

概要（事前分析表（案）のポイント）

施策目標Ⅳ－4－1

個別労働紛争の解決の促進を図ること

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について	
1	施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。 （注1）課題の分析に漏れがあると、その後続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。
達成目標について	
2	課題に対応した達成目標を設定できているか。
3	施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。 （注2）達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。
測定指標、参考指標について	
4	達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか（達成目標と測定指標の関係性は明確か）。
5	測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。 （注3）最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。
6	測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。
7	当該年度の目標値が記載されているか。
8	目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。
9	目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。
達成手段について	
10	測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。
11	達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。（注2）参照

【概要】令和7年度事前分析表（案）（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

施策目標1：個別労働紛争の解決の促進を図ること

現状（背景）

- ・ 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（8年連続25万件を超えるなど高止まり）。
- ・ 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だが、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。そのため、司法機関との役割分担の下、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各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、民事上の個別労働紛争について、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、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、相談内容や相談者の意向に応じて、
 - ① 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
 - ② 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。

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。

達成目標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

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 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）
- 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）

課題 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。

達成目標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

- 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）

【参考】 3 総合労働相談件数 5 助言・指導申出件数
4 民事上の個別労働紛争相談件数 6 あっせん申請受理件数

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー 都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置 | 全国379か所

令和5年度 総合労働相談件数 121万412件

うち、
※1 ○法制度の問い合わせ (83万4,829件)
○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (19万2,961件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (26万6,162件) ※2

内訳

※1
① いじめ・嫌がらせ …… 60,125件
② 自己都合退職 …… 42,472件
③ 解雇 …… 32,944件

情報提供
連携

関係機関

○都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会
○裁判所
○法テラス 等

取次ぎ

**労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部（室）**

関係法令に基づく行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (8,372件)

※1
① 労働条件の引き下げ … 1,023件
② いじめ・嫌がらせ …… 960件
③ 自己都合退職 …… 833件

・話合いの促進
・解決の方向性
示唆

○処理件数 (8,275件) ※3

助言・指導の実施 (7,935件)
取下げ (205件)・打切り (112件)
その他 (20件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (3,687件)

※1
① いじめ・嫌がらせ …… 800件
② 解雇 …… 793件
③ 労働条件の引き下げ … 380件

あっせん委員
(弁護士等)に
よる紛争当事者
の合意形成

○処理件数 (3,681件) ※3

合意の成立 (1,210件)
取下げ (152件)・打切り (2,303件)
その他 (16件)

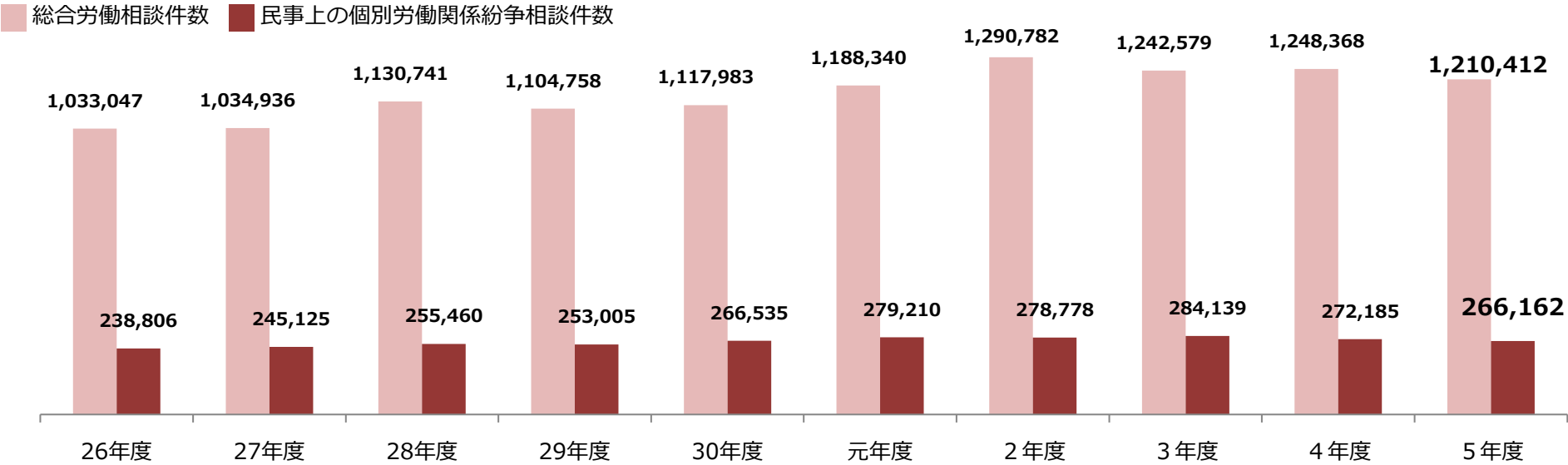
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 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、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

＜参考＞ 令和4年度における同法に関する相談件数等：相談件数：62,863件、紛争解決の援助申立件数：1,603件、調停申請受理件数：593件

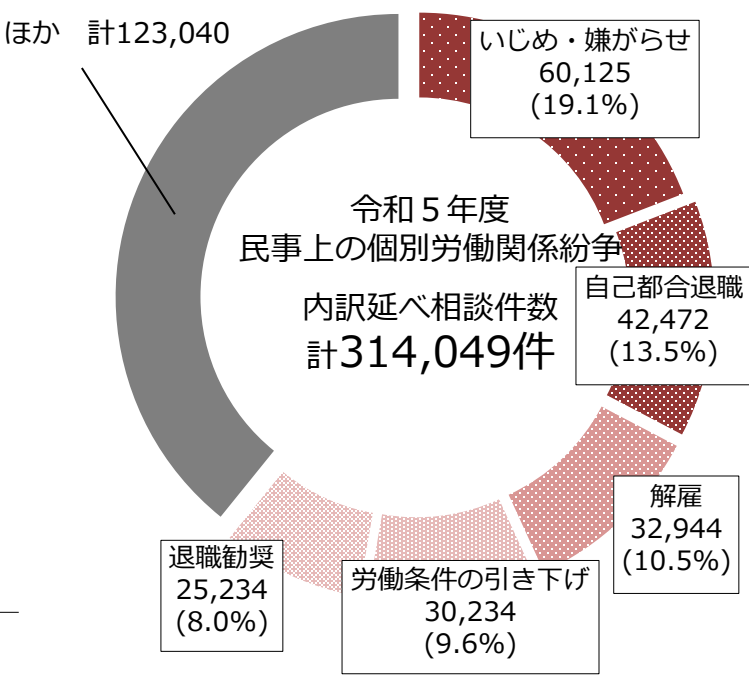
※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

相談件数の推移（10年間）



【参考】第1表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
26年度	38,966 13.4	12,163 4.2	21,928 7.5	1,639 0.6	34,626 11.9	9,458 3.3	28,015 9.6	36,026 12.4	62,191 21.4	5,127 1.8	2,819 1.0	37,667 13.0	290,625 100
27年度	37,787 12.7	11,997 4.0	22,110 7.4	1,604 0.5	37,648 12.7	9,864 3.3	26,392 8.9	37,177 12.5	66,566 22.4	5,422 1.8	3,041 1.0	37,969 12.8	297,577 100
28年度	36,760 11.8	12,472 4.0	21,901 7.1	1,961 0.6	40,364 13.0	9,244 3.0	27,723 8.9	39,096 12.6	70,917 22.8	6,314 2.0	3,162 1.0	40,606 13.1	310,520 100
29年度	33,269 10.9	14,442 4.7	20,736 6.8	1,916 0.6	38,954 12.8	9,075 3.0	25,841 8.5	39,201 12.9	72,067 23.6	6,436 2.1	2,748 0.9	40,336 13.2	305,021 100
30年度	32,614 10.1	12,307 3.8	21,125 6.5	1,870 0.6	41,258 12.8	9,177 2.8	27,082 8.4	45,960 14.2	82,797 25.6	6,383 2.0	2,737 0.8	40,171 12.4	323,481 100
元年度	34,561 10.1	13,110 3.8	22,752 6.6	1,995 0.6	40,081 11.7	10,163 3.0	29,258 8.5	52,487 15.3	87,570 25.5	7,107 2.1	2,803 0.8	41,079 12.0	342,966 100
2年度	37,826 10.9	15,056 4.3	25,560 7.4	2,387 0.7	39,498 11.4	10,438 3.0	32,301 9.3	55,366 15.9	79,190 22.8	7,651 2.2	2,193 0.6	40,080 11.5	347,546 100
3年度	33,189 9.4	14,346 4.1	24,603 7.0	1,924 0.5	40,501 11.5	10,749 3.0	30,524 8.6	57,847 16.4	86,034 24.4	8,913 2.5	2,537 0.7	41,747 11.8	352,914 100
4年度	31,872 10.1	13,913 4.4	24,178 7.6	2,007 0.6	42,694 13.5	10,322 3.3	28,287 8.9	49,119 15.5	69,932 22.1	8,982 2.8	2,405 0.8	33,104 10.4	316,815 100
5年度	32,944 10.5	14,676 4.7	25,234 8.0	2,157 0.7	42,472 13.5	10,384 3.3	30,234 9.6	51,805 16.5	60,125 19.1	9,705 3.1	2,634 0.8	31,678 10.1	314,049 100



※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

令和6年度当初予算案 31億円（31億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
約49/100	約49/100		約2/100

1 事業の目的

近年、労働組合組織率の低下、企業の人事労務管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、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紛争が増加している。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。

そのため、司法機関との役割分担の下で、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、行政として信頼できる簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供し、当該紛争の未然防止と自主的解決を促進することを目的として事業を行っている。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- ◆ 実施主体：国（都道府県労働局）
- ◆ 負担割合：国10/10
- ◆ 事業実績(令和4年度)：総合労働相談件数 124万8,368件
助言・指導申出件数 7,987件
あっせん申請件数 3,492件

