

実績評価書

(厚生労働省24(Ⅲ-6-1))

施策目標名	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(施策目標Ⅲ-6-1)						
施策の概要	<p>本施策は、次の施策目標を柱に実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決・処理すること ・労使紛争を早期かつ適切に解決すること ・集团的労使関係法制の普及啓発を図ること 						
施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)	<p>○労働組合法(昭和24年法律第174号)により、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働大臣の所轄の下に中央労働委員会が、都道府県知事の所轄の下に都道府県労働委員会が置かれている。 ・労働委員会は、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする権限を有する。 ・労働委員会は、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。 ・中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、労働組合法の規定により都道府県労働委員会が処理する事務について、報告を求め、又は法令の適用その他当該事務の処理に関して必要な勧告、助言若しくはその委員若しくは事務局職員の研修その他の援助を行うことができる。 <p>とされています。</p> <p>○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)により、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中央労働委員会は、都道府県労働委員会が都道府県知事の委任を受けて個別労働紛争の処理を行う場合には、必要な助言又は指導をすることができる。 <p>とされています。</p> <p>○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図ることを目的としています。</p> <p>※根拠法令：雇用保険法第62条第1項第5号、雇用保険法施行規則第115条第15号</p>						
予算書との関係 ・関連税制	<p>本施策は、予算書の以下の項に対応しています。</p> <p>(項)労使関係等安定形成促進費(一般会計、全部)[平成24年度予算額：382百万円]</p> <p>(項)労使関係安定形成促進費(特別会計、全部)[平成24年度予算額：419百万円]</p>						
施策の予算額・執行額等 ※「執行額」欄には、独法の運営費交付金は含まない。	区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度要求額
予算の状況 (千円)	当初予算(a)	934,254	878,602	836,589	813,448	801,611	759,928
	補正予算(b)	-20,818	-16,225	0	0	0	
	繰越し等(c)	0	0	0	0	0	
	合計(a+b+c)	913,436	862,377	836,589	813,448	801,611	
	執行額(千円、d)	805,863	773,578	764,520	精査中		
	執行率(%、d/(a+b+c))	88.2%	89.7%	91.4%			
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)			

測定指標	指標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」と認識している労使当事者の割合	基準値	実績値					目標値
		—	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	24年度
		—	81%	—	88%	87%		75%
	年度ごとの目標値		50%	50%	50%	50%		
指標2 新規申立事件の終結までの平均処理日数	基準値	実績値					目標値	
	—	20年	21年	22年	23年	24年	24年	
	—	521日(注1)	420日(注1)	495日(注1)	385日(注2)		1年6か月以内	
	年度ごとの目標値		1年6か月以内	1年6か月以内	1年6か月以内	1年6か月以内		
指標3 申立てから1年6か月以上係属している事件数	基準値	実績値					目標値	
	—	20年	21年	22年	23年	24年	24年	
	—	54件(注1)	47件(注1)	29件(注1)	4件(注2)		0件	
	年度ごとの目標値		—	—	—	0件		
指標4 調整事件の終結までの日数(取下げ事件等を除く)が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)である割合	基準値	実績値					目標値	
	—	20年	21年	22年	23年	24年	24年	
	—	80.0%	87.5%	100.0%	100.0%		100%	
	年度ごとの目標値		100%	100%	100%	100%		
指標5 国際労働関係事業による研修を受講した研修生の人数の割合(実績/計画)	基準値	実績値					目標値	
	—	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	24年度	
	—	92%	90%	97%	94%		80%	
	年度ごとの目標値		80%	80%	80%	80%		

	有効性の評価	<p>○施策目標である「不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決すること」については以下のとおりです。</p> <p>まず、迅速化の観点では、測定指標の結果から、新規申立事件の終結までの平均処理日数は約1年1か月(指標2)の短い期間であり、申立てから終結まで1年6か月を超える長期滞留事件も大幅に減少している(指標3)など、目標についてはほぼ達成しています。</p> <p>次に、的確化の観点では、都道府県労働委員会及び中央労働委員会の審査による解決率(取下げ・和解により終結した事件や、命令の再審査申立てや行訴提起が行われず終結した事件の割合)が約8割となっています。</p> <p>このように、高い解決率を維持しつつ、平均処理日数の短縮や長期滞留事件の大幅な減少を実現しており、これは、平成16年の労組法改正により、部会制を導入するなど不当労働行為事件の審査体制の整備等が行われたことに加え、迅速・的確な審査手続を充実させるための方策に積極的に取り組んできた成果です。</p> <p>こうしたことから、本施策は労使関係の安定に資する上で有効に機能しているものと評価できます。</p> <p>○施策目標である「労使紛争を早期かつ適切に処理すること」については以下のとおりです。</p> <p>測定指標の目標である「調整事件の終結までの日数(取下げ事件等を除く)が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)である割合」(指標4)を達成するために、調整手続の期日の早期設定などの事務処理の改善を図ることにより、過去2年間において目標を達成することができました。</p> <p>次に、適切な処理の観点では、労働争議調整事件数が雇用動向、雇用失業情勢等を反映しつつ増減を繰り返している中で、過去4年間について確認したところ、中央労働委員会では、処理期間が目標に向けて短縮している一方で解決率は高いレベルを維持しており、平均すると約8割の事件が解決しています。</p> <p>これは、その構成する委員が公労使の三者構成であるという特長を生かした結果、事案ごとに当事者双方の特質を見極められているからです。</p> <p>こうしたことから、本施策は労使関係の安定に資する上で有効に機能しているものと評価できます。</p> <p>○国際労働関係事業は、発展途上等の労使指導者に、日本の労使関係法、人事労務管理、労働事情等への理解を深めさせる委託事業であり、この事業を継続的に行うことにより、民間分野における諸外国との経済連携のための人的ネットワークの構築を図っております。</p> <p>指標5については、研修の参加者が1,011名で計画の94%となり、目標を達成しました。これは、委託先において、委託先が有する現地情報に基づいて研修受講者のニーズを把握し、それを踏まえた効果的なカリキュラムを設定させることで研修生の確保を図った結果によるものと考えます。本事業の継続的な実施により研修修了者が増加していくことで、我が国の労使協調型の集団的労使慣行、労働法制等についての普及啓発が図られていると考えます。</p> <p>○以上より、指標2から指標5までの目標が達成されており、その成果として指標1の「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」と認識している労使当事者の割合」が87%となっており、目標を達成しています。</p>
評価結果と今後の方向性	効率性の評価	<p>○平成16年の労組法改正以降、中央労働委員会の委員及び事務局職員の定員にほぼ変更がない中、「不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決すること」及び「労使紛争を早期かつ適切に処理すること」についていずれも測定目標を達成しており、効率的な運用ができたと評価できます。</p> <p>○国際労働関係事業は平成23年度執行額が未確定であるため、平成22年度実績で評価します。</p> <p>同事業においては、人的ネットワークの基礎となる研修参加者の数を一定程度確保しつつ、本事業の予算を不断に見直すことにより、コストの適正化に努めています。平成21年度は執行額399,399千円で1,379人(1人当たり289,629円)が研修に参加しているところ、平成22年度では執行額383,969千円で1,380人(1人当たり278,238円)が研修に参加しており、平成21年度に比べて、より効率的に実施できたと考えます。</p> <p>○以上に記載した各事務事業は全て効率的に実施できたと評価しており、「労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること」とした施策目標は、効率的に実施できたと考えます。</p>

	<p style="text-align: center;">評価の総括 (現状分析(施策の必要性の評価)と今後の方向性)</p>	<p>○不当労働行為事件の審査 【現状分析】 不当労働行為事件の審査については、事件の迅速かつ的確な処理が進んでいます。しかしながら、他の紛争処理機関においても迅速化の取組がなされており、紛争の迅速化に対する社会の認識の変化への対応が課題です。 【今後の方向性】 このような状況を踏まえ、不当労働行為事件の審査については、さらなる迅速化・的確化に向けた取組を積極的に進めてまいりたいと考えています。</p> <p>○労働争議のあっせん、調停及び仲裁 【現状分析】 労働争議のあっせん、調停及び仲裁については、事件の早期かつ適切な処理が進んでいます。 【今後の方向性】 このような状況を踏まえ、労働争議のあっせん、調停及び仲裁については、さらなる早期化・適切化に向け、当事者の理解と協力の下、事件処理を行ってまいりたいと考えています。</p> <p>○国際労働関係事業 【現状分析】 国際労働関係事業では、海外の日系企業における労使紛争の解決に、本事業の参加者とその所属組織が尽力した例があります(平成21年、インドネシアにおいて、日系企業による労働者の解雇に反対して、数百人規模のストが発生。4箇月後に終結したが、この解決に当たっては本事業の受講生とその所属組織が尽力しています。)。また、委託先の創意工夫により対象国のニーズに合わせた研修を実施しており、発展途上国の労使関係者から高い評価を得ています(平成22年度の満足度調査では、招へい研修事業では97.2%、現地セミナー事業では98.6%が「有意義であった」と回答)。さらに、本事業の過去の参加者の中には、各国の有力者になって活躍している人もいます。 本事業では、研修終了後に、本事業により学んだ日本の労働法制及び労使慣行等に基づく雇用安定施策について、本事業の参加者が所属する労働組合及び企業において実際に活用するかどうかを、当該組織から報告させて、その報告により本事業の効果を検証することとしています。 【今後の方向性】 今後とも、継続的な事業の実施により人的ネットワークの維持を図るとともに、継続的に予算の執行状況の精査を行い、事業の効率性も維持しつつ、予算要求額に反映していくこととします。さらに、過去の研修修了者を再招へいしフォローアップする事業の一環として、平成24年度事業から、研修修了後に本事業で得た知見をどの程度周囲に伝播したのかを報告させることで、有効性、効率性の観点からの効果の検証も行う予定です。</p> <p>○施策全体 指標1は単独の事務事業の評価として測定できるものではなく、指標2、3、4及び5の各事務事業を継続的に実施していくことにより、集团的労使関係が安定的に推移しているか否かが確認できると考えています。 【現状分析】 平成20年度以降、予算額の縮減が続く中、指標1の実績値は、平成21年度が81%、平成22年度が88%、平成23年度は87%といずれも目標(50%)を達成しています。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」と認識している労使当事者の割合が80%以上で推移していることで、施策目標が達成できていると判断できます(平成24年度からは目標値を75%に引き上げています)。 【今後の方向性】 引き続き、予算の適正化とさらなる効率化に努め、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っていくこととします。</p>
--	---	---

<p>評価結果の政策への反映の方向性</p>	<p>予算について</p>	<p>以下の口で困った方向で検討します。 見直しの上(増額/現状維持/減額) (中央労働委員会関係。執行実績を踏まえた見直しのため。) (国際労働関係事業。旅費の見直し等による効率化のため。)</p>
	<p>税制改正要望について</p>	<p>—</p>
	<p>機構・定員について</p>	<p>—</p>

<p>学識経験を有する者の知見の活用</p>	<p>第1回政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG(平成24年7月13日)において、以下のご指摘を頂きました。 ・H16労組法改正の効果検証や運用改善、労使紛争関係機関の連携強化、労働委員会の体制強化をお願いしたい。 →H16労組法改正については、中労委の命令取消率が平成23年はゼロになり、適切な命令になっているのではないかと考えています。連携強化、体制強化については、労働委員会活性化のための検討委員会報告書の中にも盛り込まれており、取り組んでまいります。 ・不当労働行為事件の審査について、単に迅速化が図られているかという観点で有効性を評価するのではなく、高い解決率を維持しつつ迅速化が図られているかという観点で有効性を評価すべきではないか。 →高い解決率を維持しつつ、平均処理日数の短縮や長期滞留事件の大幅な減少を実現しており、有効性の評価欄の記述を修正しその旨を明記しました。</p>
------------------------	---

<p>参考・関連資料等</p>	<p>関連法令(右記検索サイトから検索できます) URL: http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi 厚生労働省における政策評価に関する基本計画 URL: http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/hyouka/dl/keikaku-kekka-p.pdf 労使関係総合調査(指標1関係) URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html 審査の期間の目標(指標2、3関係) URL: http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou06.html 審査の期間の目標の達成状況(平成23年末)(指標2、3関係) URL: http://www.mhlw.go.jp/churoi/pdf/happyou_shiryoushou_20120210_1.pdf 関連事業の行政事業レビューシート URL: http://www.mhlw.go.jp/jigyoshiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0587.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyoshiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0606.pdf 雇用保険二事業懇談会の概要 URL: http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken04/pdf/23_youshi02.pdf</p>
-----------------	---

<p>担当部局名</p>	<p>政策統括官(労働担当)付 労政担当参事官室 中央労働委員会事務局 総務課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>荒木祥一参事官 川口達三総務課長</p>	<p>政策評価実施時期</p>	<p>平成24年9月</p>
--------------	---	---------------	-----------------------------	-----------------	----------------

- (注1) 労働組合法第27条の18に基づき、平成20年～22年に係る「審査の期間の目標」として、①再審査申立事件は、1年6か月以内のできる限り短期間に終結させるとともに、②長期滞留事件(平成19年末において1年6か月以上係属している事件、93件)については、平成22年末までに当事者の理解と協力の下にできる限り解消を図ることとしている目標に対する実績であり、平均処理日数は、平成17年以降申立事件のうち、各年において終結した事件の平均処理日数です。
- (注2) 労働組合法第27条の18に基づき、平成23年～25年に係る「審査の期間の目標」として、①再審査申立事件は、1年6か月以内のできるだけ短い期間内に終結させるとともに、②同一当事者間の事件が相当数係属し申立て後直ちには手続を進行させ難いと認められた事件や平成17年改正の労働組合法の施行前から係属する極めて処理困難な事件(平成22年11月44件)については、それぞれの事情に応じた個別的努力を行うこととしている目標に対する実績であり、②の事件は除外しています。