

# 第3章

## 労働時間・賃金等の動向

2019年には、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で、労働時間は減少幅が拡大し、名目賃金は減少に転じた。2020年には、感染拡大の影響を受け、労働時間、賃金が大幅に減少した。

本章では、こうした2019年、2020年の労働時間、賃金等の動向について、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の取組との関連もみつつ、概観していく。

なお、2020年における感染拡大による労働時間、賃金等への影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

### 第1節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は所定内労働時間を中心に減少傾向が続いており、2020年には感染拡大の影響により、一般労働者の所定外労働時間などのマイナス寄与が拡大した

まず、近年の労働時間の動向について概観していく。<sup>1</sup>

第1-(3)-1図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、2012年から2020年までにかけての5人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみたものである。これによると、月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、<sup>2,3</sup>2012年の147.0時間から、2018年の142.2時間まで減少した後、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）<sup>4</sup>の139.1時間まで大幅に減少した。2020年には、前年差3.9時間減（前年比2.8%減）の135.2時間と大幅に減少し、リーマンショック期の2009年（前年比2.8%減）と並んで1990年の調査開始以来最大の減少率となった。<sup>5</sup>

月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間とに分けてみると、所定外労働時間は、2012年以降2014年まで増加した後、2017年までおおむね横ばいで推移し、2018年に減少した。2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）の10.6時間に減少した。2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）の9.2時間と大きく減少し、減少率はリーマンショック期の2009年（前年比15.0%減）以来の減少幅となった。所定外労働時間は生産活動を反映して動く傾向があり、2018年以降の減少は実質GDPの動向も影響しているとみられる（付

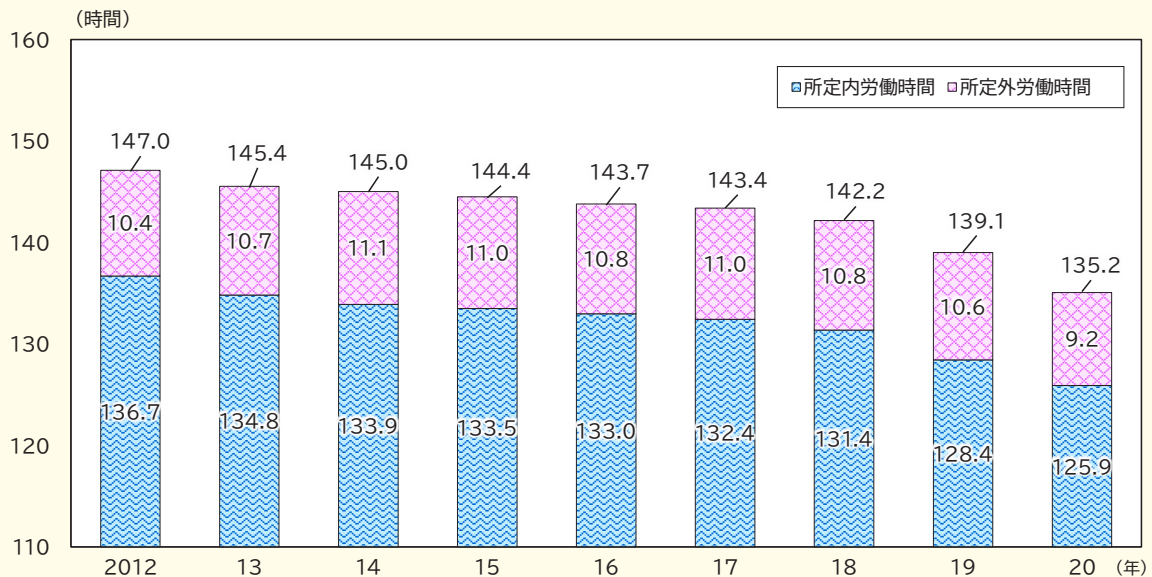
- 1 第2章で労働市場への参加が進んだ時期という観点から2012年以降について概観をしていることから、第3章でも2012年以降の労働時間、賃金の動向を概観する。
- 2 第1節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。
- 3 総実労働時間は2013年以降2020年まで8年連続で減少している。
- 4 労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。
- 5 2019年の総実労働時間の減少幅が大きい背景については後述。

1-(3)-1 図)。

所定内労働時間は、2012年以降2020年まで減少傾向で推移しており、<sup>6</sup>2012年の136.7時間から2018年の131.4時間まで減少した。2019年には、前年差3.0時間減（前年比2.2%減）の128.4時間まで減少し、減少率は1993年（前年比2.3%減）に次ぐ大きなものとなった。<sup>7</sup>2020年には、前年差2.5時間減（前年比2.0%減）の125.9時間まで減少した。このように、2020年の労働時間が所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅な減少となった背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等の影響があるものと考えられるが、詳細については第5章で分析する<sup>8</sup>。

第1-(3)-1 図 月間総実労働時間の内訳の推移

- 月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差3.9時間減（前年比2.8%減）と大幅に減少した。
- 所定外労働時間は、2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）と減少し、2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）と大きく減少した。
- 所定内労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.0時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差2.5時間減（前年比2.0%減）と大きく減少した。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

ここまで、就業形態計の月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてみていく。まず、第1-(3)-2 図の(2)により、パートタイム労働者比率の推移をみると、2019年まで上昇が続いていたが、2020年には初めて低下した。これは、パートタイム労働者数が、感染拡大の影響により、集計を開始した1990年以降初めて減少したことによるものである。平均労働時間の短いパートタイム労働者比率の上昇（又は低下）は、就業形態計

6 所定内労働時間は、2013年以降2020年まで8年連続して減少している。

7 1993年の所定内労働時間の大幅な減少は、1993年5月の労働基準法改正で当時週44時間であった法定労働時間が1994年4月から原則週40時間に移行したことの影響が大きい。

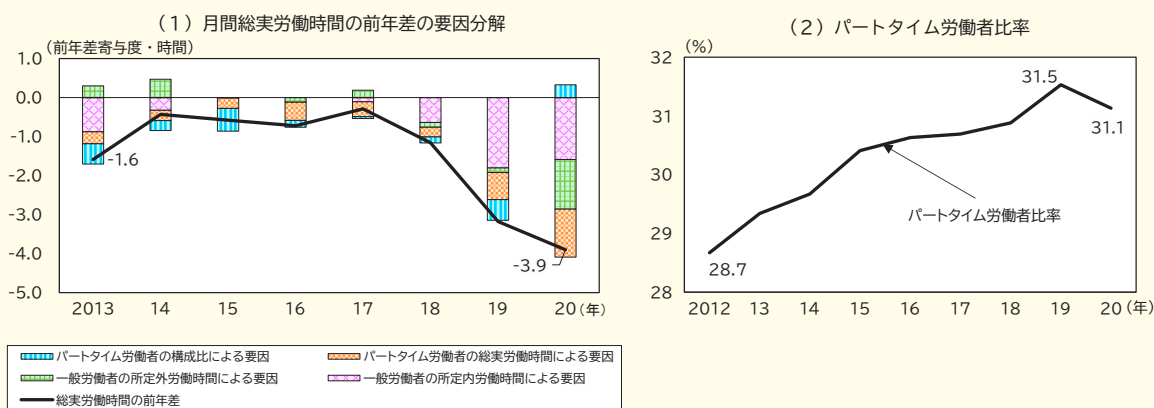
8 営業時間の短縮や休業は、所定内労働時間や出勤日数の減少要因になる。

の月間総実労働時間の変動に対してマイナス（又はプラス）に寄与することになる。

同図の（1）により、月間総実労働時間の前年差の要因分解についてみると、2019年には、一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した。その一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。

第1-(3)-2図 月間総実労働時間の増減差の要因分解

- 月間総実労働時間の前年差を要因分解すると、2019年には一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。
- 2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 2) 指数（総労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。  
 3) 要因分解の計算式は以下のとおり。  

$$\Delta P = (1 - \bar{r})\Delta Q + (1 - \bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + \Delta r(\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R})$$
 P：就業形態計の総実労働時間 S：パートタイム労働者の総実労働時間  
 Q：一般労働者の所定内労働時間 r：パートタイム労働者比率  
 R：一般労働者の所定外労働時間 Δ：当年と前年の増減差  
 ー：当年と前年の平均

4) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。

●一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には大きく減少し、2020年には更に大幅に減少した。1日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2019年まではおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少には、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が寄与している次に、一般労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-3図の（1）により、一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2012年の169.1時間から2013年に減少した後、2017年まではおおむね横ばいで推移していたが、2018年以降は減少傾向となり、2019年には前年差2.8時間減（前年比1.7%減）の164.6時間と大きく減少した。2020年には、前年差4.3時間減（前年比2.6%減）の160.3時間と更に大幅に減少し、



減少率はリーマンショック期の2009年と並び、調査を開始した1993年以降で最大となった。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2012年の13.4時間から2017年の14.6時間まで増加した後、2018年から減少傾向となり、2019年には前年差0.1時間減（前年比1.2%減）の14.3時間となった。2020年には、前年差1.9時間減（前年比13.0%減）の12.4時間と大幅に減少し、減少率は2009年に次ぐものとなった。

一方、所定内労働時間は2012年の155.8時間から2014年まで減少した後、おおむね横ばいで推移したが、2017年以降減少傾向となり、2019年には前年差2.6時間減（前年比1.7%減）の150.4時間と大きく減少し、減少率は調査を開始した1993年以降で最大となった。2020年には、前年差2.3時間減（前年比1.5%減）の148.1時間と大きく減少した。

こうした2020年の労働時間の大幅な減少の背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

次に、一般労働者の労働時間の増減の背景をみるため、労働時間を出勤日数で除した、1日当たり労働時間と出勤日数の推移をみることにする。<sup>9</sup>同図の（2）により、1日当たり労働時間の内訳の推移をみると、所定内労働時間は、2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移した。また、所定外労働時間は、2014年までやや増加した後、2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は、2015年までやや増加した後、おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。

次に、同図の（3）により、年間出勤日数をみると、同図（1）の月間所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

このため、月間総実労働時間及び所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、第1-(3)-4図のとおりとなる。これによると、月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が比較的大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

ところで、出勤日数は、土日祝日の数といったその年のカレンダーによる影響（以下「カレンダー要因」という。）と、それ以外の休暇、休業等による影響により変動することになる。そこで、年間平日日数を「カレンダー要因」の代理指標とみなして、第1-(3)-3図の（3）により、年間平日日数と年間出勤日数の推移をみってみる。<sup>10</sup>2012年以降をみると、2012年は他の年と比較すると差があるものの、その後2016年までは、年間平日日数と年間出勤日数はほぼ同様の動きをしていた。しかしながら、働き方改革<sup>11</sup>に関する取組が進んできたと考えられる2017年以降、年間平日日数と年間出勤日数の差が顕著に広がっており、このところの年間

9 出勤日数について、「毎月勤労統計調査」では指数を作成していないため、公表値の実数を用いている。

10 「カレンダー要因」は、業種等により休み方、働き方が異なると考えられるが、ここでは、産業計（平均）の一般労働者の出勤日数との関連をみるため、「カレンダー要因」の代理指標として、便宜的に年間平日日数を用いている。ここでの年間平日日数は、土日祝日以外の日数であるが、年末年始（12月29日～1月3日）の土日祝日以外の日も祝日扱いとして算出している。

11 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

出勤日数の減少には、働き方改革による年次有給休暇の取得促進等も影響していることが考えられる（働き方改革についてはコラム1-1参照）。

この点に関して、厚生労働省「労働経済動向調査」（2017年～2020年、各年11月調査）により事業所の働き方改革の取組状況を見ると、年により調査項目が異なるものの、多くの事業所で休暇取得の促進や長時間労働の是正、残業時間削減に関する取組（「休暇取得の促進」「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」「時間外労働の事前申告制」「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」「業務の効率化」等）を実施していることが分かる（付1-(3)-2表）。また、内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」でも年次有給休暇、残業抑制に向けた取組が進んでいるという結果となっている。<sup>12</sup>次に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（特別集計）」により、2019年の男性一般労働者の月間所定外労働時間の時間階級別構成比を、2012年及び「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）策定前の2016年と比較すると、9時間以下の階級の構成比が低下している一方、50時間以上の長時間の階級の構成比が低下している（付1-(3)-3表）。<sup>13</sup>こうしたことから、働き方改革に関する取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。<sup>14</sup>なお、年次有給休暇の取得状況、長時間労働者の状況については後述する。

他方で、2019年には、年間平日日数が前年から大きく減少しており、2019年の所定内労働時間及び総実労働時間の大幅な減少には、働き方改革の取組のほか、「カレンダー要因」も大きく影響していることが示唆される。

また、2020年には、年間平日日数と年間出勤日数の差が大きく拡大しており、感染拡大防止のための経済活動の大幅な抑制が大きく影響しているものと考えられる。<sup>15</sup>

12 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」（2020年）によると、2016年度から2019年度にかけて有給休暇取得促進や残業抑制に向けた企業の取組が拡大している。

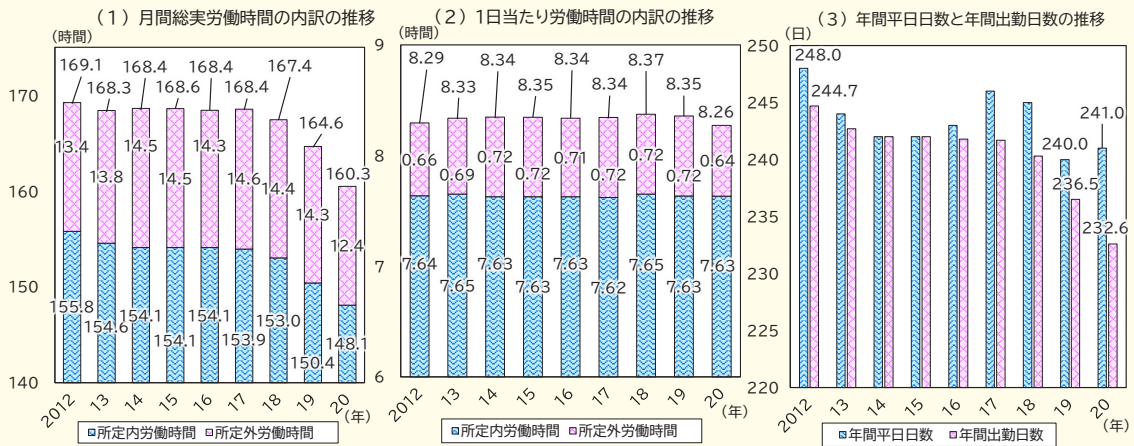
13 付1-(3)-3表で使用している数値は、企業規模5人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。6月分のみデータである点に留意が必要。

14 所定外労働時間については、2010年代半ば以降実質GDP増減率との相関がやや小さくなっており、長時間労働の是正、残業削減の取組が影響している可能性が考えられる（前掲付1-(3)-1図）。働き方改革の影響で所定外労働時間の景気との連動性が低下している可能性については、内閣府の第18回景気動向指数研究会（2018年12月）でも、「（「景気動向指数」の一致指数に採用されていた）「所定外労働時間指数（調査産業計）」は、「働き方改革の影響等により、近年、下方トレンドを持っており、景気に連動して動く指標との代替が必要」とされ、これを受け、所定外労働時間指数は、2021年1月分の景気動向指数（一致系列）から外れている。

15 感染拡大の影響の詳細な分析は第5章で行うが、2020年は正規の職員・従業員のうち休業者が前年差23万人増（2017～2019年は平均4万人増）（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）と大きく増加し、また、就業者ベースであるが、休業者の休業理由では「勤め先や事業の都合」による休業者が前年差49万人増（「労働力調査（詳細集計）」）と大きく増加した。また、「労働経済動向調査」の雇用調整の方法では「一時帰休（休業）」の実施事業所の割合が2019年に比べ大幅に上昇している。こうしたことから、出勤日数の減少には感染拡大が大きく影響していることが示唆される。

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等の推移

- 一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には前年差2.8時間減(前年比1.7%減)と大きく減少し、2020年には前年差4.3時間減(前年比2.6%減)と更に大幅に減少した。
- 1日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移し、所定外労働時間は2014年までやや増加した後2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は2015年までやや増加した後おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。
- 年間出勤日数をみると、(1)の所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、年間出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

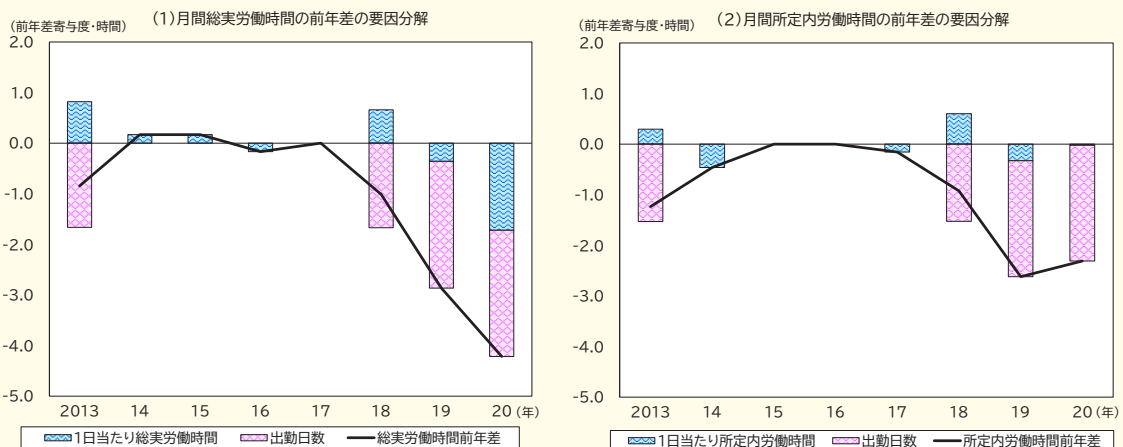


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
- 3) (3)の年間平日日数を算出する際には、年末年始(12月29日～1月3日)のうち土日祝日でない日も祝日扱いとしている。

第1-(3)-4図 一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が比較的大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間の減少には1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。



### ●パートタイム労働者の月間総実労働時間は減少傾向、月間出勤日数は2019年、2020年と大きく減少

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-5図の(1)により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の2012年から2020年までの推移をみると、減少傾向で推移しており、2012年の91.8時間から2018年の85.4時間まで減少し、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。

総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間は2012年の2.8時間から2015年の3.1時間まで増加した後、減少傾向にあり、2019年には2.6時間（前年比2.4%減）まで減少した。2020年には2.1時間（前年比18.1%減）と大幅に減少した。一方、所定内労働時間は減少傾向にあり、2012年の89.0時間から2018年の82.7時間まで減少した後、2019年には80.6時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、77.2時間（前年比4.2%減）と更に大きく減少した。<sup>16</sup>2020年の総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の減少率は、1993年の調査開始以来最大の減少率となった。これらの減少には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が大きく影響したものと考えられる。

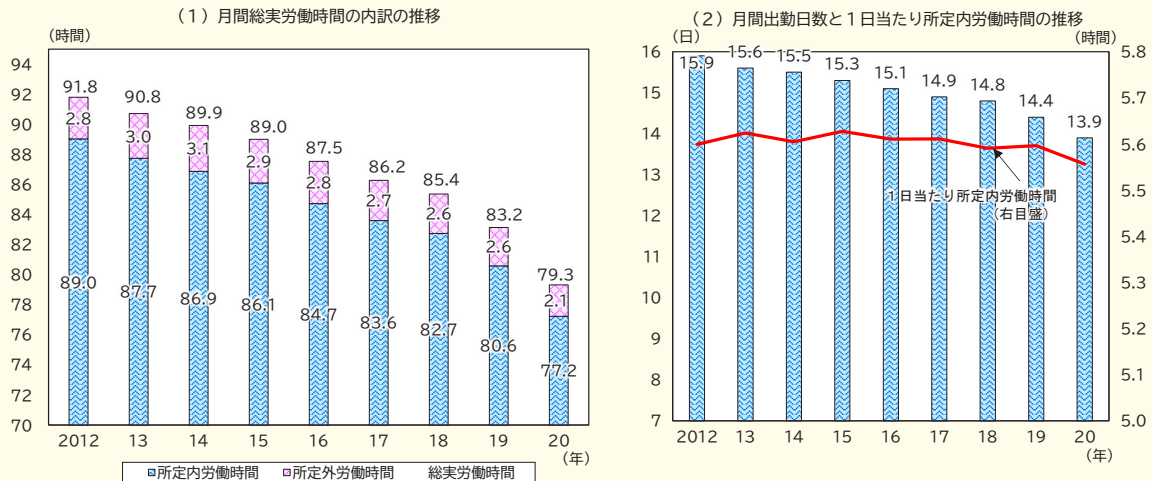
パートタイム労働者の所定内労働時間の減少傾向に関して、同図の(2)により、1日当たり所定内労働時間と月間出勤日数についてみてみる。1日当たり所定内労働時間は、2015年に増加した後、2019年までおおむね減少傾向となり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。こうしたことから2019年、2020年の所定内労働時間の減少には、月間出勤日数が大きく影響していることがうかがえる。

そこで、第1-(3)-6図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因の要因分解をみてみる。これによると月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については出勤日数による要因が大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が影響した可能性もある。

16 パートタイム労働者の月間総実労働時間、所定内労働時間の減少は2013年以來8年連続、所定外労働時間の減少は2015年以來6年連続となっている。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の労働時間等の推移

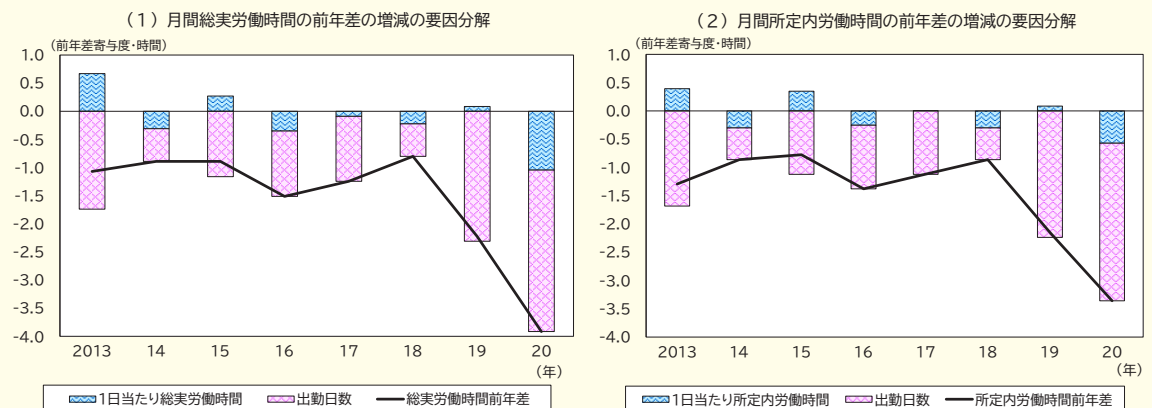
- パートタイム労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少し、2020年には79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。
- 総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間、所定内労働時間ともに減少傾向にあり、2019年に減少した後、2020年には大幅に減少した。
- パートタイム労働者の1日当たり所定内労働時間は、2019年までおおむね低下傾向にあり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) (1)は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

第1-(3)-6図 パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制が影響した可能性も考えられる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。



次に、所定内労働時間の減少はどの層でみられるのか等について、「賃金構造基本統計調査（特別集計）」によりみることとする（付1-(3)-4表）。<sup>17</sup>2019年の男女別・年齢階級の労働者構成比をみると、短時間労働者のうち女性が約4分の3を占めており、その中でも35～69歳の年齢層の割合が高い。また、男性では24歳以下と60歳以上の年齢層の割合が高い。2012年の調査と比較すると男女とも65歳以上の高齢者層の構成比が顕著に高まっているほか、女性の19歳以下、男女の45～49歳、男性の50～54歳の層の構成比が高まっている。男女別・年齢階級別に労働時間をみると、男女とも24歳以下の層でかなり短いほか、女性の65歳以上の層は相対的に短く、他方で男性の60～69歳の層は長くなっている。2012年の調査と比較すると、ほぼ全ての年齢階級で労働時間が減少しているが、男性の35～39歳、65～69歳、女性の65歳以上の層で減少幅がやや小さくなっている。他方で男性70歳以上の層では労働時間が増加している。こうした状況を踏まえると、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、労働時間の短い若年層、高齢層の比率の高まりも一部影響しているものの、各年齢階級での労働時間の減少が影響していることが示唆される。

「賃金構造基本統計調査（特別集計）」を更にみてみる（付1-(3)-5表）。短時間労働者の男女別（年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみてみる。男性では、99時間以下の階級の構成比がおおむね上昇し、100時間以上の階級の構成比がおおむね低下し、女性及び男女計では、89時間以下の階級の構成比が上昇し、90時間以上の階級の構成比が低下している。こうしたことから、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、所定内労働時間の階級分布でより短い時間階級の構成比が高まったことが影響していることが示唆される。

さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（個人調査）（2019年）によりパートタイム労働者が現在の就業形態を選んだ理由（3つ以内の複数回答）をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」（45.4%）が最も多く、以下「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「勤務時間や労働日数が短いから」の順となっている。また、前回調査（2014年）と比べると「勤務時間や労働日数が短いから」の上昇幅（19.0%→25.3%（+6.3%ポイント））が他の理由の上昇幅よりも大きい（付1-(3)-6表）。こうしたことを踏まえると、パートタイム労働者の労働時間の減少の背景の一つには、労働者の短時間就労へのニーズの増加もあることがうかがえる。

17 企業規模5人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。6月分みのデータである点に留意が必要。

●年次有給休暇の取得率は働き方改革の取組を背景に上昇し、過去最高となったが、一部の産業などでは依然として年次有給休暇の取得率が低い

続いて、年次有給休暇の取得率について確認していく。

第1-(3)-7図は、厚生労働省「就労条件総合調査」<sup>18</sup>により、年次有給休暇の取得率の動向をみたものであるが、取得率（調査計）は2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇している。この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に、働き方改革関連法の施行により2019年4月から年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられたことを背景として<sup>19</sup>、年次有給休暇の取得率は2019年調査（2018年の状況）の52.4%（付与日数18.0日、取得日数9.4日）から2020年調査（2019年の状況）では56.3%（付与日数18.0日、取得日数10.1日）と、3.9%ポイントの大きな上昇となり、取得率、取得日数ともに集計が開始された昭和59年調査以来過去最高となった。<sup>20</sup>

次に、同図の（1）により、男女別に取得率をみると女性の方が男性よりも高いが、男女ともにおおむね上昇傾向にあり、2020年調査では特に男性の上昇幅が比較的大きくなった。

さらに、同図の（2）により、企業規模別に取得率をみると、全ての企業規模でこのところ上昇傾向にあり、2020年調査では全ての企業規模で取得率が50%を超え、特に1,000人以上の規模の大企業において取得率が大きく上昇している。

続いて、第1-(3)-8図により、産業別に取得率をみると、2020年調査では、「製造業」「情報通信業」などでは60%を超える高い取得率となっている。一方で、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では40%台前半と、他の産業と比べて低い取得率となっているものの、これらの産業でも、2018年調査（2017年の状況）時と比べ、産業計の上昇幅（+5.2%ポイント）を上回る6～9%ポイント程度取得率が上昇しており、働き方改革を背景とした改善の傾向がうかがえる。

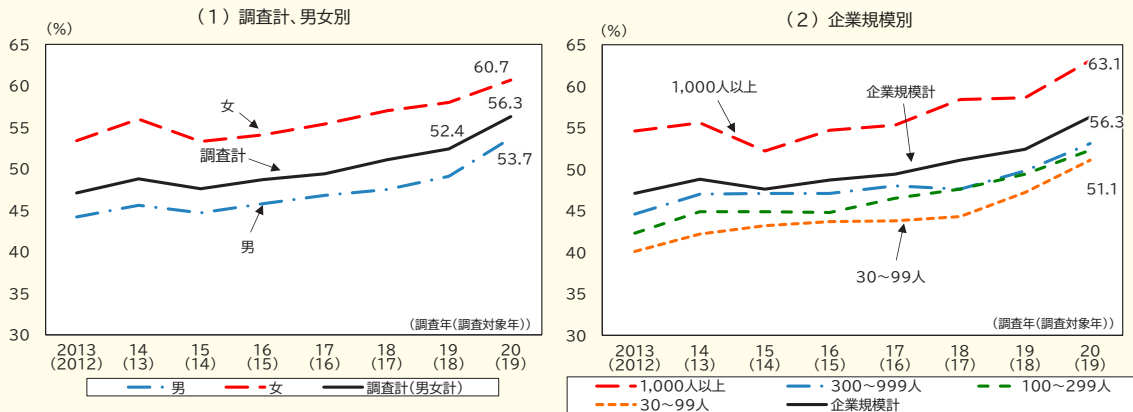
18 年次有給休暇については、調査年の前年1年間の状況について調べている。

19 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は、2019年調査の22.2%から2020年調査の43.2%まで大幅に上昇しており、同制度のある企業での付与日数「5～6日」の企業の割合が、2020年調査では66.6%（2019年調査は39.6%）に高まっている。

20 現在の調査と調査項目、調査対象期間が同じである昭和59年調査以降（当時は「賃金労働時間制度等総合調査」）で取得率、取得日数は過去最高。また、取得率の上昇幅も過去最高。

第1-(3)-7図 年次有給休暇の取得率の状況①

- 年次有給休暇の取得状況を調査計でみると、2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇しており、この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に2020年調査では調査計の年次有給取得率は56.3%であり、「働き方改革関連法」により年5日の年次有給休暇の取得義務付けが施行される直前の2019年調査と比較すると、3.9%ポイントの大きな上昇となっている。
- 男女別に取得率をみると、女性の方が男性より高いが、男女ともおおむね上昇傾向であり、2020年調査では、特に男性の上昇幅が比較的大きくなっている。
- 企業規模別にみると、全ての規模でこのところ取得率が上昇傾向にあり、2020年調査では、特に1,000人以上の大企業において取得率が大きく上昇している。

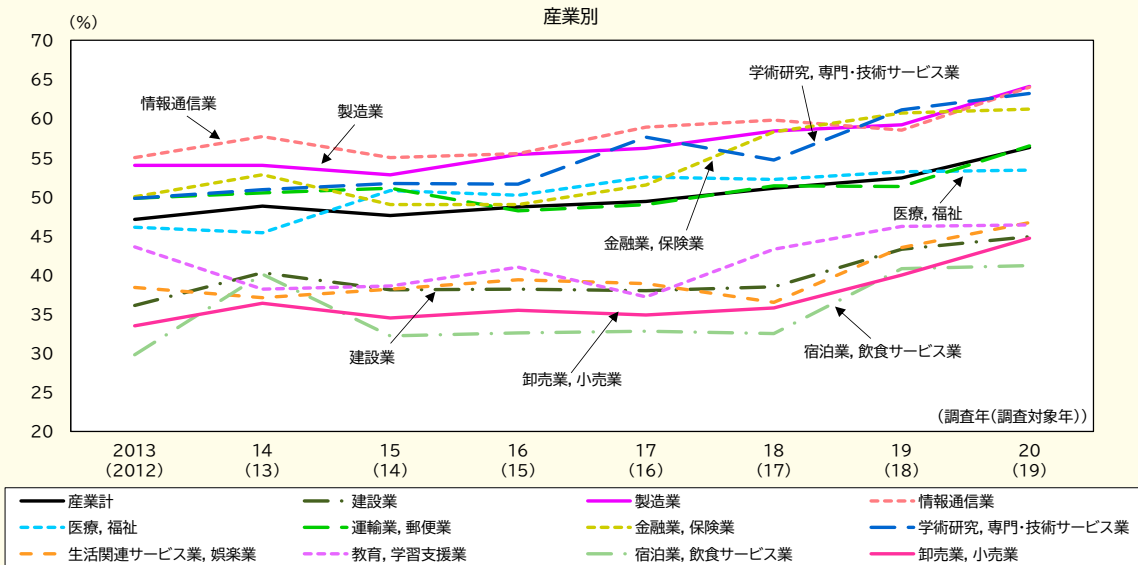


資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。  
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。  
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。( ) は調査対象年。  
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100 (%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

第1-(3)-8図 年次有給休暇の取得率の状況②

○ 年次有給休暇の取得状況を産業別にみると、「製造業」「情報通信業」は高い取得率で推移している一方で、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」は他の産業と比べて低い取得率で推移している。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。  
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。  
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。( )は調査対象年。  
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

●週間就業時間60時間以上雇用者の割合は年々低下しているが、30代～50代前半では依然高い水準にある

続いて、長時間働いている労働者の状況について確認していく。

ここでは、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」を用いて、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者に着目する。<sup>21</sup>第1-(3)-9図の(1)により、週60時間以上就労している雇用者(以下「週60時間以上雇用者」という。)の割合の推移を2012年以降でみると年々低下しており、2019年には、2012年との比較で、男性で3.9%ポイント低下の9.8%、女性で0.7%ポイント低下の2.3%、男女計で2.7%ポイント低下の6.4%となっており、特に男性での低下幅が顕著である。2020年には、週60時間以上雇用者の割合は男性で7.7%(前年差2.1%ポイント低下)、女性で1.9%(前年差0.4%ポイント低下)、男女計で5.1%(前年差1.3%ポイント低下)と大きく低下し、特に男性で低下幅が大きい。2020年の低下には、感染拡大が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。<sup>22</sup>

次に、同図の(2)により、年齢階級別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然とし

21 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)で「労働力調査(基本集計)」の非農林業雇用者(従業者)に占める週60時間以上雇用者の割合を5%以下(2020年まで)とするという数値目標を設けていることを踏まえ、この割合で長時間労働者の状況をみることにした。  
 22 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者(男女計)のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少し、特に週間労働時間階級43～48時間以上の各区分(週43～48時間、週49～59時間、週60～69時間、週70～79時間、週80時間以上)の従業者数が減少し、当該区分の従業者の割合が前年と比べて低下している。



て30代から50代前半までの年齢層で比較的高い水準にある。傾向をみると20代後半から40代前半までの年齢層で低下幅が比較的大きい一方で、50代の年齢層の低下幅が比較的小さい。2020年には、65～69歳の年齢層を除き各年齢階級とも大きく低下した。

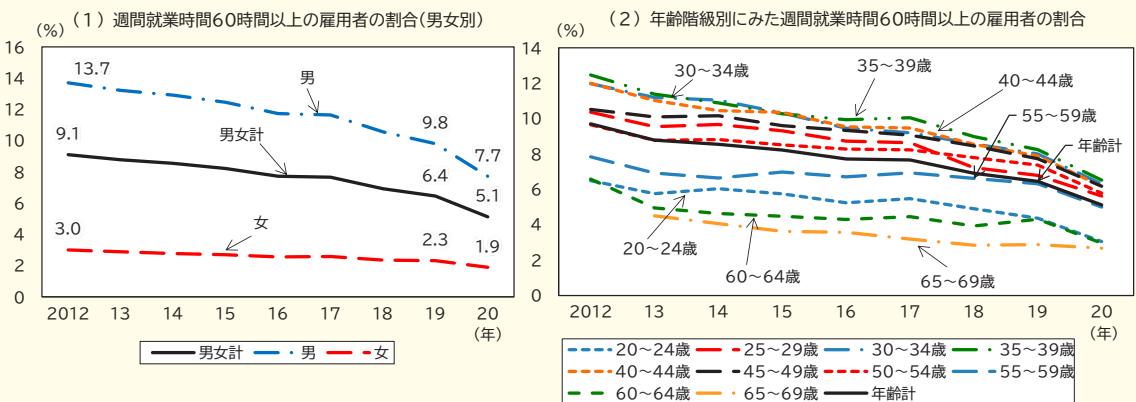
また、第1-(3)-10図の(1)により、企業規模別に週60時間以上雇用者の割合をみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が、大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から施行されたことを受け、各企業における残業抑制に向けた取組が進んだこと等があるものと考えられる。また、2020年には、各規模で大きく低下している。

さらに、同図の(2)により、産業別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然として「運輸業、郵便業」において高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。また、2020年には、多くの産業で低下幅が2019年よりも拡大している。

総じてみれば、長時間労働の状況は、働き方改革の取組等の効果により近年改善の傾向にあるものの、依然として一定数の長時間労働者がいることが明らかになった。また、2020年の低下幅の拡大には、感染拡大防止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。

第1-(3)-9図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況①

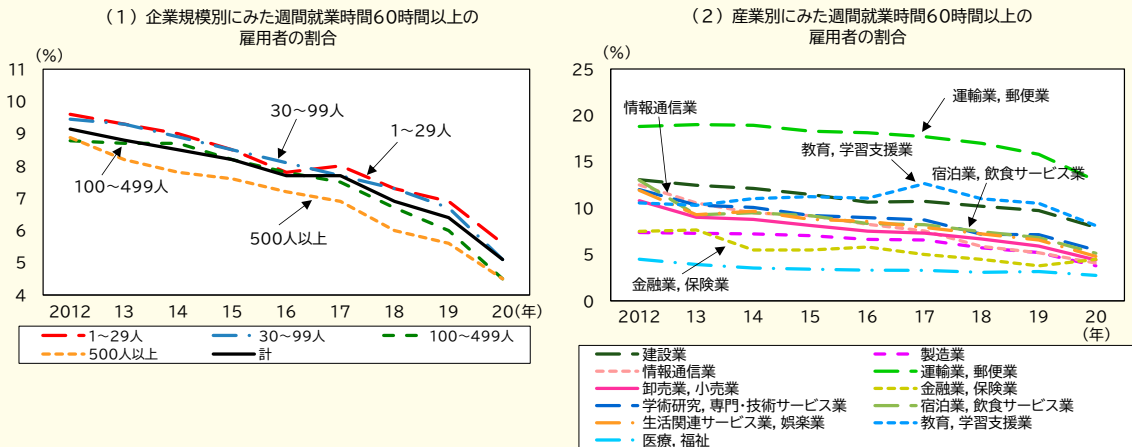
- 週間就業時間が60時間以上の者の割合は年々低下しており、男女別にみると、特に男性の低下幅が顕著である。
- 年齢階級別でみると、依然として30代～50代前半で比較的高い水準にある。また、20代後半から40代前半で低下幅が比較的大きい一方、50代の低下幅が比較的小さい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 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が60時間以上の者の割合を表したもの。  
 2) (2)の2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

第1-(3)-10図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況②

- 週間就業時間が60時間以上の者の割合を企業規模別にみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には「働き方改革関連法」による時間外労働の上限規制が大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から適用されたこと等があるものと考えられる。
- 産業別にみると、依然として「運輸業、郵便業」において当該割合が高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) (1) は、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が60時間以上の者の割合を表したもの。  
 2) (2) は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。  
 3) 2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

● 週間就業時間34時間以下雇用者の割合は年々上昇しており、20代前半及び60代で高い水準にある

続いて、週34時間以下で就労する労働者の状況について確認していく。

ここでは、「労働力調査（基本集計）」により、月末1週間の就業時間が週34時間以下の雇用者に着目する。第1-(3)-11図の(1)により、週34時間以下で就労している雇用者（以下「週34時間以下雇用者」という。）の割合をみると、おおむね上昇傾向にある。男女別にみると女性の方が高い水準にあるが、男女ともに増加傾向にある。<sup>23</sup>

また、同図の(2)により、年齢階級別に週34時間以下雇用者の割合をみると、20代前半及び60代の年齢層で高い水準にある一方で、傾向をみると20代前半及び60代後半の年齢層で上昇幅が比較的大きい。20代前半の上昇の背景には学生のパート・アルバイトの増加などがあると考えられる。<sup>24</sup> また、2020年には、週34時間以下雇用者の割合が比較的大きく上昇（男女計1.8%ポイント、男性2.4%ポイント、女性1.3%ポイントの上昇）しているが、感染拡大防

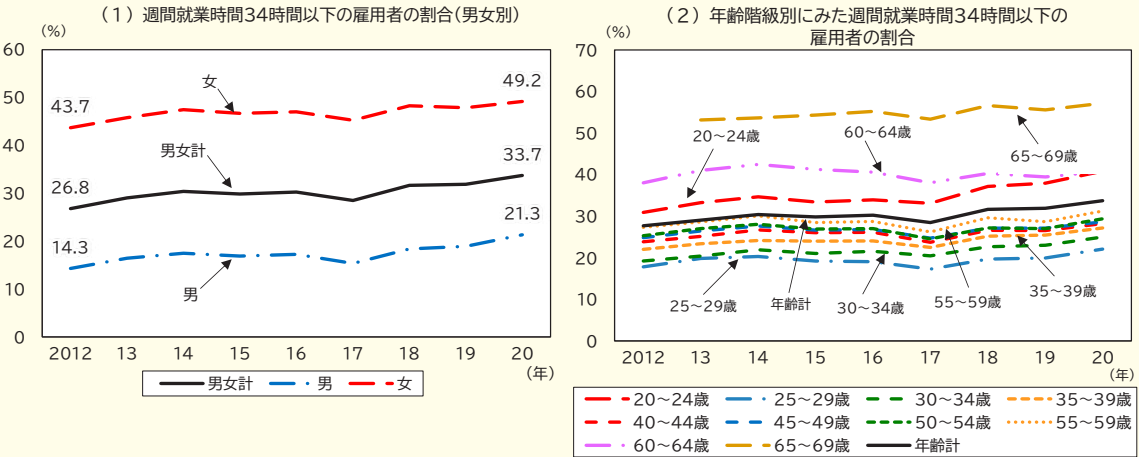
23 非農林業雇用者の従業者に占める週34時間以下で就労している雇用者の割合。

24 就業者ベースの数字であるが、20~24歳の非農林業従事者のうち「通学のかたわらに仕事をする者」の割合は2012年の17.1%から2019年の22.9%まで上昇している（「労働力調査（基本集計）」）。2019年について「通学のかたわらに仕事をする者」の属性をみると、非農林業従事者の20~24歳が53.7%（15~19歳が39.5%）を占めており（「労働力調査（基本集計）」）、雇用形態ではパート・アルバイトが95.3%、週労働時間階級別には、非農林業雇用者週34時間以下が95.3%、非農林業雇用者週35時間以上が3.1%となっていることから（「労働力調査（詳細集計）」）、非農林業雇用者の20~24歳で週34時間以下の学生パート・アルバイトが増加していると考えられる。なお、2020年は感染拡大の影響で「通学のかたわらに仕事をする者」が減少し、非農林業従事者に占める割合は、前年の22.9%から22.4%となっている（学生パート・アルバイトの動向は第5章参照）。

止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。<sup>25</sup>

第1-(3)-11図 週間就業時間34時間以下の雇用の状況

- 週間就業時間が週34時間以下の者の割合は、男女ともにおおむね増加傾向にある。
- 年齢階級別で見ると、水準では20代前半及び60代で高い水準にある一方で、傾向としては20代前半と60代後半で上昇幅が比較的大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 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34時間以下の者の割合を表したもの。  
 2) (2) の2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

25 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者（男女計）のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少した中で、週間労働時間階級の短い区分（週1～4時間、週5～9時間、週10～14時間、週15～19時間、週30～34時間）の他、週35～42時間区分の従業者数は増加しており、当該区分の従業者の割合が前年より高まった（「労働力調査（基本集計）」）。また、就業者ベースではあるが、週34時間以下従業者が短時間で就労する理由をみると「勤め先や事業の都合」という理由が前年差120万増と大幅に増加している（「労働力調査（詳細集計）」）。

## コラム 1-1 「働き方改革」について

第 3 章では、2019 年、2020 年の労働時間・賃金の動きについてみる中で、働き方改革の取組を背景として改善の動きがみられることを確認した。そこでこのコラムでは、働き方改革について、働き方改革実行計画と働き方改革関連法を中心に振り返ってみてみる。

### (1) 働き方改革実行計画

「働き方改革」は、2016 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において位置づけられた。同プランでは、アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化し、子育てや介護をしながら仕事を続けることができるようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図るとともに、賃上げを通じた消費の底上げや投資の拡大、多様性によるイノベーションを通じた生産性の向上により更に経済を強くするといった「成長と分配の好循環」を形作ることが目指された。「働き方改革」は、この好循環を形作っていくための横断的な課題であり、最大のチャレンジとして位置づけられた。

これを受け、内閣総理大臣を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き方改革実現会議」が計 10 回開催され、2017 年 3 月に「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」という。)が決定された。実行計画の項目については、次表のとおりである。

【コラム 1-1 表 働き方改革実行計画の項目】

働き方改革実行計画	
<p><b>1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義</b></p> <p>(1) 経済社会の現状 (2) 今後の取組の基本的考え方 (3) 本プランの実行 (コンセンサスに基づくスピードと実行) (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組) (フォローアップと施策の見直し)</p> <p><b>2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善</b></p> <p>(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方) (同一労働同一賃金のガイドライン) ① 基本給の均等・均衡待遇の確保 ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保 ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保 ④ 派遣労働者の取扱 (法改正の方向性) ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備 ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化 ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備 ④ 派遣労働者に関する法整備 (2) 法改正の施行に当たって</p> <p><b>3. 賃金引上げと労働生産性向上</b></p> <p>(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善 (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備</p> <p><b>4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正</b></p> <p>(基本的考え方) (法改正の方向性) (時間外労働の上限規制) (パワー・ハラスメント対策、メンタルヘルス対策) (勤務間インターバル制度) (法施行までの準備期間の確保)</p>	<p>(見直し) (現行制度の適用除外等の取扱) (事前に予測できない災害その他事項の取扱) (取引条件改善など業種ごとの取組の推進) (企業本社への監督指導等の強化) (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)</p> <p><b>5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備</b></p> <p>(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定</p> <p><b>6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備</b></p> <p>(1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実 (2) 多様な女性活躍の推進 (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備</p> <p><b>7. 病気の治療と仕事の両立</b></p> <p>(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備 (2) トライアングル型支援などの推進 (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化</p> <p><b>8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労</b></p> <p>(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 (男性の育児・介護等への参加促進) (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進</p> <p><b>9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援</b></p> <p>(1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定 (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化</p> <p><b>10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備</b></p> <p><b>11. 高齢者の就業促進</b></p> <p><b>12. 外国人材の受入れ</b></p> <p><b>13. 10 年先の未来を見据えたロードマップ</b></p> <p>(時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)</p>



## (2) 働き方改革関連法

実行計画のうち、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるため、「働き方改革関連法」が制定された。ここでは、その主な内容について説明する。

働き方改革関連法では、まず一つ目の柱として、働き方改革の総合的かつ継続的な推進のため、働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国が、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めることとされた（これに基づき、2018年12月28日に「労働施策基本方針」が閣議決定）。以上については、雇用対策法の法律名が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）と改正され、同法に規定された（公布日（2018年7月6日）施行）。

二つ目の柱として、長時間労働の是正等のために労働時間に関する制度の見直し等がなされた。具体的には、①時間外労働の上限を月45時間、年360時間を原則とし、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）を限度とする罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（大企業2019年4月1日、中小企業2022年4月1日施行など）、②月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について中小企業への猶予措置の廃止（2023年4月1日施行）、③年次有給休暇について10日以上付与される労働者に対する5日の時季指定付与の義務付け（2019年4月1日施行）、④高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月1日施行）等について、労働基準法、労働安全衛生法が改正された。また、勤務間インターバルに係る努力義務規定について、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正された（2019年4月1日施行）。さらに、産業医・産業保健機能の強化を図るため、事業主から産業医への必要な情報提供について労働安全衛生法等が改正された（2019年4月1日施行）。

三つ目の柱として、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された。具体的には、同一企業内における正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇等の禁止に関し、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化された。あわせて、有期雇用労働者の均等待遇規定が整備された。派遣労働者については、派遣先の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保が義務化された。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定の整備が行われた（これに基づき、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が告示）。さらに、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化された。また、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備が行われた。以上の内容を盛り込んだ改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）が2020年4月1日に施行された（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）。

(3) 働き方改革の更なる取組（主な法律改正）

働き方改革関連法に続き、その後も働き方改革実行計画に掲げられた内容に関連して法律改正等が行われてきている。ここでは働き方改革関連法以降の主な法律改正について紹介しよう。

まず、2018年には、「外国人材の受入れ」に関連して、就労を目的とした新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の改正が行われた（2019年4月1日施行）。

また、2019年には、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」に関連して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大（2022年4月1日施行）、女性活躍に関する情報公表の強化（2020年6月1日施行）、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（2020年6月1日施行）等について女性活躍推進法を改正するとともに、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の義務付け等について労働施策総合推進法が改正された（2020年6月1日施行、中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。

同じく2019年には、「障害者の就労」に関して、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある障害者を雇用する場合の特例給付金の新設等について「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正された（2020年4月1日施行）。

続いて2020年には、「高齢者の就業促進」に関して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）の努力義務等について「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が改正されるとともに（2021年4月1日施行）、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」に関して、複数就業者等に関するセーフティネットの整備のため、複数就業者の労災保険給付の見直し（2020年9月1日施行）、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者への雇用保険の適用（2022年1月1日施行）等について雇用保険法等が改正された。

以上の法律改正をはじめとして働き方改革の実現に向けた取組が着実に進められてきている。厚生労働省としては、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の推進に引き続き取り組んでいく。