

実績評価書

(厚生労働省27(Ⅲ-7-1))

施策目標名	個別労働紛争の解決の促進を図ること(施策目標Ⅲ-7-1)							
施策の概要	労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争(以下「個別労働紛争」という。)について、当事者双方の自主的解決を支援するため、総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。							
施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、 関連計画等)	近年、労働組合組織率の低下、企業の人事管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、解雇や労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせをめぐる個別労働紛争が増加しているところである。民事紛争の解決は最終的には司法の役割であるが、金銭的・時間的にゆとりの乏しい労働者にとっては依然高いハードルであることは否めないため、司法との役割分担の下で、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供する事業を行っているところ。 都道府県においては、自治事務として、労働相談及び個別労働紛争のあっせん(あっせんは三者構成の都道府県労働委員会などを活用)を行っており、国と都道府県のそれぞれに特徴がある複線型の仕組みとなっている。							
施策の予算額・執行額等	区分	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度要求額	
	予算の 状況 (千円)	当初予算(a)	1,515,310	1,586,088	1,564,113	1,556,220	1,587,376	2,121,163
		補正予算(b)	-7,700	0	-3,602	0	0	
		繰越し等(c)	0	0	0	0	0	
		合計(a+b+c)	1,507,610	1,586,088	1,560,511	1,556,220		
	執行額(千円、d)	1,457,079	1,520,037	1,502,719	1,472,132			
執行率(%、d/(a+b+c))	96.6%	95.8%	96.3%	94.6%				
関連税制								
施策に関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)				
	・地方分権改革(閣議決定) ・規制改革実施計画(閣議決定)	平成27年1月30日 平成27年6月30日		・個別労働関係紛争の迅速かつ適切な解決のため、国と都道府県等との合同相談会や合同研修会を開催する等の労働相談・紛争解決関係機関間の連携を、引き続き促進する。 ・現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、都道府県労働局があっせんの参加勧奨について引き続き取り組む。				

測定指標	指標1 助言・指導手続終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のもの割合	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		個別労働紛争の解決の促進に当たっては、都道府県労働局長による助言・指導は、簡易、迅速かつ無料で利用できる紛争解決手段であるが、司法よりも迅速に処理することこそ、存在意義がある。このため、これが有効に機能しているかを評価するため、助言・指導の処理期間を測定指標として定めているものである。その目標値設定に当たっては、過去の処理状況に鑑み、目標値を90%以上と設定した。 また、単年度ごとに助言・指導の処理件数や処理期間について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。								
		基準値	実績値					目標値		
		-	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度		
	-	96.8%	97.4%	96.4%	97.3%	99.1%	95%	○	○	
	年度ごとの目標値	90%	90%	90%	90%	90%				
	指標2 あっせん手続終了件数に占める処理期間2ヶ月以内のもの割合	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		個別労働紛争の解決の促進に当たっては、紛争調整委員会によるあっせんは、簡易、迅速かつ無料で利用できる紛争解決手段であるが、司法よりも迅速に処理することこそ、存在意義がある。これが有効に機能しているかを評価するため、あっせんの処理期間を測定指標として定めているものである。その目標値設定に当たっては、過去の処理状況に鑑み、目標値を90%以上と設定した。 また、単年度ごとにあっせんの処理件数や処理期間について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。								
		基準値	実績値					目標値		
		-	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度		
	-	94.5%	93.8%	92.0%	92.0%	90.1%	90%	○	○	
	年度ごとの目標値	90%	90%	90%	90%	90%				
指標3 あっせん手続終了件数に占める紛争当事者の一方が不参加であったもの割合	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成	
	個別労働紛争の解決の促進に当たっては、紛争調整委員会によるあっせんが、紛争解決手段として有効に機能しているかを評価するため、あっせんにおける紛争当事者の一方の不参加率を測定指標として定めているものであり、平成23年度～26年の4年間の平均割合38.2%を踏まえ、これ以上の上昇がないよう「40%以下」と設定した。 また、単年度ごとに助言・指導の処理件数や処理期間について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。									
	基準値	実績値					目標値			
	-	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度			
-	38.1%	39.3%	37.0%	38.3%	35.1%	-	○	○		
年度ごとの目標値	-	-	-	-	40.0%					
【参考】指標4 総合労働相談件数 平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況	実績値							主要な指標	達成	
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度					
	1,109,454件	1,067,210件	1,050,042件	1,033,047件	1,034,936件					

※23年度は第2期基本計画期間、24年度から27年度は第3期基本計画期間である。

評価結果と今後の方向性	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分) ②
	総合判定	(判定結果) A
		(判定の理由) 指標1から指標3について、いずれも目標を達成していることから、施策目標の達成に向けて現行の取組が有効かつ効率的に実施されているものと判断した。
	施策の分析	(有効性の評価) 平成27年度の総合労働相談件数が約103.5万件と8年連続100万件を超えており、さらにいじめ・嫌がらせといった助言・指導を行うに当たり困難かつ時間を要する事案も年々増加する中、指標1から3の全ての指標について、個別労働紛争解決制度の役割である簡易、迅速・適正な相談・助言等により、早期の自主的な解決の促進が図られていることと評価できる。
		(効率性の評価) 総合労働相談件数が8年連続100万件を超えており、さらにいじめ・嫌がらせといった助言・指導を行うに当たり困難かつ時間を要する事案も年々増加する中で単位コストの推移をみると25年度1,448円、26年度1,455円、27年度1,422円と減少している。全ての指標で実績を上げていることは、効率的な取組が行われているものと評価できる。 また、行政事業レビュー(471)において委託事業である個別労働紛争解決研修事業(28年度:個別労働紛争の防止・解決のための労働法制普及・啓発事業)の調達方式について、より競争性を高めることが可能な案件があることが今後の課題であると指摘を受けている。 しかしながら、当該事業は労働法学者、経営者団体、連合及び法曹関係者の連携の下に、最新の判例を踏まえた研修テキストの作成、研修等を実施し、自主的解決のための人材育成に資する事業であるため、質の確保が最重要である。 そのため、研修等事業の質を確保しつつ、競争性のある調達方法を検討することとする。
(現状分析) 総合労働相談は、8年連続100万件を超え、依然として高水準で推移しており、相談内容も多様化し、いじめ・嫌がらせなど解決に至るまで時間を要する事案も年々増加している。実績は上がっているものの、個別労働紛争解決制度の役割である簡易・迅速な解決処理に向け、より一層、早期に紛争当事者が納得するよう自主的な解決の促進を図ることが必要である。		
次期目標等への反映の方向性	(施策及び測定指標の見直しについて) 個別労働紛争解決制度は、「簡易・迅速・無料・任意・秘密厳守」が大きな特徴であり、総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる相談にワンストップで対応するとともに、具体的な紛争の解決にあたっては、特に迅速な処理による紛争当事者の負担軽減、合意形成が基本となっている。 4年連続でいじめ・嫌がらせが相談件数でトップとなるなど、複雑困難な事案が増加しているため、「労働局長による助言・指導の1か月以内の処理」及び「あっせんの2か月以内の処理」を測定指標とすることが妥当である。 また、助言・指導については実績を鑑み、1か月以内のもの割合を95%以上と見直し、あっせんについては、参加勧奨を進める中、引き続き2か月以内の処理割合を90%以上とすることは妥当であるとする。 さらに紛争当事者が納得できる合意にいたるよう、助言・指導の質の向上・確保及びあっせん参加率の向上に今後とも取り組むこととする。 なお、規制改革実施計画(閣議決定)を踏まえ、あっせんの参加勧奨を推進しているところであり、28年度の指標3については、「あっせん申請件数に占める紛争当事者双方があっせんに参加したものの割合を50%以上とする。」に変更することとした。 (予算要求について) 総合労働相談は、8年連続100万件を超え高止まりしており、また、「いじめ・嫌がらせ」が4年連続相談件数でトップとなるなど、相談内容も多様化、複雑・困難化している状況にある。 労働紛争解決制度は、「簡易・迅速」な処理が大きな役割であることから、平成29年度概算要求においては、全国380か所に設置している「総合労働相談コーナー」で個別労働紛争に対応する総合労働相談員755名について、政府が強力に推進する同一労働同一賃金等の働き方改革を踏まえた処遇改善を図る等体制整備に必要な経費を盛り込んでいる。 (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	厚生労働省政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG(平成28年7月22日開催)で議論いただいたところ、「「個別労働紛争解決制度」を測定指標として諮ることは難しいが、「解決制度」としての測定指標の立て方はよい。」といった意見が出され、評価書の修正に繋がる指摘はなかった。 一方、「満足度や周知度を指標として検討してはどうか。」と意見が出されたが、総合労働相談については、様々な内容を含み、また経済状況の影響も受けるため、測定指標を設定することは馴染まないが、引き続き100万件規模の相談に適切に対応できるよう、効率的な業務運営を図っていくことと併せて、紛争当事者が個別労働紛争を解決するADR機関の一つである労働局の助言・指導等を積極的活用を推進するため、今後も周知等を図ってまいりたい。
-----------------	---

参考・関連資料等	平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況(6月8日公表) 行政事業レビュー http://www.mhlw.go.jp/jigyoshiwake/gyousei_review_sheet/2015/h26_3-7-1_saisyu.html
----------	--

担当部局名	労働基準局労働関係法課 労働紛争処理業務室	作成責任者名	室長 田村 雅	政策評価実施時期	平成28年8月
-------	--------------------------	--------	------------	----------	---------