

働き方改革について

令和8年3月19日 中小企業・小規模事業者の人材マネジメントに関する研究会

厚生労働省

労働基準局労働条件政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・ 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
※ 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※ (衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・ 労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・ 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※ (衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

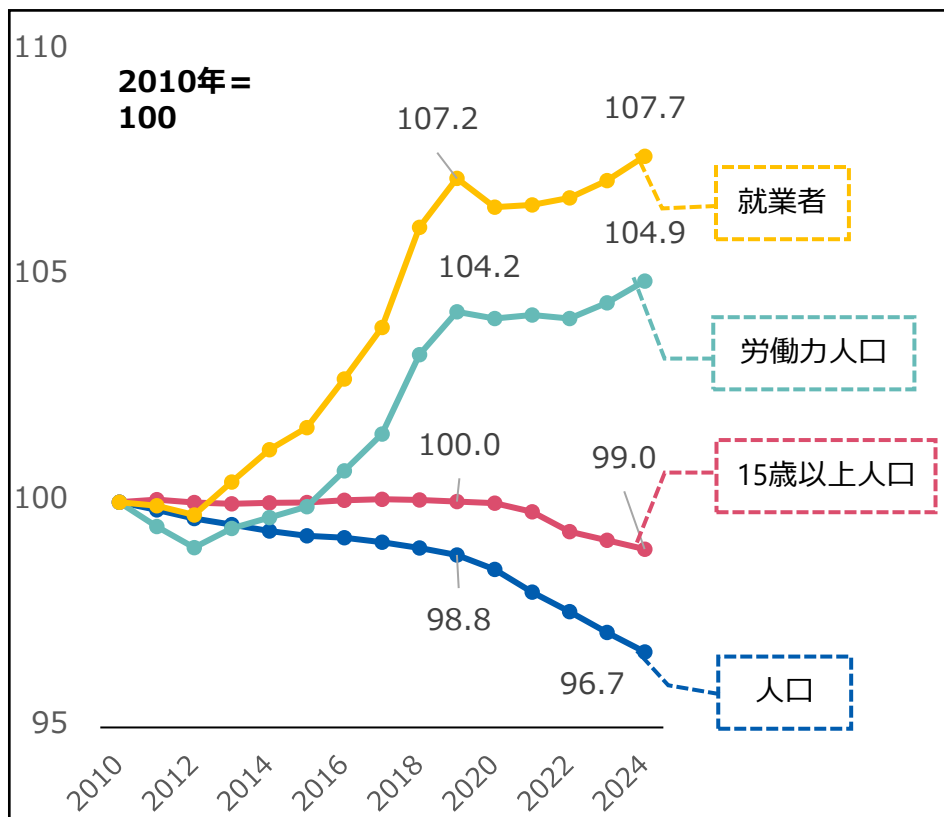
施行期日

平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は令和2年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは令和5年4月1日)

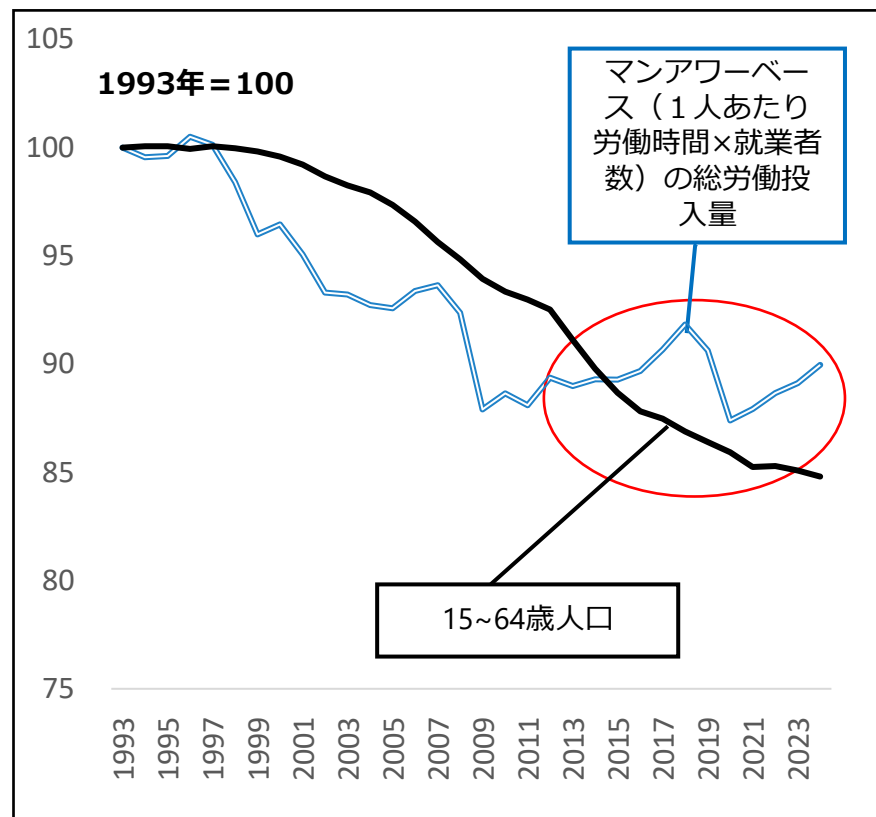
労働参加の状況と労働投入量の変化

- ◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
- ◆ 総労働投入量（1人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。

人口と労働力指標の推移



労働投入量及び生産年齢人口の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

(注2) 右図「労働投入量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したものである。2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

労働基準法における労働時間制度の体系

1 原則

法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）、法定休日、時間外及び休日労働、割増賃金

※新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、時間外・休日労働の上限が適用されない。【法第36条11項】

※ただし、労働者数10人未満の商業、接客娯楽業等の事業場は、特例事業場として、1週間の法定労働時間を44時間とすることができる。【法第40条】

2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

①変形労働時間制

一定の期間（変形期間）を平均し、原則1週間当たりの労働時間を40時間以内とするよう特定し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことができる制度。変形期間は1年単位、1箇月単位、1週間※単位で設定可能

⇒ 例：工場での交替制勤務

※1週間単位の変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業のうち、労働者数30人未満の事業場が対象

②フレックスタイム制

労使で一定の期間（3箇月以内）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で日々の始業及び終業の時刻を自由に決めることのできる制度

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

3 みなし労働時間制度

①事業場外みなし労働時間制

事業場の外で業務に従事し、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

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

②裁量労働制

業務の性質上その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる制度。業務の遂行の手段及び時間配分の決定について、使用者は指示することができない

- ・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等
- ・企画業務型裁量労働制（企画、立案、調査及び分析の業務）

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

4 労働時間の規制が適用除外

①高度プロフェッショナル制度 ⇒ 例：金融商品の開発、ファンドマネージャー、証券アナリスト、コンサルタント

②管理監督者（経営者と一体的な立場にある者） ⇒ 例：都市銀行の支店長、本部の課長

③機密の事務を取り扱う者 ⇒ 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書

※①の導入に際しては、年収を1,075万円以上とすることや本人同意等が必要。

労働時間制度・36協定の締結について

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度
1日8時間 1週40時間

法律で定められた休日
毎週少なくとも1回

○これを超えるには、予め、使用者と労働者の代表（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要

（※）具体的には、

- ①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
- ②過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する方

（参考）36協定の締結状況

- ・締結していない（時間外労働ができない）事業所：42.3%
- ・締結している事業所：49.7%

うち、特別条項付（45時間超の時間外労働が可能）：35.1%（70.7%※）
特別条項無（時間外労働は45時間まで可能）：14.6%（29.3%※）

※36協定を締結している事業所を100%としたときの割合

< 出典 > 労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）（厚生労働省）

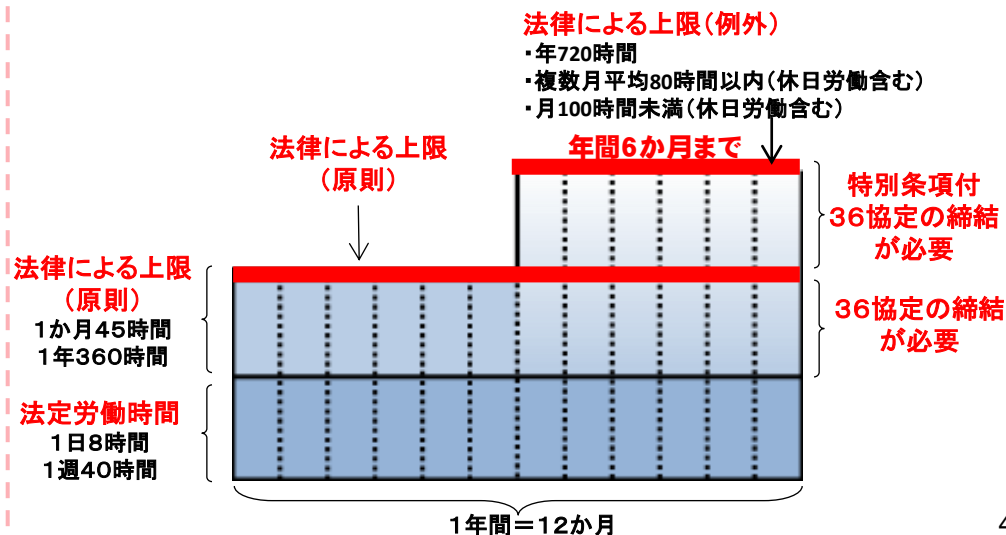
時間外・休日労働に当たってのポイント

○時間外・休日労働に当たっては、

- ・原則月45時間・年360時間（休日労働含まず）
- ・臨時的な特別の事情がある場合には、単月100時間未満・2～6か月平均80時間（休日労働含む）、年720時間とする必要（※）。

（※）実際の時間外・休日労働は、36協定の範囲内とする必要

（参考）脳・心臓疾患の労災認定基準（過労死認定基準）
発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価



(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)

労働時間制度等に関する実態調査 (令和6年)

36協定の締結状況

(SA)

割合 (%)	計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない	
		計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所* ¹ で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結		
全事業所計	100.0	35.1 [70.7]	31.3	3.9	14.6 [29.3]	12.8	1.7	42.3	
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7 [65.4]	21.0	2.8	12.5 [34.6]	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8 [73.8]	51.1	6.7	20.6 [26.2]	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4 [82.4]	68.6	6.8	16.1 [17.6]	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3 [76.8]	69.1	6.3	22.7 [23.2]	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8 [85.8]	79.7	5.0	14.0 [14.2]	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4 [94.2]	87.8	5.6	5.8 [5.9]	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合* ² のみがある	100.0 (6.3)	88.6 [93.7]	76.4	12.2	6.0 [6.3]	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2 [59.1]	42.5	9.7	36.1 [40.9]	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7 [99.9]	29.6	53.0	0.0 [0.1]	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8 [67.6]	28.0	2.9	14.8 [32.4]	13.1	1.6	46.7

* 1 : 本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

* 2 : 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

* : 【】内は、36協定を締結している事業場を100%としたときの割合

（研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェSSIONAL制度適用者を除く）
（36協定を締結している事業所（回答総数の49.7%）に限る）

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

時間外労働時間*1（1か月）の平均

（時間を整数値で回答）
（注）令和6年6月の実績

割合（%）		計	0時間	0時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全事業所計		100.0	21.7	59.4 【81.1】	12.4 【93.5】	1.1	0.2	0.2	0.9
事業所規模	1～9人	100.0 (52.1)	25.9	52.2 【78.1】	12.5 【90.6】	1.3	0.3	—	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7 【85.3】	11.4 【96.7】	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3 【83.2】	12.8 【96.0】	1.0	—	—	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5 【83.3】	14.1 【97.4】	1.1	—	—	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8 【79.7】	15.8 【95.5】	0.6	0.2	—	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0 【84.0】	10.1 【94.1】	2.5	—	—	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合*2 のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8 【78.0】	11.8 【89.8】	0.3	—	1.7	6.9
	過半数組合ではない 労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4 【85.3】	13.4 【98.7】	0.1	—	—	—
	過半数組合と過半数 組合ではない労働組 合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0 【90.2】	8.2 【98.4】	—	—	—	—
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1 【81.2】	12.4 【93.6】	1.3	0.2	—	0.1
適用猶予業種の 有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0 【72.9】	17.0 【89.9】	2.2	0.5	—	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7 【83.1】	11.4 【94.5】	0.9	0.1	0.3	1.1

*1：法定労働時間（一部を除き1週に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。法定休日労働時間は含まない。

*2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

*：【】内は当該時間以下の事業場の累計の割合

1か月あたりの平均残業時間*1

(注) 令和6年4月～6月の実績の平均
(SA)

割合 (%)		計	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全労働者計		100.0	91.7	5.2	1.2	0.3	0.1
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	90.7	2.6	0.3	0.2	—
	10～29人	100.0(24.7)	95.1	4.2	0.5	0.1	—
	30～49人	100.0(11.2)	92.5	6.4	0.4	0.2	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	91.7	5.2	2.6	0.0	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	89.1	9.8	0.6	0.2	0.1
	300人以上	100.0(17.0)	89.9	4.4	3.1	1.1	0.5
性別	男性	100.0(54.7)	90.3	6.6	2.1	0.5	0.2
	女性	100.0(44.8)	93.8	3.2	0.1	0.1	0.0
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	99.9	0.1	—	0.0	—
	20～29歳	100.0(14.8)	93.1	3.6	2.5	0.4	0.3
	30～39歳	100.0(20.7)	93.9	4.0	1.7	0.4	0.0
	40～49歳	100.0(24.4)	89.4	8.8	0.8	0.4	0.3
	50～59歳	100.0(25.8)	94.1	4.4	1.0	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	93.3	5.6	0.2	0.1	0.0
	65歳以上	100.0(6.6)	80.3	1.2	0.1	—	—

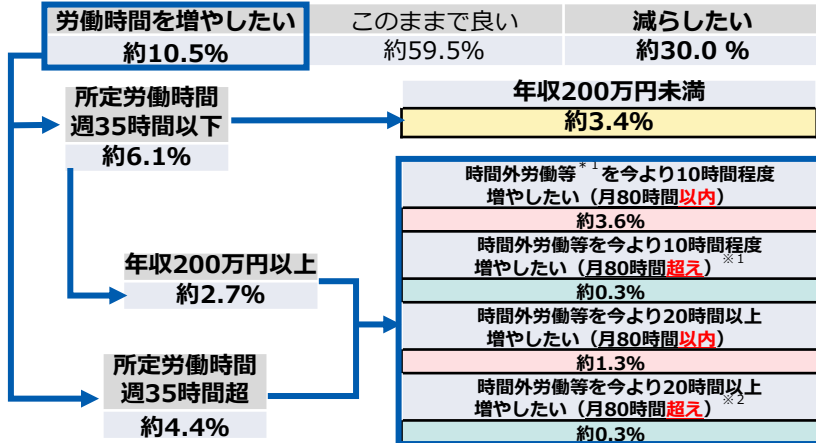
* 1：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

※ ※1と※2の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n= 315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n= 3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6] ^{*2}	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

* 1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

* 2： [] 内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリングを実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	<企業ヒアリング：327社> 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社 <労働者ヒアリング：97人> 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

現状のままがいい（201社）	増やしたい（53社） ^{*1}	減らしたい（73社）
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。 ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。 ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 上限規制の枠内（25社） ・ 上限規制を超えて（17社）^{*2} ・ 月45時間・年6回を超えて（11社） ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。

※ 1、2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

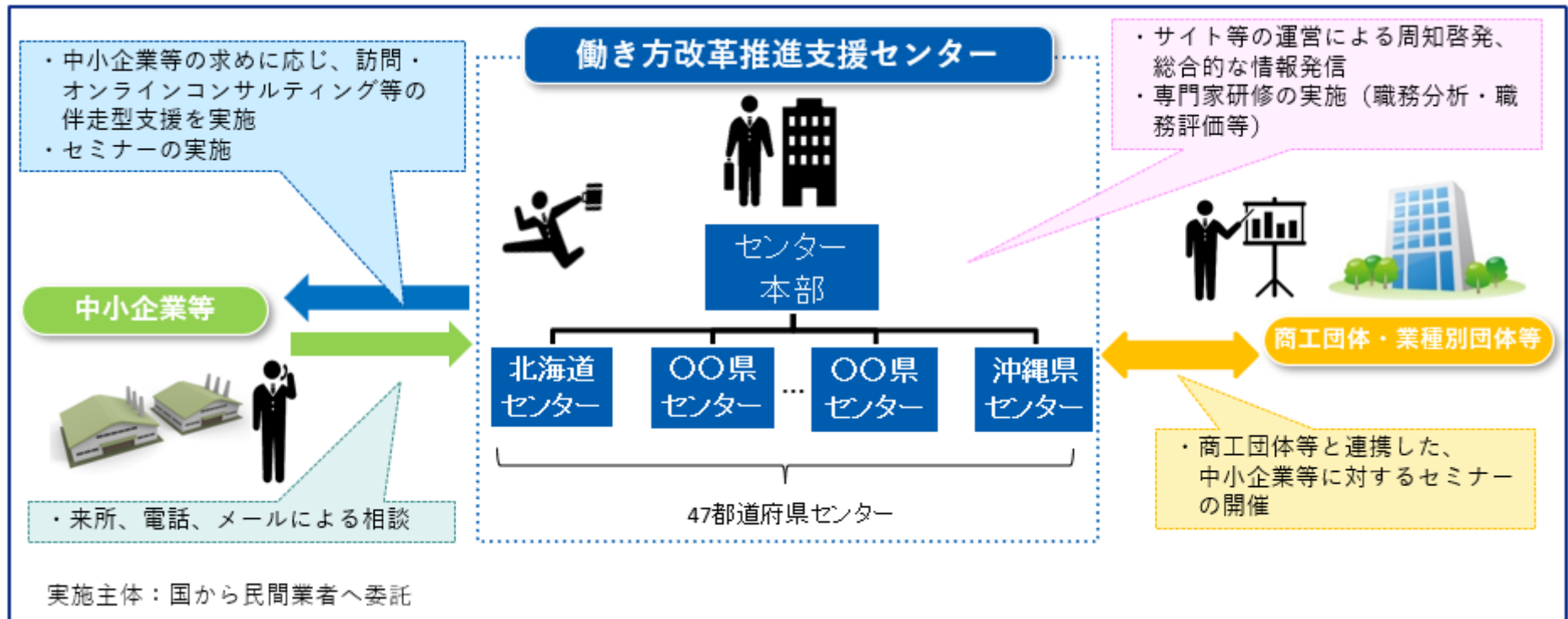
- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したものを。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

働き方改革推進支援センターとは

- ▶ 「働き方改革推進支援センター」は、**中小企業・小規模事業者等**の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、**全国47都道府県**に設置されています。
- ▶ 労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革全般の取組に関する**個別相談やコンサルティング等**を実施しています。



よろず支援拠点との連携の現状・必要性

働き方改革推進支援センター長へのアンケートから、今後の連携について以下の示唆が得られた。

- ▶ 現時点では、よろず支援拠点と連携できていないセンターもあり、**今後更なる連携を図っていく必要がある。**
- ▶ 特に「**合同説明会の開催**」や「**セミナーの共催**」について現状は連携できていないところ、**連携を強化したいという意向がある。**
- ▶ **伴走型支援**においても互いの専門性・強みを活かしつつ連携することで、**より一層効果的な支援が期待できる。**
- ▶ 既にある好事例を参考に、互いの専門性・強みを活かしつつ、**連携を全国に広げていくことが必要である。**

労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催 [令和6年度実績: 3,063回開催、参加者数: 78,294事業場]
- 個別訪問による支援の実施 [令和6年度実績: 19,591件]

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

連携

働き方改革推進
支援センター

労働政策審議会 労働条件分科会のこれまでの開催状況

○ これまでの開催状況は以下のとおり。

令和7年1月21日 労働基準関係法制研究会報告書についての議論（キックオフ）

2月28日 今後の議論の進め方、労働時間制度等に関する実態調査結果（速報）

3月11日 労働基準法における「労働者」及び「事業」

3月27日 労働時間制度等に関する実態調査結果（全体）

5月13日 労働時間総論、各論（上限規制、テレワーク、管理監督者等）

5月23日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

6月6日 労働時間各論（休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利、年次有給休暇）

6月16日 労働時間各論（副業・兼業）、集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数代表者等）

8月19日 労働時間各論（その他）

9月4日 労働時間制度等（主な意見の整理）、「総点検」について

9月30日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

10月27日 労働時間各論（法定休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利）

11月18日 労働時間各論（テレワーク、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示）

12月24日 労働時間各論（上限規制、年次有給休暇、裁量労働制等）

令和8年3月13日 働き方改革の「総点検」について

新設

⑤労働市場改革：労働市場改革分科会

体制

分科会長 厚生労働大臣

分科会長代理 厚生労働副大臣、政務官

構成員

石崎由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授

伊藤仁 日本商工会議所専務理事

片岡剛士 PwC コンサルティング（同）
上席執行役員、チーフエコノミスト

近藤絢子 東京大学社会科学研究所教授

坂本貴志 （株）インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所研究員

神保政史 日本労働組合総連合会事務局長

中根弓佳 サイボウズ（株）執行役員人事本部長

水島郁子 大阪大学大学院高等司法研究科教授

室賀貴穂 九州大学大学院経済学研究院准教授

藤原清明 日本経済団体連合会専務理事

山田久 法政大学教授

関係行政機関

内閣官房（成長戦略）、経産省（いずれも局長級）

※議題に応じて府規制、国交省や文科省にも出席要請

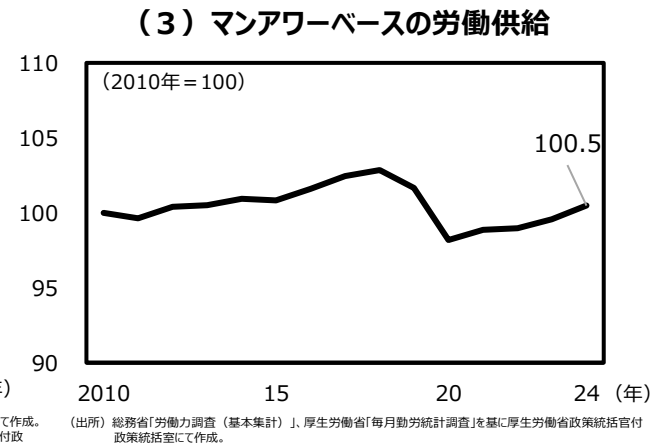
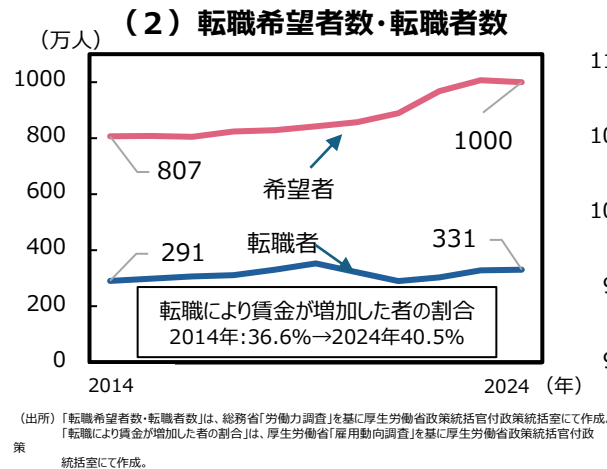
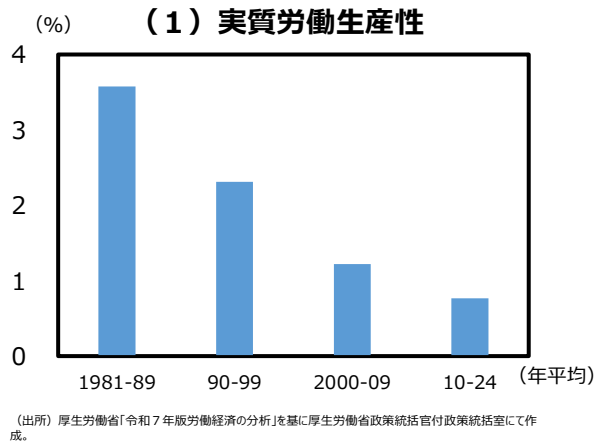
事務局：厚労省

5. 労働市場改革

現状と課題

人手不足など労働供給制約下にある中、労働生産性を高めるとともに、心身の健康の維持を前提に、雇用者の希望に応じた形で労働供給量を確保することが必要。

- (1) 労働生産性の向上：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。
- (2) 労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大。
- (3) 労働参加の確保：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備。



年内の主要な取組

- (1) ①「賃上げ」支援助成金パッケージによる、中小企業等の賃上げの支援（うち、業務改善助成金：352億円（25年度補正））。
- ②中小企業・小規模事業者の成長投資・生産性向上投資・省力化投資など政府全体で1兆円規模の支援。
- (2) 働き方改革関連法施行後5年の総点検として、業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について、実態把握を実施。
 現在の労働時間や希望労働時間数等についてアンケート調査を行うとともに、労使双方を対象に、時間外・休日労働協定（36協定）の締結・活用状況、労働時間上限規制に係る問題意識等について、ヒアリング調査を実施。結果は、26年1月目途に公表予定。

5. 労働市場改革

年明け以降の主要な取組

(1) 見つける、学ぶ、変わるをサポート

①労働生産性の向上

- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援。教育訓練給付金の指定講座の効果把握のための仕組みを検討（25年度内）。26年度の早い時期から、実施することを目指す。
- 産業界・地域のニーズも踏まえたり・スキリングを重点支援するため、求められるスキルの可視化や実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の制度の在り方について検討（～26年夏）。
- 教育訓練給付金の指定講座の指定プロセスや人材開発支援助成金の申請手続きの効率化について検討（～26年夏）。
- 「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開（26年度～）。



②労働移動の円滑化

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いたり・スキリング講座や求人に関する情報といったデータ連携の在り方について検討（～26年度）。
- 関係省庁に分散する情報提供サイトの連携・一体化を通じて、包括的で利便性の高い「ポータルサイト」を構築。そのサイトへのAI機能の装備、サイトを通じた申請手続きのデジタル化も併せて検討（～26年度）。
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充、アウトリーチ支援の全所での実施など、ハローワークの機能強化（26年度～）。
- 適正な民間職業紹介事業者の「見える化」（手数料率開示、適正事業者認定制度の利用促進）（継続）。



(2) 労働参加の確保

- 働き方改革関連法施行後5年の総点検調査の結果を公表（26年1月目途）。
- 柔軟な労働時間制度を含む現行制度の周知、中小企業の36協定締結及びその活用に向けた支援の検討（～26年夏）。
- 良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制に係る政策対応の在り方等について、多角的に検討（26年夏に進捗を整理）。
- 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討（26年度～）。女性の健康課題に取り組む企業を評価する仕組み、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策の在り方の検討（～26年夏）。第3号被保険者の実情に関する調査研究・在り方の検討（継続）。
- 70歳までの就業確保や処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」の拡充（26年度～）。年齢にかかわらず健康状態に合わせ活躍できる機会を創出するシルバー人材センター等の取組の推進（継続）。



令和7年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査 概要

調査目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
対象者	モニター調査会社に登録している労働者（都道府県別に割付）
調査期間	令和7年10月
実施主体	株式会社クロス・マーケティング
調査手法	モニター調査により実施
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等） 等

※ 本資料は、株式会社クロス・マーケティング実施の「令和7年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査」のデータを基に、厚生労働省労働基準局で作成。

※ 副業・兼業に関する調査項目を除き、二つ以上の仕事をしている場合は、そのうち主な仕事についての回答を求めた。（就業時間の長いもの、又は収入の多いものを主な仕事としつつ、これらによっても決められない場合は、回答者が主と考えている仕事についての回答を求めた。）

基本属性①

産業

(n=3,000、SA)

産業	割合 (%)	
農業	0.9	(n=28)
林業	0.2	(n=7)
漁業	0.1	(n=3)
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.2	(n=5)
建設業	5.4	(n=163)
製造業	21.1	(n=633)
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	(n=46)
情報通信業	5.2	(n=156)
運輸業, 郵便業	4.5	(n=134)
卸売業, 小売業	10.8	(n=323)
金融業, 保険業	3.0	(n=90)
不動産業, 物品賃貸業	1.8	(n=55)
学術研究, 専門・技術サービス業* ¹	1.5	(n=46)
宿泊業, 飲食サービス業	3.5	(n=106)
生活関連サービス業, 娯楽業	2.4	(n=73)
教育, 学習支援業	3.9	(n=118)
医療, 福祉	13.3	(n=400)
複合サービス事業 (郵便局, 協同組合など)	0.9	(n=27)
サービス業 (他に分類されないもの)* ²	10.1	(n=303)
公務	5.1	(n=152)
分類不能の産業	4.4	(n=132)

企業規模 (労働者数) *³

(n=3,000、SA)

企業規模 (労働者数)	割合 (%)	
1,000人以上	26.1	(n=784)
500~999人	7.2	(n=216)
300~499人	6.1	(n=182)
100~299人	13.9	(n=416)
50~99人	9.9	(n=296)
30~49人	6.6	(n=197)
10~29人	8.2	(n=246)
1~9人	6.9	(n=208)
わからない	15.2	(n=455)

性別

(n=3,000、SA)

性別	割合 (%)	
男性	56.5	(n=1,694)
女性	42.9	(n=1,288)
その他	0.6	(n=18)

年齢

(該当年齢を整数値で回答)

年齢	割合 (%)	
20歳未満	0.2	(n=6)
20~29歳	28.0	(n=839)
30~39歳	17.7	(n=530)
40~49歳	15.4	(n=462)
50~59歳	15.8	(n=475)
60~64歳	9.5	(n=286)
65歳以上	13.4	(n=402)

* 1 : 広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医療業、写真業など。

* 2 : 廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。

* 3 : 本社、支社等を合わせた企業全体の労働者数

基本属性②

就業形態

(n=3,000、SA)

就業形態	割合 (%)	
正規の職員・従業員	62.8	(n=1,883)
パート* ¹	15.5	(n=464)
アルバイト* ¹	7.9	(n=238)
派遣社員* ²	3.6	(n=109)
契約社員 (雇用期間に定めのある)	6.8	(n=205)
嘱託* ³	1.7	(n=51)
その他 (雇われている人)	1.7	(n=50)

適用されている労働時間制度

(n=3,000、SA)

適用されている労働時間制度	割合 (%)	
通常の労働時間制度 (「研究開発業務従事者」を除く。)	67.0	(n=2,010)
フレックスタイム制	10.3	(n=308)
変形労働時間制	6.8	(n=204)
裁量労働制	1.6	(n=49)
事業場外みなし労働時間制	0.5	(n=16)
高度プロフェッショナル制度	0.3	(n=10)
管理監督者	0.7	(n=20)
研究開発業務従事者	0.9	(n=26)
上記以外	11.9	(n=357)

年収総額*⁴

(n=3,000、SA)

年収総額	割合 (%)	
50万円未満	4.6	(n=139)
50万円以上100万円未満	6.1	(n=182)
100万円以上150万円未満	6.8	(n=203)
150万円以上200万円未満	6.5	(n=195)
200万円以上250万円未満	7.8	(n=235)
250万円以上300万円未満	9.0	(n=269)
300万円以上400万円未満	17.4	(n=522)
400万円以上500万円未満	13.2	(n=396)
500万円以上600万円未満	9.2	(n=276)
600万円以上700万円未満	6.1	(n=184)
700万円以上800万円未満	4.4	(n=132)
800万円以上900万円未満	2.0	(n=59)
900万円以上1,000万円未満	2.2	(n=65)
1,000万円以上1,250万円未満	2.4	(n=71)
1,250万円以上1,500万円未満	1.0	(n=30)
1,500万円以上	1.4	(n=42)

* 1 : 「パート」、「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」それぞれに近い名称で呼ばれている人

* 2 : 「派遣社員」は労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業場などに雇用され、そこから派遣される人 (派遣社員は他に当てはまるものがあっても、「派遣社員」)

* 3 : 「嘱託」とは労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」又はそれに近い名称で呼ばれている人

* 4 : 令和6年の課税前収入

基本属性③

住まい（都道府県）

(n=3,000、SA)

住まい（都道府県）	割合（%）	
北海道	4.1	(n=123)
青森県	1.0	(n=29)
岩手県	0.9	(n=28)
宮城県	1.8	(n=55)
秋田県	0.7	(n=22)
山形県	0.8	(n=24)
福島県	1.4	(n=42)
茨城県	2.3	(n=68)
栃木県	1.5	(n=46)
群馬県	1.5	(n=46)
埼玉県	6.0	(n=179)
千葉県	5.1	(n=152)
東京都	11.6	(n=348)
神奈川県	7.5	(n=225)
新潟県	1.7	(n=51)
富山県	0.8	(n=24)
石川県	0.9	(n=27)
福井県	0.6	(n=18)
山梨県	0.6	(n=19)
長野県	1.6	(n=48)
岐阜県	1.5	(n=46)
静岡県	2.8	(n=85)
愛知県	6.0	(n=180)
三重県	1.4	(n=41)

滋賀県	1.1	(n=34)
京都府	2.0	(n=61)
大阪府	7.1	(n=213)
兵庫県	4.3	(n=129)
奈良県	1.0	(n=31)
和歌山県	0.7	(n=21)
鳥取県	0.4	(n=13)
島根県	0.5	(n=15)
岡山県	1.5	(n=44)
広島県	2.2	(n=65)
山口県	1.0	(n=31)
徳島県	0.6	(n=17)
香川県	0.7	(n=22)
愛媛県	1.0	(n=31)
高知県	0.5	(n=15)
福岡県	4.1	(n=122)
佐賀県	0.6	(n=19)
長崎県	1.0	(n=30)
熊本県	1.3	(n=40)
大分県	0.9	(n=26)
宮崎県	0.8	(n=25)
鹿児島県	1.2	(n=36)
沖縄県	1.1	(n=34)

基本属性④

所定労働時間（1週）

(n=3,000、SA)

所定労働時間（1週）	割合（%）	
10時間以下	11.2	(n=335)
10時間超20時間以下	11.5	(n=345)
20時間超30時間以下	10.5	(n=314)
30時間超35時間以下	8.4	(n=252)
35時間超40時間以下	32.6	(n=977)
40時間超	25.9	(n=777)

1週間に実際に働いている 平均的な時間*1

(n=3,000、SA)

1週間あたりの実労働時間	割合（%）	
10時間以下	14.8	(n=443)
10時間超20時間以下	11.6	(n=347)
20時間超30時間以下	9.1	(n=273)
30時間超40時間以下	24.3	(n=730)
40時間超50時間以下	29.1	(n=872)
50時間超60時間以下	7.5	(n=226)
60時間超70時間以下	1.9	(n=57)
70時間超	1.7	(n=52)

1月あたりの平均的な時間外労働等 の時間*2（直近3月平均）

(n=3,000、SA)

1月あたりの平均的な 時間外労働等の時間 （直近3月平均）	割合（%）	
0時間	24.8	(n=745)
0時間超10時間以下	23.4	(n=701)
10時間超20時間以下	14.0	(n=420)
20時間超30時間以下	8.6	(n=259)
30時間超40時間以下	9.7	(n=292)
40時間超45時間以下	6.4	(n=193)
45時間超60時間以下	4.7	(n=141)
60時間超80時間以下	3.5	(n=104)
80時間超100時間未満	1.6	(n=47)
100時間以上	3.3	(n=98)

* 1：「1週間に実際に働いている平均的な時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

* 2：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

基本属性⑤

副業・兼業の有無・副業先*1

(n=3,000、SA)

副業・兼業の有無・副業先	割合 (%)	
本業の関連会社*2で副業・兼業を行っている	3.8	(n=115)
本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	7.6	(n=227)
副業・兼業は行っていない	88.6	(n=2,658)

副業・兼業に従事している時間（1か月）

(n=342、SA)

副業・兼業に従事している時間 （1か月）	割合 (%)	
10時間以下	40.1	(n=137)
10時間超20時間以下	17.8	(n=61)
20時間超30時間以下	14.0	(n=48)
30時間超40時間以下	11.1	(n=38)
40時間超45時間以下	5.6	(n=19)
45時間超60時間以下	4.7	(n=16)
60時間超80時間以下	3.8	(n=13)
80時間超100時間未満	0.3	(n=1)
100時間以上	2.6	(n=9)

割増賃金の支払い

(n=3,000、SA)

割増賃金の支払い	割合 (%)	
すべて払われている	54.9	(n=1,646)
ほとんど払われている	10.6	(n=318)
一部は払われている	7.5	(n=226)
ほとんど払われていない	3.4	(n=101)
全く払われていない	8.9	(n=268)
分からない	14.7	(n=441)

* 1：自身で副業・兼業だと考えている仕事先

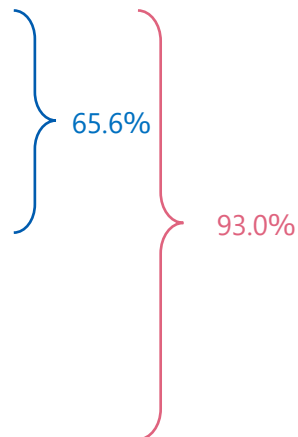
* 2：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

妥当だと考える時間外労働等の時間

妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間*1

(n=3,000、SA)

妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間	割合 (%)
0時間	21.7
0時間超10時間以下	28.8
10時間超20時間以下	15.1
20時間超30時間以下	10.5
30時間超40時間以下	9.4
40時間超45時間以下	7.5
45時間超60時間以下	2.7
60時間超80時間以下	2.0
80時間超100時間未満	0.9
100時間以上	1.4



* 1 : 「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識

労働時間の長さについてどのように感じるか

(n=3,000、SA)

労働時間の長さについてどのように感じるか	割合 (%)
多い	7.9
やや多い	18.4
ちょうどよい	59.7
やや少ない	7.3
少ない	6.6

労働時間をどのようにしたいか

(n=3,000、SA)

労働時間をどのようにしたいか	割合 (%)	
減らしたい	11.7	30.0%
やや減らしたい	18.2	
このままでよい	59.5	
やや増やしたい	7.3	10.5%
増やしたい	3.2	

どのようなときに「減らしたい」と思うか

(n=899、SA)

どのようなときに「減らしたい」と思うか	割合 (%)
常に減らしたい	64.1
減らしたいが、特定の期間（時期）に増やしたい	23.4
減らしたいが、時々増やしたい	12.6

どのようなときに「増やしたい」と思うか

(n=315、SA)

どのようなときに「増やしたい」と思うか	割合 (%)
常に増やしたい	36.2
増やしたいが、特定の期間（時期）に減らしたい	28.3
増やしたいが、時々減らしたい	35.6

労働時間の認識（労働時間の長さについてどのように感じるか）

労働時間の長さについてどのように感じるか

(n=3,000、SA)

割合 (%)		計	多い	やや多い	ちょうどよい	やや少ない	少ない
全労働者計		100.0	7.9	18.4	59.7	7.3	6.6
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.6 (5.7)	1.3 (11.6)	6.4 (57.6)	1.1 (9.6)	1.7 (15.5)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.5 (4.1)	1.4 (12.2)	7.5 (65.2)	1.4 (12.5)	0.7 (6.1)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.3 (2.5)	1.4 (13.4)	6.9 (66.2)	1.1 (10.2)	0.8 (7.6)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.2 (2.8)	1.4 (16.3)	5.5 (65.9)	0.8 (9.1)	0.5 (6.0)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	2.3 (7.2)	7.0 (21.5)	20.1 (61.6)	1.7 (5.1)	1.5 (4.6)
	40時間超	25.9 (100.0)	4.0 (15.4)	6.0 (23.0)	13.3 (51.2)	1.3 (4.9)	1.4 (5.4)
平均実労働時間*1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	0.8 (5.6)	2.0 (13.8)	8.7 (58.9)	1.1 (7.7)	2.1 (14.0)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.4 (3.7)	1.4 (12.1)	7.3 (63.4)	1.4 (11.8)	1.0 (8.9)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.3 (3.3)	1.1 (11.7)	5.9 (65.2)	1.1 (11.7)	0.7 (8.1)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	0.9 (3.8)	3.8 (15.5)	16.6 (68.2)	1.9 (7.7)	1.2 (4.8)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	2.3 (7.9)	7.1 (24.4)	17.2 (59.2)	1.5 (5.2)	1.0 (3.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.7 (22.1)	2.6 (34.1)	2.8 (37.6)	0.3 (3.5)	0.2 (2.7)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (38.6)	0.3 (17.5)	0.7 (35.1)	0.1 (3.5)	0.1 (5.3)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (9.6)	0.5 (26.9)	0.0 (0.0)	0.4 (21.2)

(注) 割合 (%) は、全体 (n=3,000) に対するもの。() 内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

* 1 : 「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した1週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

(n=3,000、SA)

割合 (%)		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		100.0	11.7	18.2	59.5	7.3	3.2
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.9 (8.4)	1.4 (12.2)	7.1 (63.9)	1.1 (10.1)	0.6 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.7 (5.8)	1.1 (9.9)	7.9 (68.7)	1.4 (12.2)	0.4 (3.5)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.4 (4.1)	1.8 (16.9)	6.8 (65.0)	1.1 (10.2)	0.4 (3.8)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.5 (5.6)	1.7 (20.2)	5.2 (61.5)	0.8 (9.9)	0.2 (2.8)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	4.1 (12.6)	7.0 (21.6)	19.2 (59.1)	1.6 (4.9)	0.6 (1.8)
	40時間超	25.9 (100.0)	5.1 (19.8)	5.2 (20.2)	13.3 (51.4)	1.3 (4.9)	1.0 (3.7)
平均実労働時間*1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	1.1 (7.4)	2.4 (16.0)	9.2 (62.1)	1.3 (9.0)	0.8 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.6 (4.9)	1.4 (12.1)	7.9 (68.3)	1.2 (10.4)	0.5 (4.3)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.4 (4.0)	1.3 (14.7)	6.0 (65.9)	1.0 (10.6)	0.4 (4.8)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	2.1 (8.5)	4.1 (17.0)	15.8 (64.9)	1.9 (7.9)	0.4 (1.6)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	4.4 (15.0)	6.1 (21.0)	16.5 (56.7)	1.5 (5.0)	0.7 (2.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.9 (24.8)	2.2 (28.8)	3.1 (40.7)	0.3 (3.5)	0.2 (2.2)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (35.1)	0.5 (26.3)	0.7 (35.1)	0.0 (0.0)	0.1 (3.5)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (13.5)	0.5 (26.9)	0.1 (7.7)	0.2 (9.6)

(注) 割合 (%) は、全体 (n=3,000) に対するもの。() 内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

* 1 : 「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した1週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

(n=3,000、SA)

割合 (%)		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		100.0	11.7	18.2	59.5	7.3	3.2
時間外労働等時間*1 (月) (直近3ヶ月平均)	0時間	24.8 (100.0)	1.4 (5.8)	2.8 (11.3)	17.4 (69.9)	2.3 (9.4)	0.9 (3.6)
	0時間超10時間以下	23.4 (100.0)	2.2 (9.6)	4.3 (18.4)	14.6 (62.5)	1.6 (6.8)	0.6 (2.7)
	10時間超20時間以下	14.0 (100.0)	2.0 (14.3)	3.4 (24.0)	7.5 (53.3)	0.7 (5.2)	0.4 (3.1)
	20時間超30時間以下	8.6 (100.0)	1.4 (16.2)	2.0 (23.2)	4.5 (52.1)	0.5 (5.8)	0.2 (2.7)
	30時間超40時間以下	9.7 (100.0)	1.5 (15.8)	2.1 (21.2)	5.5 (56.2)	0.6 (5.8)	0.1 (1.0)
	40時間超45時間以下	6.4 (100.0)	0.8 (13.0)	1.2 (19.2)	3.7 (57.5)	0.5 (7.3)	0.2 (3.1)
	45時間超60時間以下	4.7 (100.0)	0.6 (12.8)	1.2 (25.5)	2.5 (53.9)	0.2 (4.3)	0.2 (3.5)
	60時間超80時間以下	3.5 (100.0)	0.8 (22.1)	0.4 (11.5)	1.8 (51.0)	0.4 (12.5)	0.1 (2.9)
	80時間超100時間未満	1.6 (100.0)	0.3 (21.3)	0.3 (21.3)	0.7 (46.8)	0.1 (4.3)	0.1 (6.4)
	100時間以上	3.3 (100.0)	0.6 (18.4)	0.5 (16.3)	1.4 (42.9)	0.4 (12.2)	0.3 (10.2)
労働時間の認識 (労働時間の長さについてどのように感じるか)	多い	7.9 (100.0)	6.0 (75.2)	1.3 (16.8)	0.4 (5.0)	0.1 (1.3)	0.1 (1.7)
	やや多い	18.4 (100.0)	3.8 (20.4)	10.3 (55.9)	4.0 (21.7)	0.4 (2.0)	0.0 (0.0)
	ちょうどよい	59.7 (100.0)	1.4 (2.3)	5.8 (9.7)	49.6 (83.1)	2.5 (4.2)	0.4 (0.7)
	やや少ない	7.3 (100.0)	0.1 (1.8)	0.6 (7.8)	2.8 (39.0)	3.3 (45.4)	0.4 (6.0)
	少ない	6.6 (100.0)	0.5 (7.0)	0.2 (3.5)	2.7 (40.2)	1.0 (15.6)	2.2 (33.7)

(注) 割合 (%) は、全体 (n=3,000) に対するもの。() 内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

*1: 「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか							(n=3,000、SA)
割合 (%)		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		100.0	11.7	18.2	59.5	7.3	3.2
産業	農業	100.0 (0.9)	10.7	10.7	53.6	17.9	7.1
	林業	100.0 (0.2)	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0
	漁業	100.0 (0.1)	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	鉱業，採石業，砂利採取業	100.0 (0.2)	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0
	建設業	100.0 (5.4)	9.2	20.2	63.2	6.1	1.2
	製造業	100.0 (21.1)	10.9	19.7	58.5	7.1	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0 (1.5)	15.2	10.9	69.6	4.3	0.0
	情報通信業	100.0 (5.2)	17.9	19.9	54.5	5.8	1.9
	運輸業，郵便業	100.0 (4.5)	13.4	16.4	59.7	6.7	3.7
	卸売業，小売業	100.0 (10.8)	7.7	16.7	64.7	6.2	4.6
	金融業，保険業	100.0 (3.0)	12.2	22.2	61.1	3.3	1.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0 (1.8)	16.4	16.4	56.4	10.9	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業 ^{*1}	100.0 (1.5)	19.6	17.4	56.5	4.3	2.2
	宿泊業，飲食サービス業	100.0 (3.5)	11.3	9.4	61.3	15.1	2.8
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0 (2.4)	11.0	17.8	61.6	4.1	5.5
	教育，学習支援業	100.0 (3.9)	14.4	20.3	56.8	6.8	1.7
	医療，福祉	100.0 (13.3)	14.3	22.3	53.8	6.8	3.0
	複合サービス事業（郵便局，協同組合など）	100.0 (0.9)	11.1	18.5	70.4	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの） ^{*2}	100.0 (10.1)	10.9	14.9	64.0	8.9	1.3
	公務	100.0 (5.1)	13.2	21.1	57.9	5.9	2.0
分類不能の産業	100.0 (4.4)	6.1	12.1	60.6	11.4	9.8	

* 1：広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医学、写真業など。

* 2：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。

(注1) 割合 (%) は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。() 内の割合は、全体 (n=3,000) に対するもの。

(注2) 産業毎の回答数が小さいことに留意が必要。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

(n=3,000、SA)

労働時間をどのようにしたいか	割合 (%)
減らしたい	11.7
やや減らしたい	18.2
このままでよい	59.5
やや増やしたい	7.3
増やしたい	3.2

30.0%

10.5%

減らしたい理由

(n=899、MA)

このままでよい理由

(n= 1,786、MA)

増やしたい理由

(n= 315、MA)

労働時間を減らしたい理由

割合 (%)

自分の時間を持ちたいから	66.7
生産性を上げたいから	11.1
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4
副業・兼業をしたいから	7.6
自身の健康を害しないため	39.6
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0
今の仕事が好きではないから	12.2
その他	3.0

労働時間がこのままでよい理由

割合 (%)

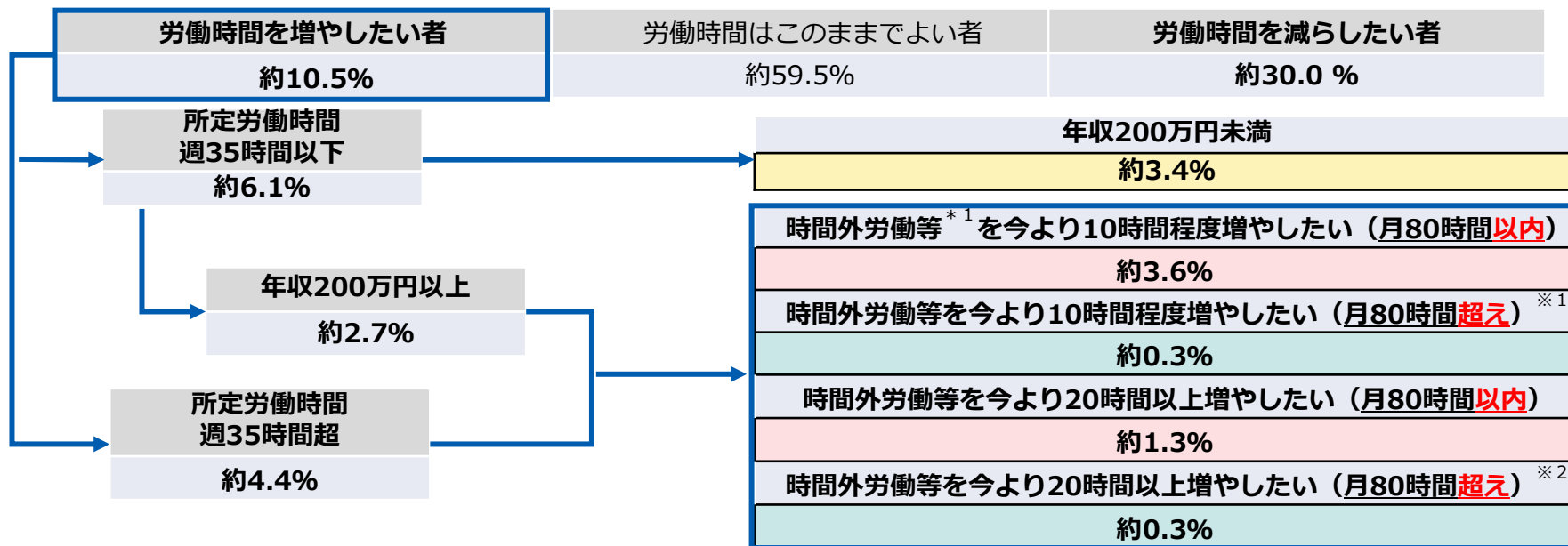
労働時間を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから	11.4
収入を維持したいから	32.0
自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから	44.3
これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから	16.3
自分の収入増や企業の成長に期待ができないから	7.7
その他	11.6

労働時間を増やしたい理由

割合 (%)

仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
自分のペースで仕事をしたいから	19.7
たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6
所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

労働時間の増減希望状況



(注1) 「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」及び「時間外労働等時間(月)(直近3ヶ月平均)」それぞれの選択肢の上限・下限の中間値を用いて計上
 (注2) 上記のほか、「時間外労働等時間(月)(直近3ヶ月平均)」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%
 ※ ※1と※2の合計は約0.5%

(参考) ◆労働時間を増やしたい理由

労働時間を増やしたい理由	割合
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2%
業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0%
自分のペースで仕事をしたいから	19.7%
たくさん稼ぎたいから(「所定労働時間以外の労働分の収入(残業代)がないと家計が厳しいから」を除く)	41.6%
所定労働時間以外の労働分の収入(残業代)がないと家計が厳しいから	15.6%
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1%
会社や社会に貢献したいから	9.8%
その他	11.7%

◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合	21.7%	43.9% [65.6%] ^{*2}	27.4% [93.0%]	2.7%	2.0%	0.9%	1.4%

*1: 「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。 *2: []内は当該時間以下の割合の累計を表す。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

(n=3,000、SA)

割合 (%)		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		100.0	11.7	18.2	59.5	7.3	3.2
割増賃金の支払い	すべて払われている	54.9 (100.0)	5.1 (9.2)	8.3 (15.1)	36.4 (66.3)	3.9 (7.1)	1.3 (2.3)
	ほとんど払われている	10.6 (100.0)	1.2 (11.6)	2.8 (26.4)	5.4 (50.6)	1.0 (9.4)	0.2 (1.9)
	一部は払われている	7.5 (100.0)	1.2 (16.4)	2.4 (31.9)	3.4 (45.1)	0.4 (4.9)	0.1 (1.8)
	ほとんど払われていない	3.4 (100.0)	0.5 (14.9)	1.0 (30.7)	1.5 (44.6)	0.2 (5.9)	0.1 (4.0)
	全く払われていない	8.9 (100.0)	2.4 (26.9)	2.3 (25.7)	3.5 (38.8)	0.5 (5.6)	0.3 (3.0)
	分からない	14.7 (100.0)	1.3 (8.8)	1.4 (9.8)	9.4 (64.2)	1.3 (9.1)	1.2 (8.2)

(注) 割合 (%) は、全体 (n = 3,000) に対するもの。 () 内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

割合 (%)		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		100.0	11.7	18.2	59.5	7.3	3.2
副業・兼業の有無、副業先 (n=3,000、SA)	本業の関連会社で 副業・兼業を行っている	3.8 (100.0)	0.4 (10.4)	1.0 (27.0)	2.0 (53.0)	0.3 (8.7)	0.0 (0.9)
	本業の関連会社以外で 副業・兼業を行っている	7.6 (100.0)	0.7 (9.3)	2.1 (27.3)	3.9 (51.5)	0.6 (7.9)	0.3 (4.0)
	副業・兼業は行っていない	88.6 (100.0)	10.6 (12.0)	15.1 (17.1)	53.6 (60.5)	6.4 (7.2)	2.9 (3.2)
副業・兼業に 従事している 時間（1か月） (n=342、SA)	10時間以下	4.6 (100.0)	0.5 (11.7)	1.1 (23.4)	2.5 (54.0)	0.4 (8.8)	0.1 (2.2)
	10時間超20時間以下	2.0 (100.0)	0.1 (6.6)	0.7 (32.8)	1.1 (55.7)	0.1 (3.3)	0.0 (1.6)
	20時間超30時間以下	1.6 (100.0)	0.1 (8.3)	0.6 (35.4)	0.7 (43.8)	0.1 (8.3)	0.1 (4.2)
	30時間超40時間以下	1.3 (100.0)	0.1 (10.5)	0.3 (26.3)	0.6 (50.0)	0.1 (7.9)	0.1 (5.3)
	40時間超45時間以下	0.6 (100.0)	0.0 (5.3)	0.2 (31.6)	0.3 (52.6)	0.1 (10.5)	0.0 (0.0)
	45時間超60時間以下	0.5 (100.0)	0.0 (0.0)	0.2 (31.3)	0.2 (43.8)	0.1 (18.8)	0.0 (6.3)
	60時間超80時間以下	0.4 (100.0)	0.1 (15.4)	0.1 (15.4)	0.3 (69.2)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	80時間超100時間未満	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	100時間以上	0.3 (100.0)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)	0.1 (33.3)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)

(注) 割合 (%) は、全体 (n = 3,000) に対するもの。() 内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

ヒアリング調査 調査項目

「働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて検討」を行うこととされていることを踏まえ、令和7年10月以降、働き方改革の「総点検」として、ヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の項目は以下のとおり。

<p>【企業ヒアリング】 対象：327社</p>	<ul style="list-style-type: none">・企業概要（業種、従業員規模、売上高規模等）・時間外労働の実態・36協定の締結状況・割増賃金の設定状況・働き方改革関連法の施行後の取組・効果・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等）・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望
<p>【労働者ヒアリング】 対象：97人</p>	<ul style="list-style-type: none">・ヒアリング対象者の属性（役職、就業形態、年齢、年収等）・時間外労働の実態・働き方改革関連法の施行後の取組・効果・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等）・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望

企業ヒアリング調査 調査結果 (回答企業属性)

- ヒアリング対象企業（計327社）の業種、従業員規模、売上高規模（年間）の内訳は以下のとおり。
- 建設の事業、自動車運転の業務について令和6年4月から上限規制が適用されており、業種については、「建設業」及び「運輸業、郵便業」をはじめ、「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」等を対象に、都道府県労働局において企業ヒアリングを実施した。

(業種)		(売上高(年間))	
建設業	74社	1億円以下	36社
製造業	48社	1億円超10億円以下	136社
運輸業、郵便業	72社	10億円超	144社
卸売業、小売業	42社	※未回答等が11社	
宿泊業、飲食サービス業	43社		
医療、福祉	41社		
その他※	7社		

※「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」

(従業員規模)	
1～9人	42社
10～29人	83社
30～49人	49社
50～99人	40社
100～299人	54社
300～499人	14社
500～999人	22社
1000人～	23社

※企業・労働者からの回答（労働時間に関する希望）について、増やしたい程度やその理由・背景等については、厚生労働省において粗く分類したものの、複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

企業ヒアリング調査 調査結果

(現状の労働者の労働時間について、企業として①「現状のままがいい」と回答した企業)

- 現状の労働時間に関する企業としての希望について、「現状のままがいい」と回答した企業は201社（計327社）だった。その理由としては、現在の業務量との観点から（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（22社）、人材確保・定着の観点から（20社）等が挙げられた。

(主な意見)

○現在の業務量との観点から

- ・現在の労働時間で従業員の満足度も高く、現状のままが良い。【サービス業（他に分類されないもの）、10～29人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】
- ・会社として働き方の見直しに向けた取組を数年続けており今さら逆ベクトルに舵を切ろうとは思わない。人材確保の観点からも労働時間が長いと求職者から敬遠される。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、30時間超40時間以下】
- ・多能工化やDX化を進め、労働時間を増やしたい方向には向いていない。裁量労働制を導入し、時間を増やすインセンティブが働きにくい構造になっているなど、労働者からも増やしたいとの声はない。【学術研究、専門・技術サービス業、100～299人、一、0時間超10時間以下】
- ・労働時間を増やしはじめればきりが無い。上限を上げて現状におもねるより受発注の構造を考えるべき。【建設業、30～49人、10億円超、45時間超60時間以下】
- ・時間外労働の短縮に取り組んでおり、増やしたいとは考えていない。チーフクラスで、時間が足りないので労働時間を増やしてほしいとの声はある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、20時間超30時間以下】
- ・以前からワークライフバランスを意識した様々な取組を進めている。技術が求められる新規受注への対応もあり、現行の上限規制よりさらに厳格な制限とならないようにしてほしい。【製造業、10～29人、1億円超10億円以下、20時間超30時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

- ・無理のない範囲で業務をこなせているため、現状のまま特に問題ない。今の時間を超える残業は過労にもつながると思うので、会社としても残業をさせたくない。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・20-30代は残業、休日労働を望むものはいない。40-50代も残業が少ない生活を一旦知れば必要以上に働くことを望んでいない。【建設業、30～49人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・企業である以上、継続し発展するためには売上（利益）の増加は重要であるが、一方で、過労死等を生み出すような働き方が正しいとは思っていない。【製造業、100～299人、10億円超、0時間超10時間以下】
- ・会社の意識として、自動車運転者の時間外労働時間が月100時間に及ぶ状況はむしろ心配である。年960時間まで働くとなると健康面や安全面で相当厳しい時間数と認識している。自動車運転者の生命や健康を考えるとそこまで増やしたいとは思わない。【運輸業、郵便業、30～49人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】

※ 【】内は、回答企業の業種、従業員規模、売上高規模（年間）、時間外労働時間数（月平均）。次頁以降も同じ。

○人材確保・定着の観点から

- ・働きやすい、残業をあまりしない職場環境を作っていくことで、人材の確保（定着）につながっている。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・生産不足のため労働時間を増やしたい気持ちもあるが、労働時間を増やすと人材確保が困難となる可能性があり、商品の集約化等により対応。特定技能などの外国人労働者には「労働時間を増やしたい」との声はある。【製造業、100～299人、10億円超、0時間超10時間以下】
- ・労働者自身もワークライフバランスの意識が強くなっており、大幅な残業時間を指示等した場合、離職してしまう可能性がある。【建設業、10～29人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・自社のドライバーに継続して働いてもらうことを優先して考えると、ドライバーに無理をさせることはできない。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、20時間超30時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果

（現状の労働者の労働時間について、企業として②「減らしたい」と回答した企業）

- 現状の労働時間に関する企業としての希望について、「減らしたい」と回答した企業は73社（計327社）だった。その理由としては、人材確保・定着の観点から（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（18社）、人件費抑制の観点から（9社）等が挙げられた。

（主な意見）

○人材確保・定着の観点から

- ・労働時間が長いと、若手や家庭を持つ人材が定着しにくい。従業員の採用にも影響するので、労働時間は今よりも減らせるに越したことはない。
【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、20時間超30時間以下】
- ・コスト面、人材採用の面から時間外労働はできる限り減らしたい。【製造業、10～29人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・同業者だけではなく他業種とも人材を取り合っている状況であるため、残業の少ない他業種にも負けないように、残業時間を減らしたい。【運輸業、郵便業、30～49人、1億円超10億円以下、45時間超60時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

- ・従業員の健康の保持・増進を意識した取組を積極的に進めており、健康を害する可能性のある長時間労働を前提とする働き方については否定的。
【建設業、100～299人、10億円超、0時間超10時間以下】
- ・労働者の家族という時間の確保、健康管理等を考えると、拘束時間は少なければ少ないほどよいと考えている。【運輸業、郵便業、1～9人、1億円以下、20時間超30時間以下】
- ・職員の家庭における子育てや介護を優先できる環境を整備すること、ワークライフバランスを重視することを考えているため、労働時間は減らしたい。【医療、福祉業、10～29人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】

○人件費抑制の観点から

- ・人件費を抑制するため、これ以上労働時間を増やしたいとは思わない。【医療、福祉業、30～49人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果

(現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業)

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「増やしたい」と回答した企業は53社※¹ (計327社) だった。その理由としては、業務の性質の観点から(29社)、受注量を増やす観点から(9社)、労働者の希望の観点から(9社)、人手不足の観点から(7社)、仕事の完成度や技術を上げる観点から(5社)等の声があった。

※1…時間外労働時間数(月平均)の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社。

○「増やしたい」と回答した企業のうち、

①上限規制の枠(月100時間・複数月平均80時間、年720時間等)内で増やしたいと回答した企業は25社

②上限規制の枠(月100時間・複数月平均80時間、年720時間等)を超えて増やしたいと回答した企業は17社※²

③原則である月45時間・年6回を超えて増やしたいと回答した企業は11社

④その他、改善基準告示や労働者の年収の壁の制限なく労働時間を増やしたいという声などがあつた。

※2…時間外労働時間数(月平均)の内訳について、45時間以下の企業は17社のうち15社。

○増やしたいのに増やせない理由については、そもそも上限規制等の法令に抵触するため、長時間労働をしない文化が根付いているため、労働者の健康に対する不安があるから、労働者が長時間労働を希望しないから等の声があつた。

(主な意見)

○業務の性質の観点から

- ・天候の影響(酷暑・豪雨・積雪など)による作業遅延、計画変更が発生する場合は、労働時間を増やしたい。【建設業、50~99人、10億円超、10時間超20時間以下】
- ・繁忙期はかなり忙しく、年の上限は守れるが月の上限に収めるのが厳しいことがある。お金よりプライベートの時間がほしいと考える社員がほとんどで労働者からの労働時間を増やしたいという要望はあまり多くない。【製造業、10~29人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】
- ・改善基準告示に引っかけりそうな仕事(特に戻りのバラ積み)は結構断っている。上限規制(年960時間)が厳しいと思ったことはない。【運輸業、郵便業、10~29人、1億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
- ・土木工事は天候の影響を受けやすく、天候不良による工事の遅れを取り戻さなければならない場合には、限度を超えて労働時間を増やしたいと思うことがある。【建設業、50~99人、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果

(現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業)

○受注量を増やす観点から

- ・現在断っている条件の良い仕事を受けたい等の理由から、上限時間の範囲内で労働時間を増やしたい。ただ、上限を超えて時間外労働をさせると労働者の健康管理の面や交通事故の増加などの不安要素があるため、現行の基準については遵守すべきであると考えている。【運輸業、郵便業、50～99人、1億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
- ・工期が厳しく、残業で対応しないといけない現場を年数件ほど断っている。月の上限規制を考慮しないのであれば、受注できた。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】
- ・以前のように労働時間を増やせばもっと仕事を受注できるのではとの想いはある。ただ、既に長時間労働をしない文化が根付いているので、上限まで働く労働者はいない。【製造業、10～29人、1億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
- ・自治体の公共工事では提出書類が多く、民間工事は工期が短く、残業が多くなりがちである。【建設業、10～29人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】

○労働者の希望の観点から

- ・繁忙期は仕事がたくさんあり、ドライバーからも「もっと稼ぐために働きたい。」という声が上がっているため、繁忙期に限りもっと労働時間を増やしたい。【運輸業、郵便業、10～29人、1億円超10億円以下、30時間超40時間以下】
- ・30～40代の若い運転手から「子育て等にお金がかかり労働時間を増やしたい」とのニーズがある。運転手は「他の会社に行ったほうが（長い時間働くことができ）稼げる」という情報があれば、すぐに他の会社に移ってしまうため、困り込みのためにも増やしたい。【運輸業、郵便業、500～999人、10億円超、40時間超60時間以下】
- ・日給月給制の労働者には土曜日に働かせてあげたい。【建設業、10～29人、1億円超10億円以下、0時間】

企業ヒアリング調査 調査結果

(現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業)

○人手不足の観点から

- ・募集しても労働者が集まらず、若くて健康で働きたい労働者には上限規制の枠を超えてもっと働いてもらいたい。【運輸業、郵便業、1～9人、1億円超10億円以下、30時間超40時間以下】
- ・人手不足で客の受入れを制限するときもあるため、上限規制を超えることは休息时间、生活の時間から現実的ではないと考えるが月45時間の限度時間を超えて労働時間を増やしたいと思う。【宿泊業、飲食サービス業、1～9人、1億円以下、30時間超40時間以下】

○仕事の完成度や技術を上げる観点から

- ・若手の技術向上に今の労働時間で足りているのかは疑問。「どうしても」に備え、月の制限がもう少し柔軟だと助かる。当初は残業制限への不満も多かったが、蓋を開けてみれば、ベテランも休むようになってきた。【建設業、100～299人、10億円超、10時間超20時間以下】
- ・現場を統括する幹部から、「このまま時間外労働を制限し、十分な経験を積ませないという状況でよいのか」という危機感があることは聞いているが、時間外労働を月45時間超えてまで増やす必要性は感じない。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果

(労働者側からの労働時間に関する希望について)

- 企業に、「労働者側から「労働時間を増やしたい」との声があがることがあるか」を聞いたところ、140社（計327社）で「あり」、187社（計327社）で「なし」との回答だった。
- 「あり」の理由は、「もっと稼ぎたい」、「早く仕事を覚えたい」、「仕事の完成度を高めたい」等の声があった。

(主な意見)

○もっと稼ぎたい

- ・仕事があるのであれば、収入を増やしたいとの理由で、労働時間を増やしたいという声があがっている。【運輸業、郵便業、30～49人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・若いドライバーからは、賃金が歩合制のため、若いうちに稼ぎたいので労働時間を増やしたいという声がある。【運輸業、郵便業、10～29人、1億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
- ・子育て世代は休みが欲しいが、子育てが一段落した労働者からは、仕送りや老後の貯蓄のため労働時間を増やして稼ぎたい、との声が多い。【製造業、10～29人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・住宅ローンや子育て費用のために時間外労働を希望する者がいる。【運輸業、郵便業、50～99人、1億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
- ・正社員は、残業を命じられるだけで嫌がられ、労働時間を増やしたいとの声はないが、育児がひと段落したパート層の一部から、生活の足しに労働時間を増やしたいとの声がある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、0時間超10時間以下】

○早く仕事を覚えたい

- ・学習意欲の高い若手（採用2、3年目まで）は、図面をじっくり見て、今後に活かすために勉強したい等の理由で時間外労働を希望する場合があるが、4、5年目以降になると、仕事を覚えて自ら行動できるようになるため、時間外労働を増やしたいという意向は減ってくる。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】
- ・限られた時間で仕事が終わらない、自己研鑽する時間がない、自身の能力向上ができていないのではないかとといった声がある。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

○仕事の完成度を高めたい

- ・顧客の要望に応えたい、顧客が持つ不安をなくしたい、として労働時間を増やしたいという声上がる。【建設業、10～29人、1億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
- ・技術者としてもっと良いものを作りたい、良いものを作るための様々な検討をするための時間が欲しいという理由。【建設業、500～999人、10億円超、20時間超30時間以下】
- ・中堅社員からは、特に繁忙期は、取引先から電話がかかってこない営業時間外に書類作成などをゆっくり時間をかけてやりたいため残業をしたいという声は上がることはあるが、若手社員からは、残業をしたいという声は上がらない。【卸売業、小売業、1～9人、1億円超10億円以下、0時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果 (割増賃金率の設定状況)

○割増賃金率の設定状況について聞いたところ、295社の企業で法定どおりに設定していた。

○また、

一律に法定より高い割増賃金率

特別条項適用時に、法定より高い割増賃金率

深夜業に対して法定より高い割増賃金率

を設定している企業などがあつた。

(主な例)

○一律に法定より高い割増賃金率を設定している企業

- ・時間外労働の割増賃金は30%としている。【製造業、100~299人、10億円超、0時間超10時間以下】
- ・残業が生じた場合は労働者の負担に報いるため、法定を超える50%の割増賃金を適用している。【製造業、30~49人、10億円超、0時間超10時間以下】

○特別条項適用時に法定より高い割増賃金率を設定している企業

- ・「36協定指針」を踏まえ、特別条項の発動時には、法定を上回る28%の割増賃金を適用している。【製造業、500~999人、10億円超、0時間超10時間以下】
- ・45時間超の時間外労働については身体にかかる負荷が高いため、それに見合った賃金額となるよう割増賃金率を法定より高い30%としている。【運輸業、郵便業、1~9人、1億円以下、20時間超30時間以下】

○深夜業に対して法定より高い割増賃金率を設定している企業

- ・深夜勤務の負担や人材確保の観点から、3交代制の作業員の深夜割増のみ50%（法定25%）で継続的に設定している。【運輸業、郵便業、100~299人、10億円超、月30時間超40時間以下】

企業ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

○労働基準関係法に対する課題・要望については、制度の簡素化に関する意見、制度の周知徹底に関する意見、監督指導の徹底・改善に関する意見、その他個別制度に関する意見等があがった。

○制度の簡素化に関する意見

- ・労働時間制度を含めさまざまな制度が複雑化し、理解するのに苦労している。
- ・小規模事業者では、社長自身が労務管理を行うこともあり、この複雑な内容を十分理解できているか疑問である。

○制度の周知徹底に関する意見

- ・労働基準監督署には、数年に1回、監督指導でも、支援でも形式にはこだわらないので、親身に分かりやすく新しいルールを教えてもらえる個別の機会を作してほしい。
- ・届出の様式や届出に必要なものをまとめて一覧化できるようなサイトがあるとよい。
- ・法改正が行われた際は、パンフレット等社内周知できるものがあるとありがたい。

○取引慣行の改善に関する意見

- ・①建設業界は発注者から仕事を請ける立場なので、発注者の考え次第で労働時間・休日は変わってくる。市町村や民間工事では、まだまだ厳しい発注（受注）条件が存在するので、こついても考慮した施策を考えてほしい。
- ・②上限時間の遵守は、受注者の努力だけでは難しく、発注者の協力が必要。公共工事は上限時間を考慮した適正工期での発注となっているが、民間工事は現状そのような状況にはなっていない。
- ・労働時間との関係では、やはり荷待ち時間が運転時間を圧迫したり、運行管理者にとっても利益を生まない調整を発生させている状況があり、行政にはこの解消に向けて荷主の理解を促進する取組を続けてほしいと思う。

企業ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

○監督指導の徹底、改善に関する意見

- ・法令違反に係る行政指導に対しては是正の報告を提出する必要があるが、是正報告の作成に係る事務負担が大きい。
- ・労働基準監督署による対応については、荷主による荷待ち・荷受け時間を減少させるためには、集配業者ではなく、元請（貨物利用運送事業者の許可を受けている大手企業）への指導を重点的に行ってほしい。
- ・例えばパソコンのログ時間と残業時間の乖離が30分程度であっても、その理由を明確にするよう求められることがあるなど、労働基準監督署の労働時間の指導が細かすぎると感じることがある。
- ・労働基準監督署には、労災保険の手続きも含め丁寧に教えてもらっている。

○個別制度に関する意見

- ・事業場単位での届出の見直しを行ってほしい。
(裁量労働制について)
- ・管理職手前で、管理監督者に合致しない者について、一定の裁量がある労働者に対する裁量労働制の適用を広げてほしいのではないかと考えている。
- ・対象労働者の範囲や適用業務など、判断に迷うことが多く、わかりづらいため、明確にしてほしい。
- ・本人同意について、都度の同意ではなく、一度同意を得れば、本人が撤回しない限り有効とすることや自動更新のような形にできないか。
- ・裁量労働制を企画型と専門型に分けて管理する必要性を感じない。また、現行の裁量労働制は、対象業務や対象者が限定的で、国際競争力の観点から言えば、マイナスだと感じる。
(変形労働時間制について)
- ・近年の酷暑の影響から、変形労働時間制度の柔軟化（1日の所定労働時間の延長など）を希望する。
- ・1年単位の変形労働時間制の特定期間の特定が一月前だと厳しすぎて実情に合わない。
(副業兼業について)
- ・労働時間の通算ルールが分かりづらく、負担。緩める方向で検討いただきたい。
- ・副業の働き方によっては本業で8時間労働であっても割増賃金を支払わなければならない、本業の会社としては負担が大きいため、副業解禁に二の足を踏んでしまう。
- ・国は、兼業・副業を推奨しているが、収入が減り、副業等をする人が多くなってきている印象がある。時間外労働の上限規制は、「本業+副業」のトータルで時間管理をする必要があるが、副業をすることで上限時間を超過して労災事故が起きた場合の責任等について不安である。

企業ヒアリング調査 調査結果 (働き方改革関連法施行後の取組・影響)

○勤怠管理の見直し

・月の時間外労働が一定の時間（月30時間超、45時間超等）に達した場合に、上司及び対象労働者にアラートが出るようにした仕組みを導入した。労働時間に関する意識が高まるとともに、部署内での業務調整や人員が足りない部署を随時把握し、配置換え・中途採用の実施など、人員確保に向け速やかな対応をすることができるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・測量、点検、書類作成業務等のICT・DXの活用を推奨し、特に若手職員の処理スピードが速くなり、早く帰ることが増えた。
・テレワークや電子決裁を導入したことで、通勤時間の短縮が図られ、子育てや介護を行っている者など個々の事情にあった働き方が可能となった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・働きやすい環境を整備していくこと、売上増よりも利益増を目指し会社として事業の質を高めることが今後の方向性だとして経営トップの方針が示され、従前の売上重視から転換した。所定時間内で仕事をする方向への労働者の意識付けが促進され、職場全体でも定時退社を心掛ける共通認識が形成されていき、実際に残業が減った。

○各種制度の活用

・柔軟な勤務シフトを組み合わせることで、1か月単位の変形労働時間制に基づく労働時間管理を進めることで、ワークライフバランスの強化が図られ、特に若手従業員を中心に職場の満足度が向上している。
・時間単位年休を導入したことにより、家族の介護を行っている労働者が年休を取りやすくなった。

○その他

・複数体制、人員増員（登録型の代替スタッフ（ダブルワークや高年齢者）を採用）による負担軽減によって時間外労働の縮減。
・従業員の教育により多能工化を図ることで、部門を超えた業務量の調整を可能とし、残業時間の削減の効果があつた。
・定時内での仕事のパフォーマンスを上げるために、臨時に慰労金を支給し、労働者のモチベーションアップに効果があつた。

労働者ヒアリング調査 調査結果 (回答労働者属性)

- ヒアリング対象労働者の業種、企業規模については以下のとおり。
- 一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者に、都道府県労働局において労働者ヒアリングを実施した。

(業種)

建設業	22人
製造業	18人
運輸業、郵便業	21人
卸売業、小売業	10人
宿泊業、飲食サービス業	12人
医療、福祉	12人
その他※	2人

※「サービス業（他に分類されないもの）」、「金融業、保険業」

(企業規模)

1～9人	10人
10～29人	25人
30～49人	12人
50～99人	17人
100～299人	15人
300～499人	3人
500～999人	7人
1000人～	8人

労働者ヒアリング調査 調査結果

(現状の労働時間について①「現状のままがいい」②「減らしたい」と回答した労働者)

- 現状の労働時間に関する希望について、「現状のままがいい」と回答した労働者は70人（計97人）だった。その理由としては、現状に不満がないから（59人）、そのうち、家庭等プライベートとの両立の観点から回答した労働者が23人だった。その他、残業をするまで仕事をしたくない、体力的に今以上に働けない等が挙げられた。
- 現状の労働時間に関する希望について、「減らしたい」と回答した労働者は14人（計97人）だった。その理由としては、ワークライフバランスの観点から（9人）、その他体力維持の観点等が挙げられた。

（「現状のままがいい」主な意見）

○現状に不満がない

- ・仕事量も労働時間も希望どおりであり、また、家の事情もあり、これ以上働く必要はなく、今のままで丁度よい。【医療、福祉、係長級、正社員、50代、女性、300万円以上400万円未満、0時間超10時間以下】
- ・現状の手元に入る給与水準とプライベートな時間のバランスに不満がない。【製造業、係長、正社員、50代、男性、1,000万円以上1,250万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

- ・体力的に今以上働く事は難しいと感じている。【医療、福祉、役職無、正社員、50代、女性、300万円以上～400万円未満、0時間超10時間以下】
- ・労働時間を増やすより休日を確保したいが、これ以上労働時間を減らすと現場が回らなくなるため。【建設業、職長、正社員、40代、男性、700万円以上800万円未満、0時間超10時間以下】

（「減らしたい」主な意見）

○ワークライフバランスの観点から

- ・家族と過ごす時間を確保したいので、時間外労働はなければいけない方が良い。【卸売業、小売業、部門長、正社員、20歳代、男性、400万円以上500万円未満、0時間超10時間以下】
- ・早く帰ることで、生活時間や自己研鑽の時間を確保したい。【製造業、係長、正社員、30代、男性、300万円以上400万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

- ・かつては受注により長く残業したこともあったが、体への負担があった。残業は体にも精神的にも負担がある。【医療、福祉、役職なし、正社員、40代、女性、200万円以上300万円未満、10時間超20時間未満】

※ 【】内は、回答労働者の所属企業の業種、役職、就業形態、年齢、性別、年収、時間外労働時間数（月平均）。次頁も同じ。

労働者ヒアリング調査 調査結果 (現状の労働時間について③「増やしたい」と回答した労働者)

- 現状の労働時間に関する希望について、「増やしたい」と回答した労働者は13人（計97人）だった。その理由としては、収入の観点から（9人）、業務量の観点から（4人）、若手の教育の観点から等の声があげられた。
- 「増やしたい」と回答した労働者のうち、
 - ①上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）内で増やしたいと回答した労働者は9人
 - ②上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）を超えて増やしたいと回答した労働者は3人
 - ③月45時間・年6回の回数制限を超えて増やしたいと回答した労働者は1人だった。
- 「増やしたい」と回答した労働者の月の時間外労働時間数（平均）の状況は以下のとおり。
 - ・ 0時間超10時間以下3人、10時間超20時間以下4人、20時間超30時間以下1人、30時間超40時間以下3人、60時間超80時間以下1人、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下1人

(主な意見)

○収入の観点から

- ・子育て中でお金がかかるので、繁忙期にはもっと働いて稼ぎたい。【運輸業、郵便業、役職無、正社員、40代、男性、400万円以上500万円未満、60時間超80時間以下】
- ・今現在の収入でも生活することはできるが、もう少し賃金がもらえた方が豊かに生活できると考えたため増やしたい。【製造業、役職無、正社員、20代、男性、300万円以上400万円未満、10時間超20時間以下】

○業務量の観点から

- ・やりたい仕事、接客などの業務が時間内にできないことがあり、労働時間を増やしたい。【宿泊業、飲食サービス業、役職無、正社員、30代、女性、400万円以上500万円未満、0時間超10時間以下】
- ・工期が短い仕事を進める際は、月45時間を超えた作業が発生するため、月45時間の規制を緩くしてほしいと思う。【建設業、次長級、正社員、50代、男性、600万円以上700万円未満、10時間超20時間以下】

○その他

- ・一人の職人として良い物を仕上げたいという気持ちがあり、1か月100時間や年720時間と作業時間が制約されてしまうと、妥協しなければいけなくなる場面もあるので、労働時間を増やしたい。【建設業、役職無、正社員、30代、男性、500万円以上600万円未満、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下】

労働者ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

○労働基準関係法に対する課題・要望については、労働時間規制・制度に関する意見や労働基準監督署に関する要望等があった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

- ・仕事に生きがいを感じ、仕事に打ち込みたいとの考えを持つ人に対しては、仕事以外の幸せを認識させることが重要であり、働く側の内面の意識改革がなされなければ、いくら法律で制度を定めたとしても効果がないと思う。
- ・労働時間の削減やプライベート時間が確保されるなど、仕事に対する意識や仕事のやり方、会社の考え方が定着してきており、今更この流れに逆行することはないのではないかと思う。
- ・生産性や企業経営は大丈夫かと考えないこともないが、確かに労働時間の削減や年休取得者も増えているので、働きやすい環境を整えるのは重要だと思う。
- ・国の施策としてもっと休むことができる空気づくりを行ってほしい（宿泊業においては、全館休館日を設けなければならない）。

○個別制度に関する意見

- ・裁量労働対象者についても過重労働になっている者はおらず、自分の裁量で研究に従事できるため、良い制度だと思っている。
- ・育児休業制度など法整備が進み、出産しても会社を辞める必要がなくなった。とても感謝している。
- ・高度プロフェッショナル制度は、製薬業界では適用できる類型がなく、もう少し対象業務を増やしてもらいたい。
- ・ワークライフバランス実現のため年次有給休暇の日数を今より増やしてほしい。また、最低取得日数を年10日とするよう法律を変更してほしい。
- ・建設業者が法令を遵守の上でいい仕事ができるよう、発注者に工期の確保や価格転嫁のための取組みを義務付けるようなルールが設けられるべきである。

○制度の簡素化に関する意見

- ・大企業ならまだしも、地元企業で、現在の複雑な労働行政の制度に抜け目なく対応するのは、総務として厳しく感じることが多い。
- ・改善基準の連続運転時間で4時間という規定があるが、非常に守りにくい規定であるため、規制を緩めて欲しいと考えている。
- ・根本的に人手不足が課題であるが、最も懸念するのは、ルールに縛られすぎて隠れ残業が増えてしまうことだと考えている。

労働者ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

○労働基準監督署に関する意見

- ・労働基準監督署へは、監督署の役割は何となく理解しているが、どう活用できるか（申告・情報監督制度等）についてより周知をお願いしたい。
- ・提出書類の記載方法や電子化移行、根拠法令の解説、労災の手続きの方法、36協定の作成方法などについて、企業を対象として講習会を開催してほしい。
- ・建設業の民間工事に関しては、短期工期発注が未だに多くあるため、長時間労働につながりやすい。民間発注者にも工期設定を考えていただけるように労働基準監督署からも幅広く要請を行うことを望む（どの企業も発注者となり得るため、指導を行う企業全てに要請等を行うことはできないか）。
- ・監督署は、わからないことがあれば電話でも丁寧に教えてくれる。他の役所より話がしやすい。

労働者ヒアリング調査 調査結果 (働き方改革関連法施行後の取組・影響)

○業務・勤怠管理の見直し

・時間外労働の多い労働者の時間数が通知される仕組みが導入され、これにより、上司が部下の配置、時間外労働の管理を行っている。以前は月の残業時間が100時間を超えることもあったが、今では、帰宅後に子育ての時間が取れるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・予約管理やチェックアウト時等のDX化を進めることで、人手不足の中、接客に時間をかけることができるようになった。
・在宅ワークも選択肢として、クラウドを活用した環境整備を行い、プライベートの予定が付きやすくなり、勤務後や休日のことが考え易くなった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・定時を過ぎたら上司から早く帰るよう声かけをされるようになった。残業が多かった時代は、メンタル面の不調があったが、今は残業をほとんどしていないので特にメンタルに関して思うことはない。
・会社からの呼びかけで時間外労働をする場合でも18時ごろには帰る雰囲気になっており、帰りやすくなった。働き方改革前は、100時間を超えることもあり、当時は家に帰ってもただ寝るだけでプライベートな時間がほとんどなく、本当にしんどかったが、今は早く帰ることができ、プライベートな時間が増えて助かっている。

○各種制度の活用

・単身赴任中であり、週末自宅に帰る際にフレックスタイム制を活用し、週末家族と過ごす時間を少しでも長くとることができ、モチベーションが向上した。

○その他

・週休2日制（土日休み）が確実に取れるようになり、プライベートが確保できるようになった。20代の職員は休みを重視しているので、人材の定着という面でも良かったと思う。
・残業が生じないように、状況によっては受入顧客数を制限してシフトを組むことにより、残業がなく働きやすい環境になった。