働き方改革について

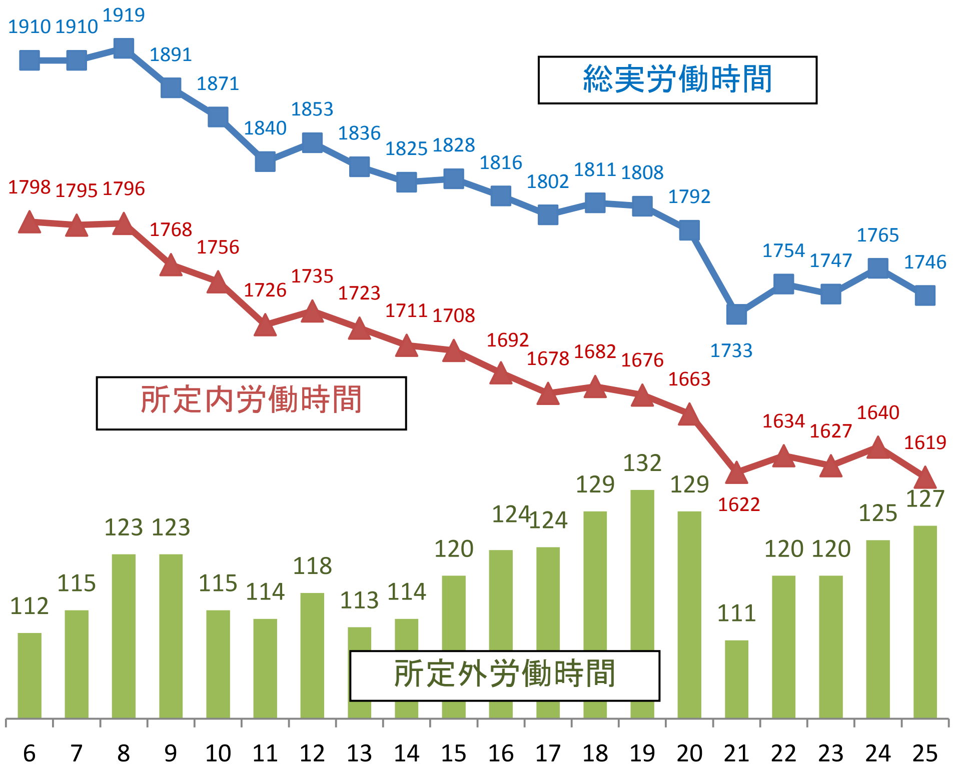
厚生労働省　労働基準局

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間、所定内労働時間とも減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）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理由である。

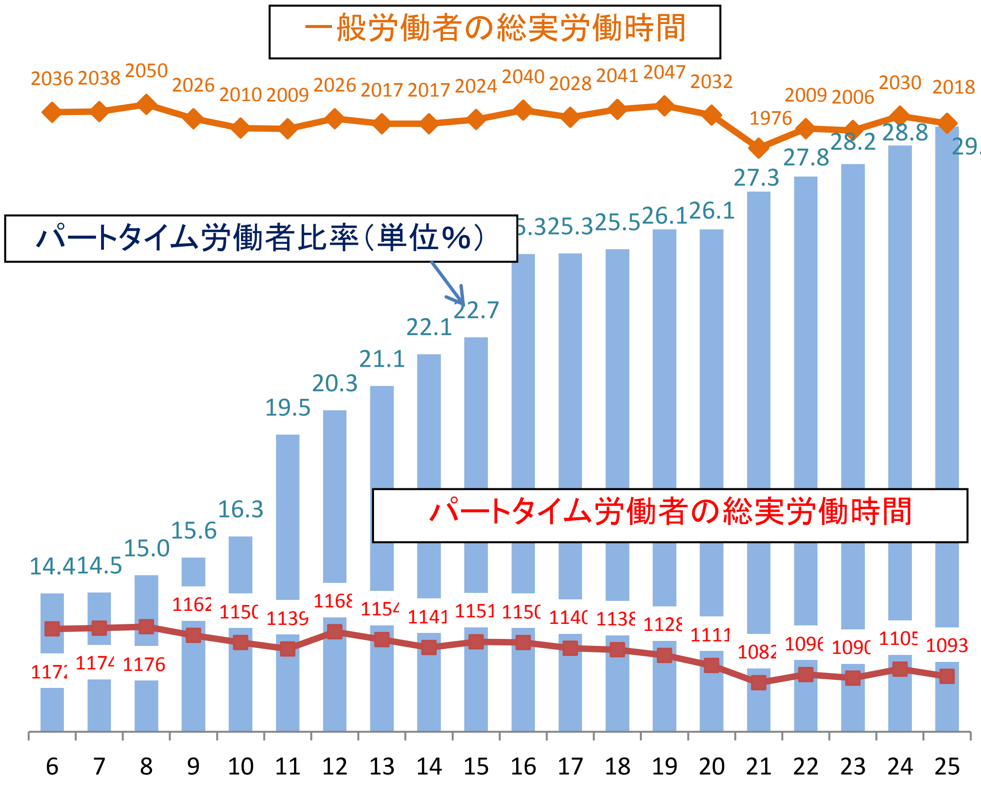
一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止まりしている。

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

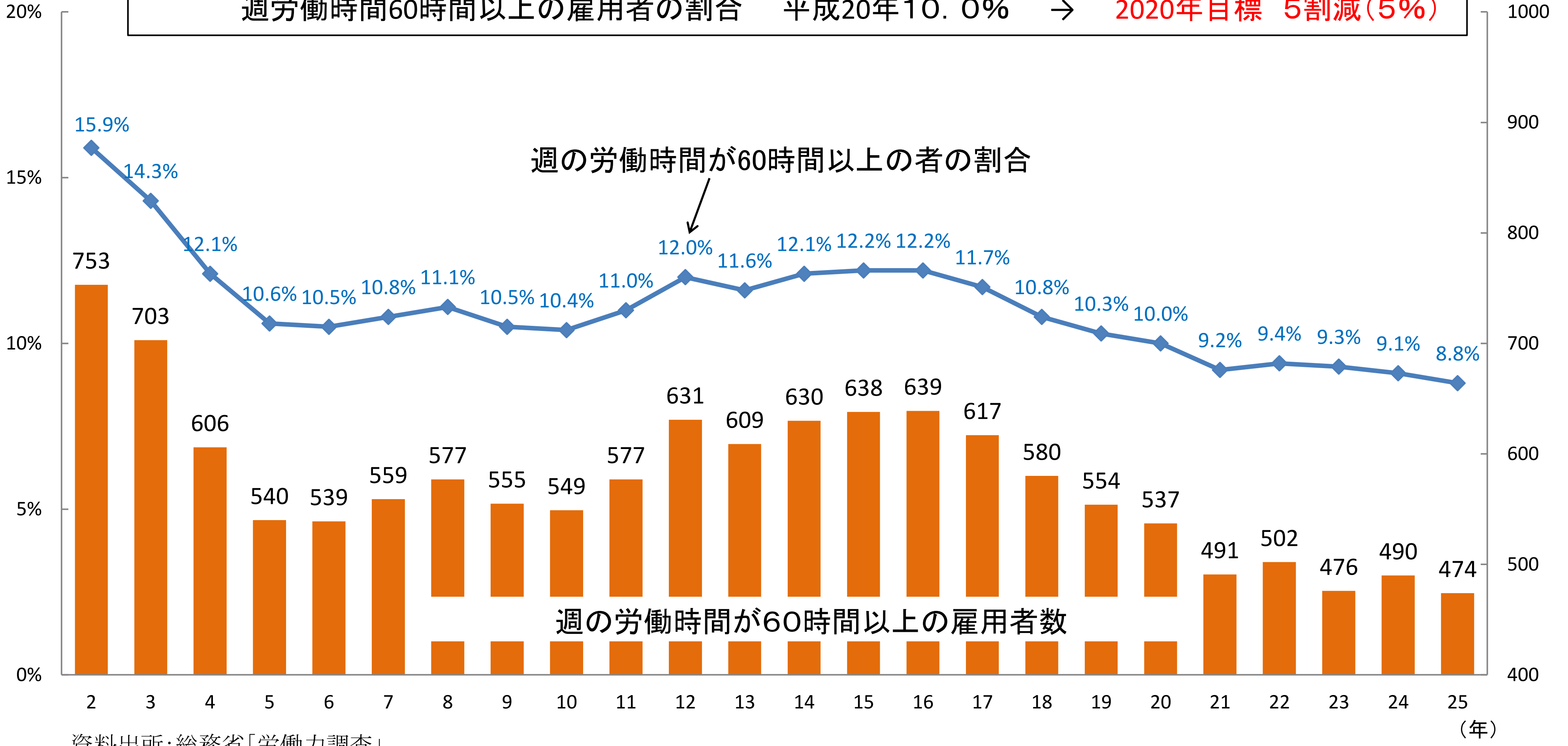


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、景気の動向に左右される面はあるものの、全体では近年低下傾向にあるが、依然として1割弱で推移。

※ 新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標
週労働時間60時間以上の雇用者の割合　平成20年10．0％　→　2020年目標　5割減（5％）



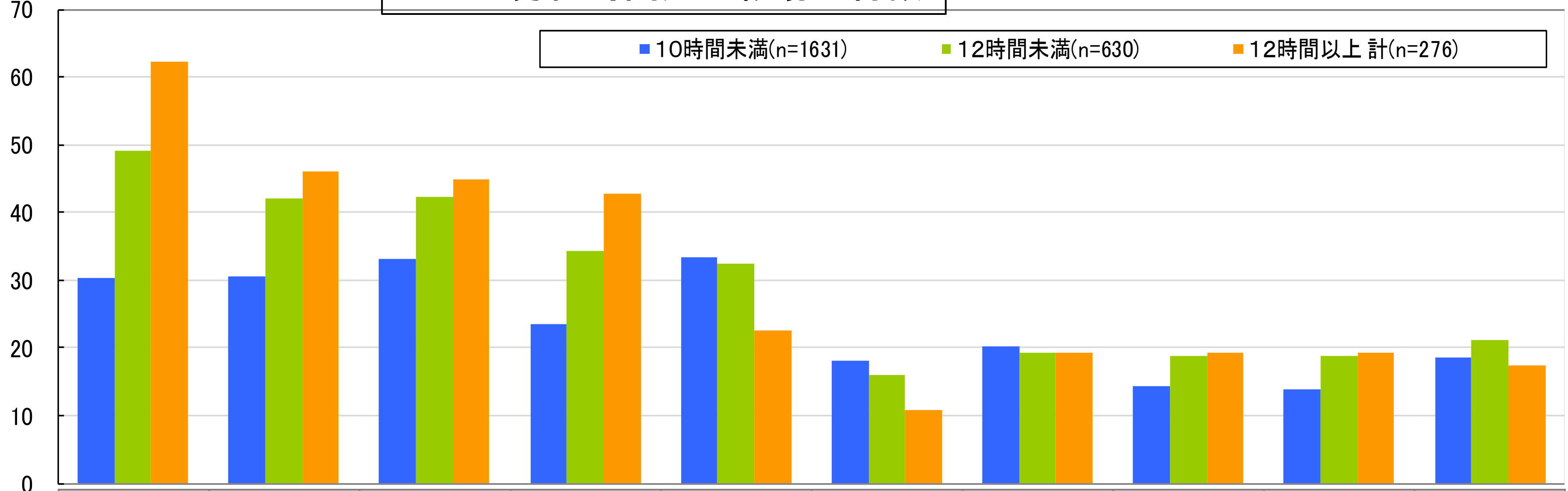
資料出所：総務省「労働力調査」
（注）資料は非農林業雇用者数により作成。

長時間労働の職場の特徴

〇　労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「一人あたりの仕事の量が多い」「突発的業務が生じやすい」「一部の人に仕事が偏りがち」「締切や納期に追われがち」と感じている。

一日の労働時間別　職場の特徴

（複数回答）【母数：正社員】



	一人あたりの仕事の量が多いほうだ	突発的な業務が生じやすいと思う	一部の人に仕事が偏りがちと感じる	締切や納期に追われがちだと思う	仕事の手順などは自分で工夫しやすい	仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	仕事を進める上で非公式な調整に気を遣いがちだと思う	職場間での意思疎通が弱いと感じる
10時間未満(n=1631)	30.2	30.5	33.2	23.6	33.4	18.1	20.1	14.3	13.8	18.5
12時間未満(n=630)	49.2	42.1	42.2	34.3	32.4	16.0	19.2	18.9	18.9	21.1
12時間以上 計(n=276)	62.3	46.0	44.9	42.8	22.5	10.9	19.2	19.2	19.2	17.4

※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

資料出所：「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（平成26年5月内閣府）

長時間労働者の意識

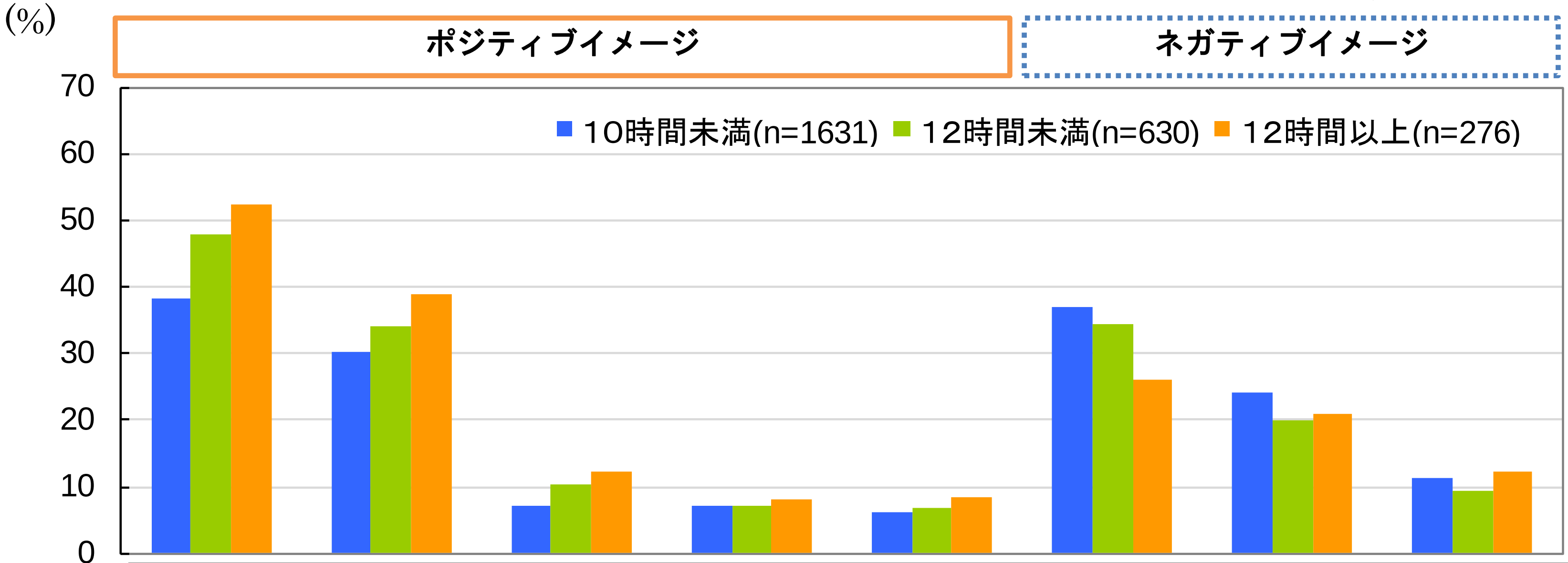
○　労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○　労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○　労働時間の長短が、上司の評価態度（の想定）に影響されていることがうかがわれる。

一日の労働時間別「上司が抱いている残業をしている人のイメージ（想定）」

（複数回答）【母数：正社員】



	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満(n=630)	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2
12時間以上(n=276)	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3

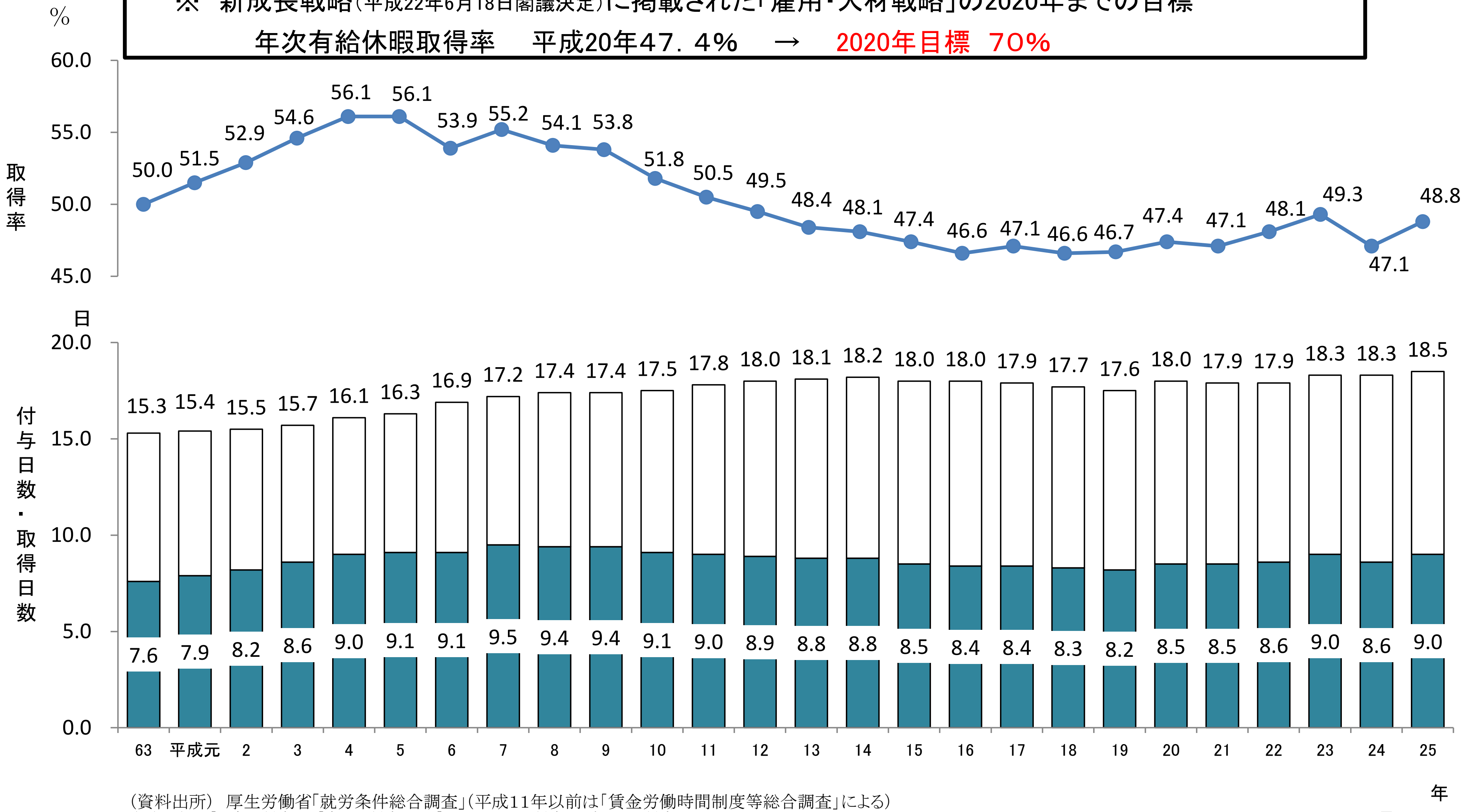
資料出所：「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（平成26年5月内閣府）

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、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、近年5割を下回る水準で低迷。

※ 新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標

年次有給休暇取得率　平成20年47．4%　→　2020年目標　70%



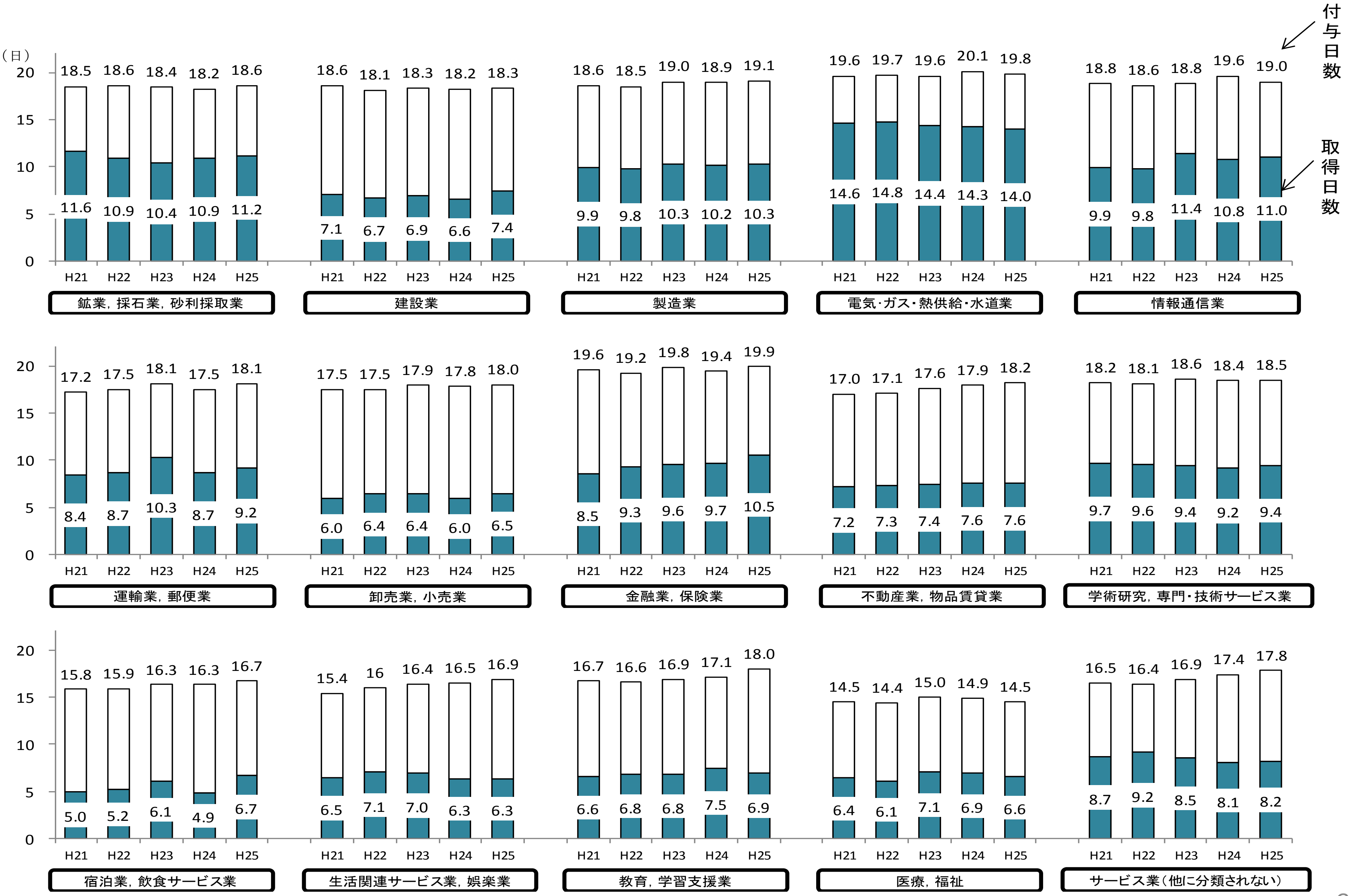
（資料出所） 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

（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。

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）　＜抄＞

働き過ぎ防止のための取組強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。

さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を絞った「地域限定正社員」など、「多様な正社員」導入の動きが現れ始めている。さらに、プロフェッショナルなキャリアを追求する働き手のニーズに応えるため、職務を限定した正社員の導入・普及が期待される。こうした「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。

その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（抄）
（平成26年12月16日「経済の好循環実現に向けた政労使会議」とりまとめ）

５．休み方・働き方改革

休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。「休み方改革ワーキンググループ」の報告では、変革のための第一歩として、「プラスワン休暇キャンペーン（三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて、４日以上の連休を実施する）」と地域ごとの「ふるさと休日（伝統行事、イベントのある市町村を中心に設定）」の二つのキャンペーンが提唱された。これらも勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があってしかるべきである。労使はそれぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、ワーク･ライフ･バランスの実現につなげることが求められる。

７．女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

休み方改革ワーキンググループ報告書　提言
（平成26年11月18日内閣府「休み方改革ワーキンググループ」報告）

- ライフスタイル・ワークスタイル変革のための第一歩として、**「プラスワン休暇」**（企業の取組）、**「ふるさと休日」**（地域の取組）を実施。
- 各個人がこれらの取組を活用して積極的かつ柔軟に有給休暇を取得する中で、休暇を有意義に使うための意識改革を行う。

企業の取組

1．「プラスワン休暇キャンペーン」

・ 労使協調のもと、3連休以上の連休が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて3日（2日）＋1以上の連休を実施。

地域の取組

2．地域ごとの「ふるさと休日」

・ 伝統行事・イベントのある市町村を中心に、「ふるさと休日」を設定。
・ 地域に暮らす人々に加え、地域外の人々（出身者・リピーター等）も有給休暇を取得して参加しやすい雰囲気作り。

まち・ひと・しごと創生法の概要

目的（第１条）

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、まち・ひと・しごと創生（※）に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生：以下を一体的に推進すること。
まち…国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成
ひと…地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保
しごと…地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

基本理念（第２条）

①国民が個性豊かで魅力ある地域社会で潤いのある豊かな生活を営めるよう、それぞれの地域の実情に応じた環境を整備

②日常生活・社会生活の基盤となるサービスについて、需要・供給を長期的に見通しつつ、住民負担の程度を考慮して、事業者・住民の理解・協力を得ながら、現在・将来における提供を確保

③結婚・出産は個人の決定に基づくものであることを基本としつつ、結婚・出産・育児について希望を持てる社会が形成されるよう環境を整備

④仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備

⑤地域の特性を生かした創業の促進・事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会を創出

⑥地域の実情に応じ、地方公共団体相互の連携協力による効率的かつ効果的な行政運営の確保を図る

⑦国・地方公共団体・事業者が相互に連携を図りながら協力するよう努める

まち・ひと・しごと創生本部（第11条～第20条）

本部長：
内閣総理大臣

副本部長（予定）：
内閣官房長官
地方創生担当大臣

本部員：
上記以外の全閣僚

→ 案の作成 実施の推進

→ 実施状況の総合的な検証

まち・ひと・しごと創生総合戦略（閣議決定）（第８条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

※人口の現状・将来見通しを踏まえるとともに、客観的指標を設定

→ 勘案

都道府県まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）（第９条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

↓ 勘案

市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）（第10条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

施行期日：公布日（平成26年11月28日）。ただし、創生本部・総合戦略に関する規定は、平成26年12月２日。

「働き方」の見直しに向けた各取組のメニュー(例)

時間外労働の削減

・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
・「朝型勤務」の導入
・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」の実施
・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定※
・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

その他の多様な働き方

・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
・年休以外の休暇制度の導入
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇
・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

年次有給休暇の取得促進

・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
・毎月１日、年休取得の徹底・年に４回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続１週間の休暇取得
・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
・管理職自らによる年休取得（月１回、年数回の連続１週間休暇　等）の徹底
・管理職による部下の年休取得の管理
・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組の導入
・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定※
・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。

「働き方」改革の取組事例　（長時間労働削減推進本部によるヒアリング結果）

【参考１】 A社（製造業） ～社内の意識風土改革、業務簡素・効率化、勤務制度の改革を三本柱に～

- 「残業は当然」ではなく、「定時内に業務終了が基本」というトップの方針の下、社内の意識・風土改革
  - ⇒ 経営トップ自ら、会議を30分で切り上げ、簡素な資料で意思決定することを徹底
  社員の仕事の仕方も、完璧主義を排除し8割のできで決断するよう変化し、業務効率も向上
- 営業部門にモバイルPCを配布し、出先から決裁、契約手続等を可能とするよう業務方法の改善
- フレックスタイム制のコアタイムを1時間前倒しし、20時以降の勤務を原則禁止

【目標】 年間総実労働時間　1850時間台を目指す

【参考２】 B社（機器販売業） ～「時間外勤務ゼロ運動」の実施～

- 仕事は定時で終えわらせることで、仕事の仕方を見直し仕事の質を高め、社員の成長を促す「時間外勤務ゼロ運動」を実施
- 毎朝、「仕事は所定勤務時間内で終える」、「残業が発生したときは代替休暇の取得」を呼びかけ
  所定外労働時間の実績を定期的に報告、各部門には毎月の実績一覧を提供
  - → 各部門にフィードバックし、各部門で対策を講じる

【効果】 取組前の所定外労働時間　24時間／月　→　18時間／月

【参考３】 C社（小売業） ～企業トップ直轄の委員会に部門長を呼んで残業削減対策を検討～

- トップの指示により、役員の担当部署ごとに定休取得率を社内公表し、見える化を実施。
  定休取得計画を提出させ、計画期間中の計画を実績が下回らないか随時確認し、取得できていない場合は完全取得するための計画立て直しを指導
  - ⇒ ほぼ完全取得を達成
- 18時以降残業する社員数（残留率）を10％以内とする「10％ルール」を定め、事前申請なしの残業を禁止。
  申請なく残業した社員がおり10％ルールを達成できない部門の長は、企業トップ直轄の委員会に呼ばれ、どの業務を減らして残業削減するかヒアリングされ、対応策を検討する。

【効果】 2013年に残留率の目標を7％に変更し、目標達成

「働き方」改革の取組事例　（長時間労働削減推進本部によるヒアリング結果）

【参考4】 D社（小売業） ～社員の業務改善提案を奨励し、働き方の見直しに生かす～

- 働きやすい環境づくりに向けて、社員自ら改善に取り組むよう業務の改善提案制度を設け、提案については、企業トップの決断で働き方の見直しを実行
  - ＊ 年次有給休暇は取得するのが当たり前、定時退社が当たり前という社内の雰囲気が浸透
- 社員の提案により時間単位休暇制度（2時間休～6時間休）を導入し、子育て期の社員が年休を取得しやすく改善
- 仕事が終了したら17時に帰宅するよう「17時に帰っていいよ」制度やスーパー時短制度（8:30～14:30勤務）を創設
  - → 業務に集中し仕事に取り組む習慣が身につき、効率性も高まり業績も伸長
  - 17時に社員全員が退社するのが当たり前となり、時短社員も定時帰宅しやすい環境
  - （取引先にも定時退社の企業であることが認知され、業務への支障もない）

【効果】 年休の取得率 ： ほぼ100%

所定外労働時間 ： 「17時に帰っていいよ」制度の創設前　月約20時間　→　現在ほぼゼロ

【参考5】 E社（製造・販売業） ～従業員意識調査で職場の働きやすさを聴いて、さらなる改善に取り組む～

- 企業トップが、仕事は時間ではなく成果で測るとのメッセージを発信し、休暇取得促進、所定外労働削減の取組を本格化
- 年間の休暇取得日を設定し、計画どおり取得できなかった場合は、上司が年休取得日の設定を指示

経営トップが率先して休暇取得し、役員が休暇をとっているか、何故取れないか日頃から社員に声掛けを実施

→ 休暇を取得するよう社員の意識も変化

週に1回定時退社デーを設け、当日はメッセージを全社員にメール配信し定時退社を実施。

- 年休の取得しやすさなどWLBも含む広範な項目の従業員意識調査を年に1回実施（無記名方式、回答率90%超）
  - → 調査の結果は企業トップに報告され、例えば年休が取りづらい等の部門に対しては、改善のためのアクションプランを作成し、改善策の実施を指示

【効果】 年休の取得率が向上、所定外労働時間　月20時間未満