

労働契約法等活用支援事業

平成25年9月

労働基準局労働条件政策課(村山誠課長) [主担当]

1. 政策体系上の位置づけ

評価対象事業は以下の政策体系に位置付けられる。

【政策体系】

基本目標：ディーセントワークの実現に向けて、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

施策大目標：労働条件の確保・改善を図ること

施策目標：労働条件の確保・改善を図ること（施策目標Ⅲ－1－1）

2. 事業の内容

（1）実施主体

その他（受託業者）

（2）概要

平成20年3月1日から施行された労働契約法について、その定着を図るため、労働者に対する労働関係法令の教育、情報提供等を実施する。

（3）目標

労使双方が労働契約法を更に積極的に活用するよう働きかけることにより、個別労使関係紛争の防止に資すること。

（4）予算

会計区分：一般会計

平成26年度予算概算要求額：31百万円

労働契約法等活用支援事業全体に係る予算の推移：（単位：百万円）

22年度	23年度	24年度	25年度
19	22	23	26

3. 事前評価実施時における状況・問題分析（平成21年度）

（1）状況分析

平成20年秋以降、厳しい経済情勢となっている。

（2）問題点

非正規労働者の解雇・雇止めや正規労働者の労働条件の変更、新規学卒者の内定取消などの事例が多数見られる。

（3）問題分析

中小企業への一般的な周知を超えて、必ずしも知識が豊富でない労働者を中心として労使双方が労働契約法を更に積極的に活用するよう働きかけることが求められる。

（4）事業の必要性

個別労働紛争が防止され、労働者の保護が図られるよう、企業側に対する働きかけに加えて、労働者に対する労働関係法令の教育、情報提供等を実施する必要がある。

4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

（1）必要性の評価

平成20年3月に施行された労働契約法について、個々の労使の間で活用が図られるようにするには、市場に委ねるだけでは不十分であり、行政の関与をもってその更なる周知・普及を図る必要がある。また、本事業は、労働者に対する労働関係法令の教育、情報提供等を実施するものであり、労働契約法を所管する国の責任において実施する必要がある。

（2）有効性の評価

本事業は、労使双方が労働契約法を積極的に活用できるよう働きかけるものであり、個別労使関係紛争の防止に資するため、有効であると評価できる。

（3）効率性の評価

個別労使関係紛争防止の手段として、労働契約の当事者である労働者等に対して、労働契約の基本的なルールを明確化する労働契約法について、教育、情報提供等の実施を行っていくことが効率的かつ効果的である。

本事業は、労働現場等における法令等の活用につきノウハウを持つ既存の民間組織を活用しつつ、最も低廉な方法により実施するものであり、費用対効果の観点からも効率性を有するものである。

5. 事後評価実施時における現状・問題分析

(1) 現状分析

いわゆるリーマンショック後の水準は脱しつつあるものの、民事上の個別労働紛争相談件数は高止まりしている。

(2) 問題点

依然として、解雇・雇止めや労働条件の変更、退職勧奨などの事例が多数見られる。

(3) 問題分析

個別労働紛争が防止され、労働者の保護が図られるためには、労働関係法令の内容が多くの上業者や労働者及びこれから職業生活を送ることとなる就職前の学生に浸透しているという下地が必要である。また、労働関係法令の教育による効果は短期で現れるものではないため、積極的かつ継続的な働きかけを積み重ねていくことが重要である。

(4) 事業の必要性

以上の点から、積極的かつ継続的に、労働契約法等の周知・啓発を中心に、広く労働関係法令の教育、情報提供等を実施する必要がある。

(現状・問題分析に関連する指標)

		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
1	民事上の個別労働紛争件数	23.7万人	24.7万人	24.7万人	25.6万人	25.5万人
(調査名・資料出所、備考等) 資料出所：厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」						

6. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性等）

(1) 有効性の評価

①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

労働契約法等活用支援事業の実施

- 労働者、事業主、学生等に対し、労働契約法等の労働関係法令の教育、情報提供を実施
- 労働契約等に関するルールの浸透
- 個別労働紛争の防止

②有効性の評価

労働契約法等活用支援事業セミナー参加者のうち、労働契約法等労働関係法令の理解が進んだと考える人の割合が平成22年度から平成24年度事業まで連続して95%以上となっており、労働契約法を中心とする労働関係法令の教育、情報提供等が有効的に実施されていると評価できる。

③事後評価において特に留意が必要な事項

特になし

(2) 効率性の評価

①効率性の評価

平成22年度から平成24年度の前増加率が17%に対して、同期間のセミナー参加者増加率は、92%となっており、効率的に事業運営を行うことができていると評価できる。

②事後評価において特に留意が必要な事項

特になし

(3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし

(4) 評価の総括（必要性の評価）

労働契約法等活用支援事業は、必ずしも知識が豊富でない労働者や学生等に対して、労働契約法を中心とする労働関係法令の教育、情報提供等を有効かつ効率的に実施しており、個別労働紛争が防止され、労働者の保護が図られるための下地形成に寄与していると評価できる。なお、今後は、個別労働紛争に占める割合が高いと想定される中小零細企業に特化したセミナーを行うことも当事業の有効性を高める上で重要と考えられる。

7. 事後評価結果の政策への反映の方向性

平成26年度予算概算要求においては、必ずしも知識が豊富でない労働者や学生等に加え、個別労働紛争に占める割合が高いと想定される中小零細企業に対しても積極的かつ継続的な働きかけが必要と考え、所要の予算を要求する。

8. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
1	労働契約法等活用支援事業セミナー参加者のうち、労働契約法等労働関係法令の理解が進んだと考える人（セミナー受講後のアンケートにおいて、セミナーが「参考になった」「まあまあ参考になった」と答えた人）の割合（％）			95.0	95.2	96.1
達成率		○％	○％	135.7％	100.2％	101.2％
【調査名・資料出所、備考等】						
（指標の設定理由）本事業はセミナー方式により、労働関係法令の教育、情報提供等を実施するものであることから、セミナー参加者からのフィードバックをアウトカム指標に設定。						
アウトプット指標		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
2	労働契約法等活用支援事業セミナー参加者数（当日参加が困難等の理由で資料のみ配付した者も含む）（人）			4,898	8,163	9,413
達成率		○％	○％	104.2％	151.2％	174.3％
【調査名・資料出所、備考等】						
（指標の設定理由）本事業はセミナー方式により、労働関係法令の教育、情報提供等を実施するものであることから、セミナー参加者数をアウトプット指標に設定。						

9. 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) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

(3) 審議会の指摘

① 有・無

② 具体的内容

(4) 研究会の有無

① 有・無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

(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

(6) 会計検査院による指摘

① 有・無

② 具体的内容

(7) その他
