

労働条件分科会(第208回)	資料 No1
令和8年4月17日	

# 2024 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 2025 年度までの目標※1

- 1 年次有給休暇取得率 70%
- 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 実績
上記 1 ※2	62.1%	65.3%	<u>66.9%</u>
上記 2 ※3	8.9%	8.4%	<u>8.0%</u>

(備考)

- ※1 目標・実績は暦年設定
- ※2 【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）
- ※3 【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週間就業時間（年平均結果）が 40 時間以上の者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

### 施策実施状況

(2024 年度に実施した主な取組)

#### ○働き方改革関連法の周知

中小企業を中心とした全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年 5 日の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等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好事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

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、労務管理等の専門家によるコンサルティングや相談対応等を実施した。

(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」により、「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇の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

生産性を高めながら労働時間の縮減等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。また、業種別課題対応コース（令和5年度の適用猶予業種等対応コースから名称変更）において、引き続き特に長時間労働の課題を抱える業種に、業種ごとの課題に応じた支援を実施した。

(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等を行った。

○長時間労働の是正に向けた監督指導

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、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、治療等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、導入事例の展開等を通じて導入促進を図った。

2024年度施策実施状況に係る分析

1 年次有給休暇取得率

就労条件総合調査によると、2024年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、1984年（55.6%）以降最高となった。取得率は10年連続で増加しており、また企業規模別の取得率も、いずれの区分においても前年比増となった。

一方、「令和6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）」によると、39.2%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答しており、その理由として「周囲に迷惑がかかると感じるから（46.9%）」、「後で多忙になるから（40.7%）」等が挙げられていることから、引き続き、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが必要である。

## 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

労働力調査によると、2024 年における割合は、8.0%と、前年（8.4%）と比べて 0.4 ポイントの減となった。長期的には減少傾向であるものの、依然として目標の 5%には乖離がある状況である。

2024 年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が開始された建設の事業、自動車運転の業務、医師等については、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は緩やかな減少傾向にあるものの、依然他産業に比べて長時間労働者の割合が多い状況にある。建設業、運輸業における長時間労働の背景には取引慣行上の課題があることから、引き続き、関係省庁と連携し、特に取引関係者に向けて、取引慣行の改善に向けた対応を促す必要がある。

## 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

取得率は着実に増加している状況であり、目標の達成に向けて、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するため、集中的な広報を実施する。また、地域の休暇取得促進の機運を醸成するとともに、地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進のリーフレットを作成し、地方公共団体に提供すること等により、労働者がためらいを感じることなく年次有給休暇を取得できる環境の整備に努めていく。

さらに、年次有給休暇の取得を控えるようなことが起こらないよう、引き続き、労使の話し合いによる、有給の病気休暇制度をはじめとした特別休暇制度の普及促進に努めていく。

具体的には、①事例の収集と事例集の作成、配布、②導入する場合の就業規則の規定例を記載したリーフレットの作成、配布、③導入の意義や必要性等についての導入企業へのインタビュー動画の作成、④これらコンテンツの働き方・休み方改善ポータルサイトにおける周知等に取り組む。

### 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

目標である 5%とは乖離があるものの、長期的には減少傾向である。引き続き、中小企業を中心として、全業種横断的に、労働時間相談・支援班や働き方

改革推進支援センター等での丁寧な相談対応や各種支援制度の周知を実施するとともに、長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導を適切に実施していくことが必要である。

建設業については、引き続き関係省庁とも連携しながら、好事例の共有や関係団体等への要請等を通じて、適正な工期設定、建設労働者の処遇改善に向けた取組を促していく。

トラックドライバーについては、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について労働基準監督署による要請、国土交通省のトラック・物流Gメンへの協力等の取組を行っていく。

また、建設業、自動車運転者について、特設サイト「はたらきかたススめ」等において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境改善の取組例などを公開し必要な周知を引き続き行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

また、働き方改革推進支援助成金において、2026年度から、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、新たに「取引環境改善コース」を設け、荷主等による集団が運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に資する取組を行った場合に、その費用の一部を助成することとしている。引き続き、特に時間外労働が長い業種等に対しては重点的な支援を実施していく。

さらに、企業における働き方・休み方の見直しに向けた取組を促進するためには、労使のみならず、国民に対しても年次有給休暇の取得、長時間労働の削減のための対策等の重要性を理解いただく必要があることから、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や11月の「過労死等防止啓発月間」等の機会を通じて周知・啓発に努める。

#### 分科会委員の意見

##### 1 年次有給休暇取得率

取得率を企業規模別で見ると、30～99人の規模では大きく実績が伸びているが、規模感の差はまだ大きい。雇用形態や業種ごとの課題も含めて、取得率のさらなる上昇に向けて、効果的かつ重点的な取組が不可欠である。

一部に取得率が低下している業種もあり、業種ごとの取得率にも着目して、必要な対応を検討いただきたい。

##### 2 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

労働時間の短縮に向けて、大前提となる労働時間の適正把握はもとより、賃金不払残業の根絶を含め、労働基準監督署による監督指導などを徹底していた

だくことが重要である。

併せて、中小企業を中心に、働き方改革推進支援センターによる相談・支援を通じた制度の正しい理解・活用と伴走型支援の強化、関係機関による経営支援などを通じた業務の効率化や省力化と労働時間の短縮が両輪で進むよう、省庁横断的な取組をお願いする。