

令和7年度厚生労働省行政事業レビュー（公開プロセス）

議 題：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

開催日時：令和7年6月19日(木) 14:59～15:42

開催場所：中央合同庁舎第5号館 共用第6会議室

出席者：池田委員、上山委員、大屋委員、島田委員、高久委員、橋爪委員
(五十音順)

○総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、五つ目の事業であります「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」を始めます。まず、最初に担当部局から5分以内で簡潔に説明をお願いいたします。

○労働基準局

労働基準局です。資料に沿いまして、御説明させていただきます。この事業ですが、資料2ページにありますように、働き方改革推進支援助成金の支給を主たる事業としています。長時間労働による健康障害の発生を予防しまして、健康に長く働き続けられるためにということで、長時間労働の削減、時間外労働の削減に取り組めます事業主の方々の設備投資等の取組に係る費用を助成するものです。ここの表にありますように、4種類のコースを御用意して、御支援を申し上げてきているところです。

3ページを御覧ください。この助成金の特徴として、あらかじめ各事業主の方に、成果目標、何を目標とするか、また、具体的にどのような取組を行うかという助成対象となる取組を決めていただき、その内容について都道府県労働局に交付申請をしていただいて、内容が適切であるものについて、取組を実施した後に助成金を支給するという順番での事業となっています。

具体的にどのような取組と助成額になるかということについて、5ページを御覧ください。左上の①から⑦までの助成対象となる取組それぞれについて、実際に想定される費用を前提として、①から⑤の研修やコンサルティング、就業規則改正等であれば各項目10万円程度、⑥のような労務管理に関するソフトやシステムの導入・更新であれば50万円程度、⑦の製造業等を中心として具体的な設備・機器等の導入・更新であれば、例えば配繕ロボットや自動チェックイン機といった大きなものもありますので、最大250万円程度を想定しているところです。下に取組の具体例と書いていますが、先般、視察でも御覧いただきましたように、運輸事業者さんで勤怠管理のシステムを導入するような場合などであれば、この⑥のものを使ったところです。

6ページ目からは、労働時間等の推移についてのデータをお示ししています。働き方改革関連法の施行、また新型コロナウイルスの影響等もありまして、ここ数年、労働時間については以前に比べると減少を見ているところですが、7ページのグラフにあります

すように、月末1週間の労働時間が60時間以上の方の割合は現在でも8%程度あるほか、8ページにありますように、産業等で見ますと、かなり長時間労働をしている労働者の割合が高い産業もあることから、事業としては引き続き必要なものと考えています。

10ページを御覧ください。働き方改革推進支援助成金の最近数箇年の支給実績をお示ししたものです。先ほど申し上げたように、事前の交付申請の額は大体予算額に相当するぐらいの申請を頂いています。事業を途中でやめられる所などもありますので、支給額はそれを若干下回る状況で推移をしています。この後の説明にも関わりますが、全体としてはおおむね予算額に見合う支給実績となっていますが、コース別に見ますと、当初見込んだ件数を上回るもの、下回るものがあるという状況はあります。

11ページを御覧ください。働き方改革推進支援助成金の予算の考え方と実際の予算執行について御説明するものです。予算については、予算年度に見込まれる件数・金額を直近の実績で見込むわけですが、例えば令和6年度予算の場合は令和4年度の途中で予算要求の作業をしていますので、少し古いデータを基に、その他政策的な事情、必要性等を踏まえて、積算をしている状況です。実際に各年度が始まった後は、助成金としての予算の範囲内で執行管理を行い、コース毎というよりは全体としてオーバーにならないように受付をコントロールしている状況です。

その結果として、コース別に見ますと、見込みと実績の乖離が生じている状況があります。例えば、労働時間短縮・年休促進支援コースについて、このページの下に書いていますが、令和3年度、4年度は新型コロナウイルスに関する特別休暇制度の需要が非常に高かったこともあり、このコースの見込みを大幅に上回る申請がありました。他のコースが逆に下回っていたことから、これを大幅に受付できた状況がありました。

一方で、12ページ目を御覧ください。業種別課題対応コースは、令和6年4月から上限規制が適用されます建設業、自動車運転者、医師などに対する対応が駆け込みであるだろうということで、5年度に手厚く設けたものですが、思ったほど駆け込み申請がなかった、従来の労働時間短縮・年休促進支援コースのほうを利用されたということで、令和5年度、6年度については見込みを大幅に下回ったという状況です。なお、令和7年度については、こうした5年度の実績も踏まえて、見込件数自体を下げています。

13ページ目以降は、本日の議論の論点になるところについて、私どもなりの考えを整理したものです。13ページの下にありますが、本事業に関するKPIが設定されているところ、現在の長期アウトカムの設定は適切なものとなっているか。また、助成金の助成内容、助成要件、助成額等について御議論のあるものと考えています。

14ページを御覧ください。本事業のKPIについては、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえまして、週40時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする、また、勤務間インターバル制度の導入企業割合を15%以上とするというものをKPIとしています。この助成金自体のアウトカムとしては、こうした取組の継続、定着ということから、アンケート調査を基に、「労働時間等の設定の改善等に継続して取り組んでいる」と回答した割合を90%以上と定めています。短期的には、

助成金が「役に立った」という回答をした事業主の割合を90%以上と定めたところです。

15ページを御覧ください。論点1、課題の分析と見直しの方向性という所で、長期アウトカムの設定についてです。先ほど御覧いただいたように、継続して取り組んでいるかどうかというところで捉えていますが、実際に助成金を活用して事業を行われた後の定着というところが大事ですので、その後の取組状況が確認できる指標を設定することについては、御審議があるのかなと考えています。なお、私どもとしても、翌年度に都道府県労働局の職員等がフォローアップのために事業所を訪問するなどしまして、実際の定着の状況の確認には努めているところです。

16ページです。こちらは、助成金の内容、助成額等についてです。具体的には、労働時間、時間外労働については、36協定という労使協定を締結いただいて、その範囲内で残業が認められるという法律上の構造になっているところ、万が一に備えて、実際の残業の時間数よりも長めの36協定上の協定時間を締結される事業主があるというところは、実態としてあります。こうした所が助成金を活用しにくいというお声も頂いていますので、助成要件の見直しということが、一定考えられると思っているところです。

17ページです。同様に、インターバルに関する助成金について、企業、様々な労働者、様々な職種、現場がある中で、全体の2分の1以上という要件が適切なのかどうかということについても、私どもは検討が必要かと考えているところです。駆け足になりましたが、資料の説明は以上です。よろしく願いいたします。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。それでは、この後、質疑応答に移りますが、発言される方には挙手をしていただいた上で、こちらから指名をさせていただきます。そのような形で進めさせていただきますので、順に発言をお願いいたします。また、回答は担当部局から簡潔にお願いします。なお、論点等説明シートにおいて、本事業の個別の論点も示しています。また、最後にありましたが、担当部局より見直し案も示されていますので、それらを念頭に御議論をお願いできればと思います。なお、コメントシートについては、議論の状況を踏まえまして、適宜記入をお願いいたします。15時30分頃に再度アナウンスをさせていただければと思います。

それでは、質疑応答に移らせていただきます。御質問、御意見等がある方はよろしく願いいたします。では、橋爪委員、お願いいたします。

○橋爪委員

橋爪です。どうぞよろしくお願いいたします。勤務間インターバル制度について少々質問なのですが、こちらの制度の導入というのは、導入すると、インターバルを置かないと働けないということを想定されているということでしょうか。

○労働基準局

勤務間インターバルというものは、一応、現在の考え方としては、ある日の終業時刻から次の日の始業時刻までの間について、10 時間なり 11 時間なりというものを空けましょうということ、会社のルールとして就業規則などで定めるというものになります。したがって、労働契約の内容にはなりますので、守っていただかないといけないわけですが、ただ、当然、個別の企業さんのその時々職場の状況等によっては、インターバルが確保できないこともあり得るので、そこは、こういう場合には確保できません、確保できなかった場合には何らかの代替措置を取りますといったことなども、併せて決めていただくことは可能です。

○橋爪委員

ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。そのほか御質問、御意見等はありませんか。高久委員、お願いいたします。

○高久委員

一橋大学の高久です。まず、勤務時間インターバル制度について、要件が「企業の労働者2分の1以上」となっていて、全ての人が長時間労働しているわけではないので、そう考えると、2分1というのはかなり高い基準かなと考えられると思います。これがそもそも2分の1以上と決まっている理由について、もう少し説明していただけますか。

○労働基準局

御質問ありがとうございます。中小企業を対象とした助成金ですので、会社の大半の人と言いますか、多くの人を対象になるということで2分1以上という要件を、従来、設けてきたところです。ただ、委員がおっしゃられたように、一つの会社の中にも様々な部署がある中でこの要件が適切かというところが論点かなと我々も考えています。

○高久委員

ありがとうございました。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。それでは、池田委員、お願いいたします。

○池田委員

御説明ありがとうございました。シンプルな質問です。10ページで、先ほど御説明があった見込件数と支給件数です。これは各事業毎に需要があると思いますが、事業によ

っては見込件数がかなり少なかったり、この凸凹な感じがどうして起こるかというのは、それぞれに御事情があるのだと思いますが、こういったものを見込んでいる理由と云いますか、その辺との何かギャップなのでしょうが、その辺をもう少し御説明いただけると有り難いのですが。

○労働基準局

御質問ありがとうございます。11 ページ目から 12 ページ目にかけて、若干説明を申し上げていますが、やはり最初に作る時は、ある意味、本当に仮定です。特に新しいコースを作るときには、これぐらい出てくるのではないかということについて、過去の助成金の支給の状況なども参考に、件数を想定するところです。ただ、先ほども申し上げましたが、11 ページの労働時間短縮・年休促進支援コースについては、令和 2 年から作ったものとして、令和 3 年については前年同ぐらいで見込んだところ、コロナの関係の需要があって大幅な増加があったと。この件数のずれを修正しようとする、結局、その予算要求のスケジュール上、2 年前のデータに基づいて次の要求を作るので、令和 3 年の大幅な増というものを踏まえた予算上の見直しは、令和 5 年からになってしまうというところがあります。5 年の段階では、コロナの状況等も踏まえた上で件数の見直しをしたところですが、このときには、12 ページにあります新しいコース、正に上限規制適用前の駆け込み需要対応で、別コースが利用されるのではないかと見込んで積算をしたところ、別コースではなく従来コース側の需要のほうが高かったというところで、コース別の見込みについては、ずれが生じてしまった。その調整については、5 年度に業種別課題対応コースの実績が出なかったことを踏まえて、その 5 年度の状況を踏まえた 7 年度の予算要求においては、見込件数を大幅に調整をさせていただいたと。そのように、タイムラグがありながら、調整を図っているというところです。

○池田委員

それで、最終的に 10 ページの上のほうの予算額と実際の交付申請額がそれほどずれていない、あるいは、見込件数と交付申請件数がそれほど離れていないというのは、中は凸凹があるのだけれども、これがそろったのは、何かたまたまなのか。あるいは、全体としては、上の数字だけを見ると、ずれていないのかなという感じもするのですが、これはちょっと不思議に思ったのですが、何か理由があるのでしょうか。

○労働基準局

冒頭に御説明を申し上げましたように、この助成金は、3 ページの支給の流れで御説明しましたように、計画を立てていただいて、交付申請を頂くというところで、まずスクリーニングと言いますか、内容が妥当なものだけが交付決定する仕組みになっています。かつ、その意味で、申請までにある程度、都道府県労働局に、こういうことをやりたいのですが、助成金の対象になりますかという事前の御相談をいろいろ頂いている状

況がありまして、御相談の段階で、結果としてはきちんと収まってはいるのですが、年度内に支給する観点から、11月ぐらいに受付を締め切らせていただくということがあります。予算の執行状況を見ながら、間に合うかどうかということも含めて、御相談を受けながら交付決定をしているので、あふれそうなときには、ある程度そこも含めた御説明をすることで、翌年度に回っていたりという状況もあり、年度内にオーバーフローすることが事実上起きないような窓口での相談がなされているところがあります。

○池田委員

ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

そのほかに御質問、御意見等はありませんか。では、島田委員、お願いいたします。

○島田委員

御説明ありがとうございます。この事業自体の全体の名前は長くて、「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」ということなので、この事業に取り組むということは、対象となる人の仕事と生活の調和というものが成り立ってきているよねというものをどこかで見るというものは、含まれているものなのでしょうか。

○労働基準局

「仕事と生活の調和」という言葉自体が、かなり広いものを指すものだとは理解していますが、この事業が端的に対象としているのは、やはり長時間労働の削減です。それと併せて特別休暇の設定なども御支援していますので、様々な個人や家庭の御事情に応じて気がねなく休めるような職場環境づくりと、病気休暇、法律を上回るような子供や家族のための休暇制度の整備といったものも、メニューの一つとしては可能です。労働時間短縮により家にいる時間を増やすことと併せて、個別事情に応じた休暇制度が企業で整備されることによりまして、仕事と生活をバランスさせながら働き続けられる環境の実現という点にも資するものかと考えています。

○島田委員

ありがとうございます。今、おっしゃってくださったような内容を含めたものが、この四つのコースの中で、例えば産業だったり、それから対象となるお仕事があると思いますが、いろいろな方のニーズを含めて、仕事と生活の調和というものが取れるようにデザインされていると。そういう理解でいいでしょうか。

○労働基準局

全体のメニューの中には、今、申し上げたような個人の事情に応じたような働き方ができるような職場環境づくりも含んでいます。

○島田委員

ありがとうございます。私の聞き方はすごく初歩的ですみません。きちんと理解をして、一国民としても、こういったものがよく知られて、企業がもっと使う、社員の一人としても、国民の一人としても、知っていたら、こういうものがあるよと言ってもらうのは、すごく大事だと思うので、そういう意味で初歩的なことかもしれませんがうかがわせてください。

この事業の中で、一番の予算の構造としては、この働き方改革推進支援助成金というものがメインで存在をしていて、今年については予算としては 92 億円になっていることですね。執行率に関しても上がってきていると理解をしています。ただ、先ほど池田先生もおっしゃいましたが、ちょっと凸凹はあれど、全体像としては予定されているような金額が使われていると理解をしました。

ここから、ちょっと具体的な質問になるのですが、もし執行率全体の執行率を含め、かつ、四つデザインされているこのコースそれぞれが意図されたように使われていったとしたら、皆様が予測している、期待しているものとして、やはり労働時間が減っていくだろうと、だから、それをアウトカム指標に入れているという理解でいいですか。

○労働基準局

御質問ありがとうございます。やはり、長時間労働による健康障害の防止というところが、本事業は労災保険のお金も入れているところもあり、一番大事であると考えています。もともと KPI としては、長時間労働の中でも特に長い労働時間ということで、1 週間に 20 時間以上残業、週休 2 日だと 1 日 4 時間残業しているような方々の割合を減らしていきましょと、これをまず KPI として掲げ、そうした取組を企業としてきちんと継続して取り組んでいるかどうかということを、今はアンケートで把握させていただいています。

○島田委員

つまり、それは「週 60 時間以上の」という所ですね。労働時間についても、この週 60 時間以上の残業をしている人に関して、例えば高止まりしたままとか、また戻ってきてしまっているという状況があると思いますが、この事業に、かつ、この助成金をもっともって使ったとしたら、この KPI に置いている、例えば労働時間を削減できていく、週 60 時間以上残業をする人が減っていくという想定なのでしょうか。

○労働基準局

もちろん助成金は、あくまで、世の中に何百万とある事業主の方からすれば、ごく一

部の所に対する御支援ではありますが、特に中小企業の場合には、単純に気合いだけではできないと言いますか、実際に時間を減らそうと思えば何らかの機械を入れなければいけないといった、掛け声や従業員の協力だけでは成し得ないような後押しが必要で、かつ、その投資に対する経済的な基盤も必ずしも十分ではない会社さんが多いことを踏まえますと、私どもの御支援の意味というのはある。もちろん、それ以外にも、世の中全体としての気運の醸成や、それぞれの企業さんの自らの御努力というものも合わせて、働き方改革、長時間労働の削減というものの定着に、政府としても、より一層努めていくつもりです。

○島田委員

ありがとうございます。私がちょっと伝えたいなと思っているのは、やはりいろいろな機会があるし、いろいろな助成金もあるし、こういった労働環境のことや生活との調和というのは、いろいろな要素があるからこそ、この助成金、この事業がある、ここをKPIにする、これをやる、だからこうなるといふ、強い意思というか目的がないと、全部なあなあになっていってしまうのではないかなと思っています。ですので、この事業ではやはりこのKPIを大事にしていくというものが、よりこのアウトカム指標にあると、使ってもらいやすくなるし、やってみようと思うのではないかなと感じます。ですので、これは意見として、そういったアウトカム指標の設定が必要なのではないかなと。

かつ、おっしゃってくださったように、長時間労働がなくなるから何かというのは、なかなか難しい。ポイントは時間の長さではないので。私たち人間には、働きやすさと働きがいの両方が必要な中、やはり目で見えることだけに終始しないでほしいとなったときに、仮にやるのであれば、例えばネガティブ要素で言うなら、仮にですが、メンタルの方の数が、社会情勢とともに、この事業をやりながらどう減ってきているのか、自殺をしてしまう方の数が減ってきているなど。あるいは、マイナス要素のことだけではなくて、こんなことが増えている、例えば余暇を楽しんでいる人たちがこれだけ増えている、生活のWell-being、豊かさを感じている人たちが増えているなど、こういった要素とも絡めながら、アウトカム指標を見ていくと、何かもっと温かいというか夢を見るというか、そういう事業になるのではないかなと思いました。ですので、そういった視点も、もし考えられていたら、是非お願いしたいなと思います。最後のほうは意見になります。ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。続きまして、上山委員、お願いいたします。

○上山委員

ありがとうございます。すみません、ちょっと教えていただきたいのですが、3ページの助成金支給までの流れの所に、助成対象となる取組で、労使協定・就業規則の作

成・変更などがあるのですが、実質的にこういったものの規定や取決めがされていないけれども、運用上は残業などが全然ないような会社が、書面でこういった規定を作ることによって、この補助金、助成金を申請した場合は、実質的に残業が減っていないけれども、補助金を与えられると。そういう形にはなってくるのですよね、きっと。

○労働基準局

御質問ありがとうございます。この助成金の助成対象としては、現在、ある程度残業がある所に減らしていただくというところが、当然、助成対象として必要ですので、もともと、かなり長い36協定上の上限時間を設定している所が、その36協定の上限時間を減らす、そのために一定の就業規則の変更等を行うという、現状、ある程度の長時間残業がある所が、そもそもの入口の要件として掛かっています。

○上山委員

理念は分かるのですが、現実には規定は広めに取っているけれども、実際にはそこまで残業はないという場合もあり得るのではないかと思います。そこはチェックのしようがないという感じでいいのですよね、多分。

○労働基準局

すみません、私からお答えします。委員の御指摘の点についてですが、実際にこの助成金を使って取組効果が期待できる所、こちらを審査をして、交付決定をしていますので、例えばですが、枠だけ長めに取っていて、時間がほとんどない会社さんがやろうとした場合には、そもそも効果が期待できませんので、こういった場合には対象外になるように審査をしています。

○上山委員

そうすると、入口のところで、残業代の実績などは確認されているという話ですかね。

○労働基準局

残業代というよりは、時間がそもそも存在するかということを確認させていただいています。

○上山委員

分かりました。そうすると、アウトカムも比較的分かりやすくなるのではないかと思います。アウトカムの所で、取組効果を検証するために、企業に対するアンケートで状況を把握という形で書かれているのですが、そのアンケートというか、当初、実際に入口のところで残業の実態などを把握されているのであれば、この助成金を交付した後、どれだけ実際に減っているかを具体的な数字で把握するという事は可能なのだ

と思うので、アンケートだけではなくて、具体的な数字である程度アウトカムを設定することは可能になってこないでしょうか。

○労働基準局

委員の御指摘の点も踏まえて、どのようなアウトカムが適切かということを改めて考えさせていただければと思います。

○上山委員

それを議論する場かなと思っていたのですが。後に回してしまうというのは、正直に言って、ここで議論する意味がなくなってしまうような気がするので、できたら、具体的な方策なり方向性を、こういった所で書いてもらうなり出してもらったほうがいいのかなと、個人的には思うのですが。最初の所、現状にしても、「継続して取り組んでいる」と回答した企業の割合を90%以上とするという形、これについては、実際には多分エビデンスは要求しているのですよね、取り組んでいることについての。

○労働基準局

すみません、いろいろなコースがありますので、労働時間なり残業なりの削減一本でやるということではないと思いますが、実際にやりたい成果目標毎の達成の状況、そういう意味での効果があった企業の割合というものについて評価をする、そうしたアウトカムにしていくということは、考えられるかと思っています。先ほども申し上げましたように、全部は回りきれていませんが、翌年度に私どもの職員が助成金を支給した企業を訪問して、事業実施後の労働時間等の状況を確認した上で、更なる助言なども行っていますので、そうした中で把握した実態というものを効果把握とすることも選択肢の一つかと考えています。

○上山委員

もう一回聞きますが、エビデンスは要求されているのですかね。アンケートで「はい」と言っただけだったら余り意味がないかなと思うので、今、企業を回られる際もそうなのですが、実際に資料を出してきちんと確認されている、そういうことでいいのですよね、きっとね。

○労働基準局

まず、申請の段階で一定確認をしています。

○上山委員

申請の段階ではなくて、申請の後の話をさっきからしてるのですが。申請の段階、入口のところでまず確認して、それで助成金をもらって、その後、どうなってますかと、

その結果、アウトカムはどういうふうに出てきていますかということです。その後の結果というのをきちんとエビデンスでフォローされていないのであれば、フォローしていただければという話なのですが。先ほどの話だと、入口のところで、そもそも現況についてはある程度把握されているということであつたので、であれば、助成金を支給した後、事後についても、その入口のところと比較する形というのは可能だと思うので、そういったものに基づいて、具体的な数字でのアウトカムというのを出すことができるのではないですかと、設定することができるのではないですかと言ったのですが。

○労働基準局

先ほどの繰り返しになりますが、実際、翌年度に企業を訪問して、実態を確認させていただいて、アドバイス等もしているという部分がありますので、そうした形で比較をした結果としてのアウトカムを効果として把握することも考えられると思っています。ただ、これは現状として全件回れているわけではないので、ある程度抽出した結果としての評価ということも含めての検討かなとは思っています。

○上山委員

当然、人的な限りはありますので、全件回れという話をしているわけではなくて、実際に支給をされた会社に対して、その後の取組についての資料なりエビデンスなりの提出を要求して、それを検討するということは可能ですよねという話をしたのです。具体的に全部の会社を回るなんて、そんなことは無理に決まっているので。ただし、もらいっぱなしではなくて、その後についてのフォローという形で、入口のところで数字をもらっているのであつたら、もう同じことをずっと言っているのですが、終わった後も数字をもらう形で比較していくことで、より具体的なアウトカムの設定というのはできるのではないのでしょうかという話です。

○労働基準局

今、申し上げましたように、全件というのはなかなかリソースの問題もありますけれども、比較をして実態を把握している所はありますので、それをアウトカムとするということについては、検討させていただければと思います。

○上山委員

だから、全件などという話しは全然していません。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。議論の途中でありますが、コメントシートの記入がまだの方は、記入を進めていただくようお願いいたします。あと 10 分程度でとりまとめに入りたいと思っています。記入が終わりましたら、事務局にお送り、あるいはお渡しいた

できますよう、よろしく願いをいたします。

では、引き続き質疑応答をお願いいたします。それでは、大屋委員、お願いいたします。

○大屋委員

御説明ありがとうございました。先ほど上山委員から、見直すという回答ではなくてというお話があったところについては、取りまとめコメントの際に反映させていただければと思っています。

状況の確認なのですが、まず5ページで、助成対象となる取組に合わせて、このぐらいの上限額を決めていますということを御説明いただいているわけですが、この①～⑤については、社会保険労務士さんなどに頼んで、何か書類を作れば大体できるので、このぐらいの金額だろうと。⑥については、物を買うのだけれども、買う物というのは大体決まっていて、想定価格は分かっているの、これぐらいにしていますと。⑦は、もっと弾力的に、いろいろな設備を買う必要が出てくるだろうから上限額は広めに置いていますという理解でよろしいですか。

○労働基準局

おっしゃるとおりです。①～⑤については、社会保険労務士さんだけではなくて、様々なコンサル担当の方もありますが、外部の方をお招きして、2時間なり3時間なりする講演の費用としては同じぐらいなのかなということで見込んでいます。

○大屋委員

ありがとうございます。それと、全体的な状況なのですが、先ほど来、伺っていると、まずやはり御相談というのはいっぱいあって、その中で実態をお聞きすると、これは改善の効果が出なさそうだなというものについてはお断りをしている。あるいは、必要だという物の値段についても、見た上で、これぐらいだったら適切だろうということで評価をしておられると。そういう形で、要するに入口にはもっといろいろ来ていて、行政のほうで、窓口のほうできちんと前さばきをした結果、このぐらいの支給件数になっていて、しかも、それはお尻の合計の金額を見ながら調整しておられる。だから、もしかしたらというか、基本的に社会的な需要は多分それなりにもっとあって、ただ、行政の側から効果が期待できるものというのに限定していくと、こんな感じですよという理解でよろしいですか。

○労働基準局

効果が期待できるものということと、予算の関係上、年度内に導入していただく必要もあるので、その意味で10月、11月頃までに具体的な内容が詰められる会社さんというところで、一定の件数の制約は起きています。その意味で、相談はもう少し多い状況

です。

○大屋委員

ありがとうございます。ですので、事業全体としては、やはり社会の期待も高く、それに応えているものだと思えます。ただ、11 ページ、12 ページで、コース毎の件数のぶれについて丁寧に御説明を頂きまして、このうちコロナ関連でドカンと増えた分については、これはもう予測できないのでもいいと思いますが、その後、労働時間短縮・年休促進支援コースから業種別課題対応コース及びその前身への移行が進まなかったというのは、非常に大きな原因かなと思います。特に業種別課題対応コースは、要するに、非常に難しい状況にある産業を特定して、そこにおける取組を促進するために、上限金額についても多めに出したという性格ですよ。ですから、いわば特出しに当たるとは思いますが、そこへの移行がうまく進まなかったことについて、どのような理由があるかということは把握しておられるのでしょうか。

○労働基準局

御質問ありがとうございます。一つには、業種別課題対応コースは確かに特出しで上限額を引き上げたところではありますが、そこまで高い物を買わないのであれば、別に労働時間短縮・年休促進支援コースで出てきても構わなかったというところもありまして、建設業などは、両方を使われていたりした状況があります。我々の業界への周知不足等も一因ではあったかと思いますが、そこは事業主さんの判断でもありますので、ちょっと見込みを誤ったかなというのが率直な状況です。

○大屋委員

ありがとうございます。要するに、要する物が助成額 150 万で賄えるような状況であったとすれば、特出しコースを設ける意味は余りなかったということになるわけで、それは積算のミスだということになると思います。

他方で、本当は 250 万にいききたいのだけれども、手続的に面倒くさいなど、先ほどの前さばきのところで厳しく見られるということがあるとすると、それは手続面の改善が必要になってくると思います。更に言うと、事業毎に状況も違うと思いますので、その実態を把握された上で改善に取り組まれるとよいのかなと思いました。これはコメントです。以上です。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。そのほか御意見等はありませんか。よろしいでしょうか。それでは、コメントシートのとりまとめに入っていきたいと思います。提出いただきましたコメントシート、それに加えて、本日のこれまでの御議論における各委員からの御意見を踏まえまして、大屋委員ととりまとめコメント案の作成に入らせていただき

たいと思います。コメント案ができるまで、しばらくお待ちいただければと思います。

(とりまとめコメント案作成中)

○総括審議官(行政改革推進室長)

お待たせしました。それでは、提出いただいたコメントシート等を踏まえたとりまとめコメント案について、この後、事務方から読み上げをさせていただきます。その上で、各委員の間で御質疑等をお願いしたいと思います。まず、とりまとめコメント案の読み上げをお願いいたします。

○会計課長

では、とりまとめコメント案の読み上げをさせていただきます。

労働者の健康で充実した生活の実現等を図るためには、生産性の向上を通じた労働時間の削減や、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができる休息時間の確保が重要であり、これらに向けた企業の取組を推進する本事業の必要性は認められる。

一方で、助成金の支給見込件数と実際の支給件数との乖離が甚だしいコースが複数ある。その理由を検証した上で、乖離の縮小を図るべきである。その際、見込みより実績が著しく少ないコースについては、見込みの適正さに関する検証を前提に、例えば、取組に向けた初期段階での助成や、助成要件の見直しなど、より使い勝手の良いものにしていくことや、より積極的な周知を図る必要がある。また、助成額についても、適正なものになっているのか検証が必要である。このような形で、支給件数と助成額の両方をそれぞれ適正に見込んだ上で予算を要求する必要がある。

助成を受けた企業の取組状況に関する指標については、労働時間の短縮などの成果を確認・把握できるものとする必要がある。その際、労働者の健康の確保や、Well-being の視点も踏まえる必要がある。以上です。

○総括審議官(行政改革推進室長)

今、取りまとめコメント案を読み上げましたが、このコメント案に関して御意見はありませんか。

(意見なし)

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。それでは、このとりまとめコメント案をもちまして、最終的なものとさせていただければと思います。公表に当たっての具体的な記載ぶりについては御一任を頂きますよう、よろしくお願いいたします。

(各委員了承)

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、以上をもちまして、本事業についての公開プロセスを終了させていただきます。
どうもありがとうございました。

それでは、ここで次の事業の準備と合わせて 10 分間の休憩とさせていただき、15 時 50 分過ぎの開始とさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(休憩)