

実績評価書

平成21年8月

評価の対象となる施策目標	個別労働紛争の解決の促進を図ること
--------------	-------------------

1. 政策体系上の位置付け等

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
施策目標	7	個別労働紛争の解決の促進を図ること
施策目標	7-1	個別労働紛争の解決の促進を図ること
個別目標	1	個別労働紛争の解決の促進を図ること
(評価対象事務事業) ・個別労働紛争対策の促進		
施策の概要(目的・根拠法令等)		
1 目的等 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「個別労働紛争」という。)を実情に即して迅速かつ適正に解決するため、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。 ①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談等 ②都道府県労働局長による助言・指導 ③紛争調整委員会によるあっせん		
2 根拠法令 ○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)		
主管部局・課室	厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室	
関係部局・課室		

2. 現状分析(施策の必要性)

<p>社会経済情勢の変化に伴う企業組織の再編、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、平成13年の制度発足以来増加を続けている。さらに、平成20年度の個別労働紛争解決制度の運用状況は、年度後半以降の急速な経済・雇用情勢の悪化を反映して、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民事上の個別労働紛争相談件数 約24万件(前年度比19.8%増)、 ・助言・指導申出受付件数 約7,600件(前年度比14.1%増)、 ・あっせん申請受理件数 約8,500件(前年度比18.3%増) <p>と、平成19年度の実績を大幅に上回っており、紛争の解決を援助する当制度へのニーズはますます高まっていると考えられる。</p>

3. 施策目標に関する評価

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H16	H17	H18	H19	H20
1	助言・指導手続終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のものの割合(単位:%) (90%以上/毎年)	93.9	95.6	93.4	95.5	96.1 【107%】
2	あっせん手続終了件数に占める処理期間2ヶ月以内のものの割合(単位:%) (90%以上/毎年)	92.9	91.5	94.2	92.2	92.2 【102%】
(調査名・資料出所、備考) ・大臣官房地方課労働紛争処理業務室の調べによる。						

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	民事上の個別労働紛争相談件数 (単位：件)	160,166	176,429	187,387	197,637	236,993
2	助言・指導申出受付件数 (単位：件)	5,287	6,639	5,761	6,652	7,592
3	あっせん申請受理件数 (単位：件)	6,014	6,888	6,924	7,146	8,457
(調査名・資料出所、備考) ・大臣官房地方課労働紛争処理業務室の調べによる。						
施策目標の評価 【有効性の観点】 制度の趣旨に沿った迅速かつ適正な処理が行われることで、多くの紛争当事者にとって有効な紛争解決手段として利用され、民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数ともに大幅に増加していることから、個別労働紛争解決制度が簡易、迅速かつ無料で利用できる紛争解決手段として有効に機能していると評価できる。 【効率性の観点】 個別労働紛争解決制度の利用件数が大幅に増加している中で、指標1・指標2のとおり、助言・指導事案、あっせん事案のほとんどについて迅速な処理が図られており、限られた予算、人員で、制度が効率的に運用されていると評価できる。 【総合的な評価】 社会経済情勢の変化に伴う企業組織の再編、人事労務管理の個別化、さらに昨年度後半以降の急速な経済・雇用情勢の悪化等を背景として、個別労働紛争が増加を続ける中で、個別労働紛争解決制度が効率的に運用されることによって、紛争当事者にとって簡易、迅速かつ無料で利用できる紛争解決手段として有効に機能していると評価できる。 今後も本制度に対する行政需要はますます高まっていくものと予想されることから、増加を続ける個別労働紛争に対して、引き続き効率的な制度運用を行うことによって、紛争の迅速かつ適正な解決の促進を図っていく必要がある。						

4. 個別目標に関する評価

個別目標1 個別労働紛争の解決の促進を図ること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)						
※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H16	H17	H18	H19	H20
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 (単位：%) (90%以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ	93.9	95.6	93.4	95.5	96.1 【107%】
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 (単位：%) (90%以上/毎年) ※施策目標に係る指標2と同じ	92.9	91.5	94.2	92.2	92.2 【102%】
(調査名・資料出所、備考) ・大臣官房地方課労働紛争処理業務室の調べによる。						
個別目標1に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から) 都道府県労働局長による助言・指導制度は、法令・判例等に基づき、紛争当事者に対して紛争の問題点及び解決の方向性を的確に示唆することによって、簡易・迅速な紛争解決を図ることを目的としている。 また、紛争調整委員会によるあっせん制度は、紛争当事者の間に中立な第三者として学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、当事者間の調整を図ることによって、紛争の自主的解決を図ることを目的としている。 助言・指導の申出受付件数、あっせん申請受理件数ともに大幅に増加している中でも、助言・指導については96.1%の事案が1ヶ月以内に、あっせんについては92.2%						

%の事案が2ヶ月以内に処理されており、増加を続ける個別労働紛争に対して、限られた予算、人員で制度が効率的に運用されることによって、迅速かつ適正な紛争の解決促進が図られていると評価できる。

また、このような制度の趣旨に沿った迅速かつ適正な処理が行われることで、多くの紛争当事者にとって有効な紛争解決手段として利用され、利用件数が増加していることから、個別労働紛争解決制度が簡易、迅速かつ無料で利用できる紛争解決手段として有効に機能していると評価できる。

今後も本制度に対する行政需要はますます高まっていくものと予想されることから、増加を続ける個別労働紛争に対して、引き続き効率的な制度運用を行うことによって、紛争の迅速かつ適正な解決の促進を図っていく必要がある。

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	民事上の個別労働紛争相談件数 (単位：件)	160,166	176,429	187,387	197,637	236,993
2	助言・指導申出受付件数 (単位：件)	5,287	6,639	5,761	6,652	7,592
3	あっせん申請受理件数 (単位：件)	6,014	6,888	6,924	7,146	8,457

(調査名・資料出所、備考)

・大臣官房地方課労働紛争処理業務室の調べによる。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	個別労働紛争対策の推進				
平成20年度 予算額等	1,377百万円（補助割合：[国100/100][/][/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	1,278百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（総合労働相談コーナー）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
個別労働関係紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の事業を実施。 ①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談等 都道府県労働局や労働基準監督署等に「総合労働相談コーナー」を設置し、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行う。 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、個別労働関係紛争に関し、紛争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、当事者に対して紛争解決のために必要な助言又は指導を行う。 ③紛争調整委員会によるあっせん 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、紛争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、紛争調整委員会（労働問題の専門家である学識経験者により組織）にあっせんを行わせる。					
政府決定・重要施策との関連性					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） (百万円)	1,397	1,430	1,384	1,384	1,377
予算上事業数等 総合労働相談員配置数 (人)	607	607	580	580	587
事業実績数等 総合労働相談員配置数 (人)	607	607	580	580	587
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					

社会経済情勢の変化に伴う企業組織の再編、人事労務管理の個別化、さらに昨年度後半以降の急速な経済・雇用情勢の悪化等を背景として、総合労働相談コーナーに寄せられる相談件数や助言・指導の申出受付件数、あっせん申請受理件数が大幅に増加している中、限られた予算、人員で効率的な制度運用が行われることによって、個別労働紛争解決制度が有効な紛争解決手段として機能していると評価できる。

今後も本制度に対する行政需要はますます高まっていくものと予想されることから、増加を続ける個別労働紛争に対して、遅滞なく解決の援助を図っていくために必要な予算、人員を確保したうえで、引き続き効率的な制度運用を図っていく必要がある。

5. 評価結果の分類

1 施策目標に係る指標の目標達成率	
指標1	目標達成率 107%
指標2	目標達成率 102%
----- (目標達成率を算定できない場合、その理由)	
2 評価結果の政策への反映の方向性	
i 施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)	
ii 施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○)	
(イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討	
<input type="checkbox"/> 見直しを行わず引き続き実施	
(ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討	
iii 機構・定員要求を検討(該当する場合に○)	
----- (理由) 助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数は年々増加の一途を辿っており、助言・指導に係る事務処理や紛争調整委員会があっせんを実施するにあたっての事務処理等を行う労働紛争調整官、及び、都道府県労働局長より委任されたあっせんを実施する紛争調整委員会の紛争調整委員の増員を図るための組織要求について検討する。	
3 施策目標等に係る指標の見直し(該当するものすべてに○)	
(施策目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
(個別目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
----- (理由)	

6. 特記事項

①国会による決議等(総理答弁及び附帯決議等含む。)の該当
(1) 有・無
(2) 具体的記載
②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当
(※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)
(1) 有・無
(2) 具体的内容
「新雇用戦略」(平成20年4月23日経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料)
2. 安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備
「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備
(2) ワンストップ相談体制の整備
総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談にワンストップで対応。
③審議会の指摘
(1) 有・無
(2) 具体的内容
④研究会の有無

<p>(1) 有・無 (2) 研究会において具体的に指摘された主な内容</p> <p>⑤総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当 (1) 有・無 (2) 具体的状況</p> <p>⑥会計検査院による指摘 (1) 有・無 (2) 具体的内容</p> <p>⑦その他</p>
--

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

--