

## 実績評価書

平成18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	7	個別労働関係紛争の解決の促進を図ること
	I	個別労働関係紛争の解決の促進を図ること
担当部局・課	主管部局・課	大臣官房地方課
	関係部局・課	

## 1. 施策目標に関する実績の状況

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				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
<p>社会経済情勢の変化に伴い、企業組織の再編や人事労務管理の個別化の進展等を背景として、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加している。これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、以下の総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。</p> <p>(1) 都道府県労働局による情報提供、相談等 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行う。</p> <p>(2) 都道府県労働局長による助言・指導 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（男女雇用機会均等法第12条に規定する紛争を除く。）に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。</p> <p>(3) 紛争調整委員会によるあっせん 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（男女雇用機会均等法第12条に規定する紛争を除く。）について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、都道府県労働局に設置した紛争調整委員会にあっせんを行わせる。</p> <p>○関連する経費（平成17年度予算額） ・ 個別労働紛争対策の推進 1,430百万円</p> <p>(評価指標の考え方) 個別労働関係紛争について、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために、個別労働紛争解決制度が紛争解決の手段として有効であるかどうか、また、運用が効率的になされているかどうかを把握するため、以下の評価指標とした。</p>					
(評価指標) 民事上の個別労働紛争 相談件数 (件)	H13	H14	H15	H16	H17
	41,284	103,194	140,822	160,166	176,429
(備考) 個別労働紛争解決制度は、平成13年10月1日から施行されたものであり、平成					

13年度の数值は、下半期分のみのものである。

(評価指標) 助言・指導申出受付件数 (件)	H13	H14	H15	H16	H17
	714	2,332	4,377	5,287	6,369

(備考)

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月1日から施行されたものであり、平成13年度の数值は、下半期分のみのものである。

(評価指標) あっせん申請受理件数 (件)	H13	H14	H15	H16	H17
	764	3,036	5,352	6,014	6,888

(備考)

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月1日から施行されたものであり、平成13年度の数值は、下半期分のみのものである。

(評価指標) 処理期間ごとの割合 (%)		H13	H14	H15	H16	H17
助言・指導	1ヶ月以内	66	76	90	94	95
	1ヶ月～2ヶ月以内	21	15	7	4	4
	2ヶ月～3ヶ月以内	8	5	1	1	1
	3ヶ月超え	5	4	2	1	0
あっせん	1ヶ月以内	59	61	64	67	64
	1ヶ月～2ヶ月以内	33	28	28	26	28
	2ヶ月～3ヶ月以内	6	8	5	5	4
	3ヶ月超え	2	3	3	2	4

(備考)

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。

個別労働紛争解決制度は、平成13年度10月1日から施行されたものであり、平成13年度の数值は、下半期分のみのものである。

(評価指標) 手続終了件数 (件)	H13	H14	H15	H16	H17
助言・指導	701	2,244	4,339	5,279	6,345
あっせん	523	2,882	5,100	5,878	6,856

(備考)

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月1日から施行されたものであり、平成13年度の数值は、下半期分のみのものである。当該指標にかかる調査は平成14年度までは3ヵ月ごとに、平成15年度からは半年ごとに実施している。

## 2. 評価

### (1) 現状分析

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に、個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。また、助言・指導の申出受付件数及びあっせん申請受理件数も増加しており、紛争を解決するための援助制度へのニーズはますます高まっている。</p>

平成17年度においても、労働者と事業主との間の紛争について、都道府県労働局長による情報提供・相談等、都道府県労働局長による助言・指導制度及び紛争調整委員会によるあっせん制度の運用を引き続き行ってきたところである。

## (2) 評価結果

### 政策手段の有効性の評価

#### ア 民事上の個別労働紛争相談件数

労働基準法等法令違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、平成17年度が176,429件で、平成16年度の160,166件と比較すると1.10倍に増加している。

#### イ 助言・指導申出件数

都道府県労働局長による助言・指導に係る申出受付件数は、平成17年度が6,369件で、平成16年度の5,287件と比較すると1.20倍に増加している。

#### ウ あっせん申請受理件数

紛争調整委員会によるあっせんに係る申請受理件数は、平成17年度で6,888件であり、平成16年度の6,014件と比較すると1.15倍に増加している。

個別労働紛争解決制度に関する件数は、平成13年10月1日の施行以来、毎年増加し続けている。

このことは、利用者である労働者及び事業主にとって、種々の紛争解決手段が存在する中で、本制度が紛争解決の手段として有効に機能していることの現れである。

また、処理期間について、助言・指導制度、あっせん制度とも、その多くが1ヶ月以内に処理されており、本制度が迅速性を特性とするADR（裁判外紛争処理）の一つとして有効な制度であるといえる。

### 政策手段の効率性の評価

平成17年度における個別労働紛争解決制度に係る処理期間について、都道府県労働局長による助言・指導制度に係る手続終了件数に占める当該処理期間が1ヶ月以内のもの割合95%、1ヶ月を超え2ヶ月以内のもの割合4%、紛争調整委員会によるあっせん制度に係る手続終了件数に占める当該処理期間が1ヶ月以内のもの割合64%、1ヶ月を超え2ヶ月以内のもの割合28%と迅速な処理がなされている。

このことを含め、個別労働紛争の解決を図るために講じている都道府県労働局長による助言・指導制度及び紛争調整委員会によるあっせん制度は、それぞれの特性を生かした迅速かつ適正な処理が行われており、効率的な運用がなされているといえる。

### 総合的な評価

民事上の個別労働関係紛争については、最終的には民事裁判で解決されるべきものであるが、現実の問題として、多くの手間、期間、費用等がかかることとなる。よって、簡易、迅速、無料を旨とする個別労働紛争解決制度は紛争の解決に大きく寄与しているものと考えられる。

民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数ともに増加しており、個別労働紛争解決制度が紛争解決の手段として有効であること、また、それぞれの制度の特性を生かした迅速かつ適正な処理を行っており、運用

が効率的になされていることから、目標達成に向けて進展があったと考える。

なお、平成 18 年 4 月から裁判所で実施されている労働審判制度も、一定の強制力があり民事裁判より簡易、迅速な制度であることから民事上の個別労働関係紛争の解決に一定程度機能すると思われるが、一方で、都道府県労働局で実施している個別労働紛争解決制度は、労働審判制度よりもさらに簡易、迅速、かつ無料で利用できるという利点が依然としてあり、引き続き有効に機能していくものと考えられる。

評価結果分類	分析分類
1 目標を達成した	1 分析が的確に行われている
② 達成に向けて進展があった	② 分析がおおむね的確に行われている
3 達成に向けて進展がみられない	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

特になし

②各種政府決定との関係及び遵守状況

特になし

③総務省による行政評価・監視等の状況

特になし

④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

特になし

⑤会計検査院による指摘

特になし