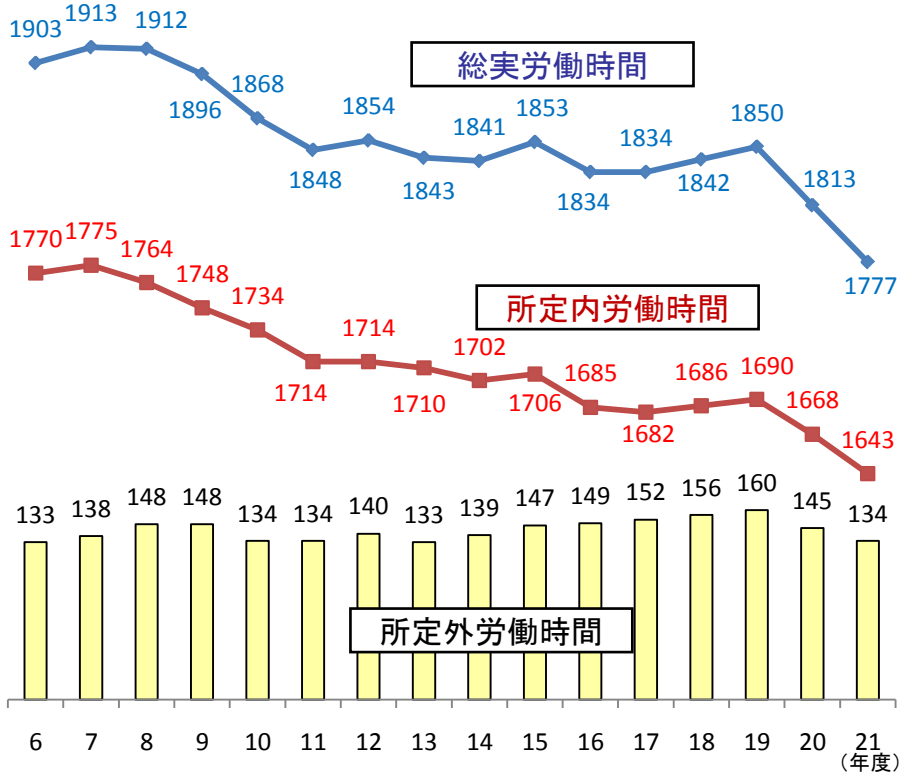
総実労働時間の推移

年間総実労働時間の推移を見ると、平成8年度頃から平成16年度頃にかけて、パートタイム労働者比率が高まったことが要因となって総実労働時間は減少傾向で推移してきた。その後もパートタイム労働者の比率は2割強で推移しており、総実労働時間は1，800時間台前半で推移してきた。

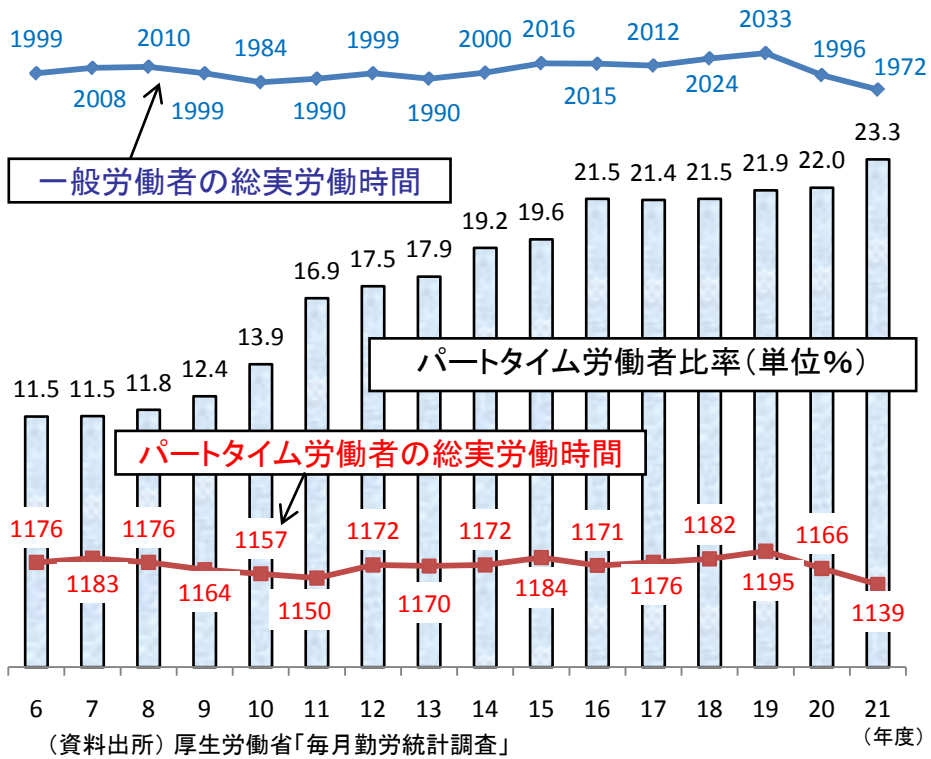
平成20年度以降については、平成20年9月のリーマンショックの影響により景気が悪化し、所定内・所定外労働時間がともに減少した。平成21年度には初めて1800時間を下回った。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



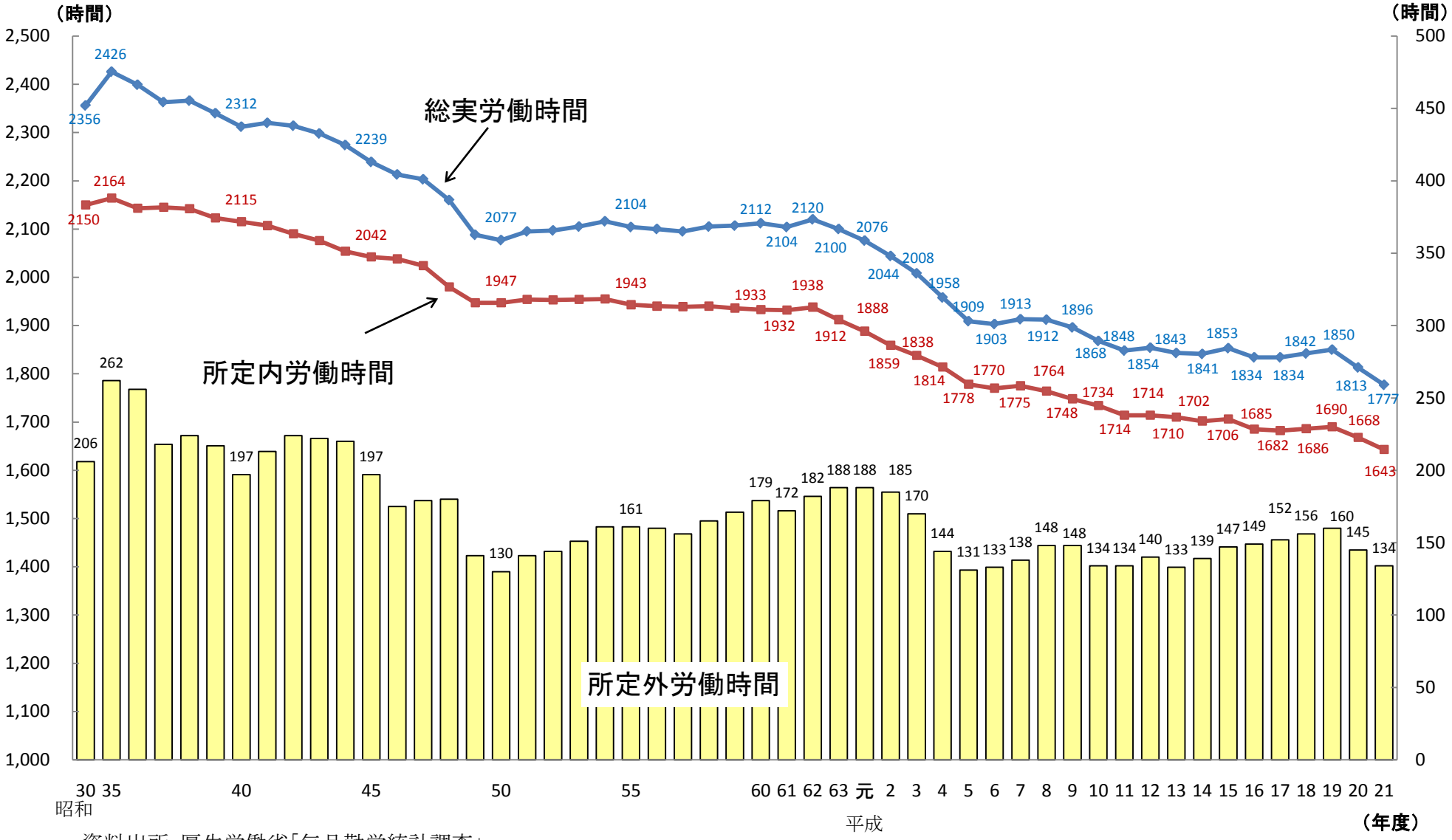
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模30人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模30人以上

労働者1人平均年間総実労働時間の推移（年度、確報）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1　事業所規模30人以上。

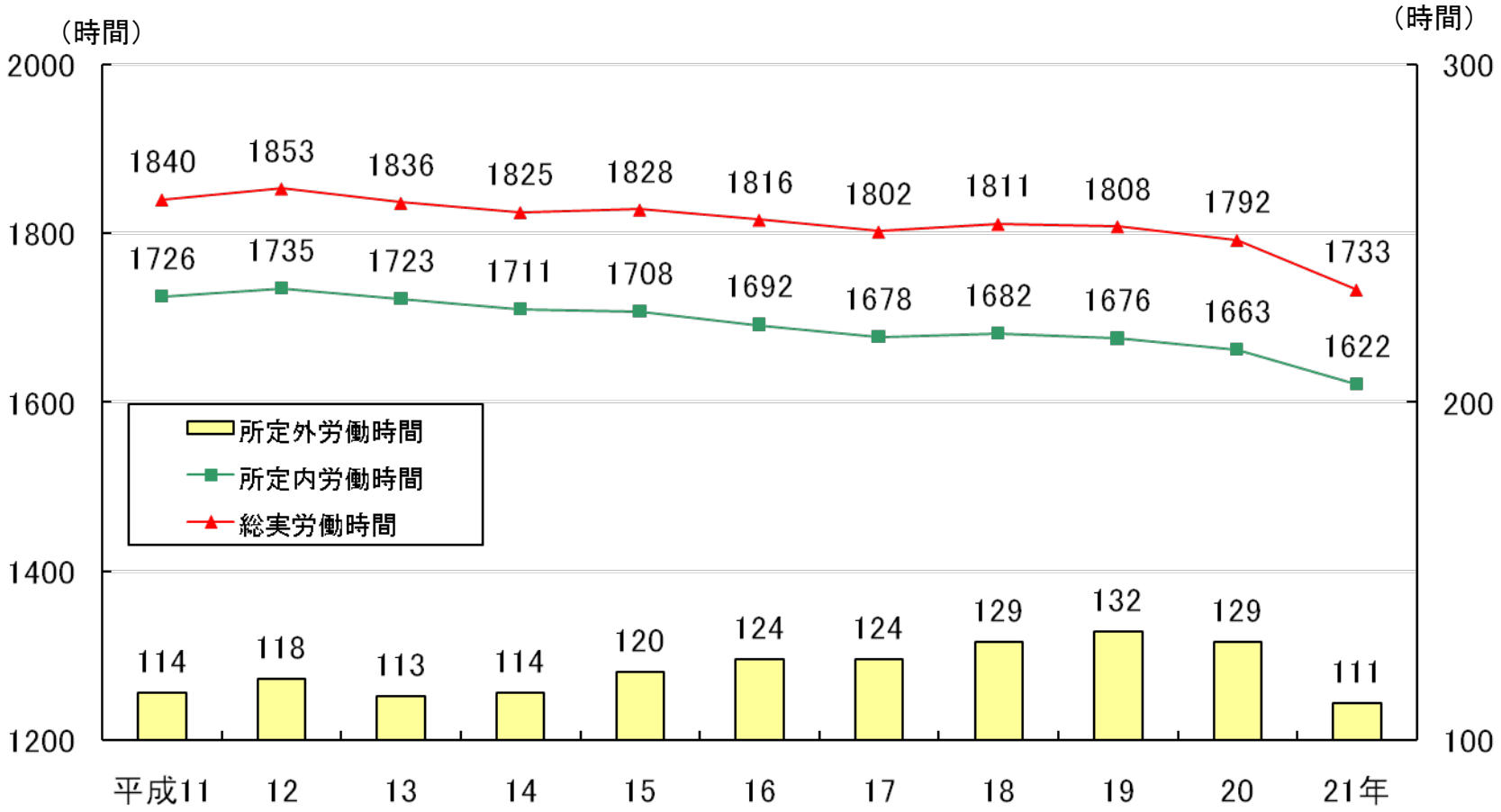
2　数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3　所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

4　昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

参考1

労働者1人平均年間総実労働時間の推移（暦年）
（事業所規模5人以上）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

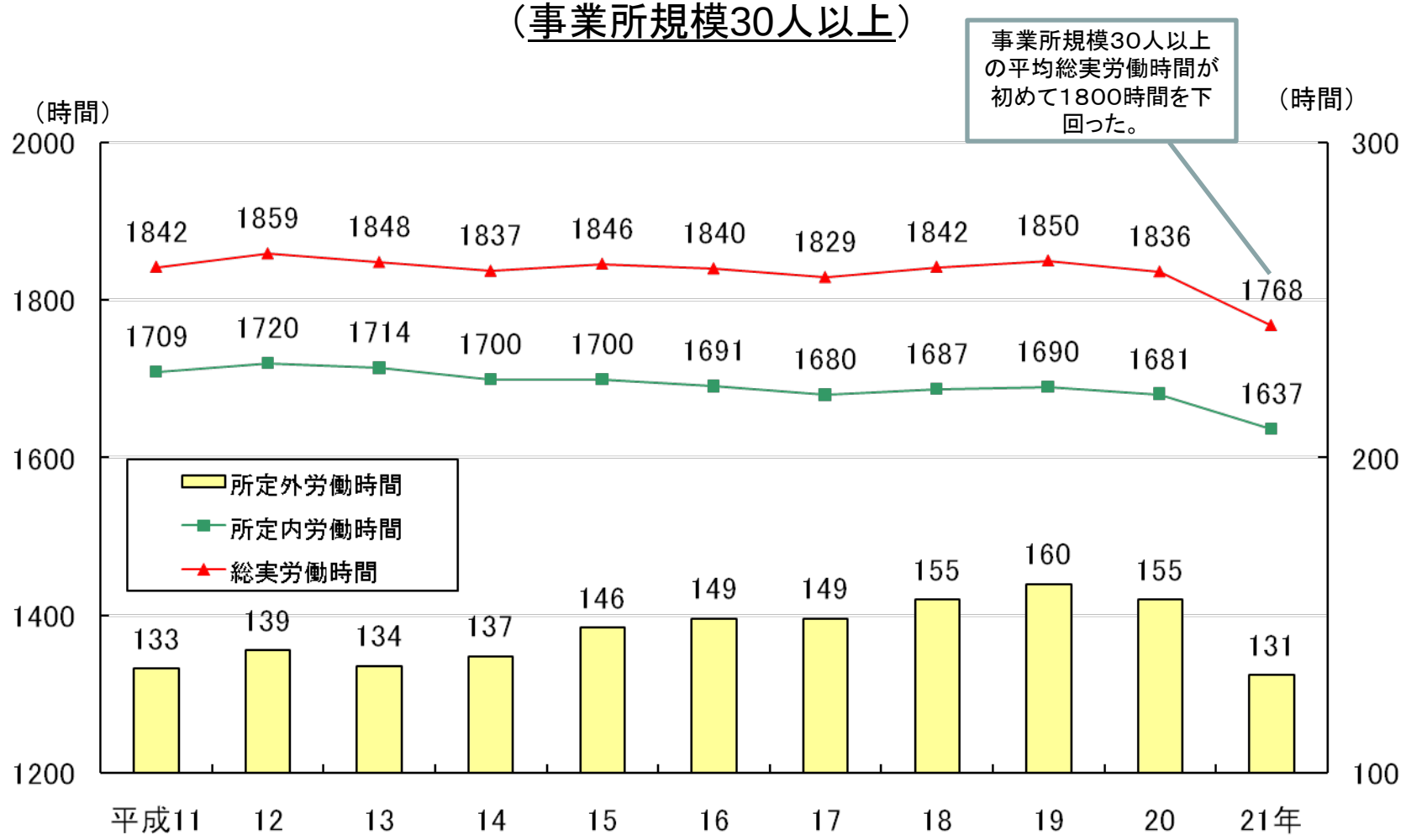
（注）1　事業所規模5人以上

2　数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3　所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

参考2

労働者1人平均年間総実労働時間の推移（暦年）
（事業所規模30人以上）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1　事業所規模30人以上

2　数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3　所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

男女別労働時間

平成6年度から19年度までの総実労働時間の傾向をみると、男性は2，000時間前後で推移し、女性はおおむね減少傾向にある。女性の労働時間が減少傾向にあるのは、主にパートタイム労働者の増加が要因と考えられる。男性のパートタイム労働者の比率も増加しているが、男性の場合は週60時間以上就業する雇用者の割合が高い水準で推移するなど長短二極化の傾向にあるため、総実労働時間は横ばい傾向であった。20年度以降は景気の悪化に伴い男女とも大幅に減少している。

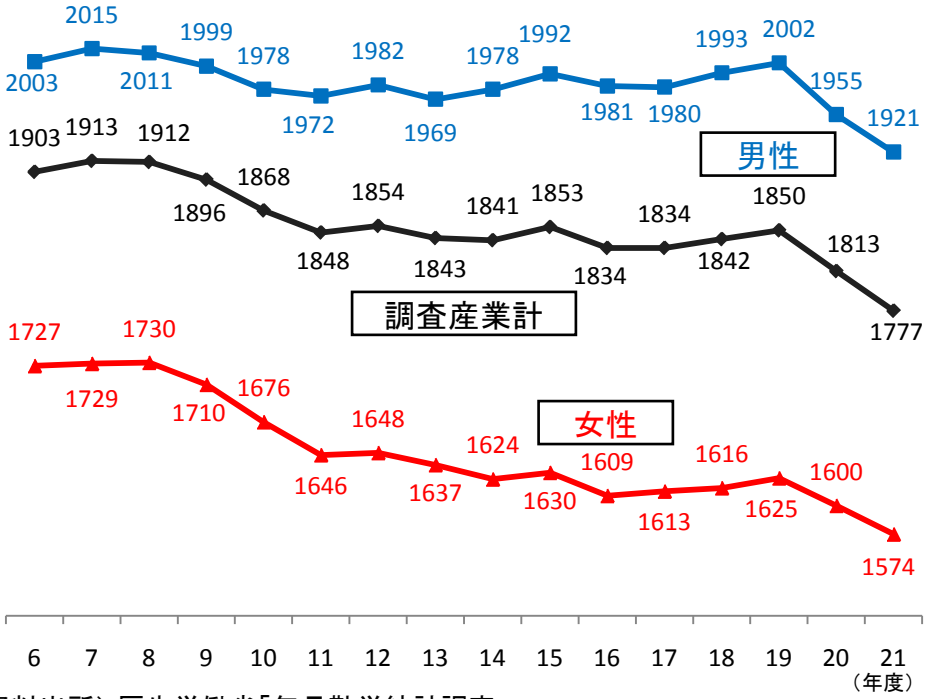
また、週60時間以上就業する雇用者の割合については、男性は近年低下傾向にあるが、女性はおおむね横ばいの状況。

【パートタイム労働者の比率】※事業所規模30人以上

男性　4．2%（平成9年度）→　9．0%（平成19年度）→　10．0%（平成21年度）

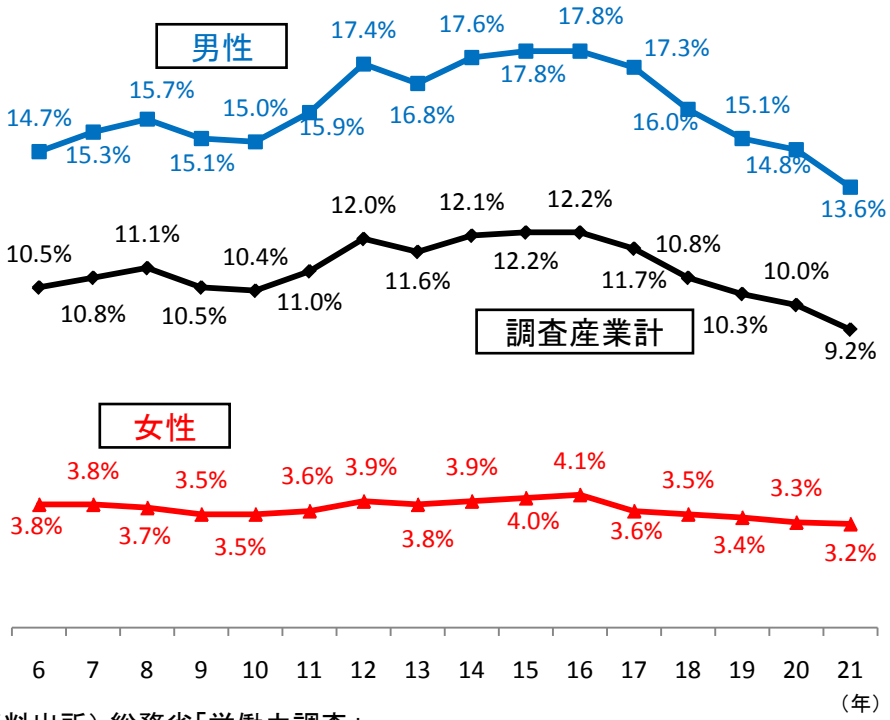
女性　27．2%（平成9年度）→　41．2%（平成19年度）→　42．1%（平成21年度）

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模30人以上

男女別週60時間以上就業する雇用者数割合の推移（パートタイム労働者を含む）

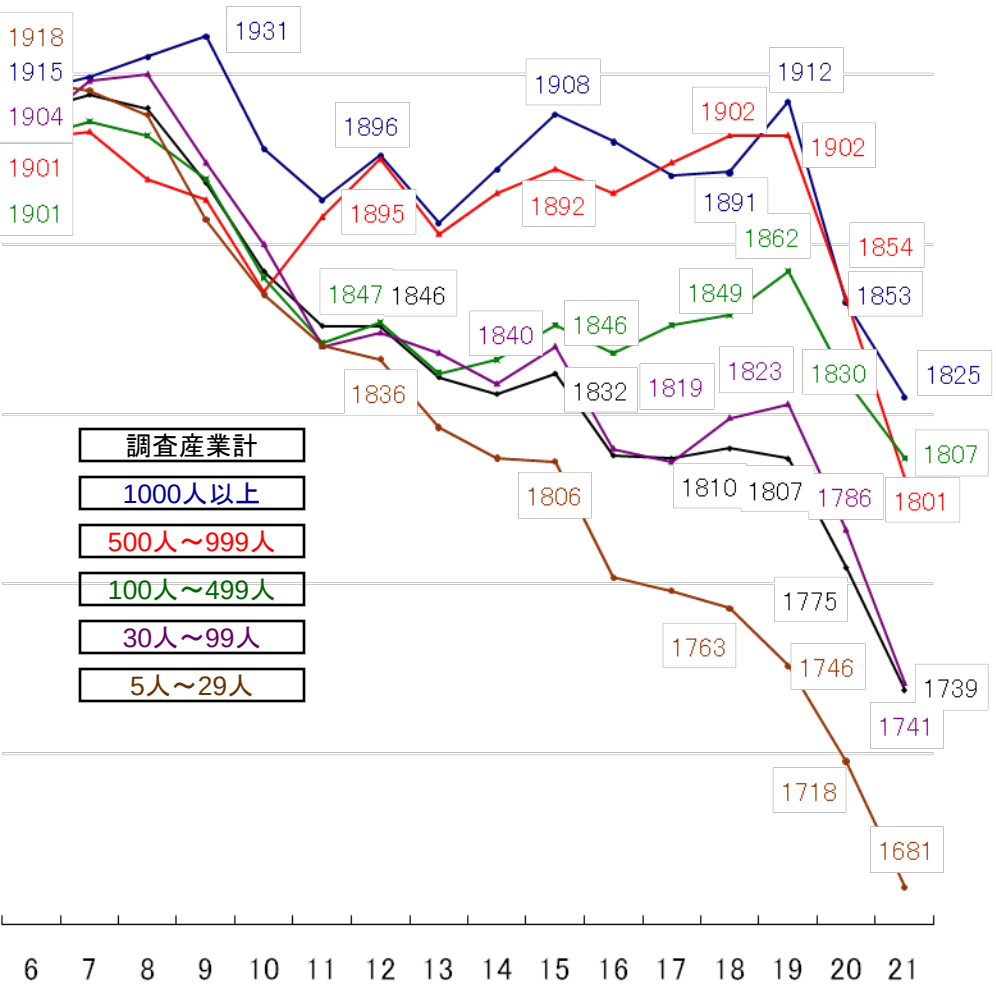


（資料出所）総務省「労働力調査」

企業・事業所規模別労働時間

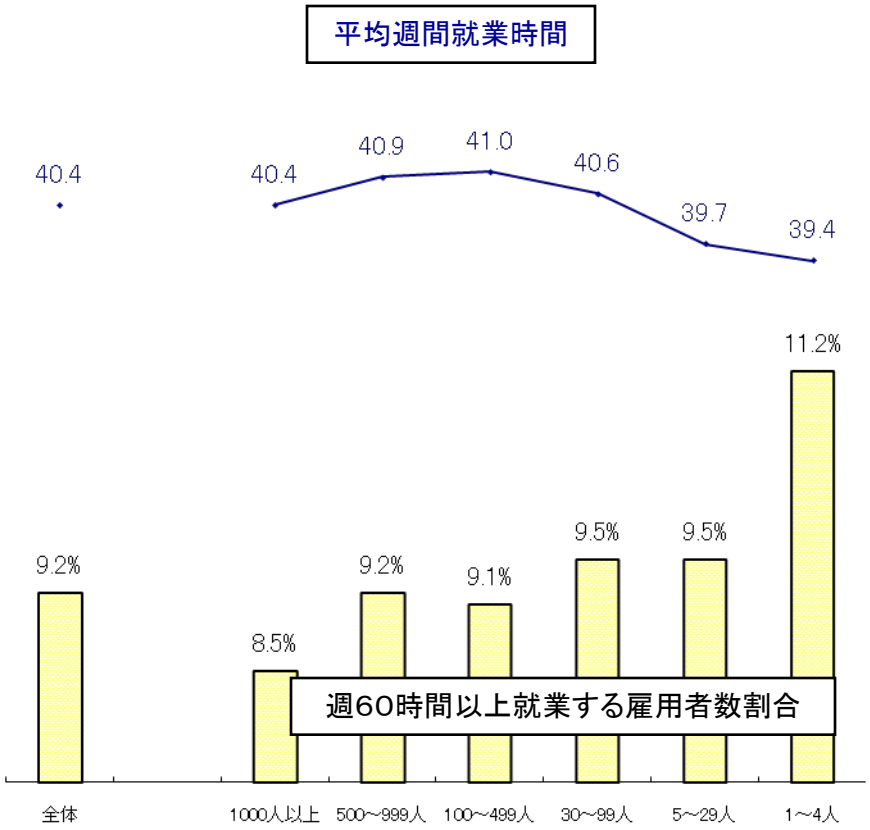
事業所規模が大きいほど全労働者平均の労働時間は長い傾向にある。なお、週60時間以上就業する雇用者の割合については、事業所規模が小さいほど高い傾向にある。

事業所規模別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

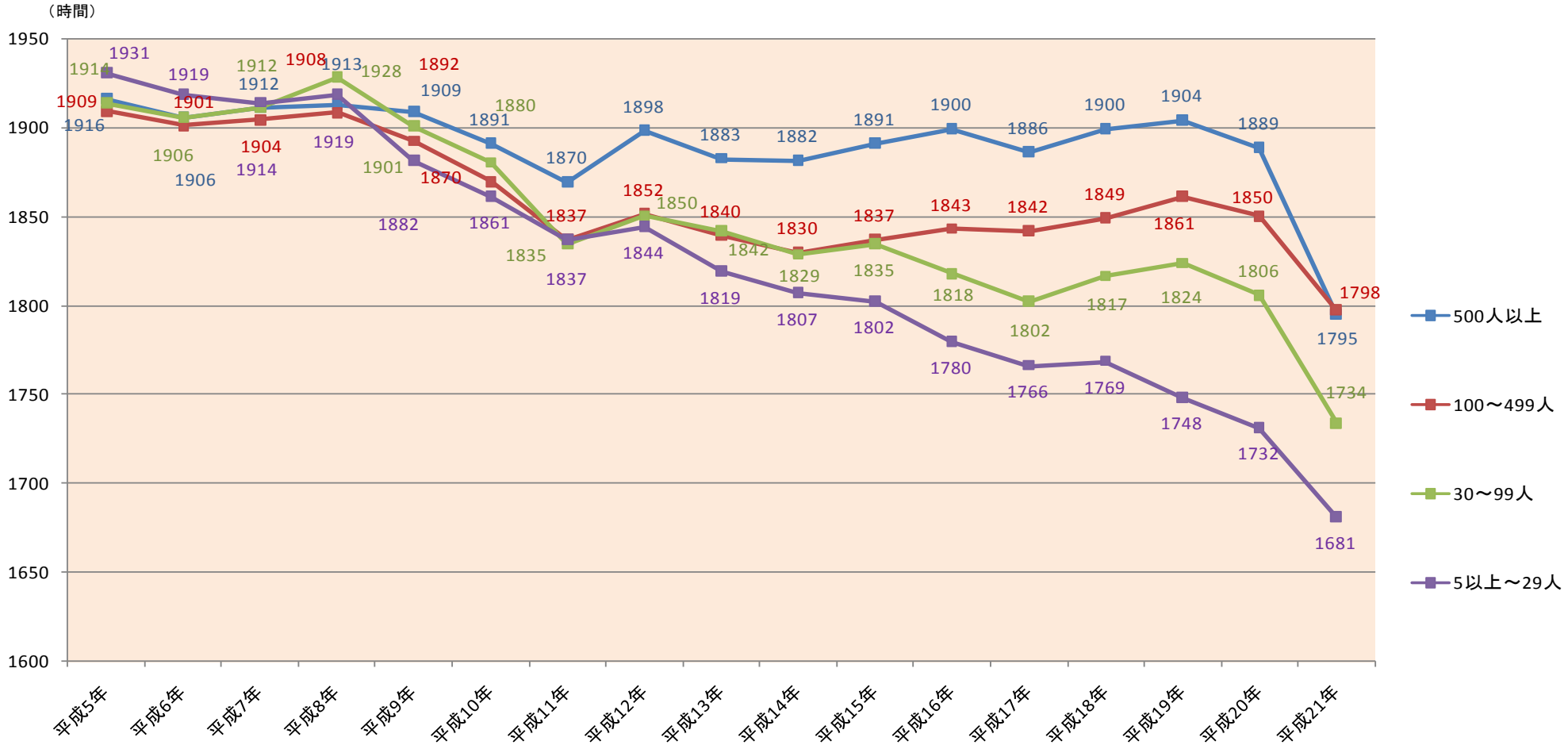
企業規模別週60時間以上就業する雇用者数割合及び
平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成21年）

【参考】

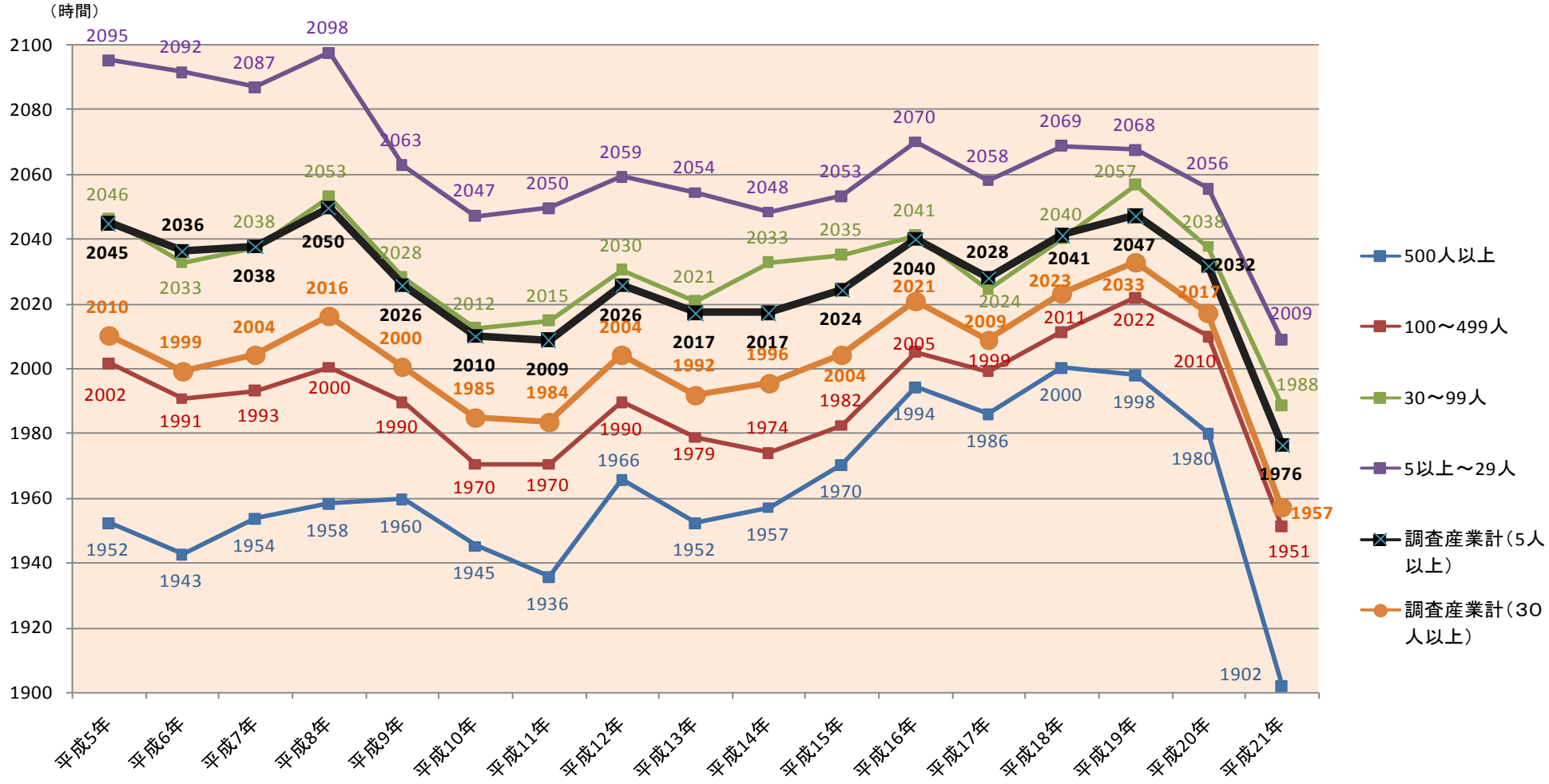
事業所規模別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む　暦年）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【参考】

事業所規模別年間総実労働時間の推移（パート労働者を除く 暦年）

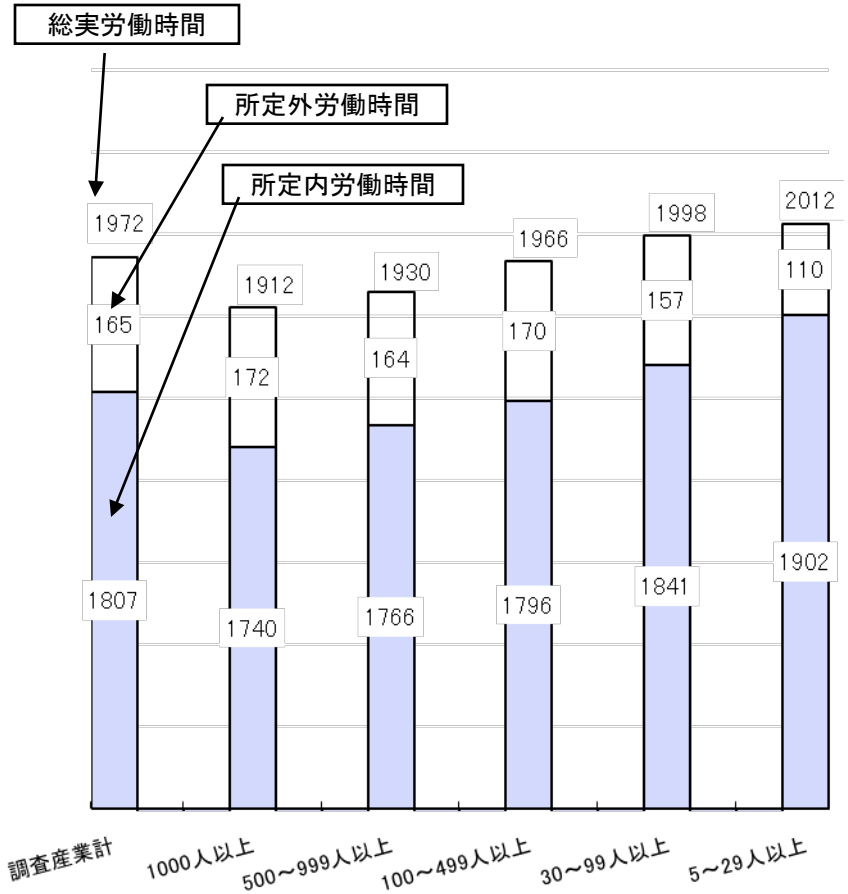


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

事業所規模別一般労働者の労働時間等

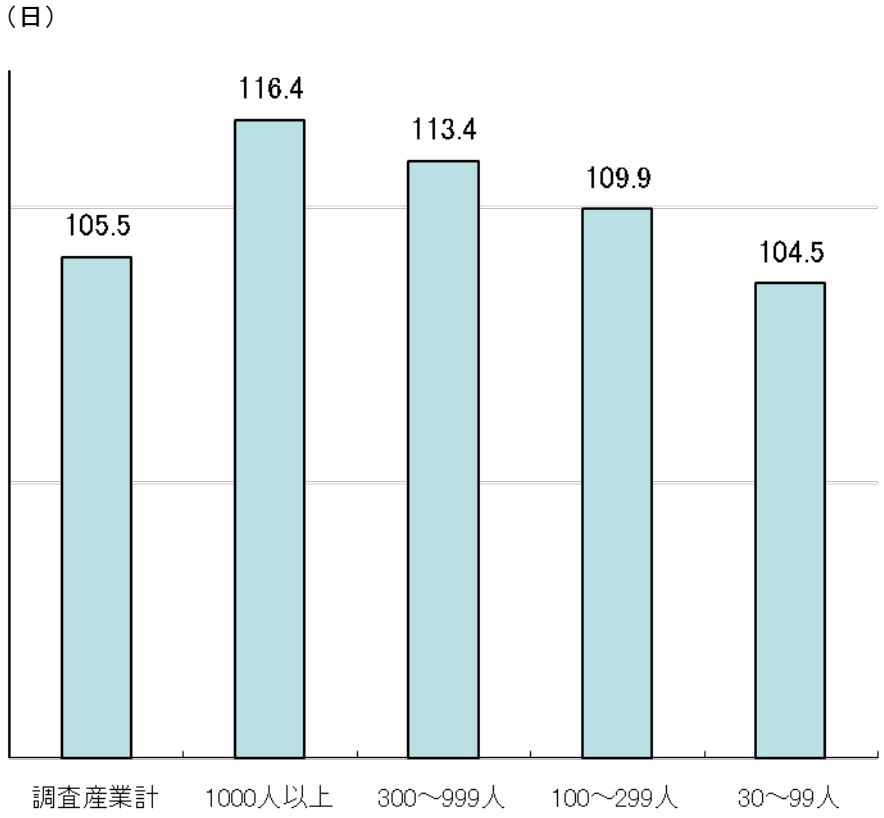
一般労働者に限ると、事業所規模が小さいほど総実労働時間は長くなっている。これは、事業所規模が小さいほど年間休日総数を少なく設定する傾向があることにより、所定内労働時間が長くなっていることが要因である。

事業所規模別一般労働者の年間総実労働時間の推移
（パートタイム労働者を含まない）



（資料出所） 厚生労働省「毎月勤労者統計調査（平成21年度）
（注） 事業所規模30人以上

事業所規模別年間休日総数（平成21年）

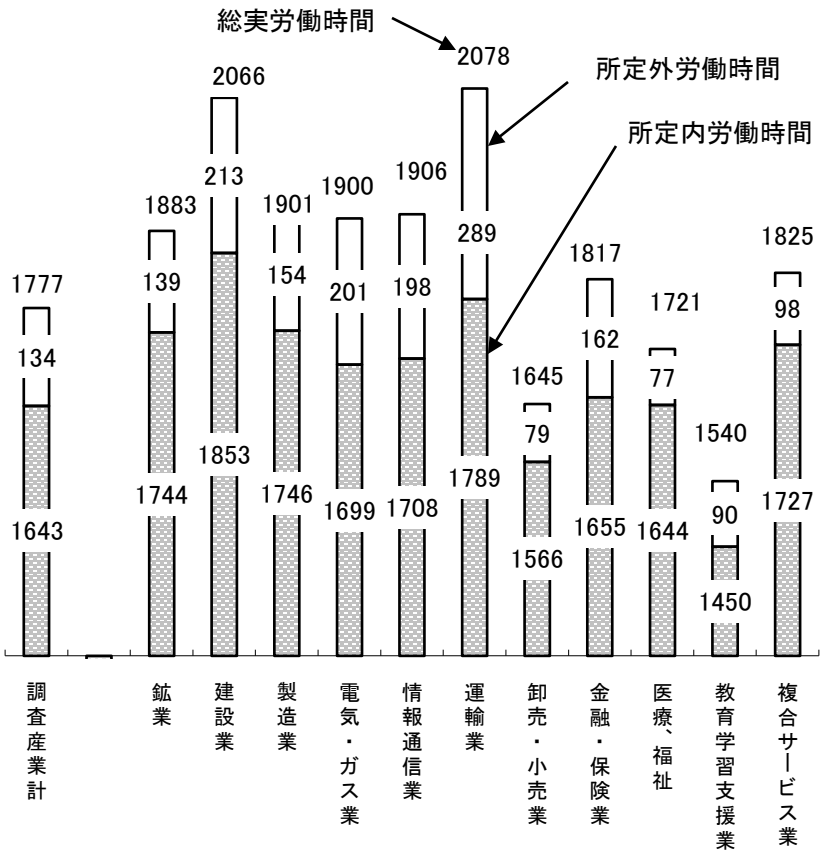


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」

産業別労働時間

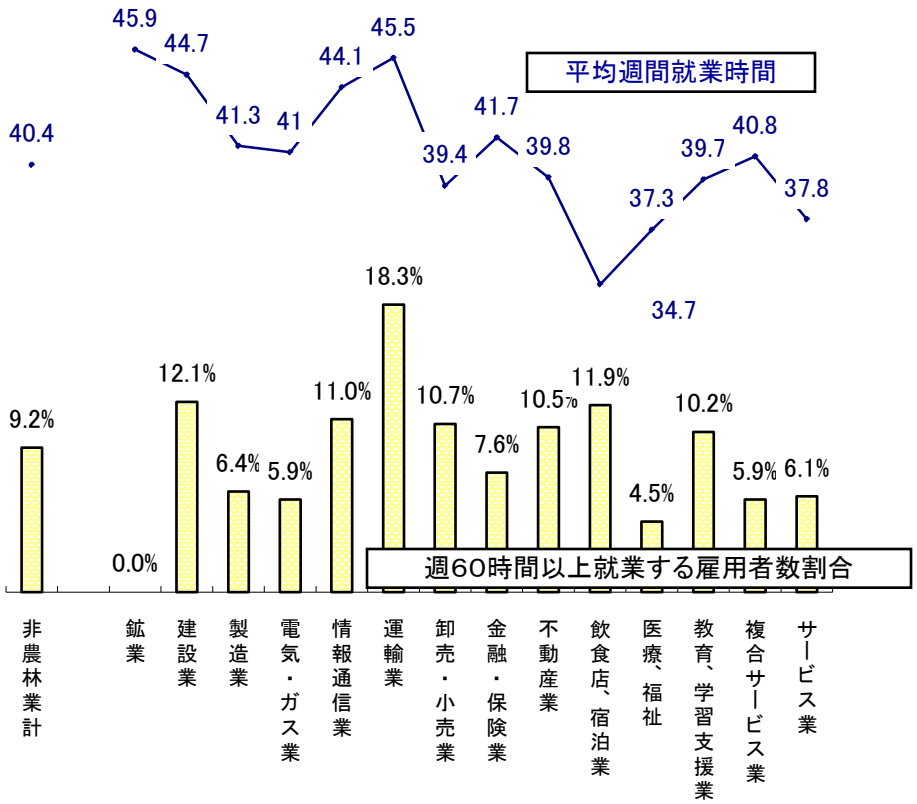
産業別に見ると、年間総実労働時間・所定外労働時間ともに運輸業が最も長く、次いで建設業となっている。
また、週60時間以上働く者（≒月87時間以上の時間外労働をしている者）の割合についても運輸業が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成21年度）
（注）事業所規模30人以上
※平成21年度は産業分類を改定したため、不動産業、飲食店・宿泊業、

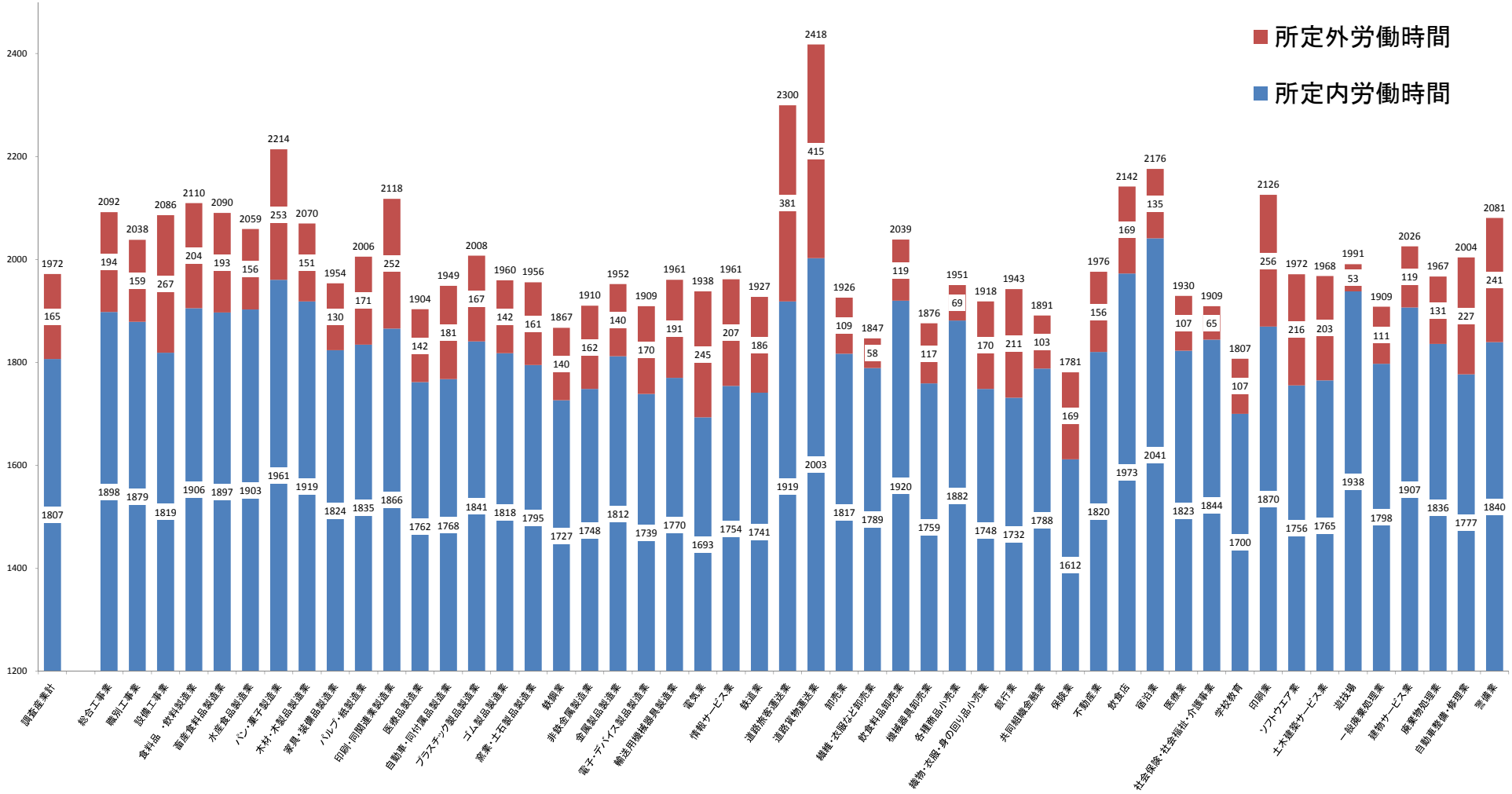
産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び
平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成21年）

【参考】

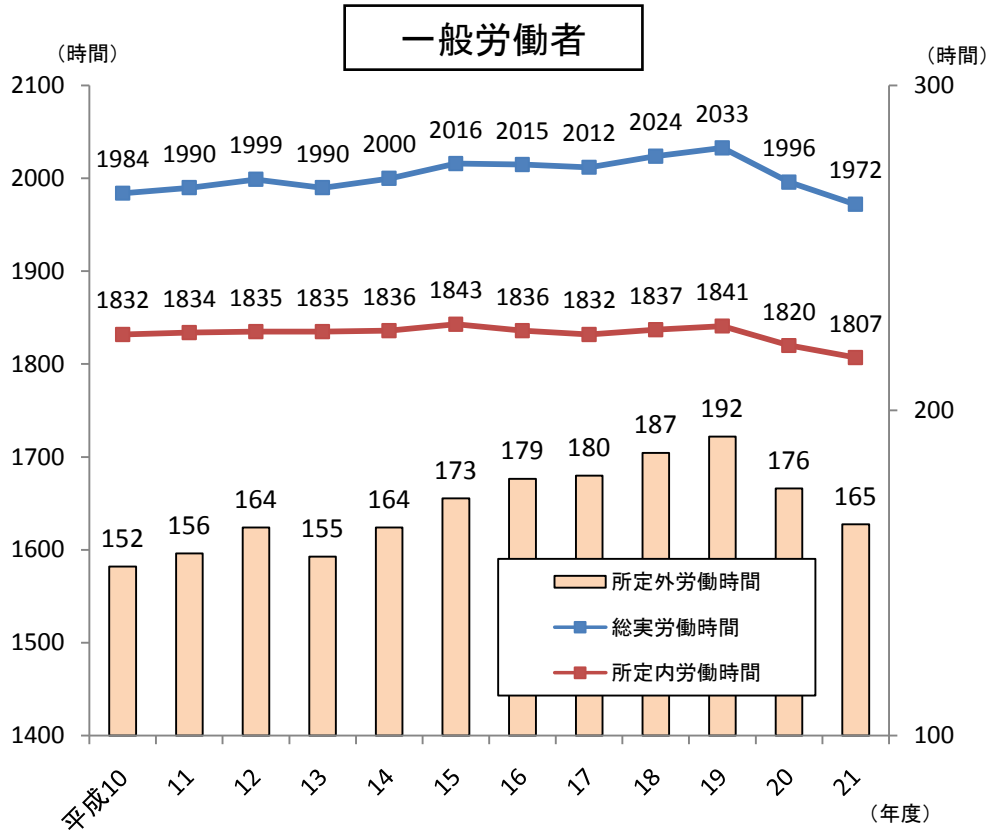
産業別年間総実労働時間（パートタイム労働者を除く；年度　）



（資料出所）　厚生労働省「毎月勤労者統計調査」（平成21年度）
（注）　事業所規模30人以上

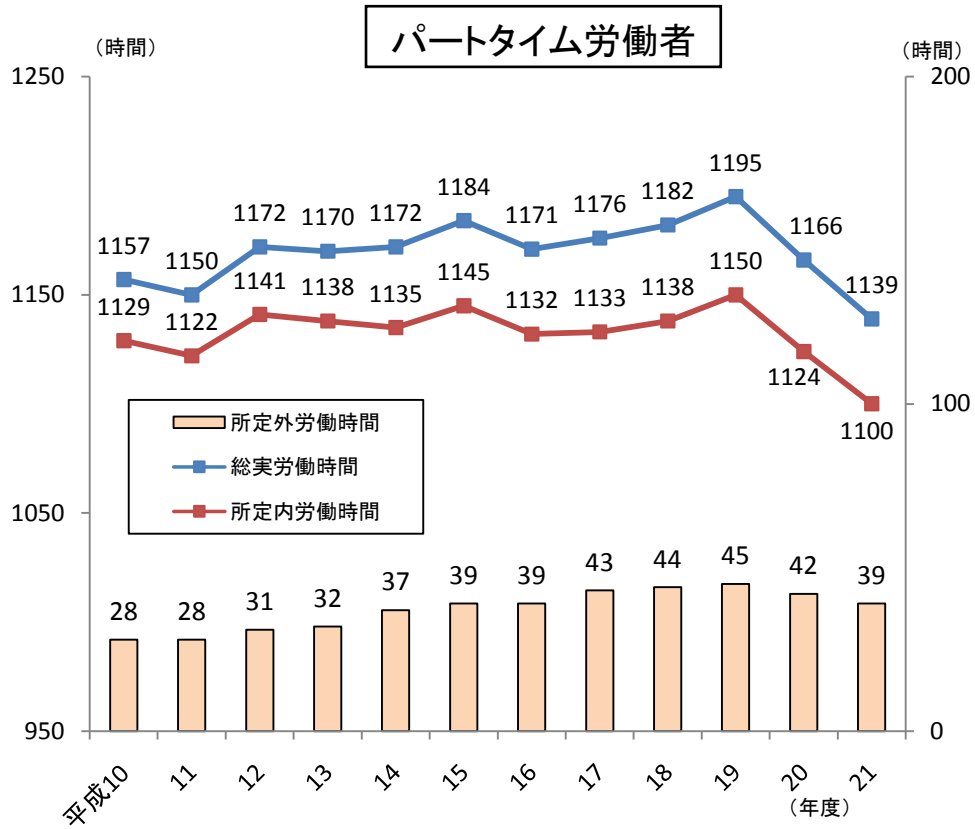
就業形態別労働時間

平成21年度の一般労働者の総実労働時間は前年度比1．2%減少している。内訳を見ると、所定内労働時間が前年度比0．7%減少し、所定外労働時間も前年度比5．7%と大幅に減少している。
パートタイム労働者の総実労働時間は前年度比2．3%減少。内訳を見ると、所定内労働時間が前年度比2．1%減少し、所定外労働時間についても前年度比7．1%と大幅に減少している。
また、パートタイム労働者の総実労働時間は一般労働者の60%弱で推移している。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模30人以上



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模30人以上

7. 週労働時間別雇用者等の推移

○　週の労働時間が60時間以上の者の割合は徐々に減少してきているものの、子育て世代である30代男性については、依然として高い水準で推移している。

	平成5年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
週35時間未満の者	929万人	1205万人	1346万人	1407万人	1431万人
	18. 2%	22. 5%	24. 9%	26. 1%	26. 9%
週35時間以上週60時間未満の者	3625万人	3553万人	3482万人	3437万人	3377万人
	71. 1%	66. 4%	64. 5%	63. 7%	63. 6%
週60時間以上の者	540万人	580万人	554万人	537万人	491万人
	10. 6%	10. 8%	10. 3%	10. 0%	9. 2%
合　計	5099万人	5353万人	5398万人	5394万人	5313万人

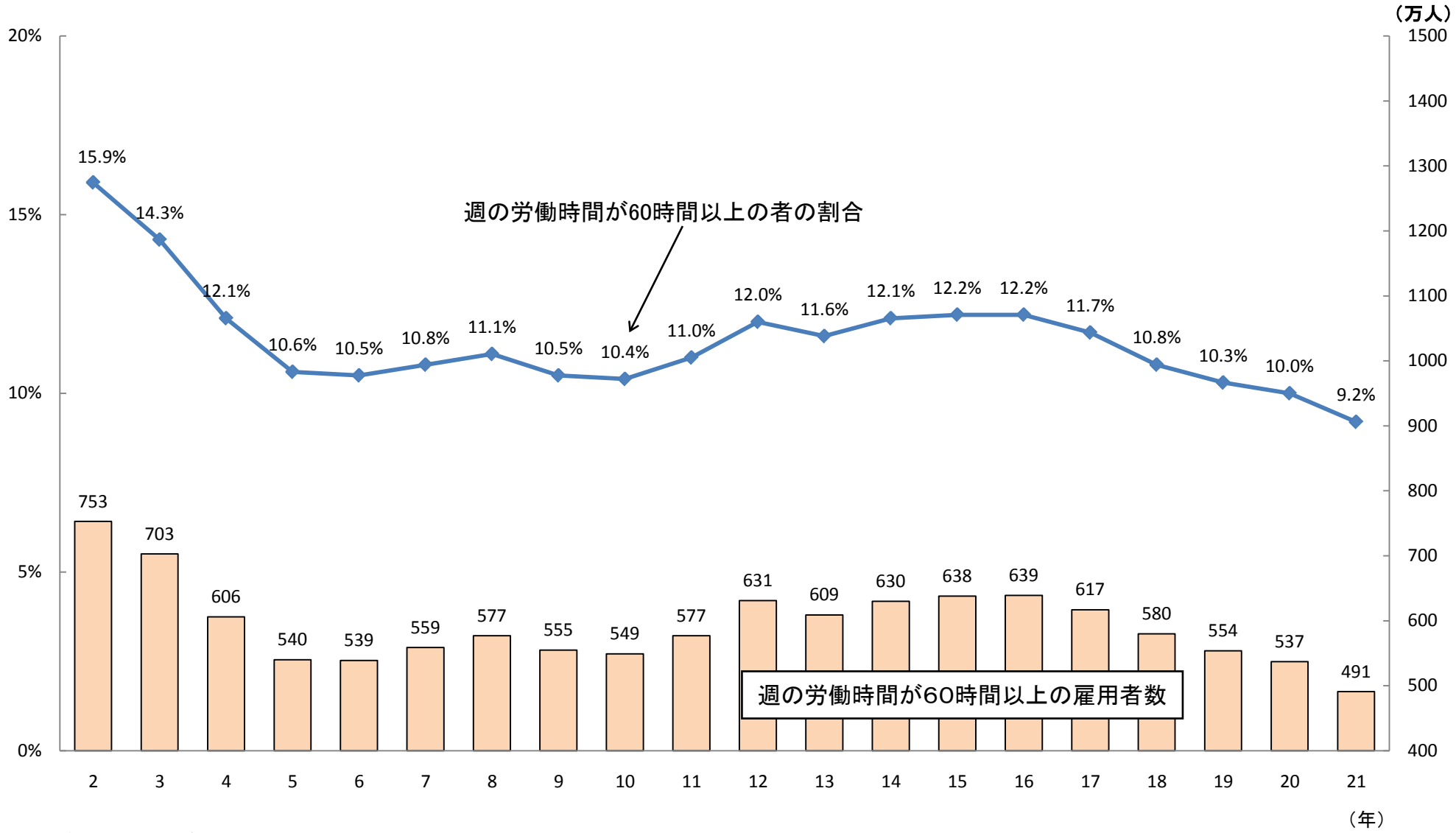
30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成5年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
週60時間以上の者	153万人	188万人	176万人	172万人	150万人
	20. 3%	21. 7%	20. 2%	20. 0%	18. 0%

※　資料出所：総務省「労働力調査」

※　上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

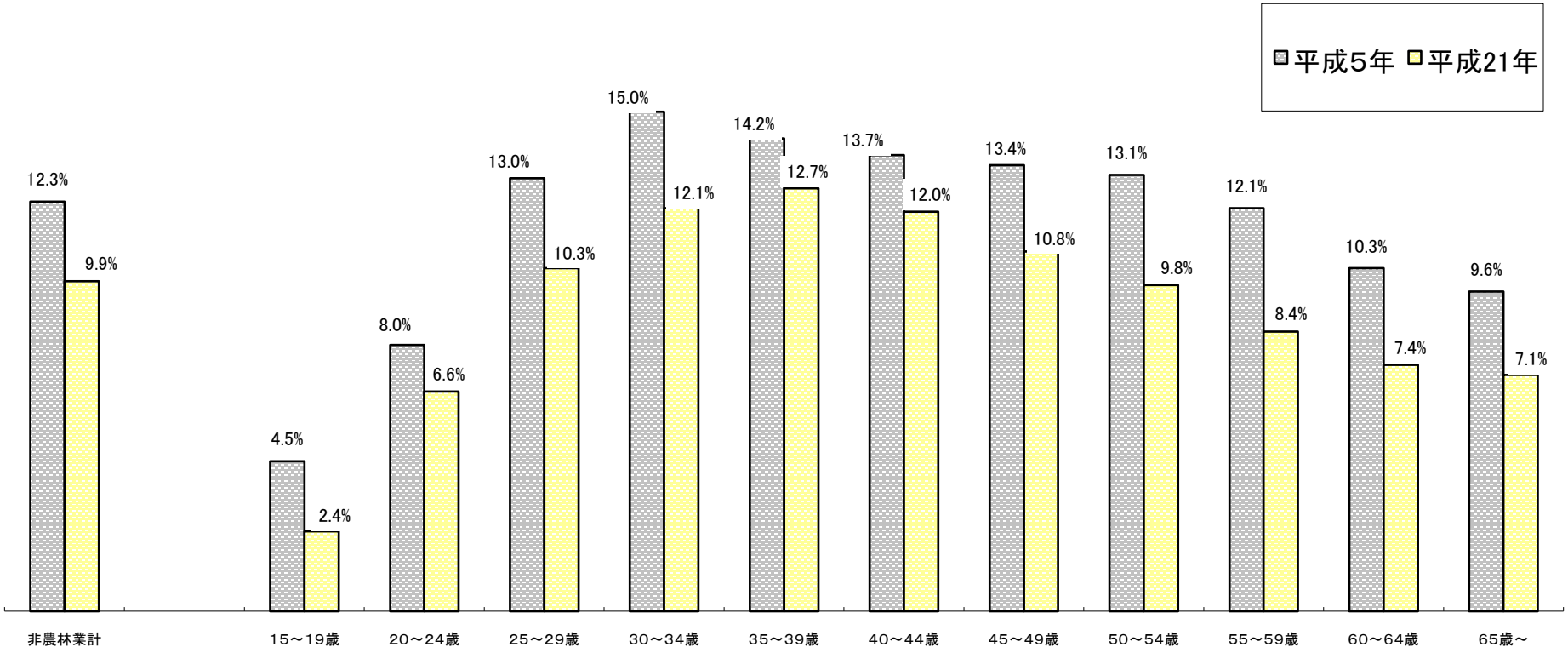
週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移（暦年）



資料出所：総務省「労働力調査」
（注）資料は非農林業雇用者数により作成。

年齢別週60時間以上就業する就業者数割合

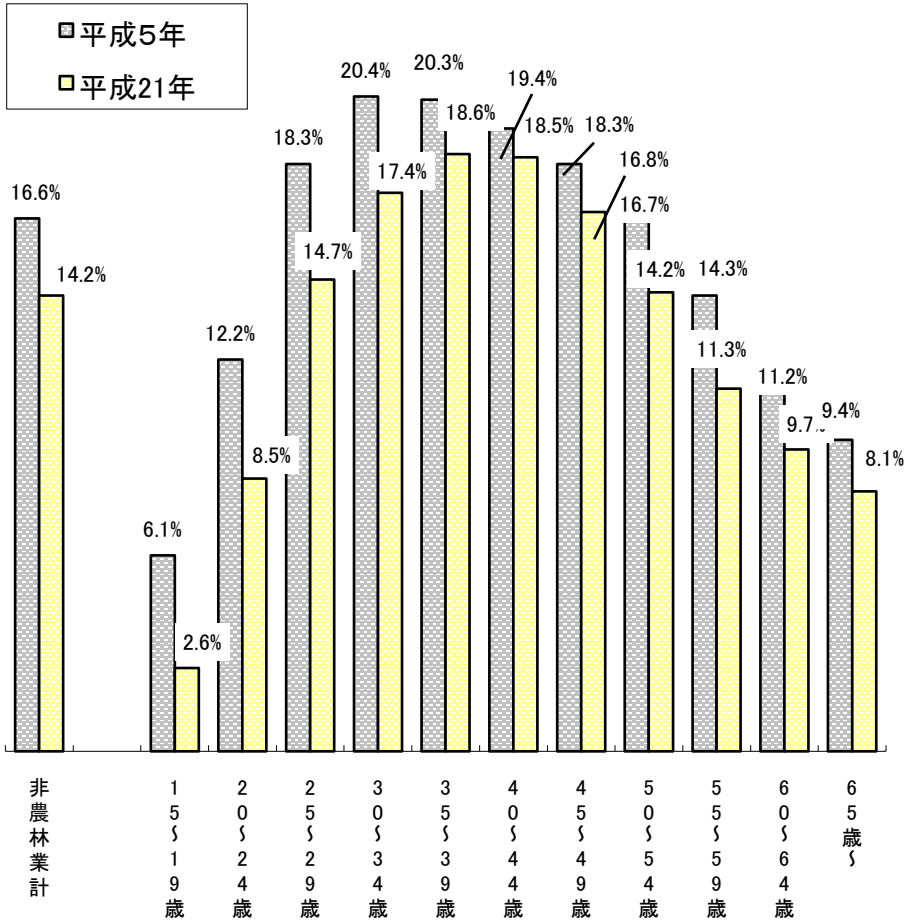
年齢別の場合、週60時間以上働く者の割合について（注：統計の構造上、自営業主及び家族従事者を含む就業者数）、平成5年は20歳代後半から50歳代まで平均的に高かったが、平成21年では、全体的に週60時間以上働く者の割合が低下する中、30歳代から40歳代前半の世代は引き続き高い割合。



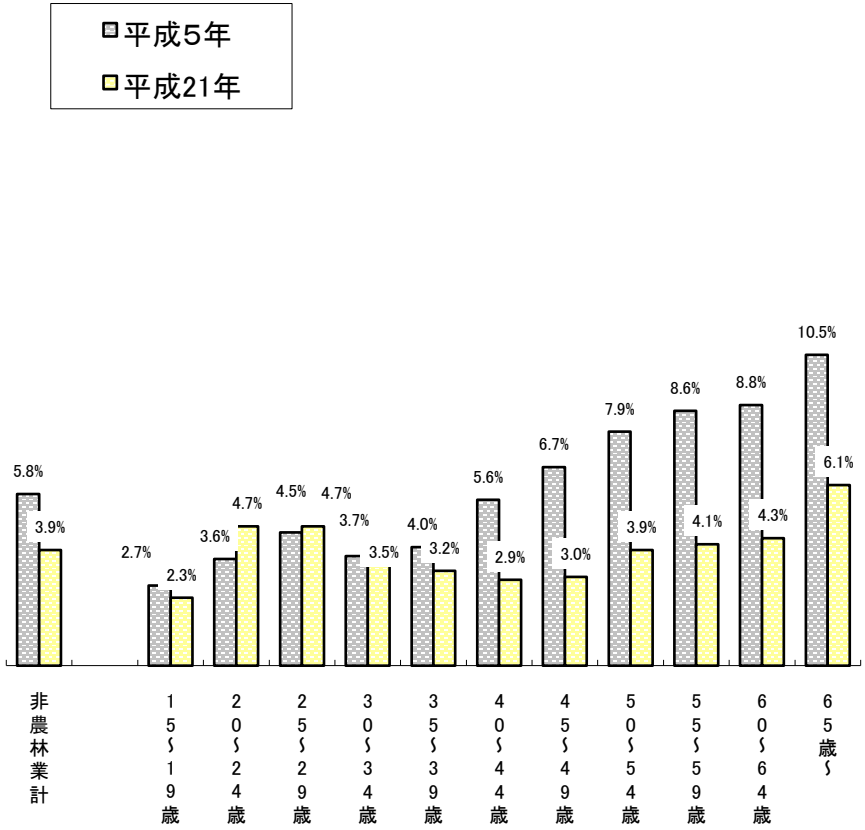
資料出所：総務省「労働力調査」
（注） 1　数値は、非農林業就業者のもの。
　　 2　就業者には、自営業主と家族従事者も含まれる。

男女・年齢別週60時間以上就業する就業者数割合

男　性

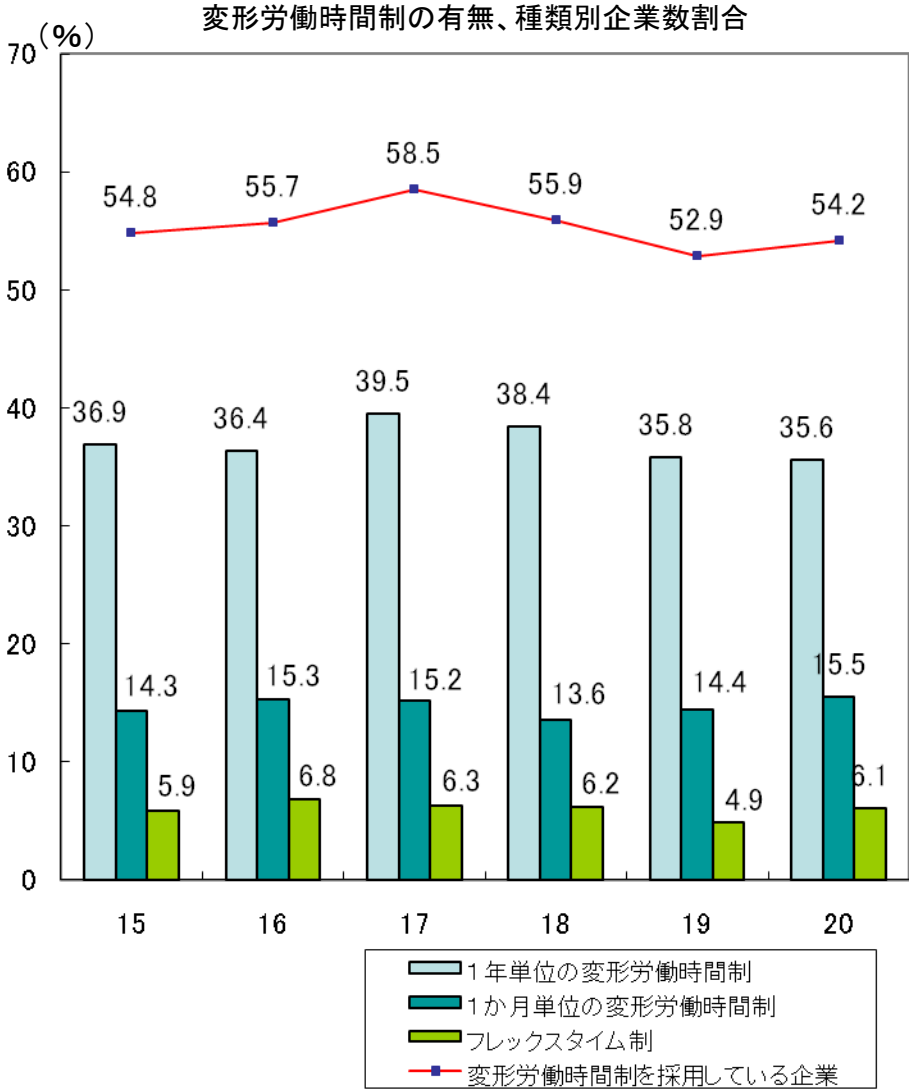


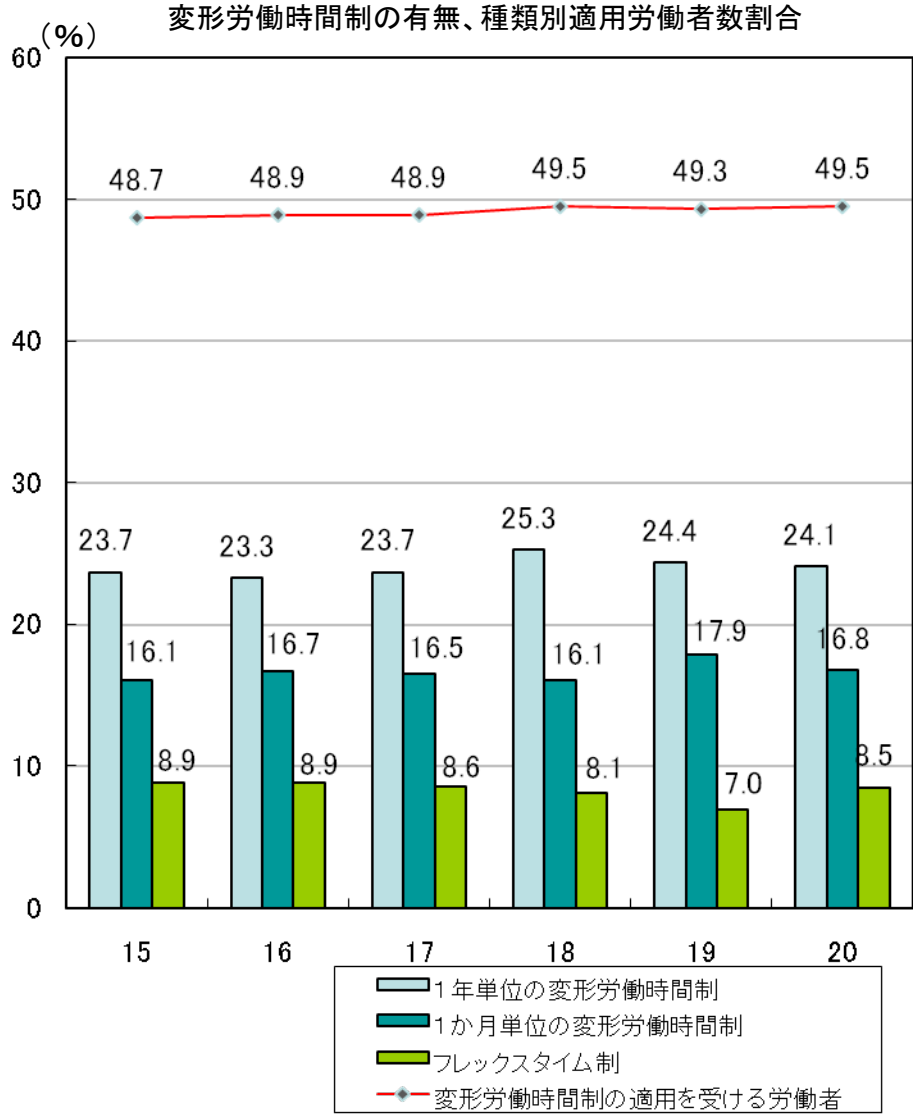
女　性



資料出所：総務省「労働力調査」
（注）１　数値は、非農林業就業者のもの。
　　２　就業者には、自営業主と家族従事者も含まれる。

変形労働時間制の採用状況

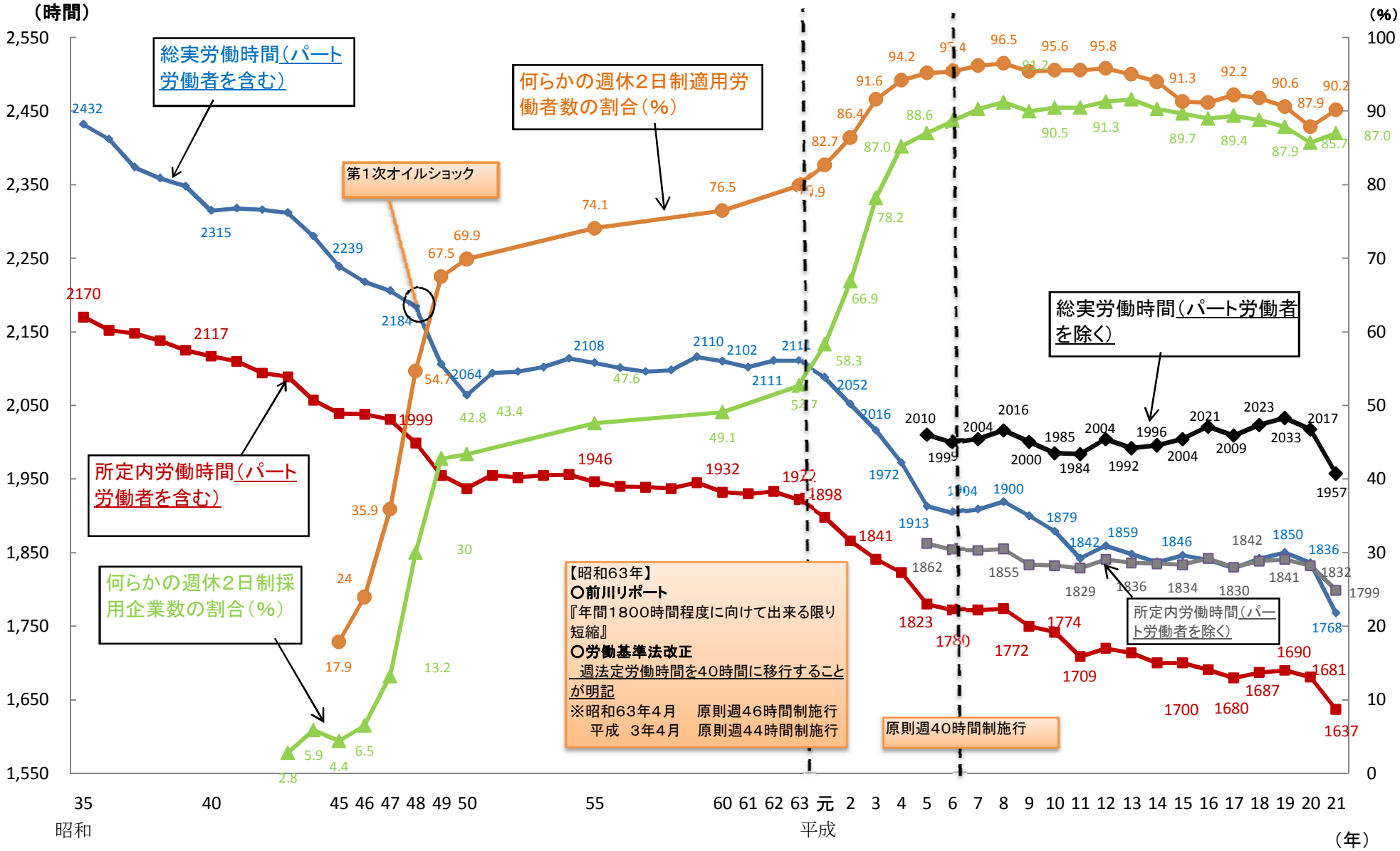




資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

（注） 平成18年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、
平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

労働者１人平均年間総実労働時間と何らかの週休２日制の推移（暦年）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「就労条件総合調査」

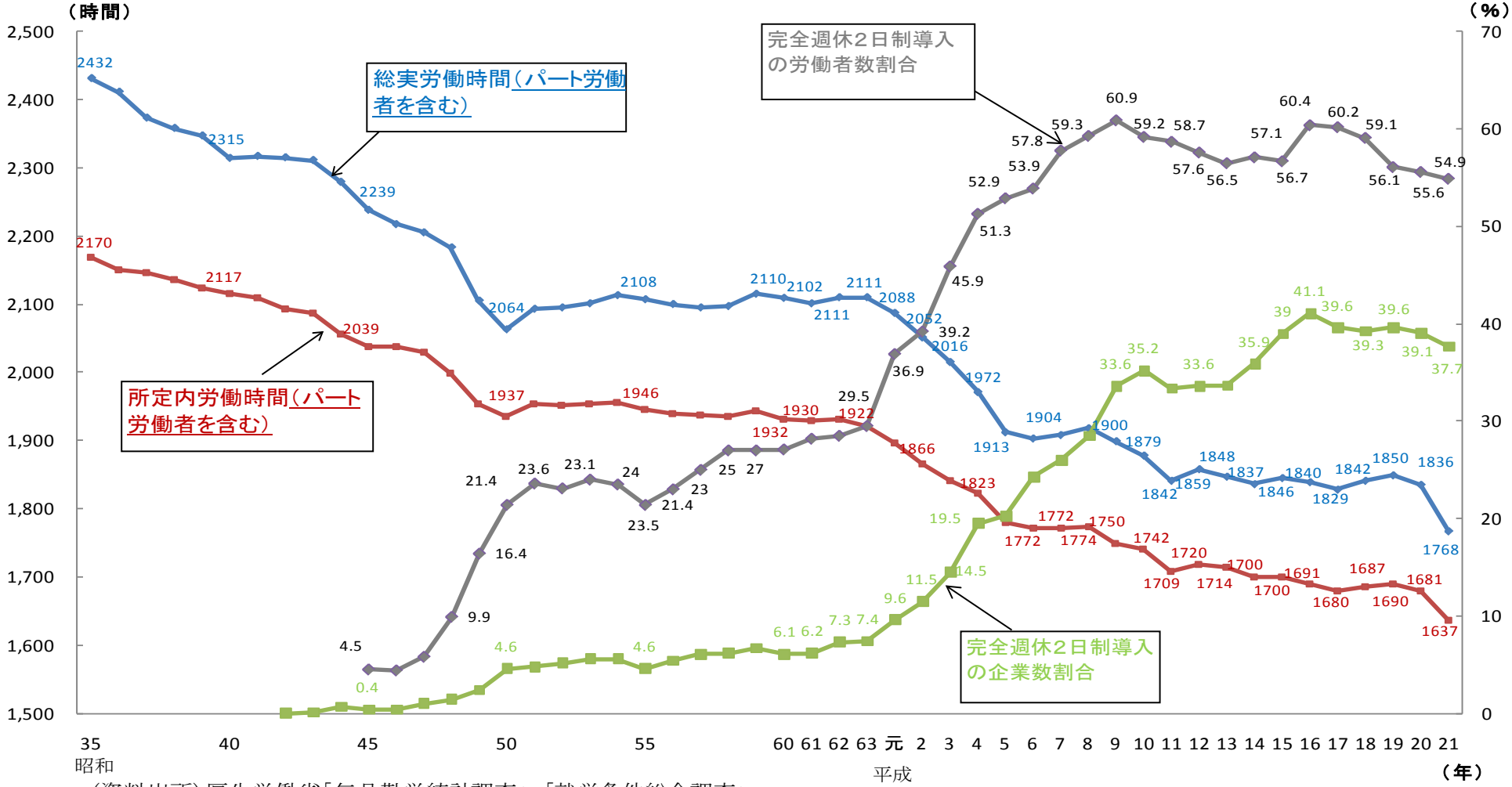
（注）１　事業所規模30人以上。　　２　数値は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

３　所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。　　４　昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

５『何らかの週休2日制』とは次の①から⑤に該当する休暇制度のことをいう。

①月3回週休2日制　②隔週週休2日制　③月2回週休2日制　④月1回週休2日制　⑤完全週休2日制

労働者１人平均年間総実労働時間と完全週休２日制の推移（暦年）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「就労条件総合調査」

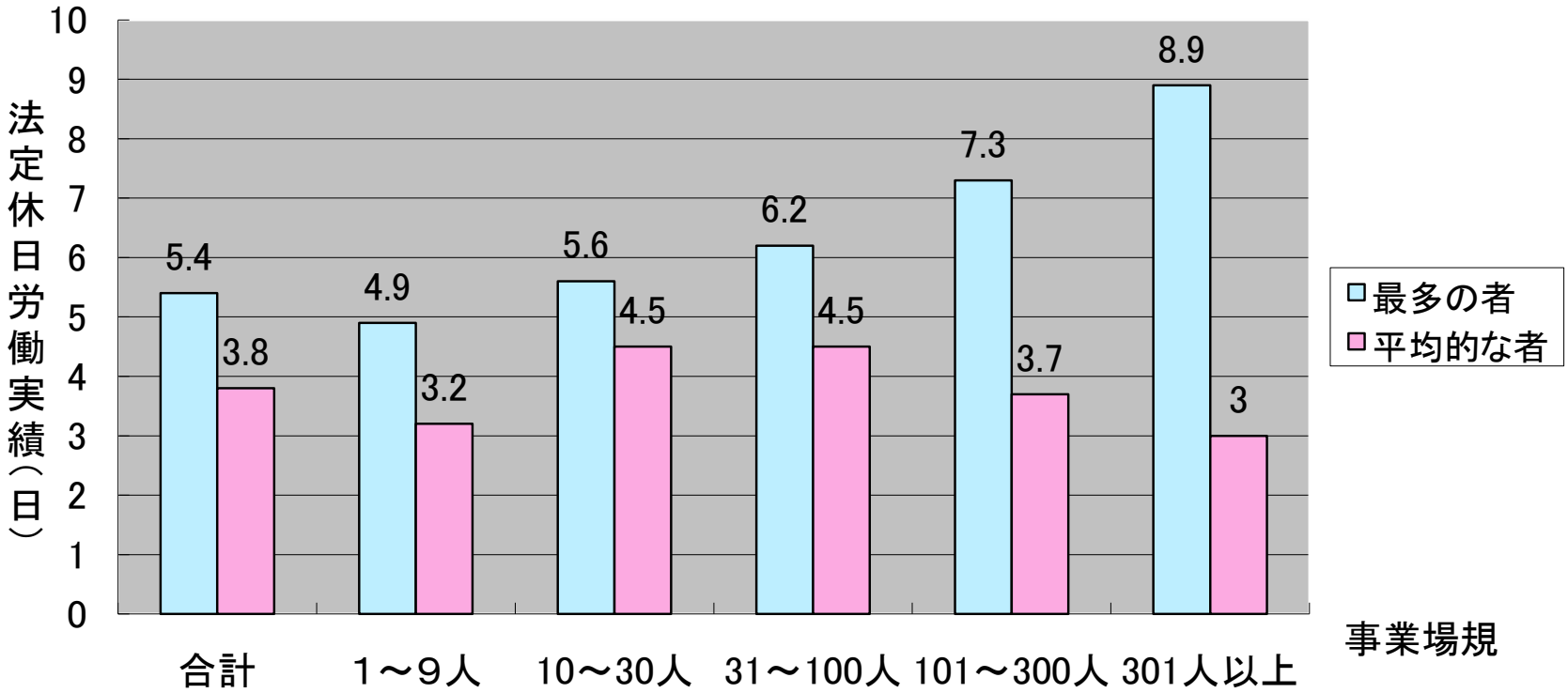
（注）１　事業所規模30人以上。

２　数値は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

３　所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

４　昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

年間の法定休日労働の実績



※ 厚生労働省「労働時間等総合実態調査」（平成17年度）

※「最多の者」とは、法定休日労働日数の合計が最多の者をいい、「平均的な者」とは、法定休日労働日数の合計が平均的な者をいう。

「国民の祝日数」及び「国民の休日数」の経緯

施行年度	「国民の祝日数」 及び「国民の休日数」	制定された「国民の祝日」及び「国民の休日」
昭和 23 年度	9	○元日(1/1)　○成人の日(1/15)　○春分の日(春分日)、 ○旧･天皇誕生日(4/29)　○憲法記念日(5/3)　○こどもの日(5/5) ○秋分の日(秋分日)　○文化の日(11/3)　○勤労感謝の日(11/23)
昭和 41 年度	12	○建国記念の日(2/11)　○敬老の日(9/15)　○体育の日(10/10)
昭和 63 年度	13	○国民の休日(5/4)【増設】
平成元年度	14	○みどりの日(4/29　※旧･天皇誕生日から改名) ○新･天皇誕生日(12/23)【増設】
平成 8 年度	15	○海の日(7/20)【増設】
平成 19 年度	15	○昭和の日(4/29　※みどりの日から改名) ○みどりの日(4/29 から 5/4 に期日変更)

ハッピーマンデー制度

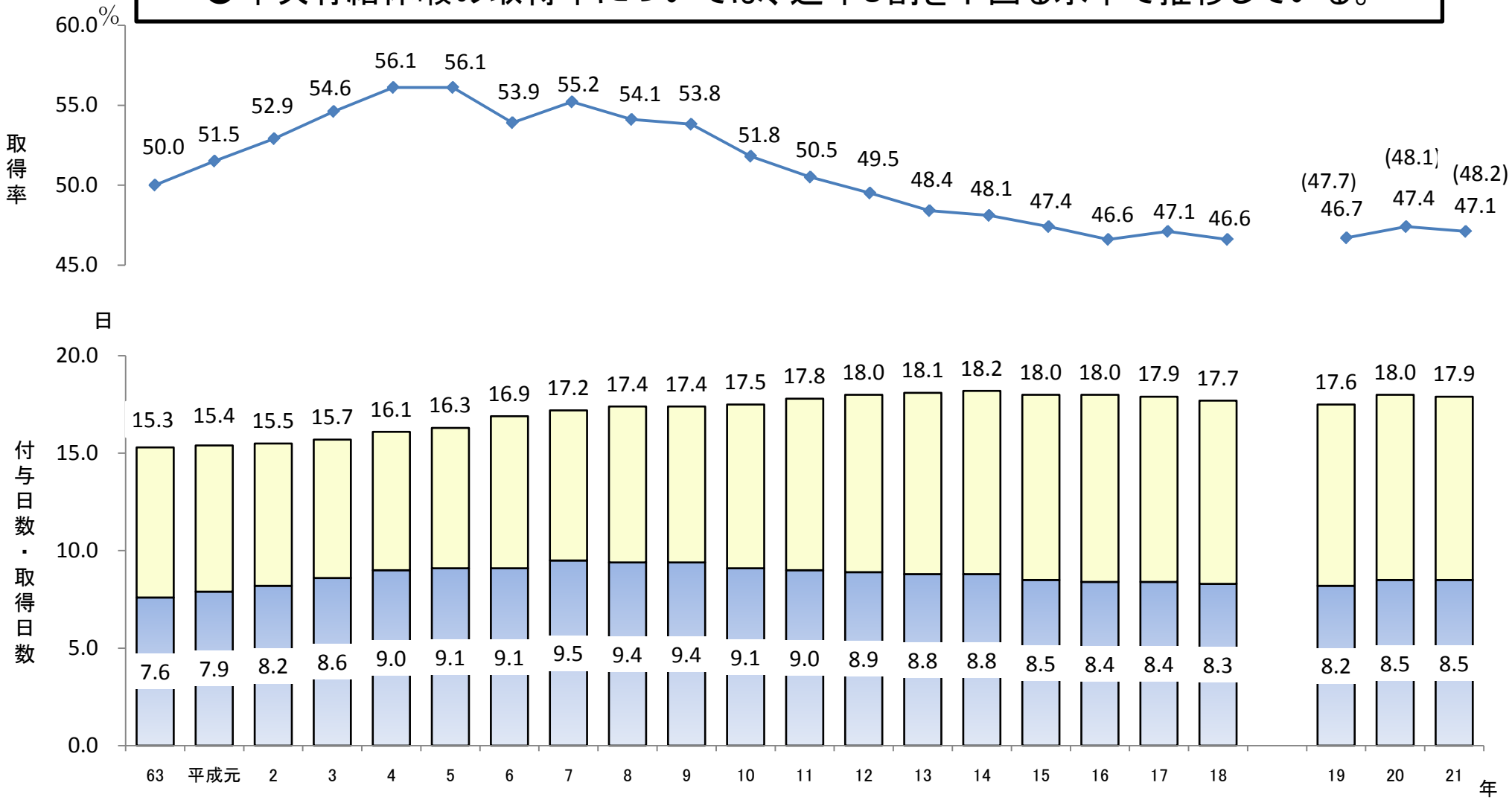
○平成 12 年度施行
「成人の日」　1/15 → 1 月第 2 月曜日
「体育の日」10/10 → 10 月第 2 月曜日

○平成 15 年度施行
「海の日」　7/20 → 7 月第 3 月曜日
「敬老の日」9/15 → 9 月第 3 月曜日

【4 月 29 日】
旧･天皇誕生日（昭和２３年度）　⇒ みどりの日(平成元年度) ⇒ 昭和の日(平成 19 年度)
【5 月 4 日】
『国民の休日』(昭和 63 年度) ⇒ みどりの日(平成 19 年度)
※祝日法の改正により昭和 63 年度から 2 つの祝日に挟まれた平日を休日とする国民の休日を制定(憲法記念日とこどもの日に挟まれている)。
※昭和 63 年度以前は休日でも祝日でもなかった。

年次有給休暇の取得率等の推移

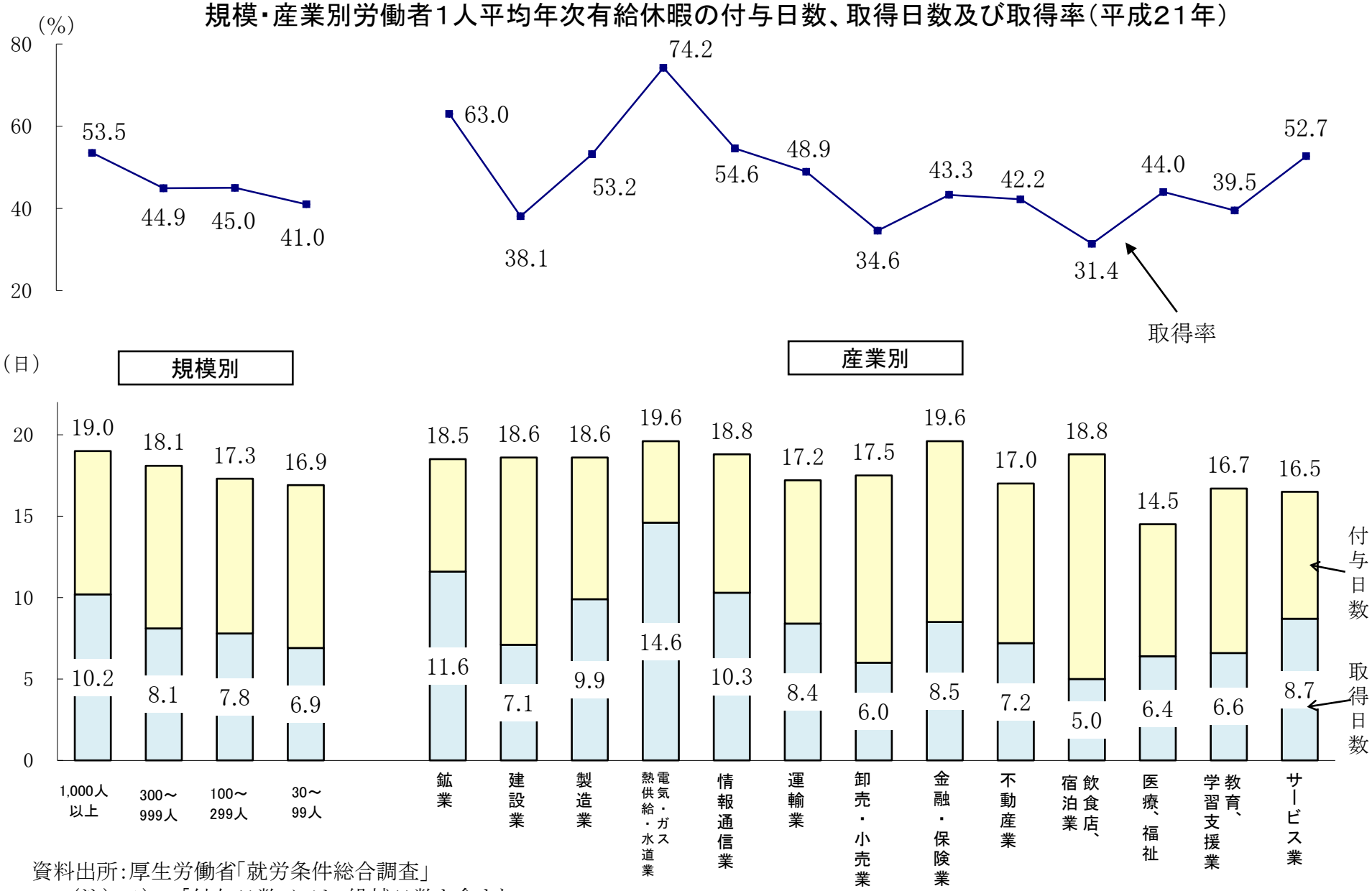
●年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



（資料出所） 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

（注） 1） 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2） 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。
3） 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」
（参考）平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率 47．7% 平成20年の平均取得率 48．1% 平成21年の平均取得率は48．2%

規模・産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率（平成21年）



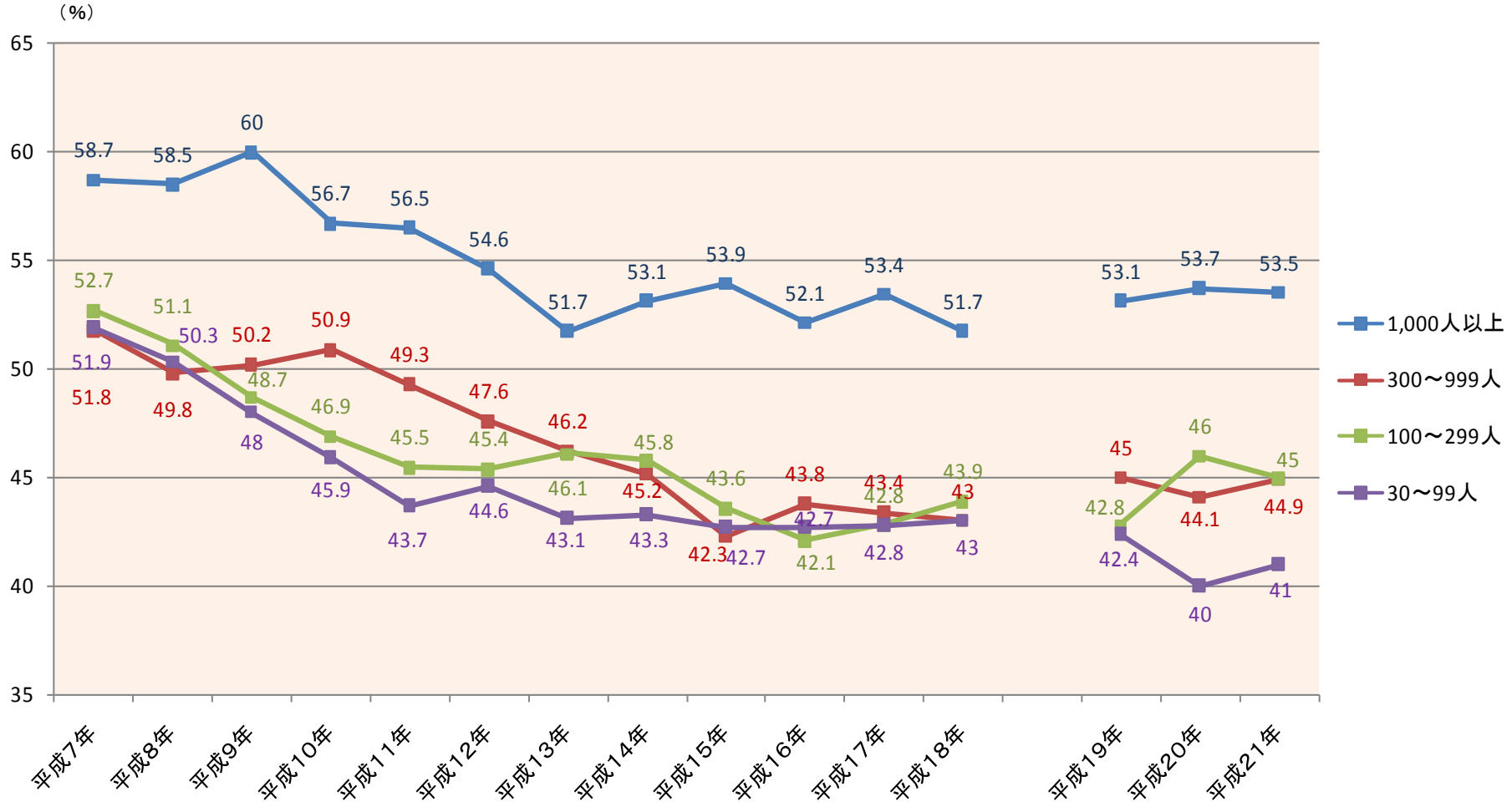
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

（注）1）「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2）「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

【参考】

規模別労働者1人平均年次有給休暇の取得率の推移



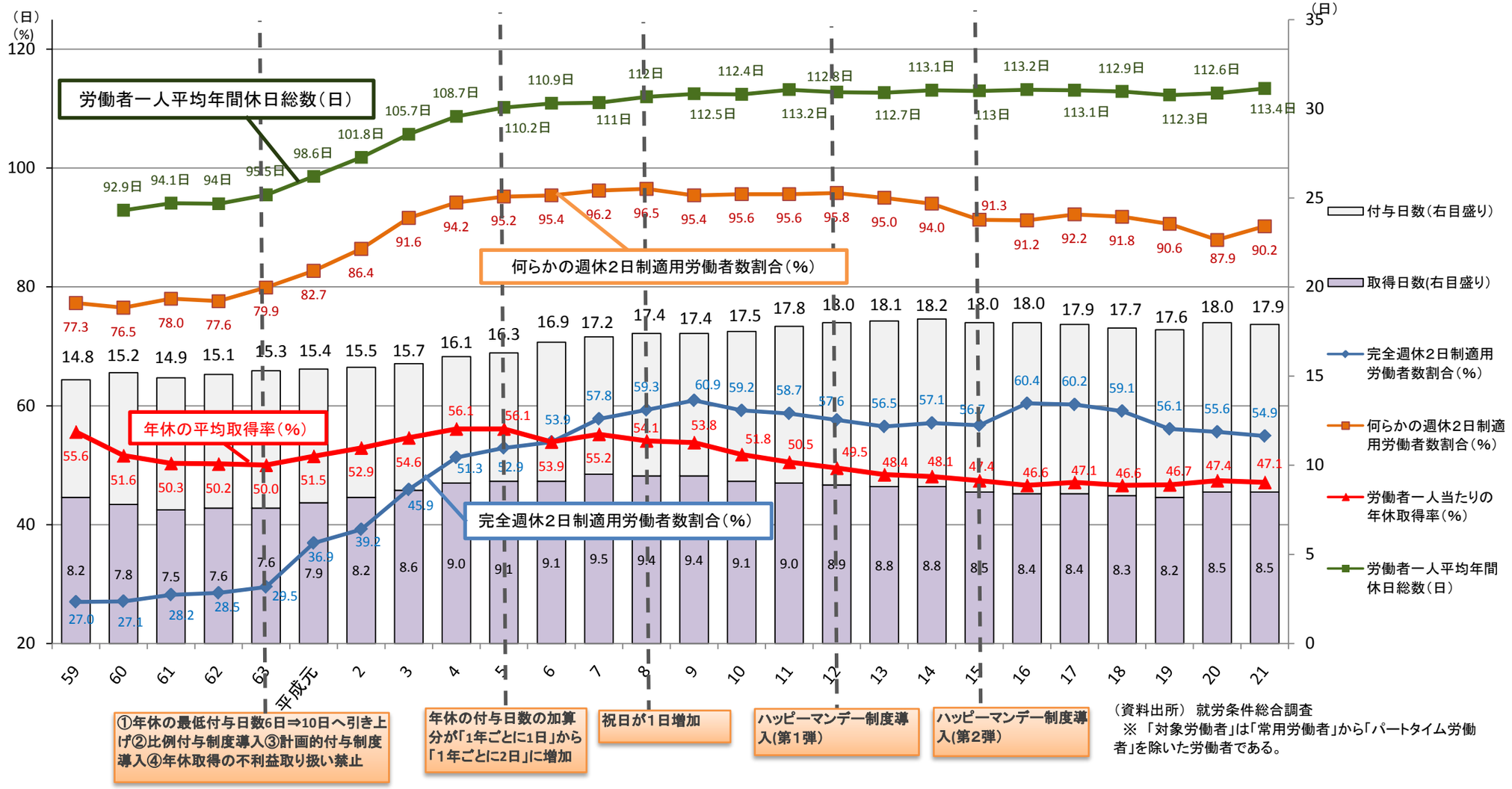
（資料出所）就労条件総合調査（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）
（注）「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

年次有給休暇の取得率が減少した理由

年次有給休暇の取得率は昭和63年から平成5年にかけて増加している。これは、昭和62年に労働基準法が改正されたことにより年休の規定が大幅に改善され、取得日数が増加したためと考えられる。

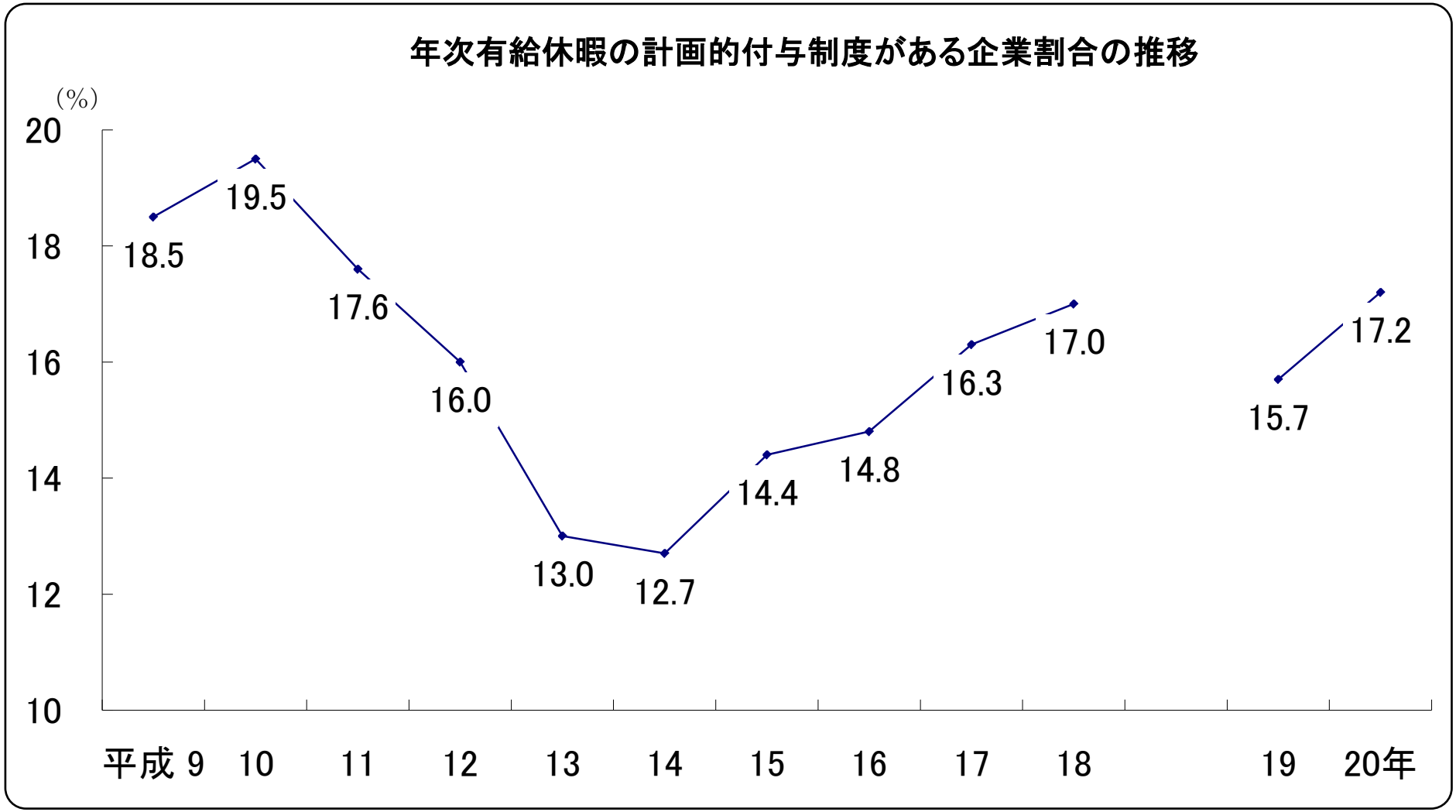
しかし、平成5年から15年頃まで取得率は減少傾向にあった。 この主な原因は、①祝日法改正により祝日が増加したことやハッピーマンデー制度の導入、②夏季休暇など年休以外の特別休暇の普及、③週休2日制の定着、などにより休暇や休日総数が増加したことに伴い労働者が年休を取得することに対しマイナスに影響したものと推測される。そのため、平成5年から年休の付与日数は法制度の改善により増加傾向にあるものの取得日数は減少傾向にある。

平成15年以降は年間休日総数、年休付与日数、取得日数ともに横ばい傾向にあり、年休の取得率も5割弱程度で横ばいで推移している。



（資料出所） 就労条件総合調査

※ 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。



資料出所:「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)
(注) 平成18年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、
平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

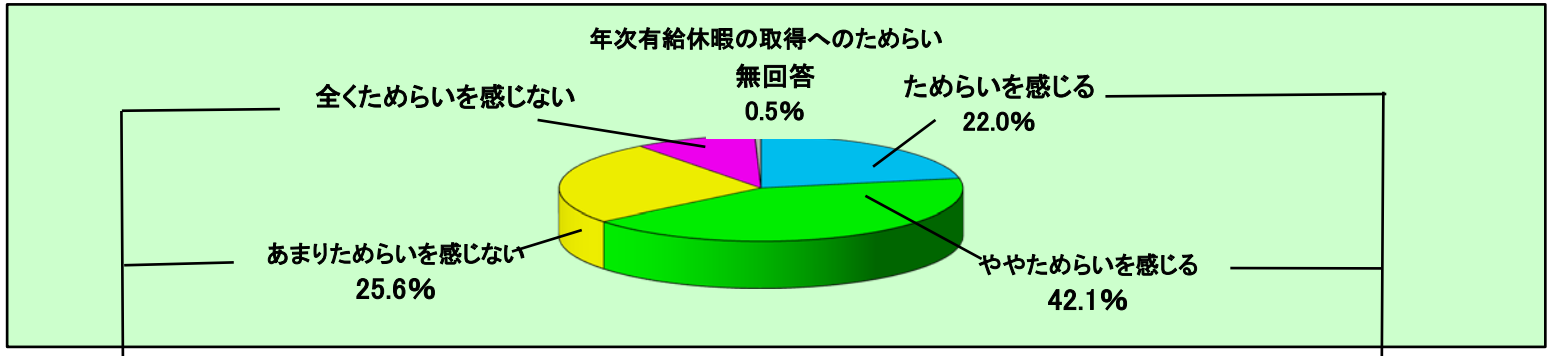
計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.7%高くなっている。

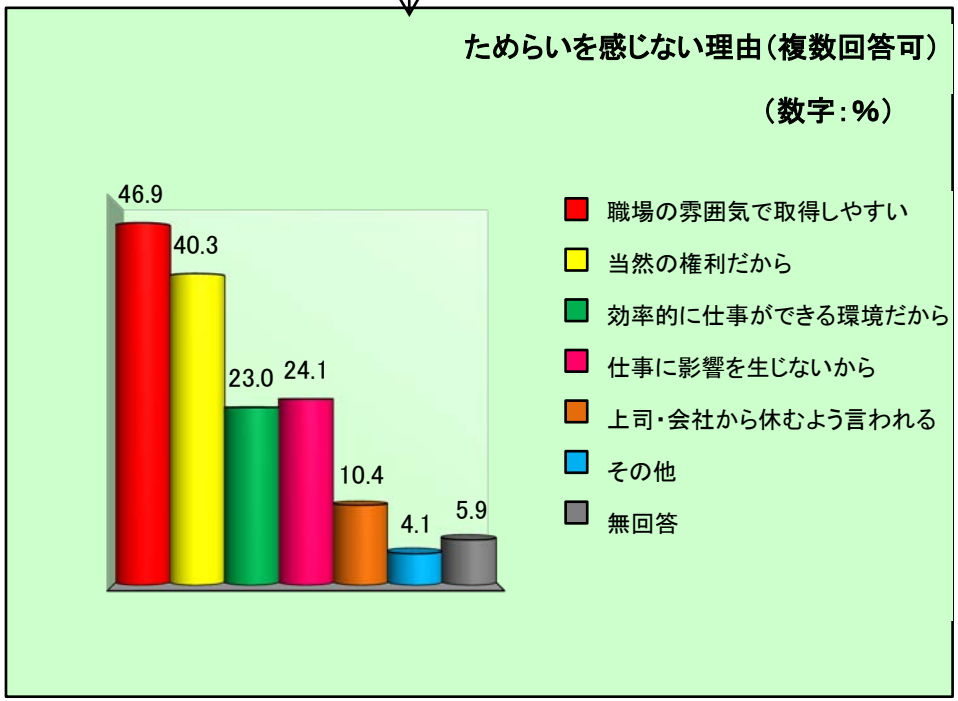
年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		有りの割合	1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数	平均取得日数 ①	平均取得率 ②	無しの割合	平均取得日数 ③	平均取得率 ④	平均取得日数（①－③）	平均取得率（②－④）
平成20年	調査産業計	17.2	5.0	10.5	53.3	82.8	7.7	44.6	2.8	8.7
	1，000人以上	35.1	4.4	12.1	56.4	64.6	9.5	51.4	2.6	5.0
	100～999人	22.3	4.7	9.1	50.5	77.7	7.5	43.2	1.6	7.3
	300～999人	25.3	4.6	9.2	49.5	74.7	7.3	41.9	1.9	7.6
	100～299人	21.4	4.7	9.0	51.5	78.6	7.5	44.3	1.5	7.2
	30～99人	14.9	5.2	8.1	45.6	85.1	6.3	38.9	1.8	6.7
平成19年	調査産業計	15.7	4.1	9.7	51.4	84.3	7.7	44.7	2.0	6.7
	1，000人以上	31.4	4.3	10.6	53.9	68.6	9.6	52.6	1.0	1.3
	100～999人	18.0	4.0	8.9	48.8	82.0	7.2	42.1	1.7	6.7
	300～999人	24	4.2	8.9	47.4	76	7.6	43.8	1.3	3.6
	100～299人	16.1	3.9	8.9	50.8	83.9	6.9	40.9	2.0	9.9
	30～99人	14.5	4.1	8.5	49.4	85.5	6.7	41.0	1.8	8.4

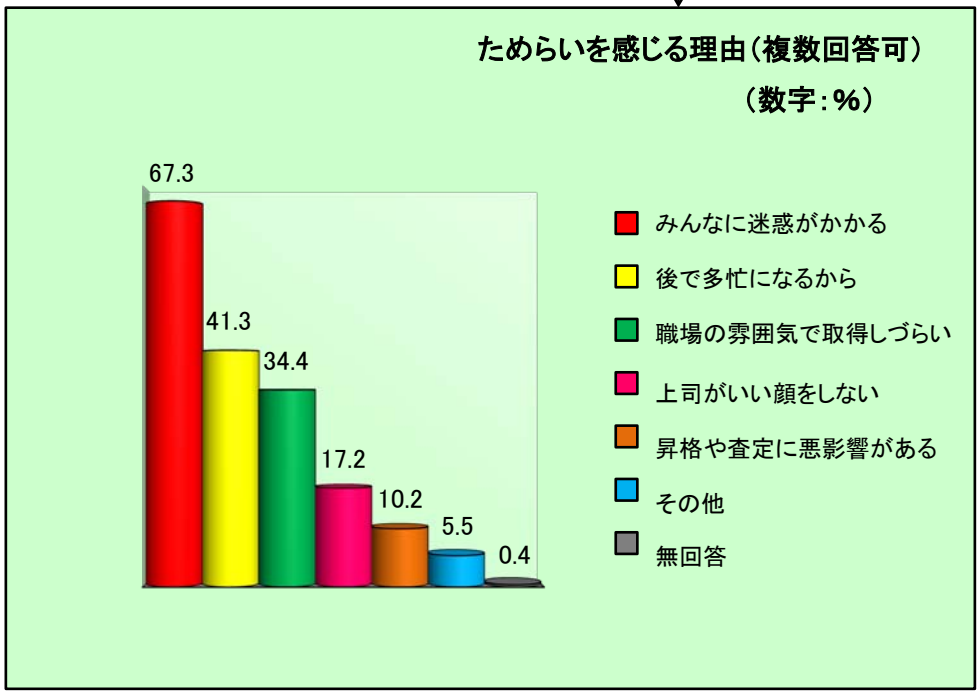
資料出所：就労条件総合調査

年次有給休暇の取得へのためらい（平成２１年）

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は9.8%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」（25.6%）労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は全体の約3分の1程度にすぎない。



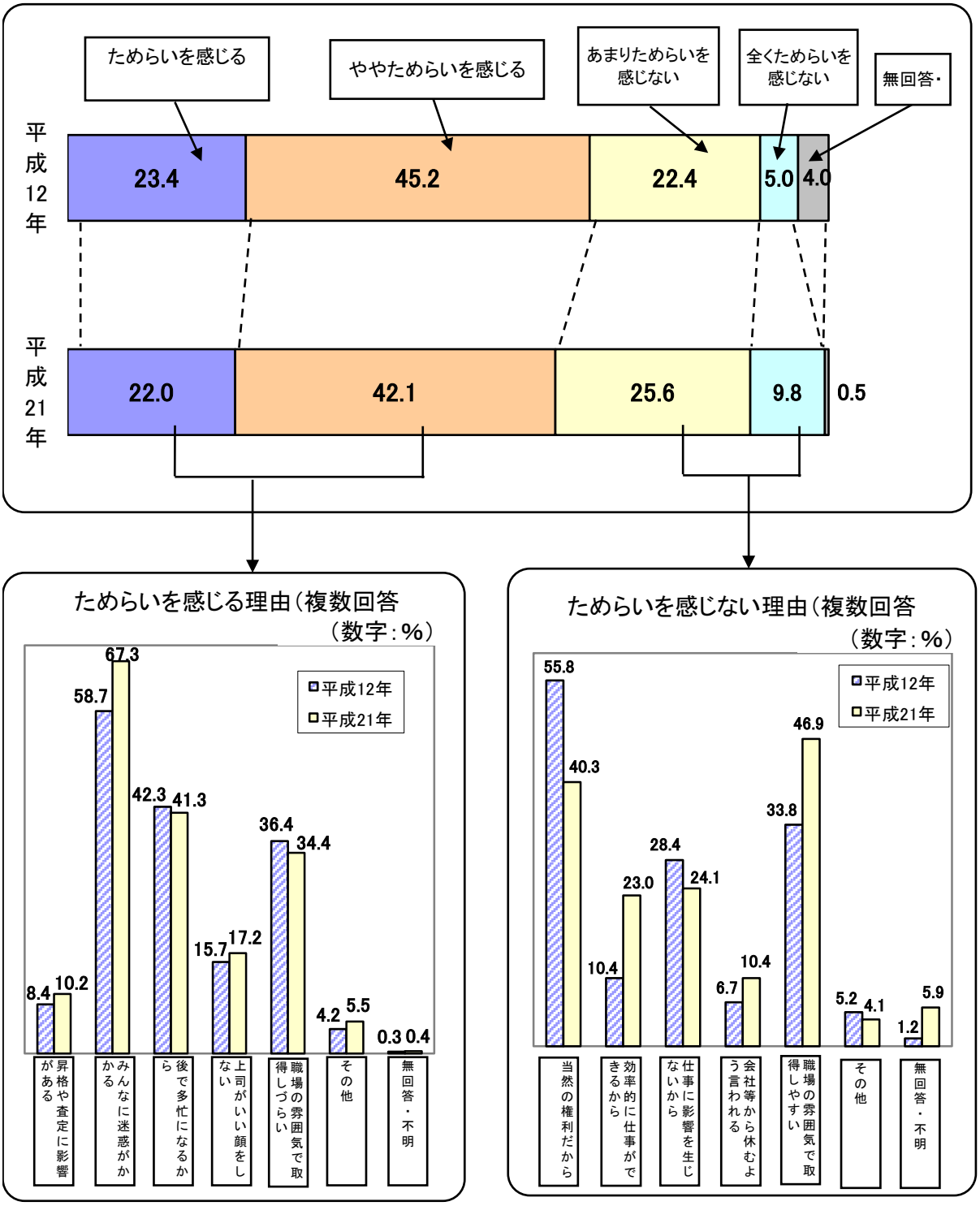




資料出所：「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査（平成21年）」

（参考）

年次有給休暇の取得へのためらい
（平成１２年と平成21年の比較）

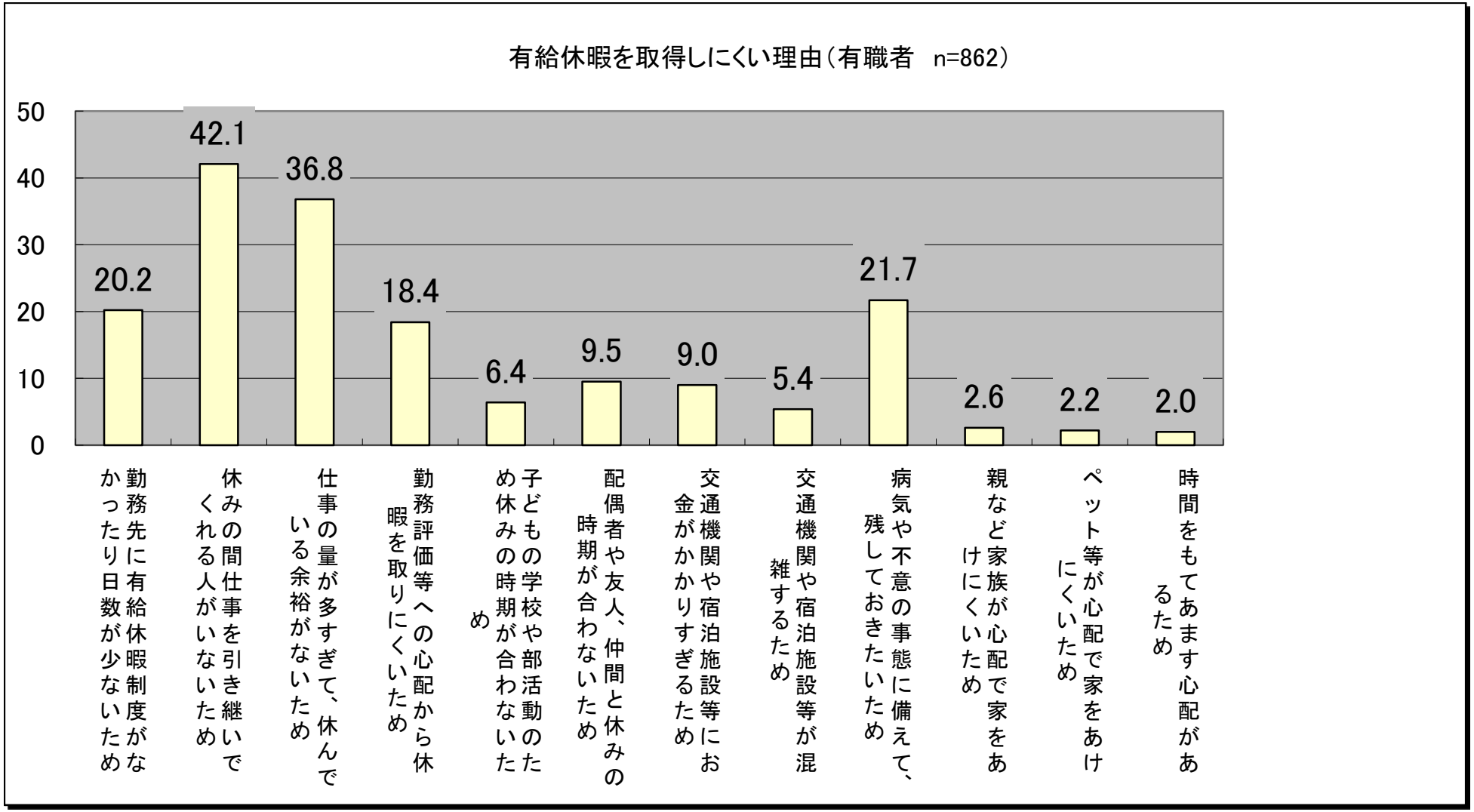


資料出所

三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」（平成１２年）

厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」（平成21年）

5. 有給休暇がとれない「構造」的要因



資料出所：経済産業省・国土交通省・（財）自由時間デザイン協会「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書」（平成14年）