

(3 - 7 -)

実 績 評 價 書

平成 15 年 8 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
		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) 企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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。）が増加していることにかんがみ、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、下記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もの。 (1) 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なうものとする。 (2) 都道府県労働局長による助言及び指導 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ものとする。 (3) 紛争調整委員会によるあっせん 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置き、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、紛争調整委員会にあっせんを行なわせるものとする。
--------	---

(評価指標) 民事上の個別労働紛争 相談件数(件)	H10	H11	H12	H13	H14	
	-	-	-	41,284	103,194	
(備考)						
評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって平成13年度の数値は、平成13年度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。						
(評価指標) 助言・指導申出受付件数 (件)	H10	H11	H12	H13	H14	
	-	-	-	714	2,332	
(備考)						
評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって平成13年度の数値は、平成13年度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。						
(評価指標) あっせん申請受理件数 (件)	H10	H11	H12	H13	H14	
	-	-	-	764	3,036	
(備考)						
評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって平成13年度の数値は、平成13年度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。						
(評価指標) 処理期間(%)	H10	H11	H12	H13	H14	
助言・指導	1か月以内	-	-	-	66	76
	1ヶ月~2ヶ月以内	-	-	-	21	15
	2ヶ月~3ヶ月以内	-	-	-	8	5
	3ヶ月超え	-	-	-	5	4
あっせん	1か月以内	-	-	-	59	61
	1ヶ月~2ヶ月以内	-	-	-	33	28
	2ヶ月~3ヶ月以内	-	-	-	6	8
	3ヶ月超え	-	-	-	2	3
(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。						
評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって平成13年度の数値は、平成13年度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1						

5年度からは半年ごとに実施している。

(評価指標)手続終了件数(件)	H10	H11	H12	H13	H14
助言・指導	-	-	-	701	2,244
あっせん	-	-	-	523	2,882

(備考)

評価指標に係る個別労働紛争解決制度は平成13年10月1日より施行されたものであり、よって平成13年度の数値は、平成13年度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

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
現状分析	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として、個々の労働者と事業主との間の紛争は増加傾向にある。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傾向にあり、紛争解決を求めるニーズはますます高まっている。

(2) 評価結果

政策手段の有効性の評価
個別労働紛争解決制度は平成13年10月に施行されているため、平成14年度の実績を評価するにあたり、平成13年度数値は、平成13年度下半期数値を平年度化（2倍）したものにより比較を行う。
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14年度で103,194件であり、平成13年度の相談件数82,568件（=平成13年度下半期41,284件×2）と比較すると1.25倍（小数第3位四捨五入。以下同じ。）の増加となっている。
イ 助言・指導申出受付件数 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14年度で2,332件であり、平成13年度の助言・指導申出受付件数1428件（=平成13年度下半期714件×2）と比較すると1.63倍の増加となっている。
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14年度で

3,036件であり、平成13年度の助言・指導申出受付件数1,528件（＝平成13年度下半期764件×2）と比較すると1.99倍の増加となっている。

平成13年10月1日から施行された個別労働紛争解決援助制度は、平成14年度において、平年度化した平成13年度の件数と比較し、労働局長による助言・指導件数について約1.6倍、紛争調整委員会によるあっせん件数について約2倍もの伸びを見せていている。このことは利用者である紛争当事者による紛争解決ニーズの高まりに対し、紛争解決手段の多様化がマッチしたことの現れである。

処理期間は、助言・指導制度、あっせん制度ともに、そのほとんどが1ヶ月以内に処理を終えている。平成14年度の労働関係民事通常訴訟事件の既済事件（合計2321件）の平均審理期間が12.0ヶ月であることと比較すると、処理期間は圧倒的に短く、ADR（裁判外紛争処理）として国民に大きく寄与しているといえる。

政策手段の効率性の評価

個別労働関係紛争の解決を図るために講じている労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん制度については、それぞれの特性を生かした迅速かつ適正な処理が行なわれており、効率的に運用されているといえる。

総合的な評価

施策目標を達成できたと考える。今後も社会経済情勢の変化に伴う個別労働関係紛争の増加が懸念されることから、必要な体制整備を図り、より一層、国民のニーズに応えた迅速かつ適正なシステムの運用に留意する必要がある。

評価結果分類	分析分類

3. 政策への反映方針

施策目標については概ね達成できているが、今後も増加することが懸念される個別労働関係紛争の解決について、ADRとしての特性の一つである迅速性を維持し、国民のニーズに応えられるよう、施策目標内の一部の政策の見直し（組織・定員要求並びに新規及び拡充予算要求）を検討した上で引き続き実施していく。

反映分類

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
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