

実績評価書様式

資料1-1

(厚生労働省24(Ⅲ-1-1))

施策目標名	労働条件の確保・改善を図ること(施策目標Ⅲ-1-1)							
施策の概要	本施策は、労働条件の確保・改善を図ること、労働契約に係るルールの周知を図ること、最低賃金制度の周知を図ることを推進するために実施しています。							
施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)	<p>労働者の方が人たるに値する生活を営むための労働条件を確保することは、とても重要なことです。このため、労働基準法等に基づき労働時間、最低賃金等の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準監督署による事業場への監督指導等を行います。</p> <p>また、個別労働紛争の未然防止、早期解決を図るため、労働者・事業主等に対し、労働契約法等の労働関係法令の教育、情報提供等を実施し、労働契約に関するルールの周知を図ります。</p> <p>さらに、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため、最低賃金法第10条と第15条に基づき地域や産業の状況に応じて設定された最低賃金額、制度等の周知やその履行確保を図ります。</p> <p>【根拠法令等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法(昭和22年法律第49号) ○ 労働契約法(平成19年法律第128号) ○ 最低賃金法(昭和34年法律第137号) 							
予算書との関係 ・関連税制	本施策は、予算書の以下の項に対応しています。 (項)労働条件確保・改善対策費(全部)[平成24年度予算額:1,114,298千円]							
施策の予算額・執行額等 ※「執行額」欄には、独法の運営費交付金は含まない。	区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度要求額	
	予算の状況 (千円)	当初予算(a)	1,274,084	1,270,694	1,220,469	1,070,721	1,114,298	
		補正予算(b)	-32,848	-14,629	-29,750	47,948	0	
		繰越し等(c)	0	0	0	0	0	
		合計(a+b+c)	1,241,236	1,256,065	1,190,719	1,118,669	1,114,298	
	執行額(千円、d)	913,292	853,400	960,653				
執行率(%、d/(a+b+c))	74%	68%	81%					
施策に関係する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称	年月日		関係部分(概要・記載箇所)				
	-	-		-				

測定指標	指標1 労働契約法解説セミナー参加者のうち労働契約法等労働関係法令の理解が進んだと考える人の割合	基準値	実績値					目標値
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	24年度
		-	-	-	95.0%	95.2%		95.0%
		年度ごとの目標値		-	-	70%以上	前年度以上	
	指標2 市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合	基準値	実績値					目標値
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	24年度
		-	83.0%	92.7%	93.2%	90.0%		80.0%
		年度ごとの目標値		80%	80%	80%	80%	
	【参考】指標 賃金不払残業で指導を行い、是正され支払われた金額(1事案が100万円以上のもの)	実績値						
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	-
-		196億円	116億円	123億円	集計中	-	-	

	有効性の評価	指標1、指標2については目標を上回っており、労働契約法セミナーや、市町村の発行する広報誌への最低賃金制度の掲載依頼等の取組が有効であったと評価できます。
	効率性の評価	○指標1について、平成23年度の予算額は、22年度と同水準であるが、23年度のセミナー参加者数は22年度の約1.67倍に増加し、また、セミナー参加者の理解度も向上していることから、効率的に事業運営を行うことができたと評価できます。 ○指標2については、平成22年度に対する平成23年度予算額が減額される中で、ポスター掲示、インターネットによる周知広報を行うのみならず、市町村広報誌への掲載の働きかけを行い、その掲載率について目標値を上回る水準の実績が得られていることから、効率的に事業運営を行うことができたと評価できます。
	評価の総括 (現状分析(施策の必要性の評価)と今後の方向性)	【現状分析】 これまで労働契約法に関するセミナー事業の実施により、労働者等に対する労働関係法令の教育、情報提供等に一定の効果을あげてきました。しかしながら依然として、個別労働紛争の件数も高止まりしています。 また、最低賃金制度は、就業形態の多様化等が進展する中で、賃金の低廉な労働者の労働条件を下支えし、その改善を図るセーフティネットとしての重要な役割を果たしています。このため、改定された最低賃金額については継続した周知の取組が必要です。 【今後の方向性】 今後も、これから労働者になろうとする者も含め、広く労働関係法令の教育、情報提供等を実施することが必要であり、有効かつ効率的な方法であるセミナー方式を継続するとともに、セミナー内容の見直し、セミナー受講者数の増加など質・量の双方において改善を図っていきます。 また、改定後の最低賃金額について法違反が生じることのないよう、引き続きその効果的・効率的な周知を図っていきます。

評価結果の政策への 反映の方向性	予算について	
	税制改正要望について	
	機構・定員について	

学識経験を有する者の知見の活用	-
-----------------	---

参考・関連資料等	【指標1、2、】 関係法令(右記差検索サイトから検索できます) URL: http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/ 【指標1】 関連事業の行政事業レビューシート URL: http://www.mhlw.go.jp/seisaku/jigyo_siwake/dl_rv3/905a.pdf 【指標2】 最低賃金特設サイト URL: http://pc.saiteichingin.info/ 【参考指標】 平成22年度 賃金不払残業(サービス残業)是正の結果まとめ URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001rv80.html
----------	---

担当部局名	労働基準局	作成責任者名	※	政策評価実施時期	平成24年6月
-------	-------	--------	---	----------	---------

※労働契約法については労働条件政策課長 田中誠二、最低賃金の周知については賃金時間室長(参事官) 本多則恵

※労働基準法については監督課長 美濃 芳郎