

概要（実績評価書（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

【概要】令和7年度実績評価書（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（10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 |

【概要】令和7年度実績評価書（案）（施策目標Ⅳ-4-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【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】

指標1:○(目標達成率約111%) 指標2:△(目標達成率約81%)

【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】

指標7:△(目標達成率約89%)

【目標達成度合いの測定結果】

③【相当程度進展あり】

B【達成に向けて進展あり】

(判定理由)

- ・全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」となった。
- ・以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・指標1(助言・指導改善率)については、助言・指導の実施に当たっては、当事者双方の置かれた立場や事情を丁寧に把握した上で、問題点を整理し、労働契約法等の関係法令の趣旨や裁判例等を示しながら、紛争解決に向けた具体的な方向性を助言しており、解決又は一定の改善につながったものと考えられる。
- ・指標2(あっせんの2か月以内処理率)の目標数値の水準設定の妥当性については、過去の実績値を踏まえて設定しており、水準としては一定の妥当性があるものと考えられる。また、処理期間が2か月以内の事案の割合が低下しているものの、個別労働紛争の簡易・迅速な解決の促進の観点からは、一定の人員・予算の下で概ね有効な取組が実施されていると評価できる。
- ・指標7(あっせん参加率)については、令和7年度のあっせん申請受理件数は、4,486件と直近5か年度で、最高値となる中、一定の人員・予算の下で概ね有効な取組が実施されていると評価できる。

《効率性の評価》

- ・指標1(助言・指導改善率)及び指標2(あっせんの2か月以内処理率)に関して、予算額は概ね変わらないところ、令和7年度までの実績では、総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争が10年連続25万件を超えるなど高止まりしており、かつ、いじめ・嫌がらせに関する相談内容が多いなど、多様化・複雑化している状況の中で、一定の人員・予算の下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。
- ・指標7(あっせん参加率)に関して、予算額は概ね変わらないところ、令和7年度のあっせん申請受理件数は、4,486件と直近5か年度で、最高値となる中、一定の人員・予算の下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。

《現状分析》

- ・指標1(助言・指導改善率)については、目標値を70%以上としているところ、令和7年度実績は、77.5%となり、目標を達成した。相談件数が高止まりし内容も複雑化する中で、着実に取組が進んでいると考えられる。
- ・指標2(あっせんの2か月以内処理率)については、目標値を90%以上としているところ、令和7年度のあっせん申請受理件数は、4,486件と直近5か年度で、最高値となる中、令和7年度実績は72.6%に留まっていることから、被申請人への参加勧奨に取り組みつつ、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る必要がある。
- ・指標7(あっせん参加率)については、目標値を51%としているところ、50%前後で推移していた中、令和7年度の実績値は45.4%となった。被申請人のあっせん制度の理解度も踏まえて、より一層、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リーフレットを活用するなど)をする必要がある。

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)

【達成目標1】

- ・指標1(助言・指導改善率)及び指標2(あっせんの2か月以内処理率)について、個別労働紛争解決制度は、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、引き続き、測定指標とすることが妥当と考えており、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。

【達成目標2】

- ・指標7(あっせん参加率)については、引き続き、測定指標とすることが妥当と考えており、被申請人の参加勧奨に一層取り組みながら、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。

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378か所

令和7年度 総合労働相談件数 119万8,010件

うち、○法制度の問い合わせ (78万3,579件)

※1 ○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (22万9,156件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (27万7,053件) ※2

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ 55,614件
- ② 自己都合退職 38,386件
- ③ 労働条件の引き下げ 33,368件

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

情報提供
連携

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 (9,616件)

内訳

※1

- ① 労働条件の引き下げ ... 1,220件
- ② いじめ・嫌がらせ 1,163件
- ③ 雇用管理等 937件

- ・話合いの促進
- ・解決の方向性示唆

○処理件数 (9,595件) ※3

助言・指導の実施 (9,088件)
取下げ (282件)・打切り (202件)
その他 (23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 (4,486件)

内訳

※1

- ① 解雇 892件
- ② いじめ・嫌がらせ 868件
- ③ 雇止め 475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 (4,220件) ※3

合意の成立 (1,141件)
取下げ (234件)・打切り (2,814件)
その他 (31件)

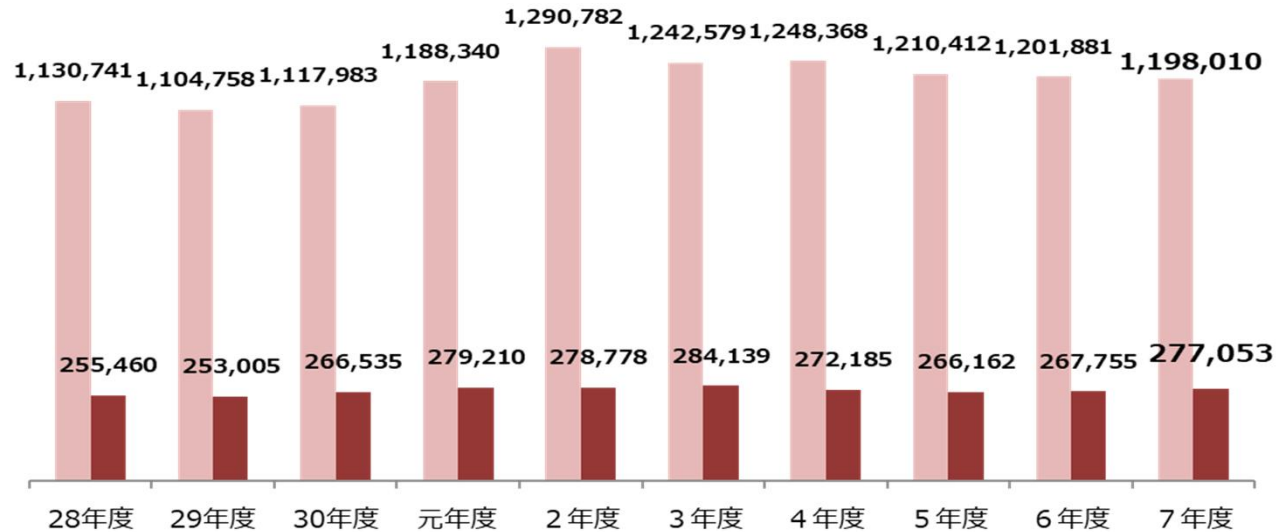
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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、「民事上の個別労働関係紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

※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）

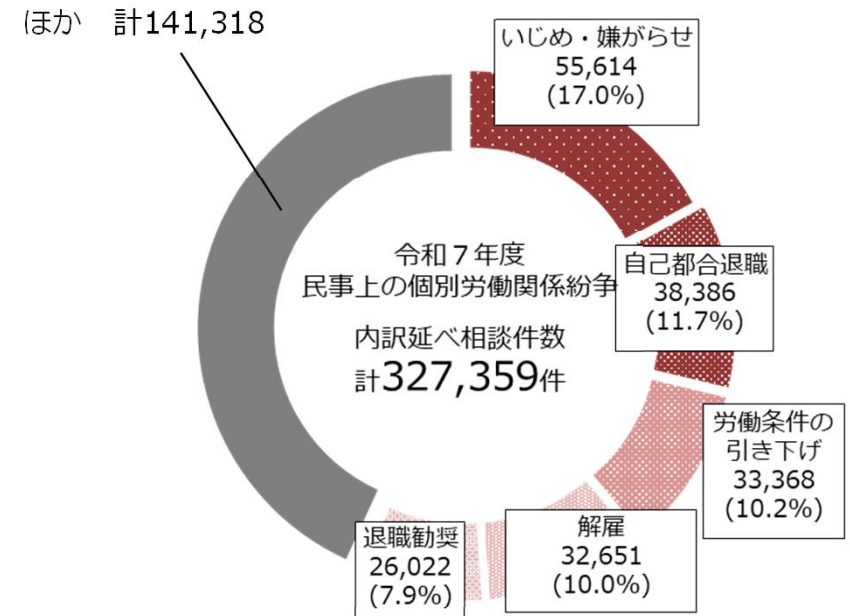
総合労働相談件数 民事上の個別労働関係紛争相談件数



【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
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	14,677 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
6年度	32,059 10.1	15,602 4.9	25,604 8.1	2,247 0.7	41,502 13.1	11,615 3.7	30,833 9.8	54,481 17.2	54,987 17.4	12,216 3.9	2,760 0.9	32,166 10.2	316,072 100
7年度	32,651 10.0	15,775 4.8	26,022 7.9	2,316 0.7	38,386 11.7	12,682 3.9	33,368 10.2	59,647 18.2	55,614 17.0	14,046 4.3	2,643 0.8	34,209 10.4	327,359 100

民事上の個別労働関係紛争|相談内容別の件数



※ 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。

助言・指導

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
助言・指導申出件数 (指標5)	8,484件	7,920件	8,372件	8,865件	9,616件
助言・指導実施件数	8,159件	7,621件	7,938件	8,256件	9,088件
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 件数及び当該件数の占め る割合(指標1)	5,851件 (71.7%)	5,454件 (71.6%)	5,389件 (67.9%)	6,383件 (77.3%)	7,041件 (77.5%)

あっせん

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
あっせん申請受理件 数(指標6)	3,760件	3,467件	3,687件	3,867件	4,486件
あっせん 手続終了件数	3,819件	3,407件	3,681件	3,782件	4,220件
あっせん手続終了件数 に占める処理期間2か 月以内のものの件数及 び割合(指標2)	3,086件 (80.8%)	2,662件 (78.1%)	2,725件 (74.0%)	2,894件 (76.5%)	3,064件 (72.6%)
あっせん手続終了件数に 占めるあっせんが開催さ れたものの件数及び割合 (=被申請人の参加率) (指標7)	2,017件 (52.8%)	1,729件 (50.7%)	1,880件 (51.1%)	1,848件 (48.9%)	1,916件 (45.4%)

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7年度)：総合労働相談件数 1,198,010件
助言・指導申出件数 9,616件
あっせん申請件数 4,486件

都道府県労働局（＝実施主体）

【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378か所

- 労働関係の法令、裁判例、各種制度等に関する問い合わせ
- 法施行事務（監督権限の行使、行政指導の実施等）に関する相談
- 個別労働関係紛争の解決方法等に関する相談

情報提供
連携

- 都道府県（労政主管事務所、労働委員会 等）
- 裁判所
- 法テラス
- 民間ADR 等

【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

- ・ 話合いの促進
- ・ 解決の方向性を示唆

相談者からの
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

- ・ あっせん委員（弁護士等）による紛争当事者の合意形成

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

