

実績評価書

平成20年8月

評価の対象となる施策目標	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
--------------	--

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	6	安定した労使関係等の形成を促進すること
施策目標	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
個別目標	1	集团的労使関係法制の普及啓発を図ること
		(主な事務事業) ・国際労働関係事業
個別目標	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
		(主な事務事業) ・不当労働行為事件の審査
個別目標	3	労使紛争を早期かつ適切に解決すること
		(主な事務事業) ・労働争議のあっせん、調停及び仲裁
施策の概要(目的・根拠法令等)		
1 目的等 労使関係が将来にわたり安定的に推移することを目的として、労働組合法、労働関係調整法等、我が国の集团的労使関係法制の普及啓発等を図るとともに、中央労働委員会において、労働組合法、労働関係調整法等に基づき、労働者の団結権等の保護、集团的労使紛争の解決を図るため、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。		
2 根拠法令等 ○労働組合法(昭和24年法律第174号) ○労働関係調整法(昭和21年法律第25号)		
主管部局・課室	政策統括官付労政担当参事官室 中央労働委員会事務局総務課	
関係部局・課室	中央労働委員会事務局審査課、第一部会担当審査総括室、第二部会担当審査総括室、第三部会担当審査総括室、調整第一課、調整第二課及び調整第三課	

2. 現状分析

経済社会構造の変革や価値観の多様化、グローバル化による国際競争の激化等に伴い、労働を取り巻く環境が大きく変化しつつある中で、わが国の産業競争力の源泉である長期的に安定した労使関係を確保していくことがますます重要となってきている。このような状況においては、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は引き続き大きな課題である。

例えば、不当労働行為事件について見ると、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いるところである。

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)

	H15	H16	H17	H18	H19
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」と認識している労働組合の割合(単位：%) (50%以上／平成19年度)					79.9% 【159.8%】

(調査名・資料出所、備考)

・指標1は、大臣官房統計情報部雇用賃金福祉統計課の「平成19年団体交渉と労働争議に関する実態調査」による。

施策目標の評価

【有効性の観点】

国内外の労使関係法制情報等を収集するとともに情報発信を行うなど、事業を効果的に実施した結果、集团的労使関係法制の普及啓発が図られている。

【効率性の観点】

不当労働行為の審査や労使紛争の調整については、迅速かつ的確な処理がなされ概ね目標を達成するなど、効率化が図られている。

【総合的な評価】

労使関係が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が80%近くに達したことから、安定した労使関係等の形成を促進するために行っている個別の事務事業が効果的かつ効率的に行われているものと評価することができる。

4. 個別目標に関する評価

個別目標 1 集団的労使関係法制の普及啓発を図ること						
個別目標に係る指標						
アウトプット指標 (達成水準/達成時期)						
		H 1 5	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9
1	国内外労使関係法制の普及啓発の基礎とするための労使関係法制情報の収集先の国・地域数割合 (単位：%) (世界の国・地域数の70%以上/平成23年度)	46.1 【－】	54.4 【－】	59.4 【－】	66.1 【－】	67.4 【－】
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、世界の国・地域数のうち、労使関係法制の情報収集を行った国・地域数の割合であり、政策統括官付労政担当参事官室の調べによる。 ・備考：世界の国・地域数は、国際労働機関 (ILO) 加盟国である。						
参考指標		H 1 5	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9
1	招へい事業への参加者数	209名	212名	223名	210名	211名
2	セミナー事業への参加者数	5,161名	8,188名	3,356名	2,193名	2,286名
(調査名・資料出所、備考) ・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。						
個別目標1に関する評価 (主に有効性及び効率性の観点から)						
平成19年度は、招へい事業については、82か国から211名の参加者があり、新規に3か国からの参加者があった。また、現地セミナー事業及びフォローアップセミナーについては、22か国から2,286名の参加者があった。 これら諸外国の労働組合関係者及び使用者団体関係者から出身国の労使関係法制情報や労働事情など労使関係情報を収集するとともに、我が国の労使関係諸制度に対する意見などを聴取することができた。この結果得られた国内外の労使関係法制情報をホームページなどを活用して、情報発信を行っている。一方、当該参加者においては、日本の集団的労使関係法制に係る知識等を習得し、その理解を深めることができた。以上のことから、当該事業は集団的労使関係法制の普及啓発を図る個別目標の達成に向けて着実に進捗しているものと評価できる。						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名：国際労働関係事業						
平成19年度：531百万円						
予算額：一般会計、年金特会、労働保険特会、その他 ()						
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 ()						
概要： 国際労働関係事業は、アジア、アフリカ、中南米等の国や地域の労働組合関係者、使用者団体関係者及び労働関係指導者等の日本への招へい、フォローアップセミナーの開催及び現地セミナーの開催等を行うことにより、本事業参加者に労使関係法、人事労務管理、労働事情等への理解を深めさせ、各国企業の長期的な労働関係の安定、各国企業と我が国事業者との取引の安定及び経済連携のための人的基礎の構築を図り、日本国内の雇用の安定を目的とする。 また、本事業は、 ①招へい事業により招へいされた者から出身国の状況等の情報を入手し、当該国のニーズを把握し、現地セミナー事業等の内容に反映させることができる、 ②また、現地セミナー事業では、過去の招へい事業参加者を対象とするフォローアップもあわせて実施することにより、事業の効果を浸透させることができる、 など、両事業をあわせて実施することにより重層的・効率的に事業効果を発揮させるものである。						

個別目標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						
個別目標に係る指標						
アウトプット指標 (達成水準／達成時期)						
※【 】内は、目標達成率(実績値／達成水準)						
		H15	H16	H17	H18	H19
1	申立てから1年6か月以上係属している事件数(件) (平成16年末(205件)から半減／平成19年末)	—	—	164 【—】	105 【—】	93 【109.3%】
2	新規申立事件の終結までの日数が1年6か月以内である割合(%) (1年6か月以内／—)	—	—	—	60.4 【同上】	60.0 【同上】
(調査名・資料出所、備考) ・指標1及び2は、中央労働委員会の「労働委員会年報」(平成19年については中央労働委員会ホームページ)による。 【参考】中央労働委員会ホームページ (URL) http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html ・備考: 1 中央労働委員会では、改正労働組合法(平成17年1月1日施行)第27条の18に規定する審査の期間の目標を、要旨、次のとおり決定した。 ① 申立てから1年6か月以上係属している事件(以下「長期滞留事件」という。)の数を平成19年末までに半減させる。 ② 新規申立事件は、1年6か月以内に終結させる。 2 指標1の数値は、各年末現在の長期滞留事件数である。また、目標達成率は、当該事件数の平成16年末現在から平成19年末現在までの間の減少数(205件－93件＝112件)を、平成16年末現在の当該事件数の1/2(102.5件)で除したものである。 3 指標2の数値は、「平成17年1月1日以降の新規申立事件であって、平成18年末(又は平成19年末)までに申立てから1年6か月を経過した事件(A)のうち、1年6か月以内で終結したもの(B)の割合(B/A)」である。 4 指標1及び指標2は、上記1の審査の期間の目標に基づくものであり、平成16年又は平成17年以前については算定していない。						
個別目標2に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)						
指標1(長期滞留事件の半減)については、改正労働組合法施行前からの長期滞留事件の処理は相当程度進捗し、目標の達成水準(平成16年末現在における205件からの半減)を上回る処理を達成した。 指標2(新規申立事件の1年6か月以内処理)については、ほぼ前年と同程度の水準となっている。なお、備考3の「A」の事件のうち平成19年末までに終結したものの事件の平均処理日数についてみれば、約1年とかなり短い水準となっている。 以上のことから、不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決・処理することができたものと評価できる。 なお、これらの結果を踏まえ、平成19年11月に平成20年以降の3か年に係る新たな審査期間の目標を設定したところであり、この目標に基づいて、不当労働行為事件の審査の迅速かつ的確な処理を一層推し進める必要がある。 (参考) 中央労働委員会においては、平成19年11月に、改正労働組合法第27条の18の規定に基づく審査の期間の目標について、要旨、次のとおり改定している。 ① 平成19年末時点における長期滞留事件は、平成22年末までに、できる限り解消を図る。 ② 新規申立事件は、1年6箇月以内に終結させる。						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名 : 不当労働行為事件の審査						
平成19年度 : 49百万円						
予算額 : 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他()						
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（ ）
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、当事者からの申し出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。

個別目標3 労使紛争を早期かつ適切に解決すること						
個別目標に係る指標						
アウトプット指標 (達成水準/達成時期)						
※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H15	H16	H17	H18	H19
1	調整事件の終結までの日数が2か月以内である割合(取下げ事件等を除く)(%) (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)/ー)	100 【同上】	83.3 【同上】	83.3 【同上】	83.3 【同上】	71.4 【同上】
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、中央労働委員会事務局の調べによる。 ・指標1は、当該年度に終結した事件(取下げ事件等を除く)(A)のうち、申請から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)に終結したもの(B)の割合(B/A)である。						
個別目標3に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)						
あっせん員によるあっせん開始後、当事者が外資系企業であり本社の決裁を要するなど意思決定に時間がかかった等、当事者の事情で長引き終結まで2か月を超過した事件もあったが、2か月以内に終結した事件が7割を超えており、また、上記の特殊な事案を除けば8割以上となるので、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。						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名 労働争議のあっせん、調停及び仲裁						
平成19年度 6百万円						
予算額 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他()						
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()						
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)のあっせん、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。						

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 159.8% (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 (ロ) 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) より効果的・効率的に事業を実施できるよう事業内容の見直しを行う。
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) 個別目標2の「個別目標2に関する評価」欄に記載のように、中央労働委員会において、平成19年11月に、審査の期間の目標を改定しているため。

6. 特記事項

①国会による決議等の状況(警告決議、附帯決議等) なし。
②各種政府決定との関係及び遵守状況 なし。
③総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の状況 なし。
④会計検査院による指摘 なし。
⑤学識経験を有する者の知見の活用に関する事項 なし。

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

なし。
