

# 2019 年度中間評価

## 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	2017 年度 実績	2018 年度 実績	2019 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※1	51.1% ※3	52.4% ※4	—
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※2	7.7% ※3	6.9% ※4	<u>6.4%</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）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 2017 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※4 2018 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※5 2019 年調査（目標・実績は暦年設定）

### 施策実施状況

(2019 年度に実施している主な取組)

- ①年次有給休暇取得率及び②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施行に向けた周知

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施行に向けて、全国津々浦々の事業場に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などを通じて地方の隅々まで浸透するよう取り組んでいる。

また、関係省庁とも連携した多様なルート（金融機関、税理士等）を通じた

周知を行うとともに、メディアや政府広報を活用した周知を実施している。

○働き方改革関連法の施行に向けた支援

(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働き方改革を行うための労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、民間事業者への委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施している。

(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や助言・指導を実施している。

(3) 時間外労働等改善助成金

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働く時間の縮減に取り組む場合において、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ている。

(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」が中小企業・小規模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などを行っている。

○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、地域のお祭り等に合わせて計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけを行っている（2019年度は4地域）。また、子育て、介護、治療など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ている。

## 2019 年度施策実施状況に係る分析

### ① 年次有給休暇取得率

2018 年調査では、年次有給休暇の取得率は 52.4% となり、18 年ぶりに 50% を超えた前回調査から更に上昇したものの、依然として、2020 年までの政府目標である 70% とは大きな乖離がある。

厚労省が実施した調査（※6）によると、全体の過半数（52.6%）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。

このため、改正労働基準法が 2019 年 4 月から施行され、全ての企業において、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得が義務化された中で、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの助言等をはじめとした更なる支援が必要となる。

さらに、年次有給休暇については、雇用者がより多くの日数を取得するための取組として、従来から実施している 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始などの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行っており、引き続き休暇を取得しやすい雰囲気づくりへの取組が必要となる。

#### 【参考】

【※6 働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究（労働者アンケート調査結果）】  
(2018 年)

#### ・年次有給休暇取得へのためらい

「ためらいを感じる」21.4%、「ややためらいを感じる」31.2%、「あまりためらいを感じない」25.4%、「全くためらいを感じない」22.0%

#### ・ためらいを感じる理由（複数回答可）

「みんなに迷惑がかかる」62.6%、「後で多忙になる」42.2%、「職場の雰囲気取得しづらい」28.4%

### ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2019 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.4% となり、前年同期（6.9%）と比べて若干減少しているが、依然として、2020 年までの政府目標である 5% とは乖離がある。

また、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち週労働時間が 60 時間以上の雇用者の占める割合についても、2019 年は 10.9% となり、前年の 11.6% から減少している。

改正労働基準法が2019年4月から施行され、大企業においては、時間外労働の上限について、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定することとされており、また、2020年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されることから、この法令を遵守することにより、本目標である週労働時間60時間以上の雇用の割合は減少していくことが見込まれる。

本目標の達成に向け、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの助言等をはじめとした更なる支援が必要となる。

また、勤務間インターバル制度の導入促進は週労働時間60時間以上の雇用の減少に資することから、企業が参考とする導入マニュアルを作成・周知するとともに、時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）により、中小企業事業主が生産性の向上を図りながら労働時間の縮減等に取り組む場合に、労務管理用ソフトウェア等の導入・更新等に要する費用を助成するなど、政府目標の達成に向けた各種施策の総合的な推進を図っている。

#### 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60時間以上の雇用の割合

働き方改革関連法の履行確保に向けて、引き続き丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの助言等をはじめとした更なる支援を実施していく。

また、働き方改革関連法の履行確保に加え、政府目標の達成に向けた各種施策の総合的な推進を図りつつ、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）の観点からも、引き続き、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。

#### 分科会委員の意見