

JILPT 資料シリーズ

No. 42 2008年5月

企業外における個別労働紛争の予防・解決 システムの運用の実態と特徴



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

企業外における個別労働紛争の予防・解決 システムの運用の実態と特徴

ま え が き

当機構では、中長期的な政策課題について研究するプロジェクト研究について、2007年度から新たに取り組んでおり、その1つとして、「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」を実施している。

近年、特に個別的な労働紛争が増加していることが指摘されているが、このような中、行政機関、司法機関において紛争の予防・解決のためのシステムが整備されてきており、また、民間部門でも様々な取組が見られるところである。

このように、いわば企業外の個別労働紛争の予防・解決システムは整備されてきているが、複数の機関がそれぞれどのような役割を果たしているのか必ずしも明らかになっていない。

今回、こうした状況を踏まえ、企業外の個別労働紛争の予防・解決のための様々な機関・システムが果たす役割等について調査研究を行い、特に労働紛争問題に直接携わっておられる関係機関・団体の方々からのヒアリングを通して、できる限りその運用の実態と特徴の把握に努めた。

今後もこの問題について調査研究を深めていく予定であるが、いずれにしても、本書が、行政担当者の方々を始め、個別労働紛争の予防・解決システム等の問題に関心を持つ方々の議論の参考となるとともに、実際に労働紛争の予防・解決システムを利用しようとしている方々の参考になれば幸いである。

なお、本書の取りまとめは、当機構労使関係・労使コミュニケーション部門の統括研究員藤井伸章、同副統括研究員木原亜紀生が担当した。

2008年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属
ふじ い のぶ あき 藤 井 伸 章	労働政策研究・研修機構統括研究員
き ほら あ き お 木 原 亜 紀 生	労働政策研究・研修機構副統括研究員

目 次

はじめに.....	1
第1章 個別労働紛争の予防・解決システム及び各都道府県の実況	3
第1節 個別労働紛争の主な予防・解決システム.....	3
第2節 都道府県ごとの個別労働紛争の予防・解決システムの有無及び実績.....	4
第2章 行政、司法機関の個別労働紛争の予防・解決システムの内容	6
第1節 都道府県労働局.....	6
1 労働相談.....	7
2 紛争調整委員会によるあっせん.....	8
3 労働局長による助言・指導.....	12
第2節 地方自治体.....	14
1 知事部局（労政主管事務所等）.....	14
(1) 労働相談.....	14
(2) あっせん.....	15
2 都道府県労働委員会.....	22
(1) あっせん.....	22
(2) 労働相談.....	26
(3) その他.....	28
(4) あっせん取扱件数の多い労働委員会の特徴.....	28
第3節 裁判所（労働審判）.....	30
第3章 あっせん制度、労働審判制度の特徴、比較	37
第1節 労働局（紛争調整委員会）と労働委員会のあっせん制度.....	37
1 利用のしやすさ.....	37
2 解決.....	39
3 利用者の保護.....	41
第2節 行政機関（労働局、労働委員会等）の行うあっせん制度と司法機関の 行う労働審判制度.....	43
1 利用のしやすさ.....	43
2 解決.....	44
3 迅速性（処理期間）.....	45
4 効力.....	45

5	その他.....	46
第4章	その他の紛争解決・予防のための主な団体.....	48
第1節	あっせん等.....	48
1	弁護士会・紛争解決センター.....	48
2	労働組合.....	49
第2節	労働相談.....	49
1	全国社会保険労務士会連合会.....	49
2	経営者団体.....	50
3	法テラス（日本司法支援センター）.....	50
第5章	裁判所によるその他の簡易な紛争解決のためのシステム.....	51
第1節	民事調停.....	51
第2節	少額訴訟.....	51
第3節	仮処分.....	51
	おわりに.....	53
	資料.....	57

はじめに

近年、労働組合の組織率の低下等による集团的労使紛争（労働組合と使用者との間の労使紛争）の減少、企業内での紛争解決機能の低下とともに、経済のグローバル化の進展に伴い、企業組織の再編、雇用形態の多様化、人事労務管理の見直し等により、個別労働紛争（個々の労働者と使用者との間の労働関係に関する紛争）が増加している。

このような問題は、本来、企業内の当事者間の問題として自主的に予防・解決していくことが基本であるが、一方で、いわば企業外において、そのような個別労働紛争の増加している状況に簡易・迅速に対応していくことが求められてきた。

個別労働紛争については、「様々な性質の紛争が含まれるとともに、紛争当事者がどのような方法で紛争を解決したいかという考え方も一様ではないので、特定の機関のみがすべての紛争を一元的に処理するというような単一のシステムを構想することは適当ではなく、複数の機関がそれぞれの機関の性格にあった機能を持ち、いずれの機関を利用するかについては当事者が期待する解決方法に即して選択できる複線的なシステムとすることが適当である。」（『個別的労使紛争処理問題検討会議報告』（平成 12 年 12 月 25 日））という考え方に沿って、これまで個別労働紛争の予防・解決システムが整備されてきた。

具体的には、個別労働紛争解決促進法が平成 13 年 10 月に施行され、都道府県労働局において、全国約 300 箇所の総合労働相談コーナーでの相談、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制度が整備された。

また、都道府県労働委員会において、これまでの集团的労使紛争の処理に加えて、平成 13 年 4 月に福島県、愛知県、高知県の 3 つの労働委員会に始まり、現在 44 の労働委員会で個別労働紛争のあっせん制度が行われており、また、現在 13 の労働委員会で労働相談業務も行われている。

さらに、労働審判法が平成 18 年 4 月に施行され、地方裁判所で労働審判制度がスタートした。

一方、都道府県（労政主管事務所等）においては、これまでも広く労働相談が行われ、さらに一部の都府県ではあっせんも行われており、民間でも同様なことが行われている。

今般、こうした複線的なシステムの主なものについて、主な地域の関係機関・団体の担当者の方々を中心にヒアリングを行い、また、文献やそれぞれの機関・団体のホームページ上の資料を基に、その性格・実態を、利用者の経済的、時間的、心理的な負担、手続き上の負担がどうかという点も念頭に置きつつ、出来る限り整理し、明らかにすることに努めた。

当然のことながら、同じ機関・団体にあっても都道府県によって運用が異なっており、す

すべてのケースに当てはまらない場合があることはご理解いただくとともに、ご容赦願いたい。

なお、本書を執筆するに当たり、ヒアリングとして次の機関・団体を訪問させていただき、担当者の方々には、甚大なるご協力、ご示唆を賜った。また、その他にも電話・メールを通してのご協力、ご示唆もある。ここに心から感謝の気持ちを表したい。

(ヒアリング先)

- 1 都道府県労働局
北海道、福島県、埼玉県、神奈川県、大阪府、兵庫県、鳥取県、山口県、徳島県、香川県、福岡県の各都道府県労働局
- 2 都道府県知事部局（労政主管課、労政主管事務所）
北海道、福島県、埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、鳥取県、山口県、徳島県、香川県、福岡県
- 3 都道府県労働委員会
北海道、福島県、埼玉県、神奈川県、長野県、静岡県、愛知県、大阪府、鳥取県、山口県、徳島県、香川県、福岡県の各都道府県労働委員会
- 4 裁判所
北海道、福島県、大阪府、兵庫県、鳥取県、山口県、徳島県、香川県の各地方裁判所・簡易裁判所
- 5 労働者団体
北海道、福島県、埼玉県、大阪府、兵庫県、鳥取県、山口県、香川県の各連合地方組織、地域ユニオンとっとり
- 6 経営者団体
福島県、埼玉県、兵庫県、鳥取県、徳島県、香川県の各経営者協会
- 7 社会保険労務士会
山口県、徳島県、香川県の各社会保険労務士会
- 8 弁護士会・紛争解決センター
兵庫県、福岡県の各弁護士会・紛争解決センター
- 9 兵庫労使相談センター、法テラス山口、徳島県労働者福祉協議会

第1章 個別労働紛争の予防・解決システム及び各都道府県の取組み状況

第1節 個別労働紛争の主な予防・解決システム

現在、個別労働紛争の予防・解決を図るために、企業外のシステムとして、行政機関（都道府県労働局、地方自治体）はじめ民間団体で、労働相談、あっせん等が行われている。また、都道府県労働局等では助言・指導も行われている。

さらに、司法機関（地方裁判所）では、個別労働紛争の事件を専門に扱う労働審判制度も平成18年4月より始まった。

これらのシステムの基本的な性格・機能は、概ね次のとおりである。

1 労働相談とは

- (1) 労働相談は、現在、行政機関（都道府県労働局、地方自治体）はじめ多くの民間団体で行われており、その内容については、賃金、解雇等の労働条件に関することを始め、セクシャルハラスメント、雇用に関すること（採用、定年制等）、労働保険制度、労働組合、また職場の人間関係に関すること等労働問題に関する様々な事項についての相談であり、労働者のみならず、使用者からも寄せられている。

これらの相談事項の中で、個別労働紛争（個々の労働者と使用者との間の労働関係に関する紛争）に係る労働相談は、①法令や判例等の制度に関する情報提供、②適切な紛争解決のための機関の紹介や取次ぎ、また、③それらを踏まえた相談者本人に対し必要な助言を行うことによって、個別労働紛争の未然防止やより迅速・円滑な解決に大きく寄与しているものである。

- (2) 例えば、単に法令や判例を知らないことや、誤解に基づく労働紛争も多く、関連情報の提供や本人への必要な助言を行うことにより、紛争を未然に防止することが出来る。

また、紛争を解決するに当たって、本人にとって制度上何が問題点なのかわからない場合も多くあり、労働相談を通して、問題点を整理し、必要に応じ紛争解決のための機関の情報を提供することにより、より迅速・円滑な解決を図れる場合もある。

2 あっせん制度とは

個別労働紛争におけるあっせん制度は、現在、行政機関（都道府県労働局、都道府県労働委員会等）や弁護士会・紛争解決センターで行われており、第三者が、紛争当事者の間に入って、双方の主張を確認し、その調整を行い、話し合いを促進することに

より、迅速で円満な解決を図るものである。

(なお、労働委員会が行っている集团的労使紛争におけるあっせん制度と区別する等の観点から、都道府県の労政主管事務所や労働委員会では、紛争解決システムとして「調整」、「労使調整」、「あっせん指導」と称して区別しているところもあるが、本書では基本的にいずれも「あっせん」としている。)

3 助言・指導制度とは

助言・指導制度は、本書では、紛争当事者の一方である相談者の希望により、その相手方又は双方に対して行われるものをいい、行政機関（都道府県労働局等）が、紛争当事者による自主的な話し合いによる解決を促進するために行われるものである（第2章第1節の3等参照）。

なお、本書では、相談者の相手方又は双方に対して行う「助言・指導制度」と相談等の際に相談者本人に対して行うアドバイスである「助言」とは区別して用いている。

4 労働審判制度とは

労働審判制度は、労働審判法に基づく司法機関（地方裁判所）における個別労働紛争事件についての簡易迅速な紛争解決システムであり、調停による合意を基本として、権利関係を踏まえつつ、実情に即した実効的な解決を図る制度で、平成18年度より実施されたものである（第2章第3節参照）。

第2節 都道府県ごとの個別労働紛争の予防・解決システムの有無及び実績

具体的な都道府県ごとの個別労働紛争の予防・解決システムの有無及び平成18年度の実績は、

のとおりである。

表1 平成18年度における実績（労働相談件数、助言・指導受付件数、あっせん・労働審判新規係属件数）

区分 労委	都道府県労働局				地方自治体				労働審判
	総合労働相談		助言・指導	あっせん	労政主管事務所等		労働委員会		
	民事労働相談				労働相談	あっせん	労働相談	あっせん	
北海道	36,219	6,290	275	220	3,449			19	63
青森	8,097	2,256	93	54	134			2	4
岩手	9,559	2,217	58	66	4,987 *			2	4
宮城	17,545	3,943	100	130	765 *			11	22
秋田	7,535	2,114	37	30	284			11	2
山形	7,092	1,480	28	77	138			1	7
福島	9,045	3,120	88	109	220		258	7	9
茨城	21,555	4,088	165	135	944 *			3	8
栃木	10,681	2,047	110	125	701 *			4	3
群馬	14,115	4,142	104	69	633 *			8	5
埼玉	51,737	9,862	162	124	3,971 *	6		4	40
千葉	25,411	4,763	87	124	1,638			10	39
東京	122,374	19,590	546	1,437	55,700	918			345
神奈川	47,812	12,293	128	202	11,150	191		0	95
新潟	12,639	2,270	56	128	1,155			13	11
富山	7,596	1,447	92	63	167		39	7	3
石川	8,177	1,960	109	66	760 *			3	7
福井	6,377	1,353	62	65	204			4	2
山梨	5,870	1,236	20	54	166			2	10
長野	14,330	2,552	137	165	1,118			13	17
岐阜	15,118	3,648	102	105	127		13	1	8
静岡	25,761	3,327	230	140	2,087 *			15	16
愛知	76,701	9,790	288	354	2,915			20	71
三重	11,604	2,482	94	96	1,256			3	3
滋賀	7,321	1,299	80	115	565			1	6
京都	25,547	5,085	119	209	709			11	33
大阪	90,459	17,119	254	437	12,966 *	50		5	102
兵庫	50,158	8,399	271	173	1,877				45
奈良	7,796	1,886	42	156	320 *			5	8
和歌山	8,632	1,720	87	69	140		(注1)	0	5
鳥取	7,931	975	37	37	1,290 *		69	21	8
島根	7,887	2,561	37	62	66		0	5	1
岡山	13,267	2,602	65	151	66		73	5	14
広島	26,556	6,236	178	178	785			16	18
山口	7,193	1,859	161	70	1,718			3	10
徳島	3,889	1,355	17	48	1,074		165	17	7
香川	6,667	1,288	58	52	115		126	13	4
愛媛	9,299	1,793	58	78	195 *		(注2)	6	12
高知	4,198	1,090	72	83	116 *		73	11	10
福岡	41,593	6,904	262	222	7,118 *	74			38
佐賀	7,031	2,280	96	121	174			4	3
長崎	6,517	1,657	62	46	897			0	4
熊本	8,482	4,078	210	178	591			3	12
大分	6,469	1,547	32	36	775	12	135	1	6
宮崎	10,402	1,492	62	90	169		9	4	6
鹿児島	8,349	3,781	194	88	452 *			3	12
沖縄	7,419	2,111	136	87	365			3	5
計	946,012	187,387	5,761	6,924	127,212	1,251	960	300	1,163

・(注1)は平成19年4月より実施、(注2)は平成19年11月22日より実施
 ・は、19年度の数値
 ・*は、相談者1人が2つ以上の項目(例えば、解雇と賃金未払)について相談した場合は、複数カウントしたものの、
 ・は、実施していないもの。
 ・なお、労政主管事務所等の労働相談については、外部機関への委託による労働相談等の取扱が都道府県によって異なる。
 (出所)
 ・都道府県労働局：「平成18年度個別労働紛争解決制度施行状況」(平成19年5月25日。厚生労働省記者発表)による。
 ・労政主管事務所等：各都道府県のホームページ、ヒアリング、電話照会による。
 ・労働委員会：「第62回全国労働委員会連絡協議会資料(平成19年11月)」(全国労働委員会連絡協議会)による。
 ・労働審判：菅野和夫ほか『労働審判制度(第2版)』(弘文堂、2007年)による。

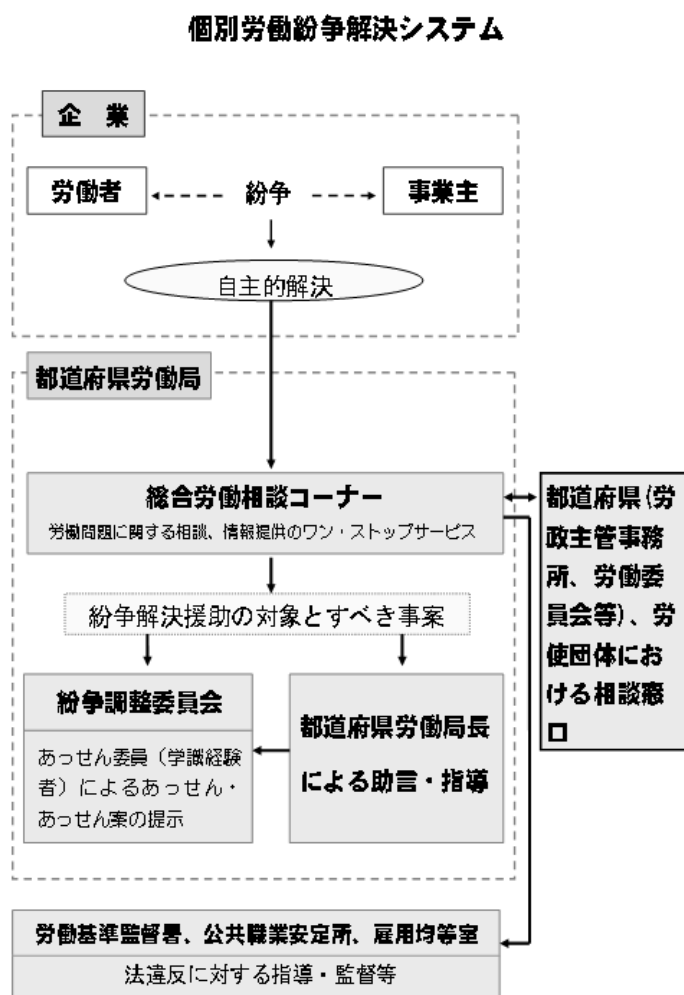
第2章 行政、司法機関の個別労働紛争の予防・解決システムの内容

第1節 都道府県労働局

平成13年10月より、個別労働紛争解決促進法¹⁾に基づき、都道府県労働局において、①労働相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん（男女雇用均等法に基づく、均等扱い、セクシャルハラスメント等に係る事案については「調停」²⁾）が行われている。

これら労働局における個別労働紛争の予防・解決システムの流れは、次の図1のとおりである。

図1



¹ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）」。以下、本節において同法を「法」といい、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）」を「規則」という。

² 男女雇用機会均等法第18条～第27条。なお、平成20年4月から、いわゆるパートタイム労働法に基づく労働条件の文書交付、待遇の決定についての説明等に関する苦情についても、同様に「調停」が行われることとなった（同法第22条～第24条）。

1 労働相談

(1) 全国約 300 箇所の総合労働相談コーナーが、労働局、主要な労働基準監督署等に設置され、(2) の①・②にある労働局の諸機能との密接な連携を図りつつ、労働相談を行っている。

労働局によっては、フリーダイヤルによる労働相談、電子メールによる労働相談も行っているところもある。

なお、司法機関による紛争解決等に関する法律的専門知識を希望する相談については、法テラスや地方自治体等で行っている弁護士による無料法律相談との連携やこれらの紹介が行われている。

(2) 労働局においては、個別労働紛争の解決を促進し、処理するに当たり、

① 労働基準法等の労働関係法違反の事項については、労働基準監督署等による指導・監督、

② それを除いたいわゆる民事上の個別労働紛争問題に対しては、労働局長の助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん制度

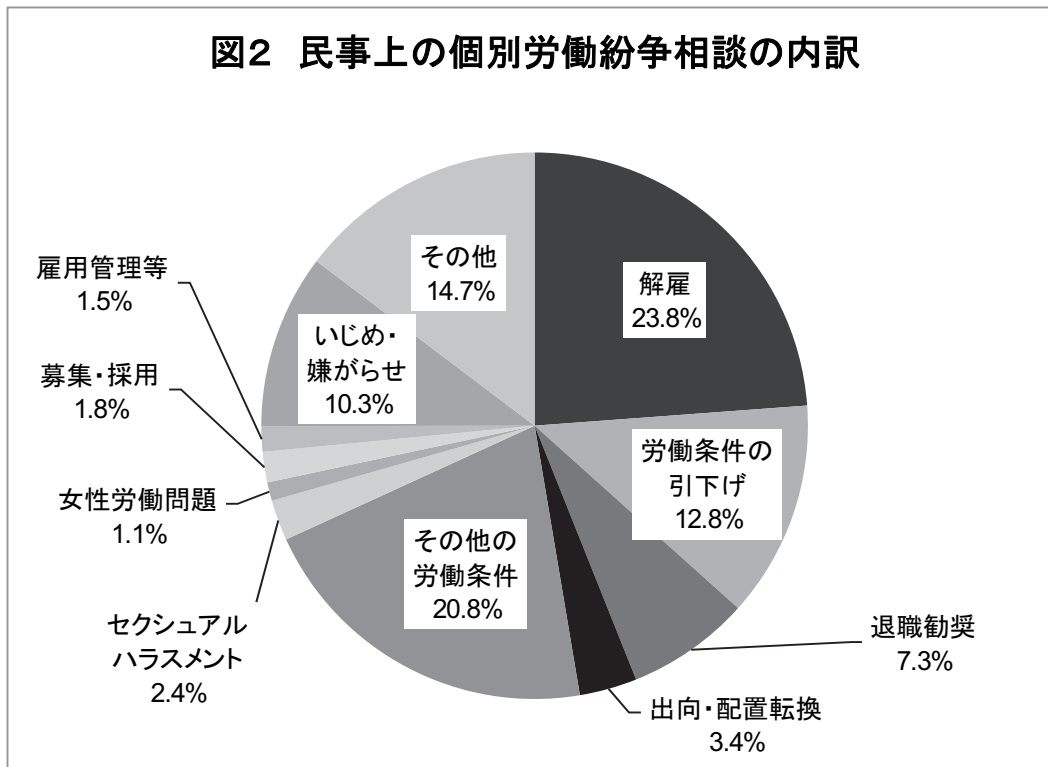
の機能を有し、労働相談から紛争解決のための他のシステムへの移行がワンストップで円滑にできるよう整備されていることから、労働相談において紛争解決のための具体的な助言を行うことができるなど、効率的、効果的な対応が可能となっている。

なお、いわゆる民事上の個別労働紛争に対する労働局が有する制度は強制力を持たないことから、事案に応じて、問題点を整理した上で、幅広い選択肢を提供する観点から、また、あっせんによる解決ができなかった場合に、出頭義務のある労働審判制度等の司法制度も紹介している。

(3) 平成 18 年度において、いわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は 18 万 7,387 件で、その主な内容は、多い順に、①解雇 (23.8%)、②労働条件の引下げ (12.8%)、③いじめ・嫌がらせ (10.3%) となっている (図 2 参照)³。

³ 平成 19 年 5 月 25 日厚生労働省発表の「平成 18 年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。

図2 民事上の個別労働紛争相談の内訳



2 紛争調整委員会によるあっせん

労働基準法等の労働関係法違反の事項を除いたいわゆる民事上の個別労働紛争事案について、労働局に置かれる学識経験者により組織される紛争調整委員会により、無料であっせんが行われている（法第5条～第19条）。

なお、労働関係法違反の事項も含むいわゆる混在事案、例えば、労働者が企業の所有する車を損壊したことにより損害賠償を請求され賃金と相殺された上、解雇に至ったような混在事案については、賃金未払いに関する事項は労働基準法違反として、労働基準監督署の指導監督の対象として分離され、先行的に処理されることとなる。

労働関係法違反事項といわゆる民事上の紛争事項の混在事案について、労働関係法違反事項を先行的でなく、民事上の紛争事項と同時並行的に処理することについては、労働関係法違反事項の処理が進められ、処理の結果が不明確な状態の中では、あっせん手続きを開始しても、民事上の紛争事項についての合意を形成することは困難であることが予想され、また、そもそも相手方（多くは使用者）があっせんに参加しない事態も大いに予想され、結果的にあっせん手続きの円滑な処理、成立に支障を来たすおそれが強いものと思われる。

あっせんでは、以下のような運用がなされている。

(1) あっせん委員

紛争調整委員会の委員（弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者）のうちから、事件ごとに会長により、3人のあっせん委員が指名される（法第12条第1項）。

（2）手続きの進め方

① 申請（申請書のモデルは、文末資料1参照）に基づいて、相手方に対し参加・不参加の確認の上、必要に応じ職員によって事前に相手方の主張、事情等について調査が行われる（規則第7条第2項）。

② あっせん手続きは、通常あっせん委員1人で行われることが多く⁴、1ヶ月以内で、原則1回での処理を目指している。なお、手続きは非公開で行われている（規則第14条）。

あっせん委員を1人で行うメリットとしては、数多くのあっせん件数を処理している中、日程調整が比較的容易で、迅速な処理が可能となることが挙げられる。

あっせん制度は、現実には個々の事案に応じた柔軟な対応が行われているが、原則1回としていること（さらには、例えば、「原則2時間」、「原則半日程度」と目安になる時間も示しているところもある。）を周知するメリットとして、無料であることに加え、参加への強制力がない中、特に相手方（多くは使用者）に対し、迅速で時間的な負担がかからないことによる参加へのインセンティブが働くと考えられること、また、申請者・相手方のいずれにも1回で決着をつけようという心構えを持たせ、準備を促すことによって、効率的な手続きを進める効果があると考えられることが挙げられる。

③ 多くの労働局では、控室も含め、あっせん手続きの冒頭から紛争当事者が同席することなく意見調整を行い、手続きを進めるいわゆる個別方式がとられている。

個別方式としているのは、対立している相手方と顔を合わせたくないという申請人からの強い希望を踏まえてのものであるが、手続きを進める側にとっても、感情的な議論を排除するとともに、本音を引き出して効率的な話し合いを進めることができるメリットが大きく、冒頭から個別に行うのは、いわばその希望、メリットを徹底したものである。

④ あっせんは、事実認定を行い、権利関係を明確にする制度ではなく、証拠等も必ずしもそろえておかなければならないものでもないことから、当事者のみで手続きを進めることができる簡易な制度であるが、当事者以外にも、あっせん委員の許可により、補佐人、代理人が出席することができることとなっている（規則第8条第2項・第3項）。

⁴ 規則第7条第1項で、「あっせん委員は、必要があると認めるときは、あっせんの手続きの一部を特定のあっせん委員に行わせることができる」とされている。

補佐人、代理人が出席する事案は必ずしも多いわけではないが、ヒアリングによると、一般的なケースとして、労働者側は、会社内の他の従業員にはあまり知られたくないという希望もあり、会社関係者はあまり多くなく、配偶者等の親族、友人⁵が多いと思われ、また、社会保険労務士⁶、弁護士が出席することもあるようである。一方、使用者側は、出席する場合は、社会保険労務士、弁護士というケースが多いようである。

なお、特に使用者側で社会保険労務士や弁護士等の補佐人、代理人が出席する場合、より強く解決を図ろうとする心構えで臨んでいるのではないかと思われる⁷。

(3) あっせんの場所

労働局を基本としつつ、特に地方においては、交通アクセス、それに伴う時間的・経済的負担等を考慮して、労働基準監督署等を利用して、柔軟にあっせん場所（いわゆる現地あっせん）を設定しているところもある。

例えば、北海道のような広い地域を管轄しているところでは、労働局のある札幌市近郊を除いて労働基準監督署（道内 17 署）等を利用した現地あっせんが有効な方法として用いられている。

(4) あっせんの結果

あっせんにより当事者間で合意が成立した場合、その性格は民法上の和解契約となる。

したがって、仮に金銭の支払等の履行がない場合、履行を確保するためには、裁判所にあらかじめ訴えることとなる。

なお、相手方の不参加の場合や、あっせん手続きを進めたが合意に至らなかった場合は、あっせんは「打ち切り」、終了となる（法第 15 条）。

(5) 利用者の保護

法によって、利用者の保護として、次の措置が規定されている。

① 不利益取扱いの禁止（法第 5 条第 2 項）

弱い立場にある労働者を使用者の不利益な取扱いから保護することによって、

⁵ 既に退職し、また、職場への復帰を望まないケースでは元同僚という場合もある。

⁶ 紛争当事者を代理するには、一定の要件を満たした社会保険労務士（特定社会保険労務士）であることが必要である（社会保険労務士法第 2 条第 2 項）。

⁷ 君和田伸人「労働審判制度開始から 1 年—個別労働紛争解決制度との比較から」（労働法律旬報 1648 号、2007 年）45 頁では、「使用者側に代理人がつくメリットは、当事者を説得してくれることである。代理人がつく場合には、双方の言い分に乖離が激しくない限り、譲歩を引き出し、解決できる例が少なくない」と述べている。

安心してあつせん制度を利用できるよう、あつせん制度を申請したことを理由として、使用者が労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることが禁止されている。

② 時効の中断（法第 16 条）

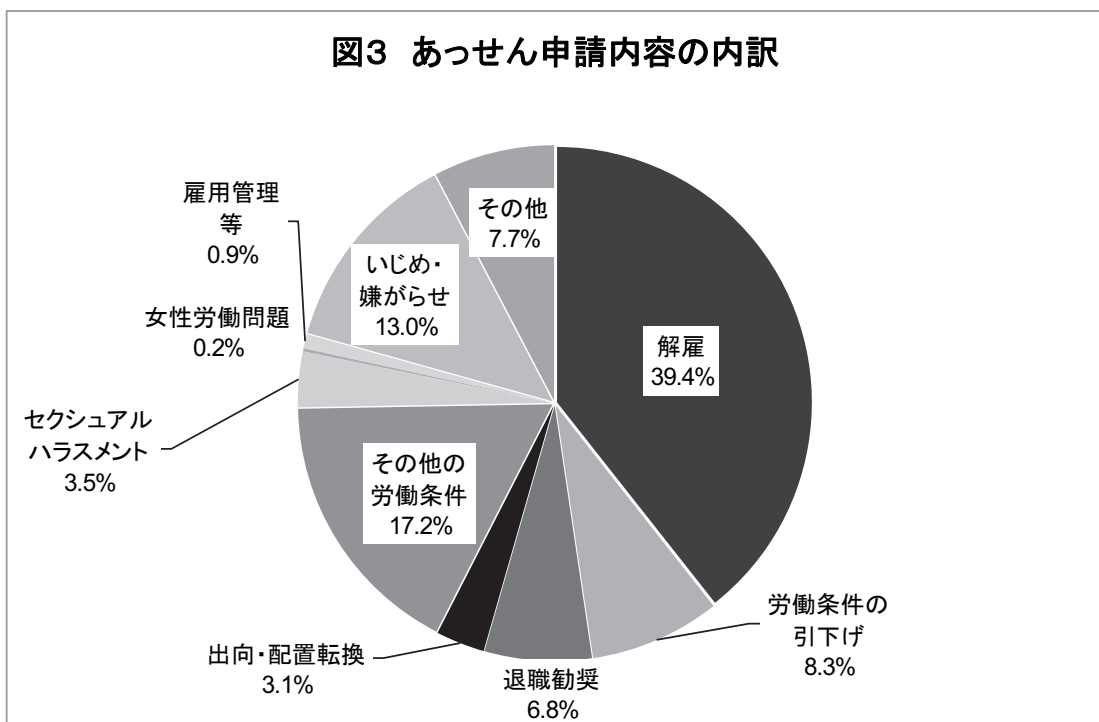
時効の心配なくあつせん制度が利用できるよう、あつせんが打ち切られた場合に裁判所に訴えを提起するに当たって、あつせん申請の時に時効の中断が認められている。

(6) 18 年度の実績

平成 19 年 5 月 25 日厚生労働省発表の「平成 18 年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、あつせん制度の利用実績は次のとおりである。

ア あつせん申請の件数は 6,924 件で、その主な内容は、多い順に、①解雇 (39.4%)、②いじめ・嫌がらせ (13.0%)、③労働条件の引下げ (8.3%)、となっている。

([図 3](#) 参照)



イ 平成 18 年度に手続きを終了した 6,793 件のうち、合意の成立が 2,686 件 (39.5%)、申請者の都合による申請の取下げが 508 件 (7.5%)、打切りが 3,566

件（52.5％）となっている。

また、処理期間（申請書受付日～終結日）は、1カ月以内が63.7％、1カ月超～2カ月以内が30.5％となっており、94.2％が2カ月以内に処理が終了している。

3 労働局長による助言・指導

（1）労働局長による助言・指導（法第4条）は、紛争当事者に対して問題点を指摘し、これを当事者が自主的に是正することを促進することにより紛争の解決を図ろうとするものであり、労働基準法等の労働関係法違反事項を除いたいわゆる民事上の個別労働紛争事案のうち、比較的問題点があはつきりして容易に解決され得る事項について、申出人が早期の自主的な解決を希望しているような場合などに、その相手方又は双方に対して行われるものである。

なお、この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは性格が異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促進するものである。また、一定の措置の実施を強制するものではない。

（2）この制度は、本人が希望により申し出た場合に行われるものであるが、助言・指導が行われる具体的な場合として、例えば、①解雇の事案について、判例等から判断して社会通念上、解雇権の濫用として無効と認められるような場合、②当事者間の合意による労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に引き下げた場合、等の比較的問題点があはつきりしている場合に、当事者間での再度の話し合い、自主的解決を促すために、相手方又は双方に対して助言・指導がなされることがある。

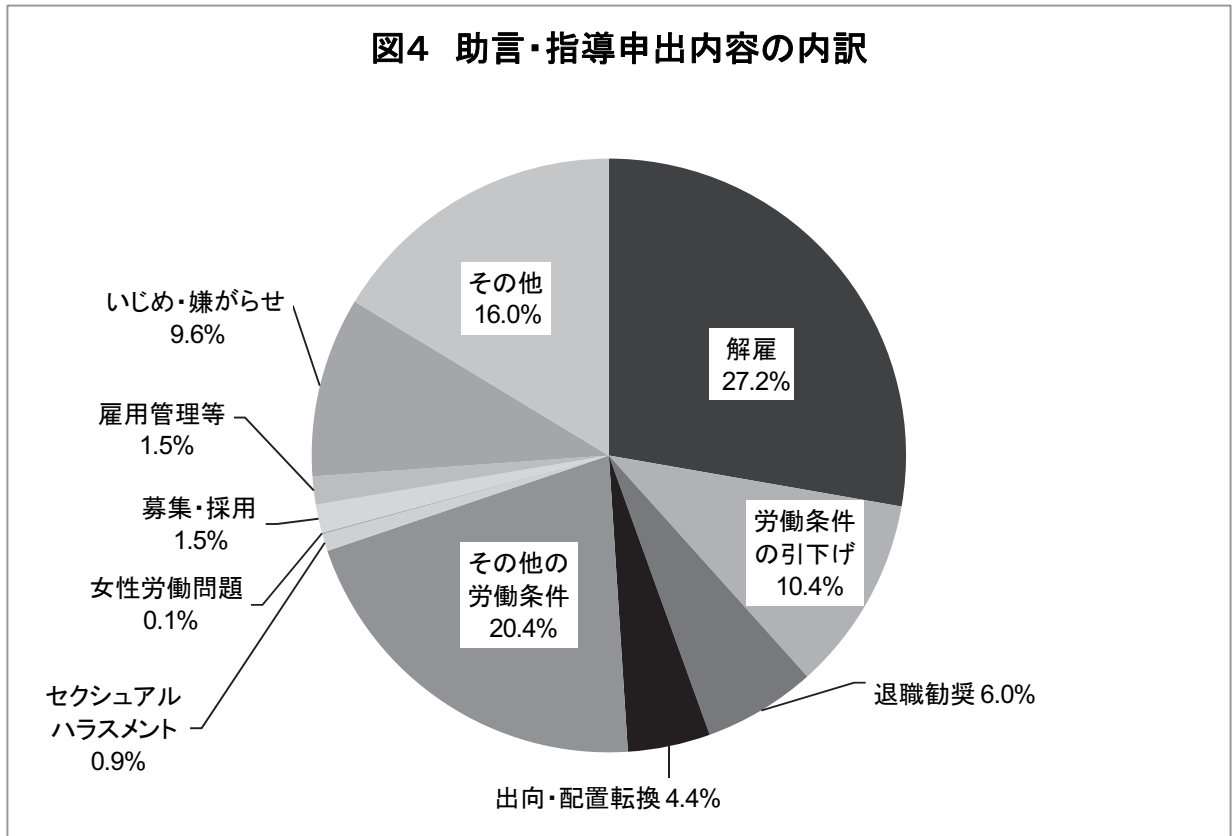
また、ヒアリングによると、労働相談の段階で問題点を整理した上でより円満な解決を目指し、あるいは直ちにあっせんを実施して不調に終わるよりは一度整理された問題点を考える時間を与えるために、当事者間での自主的な再度の話し合いを促すよう助言が行われることもあるようである。

（3）利用者の観点から見ると、例えば、解雇の事案で、労働者が、退職した上での金銭的解決を望んでおらず、引き続き職務を続けることを希望しているような場合に、申し出ることがあるようである。（ヒアリングによる）

（4）利用者の保護として、不利益取扱いの禁止、すなわち、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由とする使用者による労働者に対する不利益な取扱いの禁止が、法によって規定されている（法第4条第3項）。

（5）平成18年度において、助言・指導の申出の件数は5,761件で、その主な内容は、

多い順に、①解雇(27.2%)、労働条件の引下げ(10.4%)、③いじめ・嫌がらせ(9.6%)
となっている(図4参照)⁸。



⁸ 前掲脚注3の平成19年5月25日の厚生労働省発表資料による。

第2節 地方自治体

都道府県の自治事務として、労働相談、あっせんが行われている。ただし、その取り組みについては、都道府県によって大きな差異がある。

1 知事部局（労政主管事務所等）

（1）労働相談

ア 従来より、各都道府県知事部局の労政主管課や中小企業労働相談所等の出先機関（以下総称して「労政主管事務所」⁹といい、労政主管課を含めて「労政主管事務所等」という。）において、労働相談が行われている。

相談体制については、昨今の厳しい財政事情を受けて、縮小傾向にあるが、相談員による常態的な労働相談¹⁰への対応に加えて、都道府県によっては、定期又は特定の期間に、専門的知識を要する事項について弁護士や社会保険労務士による相談、メンタルヘルスに関する事項について臨床心理士等による相談を行っており、さらに外国人が集住している地域においては通訳も配置するなど、地域の事情を踏まえた住民サービスが行われている。

また、地方自治体としての労働相談に加えて、労働者福祉協議会等の他の団体に労働相談業務を委託実施しているところもある¹¹。

さらに、労働相談のやり方も、来所、電話による相談のほか、フリーダイヤル、電子メール、ファックスによる労働相談、夜間・休日における労働相談、出張労働相談会等様々な方法により行われているところもある。

また、例えば、山口県のように、積極的に事業所を訪問して労働法令等の制度の周知・説明を行っているところもある。

なお、労働相談においては、全般的に電話による相談が多くを占めている現状にあつて、相談体制が縮小する中、フリーダイヤルを導入するとともに、それが一か所に集中するよう工夫し、サービスの向上とともに、効率的な運用を図っているところもある。

⁹ 村田毅之『日本における労使紛争処理制度の現状』（晃洋書房、2008年）100頁によると、平成15年度において、全国に243箇所あり、労働単独の事務所の形態をとるのは15都府県のみで、多くは商工部門との合同事務所（商工労政事務所）や県の地方事務所の一部となっている。

¹⁰ 前掲脚注9の村田同書101頁によると、「労働局や労働委員会等の紹介など、もっぱら情報提供に努めているところも少なくないようである。」と述べている。

¹¹ 労働相談業務の委託先機関からのヒアリングにおいて、当該機関が無料職業紹介、福祉に関する相談等雇用や生活に関連する他の業務を実施しているため、労働相談業務とこれらの業務との連携を図ることにより、より効果的な相談対応が可能となるというメリットがあると述べられた。（労働者福祉協議会の例）

イ 各都道府県の労政主管事務所等は、東京都や神奈川県などあっせん業務も併せて自ら行っている6つの都府県を除けば、労働局のように個別労働紛争の解決のための他のシステムを有しておらず、また、行政指導や監督の権限も有していない。

したがって、各都道府県や個々の相談員にもよるが、個別労働紛争の具体的な解決のため他のシステムを利用する必要がある場合、労働基準法等の労働関係法違反事項については労働基準監督署等の機関への紹介が行われ、それを除いたいわゆる民事上の個別労働紛争問題については、利用者に広く選択肢を提供する観点に立って、いわば中立的な立場で、労働委員会や労働局のあっせん制度、裁判所による労働審判制度等の紹介を基本としていると思われる。

利用者の観点から見ると、労政主管事務所等は、行政指導や監督の権限を有していないがために、かえって気楽に相談しやすい面があるのではないかという声もある。(ヒアリングによる)

ウ その一方で、多くの地方自治体では、やり方は大きく異なるものの、同じ知事から委任を受けて自治事務を担っている労働委員会のあっせん制度と連携して、利用者の便宜を図っている。

連携、便宜の方法としては、後述する東京都や神奈川県などあっせん業務も併せて自ら行っている6つの都府県を除けば、労働委員会のあっせん制度について、労働相談窓口において、①あっせん申請書を備え付けているという形で便宜を図っているところもあれば、②申請の窓口として申請書の取次ぎを行っているところもある。

さらに、例えば、長野県や三重県、また、鳥取県¹²では、労働委員会のあっせん制度とのより強い連携をとり、あっせん申請に当たって、いわば事前相談もしっかりやるという観点も含めて、労政主管事務所の労働相談窓口を原則的なあっせんの受付窓口としている。

また、例えば、静岡県の地方事務所である県民生活センター（県内9箇所）の労働相談窓口（県民相談室）では、その職員各1名を労働委員会の兼務職員として、労働委員会のあっせんの受付窓口とするとともに、労働相談からあっせん制度への円滑な移行を図っている。

(2) あっせん

ア 東京都（労働相談情報センター）、神奈川県（労働センター等）、埼玉県（産業労働センター）、大阪府（総合労働事務所）、福岡県（労働福祉事務所）、大分県（労政・

¹² 鳥取県の場合は、後述するように、労働委員会で労働相談も行っていることから、県域を西部・中部・東部の3つに分けた上で、労働委員会の置かれている東部地区以外の中部、西部地区について、県の中小企業労働相談所（通称「みなくる」）が原則的受付窓口となっている。

相談情報センター)の6都府県においては、労働相談業務に加えて、従来より、労使の自主的解決が困難な事案について、その希望を受けて、無料で、「あっせん」(神奈川県では「あっせん指導」、大阪府では「調整」、埼玉県では「労使調整」、大分県では「簡易あっせん」と称され、集团的労使紛争におけるあっせん制度等と区別されている。)が実施されている¹³。

イ これらの機関によるあっせん制度は、労働局や労働委員会のように、職員が事前に相手方当事者(多くは使用者)に参加・不参加を確認し、参加の場合に必要な応じその主張、事実等の事前調査等を行い、その上で別の中立的なあっせん委員によりあっせんが行われるものではなく、職員が電話や直接事業所に出向くなどの方法も含め、いわば事前調査や助言・指導とあっせんの機能を併せて行っているものと言えよう。

また、あっせんの進め方も、労働局や労働委員会のように当事者双方が同時に来所した上であっせんを行う場合もあるが、来所する場合は当事者の一方のみとして、相手方とは、担当者が電話や事業所に出向いて行う場合や別途相手方に来所してもらうといった場合が多い¹⁴。

ウ このうち、東京都、福岡県の場合は労働委員会のあっせん制度がなく、地方自治体としての唯一のあっせん機関となっている。

① 東京都のあっせん制度¹⁵

労働相談情報センター(都内6箇所)において、基本的には労働相談の担当職員(相談員)1人が、労働相談からあっせんまで一貫して行っており、あっせんの段階において、申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

あっせんの進め方は、電話や事業所に出向いて行う場合もあり、また、一般的には当事者が対面しない個別方式で行われている。

なお、事業所に出向いてあっせんを行う場合や夜間にあっせんを行う場合は2名の相談員により行われている。

(参考)平成18年度の実績

・あっせん件数918件のうち、解決698件(その他は打ち切り)(解決率76.0%)¹⁶。

¹³ 前掲脚注9の村田同書100頁によると、平成10年時点では17の都府県であっせんが行われていた。

¹⁴ 前掲脚注9の村田同書101頁以下では、「労働委員会や労働局の個別労働紛争のあっせんは、当事者双方に同時に来所してもらい、交互に個別に面談する交互面接方式(個別方式)が多くとられているが、労政主管事務所のあっせんは、解決する際の合意文書への調印といった限られた場合以外は双方が同時に来所することは少なく、当事者が直接対面しないように、一方のみに来所を求めて同席させた上で、担当者が、相手方と電話でやり取りするといった方法をとることや、別の日や時間に来所を求めることが多い」と述べている。

¹⁵ 個別労働紛争のみならず、集团的労働問題もあっせんの対象としている

¹⁶ 労働局や労働委員会のあっせんのように、申請書による手続きもないこともあり、必ずしも相手方当事者の

- ・処理期間は、「10日未満」が38.5% (353件)、「10～19日」が19.2% (176件)と、おおむね3週間以内に一定の決着をみているが、一方で50日以上的事案も16.3%(150件)ある。

(出所)『労働相談及びあっせんの概要(平成18年度)』(東京都産業労働局)

② 福岡県のあっせん制度

県労働福祉事務所(県内4箇所)において、労働相談の担当職員が、労働相談からあっせんまで一貫して行っており、東京都同様、あっせんの段階で申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

あっせんは、2名の職員(あっせん員)により行われており、東京都同様、電話や事業所に出向いて行う場合もある。また、一般的には当事者が対面しない個別方式で行われ、当事者の都合によっては夜間、休日に行うこともある。

また、「福岡県個別労使紛争早期解決援助制度」に基づいて、解決が困難な事案等については、労働委員会が協力し、県労働福祉事務所からの求めに応じ、労働委員会の委員が、紛争解決アドバイザーとして、職員(あっせん員)に助言をしたり、あっせんの場に参加することができるようになっている。

(参考)平成18年度の実績

- ・あっせん処理件数75件のうち、解決は55件、取下1件、打切19件。

(出所)福岡県庁ホームページ

- ・なお、ヒアリングによれば、平成18年度のあっせん事案について、同援助制度に基づく労働委員会委員の協力事案は0件。

エ 神奈川県、大阪府、埼玉県、大分県の4府県については、労働委員会のあっせん制度も有し、それぞれの実情に応じて、その制度との連携、棲み分け等を図りつつ、効率的な解決を目指している。

① 神奈川県の紛争解決システム(全体のシステムの流れは、次の図5参照)

県労働センター等(県内8箇所)において、労働相談の担当職員が、労働相談からあっせん(あっせん指導)まで一貫して行っており、東京都同様、あっせん指導の段階で申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

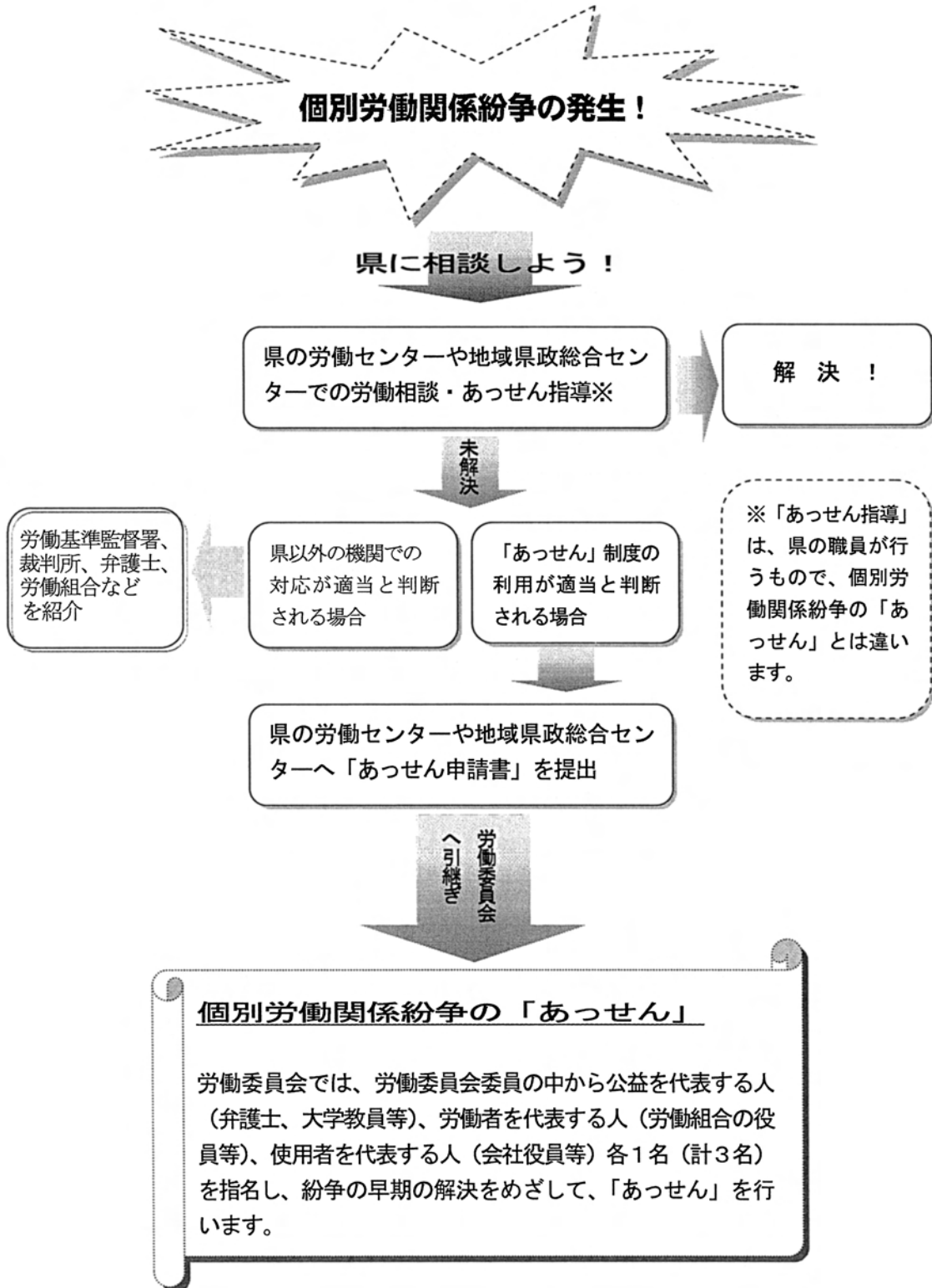
「あっせん指導」は、基本的に2名の職員により行われており、電話や事業所に出向いて行う場合もある。また、県労働センター等で行う場合は当事者が対面しない個別方式で行われることが多く、事業所に出向いて行われる場合は当事者が同席をする

参加・不参加という厳密な区分けはないが、相手方に明らかに参加の意思がないような場合は、そもそもあっせん件数に入っていない。したがって、相手方不参加の場合もあっせんの取扱件数に含めている労働局や労働委員会とは単純に比較できないことに留意する必要がある。前掲脚注9の村田同書111頁同旨。

図5 神奈川県 の紛争解決システム

個別労働関係紛争の「あっせん」制度の流れ

(イメージ)



(出所) 神奈川県資料

対面方式により行われることもある。

(参考) 平成 18 年度の実績

- ・あっせん指導件数 191 件のうち、解決 110 件、打切り 62 件、継続中 19 件。

(出所) 平成 19 年 5 月 15 日神奈川県商工労働部労政福祉課記者発表資料

一方、労働委員会の「あっせん」については、県労働センター等による「あっせん指導前置主義」が採られており、県の「あっせん指導」が不調の場合にあって、かつ、紛争当事者双方に労働委員会の「あっせん」により解決を図る意思及び解決の見込みがあるときなど一定の要件を満たしたときに行われる。

したがって、労働委員会の「あっせん」は、基本的には当事者の参加が了解されていることが前提とされている。

なお、ヒアリングによると、平成 18 年度の労働委員会の新規あっせん件数は 0 件であるが、19 年度は 20 年 1 月までで 3 件（いずれも解決）である。

労働委員会のあっせんが行われる場合としては、例えば、紛争当事者双方の主張に大きな隔たりがあり説得が困難な場合のほか、内容よりはむしろ形式的な問題でいわば格式・権威の問題として、紛争当事者が労働委員会のあっせん委員の立会の下で最終的な合意文書の形式を取りたいといった希望がある場合も労働委員会のあっせんに移行することがある。（企業などでは、企業内外への説明としていわば格式・権威が有効な場合があると思われる。）

なお、「あっせん指導」から労働委員会の「あっせん」に移行する際には、県労働センター等において改めてあっせん申請手続きを行う必要がある。

② 大阪府の紛争解決システム（全体のシステムの流れは、次の図 6 参照）

「労働相談前置主義」、すなわち府総合労働事務所（府内 3 箇所）において同事務所の調整や労働委員会のあっせんに申請するに当たってまず労働相談を受けること、また、「あっせん申請の一元化」、すなわち労働委員会のあっせんを行う場合も申請先は一元的に府総合労働事務所で受け付けること、とされている。

府総合労働事務所の「調整」の進め方は、複数の職員（調整員）が、事業所に出向くなどの方法により、基本的には当事者が対面しない個別方式によって行われている。

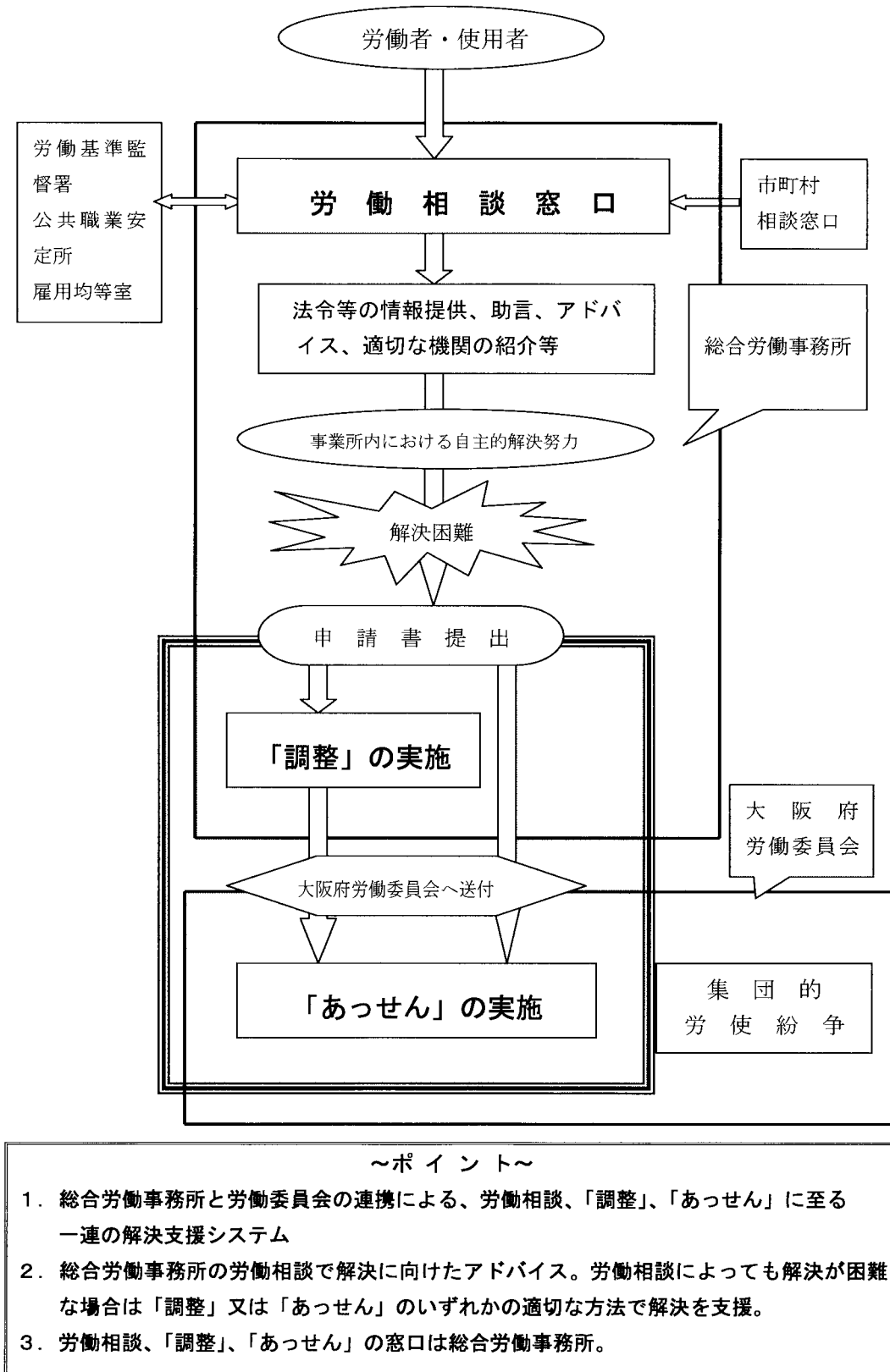
(参考) 平成 18 年度の実績

- ・調整件数 42 件のうち、解決 27 件、取下げ 3 件、打切り 12 件。
- ・平均処理期間は、解決（労働委員会の 5 件のあっせん—いずれも解決—を含む）55.2 日、取り下げ 11.3 日、打切り 54.3 日。

(出所) 『平成 18 年度労働相談報告・事例集』（大阪府総合労働事務所）

図6 大阪府の紛争解決システム

《個別労使紛争処理制度の概要》



(出所) 大阪府資料

一方、労働委員会の「あっせん」については、府総合労働事務所の判断によるが、基本的には、府総合労働事務所の「調整」が不調な場合や、当事者双方の意見の食い違いが大きく「調整」を行うことが困難と考えられる場合などについて、なお当事者双方に労働委員会の「あっせん」により解決を図る意思及び解決の見込みがあるときに労働委員会に送付され、「あっせん」が行われる。

したがって、神奈川県と同様、労働委員会の「あっせん」は基本的には当事者の参加が了解されていることが前提とされている。

③ 埼玉県の紛争解決システム

県産業労働センター（県内6箇所）において、比較的問題点をはっきりしており解決が見込める事案について、基本的に労働相談の担当職員（相談員）1人が、労働相談からあっせん（「労使調整」）まで一貫して行っており、「労使調整」の段階においては、申請書による手続きを要することもなく、電話等による柔軟な対応も含めて、いわば助言・指導を行う形で行われている。

（参考）平成18年度の実績（ヒアリングによる）

・労使調整件数6件のうち、解決3件。

一方、労働委員会の「あっせん」については、神奈川県や大阪府のように一元的なシステムを構築しているものではなく、あっせんを希望する場合は、直接、労働委員会への申請が必要となっている。

④ 大分県の紛争解決システム

県労政・相談情報センター（県内1箇所）¹⁷において、基本的に労働相談の担当職員（相談員）が、労働相談からあっせん（「簡易あっせん」）まで一貫して行っており、「簡易あっせん」の段階においては、申請書による手続きを要することもなく、電話等によって柔軟に対応している。

（参考）平成19年度の実績（ヒアリングによる）

・あっせん件数12件のうち、解決5件。

一方、労働委員会のあっせんについては、埼玉県同様、あっせんを希望する場合は、直接、労働委員会への申請が必要となっている。

¹⁷ 19年4月末まで県内に3箇所あった中小企業労働相談所において行われていたが、同年5月1日より組織改正により、本庁に県労政・相談情報センターを開設し、県内全体を管轄している。

2 都道府県労働委員会

都道府県労働委員会において、従来からの労働争議の調整、不当労働行為の救済に加え、都道府県の自治事務として、知事からの委任を受けて、個別労働紛争の予防・解決の促進のため、あっせん、労働相談も行われるようになった。

(1) あっせん

個別労働紛争事案について、平成 13 年 4 月に福島県、愛知県、高知県の各労働委員会であっせん制度が開始され、現在、東京都、兵庫県、福岡県の各労働委員会を除く 44 道府県の労働委員会において、無料であっせんが行われている。

あっせん制度については、条例に基づいて実施しているところ(岩手県、鳥取県、広島県の各労働委員会)もあるが、多くは知事の委任を受けて要綱等に基づいて柔軟に行われている。

(東京都労働委員会においては集团的労使紛争事案を依然多く抱えている中、労働相談情報センターのあっせん制度が活用され、兵庫県労働委員会においては阪神・淡路大震災を契機に設置、運営された労使団体による兵庫労使相談センター(注)が活用されている。また、福岡県労働委員会においては前述のとおり県労働福祉事務所の実施するあっせんに必要に応じ労働委員会の委員が協力する体制がとられている。)

(注) 兵庫労使相談センター

経営者団体である「兵庫県経営者協会」と労働組合「連合」の地方組織である「連合兵庫」により共同運営されている民間組織で、労使双方の相談員が無料で対応している。(ヒアリングによると、平成 18 年度の実績は、相談件数 252 件、あっせん取扱件数 0 件)

なお、同センターの特徴としては、運営に経営者団体も参画し、使用者側の相談員も対応していることもあり、使用者からの相談の割合が高い(全体の 4 分の 1 程度。)

なお、労働基準法等の労働関係法令違反の事項については、申請者から労働基準監督署等に既に問題事案として申告されて指導等の対象となっている場合は、あっせんの対象から除外されるが、申請者が労働基準監督署等への申告を希望せず、かつ労働委員会におけるあっせんを希望しているような場合は、取り扱い、あっせんを行う労働委員会もある。

ヒアリングによると、労働者の中には使用者の支払い能力等を考慮して労働関係

法違反事項の監督指導を必ずしも望まない場合もあるという声も有り、また、例えば、賃金未払いと解雇といった労働関係法違反の事項といわゆる民事上の個別労働紛争事項の混在事案について、それぞれの事項を分離して解決を図るよりも、まとめて一度の話し合いによる迅速な解決手法を本人が希望するとき、労働委員会においては紛争解決システムとしてあっせん制度のみを有している中、本人の希望に応じ、あっせんが行われている。

一方で、例えば、長野県労働委員会のように、混在事案において、労働局のあっせんと同様、労働関係法違反の事項は労働基準監督署等の指導監督の対象として分離し、いわゆる民事上の個別労働紛争事案についてあっせんの対象としているところもある。

あっせんでは、以下のような運用がなされている。

ア あっせん委員

公益委員（弁護士、大学教授等）、労働者委員（労働団体の役員等）、使用者委員（会社経営者、使用者団体の役員等）の3者構成を採っている。

ただし、迅速性等を重視して、事案によっては、労働委員会の会長の判断により、公益委員1人であっせんを行うところもある（例えば、山口県労働委員会）。

さらに、例えば、長野県労働委員会のように、公労使の委員に労働委員会事務局職員1名を加えあっせん委員を原則4者構成としているところもある¹⁸。

イ 手続きの進め方

- ① 各都道府県の労働委員会によって異なるが、基本的には、申請（申請書のモデルは、文末資料2-1、2-2参照）に基づいて、相手方に対し参加・不参加の確認の上、必要に応じ職員によって事前に相手方の主張、事情等について事前調査が行われる。

特に、相手方のあっせんへの参加については、労働委員会にもよるが、制度の柔軟な運用により、職員のみならずあっせん委員も参加するよう説得するなど、参加を強く促すところもある。

また、労働委員会は、基本的には労働局のような助言・指導制度を有していないが、この事前調査の段階で、事実上、職員により、相手方（多くは使用者）に対し助言・指導が行われることもあり、また、これらによって個別労働紛争が解決に至ることもある。このようなケースによる解決の取扱いについては各都道府

¹⁸ 長野県労働委員会の場合、会長の判断により、4者構成でなく、公益委員と事務局職員による2者構成のあっせん委員で行うこともある。これは、日程調整を容易にしてあっせんを迅速に開始できることに加え、あっせん委員が4人もいるより少ない方が当事者である労働者（通常1人で対応することが多い。）にとって緊張も少なくリラックスして臨めるというメリットもある。

県の労働委員会によって異なり、例えば、鳥取県労働委員会では、大きく分けると「取下げ」ということになるが、そのうち「関与解決」として他の「取下げ」と区別している。同労働委員会の年報によると、あっせん制度を始めた平成14年～19年12月までの取下げ件数の合計11件のうち7件がこの関与解決となっている。一方、北海道労働委員会では、処理としてはあっせん委員による解決と同様「解決」としている（ただし、厳密にはあっせんによる解決と事前調査による解決とを「解決A」、「解決B」として区別している。）。

- ② 非公開で行われ、迅速性を目指しつつも、3者構成、特に後述するように労使代表のあっせん委員参加のメリットを十分に活かし、丁寧に行うことにも力を置いている。

なお、当事者の都合を優先して、夜間にも行われるところ（例えば、長野県、愛知県、大阪府、鳥取県の各労働委員会）や休日でも対応しているところもある（例えば、北海道、長野県、鳥取県の各労働委員会）。

- ③ 各都道府県の労働委員会にもより、また、個々の事案における当事者の希望によるところも大きいですが、手続きの開始（冒頭）においては、紛争当事者が同席した上で、あっせん制度の説明、あっせん委員の紹介が行われ、併せて、当事者である使用者に対し労働者に対する不利益取扱いの禁止を要請するといったことが行われ、その後、当事者の主張の聴取、当事者への説得の場面において、個別に行っている労働委員会もある。一方、感情を考慮し冒頭から最後まで両当事者が顔を合わさないようにしている労働委員会もあり、また、閉会の時に同席しているところもある¹⁹。

特に、利用者の保護に関して、労働局の行っているあっせん制度が個別労働紛争解決促進法により不利益取扱いの禁止が規定され、周知されていることに対し、労働委員会のあっせん制度は、条例や知事が定める要綱等で規定されているところを別にすれば、禁止する規定が設けられていないところも見られる。規定されていないからといって、不利益取扱いが許されるものではないことは条理上当然と考えられるが、それを予防する観点からも、両当事者のいるいわば正式な厳粛な場で不利益取扱いの禁止を要請することは重要なことであると思われる²⁰。

なお、ヒアリングによると、当事者に対し個別に主張の聴取、説得を行う際、あっせん委員が個々の事案に応じて柔軟な対応を行っているが、基本的に同じ立場にある者（労働者に対し労働者委員、使用者に対し使用者委員）が対応するこ

¹⁹ 閉会時に、あっせん成立による合意の確認又はあっせん不成立による打切宣言が同席した場で行われる。

²⁰ 当事者の意向等により顔を合わせないような運用をしている場合であっても、個別に不利益取扱いの禁止を要請することは有意義である。なお、当事者の一方が既に退職し、また、職場への復帰を望まないケースでは、不利益取扱いの禁止は特に問題とならない。

とが多い。実際、同じ立場にあるあっせん委員は当事者たる相手からの信頼を受けられやすく、本音を引き出しやすいとか、説得も受け入れられやすく、あっせんに有効であるという声が多い。ただし、3人のあっせん委員の心証形成にあたって得られる情報に差異が生じないように、常に3人のあっせん員が同席して対応することを原則としているところもある。

- ④ 補佐人等の同行者については、ヒアリングによると、労働局のあっせん制度と大きく異なるものではなく、紛争解決に資すると判断されれば柔軟に認められていると思われるが、例えば、親族、友人等の同行者についてはあっせんの場ではなく、基本的には別室の控室で待機して必要に応じて対応してもらおうというところもある。

ウ あっせんの場所

多くは労働委員会事務局を原則としているが、交通アクセス、それに伴う時間的・経済的負担等を考慮して、必要に応じて、地方自治体の出先機関等を利用して、柔軟にあっせん場所（現地あっせん）を設定しているところもある。

特に、前述した労政主管事務所と強い連携が図られている長野県、静岡県、鳥取県の各労働委員会や広い地域を管轄している北海道労働委員会では、労働委員会のある都市近郊を除いて現地あっせんを原則としている。

エ あっせんの結果

労働局の場合と同じで、当事者間で合意が成立した場合、その性格は民法上の和解契約となる。

なお、あっせん手続きを進めたが合意に至らなかった場合は、あっせんは「打ち切り」、終了となる。また、相手方不参加の場合、あっせんは行われず不成立となるが、統計上の処理では、「打ち切り」とするところもあれば「不開始」とするところもある。

オ 平成 18 年度の実績

『第 62 回全国労働委員会連絡協議会資料（平成 19 年 11 月）』によると、平成 18 年度の実績は、次のとおりである。

- (ア) 新規係属のあっせん件数は 300 件で、その主な内容は、解雇が一番多い（表 2 参照）。

表2

労働委員会のあっせんの内容 (18年度)

① 解雇 25.0%	② 出向・ 配置転換 4.3%	③ その他の経営 又は人事 (注2) 13.2%	④ 賃金 未払 8.2%	⑤ 解雇 手当 6.7%	⑥ 退職 金 5.4%	⑦ その他の 賃金等 (注3) 10.7%	⑧ 労働条件等 (注4) 11.4%	⑨ セクハラ・ 嫌がらせ 4.3%	⑩ その他 10.8%
------------------	--------------------------	--------------------------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------------	-------------------

(注1) あっせん申請事項(463件)の内容別の割合。1つの申請で複数の事項にわたるものがあるため、申請事項数と新規係属件数(300件)とは一致しない。

(注2) 退職、復職、懲戒処分、勤務延長、再雇用など。

(注3) 諸手当、賃金減額、一時金など。

(注4) 労働契約、労働保険、労働時間、年次有給休暇など。

(イ) 平成18年度に手続きを終了した307件のうち、解決が154件(50.2%)、打ち切りが83件(27.0%)、申請者の都合による申請の取下げが40件(13.0%)、不開始30件(19.5%)となっている。

また、処理期間(申請受付日又はあっせん委員指名日・あっせん受任日～終結日)は、1カ月以内が65.6%、1カ月超～2カ月以内が28.0%となっており、93.6%が2カ月以内に終了している。

(2) 労働相談

ア 労働相談のうち、個別労働紛争に係る問題について、都道府県知事部局(労政主管事務所等)の行っている労働相談を補完するものとして、あるいは労働委員会の行っているあっせん制度の利用促進、同制度への円滑な移行を図る観点から、労働委員会においても労働相談が実施されているところがある。

イ 現在、13の労働委員会(福島県、富山県、岐阜県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、大分県、宮崎県の各労働委員会)において実施されている(和歌山県労働委員会は19年4月、愛媛県労働委員会は19年11月より実施)。

ウ 相談体制については、労働委員会によって異なっており、大きく分けると、以下の2つのタイプに分けることができる。

① 事務局職員による常態的な労働相談

(福島県、富山県、鳥取県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、大分県、宮崎県の各労働委員会)

常態的な事務局職員による対応は、基本的には都道府県知事部局（労政主管事務所等）の行っている労働相談の形態と異なるものではないが、それらと比べて、よりあっせんになじむ事案か否かのスクリーニング、あっせん事項に適応する場合の円滑な移行に重点を置いたもの、すなわちあっせんの事前相談的な役割が強いものと考えられる。

② 労働委員会の委員による臨時的な労働相談

(富山県、岐阜県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、徳島県、香川県、愛媛県の各労働委員会)

労働委員会の委員が、定期又は特定の時期に、また申請により対応しているものであり、都道府県知事部局（労政主管事務所等）の行っている労働相談と比べて、あっせんの事前相談的な役割も果たしつつ、実情を踏まえたより専門的な立場からの助言が期待できるものと考えられる。また同時に、労働委員会のPR活動に貢献するものでもある。

このうち、岡山県労働委員会は、労働相談の段階から申請手続きを行った上、労働委員会の公労使のそれぞれ委員3者構成により労働相談を行い、あっせんが必要な場合は、改めてあっせんの申請手続きを行うことなく、その委員がそのまま相談員からあっせん委員として対応することとなっており、労働委員会による労働相談とあっせん制度がより一体的なものとして運用されている。

なお、富山県、鳥取県、徳島県、香川県、愛媛県の各労働委員会のように、①のタイプと②のタイプの両方を行っているところもある。

エ 一方、労働相談を行っていないとされている労働委員会においても、あっせん申請があった場合、あっせんになじむ事案か否かといったスクリーニングや問題点の整理は必要となり、また、あっせん事項に適応しない場合、必要に応じ、他の相談機関等を紹介するといったいわば前捌きの相談業務は行われることとなると思われる。

オ なお、労働相談とあっせん業務の2つを行っている労働委員会とあっせん業務のみを行っている労働委員会とを比較すると、労働相談も行っている労働委員会の方が、

平均取扱い件数、解決率ともに高くなっているとの指摘もある（表3参照）²¹。

表3 中央労働委員会集計に係る都道府県労働委員会が行った相談・助言、あっせん件数

(単位：件)

	相談・助言			あっせん									取平均 扱件数	解決 率 (%)
	実施の有無	左の労委数	相談・助言件数	係属件数			終結件数					次期 繰越		
				前期繰越	新規係属	計	解決	打切	取下	不開始	計			
平成14年度	有	8	260	2	40	42	23	8	2	6	39	3	14.0	69.7
	無	33		12	189	201	92	40	35	13	180	21	6.1	55.1
平成15年度	有	8	465	3	66	69	33	15	4	13	65	4	8.6	63.5
	無	34		21	217	238	114	54	27	21	216	22	7.0	58.5
平成16年度	有	9	450	7	99	106	44	18	14	23	99	7	11.8	57.9
	無	33		19	212	231	106	57	30	23	216	15	7.0	54.9

(注1) 相談・助言の実施の有無は、当該年度にあっせんを実施している労働委員会のうち、相談・助言を実施した委員会と実施していないとされているかによって区分した。

(注2) の平均取扱件数は、 / により、 の解決率は、 / (-) × 100によるパーセンテージを算出したものである。

(3) その他

福島県労働委員会では、相談員による相談者の相手方に対する指導・助言制度もある。

不利益取扱いの禁止といった法的な担保措置のない²²上での相談者の同意を前提としたもので、紛争がその相手方の法令や制度に関する理解不足等に起因する場合に、より迅速な解決を図る観点から、その相手方に対して行われる。

(4) あっせん取扱件数の多い労働委員会の特徴

各労働委員会では、利用促進のため、様々な形であっせん制度についての周知が行われているが、平成18年度のおっせん取扱件数が多く、特徴のある2つの労働委員会について、その特徴を整理すると次のとおりである²³。

ア 鳥取県労働委員会²⁴

鳥取県労働委員会では、平成17年度より労働相談業務も行うようになり、労働相談とあっせんを一体的に行い、自らあっせんへのスムーズな移行、あっせんに適した事案のスクリーニングを行えるようになっている。

²¹ 竹本英雄「都道府県における個別労働紛争処理の一考察」中央労働時報第1053号(2006年)24頁。

²² しかしながら、労働委員会のあっせんのところで述べたとおり、法的な担保措置がなされていないからと言って不利益取扱いが許されるものでないことは条路上当然である。

²³ この他、あっせん取扱件数の多い徳島県労働委員会については、前掲脚注9の村田同書94頁において、「労働委員会自体が独自に高いレベルの労働相談を行っていることが、あっせん申請件数が他の労働委員会に比べて多いことの要因になっていると思われる」、また、来庁による相談が多いという特色もあり、「来庁による相談をあっせん申請に誘導していると推測することができる」と分析している。

²⁴ ヒアリング及び前掲脚注21の竹本論文による。

加えて、県の中小企業労働相談所（県内 3 箇所）においてはフリーダイヤルによる労働相談も行っているところ、労働委員会の置かれている東部地区を除いた中部地区、西部地区では中小企業労働相談所が原則的なあっせん受付窓口となるとともに、現地あっせんの会場となっており、労働相談とあっせん制度との強い連携が図られ、利用者の利便性及び移動に伴う時間的、経済的負担に配慮している。

また、当事者の都合を優先して、休日や夜間にあっせんを行うこともある。

イ 北海道労働委員会²⁵

北海道労働委員会では、労働相談業務は行っていないものの、次のような便宜を図って、利用者の事務手続き上の負担、移動に伴う時間的、金銭的負担、都合に配慮している。

- ① あっせん申請書の作成について事務局が指導しており、例えば、電話によって申請があった場合、事務局職員による現地での事前調査と併せて問題点の整理とともに、申請書の作成・提出の指導が行われている。
- ② あっせんは、札幌市及びその近郊は労働委員会事務局で行われているが、それ以外の地域では、申請者の居住地を原則として付近の公的施設等を利用して現地あっせんが行われている。
- ③ 当事者の都合を優先して、休日にあっせんを行うこともある。

加えて、道の中小企業労働相談所（道内 15 箇所）においてはフリーダイヤルによる労働相談も行っているところ、あっせん申請の取次も行っている。

²⁵ヒアリング及び折戸良治「北海道における個別労使紛争あっせんの取り組みと課題」月刊労委労協第 568 号（2003 年）による。

第3節 裁判所（労働審判）

平成18年4月から、労働審判法²⁶に基づき、司法機関（地方裁判所）において、個別労働紛争事案について、労働審判制度が実施されている。

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争に関し、裁判所において、次の1の労働審判委員会が、当事者の申立てにより、原則3回以内の期日において事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合はこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判を行う手続きであり、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とした制度である（法第1条等）。（制度の概要は、[図7](#)参照）

労働審判制度は、有料（申立ての手数料。その額²⁷については、[表4](#)参照）で、具体的には以下のように行われている。

1 労働審判委員会の構成

労働審判官（裁判官）と2名の労働審判員の構成により組織される労働審判委員会によって行われる（法第7条）。

2名の労働審判員は、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こととされている（法第9条第2項）が、事実上、労働側の立場での知識経験を有する者と使用側の立場での知識経験を有する者から任命され、3者構成をとっている。

なお、それぞれの労働審判員も「中立かつ公正な立場において」（同条第1項）職務を行うこととなっている。

また、労働審判委員会が行う決議については、3者それぞれが評決権を持っており、過半数の意見によることとされている（法第12条第1項）。

2 手続きの進め方

- (1) 申立てを行う場合、申立書（そのモデルは、文末[資料3](#)参照）に必要な事項を記載して地方裁判所に提出することになるが、趣旨、理由のほか、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を記載しなければならないことになっている（規則第9条）。

一方、相手方も事前にその申立てに対する主張である答弁書（申立ての趣旨に対

²⁶ 平成16年法律第45号。以下、本節において労働審判法を「法」といい、労働審判規則（平成17年最高裁判所規則第2号）を「規則」という。

²⁷ 民事訴訟費用等に関する法律第3条、別表第1の14の項により定められている。なお、訴訟の際の手数料（同表の1の項）に比べると低額になっている（例えば、訴額が1,000万円以内なら訴訟の場合の半額）。

図7

労働審判制度の概要

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争を、裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度です。

労働審判制度全体のイメージは、下図のとおりです。

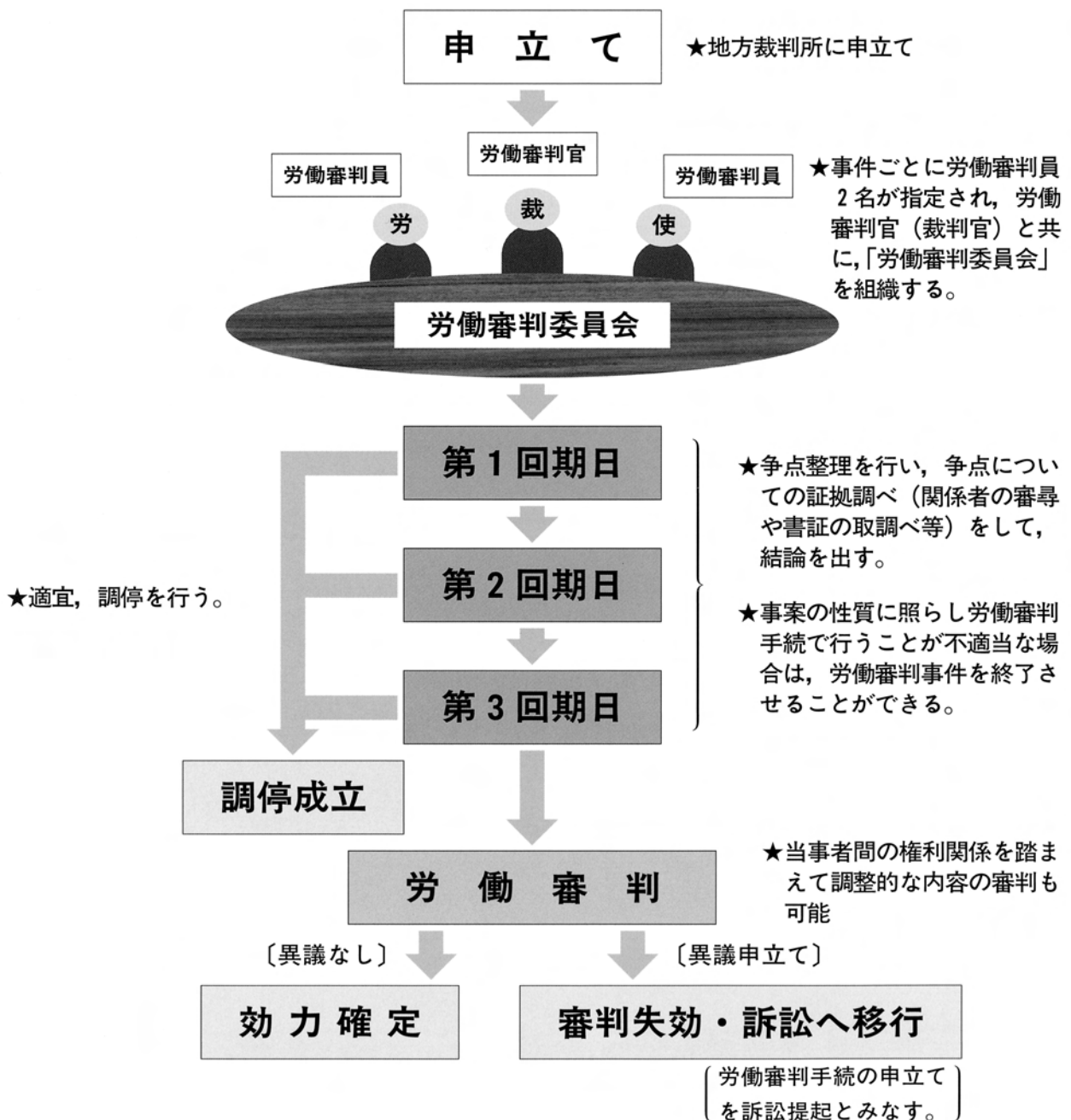


表4

【申立手数料一覧表】

訴 額	労働審判の 申立費用	(参考) 民事訴訟第一 審の申立費用	訴 額	労働審判の 申立費用	(参考) 民事訴訟第一 審の申立費用
(万円)	(円)	(円)	(万円)	(円)	(円)
10	500	1,000	420	13,000	26,000
20	1,000	2,000	440	13,500	27,000
30	1,500	3,000	460	14,000	28,000
40	2,000	4,000	480	14,500	29,000
50	2,500	5,000	500	15,000	30,000
60	3,000	6,000	550	16,000	32,000
70	3,500	7,000	600	17,000	34,000
80	4,000	8,000	650	18,000	36,000
90	4,500	9,000	700	19,000	38,000
100	5,000	10,000	750	20,000	40,000
120	5,500	11,000	800	21,000	42,000
140	6,000	12,000	850	22,000	44,000
160	6,500	13,000	900	23,000	46,000
180	7,000	14,000	950	24,000	48,000
200	7,500	15,000	1,000	25,000	50,000
220	8,000	16,000	1,100	26,200	53,000
240	8,500	17,000	1,200	27,400	56,000
260	9,000	18,000	1,300	28,600	59,000
280	9,500	19,000	1,400	29,800	62,000
300	10,000	20,000	1,500	31,000	65,000
320	10,500	21,000	1,600	32,200	68,000
340	11,000	22,000	1,700	33,400	71,000
360	11,500	23,000	1,800	34,600	74,000
380	12,000	24,000	1,900	35,800	77,000
400	12,500	25,000	2,000	37,000	80,000

(出所) 『労働審判 実践マニュアル Ver.1 補訂版』(日本労働弁護団, 2007年)

する答弁、申立書に記載された事実に対する認否等を記載）（そのモデルは、文末資料4参照）を提出しなければならないことになっている（規則第16条）。

(2) 労働審判には出頭義務²⁸があり、正当な理由なく出頭しない場合は5万円以下の過料が科せられている（法第31条）。

(3) 迅速な解決を図るため、原則として3回以内の期日で審理を終結しなければならないこととされ（法第15条第2項）、その手続きの中で適宜、調停の成立（合意）による解決を試みることとなっているが、解決に至らない場合には、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きの経過を踏まえて、労働審判を行うこととされている（法第1条、第20条第1項）。

実際の手続きでは、第1回期日では争点を整理し、争いのある事実について必要な証拠調べがなされるが、多くの事件ではその第1回期日から調停が試みられるようである²⁹。

なお、複雑困難で3回で終結しそうな事案等労働審判手続き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思われるときは、労働審判事件を終了することができることとなっている（法第24条）³⁰。

(4) 手続きは非公開で行われる（法第16条。ただし、相当と認める者の傍聴は可）。

また、審理は当事者の対面方式で行われるが、調停を試みる過程で、労働審判官・労働審判員の3名が同席した形で、当事者に対して個別に主張の聴取、説得を行うことがある。

(5) 労働審判は、原則第3回までの期日で終了することを目指しているため、第1回期日が非常に重要であり、そのため申立書、答弁書の作成や期日における口頭での対応を適切に行うことが必要とされており、より迅速に解決するためには代理人として弁護士を立てる必要性が高いと言われている³¹。

²⁸ 不出頭の場合について、最高裁判所事務総局行政局監修『労働審判手続に関する執務資料』（法曹会、2007年）53頁以下では、「相手方が全く連絡をすることなく労働審判手続の期日に欠席した場合には、申立人に出張、立証を行わせ、申立人の言い分が相当と認められるのであれば、申立人の意向を確認した上で、その言い分どおりの労働審判を行うことが考えられる」と述べている。

²⁹ 山田陽三「審判実務の経験からみた実績と今後の課題」ジュリスト第1331号（2007年）63頁。

³⁰ 岸和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」労働法学研究会報2410号（2007年）40頁以下では、「複雑な事案で労働審判手続きを行うことが適当でない事件」として、「賃金差別事件」、「過労死の損害賠償事件」、「整理解雇」を挙げている。ただし同時に、「賃金差別、整理解雇といった類型別に向き不向きがあるのではなく、個々の事案ごとに向き不向きを判断するしかない」と述べている。また、『労働審判実践マニュアル Ver1 補訂版』（日本労働弁護団、2007年）13頁以下では、賃金差別事件に関し男女別の賃金表を用い男女差別の実態を裏付けることができるような事案、整理解雇事件に関し解雇の前後に大量の新規採用をするなど明らかに人員削減の必要性のない事案、過労死の損害賠償事件に関し会社が労災の責任そのものは認め損害賠償の金額だけが争いとなっている事案について、労働審判での審理が可能と述べている。

³¹ 代理人の必要性については、中西茂ほか「特別座談会 労働審判制度の運用状況—制度開始1年を経て—」労働審判制度の活用と運用（別冊NB L119号）（商事法務、2007年）9頁以下。その中で中西茂東京地方裁判所判事は、申立人が本人の場合について「受付段階である程度の申立書が書けていないと受け付けていないという実情があろうかと思う」と述べている。また、佐村浩之「東京地裁における労働審判の運用状況」自由と正義Vol.58 No.6（2007年）31頁でも「裁判所としても、弁護士が代理人として関与することを要望してきた」と述

ただし、弁護士を立てないケースもあり、申立人が代理人を立てない事件は、14%程度³²となっている（表5参照）。

- (6) 労働審判に対して、当事者は異議の申立てを行うことができ、それにより労働審判は効力を失うが、その場合、自動的に訴訟に移行し、労働審判手続きの申立ての時に訴えの提起があったものとみなされることとなっている（法第21条第1項・第3項、第22条第1項）。

3 労働審判の場所

現在、地方裁判所の本庁（全国に50）において行われており、北海道は4箇所あるが、他の46都府県では各1箇所となっている。

4 効力

労働審判制度は、調停成立、労働審判の確定の場合、裁判上の和解と同一の効力を有し（法第21条第4項、第29条による民事調停法第16条の準用）、強制力を持つので、必要な場合には裁判所へ申し立てて、強制執行も行うことが可能となっている。

5 平成18年度から19年7月末までの実績

シンポジウム「労働審判制度の課題と展望」（2007年9月28日連合主催）資料によると、次のとおりである。

- (1) 労働審判の審理が終了した件数は1,367件で、その主な内容は、多い順に①地位確認（解雇等）667件（48.8%）、②賃金等364件（26.6%）となっている（表6参照）。

- (2) 審理が終了した1,367件のうち、解決（調停成立、労働審判異議申立てなし）が1,053件（それぞれ947件、106件）（77.0%—調停69.2%、労働審判7.8%—）、取下げが103件（7.5%）となっている（表7参照）

- (3) 審理期間は、1カ月以内が5.3%、1カ月超～2カ月以内が29.9%、2カ月超～3カ月以内が36.7%、3カ月超～6カ月以内が27.7%、6カ月超～1年以内が0.2%で、平均73.8日となっている。（表8参照）

なお、労働関係の民事通常訴訟事件の平均審理期間は約1年である³³。

べている。さらに、石寄信憲「労働審判制度に対する評価とこれからの運用」自由と正義 Vol.58 No.6（2007年）28頁では、「弁護士が代理人としてついた事件は、そうでない場合に比べて1割ほど調停成立率が高くなっている」と述べている。

³² 平成19年7月末までに審理が終了した1,367件のうち197件。

³³ 平成18年の地方裁判所における既済事件の平均審理期間は12.0月である（最高裁判所事務総局行政局「平成18年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報59巻8号182頁）

表5 全国の労働審判既済事件の代理人の選任状況ごと及び終局事由ごとの処理状況

	労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
申立人・本人	44	22.3%	113	57.4%	8	4.1%	30	15.2%	2	1.0%	197	100.0%
相手方・本人	12	20.7%	27	46.6%			17	29.3%	2	3.4%	58	100.0%
相手方・弁護士代理人	32	23.5%	83	61.0%	8	5.9%	13	9.6%			136	100.0%
相手方・その他の代理人			3	100.0%							3	100.0%
申立人・弁護士代理人	222	19.0%	831	71.3%	35	3.0%	73	6.3%	5	0.4%	1166	100.0%
相手方・本人	32	23.5%	56	41.2%	5	3.7%	38	27.9%	5	3.7%	136	100.0%
相手方・弁護士代理人	187	18.3%	770	75.4%	30	2.9%	34	3.3%			1021	100.0%
相手方・その他の代理人	3	33.3%	5	55.6%			1	11.1%			9	100.0%
申立人・その他の代理人	1	25.0%	3	75.0%							4	100.0%
相手方・弁護士代理人	1	25.0%	3	75.0%							4	100.0%
計	267	19.5%	947	69.3%	43	3.1%	103	7.5%	7	0.5%	1367	100.0%

(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。

(出所) シンポジウム「労働審判制度の課題と展望」(2007年9月28日連合主催)資料(表8まで同じ。)

表6 全国の労働審判既済事件の事件種別ごと及び終局事由ごとの処理状況

	労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		総計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
非金銭	142	19.4%	517	70.6%	18	2.5%	55	7.5%			732	100.0%
地位確認	122	18.3%	485	72.7%	15	2.2%	45	6.7%			667	100.0%
その他	20	30.8%	32	49.2%	3	4.6%	10	15.4%			65	100.0%
金銭	125	19.7%	430	67.7%	25	3.9%	48	7.6%	7	1.1%	635	100.0%
賃金等	66	18.1%	253	69.5%	16	4.4%	24	6.6%	5	1.4%	364	100.0%
退職金	29	24.4%	76	63.9%	4	3.4%	10	8.4%			119	100.0%
その他	30	19.7%	101	66.4%	5	3.3%	14	9.2%	2	1.3%	152	100.0%
計	267	19.5%	947	69.3%	43	3.1%	103	7.5%	7	0.5%	1367	100.0%

(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。

表7 全国の労働審判事件の終局事由ごとの既済件数

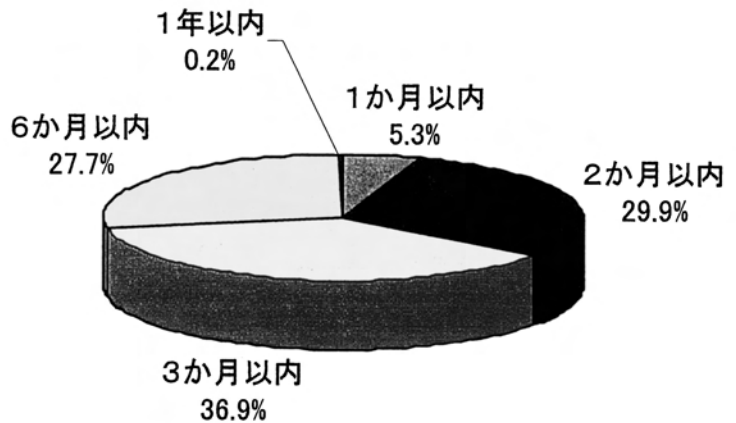
	平成18年	平成19年									総計
	計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	計		
労働審判	107	18	21	16	19	26	33	27	160	267	
調停成立	427	45	66	106	52	61	84	106	520	947	
24条終了	19	2	6	7	4	1	3	1	24	43	
取下げ	50	4	9	11	8	10	9	2	53	103	
却下・移送等	3	1	0	1	0	0	1	1	4	7	
総計	606	70	102	141	83	98	130	137	761	1367	

		平成18年	平成19年									総計
		計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	計		
労働審判	うち異議申立てあり	73	12	11	4	10	19	17	15	88	161	
	うち異議申立てなし	34	6	10	12	9	7	16	12	72	106	

(注) 1 件数は、平成19年9月10日集計による行政局調べの概数値である（平成18年は4月から12月の合計件数）。
 2 異議申立ての件数は、翌月の統計報告の提出までに異議申立てがあった件数を計上している。

表8 全国の労働審判既済事件の平均審理期間

申立て～終局日	
1か月以内	72件
2か月以内	409件
3か月以内	504件
6か月以内	379件
1年以内	3件
平均	73.8日
対象件数	1367件



(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。

第3章 あっせん制度、労働審判制度の特徴、比較

第1節 労働局（紛争調整委員会）と労働委員会のあっせん制度

1 利用のしやすさ

(1) 取扱件数

平成18年度におけるあっせん制度の全体の取扱件数（表1）を見ると、労働局が6,924件、労働委員会が300件と、労働局が大きく上回っている。

(2) 背景

(1)のように、労働局のあっせんの取扱件数が大きく上回っている背景としては、次のようなものが影響していると考えられる。

ア 労働相談その他の個別労働紛争解決のためのシステムとの連携

- ① あっせん制度の利用を考えるに当たっては、その前提となる労働相談が極めて重要と思われる。

本人が個別労働紛争について既に争点を整理しているような場合はあまり問題とならないと考えられるが、ヒアリングによると、労働相談を利用する多くは、個別紛争について制度上どこが問題か、それを解決する機関はどのようなところがあるのか必ずしもわからないものと思われる。

このような場合、労働局のように、労働相談の窓口として全国約300箇所の総合労働相談コーナーを設置した上で、労働相談とあっせん制度が手続き面も含め強く連携しておれば、労働相談において、あっせん制度についての具体的な助言も可能となり、利用者にとって利用しやすいものとなる。

一方、労働委員会については、あっせん制度が利用しやすいものとなるように、都道府県によって取り扱いが異なるものの、労政主管事務所の労働相談の窓口との連携を強め、労働相談窓口において、労働委員会のあっせん制度の申請の取次等もできるよう利便性の向上に努めているところも多いが、連携の度合いは労働局のように一体化しているものではない。

労働委員会が労働相談業務を自ら行うところが増加しているのもこのような背景もあると思われる³⁴。

- ② さらに、労働委員会があっせん制度のみの機能を有しているのに比べ、労働

³⁴ 前掲脚注21の竹本論文同旨

局の場合、あっせん制度のみならず、労働基準法等の労働関係法令違反事項についての労働基準監督署等による監督指導、また、それを除いたいわゆる民事上の個別労働紛争事項についての労働局長による助言・指導という機能も有していることから、労働相談において、事案に応じた適切な解決システムを具体的に助言、提示することができ、利用者から見れば、労働局の労働相談に行けば何らかの具体的な助言がもらえ、解決策を示してもらえると期待感が大きいと思われる。

ただし、労働委員会の場合、その有している機能があっせん制度だけであるが故に、混在事案についても事項ごとに分離することなく、一括して行われるあっせん手続きの中での解決を期待して、利用される場合がある。

イ 知名度、認知度

これは利用者の内面、イメージに関わるもので、必ずしも利用しやすさとは関係ないものであるが、労働局の場合、平成 13 年 10 月より、全国統一的に全都道府県において、いわゆる民事上の個別労働紛争事案の解決を図るシステムが整備されたが、それ以前からも労働基準法等の労働関係法令違反の事項について労働基準監督署等による監督指導が行われており、ヒアリングによると、多くの利用者から見れば、従来より何らかの個別労働紛争問題についての相談、申告先という思い、イメージがあり、認知度も大きいものがあるとの声が多い。

一方、労働委員会の場合、個別労働紛争は従来取り扱っておらず、平成 13 年 4 月より、福島県、愛知県、高知県の 3 つの労働委員会で新たにあっせん制度が開始され、現在 44 道府県の各労働委員会で行われているが、全都道府県で行われているわけではなく、また、その運用もそれぞれ異なっており、全国一律ではない。また、労働委員会自体も地域に出先機関を持っているわけではなく、各都道府県に多くある労政主管事務所の労働相談窓口とも組織的には別であり直接的なつながりを持たない。

このため、労働委員会の個別労働紛争に対する知名度、認知度は必ずしも十分とは言えないと思われる。ヒアリングによると、実際、労働局に比べ、労働委員会の利用が少ない原因としてこの知名度、認知度を挙げる声は多い³⁵。

なお、この知名度・認知度に関して、現在、労働委員会においては、各都道府県によってその取り組みは異なるが、自らのホームページによる周知のみならず、

³⁵ 『中央労働時報』第 1084 号（2008 年）の徳島県労働委員会使用者委員（50 頁）、静岡県労働委員会使用者委員（53 頁）の第 62 回全国労働委員会連絡協議会総会発言同旨。

都道府県の労政主管事務所の労働相談窓口ほか、市町村、労働団体等との連携も図るなど、積極的な周知に努めている。

2 解決

(1) 解決率

18年度のあっせん制度の解決率（あっせんによる和解の成立）を見ると、労働局と労働委員会で比較すると、統計上の処理方法が異なる³⁶ので単純に比較することはできないが、それぞれ全体の処理件数に占める「解決」（として処理したもの）の割合は、それぞれ39.5%、50.2%となっている。

また、あっせん制度における「取下げ」は、労働審判制度等の他機関の紛争解決システムを利用することによる場合もあるものの、多くはあっせん手続きを契機として自主的に解決が図られた場合と考えられ、これらも事実上の解決とみなして、解決率を見ると、労働局47.0%、労働委員会63.2%となる。

いずれにしても、統計上の処理方法が異なることに留意しつつも、概して言えば、労働委員会のあっせん制度の方が高い解決率となっている。

(2) 背景

(1)のように、労働委員会のあっせん制度の方が概して高い解決率となっているが、その背景としては、次のようなあっせん制度の性格・運用の差異が影響しているものと考えられる。

ア あっせん委員の構成の差異

労働局のあっせん制度は、その手続きにおいて中立的な立場のあっせん委員（学識経験者）1人で行われることが多いのに対して、労働委員会は、基本的に公労使の3者で構成されている。

すなわち、労働委員会のあっせん制度は、労働者、使用者それぞれの立場からの労働問題の専門家があっせん委員として参加しており、丁寧に、それぞれの立場にあるあっせん委員が当事者たる労働者や使用者に対し、意見を聴取したり、説得したりしている。その際、いわば同じ立場にある労使のあっせん委員が対応していることから、当事者から本音を引き出したり、理解が得られやすく、説得し合意を導きやすいという声が多い³⁷。

³⁶ 事前調査等によりあっせんが開始される前に事実上解決に至る場合、労働局ではあっせんの「取下げ」となるが、労働委員会ではあっせんによる「解決」として処理しているところがある。

³⁷ ヒアリングによる。また、野田進「あっせんのメリット・デメリット—若年労働者の職業的自信」（季刊労働法219号、2007年）225頁では、労働委員会について、公労使3者によるあっせんであるから、「あっせん案の提示の際にも、3者の合議の結果であるという「重み」により説得力を増すというメリットがある」という点も

また、相手方に参加の義務のないあっせん制度の中で、制度の柔軟な運用により、都道府県によっては、相手方（多くは使用者）の参加に際し職員のみならずあっせん委員（相手方が使用者の場合は多くは使用者委員）によっても参加の要請がなされることもあり、あっせんを開始する前提となる使用者の参加を促す上でも効果的で³⁸、ひいては解決率の高さにつながっているものと思われる。

その一方で、労働局のあっせん制度は、学識経験者による紛争調整委員会という別組織が中立に行っているものであるが、労働局が行っていると見られ、かつ労働局は労働者寄りというイメージから使用者側にとって参加したくないという心理が働くという声もある³⁹。

なお、相手方の不参加がどの程度かについては、地域によって、特に労働委員会においてはその取組み方が大きく異なるので、単純に比較することはできないが、例えば、神奈川労働局が記者発表している資料（平成 19 年 6 月 26 日）によると、平成 18 年度にあっせん手続きを終了した 193 件のうち相手方が不参加のため打ち切りになった事案は 53 件で全体の 27.5%となっている。一方、労働委員会については、そもそも全体の取扱件数が多くないため、すなわち母数が少ないため客観化することが難しいことに留意する必要があるが、取扱件数の多い鳥取県労働委員会の例を見ると、あっせん制度を始めた平成 14 年から 19 年 12 月までの合計 67 件のうち相手方の不参加による打ち切り又は不開始は 12 件で全体の 17.9%となっている。

また、解決率を比較するに当たって、全体の割合から見れば小さいものの、労働委員会のあっせんの場合、神奈川県や大阪府のように、事実上、相手方の参加が前提となっているところもあり、都道府県労働委員会によって取組み、事情が大きく異なることにも留意する必要がある。

必ずしも多くはないが、実際、労働局のあっせんが不参加により打ち切りになっ

指摘している。

³⁸ 前掲脚注 37 の野田論文 225 頁同旨。

³⁹ ヒアリングによる。また、労働者申請の労働局のあっせんにおいて使用者が自分の意見を十分聞いてもらえないということであっせんが不成立となり、その後改めて、使用者が労働委員会のあっせんを申請したという事案もある（ただし、この事案では労働委員会のあっせんでも最終的には不成立）。なお、葛西博光「岡山県における個別労働紛争の現状と特徴点について」月刊労委労協第 568 号（2003 年）57 頁では、「事業主側からは『どうせ労働局は労働者の味方なんだから事業主には不利だ』といった発言がある一方で、労働者側からは『なんで私の肩をもってくれて、けしからん事業主をやり込めないんだ』という声上がること」を紹介しつつ、「労使いずれか一方に偏した態度をとることは許されず、厳に公平・中立を保つことがなにより大事」であることを強調している。また一方で、前掲脚注 37 の野田論文 225 頁では、「都道府県労働局という労働基準監督署の上級官庁による行政介入と映るのであり、出頭について事実上の強制力は大きいと予想される」と述べている。

た事案で、労働委員会へのあっせんが申請され、解決がなされた事案もあり、さらに、労働局のあっせんが使用者も参加した上で打切りになった事案で、労働委員会へのあっせんで解決が図られたというものもあるようである⁴⁰。

イ 取扱件数の差異

あっせん制度の処理件数を見ると、1（1）のとおり、労働局の方が圧倒的に多くなっている。これは1の利用のしやすさのところでも述べたことと関係しているものであるが、いずれにしても、それぞれの平均の処理日数に大きな差異がない（この統計上の処理方法も両方で異なり⁴¹単純に比較はできないが、2か月以内での処理が、労働局 94.2%、労働委員会 93.6%）中、ヒアリングによると、労働委員会のあっせん制度は、労働局のような多くの件数を取り扱っていないが故に、現状のようないわば十分時間をかけた丁寧な手続きが可能という声も多く⁴²、このことが労働委員会のあっせん制度の解決率の高さに貢献していると考えられる。

ウ 他の紛争解決システムの有無

労働委員会の個別労働紛争解決システムはあっせん制度のみでこの制度を通して解決を図っているのに対して、労働局の場合、あっせん制度以外の紛争解決システムも有しており、労働関係法令違反事項については労働基準監督署等の監督指導で処理し、また、比較的容易に解決に導くことが可能で、相談者が希望する場合には、より迅速な対応が可能な労働局長による助言・指導を行うことにより解決を図ることも可能であり、あっせん制度以外のこれらの複数の紛争解決システムを適切に利用することによって個別労働紛争の解決が図られている。

したがって、労働局の場合、個別労働紛争は、あっせん制度を利用せずに解決が図られていることも多くあると考えられ、あっせん制度の解決率に表れないところを十分見る必要がある。

3 利用者の保護

労働局のあっせん制度は、個別労働紛争解決促進法に基づいて実施しており、労働者の不利益取扱いの禁止、訴えに関する時効の中断等の措置が規定され、周知されて

⁴⁰ ヒアリングによる。また、前掲脚注 37 の野田論文 226 頁でも、「労働局のあっせんが不調に終わった場合に、その後、労働委員会の行う個別紛争あっせん申請を行う例があることを関係者から聞くことがある」と述べている。

⁴¹ あっせん処理の開始日は、労働局の場合は申請受付日であるが、労働委員会の場合は申請受付日又はあっせん委員指名日若しくはあっせん受任日と労働委員会によって取扱いが異なっている。

⁴² 前掲脚注 35 の『中央労働時報』第 1084 号の宮城県労働委員会公益委員（48 頁）の第 62 回全国労働委員会連絡協議会総会発言同旨。

いる。

一方、労働委員会のあっせん制度は、条例等に基づいて実施しており、労働者の不利益取扱いの禁止については、規定を置いたり、あっせん手続きの際に要請することにより対応している。

また、訴えに関する時効の中断はないものの、迅速な処理がなされている中、現実的には大きな問題になっていないと思われる。ただし、あっせん制度の申請の受理時や労働相談の際に、労働委員会事務局をはじめとする関係機関においては、この点を留意し、利用者に対し必要に応じて周知又は助言が必要と考えられる。

第2節 行政機関（労働局、労働委員会等）の行うあっせん制度と司法機関の行う労働審判制度

1 利用のしやすさ

(1) 費用、手続き

行政機関のあっせん制度は無料であるのに対し、労働審判制度は有料（申立て手数料）である。

また、手続きに関して、行政機関のあっせん制度においては、申請書の記載も比較的簡潔で、また、あっせん制度と連携が図られている労働相談窓口では、問題点の整理、記載方法について具体的な助言を得られる。さらに、申請人が代理人として弁護士を立てることもあるが、例えば、家族や友人を補佐人として同席させ、相談するとともに発言させることも可能であるなど、申請手続きも含め簡易簡潔にあっせん手続きを進めることができる。

一方、労働審判制度においては、通常の訴訟と比べ手続きも簡易簡潔と言われているが、行政機関のあっせん制度に比べると、申立書の記載でも争点、事実等について専門具体的でかつ整理された記載が求められ、また、審理もそれらを基に行われることから、前述したように、労働審判手続きを効率よく進める上でも、代理人として弁護士を立てる必要性が高いと言われている。ただし、当然のことながら、弁護士を立てない場合もある。いずれにしても、弁護士を立てるとなると、その費用も考える必要がある。

申立人が弁護士を立てた事案は、全体の85%⁴³となっている。

なお、家族、友人の出席については、労働審判委員会の許可が必要であるが、労働審判手続きに影響を及ぼさない限り、傍聴することは可能と思われる⁴⁴。その場合、暫時休廷の上、申立人は必要に応じて傍聴人に相談することは可能と思われるが、傍聴人は当然のことながら発言することはできない。

ヒアリングによると、労働相談において、行政機関のあっせん制度と裁判所の労働審判制度を選択肢として相談者に提供するに当たって、裁判所を選択する場合の留意点として、弁護士費用も含めたコストを考慮して、要求する金額が少額の場合はペイしない⁴⁵という助言がなされることが多いと思われる。

実際、逆のケースであるが、裁判所から、要求する金額が少額でコストの面から

⁴³ 平成19年7月末までに審理が終了した1,367件のうち1,166件。（前掲表5参照）

⁴⁴ 傍聴の取り扱いについては、徳住堅治「順調にスタートした労働審判制度」自由と正義 Vol.58 No.6（日本弁護士会誌、2007年）17頁、前掲脚注31の中西茂ほか座談会33頁以下。

⁴⁵ 前掲脚注30の岸和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」52頁では、30万、40万円程度の金銭を争う場合は弁護士費用を払うとなると労働者にとっても、弁護士にとってもペイしないと述べている。

ペイしないため、行政機関のあっせん制度が紹介されたものもあるようである。

ただし、個別労働紛争の場合、費用面よりも感情面が優先されることもあり、結果として金銭的には損をしても何らかの謝罪なり解決が得られやすい裁判所による紛争解決を望む場合もあるようである。

(2) アクセス

行政機関のあっせん制度は、都道府県の各機関にもよるが、あっせんの場所については、時間的・金銭的負担に配慮して、必要に応じ現地あっせんも可能とするなど柔軟な対応が可能であり、また、申請も労働相談窓口で取次を行えるなどアクセスが比較的容易である。

一方、労働審判制度は、現在、地方裁判所の本庁で行われ、北海道（4箇所）を除く都府県では1箇所となっている。

2 解決

(1) 解決率

解決率を全体の処理件数に占める割合でみると、労働審判制度の場合（調停成立、労働審判異議申し立てなし）は、77.0%となっている（前掲表7参照）。

一方、行政機関のあっせん制度の解決率（あっせんによる和解の成立）は、前述したように、労働局 39.5%、労働委員会 50.2%⁴⁶となっている。

このように、労働審判制度の解決率は高い。

(2) 背景

労働審判制度の解決率が高い背景としては、以下の制度の性格上の差異が影響しているものと考えられる。

また、そのような制度、性格上の差異により、行政機関のあっせん制度が不調に終わった事案が、労働審判制度に移行するというケースも相当数あると思われる。

これについては、具体的な数値があるわけではないが、ヒアリングによると、例えば、労働審判の申立件数が中規模である地方の県では、2つの県でそれぞれ概ね5割又は7割程度が労働局のあっせん制度が不調と思われるものとなっており、また、別の県では、労働組合に加入した上での会社との交渉（後述）が不調に終わった後に申し立てられた事案が5割強と思われるところもある。

ア 出頭、参加の義務の有無

⁴⁶ 前述したように統計上の処理方法が異なるので労働局と労働委員会の両者の数値を単純比較することはできないことに留意する必要がある。

労働審判制度は出頭義務がある（出頭しない場合は5万円以下の過料）一方、あっせん制度では参加義務はなく、参加しない場合はあっせん不成立で終了する。

イ 不成立後の訴訟手続きへの自動的な移行システムの有無

労働審判制度は、調停が成立しない場合でも、労働審判がなされる。また、労働審判に対する異議申し立てをすればその効力を失うこととなるが、その場合でも、自動的に訴訟に移行する仕組みになっている。

このように、労働審判手続きが訴訟手続きと連携することによって、当事者も最終的には訴訟の可能性も見据え、それに伴う金銭的、時間的コストも念頭に置きながら紛争解決に臨むことになり、紛争解決への強い誘引が働く⁴⁷。

一方、あっせん制度は、不成立の場合、その後当事者の一方が訴訟等に手段に訴える可能性はあるものの、自動的な移行システムを持っていないことから、労働審判制度の場合ほどの誘引はない⁴⁸。

3 迅速性（処理期間）

行政機関のあっせん制度は、概ね1回で、前述のとおり、多くが1カ月以内で処理されている。

一方、労働審判制度は、3回以内の審判を原則としており、審理期間は平均73.8日である（前掲表8参照）。

なお、労働関係の民事通常訴訟事件の平均審理期間は約1年（平成18年では12.0月）であり、裁判所による紛争解決では、労働審判制度はかなり迅速な制度であることに留意する必要がある。

4 効力

労働審判制度は、調停成立、労働審判の確定の場合、裁判上の和解と同一の効力を

⁴⁷ 林俊之「労働審判制度の最近の運営状況について」中央労働時報第1079号（2007年）P7参照。また、前掲脚注30の『労働審判実践マニュアル Ver1 補訂版』8頁では、「異議を出した使用者は、通常訴訟でさらに争いを継続することになるが、労働審判委員会が出した結論が通常訴訟で維持される可能性が高いと考えるのが通常であろうし、敗訴する可能性が高い訴訟を継続することは、訴訟のために要する労力や弁護士費用とのかねあいから、経済合理性にも反することになる。このように、異議が出された場合には、地方裁判所に事件が係属することになるという仕組みにより、労働審判を受容する可能性は高まると言えよう。」と述べている。

⁴⁸ 一方で、訴訟への移行に関連して、前掲脚注30の岸和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」50頁以下では、同氏が労働審判の労働側代理人や労働局の紛争調整委員としての経験を基に、労働局のあっせんと労働審判を比較して、労働者が訴訟の場合の弁護士費用や解決にかかる時間などを考えると、訴訟への移行をためらい、労働局のあっせんで解決するケースもあるとして、その場合、かなり労働者が譲歩して解決している例が多いと述べ、「金銭面で高水準の解決を求めるなら労働審判制度を」と述べている。また、同54頁では、解雇の事件における解決金のレベルについて、ある裁判官の話として解雇無効の前提での仮処分の場合が賃金の1年分ぐらいが相当であるとしていることに触れ、労働審判での解決金もだいたいその程度になっており「通常訴訟と遜色がない」と述べる一方で、労働局のあっせんでは1年になることはなく、半年分になるのが精いっぱいであると述べている。

持ち、強制力を持つので、必要な場合には裁判所へ申し立てて、強制執行も行うことが可能となる。

一方、あっせん制度は、あっせんが成立し、合意した場合、民法上の和解となり、金銭の支払い等の履行について強制執行するためには、債務不履行として別途裁判所に訴えを提起し、確定判決を得る必要がある。

5 その他

(1) 紛争解決の内容の制約

個別労働紛争の場合、その解決に当たって、感情的な問題も大きく、謝罪を求めるといったケースがしばしばある。

行政機関のあっせんの場合、合意すればその内容に特に制約はなく、例えば、「後日、自宅を訪問して謝罪する」というような内容も可能である。

一方、労働審判制度の場合、裁判所の和解と同一の効力を持ち、その内容は強制執行になじむものであることが求められ、調停による合意（和解）の場合とはともかく、労働審判の内容としては、謝罪文の掲載あるいは謝罪広告を出す、といった形をとる等一定の制約を伴うものと思われる。

(2) 3者構成の性格

労働審判制度では、裁判官である労働審判官と2名の労働審判員としてそれぞれ労働側、使用者側の労働分野の専門家という事実上の3者構成によって労働審判委員会が組織されている。そして、それぞれの労働審判員も中立、公正な立場に立って職務を行うこと⁴⁹、そしてそれぞれが評決権を持つとともに、調停による解決に至らない場合は労働審判を行うことが労働審判法に規定されている。

一方、行政機関のうち労働委員会のあっせん制度でも、基本的に公益委員、労働者委員、使用者委員という形の3者構成を採っている⁵⁰が、労働審判制度に比べ、各委員の立場を背景とした対応がなされていると考えられ、また、話合いの促進というあっせんの性格から評決権といった意思決定の方法も厳格にせず、柔軟に行われている。

このような性格の違いは、例えば、次のような場面でその進め方に違いが出てくる。

労働審判制度では、労働審判員は、制度上、労働者委員、使用者委員と区別され

⁴⁹ 実際、当事者に対して、労働審判員の紹介はするが、どちらが労働側であり、使用者側であるかの話はしないようである。前掲脚注31の中西茂ほか座談会20頁参照。

⁵⁰ 労働委員会は、法律上、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表する者によって組織する（労働組合法第19条第1項）とされており、労働審判法と異なり、それぞれの委員は特定の立場を代表する者として位置づけられている。

ているわけではなく、むしろそれぞれ中立・公正な立場に立つこととされ、また、評決権を持ち、最終的には労働審判を行うことから、心証形成に当たって、事実関係、審理を通して得られる情報も公正であることが求められ、したがって、当事者から個別、交互に意見聴取、説得等を行う場合でも、裁判官たる労働審判官も含め3者が同席した場で行うこととなるものと考えられる⁵¹。

一方、労働委員会のあっせんでは、前述したように、意見聴取、説得等を行うに当たり、しばしばいわば同じ立場にある委員のみによって行われる（すなわち、労働者に対し労働者委員、使用者に対し使用者委員）。その方が、当事者から本音を引き出したり、理解が得られやすく、説得し、合意が得られやすいからである。

話合いが不調に終わると、その後がなく終了するあっせん制度の下では、話合いによる合意を形成する上で、このような柔軟な運用がむしろ有効であり、効果的であると思われる。

⁵¹ 労働審判委員会3人同席での説得について、前掲注31の中西茂ほか座談会21頁、また、丸尾拓養「使用者側代理人から見た1年目の労働審判制度」労働審判制度の活用と運用（別冊NBL119号）（商事法務、2007年）53頁。

第4章 その他の紛争解決・予防のための主な団体

第1節 あっせん等

1 弁護士会・紛争解決センター

(1) 弁護士会が運営しているもので、2007年1月現在、全国で24箇所（21弁護士会）に設置されており、「仲裁センター」、「あっせん・仲裁センター」、「示談あっせんセンター」、「紛争解決センター」、「民事紛争処理センター」、「法律相談センター」、「ADRセンター」などと呼ばれている⁵²。

(2) 個別労働紛争問題だけでなく金銭トラブル等幅広く民事紛争問題を扱っているものであるが、一定の経験を有する弁護士等が中立の立場に立って、有料で、あっせん又は仲裁を行っている。（あっせんのみを行っているところもある。）

また、手数料については、紛争解決センターによって異なっており、申立手数料、成立手数料等⁵³の形で費用が必要となる

(3) あっせんによって、当事者の合意がなされた場合、その効力は民法上の和解の効力を持つ。

一方、仲裁については、仲裁を行うには当事者の仲裁によって解決するという合意（仲裁合意）が必要で、その合意に基づいて、第三者である仲裁人に判断を委ねるものである（その結論を仲裁判断という）。そして、仲裁判断に対しては原則として不服申し立てができず、その効力は確定判決と同じ効力を持つものである。

なお、仲裁は、不服申し立てができないなど強い効力を持つものであることなどから、あまり利用されていないようである。ただし、例えば、あっせんにより、長期の分割払いにより金銭を支払う合意をした場合に、その履行の確保・保証のため、いわば形式的に仲裁を申し立てるケースがあると考えられる。

(4) 紛争解決センターの利用のメリットとしては、あっせん等の場所を柔軟に設置でき、また、行政機関、裁判所のような管轄もないので、事業所の所在地にかかわらず、例えば、本人が引っ越して住所地を変更したような場合、そこのセンターを利用することも可能となっている。

⁵² 日本弁護士連合会ホームページ参照(http://www.nichibenren.or.jp/ja/legal_aid/consultation/houritu7.html)

⁵³ 例えば、兵庫県弁護士会紛争解決センターの場合、そのパンフレットによると、申立手数料は2万円（申立人のみ）、成立手数料はその解決額により、例えば、100万円までの場合8%（原則、当事者双方で折半）となっている。

(5) なお、平成 16 年度の審理期間の平均日数は 78.5 日、審理回数は 2.6 回となっている⁵⁴。

2 労働組合

例えば、日本労働組合総連合会（連合）では、以下のような取組みがなされている。

(1) 労働相談

都道府県ごとの地方連合会に、「なんでも労働相談」として、アドバイザーの配置、全国統一のフリーダイヤルによる労働相談業務を実施し、また、相談体制の充実を図っている。

(2) 個別労働紛争解決のための役割

組織拡大の一環として、非労働組合員を対象に、個人でも加盟できる連合の地域ユニオン、産業別労働組合への紹介・加入を奨めており、加入者の個別労働紛争について、いわば企業外労働組合として、労働組合の団体交渉という形で、事実上、その解決のために仲介の役割を果たしているという側面を持っている。

使用者は、団体交渉を求められるとその応諾義務があり、これを個別労働紛争解決システムに置き換えてみると、参加義務が有るとも言える。

また、利用者は、労働組合に加入することになるので、労働組合費を納めることになり、必ずしも適切ではないが、個別労働紛争解決システムに置き換えてみると、労働組合費を納めるという点において有料と見ることもできる。

(3) なお、個別労働紛争事案の労働相談について、匿名による相談など事例によっては労働委員会や労働局のあっせんを紹介することもあるが、基本的には、(2) のような事実上使用者に参加義務のある解決手法を図り、それが不調に終わった場合は、地域にもよるが、使用者に参加の強制力のない行政機関によるあっせん制度よりも参加の強制力のある司法制度による労働審判制度等を紹介・利用する傾向があると思われる。

第 2 節 労働相談

1 全国社会保険労務士会連合会

(1) 労務管理等に関する相談、指導等を業務とする社会保険労務士には、企業外の専

⁵⁴ 日本弁護士会連合会ホームページ
http://www.nichibenren.or.jp/ja/legal_aid/consultation/data/kaiketsu_ichiran.pdf

門家の立場で企業内の労働紛争の予防・解決に向けて取り組むことが期待されるが、各都道府県の社会保険労務士会においては、総合労働相談所を開設し、労働問題の専門家である社会保険労務士による労働相談を無料で実施している。

方法については、各都道府県によって異なり、特定の曜日を定めて実施しているのが一般的であるが、地域によってはフリーダイヤルによって対応しているところもある。

(2) また、社会保険労務士会としての無料の労働相談のほか、委託を受けて、都道府県の労働相談業務として実施するなど、様々な形で社会保険労務士が労働相談に対応しているところもある。

(3) なお、現在、全国社会保険労務士会連合会では、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」に基づく認証紛争解決事業者として、個別労働紛争の解決機関を開設するため、必要な準備を進めている。

2 経営者団体

例えば、各都道府県の経営者協会では、主に会員企業を対象に労働相談を実施している。

経営者協会によっては、常態的な労働相談のみならず、弁護士による法律相談を実施したり、労働問題の専門家によるセミナーを開催しているところもある。

3 法テラス（日本司法支援センター）

(1) 総合法律支援法に基づき、平成 18 年 4 月 10 日に設立された独立行政法人に準じた法人組織で、同年 10 月より業務を開始し、東京都に本部を置き、地方裁判所本庁所在地（50 箇所）や弁護士過疎地域などに拠点事務所を設けている。

(2) ここでは、情報提供業務として、様々な機関と連携協力し、労働問題のみならず様々な問題を抱える利用者に最も適切な機関・団体の情報を無料で提供している。

なお、その他資力の乏しい人のための無料の法律相談、弁護士費用の立替え等の民事扶助業務なども行っている。

第5章 裁判所によるその他の簡易な紛争解決のためのシステム

第1節 民事調停

- 1 民事調停は、民事調停法に基づいて、個別労働紛争に限らず、あらゆる民事紛争を対象として簡易裁判所で行われている。

調停主任（裁判官）と2名の調停委員の構成により組織される調停委員会によって行われ、調停委員としては、弁護士、司法書士、社会保険労務士、経営者等が選任されている。

なお、申立ての手数料は労働審判制度と同じである。

- 2 合意に達し調停が成立すると、労働審判制度における調停と同様に、裁判上の和解と同一の効力を持ち、調停が不成立の場合、労働審判制度と異なり、手続きは打ち切られる。

なお、制度上、調停に代わる決定を行うことができることとなっているが、異議申し立てがあった場合、その効力を失い、調停は成立しなかったことになり、また、労働審判と異なり、自動的な訴訟への移行もない。

- 3 なお、労働審判のように、原則的に3回以内の期日で終了することが法律で規定されたものではないが、労働分野に限らず民事調停全体で、平成18年において、審理期間3カ月以内が90.7%、調停期日1～3回が88.7%である⁵⁵。

第2節 少額訴訟

- 1 少額訴訟は、民事訴訟のうち、簡易裁判所において、個別労働紛争に限らず、訴額60万円以下の金銭の支払いを求める訴えについて、原則として1回の審理で紛争解決を図る簡易迅速な手続きである。

- 2 個別労働紛争においては、職場復帰を求めるものではなく、金銭の支払いを求めるものであり、原則1回の審理で終了するため、証拠となる書類等があり、賃金債権が明確に確定できるような場合には有効であると言われている。

第3節 仮処分

- 1 緊急な保全の必要性がある場合に、民事保全法に基づいて、簡易迅速な手続きによって、裁判所が決定する暫定的な処置を行う制度である。

⁵⁵ 最高裁判所事務総局『平成18年司法統計年報 1民事・行政編』第79表、第80表参照。

典型的なものとして、解雇された労働者が、解雇の無効を争って、従業員たる地位を有することを仮に定める（地位保全の仮処分）とともに、解雇期間の賃金の仮払いを命ずる仮処分（賃金仮払いの仮処分）を申請するケースが言われている。

2 労働審判が始まって、特に大都市部では仮処分が減少したと言われている⁵⁶。

⁵⁶前掲脚注 30 の『労働審判実践マニュアル Ver.1 補訂版』58, 59 頁。前掲脚注 30 の岸和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」45 頁以下。

おわりに

以上のように、個別労働関係紛争の予防・解決システムについては、様々な機関により複線的に行われており、また、都道府県によっても運用も含め大きく異なっている。

個別労働紛争というのは、それぞれに様々な背景事情があり、その目指す解決方向も個人によって異なる。

したがって、個々の事情に適した対応が可能ないように様々な機関がそれぞれの特徴を活かした紛争の予防・解決のためのシステムを提供できる環境を整備しておくことが望ましいと思われる。

また、同時に、それぞれの紛争の予防・解決のためのシステムの特徴について、利用者に対して十分に周知し、利用者がそれを踏まえた選択が可能となるようにしておくことも重要であると思われる。

ただし、個別労働紛争については、予防を図っていくことが基本であり、そのためには労働関係制度の周知・徹底が何よりも重要なことであることは言うまでもない。

(主な参考文献・資料)

- ・ 小川浩一「労働相談・あっせんの進め方」季刊労働行政研究 Vol.13 (2007年)
- ・ 小川浩一「東京都の労働相談の現場から」労働調査 2002年2月号
- ・ 季刊労働法 217号 (2007年)
- ・ 君和田伸仁『スピード解説・手軽に使える労働審判制度』(東洋経済新聞社、2007年)
- ・ 君和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」労働法学研究会報 2410号 (2007年)
- ・ 清田富士夫『労働分野の紛争解決制度早分かり・労働審判制度の解説』(労働調査会、2007年)
- ・ 清田富士夫『詳解・労働審判法』(ぎょうせい、2007年)
- ・ 経営法曹研究会報 51号 (2006年)
- ・ 経営法曹第 154号 (2007年)
- ・ 月刊労委労協第 568号 (2003年)
- ・ 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)
- ・ 「平成 18年度個別労働紛争解決制度施行状況」(平成 19年5月25日。厚生労働省大臣官房地方課記者発表資料)
- ・ 最高裁判所事務総局『平成 18年司法統計年報 1民事・行政編』(2007年)
- ・ 最高裁判所事務総局行政局監修『労働審判手続に関する執務資料』法曹会 (2007年)
- ・ 最高裁判所事務総局行政局「平成 18年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報 59巻8号 (2007年)
- ・ ジュリスト第 1331号 (2007年)
- ・ 『労働審判制度の活用と運用 (別冊NB L 119号)』(商事法務、2007年)
- ・ 菅野和夫『労働法 (第8版)』(弘文堂、2008年)
- ・ 菅野和夫他『労働審判制度 (第2版)』(弘文堂、2007年)
- ・ 『第 62回全国労働委員会連絡協議会総会資料 (平成 19年11月)』全国労働委員会連絡協議会
- ・ 竹本英雄「都道府県における個別労働紛争処理の一考察」中央労働時報第 1053号 (2006年)
- ・ 中央労働時報第 1084号 (2008年)
- ・ 中央労働委員会事務局『労働委員会年報—平成 18年—』(2007年)
- ・ 徳住堅治「順調にスタートした労働審判制度」自由と正義 Vol.58 No.6 (2007年)
- ・ 『労働審判実践マニュアル Ver1 補訂版』(日本労働弁護団、2007年)
- ・ 野田進「あっせんのメリット・デメリット—若年労働者の職業的自信」季刊労働法 219号 (2007年)

- ・ 深田和夫「福岡県地労委における平成 13 年調整事件と個別労働紛争」中央労働時報第 1001 号（2002 年）
- ・ 本郷隆夫・増木茂「大阪府の個別労使紛争解決支援制度について」関西経協第 57 巻第 6 号（2003 年）
- ・ 村田毅之『労使紛争処理制度—新局面への軌跡—』（晃洋書房、2007 年）
- ・ 村田毅之『日本における労使紛争処理制度の現状』（晃洋書房、2008 年）
- ・ 山川隆一「労働紛争解決システムと労働委員会の役割」中央労働時報第 1031 号（2004 年）
- ・ 山川隆一「労働紛争の解決システムと解決のあり方」中央労働時報第 1064 号（2006 年）
- ・ 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート（改訂版）』（判例タイムズ社、2007 年）
- ・ 「シンポジウム・労働審判制度の課題と展望（2007 年 9 月 28 日開催）」（連合主催）資料
- ・ 『労働裁判における和解の実際』（労働新聞社、2006 年）
- ・ 労働法律旬報 1648（2007 年）
- ・ 関係機関・団体のホームページ

資 料

資料 1

様式第 1 号 (第 4 条関係) (表面)

【記載例】

あっせん申請書

紛争当事者	労働者	氏名 住所	労働 太郎 〒 271-〇〇〇〇 千葉県松戸市旭町〇-〇 電話 047 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	氏名 又は名称 住所	A 株式会社 代表取締役 東京 花子 〒 160-〇〇〇〇 東京都新宿区西新宿〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	※上記労働者に 係る事業場の 名称及び所在地		[A 株式会社 B 工場 〒 110-〇〇〇〇 東京都台東区池之端〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇]
あっせんを 求める事項 及びその理由		平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日より 正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、 工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付け の解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければいけないほ どではなく、また私が整理解雇の対象になぜなったの か何の説明もない。本当は復職したいがそれがだめなら、 経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の 支払いを求めたい。	
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回して くれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。 併せて、補償金の支払い等の提案も行ったが、拒否された。	
その他参考と なる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用し ていない。会社には労働組合はない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 太郎 (印)

東京 労働局長 殿

(出所) 厚生労働省パンフレット

資料 2 - 1 静岡県労働委員会の例

様式第1号(第4条関係)(日本工業規格 A4縦型)

あっせん申請書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

静岡県労働委員会
会長〇〇〇〇あて

申請者〇〇〇〇

注1 個人の場合は、署名してください(押印は不要)
注2 法人の場合は、法人の名称及び代表者の職・氏名を記載してください(押印は不要)

次のとおり個別的労使紛争に係るあっせんで申請します。

労働者	住所	(〒000-0000) 住所:〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号	電話 (携帯)	000(000)0000(FAXも同様) ※常に連絡のとれる電話(携帯)番号を記入
	氏名	氏名:〇〇〇〇	雇用形態	パート ※正社員、アルバイト、パート等を記入
使用者	事業所の所在地	(〒000-0000) 事業所:〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ※労働者が働いている(いた)事業所の所在地を記入	事業所名	株式会社〇〇 〇〇支店 (支店長〇〇〇〇) (電話〇〇部〇課〇係 000(000)0000) ※左の事業所の名称を記入
	本社等の所在地	(〒000-0000) 本社:〇〇県〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ※本社等の所在地を記入	本社等の名称	株式会社〇〇 〇〇本社 (電話000(000)0000) ※本社等の名称を記入
	代表者の職・氏名	代表取締役〇〇〇〇 ※最高責任者(社長等)の職・氏名を記入	事業の種類	機械製造業 ※業種を記入
あっせん事項	解雇の撤回 ※どのような事項についてあっせんで希望するのか簡潔かつ明瞭に記入			
申請に至るまでの経過	1 〇〇月〇〇日、会社から〇〇月〇〇日をもって解雇を行う旨の通知 2 〇〇月〇〇日、第1回話し合い。具体的説明なし。 3 〇〇月〇〇日、第2回話し合い。経営状況の悪化等、解雇の理由の説明は一応あったが納得できず。 ※これまでに当事者双方で話し合いをしてきた経過について簡潔に記入			
当事者の主張の要旨	(労働者の主張) 突然の解雇通告には納得できない。 ※労働者の言い分を簡潔に記入		(使用者の主張) 具体的な理由も示さないため、不明。 ※使用者の言い分を簡潔に記入	
参考事項	労働契約(有・無)就業規則(有・無) 就業日は、平成〇〇年〇〇月〇〇日(勤続年数〇〇年) ※参考となる事項を記入。なお、申請者が法人の場合は、担当者を記入			

(出所) 静岡県労働委員会のホームページ

資料 2 - 2 愛知県労働委員会の例
記載例

個別労働関係紛争あっせん申出書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

愛知県労働委員会会長 殿

住所又は事業所の所在地 〇〇市〇〇区〇〇町〇丁目〇番地
氏 名 〇 〇 〇 〇
(署名又は記名押印)
(法人にあつては、名称及び代表者の氏名)

次のとおり、個別労働関係紛争に係るあっせんに申し出ます。

事業主	事業所の所在地	(〒000-0000) 〇〇市〇〇区〇〇町〇〇番地		電 話	(000) 000-0000
	事業所の名称	〇〇株式会社	氏 名 (法人にあつては、名称 及び代表者の氏名)	〇〇 〇〇	
	事業の種類	〇〇製造業	従 業 員 数	〇〇人	
労働者	住 所	(〒000-0000) 〇〇市〇〇区〇〇町〇〇番地		電 話	(000) 000-0000
	氏 名	〇〇 〇〇	いずれかを○で囲んでください。		
	雇 用 形 態	正社員・パート・派遣社員 その他 ()	勤 続 年 数	3年6ヶ月	
あっせん を希望す る事項	例 解雇撤回について		解雇撤回、賃上げ等のように具体的な項目を記入してください。		
当 事 者 の 主 張 の 要 旨	(労働者の主張) 解雇は不当であり、撤回して欲しい。		(事業主の主張) 自主退職であり、復職させる 意思はない。		
申出に至 るまでの 経過の概 要など	紛争の発生からあっせん申出に至るまでの経緯を日付順 に簡潔に記入してください。 〇年〇月〇日 会社から解雇を通知される。第1回話し合い。 〇年〇月〇日 第2回話し合い 進展なし。				

(出所) 愛知県労働委員会のホームページ

■申立書モデル■

労働審判手続申立書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事部 御中

申立人代理人弁護士 甲 野 太 郎 印

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇〇番〇号

申 立 人 甲 山 一 郎

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区××〇丁目〇番〇号□□ビル〇階

甲野法律事務所

同代理人弁護士 甲 野 太 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇番〇-〇〇〇号

相 手 方 乙 株 式 会 社

同代表者代表取締役 乙 川 次 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

地位確認等請求労働審判事件

労働審判を求める事項の価額 〇〇万〇〇〇〇円

ちょう用印紙額 〇万〇〇〇〇円

第1 申立ての趣旨

- 1 申立人が、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 相手方は、申立人に対し、金20万円及び平成〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額金20万円の割合による金員を支払え。

第2 申立ての理由

1 雇用契約の成立等

- (1) 相手方は、自動車販売等を目的とする株式会社である（履歴事項全部証明書）。
- (2) 申立人は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、相手方との間で、下記の条件で期限の定めのない雇用契約を締結し、相手方のA営業所において、自動車販売員として勤務していた。

ア 基本給20万円

イ 毎月25日締め、同月末日払い

【甲1（雇用契約書）、甲2（就業規則）、甲3（給与明細書）】

2 解雇の事実

- (1) 解雇の意思表示

相手方は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、同年〇〇月〇〇日付けで申立人を解雇するとの意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

【甲4（解雇通知書）】

- (2) 本件解雇は、後記第3で詳述するとおり無効である。

- 3 よって、申立人は、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに20万円（平成〇〇年〇〇月分賃金）及び平成〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額20万円の割合による金員の支払を求める。

第3 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

- 1 本件の争点は、申立人に就業規則上の解雇事由に該当する事実が存在するか否か、仮にこれが存在する場合であっても、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、権利濫用として無効であるか否かである。

2 相手方が主張する解雇理由

- (1) 相手方就業規則には以下の規定が存在する。

第1条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- ① 精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に甚だしく支障があると認められたとき
- ② 職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき
- ③ 事業の縮小など経営上やむを得ない事由のあるとき
- ④ 懲戒事由に該当し、解雇を相当とするとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(2) 相手方は、解雇通知書において、申立人は、入社以来、販売成績が上がらず、自ら定めた販売目標を達成したことが一度もなかったこと、このため、申立人の上司であるB営業所長が、度々、申立人に対し、業務改善指導を行ったが、申立人は口答えをするばかりでこれにも素直に従わなかったことを解雇事由として挙げ、このような事情に照らしてみれば、申立人は、「職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」(就業規則1条2号)に該当すると主張している。

3 解雇の違法性

(1) 本件解雇において解雇事由として指摘されている事実について

申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは事実であるが、販売目標は申立人が定めたものではなく、相手方のB営業所長が一方的に定めたものである。また、申立人は、B営業所長から業務改善指導を受けたことなどない。

【甲5 (申立人の陳述書)】

(2) 本件解雇が無効であることを理由づける具体的事実

ア B営業所長が定めた販売目標は1か月△台であるが、これは達成が極めて困難なものであり、申立人が勤務していたA営業所において、同目標を達成した者は毎月1、2名にすぎなかった。申立人の販売成績は、これまで販売目標に到達しないものの、本件解雇の直前には、A営業所の販売員12名中上位5名に入っていた。

【甲5 (申立人の陳述書)、甲6 (販売成績表)】

イ 以上からすると、申立人には、「職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」との事由は認められない。仮に百歩譲って、形式的に上記解雇事由に該当するとしても、その程度は解雇がやむを得ないとするようなものではないから、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、権利濫用として無効である。

第4 申立てに至る経緯の概要

1 申立人は、本件解雇後、相手方の人事部長との間で3回にわたり話し合いをしたが、解決に至らなかった。

(1) 1回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人が本件解雇の無効を主張して復職を希望したのに対し、相手方は本件解雇の有効性を主張するばかりで、交渉は平行線のまま終わった。

(2) 2回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、弁護士を通じて、再度本件解雇の無効、復職を要求したところ、相手方は、退職を認めれば解決金として相応の金額を支払うことを示唆したので、申立人も退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

(3) 3回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、仮に金銭解決をするのであれば、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨相手方に伝えた。これに対し、相手方は、給料3か月分の60万円が解決金の上限であり、これ以上の譲歩は考えていないとのことで、合意に至らなかった。

2 申立人は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、東京都労働局長に対し、あっせんの申請をした。あっせんの手続においては、あっせん委員から退職を前提として、相手方が申立人に対し解決金180万円を支払うとのあっせん案が提示された。申立人は、上記あっせん案を原則的に受け入れるとの意思を表明したが、相手方がこれを拒絶したため、同年〇〇月〇〇日、あっせんは打ち切られた。

附 属 書 類

1	申立書写し	4通
2	甲1から6号証までの写し	各2通
3	証拠説明書	2通
4	資格証明書	1通
5	委任状	1通

(出所) 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート（改訂版）』（判例タイムズ社，2007年）

■ 答弁書モデル ■

平成〇〇年（労）第〇〇〇〇号 地位確認等請求労働審判事件 直送済
申立人 甲 山 一 郎
相手方 乙 株 式 会 社

答 弁 書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事第〇部労働審判委員会 御中

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区□□〇丁目〇番〇号
乙海法律事務所

相手方代理人弁護士 乙 海 二 郎 印

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

- 第 1 申立ての趣旨に対する答弁
本件申立てにかかる請求をいずれも棄却する。
- 第 2 申立書に記載された事実に対する認否
- 1 申立ての理由に対する認否
- (1) 申立ての理由の 1(1), (2)は認める。
- (2) 同 2 のうち, (1)は認め, (2)は争う。本件解雇が有効であることは, 後記第 3, 第 4 で詳述するとおりである。
- 2 争点に関連する重要な事実に対する認否
- (1) 争点に関連する重要な事実の 2(1), (2)は認める。
- (2)ア 同 3(1)のうち, 申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは認め, その余は否認する。
- イ 同 3(2)アのうち, 申立人の販売目標が 1 か月△台であること, 申立人の販売成績は, これまで販売目標に到達していないこと, 同成績は, 本件解雇の直前には, A 営業所の販売員 12 名中上位 5 名に入っていたことは認めるが, その余は否認する。

ウ 同3(2)イは争う。

第3 答弁を理由づける具体的な事実

1 本件解雇に至る経緯

(1) 採用時の状況

申立人は、相手方の自動車販売員募集に応募し、平成〇〇年〇〇月〇〇日、本社営業部長らの面接を受けた際、中古車販売会社に1年間勤務した経験があり、1か月に平均△台を販売した実績があると話していた。相手方は、これを重視して申立人の採用を決定した。

【乙1（募集案内）、乙2（応募書面）、乙3（履歴書）】

(2) 就業規則に定める解雇事由に該当する事実

ア 相手方の自動車販売員は、毎月、営業所長と相談の上、各月の販売目標を定めていたが、B営業所長は、申立人の採用時の話から目標を△台とすることとし、申立人も特にこれに異議を述べなかった。

イ 申立人の販売成績は、採用時から一貫して販売目標を達成できず、多い月でも販売目標の7割達成、少ない月では販売目標の2割達成というもので、平均して販売目標の4割達成程度であった。

ウ B営業所長は、申立人の販売成績が向上しないのは、商用車の営業活動を疎かにしているからと考え、平成〇〇年〇〇月ころ、度々、申立人に対し、この点を改善するよう指導した。ところが、申立人は、商用車は利益率が低いからいくら売っても儲からないなどと言って、前記指導に従おうとせず、結局、平成〇〇年〇〇月から同年〇〇月までの間も、販売目標を達成することができなかった。

【以上、乙4（販売成績一覧表）、乙6（Bの陳述書）】

2 相手方は、前記1の事実を照らして、申立人は、職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき（就業規則1条2号）に該当するとして、本件解雇をした。

第4 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

1 本件の争点は、申立人が第3の1で指摘するとおりである。

2(1) 申立人の販売目標は、申立人が採用時に述べた実績からして決して過重なものではないのみならず、A営業所内においても平均的なものであった。A営業所においては、毎月約5割の販

売員が販売目標を達成している。販売成績一覧表（乙4）から明らかなおり、申立人の販売成績が着実に向上していたとは到底いえない。また、申立人は、営業先から直接帰宅する場合には営業所に連絡することになっているのにこれに従わず、また、〇〇万円以上の値引きをする場合には所長の了解を得ることになっているのにこれに従わないなど、社内規則違反をすることも度々あった。さらに、申立人は、日頃から、電話での応対など接客態度等について上司から注意、指導を受けていたにもかかわらず、これに耳を傾けようとしなかった。

【乙4（販売成績一覧表）、乙5（社内規則）、乙6（Bの陳述書）】

- (2) 以上の事実を照らしてみれば、申立人の勤務成績不良は著しく、その改善の見込みもなかったものであって、申立人には就業規則1条2号に定める解雇事由に該当する事実が存在し、その程度からして、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとは認められず、権利濫用には当たらない。

第5 申立てに至る経緯の概要

1 当事者間においてされた交渉

- (1) 1回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、相手方の主張を述べた上で、早期解決のため、1回目の交渉から申立人に対し、解決金支払を示唆していたのであって、本件解雇の有効性を主張するばかりであったわけではない。

- (2) 2回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、2回目の交渉において、申立人に対し、解決金として給料2か月分を支払うとの提案をした。これに対し、申立人は、要求する金額は明らかにしなかったものの、退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

- (3) 3回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、3回目の交渉において、相手方に対し、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨述べた。これに対し、相手方は、一応給料3か月分の60万円を提示したが、これ以上の譲歩は考えていないとは述べておらず、なお、検討させてほしいと申し入れた。しかし、申立人は、これ以上当事者間で交渉しても無駄であると述べて席を立ち、合意に至らなかった。

2 相手方が、あっせんの手続において、あっせん案を拒絶したことは事実である。相手方があっせん案を拒絶したのは、同案の金額が、相手方の希望金額から余りにもかけ離れていたからである。

附 属 書 類

- | | |
|----------------|-----|
| 1 答弁書写し | 3 通 |
| 2 乙1から6号証までの写し | 各1通 |
| 3 証拠説明書 | 1 通 |
| 4 委任状 | 1 通 |

(出所) 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート (改訂版)』(判例タイムズ社, 2007年)

JILPT 調査シリーズ No.42

企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴

発行年月日 2008年5月31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

研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2008 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)