

概要(実績評価書のポイント)

施策目標Ⅲ－1－1

労働条件の確保・改善を図ること

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

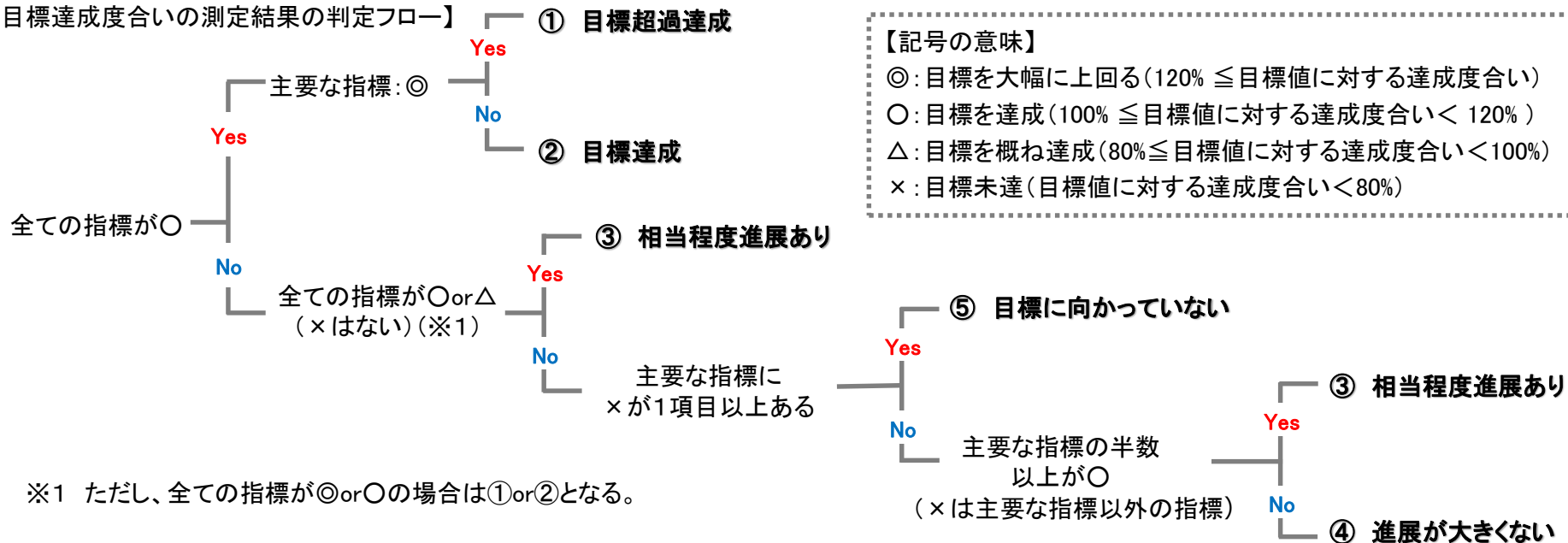
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要 件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	- 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 - 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅲ-1-1）

基本目標Ⅲ：働く人が安心して安全で快適に働くことができる環境を整備すること

施策大目標1：労働条件の確保・改善を図ること

施策目標1：労働条件の確保・改善を図ること

現状（背景）

1. 労働基準関係法令等に関する相談対応・指導による法定労働条件の履行確保

- ・ 全ての人が安心して安全で快適に働くことができるよう、法定労働条件の確保が必要であるところ、労働基準関係法令が遵守されていない実態がみられる。（R3年では83,212事業場が違反。）
- ・ 長時間労働を是正するため、H30年の働き方改革関連法にて労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制等が設けられた。大企業にはH31年4月から、中小企業にはR2年4月から適用されており、その定着を図る必要がある。
- ・ また、R5年4月からは中小企業の月60時間超の時間外労働の割増賃金率が引き上げられ、R6年4月からは適用猶予業種に対する時間外労働の上限規制が適用されるため、労働基準関係法令等の遵守に向けた取組が一層求められる。

課題1 労働基準関係法令等の遵守が求められるなか、労働時間その他の労働条件が適正に確保されていない労働者が存在する

達成目標1 労働基準関係法令等に関する相談対応・指導を行い、労働条件の確保を図る

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- | | |
|--|--|
| 1 <u>36協定の届出件数（アウトカム）</u> | 4 セミナー参加事業場の理解度調査（アウトカム） |
| 2 「労働条件相談ほっとライン」の利用者満足度（アウトカム） | 5 労働災害及び労働時間等に係る外国人労働者からの相談件数（アウトプット） |
| 3 労働時間適正化指導員が個別訪問を実施した事業場から行われた助言について「参考になった」と回答を得た割合（アウトカム） | 6 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（アウトカム） |

2. 最低賃金制度に関する周知及び履行確保

- ・ 最低賃金制度や改定された最低賃金額の周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施。
- ・ R3年度の監督実施事業場は14,965事業場、最賃支払義務違反率は10.7%であり、違反事業場の認識状況は以下のとおり、
 - ① 適用される最低賃金額を知っている：56.2%
 - ② 金額は知らないが最低賃金が適用されることを知っている：36.7%
 - ③ 最低賃金が適用されることを知らない：7.1%

課題2 最低賃金制度や設定された最低賃金額の周知とその履行確保

達成目標2 最低賃金制度や設定された最低賃金額の周知とその履行確保

【測定指標】太字・下線が主要な指標

【参考指標】

- | |
|----------------------|
| 7 定期監督等実施状況 |
| 10 最低賃金に関するポスターの配布枚数 |
| 11 最低賃金特設サイトのアクセス件数 |
| 12 最低賃金の未満率及び影響率の推移 |

8 **最賃額の周知ポスターの認知率（アウトカム）**

9 市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合（アウトプット）

※ 指標7は達成目標1の参考指標、指標10～指標12は達成目標2の参考指標

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅲ-1-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1】労働条件の確保

指標1: × (目標達成率74%)

指標2: ○ (目標達成率106%)

指標3: ○ (目標達成率101%)

指標4: ◎ (目標達成率139%)

指標5: ◎ (目標達成率141%)

指標6: △ (目標達成率93%)

【達成目標2】最低賃金の制度、額等の周知と履行確保

指標8: △ (目標達成率87%)

指標9: △ (目標達成率99.7%)

【目標達成度合いの測定結果】

④(進展が大きくない)

(判定理由)

- ・ 主要な指標(指標1及び指標8)のうち、指標1が「×」(目標未達成)。
- ・ 一方で、主要な指標以外の指標(6指標)は、2指標が「◎」、2指標が「○」、2指標が「△」である。
- ・ 上記を踏まえ、主要な指標の一部が「×」となったが、現行の取組を継続しても目標達成する見込みはないとまでは言えないことから、④のBと判断。

【総合判定】B

(達成に向けて進展あり)

施策の分析(有効性の評価)

【達成目標1】労働条件の確保

- ・ 36協定の届出件数(指標1)は目標未達となったが、その要因は新型コロナウイルス感染症や令和1、2年度の届出件数増加の反動等によるものと考えられる。今年度は目標未達であったが、過去5年の平均では目標値を超えており、どの年も一定の増加傾向が維持されていることから、時間外・休日労働を行わせる事業場に36協定の届出を求める取組は有効に機能している。
- ・ 労働条件相談ほっとラインの利用者満足度(指標2)、労働時間適正化指導員が個別訪問を実施した事業場に対するアンケート調査結果(指標3)セミナー参加事業場に対する理解度調査(指標4)、労働災害及び労働時間等に係る外国人労働者からの相談件数(指標5)のいずれも、目標値を上回っている(指標4及び指標5は目標超過達成)ことから、いずれの取組も有効に機能している。
- ・ 週労働時間が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(指標6)は、平成29年度以降減少してきており、労働基準監督署や働き方改革推進支援センターでの制度周知、相談・支援等の取組が有効に機能している。

【達成目標2】最低賃金の制度、額等の周知と履行確保

- ・ 最低賃金額の周知ポスターの認知率(指標8)は、約5人1人の割合で認知しており、最低賃金制度の周知広報として有効に機能していると評価できるものの、今後は従来の方法のみならず、インターネット広告への注力等も検討していく必要がある。
- ・ 市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合(指標9)は、90%近い掲載割合となっており、最低賃金制度の周知広報として有効に機能している。

施策の分析(効率性の評価)

【達成目標1】労働条件の確保: 以下の理由から効率的な取組が行われている。

- ・ 指標1は、通常の個別相談対応等を通じて取組を進めており、特段の予算措置なく36協定の届出件数を増加させている。
- ・ 指標2及び指標4は、予算額や精算額を削減する中で目標値を達成している。
- ・ 指標3は、個別訪問件数が約200件増加しつつも、目標値を達成。
- ・ 指標5は、R元年度以降、対応言語数を増やすなど、ニーズを踏まえた事業メニューの見直しを適宜行いつつ、相談件数は毎年度目標値を上回っている。
- ・ 指標6は、R2年度から予算額を削減しつつも、該当労働者割合は減少。

【達成目標2】最低賃金の制度、額等の周知と履行確保

- ・ 指標8は、R元年度以降の執行額に大きな変動はなく、訴求対象者へのより効果的なポスター掲載先等の見直しを行っているが、今後は、インターネット広告等も活用した、より費用対効果の高い手法を模索する必要がある。
- ・ 指標9は、労働局幹部が直接地方公共団体を訪問して自治体広報誌への依頼を行っており、特段の予算措置なく、周知を行っていることから、効率的な取組であると判断。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅲ-1-1）

施策の分析（現状分析）

【達成目標1】労働条件の確保

- ・ 36協定の届出件数（指標1）は、毎年度「対前年比6万件増」という目標値を設定し、R3年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、目標達成率74%となったが、H29年度～R2年度の間ではH30年度を除き目標値を上回っており、H29年度～R3年度の間でも増加傾向は堅持できている。
- ・ 「労働条件相談ほっとライン」の利用者満足度（指標2）は、直近5年間で毎年度目標値を上回っており、R元年度以降継続して90%超を達成。引き続き、外国人労働者の適切な労働条件確保のため、適切な電話相談窓口を運営する。
- ・ 労働時間適正化指導員が個別訪問を実施した事業場に対するアンケート調査結果（指標3）において「参考になった」と回答した割合は、過去5年間にわたり95%近辺の非常に高い割合で推移。引き続き、事業場の個別訪問により、適正な労働時間管理を促す。
- ・ セミナー参加事業場に対する理解度調査（指標4）については、R3年度は97%と高水準。今後も参加者の遵法意識の改善のための取組を進める。
- ・ 労働災害及び労働時間等に係る外国人労働者からの相談件数（指標5）は、過去5年間にわたり大幅に目標値を上回る相談実績を上げている。引き続き、外国人労働者の労働条件確保のための相談業務に取り組む。
- ・ 週労働時間が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（指標6）は、実績値は減少してきており、引き続き目標達成に取り組む。

【達成目標2】最低賃金の制度、額等の周知と履行確保

- ・ 最低賃金額の周知ポスターの認知率（指標8）は、R3年度は目標値をやや下回ったが、掲示開始期間と緊急事態宣言及び経過措置期間が重なったこともあり、認知率が低下したこと等が理由として考えられる。
- ・ インターネット広告等は、最低賃金が都道府県毎に異なるため、インターネット広告閲覧者自身が適用される地域別最低賃金のみを直接表示させることが困難との課題はあるが、外出機会の減少による影響を受けづらい等のメリットもあり、ポスター掲示と合わせた周知を行うことを検討する。
- ・ 市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合（指標9）はR3年度はR2年度比で大きく改善した一方で、目標値を0.3%下回った。
- ・ R2年度は、コロナ禍で最低賃金改定の目安額が示されず、各都道府県において改定なし、またはわずかな引上げとなったため、掲載に至らなかったケースが増加したと考えられる。
- ・ R3年度は、全国で28円の引き上げが示され、R2年度比で掲載率は改善された。引き続き、地方公共団体に対し、より早期に掲載依頼等を行う。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

【達成目標1】労働条件の確保

- ・ 指標1は、経済状況等の外的要因に左右される指標であり、年度ごとの増加傾向は維持しているため、今回の結果のみをもって、見直しの可否の判断は困難。
- ・ 指標2～指標5は引き続き目標達成を目指す。
- ・ 指標6は、実績値の減少や効率性の向上が認められることから、引き続き取組を継続し目標達成を目指す。

【達成目標2】最低賃金の制度、額等の周知と履行確保

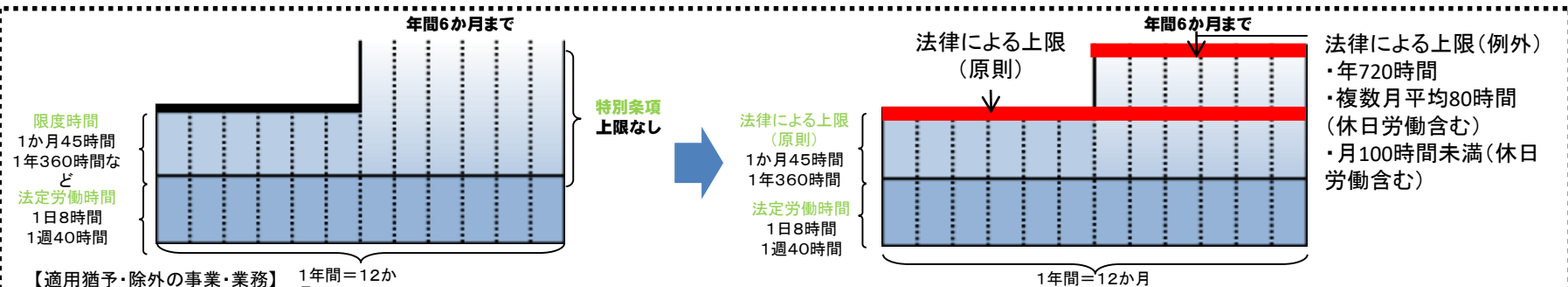
- ・ 指標8及び指標9は、インターネット広告の活用等の従来の方法にとどまらない効果的な広報手法を検討し、目標値の完全達成を目指した取組を行う。

労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】 1年間=12か月

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされており、検討の結果を踏まえ地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設等を内容とする医療法等改正法が令和3年通常国会にて成立。具体的な上限時間は、この医療法の内容も踏まえ、今後、省令で定めることとされている。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(令和5年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は、10日以上年の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

最低賃金制度について

1. 制度趣旨

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

2. 地域別最低賃金

- 各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。
- 毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

※ 地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
改定額(円)	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961 ^{※4}
目安額(円)	示さず ^{※1}	0	示さず ^{※1}	3	3	14	15 (12) ^{※2}	7~9 (示さず) ^{※1,2}	15 (10) ^{※2}	6 (2) ^{※2}	7 (4) ^{※2}	14 (14) ^{※2}	16 (16) ^{※2}	18	24	25	26	27	示さず ^{※3}	28	31
対前年度引上げ額 (円)	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26	27	1	28	31 ^{※4}
対前年度引上げ率	0.0%	0.2%	0.2%	0.5%	0.7%	2.1%	2.3%	1.4%	2.4%	1.0%	1.6%	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3% ^{※4}

(※1) 「現行水準の維持を基本として引上げ額の目安を示さない」とした。

(※2) H20年度からH26年度の括弧内は、生活保護との乖離解消のための引上げ額を除いた金額。(H19年最低賃金法改正により、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮することとされた。)

(※3) 「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とした。

(※4) 地方最低賃金審議会で目安額通りに改定額を決定した場合の数値。

3. 地域別最低賃金の決定基準

- 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

4. 罰則

○ 最低賃金法 第四十条

第四条第一項※の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、五十万円以下の罰金に処する。※使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

「中央最低賃金審議会 目安に関する
小委員会(第1回)」提出資料

(1) 監督指導結果の推移(全国計、暦年、法違反の状況等)

事項別 年	法違反の状況			法違反事業場の認識状況(%)			最賃未満労働者の状況		
	監督実施事業場数	最賃支払義務違反事業場数	違反率(%)	適用される最賃額を知っている	金額は知らないが、最賃が適用されることを知っている	最賃が適用されることを知らなかった	監督実施事業場の労働者数	最低賃金未満労働者数	最低賃金未満労働者数の比率(%)
平成24	13,644	1,139	8.3	36.9	55.4	7.7	185,260	4,056	2.2
25	13,946	1,343	9.6	40.9	50.7	8.4	190,386	4,079	2.1
26	13,975	1,491	10.7	39.6	51.5	8.9	182,548	5,716	3.1
27	13,295	1,545	11.6	40.1	52.2	7.6	161,377	5,262	3.3
28	12,925	1,715	13.3	39.4	51.7	8.9	166,570	5,590	3.4
29	15,413	2,166	14.1	41.8	52.3	5.9	196,039	6,853	3.5
30	15,602	1,985	12.7	47.3	48.2	4.6	195,606	6,386	3.3
31	15,671	2,145	13.7	52.4	42.6	5.0	198,108	7,213	3.6
令和2	15,600	2,080	13.3	55.9	38.6	5.5	185,239	5,910	3.2
3	9,308※	751	8.1	53.0	41.0	6.0	96,730	1,680	1.7
4	14,965	1,607	10.7	56.2	36.7	7.1	164,525	4,389	2.7

(注) 各年とも1月～3月の結果である。

※ 令和3年は、緊急事態宣言等が発出されたことに伴い、申告や労働者からの相談等に基づく事案など
緊急性があると考えられるものを除き、上記監督の実施を一部延期した。