

# 実績評価書

(厚生労働省3(Ⅲ-4-1))

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-4-1) 基本目標Ⅲ:働く人が安心して安全で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4:安定した労使関係等の形成を促進すること						
施策の概要	○ 労働組合法(昭和24年法律第174号)や労働関係調整法(昭和21年法律第25号)等により、 ・ 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、迅速な審査を行うため、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。とされている。						
施策実現のための背景・課題	1	安定した労使関係は経済社会の発展の基礎となるものであり、労使間での対話促進、労使紛争の早期解決が課題である。					
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)	集团的労使法制の普及を図るとともに、不当労働行為事件の迅速な処理等を通じて労使紛争の迅速かつ適切な解決を図る。		安定的な労使関係の形成のためには、集团的労使法制への理解が必要であるとともに、労使紛争の迅速かつ適切な解決が必要であるため。			
施策の予算額・執行額等	区分 予算の状況(千円) 執行額(千円、d) 執行率(%、d/(a+b+c))	当初予算(a)	760,316	724,534	716,934	690,367	652,346
		補正予算(b)	-9,448	-13,695	-21,442	-3,901	
		繰越し等(c)	-38,600	0	0	0	
		合計(a+b+c)	712,268	710,839	695,492	686,466	
		執行額(千円、d)	640,669	638,317	474,930	517,295	
		執行率(%、d/(a+b+c))	89.9%	89.8%	68.3%	75.4%	
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)		
	-		-		-		

達成目標1について		集团的労使法制の普及を図るとともに、不当労働行為事件の迅速な処理等を通じて労使紛争の迅速かつ適切な解決を図る。								
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 (アウトカム)	指標の選定理由	・ 本指標を測定することで、日本国内において集团的労使関係が安定的に推移しているかどうかを直接的に確認できると考えている。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	・ 厚生労働省における政策評価に関する基本計画(第3期)期間にあたる平成24年度から平成27年度は毎年度75%、平成28年度は85%を目標とし、同計画(第4期)期間にあたる平成29年度から令和2年度は毎年度85%を目標としていたことから、令和3年度においても引き続き、85%を目標とする。 ・ なお、中央労働委員会における審査、調整は単年の数値を測定しており、国際労働関係事業も単年度の委託事業であることから、本測定指標も単年度の目標として設定した。 (参考1)労使関係総合調査(労働組合実態調査) URL: <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html</a> (参考2)平成29、30年度、令和2年度の調査対象:労働組合、令和元年度の調査対象:使用者(事業所、労使コミュニケーション調査) (参考3)平成27年度実績:88%、平成28年度実績:90%(調査対象はいずれも労働組合) (参考4)令和3年度実績値93%は分母:民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合で、一定の方法により抽出した労働組合のうち調査への有効回答数、分子:労使関係が「安定的に維持されている」及び「おおむね安定的に維持されている」と認識している本部組合及び労働組合の数から算出したもの。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	毎年度	○	○
		-	85%	85%	85%	85%	85%	85%		
-	89%	91%	82%	90%	93%					

測定指標	<p>指標2 新規申立事件の終結までの平均処理日数 (アウトプット)</p>	指標の選定理由	・ 不当労働行為事件の審査については、事件の迅速な処理のため、平成16年の労働組合法の改正により、労働組合法第27条の18において、審査の期間の目標を定めることとした。						目標値	主要な指標	達成	
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>・ 審査の期間の目標は、目標の達成状況等を踏まえて3年ごとに見直しを行っている。平成29～令和元年においては「1年3か月以内のできるだけ短い期間内に終結させる」という目標を定めていたが、令和2～4年についても、事件の処理の状況等にかんがみ、引き続き同様の目標を定めることとした。</p> <p>・ なお、中央労働委員会では上記審査の期間の目標に合わせ、年度ではなく各年の数値を集計しているため、測定指標、目標値、実績値はいずれも暦年の数値を計上している。 (参考)平成27年実績:576日、平成28年実績:546日</p>									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値				x
		-	年度ごとの実績値					毎年				
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	1年3か月以内				
		-	1年3か月以内	1年3か月以内	1年3か月以内	1年3か月以内	1年3か月以内	1年3か月以内				
		取下・和解により終結:件数	438日	443日	493日	435日	681日					
		取下・和解により終結:平均処理日数	38件	63件	29件	23件	25件					
		命令・決定で終結:件数	325日	431日	231日	263日	474日					
		命令・決定で終結:平均処理日数	28件	14件	23件	16件	30件					
	592日	498日	823日	682日	854日							
終結事由ごとの内訳												
測定指標	<p>指標3 労使関係セミナーにおける受講者の満足度 (「大変参考になった」「参考になった」)の割合 (アウトカム)</p>	指標の選定理由	・ 裁判例や労働法制に関する情報を広く発信することで、労働紛争未然防止や早期解決を図るとともに、紛争解決をサポートする労働委員会について、理解を深めていただくことを目的として開催している「労使関係セミナー」の受講者満足度を令和2年度より設定。						目標値	主要な指標	達成	
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>・ 令和3年度の目標は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた令和2年度の実施結果を除き、平成29年度～令和元年度(3年度間)のアンケート結果から、令和2年度に引き続き85%とする。</p> <p>(参考)令和3年度実績値96%は、分母:アンケート回答者(124人)、分子:高評価(119人)から算出したもの。</p>									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値				○
		-	年度ごとの実績値					毎年度				
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	85%				
		-				85%	85%	85%				
				94%	96%							
参考指標	【参考】指標4 事業所での労使コミュニケーションの良好度が「非常に良い」及び「やや良い」と認識している労働組合に加入している労働者の割合	実績値						目標値	主要な指標	達成		
		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度						
		-	-	72%	-	-						

※ 平成29年度から令和3年度は第4期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第12回政策評価に関する有識者会議労働・子育てワーキンググループ(令和4年8月31日開催)で議論いただいたところ、以下の5点について意見等があり、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。
	【達成目標1の指標1について】 ① 指標1については、実績値が年度によって大きく変動するものではなく、例年目標を達成しているものでもあるため、指標1を引き続き主要な指標として設定することは適切かどうか検討されたい。 ⇒ 労使関係の将来にわたる安定的な推移という、まさに政策目標の核となる部分に関する指標であることから、指標1を引き続き主要な指標として設定することとしたい。
	② 現行の主要な指標として設定されている指標1に代わり、集団的な労働紛争の申立件数を主要な指標としてはどうか。 ⇒ 紛争調整事件の申立が来るかどうかは行政でコントロールできない部分であり適切な目標設定が難しいことから、指標1を引き続き主要な指標として設定することとしたい。
	【達成目標1の指標2について】 ③ 平均処理日数が長い事案が終結までの日数に与える影響を考慮し、終結事由ごとの内訳を記載してはどうか。 ⇒ 指摘を踏まえ、指標2の各年度の実績値の内訳として、終結事由別の平均処理日数及び当該年度における終結件数を追記した。

学識経験を有する者の 知見の活用	【達成目標1の指標3について】 ④ 指標3として、セミナー受講者の満足度を掲げているが、セミナー参加者である時点で労使関係への関心が高く、アンケート回答者数も限定的であるため、指標にする場合であっても参考指標でよいのではないか。集团的労働関係のルール確立・普及の状況を把握するのに指標3が適切な指標なのか。他の方法で認知度の状況を把握する方が適切ではないか。 ⇒ 満足度以外に指標として適切なものはなく、またアンケートも引き続き実施していく方向であるが、指摘を踏まえ本件は参考指標とする。
	⑤ 労使紛争がどのような分野で発生しているかを分析し、労使に周知することで、労使が労働紛争に発展しない形でスムーズに話し合うことができる素地を形成することができるのではないか。発生した事案を分析し、労使に周知することで、紛争に発展する件数自体を少なくするという発想も必要ではないか。 ⇒ 紛争類型について、令和3年の不当労働行為申立事件について労働組合法第7条の該当号数ごとに見ると、組合員に対する不利益取扱い(25件)、正当な理由のない団体交渉の拒否(40件)、労働組合の運営に対する支配介入等(38件)、労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い(1件)となっている。このように把握している労使紛争の類型については年報において事案の類型ごとの件数を掲載し、公表、周知に努めている。

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】
	<p>(判定結果) B【達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」と認識している当事者の割合)は、令和3年度実績値は目標値を上回り、達成率は109%(&lt;120%)であることから、「○」(達成)と判断した。</li> <li>指標2(新規申立事件の終結までの平均処理日数)は、令和3年度の目標値は1年3ヶ月以内(約455日)としていたが、実績値は681日で達成率は50.3%(&lt;80%)であることから、「×」(未達成)と判断した。</li> <li>指標3(労使関係セミナーにおける受講者の満足度(「大変参考になった」「参考になった」)の割合)は、令和3年度の目標値である85%を大幅に上回る96%を達成した(達成率113%)ことから、「○」(達成)と判断した。</li> <li>このため、指標2について目標未達となったが、指標1(主要な指標)及び指標3は目標達成となったため、③(相当程度進展あり)、B(達成に向けて進展あり)と判断した。</li> </ul>
施策の分析	<p>(有効性の評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指標1については、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」と認識している当事者の割合が平成29年度以降概ね85%以上で推移しており、令和3年度は令和2年度に引き続き90%を超えていることから、本政策は有効であると評価できる。</li> <li>指標2については、令和3年度については新型コロナウイルス感染症の拡大する中、令和2年度の一時期、調査・審問の実施を見合わせたこと及び処理日数の多い事件(命令・決定で終結した事件など)が終結し、処理日数の短い事件(和解により終結した事件など)の比率が例年に比して低かったことが要因となり、目標未達となった。</li> <li>指標3については、参加率を上回る申し込みがあったこと、参加者の96%が満足度において肯定的回答をしており、労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労働関係のルールの普及を図るという点において有効であったと評価できる。</li> </ul>
	<p>(効率性の評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指標1については、目標の達成手段となる事業について、令和3年度までの4か年で予算額を削減している(※1)にも関わらず、概ね毎年度目標値を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。</li> </ul> <p>※1 予算額の推移は以下のとおり。 平成30年度:712,268千円(執行額:640,669円)、令和元年度:710,839千円(執行額:638,317千円)、令和2年度:695,492千円(執行額474,930千円)、令和3年度:686,466千円</p> <p>指標2については、現在、①調査期日の迅速・効率的な設定、②調査の手続きにおけるウェブ会議等の活用、③労働者委員及び使用者委員の働きかけを通じた和解による解決の促進等を通じて、無駄を排除した予算執行に努め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>指標3については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、開催方法を参集型から一部をオンライン形式に変更し実施したこと、変更時も円滑に実施し参加者の満足度は目標値を超える結果となったことから効率的に行われたと評価できる。</p> <p>(現状分析)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指標1の実績値より、安定的な労使関係が着実に確立している。</li> <li>指標2については、平成29年度から令和2年度までは、令和元年度を除き目標を達成し、440日前後の実績となっていたが、令和3年度は上記のとおり目標未達となった。</li> <li>現在、今期(令和2年から4年までの3カ年)の審査の期間の目標を達成するための改善策として、①調査期日の迅速・効率的な設定、②調査の手続きにおけるウェブ会議等の活用、③労働者委員及び使用者委員を通じた和解による解決の促進等に取り組んでいるところであり、各事件の内容に即した適切な対応を行うことなどにより、より一層効果的な取組みを行う必要がある。</li> <li>指標3については、実績値を取り始めた令和2年度に引き続き令和3年度も、労使関係セミナー参加者の満足度は96%と2年連続で高い水準を維持している。</li> <li>また、新型コロナウイルス感染症への対策から、開催方法を参集型から一部をオンライン形式に変更し実施したことで参加者の利便性が向上した。今後もオンライン形式でのセミナー開催など、潜在的に参加意向を持たれる方が参加しやすい環境を整備していく。</li> </ul>

評価結果と 今後の方向性	次期目標等への 反映の方向性	(施策及び測定指標の見直しについて)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>指標1については、現行の目標値に追加できるような他の測定可能な目標値はないが、施策目標の達成度合は指標1～指標3を総合的に勘案して判定されるものであることから、引き続き指標1及びその目標値を活用していく。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>指標2については、上記の取組みにより、不当労働行為事件の迅速かつ的確な解決に対して有効かつ効率的な施策の実施に努める。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>指標3について、令和4年度事前分析表からは参考指標とする。</li> </ul>

参考・関連資料等	労使関係総合調査(労働組合実態調査) URL: <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html</a> 行政事業レビュー(安定した労使関係等の形成の促進に必要な経費) URL: <a href="https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2021/2020_xls_saisyu/532.xlsx">https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2021/2020_xls_saisyu/532.xlsx</a> 行政事業レビュー(国際労働関係事業費) URL: <a href="https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2021/2020_xls_saisyu/533.xlsx">https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2021/2020_xls_saisyu/533.xlsx</a>
----------	---

担当部局名	労働基準局労働関係 法課 中央労働委員会総務 課	作成責任者名	労働関係法課長 吉 村 紀一郎 総務課長 山本 博之	政策評価実施時期	令和4年8月
-------	-----------------------------------	--------	----------------------------------	----------	--------