

# 令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省7(Ⅲ-4-1))

\* 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。

<p><b>施策目標名(政策体系上の位置付け)</b></p>	<p>労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団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</p>				<p><b>担当 部署名</b></p>	<p>労働基準局労働関係法課 中央労働委員会総務課</p>	<p><b>作成責任者名</b></p>	<p>労働関係法課長 先崎 誠 総務課長 田村 雅</p>		
<p><b>施策の概要</b></p>	<p>○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。</p>									
<p><b>施策を取り巻く現状</b></p>	<p>アジア、アフリカ、中南米などの国・地域は、労使紛争が発生する等、労使関係が成熟していないことから(※)、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使関係の安定、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を図ることが求められている。 ※労働争議の状況として、インドネシアは平成29年が63件、平成30年が36件、令和4年が407件、令和5年が322件であり、ベトナムは令和2年が125件、令和3年が107件である(「2023年海外情勢報告」参照。インドネシアの平成31年から令和3年のデータは不明)。なお、日本は平成31年が27件、令和2年が35件、令和3年が32件、令和4年が33件、令和5年が39件である(「データブック国際労働比較2025-JILPT」参照)。 また、中央労働委員会において新規に係属した不当労働行為事件(再審査)の平均処理日数は、令和3年が681日、令和4年が553日、令和5年が625日、令和6年が602日となっており、安定的な労使関係形成のための当事者間の和解に向けて積極的に取り組んだこと等の影響により処理期間が長期化している。このため、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る。</p>									
<p><b>施策実現のための課題</b></p>	<p>1</p>	<p>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。</p>								
<p><b>各課題に対応した達成目標</b></p>	<p><b>達成目標/課題との対応関係</b></p>					<p><b>達成目標の設定理由</b></p>				
	<p>目標1 (課題1)</p>	<p>集団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。</p>				<p>安定的な労使関係の形成のためには、集団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。</p>				
<p><b>達成目標1について</b></p>										
<p><b>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</b></p>	<p><b>基準値</b></p>	<p><b>目標値</b></p>	<p><b>年度ごとの目標値(参考値)</b></p>					<p><b>測定指標の選定理由</b></p>	<p><b>目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</b></p>	
			<p>基準年度</p>	<p>目標年度</p>	<p>令和3年度</p>	<p>令和4年度</p>	<p>令和5年度</p>			<p>令和6年度</p>
<p>○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)</p>	<p>—</p>	<p>85%</p>	<p>毎年度</p>	<p>85%</p>	<p>85%</p>	<p>85%</p>	<p>85%</p>	<p>85%</p>	<p>・本指標を測定することで、日本国内において集団的労使関係が安定的に推移しているかどうか直接的に確認できると考えている。</p>	<p>・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3年度は毎年度85%を目標としているところ、同計画(第5期)にあたる令和4年度からも85%を目標としていることから、引き続き、令和7年度においても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。 【出典】「労使関係総合調査(労働組合実態調査)」(厚生労働省) URL: <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html</a> ・調査対象:労働組合(令和3~5年度)、事業所(令和6年度※労使コミュニケーション調査) ・集計・推計方法 :産業、労働組合員数規模等の区分ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出(令和3~5年度)。 :産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出(令和6年度)。</p>
<p>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>	<p>—</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>毎年</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>・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。</p>	<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。令和2~4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5~7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。 ・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。</p>
			<p>取下・和解により終結:件数</p>	<p>25件</p>	<p>32件</p>	<p>28件</p>	<p>34件</p>			
			<p>取下・和解により終結:平均処理日数</p>	<p>474日</p>	<p>442日</p>	<p>615日</p>	<p>500日</p>			
			<p>命令・決定で終結:件数</p>	<p>30件</p>	<p>20件</p>	<p>13件</p>	<p>14件</p>			
			<p>命令・決定で終結:平均処理日数</p>	<p>854日</p>	<p>731件</p>	<p>647日</p>	<p>850日</p>			

(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	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	96%	89%	96%	94%		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。 (参考)令和6年度実績値(94.4%)は、①分母:110人、分子:106人、②分母:92人、分子:85人の平均から算出したもの。		
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	-	-	-	55%		事業所の労働者が、事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかの認識を確認することは、労使関係の安定を図る一定の指標となる。このことから、中期的な労使関係の状況を示す数値として、測定指標1の数値(使用者側の認識)と、同じ調査・同じ時点における労働者側の認識を参考指標として設定することとする。 (参考1)労使関係総合調査(労働組合実態調査)中、労使コミュニケーション調査 (参考2)平成21年度実績:55%、平成26年度実績:56%、令和元年度:71.8%		
達成手段1 (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	達成手段の概要等		行政事業レビューシート予算事業ID	
		予算額 執行額	予算額 執行額						
(1)	安定した労使関係等の形成の促進に必要な経費 (平成20年度)	※ ※	※ ※	※	1,2,3	※		001987	
(2)	国際労働関係事業 (平成14年度)	※ ※	※ ※	※	1	※		002475	
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4年度
		650,243		649,757		646,079			
施策の執行額(千円)		581,638		611,863					
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)		
		-			-		-		

(※) 「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。