

平成22年度 実績評価書（平成21年度の実績の評価）

「労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係の
 ルールの確立及び普及等を図るとともに集团的労使紛争の迅速かつ
 適切な解決を図ること」について

平成22年8月

政策統括官付労政担当参事官室(辻田参事官)[主担当]

中央労働委員会事務局総務課(岡崎課長)[施策小目標2・3関連]

1. 政策体系上の位置付け

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標Ⅲ 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								
施策大目標分野	1	2	3	4	5	6	7	8
	労働条件の確保・改善	労働者の安全衛生	労働者災害補償	勤労者福祉の充実	パートタイム労働者の均等待遇確保等	安定した労使関係等の形成	個別労働紛争の解決	労働保険適用徴収

施策中目標

1	労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること
---	---

※ 並列する施策中目標はありません。

【政策体系（文章）】

基本目標Ⅲ 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

施策大目標6 安定した労使関係等の形成を促進すること

政策中目標1 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること

(関連施策)

特になし

(予算書との関係)

本施策は、予算書の以下の項目に対応しています。

(項) 労使関係安定形成促進費：安定した労使関係の形成促進に必要な経費（全部）
 (会計) 一般会計

(項) 労使関係等安定形成促進費：安定した労使関係等の形成の促進に必要な経費（全部）
 (会計) 特別会計

2. 施策の概要

本施策は、次の施策小目標を柱に実施しています。主な事務事業等や設定している指標・目標値は別図（政策体系）を参照下さい。また、本施策の実現のために投入している資源は次のとおりです。

(施策小目標)

- (施策小目標1) 集团的労使関係法制の普及啓発を図ること
- (施策小目標2) 不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決・処理すること
- (施策小目標3) 労使紛争を早期かつ適切に解決すること

(予算)

	H18	H19	H20	H21※評価対象年度	H22
予算額	549	523	906	871	829
			(一般) 383	(一般) 399	(一般) 382
			(特別) 523	(特別) 472	(特別) 447
(決算額)(百万円)	(502)	(481)	(776)	(719) 見込	-
			(一般) 329	(一般) 326	
			(特別) 447	(特別) 393	

※施策小目標2及び3に要する経費について、平成19年度以前は異なる項で計上していたため、平成19年度以前分は上記金額には含めていません。

3. 施策を取り巻く環境 — 評価の前提

(1) 施策の枠組み（根拠法令、政府決定、関連計画等）

○労働組合法（昭和24年法律第174号）により、

- ・厚生労働大臣の所轄の下に中央労働委員会が、都道府県知事の所轄の下に都道府県労働委員会が置かれている。
- ・労働委員会は、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする権限を有する。
- ・労働委員会は、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。
- ・中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、労働組合法の規定により都道府県労働委員会が処理する事務について、報告を求め、又は法令の適用その他当該事務の処理に関して必要な勧告、助言若しくはその委員若しくは事務局職員の研修その他の援助を行うことができる。

とされています。

○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）により、

- ・中央労働委員会は、都道府県労働委員会が都道府県知事の委任を受けて個別労働紛争の処理を行う場合には、必要な助言又は指導をすることができる。

とされています。

○また、諸外国に対する技術協力（ODA事業）として、アジアをはじめ世界の労働組合関係者、使用者団体関係者の招へい研修や現地セミナーの開催等により、我が国の労使関係法制や労働事情等に対する理解を深めていただき、労使協調による労使関係の普及啓発や自由で民主的な労使関係の構築を支援しています。

(2) 現状分析（施策の必要性）

○経済のグローバル化が進む中で、発展途上国において自由で民主的な労使関係を形成し、安定的な労使関係の構築を支援することは、人材育成分野での国際貢献のみならず、我が国からの進出企業の取引の安定の面からも引き続き取り組む必要があります。[施策小目標1関係]

○労働委員会が取り扱う事件としては、不当労働行為審査事件と調整事件（労働争議等の調整及び個別労働紛争のあっせん）があり、労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図るために引き続き取り組む必要があります。[施策小目標2、3関係]

○労働争議調整事件数は景気動向、雇用失業情勢等を反映しつつ増減を繰り返しており、約6割の事件が解決しています。[施策小目標3 関係]

○不当労働行為審査事件、労働争議調整事件ともに、申立人が労働組合であるものの、紛争が発生してから労働者が労働組合に加入する場合等の個別の労働条件を争う事件が着実に増えてきています。[施策小目標2、3 関係]

これらのほか、現在、

○労働委員会相互間の連絡調整を図ることを目的として全国労働委員会連絡協議会が設置されており、その運営委員会の下に設置された「労働委員会活性化のための検討委員会」（平成22年1月～、委員長：岩村中央労働委員会委員）において、労働委員会の活性化のための具体的方策について議論が行われています。[施策小目標2、3 関係]

（3）施策実施上の留意事項（総務省、会計検査院等による指摘）

○平成20年、会計検査院より、

- ・国際労働関係事業の招へいプログラムに参加した招へい者の失踪について「技術協力としての効果が十分発現されない状態となっていた」及び
- ・本事業の委託先における人件費の計上方法について「勤務実績表等がないなど業務に従事した日数又は時間数を実績に基づいて算定していない」

との指摘を受けました。[施策小目標1 関係]

→平成20年度時点で両指摘とも改善しております。

4. 評価と今後の方向性

指標・目標値の動き等をもとに、本施策を評価し、今後の方向性をまとめました。施策小目標ごとの詳細な評価は、5.を参照下さい。

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
1	労使関係が「安定的に維持されている」及び概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合（単位：％） （事業所の50％以上／平成21年度）	-	-	79.9%	80.9%	【集計中】
達成率		-	-	159.8%	161.8%	-
【調査名・資料出所、備考等】 指標1は、大臣官房統計情報部の「平成21年労使コミュニケーション調査」による。 （平成21年の数値を現在集計中であり、平成22年9月頃に公表予定。）						

(指標の分析：有効性の評価)

H21実績は9月公表予定であるが、H19、H20の実績を見ても、労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合が80%程度で推移しており、本施策は有効であると評価できる。

不当労働行為事件の審査では、都道府県労働委員会及び中央労働委員会のそれぞれにおいて、約8割の事件が終結しており、本施策は有効であると評価できる。[施策小目標2関係]

労働争議調整事件数は景気動向、雇用失業情勢等を反映しつつ増減を繰り返しており、約6割の事件が解決しており、本施策は有効であると評価できる。[施策小目標3関係]

(効率性の評価)

- 本事業参加者や参加者の所属組織に対しアンケートを実施し、その結果を踏まえた事業内容の見直しを検討し、事業の効率的な運営に努めた。
また平成21年度実施分については、平成20年度実施分と比較して招へい者1人当たりに要する費用を見直すなど予算の縮減。
→より効率的な事業の実施を実現。[施策小目標1関係]
- 不当労働行為事件の審査については、平成16年の労働組合法の改正により、部会制の導入など不当労働行為事件の審査体制の整備等が行われた結果、長期滞留事件数が大幅に減少するなど、事件の迅速な処理が進んできている。[施策小目標2関係]
- 労働争議のあっせん、調停、仲裁については、その構成する委員が公労使の三者構成であるという特長を生かして、労使紛争の早期かつ適切な解決が図られている。[施策小目標3関係]

(今後の方向性)

- 発展途上国においては、経済発展による経済成長が進む一方で、労使関係については未発達ないし対立的な状況にあり、健全な労使関係の育成が図られていない状況が見受けられる。
→自由で民主的な労使関係や雇用の安定の重要性の理解の定着がすすむように、引き続き本事業を実施し、発展途上国における人材育成分野における貢献等を推進。[施策小目標1関係]
- 不当労働行為事件の審査については、平成16年の労働組合法の改正前と比較すれば、事件の迅速な処理が進んでいる。しかしながら、裁判所等他の紛争処理機関においても迅速化の取組がなされ、相対的に見れば長くかかっている面があることから、更なる迅速な処理が求められている。[施策小目標2関係]

○労働争議のあっせん、調停、仲裁については、平成 21 年は、全国の労働委員会における取扱件数が平成以降で最大となっており、事件の早期かつ適切な処理が求められている。[施策小目標 3 関係]

5. 評価と今後の方向性（施策小目標ごと）

施策小目標ごとの評価と今後の方向性は次のとおりです。指標・目標値の動きは別図を参照下さい。また、個別の事業ごとの評価は別表を参照下さい。指標の出典等は9. 参考を参照下さい。

（1）施策小目標1「集团的労使関係法制の普及啓発を図ること」関係

（指標・目標値）

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合（単位：％） （事業所の50％以上／平成21年度）	-	-	79.9%	80.9%	集計中 【 %】
達成率		-	-	159.8%	161.8%	-
【調査名・資料出所、備考等】						
指標1は、大臣官房統計情報部の「平成21年労使コミュニケーション調査」による。 （平成21年の数値を現在集計中であり、平成22年9月頃に公表予定。）						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	招へい事業への参加者数	223名	210名	211名	182名	174名
2	現地セミナー事業への参加者数	3356名	2193名	2287名	1618名	1194名
【調査名・資料出所、備考等】						
参考指標1～2は、政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室の調べによる。						

（事務事業等の概要）

（国際労働関係事業）

○発展途上国を中心とする各国の労働関係指導者（労働組合関係、使用者団体関係）を我が国に招へいし、約2週間の招へい研修を通じて、座学による講義や企業を訪問し、我が国労使関係者と意見交換を行うこと等により、我が国の労使関係法制や労働事情等に関する理解を深めさせるとともに、知識の啓発を行うもの。

○我が国の労働関係有識者を派遣し、アジアなどの労働関係指導者に対して、健全な労使関係の形成と発展を促進するためのセミナーを現地で開催し、講義やディスカッション、団体交渉や労使協議のロールプレイング等を通じて我が国の労使関係法制、労働事情、労使関係の安定の重要性等に対する理解を深めさせるとともに、知識の啓発を行うもの。セミナーの一部は開催国の周辺諸国の労働関係指導者も参加し、多国間の相互理解と知識普及を図っている。

※本事業は諸外国に対する技術協力の一環としてODA事業とされている。

(評価と今後の方向性)

○「国際労働関係事業」（別表1-1参照）

- ・招へい研修事業の参加者は、56か国・地域から174名、現地セミナー事業の参加者は、25か国・地域から1194名と、世界各国から多人数の参加を得た。
- ・参加者に行ったアンケートでは、招へい研修事業で93%、現地セミナー事業で98%が「有意義であった。」との回答が寄せられており高い評価を得ている。
- ・参加者が所属する組織に対して行ったアンケートでも87.8%が「参加者から労使関係等について改善策等の提案があった。」と回答が寄せられており高い評価を得ているとともに、発展途上国の人材育成及び労使関係の改善に寄与。
- ・企画競争入札を経て民間団体への委託により事業を行っており、事業実施につき可能な限り民間の創意工夫を活用。
- ・発展途上国における自由で民主的な労使関係の構築を支援していくことは、国際貢献のみならず我が国からの進出企業の取引の安定の面からも重要。

→引き続き本事業を実施し、途上国における人材育成分野における貢献等を推進。

*本事業の詳細な評価は、別表を参照下さい。

(2) 施策小目標2「不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決すること」関係

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトプット指標		H17	H18	H19	H20	H21
2	新規申立事件の終結までの平均処理日数（日） （1年6か月以内／21年）	—	—	—	397	401
達成率		—%	—%	—%	127.4%	126.7%
【調査名・資料出所、備考等】						
・労働組合法第27条の18に基づき、平成20～22年に係る「審査の期間の目標」として、①新規申立事件については1年6か月以内のできる限り短期間に終結させるとともに、②長期滞						

<p>留事件（平成19年末において1年6か月以上係属している事件、93件）については、平成22年末までに当事者の理解と協力の下にできる限り解消を図ることとしていることに基づく目標であり、平成19年以前については算定していない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実績値は、平成17年1月以降の新規申立事件のうち平成21年末までに終結した事件の平均処理日数であり、中央労働委員会のホームページに掲載している。 なお、数値を減らすことを目標としているため、どれだけ減らすことができたかに着目し、目標達成率を「$1 + (\text{達成水準} - \text{実績値}) / \text{達成水準}$」として算定（0～199%）。 						
3	申立てから1年6か月以上係属している事件数（件） （0件/22年末）	—	—	—	54	47
達成率		—%	—%	—%	—%	—%
<p>【調査名・資料出所、備考等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合法第27条の18に基づき、平成20～22年に係る「審査の期間の目標」として、①新規申立事件については1年6か月以内のできる限り短期間に終結させるとともに、②長期滞留事件（平成19年末において1年6か月以上係属している事件、93件）については、平成22年末までに当事者の理解と協力の下にできる限り解消を図ることとしていることに基づく目標であり、平成19年以前については算定していない。 実績値は、中央労働委員会のホームページに掲載している。 なお、目標達成率については、達成時期を22年末に設定しており、—としている。 						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	新規申立事件のうち1年6か月以内に終結した事件の割合（%）	—	—	—	77.0	77.9
<p>【調査名・資料出所、備考等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実績値は、平成17年1月以降の新規申立事件のうち平成21年末までに終結した事件290件のうち申立てから1年6か月以内で終結したもの（226件）の割合であり、中央労働委員会のホームページに掲載している。 						

（事務事業等の概要）

労働組合や労働者は、不当労働行為（労働組合員であることを理由とする不利益取扱い等。労働組合法第7条参照）を受けた場合には、都道府県労働委員会を初審、中央労働委員会を再審として救済申立てを行うことができる。労働委員会においては、当事者からの申立てに基づき事件を迅速かつ的確に審査し、命令・決定や取下げ・和解により終結を図る。

(評価と今後の方向性)

指標2（新規申立事件の1年6か月以内処理）については、平均処理日数で約1年1か月の短い期間で終結しており、審査期間の目標を達成した事件の割合も77.9%となるなど、審査の迅速化が順調に進んでいると評価できる。目標を達成できなかった事件の大部分は、当事者の都合等により和解調査のための日程調整が整わず期間を要したためであり、今後は、当事者の理解と協力の下、和解調査のための日程調整にさらに努める。

指標3（長期滞留事件のできる限りの解消）については、解消対象事件93件のうち46件（全体の49%）を解消しており、引き続き着実に成果を上げていく必要がある。今後、当事者の一層の理解と協力を促し、円滑な事務処理を推進していく。

*各事業の詳細な評価は、別表を参照下さい。

(3) 施策小目標3「労使紛争を早期かつ適切に解決すること」関係

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトプット指標		H17	H18	H19	H20	H21
4	調整事件の終結までの日数（取下げ事件等を除く。）が2か月以内（自主交渉による中断がある事件は3か月以内）である割合（%） （100%/毎年度）	75.0	100.0	71.4	80.0	87.5
達成率		75.0%	100.0%	71.4%	80.0%	87.5%
【調査名・資料出所、備考等】						
・実績値は、中央労働委員会事件台帳（調整）による。						

(事務事業等の概要)

中央労働委員会が労働争議（労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態。労働関係調整法第6条及び第7条参照）のあつせん、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。

（評価と今後の方向性）

2か月以内に終結した事件が87.5%を占めているので、労使紛争を早期かつ適切に解決するという目標は、概ね達成されていると評価できる。2か月を超えた事案は、処理期間内に7、8月の夏期休暇期間がはさまり、当事者の日程調整が難航したという理由であった。

今後は、進行計画の策定に当たり、事案ごとに当事者双方の特質をより一層見極めるように留意することにより、事件の早期解決という目標に努める。

*各事業の詳細な評価は、別表を参照下さい。

6. 施策の随時の見直し－現状把握の取組

特になし

7. 評価結果の政策への反映の方向性

（1）予算について

以下の□で囲んだ方向で検討します。

- ・廃止
- ・見直しの上（増額／現状維持／減額）
- ・見直しをせず、現状維持

（2）税制改正要望について

なし

（3）機構・定員について

なし

（4）指標の見直しについて

○平成19年度～平成21年度の目標に対する達成状況を踏まえ、達成率の見直しを検討する。

○施策小目標の指標2については、平成20年～22年に係る審査の期間の目標の達成の指標であるが、ここ2年達成水準を大きく上回っている。したがって、本年末を目途に策定予定の平成23年以降に係る新たな目標では、こうした実績を踏まえた目標設定の見直しを図る予定。

8. 有識者の知見の活用について

- 本事業については、雇用保険二事業としての位置づけがなされており、1年に3回開催される雇用保険二事業懇談会の場で本事業の実施に係る意見の聴取等を実施。[施策小目標1関係]
- 労政審（分科会を含む。）ないしは複数の有識者で構成される検討会による意見聴取の意向あり。[施策小目標2、3関係]

9. 参考

本評価書中で引用した会計検査院による指摘や各種のデータは以下のサイトで確認できます。サイト名について特に記載のないものは、厚生労働省ホームページです。

3（1）関係

- 労働組合法

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=horei&DMODE=CONTENT&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=2268

- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律

http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=horei&DMODE=CONTENT&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=2272

3（3）関係

- 会計検査院からの指摘

http://www.jbaudit.go.jp/effort/zuiji/pdf/h20/201008_1zenbun.pdf

4 関係

- 「平成21年労使コミュニケーション調査」（平成22年9月頃公表予定）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>

5（1）関係

- 「平成21年労使コミュニケーション調査」（平成22年9月頃公表予定）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>

5（2）関係

- 審査の期間の目標

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou04.html>

- 審査の期間の目標の達成状況（平成21年末）

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou05.html>

10. 添付資料等一覧

本評価書の添付資料は以下のとおりです。また、本評価書中で言及した新しい事業や税制改正要望について、事前評価を実施しているものについては掲載先のURLをあわせて示しています。

別図 政策体系（Ⅲ－6－1）

別表1－1 「国際労働関係事業」（事業評価シート）

別表1－2 「不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん・調停及び仲裁」（事業評価シート）

①施策目標番号	②責任課室(課室長名)	③施策大目標	④施策中目標及び施策小目標	⑤目標達成手法	⑥指標(アウトカム指標は網掛け)	⑦目標値(達成水準/達成時期)	⑧最新値(年度)【達成率】										
基本目標Ⅲ 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																	
Ⅲ-6-1	政策統括官付労政担当参事官室(辻田労政担当参事官)(施策小目標1)、中央労働委員会事務局総務課(岡崎課長)(施策小目標2・3)	Ⅲ-6 安定した労使関係等の形成を促進すること	Ⅲ-6-1 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること		<施策中目標に係る指標>												
					1	労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合	事業所の50%以上 / 21年度	- (21年度実績は9月以降公表予定)									
			施策小目標1	集团的労使関係法制の普及啓発を図ること	・国際労働関係事業	<施策小目標に係る指標>											
						労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合 ※施策中目標に係る指標1と同じ	事業所の50%以上 / 21年度・22年度	- (21年度実績は9月以降公表予定)									
			施策小目標2	不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決・処理すること	・不当労働行為事件の審査	<施策小目標に係る指標>											
			新規申立事件の終結までの平均処理日数	1年6か月以内 / 21年、22年 ※労働組合法第27条の18に基づき定められた平成20～22年に係る審査の期間の目標の達成の指標	401日(21年)【126.7%】												
			申立てから1年6か月以上係属している事件数	0件 / 22年末	47件(21年末)【-%】												
施策小目標3	労使紛争を早期かつ適切に解決すること	・労働争議のあっせん、調停及び仲裁	<施策小目標に係る指標>														
			調整事件の終結までの日数(取下げ事件等を除く)が2か月以内(自主交渉による中断がある事件は3か月以内)である割合	100% / 21年、22年	87.5%(21年)【87.5%】												
評価予定表						備考											
<table border="1"> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>モニ</td> <td>実績</td> <td>モニ</td> <td>実績</td> <td>モニ</td> </tr> </table>						19	20	21	22	23	モニ	実績	モニ	実績	モニ		
19	20	21	22	23													
モニ	実績	モニ	実績	モニ													

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅲ-6-1-(1)						
事業評価シート								
予算事業名		国際労働関係事業			事業開始年度		平成元年度	
担当部局・課室名 作成責任者		政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室（労政担当参事官 辻田博）						
根拠法令（具体的な条文（○条○項など）も記載）		雇用保険法第62条第1項第5号 雇用保険法施行規則第115条第1項第15号						
関係する通知、計画等		-						
予算体系		(項) 労使関係安定形成促進費 (大事項) 安定した労使関係の形成促進に必要な経費 (目) 労使関係安定形成促進事業委託費						
実施方法		<input type="checkbox"/> 直接実施						
		■ 業務委託等（委託先：（財）国際労働財団）						
		<input type="checkbox"/> 補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）						
		<input type="checkbox"/> 貸付（貸付先： ） <input type="checkbox"/> その他（ ）						
支出先が 独法、公益法人等 の場合	役員総数 (官庁OB/役員数)	6/29	常勤役員数	1/2	非常勤役員数	5/27	監事等	0/2
	職員総数	15	内、官庁OB	0	役員報酬総額	30百万円	官庁OB役員 報酬総額	20百万円
	積立金等の額	24百万円	内訳	退職給付引当資産、減価償却引当資産	今後の 活用計画	退職給付や固定資産更新時に活用予定		
実施方法		<input type="checkbox"/> 直接実施						
		■ 業務委託等（委託先：（財）海外技術者研修協会：平成22年度からの委託先）						
		<input type="checkbox"/> 補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）						
		<input type="checkbox"/> 貸付（貸付先： ） <input type="checkbox"/> その他（ ）						
支出先が 独法、公益法人等 の場合	役員総数 (官庁OB/役員数)	7/43	常勤役員数	2/6	非常勤役員数	5/37	監事等	0/2
	職員総数	168	内、官庁OB	0	役員報酬総額	88百万円 〔平成21年度実績(役員7人)〕	官庁OB役員 報酬総額	30百万円
	積立金等の額	3,797百万円	内訳	退職給付引当資産、施設更新等積立資産	今後の 活用計画	退職給付や施設修繕時に活用予定		
事業/ 制度概要	目的 (何のために)	アジアやアフリカ、中南米など世界の国・地域の労働組合関係者、使用者団体関係者等を対象とした招へい研修や現地セミナーの開催等により、我が国の労使関係法制や労働事情等に対する理解を深めていただき、労使協調による労使関係の普及や民主的かつ自主的な労使関係の構築、我が国との良好な関係の構築を推進し、ひいては、日本国内の雇用の安定を図ること。						
	対象 (誰/何を対象に)	諸外国の労働組合関係者、使用者団体関係者等						
	事業/制度内容 (手段、手法など)	○発展途上国を中心とする各国の労働関係指導者（労働組合関係、使用者団体関係等）を我が国に招へいし、約2週間の招へい研修を通じて、座学による講義や企業を訪問し、我が国労使関係者と意見交換を行うこと等により、我が国の労使関係法制や労働事情等に関する理解を深めさせるとともに、知識の啓発を行うもの。 ○我が国の労働関係有識者を派遣し、アジアなどの労働関係指導者に対して、健全な労使関係の形成と発展を促進するためのセミナーを現地で開催し、講義やディスカッション、団体交渉や労使協議のロールプレイング等を通じて我が国の労使関係法制、労働事情、労使関係の安定の重要性等に対する理解を深めさせるとともに、知識の啓発を行うもの。セミナーの一部は開催国の周辺諸国の労働関係指導者も参加し、多国間の相互理解と知識普及を図っている。 ※本事業は諸外国に対する技術協力の一環としてODA事業とされている。						
コスト	平成22年度予算額			人件費				
	事業費	276 百万円		}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事職員)	従事職員数	
	人件費	133 百万円			担当正職員	133,157 千円	22	人
	運営費	31 百万円			臨時職員他	0 千円	0	人
総計	440 百万円							
予算額推移等 (財源内訳/ 単位百万円)	年度	総額		地方公共団体の裏負担がある場合、概算の総額				
	H19(決算額)	482		-				
	H19(決算上の不用額)	42		-				
	H20(決算額)	447		-				
	H20(決算上の不用額)	76		-				
	H21(予算(補正込))	472		-				
	H21(決算見込)	393		-				
H22予算	440		-					
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)	平成22年度予算の内訳は、事業費276百万円、人件費133百万円、管理費31百万円（消費税込み）の合計440百万円である。							

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅲ-6-1-(1)				
事業評価シート						
予算事業名		国際労働関係事業		事業開始年度	平成元年度	
担当部局・課室名 作成責任者		政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室（労政担当参事官 辻田博）				
事業/制度の 必要性		経済のグローバル化が進む中で、アジア・アフリカ・中南米の発展途上国において自由で民主的な労使関係を形成し、我が国のような安定的な労使関係の構築を支援することは、途上国における人材育成分野での国際貢献のみならず、我が国からの進出企業の取引の安定の面からも極めて重要であり、引き続き本事業を実施する必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		なし				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		本事業について、受託者の有する国際的な労働組合のネットワーク及び使用者団体のネットワークを活用し、国内外の企業や労働組合等との連携協力の下に実施している。				
アウト プット	活動実績	【指標】	単位	H19年度実績	H20年度実績	H21年度実績
		招へい事業参加者数	人	211	182	173
		現地セミナー参加者数	人	2287	1618	1194
	予算執行率		%	94.2	94.9	89.2 (見込み)
アウト カム	達成目標 (指標、達成水準/ 達成時期)、 実績	【指標】（達成水準／達成時期）	単位	H19年度実績 【達成率】	H20年度実績 【達成率】	H21年度実績 【達成率】
		労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している労働組合の割合（大臣官房統計情報部の「労使関係総合調査」、50%/平成21年度）	%	79.9% 【159.8%】	80.9% 【161.8%】	集計中
事業/制度の 自己評価 (アウトカム指標の分 析。適宜アウトプット 指標に言及)		設定したアウトカム指標を達成し、前年度実績よりも上昇しており、事業は有効であったと考えている。 【P】 (7月頃に発表される統計値を踏まえて記載)				
今後 の 方 向 性	見直しの方向性 (より効率的・効 果的な事業とする 観点から) (担当部局案)	本事業の見直しについては、以下の点を踏まえて今後の事業実施に反映させていく。 ①予算の執行状況に基づき、事業実施に必要な支出額をさらに精査する。 ②招へい研修及び現地セミナー参加者や参加者の所属組織に対し本事業についてのアンケートを実施し、アンケートの結果を踏まえた事業内容の見直しを検討する。				
	平成23年度予算の 方針(担当部局案)	(見直しの上) (見直しをせず)	廃止 増額 現状維持	(現状維持)	減額	
比較参考値 (諸外国での類似事業 の例など)		アメリカ、イギリス、ドイツ、デンマーク、韓国など多くの先進国において発展途上国における民主的かつ自主的な労使関係の形成について、労働組合を通じた政府支援が行われている。				
特記事項 (事業/制度の沿革、こ れまでの予算の削減に 向けた取組み、目標達 成のための関連事業 等)		<ul style="list-style-type: none"> 平成元年度 国際労働関係事業の創設 平成19年度 企画競争入札制度の導入 平成20年度 招へい者に係る単価の引き下げ等を行い、予算の削減を行う。 (平成21年度予算に反映) 				

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅲ-6-1-(2)						
事業評価シート								
予算事業名		不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん・調停及び仲裁			事業開始年度		平成20年度	
担当部局・課室名 作成責任者		中央労働委員会事務局総務課（総務課長 岡崎直人）						
根拠法令（具体的な条文（〇条〇項など）も記載）		労働組合法、労働関係調整法						
関係する通知、計画等		-						
予算体系		(項) 労使関係等安定形成促進費 (大事項) 安定した労使関係等の形成の促進に必要な経費 (目) 諸謝金/職員旅費/委員等旅費/証人等旅費/庁費						
実施方法		■直接実施						
		□業務委託等（委託先： ）						
		□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）						
		□貸付（貸付先： ） □その他（ ）						
支出先が 独法、公益法人等 の場合	役員総数 (官庁OB/役員数)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額	
	積立金等の額		内訳		今後の 活用計画			
事業/ 制度概要	目的 (何のために)	労使関係が将来にわたり安定的に推移すること。						
	対象 (誰/何を対象に)	事業主、労働組合等						
	事業/制度内容 (手段、手法など)	労働者の団結権等の保護及び集团的労使紛争の解決を図るため、中央労働委員会委員による不当労働行為の審査並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁を実施している。						
コスト	平成22年度予算		人件費					
	事業費	369 百万円	}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事職員数)	従事職員数		
	人件費	20 百万円		担当正職員	千円		人	
	総計	389 百万円		臨時職員他	20,382 千円	6	人	
予算額推移等 (財源内訳/ 単位百万円)	年度	総額	地方公共団体の裏負担がある場合、概算の総額					
	H19(決算額)	-	-					
	H19(決算上の不用額)	-						
	H20(決算額)	329	-					
	H20(決算上の不用額)	54						
	H21(予算(補正込))	399	-					
	H21(決算額)	326	-					
	H22予算	389	-					

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅲ-6-1-(2)				
事業評価シート						
予算事業名	不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん・調停及び仲裁		事業開始年度	平成20年度		
担当部局・課室名 作成責任者	中央労働委員会事務局総務課（総務課長 岡崎直人）					
平成22年度 予算（案） （補助金の場合は負担 割合等も）	平成22年度予算の内訳は、事業費369百万円、人件費20百万円の合計389百万円である。					
事業/制度の 必要性	労働者の団結権等の保護及び集团的労使紛争の解決を図るため、労働組合法及び労働関係調整法に基づく、あっせん等を実施する必要がある。					
他省庁、自治体、民間 等における類似事業	なし					
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担	なし					
アウト プット	【指標】（達成水準／達成時期）	単位	H19年度実績 【達成率】	H20年度実績 【達成率】	H21年度実績 【達成率】	
	新規申立事件の終結までの平均処理日数（1年6か月以内／21年）	日	—	397 【127.4%】	401 【126.7%】	
	申立てから1年6か月以上係属している事件数（0件／22年末）	件	—	54 【—%】	47 【—%】	
	調整事件の終結までの日数（取下げ事件等を除く。）が2か月以内（自主交渉による中断がある事件は3か月以内）である割合（100%／毎年度）	%	71.4 【71.4%】	80.0 【80.0%】	87.5 【87.5%】	
予算執行率			%	—	85.9	81.7
アウト カム	【指標】（達成水準／達成時期）	単位	H19年度実績 【達成率】	H20年度実績 【達成率】	H21年度実績 【達成率】	
	達成目標（指標、達成水準／達成時期）、実績	%	79.9% 【159.8%】	80.9% 【161.8%】	集計中	
事業/制度の 自己評価 （アウトカム指標の分 析。適宜アウトプット 指標に言及）		アウトカム指標の平成21年実績は9月公表予定であるが、平成19年、平成20年の実績を見ても、労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している当事者の割合が80%程度で推移しており、本施策は有効であると評価できる。				
今後 の 方 向 性	見直しの方向性 （より効率的・効 果的な事業とする 観点から） （担当部局案）	年々により実績に変動があったため、直近の単年度実績による積算方法から過去3年間（平成19～21年度）の実績を踏まえ見直しを行った。				
	平成23年度予算の 方針（担当部局案）	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> (見直しの上) 廃止 増額 現状維持 (現状維持) 減額 </div> <p>(見直しをせず)</p>				
比較参考値 （諸外国での類似事業 の例など）	なし					
特記事項 （事業/制度の沿革、こ れまでの予算の削減に 向けた取組み、目標達 成のための関連事業 等）	平成20年度予算より本業務に係る（項）が創設されたため、平成19年度以前の予算額及び決算額が把握できない。					

*アウトプット指標・アウトカム指標は、該当する施策小目標で設定している指標を中心に記載