

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

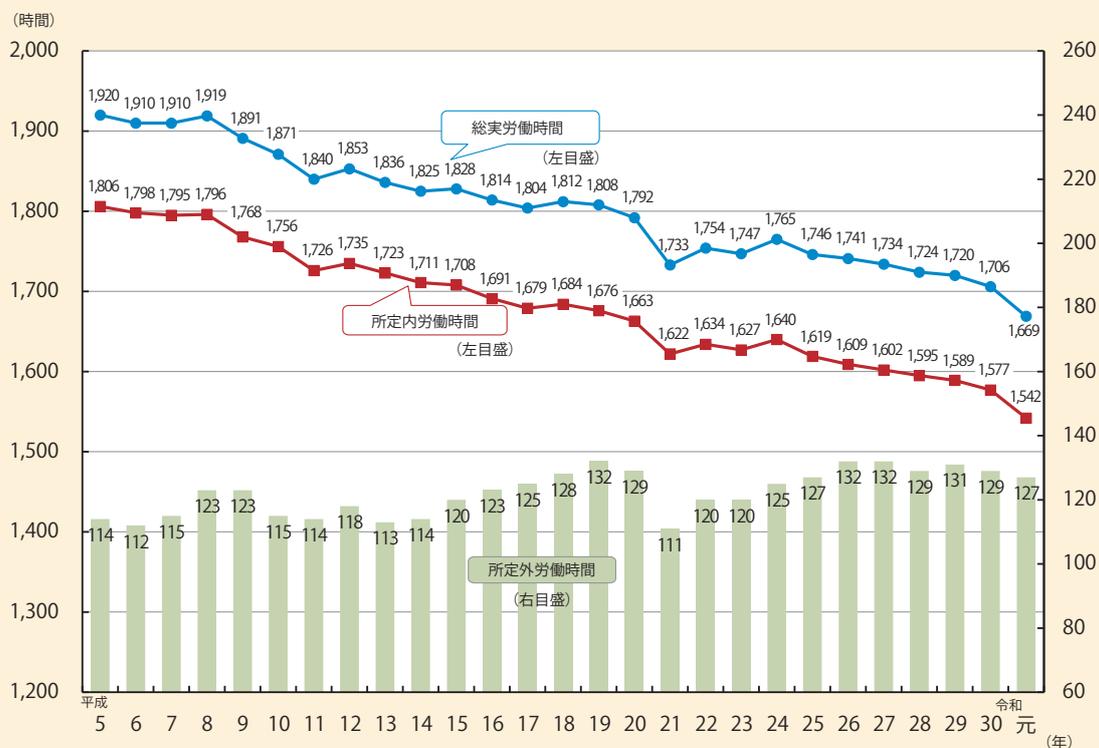
1▶ 労働時間等の状況

(1) 労働時間等の状況

我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少している。令和元（2019）年は前年比37時間減少の1,669時間となっている。

総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別に見ると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は、平成26（2014）年以降、増減を繰り返しており、令和元年は前年比2時間減少の127時間となっている（第1-1図）。

第1-1図 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」

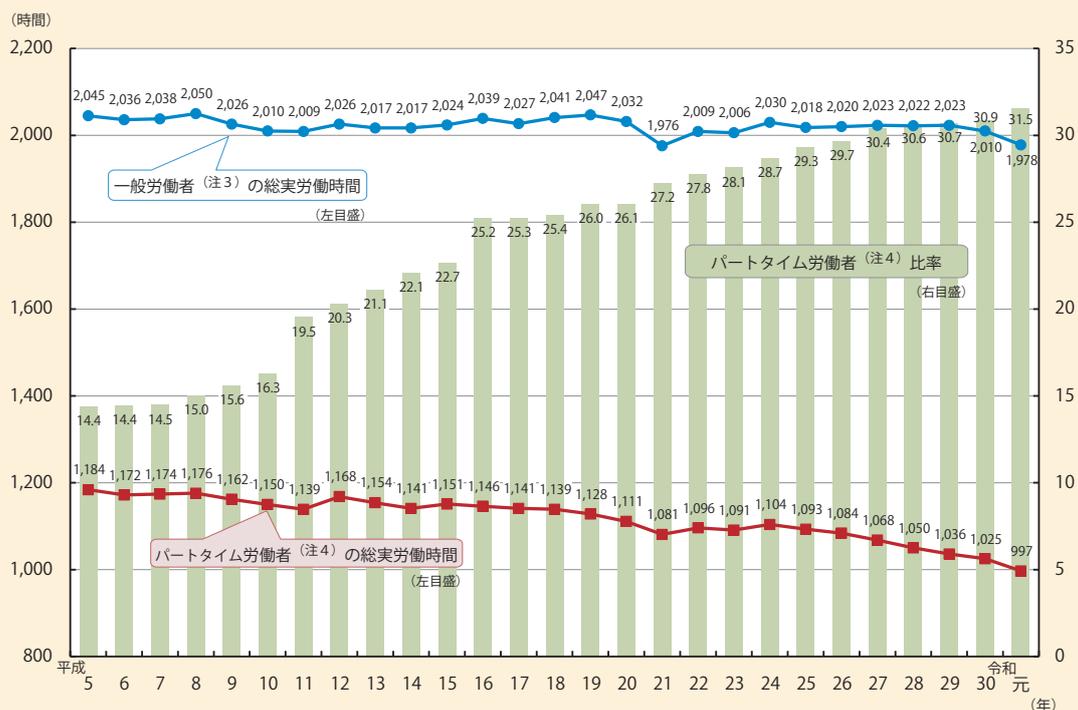
（注）1. 事業所規模5人以上、調査産業計

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、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。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

3. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

一般労働者とパートタイム労働者の別に見ると、一般労働者の総実労働時間は1,978時間と、平成21（2009）年以来、10年ぶりに2,000時間を下回り、パートタイム労働者の総実労働時間は997時間と、1,000時間を下回った。また、パートタイム労働者の割合は、近年、増加傾向にあることから、近年の労働者1人当たりの年間総実労働時間の減少は、パートタイム労働者の割合の増加も要因の一つと考えられる（第1-2図）。

第1-2図 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) 1. 事業所規模5人以上、調査産業計

2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、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。

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

①期間を定めずに雇われている者

②1か月以上の期間を定めて雇われている者

のいずれかに該当する者のことをいう。（平成30年1月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要）

4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、

①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者

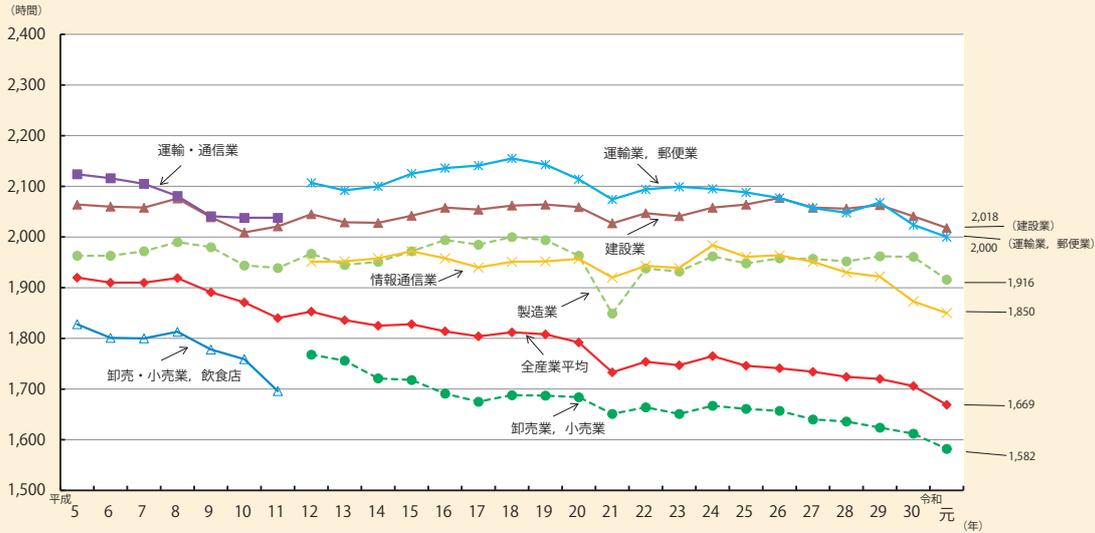
②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者の

いずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

主要産業別にみると、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「情報通信業」が全産業平均よりも労働時間が長くなっている（第1-3図）。

第1-3図 主要産業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）1. 事業所規模5人以上

2. 総実労働時間の年換算値については、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。

3. 日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。（平成11年までの「卸売・小売業、飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12年からの「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」及び「情報通信業」）

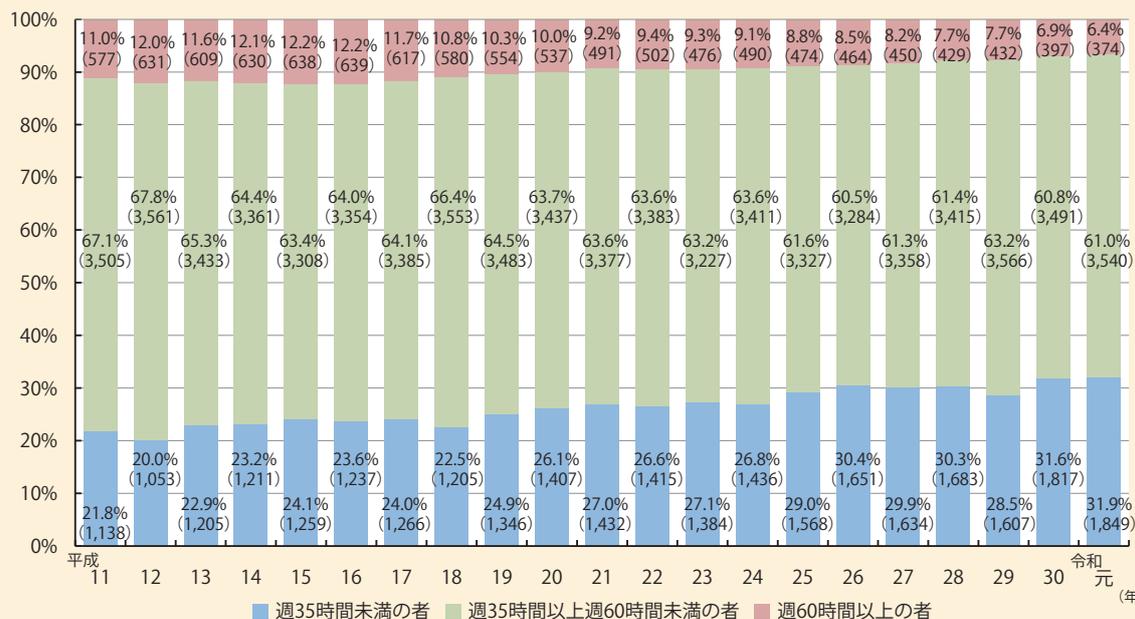
4. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

ここまでは、労働者の平均労働時間をみてきたが、次に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。以下「大綱」という。）において数値目標の対象とされている1週間の就業時間が60時間以上の長時間労働者に着目する。

総務省「労働力調査」^{注1)}で雇用者（非農林業）の月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、最近では平成15（2003）、16（2004）年の12.2%をピークとして減少傾向にある。令和元年は6.4%と前年比較で0.5ポイント減少しており、月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は前年比で約23万人減少し、374万人となっている。なお、大綱において、2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることを目標としている（第1-4図）。

注1) 第1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-4図等の資料出所である「労働力調査」は、いずれも労働時間（就業時間）を調査しているが、「毎月勤労統計調査」は事業所を対象に調査しているのに対し、「労働力調査」は世帯を対象に調査している。

第1-4図 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで)

(資料出所)総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの
 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合について性別、年齢層別の推移をみると、全年代の男性のうち、30歳代、40歳代で週60時間以上就業している者の割合が高い。また、平成27(2015)年以降、30歳代男性より40歳代男性の方が週60時間以上就業している者の割合が高くなり、令和元年は40歳代男性で13.0%、30歳代男性で12.8%となっている。一方、女性については、20歳代で週60時間以上就業している者の割合が3.6%と、次に高い年代である50歳代及び60歳以上(2.7%)と比較して0.9ポイント高い(第1-5図)。なお、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合について、性別、年齢層別にみても、30歳代、40歳代の男性で週60時間以上就業している者の割合が高く、令和元年は、30歳代男性、40歳代男性でそれぞれ12.4%となっている(第1-6図)注2)。

注2) 就業者とは、「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事(以下「仕事」という。)を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

1. 雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

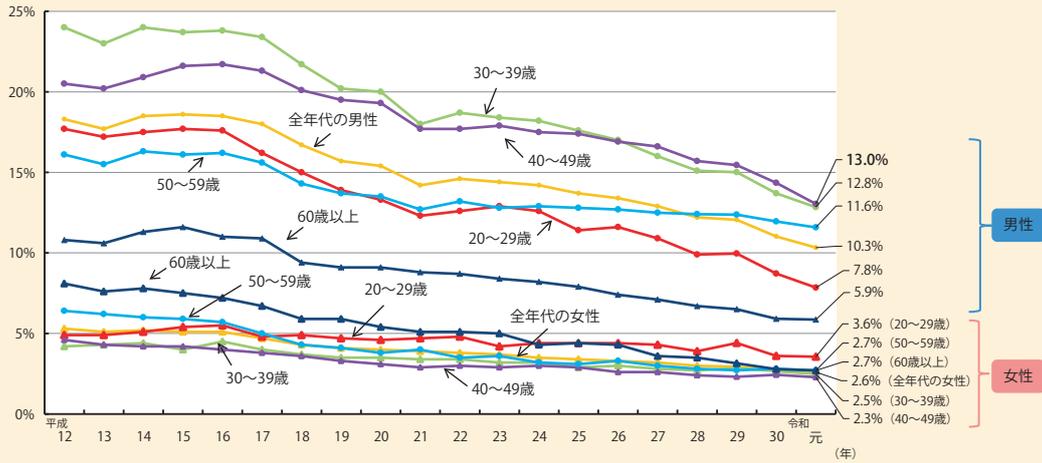
なお、職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法(昭和49年法律第116号)に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。

2. 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

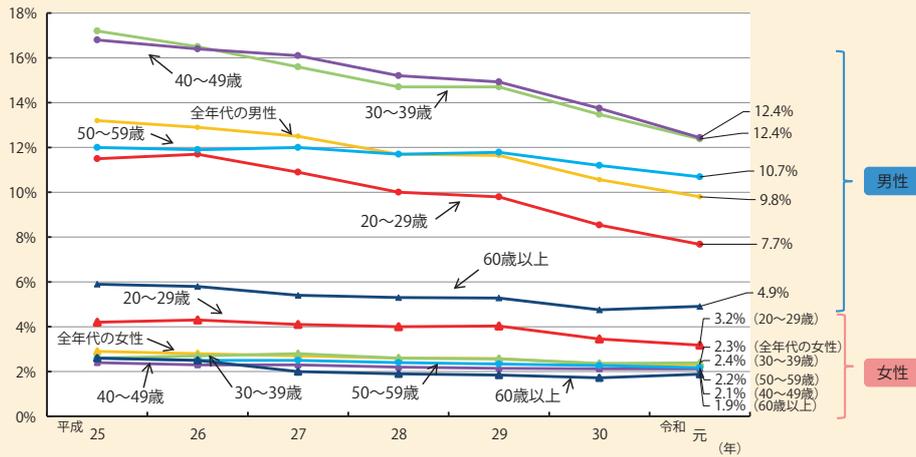
雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員。

第1-5図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)
 (注) 非農林業就業者数について作成したもの

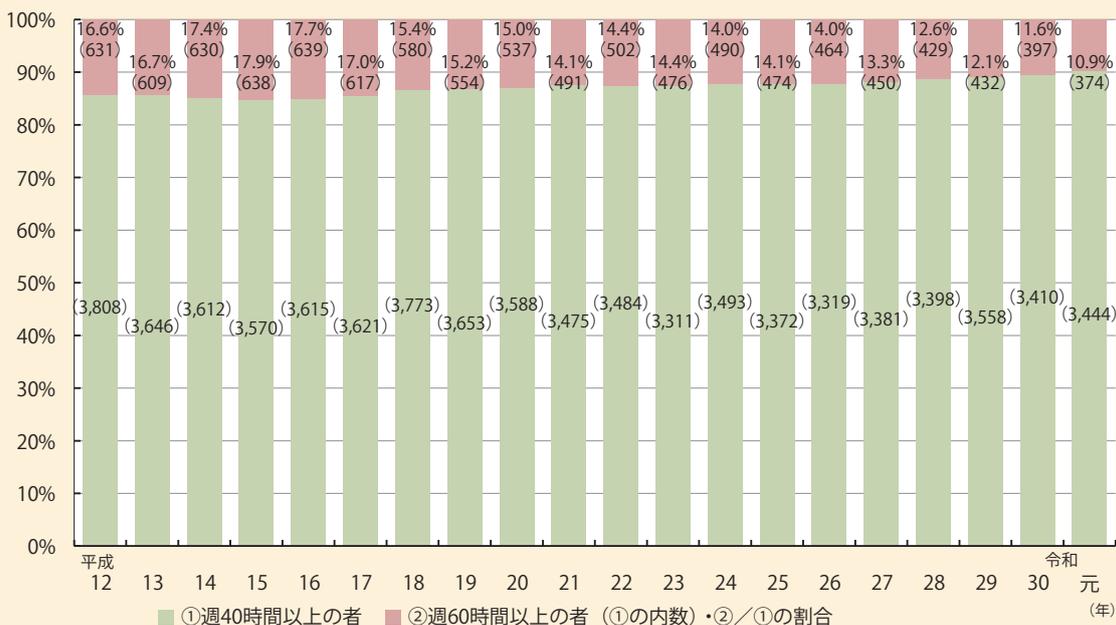
第1-6図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

次に、月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、平成15年をピークとして平成18（2006）年に大きく減少した後、平成22（2010）年に一時増加した以降は緩やかな減少傾向を示しており、令和元年は10.9%となっている（第1-7図）。

第1-7図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）と雇用者数

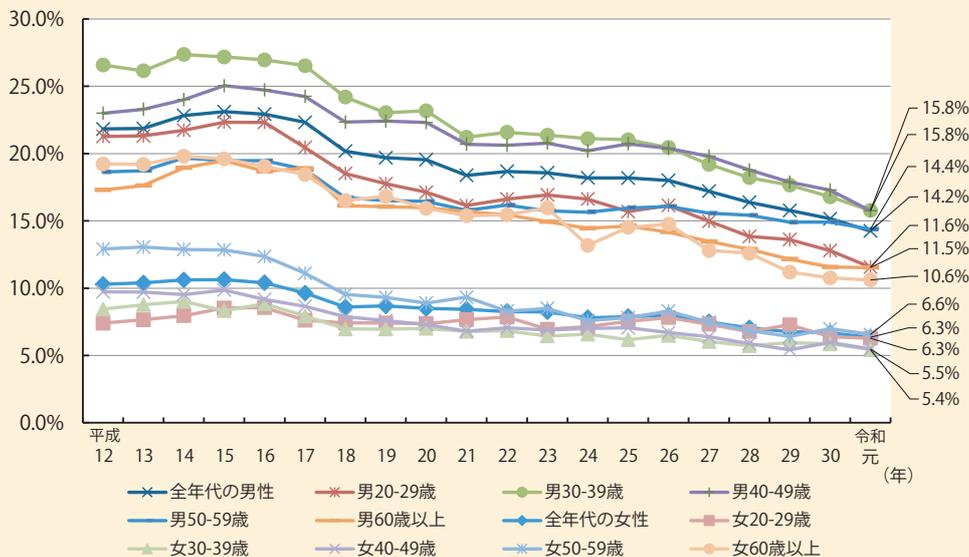


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの
- 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
- 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

就業者について、性別・年齢層別に月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合の推移をみると、就業者全体に占める割合（月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者以外も含む。）と同様、全年代の男性のうち、40歳代男性、30歳代男性において、その割合が高くなっている。また、女性については60歳以上で割合が高くなっている（第1-8図）。雇用者に占める割合をみても、男性については30歳代男性、40歳代男性で、女性については、60歳以上でその割合が高い（第1-9図）。

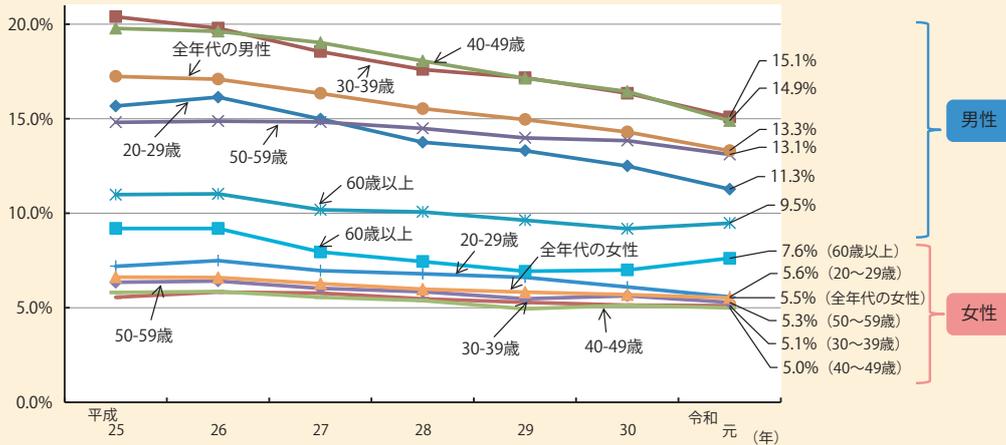
第1-8図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

- (注) 非農林業就業者数について作成したもの

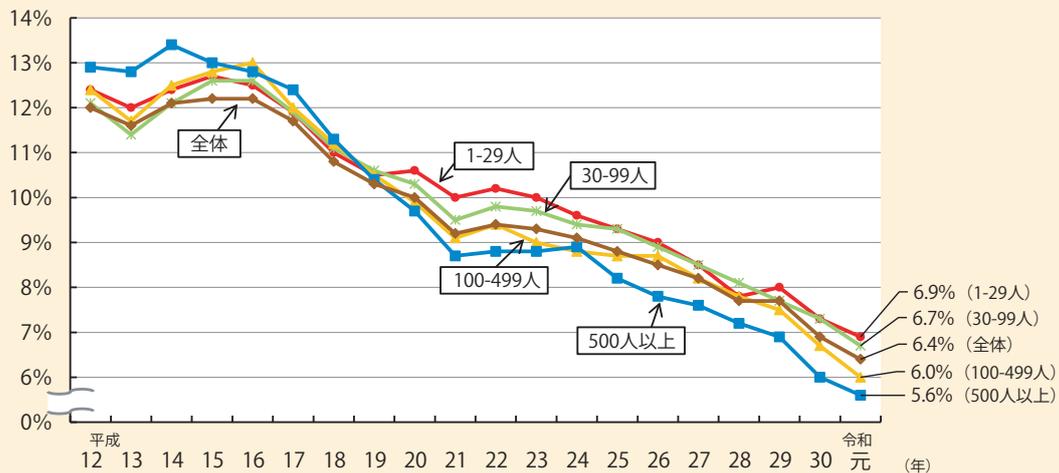
第1-9図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

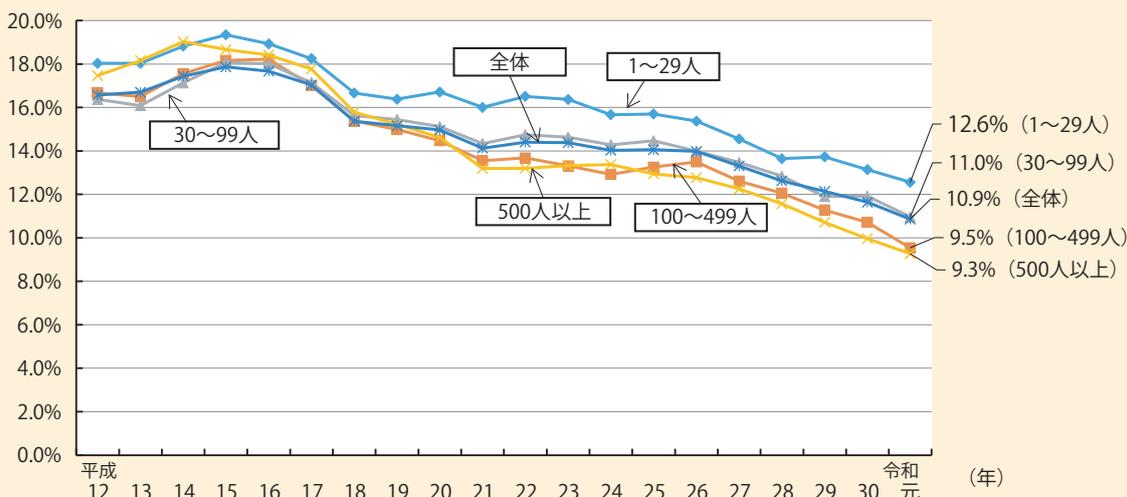
企業の従業員規模別に月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はない。令和元年は、規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている（第1-10図）。月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上の雇用者に占める割合をみると、平成25（2013）年以降は、規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている（第1-11図）。

第1-10図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（企業の従業員規模別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

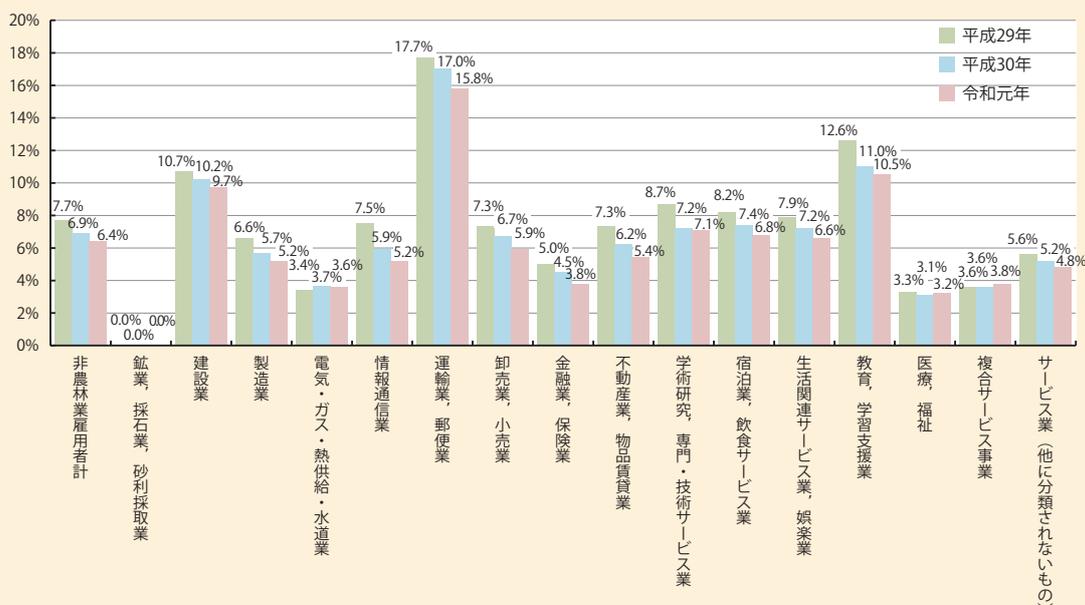
第1-11図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（企業の従業者規模別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）
 （注）非農林業雇用者について作成したもの

業種別に、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、令和元年は、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「建設業」の順に、その割合が高く、「医療、福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の順に、その割合が低い（ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く）。また、令和元年の割合について、平成30（2018）年と比較すると、多くの業種で減少しているが、「複合サービス事業」及び「医療、福祉」では、その割合が微増している（第1-12図）。

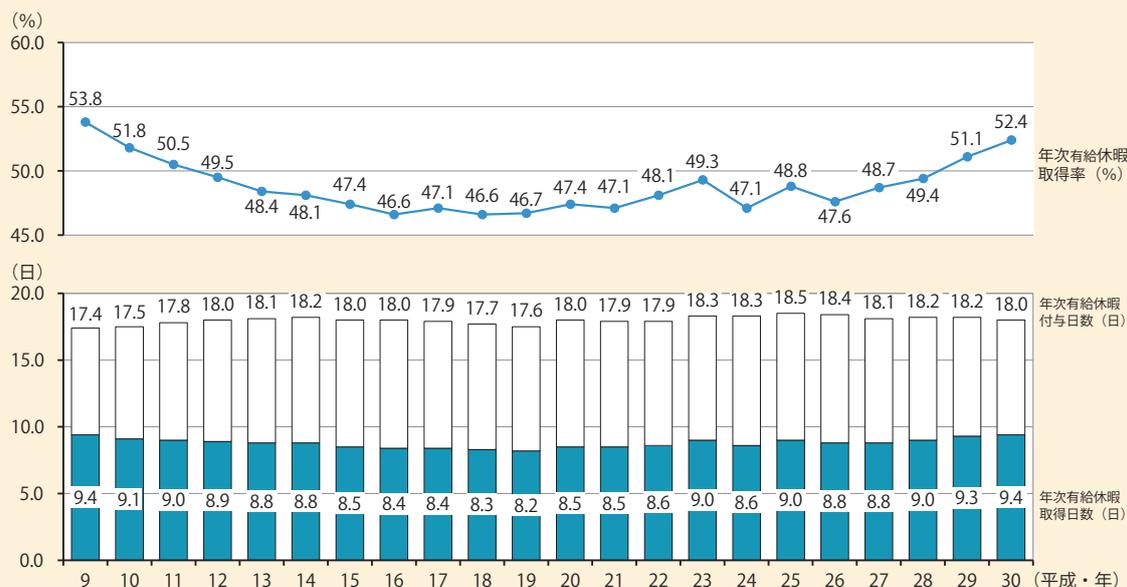
第1-12図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）



（資料出所）総務省「労働力調査」
 （注）雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

次に、厚生労働省「就労条件総合調査」により、年次有給休暇の状況をみると、付与日数は平成20（2008）年以降横ばいで推移している。取得日数は、平成10（1998）年代後半まで微減傾向が続き、平成20年代に入って増減しながらも微増傾向にあり、平成30年は9.4日と前年比0.1日の増加となっている。また、取得率は、平成12（2000）年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成29（2017）年には5割を上回り、平成30年は52.4%と、前年比1.3ポイントの増加となっている。なお、大綱において、2020年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標としている（第1-13図）。

第1-13図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



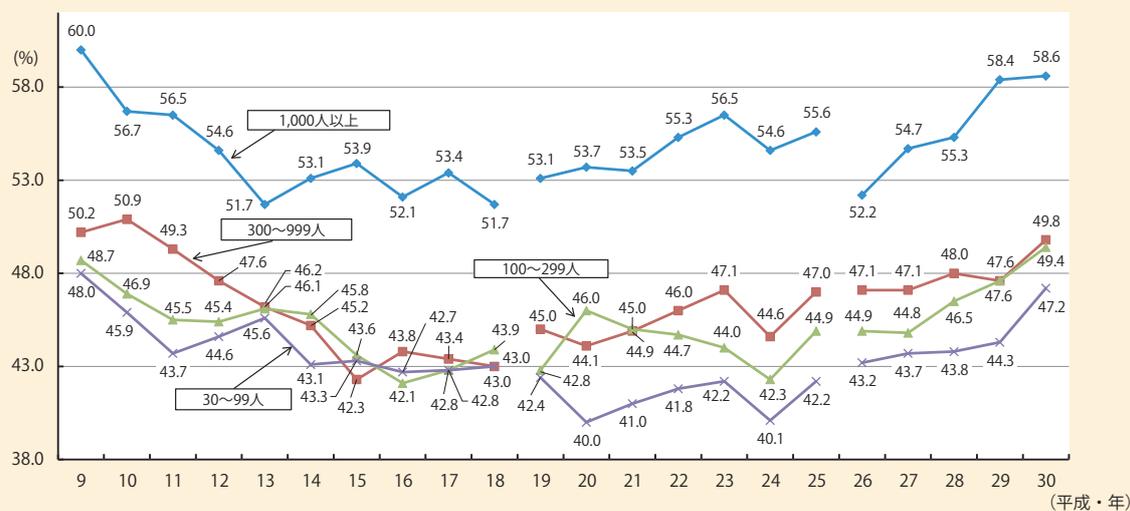
(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上（2020年まで）

(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「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」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. 各調査対象年（又は前会計年度）1年間の状況を示している。例えば、平成30年は、平成30年1月1日～12月31日（又は平成29会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。
 4. 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 5. 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※ 医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

企業規模別に労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある（第1-14図）。

第1-14図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

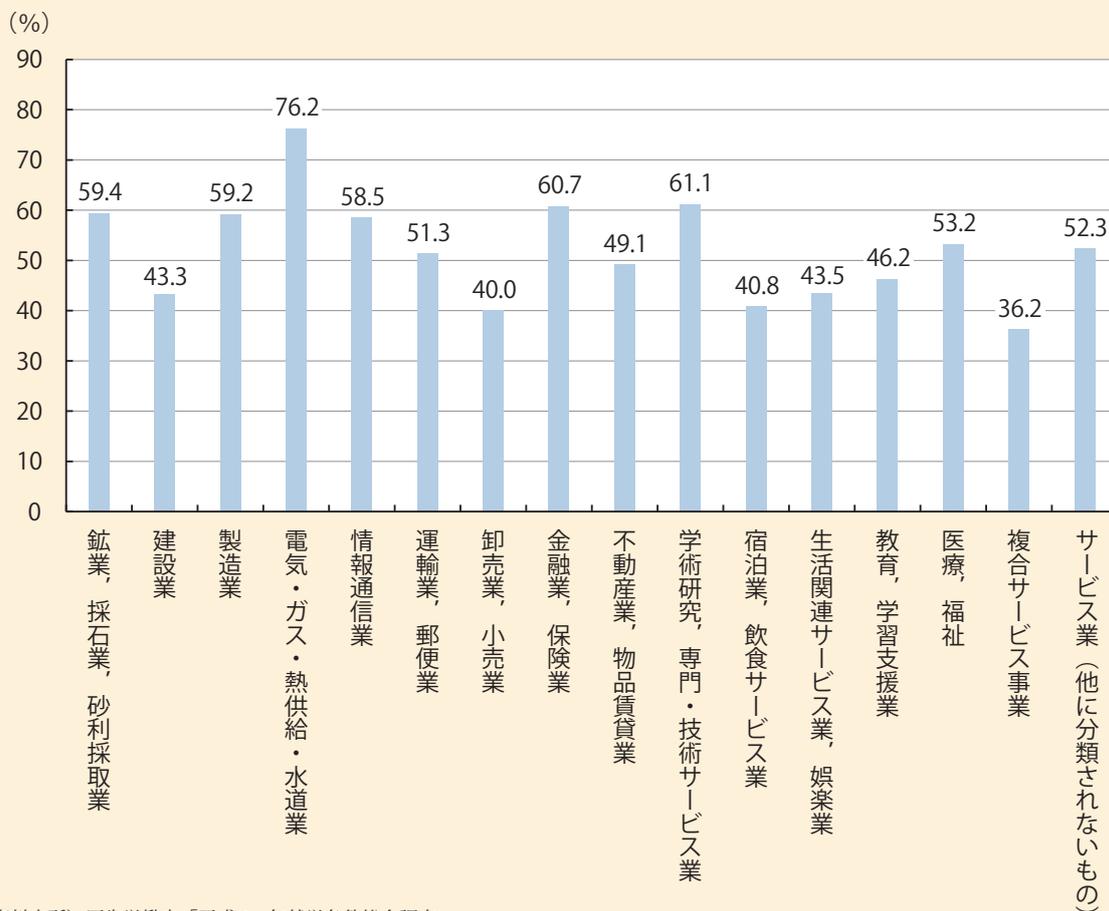


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

- （注）
1. 「対象労働者」は「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」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2. 各調査対象年（又は前会計年度）1年間の状況を示している。例えば、平成30年は、平成30年1月1日～12月31日（又は平成29会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。
 3. 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 4. 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

また、産業別に平成30年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「金融業、保険業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」の順に高くなっており、「複合サービス事業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順に低くなっている（第1-15図）。

第1-15図 産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（平成30年）



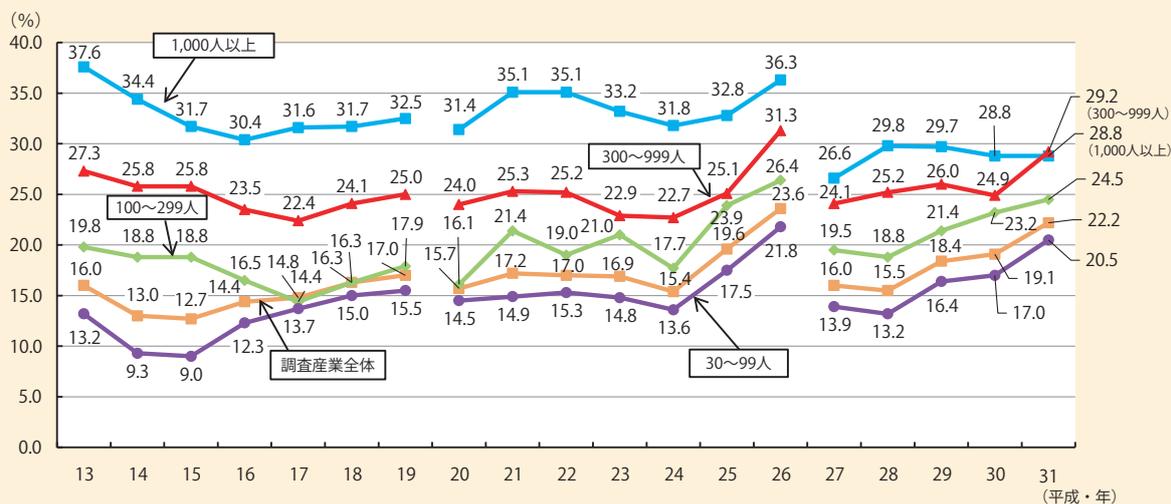
（資料出所）厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」

（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。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合をみると、平成31（2019）年は調査産業全体で22.2%となっている。また、企業規模別にみると、おおむね、規模が大きいほどその割合が高くなっているが、平成31年は300～999人規模の企業の割合が前年比4.3ポイント増加し、1,000人以上規模の企業の割合を上回っている（第1-16図）。

第1-16図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）



年次有給休暇の計画的付与制度について

・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めるときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第39条第6項）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」

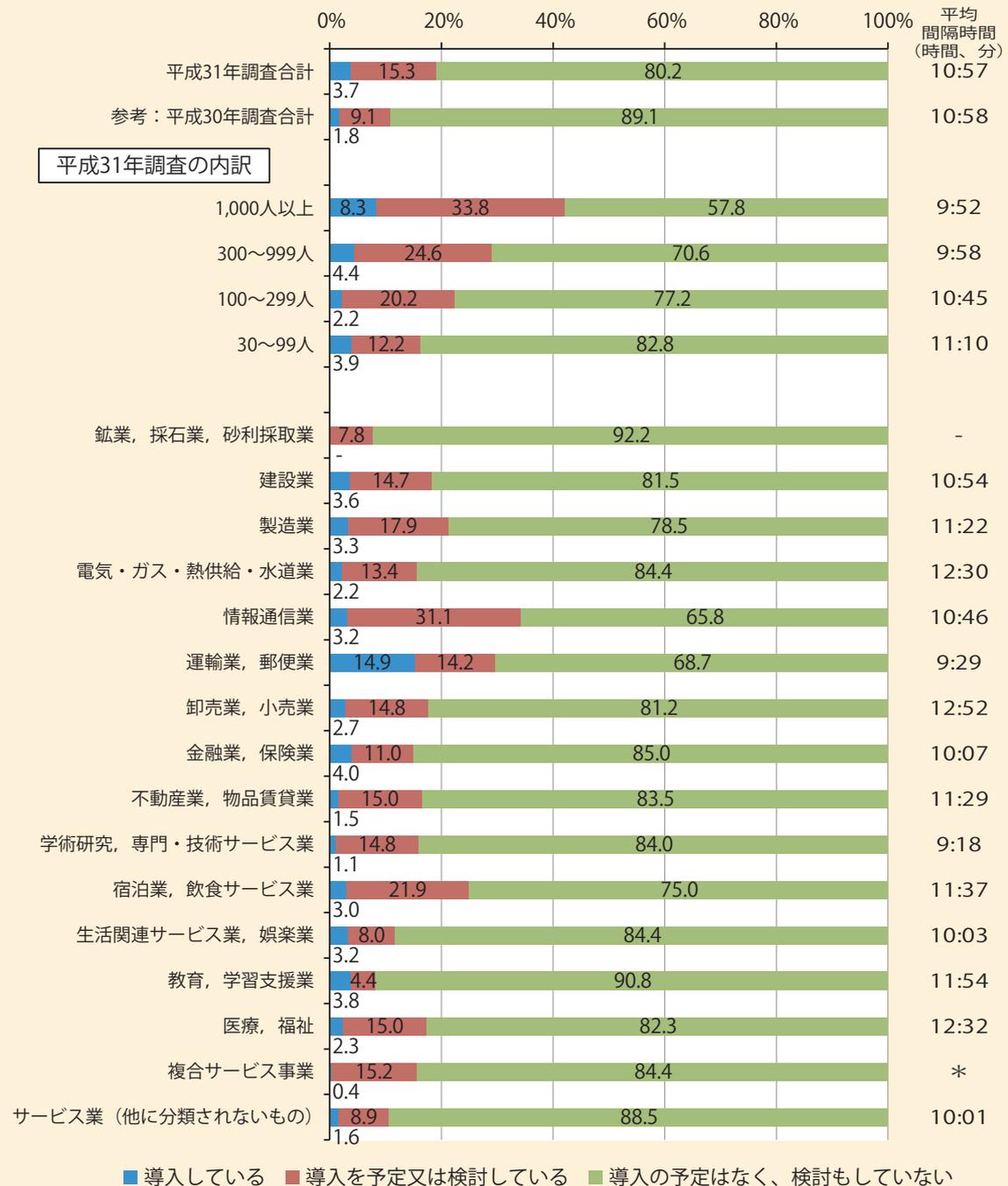
（注）1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 平成19年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成20年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

3. 平成26年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成27年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているもの）について、制度を導入している企業の割合は平成31年で3.7%と前年の1.8%から1.9ポイントの増加となっている（第1-17図）。

第1-17図 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合（企業規模別、産業別）



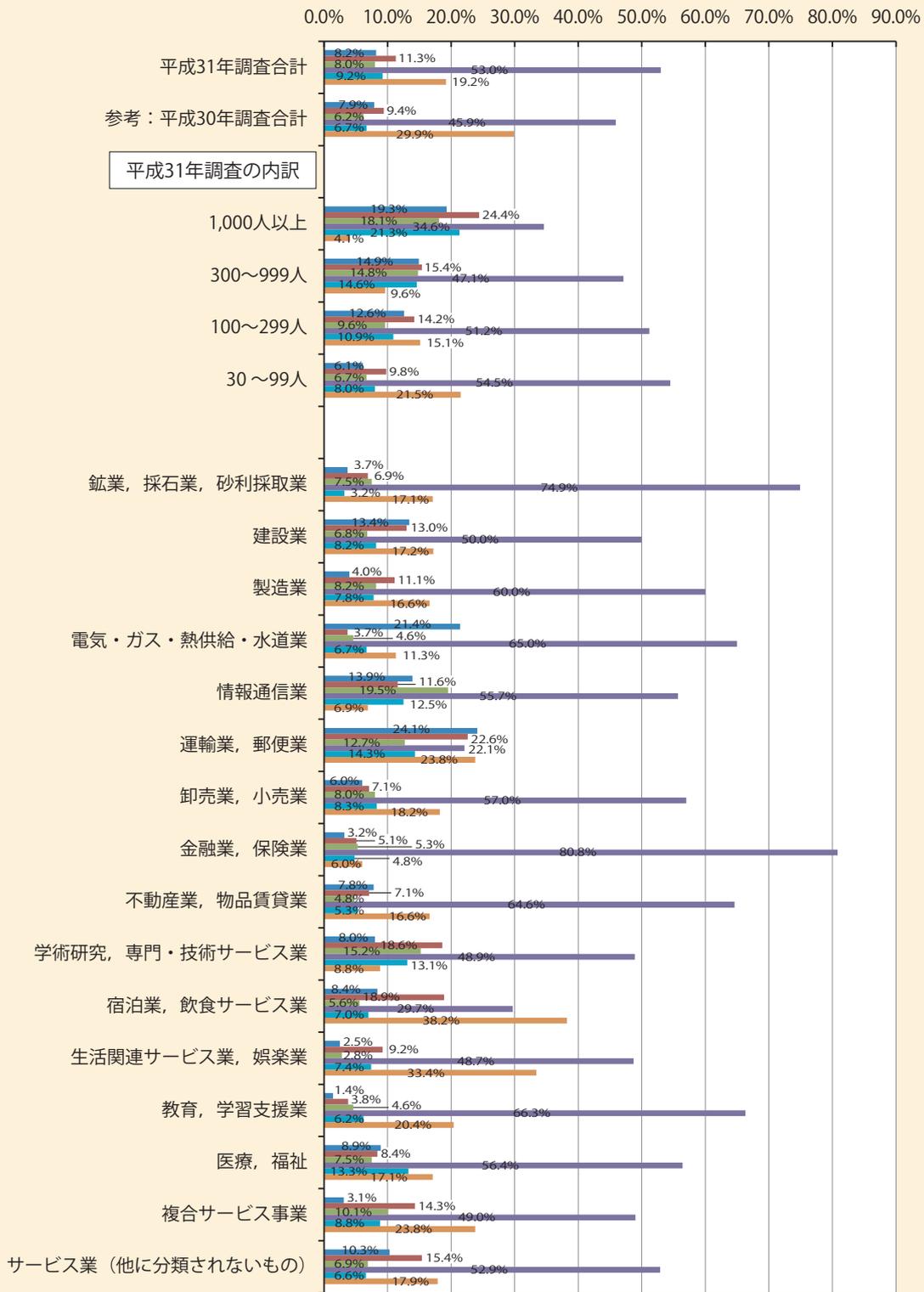
(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標
 ⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を10%以上（2020年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」
 (注) 1. 平成31年1月1日時点の状況を示している。
 2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」
 3. 「-」は、該当する数値がない場合、「*」は、該当する数値が不明の場合又は数値を表章することが不適切な場合を示す。
 4. 数値は「不明」を含まないため、合計が100%にならない場合がある。

勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由について「当該制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は平成31年で19.2%となっており、回答企業全体の15.4%となっている（第1-18図）。なお、大綱において、2020年までに勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする、また同制度を導入している企業割合を10%以上とすることを目標としている。

第1-18 図

勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由
(企業規模別、産業別)



- 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複雑になるため
- 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
- その他
- 当該制度を知らなかったため

(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標
⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満(2020年まで)。

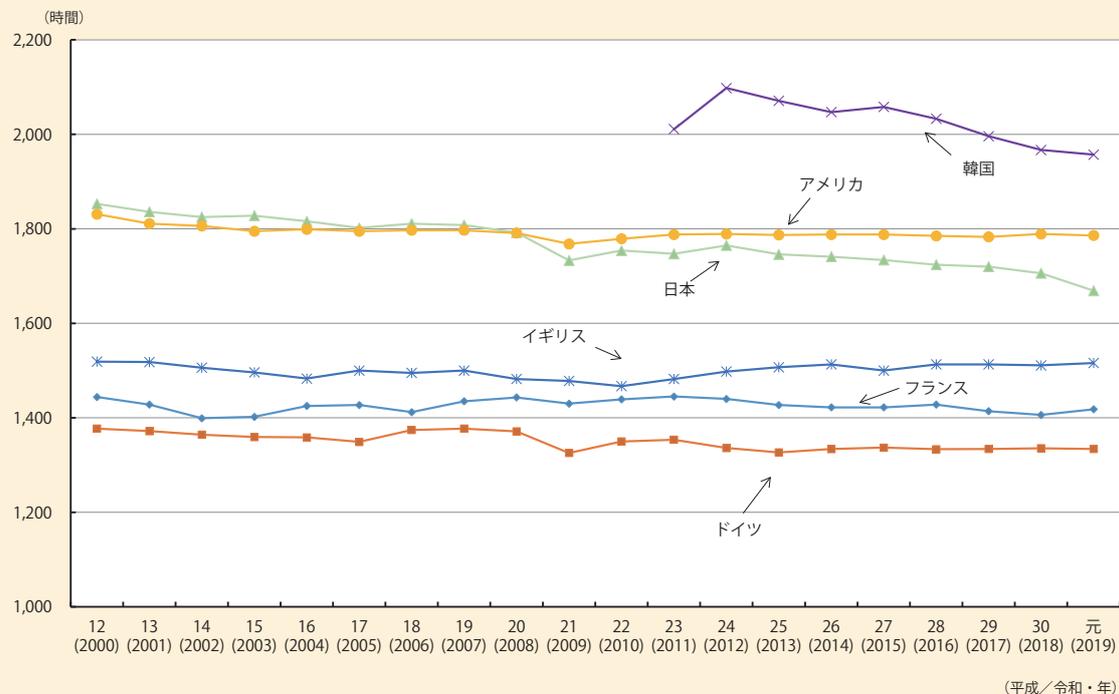
(資料出所) 厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」

(注) 1. 平成31年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」

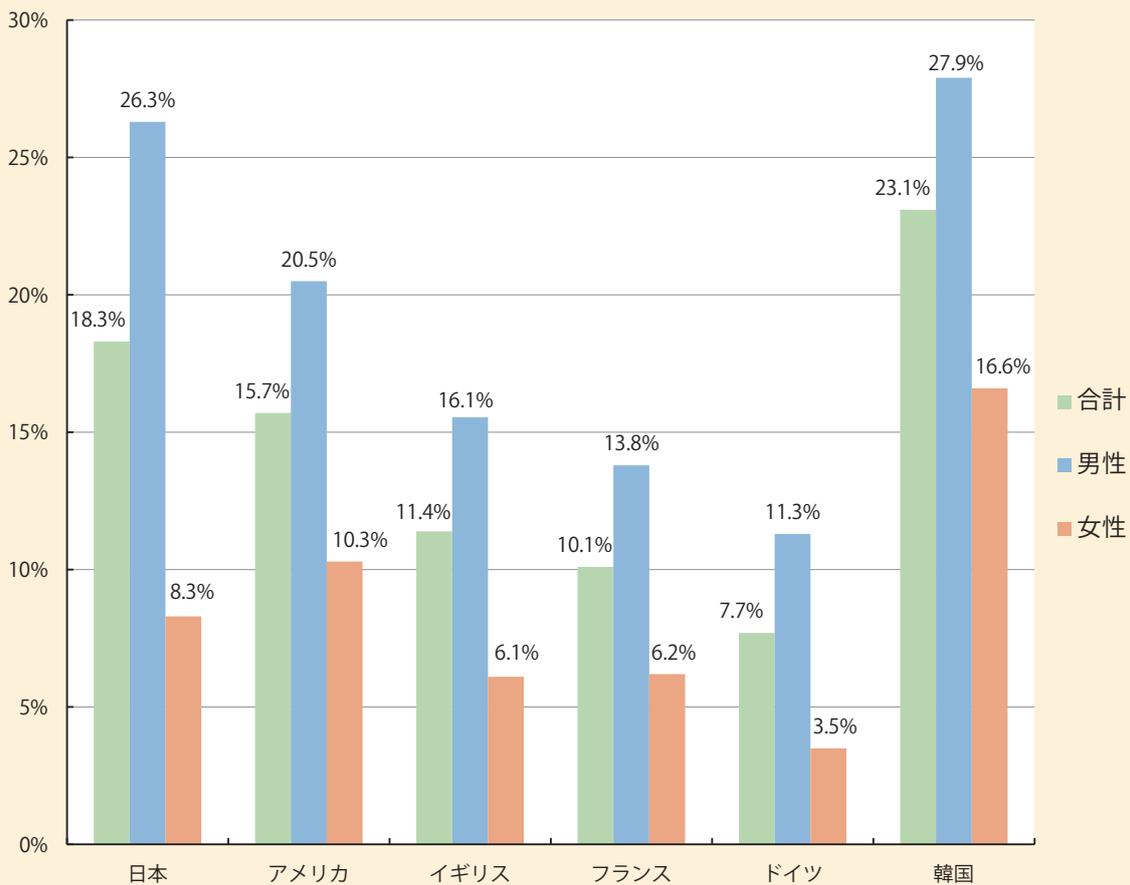
ここで、年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、さらに週49時間以上働いている労働者の割合が高く、男性については、特にその割合が高い(第1-19図、1-20図)。

第1-19図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Database (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>) 2020年7月現在
 (注) 平均年間労働時間は、各国雇用者一人当たりにおける年間労働時間の平均を示す。

第1-20 図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合（令和元年）



(資料出所) 日 本：総務省労働力調査
 アメリカ：米労働省（2020.2）Labor Force Statistics from the CPS
 その他：ILOSTAT Database（2020年7月現在）
 (注) 令和元（2019）年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したもの。

(2) 国家公務員の超過勤務等の状況

一般職の国家公務員の平成30（2018）年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で226時間となっている。これを組織区別にみると、本府省では356時間、本府省以外では198時間となっている（第1-21表）。

第1-21表 国家公務員の年間超過勤務時間数（1人当たり平均）

（単位：時間）

区分	全組織		
	本府省	本府省以外	
平均年間超過勤務時間数	226	356	198

（資料出所）人事院「平成31年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間超過勤務時間数は、平成31年1月15日の国家公務員在職者のうち、平成30年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数である。

一般職の国家公務員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和元年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で14.8日であり、組織区別にみると、本府省では13.4日、本府省以外では15.1日となっている（第1-22表）。

第1-22表 国家公務員の年次休暇の年間使用日数（1人当たり平均）

（単位：日数）

区分	全組織		
	本府省	本府省以外	
平均年間年次休暇使用日数	14.8	13.4	15.1

（資料出所）人事院「平成31年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間年次休暇使用日数は、平成31年1月15日の国家公務員在職者のうち、平成30年中の全期間について在職していた者（定員外職員等であった期間のある職員を除く。）1人当たりの年次休暇の使用日数である。

(3) 地方公務員の労働時間の状況

令和元（2019）年版白書でも報告したとおり、地方公務員の時間外勤務時間については、総務省が平成 29（2017）年 3 月に公表した「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査^{注3)}」によると、地方公務員の時間外勤務時間の全国平均は、年間約 158 時間となっている（第 1-23 表）。

第 1-23 表 地方公務員に係る時間外勤務の時間数（平成 27 年度）

	時間／月	時間／年	26 年度比 増減(%)
全体	13.2	158.4	0.1
都道府県	12.5	150.0	▲ 0.2
政令指定都市	14.5	174.0	0.3
県庁所在市	13.3	159.6	0.4
本庁	18.3	219.6	0.2
都道府県	18.6	223.2	▲ 0.1
政令指定都市	19.5	234.0	0.0
県庁所在市	16.5	198.0	0.6
出先機関等	9.9	118.8	▲ 0.1
都道府県	8.8	105.6	▲ 0.3
政令指定都市	12.0	144.0	0.5
県庁所在市	9.8	117.6	▲ 0.1

（資料出所）総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

注3) 「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

地方公務員のワークライフバランスの推進等に資するための基礎資料を得ることを目的に、都道府県（47 団体）、政令指定都市（20 団体）、県庁所在市（政令指定都市を除く。32 団体）の知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員を対象に、平成 26（2014）年度及び平成 27（2015）年度の時間外勤務時間の状況等について調査を行い、平成 29（2017）年 3 月に公表。