

第2節 働き方改革の進捗

第1節では、主に2020年に入ってからからの労働時間の動きについて、新たに広がった時差通勤やテレワークの動向等を観察することで、労働に対する感染症拡大の影響を確認した。本節ではより長期的な観点から、働き方改革の取組の進展と長時間労働及び同一労働同一賃金の進捗状況について分析を行う。具体的には、内閣府企業調査を用いて、企業による有休取得、残業抑制、同一労働同一賃金の取組の進捗状況を明らかにし、平均有休取得日数や残業時間、賃金格差の動向について公的統計や内閣府企業調査で観察する。それら有休取得日数や残業時間やその他の雇用環境と企業の取組の間の因果関係については、続く第3節で分析を行う。

コラム

2-1 いわゆる働き方改革関連法の内容と施行期日について

働き方改革に係る包括的な法律の正式な名称は、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。)であり、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正及び多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の3点を意図している。

2018年7月6日に成立、順次施行されているが、②と③が主たる制度改革事項である。②の具体的な内容としては、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率における中小企業への猶予措置の廃止、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化等が含まれる。このうち、時間外労働については、基本的に、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)を限度に設定されている。また、年次有給休暇については、使用者が10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、少なくとも年間5日の有給休暇を、時季を指定して与えなければならないこととされている。

③は、同一労働同一賃金の実現のための規定の整備等に関する事項であり、主な内容としては、1. 不合理な待遇差の禁止、2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、及び3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備からなる。まず1. は、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練休暇等全ての待遇について、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して正社員との間の不合理な待遇差を禁止(均衡待遇規定)するとともに、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合に差別的取扱を禁止(均等待遇規定)するもの。2. については、非正規雇用労働者は事業主に対して、賃金、福利厚生施設、教育訓練等の内容(雇入れ時に説明義務)、待遇決定に際しての考慮事項、待遇差の内容と理由といった、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明を求めることが出来るようになった。3. については、都道府県労働局において、均衡待遇等に関する事業主と労働者との間の紛争について、裁判をせずに解決する無料・非公開の手続きが整備された。

施行期日は、②は2019年4月1日を基本としつつ、時間外労働の上限規制に係る改正規定と割増賃金率の見直しに限って、中小企業への適用時期をそれぞれ2020年4月1日、2023年4月1日としている。③については、大企業が2020年4月1日、中小企業が2021年4月1日に適用となっている（派遣会社については、企業規模に関わりなく2020年4月1日に適用）。中小企業の定義は中小企業基本法に依拠し、小売業、卸売業、サービス業、その他の4業種に分類した上で、それぞれに示される出資金の額または常用労働者数いずれかの基準を下回った企業を中小企業としている。

1 有休取得、残業抑制に向けた企業の取組と労働時間

本項では、働き方改革の中で、長時間労働是正の観点から、2019年4月に一足早く完全施行された有給休暇取得義務化と2020年4月に中小企業にも適用された残業上限規制について、企業の取組と全体的な進捗状況を確認し、さらなる働き方改革の進展に向けた課題について整理する。

●有休取得促進に向けた取組は2019年度に向けて拡大、取得日数は増加

まず、有給休暇取得の取組の進捗を概観する。内閣府企業調査によれば、有休取得義務化に向けて、77.6%の企業が有休取得促進の定期的なアナウンスを実施していた。また、有休取得目標の設定（48.2%）、連続休暇取得の促進（34.6%）、有休取得目標又は結果の公表（30.8%）、アニバーサリー休暇等、有休の計画的付与（30.7%）、時間単位の有休付与（29.6%）といった対応に取り組んだ企業の割合も2019年度にかけて増加した。一方、有休取得にインセンティブを付与した企業はほとんどなかった（1.1%）（第2-2-1図（1））。

また、回答企業の平均有休取得日数¹⁸は、2015年から2019年の間に6.3日から7.9日へと1.6日増加している（第2-2-1図（2））。年間有休取得日数が有休取得義務の5日を下回る企業¹⁹の割合は、2015年の34.3%から2019年には13.1%へ低下している一方、「5、6日」及びそれ以上の選択肢を選んだ企業割合は65.8%から86.9%へと21.1%増加し、全体として有給休暇の平均取得日数は増えている。このように、企業の各種取組の進展を背景に有休の取得は進んでいる。なお、企業の取組と有休取得の増加の因果関係については、本章3項においてさらに分析を行う。

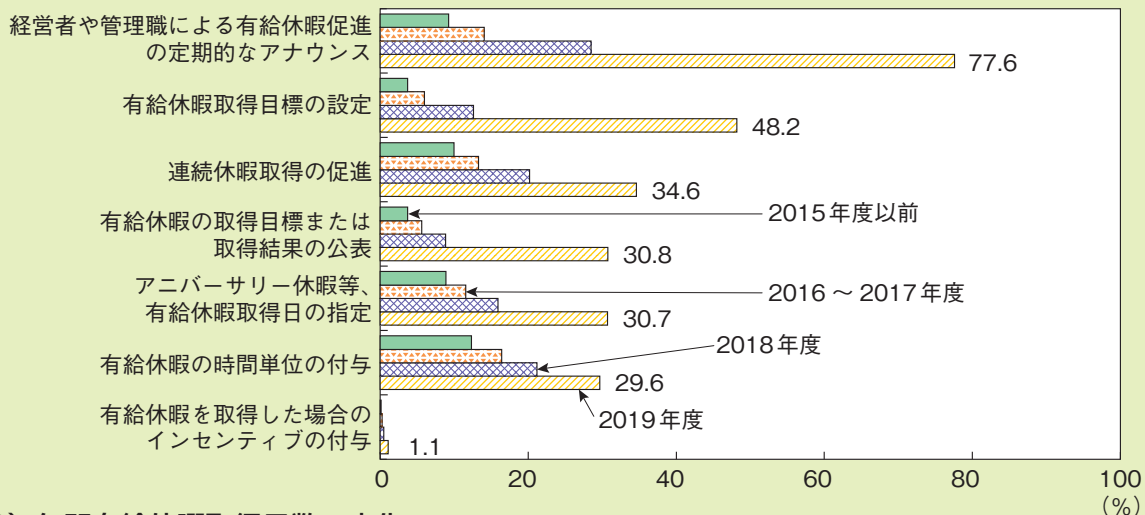
注 (18) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

(19) 義務づけの対象は年10日以上年次有給休暇が付与される労働者であり、短期間の労働者が多いなど、必ずしも法令違反とならない企業も含まれる。

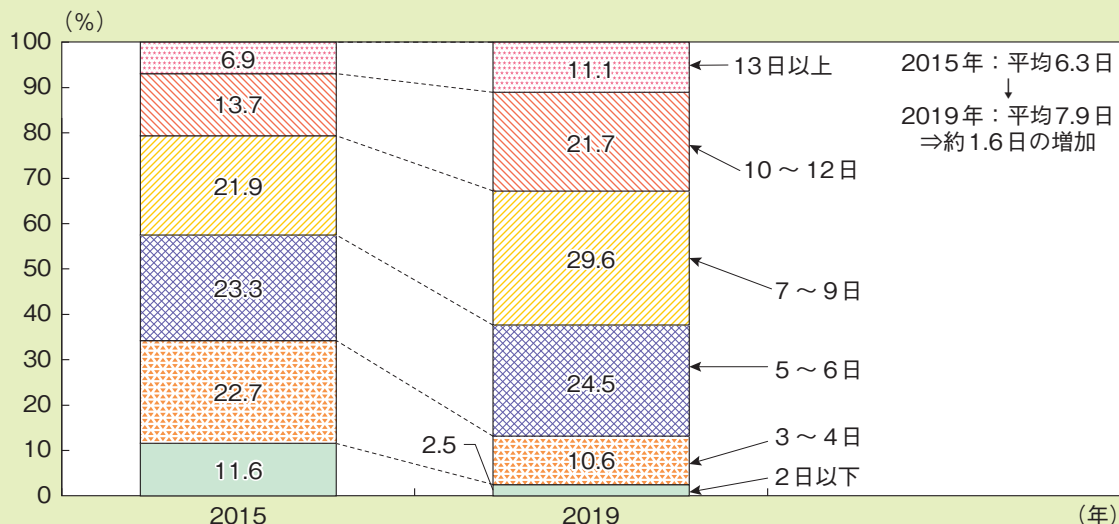
第2-2-1図 有給休暇取得推進に向けた企業の取組と取得日数の変化

有給休暇取得推進に向けた取組は2019年度に向けて拡大、取得日数は増加

(1) 有休取得に向けた取組の実施状況



(2) 年間有給休暇取得日数の変化



(備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
2. (2)の平均取得日数は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

● 残業抑制に向けた取組は2019年度に向けて拡大し、残業時間は短縮

次に、残業時間上限規制の効果について確認する。2019年4月に大企業、2020年4月には中小企業を対象として残業時間上限規制が適用されたことを受けて、各企業の残業抑制に向けた取組は加速した。内閣府企業調査によると、残業抑制の手段としては、労働時間の管理の徹底を行った企業割合が最も高く(69.7%)、次いで、残業の事前申告制度の導入(52.4%)、ノー残業デーの設置(31.2%)、残業時間の公表(29.7%)、人事評価項目への追加(13.8%)といった取組を実施した企業割合が高かった(第2-2-2図(1))。

また、回答企業の正社員の一か月当たり平均残業時間²⁰は、2015年の25.4時間から2019年に

注 (20) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算している。

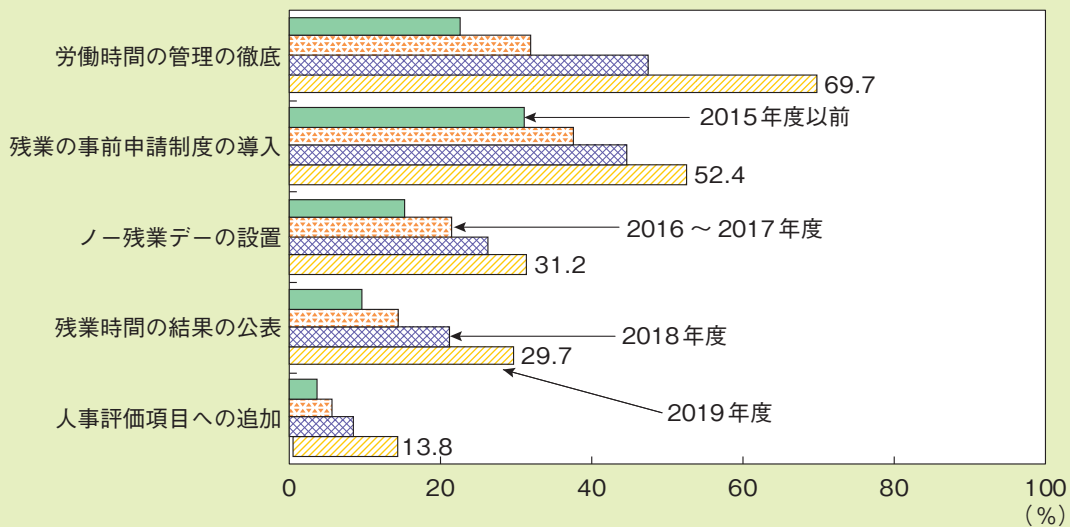
は20.9時間へと4.5時間減少している。平均残業時間の分布をみても、21時間以上と回答した企業割合は、49.0%から38.9%へと減少している。また、働き方改革関連法の単月上限規制²¹を超える月間平均残業時間が46時間以上となる回答企業割合は、13.9%から6.0%と大幅に減少している（第2-2-2図（2））²²。

このように、企業の各種取組の進展もあり残業時間は減少し、長時間労働は削減されている。なお、企業の取組と有休取得の増加の因果関係については、本章3項においてさらに分析を行う。

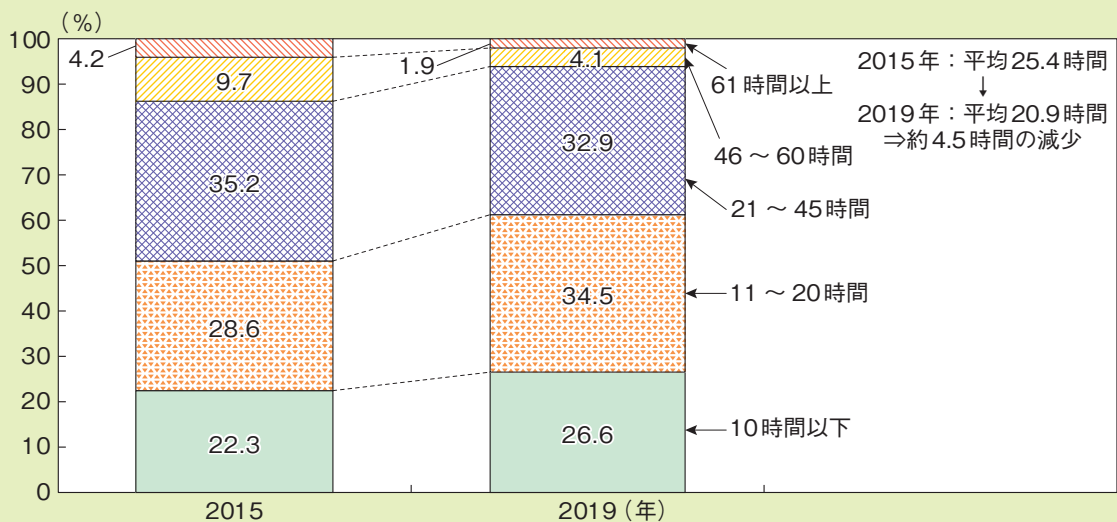
第2-2-2図 残業抑制に向けた企業の取組と残業時間の変化

残業抑制に向けた取組は2019年度に向けて拡大し、残業時間は短縮

(1) 残業抑制に向けた取組の実施状況



(2) 正社員の一か月当たり残業時間の変化



(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」により作成。
2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。
3. (2)の平均残業時間は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

注 (21) 45時間。臨時的な特別な事情がある場合は単月100時間、複数月平均80時間。
(22) 2020年4月より中小企業においても残業規制が敷かれており、この数字はさらに下がっているものと期待されるが、引き続き実態の調査が必要である。

●長時間労働是正のため、業務の柔軟な調整や社内慣行の変更に課題

上記にみたような有給休暇の取得の増加や残業時間の縮減の結果、総労働時間はどの程度減少しているだろうか。同じく内閣府企業調査によると、回答企業の正社員の一か月当たり総労働時間²³は、2015年の177.8時間から2019年には173.2時間へと4.7時間減少している。非正規雇用労働者についても、2015年の121.1時間から2019年には119.9時間へと1.3時間減少している。正社員の月間総労働時間の分布をみても、201時間以上と回答した企業割合が15.0%から8.5%へと減少している（第2-2-3図（1）（2））。このように、平均してみると、総労働時間は減少している。

一方、長時間労働を行っている者は引き続き存在する。仮に所定内労働時間が一日当たり8時間、月に20日働けば160時間となり、残業規制の上限である、年360時間（月30時間）、月45時間を加味すると、月の労働時間はそれぞれ190時間、205時間となる。総務省「労働力調査」を用いて、おおむね規制対象となる一か月201時間以上の労働を行う雇用者数の推移をみると、大企業の残業上限規制が始まった2019年度までに緩やかに減少したものの、2019年度平均で正規職員には768万人、非正規職員は92万人、役員を除く雇用者全体では860万人（総数の15.1%）も201時間以上労働を行った者が存在する（第2-2-3図（3））。

2020年度に入り、5月には感染症の影響もあり正規職員、非正規職員ともに2019年より低水準になったものの、6月以降増加しており、7月にはそれぞれ771万人、79万人、役員を除く雇用者全体で850万人となっている。長時間労働の是正に向けた取組は引き続き必要である。

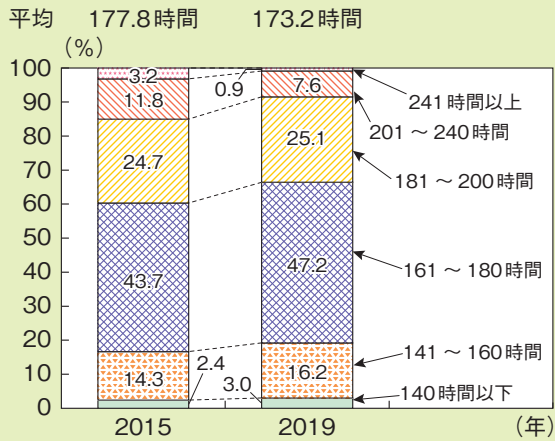
なお、内閣府企業調査によれば、有休取得、残業抑制に向けた取組への課題としては、業務量が多い、人員が確保できない、業務を柔軟に調整できない、社内慣行等を変えることが難しいなどの回答が多い（第2-2-3図（4））。柔軟に人員・業務の調整ができる体制の構築や、社内慣行を変えていく企業の取組を進めていくことが重要である。

注 (23) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取るにより簡易的に計算している。

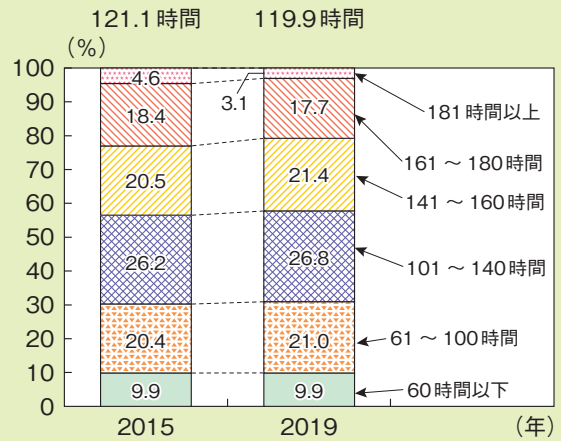
第2-2-3図 総労働時間の変化と有休取得、残業抑制に向けた企業の課題

労働時間の短縮は2019年度までに緩やかに減少したものの、まだ多くの長時間労働者が存在
業務の柔軟な調整や社内慣行の変更に課題

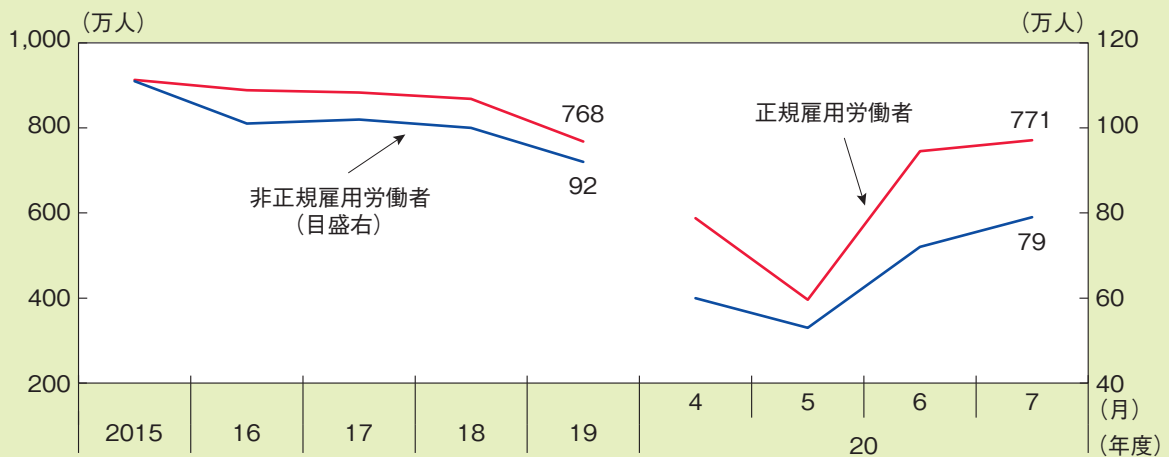
(1) 正社員の月間労働時間の変化



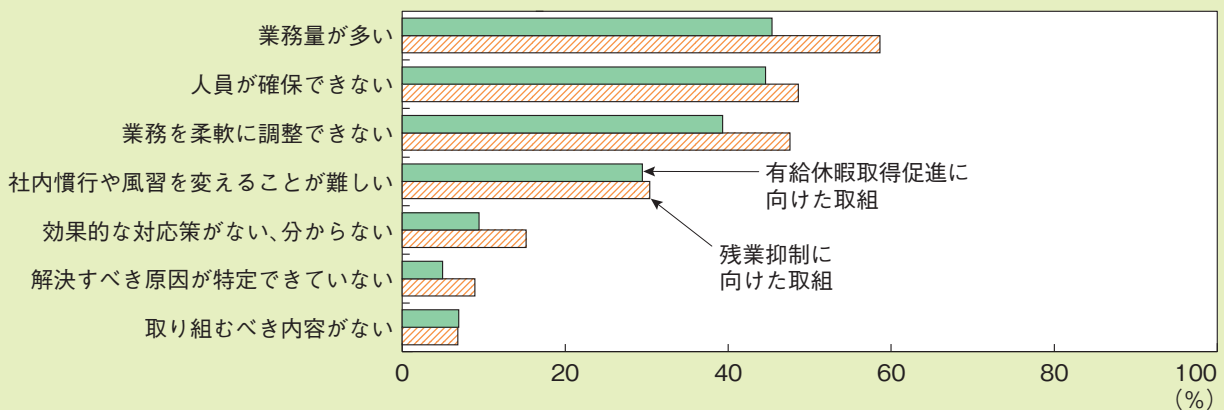
(2) 非正規雇用労働者の月間労働時間の変化



(3) 月間201時間以上労働者数



(4) 有給取得、残業抑制に向けた企業の課題



(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」、総務省「労働力調査」により作成。
2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。
3. (1) (2) の平均労働時間は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。