

子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）（抄）

第4 目指すべき社会への政策4本柱と12の主要施策

3つの大切な姿勢を踏まえ、次のような「目指すべき社会への政策4本柱」と「12の主要施策」に従って、取組を進めます。なお、具体的な各種施策の内容については、「別添1」に整理しています。

別添1 施策の具体的内容

4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）

(11) 働き方の見直しを

≪長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る≫

（略）

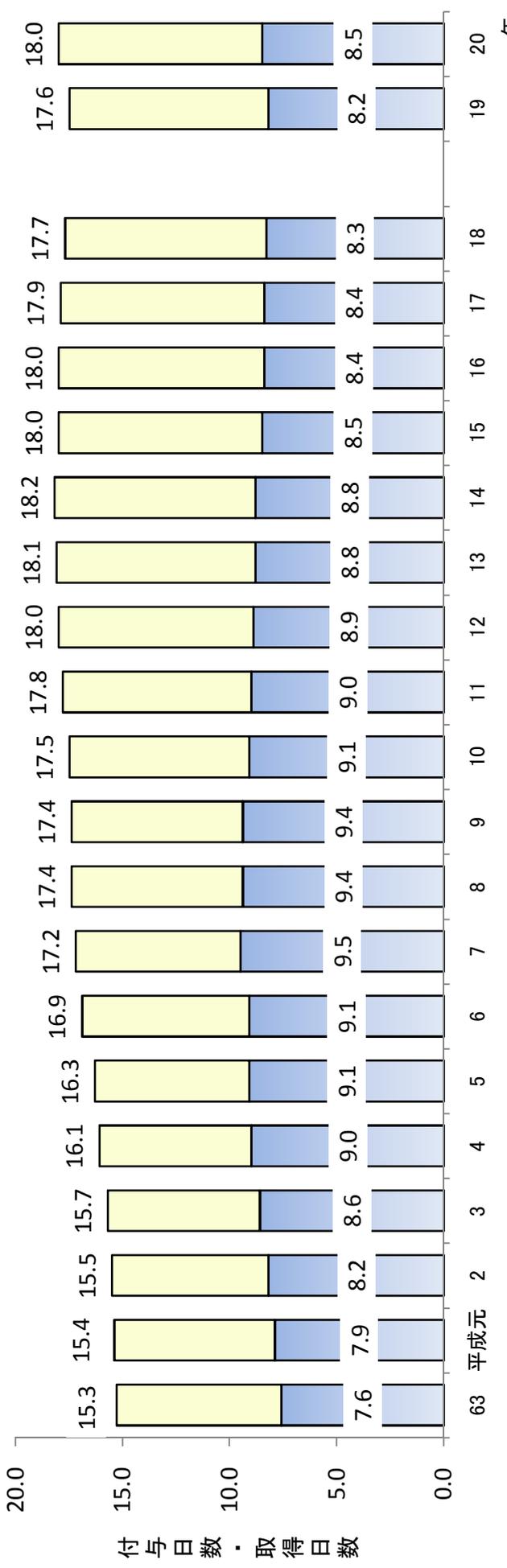
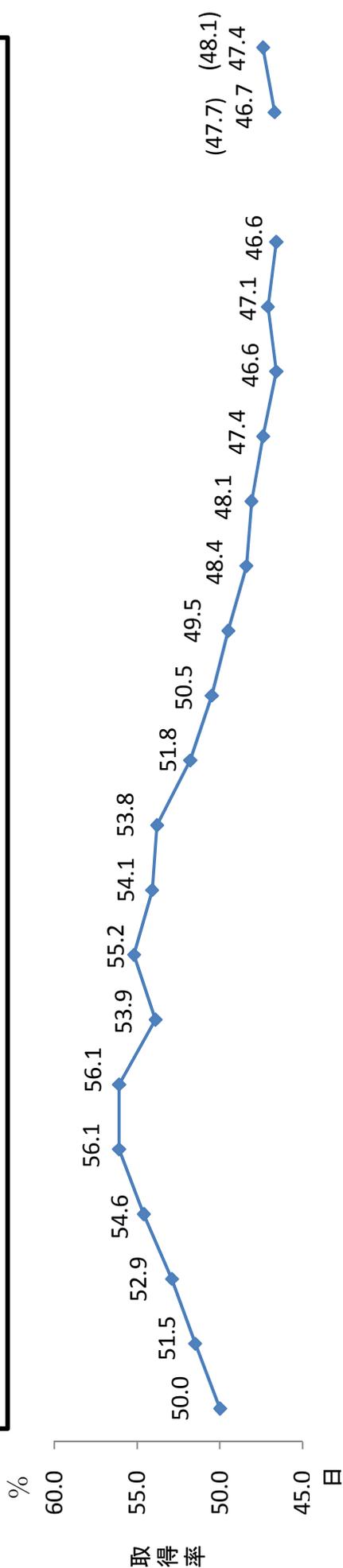
□ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応できるような労使の自主的な取組（労働時間等の設定の改善）について、事業主等が適切に対処するために必要な事項を定めた「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）を周知します。

（略）

年次有給休暇の取得率等の推移

●年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(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「常用労働者」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) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」(参考)平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率 47.7% 平成20年の平均取得率 48.1%

「国民の祝日数」及び「国民の休日数」の推移

施行年度	「国民の祝日数」 及び「国民の休日数」	制定された「国民の祝日」及び「国民の休日」
昭和 23 年度	9	○元日(1/1) ○成人の日(1/15) ○春分の日(春分日) ○旧・天皇誕生日(4/29) ○憲法記念日(5/3) ○こどもの日(5/5) ○秋分の日(秋分日) ○文化の日(11/3) ○勤労感謝の日(11/23)
昭和 41 年度	12	○建国記念の日(2/11) ○敬老の日(9/15) ○体育の日(10/10)
昭和 63 年度	13	○国民の休日(5/4) 【増設】
平成元年度	14	○みどりの日(4/29) ※旧・天皇誕生日から改名) ○新・天皇誕生日(12/23) 【増設】
平成 8 年度	15	○海の日(7/20) 【増設】
平成 19 年度	15	○昭和の日(4/29) ※みどりの日から改名) ○みどりの日(4/29) から 5/4 に期日変更)

ハッピーマンデー制度

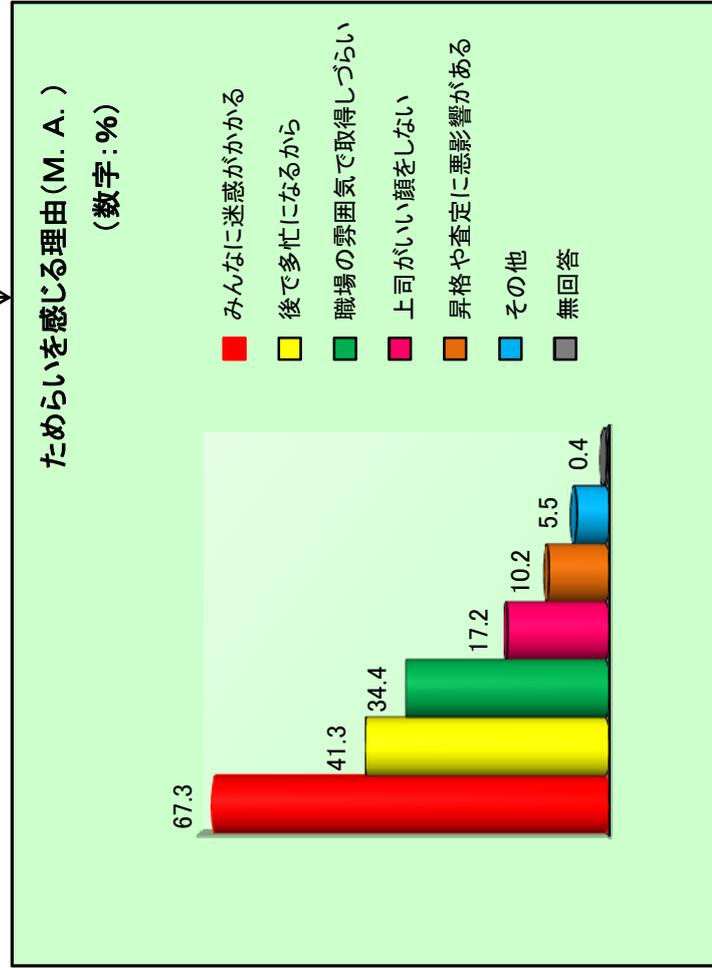
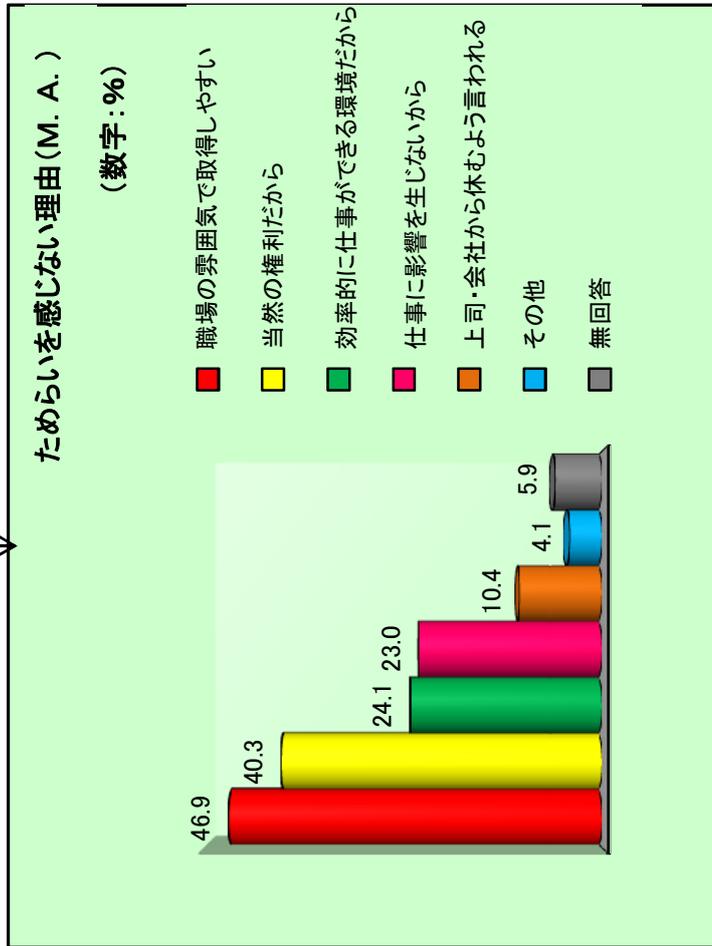
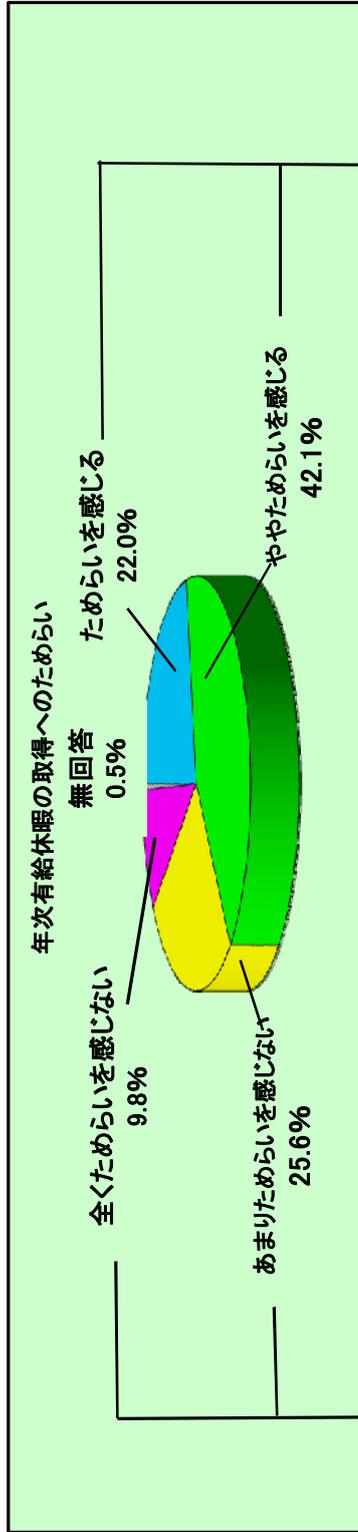
- 平成 12 年度施行
「成人の日」 1/15 → 1 月第 2 月曜日
「体育の日」 10/10 → 10 月第 2 月曜日
- 平成 15 年度施行
「海の日」 7/20 → 7 月第 3 月曜日
「敬老の日」 9/15 → 9 月第 3 月曜日

【4 月 29 日】

- 旧・天皇誕生日 (昭和 23 年度) ⇒ みどりの日(平成元年度) ⇒ 昭和の日(平成 19 年度)
- 【5 月 4 日】
『国民の休日』(昭和 63 年度) ⇒ みどりの日(平成 19 年度)
※祝日法の改正により昭和 63 年度から 2 つの祝日に挟まれた平日を休日とする国民の休日

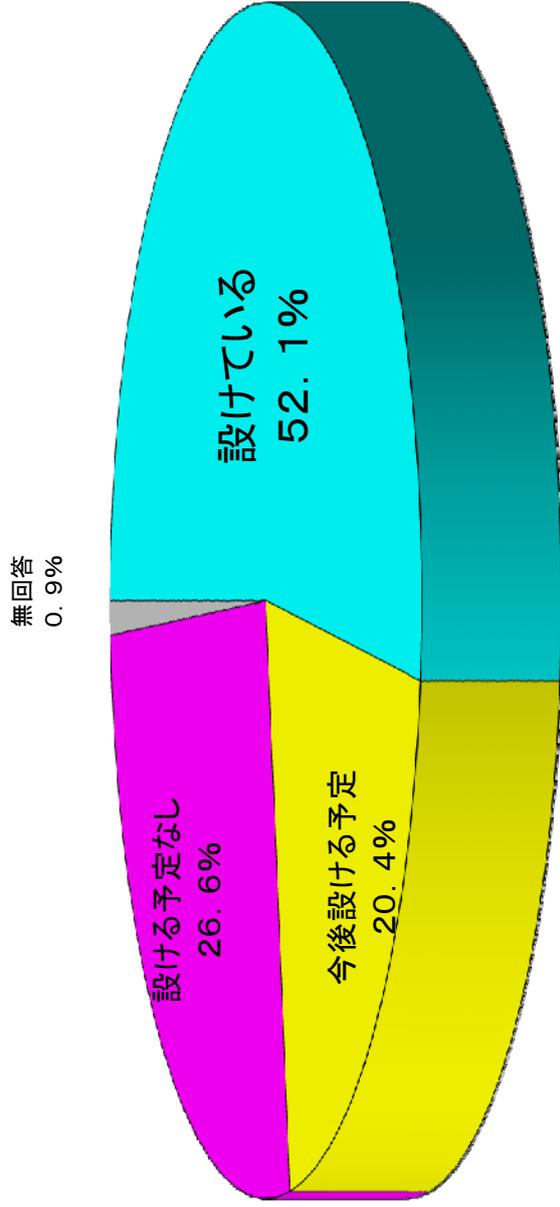
年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度）

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は9.8%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」（25.6%）労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は全体の約3分の1程度にすぎない。



資料出所:「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(平成21年度)」

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割合



※資料出所：厚生労働省 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（平成21年）
※「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を設けていますか。」への回答

年次有給休暇の計画的付与制度

(1) 年次有給休暇の計画的付与制度の効果

● 計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が6.7%高くなっている。規模が小さい企業では、この平均取得率の差が大きい。

年	企業規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		有りの割合	平均計画的付与日数	年休平均取得日数(①)	年休平均取得率(②)	無しの割合	年休平均取得日数(③)	年休平均取得率(④)	平均取得日数(①-③)	平均取得率(②-④)
平成19年	調査産業計	15.7	4.1	9.7	51.4	84.3	7.7	44.7	2.0	6.7
	1,000人以上	31.4	4.3	10.6	53.9	68.6	9.6	52.6	1.0	1.3
	100~999人	18.0	4.0	8.9	48.8	82.0	7.2	42.1	1.7	6.7
	300~999人	24.0	4.2	8.9	47.4	76.0	7.6	43.8	1.3	3.6
	100~299人	16.1	3.9	8.9	50.8	83.9	6.9	40.9	2.0	9.9
	30~99人	14.5	4.1	8.5	49.4	85.5	6.7	41.0	1.8	8.4

資料出所: 就労条件総合調査

年次有給休暇の計画的付与制度

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度に対する労働者の意識

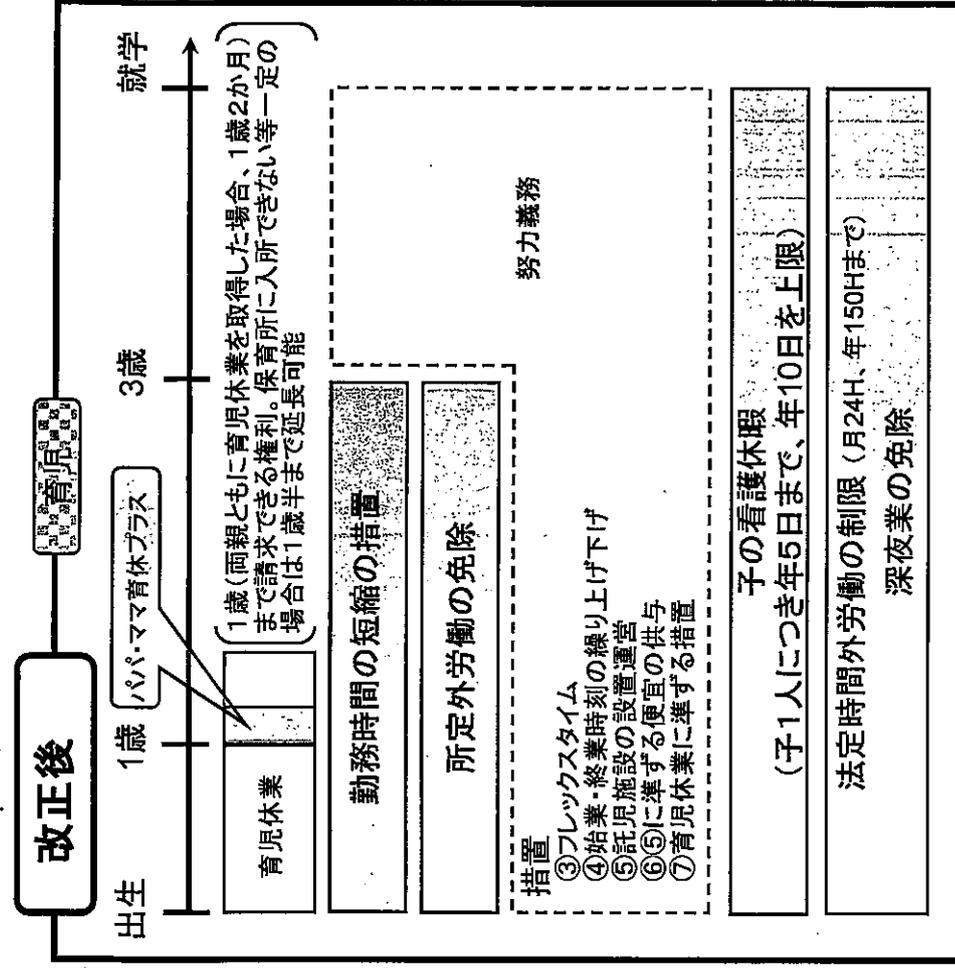
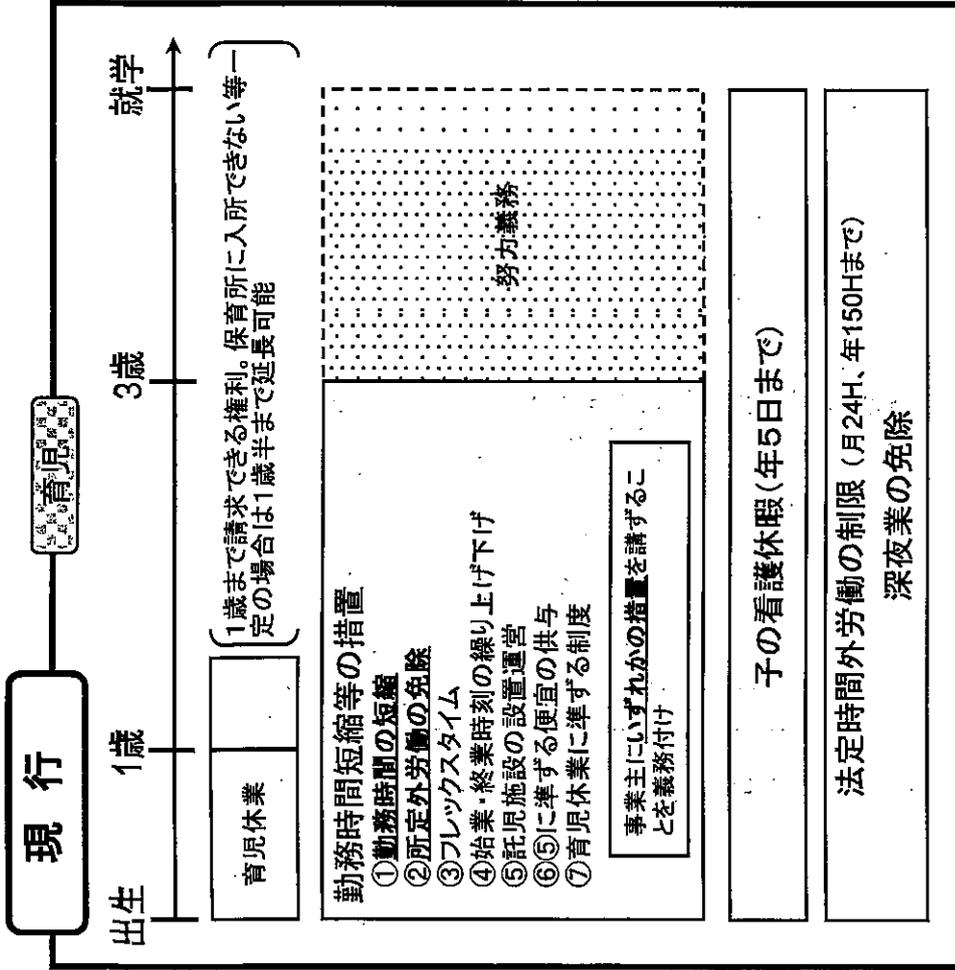
● 計画的付与制度に対して約3割(回答があった方だけを対象とすると約4割)が肯定的意見(否定的意見は約2割)

		(%)
年休の取得日数を増やすためにより	14.3	肯定的評価 33.7 (<u>39.3</u>)
全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい	11.6	
会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい	7.8	
必ずしも希望しない日に取得しなければならぬこともあるのでよくない	10.6	否定的評価 18.2 (<u>21.2</u>)
本来はよくないが、年休取得向上のためにはやむをえない	7.6	
その他	20.4	48.0
分からない	13.3	
無回答	14.3	

(資料出所：年次有給休暇の計画的付与等の実態「平成15年(財)連合総合生活開発研究所」)

※ () 内は、「無回答」を除いて算出した数値

育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



※ 平成22年6月30日施行(ただし、一部の規定については、100人以下の事業主は平成24年6月30日(予定)まで適用予定)