

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表(案)

(厚生労働省7(Ⅳ－4－1))

政策評価に関する有識者会議 労働WG（第17回）	資料 2－1
令和7年2月19日	

* 厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)		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:女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、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				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 吉田 貴典		
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、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんにより、実情に即した簡易・迅速な解決を促進する。										
施策を取り巻く現状		経済社会情勢の変化に伴い、近年、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や雇用形態の変化等を背景として、解雇や労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせなどをめぐる個々の労働者と事業主との間の民事上の個別労働紛争が増加し、8年連続25万件を超えるなど高止まりしている(出典:報道発表資料「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(令和6年7月12日公表))※)。民事上の個別労働紛争の解決は、最終的には司法機関の役割であるが、司法機関の利用には労使ともに時間的、経済的負担が伴うほか、継続性が重要な要素となる労働関係においては判定的な処理がなじまない場合があるなどから、司法機関との役割分担の下で、裁判外紛争処理制度として、国や都道府県など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、当事者が期待する解決方法に則して選択できる複線的な紛争解決システムを整備することが有効とされている。こうした中で、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や労働基準監督署等に設置した総合労働相談コーナーにおいてあらゆる労働相談にワンストップで対応するとともに、民事上の個別労働紛争については、相談内容や相談者の意向に応じて、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、②都道府県労働局長が紛争当事者に対して解決の方向性を示唆することにより紛争の自主的解決を促進する助言・指導、③紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士等)が紛争当事者の間に入って話し合いによる紛争の自主的解決を促進するあっせん制度を整備することによって、個別労働紛争の実情に即した簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供している。 ※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て同法に基づき対応している。										
施策実現のための課題		1	助言・指導及びあっせん制度の運用に当たっては、紛争の簡易・迅速な解決という本制度に求められる役割を果たすため、処理を迅速に行う必要がある。									
		2	あっせんについては紛争当事者である申請人・被申請人双方が参加しない限り合意に至ることがないため、参加勧奨等により被申請人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					民事上の個別労働紛争について、司法機関における紛争解決制度よりも簡易・迅速な手続きによって解決を図るという本制度に求められる役割を果たすためには、助言・指導及びあっせんの処理を迅速に行う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参加率の向上					あっせんは、被申請人に参加義務のない任意の制度であるところ、話し合いにより紛争の自主的解決を促進するという本制度の実効性を高めるためには、被申請人に対してあっせんの参加勧奨を積極的に行うことにより、被申請人の参加率の向上を図ることが必要であるため。				
達成目標1について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値) 年度ごとの実績値					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
		基準年度		目標年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
○1	助言・指導実施件数のうち助言・指導により解決又は一定の改善に至った件数の占める割合 (アウトカム)	-	-	70%以上	令和7年度	-	-	-	-	70.0%	・ 総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争が8年連続25万件を超えるなど高止まりしており、いじめ・嫌がらせが12年連続相談内容のトップになり、かつその内容も複雑・困難化している。 (参考) 令和3年度実績＝総合労働相談件数約124万件(前年度比3.7%減)、民事上の個別労働紛争相談件数約28.4万件(同1.9%増)、助言・指導申出受付件数約8.5千件(同7.1%減) 令和4年度実績＝総合労働相談件数約125万件(前年度比0.5%増)、民事上の個別労働紛争相談件数約27.2万件(同4.2%減)、助言・指導申出受付件数約8.0千件(同5.9%減) 令和5年度実績＝総合労働相談件数約121万件(前年度比3.0%減)、民事上の個別労働紛争相談件数約26.6万件(同2.2%減)、助言・指導申出受付件数約8.3千件(同4.5%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・指導がその特長である簡易、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、測定指標として定めているものである。【※本指標は令和7年度から】 (なお、迅速性の観点としては、助言・指導手続終了件数に占める処理期間1か月以内ものの割合は、令和3年度は98.7%、令和4年度は98.3%、令和5年度は99.0%と、高い水準を維持している。)	・ 助言・指導は紛争解決手段として簡易・迅速な解決の促進を特長とした制度であることに鑑み、目標値を「助言・指導実施件数のうち助言・指導により解決又は一定の改善に至った件数の占める割合が70%以上」と設定した。 ・ また、単年度毎に助言・指導の処理件数等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。 (参考)令和5年度実績値について 分子:助言・指導により解決又は一定の改善に至った件数(5,389件) 分母:助言・指導実施件数(7,938件) 令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html 令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html 令和5年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html

2	あっせん手続き終了件数に占める処理期間2か月以内のものの割合 (アウトカム)	-	-	90%以上	令和7年度	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	・ 総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争が8年連続25万件を超えるなど高止まりしており、いじめ・嫌がらせが12年連続相談内容のトップになり、かつその内容も複雑・困難化している。 (参考) 令和3年度実績＝総合労働相談件数約124万件(前年度比3.7%減)、民事上の個別労働紛争相談件数約28.4万件(同1.9%増)、あっせん申請受理件数3,760件(同11.6%減) 令和4年度実績＝総合労働相談件数約125万件(前年度比0.5%増)、民事上の個別労働紛争相談件数約27.2万件(同4.2%減)、あっせん申請受理件数3,492件(同7.1%減) 令和5年度実績＝総合労働相談件数約121万件(前年度比3.0%減)、民事上の個別労働紛争相談件数約26.6万件(同2.2%減)、あっせん申請受理件数3,687件(同5.6%増) ・ 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、その特長である簡易・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。	・ あっせんは紛争解決手段として簡易・迅速性を特長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。 ・ 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。 (参考)令和5年度実績値について 分子: あっせんの終了件数のうち2か月以内の処理終了件数(2,725件) 分母: あっせんの処理終了件数(3,681件) 令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html 令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html 令和5年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html
(参考)指標						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由	
3	総合労働相談件数					1,242,579件	1,248,368件	1,210,400件			指標3～6は、測定指標1・2・7の根拠となる数字であるため、参考指標としている。 【出典】 「個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省 雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室) ・令和3年度 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html ・令和4年度 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html ・令和5年度 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html	
4	民事上の個別労働紛争相談件数					284,139件	272,185件	266,160件				
5	助言・指導申出件数					8,484件	7,987件	8,346件				
6	あっせん申請受理件数					3,760件	3,492件	3,687件				
達成手段1 (開始年度)		令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額 執行額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						行政事業レビューシート予算事業ID
(1)	個別労働紛争対策の推進 (平成13年度)	3,101百万円 2,909百万円	3,084百万円		1,2	全国の労働局及び労働基準監督署等に「総合労働相談コーナー」を設置し、民事上の個別労働紛争、労働基準法、労働者派遣法、雇用機会均等法など労働問題に関するあらゆる相談にワンストップ対応している。また、民事上の紛争については、事案の内容や相談者の意向に応じ都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを行っている。 総合労働相談コーナーを設置して労働問題に関する相談、関係法令の情報提供を行うことにより、個別労働紛争を未然に防止するとともに、当事者間で自主的な解決の促進が図られることが見込まれ、また、事案の内容や相談者の意向に応じて、助言・指導、あっせんを行うことで、個別労働紛争の簡易・迅速な解決が促進されることが見込まれる。これらにより、労働者が安心して働くことができる労働環境の整備に寄与することが期待できる。						002511
(2)	雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおける多言語化の推進 (令和2年度)	4百万円 4百万円	4百万円		1,2	雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおいて、13か国語に対応した電話通訳サービスを設置し、外国人労働者から寄せられる労働問題に関する相談に多言語で対応することにより、外国人労働者が紛争当事者となる個別労働紛争の未然防止と自主的解決の促進に寄与する。						002498

達成目標2について																	
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠					
						年度ごとの実績値											
		基準年度	目標年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度									
7	あっせん手続終了件数に占めるあっせん が開催されたものの割合(＝被申請人の 参加率) (アウトカム)	-	-	51%以上	令和7年度	50%	50%	50%	50%	51%	・ 総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争が8年連続25万件を超える など高止まりしており、いじめ・嫌がらせが12年連続相談内容のトップになり、か つその内容も複雑・困難化している。 (参考) 令和3年度実績＝総合労働相談件数約124万件(前年度比3.7%減)、民事上 の個別労働紛争相談件数約28.4万件(同1.9%増)、あっせん申請受理件数 3,760件(同11.6%減) 令和4年度実績＝総合労働相談件数約125万件(前年度比0.5%増)、民事上 の個別労働紛争相談件数約27.2万件(同4.2%減)、あっせん申請受理件数 3,492件(同7.1%減) 令和5年度実績＝総合労働相談件数約121万件(前年度比3.0%減)、民事上 の個別労働紛争相談件数約26.6万件(同2.2%減)、あっせん申請受理件数 3,687件(同5.6%増) ・ 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、 あっせんの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。	・ 目標値については、直近3年(令和3～5年度)のあっせん手続終了件数に 占めるあっせんを開催したものの割合(＝参加率)(平均51.5%)を踏まえ「51% 以上」と設定した。 ・ 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。 (参考)令和5年度実績値について 分子:紛争当事者双方のあっせん参加件数(1,880件) 分母:あっせんの手続終了件数(3,681件) 令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html 令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html 令和5年度個別労働紛争解決制度施行状況: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html					
達成手段2 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等							行政事業レビューシート予算事業ID				
		予算額	予算額														
		執行額	執行額														
(3)	個別労働紛争対策の推進 (平成13年度) (再掲)	3,101百万円	3,084百万円		7	全国の労働局及び労働基準監督署等に「総合労働相談コーナー」を設置し、民事上の個別労働紛争、労働基準法、労働者派遣法、雇用機会均等法など労働問題に関するあらゆる 相談にワンストップ対応している。また、民事上の紛争については、事案に応じ都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを行っている。 総合労働相談コーナーを設置して労働問題に関する相談、関係法令の情報提供を行うことにより、個別労働紛争を未然に防止するとともに、当事者間で自主的な解決の促進が図ら れることが見込まれ、また、事案の内容や相談者の意向に応じて、助言・指導、あっせんを行うことで、個別労働紛争の簡易・迅速な解決が促進されることが見込まれる。これらにより、 労働者が安心して働くことができる労働環境の整備に寄与することが期待できる。							002511				
		2,909百万円															
(4)	雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談 コーナーにおける多言語化の推進 (令和2年度) (再掲)	4百万円	4百万円		7	雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおいて、13か国語に対応した電話通訳サービスを設置し、外国人労働者から寄せられる労働問題に関する相談に多言語で対応す ることにより、外国人労働者が紛争当事者となる個別労働紛争の未然防止と自主的解決の促進に寄与する。							002498				
		4百万円															
施策の予算額(千円)		令和5年度				令和6年度				令和7年度				政策評価実施 予定時期		令和8年度	
		3,104,463				3,087,797											
施策の執行額(千円)		2,912,963															
施策に関する内閣の重要施策 (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)				
						-				-			-				