



# 尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2026年  
1月号



貴布禰神社 写真提供：(一社)あまがさき観光局

## ◆特集◆

年次有給休暇の取得率は66.9%で過去最高に  
～ 令和7年就労条件総合調査の結果を公表 ～

## ◆ニュース◆

- 【労使】働き方改革への対応状況調査結果を公表
- 【動向】中小企業の約6割が全従業員の賃上げを計画
- 【動向】パート女性の56.7%が「年収の壁」を意識
- 【動向】日本の時間当たり労働生産性、OECD28位に後退



# ◆特集◆

## 年次有給休暇の取得率は66.9%で過去最高に

～ 令和7年就労条件総合調査の結果を公表 ～

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

厚生労働省は12月19日、令和7年就労条件総合調査の結果を公表しました。この調査は、常用労働者30人以上を雇用する民間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、就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されているものです。

今回の調査では、令和7年1月1日現在の状況について（年間を対象とした調査事項は令和6年の1年間について）調査を行ったものです。今回の特集では、公表された調査結果から注目すべき内容をピックアップしてご紹介します。

### ■完全週休2日制を採用する企業は大幅増

週休制に関する調査では、「完全週休2日制」を採用する企業の割合は、前年調査の56.7%から8.8ポイントと大幅に増加して65.5%となりました。令和4年の調査までは50%を下回る水準でしたが、ここ数年は増加傾向が続いています。その一方で、「隔週」「月3回」など「完全週休2日制より休日が少ない週休2日制」を採用する企業の割合は、前年調査の34.2%から7.1ポイント減少して27.1%になっています。このことから、「隔週」「月3回」などの週休2日制から、「完全週休2日制」に移行した企業があったことが推察できます。

企業規模別の「完全週休2日制」を採用する企業の割合は、1,000人以上の企業では77.9%であるのに対して、30～99人の企業では62.6%と15ポイント以上の差が開いています。

第2表 主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業割合

(単位：%)

| 企業規模・年   | 全企業 <sup>2)</sup> | 週休1日制<br>又は<br>週休1日半制 | 何らかの<br>週休2日制 | 完全週休2日<br>制より休日数<br>が実質的に<br>少ない制度 <sup>3)</sup> | 完全週休<br>2日制 | 何らかの<br>週休3日制 | 完全週休3日<br>制より休日数<br>が実質的に<br>少ない制度 <sup>4)</sup> | 完全週休<br>3日制 | 完全週休3日<br>制より休日数<br>が実質的に<br>多い制度 <sup>5)</sup> |
|----------|-------------------|-----------------------|---------------|--|-------------|---------------|--|-------------|---|
| 令和7年調査計  | 100.0             | 5.6                   | 92.6          | 27.1   | 65.5        | 0.9           | 0.9  | 0.0         | 0.2   |
| 1,000人以上 | 100.0             | 1.4                   | 95.7          | 17.8   | 77.9        | 2.1           | 2.1  | -           | 0.2   |
| 300～999人 | 100.0             | 1.9                   | 94.8          | 21.6   | 73.2        | 2.2           | 2.2  | -           | -   |
| 100～299人 | 100.0             | 3.6                   | 94.2          | 23.5   | 70.7        | 1.0           | 1.0  | 0.1         | 0.0   |
| 30～99人   | 100.0             | 6.7                   | 91.7          | 29.1   | 62.6        | 0.7           | 0.7  | -           | 0.2   |
| 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   |

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) 「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

3) 「完全週休2日制より休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。

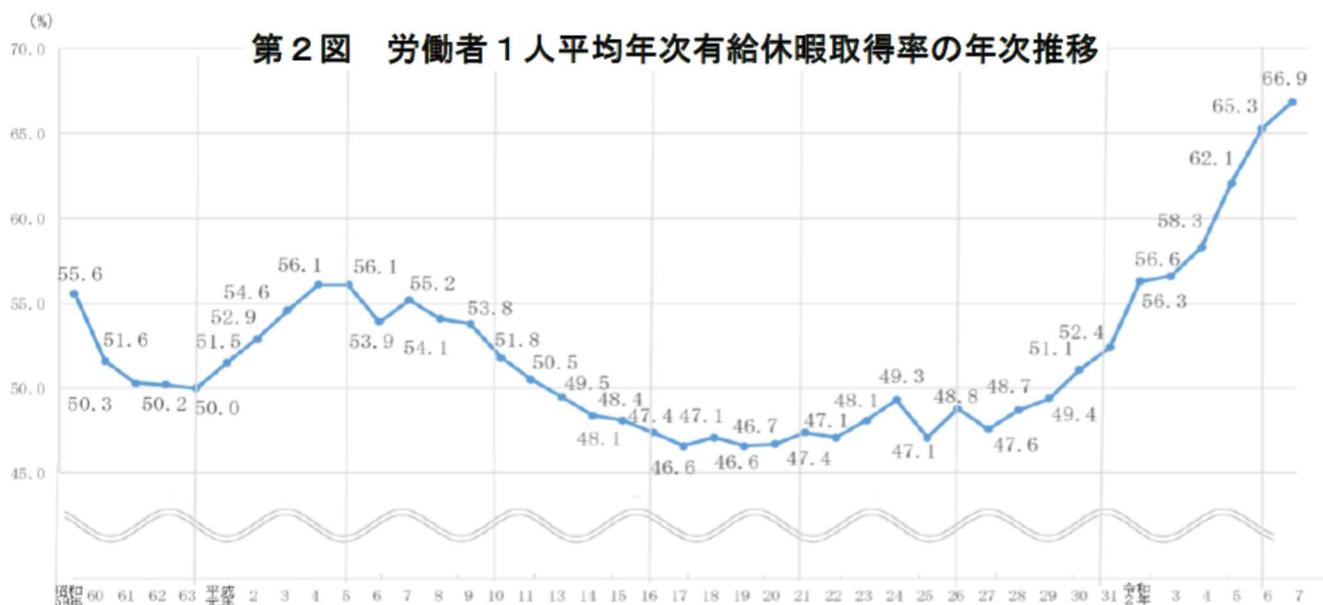
4) 「完全週休3日制より休日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制など、月あたりの休日が実質的に週休2日制より日数が多く完全週休3日制より少ないものをいう。

5) 「完全週休3日制より休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。



## ■年次有給休暇の取得率は過去最高の66.9%

年次有給休暇に関する調査では、令和6年の年次有給休暇の状況について、常用労働者1人平均の付与日数は18.1日（前年調査16.9日）、取得日数は12.1日（前年調査11.0日）、取得率は66.9%（前年調査65.3%）となり、取得率は昭和59年以降、過去最高の水準となっています。年次有給休暇の取得率は、バブル崩壊以降、約20年にわたり低迷していましたが、働き方改革関連法による年5日の取得義務化の影響などもあって近年は大幅に上昇しています。



## ■所定内賃金の平均は約34万円に上昇

賃金に関する調査では、令和6年11月分の常用労働者1人平均の所定内賃金は341.8千円であり、そのうち基本給が287.3千円、諸手当が54.5千円となっています。

企業規模別では、1,000人以上の企業では所定内賃金が375.9千円であるのに対して、30～99人の企業では307.0千円となり、7万円近くの違いが開いています。(了)

第16表 賃金の種類別常用労働者1人平均所定内賃金及び構成比（令和6年11月分）

| 企業規模・年                | 所定内賃金           |         |       |        |      |        |
|-----------------------|-----------------|---------|-------|--------|------|--------|
|                       | 計 <sup>1)</sup> |         | 基本給   |        | 諸手当  |        |
|                       | (千円)            | (%)     | (千円)  | (%)    | (千円) | (%)    |
| 令和7年調査計               | 341.8           | (100.0) | 287.3 | (84.1) | 54.5 | (15.9) |
| 1,000人以上              | 375.9           | (100.0) | 322.1 | (85.7) | 53.8 | (14.3) |
| 300～999人              | 336.8           | (100.0) | 283.3 | (84.1) | 53.6 | (15.9) |
| 100～299人              | 323.7           | (100.0) | 269.0 | (83.1) | 54.6 | (16.9) |
| 30～99人                | 307.0           | (100.0) | 250.5 | (81.6) | 56.5 | (18.4) |
| 令和2年調査計 <sup>2)</sup> | 319.7           | (100.0) | 272.2 | (85.1) | 47.5 | (14.9) |

注：1) ( )内の数値は、所定内賃金（「基本給」と「諸手当」の計）を100とした割合である。

2) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。

# ◆ニュース◆

## ■【労使】働き方改革への対応状況調査結果を公表

東京商工会議所は12月10日、「働き方改革関連法」施行後5年の見直しに向け、中小企業における時間外労働の上限規制への対応状況や課題を把握するために実施した調査の結果を公表しました。

時間外労働時間の上限規制による事業運営への影響について、「支障が生じている」と回答した企業は20.5%にとどまるものの、業種別では宿泊・飲食業55.6%、運輸業54.7%、建設業42.2%と影響が大きくなっています。

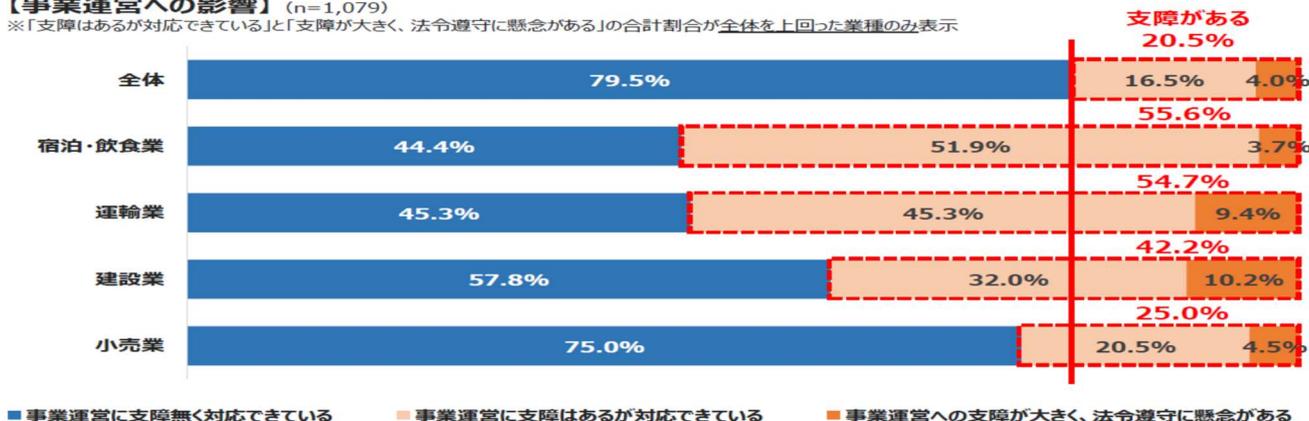
「支障が生じている」企業の約6割が「月間の時間外労働が45時間を超えられるのは年間6カ月まで」を対応困難な規制項目に挙げ、運輸業、建設業では6割を超えています。対応困難な理由は「全社的な人手不足」(60.6%)が最多、「繁閑の差が激しい」、「特定の技能や専門性を有する人材不足」が続いています。

「働き方改革に関する緊急アンケート調査」結果／東京商工会議所

<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1208080>

### 【事業運営への影響】 (n=1,079)

※「支障はあるが対応できている」と「支障が大きく、法令遵守に懸念がある」の合計割合が全体を上回った業種のみ表示



### 【対応困難な理由（業種別）】

※⑤頁で「支障はあるが対応できている」もしくは「支障が大きく法令遵守に懸念がある」と回答した企業 (n=221)。「支障はあるが対応できている」と「支障が大きく、法令遵守に懸念がある」の合計割合が全体を上回った業種のみ表示。

※理由の「その他（フリーコメント）」は除く。

| 理由                 | 支障が生じている企業 | 宿泊・飲食業 | 運輸業   | 建設業   | 小売業   |
|--------------------|------------|--------|-------|-------|-------|
| 会社全体での人手不足         | 60.6%      | 60.0%  | 69.0% | 71.0% | 63.6% |
| 特定の技能や専門性を有する人材の不足 | 43.0%      | 53.3%  | 17.2% | 50.0% | 36.4% |
| 事業特性上、繁閑の差が激しい     | 42.1%      | 53.3%  | 44.8% | 41.9% | 18.2% |
| 取引先からの納期に関する要請     | 38.5%      | 13.3%  | 34.5% | 41.9% | 18.2% |
| 天候不順や予期せぬトラブル等への対応 | 25.3%      | 20.0%  | 37.9% | 30.6% | 9.1%  |

## ■【動向】中小企業の約6割が全従業員の賃上げを計画

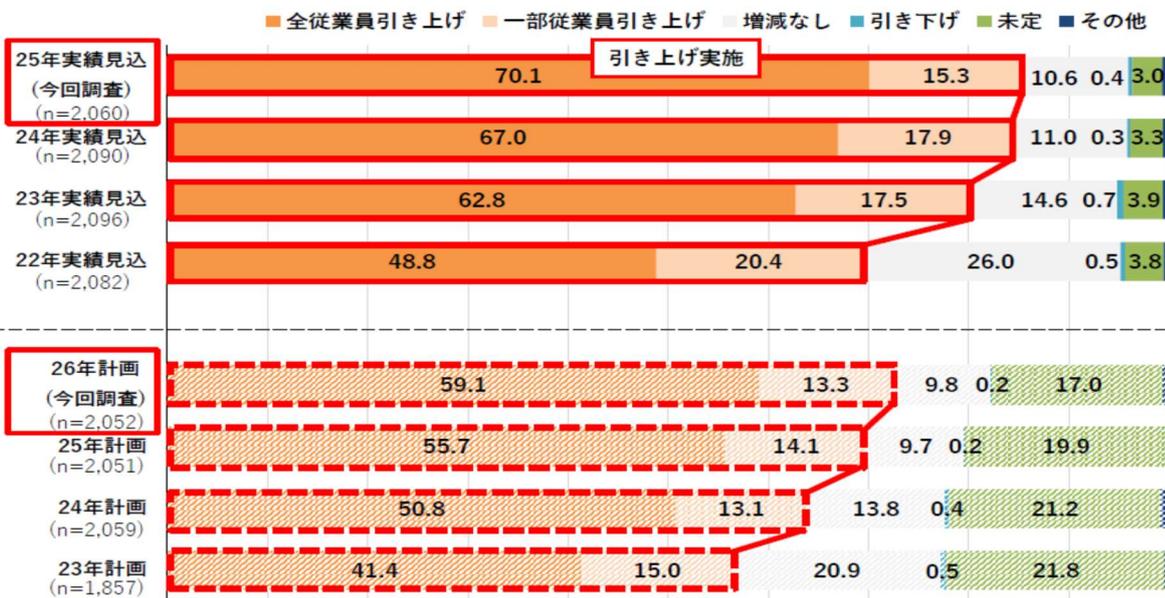
商工中金は12月11日、中小企業の賃上げの動向に関する調査結果を公表しました。

それによると「定例給与・時給」について2026年に引き上げを計画する中小企業は、全従業員対象（59.1%）と一部従業員対象（13.3%）をあわせて72.4%で、前年同時期の69.8%を上回っています。また、引き上げ・引き下げ率の平均は3.03%で前年の2.90%をわずかに上回っています。

中小企業の賃上げの動向について／商工中金

<https://www.shokochukin.co.jp/report/data/assets/pdf/topics251211.pdf>

定例給与・時給増減の実績見込と計画



単位：%

定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率

（定期昇給を除く）

増減率の平均



単位：%



## ■【動向】パート女性の56.7%が「年収の壁」を意識

野村総合研究所は12月9日、「年収の壁」に関するアンケート調査結果を発表しました。

「年収の壁」問題に関しては、2025年の税制改正により、配偶者控除・扶養控除の所得要件が従来の103万円から123万円に引き上げられました。また、19歳から23歳未満の子の控除要件も従来の103万円から150万円に引き上げられています。

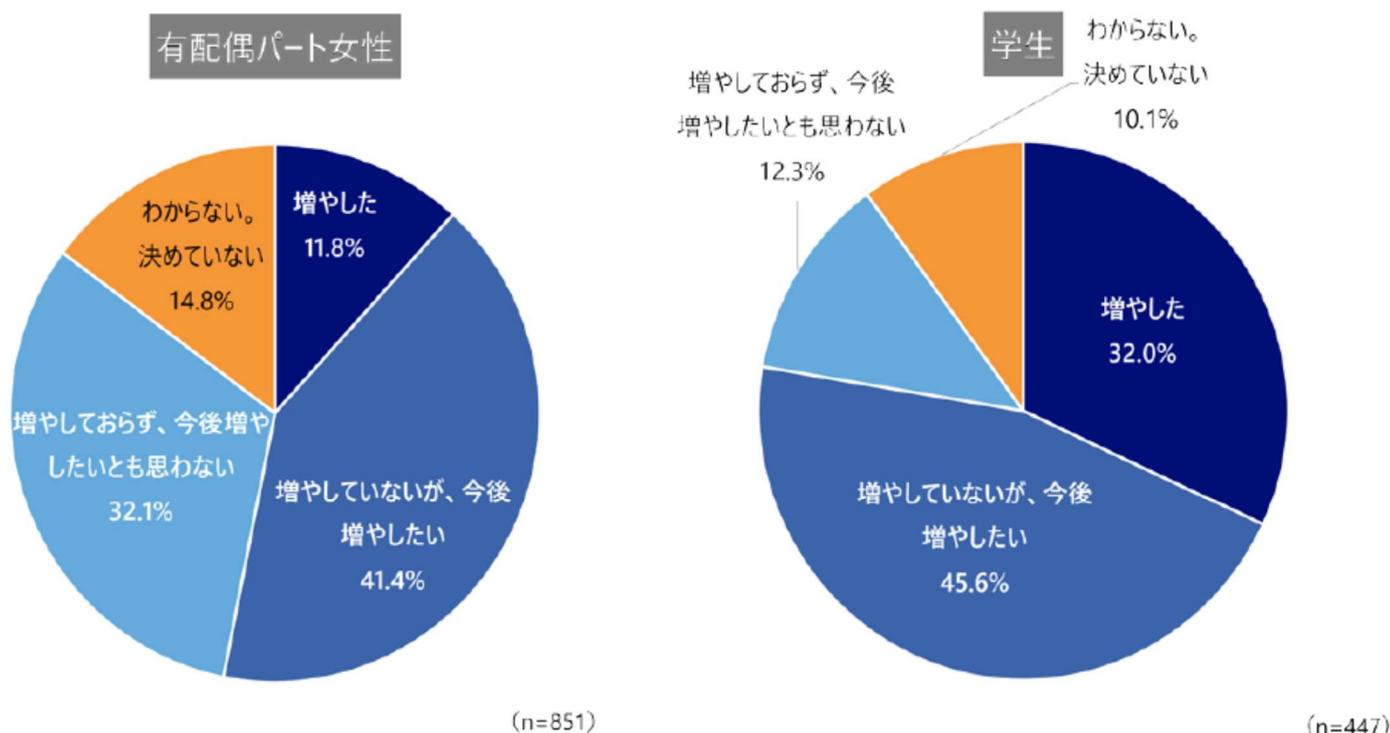
調査結果によると「有配偶パート女性」のうち56.7%、「学生」のうち67.6%が「年収の壁（社会保険料負担増などで手取りが減る境目）」を意識し、年収を一定額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していると回答しました。

税制上の「年収の壁」が引き上げられることを「知っている」は、「有配偶パート女性」で51.0%、「学生」で63.0%でした。「年収の壁」の引き上げに伴い、「学生」では32.0%が収入を「増やした」と回答し、「今後増やしたい」を合わせると77.6%が収入増の意欲があるものの、「有配偶パート女性」では、「増やした」は11.8%にとどまり、「増やしたいと思わない」「分からない」が46.9%に上っています。「有配偶パート女性」のうち「増やしたいと思わない」「分からない」と回答した人にその理由を聞いたところ、「社会保険料の負担を避けたいから」との回答が65.9%に上りました

「年収の壁」に関するアンケート調査結果／野村総合研究所

[https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/20251209\\_1.html](https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/20251209_1.html)

### 「年収の壁」の引き上げによる追加就労意欲



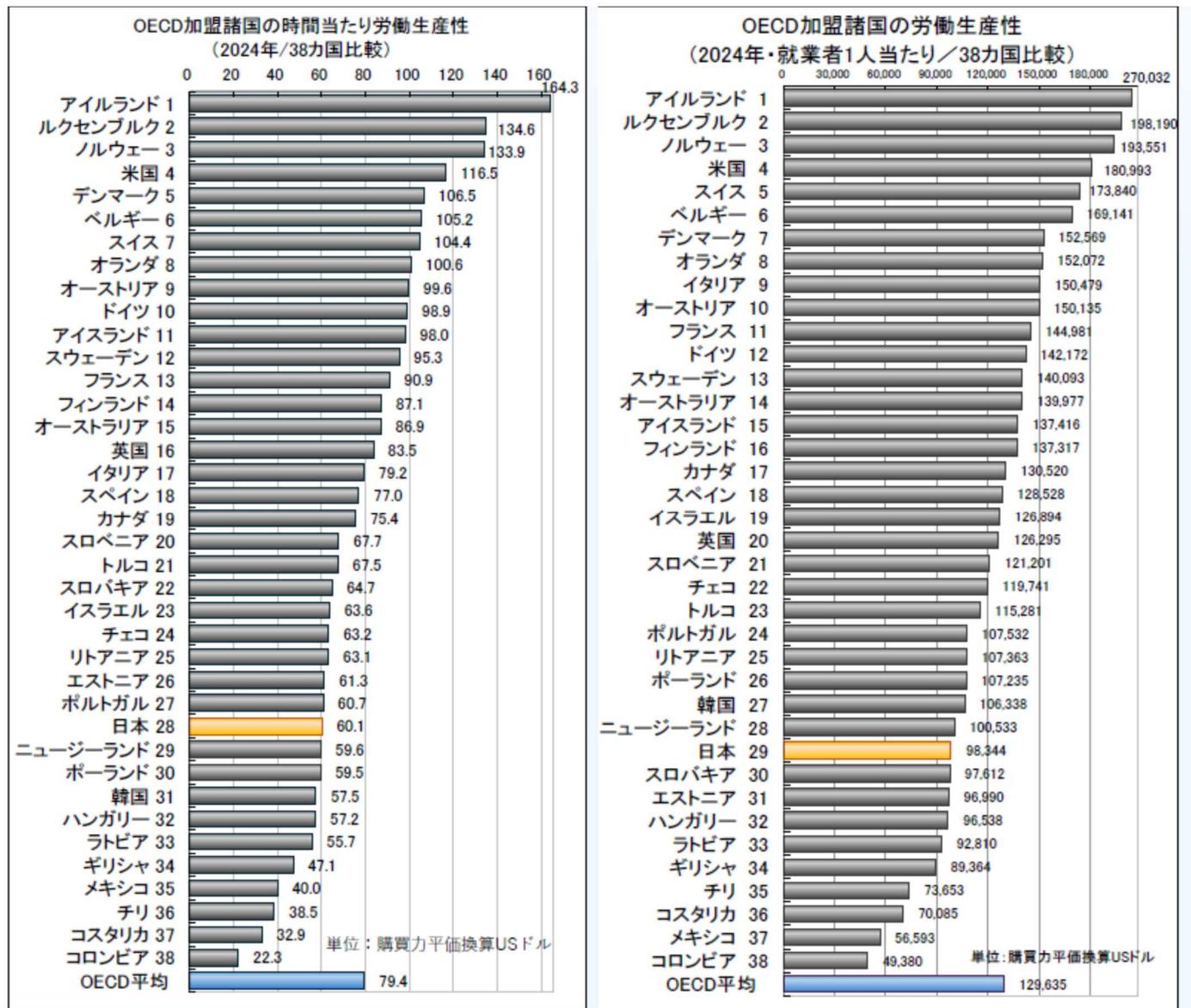
## ■【動向】日本の時間当たり労働生産性、OECD28位に後退

日本生産性本部は12月22日、「労働生産性の国際比較2025」を発表しました。OECDデータに基づく2024年の日本の時間当たり労働生産性（就業1時間当たり付加価値）は60.1ドル（5,720円）で、OECD加盟38カ国中28位。2018年（21位）から2020年（28位）にかけて急激に落ち込んだ後、回復しつつありましたが再び28位となりました。

また、就業者1人当たり労働生産性は9万8,344ドル（935万円）で、OECD加盟38カ国中29位（前年と同じ）であり、時間当たり労働生産性とともにより主要先進7カ国の中で最も低い状況となっています。

労働生産性の国際比較2025（概要）／日本生産性本部

<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/summary2025.pdf>



## ◆当事務所のご紹介◆

### ■事務所概要

名称 尼崎中央社労士事務所

所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号 / 電話番号 06-6481-5907

E-mail [y.kawanishi@yk-srj.com](mailto:y.kawanishi@yk-srj.com) / Website <https://www.yk-srj.com/>

代表者 川西 康夫（社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント）

### ■取扱業務

#### ▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①労働・社会保険諸法令に関するご相談
- ②就業管理、賃金、人事評価その他の人事・労務管理諸制度に関するご相談
- ③就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成に関するご相談
- ④労使紛争への対応に関するご相談
- ⑤行政官庁による勧告・指導への対応に関するご相談
- ⑥その他の人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談

#### ▶ 勤怠管理・給与計算

毎月の勤怠管理と給与計算業務をサポートします。

#### ▶ 労働保険・社会保険その他の申請・届出

労働保険、社会保険その他の労働・社会保険諸法令に基づく申請・届出を代行します。

#### ▶ 就業規則その他の書類作成

就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成及び届出を代行します。

#### ▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

## ◆編集後記◆

年が明けてから猛烈な寒波が度々襲来し、各地で大雪による交通マヒや生活上の影響が報道されています。幸いながら尼崎ではほとんど降雪がなく有難いのですが、厳しい寒さには参っています。暫くはこの寒さが続くようですので、皆様どうぞご自愛ください。今年もよろしくお祈りします。

編集者 西田 隆一（事務局）

