

第3章

労働時間・賃金等の動向

2025年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の更なる進展等を背景に減少し、2025年の年次有給休暇の取得率は、過去最高となった。

現金給与総額は、2年連続で5%台に達した春季労使交渉の賃上げ等を背景として、5年連続で増加した。所定内給与、特別給与ともに幅広い事業所規模、産業で増加した。一方、実質賃金は、物価上昇を背景に、4年連続で減少した。賃上げについては、現行の調査方法となった1999年以降、改定額、改定率ともに過去最高となった。

本章では、労働時間、賃金、春季労使交渉等の動向について概観する。

第1節 労働時間・休暇等の動向

●月間総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少

従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの2025年の月間総実労働時間は、働き方改革の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.9時間減少の135.1時間であった（第1-(3)-1図）。

産業別にみると、2025年は「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で月間総実労働時間が減少した（第1-(3)-2図）。就業形態別にみると、2025年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.8時間減少の160.5時間となった（第1-(3)-3図（1））。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差1.2時間減少の79.1時間となり、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間労働者の増加等を背景に、前年より減少幅が拡大した（第1-(3)-3図（2））。

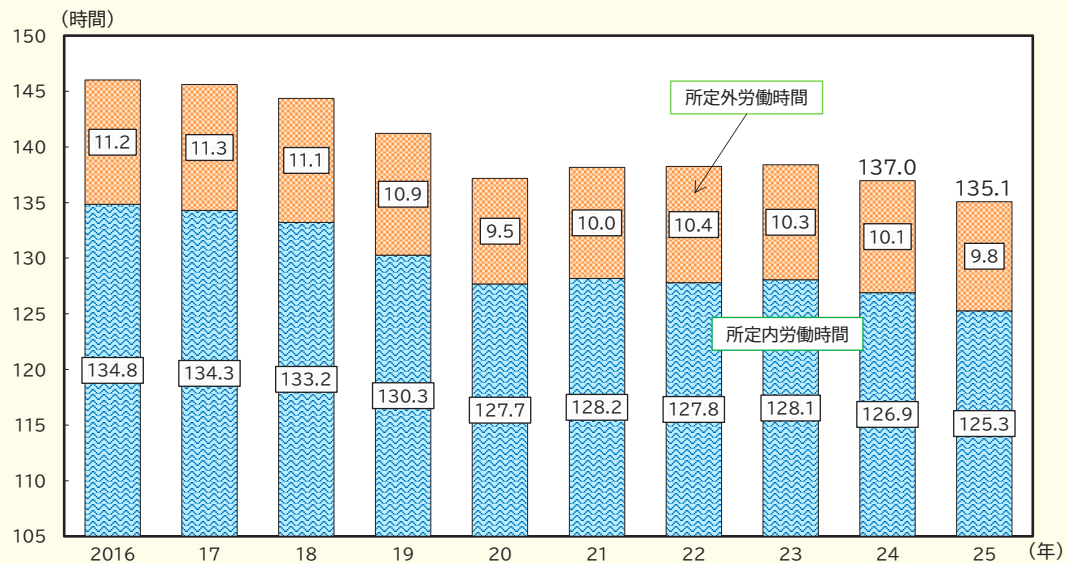
また、男女別で月間総実労働時間の推移をみると、男性は前年から2.1時間減少し150.0時間となり、女性は前年から1.4時間減少し119.1時間となった（第1-(3)-4図）。女性の方が、正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅が小さくなったものと考えられる²。

1 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

2 総務省「労働力調査（基本集計）」を基に、「正規の職員・従業員」の人数をみると、男性は、2024年は2355万人、2025年は2367万人と12万人増加していることに對し、女性は、2024年は1299万人、2025年は1341万人と42万人増加している。雇用者（役員を除く）に占める「正規の職員・従業員」の割合をみると、男性は、2024年は77.5%、2025年は77.7%と0.2%ポイントの増加に對し、女性は、2024年は47.4%、2025年は48.0%と0.7%ポイント上昇している。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は、パートタイム労働者の増加等を背景に減少。

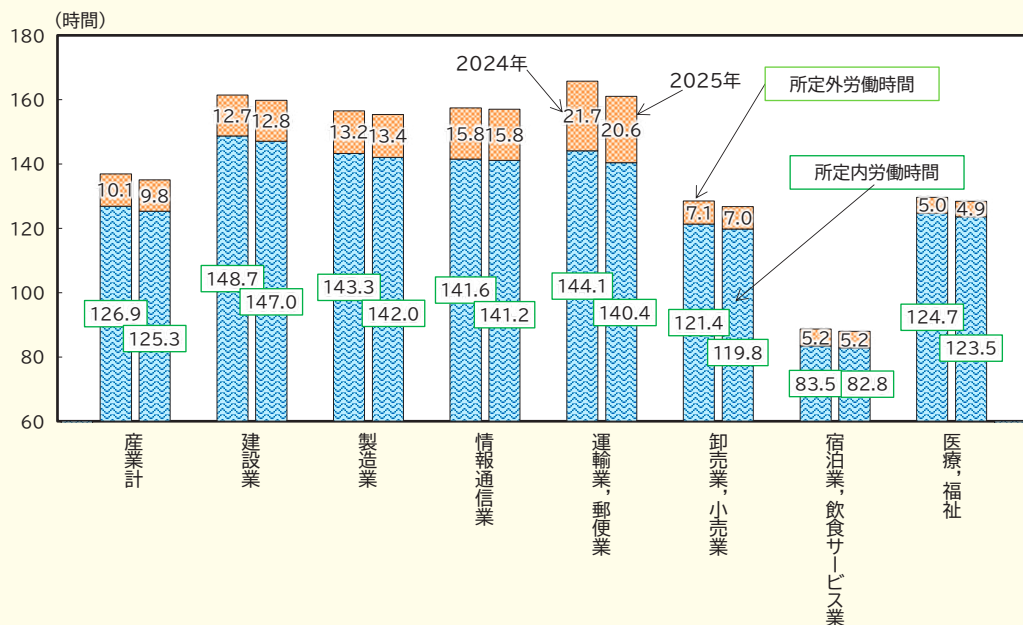


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の月間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で減少。

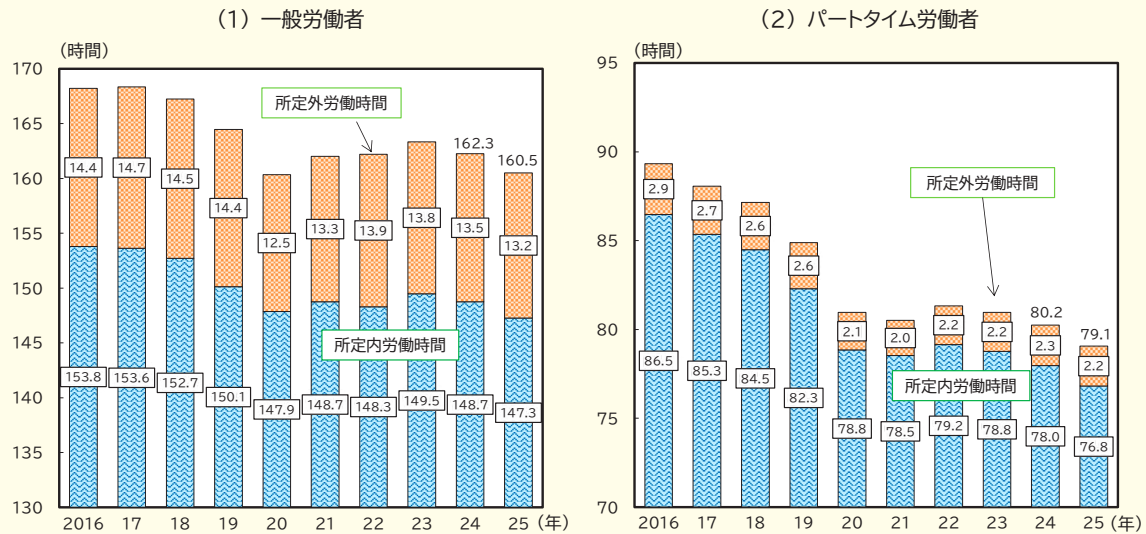


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除して算出。

第1-(3)-3図 就業形態別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少。

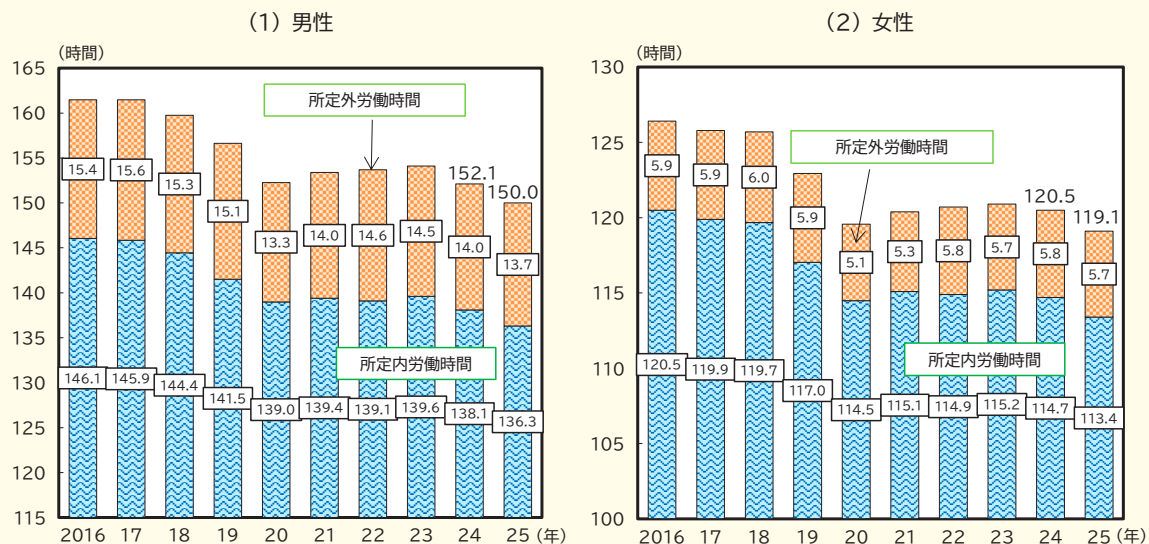


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は男性、女性ともに減少。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

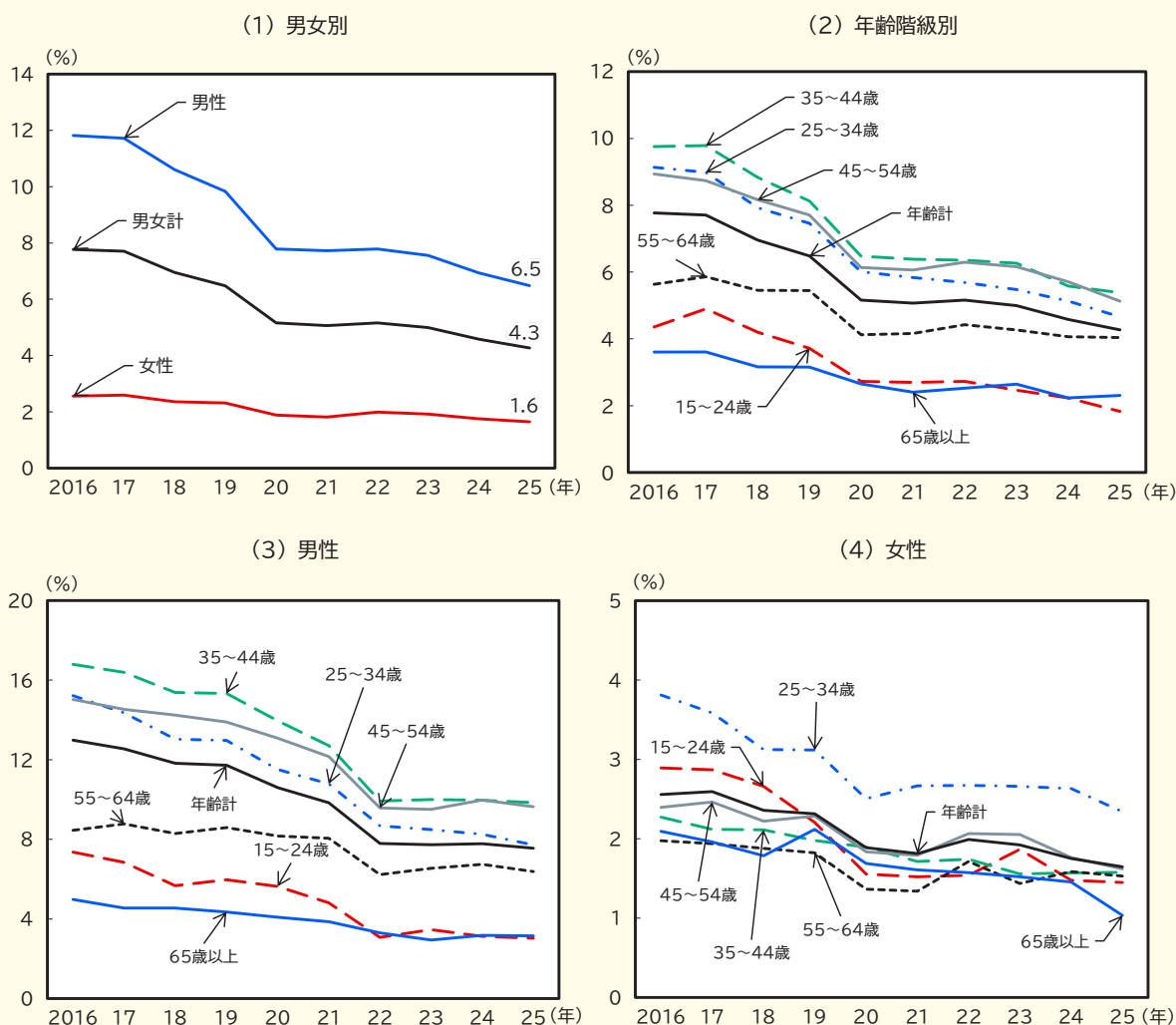
- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。なお、2024年の対前年比伸び率は2024年の公表実数値を「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」で除して算出。

●週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下

週60時間以上就労している雇用者（以下「週60時間以上就労雇用者」という。）の割合を通じて長時間労働の状況をみると、2025年は4.3%と、前年より0.3%ポイント低下した（第1-(3)-5図（1））。男女別にみると、2025年の同割合は、男性が6.5%、女性が1.6%と、正規雇用労働者の構成比が高い男性の方が、女性よりも相対的に高くなっているものの、男女いずれも低下傾向にある。また、年齢別にみると、2025年の同割合は65歳以上以外の年齢階級で低下した（第1-(3)-5図（2））。年齢と男女別にみると、2025年の同割合は、男性では年齢計と比べて特に「35～44歳」と「45～54歳」が高い割合となっている一方で、女性では年齢計と比べて特に「25～34歳」が高い割合となっており、年齢階級による特徴が異なる（第1-(3)-5図（3）、（4））。過去10年間をみると、週60時間以上就労雇用者の割合が高い年齢階級ほど、同割合の低下幅は大きい傾向にある。

第1-(3)-5図 週60時間以上就労雇用者の状況

○ 週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下。



資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表す。
 2) 2016年の割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。2018～2021年の割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合を表す。

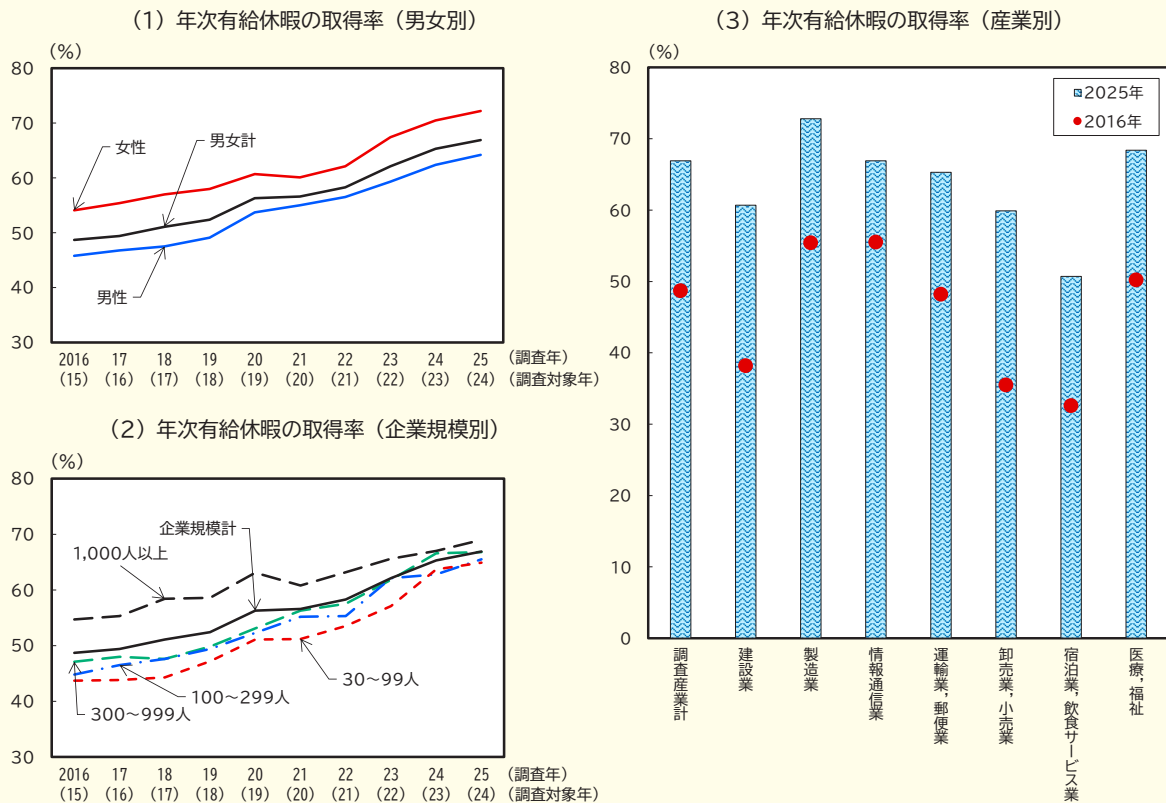
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高

年次有給休暇の取得率は上昇傾向にあり、男女計、男性、女性いずれにおいても、比較可能な1984年以降、過去最高となった（第1-(3)-6図（1））。

企業規模別で年次有給休暇の取得率をみると、同率は全ての企業規模において上昇した（第1-(3)-6図（2））。過去10年間の推移をみると、企業規模の大きい企業ほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある。しかし、企業規模「30～99人」における年次有給休暇の取得率が2年連続で6割を超えるなど、中小企業での取得率の上昇幅が大きくなっており、企業規模間の差は縮小傾向にある。産業別で年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間に於いて、特に「卸売業、小売業」と「建設業」における年次有給休暇の取得率の上昇幅が、20%ポイント以上となっている（第1-(3)-6図（3））。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

○ 年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、「複合サービス事業」を含まない。また、2015年より調査対象を「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、「複合サービス事業」を含む。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数。