

実績評価書要旨

平成 14 年 9 月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	1	労働条件の確保・改善を図ること
		法定労働条件の確保・改善を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局監督課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	労働時間、安全衛生基準、最低賃金等の法定労働条件の履行確保を図るため監督指導業務の適正な運営を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
定期監督等の実施状況 (定期監督等の実施件数)	145,041	153,563	146,160	147,773	134,623
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
申告処理の状況 (申告処理件数)	27,850	33,554	35,352	38,743	41,444
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
司法処理の状況 (司法処理件数)	1,264	1,209	1,262	1,385	1,346

2. 評 価

現状分析	<p>定期監督等における法違反事業場数は、平成 9 年以降約 80,000 件台で推移している。</p> <p>申告処理における法違反事業場数は、平成 9 年以降増加傾向で推移し、平成 13 年には約 21,000 件となっている。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>監督指導によって多数の事業場の法違反の是正を図らせているとともに、重大悪質な事案については、司法処分を行っているほか、申告者からの申告を受理した場合には、適切に申告処理を行っており、施策目標の達成に有効である。</p>
総合的な評価	<p>申告処理件数が増加する中で、定期監督、申告処理、司法処分等の実施を通じて労働条件の確保・改善が適切に進められている。</p>

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	1	労働者の確保・改善を図ること
		労働時間対策の推進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局賃金時間課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	労働時間短縮の促進を図ること				
(評価指標)	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13
労働時間の状況(年間総実労働時間等)	1,896	1,868	1,848	1,854	1,843
(評価指標)	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13
助成金の支給状況(労働時間制度改善助成金等の支給件数)					
・労働時間制度改善助成金	-	-	-	-	20
・長期休暇制度基盤整備助成金	-	-	-	-	25

2. 評価

現状分析	<p>年間総実労働時間数は、政府が労基法の改正を伴って本格的に時短に取り組み始めた昭和 62 年の 2,120 時間から着実に減少を続け減少の傾向にある。〔厚生労働省「毎月勤労統計調査」〕</p> <p>平成 13 年度の年間総実労働時間数は 1,843 時間で、前年度の 1,854 時間から 11 時間減少し目標としている 1,800 時間に一步近づいた。うち、所定外労働時間数についても前年度の 140 時間から 133 時間に減少している。一方、1 年前のデータとなるが平成 12 年の年次有給休暇の取得率は、49.5% (平成 11 年 50.5%)〔就労条件総合調査、賃金労働時間制度等総合調査〕と低下した。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>対象別(個別事業主、事業主団体)に個々の施策手段は計画的に実行されており、</p>

有効に機能していると考える。労働時間短縮を目的とした助成金の1つである長期休暇制度基盤整備助成金については、平成13年度は25団体（構成事業場数9,783）に対して支給した。構成事業場における年次有給休暇取得率は事業開始前には40.0%であったものが、終了時には45.0%に上昇するなど、労働時間短縮に向け少しずつではあるが着実に効果をあげている。また、これらの助成金の支給に加え、事業主等に対し労働時間に関する制度改善の取組に関する研修、事業場における労働時間短縮の阻害要因の分析・把握、専門家からの助言・指導等を行ったことにより、変形労働時間制等を導入し所定外労働時間を短縮した事業場が相当数みられることから、これらの施策は全体としては有効に実施されている。

総合的な評価

年間総実労働時間は減少していることから、個々の施策手段は妥当であると考えられる。しかしながら、1,800時間という目標が未達成であることから、更に効率的に年次有給休暇の取得率向上及び所定外労働削減のための取組を促進する必要がある。特に年次有給休暇取得促進のための一助として長期連続休暇の取得促進に係る措置の充実が必要である。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	1	労働条件の確保・改善を図ること
		賃金対策の推進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局監督課労働条件確保改善対策室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標1	未払賃金の立替払制度の適正な運営を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
立替払制度の運営状況(立替払件数) (単位:件)	1,636	2,406	2,773	3,538	3,900
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
立替払制度の運営状況(支給労働者数) (単位:人)	27,489	42,304	46,402	51,437	56,895
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
立替払制度の運営状況(立替払額) (単位:百万円)	10,867	17,335	20,149	20,792	25,565

2. 評価

現状分析	<p>本制度は、本制度の要件に該当する労働者から申請があれば、調査の上、立替払を行うものであることから、申請件数は、必然的に雇用経済情勢に大きく左右されるものであり、昨今の厳しい雇用経済情勢の下、本年度も多数の労働者から申請がなされ、立替払の実績が急増している。</p> <p>立替払件数、支給労働者数は、平成9年度以降増加傾向で推移しており、また立替払額についても、本年1月に立替払の限度額の上限が引き上げられたこともあり、同様に増加傾向で推移している。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>本制度により、企業倒産時における賃金未払事案の多くが立替払されていることから、施策目標の達成に有効である。</p>
総合的な評価	<p>昨今の厳しい雇用経済情勢の下、毎年度過去の実績を更新している現状においては、</p>

本制度が担う役割はより重要性を増しており、本制度は、企業倒産により賃金の支払を受けられないまま退職を余儀なくされた労働者に対し、未払賃金のうち一定範囲のものを国が事業主に代わって立替払することにより、労働者の生活の安定を図るとい
う雇用のセーフティネットとしての機能を果たしている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	2	労働者の安全と健康の確保を図ること
		事業場における安全衛生水準の一層の向上を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局安全衛生部安全課・労働衛生課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	安全衛生に関する自主的な取組を推進すること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
労働安全衛生マネジメントシステム普及 促進事業利用状況(指針説明会実施回数)	-	-	7	-	5
(指針説明会受講者数)	-	-	1,000	-	165
実績目標 2	小規模事業場に対する安全衛生水準向上の支援を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業 の利用状況(登録団体数)			88	93	82
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
地域産業保健センターの利用状況 (相談件数)	30,951	26,850	36,265	44,115	49,635
(訪問指導事業場数)	7,785	9,279	10,021	10,819	11,422
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
産業医共同選任事業の利用状況 (利用事業場数)	546	1,344	2,189	2,648	2,924

2. 評 価

現状分析
労働安全衛生マネジメントシステムについては、平成12年度労働安全衛生基本調査によると、事業所規模1000人以上の事業所では導入している事業所が25.7%、導入していないが今後導入予定ありの事業所が72.2%であるにもかかわらず、300人未満の事業所では導入している事業所が17.4%以下、導入していないが今後導入予定ありの事業所が31.8%以下であることから、大企業を中心として導入が進みつつある

ものの中小規模事業場においては必ずしも導入が図られていない。

また、同調査によると、労働者 1,000 人当たりの業務上災害による被災率については、事業所規模 1000 人以上の事業所では 3.57 であるにもかかわらず、300 人未満の事業所では 11.31 以上である。

他方、定期健康診断有所見率を事業場規模別に見ると、事業場規模 1,000 人以上 39.09 %、300 ~ 999 人 41.99 %、100 ~ 299 人 45.32 %、50 ~ 99 人 48.37 %、~ 49 人 51.14 %となっている。

これらのことから、小規模事業場における安全衛生水準については、大規模事業場に比べ概して低い状況にある。

施策手段の適正性の評価

現在講じている手段については、労働安全衛生マネジメントシステム普及促進事業の指針説明会では、平成 11 年度、平成 13 年度の全ての説明会において参加者が定員に達していること、産業医共同選任事業を利用した事業場において健康診断受診率が向上しており、また利用事業場数も年々増加していること等から、現在講じている手段については一定の効果をあげており、施策目標を達成するために有効である。また、それぞれの手段が適切に役割分担されて講じられている。

総合的な評価

安全衛生に関する自主的な取組、小規模事業場に対する安全衛生水準向上の支援に係る施策は、一定の効果をあげており、目標の達成に大きく寄与している。今後とも、現状分析、事業場のニーズ等を踏まえ、必要に応じて検討を行いつつ、事業を進めていくべきである。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	2	労働者の安全と健康の確保を図ること
		産業安全対策の推進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局安全衛生部安全課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	重点対象分野における労働災害防止を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
専門工事業者安全管理活動等促進事業の利用状況等					
(安全管理計画作成研修会開催回数)	174	186	176	169	174
(安全管理計画作成研修会参加者数)	6,200	6,510	6,160	5,915	6,090
(経営首脳者安全衛生セミナー開催回数)	298	248	262	274	280
(経営首脳者安全衛生セミナー参加者数)	13,118	10,912	11,528	12,056	12,320
(安全衛生教育実施回数)	618	690	650	643	641
(安全衛生教育参加者数)	18,572	20,700	19,500	19,290	19,230
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
木造家屋等低層住宅建築工事安全対策推進モデル事業の利用状況等					
(教育研修会開催回数)	49	64	74	71	60
(教育研修会参加者数)	3,352	3,186	3,466	3,836	2,809
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小総合工事業者指導力向上事業の利用状況等					
(新任現場所長研修会開催回数)	-	77	107	104	143
(新任現場所長研修会参加者数)	-	2,800	4,100	3,641	4,412
(店社安全衛生管理担当者研修開催回数)	-	81	105	109	106
(店社安全衛生管理担当者研修参加者数)	-	4,000	5,200	5,024	4,592
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
機械の包括的安全基準普及促進事業の利用状況等					
(リスクアセスメント教育開催回数)	-	-	-	-	8
(リスクアセスメント教育受講者数)	-	-	-	-	325

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
交通労働災害防止対策推進事業の利用状況等 (個別指導件数)	2,250	2,362	2,281	2,767	2,921

2. 評価

現状分析	平成 12 年の労働災害発生状況では、業種別では建設業での死亡者数が全業種の約 4 割を占め、起因物別では機械による災害での休業 4 日以上の死傷者数が約 3 割を占め、また、型別では交通事故による災害の死亡者数が約 3 割を占めているところであり、これらの労働災害が多発している分野での労働災害防止対策の普及・活用促進が引き続き必要である。
施策手段の適正性の評価	上記 1 の研修会等の実施に当たっては毎年定員に達する参加がなされていることから、現在講じている手段については、十分に活用されており、施策目標を達成するために効果的である。また、それぞれの手段が適切に役割分担されて講じられている。
総合的な評価	産業安全対策の推進を図るためには、適切な施策が実施されている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	2	労働者の安全と健康の確保を図ること
		労働衛生対策の推進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局安全衛生部労働衛生課
	関係課	労働基準局安全衛生部化学物質調査課

1. 現状分析

実績目標 1	じん肺等職業性疾病及び化学物質に係る健康障害の予防を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職業性疾病の予防推進状況 (衛生管理特別指導件数)	789	689	676	636	集計中
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
化学物質管理支援事業の利用状況 (化学物質管理者研修受講者数)				6,175	4,362
実績目標 2	心の健康づくりを含めた健康の確保及び産業保健に対する支援を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小規模事業場における心とからだの健康づくり(THP)の普及状況 (指導の実施事業場数)				822	1,385
(指導の実施対象者数)				29,047	37,907
(小規模事業主THP体験研修実施回数)				191	220
(小規模事業主THP体験研修参加人数)				2,964	2,596
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
メンタルヘルス指針の普及状況 (研修事業開催回数)					79
(研修事業参加人数)					6,057
(モデル事業事業場数)					52
(モデル事業指導回数)					446
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
産業保健推進センターの利用状況 (産業保健スタッフに対する研修の実施回数)	752	1,091	1,354	1,640	1,738
(事業者等からの相談件数)	5,010	6,725	8,317	11,362	9,162

2. 評価

現状分析

我が国の職業性疾病による被災者は年々減少しているものの、依然として腰痛等の負傷に起因する疾病（平成 13 年 5,652 人）や、じん肺症（平成 13 年 982 人）等の職業性疾病は後を絶たない状況にある。一方、労働者の健康状況については、一般健康診断の結果何らかの所見を有する労働者が 4 割を超え、年々有所見率が増加しているとともに、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合も 6 割を超えている（平成 9 年労働者健康状況調査報告）。

施策手段の適正性の評価

現在講じている手段については、例えば、メンタルヘルス指針のモデル事業場において心の健康づくり計画の策定率が 5 割を超えるなど適正に行われている。また、産業保健推進センターにおける産業保健スタッフに対する研修回数も年々増加しており、施策目標を達成するために有効である。また、それぞれの手段が適切に役割分担されて講じられている。

総合的な評価

労働衛生対策の推進を図るため実施している各施策については、十分活用されており、目標の達成に大きく寄与している。今後とも、現状分析等を踏まえ、必要に応じて検討を行いつつ、事業を進めていくべきである。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	2	労働者の安全と健康の確保を図ること
		国際化に対応した安全衛生対策の推進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局安全衛生部計画課国際室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	国際安全衛生センターを通じた労働安全衛生水準の向上を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
開発途上国研修協力事業実施状況 (研修員の受入人数)	-	-	96	102	115

2. 評 価

現状分析
<p>発展途上国における安全衛生水準については労働災害発生状況・職業病発生状況等の指標が考えられるが、これらについては未だ十分な統計が整備されていない国があり、一概には評価できないが、安全衛生意識及び技術の向上が必要であると考えられる。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>(1) 途上国において民間企業の安全衛生相談に対応しているのは当該国の安全衛生団体及び関係する専門家であり、当該団体職員等の資質を向上させることにより当該国の民間企業の安全衛生水準の向上に資するものとなっている。</p> <p>(2) 本施策は、発展途上国の安全衛生団体職員を日本に招へいし、安全衛生技術を賦与するものであり、発展途上国における安全衛生水準の向上に着実に寄与するものである。平成11年度の事業開始以来、平成13年度までに16研修コースに対して10ヶ国14地域より計313名を招へいし、技術移転を行ったところであり、研修生を送り出した発展途上国の安全衛生団体より高く評価されている。</p> <p>(3) 安全衛生技術は多岐に渡るため、研修内容がそれらを十分にカバーするよう関係国のニーズを聴取しつつ随時見直している。</p> <p>(4) 途上国政府に対する技術協力は JICA により、途上国の民間安全衛生団体に対する安全衛生技術協力は本事業により行われており、両施策により、途上国の官</p>

民に対して安全衛生技術を伝達し、当該国における安全衛生水準の向上を図っている。

これらのことから、現在講じている手段は有効である。

総合的な評価

本事業は、海外進出した我が国の企業が進出先国で十分な安全衛生水準のもとで操業できるように、当該国の安全衛生団体等の能力を向上させることを目的として実施している。当該国の安全衛生団体の評判も良く、また新たな研修コースの要望があるなど高い期待が寄せられており、適切な施策が講じられている。

今後とも研修内容がよりニーズに合ったものとなるよう検討を行いつつ、事業を進めていくべきである。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	3	労働災害に被災した労働者等の公正な保護を行うとともに、労働者の福祉の増進を図ること
		労災保険給付の適正な処理を行うことにより、被災労働者等の保護を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局労災補償部労災管理課
	関係課	労働基準局労災補償部補償課

1. 現状分析

実績目標1	療養（補償）給付等の適正な給付を図ること				
（評価指標）	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
休業（補償）給付額（百万円）	135,822	133,069	129,056	127,647	集計中
傷病（補償）年金額（百万円）	44,068	42,681	40,649	38,792	集計中
障害（補償）年金額（百万円）	145,610	149,216	150,673	151,387	集計中
障害（補償）一時金額（百万円）	59,724	56,447	53,661	50,309	集計中
遺族（補償）年金額（百万円）	180,664	184,224	186,489	187,694	集計中
遺族（補償）一時金額（百万円）	6,984	6,436	5,742	5,919	集計中
葬祭料（百万円）	2,369	2,204	2,235	2,156	集計中
介護（補償）給付額（百万円）	5,211	5,520	5,700	5,818	集計中
第三者求償件数（件）	14,232	14,790	13,619	13,683	集計中

2. 評 価

現状分析	労働災害が毎年発生する状況の下、被災された労働者やその遺族の方に対し、療養（補償）給付等の適正な支給を行うことにより、保護を図っている。
施策手段の適正性の評価	被災労働者及び遺族に対しての保護を目的として、療養（補償）給付等の保険給付を行っており、これらは目的の達成のための有効な手段として機能しているところである。
総合的な評価	現在、施策目標はおおむね達成しているものと考えている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	3	労働災害に被災した労働者等の公正な保護を行うとともに、労働者の福祉の増進を図ること
		被災労働者の円滑な社会復帰を促進すること
担当部局・課	主管課	労働基準局労災補償部労災管理課
	関係課	労働基準局労災補償部補償課

1. 現状分析

実績目標 1	義肢等補装具の適正な支給を行うこと				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
義肢等補装具の支給件数	9,584	9,463	8,753	8,393	集計中
実績目標 2	アフターケアの適正な実施を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
アフターケアの実施件数	164,132	199,957	218,903	268,544	集計中

2. 評 価

現状分析	労働災害が毎年発生する状況の下、被災された労働者及びその遺族の方に対し、義肢等補装具の適正な支給、アフターケアの適正な実施により、被災労働者の円滑な社会復帰の促進を図っている。
施策手段の適正性の評価	被災労働者の円滑な社会復帰の促進を目的として、義肢等補装具の支給、アフターケアを行っており、これらは目的の達成のための有効な手段として機能しているところである。
総合的な評価	現在、目標はおおむね達成しているものと考えている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	3	労働災害に被災した労働者等の公正な保護を行うとともに、労働者の福祉の増進を図ること
		被災労働者及びその家族の援護を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局労災補償部労災管理課
	関係課	労働基準局労災補償部補償課

1. 現状分析

実績目標 1	労災就学等援護費の適正な支給を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
労災就学等援護費の支給実績 (支給件数)	43,724	50,266	47,144	47,028	集計中

2. 評 価

現状分析	労働災害が毎年発生する状況の下、被災された労働者やその遺族の方に対し、労災就学等援護費の適正な支給を行い、被災労働者及びその家族に対しての援護を図っている。
施策手段の適正性の評価	被災労働者及びその家族の援護を目的として、労災就学等援護費の支給を行っており、これらは目的の達成のための有効な手段として機能しているところである。
総合的な評価	現在、目標はおおむね達成しているものと考えている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	4	勤労者生活の充実を図ること
		勤労者の財産形成の促進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局勤労者生活部企画課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	勤労者財産形成制度の活用促進を図ること				
(評価指標) 勤労者財産形成促進制度の活用状況(財形貯蓄残高)(単位:百万円)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	18,839,979	18,918,413	18,930,081	19,031,397	18,702,342
(評価指標) 勤労者財産形成促進制度の活用状況(財形融資残高)(単位:百万円)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	1,292,152	1,208,142	1,169,656	1,354,545	1,535,803

2. 評 価

現状分析
<p>財形貯蓄残高は、金利が著しく低い状態で推移していること等に起因する新規契約の減少、住宅建設等に伴う払出しの増加により減少傾向が見られる。</p> <p>一方、財形融資残高は、平成11年度に制度改善を行い貸付利率を引き下げたことにより、増加傾向が見られる。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>関係機関の協力を得ながら、勤労者に対して個々に加入勧奨を行うことにより、勤労者財産形成促進制度の普及啓発、活用促進を図っているところであり、財形融資残高は、平成12年度においては184,889百万円の増加、平成13年度においては181,258百万円の増加と、近年増加傾向にある。</p> <p>よって、本制度の普及啓発、活用促進により、持家の取得等勤労者の計画的な財産形成が図られており、本事業は施策目標の達成に有効であるといえる。</p>
総合的な評価

財形貯蓄残高については、主として金利の低下等の外生的要因により減少傾向が見られるが、財形融資残高については、平成11年度に制度改善を行い貸付利率を引き下げたこと及び勤労者財産形成促進制度利用促進のための周知・広報活動を行ったことにより、財形融資残高については、平成12年度、平成13年度と直近の2年度において連続して増加しており、おおむね順調な活用状況にある。

今後は、現在のような低金利の下でいかに財形貯蓄制度の活用促進を図るかが課題である。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	4	勤労者生活の充実を図ること
		中小企業における退職金制度の普及促進を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局勤労者生活部勤労者生活課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	中小企業退職金共済制度の普及促進を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小企業退職金共済制度の普及状況 (共済契約者数)(単位:件)	567,536	569,405	578,828	591,139	593,299
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小企業退職金共済制度の普及状況 (被共済者数)(単位:人)	4,860,363	4,860,416	4,918,150	4,984,001	4,974,078

2. 評 価

現状分析
「平成9年退職金制度・支給実態調査報告」(旧労働省)によると30～99人規模の企業における退職金制度の普及率は85.7%となっており、1,000人以上規模の企業の普及率(99.5%)と比べると依然低い状況である。
施策手段の適正性の評価
中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。
簡便で中小企業の加入が容易な本制度を勤労者退職金共済機構に安定的に運営させるほか、本制度においては掛金助成制度や税制の優遇措置等が講じられているところである。
本制度を普及することで、独力で退職金制度を設けることが困難な中小企業においても退職金制度を確立することが可能となることから、施策目標の達成に有効であるといえる。

総合的な評価

近年の経済社会情勢の変化に伴い退職金制度を見直す動きも見られるものの、未だ多くの企業が退職金制度を設けており、退職後の所得確保等その果たす役割は依然として大きいものがある。

しかしながら、「平成9年退職金制度・支給実態調査報告」(旧労働省)によると30～99人規模の企業における退職金制度の普及率は85.7%となっており、1,000人以上規模の企業の普及率(99.5%)と比べると依然低い状況であり、中小企業における退職金制度の普及状況は未だ十分とは言えない。

中小企業における退職金制度の普及が進むよう、簡便で中小企業の加入が容易な中小企業退職金共済制度を勤労者退職金共済機構に安定的に運営させるほか、掛金助成制度や税制の優遇措置等本制度のメリットの周知を図ることにより、引き続き、本制度の普及促進を図ることとする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	4	勤労者生活の充実を図ること
		自由時間の充実等勤労者生活の充実を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局勤労者生活部勤労者生活課 労働基準局勤労者生活部企画課労働金庫業務室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標1	勤労者のボランティア活動への参加等自由時間の充実を図ること				
(評価指標) 勤労者マルチライフ支援事業の実施状況	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
・ 参加者数(セミナー・ガイダンス、体験プログラム等への参加者数)	-	-	-	-	5,540
(評価指標) 勤労者マルチライフ支援事業の実施状況	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
・ 広報・啓発、情報提供活動(ポスター等の配布数)	-	-	-	-	106,434
(ボランティア情報収集・提供件数等)	-	-	-	-	9,140
実績目標2	中小企業勤労者の総合的な福祉の充実を図ること				
(評価指標) 中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員数(単位:人)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	659,391	712,912	764,166	778,972	786,798
(評価指標) 中小企業勤労者福祉サービスセンターの国庫補助団体数	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	102	116	126	132	135
実績目標3	労働金庫の健全性確保のための施策を推進すること				
(評価指標) 全労働金庫に対する検査実施状況(検査実施率)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	3 8 %	2 2 %	2 2 %	3 1 %	5 2 %

2. 評 価

現状分析
(勤労者のボランティア活動への参加について)

近年の終身雇用や年功賃金を中心とする雇用慣行が変わりつつあり、これまでの職縁を中心とするつながり意識が多様化しつつある。また、地域では、高齢者の介護、環境保全、地域の活性化等の問題解決の担い手として個々人のボランティア活動が求められている。しかし、平成12年度に厚生労働省が実施した調査（「企業および勤労者のボランティア活動に関する調査」）によれば、調査対象の勤労者のうち約70%がボランティア活動に関心を持っているにもかかわらず、時間的制約や情報不足等を理由に、実際にボランティア活動に参加しているのは15%程度という結果となっている。

（中小企業勤労者福祉サービスセンター事業について）

昭和63年度の事業開始以来、補助対象団体数、会員数ともに伸び続けている。

ただし、平成13年度における各サービスセンターの総会員数（約79万人）は、中小企業従業者数（2,703万人）（「中小企業白書」2002年度版）の3%程度にすぎず、大半の中小企業勤労者は本事業の恩典を受けていない。

（労働金庫について）

労働金庫については、全般的に健全性が維持されているが、長引く景気低迷により、他業態の金融機関においてはリスク管理債権比率が高くなるなど経営が全般的に悪化する傾向にある中で、引き続きその健全性の維持に努める必要がある。

施策手段の適正性の評価

（勤労者のボランティア活動への参加について）

上記厚生労働省の調査（「企業および勤労者のボランティア活動に関する調査」）によれば、ボランティア活動を始める条件として、「自分ができる内容のものが見つければ」（71.2%）、「時間ができれば」（65.2%）、「ボランティア活動を体験する機会があれば」（27.7%）、「周囲の理解が得られれば」（12.0%）（複数回答）等を挙げる勤労者が多い。すなわち、勤労者のボランティア活動参加のためには、勤労者向けのボランティア活動情報や受入団体情報の提供、きっかけづくりのための機会の提供とともに、企業がボランティア活動を前向きに捉え、参加の風土をつくることも重要である。

勤労者マルチライフ支援事業は、事業主団体及びNPO・ボランティア関係団体の連携の下での企業及び勤労者への啓発活動、企業担当者とNPO・ボランティア関係団体とのネットワークの構築を通じたボランティア情報の提供、セミナー・ガイダンスの開催、体験プログラムの実施等により、勤労者がボランティア活動に参加しやすい環境整備を図るものである。このように、勤労者のボランティア活動への参加に向けた環境整備を図ることは、勤労者が関心のある職場外の多種多様な活動に参加するきっかけとなり、自由時間の充実に資するものであることから、施策目標の達成に有効であるといえる。

（中小企業勤労者福祉サービスセンター事業について）

多数の社員を有し全国的な展開を図る大企業と異なり、中小企業は地域社会と密接な関係を持っていることから、中小企業勤労者の福祉の向上については、中央で一元的に指示、運営するのではなく、地域の実情に合わせて推進する必要がある。このような観点から、本事業は、市区町村がサービスセンター事業に積極的に関与し、地域の実情に合わせて事業が実施されることにより、中小企業勤労者の福祉の一層の向上を図ろうとするものである。

サービスセンターの設置数は、昭和63年度の事業開始以来、会員数と並んで伸び続けており、平成13年度で135団体を補助対象としているところである。

したがって、サービスセンターの設立時に自主運営が可能となるまでとして厚生労働省が補助を実施することにより、市区町村におけるサービスセンターの設立支援を促進する本事業は、施策目標の達成に有効であるといえる。

(労働金庫について)

検査実施率の向上(平成11年度は22%、平成12年度は31%、平成13年度は52%)により、労働金庫は他の金融業態と比較してリスク管理債権比率が低い状況を維持することができている。よって、労働金庫に臨検して、資産査定や法令遵守体制等についての検査を実施し、所要の改善命令を発する現行の検査手法は有効かつ適正な手法である。

総合的な評価

(勤労者のボランティア活動への参加について)

平成13年度は、勤労者マルチライフ支援事業の初年度であり、ボランティア活動に係る勤労者や各地域のニーズの把握と、受入団体の把握、ボランティア情報の収集・提供、企業・勤労者・ボランティア受入団体等のキーパーソン間のネットワーキング、きっかけづくりとなるガイダンスや体験プログラムの実施、ポスター等を活用した広報啓発活動等事業運営の基礎固めを中心に行った。本年度は、これらをベースに活動の年と位置付け、地域の実情に合った形で各種勤労者向けプログラムの提供や、ボランティア活動を希望する勤労者とボランティア団体との結びつけ等、更なる取り組みを行っていくこととしている。

(中小企業勤労者福祉サービスセンター事業について)

平成13年度における各サービスセンターの総会員数(約79万人)は、中小企業従業者数(2,703万人)(「中小企業白書」2002年度版)の3%程度にすぎず、大半の中小企業勤労者はサービスセンター事業の恩恵を受けていないことから、今後とも、本事業の実施地域の拡大を図る必要がある。

なお、本補助金の趣旨や昨今の厳しい財政事情を考慮すると、今後もサービスセンター事業の実施地域の拡大を図るためには、すべての団体にこれまでどおりの補助を継続していくことは困難な状況にあるため、各サービスセンターの改革を進め、国庫補助から自立化させる必要がある。

(労働金庫について)

労働金庫に対する検査実施率の向上を図ることにより、労働金庫の健全性を確保できている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	6	安定した労使関係等の形成を促進すること
		円滑な政労使コミュニケーションの促進を図ること
担当部局・課	主管課	政策統括官付労政担当参事官室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標1	産業労働懇話会等各種会議を開催すること				
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
開催回数(産業労働懇話会)	4	1	3	3	1
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
開催回数(多国籍企業労働問題懇談会)	2	1	0	0	2
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
開催回数(中小企業労働福祉推進会議)	4	5	0	3	2

2. 評価

現状分析
<p>社会経済の円滑な発展のためには、労使間における対話や、それを通じて共通認識の醸成が必要である。労使間においては、様々な課題に対応して、産業レベル、企業レベル等で様々な取り組みが行われている。社会経済全般に係る事項や政府の施策に係る事項については、政府や学識経験者を交えた意見交換の場を設けることが必要である。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>社会経済全般にわたる話題については政労使の共通認識を醸成する場として、政府が労使及び学識経験者のトップレベルの意見交換を行う産業労働懇話会を開催した。また、多国籍企業に関する労働問題及び中小企業の労働福祉に関しては、それぞれの分野において、関係労使によるより具体的な意見交換が必要であることから、それぞれ意見交換を行う、多国籍企業労働問題連絡会議と中小企業労働福祉推進会議を開催した。これらはそれぞれ会議開催の必要性の高いところに適切になされたものである。</p>
総合的な評価
<p>(産業労働懇話会)</p> <p>労使の対話においてはハイレベルな意見交換も重要であり、政策的課題における労使の共通認識の形成や、政府が各種の政策を進める上で効果があった。</p> <p>13年度は諸般の事情により、「当面の諸問題について」を議題に1回しか開催しなかったが、時機を捉えもう少し頻繁に開催する必要がある。</p>

(その他の会議)

13年度は予定通り開催し、OECD 多国籍企業ガイドライン、厚生労働省主要施策等を議題に、有意義な意見交換が行われた。

今後さらに活発な意見交換が行われるよう、議題の選定等会議の運営について工夫をする必要がある。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	6	安定した労使関係等の形成を促進すること
		集团的労使関係のルールの確立及び普及を図ること
担当部局・課	主管課	政策統括官付労政担当参事官室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	労働組合法及び労働関係調整法に関してその適正な実施を図るため指導・啓発を図ること。					
(評価指標)	項目 \ 年	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13
	・争議件数	1,334	1,164	1,102	958	884
	・損失日数	110,171	101,508	87,069	35,050	29,101
(備考)	・ 数値は「労働争議統計調査年報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)」から引用。					

2. 評 価

現状分析	<p>近年、労働組合の組織率の低下する中、全国的に影響を及ぼすような大企業での集团的労使紛争は減少し、一方、個別労働紛争が増加している状況である。しかしながら、一部の中小企業などにおいては、憲法で認められた団結権、団体交渉権等の労働基本権を侵害するような形での集团的労使紛争が、いまだ発生しているところである。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>労働組合法及び労働関係調整法が施行されてから約 50 年近く経過しており、上記のような現状を踏まえるならば、国による統一的な指導・啓発を行うというより、地域の労使関係の安定に主眼においた都道府県による指導啓発の方が、法の理解を促進させる意味で有効であると考ええる。</p> <p>都道府県においては、地域の労使関係の安定を主眼をおき、適宜、法の指導啓発を図り、国においては、基本的な考え方を示すとともに、都道府県の施策について一定の助成を与えるという役割分担は、適正と考える。</p>
総合的な評価	<p>労使関係の安定は社会や経済の発展の基礎となるものであることから、引き続き目</p>

標の達成に向け施策の促進を行う。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	6	安定した労使関係等の形成を促進すること
		集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること
担当部局・課	主管課	中央労働委員会事務局総務課
	関係課	中央労働委員会事務局審査第一課、審査第二課、審査第三課、調整第一課、調整第二課及び調整第三課

1. 現状分析

実績目標 1	不当労働行為事件の迅速かつ適切な解決・処理を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
不当労働行為事件の処理日数(手段別段階別平均所要日数)					
(別表 1)					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
不当労働行為事件の係属・処理状況(前年繰越、新規申立て、事由別最終結件数)					
(別表 2)					
実績目標 2	労使関係の早期かつ適切な解決を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
調整事件に係る平均処理日数	25.9	59.6	27.5	54.0	26.0
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
調整事件に係る解決率	90.9	100.0	83.3	90.5	91.7

2. 評 価

現状分析	<p>不当労働行為事件の再審査については、新規申立件数が平成12年から60件を超えており、やや増加傾向にある中で、平成13年においては、事件の最終結件数は64件と前年より8件増加している。</p> <p>また、労働争議の調整については、平成13年において、最終結した件数は21件であり、うち調整により解決に至ったものが20件となっている。</p>
施策手段の適正性の評価	

集团的労使紛争については、不当労働行為の判定を行うことにより労使関係の正常化を図る不当労働行為審査制度と、当事者に対する自主的な調整の努力を促し、労働争議の解決を図る労働争議調整制度が、労働委員会で行われることにより、安定した労使関係の形成に寄与している。

総合的な評価

中央労働委員会の不当労働行為審査制度及び労働争議の調整制度は、審査においてはより一層の迅速化が課題であるものの、労使関係の安定化に有効に機能しており、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決に寄与している。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	6	安定した労使関係等の形成を促進すること
		企業組織再編に伴う労働条件の変更等に係る労働者の保護を図ること
担当部局・課	主管課	政策統括官付労政担当参事官室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	会社分割における労働契約等の承継に関して、労働契約承継法や、その適切な実施を図るために必要な事項を定めた指針の着実な施行を図ること。				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
法令及び指針の施行状況	-	-	-	-	-
(備考)	評価指標は、定性的な指標である。				

2. 評 価

現状分析	内外の経済的環境の変化に伴い、会社分割を活用して事業再構築を図る企業は多く生じているが、これに伴う、労働者の労働条件の変更等に関して法令に違反する取扱いがなされた実例は聞いていない。
施策手段の適正性の評価	企業組織再編に伴う労働条件の変更等に係る労働者の保護を図るためには、労使双方に対して、都道府県労働局企画室、都道府県労政事務所等を通じた法令等の周知広報が必要であるが、現在各種リーフレットの作成・配布等を通じて、施策手段は適正に行われている。
総合的な評価	企業組織再編に伴う労働条件の変更等に係る労働者の保護を図ることについては、上記のような方策を通じて、適正に行われているところである。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	7	個別労働関係紛争の解決の促進を図ること
		個別労働関係紛争の解決の促進を図ること
担当部局・課	主管課	大臣官房地方課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	個別労働関係紛争の迅速適正な解決を図ること					
(評価指標) 民事上の個別労働紛争相談件数	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	
	-	-	-	-	41,284	
(備 考)	評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって数値は、平成13年度下半期分のみのものである。当該指標に係る調査は3か月ごとに実施している。					
(評価指標) 助言・指導申出受付件数	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	
	-	-	-	-	769	
(備 考)	評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって数値は、平成13年度下半期分のみのものである。当該指標に係る調査は3か月ごとに実施している。					
(評価指標) あっせん申請受理件数	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	
	-	-	-	-	764	
(備 考)	評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって数値は、平成13年度下半期分のみのものである。当該指標に係る調査は3か月ごとに実施している。					
(評価指標) 処理期間	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	
助言・指導	1か月以内	-	-	-	-	66
	1か月～2か月以内	-	-	-	-	21
	2か月～3か月以内	-	-	-	-	8
	3か月超え	-	-	-	-	5
あっせん	1か月以内	-	-	-	-	59
	1か月～2か月以内	-	-	-	-	33

	2か月～3か月以内	-	-	-	-	6
	3か月超え	-	-	-	-	2
<p>(備考)</p> <p>助言・指導、あっせんそれぞれの手続終了件数に占める当該処理期間の割合(パーセント)を示すもの。</p> <p>評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって数値は、平成13年度下半期分のみのものである。当該指標に係る調査は3か月ごとに実施している。</p>						
(評価指標)手続終了件数		H9	H10	H11	H12	H13
	助言・指導	-	-	-	-	701
	あっせん	-	-	-	-	523
<p>(備考)</p> <p>個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は平成13年10月1日より施行された。よって評価指標の数値は、平成13年度下半期分のみのものである。</p>						

2. 評価

現状分析	<p>社会経済情勢の変化に伴う企業再編、人事労務管理の個別化等を背景として、個々の労働者と事業主との間の紛争は増加傾向にあり、助言・指導の申出受付件数及びあっせん申請受理件数を見ると、紛争解決を求めるニーズも高い。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>個別労働紛争解決制度では、相談窓口においてあらゆる労働関係の相談を一旦受け止めるワンストップサービスを展開し、さらに従来労働局においては紛争解決の対象とされていなかったセクシュアルハラスメントやいじめにまでその対象事案を拡げて、解決手段として労働局長による助言・指導制度のほか、労働局に設置された第三者機関的な機能を有する紛争調整委員会によるあっせん制度により、実情に即して紛争の解決の促進を図っており、総合的な紛争解決システムを構築している。相談窓口は全国に250か所設置され、都道府県労働局がシステムを運用していることから、システムは利用者である労働者及び事業主にとって、非常に利便性及び信頼性が高く、紛争解決に有効なものとなっていると思われる。</p>
総合的な評価	<p>概ね施策目標を達成できていると考える。今後も社会経済情勢の変化に伴う個別労働関係紛争の増加が懸念されることから、必要な体制整備を図り、より一層、国民のニーズに応えた迅速かつ適正なシステムの運用に留意する必要がある。</p>

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	3	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	8	労働保険適用徴収業務の適正かつ円滑な実施を図ること
		労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収を図ること
担当部局・課	主管課	労働基準局労働保険徴収課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	労働保険の適用対象事業場を適正に把握し、適用を促進すること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
新規適用事業場数	322,256	298,107	284,191	299,545	集計中
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
廃止適用事業場数	302,776	296,673	294,594	286,855	集計中
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
適用事業場数	3,057,724	3,059,158	3,048,755	3,061,445	集計中
実績目標 2	労働保険料の適正徴収の確保を図ること				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
労働保険料収納済歳入額(百万円)	3,405,546	3,291,861	3,106,480	3,078,031	集計中

2. 評 価

現状分析	<p>平成9年度から平成12年度までの評価指標を見る限りでは、適用事業場数は微増しているが、経済情勢が悪化すれば企業倒産の増加及び新規起業の減少は必然的に起こる現象であり、仮に施策や事務事業の投入量が一定であったとしても、外部要因としての経済情勢の悪化の影響を大きく受けて新規適用事業場数の減少及び廃止適用事業場数の増加につながる可能性は否定できない。</p> <p>また、労働保険料の徴収については、経済を取り巻く状況にも左右されることから、景気の低迷及び賃金総額の伸び悩みにより労働保険料収納済歳入額も平成9年度以降は減少している状況である。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>未手続事業場への加入勧奨は、労働保険制度が自主申告納付を前提としていることを考慮すると、制度の広報や、事業主に対し理解を求めるため、電話、文書、訪問等</p>

を通じた活動を継続していくことが必要である。また、未手続事業場の把握に当たっては、他部署（監督部門や求人部門）との連携を図っている。

労働保険料算定基礎調査は、保険料の適正な徴収を図る上でも、また、労働保険徴収の円滑な施行を図ることからも重要である。さらに労働保険料算定基礎調査年間業務計画を立てるに当たっては、調査結果の分析、管内事業場の特性や地域の実情等に応じて対象事業場を選定するなど実効ある実施を図っている。

労働保険料の滞納整理については、都道府県労働局で滞納整理年間業務計画を策定して計画的に取り組んでいるところであり、多額の滞納事業主及び多年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対し、重点的に滞納整理を実施することが必要である。

総合的な評価

労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収を図るために、行っている労働保険料算定基礎調査、滞納整理等は有効な方法であり、その成果は制度発足からの適用事業場数の増加に現れている。その反面、例年、労働保険料の徴収過不足が少なからず発生していることも事実である。

このような現状を踏まえ、労働保険料算定基礎調査、滞納整理等については引き続き効率的に実施するとともに、関係行政機関等との連携を図ることが必要である。