

2020 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	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	<u>56.6%</u> ※5
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	5.1% ※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 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周知

全事業場に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成功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・企業経営等の専門家による個別相談対応や電話相談等を実施した。

(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

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などを行った。

○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、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

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た。

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

「就労条件総合調査」(2020 年調査)では、年次有給休暇の取得率は 56.6% となり、取得率については上昇の傾向が見られ、昭和 59 年 (55.6%) 以降最高となったが、2020 年までの政府目標である 70%とはまだ乖離がある。一方、規模 1000 人以上及び一部の産業において昨年に比べて減少している。これは 1 人平均取得日数が減少しているためであるが、この要因の一つとして、コロナ禍により自宅で仕事をすることになったことも考えられる。

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、2020 年調査では 46.2%となり、2019 年調査の 43.2%、2018 年調査の 22.2%と比べ着実に上昇しているが、これは働き方改革関連法により、全ての事業場において、年 10 日以上年次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一定程度寄与したものと考えられる。

「令和 2 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)(2020 年)」によると、全体の過半数(52.7%)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引き続き必要である。また、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、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である。

さらに、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。このため、引き続き、中小企業に対する働き方改革推進支援センターにおける支援が必要である。

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。

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。

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等に伴う労働時間の減少が影響した可能性も一定程度あると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も踏まえると、長時間労働の是正のため、今後とも働き方改革を推進していく必要があると考えられる。

このため、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での相談・支援による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、長時間労働が疑わ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である。

なお、上記①、②においては、2020 年の統計の結果について、新型コロナウイルス感染症が影響した可能性も一定程度あると考えられるところであり、労働時間や年次有給休暇の取得率等の実態については、引き続き今後の統計調査の結果に留意する必要があると考えられる。

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 時間以上の雇用者の割合

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合については、2020 年までの政府目標をほぼ達成できたところであるが、年次有給休暇取得率については、2020 年までの政府目標である 70%とはまだ乖離があるところである。

このため、政府目標の達成に向けて、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丁寧な相談・支援を实

施していく等により、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。

分科会委員の意見