

人事労務管理相談室

03

2026

2026年3月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



10年前との比較でわかる企業の休日・年次有給休暇の変化

◆社会保険の扶養と自社での社会保険への加入

10年前との比較でわかる 企業の休日・年次有給休暇の変化

厚生労働省は1年に1回、「就労条件総合調査」(以下、「調査」という)を行っています。これは、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、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たものです。以下では、週休制、年間休日総数、年次有給休暇の取得日数について2025年の調査結果と10年前の2015年の調査結果を比較します。

完全週休2日制の導入率

2025年の調査結果を確認すると、「完全週休2日制」を採用している企業の割合は65.5%となりました。2015年の調査結果では、50.7%であったため、この10年間で、「完全週休2日制」を採用している企業の割合は約15ポイント増加しています。人材採用や就労環境の改善の観点等から、「完全週休2日制」を導入する企業が増えていると考えられます。

これに伴い、完全週休2日制を導入していない企業では、今後人材採用面において不利になる傾向がさらに強まるでしょう。

年間休日総数

年間休日総数は、2025年の調査結果において1企業平均 112.4日となりました。2015年の調査結果では107.5日であったため、この10年間で、「年間休日総数」が約5日増えています。

この年間休日総数の1企業平均を企業規模別にみると右表のようになっており、企業規模に関わらず、休日日数が増加していることが分かります。

	2025年調査結果	2015年調査結果
30～99人	111.2日	106.2日
100～299人	114.5日	110.0日
300～999人	116.2日	112.0日
1,000人以上	117.7日	114.4日

年次有給休暇の取得日数

2025年の調査結果では1年間に企業が付与した年次有給休暇の日数(繰越日数を除く)は、労働者1人平均18.1日、このうち労働者が取得した日数は12.1日でした。これに対し、2015年の調査結果では、付与日数が労働者1人平均18.4日、このうち労働者が取得した日数は8.8日でした。

この10年間で、労働者が取得した年次有給休暇の日数は3.3日増えています。2019年4月より、1年に10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日以上取得を義務付ける制度がスタートしましたが、これが年次有給休暇の取得日数の増加に影響していると考えられます。

10年前の調査結果と比較することで、企業規模に関わらず、週休制度や休日日数の見直しを行っている企業があることがわかります。今後も採用競争力の強化の観点等から週休制度や休日日数の見直しを検討することもあるでしょう。その際には、当事務所までお気軽にご連絡ください。

社会保険の扶養と 自社での社会保険への加入

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

来年度に向けて、パートさんの時給の見直しを検討しており、時給を引き上げる予定です。ただ、そうすると年間収入が130万円を超えることになりそうです。その場合、配偶者の社会保険の扶養から外れて、当社の社会保険に加入してもらえばよいのでしょうか。



社労士

そのパートさんの1週間の所定労働時間は何時間ですか？



月～金曜日、8時30分から12時までの契約で働いてもらっているので、1週間の所定労働時間は17時間30分です。



御社では社会保険に加入できないですね。御社は特定適用事業所ですので、1週間の所定労働時間が20時間以上等の要件を満たさないと社会保険に加入できません。



えっ!? 配偶者の社会保険の扶養から外れて、当社でも社会保険に加入できないとなると、このパートさんの社会保険はどうなるのですか？



社会保険の扶養は一定の要件を満たさないと認定されません。そして、社会保険の加入は一定の要件を満たしていなければ加入できないことから、ご自身で国民健康保険に加入し、国民年金の第1号被保険者となります。



わかりました。自分で国民健康保険に加入すると保険料はどうなるのでしょうか。



国民健康保険は、前年の所得に応じて保険料の額が決まります。国民年金保険料は定額で1ヶ月あたり17,510円です(2025年度)。一概に比較できませんが、会社で社会保険に加入する場合は、会社と従業員とで折半となるため、国民健康保険料や国民年金保険料の負担の方が大きくなると言われています。



パートさんの負担を減らすためには、時給を抑えるか、働く時間を短くするかで、年間収入を130万円未満にして、今のまま配偶者の社会保険の扶養でいることが考えられますね。



はい。そのほかにも、働く時間をもう少し延ばして1週間の所定労働時間を20時間以上とし、会社で社会保険に加入することも考えられますね。



なるほど、当社としてももう少し長く働いてもらえるのであればありがたいですし、保険料の半分を負担することもできるので、本人と話してみます。

ONE POINT

- ① 家族の社会保険の扶養から外れたとしても、会社の社会保険に加入できるわけではない。
- ② 一概に比較できないものの、国民健康保険料や国民年金保険料は、会社で社会保険に加入し負担する保険料よりも大きな負担となる。

企業が支給する各種手当の現状

ここでは、2025年12月に発表された調査結果※から、手当を支給する企業の割合や手当の種類についてみていきます。

90%以上が手当を支給

上記調査結果によると、2024年11月分の賃金において、常用労働者へ手当を支給する企業の割合は91.4%で、前回調査（2019年11月分）から5.1ポイント増加しています。

通勤手当の支給が90%に

同調査結果から、諸手当を支給した企業を100とした場合の手当の種類別支給割合をまとめると、下表のとおりです。

2019年と2024年の調査産業計を比べると、多くの手当で支給割合が減少していること

がわかります。支給割合が最も増加したのが、上記のいずれにも該当しないもので、14.6ポイントの増加という状況です。

コロナ禍を経て、テレワークをはじめとした働き方の多様化により、手当の種類も多様化していることがうかがえます。

次に2024年の結果をみると、すべての規模で通勤手当などが最も高くなりました。次いで支給割合が高いのは、勤務手当の役付手当などとなっています。

貴社ではどのような手当を支給していっているのでしょうか。

諸手当の種類別支給企業割合（複数回答、%）

		2019年	2024年				
		調査産業計	調査産業計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
業績手当など		13.9	13.7	13.0	12.7	14.8	13.5
勤務手当	役付手当など	86.9	84.2	79.8	84.4	86.6	83.6
	特殊作業手当など	12.2	11.9	18.8	16.7	14.5	10.4
	特殊勤務手当など	24.2	19.5	36.3	35.3	27.2	14.7
	技能手当、技術（資格）手当など	50.8	53.0	53.1	57.5	56.9	51.3
精皆勤手当、出勤手当など		25.5	17.4	6.4	10.3	15.7	19.1
通勤手当など		92.3	90.2	93.9	93.1	91.7	89.3
生活手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	68.6	62.3	72.7	70.6	68.2	59.1
	地域手当、勤務地手当など	12.2	11.6	38.4	23.2	20.9	6.4
	住宅手当など	47.2	45.7	60.8	59.0	52.1	41.6
	単身赴任手当、別居手当など	13.1	13.2	69.2	39.9	20.3	6.1
	上記以外の生活手当	15.3	13.5	24.6	20.5	14.4	12.1
調整手当など		31.5	32.6	45.8	47.1	36.5	29.3
上記のいずれにも該当しないもの		13.9	28.5	36.2	34.4	32.7	26.2

厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業で、常用労働者30人以上を雇用する民間企業（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を対象にした調査です。手当の詳細などは次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>