

労働条件分科会(第 191 回)	資料 No1
令和 6 年 3 月 18 日	

# 2022 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	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 実績
上 記 1 ※ 1	56.6% ※ 3	58.3% ※ 4	<u>62.1%</u> ※ 5
上 記 2 ※ 2	9.0% ※ 3	8.8% ※ 4	<u>8.9%</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 2020 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※ 4 2021 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※ 5 2022 年調査（目標・実績は暦年設定）

### 施策実施状況

(2022 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 5 日の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好事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、年次有給休暇の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

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期（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。

## 2022 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、2022 年の年次有給休暇の取得率は 62.1%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 8 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 4 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）（2022 年）」によると、41.4%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おり、ためらいを感じると回答した労働者の割合は、2020（令和 2）年度の同調査においては 52.7%、2021（令和 3）年度の同調査においては 45.5%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」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、引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが必要である。

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る傾向があることから、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

2022 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 (8.8%) と比べて 0.1 ポイント増の 8.9%となり、横ばい（3 年連続で 10%未満）となった。

また、週労働時間 60 時間以上就労している雇用者の割合については、「令和 5 年度版労働経済の分析」（労働経済白書）において、感染症の拡大に伴う経済活動の影響に留意する必要があるものの、「働き方改革関連法が施行された 2018 年以降は、低下傾向が顕著」との分析がなされ、また総実労働時間が近年低水準となっていることについても、「感染症による影響もあるものの、働き方改革の進展等も考えられる」と分析されている。労働時間の削減に向けて、感染症の影響にも留意しつつ、働き方改革の取組が推進されるよう、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・啓発等を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場等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、着実に増加している状況であり、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。

また、計画的付与制度や時間単位の年次有給休暇制度について取り組む企業の好事例を収集するなどし、周知を行うことを検討している。

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、減少傾向である。

時間外労働の上限規制については、2024 年 4 月 1 日から建設の事業、自動車運転の業務等にも適用が開始されることになる。これらについては、長時間労働の背景に、短い工期での発注や荷物の積み下ろしの際の長時間の待機など取引慣行上の課題があり、上限規制の適用に向けては、取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ることが必要である。こうした状況を踏まえ、厚生労働省においては取引関係者や国民全体に向けて、国土交通省とも連携しながら、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行い、適正な工期の設定や荷待ち時間、再配達への削減へのご協力を求めている。さらに、自動車運転者、特にトラックドライバーに関しては、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等に係る労働基準監督署による荷主要請、国土交通省のトラック Gメンへの協力等の取組を行っている。

また、医業に従事する医師に関しては、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）等医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、「医療勤務環境改善支援センター」による相談対応、助言等の事業を実施している。

さらに、働き方改革推進支援助成金において、建設業、自動車運転の業務、医業に従事する医師などについて、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む中小企業を支援するためのコースを設置し、助成金の支給を行っている。

こうした取組を令和6年度も引き続き実施することで、更なる長時間労働の削減を図ることとしている。

加えて、これら業種以外においても①及び②の実績が低調なものが認められることから、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や、各種支援制度の周知を実施するとともに、各業種における年次有給休暇取得促進や労働時間削減に向けた取組の好事例を展開していくこと等により、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。

さらに、企業における働き方・休み方の見直しに向けた取組を促進するためには、労使のみならず、国民に対しても年次有給休暇の取得、長時間労働の削減のための対策等の重要性を理解いただく必要があることから、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や11月の「過労死等防止啓発月間」等の機会を通じて周知・啓発に努める。