参考資料１

現行の個別労働関係紛争解決システムについて

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・雇止めに際して労働組合に加入し、
・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、集団的労使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

集団的労働紛争

労働争議の発生

労使からの申請
※あっせんは労使いずれか一方からの申請も可

- 労働委員会
  - 調整制度
    - あっせん
      学識経験者等のあっせん員が交渉を支援。解決案を提示することもある。受諾は任意
    - 調停
      公労使三者構成の調停委員会が「調停案」を作成し、受諾を勧告。受諾は任意
    - 仲裁
      公益委員で構成する仲裁委員会が、労使双方を拘束する「仲裁裁定」を行う
- 労使での自主解決

不当労働行為の発生

労組・労働者からの申立て

救済申立て
（初審:都道府県労働委員会）

- 審査
  - 和解
    労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができる。
  - 救済又は棄却命令
    公益委員会議において合議を行い命令を交付する

不服の場合

再審査申立て
（中央労働委員会）

取消訴訟
（裁判所）
初審命令(決定)又は再審査命令(決定)に不服のある労組・労働者又は使用者が提訴できる

個別労働関係紛争

個別紛争の発生

- 自主解決
  企業内紛争解決システム
  （労働組合・苦情処理制度等）
- 個別労働紛争解決制度
  個別紛争の未然防止や早期解決を支援
  - 都道府県労働局
    - 総合労働相談
      都道府県労働局・労働基準監督署等に設置した総合労働相談コーナーで、専門の相談員が対応
    - 助言・指導
      都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を提示
    - あっせん
      紛争調整委員（弁護士や大学教授など）が入って話し合いを促進。双方から求められた場合、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示
  - 都道府県（※1）
    （労働委員会の場合）
    - 労働相談
      通常の相談のほか、出張相談や、委員や専門家による特別相談を実施している労働委員会もある
    - あっせん
      公労使三者委員によって実施。「あっせん案」を提示し、労使の委員が互いの譲歩を促すこともある
- 労働審判制度
  裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決
  - 調停
    裁判官である労働審判官1名と、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名とで組織する労働審判委員会が審理して試みる
  - 審判
    調停がまとまらない場合に行う。異議申立てがあれば訴訟に移行
- 民事訴訟（※2）
  裁判官が法廷で、最終的に判決によって紛争の解決を図る
  - 和解
    訴訟の途中で話合いにより解決
  - 判決
    厳格な手続による紛争解決の最終手段

（※1）都道府県の判断により、労働委員会、労政主管部局等において労働相談やあっせんを実施

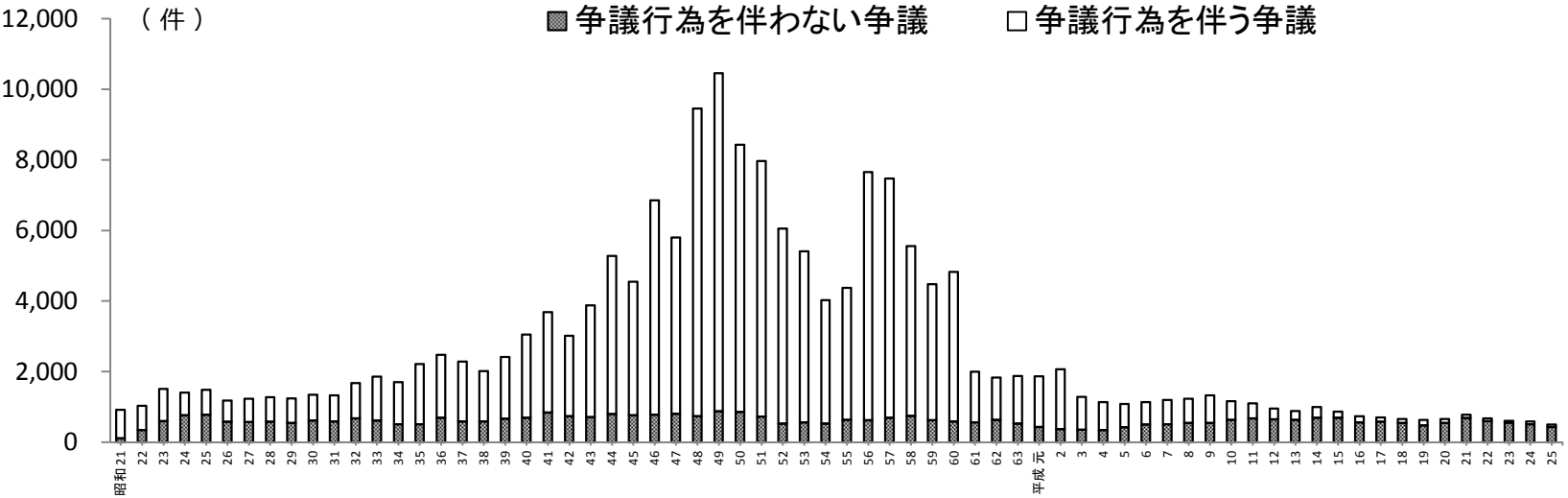
（※2）簡易裁判所または当事者間で合意で定めた地方裁判所において、民事調停の手続を利用することも可能。地方裁判所の訴訟の過程で調停に付すこととされた場合も可能。

＊　このほか、労働団体や弁護士グループ、社会保険労務士会等が行う相談・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）。

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

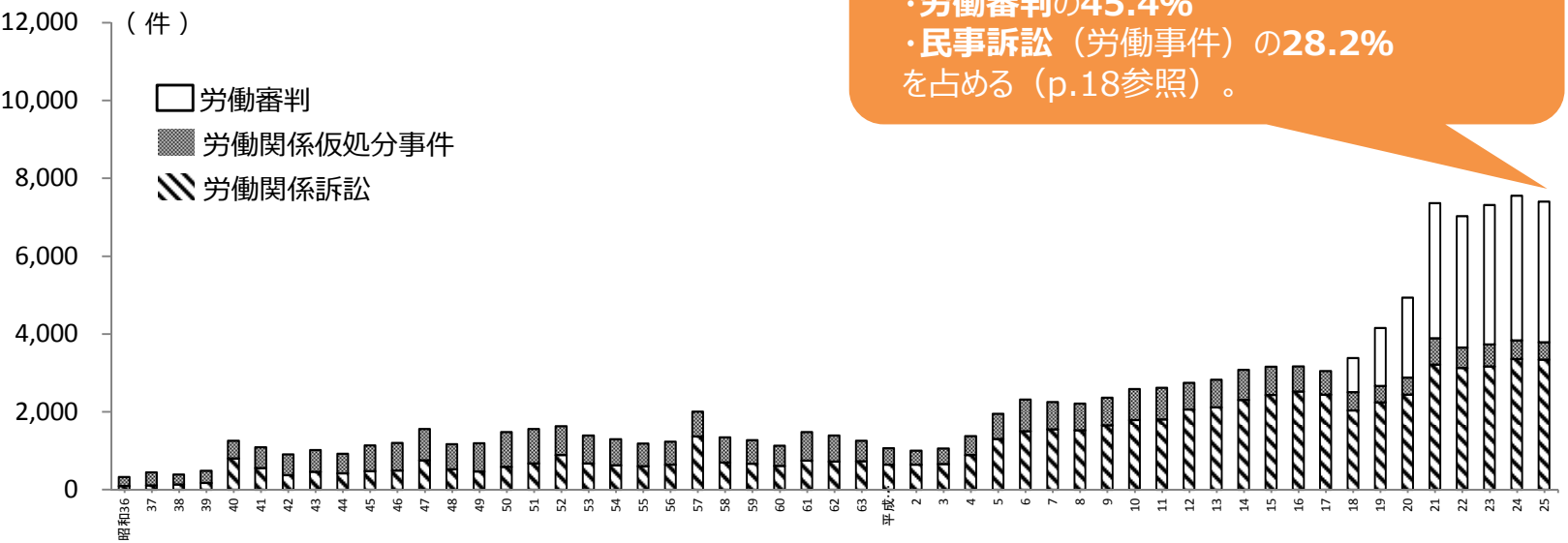


（注1）「争議行為を伴う争議」とは、怠業、同盟罷業、作業所閉鎖、業務管理等の行為形態の争議を指す。
（注2）「争議行為を伴わない争議」とは、争議行為を伴わないが、解決のため労働委員会等の第三者が関与したものを指す。

➢　資料出所　厚生労働省「労働争議統計調査」

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（p.18参照）。



（注）　平成18年の労働審判件数は4月～12月の数値

➢　資料出所　最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」に毎年掲載）

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）。

2. 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。	○「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。
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。	○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。
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。	○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。

※ 司法制度改革審議会意見書（平成13年６月12日内閣提出）

3. 現在の労働紛争解決システム全体のイメージ

様々な苦情や個別紛争の発生

企業内での解決
・労働組合に相談し解決
・社内の相談窓口に相談し解決　等

法テラス：サポートダイヤル問合せ件数：330,738件
法律相談援助件数：282,369件

企業外の労働組合に相談

法テラス(※3)・弁護士・社労士等に相談

労政主管部局・労働委員会相談窓口

都道府県労働局 総合労働相談コーナー 相談件数：1,033,047件
都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所に設置
（平成27年4月1日現在）

新受：208件（社労士会のみ）
民間ＡＤＲ
(裁判外紛争処理制度)
和解件数：68件（社労士会のみ）

新受：319件（労働委員会）
845件（労政主管部局 ※4）
労働委員会・労政主管部局あっせん
解決件数：151件（労働委員会）
576件（労政主管部局 ※4）

5010件（申請件数）
労働局あっせん
1895件（合意した件数）

紛争の解決
or
労働基準監督署等への取次

司法

各システムから、民事訴訟に直接行くこともある。

労働審判制度 新受：3416件（※１）

調停
2314件（※１）

or

労働審判
633件（※１）

異議申立
355件（※１）

既済：3408件（※１）

民事調停
(※2)
※ 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。

民事訴訟 新受：3,254件（※１）、終局：3,049件（※１）

和解 1,638件（※１）

判決 976件（うち、認容：610件、棄却・却下： 364件）（※１）

（※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

4. 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	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
行政	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
行政	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)
司法	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

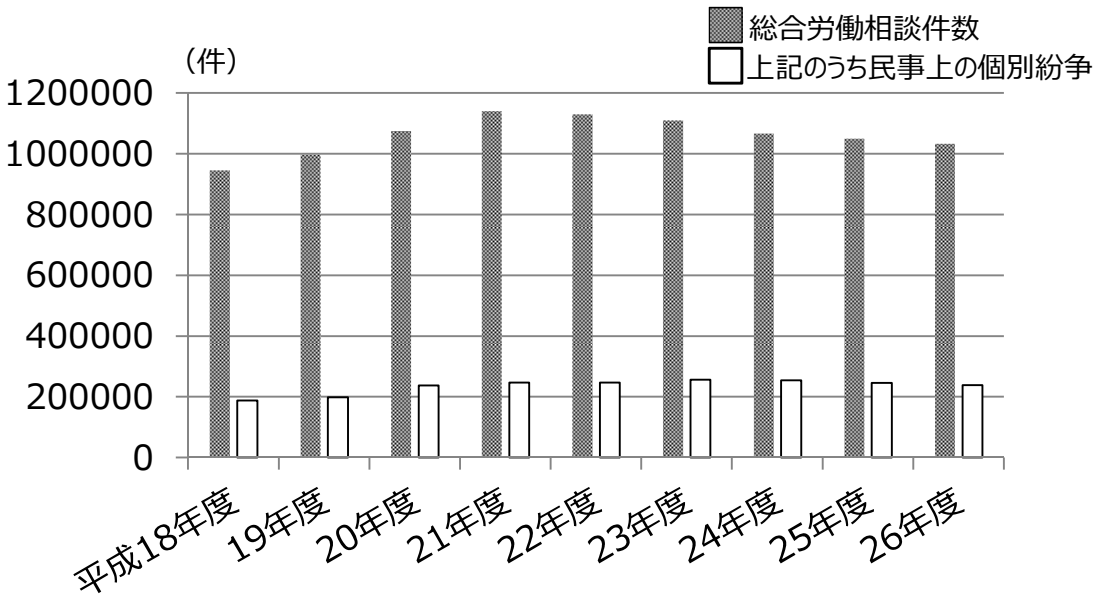
5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

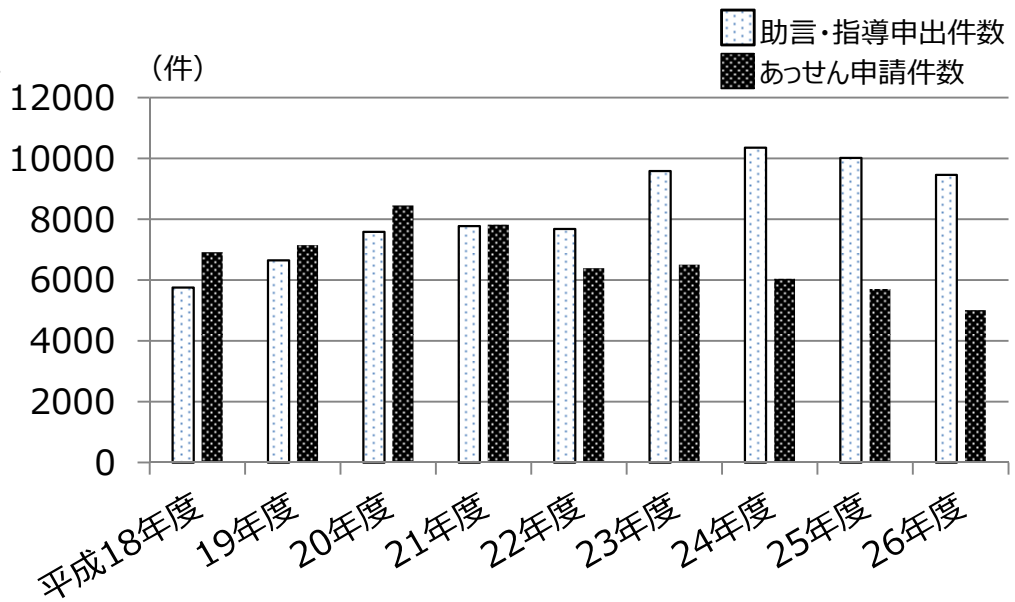
1． 個別労働関係紛争解決制度における都道府県労働局への相談等の件数推移

〔資料出所〕厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」

	総合労働相談件数（うち民事上の個別紛争）		助言・指導申出件数	あっせん申請件数
平成18年度	946,012	（187,387）	5,761	6,924
19年度	997,237	（197,904）	6,652	7,146
20年度	1,075,021	（236,993）	7,592	8,457
21年度	1,141,006	（247,302）	7,778	7,821
22年度	1,130,234	（246,907）	7,692	6,390
23年度	1,109,454	（256,343）	9,590	6,510
24年度	1,067,210	（254,719）	10,363	6,047
25年度	1,050,042	（245,783）	10,024	5,712
26年度	1,033,047	（238,806）	9,471	5,010

（注）「民事上の個別紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。





5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

2．個別労働関係紛争解決制度・労働審判手続の新規係属件数と解決率

新規係属件数

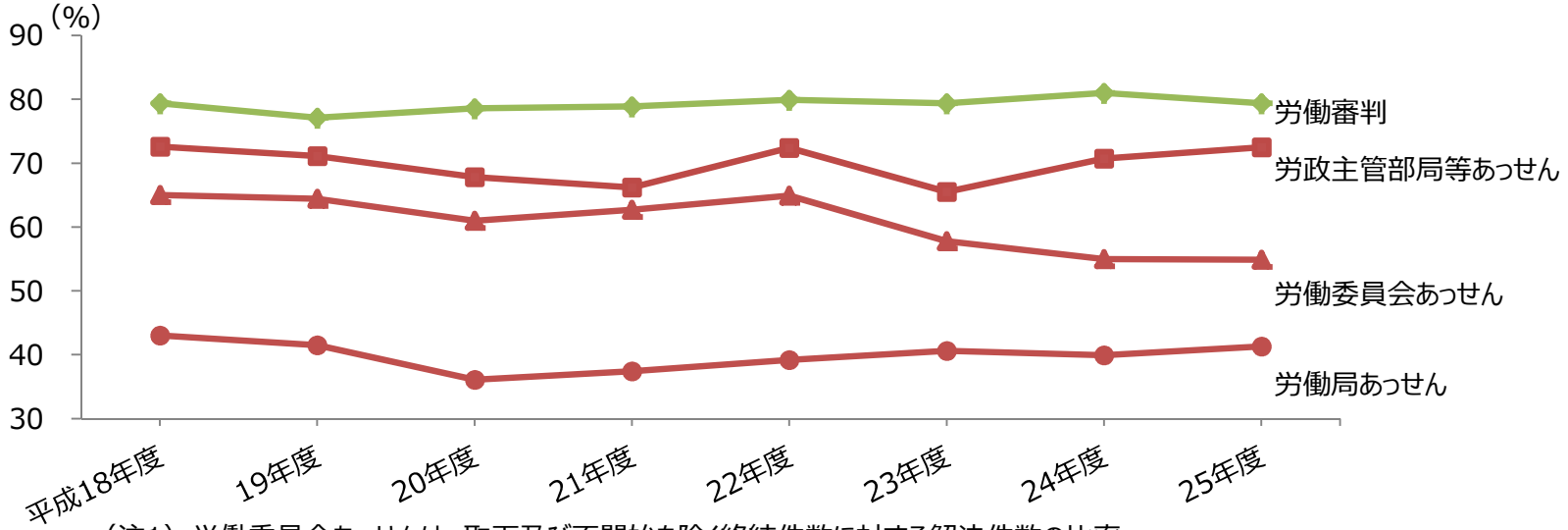
〔資料出所〕中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」

（件）

	労働委員会あっせん	労政主管部局等あっせん	労働局あっせん	労働審判
平成18年度	300	1,243	6,924	1,163
19年度	375	1,144	7,146	1,563
20年度	481	1,047	8,457	2,417
21年度	503	1,085	7,821	3,531
22年度	397	919	6,390	3,313
23年度	393	909	6,510	3,721
24年度	338	801	6,047	3,660
25年度	376	710	5,712	3,627

（注1）あっせんを行う労働委員会は、44労委（東京都、兵庫県、福岡県では行っていない。）
（注2）労政主管部局等のあっせん件数は、あっせんを行っている6都府県（埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県）の合計

解決率



（注1）労働委員会あっせんは、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。
（注2）労政主管部局等あっせんは、５都府県(埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県)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。
（注3）労働局あっせんは、取下を除く終結件数に対する合意成立件数の比率。
（注4）労働審判は、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。

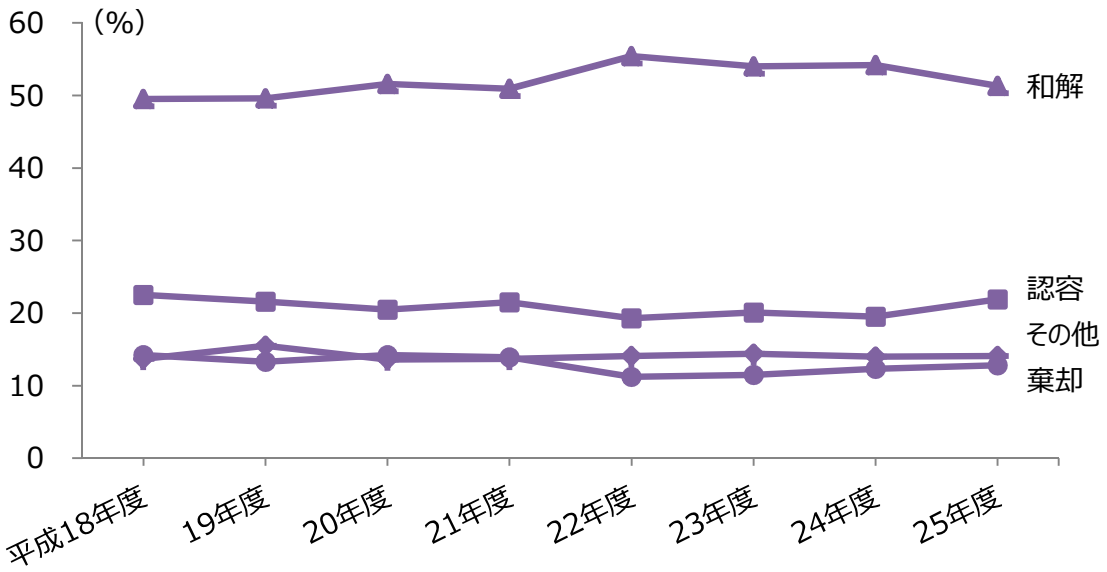
5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

3．労働関係民事通常訴訟の終局事案の解決状況等

新受・終局事案件数

	新受件数	終局事案件数
平成18年度	2,035	2,299
19年度	2,246	2,200
20年度	2,441	2,159
21年度	3,218	2,582
22年度	3,127	3,009
23年度	3,170	2,959
24年度	3,358	3,168
25年度	3,341	3,119

終局事案の解決状況

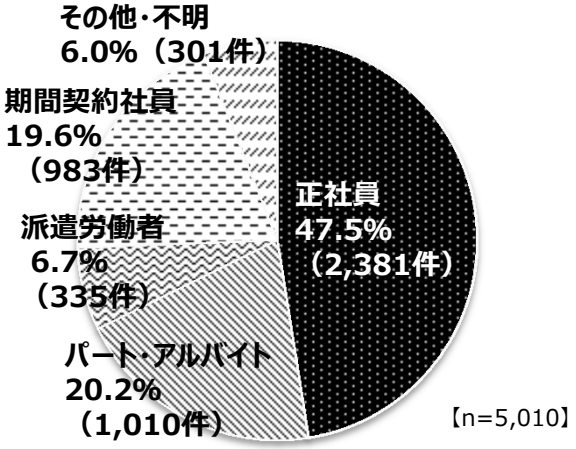


〔資料出所〕最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」に毎年掲載）

5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

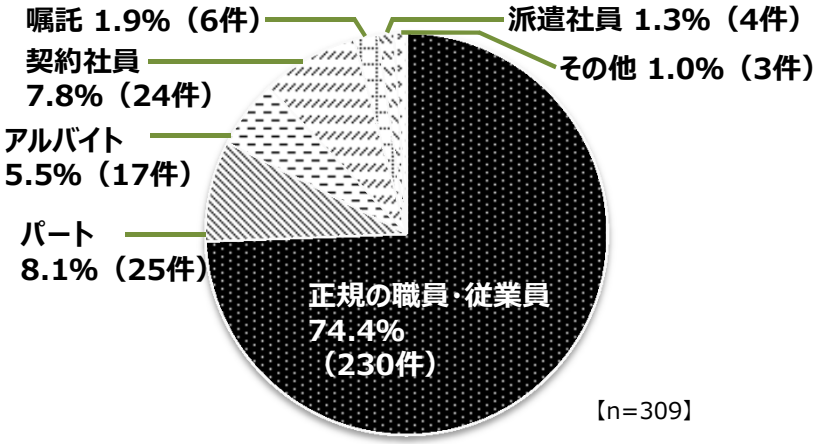
4．各制度利用者に関する雇用形態別割合

個別労働関係紛争解決制度（平成26年度）都道府県労働局あっせん



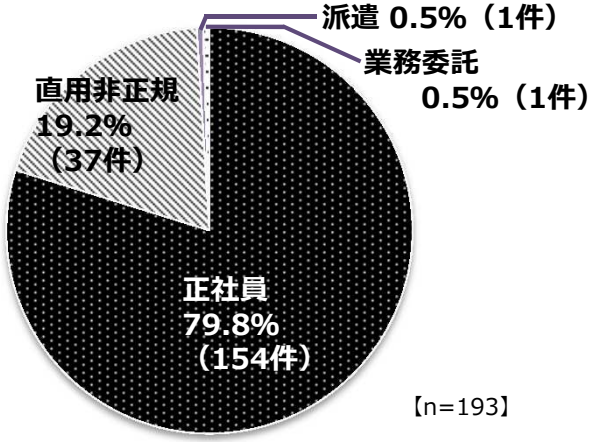
〔資料出所〕厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」※全数調査

労働審判手続（労働者側回答／平成22年7月～11月）



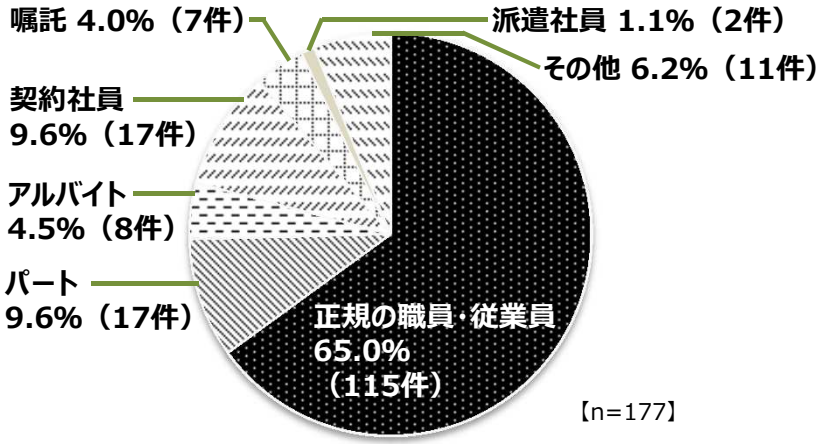
〔資料出所〕東京大学社会科学研究所「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」（平成23年10月）※サンプル調査

民事訴訟（和解終局事案のみ・金銭目的以外の訴え／平成25年）



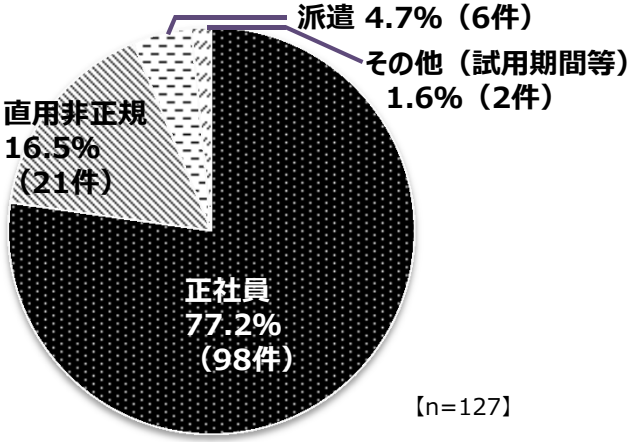
〔資料出所〕JILPT「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）※サンプル調査

労働審判手続（使用者側回答／平成22年7月～11月）



〔資料出所〕東京大学社会科学研究所「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」（平成23年10月）※サンプル調査

民事訴訟（判決事案のみ・個別紛争に係る訴え／平成25年）

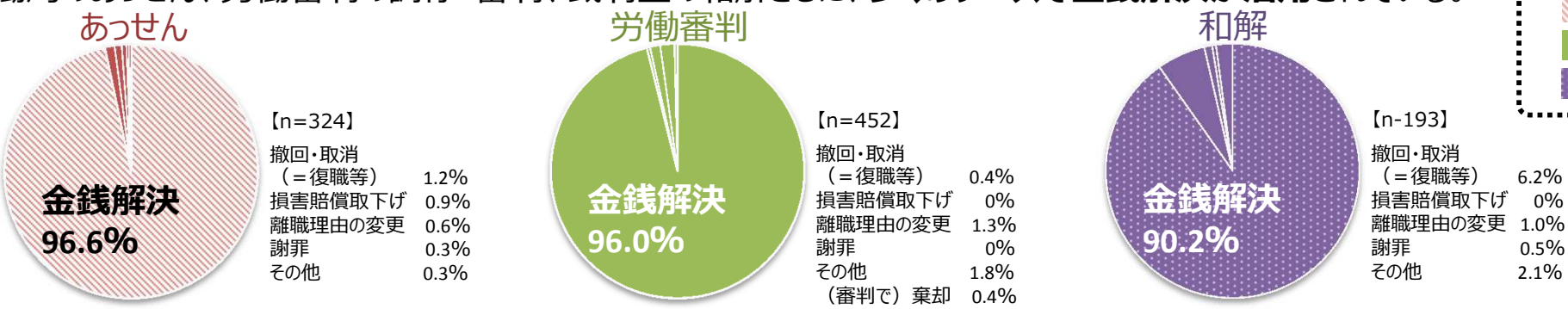


〔資料出所〕産労総合研究所「労働判例」各号に掲載されている平成25年に判決のあった事案を厚生労働省において調査・集計したもの

5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

5．解決内容の傾向

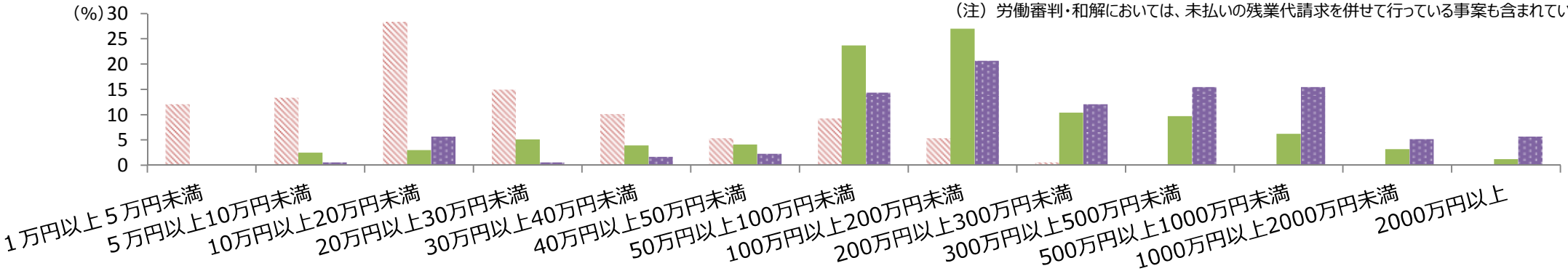
都道府県労働局のあっせん、労働審判の調停・審判、裁判上の和解ともに、**多くのケースで金銭解決が活用**されている。



6．金銭解決の金額の傾向

あっせんは**低額で解決する傾向**がある一方で、**審判**及び**和解**は**高額で解決する傾向**があるが、
いずれも**解決金額の分布は広くなっている。**

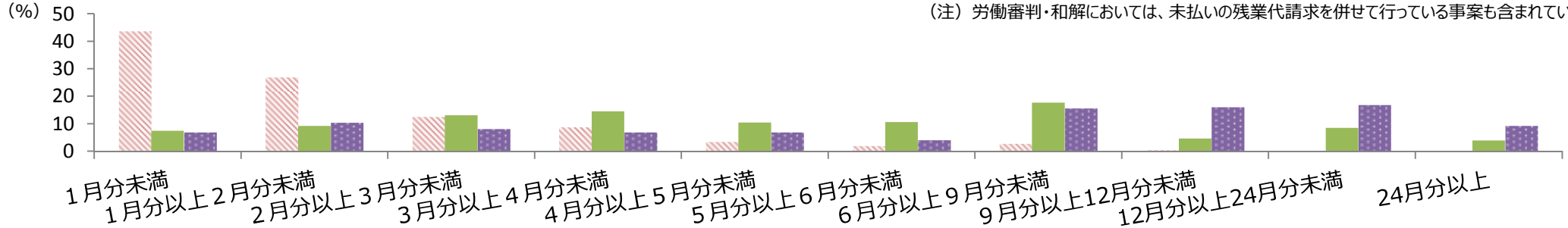
（注）労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。



7．月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

６．と同様に、**あっせん**は**低額で解決する傾向**がある一方で、**審判**及び**和解**は**高額で解決する傾向**があるが、
いずれも**解決金額の分布は広くなっている。**

（注）労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。

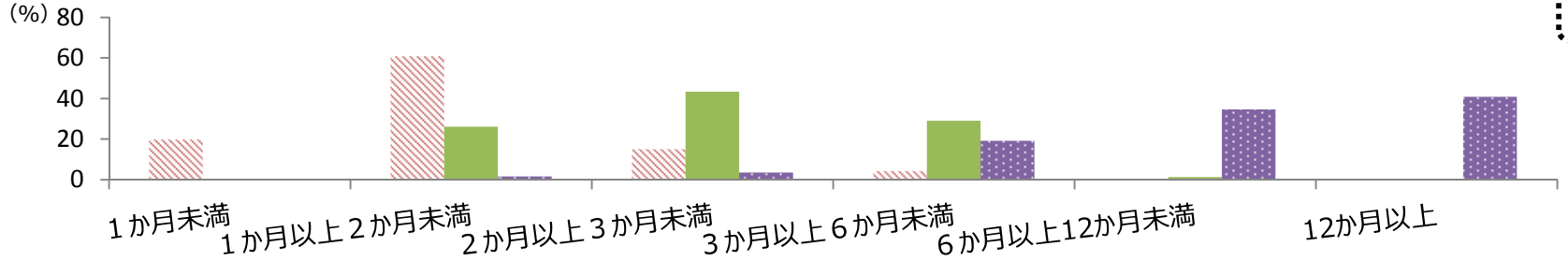


（注）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

8．制度利用期間の傾向

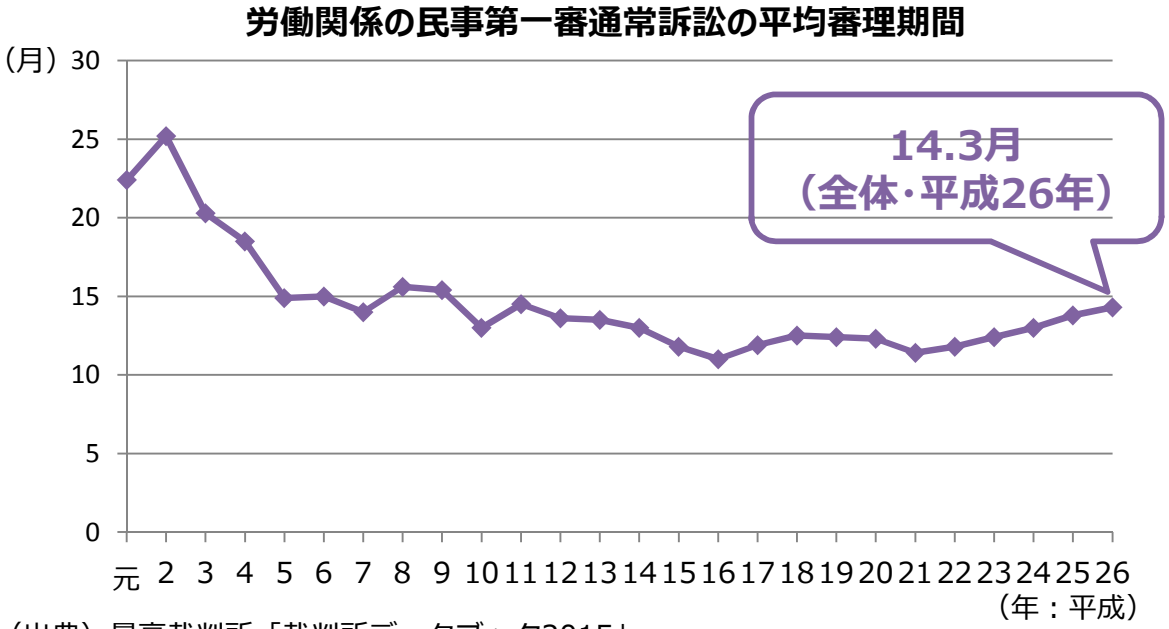
あっせんは**２か月以内**で、**審判**は**６か月以内**で解決されるケースが多く、迅速な解決が図られている。
一方で、**和解**については、**６か月以上**の期間を要するケースが多い。

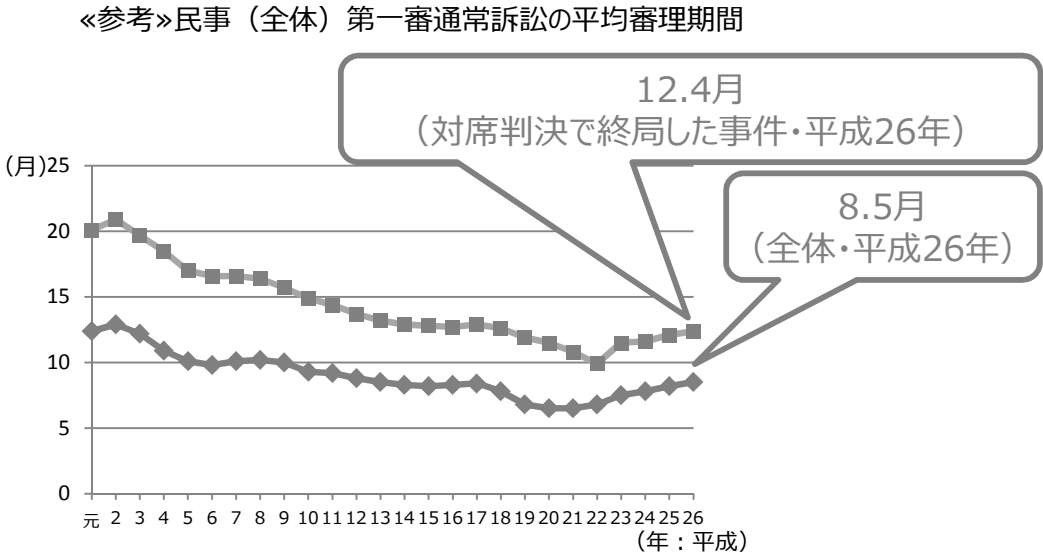


（注）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

9．民事訴訟における労働事件の平均審理期間の推移

平成初期に比して短縮されているが、その他の類型に比べて平均審理期間が長くなる傾向がある。





（出典）最高裁判所「裁判所データブック2015」

6. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況　①概観

	件数（※１）	（参考）解決金額の中央値（雇用終了以外の事案を含む）（※２）	（参考）制度利用期間の中央値（雇用終了以外の事案を含む）（※２）
個別労働紛争解決制度における解雇に関する相談・あっせん	相談件数　：38,966件 あっせん申請件数：　1,392件	156,400円	1.4か月
労働審判における解雇等に関する申立て	新受件数　：　1,670件 調停成立　：　1,195件	1,100,000円	2.1か月
裁判における解雇等の訴え	新受件数　：　966件 終局事案　：　**947件**	（和解）2,301,357円	（和解）9.3か月

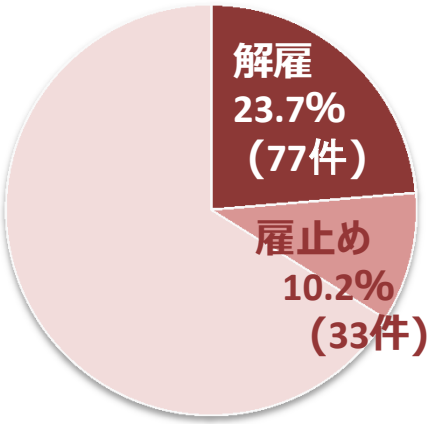
終局結果

和解：444件
判決：355件
認容（解雇無効）：　195件
棄却・却下　：　158件

※１　厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、最高裁判所事務総局「司法統計」により作成。個別労働紛争解決制度は平成26年度、労働審判は平成25年、裁判は平成25年の件数。また、裁判の件数は、第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）の件数。
※２　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）をもとに作成。

6. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況　②取扱件数の全体に対する比率

労働委員会あっせん



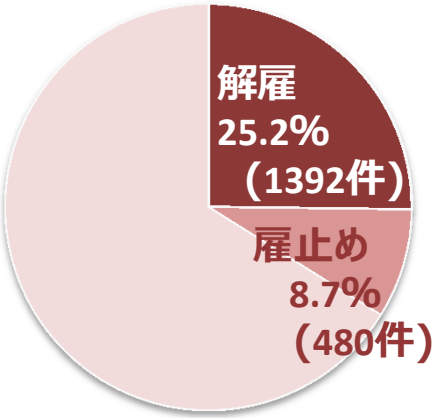
【n=325】
（平成25年）
<その他の内容別割合>

退職強要	5.2%	（ 17件）
その他経営又は人事	28.6%	（ 93件）
賃金等	30.8%	（100件）
労働条件等	11.7%	（ 38件）
職場の人間関係	20.9%	（ 68件）
その他	12.9%	（ 42件）

（注）　各件数の全体に占める割合については、複数の内容を含むあっせんが存在するところ、母数を延べ数ではなく、実数としている。そのため、各割合の合計は100%を超える。

（出典）中央労働委員会における集計をもとに作成

都道府県労働局あっせん



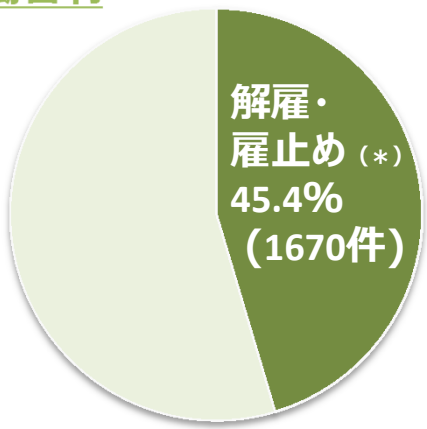
【n=6062】
（平成26年度）
<その他の内容別割合>

退職勧奨	7.7%	（ 422件）
採用内定取消	2.1%	（ 114件）
自己都合退職	2.7%	（ 149件）
出向・配置転換	2.4%	（ 135件）
労働条件引下げ	6.9%	（ 382件）
その他の労働条件	9.0%	（ 496件）
いじめ・嫌がらせ	26.7%	（1473件）
雇用管理等	1.5%	（ 83件）
その他	7.0%	（ 387件）

（注）　各件数の全体に占める割合については、複数の内容を含むあっせんが存在するところ、母数を延べ数ではなく、実数としている。そのため、各割合の合計は100%を超える。

（出典）厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」をもとに作成

労働審判



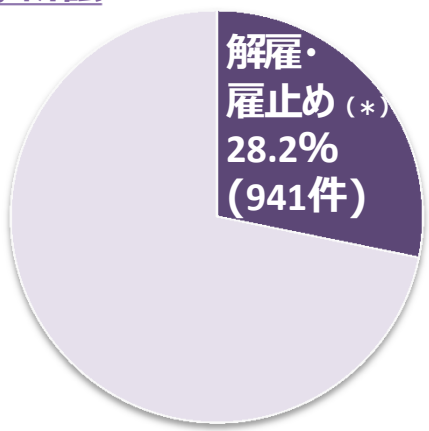
【n=3678】
（地方裁判所における新受件数・平成25年）
<その他の内容別割合>

それ以外(金銭目的以外)	1.4%	（ 50件）
賃金手当等	39.6%	（1456件）
退職金	3.1%	（ 114件）
それ以外（金銭目的）	10.5%	（ 388件）

（＊）　原資料においては、地位確認（雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件）の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。（例：地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上）

（出典）最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」66巻８号149頁）をもとに作成

民事訴訟



【n=3341】
（地方裁判所における新受件数・平成25年）
<その他の内容別割合>

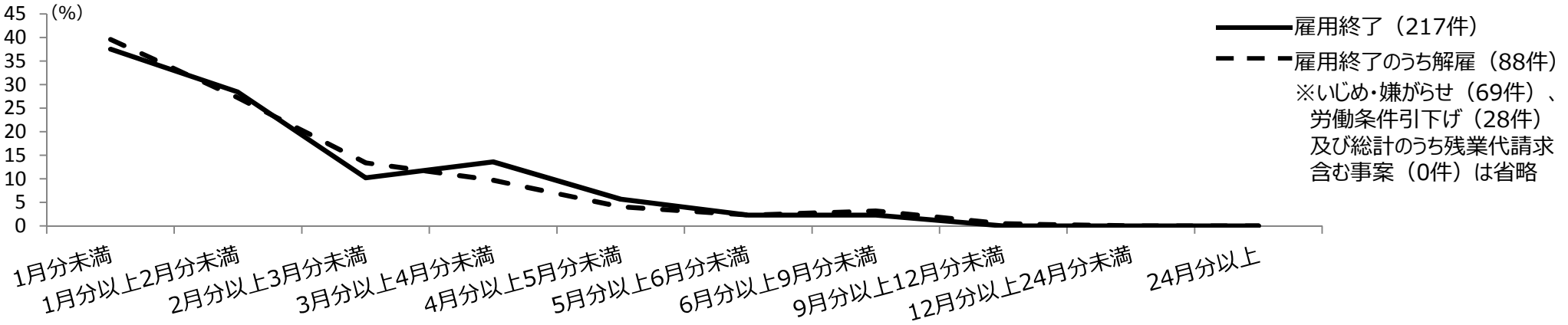
賃金等請求	57.7%	（1929件）
損害賠償請求	7.7%	（ 257件）
その他の確認	4.8%	（ 161件）
その他の金員	1.1%	（ 38件）
その他	0.4%	（ 15件）

（＊）　原資料においては、地位確認（雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件）の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。（例：地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上）

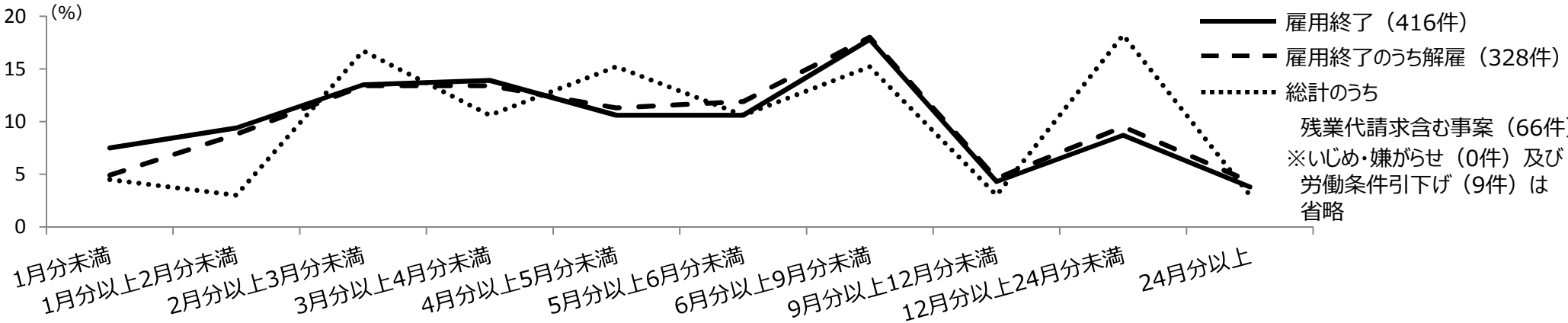
（出典）最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」66巻８号149頁）をもとに作成

6. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況　③月収表示による解決金額の分布

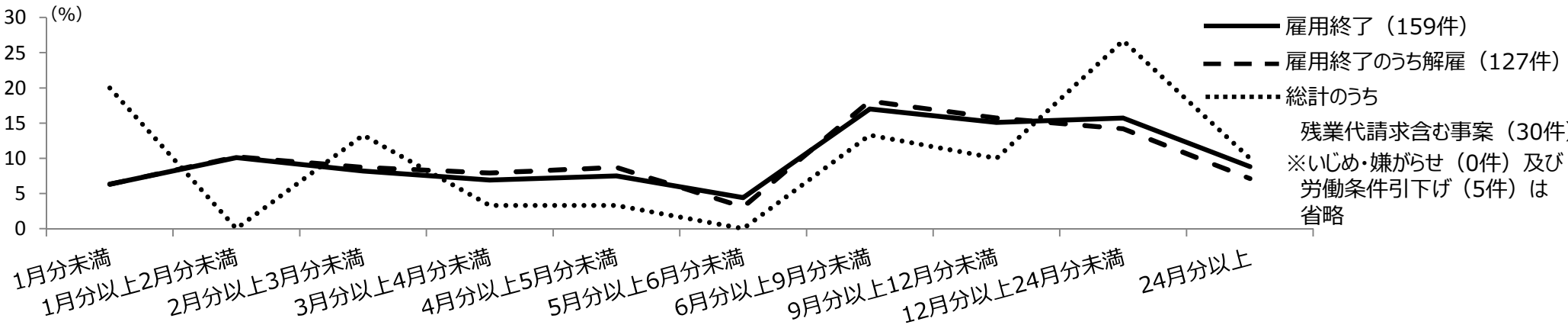
個別労働関係紛争解決制度（あっせん）



労働審判手続



民事訴訟（和解）



（注）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）をもとに作成

7.行政による個別労働関係紛争解決①　個別労働関係紛争解決制度の概要

個別労働関係紛争解決制度

● 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）により、平成13年10月から実施。

≪都道府県労働局の個別労働関係紛争解決制度≫

● 無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、以下のサービスを実施。

・ 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
：　法令や判例を知らないことや誤解に基づく個別労働紛争について、未然防止・早期解決のため、労働者・事業主からの相談に専門の相談員が対応。

・ 都道府県労働局長による助言・指導（注）
：　都道府県労働局長が、紛争当事者に対し問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進するもの（行政指導と異なり、何らかの措置を強制するものではない）。
（注）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行に先立ち、労働基準法改正により平成10年10月から実施

・ 紛争調整委員会によるあっせん
：　弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示。

≪都道府県労働局のあっせんの特徴≫

・ 手続きが裁判に比べ、迅速かつ簡便。
・ 弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が担当。
・ 訴訟提起に際して、あっせん申請時に提起があったものとみなす「時効の中断」の効果がある（※１）。
・ 紛争当事者間で合意したあっせん案は、民法上の和解の効力を有する。
・ 手続きは非公開、紛争当事者のプライバシーを保護。
・ 労働者があっせんを申請したことによる不利益な取扱いは法律で禁止。
・ 紛争当事者の一方が参加の意思がないことを表明したときは、手続は打ち切りとなる（※２）。

（※１）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第16条
（※２）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第15条・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）第12条

7.行政による個別労働関係紛争解決①　個別労働関係紛争解決制度の概要

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ

職場におけるトラブル

総合労働相談コーナー

関連する法令・裁判例などの情報提供

助言・指導制度についての説明

助言・指導の申出

都道府県労働局

助言・指導の実施

解　決

解決せず → あっせんへ移行※

他の紛争解決機関の説明・紹介

終　了

労働局が行うもの
申請者などが行う、または判断するもの

※助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続や他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するにあたって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ

あっせんの申請
都道府県労働局総務部企画室、最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出

都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんを委任（※1）

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認（※2）

不参加

あっせん期日（あっせんが行われる日）の決定、あっせんの実施
あっせん委員が
・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
・紛争当事者間の調整、話し合いの促進
・紛争当事者双方が求めた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案の提示
などを行います。

紛争当事者双方があっせん案を受諾

その他の合意の成立

合意せず

紛争の迅速な解決

打ち切り

他の紛争解決機関の説明・紹介

労働局が行うもの
申請人などが行う、または判断するもの

（※1）　必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんを委任するか否かを決定します。
（※2）　あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

（出典）厚生労働省パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」

7.行政による個別労働関係紛争解決①　個別労働関係紛争解決制度の概要

個別労働関係紛争解決制度

«都道府県労働委員会の個別労働関係紛争解決制度»

- 各都道府県労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く。※）において、労働問題の専門家である委員があっせん員となり、労働者及び事業主双方から個別に事情を聴き、その主張や意見について協議を行った上で労働者及び事業主双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（あっせん案）の提示などを行い、紛争の解決を促す。

（※）東京都は東京都労働相談センター、兵庫県は兵庫労使相談センター、福岡県は労働者支援事務所が個別労働関係紛争の解決に向けたサポートを実施。

- 都道府県労働委員会による個別労働関係紛争解決制度は、自治事務であり、地方自治法の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて行われる。そのため、都道府県労働委員会ごとに名称・制度内容・処理方法は異なる。

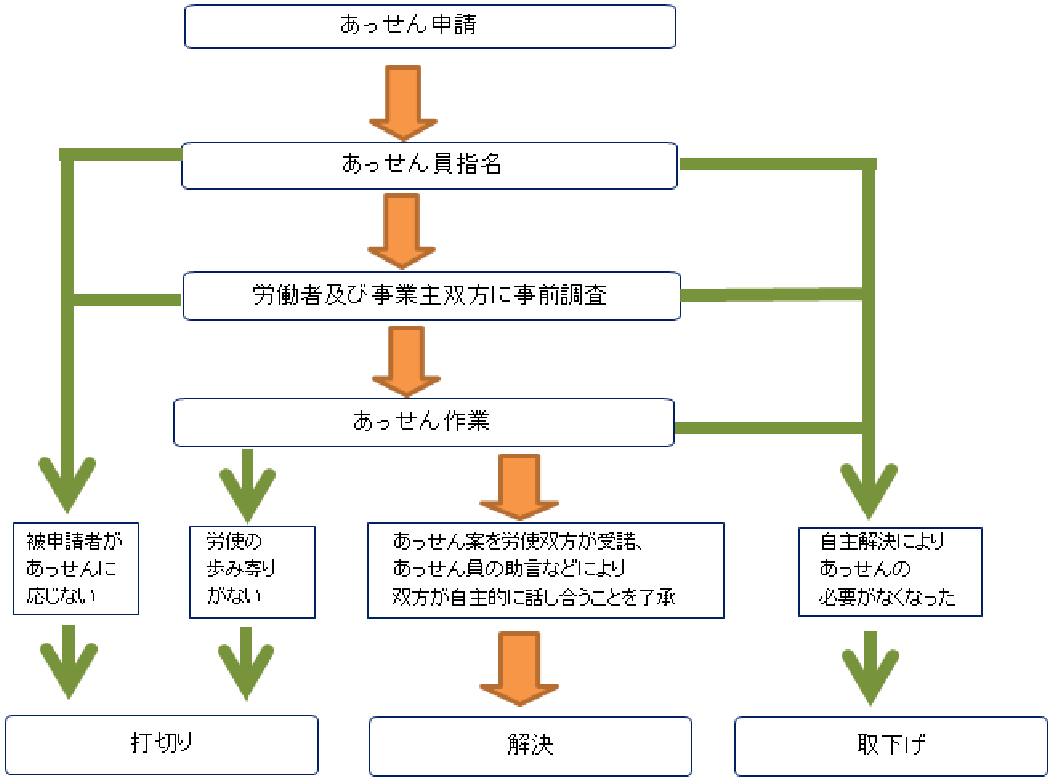
«都道府県労働委員会のあっせんの特徴»

- 手続きが裁判に比べ、迅速かつ簡便。費用は無料。
- 労働問題の専門家で経験も豊富なあっせん員が三者構成（※）で一体となって丁寧なあっせんを実施。

※　公益側代表（学識経験者等）、労働者側代表（労働組合役員等）、使用者側代表（会社経営者等）

- 紛争当事者間で合意したあっせん案は、民法上の和解契約の効力を有する。
- 手続きは非公開、紛争当事者のプライバシーを保護。

あっせんの流れ（大まかな例）



（出典）中央労働委員会ウェブサイト「個別労働紛争のあっせん」

（注）中央労働委員会ウェブサイトの掲載内容をもとに作成

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判手続の概要

労働審判手続

- 労働審判法（平成16年法律第45号。以下「法」という。）に基づき、平成18年4月から実施。
- 労働審判手続は、労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続。
- 各地方裁判所本庁等（※）において取り扱っている。

（※）平成22年4月から、東京地方裁判所立川支部及び福岡地方裁判所小倉支部においても取扱いを開始。

（注）裁判所ウェブサイトの掲載内容をもとに作成

- 労働審判の内容については、労働審判委員会において柔軟に定めることができる。このため、例えば、合理的理由のない解雇がなされたとして、労働者・使用者とも金銭解決を望んでいることが判明していれば、労働審判委員会は、解雇の合理的理由がないことを示しつつ、使用者に対し、労働者への一定額の解決金の支払いを命じることもできる。

（注）菅野和夫「労働法 第10版」（平成25年）第5編第3章第１節をもとに作成

≪労働審判手続の特徴≫

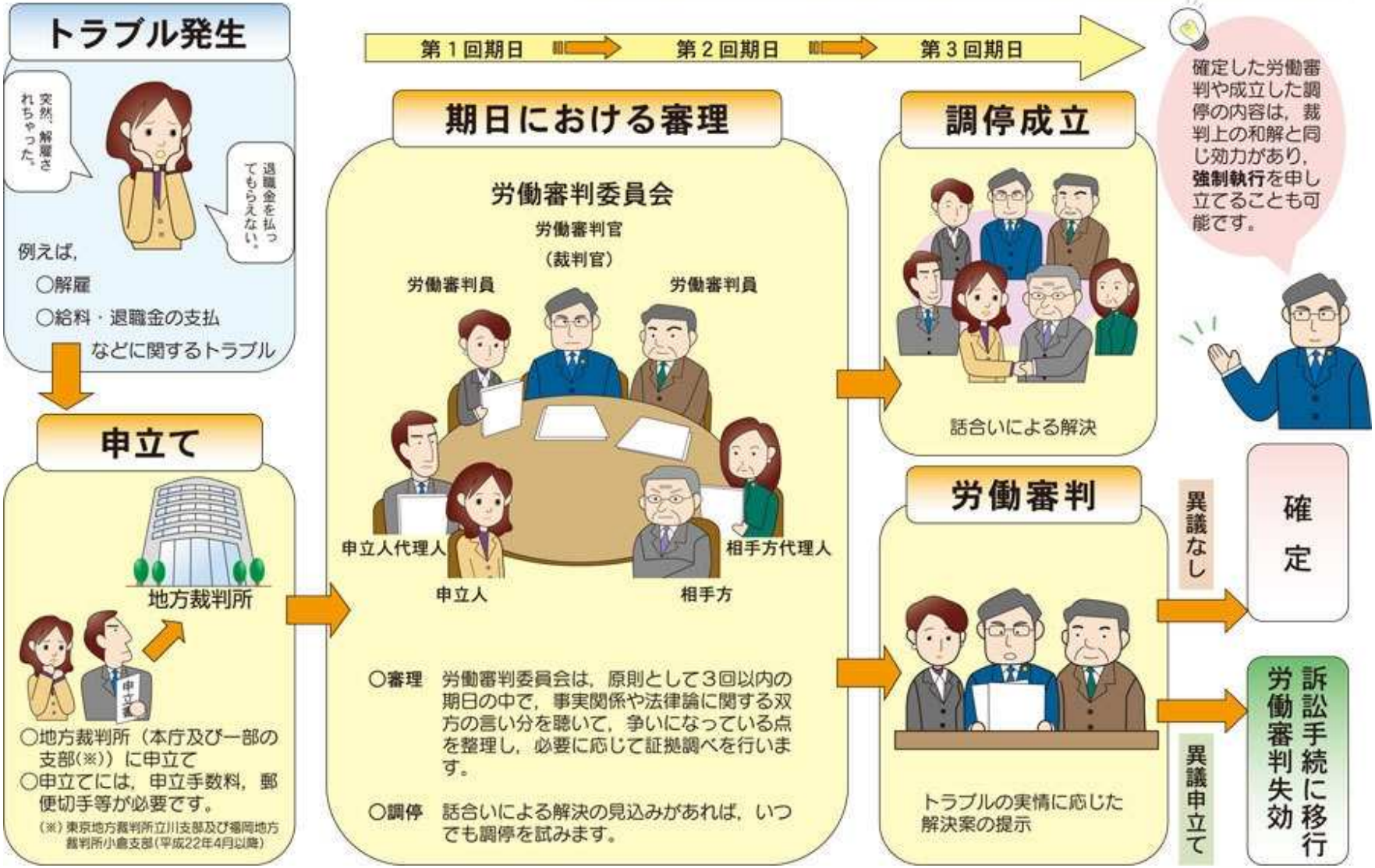
- 労使各側の専門家である労働審判員2名が手続に関与（法第7条及び第9条）。
- 非訟事件であり、調停の話合いを円滑に行う必要があることから、手続は非公開（法第16条）。
- 労働審判官の呼出しに応じない当事者には、罰則が適用される（法第14条及び第31条）。
- 原則３回以内の期日で審理し（法第15条）、実情に応じた柔軟な解決を図る。
- 委員会は、民事訴訟の例により、証拠調べを行うことができる（法第17条）。
- 調停において合意が成立した場合、裁判上の和解と同一の効力を有する（法第29条）。
- 労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがなかったときは、その労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する（法第21条）。
- 労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがあったときは、その労働審判は効力を失い（法第21条）、当該労働審判手続の申立ての時に、地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす（法第22条）。

（注）菅野和夫「労働法 第10版」（平成25年）第5編第3章第１節をもとに作成

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判手続の概要

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは
　労働審判官（裁判官）と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が，個別労働紛争を，3回以内の期日で審理し，適宜調停を試み，調停がまとまらなければ，事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断（労働審判）を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば，訴訟に移行します。



（出典）裁判所ウェブサイト「民事事件・労働審判手続」

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判員の任命、代理人の選任 現状

労働審判員の任命状況（平成26年４月１日現在）

		全体	労働者側	使用者側
総数		1475人	738人	737人
	女性	64人　(4.3%)	43人　(5.8%)	21人　(2.8%)
	退職者	386人　(26.2%)	159人　(21.5%)	227人　(30.8%)
平均年齢		60.8歳	59.7歳	62.0歳
	40歳未満	7人　(0.5%)	5人　(0.7%)	2人　(0.3%)
	40～49歳	118人　(8.0%)	80人　(10.8%)	38人　(5.2%)
	50～59歳	311人　(21.1%)	180人　(24.4%)	131人　(17.8%)
	60～67歳	987人　(66.9%)	463人　(62.7%)	524人　(71.1%)
	68歳～	52人　(3.5%)	10人　(1.4%)	42人　(5.7%)

労働審判員については、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者に関する情報を全国的な規模で有していると考えられる労使の各団体から、必要な員数の労働審判員候補者の推薦を受け、各地方裁判所において選考した上で最高裁判所において任命。

代理人の選任状況

	申立人・本人				申立人・弁護士代理人				申立人・その他の代理人				合計
		相手方・本人	相手方・弁護士代理人	相手方・その他の代理人		相手方・本人	相手方・弁護士代理人	相手方・その他の代理人		相手方・本人	相手方・弁護士代理人	相手方・その他の代理人	
件数	2890	888	1978	24	14773	1879	12849	45	3	1	2	0	17666
割合	16.4%	5.0%	11.2%	0.1%	83.6%	10.6%	72.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	－	100%

（注）１　件数は、平成26年12月末現在のもので、平成27年３月５日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
２　百分比は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

（出典）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

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判制度の対象案件の類型

労働審判事件の新受件数　－ 事件の種類別 －

		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
非金銭		463	780	1078	1793	1693	1814	1818	1720	1591
	地位確認	418	719	1022	1701	1633	1747	1731	1670	1529
	その他	45	61	56	92	60	67	87	50	62
金銭		414	714	974	1675	1682	1772	1901	1958	1825
	賃金等	266	441	620	1059	1100	1179	1255	1456	1342
	退職金	66	126	114	205	161	162	170	114	96
	その他	82	147	240	411	421	431	476	388	387
合計		877	1494	2052	3468	3375	3586	3719	3678	3416

(注)　1　件数は、平成26年12月末現在のもので、平成27年３月５日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
　　2　平成18年４月から労働審判制度開始。
　　3　申立てが、非金銭と金銭両方に該当する場合は非金銭に、金銭で賃金等と退職金両方に該当する場合は、賃金等にそれぞれ計上。

（出典）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

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判手続における審理期間等

一般的に定着している手続の流れのイメージ

当事者において、事前交渉・事前準備を行うことを前提に、

第１回期日　　労働審判委員会が、争点整理と必要な証拠調べを実施し、評議をして心証を固め、当事者に調停案を提示して積極的に調停を試みる。

第２回期日・第３回期日（第１回期日で調停案を提示できなかった場合）調停案を提示して積極的に調停を試み、調停が成立しなければ、労働審判に至る。

労働審判既済事件の期日実施回数（平成22～26年）

		0回	1回	2回	3回	4回以上	全体
調停成立		－	3513	5177	3406	290	12386
		－	28.4%	41.8%	27.5%	2.3%	100%
労働審判		－	472	1270	1358	79	3179
		－	14.8%	39.9%	42.7%	2.5%	100%
	異議申立てあり	－	214	743	888	43	1888
		－	11.3%	39.4%	47.0%	2.3%	100%
	異議申立てなし	－	258	527	470	36	1291
		－	20.0%	40.8%	36.4%	2.8%	100%
24条終了(※1)		28	293	274	110	8	713
		3.9%	41.1%	38.4%	15.4%	1.1%	100%
取下げ		692	312	184	72	15	1275
		54.3%	24.5%	14.4%	5.6%	1.2%	100%
却下・移送等		102	6	2	3	0	113
		90.3%	5.3%	1.8%	2.7%	－	100%
合計		822	4596	6907	4949	392	17666
		4.7%	26.0%	39.1%	28.0%	2.2%	100%

(注)　1　件数は、平成26年12月末時点のもので、平成27年３月５日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
　　2　「異議申立てなし」には、平成27年３月５日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
　　3　百分比は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

労働審判既済事件の審理期間(※２)（平成22～26年）

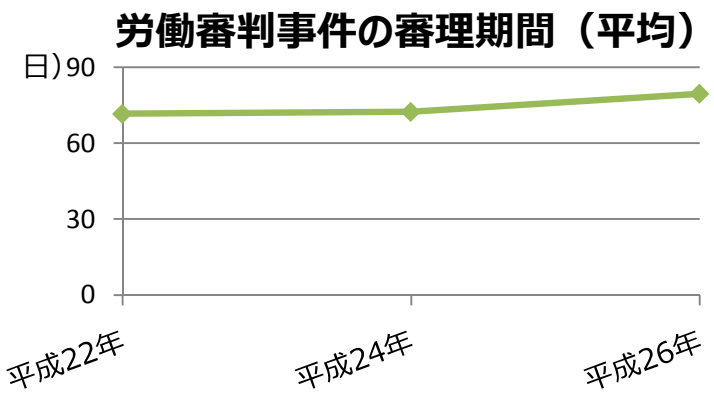
1か月以内	553件	3.1%
2か月以内	5997件	33.9%
3か月以内	6383件	36.1%
6か月以内	4595件	26.0%
1年以内	136件	0.8%
1年を超える	2件	0.0%
合計（対象件数）	17666件	100%
平均審理期間	74.8日	

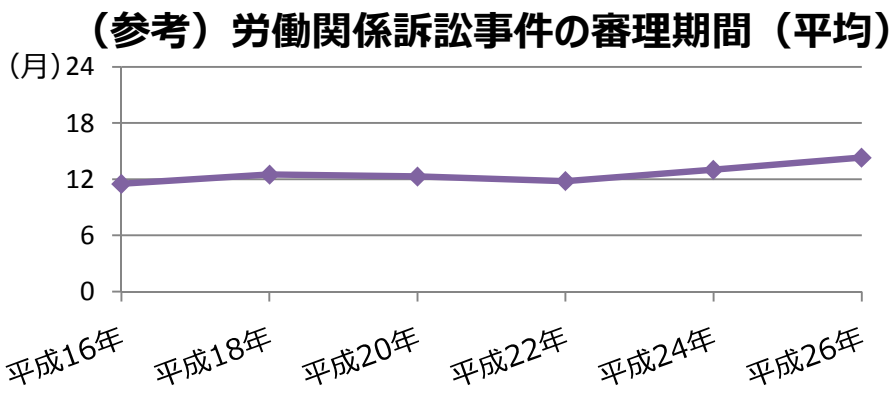
（※１）［24条終了］
　労働審判委員会が、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認める場合に、労働審判をせずに労働審判事件を終了させること。

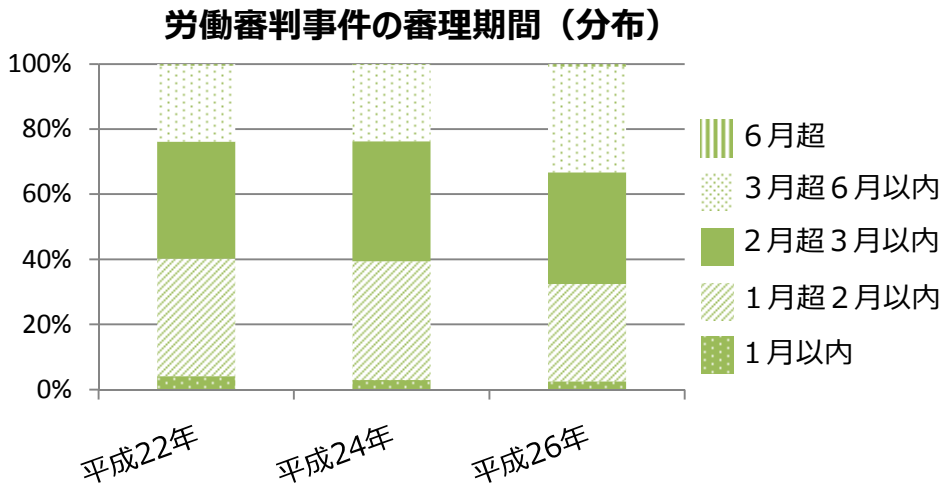
（※２）　申立てから終局までに要した期間

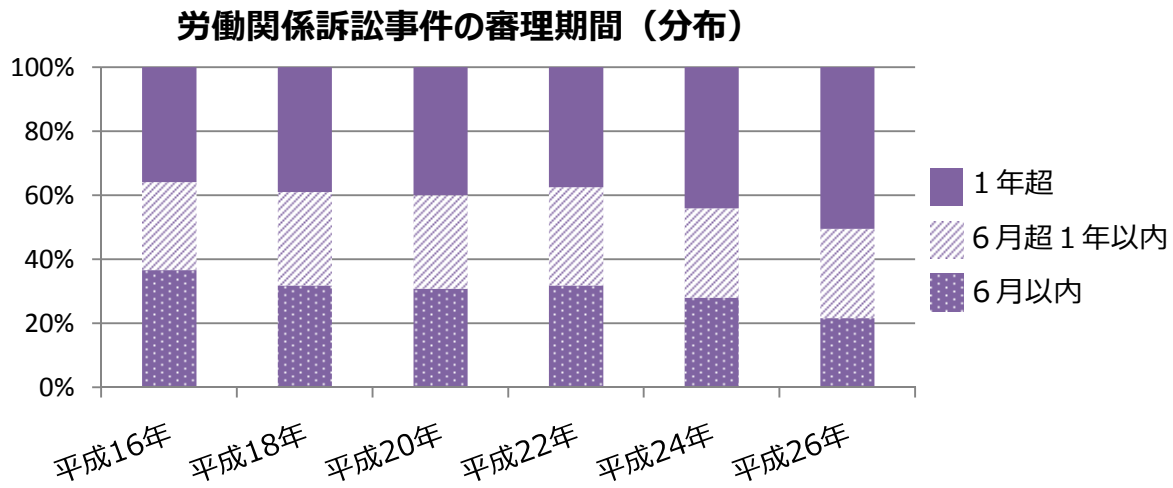
いずれも、品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻５号４頁以下をもとに作成。

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判手続における審理期間等









最高裁判所事務総局「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（平成17年（第1回）、平成19年（第2回）、平成21年（第3回）、平成23年（第4回）、平成25年（第5回）、平成27年（第6回））をもとに作成。

8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判事件の既済件数

労働審判事件の既済件数　－ 終局事由別 －

		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	合計	
労働審判		107	306	347	599	612	641	643	650	633	4538	
		17.7%	21.1%	18.2%	18.6%	17.8%	18.2%	17.4%	18.0%	18.6%	18.3%	
	異議申立てあり	74	187	230	387	364	391	382	396	355	2766	
		69.2%	61.1%	66.3%	64.6%	59.5%	61.0%	59.4%	60.9%	56.1%	61.0%	（＊１）
	異議申立てなし	33	119	117	212	248	250	261	254	278	1772	
		30.8%	38.9%	33.7%	35.4%	40.5%	39.0%	40.6%	39.1%	43.9%	39.0%	（＊２）
調停成立		427	997	1327	2200	2433	2502	2609	2528	2314	17337	
		70.5%	68.8%	69.4%	68.2%	70.8%	71.2%	70.6%	70.0%	67.9%	69.7%	
24条終了		19	47	60	107	121	119	164	159	150	946	
		3.1%	3.2%	3.1%	3.3%	3.5%	3.4%	4.4%	4.4%	4.4%	3.8%	
取下げ		50	93	169	294	240	227	256	260	292	1881	
		8.3%	6.4%	8.8%	9.1%	7.0%	6.5%	6.9%	7.2%	8.6%	7.6%	
却下・移送等		3	7	8	26	30	24	25	15	19	157	
		0.5%	0.5%	0.4%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.4%	0.6%	0.6%	
合計		606	1450	1911	3226	3436	3513	3697	3612	3408	24859	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

(注)　1　件数は、平成26年12月末時点のもので、平成27年３月５日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
2　平成18年４月から労働審判制度開始。
3　「異議申立てなし」には、平成27年３月５日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
4　百分比は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

＊１　既済事件全体に占める割合は11.1%
＊２　既済事件全体に占める割合は 7.1%

（出典）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

8. 司法による個別労働関係紛争解決②　民事訴訟の概要

民事訴訟

- 民事上の権利の実現を図る究極的手段。
- 権利関係の当事者が権利主張の内容を特定して訴訟の開始を申立てることによって開始される。裁判所は当該訴え以外の事項について裁判することは許されず、当事者は、訴訟手続中も、訴えの取り下げや請求の放棄・認諾、和解によって訴訟を終了させることができる（処分権主義）。
- 権利関係を基礎づける主要事実を、当事者が主張・立証する必要があり（弁論主義）、公開の法廷で審理と判決を行う。
- 民事訴訟に係る紛争は、実際には当事者間の交渉による和解によって解決することが多く、労働関係事件についても同様。和解の内容は、調書に記載されたときは、確定判決と同一の効力を有する。

«民事訴訟の特徴»

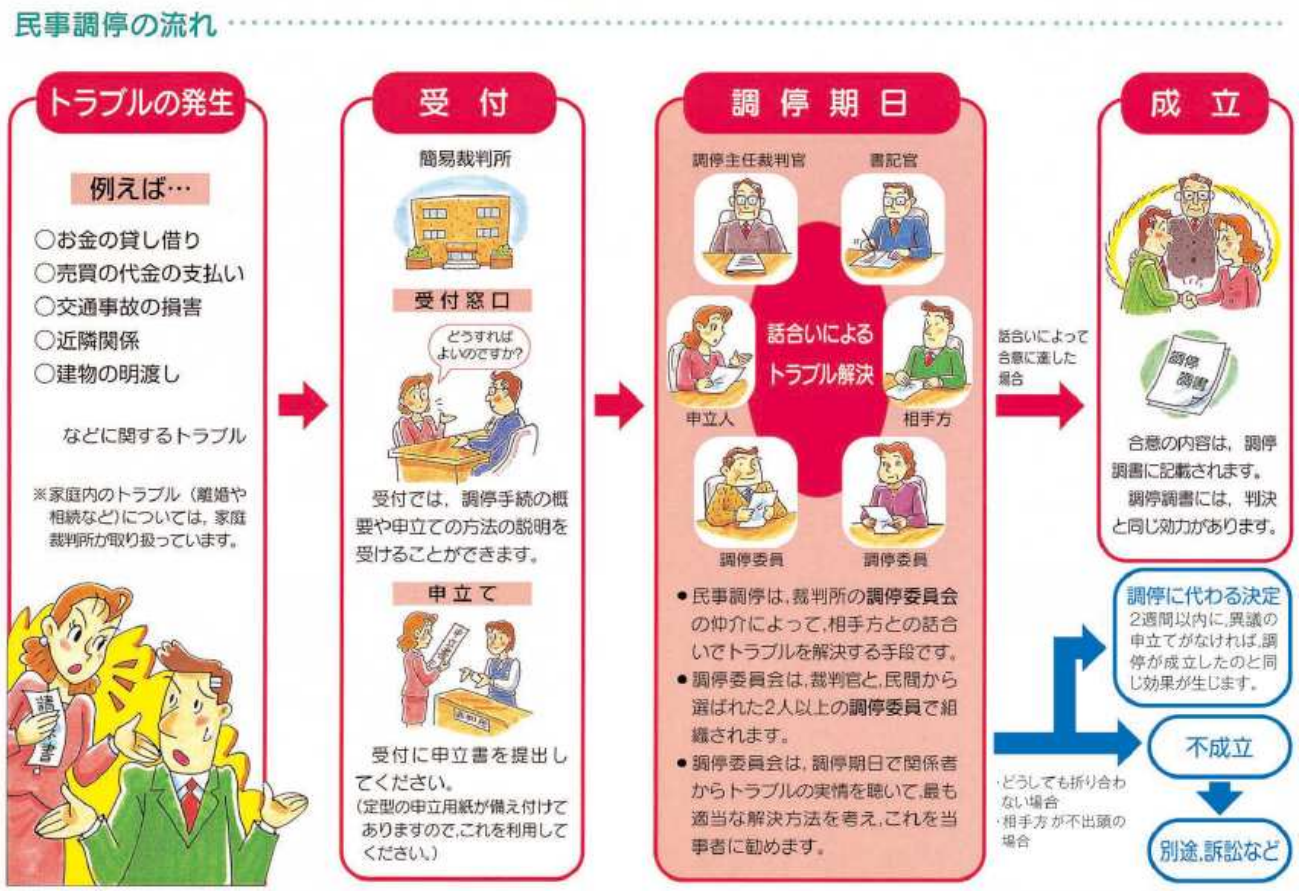
- 法廷での公開の手続。
- 厳格な手続による紛争解決の最終手段。主張や証拠に基づき判断される。
- 判決による解決のほか、和解も試みられる。

（出典）裁判所ウェブサイト「民事事件・民事訴訟の種類」

（注）菅野和夫「労働法 第10版」（平成25年）第5編第3章第2節をもとに作成

8. 司法による個別労働関係紛争解決③　民事調停の概要

民事調停手続の概要



（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

○ **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。

8. 司法による個別労働関係紛争解決③　民事調停の件数

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」

9.企業内における自主的な紛争処理の状況 ①

第８表　苦情処理のための機関の有無別事業所の割合

（単位：%）

区分	計 1)	苦情処理のための機関がある		苦情処理のための機関の種類（複数回答）			苦情処理のための機関がない
				相談窓口（電子メールでの受付を含む）	苦情処理委員会	その他	
平成26年調査　計	100.0	50.6	（100.0）	（71.7）	（24.7）	（23.0）	49.0
＜企業規模＞							
5,000人以上	100.0	76.6	（100.0）	（87.1）	（30.1）	（7.8）	23.4
1,000～4,999人	100.0	65.2	（100.0）	（77.0）	（30.7）	（15.3）	34.4
300～999人	100.0	63.7	（100.0）	（82.0）	（19.3）	（16.7）	36.3
100～299人	100.0	48.4	（100.0）	（67.7）	（22.8）	（28.9）	50.6
50～99人	100.0	35.6	（100.0）	（60.1）	（26.2）	（29.0）	64.4
30～49人	100.0	30.8	（100.0）	（43.0）	（15.2）	（52.7）	68.3
＜労働組合の有無＞							
労働組合がある	100.0	66.4	（100.0）	（79.7）	（33.2）	（15.3）	33.2
労働組合がない	100.0	41.3	（100.0）	（64.2）	（16.6）	（30.2）	58.2
平成21年調査　計 2)	100.0	3) 37.6	（100.0）	（…）	（…）	（…）	4) 62.1

注：　（　）内は、苦情処理のための機関がある事業所に対する割合である。
1）苦情処理のための機関の有無「不明」を含む。
2）平成21年調査は、「苦情処理機関（賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関：以下同じ）」として調査し、苦情処理機関の種類別には調査していない。
3）平成21年調査は、「苦情処理機関あり」と回答した事業所の割合である。
4）平成21年調査は、「苦情処理機関なし」と回答した事業所の割合である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ②

第１０表 苦情処理のための機関の利用の有無及び苦情の解決状況別事業所割合

（単位：%）

区分	苦情処理のための機関がある 計 1)	苦情処理機関のための機関の利用があった 2)		苦情の解決状況				苦情処理のための機関の利用がなかった
				実際に救済・解決に至ったものが多い	話を聞いて納得したものが多い	解決されない苦情が多い	その他	
平成26年調査								
＜苦情処理のための機関の種類＞								
相談窓口	100.0	37.8	（100.0）	（49.4）	（44.3）	（0.9）	（5.2）	59.8
苦情処理委員会	100.0	20.6	（100.0）	（64.4）	（23.3）	（4.7）	（7.3）	76.2
平成21年調査計 3) 4)	100.0	5) 33.7	（100.0）	（41.8）	（44.9）	（5.1）	（5.3）	6) 63.3

注：（ ）内は、苦情処理のための機関の利用があった事業所に対する割合である。
1) 苦情処理のための機関の有無「不明」を含む。
2) 苦情の処理状況「不明」を含む。
3) 平成21年調査は「苦情処理機関」として調査し、「相談窓口」、「苦情処理委員会」の別には調査していない。
4) 平成21年調査の利用及び苦情の解決状況は、平成20年１年間についての結果である。
5) 平成21年調査は、「苦情申し立てあり」と回答した事業所の割合である。
6) 平成21年調査は、「苦情申し立てなし」と回答した事業所の割合である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ③

第11表　苦情処理のための機関を利用した際の苦情の内容別事業所割合（平成25年１年間）

（複数回答）（単位：%）

区分	計	苦情処理のための機関の利用があった 1)	日常業務の運営に関すること	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること	勤務延長・再雇用に関すること	教育訓練等に関すること	賃金、労働時間等労働条件に関すること	安全衛生に関すること	福利厚生に関すること	人間関係に関すること 2)	男女差別、セクハラに関すること	正社員以外の労働者の正社員への登用制度に関すること	正社員以外の労働者の雇用契約の締結・更新・雇止めに関すること	その他
平成26年調査														
＜苦情処理のための機関の種類＞														
相談窓口	100	54.4	29.5	11.2	13.6	30.4	17.6	11.2	63.1	24.5	8.4	13.8	17.7
苦情処理委員会	100	34.8	34.6	4.4	3.8	19.1	10.3	4.5	56.0	23.2	10.0	10.7	27.8
平成21年調査計 3) 4)	100	54.8	24.1	5) ・・・	6.8	41.4	12.8	13.7	47.9	24.5	5) ・・・	5) ・・・	5.5

注：1）苦情の内容「不明」を含む。
2）パワハラを含む。
3）平成21年調査の苦情の内容は、苦情処理機関への苦情申し立てがあった事業所に対する割合である。
4）平成21年調査は、平成20年１年間についての結果である。
5）平成21年調査は、「勤務延長・再雇用に関すること」、「正社員以外の労働者の正社員への登用制度に関すること」及び「正社員以外の労働者の雇用契約の締結・更新・雇止めに関すること」を調査していない。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ④

第12表　外部の機関等を利用したことがある事業所及び利用した外部の機関等の種類別事業所割合（平成25年１年間）

（単位：%）

区分	計	外部の機関等を利用したことがある 1)		外部の機関等の種類　（複数回答）				
				都道府県労働局長	都道府県の機関	裁判所	社外の機関や専門家（カウンセラー、弁護士等）	その他
平成26年調査計	100.0	8.4	(100.0)	(30.5)	(4.6)	(9.2)	(67.3)	(3.5)
＜企業規模＞								
5,000人以上　人	100.0	8.8	(100.0)	(54.3)	(1.3)	(12.1)	(43.5)	(-)
1,000～4,999　人	100.0	15.3	(100.0)	(20.7)	(2.5)	(6.6)	(77.0)	(0.1)
300 ～ 999　人	100.0	11.3	(100.0)	(26.0)	(1.7)	(8.3)	(82.6)	(2.0)
100 ～ 299　人	100.0	8.5	(100.0)	(30.4)	(17.2)	(13.5)	(65.3)	(0.3)
50 ～ 99　人	100.0	5.2	(100.0)	(27.3)	(1.9)	(7.8)	(74.3)	(12.6)
30 ～ 49　人	100.0	4.4	(100.0)	(32.2)	(-)	(7.1)	(46.6)	(14.0)
＜労働組合の有無＞								
労働組合がある	100.0	11.1	(100.0)	(17.4)	(6.4)	(6.8)	(73.8)	(3.2)
労働組合がない	100.0	6.7	(100.0)	(43.1)	(2.7)	(11.5)	(60.9)	(3.8)
平成21年調査　計 2)	100.0	6.9	(100.0)	(44.0)	(9.9)	(17.3)	(59.1)	(2.9)

注：　（ ）内は、外部の機関等を利用したことがある事業所に対する割合である。
1）外部の機関等の種類「不明」を含む。
2）平成21年調査は、平成20年１年間についての結果である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑤

第13表 外部の機関等の今後の利用意思の有無及び利用したいと思わない理由別事業所割合

（単位：%）

区分	計 1)	今後外部の機関等を利用したい	わからない	今後外部の機関等を利用したいと思わない 2)		外部の機関等を利用したいと思わない理由（複数回答）						特に理由はない
						自社の実態に即した解決ができない	職場の労使関係が不安定になる	解決までに時間がかかる	解決に費用がかかる	判断が正確とは思えない	その他	
平成26年調査計 3)	100.0	17.1	63.7	15.7	(100.0)	(47.0)	(31.9)	(23.3)	(18.3)	(14.2)	(13.9)	(23.4)
＜企業規模＞												
5,000人以上 人	100.0	14.5	74.3	8.9	(100.0)	(31.7)	(30.5)	(15.7)	(7.5)	(2.7)	(32.5)	(9.0)
1,000～4,999 人	100.0	15.6	71.9	11.2	(100.0)	(40.2)	(27.5)	(9.7)	(15.5)	(12.8)	(19.1)	(31.5)
300 ～ 999 人	100.0	23.3	61.4	12.0	(100.0)	(52.5)	(19.3)	(30.8)	(20.3)	(20.9)	(15.8)	(20.6)
100 ～ 299 人	100.0	20.9	58.4	16.7	(100.0)	(44.4)	(36.9)	(26.2)	(13.5)	(13.9)	(17.3)	(22.0)
50 ～ 99 人	100.0	17.1	59.1	19.7	(100.0)	(52.7)	(34.3)	(28.7)	(22.8)	(13.1)	(9.6)	(18.2)
30 ～ 49 人	100.0	12.5	61.4	21.2	(100.0)	(48.6)	(32.8)	(20.9)	(21.2)	(16.7)	(7.5)	(31.2)
＜労働組合の有無＞												
労働組合がある	100.0	15.4	69.5	13.1	(100.0)	(31.7)	(36.0)	(18.6)	(14.0)	(14.5)	(20.3)	(23.6)
労働組合がない	100.0	18.1	60.3	17.3	(100.0)	(53.8)	(30.1)	(25.4)	(20.3)	(14.1)	(11.1)	(23.3)
＜外部機関等の利用の有無＞												
外部機関等を利用したことがある	100.0	63.3	32.2	4.6	(100.0)	(44.7)	(46.8)	(52.4)	(53.8)	(54.3)	(2.2)	(1.5)
外部機関等を利用したことがない	100.0	13.0	67.0	16.8	(100.0)	(46.6)	(31.8)	(22.8)	(16.8)	(13.3)	(14.3)	(24.2)
平成21年調査計	100.0	19.0	56.5	20.7	(100.0)	(45.9)	(44.1)	(18.1)	(20.1)	(23.0)	(16.0)	(17.9)

注： （ ）内は、今後外部の機関等を利用したいと思わない事業所に対する割合である。
1) 利用意思の有無「不明」を含む。
2) 利用したいと思わない理由「不明」を含む。
3) 外部機関等の利用の有無「不明」を含む。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑥

第19表　不平や不満の伝達の有無及び伝達方法別労働者割合（平成23年７月１日～平成26年６月30日の３年間）（単位：%）

区分	計 1)	不平や不満を伝えたことがある 2)	不平や不満の伝達方法（複数回答）							不平や不満を伝えたことがない
			直接上司へ	社内の相談窓口へ	労働組合へ 3)	自己申告制度によって	苦情処理委員会へ	外部の機関等へ 4)	その他	
平成26年調査計	100.0	16.5 (100.0)	(78.2)	(2.9)	(18.0)	(3.2)	(0.2)	(0.8)	(10.9)	83.1
＜就業形態＞										
正社員	100.0	17.7 (100.0)	(79.1)	(2.5)	(20.1)	(3.7)	(0.2)	(0.9)	(8.2)	81.9
パートタイム労働者	100.0	8.8 (100.0)	(72.5)	(9.5)	(4.1)	(-)	(-)	(-)	(24.5)	91.2
上記以外の労働者	100.0	16.4 (100.0)	(70.2)	(1.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(40.9)	83.0
＜役職＞										
課長クラス以上	100.0	16.6 (100.0)	(90.6)	(1.4)	(4.0)	(6.3)	(-)	(-)	(6.1)	83.1
係長クラス	100.0	17.5 (100.0)	(83.6)	(2.2)	(20.3)	(8.4)	(1.0)	(0.2)	(8.2)	82.3
役職なし	100.0	16.3 (100.0)	(74.5)	(3.4)	(19.8)	(1.3)	(-)	(1.0)	(12.6)	83.3
＜勤続年数＞										
１年未満	100.0	5.4 (100.0) *	(59.1) *	(49.1) *	(-) *	(-) *	(-) *	(12.0) *	(5.9) *	94.6
１年以上２年未満	100.0	12.0 (100.0)	(98.6)	(6.1)	(0.0)	(-)	(-)	(-)	(4.1)	88.0
２年以上３年未満	100.0	14.0 (100.0)	(85.0)	(3.3)	(4.2)	(1.1)	(-)	(10.5)	(5.6)	85.5
３年以上５年未満	100.0	15.0 (100.0)	(86.1)	(-)	(9.4)	(4.8)	(-)	(-)	(17.1)	85.0
５年以上10年未満	100.0	23.5 (100.0)	(74.4)	(3.2)	(19.9)	(0.5)	(-)	(0.0)	(17.0)	75.8
10年以上20年未満	100.0	17.0 (100.0)	(89.7)	(1.1)	(12.7)	(3.9)	(-)	(-)	(4.4)	82.7
20年以上	100.0	12.5 (100.0)	(56.4)	(2.5)	(39.6)	(9.4)	(1.2)	(0.2)	(7.2)	87.1
平成21年調査計 5)	100.0	21.2 (100.0)	(79.6)	6) (…)	7) (11.6)	(4.7)	8) (1.5)	(…)	(8.6)	78.0

注：　（　）内は、不平や不満を伝えたことがある労働者に対する割合である。
　　また、数値の右側に「＊」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。

1）不平や不満の伝達の有無「不明」を含む。
2）不平や不満の伝達方法「不明」を含む。
3）電子メールでの相談を含む。
4）公共の機関を含む。
5）平成21年調査は、過去１年間（平成20年７月１日～平成21年６月30日：以下同じ）についての結果である。
6）平成21年調査は、「社内の相談窓口へ」及び「外部の機関等へ」を調査していない。
7）平成21年調査は、「労働組合を通じて」と回答した労働者の割合である。
8）平成21年調査は、「苦情処理委員会等の機関へ」と回答した労働者の割合である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑦

第20表　不平や不満の内容別労働者割合（平成23年７月１日～平成26年６月30日の３年間）

（複数回答）（単位：%）

区分	不平や不満を伝えたことがある計	日常業務の運営に関すること	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること	勤務延長・再雇用に関すること	教育訓練等に関すること	賃金、労働時間等労働条件に関すること	安全衛生に関すること	福利厚生に関すること	人間関係に関すること 1)	男女差別、セクハラに関すること	その他
平成26年調査計	100.0	53.9	40.0	7.0	9.9	39.8	8.2	11.5	32.1	4.1	6.4
＜性別＞											
男	100.0	57.5	47.9	5.1	12.2	35.5	8.3	15.9	27.3	1.7	5.4
女	100.0	48.9	28.5	9.7	6.7	45.9	8.2	5.1	38.8	7.5	7.8
＜就業形態＞											
正社員	100.0	53.5	42.6	7.2	10.3	39.4	8.6	11.6	31.6	4.5	5.9
パートタイム労働者	100.0	57.3	12.6	2.1	8.4	45.6	7.4	6.3	29.3	0.6	18.2
上記以外の労働者	100.0	57.8	28.7	9.5	5.1	40.0	3.4	16.4	44.4	1.7	0.2
＜役職＞											
課長クラス以上	100.0	76.3	70.3	4.5	2.9	23.0	4.4	4.9	49.1	0.5	0.7
係長クラス	100.0	71.9	43.5	5.7	11.5	36.3	16.6	13.6	34.6	5.7	10.8
役職なし	100.0	45.0	33.6	7.8	10.7	43.7	6.6	12.1	28.4	4.3	6.1
＜勤続年数＞											
１年未満	100.0 *	49.3 *	- *	- *	- *	56.7 *	- *	29.3 *	25.9 *	- *	- *
１年以上２年未満	100.0	54.9	20.5	3.9	1.2	40.4	-	3.9	36.1	3.8	5.2
２年以上３年未満	100.0	39.7	35.7	3.0	10.3	31.2	8.6	18.3	29.3	0.0	3.5
３年以上５年未満	100.0	48.5	40.9	9.5	10.0	39.0	9.8	2.9	37.0	0.6	9.1
５年以上10年未満	100.0	55.3	32.3	4.0	13.7	38.0	7.5	16.2	41.5	1.4	9.0
10年以上20年未満	100.0	52.1	44.4	7.4	10.3	35.1	9.6	2.1	20.3	6.2	5.3
20年以上	100.0	62.3	61.0	14.4	3.8	53.0	10.1	19.6	25.2	11.3	1.9
平成21年調査計 2)	3)100.0	53.9	35.0	4)・・・	14.7	46.1	10.3	7.3	26.9	1.4	7.6

注：数値の右側に「＊」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。

1）パワハラを含む。

2）平成21年調査は、過去１年間についての効果である。

3）平成21年調査の「不平や不満を伝えたことがある計」は、不平や不満の内容「不明」を含む。

4）平成21年調査は、「勤務延長・再雇用に関すること」を調査していない。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

9. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑧

第21表　不平や不満の伝達で得られた結果別労働者割合（平成23年７月１日～平成26年６月30日の３年間）

（単位：%）

区分	不平や不満を伝えたことがある計 1)	納得のいく結果が得られた	検討中のようである	納得のいく結果は得られなかった	その他
平成26年調査計	100.0	20.1	18.0	49.9	11.0
＜性別＞					
男	100.0	18.1	15.8	55.2	9.8
女	100.0	23.0	21.1	42.2	12.8
＜就業形態＞					
正社員	100.0	20.2	18.5	49.9	10.9
パートタイム労働者	100.0	11.9	3.6	67.3	10.8
上記以外の労働者	100.0	28.0	27.2	27.9	12.1
＜役職＞					
課長クラス以上	100.0	9.7	16.4	64.7	7.8
係長クラス	100.0	29.9	11.1	43.8	15.2
役職なし	100.0	19.2	20.2	48.9	10.4
＜勤続年数＞					
１年未満	100.0 *	8.3 *	23.1 *	57.0 *	11.6 *
１年以上２年未満	100.0	55.3	11.4	28.5	4.8
２年以上３年未満	100.0	15.7	49.7	14.5	20.1
３年以上５年未満	100.0	32.1	18.0	40.4	9.5
５年以上10年未満	100.0	13.1	17.7	55.1	13.6
10年以上20年未満	100.0	26.5	16.9	48.4	5.5
20年以上	100.0	9.1	11.4	65.0	13.4
平成21年調査計 2)	100.0	21.8	27.2	38.4	9.7

注：数値の右側に「＊」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。
1）不平や不満の伝達で得られた結果「不明」を含む。
2）平成21年調査は、過去１年間についての結果である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ①

・ 早期退職優遇制度：定年前に退職する従業員に対して退職一時金の上積みを行ったり、定年退職者として取り扱うなど、退職一時金の支給に対して定年前退職者を特別に優遇する制度

表７　企業規模別早期退職優遇制度の状況

（単位：%）

		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
早期退職優遇制度がある		11.6	43.9	26.4	10.7	5.2	
		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	
適用条件	年齢	(94.5)	(94.7)	(97.0)	(92.0)	(100.0)	複数回答
	勤続年数	(52.3)	(60.7)	(58.6)	(51.5)	(37.6)	
	役職（資格）	(6.5)	(11.2)	(6.7)	(5.6)	(3.4)	
	その他	(6.8)	(11.3)	(4.4)	(7.5)	(0.6)	
	不明	(0.5)	–	(1.1)	(0.6)	–	
早期退職優遇制度がない		87.3	55.6	72.5	88.4	93.4	
不明		1.1	0.5	1.1	0.9	1.5	

(注) 1　退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2　( )内は早期退職優遇制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ②

表８　企業規模別早期退職優遇制度の退職一時金の割増率の状況

（単位：%）

企業規模・年齢	規模計			1,000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
割増率 %以上　%未満	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1 ～ 20	8.4	11.0	33.9	15.6	9.1	27.9	–	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	–	17.6	59.8
20～ 40	18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40～ 60	23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60～ 80	8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	–	–	2.9
80～100	12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100～120	15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	–	9.3	–
120～140	1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	–	0.4	3.1	–	–	0.9
140～160	2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	–	–	–	–	–
160～180	0.5	0.4	–	2.5	1.9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
180～200	–	2.3	0.4	–	1.6	–	–	2.1	2.6	–	3.3	–	–	–	–
200～	7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	–	–	–	–	–
平均 割増率	80.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	68.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注)　退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,273社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6%)について、割増率（自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。）の回答があった企業を集計した。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ③

・ 希望退職制度：定年前の従業員に対して退職一時金の割増し等の優遇措置を示した上で、期間を定めて時限的に退職者を募る制度

表９　企業規模別希望退職制度の状況

（単位：%）

	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある	9.9	16.1	13.5	11.3	6.0
平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことはないが、就業規則等に希望退職の取決めがある	0.9	1.4	1.0	1.0	0.7
いずれもない	88.3	82.0	84.2	87.1	92.1
不明	0.8	0.5	1.2	0.6	1.2

(注)　退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ④

表10　企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増しの状況

（単位：%）

	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金の割増しを行う	87.6	94.4	90.0	87.8	83.3
退職一時金の割増しを行わない	11.8	4.4	10.0	12.2	14.1
不明	0.6	1.2	–	–	2.6

(注)　退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑤

表11　企業規模別希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況

（単位：%）

	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金以外の措置がある	60.8 (100.0)	79.9 (100.0)	63.5 (100.0)	65.6 (100.0)	37.2 (100.0)
求職活動のための特別休暇制度を設けている	(19.7)	(21.4)	(28.7)	(18.3)	(19.2)
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている	(58.4)	(25.5)	(34.9)	(62.4)	(81.4)
居住中の社宅の退去日の延長等 貸与物償還の期限緩和	(21.6)	(21.6)	(22.7)	(24.0)	(7.8)
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん	(60.1)	(89.1)	(86.2)	(55.7)	(40.7)
その他（国内外旅行券等の供与、 ストックオプションの買い上げ等）	(2.9)	(0.6)	(3.3)	(3.8)	－
特になし	36.0	18.9	36.5	31.9	55.6
不明	3.1	1.2	－	2.5	7.2

複数回答

(注) 1　退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%) について集計した。

2　(　)内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑥

表12 企業規模別希望退職制度における在職中の求職活動の状況

（単位：%）

		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
在職中の求職活動を認めている		67.1	65.6	63.8	72.6	52.0
		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
会社側の事前承諾	必要	(46.2)	(51.7)	(55.8)	(45.9)	(39.3)
	不要	(53.8)	(48.3)	(44.2)	(54.1)	(60.7)
在職中の求職活動を認めていない		29.6	32.2	36.2	26.2	36.4
不明		3.3	2.3	–	1.2	11.6

(注) 1 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

2 ( )内は在職中の求職活動を認めている企業を100とした場合の割合を示す。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑦

表13　企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

（単位：%）

企業規模・年齢 割増率 %以上　%未満	規模計			1000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1～ 20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6
20～ 40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.6	38.7	28.5
40～ 60	18.3	19.0	20.4	15.9	17.8	20.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.0	32.8	26.2	9.1
60～ 80	7.3	8.7	4.0	2.0	5.9	6.8	7.7	4.2	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7
80～100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	–
100～120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.8	19.7	15.9	–	–	7.2
120～140	4.3	2.4	2.5	–	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.8	1.6	1.7	–	–	1.1
140～160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	–	1.7	1.9	–	–	–
160～180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	–	4.1	4.9	2.1	0.4	–	–	–	–	–
180～200	0.4	1.4	0.7	4.8	–	7.8	–	–	–	–	2.2	–	–	–	–
200～	12.8	5.0	5.2	20.3	10.1	–	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9
平均 割増率	89.2	68.1	59.5	167.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	66.3	58.0	39.9	41.2	52.8

(注)　退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率（自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。）の回答があった企業を集計した。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

10. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑧

表14　早期退職優遇制度及び希望退職制度の併用の状況

（単位：%）

	計	希望退職制度がある	希望退職制度がない	不明
計	100.0	10.9	88.3	0.8
早期退職優遇制度がある	11.6	2.2	9.3	0.1
早期退職優遇制度がない	87.3	8.6	78.5	0.3
不明	1.1	0.1	0.5	0.4

(注) 1　退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2　希望退職制度がある企業とは、平成18年１月以降の５年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業のことをいう。

（出典）人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」