

労働条件分科会(第 188 回)	資料 No.6
令和 5 年 2 月 14 日	

2021 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 2025 年までの目標

- 1 年次有給休暇取得率 70%
- 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績
上 記 1 ※ 1	56.3% ※ 3	56.6% ※ 4	<u>58.3%</u> ※ 5
上 記 2 ※ 2	10.9% ※ 3	9.0% ※ 4	<u>8.8%</u> ※ 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）のうち、週間就業時間（年平均結果）が 40 時間以上の者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 2019 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※ 4 2020 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※ 5 2021 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

(2021 年度に実施している主な取組)

- 1 年次有給休暇取得率
- 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

○働き方改革関連法の周知

中小企業を中心とした全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の確実な取得を盛り込んだ働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会等を通じて同内容が浸透するよう取り組んだ。

また、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、全ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」とも連携し、現場の

生の声を聴いて収集した働き方改革の成功例の紹介等を盛り込んだセミナーの開催等を通じて周知を図った。

○働き方改革に関する相談・支援

(1) 働き方改革推進支援センター

時間外労働の上限規制への対応をはじめとした、職場での働き方改革を実行するための労務管理に関する技術的な相談・支援を行うため、47都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による相談対応等を実施した。

(2) 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是正に向けた個別の相談対応や助言・指導を実施した。

(3) 働き方改革推進支援助成金

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を実施した。

(4) 「しわ寄せ」防止総合対策

大企業の働き方改革による「しわ寄せ」が下請等中小事業者にいくことがないように、中小企業庁・公正取引委員会と連携し、関係法令等の周知徹底や「しわ寄せ」相談情報の地方経済産業局との共有、経営トップ等に対する直接要請等を行った。

○長時間労働の是正に向けた監督指導

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する監督指導を実施した。

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の特性を活かした計画的な年次有給休暇の取得を企業、自治体等に働きかけた。

また、子育て、介護、治療等様々な事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報、導入事例の横展開等を通じて導入促進を図った。

2021 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

「就労条件総合調査」では、2021 年の年次有給休暇の取得率は 58.3%と、1984 年 (55.6%) 以降最高となった。これは目標である 70%とはまだ乖離があるものの、取得率は 7 年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。

「令和 3 年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2021 年）」によると、45.5%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答している。ためらいを感じると回答した労働者の割合は、2019（令和元）年度の同調査においては 56.3%、2020（令和 2）年度の同調査においては 52.7%と年々減少してきている。他方、取得にためらいを感じる理由として「周囲に迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」等が挙げられており、年次有給休暇の取得率向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが引き続き必要である。

また、前述の企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなっていることから、引き続き、中小企業に対する支援が必要である。

② 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2021 年における、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は、前年 (9.0%) と比べて 0.2 ポイント減の 8.8% となり、8 年連続の減少となった。

「令和 4 年度版労働経済の分析」（労働経済白書）においては、「週 60 時間以上就労雇用者の割合は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2021 年も 2020 年と同様の低水準を維持している。感染拡大後の働き方の変化等新たな要因により週 60 時間以上就労雇用者の割合が低水準になっている可能性もあり、今後もその動きを注視していく必要がある。」との分析がなされている。近年の労働時間については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う経済社会活動の停滞の影響から低水準になっていることも考えられるところ、今後の動向を十分注視しつつ、長時間労働の是正のため、引き続き、働き方改革の取組を推進していく必要がある。

このため、今後とも、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談対応、改正法の内容に関する周知・啓発を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を適切に実施していくことが必要である。

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 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

①の「年次有給休暇取得率」については、2025 年までの目標である 70%とは乖離があるものの、増加してきている状況であり、目標の達成に向けて、引き続き、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

なお、2022 年 12 月 27 日付け労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」において、「令和 7 年までに『年次有給休暇の取得率を 70%以上とする』という政府の目標を踏まえ、年次有給休暇の取得率の向上に向け、好事例の収集・普及等の一層の取組を検討することが適当である。」（同報告「Ⅱ－2 年次有給休暇について」から抜粋。）とされており、これも踏まえ、必要な取組について検討することとしている。

②の「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」についても、目標である 5%とは乖離があるものの、減少してきている状況である。

時間外労働については、上限規制の適用が猶予されている事業・業務について、2024 年 4 月 1 日から同規制が適用されることになる。適用猶予事業・業務については、その特殊性や業界の慣行等から長時間労働が発生している側面があり、上限規制の適用に向けては、国民全体の理解を得ることが必要であることから、来年度は、関係省庁とも連携し、円滑な施行が図られるよう、各種施策を着実に進めていくとともに、業界や関係団体等と協力して積極的に周知を行っていくこととしている。

特に、自動車の運転の業務、中でもトラック運転手に関しては、長時間労働の是正等を推進していく必要がある一方、従来からの取引慣行等、個々の事業主の努力だけでは見直しが困難な事情も認められるところである。こうした状況を踏まえ、2022 年 8 月に「トラック運転者の長時間労働改善特別相談セン

ター」を設置し、運送事業者や荷主からの相談に対応している。また、2022年12月23日に「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）の一部が改正されたことから、その周知等を行う。あわせて、同日、都道府県労働局に編成した「荷主対策特別チーム」において、厚生労働省のメール窓口を通じて把握した情報等を活用し、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての労働基準監督署による要請と、その改善に向けた都道府県労働局による働きかけを行う取組を開始するとともに、当該把握した情報については国土交通省に提供することとしている。

このほかの医業に従事する医師、建設の事業等に係る上限規制適用も含め、引き続き、関係省庁等と連携し、積極的な制度周知等を推進していく。

なお、適用猶予事業・業務に関しては、働き方改革推進支援助成金において、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む適用猶予事業・業務に係る中小企業を支援するためのコースを来年度新設する予定である。

また、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、中小企業においても本年4月から50%に引き上げられることについての周知等も重要であることから、引き続き適切に実施していく。

上記を踏まえ、①及び②の目標の達成に向けて、引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センター等での丁寧な相談対応、各種支援制度の周知を実施していく等により、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。