ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

政府統計

令和６年 12 月 25 日
【照会先】
政策統括官付参事官付賃金福祉統計室
室　　長　田中　伸彦
室長補佐　本木　久美子
就労条件係（内線 7639・7638）
（代表電話）03-5253-1111
（直通電話）03-3595-3147

令和６年就労条件総合調査の概況

目　　次

調査の概要 …… １頁
主な用語の定義 …… ２頁
利用上の注意 …… ４頁

結果の概要
１　労働時間制度
(1)　所定労働時間 …… ５頁
(2)　週休制 …… ６頁
(3)　年間休日総数 …… ７頁
(4)　年次有給休暇 …… ８頁
(5)　特別休暇制度 …… ９頁
(6)　変形労働時間制 …… 10頁
(7)　みなし労働時間制 …… 11頁
(8)　勤務間インターバル制度 …… 12頁

２　賃金制度
(1)　時間外労働の割増賃金率 …… 13頁
(2)　１か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率 …… 13頁

３　資産形成
(1)　貯蓄制度の種類 …… 14頁
(2)　住宅資金融資制度 …… 14頁

令和６年就労条件総合調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。
アドレス（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html）

調査の概要

１　調査の目的

この調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。

２　調査の範囲及び対象

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業［「鉱業，採石業，砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業，郵便業」、「卸売業，小売業」、「金融業，保険業」、「不動産業，物品賃貸業」、「学術研究，専門・技術サービス業」、「宿泊業，飲食サービス業」、「生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）」、「教育，学習支援業」、「医療，福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）」］

(3) 企業

事業所母集団データベース（令和３年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者 30 人以上を雇用する民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業

３　調査の時期

令和６年１月１日現在の状況について調査を行った。ただし、年間については、令和５年（又は令和４会計年度）１年間の状況について調査を行った。

４　調査事項

企業の属性、労働時間制度、賃金制度に関する事項及び資産形成に関する事項

５　調査方法

厚生労働省が委託した民間事業者が、調査票を調査対象企業へ郵送し、調査対象企業の記入担当者が記入した後、民間事業者に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式により提出する方法により実施した。

６　集計・推計方法

産業、企業規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成割合等を算出した。

７　調査系統

厚生労働省－民間事業者－報告者

８　調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数　6,483　　有効回答数　4,023　　有効回答率　62.1％

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② １か月以上の期間を定めて雇われている労働者

「パートタイム労働者」

１日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、１週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

「所定労働時間」

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該企業の所定労働時間とした。

「年間休日総数」

企業１年間分の休日の合計日数をいう。休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）をいう。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。

「年次有給休暇の計画的付与制度」

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度をいう。

「変形労働時間制」

一定の期間内で週 40 時間、１日８時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「１年単位の変形労働時間制」、「１か月単位の変形労働時間制」、「１週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

「みなし労働時間制」

特定の事情により労働時間の算定が困難又は通常と同じ算定方法が適切でない場合、労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす以下の（ア）～（ウ）の制度をいう。

（ア）「事業場外みなし労働時間制」

外勤の営業社員など、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮・監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務を遂行する場合に、所定労働時間、又は労使協定等により、その業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。

（イ）「専門業務型裁量労働制」

研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、あらかじめ定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度をいう。

（ウ）「企画業務型裁量労働制」

事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。

「勤務間インターバル制度」

労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、該当しない。

「中小企業該当区分」

労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となっていた中小企業に該当するか否かの区分をいう。

（参考）労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業の範囲

業種	資本金の額又は出資の総額		常時使用する労働者数(※)
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外の業種	３億円以下		300人以下

（例）製造業（左表「上記以外の業種」）の場合

資本金	労働者数	中小企業又は大企業
１億円	100人	中小企業
１億円	500人	中小企業
５億円	100人	中小企業
５億円	500人	大企業

※常時使用する労働者数は、常態として使用される労働者数であり、臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、常時使用する労働者数に変動が生じたものとしない。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含む。

「時間外労働」

法定労働時間(１日８時間、１週 40 時間)を超えて労働させることをいう。

「時間外労働の割増賃金率」

時間外労働の割増賃金率は、25%以上（１か月 60 時間を超える時間外労働に係るものを除く）とされている。(労働基準法第 37 条第１項)

「１か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」

月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は 50%以上とされている。
なお、中小企業については適用が猶予されていたが、令和５年４月１日から適用になった。

「貯蓄制度」

企業の援助（奨励金の支給、利子補給など）のもとに従業員が自己の資産形成のため、企業・金融機関等へ金銭を積立てる制度をいう。したがって、企業が関与しない従業員個人で行う貯蓄及び共済会、親睦会、互助会等への積立制度は含まない。

（ア）「勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）」

勤労者財産形成促進法第６条第１項に基づく従業員の貯蓄制度をいう。

（イ）「勤労者財産形成貯蓄（財形年金貯蓄）」

勤労者財産形成促進法第６条第２項に基づく従業員の年金貯蓄制度をいう。

（ウ）「勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）」

勤労者財産形成促進法第６条第４項に基づく従業員の住宅貯蓄制度をいう。

（エ）「社内預金」

企業が従業員の委託を受けて、貯蓄金を管理する制度をいう。一般的には労働基準法第 18 条及び船員法第 34 条に基づく預金制度をいう。

（オ）「その他の貯蓄制度」

（ア）～（エ）以外の貯蓄制度をいう。

「住宅資金融資制度」

企業が従業員に対して家屋・土地等の取得のための資金を融資する制度（独立行政法人勤労者退職金共済機構からの転貸融資を含む。）及び企業と金融機関との提携により、自社の従業員が一般の住宅ローンよりも有利な条件（低利、簡便、企業が人的・物的担保を提供するなど）で、金融機関から融資を受ける制度をいう。

利用上の注意

1　本調査では、企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）を対象としている。

2　表章記号について

（1）「－」は、該当する数値がない場合を示す。

（2）「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。

（3）「・」は、統計項目のあり得ない場合を示す。

3　構成割合は四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合がある。

結果の概要

1　労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間 47 分（令和5年調査 7時間 48 分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均 39 時間 23 分（同 39 時間 20 分）となっており、これを産業別にみると、「金融業,保険業」が 38 時間 14 分で最も短く、「運輸業,郵便業」が 40 時間 00 分で最も長くなっている。(第1表)

第1表　1日及び週所定労働時間

（単位：時間、分）（単位：%）

企業規模・産業・年	1企業平均[1)] 1日の所定労働時間	1企業平均[1)] 週所定労働時間	企業の構成割合
令和6年調査計	7 : 47	39 : 23	100.0
1,000人以上	7 : 48	39 : 02	2.2
300～999人	7 : 47	39 : 08	7.2
100～299人	7 : 48	39 : 16	21.6
30～ 99人	7 : 47	39 : 27	69.0
鉱業,採石業,砂利採取業	7 : 51	39 : 33	0.1
建設業	7 : 45	39 : 26	6.5
製造業	7 : 49	39 : 27	19.8
電気･ガス･熱供給･水道業	7 : 40	38 : 36	0.2
情報通信業	7 : 45	38 : 50	3.9
運輸業,郵便業	7 : 49	40 : 00	7.4
卸売業,小売業	7 : 43	39 : 09	17.3
金融業,保険業	7 : 37	38 : 14	0.9
不動産業,物品賃貸業	7 : 48	39 : 08	2.0
学術研究,専門･技術サービス業	7 : 48	39 : 03	3.0
宿泊業,飲食サービス業	7 : 47	39 : 59	5.3
生活関連サービス業,娯楽業	7 : 50	39 : 50	3.7
教育,学習支援業	7 : 48	39 : 36	3.8
医療,福祉	7 : 49	39 : 13	17.6
複合サービス事業	7 : 37	38 : 36	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 46	39 : 21	8.1
令和5年調査計	7 : 48	39 : 20	

注：1)「1企業平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間をそれぞれ平均したものである。

(2) 週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休２日制」を採用している企業割合は 90.9%（令和５年調査 85.4%）となっており、「完全週休２日制」を採用している企業割合は 56.7%（同 53.3%）となっている。また、「何らかの週休３日制」を採用している企業割合は 1.6%となっており、「完全週休３日制」を採用している企業割合は 0.3%となっている。

「完全週休２日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 72.3%、「300～999 人」が 66.9%、「100～299 人」が 61.4%、「30～99 人」が 53.6%となっている。（第２表、第１図）

第２表　主な週休制[1]の形態別企業割合

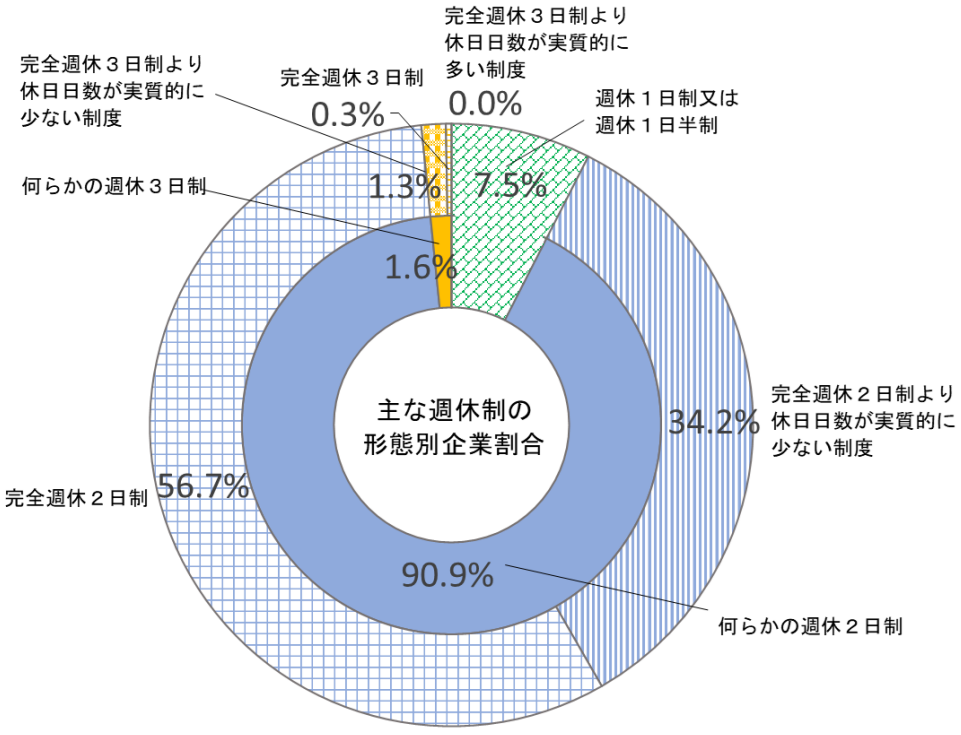
（単位：%）

企業規模・年	全企業	週休１日制又は週休１日半制	何らかの週休２日制	完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度[2]	完全週休２日制	何らかの週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に少ない制度[3]	完全週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に多い制度[4]
令和６年調査計	100.0	7.5	90.9	34.2	56.7	1.6	1.3	0.3	0.0
1,000人以上	100.0	2.8	93.7	21.4	72.3	3.5	3.5	－	－
300～999人	100.0	2.0	95.8	28.8	66.9	2.3	2.1	0.2	－
100～299人	100.0	3.5	95.1	33.7	61.4	1.4	1.4	－	0.0
30～ 99人	100.0	9.4	89.0	35.4	53.6	1.5	1.2	0.4	－
令和５年調査計[5]	100.0	6.9	85.4	32.1	53.3	・	・	・	・

注：1）「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。
2）「完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月３回、隔週、月２回、月１回の週休２日制等をいう。
3）「完全週休３日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月３回、隔週、月２回、月１回の週休３日制等をいう。
4）「完全週休３日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月１回以上週休３日より多く、３勤４休等をいう。
5）令和５年調査の「全企業」には、主な週休制の形態が「完全週休２日制より休日日数が実質的に多い制度」及び「不明」を含む。

第１図　主な週休制の形態別企業割合

令和６年調査



週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休２日制」は 93.3%（令和５年調査 86.2%）となっており、「完全週休２日制」は 65.2%（同 61.2%）となっている（第３表）。

第３表　週休制の形態別適用労働者割合

（単位：%）

企業規模・年	労働者計[1]	週休１日制又は週休１日半制	何らかの週休２日制	完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度[2]	完全週休２日制	何らかの週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に少ない制度[3]	完全週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に多い制度[4]
令和６年調査計	100.0	3.6	93.3	28.1	65.2	3.1	2.8	0.3	0.1
1,000人以上	100.0	2.1	93.1	20.3	72.8	4.7	4.6	0.1	0.2
300～999人	100.0	1.6	95.4	27.2	68.2	3.0	2.7	0.3	0.0
100～299人	100.0	3.2	94.9	32.6	62.3	1.8	1.6	0.2	0.1
30～ 99人	100.0	8.0	90.1	36.7	53.4	1.7	1.2	0.5	0.1
令和５年調査計[5]	100.0	4.0	86.2	25.0	61.2	・	・	・	・

注：1）監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。
2）「完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月３回、隔週、月２回、月１回の週休２日制等をいう。
3）「完全週休３日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月３回、隔週、月２回、月１回の週休３日制等をいう。
4）「完全週休３日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月１回以上週休３日より多く、３勤４休等をいう。
5）令和５年調査の「労働者計」には、週休制の形態が「完全週休２日制より休日日数が実質的に多い制度」を含む。

(3) 年間休日総数

令和６年調査における令和５年１年間の年間休日総数の１企業平均は 112.1 日（令和５年調査 110.7 日）、労働者１人平均は 116.4 日（同 115.6 日）となっており、いずれも昭和 60 年以降最も多くなっている。

１企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 117.1 日、「300～999 人」が 115.9 日、「100～299 人」が 113.6 日、「30～99 人」が 111.0 日となっている。（第４表）

第４表　年間休日総数階級別企業割合、１企業平均年間休日総数及び労働者１人平均年間休日総数

（単位：%）　（単位：日）

企業規模・年	全企業	年間休日総数階級								１企業平均年間休日総数[1]	労働者１人平均年間休日総数[2]
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
令和６年調査計	100.0	0.8	2.3	3.9	5.4	28.4	22.0	35.8	1.5	112.1	116.4
1,000人以上	100.0	0.0	0.7	0.4	0.9	17.4	27.6	51.7	1.2	117.1	119.4
300～999人	100.0	0.1	0.4	0.7	2.8	23.4	26.4	44.9	1.3	115.9	117.4
100～299人	100.0	0.5	1.3	1.8	3.9	28.4	23.6	39.3	1.2	113.6	114.7
30～ 99人	100.0	1.1	2.8	4.9	6.2	29.3	20.9	33.2	1.5	111.0	112.2
令和５年調査計[3]	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6

注：1）「１企業平均年間休日総数」は、令和５年１年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。
2）「労働者１人平均年間休日総数」は、令和５年１年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。
3）令和５年調査の「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

(4) 年次有給休暇

令和５年１年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）をみると、労働者１人平均は 16.9 日（令和５年調査 17.6 日）、このうち労働者が取得した日数は 11.0 日（同 10.9 日）で、取得率は 65.3%（同 62.1%）となっており、昭和 59 年以降最も高くなっている。

取得率を産業別にみると、「鉱業,採石業,砂利採取業」が 71.5%と最も高く、「宿泊業,飲食サービス業」が 51.0%と最も低くなっている。（第５表、第２図）

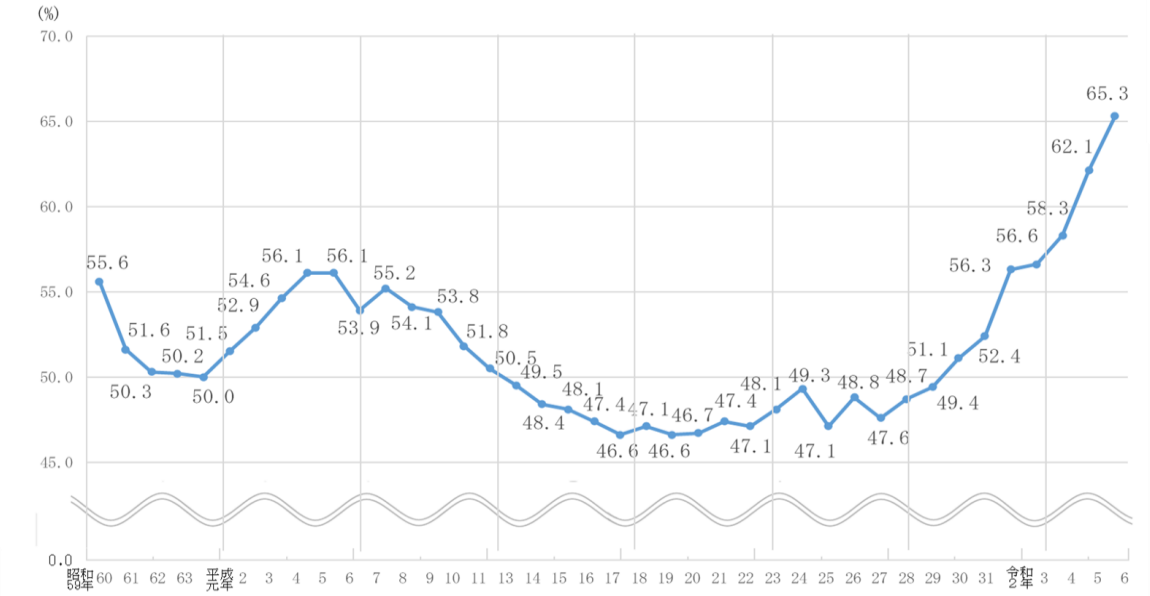
第５表　労働者１人平均年次有給休暇の取得状況

（単位：日）　（単位：%）

企業規模・産業・年	労働者１人平均付与日数[1]	労働者１人平均取得日数[2]	労働者１人平均取得率[3]
令和６年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300～999人	17.3	11.5	66.6
100～299人	16.5	10.4	62.8
30～ 99人	16.6	10.6	63.7
鉱業，採石業，砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業，郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業，小売業	16.7	10.1	60.6
金融業，保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業，物品賃貸業	16.9	10.6	62.4
学術研究，専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業，飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業，娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育，学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療，福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和５年調査計	17.6	10.9	62.1

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。
2)「取得日数」は、令和５年(又は令和４会計年度)1年間に実際に取得した日数である。
3)「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。

第２図　労働者１人平均年次有給休暇取得率の年次推移



注：1)「取得率」は、（取得日数計／付与日数計）×100(%)である。
2) 年次については、平成 13 年以降は調査年（１月１日時点）の前年１年間の状況を表すものであり、平成 11 年以前は調査年（12 月 31 日時点）１年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
3) 平成 19 年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」としており、平成 20 年から「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
4) 平成 26 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営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成 27 年より「常用労働者が 30 人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は 40.1%（令和５年調査 43.9%）となっており、これを計画的付与日数階級別にみると、「５～６日」が 72.4%（同 72.4%）と最も高くなっている（第６表）。

第６表　年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1]	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業[2][3]		年次有給休暇の計画的付与日数階級								年次有給休暇の計画的付与制度がない企業
				1～2日	3～4日	5～6日	7～8日	9～10日	11～12日	13～14日	15日以上	
令和６年調査計	100.0	40.1	(100.0)	(7.2)	(7.5)	(72.4)	(2.4)	(5.8)	(1.4)	(0.6)	(1.9)	59.8
1,000人以上	100.0	42.6	(100.0)	(7.9)	(10.2)	(70.2)	(3.2)	(3.1)	(2.2)	(0.5)	(2.1)	57.2
300～999人	100.0	41.0	(100.0)	(6.2)	(9.4)	(71.9)	(3.0)	(4.5)	(1.4)	(0.3)	(2.8)	59.0
100～299人	100.0	39.0	(100.0)	(9.4)	(8.0)	(71.9)	(1.0)	(5.3)	(1.3)	(0.3)	(0.7)	60.9
30～ 99人	100.0	40.3	(100.0)	(6.6)	(7.1)	(72.6)	(2.7)	(6.2)	(1.4)	(0.7)	(2.1)	59.6
令和５年調査計	100.0	43.9	(100.0)	(5.9)	(7.0)	(72.4)	(2.2)	(5.4)	(1.7)	(0.6)	(3.8)	56.1

注：1)「全企業」には、年次有給休暇の計画的付与制度の有無が「不明」の企業を含む。
2)「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。
3)（ ）内の数値は、「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした割合である。

(5) 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は 59.9%（令和５年調査 55.0%）となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」40.0%（同 37.8%）、「病気休暇」27.9%（同 21.9%）、「リフレッシュ休暇」14.7%（同 12.9%）、「ボランティア休暇」6.5%（同 4.4%）、「教育訓練休暇」5.0%（同 3.4%）、「左記以外の１週間以上の長期の休暇」13.8%（同 14.2%）となっている（第７表）。

第７表　特別休暇[1]制度の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[2]	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	ﾘﾌﾚｯｼｭ休暇	ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ休暇	教育訓練休暇	左記以外の１週間以上の長期の休暇[3]	
令和６年調査計	100.0	59.9	40.0	27.9	14.7	6.5	5.0	13.8	39.9
1,000人以上	100.0	77.4	36.7	40.5	47.3	24.2	6.1	26.1	22.4
300～999人	100.0	72.5	36.4	35.5	33.0	12.9	4.1	19.9	27.4
100～299人	100.0	64.4	40.5	29.9	18.4	7.3	5.0	16.1	35.3
30～ 99人	100.0	56.7	40.4	26.0	10.6	5.1	5.1	12.0	43.2
令和５年調査計	100.0	55.0	37.8	21.9	12.9	4.4	3.4	14.2	42.9

注：1)「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。
2)「全企業」には、特別休暇制度の有無が「不明」の企業を含む。
3)「１週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制がある企業割合は60.9%（令和５年調査 59.3%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 82.8%、「300～999 人」が 73.4%、「100～299 人」が 67.0%、「30～99 人」が 56.9%となっている。また、変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「１年単位の変形労働時間制」が 32.3%、「１か月単位の変形労働時間制」が 25.2%、「１週間単位の非定型的変形労働時間制」が 1.4%、「フレックスタイム制」が 7.2%となっている。（第８表）

第８表　変形労働時間制の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1)]	変形労働時間制がある企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				変形労働時間制がない企業
			１年単位の変形労働時間制	１か月単位の変形労働時間制	１週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和６年調査計	100.0	60.9	32.3	25.2	1.4	7.2	38.9
1,000人以上	100.0	82.8	21.6	54.2	1.1	34.9	16.7
300～999人	100.0	73.4	23.0	43.3	0.2	19.6	26.2
100～299人	100.0	67.0	30.5	32.0	1.3	9.2	32.4
30～ 99人	100.0	56.9	34.2	20.3	1.6	4.4	42.9
令和５年調査計	100.0	59.3	31.5	24.0	1.0	6.8	39.4

注：1)「全企業」には、変形労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は52.3%（令和５年調査 51.7%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「１年単位の変形労働時間制」は16.7%、「１か月単位の変形労働時間制」は23.7%、「１週間単位の非定型的変形労働時間制」は0.3%、「フレックスタイム制」は11.5%となっている（第９表）。

第９表　変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：%）

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類				変形労働時間制の適用を受けない労働者
			１年単位の変形労働時間制	１か月単位の変形労働時間制	１週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和６年調査計	100.0	52.3	16.7	23.7	0.3	11.5	47.7
1,000人以上	100.0	52.0	6.0	26.0	0.3	19.7	48.0
300～999人	100.0	55.4	12.7	30.5	0.0	12.2	44.6
100～299人	100.0	52.8	24.0	21.9	0.6	6.4	47.2
30～ 99人	100.0	49.3	31.3	15.0	0.5	2.5	50.7
令和５年調査計	100.0	51.7	18.7	22.0	0.4	10.6	48.3

(7) みなし労働時間制

みなし労働時間制がある企業割合は15.3%（令和５年調査 14.3%）となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が 13.3%、「専門業務型裁量労働制」が 2.2%、「企画業務型裁量労働制」が 1.0%となっている（第 10 表）。

第 10 表　みなし労働時間制の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1)]	みなし労働時間制がある企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制がない企業
			事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
令和６年調査計	100.0	15.3	13.3	2.2	1.0	84.6
1,000人以上	100.0	26.0	16.4	10.2	4.4	73.8
300～999人	100.0	17.6	14.6	4.2	1.9	82.3
100～299人	100.0	15.5	13.6	2.4	1.1	84.1
30～ 99人	100.0	14.7	13.0	1.7	0.7	85.3
令和５年調査計	100.0	14.3	12.4	2.1	0.4	85.0

注：1)「全企業」には、みなし労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.2%（令和５年調査 8.9%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が 7.6%、「専門業務型裁量労働制」が 1.4%、「企画業務型裁量労働制」が 0.2%となっている（第 11 表）。

第 11 表　みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：%）

企業規模・年	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	みなし労働時間制の種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
令和６年調査計	100.0	9.2	7.6	1.4	0.2	90.8
1,000人以上	100.0	12.3	9.9	2.1	0.3	87.7
300～999人	100.0	7.8	6.6	1.1	0.2	92.2
100～299人	100.0	6.9	6.2	0.6	0.1	93.1
30～ 99人	100.0	7.7	6.2	1.3	0.3	92.3
令和５年調査計	100.0	8.9	7.6	1.1	0.2	91.1

(8) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が 5.7%(令和５年調査 6.0%)、「導入を予定又は検討している」が 15.6%(同 11.8%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が 78.5%(同 81.5%)となっている（第 12 表)。

第 12 表　勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び１企業平均勤務間隔時間

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1]	導入している	１企業平均勤務間隔時間[2]（時間、分）	導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない
令和６年調査計	100.0	5.7	10：40	15.6	78.5
1,000人以上	100.0	16.1	10：01	21.1	62.6
300～999人	100.0	7.4	10：08	19.3	73.0
100～299人	100.0	7.0	11：05	19.5	73.2
30～ 99人	100.0	4.8	10：37	13.8	81.3
令和５年調査計	100.0	6.0	10：20	11.8	81.5

注：1)「全企業」には、勤務間インターバル制度の導入状況が「不明」の企業を含む。
2)「１企業平均勤務間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が 57.6%(令和５年調査 51.9%)と最も高くなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は 14.7%（同 19.2%）となっている。(第 13 表)

第 13 表　勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない企業[1]		導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答） 夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため		人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため		当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	
令和６年調査計	[78.5]	100.0	[7.2]	9.2	[8.2]	10.4	[6.9]	8.7
1,000人以上		100.0		20.7		18.6		23.6
300～999人		100.0		18.6		18.8		13.1
100～299人		100.0		10.7		14.1		13.7
30～ 99人		100.0		7.6		8.3		6.5
令和５年調査計	[81.5]	100.0	[7.8]	9.6	[8.9]	10.9	[5.1]	6.2

（単位：%）

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答） 超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため		当該制度は知っている中でのその他の理由		当該制度を知らなかったため	
令和６年調査計	[45.3]	57.6	[4.3]	5.5	[14.7]	18.7
1,000人以上		40.9		14.0		4.6
300～999人		48.4		9.7		10.1
100～299人		55.8		7.9		14.3
30～ 99人		59.4		4.2		21.1
令和５年調査計	[42.3]	51.9	[5.1]	6.3	[19.2]	23.5

注：1)「導入予定はなく、検討もしていない企業」には、「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業を含む。
2)[ ] 内の数値は、全企業に対する勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業割合である。

2　賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率（１か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は除く。）を「一律に定めている」企業割合は 83.3%（令和５年調査 86.4%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は 94.2%（同 94.3%）、「26%以上」とする企業割合は 5.5%（同 4.6%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 19.1%、「300～999 人」が 11.9%、「100～299 人」が 6.5%、「30～99 人」が 3.9%となっている。（第 14 表）

第 14 表　時間外労働の割増賃金率の定めの有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1]	定めている[2]	時間外労働の割増賃金率の定め方				定めていない
			一律に定めている[3][4]	時間外労働の割増賃金率階級		時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	
				25%	26%以上		
令和６年調査計	100.0	94.6	83.3 (100.0)	(94.2)	(5.5)	11.2	5.4
1,000人以上	100.0	99.6	87.0 (100.0)	(80.9)	(19.1)	12.5	0.4
300～999人	100.0	99.0	86.5 (100.0)	(88.1)	(11.9)	12.4	1.0
100～299人	100.0	97.9	87.8 (100.0)	(93.3)	(6.5)	9.9	2.1
30～ 99人	100.0	93.0	81.4 (100.0)	(95.7)	(3.9)	11.4	7.0
令和５年調査計	100.0	95.1	86.4 (100.0)	(94.3)	(4.6)	8.7	4.4

注：1)「全企業」には、時間外労働の割増賃金率の定めの有無が「不明」の企業を含む。
2)「定めている」には、時間外労働の割増賃金率の定め方が「不明」の企業を含む。
3)（ ）内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。
4)「一律に定めている」には、時間外労働の割増賃金率が「不明」の企業を含む。

(2) １か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、１か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は 61.1%（令和５年調査 33.4%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は 0.9%（同 33.3%）、「50%以上」とする企業割合は 99.0%（同 64.5%）となっている。

１か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合を中小企業該当区分別にみると、「中小企業」が 59.6%、「中小企業以外」が 70.8%となっている。（第 15 表）

第 15 表　１か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・中小企業該当区分・年	時間外労働の割増賃金率を定めている企業		１か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている[2][3]		割増賃金率階級		定めていない
					25～49%	50%以上	
令和６年調査計	[94.6]	100.0	61.1	(100.0)	(0.9)	(99.0)	38.9
1,000人以上	[99.6]	100.0	96.0	(100.0)	(0.2)	(99.7)	4.0
300～999人	[99.0]	100.0	88.1	(100.0)	(0.6)	(99.4)	11.9
100～299人	[97.9]	100.0	73.3	(100.0)	(0.5)	(99.3)	26.7
30～ 99人	[93.0]	100.0	52.9	(100.0)	(1.1)	(98.8)	47.1
中小企業	[94.5]	100.0	59.6	(100.0)	(1.0)	(98.9)	40.4
中小企業以外	[95.1]	100.0	70.8	(100.0)	(0.2)	(99.8)	29.2
令和５年調査計	[95.1]	100.0	33.4	(100.0)	(33.3)	(64.5)	66.6

注：1)［ ］内の数値は、全企業に対する時間外労働の割増賃金率を定めている企業割合である。
2)（ ）内の数値は、「１か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」企業を100とした割合である。
3)「１か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」には、１か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が「不明」の企業を含む。

3　資産形成

(1) 貯蓄制度の種類

貯蓄制度がある企業割合は 33.2%となっている。企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 74.8%、「300～999 人」が 61.0%、「100～299 人」が 44.3%、「30～99 人」が 25.6%となっている。

これを貯蓄制度の種類（複数回答）別にみると、「財形貯蓄」が 28.9%と最も多くなっている。

また、財形貯蓄の種類（複数回答）別をみると、「一般財形貯蓄」が 28.0%と最も多くなっている。（第 16 表）

第 16 表　貯蓄制度の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1)]	貯蓄制度がある企業	貯蓄制度の種類（複数回答）						貯蓄制度がない企業
			財形貯蓄	一般財形貯蓄	財形年金貯蓄	財形住宅貯蓄	社内預金	その他の貯蓄制度	
令和６年調査計	100.0	33.2	28.9	28.0	9.7	9.5	2.1	3.9	66.6
1,000人以上	100.0	74.8	71.4	68.9	49.8	50.9	6.4	10.1	24.3
300～999人	100.0	61.0	57.6	56.1	31.0	28.1	2.4	5.0	39.0
100～299人	100.0	44.3	40.8	40.0	14.4	12.7	2.3	4.1	55.6
30 ～ 99人	100.0	25.6	20.8	20.0	4.8	5.2	1.9	3.6	74.3
平成31年調査計	100.0	42.0	38.1	36.9	15.9	14.2	3.6	4.4	58.0

注：1)「全企業」には、貯蓄制度の有無が「不明」の企業を含む。

(2) 住宅資金融資制度

住宅資金融資制度がある企業割合は 3.4%となっている。企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 21.1%、「300～999 人」が 8.8%、「100～299 人」が 4.4%、「30～99 人」が 2.0%となっている。

これを住宅資金融資制度の種類（複数回答）別にみると、「社内融資」が 2.5%と最も多くなっている。（第 17 表）

第 17 表　住宅資金融資制度の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1)]	住宅資金融資制度がある企業	住宅資金融資制度の種類（複数回答）				住宅資金融資制度がない企業
			社内融資	財形貯蓄の積立を条件とする金融機関との提携による住宅ローン	その他の金融機関との提携による住宅ローン	勤労者退職金共済機構からの転貸融資	
令和６年調査計	100.0	3.4	2.5	0.5	0.5	0.1	96.5
1,000人以上	100.0	21.1	9.7	7.4	8.1	1.1	78.0
300～999人	100.0	8.8	6.3	1.7	2.1	0.1	91.0
100～299人	100.0	4.4	3.6	0.4	0.4	0.1	95.5
30 ～ 99人	100.0	2.0	1.6	0.1	0.2	0.1	97.9
平成31年調査計	100.0	3.6	2.5	0.5	0.8	0.0	96.4

注：1)「全企業」には、住宅資金融資制度の有無が「不明」の企業を含む。