

事業名

労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策推進事業

外部有識者のコメント

○事業の課題や問題点

・時間外労働の削減については、労働環境もさることながら、企業にとっても割増賃金というコストになるため、助成金によって削減に資する制度やシステムの導入を促すことによって一度成果が上がれば、その状況を継続することにメリットがあると思われるが、勤務間インターバルについては、労働者にとっては重要であるものの、企業にとってのメリットが感じにくいのではないかと。そのため、時間外労働の削減と同様の助成金の出し方では効果が出にくいのではないかと。

・勤務間インターバルについて、そもそもその重要性和現状が認識できているのか、確認する必要はないか。現状としてインターバルがとれているか。基本的にはインターバルはとれているとしても、年のうち、繁忙期にはインターバルがとれない時期がある、というような状況はないか。たとえば、そういう時期があったとしても、その時期が長期にわたらない限り、企業側も労働者側もそのことについての問題意識は薄いのではないかと。

・概ね適切に事業が運用されているが、小規模事業所で利用率が低い取り組み（勤務時間インターバル）が散見される。アウトカム指標（労働時間の設定の改善に継続して取り組んでいるか）が事業所の自己報告であり、事業の性質に沿った形でより定量的アウトカムでの評価を心がけるべきである。

・予算策定、アウトカムの設定、すべてにおいて杜撰である。

・各コースの支給見込件数と実際の支給件数を見ると、上ブレ・下ブレの双方においてかなりの乖離が生じている。それぞれのコースにおける見込件数の想定が適切なものとなっているかを十分に検証し、適切であるにもかかわらず支給が伸びていないケースについては要件の見直しにより使いやすい制度にするなどの改善が必要であろう。

・中小企業における長時間労働を抑制する取り組みは重要だと考える。個々の事業についての見込みと支給についてギャップがあるが、実績を検証し、ギャップを埋める方向にはなっている。選定された個々の事業とその助成金によって、直接どこまで長時間労働の抑制に寄与するかが図りづらい。

・やっていること、やろうとしていることはいいと思う。でも、この事業・この助成金だからこそ狙っている、成し得たいと思っている望んでいる結果に対してもっと明確、意思を持ったアウトカム指標を設定すべきだと思う。

○改善の手法や事業見直しの方向性

・勤務間インターバルについては、目標を達成した際の企業側のメリットが薄いのではないかと。まずは現状を把握させ、現状からの改善が見える形でインターバルを意識した労務管理に助成をするというようなところから段階的に導入する必要があるのではないかと。

・事業利用者について、労働時間の評価を並んでメンタルヘルスやwell-beingの観点からの評価指標を検討するべきである。例えば勤務時間インターバルについては、職場に対する満足度の向上などに繋がっている可能性もあるので、そうした成果を対外的に示しながら制度の普及を図ることが望ましい。また、同一企業内でも全ての労働者が長時間労働をしているわけではないので、勤務時間インターバルについては「1/2以上」という要件を緩和し、申し込みしやすくするのが妥当だと考える。

・アウトカムについては助成金支給前後の実態比較による改善具合を具体的に設定することを検討すべき。

・アンケートに加えて、達成の要因となった具体的施策と実際の労働時間等の削減時間等の定量的な数値をアウトカムとすることも検討いただきたい。

・それが「労働時間の削減」「長時間労働者の削減」なのであれば、このアウトカムを出すためにもっとこの事業・助成金を利用する/したくなるメッセージを伝えるべき。

・この助成金交付した後でどんな効果が出ているかがわかる指標をアウトカムに入れるべきではないか。

・また、メンタルの方の数や自殺数との関係性や、働くことや生活に前向きな感情を持つようになっているか社会の状況とともにこの事業の効果を見ていくことも考えてほしい。

○その他（特筆すべき事項）

・ヒアリング調査でも、インターバルがとれるよう意識はしているが、制度導入まではいっていないという話があった。インターバルが取れなかった場合の代替措置をとることも合わせて制度を導入することも可能なことをより伝えていく必要があるのではないか。

・論点の具体的な検討が先送りとされていて、当事者意識が感じられない。

・本事業の執行については、今後の継続的レビューが必要と思われる。