

## 実 績 評 価 書

平成 1 8 年 7 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
	III	集団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	主管部局・課	政策統括官付労政担当参事官室、中央労働委員会事務局総務課
	関係部局・課	中央労働委員会事務局審査課、第一部会担当審査総括室、第二部会担当審査総括室、第三部会担当審査総括室、調整第一課、調整第二課及び調整第三課

## 1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	不当労働行為事件の迅速かつ的確な解決・処理を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
不当労働行為救済制度において、迅速かつ適切な審査を行うことにより、不当労働行為事件の命令・決定や取下・和解による終結を図る（別紙参照）。					
(評価指標の考え方)					
不当労働行為事件の迅速かつ的確な解決・処理という実績目標の達成度を直接的に評価する指標として事件の係属・処理状況、処理日数を設定している。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
不当労働行為事件の係属件数(件)					
前年繰越	279	279	262	270	281
新規申立て	64	66	65	83	90
係属件数計	343	345	327	353	371
不当労働行為事件の終結件数(件)					
取下・和解	38	52	22	47	57
命令・決定	26	31	35	25	65
終結件数計	64	83	57	72	122
次年繰越件数(件)	279	262	270	281	249
(備 考)					
・中央労働委員会「労働委員会年報」より引用。					
・実績は暦年のものである。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
不当労働行為事件の処理日数（手続段階別平均処理日数）（日）					

申立てから第1回審問までの期間	287	387	271	409	708
第1回審問から結審までの期間	115	128	27	85	134
結審から命令書交付までの期間	881	508	804	720	1,050
計	1,283	1,023	1,102	1,214	1,892
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・中央労働委員会「労働委員会年報」より引用。</li> <li>・実績は暦年のものである。</li> <li>・審問を経て、その年に命令・決定がなされたものを対象としている。</li> </ul>					
実績目標2	労使紛争の早期かつ適切な解決を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
中央労働委員会があっせん、調停及び仲裁を行うことにより、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し又はそれを解決する(別紙参照)。					
(評価指標の考え方)					
あっせん、調停及び仲裁の調整事件の早期解決を図る目標を直接図る指標である。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
調整事件に係る平均処理日数(日)	26.0	41.1	22.5	49.8	22.3
調整事件に係る解決率(%)	91.7	76.9	57.1	72.7	83.3
(備 考)					

## 2. 評 価

### (1) 現状分析

現状分析
<p>不当労働行為再審査事件については、新規申立件数が平成7年以降は50件台、平成12年以降は60件台半ばで推移していたが、平成16年は83件、平成17年は90件と大幅に増加した。一方、事件の終結件数は平成17年においては、命令・決定が65件と過去最高の件数となり、和解・取下も57件に上ったため、合計では122件と過去最高の件数となった。この結果、新規申立件数の増加にもかかわらず、次年繰越件数は249件と対前年比で32件の減少となった。</p> <p>また、終結事件のうち、命令・決定により終結した事件の平均処理日数は、1,892日と前年に比し678日増加しているが、これは、複雑かつ困難で長期にわたる事件を処理した割合が高かったことによるものである。</p> <p>労働争議の調整については、平成17年度において、終結した件数は6件であり、うち調整により解決に至ったものが5件となっている。</p>

### (2) 評価結果

政策手段の有効性の評価
<p>平成17年の不当労働行為再審査事件の係属・処理状況をみると、前年繰越件数は281件であったが、事件処理に尽力した結果、全ての終結件数は122件と過去最高の件数となった。この結果、新規申立件数が90件に上ったにもかかわらず、次年繰越件数は249件と前年に比べ32件減少した。これは対前年ベースでみると、過去10年間で最大の減少数である。</p>

なお、命令内容のより一層の的確化が課題の一つとなっているが、再審査命令に対する、取消訴訟における命令の取消率については、平成17年で0%（平成11年～16年平均で26.4%。なお、5年平均で比較をした場合でも平成8年～12年平均で50.0%に対して、平成13年～17年平均で18.5%）となっており、著しい改善が見られた。

また、平成17年度の調整事件の実績については、係属件数が9件であり、うち同年度に終結した件数は6件である。終結した事件のうち、調整により解決に至ったものは5件であり、解決率は83.3%（平成16年度72.7%）と向上した。

集团的労使紛争については、不当労働行為審査制度と労働争議調整制度が、安定した労使関係の形成に寄与していると考えられるが、特に不当労働行為審査制度については、審査の迅速化、的確化に引き続き取り組むことが必要とされる。

#### 政策手段の効率性の評価

平成17年の不当労働行為再審査請求事件の終結事件のうち、命令・決定により終結した事件の平均処理日数は、1,892日を要している。平均処理日数は前年に比し678日増加しているが、これは、複雑かつ困難で長期にわたる事件を処理したことによるものである。

これを手続段階別平均処理日数で見ると、申立てから第1回審問までの期間、第1回審問から結審までの期間、結審から命令・決定書交付までの期間の処理日数は、前年に比べるとそれぞれ299日、49日、330日増加している。これは、先程も述べたように、複雑かつ困難で長期にわたる事件を処理したことによるものである。

なお、労働組合法第27条の18の規定に基づく審査の期間の目標として、中労委では、①新規申立事件については1年6箇月以内のできるだけ短い期間内に終結させること、②長期にわたる事件については今後3年間でその数を半減させることを定めているが、このうち長期にわたる事件の処理目標の平成17年における達成率は121%（純減目標34件に対し実績は41件）となっている。

労使紛争の調整については、終結した調整事件の平均処理日数は22.3日であり、改善が図られた。

#### 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、集团的労使紛争の解決に寄与し、労使関係の安定化に有効に機能していると考えられる。一方、不当労働行為審査制度については、特定の事件において審査が遅延していること、取消訴訟における命令の取消率について改善が見られるもののまだ高い水準にあることなどの問題があったところである。

このような状況を踏まえ、審査の迅速化及び的確化を図るため、労働委員会における審査の手続及び体制の整備等を内容とした「労働組合法の一部を改正する法律」が平成17年1月1日から施行された。平成17年の審査実績を見ると、同法に基づく部会制の採用、計画的な審査の実施等によって事件処理に目覚ましい成果が見られたが、同法を踏まえた審査の迅速化・的確化に向けた取組を今後とも継続していくことが必要である。

#### 評価結果分類

- 1 目標を達成した
- ② 達成に向けて進展があった
- 3 達成に向けて進展がみられない

#### 分析分類

- 1 分析が的確に行われている
- ② 分析がおおむね的確に行われている
- 3 分析があまり的確でない

## 3. 特記事項

## ①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

(実績目標1について)

中労委及び全47都道府県労委で構成する全国労働委員会連絡協議会の下、中労委及び都道府県労委の公労使委員等をメンバーとする「審査促進等実行委員会」及び「制度基本問題研究会」が設置され、審査計画のモデルの作成、委員の研修等の具体的課題及び不当労働行為事件の審査に係る制度の基本問題について検討を進め、平成17年6月にそれぞれ報告を取りまとめたところである。さらに、同協議会の下、中労委及び都道府県労委の公労使委員をメンバーとする「審査業務改善委員会」が設置され、改正労組法の運用に関する問題等の検討を進めている。

また、中労委独自の取組としては、公労使委員をメンバーとする委員会（不当労働行為事件の審査迅速化等に関する実行推進委員会）を設置し、改善事項の実施状況の把握、実施過程で生じた問題の解決方策の検討等を行っている。

## ②各種政府決定との関係及び遵守状況

## ③総務省による行政評価・監視等の状況

## ④国会による決議等の状況（付帯決議等）

「今回の不当労働行為審査制度の見直しの趣旨にかんがみ、計画的な審査及び迅速・的確な事実認定が行われるよう、必要な措置を講ずること。」

「中央労働委員会事務局に法曹資格者を配置する等事務局体制の充実・強化を図るとともに、労働委員会事務局の専門的な知識能力の向上のため、研修その他必要な措置を講ずること。」

「公益委員の選出に当たっては専門的な知識能力を持つ適切な人材が選出できるよう努めるとともに、常勤となる公益委員については、労働紛争を解決するにふさわしい知識・経験を有する有為な人材を登用すること。」【労働組合法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成16年10月29日 衆議院厚生労働委員会）】

「今回の不当労働行為審査制度の見直しの趣旨にかんがみ、計画的な審査及び迅速・的確な事実認定が行われるよう、必要な措置を講ずること。」

「公益委員の任命に当たっては、労働分野における専門的な知識能力を持つ適切な人材が選出できるよう努めるとともに、特に常勤となる公益委員については、労働紛争を解決するにふさわしい専門的な知識・経験を豊富に有することに加え、主導的・調整的役割が期待される有為な人材を登用すること。」

「中央労働委員会等は、合議体たる小委員会の設置に当たり、常勤となる公益委員の配置、個別事件の性格をかんがみた委員構成などを含め、効果的・弾力的運用に努めること。」

「中央労働委員会事務局に法曹資格者を配置する等審査体制の充実・強化を図るとともに、労働委員会事務局の専門的な知識能力の向上のため、研修その他必要な措置を講ずること。」【労働組合法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成16年11

月 9 日 参議院厚生労働委員会】

⑤会計検査院による指摘

