

規制改革推進会議 第1回 働き方・人への投資 ワーキング・グループ

年次有給休暇の時間単位取得に関する現状と課題

2024年9月25日



全国社会保険労務士会連合会

JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS



本資料のアウトライン

- 本日のプレゼンのサマリー……………2ページ
- 年次有給休暇の時間単位取得制度に関する現状と見直しの方向性…………… 3ページ～
- 年次有給休暇制度に関するその他の課題…………… 11ページ～
- 年次有給休暇の時間単位取得に関する各種データ…………… 14ページ～



本日のプレゼンのサマリー

1. 時間単位年休は、労働者にとって利便性が高く、両立支援にも有効であることから、**上限日数の拡大ニーズは強い。**
2. 年次有給休暇制度の趣旨は「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資する」というものであるが、共働き世帯の増加、高齢者雇用の進展などの背景から「**育児・介護・病気治療との両立**」が重要なテーマとなっており、**ここで時間単位年休制度が効果的に活用されている。**
3. 時間単位年休の取得者は、年休取得率も高くなっており、上限日数の拡大を含む同制度の活用促進は年休取得率の向上にも一定の効果が期待される。
4. 企業が時間単位年休制度を導入しない最大の理由は「**勤怠管理や給与計算の煩雑さ**」にあるため、上限日数の拡大においてはシンプルな制度とすることが望まれる。
5. 時間単位年休の上限日数の引き上げの際には、同時に時間単位年休取得日数の年休時季指定義務5日の対象とする検討を行わなければ、その効果は限定的となる。

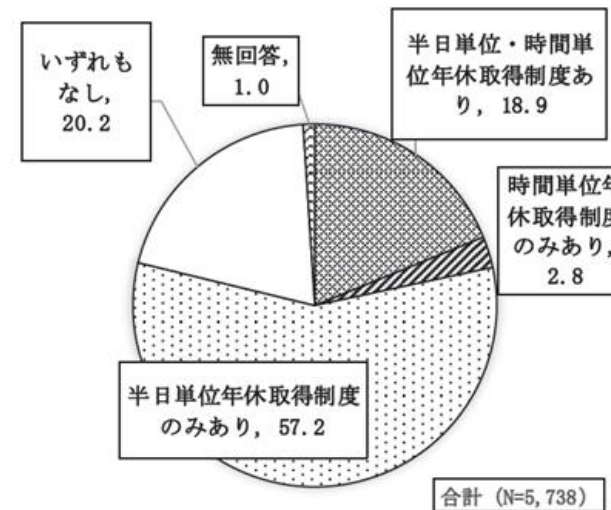


年次有給休暇の時間単位取得制度に関する現状と見直しの方向性

時間単位年休の導入状況

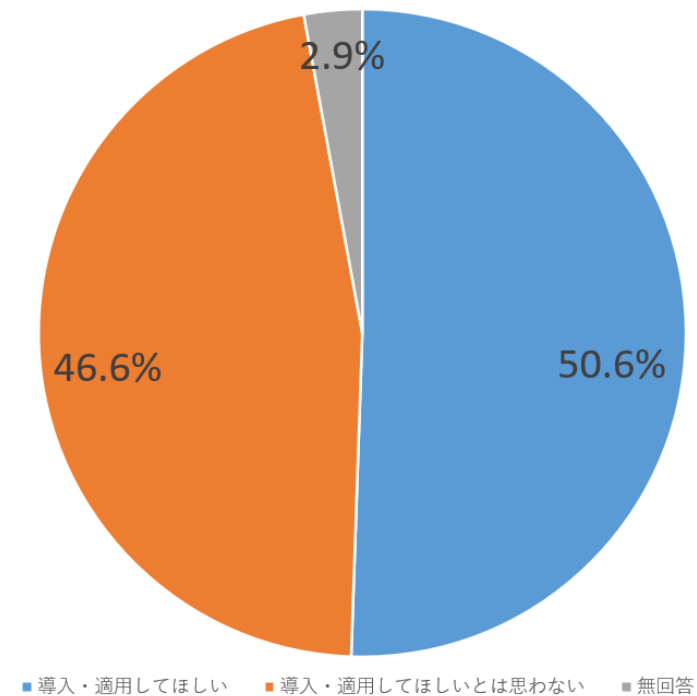
- 時間単位年休制度は21.7%の企業で導入されている。
- 労働者調査では、50.6%が時間単位年休制度の導入を希望していることを勧案すれば、制度導入は十分に進んでいないと指摘できる。中でも「女性・小学生以下の子供あり」では65.2%が制度導入を希望しており、育児との両立での利用希望が多いことが分かる。
- 時間単位年休制度を導入していない理由の上位は「勤怠管理が煩雑になる(50.3%)」、「すでに半日単位の年休取得制度がある(46.8%)」、「給与計算が煩雑になる(39.3%)」となっており、管理の手間が導入を阻害する最大の要因となっている。
- 一方、深刻な人材採用難という環境の中、働きやすさ向上を通じて採用競争力を高めたいという企業が増加しており、今後、時間単位年休制度の導入の増加が予想される。

図表5-1-3: 半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無(SA、単位=%)【企業調査】



※「半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無」は、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」の選択回答をもとに作成。

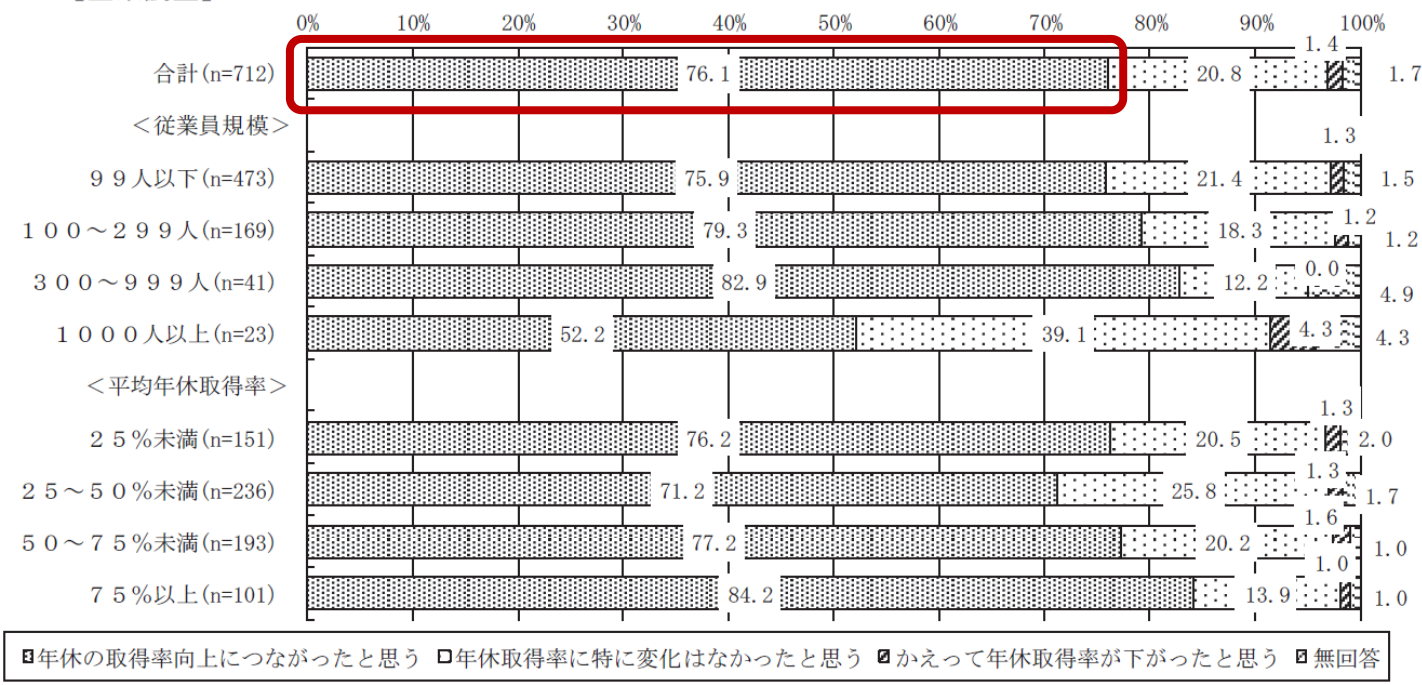
勤務先での時間単位年休制度の導入・適用希望【労働者調査】



資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」

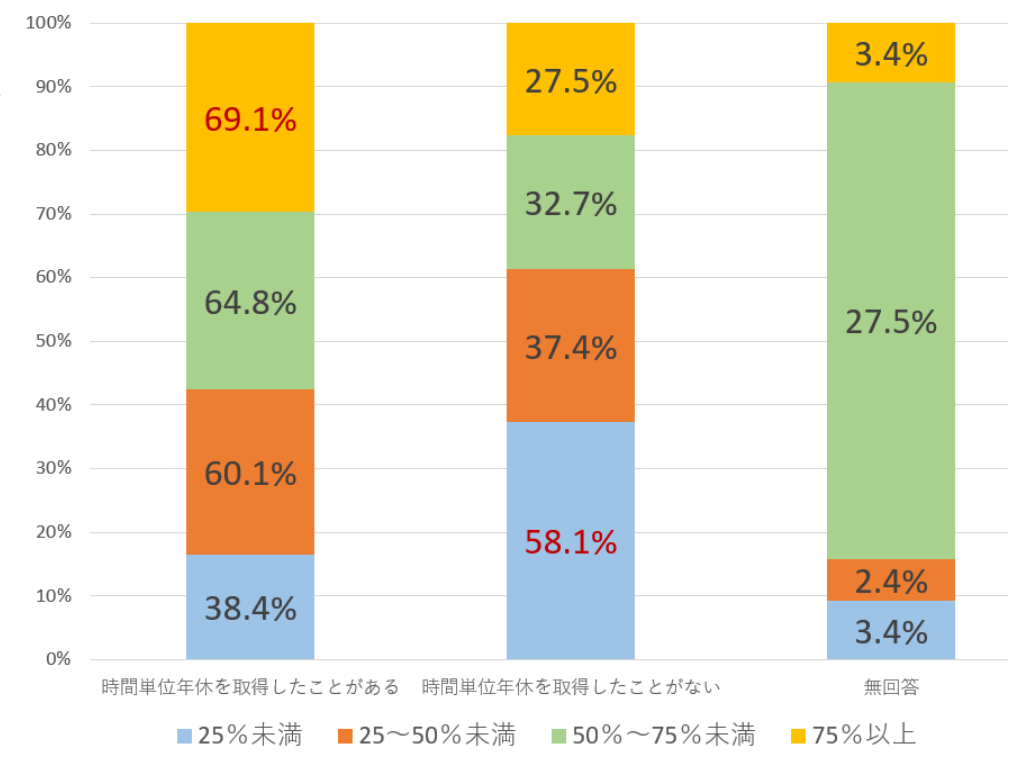
年休取得率の上昇に繋がる時間単位年休の導入効果

図表5-1-13:「年休の取得のため」に時間単位年休取得制度を導入した企業の導入効果(SA、単位=%)
 【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業の導入理由において、「年休の取得のため」とする企業を対象に集計。

時間単位年休取得有無と年休取得率の関係



76.1%の企業が「年休の取得率向上につながったと思う」と回答

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」



年次有給休暇の両立支援目的での活用の増加

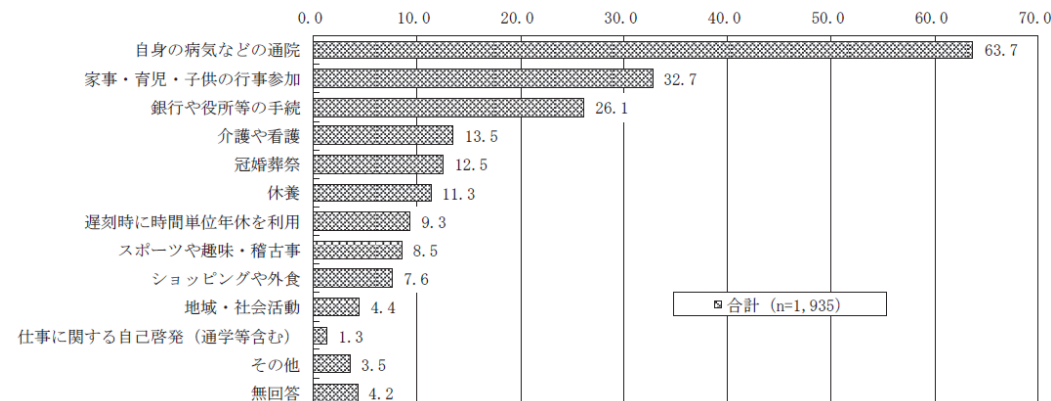
- 年次有給休暇制度の趣旨は「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度」であるとされる。
- これに対し、現実の職場の状況を見ると、女性および高齢者の就業率の上昇等の要因により、育児・介護・病気治療と仕事の両立の必要性が高まっている。JILPT「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」における年休の用途別取得日数を見ると、「c.自分の病気・けがの療養」、「d.家族の病気・けがの看病など」、「e.寝たきりの家族などの介護」、「f.家事・育児」の取得日数が多くなっている。中でも「女性・小学生以下の子供あり」の回答では「d.家族の病気・けがの看病など」による年休の取得日数が6日以上という回答は22.0%にも上っており、**育児と仕事の両立において、年休が積極的に活用されていることが分かる。**
- 更に時間単位年休の用途としては、「自身の病気などの通院」63.7%、「家事・育児・子供の行事参加」32.7%、「介護や看護」13.5%と両立の目的での利用が上位を占めており、**同制度が両立支援のために効果的に活用されていることが分かる。**

図表3-4-19：年休の用途別取得日数（単位＝％）【労働者調査】

	n	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上	平均値（日）	標準偏差	者1割以上取得
a. 旅行・レジャー・帰省などの外出	12,385	40.2	29.2	14.7	9.2	6.7	2.8	3.5	59.8
b. 家での休養	12,385	68.1	17.7	6.9	4.1	3.2	1.3	2.8	31.9
c. 自分の病気・けがの療養	12,385	55.1	28.0	8.7	4.4	3.8	1.8	3.2	44.9
d. 家族の病気・けがの看病など	12,385	76.5	13.1	4.9	2.9	2.6	1.0	2.7	23.5
e. 寝たきりの家族などの介護	12,385	98.5	0.9	0.3	0.2	0.2	0.1	0.9	1.6
f. 家事・育児	12,385	86.7	6.5	2.9	2.1	1.9	0.7	2.3	13.4
g. 役所への届け出など	12,385	85.3	14.0	0.6	0.1	0.1	0.2	0.7	14.8
h. 自己啓発のための学習など	12,385	96.9	2.2	0.5	0.2	0.2	0.1	0.7	3.1
i. その他の活動	12,385	78.2	12.5	4.6	2.6	2.2	0.9	2.4	21.9

※年休取得日数1日以上を対象に無回答を除き集計。「1日以上取得者割合」は「1～3日」「4～5日」「6～9日」「10日以上」の合計。

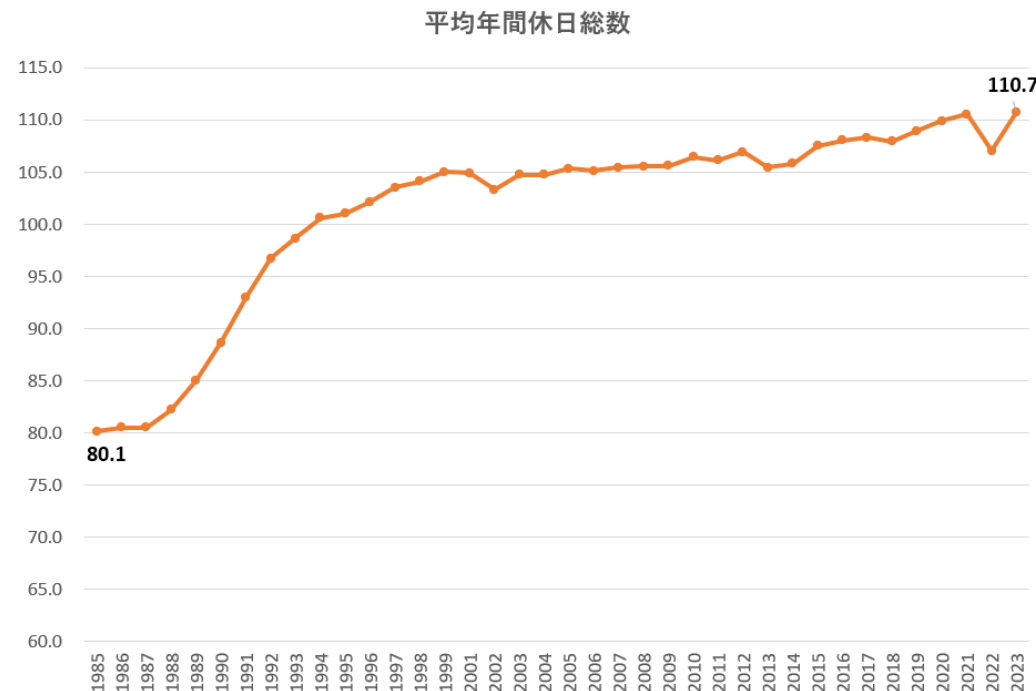
図表5-3-4：2018年度の取得者の時間単位年休の用途（MA、単位＝％）【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

週40時間労働制導入などによる年間休日総数の増加

- 平成6年4月の週40時間労働制導入により、平均年間休日総数は1985年の80.1日から2023年には110.7日と、約30日増加している。
- また近年は、採用環境の悪化に伴い、採用競争力を高めるため、年間120日以上の所定休日を設定しようとする企業が増加しており、今後、更なる平均年間休日総数の増加が見込まれる。
- 年休制度の趣旨は「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度」であるとされるが、年間休日総数が増加する中、相対的にその必要性は低下しているとも考えられる。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」および「賃金労働時間制度等総合調査」



時間単位年休制度に関連して実際に発生している問題

1. 時間単位取得5日到達者の年休消化と両立支援

- 仕事と育児等との両立をしている従業員は、1～2時間程度の欠務で出勤をすることが多い。そのため年休の時間単位取得は両立の実現のため、有効な対策となる。
- しかし、年休の時間単位取得が5日の上限日数に到達をした以降は、暦日もしくは半日での取得しかできないことから、必要時間以上の年休を取得することとなり、結果的に保有する年休が早期になくなってしまふ。また職場に迷惑を掛けたくないという思いから、半日の年休を取得しながら、実態としては途中からは勤務をしているような状況も見られる。
- 年休の保有日数がなくなった後は、子の看護休暇などを取得することになるが、多くの企業では無給であるため、収入の減少に繋がる。
➡ こうした背景から、時間単位取得の上限日数の引き上げのニーズは強く、また両立支援のためには有効な対策であると言える。

2. 時間単位年休による中抜けへの抵抗感の大きさ

- 平成21年5月29日基発0529001号において「所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限すること」は認められないとされているが、中抜けの(1)勤怠管理の煩雑さ、(2)業務調整の難しさから、時間単位年休を導入する際の制約となっている。
➡ 制度導入の促進を行うのであれば、労使協定の締結により、中抜けを認めない制度設計を認めることも検討する価値があると思われる。

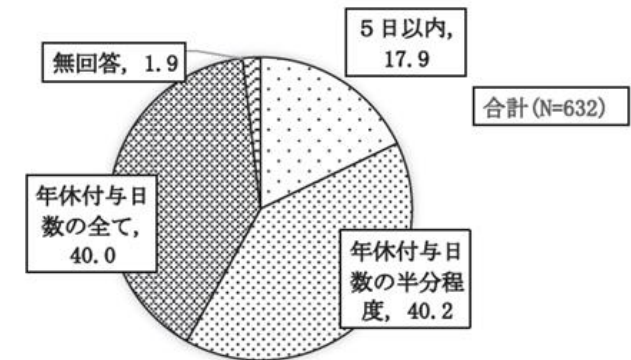
時間単位取得上限日数拡大の検討の方向性と課題

- 以上の通り、時間単位年休は両立支援、年休取得促進の点において効果的な仕組みであると言える。
- 企業では人材確保・定着が喫緊の課題であること、他方、来春施行の育児介護休業法の改正趣旨として「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」が掲げられ、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関する選択的措置の導入や子の看護休暇の見直し等が予定されていることも踏まえれば、時間単位年休の上限日数の引き上げは有効な対策になると考えられる。
- その際、心身の疲労回復など年休制度の本来の趣旨を踏まえれば、上限撤廃ではなく、上限日数の引き上げが適当であろう。JILPTの労働者調査でも「年休付与日数の全て」を時間単位取得の対象にして欲しいという回答は40.0%に止まっている。
- 上限引き上げの方法としては、(1)年10日など一定日数を定める、(2)付与日数の50%などの比率を定めるという2つの方法が考えられるが、(2)は労働者単位で対象となる日数が異なるため、企業の管理負担が大きくなり、制度活用を阻害する恐れがある。よって基本的にはシンプルな(1)の方法が望ましいであろう。
- 上限日数の引き上げの際、同時に時間単位年休取得日数を年休時季指定義務5日の対象とする検討を行わなければ、その効果は限定的となる。

Ex.年休付与日数10日の労働者のケース

時季指定義務の関係から5日は暦日・半日での取得が必要であり、時間単位の上限日数を引き上げたとしても、時間単位で取得できる日数は現状の5日から変わらない。

図表5-2-6:「増やしてほしい」者の希望する限度日数(SA、単位=%)【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、計時間単位年休の限度日数の増減希望で「増やしてほしい」とする者を対象に集計。

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」



【関連事項】時間単位年休に関する弊会の政策提言

全国社会保険労務士会連合会では、『「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現』をコーポレートメッセージに、労働法・社会保障制度及び人事・労務管理の専門家である社労士として、日頃から実務に携わる現場の視点に基づく政策提言を行ってこま。提言の取りまとめにあたっては、全国の社労士から広く意見募集を行っており、年次有給休暇の時間単位付与に関しては、2023年度に以下の提言を行っている。なお、以下に挙げる3テーマの提言自体は、2022年度から取り上げている。

4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し

(1) 提言内容

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時間単位付与制度について、平成31年4月から義務化された年5日の確実な取得において、時間単位の付与分を対象となる年5日から控除することを認めるよう提言する。

(2) 提言理由

- 令和3年就労条件総合調査によると、年休の労働者1人あたり取得率は56.6%、平均取得日数は10.1日となり、取得率はここ10年で10ポイント近く増加しているものの、取得促進に向けてさらなる対策が求められている。
- この年休の取得促進策として、平成20年の労働基準法改正で時間単位年休制度が設けられたが、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査（「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」）によると、時間単位年休制度を導入している事業所は全体の22%にとどまっており、導入が進まない理由としては、勤怠管理が煩雑になるという意見が半数（50.3%）を占めている。労働者にとっては、自身の病気等での通院や育児・介護等の事情により、時間単位で年休を使えることのメリットは大きく、当制度がより浸透することでワークライフバランスの充実が見込まれる。ただ、平成31年4月に義務化された年休の年5日の確実な取得について、時間単位で取得した分はこの対象の5日から控除することはできない。労働者の心身の疲労を回復させ、毎年一定の日数の休暇を取得させるという年休制度本来の趣旨は尊重されるべきであり、これまでどおり当制度の導入について労使協定の締結を要件とすることは維持しつつ、ワークライフバランスの充実、病気や育児・介護等との両立支援を図り、時間単位年休制度の普及促進を図る観点から、半日単位での取得分と同様に年5日から控除できることを認めるべきである。

(3) 根拠法令等

労働基準法第39条第1項～第4項、第7項～第8項



年次有給休暇制度に関するその他の課題

【弊会2023年度提言】年休取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

(1) 提言内容

年休を取得した日の賃金計算については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給することを原則と位置づけ、通常の賃金より金額が下回る傾向にある平均賃金での支払いについては例外的措置として労使協定の締結等の要件を設けるべきであると提言する。

(2) 提言理由

- 年休を取得した日の賃金については、「平均賃金」、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」、(労使協定に基づき)「健康保険の標準報酬月額30分の1に相当する金額」のいずれかの方法による支給が認められている。このうち平均賃金による支払いは、1日の労働時間が日ごとに異なる事業所や、アルバイト従業員等で1日の労働時間が一定でない場合に採用するケースが多く見られる。
- しかし、平均賃金の計算では、過去3か月間の賃金合計を過去3か月間の暦日数で割って1日あたりの金額を算出することから、土日等の休日を除いた所定労働時間を基準に計算する通常の賃金と比べると金額が低くなることが多く、事業所の中には、年休1日あたりの支給金額を抑えることを目的として平均賃金による支払いを定めているところも見られる。こうした事業所で働く労働者にとっては、年休を取得したら実質的に賃金が減額される不利益を被る状況になり、年休取得の阻害要因となっている。
- 今後さらなる年休取得の促進を図る意味でも、年休取得時の賃金については「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を原則とし、「平均賃金」については、健康保険の標準報酬日額と同様に労使協定の締結を要件とし、1日の労働時間が固定されていない場合等で平均賃金による支払いが労使双方にとり有益であり必要性が高いと認められる事業所に限り、労使間の協議に基づき導入を可能とする仕組みが適切であると考える。

(3) 根拠法令等

労働基準法第39条第9項 労働基準法附則第136条



【弊会2023年度提言】紹介予定派遣から直接雇用移行時の年休の取扱い見直し

4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

(1) 提言内容

派遣先での直接雇用への移行を想定した紹介予定派遣について、直接雇用前に派遣労働者として派遣先企業で就労していた期間を通算して、直接雇用後に年休の付与を行うことを派遣先に義務づけるよう提言する。

(2) 提言理由

- 紹介予定派遣は、派遣先の事業所に直接雇用されることを前提としており、派遣期間中に、直接雇用の契約を結ぶかどうかを派遣先事業所と派遣社員がそれぞれ検討し、双方合意した場合はそのまま直接雇用につながるようになる。このように実質的には当派遣期間については試用期間的な意味合いを有しているが、紹介予定派遣期間が終了した後引き続き直接雇用に移行した場合、年休を算出するうえでの勤続期間の通算は行われず、直接雇用後、派遣先の勤続期間に応じて年休が付与されることになる。
- 年休付与における継続勤務の考え方について、行政解釈では、継続勤務か否かは勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであるとし、定年再雇用後のように退職の事実があった後の期間通算を認めるほか、在籍出向のように他の事業所で勤務することになった場合も継続勤務とみなして年休付与日数を算出することを求めている。
- 紹介予定派遣では、通常の派遣と異なり、派遣終了後の直接雇用を想定し、派遣先に対して派遣労働者の特定行為等も認めている。当派遣期間はその後の安定的な直接雇用に向けた試用的意味合いがあり、派遣期間とその後の直接雇用期間については、派遣労働者の安定した労働条件の確保の観点から実質的な継続勤務とみなし、直接雇用後は紹介予定派遣の期間も通算したうえで年休付与を行うのが適切である。

(3) 根拠法令等

労働基準法第39条 昭63.3.14 基発150号

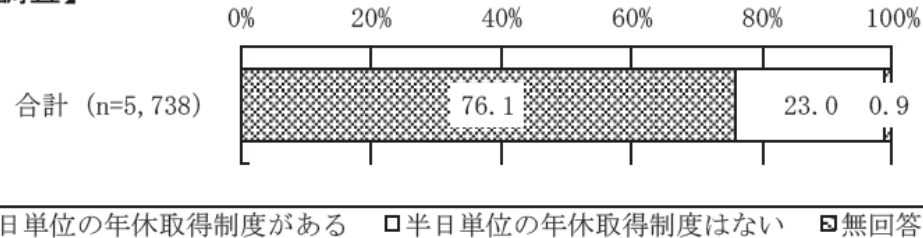




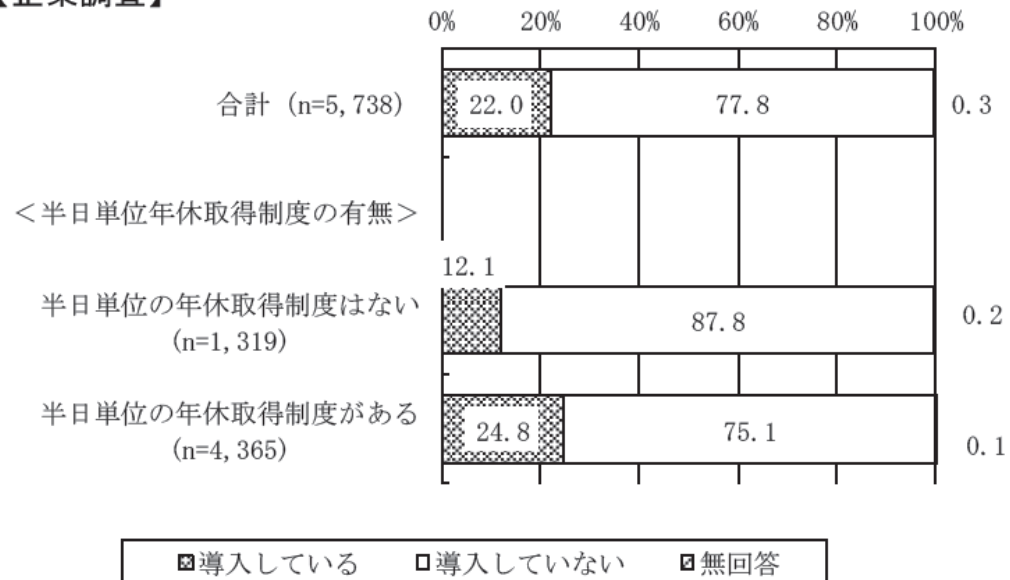
年次有給休暇の時間単位取得に関する各種データ

時間単位年休の導入状況

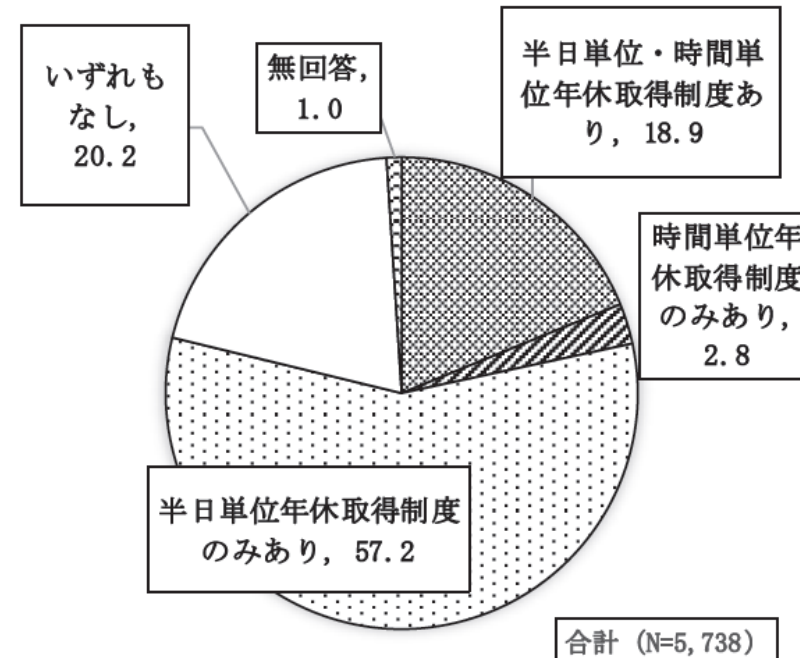
図表5-1-1: 半日単位年休取得制度の有無 (SA、単位=%)
 【企業調査】



図表5-1-2: 時間単位年休取得制度の導入状況 (SA、単位=%)
 【企業調査】



図表5-1-3: 半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無 (SA、単位=%) 【企業調査】



※「半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無」は、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」の選択回答をもとに作成。

時間単位年休の導入状況

【企業調査】時間単位年休の導入状況

- 時間単位年休導入企業において、時間単位年休で取得できる休暇の上限日数は、特別休暇等により「6日以上（※年5日を超える時間単位年休の取得を可能としている場合）」が45.3%と最も高く、次に41.0%で「5日」となっている。
- 時間単位年休を導入していない理由とそいては、「半日単位または1日単位でまとまった休暇を労働者に取らせたいから」が最も多かった。
- 時間単位年休の上限日数が年5日であることについて、「ちょうどいい」が70.1%、「増やした方がよい」が19.6%、「減らした方がよい」が6.4%となっている。

時間単位年休を導入しているか

(n=3,441、SA、単位=%)

時間単位年休を導入しているか	割合
導入している	39.9%
導入していない	54.5%
無回答	5.5%

時間単位年休を導入していない理由

(n=1,877、SA、単位=%)

時間単位年休を導入していない理由	割合
半日単位または1日単位でまとまった休暇を労働者に取らせたいから	41.2%
労務管理が煩雑だから	17.7%
業務上、労働者に中抜け（※2）させることを認められないから	3.6%
労働者のニーズがないから	25.9%
労働者の過半数が所属する組合または労働者の過半数を代表する労働者代表の同意を得られないから	0.2%
その他	7.3%
無回答	4.1%

時間単位で取得できる休暇の上限日数

(n=1,374、SA、単位=%)

上限日数	割合
1日	2.9%
2日	1.9%
3日	3.1%
4日	0.7%
5日	41.0%
6日以上（※1）	45.3%
無回答	5.0%

時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか

(n=3,441、SA、単位=%)

時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか	割合
増やした方がよい	19.6%
ちょうどいい	70.1%
減らした方がよい	6.4%
無回答	4.0%

※1：特別休暇等により年5日を超える時間単位年休の取得を可能としている場合

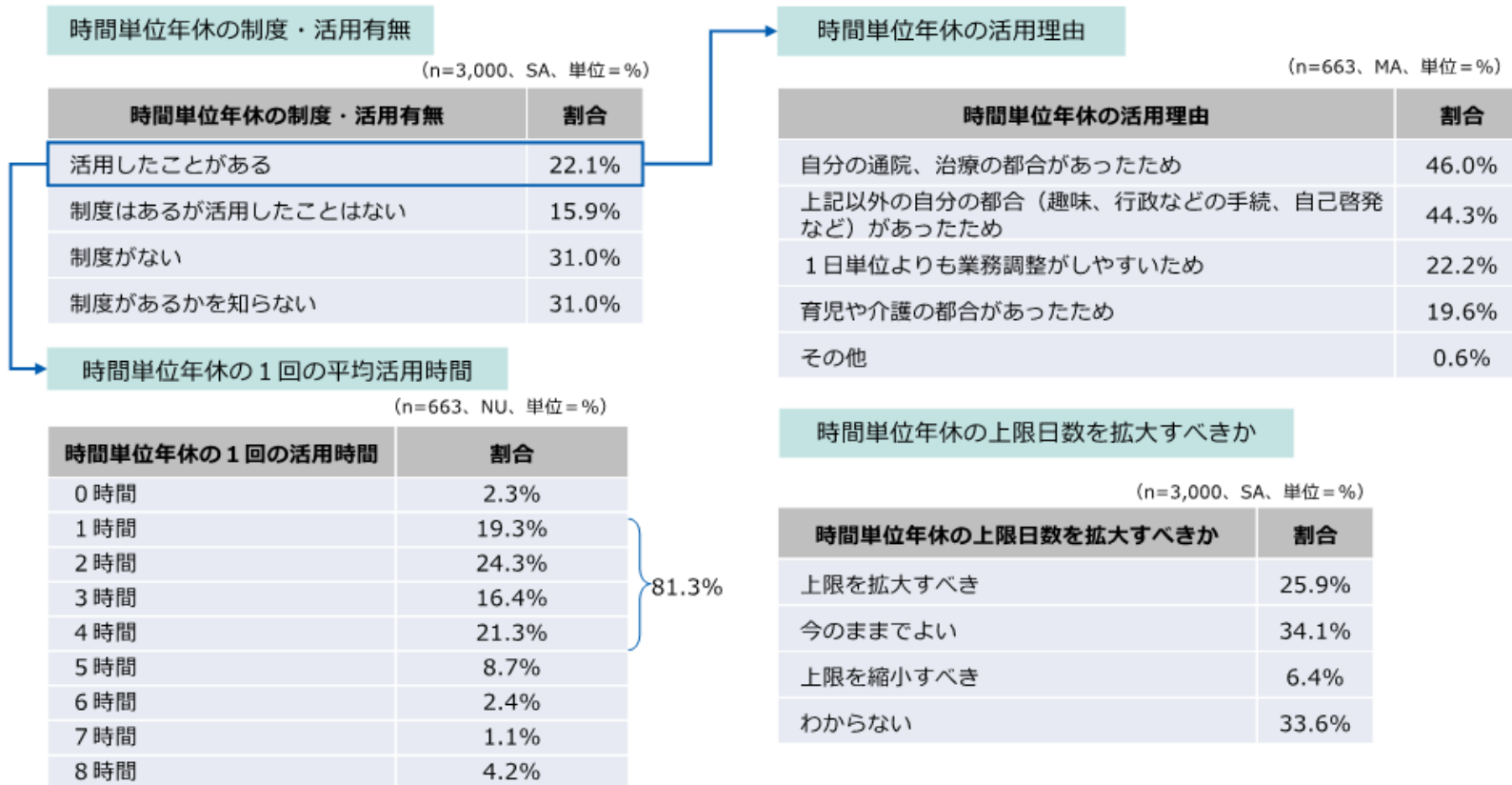
※2：調査票において、「中抜け時間とは、勤務時間内に一時的に仕事から離れて再度仕事に戻るまでの時間を指す。休憩時間は含まない。」と記載

資料出所：令和6年1月23日労働基準関係法制研究会（第1回）資料4労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（速報値）

時間単位年休の導入状況

■【労働者調査】時間単位年休制度の活用・上限日数の拡大

- 時間単位年休制度を「活用したことがある」と回答した労働者のうち、「自分の通院・治療の都合があったため」と回答した割合がもっとも高かった。
- 労働者の半数以上が時間単位年休の「制度がない」、「制度があるかを知らない」と回答した。
- 時間単位年休の上限日数に関しては、34.1%が「今のままでよい」、25.9%が「上限を拡大すべき」と回答した。

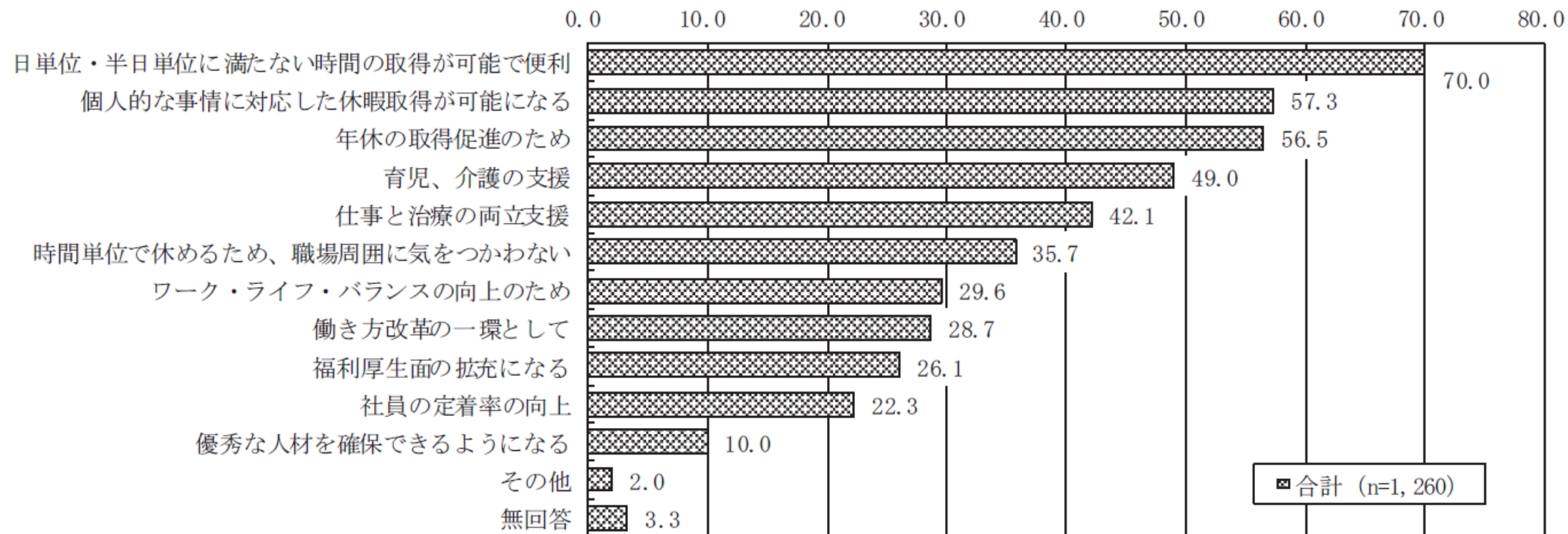


4:

資料出所：令和6年1月23日労働基準関係法制研究会（第1回）資料4労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（速報値）

時間単位年休を導入した理由

図表5-1-11:時間単位年休取得制度を導入した理由(MA、単位=%)【企業調査】

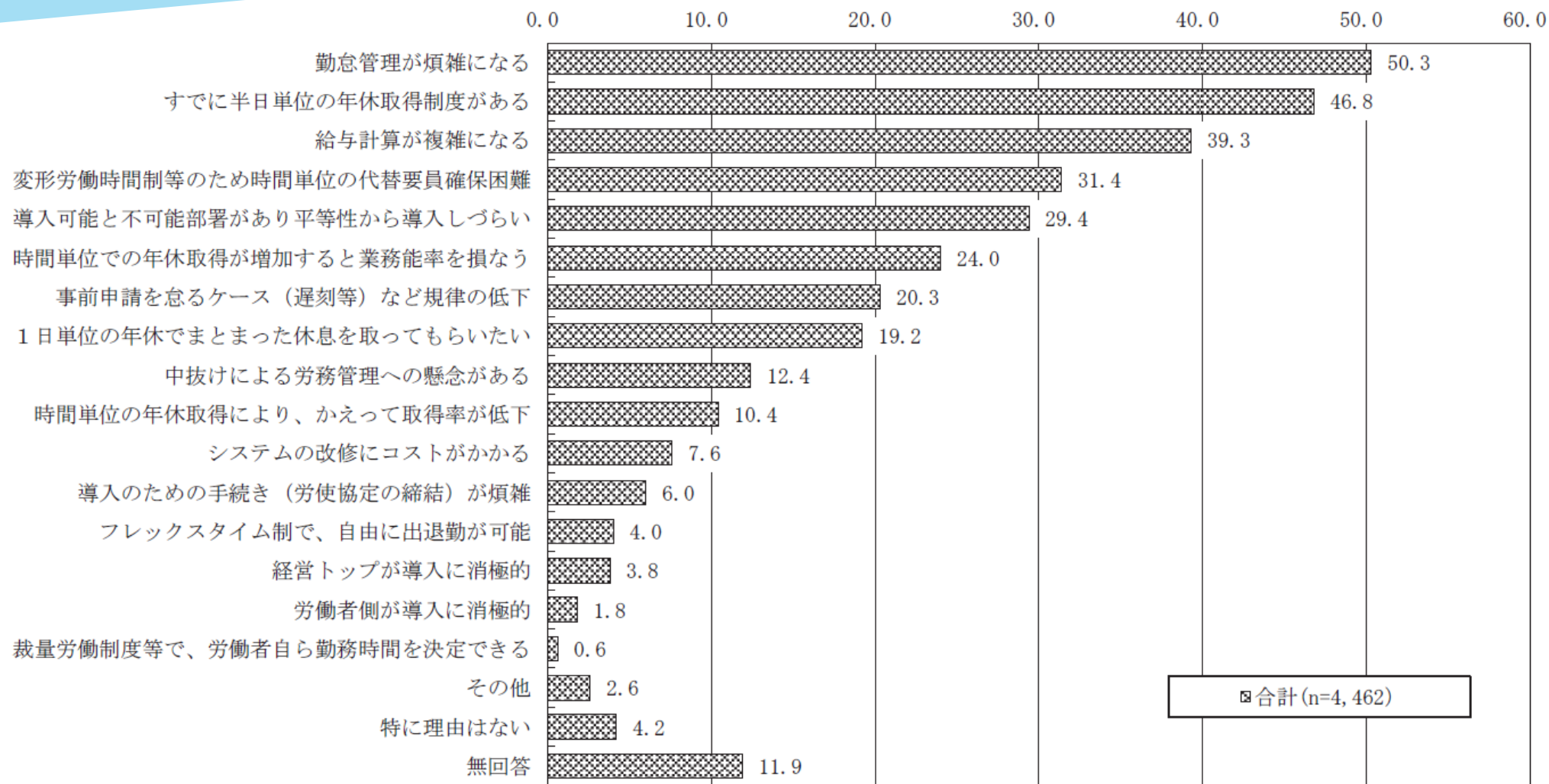


※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」



時間単位年休制度を導入していない理由

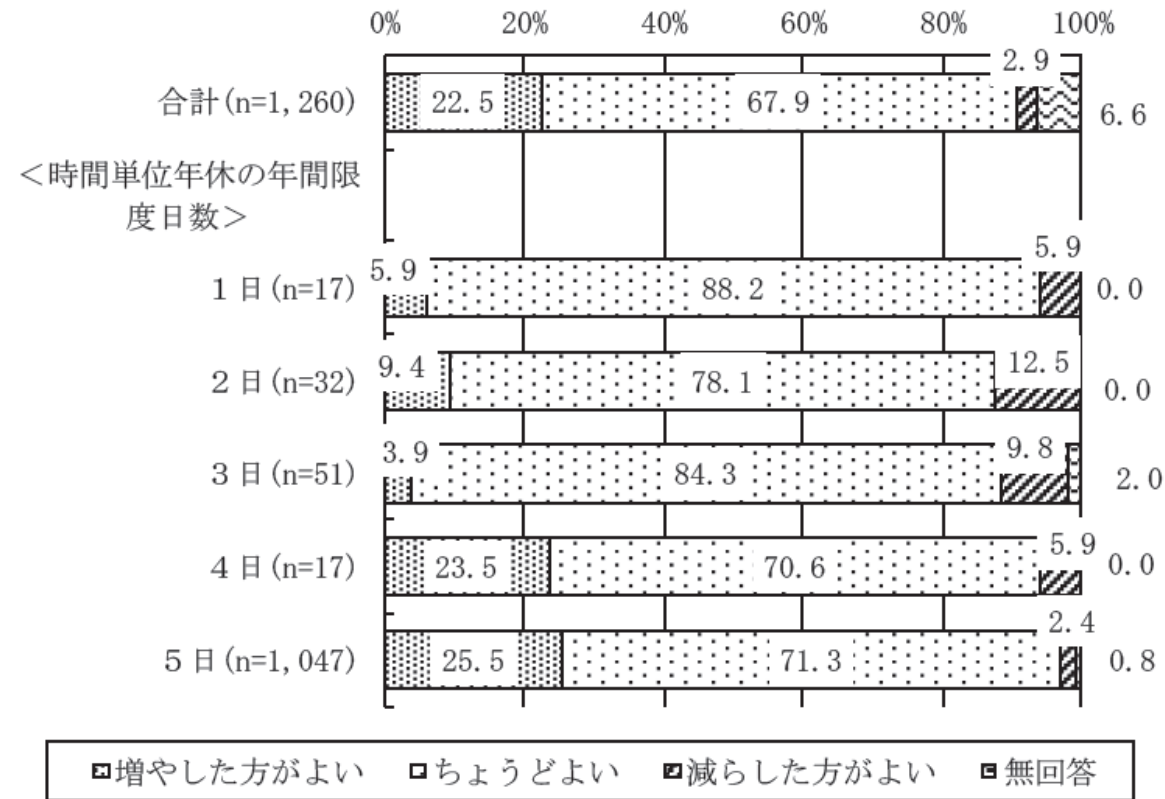


※時間単位年休取得制度を「導入していない」企業を対象に集計。

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」

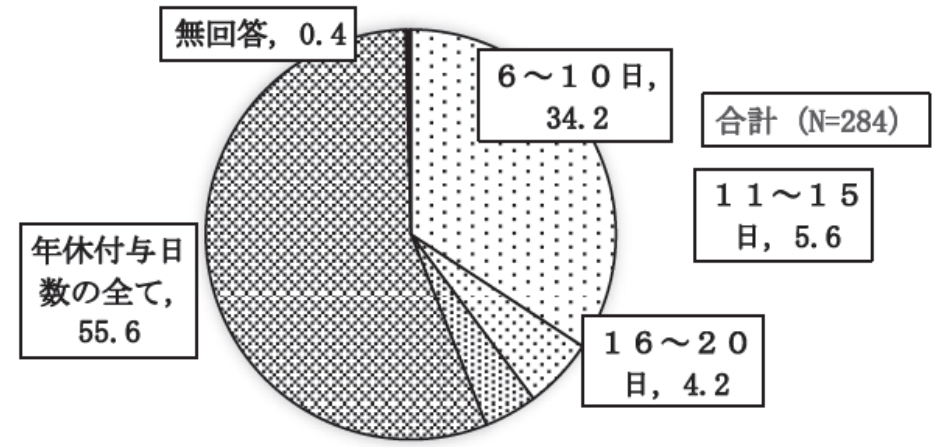
時間単位年休の**限度日数の増減**に関する認識【企業】

図表5-2-3: 時間単位年休の限度日数の増減に対する認識 (SA、単位=%)【企業調査】



※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

図表5-2-4: 「増やした方がよい」企業が考える限度日数 (SA、単位=%)【企業調査】



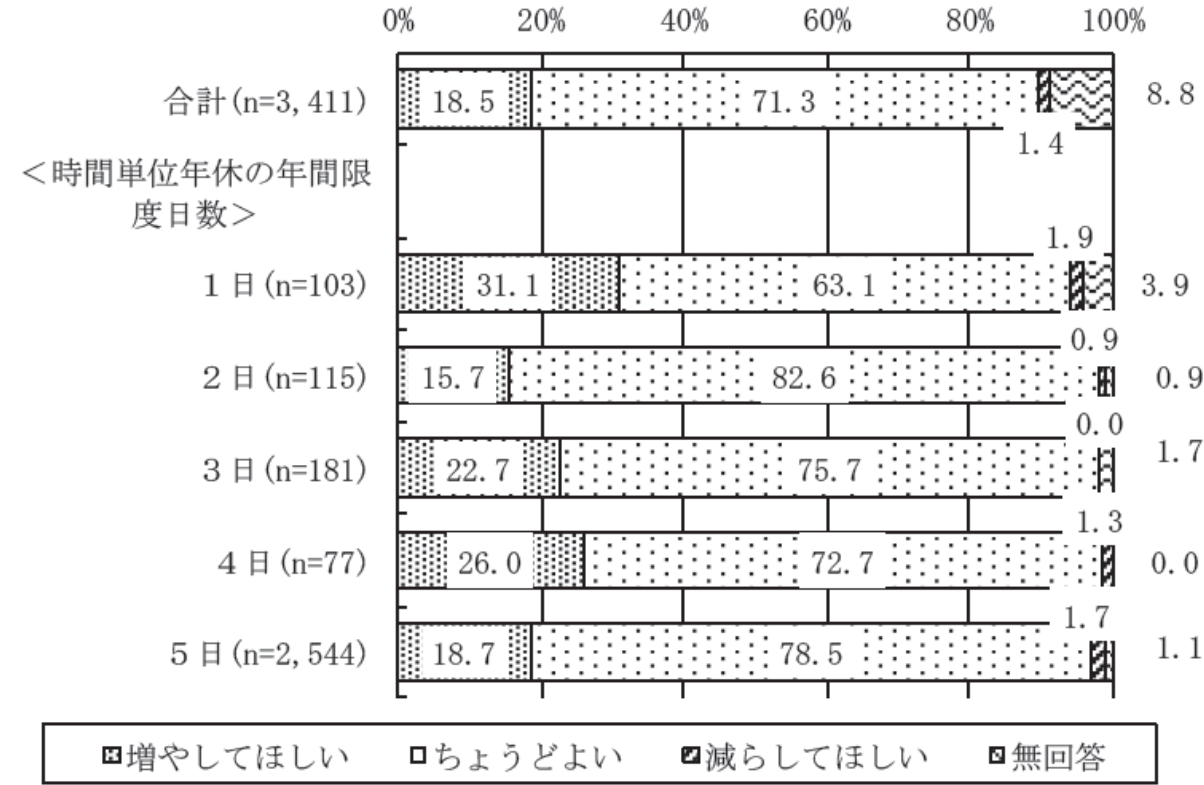
※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業のうち、「時間単位で取得できる年次有給休暇の限度日数 (年5日) について、どのように思いますか」との設問に「増やした方がよい」とする企業を対象に集計。

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」

時間単位年休の**限度日数の増減**に関する認識【労働者】

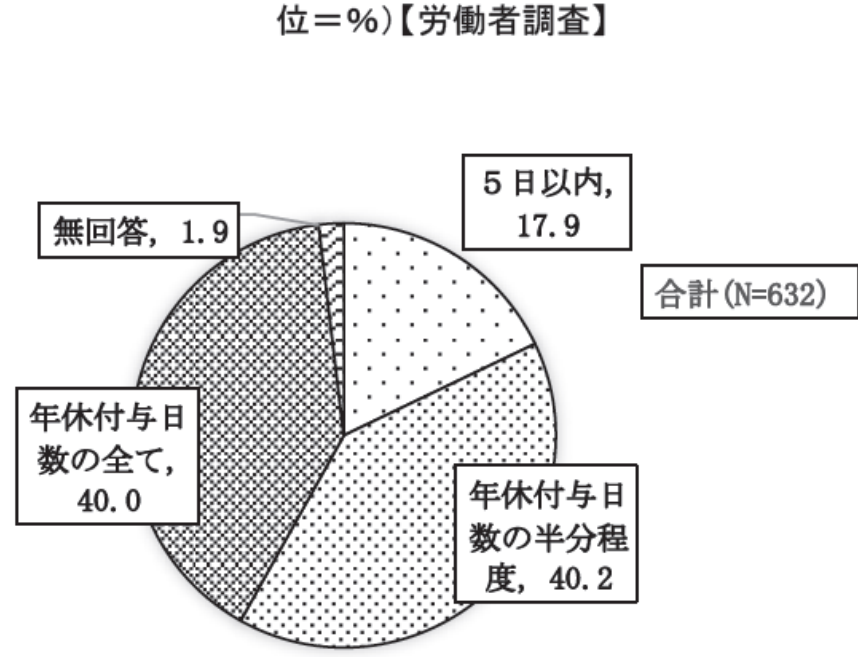
図表5-2-5: 時間単位年休の限度日数の増減希望 (SA、単位=%)

【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

図表5-2-6: 「増やしてほしい」者の希望する限度日数 (SA、単位=%)【労働者調査】

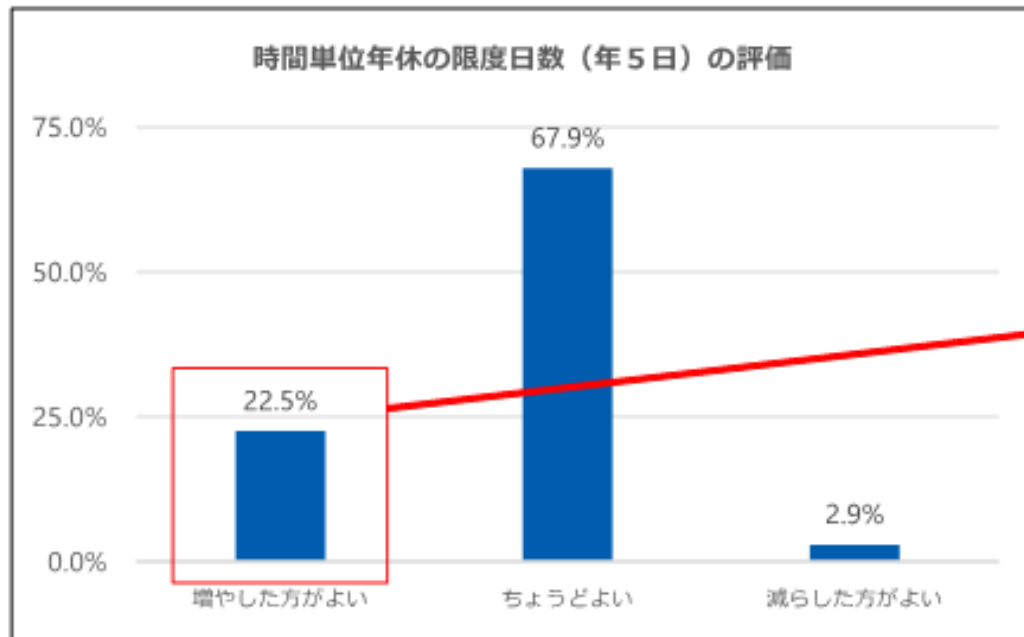


※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、計時間単位年休の限度日数の増減希望で「増やしてほしい」とする者を対象に集計。

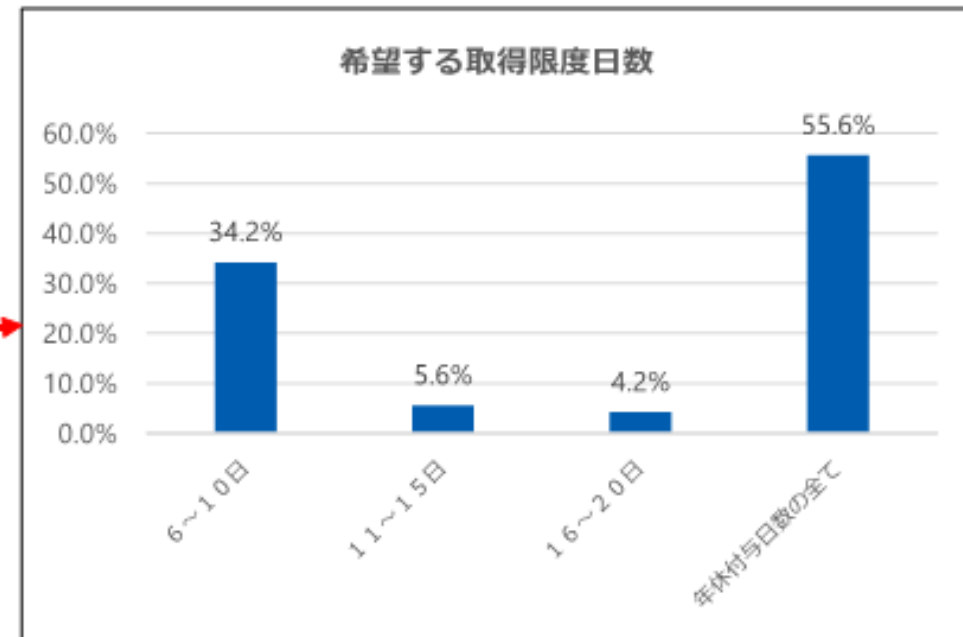
取得可能な時間単位年休について、増加の場合は労使双方、付与の半分以上の希望が大半

■【企業調査】時間単位年休の取得限度日数の評価、希望取得限度日数

- 時間単位年休制度を「導入している」企業のうち、時間単位年休の5日の限度日数について「増やした方がよい」とする企業では、希望する取得限度日数は「年休付与日数の全て」という回答がもっとも多かった。



* 時間単位年休制度を「導入している」企業を対象に集計

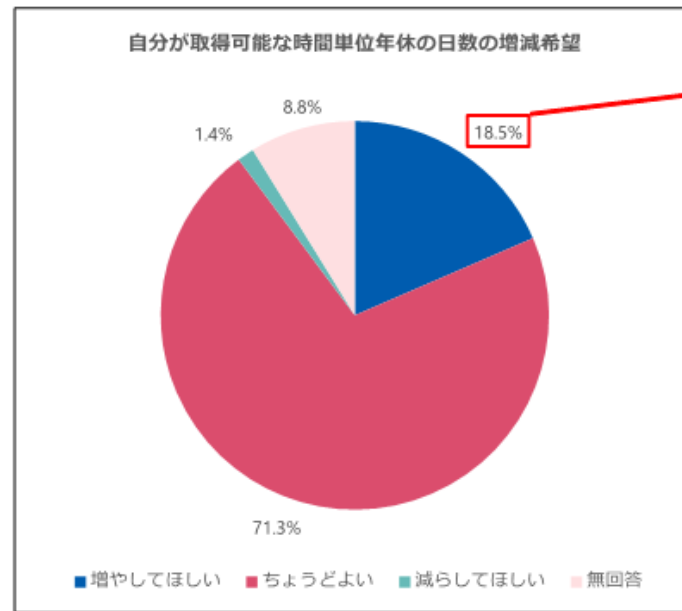


* 時間単位年休制度を「導入している」企業のうち、時間単位年休の限度日数（5日）について「増やした方がよい」とする企業を対象に集計

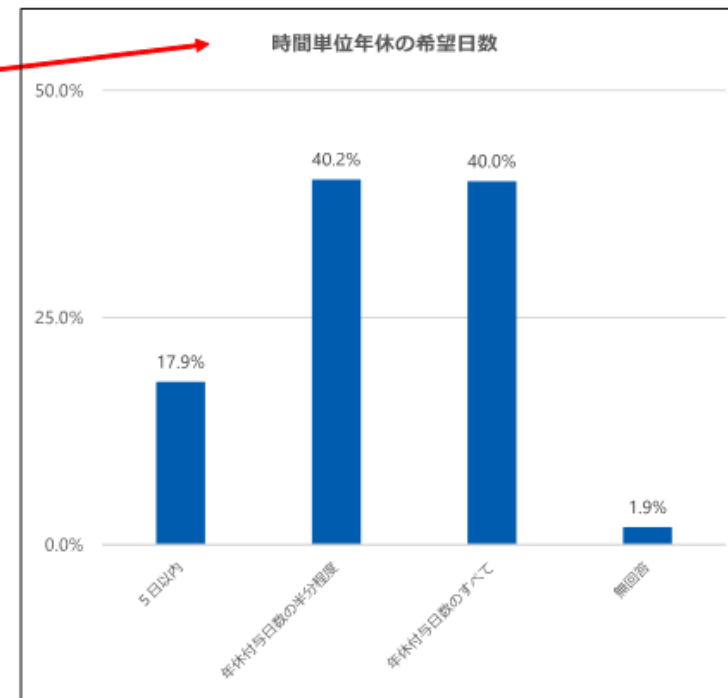
取得可能な時間単位年休について、増加の場合は労使双方、付与の半分以上の希望が大半

■【労働者調査】時間単位年休の取得限度日数の評価、希望取得限度日数

- 時間単位年休が導入されており、対象労働者である労働者のうち、取得可能な時間単位年休の日数希望を「増やしてほしい」とする労働者は希望日数としては「年休付与日数の半分程度」が40.2%、「年休付与日数の全て」が40.0%となった。



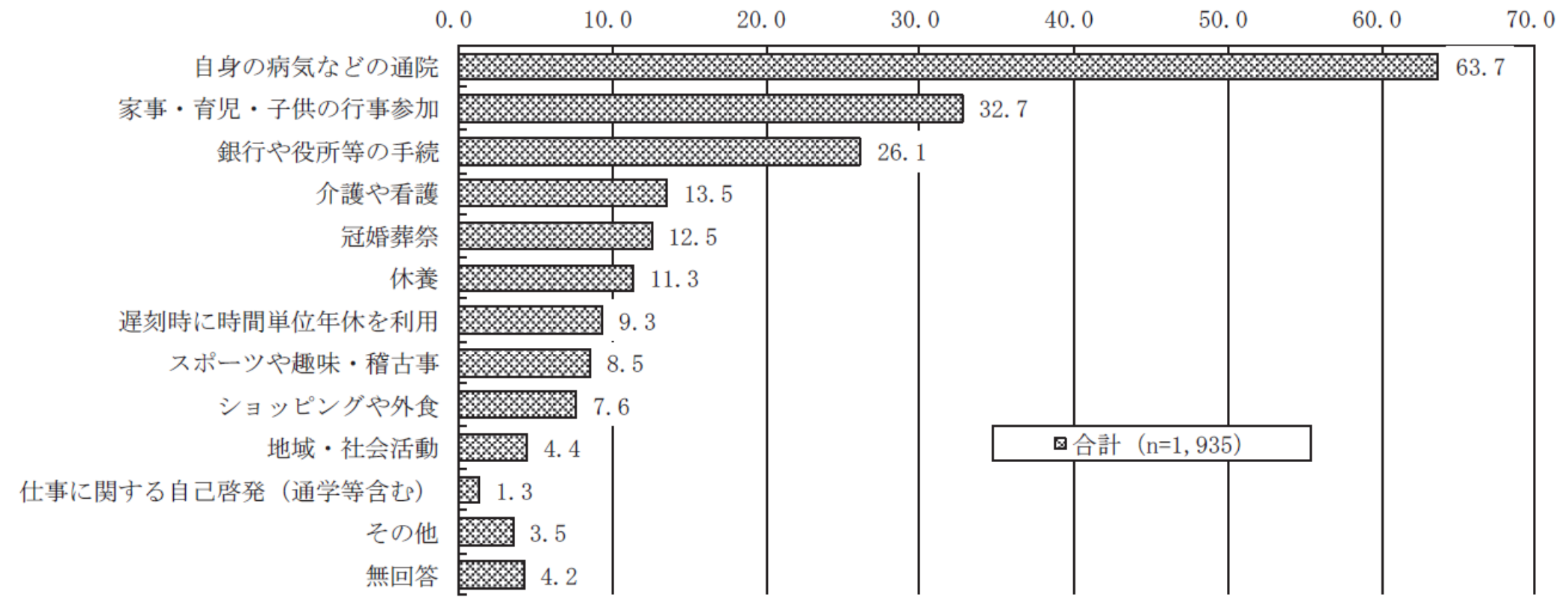
* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計



* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者のうち、自分が取得可能な時間単位年休の日数を「増やしてほしい」とする労働者を対象に集計

時間単位年休の用途

図表5-3-4：2018年度の取得者の時間単位年休の用途（MA、単位＝％）【労働者調査】



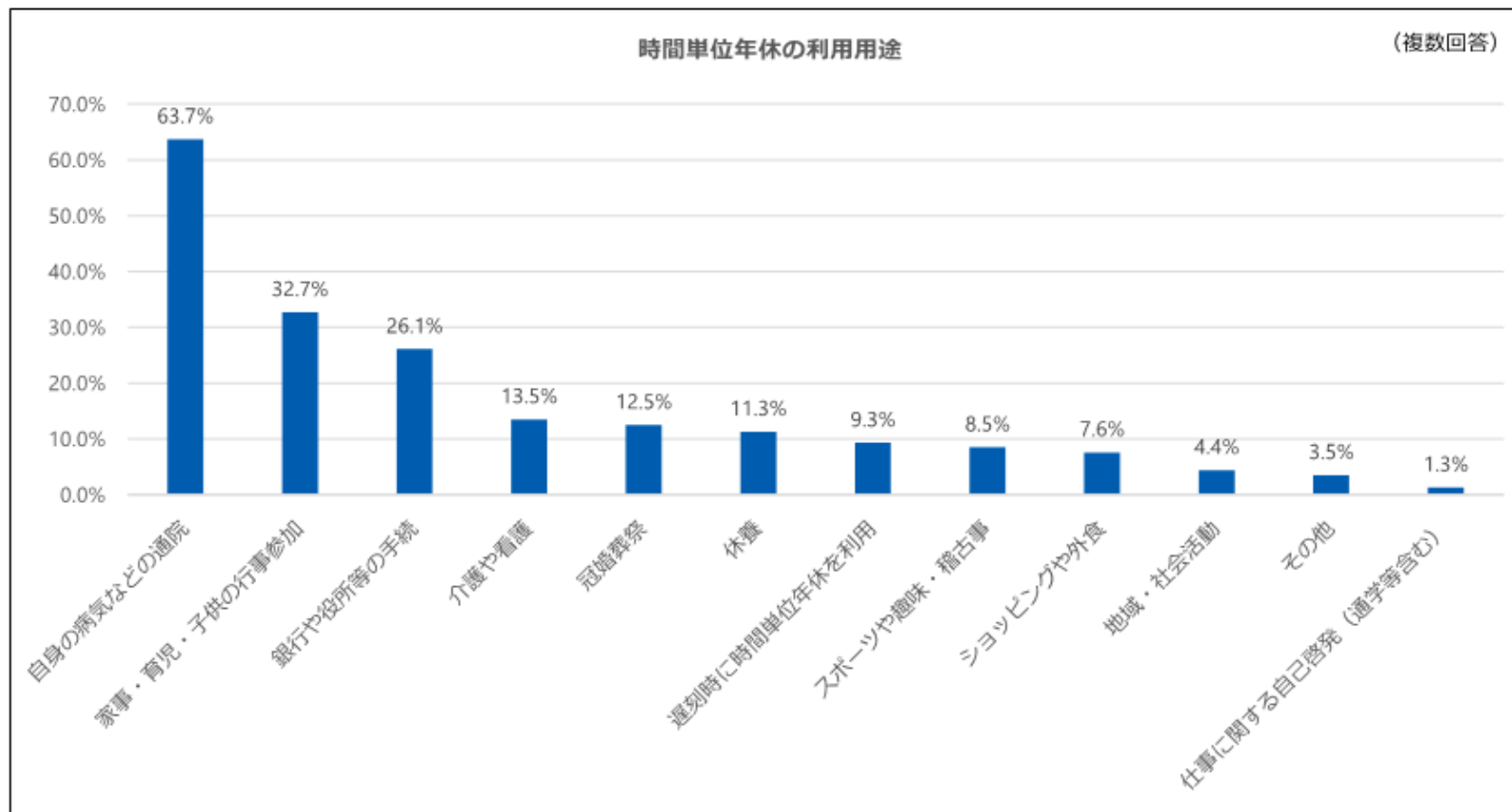
※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

資料出所：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アンケート調査(2021年7月8日)」

年次有給休暇の両立支援目的での活用の増加

■【労働者調査】時間単位年休の利用用途

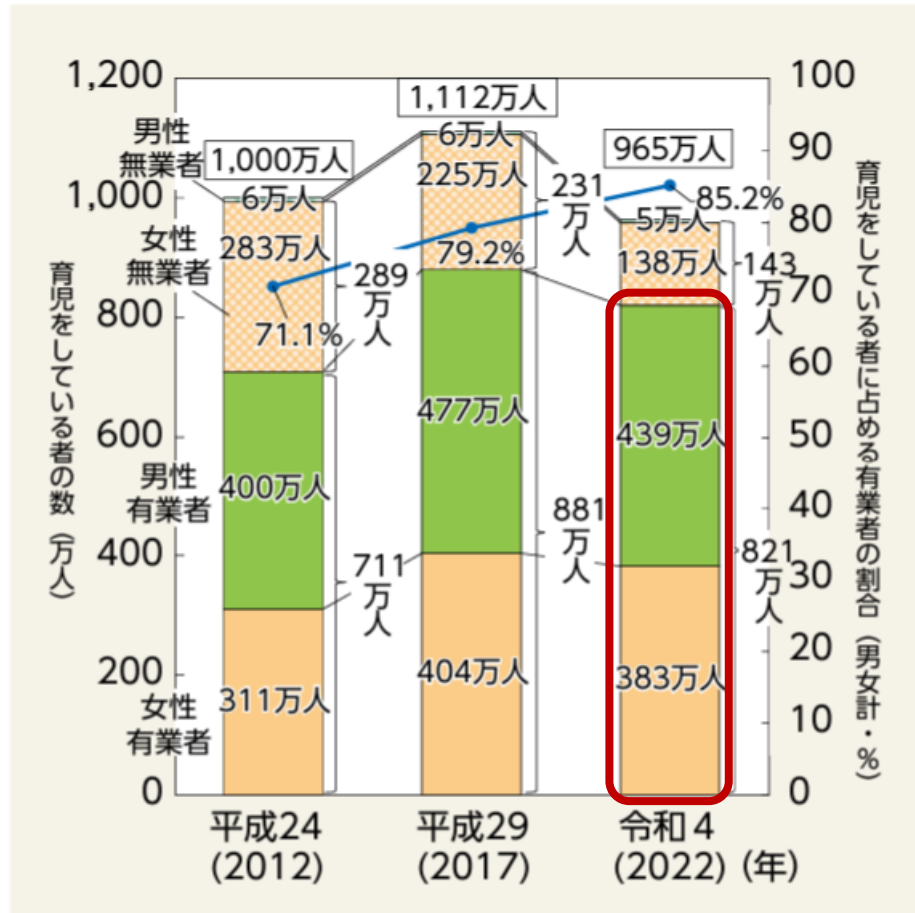
- 時間単位年休を「取得したことがある」とした労働者の利用用途は「自身の病気などの通院」がもっとも多かった。次に「家事・育児・子供の行事参加」と回答した労働者の割合が多かった。



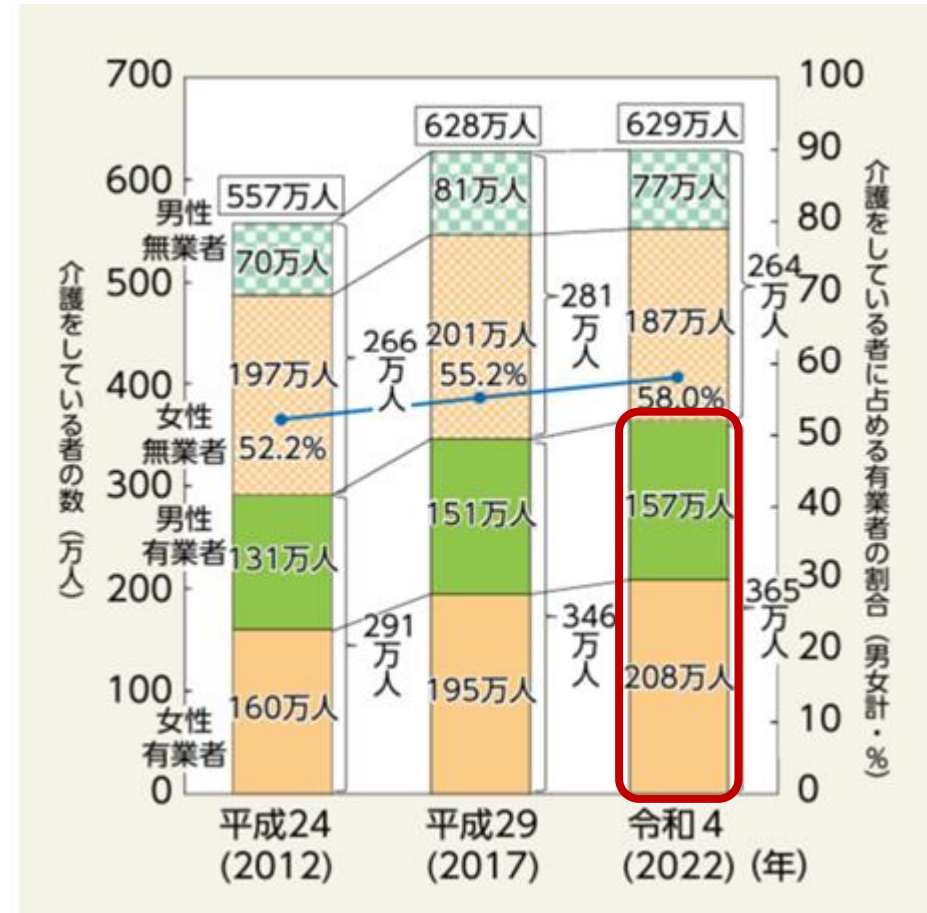
* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」労働者を対象に集計

育児・介護をしている者の推移

特-5図 未就学児の育児をしている者の推移
 (男女、就業状況別)

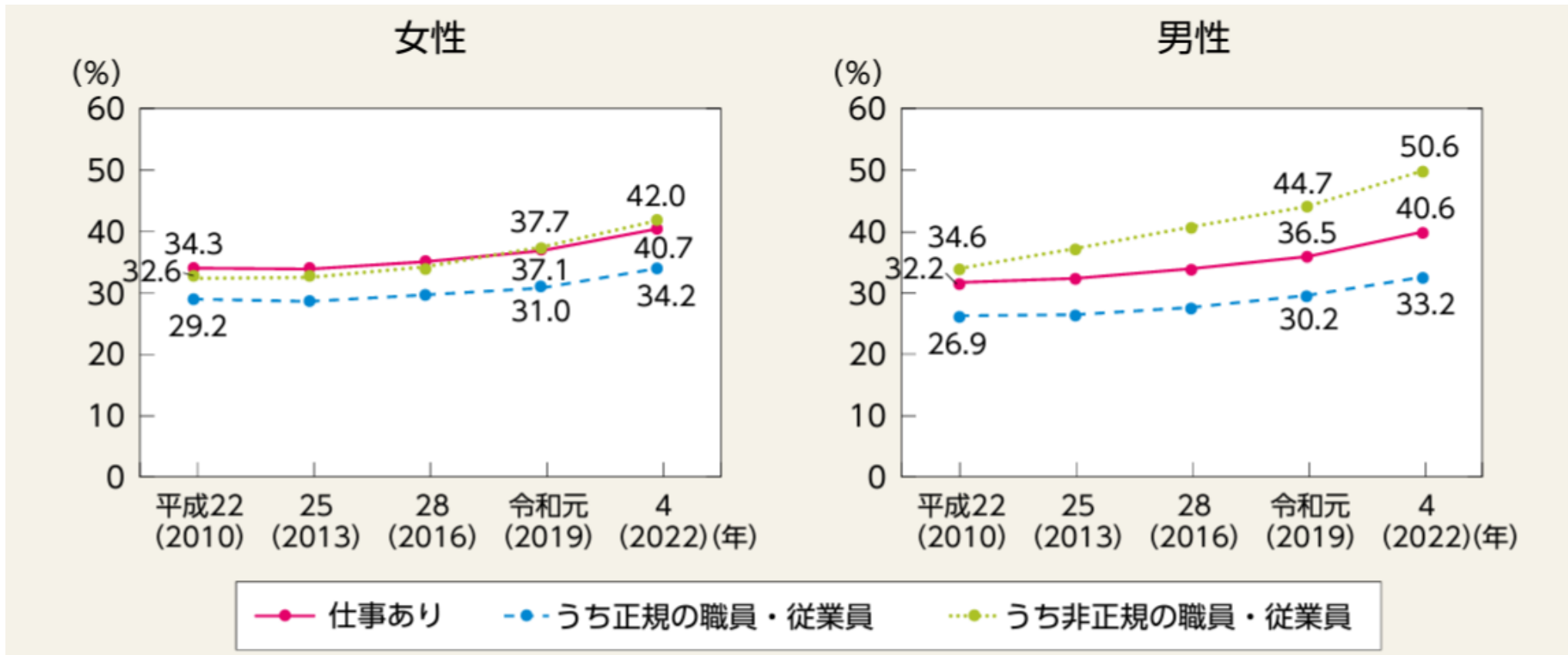


特-7図 家族の介護をしている者の推移
 (男女、就業状況別)



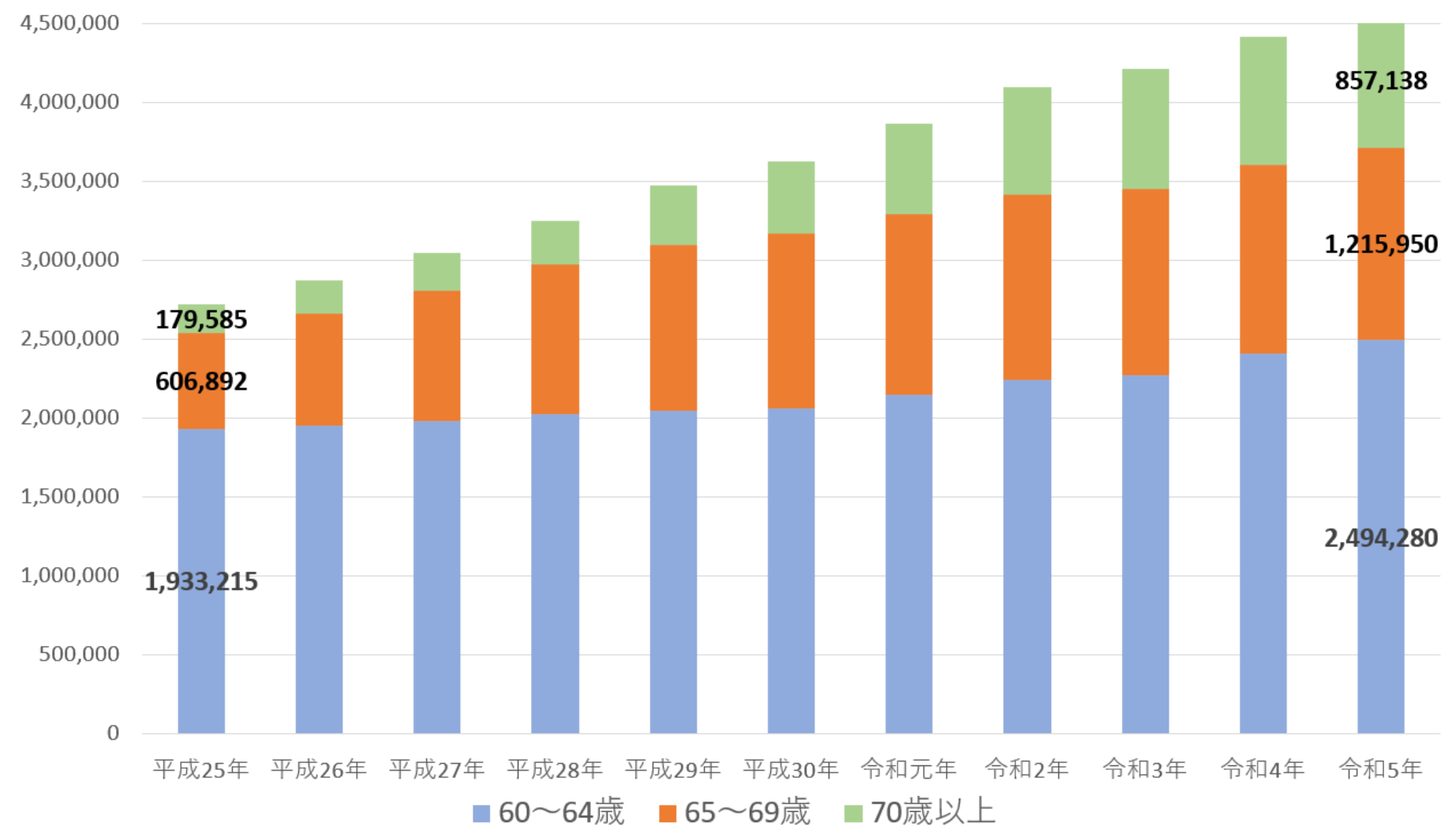
資料出所：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和6年版」

通院しながら働いている者の割合の推移



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。
 2. 仕事をしている者のうち、通院をしている者の割合 (入院者は含まない。)

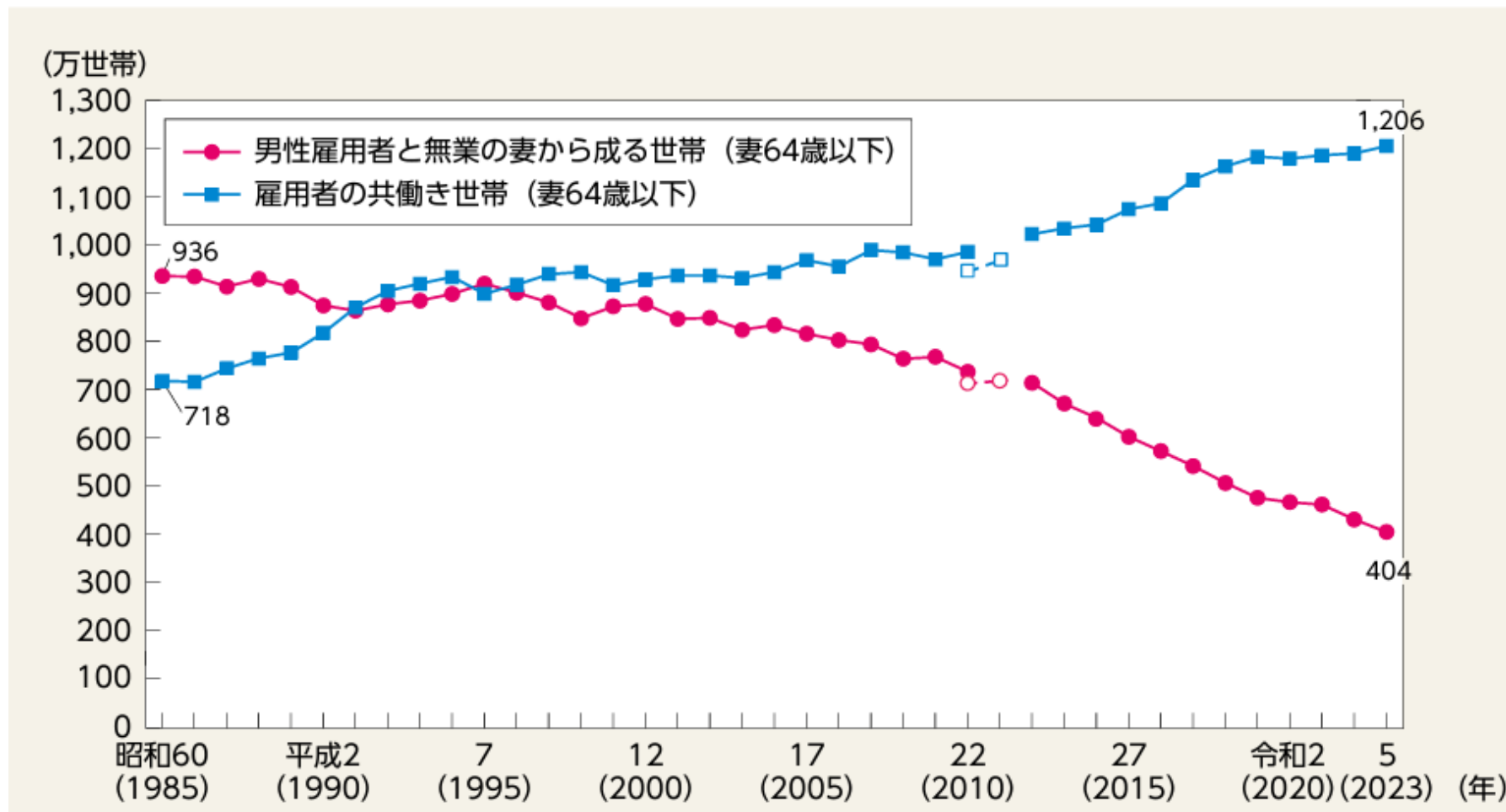
高齢者雇用の進展～60歳以上の労働者の増加



資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告(31人以上規模企業)」

妻64歳以下の勤労者世帯の4分の3が共働きの時代

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



資料出所：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和6年版」