

資料No. 1

検討事項に係る参考資料

《目次》

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム	…3
【労働審判制度について】	
2. 労働審判制度導入の経緯	…12
3. 労働審判制度の概要	…16
4. 労働審判員の確保、労働審判手続について	…29
【個別労働関係紛争解決システム間の連携について】	
5. 過去の検討会議等における紛争解決システム間の関連性等に関する指摘	…35
6. 都道府県労働局における振り分け機能	…37
7. 行政による紛争解決制度	…45
8. 司法による紛争解決制度	…49
9. 紛争解決における行政と司法の連携	…54
【自主的な苦情や紛争解決の在り方について】	
10. 企業内の苦情処理の事例	…60
11. 他制度における苦情の自主的解決の例	…61
12. 企業内における自主的な紛争処理の状況	…65

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム① 概要

集団的労働紛争

…労働組合と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

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

（※1）一方、近年は、

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

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

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

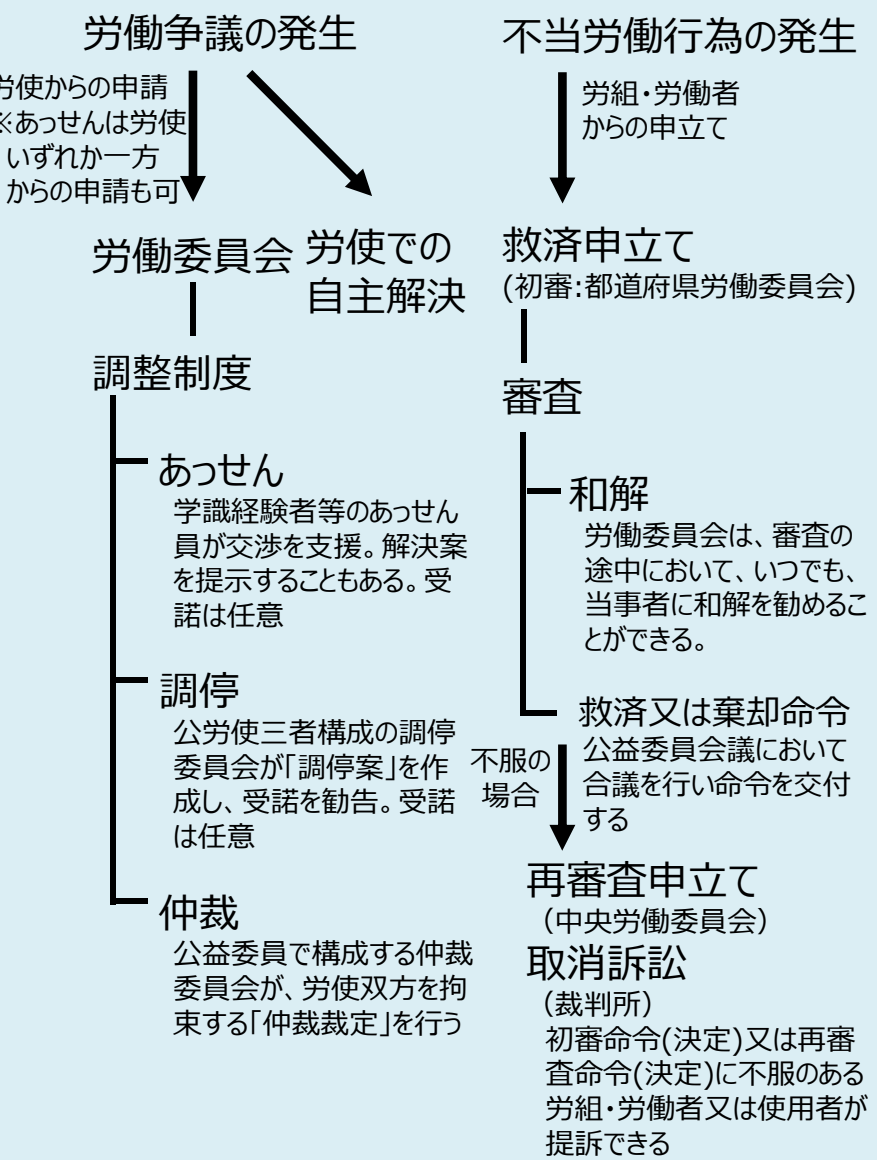
個別労働関係紛争

…労働者個々人と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

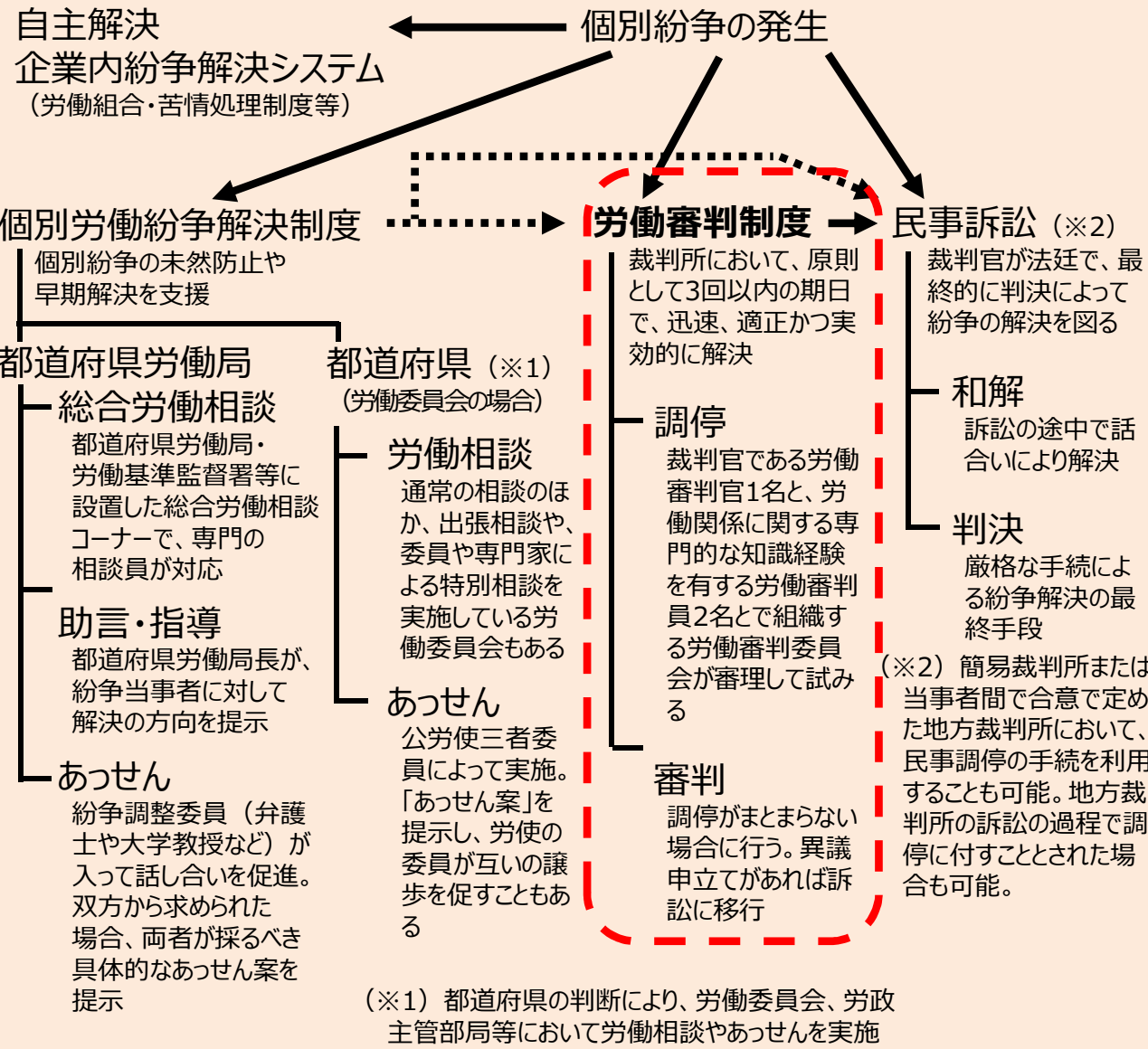
- いじめ・嫌がらせや賃金不払い、解雇といった、契約上の取り決めや法違反に関する「権利をめぐる紛争」が多い
- 1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集団的労使紛争の減少の一方で、増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に
- 最終的には民事訴訟制度により解決されるものであるが、近年、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）や都道府県労働委員会等における個別労働紛争のあっせん、**裁判所における非訟手続としての労働審判制度（平成18年4月施行）が整備されている**

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム② 全体像

集団的労働紛争



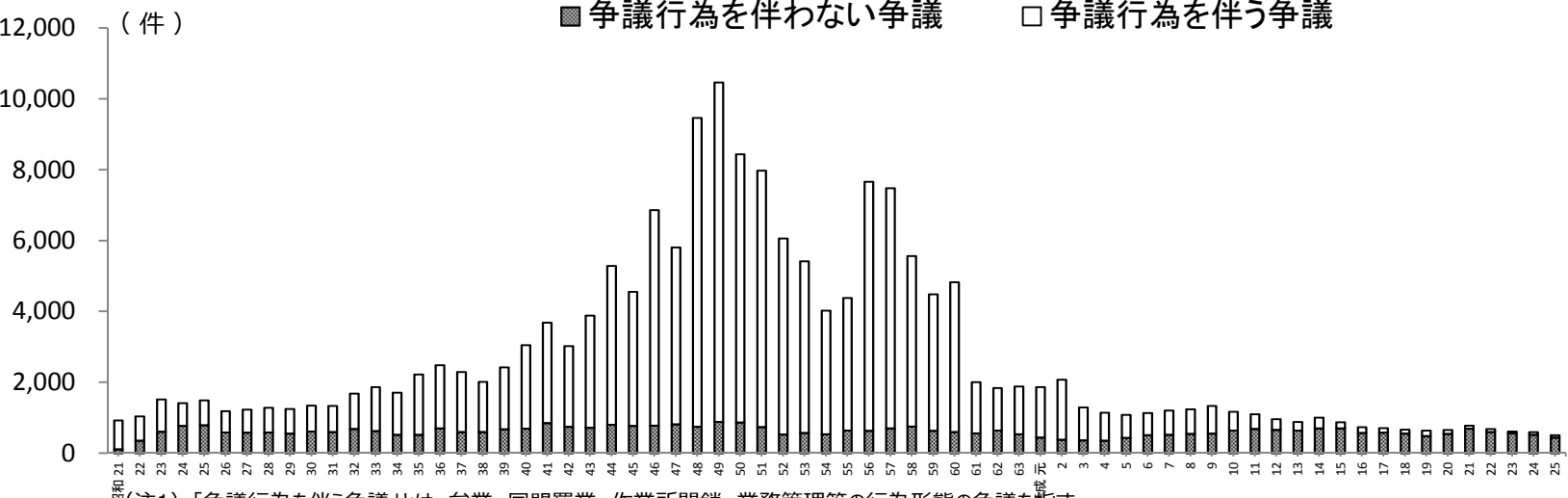
個別労働関係紛争



* このほか、弁護士会、社会保険労務士会、労働団体等が行う相談・調整サービスが存在する。
 * また、当事者間の合意に基づき、紛争解決を仲裁人の判断に委ねる私的仲裁制度については、仲裁法（平成15年法律第138号）において、当分の間、同法の施行後に成立した仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とすることとされている（同法附則第4条）。

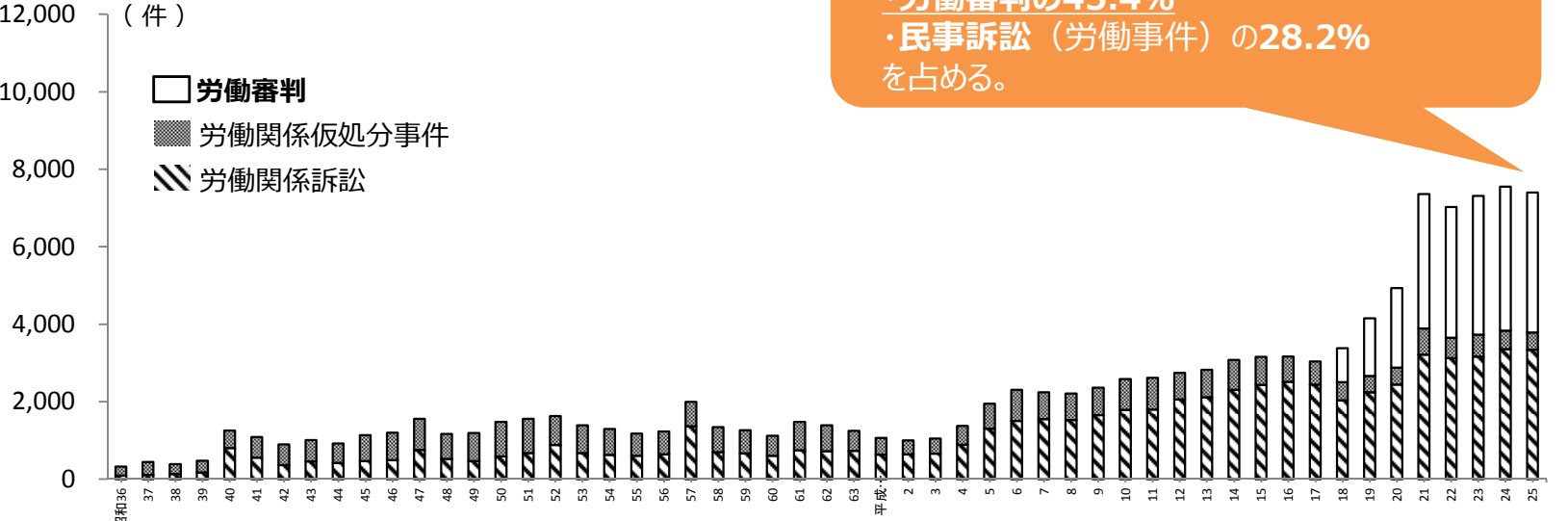
1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム③ 件数推移

集団的労働紛争



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

個別労働関係紛争（訴訟等）



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

1990年代以降の個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、

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

(注) 平成18年の労働審判件数は4月～12月の数値 資料出所 最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」に毎年掲載）

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

1.労働紛争の種類・傾向とその解決システム④ 近年の各労働紛争解決システムの整備

制度

背景

民間

【裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（H16）】

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

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

行政

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（H13）】

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

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

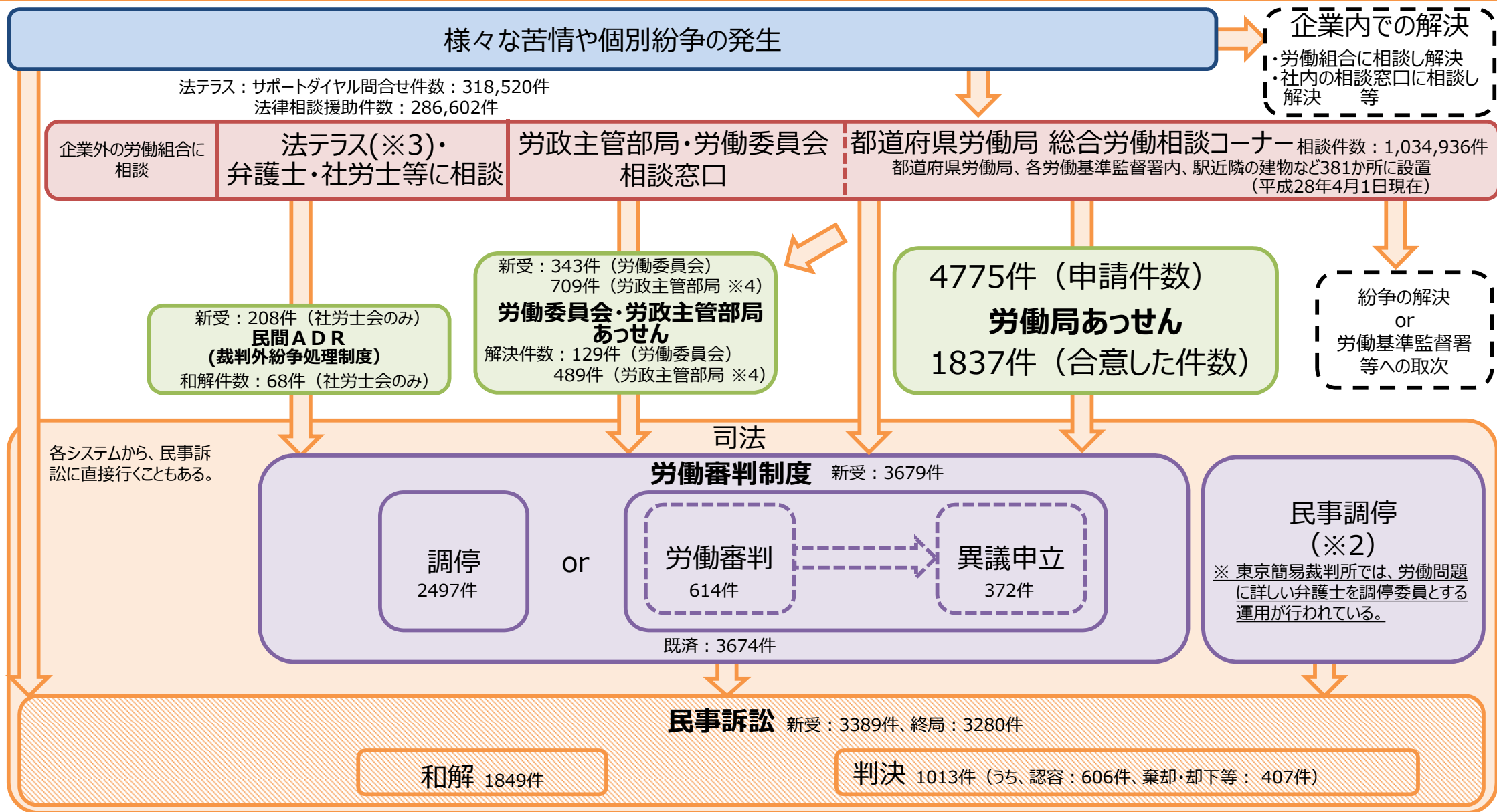
司法

【労働審判法（H16）】

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

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

1.労働紛争の種類・傾向とその解決システム⑤ 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」、法曹会「法曹時報」、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

1.労働紛争の種類・傾向とその解決システム⑥ 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%								
	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
	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
	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(42.4%) 退職金(2.9%) (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)
	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年度の数字（労働審判制度の解決率は平成27年度の数値）。

(※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

労働事件における民事保全手続の概要

- **労働事件における保全処分は、通常訴訟（本案訴訟）による権利の実現を保全するために、簡易迅速な審理によって、裁判所が一定の仮の措置をとる暫定的・付随的な手続（民事保全手続）のうち、争いのある権利関係について、著しい損害や急迫の危険を避けるために仮定的に一定の法律上の地位の実現を命ずるもの（仮の地位を定める仮処分）が多く、従業員たる地位を仮に定めるもの（地位保全仮処分）や、賃金の仮払を命ずるもの（賃金仮払仮処分）が多い。**

※ 地位保全仮処分は賃金仮払仮処分と併せて申し立てられる場合が多く、保全すべき利益の中核をなす賃金債権について仮払を保全すれば、地位保全仮処分を認める必要性は原則として存在しない。また、賃金仮払仮処分の仮払期間については、本案訴訟の第1審判決に至るまでとする例が多いが、東京地方裁判所労働部では1年間に限定するのが原則的な運用となっている。（*1）

- 当事者は、保全すべき権利又は権利関係及び保全の必要性について疎明しなければならず、裁判所は、仮の地位を定める仮処分では、口頭弁論又は債務者（被申立人）が立ち会うことができる審尋の期日を経て命令を発する。
- **労働保全事件について新受件数が減少したのは、平成18年4月以降、労働審判法が施行されたことにより、それまで仮処分事件として申し立てられていたものが、労働審判事件として申し立てられるようになったためと思われる。（*2）**
- 仮処分を選択した当事者は、労働審判と比較して裁判所に対し明確な権利関係の判断を求める傾向が見られるが、保全の必要性の問題があり（※）、取下げ率が高い傾向にある。短期間での終局的解決を求める労働審判の申立てという選択と、とりあえず仮処分の申立てで相手の応訴態度を見るという選択があるように思われる。（*2）

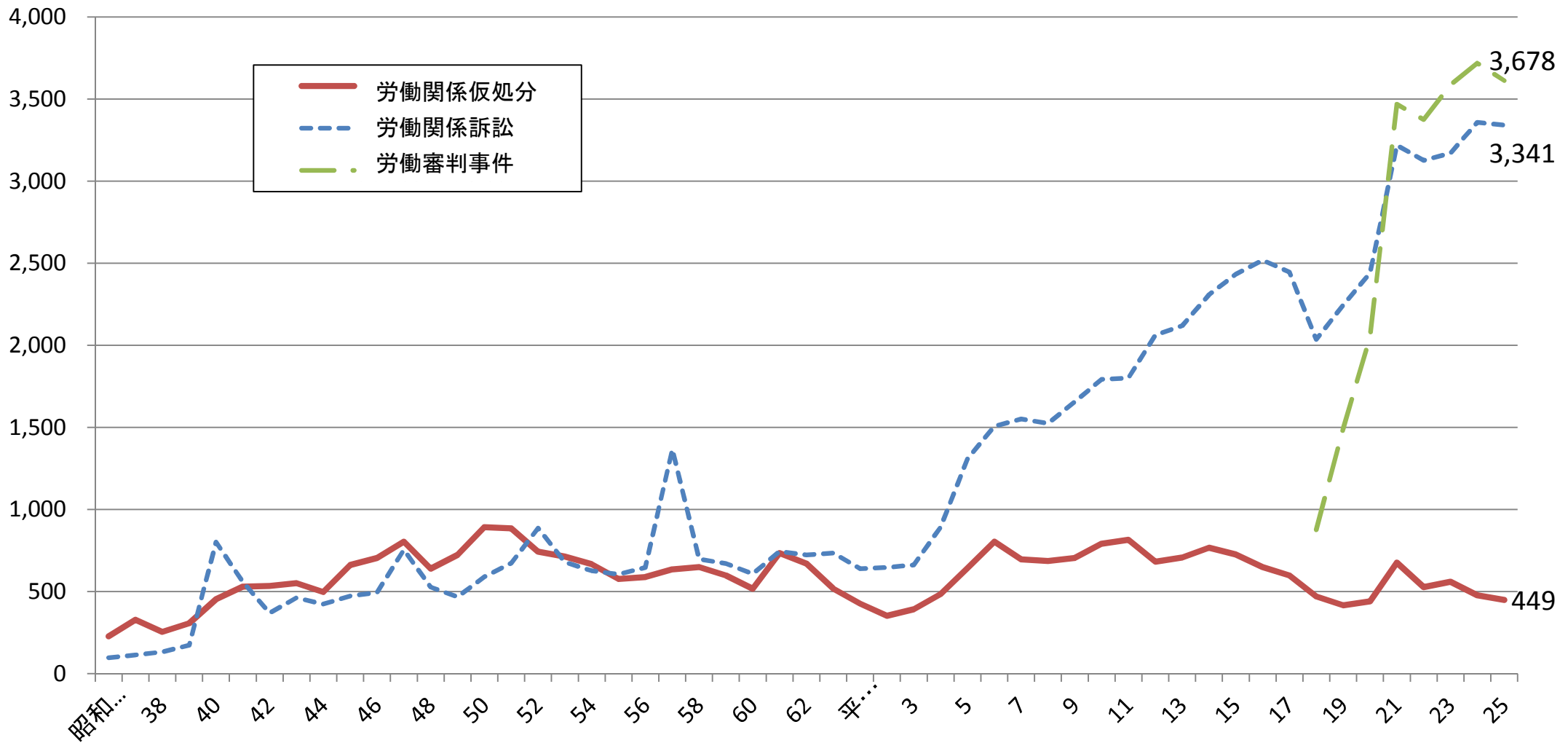
※東京地方裁判所労働部においては、保全の必要性について厳格に審査するという姿勢が従来から明らかにされている。

（出典）菅野和夫『労働法〔第11版〕』

（*1）山口幸雄・三代川三千代・難波孝一編著『労働事件審理ノート〔第3版〕』、白石哲編著『裁判実務シリーズ1 労働関係訴訟の実務』

（*2）高田美紗子「東京地方裁判所労働部の事件概況」法曹時報68巻9号31頁以下

1.労働紛争の種類・傾向とその解決システム⑧ 労働関係仮処分件数等



(注) 平成18年の労働審判件数は4月～12月の数値

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

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

労働審判制度について

2. 労働審判制度導入の経緯① 労働審判制度導入検討の背景（平成13年当時）

- 社会経済情勢の変化に伴う、企業組織の再編や企業の人事労務管理の個別化の進展等
→ ・ 個別労使関係事件を中心に、労働関係訴訟事件は急増
・ 労政事務所、労働基準監督署等の行政機関に、これを大幅に上回る件数の相談
 - 増加する個別労働関係紛争について、労働行政においては、個別労働関係紛争解決促進法（平成13年制定・施行）により、相談・助言・あっせんサービスを整備。
→ 個別労働関係紛争解決の司法システムにおける対応が必要
 - 労働関係事件については、
 - ① 雇用・労使関係の制度や慣行等について、各職場、企業、あるいは各種産業の実情に基づき判断することが求められ、労働関係事件を適正・迅速に処理するためには、そのような制度や慣行等についての専門的知見が必要となる。
 - ② 労働者の生活の基盤に直接の影響を及ぼすものであり、一般の事件に比し、特に迅速な解決が望まれる。
- ※ ヨーロッパ諸国では、このような点をも踏まえ、労働関係事件についていわゆる労働参審制を含む特別の紛争解決手続を採用しており、実際に相当の機能を果たしている。
- 我が国においても、このような労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえ、訴訟手続に限らず、簡易・迅速・柔軟な解決が可能なADRも含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策を総合的に検討する必要。

（出典）司法制度改革審議会意見書（平成13年6月12日内閣提出）

菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版 - 基本趣旨と法令解説』をもとに作成

労働審判制度の検討へ

2. 労働審判制度導入の経緯② 労働審判法施行までの推移

平成11年 7月	司法制度改革審議会設置
平成13年 6月	司法制度改革審議会意見書 <ul style="list-style-type: none">・ 労働関係事件に関し、民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停を導入すべき。・ 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべき。
平成14年 2月	司法制度改革推進本部・労働検討会（～平成15年12月。31回にわたり検討。）
平成15年 8月	労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ 裁判所における個別労働関係事件についての簡易迅速な紛争解決手段として、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が当該事件について審理し、合議により、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決するものとする、新しい制度（労働審判制度（仮称））の導入が提案された。 ※ いわゆる労働参審制等の、雇用労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する訴訟制度の導入の当否については、労働関係訴訟の今後の状況、上記の労働審判制度（及び専門委員制度）における専門的な知識経験を有する者の関与する実績等を踏まえるべき、将来の重要な問題と考えられるとされた。
平成15年12月	労働審判制度（仮称）の制度設計の骨子、労働審判制度（仮称）の概要
平成16年 4月	労働審判法成立
平成18年 4月	労働審判法施行

（出典）最高裁判所事務総局『労働関係民事・行政裁判資料第48号 労働審判手続に関する執務資料（改訂版）』

菅野和夫・山川隆一・齋藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版 - 基本趣旨と法令解説』、司法制度改革推進本部労働検討会ウェブサイト をもとに作成

2. 労働審判制度導入の経緯③ 制度創設検討時の主な論点と労働審判制度

主な論点	労働審判制度
<p>対象となる紛争 （個別労働関係紛争のみを対象とするか、集団的労働関係紛争をも対象とするか）</p>	<p>個別労働関係民事紛争のみを対象</p>
<p>解決を図るべき主な紛争 （法律関係が明瞭である等比較的軽易な事件を主として想定するか、当事者間の利益調整やいわゆる一般状況の解釈が必要である等、比較的複雑な事件を主として想定するか）</p>	<p>基本的に、比較的内容が単純ではあるが係争利益は必ずしも小さくない事件の解決に適している</p>
<p>民事調停法上の民事調停との選択</p>	<p>選択可（制限なし）</p>
<p>専門家委員 （関与の有無、性格（中立公正な立場）、専門性の内容、供給源）</p>	<p>労働審判員が調停及び労働審判に関与 ・労働関係に関する専門的な知識経験を有する者 ・中立かつ公正な立場</p>
<p>労働審判手続を民事訴訟に前置させるか否か</p>	<p>必ずしも訴訟提起に先立ち、労働審判手続を経なければならないわけではない</p>
<p>訴訟提起後、職権により、労働審判手続に付することができるか否か</p>	<p>規定なし（民事調停法上の民事調停と異なる取扱い）</p>

（出典） 司法制度改革推進本部・労働検討会における「導入すべき労働調停についての検討のたたき台」、「労働審判制度（仮称）の導入に関する主要な論点」「労働審判制度（仮称）の概要」、菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版 - 基本趣旨と法令解説』 をもとに作成

2. 労働審判制度導入の経緯③ 制度創設検討時の主な論点と労働審判制度

主な論点	労働審判制度
調停・審判不成立の場合の調停手続において提出された資料の取扱い	当然に民事訴訟に引き継がれるものではない(なお、当事者及び利害関係を疎明した第三者は、労働審判事件の記録の閲覧等を請求できる。いずれも、民事調停法上の民事調停と同様の取扱い。)
労働審判委員会による裁定的な手続	期日における審理の結果、調停に至らない場合、労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行う
解決案の効力	調停が成立した場合、労働審判に対する適法な異議の申立てがない場合、裁判上の和解と同一の効力
訴訟手続との連携	労働審判に対する適法な異議の申立てにより、労働審判手続の申立ての時に、訴えの提起があったものとみなす
手続の迅速化	原則として3回以内の期日

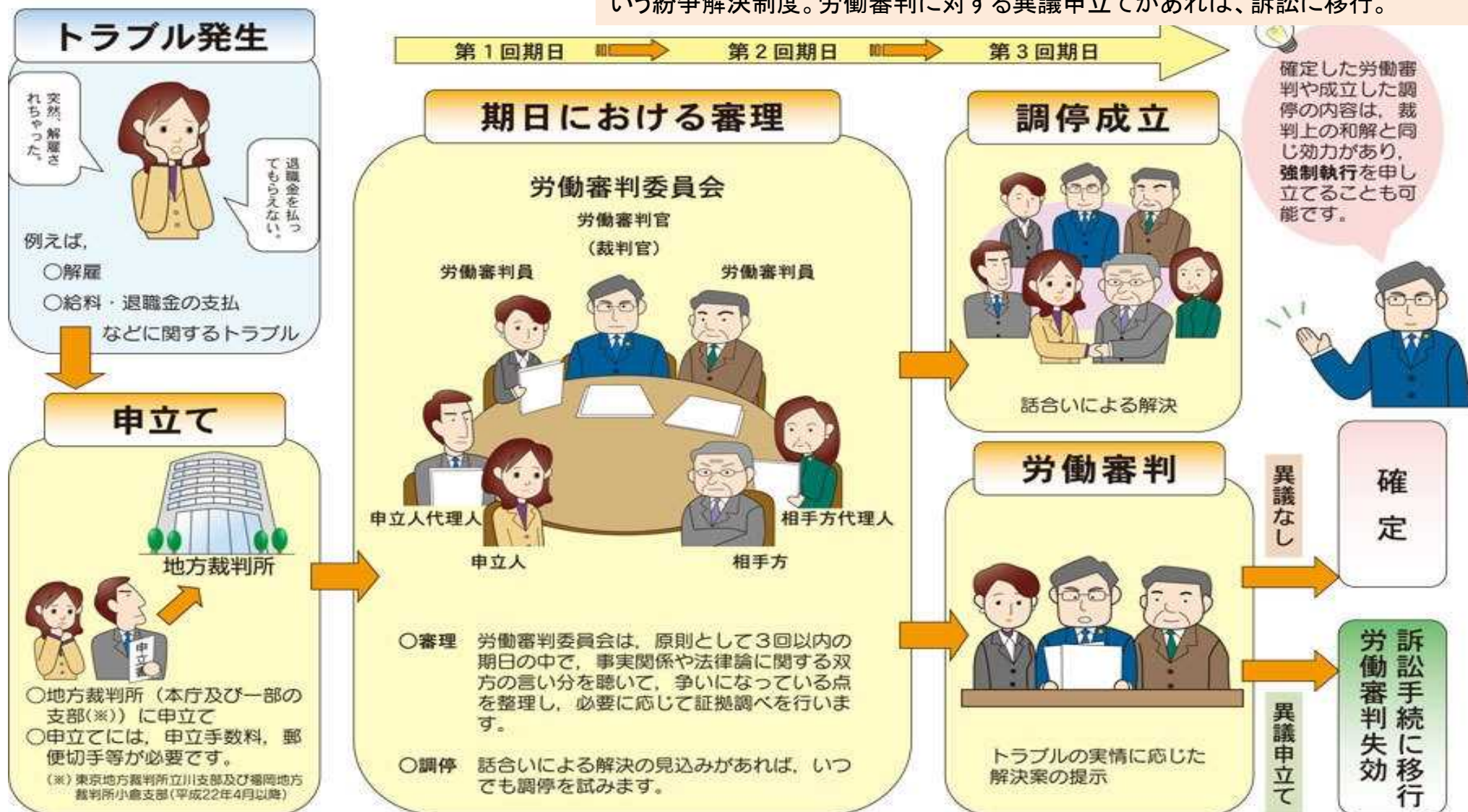
(出典) 司法制度改革推進本部・労働検討会における「導入すべき労働調停についての検討のたたき台」、「労働審判制度(仮称)の導入に関する主要な論点」、「労働審判制度(仮称)の概要」、菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版 - 基本趣旨と法令解説』をもとに作成

3. 労働審判制度の概要① 労働審判制度の概要

～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。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行。



(出典) 裁判所ウェブサイト

3. 労働審判制度の概要② 労働審判制度の主な特徴

① 個別労働関係民事紛争（※）を対象とした、裁判所における紛争解決手続である。

※ 労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争

○ 非訟事件であり、調停の話し合いを円滑に行う必要があることから、手続は非公開。

○ 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。

○ 労働審判官の呼出しを受けた関係人（当事者を含む。）が正当な理由なく出頭しないときは、過料の制裁。

② 審判官（裁判官）以外に、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が手続に関与。

③ 原則3回以内の期日で審理し、権利関係を踏まえつつ、事案の実情に即した柔軟な解決を図る。

④ 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。

また、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。一方で、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、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。

3. 労働審判制度の概要③ 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・労働審判手続の新規係属件数と解決率

新規係属件数

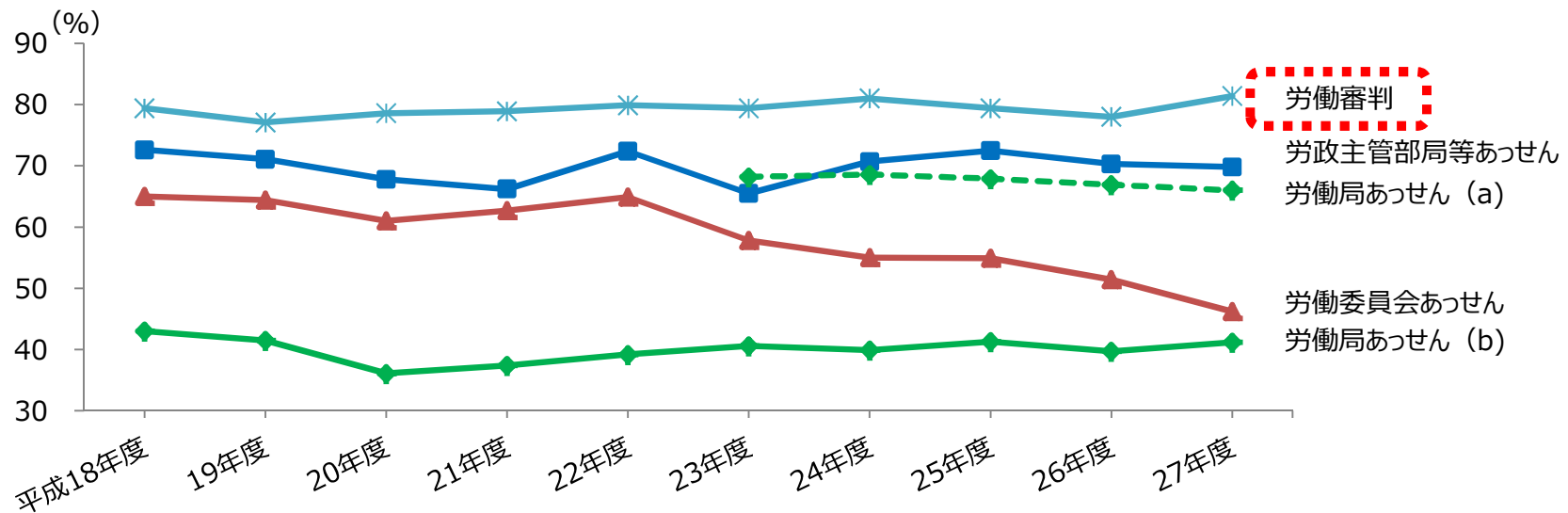
〔資料出所〕中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」

	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 (件)
平成20年度	481	1,047	8,457	2,417
21年度	503	1,085	7,821	3,531
22年度	397	919	6,390	3,313
23年度	393	909	6,510	3,721
24年度	338	801	6,047	3,660
25年度	376	710	5,712	3,627
26年度	319	845	5,010	3,496
27年度	343	709	4,775	3,713

(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

解決率



(注1) 労働委員会あっせんは、取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注2) 労政主管部局等あっせんは、5都府県(埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県)の取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注3) 労働局あっせん(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。

3. 労働審判制度の概要④ 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. 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。

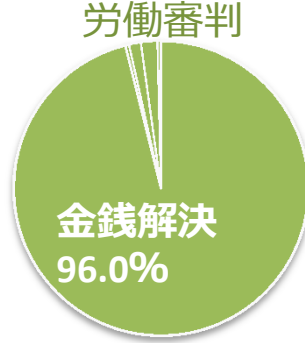
<凡例>

- あっせん
- 審判
- 和解



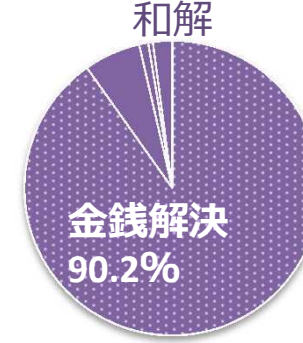
【n=324】

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%



【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%

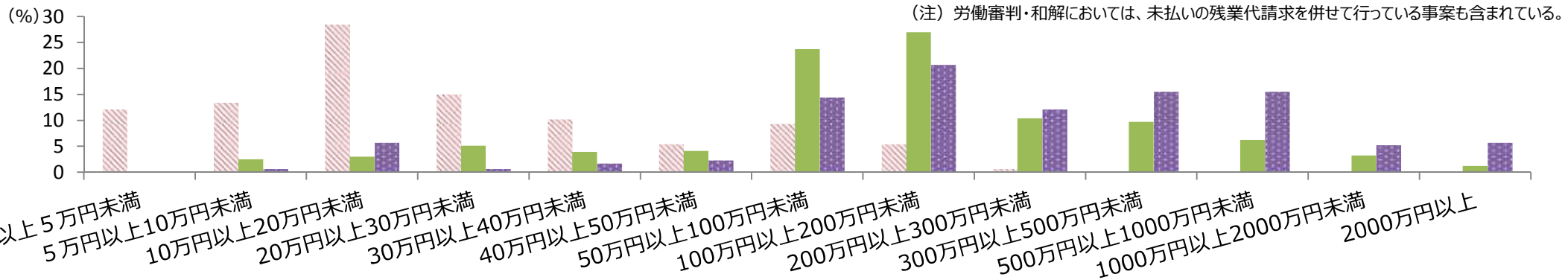


【n=193】

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%

3. 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がっている。



(%)	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

3. 労働審判制度の概要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

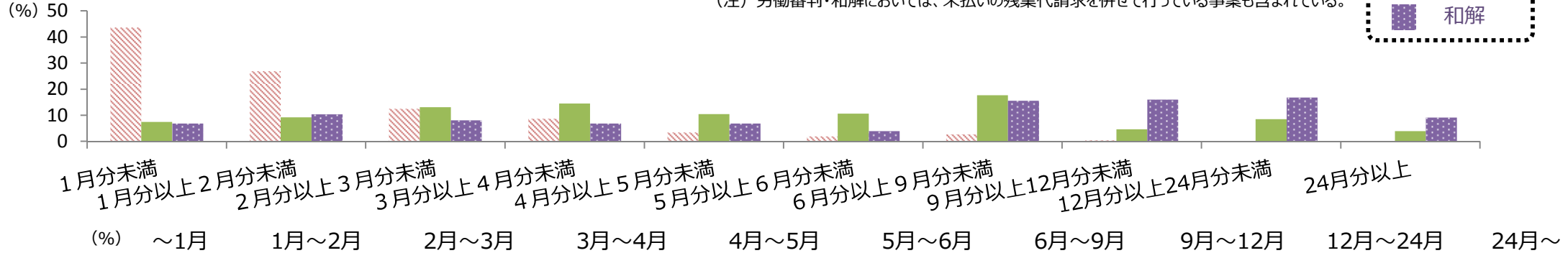
4. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

3. 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がっている。

(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。

<凡例>

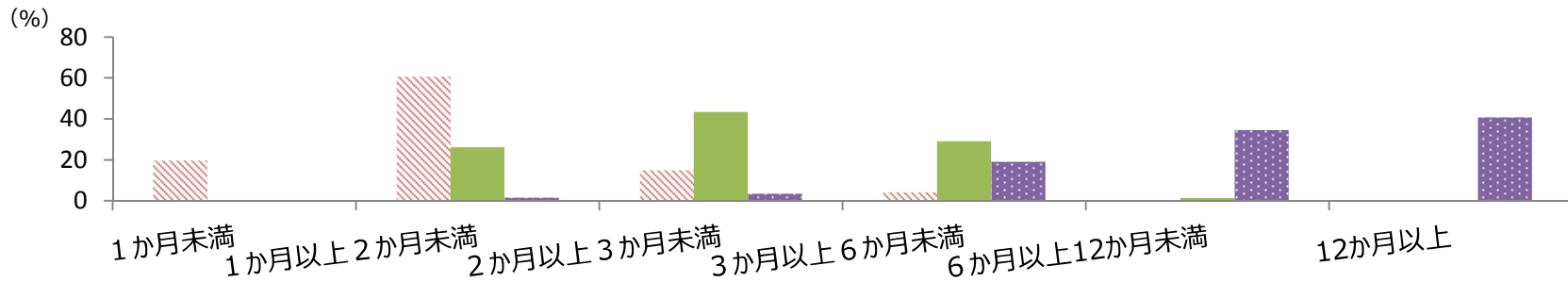
- あっせん
- 審判
- 和解



(%)	~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	15.0	16.8	9.2

5. 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

3. 労働審判制度の概要⑥ 労働審判事件の件数

労働審判事件の新受件数 — 地方裁判所別 —

		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
東京	本庁	258	485	711	1140	1106	1100	1053	1046	1053	1129
	立川支部	0	0	0	0	53	79	62	73	70	73
	横浜	77	96	155	256	261	294	281	273	256	277
	さいたま	25	64	92	154	158	163	158	188	177	175
	千葉	26	70	69	86	106	125	143	128	106	115
	水戸	8	7	7	18	33	27	41	24	34	46
	宇都宮	3	4	8	25	23	20	39	39	41	57
	前橋	3	13	12	67	48	42	44	67	38	42
	静岡	13	9	39	39	33	35	44	63	46	53
	甲府	8	7	2	5	7	11	14	8	8	9
	長野	11	14	23	16	40	26	34	25	29	30
	新潟	7	16	20	20	30	24	28	37	17	16
	大阪	84	105	139	299	305	328	353	332	296	334
	京都	24	31	44	53	49	71	61	84	70	65
	神戸	33	72	80	125	100	119	148	123	125	128
	奈良	7	9	5	14	23	17	34	24	18	14
	大津	3	9	10	20	17	23	22	20	17	24
	和歌山	5	4	5	7	14	8	11	7	10	7
	名古屋	54	111	124	275	170	181	211	213	161	193
	津	2	12	16	22	22	20	29	22	38	32
	岐阜	8	10	18	27	23	25	21	41	22	27
	福井	2	3	4	14	11	17	10	14	14	10
	金沢	5	6	8	26	21	28	21	20	29	33
	富山	1	5	4	4	7	8	7	9	17	16
	広島	15	18	35	59	56	56	49	39	48	46
	山口	8	7	9	13	15	11	17	10	14	14

		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
岡山		11	11	17	40	34	29	33	42	45	41
鳥取		5	6	8	10	9	5	7	18	2	6
松江		1	3	6	9	9	8	4	7	5	7
福岡	本庁	29	66	121	208	143	208	246	180	148	169
	小倉支部	0	0	0	0	42	37	43	77	46	22
佐賀		2	5	2	12	5	5	10	18	7	14
長崎		3	6	5	15	18	12	16	21	9	25
大分		4	15	10	26	23	17	15	12	15	15
熊本		8	13	19	27	50	48	31	26	28	37
鹿児島		5	8	14	20	13	26	26	26	61	35
宮崎		5	3	5	12	11	10	22	24	22	23
那覇		4	8	11	24	37	36	31	23	22	21
仙台		16	35	32	53	70	76	47	55	65	76
福島		9	7	8	12	16	9	8	10	14	22
山形		5	8	7	9	12	13	11	9	5	7
盛岡		2	8	8	11	11	5	10	7	10	10
秋田		2	7	5	13	15	13	12	12	11	7
青森		3	3	9	7	9	18	19	18	13	8
札幌		34	49	69	89	109	145	188	152	101	139
函館		6	3	8	12	7	14	12	10	23	15
旭川		7	6	11	8	11	13	10	10	21	10
釧路		2	5	2	5	4	8	10	7	5	15
高松		3	2	3	12	11	14	12	20	8	13
徳島		3	7	11	11	9	13	9	14	11	11
高知		8	12	8	14	6	8	5	6	8	10
松山		10	11	14	25	13	17	9	18	27	29
合計		877	1494	2052	3468	3375	3586	3719	3678	3416	3679

- (注) 1 平成18年4月から労働審判制度開始。
2 東京地裁立川支部及び福岡地裁小倉支部では、平成22年4月から取扱いを開始した。

3. 労働審判制度の概要⑦ 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28年12月1日現在）

		全体	労働者側	使用者側
総数		1464人	735人	729人
	女性	65人 (4.4%)	40人 (5.4%)	25人 (3.4%)
	退職者	393人 (26.8%)	169人 (23.0%)	224人 (30.7%)
平均年齢		62.0歳	60.5歳	63.4歳
	40歳未満	6人 (0.4%)	4人 (0.5%)	2人 (0.3%)
	40～49歳	95人 (6.5%)	66人 (9.0%)	29人 (4.0%)
	50～59歳	275人 (18.8%)	175人 (23.8%)	100人 (13.7%)
	60～67歳	875人 (59.8%)	426人 (58.0%)	449人 (61.6%)
	68歳～	213人 (14.5%)	64人 (8.7%)	149人 (20.4%)

代理人の選任状況（平成22～26年）

	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。

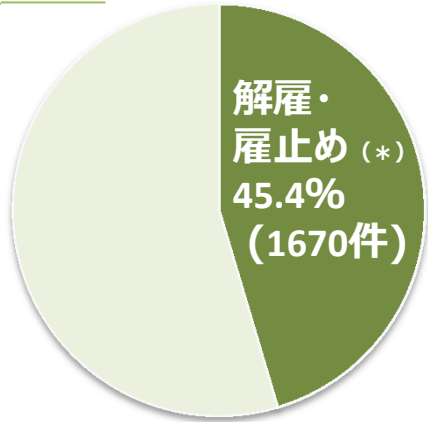
2 百分比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

※労働審判法第4条第1項ただし書において、いわゆる許可代理人が認められているが、その許否の決定は、労働審判法の解釈・運用の問題として、労働審判事件を担当する裁判所の裁量にゆだねられているものであり、当事者本人が有する法律知識、当事者本人による手続追行の困難性、代理人となろうとする者が有する法律知識や当該事案についての理解等の状況を勘案して、個々の事件ごとに具体的に判断されるものと考えられるが、これまでに許可代理が認められた事件（上表の「その他の代理人」が就いた場合に含まれる）はごく少数である。

(出典) 最高裁事務総局行政局提供資料、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頁以下から厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

3. 労働審判制度の概要⑧ 労働審判制度の対象案件の類型

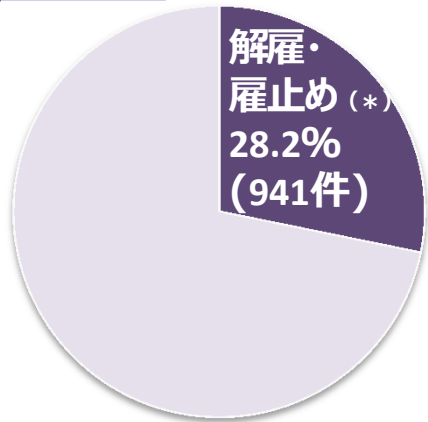
労働審判



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

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

(参考) 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）

(*) 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

(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

【労働審判制度の対象として適していると考えられる事件類型】

- 複雑な事件を除いて迅速に紛争を解決することを目的とした制度といえ、比較的内容が単純ではあるが係争利益は必ずしも小さくない事件 (*) の解決に適している。

* 例えば、争点がさほど複雑でなく当事者も多数でない、解雇事件、賃金・退職金等請求事件、配転・出向に関する事件等

- 逆に、当事者が多数、事実関係が錯綜、争点が複雑といった事件、膨大又は緻密な立証が要求される事件 (*) には原則として適さない。

*例えば、整理解雇、セクハラ・パワハラや差別的取扱い、就業規則の不利益変更、労災等に関する事件等

- 一方で、最初から訴訟手続で争うほど複雑困難な事件ではないものの、相談・あっせんといった簡便な手続では解決を図りにくいような比較的複雑な紛争にも対応できる制度といえる。

(出典) 菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版 - 基本趣旨と法令解説』、近藤昌昭・齊藤友嘉『司法制度改革概説2 知的財産関係二法／労働審判法』、山口幸雄・三代川三千代・難波孝一編著『労働事件審理ノート [第3版] 』、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

3. 労働審判制度の概要⑨ 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年の数値は、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)

3. 労働審判制度の概要⑩ 労働審判手続における各期日におけるイメージと審理期間

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 異議申立てあり 異議申立てなし		－	472	1270	1358	79	3179
		－	14.8%	39.9%	42.7%	2.5%	100%
		－	214	743	888	43	1888
		－	11.3%	39.4%	47.0%	2.3%	100%
		－	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%

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。

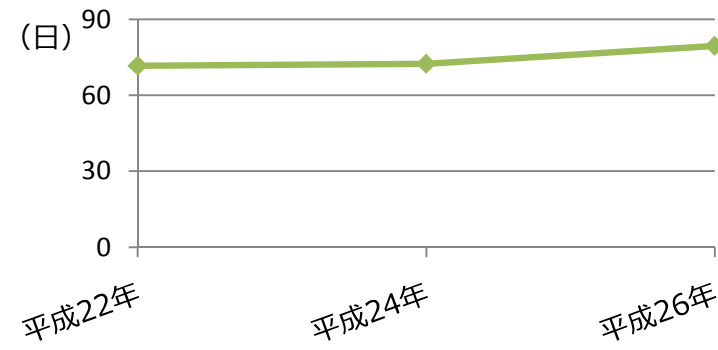
(※2) 申立てから終局までに要した期間

(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。

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。

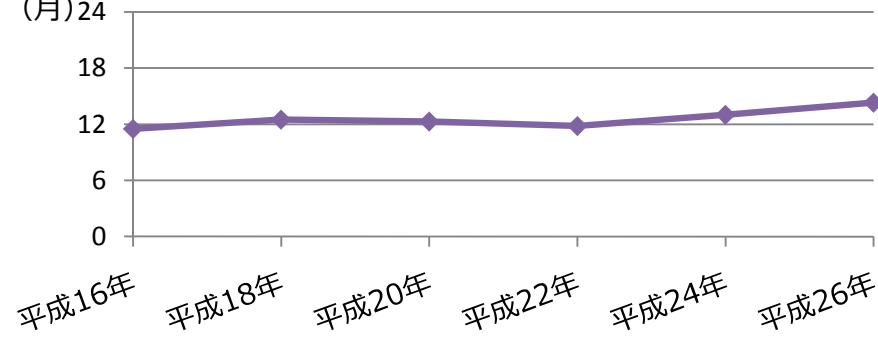
3. 労働審判制度の概要⑪ 労働審判手続における審理期間等

労働審判事件の審理期間（平均）



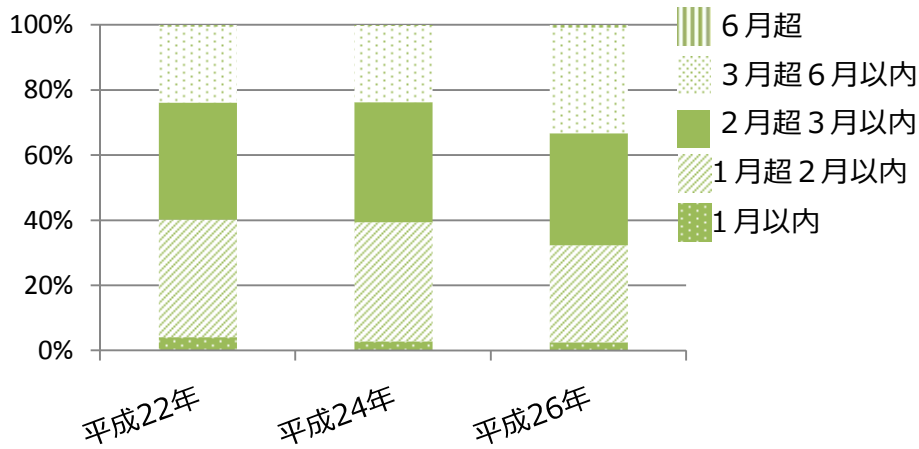
年	平均審理期間（日）
平成22年	71.6
24年	72.4
26年	79.5

(参考) 労働関係訴訟事件の審理期間（平均）



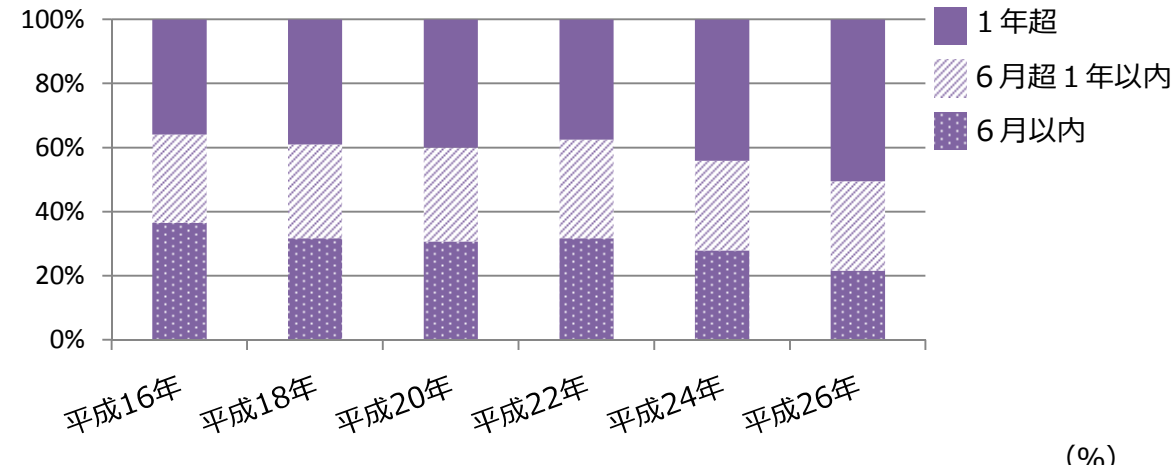
年	平均審理期間（月）
平成22年	11.8
24年	13.0
26年	14.3

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。

3. 労働審判制度の概要⑫ 「労働審判」の特徴

- 審理の結果、調停（話し合いによる解決）に至らない場合、労働審判委員会は、労働審判（事案の実情に即した解決案）を行う。
- 審判に対し、当事者から適法な異議がない場合、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する。
→労働審判手続は、調整的性格も加味された権利関係の判定作用と、相当な解決案の策定を通じた形成作用という2つの作用を内包した手続であり、そこに調停という作用が組み込まれた複合的な性格の手続といえる。

※労働審判は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過（例えば、紛争の解決についての当事者の意向等）を踏まえて行われる。

- 審判内容は、権利関係を踏まえたものである必要があるが、必ずしも申立て事項に限られず、労働審判委員会において柔軟に定めることができる。

※労働審判の主文は、通常の判決に類似したもの（判決主文型）と調停条項に類似したもの（調停条項型）があるが、現実には、労働審判委員会が双方に調停案として示した内容を労働審判の主文とする「調停条項型」が取られることが大半。

※解雇無効と考えられる場合に労働審判委員会が、復職ではなく、退職を前提とした金銭的解決を内容とする労働審判をすることができるかという点については議論がある。実態としては、解雇権濫用に当たるか否かなど、権利関係に基づくルールに照らした判断を踏まえる必要があるものの、手続の中で、労働者が必ずしも現職復帰を望んでおらず、使用者も金銭解決に反対でないと思われる場合には、金銭補償を内容とする審判内容を定め得ると考えられる。

・これについては、制度創設時に反対意見もあった。司法制度改革推進本部労働検討会においても、委員から、解雇の事案では申立人が現職復帰を望んでいる場合には金銭補償を内容とする解決案を定めるべきではないとの意見、雇用関係の存否が争われている場合に二者択一のような解決案しか出せないようなことでは硬直的すぎるのではないかとの意見が出された。

・実務的には、解雇無効が争われた事案で成立する調停の大部分は、労働者の退職と使用者による解決金の支払という方向性のものである。

3. 労働審判制度の概要⑬ 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	30	187
		0.5%	0.5%	0.4%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.4%	0.6%	0.8%	0.7%
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)

4.労働審判員の確保、労働審判手続について① 関係規定

- 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のうちから、最高裁判所が任命している。
- 最高裁判所規則である労働審判員規則において、労働審判員は原則として68歳未満のものの中から、最高裁判所が任命することとされ、その任期は2年とされている。

労働審判法（平成16年法律第45号）抄

（労働審判員）

第9条 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。

3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。

労働審判員規則（平成17年最高裁判所規則第3号）抄

（任命）

第1条 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で68歳未満のものの中から、最高裁判所が任命する。
ただし、特に必要がある場合においては、68歳未満の者であることを要しない。

（任期）

第3条 労働審判員の任期は、2年とする。

68歳未満のものの中から任命することとしている理由について

- 労働審判員は、変化の激しい雇用社会の状況について、できる限りアップトゥーデートな知識経験を有することが望ましいから、仮に定年退職した方であっても退職後それほど期間がたっておらず、知識経験が陳腐化していない方が望ましいことから、原則として任期中に70歳に達しないこと、すなわち任命時に68歳未満の者でなければならないこととされている。
- もっとも、例外として、労働審判員として卓越した能力と適性を有し、所属地方裁判所の労働審判事件の処理のためにその者を任命することが特に必要である場合には、68歳以上の者であっても労働審判員に任命することができる。

2年の任期としている理由について

- 労働審判員に求められる「労働関係に関する専門的な知識経験」は、近年の労働関係をめぐる環境の急速な変化に対応したものでなければならず、労働審判員が有する個別労働関係についての実情や慣行、制度等の知識は、常に最新のものであることが求められる。
- そこで、労働審判員の有する知識経験が時代の変化にも即応するものにするため、任期を2年として適切な新陳代謝を図ることとされている。
- 一方で、労働審判員としての経験を積み、事件処理に習熟した労働審判員の能力を活用するために、再任を妨げないこととして、バランスを図っている。

- 最高裁判所が任命した労働審判員に対する研修については、各地方裁判所において、各庁の実情に応じて実施されている。

【裁判所による研修の例】

- ・ 研修では、労働審判の手続や、裁判所における事務手続等の説明が行われた。特に各労働審判員は、出身母体にとらわれず、中立、公正に手続に加わるということが重要であることが強調された。

(中西茂「地方裁判所における制度への対応－東京」法律のひろば 59巻7号43頁以下より抜粋)

- ・ 労働審判員には、担当する労働審判事件を法的観点から検討し、判断する能力が求められるほか、紛争の本質を踏まえた説得力ある調停案を考え、調停を勧誘する能力等も求められるところ、このような能力の向上のため、各地方裁判所では、各庁の実情に応じ、実際の労働審判事件の事例を題材としたケース研究を通じての意見交換を中心とする実践的な研修が行われている。

(品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻5号4頁以下より抜粋)

4. 労働審判員の確保、労働審判手続について④ 労働審判手続における書類等

- 労働審判では、3回以内の期日で、当事者間の権利関係を踏まえた審判をしなければならないため、第1回期日で争点整理や証拠整理を終え、第2回期日までに主張、立証を終える必要がある。このため、第1回期日までの双方の当事者の準備が重要な意味を持つこととなる。

一般的な提出書類のイメージ

【申立て～第1回期日までに必要な書類等】

- ・ 申立書、申立の相手方においては答弁書

《記載事項（労働審判規則第9条）》

- ・ 申立ての趣旨及び理由
- ・ 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実
- ・ 予想される争点ごとの証拠、当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯の概要 等

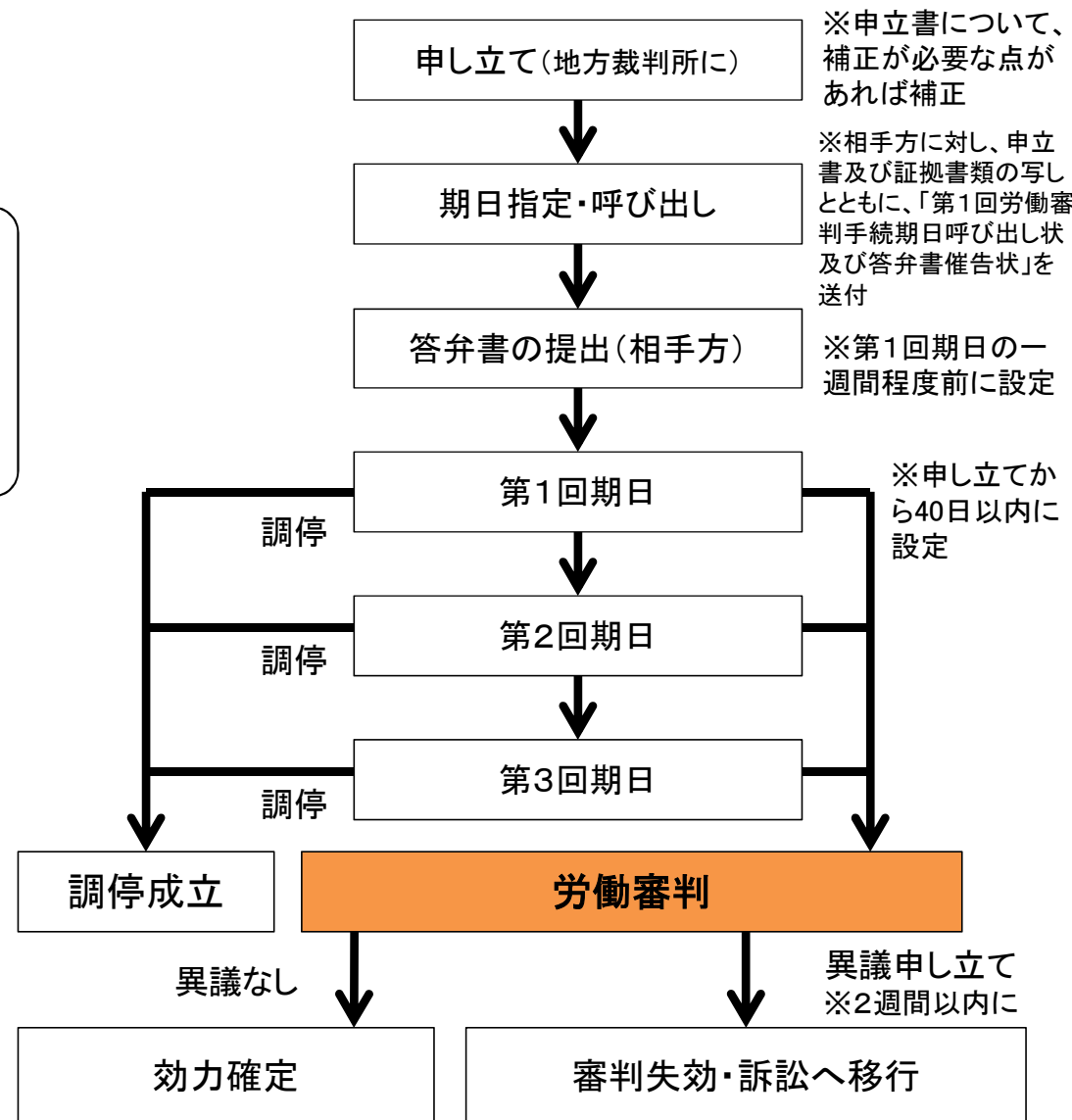
※ 予想される争点について証拠書類があるときは、各その写しを添付。

※ なお、例えば、東京地裁等では、当事者双方に、第1回口頭弁論期日に最終準備書面を出し合うイメージで臨む必要がある運用がなされているなど、各裁判所独自の運用がなされている場合がある。

【第1回期日～第2回期日までに必要な書類等】

- ・ 第1回期日で出せなかったが提出するのが望まれる書証（証拠説明書と共に提出）、補充書面の提出
- ・ 第2回期日に審尋をすべき人証の検討

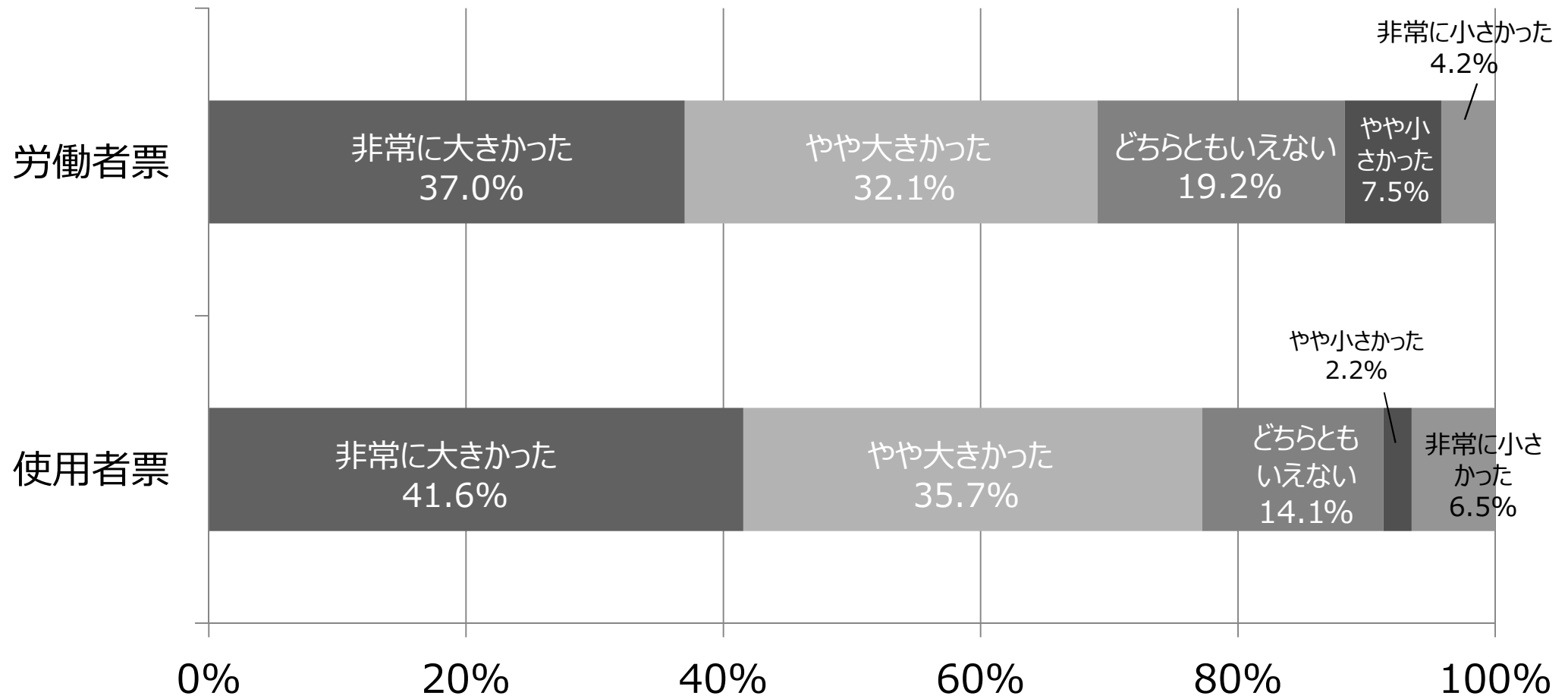
(出典) 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聡子著「労働審判制度 基本趣旨と法令解説」弘文堂、岩出誠「使用者側からみた労働審判制度の意義と課題」法律のひろば 68巻5号26頁以下より抜粋) をもとに作成



4. 労働審判員の確保、労働審判手続について⑤ 労働審判手続における書類等

- 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での負担が、非常に・やや大きかったとする労働者・使用者が約7割にのぼる。

問15 費用以外の手間や負担の評価（労働者票・使用者票）



（出典）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」2011年10月より作成

個別労働関係紛争解決システム間 の連携について

5. 過去の検討会議等における紛争解決システム間の関連性等に関する指摘①

「個別的労使紛争処理システムの在り方について（報告）概要（平成12年12月25日）」- 抜粋 -

第2 企業内での自主的解決について

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

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

第3 企業外での紛争処理について

1 企業外での紛争処理システムの在り方

(1) ADRの必要性

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

(2) 個別的労使紛争に関するADRの在り方

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

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

2 紛争処理の機能の在り方

(1) 情報提供、労働相談について

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

(2) 助言・指導、簡易なあっせんについて

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

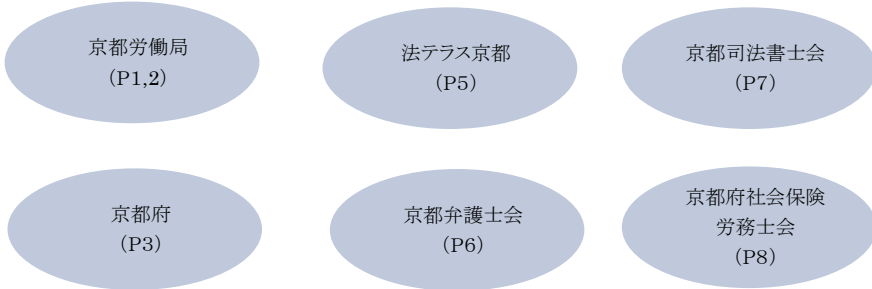
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案附帯決議（抄） （平成13年6月29日法案可決）

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

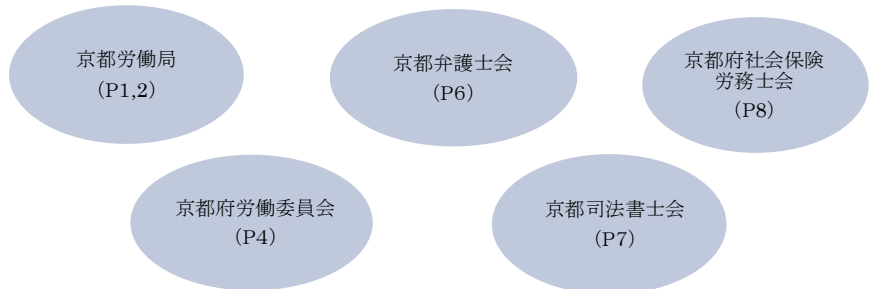
職場の労働問題でお困りの方へ ～労働相談・個別労働紛争解決機関・団体のご紹介～

労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関の問い合わせ先、各機関・団体の実施するサービス、制度等についてご紹介します。なお、サービス内容、制度の詳細については各機関・団体に直接お問い合わせください。

～まずは相談したい方～



～紛争解決制度を利用したい方～



～裁判、労働審判等を利用したい方～



	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都労働局（雇用環境・均等室）	京都労働局雇用環境・均等室 京都府内労働基準監督署総合労働相談コーナー 監督署内相談コーナー 京都上署 TEL075-462-5112 京都下署 TEL075-254-3196 京都南署 TEL075-601-8322 福知山署 TEL0773-22-2181 舞鶴署 TEL0773-75-0680 園部署 TEL0771-62-0567 丹後署 TEL0772-62-1214	総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談	<p>【制度概要】 職場における性別を理由とする差別、妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働者の均等・均衡待遇等男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関するご相談。解雇、雇止め、賃金引下げ等の労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受け付けております。</p> <p>【費用】 無料。</p> <p>【相談方法】 電話又は面談。予約不要。</p> <p>【相談日時】 月曜～金曜日 8:30～17:15 (駅前コーナーは9:00～17:00) ●京都労働局総合労働相談コーナー 京都市中京区金吹町 451 TEL075-241-3221 ●監督署内総合労働相談コーナー ※電話番号は左記のとおり ●京都駅前総合労働相談コーナー 京都市下京区東塩小路町 608-9 日本生命京都三哲ビル 8階 TEL075-342-3553 フリーダイヤル（京都府内限定） ☎0120-829-100 ※祝祭日、年末年始は受け付けていません。</p>
		京都労働局長による助言・指導	<p>【制度概要】 民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。</p> <p>【費用】 無料。</p>
		京都紛争調整委員会によるあっせん	<p>【制度概要】 民事上の個別労働紛争について、京都労働局長から委任を受けた京都紛争調整委員会（弁護士、大学教授、社会保険労務士等の委員で構成）から選任されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続が迅速かつ簡便です。紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力を持ちます。非公開のためプライバシーは保護され、あっせんを申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることが禁止されています。</p> <p>【費用】 無料。</p>

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都労働局（雇用環境・均等室） 京都労働局雇用環境・均等室 京都府内労働基準監督署総合労働相談コーナー 監督署内相談コーナー 京都上署 Tel.075-462-5112 京都下署 Tel.075-254-3196 京都南署 Tel.075-601-8322 福知山署 Tel.0773-22-2181 舞鶴署 Tel.0773-75-0680 園部署 Tel.0771-62-0567 丹後署 Tel.0772-62-1214 【特長】 簡易・迅速・無料・秘密厳守の紛争解決援助サービス！	京都労働局長による紛争解決の援助	【制度概要】 職場における性別を理由とする差別など男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関わる民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより、解決を図る制度です。 プライバシーは保護され、援助を申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。
	調停	【制度概要】 職場における性別を理由とする差別など男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関わる民事上の個別労働紛争に関して、京都労働局長から委任を受けた京都紛争調整委員会（弁護士、大学教授、社会保険労務士等の委員で構成）から選任された調停委員が、紛争解決に向けて調停を実施します。なお、相手方が不参加の意思表示を行った場合、解決の見込み及び合意が図られない場合、相手続きは、打ち切り終了となります。 紛争当事者間で調停案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力を持ちます。 非公開のためプライバシーは保護され、調停を申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。
		【費用】 無料。

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都府（京都中小企業労働相談所） 京都中小企業労働相談所 （住所） 京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ内 （電話） フリーダイヤル（京都府内限定） ☎ 0120-786-604 Tel. 075-661-3253 【特長】 夜間・土曜日も相談を実施。相談は全て無料。	相談	【制度概要】 賃金や勤務時間などの労働条件、解雇、退職、パワハラ等、労働に関する様々な問題について随時相談を受け付けています。
		【費用】 無料。
		【相談方法】 面談又は電話。
		【相談日時】 ①一般労働相談 月曜～金曜日（祝日、年末年始は除く） 9:00～13:00、14:00～17:00 ②非正規労働ほっとライン 毎週土曜日（祝日、年末年始は除く） 9:00～13:00、14:00～17:00 ※社会保険労務士による相談。非正規労働者に限らずどなたでも利用できます。 ③若者等労働ホットライン（夜間相談） 月～金曜日（祝祭日、年末年始は除く） 17:00～21:00 （来所相談は要予約） ※社会保険労務士による相談。若者に限らずどなたでも利用できます。 ④特別労働相談（弁護士による相談） 毎月第3木曜日 13:00～16:00（要予約・先着順） ※①～③の相談時間内に予約受付 ⑤働く人のメンタルヘルス相談（産業カウンセラーによる相談） 毎月第2水曜日 13:30～16:30（要予約先着順） ※①～③の相談時間内に予約受付

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<p>京都府労働委員会事務局 (住所) 京都市上京区出水通 油小路東入丁子風呂 町 104-2 京都府庁西別館 4 階 (電話) TEL 075-414-5733</p> <p>【特長】 公・労・使の 三者構成を活 かした解決援 助サービス！</p> <p>【簡単・無料・秘密厳守 早い解決を目指します】</p>	<p>個別労働関係 紛争あっせん</p>	<p>【制度概要】 労働者個人と事業主との間で生じた労働条件をめぐる紛争について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、当事者の申請に応じて、公平・中立の立場の3名のあっせん員が労使の間に入って、話し合いによる解決をサポートする制度です。</p>  <p>労働問題に経験豊かなあっせん員が、丁寧に話を聴き、問題点を整理して、双方の意向を確認しながら合意点を探します。 また、公・労・使の三者構成であることで、相手方の参加の可能性も高まります。</p> <p>※ 労働条件に関する次のような事項について、あっせん申請できます。 ・賃金等に関すること (賃金、一時金、各種手当、退職金など) ・労働時間等に関すること (労働時間、休日・休暇など) ・経営・人事等に関すること (配置転換、解雇、人員整理、休職など)</p> <p>※ 会場は、京都府庁西別館 (京都府北部地域での労働紛争の場合は福知山市内でも開催します。)</p> <p>【費用】 無料。</p> <p>【その他の制度】 労働組合と使用者との間の紛争解決、不当労働行為の審査・救済も行っています。</p>

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<p>日本司法支援センター 京都地方事務所 (法テラス京都)</p> <p>法テラス京都 (住所) 京都市中京区河原町 通三条上る恵比須町 427 京都朝日会館 9 階 (電話) TEL 0503383-5433</p> <p>【特長】 労働問題等の 様々な法律ト ラブルに対 応！</p>	<p>情報提供</p> <p>法律相談 (民事法律扶助)</p>	<p>【サービス内容】 利用者からの問い合わせに応じて、法制度に関する情報と、相談機関・団体等に関する情報を無料で提供します。法的トラブルにあり、どのような解決方法があるのか分からない、どこに誰に相談していいのかわからないという方々に、解決のための道案内をいたします。</p> <p>【費用】 無料 (通話料は利用者負担)。</p> <p>【利用方法】 電話又は来所。</p> <p>【受付日時】 ●法テラス京都 月曜～金曜日 (祝祭日、年末年始は除く) 9:00～12:00、13:00～16:00</p> <p>【注意点】 情報提供業務では、個別法律相談や法的判断は行っていません。 地方事務所においては消費生活専門相談員資格者など窓口対応専門職員による対応、サポートダイヤルにおいてはオペレーターによる対応となります。</p> <p>【サービス内容】 経済的に余裕がない方が法的トラブルにあった時に、民事法律扶助により、無料で法律相談を行い、弁護士・司法書士の費用等の立替えを行います。</p> <p>【費用】 法律相談は無料 弁護士費用等の立替えについては分割での返済が必要になります。</p> <p>【利用方法】 来所による面談 (要予約) 電話での法律相談は行っていません。</p> <p>【注意点】 収入・資産が一定基準以下の方が対象となります。要件確認の結果、該当しなかった場合は、他の機関を紹介することがあります。 弁護士費用等の立替えについては、勝訴の見込みがないとはいええないこと、民事法律扶助の趣旨に適することという条件を満たす必要があります。 行政のあっせんで不調に終わった方で、弁護士等を活用して裁判や労働審判等の司法手続を行われる場合、利用できます。</p>

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都弁護士会	法律相談センター <府内 11 箇所>に設置 ①京都弁護士会館 京都市中京区富小路通丸太町下ル ②京都駅前法律相談センター ③南部法律相談センター 京田辺相談所 ④南部法律相談センター 木津相談所 ⑤園部法律相談センター ①～⑤の予約・受付専用電話 Tel.075-231-2378 ⑥丹後法律相談センター 大宮相談所 ⑦丹後法律相談センター 宮津相談所 ⑧福知山法律相談センター ⑨舞鶴法律相談(東)センター ⑩舞鶴法律相談(西)センター ⑪綾部法律相談センター ⑥～⑪の予約・受付専用電話 Tel.0772-68-3080	法律相談 ※実施している主催機関、日時、相談場所、相談内容等詳細については、京都弁護士会 (Tel.075-231-2378) にお問い合わせいただくか、京都弁護士会ホームページ (https://www.kyotoben.or.jp/) にてご確認ください。	【サービス内容】 解雇・賃金未払等の職場トラブル、相続、離婚、交通事故、クレジット・サラ金、刑事事件、その他の法的トラブルについて相談をお受けします。 各地(左欄①～⑪)の法律相談センターのほか、地方自治体、各種団体主催の無料法律相談に協力し、法律相談を実施しています。
	紛争解決センター (住所) 京都市中京区富小路通丸太町下ル (電話) Tel. 075-231-2378 【特長】 法律の専門家が公平・中立な立場で、示談成立のお手伝い！	和解あっせん、仲裁制度	【サービス内容】 解雇・賃金未払等の職場トラブル等、当事者の話し合いで解決できる全ての紛争について、裁判所を使わず紛争解決を図る制度です。 「和解あっせん」は、和解あっせん人に仲介に入ってもらい、お互いの解決点を探る方法です。 「仲裁」は、あらかじめ仲裁人に判断を委ねるといふ合意をしていただき、その上で仲裁人に判断をもらって紛争を解決する方法です。 いずれも弁護士が関与して紛争の円満解決を図るものです。
		【費用】 ●相談料は原則「30分5,400円」ですが、相談内容によって金額等が異なります。 ●交通事故、クレジット・サラ金等の相談については無料相談を設けています。 ●相談申込者の収入等が一定額以下の方は、有料相談を無料で受けられます。	
		【相談日時】 ●京都弁護士会館における一般法律相談の場合 月曜～金曜日(祝祭日、年末年始は除く) 9:30～12:00、13:00～16:00 まで。 ●相談場所、相談内容等により異なります。	
		【費用】 ●相談料は原則「30分5,400円」ですが、相談内容によって金額等が異なります。 ●交通事故、クレジット・サラ金等の相談については無料相談を設けています。 ●相談申込者の収入等が一定額以下の方は、有料相談を無料で受けられます。	
		【利用方法】 まずは、京都弁護士会所属の弁護士が行う法律相談を受けていただき、相談を担当した弁護士から「紹介状」をもらって下さい。	

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都司法書士会	京都司法書士会 (住所) 京都市中京区柳馬場通夷川上ル5丁目232番地の1 (予約専用電話) Tel. 075-255-2566	法律相談	【サービス内容】 給料不払いなどの労働問題、クレジット・サラ金等の借金返済、敷金問題、相続、不動産の売買や贈与(名義変更)、成年後見制度、クーリング・オフのような消費者トラブル、裁判手続などについて、司法書士が解決に向け親身になって相談をお受けします。
	京都司法書士会 調停センター (住所) 京都市中京区柳馬場通夷川上ル5丁目232番地の1 (電話) Tel. 075-251-8741 【特長】 特別にトレーニングを積んだ司法書士が紛争解決をサポート！	調停	【サービス内容】 民事紛争及び一部家事事件(不動産に関する相続、財産分与等)について、裁判所を使わず紛争解決を図る制度です。 司法書士(事案によっては弁護士と共同で)が調停人として中立・公正な立場でトラブルを超えた当事者による話し合いのお手伝いをし、双方が納得できる解決方法を見つけられるようにサポートします。 原則として当事者に同席していただき、自由に話し合いをしていただくことができます。
		【費用】 無料。	
		【利用方法】 面談相談・要電話予約。 予約受付時間(祝祭日、年末年始は除く) 月曜～金曜日 9:00～17:00 土曜日 9:00～12:00	
		【相談日時】(祝祭日、年末年始は除く) 月曜～金曜日 15:00～17:00 (木曜日は19:00～21:00も可) 土曜日 10:00～12:00 日曜日 14:00～17:00	
		【費用】 有料。 申込手数料 10,000円(消費税別、以下同) 期日手数料 期日1回あたり10,000円 合意書作成手数料 30,000円	

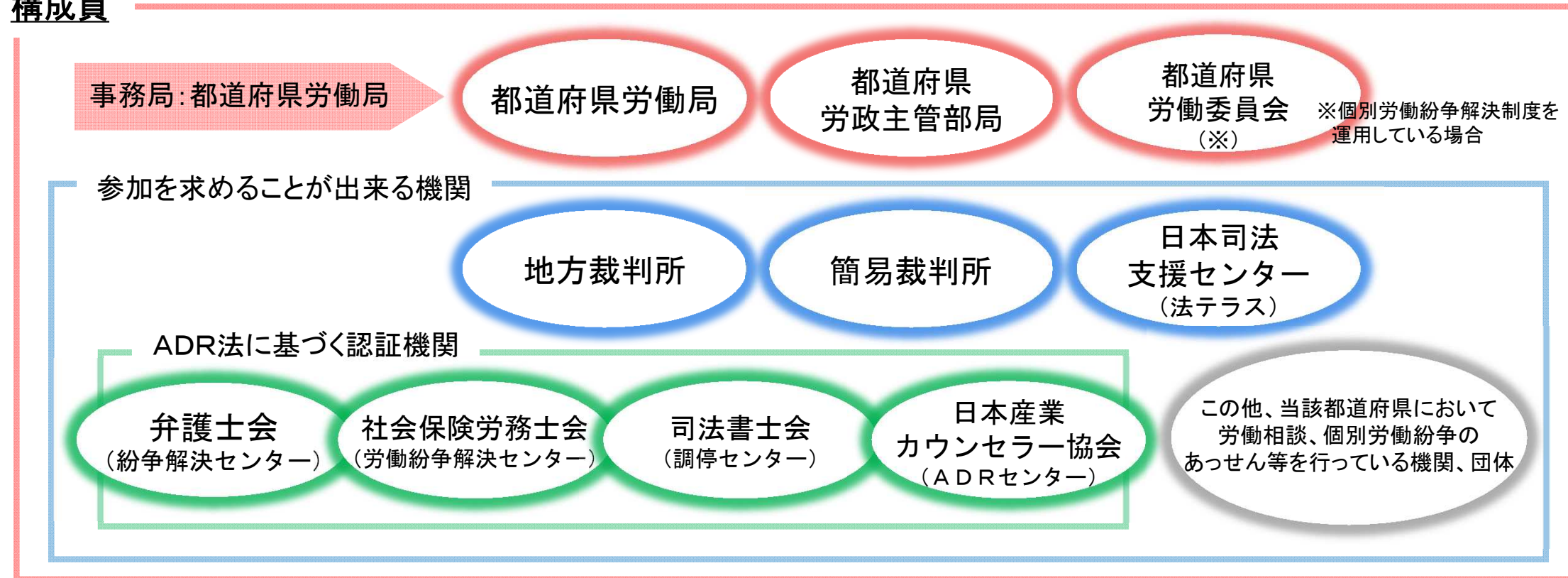
	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都府社会保険労務士会	総合労働相談所 (住所) 京都市上京区今出川 通新町西入弁財天町 332番地 (電話) Tel 075-417-1881	総合労働相談	<p>【サービス内容】 賃金の不払い、パワハラ、退職勧奨など労働問題全般に関する疑問に社会保険労務士がお答えします。</p> <p>【費用】 無料。</p> <p>【利用方法】 面談及び電話相談・要電話予約</p> <p>【相談日時】 毎週水曜日（祝祭日、年末年始は除く） 10:00～16:00</p>
	社労士会労働紛争解決センター 京都 (住所) 京都市上京区今出川 通新町西入弁財天町 332番地 (電話) Tel 075-417-1922	あっせん	<p>【制度概要】 労働関係諸法令の専門家である特定社会保険労務士（あっせん員）が、職場のトラブル（セクハラ・パワハラ、解雇、賃金問題等）で労使間の個別労働紛争について、裁判に頼らず、双方の意見を聞き、話し合い（あっせん）での円満な解決をサポートします。 手続きは簡単で、窓口で申立書の書き方も含め、懇切に説明し、公正・中立の立場で、迅速に（原則1回のあっせん）和解を目指します。 申立ては労働者でも経営者でもできます。あっせんは、労働者と経営者に、それぞれの意見を別々に伺ったうえで、適切な和解案をご提案し、話し合いをもって和解を目指すものです（労働者と経営者が、直接対面することはありません）。</p> <p>【費用】 有料。 申立手数料10,000円（消費税別） なお、平成28年3月31日までの期間は無料です。</p>
	【特長】 労働関係諸法令の専門家としての強みを発揮！		

	問い合わせ先	利用できる労働紛争解決制度
裁判所	京都地方裁判所 民事訟廷事務室 (住所) 京都市中京区菊屋町 (丸太町通柳馬場東入ル) (電話) Tel 075-330-7006 (ダイヤルイン)	<p>【各手続の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 民事調停手続（簡易裁判所） 調停主任（裁判官又は調停官）と一般国民から選ばれた調停委員2名以上が調停委員会を構成し、簡易な事案から複雑困難な事案まで実情に応じた話し合いによる解決を図る手続です。 双方が話し合うことを基本としており、必ずしも詳細な主張書面や証拠は必要とされませんので、<u>自分1人でも手続を行うことができます。</u> ● 少額訴訟手続（簡易裁判所） 原則として1回の審理で判決がされる特別な訴訟手続で、60万円以下の金銭の支払を求める場合に限り利用することができます。 事前に証拠等を準備する必要がありますが、複雑困難ではない事案の解決に有用な手続ですので、<u>自分1人でも手続を行うことができます。</u> ● 労働審判手続（地方裁判所） 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名が労働審判委員会を構成し、原則として3回以内の期日で、話し合いによる解決を試みながら、最終的に審判を行う手続です。 事前に証拠等を準備し、主張を的確に行う必要があるため、<u>利用にあたっては、弁護士に依頼することが望ましいでしょう。</u> ● 民事訴訟手続（簡易裁判所・地方裁判所） 裁判官が双方の主張を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって解決を図る手続です。請求する金額が140万円以下の場合には簡易裁判所、140万円を超える場合は地方裁判所の取扱いとなります。 厳格な手続の下、主張と証拠に基づいて権利関係を明らかにしていく手続であるため、当事者は証拠の提出と主張を的確に行う必要があります。<u>利用にあたっては、弁護士等に依頼することが望ましいでしょう。</u>
	京都簡易裁判所 民事受付センター (住所) 京都市中京区菊屋町 (丸太町通柳馬場東入ル) (電話) Tel 075-330-7061 (ダイヤルイン)	<p>【費用】 上記手続のいずれについても申立手数料等が必要になります。手数料の金額は、手続の種別や請求する金額によって異なります。</p> <p>【ご注意】 裁判所では、上記手続に関する問合せにお答えしたり、案内用リーフレットをお渡ししたりできます。なお、労働相談、法律相談及び弁護士等の紹介は行っておりません。 上記手続以外にも、仮処分手続や支払督促手続等があります。</p>

6.都道府県労働局における振り分け機能② 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会

趣旨 司法機関、行政機関、民間団体等を構成員とし、それぞれの個別労働紛争解決制度の運用状況等についての情報交換、情報共有やそれぞれの機関・団体間における円滑な連携のための方策等についての話し合いを行うことにより、都道府県等地方公共団体の取組みの促進や各機関・団体との連携強化を図り、もって個別労働関係紛争の解決の促進に資することを目的とするもの。

構成員



主な協議事項

年1～2回開催

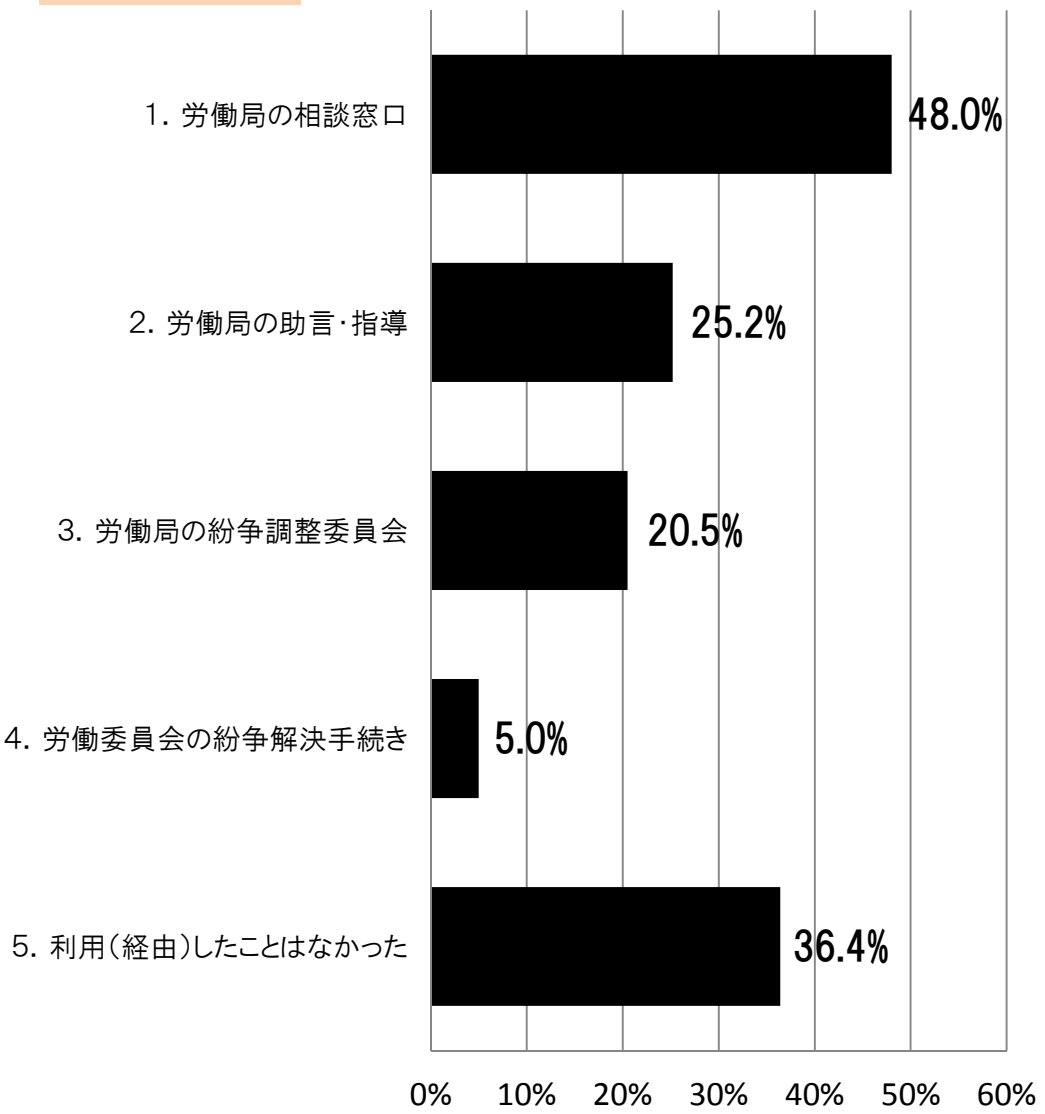
- 労働関係紛争の相談窓口・解決制度一覧(リーフレット)の策定、記載内容の説明
- 各機関・団体において実施している個別労働紛争解決制度の運用状況、問題点の情報交換
- 各機関・団体を紹介する場合における各機関・団体間の連携の在り方についての意見交換**
- 各機関・団体の窓口担当者等のための合同研修会の実施予定の検討、実施結果の報告について
- 各機関・団体が共同で行う合同相談会の実施予定の検討、実施結果の報告について

6.都道府県労働局における振り分け機能③ 労働審判手続き申立て前の行政的紛争解決制度の利用状況

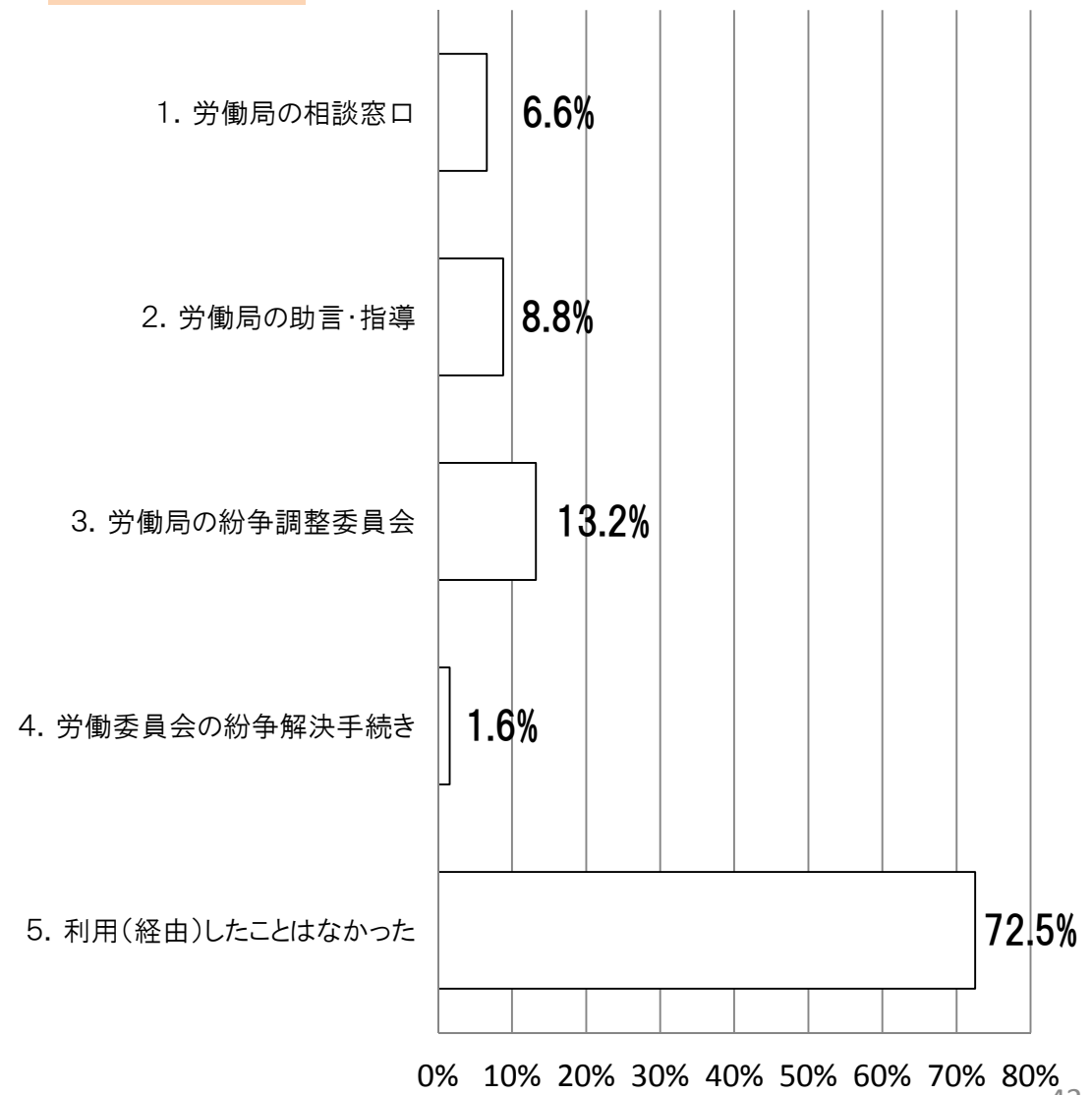
1. 労働審判手続きを申し立てる（申し立てられる）前に、その問題を解決するために、行政の制度や手続きを利用したことがあるか。

〔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」（平成23年10月）※サンプル調査

労働者 (n=308)



使用者 (n=183)

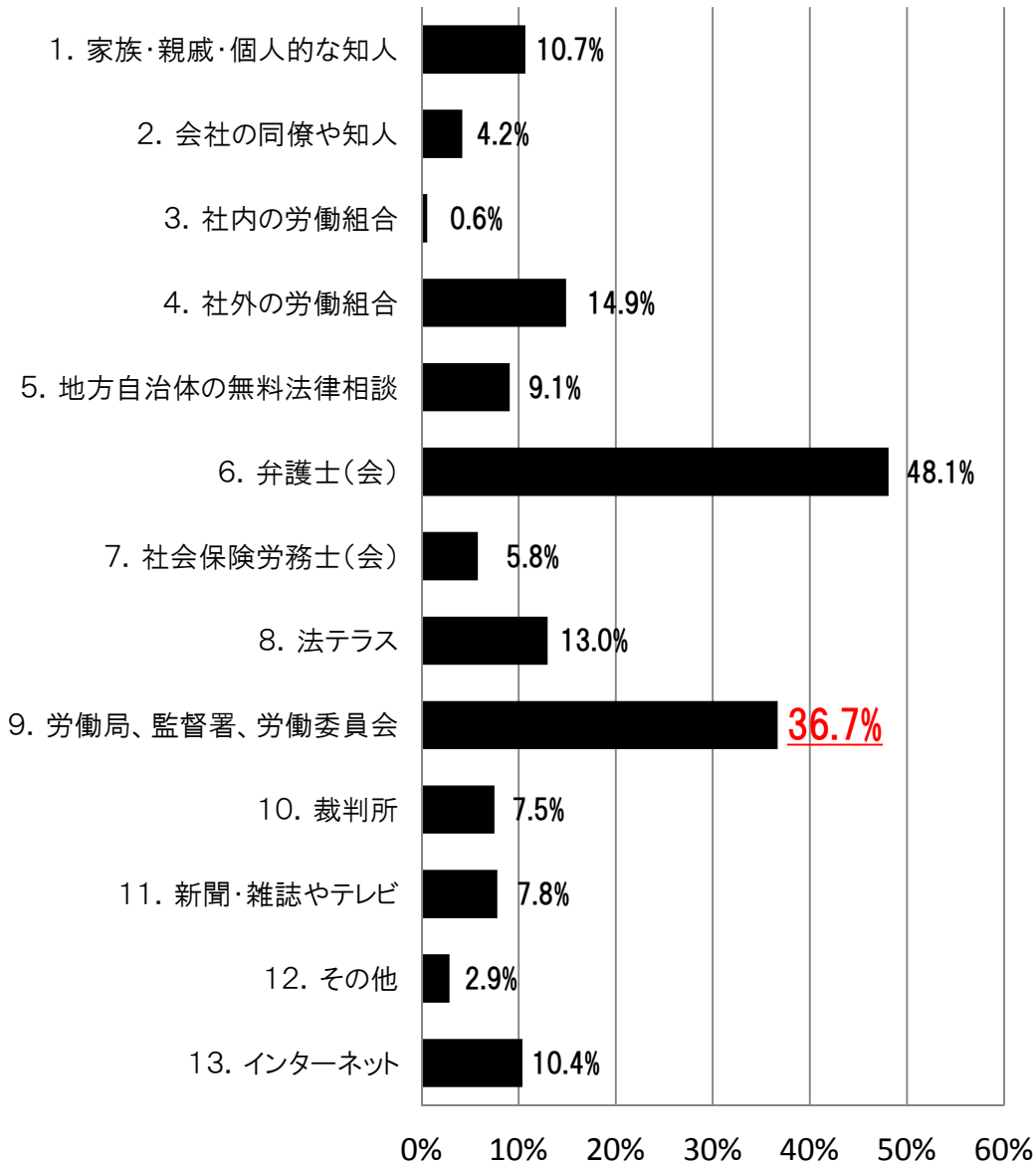


6.都道府県労働局における振り分け機能③ 労働審判手続きに関する情報入手先

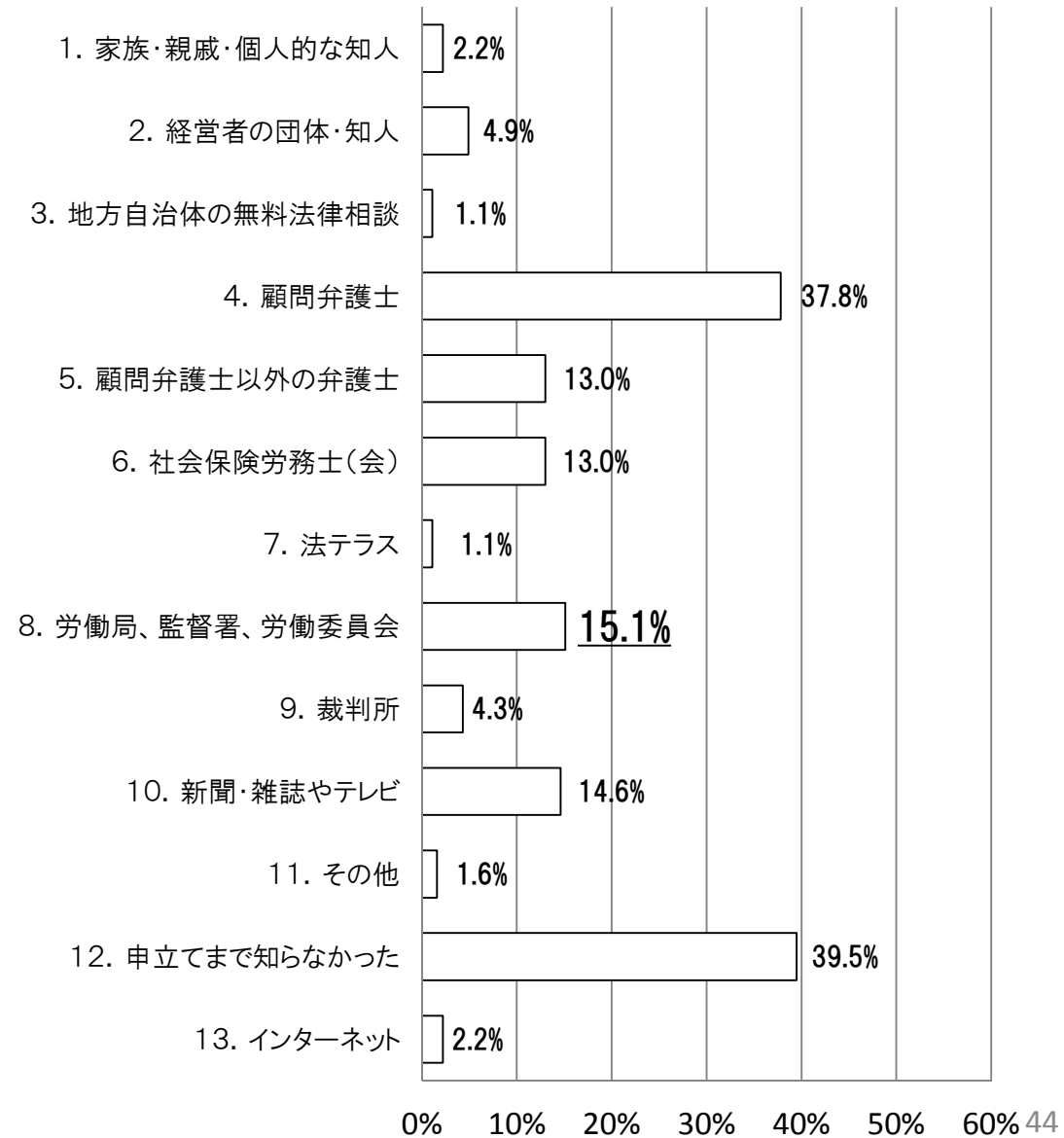
2. 何を通じて労働審判手続きを知ったか。

〔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」（平成23年10月）※サンプル調査

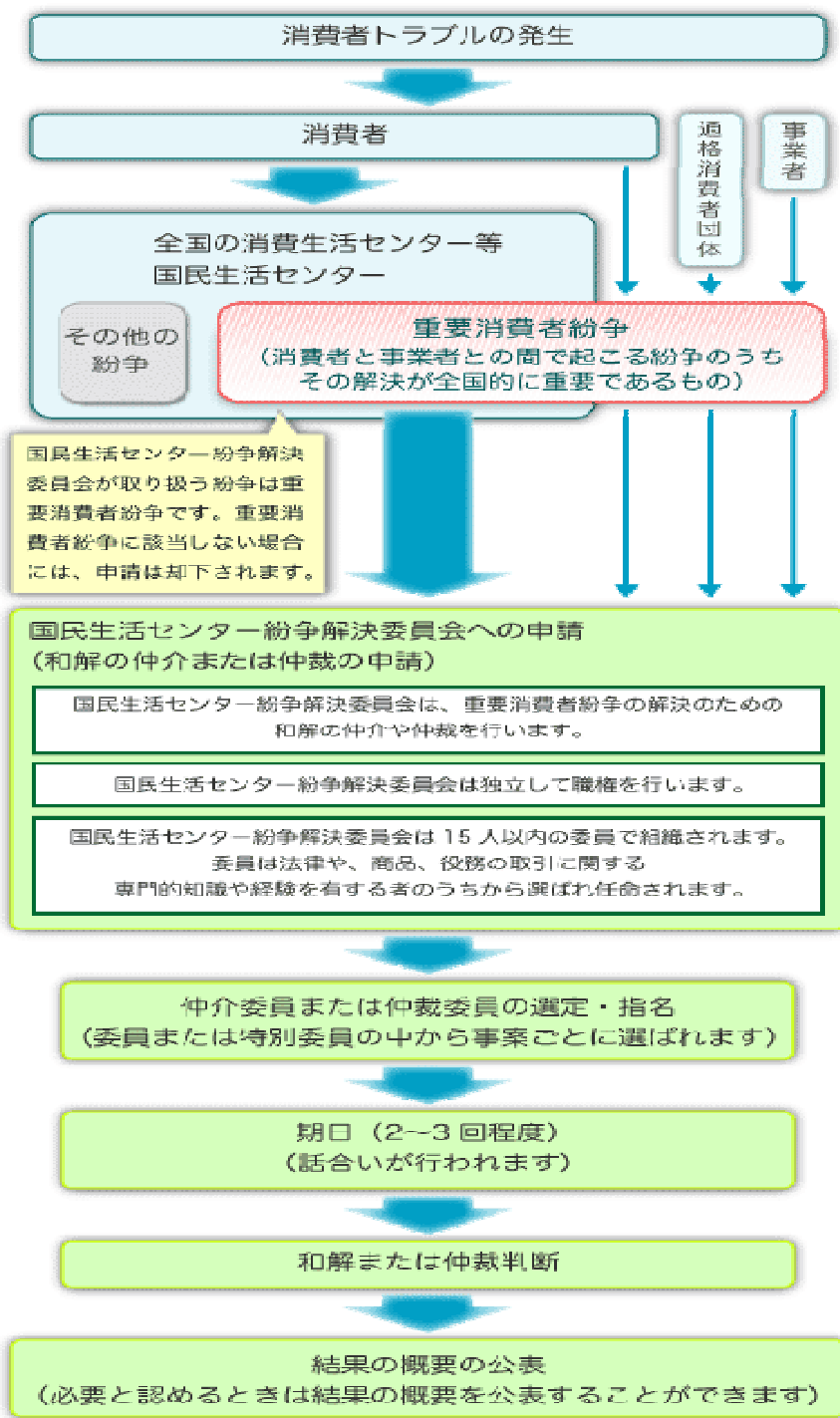
労働者 (n=308)



使用者 (n=185)



7. 行政による紛争解決制度① 消費者紛争解決システム



1) 消費者紛争解決システム

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

2) 独立行政法人による消費者紛争解決システムの特徴

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

(出典) 独立行政法人国民生活センター法の一部を改正する法律資料、独立行政法人国民生活センターウェブサイト、をもとに作成。

7. 行政による紛争解決制度① 消費者紛争解決システム

国民生活センター紛争解決委員会 紛争処理データ

○申請件数：944件

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

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

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

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

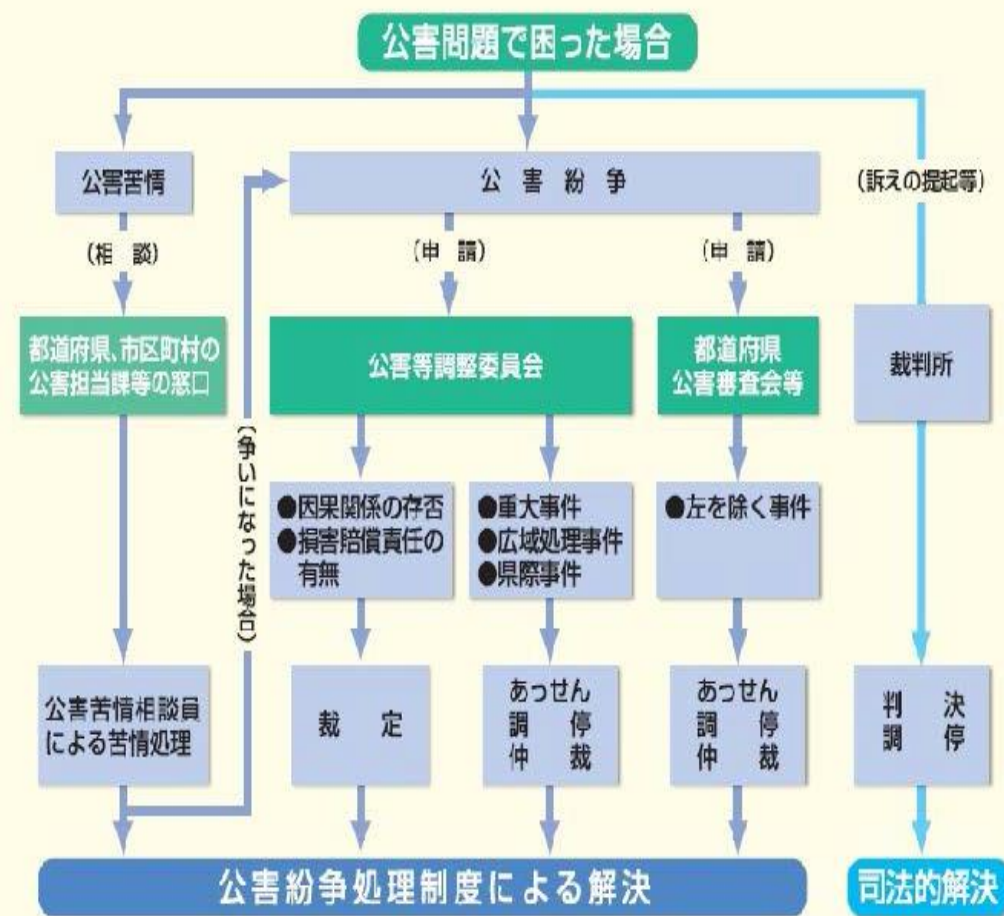
消費者ホットライン

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

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

7. 行政による紛争解決制度② 公害紛争処理制度

公害紛争処理の流れ



公害等調整委員会 処理状況

平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
24件	27件	29件	29件	37件	20件

(出典) 総務省ウェブサイト

平成26年度公害等調整委員会年次報告

1. 公害紛争処理制度の仕組み

- 公害紛争の迅速・適正な解決を図るため、裁判の手續とは別に、「公害紛争処理法」により公害紛争処理制度が設けられ、公害紛争を処理する機関として、国に公害等調整委員会が、都道府県には都道府県公害審査会等が置かれている。これらの機関は、それぞれの管轄に応じ、独立して紛争の解決に当たっているが、制度の円滑な運営を図るため、情報交換などを通じ相互の連携を図っている。
- このような公害紛争処理機関とは別に、公害苦情を迅速・適正に解決するために、都道府県及び市区町村には公害苦情相談窓口が設けられている。

2. 公害紛争処理手續の種類

- 公害紛争処理制度には、「裁定」、「調停」等の手續がある。
- このうち、裁定は、申請人が主張する加害行為と被害との因果関係の存否（原因裁定）や損害賠償責任（責任裁定）に関し、法律判断を行うことによって紛争の解決を図る手續のことである。

<裁定の効力>

- 責任裁定の効力：30日以内に裁定の対象となった損害賠償に関する訴えがない場合、裁定内容と同一の合意が成立したものと見なされる。※ 判決と異なり、執行力を有しない。
- 原因裁定の効力：当事者の権利義務を確定するものではないが、行政機関としての因果関係についての公的な判断を示すものであり、例えば、その後の訴訟（差止請求）において裁定書を証拠として用いる等の手段によって、事案の解決を図ることが期待できる。

- また、調停は、公害紛争処理機関が当事者の間に入って両者の話し合いを積極的にリードし、双方の互譲に基づく合意によって紛争の解決を図る手續のことである
- 調停は都道府県公害審査会等でも行うが、裁定は公害等調整委員会のみが行う
- なお、公害等調整委員会が調停を行うのは、原則として（1）大気汚染、水質汚濁により著しい被害が生じ、かつ被害が相当多数の者に及び、又は及ぶおそれのある重大事件や、（2）航空機や新幹線に係る騒音事件など被害が広域にわたる事件であり、これら以外の事件は各都道府県の公害審査会等が担当する。

7. 行政による紛争解決制度③ 建設業法、労働関係調整法

○ 建設業法（昭和24年法律第100号）（抄）

（あつせん又は調停の開始）

第二十五条の十一 審査会は、紛争が生じた場合において、**次の各号の一に該当するときは、あつせん又は調停を行う。**

- 一 当事者の双方又は一方から、審査会に対しあつせん又は調停の申請がなされたとき。
- 二 公共性のある施設又は工作物で政令で定めるものに関する紛争につき、審査会が職権に基き、あつせん又は調停を行う必要があると決議したとき。

※ 政令で定めるものは、鉄道・道路・橋・ダム・消防施設・学校、電気事業用施設など、紛争により工事の工期が遅延するなどによって公共の福祉に著しい障害を及ぼすおそれのあるものを規定。

（調停）

第二十五条の十三 （略）

3 審査会は、**調停のため必要があると認めるときは、当事者の出頭を求め、その意見をきくことができる。**

○ 労働関係調整法（昭和21年法律第25号）（抄）

第二章 斡旋

第十二条 労働争議が発生したときは、労働委員会の会長は、**関係当事者の双方若しくは一方の申請又は職権に基いて、斡旋員名簿に記されてある者の中から、斡旋員を指名しなければならない。**但し、労働委員会の同意を得れば、斡旋員名簿に記されておない者を臨時的斡旋員に委嘱することもできる。

第十三条 **斡旋員は、関係当事者間を斡旋し、双方の主張の要点を確め、事件が解決されるやうに努めなければならない。**

第三章 調停

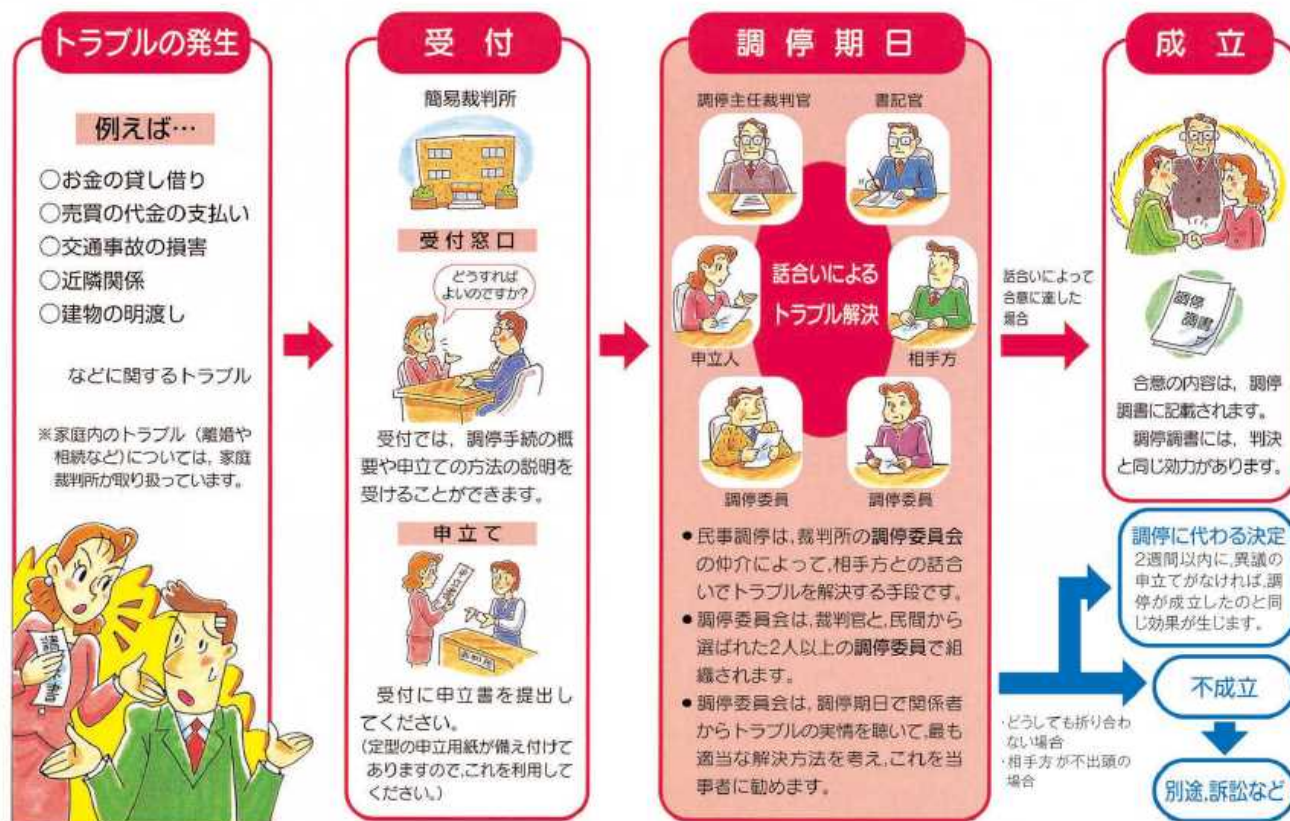
第十八条 労働委員会は、**次の各号のいずれかに該当する場合に、調停を行う。**

- 一 関係当事者の双方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき。
- 二 関係当事者の双方又は一方から、労働協約の定めに基づいて、労働委員会に対して調停の申請がなされたとき。
- 三 公益事業に関する事件につき、関係当事者の一方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき。
- 四 公益事業に関する事件につき、労働委員会が職権に基づいて、調停を行う必要があると決議したとき。
- 五 公益事業に関する事件又はその事件が規模が大きい若しくは特別の性質の事業に関するものであるために公益に著しい障害を及ぼす事件につき、厚生労働大臣又は都道府県知事から、労働委員会に対して、調停の請求がなされたとき。

第二十四条 調停委員会は、期日を定めて、**関係当事者の出頭を求め、その意見を徴さなければならない。**

民事調停手続の概要

民事調停の流れ



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

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

8. 司法による紛争解決制度① 民事調停手続

新受・既済・未済事件数（全事件）

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

※高等裁判所、地方裁判所及び簡易裁判所の合計の数値

終局区分別既済事件数（全事件）

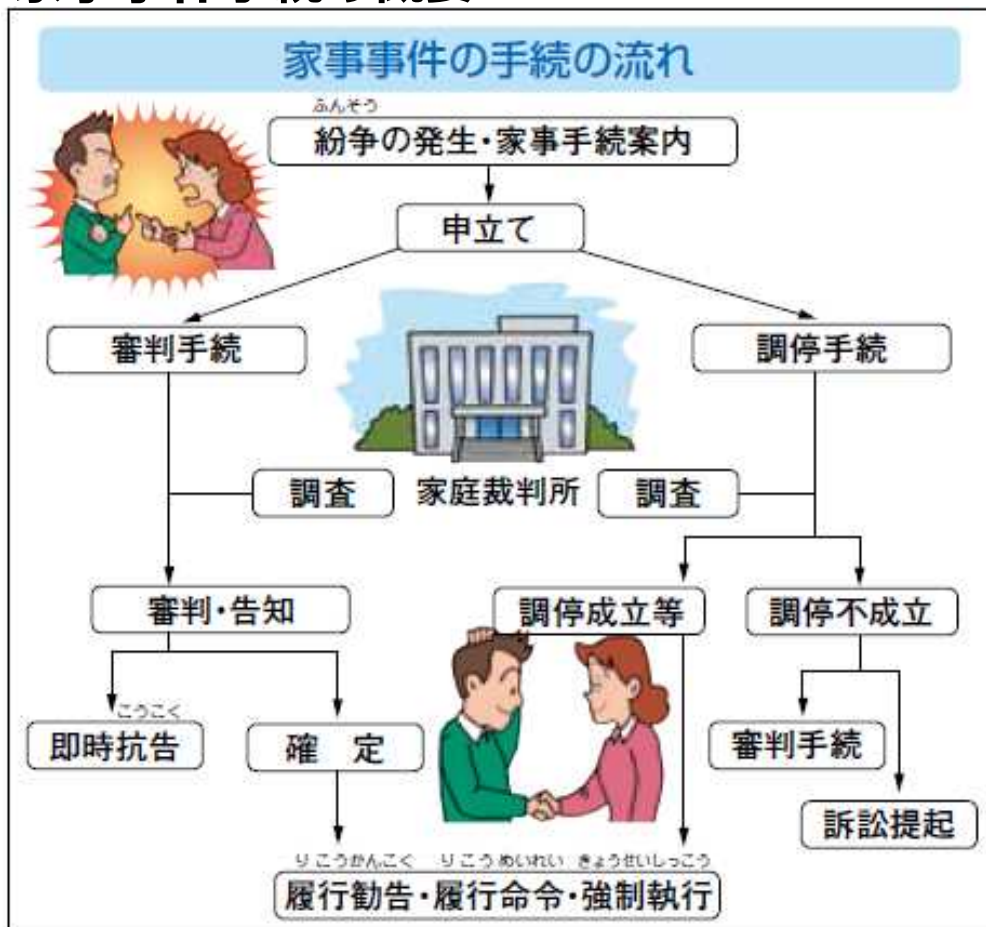
年次	調停成立	調停不成立	調停に代わる決定	取下	その他
平成22年	17,181	14,553	45,860	11,941	1,345
平成23年	19,093	13,957	35,209	8,220	1,728
平成24年	15,657	13,821	20,223	6,624	1,090
平成25年	14,302	12,433	13,401	6,403	890
平成26年	13,697	11,807	10,861	7,175	844

※地方裁判所及び簡易裁判所の合計の数値

（出典）最高裁判所「裁判所データブック2015」

8. 司法による紛争解決制度② 家事調停手続

家事事件手続の概要



申立手数料

手続の種類	申立手数料
家事審判	審判のみで取り扱われる事件：800円 家事調停をすることができる事項についての家事審判事件：1200円
家事調停	1200円
人事訴訟	訴訟の目的の価額による

- 家事事件(夫婦・親子・親族関係、相続等に関する家庭内の紛争)については、法律的な観点からの判断ばかりでなく、相互の感情的な対立の解消、個人のプライバシーへの配慮、裁判所の後見的な見地からの関与が求められることから、非公開の手続での解決を図る仕組みとなっている。

→家庭裁判所における 家事審判手続、家事調停手続

- 人事訴訟は、まず家事調停を申し立てなければならない(調停前置主義)。

また、裁判所は、家事調停の申立てがなく訴えが提起された事件について、原則、職権で事件を家事調停に付さなければならない。

※ 家庭内の紛争は、家庭の平和と健全な親族共同生活の維持を図るという見地から、いきなり対審・公開の法廷で争わせることは望ましくないこと、家庭裁判所調査官等の援助を受け、調停委員会で人間関係の調整を行いながら、事件終了後の円満な関係形成も含めて具体的に適正妥当な解決を図ること、費用や心労の多い訴訟手続の前に、家事調停によって簡易迅速に解決する機会を確保すること等から、基本的に話し合いによる解決(調停)が適当とされる。

(出典) 裁判所ウェブサイト、最高裁判所「裁判所ナビ」、最高裁判所「家事事件のしおり」、
『新基本法コンメンタール 人事訴訟法・家事事件手続法』(別冊法学セミナー225号)

8. 司法による紛争解決制度② 家事調停手続

家事調停事件

新受・既済・未済事件数

年次	新受	既済	未済
平成22年	140,557	138,917	50,819
平成23年	137,390	136,294	51,915
平成24年	141,802	139,804	53,913
平成25年	139,593	137,627	55,879
平成26年	137,214	137,257	55,836

終局区分別既済事件数

年次	調停成立	調停不成立	合意に相当する審判	調停に代わる審判	調停をしない	取下	その他
平成22年	72,706	25,174	2,170	88	1,614	35,053	2,112
平成23年	70,759	25,704	2,086	101	1,568	33,732	2,344
平成24年	73,416	26,889	2,052	110	1,557	33,241	2,539
平成25年	72,893	25,783	1,845	812	1,461	31,997	2,836
平成26年	73,137	25,565	1,984	2,415	1,508	29,758	2,890

人事訴訟事件

新受・既済・未済事件数

年次	新受	既済	未済
平成22年	11,373	10,820	9,370
平成23年	11,389	10,583	10,176
平成24年	11,409	11,840	9,745
平成25年	10,594	10,873	9,466
平成26年	10,527	10,231	9,762

- 調停不成立となった事件のうち、
 - ① 家事事件手続法別表2に掲げられる事件（親権者の変更、養育費の請求、婚姻費用の分担、遺産分割等）
 - 家事調停の申立て時に、家事審判の申立てがあったものとみなされる。
 - ② 上記①以外の事件
 - 当事者は、改めて、人事訴訟を提起することになる。
- 平成26年では、

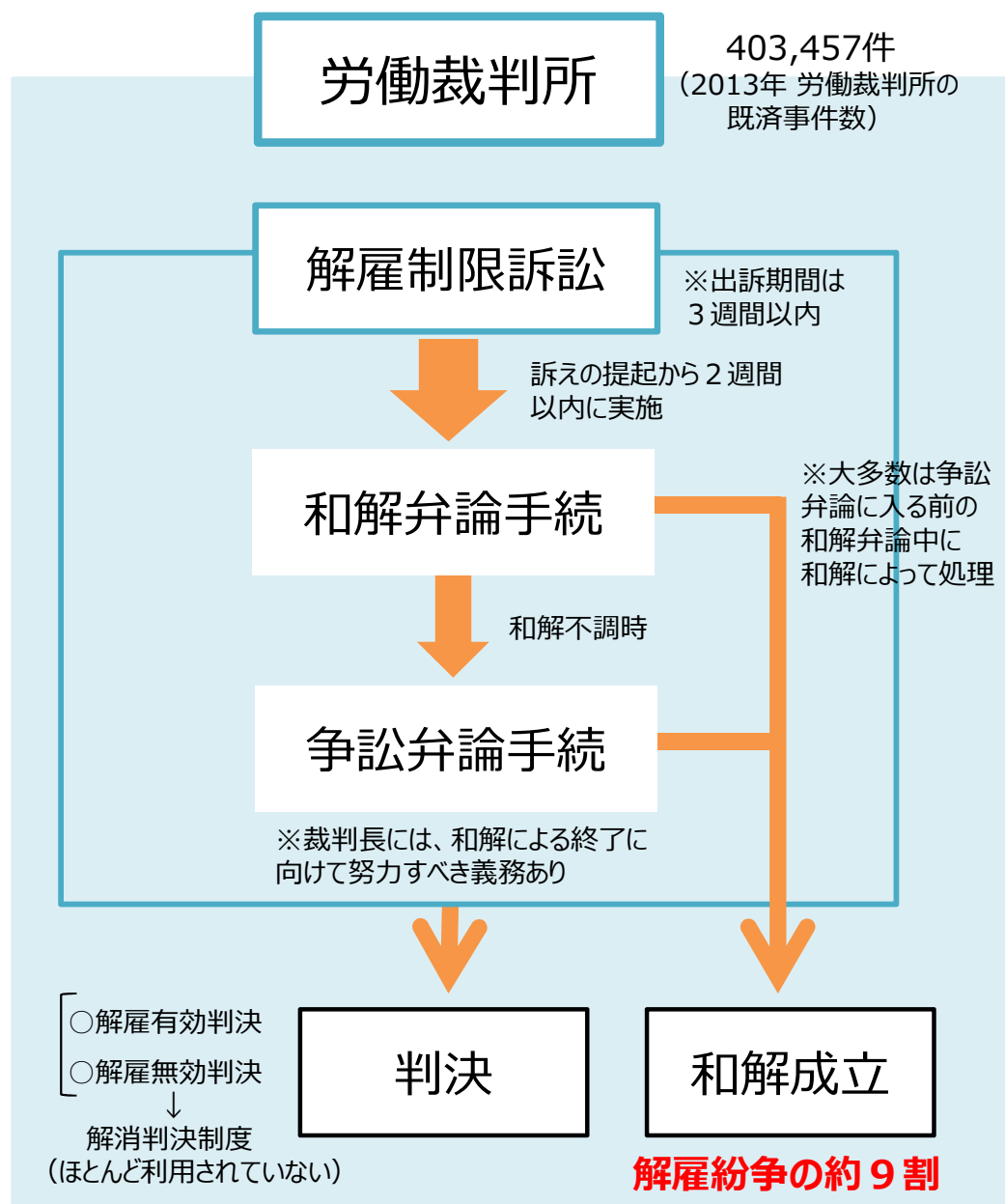
家事調停事件の既済事件	137,257件
うち、調停不成立	25,565件（18.6%）
人事訴訟が提起された事件	10,527件

（出典）裁判所ウェブサイト、

最高裁判所事務総局『裁判所データブック2015』

8. 司法による紛争解決制度③ ドイツにおける司法による紛争解決の仕組み

ドイツにおける労働裁判の仕組みの概要



- ドイツにおいては、行政機関による解雇紛争解決は行われておらず、ほとんどの解雇紛争は、司法機関である労働裁判所において処理されている。
- ドイツの労働裁判所は、和解前置主義を採用しており、解雇制限訴訟については、訴えの提起から2週間以内に和解弁論手続を行い、その和解が不調だった場合に、争訟弁論手続に進むこととなるが、争訟弁論手続においても、裁判長には、法律上、和解による終了に向けて努力すべき義務が課せられている。
- これらを背景として、ドイツにおける解雇紛争の約90%は、和解弁論手続又は争訟弁論手続のいずれかの手続における和解により（金銭）解決している。
- 和解内容について、法律上の規定はないが、実務では「勤続年数×月収×0.5」の算定式により、個別事案に応じて係数を0.25～2.0の幅で変動させながら解決金額を決定している。
※変動要因
 - ・当該労働者の年齢
 - ・就労している業種・産業
 - ・地域の物価
 - ・当該企業の規模
 - ・当該解雇の違法性に関する心証 等

9. 紛争解決における行政と司法の連携①

《現状》

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

《諸外国の例》

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

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

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

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

9. 紛争解決における行政と司法の連携②

諸外国における紛争件数

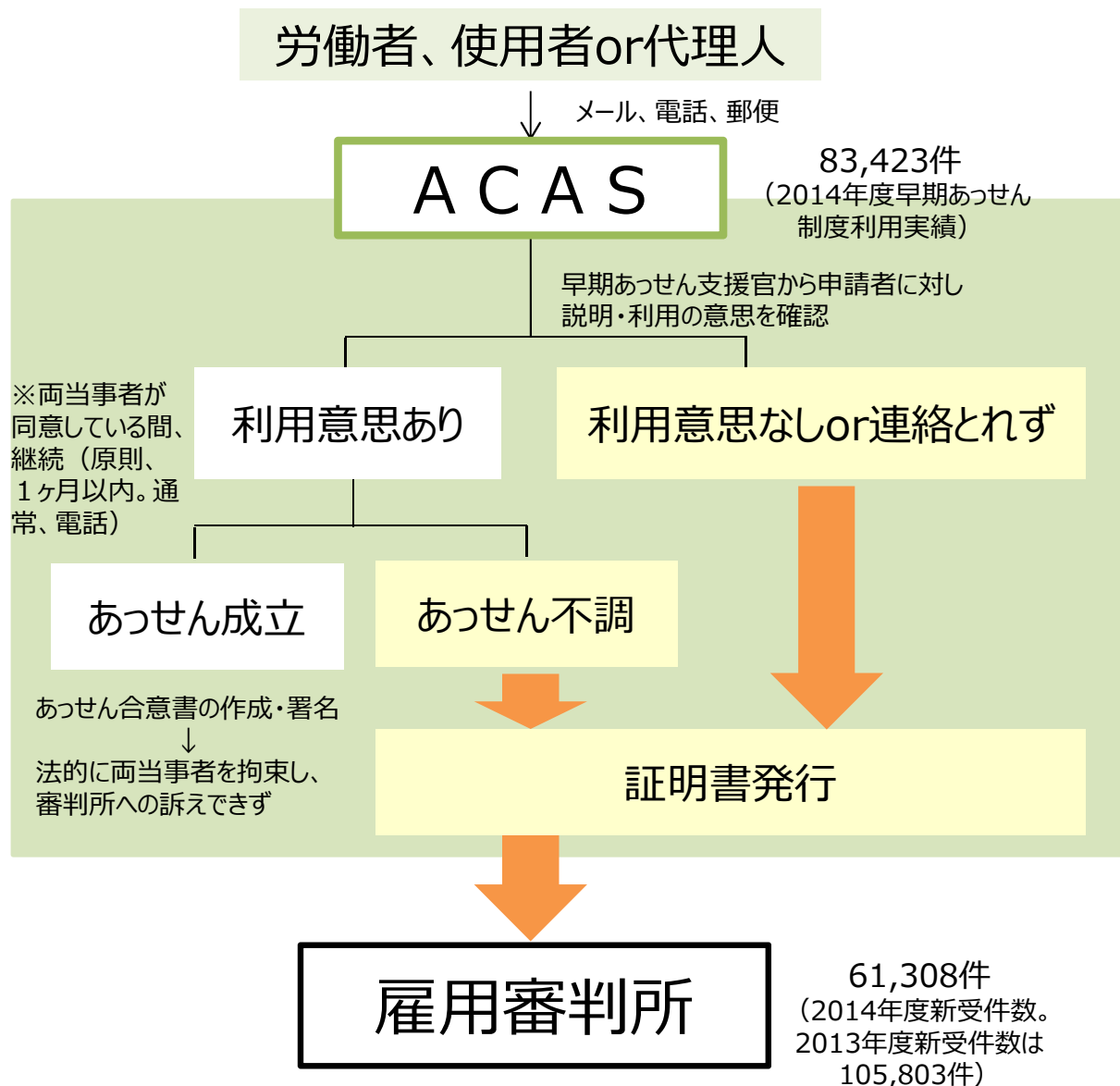
	司法	行政
イギリス (※1)	61,308件 (2014年度雇用審判所の新受件数)	83,423件 (2014年度早期あっせん制度利用実績)
ドイツ	403,457件 (2013年 労働裁判所の既済事件数)	なし
フランス	175,174件 (2012年 労働裁判所の係属件数)	— (労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。)
イタリア	113,337件 (2012年 労働審判所の新受件数)	— (地域労働局の調停委員会による紛争解決)
スペイン (※1)	421,043件 (2013年 労働裁判所の新受件数)	529,067件 (2013年 調停・仲裁サービス (SMAC) の個別労働紛争あっせん・調停件数)
デンマーク (※1)	労働仲裁パネル：97件 (2013年に扱った紛争件数) 解雇審判所：年間60～80件 労働裁判所：853件 (2013年、集团的労働紛争案件を含む。)	— (中央苦情処理委員会において対応)
韓国	—	14,322件 (2013年 全労働委員会における合計受付件数)
オーストラリア (※1)	1,368件 (2014-15年、連邦裁判所及び連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱件数)	34,152件 (2014年度 公正労働委員会の新受件数。集团的労働紛争を含む。)
アメリカ	— (通常裁判所において審理)	88,778件 (2014年度の雇用機会均等委員会 (EEOC)新受件数)
日本	民事訴訟：3,257件 (新受、2014年) 労働審判：3,416件 (新受、2014年)	労働局における総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数：238,806件 (2014年度) ⇒労働局あっせん申請件数：5,010件 (2014年度) 労働委員会あっせん申請件数：319件 (2014年度) 労政主管部局あっせん申請件数：845件 (2014年度)

※1 裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている

(注) 「—」は件数が不明、「なし」は制度そのものが存在しない場合。

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

イギリスにおける行政あっせん前置の仕組みの概要

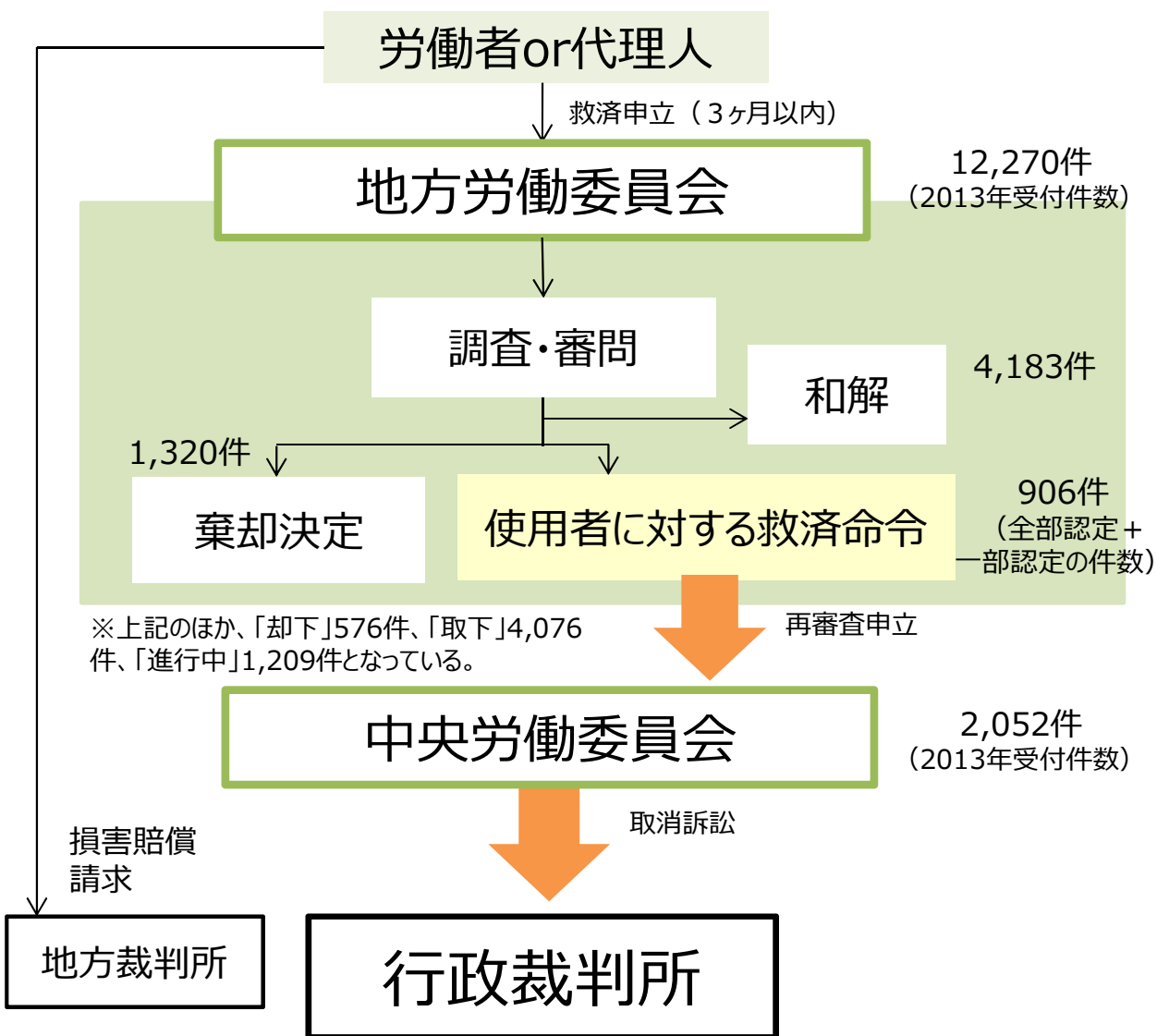


- イギリスにおいては、紛争処理の迅速効率化のために、行政機関や企業内の紛争解決を促進するための制度改革が行われており、その一環として、2014年から、司法システムである雇用審判所への訴えの前に、行政システムである助言仲裁斡旋機関（ACAS）への早期あっせん申請が義務化（申立前斡旋制度）された。
- ACASの目的は、①労働争議だけでなく個人レベルの労使（雇用）紛争の未然防止及び解決、②雇用審判所への申し立て後あるいは申し立て前の斡旋、③情報の提供、④労使間の良好な関係の促進、⑤出版活動、会議、セミナー等の実施である。全国規模で電話による相談サービスも行っており、こうした相談窓口で電話による相談に対応するのは、斡旋官ではない者が対応している。
- ACASは期初に申立前斡旋制度に基づく斡旋開始率の目標を75%と設定し、明確に雇用審判所への申し立てを回避することを指標化してそれを目標に取り組み、実際の回避率を検証することで、雇用審判所への申し立て前の斡旋開始のみを問題にするのではなく、実際にどれだけ雇用審判所への申し立てを回避できたかを見ている。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、野瀬正治「わが国の個別労働紛争調整システムの課題ーイギリスとの比較を中心に」日本労働研究雑誌2011年8月号

（出典）フロー図については、第5回検討会神吉氏提出資料を元に労働関係法課において作成

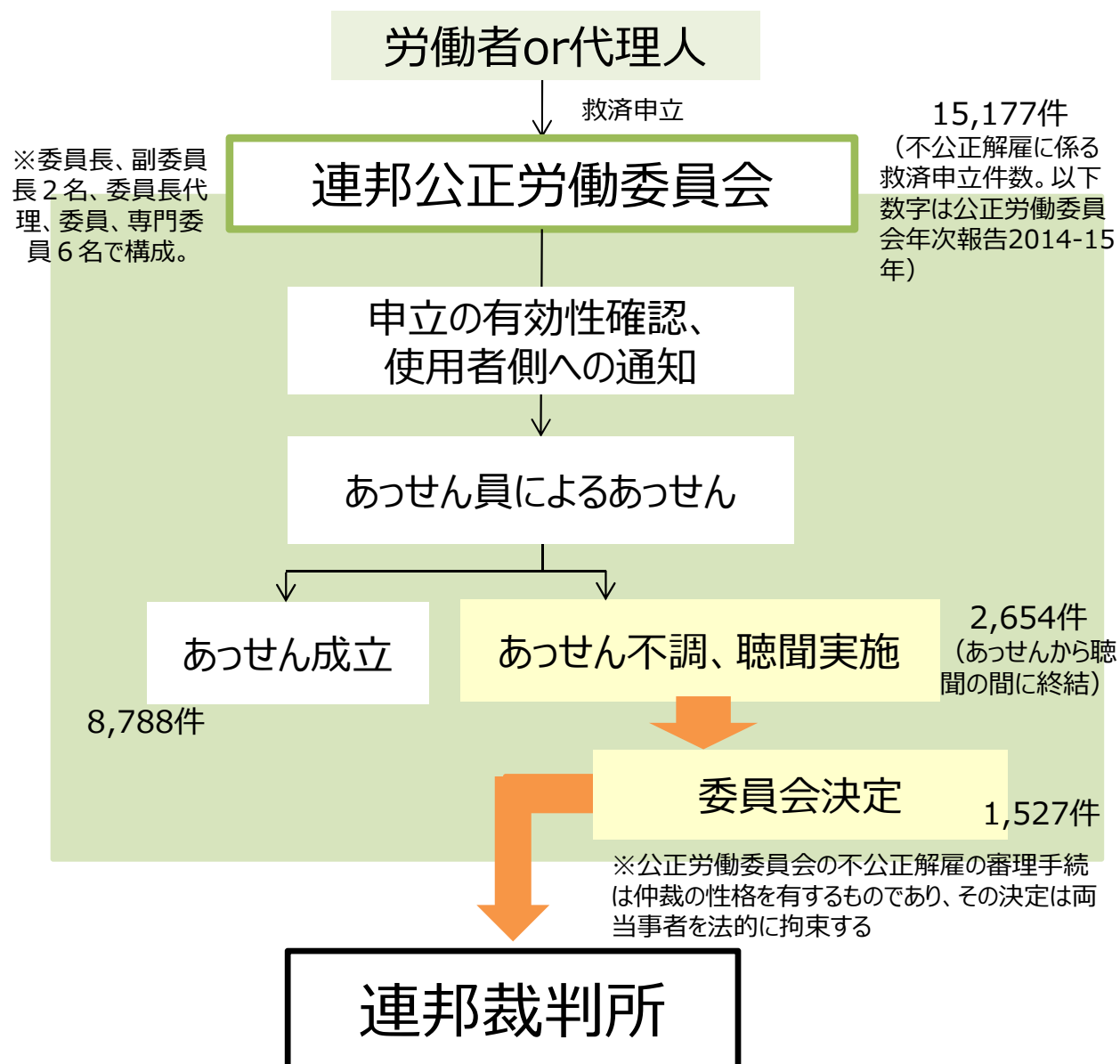
韓国における行政前置の仕組みの概要



- 韓国においては、裁判所における民事訴訟による紛争解決は経済的・時間的に負担が重いことから、より経済的かつ迅速な手段として、労働委員会（無料）による個別労働紛争の解決手続が定められている。実際、多くの個別労働紛争が労働委員会の手続を用いて解決されている。
- 労働委員会における不当解雇等の救済手続においては、地方労働委員会の命令に対して不服があるときは中央労働委員会に再審査を申し立てることができ、中央労働委員会の再審査決定については、行政裁判所に取消訴訟を提起することができる。
- 一方で、不当解雇等については、直接、地方裁判所の民事裁判手続に訴えることもでき、これら行政手続と司法手続は、並列に進めることも可能である。

※高等裁判所への控訴、最高裁判所への上告も可能

オーストラリアにおける行政前置の仕組みの概要



- オーストラリアにおいては、連邦の2009年公正労働法により、個別労働紛争解決システムが設けられ、連邦に大幅に権限が移管された。
- 不公正解雇等を規定する連邦公正労働法に関する救済は、一次的には連邦公正労働委員会（有料）が行い、連邦裁判所への訴えは、連邦公正労働委員会の決定に不服がある場合にのみ認められる。
- 公正労働委員会は個別労働紛争だけでなく、集団的労働紛争の調整、最低賃金の決定、新仲裁裁定、企業協定の審査なども行う。
- 公正労働委員会の委員については、そのポジションごとに必要な資格が定められており、例えば、委員長や副委員長は、連邦裁判官又は労使関係、法律もしくは経済産業に知識経験のある者から選任されなければならない。実際には、裁判官、労働組合、使用者団体、人事労務の専門家、政府職員などから選任されている。
- 個別労働紛争の調整については、委員の中から候補者名簿が作成され、候補者名簿の中から事案ごとに担当委員が定められる。

自主的な苦情や紛争解決の 在り方について

10. 企業内の苦情処理の事例

事例1 (教育支援業、従業員数約3000名、労働組合なし)

評価報酬制度

人事評価制度の目標管理を通じて、上司が部下一人一人と時間をかけて面談を実施し、評価結果に対する不満・苦情を無くし納得性を高める。
※ 評価結果に対する不満・苦情を受け付ける専用窓口は設けていない。

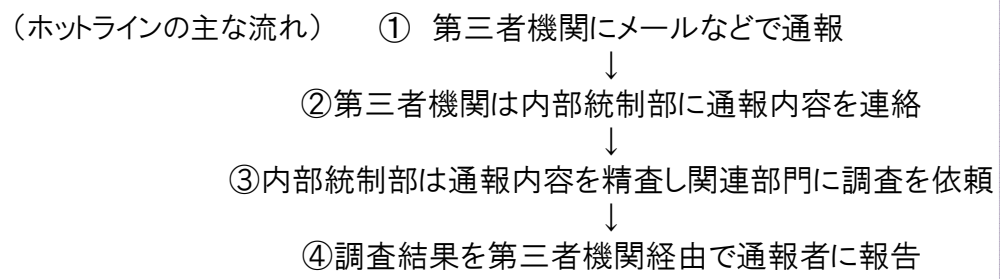
組織風土調査

社内のイントラネットを通じたアンケートを毎年実施し、グループ全体の組織改善のための資料として活用。調査対象者は主要グループ会社の社員・契約社員約6000人。

内部通報制度 (年間30~40件)

「ホットライン」と「監査役直通ホットライン」の2つの窓口が設けられている。制度利用対象者はグループ全体の従業員。通報内容はコンプライアンス・法違反、セクハラ、人事制度、職場環境、経営・事業に関する内容等多岐にわたる。

- ホットライン → グループ行動基準に照らしてふさわしくない事実が発生、または発生しようとしている事実を知った場合。
- 監査役直通ホットライン → 上記事実が経営に関わる問題である場合



○その他の組織の風通し向上の取組みとして、「経営会議への従業員の参観」と「人事施策に関する説明会・質問会の開催」を行っている。

事例2 (ソフトウェア業、従業員数約700名、過半数労働組合なし)

経営側の取組み

●いずれも、ウェブ上に窓口フォームを設けているほか、電話や封書も受け付ける。

苦情申立 (年間数十件)

苦情処理委員会事務局(人事部長・課長の2名で構成)に苦情の申立てを行う。事務局が仲介役的な役割となり当事者の話し合いによる解決を促す。(匿名の申立ては不可。)

目安箱

「見過ごすことができないことが会社で行われていることを知ったときに、それを上司へ報告することが難しい場合」に監査室に申し立てる。投稿者の個人情報は「公益通報者保護規程」により厳重に取り扱われる。(匿名の申立てが可能。)

改善提案箱

「会社のイメージがよくなる」「職場が快適になる」などのアイデアを提案する窓口。(匿名での提案は不可。)

ヒヤリ&ハット報告

「資産情報を守る上で社内、社外を問わず気づいたことや気になっていること」を情報セキュリティ管理室あてに投稿するための窓口(匿名での投稿は不可。)

○その他、メンタルヘルスの窓口が人事部に設けられている。

労働組合の取組み (書記局における専従者は1名。)

全国執行委員会 職場会

全国執行委員会は定期的開催。職場会は、分会ごとに毎月1回、職場に問題や意見がある人が参加し労使協議を行う。組合員でなくても参加が可能。

評価アンケート

年2回、夏冬のボーナス時に実施。無記名、自由記入であり、労使協議の際に報告される。対象者は組合員に限らない。

○苦情や不満はメールや電話で書記局に連絡する方法が基本。

11. 他制度における苦情の自主的解決の例① 男女雇用機会均等法

○ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号) (抄)

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者からの苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(抄)

3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 (略)

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。(略)

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 (略)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置 (略)

11. 他制度における苦情の自主的解決の例② 障害者雇用促進法

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号) (抄)

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)

第6 相談体制の整備等

事業主は、法第36条の3に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談への対応のための窓口(以下この1において「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

2 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

(1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。

(2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

3 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、当該措置を講じていることについて、労働者に周知すること。

4 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすること。

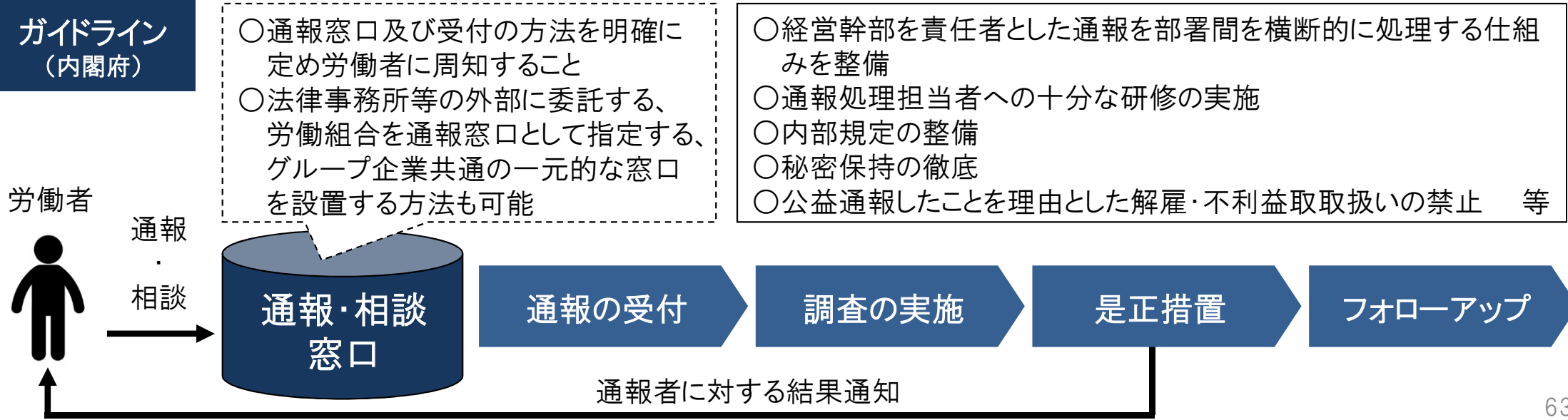
(略)

5 その他 (略)

11. 他制度における苦情の自主的解決の例③ 公益通報者保護法の概要(平成18年4月施行)

目的 公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護等を図る。

- 概要**
- (1) 「公益通報」とは
労働者(公務員を含む。)が、不正の目的でなく、労務提供先等について「通報対象事実」が生じ又は生じようとする旨を「通報先」に通報すること。
 - (2) 「通報対象事実」とは
国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として掲げるものに規定する罪の犯罪行為の事実等
 - (3) 「通報先」と「保護要件」について
事業者内部(内部通報): 通報対象事実が生じ又は生じようとしていると思料する場合
※その他の通報先として 行政機関、事業者外部を規定
 - (4) 公益通報者の保護について
保護要件を満たして「公益通報」をした労働者(公益通報者)は、以下の保護を受ける。
 - 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効・その他不利益な取扱いの禁止
 - (公益通報者が派遣労働者である場合)公益通報をしたことを理由とする労働者派遣契約の解除の無効・その他不利益な取扱いの禁止

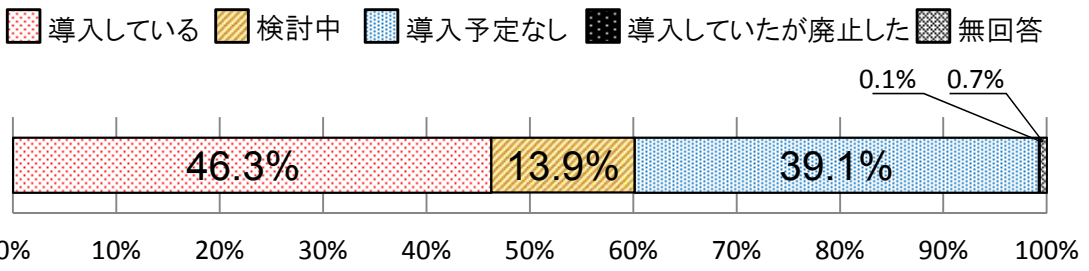


11. 他制度における苦情の自主的解決の例④ 公益通報制度の実態

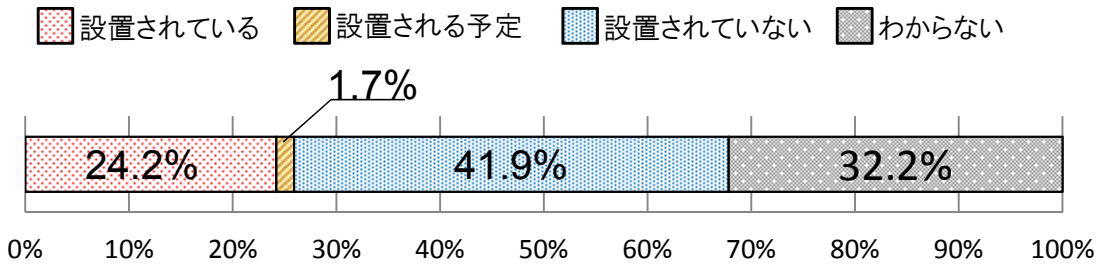
1. 内部通報制度※の導入状況

※法令違反、不正行為等の発生やそのおそれのある場合に、従業員等の通報を受け付け、通報に対し適切に対応する仕組み

事業者 (n=3624) [資料出所] 消費者庁「民間事業者における通報処理制度の実態調査」(平成24年度) ※サンプル調査



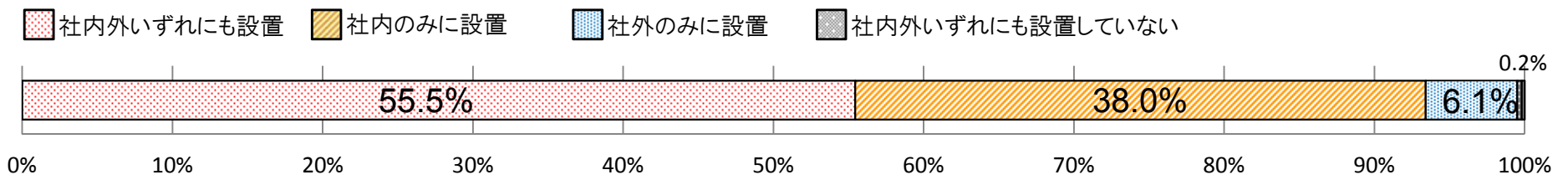
労働者 (n=3000) [資料出所] 消費者庁「公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査」(平成24年度) ※サンプル調査



※ 従業員数3000人超では96.8%が導入、50人以下では10.0%が導入。

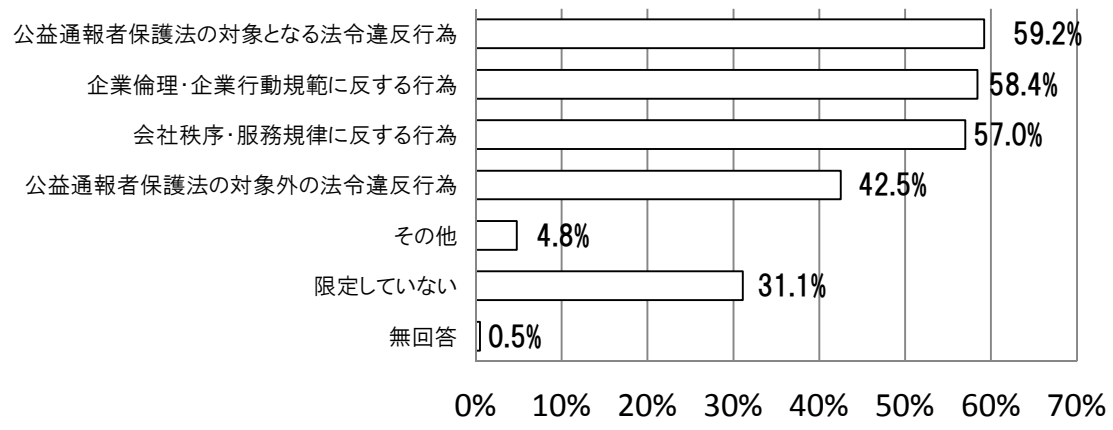
2. 内部通報・相談窓口の設置場所

事業者 (n=1677)



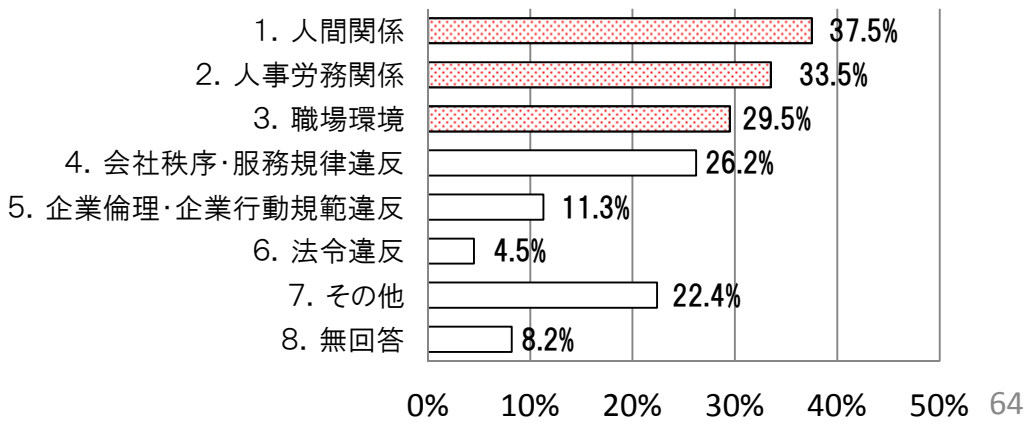
3. 内部通報制度で対象としている通報内容

事業者 (n=1677)



4. 通報窓口寄せられた通報の内容

事業者 (n=1677)



12.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の有無別事業所の割合					苦情処理のための機関がない
		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ある	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	100.0	37.6 (100.0)	(…)	(…)	(…)	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」

12. 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 機関の利用があつた 2)	苦情の解決状況				機関の利用がなかつた 苦情処理のための 機関の利用がなかつた 3)
			実際に救済・解決に 至つたものが多い	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)	63.3 ⁶⁾

注： () 内は、苦情処理のための機関の利用があつ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。

12. 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。

12. 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。

12. 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	
					した解決ができない	自社の実態に即	が不安定になる	職場の労使関係	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
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。

12. 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」

12. 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	計ある 伝えた ことが	不平や 不満を と	営に 日常 業務の 運	進・昇 格等 に 関	置・出 向、 昇 配	人事 （人 員配 置）	雇用 に 関	勤務 延長 ・再 雇	教育 訓練 等 に 関	賃金、 労働 条件 に 関	安全 衛生 に 関	福利 厚生 に 関	人間 関係 に 関 ¹⁾	クハラ に 関 す る こ と	男女 差別、 セ	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・再雇用に関する事」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」

12. 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。