

(3) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合及び年次有給休暇取得率

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的として、①傘下事業場に対する現状把握や意識調査等により収集した好事例等の周知や傘下事業場への巡回指導等を行う中小企業事業主の団体又はその連合団体に対し、その経費を助成する労働時間等設定改善推進助成金（以下「推進助成金」という。）事業、及び②所定外労働時間削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置等を盛り込んだ職場意識改善に係る計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に対し助成金を支給する職場意識改善助成金（以下「改善助成金」という。）事業を実施している。

今回、両助成金事業について、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のような状況がみられた。

① 推進助成金事業

- i) 調査した 22 都道府県労働局管内における延べ 66 推進助成金受給団体のうち、事業実施前と比較して事業終了時に、傘下事業場の平均所定外労働時間が減少したものが 58 団体 (87.9%)、傘下事業場の平均年次有給休暇取得率が向上したものが 59 団体 (89.4%) となっている。
- ii) 推進助成金受給団体の傘下事業場の平均所定外労働時間等は、全国の事業所の平均所定外労働時間等を上回って改善している。
- iii) 調査した推進助成金受給団体では、推進助成金事業の実施により労働時間等の設定の改善に関する意識が高まった等の効果があったとしている。

② 改善助成金事業

- i) 調査した 25 都道府県労働局管内における 145 改善助成金受給事業所のうち、事業実施前と比較して 2 年度目の事業終了時に、平均所定外労働時間が減少したものが 123 事業所 (84.8%)、平均年次有給休暇取得率が向上したものが 111 事業所 (76.6%) となっている。
- ii) 調査した改善助成金受給事業所では、改善助成金事業の実施により平均所定外労働時間の減少につながった等の効果があったとしている。

以上のとおり、両助成金事業の受給者等において、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向はみられるが、事業場等における「週労働時間 60 時間以上の

雇用者の割合」の削減効果（事業の実施前後の測定値を比較し、これにより得られる削減方向の効果をいう。以下同じ。）は把握することとされておらず、この数値目標の達成に向け寄与する度合いは確認できなかった。

厚生労働省では、当該削減効果を把握することとされていない理由について、両助成金事業は、憲章、行動指針等を踏まえ、労働時間等の設定改善を進め、仕事と生活の調和の実現を図っていくことを目的とした「労働時間等設定改善に向けた取組の推進事業」の一部であり、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発等を含む推進事業全体の中期的な目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の数値目標の達成を目指しているものであるためなどとしている。

一方、憲章において、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであるといった働き方の二極化が指摘されており、また、憲章及び行動指針の趣旨を踏まえた労働時間等見直しガイドラインにおいても、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している状況にあり、全労働者を平均しての年間総実労働時間を削減するという目標を用いることは時宜に合わなくなってきたとされている。

こうした背景等から、仕事と生活の調和の実現に向けては、平均所定外労働時間の削減に併せて、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた取組が重要なものとなっている。

しかし、推進助成金事業については、①厚生労働省において、傘下事業場における週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無は把握しているものの、その割合等の把握など定量的な把握は十分行われていない、②事業要綱等において、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた具体的な取組が明確になっていないなどの状況がみられた。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働の抑制は重要であり、厚生労働省は、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」の数値目標の達成に向けて、両助成金事業以外にも、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や、労働時間等見直しガイドラインの周知などを実施しているが、企業における労働時間等の設定の改善を一層促進するため、助成以外の手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶ施策・事業の実施について幅広く検討することが望まれる。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年

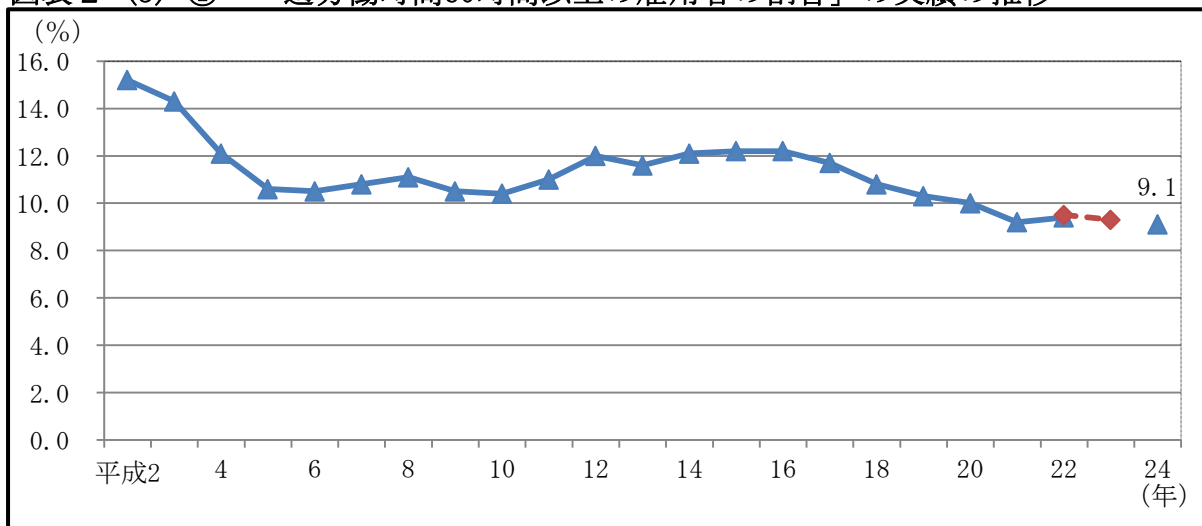
次有給休暇取得率」について数値目標が設定されている。

「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の算定方法は、行動指針において、労働力調査による、非農林業雇用者（休業者を除く。）総数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とされている。

「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年に「平成20年（10%）から5割減」とされている。

なお、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の実績は、図表2-(3)-①のとおり、平成20年までは10%以上の値で推移していたが、17年以降は減少傾向となっており、21年以降は10%を下回る値で推移している。

図表2-(3)-① 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の実績の推移



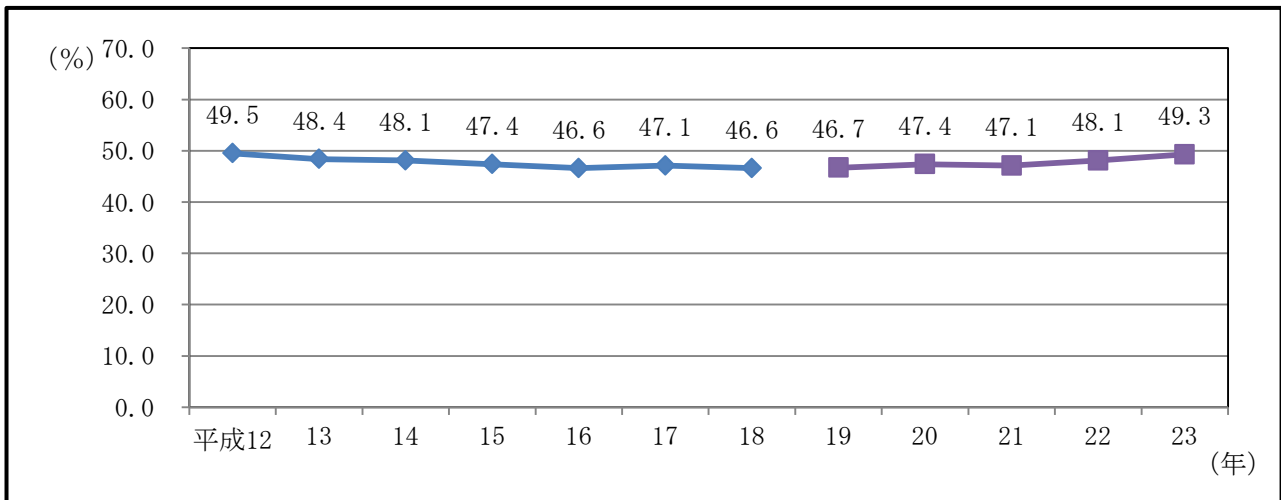
- (注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の割合である。

「年次有給休暇取得率」の算定方法は、行動指針において、「就労条件総合調査」(厚生労働省)により、常用労働者数が30人以上の民間企業における、年次有給休暇に係る全付与日数における全取得日数の割合とされている。なお、全付与日数には繰越日数を含まない。

「年次有給休暇取得率」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年に70%とされている。

なお、「年次有給休暇取得率」の実績は、図表2-(3)-②のとおり、50%を下回る水準をほぼ横ばいで推移しており、平成23年は49.3%となっている。

図表 2-(3)-② 「年次有給休暇取得率」の実績の推移



- (注) 1 「就労条件総合調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 同調査は、平成18年以前は、「本社の常用雇用者が30人以上の民間企業」が調査対象とされていたが、19年以降は、「常用雇用者が30人以上の民間企業」を対象としている。
 3 平成23年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替している。
 なお、被災地域とは、「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(平成23年4月18日国土地理院)により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力株式会社福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の推進助成金事業及び改善助成金事業は、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を、平成20年の10%から半減させ、平成32年までに5%とすること」、「年次有給休暇取得率を、平成32年までに70%とすること」等に対して一定の影響を及ぼすものであると考えられることから、両助成金事業を調査対象とした。

a 推進助成金事業

国は、労働時間等設定改善法第3条第1項の規定に基づき、労働時間等の設定の改善について、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じてこれらの者に対し、必要な指導、援助等を行うこととされている。

厚生労働省は、同項の規定に基づき、平成18年度から団体を対象として、労働時間等の設定の改善のため、推進助成金事業を実施している。

本事業は、その事業内容に応じて助成金を支給するものであり、支給対象となる事業は、図表2-(3)-③のとおり、団体が自主的に行う、①方針策定等、

②好事例の収集、普及啓発、③セミナーの開催、④巡回指導等の事業等となっている。

また、他の年齢層と比較して実労働時間が長く、出産及び育児等の子育てを担う中心世代である25歳から39歳までの労働者の労働時間等の設定の改善に重点的に取り組んだ団体に対しては、追加(上乘せ)して助成金が支給される。

なお、推進助成金の支給対象期間は、4月1日から翌年3月末日までの一事業年度であり、1回に限り継続が可能となっている。

図表2-(3)-③ 推進助成金事業における主な支給対象事業

主な事業	事業内容
方針策定等	好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催、巡回指導等の事業を推進するに当たって、いずれの事項に重点を置いて推進事業を行うか等の方針を策定し、その後のフォローを実施等
好事例の収集、普及啓発	労働時間等の設定の改善に向けて、傘下事業場における現状や意識等の調査・把握、好事例の収集のためのアンケート調査、ヒアリング調査等の実施により、傘下事業場に周知するための好事例集等を作成し、傘下事業場に配布等
セミナーの開催	傘下事業場における労働時間等の設定の改善に向けた気運の醸成のためのセミナーの開催
巡回指導等	傘下事業場において労働時間等の設定の改善を行う際に生じる労務管理上の諸問題の改善を図るための指導、相談等

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

b 改善助成金事業

厚生労働省は、労働時間等設定改善法第3条第1項の規定に基づき、平成20年度から中小企業の労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、改善助成金事業を実施している。

本事業は、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善に係る計画(以下「職場意識改善計画」という。)を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した事業主に対して助成金を支給するものである。

事業主は、職場意識改善計画に、①労働時間等設定改善委員会の設置等労使の話合いの機会の整備、②所定外労働時間削減のための措置、③年次有給休暇の取得促進のための措置等を盛り込むこととされ、策定後は都道府県労働局に提出し認定を受けることとされている。

なお、職場意識改善計画の実施期間は、認定日が属する年度を含めた2年間とされている。

イ 把握する内容及び手法

両助成金事業について、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 推進助成金を受給した団体の傘下事業場又は改善助成金を受給した事業所における事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向、事業の取組状況等について、実地調査により把握・分析した。
- ② 事業所における年次有給休暇取得率に対して、改善助成金受給の有無等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果等を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ③ 事業所における所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得率の向上に係る効果的な取組及びその背景・要因について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 推進助成金事業

a 推進助成金事業の実施状況

推進助成金事業の予算額、執行額等の推移をみると、図表 2-(3)-④のとおり、予算額は平成 19 年度をピークに毎年度減少しており、23 年度においては、本事業が開始された 18 年度に比べて 4 割以上減少している。

図表 2-(3)-④ 推進助成金事業の予算額、執行額等の推移 (単位：千円、%)

区分	平成 18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
予算額	200,000 <100>	430,000 <215.0>	358,800 <179.4>	333,500 <166.8>	194,750 <97.4>	110,625 <55.3>	90,000 <45.0>
執行額	61,929	229,910	241,902	186,289	129,349	83,735	
執行率	31.0	53.5	67.4	55.9	66.4	75.7	

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 〈 〉内は、平成 18 年度の予算額を 100 とした場合の指数である。
 3 「執行額」は、千円未満の端数を切り捨てている。
 4 額は前年度下半期分と当年度上半期分の合計額である (平成 18 年度は上半期分のみ)。

また、推進助成金の受給団体数及び傘下事業場数をみると、図表 2-(3)-⑤のとおり、受給団体数は、平成 19 年度をピークに毎年度減少し、平成 23 年度は 14 団体のみとなっており、受給団体の傘下事業場数も、事業が開始された 18 年度に比べて約 9 割減少するなど低調となっている。

こうしたことから、厚生労働省では、平成 25 年度から、①都道府県労働局による周知に加え、新たに厚生労働省本省から各団体の本部に対し推進助成金事業の周知活動を実施、②団体の当該年度の方針を決定する総会が 5 月に開催されることが多いことから、事業の実施を申請しやすくするよう、申請期限を

5月末日から7月末日まで延長、③所定外労働時間数が多いなど重点的な指導等が必要な事業場に対する個別指導について助成対象に追加、④年次有給休暇の取得日数、所定外労働時間の削減時間等を事業の成果目標として設け、その達成状況に応じた補助率を設定するなど、推進助成金事業の見直しを行っている。

図表 2-(3)-⑤ 推進助成金事業の事業実績の推移 (単位: 団体、事業場、千円)

区分	平成 18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
助成金受給団体数	63 <100>	69 <109.5>	49 <77.8>	35 <55.6>	29 <46.0>	14 <22.2>
傘下事業場数	12,845 <100>	11,230 <87.4>	6,018 <46.9>	4,400 <34.3>	3,169 <24.7>	793 <6.2>
支給金額	180,951	275,950	201,492	158,890	99,324	45,213

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 () 内は、平成 18 年度の値を 100 とした場合の指数である。
 3 「支給金額」は、千円未満の端数を切り捨てている。

b 推進助成金事業の効果

推進助成金受給団体の傘下事業場における推進助成金事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向等をみると、次のとおりとなっていた。

- ① 調査した 22 都道府県労働局 (注) 管内の延べ 66 団体 (以下「調査対象 66 団体」という。) における推進助成金事業実施前と終了時の傘下事業場の平均所定外労働時間を比較したところ、図表 2-(3)-⑥のとおり、i) 終了時に平均所定外労働時間が減少したものは延べ 58 団体 (87.9%)、ii) 終了時に減少していないものは 6 団体 (9.1%)、iii) これを把握していないものは 2 団体 (3.0%) となっている。

なお、減少していない 6 団体では、その理由として、景気の影響で業務量が増大したため等としている。

- (注) 調査対象とした 26 都道府県労働局のうち、平成 20 年度から 22 年度までの間に推進助成金の支給実績があった 22 都道府県労働局を対象とした。

図表 2-(3)-⑥ 推進助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間の動向 (単位: 団体、%)

団体数	平均所定外労働時間		
	減少した	減少していない	把握していない
66(100)	58(87.9)	6(9.1)	2(3.0)

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 () 内は、構成比である。

- ② 調査対象 66 団体における推進助成金事業実施前と終了時の傘下事業場の平均年次有給休暇取得率を比較したところ、図表 2-(3)-⑦のとおり、i)

終了時に平均年次有給休暇取得率が増加したものは延べ59団体(89.4%)、
ii) 終了時に増加していないものは延べ4団体(6.1%)、iii) これを把握
していないものは3団体(4.5%)となっている。

図表2-(3)-⑦ 推進助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率の動向

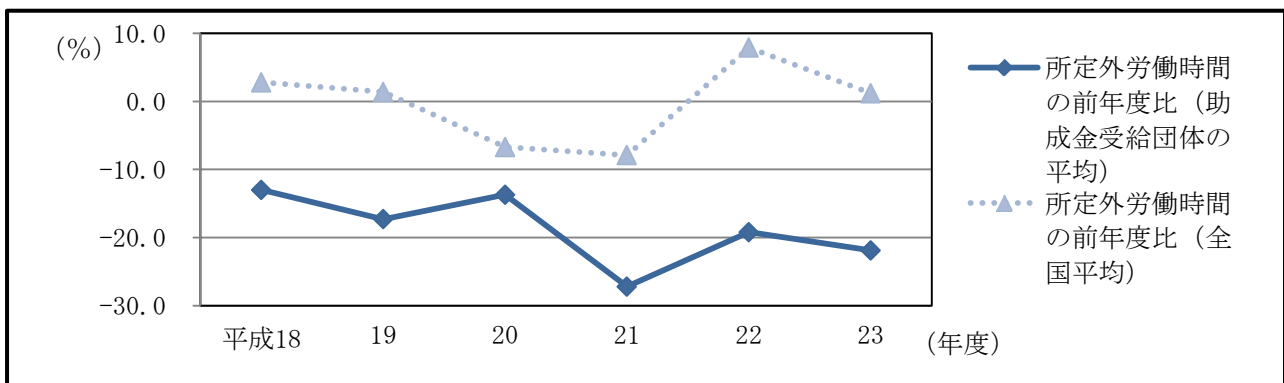
(単位：団体、%)

団体数	平均年次有給休暇取得率		
	増加した	増加していない	把握していない
		4 (6.1)	3 (4.5)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 ()内は、構成比である。

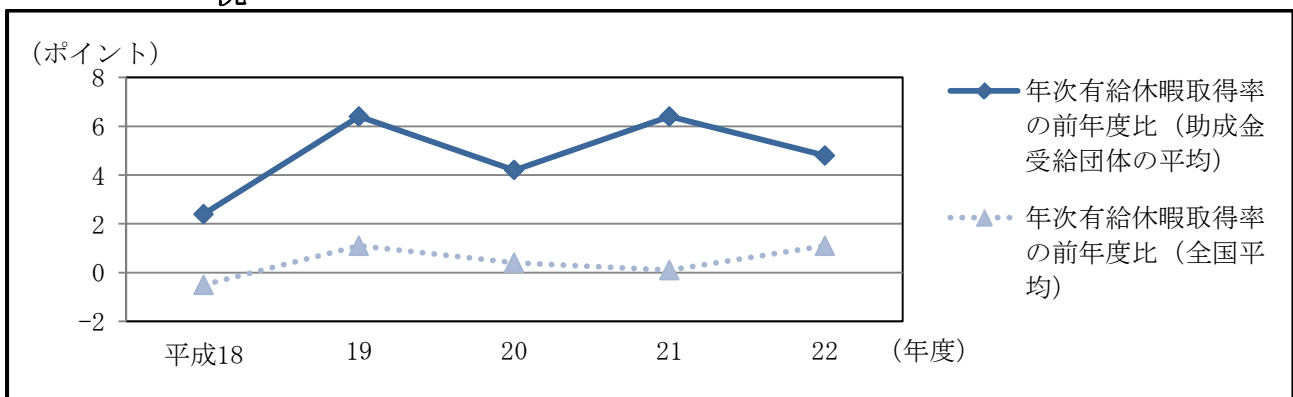
③ 推進助成金受給団体の傘下事業場における事業終了時の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率(前年度比)を全国の事業所の平均値と比較してみると、図表2-(3)-⑧及び図表2-(3)-⑨のとおり、いずれにおいても、全国平均を上回って改善されている。

図表2-(3)-⑧ 推進助成金受給団体等の平均所定外労働時間(前年度比の割合)の状況



- (注) 1 当省の調査結果及び「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
2 「所定外労働時間の前年度比(全国平均)」は、常用雇用者5人以上の事業所の平均である。
3 縦軸は、当該年度の平均所定外労働時間の前年度と比較した割合を示す。

図表2-(3)-⑨ 推進助成金受給団体等の平均年次有給休暇取得率(前年度比の差分)の状況

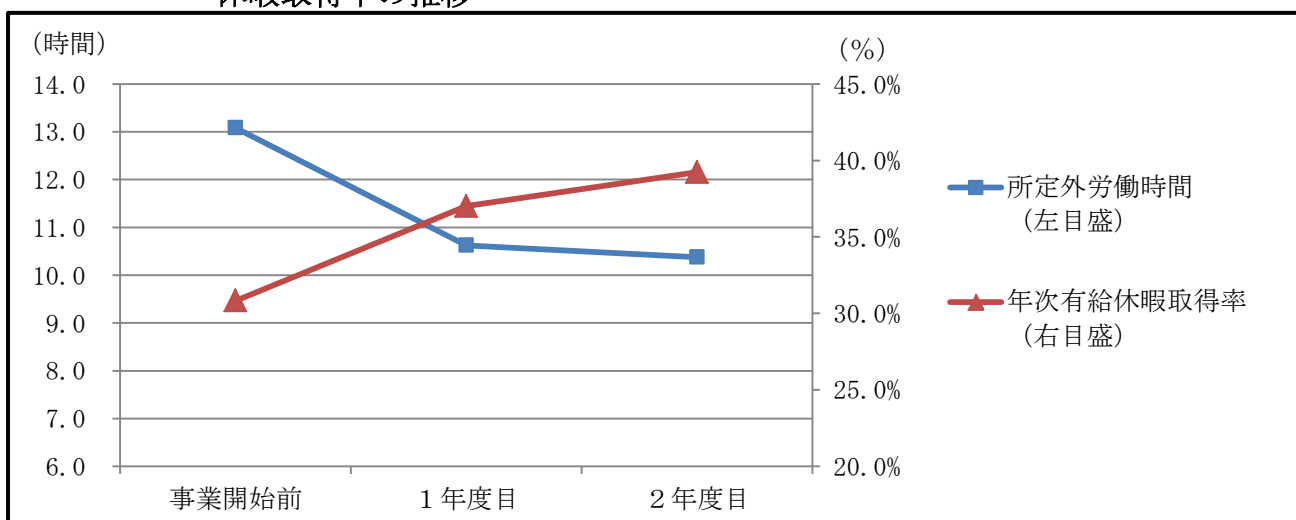


- (注) 1 当省の調査結果及び「就労条件総合調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。

- 2 「年次有給休暇取得率（全国平均）」は、本社の常用雇用者が 30 人以上の民間企業の平均である。
- 3 縦軸は、当該年度の年次有給休暇取得率の前年度と比較した差分を示す。

④ 調査対象 66 団体のうち、2 年間継続して事業を実施した 15 団体の傘下事業場における 1 年度目と 2 年度目の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率をみると、図表 2-(3)-⑩のとおり、事業を継続的に実施することにより更にこれらが改善している。

図表 2-(3)-⑩ 推進助成金受給団体における事業実施期間別所定外労働時間と年次有給休暇取得率の推移



(注) 当省の調査結果による。

- ⑤ 調査した推進助成金受給団体からは、推進助成金事業の効果について、次のような意見が聴かれた。
- i) 事業の実施により労働時間等設定の改善に係る取組を行う契機となった。また、傘下事業場及びその従業員において、労働条件の改善の必要性に対する意識を高めることができた。
 - ii) 事業の実施により、経営者及び従業員の労働時間に対する意識改善の一助になった。特に、巡回指導により指導を受けた経営者は、労働時間等の設定の改善に関する意識が高まった。
 - iii) 団体が実施したアンケート調査により、傘下事業場の労働時間等の現状が把握でき、団体として傘下事業場の労働時間等について見直す機会となった。
- ⑥ 一方、調査した推進助成金受給団体からは、推進助成金事業について、次のような意見・要望等が聴かれた。
- i) 労働時間等の実態把握のためアンケートを実施したが、特に規模の小さ

い事業場からは、仕事以外のことに時間を取られることを負担に感じる、自社の人事・労務管理情報を知られたくない等の理由により、回答があまり得られなかった。また、会議やセミナーへの傘下事業場の参加も低調となっている。

- ii) 事業の効果の継続性を確保する観点から、事業終了後も傘下事業場に対しアンケート調査を実施するなどのフォローアップが必要と認識しているが、事業終了後の取組については、その費用を団体が負担することとなるため、フォローアップは行っていない。事業終了後のフォローアップを事業メニューとし、その経費についても支給対象としてほしい。
- iii) 当団体では、事業を2年連続で実施することにより効果がみられたが、更なる労働時間の縮減等の普及・浸透には期間が必要であり、事業期間をある程度延長してほしい。
- iv) 労働時間の縮減等を効果的に実施している企業への視察等も支給対象事業としてほしい。
- v) 事業は、団体における事務的負担が大きく、事務局の体制整備や社会保険労務士など専門家の助言がなければ困難と考える。

なお、本事業については、前述 i) から v) のような意見・要望等が聴かれたが、会計検査院が、平成 24 年 10 月、厚生労働省に対し、i) 正確なアウトカム実績（事業実施前後で比較した所定外労働時間の削減割合や年次有給休暇取得率の上昇度合いの実績値）を把握するため、厚生労働省本省は体制を整備すること、ii) 推進助成金支給後の事業主の取組状況を把握するため、都道府県労働局に対して適時にフォローアップを行うよう周知徹底を図ることなど、当該意見・要望等に関する事項の一部に関連する意見表示を行っている。

以上のことから、推進助成金事業は、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向がみられるという点で、助成金受給団体の傘下事業場に対する一定の効果は認められる。

(4) 改善助成金事業

a 改善助成金事業の実施状況

改善助成金事業の予算額、執行額等の推移をみると、図表 2-(3)-①のとおり、平成 22 年度をピークに減少しており、23 年度の予算額は、2 年度目の支給が開始された 21 年度と比べて約 5 % 減少している。(注)

(注) 職場意識改善計画の実施期間は2年間とされている。事業は平成20年から開始されたため、実際に事業所に対し2年度目分の助成金が支給されたのは21年度分からとなる。

図表2-(3)-⑪ 改善助成金事業の予算額、執行額等の推移 (単位:千円、%)

区分	平成20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
予算額	210,000	729,500 <100>	850,800 <116.7>	688,000 <94.3>	591,000 <81.0>
執行額	170,000	381,500	597,000	490,500	
執行率	81.0	52.3	70.2	71.3	

(注) 1 当省の調査結果による。
2 〈〉内は、2年度目の支給が開始された平成21年度の予算額を100とした場合の指数である。

また、改善助成金の支給件数をみると、図表2-(3)-⑫のとおり、平成21年度以降700件を超えて推移しており、23年度は724事業所に対して支給している。

平成23年度の支給件数は、2年度目の支給が開始された21年度と比較すると、約2%増加している。

図表2-(3)-⑫ 改善助成金事業の支給件数の推移 (単位:件)

区分	平成20年度	21年度	22年度	23年度
支給件数	340	711 <100>	845 <118.8>	724 <101.8>

(注) 1 当省の調査結果による。
2 平成21年度以降は、1年度目と2年度目の支給件数の合計値である。
3 〈〉内は、2年度目の支給が開始された平成21年度の支給件数を100とした場合の指数である。

b 改善助成金事業の効果

調査した25都道府県労働局(注)管内の145改善助成金受給事業所(以下「調査対象145事業所」という。)における改善助成金事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向等をみると、次のとおりとなっていた。

(注) 調査対象とした26都道府県労働局のうち、平成22年度に改善助成金(2年度目)の支給実績があった25都道府県労働局を対象とした。

① 調査対象145事業所における改善助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間を比較したところ、図表2-(3)-⑬のとおり、事業終了時(2年度目)に平均所定外労働時間が減少したものは123事業所(84.8%)、減少していないものは22事業所(15.2%)となっている。

減少していない22事業所では、その理由として、i)事業開始後に業務が軌道に乗り業務量が増えたため、ii)育休職員(短時間含む。)が生じ、

当該職員の業務を補う必要があったため等としている。

図表 2-(3)-⑬ 改善助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間の動向

(単位：事業所、%)

事業所数	平均所定外労働時間	
	減少した	減少していない
		22(15.2)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 () 内は、構成比である。

② 調査対象 145 事業所における改善助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率を比較したところ、図表 2-(3)-⑭のとおり、事業終了時(2 年度目)に平均年次有給休暇取得率が増加したものは 111 事業所(76.6%)、増加していないものは 34 事業所(23.4%) となっている。

増加していない事業所では、その理由として、i) 所定外労働時間の削減を最優先にしており年次有給休暇の対応まで手が回らなかったため、ii) 事業実施期間中に週休 3 日制を導入したことにより、従業員の年次有給休暇取得のニーズが低下したため等としている。

図表 2-(3)-⑭ 改善助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率の動向

(単位：事業所、%)

事業所数	平均年次有給休暇取得率	
	増加した	増加していない
		34(23.4)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 () 内は、構成比である。

③ 事業所アンケート調査結果を基に、平成 23 年度の平均年次有給休暇取得率に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(3)-⑮のとおり、事業所における平均年次有給休暇取得率に対しては、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施が有意な正の影響がみられる。

この結果から、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施は、年次有給休暇取得率を高めることにつながるものと考えられる。

なお、今回の分析では、改善助成金の受給と年次有給休暇取得率との間には有意な影響はみられなかった。

図表 2-(3)-⑮ 平均年次有給休暇取得率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1, 355)

説明変数	標準回帰係数
改善助成金の受給	0.03029
年次有給休暇の取得促進のための取組の実施	0.25836 ***
企業全体の従業員数	-0.02348
労働組合あり	0.01550
増収	0.02879

- (注) 1 当省の実地調査結果及び事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は平均年次有給休暇取得率である。
 3 「年次有給休暇の取得促進のための取組」は、i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入、ii) 年次有給休暇取得率の目標設定等を示す。
 4 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 5 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 *** : 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

④ 調査した改善助成金受給事業所からは、改善助成金事業の効果について、次のような意見が聴かれた。

- i) 改善助成金事業を開始する前までは退職する従業員が多く、従業員の入替わりが激しかったが、事業を実施後は、退職する従業員がいなくなり、従業員の定着率が高まった。さらに、職場内の雰囲気良くなったことで、求人募集に対する応募者数も倍増した。
- ii) 従業員は、ワーク・ライフ・バランスという言葉も知らない状況であったが、ワーク・ライフ・バランスが必要とされる社会的な背景や意義について理解が進んだのではないかと。また、従業員一人一人が計画的に仕事を進めることで、作業の効率化に対する意識を高められたのではないかと考える。

⑤ 調査した改善助成金受給事業所の中には、図表 2-(3)-⑯のとおり、本事業の活用により労働時間等の設定の改善を効果的に実施している例がみられた。

図表 2-(3)-⑯ 改善助成金受給事業者における効果的な取組の例

<p>(事例 1)</p> <p>事業者（飲食サービス業）は、近年、労働問題に関する訴訟などが頻発している社会状況を踏まえ、所定外労働時間の削減など労働環境の改善を図るとともに、経営不振の状況を打開すべく労働生産性の向上に向けた職員の意識改革を行うため、改善助成金事業に取り組むこととした。</p> <p>取組後、従業員一人当たりの年間所定外労働時間の削減状況は、下表のとおり、改善助成金受給 2 年度目（平成 22 年度）で受給する前の年度（平成 20 年度）比 136 時間減（削減率 45.5%）を達成した。また、改善助成金事業終了後の平成 23 年度も、前年度比 5 時間減（削減率 3.1%）と引き続き削減を達成している。</p> <p>事業者では、所定外労働時間の削減を図るため講じた取組のうち、前述の結果に最も効果のあった取組として、以下の二つを挙げている(注)。</p> <p>① 業種柄、時期及び日によって繁忙の程度に差が生じることから、1 か月単位の変形労働時間制を採用していることをいかし、翌日の予約状況及び来客の見通しに合わせて、各部門長が従業員の出勤時間の繰り下げ、勤務時間の短縮等を実施</p>

- ② 「明日できることは今日しない」という方針の下に、不要な所定外労働の排除を徹底
 【例】 当日の対応で間に合うにもかかわらず、不測の事態による業務の遅延を懸念して、前日の所定外労働時間で行うことがあった宴会場のセッティング等
 また、事業者では、改善助成金を受給する前の年度及び受給初年度までは業績が赤字であったが、2年度目からは黒字に転じているとしている。

(注) 事業者では、所定外労働時間の削減を図るため、前述の二つの取組以外に、月1回のノー残業デーの実施、従業員間の労働時間の平準化の実施等を行ったとしている。

表 従業員1人当たりの年間所定外労働時間

区分	受給前年度 (平成20年度)	受給2年度目 (22年度)	受給終了後 (23年度)
年間所定外労働時間	299時間	163時間	158時間
前年度等との比較	—	△136時間 (△45.5%)	△5時間 (△3.1%)

(事例2)

事業者(建設業)は、平成21年度から四半期に1回の頻度で職場改善委員会を開催し、同委員会において、工事監督の実施状況、労働時間・残業時間等の確認、従業員の健康状態、休暇の取得状況等を把握するほか、従業員からの業務の改善に関する提案等を聴取している。

また、同委員会を通じて、職場意識改善計画の内容を職員に周知したことにより、年次有給休暇取得率の向上、所定外労働時間の減少につながったとしている。

さらに、所定外労働時間の削減のため、就業時間内(17時)に終業できるよう、15時頃に仕事の進捗状況を打ち合わせることにした。この結果、従業員間での仕事の分け合い、助け合いが行われ、終業時間がほぼ一定になり、所定外労働時間も減少した。また、従業員も終業時間を意識するようになっており、取組が定着しつつあるとしている。

表 従業員1人当たりの年間所定外労働時間及び年次有給休暇取得率

区分	受給前年度 (平成20年度)	受給2年度目 (22年度)	受給終了後 (23年度)
年間所定外労働時間	270時間	229時間	203時間
年次有給休暇取得率	10.7%	13.9%	17.2%

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、改善助成金事業は、受給事業所の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率に改善の傾向がみられるという点で、一定の効果は認められる。

一方、調査した改善助成金受給事業所及び都道府県労働局において、次のような状況がみられた。

- i) 調査した改善助成金受給事業所において、職場意識改善計画策定以前から設定している事項である「ノー残業デーの設定」を職場意識改善計画における取組事項に含めているものがみられた。
- ii) 調査した改善助成金受給事業所において、従業員一人が家族の介護のため、

当該年度の年次有給休暇付与日数 10 日と翌年度からの前倒し付与分 12 日の合計 22 日の年次有給休暇を取得していた。しかし、取得日数（分子）には前倒し分の 12 日を加えているが、付与日数（分母）には加えていないものがみられた。

iii) 調査した改善助成金の支給実績のある 9 都道府県労働局のうち、平成 23 年度において、過去に改善助成金を受給した事業所に対し、個別訪問によるフォローアップを行っている都道府県労働局は 4 都道府県労働局にとどまっている。中小企業における労働時間等の設定の改善には、事業所における労働時間等の設定の改善に係る取組を定着させることが重要と考えられ、このため、事業終了後も労働時間等の状況を都道府県労働局へ報告させる、あるいは、都道府県労働局による指導等を行うなどのフォローアップが必要ではないかと考える。

なお、本事業については、前述 i) から iii) のような状況がみられたが、会計検査院が、平成 24 年 10 月、厚生労働省に対し、i) 正確なアウトカム実績（事業実施前後で比較した所定外労働時間の削減割合や年次有給休暇取得率の上昇度合いの実績値）を把握するため、厚生労働省本省は体制を整備すること、ii) 改善助成金支給後の事業主の取組状況を把握するため、都道府県労働局に対して適時にフォローアップを行うよう周知徹底を図ることなどについて意見表示を行っている。

また、財務省は、平成 24 年度の予算執行調査において、本事業の調査を実施し、厚生労働省に対し、改善助成金の使途を明確にし、事業所の規模に応じた公平な助成とするため、実費の助成とするなどの抜本的な見直しをすべきとの指摘を行っている。

これらの意見表示や指摘に対して厚生労働省が適切に対応することにより、上記の状況についても改善が図られることが期待される。

(ウ) まとめ

以上のとおり、両助成金事業の受給者等において、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向はみられるが、事業場等における「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減効果は把握することとされておらず、この数値目標の達成に向け寄与する度合いは確認できなかった。

厚生労働省では、当該削減効果を把握することとされていない理由について、両助成金事業は、憲章、行動指針等を踏まえ、労働時間等の設定改善を進め、仕事と生活の調和の実現を図っていくことを目的とした「労働時間等設定改善に向けた取組の推進事業」の一部であり、働き方・休み方改善コンサルタント（注）

による助言・指導や労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発等を含む推進事業全体の中期的な目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の数値目標の達成を目指しているものであるためなどとしている。

(注) 企業等における労働時間等の設定の改善等の効率的な推進に資することを目的として、都道府県労働局に当該分野の専門家である「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置している。

なお、厚生労働省では、両助成金事業に関連した「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」に関する取組として、平成 25 年度から、推進助成金受給団体の傘下事業場や改善助成金受給事業主に対しアンケート調査を実施し、週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無を把握し、該当者がいる場合は、働き方・休み方改善コンサルタントが当該事業場に対し個別訪問等を行っているとしている。

一方、憲章において、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであるといった働き方の二極化が指摘されており、また、憲章及び行動指針の趣旨を踏まえた労働時間等見直しガイドラインにおいても、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している状況にあり、全労働者を平均しての年間総実労働時間を削減するという目標を用いることは時宜に合わなくなってきたとされている。

こうした背景等から、仕事と生活の調和の実現に向けては、平均所定外労働時間の削減に併せて、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた取組が重要なものとなっている。

しかし、推進助成金事業については、①厚生労働省において、傘下事業場における週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無は把握しているものの、その割合等の把握など定量的な把握は行われていない、②事業要綱等において、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた具体的な取組が明確になっていないなどの状況がみられた。

なお、改善助成金事業においては、前述のとおり、予算執行調査において抜本的な見直しをすべきとの検討の方向性が示されているところである。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働の抑制は重要であり、厚生労働省は、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」の数値目標の達成に向けて、両助成金事業以外にも、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や、労働時間等見直しガイドラインの周知などを実施しているが、企業における労働時間等の設定の改善を一層促進するため、助成以外の

手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶ施策・事業の実施について幅広く検討することが望まれる。