

## (2) 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

### (要旨)

#### (指標の有効性)

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、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合」(以下「指標(話し合い)」という。)について数値目標が設定されている。

今回、指標(話し合い)について、指標の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 事業所アンケート調査の結果、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業所は、設けていない事業所に比べ、時間外労働の削減のための取組及び年次有給休暇の取得促進のための取組を実施している割合が高い。
- ② 事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行った結果、労使が話し合いの機会を設けることは、i) 時間外労働の削減のための取組の実施、ii) 年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。
- ③ 調査した事業者において、労使が話し合いの機会を設けたことにより、労働時間等の設定の改善に結び付いたとする例がみられる。

以上のことから、労使が話し合いの機会を設けることは労働時間等の設定の改善につながるものと考えられ、指標(話し合い)は、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向けた政策効果を把握するために有効なものと考えられる。

### ア 制度の概要

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、指標(話し合い)について数値目標が設定されている。

指標(話し合い)の算定方法は、行動指針において、「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(厚生労働省)により、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合とされている。(注)

指標(話し合い)の数値目標は、平成32年に「全ての企業で実施」とされている。

なお、指標(話し合い)の実績は、図表2-(2)-①のとおり、増加傾向となっており、平成23年に46.3%となっている。

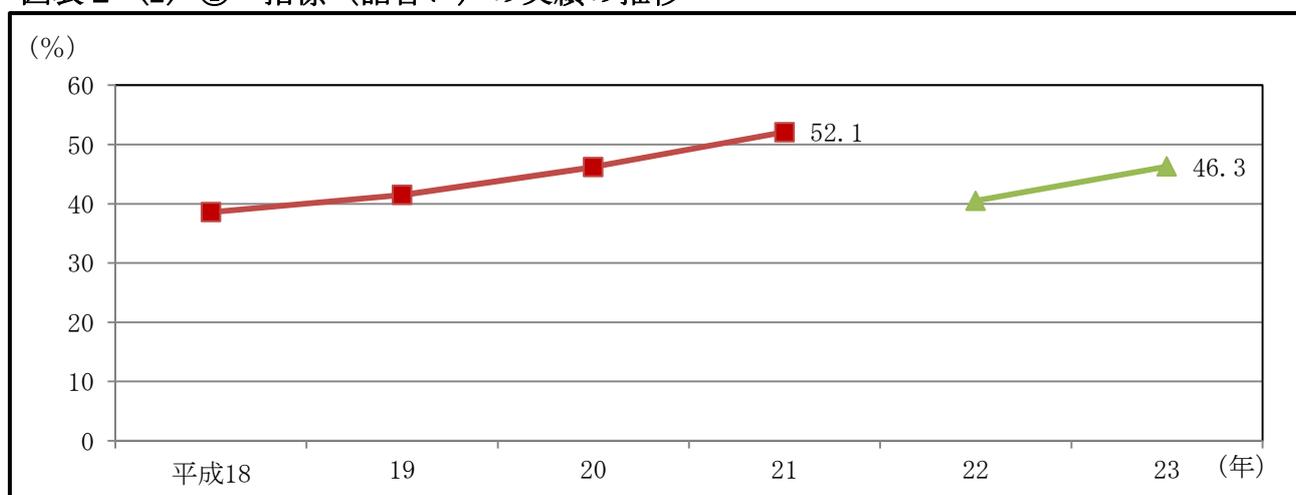
(注) 労働時間等見直しガイドラインにおいて、「労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内における労使の自主的な話し合いに基づいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労

働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話し合いが行われることが必要である。」「事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が重要である。」等、労働時間等の設定の改善においては、労使間の話し合い及びその体制の整備が重要とされている。

労働時間等見直しガイドラインは、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定められている。事業主が講ずべき一般的な措置として、①労使の話し合いの機会の整備、②個別の要望・苦情等の処理、③年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、④所定外労働の削減等が挙げられている。

「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して、労働時間等をより良いものとしていくことをいう。

図表2-(2)-① 指標（話し合い）の実績の推移



- (注) 1 「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。  
 2 同調査では、平成21年以前は、「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされていたが、22年以降は、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされている。  
 3 話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する事項等を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会）での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれるとされている。

## イ 把握する内容及び手法

指標（話し合い）について、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向けた指標の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

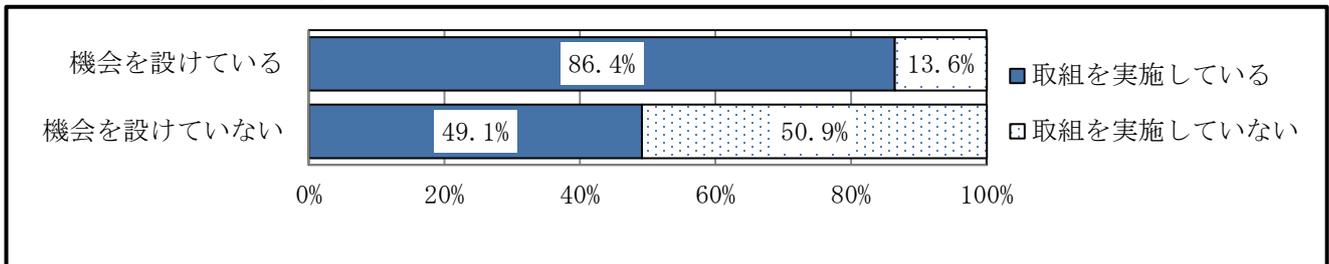
- ① 事業所における労働時間等の設定の改善に係る取組状況に対して、労使が話し合いの機会を設けていること等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果及び事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ② 事業者が労使の話し合いの機会を設けていることにより、労働時間等の設定の改善に寄与する効果について、実地調査により把握・分析した。

## ウ 把握結果

### (7) 労働時間等の設定の改善に係る取組状況

事業所アンケート調査結果により、労使の話合いの機会の有無別に時間外労働の削減のための取組状況をみると、図表2-(2)-②のとおり、労使が話合いの機会を設けている事業所のうち、当該取組を実施しているとするものが86.4%であるのに対し、これを設けていない事業所では、当該取組を実施しているとするものは49.1%にとどまっている。

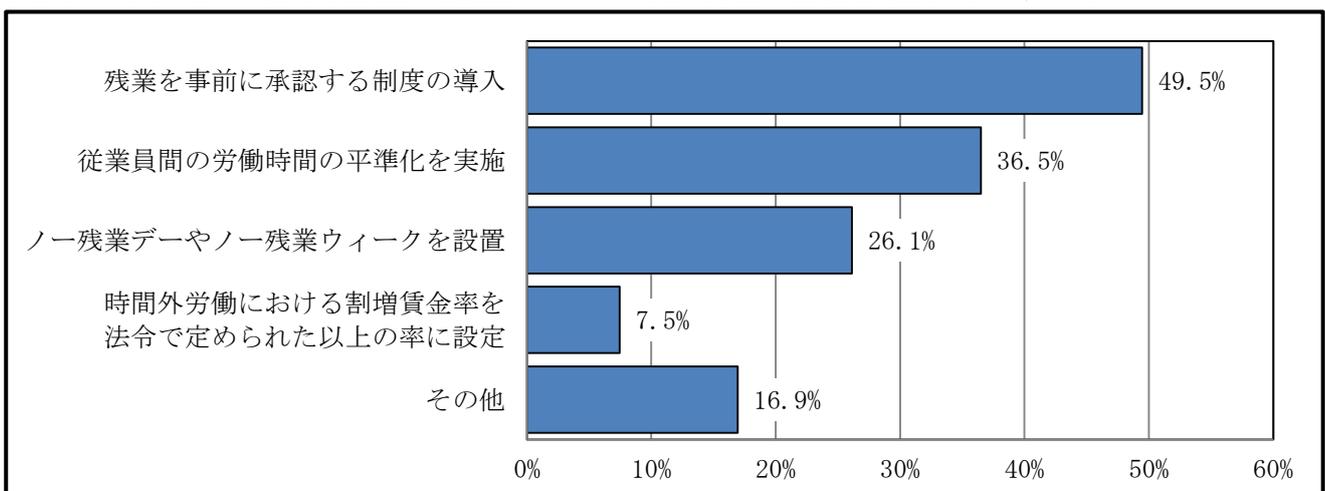
図表2-(2)-② 労使の話合いの機会の有無別の時間外労働の削減のための取組状況 (N=1,800)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

なお、時間外労働の削減のための取組を実施している事業所の取組内容をみると、図表2-(2)-③のとおり、「残業を事前に承認する制度の導入」とするものが49.5%と最も高く、次いで「従業員間の労働時間の平準化を実施」とするものが36.5%、「ノー残業デーやノー残業ウィークを設置」とするものが26.1%となっている。

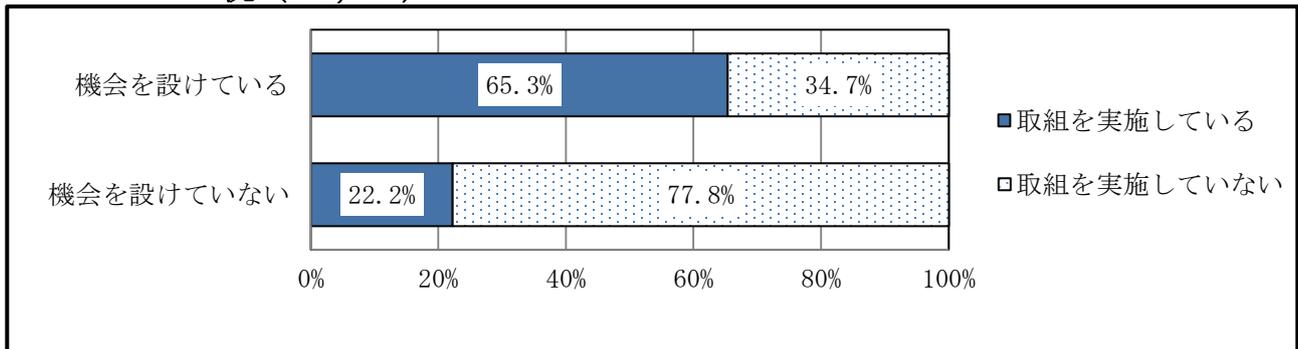
図表2-(2)-③ 時間外労働の削減のための取組内容（複数回答）(N=1,033)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

事業所アンケート調査結果により、労使の話合いの機会の有無別に年次有給休暇の取得促進のための取組状況をみると、図表2-(2)-④のとおり、労使が話合いの機会を設けている事業所のうち、当該取組を実施しているとするものが65.3%であるのに対し、労使が話合いの機会を設けていない事業所では、当該取組を実施しているとするものは22.2%にとどまっている。

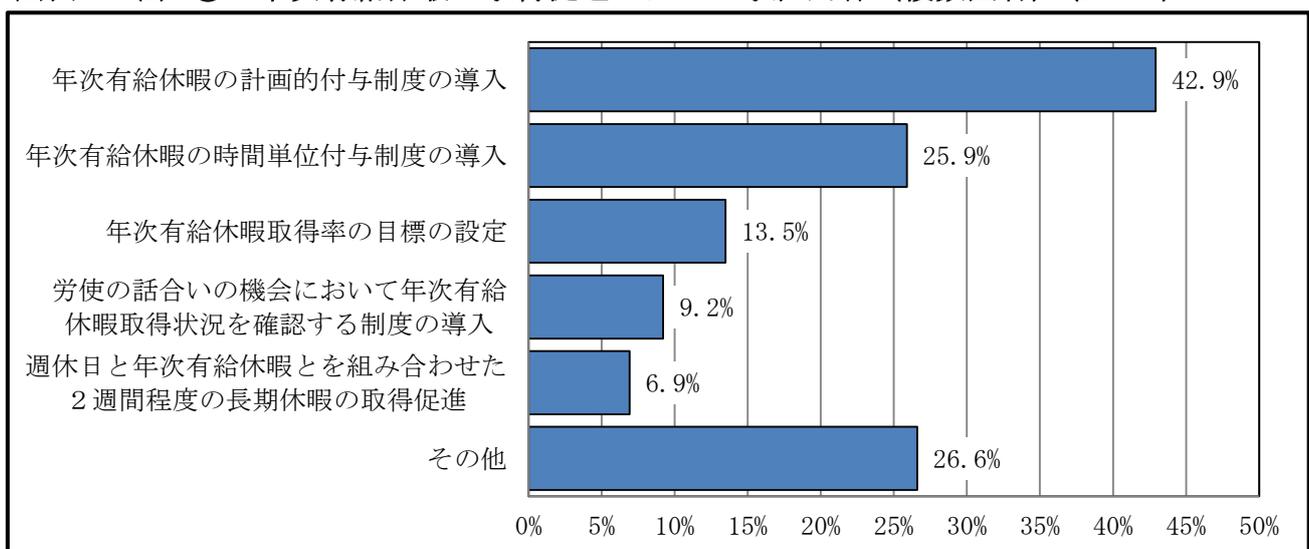
図表2-(2)-④ 労使の話合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得促進のための取組状況 (N=1,787)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

なお、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施している事業所の取組内容をみると、図表2-(2)-⑤のとおり、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」とするものが42.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の時間単位付与制度の導入」とするものが25.9%、「年次有給休暇取得率の目標の設定」とするものが13.5%となっている。

図表2-(2)-⑤ 年次有給休暇の取得促進のための取組内容 (複数回答) (N=705)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

**(イ) 労働時間等の設定の改善に係る取組に対する労使の話合いの機会等への影響**

事業所アンケート調査結果を基に、時間外労働の削減のための取組に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(2)-⑥のとおり、当該取組の実施に対しては、①労使の話合いの機会を設けていること、②所定外労働時間数、③企業全体の従業員数は有意な正の影響がみられる。

この結果から、労使が話合いの機会を設けていることは、時間外労働の削減のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

**図表 2-(2)-⑥ 時間外労働の削減のための取組に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,338)**

説明変数	標準回帰係数
労使の話合いの機会を設けていること	0.66208 ***
所定外労働時間数	0.15962 **
企業全体の従業員数	0.68817 ***
事業所の女性従業員数の割合	0.06364
増収	-0.06619
労働組合あり	0.06367

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。  
 2 目的変数は、時間外労働の削減のための取組の実施である。  
 3 「所定外労働時間数」は、平成 24 年 3 月の従業員一人当たりの平均所定外労働時間数である。  
 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 「事業所の女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する女性従業員数の割合である。  
 6 「\*」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

事業所アンケート調査結果を基に、年次有給休暇の取得促進のための取組に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(2)-⑦のとおり、当該取組の実施に対しては、①労使の話合いの機会を設けていること、②年次有給休暇取得率、③企業全体の従業員数は有意な正の影響がみられる。

この結果から、労使が話合いの機会を設けていることは、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

**図表 2-(2)-⑦ 年次有給休暇の取得促進のための取組に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,289)**

説明変数	標準回帰係数
労使の話合いの機会を設けていること	0.71921 ***
年次有給休暇取得率	0.39993 ***
企業全体の従業員数	0.30528 **
事業所の女性従業員数の割合	0.12927
増収	0.00521
労働組合あり	0.02111

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。  
 2 目的変数は、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施とした。  
 3 「年次有給休暇取得率」は、平成 23 年度の従業員一人当たりの平均年次有給休暇取得率であ

- る。
- 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 「事業所の女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する女性従業員数の割合である。
- 6 「\*」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

#### (ウ) 事業者における労使が話し合いの機会を設けたことによる効果

調査した事業者のうち、労使が話し合いの機会を設けている事業者において、話し合いの機会を設けたことによる効果をみると、図表2-(2)-⑧のとおり、労使が話し合いの機会を設けたことにより、年次有給休暇取得率の向上、所定外労働時間の減少など、労働時間等の設定の改善に結び付いた例がみられた。

図表2-(2)-⑧ 労使が話し合いの機会を設けたことにより労働時間等の設定の改善に結び付いた例

- 年次有給休暇取得率が低調であったことから、全職員を対象に計画年休制度を導入した。同制度は、職員が月ごとに取得したい休暇日をあらかじめ各部署の責任者に報告し、責任者は部署ごとに月の勤務割を調整して休暇を取得させるものであり、これにより、1年で年次有給休暇取得率が約25ポイント上昇した。
- 各課の係長などが出席する連絡調整会議（隔月開催）を通じて、勤務時間の改善等の要望事項や職場での問題点を把握することとしている。同会議において、従業員から公休数を増やしてほしいとの要望があったことから、公休数を5日増やしている。
- 業務の効率化や年次有給休暇取得率の目標値を設定し、目標の進捗状況等について話し合うこととしている。これにより、深夜時間帯の勤務がほとんどなくなり、また、従業員も労働時間は適切に管理すべきもの、短縮することが望ましいものとの認識に変化してきた。
- 長時間労働が常態化していたことを踏まえ、労使が参加する委員会を設置し、同委員会で検討した結果、週1回の定時退社日の設定、各部署における業務の進め方の見直し（会議時間の短縮、資料を定型化することによる資料作成の合理化等）、業務の進め方の見直し例の社内イントラネットへの掲示等の措置を行っている。委員会設置後、所定外労働時間が減少している。
- 職員が複数の業務を身につけることができるように、特定の職員に業務が集中しないようにといった事項について周知を行っている。また、担当者が休暇を取得した場合でも、担当者以外でフォローできるような体制の整備に取り組んでいる。
- 所定外労働時間の削減のため、午後9時までには退社するよう社内で周知を行っており、また、部門ごとに担当者が社内を巡回して午後9時を過ぎても在社している社員に対しては早く退社するよう促している。このような取組により、ほとんどの社員は午後9時までに退社するようになっていることから、効果は挙がっていると考えている。

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、労使が話し合いの機会を設けることは労働時間等の設定の改善につながるものと考えられ、指標（話し合い）は、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向けた政策効果を把握するために有効なものと考えられる。