

概要(実績評価書のポイント)

施策目標Ⅲ-4-1

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

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

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

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

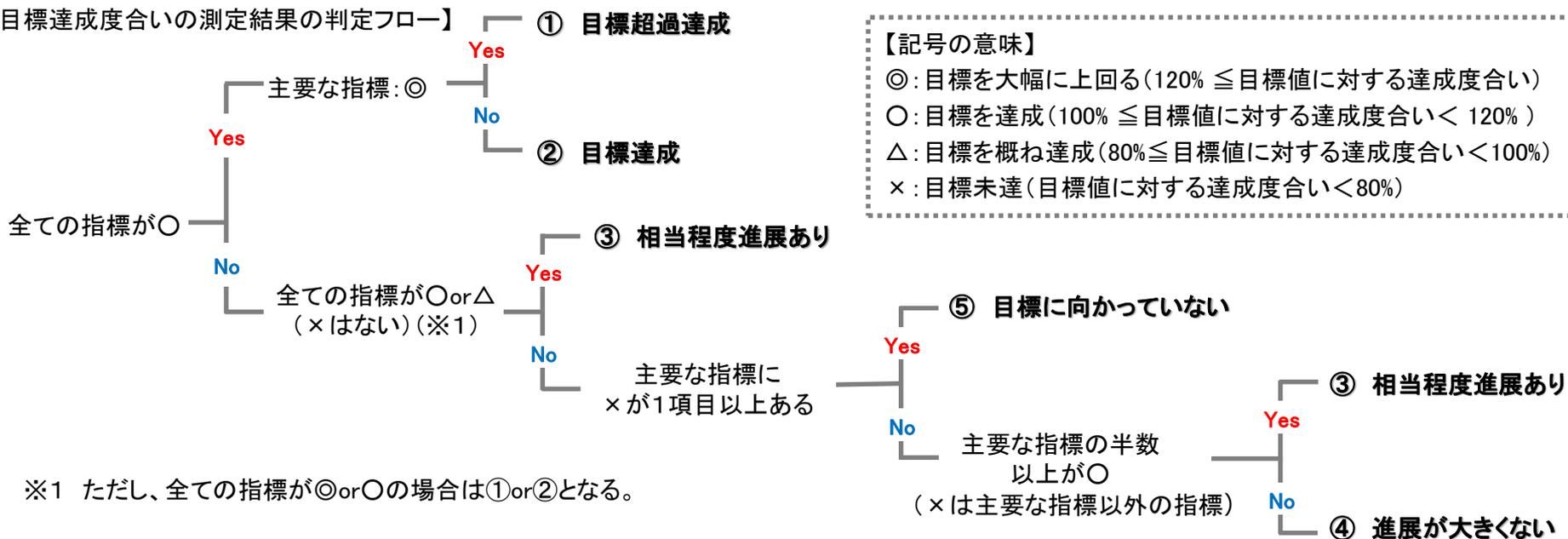
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】

- ◎: 目標を大幅に上回る (120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
- : 目標を達成 (100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
- △: 目標を概ね達成 (80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
- ×: 目標未達 (目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和3年度の実績評価書（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

施策目標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

現状（背景）

1. 我が国の労働組合

- 令和3年6月30日時点での労働組合員数は1,007万8千人（前年比3万8千人減）、パートタイム労働者の労働組合員数は136万3千人（前年比1万2千人）。

令和3年の個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、243件

2. 労働委員会に関する動き

- 労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会）では、
 - ① 不当労働行為事件の審査
 - ② 労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）
 - ③ 個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。
- 不当労働行為事件の審査について、令和3年の初審の新規申立件数は277件で、再審査の新規申立件数は52件であった
- 労働争議の調整について、全国の労働委員会が扱った令和3年の労働組合その他の労働者団体と、使用者又は使用者団体との間の集团的労使紛争のあっせん等新規係属件数は、235件であった。

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、労働紛争の早期解決が課題

達成目標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

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 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）**
- 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）
- 3 労使関係セミナー受講者の満足度（アウトカム）

【参考指標】目標値を設定せず、実績値のみ記載

- 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

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標Ⅲ-4-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【指標1】 労使関係が安定的にor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(アウトカム)

目標達成率109% ⇒「○」

【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)

目標達成率50.3% ⇒「×」

【指標3】 労使関係セミナー受講者の満足度(アウトカム)

目標達成率113% ⇒「○」

【目標達成度合いの測定結果】 ③(相当程度進展あり)

【総合判定】 B(達成に向けて進展あり)

指標2が「×」となったが、主要な指標(指標1)は「○」であるため、③、Bとなる。

施策の分析

《有効性の評価》

○ 指標1は、平成29年度以降概ね85%以上で推移、令和2年度及び令和3年度は90%超。

○ 指標2の目標未達要因は、以下のとおり。

- ① 新型コロナウイルス感染症が拡大する中、令和2年度の一時期、調査・審問の実施を見合わせたこと
- ② 処理日数の長い事件(命令・決定で終結した事件等)が終結し、処理日数の短い事件(和解により終結した事件等)の比率が例年に比して低下したこと

○ 指標3は、参加枠を上回る申込みがあり、受講者の満足度も96%と高水準。

指標2は目標未達となったが、当事者やセミナー受講者の認識・満足度は良好であり、施策は有効

《効率性の評価》

○ 指標1に関する予算額は4年連続で予算額を削減しているにもかかわらず、概ね毎年度目標達成。

○ 指標2は目標未達となったが、
① 調査期日の迅速・効率的な設定
② 調査手続きにウェブ会議等を活用
③ 労働者委員・使用者委員の働きかけを通じた和解による解決促進等により無駄を排除した取組を実施。

○ コロナ禍でセミナー開催方法を参集型から一部オンライン形式に変更して実施し、高い受講者満足度を実現。

効率的に取組が行われていると評価

《現状分析》

○ 指標1が安定的に目標値を達成していることから、安定的な労使関係が着実に確立されていると言える。

○ 指標2の今後の改善方策は左記①～③のとおり。各事件の内容に即した適切な対応を行うことにより、より一層効果的な取組を行う必要がある。

○ 指標3については、新型コロナウイルス感染症への対策から一部オンライン方式に変更したことで、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整備をしていく。

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)

○ 本施策目標の達成度合いは指標1～指標3を総合的に勘案して判定されるものであり、今後も指標1～指標3を活用していく。

労働委員会の概要

- 労働委員会は、労働組合法に基づき設置された公労使それぞれを代表する委員により構成され(三者構成)、労働組合法等に定める権限の行使について、内閣・知事から独立して職務を行う合議制の行政機関である。
- 労働委員会の機能は、次の2つの機能に大別される。
 - ① 不当労働行為事件の審査
 - ② 労働紛争の調整(あっせん、調停、仲裁)
- 労働委員会には、都道府県ごとに設置される「都道府県労働委員会」と、厚生労働省の外局として設置される「中央労働委員会」(会長:岩村 正彦)があり、その概要は以下のとおり。

	中央労働委員会	都道府県労働委員会
所管	国(厚生労働省の外局)	都道府県 (自治事務)
主な所掌事務	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>2以上の都道府県にわたり又は全国的に重要な問題</u>に係る労働争議の調整や、全国的に重要な不当労働行為事件の審査 ・都道府県労委の救済命令等の再審査 	<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県の区域内に関わる不当労働行為事件の審査や労働争議の調整
委員の任期	2年	2年
委員の人数	<u>公労使</u> 各15名	<u>公労使</u> 各5~13名 (条例で各2名の増員が可能)
身分	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤の国家公務員 ※公益委員の2名は常勤とすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤の地方公務員 ※条例で公益委員2名以内は常勤とすることができる
任命権者	内閣総理大臣	都道府県知事

- ※ 労使を代表する委員はそれぞれ労働組合・使用者団体の推薦に基づき任命され、公益委員は国会の同意を得て任命される。
- ※ 現行の委員の任期は、令和5年2月26日まで。

不当労働行為とは

不当労働行為の禁止

労働組合活動に対する使用者からの侵害を防止し、労働三権を具体的に保障するため、労働組合法は、使用者による以下の行為を「不当労働行為」として禁止している。

- ① 労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
- ② 正当な理由のない団体交渉の拒否
- ③ 労働組合の結成・運営に対する支配介入及び経理上の援助（※）
※ 厚生資金等に対する使用者からの寄付及び最小限の広さの事務所の供与等を除く。
- ④ 労働委員会への申立等を理由とする解雇その他の不利益取扱い

不当労働行為に対する救済制度

- 労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会（※）に対して救済を申し立てることができる。
※ 救済を申し立てる労働委員会は、①全国的に重要な問題に係る不当労働行為事件の場合には中央労働委員会、②各都道府県の区域内に関わる不当労働行為事件については都道府県労働委員会となる。
- 労働委員会は、申立に基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合、使用者に対して、復職、賃金差額の支払、団体交渉の実施、組合運営への介入の禁止等を命ずる救済命令を行う。
- 都道府県労働委員会により救済命令を受けた使用者及び申立てを棄却する命令を受けた労働組合・労働者等は、中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができる（※）。
※ 都道府県労働委員会及び中央労働委員会の救済命令等について、訴訟を提起することもできる。

労働争議調整の概要

- 労働争議は労使が自主的に解決することが基本であるが、労使間の交渉への助力、争議行為の回避・終結等を図るため、労働委員会による調整制度(あっせん、調停、仲裁)が設けられている。

	あっせん	調停	仲裁
制度の概要	・あっせん員が労使の間に立ち、 <u>労使の自主的な交渉を側面から支援</u> 。	・調停委員会が労使双方の主張を踏まえ作成した「 <u>調停案</u> 」を提示し、 <u>受諾を勧告</u> (受諾は任意)	・仲裁委員会が労使双方の主張を踏まえ、 <u>労使双方を拘束する「仲裁裁定」</u> を行う。
開始事由	・ <u>労使いずれか一方の申請</u> で可	・ <u>労使双方の申請</u> が必要 ※ 労働協約に基づく場合、公益事業に係る場合は労使いずれか一方の申請も可	・ <u>労使双方の申請</u> が必要 ※ 労働協約に基づく場合は労使いずれか一方の申請も可
調整主体	あっせん員 (学識経験者等)	調停委員会 (公労使三者構成)	仲裁委員会 (公益委員で構成)
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	当事者を拘束 (労働協約と同一の効力)
職権による開始	あり ※ 国民の日常生活、国民経済に重大な影響を及ぼす恐れがある場合等	あり ※ 公益事業や規模の大きさ・事業の特別の性質により公益に著しい障害を及ぼす場合	なし

国際労働関係事業

1 事業の目的

- ・ 我が国事業者の海外進出が盛んになることに伴い、進出先国の労使指導者に対して我が国の労使慣行の理解を促すとともに、当該国の労使関係者との人的ネットワークを構築することがますます重要になっている。
- ・ 本事業での招へいセミナー等を通じて、進出先国事業所における長期的な労働関係の安定、我が国事業者との安定的な取引及び経済連携を図り、ひいては、日本国内の雇用の安定を図ることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

- (1) 海外進出先国の労使指導者に対する招へいセミナーの実施
 - ・ 発展途上国を中心とする各国労働関係指導者（労働組合関係、使用者団体関係）を我が国に招へいし、約1週間の滞在中に労働事情や労働運動、生産性運動などに関する研修を実施。
 - (2) 海外労働事情に関する情報提供業務の実施
 - ・ 本事業によるセミナーの過去の受講者であって、所属組織内において一定の地位に就いている者を我が国に再招へいし、実体験に基づいた諸外国の最新の情報交換等を実施。
 - (3) 現地セミナーの実施
 - ・ 我が国の労働関係有識者を派遣し、アジアなどの労働関係指導者に対して、健全な労使関係の形成と発展を促進するためのセミナーを現地で開催。
 - (4) 労使紛争未然防止ネットワーク業務の実施
 - ・ 各国の労働関係者から、その国の労働情勢や労使慣行について情報提供を受け、ホームページ等を通じて海外進出企業の担当者等へ広く情報を発信。
- ※各セミナーについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況に応じて、オンラインを活用しながら実施している。

アジアをはじめ世界の国・地域の労働組合関係者、使用者団体関係者等を対象とした招へい（研修）、現地セミナーの開催等により、我が国の労使関係法制や労働事情等に対する理解を深めさせ、労使協調による労使関係の普及や我が国との良好な関係の構築の推進、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。



我が国国内の雇用の安定

第1表 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）

年	労働組合数			労働組合員数			雇用者数 ¹⁾	推定組織率 ²⁾
	対前年差	対前年増減率		対前年差	対前年増減率			
	組合	組合	%	千人	千人	%	万人	%
平成 29 年	24,465	-217	-0.9	9,981 (3,268)	41 (76)	0.4 (2.4)	5,848 (2,609)	17.1 (12.5)
30	24,328	-137	-0.6	10,070 (3,357)	88 (90)	0.9 (2.7)	5,940 (2,665)	17.0 (12.6)
令和 元年	24,057	-271	-1.1	10,088 (3,385)	18 (28)	0.2 (0.8)	6,023 (2,722)	16.7 (12.4)
2	23,761	-296	-1.2	10,115 (3,435)	28 (50)	0.3 (1.5)	5,929 (2,677)	17.1 (12.8)
3	23,392	-369	-1.6	10,078 (3,470)	-38 (34)	-0.4 (1.0)	5,980 (2,720)	16.9 (12.8)

注: 1) () 内は、女性についての数値である。

2) 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。

3) 「推定組織率」は、2ページ「用語の定義 5 推定組織率」を参照のこと。

第2表 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移（単位労働組合）

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数 に占める割合	雇用者数 ¹⁾	推定組織率 ²⁾
	対前年差	対前年 増減率				
	千人	千人	%	%	万人	%
平成 29 年	1,208	77	6.8	12.2	1,537	7.9
30	1,296	89	7.3	13.0	1,601	8.1
令和 元 年	1,333	37	2.8	13.3	1,648	8.1
2	1,375	42	3.1	13.7	1,578	8.7
3	1,363	-12	-0.8	13.6	1,628	8.4

注: 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

1) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値を用いており、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値である。

2) 「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を「雇用者数」で除して得られた数値である。

(イ) 不当労働行為事件取扱件数(初審)

(単位:件)

		係属件数			終結件数		
		前年繰越	新規申立	係属計	取下・和解	命令・決定	終結計
年	29	532	300	832	185	111	296
	30	536	298	834	207	89	296
	元	538	245	783	172	109	281
	2	502	280	782	157	87	245
	3	537	277	814	177	81	258

注) 令和2年「終結計」には、「取下・和解」「命令・決定」のほか、「移送」1件を含む。

(ロ) 不当労働行為事件取扱件数(再審査)

(単位:件)

		係属件数			終結件数		
		前年繰越	新規申立	係属計	取下・和解	命令・決定	終結計
年	29	111	62	173	38	32	70
	30	103	64	167	63	15	78
	元	89	74	163	29	25	54
	2	109	62	171	23	17	40
	3	131	52	183	25	31	56

7-④ 各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況

※労働審判(地方裁判所)の数値は、最高裁判所事務総局から提供の資料をもとに、中央労働委員会(中労委)事務局が独自で集計したもの。

都道府県の知事部局(労政主管部局等)あっせんの数値は、6都府県のウェブサイトから引用または聞き取りをもとに集計したもの(年度集計のみ)。

労働局あっせんの数値は、厚生労働省記者発表資料をもとに集計したもの(年度集計のみ)。

(1) 新規係属件数

年度 又は年	労働委員会あっせん			都道府県の労政主管部 局等あっせん			労働局あっせん			労働審判			
	暦年	件数	増減率	年度	件数	増減率	年度	件数	増減率	年度	件数	増減率	
平成29	暦年	271	(▲0.7%)	年度	516	(▲13.4%)	年度	5,021	(▲2.0%)	年度	3,388	(2.6%)	
平成30		309	(11.1%)		537	(4.1%)		5,201	(3.6%)		3,678	(8.6%)	
令和元		330	(6.8%)		494	(▲8.0%)		5,187	(▲0.3%)		暦年	3,665	(▲0.4%)
令和2		284	(▲13.2%)		363	(▲26.5%)		4,255	(▲18.0%)			3,907	(6.6%)
令和3		243	(▲26.4%)		-	(-)		-	(-)			3,609	(▲1.5%)

(注1) あっせんを行う労働委員会(労委)は、平成15年度以降44労委で、東京都、兵庫県、福岡県では、労委はあっせんを行っていない。

(注2) 都道府県の労政主管部局等あっせんは、平成25年度から28年度は6都県(埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県)、平成29年度からは5都県(東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県)でのあっせん件数の合計。

労働争議調整事件取扱件数（令和3年1月～12月）

[18号様式]

区分 労委	係属件数					終結件数					次月 繰越	
	前年 繰越	新規				計	取下	解決・ 裁定	除調 打切	移管		計
		あっせん	調停	仲裁	計							
北海道	0	4	0	0	4	4	0	2	1	0	3	1
青森県	3	4	0	0	4	7	2	2	2	0	6	1
岩手県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城県	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
秋田県	0	2	0	0	2	2	0	1	1	0	2	0
山形県	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
福島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城県	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
栃木県	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
群馬県	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
埼玉県	2	9	1	0	10	12	3	6	1	0	10	2
千葉県	1	4	0	0	4	5	2	1	1	0	4	1
東京都	11	82	1	0	83	94	7	32	27	1	67	27
神奈川県	4	12	0	0	12	16	2	3	8	0	13	3
新潟県	0	2	1	0	3	3	1	1	0	0	2	1
山梨県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野県	0	4	0	0	4	4	1	0	1	0	2	2
静岡県	0	5	0	0	5	5	1	2	2	0	5	0
富山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川県	1	1	0	0	1	2	0	1	1	0	2	0
福井県	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0
岐阜県	0	4	0	0	4	4	2	0	1	0	3	1
愛知県	3	12	0	0	12	15	1	6	6	0	13	2
三重県	1	2	0	0	2	3	0	1	2	0	3	0
滋賀県	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
京都府	0	6	0	0	6	6	0	4	2	0	6	0
大阪府	7	32	0	0	32	39	14	11	6	0	31	8
兵庫県	1	7	0	0	7	8	1	1	5	0	7	1
奈良県	2	3	0	0	3	5	0	1	3	0	4	1
和歌山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鳥取県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根県	1	1	0	0	1	2	0	2	0	0	2	0
岡山県	0	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2
広島県	1	3	0	0	3	4	0	2	0	0	2	2
山口県	0	3	0	0	3	3	1	2	0	0	3	0
徳島県	0	3	0	0	3	3	0	0	2	0	2	1
香川県	1	1	0	0	1	2	0	1	1	0	2	0
愛媛県	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
高知県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福岡県	0	6	0	0	6	6	0	2	3	0	5	1
佐賀県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長崎県	0	3	0	0	3	3	0	1	0	0	1	2
熊本県	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
大分県	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	2	0
宮崎県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鹿児島県	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
沖縄県	0	2	0	0	2	2	0	1	0	0	1	1
都道府県労委計	40	230	3	0	233	273	41	93	77	1	212	61
中労委	0	2	0	0	2	2	1	1	0	0	2	0
合計	40	232	3	0	235	275	42	94	77	1	214	61
	(0)	(2)	(0)	(0)	(2)	(2)	(1)	(1)	(0)	(0)	(2)	(0)
前年同期	52	226	2	1	229	281	3/	105	99	0	241	40
	(0)	(2)	(0)	(0)	(2)	(2)	(0)	(2)	(0)	(0)	(2)	(0)
前年同期との差	-12	6	1	-1	6	-6	5	-11	-22	1	-27	21
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(-1)	(0)	(0)	(0)	(0)

(注) 括弧内は中労委取扱件数で内数。