

資料No. 2

各労働紛争解決システム相互の
関連性やアクセスについて

《目次》

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム	・・・P3
2. これまでの検討会における紛争解決システム間の関連性等に関する主なご発言	・・・P6
3. 近年の各労働紛争解決システムの整備	・・・P9
4. 現在の労働紛争解決システム全体のイメージ	・・・P10
5. 各労働紛争解決制度の特徴	・・・P11
6. 過去の検討会議等における紛争解決システム間の関連性等に関する指摘	・・・P12
7. 行政による紛争解決制度 消費者紛争解決システム	・・・P14
8. 司法による紛争解決制度 民事調停手続	・・・P16
9. 紛争解決における行政と司法の連携	・・・P18

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ①概要

集団的労働紛争

…労働組合と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- かつては、賃上げ・一時金要求などの交渉における新たな合意の形成をめぐる「利益をめぐる紛争」が中心であった（※1）
- 1970年代半ばに争議件数はピークを迎えたが、長期雇用システムを基盤とした、企業別組合と経営間の労使協調関係が形成されたこと等により、1980年代半ば以降、減少傾向に転じた。特に、ストライキは著しく減少している
- 労働委員会による、労働争議の調整制度や、使用者の不当労働行為（※2）に対する救済制度が法定されている（※3）

（※1）一方、近年は、

- ・労働者が解雇・雇止めの際に労働組合に加入し、
- ・その組合が行った解雇撤回等を求める団体交渉申入れについて、使用者が拒否するなど、個別労働紛争を原因とする集団的労働紛争が発生している

（※2）労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱いや、正当な理由のない団体交渉の拒否、労働組合の運営等に対する支配介入等の行為

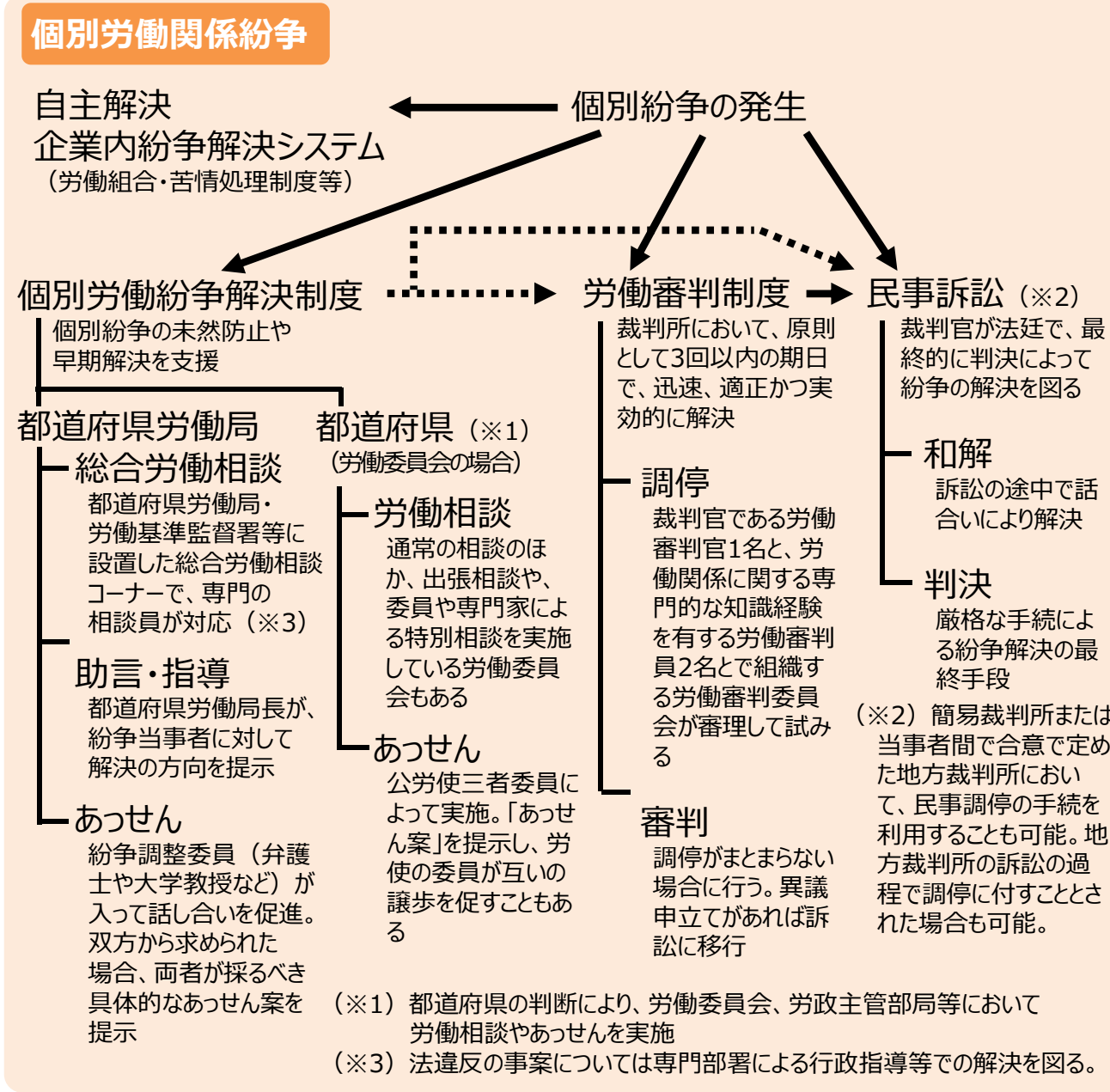
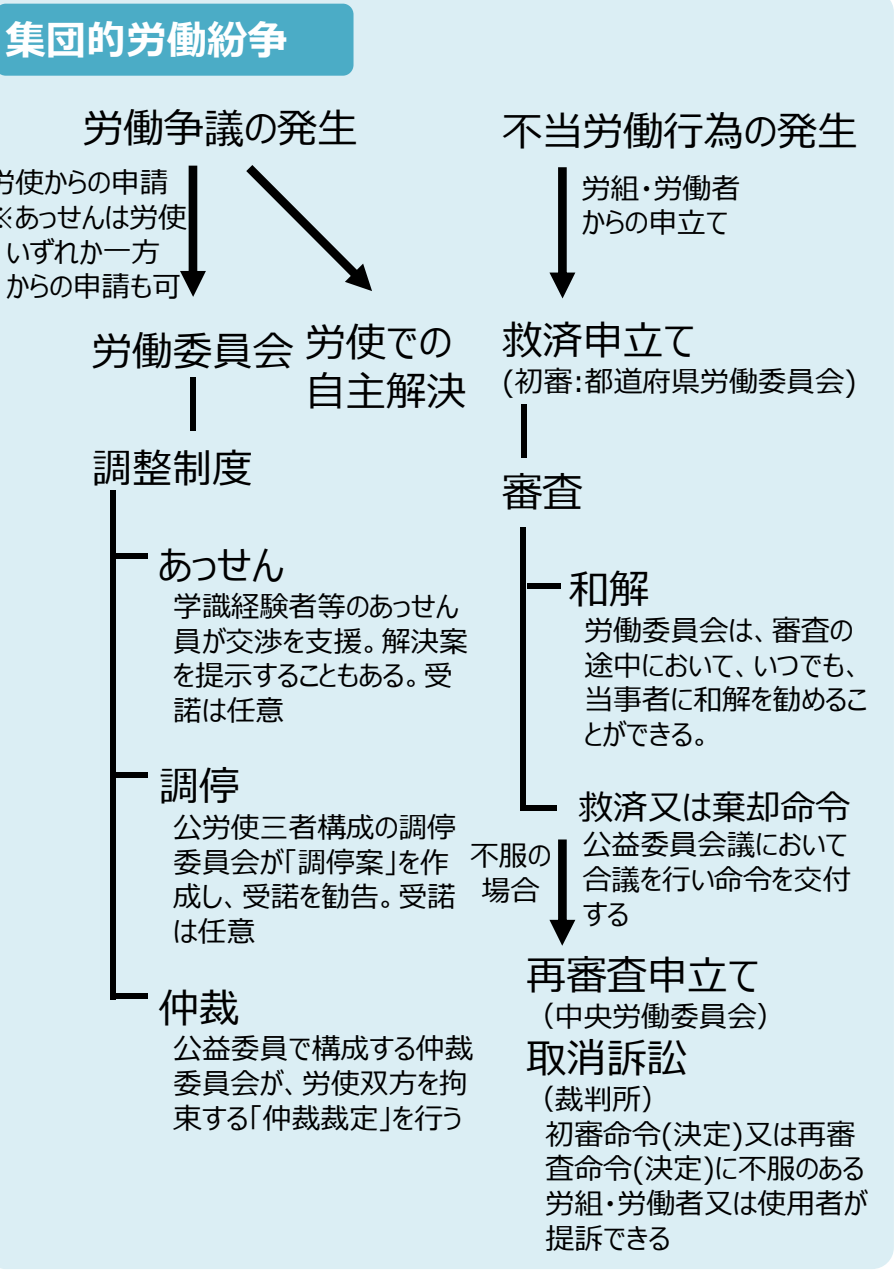
（※3）労働関係調整法（昭和21年法律第25号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）

個別労働関係紛争

…労働者個々人と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- いじめ・嫌がらせや賃金不払い、解雇といった、契約上の取り決めや法違反に関する「権利をめぐる紛争」が多い
- 1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集団的労働紛争の減少の一方で、増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に
- 最終的には民事訴訟制度により解決されるものであるが、近年、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）や都道府県労働委員会等における個別労働紛争のあっせん、裁判所における非訟手続としての労働審判制度（平成18年4月施行）が整備されている

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ②全体像



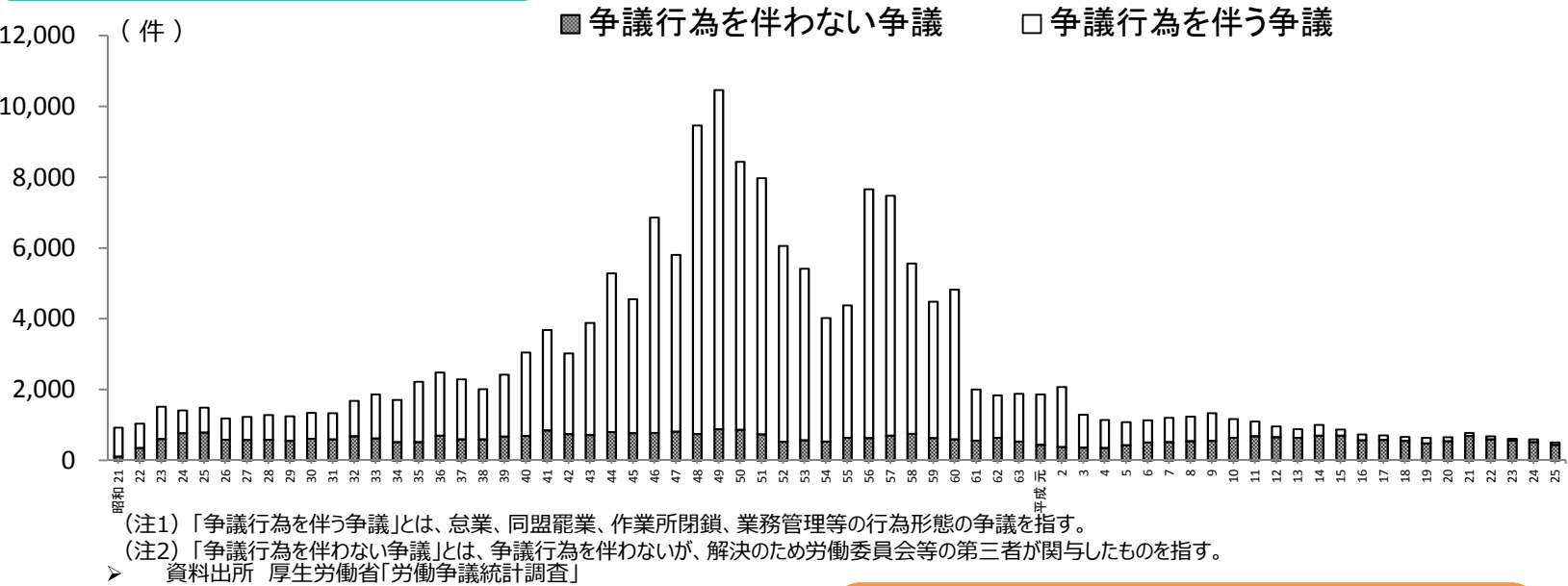
* このほか、弁護士会、社会保険労務士会、労働団体等が行う相談・調整サービスが存在する。

* また、当事者間の合意に基づき、紛争解決を仲裁人の判断に委ねる私的仲裁制度については、仲裁法（平成15年法律第138号）において、当分の間、同法の施行後に成立した仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とすることとされている（同法附則第4条）。

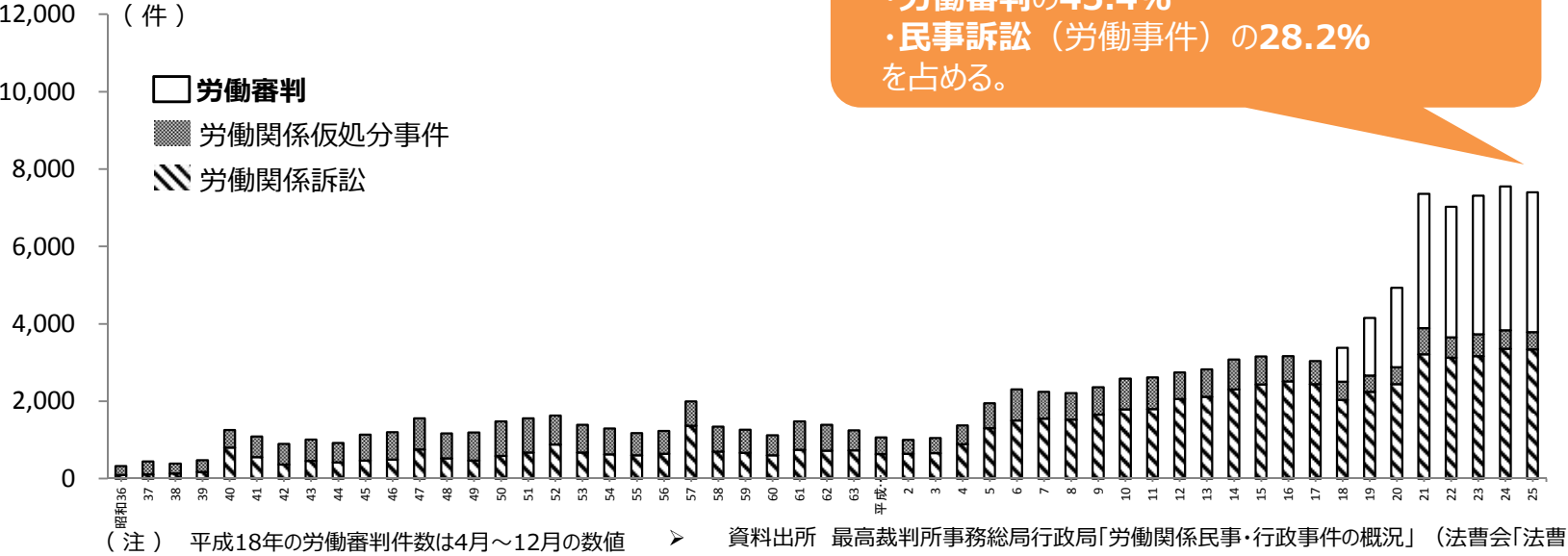
4

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ③件数推移

集団的労働紛争



個別労働関係紛争（訴訟等）



雇用終了（解雇・雇止め）に関する紛争は、
・労働審判の45.4%
・民事訴訟（労働事件）の28.2%
を占める。

1990年代以降の個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、

- 紛争解決システムについて、長年、民事訴訟等の一般的な司法手続に委ねられていたが、「個別労働関係紛争解決制度」（平成13年10月施行）及び「労働審判制度」（平成18年4月施行）などが整備されてきたほか、
- 判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめる労働契約法が制定された（平成20年3月施行）。

※ 平成21年に労働審判事件及び労働関係民事通常訴訟が急増した原因としては、リーマン・ショック以降に経済情勢が悪化したこと、非正規労働者が増加するなど職場の人員構成が多様化して紛争が増加する一方、社内における紛争防止機能が低下したこと、労働者の権利意識が従前と比較して高まっていることなどによるものと思われる。（品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻 5号 4頁以下）

第1回

- 多様なシステムは整備できたが、それぞれの関連が不十分である。労働局のあっせんが不調だった後、行政のADRから司法の訴訟制度に移る際に、円滑にステップアップできるようにするための制度の整備が必要。連絡協議会も開催しているし、あっせん不調の場合の誘導を丁寧に行う努力をしているとの行政サイドの説明もあったが、諸外国ではイギリスのA C A Sなど、制度的に整備している例もあり、そうした制度的対応について検討すべき。
- 労働紛争の端緒として労働相談があり、その大半が総合労働相談コーナーに赴くと思うが、「総合労働相談コーナーにも行ったし法テラスにも行ったが満足した結果が得られなかった」という人たちに会ったことがある。各紛争解決システム間の連携がうまくとれていないのではないか。
- あっせん、労働審判、訴訟など様々な紛争解決システムは補完的に結びついており、全体の制度をよりよくしようという、総合的・包括的視点が強く求められている。
- 研究の経験からして、あっせんや労働審判に行っている労働者はごく一部であり、ほとんどが泣き寝入りしている。更なる有効な解決手段の整備が必要。
- 労働審判制度の情報が提供されておらず、認知されていないなど、現状ではアクセス障害がある。また、労働審判や訴訟をやるときは弁護士に依頼しないといけないため、中小企業労働者については、費用など経済的なハードルがある。
- 個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるために、アクセスの改善や、時間、手間、費用の問題を解決するというのは有効。また、あっせんなどの訴訟外の紛争解決制度の本来の解決の在り方は、裁判所の基準ではこうなるが、A D Rだともっと早い手続きで解決できるというもので、それぞれがA D Rの一番必要かつ有効な要件。

2. これまでの検討会における紛争解決システム間の関連性やアクセスに関する主なご発言 ②

※参集者の意見に基づき事務局の責任で作成したもの。

第1回

- 「発生した紛争をどう迅速に解決するか」という議論は大事だが、それ以前に「その発生をどう防ぐか」という議論も必要ではないか。
- 紛争予防の中には苦情処理も含めて考えるべき。
- パワハラや人事考課は、裁判所で評価するのは難しいため、企業内での解決が適当。企業内の紛争処理という点は非常に重要であり、本検討会で検討すべき。

第2回

- 解雇に関する事案について、一概に、事案がこうだから労働局あっせんがいい、又は労働委員会あっせんがいいという振り分けは難しいと考える。
- 多様な選択肢の整備は重要であると思うが、その上で、個別紛争発生時の振り分けにはどのような経過があり、当事者はどのように解決手段を選択しているのか、といった分析が必要。
- 当事者の解決手段の選択の問題も取り扱うべき。どのようにベストプラクティスを各手段関係者間で共有するかを考えることが必要。問題は、当事者と手段とのマッチングが不十分であることであり、そうした観点から、各解決制度を連関させて議論していくことが必要だ。
- 社労士会 A D R が労働局あっせんと棲み分けている要因として、夜間や土曜日も対応している点がある。また、社労士会 A D R では打切り通知書を送付する際、労働審判や裁判の案内を同封して対応している。

第3回

- 労働紛争案件が民事訴訟で提起された場合に裁判官が職権で労働審判に付せるかどうかという論点があるが、制度間の有機的な連携がテーマということを考えると、非常に重要な論点。訴訟と審判がどう連携できるのか、訴訟を提起した後で付せるのか、あるいは案件で分けるのか、前置にするのか、審判制度が機能しているからこそ更にこの点を議論していくべき。
- 前回、個別紛争解決方法として、労働局や裁判所、弁護士会等の様々なツールがあることを紹介いただいたが、こうしたツールがより活用されるために、相互の連携を取ることが必要である。

3. 近年の各労働紛争解決システムの整備

制度

背景

民間

【裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（H16）】

- 「裁判外紛争処理手続（ADR）」：訴訟手続によらずに民事上の紛争の解決をしようとする当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続。
- ADR法は、法定の基準・要件に適合し法務大臣から認証を受けた民間ADR機関に対し、所定の要件の下に、時効中断効、訴訟手続の中止効等の法的効果を付与すること等を規定。
- 現在、労働関係紛争については、社労士会・弁護士会等が同法に基づきあっせん等を行っている。

行政

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（H13）】

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、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を規定。
- 労政主管部局、労働委員会による情報提供・相談、あっせん等について努力義務を定めるとともに、これに対する国の支援について規定。

司法

【労働審判法（H16）】

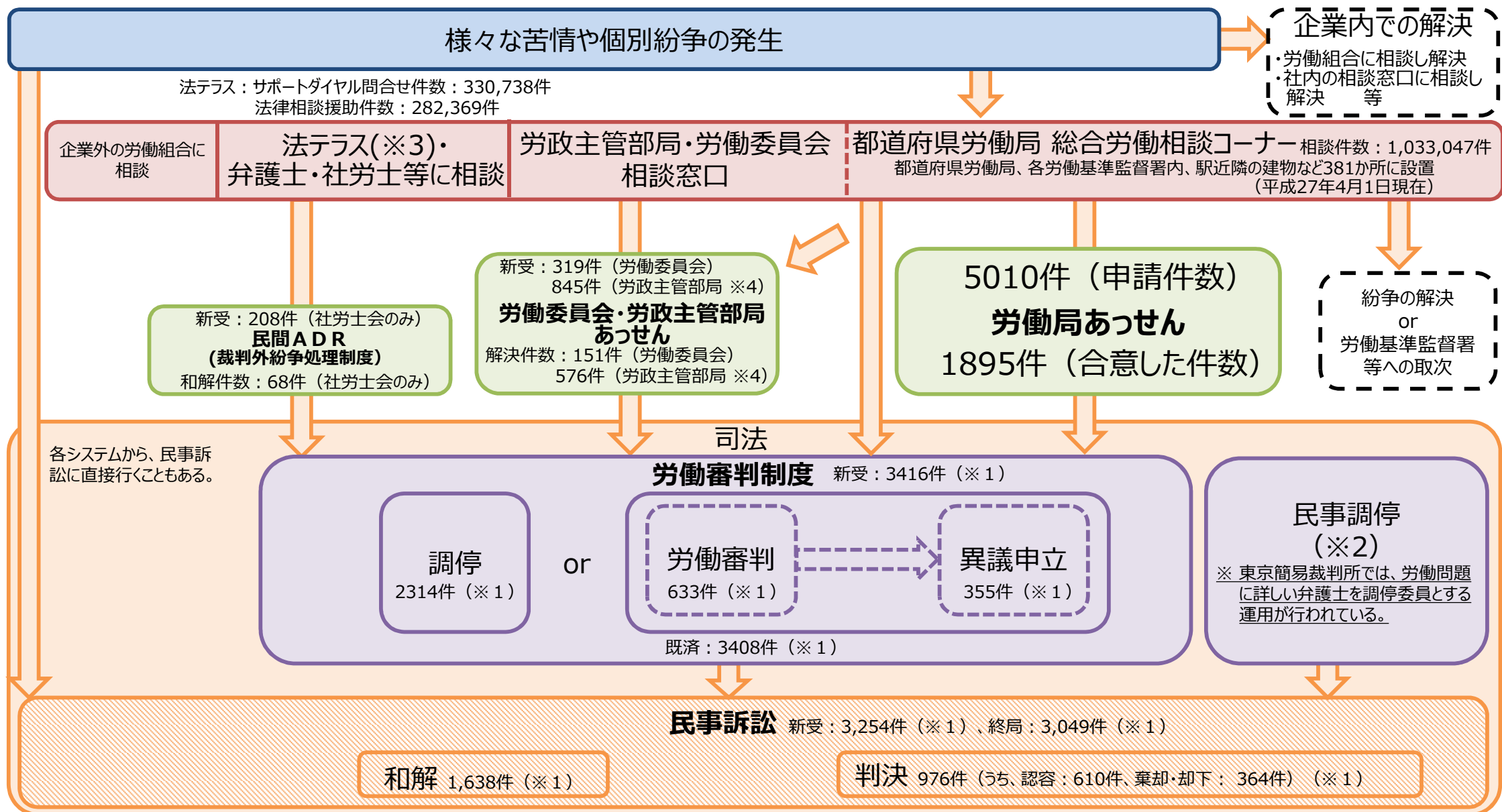
- 個別労働関係民事紛争を対象とした、裁判における紛争解決手続を規定。
- 審判官（裁判官）以外に、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が手続に関与。
- 原則3回以内の期日で審理し、権利関係を踏まえつつ、事案の実情に即した柔軟な解決を図る。

- 「国民が、訴訟手続以外にも、それぞれのニーズに応じて多様な紛争解決手段が選択できるよう、ADRの拡充・活性化を図る。」（※）とされたことを踏まえ、民間ADRの業務の認証制度が創設。

- 企業再編、就業形態の多様化等に伴い、個別的労使紛争が増加する一方、行政の対応として、従前は労働基準法に基づく都道府県労働局長の助言・指導制度のみであったため、行政における当事者間の調整機能を高めるため、都道府県労働局におけるあっせん等の機能整備が行われた。

- 個別労働関係紛争について、労働行政においては、個紛法により、相談・助言・あっせんサービスが整備されたが、司法システムにおいては特段の整備がされていなかった。
- 労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえると、訴訟手続に限らず、簡易・迅速・柔軟な解決が可能なADRも含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策が必要である（※）との背景の下、個別労働関係民事紛争を対象とした裁判における紛争解決手続である労働審判制度が創設された。

4. 現在の労働紛争解決システム全体のイメージ



(※1) 平成26年の件数。その他の数字は平成26年度のもの。

(※2) 労働関係の案件を含む民事調停の総数は40,063件。

(※3) 正式名称「日本司法支援センター」。総合法律支援法に基づき、平成18年4月10日に設立された法務省所管の公的な機関。問い合わせの内容に合わせ、関係機関の相談窓口等を無料で案内すること(情報提供業務)や、無料の法律相談や弁護士・司法書士費用の立替え等を行っている。

(※4) 労政主管部局について、新受件数は埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県の6都府県の合計。一方、解決件数は大分県を除く5都府県の合計。

(出典) 法テラス白書平成26年度版、裁判所ウェブサイト、最高裁判所事務総局「司法統計」、平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況、『法律のひろば』68頁5号4頁「労働審判制度の概要と課題-制度開始10年目を迎えて」、中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」、中央労働委員会調べ 等

5. 各労働紛争解決制度の特徴

	あっせん等の主体	根拠法	時効の中 断効	解決効果	案件の種類	処理 件数	解決率	平均審理 期間	金銭解決の場合 の解決金水準 (※3)	(費用) (※1)
民間	企業内での解決	苦情処理のための機関がある事業所の割合：50.6% 案件の種類(※4)：人間関係に関すること(56.0%)、日常業務に関すること(34.8%)、人事(人員配置、出向、昇進、昇格等)に関する こと(34.6%) 解決率(不平不満を伝えたことがある人の内、納得のいく結果が得られた割合)：20.1%								無料
	民間団体あっせん (社労士会、弁護士会等)	ADR法	○	調整的	解雇、退職、雇止め(40.9%) 賃金未払、不払残業、退職金 (23.8%) いじめ、嫌がらせ(23.8%) (社労士会のみ、申請件数に占める割合)	社労士会 181件 (処理件数)	社労士会 38.9% (取下を除く終結 件数に対する和 解件数の比率)	—	社労士会 100万円未 満9割	社労士会:43 か所の内28か 所で無料 東京弁護士 会:10,800円
行政	都道府県労働局	個紛法	○	調整的	いじめ・嫌がらせ(26.7%) 解雇(25.2%) 雇止め(8.7%) (申請件数に占める割合)	5,045件 (処理件数)	39.7% (取下を除く終結件 数に対する合意成 立件数の比率)	1.6か月	156,400円 (中央値)	無料
	労働委員会	— (個紛法にて、中労 委から都道府県労 委に対する助言・指 導を規定。)	×	調整的	—	363件 (処理件数)	51.4% (取下及び不開始 を除く終結件数に 対する解決件数の 比率)	45.4日	—	無料
	労政主管部局 (埼玉県、東京都、神奈川県、 大阪府、福岡県、大分県)	— (個紛法にて、地方 公共団体の努力義 務とそれに対する国 の支援について規 定。)	×	調整的	解雇(14.7%) 賃金不払(12.1%) 退職(11.3%) (東京都のみ、申請件数に占める割合)	576件 (大分県を除く 5都府県の 解決件数の 合計)	70.3% (大分県を除く5都 府県の取下及び不 開始を除く終結件 数に対する解決件 数の比率)	1か月以内 が約7割 (東京都のみ)	—	無料
司法	労働審判制度	労働審判法	○	調停：調整的 労働審判：判 定的	地位確認(44.8%) 賃金等(39.3%) 退職金(2.8%) (新受件数に占める割合)	3,408件 (既済件数)	78.0% (終了、取下及び却 下等を除く既済件 数に対する調停成 立の件数の比率)	2.6か月	1,100,000円 (中央値)	6500円～ (民事調停も同 様)(※2)
	民事訴訟	民事訴訟法	○	判定的	—	3,049件 (終局事案数)	—	14.3か月	2,301,357円 (和解、中央値)	13,000円～ (訴えの提起の場 合)(※2)

注 民間団体あっせん、都道府県労働局、労働委員会、労政主管部局、労働審判制度（案件の種類以外）については平成26年度の数字。民事訴訟及び労働審判制度の案件の種類は平成26年の数字。

(※1)申し立ての費用のほか、代理人を立てる場合は別途費用がかかる。申立件数のうち当事者双方が代理人を立てた件数の割合は次のとおり。＜労働審判：72.7%（第3回検討会資料より抜粋、平成26年12月末時点）、民事訴訟：85.6%（平成26年 第一審通常訴訟既済事件における解雇等の訴えの件数に対する双方弁護士を付けた件数の割合（最高裁判所事務総局「司法統計」より）＞

(※2)申立手数料は「①請求の目的の価額」と「②申立ての種類（訴えの提起や労働審判の申立て等）」から算出される。解雇無効を理由とする雇用契約上の地位確認請求及び解雇期間中の未払賃金等請求の場合、①は、地位確認請求と解雇期間中の未払賃金等請求のうち多額の一方となる。地位確認請求の場合、①については法律上160万円であるため、160万円を請求の目的の価額とした、訴えの提起や労働審判の申立て時における申立手数料を下限として記載している。

(※3)雇用終了以外の事案も含む。

(※4)企業内の苦情処理委員会を利用した際の苦情の内容別事業所割合。

(出典)独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）、第1回検討会資料、中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」、東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」（平成26年度）、最高裁判所事務総局「司法統計」、法曹時報 等

6. 過去の検討会議等における紛争解決システム間の関連性等に関する指摘 ①

「個別的労使紛争処理システムの在り方について（報告）概要（平成12年12月25日）」- 抜粋 - 第2 企業内での自主的解決について

個別的労使紛争については、企業内において、不満・苦情の段階でこれを未然に防止するとともに、労使の自主的な解決に努めることが必要である。

また、法制度の周知徹底、法違反への指導監督による紛争の未然防止や、企業内での自主的解決についての啓発、情報提供などの支援を行うことが適当である。

第3 企業外での紛争処理について

1 企業外での紛争処理システムの在り方

（1）ADRの必要性

個別的労使紛争の企業外における解決手段として、裁判制度のみでは不十分であることから、より簡易・迅速に処理するシステムとして、裁判外紛争処理制度（Alternative Dispute Resolution: ADR）を整備することが必要である。

（2）個別的労使紛争に関するADRの在り方

システムの整備に当たっては、労使慣行等を踏まえた円滑な解決、迅速かつ廉価な解決、プライバシーの保護等が求められるといった個別的労使紛争の特徴を踏まえたものとする必要がある。

また、複数の機関がそれぞれの機関の性格に合った機能を持ち、当事者がこれを選択できる複線的なシステムが適当であるとともに、利便性、効率性の観点からは、多段階の機能が一つの機関に備わり連続的に利用できることが望ましいが、備わっていない機能については、相互に連関を図ることが必要である。

2 紛争処理の機能の在り方

（1）情報提供、労働相談について

紛争の未然の防止や早期の解決を図るための重要な機能であり、利用者の利便のため多くの窓口が整備され、それぞれが特徴を活かしたサービスの充実を図るとともに、できる限り相談窓口のワンストップ化を図ることが適当である。

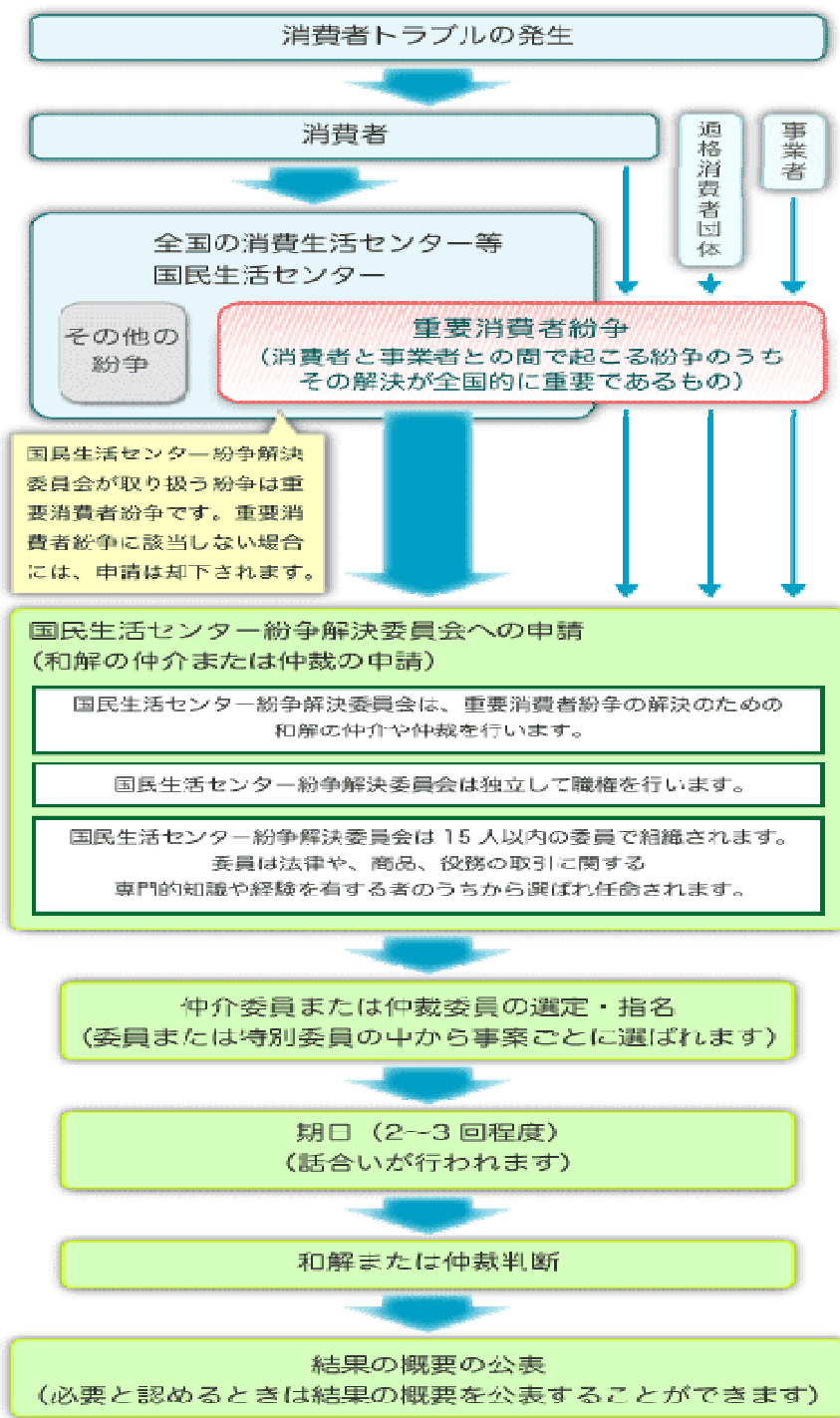
（2）助言・指導、簡易なあっせんについて

早い段階での第三者による適切な助言・指導や簡易なあっせんにより、比較的容易に解決される紛争が多いため、地域の労使団体等による解決をはじめ、幅広い機関・団体でそれぞれの特徴を活かしたサービスが充実されることが望ましい。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案附帯決議（抄） （平成13年6月29日法案可決）

- 一 個別労働関係紛争が増加しており、相当な件数にのぼるようになっていくという実態等を踏まえ、これを公正、迅速、適正に解決するために、司法、地方行政を含めた複線的な紛争解決システムの整備を図ること。
- 六 都道府県労働局、地方労働委員会等における個別労働紛争解決制度については、裁判外紛争処理制度として適切に位置づけること。あわせて、労働関係事件への対応について、裁判外紛争処理と裁判所の連携を明確にし、十分な検討を行うこと。

7. 行政による紛争解決制度 消費者紛争解決システム ①



1) 消費者紛争解決システム

- 近年における消費者紛争の増加、複雑化等の事情の変化にかんがみ、消費者紛争の適正かつ迅速な解決を図るため、裁判外の消費者紛争解決のための仕組みが設けられている。
- 消費者紛争の特性として、消費者と事業者との間には情報及び交渉力において構造的な格差が存在し対等な当事者を前提とする裁判が必ずしもなじまないことや、被害金額が少額で裁判による救済はコスト面で見合わず、ともすれば泣き寝入りしてしまうことがあるため、行政による中立的な解決機関が設けられた。
- 独立行政法人に設置された独立した専門家から組織される紛争解決委員会が、重要消費者紛争（消費者と事業者との間で起こる紛争のうちその解決が全国的に重要であるもの）について、「和解の仲介」や「仲裁」を行う。
※「消費者紛争」とは、消費生活に関して消費者（消費者契約法に規定する差止請求を行う適格消費者団体も含まれる）と事業者との間に生じた民事上の紛争をいう。

2) 独立行政法人による消費者紛争解決システムの特徴

- ①和解の仲介のほか、仲裁機関として仲裁を行う。
※消費者紛争については、消費者保護の観点から、仲裁法上、消費者は消費者仲裁合意を解除することができる等の特例が設けられている。
- ②消費者紛争のうち、被害状況や事案の性質に照らし、その解決が全国的に重要であるもの（重要消費者紛争※）を扱う。
※以下のいずれかの消費者紛争であって、国民生活センターが指定するもの。
 - ・同種の被害が相当多数のものに及び、または及ぶおそれがある事件に係る紛争
 - ・国民の生命・身体・財産に重大な危害を及ぼし、または及ぼすおそれがある事件に係る紛争
 - ・このほか、争点が多数であり、または入り組んでいるなど事件が複雑であることその他の事情により紛争解決委員会が実施する解決のための手続によることが適当であると認められる紛争

国民生活センター紛争解決委員会 紛争処理データ

○申請件数：944件

平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度 (4月末現在)
106件	137件	150件	151件	151件	167件	82件

○手続終了：914件（和解成立509件、和解不成立294件、取下等111件）

○申請に至る経緯別にみると、消費生活センター等からの申請が179件（59.7%）と約6割となっている（2011）。

○申請状況を分野別にみると、最も多いのは「金融・保険サービス」（75件、25.0%）。「金融・保険サービス」の内訳を見ると、「預貯金・証券等」（32件、42.7%）が最多であり、次いで「生命保険」（21件、28.0%）となっている。（2011）

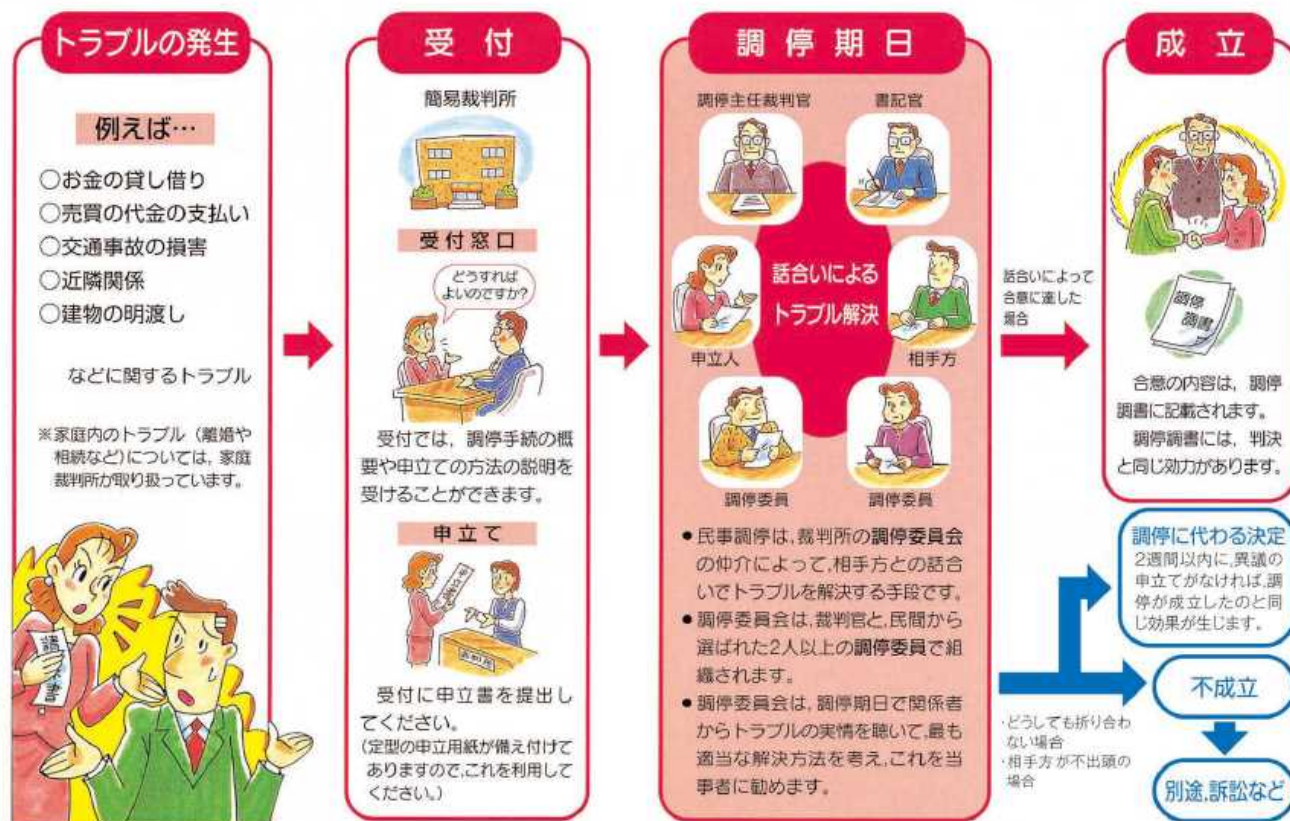
消費者ホットライン

全国共通の電話番号で、地方公共団体が設置している身近な消費生活相談窓口を案内するものである。消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在や連絡先を知らない消費者に対し、近くの消費生活相談窓口を案内することにより、消費生活相談の最初の一步を手伝うもの。

土日祝日についても、市区町村や都道府県の消費生活センター等が開所していない場合には、国民生活センターで相談を受け付けるなど、年末年始（12月29日～1月3日）を除いて原則毎日利用可能。

民事調停手続の概要

民事調停の流れ



- 民事調停は、民事に関する紛争について、話し合いによりお互いが合意することで紛争の解決を図る手続。
 - 民事調停は、簡易裁判所又は地方裁判所に申し立てることができる。
 - 地方裁判所が取り扱う民事調停事件
 - ①当事者の合意により申し立てられた事件、
 - ②訴えを受け付けた裁判所が適当であると認めたときに職権で調停に付した事件（付調停事件）
- ※ ①は、大企業同士が秘密裏に話し合いを行いたいというような場合など、②は、建築訴訟・IT訴訟・医療訴訟など、いわゆる専門訴訟について裁判所が専門家調停委員の専門的知見を得ながら話し合いを進めたい場合などに利用されている。
- ※ 訴えを受け付けた裁判所は、調停事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。
- ※ 訴えを受け付けた裁判所は、簡易裁判所における調停に職権で付すこともできる。
- ※ 東京簡易裁判所では、労働問題に詳しい弁護士を調停委員とする運用が行われている。

（出典）裁判所ウェブサイト、最高裁判所「ご存じですか？簡易裁判所の民事調停」、
「座談会 簡裁民事調停の機能強化について」判例タイムズ1383号5ページ（平成25年2月）、
平成22年8月14日付日本経済新聞

8.司法による紛争解決制度 民事調停手続 ②

新受・既済・未済事件数（全事件）

年次	新受	既済	未済
平成22年	87,808	90,888	15,250
平成23年	74,896	78,211	11,935
平成24年	55,862	57,421	10,376
平成25年	47,596	47,436	10,536
平成26年	43,862	44,392	10,006

※高等裁判所、地方裁判所及び簡易裁判所の合計の数値

終局区分別既済事件数（全事件）

年次	調停成立	調停不成立	調停に代わる決定	取下	その他
平成22年	17,181	14,553	45,860	11,941	1,345
平成23年	19,093	13,957	35,209	8,220	1,728
平成24年	15,657	13,821	20,223	6,624	1,090
平成25年	14,302	12,433	13,401	6,403	890
平成26年	13,697	11,807	10,861	7,175	844

※地方裁判所及び簡易裁判所の合計の数値

（出典）最高裁判所「裁判所データブック2015」

《現状》

○ 日本では、労働事件をはじめとする民事紛争に関し、裁判所に訴えを提起する前に行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを必須としている制度はない。一方で、諸外国の中には、労働事件に関し、裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている国がある。

《諸外国の例》

【イギリス】 イギリスでは、近年の雇用審判所の係属件数の増加に対応して、種々の制度改革が行われてきた。企業内の紛争解決の促進のための措置として行為準則を定めることや、また、行政機関であるACASによる紛争処理促進も進められている。2013年には雇用審判の有料化も図られるとともに、2014年からは、雇用審判の提起前にACASへのあっせん申請を行うことが義務化された（早期あっせん前置主義の実施）。

このように、イギリスでは、個別労働紛争について、企業内の解決が促進されるとともに、司法・行政双方において専門機関が設けられ解決が図られている。

国	制度概要
スペイン	労働裁判所に訴えを提起する前に、行政機関である調停・仲裁サービス（SMAC）又は労使合意若しくは労働協約に基づいて設立された機関の提供するあっせん・調停を利用しなければならない。
デンマーク	労働協約の規定をめぐる紛争（個人に関するもの含む）の場合、職場における労使間の協議や調停での解決が試みられ、これで解決できない場合には、労働裁判所、労働仲裁パネル又は解雇審判所において紛争解決が図られる。
オーストラリア	不公正解雇の救済の申立てについては、原則として、連邦の行政機関である公正労働委員会に行わなければならない。連邦裁判所への訴えは、公正労働委員会の決定（法的拘束力を有する）に不服がある場合にのみ認められる。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』

9. 紛争解決における行政と司法の連携 ②

諸外国における紛争件数

	司法	行政
イギリス (※ 1)	105,803件 (2013年度 雇用審判所の新受、2014年に制度改正し大幅減少)	40,938件 (2013年度制度改正前、雇用審判所の情報提供によるあっせんの件数。)
ドイツ	403,457件 (2013年 労働裁判所の既済事件数)	なし
フランス	175,174件 (2012年 労働裁判所の係属件数)	— (労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。)
イタリア	113,337件 (2012年 労働審判所の新受件数)	— (地域労働局の調停委員会による紛争解決)
スペイン (※ 1)	421,043件 (2013年 労働裁判所の新受件数)	529,067件 (2013年 調停・仲裁サービス (SMAC) の個別労働紛争あっせん・調停件数)
デンマーク (※ 1)	労働仲裁パネル：97件 (2013年に扱った紛争件数) 解雇審判所：年間60～80件 労働裁判所：853件 (2013年、集団的労働紛争案件を含む。)	— (中央苦情処理委員会において対応)
韓国	—	14,322件 (2013年 全労働委員会における合計受付件数)
オーストラリア (※ 1)	1,264件 (2013年、連邦裁判所及び連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱件数)	37,066件 (2013年度 公正労働委員会の新受件数。集団的労働紛争を含む。)
アメリカ	— (通常裁判所において審理)	88,778件 (2014年度の雇用機会均等委員会 (EEOC) 新受件数)
日本	民事訴訟：3,254件 (新受、2014年) 労働審判：3,416件 (新受、2014年)	労働局における総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数：238,806件 (2014年度) ⇒労働局あっせん申請件数：5,010件 (2014年度) 労働委員会あっせん申請件数：319件 (2014年度) 労政主管部局あっせん申請件数：845件 (2014年度)

※ 1 裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている
(注) 「—」は件数が不明、「なし」は制度そのものが存在しない場合。
(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、最高裁判所事務総局『司法統計』