

実績評価書

平成14年9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。
		集团的労使関係のルールの確立及び普及を図ること。
担当部局・課	主管課	政策統括官付労政担当参事官室
	関係課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	労働組合法及び労働関係調整法に関してその適正な実施を図るため指導・啓発を図ること。				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
1 都道府県労政主管課及び労政事務所では、地域の労使関係の事情の把握に努めるとともに、企業経営者、労働者を対象としたセミナー等を適宜開催している。また相談業務も行っており、これらの施策を通じて指導・啓発を行う。					
2 不当労働行為の救済申立や労使紛争が生じた際には労働委員会を通じて労働組合法及び労働関係調整法に基づき、対応する。					
(評価指標)	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13
・ 争議件数	1,334	1,164	1,102	958	884
・ 損失日数	110,171	101,508	87,069	35,050	29,101
(備考)					
・ 数値は「平成13年 労働争議統計調査年報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)」から引用。					

2. 評価

(1) 実績目標の達成状況の評価

実績目標 1	労働組合法及び労働関係調整法に関してその適正な実施を図るため指導・啓発を図ること。				
有効性	<p>都道府県は地域の労使関係の把握につとめており、また、適宜、中小企業事業主や組合員に対するセミナー等の労働教育を実施している。国としては、基本的な考え方を示すとともに都道府県が実施するこれらの施策について一定の助成を行っている。</p> <p>全国的に影響を及ぼすような集团的労使紛争が減少しているものの、中小企業など</p>				

においては集团的労使紛争の発生が見られるところである（下表参照）。そのため地域の労使関係の安定を図る観点から、都道府県を主体として、各地域の労使関係の実態を踏まえた指導・啓発を行う現行の施策は、法の理解促進を図る上で有効である。

企業規模別争議行為を伴う争議の企業数の構成比（％）

年 \ 企業規模	計	1,000人以上	300～900人	100～299人	99人以下	その他
H 11	100.0	17.5	21.1	25.7	34.1	1.6
H 12	100.0	17.2	20.5	23.1	33.7	5.5

「平成12年 労働争議統計調査年報告（厚生労働省大臣官房統計情報部）」から引用

効率性

都道府県においては、地域の実情を把握しながら適宜、指導啓発を行い、国においては統一の見解を示す等といった役割分担は効率的であると考えます。

(2) 施策目標の達成状況と総合的な評価

現状分析

近年、労働組合の組織率の低下する中、全国的に影響を及ぼすような大企業での集团的労使紛争は減少し、一方、個別労働紛争が増加している状況である。しかしながら、一部の中小企業などにおいては、憲法で認められた団結権、団体交渉権等の労働基本権を侵害するような形での集团的労使紛争が、いまだ発生しているところである。

施策手段の適正性の評価

労働組合法及び労働関係調整法が施行されてから約 50 年近く経過しており、上記のような現状を踏まえるならば、国による統一な指導・啓発を行うというより、地域の労使関係の安定に主眼においた都道府県による指導啓発の方が、法の理解を促進させる意味で有効であると考えます。

都道府県においては、地域の労使関係の安定を主眼をおき、適宜、法の指導啓発を図り、国においては、基本的な考え方を示すとともに、都道府県の施策について一定の助成を与えるという役割分担は、適正と考えます。

総合的な評価

労使関係の安定は社会や経済の発展の基礎となるものであることから、引き続き目標の達成に向け施策の促進を行う。

3. 政策への反映方針

特になし。

4. 特記事項

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。

各種政府決定との関係及び遵守状況

(「地方分権推進計画」「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本計画」「第10次定員削減計画」「行政改革大綱」等)

特になし。

総務省による行政評価・監視等の状況

特になし。

国会による決議等の状況(警告決議、付帯決議等)

特になし。

会計検査院による指摘

特になし。