

2020 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 時間以上の雇用の割合 5% (2008 年の実績 (10%) の 5 割減)

項目	2018 年度 実績	2019 年度 実績	2020 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※1	52.4% ※3	56.3% ※4	—
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※2	6.9% ※3	6.4% ※4	<u>5.1%</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 2018 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※4 2019 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※5 2020 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

(2020 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 時間以上の雇用の割合

○働き方改革関連法の周知

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が施行されたが、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、引き続き、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。

さらに、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。

○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) 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。

○長時間労働の是正に向けた監督指導等

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、各種情報から時間外・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実施している。

○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（2020年度は2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。

これに基づき、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧な対応を行っている。

2020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、年次有給休暇の日数のうち年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

2020年における週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、前年同期(6.4%)と比べて1.3ポイント減の5.1%となり、2020年までの政府目標をほぼ達成できた。(参考資料No.4 5ページ)

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、2020年は9.0%となり、前年の10.9%から減少している。(参考資料No.4 6ページ)

しかしながら、2020年における週労働時間60時間以上の雇用者の割合が減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の縮小・廃止等に伴う労働時間の減少が考えられることから、新型コロナウイルス感染症の収束後の状況を注視する必要がある。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の

状況を踏まえると、今後とも働き方改革を推進していく必要があると認められるところ。

このため、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行っていくとともに、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、働き方改革推進支援助成金（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各種施策の総合的な推進が必要。

加えて、引き続き、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実施していくことが必要。

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