

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
<b>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</b> .....	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
<b>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</b> .....	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
<b>第3章 あっせん制度、労働審判制度の特徴、比較</b> .....	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
<b>第4章</b>	<b>その他の紛争解決・予防のための主な団体.....</b>	<b>48</b>
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
<b>第5章</b>	<b>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.....</b>	<b>51</b>
第1節	民事調停.....	51
第2節	少額訴訟.....	51
第3節	仮処分.....	51
<b>おわりに</b> .....	<b>53</b>	
<b>資料</b> .....	<b>57</b>	

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