実績評価書

（厚生労働省7（Ⅳ－4－1））

施策目標名	**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
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、10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7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（令和8年7月7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、的確な助言・指導の実施及びあっせん手続の迅速処理が必要であるため。
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。

施策の予算額・執行額等	区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
予算の状況（千円）	当初予算（a）	3,221,575	3,104,463	3,087,792	3,107,191	3,293,332
	補正予算（b）	0	0	0	0	0
	繰越し等（c）	0	0	0	0	
	合計（a＋b＋c）	3,221,575	3,104,463	3,087,792	3,107,191	
執行額（千円、d）		2,878,525	2,912,999	2,951,572	2,995,655	
執行率（%、d/(a＋b＋c)）		89.4%	93.8%	95.6%	96.4%	

施策に関係する内閣の重要政策（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）
	—	—	—

達成目標1について	都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整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 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）	指標の選定理由	・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、いじめ・嫌がらせに関する相談内容が多く、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） 令和6年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.7%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約26.7万件（同0.6%増）、助言・指導申出受付件数約8.8千件（同5.9%増） 令和7年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.3%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約27.7万件（同3.5%増）、助言・指導申出受付件数約9.6千件（同8.5%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%、令和6年度は98.5%、令和7年度は98.4%と、高い水準を維持している。）
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	・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及び過去の処理実績に鑑み、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7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（7,041件） 分母：助言・指導実施件数（9,088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 令和6年度個別労働紛争解決制度施行状況： https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00201.html 令和7年度個別労働紛争解決制度施行状況： https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度	○	○
―	―	―	―	―	70%	70%以上		
	71.7%	71.6%	67.9%	77.3%	77.5%			

測定指標		指標の選定理由	・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、いじめ・嫌がらせに関する相談内容が多く、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） 令和6年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.7%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約26.7万件（同0.6%増）、あっせん申請受理件数約3.8千件（同4.9%増） 令和7年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.3%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約27.7万件（同3.5%増）、あっせん申請受理件数約4.5千件（同16.0%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。
	指標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）	目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	・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7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（3,064件） 分母：あっせんの処理終了件数（4,220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 令和6年度個別労働紛争解決制度施行状況： https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00201.html 令和7年度個別労働紛争解決制度施行状況： https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度	○	△
―	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90%以上		
	80.8%	78.1%	74.0%	76.5%	72.6%			

【参考】指標3 総合労働相談件数	実績値							
	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			
	1,242,579件	1,248,368件	1,210,412件	1,201,881件	1,198,010件			

【参考】指標4 民事上の個別労働紛争相談件数	実績値							
	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			
	284,139件	272,185件	266,162件	267,755件	277,053件			

【参考】指標5 助言・指導申出件数	実績値							
	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			
	8,484件	7,920件	8,372件	8,865件	9,616件			

【参考】指標6 あっせん申請受理件数	実績値							
	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			
	3,760件	3,467件	3,687件	3,867件	4,486件			

達成目標2について	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

測定指標：指標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）

指標の選定理由

・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、いじめ・嫌がらせに関する相談内容が多く、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）
令和6年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.7%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約26.7万件（同0.6%増）、あっせん申請受理件数約3.8千件（同4.9%増）
令和7年度実績＝総合労働相談件数約120万件（前年度比0.3%減）、民事上の個別労働紛争相談件数約27.7万件（同3.5%増）、あっせん申請受理件数約4.5千件（同16.0%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（水準・目標年度）の設定の根拠

・目標値については、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7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（1,916件）
分母：あっせんの手続終了件数（4,220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
令和6年度個別労働紛争解決制度施行状況：
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00201.html
令和7年度個別労働紛争解決制度施行状況：
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
ー	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	令和7年度		
ー	50%	50%	50%	50%	51%	51%以上	○	△
	52.8%	50.7%	51.1%	48.9%	45.4%			

※　令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用

第19回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ（令和8年8月7日開催）で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような対応を行った。

【達成目標1の指標2について】
指標2について、2か月以内の処理割合90%以上ということになっているが、その処理割合の中には合意に至ったもののほか、取下げや打切りとなったものも含まれているのか。新たな調査が必要でないのであれば、参考として、そのうちどの程度が打切りとなったものかなど、内訳が分かると、2か月以内の処理が終わったということの意味合いが分かりやすいのではないか。

⇒2か月以内に処理した事案の中には取下げや打切りとなったものも含まれているが、内訳は把握していない。なお、令和7年度処理終了事案（4,220件）のうち、処理区分の内訳は以下のとおり。
（内訳）
・合意の成立　1,141件（27.0%）
・紛争当事者の一方が不参加　2,006件（47.5%）
・あっせんを開催したが合意せず打ち切り　808件（19.1%）
・取り下げ　234件（5.5%）
・その他　31件（0.7%）

【達成目標2の指標7について】
指標7のあっせん開催割合について、令和7年度の目標を1%引き上げて51%としているが、オンラインでも対応するということを考えると、もう少し高い目標値にすることも考えてもいいのではないか。

⇒個別労働紛争解決制度の施行状況等を踏まえ、今後の目標については検討してまいりたい。

目標達成度合いの測定結果：（各行政機関共通区分）　③【相当程度進展あり】

総合判定

（判定結果）　B【達成に向けて進展あり】

（判定理由）
【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（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。以下、「助言・指導改善率」という。）については目標を達成した（（○）、目標達成率約111%）。
・指標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。以下、「あっせんの2か月以内処理率」という。）については概ね達成（（△）、目標達成率約81%）となっており、今後も目標達成に向けた取組が必要である。

【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】
・指標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）。以下、「あっせん参加率」という。）については、概ね達成しているものの（（△）、目標達成率約89%）、今後も目標達成に向けた取組が必要である。

【総括】
・以上により、全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」となったことから、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとして、B【達成に向けて進展あり】と判定した。

評価結果と 今後の方向性	~~施策の分析~~	（有効性の評価）
		【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(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)の日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。
		【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(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）
		【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(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。
		【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(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）
		【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(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。
		【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(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：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(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：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(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。

参考・関連資料等	・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）（下記検索サイトから検索できます） URL：https://laws.e-gov.go.jp/ ・個別労働紛争解決制度　URL:https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html

担当部局名	雇用環境・均等局	作成責任者名	総務課 労働紛争処理業務室長 千原　啓	政策評価実施時期	令和8年8月