



労働政策研究報告書 No. 174

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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

労働政策研究・研修機構

労働局あつせん、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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「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」に関する調査研究結果を取りまとめたものである。

本調査研究においては、労働局で行われるあっせん、裁判所で行われる労働審判及び裁判上の和解の諸事案を対象とし、労働者の属性（性別、雇用形態、勤続年数、役職、賃金月額）、企業の属性（従業員数、労働組合の有無）、終了区分、時間的コスト（制度利用に係る期間、解決に要した期間）、弁護士又は社会保険労務士の利用、事案内容、請求金額（実額、月収表示）、解決内容、解決金額（実額、月収表示）について比較統計分析を行っている。また、解決金額と上記諸要素とのクロス分析、月収表示の解決金額と上記諸要素とのクロス分析を行い、各紛争解決システム間において解決金額の差が生じる原因について若干の考察を行っている。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2015年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

研究担当者

氏名

所属

はまぐち けいいちろう
濱口 桂一郎

労働政策研究・研修機構主席統括研究員

たかはし ようこ
高橋 陽子

労働政策研究・研修機構研究員
(2015年3月までは臨時研究協力員)

目 次

第1章	調査研究の目的・方法と制度の概要	1
第1節	調査研究の目的と方法	1
1	調査研究の目的	1
2	調査研究の方法	2
3	調査研究対象事案の範囲	4
第2節	各労働紛争解決システムの概要	5
1	労働局あっせん	5
2	労働審判	7
3	裁判上の和解	8
第2章	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統計分析	9
1	労働者の属性	9
(1)	労働者の性別	9
(2)	労働者の雇用形態	10
(3)	労働者の勤続年数	12
(4)	労働者の役職	14
(5)	労働者の賃金月額	15
2	企業の属性	18
(1)	企業規模(従業員数)	18
(2)	労働組合の有無	22
3	終了区分	23
(1)	労働局あっせん	23
(2)	労働審判	25
4	時間的コスト	26
(1)	制度利用に係る期間	26
(2)	解決に要した期間	27
5	弁護士又は社会保険労務士の利用	31
6	事案内容	32
7	請求金額	37
(1)	請求実額	37
(2)	月収表示	40
8	解決内容	41
9	解決金額	43

(1) 解決金額	44
(2) 性別に見た解決金額	47
(3) 雇用形態別に見た解決金額	49
(4) 勤続年数別に見た解決金額	51
(5) 役職別に見た解決金額	54
(6) 賃金月額別に見た解決金額	55
(7) 企業規模別に見た解決金額	57
(8) 解決期間別に見た解決金額	59
(9) 労働審判終了区分と解決金額	61
(10) 弁護士又は社会保険労務士の利用と解決金額	62
(11) 事案内容別に見た解決金額	65
10 月収表示の解決金額	67
(1) 月収表示の解決金額	67
(2) 性別に見た月収表示の解決金額	69
(3) 雇用形態別に見た月収表示の解決金額	71
(4) 勤続年数別に見た月収表示の解決金額	73
(5) 役職別に見た月収表示の解決金額	75
(6) 賃金月額別に見た月収表示の解決金額	77
(7) 企業規模別に見た月収表示の解決金額	79
(8) 解決期間別に見た月収表示の解決金額	80
(9) 弁護士又は社会保険労務士の利用と月収表示の解決金額	82
(10) 事案内容別に見た月収表示の解決金額	83
第3章 若干の考察	86

第1章 調査研究の目的・方法と制度の概要

第1節 調査研究の目的と方法

1 調査研究の目的

近年、政府の雇用制度改革の一環として、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」が唱道されている。たとえば、2014年6月24日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－』*1においては、「雇用制度改革・人材力の強化」という項目の中に、次のような記述がされている。

ii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見て不透明であるとの問題の解消や中小企業労働者の保護、さらには対日直接投資の促進に資するよう、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る。

①「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析

労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理については、本年度中に、労働者の雇用上の属性、賃金水準、企業規模などの各要素と解決金額との関係を可能な限り明らかにする。分析結果を踏まえ、活用可能なツールを1年以内に整備する。

②透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、今年度中に「あっせん」等事例の分析とともに諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、2015年中に幅広く検討を進める。

また、これに約半年先立つ2013年12月26日付けの産業競争力会議雇用・人材分科会中間整理『「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して』*2においては、次のように述べられていた。

5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の労働紛争の解決システムは、あっせん、労働審判、訴訟からなるが、ともすれば、「メンバーシップ型」の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっているとの指摘がある。言い換えれば、あっせんや労働審判についても、事例が蓄積されてきているが、

*1 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>

*2 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/pdf/tyuukanseiri.pdf>

その分析・整理が十分になされていないことから、日本の雇用慣行が不透明であると誤解を生じさせている。したがって、司法機関の協力を得つつ、訴訟における「和解」も含め、事例の整理・分析が進めば、我が国の紛争解決システム全体が透明化されることになる。

また、現行法上無効とされている個別労働関係紛争に係る仲裁合意や判決により金銭救済ができる仕組みなどは、中小企業労働者の保護や外国企業による対内直接投資の機運を高めるとの期待もある。

○ 「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・ 平成 18 年度から施行されている労働審判制度について、解決事例も蓄積されてきていることから、匿名性に配慮しつつ、その分析・整理を行うことが期待される。また、都道府県労働局で個別労働紛争解決促進法に基づき実施しているあっせん事例や訴訟における「和解」について、匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備する。

○ 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- ・ あっせん事例の分析等に加え、透明かつ客観的で、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築する。
- ・ 現行仲裁法では、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているが、労働紛争の仲裁による解決を行っている国も相当数見られる。グローバルに活動している外国企業が日本に投資できるよう、対象者を含め、仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究を進める。
- ・ また、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ、まずは、諸外国の関係制度・運用の状況について、中小企業で働く労働者の保護や、外国企業による対内直接投資等の観点を踏まえながら研究を進める。

このように、個別労働紛争解決システムのうち、都道府県労働局によるあっせん（以下「労働局あっせん」または単に「あっせん」という。）、労働審判及び裁判上の和解についてその事例を分析することが政府の方針とされたことを受け、雇用労働問題を所管する厚生労働省はこれらの調査研究を独立行政法人労働政策研究・研修機構に行わせることとした。本報告書は、その調査研究結果を取りまとめたものである。

2 調査研究の方法

調査研究対象である3つの個別労働紛争解決システムのうち、労働局あっせん事例の調査研究については、労働政策研究・研修機構において先行研究を行っている。すなわち、2008年度に4都道府県労働局において受理したあっせん事案の記録について、当事者の個人情報を抹消処理した上でその提供を受け、統計分析及び内容分析を行った。その研究成果は、『労働

政策研究報告書 No.123 個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』（2010年6月）、『労働政策研究報告書 No.133 個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案』（2011年3月）、『日本の雇用終了－労働局あっせん事例から』（2012年3月）として公表されている。本研究の担当者のうち、濱口桂一郎はこの先行研究の主管担当者であった。

今回の調査研究においても、労働局あっせん事案についてはほぼ同様の調査方法をとることとした。すなわち、前回調査時と同一の4都道府県労働局において、2012年度に受理したあっせん事案の記録について、当事者の個人情報をも抹消処理した上でその提供を受け、統計分析を行ったものである。対象を2012年度としたのは、記録の収集を開始した2014年度当初においては前年度末までに受理した事案のすべてが終了するに至っておらず、調査時点で全件処理しうる年度を対象とするためである。

これに対し、労働審判及び裁判上の和解についても、類似の問題意識に基づく先行研究が存在する。労働審判については、東京大学社会科学研究所が2011年10月に公表した『労働審判制度についての意識調査基本報告書』であり、その一般向け刊行物たる菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査』（有斐閣、2013年3月）である。これは労働審判利用者（労働者及び使用者）へのアンケート調査によるもので、その結果は2012年5月20日に関西学院大学で開催された日本労働法学会第123回大会におけるミニシンポジウムにおいてテーマとされ、熱心な討議の対象となった。本研究の担当者のうち、高橋陽子はこの研究に携わり、上記ミニシンポジウムにおいて報告を行っている。しかしながらこの類似先行研究は、アンケート調査であることから、回収率が27.7%にとどまるなど、一定の制約を免れない。今回の調査研究においては、こうした間接的手法ではなく、労働局あっせんと同様の全数調査型の調査研究を行っている。

民事訴訟については、労働政策研究・研修機構の『資料シリーズ No.29 解雇規制と裁判』（2007年5月）所収の神林龍執筆「第3章 東京地裁の解雇事件」が、民事訴訟法に基づく閲覧請求により、2000年1月1日から2004年12月31日までに東京地裁で終局した解雇に関わる事件（509件）の分析を行っており、その中には和解で終了した事案も311件含まれている。ただし、刊行論文では161件に対する標準化和解額（和解額/（請求月額・（（和解日－解雇日）/30）））のみが示されており、和解額そのものは示されていない。これは、他の論文と併せて、神林龍編著『解雇規制の法と経済』（日本評論社、2008年3月）として一般向けに刊行されている。

今回の調査研究においては、上記産業競争力会議の中間整理において既に「司法機関の協力を得つつ」との記述があったことから、労働審判及び裁判上の和解についても司法当局の協力を依頼して全数調査型の調査研究を行うことが予定されていた。

そこで、個人情報の保護と公益性・公共性のある調査とのバランスを確保するために、裁判

所の協力の下、調査研究を担当する労働政策研究・研修機構職員が、裁判所内で、労働関係民事訴訟及び労働審判記録を閲覧の上、持参したパソコンに収集すべきデータを入力するという手法で調査を行うこととされた。データ項目は次の通りである。受理日、終了日、労働者の性別、雇用形態、派遣労働者の相手方、役職、入職日、事案発生日、月額賃金、企業規模（従業員数）、労組の有無、弁護士の有無（労働者側、使用者側）、事案の種類、請求内容、請求金額、解決金額、金銭以外の事項、終了区分（調停か審判か）。これらは基本的に数値化されうる情報であり、当事者がどういう言動をしたかといったような質的情報は含まれない。たとえば、事案の種類という項目で入力されるのは普通解雇、懲戒解雇、雇止めといった類型であって、労働局あっせんの先行研究で行ったような事案の内容分析（例えば、使用者側、労働者側いずれにより責任があると考えられる事案なのか（いわゆる勝ち筋事案なのか負け筋事案なのか）による影響の分析）が可能なものではない。もっぱら単純な統計分析に用いることのみを想定した調査項目である。

この方針に基づき、労働政策研究・研修機構の研究担当者は、厚生労働省が選定した4地方裁判所において2013年（暦年）に調停又は審判で終局した労働審判（審判がされた場合には異議が出されずに確定したものをいう。以下同じ。）の記録及び和解で終局した労働関係民事訴訟の記録を閲覧し、持参したパソコンにあらかじめ作成したエクセルファイルに、必要なデータのみを入力し、本調査研究の素材として活用することとした。

3 調査研究対象事案の範囲

上記の通り、本調査研究は労働審判及び裁判上の和解についても全数調査型で行うものであるが、正確には2013年（暦年）に終局したすべての労働紛争事案を対象としているわけではない。この点について若干詳しく説明しておく。

本調査研究の対象とすべき個別労働紛争とは、労働組合が関わる集団的労働紛争を含まないことは定義上明らかであるが、さらに排除される／排除すべき紛争類型がある。それは、労働基準法違反等のいわゆる公序違反紛争である。具体的には残業代の支払いを求める紛争等がこれに当たる。この紛争タイプの扱いは、労働局あっせんと労働審判及び民事訴訟では異なる。労働局（及び総合労働相談コーナー）においては、相談に来た事案のうち公序紛争に該当するものについては労働基準監督官による監督指導の対象となり、必要があれば是正勧告を行うなり、司法処分を行うといった対応となるので、労働局あっせんにはそもそも入り込んでこない。それに対し、公序紛争であっても民事上の権利義務に関わる事案である限り、裁判所はこれを受理し、紛争処理に当たるべき責務を負っているため、労働審判や民事訴訟にはこの種の公序紛争がかなり含まれることとなる。しかし、これらは雇用終了事案を中心とするいわば純民事紛争とは性格がかなり異なり、同一の基準で分析することは適当ではないと考えられることから、公序紛争のみの事案はすべて対象から外すこととされた。

ここで問題となるのが、雇用終了等純民事事案を中心としながら、併せて残業代の支払いも請求しているような混合事案である。労働局（及び総合労働相談コーナー）においては、かかる混合事案の場合、残業代の支払いの部分に関しては労働基準監督官の監督指導につながり、そちらで是正勧告等の処理を行う一方で、残りの純民事事案の部分のみをあっせん申請させるという処理を行っているので、あっせんに公序紛争が入り込む余地はない。それに対して裁判所においてはそもそも両者含めて受理している以上、混合事案においてその内容を分離して処理することは通常想定されない。従って、本調査研究においても、残業代請求を中心とする公序紛争も副次的に含まれることとならざるを得ない。その状況については、第2章の「6 事案内容」において詳しく分析する。

なお、事案の件数について、労働審判や裁判上の和解においては、裁判所の処理案件として1件とされている事案に複数の労働者が関わっているものがいくつかある。これらについては、労働者の属性（性別、雇用形態、勤続年数、役職、賃金月額）を個人単位で集計する必要上、関係労働者ごとに1件として計上している。そのため、裁判所における処理件数とは異なる数値となっている。

以上の結果、本調査研究の対象とした個別労働紛争事案は、各紛争処理システムごとに以下の通りである。

- ・労働局あっせん：2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案853件。なお、一部の項目については2008年度の1144件も参照している。
- ・労働審判：2013年（暦年）に4地方裁判所で調停または審判（異議申立てがないものに限る。）で終局した労働審判事案（司法統計上、「金銭を目的とするもの以外・地位確認（解雇等）」に分類された事件に限る。）452件。
- ・裁判上の和解：2013年（暦年）に4地方裁判所で和解で終局した労働関係民事訴訟事案（司法統計上、「労働に関する訴え（金銭目的以外）」に分類された事件に限る。）193件。

第2節 各労働紛争解決システムの概要

1 労働局あっせん

ここで、各労働紛争解決システムの概要を、それぞれの根拠法令の関係規定をもとに簡単に解説しておく。

まず、労働局あっせんについては、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13年7月11日法律第112号。以下本項において「本法」という。）に基づいて実施されている。

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整

委員会にあっせんを行わせるものとされている（第5条第1項）。

都道府県労働局に、紛争調整委員会が置かれる（第6条）。

委員会によるあっせんは、委員のうち会長が事件ごとに指名する3人のあっせん委員が行う（第12条第1項）。あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない（同条第2項）。

あっせん委員は、当事者や参考人から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる（第13条第1項）。

あっせん委員は、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときには、あっせんと打ち切ることができる（第15条）。

以下注意すべき点をいくつか挙げる。まず、対象となる個別労働関係紛争である。本法第1条では「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（労働者の募集および採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。）」と定義しているが、このうち女性労働関係の法規定に係る紛争については、男女雇用機会均等法等の調停の規定の整備に伴い、本法に基づく助言・指導およびあっせんの対象とはならなくなってきた。

具体的には、本法施行時点（2001年10月）では、当時の男女雇用機会均等法において助言・指導・勧告制度および調停制度の対象となっていた募集・採用、配置・昇進および教育訓練、定年・退職・解雇に係る差別事案のみが本制度の対象外であり、セクシュアルハラスメント事案等は本法の対象であったが、2006年の男女雇用機会均等法改正（2007年4月施行）により、セクシュアルハラスメントおよび母性健康管理措置についても同法の調停の対象に含められ、本法の対象から外された。また、2007年のパート労働法改正（2008年4月施行）により、パート労働者の労働条件等に係る紛争についても同法の調停の対象とされ、本法の対象から外された。さらに、2009年の育児・介護休業法改正（2010年4月施行）により、育児・介護休業その他に係る紛争についても、本法の対象から外されている。このように、職場におけるハラスメント事案という点で共通性を有するセクシュアルハラスメント事案といじめ・嫌がらせ事案が、現行制度上別の取扱いになっていることは、念頭に置かれる必要がある。

これに対し、労働基準法違反のように、法違反事項を含む紛争については、法律上はあっせんの対象から外れるわけではないが、法令等に基づき指導権限をもつ機関がそれぞれ行政指導等を実施することが本来の姿であるので、まず行政指導等を行い、その結果紛争原因となった事項が改善され、これにより紛争が解決した場合にはあっせんは行われないうこととなり、法違反事項は改善されたものの、それ以外の事項についての紛争がなお残る場合には、行政指導等ののちに、さらにあっせんの対象とする、とされている*3。

*3 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所、2001年）p123～。

このように、労働局あっせんの対象には残業代請求等の公序違反型紛争は含まれないこととなるため、前記第1節3で述べたように、労働審判及び裁判上の和解の調査対象についても同様の絞り込みを行うこととされたものである。

あっせんの打切り事由について、同法施行規則第12条は、

- 一 第六条第二項の通知を受けた被申請人が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。
- 二 第九条第一項の規定に基づき提示されたあっせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき。
- 三 紛争当事者の一方又は双方があっせんの打切りを申し出たとき。
- 四 法第一四条の規定による意見聴取その他あっせんの手続の進行に関して紛争当事者間で意見が一致しないため、あっせんの手続の進行に支障があると認めるとき。
- 五 前各号に掲げるもののほか、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるとき。

と規定している。本報告書ではこのうち第一号による打切りを「不参加」として、他の打切りから区別している。

2 労働審判

労働審判は労働審判法（平成16年5月12日法律第45号）に基づいて実施されている。

労働審判は地方裁判所の管轄である（第2条第1項）。裁判所は労働審判官1人と労働審判員2人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う（第7条）。労働審判官は当該地裁の裁判官から指定し（第8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のうちから任命される（第9条第2項）。

労働審判手続について重要なのは、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならない（第15条第2項）という規定があることであり、これにより通常の訴訟手続に比べて迅速な解決が図られている。

法律の題名は「審判」となっているが、第1条の目的規定に、「調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判…を行う」とあるとおり、調停による解決を進めることを目指すものとなっている。調停が成立した場合には、裁判上の和解と同一の効力を有する（第29条第2項、民事調停法第16条）。

この調停が成立しない場合の判定的解決としての審判においては、「当事者の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる」（第20条第2項）とされている。こういう審判を受けた当事者は当然不服を抱くことがあり得るので、労働審判の告知を受けた日から2週間以内に裁判所に異議の申立てをすることができ（第21条第1項）、そ

の場合労働審判手続を申し立てた時に裁判所に訴えの提起があったものとみなすことにしている（第22条第1項）。

なお、調停にも審判にも至らないケースとして、労働審判手続を行うことが適切でないと判断した場合のいわゆる第24条終了がある。また、当然当事者による申立ての取下げもあるが、本調査研究においては、対象を調停又は審判で終局したものに限定しているので、これらそれ以外の理由による終了事案は含まれないことになる。

3 裁判上の和解

民事訴訟一般については、民事訴訟法の教科書等を参照されたい。

民事訴訟法第267条は、和解調書の記載は確定判決と同一の効力を有すると規定している。

第2章 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統計分析

1 労働者の属性

(1) 労働者の性別

労働者の性別でみると、労働局あっせんでは、男性に係る案件が457件（53.6%）、女性に係る案件が396件（46.4%）と男性が若干多いがほぼ同水準と言える。この傾向は2008年度（男性56.3%、女性42.6%）と同じだが、2012年度には若干女性の比率が高まっている。

労働審判では男性に係る案件が310件（68.6%）、女性に係る案件が142件（31.4%）と、労働局あっせんよりも男性の比率が高く、男性が3分の2以上を占めている。この傾向は裁判上の和解ではさらに強まり、男性に係る案件が149件（77.2%）、女性に係る案件が44件（22.8%）と、男性が4分の3以上を占め、女性は2割強となっている。

このように、労働局あっせんよりも労働審判、労働審判よりも裁判上の和解において、男性の比率が高く、女性の比率が低くなる傾向が見られる。

表 1-1-1 労働者の性別（あっせん 2012 年度）

	件数	%
男	457	53.6
女	396	46.4
計	853	100.0

表 1-1-2 労働者の性別（労働審判）

	件数	%
男	310	68.6
女	142	31.4
計	452	100.0

表 1-1-3 労働者の性別（和解）

	件数	%
男	149	77.2
女	44	22.8
計	193	100.0

(2) 労働者の雇用形態

労働者の雇用形態で見ると、労働局あっせんでは、正社員が 402 件 (47.1%)、直用非正規が 325 件 (38.1%)、派遣が 64 件 (7.5%)、試用期間が 32 件 (3.8%)、内定が 23 件 (2.7%)、その他 (全て「親族」) が 7 件 (0.8%) であった。これを 2008 年度と比較すると、直用非正規が 30.2% から 38.1% に大きく増加し、その分正社員が 51.0% から 47.1% に、派遣が 11.5% から 7.5% に減少している。

労働審判では労働局あっせんに比べて正社員の比率が大きく高まり、342 件 (75.7%) と 4 分の 3 以上が正社員であり、直用非正規は 95 件 (21.0%) と 2 割強にとどまり、派遣は僅か 13 件 (2.9%) となっている。この傾向は裁判上の和解ではさらに強まり、正社員が 154 件 (79.8%) と 8 割に迫り、直用非正規は 37 件 (19.2%) と 2 割を下回っている。とりわけ派遣がわずか 1 件 (0.5%) であることは注目に値する。

このように、雇用形態で見ても正社員、直用非正規、派遣の間に明確な違いがあり、一般的により雇用が安定し処遇の高い正社員ほど労働局あっせんより労働審判、労働審判より訴訟を選択する傾向があるのに対し、より雇用が不安定で処遇が低い非正規労働者ほど、とりわけ直用非正規よりも派遣労働者ほど、訴訟より労働審判、労働審判より労働局あっせんを選択する傾向があることが分かる。

なお、これを総務省統計局の『就業構造基本調査』(平成 24 年)における雇用形態の比率と比べると、「正規の職員・従業員」が 61.8% (2008 年 64.4%)、「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」の合計が 33.7% (2008 年 30.5%)、「労働者派遣事業所の派遣社員」が 2.2% (2008 年 3.0%) であり、労働局あっせんにおいて直用非正規やとりわけ派遣が全体の雇用形態の比率と比べ利用が多くなっており、労働審判と裁判上の和解において正社員が全体の雇用形態の比率と比べ利用が多くなっている。

表 1-2-1-1 労働者の雇用形態 (あっせん 2012 年度)

	件数	%
正社員	402	47.1
直用非正規	325	38.1
派遣	64	7.5
試用期間	32	3.8
内定	23	2.7
その他(親族)	7	0.8
計	853	100.0

表 1-2-1-2 労働者の雇用形態（あっせん 2008 年度）

	件数	%
正社員	583	51.0
直用非正規	345	30.2
派遣	132	11.5
試用期間	75	6.6
その他	4	0.3
不明	5	0.4
計	1144	100.0

表 1-2-2 労働者の雇用形態（労働審判）

	件数	%
正社員	342	75.7
直用非正規	95	21.0
派遣	13	2.9
内定	1	0.2
業務委託	1	0.2
計	452	100.0

表 1-2-3 労働者の雇用形態（和解）

	件数	%
正社員	154	79.8
直用非正規	37	19.2
派遣	1	0.5
業務委託	1	0.5
計	193	100.0

（2-1）派遣労働者の相手方

2012 年度にあっせん申請した派遣労働者 64 件について、派遣元と派遣先のどちらを相手取ってあっせん申請したかを見ると、64 件中 56 件（87.5%）と 9 割近くが派遣元であるが、派遣先を相手取って申請した事案も 8 件（12.5%）と一定割合存在している。2008 年度には 132 件中派遣元相手が 104 件（78.8%）、派遣先相手が 28 件（21.2%）と、派遣先を相手取ったあっせん申請の割合がさらに高かった。

これに対し労働審判では、13件中12件(92.3%)が派遣元を相手に申立を行っており、裁判上の和解では派遣元相手に訴訟を提起した1件のみである。

(3) 労働者の勤続年数

労働者の勤続年数については、精粗2種類の統計を作成した。勤続年数自体の分布状況を見るためには、9つの勤続年数階層に分けたより細かい目盛りの表を用いる。しかし、後のクロス分析用にはやや細かすぎるので、5つの勤続年数階層に分けたより粗い階層区分も用意した。

まず労働局あっせんでは、1年未満の短期勤続者が41.9%と大変多く、1か月未満の者も1割近いなど、雇用されてすぐに紛争となっているケースが目立つ。長期勤続者も一定程度いるため平均値は4.4年とやや長めとなっているが、中央値は1.7年であり、短期勤続者がより多く利用していることが窺える。

これに対し労働審判では、1年未満の短期勤続者が33.0%とほぼ3分の1である一方、10年以上の長期勤続者も16.8%とそれほど多くない。平均値は5.5年だが中央値は2.5年であり、勤続年数からすると中程度の労働者が多く利用している。これが裁判上の和解になると、1年未満の短期勤続者が僅か17.7%であるのに対して、10年以上の長期勤続者が31.3%と3分の1近くに及んでおり、相対的に長期勤続の労働者が利用していることが分かる。平均値は9.6年、中央値は4.3年である。

表 1-3-1-1 労働者の勤続年数（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1月未満	73	9.7
1-6月未満	146	19.3
6月-1年未満	98	13.0
1-2年未満	93	12.3
2-3年未満	60	7.9
3-5年未満	81	10.7
5-10年未満	106	14.0
10-20年未満	57	7.5
20年以上	42	5.6
計	756	100.0

表 1-3-1-2 労働者の勤続年数（粗）（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1月未満	73	9.7
1月-1年未満	243	32.1
1-5年未満	235	31.1
5-10年未満	106	14.0
10年以上	99	13.1
計	756	100.0

表 1-3-2-1 労働者の勤続年数（労働審判）

	件数	%
1月未満	17	3.8
1-6月未満	69	15.3
6月-1年未満	63	13.9
1-2年未満	57	12.6
2-3年未満	40	8.8
3-5年未満	58	12.8
5-10年未満	72	15.9
10-20年未満	44	9.7
20年以上	32	7.1
計	452	100.0

表 1-3-2-2 労働者の勤続年数（粗）（労働審判）

	件数	%
1月未満	17	3.8
1月-1年未満	132	29.2
1-5年未満	155	34.3
5-10年未満	72	15.9
10年以上	76	16.8
計	452	100.0

表 1-3-3-1 労働者の勤続年数（和解）

	件数	%
1月未満	2	1.0
1-6月未満	15	7.8
6月-1年未満	17	8.9
1-2年未満	23	12.0
2-3年未満	16	8.3
3-5年未満	28	14.6
5-10年未満	31	16.1
10-20年未満	29	15.1
20年以上	31	16.1
計	192	100.0

表 1-3-3-2 労働者の勤続年数（粗）（和解）

	件数	%
1月未満	2	1.0
1月-1年未満	32	16.7
1-5年未満	68	35.4
5-10年未満	30	15.6
10年以上	60	31.3
計	192	100.0

（4）労働者の役職

労働者の役職については、役職なし、係長・監督級、課長・店長級、部長・工場長級、役員級の5階層に分類した。企業規模が異なれば、役職の比較可能性がどこまであるかには疑問もあり得るが、全体的な傾向を知る上では参考にはなり得ると考えられる。

労働局あっせんにおける労働者の役職を見ると、95.1%と圧倒的の大部分が役職のない従業員であり、役職者は4.9%に過ぎず、しかもその過半数は係長・監督級であって、相対的に下位階層の労働者によって多く利用されていることが分かる。

これに対して労働審判では、役職なしは87.6%とやや割合が下がり、課長・店長級、部長・工場長級がいずれも4%程度存在している。この傾向は裁判上の和解ではさらに強まり、課長・店長級が6.7%、部長・工場長級が9.8%とかなり多くなり、役員級も4.1%を占める一方で、役職なしは77.2%にとどまっている。

表 1-4-1 労働者の役職（あっせん 2012 年度）

	件数	%
役職なし	811	95.1
係長・監督級	22	2.6
課長・店長級	16	1.9
部長・工場長級	3	0.4
役員級	1	0.1
計	853	100.0

表 1-4-2 労働者の役職（労働審判）

	件数	%
役職なし	396	87.6
係長・監督級	9	2.0
課長・店長級	18	4.0
部長・工場長級	20	4.4
役員級	9	2.0
計	452	100.0

表 1-4-3 労働者の役職（和解）

	件数	%
役職なし	149	77.2
係長・監督級	4	2.1
課長・店長級	13	6.7
部長・工場長級	19	9.8
役員級	8	4.1
計	193	100.0

（5）労働者の賃金月額

労働者の賃金月額は、解決金額に関わる分析を進めていく上で重要なデータである。労働者の賃金の決め方には月給制だけでなく日給制や時給制もあり、非正規労働者の場合時給制が多いが、それらもすべて月収表示に換算して処理している。なお、賃金月額階層は 10 の階層に分けたやや細かい目盛りの表と、後のクロス分析用の 5 つの階層に分けたより粗い階層区分の 2 つを用意した。

その結果、労働局あっせんでは、労働者の約4割強が賃金月額10万円台であり、3分の1強が20万円台であった。約1割の10万円未満の者も含めれば、全体の85%弱が月額30万円未満という相対的に低賃金層に属している。事業所規模5人以上を対象とする厚生労働省の『毎月勤労統計調査』（平成24年分確報）によれば、労働者全体のきまって支給する給与の平均値は26.16万円であるから、あっせんに関わる労働者の大部分が相対的に低賃金層に属していることになる（なお、特別に支払われた給与を含む現金給与総額の平均値は31.41万円）。なお、平均値は202,556円、中央値は191,000円である。第1四分位数が140,000円、第3四分位数が250,000円であるので、全体の真ん中の半分が14万円から25万円の間にあるということになる。

これに対して労働審判と裁判上の和解では、労働者の3分の1強が賃金月額20万円台であり、しかもそれより賃金月額の高い労働者、すなわち月額30万円以上と相対的に高賃金層に属する労働者が労働審判では43.1%と半分弱、裁判上の和解では52.9%と半分強にもなる。なお、労働審判の平均値は342,561円、中央値は264,222円、第1四分位数が204,360円、第3四分位数が378,750円なので、全体の真ん中の半分が20万円～38万円の間に入っていることになる。また裁判上の和解の平均値は433,363円、中央値は300,894円、第1四分位数が231,967円、第3四分位数が500,000円なので、全体の真ん中の半分が23万円～50万円の間に入っていることになる。このように、賃金月額で見ても、労働局あっせん、労働審判、訴訟の利用者の間には明確な違いが存在していることが分かる。

表 1-5-1-1 賃金月額の分布（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1-5万円未満	4	0.8
5万-10万円未満	44	9.1
10万-20万円未満	196	40.6
20万-30万円未満	163	33.7
30万-40万円未満	52	10.8
40万-50万円未満	14	2.9
50万-100万円未満	10	2.1
100万-200万円未満	-	-
200万-300万円未満	-	-
300万円以上	-	-
計	483	100.0

表 1-5-1-2 賃金月額の分布（粗）（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1-10万円未満	48	9.9
10万-20万円未満	196	40.6
20万-50万円未満	229	47.4
50万-100万円未満	10	2.1
100万円以上	-	-
計	483	100.0

表 1-5-2-1 賃金月額の分布（労働審判）

	件数	%
1-5万円未満	3	0.7
5万-10万円未満	17	3.8
10万-20万円未満	76	16.8
20万-30万円未満	161	35.6
30万-40万円未満	87	19.2
40万-50万円未満	35	7.7
50万-100万円未満	60	13.3
100万-200万円未満	11	2.4
200万-300万円未満	1	0.2
300万円以上	1	0.2
計	452	100.0

表 1-5-2-2 賃金月額の分布（粗）（労働審判）

	件数	%
1-10万円未満	20	4.4
10万-20万円未満	76	16.8
20万-50万円未満	283	62.6
50万-100万円未満	60	13.3
100万円以上	13	2.9
計	452	100.0

表 1-5-3-1 賃金月額の分布（和解）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	3	1.6
10万-20万円未満	17	8.9
20万-30万円未満	70	36.6
30万-40万円未満	35	18.3
40万-50万円未満	18	9.4
50万-100万円未満	37	19.4
100万-200万円未満	8	4.2
200万-300万円未満	2	1.0
300万円以上	1	0.5
計	191	100.0

表 1-5-3-2 賃金月額の分布（粗）（和解）

	件数	%
1-10万円未満	3	1.6
10万-20万円未満	17	8.9
20万-50万円未満	123	64.4
50万-100万円未満	37	19.4
100万円以上	11	5.8
計	191	100.0

2 企業の属性

(1) 企業規模（従業員数）

労働問題で通常もっともよく用いられる企業属性は従業員数によって表示される企業規模である。労働局あっせんにおいても、あっせん処理票上で事務局側が記入する欄として、労働組合の有無と並んで従業員数の欄があり、多くの事案において数値が記入されている。一方で、労働審判、裁判上の和解いずれの記録においても、従業員数が明示されるようにはなっておらず、原告側や被告側の提出した書証の中に従業員数が記述されている少数の事例を除けば、従業員数は基本的に不明である。例外的に従業員数が記載されているものは、おそらく中小零細企業であるため当該数値を記すことが容易であったのであろうと想定されるこ

とから、労働審判と裁判上の和解における従業員数のデータはより少ない方向へのバイアスがかかっていると考えられる。そのため、企業規模（従業員数）については正確な意味での比較分析は不可能であるが、参考資料として記述しておくこととする。なお、企業規模階層は10の階層に分けたやや細かい目盛りの表と、後のクロス分析用の5つの階層に分けたより粗い階層区分の2つを用意した。

労働局あっせんにかかる企業の従業員数を見ると、中小零細企業が多いという傾向は2008年度と比べても変わりはない。不明を除くパーセンテージで見ると、30人未満で4割強、100人未満で6割強、300人未満で4分の3を超える。中央値は40人である。もっとも、1000人以上の大規模企業がかなり増えており、若干大きい方にシフトしたように見える。

労働審判と裁判上の和解は上述の通り不明が極めて多いため厳密な比較に耐えうる数値ではないが、不明を除くパーセンテージで見ると、労働審判利用者の企業規模傾向は労働局あっせんとほとんど変わらないように見える。数値自体は労働局あっせんよりも若干中小零細企業に寄っており（中央値は30人）、おそらくこれは小規模企業ほど従業員数を拾いやすいことによるバイアスによるものと思われるが、そうだとした場合でも30人未満の零細企業が不明を含めた実数値でも66件、14.6%に上ることは、この制度が中小零細企業の労働者によってよく利用されているという傾向を示していると言ってよいであろう。労働審判は労働者の属性においてはいずれの指標においても労働局あっせんと極めて明確な違いを示しているが、企業属性においては厳密な比較はできないという留保付きではあるが、似たような傾向を示していると言えるのではないかとと思われる。

これに対し、裁判上の和解はさらに従業員数不明の割合が高いため断言することは難しいが、中央値は50人であり、労働局あっせんや労働審判に比べると相対的に大規模企業の割合が高いという傾向は見出しうるように思われる。

表 2-1-1-1 企業規模（あっせん 2012 年度）

	件数	%	不明を除く%
1-9人	142	16.6	20.9
10-29人	143	16.8	21.1
30-49人	67	7.9	9.9
50-99人	78	9.1	11.5
100-149人	36	4.2	5.3
150-199人	17	2.0	2.5
200-299人	35	4.1	5.2
300-499人	35	4.1	5.2
500-999人	31	3.6	4.6
1000人-	95	11.1	14.0
不明	174	20.4	-
計	853	100.0	

表 2-1-1-2 企業規模（あっせん 2008 年度）

	件数	%	不明を除く%
1-9人	183	16.0	19.9
10-29人	230	20.1	25.1
30-49人	120	10.5	13.1
50-99人	133	11.6	14.5
100-149人	65	5.7	7.1
150-199人	30	2.6	3.3
200-299人	39	3.4	4.2
300-499人	49	4.3	5.3
500-999人	26	2.3	2.8
1000人-	43	3.8	4.7
不明	226	19.8	-
計	1144	100.0	

表 2-1-1-3 企業規模（粗）（あっせん 2012 年度）

	件数	%	不明を除く%
1-29人	285	33.4	42.0
30-99人	145	17.0	21.4
100-299人	88	10.3	13.0
300-999人	66	7.7	9.7
1000人-	95	11.1	14.0
不明	174	20.4	-
計	853	100.0	

表 2-1-2-1 企業規模（労働審判）

	件数	%	不明を除く%
1-9人	40	8.8	27.8
10-29人	26	5.8	18.1
30-49人	15	3.3	10.4
50-99人	19	4.2	13.2
100-149人	6	1.3	4.2
150-199人	5	1.1	3.5
200-299人	6	1.3	4.2
300-499人	9	2.0	6.3
500-999人	7	1.5	4.9
1000人-	11	2.4	7.6
不明	308	68.1	-
計	452	100.0	

表 2-1-2-2 企業規模（粗）（労働審判）

	件数	%	不明を除く%
1-29人	66	14.6	45.8
30-99人	34	7.5	23.6
100-299人	17	3.8	11.8
300-999人	16	3.5	11.1
1000人-	11	2.4	7.6
不明	308	68.1	-
計	452	100.0	

表 2-1-3-1 企業規模（和解）

	件数	%	不明を除く%
1-9人	5	2.6	11.9
10-29人	9	4.7	21.4
30-49人	7	3.6	16.7
50-99人	1	0.5	2.4
100-149人	2	1.0	4.8
150-199人	-	-	-
200-299人	5	2.6	11.9
300-499人	-	-	-
500-999人	5	2.6	11.9
1000人-	8	4.1	19.0
不明	151	78.2	-
計	193	100.0	

表 2-1-3-2 企業規模（粗）（和解）

	件数	%	不明を除く%
1-29人	14	7.3	33.3
30-99人	8	4.1	19.0
100-299人	7	3.6	16.7
300-999人	5	2.6	11.9
1000人-	8	4.1	19.0
不明	151	78.2	-
計	193	100.0	

(2) 労働組合の有無

労働組合の有無については、労働局あっせんにおいては、あっせん処理票上で事務局側が記入する欄として存在するため、意味のあるデータを得られるが、労働審判と裁判上の和解においては、労働組合が関わった例外的な事案を除けば書証上にも労働組合の有無を明示するものはほとんどなく、参考程度にもデータが得られない。そのため、ここでは労働局あっせんにおける状況のみを参考のために掲載しておく。

これを見ると、無組合企業が圧倒的に多いが、有組合企業も意外に多く、組合があるにも関わらず当該個別労働紛争が企業内で解決していない例が一定程度存在しているにも見え

る。もっとも、あっせん処理票上得られるのは労働組合の有無だけであって、労働者がその組合に加入しているかどうかは（特記されていない限り）不明なので、組合があっても組合員ではない非正規労働者が多いことを示しているとも考えられる。

表 2-2 労働組合の有無（あっせん 2012 年度）

	件数	%
組合有り	118	13.8
組合無し	599	70.2
不明	136	15.9
計	853	100.0

3 終了区分

終了区分については制度ごとに異なる。労働局あっせんは性質上任意の制度であるので、そもそも入口であっせん申請の相手方が不参加を表明すればそれで終了となる。また、紛争調整委員会があっせんを開始してもいずれかの側があっせん案に合意しなければ不合意として終了となる。また、途中で取り下げるケースも少なくない。

これに対し、労働審判は取下げやいわゆる第 24 条終了にならない限りは、両当事者間で調停が成立するか、審判が下されるかのいずれかであり、未解決という結果はない。今回対象としたのは、調停か審判かいずれかの解決がなされた事案である。また、裁判上の和解はそもそも訴訟が提起された事案のうち最終的に和解に至ったもののみを取り出しているので、当然のことながら終了区分は和解のみである。そこで以下では制度ごとに分析を行う。

(1) 労働局あっせん

労働局あっせんにおいて注目すべきことは、2008 年度に比べて 2012 年度において解決率がかなり上昇していることである。2012 年度においてあっせんがどういう結果に終わったかを、2008 年度における数値と比べてみると、被申請人の不参加率が 42.7%から 38.9%に、取下げ率が 8.5%から 6.3%に、不合意率が 18.4%から 16.4%にそれぞれ減少し、その結果合意成立に至った比率が 30.2%から 38.0%へと飛躍的に上昇している。

表 3-1-1 終了区分（あっせん 2012 年度）

	件数	%
合意成立	324	38.0
取下げ等	54	6.3
被申請人の不参加	332	38.9
不合意	140	16.4
制度対象外事案	3	0.4
計	853	100.0

表 3-1-2 終了区分（あっせん 2008 年度）

	件数	%
合意成立	346	30.2
取下げ等	97	8.5
被申請人の不参加	489	42.7
不合意	211	18.4
制度対象外事案	1	0.1
計	1144	100.0

これを性別に見ると、大変興味深いことに、あっせん申請総数では男性の方が多いのに、合意成立に至ったのは女性の方が多い。男性の合意成立率が 32.2%であるのに対して、女性は 44.7%と半数近くが合意にたどり着いている。申請人による取下げ、被申請人の不参加、そしてあっせんの結果の不合意のいずれも女性の割合が低く、その分女性の合意成立率を引き上げている。

表 3-1-3 性別に見た終了区分（あっせん 2012 年度）

	男	女	計
合意成立	147(32.2%)	177(44.7%)	324(38.0%)
取下げ等	31(6.8%)	23(5.8%)	54(6.3%)
被申請人の不参加	190(41.6%)	142(35.9%)	332(38.9%)
不合意	87(19.0%)	53(13.4%)	140(16.4%)
制度対象外事案	2(0.4%)	1(0.3%)	3(0.4%)
計	457(100.0%)	396(100.0%)	853(100.0%)

また雇用形態別に見ると、全体の雇用形態分布に比べて顕著に、非正規労働者の方が合意成立に至っていることがわかる。とりわけ直用非正規にその傾向が強く、45.5%が合意に達している。派遣も40.6%とかなり高い。それに対して正社員の合意成立率は31.3%と極めて低い。

表 3-1-4 雇用形態別に見た終了区分（あっせん 2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	内定	親族	計
合意成立	126(31.3%)	148(45.5%)	26(40.6%)	13(40.6%)	8(34.8%)	3(42.9%)	324(38.0%)
取下げ等	36(9.0%)	11(3.4%)	3(4.7%)	3(9.4%)	1(4.3%)	-	54(6.3%)
被申請人の不参加	167(41.5%)	114(35.1%)	29(45.3%)	9(28.1%)	13(56.5%)	-	332(38.9%)
不合意	71(17.7%)	51(15.7%)	6(9.4%)	7(21.9%)	1(4.3%)	4(57.1%)	140(16.4%)
制度対象外事案	2(0.5%)	1(0.3%)	-	-	-	-	3(0.4%)
計	402(100.0%)	325(100.0%)	64(100.0%)	32(100.0%)	23(100.0%)	7(100.0%)	853(100.0%)

一方、企業規模によっては終了区分にほとんど差が無いこともわかる。少なくとも合意成立に至る可能性にほとんど差はみられない。あえていえば、100人未満の小規模と1000人以上の大規模では入口で不参加となる比率が高く、100-1000人未満の中規模企業では参加してもあっせんに不合意となる比率が高いという傾向が見られる。

表 3-1-5 企業規模別に見た終了区分（あっせん 2012 年度）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	不明	計
合意成立	129(45.3%)	63(43.4%)	35(39.8%)	28(42.4%)	36(37.9%)	33(19.0%)	324(38.0%)
取下げ等	21(7.4%)	9(6.2%)	2(2.3%)	3(4.5%)	3(3.2%)	16(9.2%)	54(6.3%)
被申請人の不参加	98(34.4%)	48(33.1%)	29(33.0%)	19(28.8%)	40(42.1%)	98(56.3%)	332(38.9%)
不合意	37(13.0%)	24(16.6%)	22(25.0%)	16(24.2%)	16(16.8%)	25(14.4%)	140(16.4%)
制度対象外事案	-	1(0.7%)	-	-	-	2(1.1%)	3(0.4%)
計	285(100.0%)	145(100.0%)	88(100.0%)	66(100.0%)	95(100.0%)	174(100.0%)	853(100.0%)

(2) 労働審判

労働審判が申し立てられた452件のうち、92.7%に当たる419件において調停が成立し、7.3%に当たる33件では調停が成立しないため審判が言い渡されている。性別や雇用形態による差もほとんど見られない。

表 3-2-1 終了区分（労働審判）

	件数	%
調停	419	92.7
審判	33	7.3
計	452	100.0

4 時間的コスト

ここでは時間的コストを、当該紛争解決制度において要した時間と、当該紛争発生から解決までに要した時間という2種類の指標によって分析する。ただし、3で見たように、労働局あっせんの対象事案には合意成立に至らなかった事案が多数含まれているのに対し、労働審判と裁判上の和解はすべて解決に至った事案であるので、そのまま比較することはできない。従って、ここでは労働局あっせんについては合意成立した事案のみを対象として比較分析する。

(1) 制度利用に係る期間

制度利用に係る期間は、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解で明確な違いが見られる。すなわち、あっせんに係る期間（あっせん申請受理日から合意成立によるあっせん終了日までの期間）は、1-2月未満が60.8%と圧倒的に多く、1月未満の19.8%を含めれば、8割以上が2か月以内に手続が終了している。平均値は1.6月、中央値は1.4月である。

一方、労働審判に係る期間（労働審判の申立日から調停または審判による終了日までの期間）は、2-3月未満が43.4%と半数近く、あっせんよりも若干時間がかかっているが、それでもほとんど大部分が6か月以内に手続が終了しており、6か月以上かかっているものはほとんどない。平均値は2.3月、中央値は2.1月である。

これに対し最終的に和解で解決した訴訟は手続自体にかなり長い期間を要しており、1年以上が40.9%と最も多く、次いで6-12月未満の34.7%であって、短期間に解決したものはほとんどない。平均値は10.8月、中央値は9.3月である。かつてに比べれば裁判期間の短縮化が図られているとはいえ、訴訟を起こせばかなりの長期間となるという傾向は明確に存在している。

表 4-1-1 あっせん期間（2012年度）

	件数	%
1月未満	64	19.8
1-2月未満	197	60.8
2-3月未満	49	15.1
3-6月未満	14	4.3
6-12月未満	-	-
1年以上	-	-
計	324	100.0

表 4-1-2 労働審判期間

	件数	%
1月未満	1	0.2
1-2月未満	118	26.1
2-3月未満	196	43.4
3-6月未満	131	29.0
6-12月未満	6	1.3
1年以上	-	-
計	452	100.0

表 4-1-1 訴訟（和解）期間

	件数	%
1月未満	-	-
1-2月未満	3	1.6
2-3月未満	7	3.6
3-6月未満	37	19.2
6-12月未満	67	34.7
1年以上	79	40.9
計	193	100.0

（2）解決に要した期間

時間的コストをより正確に測るためには、労働局あっせん、労働審判、訴訟といった制度の利用自体にかかった期間だけではなく、雇用終了など紛争事案が発生してから問題が解決

するまでに要した期間を比較する必要がある。これは上記制度利用に係る期間に加え、紛争が発生してから当該制度を利用するまでにどの程度時間がかかっているかによって決まってくる。

ここでは事案発生日からこれら制度によって解決に至った日までの日数を「解決期間」として各制度について調べるが、それ自体の分布状況を見るための細かい目盛りの表と、後のクロス分析用のより粗い目盛りの表を用意した。

労働局あっせんにおいては1-2月未満が35.6%、2-3月未満が28.4%で合わせると64.0%となり、あっせんの場合事案発生からそれほど時間をおかずにあっせん申請がされることがほとんどであるため、解決期間も非常に短くなっていることがわかる。平均値は2.9月、中央値は2.1月である。

これに対し、労働審判の場合3月未満で解決するものも13.7%と一定数存在はするものの、半数近くの44.7%が3-6月未満、3分の1強の36.7%が6-12月未満に分布しており、あっせんよりもかなり長めの期間がかかっている。平均値は6.0月、中央値は5.1月である。

しかし、それも裁判上の和解における解決期間と比べると極めて短いことが分かる。すなわち、裁判上の和解においては6月未満がわずかに7.8%に過ぎず、6-12月未満も31.3%と3分の1に及ばず、半数近くの42.7%が1～2年かかっている。平均値は17.8月、中央値は14.1月である。

表 4-2-1-1 解決期間（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1月未満	9	2.8
1-2月未満	113	35.6
2-3月未満	90	28.4
3-4月未満	44	13.9
4-5月未満	26	8.2
5-6月未満	12	3.8
6-7月未満	7	2.2
7-8月未満	2	0.6
8-9月未満	4	1.3
9-12月未満	2	0.6
12-18月未満	6	1.9
18-24月未満	1	0.3
24月以上	1	0.3
計	317	100.0

表 4-2-1-2 解決期間（粗）（あっせん 2012 年度）

	件数	%
2月未満	122	38.5
2-3月未満	90	28.4
3-6月未満	82	25.9
6-12月未満	15	4.7
12-24月未満	7	2.2
24月以上	1	0.3
計	317	100.0

表 4-2-2-1 解決期間（労働審判）

	件数	%
1月未満	-	-
1-2月未満	10	2.2
2-3月未満	52	11.5
3-4月未満	63	13.9
4-5月未満	75	16.6
5-6月未満	64	14.2
6-7月未満	53	11.7
7-8月未満	37	8.2
8-9月未満	24	5.3
9-12月未満	52	11.5
12-18月未満	14	3.1
18-24月未満	5	1.1
24月以上	3	0.7
計	452	100.0

表 4-2-2-2 解決期間（粗）（労働審判）

	件数	%
2月未満	10	2.2
2-3月未満	52	11.5
3-6月未満	202	44.7
6-12月未満	166	36.7
12-24月未満	19	4.2
24月以上	3	0.7
計	452	100.0

表 4-2-3-1 解決期間（和解）

	件数	%
1月未満	-	-
1-2月未満	-	-
2-3月未満	2	1.0
3-4月未満	1	0.5
4-5月未満	4	2.1
5-6月未満	8	4.2
6-7月未満	6	3.1
7-8月未満	11	5.7
8-9月未満	8	4.2
9-12月未満	35	18.2
12-18月未満	53	27.6
18-24月未満	29	15.1
24月以上	35	18.2
計	192	100.0

表 4-2-3-2 解決期間（粗）（和解）

	件数	%
2月未満	-	-
2-3月未満	2	1.0
3-6月未満	13	6.8
6-12月未満	60	31.3
12-24月未満	82	42.7
24月以上	35	18.2
計	192	100.0

5 弁護士又は社会保険労務士の利用

これら紛争解決機関を利用する際に、弁護士や社会保険労務士のような専門職を利用したかどうかをみると、労働局あっせんと労働審判、裁判上の和解で大きな差が見られる。なお、社会保険労務士が労働審判及び訴訟における代理をすることはできないので、後者については弁護士の利用状況のみである。

まず、あっせん当事者が社会保険労務士や弁護士をどの程度利用しているかを見ると、労使双方とも大部分が利用していない。あえて言えば使用者側がより多く利用しており、社会保険労務士が5%強、弁護士が4%強である。それに対して労働者側が利用することは極めて少なく、いずれも1%未満に留まる。言い換えれば、使用者側の約9割、労働者側の99%近くが、社会保険労務士や弁護士の助けを借りていないことになる。

この点については労働審判と裁判上の和解はあっせんと間に明確な対照を示しており、労使双方とも大部分が弁護士を利用している。それでも労働審判では労働者側が弁護士をつけずに本人だけで申立をするケースが1割弱あるが、訴訟では4%ほどに過ぎない。労働審判では9割近く、訴訟では95%以上が労使双方とも弁護士をつけて臨んでおり、これが利用者にとって金銭的コストとなっていることが窺われる。

表 5-1-1 社会保険労務士の利用（あっせん 2012 年度）

	件数	%
労使双方	1	0.1
労働者側	5	0.6
使用者側	45	5.3
双方なし	802	94.0
総計	853	100.0

表 5-1-2 弁護士の利用（あっせん 2012 年度）

	件数	%
労使双方	-	-
労働者側	6	0.7
使用者側	37	4.3
双方なし	810	95.0
総計	853	100.0

表 5-2 弁護士の利用（労働審判）

	件数	%
労使双方	402	88.9
労働者側	8	1.8
使用者側	39	8.6
双方なし	3	0.7
総計	452	100.0

表 5-3 弁護士の利用（和解）

	件数	%
労使双方	184	95.3
労働者側	1	0.5
使用者側	8	4.1
双方なし	-	-
総計	193	100.0

6 事案内容

労働局あっせんにおいては、事案の内容は複数の項目にまたがるものも多いので重複計上となっている。これらのうち、雇用終了に関わるものと労働条件引下げに関わるものをそれぞれ合算し、いじめ・嫌がらせ事案と合わせて大ぐくりで比較すると、雇用終了事案が 74.1%、いじめ・嫌がらせ事案が 31.3%、労働条件引下げ事案が 13.8%となっている。しかし雇用終了事案の内訳を見ると、2008 年度から 2012 年度にかけて、解雇事案が 40.2%から 29.0%に大きく減少している。普通解雇は 28.8%から 22.3%に減少し、とりわけ整理解雇が 9.1%から 4.5%に半減している。これは 2008 年度がリーマンショックの影響で人員整理が大規模に行われた年であるのに対し、2012 年度は既にかんりの景気回復が見られていたことが反映している。また雇用終了事案のうち、退職勧奨が 8.1%から 13.1%へ、自己都合退職が 5.6%から 17.7%へと増加していることとも考え合わせると、企業行動が解雇から非解雇型雇用終了にシフトしたとも言える。

近年の継続的な傾向としていじめ・嫌がらせ事案の着実な増加があるが、2008 年度の 22.7%から 2012 年度は 31.3%と大きく増えている。またこれに伴って、労働者に何らかのメンタルヘルス上の問題がある事案が 2008 年度の 3.0%から 2012 年度には 12.4%と激増している。

これに対して、労働審判と裁判上の和解においては、事案内容は金銭目的以外の訴えを調査する形で調査設計したこともあり、労働審判で 95.8%、裁判上の和解で 91.7%と、圧倒的

大部分が雇用終了事案となっている。そのうちでも解雇事案の割合が高く（労働審判で75.4%、裁判上の和解で70.5%）、これは相対的に正社員の比率が高いことも反映していると思われる。さらに解雇の内訳で見ると、労働局あっせんにおいては2.2%に過ぎない懲戒解雇が、労働審判では15.7%、裁判上の和解では15.0%とかなり高い比率になっていることが注目される。

なお、労働審判と裁判上の和解においては対象となる金銭目的以外の訴えにおいて併せて残業代請求をしている事案数を計上している。これは、労働局（及び総合労働相談コーナー）においては、相談に来た事案の一部に残業代請求のような公序紛争に該当するもの（混合事案）があれば、その部分は労働基準監督官による監督指導の対象となり、必要があれば是正勧告を行うなり、司法処分を行うといった対応となるので、労働局あっせんにはそもそも入り込んでこないのに対して、公序紛争であっても民事上の権利義務に関わる事案である限り、裁判所はこれを受理し、紛争処理に当たるべき責務を負っているからである。第1章第1節で述べたように、もっぱら不払い残業代の支払いを求めるような請求事案は調査研究対象事案から除かれているが、解雇等雇用終了に対する地位確認を主たる請求としつつ、併せて不払い残業代をも請求しているような混合事案は当然対象となる。かかる混合事案の比率は、労働審判で15.0%、裁判上の和解では15.5%である。

これら15%に上る混合事案は、解決金額の水準にも何らかの影響を及ぼしている可能性はある。すなわち、雇用終了のみの事案であれば支払われたであろう金額に当該残業代請求に相当する金額が上乗せされて解決金とされている可能性がある。しかしながら、労働審判であれ裁判上の和解であれ、解決金額は性質上内訳のない金額であり、どの部分が雇用終了に相当し、どの部分が不払い残業代に相当するといった切り分けはそもそも不可能である。従って、以下の解決金額の分析においても、残業代請求込みの混合事案を特に別扱いすることなく進めていくが、このような問題が存在していることは念頭に置いておく必要はある。

表 6-1-1-1 事案の内容（あっせん 2012 年度）

	件数	%
普通解雇	190	22.3
整理解雇	38	4.5
懲戒解雇	19	2.2
労働条件引下げ（賃金）	53	6.2
労働条件引下げ（退職金）	25	2.9
労働条件引下げ（その他）	47	5.5
在籍出向	5	0.6
配置転換	45	5.3
退職勧奨	112	13.1
懲戒処分	14	1.6
採用内定取消	24	2.8
雇止め	93	10.9
昇給・昇格	2	0.2
自己都合退職	151	17.7
その他の労働条件	83	9.7
定年等	9	1.1
年齢差別	6	0.7
障害者差別	8	0.9
雇用管理改善その他	3	0.4
労働契約の承継	0	0.0
いじめ・嫌がらせ	267	31.3
教育訓練	2	0.2
人事評価	4	0.5
賠償	15	1.8
メンタルヘルス	106	12.4
休職	47	5.5
計	853	100.0

表 6-1-1-2 事案の内容（大ぐくり）（あっせん 2012 年度）

	件数	%
雇用終了	632	74.1
うち解雇	247	29.0
いじめ・嫌がらせ	267	31.3
労働条件引下げ	118	13.8

（注）「雇用終了」とは、「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」「退職勧奨」「採用内定取消」「雇止め」「自己都合退職」「定年等」の 8 項目である。

表 6-1-2-1 事案の内容（あっせん 2008 年度）

	件数	%
普通解雇	330	28.8
整理解雇	104	9.1
懲戒解雇	26	2.3
労働条件引下げ（賃金）	102	8.9
労働条件引下げ（退職金）	19	1.7
労働条件引下げ（その他）	8	0.7
在籍出向	5	0.4
配置転換	53	4.6
退職勧奨	93	8.1
懲戒処分	8	0.7
採用内定取消	29	2.5
雇止め	109	9.5
昇給・昇格	1	0.1
自己都合退職	64	5.6
その他の労働条件	80	7.0
育児・介護休業等	2	0.2
募集	0	0.0
採用	0	0.0
定年等	1	0.1
年齢差別	0	0.0
障害者差別	3	0.3
雇用管理改善その他	6	0.5
労働契約の承継	0	0.0
いじめ・嫌がらせ	260	22.7
教育訓練	2	0.2
人事評価	12	1.0
賠償	20	1.7
セクハラ	1	0.1
母性健康管理	0	0.0
メンタルヘルス	34	3.0
その他	99	8.7
計	1144	100.0

表 6-1-2-2 事案の内容（大ぐくり）（あっせん 2008 年度）

	件数	%
雇用終了	756	66.1
うち解雇	460	40.2
いじめ・嫌がらせ	260	22.7
労働条件引下げ	128	11.2

表 6-2-1 事案の内容（労働審判）

	件数	%
普通解雇	222	49.1
整理解雇	48	10.6
懲戒解雇	71	15.7
労働条件引下げ（賃金）	6	1.3
労働条件引下げ（退職金）	1	0.2
労働条件引下げ（その他）	2	0.4
在籍出向	2	0.4
配置転換	8	1.8
退職勧奨	18	4.0
採用内定取消	4	0.9
雇止め	58	12.8
自己都合退職	4	0.9
定年等	7	1.5
労働契約の承継	1	0.2
計	452	100.0
うち残業代請求	68	15.0

表 6-2-2 事案の内容（大ぐくり）（労働審判）

	件数	%
雇用終了	433	95.8
うち解雇	341	75.4
労働条件引下げ	9	2.0

表 6-3-1 事案の内容（和解）

	件数	%
普通解雇	88	45.6
整理解雇	19	9.8
懲戒解雇	29	15.0
労働条件引下げ（賃金）	5	2.6
労働条件引下げ（その他）	1	0.5
在籍出向	1	0.5
配置転換	6	3.1
退職勧奨	9	4.7
懲戒処分	3	1.6
採用内定取消	3	1.6
雇止め	17	8.8
自己都合退職	1	0.5
定年等	11	5.7
計	193	100.0
うち残業代請求	30	15.5

表 6-3-2 事案の内容（大ぐくり）（和解）

	件数	%
雇用終了	177	91.7
うち解雇	136	70.5
労働条件引下げ	6	3.1

7 請求金額

(1) 請求実額

労働局あっせんにおいては、請求金額は 50 万-100 万円未満と 100 万-200 万円未満に集中しており、この両方で 4 割を超える。もっともそれより低い請求もかなり多い。平均値は 1,701,712 円、中央値は 600,000 円である。極端に高額な請求が存在することに影響を受けて、平均値は中央値から大きく乖離している。第 1 四分位数が 300,000 円、第 3 四分位数が 1,500,000 円なので、平均値は上位 4 分の 1 を超える。

これに対して労働審判と裁判上の和解においては、労働局あっせんにおいて 3 分の 2 近く

を占める 100 万円未満の請求が 1 件も存在しない。すべて 100 万円以上である。まずここに大きな相違点がある。任意の制度である労働局あっせんにおいては、相手にあっせんを受け入れてもらうために、はじめからかなり低額の請求にとどめるという傾向が窺われる。

しかしその 100 万円以上の請求金額の分布状況は、労働審判と裁判上の和解ではかなり異なる。労働審判ではその中でも最も低い階層である 100 万-200 万円未満に 3 分の 1 以上が集中しているのに対し、裁判上の和解では分布が高額の方に大きく広がり、500 万-1000 万円未満に 3 割強が集まっている。労働審判の請求額の平均値は 3,936,294 円、中央値は 2,600,000 円、第 1 四分位数が 1,600,000 円、第 3 四分位数が 4,354,000 円であるが、和解の請求額の平均値は 8,622,570 円、中央値は 5,286,333 円、第 1 四分位数が 3,501,907 円、第 3 四分位数が 10,454,703 円である。

表 7-1-1 請求金額（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1-5万円未満	4	0.6
5万-10万円未満	19	2.7
10万-20万円未満	67	9.6
20万-30万円未満	65	9.3
30万-40万円未満	62	8.9
40万-50万円未満	42	6.0
50万-100万円未満	180	25.9
100万-200万円未満	123	17.7
200万-300万円未満	43	6.2
300万-500万円未満	49	7.0
500万-1000万円未満	26	3.7
1000万-2000万円未満	10	1.4
2000万円以上	6	0.9
計	696	100.0

表 7-1-2 請求金額（労働審判）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	-	-
10万-20万円未満	-	-
20万-30万円未満	-	-
30万-40万円未満	-	-
40万-50万円未満	-	-
50万-100万円未満	-	-
100万-200万円未満	166	37.5
200万-300万円未満	94	21.2
300万-500万円未満	94	21.2
500万-1000万円未満	63	14.2
1000万-2000万円未満	23	5.2
2000万円以上	3	0.7
計	443	100.0

表 7-1-3 請求金額（和解）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	-	-
10万-20万円未満	-	-
20万-30万円未満	-	-
30万-40万円未満	-	-
40万-50万円未満	-	-
50万-100万円未満	-	-
100万-200万円未満	20	12.0
200万-300万円未満	12	7.2
300万-500万円未満	35	21.1
500万-1000万円未満	53	31.9
1000万-2000万円未満	32	19.3
2000万円以上	14	8.4
計	166	100.0

(2) 月収表示

労働者の賃金月額はさまざまであるので、請求金額が当該労働者にとってどれくらいの重みを持った金額であるかを表すためには、それが労働者の賃金月額の何か月分に相当する額であるか（月収表示）で見る必要がある。

労働局あっせんにおいては、やや分散しているが最も多いのが3-4か月分未満であり、請求金額4か月分未満で半数をかなり超える。平均値は11.6か月分であるが、これは極端に高額な請求に影響を受けて高くなっており、中央値は3.3か月分である。第1四分位数は2.0か月分、第3四分位数は6.5か月分である。

これに対して労働審判においては、6-9か月分未満を頂点としてその上方に広く分布しており、9か月分以上で半数を大きく超える。平均値は13.4か月分、中央値は9.9か月分、第1四分位数は6.5か月分、第3四分位数は16.3か月分である。

裁判上の和解はさらに上方に偏って分布しており、1-2年分未満が53.7%と半分を超える。平均値は22.1か月分、中央値は16.7か月分、第1四分位数は13.0か月分、第3四分位数は25.2か月分である。

表 7-2-1 月収表示の請求金額（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1月分未満	24	5.8
1-2月分未満	74	17.7
2-3月分未満	52	12.5
3-4月分未満	81	19.4
4-5月分未満	31	7.4
5-6月分未満	16	3.8
6-9月分未満	67	16.1
9-12月分未満	14	3.4
1-2年分未満	38	9.1
2年分以上	20	4.8
計	417	100.0

表 7-2-2 月収表示の請求金額（労働審判）

	件数	%
1月分未満	-	-
1-2月分未満	1	0.2
2-3月分未満	4	0.9
3-4月分未満	20	4.5
4-5月分未満	30	6.8
5-6月分未満	23	5.2
6-9月分未満	118	26.6
9-12月分未満	68	15.3
1-2年分未満	123	27.8
2年分以上	56	12.6
計	443	100.0

表 7-2-3 月収表示の請求金額（和解）

	件数	%
1月分未満	-	-
1-2月分未満	-	-
2-3月分未満	2	1.2
3-4月分未満	1	0.6
4-5月分未満	2	1.2
5-6月分未満	3	1.8
6-9月分未満	10	6.1
9-12月分未満	10	6.1
1-2年分未満	88	53.7
2年分以上	48	29.3
計	164	100.0

8 解決内容

労働局あっせんにおいては、「3 終了区分」で見たように、必ずしもすべての事案が解決するわけではなく、被申請人の不参加を始め、申請人による取下げ、あっせん案への不都合など、解決しない事案の方が多い。それに対し、労働審判と裁判上の和解についてはそもそも解決に至った事案のみを調査対象としているのであるから、全件解決となっている。

ここでは、その解決内容について、次節で詳しく分析する金銭解決以外にどのようなものがあるのかを見ておく。

まずあっせんについては、終了区分が「合意成立」である324件のうち、合意内容が金銭解決であるのは313件であり、96.6%に上る。撤回・取消、すなわち復職と考えられる解決に合意したのも、4件、1.2%に過ぎないが存在している。この4件について若干詳しく見ておくと、

- ①：直用非正規の雇止め事案、当該雇止めを撤回するが、今後の更新については別途協議する。
- ②：正社員の配置転換事案、内務職への復職で解決。
- ③：正社員の自己都合退職事案、希望退職募集に応募したが認めなかったもの、いったん退職を取り消し、退職時に一時金を支給する。
- ④：正社員の労働条件引下げ事案、従前業務に戻す。

と、雇用終了を撤回したものは1件のみで、それも一時的なものに過ぎず、雇用終了から恒久的に復職するケースは一つもない。

労働審判についても、金銭解決が434件、96.0%であり、ほとんどを占める。労働審判で撤回・取消という解決に至った2件の内容を見ると、

- ①：直用非正規の解雇事案、解決後1年弱雇用するとの調停成立。
- ②：労働者が退職意思表示を撤回した事案、当該労働者を再雇用するとの調停成立。

と、使用者側からの雇用終了を撤回したものは1件のみで、それも期限付きであり、やはり雇用終了から恒久的に復職するケースは見られない。なお、労働審判の場合、審判で棄却という判断が下されるケースが2件ある。

裁判上の和解については、金銭解決が174件、90.2%とやや少なく、その分撤回・取消が12件、6.2%とやや増える。もっともそのうち7件は同一事案の共同原告であって、実質的には6件に過ぎない。

- ①（原告7人）：継続雇用制度の不利益変更事案、定年後再雇用を確認することで和解。
- ②：監督を解任した事案、名誉監督に委嘱することで和解。
- ③：直用非正規の雇止め事案、1年間契約延長することで和解。
- ④：出向命令拒否による解雇事案、復職することで和解。
- ⑤：役員解任事案、報酬を半分以下にして復職することで和解。
- ⑥：解雇事案、復職することで和解。

このうち厳密に雇用契約の使用者側からの終了で恒久的に復職したものは2件である。

このように、金銭解決以外の解決内容をやや細かく見ても、十全な意味での復職という解決はほとんど見られず、やはり金銭解決が圧倒的の大部分を占めていることに変わりはないと言える。

表 8-1-1 解決内容（あっせん 2012 年度）

	件数	%
金銭解決	313	96.6
撤回・取消	4	1.2
損害賠償取下げ	3	0.9
離職理由の変更	2	0.6
謝罪	1	0.3
その他	1	0.3
計	324	100.0

表 8-1-2 解決内容（労働審判）

	件数	%
金銭解決	434	96.0
撤回・取消	2	0.4
損害賠償取下げ	-	-
離職理由の変更	6	1.3
謝罪	-	-
その他	8	1.8
棄却（審判）	2	0.4
計	452	100.0

表 8-1-3 解決内容（和解）

	件数	%
金銭解決	174	90.2
撤回・取消	12	6.2
損害賠償取下げ	-	-
離職理由の変更	2	1.0
謝罪	1	0.5
その他	4	2.1
計	193	100.0

9 解決金額

本報告書においてもっとも重要な部分は、以下に詳しく分析する各労働紛争解決制度における解決金額の実態である。ここでは、解決金額の状況を示した後、労働者の属性、企業の

属性、制度利用にかかるコスト等さまざまな指標とクロス分析を行い、その実相を明らかにしていく。

(1) 解決金額

労働局あっせんにおける解決金額の分布を見ると、10万-20万円未満に3割近くが集中しており、10万円未満が4分の1強に上ることも含めると、過半数が20万円未満で解決しているという結果になる。平均値は279,681円だが、これは高額な解決金に引っ張られているため、中央値は156,400円であり、半分近くは15万円以下で解決しているのが実態である。第1四分位数は90,946円、第3四分位数は315,000円である。

2008年度は、金銭解決件数が318件とほぼ同じである中で、やはり10万-20万円未満に4分の1以上が集中し、過半数が20万円未満で解決しているが、平均値が305,694円、中央値が190,000円、第1四分位数が100,000円、第3四分位数が330,000円と、全体としてこの4年間で解決金額が低額の方にシフトしたという印象を与える。

これに対し、労働審判における解決金額は50万-100万円未満と100万-200万円未満に半分以上が集中し、さらに200万-300万円未満と300万-500万円未満にそれぞれ1割前後分布している。平均値は2,297,119円、中央値は1,100,000円であり、半分以上が100万円以上で解決している。第1四分位数が600,000円、第3四分位数が2,400,000円であり、どれも労働局あっせんよりほぼ一桁上の額となっている。やはり労働審判は解決金額の上ではあっせんとは明確に異なっている。

労働審判と裁判上の和解の違いは、前者は解決金額100万円前後に最頻値の山があり、後者は50万円から1000万円に至るまでなだらかな高原状に分布していることであり、言い換えればそれだけ高額な解決がひんぱんに見られるということである。平均値は4,507,660円、中央値は2,301,357円、第1四分位数は900,000円、第3四分位数は5,075,000円と、総じて労働審判における解決金額の2倍ほどの額で解決していると言える。

表 9-1-1 解決金額（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1-5万円未満	38	12.1
5万-10万円未満	42	13.4
10万-20万円未満	89	28.4
20万-30万円未満	47	15.0
30万-40万円未満	32	10.2
40万-50万円未満	17	5.4
50万-100万円未満	29	9.3
100万-200万円未満	17	5.4
200万-300万円未満	2	0.6
300万-500万円未満	-	-
500万-1000万円未満	-	-
1000万-2000万円未満	-	-
2000万円以上	-	-
計	313	100.0

表 9-1-2 解決金額（あっせん 2008 年度）

	件数	%
1-5万円未満	33	10.4
5万-10万円未満	43	13.5
10万-20万円未満	84	26.4
20万-30万円未満	45	14.2
30万-40万円未満	48	15.1
40万-50万円未満	18	5.7
50万-100万円未満	29	9.1
100万-200万円未満	14	4.4
200万-300万円未満	2	0.6
300万-500万円未満	1	0.3
500万-1000万円未満	1	0.3
1000万-2000万円未満	-	-
2000万円以上	-	-
計	318	100.0

表 9-1-3 解決金額（労働審判）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	11	2.5
10万-20万円未満	13	3.0
20万-30万円未満	22	5.1
30万-40万円未満	17	3.9
40万-50万円未満	18	4.1
50万-100万円未満	103	23.7
100万-200万円未満	117	27.0
200万-300万円未満	45	10.4
300万-500万円未満	42	9.7
500万-1000万円未満	27	6.2
1000万-2000万円未満	14	3.2
2000万円以上	5	1.2
計	434	100.0

表 9-1-4 解決金額（和解）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	1	0.6
10万-20万円未満	10	5.7
20万-30万円未満	1	0.6
30万-40万円未満	3	1.7
40万-50万円未満	4	2.3
50万-100万円未満	25	14.4
100万-200万円未満	36	20.7
200万-300万円未満	21	12.1
300万-500万円未満	27	15.5
500万-1000万円未満	27	15.5
1000万-2000万円未満	9	5.2
2000万円以上	10	5.7
計	174	100.0

(2) 性別に見た解決金額

まず労働者の属性と解決金額のクロス分析を行う。

性別に見ると、労働局あっせんにおいては5万円未満で解決している男性の割合が高いことから、一見男性の方が低額で解決しているような印象を受けるが、平均値では男性が289,715円、女性は271,664円、中央値では男性が180,000円、女性が153,190円、第1四分位数では男性が82,046円、女性は100,000円、第3四分位数では男性が360,000円、女性は300,000円であり、若干男性が高めで解決している。

労働審判では、男女とも50万-100万円未満と100万-200万円未満に半分以上集まっている点は同じだが、男性はそれよりも高い200万-300万円未満、300万-500万円未満の階層にもそれぞれ1割以上があり、相対的にやや高めに分布している。平均値では男性が2,527,821円、女性は1,817,715円、中央値では男性が1,200,000円、女性が1,000,000円、第1四分位数では男性が600,000円、女性は510,000円、第3四分位数では男性が2,535,715円、女性は1,700,000円である。

裁判上の和解では、男女とも50万円から1000万円に至るまでなだらかな高原状に分布しているという点では同じであるが、平均値では男性が4,759,846円、女性は3,739,373円、中央値では男性が2,500,000円、女性は2,200,000円、第1四分位数では男性が1,000,000円、女性は800,000円、第3四分位数では男性が5,307,088円、女性は4,000,000円であり、労働局あっせんや労働審判と同様、男性の方が高めになっている。

表 9-2-1 性別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	男	女	計
1-5万円未満	21 (15.1%)	17 (9.8%)	38 (12.1%)
5万-10万円未満	17 (12.2%)	25 (14.4%)	42 (13.4%)
10万-20万円未満	34 (24.5%)	55 (31.6%)	89 (28.4%)
20万-30万円未満	20 (14.4%)	27 (15.5%)	47 (15.0%)
30万-40万円未満	14 (10.1%)	18 (10.3%)	32 (10.2%)
40万-50万円未満	11 (7.9%)	6 (3.4%)	17 (5.4%)
50万-100万円未満	13 (9.4%)	16 (9.2%)	29 (9.3%)
100万-200万円未満	9 (6.5%)	8 (4.6%)	17 (5.4%)
200万-300万円未満	-	2 (1.1%)	2 (0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-
2000万円以上	-	-	-
計	139 (100.0%)	174 (100.0%)	313 (100.0%)

表 9-2-2 性別に見た解決金額（労働審判）

	男	女	計
1-5万円未満	-	-	-
5万-10万円未満	7(2.4%)	4(2.8%)	11(2.5%)
10万-20万円未満	8(2.7%)	5(3.5%)	13(3.0%)
20万-30万円未満	16(5.5%)	6(4.3%)	22(5.1%)
30万-40万円未満	9(3.1%)	8(5.7%)	17(3.9%)
40万-50万円未満	14(4.8%)	4(2.8%)	18(4.1%)
50万-100万円未満	69(23.5%)	34(24.1%)	103(23.7%)
100万-200万円未満	68(23.2%)	49(34.8%)	117(27.0%)
200万-300万円未満	37(12.6%)	8(5.7%)	45(10.4%)
300万-500万円未満	32(10.9%)	10(7.1%)	42(9.7%)
500万-1000万円未満	16(5.5%)	11(7.8%)	27(6.2%)
1000万-2000万円未満	12(4.1%)	2(1.4%)	14(3.2%)
2000万円以上	5(1.7%)	-	5(1.2%)
計	293(100.0%)	141(100.0%)	434(100.0%)

表 9-2-3 性別に見た解決金額（和解）

	男	女	計
1-5万円未満	-	-	-
5万-10万円未満	1(0.8%)	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	8(6.1%)	2(4.7%)	10(5.7%)
20万-30万円未満	1(0.8%)	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	3(2.3%)	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	4(3.1%)	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	15(11.5%)	10(23.3%)	25(14.4%)
100万-200万円未満	28(21.4%)	8(18.6%)	36(20.7%)
200万-300万円未満	14(10.7%)	7(16.3%)	21(12.1%)
300万-500万円未満	21(16.0%)	6(14.0%)	27(15.5%)
500万-1000万円未満	21(16.0%)	6(14.0%)	27(15.5%)
1000万-2000万円未満	7(5.3%)	2(4.7%)	9(5.2%)
2000万円以上	8(6.1%)	2(4.7%)	10(5.7%)
計	131(100.0%)	43(100.0%)	174(100.0%)

(3) 雇用形態別に見た解決金額

雇用形態別に見ると、労働局あっせんにおいては正社員がもっとも解決金額が高く、直用非正規、派遣と雇用が不安定になるほど解決金額も低くなるという傾向が見られる。平均値では、正社員が 387,745 円、直用非正規が 204,198 円、派遣が 214,817 円、中央値では、正社員が 220,000 円、直用非正規が 150,000 円、派遣が 100,000 円、第 1 四分位数では正社員が 100,000 円、直用非正規が 73,350 円、派遣が 57,500 円、第 3 四分位数では正社員が 500,000 円、直用非正規が 250,000 円、派遣が 201,787 円である。

全体として解決金額が高い労働審判や裁判上の和解においても、正社員の方がより高い金額で解決し、直用非正規、派遣と雇用が不安定になるほど金額が低くなるという傾向は見て取れる。例えば労働審判の場合、平均値では正社員が 2,667,778 円、直用非正規が 1,305,175 円、派遣が 334,828 円、中央値では正社員が 1,340,375 円、直用非正規が 645,000 円、派遣が 228,000 円、第 1 四分位数では正社員が 800,000 円、直用非正規が 300,000 円、派遣は 75,000 円、第 3 四分位数では正社員が 2,835,000 円、直用非正規が 1,600,000 円、派遣が 540,000 円と明白な違いがある。

また裁判上の和解の場合でも、平均値では正社員が 5,137,511 円、直用非正規が 2,192,830 円、中央値では正社員が 2,558,158 円、直用非正規が 1,150,000 円、第 1 四分位数では正社員が 1,200,000 円、直用非正規が 350,000 円、第 3 四分位数では正社員が 6,040,321 円、直用非正規が 3,500,000 円と、やはり大きな違いがある。

とはいえ、労働局あっせんにおける正社員と労働審判における派遣労働者がほぼ同じ程度の解決金額分布状況になっていることから窺われるように、利用する紛争解決制度の間の違いの方がより決定的な要因となっていることに変わりはない。

表 9-3-1 雇用形態別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	内定	親族	計
1-5万円未満	10(8.3%)	24(16.7%)	3(11.5%)	-	-	1(33.3%)	38(12.1%)
5万-10万円未満	12(10.0%)	18(12.5%)	9(34.6%)	2(16.7%)	-	1(33.3%)	42(13.4%)
10万-20万円未満	27(22.5%)	47(32.6%)	7(26.9%)	4(33.3%)	3(37.5%)	1(33.3%)	89(28.4%)
20万-30万円未満	15(12.5%)	25(17.4%)	2(7.7%)	3(25.0%)	2(25.0%)	-	47(15.0%)
30万-40万円未満	17(14.2%)	11(7.6%)	1(3.8%)	-	3(37.5%)	-	32(10.2%)
40万-50万円未満	8(6.7%)	8(5.6%)	1(3.8%)	-	-	-	17(5.4%)
50万-100万円未満	19(15.8%)	7(4.9%)	1(3.8%)	2(16.7%)	-	-	29(9.3%)
100万-200万円未満	10(8.3%)	4(2.8%)	2(7.7%)	1(8.3%)	-	-	17(5.4%)
200万-300万円未満	2(1.7%)	-	-	-	-	-	2(0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-	-	-
計	120(100.0%)	144(100.0%)	26(100.0%)	12(100.0%)	8(100.0%)	3(100.0%)	313(100.0%)

表 9-3-2 雇用形態別に見た解決金額（労働審判）

	正社員	直用非正規	派遣	内定	業務委託	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	2(0.6%)	6(6.5%)	3(23.1%)	-	-	11(2.5%)
10万-20万円未満	6(1.8%)	5(5.4%)	2(15.4%)	-	-	13(3.0%)
20万-30万円未満	9(2.8%)	10(10.8%)	3(23.1%)	-	-	22(5.1%)
30万-40万円未満	11(3.4%)	5(5.4%)	1(7.7%)	-	-	17(3.9%)
40万-50万円未満	7(2.1%)	10(10.8%)	1(7.7%)	-	-	18(4.1%)
50万-100万円未満	77(23.6%)	23(24.7%)	2(15.4%)	1(100.0%)	-	103(23.7%)
100万-200万円未満	99(30.4%)	16(17.2%)	1(7.7%)	-	1(100.0%)	117(27.0%)
200万-300万円未満	34(10.4%)	11(11.8%)	-	-	-	45(10.4%)
300万-500万円未満	37(11.3%)	5(5.4%)	-	-	-	42(9.7%)
500万-1000万円未満	26(8.0%)	1(1.1%)	-	-	-	27(6.2%)
1000万-2000万円未満	14(4.3%)	-	-	-	-	14(3.2%)
2000万円以上	4(1.2%)	1(1.1%)	-	-	-	5(1.2%)
計	326(100.0%)	93(100.0%)	13(100.0%)	1(100.0%)	1(100.0%)	434(100.0%)

表 9-3-3 雇用形態別に見た解決金額（和解）

	正社員	直用非正規	派遣	業務委託	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	1(0.7%)	-	-	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	2(1.4%)	7(20.6%)	1(100.0%)	-	10(5.7%)
20万-30万円未満	-	1(2.9%)	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	3(2.2%)	-	-	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	1(0.7%)	3(8.8%)	-	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	20(14.5%)	4(11.8%)	-	1(100.0%)	25(14.4%)
100万-200万円未満	30(21.7%)	6(17.6%)	-	-	36(20.7%)
200万-300万円未満	19(13.8%)	2(5.9%)	-	-	21(12.1%)
300万-500万円未満	19(13.8%)	8(23.5%)	-	-	27(15.5%)
500万-1000万円未満	25(18.1%)	2(5.9%)	-	-	27(15.5%)
1000万-2000万円未満	8(5.8%)	1(2.9%)	-	-	9(5.2%)
2000万円以上	10(7.2%)	-	-	-	10(5.7%)
計	138(100.0%)	34(100.0%)	1(100.0%)	1(100.0%)	174(100.0%)

(4) 勤続年数別に見た解決金額

勤続年数別に見ると、労働局あっせんにおいては、勤続1月未満の者は10万円未満が43.8%と解決金額がかなり低く、勤続10年以上になると50万円以上が34.4%とかなり多いが、勤続年数と解決金の間には統計学的にも有意な相関関係が認められる。細かく見ていくと、平均値で見ると、勤続1か月未満では150,577円、勤続1か月-1年未満では241,504円、勤続1-5年未満では263,694円、勤続5-10年未満では261,049円、勤続10年以上では549,535円、中央値で見ると、勤続1か月未満では100,000円、勤続1か月-1年未満では150,000円、勤続1-5年未満では160,000円、勤続5-10年未満では163,298円、勤続10年以上では291,000円と、おおむね勤続年数に応じて解決金額が高まっている。ただし、勤続年数の増加率に対して解決金額の増加率は極めて小さく、10倍長く勤続しても2倍にもならない。

労働審判においても、勤続年数が長くなるほど解決金額が高くなるという正の相関関係が確認された。平均値で見ると、勤続1か月未満では706,306円、勤続1か月-1年未満では1,634,715円、勤続1-5年未満では1,505,610円、勤続5-10年未満では3,016,127円、勤続10年以上では5,020,102円、中央値で見ると、勤続1か月未満では500,000円、勤続1か月-1年未満では998,934円、勤続1-5年未満では1,000,000円、勤続5-10年未満では2,000,000円、勤続10年以上では2,580,000円と、若干不規則はあるがおおむね勤続年数に応じて解決金額が高まっている。労働局あっせんに比べると、勤続年数の増加率に対する解決金額の増加率は若干高めであり、10倍長く勤続すると解決金額は2倍を超える。

裁判上の和解では、解決金と勤続年数との間に有意な相関関係は存在しない。平均値で見ると、勤続1か月-1年未満では1,945,408円、勤続1-5年未満では4,742,895円、勤続5-10年未満では5,039,662円、勤続10年以上では5,610,154円、中央値で見ると、勤続1か月-1年未満では800,000円、勤続1-5年未満では2,500,000円、勤続5-10年未満では3,065,000円、勤続10年以上では2,900,000円と、1年未満の短期勤続者は比較的低額（といっても相当の高額ではあるが）で解決しているが、1年以上勤続者については勤続年数との関係はなく、50万円から1000万円にかけて高原状に分布している。

表 9-4-1 勤続年数別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1-5万円未満	6(18.8%)	11(10.8%)	11(13.4%)	3(6.8%)	2(6.2%)	33(11.3%)
5万-10万円未満	8(25.0%)	17(16.7%)	9(11.0%)	3(6.8%)	5(15.6%)	42(14.4%)
10万-20万円未満	8(25.0%)	29(28.4%)	23(28.0%)	18(40.9%)	6(18.8%)	84(28.8%)
20万-30万円未満	5(15.6%)	17(16.7%)	10(12.2%)	9(20.5%)	4(12.5%)	45(15.4%)
30万-40万円未満	3(9.4%)	11(10.8%)	9(11.0%)	6(13.6%)	2(6.2%)	31(10.6%)
40万-50万円未満	1(3.1%)	5(4.9%)	7(8.5%)	-	2(6.2%)	15(5.1%)
50万-100万円未満	1(3.1%)	7(6.9%)	9(11.0%)	3(6.8%)	5(15.6%)	25(8.6%)
100万-200万円未満	-	5(4.9%)	4(4.9%)	1(2.3%)	5(15.6%)	15(5.1%)
200万-300万円未満	-	-	-	1(2.3%)	1(3.1%)	2(0.7%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-	-
計	32(100.0%)	102(100.0%)	82(100.0%)	44(100.0%)	32(100.0%)	292(100.0%)

表 9-4-2 勤続年数別に見た解決金額（労働審判）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	5(3.8%)	6(4.0%)	-	-	11(2.5%)
10万-20万円未満	3(17.6%)	5(3.8%)	4(2.6%)	-	1(1.5%)	13(3.0%)
20万-30万円未満	2(11.8%)	12(9.2%)	7(4.6%)	1(1.5%)	-	22(5.1%)
30万-40万円未満	1(5.9%)	1(0.8%)	8(5.3%)	5(7.5%)	2(2.9%)	17(3.9%)
40万-50万円未満	1(5.9%)	7(5.3%)	6(4.0%)	1(1.5%)	3(4.4%)	18(4.1%)
50万-100万円未満	4(23.5%)	36(27.5%)	43(28.5%)	14(20.9%)	6(8.8%)	103(23.7%)
100万-200万円未満	6(35.3%)	42(32.1%)	44(29.1%)	10(14.9%)	15(22.1%)	117(27.0%)
200万-300万円未満	-	10(7.6%)	13(8.6%)	13(19.4%)	9(13.2%)	45(10.4%)
300万-500万円未満	-	6(4.6%)	15(9.9%)	8(11.9%)	13(19.1%)	42(9.7%)
500万-1000万円未満	-	4(3.1%)	3(2.0%)	11(16.4%)	9(13.2%)	27(6.2%)
1000万-2000万円未満	-	1(0.8%)	2(1.3%)	4(6.0%)	7(10.3%)	14(3.2%)
2000万円以上	-	2(1.5%)	-	-	3(4.4%)	5(1.2%)
計	17(100.0%)	131(100.0%)	151(100.0%)	67(100.0%)	68(100.0%)	434(100.0%)

表 9-4-3 勤続年数別に見た解決金額（和解）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	1(1.6%)	-	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	2(100.0%)	5(16.7%)	2(3.2%)	-	1(2.0%)	10(5.8%)
20万-30万円未満	-	1(3.3%)	-	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	-	2(6.7%)	1(1.6%)	-	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	-	1(3.3%)	2(3.2%)	1(3.6%)	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	-	7(23.3%)	8(12.7%)	2(7.1%)	8(16.0%)	25(14.5%)
100万-200万円未満	-	4(13.3%)	15(23.8%)	8(28.6%)	9(18.0%)	36(20.8%)
200万-300万円未満	-	5(16.7%)	5(7.9%)	3(10.7%)	8(16.0%)	21(12.1%)
300万-500万円未満	-	1(3.3%)	14(22.2%)	4(14.3%)	8(16.0%)	27(15.6%)
500万-1000万円未満	-	3(10.0%)	8(12.7%)	6(21.4%)	9(18.0%)	26(15.0%)
1000万-2000万円未満	-	1(3.3%)	3(4.8%)	3(10.7%)	2(4.0%)	9(5.2%)
2000万円以上	-	-	4(6.3%)	1(3.6%)	5(10.0%)	10(5.8%)
計	2(100.0%)	30(100.0%)	63(100.0%)	28(100.0%)	50(100.0%)	173(100.0%)

(5) 役職別に見た解決金額

役職別に見ると、どの労働紛争解決制度においても役職なしが圧倒的多数を占めているので、あまり有意な結果は得られないが、特に労働審判や裁判上の和解においては、少ない役職者が相対的に高額の解決金額の方に分布していることは確かである。

表 9-5-1 役職別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	計
1-5万円未満	38 (12.8%)	-	-	38 (12.1%)
5万-10万円未満	40 (13.4%)	2 (18.2%)	-	42 (13.4%)
10万-20万円未満	89 (29.9%)	-	-	89 (28.4%)
20万-30万円未満	43 (14.4%)	3 (27.3%)	1 (25.0%)	47 (15.0%)
30万-40万円未満	31 (10.4%)	-	1 (25.0%)	32 (10.2%)
40万-50万円未満	16 (5.4%)	-	1 (25.0%)	17 (5.4%)
50万-100万円未満	27 (9.1%)	2 (18.2%)	-	29 (9.3%)
100万-200万円未満	13 (4.4%)	3 (27.3%)	1 (25.0%)	17 (5.4%)
200万-300万円未満	1 (0.3%)	1 (9.1%)	-	2 (0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-
計	298 (100.0%)	11 (100.0%)	4 (100.0%)	313 (100.0%)

表 9-5-2 役職別に見た解決金額（労働審判）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	部長・工場長級	役員級	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	11 (2.9%)	-	-	-	-	11 (2.5%)
10万-20万円未満	13 (3.4%)	-	-	-	-	13 (3.0%)
20万-30万円未満	22 (5.8%)	-	-	-	-	22 (5.1%)
30万-40万円未満	17 (4.5%)	-	-	-	-	17 (3.9%)
40万-50万円未満	16 (4.2%)	-	-	1 (5.3%)	1 (12.5%)	18 (4.1%)
50万-100万円未満	99 (25.9%)	-	2 (12.5%)	1 (5.3%)	1 (12.5%)	103 (23.7%)
100万-200万円未満	103 (27.0%)	3 (33.3%)	5 (31.3%)	6 (31.6%)	-	117 (27.0%)
200万-300万円未満	37 (9.7%)	2 (22.2%)	1 (6.3%)	3 (15.8%)	2 (25.0%)	45 (10.4%)
300万-500万円未満	34 (8.9%)	1 (11.1%)	4 (25.0%)	2 (10.5%)	1 (12.5%)	42 (9.7%)
500万-1000万円未満	19 (5.0%)	1 (11.1%)	2 (12.5%)	4 (21.1%)	1 (12.5%)	27 (6.2%)
1000万-2000万円未満	10 (2.6%)	-	1 (6.3%)	2 (10.5%)	1 (12.5%)	14 (3.2%)
2000万円以上	1 (0.3%)	2 (22.2%)	1 (6.3%)	-	1 (12.5%)	5 (1.2%)
計	382 (100.0%)	9 (100.0%)	16 (100.0%)	19 (100.0%)	8 (100.0%)	434 (100.0%)

表 9-5-3 役職別に見た解決金額（和解）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	部長・工場長級	役員級	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	1(0.7%)	-	-	-	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	10(7.5%)	-	-	-	-	10(5.7%)
20万-30万円未満	1(0.7%)	-	-	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	3(2.2%)	-	-	-	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	4(3.0%)	-	-	-	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	22(16.4%)	-	2(15.4%)	1(5.9%)	-	25(14.4%)
100万-200万円未満	27(20.1%)	-	2(15.4%)	7(41.2%)	-	36(20.7%)
200万-300万円未満	16(11.9%)	-	-	2(11.8%)	3(42.9%)	21(12.1%)
300万-500万円未満	22(16.4%)	2(66.7%)	1(7.7%)	1(5.9%)	1(14.3%)	27(15.5%)
500万-1000万円未満	14(10.4%)	1(33.3%)	6(46.2%)	5(29.4%)	1(14.3%)	27(15.5%)
1000万-2000万円未満	6(4.5%)	-	1(7.7%)	-	2(28.6%)	9(5.2%)
2000万円以上	8(6.0%)	-	1(7.7%)	1(5.9%)	-	10(5.7%)
計	134(100.0%)	3(100.0%)	13(100.0%)	17(100.0%)	7(100.0%)	174(100.0%)

(6) 賃金月額別に見た解決金額

賃金月額と解決金額は常識的に見て密接な比例関係にあると考えられ、実際統計学的に正の相関関係は認められるが、その分布はかなり散らばりがある。まず労働局あっせんについてみると、平均値では月収 10 万円未満が 125,632 円、10-20 万円未満が 222,556 円、20-50 万円未満が 383,110 円、中央値では月収 10 万円未満が 143,812 円、10-20 万円未満が 150,000 円、20-50 万円未満が 200,000 円である。

次に労働審判についてみると、平均値では月収 10 万円未満が 367,730 円、月収 10-20 万円未満が 782,122 円、月収 20-50 万円未満が 1,822,010 円、月収 50-100 万円未満が 6,097,543 円、月収 100 万円以上が 8,158,704 円、中央値では月収 10 万円未満が 300,000 円、月収 10-20 万円未満が 600,000 円、月収 20-50 万円未満が 1,200,000 円、月収 50-100 万円未満が 4,000,500 円、月収 100 万円以上が 6,000,000 円である。この月収別解決金額中央値の数値は、きれいに並んでいる。

さらに裁判上の和解についてみると、平均値では月収 10 万円未満が 1,086,582 円、月収 10-20 万円未満が 2,334,956 円、月収 20-50 万円未満が 3,349,966 円、月収 50-100 万円未満が 5,692,273 円、月収 100 万円以上が 17,864,251 円、中央値では月収 10 万円未満が 600,000 円、月収 10-20 万円未満が 807,190 円、月収 20-50 万円未満が 2,000,000 円、月収 50-100 万円未満が 4,300,000 円、月収 100 万円以上が 10,000,000 円である。

このようにいずれの労働紛争解決制度においても賃金月額と解決金額の間にはかなり明確な比例関係は存在するが、同時に各表から窺われるように同じ月収の者であってもその解決

金額に相当の散らばりが存在することも明らかである。言い換えれば、その賃金月額に比して相対的に低い解決金額にとどまっているものから、相対的に高い解決金額を得ているものまでさまざまであるということの意味する。これらの状況を明らかにするためには、各労働者ごとに、解決金額を賃金月額で除して得た数値、すなわち解決金額が月収何か月分に相当するかを分析することが有用であろうと思われる。この分析は、次の第10節で行う。

表 9-6-1 賃金月額別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）（表頭が賃金月額）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1-5万円未満	8 (25.0%)	13 (10.5%)	6 (5.6%)	-	-	27 (10.3%)
5万-10万円未満	2 (6.3%)	20 (16.1%)	13 (12.1%)	-	-	35 (13.3%)
10万-20万円未満	16 (50.0%)	38 (30.6%)	25 (23.4%)	-	-	79 (30.0%)
20万-30万円未満	6 (18.8%)	19 (15.3%)	15 (14.0%)	-	-	40 (15.2%)
30万-40万円未満	-	12 (9.7%)	14 (13.1%)	-	-	26 (9.9%)
40万-50万円未満	-	9 (7.3%)	6 (5.6%)	-	-	15 (5.7%)
50万-100万円未満	-	9 (7.3%)	16 (15.0%)	-	-	25 (9.5%)
100万-200万円未満	-	4 (3.2%)	12 (11.2%)	-	-	16 (6.1%)
200万-300万円未満	-	-	-	-	-	-
300万-500万円未満	-	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-	-
計	32 (100.0%)	124 (100.0%)	107 (100.0%)	-	-	263 (100.0%)

表 9-6-2 賃金月額別に見た解決金額（労働審判）（表頭が賃金月額）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	3 (15.0%)	5 (6.8%)	3 (1.1%)	-	-	11 (2.5%)
10万-20万円未満	3 (15.0%)	4 (5.5%)	5 (1.8%)	1 (1.8%)	-	13 (3.0%)
20万-30万円未満	3 (15.0%)	7 (9.6%)	11 (4.0%)	1 (1.8%)	-	22 (5.1%)
30万-40万円未満	4 (20.0%)	4 (5.5%)	9 (3.3%)	-	-	17 (3.9%)
40万-50万円未満	4 (20.0%)	4 (5.5%)	8 (2.9%)	2 (3.6%)	-	18 (4.1%)
50万-100万円未満	1 (5.0%)	33 (45.2%)	65 (23.7%)	4 (7.3%)	-	103 (23.7%)
100万-200万円未満	2 (10.0%)	9 (12.3%)	99 (36.1%)	7 (12.7%)	-	117 (27.0%)
200万-300万円未満	-	6 (8.2%)	30 (10.9%)	7 (12.7%)	2 (16.7%)	45 (10.4%)
300万-500万円未満	-	1 (1.4%)	28 (10.2%)	10 (18.2%)	3 (25.0%)	42 (9.7%)
500万-1000万円未満	-	-	11 (4.0%)	12 (21.8%)	4 (33.3%)	27 (6.2%)
1000万-2000万円未満	-	-	4 (1.5%)	8 (14.5%)	2 (16.7%)	14 (3.2%)
2000万円以上	-	-	1 (0.4%)	3 (5.5%)	1 (8.3%)	5 (1.2%)
計	20 (100.0%)	73 (100.0%)	274 (100.0%)	55 (100.0%)	12 (100.0%)	434 (100.0%)

表 9-6-3 賃金月額別に見た解決金額（和解）（表頭が賃金月額）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	1(0.9%)	-	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	-	3(21.4%)	5(4.4%)	2(6.1%)	-	10(5.7%)
20万-30万円未満	-	1(7.1%)	-	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	-	-	3(2.6%)	-	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	-	1(7.1%)	3(2.6%)	-	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	2(66.7%)	3(21.4%)	19(16.7%)	1(3.0%)	-	25(14.4%)
100万-200万円未満	-	3(21.4%)	25(21.9%)	6(18.2%)	2(20.0%)	36(20.7%)
200万-300万円未満	1(33.3%)	1(7.1%)	15(13.2%)	4(12.1%)	-	21(12.1%)
300万-500万円未満	-	1(7.1%)	22(19.3%)	4(12.1%)	-	27(15.5%)
500万-1000万円未満	-	-	14(12.3%)	11(33.3%)	2(20.0%)	27(15.5%)
1000万-2000万円未満	-	-	4(3.5%)	3(9.1%)	2(20.0%)	9(5.2%)
2000万円以上	-	1(7.1%)	3(2.6%)	2(6.1%)	4(40.0%)	10(5.7%)
計	3(100.0%)	14(100.0%)	114(100.0%)	33(100.0%)	10(100.0%)	174(100.0%)

(7) 企業規模別に見た解決金額

企業規模については、2(1)で見たように、労働審判や裁判上の和解においては従業員数不明の事案が多く、厳密な分析には耐えられないが、それを前提とした上で参考数値として比較分析すると、いくつか興味深い状況が観察できる。

まず従業員数データの分布が信頼しうる労働局あっせんについて見ると、大企業になるほど高額で解決しているのではないかという予測は必ずしも正しくないことがわかる。どの規模で見ても10万-20万円未満が最も多くなっており、両側への分布状況もほとんど変わらない。さらに、平均値で見ても、30人未満が282,188円、30-100人未満が318,141円、100-300人未満が199,608円、300-1000人未満が202,401円、1000人以上が234,765円と、100人以上企業の方が相当に低くなっているし、中央値で見ても、30人未満が150,000円、30-100人未満が204,750円、100-300人未満が180,000円、300-1000人未満が140,000円、1000人以上が160,000円と、やはり大規模の方が相対的に低くなっている。

これは企業規模データが分かるのが全体の3分の1に留まる労働審判でも同様で、企業規模と解決金額の間には相関関係は存在しない。中規模企業に若干高額解決者が多いようにも見えるが、傾向性を導き出すことは不可能であろう。なお、裁判上の和解は企業規模データがさらに限られているが、傾向性を見出すことができないことだけは確かである。

表 9-7-1 企業規模別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1-5万円未満	17 (13.6%)	5 (8.3%)	6 (17.1%)	1 (3.8%)	6 (17.1%)	35 (12.5%)
5万-10万円未満	15 (12.0%)	7 (11.7%)	4 (11.4%)	7 (26.9%)	4 (11.4%)	37 (13.2%)
10万-20万円未満	37 (29.6%)	15 (25.0%)	8 (22.9%)	10 (38.5%)	9 (25.7%)	79 (28.1%)
20万-30万円未満	17 (13.6%)	9 (15.0%)	8 (22.9%)	3 (11.5%)	5 (14.3%)	42 (14.9%)
30万-40万円未満	11 (8.8%)	8 (13.3%)	5 (14.3%)	2 (7.7%)	4 (11.4%)	30 (10.7%)
40万-50万円未満	8 (6.4%)	5 (8.3%)	1 (2.9%)	-	3 (8.6%)	17 (6.0%)
50万-100万円未満	12 (9.6%)	6 (10.0%)	3 (8.6%)	2 (7.7%)	3 (8.6%)	26 (9.3%)
100万-200万円未満	8 (6.4%)	5 (8.3%)	-	1 (3.8%)	1 (2.9%)	15 (5.3%)
200万-300万円未満	-	-	-	-	-	-
300万-500万円未満	-	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-	-
計	125 (100.0%)	60 (100.0%)	35 (100.0%)	26 (100.0%)	35 (100.0%)	281 (100.0%)

表 9-7-2 企業規模別に見た解決金額（労働審判）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	-	-	1 (9.1%)	1 (0.7%)
10万-20万円未満	1 (1.6%)	-	-	-	-	1 (0.7%)
20万-30万円未満	2 (3.1%)	2 (5.9%)	1 (5.9%)	1 (6.2%)	1 (9.1%)	7 (4.9%)
30万-40万円未満	5 (7.8%)	-	-	1 (6.2%)	1 (9.1%)	7 (4.9%)
40万-50万円未満	1 (1.6%)	1 (2.9%)	-	1 (6.2%)	-	3 (2.1%)
50万-100万円未満	19 (29.7%)	6 (17.6%)	3 (17.6%)	4 (25.0%)	2 (18.2%)	34 (23.9%)
100万-200万円未満	19 (29.7%)	7 (20.6%)	5 (29.4%)	6 (37.5%)	2 (18.2%)	39 (27.5%)
200万-300万円未満	7 (10.9%)	3 (8.8%)	2 (11.8%)	-	2 (18.2%)	14 (9.9%)
300万-500万円未満	6 (9.4%)	6 (17.6%)	2 (11.8%)	-	2 (18.2%)	16 (11.3%)
500万-1000万円未満	4 (6.2%)	5 (14.7%)	2 (11.8%)	1 (6.2%)	-	12 (8.5%)
1000万-2000万円未満	-	3 (8.8%)	2 (11.8%)	1 (6.2%)	-	6 (4.2%)
2000万円以上	-	1 (2.9%)	-	1 (6.2%)	-	2 (1.4%)
計	64 (100.0%)	34 (100.0%)	17 (100.0%)	16 (100.0%)	11 (100.0%)	142 (100.0%)

表 9-7-3 企業規模別に見た解決金額（和解）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	-	-	-	-
10万-20万円未満	-	-	-	-	2(28.6%)	2(4.9%)
20万-30万円未満	-	-	-	-	-	-
30万-40万円未満	1(7.1%)	-	-	-	-	1(2.4%)
40万-50万円未満	-	-	-	-	1(14.3%)	1(2.4%)
50万-100万円未満	1(7.1%)	1(12.5%)	1(14.3%)	1(20.0%)	-	4(9.8%)
100万-200万円未満	5(35.7%)	-	4(57.1%)	2(40.0%)	1(14.3%)	12(29.3%)
200万-300万円未満	4(28.6%)	2(25.0%)	1(14.3%)	1(20.0%)	-	8(19.5%)
300万-500万円未満	2(14.3%)	3(37.5%)	1(14.3%)	-	2(28.6%)	8(19.5%)
500万-1000万円未満	1(7.1%)	2(25.0%)	-	-	1(14.3%)	4(9.8%)
1000万-2000万円未満	-	-	-	1(20.0%)	-	1(2.4%)
2000万円以上	-	-	-	-	-	-
計	14(100.0%)	8(100.0%)	7(100.0%)	5(100.0%)	7(100.0%)	41(100.0%)

(8) 解決期間別に見た解決金額

一般的には事案が発生してから解決するまでの期間が長ければ長いほど解決金額が高くなるのではないかと予想されるが、労働局あっせん、労働審判、和解のいずれについても、そのような傾向性は認められなかった。もちろん、労働局あっせんは比較的短期間に比較的低額での解決に至る傾向があり、和解は比較的長期間に比較的高額での解決に至る傾向があり、労働審判はいずれにおいてもその中間に位置するのであるが、それぞれの労働紛争解決制度内部で個別事案をクロス分析する限り、解決期間と解決金額の間に有意な相関関係は確認されなかった。

たとえば労働局あっせんの場合、平均値で見ても解決期間2月未満で272,130円、2-3月未満で281,761円、3-6月未満で284,883円、中央値で見ても2月未満で150,000円、2-3月未満で150,000円、3-6月未満で200,000円である。また労働審判の場合、平均値で見ても2-3月未満で2,712,985円、3-6月未満で2,667,348円、6-12月未満で1,871,089円、中央値で見ても2-3月未満で1,180,000円、3-6月未満で1,200,000円、6-12月未満で1,025,000円である。さらに裁判上の和解の場合、平均値で見ても6-12月未満で3,886,816円、12-24月未満で4,655,790円、24月以上で4,337,540円、中央値で見ても6-12月未満で2,202,714円、12-24月未満で2,000,000円、24月以上で2,842,800円となっている。

表 9-8-1 解決期間と解決金額（あっせん 2012 年度）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1-5万円未満	12(10.2%)	13(14.6%)	7(9.1%)	4(26.7%)	2(28.6%)	-	38(12.4%)
5万-10万円未満	20(16.9%)	9(10.1%)	8(10.4%)	2(13.3%)	2(28.6%)	-	41(13.4%)
10万-20万円未満	38(32.2%)	25(28.1%)	23(29.9%)	2(13.3%)	-	-	88(28.7%)
20万-30万円未満	17(14.4%)	14(15.7%)	15(19.5%)	-	-	-	46(15.0%)
30万-40万円未満	8(6.8%)	12(13.5%)	7(9.1%)	4(26.7%)	-	1(100.0%)	32(10.4%)
40万-50万円未満	6(5.1%)	5(5.6%)	4(5.2%)	-	1(14.3%)	-	16(5.2%)
50万-100万円未満	10(8.5%)	6(6.7%)	8(10.4%)	2(13.3%)	1(14.3%)	-	27(8.8%)
100万-200万円未満	6(5.1%)	4(4.5%)	5(6.5%)	1(6.7%)	1(14.3%)	-	17(5.5%)
200万-300万円未満	1(0.8%)	1(1.1%)	-	-	-	-	2(0.7%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-	-	-
計	118(100.0%)	89(100.0%)	77(100.0%)	15(100.0%)	7(100.0%)	1(100.0%)	307(100.0%)

表 9-8-2 解決期間と解決金額（労働審判）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	1(12.5%)	2(3.9%)	3(1.5%)	5(3.2%)	-	-	11(2.5%)
10万-20万円未満	-	2(3.9%)	5(2.5%)	3(1.9%)	3(17.6%)	-	13(3.0%)
20万-30万円未満	-	1(2.0%)	9(4.5%)	10(6.4%)	1(5.9%)	1(33.3%)	22(5.1%)
30万-40万円未満	1(12.5%)	1(2.0%)	7(3.5%)	8(5.1%)	-	-	17(3.9%)
40万-50万円未満	-	3(5.9%)	6(3.0%)	8(5.1%)	1(5.9%)	-	18(4.1%)
50万-100万円未満	4(50.0%)	8(15.7%)	51(25.8%)	37(23.6%)	2(11.8%)	1(33.3%)	103(23.7%)
100万-200万円未満	2(25.0%)	18(35.3%)	52(26.3%)	37(23.6%)	7(41.2%)	1(33.3%)	117(27.0%)
200万-300万円未満	-	4(7.8%)	17(8.6%)	24(15.3%)	-	-	45(10.4%)
300万-500万円未満	-	8(15.7%)	17(8.6%)	15(9.6%)	2(11.8%)	-	42(9.7%)
500万-1000万円未満	-	1(2.0%)	20(10.1%)	6(3.8%)	-	-	27(6.2%)
1000万-2000万円未満	-	1(2.0%)	9(4.5%)	3(1.9%)	1(5.9%)	-	14(3.2%)
2000万円以上	-	2(3.9%)	2(1.0%)	1(0.6%)	-	-	5(1.2%)
計	8(100.0%)	51(100.0%)	198(100.0%)	157(100.0%)	17(100.0%)	3(100.0%)	434(100.0%)

表 9-8-3 解決期間と解決金額（和解）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	-	-	1(1.4%)	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	-	-	1(8.3%)	2(3.6%)	2(2.8%)	5(15.2%)	10(5.8%)
20万-30万円未満	-	-	-	1(1.8%)	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	-	-	-	-	3(4.2%)	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	-	-	-	2(3.6%)	1(1.4%)	1(3.0%)	4(2.3%)
50万-100万円未満	-	1(50.0%)	4(33.3%)	5(9.1%)	11(15.5%)	4(12.1%)	25(14.5%)
100万-200万円未満	-	-	1(8.3%)	17(30.9%)	15(21.1%)	3(9.1%)	36(20.8%)
200万-300万円未満	-	-	-	7(12.7%)	10(14.1%)	4(12.1%)	21(12.1%)
300万-500万円未満	-	-	2(16.7%)	8(14.5%)	12(16.9%)	5(15.2%)	27(15.6%)
500万-1000万円未満	-	-	3(25.0%)	8(14.5%)	8(11.3%)	7(21.2%)	26(15.0%)
1000万-2000万円未満	-	-	1(8.3%)	3(5.5%)	2(2.8%)	3(9.1%)	9(5.2%)
2000万円以上	-	1(50.0%)	-	2(3.6%)	6(8.5%)	1(3.0%)	10(5.8%)
計	-	2(100.0%)	12(100.0%)	55(100.0%)	71(100.0%)	33(100.0%)	173(100.0%)

(9) 労働審判終了区分と解決金額

本研究の対象となる労働紛争解決制度のうち、労働局あっせんと裁判上の和解についてはその解決金額はすべて労使当事者双方の合意によるものであるが、労働審判については一部合意によるものではなく労働審判委員会の審判によるものが含まれている。そこで、労働審判についてのみ、調停による解決金額と審判による解決金額の間に何らかの差が見られるかを検証する。

結論から言えば、そのような格差はまったく見出し得ない。平均値で見ても調停の場合が2,307,569円、審判の場合が2,161,262円、中央値で見ても調停の場合が1,100,000円、審判の場合が1,000,000円であり、低額や高額への分布状況も類似している。

表 9-9 終了区分別に見た解決金額（労働審判）

	調停	審判	計
1-5万円未満	-	-	-
5万-10万円未満	9 (2.2%)	2 (6.5%)	11 (2.5%)
10万-20万円未満	13 (3.2%)	-	13 (3.0%)
20万-30万円未満	18 (4.5%)	4 (12.9%)	22 (5.1%)
30万-40万円未満	16 (4.0%)	1 (3.2%)	17 (3.9%)
40万-50万円未満	18 (4.5%)	-	18 (4.1%)
50万-100万円未満	96 (23.8%)	7 (22.6%)	103 (23.7%)
100万-200万円未満	110 (27.3%)	7 (22.6%)	117 (27.0%)
200万-300万円未満	39 (9.7%)	6 (19.4%)	45 (10.4%)
300万-500万円未満	42 (10.4%)	-	42 (9.7%)
500万-1000万円未満	24 (6.0%)	3 (9.7%)	27 (6.2%)
1000万-2000万円未満	13 (3.2%)	1 (3.2%)	14 (3.2%)
2000万円以上	5 (1.2%)	-	5 (1.2%)
計	403 (100.0%)	31 (100.0%)	434 (100.0%)

(10) 弁護士又は社会保険労務士の利用と解決金額

弁護士や社会保険労務士といった専門職の利用状況と解決金額の関係については、労働局あっせんでは大部分が双方利用せずであり、労働審判と裁判上の和解では大部分が双方利用ありであるため、余り有意味な結果は見いだせない。

表 9-10-1 社会保険労務士の利用状況別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1-5万円未満	-	-	3(7.9%)	35(12.8%)	38(12.1%)
5万-10万円未満	-	-	5(13.2%)	37(13.6%)	42(13.4%)
10万-20万円未満	-	-	11(28.9%)	78(28.6%)	89(28.4%)
20万-30万円未満	-	-	1(2.6%)	46(16.8%)	47(15.0%)
30万-40万円未満	-	1(50.0%)	3(7.9%)	28(10.3%)	32(10.2%)
40万-50万円未満	-	-	5(13.2%)	12(4.4%)	17(5.4%)
50万-100万円未満	-	1(50.0%)	5(13.2%)	23(8.4%)	29(9.3%)
100万-200万円未満	-	-	5(13.2%)	12(4.4%)	17(5.4%)
200万-300万円未満	-	-	-	2(0.7%)	2(0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-
計	-	2(100.0%)	38(100.0%)	273(100.0%)	313(100.0%)

表 9-10-2 弁護士の利用状況別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1-5万円未満	-	-	-	38(13.2%)	38(12.1%)
5万-10万円未満	-	-	-	42(14.6%)	42(13.4%)
10万-20万円未満	-	-	5(21.7%)	84(29.2%)	89(28.4%)
20万-30万円未満	-	-	5(21.7%)	42(14.6%)	47(15.0%)
30万-40万円未満	-	1(50.0%)	5(21.7%)	26(9.0%)	32(10.2%)
40万-50万円未満	-	1(50.0%)	1(4.3%)	15(5.2%)	17(5.4%)
50万-100万円未満	-	-	3(13.0%)	26(9.0%)	29(9.3%)
100万-200万円未満	-	-	4(17.4%)	13(4.5%)	17(5.4%)
200万-300万円未満	-	-	-	2(0.7%)	2(0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-
計	-	2(100.0%)	23(100.0%)	288(100.0%)	313(100.0%)

表 9-10-3 弁護士の利用状況別に見た解決金額（労働審判）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	7(1.8%)	-	3(8.1%)	1(33.3%)	11(2.5%)
10万-20万円未満	10(2.6%)	-	3(8.1%)	-	13(3.0%)
20万-30万円未満	17(4.4%)	-	5(13.5%)	-	22(5.1%)
30万-40万円未満	16(4.1%)	-	1(2.7%)	-	17(3.9%)
40万-50万円未満	14(3.6%)	1(12.5%)	3(8.1%)	-	18(4.1%)
50万-100万円未満	85(22.0%)	5(62.5%)	12(32.4%)	1(33.3%)	103(23.7%)
100万-200万円未満	109(28.2%)	-	7(18.9%)	1(33.3%)	117(27.0%)
200万-300万円未満	42(10.9%)	-	3(8.1%)	-	45(10.4%)
300万-500万円未満	41(10.6%)	1(12.5%)	-	-	42(9.7%)
500万-1000万円未満	27(7.0%)	-	-	-	27(6.2%)
1000万-2000万円未満	13(3.4%)	1(12.5%)	-	-	14(3.2%)
2000万円以上	5(1.3%)	-	-	-	5(1.2%)
計	386(100.0%)	8(100.0%)	37(100.0%)	3(100.0%)	434(100.0%)

表 9-10-4 弁護士の利用状況別に見た解決金額（和解）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1-5万円未満	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	1(0.6%)	-	-	-	1(0.6%)
10万-20万円未満	8(4.8%)	-	2(28.6%)	-	10(5.7%)
20万-30万円未満	1(0.6%)	-	-	-	1(0.6%)
30万-40万円未満	3(1.8%)	-	-	-	3(1.7%)
40万-50万円未満	4(2.4%)	-	-	-	4(2.3%)
50万-100万円未満	22(13.3%)	1(100.0%)	2(28.6%)	-	25(14.4%)
100万-200万円未満	35(21.1%)	-	1(14.3%)	-	36(20.7%)
200万-300万円未満	21(12.7%)	-	-	-	21(12.1%)
300万-500万円未満	27(16.3%)	-	-	-	27(15.5%)
500万-1000万円未満	26(15.7%)	-	1(14.3%)	-	27(15.5%)
1000万-2000万円未満	8(4.8%)	-	1(14.3%)	-	9(5.2%)
2000万円以上	10(6.0%)	-	-	-	10(5.7%)
計	166(100.0%)	1(100.0%)	7(100.0%)	-	174(100.0%)

(11) 事案内容別に見た解決金額

事案の内容別（大ぐくり）で解決金額を見ると、労働局あっせんの場合、雇用終了事案のうち解雇事案は解決金額がやや高めであり、いじめ・嫌がらせ事案がやや低めで解決していることがわかる。解雇事案の解決金額の平均値は 345,866 円、中央値は 200,000 円、第 1 四分位数が 100,000 円、第 3 四分位数が 400,000 円であるのに対し、いじめ・嫌がらせ事案の場合は平均値が 243,930 円、中央値が 150,000 円、第 1 四分位数が 69,400 円、第 3 四分位数が 300,000 円と、はっきりとした違いが見られる。

労働審判と裁判上の和解については、いじめ・嫌がらせ事案がなく、大部分が雇用終了事案であるので、ここでは残業代請求事案（正確には、雇用終了等主たる紛争に残業代請求を付加した事案）に何らかの特徴があるかを見る。これは、残業代請求が付加された事案ではその分だけ解決金額が高くなり、全体の傾向に影響を与えているのではないかということも想定されるからである。しかし、分布状況を見る限り労働審判でも裁判上の和解でも全体とほぼ同じように分布している。労働審判について全体と比較しつつ見ると、平均値は 2,117,028 円と全体の 2,297,119 円より少し低く、中央値は 1,300,000 円と全体の 1,100,000 円より若干高く、第 1 四分位数は 700,000 円と全体の 600,000 円より若干高く、第 3 四分位数は 2,425,000 円と全体の 2,400,000 円とほぼ同じである。また裁判上の和解についてみても、平均値は 3,678,182 円と全体の 4,507,660 円よりかなり低く、中央値は 2,331,873 円と全体の 2,301,357 円とほぼ同じ、第 1 四分位数は 650,000 円と全体の 900,000 円より低めで、第 3 四分位数は 4,562,500 円と全体の 5,075,000 円よりかなり低い。総じて残業代請求を付加したために全体の解決金額が高めに表示されすぎているという状況は見いだせない。

表 9-11-1 事案の内容（大ぐくり）別に見た解決金額（あっせん 2012 年度）

	雇用終了		いじめ・嫌がらせ	労働条件引下げ	総計
		うち解雇			
1-5万円未満	26 (10.2%)	3 (3.0%)	14 (15.7%)	3 (10.0%)	38 (12.1%)
5万-10万円未満	31 (12.2%)	9 (9.0%)	13 (14.6%)	4 (13.3%)	42 (13.4%)
10万-20万円未満	73 (28.6%)	36 (36.0%)	21 (23.6%)	10 (33.3%)	89 (28.4%)
20万-30万円未満	41 (16.1%)	15 (15.0%)	18 (20.2%)	5 (16.7%)	47 (15.0%)
30万-40万円未満	27 (10.6%)	10 (10.0%)	8 (9.0%)	-	32 (10.2%)
40万-50万円未満	15 (5.9%)	8 (8.0%)	3 (3.4%)	5 (16.7%)	17 (5.4%)
50万-100万円未満	24 (9.4%)	10 (10.0%)	8 (9.0%)	2 (6.7%)	29 (9.3%)
100万-200万円未満	17 (6.7%)	8 (8.0%)	3 (3.4%)	1 (3.3%)	17 (5.4%)
200万-300万円未満	1 (0.4%)	1 (1.0%)	1 (1.1%)	-	2 (0.6%)
300万-500万円未満	-	-	-	-	-
500万-1000万円未満	-	-	-	-	-
1000万-2000万円未満	-	-	-	-	-
2000万円以上	-	-	-	-	-
計	255 (100.0%)	100 (100.0%)	89 (100.0%)	30 (100.0%)	313 (100.0%)

表 9-11-2 事案の内容（大ぐくり）別に見た解決金額（労働審判）

	雇用終了		労働条件引下げ	総計	うち残業代請求も
		うち解雇			
1-5万円未満	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	10 (2.4%)	5 (1.5%)	1 (11.1%)	11 (2.5%)	-
10万-20万円未満	13 (3.1%)	9 (2.7%)	-	13 (3.0%)	1 (1.5%)
20万-30万円未満	21 (5.0%)	11 (3.4%)	1 (11.1%)	22 (5.1%)	2 (3.0%)
30万-40万円未満	17 (4.1%)	12 (3.7%)	-	17 (3.9%)	1 (1.5%)
40万-50万円未満	17 (4.1%)	12 (3.7%)	-	18 (4.1%)	2 (3.0%)
50万-100万円未満	99 (23.8%)	78 (23.8%)	1 (11.1%)	103 (23.7%)	18 (27.3%)
100万-200万円未満	115 (27.6%)	94 (28.7%)	1 (11.1%)	117 (27.0%)	20 (30.3%)
200万-300万円未満	42 (10.1%)	36 (11.0%)	2 (22.2%)	45 (10.4%)	10 (15.2%)
300万-500万円未満	38 (9.1%)	31 (9.5%)	2 (22.2%)	42 (9.7%)	7 (10.6%)
500万-1000万円未満	26 (6.3%)	24 (7.3%)	-	27 (6.2%)	3 (4.5%)
1000万-2000万円未満	13 (3.1%)	13 (4.0%)	1 (11.1%)	14 (3.2%)	1 (1.5%)
2000万円以上	5 (1.2%)	3 (0.9%)	-	5 (1.2%)	1 (1.5%)
計	416 (100.0%)	328 (100.0%)	9 (100.0%)	434 (100.0%)	66 (100.0%)

表 9-11-3 事案の内容（大ぐくり）別に見た解決金額（和解）

	雇用終了		労働条件引下げ	総計	
		うち解雇			うち残業代請求も
1-5万円未満	-	-	-	-	-
5万-10万円未満	-	-	1(20.0%)	1(0.6%)	-
10万-20万円未満	8(5.0%)	6(4.7%)	-	10(5.7%)	6(20.0%)
20万-30万円未満	1(0.6%)	-	-	1(0.6%)	-
30万-40万円未満	3(1.9%)	3(2.3%)	-	3(1.7%)	-
40万-50万円未満	3(1.9%)	1(0.8%)	-	4(2.3%)	-
50万-100万円未満	23(14.4%)	19(14.8%)	1(20.0%)	25(14.4%)	3(10.0%)
100万-200万円未満	36(22.5%)	32(25.0%)	-	36(20.7%)	5(16.7%)
200万-300万円未満	20(12.5%)	16(12.5%)	1(20.0%)	21(12.1%)	2(6.7%)
300万-500万円未満	25(15.6%)	18(14.1%)	1(20.0%)	27(15.5%)	8(26.7%)
500万-1000万円未満	24(15.0%)	22(17.2%)	1(20.0%)	27(15.5%)	3(10.0%)
1000万-2000万円未満	9(5.6%)	7(5.5%)	-	9(5.2%)	3(10.0%)
2000万円以上	8(5.0%)	4(3.1%)	-	10(5.7%)	-
計	160(100.0%)	128(100.0%)	5(100.0%)	174(100.0%)	30(100.0%)

10 月収表示の解決金額

9(6)で述べたように、いずれの労働紛争解決制度においても賃金月額と解決金額の間にはかなり明確な比例関係は存在するが、同時に同じ月収の者であってもその解決金額に相当の散らばりが存在することも明らかである。言い換えれば、その賃金月額に比して相対的に低い解決金額にとどまっているものから、相対的に高い解決金額を得ているものまでさまざまである。その状況を明らかにするためには、各労働者ごとに、解決金額を賃金月額で除して得た数値、すなわち解決金額が月収何か月分に相当するかを分析することが有用であろうと思われるので、以下本節では月収表示の解決金額について見ていくこととする。

(1) 月収表示の解決金額

ここではまず、各労働紛争解決制度別に、解決金額が労働者の賃金月額の何か月分に相当する額であるかを「月分」単位で見ていく。労働局あっせんについては、半数近くの43.6%が1か月分未満であることがわかる。平均値は1.6か月分であるが、中央値は1.1か月分であり、第1四分位数が0.5か月分、第3四分位数が2.1か月分であるということからすれば、解決金は1か月分強を中心に分布しているのがあっせんの実態といえることができる。

これに対して労働審判においては、2-3か月分未満から5-6か月分未満までならかに分

布し、6-9 か月分未満も多数存在している。平均値は 6.3 か月分、中央値は 4.4 か月分、第 1 四分位数が 2.6 か月分、第 3 四分位数が 7.3 か月分であるということからすると、4-5 か月分を中心にその前後に広く分布しているのが労働審判の実態と言える。

さらに裁判上の和解についてみると、6-9 か月分未満から 12-24 か月分未満の 3 階層にそれぞれ 15-16% と多くが集まっており、さらに高めの解決がされていることが窺われる。平均値は 11.3 か月分、中央値は 6.8 か月分、第 1 四分位数は 2.9 か月分、第 3 四分位数は 12.9 か月分である。労働審判や裁判上の和解の第 1 四分位数（それぞれ 2.6 か月分、2.9 か月分）が労働局あっせんの第 3 四分位数（2.1 か月分）よりも高い数値であるという点に、これら制度間の違いがよく示されている。

表 10-1-1 月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	件数	%
1月分未満	115	43.6
1-2月分未満	71	26.9
2-3月分未満	33	12.5
3-4月分未満	23	8.7
4-5月分未満	9	3.4
5-6月分未満	5	1.9
6-9月分未満	7	2.7
9-12月分未満	1	0.4
12-24月分未満	-	-
24月分以上	-	-
計	264	100.0

表 10-1-2 月収表示の解決金額（労働審判）

	件数	%
1月分未満	32	7.4
1-2月分未満	40	9.2
2-3月分未満	57	13.1
3-4月分未満	63	14.5
4-5月分未満	45	10.4
5-6月分未満	46	10.6
6-9月分未満	77	17.7
9-12月分未満	20	4.6
12-24月分未満	37	8.5
24月分以上	17	3.9
計	434	100.0

表 10-1-3 月収表示の解決金額（和解）

	件数	%
1月分未満	12	6.9
1-2月分未満	18	10.4
2-3月分未満	14	8.1
3-4月分未満	12	6.9
4-5月分未満	12	6.9
5-6月分未満	7	4.0
6-9月分未満	27	15.6
9-12月分未満	26	15.0
12-24月分未満	29	16.8
24月分以上	16	9.2
計	173	100.0

(2) 性別に見た月収表示の解決金額

以下、月収表示の解決金額の分布状況をクロス集計で見えていく。

まず性別との関係である。労働局あっせんについてみると、金額表示では男性の方が高めの解決をしていたが、月表示で見ると、男性の方が低めで、女性の方が高めであることがわかる。もちろんそれは性別賃金月額格差によるものではあるが、解決金額を賃金月額の何

か月分という風に決めているとすれば、その限りで女性の方が高めに解決されているということでもありうる。具体的な指標を見ると、平均値では男性が 1.4 か月分、女性は 1.8 か月分、中央値では男性が 0.9 か月分、女性が 1.4 か月分、第 1 四分位数では男性が 0.5 か月分、女性は 0.6 か月分、第 3 四分位数では男性が 1.7 か月分、女性は 2.4 か月分である。

労働審判の場合、男女間に差はあまり見られないがやや女性が高めの傾向はある。平均値では男性が 6.2 か月分、女性は 6.4 か月分、中央値では男性が 4.2 か月分、女性は 4.8 か月分、第 1 四分位数は男性が 2.4 か月分、女性は 3.0 か月分、第 3 四分位数は男性が 7.1 か月分、女性は 7.8 か月分である。裁判上の和解も若干女性の方が高めになっている。平均値では男性が 10.3 か月分、女性が 14.4 か月分、中央値では男性が 6.3 か月分、女性が 9.3 か月分、第 1 四分位数は男性が 2.9 か月分、女性が 3.1 か月分、第 3 四分位数は男性が 12.0 か月分、女性は 15.6 か月分である。

表 10-2-1 性別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	男	女	計
1月分未満	58(50.4%)	57(38.3%)	115(43.6%)
1-2月分未満	30(26.1%)	41(27.5%)	71(26.9%)
2-3月分未満	12(10.4%)	21(14.1%)	33(12.5%)
3-4月分未満	6(5.2%)	17(11.4%)	23(8.7%)
4-5月分未満	4(3.5%)	5(3.4%)	9(3.4%)
5-6月分未満	2(1.7%)	3(2.0%)	5(1.9%)
6-9月分未満	3(2.6%)	4(2.7%)	7(2.7%)
9-12月分未満	-	1(0.7%)	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-
24月分以上	-	-	-
計	115(100.0%)	149(100.0%)	264(100.0%)

表 10-2-2 性別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	男	女	計
1月分未満	22(7.5%)	10(7.1%)	32(7.4%)
1-2月分未満	33(11.3%)	7(5.0%)	40(9.2%)
2-3月分未満	42(14.3%)	15(10.6%)	57(13.1%)
3-4月分未満	41(14.0%)	22(15.6%)	63(14.5%)
4-5月分未満	23(7.8%)	22(15.6%)	45(10.4%)
5-6月分未満	29(9.9%)	17(12.1%)	46(10.6%)
6-9月分未満	53(18.1%)	24(17.0%)	77(17.7%)
9-12月分未満	15(5.1%)	5(3.5%)	20(4.6%)
12-24月分未満	22(7.5%)	15(10.6%)	37(8.5%)
24月分以上	13(4.4%)	4(2.8%)	17(3.9%)
計	293(100.0%)	141(100.0%)	434(100.0%)

表 10-2-3 性別に見た月収表示の解決金額（和解）

	男	女	計
1月分未満	11(8.5%)	1(2.3%)	12(6.9%)
1-2月分未満	13(10.0%)	5(11.6%)	18(10.4%)
2-3月分未満	11(8.5%)	3(7.0%)	14(8.1%)
3-4月分未満	9(6.9%)	3(7.0%)	12(6.9%)
4-5月分未満	11(8.5%)	1(2.3%)	12(6.9%)
5-6月分未満	6(4.6%)	1(2.3%)	7(4.0%)
6-9月分未満	20(15.4%)	7(16.3%)	27(15.6%)
9-12月分未満	18(13.8%)	8(18.6%)	26(15.0%)
12-24月分未満	20(15.4%)	9(20.9%)	29(16.8%)
24月分以上	11(8.5%)	5(11.6%)	16(9.2%)
計	130(100.0%)	43(100.0%)	173(100.0%)

(3) 雇用形態別に見た月収表示の解決金額

雇用形態との関係を見ると、労働局あっせんの場合、興味深いことに正社員と直用非正規の間にほとんど差が見られない。具体的な指標で見ると、平均値では正社員も直用非正規も 1.7 か月分、中央値では正社員が 1.1 か月分、直用非正規が 1.3 か月分と後者がやや高いが、第 1 四分位では正社員も直用非正規も 0.6 か月分、第 3 四分位では正社員が 2.3 か月分、直

用非正規は 2.2 か月分となっており、明確に月収表示解決金額が低い派遣（平均値 1.1 か月分、中央値 0.7 か月分）や試用期間（平均値 1.4 か月分、中央値 0.9 か月分）と比べると、両者はほぼ同じ程度の月数分で解決していることがわかる。

これに対し、労働審判ではかなり明確に雇用形態間で違いが現れており、正社員の方が月収表示解決金額が高く、直用非正規の方が低い。派遣はさらに低い。具体的には、平均値では正社員が 6.9 か月分、直用非正規が 4.9 か月分、派遣が 1.3 か月分、中央値では正社員が 5.0 か月分、直用非正規が 3.6 か月分、派遣が 1.0 か月分、第 1 四分位数では正社員が 3.0 か月分、直用非正規 1.9 か月分、派遣 0.4 か月分、第 3 四分位数では正社員 7.9 か月分、直用非正規 6.5 か月分、派遣 2.1 か月分である。正社員の第 1 四分位数と直用非正規の中央値があまり変わらないという点に、両者の間の違いが示されている。

裁判上の和解でも雇用形態間に違いが見られる。平均値では正社員が 12.3 か月分、直用非正規が 8.2 か月分、中央値では正社員が 7.0 か月分、直用非正規が 5.9 か月分、第 1 四分位数では正社員が 3.4 か月分、直用非正規が 1.1 か月分、第 3 四分位数では正社員が 13.8 か月分、直用非正規が 11.6 か月分である。

表 10-3-1 雇用形態別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	内定	親族	計
1月分未満	40(41.2%)	49(40.5%)	16(66.7%)	7(58.3%)	2(25.0%)	1(50.0%)	115(43.6%)
1-2月分未満	27(27.8%)	32(26.4%)	4(16.7%)	3(25.0%)	5(62.5%)	-	71(26.9%)
2-3月分未満	10(10.3%)	19(15.7%)	2(8.3%)	1(8.3%)	1(12.5%)	-	33(12.5%)
3-4月分未満	10(10.3%)	13(10.7%)	-	-	-	-	23(8.7%)
4-5月分未満	4(4.1%)	3(2.5%)	1(4.2%)	-	-	1(50.0%)	9(3.4%)
5-6月分未満	1(1.0%)	2(1.7%)	1(4.2%)	1(8.3%)	-	-	5(1.9%)
6-9月分未満	5(5.2%)	2(1.7%)	-	-	-	-	7(2.7%)
9-12月分未満	-	1(0.8%)	-	-	-	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-	-	-
計	97(100.0%)	121(100.0%)	24(100.0%)	12(100.0%)	8(100.0%)	2(100.0%)	264(100.0%)

表 10-3-2 雇用形態別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	正社員	直用非正規	派遣	内定	業務委託	計
1月分未満	16(4.9%)	10(10.8%)	6(46.2%)	-	-	32(7.4%)
1-2月分未満	23(7.1%)	15(16.1%)	2(15.4%)	-	-	40(9.2%)
2-3月分未満	40(12.3%)	13(14.0%)	4(30.8%)	-	-	57(13.1%)
3-4月分未満	48(14.7%)	13(14.0%)	1(7.7%)	-	1(100.0%)	63(14.5%)
4-5月分未満	36(11.0%)	8(8.6%)	-	1(100.0%)	-	45(10.4%)
5-6月分未満	38(11.7%)	8(8.6%)	-	-	-	46(10.6%)
6-9月分未満	59(18.1%)	18(19.4%)	-	-	-	77(17.7%)
9-12月分未満	17(5.2%)	3(3.2%)	-	-	-	20(4.6%)
12-24月分未満	33(10.1%)	4(4.3%)	-	-	-	37(8.5%)
24月分以上	16(4.9%)	1(1.1%)	-	-	-	17(3.9%)
計	326(100.0%)	93(100.0%)	13(100.0%)	1(100.0%)	1(100.0%)	434(100.0%)

表 10-3-3 雇用形態別に見た月収表示の解決金額（和解）

	正社員	直用非正規	派遣	業務委託	計
1月分未満	5(3.6%)	6(17.6%)	1(100.0%)	-	12(6.9%)
1-2月分未満	13(9.5%)	4(11.8%)	-	1(100.0%)	18(10.4%)
2-3月分未満	10(7.3%)	4(11.8%)	-	-	14(8.1%)
3-4月分未満	10(7.3%)	2(5.9%)	-	-	12(6.9%)
4-5月分未満	12(8.8%)	-	-	-	12(6.9%)
5-6月分未満	6(4.4%)	1(2.9%)	-	-	7(4.0%)
6-9月分未満	21(15.3%)	6(17.6%)	-	-	27(15.6%)
9-12月分未満	23(16.8%)	3(8.8%)	-	-	26(15.0%)
12-24月分未満	22(16.1%)	7(20.6%)	-	-	29(16.8%)
24月分以上	15(10.9%)	1(2.9%)	-	-	16(9.2%)
計	137(100.0%)	34(100.0%)	1(100.0%)	1(100.0%)	173(100.0%)

(4) 勤続年数別に見た月収表示の解決金額

勤続年数との関係を見ると、労働局あつせんの場合、おおむね勤続年数が短いほど月収表示解決金額も低くなり、勤続年数が長いほど月収表示解決金額も高めになるという傾向が見られる。平均値で見ると勤続1か月未満では0.9か月分、勤続1か月-1年未満では1.4か月分、勤続1-5年未満では1.5か月分、勤続5-10年未満では2.2か月分、勤続10年以上では2.6か月分、中央値だと勤続1か月未満は0.6か月分、勤続1か月-1年未満では0.9か月分、勤続1-5年未満では1.2か月分、勤続5-10年未満では1.5か月分、勤続10年以上では2.1か月

分と、きれいに漸増傾向を示す。ただし、勤続年数の増加率に対して解決金額月表示の増加率は極めて小さく、10倍長く勤続しても2倍にもならない。

労働審判の場合もほぼ勤続年数に応じて月収表示解決金額が緩やかに逡増するという傾向が見られるが、ほぼすべての枠が埋まっていることから分かるように、その散らばりは大きい。平均値で見ると勤続1か月未満では3.0か月分、勤続1か月-1年未満では4.8か月分、勤続1-5年未満では4.9か月分、勤続5-10年未満では8.4か月分、勤続10年以上では11.2か月分、中央値だと勤続1か月未満で2.5か月分、勤続1か月-1年未満で4.0か月分、勤続1-5年未満で4.1か月分、勤続5-10年未満で7.5か月分、勤続10年以上で7.1か月分である。

裁判上の和解の場合も同様で、勤続年数に応じて月収表示解決金額が緩やかに増加するが、その増加率は決して高くない。平均値で見ると勤続1か月-1年未満で6.9か月分、勤続1-5年未満で10.8か月分、勤続5-10年未満で12.7か月分、勤続10年以上で14.5か月分、中央値では勤続1か月-1年未満で3.0か月分、勤続1-5年未満で6.8か月分、勤続5-10年未満で9.5か月分、勤続10年以上で8.4か月分である。

表 10-4-1 勤続年数別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1月分未満	19(61.3%)	46(50.0%)	31(43.7%)	9(25.0%)	10(38.5%)	115(44.9%)
1-2月分未満	9(29.0%)	24(26.1%)	17(23.9%)	11(30.6%)	3(11.5%)	64(25.0%)
2-3月分未満	3(9.7%)	8(8.7%)	15(21.1%)	5(13.9%)	2(7.7%)	33(12.9%)
3-4月分未満	-	6(6.5%)	3(4.2%)	9(25.0%)	5(19.2%)	23(9.0%)
4-5月分未満	-	4(4.3%)	3(4.2%)	-	1(3.8%)	8(3.1%)
5-6月分未満	-	3(3.3%)	-	-	2(7.7%)	5(2.0%)
6-9月分未満	-	1(1.1%)	2(2.8%)	1(2.8%)	3(11.5%)	7(2.7%)
9-12月分未満	-	-	-	1(2.8%)	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-	-
計	31(100.0%)	92(100.0%)	71(100.0%)	36(100.0%)	26(100.0%)	256(100.0%)

表 10-4-2 勤続年数別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1月分未満	3(17.6%)	13(9.9%)	10(6.6%)	2(3.0%)	4(5.9%)	32(7.4%)
1-2月分未満	3(17.6%)	12(9.2%)	15(9.9%)	8(11.9%)	2(2.9%)	40(9.2%)
2-3月分未満	4(23.5%)	20(15.3%)	23(15.2%)	6(9.0%)	4(5.9%)	57(13.1%)
3-4月分未満	1(5.9%)	19(14.5%)	26(17.2%)	9(13.4%)	8(11.8%)	63(14.5%)
4-5月分未満	1(5.9%)	18(13.7%)	21(13.9%)	1(1.5%)	4(5.9%)	45(10.4%)
5-6月分未満	3(17.6%)	18(13.7%)	18(11.9%)	4(6.0%)	3(4.4%)	46(10.6%)
6-9月分未満	2(11.8%)	22(16.8%)	23(15.2%)	13(19.4%)	17(25.0%)	77(17.7%)
9-12月分未満	-	2(1.5%)	6(4.0%)	6(9.0%)	6(8.8%)	20(4.6%)
12-24月分未満	-	5(3.8%)	9(6.0%)	15(22.4%)	8(11.8%)	37(8.5%)
24月分以上	-	2(1.5%)	-	3(4.5%)	12(17.6%)	17(3.9%)
計	17(100.0%)	131(100.0%)	151(100.0%)	67(100.0%)	68(100.0%)	434(100.0%)

表 10-4-3 勤続年数別に見た月収表示の解決金額（和解）

	1月未満	1月-1年未満	1-5年未満	5-10年未満	10年以上	計
1月分未満	2(100.0%)	5(16.7%)	4(6.3%)	-	1(2.0%)	12(7.0%)
1-2月分未満	-	5(16.7%)	6(9.5%)	2(7.4%)	5(10.0%)	18(10.5%)
2-3月分未満	-	5(16.7%)	6(9.5%)	1(3.7%)	2(4.0%)	14(8.1%)
3-4月分未満	-	3(10.0%)	5(7.9%)	2(7.4%)	2(4.0%)	12(7.0%)
4-5月分未満	-	1(3.3%)	4(6.3%)	3(11.1%)	4(8.0%)	12(7.0%)
5-6月分未満	-	1(3.3%)	2(3.2%)	1(3.7%)	3(6.0%)	7(4.1%)
6-9月分未満	-	5(16.7%)	8(12.7%)	3(11.1%)	10(20.0%)	26(15.1%)
9-12月分未満	-	2(6.7%)	9(14.3%)	6(22.2%)	9(18.0%)	26(15.1%)
12-24月分未満	-	1(3.3%)	14(22.2%)	6(22.2%)	8(16.0%)	29(16.9%)
24月分以上	-	2(6.7%)	5(7.9%)	3(11.1%)	6(12.0%)	16(9.3%)
計	2(100.0%)	30(100.0%)	63(100.0%)	27(100.0%)	50(100.0%)	172(100.0%)

(5) 役職別に見た月収表示の解決金額

役職別に見ると、どの労働紛争解決制度においても役職なしが圧倒的多数を占めているのであまり有意な結果ではないが、役職者の月収表示の解決金額が役職なしと変わらない散らばりを示しており、金額自体では高めであっても月収表示が高めにはなっていないことを示しているようである。

表 10-5-1 役職別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	計
1月分未満	111 (44.0%)	4 (50.0%)	-	115 (43.6%)
1-2月分未満	67 (26.6%)	1 (12.5%)	3 (75.0%)	71 (26.9%)
2-3月分未満	33 (13.1%)	-	-	33 (12.5%)
3-4月分未満	23 (9.1%)	-	-	23 (8.7%)
4-5月分未満	9 (3.6%)	-	-	9 (3.4%)
5-6月分未満	4 (1.6%)	1 (12.5%)	-	5 (1.9%)
6-9月分未満	4 (1.6%)	2 (25.0%)	1 (25.0%)	7 (2.7%)
9-12月分未満	1 (0.4%)	-	-	1 (0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-
計	252 (100.0%)	8 (100.0%)	4 (100.0%)	264 (100.0%)

表 10-5-2 役職別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	部長・工場長級	役員級	計
1月分未満	29 (7.6%)	-	-	1 (5.3%)	2 (25.0%)	32 (7.4%)
1-2月分未満	37 (9.7%)	-	1 (6.2%)	2 (10.5%)	-	40 (9.2%)
2-3月分未満	55 (14.4%)	-	1 (6.2%)	1 (5.3%)	-	57 (13.1%)
3-4月分未満	53 (13.9%)	1 (11.1%)	2 (12.5%)	6 (31.6%)	1 (12.5%)	63 (14.5%)
4-5月分未満	42 (11.0%)	-	2 (12.5%)	1 (5.3%)	-	45 (10.4%)
5-6月分未満	44 (11.5%)	1 (11.1%)	-	1 (5.3%)	-	46 (10.6%)
6-9月分未満	67 (17.5%)	2 (22.2%)	5 (31.2%)	2 (10.5%)	1 (12.5%)	77 (17.7%)
9-12月分未満	14 (3.7%)	3 (33.3%)	2 (12.5%)	1 (5.3%)	-	20 (4.6%)
12-24月分未満	31 (8.1%)	-	1 (6.2%)	2 (10.5%)	3 (37.5%)	37 (8.5%)
24月分以上	10 (2.6%)	2 (22.2%)	2 (12.5%)	2 (10.5%)	1 (12.5%)	17 (3.9%)
計	382 (100.0%)	9 (100.0%)	16 (100.0%)	19 (100.0%)	8 (100.0%)	434 (100.0%)

表 10-5-3 役職別に見た月収表示の解決金額（和解）

	役職なし	係長・監督級	課長・店長級	部長・工場長級	役員級	計
1月分未満	10(7.5%)	-	-	2(11.8%)	-	12(6.9%)
1-2月分未満	13(9.7%)	-	1(8.3%)	4(23.5%)	-	18(10.4%)
2-3月分未満	13(9.7%)	-	-	1(5.9%)	-	14(8.1%)
3-4月分未満	7(5.2%)	-	1(8.3%)	3(17.6%)	1(14.3%)	12(6.9%)
4-5月分未満	8(6.0%)	-	2(16.7%)	-	2(28.6%)	12(6.9%)
5-6月分未満	6(4.5%)	-	-	1(5.9%)	-	7(4.0%)
6-9月分未満	20(14.9%)	1(33.3%)	1(8.3%)	2(11.8%)	3(42.9%)	27(15.6%)
9-12月分未満	20(14.9%)	1(33.3%)	4(33.3%)	-	1(14.3%)	26(15.0%)
12-24月分未満	23(17.2%)	1(33.3%)	2(16.7%)	3(17.6%)	-	29(16.8%)
24月分以上	14(10.4%)	-	1(8.3%)	1(5.9%)	-	16(9.2%)
計	134(100.0%)	3(100.0%)	12(100.0%)	17(100.0%)	7(100.0%)	173(100.0%)

(6) 賃金月額別に見た月収表示の解決金額

9 (6) で見たように、賃金月額と解決金額（実額）の間には正の相関関係が存在するが、一方で同程度の月収の者の中で解決金額は大きく異なっていた。このことから、月収表示の解決金額の分布を確認する。また、月収何か月分という決め方では高月収者が高くなりすぎることへの無意識の抑制効果が働くとすると、賃金月額の高い層においては、月収表示の解決金額が低下するという負の相関関係が見いだせるのではないかと考えられる。

労働局あっせんの場合、平均値では月収 10 万円未満が 2.3 か月分、10-20 万円未満が 1.6 か月分、20-50 万円未満が 1.5 か月分、中央値では月収 10 万円未満が 1.7 か月分、10-20 万円未満が 1.1 か月分、20-50 万円未満が 0.9 か月分と、確かに緩やかな反比例関係が認められる。これは、労働局あっせんにおいては、解決金額を決める時に、何か月分というよりも実額タームで考える傾向があることを反映しているように思われる。

しかし労働審判についてみると、平均値では月収 10 万円未満が 5.7 か月分、月収 10-20 万円未満が 5.0 か月分、月収 20-50 万円未満が 6.0 か月分、月収 50-100 万円未満が 9.4 か月分、月収 100 万円以上が 6.4 か月分、中央値では月収 10 万円未満が 4.9 か月分、月収 10-20 万円未満が 4.2 か月分、月収 20-50 万円未満が 4.3 か月分、月収 50-100 万円未満が 6.5 か月分、月収 100 万円以上が 4.1 か月分と、最低月収層、最高月収層を除く中間三階層にあってはむしろ、逆に高収入の方が月収表示の解決金額も高いというあっせんとは逆の結果が見いだされる。これは、労働審判においては、解決金額を決める時に、実額タームよりは何か月分という発想で考える傾向にあることを反映しているのではなからうか。

さらに裁判上の和解についてみると、平均値では月収 10 万円未満が 11.9 か月分、月収 10-

20万円未満が14.4か月分、月収20-50万円未満が11.5か月分、月収50-100万円未満が9.2か月分、月収100万円以上が12.4か月分、中央値では月収10万円未満が7.0か月分、月収10-20万円未満が4.7か月分、月収20-50万円未満が7.0か月分、月収50-100万円未満が6.7か月分、月収100万円以上が10.0か月分であり、ほとんど何の法則性も見いだせない。

表 10-6-1 賃金月額別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1月分未満	7(21.9%)	54(43.5%)	54(50.5%)	-	-	115(43.7%)
1-2月分未満	10(31.2%)	33(26.6%)	27(25.2%)	-	-	70(26.6%)
2-3月分未満	7(21.9%)	19(15.3%)	7(6.5%)	-	-	33(12.5%)
3-4月分未満	5(15.6%)	8(6.5%)	10(9.3%)	-	-	23(8.7%)
4-5月分未満	1(3.1%)	5(4.0%)	3(2.8%)	-	-	9(3.4%)
5-6月分未満	-	2(1.6%)	3(2.8%)	-	-	5(1.9%)
6-9月分未満	1(3.1%)	3(2.4%)	3(2.8%)	-	-	7(2.7%)
9-12月分未満	1(3.1%)	-	-	-	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-	-
計	32(100.0%)	124(100.0%)	107(100.0%)	-	-	263(100.0%)

表 10-6-2 賃金月額別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1月分未満	1(5.0%)	8(11.0%)	18(6.6%)	5(9.1%)	-	32(7.4%)
1-2月分未満	2(10.0%)	7(9.6%)	24(8.8%)	4(7.3%)	3(25.0%)	40(9.2%)
2-3月分未満	4(20.0%)	8(11.0%)	38(13.9%)	6(10.9%)	1(8.3%)	57(13.1%)
3-4月分未満	2(10.0%)	9(12.3%)	44(16.1%)	6(10.9%)	2(16.7%)	63(14.5%)
4-5月分未満	1(5.0%)	12(16.4%)	30(10.9%)	2(3.6%)	-	45(10.4%)
5-6月分未満	5(25.0%)	13(17.8%)	25(9.1%)	2(3.6%)	1(8.3%)	46(10.6%)
6-9月分未満	3(15.0%)	6(8.2%)	53(19.3%)	13(23.6%)	2(16.7%)	77(17.7%)
9-12月分未満	-	4(5.5%)	11(4.0%)	3(5.5%)	2(16.7%)	20(4.6%)
12-24月分未満	2(10.0%)	6(8.2%)	22(8.0%)	7(12.7%)	-	37(8.5%)
24月分以上	-	-	9(3.3%)	7(12.7%)	1(8.3%)	17(3.9%)
計	20(100.0%)	73(100.0%)	274(100.0%)	55(100.0%)	12(100.0%)	434(100.0%)

表 10-6-3 賃金月額別に見た月収表示の解決金額（和解）

	10万円未満	10-20万円未満	20-50万円未満	50-100万円未満	100万円以上	計
1月分未満	-	2(14.3%)	6(5.3%)	2(6.1%)	2(22.2%)	12(6.9%)
1-2月分未満	-	2(14.3%)	12(10.5%)	4(12.1%)	-	18(10.4%)
2-3月分未満	-	1(7.1%)	10(8.8%)	3(9.1%)	-	14(8.1%)
3-4月分未満	-	1(7.1%)	8(7.0%)	3(9.1%)	-	12(6.9%)
4-5月分未満	-	2(14.3%)	9(7.9%)	1(3.0%)	-	12(6.9%)
5-6月分未満	-	1(7.1%)	4(3.5%)	2(6.1%)	-	7(4.0%)
6-9月分未満	2(66.7%)	-	18(15.8%)	5(15.2%)	2(22.2%)	27(15.6%)
9-12月分未満	-	2(14.3%)	16(14.0%)	7(21.2%)	1(11.1%)	26(15.0%)
12-24月分未満	1(33.3%)	2(14.3%)	20(17.5%)	4(12.1%)	2(22.2%)	29(16.8%)
24月分以上	-	1(7.1%)	11(9.6%)	2(6.1%)	2(22.2%)	16(9.2%)
計	3(100.0%)	14(100.0%)	114(100.0%)	33(100.0%)	9(100.0%)	173(100.0%)

(7) 企業規模別に見た月収表示の解決金額

企業規模については、労働審判や裁判上の和解では従業員数不明が多いため参考数値にとどまる。従業員数データの分布が信頼しうる労働局あっせんについてみると、企業規模の大小と解決金額の月収表示にはほとんど関係がないことがわかる。平均値で見ても、30人未満が1.6か月分、30-100人未満が1.7か月分、100-300人未満が1.3か月分、300-1000人未満が1.4か月分、1000人以上が1.5か月分であるし、中央値で見ても、30人未満が1.0か月分、30-100人未満が1.3か月分、100-300人未満が1.0か月分、300-1000人未満が0.9か月分、1000人以上が1.1か月分という状況である。企業規模データが不完全な労働審判や裁判上の和解も同様である。

表 10-7-1 企業規模別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1月分未満	47(44.8%)	18(34.0%)	14(46.7%)	15(65.2%)	15(45.5%)	109(44.7%)
1-2月分未満	29(27.6%)	18(34.0%)	8(26.7%)	2(8.7%)	10(30.3%)	67(27.5%)
2-3月分未満	12(11.4%)	7(13.2%)	4(13.3%)	4(17.4%)	3(9.1%)	30(12.3%)
3-4月分未満	8(7.6%)	6(11.3%)	3(10.0%)	-	2(6.1%)	19(7.8%)
4-5月分未満	3(2.9%)	2(3.8%)	1(3.3%)	1(4.3%)	1(3.0%)	8(3.3%)
5-6月分未満	2(1.9%)	1(1.9%)	-	-	1(3.0%)	4(1.6%)
6-9月分未満	3(2.9%)	1(1.9%)	-	1(4.3%)	1(3.0%)	6(2.5%)
9-12月分未満	1(1.0%)	-	-	-	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-	-
24月分以上未満	-	-	-	-	-	-
計	105(100.0%)	53(100.0%)	30(100.0%)	23(100.0%)	33(100.0%)	244(100.0%)

表 10-7-2 企業規模別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1月分未満	2(3.1%)	1(2.9%)	1(5.9%)	2(12.5%)	2(18.2%)	8(5.6%)
1-2月分未満	4(6.2%)	1(2.9%)	1(5.9%)	-	1(9.1%)	7(4.9%)
2-3月分未満	6(9.4%)	2(5.9%)	2(11.8%)	2(12.5%)	-	12(8.5%)
3-4月分未満	8(12.5%)	4(11.8%)	2(11.8%)	3(18.8%)	1(9.1%)	18(12.7%)
4-5月分未満	7(10.9%)	4(11.8%)	1(5.9%)	2(12.5%)	1(9.1%)	15(10.6%)
5-6月分未満	14(21.9%)	3(8.8%)	-	3(18.8%)	2(18.2%)	22(15.5%)
6-9月分未満	14(21.9%)	8(23.5%)	5(29.4%)	1(6.2%)	4(36.4%)	32(22.5%)
9-12月分未満	3(4.7%)	1(2.9%)	2(11.8%)	1(6.2%)	-	7(4.9%)
12-24月分未満	5(7.8%)	3(8.8%)	2(11.8%)	1(6.2%)	-	11(7.7%)
24月分以上未満	1(1.6%)	7(20.6%)	1(5.9%)	1(6.2%)	-	10(7.0%)
計	64(100.0%)	34(100.0%)	17(100.0%)	16(100.0%)	11(100.0%)	142(100.0%)

表 10-7-3 企業規模別に見た月収表示の解決金額（和解）

	1-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人-	計
1月分未満	-	-	-	1(20.0%)	1(14.3%)	2(4.9%)
1-2月分未満	1(7.1%)	-	-	1(20.0%)	1(14.3%)	3(7.3%)
2-3月分未満	-	-	1(14.3%)	-	1(14.3%)	2(4.9%)
3-4月分未満	1(7.1%)	1(12.5%)	2(28.6%)	-	-	4(9.8%)
4-5月分未満	3(21.4%)	-	3(42.9%)	-	-	6(14.6%)
5-6月分未満	1(7.1%)	-	-	-	1(14.3%)	2(4.9%)
6-9月分未満	3(21.4%)	-	-	1(20.0%)	1(14.3%)	5(12.2%)
9-12月分未満	1(7.1%)	5(62.5%)	-	1(20.0%)	1(14.3%)	8(19.5%)
12-24月分未満	3(21.4%)	2(25.0%)	1(14.3%)	-	1(14.3%)	7(17.1%)
24月分以上未満	1(7.1%)	-	-	1(20.0%)	-	2(4.9%)
計	14(100.0%)	8(100.0%)	7(100.0%)	5(100.0%)	7(100.0%)	41(100.0%)

(8) 解決期間別に見た月収表示の解決金額

解決期間との関係も、解決金額実額の場合と同様、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解いずれについてもほとんど見られない。敢えていえば、労働局あっせんにおいては解決期間の短い方が解決金額が賃金月額1か月分未満である比率がやや高くなっている。

表 10-8-1 解決期間別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1月分未満	57(52.8%)	34(45.9%)	18(27.7%)	3(27.3%)	2(66.7%)	-	114(43.5%)
1-2月分未満	27(25.0%)	18(24.3%)	22(33.8%)	2(18.2%)	-	1(100.0%)	70(26.7%)
2-3月分未満	10(9.3%)	10(13.5%)	9(13.8%)	4(36.4%)	-	-	33(12.6%)
3-4月分未満	4(3.7%)	8(10.8%)	11(16.9%)	-	-	-	23(8.8%)
4-5月分未満	4(3.7%)	1(1.4%)	3(4.6%)	-	1(33.3%)	-	9(3.4%)
5-6月分未満	3(2.8%)	1(1.4%)	-	1(9.1%)	-	-	5(1.9%)
6-9月分未満	2(1.9%)	2(2.7%)	2(3.1%)	1(9.1%)	-	-	7(2.7%)
9-12月分未満	1(0.9%)	-	-	-	-	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-	-	-
計	108(100.0%)	74(100.0%)	65(100.0%)	11(100.0%)	3(100.0%)	1(100.0%)	262(100.0%)

表 10-8-2 解決期間別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1月分未満	1(12.5%)	2(3.9%)	13(6.6%)	13(8.3%)	3(17.6%)	-	32(7.4%)
1-2月分未満	-	7(13.7%)	16(8.1%)	15(9.6%)	2(11.8%)	-	40(9.2%)
2-3月分未満	4(50.0%)	4(7.8%)	28(14.1%)	18(11.5%)	2(11.8%)	1(33.3%)	57(13.1%)
3-4月分未満	-	8(15.7%)	33(16.7%)	19(12.1%)	1(5.9%)	2(66.7%)	63(14.5%)
4-5月分未満	2(25.0%)	5(9.8%)	19(9.6%)	17(10.8%)	2(11.8%)	-	45(10.4%)
5-6月分未満	1(12.5%)	6(11.8%)	15(7.6%)	23(14.6%)	1(5.9%)	-	46(10.6%)
6-9月分未満	-	9(17.6%)	34(17.2%)	31(19.7%)	3(17.6%)	-	77(17.7%)
9-12月分未満	-	2(3.9%)	14(7.1%)	4(2.5%)	-	-	20(4.6%)
12-24月分未満	-	5(9.8%)	15(7.6%)	14(8.9%)	3(17.6%)	-	37(8.5%)
24月分以上	-	3(5.9%)	11(5.6%)	3(1.9%)	-	-	17(3.9%)
計	8(100.0%)	51(100.0%)	198(100.0%)	157(100.0%)	17(100.0%)	3(100.0%)	434(100.0%)

表 10-8-3 解決期間別に見た月収表示の解決金額（和解）

	2月未満	2-3月未満	3-6月未満	6-12月未満	12-24月未満	24月以上	計
1月分未満	-	-	1(8.3%)	3(5.5%)	4(5.7%)	4(12.1%)	12(7.0%)
1-2月分未満	-	-	2(16.7%)	3(5.5%)	9(12.9%)	4(12.1%)	18(10.5%)
2-3月分未満	-	-	1(8.3%)	4(7.3%)	6(8.6%)	3(9.1%)	14(8.1%)
3-4月分未満	-	-	2(16.7%)	5(9.1%)	4(5.7%)	1(3.0%)	12(7.0%)
4-5月分未満	-	1(50.0%)	-	4(7.3%)	7(10.0%)	-	12(7.0%)
5-6月分未満	-	-	-	1(1.8%)	6(8.6%)	-	7(4.1%)
6-9月分未満	-	-	-	15(27.3%)	8(11.4%)	3(9.1%)	26(15.1%)
9-12月分未満	-	-	4(33.3%)	7(12.7%)	6(8.6%)	9(27.3%)	26(15.1%)
12-24月分未満	-	-	2(16.7%)	11(20.0%)	11(15.7%)	5(15.2%)	29(16.9%)
24月分以上	-	1(50.0%)	-	2(3.6%)	9(12.9%)	4(12.1%)	16(9.3%)
計	-	2(100.0%)	12(100.0%)	55(100.0%)	70(100.0%)	33(100.0%)	172(100.0%)

(9) 弁護士又は社会保険労務士の利用と月収表示の解決金額

弁護士や社会保険労務士といった専門職の利用状況と月収表示の解決金額の関係については、労働局あっせんでは大部分が双方利用せずであり、労働審判と裁判上の和解では大部分が双方利用ありであるため、余り有意味な結果は見いだせない。

表 10-9-1 社会保険労務士の利用状況別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1月分未満	-	-	9(29.0%)	106(45.9%)	115(43.6%)
1-2月分未満	-	1(50.0%)	8(25.8%)	62(26.8%)	71(26.9%)
2-3月分未満	-	-	6(19.4%)	27(11.7%)	33(12.5%)
3-4月分未満	-	1(50.0%)	2(6.5%)	20(8.7%)	23(8.7%)
4-5月分未満	-	-	3(9.7%)	6(2.6%)	9(3.4%)
5-6月分未満	-	-	1(3.2%)	4(1.7%)	5(1.9%)
6-9月分未満	-	-	2(6.5%)	5(2.2%)	7(2.7%)
9-12月分未満	-	-	-	1(0.4%)	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-
計	-	2(100.0%)	31(100.0%)	231(100.0%)	264(100.0%)

表 10-9-2 弁護士の利用状況別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1月分未満	-	-	4(18.2%)	111(46.1%)	115(43.6%)
1-2月分未満	-	-	7(31.8%)	64(26.6%)	71(26.9%)
2-3月分未満	-	-	4(18.2%)	29(12.0%)	33(12.5%)
3-4月分未満	-	1(100.0%)	3(13.6%)	19(7.9%)	23(8.7%)
4-5月分未満	-	-	-	9(3.7%)	9(3.4%)
5-6月分未満	-	-	2(9.1%)	3(1.2%)	5(1.9%)
6-9月分未満	-	-	2(9.1%)	5(2.1%)	7(2.7%)
9-12月分未満	-	-	-	1(0.4%)	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-
計	-	1(100.0%)	22(100.0%)	241(100.0%)	264(100.0%)

表 10-9-3 弁護士の利用状況別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1月分未満	25(6.5%)	-	6(16.2%)	1(33.3%)	32(7.4%)
1-2月分未満	35(9.1%)	-	5(13.5%)	-	40(9.2%)
2-3月分未満	44(11.4%)	3(37.5%)	9(24.3%)	1(33.3%)	57(13.1%)
3-4月分未満	54(14.0%)	1(12.5%)	7(18.9%)	1(33.3%)	63(14.5%)
4-5月分未満	43(11.1%)	1(12.5%)	1(2.7%)	-	45(10.4%)
5-6月分未満	43(11.1%)	1(12.5%)	2(5.4%)	-	46(10.6%)
6-9月分未満	70(18.1%)	-	7(18.9%)	-	77(17.7%)
9-12月分未満	20(5.2%)	-	-	-	20(4.6%)
12-24月分未満	36(9.3%)	1(12.5%)	-	-	37(8.5%)
24月分以上	16(4.1%)	1(12.5%)	-	-	17(3.9%)
計	386(100.0%)	8(100.0%)	37(100.0%)	3(100.0%)	434(100.0%)

表 10-9-4 弁護士の利用状況別に見た月収表示の解決金額（和解）

	労使双方	労働者側	使用者側	双方なし	計
1月分未満	10(6.1%)	-	2(28.6%)	-	12(6.9%)
1-2月分未満	17(10.3%)	-	1(14.3%)	-	18(10.4%)
2-3月分未満	12(7.3%)	1(100.0%)	1(14.3%)	-	14(8.1%)
3-4月分未満	12(7.3%)	-	-	-	12(6.9%)
4-5月分未満	12(7.3%)	-	-	-	12(6.9%)
5-6月分未満	7(4.2%)	-	-	-	7(4.0%)
6-9月分未満	26(15.8%)	-	1(14.3%)	-	27(15.6%)
9-12月分未満	26(15.8%)	-	-	-	26(15.0%)
12-24月分未満	27(16.4%)	-	2(28.6%)	-	29(16.8%)
24月分以上	16(9.7%)	-	-	-	16(9.2%)
計	165(100.0%)	1(100.0%)	7(100.0%)	-	173(100.0%)

(10) 事案内容別に見た月収表示の解決金額

事案の内容別（大ぐくり）で解決金額見ると、労働局あつせんの場合、雇用終了事案のうち解雇事案においては解決金額の月表示がやや高めであり、いじめ・嫌がらせ事案においてはやや低めであることがわかる。解雇事案の場合、平均値は 1.8 か月分、中央値は 1.4 か月分、第 1 四分位数は 0.7 か月分、第 3 四分位数は 2.9 か月分であるが、いじめ・嫌がらせ事案

の場合は、平均値が 1.5 か月分、中央値が 1.0 か月分、第 1 四分位数が 0.6 か月分、第 3 四分位数が 2.0 か月分であり、かなり明確な違いがある。

労働審判と裁判上の和解については、いじめ・嫌がらせ事案がなく、大部分が雇用終了事案であるので、ここでは残業代請求事案（正確には、雇用終了等主たる紛争に残業代請求を付加した事案）に何らかの特徴があるかを見る。これは、残業代請求が付加された事案ではその分だけ月収表示の解決金額が高くなり、全体の傾向に影響を与えているのではないかということも想定されるからである。分布状況を見る限り労働審判では若干、残業代請求が付加された事案の方が月収表示が高めに出ているように見えるが、裁判上の和解ではあまり差が見られない。労働審判について全体と比較しつつ見ると、平均値は 7.6 か月分で全体の 6.3 か月分よりかなり高く、中央値は 5.0 か月分と全体の 4.4 か月分よりやや高め、第 1 四分位数は 3.0 か月分と全体の 2.6 か月分より若干高く、第 3 四分位数は 8.6 か月分と全体の 7.3 か月分よりかなり高い。一方、裁判上の和解についてみると、平均値は 11.7 か月分と全体の 11.3 か月分と余り変わらず、中央値は 8.2 か月分と全体の 6.8 か月分よりかなり高め、第 1 四分位数は 2.1 か月分と全体の 2.9 か月分より相当低くなり、第 3 四分位数は 18.7 か月分と全体の 12.9 か月分より極端に高い。標本数が少ないこともあり、頑健な傾向を見いだすことはできない。

表 10-10-1 事案の内容（大ぐくり）別に見た月収表示の解決金額（あっせん 2012 年度）

	雇用終了		いじめ・嫌がらせ	労働条件引下げ	総計
		うち解雇			
1月分未満	86(39.6%)	33(37.5%)	32(46.4%)	11(39.3%)	115(43.6%)
1-2月分未満	59(27.2%)	25(28.4%)	18(26.1%)	10(35.7%)	71(26.9%)
2-3月分未満	29(13.4%)	9(10.2%)	8(11.6%)	4(14.3%)	33(8.7%)
3-4月分未満	21(9.7%)	12(13.6%)	5(7.2%)	1(3.6%)	23(8.7%)
4-5月分未満	9(4.1%)	5(5.7%)	4(5.8%)	1(3.6%)	9(3.4%)
5-6月分未満	5(2.3%)	2(2.3%)	-	-	5(1.9%)
6-9月分未満	7(3.2%)	2(2.3%)	2(2.9%)	1(3.6%)	7(2.7%)
9-12月分未満	1(0.5%)	-	-	-	1(0.4%)
12-24月分未満	-	-	-	-	-
24月分以上	-	-	-	-	-
計	217(100.0%)	88(100.0%)	69(100.0%)	28(100.0%)	264(100.0%)

表 10-10-2 事案の内容（大ぐくり）別に見た月収表示の解決金額（労働審判）

	雇用終了		労働条件引下げ	総計	
		うち解雇			うち残業代請求も
1月分未満	31(7.5%)	16(4.9%)	1(11.1%)	32(7.4%)	3(4.5%)
1-2月分未満	39(9.4%)	29(8.8%)	1(11.1%)	40(9.2%)	2(3.0%)
2-3月分未満	56(13.5%)	44(13.4%)	-	57(13.1%)	11(16.7%)
3-4月分未満	58(13.9%)	44(13.4%)	4(44.4%)	63(14.5%)	7(10.6%)
4-5月分未満	44(10.6%)	37(11.3%)	-	45(10.4%)	10(15.2%)
5-6月分未満	44(10.6%)	39(11.9%)	-	46(10.6%)	7(10.6%)
6-9月分未満	74(17.8%)	59(18.0%)	1(11.1%)	77(17.7%)	10(15.2%)
9-12月分未満	18(4.3%)	15(4.6%)	1(11.1%)	20(4.6%)	2(3.0%)
12-24月分未満	36(8.7%)	31(9.5%)	-	37(8.5%)	12(18.2%)
24月分以上	16(3.8%)	14(4.3%)	1(11.1%)	17(3.9%)	2(3.0%)
計	416(100.0%)	328(100.0%)	9(100.0%)	434(100.0%)	66(100.0%)

表 10-10-3 事案の内容（大ぐくり）別に見た月収表示の解決金額（和解）

	雇用終了		労働条件引下げ	総計	
		うち解雇			うち残業代請求も
1月分未満	10(6.3%)	8(6.3%)	1(20.0%)	12(6.9%)	6(20.0%)
1-2月分未満	16(10.1%)	13(10.2%)	-	18(10.4%)	-
2-3月分未満	13(8.2%)	11(8.7%)	-	14(8.1%)	4(13.3%)
3-4月分未満	11(6.9%)	10(7.9%)	1(20.0%)	12(6.9%)	1(3.3%)
4-5月分未満	12(7.5%)	11(8.7%)	-	12(6.9%)	1(3.3%)
5-6月分未満	7(4.4%)	4(3.1%)	-	7(4.0%)	-
6-9月分未満	27(17.0%)	23(18.1%)	-	27(15.6%)	4(13.3%)
9-12月分未満	24(15.1%)	20(15.7%)	-	26(15.0%)	3(10.0%)
12-24月分未満	25(15.7%)	18(14.2%)	3(60.0%)	29(16.8%)	8(26.7%)
24月分以上	14(8.8%)	9(7.1%)	-	16(9.2%)	3(10.0%)
計	159(100.0%)	127(100.0%)	5(100.0%)	173(100.0%)	30(100.0%)

第3章 若干の考察

第2章で分析してきた3つの労働紛争解決システムにおける個別労働紛争事案のうち、労働局あっせんは合意成立以外の終了区分（即ち未解決）が多数を占めるが、それを除けば、労働局あっせんで合意が成立した324件中313件、労働審判においては全452件中434件、裁判上の和解においては全193件中174件が金銭解決をしており、いずれにおいても金銭解決が圧倒的多数を占めることに変わりはない。

しかしながら、この金銭解決の水準において、3つの労働紛争解決システムの間には大きな違いが存在することは、第2章9（1）で示したとおりである。労働局あっせんが10万-20万円未満を山として過半数が20万円未満で解決しているのに対し、労働審判は50万-100万円未満と100万-200万円未満に半分以上が集中し、更に裁判上の和解では50万円から1000万円に至るまでなだらかな高原状に分布している。中央値で見ると、労働局あっせんは156,400円、労働審判は1,100,000円、裁判上の和解は2,301,357円である。このような大きな違いはなにゆえにもたらされているのであろうか。

労働者側の属性で見ると、性別、雇用形態、勤続年数、役職、賃金月額などすべての要素において、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解の間には明確な違いが観察され、それらが相まって解決金額の違いをもたらしているようにみえる。すなわち、性別で見ると、労働局あっせんはほぼ男女同数であるが、労働審判では約7対3であり、裁判上の和解では約8対2と、後者になるほど男性が多くなる。雇用形態で見ると、労働局あっせんは正社員が半数弱であるのに対し労働審判では約4分の3、裁判上の和解では8割近い。勤続年数で見ても労働局あっせんでは1年未満の短期勤続者が4割強であるのに対して労働審判ではほぼ3分の1、裁判上の和解では2割弱、逆に10年以上の長期勤続者が前二者では1割強であるのに対して裁判上の和解では3分の1弱である。役職も後者になるほど高位者が多くなる。そしてこれら労働者の諸属性を反映して、賃金月額の分布も後者ほど高くなり、中央値で見ると、労働局あっせんは191,000円、労働審判は264,222円、裁判上の和解は300,894円である。

しかしながら、確かに後者ほど賃金月額が高いとは言え、それは解決金額の大きな違いに比べればそれほど大きな違いではない。労働局あっせんに比べて労働審判と裁判上の和解は、賃金月額の中央値ではそれぞれ1.4倍、1.6倍に過ぎないが、解決金額の中央値ではそれぞれ7.0倍、14.7倍に達する。この状況は、第2章10（1）で見た月収表示の解決金額を比較することでさらに明らかとなる。中央値で見ると、労働局あっせんは1.1か月分、労働審判は4.4か月分、裁判上の和解は6.8か月分であり、これが労働者の属性を取り除いた各紛争解決システム間の違いを示している。

各制度間の格差を説明するもう一つの要素としてそれぞれの手続を利用する際のコストがある。時間的コストを制度利用にかかる期間の中央値で見ると、労働局あっせん1.4月、労

働審判 2.1 月、裁判上の和解 9.3 月と、労働局あっせんとともに労働審判の迅速ぶりが目立つ。これを解決に要した期間の中央値でみると、労働局あっせん 2.1 月、労働審判 5.1 月、裁判上の和解 14.1 月と、かなり違いが大きくなる。それゆえ、各制度間の解決金額の違いをもたらしているのはこの時間的コストの相違ではないかと想像されるのであるが、実際にこれをクロス分析すると（第 2 章 9（8））、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解のいずれにおいても、解決期間と解決金額の間に相関関係は認められなかった。労働局あっせんは比較的短期間に比較的低額で、裁判上の和解は比較的長期間に比較的高額で、労働審判はいずれにおいてもその中間で解決しているが、それぞれの制度内部では相関していないのである。これは月収表示の解決金額においても同様である。

もう一つのコスト要因として弁護士や社会保険労務士といった専門職の利用があるが、労働局あっせんにおいては圧倒的大部分が利用なしであり、労働審判と裁判上の和解では圧倒的大部分が利用ありであるため、これはほとんど制度自体にコスト要因が埋め込まれているに等しい。

このように見てくると、各制度間の解決金額の大きな違いをもたらしている要因としては、以上のような労働者の属性や解決に要するコスト以外の要因が大きいと考えられる。その重要な要素として考えられるのは、とりわけ労働局あっせんにおける参加と合意の任意性ではなからうか。第 2 章 3 で見たように、（2008 年度に比べればかなり改善されたとはいえ）相手方の不参加率は 4 割近く、あっせんに入っても不都合で終了となる可能性が 16.4% と決して低くない。かかる状況下においては、相手方が拒否する可能性がある高い解決金額を追求することよりも、相手方が受け入れる可能性のある比較的低い解決金額で妥協するインセンティブが働くであろう。これに対して、労働審判では調停が成立しない場合には判定的解決としての審判が行われ、それに異議申立があればはじめから提訴したものと見なされるので、申立人が解決内容に不満を抱きながら妥協を余儀なくされる可能性は乏しい。裁判上の和解ももちろん、和解しなければ判決が下されるので、労働局あっせんにおけるような「申立人が不本意な妥協をしないために相手方に逃げられるリスク」を考慮しなくて済む。

この考察が正しいとすると、労働局あっせんの解決金額は、（労働者の属性その他の要因による部分を除けば）労働審判や裁判上の和解に比べて、この「逃げられるリスク」分だけディスカウントされている可能性があると考えられる。

このように各制度間では、解決金額について明確な違いがある一方で、制度利用にかかる期間や解決に要した期間、弁護士等専門職の利用といった利用者のコストについても、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解となるに従って大きくなることも明らかであり、こうした制度の特性について、利用者に対して周知を図り、自らが望む解決制度の利用を促すことが重要ではないかと考えられる。

また、各制度間において解決金額に明確な違いがある一方で、各制度内においては、たとえば月収表示の解決金額において性別や雇用形態、勤続年数、賃金月額など一定の傾向が見

られる要素もあるが、その中でも幅広い分布が見られ、ある一定の要件を満たす場合にはほぼこの水準で解決するといったような形にはなっていないことが確認された。これは、各当事者が具体的にどのような言動を行い、使用者側、労働者側いずれにより責任があると考えられる事案なのか（いわゆる勝ち筋事案なのか負け筋事案なのか）という、本調査研究においては調査対象となっていない事項が紛争の解決に当たっては考慮されているためではないかと考えられる。このため、これら制度における解決金額の水準が具体的にどのように決定されているかについては、こうした点からのさらなる調査研究が必要となるものと考えられる。

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

発行年月日 2015年 4月 20日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)