

実績評価書

(厚生労働省1(IV-4-1))

施策目標名	個別労働紛争の解決の促進を図ること(施策目標IV-4-1) 基本目標IV:非正規雇用労働者の処遇改善、女性の活躍推進や均等待遇、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること 施策大目標4:個別労働紛争の解決の促進を図ること						
施策の概要	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)に基づき、個々の労働者と事業主との間の個別労働紛争について、行政による総合的な紛争解決システムとして、都道府県労働局における相談体制を整備するとともに、助言・指導、あっせんにより、実情に即した簡易・迅速な解決を促進する。						
施策実現のための背景・課題	1	経済社会情勢の変化に伴い、企業組織の再編、企業の人事労務管理の個別化、労働組合組織率の低下等を背景として、解雇、労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせなどをめぐる個別労働紛争が増加している。 民事上の個別労働紛争については、最終的な紛争解決手段として裁判制度があるが、時間、費用等の負担や、継続的な労働関係において判定的な処理がなじまない場合があることなどから、国や都道府県など裁判外の複数の機関がそれぞれの機関の特長に合った機能を持ち、当事者が選択できる複線的な紛争解決システムが有効とされてきている。 こうした中、国においては、労働関係の専門機関としての特長を活かし、①全国の都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーによる様々な相談へのワンストップでの対応、民事上の個別労働相談については、②話し合いを促進し、解決の方向性を示唆するための都道府県労働局長による助言・指導、③あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成のための紛争調整委員会によるあっせんによって、個別労働紛争の実情に即した簡易・迅速な解決のための仕組みを整備している。					
	2	あっせんについては労働者からの申請が多いが、相手方となる事業主(被申請人)が参加しない限り合意には至ることも少ないため、参加勧奨等により被申請者の参加率を高める必要がある。					
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由			
	目標1 (課題1)	都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんによる個別労働紛争の簡易・迅速な解決の促進			総合労働相談のうち、当事者間で争いが生じている民事上の個別労働紛争について、行政による簡易・迅速な解決が求められており、紛争解決制度として実施している助言・指導及びあっせん手続の処理が迅速に行われることが必要であるため。		
	目標2 (課題2)	紛争調整委員会によるあっせんの実効性を高めるための被申請人のあっせんに対する参加率の促進			あっせんは、被申請人の参加が任意の制度であるが、裁判外での簡易・迅速な解決を促進するためには、参加率の向上を図ることにより制度の実効性を高める必要があるため。		
施策の予算額・執行額等	区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	1,587,376	2,102,409	2,237,832	3,015,978	3,324,738
		補正予算(b)	56,952	0	0	0	75,910
		繰越し等(c)	0	0	0	0	
		合計(a+b+c)	1,644,328	2,102,409	2,237,832	3,015,978	
	執行額(千円、d)	1,591,816	1,943,930	2,117,948	2,660,510		
執行率(%、d/(a+b+c))	96.8%	92.5%	94.6%	88.2%			
施策に関係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)		
	○地方分権改革(閣議決定) ○規制改革実施計画(閣議決定)		○平成27年1月30日 ○平成27年6月30日		○個別労働関係紛争の迅速かつ適切な解決のため、国と都道府県等との合同相談会や合同研修会を開催するなどの労働相談・紛争解決関係機関間の連携を、引き続き促進する。 ○現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、都道府県労働局があっせんの参加勧奨について引き続き取り組む。		

達成目標1について	都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんによる個別労働紛争の簡易・迅速な解決の促進							
指標1 助言・指導手続終了件数に占める処理期間1か月以内のもの割合(アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							
	○総合労働相談件数については、12年連続100万件を超えるなど高止まり、かつ、いじめ・嫌がらせが8年連続相談内容のトップになるなど、多様化・複雑化している。 (参考) 【平成29年度実績】 ・総合労働相談件数:約110万4,758件(前年度比2.3%減)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:25万3,005件(同1.0%減)) ・助言・指導申出受付件数:9,185件(同2.3%増) 【平成30年度実績】 ・総合労働相談件数:111万7,983件(同1.2%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:26万6,535件(同5.3%増)) ・助言・指導申出受付件数:9,835件(同7.1%増) 【令和元年度実績】 ・総合労働相談件数:118万8,340件(同6.3%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:27万9,210件(同4.8%増)) ・助言・指導申出受付件数:9,874件(同0.4%増)							
	○このような中、個別労働紛争の解決の促進に当たって、都道府県労働局長による助言・指導がその特徴である簡易、迅速な紛争解決手段として有効に機能しているかを評価するため、特に迅速性の観点から助言・指導の処理期間を測定指標として定めているものである。							
	○なお、助言・指導は迅速を特徴とした制度であること及び過去の処理実績に鑑み、目標値を「1か月以内の処理割合が95%以上」と設定した。							
	○また、単年度毎に助言・指導の処理件数や処理期間について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。							
	年度ごとの目標値	基準値	実績値				目標値	主要な指標
	-	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和元年度	
	-	99.1%	98.7%	97.1%	96.4%	97.2%	95%以上	○
		90%	90%	95%	95%	95%		○

		指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
測定指標	指標2 あっせん手続き終了件数に占める処理期間2か月以内のもの割合(アウトカム)	<p>○総合労働相談件数については、12年連続100万件を超えるなど高止まり、かつ、いじめ・嫌がらせが8年連続相談内容のトップになるなど、多様化・複雑化している。</p> <p>(参考)</p> <p>【平成29年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:110万4,758件(前年度比2.3%減)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:25万3,005件(同1.0%減)) ・あっせん申請受理件数:5,021件(同2.0%減) <p>【平成30年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:111万7,983件(前年度比1.2%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:26万6,535件(同5.3%増)) ・あっせん申請受理件数:5,201件(同3.6%増) <p>【令和元年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:118万8,340件(前年度比6.3%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:27万9,210件(同4.8%増)) ・あっせん申請受理件数:5,187件(同0.3%減) <p>○このような中、個別労働紛争の解決の促進に当たって、紛争調整委員会によるあっせんが、その特徴である簡易・迅速な紛争解決手段として有効に機能しているかを評価するため、特に迅速性の観点からあっせんの処理期間を測定指標として定めているものである。</p> <p>○なお、あっせんは迅速を特徴とした制度であること及び過去の処理実績に鑑み、目標値を「2か月以内の処理割合が90%以上」と設定した。</p> <p>○また、単年度毎に助言・指導の処理件数や処理期間について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。</p>								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		—	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和元年度		
		—	90.1%	88.6%	88.3%	86.5%	83.3%	90%以上	○	△
		年度ごとの目標値	90%	90%	90%	90%	90%			
		【参考】指標3 総合労働相談件数	実績値							
			平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度			
	1,034,936	1,130,741	1,104,758	1,117,983	1,188,340					
【参考】指標4 民事上の個別労働紛争相談件数	実績値									
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度					
	245,125	255,460	253,005	266,535	279,210					
【参考】指標5 助言・指導申出受付件数	実績値									
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度					
	8,925	8,976	9,185	9,835	9,874					
【参考】指標6 あっせん申請受理件数	実績値									
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度					
	4,775	5,123	5,021	5,201	5,187					

達成目標2について		紛争調整委員会によるあっせんの実効を高めるための被申請人のあっせんへの参加率の促進								
測定指標	指標7 あっせん手続き終了件数に占めるあっせんが開催されたものの割合=参加率(アウトカム)	<p>○総合労働相談件数については、12年連続100万件を超えるなど高止まり、かつ、いじめ・嫌がらせが8年連続相談内容のトップになるなど、多様化・複雑化している。</p> <p>(参考)</p> <p>【平成29年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:110万4,758件(前年度比2.3%減)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:25万3,005件(同1.0%減)) ・あっせん申請受理件数:5,021件(同2.0%減) <p>【平成30年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:111万7,983件(前年度比1.2%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:26万6,535件(同5.3%増)) ・あっせん申請受理件数:5,201件(同3.6%増) <p>【令和元年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数:118万8,340件(前年度比6.3%増)(うち、民事上の個別労働紛争相談件数:27万9,210件(同4.8%増)) ・あっせん申請受理件数:5,187件(同0.3%減) <p>○このような中、個別労働紛争の解決の促進に当たって、紛争調整委員会によるあっせんが個別労働紛争の解決手段として有効に機能しているかを評価するため、あっせんにおける開催率である被申請人のあっせん参加率を測定指標として定めているものである。</p> <p>○目標値については、過去の処理実績を踏まえ、「50%以上」と設定した。</p> <p>○また、単年度毎にあっせんの開催件数について統計を取っていることから、目標年度は単年度としている。</p>								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		—	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和元年度		
		—	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	50%以上	○	○
		年度ごとの目標値	—	—	50%	50%	50%			

※ 平成24年度から平成28年度は第3期基本計画期間である。

評価結果と 今後の方向性	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分)③【相当程度進展あり】
	総合判定	(判定結果)B【達成に向けて進展あり】 (判定理由) 令和元年度において、指標1及び7については目標を達成しているものの、指標2については被申請人に対する丁寧な参加勧奨の取組等を進めていくなかで6.7%未達成となっていることから、今後一層の取組が必要である。
	施策の分析	(有効性の評価)
		<ul style="list-style-type: none"> 指標1について、迅速な処理が求められる助言・指導が有効に機能していると考えられる。 指標2について、紛争当事者ができる限りあっせんに参加させるべく、日程調整を行ったところ、2か月を超える時点で開催された事案が複数存在した結果、あっせん手続き終了件数に占める処理期間2か月以内のもの割合が減少したものと考えられる。なお、紛争当事者の意向を踏まえた日程調整の結果、あっせんの開催率は平成22年度以降、50%超を維持している状況である。 指標7について、都道府県労働局における丁寧な参加勧奨の取組が参加率の向上を高めたと考えられる。
		(効率性の評価)
次期目標等への 反映の方向性	(現状分析)	<p>総合労働相談件数は、12年連続100万件を超えるなど高止まり、かつ、いじめ・嫌がらせが8年連続相談内容のトップになるなど、多様化・複雑化している状況の中で、一定の人員・予算で測定指標を概ね達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。</p> <p>①総合労働相談件数については12年連続100万件を超えており、依然として高水準で推移していること、②複雑困難な事案の増加に伴い、対応に時間を要するものが年々増えている状況の中で、あっせん手続き終了件数に占める処理期間2か月以内のもの割合が減少していることから、被申請人の参加勧奨(例:あっせんに参加することのメリットを示したりリーフレットを活用するなど)を行いつつ、できる限り迅速な日程調整を行い、2か月以内の処理を図らなければならない。</p>
	(施策及び測定指標の見直しについて)	<p>個別労働紛争解決制度については、簡易・迅速な解決を促進することとしており、総合労働相談コーナーにてあらゆる相談にワンストップで対応するとともに、具体的な紛争解決に当たっては迅速な処理による紛争当事者の負担軽減・合意形成を基本としていることから、「都道府県労働局長による助言・指導の1か月以内の処理」、「あっせんの2か月以内の処理」及び「あっせんが開催された割合を50%以上」を測定指標とすることが妥当と考える。</p> <p>なお、あっせん等におけるオンラインの活用については、テレビ会議システムによるあっせんの実施状況、紛争調整委員等の関係者の意向、情報漏洩の対策等を踏まえつつ、今後検討することとする。</p>

学識経験を有する者の 知見の活用	<p>第9回政策評価に関する有識者会議労働・子育てワーキング(令和2年9月18日開催)で議論いただいたところ、以下の点について意見があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。</p> <p>①指標2の令和2年度実績値が目標値を下回った要因として、日程調整に時間を要した旨が記載されているが、単に日程調整だけでは済まない構造的な問題が存在する可能性もあると思うので、その背景をもう少し詳しく分析する必要がある。仮に多忙さというのがあっせんに難くする要因ならば、今後はオンラインを活用した、あっせん手続き等の推進を進めていく必要があると考える。本施策目標の次期実績評価の際には、オンラインの活用についても検討を進めてほしい。</p> <p>⇒ あっせんにおけるオンライン活用等については、現在でも、紛争当事者の意向やあっせん会場までの距離等を踏まえ、紛争当事者が最寄りの労働基準監督署に来庁の上、テレビ会議方式で行うほか、出張方式でも実施している。一方、迅速な処理等があっせんの特徴であるため、対面方式の方がより円滑なあっせんが可能となると考える紛争調整委員も存在することや情報漏洩の危険性があることなどを踏まえる必要があることから、今後検討することとする旨を「次期目標等への反映の方向性」欄に追記した。</p>
---------------------	---

参考・関連資料等	<p>○令和元年度行政事業レビュー https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2019/h30_4-4-1_saisyu.html</p> <p>○令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00003.html</p>
----------	---

担当部局名	雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室	作成責任者名	労働紛争処理業務室長 平岡 宏一	政策評価実施時期	令和2年9月
-------	--------------------------	--------	------------------	----------	--------