

労働審判制度についての意識調査 基本報告書

編集・発行

東京大学社会科学研究所

2011 年 10 月

はじめに

本書は、東京大学社会科学研究所が 2011 年 7 月から 11 月にかけて実施した「労働審判制度についての意識調査」の調査の概要および基本集計結果をまとめたものである。

「労働審判制度についての意識調査」は、2006 年 4 月に開始した労働審判制度について、この制度を実際に利用した当事者の評価の現状および構造を、質問紙調査の方法で多面的に解明することを目的として行われた。本調査は、労働審判制度の利用者に対する大規模な社会調査としては初めてのものである。

本調査が可能となったのは多くの方々理解と協力のおかげである。

まず、大変ご多忙な中で、本調査の趣旨を理解し、貴重な回答を寄せていただいた労働審判制度の利用者の皆さまに心から感謝を申し上げたい。

最高裁判所事務総局行政局および全国の裁判所には、調査の準備の過程で多くの有益な情報と助言をいただくとともに、調査の実施に際しては、労働審判手続期日において当事者の一人ひとりに調査説明書類を交付するという大変手間のかかる作業をお引受けいただいた。関係各位のご尽力に心から感謝を申し上げたい。

日本弁護士連合会、経営法曹会議、日本労働弁護団、日本経団連、日本商工会議所、日本労働組合総連合会（連合）、全国労働組合総連合（全労連）の関係者にも、調査の趣旨を理解し、関係者への周知と協力依頼等の便宜を図っていただいた。

さらに、本書の説明で述べるように本調査の方法は複雑であり、半年以上の長期にわたり継続的に調査票の発送や再依頼、不測の事態への対応等が必要であった。本調査が滞りなく完了したとことについて、本調査の業務を委託した社団法人中央調査社の周到な実査管理にも負うところが大きい。

これらの関係者にも深く感謝を申し上げる。

多くの方々の理解と協力の結果得られた本調査の知見が、今後の労働審判制度のあり方を考える際の基礎資料として各方面で活用されることを期待したい。

2011 年 10 月

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」企画実施委員会

仁田道夫（代表）・佐藤岩夫・水町勇一郎

付記 本調査のデータは、2012 年度中を目処に、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター「SSJ データアーカイブ」に寄託し、学術目的の利用に供する予定である。

目 次

はじめに

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	19
III 単純集計表	109
1 A票・単純集計表	
2 B票・単純集計表	
IV エディティング・コーディングガイド	189
V 資 料	199
1 調査票（A票・B票）	
2 調査説明書類交付用大封筒	
3 当事者交付用小封筒	
4 調査協力依頼状・別紙説明書	
5 協力意思確認用ハガキ	
6 調査票同封協力依頼状	
7 調査票返送確認用ハガキ	
VI 調査参加者一覧	255

I 調査の概要

1 調査の目的

『労働審判制度についての意識調査』（以下、「本調査」という）は、2006年4月に開始した労働審判制度について、この制度を実際に利用した当事者の評価の現状および構造を、質問紙調査の方法で多面的に解明することを目的とする。

労働審判制度は、産業構造の変化にともなう企業の人事労務管理の多様化・個別化、就業形態や就業意識の多様化による個別労働紛争の増加等を背景に、雇用労使関係に関する専門的知識を有する者が参加する裁判所における簡易迅速な個別労働紛争解決制度の創設を提案した司法制度改革審議会の報告（2001年6月）、および、これを受けた司法制度改革推進本部労働検討会での議論を経て、2004年4月に成立した労働審判法に基づき、2006年4月に導入されたものである。そしてこのねらいを実現するため、手続上、①原則として3回以内の期日での審理の終結、②労働関係に関する専門的知識経験を有する労働審判員の関与、③審判機能と調停機能の結合、④訴訟手続との円滑な連携など、随所に新しい試みを取り入れられている。

労働審判制度の利用件数（新受件数）は、制度が開始した2006年（4月～12月）の877件から、2007年（1月～12月。以下同じ）には1,494件、2008年には2,052件、2009年には3,468件と急速に増加した。2010年はわずかに減少して3,375件であったが、依然として高い水準である（最高裁判所事務総局行政局「平成22年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報63巻8号〔2011年〕65頁、72頁第4図参照）。法律専門家および関係する労使の団体などからも、この制度の機能を積極的に評価する意見が多く聞かれ、労働審判制度は、導入後短期間のうちに個別労働紛争解決システムの重要な制度として定着し、今後ますます大きな役割をはたすことが期待されている状況にある。

このような労働審判制度について実際の利用者を対象とする調査を行うことは、次の3点で大きな意義があると考えられる。

第1に、労働審判制度に対する法律専門家や関係団体の評価は概ね好意的であるようであるが、実際の利用者の評価がどうなっているかを学術的な立場から体系的・系統的に明らかにする調査はまだ行われていない。労働審判制度の利用者の評価の現状およびその構造を体系的・系統的に明らかにすることは、労働審判制度の実情およびそれがはたしている機能を正確に把握することに役立つとともに、今後の実務の改善や審判員研修の充実に向けた手がかりを与えるものと期待される。

第2に、今次の司法制度改革に関連し、司法制度改革審議会が2000年に民事訴訟制度の利用者を対象とする大規模な調査を実施し（司法制度改革審議会『「民事訴訟利用者調査」報告書」〔司法制度改革審議会、2000年〕参照）、2006年にはその継続調査も行われている（民事訴訟制度研究会編『2006年民事訴訟利用者調査（JLF叢書Vol.13）』〔商事法務、2007年〕参照）。2011年には3回目の調査も予定されていると聞く。労働審判制度は、従来の民事訴訟制度とは異なる特徴を持つ新たな紛争解決手続であるが、その利用者の評価の現状

および構造を適宜民事訴訟利用者調査の結果と比較・対照することを通じて、労働審判制度および民事訴訟制度の双方の制度および実務の改善にとって有益な情報が得られるものと期待される。

第3に、審理の迅速な終結、当該紛争領域について専門的な知識経験を有する者の関与、審判機能と調停機能の結合といった特徴を持つ新しいタイプの紛争解決手続は、今後、個別労働紛争以外の領域にも拡張される可能性がある。それらの新しい手続の細部の制度設計は各紛争領域の特性に配慮したものとなるにしても、労働審判制度の先行的な経験が今後の検討に重要な手がかりを与えることは間違いない。労働審判制度の利用者を対象とする調査の知見は、関連制度の制度設計のためにも、重要な参考情報を提供するものと期待される。

2 調査の実施主体および費用

（1）調査実施主体

本調査の実施主体は、東京大学社会科学研究所（以下、「本研究所」という）「労働審判制度についての意識調査」企画実施委員会（代表：仁田道夫・国士舘大学経営学部教授〔2011年3月まで東京大学社会科学研究所教授〕）である。

調査の方法、調査票の構成・内容等の基本的な検討作業は、本研究所の生涯成長型雇用システム構築プロジェクト「法・制度」班研究会において行なわれた。

このほか、本調査に関連して、労働問題、労働審判手続、社会調査等に精通した専門家の助言を得るために、本研究所に「労働審判制度研究会」を設置し、調査票の内容の最終的な確定および本報告書の取りまとめについて、専門的立場から貴重な助言を得ることができた。

本調査の準備および実施に参加したメンバーの一覧を本書「VI」に掲げた。

（2）業務委託

本調査の実査にかかわる業務は、社団法人中央調査社に委託した（以下において、調査会社とは同社を指す）。

（3）調査費用

本調査の実施に当たっては、文部科学省「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」の委託を受けた本研究所「生涯成長型雇用システム構築プロジェクト」（研究期間：2008年度～2013年度、研究代表者：玄田有史・東京大学社会科学研究所教授）の費用を使用した。

3 調査の内容・方法

3-1 調査の概要

表 1 調査の概要

調査実施時期	2010 年 7 月 12 日～同 11 月 11 日
調査対象者（注 1）	上記の調査実施時期に、全国の裁判所の労働審判手続で調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日において、当該期日に出頭した当事者（申立人・相手方双方）、1,782 人。
調査方法	上記の調査対象者に対して裁判所より調査の説明書および調査協力意思確認用のハガキを交付し、同ハガキにより調査への協力意思を示すとともに調査票送付先住所を開示した当事者に対して調査票を郵送する方法による。調査票の返送も郵送。
調査票の回収数	504 票
有効調査票数（注 2）	494 票
回収率（注 3）	27.7%

（注 1）調査対象者数（1,782 人）は調査説明書類交付用大封筒の使用数に基づく（後述 5-1（1）参照）。

（注 2）回収された調査票 504 票のうち無効票とされたものが 10 票あった（後述 5-1（3）および「IV エディティング・コーディングガイド」1・2を参照）。

（注 3）調査対象者数（1,782 人）に対する回収された有効調査票数（494 票）の比率である（後述 5-2 参照）。

3-2 調査対象者

本調査の対象者は、調査実施時期（2010 年 7 月 12 日～同 11 月 11 日）に「全国の裁判所の労働審判手続で調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日において、当該期日に出頭した当事者（申立人・相手方双方）」である。調査対象者の範囲をこのように決定したのは次の理由による。

本調査の目的は、労働審判制度を実際に利用した当事者に対して質問紙調査を行なうことによって、当事者の制度に対する評価の現状および構造を精確に解明することである。このことから、調査実施期間中に労働審判制度を利用した当事者を可能な限り網羅的に調査対象とすることが望ましい。

他方、労働審判手続は非公開の非訟事件手続であり、裁判所に対して、当事者に関する氏名・住所等の情報の開示を依頼することは難しい。このため、本調査では、労働審判手続期日に出頭した当事者に対して、裁判所より調査の説明書および調査協力意思確認用のハガキを交付し、同ハガキにより調査への協力意思を示すとともに調査票送付先住所を開示した当事者に対して後日調査票を送付するという方法を取ることにした。

この方法による場合、当事者（少なくとも代理人）が期日に出頭することが調査実施の前提となる。この点で、労働審判手続が労働審判または調停成立によって終了する場合には、通常、審判告知の期日または調停成立の期日に当事者（または代理人）の出頭を期待することができる。これに対して、労働審判または調停成立以外の事由により労働審判手続が終了する場合、具体的には、労働審判法 24 条所定の事由に基づく終了、取下げ、却下・移送等によって終了する場合には、当事者が期日に出頭する可能性は必ずしも高くはないといわれる。そこで本調査では、調査説明書類交付の事実上の可能性および調査対象者の範囲の明確化の 2 つの理由から、調査対象者を、調査実施時期に「全国の裁判所の労働審判手続で調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日において、当該期日に出頭した当事者（申立人・相手方双方）」とし、対象者に調査説明書類等を交付することを裁判所に依頼した。

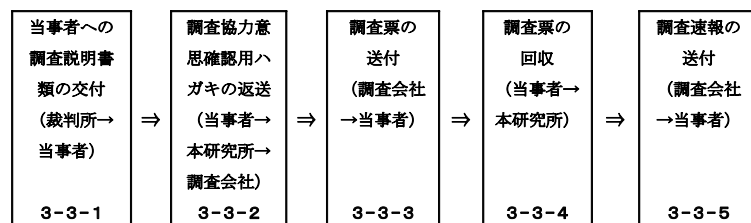
調査対象者を以上のように決定した結果、本調査では、労働審判法 24 条所定の事由に基づく終了、取下げ、却下・移送等によって手続が終了した当事者の評価は系統的に欠落している。しかし、最高裁判所が公表する統計によれば、2010 年の労働審判手続既済事件全体のうち、労働審判法 24 条所定の事由に基づく終了、取下げ、却下・移送等によって手続が終了する事件は合計 11.3%（24 条終了が 3.5%、取下げが 7.0%、却下・移送等が 0.8%）であるのに対して、労働審判または調停成立によって終了する事件は 88.7%（労働審判が 17.9%、調停成立が 70.8%）と、労働審判または調停成立により終了するケースが圧倒的に多い状況である（前掲、最高裁判所事務総局行政局「平成 22 年度労働関係民事・行政事件の概況」67 頁、82 頁第 11 表参照）。このことから、本調査の対象者が労働審判手続で調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日に出頭した当事者に限定されているとしても、労働審判制度の利用者の評価の現状および構造を明らかにするという本調査の目的を大きく歪めることにならないと考えられる。

なお、調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日に当事者が出頭せず代理人のみが出頭する可能性が予想されたため、その場合には、調査説明書類を代理人に交付し、当事者への伝達を依頼することとした。

3-3 調査方法

一般に社会調査では、当事者の意思（調査協力の任意性）および回答の匿名性を尊重することが要請されるが、非公開の裁判所手続である労働審判手続の場合には、この要請がとくに強く働く。このため、本調査では、以下に述べる方法により、慎重に調査を実施した。

○ 調査の基本的な流れ ○



3-3-1 調査説明書類の交付

(1) 裁判所による調査説明書類の交付

本調査では、調査実施時期（2010年7月12日～同11月11日）に、全国の裁判所の労働審判手続で調停が成立しましたまたは労働審判の口頭告知が行われる期日において、裁判所から当事者（申立人・相手方双方）に対して調査説明書類を交付することを依頼した。

調査説明書類交付のために用意したのは次の書類である。

- 1) 1事件ごとに調査説明書類を封入した大封筒（「V 資料」2参照）、1封。
- 2) 1)の大封筒の中に、申立人・相手方にそれぞれ交付する小封筒（「V 資料」3参照）、各1封（計2封）。申立人・相手方に交付する小封筒の内容は同じものである。
- 3) 2)の小封筒の中に以下の書類等を封入。
 - ① 本調査の趣旨・内容・方法を説明し、調査への協力を依頼する「調査協力依頼状」および別紙説明書（「V 資料」4参照）、1部。
 - ② 当事者が調査に協力する意向を持つ場合にその旨を返信する「協力意思確認用ハガキ」（「V 資料」5参照）、1通。
 - ③ 「協力意思確認用ハガキ」の住所・氏名欄に貼付する個人情報保護シール、1枚。
 - ④ ボールペン（封筒がかさばらないように薄型のものを用意）、1本。

調査協力依頼状および別紙説明書により当事者に対して調査の趣旨・内容・方法を丁寧に説明することを試み、その上で協力意思確認用ハガキにより調査への協力意思を示すとともに調査票送付先住所を開示した当事者に対してのみ後日あらためて調査票を送付する

というのが、本調査のとった方法である。裁判所で直ちに調査票を交付する方法をとらなかったのは、i) 労働審判手続が非公開の手続であることから当事者の意思の確認は慎重な手順で行なう必要があること、ii) 調査関係書類の交付に伴う裁判所の負担をできるだけ小さなものとする必要があること、iii) 調査主体はあくまで本研究所であることを明確にするためには、後日あらためて本研究所名で調査票を送付するのが適切であること等の理由に基づく。

以上の配慮に基づく調査方法が当事者の理解を得られたためと思われるが、本調査の実施期間を通じて、本研究所の問い合わせ窓口には、当事者またはその関係者からの苦情・抗議などは皆無であった。

(2) 調査説明書類交付の実施要領

裁判所における調査説明書類の交付は、以下の要領に従い行なうことを依頼した。

- 1) 当事者が受領拒否の意思を表明した場合は、交付しない。
- 2) 両当事者のうち一方のみが受領拒否の意思を表明し、他方は受領拒否の意思を表明していない場合、受領拒否の意思を表明していない当事者に対しては交付を試みる。
- 3) 期日に代理人のみが出頭の場合は、代理人に交付し、当事者への伝達を依頼する。
- 4) 当事者が興奮状態にある、あるいは、当事者が日本語を解しないなどの理由で交付が難しいと判断される場合は、交付を試みるには及ばない。
- 5) 申立人または相手方が複数いる事件では、それぞれ事件記録表紙（申立書当事者欄）の先頭に記載されている当事者に対してのみ交付する。
 - ① 当事者が複数で、事件記録表紙（申立書当事者欄）の記載の冒頭の当事者および代理人が欠席の場合は、事件記録表紙（申立書当事者欄）の次に記載されている者に交付する。
 - ② 当事者が複数で、事件記録表紙（申立書当事者欄）の記載の冒頭の当事者または代理人が出席していたが、交付が不調に終わった場合は、事件記録表紙（申立書当事者欄）の次に記載されている者に交付を試みるには及ばない。

(3) 調査説明書類交付用大封筒への記録

調査説明書類を封入した大封筒の表紙にはあらかじめ下記の事項を印刷しておき、裁判所には、調査説明書類（小封筒）の交付と同時に、交付状況および事件種別の記録を依頼した（該当部分に○印を付する方法による）。後述する通り、この大封筒の使用数が、本調査の対象者数および回収率を計算するための基礎資料となる（後述5-1（1）、5-2参照）。

【大封筒表紙の印刷事項】

- 1 交付状況（※1、2、3）
申立人：受領 不受領 その他
相手方：受領 不受領 その他
- 2 事件種別（※1、4）
非金銭：地位確認（解雇等） その他
金 銭：賃金手当等（解雇予告手当を含む） 退職金 その他

※1 該当部分に○印を付する。

※2 「不受領」とは、交付を試みるも当事者が受領を拒んだ場合である。

※3 「その他」とは、当事者が興奮状態にあるなどして交付を試みることができなかった場合、交付することを失念した場合等、受領拒否以外の理由で書類を交付できなかった場合である。

※4 事件種別は、事件票の例による。

（４）労働審判手続事件の取扱い件数による裁判所の分類

裁判所を下記の通り 4 つのグループに区分し、協力意思確認用ハガキにこの区分に対応した標識を付した。調査票も同じ 4 種の標識を付したものを用意し、後日当事者に調査票を送付する際には、協力意思確認用ハガキの標識に対応した調査票を送付することにより、裁判所のタイプによる集計・分析を可能にした。

裁判所の区分の具体的方法は、調査の前年である 2009 年の各地裁の労働審判手続事件新受件数を事件数の多い順に並べ、①労働事件の専門部が設けられており、労働審判手続事件の新受件数も多い東京地裁（本庁）および大阪地裁を 1 つのグループとし（専門部設置庁）、残りの 48 庁を、②大規模庁（2009 年の新受件数が 50 件以上の 11 地裁）、③中規模庁（20 件以上 50 件未満の 13 地裁）、④小規模庁（20 件未満の 24 地裁）の 3 グループに分類したものである。2010 年 4 月から新たに労働審判手続事件を取り扱うことになった東京地裁立川支部および福岡地裁小倉支部については、2009 年の資料が存在しないため、便宜④に含めた。

- ① 東京地裁（本庁）、大阪地裁
- ② 札幌、仙台、前橋、さいたま、千葉、横浜、名古屋、京都、神戸、広島、福岡の各地裁
- ③ 宇都宮、新潟、金沢、岐阜、静岡、津、大津、岡山、松山、熊本、大分、鹿児島、那覇の各地裁
- ④ 旭川、釧路、函館、青森、盛岡、秋田、山形、福島、水戸、富山、福井、甲府、長野、奈良、和歌山、鳥取、松江、山口、徳島、高松、高知、佐賀、長崎、宮崎の各地裁および東京地裁立川支部、福岡地裁小倉支部

3-3-2 当事者による「協力意思確認用ハガキ」の返送

協力意思確認用ハガキの返送先は、調査会社ではなく、本研究所宛とした。これは大学の研究機関を宛先とすることで当事者の安心感が増し、より多くの当事者の理解と協力を得ることができるのではないかと考えたためである。ただし、本研究所に到着したハガキは個人情報保護シールが貼付されたままの状態で調査会社に届けることによって、本研究所が当事者の氏名・住所等の個人情報を保持しないように万全の注意を払った。

3-3-3 調査会社による調査票の送付

（１）調査票の送付

協力意思確認用ハガキの記載に基づき、調査会社から調査票を郵送した。

調査票は、労働者用に A 票、使用者用に B 票と 2 種類を用意し（後述 4（２）参照）、協力意思確認用ハガキの当事者の立場の記載（労働者・使用者のどちらかに○印）に基づき該当する調査票を送付した。

協力意思確認用ハガキに当事者の立場の記載がない場合、住所・氏名から個人と推定される場合は A 票を、会社・団体と推定される場合は B 票を送付した。当事者から A 票・B 票の差し替えの申し出があった場合は、新しい調査票を送付するとともに、手もとにある調査票の廃棄を依頼した。

調査票の送付作業は、2010 年 7 月の調査開始から、調査票回収の最終締切り期限となった 2011 年 2 月 1 日まで継続された。なお、協力意思確認用ハガキの集約および調査票送付の作業はそれぞれ 1 週間単位で管理したため、協力意思確認用ハガキが返送されてから調査票が送付されるまでの期間は、最短 4 日から最長 2 週間程度の期間を要した。

調査票に同封したのは、協力依頼状（「V 資料」6 参照）、返送用封筒、「調査票返送確認用ハガキ」（「V 資料」7 参照）、謝礼（1,000 円の図書カード）である。

調査票の返送は無記名とし、また、調査票返送用の封筒の差出人も無記名とすることにより、その回答が誰のものであるかは確認できないようにした。

（２）同一当事者重複回答への対処

本調査では、調査実施時期が 4 ヶ月の長期にわたるため、その期間内に同一当事者が複数の労働審判手続事件に関与し、複数の事件が終結するケースが想定された。その場合本調査の設計では、同一人物に複数回調査説明書類が交付され、複数回回答の機会が生じることになる。この問題に対処するため、本調査では、調査会社に対して、協力意思確認用ハガキの記載に基づき調査協力者リストを作成し、同一当事者への調査票送付は 1 回だけになるよう指示した（調査会社からの報告によれば、これに該当する場合は 3 ケースあり、それらのケースについては、調査票は 1 回だけ送付する措置がとられた）。

（３）代理人誤記入の可能性への対応

本調査の対象者は労働審判手続を利用した当事者本人であるが、調査の実施過程で、調査会社より、協力意思確認用ハガキ記載の住所が法律事務所になっているケースが散見さ

れるとの指摘があり、また、代理人より調査会社に自分が回答してもよいのかの問い合わせがあった旨の連絡もあった。

このため、9月2日発送分から、協力意思確認用ハガキ記載の住所が法律事務所になっている場合には、念のため、①調査票を封入する封筒の表紙に本調査の対象は当事者本人であり、調査票を当事者本人に伝達することを依頼する注意喚起のシールを貼付するとともに、②封筒にその旨の注意喚起の書類（チラシ）を同封し、さらに、③後日のチェック用に、調査票の最終ページに調査票の記入者が当事者本人か代理人かを尋ねる質問を追加する措置（当該質問を印刷したシールを貼付する形式）をとることとした。これらの対応を行ったケースが全部で25ケースある。

（4）再依頼（督促）および「調査票返送確認用ハガキ」

調査票未返送者への再依頼（督促）は2回まで行った。

なお、本調査では、調査票を返送したにもかかわらず再依頼（督促）が届くことを避けるため、当事者に対して、調査票返送と同時に、その旨を知らせる「調査票返送確認用ハガキ」（「V 資料」7）を投函するよう依頼した。これによって、調査票の匿名性を維持しつつ、調査票返送の有無を確認し、効果的に再依頼（督促）を行なうことが可能となった。これは2006年の民事訴訟利用者調査で採用された方法（前掲、民事訴訟制度研究会編『2006年民事訴訟利用者調査』13-14頁参照）を参考にしたものであり、大変効果的であった。

なお、調査票返送確認用ハガキには、調査票返送の連絡欄のほか、調査拒否の意思表示欄、調査結果希望の意思表示欄、デプス・インタビュー応諾の意思表示欄を設け、それぞれ次のように対応した。

- 1）調査拒否の意思表示があった場合には、該当者の住所・氏名を調査協力者リストから除外し、以後、再依頼（督促）は行わないようにした。
- 2）調査結果希望の意思表示があった当事者には、後日、調査結果の簡単な集計をまとめた調査速報を送付した（後述3-3-5参照）。
- 3）デプス・インタビュー応諾の意思表示があった当事者の中から、後日、追加のデプス・インタビュー調査を実施する予定である（後述3-5参照）。

3-3-4 調査票回収

調査票の回収は、当初2011年1月20日に締め切ることを予定していたが、引き続き調査票が返送されてくる状況であったため、回収期限を2月1日まで延長した。

その後、調査会社においてデータを入力・集計する作業を行い、3月上旬に調査データおよび基本集計表が納品された。

3-3-5 調査速報の送付・公表

調査票返送確認用ハガキで調査結果希望の意思表示があった当事者には（前述3-3-3（4）2）参照）、2011年4月から5月頃にかけて、調査結果の簡単な集計をまとめた調査速報を送付した（なお、東日本大震災の被災の状況およびその後の郵便事情を考慮し、岩

手・宮城・福島各県の住所の当事者に対しては、速報送付の時期を少し遅らせる措置を講じた）。

調査速報の送付と同時に、調査速報のPDF版を本研究所の調査ホームページに掲載し、公表した。

なお、調査速報は暫定的な集計結果に基づく速報値を掲載したものであるが、その後のデータクリーニング作業（「IV エディティング・コーディングガイド」参照）の結果、有効調査票数および集計結果には変更が生じている。以後、本調査の結果に言及する場合には、本報告書に依拠するようにお願いする。

3-4 問い合わせへの対応および個人情報の管理

本調査は、労働審判手続事件の当事者の経験およびそれに基づく各種の評価という大変微妙な情報を扱う調査であることから、調査の全過程を通じて、当事者および関係者に対する丁寧な説明と問い合わせへの対応に心がけ、また個人情報の管理を徹底する措置を講じた。

（1）当事者および関係者・関係団体への説明・協力依頼

本研究所および調査会社に調査専用のホームページを開設し、本調査の趣旨・内容・方法等を詳しく説明した。あわせて本研究所のホームページでは、想定される質問に対してQ&A形式での説明も掲載した。

最高裁判所も、そのホームページに本調査の実施に関する記事を掲載し、そのなかで本研究所および調査会社の調査専用ホームページを紹介する措置を取った。

さらに本研究所は、マスメディア、関係団体、広く社会の理解のもとに本調査をスムーズに進めるため、調査開始前に記者発表を行い、また、日本弁護士連合会、経営法曹会議、日本労働弁護団、日本経団連、日本商工会議所、日本労働組合総連合会（連合）、全国労働組合総連合（全労連）に対して、本調査への理解と協力を依頼した。

（2）問い合わせへの対応

本研究所は、調査期間中、フリーダイヤルの問い合わせ窓口を設置し、担当者が常駐する体制を取ること、調査の全般について、当事者および関係者からの問い合わせに適切・機敏に対応する体制を整えた。

また、調査会社も、調査期間中、問い合わせ窓口を設置し、調査の方法に関する問い合わせに対応した。

なお、最高裁判所または全国の地方裁判所の窓口で調査に関する問い合わせがあった場合は、本研究所または調査会社の問い合わせ窓口を紹介するよう依頼した。

（3）プライバシーおよび個人情報の保護

本調査では、以下の方法により、調査協力者のプライバシーおよび個人情報の保護に万全を期した。

- 1）本研究所宛に送付されてくる協力意思確認用ハガキは、個人情報保護シールが貼付

されたままの状態 で調査会社に届けることによって、本研究所のメンバーが当事者の氏名・住所等の情報を知ることがないようにした。

- 2) 本研究所は、調査会社との委託契約において、調査会社に厳格な守秘義務を課した。調査会社は、調査期間中は当事者の氏名・住所等の情報を最大限の注意を払って管理し、調査終了後はそれらの情報を速やかに廃棄した。
- 3) 調査票の返送は無記名とし、また、調査票返送用の封筒の差出人も無記名とすることにより、その回答が誰のものであるかは確認できないようにした。
- 4) なお、追加のデプス・インタビュー調査に応諾した場合は、1) の例外として、応諾者の氏名・住所等の情報が本研究所に提供されるが（後述 3-5 参照）、この場合でも、デプス・インタビュー調査応諾者の情報と調査票の回答とは連結されておらず、3) でのべた調査票の匿名性は確保されている。

3-5 追加調査（デプス・インタビュー調査）

本調査では、質問紙調査の追加的・補足的調査として、個別ケースについて当事者の考えをより深く聞くためのインタビュー調査を予定し、その旨の依頼を調査票に同封した協力依頼状に記載した。その上で、追加インタビュー調査に協力できる場合には、調査票返送確認用ハガキの応諾欄にチェックしてもらうことによって、その意思を確認することとした（前述 3-3-3（4）3）参照）。

なお、本調査では、調査対象者の氏名・住所等の個人情報、調査会社のみが管理し、本研究所には一切提供されないのが原則である。しかし、追加インタビュー調査については、調査会社ではなく、本研究所が実査の管理を行なうため、インタビュー調査応諾者の住所・氏名等の情報を本研究所が持つ必要がある。そこで、上記の協力依頼状には、インタビュー調査応諾者の住所・氏名等の情報は、調査会社から本研究所に提供されることになることを明記し、そのことを含めてインタビュー調査への応諾の意思を確認した。

追加のインタビュー調査は 2011 年夏以降に実施の予定であり、したがって、本報告書にはその記録は含まれない。

4 調査票の構成・内容

（1）調査票の基本的構成

調査票は「Ⅴ 資料」の 1 に収録してある。その基本的構成は次の通りである。

- I 事件の種類、申し立て内容、当事者の立場
 - II 申し立てまでの経緯、申し立ての（またはそれに応じた）理由・期待
 - III 手続過程および手続関与者の評価
 - IV 結果（調停・審判）の内容および評価、制度の評価
 - V 手続終了後の当事者および職場の変化
 - VI 当事者の属性
- 自由記述の感想・コメント

具体的な質問項目は、労働審判制度の利用者の評価の現状および構造を明らかにするという本調査の目的、および、非公開の手続であるという労働審判手続の特性に照らして慎重に検討した。また、先行して行われた民事訴訟利用者調査（前掲、司法制度改革審議会『「民事訴訟利用者調査」報告書』、民事訴訟制度研究会編『2006 年民事訴訟利用者調査』参照）との比較も学術的・実務的に重要であるため、同調査との比較可能性にも配慮した。

（2）労働者用の調査票（A 票）と使用者用の調査票（B 票）の区別

労働審判手続の利用の実態を見ると、労働者側はほとんどが申立人であり、使用者側はほとんどが相手方であることに配慮し、本調査では、労働者用の調査票（A 票）と使用者用の調査票（B 票）を別に用意した。調査票の基本的構成は労働者用・使用者用で共通であるが、個別の質問の内容・配列は、労働者側・使用者側の状況の違いに応じて変えた箇所がある。

労働者用の調査票（A 票）および使用者用の調査票（B 票）で質問の形式・内容が実質的に意味のある程度に違いがあるのは次の各質問である。

問 2、問 5、問 6、問 7、問 11、問 12、問 32、問 33、問 39、
フェイスシート項目

5 回収結果と回収率

5-1 調査対象者数の確定および回収結果

（1）調査対象者数の確定

本調査の対象者は「調査実施時期（2010 年 7 月 12 日～同 11 月 11 日）に全国の裁判所の労働審判手続で調停が成立または労働審判の口頭告知が行われる期日において、当該期日に出頭した当事者（申立人・相手方双方）」であり、その具体的な数は調査終了を待って確定される。その際に、調査対象者の具体的な数を把握するための基礎資料となるのが、調査説明書類交付用大封筒（以下では適宜「大封筒」と略記する）の使用数である。

既に述べたように、本調査では、各裁判所において調査説明書類を当事者に交付する際に、同書類を収めた大封筒の表紙に交付状況および事件種別を記録するよう依頼した（前述 3-3-1（3）参照）。

各裁判所より本研究所宛に返送された大封筒を整理した結果、使用済みの大封筒（封筒表紙に何らかの記録がある封筒）の合計は 891 通であった。本調査は、労働審判手続の当事者双方を対象とするものであるため、大封筒の使用数 891 通を 2 倍した 1,782 人が、本調査の対象者数であったことになる。

（2）調査説明書類の交付状況

大封筒に記録されている調査説明書類の交付状況は次頁の表 2 の通りである。

大封筒の使用数が 891 であるのに対して、交付状況の記録（表 2）の合計欄の数字が申立人・相手方とも 890 であるのは、交付状況の記録がなかった封筒（事件種別は記録されていた）が 1 通あったことによる。

交付状況に関する表 2 から確認される重要な点は、当事者の多くが調査説明書類を受領していることである（受領率は申立人側が 93.0%、相手側が 90.7%）。当事者が調査説明書類を受領するかどうかは、本調査の成否を決める重要なポイントの一つであったが、大封筒表紙の記録からは受領率が高かったことが確認される。

表 2 調査説明書類の交付状況（調査説明書類交付用大封筒の記録）

申立人				相手方			
受領	不受領	その他	合計	受領	不受領	その他	合計
828 (93.0)	6 (0.7)	56 (6.3)	890 (100.0)	807 (90.7)	15 (1.7)	68 (7.6)	890 (100.0)

（注）下段の（）内は％で、申立人・相手方それぞれの「合計」に対する比率。

（3）協力意思確認用ハガキおよび調査票の回収状況

調査説明書類に同封した協力意思確認用ハガキで調査への協力意思を示し、調査票送付先住所を開示した当事者に対して、調査票を送付した。

調査票の最終的な回収期限である 2011 年 2 月 1 日までに、全部で 504 票の調査票が回収された。これについて、調査終了後にチェック作業を行なった結果、9 票が労働者用の調査票（A 票）と使用者用の調査票（B 票）の取り違いの疑いで、また、別の 1 票が代理人誤記入の疑いで、それぞれ無効票とされた（詳しくは「IVエディティング・コーディングガイド」1 および 2 を参照）。その結果、最終的な有効調査票数は 494 票となった。

2011 年 2 月 1 日時点での協力意思確認用ハガキの返送数、調査票の送付数、調査票の回収数、有効調査票数は表 3 の通りである。

表 3 調査関係書類の送付・回収状況（2011 年 2 月 1 日現在）

	合 計	内 訳	
		労働者側	使用者側
協力意思確認用ハガキの返送数	573	357	216
調査票の送付数	569	356	213
調査票の回収数	504	314	190
有効調査票数	494	309	185

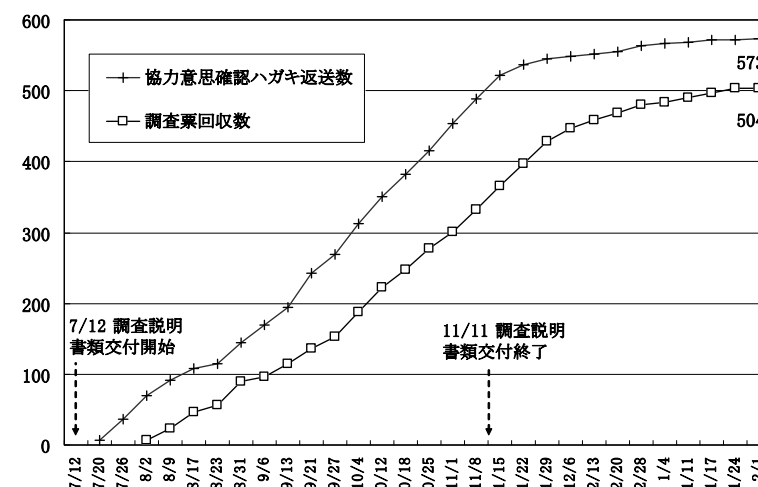
なお、表 3 で、協力意思確認用ハガキの返送数と調査票の送付数とが一致しないのは、①同一当事者から協力意思確認用ハガキが 2 通返送されてきたケースがあり、この場合は 1

回のみ調査票を送付したこと（本調査の設計上そのようなケースがありうること、および、それへの対処方針について、上述 3-3-3（2）参照）、②返送されてきた協力意思確認用ハガキの中に「参考人として労審に同席」の記載があったケースがあり、この場合は、本調査の対象者から外れるため調査票を送付しなかったこと（調査会社よりその旨の断りの手紙を送付した）、③調査票回収の最終締め切りとした 2011 年 2 月 1 日の直前に到着したハガキについてはまだ調査票の送付が行われていなかったこと（調査票の送付作業は 1 週間に 1 度の頻度で行い、2 月 1 日時点での最終の送付作業日は 1 月 25 日）などの事情による。

<参考>協力意思確認用ハガキおよび調査票の返送・回収状況

本調査では、調査実施時期（2010 年 7 月 12 日～同 11 月 11 日）に随時裁判所で調査説明書類を交付し、それに同封されている協力意思確認用ハガキで調査への協力意思を示した当事者に対して調査票を送付する方法を取った。したがって、協力意思確認用ハガキの返送および調査票の回収も随時行なわれた。参考として、2010 年 7 月 12 日の調査開始（裁判所での調査説明書類の交付開始）から、同 11 月 11 日の調査説明書類の交付終了を経て、2011 年 2 月 1 日の調査票回収の最終締め切りに至るまでの期間の、協力意思確認用ハガキの返送数および調査票の回収数の推移を図 1 に示しておく。

図 1 協力意思確認用ハガキおよび調査票の返送・回収状況



5-2 回収率

以上をふまえて、調査説明書類交付用大封筒の使用数から推計される調査対象者数、大封筒表紙に記録された調査説明書類受領者数、協力意思確認用ハガキにより協力意思を確認し調査票を送付した数（協力意思確認・調査票送付数）、回収された有効調査票数を整理し、これに基づいて下記の比率を計算したものが表4である。

「送付調査票回収率」…協力意思確認・調査票送付数に対する有効調査票数の比率
「最終回収率」…調査対象者数に対する有効調査票数の比率

なお、本調査において単に「回収率」という場合は、上記の「最終回収率」を指す。

表4 回収率

		(a) 調査対象 者数	(b) 調査説明 書類受領 者数	(c) 協力意思 確認・調 査票送付 数	(d) 有効調査 票数	(d)/(c) 送付調査 票回収率	(d)/(a) 最終回収 率（回収 率）
		(人・票)				（％）	
全 体		1,782	1,635	569	494	86.8	27.7
内 訳	申立人／労働者側	891	828	356	309	86.8	(34.7)
	相手方／使用者側	891	807	213	185	86.9	(20.8)

（注）「内訳」は、（a）調査対象者数および（b）調査説明書類受領者数は、調査説明書類交付用大封筒の記録に基づく「申立人」「相手方」の区別、（c）協力意思確認・調査票送付数および（d）有効調査票数は調査票の種類（A票・B票）に基づく「労働者側」「使用者側」の区別である。

送付調査票回収率は86.8％である。本調査では、調査票は、協力意思確認用ハガキで調査への協力意思を示し調査票送付先住所を開示した当事者に対してのみ送付しており、その返送率は高い。いったんは調査への協力意思を示しながらも、最終的に調査票の返送には至らなかったケースは1割程度にとどまる。

他方、最終回収率（回収率）は27.7％である。この数字の意味は、2つの側面から考えることができる。一方で、回収率27.7％という数字は、社会調査の回収率としてみた場合際立って高い数字とは言えず、当然のことながら、本調査結果の解釈に際しては、回収率が27.7％であることがもたらすバイアスについて一定の慎重な配慮が必要である。

他方、本書で繰り返し述べてきたように、本調査では、調査の対象が非公開の裁判所手続である労働審判手続の当事者であり、当事者の意思（調査協力の任意性）を最大限尊重することが必要であるとの立場から、裁判所で当事者に対して交付する書類は調査の説明書および調査協力意思確認用ハガキにとどめ、同ハガキにより調査への協力意思を示すと

ともに調査票送付先住所を開示した当事者に対してのみ後日調査票を送付するという慎重な方法を採用した。別言すれば、調査協力意思確認用ハガキの返送と調査票の返送という2度にわたり当事者の同意を得る方法であるということになる。前例がない調査であるだけに、このような慎重な手続によってどれだけの調査票を回収できるかは、事前には予測が困難であったが、最終的に対象当事者の27.7％から有効な調査票を回収できたことは、本調査の重要な成果であったといえる。

なお、表4で、最終回収率（回収率）の内訳の数字に括弧を付してあるのは、その計算の基礎にある調査対象者数および有効調査票数の2つの数字のうち、調査対象者数の内訳は調査説明書類交付用大封筒の記録に基づく「申立人」「相手方」の区別であり、これに対して、回収された有効調査票数の内訳は調査票の種類（A票・B票）に基づく「労働者側」「使用者側」の区別というズレがあるため、最終回収率（回収率）の「内訳」の計算として厳密なものとはいえないためである。ただし、労働審判手続の利用の実態を見ると、労働者側はほとんどが申立人であり、使用者側はほとんどが相手方であることから、近似的には参考としうる数字である。

5-3 裁判所の事件統計との比較

（1）事件数

参考のため、最高裁判所事務総局行政局の統計データ（以下、「事件統計」という）に基づき、調査実施時期に対応する時期の労働審判手続既済事件数を確認した。具体的には、事件統計は各月の数字であるため、調査実施時期（2010年7月12日～同11月11日）に対応する数字を得るため、事件統計の7月分の数値には2/3を乗じ、11月分の数値には1/3を乗じたうえで、8月、9月、10月各月分の数値と合算する方法で事件数の再計算を行なった。

この方法に基づき計算された調査実施時期に調停成立または労働審判で終結した事件数は1,018件である。上述の通り調査説明書類交付用大封筒の使用数から確認される本調査の対象事件数は891件であったため、事件統計上の調査対象事件数と大封筒の使用数から確認される調査対象事件数との間には127件の差があることになる。その理由は詳らかではないが、事件統計の数値が上記の方法による推計値であり実際の事件数とは差があったことなどによるものと推測される。

（2）事件種別

調査説明書類交付用の大封筒には事件の種別も記録されている（前述3-3-1（3）参照）。この記録と事件統計から明らかになる事件種別とを比較すると表5のようになる。

表 5 事件種別に関する調査説明書類交付用大封筒の記録と事件統計の比較

	非金銭			金 銭				合計
	地位確 認	それ以 外	小計	賃金手 当等	退職金	それ以 外	小計	
大封筒の 記載	433 (48.0)	11 (1.2)	444 (49.2)	312 (34.6)	31 (3.4)	116 (12.8)	459 (50.8)	903 (100.0)
事件統計	548 (47.9)	17 (1.5)	565 (49.3)	385 (33.6)	48 (4.2)	147 (12.8)	580 (50.7)	1,145 (100.0)

(注) 下段の () 内は%で、「合計」に対する比率。事件統計は既済事件全体の数値。

なお、大封筒の使用数は 891 であるが(前述 5-1 (1) 参照)、これに対して事件種別の記録(表 5)の合計欄の数字が 903 となっているのは、複数の事件種別に○が付されている場合があったことによる。また、上述(1)で推計した事件統計上の調査対象事件数が 1,018 であるのに対して、表 5 の事件統計欄の合計の数字が 1,145 となっているのは、(1)の調査対象事件数が調停成立または労働審判で終結した事件の数であるのに対して、表 5 の数字は既済事件全体の数字であることによる。このように集計の対象が異なっているため、厳密な比較はできないが、その点を留保した上で大封筒の記録と事件統計とを比較すると、事件種別の内容の点ではきわめて近似した構成を示していることが確認できる。

6 本調査の結果の全般的評価

本調査においては、対象となる事件が裁判所の非公開の手続であり、また、そのことと関連して調査方法が相当に複雑なものとならざるをえなかった。にもかかわらず、最終的に 494 票の有効調査票を回収することができ、回収率も 27.7%を得られたことは、重要な成果であったといえる。

また、労働者側だけでなく、使用者側の協力も相当数得られたことは、労働審判制度に対する当事者の評価をトータルにとらえる上で好ましい結果であった。

裁判所の非公開の手続の利用者を対象とする社会調査はこれまでほとんど前例がなく、調査方法についても手探りの状態で検討を進める必要があったが、調査結果は、本調査のといった方法が一定程度有効な方法であったことを示している。もちろん、本調査がとった方法にはなお検討を要する点もあるが、それらの点を含めて、本調査の経験が、今後の調査における調査方法のさらなる改善の参考となれば幸いである。

Ⅱ 調査結果の概要

本章は、『労働審判制度についての意識調査』（以下、「本調査」という）の調査結果の概要を、単純集計結果を中心に図表化し、簡単な解説を付したものである。

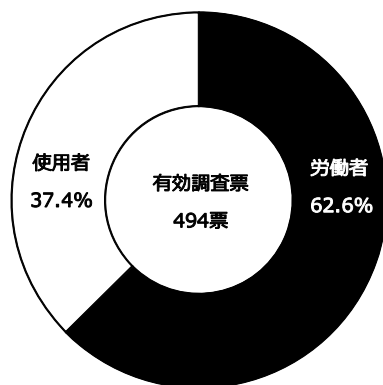
本章のもとになった数値の詳細は、「Ⅲ 単純集計表」を参照されたい。

本章の図表に示す%の値は、とくに断らない限り、労働者票（A 票）・使用者票（B 票）それぞれの当該質問の有効回答者数に対する回答の比率（有効パーセント）である。

回答者の立場：労働者側・使用者側の内訳

「Ⅰ 調査の概要」に示したように、本調査で回収した有効調査票は、494 票である。これを労働者側・使用者側の別でみると、労働者側が 309 票（62.6%）、使用者側が 185 票（37.4%）である。

図0 労働者側・使用者側の内訳



問1 事件の種別

問1では、今回の労働審判手続がどのような問題に関するものであったかを尋ねた。

調査票では17の事件種別をあげて、あてはまるものすべてに○を付けてもらう形で尋ねている（複数回答）。それぞれの選択の状況は「Ⅲ 単純集計表」に掲載している。

回答の全体の傾向をとらえやすくするため、調査票で示した17の事件種別を＜解雇＞＜賃金・手当＞＜配転・出向＞＜セクハラ・パワハラ＞＜その他＞の5つの大項目に再分類して集計した結果が、図1-1である（集計方法は表1参照）。

労働者側では、＜解雇＞の問題に関すると回答した者が69.3%、＜賃金・手当＞が60.0%、＜配転・出向＞が4.3%、＜セクハラ・パワハラ＞が31.0%、＜その他＞が5.7%、使用者側では、＜解雇＞が68.8%、＜賃金・手当＞が43.2%、＜配転・出向＞が2.3%、＜セクハラ・パワハラ＞が8.0%、＜その他＞が5.7%であった（なお、複数回答の質問であるため、5項目の合計は100%とはならない）。

労働者側、使用者側とも、＜解雇＞＜賃金・手当＞の問題に関すると回答した者が多かった。そのほか、労働者側では、＜セクハラ・パワハラ＞の問題に関すると回答した者が多い。

図1-1 事件の種別（5分類）

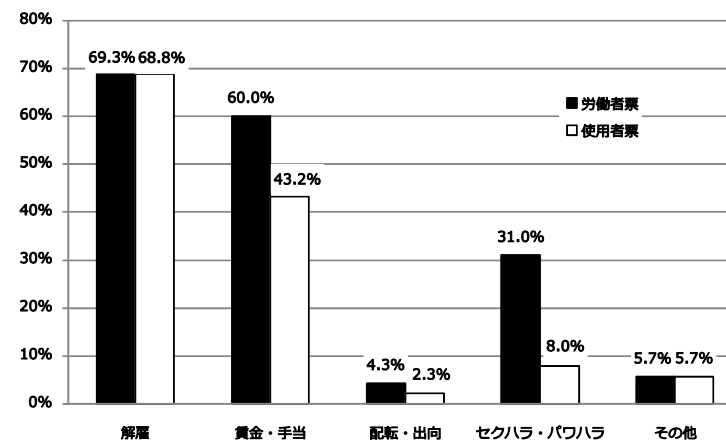


表1 調査票の事件種別と再分類

調査票の事件種別（□ 内は使用者票の表現）	大分類
1 会社都合の解雇（整理解雇） 2 懲戒処分解雇（懲戒解雇） 3 それ以外（1、2以外）の解雇 4 退職強要〔退職勧奨〕 5 雇止め（有期労働契約の更新拒否） 6 採用内定取消 7 試用期間中または試用期間満了時の本採用拒否	1～7 のいずれか1つでも選択 ⇒＜解雇＞
8 賃金（基本給、諸手当）不払い〔賃金（基本給、諸手当）〕 9 残業代不払い〔残業代〕 10 退職金不払い〔退職金〕 11 解雇予告手当不払い〔解雇予告手当〕 12 賃金など労働条件の引き下げ〔賃金など労働条件の変更〕	8～12 のいずれか1つでも選択 ⇒＜賃金・手当＞
13 配転・出向	13 を選択⇒＜配転・出向＞
14 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ） 15 パワー・ハラスメント（パワハラ） 16 それ以外（14、15以外）のいじめ・いやがらせ	14～16 のいずれか1つでも選択 ⇒＜セクハラ・パワハラ＞
17 その他	17 を選択⇒＜その他＞

問1付問 労働審判手続の原因となった問題の発生時期

問1付問では、労働審判手続の原因となった問題の発生時期を尋ねた。

回答の分布を見ると、労働者側では2010年3月が37ケース（12.3％）で最も多く、次いで、2010年4月が29ケース（9.7％）、2010年5月が28ケース（9.3％）、2010年2月が23ケース（7.7％）、2010年1月が20ケース（6.7％）の順である。早い時期では、2000年11月（1ケース〔0.3％〕）、2005年5月（1ケース〔0.3％〕）などの回答もある（図1-2）。

使用者側でも、2010年3月が26ケース（14.5％）で最も多く、次いで、2010年4月が22ケース（12.3％）、2010年5月が20ケース（11.2％）、2010年6月が15ケース（8.4％）、2009年12月が14ケース（7.8％）の順である。早い時期では、2006年3月（1ケース〔0.6％〕）、2006年7月（1ケース〔0.6％〕）などの回答もある（図1-3）。

図 1-2 問題の発生時期（労働者票）

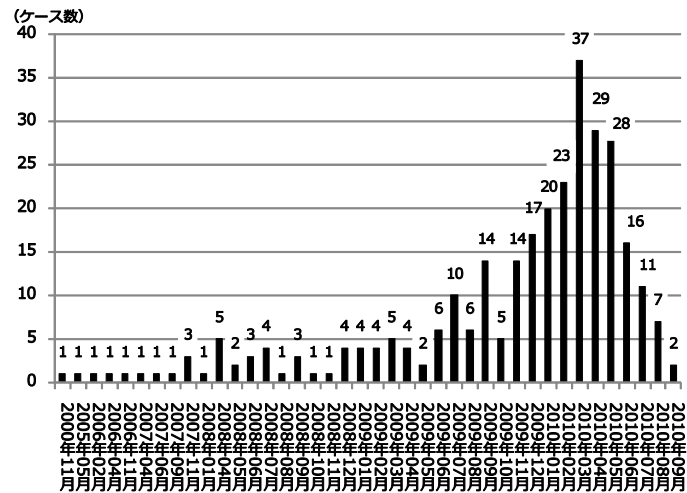
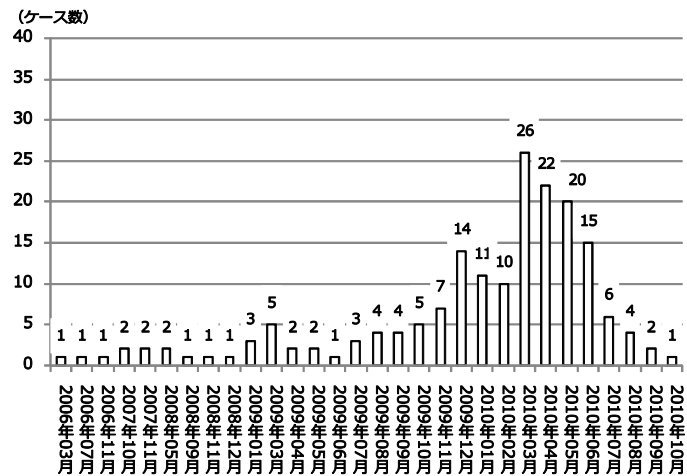


図 1-3 問題の発生時期（使用者票）



問 2 労働審判手続における立場

問 2 では、今回の労働審判手続での当事者の立場を尋ねた。

労働者側では、労働審判手続を「申し立てた側」が 99.3%、「申し立てられた側」が 0.7%であり、「申し立てた側」がほとんどである（図 2-1）。逆に、使用者側では、「申し立てた側」が 0.5%、「申し立てられた側」が 99.5%であり、「申し立てられた側」がほとんどである（図 2-2）。

図 2-1 労働審判手続における立場（労働者票）

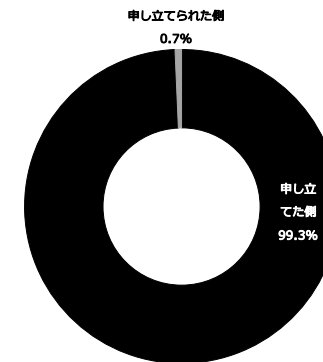
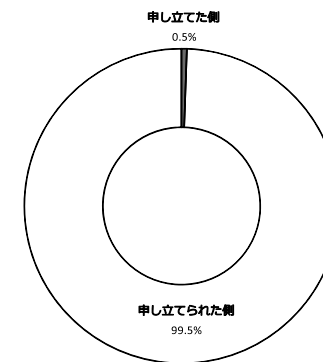


図 2-2 労働審判手続における立場（使用者票）



問3 労働審判手続の申立時期

(1) 回答の分布

回答の分布をみると、労働者側では、2010年6月が79ケース（26.3%）で最も多く、次いで、2010年7月が62ケース（20.7%）、2010年8月が57ケース（19.0%）、2010年5月が33ケース（11.0%）、2010年9月が27ケース（9.0%）の順である（図3-1）。使用者側では、2010年7月が50ケース（27.3%）で最も多く、次いで、2010年8月が33ケース（18.0%）、2010年6月が29ケース（15.8%）、2010年5月が23ケース（12.6%）、2010年9月が22ケース（12.0%）の順である（図3-2）。

(2) 問題発生から労働審判手続申立までの期間

問1付問で尋ねた問題発生時期と問3の労働審判手続の申立時期との差を計算することにより、本調査の回答者が、問題の発生からどの程度の期間で労働審判手続の申し立てに至っているのかを確認した。

まず代表値を見ると、労働者側では、最小が0ヶ月、最大が116ヶ月（9年8ヶ月）、平均値が8.1ヶ月、中央値が4ヶ月であり、使用者側では、最小が0ヶ月、最大が51ヶ月（4年3ヶ月）、平均値が6.7ヶ月、中央値が4ヶ月である。

もともと、問1付問・問3とも、月単位（「20XX年X月」）で尋ねているため、以上の数字の読み取りには若干の注意を要する。「0ヶ月」とは、原因となった問題の発生と同じ月に労働審判手続の申し立てがあったことを意味し、「1ヶ月」とは、1月を30日として換算すると、問題の発生から1日～60日の範囲の期間に労働審判手続の申し立てがあったことを意味する（たとえば、ある年の6月30日に原因となる問題が発生し翌7月1日に労働審判手続を申し立てた場合と、同じく6月1日に問題が発生し7月31日に労働審判手続を申し立てた場合は、いずれも、問題発生時期と労働審判手続申立時期との差は「1ヶ月」であるが、日数で見ると、前者は、問題発生から1日、後者は問題発生から約60日という違いがあることになる）。同じく、「2ヶ月」は、問題の発生から31日～90日、「3ヶ月」は61日～120日、「4ヶ月」は91日～150日の範囲の期間に労働審判手続の申し立てがあったことを意味することになる。

以上を前提に、同じ計算の結果を回答の分布で示したのが、図3-3および図3-4である。労働者側では、問題発生から「3ヶ月」で労働審判手続の申し立てに至っている場合が33ケース（13.9%）で最も多く、次いで、「4ヶ月」が31ケース（13.1%）、「1ヶ月」が30ケース（12.7%）、「2ヶ月」が25ケース（10.5%）、「6ヶ月」が18ケース（7.6%）の順である（図3-3）。

使用者側でも、問題発生から「3ヶ月」で労働審判手続が申し立てられている場合が27ケース（17.0%）で最も多く、次いで、「4ヶ月」と「5ヶ月」がそれぞれ18ケース（11.3%）、「1ヶ月」が15ケース（9.4%）、「2ヶ月」が14ケース（8.8%）の順である（図3-4）。

問題発生からほぼ半年の期間に対応する「6ヶ月」で区切ると、労働者側では63.3%（237ケース中150ケース）、使用者側では69.8%（159ケース中111ケース）が、その期間内（「0ヶ月」～「6ヶ月」の間）に労働審判手続の申し立てに至っている。

図3-1 労働審判手続の申立時期（労働者票）

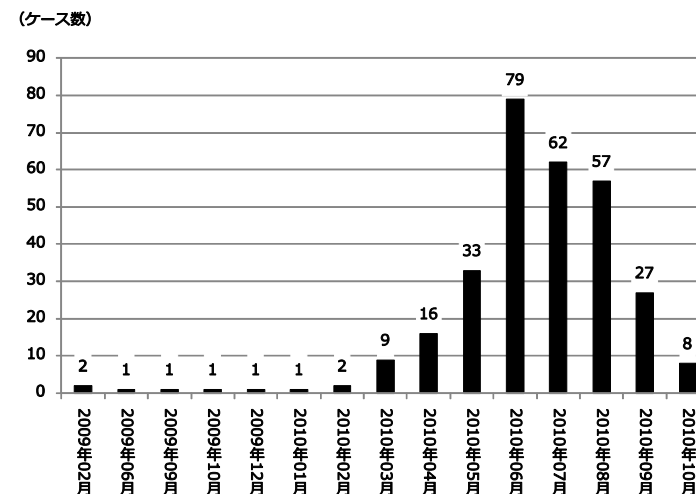


図3-2 労働審判手続の申立時期（使用者票）

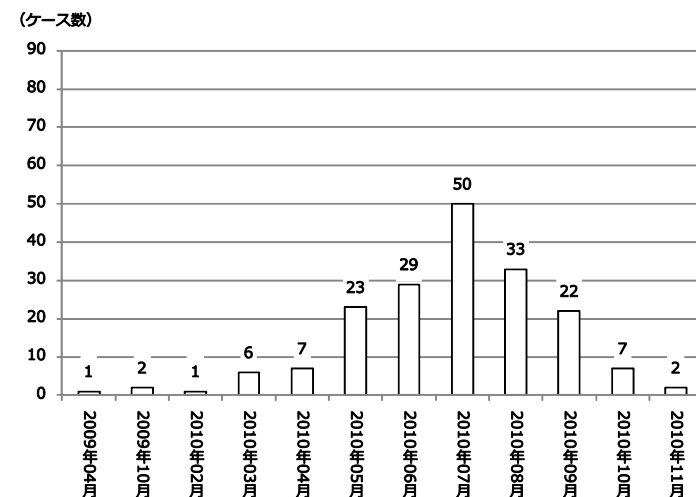


図 3-3 問題発生から労働審判手続申立までの期間（月）（労働者票）

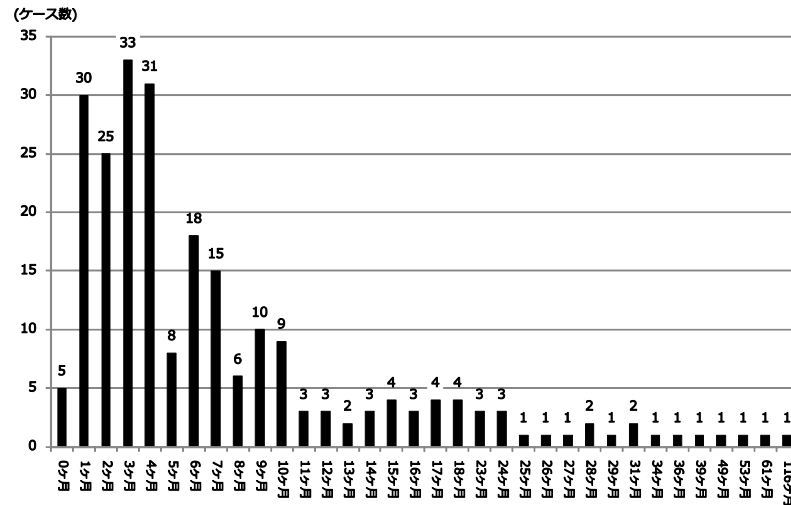
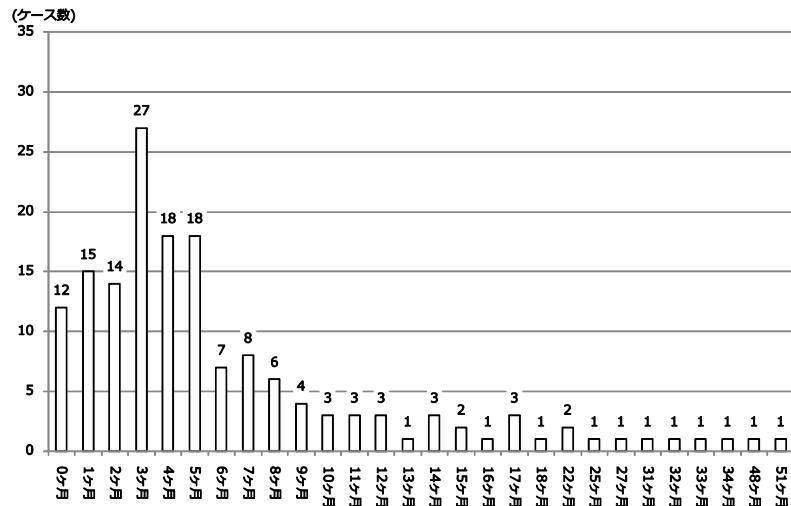


図 3-4 問題発生から労働審判手続申立までの期間（月）（使用者票）



問 4 申し立て時の請求内容および金額

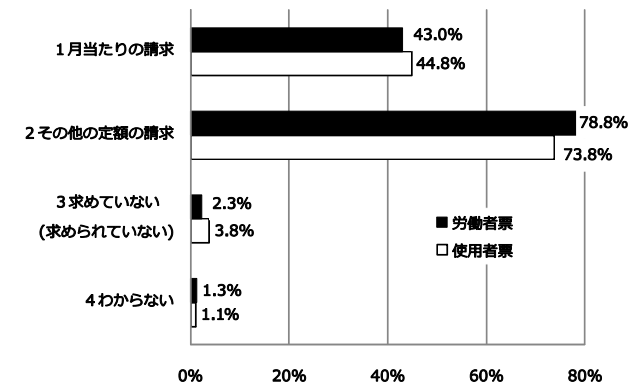
問 4 では、今回の労働審判手続で、申し立て時に請求した（請求された）内容および金額を尋ねた。

（1）請求内容

請求内容についての回答は、労働者側では、「月給（未払い分）など月当たりの請求」が 43.0%、「その他の定額の請求（残業、退職金、損害賠償など）」が 78.8%、「金銭の支払いは求めている（求められていない）」が 2.3%、「わからない」が 1.3%、使用者側では、「月給（未払い分）など月当たりの請求」が 44.8%、「その他の定額の請求（残業、退職金、損害賠償など）」が 73.8%、「金銭の支払いは求めている（求められていない）」が 3.8%、「わからない」が 1.1%である（図 4-1）。

労働者側、使用者側とも、ほとんどのケースで何らかの金銭請求を伴っており、金銭の支払いを求めている（求められていない）ケースは少ない。

図 4-1 申し立て時の請求内容（労働者票・使用者票）



（2）請求金額

請求金額の回答について、まず代表値を見ると、「月当たりの請求」の金額は、労働者側では、最小値が 1 万円、最大値が 700 万円、平均値が 47.3 万円、中央値が 26.0 万円、使用者側では、最小値が 1 万円、最大値が 850 万円、平均値が 71.7 万円、中央値が 29 万円である。「その他の定額の請求」の金額は、労働者側では、最小値が 3 万円、最大値が 2,000 万円、平均値が 323.2 万円、中央値が 220 万円、使用者側では、最小値が 10 万円、最大値が 3,102 万円、平均値が 329.7 万円、中央値が 200 万円である。

次に、金額の分布を見ると、図 4-2 から図 4-5 のようになる。いずれにおいても、金額の分布は正に歪む（小さい値のほうに偏る）形状を示している。「月当たりの請求」では、労働者側、使用者側とも、「1～49 万円」の金額帯が最も多く（図 4-2、図 4-3）、「その他の

定額の請求」では、労働者側、使用者側とも、「100～199 万円」の金額帯が最も多い（図 4-4、図 4-5）。

図 4-2 「月当たりの請求」の金額の分布（労働者票）

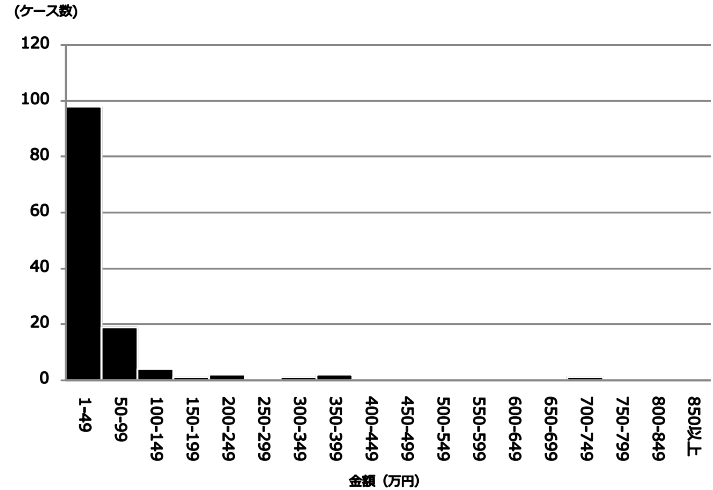


図 4-3 「月当たりの請求」の金額の分布（使用者票）

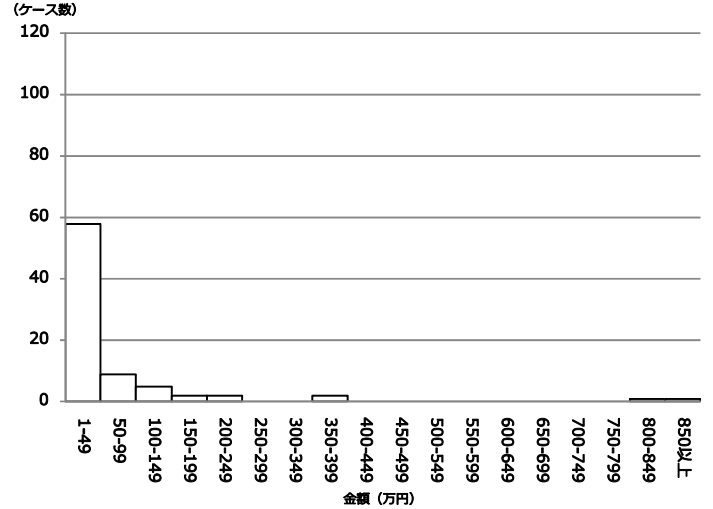


図 4-4 「その他の定額請求」の金額の分布（労働者票）

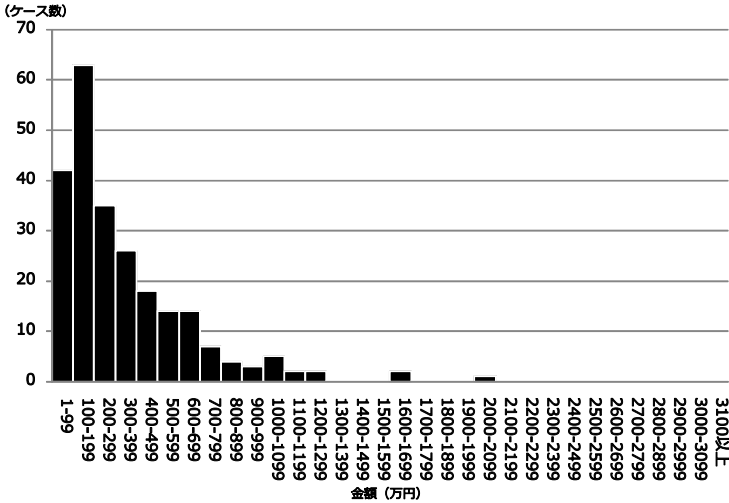
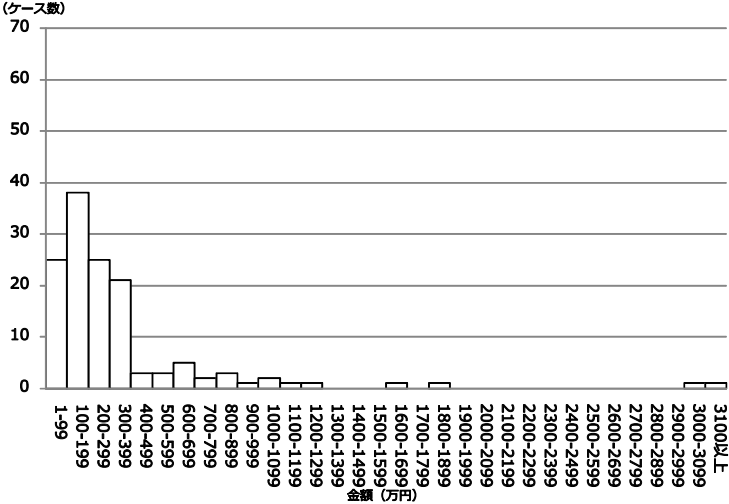


図 4-5 「その他の定額請求」の金額の分布（使用者票）



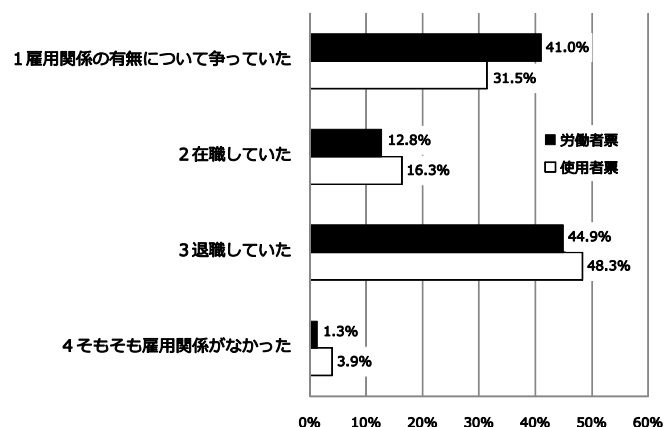
労働者票問5・使用者票問5C 労働審判手続申し立て当時の労働者の在職状況

労働者票の問5および使用者票の問5Cでは、労働審判手続の申し立ての当時の労働者の在職状況を尋ねた。

回答の結果は、労働者側では、「雇用関係の有無について争っていた」が41.0%、「(雇用関係の有無に争いはなく)在職していた」が12.8%、「(雇用関係の有無に争いはなく)退職していた」が44.9%、「そもそも雇用関係がなかった(派遣など)」が1.3%、使用者側では、「雇用関係の有無について争っていた」が31.5%、「(雇用関係の有無に争いはなく)在職していた」が16.3%、「(雇用関係の有無に争いはなく)退職していた」が48.3%、「そもそも雇用関係がなかった(派遣など)」が3.9%である(図5)。

労働者側の回答では、「雇用関係の有無について争っていた」と「(雇用関係の有無に争いはなく)退職していた」の比率がほぼ拮抗しているのに対して、使用者側の回答では、「雇用関係の有無について争っていた」に比べて「(雇用関係の有無に争いはなく)退職していた」の比率が高い傾向が見られる。「(雇用関係の有無に争いはなく)在職していた」は、労働者側、使用者側とも、10%台である。

図5 申し立て時の労働者の在職状況(労働者票・使用者票)



問6 在職時の相談環境(労働者票)、会社・団体と従業員とのコミュニケーション状況(使用者票)

問6は、労働者票と使用者票とで、質問の内容・形式が異なっている。

労働者票の問6では、労働審判手続の相手側である会社・団体に在職中に、「①上司・管理職」「②社内の労働組合」「③社内(企業グループ内)の苦情相談窓口」に相談しやすい環境にあったかどうかを尋ねた。

「①上司・管理職」については、「相談しやすかった」が5.4%、「どちらともいえない」が13.5%、「相談しにくかった」が81.1%であった(図6-1)。

「②社内の労働組合」および「③社内の苦情相談窓口」については、図6-2および図6-3が示すように、「該当するものがなかった」の回答が多い(「②社内の労働組合」は87.2%、「③社内の苦情相談窓口」は87.7%)。そこで、「該当するものがなかった」の回答を除いて再集計すると、「②社内の労働組合」(37ケース)では、「相談しやすかった」が18.9%、「どちらともいえない」が10.8%、「相談しにくかった」が70.3%、「③社内の苦情相談窓口」(35ケース)では、「相談しやすかった」が5.7%、「どちらともいえない」が8.6%、「相談しにくかった」が85.7%であった。

以上に対して、使用者票の問6では、今回の労働審判手続の原因となった問題が起こった当時の、会社・団体と従業員との間のコミュニケーションの状況が良好であったかどうかを尋ねた。回答は、「良好であった」が37.9%、「どちらともいえない」が22.0%、「良好でなかった」が40.1%であり、「良好であった」と「良好でなかった」の回答がほぼ拮抗している(図6-4)。

労働者票と使用者票とでは質問の内容・形式が異なるため、単純な比較はできないが、労働者側では、「上司・管理職」「社内の苦情相談窓口」のいずれについても「相談しやすかった」の回答が1割をきっている(「上司・管理職」が5.4%、「社内の苦情相談窓口」が5.7%)のに対して、使用者側では、会社・団体と従業員との間のコミュニケーションの状況が「良好であった」との回答が4割近くになるという違いが見られる。

図6-1 在職時の相談環境：上司・管理職(労働者票)

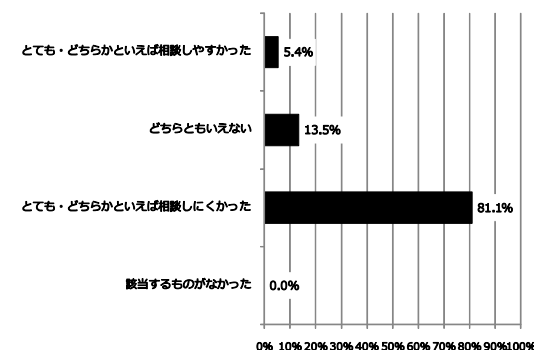


図 6-2 在職時の相談環境：社内の労働組合（労働者票）

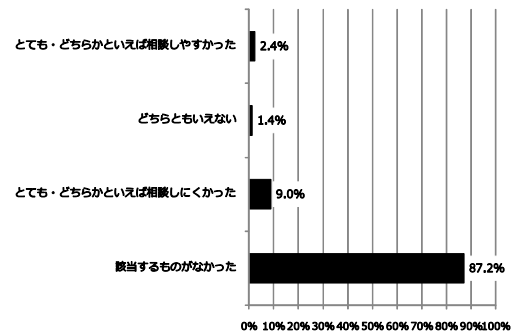


図 6-3 在職時の相談環境：社内（企業グループ内）の苦情相談窓口（労働者票）

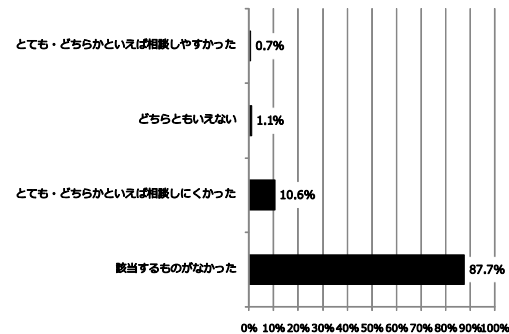
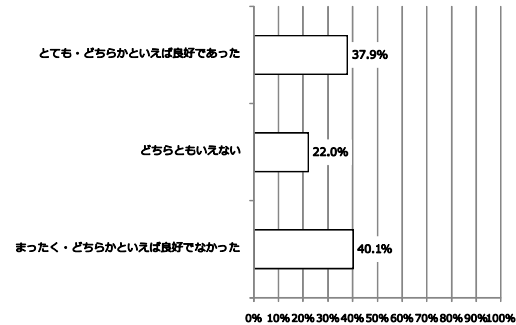


図 6-4 会社・団体と従業員とのコミュニケーション状況（使用者票）



問 7 労働審判手続の申し立て前の相談先

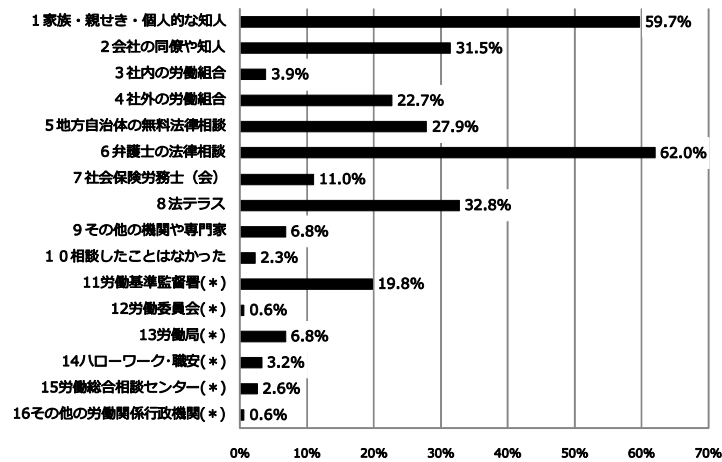
問 7 では、労働審判手続を申し立てる（申し立てられる）前に、その問題を解決するために、どのような人や機関・専門家に相談したかを尋ねた（複数回答）。

労働者側、使用者側とも、弁護士に相談しているケースが多い（図 7-1、図 7-2）。労働者側では 62.0%が「弁護士事務所または弁護士会の法律相談を利用した」を選択しており、使用者側では、「顧問弁護士に相談した」と「顧問弁護士以外の弁護士事務所または弁護士会の法律相談を利用した」を合せると、69.9%が弁護士に相談している。

そのほか、労働者側では、「家族・親せき・個人的な知人」（59.7%）、「会社の同僚や知人」（31.5%）など身の回りの人びとへの相談が多い。「法テラス」（32.8%）、「地方自治体の無料法律相談」（27.9%）、「労働基準監督署」（19.8%）、「労働局」（6.8%）等の公的相談機関もよく利用されている。「社内の労働組合」（3.9%）と比較して、「社外の労働組合」（22.7%）への相談が多いことも目立った特徴である。

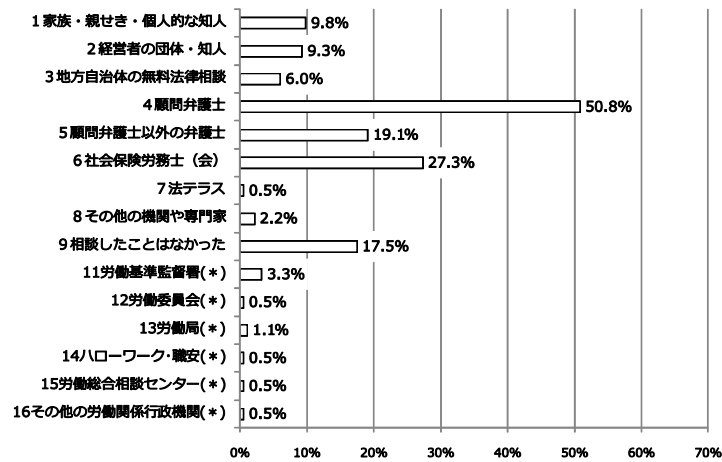
使用者側では、弁護士以外では、「社会保険労務士」（27.3%）への相談が多い。また、「以上の人や機関・専門家に相談したことはなかった」の回答が、労働者側では 2.3%であるのに対して、使用者側では 17.5%と多いのも、使用者側の特徴である。

図 7-1 労働審判手続の申し立て前の相談先（労働者票）



（*）相談機関カテゴリーのうち、11（労働基準監督署）～16（その他の労働関係行政機関）は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。

図 7-2 労働審判手続の申し立て前の相談先（使用者票）



（*）相談機関カテゴリーのうち、11（労働基準監督署）～16（その他の労働関係行政機関）は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。なお、使用者票では、「10」のカテゴリーは設けられていない。

問 8 労働審判手続の申し立て前の相手側との交渉

問 8 では、労働審判手続を申し立てる（申し立てられる）前に、その問題を解決するために、相手方と交渉したかどうかを尋ねた。

「回答者自身が直接に、相手方と交渉」した比率は、労働者側の 64.9%に対して、使用者側は 47.2%である（図 8-1）。

「人や組織を介して、相手方と交渉」した比率は、労働者側の 59.0%に対して、使用者側は 37.7%である（図 8-2）。自由記述を見ると、相手方との交渉を仲介した人や組織として、労働者側では、弁護士、労働基準監督署、社外の労働組合（ユニオン、合同労組、地域労組等）などが多くあげられている。使用者側では、弁護士、労働基準監督署などが多くあげられている。

図 8-1 申し立て前の相手側との交渉：直接交渉（労働者票・使用者票）

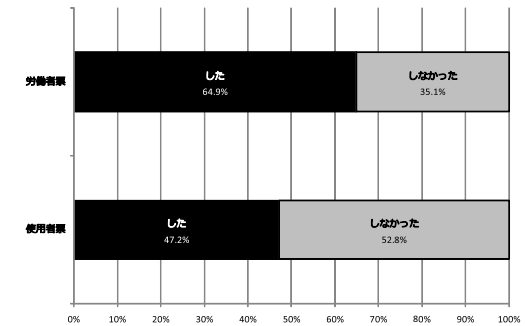
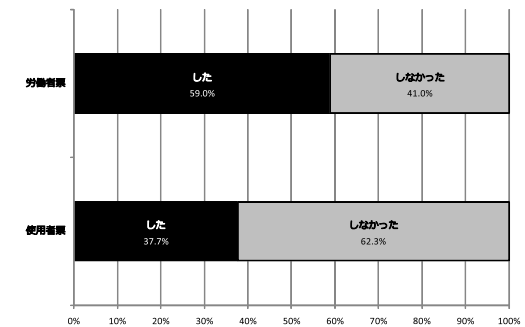


図 8-2 申し立て前の相手側との交渉：人を介しての交渉（労働者票・使用者票）



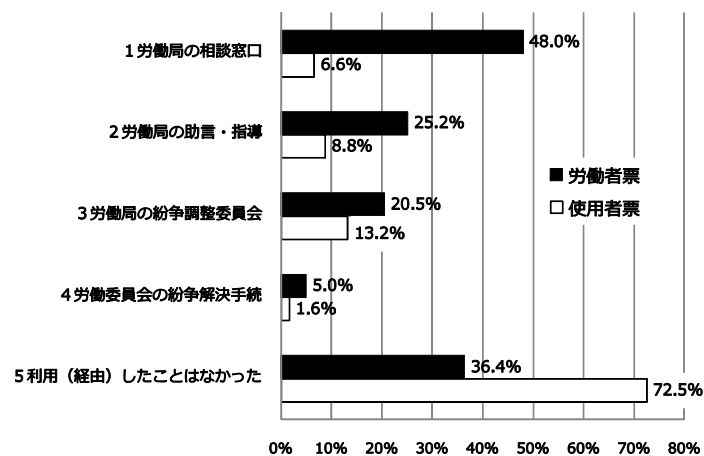
問 9 行政的紛争解決制度の利用

問 9 では、労働審判手続を申し立てる（申し立てられる）前に、その問題を解決するために、労働局や労働委員会の制度や手続を利用（使用者票では「経由」）したかどうかを尋ねた（複数回答）。

労働者側では、「労働局の行なう相談窓口（総合労働相談コーナーなど）」を利用したのが 48.0%、「労働局の助言・指導の制度」を利用したのが 25.2%、「労働局の紛争調整委員会の制度（あっせん）」を利用したのが 20.5%、「労働委員会の紛争解決手続」を利用したのが 5.0%、「以上の制度や手続を利用したことはなかった」は 36.4%である。

これに対して使用者側では、「労働局の行なう相談窓口（総合労働相談コーナーなど）」を経由したのが 6.6%、「労働局の助言・指導の制度」を経由したのが 8.8%、「労働局の紛争調整委員会の制度（あっせん）」を経由したのが 13.2%、「労働委員会の紛争解決手続」を経由したのが 1.6%で、いずれも労働者側の回答と比較すると少ない。逆に、「以上の制度や手続を経由したことはなかった」は 72.5%で、労働者側の回答に比べてかなり多くなっている。

図 9 行政的紛争解決制度の利用（労働者票・使用者票）



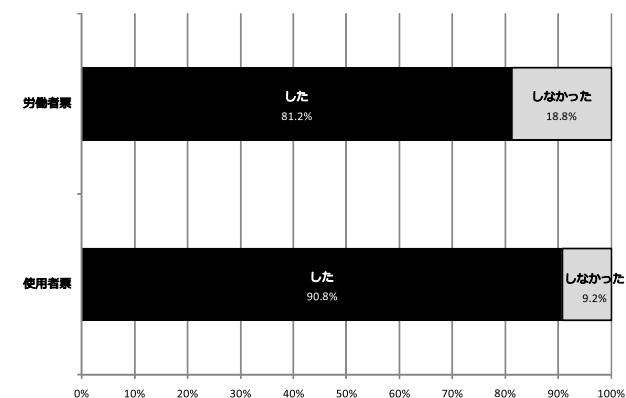
問 10 弁護士依頼の有無

問 10 では、今回の労働審判手続で弁護士を依頼したかどうかを尋ねた。

労働者側では、「依頼した」が 81.2%、「依頼しなかった」が 18.8%、使用者側では、「依頼した」が 90.8%、「依頼しなかった」が 9.2%ある（図 10-1）。

労働者側、使用者側とも、弁護士依頼率が高い。

図 10-1 弁護士依頼の有無（労働者票・使用者票）



問 10 付問 弁護士への最初の相談時期

問 10 付問では、今回の労働審判手続で弁護士を依頼したと回答した当事者に、その弁護士に初めて相談した時期を尋ねた。

(1) 回答の分布

回答の分布を見ると、労働者側では、2010 年 4 月が 41 ケース（16.7%）で最も多く、次いで、2010 年 5 月が 39 ケース（15.9%）、2010 年 6 月が 36 ケース（14.7%）、2010 年 7 月が 28 ケース（11.4%）、2010 年 2 月および 2010 年 3 月がそれぞれ 24 ケース（9.8%）の順である。早い時期では、2005 年 5 月（1 ケース〔0.4%〕）や 2006 年 5 月（1 ケース〔0.4%〕）などの回答もある（図 10-2）。

使用者側では、2010 年 7 月が 26 ケース（16.0%）で最も多く、次いで、2010 年 5 月が 25 ケース（15.3%）、2010 年 8 月が 21 ケース（12.9%）、2010 年 6 月および 2010 年 9 月が 17 ケース（10.4%）の順である。早い時期では、2003 年 4 月（1 ケース〔0.6%〕）などの回答もある（図 10-3）。

図 10-2 弁護士との最初の相談時期（労働者側）

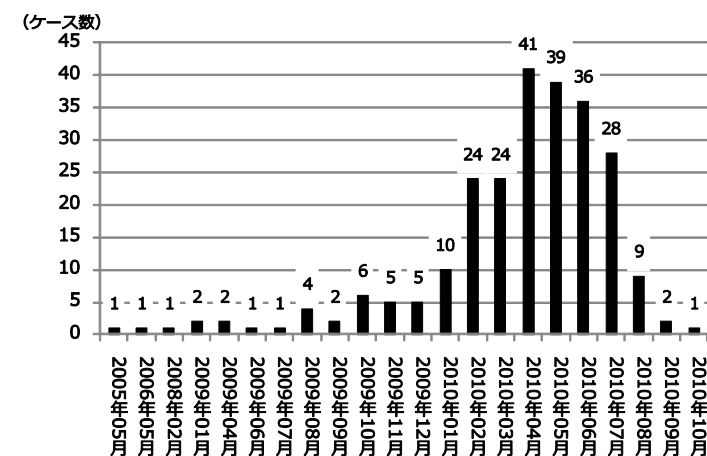
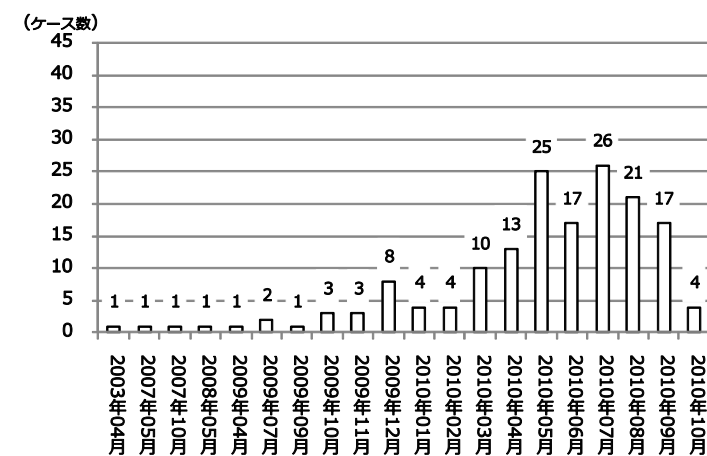


図 10-3 弁護士との最初の相談時期（使用者側）



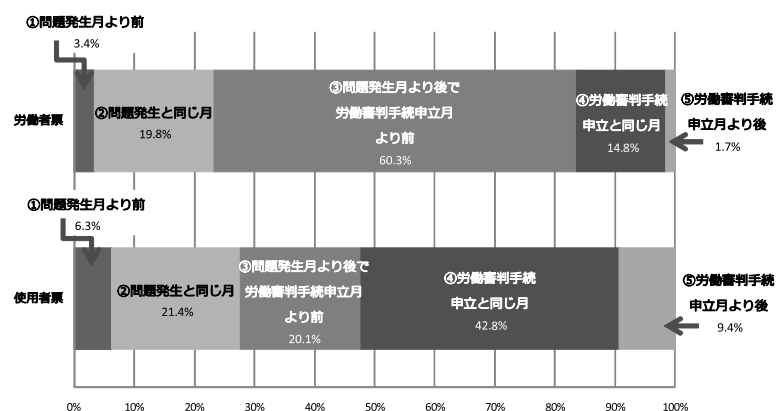
（２）紛争の段階と弁護士への最初の相談時期

弁護士への最初の相談時期がいつだったのかの回答を、労働審判手続の原因となった問題の発生時期（問１付問）および労働審判手続の申立時期（問３）との先後関係に着目して再集計してみると、図 10-4 のようになる。

労働者側では、①「問題が発生した月より前」に弁護士に相談しているケースが 3.4%、②「問題発生と同じ月」が 19.8%、③「問題が発生した月より後で労働審判手続を申し立てた月より前」が 60.3%、④「労働審判手続を申し立てたのと同じ月」が 14.8%、⑤「労働審判手続を申し立てた月よりも後」が 1.7%である。使用者側では、①「問題が発生した月より前」に弁護士に相談しているケースが 6.3%、②「問題発生と同じ月」が 21.4%、③「問題が発生した月より後で労働審判手続を申し立てた月より前」が 20.1%、④「労働審判手続を申し立てたのと同じ月」が 42.8%、⑤「労働審判手続を申し立てた月よりも後」が 9.4%である。

労働者側で最も多いのは③「問題が発生した月より後で労働審判手続を申し立てた月より前」（60.3%）の段階であるのに対して、使用者側では④「労働審判手続を申し立てたのと同じ月」（42.8%）という違いが見られる。労働者側の場合は、問題発生後弁護士に相談した上で、その助言や支援の下に労働審判手続の申し立てに至るケースが多いのに対して、使用者側は、労働審判手続の申し立てに対応するために弁護士に相談するケースが多いという状況がうかがわれる。

図 10-4 紛争プロセスと弁護士への最初の相談時期



問 11 労働審判手続に関する情報入手先

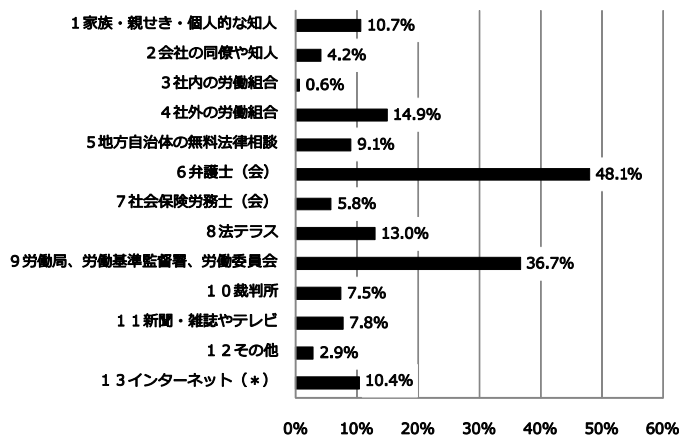
問 11 では、どのような人や組織・専門家を通じて労働審判手続を知ったのかを尋ねた（複数回答）。

図 11-1、図 11-2 が示すように、「弁護士」を通じて知ったとの回答が、労働者側で 48.1%、使用者側で 50.8%（「顧問弁護士」37.8%および「顧問弁護士以外の弁護士または弁護士会」13.0%の合計）で最も多い。次いで、「労働局、労働基準監督署、労働委員会」を通じて知ったとの回答が、労働者側で 36.7%、使用者側で 15.1%である。弁護士と並んで労働関係行政機関が、労働関係のトラブル・紛争をかかえた人びとを労働審判手続へと導く重要な情報入手先となっていることがうかがわれる。

そのほか、労働者側では、「社外の労働組合」（14.9%）、「法テラス」（13.0%）、「家族・親せき・個人的な知人」（10.7%）、「インターネット」（10.4%）、「地方自治体の無料法律相談」（9.1%）などが重要な情報入手先となっている。

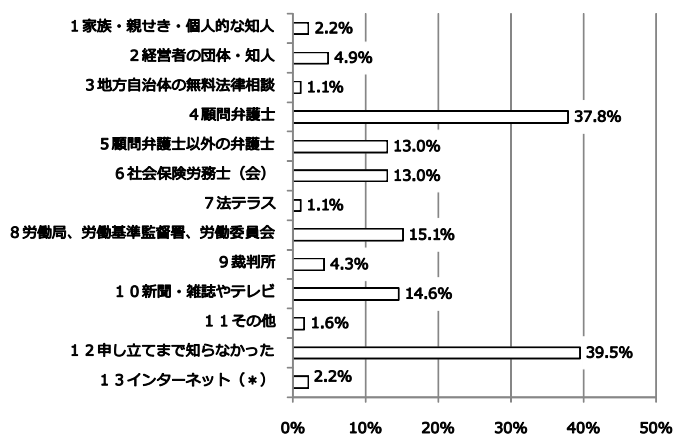
使用者側では、「新聞・雑誌やテレビ」（14.6%）、「社会保険労務士」（13.0%）などが重要な情報入手先となっている。もっとも、使用者側では、「相手方から申し立てがあるまで労働審判手続のことは知らなかった」の回答が 39.5%と多く、労働審判手続の存在が使用者側に一般的に周知されているとまではいえない状況も明らかになった。

図 11-1 労働審判手続に関する情報入手先（労働者票）



（*）情報入手先カテゴリーのうち、13（インターネット）は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。

図 11-2 労働審判手続に関する情報入手先（使用者票）



（*）情報入手先カテゴリーのうち、13（インターネット）は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。

問 12 労働審判手続を利用した理由

問 12 では、労働審判手続を申し立てた理由（申し立てられた側の場合は、労働審判手続に何を期待したか）を尋ねた。質問項目は、労働者側が 13 項目、使用者側が 14 項目である。

労働者側では、「⑤公正な解決を得たかった」（97.1%）、「⑧白黒をはっきりさせたかった」（95.4%）、「⑦事実関係をはっきりさせたかった」（93.8%）、「④自分の権利を実現し（あるいは守り）たかった」（91.2%）、「⑥強制力のある解決を得たかった」（90.9%）の各項目で、「あてはまる」の肯定回答が 9 割を超えた。逆に肯定回答が比較的少なかったのは、「⑩相手側と話し合いの機会を持ちたかった」（53.4%）、「③自分の個人的自由やプライバシー、健康などを守りたかった」（41.9%）である（図 12-1）。

使用者側は、全般的に、「あてはまる」の肯定回答が、労働者側と比較して少ない傾向が見られる。そのなかで、使用者側の肯定回答が唯一 9 割を超えたのが「⑤公正な解決を得たかった」（91.3%）である。公正な解決への期待が労働者側、使用者側ともに高いことがうかがわれる（図 12-2）。

そのほか、使用者側で肯定回答が比較的高かったのは、「⑦事実関係をはっきりさせたかった」（86.9%）、「⑧白黒をはっきりさせたかった」（84.6%）、「④会社・団体の権利を実現し（あるいは守り）たかった」（78.6%）である。他方、使用者側は、「申し立てられる」受動的立場であることが多いことを反映して、労働審判手続に積極的に何かを期待したのではなく、「⑭相手側（労働者側）に申し立てられたので仕方なかった」の回答も 73.2% と高くなっている。

図 12-1 労働審判手続を利用した理由（労働者票）

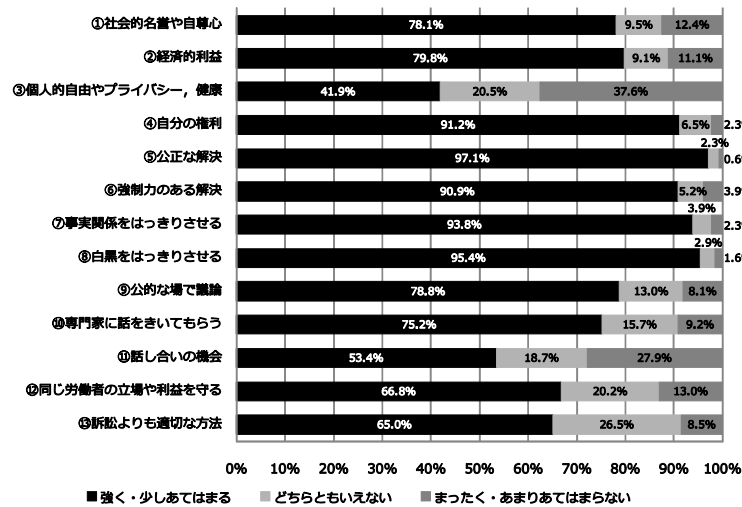
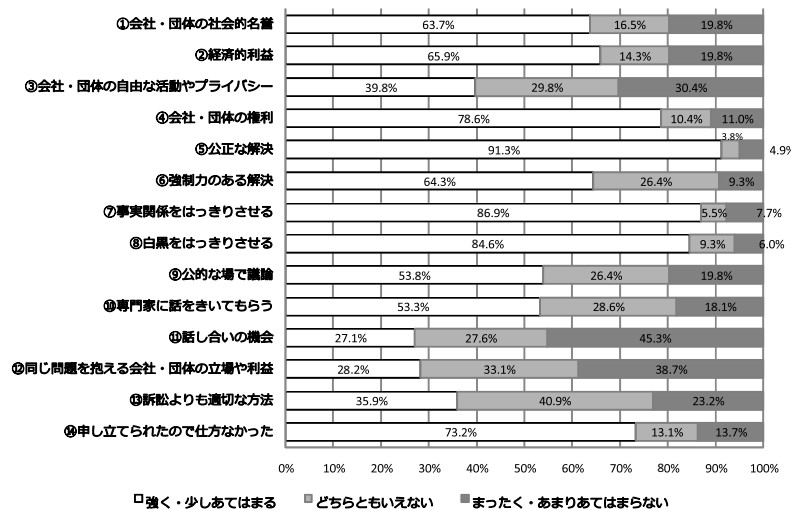


図 12-2 労働審判手続を利用した理由（使用者票）



問 12 付問 労働審判手続を利用した理由（最も重要な理由）

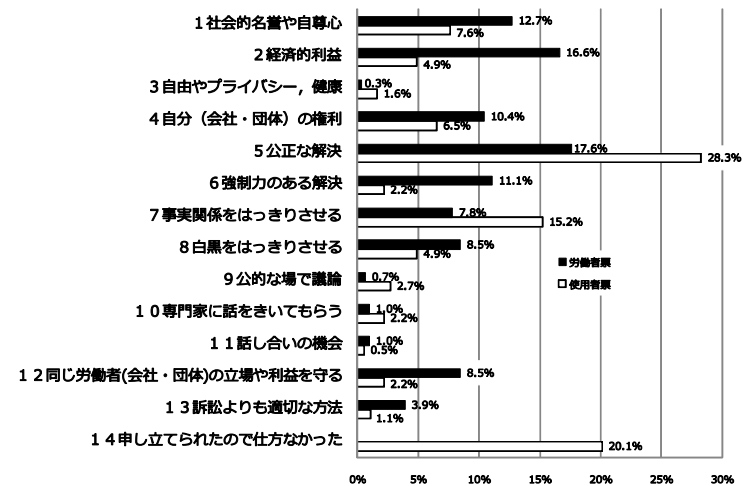
問 12 付問では、問 12 で尋ねた労働審判手続を申し立てた理由（申し立てられた側の場合は、労働審判手続に何を期待したか）の中で最も重要だと思ったもの 1 つを選択してもらった。

図 12-3 が示すように、労働者側、使用者側とも最も多かったのは「労働審判によって公正な解決を得たかった」であり、とくに使用者側で高い比率となった（労働者側が 17.6%、使用者側が 28.3%）。

そのほか、労働者側に多いのは、「金銭や財産など経済的な利益を守りたかった」（16.6%）、「自分の社会的名誉や自尊心を守りたかった」（12.7%）、「強制力のある解決を得たかった」（11.1%）、「自分の権利を実現し（あるいは守り）たかった」（10.4%）である。

使用者側は、「申し立てられる」受動的立場であることが多いことを反映して、労働審判手続に積極的に何かを期待したというよりも、「相手側（労働者側）に申し立てられたので仕方なかった」（20.1%）という回答が多くなっている。そのほか、使用者側では、「事実関係をはっきりさせたかった」という回答が多い（15.2%）。

図 12-3 労働審判手続を利用した理由（最も重要な理由）（労働者票・使用者票）



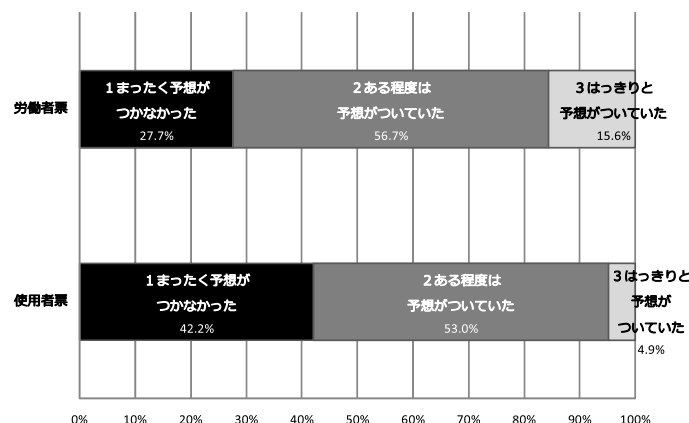
問 13 費用の予測

問 13 では、労働審判手続が始まった時点で、労働審判手続が終わるまでにどのくらいの費用がかかるか事前に予想はついたかを尋ねた。

労働者側は「まったく予想がつかなかった」が 27.7%、「ある程度は予想がついていた」が 56.7%、「はっきりと予想がついていた」が 15.6%であり、これに対して、使用者側は「まったく予想がつかなかった」が 42.2%、「ある程度は予想がついていた」が 53.0%、「はっきりと予想がついていた」が 4.9%であった（図 13）。

労働者側と使用者側を比較すると、労働者側に「はっきりと予想がついていた」の回答が比較的多く、使用者側に「まったく予想がつかなかった」の回答が多い。

図 13 費用の予測（労働者票・使用者票）



問 14 費用の評価

問 14 では、労働審判手続を終えて、かかった費用は高いものであったかどうかを尋ねた。

「①労働審判手続を申し立てるにあたって裁判所に納めた手数料」（申し立ての際に、請求する額に応じた手数料〔たとえば 100 万円の請求の場合 5,000 円〕を裁判所に納付するものとされている）については、労働者側では「高い」が 18.0%、「どちらともいえない」が 46.3%、「安い」が 25.7%、「支払わなかった・あてはまらない」が 10.0%であった。これに対して、使用者側の回答は、「高い」が 4.7%、「どちらともいえない」が 23.3%、「安い」が 5.8%、「支払わなかった・あてはまらない」が 66.3%であった（図 14-1）。ただし、労働審判手続における立場を尋ねた問 2 では、使用者側の 99.5%が労働審判手続を「申し立てられた」側と回答していることを考えると、「支払わなかった・あてはまらない」の回答がもっと多くなってもよいはずであり、本問の回答に際して何らかの誤解がなかったか、注意を要する数字である。

「②弁護士に支払った金額」については、労働者側、使用者側とも、「高い」の評価が最も多い（労働者側が 37.5%、使用者側が 49.2%）（図 14-2）。「支払わなかった・当てはまらない」の回答の比率が労働者側と使用者側とで違いがあるため、「支払わなかった・当てはまらない」を外して再集計すると、労働者側では、「高い」が 46.9%、「どちらともいえない」が 30.9%、「安い」が 22.2%、使用者側では、「高い」が 53.3%、「どちらともいえない」が 33.7%、「安い」が 13.0%である。使用者側の半数以上、労働者側も半数近くが「高い」の評価になっている。

「③労働審判手続にかかった費用の総額」についても、労働者側、使用者側とも、「高い」の評価が多く（労働者側が 40.3%、使用者側が 50.0%）、とくに使用者側では半数が「高い」の評価となっている（図 14-3）。

図 14-1 費用の評価：裁判所手数料（労働者票・使用者票）

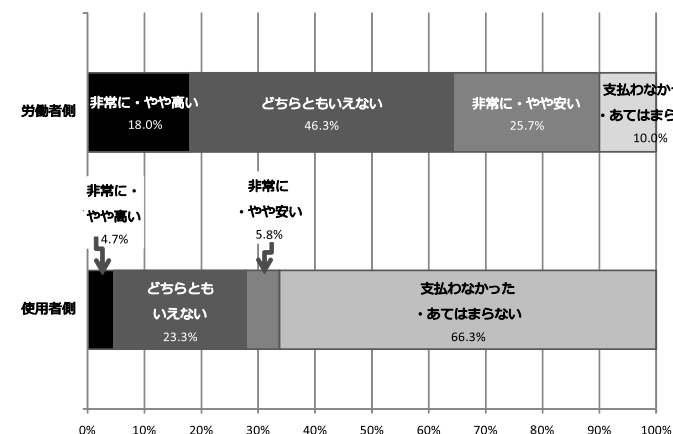


図 14-2 費用の評価：弁護士報酬（労働者票・使用者票）

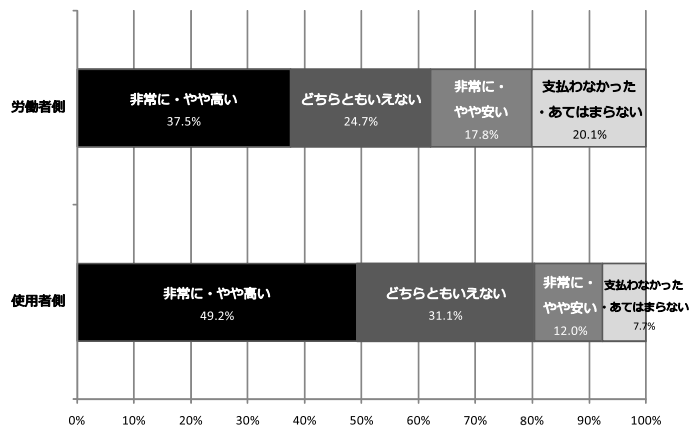
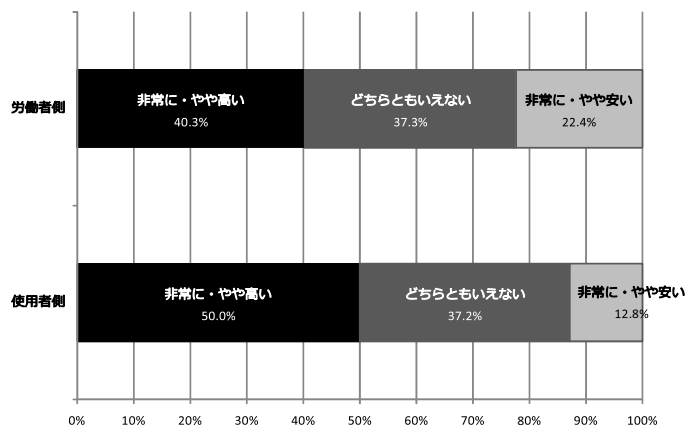


図 14-3 費用の評価：総額（労働者票・使用者票）

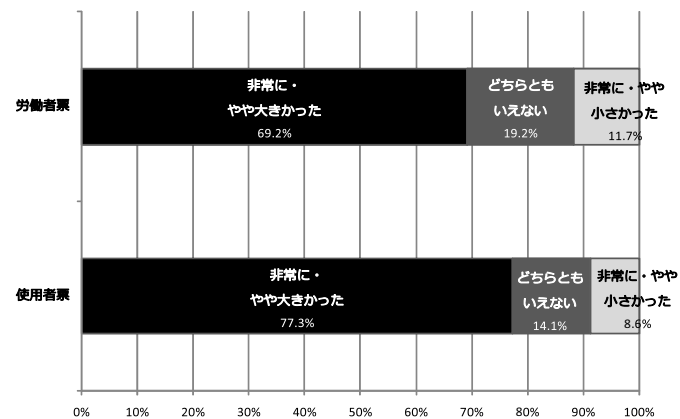


問 15 費用以外の手間や負担の評価

問 15 では、今回の労働審判手続で直接かかった費用以外に、書類の準備や必要な連絡・相談などに要した手間や人手の負担が大きかったかどうかを尋ねた。

労働者側で 69.2%、使用者側で 77.3% が「大きかった」と回答している。労働者、使用者とも、書類の準備等に要した手間や人手の負担が大きいと感じていることがうかがわれる。

図 15 費用以外の手間や負担の評価（労働者票・使用者票）



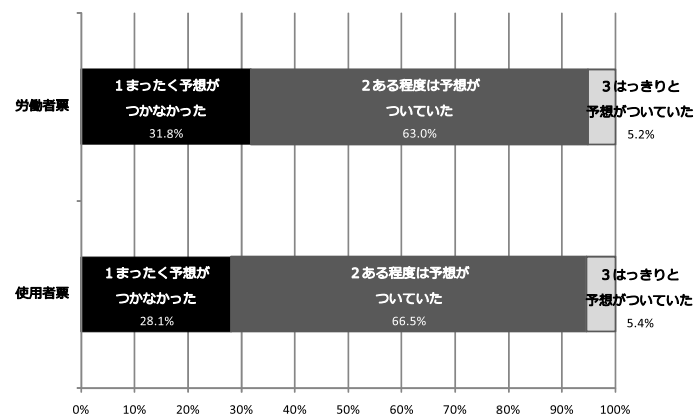
問 16 時間の予測

問 16 では、今回の労働審判手続が始まった時点で、労働審判手続が終わるまでにどのくらいの時間がかかるか事前に予想はついたかどうかを尋ねた。

労働者側では、「まったく予想がつかなかった」が 31.8%、「ある程度は予想がついていた」が 63.0%、「はっきりと予想がついていた」が 5.2%、使用者側では、「まったく予想がつかなかった」が 28.1%、「ある程度は予想がついていた」が 66.5%、「はっきりと予想がついていた」が 5.4%であった。

労働者、使用者側とも、3 割程度が「まったく予想がつかなかった」と回答している。

図 16 時間の予想（労働者票・使用者票）

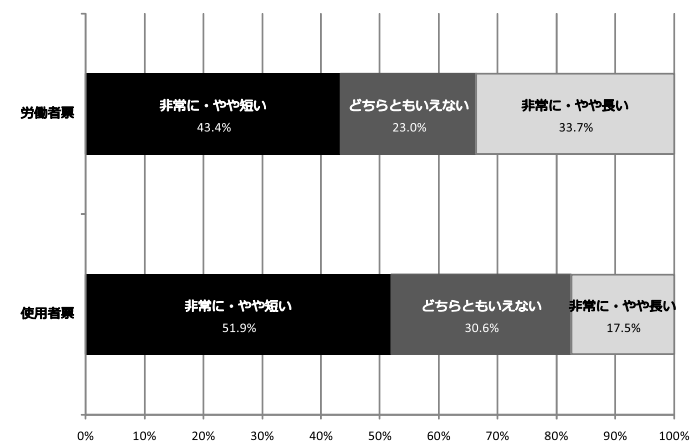


問 17 時間の評価

問 17 では、労働審判手続を終えて、かかった時間をどのように思ったのかを尋ねた。

労働者側では、「短い」が 43.4%、「どちらともいえない」が 23.0%、「長い」が 33.7%であり、使用者側では、「短い」が 51.9%、「どちらともいえない」が 30.6%、「長い」が 17.5%であった。労働者側で 4 割以上、使用者側で 5 割以上の回答者が、かかった時間は「短い」と回答している。

図 17-1 時間の評価（労働者票・使用者票）

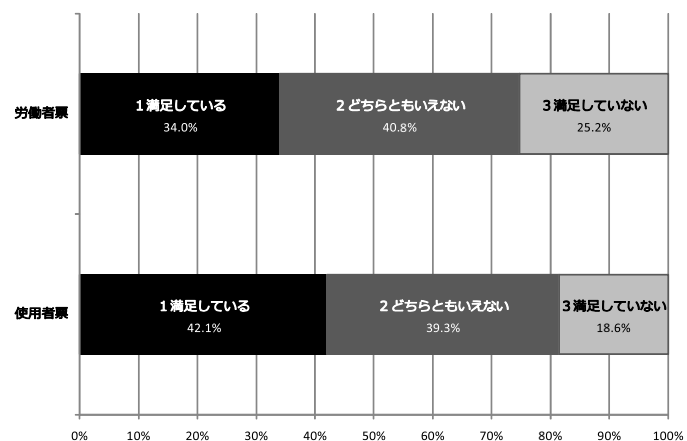


問 17 付問 時間の満足度

問 17 付問では、問 17 で回答した時間の短さや長さについて、満足しているかどうかを尋ねた。

労働者側は、「満足している」が 34.0%、「どちらともいえない」が 40.8%、「満足していない」が 25.2%であり、使用者側は、「満足している」が 42.1%、「どちらともいえない」が 39.3%、「満足していない」が 18.6%であった。

図 17-2 時間の満足度（労働者票・使用者票）



問 18 労働審判手続の過程・経過の評価

問 18 では、労働審判手続の過程や経過について、8 項目に分けて評価を尋ねた。

図 18-1、図 18-2 が示すように、労働者側、使用者側とも、「①労働審判手続の中で、自分の立場を十分主張できた」「②労働審判手続の中で、自分の側の証拠を十分提出できた」「④労働審判手続の一連の進み方は分かりやすかった」「⑤労働審判の場で使われていた言葉は分かりやすかった」「⑥結果はともあれ、進み方は公正・公平だった」「⑦今回の労働審判手続は、迅速に進められた」の 6 項目で、「そう思う」の肯定的な評価が 5 割を超えている。とくに「⑤労働審判の場で使われていた言葉は分かりやすかった」および「⑦今回の労働審判手続は、迅速に進められた」の 2 項目では、労働者側、使用者側ともに回答者の 7 割以上が「そう思う」と答えている。

総じて、労働審判手続の過程や経過についての当事者の評価は高いといえるが、その一方で、「③相手側の主張・立証について十分に理解できた」では、「そう思う」の回答が、労働者側で 11.7%、使用者側では 16.9%と少ない。「⑧今回の労働審判手続では、充実した審理が行われた」についても、労働者側、使用者側とも、「そう思う」の回答が 5 割を下回った。

図 18-1 労働審判手続の評価（労働者票）

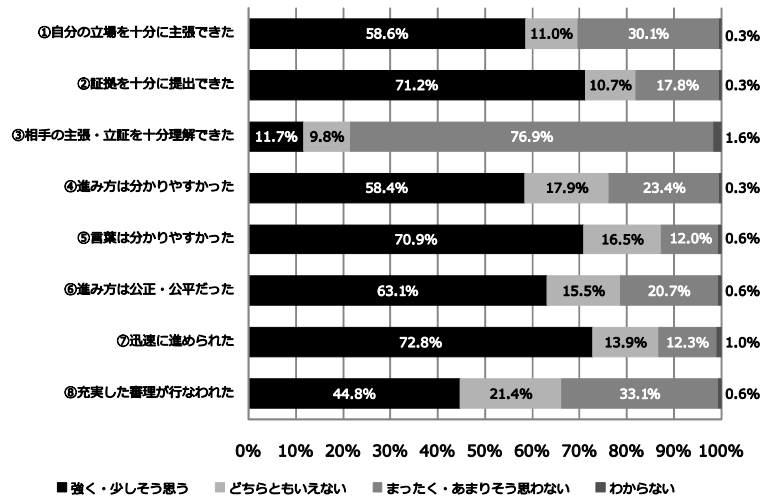
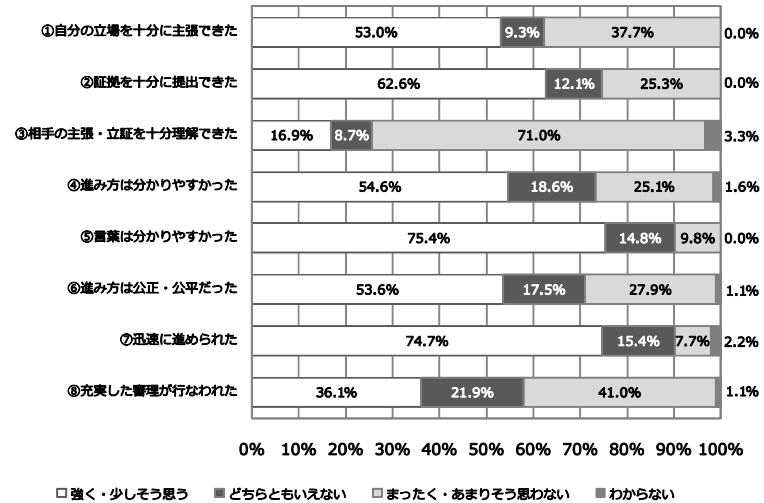


図 18-2 労働審判手続の評価（使用者票）



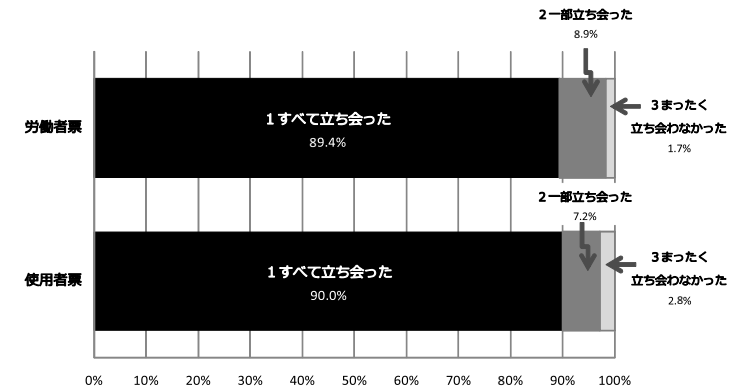
問 19 手続への立ち会い

問 19 では、回答者自身が労働審判手続にどの程度立ち会ったかを尋ねた。

労働者側と使用者側の回答の傾向はよく似ており、労働者側では、「すべて立ち会った」が 89.4%、「一部立ち会った」が 8.9%、「まったく立ち会わなかった」が 1.7%、使用者側では、「すべて立ち会った」が 90.0%、「一部立ち会った」が 7.2%、「まったく立ち会わなかった」が 2.8%であった。労働者側、使用者側とも、一切を代理人に任せて「まったく立ち会わなかった」当事者はきわめて少数である。

なお、以下の問 20 から問 24 の質問は、問 19 で「すべて立ち会った」または「一部立ち会った」に回答した当事者だけに尋ねている。

図 19 手続への立ち会い（労働者票・使用者票）



問 20 審判官の印象

問 20 では、労働審判手続を担当した審判官（裁判官）の印象を、10 項目に分けて尋ねた。

労働者側では、「①中立的な立場で審理を行なった」（73.0%）、「⑤あなたに対していねいに接してくれた」（74.0%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（74.0%）の 3 項目で 7 割を超え、さらに、「③信頼できる人物だった」（66.8%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（64.5%）、「⑩審判員とよく協力していた」（61.3%）、「⑥法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた」（50.2%）の 4 項目で 5 割を超えている（図 20-1）。「④その審判官は、権威的・威圧的だった」についても、審判官に対して肯定的な評価である「そう思わない」が多い（61.7%）。

使用者側では、「①中立的な立場で審理を行なった」（70.1%）で 7 割を超え、「⑨手続を適切に進めていた」（64.0%）、「⑩審判員とよく協力していた」（64.0%）、「③信頼できる人物だった」（62.5%）、「①中立的な立場で審理を行なった」（61.2%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（56.5%）、「⑥法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた」（56.5%）の 6 項目で 5 割を超えている（図 20-2）。「④その審判官は、権威的・威圧的だった」についても、審判官に対して肯定的な評価である「そう思わない」が多い（64.4%）。

「⑦法律以外のことをよく分かっていた」（労働者側で 48.7%、使用者側で 48.6%）および「⑧事件の審理のために十分な準備をしていた」（労働者側で 48.5%、使用者側で 49.7%）の 2 項目であるが、それでも 5 割に近い数字となっている。

図 20-1 審判官の印象（労働者票）

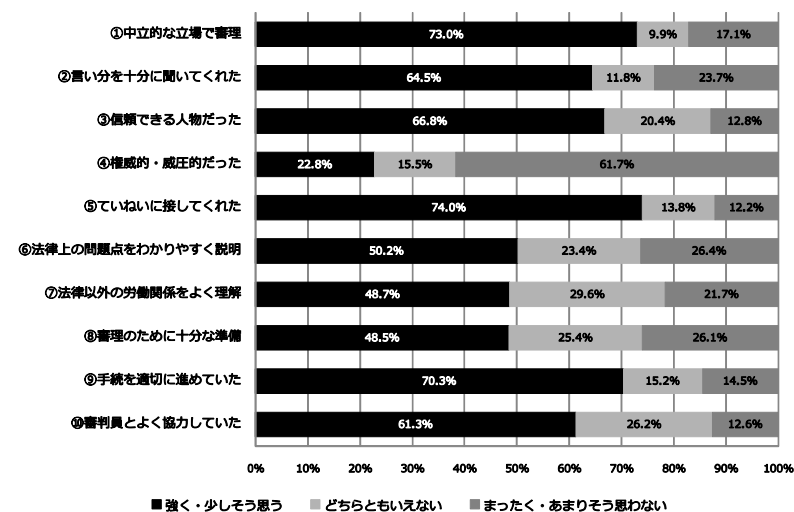
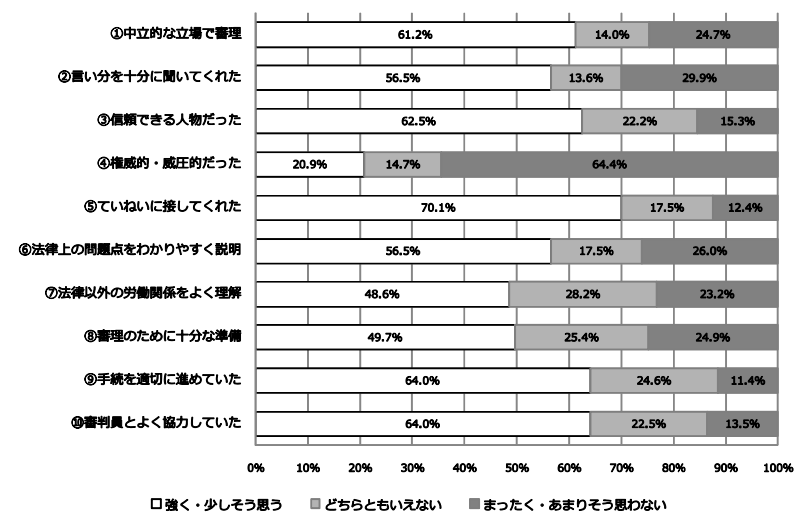


図 20-2 審判官の印象（使用者票）



問 21 審判官の全般的評価

問 21 では、労働審判手続を担当した審判官（裁判官）に満足しているかどうかを尋ねた。労働者側では、「満足している」が 62.5%、「どちらともいえない」が 9.0%、「満足していない」が 28.4%（図 21-1）、使用者側では、「満足している」が 50.3%、「どちらともいえない」が 18.4%、「満足していない」が 31.3%であった（図 21-2）。労働者側、使用者側とも「満足している」の回答が 5 割を超えているが、労働者側のほうに「満足している」の回答が多い傾向が見られる。

図 21-1 審判官の全般的評価（労働者票）

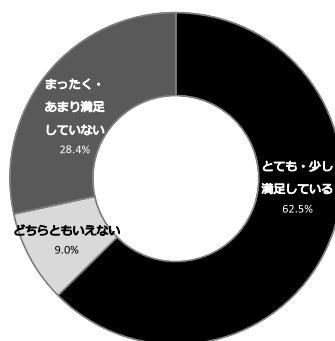
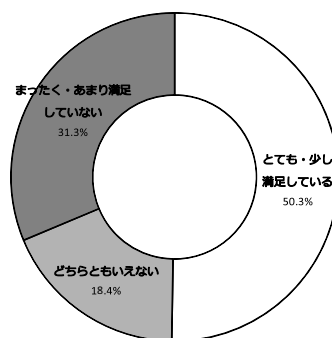


図 21-2 審判官の全般的評価（使用者票）



問 22① 審判員 A の印象

労働審判手続には、2 人の審判員が参加している。審判員は、労働組合または使用者団体から、労使関係に関する専門的な知識経験を有する者として推薦され、最高裁判所によって任命された者である。労働審判手続においては、労使それぞれの立場からではなく、中立かつ公正な立場で手続に関与し、紛争の解決に当たるものとされている。

問 22 では、この 2 人の審判員のそれぞれ（調査票では、仮に審判員「A」および審判員「B」と呼ぶことにした）の印象について、9 項目に分けて尋ねた。

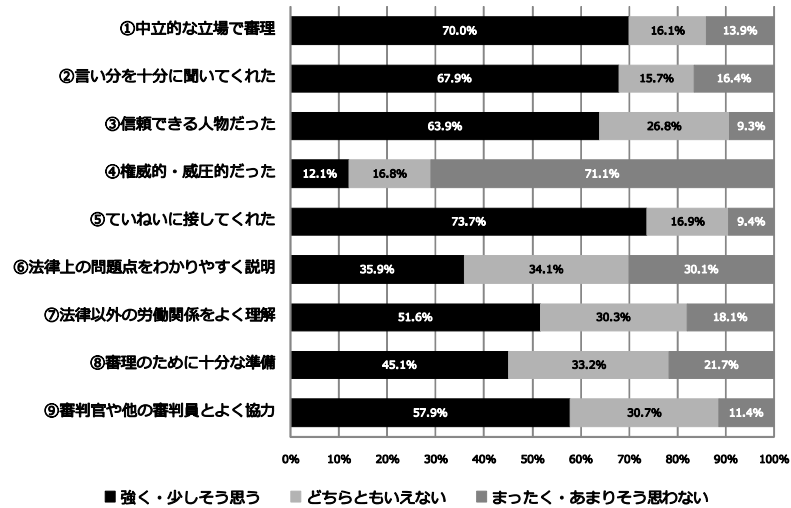
まず審判員 A の印象についてであるが、項目により微妙に異なるが、「わからない」の回答が、労働者側で 7.3～7.4%、使用者側で 10.0～10.1%あった。使用者側で「わからない」の比率が少し高めとなっている。

「わからない」の回答をはずして再集計すると（図 22-1、図 22-2 はこの再集計結果を示している）、労働者側では、「そう思う」の肯定的な評価が、「⑤あなたに対していねいに接してくれた」（73.7%）、「①中立的な立場で審理を行なった」（70.0%）の 2 項目で 7 割台であり、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（67.9%）、「③信頼できる人物だった」（63.9%）、「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」（57.9%）、「⑦法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた」（51.6%）の 4 項目で 5 割を超えている（図 22-1）。さらに、「④その審判員は、権威的・威圧的だった」についても、審判員に対して肯定的な評価である「そう思わない」が多い（71.1%）。

これに対して、使用者側の評価は、労働者側の評価よりも低い傾向が見られる（図 22-2）。「そう思う」の肯定的な評価が多かったのは「⑤あなたに対していねいに接してくれた」の 54.0%が最高で、以下、「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」（50.9%）、「①中立的な立場で審理を行なった」（46.3%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（45.3%）の順である。肯定的な評価が 5 割を超えた項目は、「④その審判員は、権威的・威圧的だった」（「そう思わない」が 67.1%）を加えても 3 項目だけで、労働者側の 7 項目に比べて半分以下である。

なお、審判員の役割としてしばしば強調される「⑦法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた」について見ると、「そう思う」の肯定的な評価が、労働者側では 51.6%、使用者側では 36.6%と、ここでも使用者側の評価が低くなっている。

図 22-1 審判員 A の印象（労働者票）



問 22② 審判員 B の印象

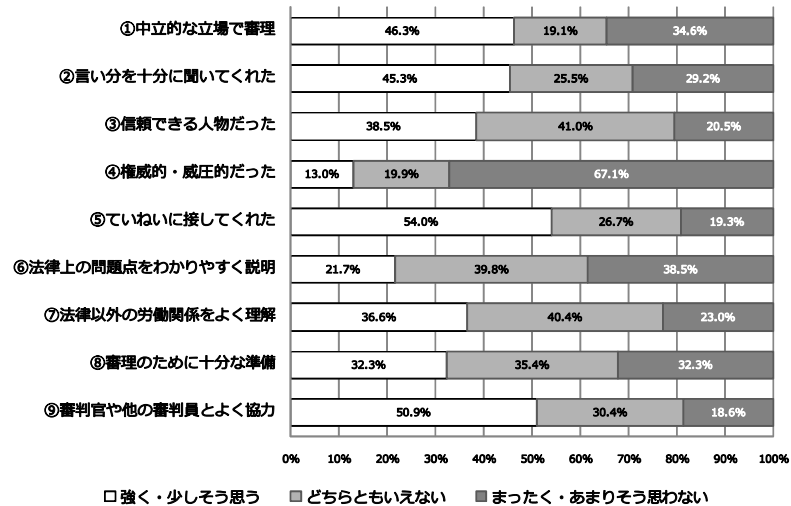
項目によって微妙に異なるが、「わからない」の回答が、労働者側で 7.6～7.7%、使用者側で 16.7～16.9%あった。審判員 A の場合以上に、使用者側で「わからない」の比率が高くなっている。

「わからない」の回答をはずして再集計すると（図 22-3、図 22-4 はこの再集計結果を示している）、労働者側では、「そう思う」の肯定的な評価が、「⑤あなたに対してていねいに接してくれた」（62.6%）、「①中立的な立場で審理を行なった」（62.0%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（57.7%）、「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」（56.4%）、「③信頼できる人物だった」（55.2%）の 5 項目で 5 割を超えた。さらに、「④その審判員は、権威的・威圧的だった」については、審判員に対して肯定的な評価である「そう思わない」が 65.6%あった。

使用者側では、「そう思う」の肯定的な評価が多かったのは、「⑤あなたに対してていねいに接してくれた」の 56.0%が最高であり、次いで、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（52.0%）、「①中立的な立場で審理を行なった」（51.3%）、「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」（49.3%）の順である。肯定的な評価が 5 割を超えた項目は、「④その審判員は、権威的・威圧的だった」（「そう思わない」が 70.7%）を加えても 4 項目で、労働者側の 6 項目に比べると少ない。

審判員 B についても、労働者側に比べて、使用者側で評価が低い傾向が見られる。

図 22-2 審判員 A の印象（使用者票）



問 23・問 24 審判員の全般的評価

問 23 および問 24 では、審判員 A および審判員 B の全般的な評価を尋ねた。

「わからない」の回答をはずして再集計すると（図 23-1～図 23-4 はこの再集計結果を示している）、審判員 A については、労働者側では、「満足している」が 60.6%、「どちらともいえない」が 18.4%、「満足していない」が 20.9%、使用者側では、「満足している」が 40.8%、「どちらともいえない」が 26.1%、「満足していない」が 33.1%であった。

審判員 B については、労働者側では、「満足している」が 52.9%、「どちらともいえない」が 23.6%、「満足していない」が 23.6%、使用者側では、「満足している」が 37.3%、「どちらともいえない」が 30.7%、「満足していない」が 32.0%であった。

労働者側と使用者側とを比較すると、審判員 A、審判員 B とも、労働者側で「満足している」の回答が多くなっている。

図 22-3 審判員 B の印象（労働者票）

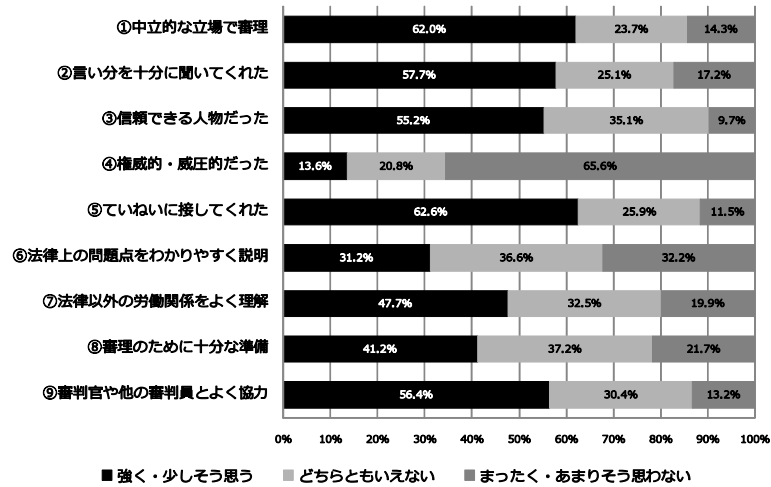


図 22-4 審判員 B の印象（使用者票）

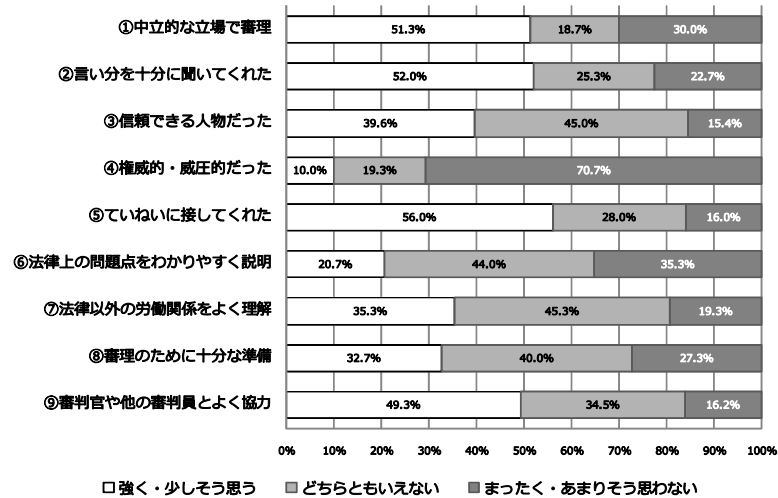


図 23-1 審判員 A の全般的評価（労働者票）

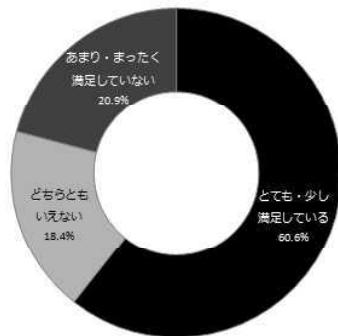


図 23-2 審判員 A の全般的評価（使用者票）

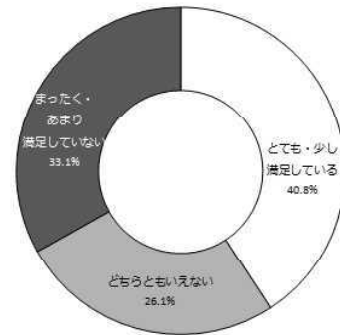


図 23-3 審判員 B の全般的評価（労働者票）

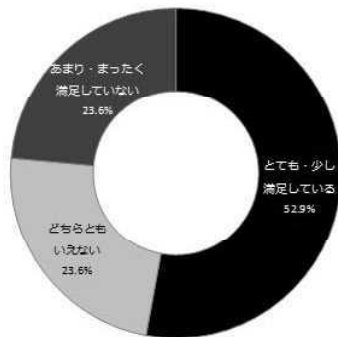
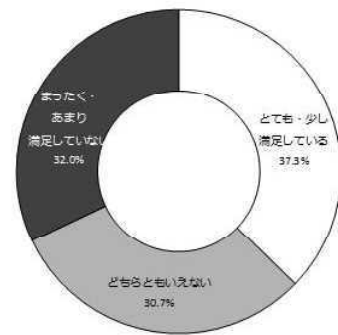


図 23-4 審判員 B の全般的評価（使用者票）



問 25 裁判所職員の印象

裁判所には、審判官・審判員以外の裁判所職員がいる。問 25 では、裁判所職員の印象について、5 項目に分けて尋ねた。

労働者側、使用者側とも、「裁判所職員と接触した経験がない」の回答が 3 分の 1 程度あった。

「裁判所職員と接触した経験がない」の回答をはずして再集計すると（図 25-1 および図 25-2 はこの再集計結果を示している）、労働者側では、「③あなたに対していねいに接してくれた」（75.8%）および「①中立的な立場で物事を処理していた」（72.1%）の 2 項目で「そう思う」の肯定的な評価が 7 割を超え、それ以外の 3 項目もすべて 6 割を超えている（「④権威的・威圧的だった」は裁判所職員に対する肯定的な評価である「そう思わない」が 67.7%）。

使用者側では、「③あなたに対していねいに接してくれた」（69.0%）および「①中立的な立場で物事を処理していた」（66.1%）の 2 項目で「そう思う」の肯定的な評価が 6 割を超え、「④権威的・威圧的だった」は「そう思わない」が 7 割を超えているが、他方で、「⑤効率的に仕事をしていた」については、「そう思う」の肯定的な評価が 5 割をきっていない（45.1%）。

図 25-1 裁判所職員の印象（労働者票）

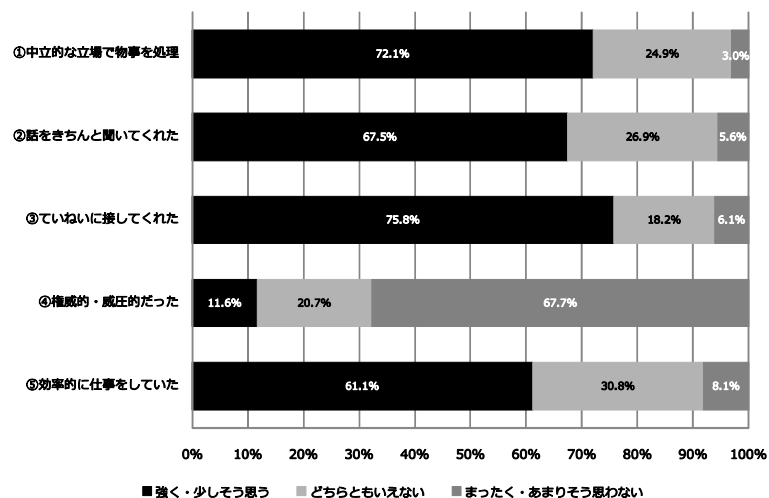
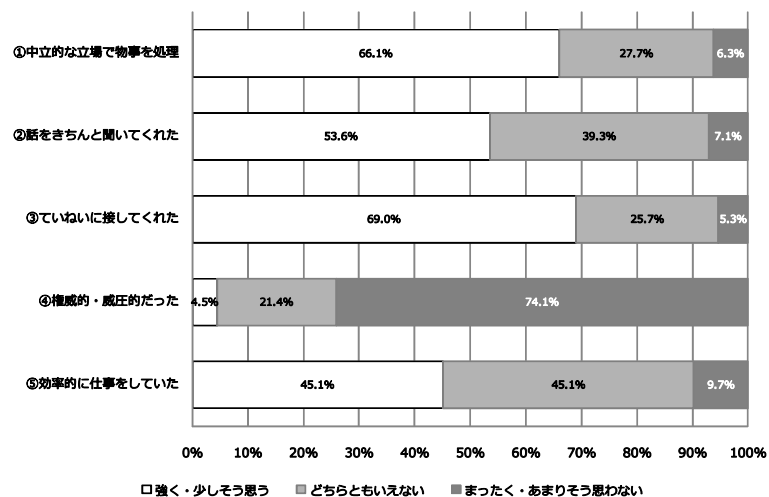


図 25-2 裁判所職員の印象（使用者票）



問 26 裁判所職員の全般的評価

問 26 では、裁判所職員の全般的な評価を尋ねた。

労働者側、使用者側とも、「裁判所職員と接触した経験がない」の回答が3分の1程度あった（労働者側が32.8%、使用者側が32.6%）。

「裁判所職員と接触した経験がない」をはずして再集計すると（図 26-1 および図 26-2 はこの再集計結果を示している）、労働者側では、「満足している」が60.9%、「どちらともいえない」が30.0%、「満足していない」が9.2%、使用者側では、「満足している」が45.1%、「どちらともいえない」が45.9%、「満足していない」が9.0%となる。

労働者側では「満足している」の回答が使用者側よりやや多い。

図 26-1 裁判所職員の全般的評価（労働者票）

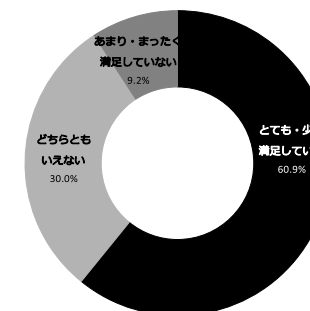
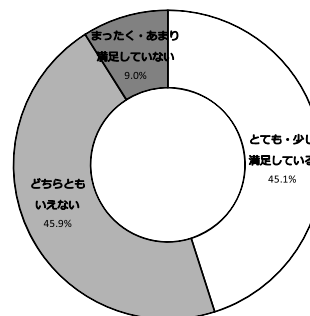


図 26-2 裁判所職員の全般的評価（使用者票）



問 27 自分側弁護士印象

問 27 では、労働審判手続で弁護士を依頼した当事者に対して、その（自分側の）弁護士に対する印象を、11 項目について尋ねた。

項目によって違いがあるが、「弁護士を依頼しなかった」の回答が、労働者側で 19%程度、使用者側で 9%程度ある。

「弁護士を依頼しなかった」をはずして再集計すると（図 27-1 および図 27-2 はこの再集計結果を示している）、労働者側、使用者側とも、自分が依頼した弁護士に対する評価は全般的に高い。労働者側、使用者側とも、全ての項目で「そう思う」（「④権威的・威圧的だった」は「そう思わない」）の肯定的な評価が 7 割を超えた。

とくに肯定的な評価が多かったのは、労働者側では「①その弁護士は、あなたの味方になってくれた」（94.4%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（91.6%）、使用者側では、「①その弁護士は、あなたの味方になってくれた」（94.6%）、「②あなたの言い分を十分に聞いてくれた」（95.2%）、「③信頼できる人物だった」（93.4%）、「⑤あなたに対していいに接してくれた」（93.9%）の各項目で、いずれも「そう思う」が 9 割を超えている。

図 27-1 自分側弁護士の印象（労働者側）

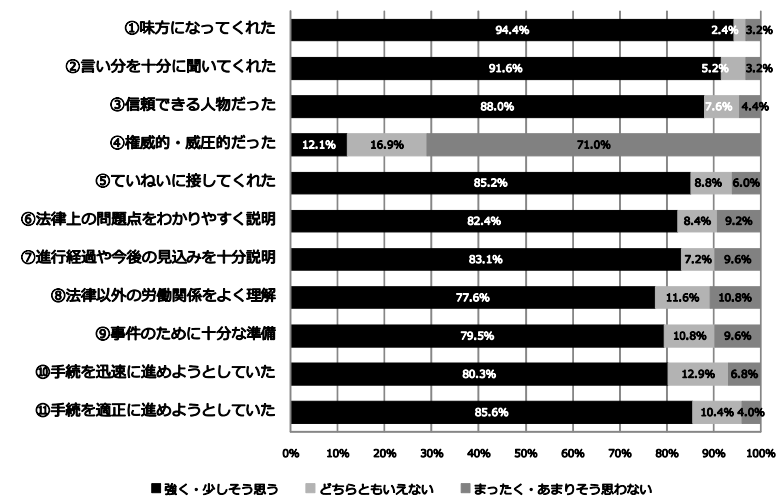


図 27-2 自分側弁護士の印象（使用者側）



問 28 自分側弁護士の全般的評価

問 28 では、依頼した（自分側）弁護士の全般的な評価を尋ねた。

「弁護士を依頼しなかった」の回答が、労働者側で 18.0%、使用者側で 7.9%あった。

「弁護士を依頼しなかった」をはずして再集計すると（図 28-1 および図 28-2 はこの再集計結果を示している）、労働者側は、依頼した弁護士に「満足している」が 84.0%、「どちらともいえない」が 4.4%、「満足していない」が 11.6%、使用者側は「満足している」が 82.9%、「どちらともいえない」が 7.9%、「満足していない」が 9.1%であった。

労働者側、使用者側とも、依頼した弁護士に対する満足が高い状況がうかがわれる。

図 28-1 自分側弁護士の全般的評価（労働者票）

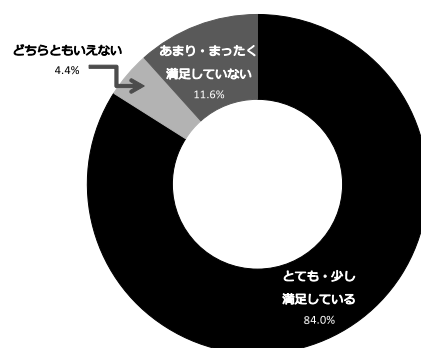
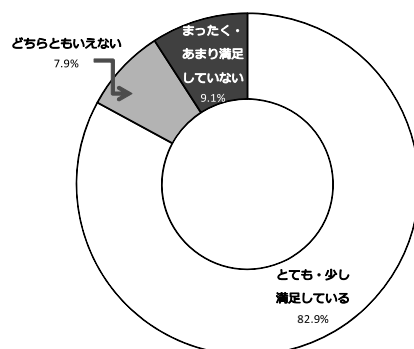


図 28-2 自分側弁護士の全般的評価（使用者票）



問 29 相手側弁護士の印象

問 29 では、相手側の弁護士に対する印象を、8 項目について尋ねた。

項目によって違いがあるが「相手側に弁護士がいなかった・接触がなかった」の回答が、労働者側で 25%程度、使用者側で 34%程度あった。

「相手側に弁護士がいなかった・接触がなかった」をはずして再集計すると（図 29-1 および図 29-2 はこの再集計結果を示している）、相手側弁護士に対する評価は、労働者側、使用者側とも、否定的評価が多い傾向が見られる。

「そう思わない」の否定的評価が、労働者側では、「⑤法律上の問題点をわかりやすく説明していた」（70.5%）、「①あなた側の言い分を十分に聞いてくれた」（67.1%）、「②信頼できる人物だった」（59.3%）、「⑥法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた」（56.4%）、「⑧手続を適正に進めようとしていた」（50.2%）の 5 項目で 5 割を超えている。使用者側でも、「①あなた側の言い分を十分に聞いてくれた」（66.9%）、「⑤法律上の問題点をわかりやすく説明していた」（59.5%）、「②信頼できる人物だった」（56.2%）の 3 項目で、否定的評価が 5 割を超えている。

全体として否定的な評価が多い中で、比較的肯定的な評価が多かったのは、「⑦相手側の弁護士は、手続を迅速に進めようとしていた」の項目であり、労働者側で 28.1%、使用者側で 40.8%が「そう思う」と回答している。

図 29-1 相手側弁護士印象（労働者票）

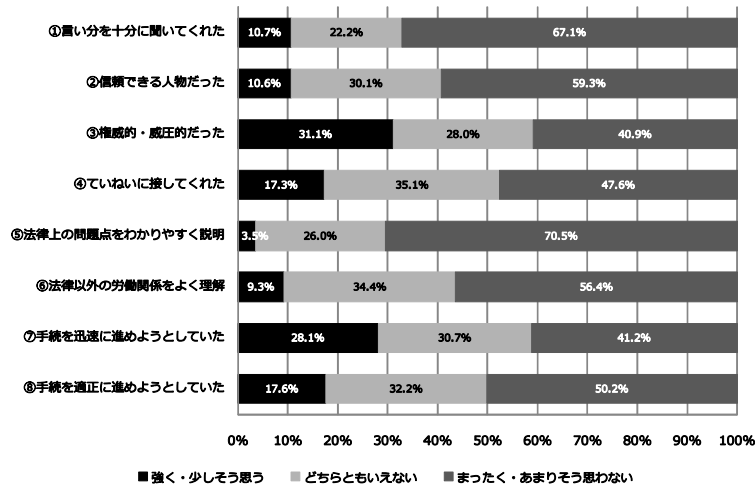
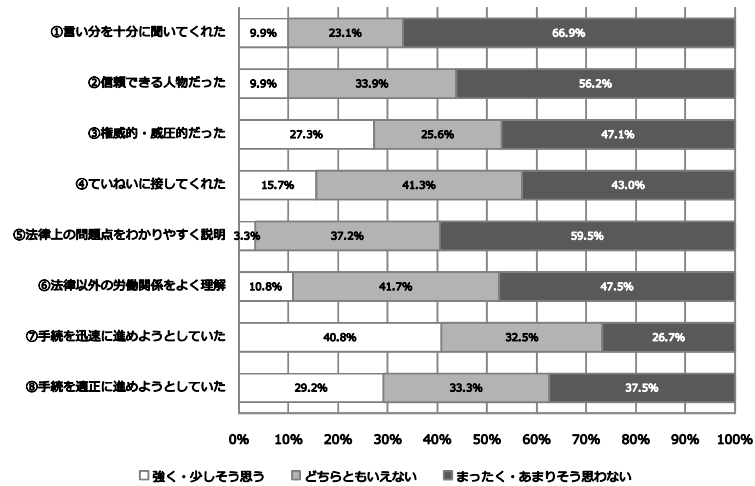


図 29-2 相手側弁護士印象（使用者票）



問 30 労働審判手続の終結形態

問 30 では、労働審判手続がどのような形で終結したかを尋ねた。

労働者側では、「調停が成立した」が 81.9%、「労働審判が告知された」が 16.8%、「終わり方がどちらかわからない」が 1.3%、使用者側では、「調停が成立した」が 84.4%、「労働審判が告知された」が 14.5%、「終わり方がどちらかわからない」が 1.1%である。

裁判所の統計によれば、2010 年の労働審判手続事件の終局事由別の内訳は、既済件数 3,436 件中、労働審判が 17.9%、調停成立が 70.8%、24 条終了が 3.5%、取下げが 7.0%、却下・移送等が 0.8%である（最高裁判所事務総局行政局「平成 22 年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報 63 巻 8 号〔2011 年〕82 頁、第 11 表参照）。本調査の対象は労働審判および調停成立で終局した事件であるため、労働審判および調停成立で終了した事件（3,047 件）に限ってその内訳を見ると、労働審判で終了した事件が 20.2%、調停成立で終了した事件が 79.8%である。裁判所の統計と本調査の回答結果を比較すると、終結形態に関して大きな偏りはないといえる。

図 30-1 労働審判手続の終結形態（労働者票）

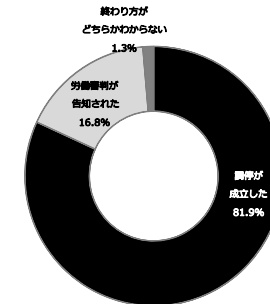
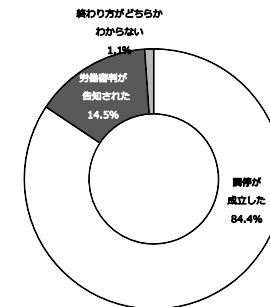


図 30-2 労働審判手続の終結形態（使用者票）



問 30 付問 1 労働審判への異議申し立て

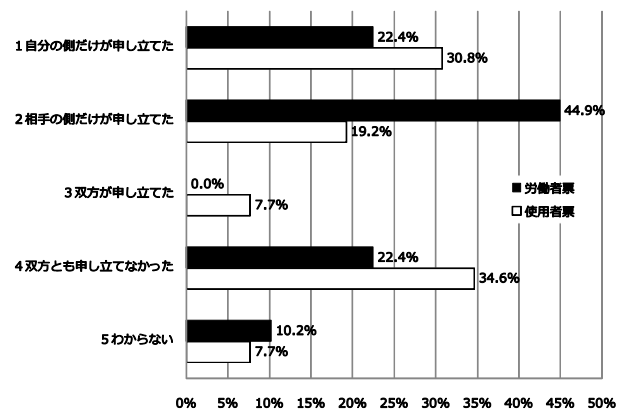
問 30 で「労働審判が告知された」と回答した当事者に対して、問 30 付問 1 では、労働審判に対して異議申し立てがあったかどうかを尋ねた。

労働者側では、「自分の側だけが申し立てた」が 22.4%、「相手の側だけが申し立てた」が 44.9%、「双方が申し立てた」が 0.0%、「双方とも申し立てなかった」が 22.4%、「わからない」が 10.2%、使用者側では、「自分の側だけが申し立てた」が 30.8%、「相手の側だけが申し立てた」が 19.2%、「双方が申し立てた」が 7.7%、「双方とも申し立てなかった」が 34.6%、「わからない」が 7.7%である（図 30-3）。

「自分の側だけが申し立てた」「相手の側だけが申し立てた」「双方が申し立てた」を合計した異議申し立ての比率（異議率）は、労働者側の回答で 67.3%、使用者側の回答で 57.7%である。裁判所の統計によれば、2010 年の労働審判手続事件における労働審判に対する異議率は 59.4%であるので（前掲、最高裁判所事務総局行政局「平成 22 年度労働関係民事・行政事件の概況」82 頁、第 11 表参照）、本調査の回答では、労働者側で、異議率が少し高めの数字となっている。

なお、労働者側と使用者側のどちらが異議を申し立てたかについては、①労働者票の「自分の側だけが申し立てた」と「双方が申し立てた」の合計、および、使用者票の「相手の側だけが申し立てた」と「双方が申し立てた」の合計が、それぞれ労働者側による異議率を示し、②労働者票の「相手の側だけが申し立てた」と「双方が申し立てた」の合計、および、使用者側の「自分の側だけが申し立てた」および「双方が申し立てた」の合計が、それぞれ使用者側による異議率を示している。①の労働者側による異議率は、労働者票で 22.4%、使用者票で 26.9%であり、②の使用者側による異議率は、労働者票で 44.9%、使用者票で 38.5%である。いずれの回答でも、使用者側による異議率の方が高くなっている。

図 30-3 労働審判への異議申し立て（労働者票・使用者票）



問 30 付問 2 調停不成立の理由

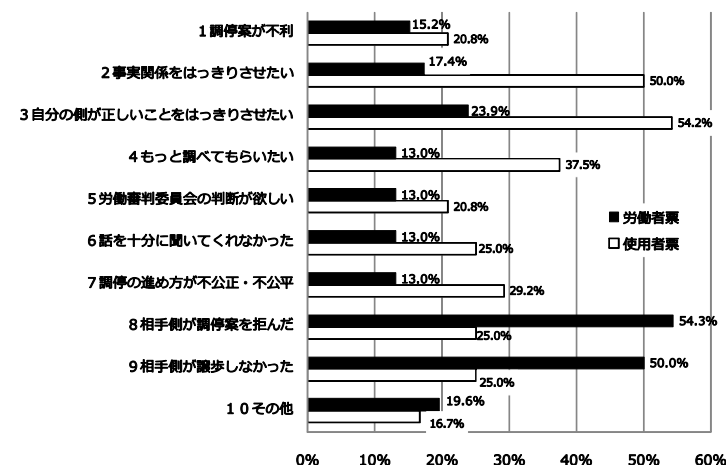
問 30 で「労働審判が告知された」と回答した当事者に対して、問 30 付問 2 では、その労働審判手続が調停で解決しなかった理由を尋ねた。

労働者側では、「相手側（使用者側）が調停案を拒んだから」(54.3%)、「相手側（使用者側）が譲歩しなかったから」(50.0%)が多い。

これに対して、使用者側では、「自分の会社・団体の側が正しいことをもっとはっきりさせたかったから」(54.2%)、「事実関係をもっとはっきりさせたかったから」(50.0%)、「審判官や審判員にもっと調べてもらいたかったから」(37.5%)の回答が多い。その他、「調停の進め方が不公正・不公平だったから」(29.2%)、「審判官や審判員が自分の会社・団体の側の話を十分に聞いてくれなかったから」(25.0%)、「労働審判委員会（審判官・審判員）の公的な判断が欲しかったから」(20.8%)などの理由も、使用者側において比較的多く選択されている。

労働者側と使用者側とでは、労働審判手続が調停で解決しなかった理由について異なった回答の傾向が見られる。

図 30-4 調停不成立の理由（労働者票・使用者票）



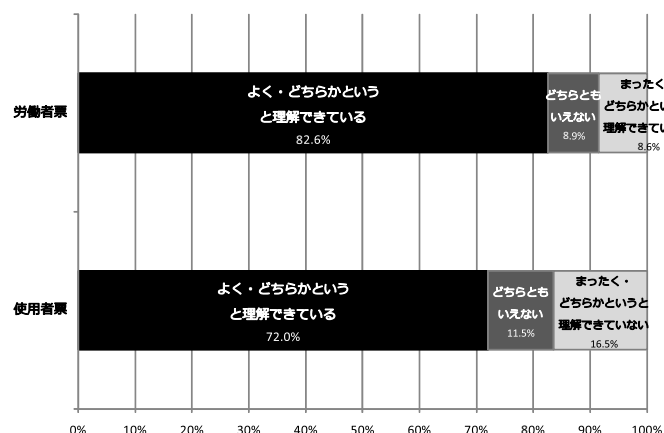
問 31 調停・審判の内容理解

問 31 では、調停ないし審判の内容を十分理解できていると思うかどうかを尋ねた。

労働者側では、「理解できている」が 82.6%、「どちらともいえない」が 8.9%、「理解できていない」が 8.6%、使用者側では、「理解できている」が 72.0%、「どちらともいえない」が 11.5%、「理解できていない」が 16.5%であった。「内容を知らない」の回答は、労働者側、使用者側とも 1 人もいなかった。

全体として、労働者側、使用者側とも、調停ないし審判の内容を「理解できている」の回答が多い。

図 31 調停・審判の内容理解（労働者票・使用者票）



問 32 労働者側が得た権利・地位

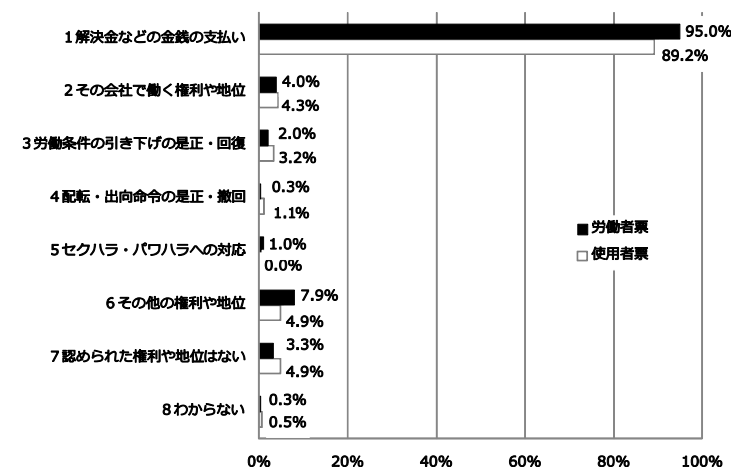
問 32 は労働者側が得た権利・地位に関する質問である。労働者票では、調停ないし審判の結果、自分側（労働者側）がどのような権利や地位を得たかを尋ね、使用者票では、調停ないし審判の結果、相手側（労働者側）がどのような権利や地位を得たかを尋ねた。

労働者側、使用者側とも、労働者側が得た権利や地位として「解決金などの金銭の支払い」の回答が多い（労働者票で 95.0%、使用者票で 89.2%）。これに対して、労働者側が「その会社で働く権利や地位（復職など）」を得たとの回答は、労働者側の回答で 4.0%、使用者側の回答で 4.3%である。

そのほか、労働者側の回答では、「その他の権利や地位」の回答が 7.9%ある。自由記述を見ると、懲戒解雇の撤回や、解雇を会社都合退職に切り替えたなどの内容が多い。

労働者側に「認められた権利や地位はない」の回答は、労働者側の回答で 3.3%、使用者側の回答で 4.9%である。

図 32 労働者側が得た権利・地位



問 32 付問 解決金などの金銭支払いの金額

問 32 本問で労働者側が「解決金などの金銭の支払い」を求める権利や地位を得たと回答した者に対して、問 32 付問で、その金額を尋ねた。

該当者のうち具体的な金額を回答した者は、労働者側で 96.8%、使用者側で 96.2%である。これに対して、「わからない」の回答は、労働者側で 1.1%、使用者側で 0.6%、「答えたくない」の回答は労働者側で 2.1%、使用者側で 3.1%であった。労働者側、使用者側とも、具体的な金額の回答拒否は少なかった。

回答の結果について、代表値をみると、労働者側では、最小値が 3 万円、最大値が 1,468 万円、平均値が 144.9 万円、中央値が 100 万円、使用者側では、最小値が 10 万円、最大値が 1,500 万円、平均値が 139.7 万円、中央値が 100 万円である。ただし、回答の分布をみると、図 32-2 および図 32-3 が示すように、具体的な金額は、労働者側、使用者側の回答とも、広い範囲に分布している。

図 32-2 「解決金など金銭の支払い」の金額（全体）（労働者票）

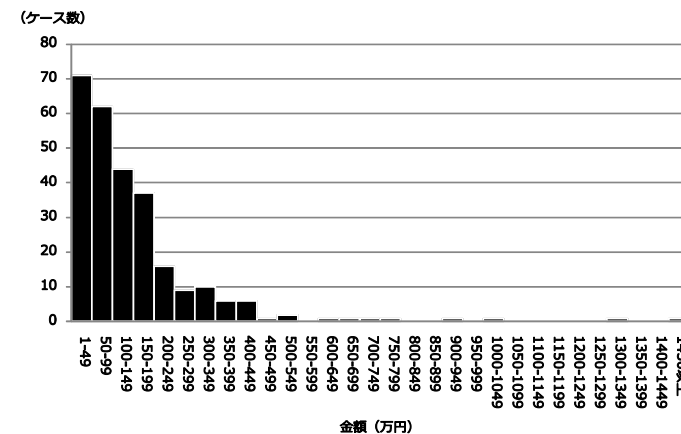
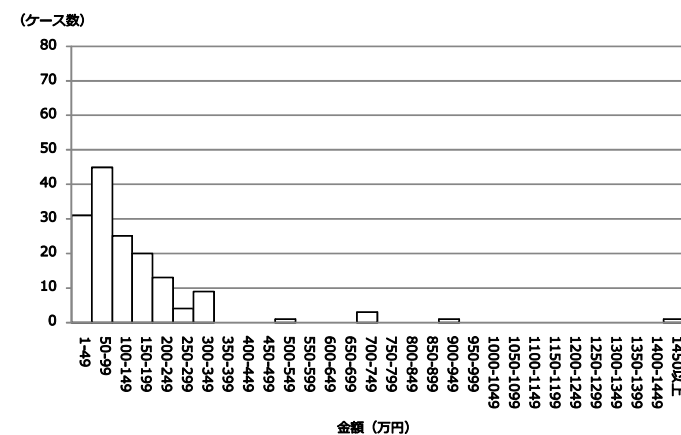


図 32-3 「解決金など金銭の支払い」の金額（全体）（使用者票）



問 33 労働者側が負った義務（労働者票）、使用者側が得た権利・地位（使用者票）

問 33 は、労働者票と使用者票とで異なった内容を探っている。労働者票では、調停ないし審判の結果、自分（労働者側）が相手側（使用者側）に対して負った義務を尋ね、使用者票では、自分側（使用者側）が得た権利や地位を尋ねた。

労働者票で労働者側が負った義務については、「相手側に対して負った義務はない」が 72.4%で最も多く、次いで、「その他の約束や措置」が 19.8%、「何かの行為を行う義務」が 6.1%、「何かの金銭を支払う義務」が 0.7%である（図 33-1）。自由記述を見ると、「何かの行為を行う義務」の具体的内容は、「解決内容の口外禁止」「守秘」「本件申立てに係るその余の請求を放棄」のほか、「退社手続きをとること」、「制服、マニュアルの返還」「ID カードの返還」等の記載があった。「何かの金銭を支払う義務」の具体的内容は、「手数料は各自負担」等の記載があった。「その他の約束や措置」の具体的内容は、主に「調停内容の口外禁止」「守秘」であり、そのほか、「今後一切の請求をしない」と記載されている例もあった。

使用者票で使用者側が得た権利や地位としては、「相手側（労働者）を退職扱いとすること」が 52.2%と最も多く、次いで、「自分の会社・団体に認められた権利や地位はない」が 24.7%、「その他」が 14.3%、「相手側（労働者）に金銭を支払う義務がないこと」が 9.3%の順であった（図 33-2）。自由記述を見ると、使用者側が得た「その他」の権利や地位の具体的内容としては、「ほかには一切請求できないことの確認」「雇用の実態は無いことの確認」「パワハラの実態がなかったことの確認」等のほか、「退職金規定についてのこちら側（＝使用者側）の主張を認めさせた」「役員の辞任、株の返還」「情報・データの使用・流出の禁止」などが記載されている例もあった。

図 33-1 労働者側が負った義務（労働者票）

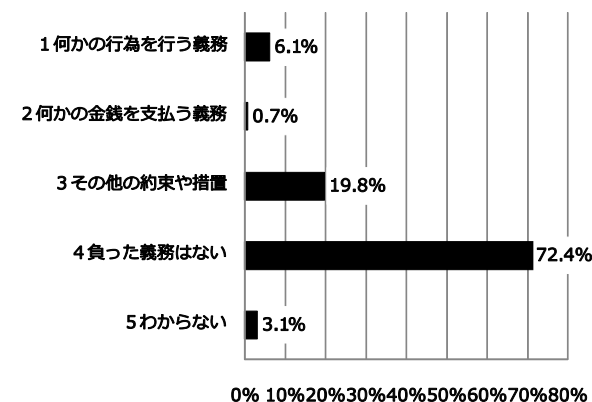
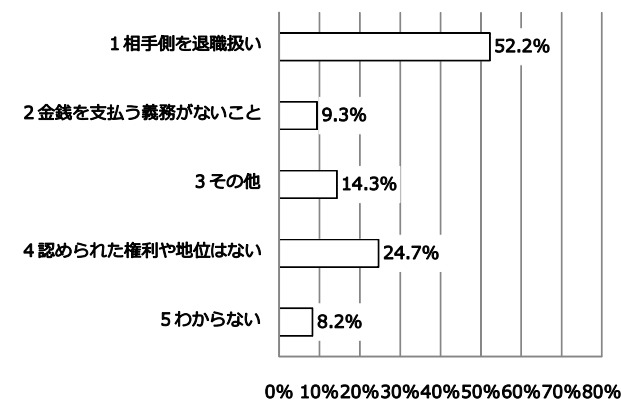


図 33-2 使用者側が得た権利・地位（使用者票）



問 34 結果の有利・不利

問 34 では、調停ないし審判の結果は、全体として有利なものであったか不利なものであったかを尋ねた。

労働者側では、「有利」が 61.2%、「中間・どちらともいえない」が 14.5%、「不利」が 24.3%（図 34-1）、これに対して、使用者側では、「有利」が 26.6%、「中間・どちらともいえない」が 20.7%、「不利」が 52.7%であった（図 34-2）。

労働者側では「有利」の回答が多く、使用者側では「不利」の回答が多いという違いが見られた。

図 34-1 結果の有利・不利（労働者票）

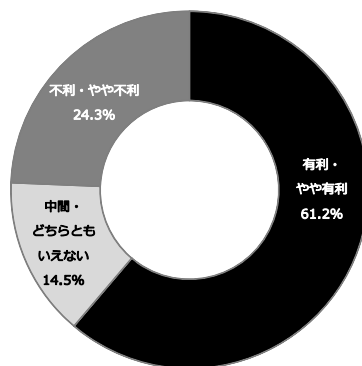
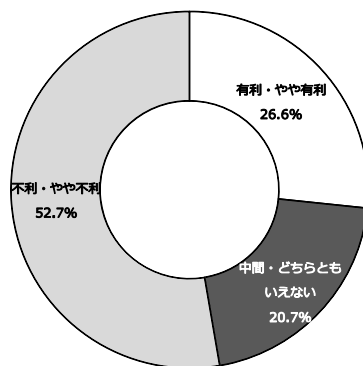


図 34-2 結果の有利・不利（使用者票）



問 35 調停・審判の結果の評価

問 35 では、調停ないし審判の結果についての評価を、9 項目について尋ねた。

労働者側（図 35-1）では、9 項目中 8 項目で「そう思う」の回答が 5 割を超えており、とくに「⑨同じような問題で困っている知人がいたら、労働審判手続で問題を解決するように勧める」では、74.7%が「そう思う」と回答している。「⑥裁判所における調停や審判の結果なので実現が大いに期待できる」（61.3%）および「⑧将来、同じような問題状況をかかえた場合、再び労働審判手続で問題を解決しようと思う」（61.2%）の 2 項目も、「そう思う」の回答が 6 割を超えている。

これに対して、使用者側の回答では、全般的に「そう思う」の回答は少なく、上位 2 項目の「③今回の結果は法律上の権利・義務をふまえている」（42.5%）および「⑥裁判所における調停や審判の結果なので実現が大いに期待できる」（41.2%）でも 4 割程度にとどまっている（図 35-2）。

調停ないし審判の結果についての評価を労働者側と使用者側とで比較すると、労働者側で全般的に評価が高く、使用者側では全般的に低いという違いが見られる。

図 35-1 調停・審判の結果の評価（労働者票）

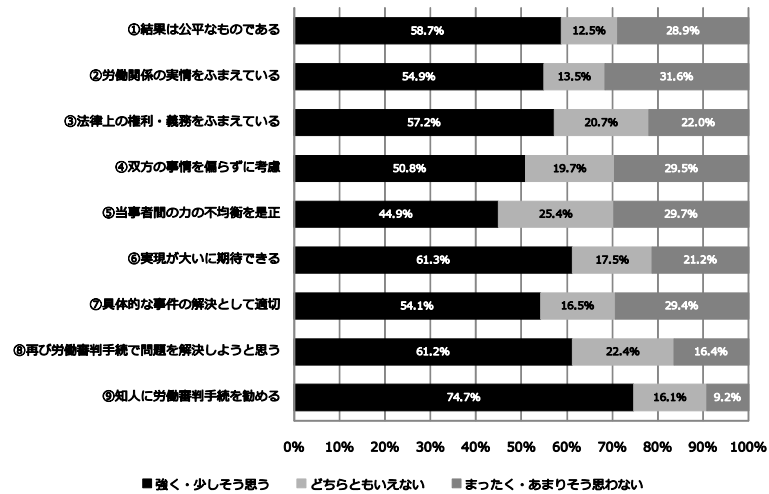
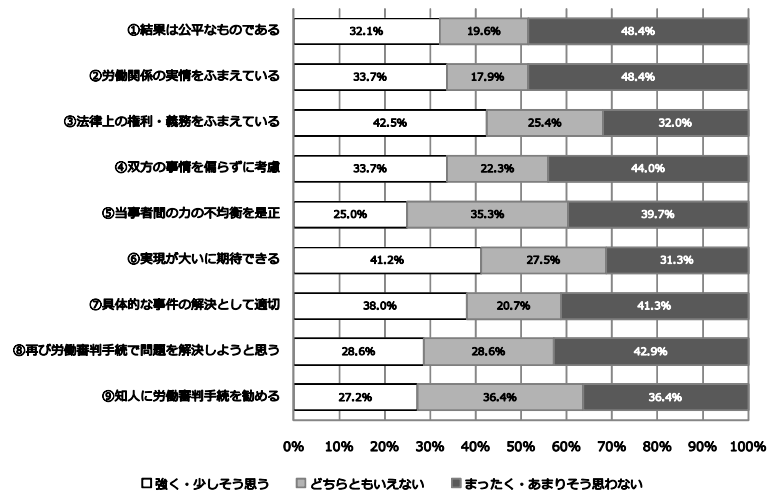


図 35-2 調停・審判の結果の評価（使用者票）



問 36 労働審判手続の結果に対する満足

問 36 では、今回の労働審判手続の結果にどの程度満足しているか尋ねた。
 労働者側では、「満足している」が 59.5%、「どちらともいえない」が 7.2%、「満足していない」が 33.2%であったのに対して（図 36-1）、使用者側は、「満足している」が 35.5%、「どちらともいえない」が 12.0%、「満足していない」が 52.5%であった（図 36-2）。
 労働者側では約 6 割が結果に「満足している」のに対して、使用者側は結果に「満足していない」との回答が 5 割を超えている。労働者側の回答と使用者側の回答では、結果に対する満足に大きな違いがあることが明らかになった。

図 36-1 労働審判手続の結果に対する満足（労働者票）

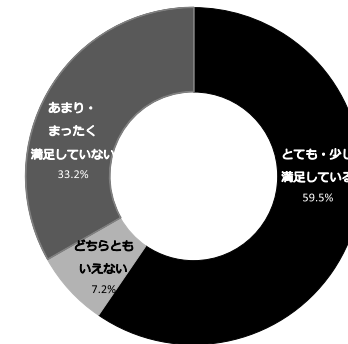
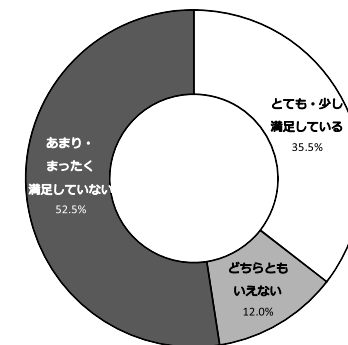


図 36-2 労働審判手続の結果に対する満足（使用者票）



問 37 労働審判手続の特徴についての意見

問 37 では、今回の経験に照らして、労働審判制度の特徴がどのくらい重要と思うかを、11 項目について尋ねた。

全体として、労働者側、使用者側とも、肯定的な意見が多い傾向が見られる（図 37-1、図 37-2）。労働者側では、11 項目中 9 項目で「重要だと思う」の回答が 7 割を超え、使用者側でも 11 項目中 6 項目で 7 割を超えている。逆に、「重要だと思う」の回答が 5 割をきった項目は、労働者側、使用者側とも、1 つもない。

労働者側、使用者側ともにとくに「重要だと思う」の回答が多かったのは、「①裁判所で行なわれる手続であること」（労働者側で 92.5%、使用者側で 80.1%）、「⑦当事者本人が口頭で事情を説明すること」（労働者側で 83.6%、使用者側で 82.0%）である。

そのほか、労働者側でとくに肯定的な評価が多かった項目としては、「②法的な権利関係をふまえた制度であること」（労働者側が 93.5%、使用者側が 73.9%）、「④手数料が裁判（訴訟）の半額程度であること」（労働者側が 80.3%、使用者側が 50.3%）、「⑤労使双方から選ばれた労使関係に関する専門的な知識や経験を有する審判員が手続に参加すること」（労働者側が 83.9%、使用者側が 66.1%）がある。

他方、「⑥手続が原則として非公開であること」は、わずかながら、使用者側で肯定的な回答が多かった（労働者側が 59.9%、使用者側が 64.5%）。

図 37-1 労働審判手続の特徴についての意見（労働者側）

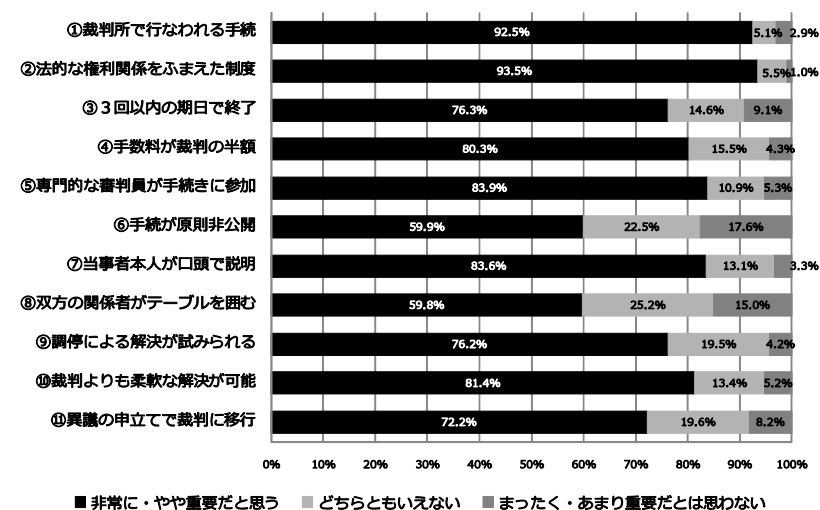
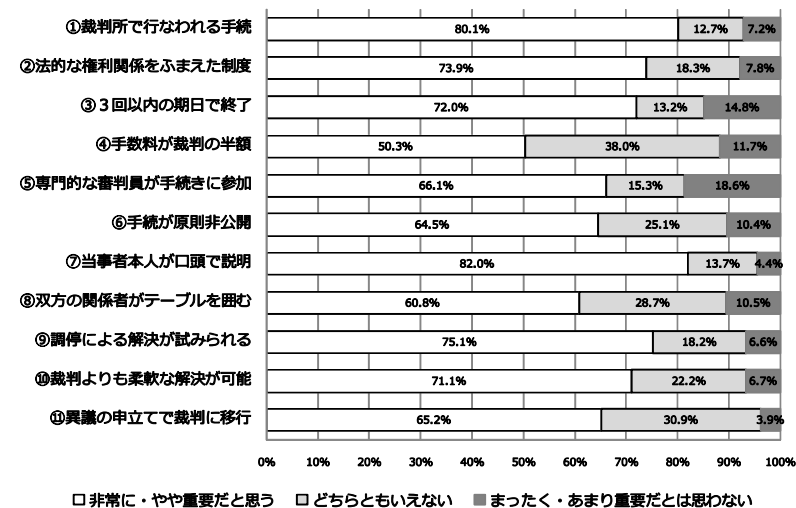


図 37-2 労働審判手続の特徴についての意見（使用者側）



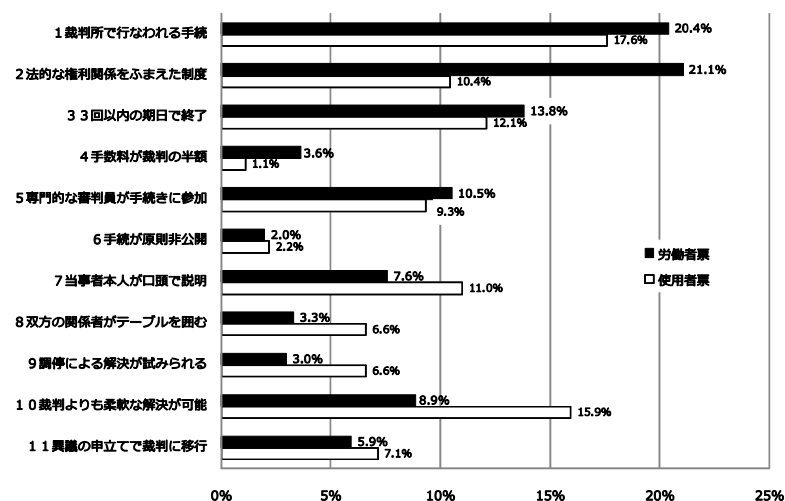
問 37 付問 労働審判手続の特徴についての意見（最も重要な特徴）

問 37 付問では、今回の経験に照らして、労働審判制度のもつ特徴のうち、最も重要と思われるものを1つ選択してもらった。

労働者側、使用者側ともに、労働審判が「①裁判所で行われる手続きであること」が最も重要だと考える回答者が多く、労働者側で20.4%、使用者側で17.6%であった。また、「③3回以内の期日で終了すること」を最も重要だと考える回答者も、労働者側で13.8%、使用者側で12.1%と多かった。

一方、労働者側と使用者側で違いがあるものも見られ、「②法的な権利関係をふまえた制度」であることを最も重要だと考える回答者は、労働者側では21.1%いるのに対して、使用者側では10.4%であった。逆に、「⑩裁判（訴訟）の判決に比べて、事件の実情や当事者の事情に応じた柔軟な解決が可能であること」を最も重要だと考える回答者は、使用者側では15.9%いるのに対し、労働者側では8.9%であった。

図 37-3 労働審判手続の特徴についての意見（最も重要な特徴）（労働者票・使用者票）



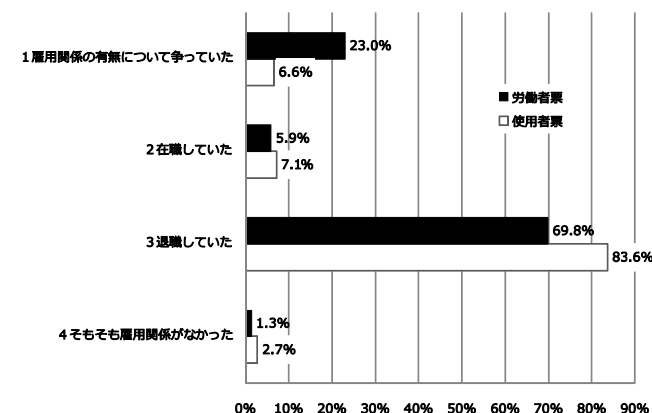
問 38 労働審判手続終了後の労働者の在職状況

問 38 では、労働審判手続終了後の、労働者の在職状況を尋ねた。

労働者側では、「（雇用関係の有無に争いはなく）退職していた」が69.8%、「雇用関係の有無について争っていた」が23.0%、「（雇用関係の有無に争いはなく）在職していた」が5.9%、「そもそも雇用関係がなかった（派遣など）」が1.3%であった。使用者側では、「（雇用関係の有無に争いはなく）退職していた」が83.6%、「雇用関係の有無について争っていた」が6.6%、「（雇用関係の有無に争いはなく）在職していた」が7.1%、「そもそも雇用関係がなかった（派遣など）」が2.7%であった。

労働審判手続申し立て当時の労働者の在職状況（前出、A票問5、B票問5C）と比較すると、労働者側の回答では、「雇用関係の有無について争っていた」および「（雇用関係の有無に争いはなく）在職していた」が減少し、「（雇用関係の有無に争いはなく）退職していた」が増加している。「そもそも雇用関係がなかった（派遣など）」は変化がない。使用者側の回答でも、「雇用関係の有無について争っていた」および「（雇用関係の有無に争いはなく）在職していた」が減少し、「（雇用関係の有無に争いはなく）退職していた」が増加している。「そもそも雇用関係がなかった（派遣など）」は大きな変化がない。

図 38 労働審判手続終了後の労働者の在職状況（労働者票・使用者票）



問 39 手続終了後の職場・事業者の変化

問 39 では、労働審判手続終了後の職場・事業者の変化について尋ねた。

労働者側は、問 38 で「(雇用関係の有無に争いはなく) 在職していた」に回答した当事者だけを対象とした質問であるが、「わからない」の回答が多い。また、労働者側では、いずれの項目でも、「とくに検討されていない」の回答が多い(図 39-1)。

使用者側では、「①労働時間管理の適正化などのコンプライアンス(法令遵守)の重視」および「②就業規則の改訂などの人事管理制度の変更」の2項目で「実施した」および「検討中である」の合計の数字が6割を超え、「⑥現場の意向聴取、個人面接など、職場コミュニケーション施策」も「実施した」および「検討中である」の合計の数字が5割を超えている。これに対して、「⑤管理職への研修」は、「実施した」および「検討中である」をあわせても4割を少し超える程度、「④人事管理担当者の配置などの人事管理体制の整備」は3割程度、「②関係する職場の管理職の異動などの人事異動」は2割程度である(図 39-2)。

図 39-1 手続終了後の職場・事業者の変化(労働者票)

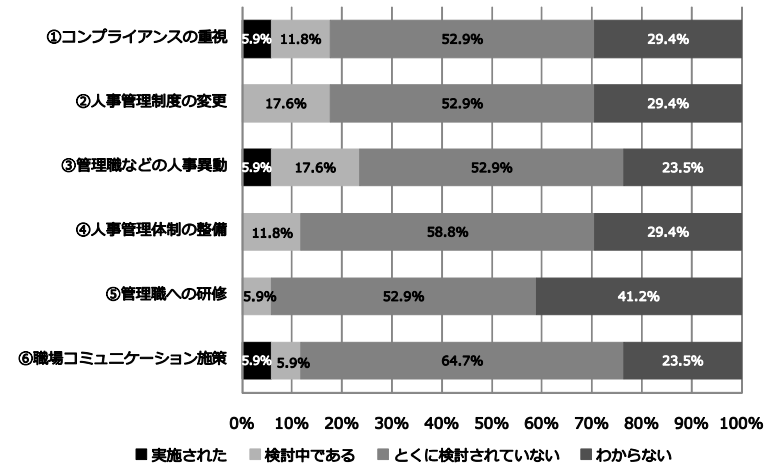
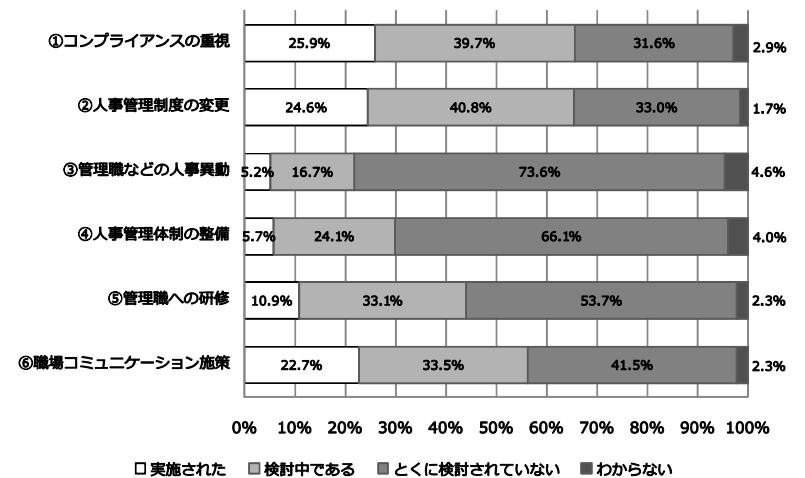


図 39-2 手続終了後の職場・事業者の変化(使用者票)



労働者 F1・F2・F3 性別、年齢、最終卒業学校

労働者側には、性別（F1）・年齢（F2）・最終卒業学校（F3）を尋ねた。

性別は、男性が 62.9%、女性が 37.1%で、男性の回答者が多い（図 F-1）。

年齢は、20 歳未満が 0.3%、20 歳台が 8.5%、30 歳台が 28.7%、40 歳台が 32.2%、50 歳台が 16.6%、60 歳台が 12.4%、70 歳以上が 1.3%で（図 F-2）、30 歳代および 40 歳代で全体の 6 割を占める。

最終卒業学校は、中学校卒が 8.2%、高等学校卒が 31.4%、専修学校・各種学校卒が 12.7%、短大（高専を含む）卒が 7.8%、大学・大学院卒が 39.9%、その他が 0%である（図 F-3）。

図 F-1 性別（労働者票）

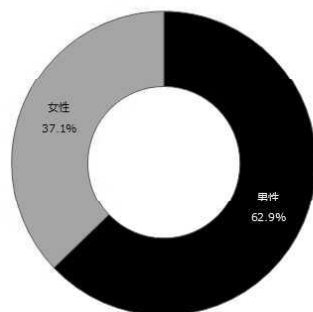


図 F-2 年齢（労働者票）

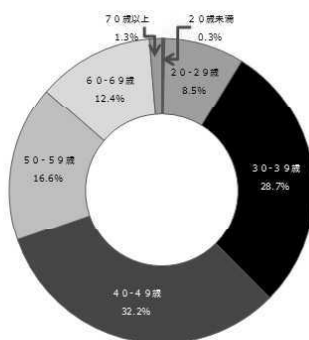
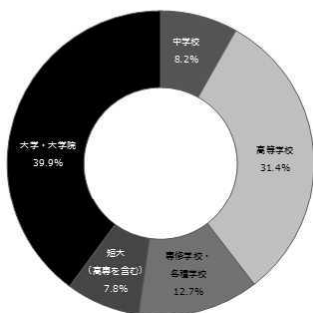


図 F-3 最終卒業学校（労働者票）



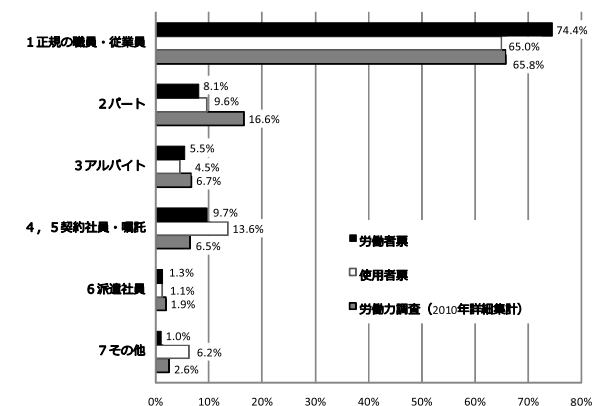
労働者票 F4・使用者票問 5A 問題発生時の労働者の働き方

労働者票 F4 および使用者票問 5A では、労働審判の原因となった問題が発生した当時の労働者の働き方（従業上の地位）を尋ねた。労働者票（F4）では回答者は自分について回答し、使用者票（問 5A）では相手側について回答する形になる。

労働者側の回答では、「正規の職員・従業員」が 74.4%と最も多く、以下、「パート」が 8.1%、「契約社員」が 7.8%、「アルバイト」が 5.5%、「嘱託」が 1.9%、「派遣社員」が 1.3%、「その他」が 1.0%の順である。使用者側の回答では、「正規の職員・従業員」が 65.0%と最も多く、以下、「パート」が 9.6%、「契約社員」が 9.6%、「その他」が 6.2%、「アルバイト」が 4.5%、「嘱託」が 4.0%、「派遣社員」が 1.1%の順である。労働者側、使用者側の回答とも、労働審判の原因となった問題が発生した当時の労働者の働き方としては「正規の職員・従業員」が多い。

図 F-4 には、労働者側、使用者側の回答のほか、総務省「労働力調査」（詳細集計 2010 年、年平均値）の第 2 表に基づく従業上の地位（「役員を除く雇用者」）の内訳の数値もあわせて掲載している（なお、本調査の調査票では、「契約社員」と「嘱託」を別に聞いているが、図 F-4 では、労働力調査の区分に合わせて、両者を 1 つにまとめている）。労働力調査における従業上の地位の数値は非農林業従業者に対して集計されており、本調査とは対象が異なるため、厳密な比較はできないが、その点を留保した上で労働力調査と本調査の回答結果を比較すると、「正規の職員・従業員」は、労働者票では、本調査の回答が労働力調査の数値よりも多く、使用者票の回答では、労働力統計とほぼ同じ水準ある。「契約社員・嘱託」は、労働者票、使用者票とも、本調査の回答が労働力調査よりも多く、逆に、「パート」「アルバイト」「派遣社員」は、労働者票、使用者票とも、労働力調査よりも少ない傾向が見られる。

図 F-4 問題発生時の労働者の働き方（労働者票・使用者票・労働力調査）



（注）労働力調査の区分に合わせて、「契約社員」および「嘱託」を 1 つにまとめている。

労働者票 F4 付問 1・使用者票問 5B 問題発生時の労働者の役職

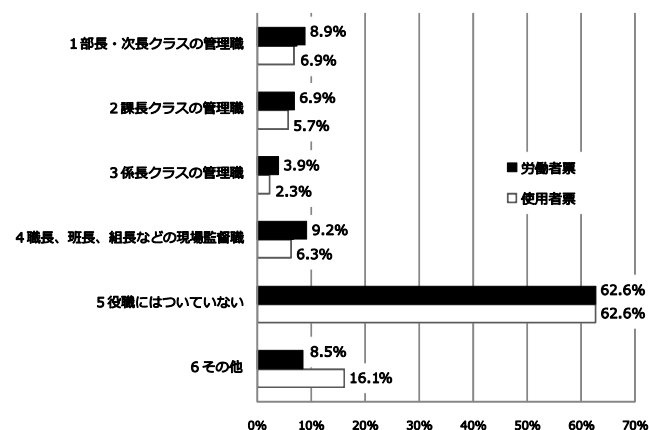
労働者票 F4 付問 1 および使用者票問 5B では、労働審判の原因となった問題が発生した当時の労働者の役職を尋ねた。労働者票（F4 付問 1）では回答者は自分について回答し、使用者票（問 5B）では相手側について回答する形となる。

労働者側の回答では、「役職にはついていない」が 62.6%と最も多く、以下、「職長、班長、組長などの現場監督職」が 9.2%、「部長・次長クラスの管理職」が 8.9%、「その他」が 8.5%、「課長クラスの管理職」が 6.9%、「係長クラスの管理職」が 3.9%である。

使用者側の回答でも、「役職にはついていない」が 62.6%と最も多く、以下、「その他」が 16.1%、「部長・次長クラスの管理職」が 6.9%、「職長、班長、組長などの現場監督職」が 6.3%、「課長クラスの管理職」が 5.7%、「係長クラスの管理職」が 2.3%である。

この回答結果からは、本調査の回答者の 3 分の 2 が無役職者であるが、他方で、現場監督職や課長・係長クラスの管理職と並んで、部長・次長クラスの上級管理職も一定程度含まれていることがわかる。

図 F-5 問題発生時の労働者の役職（労働者票・使用者票）



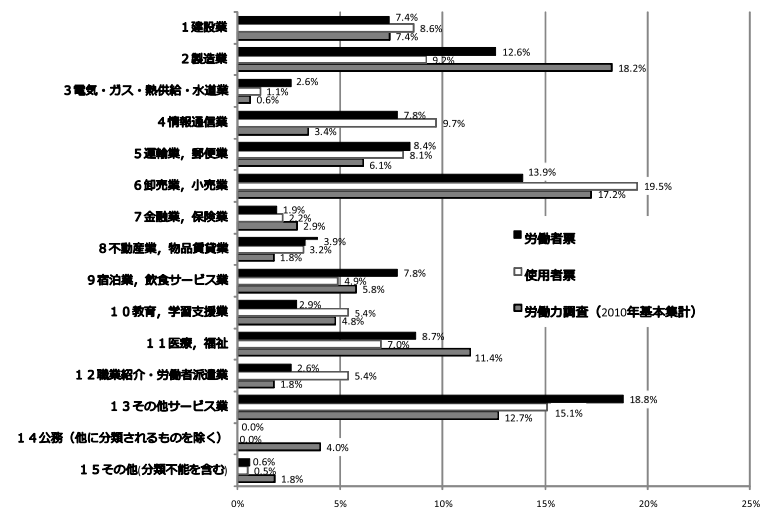
労働者票 F4 付問 2・使用者票 F1 会社・団体の業種

労働者票 F4 付問 2・使用者票 F1 では、労働審判手続の当事者である会社・団体の業種を尋ねた。労働者票（F4 付問 2）では回答者は相手側の会社・団体について回答し、使用者票（F1）では自分の会社・団体について回答する形となる。

労働者側の回答では、「その他サービス業」（18.8%）が最も多く、次いで、「卸売業・小売業」（13.9%）、「製造業」（12.6%）、「医療、福祉」（8.7%）、「運輸業、郵便業」（8.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（7.8%）、「情報通信業」（7.8%）「建設業」（7.4%）の順に多い。使用者側の回答では、「卸売業・小売業」（19.5%）が最も多く、次いで、「その他サービス業」（15.1%）、「情報通信業」（9.7%）、「製造業」（9.2%）、「建設業」（8.6%）、「運輸業、郵便業」（8.1%）、「医療、福祉」（7.0%）の順に多い。全体として、「その他サービス業」「卸売業・小売業」の比率が高い状況がうかがわれる。

図 F-6 には、労働者側、使用者側の回答のほか、総務省「労働力調査」（基本集計 2010 年、年平均値）の第 9 表に基づく産業別雇用者数の内訳の数値もあわせて掲載している。厳密な比較ではないが、労働力調査と本調査の回答結果を比較すると、「その他サービス業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」では、労働者票、使用者票とも、本調査の回答が労働力調査よりも多く、逆に、「製造業」「医療、福祉」では、労働者票、使用者票とも、労働力調査よりも少ない傾向が見られる。「卸売業・小売業」については、労働者票では労働力調査よりも少なく、使用者票では労働力調査よりも多い。なお、公務員法の適用者は労働審判手続を利用できないものとされているため、本調査では「公務」のケースはない。

図 F-6 会社・団体の業種（労働者票・使用者票・労働力調査）



労働者票 F4 付問 3・使用者票 F3 会社・団体の従業員規模

労働者票 F4 付問 3 および使用者票 F3 では、労働審判手続の当事者である会社・団体の従業員規模を尋ねた。労働者票（F4 付問 3）では回答者は相手側の会社・団体について回答し、使用者票（F3）では自分側の会社・団体について回答する形となる。

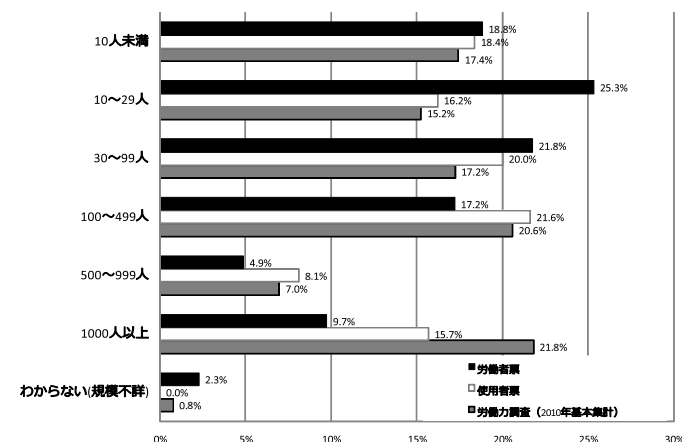
労働者側の回答では、「10～29 人」（25.3%）が最も多く、次いで、「30～99 人」（21.8%）、「10 人未満」（18.8%）、「100～299 人」（14.6%）の順に多い。従業員 30 人未満の小規模な会社・団体が全体の約 44%を占め、従業員 100 人未満で区切ると、全体の 66%に及ぶ。一方、従業員 1,000 人以上の規模の大きな企業も約 1 割ある。

使用者側の回答では、「30～99 人」（20.0%）が最も多く、次いで、「10 人未満」（18.4%）、「10～29 人」（16.2%）、「100～299 人」（15.1%）の順に多い。従業員 30 人未満の小規模な会社・団体が全体の約 35%を占め、従業員 100 人未満で区切ると、全体の約 55%に及ぶ。一方、従業員 1,000 人以上の規模の大きな企業も約 15%ある。

図 F-7 には、労働者側、使用者側の回答のほか、総務省「労働力調査」（基本集計 2010 年、年平均値）の第 9 表に基づく従業員規模別雇用者数の内訳の数値もあわせて掲載している。なお、本調査の調査票では、「10 人未満」「10～29 人」「30～99 人」「100～299 人」「300～499 人」「500～999 人」「1,000～2,999 人」「3,000 人以上」「わからない」の категорияで聞いているが、図 F-7 では、労働力調査の区分に合わせて、「100～299 人」および「300～499 人」を「100～499 人」に、「1,000～2,999 人」および「3,000 人以上」を「1,000 人以上」に、それぞれ統合している。また、本調査では従業員規模について官公庁の categoryを立てていないことに対応し、労働力調査の数字については、「官公」を外した合計に対する各従業員規模の比率を示している。

厳密なものではないが、労働力調査と本調査の回答結果を比較すると、従業員規模「10 人未満」「10～29 人」「30～99 人」については、労働者票、使用者票とも、本調査の回答が労働力調査よりも多く（とくに労働者側の回答では「10～29 人」が非常に多くなっている）、逆に、「1000 人以上」については、労働者票、使用者票とも、労働力調査よりも少ない傾向が見られる。全体として、労働力調査に比べて、本調査の回答者には、比較的規模の小さい会社・団体が多い傾向がうかがわれる。

図 F-7 会社・団体の従業員規模（労働者票・使用者票・労働力調査）



(注) 労働力調査の区分に合わせて、本調査の「100～299 人」および「300～499 人」を「100～499 人」に、「1,000～2,999 人」および「3,000 人以上」を「1000 人以上」に、それぞれ統合している。

使用者票 F2 会社の資本金

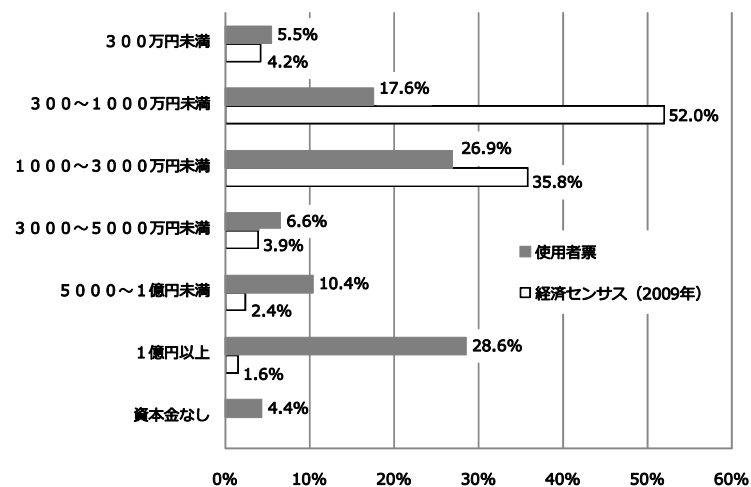
使用者票のF2では、労働審判手続の当事者である会社・団体に資本金を尋ねた。これは使用者票のみの質問である。

回答の結果は、会社・団体の資本金は、「1億円以上」が28.6%と最も多く、次いで、「1,000～3,000万円未満」(26.9%)、「300～1,000万円未満」(17.6%)、「5,000～1億円未満」(10.4%)、「3,000～5,000万円未満」(6.6%)、「300万円未満」(5.5%)の順である。「資本金なし」も4.4%あった。

前出の会社・団体の従業員規模（労働者票F4付問3・使用者票F3）の質問では、比較的規模の小さい会社・団体が多い傾向が見られたのに対して、資本金については、最も高額のカテゴリーである「1億円以上」が多いという結果であった。

図F-8には、使用者側の回答のほか、総務省「平成21年経済センサス(基礎調査)」の「企業等に関する集計」第7表に基づく資本金階級別企業数（2009年7月1日現在）もあわせて掲載している（図中の％は資本金が確認できる企業数の合計に対する各カテゴリーの比率）。経済センサスの集計には「資本金なし」のカテゴリーがないため厳密な比較はできないが、経済センサスと本調査の回答結果を比較すると、資本金が高い「1億円以上」「5,000～1億円未満」「3,000～5,000万円未満」では、経済センサスより多く、逆に、資本金が低い「300～1,000万円未満」「1,000～3,000万円未満」では、経済センサスより少ない傾向が見られる。

図F-8 会社の資本金（使用者票）



(注) 経済センサスの集計には、「資本金なし」のカテゴリーはない。

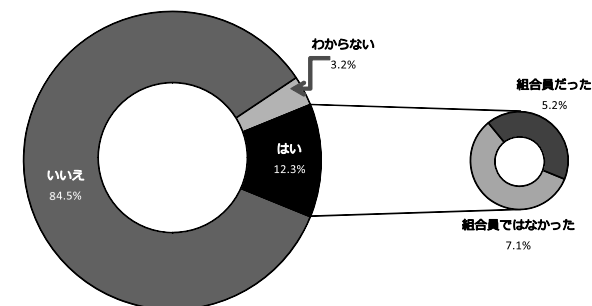
労働者票 F5・使用者票 F4 会社・団体の労働組合の有無、組合への所属

労働者票 F5 および使用者票 F4 では、労働審判の原因となった問題が起こった当時、会社・団体に労働組合があったかどうかを尋ねた。

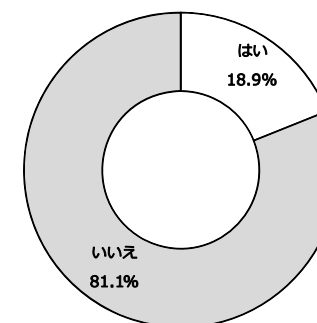
労働者側の回答では、「はい」が12.3%、「いいえ」が84.5%（図F-9）、使用者側の回答では、「はい」が18.9%、「いいえ」が81.1%であった（図F-10）。

労働者側にはさらに、「はい」と回答した者に対して、組合員だったかどうかを尋ねた（F5付問）。回答の内訳は、「組合員だった」が42.1%、「組合員ではなかった」が57.9%であった。労働者側のうち、会社・団体に労働組合が存在し、自ら組合員であったとの回答は、有効回答の5.2%（309人中16人）である。

図F-9 会社・団体の労働組合の有無、組合への所属（労働者票）



図F-10 会社・団体の労働組合の有無（使用者票）



労働者票 F7・使用者票 F6 過去の裁判・調停の経験の有無

労働者票 F7 および使用者票 F6 では、今回の労働審判手続事件以外に、労働関係の紛争であるかどうかを問わず、裁判や調停の経験はあるかどうかを尋ねた。

労働者側の回答では、「ある」が 15.7%、「ない」が 84.3%、使用者側の回答では、「ある」が 42.1%、「ない」が 57.9%であった。使用者側で、過去に裁判・調停を経験している比率が高い。

図 F-11 過去の裁判・調停の経験の有無（労働者票）

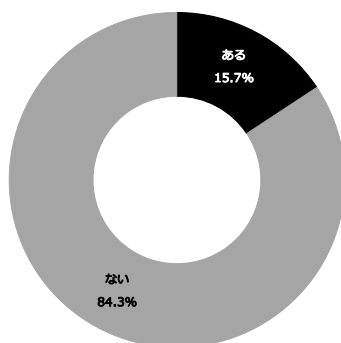
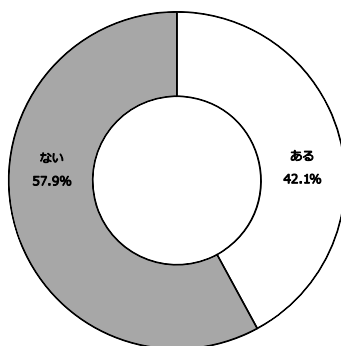


図 F-12 過去の裁判・調停の経験の有無（使用者票）

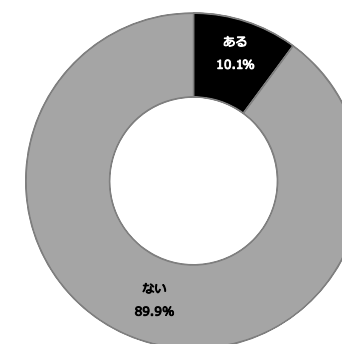


労働者票 F8 日本語以外に用いる言語

労働者票の F8 では、日常生活で（仕事を除く）、日本語のほかによく用いる言語があるかどうかを尋ねた。外国人による労働審判手続の利用の状況を確認するための手がかりを得るためである。

回答は、「ある」が 10.1%、「ない」が 89.9%である。自由記述の内容を見ると、「ある」と回答した者が用いる言語は、英語が 23 人、中国語が 4 人、韓国語が 1 人、スペイン語が 1 人、「英語、中国語」が 1 人、「韓国語、中国語、英語」が 1 人であった。

図 F-13 日本語以外に用いる言語（労働者票）



労働者票 F6 労働者の年収

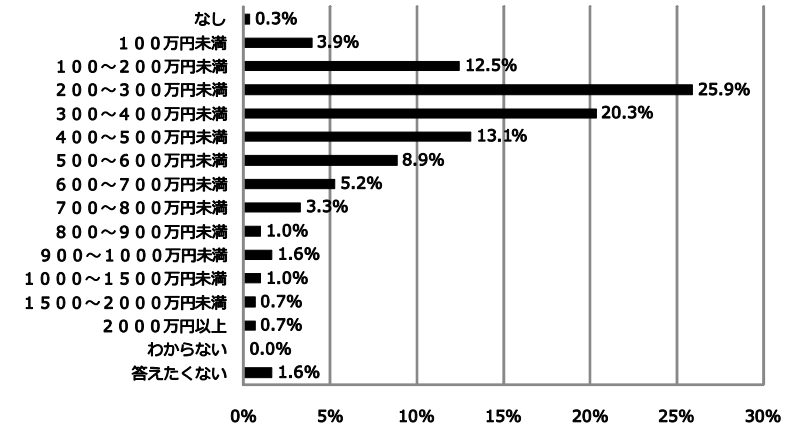
労働者票のF6では、労働者に、①労働審判手続の原因となった問題が生じる（直）前の年収、および、②現在の年収を尋ねた。

回答を見ると、まず①労働審判手続の原因となった問題が生じる（直）前の年収では、「200～300万円未満」が25.9%と最も多く、次いで、「300～400万円未満」（20.3%）、「400～500万円未満」（13.1%）、「100～200万円未満」（12.5%）、「500～600万円未満」（8.9%）の順である。「なし」は0.3%である（図F-14）。

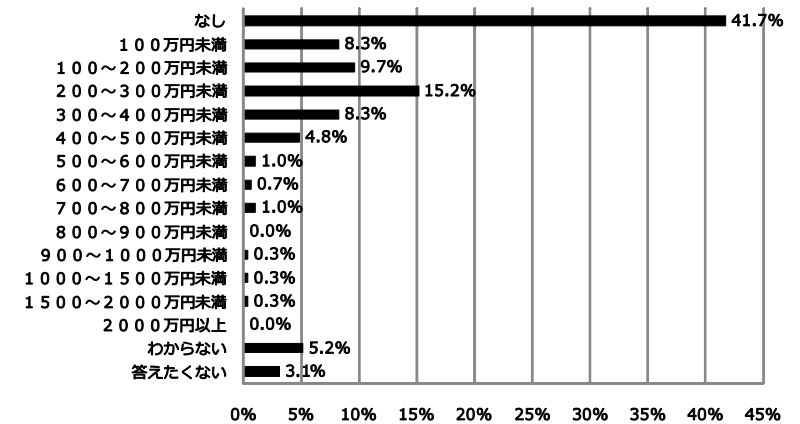
他方、②現在の年収では、「なし」が41.7%で最も多く、次いで、「200～300万円未満」（15.2%）、「100～200万円未満」（9.7%）、「100万円未満」（8.3%）、「300～400万円未満」（8.3%）の順となる（図F-15）。

本調査において「現在」とは、労働審判手続が終結してから間もない時期であることを念頭に置かなければならないが（労働審判手続が終了してから調査票を記入し終わるまでの期間については、後出、労働者票F10・使用者票F8参照）、労働者側の約4割が、現在の年収は「なし」と回答している。

図F-14 問題発生前の年収（労働者票）



図F-15 現在の年収（労働者票）



労働者票 F10・使用者票 F8 調査票の記入時期

労働者票 F10 および使用者票 F8 では、調査票を記入し終わったのは労働審判手続が終了したとき（調停が成立したとき、または、審判が告知されたとき）からおよそどのくらい後であったかを尋ねた。

労働者側では、最小値が 1 日、最大値が 120 日、平均値が 27.6 日、中央値が 20 日、使用者側では、最小値が 2 日、最大値が 110 日、平均値が 25.5 日、中央値が 20 日であった。

回答の分布を、図 F-16、図 F-17 に示した。

図 F-16 調査票の記入時期（労働者票）

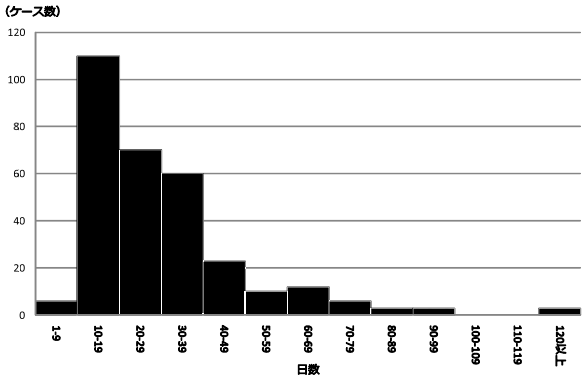
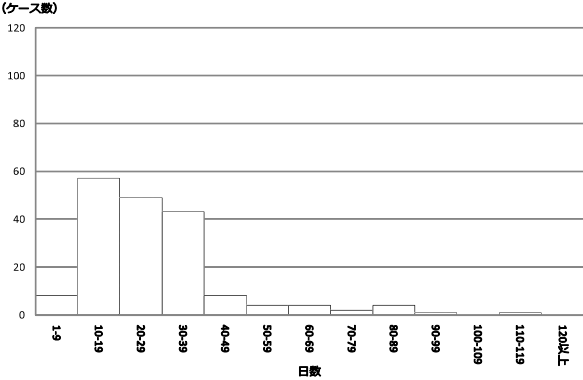


図 F-17 調査票の記入時期（労働者票）



（参考）主要評価項目の結果一覧

参考に、労働審判手続（問 18）、審判官（問 20・問 21）、審判員（問 22～問 24）、裁判所職員（問 25・問 26）、調停ないし審判の結果（問 35・問 36）の評価を一覧表形式にまとめると、下のようになる。○印は、肯定的評価（「そう思う」「満足している」の回答）が 5 割以上だった項目、◎印は 7 割以上だった項目である（ただし、「権威的・威圧的だった」の項目のみは「そう思わない」の回答の比率である）。

対象	評価項目	労働者側	使用者側
手 続 (問 1 8)	労働審判手続の中で、自分の側の立場を十分に主張できた	○	○
	労働審判手続の中で、自分の側の証拠を十分に提出できた	◎	○
	相手側の主張・立証について十分に理解できた		
	労働審判手続の一連の進み方は分かりやすかった	○	○
	労働審判の場で使われていた言葉は分かりやすかった	◎	◎
	結果はともあれ、手続の進み方は公正・公平だった	○	○
	今回の労働審判手続は、迅速に進められた	◎	◎
	今回の労働審判手続では、充実した審理が行なわれた		
審 判 官 (問 2 0・問 2 1)	中立的な立場で審理を行なった	◎	○
	あなたの言い分を十分に聞いてくれた	○	○
	信頼できる人物だった	○	○
	権威的・威圧的だった（「そう思わない」）	○	○
	あなたに対していねいに接してくれた	◎	◎
	法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた	○	○
	法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていて		
	あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた		
	手続を適切に進めていた	◎	○
	審判員とよく協力していた	○	○
	全般的評価（審判官に満足している）	○	○
審 判 員 A (問 2 2・問 2 4)	中立的な立場で審理を行なった	◎	
	あなたの言い分を十分に聞いてくれた	○	
	信頼できる人物だった	○	
	権威的・威圧的だった（「そう思わない」）	◎	○
	あなたに対していねいに接してくれた	◎	○
	法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた		
	法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていて	○	
	あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた		
	審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた	○	○
	全般的評価（審判員 A に満足している）	○	

対象	評価項目	労働者側	使用者側
審判員B (問22・問24)	中立的な立場で審理を行なった	○	○
	あなたの言い分を十分に聞いてくれた	○	○
	信頼できる人物だった	○	
	権威的・威圧的だった（「そう思わない」）	○	◎
	あなたに対していねいに接してくれた	○	○
	法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた		
	法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた		
	あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた		
	審判官やもう1人の審判員とよく協力していた	○	
	全般的評価（審判員Bに満足している）	○	
裁判所職員 (問25・問26)	中立的な立場で物事を処理していた	◎	○
	あなたの話すことをきちんと聞いてくれた	○	○
	あなたに対していねいに接してくれた	◎	○
	権威的・威圧的だった（「そう思わない」）	○	◎
	効率的に仕事をしていた	○	
	全般的評価（裁判所職員に満足している）	○	
結果 (問35・問36)	公平なものである	○	
	労働関係の実情をふまえている	○	
	法律上の権利・義務をふまえている	○	
	当事者双方の事情を偏らずに考慮している	○	
	当事者間の力の不均衡を是正している		
	裁判所における調停や審判の結果なので実現が大いに期待できる	○	
	具体的な事件の解決として適切である	○	
	将来、同じような問題状況をかかえた場合、再び労働審判手続で問題を解決しようと思う	○	
	同じような問題で困っている知人がいたら（会社・団体等があったら）、労働審判手続で問題を解決するように勧める	◎	
	全般的評価（今回の調停ないし審判の結果に満足している）	○	

Ⅲ 単純集計表

1 A票・単純集計表

2 B票・単純集計表

A票・単純集計表

問1 今回の労働審判手続は、どのような問題に関するものでしたか。選択肢の中からあてはまるものをすべて選んで、番号に○をつけてください。
【複数回答】

	選択者数	%
1 会社都合の解雇(整理解雇)	80	26.7
2 懲戒処分(懲戒解雇)	35	11.7
3 それ以外(1、2以外)の解雇	46	15.3
4 退職強要	68	22.7
5 雇止め(有期労働契約の更新拒否)	31	10.3
6 採用内定取消	3	1.0
7 試用期間中または試用期間満了時の本採用拒否	8	2.7
8 賃金(基本給、諸手当)不払い	81	27.0
9 残業代不払い	81	27.0
10 退職金不払い	41	13.7
11 解雇予告手当不払い	42	14.0
12 賃金など労働条件の引き下げ	47	15.7
13 配転・出向	13	4.3
14 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	12	4.0
15 パワー・ハラスメント(パワハラ)	73	24.3
16 それ以外(14、15以外)のいじめ・いやがらせ	40	13.3
17 その他	17	5.7
有効回答者数	300	
無回答	9	
計	309	

付問1 その問題が起こったのは、いつ頃でしたか。

年月	ケース数	%	年月	ケース数	%
2000年11月	1	0.3	2009年02月	4	1.3
2005年05月	1	0.3	2009年03月	5	1.7
2006年02月	1	0.3	2009年04月	4	1.3
2006年04月	1	0.3	2009年05月	2	0.7
2006年11月	1	0.3	2009年06月	6	2.0
2007年04月	1	0.3	2009年07月	10	3.3
2007年06月	1	0.3	2009年08月	6	2.0
2007年09月	1	0.3	2009年09月	14	4.7
2007年11月	3	1.0	2009年10月	5	1.7
2008年01月	1	0.3	2009年11月	14	4.7
2008年04月	5	1.7	2009年12月	17	5.7
2008年05月	2	0.7	2010年01月	20	6.7
2008年06月	3	1.0	2010年02月	23	7.7
2008年07月	4	1.3	2010年03月	37	12.3
2008年08月	1	0.3	2010年04月	29	9.7
2008年09月	3	1.0	2010年05月	28	9.3
2008年10月	1	0.3	2010年06月	16	5.3
2008年11月	1	0.3	2010年07月	11	3.7
2008年12月	4	1.3	2010年08月	7	2.3
2009年01月	4	1.3	2010年09月	2	0.7
			有効回答者数	300	
			無回答	9	
			計	309	

問2 今回の労働審判手続でのあなたのお立場は次のどちらでしたか。選択肢の中からあてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 (労働審判手続を)申し立てた側	304	99.3
2 申し立てられた側	2	0.7
有効回答者数	306	100.0
9 無回答	3	
計	309	

問3 今回の労働審判手続を裁判所に申し立てた(申し立てられた)のは、いつ頃でしたか。

年月	ケース数	%
2009年02月	2	0.7
2009年06月	1	0.3
2009年09月	1	0.3
2009年10月	1	0.3
2009年12月	1	0.3
2010年01月	1	0.3
2010年02月	2	0.7
2010年03月	9	3.0
2010年04月	16	5.3
2010年05月	33	11.0
2010年06月	79	26.3
2010年07月	62	20.7
2010年08月	57	19.0
2010年09月	27	9.0
2010年10月	8	2.7
有効回答者数	300	100.0
無回答	9	
計	309	

問4 今回の労働審判手続で、あなたが申立時に請求した金額はおおよそいくらでしたか。選択肢の中からあてはまるものをすべてに○をつけ、「1」「2」を選んだ場合は該当する欄に金額(万円)を記入してください。金額について回答に迷う場合は、申立書の「労働審判を求める事項の価額」をお答えください。
【複数回答】

	選択数	%
1 月給(未払い分)など月当たりの請求	130	43.0
2 その他の定額の請求(残業代、退職金、損害賠償など)	238	78.8
3 金銭の支払いは求めている(求められていない)	7	2.3
4 わからない	4	1.3
有効回答者数	302	
無回答	7	
計	309	

金額(万円)	ケース数	非該当	無回答	平均値	中央値	最小値	最大値
1 月給(未払い分)など月当たりの請求	128	179	2	47.3	26	1	700
2 その他の定額の請求(残業代、退職金、損害賠償など)	238	71	0	323.2	220	3	2000

問5 今回の労働審判手続の申し立ての当時、あなたは相手側の会社や団体に在職していましたか。
 選択肢の中からあてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 雇用関係の有無について争っていた	125	41.0
2 (雇用関係の有無に争いはなく)在職していた	39	12.8
3 (雇用関係の有無に争いはなく)退職していた	137	44.9
4 そもそも雇用関係がなかった(派遣など)	4	1.3
有効回答者数	305	100.0
9 無回答	4	
計	309	

問6 今回の労働審判手続の相手側の会社や団体に在職中、あなたは、次の人たちに相談しやすい環境にありましたか。①～③について、どのくらい相談しやすかったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

① 上司・管理職

	ケース数	%
1 とても相談しやすかった	5	1.9
2 どちらかといえば相談しやすかった	9	3.5
3 どちらともいえない	35	13.5
4 どちらかといえば相談しにくかった	23	8.9
5 とても相談しにくかった	187	72.2
有効回答者数	259	100.0
9 無回答	50	
計	309	

② 社内の労働組合

	ケース数	%
1 とても相談しやすかった	5	1.7
2 どちらかといえば相談しやすかった	2	0.7
3 どちらともいえない	4	1.4
4 どちらかといえば相談しにくかった	4	1.4
5 とても相談しにくかった	22	7.6
6 該当するものがなかった	253	87.2
有効回答者数	290	100.0
9 無回答	19	
計	309	

③ 社内(企業グループ内)の苦情相談窓口

	ケース数	%
1 とても相談しやすかった	0	0.0
2 どちらかといえば相談しやすかった	2	0.7
3 どちらともいえない	3	1.1
4 どちらかといえば相談しにくかった	2	0.7
5 とても相談しにくかった	28	9.9
6 該当するものがなかった	249	87.7
有効回答者数	284	100.0
9 無回答	25	
計	309	

問7 今回の労働審判手続を申し立てる(申し立てられる)前に、その問題を解決するために、次のような人や機関・専門家に相談したことはありましたか。選択肢の中からあてはまるものをすべて選んで、番号に○をつけてください。
【複数回答】

	選択者数	%
1 家族・親せき・個人的な知人に相談した	184	59.7
2 会社の同僚や知人に相談した	97	31.5
3 社内の労働組合に相談した	12	3.9
4 社外の労働組合に相談した	70	22.7
5 地方自治体の無料法律相談を利用した	86	27.9
6 弁護士事務所または弁護士会の法律相談を利用した	191	62.0
7 社会保険労務士(会)に相談した	34	11.0
8 法テラスのコールセンターや法律相談を利用した	101	32.8
9 その他の機関や専門家に相談した	21	6.8
10 以上の人や機関・専門家に相談したことはなかった	7	2.3
11 労働基準監督署に相談した	61	19.8
12 労働委員会に相談した	2	0.6
13 労働局に相談した	21	6.8
14 ハローワーク・職安に相談した	10	3.2
15 労働総合相談センター(都道府県・自治体の相談所等を含む)に相談した	8	2.6
16 その他の労働関係行政機関に相談した	2	0.6
有効回答者数	308	
無回答	1	
計	309	

(注) 相談機関カテゴリーのうち、11(労働基準監督署)～16(その他の労働関係行政機関)は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。

問8 今回の労働審判手続を申し立てる(申し立てられる)前に、その問題を解決するために、相手側(使用者)と交渉しましたか。AとBのそれぞれについて、あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

A あなた自身が直接、相手側と交渉しましたか

	ケース数	%
1 した	196	64.9
2 しなかった	106	35.1
有効回答者数	302	100.0
9 無回答	7	
計	309	

B 人や組織を介して、相手側と交渉しましたか

	ケース数	%
1 した	174	59.0
2 しなかった	121	41.0
有効回答者数	295	100.0
9 無回答	14	
計	309	

問9 今回の労働審判手続を申し立てる(申し立てられる)前に、その問題を解決するために、労働局や労働委員会の制度や手続を利用したことはありましたか。選択肢の中からあてはまるものをすべて選んで、番号に○をつけてください。
【複数回答】

	選択者数	%
1 労働局の行う相談窓口(「総合労働相談コーナー」など)を利用した	145	48.0
2 労働局の助言・指導の制度を利用した	76	25.2
3 労働局の紛争調整委員会の制度(あっせん)を利用した	62	20.5
4 労働委員会の紛争解決手続を利用した	15	5.0
5 以上の制度や手続を利用したことはなかった	110	36.4
有効回答者数	302	
無回答	7	
計	309	

問10 今回の労働審判手続で、弁護士を依頼しましたか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 はい	250	81.2
2 いいえ	58	18.8
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

付問 その弁護士に初めて相談したのはいつですか。

年月	ケース数	%
2005年05月	1	0.4
2006年05月	1	0.4
2008年02月	1	0.4
2009年01月	2	0.8
2009年04月	2	0.8
2009年06月	1	0.4
2009年07月	1	0.4
2009年08月	4	1.6
2009年09月	2	0.8
2009年10月	6	2.4
2009年11月	5	2.0
2009年12月	5	2.0
2010年01月	10	4.1
2010年02月	24	9.8
2010年03月	24	9.8
2010年04月	41	16.7
2010年05月	39	15.9
2010年06月	36	14.7
2010年07月	28	11.4
2010年08月	9	3.7
2010年09月	2	0.8
2010年10月	1	0.4
有効回答者数	245	100.0
非該当	59	
無回答	5	
計	309	

問11 あなたはなにを通じて労働審判手続を知りましたか。選択肢の中からあてはまるものをすべて選んで、番号に○をつけてください。
【複数回答】

	選択者数	%
1 家族・親せき・個人的な知人	33	10.7
2 会社の同僚や知人	13	4.2
3 社内の労働組合	2	0.6
4 社外の労働組合	46	14.9
5 地方自治体の無料法律相談	28	9.1
6 弁護士(会)	148	48.1
7 社会保険労務士(会)	18	5.8
8 法テラス	40	13.0
9 労働局、労働基準監督署、労働委員会	113	36.7
10 裁判所	23	7.5
11 新聞・雑誌やテレビ	24	7.8
12 その他	9	2.9
13 インターネット	32	10.4
有効回答者数	308	
無回答	1	
計	309	

(注) 情報入手先カテゴリーのうち、13(インターネット)は、調査終了後の再コーディングの結果、追加された。

問12 労働審判手続を申し立てた理由についておたずねします。次の理由について、どのくらい強くそう思ったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

① 労働審判によって自分の社会的名誉や自尊心を守りたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	181	59.2
2 少しあてはまる	58	19.0
3 どちらともいえない	29	9.5
4 あまりあてはまらない	21	6.9
5 まったくあてはまらない	17	5.6
有効回答者数	306	100.0
9 無回答	3	
計	309	

② 労働審判によって金銭や財産など経済的な利益を守りたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	157	51.1
2 少しあてはまる	88	28.7
3 どちらともいえない	28	9.1
4 あまりあてはまらない	23	7.5
5 まったくあてはまらない	11	3.6
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

③ 労働審判によって自分の個人的自由やプライバシー、健康などを守りたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	64	21.1
2 少しあてはまる	63	20.8
3 どちらともいえない	62	20.5
4 あまりあてはまらない	50	16.5
5 まったくあてはまらない	64	21.1
有効回答者数	303	100.0
9 無回答	6	
計	309	

④ 労働審判によって自分の権利を実現し(あるいは守り)たかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	207	67.2
2 少しあてはまる	74	24.0
3 どちらともいえない	20	6.5
4 あまりあてはまらない	5	1.6
5 まったくあてはまらない	2	0.6
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

⑤ 労働審判によって公正な解決を得たかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	271	88.0
2 少しあてはまる	28	9.1
3 どちらともいえない	7	2.3
4 あまりあてはまらない	2	0.6
5 まったくあてはまらない	0	0.0
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

⑥ 労働審判によって強制力のある解決を得たかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	239	77.6
2 少しあてはまる	41	13.3
3 どちらともいえない	16	5.2
4 あまりあてはまらない	8	2.6
5 まったくあてはまらない	4	1.3
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

⑦ 労働審判によって事実関係をはっきりさせたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	251	81.8
2 少しあてはまる	37	12.1
3 どちらともいえない	12	3.9
4 あまりあてはまらない	5	1.6
5 まったくあてはまらない	2	0.7
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

⑧ 労働審判によって白黒をはっきりさせたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	256	83.4
2 少しあてはまる	37	12.1
3 どちらともいえない	9	2.9
4 あまりあてはまらない	3	1.0
5 まったくあてはまらない	2	0.7
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

⑨ 労働審判という公的な場で議論したかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	186	60.6
2 少しあてはまる	56	18.2
3 どちらともいえない	40	13.0
4 あまりあてはまらない	16	5.2
5 まったくあてはまらない	9	2.9
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

⑩ 労働審判官(裁判官)や労働関係の専門家である労働審判員に話を聞いてもらいたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	144	47.1
2 少しあてはまる	86	28.1
3 どちらともいえない	48	15.7
4 あまりあてはまらない	19	6.2
5 まったくあてはまらない	9	2.9
有効回答者数	306	100.0
9 無回答	3	
計	309	

⑪ 労働審判を通じて相手側と話し合いの機会を持ちたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	83	27.2
2 少しあてはまる	80	26.2
3 どちらともいえない	57	18.7
4 あまりあてはまらない	44	14.4
5 まったくあてはまらない	41	13.4
有効回答者数	305	100.0
9 無回答	4	
計	309	

⑫ 労働審判を通じて、同じような問題をかかえている労働者の立場や利益も守りたかった

	ケース数	%
1 強くあてはまる	127	41.4
2 少しあてはまる	78	25.4
3 どちらともいえない	62	20.2
4 あまりあてはまらない	24	7.8
5 まったくあてはまらない	16	5.2
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

⑬ 訴訟(裁判)よりも労働審判のほうが適切な方法だと思った

	ケース数	%
1 強くあてはまる	118	38.6
2 少しあてはまる	81	26.5
3 どちらともいえない	81	26.5
4 あまりあてはまらない	15	4.9
5 まったくあてはまらない	11	3.6
有効回答者数	306	100.0
9 無回答	3	
計	309	

付問 ①～⑬のうちもっとも重要だと思ったものを1つ選んで、その番号をお書きください。

【単一回答】

	ケース数	%
1 社会的名誉	39	12.7
2 経済的利益	51	16.6
3 個人的自由・会社・団体の自由な活動やプライバシー	1	0.3
4 自分・会社・団体の権利	32	10.4
5 公正な解決	54	17.6
6 強制力のある解決	34	11.1
7 事実関係をはっきりさせる	24	7.8
8 白黒をはっきりさせる	26	8.5
9 公的な場で議論	2	0.7
10 専門家に話をきいてもらう	3	1.0
11 話し合いの機会	3	1.0
12 同じ問題をかかえる労働者の立場や利益	26	8.5
13 訴訟よりも適切な方法	12	3.9
有効回答者数	307	100.0
99 無回答	2	
計	309	

問13 今回の労働審判手続が始まった時点で、労働審判手続が終わるまでにどのくらいの費用がかかるか事前に予想はつきましたか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 まったく予想がつかなかった	85	27.7
2 ある程度は予想がついていた	174	56.7
3 はっきりと予想がついていた	48	15.6
有効回答者数	307	100.0
9 無回答	2	
計	309	

問14 今回の労働審判手続を終えて、かかった費用はあなたにとって高いものでしたか、安いものでしたか。次の①～③について、どのくらい強くそう思ったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

① 労働審判手続を申し立てるにあたって裁判所に納めた手数料

	ケース数	%
1 非常に高い	8	2.7
2 やや高い	46	15.3
3 どちらともいえない	139	46.3
4 やや安い	43	14.3
5 非常に安い	34	11.3
6 支払わなかった・あてはまらない	30	10.0
有効回答者数	300	100.0
9 無回答	9	
計	309	

② 弁護士に支払った金額

	ケース数	%
1 非常に高い	38	12.5
2 やや高い	76	25.0
3 どちらともいえない	75	24.7
4 やや安い	36	11.8
5 非常に安い	18	5.9
6 支払わなかった・あてはまらない	61	20.1
有効回答者数	304	100.0
9 無回答	5	
計	309	

③ 労働審判手続にかかった費用の総額

	ケース数	%
1 非常に高い	37	12.5
2 やや高い	82	27.8
3 どちらともいえない	110	37.3
4 やや安い	46	15.6
5 非常に安い	20	6.8
有効回答者数	295	100.0
9 無回答	14	
計	309	

問15 今回の労働審判手続で直接かかった費用以外に、書類の準備や必要な連絡・相談などに要した手間や負担は、あなたにとってどの程度のものでしたか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 非常に大きかった	114	37.0
2 やや大きかった	99	32.1
3 どちらともいえない	59	19.2
4 やや小さかった	23	7.5
5 非常に小さかった	13	4.2
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

問16 今回の労働審判手続が始まった時点で、労働審判手続が終わるまでにどのくらいの時間がかかるか事前に予想はつきましたか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 まったく予想がつかなかった	98	31.8
2 ある程度は予想がついていた	194	63.0
3 はっきりと予想がついていた	16	5.2
有効回答者数	308	100.0
9 無回答	1	
計	309	

問17 今回の労働審判手続を終えて、かかった時間をどのように思いますか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 非常に短い	67	21.7
2 やや短い	67	21.7
3 どちらともいえない	71	23.0
4 やや長い	75	24.3
5 非常に長い	29	9.4
有効回答者数	309	100.0
9 無回答	0	
計	309	

付問 問17でお答えいただいた時間の短さや長さについて、あなたは満足していますか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 満足している	105	34.0
2 どちらともいえない	126	40.8
3 満足していない	78	25.2
有効回答者数	309	100.0
9 無回答	0	
計	309	

問18 今回の労働審判手続の過程や経過についておたずねします。次の①～⑧について、どのくらい強くそう思ったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。

【単一回答】

① 労働審判手続の中で、自分の側の立場を十分に主張できた

	ケース数	%
1 強くそう思う	77	24.9
2 少しそう思う	104	33.7
3 どちらともいえない	34	11.0
4 あまりそう思わない	61	19.7
5 まったくそう思わない	32	10.4
9 わからない	1	0.3
有効回答者数	309	100.0
99 無回答	0	
計	309	

② 労働審判手続の中で、自分の側の証拠を十分に提出できた

	ケース数	%
1 強くそう思う	112	36.2
2 少しそう思う	108	35.0
3 どちらともいえない	33	10.7
4 あまりそう思わない	37	12.0
5 まったくそう思わない	18	5.8
9 わからない	1	0.3
有効回答者数	309	100.0
99 無回答	0	
計	309	

③ 相手側の主張・立証について十分に理解できた

	ケース数	%
1 強くそう思う	14	4.6
2 少しそう思う	22	7.2
3 どちらともいえない	30	9.8
4 あまりそう思わない	65	21.2
5 まったくそう思わない	171	55.7
9 わからない	5	1.6
有効回答者数	307	100.0
99 無回答	2	
計	309	

④ 労働審判手続の一連の進み方は分かりやすかった

	ケース数	%
1 強くそう思う	74	24.0
2 少しそう思う	106	34.4
3 どちらともいえない	55	17.9
4 あまりそう思わない	52	16.9
5 まったくそう思わない	20	6.5
9 わからない	1	0.3
有効回答者数	308	100.0
99 無回答	1	
計	309	

⑤ 労働審判の場で使われていた言葉は分かりやすかった

	ケース数	%
1 強くそう思う	94	30.4
2 少しそう思う	125	40.5
3 どちらともいえない	51	16.5
4 あまりそう思わない	26	8.4
5 まったくそう思わない	11	3.6
9 わからない	2	0.6
有効回答者数	309	100.0
99 無回答	0	
計	309	

⑥ 結果はともあれ、手続の進み方は公正・公平だった

	ケース数	%
1 強くそう思う	96	31.1
2 少しそう思う	99	32.0
3 どちらともいえない	48	15.5
4 あまりそう思わない	36	11.7
5 まったくそう思わない	28	9.1
9 わからない	2	0.6
有効回答者数	309	100.0
99 無回答	0	
計	309	

⑦ 今回の労働審判手続は、迅速に進められた

	ケース数	%
1 強くそう思う	114	36.9
2 少しそう思う	111	35.9
3 どちらともいえない	43	13.9
4 あまりそう思わない	26	8.4
5 まったくそう思わない	12	3.9
9 わからない	3	1.0
有効回答者数	309	100.0
99 無回答	0	
計	309	

⑧ 今回の労働審判手続では、充実した審理が行なわれた

	ケース数	%
1 強くそう思う	58	18.8
2 少しそう思う	80	26.0
3 どちらともいえない	66	21.4
4 あまりそう思わない	55	17.9
5 まったくそう思わない	47	15.3
9 わからない	2	0.6
有効回答者数	308	100.0
99 無回答	1	
計	309	

問19 今回の労働審判手続では、あなた自身がどの程度立会いましたか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

	ケース数	%
1 すべて立ち会った	271	89.4
2 一部立ち会った	27	8.9
3 まったく立ち会わなかった	5	1.7
有効回答者数	303	100.0
9 無回答	6	
計	309	

問20 今回の労働審判手続を担当した審判官(裁判官)の印象についておたずねします。次の①～⑩について、どのくらい強くそう思ったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。
【単一回答】

① その審判官は、中立的な立場で審理を行なった

	ケース数	%
1 強くそう思う	138	45.4
2 少しそう思う	84	27.6
3 どちらともいえない	30	9.9
4 あまりそう思わない	29	9.5
5 まったくそう思わない	23	7.6
有効回答者数	304	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	0	
計	309	

② その審判官は、あなたの言い分を十分に聞いてくれた

	ケース数	%
1 強くそう思う	107	35.2
2 少しそう思う	89	29.3
3 どちらともいえない	36	11.8
4 あまりそう思わない	46	15.1
5 まったくそう思わない	26	8.6
有効回答者数	304	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	0	
計	309	

③ その審判官は、信頼できる人物だった

	ケース数	%
1 強くそう思う	127	41.8
2 少しそう思う	76	25.0
3 どちらともいえない	62	20.4
4 あまりそう思わない	22	7.2
5 まったくそう思わない	17	5.6
有効回答者数	304	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	0	
計	309	

④ その審判官は、権威的・威圧的だった

	ケース数	%
1 強くそう思う	30	9.9
2 少しそう思う	39	12.9
3 どちらともいえない	47	15.5
4 あまりそう思わない	91	30.0
5 まったくそう思わない	96	31.7
有効回答者数	303	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	1	
計	309	

⑤ その審判官は、あなたに対していいに接してくれた

	ケース数	%
1 強くそう思う	130	42.8
2 少しそう思う	95	31.3
3 どちらともいえない	42	13.8
4 あまりそう思わない	25	8.2
5 まったくそう思わない	12	3.9
有効回答者数	304	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	0	
計	309	

⑥ その審判官は、法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた

	ケース数	%
1 強くそう思う	69	22.8
2 少しそう思う	83	27.4
3 どちらともいえない	71	23.4
4 あまりそう思わない	51	16.8
5 まったくそう思わない	29	9.6
有効回答者数	303	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	1	
計	309	

⑦ その審判官は、法律以外のことも、労働関係のことをよく分かっていた

	ケース数	%
1 強くそう思う	68	22.4
2 少しそう思う	80	26.3
3 どちらともいえない	90	29.6
4 あまりそう思わない	39	12.8
5 まったくそう思わない	27	8.9
有効回答者数	304	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	0	
計	309	

⑧ その審判官は、あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた

	ケース数	%
1 強くそう思う	71	23.4
2 少しそう思う	76	25.1
3 どちらともいえない	77	25.4
4 あまりそう思わない	52	17.2
5 まったくそう思わない	27	8.9
有効回答者数	303	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	1	
計	309	

⑨ その審判官は、手続を適切に進めていた

	ケース数	%
1 強くそう思う	104	34.3
2 少しそう思う	109	36.0
3 どちらともいえない	46	15.2
4 あまりそう思わない	29	9.6
5 まったくそう思わない	15	5.0
有効回答者数	303	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	1	
計	309	

⑩ その審判官は、審判員とよく協力していた

	ケース数	%
1 強くそう思う	99	32.8
2 少しそう思う	86	28.5
3 どちらともいえない	79	26.2
4 あまりそう思わない	25	8.3
5 まったくそう思わない	13	4.3
有効回答者数	302	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	2	
計	309	

問21 今回の労働審判手続で、その審判官に満足していますか。あてはまるものを1つ選んで、番号に○をつけてください。

【単一回答】

	ケース数	%
1 とても満足している	97	32.4
2 少し満足している	90	30.1
3 どちらともいえない	27	9.0
4 あまり満足していない	55	18.4
5 まったく満足していない	30	10.0
有効回答者数	299	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	5	
計	309	

問22 今回の労働審判手続を担当した2人の審判員（仮に審判員「A」と審判員「B」と呼ぶこととします。）の印象についてそれぞれおたずねします。次の①～⑨について、どのくらい強くそう思ったか、それぞれについてあてはまるものを1つずつ選んで、番号に○をつけてください。その審判員がひと言も話さなかったなどの理由で印象がまったくわからない場合には、一番下の段の「6」に○をして、次の間にお進みください。

【単一回答】

A① その審判員は、中立的な立場で審理を行なった

	ケース数	%
1 強くそう思う	97	32.1
2 少しそう思う	99	32.8
3 どちらともいえない	45	14.9
4 あまりそう思わない	26	8.6
5 まったくそう思わない	13	4.3
6 その審判員の印象はまったくわからない	22	7.3
有効回答者数	302	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	2	
計	309	

A② その審判員は、あなたの言い分を十分に聞いてくれた

	ケース数	%
1 強くそう思う	90	29.8
2 少しそう思う	100	33.1
3 どちらともいえない	44	14.6
4 あまりそう思わない	30	9.9
5 まったくそう思わない	16	5.3
6 その審判員の印象はまったくわからない	22	7.3
有効回答者数	302	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	2	
計	309	

A③ その審判員は、信頼できる人物だった

	ケース数	%
1 強くそう思う	86	28.5
2 少しそう思う	93	30.8
3 どちらともいえない	75	24.8
4 あまりそう思わない	14	4.6
5 まったくそう思わない	12	4.0
6 その審判員の印象はまったくわからない	22	7.3
有効回答者数	302	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	2	
計	309	

A④ その審判員は、権威的・威圧的だった

	ケース数	%
1 強くそう思う	9	3.0
2 少しそう思う	25	8.3
3 どちらともいえない	47	15.6
4 あまりそう思わない	83	27.5
5 まったくそう思わない	116	38.4
6 その審判員の印象はまったくわからない	22	7.3
有効回答者数	302	100.0
8 非該当	5	
9 無回答	2	
計	309	