

2013 年度年度評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2020 年までの目標

- 年次有給休暇取得率 70%
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5% (2008 年の実績 (10%) の 5 割減)

項目	2011 年度 実績	2012 年度 実績	2013 年度 目標	2013 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※1	49.3% ※3	47.1% ※4	53.9%	—
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※2	9.3% ※3	9.1% ※4	8.6%	8.8% ※5

(備考)

- ※1 【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が 30 人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
- ※2 【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が 60 時間以上の者の割合
- ※3 2011 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※4 2012 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※5 2013 年調査（目標・実績は暦年設定）

2013 年度目標設定における考え方

- ① 年次有給休暇取得率
2020 年に 70%とするため、2011 年の実績(49.3%)に、1 年当たり 2.3 ポイントを加えた値を目標値とする。
- ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合
2020 年に 2008 年の実績(10.0%)の 5 割減とするため、2012 年の実績(9.1%)から、1 年当たり 0.5 ポイントを減じた値を目標値とする。

施策実施状況

(2013 年度に実施した主な取組)

- ① 年次有給休暇取得率、② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合
 - 労働時間等設定改善推進助成金

(事業主団体傘下の中小事業主が、労働時間等の設定改善を図るため、団体としてセミナーの開催や巡回指導等を実施した場合に、これに要した費用を助成)

○ 職場意識改善助成金

(中小企業が、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成)

○ 働き方・休み方改善コンサルタント

都道府県労働局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントによる「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇取得促進や長時間労働の抑制に向けた個別の相談や助言・指導を実施しており、その結果、時間外労働時間が減少した事例や、年次有給休暇の取得率が向上した事例が認められている。

① 年次有給休暇取得率

○ 労使自らが「働き方・休み方」の現状を幅広く自主的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の開発。

○ 労使、地方自治体等が協働で協議会を設置し、地域のイベントや小中学校の休校日等に合わせて一斉に休暇取得することを働きかけるなど、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施(2013年度は、静岡県島田市及び川根本町、熊本県人吉市で実施)。

○ 業種の特徴に応じた年次有給休暇の取得促進の方法を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」を開発・普及(2013年度は、情報通信業、宿泊業を開発)。

○ 夏季、年末年始、GWの時季を捉えた連続休暇取得促進を含む年次有給休暇取得促進のポスター、リーフレットの作成。

2013年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

2013年調査(調査対象は2012年)では、年次有給休暇の取得率は47.1%となり、前回調査(49.3%)から2.2ポイント減少している。

年次有給休暇取得率は、1993年の56.1%をピークに低下し、2000年には50%を下回ったが、2006年の46.6%を底に、2010年48.1%、2011年49.3%と、近年は緩やかに上昇していたものの、2012年には低下に転じた。この背

景の一つとしては、それまで東日本大震災による経済活動への影響で、一時的に、業務量が減少したと考えられる業種において年次有給休暇の取得日数が増加していたものが、震災前の水準に戻ったこともありうると考えられる。

厚労省が実施した調査（※6）によると約3分の2の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じており、理由として「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などを挙げている。取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題である。

【参考】

【※6 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】

・年次有給休暇取得へのためらい（2013年、（ ）は2012年）

「ためらいを感じる」22.6%（22.0%）、「ややためらいを感じる」43.4%（43.5%）、「あまりためらいを感じない」24.3%（24.2%）、「全くためらいを感じない」8.9%（9.6%）、無回答0.7%（0.8%）

・ためらいを感じる理由（2013年、複数回答可、（ ）は2012年）

「みんなに迷惑がかかる」73.3%（71.6%）、「後で多忙になるから」43.5%（41.8%）、「職場の雰囲気取得しづらい」30.2%（31.3%）

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2013年調査における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 8.8%となり、年度目標（8.6%）には届いていないものの、前年（9.1%）と比べて0.3ポイント減少している。

年度目標に届かなかった点については、「労働時間等見直しガイドライン」の周知等に取り組んできたものの、2020年に全ての企業で実施するとしている「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業場の割合」が前回調査（59.7%）から増加するも、60.6%にとどまるなど（※7）、労働者の希望も踏まえた労働時間等の見直しを進めることや、恒常的な長時間労働が過重労働の一因となるおそれがあることについて、未だ、労使の理解を十分に深められていないことなども要因の一つとして考えられる。

【参考】

【※7 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】（2013年（ ）は2012年）

・労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使の話し合いの機会

「設けている」60.6%（59.7%）、「今後設ける予定である」2.4%（3.3%）、

「必要に応じ設けるつもり」27.1%（25.0%）、「設ける予定はない」9.7%（11.8%）

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ① 年次有給休暇取得率 ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合
労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組の重要性について

の理解が未だ十分に深められていない状況にあるものと考えられることから、過重労働による健康障害防止及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の観点から、引き続き、働き方・休み方の見直しを促進していくことが重要である。

特に、年次有給休暇については、取得率が低下したことを踏まえ、より一層の取組が必要となることから、平成 26 年度については、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の活用方策の検討や、この指標の活用に関する好事例の収集・分析を行うこと、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の拡充等を行うことにより、年次有給休暇の取得促進を図ることとしている。

なお、現在、労働政策審議会労働条件分科会において、労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に調査審議を行っており、この中で年次有給休暇取得率の向上や長時間労働の抑制の課題についても、議論が行われているところ。

分科会委員の意見

- 平成 25 年度は、国内景気が回復基調にある中で、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が前年比 0.3 ポイント減少したことは評価できるが、年次有給休暇の取得率が減少する等、年度目標が達成できていないことを重く受け止め、最終目標達成のために引き続き努力すべき。
- 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得率向上が進まない原因は産業、業種、職場ごと異なりうるため、有効な対応策もそれぞれ異なるところ。
平成 25 年度に「働き方・休み方改善ハンドブック」を開発した情報通信産業及び宿泊業における取組実態を確認していき、他の産業や地域で同様の取組が広がるよう、きめ細かい政策的な支援を加速することが大切。
- 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得率向上には、職場における労使双方の意識改革が必要であり、労使の具体的かつ継続的な取組が重要であるため、企業の自主的な活動が進むような支援施策を促進することが必要。
- 労働条件分科会において現在審議されている労働時間法制の議論においても、長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等の観点から議論を深めるべき。