

## 厚生労働省行政事業レビュー 公開プロセス（第2日目）

### ⑧労働時間等設定改善援助事業

開催日：平成22年6月7日（月）

開催場所：厚生労働省講堂（低層棟2階）

出席者：熊谷コーディネーター、岩瀬評価者、河野評価者、高橋評価者、飛松評価者、丸山評価者、山内評価者、吉田評価者、岡田評価者

説明者：（労働基準局）野口勤労者生活部企画課長 他

#### ○熊谷コーディネーター

本日最後の事業です。「労働時間等設定改善援助事業」について始めます。ご説明を5分程度でお願いします。

#### ○事業所管部局

労働基準局勤労者生活部企画課です。よろしくお願いいたします。早速説明させていただきます。

8頁に事業概要を掲載しています。この事業ですが、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法という法律がありまして、その法律の第3条第1項に国の責務が書かれています。労働時間等の設定の改善について、事業主等に対し必要な指導、援助等を行うように努めなければならないということを根拠に、国の事業として組み立ててあるものです。

なお、この労働時間等の設定の改善の法律は、かつて労働時間の短縮の促進、いわゆる時短法というものがありましたが、それが切り替わった法律です。それで、労働時間等の設定の改善というのは、健康をまず第一に考える、それから労働者の多様な働き方を可能にしていく、そうした方向へ改善することを指しています。

国としての事業であります。なるべく民間的な手法ということで、委託という形になっています。都道府県労働局単位で委託を行う枠組みです。この法律が切り替わった平成18年度からの事業となります。それ以前に、同じような時間短縮の援助事業がありまして、それを引き継いだ形になっています。

財源です。労災勘定から出ていまして、事業主が拠出する保険料が財源となっています。そういう意味では、税金は投入されておられません。

実施主体です。委託先は事業主団体でしたが、あとで若干触れますが、民間企業の参入も可能にするように追加されています。

指導手法は、国として指導するということですが、個別の企業を一つひとつ探し出してというのは効率的ではないということで、集団単位での指導という思想になっています。その指導の具体的中心的役割を果たすのが、アドバイザーになります。

実施要件等です。援助対象となるのは中小企業の集団です。この集団のタイプは、具体的には 3 つのタイプの集団を選んで実施することになっています。1 つ目が、同一地域での集団で、工業団地等を考えています。2 つ目が、同一業種での集団、3 つ目が同一の企業系列等の集団です。この 3 つのタイプから集団を選んで、援助をしていく枠組みになっています。

事業実施団体です。先ほど少し触れましたが、今年度から民間企業に入っていただきます。具体的に想定しているのは、コンサルティング会社あるいはシンクタンク等ならば、やっていただけるのではないかとことです。これまでの事業主団体に加え、民間企業を追加させていただきました。

なお、事業主団体とは具体的にどのようなところかについては、これまで実施していただいている実績からいうと、各県の労働基準連合会が大変多うございます。そのほか、中小企業団体中央会、商工会議所関係の団体にご参加をいただいています。

具体的な事業内容です。いちばん中心的なことは、個別の集団を構成する個別の事業場ごとに改善計画を作っていただきます。具体的には、残業を減らす、あるいは年休を取りやすくするといった形での、具体的な改善計画を作っていただいて、それを実施いただくことが中心的な課題です。ただ、その際に個別の事業ごとが一つひとつ単独でやるのではなくて、集団で手を携えて、そうした改善に取り組むのが、この事業の特徴です。

そういう意味で、ここに手法例があるのですが、まず最初に全体の説明会を行います。単に説明だけではなく、セミナーや相談会を集団で行ったりしますが、その集団を構成する事業主の方々に集まっていただいて、このような改善をしていこうではないかということのご説明をします。その後、持ち帰っていただいて、個別の事業場で計画を作っていただくという流れになります。その個別の事業場で計画を作っていただく段階で、アドバイザーが各個別の事業場を訪問し、実際の現状はどうなっているのか、問題点はどこにあるのかを把握しながら、事業主の方々と相談をして、改善計画を作っていく助言を行います。その計画が出来ましたら、その計画の実施がどうだったのかをフォローし、結果を報告しておしまいになります。これが、この事業の概略です。

9 頁の現状です。まず最初に、行政事業レビューです。最初の(1)は、いま申し上げたとおりです。(2)は予算の使途です。具体的にはどのようなになっているかは 3 頁をご覧ください。これは平成 21 年度で、支出先一覧を挙げています。大阪では、大阪労働局で委託した団体は大阪労働基準連合会ですが、その際の金額が 2,500 万円余です。そのうち使われているのは、ほとんどアドバイザー等への謝金です。そのほか、旅費、印刷制本費、会場を借りる場合の費用とありまして、ほとんどアドバイザーへの謝金に使用されているのが実情です。

アドバイザーの謝金というのは、年間でいくらかと決まっているわけではなく、活動するごとに、1 日単位いくらかと単価が決まっております。その活動は活動日誌の形で報告を受けます。その活動日誌を踏まえながら、実際に活動した日数に応じて支払う形になっています。

(3)に過去 3 年の予算執行額です。これは執行率が大変悪いという問題を抱えています。平成 19 年度で 5 割は切っていますが、以後ずっと 5 割を切っています。なお、平成 18

年はもう少し予算が多くて7億3,600万円あったのですが、執行率が41.8と低かったということで、平成19年度はかなり減らしたのですが、それでもなかなか上がらないということで、平成19年、平成20年、平成21年と順次減ってきていまして、平成22年度は思い切って予算が減っている状況にあります。

省内事業仕分けの部分です。対象となった集団数は、ほぼ340～350のレベルです。5,000～6,000の事業場が対象となっています。

本事業の達成目標としては、代表的な手法として、年休の取得率、残業の削減数を出していきまして、それぞれ2ポイント、10ポイントです。参加した事業場の平均でみると、これらは目標をクリアしたという状況です。

平成22年度から大幅に見直した執行面での対応です。まず、企画競争入札から一般競争入札とし、完全な価格競争へと変更しました。それから、先ほども申しましたが、民間企業の参入ができるようになりました。事業の数値目標は、年休は2%だったのですが、それを3.5%とし、さらに高い目標を掲げさせていただいています。

なお、この事業数値目標の高水準化という文脈で、次の11頁に、具体的に仕様を細かく書きました。例えばアドバイザーはこのような人でなければいけない、アドバイザーの検証をしなければいけない。一般競争入札に移行するに伴い、事業の質が担保できるような仕様を追加させていただきました。予算面での対応については、5億余あったのですが、1億5,000万円ということで、3.5億円の減とさせていただきました。このようなことで、平成22年度は見直しをさせていただいておりますが、この見直しの点がどうなるかということ踏まえながら、また考えていきたいと思っています。以上です。

#### ○熊谷コーディネーター

仕分け事務局から論点をお示しいただきます。

#### ○総括審議官

12頁です。いま担当部局からもありましたが、これまで執行率が低かったということです。指導の対象となる中小企業集団と、実施主体である公益法人あるいは今回からはコンサルが入りますが、この関係がうまく仕組みられているかどうか、問題点の1つだと思っています。要するに、中小企業団体には、何らメリットのない中で指導を受ける形の中で、公益法人、民間法人がうまく指導に入れるかが論点になると思います。

そのような中で執行率も低かったし、今般仕様書の改正などをしていますが、その中で実施団体ではなく、労働局が対象集団を選ぶ手法もあり得るとなっています。しかしながら、そのようなやり方であれば、むしろ集団を選ぶ段階で指導までするという手法もあるような気がしまして、このような委託事業をあえて実施する必要があるのかどうか、論点ではないかと思っています。

それから、集団の規模を見ても、10社から、15～16社です。このくらいの集団を一生懸命つかまえてくるという手法が、効果的かどうか論点になると思います。以上です。

#### ○熊谷コーディネーター

ご議論をお願いします。

○山内評価者

指標となる年次有給休暇の平均取得率の促進で、2%というのが1つの指標だということです。平均所定外労働時間の削減は、マイナス10ポイントということです。この年次有給休暇の平均取得率の計算は、どのような計算式でやるのですか。

○事業所管部局

分母と分子で計算するわけですが、分母が付与日数です。これは年次有給休暇ですので、これは法律上の権利として、法律的には完全取得が当たり前だとなっています。したがって、付与された日数が分母です。分子は実際に取得した日数です。

○山内評価者

ということは、例えばある会社で有給休暇が20日ある人間が10人いたとします。そうすると200日になります。200日の2%ということは、20人が年間を通して4日間の有休を取れば、この2%の取得率になるわけですか。

○事業所管部局

いま算式がうまくまとまらないのですが、おそらくそうだと思います。

○山内評価者

そこをはっきりしておかないと。

○事業所管部局

いや、数式ははっきりしておりますので。ただ、いまおっしゃられた2日増やすということが、分母と分子の関係で、うまくそうなるのかというのが。

○山内評価者

だって、これが今回の事業の成果指標の1つで、2ポイントということになっているではないですか。

○事業所管部局

はい。

○山内評価者

それともう1つの確認は、12頁に平均時間外労働があります。△は減っていると理解をしますが、一方で6頁の事業評価シートでは、▲がありますが、これは10.4という数字はオーバーしていると見られるのですが、これはどちらかが間違っているということですか。

○事業所管部局

6頁の▲のほうが悪解を生まないと思います。削減するという意味になっています。

削減という意味では▲なのですが、削減率といった場合に、それをどう見るかの解釈の仕方があろうかと思えます。

つまり、10%削減する、あるいはそれが20%削減したのかというのは、10か20かで見れば、20のほうが評価されるわけですが、実際に時間数で見ると、△10で△20であるということで、わかりにくくて恐縮なのですが、そのような関係がありまして、表記がわかりにくくなっております。

○山内評価者

単純に教えてほしいのは、12頁の△は、そういう意味では評価しているわけですか。

○事業所管部局

はい。10削減する目標のところを、18.9まで削減したという意味です。

○山内評価者

そこまで削減したというのであれば、この6頁は間違いはないですか。

○事業所管部局

したがって、平仄を合わせれば▲ないし△としたほうがよかったかもしれません。

○山内評価者

いや、右の欄が10.4、16.1、18.9とありますが、これは削減したという意味ですか。

○事業所管部局

そうです。

○山内評価者

それだったら▲と付けないと。

○事業所管部局

申し訳ございません。

○山内評価者

こういうのがわかりにくいのです。わかりました。

もう1つです。ものすごく気になる表現があるのですが、10頁の予算面での対応で、要は3億5,000万円減らしましたと。その次の黒ポツに、「支援対象となる中小企業集団数の削減」とありますが、もともとこの事業というのは、そのような中小企業の集団数の対象を広げるためにやろうということでスタートしたのではないのですか。それを削減というのは、どういうものの言い方なのですか。予算を削減ならわかりますが、せっかく一生懸命やっていこうというところを、「削減」という言葉は非常にきつい言葉なのです。どのような意図で、このような表現にしたのですか。

○事業所管部局

ここは予算が 3 億 5,000 万円減ったわけですが、その内訳として、このような意味であるということです。

執行率が悪いことは悪いのですが、必要性のあるところに手を差し伸べても、出してくれないと。むしろ、なるべくそういうところを発掘してやってくれないかという思いで、平成 18 年度からやってきたのですが、なかなかその現実が追い付かない。その中で、やむなき判断になっているということです。

○山内評価者

わかりました。別に悪意があって使っていないという理解でよろしいですね。

○事業所管部局

はい。

○山内評価者

もう 1 つです。アドバイザーさんに対する謝金と交通費が、予算の大部分です。アドバイザーさんというのは何人登録されていて、どのような計算式で謝金の計算はされているのでしょうか。

○事業所管部局

平成 21 年度でアドバイザーの数を言いますと、延べて総計 566 名です。ただ、1 つの事業ではなく、2 つの事業に 1 人の方が参画されることもありますので、重複を排除した実人員でいうと、376 人です。

謝金は各実施団体で差がありますが、概ね 1 万 1,000 円ぐらいから 2 万円ぐらいまでです。いちばん多い価格では 1 万 2,000 円ぐらいですが、そのぐらいで 1 日当たりで払います。アドバイザーの方については、委嘱の形を取るのが一般的です。年間報酬にすると、これも差がありますが、概ね 20 万円から 60 万円です。平均でいくと 40 万円弱です。

○丸山評価者

この労働時間、あるいはワーク・ライフ・バランスについては非常に複雑な要素があると思います。まず、この御省の中の検討会議で、この事業自体を廃止して、それで余ったお金、あるいは皆さんの時間をほかの政策課題に投入するという議論は、かなりされたのでしょうか。あったのでしょうか。あったかないかだけで結構です。

○事業所管部局

廃止ではないので、平成 22 年度をやらせていただいているのですが。

○丸山評価者

省内の議論の中には、廃止というご意見もあったのですか。

○事業所管部局

これは労働保険の特別会計の事業ですが、一般会計のほうは、ワーク・ライフ・バランス自体について、一体どのような主体的な立場で取り組むのかということで厳しいご指摘を受けております。もちろん指摘を受けましたのは一般会計ですが、特別会計も含めまして、私どもがどのような立場でワーク・ライフ・バランスをやるのかを考えなければいけないと。

その際に、一般論として言いますと、私どもは労働時間等の設定改善がありまして、労働時間の設定改善を労使の自主的な努力に基本的には委ねながら、それをどう側面で支援するのかというような、労働時間の問題から私ども基準局はかかわるべきであると。

そのかかわる事業として、特別会計でやっている援助事業というのは、まさに技術的な援助、アドバイスとして国の責任を果たすという意味でなされてきました。また、時短から始まった伝統ある事業でありまして、これ自体については、もう少し予算が減っても実施したらどうだろうかという結論で、この平成 22 年度は取り組まさせていただいた経過がございます。

○丸山評価者

労働局の指導監督があって、それに従って調査をされて、それに応じて企業が反応していくという仕組みがあります。その中で、企業側としては、時短の問題やワーク・ライフ・バランスについては、個人の問題もありますし、会社が置かれている業種の問題もありますし、非常に複雑なのです。

そのような中で、アドバイザーの方は 1 日 1 万 2,000 円ぐらいで、交通費は別途支給でやられているのだと思いますが、どのような能力を持った方なのでしょう。と言いますのは、企業の中でも、あるいは広く大企業の中でも、そのようなことを実際に全体観がわかって、実務までわかる人というのは、非常に少ないのです。ですから、手作りでやっているようなところがあるわけですが、それをアドバイザーの方はどのような資格、能力のある方を派遣されているのですか。

○事業所管部局

いちばん多いのは、民間で開業されている社会保険労務士の方です。したがって、別に本務を持たれている方をお願いするパターンが、いちばん多うございます。そのほか、中小企業診断士、行政 OB も 4 分の 1 程度結果としてご参加いただいています。行政 OB というのは、かつての監督官などだろうと思います。

○丸山評価者

そういう方々で効果があるかどうかというのは、ケース・バイ・ケースだと思うのですが、一般論としては、規制強化とか、管理監督のほうに人員を割いていただくと。例えば時短をやっていない会社とか、オーバータイムについて払っていないとか、そのよ

うなケースが実際にあるわけです。特に小さいところであればあるほどです。それが必ずしも企業の経営者の責任だけではない場合があるわけです。そのようなところの指導を強化するほうに、もっと同じお金を使って、あとは自主性に任せるというご判断もあると思うのですが、そのような判断はされていないのですか。

#### ○事業所管部局

基準監督は労働法令の履行確保で、私ども局に課せられた大きな使命でして、それは絶対に忽せにできないというのは、私どもの決意です。それは一生懸命やらなければいけないと、常に言い聞かせております。

ただ、一方で労使の自主的な努力という、強行法規の上に立った世界がありまして、そこは全く労使の自主的なものだけに委ねていいのかという議論が、常にございます。私どもが承知している限りでは、使用者側あるいは労働者側双方とも、むしろ国としてもっとやれ、いまのものでは手ぬるいというお叱りをちょうだいして、もう少しやるべきなのだということを事業主団体からも、ご指摘、ご注意を受ける状況の中で、基準行政はしっかりとやりながら、私どもなりのできるところは、それはそれとしてやらせていただかなければいけないという気持でいます。

#### ○丸山評価者

最後のコメントに質問です。前段の部分のお答えは理解するのですが、事業主からお叱りを受けるというお答えでしたが、それにしても波及効果とか、これまでの浸透度合いが非常に少ないと論点等の説明シートにもあります。それについての関連性はどのようになるのでしょうか。

#### ○事業所管部局

これは常にご指摘を受ける点で、そもそも中小企業事業場が 400 万の中で、数千やることに意味があるのかということで、常々問題提起をされる問題かと思えます。

ただ、集団的な指導という形で、その中でも、少しでもお金を有効に活用した効果的な指導ができないかということで、いままで取り組んできておりまして、本事業に参加されたことによって、相当評価をされるどころ、もともとは嫌々参加された企業も含めて、よくやってみたとか、計画的年次有給休暇制度を入れたとか、さまざまな実績報告を拝見して、そのような企業もございます。

ただ、その企業は一部ではないかと言われれば、それはそうではないかということではあるのですが、そうした取組みについて、逆に波及効果があるような形で、もっと工夫しなければいけないのかなど。その辺は反省材料として考えなければいけない。もう少しそうした取組みを、事例も集めて、実際に効果的に、このようにやったら、このようなことができるということをお知らせもしながら、きめ細かく、そのこと自体が基準行政の本務にも返ってくるような、工夫のある行政をしなければいけないと思っております。



○高橋評価者

少し具体的にお聞きしたいのですが 4 頁です。例えば大阪労働局で、全体の執行額の 1 割以上がここに行ってます。大阪労働基準連合会が受けて、2,550 万円使っています。具体的に、2,550 万円のほとんどの部分が、コンサルタントに消えているということではないのですか。

○事業所管部局

この 3 頁に書かれているとおり、アドバイザーと、厳密に言いますと事務補佐員の補助者、協力者がいまして、それを含めますが、その謝金で 2,550 万円のうち 2,000 万円弱が使用されているのが実情です。

○高橋評価者

ここは企業集団としては、いくつですか。

○事業所管部局

平成 21 年度は 28 の集団が、この事業に参加しています。

○高橋評価者

成果はどうだったのですか。先ほどの指標でいうと、大阪はどうだったのでしょうか。

○事業所管部局

大阪だけで集めてはいないのですが、それぞれの集団ごとに、年次有給休暇とか、それぞれがどう改善したかの数値を取っています。大阪だけというのは集計していませんが。

○高橋評価者

いや、でも大阪は一括して連合会が受けているわけですよ。それであれば、この連合会が受けたことによる成果というのはわかるはずですよ。つかんでいなければおかしいですよ。

○事業所管部局

大阪は年休にして、1.5 時間減少しています。所定外労働は 19.8%削減しています。

○高橋評価者

ちょっと待ってください。

○事業所管部局

失礼しました。1.5%取得率向上です。したがって、大阪は 2 という目標は達成していません。それから、残業時間は 19.8%の削減をしているので、これは 10%の目標を超えています。

○高橋評価者

一般競争入札に変更すると、実質的な競争条件を確保することも然ることながら、請けているところがきちんとパフォーマンスを上げているかについては、どのように指導されているのですか。

○事業所管部局

まず、集団の選び方が大きなポイントになるかと思います。2つのやり方を地方労働局で選択できるようにしています。1つが、集団自体を労働局で選んでしまいます。例えば長時間労働の多いところ、年休取得率の悪いところを選んでしまって、それについて、このような事業を是非やってほしいと投げ掛けるタイプが1つです。

もう1つは、いままでどおり、事業実施団体で選んでいただきます。この2つのパターンで、どちらがやりやすいかを局で判断しながら、やってもらう形で、最初の取り掛かりは考えようと。

そのあとの事業実施の中の具体的な質の確保については、例えばアドバイザーの要件、アドバイザーの研修がいろいろあること、あと何を指すのかで、例えば年休取得率、残業時間については、どのような率でやるのか。先ほど3.5と言いましたが、3.5、10という形で、具体的に仕様書に書いて、それが達成できるような計画指導をすることを求めて、それに入札いただきます。

確かに、一般競争入札にして大丈夫かという議論は常々ありましたが、そういう形で、何とか実施に漕ぎ着けられるのではないかということで、今年度から踏み切ったというのが実情です。

○高橋評価者

企画競争入札だったわけですが、複数社が応募しているのですか。

○事業所管部局

複数社が応募したところもございしますが、実は多くは1社入札が多かったのが実情です。

○熊谷コーディネーター

確認だけさせていただきます。先ほどから数字の見方に苦しんでいるのですが、「年次有給休暇の平均取得率の促進」とありますから、それぞれの企業が以前に比べて、2.9%増えたということでもいいのですよね。

○事業所管部局

そういうことです。

○熊谷コーディネーター

もう1つの所定外労働時間数の削減ですが、この分母と分子を教えてくださいませんか。

○事業所管部局

所定外労働時間と言いますのは、いわゆる所定労働時間のほかに、残業命令を出してもらう時間で、それは全部把握することになっています。したがって、その直近の年度と実施年度を比べて、残業時間数がどうなったのかの比較です。

○熊谷コーディネーター

それぞれの企業についてですね。

○事業所管部局

そうでございます。

○熊谷コーディネーター

ということは、もともと残業時間がものすごい事業所がちょっと頑張ったら、割合としては減ったけれども、よそに比べたらどうかというのは、この数字からは窺えないですね。

○事業所管部局

そうです。

○熊谷コーディネーター

その限界はありますね。

○事業所管部局

その限界はございます。

○岡田評価者

例えばでいいのですが、4頁の大阪労働基準連合会という団体ですが、ここの団体に所属している企業というのは、労働局で把握している企業の何割ぐらいでしょうか。

○事業所管部局

その地域で代表的な、誰もが名前を知っているような企業というのは、多く参加しているとは聞いているのですが、数としてはどのくらいかというのは承知しておりません。

○高橋評価者

勤労者生活部企画課で、この施策以外に、有休の取得促進や残業を減らすことについて、ほかにどのような取組み、施策をお持ちなのでしょうか。

○事業所管部局

まず基本となりますのは、先ほどの設定改善法がございまして、そこでは事業主の方に抽象的な努力義務が課されておまして、具体的にどうしたらいいのかというのは書か

れていません。

それを明らかにするのが、設定改善指針という、いわゆるガイドラインです。そのガイドラインを労使双方の合意の下で作りまして、そのガイドラインの中身に沿った事業主の努力義務を実行していただくということで、そのガイドラインの周知徹底の形が基本です。それが最も基本になる取組みです。

そのほか、この事業は個別の技術的な援助ですが、集団的に労働時間の設定改善に取り組む事業主団体に対する助成、あるいは個別の企業に対する助成の助成金も持っています。

○岩瀬評価者

細かいことを伺います。先ほど民間的手法を使うということで、いろいろな外郭団体をお願いしているわけですね。その費用は大体が謝金費用だということでしたが、団体の管理費がいくらくらいかかっているのか。この事業を運営していく上で、謝金以外の費用を教えてください。

あと、アドバイザーの謝金がランクに分かれているということです。いわゆる A 謝金、B 謝金と分けているのでしょうかけれども、どのような人が A なのか。つまり、OB は A なのか、社労士は B なのか、その辺の内訳を教えてください。

○事業所管部局

私どもで、A 謝金、B 謝金、C 謝金のようなランクを作って、これでやってくださいということはお示ししておりません。

○岩瀬評価者

では、どうして謝金が違うのでしょうか。

○事業所管部局

おそらくアドバイザーを頼む局あるいは団体で、現場の社労士さんの相場が地域によって違うので、それを反映しているものだと思います。

○岩瀬評価者

地域によって違うわけで、アドバイザーの資格や属性によっては変えていないということですか。

○事業所管部局

個別にご質問の事を確認していませんが、私どもでそのようなことを示していませんので、そうやっていると思います。はっきりは。

○岩瀬評価者

ということは、予算をパッと付けて、それはその局が勝手にやる。それに関しては把握はしていないということですか。

○事業所管部局

はい。すみません。先ほど大阪の実績で、欄を1つ下の部分を読んでしまいまして、間違っておりました。年休の取得率は3.4%上がっておりました。それから、所定外労働時間の削減率は26.5で、間違えて申し上げてしまいました。

○高橋評価者

興味でお聞きしますが、いちばん大きな大阪がそれだけの成果を上げているとすると、ほかに相当悪いところがあるところですよ。それはどこですか。

○事業所管部局

一覧で見るとバラつきがあります。所定外であれば、減らなかったところもございません。

○熊谷コーディネーター

例えばいちばん少ないところはどこで、改善率がどのくらいかというのは、いまパッと出てきますか。

○事業所管部局

まず、所定外労働時間で言いますと、長崎県は、実施前に比べてむしろ残業が増えてしまっています。それから、年休でいうと、いちばん大きく取得率が下がってしまったのが山形県です。

○高橋評価者

平均と個別では随分違うので、あれですが、2~3年のデータだと特殊事情が入って数字が動いている危険性が相当あるのではないかと思います。有休も残業も、景気が回復して忙しくなれば、当然取得は減ります。この1~2年は相当景気が悪かったわけですから、何もしなくたって、製造業については残業は相当減っていたわけです。成果が上がっているという数字が、本当にそれがいろいろな要因を除けた政策効果なのかというのは、いま一つよくわからないのです。

○事業所管部局

おっしゃるとおり、リーマンショック以降、そのような要因で残業が減っているのではないかと、この事業の成果なのかどうかということは、度々ご指摘も受けます。

では、日本全体の状況から見てどうなのか。例えば年休の取得率でいくと、平成18年、平成19年、平成20年ですと、平成18年は0.5ポイント下がり、平成19年は1.1ポイント上がり、平成20年は0.4上がりました。あまり状況に差がないところで、若干上がり加減というのが、日本全体の状況です。

それに比べると、事業に参加された事業所の効果は、全体としては上がっていると言えるかと思います。それと同じことを所定外労働についても申し上げられます。

これは日本全体だということなのですが、中小企業で比べたらどうなるのか。中小企業は取り方が難しいのですが、中小企業で、30～299人のランクの年休取得率の推移を見ると、平成18年は0.4上がり、平成19年は0.5下がり、平成20年は0.1上がる。これが全体の中小企業の状況です。それからすると、この事業参加団体の成果は上がっていると言えます。ただ、ご指摘としては、不況のところばかり集まっているのではないかということがあろうかと思いますが、そこまではよくわからないというところではあります。

#### ○熊谷コーディネーター

おそらくいまのところは、とても重要な指摘だと思っています。実施要件のスキーム、同一地域、同一業種、企業系列という中で、どう取り組まれているかということなので、そこを一概に全国的な平均とか、中小企業の切り方で、本当にそれで十分な比較ができるのかというのは、なかなか難しいところがあると思います。

例えば同じ工業団地の中でも、構造的にその地域で難しい状況があって、時間外をなくそう、できるだけ有給を取って、工場は少し操業停止している日数を増やそうという取組みをしているところが、私たちの周りにも数多く散見されるわけです。特に、こういうものを使っているところは製造業が多いのか、そうではないのか。同じ都道府県と言いながら、都道府県中でも、どのような地域で、どのような工業団地なのかによって、かなりばらつくと思うのです。

外的要因がどのくらいあって、それを差し引いていった中で、この事業でやっている効果がどのくらいあるのかを客観的に比較しようと思うと、その都道府県の中の似たような立地条件にある工業団地で、これをやっているところとやっていないところを比較してどうかとか、そのように具体的な例を積み上げないと、比較しようがないのかなという気がします。

全体を見たら、押し並べてそんなに変わっていないというのは、そうなのかなという気も一方ではするのですが、ここが、いま一つ、効果として純粋にこれを見ていいのかどうかというのは、いま高橋さんの指摘にもそこが根底にあると思うのです。その辺りは、何か把握されているとか。

#### ○事業所管部局

ご指摘の趣旨はよく理解できます。ただ、まさに労使間における自主的な努力を国が側面的に支援するという構図になっておりまして、そもそもかなり自主的な事業で実施をするという組立てになっておりまして、その事業成果、評価を参加していない企業も含めて、成果を徴収するという取組みが、現実にはかなり困難を極める状況です。

例えば同じ工業団地で、参加したところと参加していないところを比べてみれば一発でわかるではないかというご指摘だと思うのですが、それを現実に検証することが難しい。もちろん、あるところの、ある地域の、ここだけやってみるということで、お願い文書を出して、見に行くことは可能かもしれませんが、それはまたその地域のそこだけにしかすぎませんので、それを全体として見ていくというのが、事業の実施年度によっても、この年はこの地域のこの業種をやったということですから、それをいちいち比較対象を作っていかなければいけないという難しさが、事実上あるのかなと思っています。

私ども、どうやってこれがわかるのかというのは、お知恵を拝借できたらありがたいということではないのですが、ご指摘の趣旨はわかるのですが、どうしたらいいものかと考えています。

○飛松評価者

事業に全く参加していない中小企業集団についてデータを取るのは、難しいというのはあるかもしれませんが、参加された事業者で、前年度はどうだったか、2年後、3年後にどう推移したか。特に後ろです。最初の年は、2%、3%の取得率が上がったかもしれないけれども、また元に戻りましたということがあるのかないのか。その辺りのフォローはしていますか。

○事業所管部局

フォローはできていませんが、この事業は単年度なものですから、効果として限られている部分があるとは思いますが。アドバイザーからも、もう少しできないのかという意見はありますが、単年度で締めています。

締めた場合のアドバイザーの意見として、やってよかったというのは、意識の面が変わったということです。例えば経営者の考え方です。それから、制度的な面で、例えば年次有給休暇の計画制度が入ったとか、単にノー残業デーの呼掛けみたいな話であれば、1年、2年やっておしまいになってしまうかもしれないけれども、就業規則の改定ですとか。実は大変恐縮なことに、労使の間の話合いの機会さえないところが、労使の話合いの機会ができた。できたということに労働者が喜ぶだけではなくて、事業主のほうからも、やってみてよかったという意見も寄せられていまして、そういう意味では、それが初年度やったものが2年、3年続くかというのは、厳しい経営の中、厳しい経済の中で、難しい問題もあるかと思いますが、そういう要素が少しでも埋め込まれていく部分は、現場のアドバイザーが評価をされているところで、私自身はそのような言葉があるのは嬉しいと思っています。

○高橋評価者

6頁のシートの中程のアウトプットのところで、個別事業場延訪問件数、直近の平成21年で7,200件、個別事業場数が5,000件、企業集団が340ということです。この個別事業場数というのは、個社ということですか。それとも、1社がいくつも事業場を持っていれば。

○事業所管部局

イメージ的には工場とだけいただければいいと思います。何々工業団地の何々工場のような感じですので、1社が2つ工場を持っていて、また別のところにあれば2つと。

○高橋評価者

そうすると、企業集団なり工場集団を集めて、そこでいろいろ話し合うということなのか、ここに個別の延べ件数が入っているということは、一つひとつ行っているわけで

すよね。

○事業所管部局

集団でやる場合には、工業団地の集会所などに集まっただいて、説明会、セミナー、相談会をやる形で、ここに書いている個別事業場の訪問は、実際に事業場に出かけて行って、旅費をかけてやる部分です。

○高橋評価者

そうすると、単純に考えると、1年間で1事業場に1回ですよね。7,000件というとてもすごく多く感じますけれども、個別の事業場で見ると、1回来ているという感じですよ。1回の指導で、本当に成果が上がりますかね。

○事業所管部局

1つは、個別事業場数があるのですが、すべての事業場に必ず1回行っているかというところ、今回の仕様書では必ず行くようにということをやっているのですが、行かれておりません。したがって、場合によって、2回、3回行っているところもありますし、行けていないところもあります。それを総計として見ると、こうなっているということです。

したがって、行かれていないところは、より不十分だろうと言われれば、そのとおりでと思いますが、それはアドバイザーである程度濃淡を付けながら、ここはより指導する必要があるのではないかということを考えながら、実施されている部分があるかと思えます。したがって、一概に1回だから駄目だということではないかもしれませんが、十分かと言われれば、十分であると胸は張れないかもしれません。

○高橋評価者

集団でやることの意味があるかと考えたときに、平均の世界で見ればですが、1事業所1回であれば、むしろ個別の一つひとつ潰していく手法も考えられるのかなど。どちらが効果が上がるのだろうと考えてしまうのですが、その辺はご見解はいかがですか。

○事業所管部局

中小企業の特に苦しい事業主の方に何うと、何でうちの社だけなのだということです。この事業をやるということは、最初はかなり負担に思われます。そして、この事業はアドバイザーが来るだけですから、お金が企業に入るわけではありません。忙しいのに何で来るんだという話のところも、ないわけではありません。それについては、この地域みんなで一体となってやりましょう。あるいは同一の業種で集まって。抜けがけはありません、みんなで手を携えて、労働条件の改善を一緒にやりましょうと。

あるいはいちばん端的には、短納期発注といった、取引先企業との問題があるので、取引先と一体となって、発注側、受注側を入れて、考えられないか。そのように、他との関係においてやるほうが効果的ではないかという発想で、この事業は組み立てられてきています。

もちろんご指摘のように、そんなことを言わないで1社でやったらどうかということ



は、十分あり得ると思いますし、むしろ助成事業は 1 社単位でやれないかということでやっています。技術的援助は集団的な指導の枠組みで、その集団の指導の枠組みの中で、個別の事業場を訪問する形を取ってきています。

○高橋評価者

趣旨はわかりますが、一方で集団からはニーズが乏しいというファクターもあります。そうすると、集団を使ってそのように護送船団型でやること自体が、時代遅れになってきているということはないのでしょうか。企業にしても、個人にしても、護送船団で生きていく時代ではなくて、抜け駆けしてでも人以上に頑張るところが勝ち残るという話だと思うのです。逆に、本当に集団でやるのが効果がある、あるいはいい効果があるということであれば、私は集団からの応募がどんどん増えてくるのではないかと思うのですが、そこが広がらないというのは、集団的なアプローチをすること自体が限界なのかなという感じを持つのです。

○事業所管部局

その点も含めまして、よくよく考えさせていただかなければいけないと思っています。

○吉田評価者

先ほど、単年度事業だということをおっしゃられましたが、これは平成 19 年度から平成 21 年度までの 3 年間やっているということは、単年度でそれぞれ事業所が変わっているということでしょうか。

○事業所管部局

そうでございます。

○吉田評価者

ということは、1 年間で終わった事業所は、そのあとどうなったかはわかるということですね。

○事業所管部局

その事業にフォローアップすればわかります。ただ、事業は単体で終わってしまっていますので、そのあとのフォローの事業までが、その実施団体に義務づけられているわけではありません。

○吉田評価者

わかりました。もう 1 つお聞きします。これを毎年やっていくと、引き受けてくれる事業団体、地域がなくなってしまう可能性はありませんか。というのも、各労働局単位での事業の執行率はわかりますか。その経年的な変化もわかりますか。ここの支出額というのは、執行額ですよ。

○事業所管部局

はい。予算額ではなく、執行額です。国として全体の予算が、平成 21 年は 5 億余りありました。それを具体的には、各都道府県労働局当たりいくらの上限かということで、いわゆる示達をします。その示達に対して、実際に契約した額がどうなるかということで、まず契約額で落ちます。各県ごとにありますが、平均ですと、示達額に対して実際に契約額が、63.58%です。契約額に対して、実際に契約したのですが、実費の清算になるので、予算を使い切れなかった、余ったということで清算した結果、その意味での執行率は 72.98%です。この 63.58%と 72.98%の積として、全体の執行率である 46.4%が出てきます。このような構造になっています。これは各県ごとにその数字を出しています。

○吉田評価者

その経年的な変化はわかりますか。

○事業所管部局

経年的には出していませんが、全体の執行率で見ますと、上がったたり下がったりという状況です。

○吉田評価者

契約率が落ちてきているのでしょうか、契約後の執行率が落ちてきているのでしょうか。

○事業所管部局

それぞれの事情があると思うのですが、平成 18 年度は 7 億の予算でしたので、その段階で執行率がかなり低かったのは、契約額が達しなかったところだと思います。それ以降は、各年いろいろな事情があると思います。

○吉田評価者

最初の質問に戻って、労働局単位で見て、契約率、執行率の低いところはどこなのでしょう。

○事業所管部局

執行率という意味では、事業を実施していないところもありまして、そこはゼロになります。事業をやっているところでの執行率の低いところは、例えば和歌山など、いくつかの固有名詞が出てきます。

○吉田評価者

大阪、東京、兵庫の示達に対する執行率は、何パーセントぐらいでしょうか。

○事業所管部局

大阪は示達に関する契約額は 98.26%、それに対する清算の執行率は 93.56%、総計で 91.93%です。東京は示達額に対する契約額が 99.77%、清算は 65.02%、掛け合わせて 64.88%です。

○吉田評価者

下のほうにいけばいくほど低くなっていくのでしょうか。

○事業所管部局

下というのは南という意味でしょうか。

○吉田評価者

いや、東京のあとの兵庫、福岡、愛知、北海道と並んでいます。

○事業所管部局

兵庫も申し上げますと、示達額に対する契約額は 99.84%、清算としての執行率は 80.46%、全体として 80.34%です。

○吉田評価者

そういう数値も表の横にでも付けてくれたら、具体的な議論がしやすかったと思います。

最初の私の質問に戻ると、単年度でやっていくと、3年ぐらいやると、やろうという事業団体は出てこなくなってしまうと、どんどん労働局ないし労働基準連合会が頼み込んでやってもらう。本当はニーズがないのだけれども、頼み込んでやってもらう形になって、事業のための事業になりつつあるのではないかと。その結果、契約率が下がったり、契約のあとの執行率が下がるということが起こっているのではないかと疑いを持っているのですが、いかがでしょうか。

○事業所管部局

この事業の前に時短事業の蓄積もありました。そういう意味では、手を挙げて一生懸命やりたいというところは、すでにある程度参加をしているのではないかと状況も考えられます。したがって、実施していただく集団を発掘することに関して、年々厳しくなりつつあるという感触は聞いております。

また、厳しくなっているのですが、何もしなくても手を挙げてやってくださるところはそうなのですが、逆に手を挙げてくださらないところこそ、やったほうが良いというところが多く埋もれているところがありますので、その発掘の努力が難しいところですが、諦めてはいけないのではないかと考えております。

○吉田評価者

それは当初の事業の趣旨ではありませんよね。当初の事業の趣旨は、自発的に労働時

間を削減するような事業を行いたい方々を支援することであって、いまのお話だと、そうではなくて、こちらがやってもらいたいところを探し出してお願いする形になっています。当初の事業の趣旨から外れていませんか。

○事業所管部局

中小、特に零細企業の方々について、このワーク・ライフ・バランス、働き方の見直しに関して、どうなのかということでありますと、抽象的には必要性を理解されながら、具体的にどうするのかというところで、おそらくとどまるのが多いのではないかと。

私どもでワーク・ライフ・バランスについての意識調査をさせていただきますと、抽象的な意味でワーク・ライフ・バランスをやらなければいけないという必要性は理解するけれども、なかなかできない。どうしたらいいかということで、是非アドバイスをほしいという意見が多うございます。

したがって、そういう実態もありますので、無用なところで無用なニーズを掘り起こしているということではなく、まさに必要なニーズを掘り起こしてやらざるを得ないのではないかと。そういう声が、そういう事業に参加することをきっかけにして、そのような事業主が1人でも2人でも、労働の改善ということで手掛けていただければと願っています。

○岩瀬評価者

先ほどちょっとお聞きした件ですが、コストの内訳を教えてくださいませんか。いくら管理費がかかっているかとか。

○事業所管部局

都道府県ごとの内訳は出していますが、その総計が出ておりません。おっしゃったのは庁費の部分だと思うのですが、庁費で使われているのは、一般に印刷製本費、会場借料が多うございます。印刷製本費というのは、アンケート調査を構成する事業場の方々に、現況はどうなのかとかの用紙を作るもの、出来上がった報告書を作るものというものが中心です。あとは会場を借りるお金です。実はいわゆる事務費的なもので、ご関心のあるような使われ方はほとんどしていないだろうと思います。庁費として使われているものも、印刷なり、会場借料なりで、ほとんど使われています。あとは消耗品で、実施団体にうま味のある使い方はほとんどないと思っています。時間をいただければ、全部提出させていただきます。

○熊谷コーディネーター

執行額がゼロがあるのは、実施団体としては、47 団体が決められているということは、やろうと思ったけれども対象が見つからずにゼロだったのか。

○事業所管部局

そうです。参加してくださいと呼び掛けたのですが、誰も参加してくれなかったということです。

○熊谷コーディネーター

執行ゼロはどのくらいあるのですか。

○事業所管部局

平成 21 年度は 4 府県です。

○熊谷コーディネーター

労働時間等設定改善援助事業についての集計は、この事業の実施状況の把握水準については、8 人全員が「不十分である」というご判断でした。当事業の実施により、政策目標がとれただけ本当に達成できたのかが、この中身からはわかりにくい、あるいは把握が甘いというご指摘がございます。

「事業について見直しの余地がないか」ですが、8 人全員が「改革案では不十分。更なる見直しを」ということです。そのうち「直ちに廃止」とされた方が 7 名、「一定期間経過後に廃止」とされた方が 1 名でした。これは何のためのアドバイザーの派遣なのか効果が窺えないというご指摘、あるいは景気動向等に応じた分析がどうであるのかの疑問を呈されている方、あるいはそもそも事業主側のニーズがどれだけあるのか、自主的にどれだけ改善されているのかということとの整合性が欠けるのではないかと、というご意見等がありました。また、事業終了後のフォローをしない限り、そのあとの動き、先ほど申し上げた景気動向等の要因、外的要因がどれだけこの所定外労働時間の削減あるいは有給の取得推進につながっているのかはわからないのではないかと。とりあえずやれることをやっている事業になっているのではないかとというような厳しいご指摘もございました。

この場のまとめとしては、7 名が判断をしている「直ちに廃止」という結論で終わらせていただきます。締めくくりのコメントを総括審議官に頂戴します。

○総括審議官

ありがとうございました。この事業についても厳しいご指摘をいただきました。ワーク・ライフ・バランスの実現、有給休暇の取得促進そのものは重要だと思っておりますが、この事業については、いまコメントがありましたようないろいろな理由で、直ちに廃止というご指摘をいただきました。政務三役とも相談しますが、この事業そのものは廃止する中で、どのような形で効果的な政策が実現できるかを考えていきたいと思っております。ありがとうございました。

○熊谷コーディネーター

労働時間等設定改善援助事業についての作業を終わらせていただいて、今日 1 日の公開プロセスの作業も終了とさせていただきます。ありがとうございました。木曜日が最終日となりますので、引き続きよろしくお願いたします。ありがとうございました。