

2019 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	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	<u>56.3%</u> ※5
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	6.4% ※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当たって、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、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、全国47都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が連携し、主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、懇切・丁寧な相談対応・支援を行っている。こうした相談対応・支援に当たっては、現場の生の声を聴きながら収集した働き方改革の成功例を紹介するなど、中小企業の事業主が取組を進める上で参考となる情報を分かりやすく伝える工夫を行った。

さらに、中小企業に対する時間外労働の上限規制の円滑な適用に向け、厚生労働省と経済産業省（中小企業庁）が一層の連携強化を図るため、2020年2月6日に両省の副大臣をヘッドとする「働き方改革対応合同チーム」を設置し、連携した取組策を決定。この取組策に基づき、例えば、働き方改革の推進に向けて課題が寄せられている地域の業界団体に対して都道府県労働局と地方経済産業局が合同で支援策等の周知を実施するなどの取組を行った。

その他、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、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・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、地域の特性を活かした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。

○新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業等から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられた。

このため、2020年3月17日、厚生労働大臣の命を受け、事務次官から、都道府県労働局長に対し、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用される同年4月以降も、労働基準監督署においては、今般の新型コロナウイルス感染症が中小企業に与える影響にも十分に配慮した相談・支援に取り組むことについて、その徹底を図るよう指示した。

引き続き、中小企業の立場に立った丁寧な相談・支援を行っていく。

2019年度施策実施状況に係る分析

働き方改革は、日本の企業文化や職場風土を見直し、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正を図ることで、労働生産性を改善し、労働者の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの改善に資するとともに、働く方一人ひとりが、それぞれの事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現していくものである。

① 年次有給休暇取得率

2019年調査では、年次有給休暇の取得率は56.3%となり、18年ぶりに50%を超えた前々回調査、2年連続の50%超えとなった前回調査から更に上昇したものの、2020年までの政府目標である70%とはまだ乖離がある。

しかしながら、年次有給休暇の計画的付与制度を設けている企業の割合については、2019年調査では43.2%となり、2018年調査の22.2%と比べ大きく上昇しているところであり、働き方改革関連法による労働基準法の改正が2019年4月から施行され、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、その日数のうち年5日については使用者が時季を指定して取得させる仕組みが整備されたことが、年次有給休暇の計画

的付与制度の導入を後押し、それが取得率の向上に一定程度寄与したものと考えられる。

また、年次有給休暇の取得率を業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」で 41.2%、「卸売、小売業」で 44.7%、「建設業」で 44.9%、「教育、学習支援業」で 46.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」で 46.7%と 5 割を切っている。しかしながら、それらの取得率の推移を見ると、いずれも上昇傾向にある。(参考資料No.4 2、3 ページ)

厚労省が実施した調査によると、全体の過半数 (56.3%) 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。(参考資料No.4 4 ページ)

また、年次有給休暇の取得率を企業規模別に見ると、規模が小さいほど取得率が低くなっている。(参考資料No.4 4 ページ)

このため、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、中小企業に対する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。

さらに、年次有給休暇については、労働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。

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。

働き方改革関連法による労働基準法の改正が 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) を限度と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たことから、この法令が遵守されることにより、本目標である週労働時間 60 時間以上の雇用者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、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・支援が必要。

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勤務間インターバル制度の導入に取り組む場合に、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

働き方改革関連法により改正された労働基準法等の履行確保のため、引き続き丁寧な周知・啓発を行うとともに、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・支援を実施していく。

また、これらに加え、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