

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	2010 年度 実績	2011 年度 実績	2012 年度 目標	2012 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※1	48.1% ※3	49.3% ※4	52.5%	-
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※2	9.4% ※3	9.3% ※4	8.8%	9.1% ※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 人以上の民間企業における、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 2010 年調査（目標・実績は暦年設定）

※4 2011 年調査（目標・実績は暦年設定）

※5 2012 年調査（目標・実績は暦年設定）

2012 年度目標設定における考え方

①年次有給休暇取得率

2020 年に 70%とするため、2010 年の実績(48.1%)に、1 年当たり 2.2 ポイントを加えた値を目標値とする。

②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2020 年に 2008 年の実績(10.0%)の 5 割減とするため、2011 年の実績(9.3%)から、1 年当たり 0.5 ポイントを減じた値を目標値とする。

施策実施状況

(2012 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 60 時間以上の雇用者の割合

○労働時間等設定改善推進助成金

(事業主団体傘下の中小事業主が、労働時間等の設定改善を図るため、団体としてセミナーの開催や巡回指導等を実施した場合に、これに要した費用を助成)

・ 12 団体支給

【支給対象団体における取組の効果】

- ・ 年次有給休暇取得率 実施前 31.6% → 実施後 38.4% (6.8 ポイント上昇)
(2011 年度) (2012 年度)
- ・ 所定外労働時間数 実施前 195.6 時間 → 実施後 168 時間 (14.1%削減)
(2011 年度) (2012 年度)

○職場意識改善助成金

(中小企業が、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成)

・ 556 件支給

【支給対象企業における取組の効果】

- ・ 年次有給休暇取得率 実施前 35.1% → 実施後 67.5% (32.4 ポイント上昇)
(2010 年度) (2012 年度)
- ・ 所定外労働時間数 実施前 127.0 時間 → 実施後 81.9 時間 (35.5%削減)
(2010 年度) (2012 年度)

○働き方・休み方コンサルタント

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抑制に向けた個別の相談や助言・指導を実施しており、その結果、時間外労働時間が減少した事例や、年次有給休暇の取得率が向上した事例が認められている。

2012 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

2012 年調査(調査対象は 2011 年)では、年次有給休暇取得率は 49.3%となり、目標値には 2.0 ポイント届かなかったものの、前回調査(48.1%)から 1.2 ポイント上昇した。年次有給休暇取得率は、1993 年の 56.1%をピークに低下し、2000 年には 50%を下回ったが、2006 年の 46.6%を底に、2010 年 48.1%、2011 年 49.3%と、近年は緩やかに上昇している。厚労省が実施した調査(※5)によると約 3 分の 2 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】

【※5 労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査】

- ・年次有給休暇取得へのためらい（2012年、（ ）は2011年）
「ためらいを感じる」22.0%（24.3%）、「ややためらいを感じる」43.5%（43.7%）、「あまりためらいを感じない」24.2%（23.4%）、「全くためらいを感じない」9.6%（8.2%）、無回答0.8%（0.4%）
- ・ためらいを感じる理由（2012年、複数回答可、（ ）は2011年）
「みんなに迷惑がかかる」71.6%（67.8%）、「後で多忙になるから」41.8%（39.5%）、「職場の雰囲気取得しづらい」31.3%（33.2%）

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2012年調査では、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は9.1%となり、目標値には0.3ポイント届かなかったものの、前回調査(9.3%)から0.2ポイント減少した。

これは、2020年に全ての企業で実施するとしている、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業場の割合」が59.7%にとどまるなど^(※6)、労働者の希望も踏まえた労働時間等の見直しを進めることや、恒常的な長時間労働が過重労働の一因となるおそれがあることについて、未だ、労使の理解が十分に深まっていなかったことなどが目標を達成できなかった要因の一つとして考えられる。

なお、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、景気の動向に左右される面はあるものの、中期的には低下傾向にある。

【※6 労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査】（2012年（ ）は2011年）

- ・労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使の話し合いの機会
「設けている」59.7%（46.3%）、「今後設ける予定である」3.3%（19.5%）、
「必要に応じ設けるつもり」25.0%（—）、「設ける予定はない」11.8%（33.9%）

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 時間以上の雇用者の割合

労働時間等の設定改善に向けた労使の自主的な取組が未だ十分でない状況にあるものと考えられることから過重労働による健康障害の防止及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進の観点から、引き続き、働き方・休み方の見直しを促進していくことが重要である。

そのため、具体的には、引き続き、労働時間が長い業種を中心に「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどを活用し、改善のための助言・指導等を行うことにより、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組みを促進する。

なお、コンサルタントの支援については、特に、長時間労働の抑制等の改善意欲がある事業場を重点的に実施する。

また、助成金制度については、より効果的な助成とする観点から、2013年度から

新たに次の取組を実施する。

○労働時間等設定改善推進助成金事業

- ・助成の対象業種について、週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合が高い業種である建設業、情報通信業及び運輸業に加え、労働時間等に関する取組の必要性が高い、宿泊業、医療業を新たに追加
- ・助成額をあらかじめ設定した成果目標の達成状況に応じたものとする
- ・支援内容を拡充し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等について重点的な指導が必要な事業場に対する専門家による継続的な個別指導に要する費用を助成対象に追加
- ・申請期間について、事業実施承認申請書の提出期限を5月末から7月末まで延長

○職場意識改善助成金事業

- ・実費に対する助成に改定
- ・社内の意識改善に資する経費などを助成する職場意識改善コースと、労働時間管理システムの導入費用などを助成する労働時間管理適正化コースの2種類設置
- ・助成額を、あらかじめ設定した成果目標の達成状況に応じたものとする

さらに、年次有給休暇取得率向上に向けて、2013 年度から、新たに以下の取組を実施する。

- ・ 労使自らが「働き方・休み方」の現状を幅広く自主的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の開発。
- ・ 労使、地方自治体等が協働で協議会を設置し、地域のイベントや小中学校の休校日等に合わせて一斉に休暇取得することを働きかけるなど、地域の特性を生かした休暇取得促進事業を実施する。
- ・ 業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」を開発・普及する(2013 年度は、情報通信業、宿泊業を開発予定)。
- ・ 夏季、年末年始、GW の時季を捉えた連続休暇取得促進を含む年次有給休暇取得促進のポスター、リーフレットの作成。

【2013 年度の施策】

- ・ 労働時間等設定改善推進助成金 予算額：約 1.0 億円
- ・ 職場意識改善助成金 予算額：約 3.8 億円

【(参考) 2013 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値

・年次有給休暇取得率 53.9%

2020年に70%とするため、2011年の実績(49.3%)に、1年当たり2.3ポイントを加えた値を目標値とする。

・週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 8.6%

2020年に2008年の実績(10.0%)の5割減とするため、2012年の実績(9.1%)から、1年当たり0.5ポイントを減じた値を目標値とする。

分科会委員の意見

○目標通りには進んでいないが着実には前に進んでいると評価できるものの、目標が達成できなかった結果を重く受け止め、最終目標の達成のために引き続き努力すべき。

○労使の自主的な取組を促進するためには、働き方・休み方改善コンサルタントにより、効果的な改善方策や企業と労働組合等の共同した取組を指導することや、リーフレットの企業への配布を企業が関心を持つ時期にすること等の工夫が必要である。

○労働時間等設定改善助成金等が活用されるよう周知に一層努めるべき。

○有効な助言・指導が行えるよう働き方・休み方改善コンサルタントの育成を強化すべき。

○個別の指導だけではなく、国としての長時間労働を抑制するための社会風土づくりにも積極的に取り組むべき。