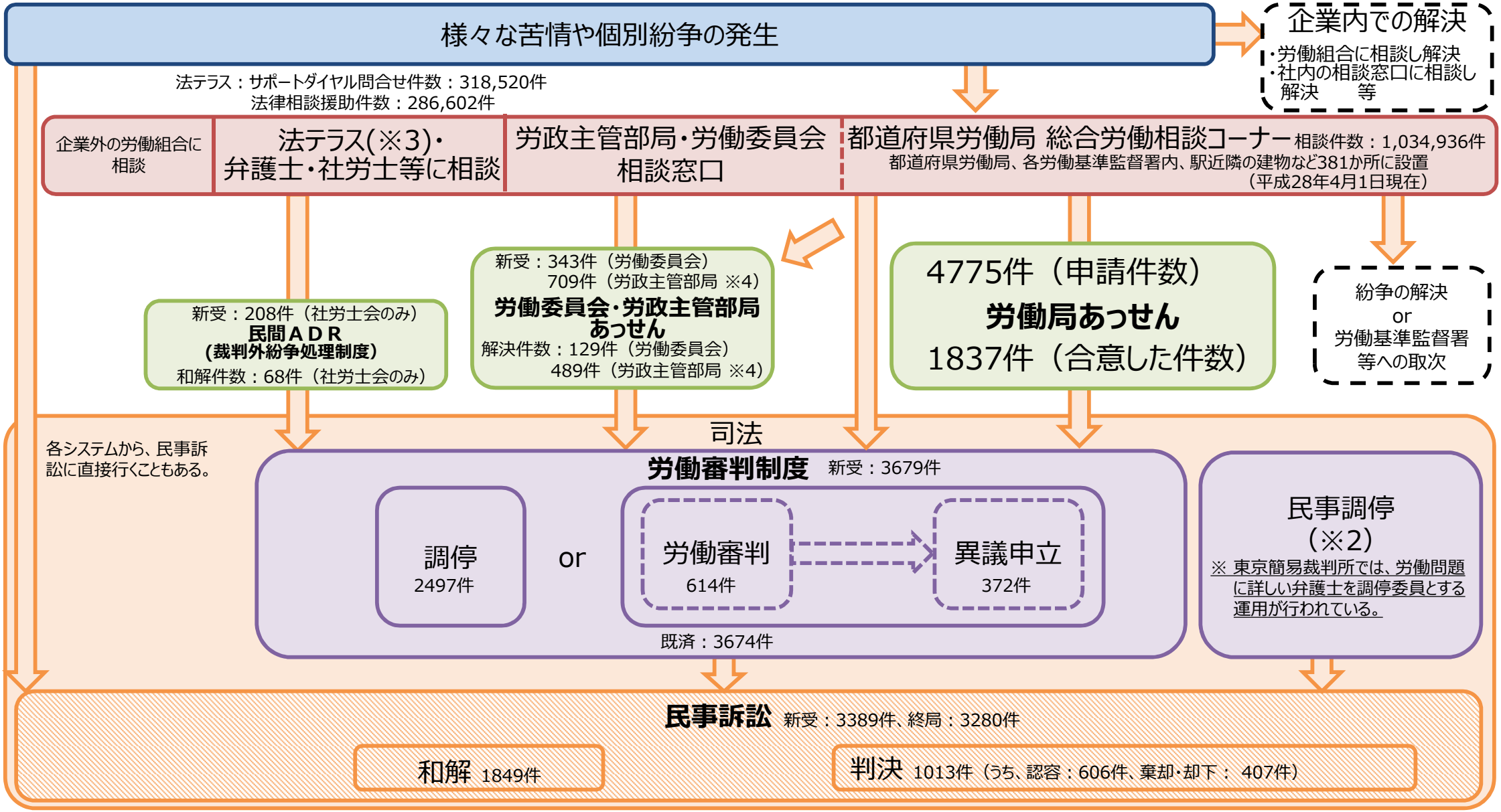
参考資料No.2

個別労働関係紛争解決システムの現状

3. 現在の労働紛争解決システム全体のイメージ



（※１）件数は、司法関係は平成27年、行政関係は平成27年度、社労士会関係は平成26年度のもの。
（※２）労働関係の案件を含む民事調停の新受件数の総数は37,445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。
（出典）法テラス白書平成27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27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(27.2%) 解雇(24.7%) 雇止め(9.2%) (申請件数に占める割合)	4,679件 (処理件数)	41.2% (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	—	336件 (処理件数)	46.2% (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)	48.6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(12.5%) 退職(12.4%) 職場の嫌がらせ(10.2%) (東京都のみ、あっせん内容に占める割合)	489件 (６都府県の解決件数の合計)	69.8% (６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６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(42.6%) 賃金等(36.5%) 退職金(2.6%) (新受件数に占める割合)	3,674件 (既済件数)	81.4% (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)	2.7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	—	3,280件 (終局事案数)	—	14.2か月	2,301,357円 (和解、中央値)	13,000円～ (訴えの提起の場合)(※2)

注　民間団体あっせんは平成26年度、行政関係は平成27年度、司法関係は平成27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27年度）、最高裁判所事務総局「司法統計」、法曹時報　等

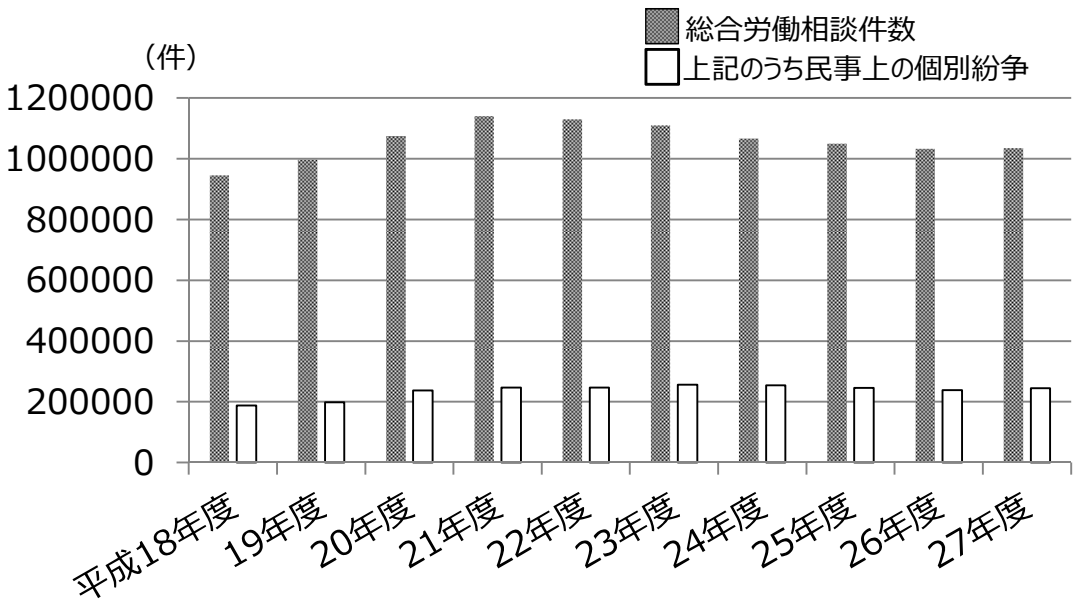
5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

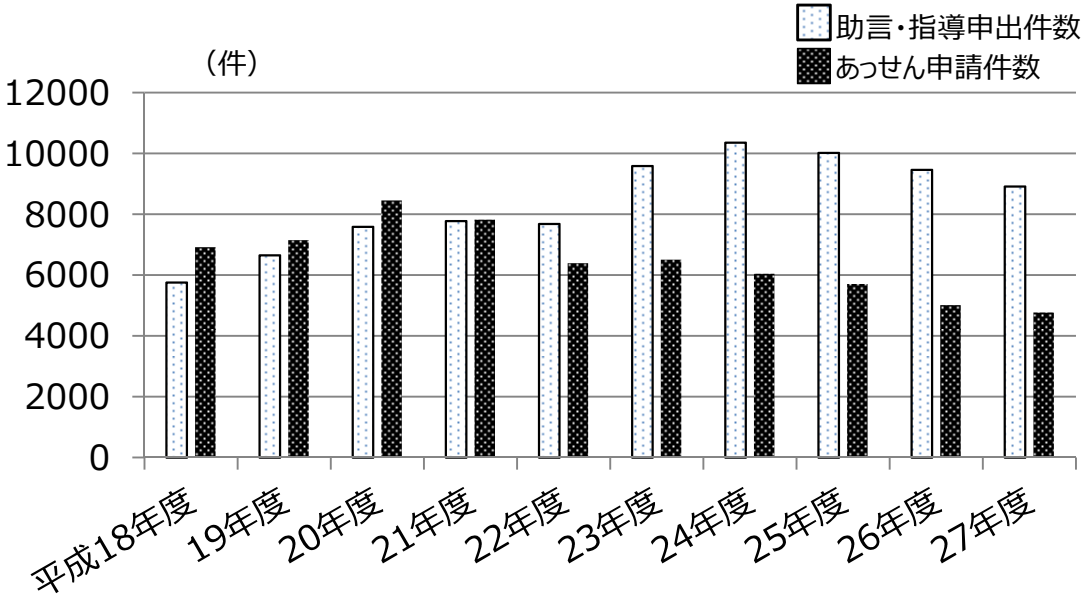
1． 個別労働関係紛争解決制度における都道府県労働局への相談等の件数推移

〔資料出所〕厚生労働省「平成27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
27年度	1,034,936 （245,125）	8,925	4,775

（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

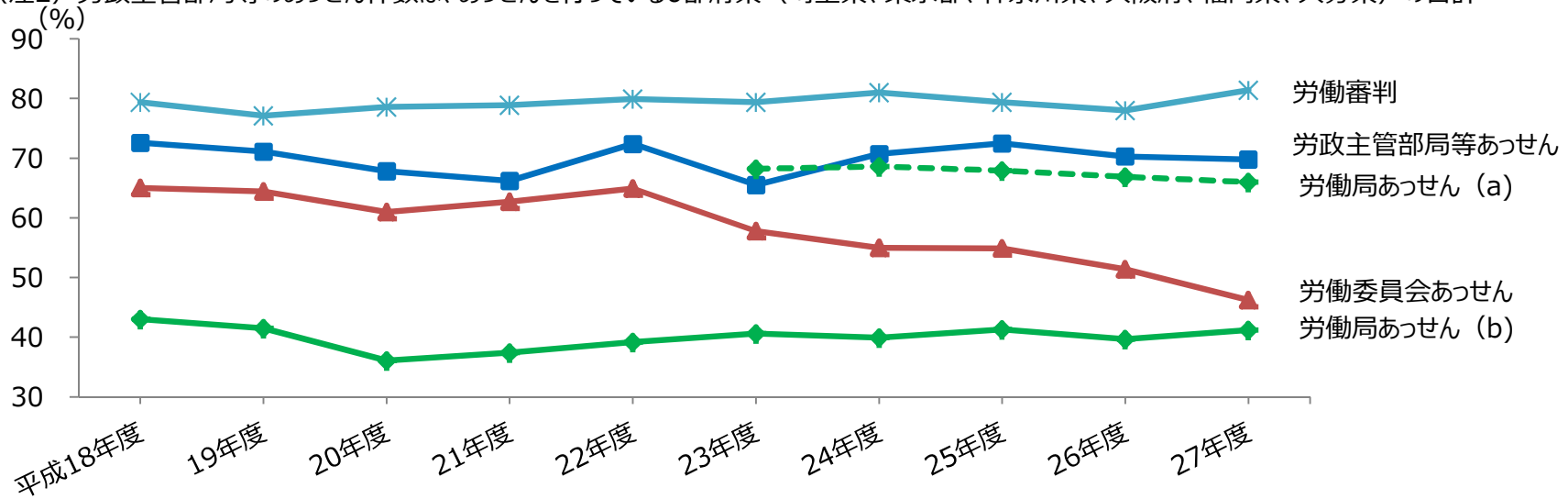
2．個別労働関係紛争解決制度・労働審判手続の新規係属件数と解決率

〔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」

（新規継続件数／解決率）

	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20年度	481	61.0	1,047	67.8	8,457	36.1	2,417	78.6
21年度	503	62.7	1,085	66.2	7,821	37.4	3,531	78.9
22年度	397	64.9	919	72.4	6,390	39.2	3,313	79.9
23年度	393	57.8	909	65.5	6,510	40.6	3,721	79.4
24年度	338	55.0	801	70.7	6,047	39.9	3,660	81.0
25年度	376	54.9	710	72.5	5,712	41.3	3,627	79.4
26年度	319	51.4	845	70.3	5,010	39.7	3,496	78.0
27年度	343	46.2	709	69.8	4,775	41.2	3,713	81.4

（注1）あっせんを行う労働委員会は、44労委（東京都、兵庫県、福岡県を除く。）
（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



（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(a)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（平成23年度以降より不開始件数把握）。
労働局あっせん(b)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。

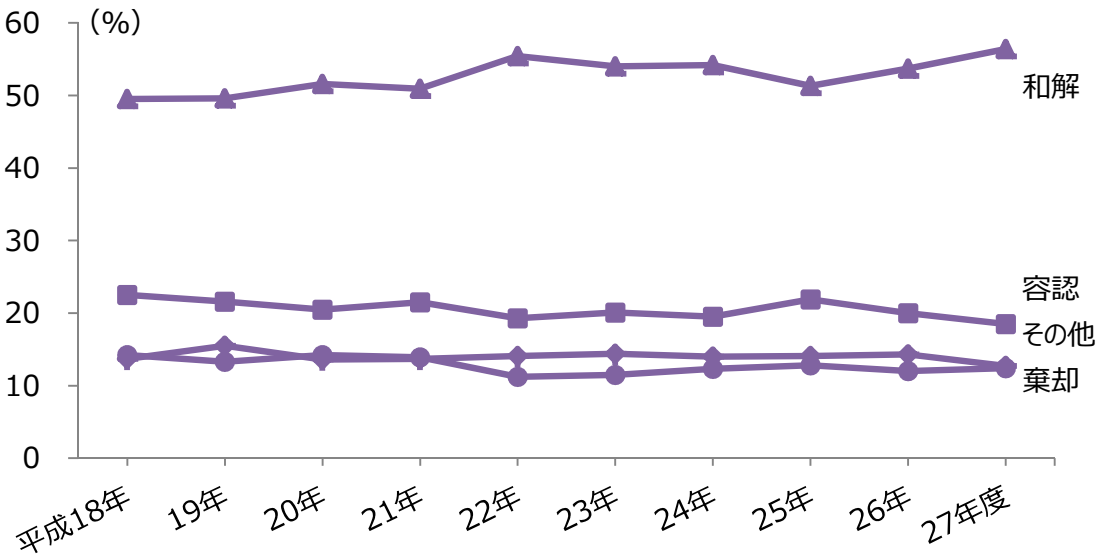
5. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

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20年	2,441	2,159
21年	3,218	2,582
22年	3,127	3,009
23年	3,170	2,959
24年	3,358	3,168
25年	3,341	3,119
26年	3,257	3,048
27年	3,389	3,280

終局事案の解決状況



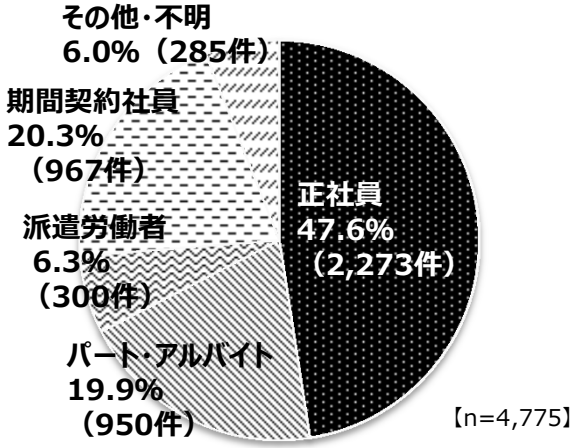
(%)	和解	容認	棄却	その他
平成20年	51.6	20.5	14.2	13.6
21年	50.9	21.5	13.9	13.7
22年	55.4	19.3	11.2	14.1
23年	54.0	20.1	11.5	14.4
24年	54.2	19.5	12.3	14.0
25年	51.3	21.9	12.8	14.1
26年	53.7	20.0	12.0	14.3
27年	56.4	18.5	12.4	12.7

〔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

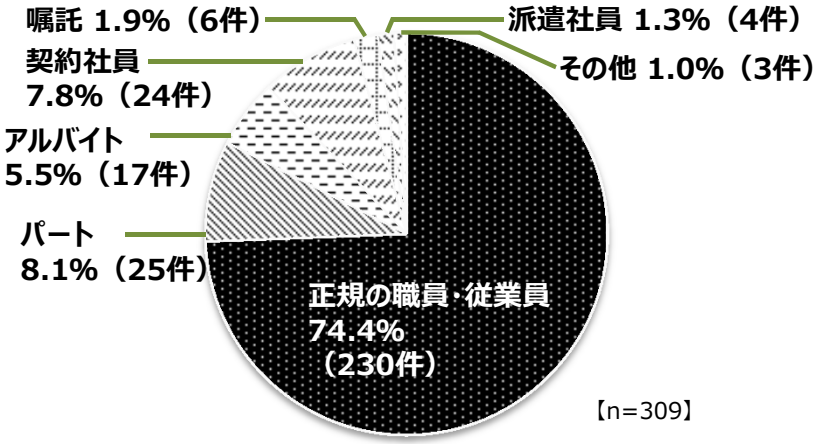
4．各制度利用者に関する雇用形態別割合

個別労働関係紛争解決制度（平成27年度）都道府県労働局あっせん



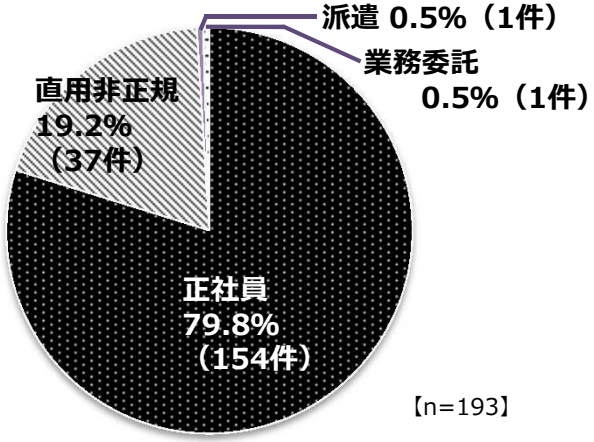
〔資料出所〕厚生労働省「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」※全数調査

労働審判手続（労働者側回答／平成22年7月～11月）



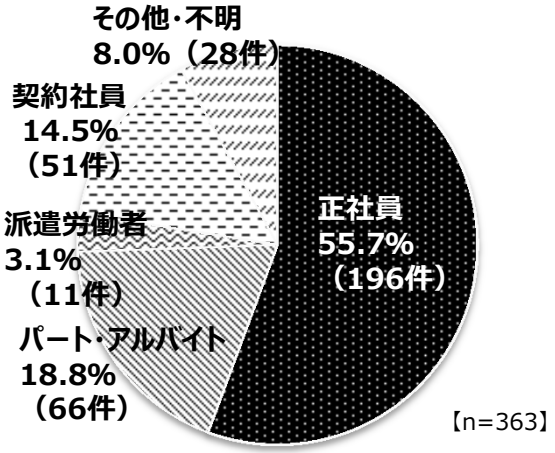
〔資料出所〕東京大学社会科学研究所「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」（平成23年10月）※サンプル調査

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）



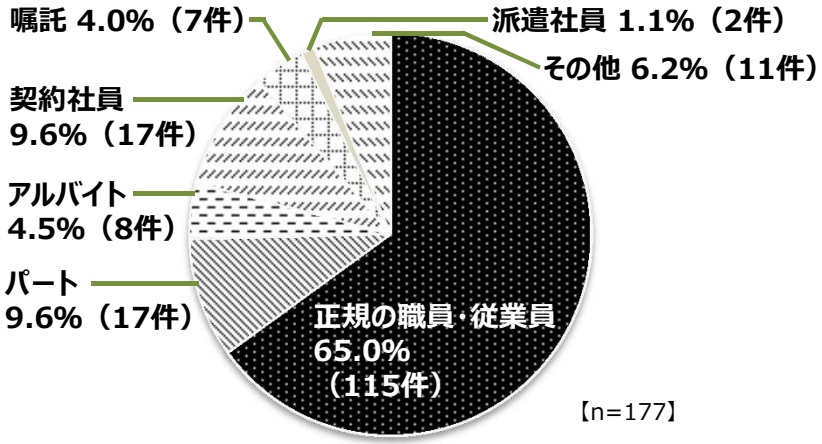
〔資料出所〕JILPT「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）※サンプル調査

都道府県労働委員会あっせん（平成27年）



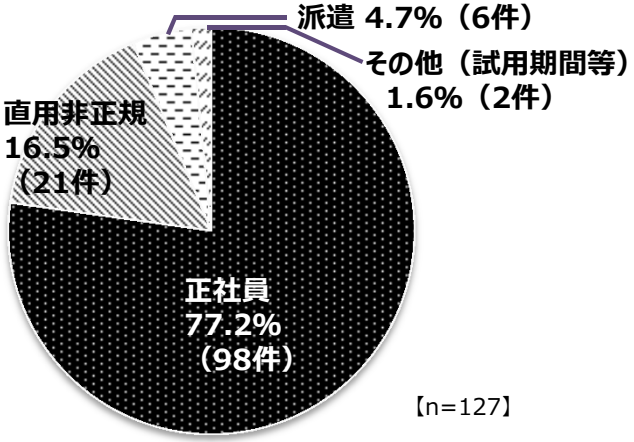
（注）１.件数は終結件数
２.「その他」は業務委託、使用期間、嘱託等
〔資料出所〕中央労働委員会における集計をもとに作成

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。

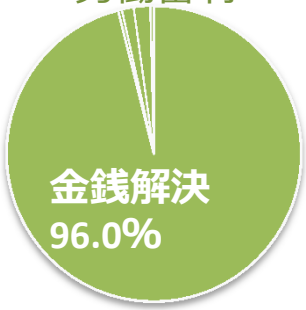
<凡例>
あっせん
審判
和解

あっせん

【n=324】

撤回・取消（＝復職等）	1.2%
損害賠償取下げ	0.9%
離職理由の変更	0.6%
謝罪	0.3%
その他	0.3%

労働審判



【n=452】

撤回・取消（＝復職等）	0.4%
損害賠償取下げ	0%
離職理由の変更	1.3%
謝罪	0%
その他	1.8%
（審判で）棄却	0.4%

和解

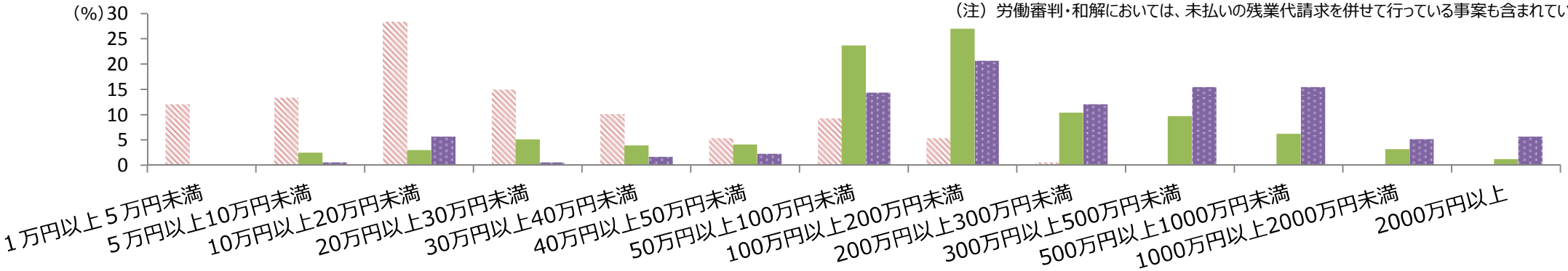
【n-193】

撤回・取消（＝復職等）	6.2%
損害賠償取下げ	0%
離職理由の変更	1.0%
謝罪	0.5%
その他	2.1%

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。



(%)	1～5	5～10	10～20	20～30	30～40	40～50	50～100	100～200	200～300	300～500	500～1000	1000～2000	2000～
あっせん	12.1	13.4	28.4	15.0	10.2	5.4	9.3	5.4	0.6	–	–	–	–
労働審判	–	2.5	3.0	5.1	3.9	4.1	23.7	27.0	10.4	9.7	6.2	3.2	1.2
和解	–	0.6	5.7	0.6	1.7	2.3	14.4	20.7	12.1	15.5	15.5	5.2	5.7

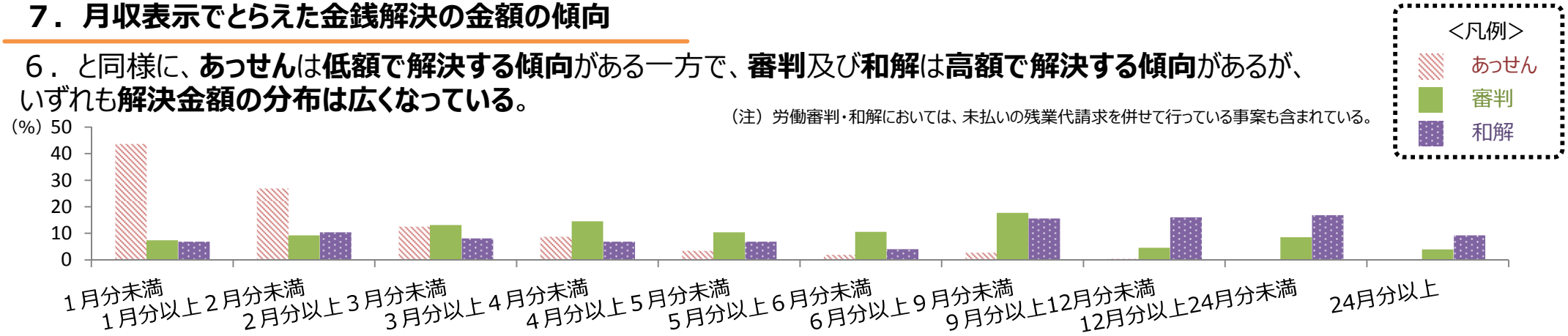
（注）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

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

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。**

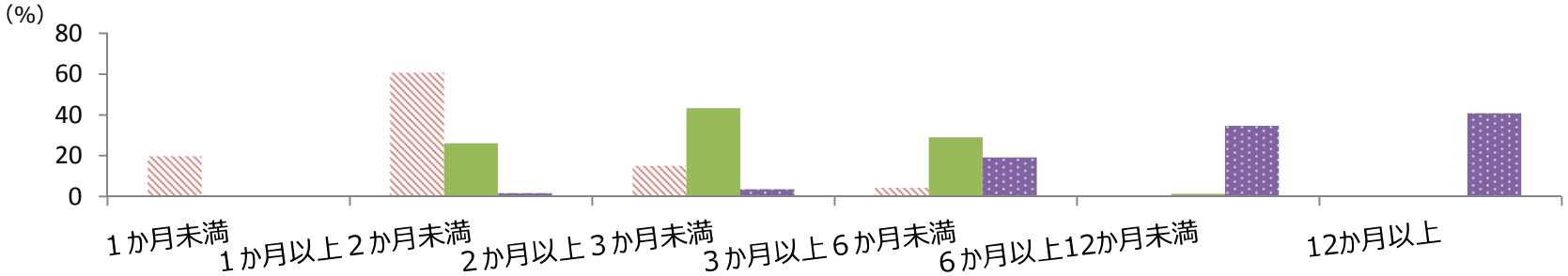
（注）労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。



(%)	～1月	1月～2月	2月～3月	3月～4月	4月～5月	5月～6月	6月～9月	9月～12月	12月～24月	24月～
あっせん	43.6	26.9	12.5	8.7	3.4	1.9	2.7	0.4	–	–
労働審判	7.4	9.2	13.1	14.5	10.4	10.6	17.7	4.6	8.5	3.9
和解	6.9	10.4	8.1	6.9	6.9	4.0	15.6	16.0	16.8	9.2

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。



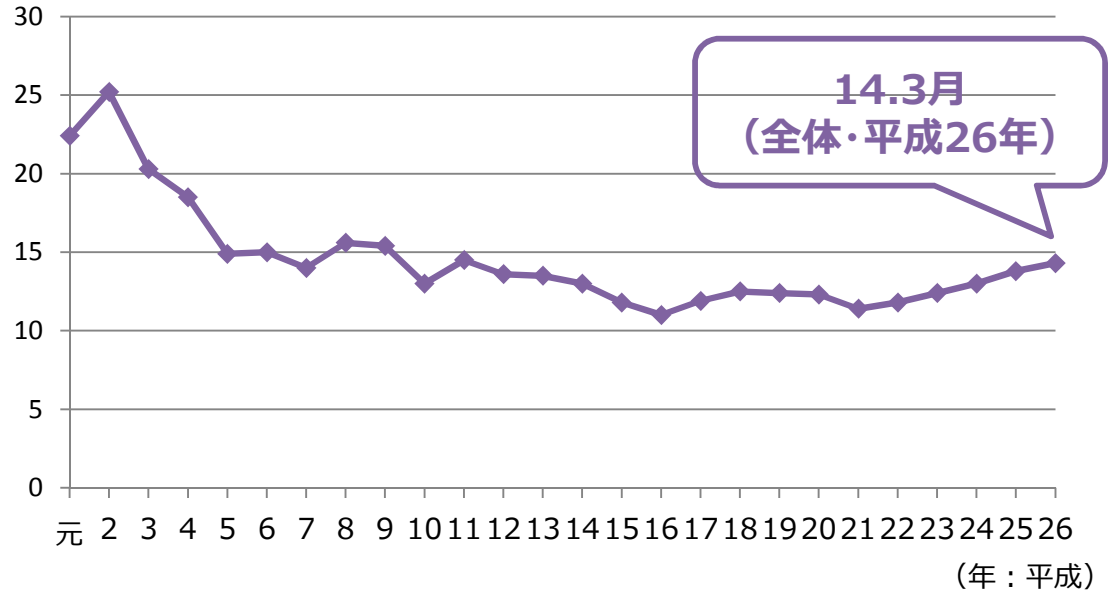
(%)	～1か月	1か月～2か月	2か月～3か月	3か月～6か月	6か月～12か月	12か月～
あっせん	19.8	60.8	15.1	4.3	–	–
労働審判	0.2	26.1	43.4	29.0	1.3	–
和解	–	1.6	3.6	19.2	34.7	40.9

（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

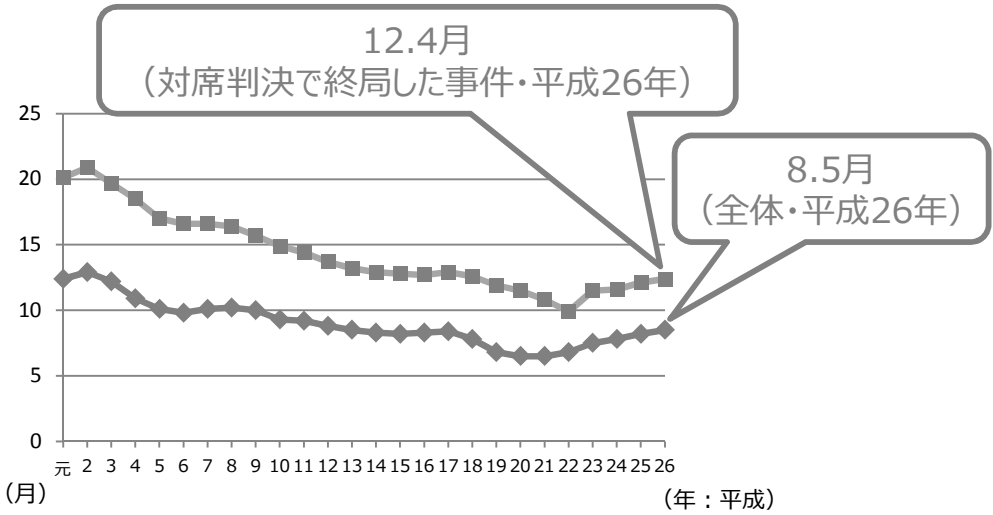
平成初期に比して短縮されているが、その他の類型に比べて平均審理期間が長くなる傾向がある。

（月）　**労働関係の民事第一審通常訴訟の平均審理期間**



（月）	全体
平成20年	12.3
21年	11.4
22年	11.8
23年	12.4
24年	13.0
25年	13.8
26年	14.3

«参考»民事（全体）第一審通常訴訟の平均審理期間



（月）	対席判決で終局した事件	全体
平成20年	11.5	6.5
21年	10.8	6.5
22年	9.9	6.8
23年	11.5	7.5
24年	11.6	7.8
25年	12.1	8.2
26年	12.4	8.5

（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　：37,787件 あっせん申請件数：　1,318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　：　1,567件 調停成立　：　1,102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　：　913件 終局事案　：　**982件**	（和解）2,301,357円	（和解）9.3か月

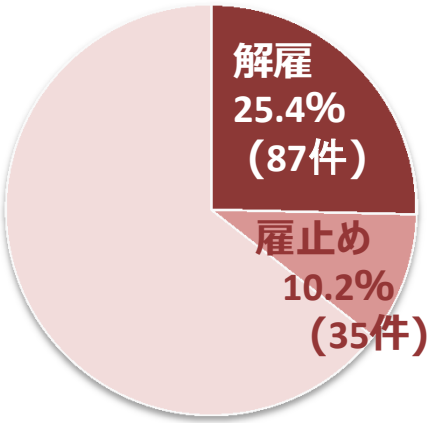
終局結果

和解：492件
判決：349件
認容（解雇無効）：　166件
棄却・却下　：　182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27年度、労働審判は平成27年、裁判は平成27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



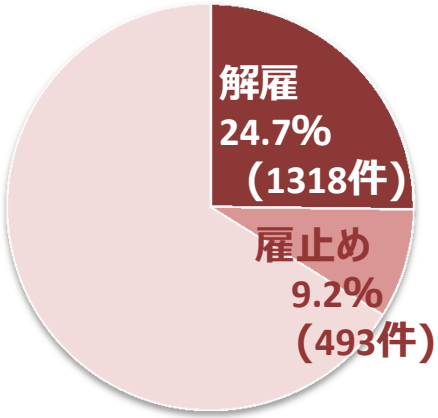
【n=343】
（平成27年度）
<その他の内容別割合>

退職強要	5.0%	（ 17件）
その他経営又は人事	27.4%	（ 94件）
賃金等	38.8%	（133件）
労働条件等	14.6%	（ 50件）
職場の人間関係	26.2%	（ 90件）
その他	9.9%	（ 34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



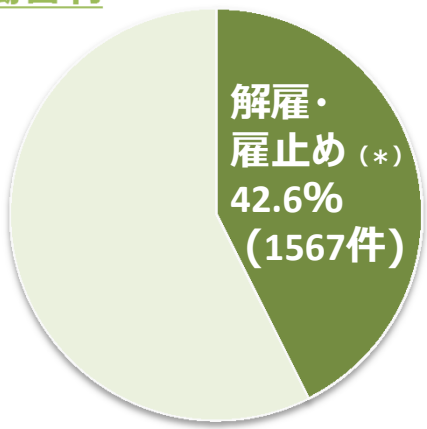
【n=5335】
（平成27年度）
<その他の内容別割合>

退職勧奨	6.9%	（ 368件）
採用内定取消	2.0%	（ 107件）
自己都合退職	2.8%	（ 151件）
出向・配置転換	2.8%	（ 152件）
労働条件引下げ	6.5%	（ 349件）
その他の労働条件	10.2%	（ 544件）
いじめ・嫌がらせ	27.2%	（1451件）
雇用管理等	1.2%	（ 64件）
その他	6.3%	（ 338件）

（注）　各件数の全体に占める割合については、複数の申請内容を含むあっせんが存在するところ、母数を申請内容の全体件数（延べ数）としている。各割合の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

（出典）厚生労働省「平成27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



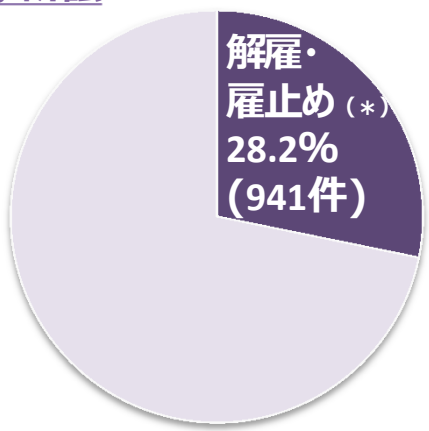
【n=3679】
（地方裁判所における新受件数・平成27年）
<その他の内容別割合>

それ以外(金銭目的以外)	1.8%	（ 67件）
賃金手当等	42.4%	（1559件）
退職金	2.9%	（ 105件）
それ以外（金銭目的）	10.4%	（ 381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27年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」68巻８号56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>

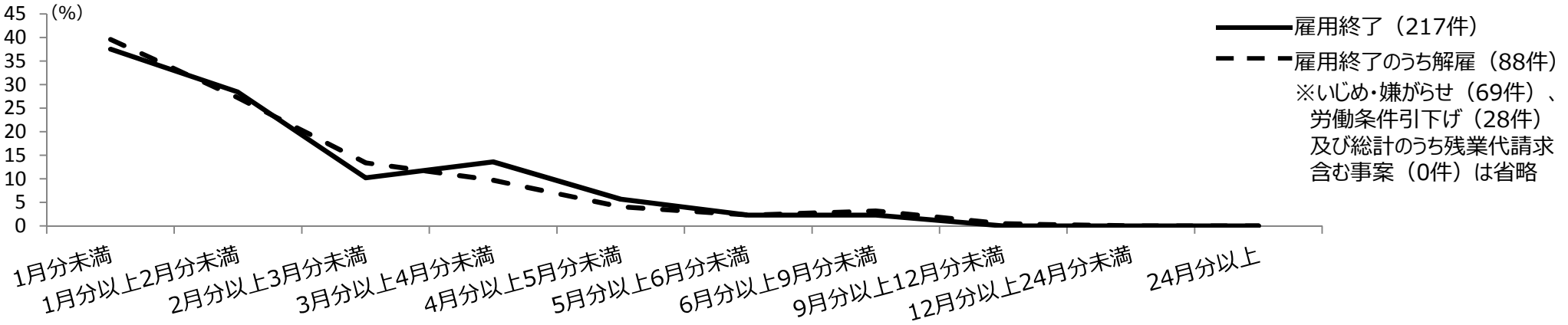
賃金等請求	57.7%	（1929件）
損害賠償請求	7.7%	（ 257件）
その他の確認	4.8%	（ 161件）
その他の金員	1.1%	（ 38件）
その他	0.4%	（ 15件）

（＊）　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）

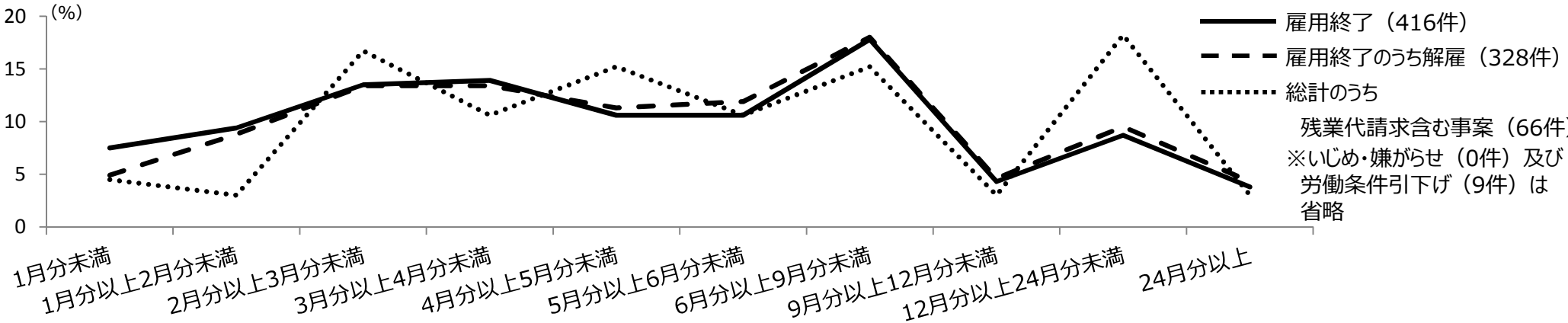
（出典）最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」66巻８号149頁）をもとに作成

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

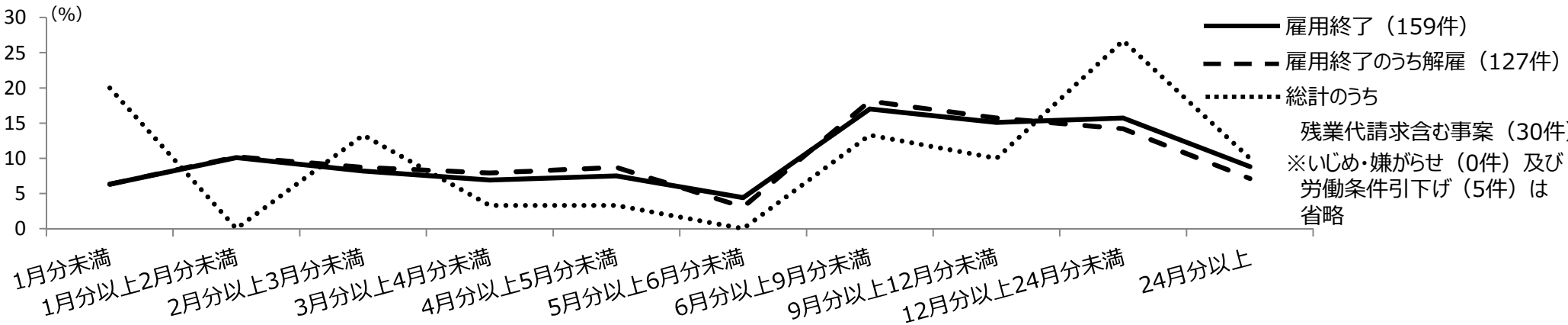
個別労働関係紛争解決制度（あっせん）



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

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≫

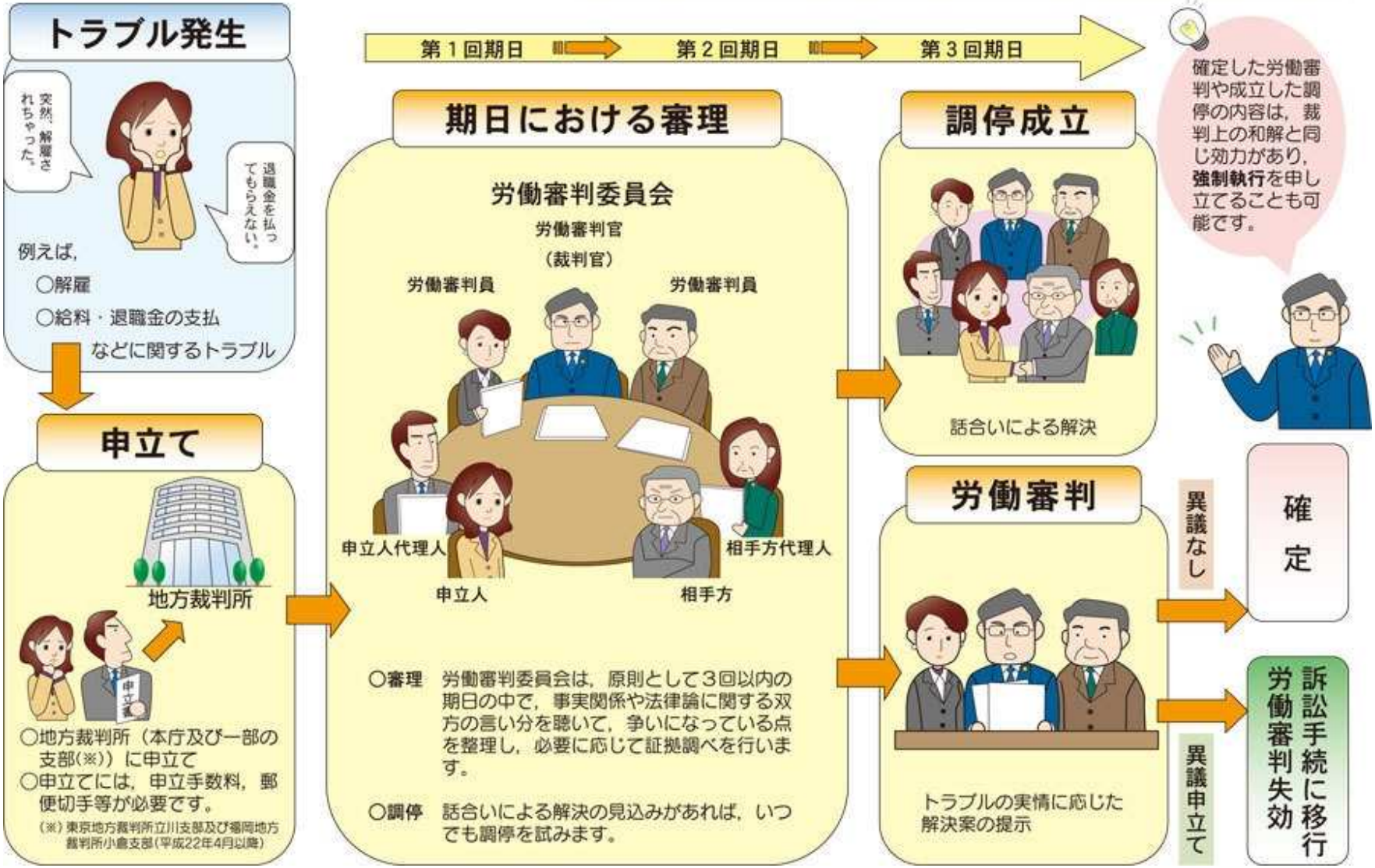
- 労使各側の専門家である労働審判員2名が手続に関与（法第7条及び第9条）。
- 非訟事件であり、調停の話合いを円滑に行う必要があることから、手続は非公開（法第16条）。
- 労働審判官の呼出しに応じない当事者には、罰則が適用される（法第14条及び第31条）。
- 原則３回以内の期日で審理し（法第15条）、実情に応じた柔軟な解決を図る。
- 委員会は、民事訴訟の例により、証拠調べを行うことができる（法第17条）。
- 調停において合意が成立した場合、裁判上の和解と同一の効力を有する（法第29条）。
- 労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがなかったときは、その労働審判は裁判上の和解と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	平成27年
非金銭		463	780	1078	1793	1693	1814	1818	1720	1591	1634
	地位確認	418	719	1022	1701	1633	1747	1731	1670	1529	1567
	その他	45	61	56	92	60	67	87	50	62	67
金銭		414	714	974	1675	1682	1772	1901	1958	1825	2045
	賃金等	266	441	620	1059	1100	1179	1255	1456	1342	1559
	退職金	66	126	114	205	161	162	170	114	96	105
	その他	82	147	240	411	421	431	476	388	387	381
合計		877	1494	2052	3468	3375	3586	3719	3678	3416	3679

(注)　1　平成27年の数字は、速報値。
　　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
最高裁判所事務総局行政局「平成27年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」68巻８号56頁）

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	

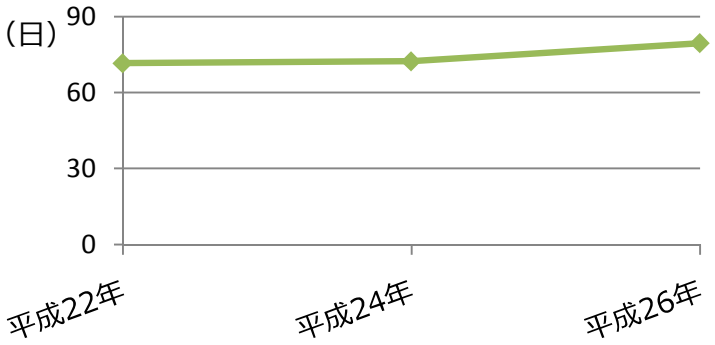
（※１）［24条終了］
　労働審判委員会が、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認める場合に、労働審判をせずに労働審判事件を終了させること。

（※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。

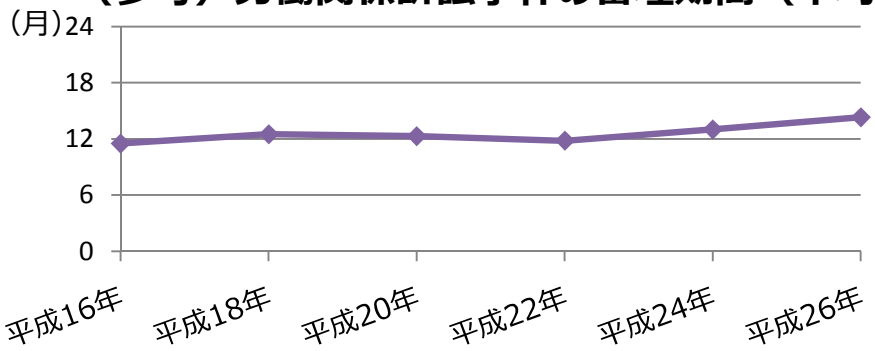
8. 司法による個別労働関係紛争解決①　労働審判手続における審理期間等

労働審判事件の審理期間（平均）



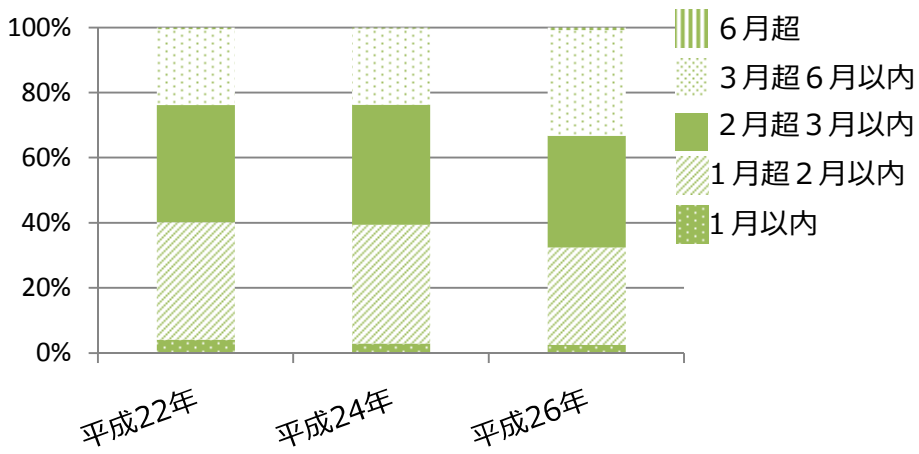
	（日）
平成22年	71.6
24年	72.4
26年	79.5

（参考）労働関係訴訟事件の審理期間（平均）



	（月）
平成22年	11.8
24年	13.0
26年	14.3

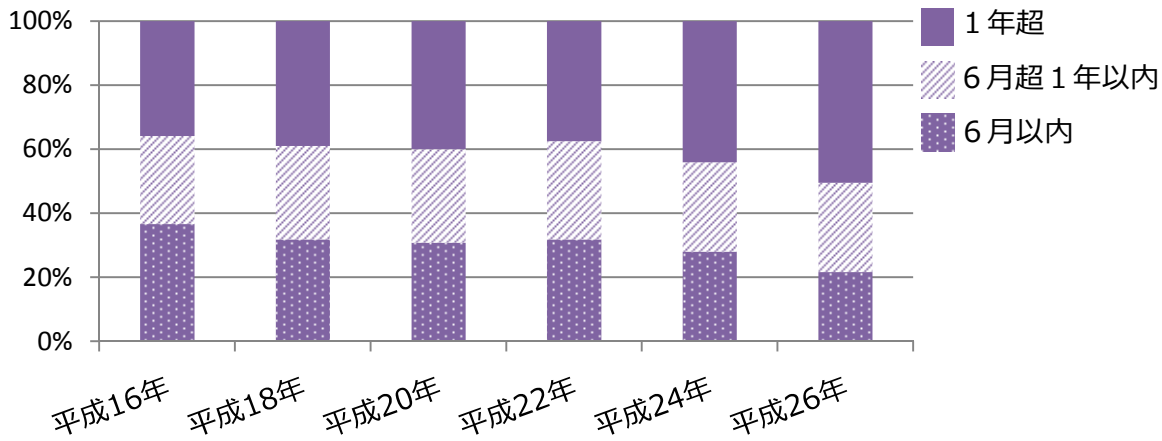
労働審判事件の審理期間（分布）



（%）

	～1ヶ月	1～2ヶ月	2～3ヶ月	3～6ヶ月	6ヶ月～
平成22年	4.1	36.1	36.0	23.3	0.5
24年	2.9	36.5	36.9	23.4	0.3
26年	2.6	29.8	34.4	32.4	0.8

労働関係訴訟事件の審理期間（分布）



（%）

	～6ヶ月	6ヶ月～1年	1年～
平成22年	31.8	30.7	37.5
24年	28.0	27.9	44.1
26年	21.7	27.8	50.5

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	平成27年	合計	
労働審判		107	306	347	599	612	641	643	650	633	614	5152	
		17.7%	21.1%	18.2%	18.6%	17.8%	18.2%	17.4%	18.0%	18.6%	16.7%	18.1%	
	異議申立てあり	74	187	230	387	364	391	382	396	355	372	3138	
		69.2%	61.1%	66.3%	64.6%	59.5%	61.0%	59.4%	60.9%	56.1%	60.6%	60.9%	(＊１)
	異議申立てなし	33	119	117	212	248	250	261	254	278	242	2014	
		30.8%	38.9%	33.7%	35.4%	40.5%	39.0%	40.6%	39.1%	43.9%	39.4%	39.1%	(＊２)
調停成立		427	997	1327	2200	2433	2502	2609	2528	2314	2497	19834	
		70.5%	68.8%	69.4%	68.2%	70.8%	71.2%	70.6%	70.0%	67.9%	68.0%	69.5%	
24条終了		19	47	60	107	121	119	164	159	150	193	1139	
		3.1%	3.2%	3.1%	3.3%	3.5%	3.4%	4.4%	4.4%	4.4%	5.3%	4.0%	
取下げ		50	93	169	294	240	227	256	260	292	340	2221	
		8.3%	6.4%	8.8%	9.1%	7.0%	6.5%	6.9%	7.2%	8.6%	9.3%	7.8%	
却下・移送等		3	7	8	26	30	24	25	15	19	187	157	
		0.5%	0.5%	0.4%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.4%	0.6%	0.8%	0.6%	
合計		606	1450	1911	3226	3436	3513	3697	3612	3408	3674	28533	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

（注）　1　平成27年の数値は、速報値。
　　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11.0%
＊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

最高裁判所事務総局行政局「平成27年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」68巻８号56頁）

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」