

# 休み方改革ワーキンググループ説明資料

平成26年9月26日

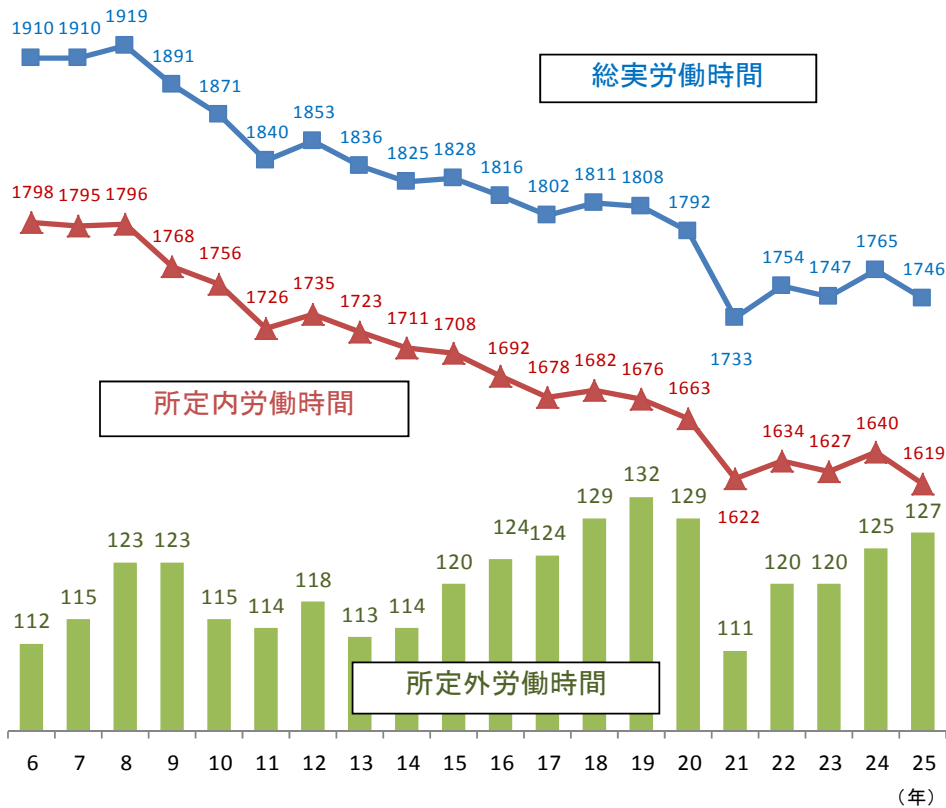


厚生労働省

# 年間総実労働時間の推移

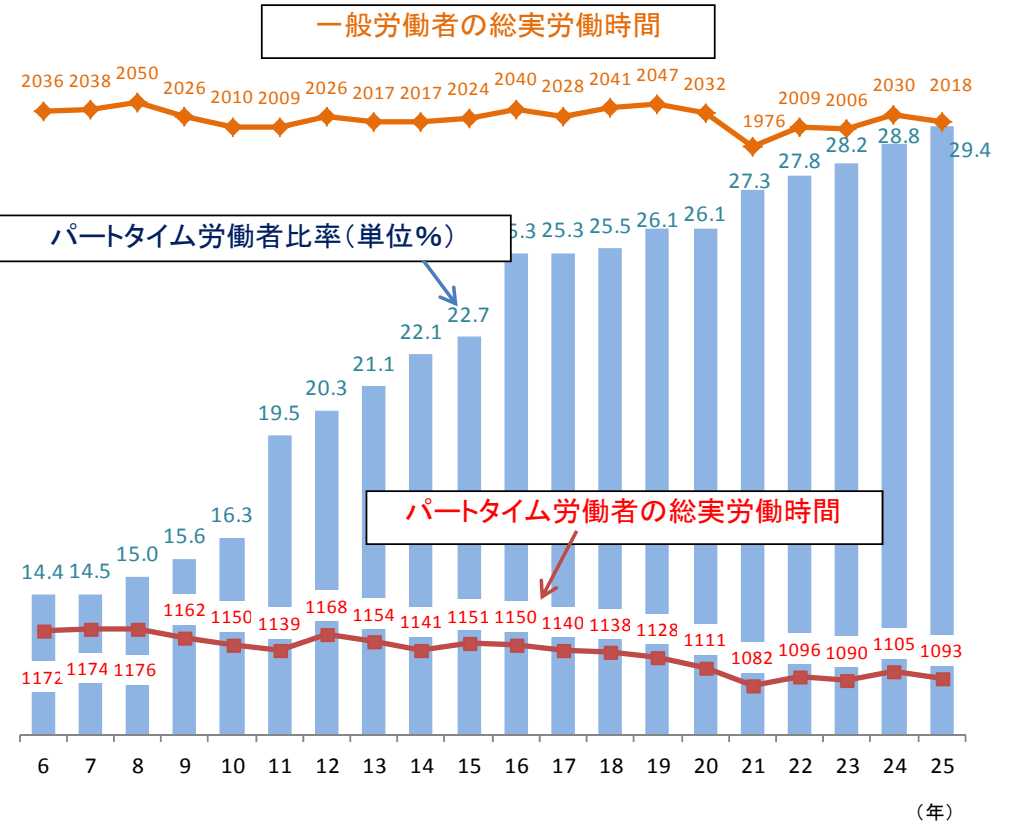
我が国の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

## 週労働時間別雇用者の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では17.6%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
週60時間以上の者	639万人	502万人	476万人	490万人	474万人
	12.2%	9.4%	9.3%	9.1%	8.8%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3383万人	3227万人	3412万人	3327万人
	64.0%	63.6%	63.2%	63.7%	61.6%
週35時間未満の者	1237万人	1414万人	1385万人	1436万人	1568万人
	23.6%	26.6%	27.1%	26.8%	29.0%
合 計	5243万人	5317万人	5105万人	5359万人	5399万人

### 30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	153万人	141万人	144万人	135万人 (124万人)
	23.8%	18.7%	18.4%	18.2%	17.6% (17.2%)

※ 資料出所:総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

## 業種別週労働時間60時間以上の雇用者割合

	平成19年	平成25年	増減(ポイント)
非農林業雇用者計	10.3%	8.8%	-1.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	12.9%	12.5%	-0.4%
製造業	8.8%	7.3%	-1.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1%	3.3%	0.2%
情報通信業	12.6%	10.6%	-2.0%
運輸業、郵便業	20.7%	19.0%	-1.7%
卸売業、小売業	11.6%	9.0%	-2.6%
金融業、保険業	8.2%	7.6%	-0.6%
不動産業、物品賃貸業	12.2%	10.3%	-1.9%
学術研究、専門・技術サービス業	13.1%	10.3%	-2.8%
宿泊業、飲食サービス業	12.5%	9.3%	-3.2%
生活関連サービス業、娯楽業	11.6%	9.3%	-2.3%
教育、学習支援業	9.7%	10.3%	0.6%
医療、福祉	4.5%	3.9%	-0.6%
複合サービス事業	5.8%	5.6%	-0.2%
サービス業 (他に分類されないもの)	6.6%	6.9%	0.3%

※資料出所：総務省「労働力調査」

※雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

※平成19年度の数値は、日本産業標準分類の変更(第12次改定)にあわせて遡及して計算されたもの

## 職業別週労働時間60時間以上の雇用者割合(年間200日以上就業の者)

### 【雇用者】

職業	平成19年		平成24年		増減 (ポイント)
	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	
<b>総数</b>	<b>13.3%</b>	<b>46,051,000</b>	<b>11.6%</b>	<b>45,627,000</b>	<b>-1.7%</b>
管理的職業従事者	16.7%	1,546,000	14.4%	1,176,700	-2.2%
専門的・技術的職業従事者	14.6%	7,123,900	13.1%	7,855,200	-1.5%
研究者	12.3%	98,800	12.2%	139,800	-0.1%
技術者	15.5%	2,243,000	12.6%	2,396,300	-3.0%
保健医療従事者	10.3%	1,967,800	8.9%	2,180,500	-1.4%
うち医師(歯科医師, 獣医師を除く)	43.2%	183,300	38.1%	208,900	-5.1%
うち看護師(准看護師を含む)	5.1%	979,800	4.9%	1,083,800	-0.2%
社会福祉専門職業従事者	5.2%	634,500	4.6%	855,000	-0.7%
教員	19.6%	1,337,600	22.1%	1,368,100	2.4%
事務従事者	6.9%	10,287,300	5.8%	10,183,400	-1.0%
一般事務従事者	7.0%	7,198,400	5.8%	7,220,400	-1.2%
会計事務従事者	5.1%	1,540,600	4.1%	1,379,900	-1.0%
販売従事者	18.7%	6,506,000	15.6%	6,196,400	-3.0%
商品販売従事者	14.9%	3,027,500	11.0%	2,750,200	-4.0%
営業職業従事者	22.1%	3,206,700	19.7%	3,259,600	-2.4%
サービス職業従事者	15.2%	4,051,900	12.2%	4,349,000	-3.0%
介護サービス職業従事者	3.6%	854,200	3.7%	1,148,200	0.1%
生活衛生サービス職業従事者	32.5%	443,000	26.3%	404,800	-6.2%
飲食物調理従事者	22.0%	1,123,100	19.1%	1,132,400	-2.9%
接客・給仕職業従事者	14.6%	929,900	12.7%	878,500	-2.0%
生産工程従事者	10.9%	7,659,100	9.0%	7,099,700	-1.9%
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	10.1%	1,296,000	8.0%	1,068,700	-2.2%
製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	10.6%	2,824,300	9.0%	2,632,500	-1.6%
うち食料品製造従事者	11.9%	958,100	10.2%	1,021,500	-1.7%
機械組立従事者	9.3%	1,413,800	7.5%	1,284,000	-1.8%
機械整備・修理従事者	16.4%	949,000	13.4%	916,100	-3.0%
輸送・機械運転従事者	27.5%	1,824,700	27.6%	1,862,700	0.1%
自動車運転従事者	34.5%	1,318,500	35.3%	1,319,400	0.8%
建設・採掘従事者	17.0%	2,081,300	16.1%	1,827,900	-0.9%
建設・土木作業従事者	17.1%	1,614,500	15.9%	1,394,200	-1.2%
運搬・清掃・包装等従事者	9.4%	2,721,600	7.7%	2,693,300	-1.7%
運搬従事者	13.9%	1,391,300	12.1%	1,248,800	-1.8%
清掃従事者	5.0%	663,700	4.4%	690,900	-0.6%

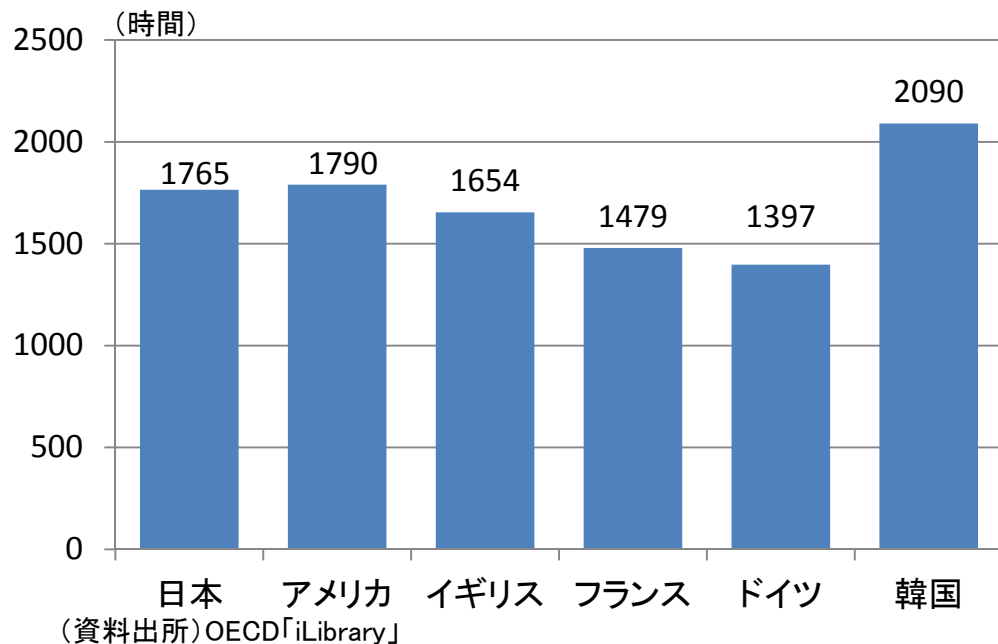
\* 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

\* 会社などの役員を含む

## 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧米諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に48時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

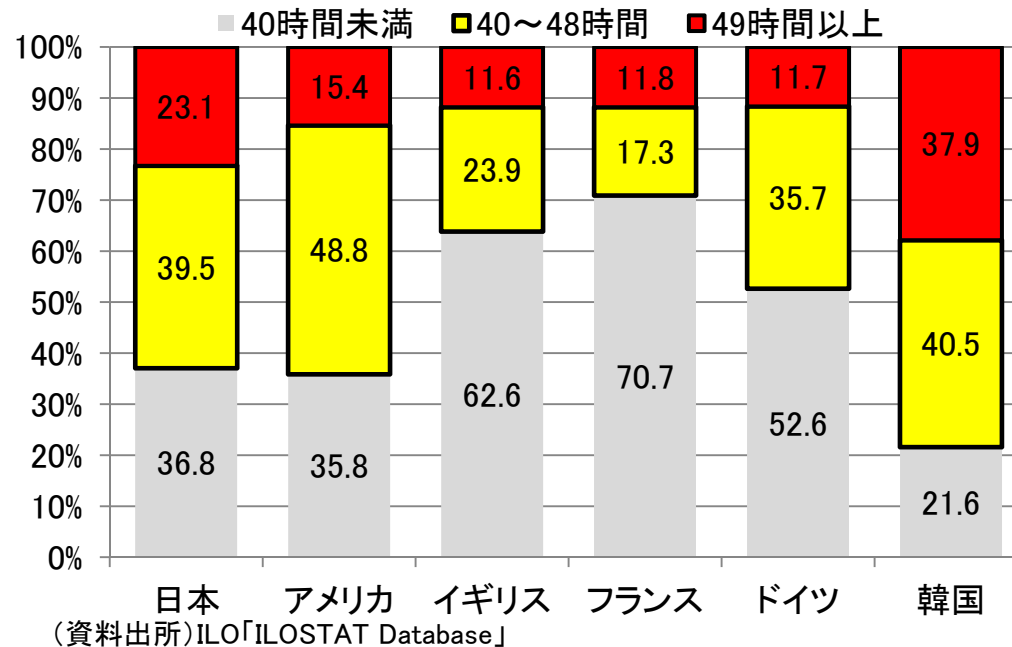
### ○年平均労働時間



#### <事務局注>

※年平均労働時間は、2012年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間(韓国のみ2011年)を示す。データは、OECD「iLibrary」(日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」)による。

### ○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



#### <事務局注>

※長時間労働者の構成比については、2010年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)による。  
 ※就業時間不詳の者がいるため、計100%とはならない(イギリス、フランス)。

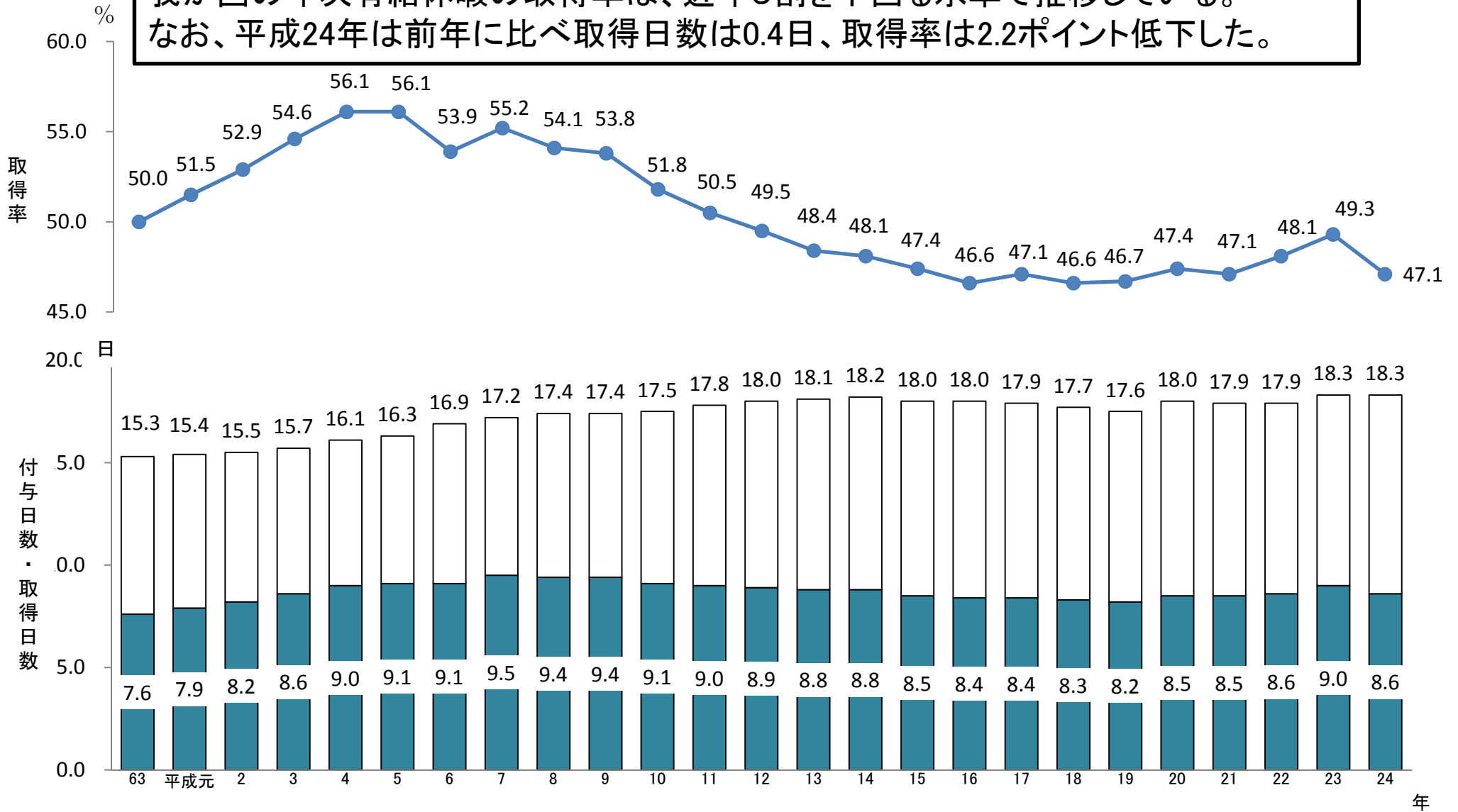
#### ○各国の年間法定祝日日数は、以下のとおり

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
15	10	8	11	9	17

※年間の法定祝日日数は2013年のもので、原則、全国一律の祝祭日をカウントしている。資料出所 日本:内閣府ウェブサイト「国民の祝日について」、その他:日本貿易振興機構「世界のビジネスニュース-世界の祝祭日」

# 年次有給休暇の取得率等の推移

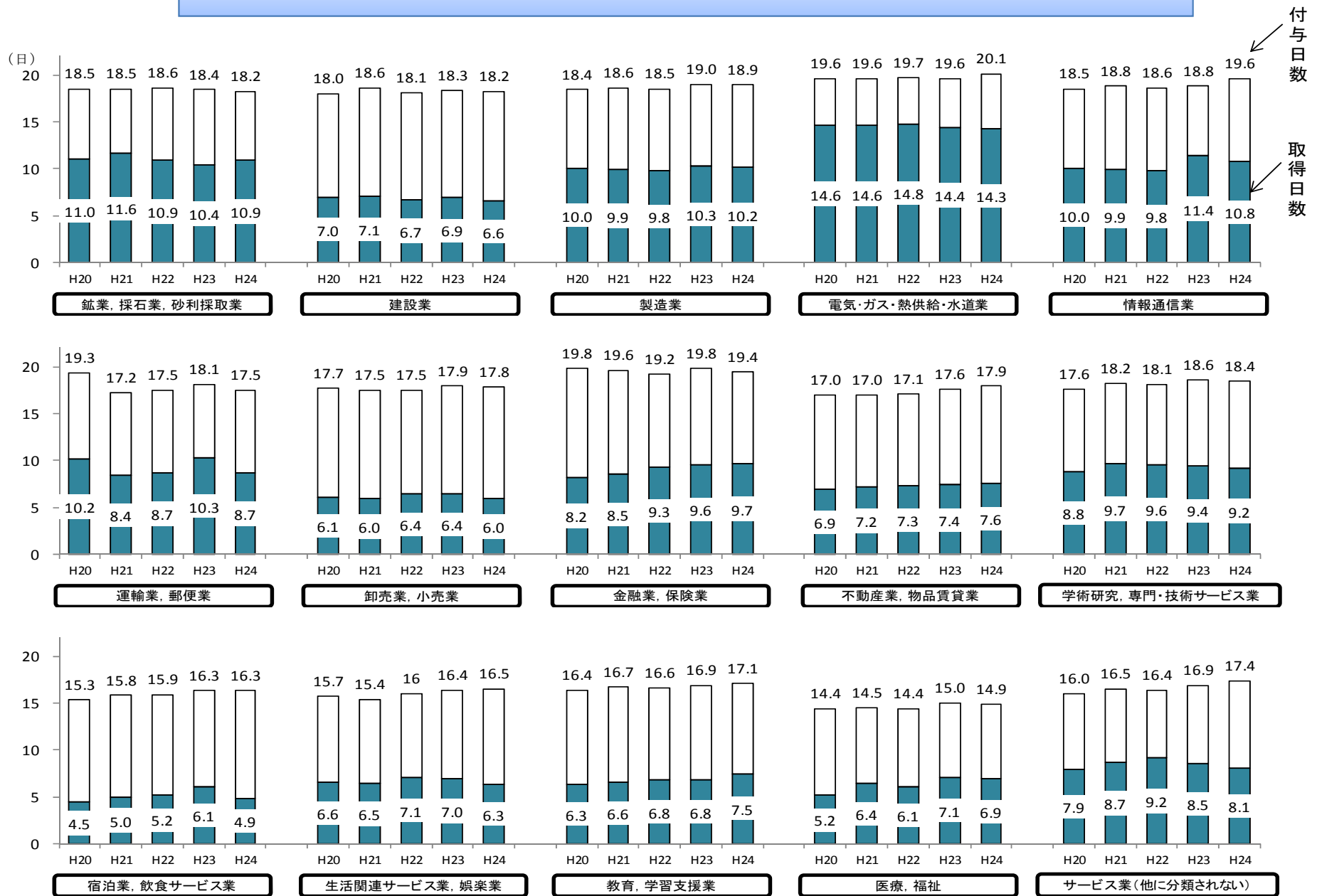
我が国の年次有給休暇の取得率は、近年5割を下回る水準で推移している。  
 なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

# 産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

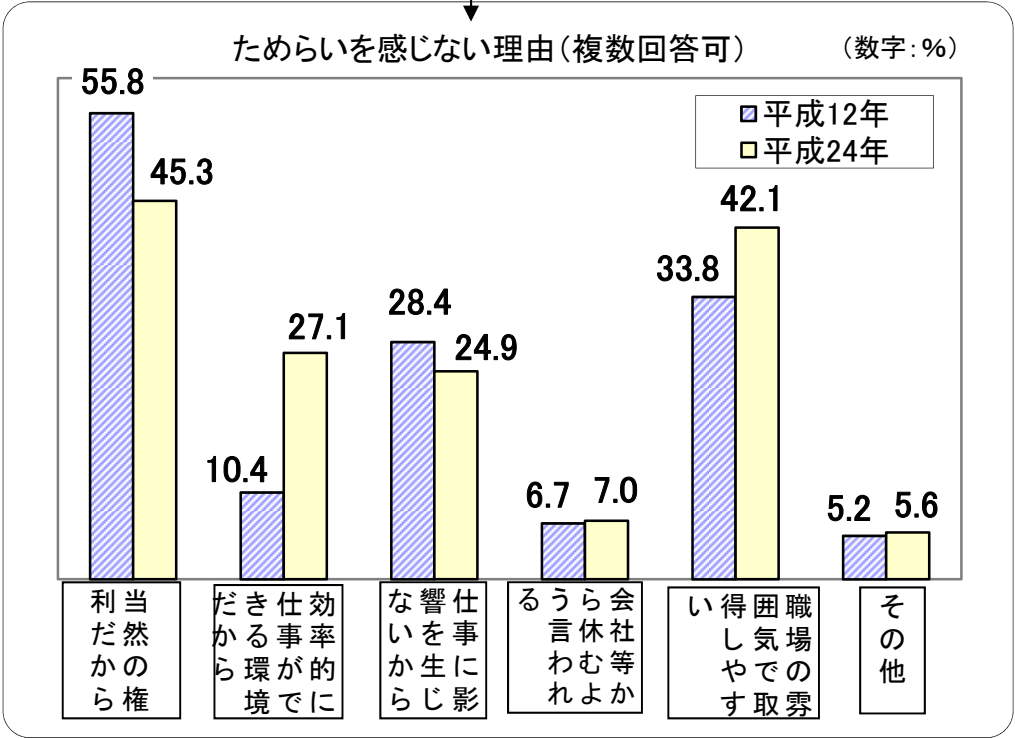
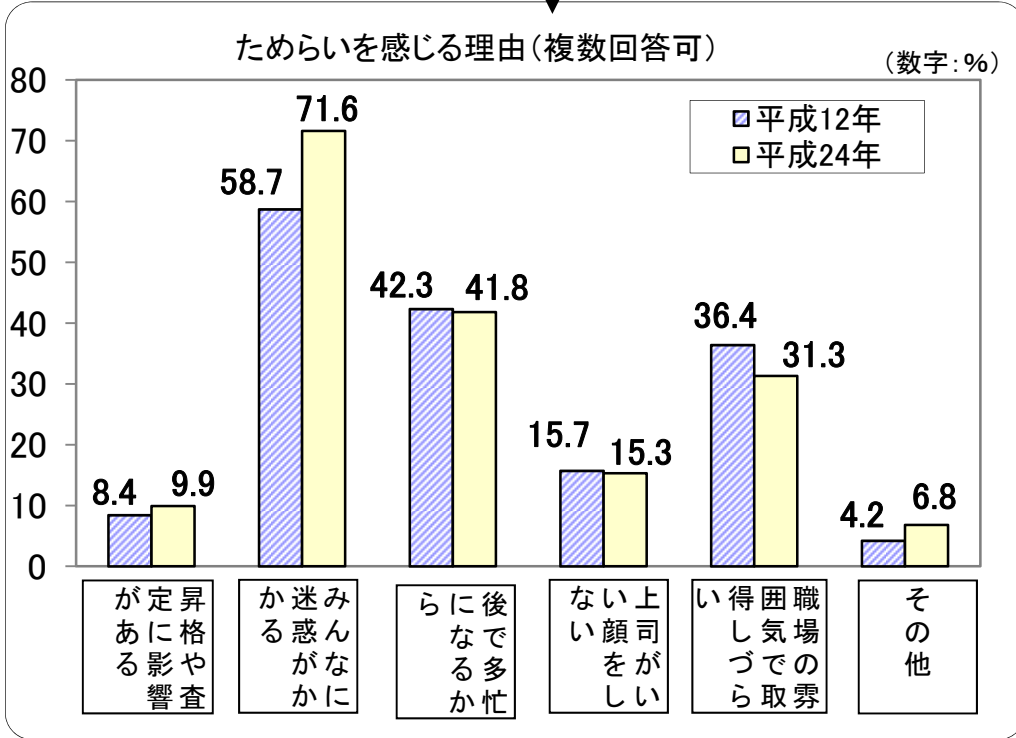
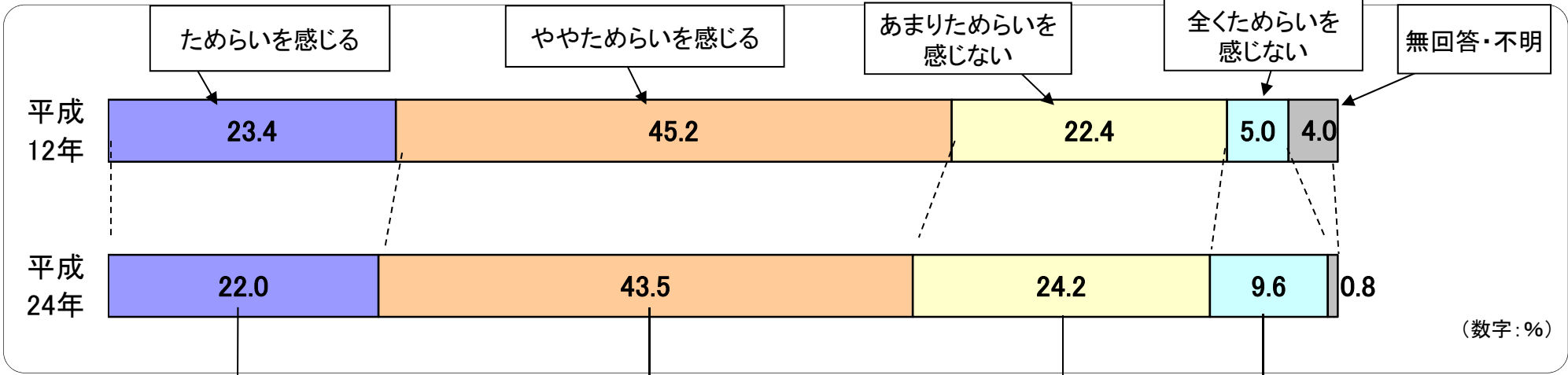
(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス-基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。



# 年次有給休暇取得に対するためらい (平成12年と平成24年の比較)



(資料出所)「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」

# 年次有給休暇を取り残す理由

(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

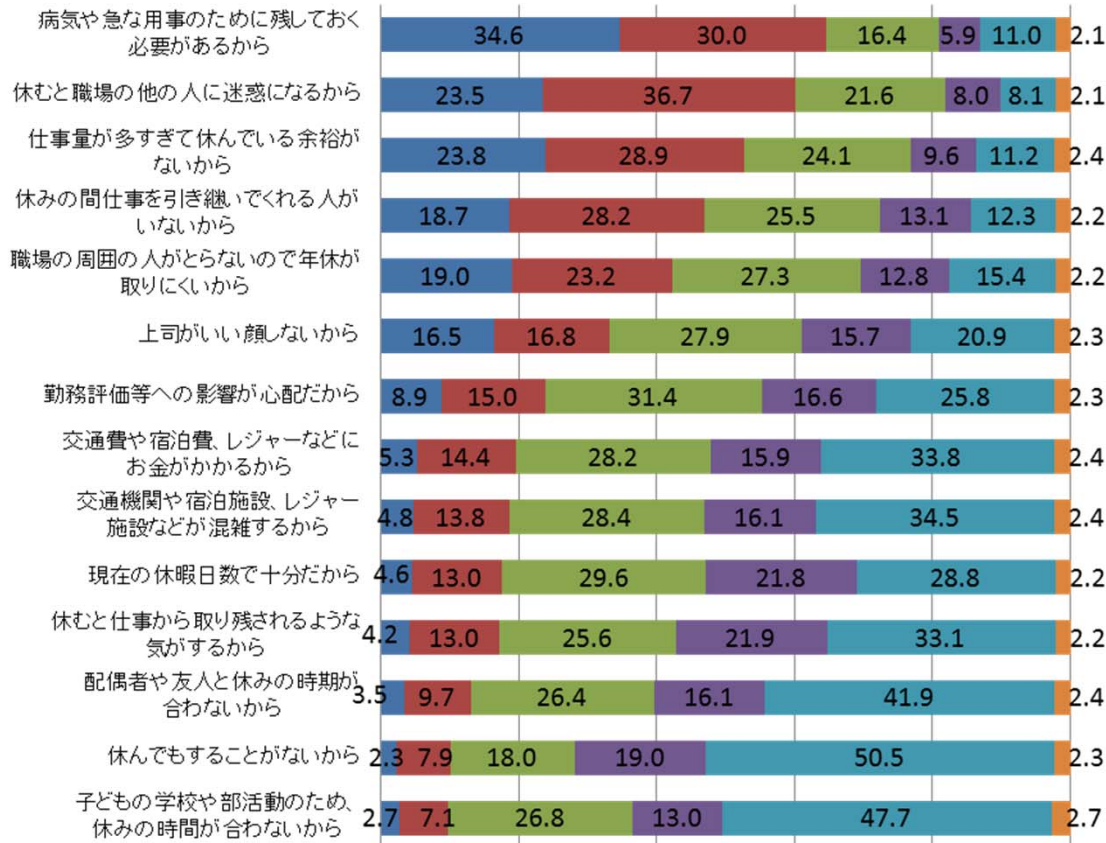
○年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらとも言えない  
 ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

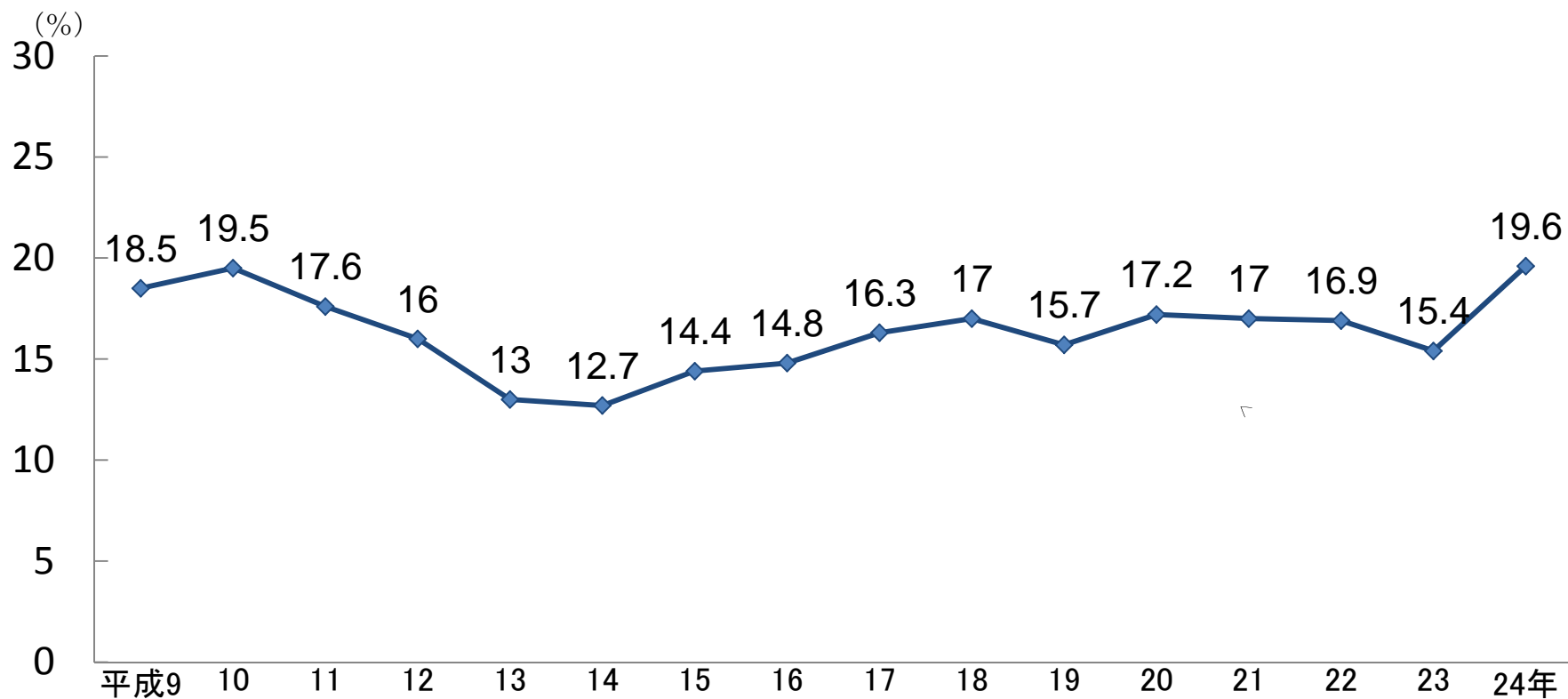
年休取得率別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

(単位=%)

	0%	0超~25%未満	25~50%未満	50~75%未満	75%以上	計(全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司がいい顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

## 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移



### 年次有給休暇の計画的付与制度について

- ・ 使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。  
(労働基準法第39条第6項)

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

## 年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.6ポイント高くなっている。

(%)

年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		計画的付与制度が有る企業の割合 (%)	1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数(日)	平均取得日数 ①	平均取得率 ②	計画的付与制度が無い企業の割合 (%)	平均取得日数 ③	平均取得率 ④	平均取得日数 (①-③)	平均取得率 (②-④)
平成23年	調査産業計	15.4	4.7	10.2	52.9	84.6	8.6	47.9	1.6	5.0
	1,000人以上	31.8	5.9	11.3	56.7	68.2	10.7	56.3	0.6	0.4
	100~999人	18.9	4.2	8.9	48.0	81.1	8.0	44.8	0.9	3.2
	300~999人	22.7	4.2	9.1	49.9	77.3	8.5	46.1	0.6	3.8
	100~299人	17.7	4.2	8.6	45.5	82.3	7.5	43.6	1.1	1.9
	30~99人	13.6	4.9	8.5	47.6	86.4	7.0	41.3	1.5	6.3
平成24年	調査産業計	19.6	5.2	10.1	52.9	80.4	8.0	44.3	2.1	8.6
	1,000人以上	32.8	5.2	11.5	57.6	67.2	9.9	52.2	1.6	5.4
	100~999人	24.2	5.0	9.0	48.4	75.8	7.4	41.3	1.6	7.1
	300~999人	25.1	4.8	9.0	47.5	74.9	7.9	43.3	1.1	4.2
	100~299人	23.9	5.1	8.9	49.4	76.1	7.0	39.7	1.9	9.7
	30~99人	17.5	5.3	7.5	44.8	82.5	6.6	39.1	0.9	5.7

資料出所：就労条件総合調査

## 諸外国の年次有給休暇

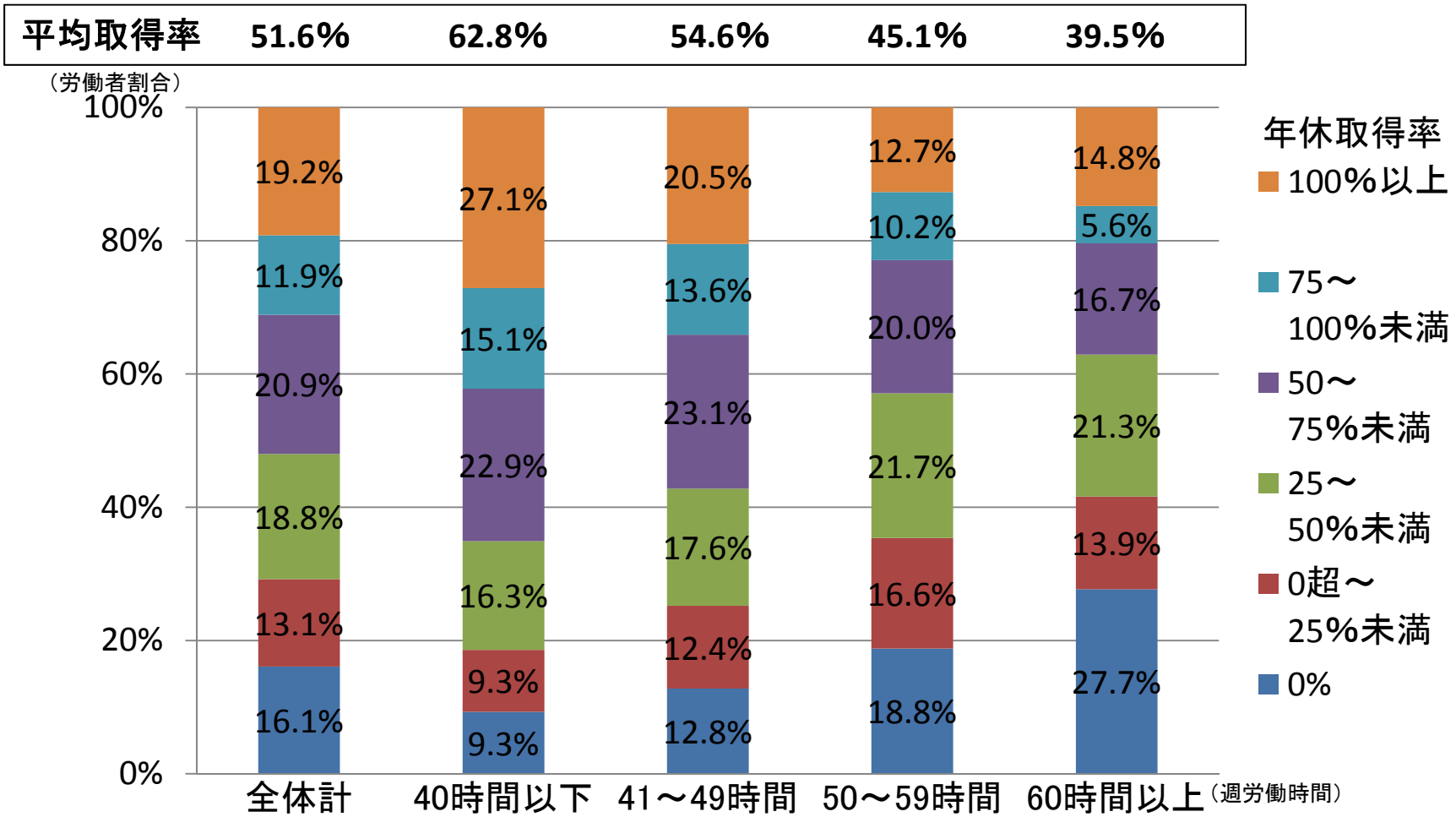
	EU諸国				カナダ (連邦法)	日本
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(イタリア)		
法定付与 日数	最長28日 4労働週＋付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続が 連続6か月以上	4週間以上	少なくとも2週間、 連続6か月以上 の勤務で少なく とも3週間	最長20日 6か月で10日、2 年6か月までは1 年ごとに1日追 加、以後1年ごと に2日追加
平日換算	20日	25日	20日	—		
付与方法	<p>労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。</p> <p>使用者は一定期間前の告知により、特定の日 の休暇取得を拒否できる。また、一定の日 に休暇の全部又は一部を取得するよう 求めることができる。</p>	<p>〔 労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。 〕</p>				<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p> <p>5日を超える分については、労使協定により付与可能(計画年休)。</p>

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

# 年次有給休暇と労働時間の関係について

○ 週当たり労働時間が長いほど、年次有給休暇の取得率は低い傾向にある。

### 年休取得率と週当たり労働時間(正社員)



※独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011)を基に作成

# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

## 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(政労使のトップレベルで合意したもの)で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

(平成19年12月18日策定)

(平成22年6月29日改定)

数値目標設定指標	現状	目標値
		2020年
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割合	59.7% (2012年)	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	8.8% (2013年)	5割減(5%)
年次有給休暇取得率	47.1% (2012年)	70%

【数値目標(抜粋)】

### (国の果たすべき役割)

国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

【憲章(抜粋)】

### (国の取組)

- 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- 先進企業の好事例などの情報の収集・提供・助言、中小企業が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- 改正労基法(平成22年施行)に基づく割増賃金引き上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るため改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

【行動指針(抜粋)】

## 年次有給休暇取得促進のための支援策(平成26年度、厚生労働省関係)

### ○長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組の推進

「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)の相談、助言・指導による改善への取組の推進

### ○働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の推進

- ① 10月の年次有給休暇取得促進期間や夏季休暇等の取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ② 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施
- ③ 企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及
- ④ 業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成

### ○助成金の支給

中小企業事業主に対する、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組への助成

### ○特別休暇制度の普及・促進

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進に向けたセミナーの開催や特別休暇事例集の作成



## 年次有給休暇取得促進のための支援策(平成27年度概算要求、厚生労働省関係)

### ○「朝型」の働き方等の推進

- ①「朝型」の働き方等の生産性の高い働き方の事例の収集・周知(「働き方・休み方改善指標」、ポータルサイトの活用)
- ②働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化
- ③生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

### ○年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

- ①10月の年次有給休暇取得促進期間や夏季休暇等の取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ②「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施
- ③業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成

### ○助成金の支給

中小企業事業主に対する、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組への助成

### ○特別休暇制度の普及・促進

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進に向けたセミナーの開催や特別休暇事例集の作成

# 仕事と生活の調和を図る取組例:「朝型」の働き方等の推進

## 「朝型」の働き方とは

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

<企業の実践例>



**別**

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にしないで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

※企業トップの  
リーダーシップ  
で推進

## 施策概要

26年度

仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた検討

- 「朝型」の働き方等の仕事と生活の調和のとれた働き方に関する事例収集
- 働き方・休み方の改善のためのポータルサイトの開発・試行運用

助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタント※による助言・指導
- ※恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置

27年度(概算要求)

仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた本格的な取組

- 26年度に収集した事例をもとに、仕事と生活の調和の取れた働き方に関する本格的な周知
- ポータルサイトの本格運用  
(新規コンテンツの追加、データベースの構築、検索機能追加)

助言・指導体制の強化

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化等

シンポジウムの開催(全国8カ所)

- 生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催

# 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

**【事業概要】**地方都市等において、関係労使、自治体、行政機関、NPO等が協働で協議会を設置し、地域の祭り等のイベント、学校休業日などに合わせた計画的付与制度の活用等による年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけることにより、地域の特性に合わせた年次有給休暇の取得促進の気運の醸成を図る事業。

(25年度：市町村2カ所、26年度：都道府県1カ所・市町村4カ所、27年度(要求)：都道府県1カ所・市町村5カ所)

## 協議会の開催

地方都市及び都道府県において、関係労使、地方自治体、行政機関等が協働で協議会を設置して重点実施日、実施事項等について協議



## 重点実施日における年休取得の呼び掛け

### ①事業場訪問による呼び掛け



### ②ポスター・リーフレットによる呼び掛け

リーフレット配布先(例)

- ・企業
- ・小中学校の保護者
- ・地域住民など



### ③シンポジウム等による機運の醸成



## 重点実施日(期間)

地域のイベント、お祭り、県民の日など連携した重点実施日(期間)を設定し、年次有給休暇の取得を推進

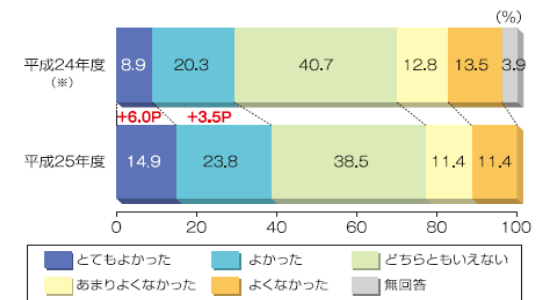
(例)26年度

- ・静岡県、同島田市・川根本町(8月21日の「県民の日」をはじめとする8月の期間)
- ・熊本県人吉市(10月9日の「おくんち祭」)
- ・愛媛県新居浜市(10月15日～18日の「新居浜太鼓祭り」の期間)
- ・埼玉県秩父地域(秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町)(12月3日の「秩父夜祭」本祭、11月14日の「県民の日」)

静岡県島田市・川根本町における実施結果【25年度】  
「本事業が年休取得促進のきっかけとなる」との評価(事業場調査結果より)

	回答
大いに・ある程度きっかけになる	<b>56.3%</b>
あまりきっかけにならない	25.9%
きっかけにならない	14.3%
無回答	3.6%

熊本県人吉市における実施結果【25年度】  
「おくんち祭当日が学校休業日になったことへの評価」(保護者調査結果より)



## 提言のとりまとめ

- ・事業の実施効果の把握
- ・企業における取組(好事例)の収集
- ・今後の取組の方向性の提言

