

JILPT 資料シリーズ

No.55 2009年5月

企業外における個別労働紛争の予防・解決 システム利用者の実態調査



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 システム利用者の実態調査

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、その一つとして、「労使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。

一方、多様なシステムの整備が進んでいるが、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は必ずしも明らかになっていないのが実情である。

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の果たす機能・役割、運用の実態等についての解明を行うため、2007年度においては、個別労働紛争問題に直接携わっている関係機関・団体からのヒアリング調査を実施したところである。

引き続き、2008年度においては、前年度の関係機関・団体、すなわち、システム運用者の側から把握した情報を前提に、実際にシステムを利用して個別労働紛争の解決を試みた利用者（労働者等）について、利用の動機、利用に至るまでの経緯、納得度等の調査を行い、各システムの機能・役割・相互関係、システムを巡る周辺環境との関連等を立体的に把握することとした。

調査の対象としては、裁判の前段階で労働問題に特化して簡易・迅速・低廉な紛争処理を担う都道府県労働局及び都道府県労働委員会の各あっせん制度を代表的事例と鑑み、その利用者に対して行うこととした。

この問題については、なお多くの解明すべき点が残されているが、本書が、行政担当者を始め、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人々の議論の参考となるとともに、実際にシステムを利用しようとしている人々の参考になれば幸いである。

なお、本書の取りまとめは、当機構の統括研究員の濱口桂一郎、副統括研究員の大塚崇史、アシスタント・フェローの鈴木誠が担当した。

2009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	執筆担当
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構統括研究員	第3章
大塚 崇史	労働政策研究・研修機構副統括研究員	序章、第1章
鈴木 誠	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第2章

目 次

はじめに	1
序章 本書の構成について	3
第1章 行政機関によるあっせん制度の利用実態の概括	4
第1節 利用者実態調査の趣旨・方法等	4
第2節 個別労働紛争解決のネットワーク	6
第3節 利用者実態調査の基本的事項	12
1 労働局あっせん、労働委員会あっせんの件数	12
2 利用者の属性（性別、年齢、雇用形態、企業規模）	12
3 紛争内容	13
4 利用者が重視する事項	14
第4節 個別労働紛争に係る紛争処理の主要なルート	16
1 労働局あっせんを利用する主要な紛争処理ルート	16
2 労働委員会あっせんを利用する主要な紛争処理ルート	17
3 紛争解決手段の選択基準	17
第5節 紛争処理の各段階で判明した主な事項	18
1 第Ⅰステージ（社内での相談、社外での個人への相談）	18
(1) 社内労組	18
(2) 社内相談窓口	18
(3) 社内個人	18
(4) 社内での相談（総括）	19
(5) 社外個人	19
2 第Ⅱステージ（社外の専門的な個人・団体等への相談）	20
(1) 社外労組	20
(2) 弁護士、弁護士相談会	20
(3) 法テラス	20
(4) 社会保険労務士、社会保険労務士会	20
3 第Ⅲステージ（行政機関への相談）	20
(1) 監督署等	20
(2) 安定所	21
(3) 県相談窓口	21
(4) 市町村相談窓口	21

(5) 法務・警察	22
4 第Ⅳステージ（行政機関によるあっせん（労働局あっせん、労働委員会あっせん））	22
(1) 労働局あっせん	22
(2) 労働委員会あっせん	23
(3) 両者の比較	24
5 第Ⅴステージ（裁判所の利用）	25
(1) 労働審判	25
(2) 裁判（労働審判を明示していないものを含む。）	25
6 紛争解決制度を知った契機	26
第6節 総括と今後の課題	27
1 利用者実態調査を踏まえた総括	27
2 今後の課題等	27
第2章 調査結果の詳細	29
1 調査件数	29
2 調査対象の属性	29
3 紛争事項	30
4 紛争に関する労働組合への相談について	38
5 紛争に関する社内等での相談について	39
6 紛争に関する社外の専門家、関係機関への相談について	43
7 あっせん制度の利用前における他の紛争解決機関・制度の利用について	50
8 労働局、労働委員会のあっせん制度の利用について	51
9 紛争解決機関・制度について	53
第3章 補論 EU諸国における個別労使紛争解決システム	56
1 アイルランド	56
2 イギリス	57
3 イタリア	57
4 エストニア	57
5 オーストリア	57
6 オランダ	58
7 ギリシア	58
8 スウェーデン	58
9 スペイン	59
10 スロバキア	59
11 スロベニア	59
12 デンマーク	59
13 ドイツ	60
14 ノルウェー	60
15 ハンガリー	61
16 フィンランド	61
17 フランス	61
18 ブルガリア	61
19 ベルギー	62
20 ポーランド	62
21 マルタ	62
22 ラトビア	62
23 ルーマニア	62
資料	63

はじめに

近年、企業及びそこで働く人々を巡る社会的及び経済的環境の著しい変化がみられる中で、集团的労使紛争が減少する傾向にある一方で、個別的な労働紛争が増加する傾向にあり、このような中、行政機関、司法機関、各種団体等において個別の紛争の予防・解決のためのシステムの整備が進んでいる。

特に、平成 13 年以降、個別労働紛争解決促進法の施行による都道府県労働局でのあっせん制度等の整備、都道府県労働委員会による個別紛争を対象としたあっせん制度の推進、地方裁判所での労働審判の開始などを核として、各方面での複線的なシステムの整備・拡充が図られているところである。

個別労働紛争については、紛争の内容が多岐に亘ると共に、紛争当事者が期待する解決方法もそれぞれのニーズに応じて多様化しているため、複数の機関がそれぞれの特色を生かして複線的なシステムを構築して対応するのが望ましいとされている（「個別的労使紛争処理問題検討会議報告」（平成 12 年 12 月））。

このように各システムの構築は急速に行われているところであるが、それぞれのシステムがどのような機能と特色を持ち、それぞれの利用者のニーズにどのように応えているか、また、システム相互の関係、システムとそれを取り巻く諸要素との関係等については、必ずしも明確にはなっていないのが実情である。

このため、システムの運用実態や特徴を把握すべく、2007 年度においては、システムを運用する各機関・団体の担当者からのヒアリング調査等を行い、「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」（JILPT 資料シリーズ No.42 2008 年 5 月）として取りまとめた。

さらに、2008 年度においては、実態を別角度から立体的に把握するため、裁判以前の簡易・迅速・低廉なシステムとしての中心的役割を果たしている都道府県労働局及び都道府県労働委員会のあっせん制度の利用者についてヒアリング委託による実態調査を実施し、その結果を踏まえ本書を取りまとめることとなった。

もとより、調査の性質上、回収件数等には自ずと制約があり、限られた範囲内での調査結

果であることにご留意いただいた上、参考としてご活用いただければ幸いです。

なお、本書を執筆するに当たり、実態調査等に関し、次の機関の関係者の方々に甚大なるご協力とご示唆を賜ったことに、ここに心から感謝の気持ちを表したい。

(実態調査協力機関)

- 1 都道府県労働局
北海道、長野県、静岡県、愛知県、鳥取県

- 2 都道府県労働委員会
北海道、長野県、静岡県、愛知県、鳥取県

序章 本書の構成について

本書は、以下、第1章「行政機関によるあっせん制度の利用実態の概括」、第2章「調査結果の詳細」、第3章「補論 EU諸国における個別労使紛争解決システム」から構成される。

本書においては、まず、第1章で全体を鳥瞰した概括的な報告として、利用者実態調査の概要とこれを踏まえて判明した事項を要約して紹介することとする。

これにより、個別労働紛争解決の流れを一つのネットワークとみなし、そのネットワークにおける全体及び部分として、個別労働紛争の解決システムを利用した者及びそれを取り巻く関係機関・団体がそれぞれどのような実態を有し、また、相互にどのように関係しているかをおおまかに捉えることとしたい。

次に、この第1章の鳥瞰図を踏まえ、第2章においては、利用者実態調査の結果を調査項目ごとに紹介するとともに、細かなデータの分析を行うこととする。

これにより、個別労働紛争を巡る個別具体的な実情は如何なるものかをより現実的・客観的な形で把握するとともに、そこに潜在する問題点や課題を浮き彫りにできることに資することとしたい。

さらに、第3章においては、我が国の個別労働紛争解決システムの進捗の状況等をより客観的に捉えることに資するよう諸外国の個別労働紛争解決システムの例として、EU諸国における多数の事例を紹介し、概観することとする。

多数の先進諸国の事例の概略を比較・検討することにより、個別労働紛争解決システムの国際的な現状、相場観を捉えることができるとともに、我が国のシステムの相対的位置関係の把握や今後のより有効な紛争解決システムの設計や運用のための示唆が得られるものと考えられる。

第1章 行政機関によるあっせん制度の利用実態の概括

本章においては、まず、第1節で利用者実態調査の趣旨・方法等を紹介し、以下の各節で調査結果を踏まえた判明事項等を述べることとする。

第1節 利用者実態調査の趣旨・方法等

労働組合の組織率の低下等に伴い集团的労使紛争（労働組合と使用者との間の労使紛争）が減少傾向を示す一方で、経済のグローバル化・IT化等を背景に企業組織の再編・複雑化、企業競争の激化、雇用形態の多様化、労働者の抱える問題の個別化、労働者相互の関係性の変化、既存の人事労務管理の抜本的見直し等により、個別労働紛争が増加傾向にある。

本来、このような問題は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望ましいが、企業を取り巻く経済環境が厳しさを増し競争が激化するとともに、紛争内容も個別化・複雑化している中、増加する個別労働紛争に対して、裁判以外の行政等による簡易・迅速な対応が求められているのが現状である。

このような中で、実際に紛争当事者となった労働者が、どのような手順で問題解決を模索し、それに対して、企業、企業内外の個人・団体がどのように関わり、企業外の代表的な紛争処理システムである行政によるあっせん制度（都道府県労働局及び都道府県労働委員会）にどのようにして辿り着き、そこでどのような調整が行われているかを利用者側の視点から解明することが重要である。

このため、都道府県労働局及び都道府県労働委員会の協力の下、実際に各機関のあっせん制度を利用した者に対して、その利用実態等をヒアリングにより調査し、分析することとした。

- (1) 調査名 「個別労働紛争に関する利用者ヒアリング調査」
- (2) 調査期間 平成20年8月～平成21年2月
- (3) 調査方法・調査対象

各都道府県労働局及び各都道府県労働委員会が選任したヒアリング担当者が、所定のヒアリング調査票（資料65～82頁参照）に基づき、あっせん制度の利用者に対するヒアリングを実施。

- (4) 調査件数 計51件
都道府県労働局： 27件（5労働局における利用者27人分）
都道府県労働委員会： 24件（5都道府県労働委員会における利用者24人分）

なお、所定のヒアリング調査票の主な項目は次の通りである。

- ・ 利用者の属性（性別、年齢、雇用形態、業種、仕事内容、企業規模等）
- ・ 紛争内容（解雇、賃金不払い、いじめ・嫌がらせ等）
- ・ 労働組合への相談（社内、社外）
- ・ 社内相談窓口の利用
- ・ 社内、社外の個人への相談
- ・ 社外の専門機関等への相談
- ・ 他の紛争解決機関の検討
- ・ 都道府県労働局又は都道府県労働委員会のあっせん制度を利用した理由、あっせんの結果、感想等
- ・ 社外の紛争解決機関の利用に当たって重視する事項（迅速な解決、低廉な費用、金銭面での納得のいく解決等）
- ・ 労働局あっせん、労働委員会あっせん、労働審判の知名度

第2節 個別労働紛争解決のネットワーク

個別労働紛争が発生したとき、当該労働者（元労働者を含む。以下同じ。）は、それぞれ各種の個人、団体、機関等に相談し、そこで次の救済機関等を紹介され、このような過程を繰り返すことにより、やがて、例えば、行政機関による個別労働紛争のあっせん制度である都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん制度（以下「労働局あっせん」という。）又は都道府県労働委員会によるあっせん制度（以下「労働委員会あっせん」という。）に至り、調整を受けることとなる。調整が不調な場合は、さらに裁判所の利用等が考えられる。

このように、個別労働紛争が生じ、当該労働者が、各個人、団体、機関等への相談を経て、その結果、労働委員会あっせん又は労働局あっせんの利用に至り、さらに必要な場合は裁判所の利用へとつながる個別労働紛争解決のための一連の流れが考えられる。

この流れの中で登場する各個人、団体、機関等の各要素は、当該労働者に対し、適宜、助言を行い、あるいは自らの権限で救済の行為を行うほか他の適切な救済機関等を紹介するなど、紛争解決のためのサポートを通じて直接的・間接的に相互に関連しており、全体として紛争解決に関わる一つのネットワークを構成しているとも捉えることができる。

このような個別労働紛争の解決に関わるネットワークを労働局あっせん又は労働委員会あっせんを利用する労働者（以下、単に「利用者」という。）について整理した場合、おおむね次のようなステージごとに分類することができると考えられる。

第Ⅰステージ（社内での相談、社外での個人への相談）

紛争が生じたとき、当該労働者が、最も身近なものとして、まず相談するであろう会社内での個人や労働組合などの組織への相談、会社外での知人・家族などの個人への相談のことで、次のような相談対応者が考えられる。

- ① 社内
 - ・ 社内個人（社内の同僚、上司等）
 - ・ 社内相談窓口（組織として社内に設けられている相談窓口）
 - ・ 社内労組（企業内労働組合）
- ② 社外
 - ・ 社外個人（家族、知人、元上司、元同僚等）

第Ⅱステージ（社外の専門的な個人・団体等への相談）

第Ⅰステージの相談対応者からの紹介等により、社外の労働紛争や法律関係に専門的知識を持った専門家、企業外の労働組合等へ相談することがあり、次のような相談対応者が考え

られる。

- ・ 社外労組（企業外労働組合、労働組合を基礎としたNPO法人等）
- ・ 弁護士等（弁護士、弁護士会、無料法律相談会等）
- ・ 法テラス（日本司法支援センター）
- ・ 社会保険労務士等（社会保険労務士、社会保険労務士会）

第Ⅲステージ（行政機関への相談）

第Ⅰ、第Ⅱステージの相談対応者からの助言等により、客観的・公正な判断や措置を求めて行政機関へ相談することであり、次のような行政機関が考えられる。

- ・ 労働基準監督署等（労働基準監督署（以下「監督署」という。）、総合労働相談コーナー）
- ・ ハローワーク（公共職業安定所（以下「安定所」という。））
- ・ 県相談窓口（都道府県の労政主管事務所等）
- ・ 市町村相談窓口（市町村の相談窓口。ただし、市主催の弁護士による無料法律相談等は除く。）
- ・ 法務・警察（法務局、地方法務局、警察署等）

第Ⅳステージ（行政機関によるあっせん（労働局あっせん、労働委員会あっせん））

第Ⅰ～Ⅲまでのステージを経るなどして、裁判に至る前の紛争解決手続きとして、簡易・迅速・低廉な行政機関によるあっせんの利用が位置づけられる。その代表例が労働局あっせんと労働委員会あっせんである。

- ・ 労働局あっせん（都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん制度）
- ・ 労働委員会あっせん（都道府県労働委員会によるあっせん制度）

第Ⅴステージ（裁判所の利用）

第Ⅳステージのあっせんが不調に終わった場合、必要に応じ、最終的な解決手段として裁判所による手続き（労働審判、民事訴訟等）が位置づけられる。例えば、直ちに民事訴訟に訴える場合と、まず、より簡易な手続きである労働審判制度を利用する場合がある。

- ・ 労働審判
- ・ 民事訴訟

以上のような分類において、紛争当事者である労働者は、通常は、上記ステージの順番ごとに必要な相談対応者を選択して救済を求めていくことが多いと考えられるが、実際にはケースによってまちまちであり、あるステージを飛ばしたり、逆の順番でシフトしたりすることも想定される。

今般の利用者実態調査を基に、このような個別労働紛争に係る紛争解決のネットワークとその構成要素のパフォーマンスを一括して図示したものが図1-2-1「個別労働紛争に関する紛争解決のフローチャート」（以下「フローチャート」という。）（11頁参照）である。

次節以降では、このフローチャートを参照しつつ、利用者実態調査において判明した主な事項の報告を行うこととするが、その前に、このフローチャートの見方について簡単に説明する。

フローチャートの見方（図1-2-1、11頁）

利用者実態調査で判明した51件（労働局あっせん利用27件、労働委員会あっせん利用24件）のケースについて、上記の個別労働紛争に係る紛争解決のネットワークの概念と分類に従い、おおよその紛争解決の流れに沿って一括して分類・整理したものである。

① 第Ⅰ～Ⅲステージまで

社内労組	
設置率・	16%
相談率・	6%
効果なし・	33%
逆効果・	33%
次ステップ・	33%
局斡旋・	0%
委斡旋・	0%
監督署等・	33%

例えば、左図について、

「設置率」とは今般の51の全ケース（紛争事案）の中で「社内労組」が設置されていた割合が16%（51分の8、小数点以下四捨五入）であること、

「相談率」とは51の全ケースのうち社内労組に紛争当事者である労働者（元労働者を含む。以下同じ。）が相談した割合が6%（51分の3、小数点以下四捨五入。）であることを示す。以上、「設置率」と「相談率」については、分母が51（全件数）となる。

「効果なし」以下は、相談したケース（この場合は3件）のうち、その結果がどのようなであったかを示すもので、相談件数（3件）を分母にした割合（%、小数点以下四捨五入）を示している。

「効果なし」とは相談したケースのうち特に有益なアドバイスが得られなかった場合をい

い、その割合が 33%（3分の1）であること¹、

「逆効果」とは相談したが却って不利益を受けた場合をいい、その割合が 33%（3分の1）であること、

「次ステップ」とは相談した結果、次の救済機関等を案内され、紛争解決（最終的には、行政によるあっせんや裁判）に向けて次のステップにつながった場合をいい、その割合が 33%（3分の1）であることを示す。

「次ステップ」の下は、その内訳であり、具体的に次のステップとしてどのような機関等を案内されたかを示し、「監督署等」が 33%とあるのは、相談したケースのうち監督署等を案内されたケースが 33%（3分の1）であることを示す。

したがって、「次ステップ」の数値とこの下の各数値の合計が等しくなる（端数処理による例外あり。）。

なお、第Ⅱステージと第Ⅲステージの間の仕切り線が点線となっているのは、労働者によっては、両ステージの相談機関等はいずれも専門的な相談機関等として特に区別を意識することなく相談し、次の第Ⅳステージへ移行する場合は考えられるからである。

② 第Ⅳステージ

労働局あっせん（27件）	
（紹介元）	合意成立・38%
	（次の予定）
監督署等・59%	裁判所・48%
社外個人・11%	うち労審・7%
安定所・7%	委幹旋・15%
本人・7%	未決終了・15%
県・4%	未定等・22%
市町村・4%	
裁判所・4%	
社内個人・4%	

例えば、左図について、

全 51 件のうち、労働局あっせんを利用したケースが 27 件であることを示す。

左側の「（紹介元）」は、当該労働者がどんな相談機関等に相談して労働局を紹介されて、あっせんを申請することとなったかを示し、以下、紹介元の内訳の割合を示している（小数点以下、四捨五入。）。

「監督署等・59%」とあるのは、27 件のうちの 59%（27 分の 16）が監督署等の紹介で労働局あっせんを利用することとなったことを示す。左側については、以下同様である。

右側の「合意成立・38%」とあるのは、労働局あっせんを利用した 27 件のうち、あっせんの結果が既に判明しているケースのうち合意が成立した割合を示す（13 分の 5）。

「（次の予定）」は、労働局あっせんを利用した全ケース（27 件）につき、合意が不成立又は仮に不成立であった場合、今後どのような対応を図る予定かを聞いた結果の割合を示す。

「裁判所・48%」とは、27 件のうち 13 件が裁判所を利用すると回答し、「うち労審・7%」とは 27 件のうち 2 件は具体的に労働審判を予定していると答えたことを示す。右側について

¹ 本件調査においては、労働局や労働委員会のあっせん利用者を対象としているため、例えば、この場合のように社外労組に相談した事例で、社外労組が使用者と交渉するなど独自のパフォーマンスによって問題を解決したケースについては対象外となりカウントされていない点を配慮する必要がある。なお、社外労組が独自に処理中で結果が出ておらず、さらに、あっせん制度も利用したケースはカウントされている。

は、以下同様である。

なお、「未決終了」とは、解決未了のまま、これ以上の紛争解決は断念することをいい、「未定等」とは、方針が全く未定であるか、あるいは諦めずに争うことは続けるがどのような手段をとるかについては未定であることをいう。

③ 第Ⅴステージ

全 51 件のうち、裁判所の利用について、具体的に労働審判を検討すると答えたケース（上の枠内）と労働審判を明示せずに裁判所の利用を検討すると答えたケース（下の枠内）に分けて示した。

「途中検討」とは、第Ⅳステージ（行政機関によるあっせん）に至る前の段階で検討したことをいい、「検討予定」とは、第Ⅳステージで解決できなかった場合に検討する予定であることをいう。

④ 略語解説

以下、フローチャート中のその他の略語の解説を記す。

「局斡旋」： 労働局あっせん 「委斡旋」： 労働委員会あっせん

「監督署等」： 労働基準監督署及び総合労働相談コーナー 「労審」： 労働審判

「県」： 都道府県の相談窓口（労政主管事務所等）

「処理中」： 当該機関等で権限等に基づき紛争事案を処理中であること。

「本人」： 当該労働者 「市町村」： 市町村の相談窓口

図 1-2-1 個別労働紛争に関する紛争解決のフローチャート

第Iステージ

社内労組
設置率・ 16%
相談率・ 6%
効果なし・ 33%
逆効果・ 33%
次ステップ・ 33%
局斡旋・ 0%
委斡旋・ 0%
監督署等・ 33%

社内相談窓口

設置率・ 8%
相談率・ 4%
効果なし・ 100%
次ステップ・ 0%
局斡旋・ 0%
委斡旋・ 0%

社内個人

相談率・ 51%
効果なし・ 73%
逆効果・ 8%
次ステップ・ 19%
局斡旋・ 4%
委斡旋・ 4%
監督署等・ 11%

社外個人

相談率・ 75%
効果なし・ 58%
逆効果・ 0%
次ステップ・ 42%
局斡旋・ 8%
委斡旋・ 8%
監督署等・ 15%
労審・ 3%
弁護士・ 5%
社外労組・ 3%

第IIステージ

社外労組

相談率・ 18%
効果なし・ 22%
次ステップ・ 67%
委斡旋・ 67%

弁護士、弁護士
相談会

相談率・ 16%
効果なし・ 25%
法的助言・ 50%
次ステップ・ 25%
委斡旋・ 25%

法テラス

相談率・ 6%
効果なし・ 0%
次ステップ・ 100%
局斡旋・ 33%
監督署等・ 33%
県・ 33%

社労士等

相談率・ 6%
効果なし・ 67%
次ステップ・ 33%
局斡旋・ 33%

第IIIステージ

監督署、総合労働
相談コーナー

相談率・ 45%
効果なし・ 4%
次ステップ・ 96%
局斡旋・ 70%
委斡旋・ 13%
裁判所・ 9%
県・ 4%

ハローワーク

相談率・ 12%
効果なし・ 0%
次ステップ・ 100%
局斡旋・ 33%
委斡旋・ 17%
監督署等・ 33%
県・ 17%

県相談窓口

相談率・ 16%
効果なし・ 0%
次ステップ・ 100%
局斡旋・ 13%
委斡旋・ 75%
社外労組・ 13%

市町村相談窓口

相談率・ 4%
効果なし・ 50%
次ステップ・ 50%
局斡旋・ 50%

法務・警察

相談率・ 6%
効果なし・ 0%
次ステップ・ 100%
監督署等・ 33%
法テラス・ 33%
処理中・ 33%

第IVステージ

労働局あっせん (27件)

(紹介元)
合意成立・ 38%
(次の予定)
監督署等・ 59%
社外個人・ 11%
安定所・ 7%
本人・ 7%
県・ 4%
市町村・ 4%
裁判所・ 4%
社内個人・ 4%
うち労審・ 48%
委斡旋・ 15%
未決終了・ 15%
未定等・ 22%

労働委員会あっせん (24件)

(紹介元)
合意成立・ 47%
(次の予定)
県・ 29%
社外労組・ 25%
社外個人・ 17%
弁護士・ 8%
本人・ 8%
監督署等・ 4%
安定所・ 4%
社内個人・ 4%
裁判所・ 33%
うち労審・ 21%
局斡旋・ 13%
監督署等・ 8%
法務局・ 4%
法テラス・ 4%
未決終了・ 21%
未定・ 17%

第Vステージ

労働審判

途中検討率・ 12%
検討予定・ 14%

裁判所 (労働審
判を非明示)

途中検討率・ 18%
検討予定・ 27%

個別労働紛争 全・五二件

第3節 利用者実態調査の基本的事項

まず、今般の利用者実態調査における利用者の属性、紛争内容等の基本的事項について、その概要は以下の通りである。

1 労働局あっせん、労働委員会あっせんの件数

既に紹介したとおり、調査総数 51 件のうち、利用者が労働局あっせんを利用したケースが 27 件、労働委員会あっせんを利用したケースが 24 件である。

なお、労働委員会あっせんを利用したケースの中には、以前利用した労働局あっせんが不調に終わり、労働委員会あっせんを利用したという事例が 3 件含まれている。

2 利用者の属性（性別、年齢、雇用形態、企業規模）

性別では、男性 27 人、女性 24 人でほぼ同数である。利用制度別にみても、労働局あっせんでは男性 14 人、女性 13 人、労働委員会あっせんでは男性 13 人、女性 11 人でほぼ拮抗している。

年齢別では、20 代 4 人、30 代 13 人、40 代 14 人、50 代 15 人、60 代以上 4 人、不明 1 人となっており、30～50 代で 8 割超を占める。

雇用形態別では、正社員 38 人、非正規社員 13 人で、ほぼ 3 対 1 の割合である。

利用制度別にみると、労働局あっせんで比較的、非正規社員の割合が高かった（正社員：非正規社員の割合が、おおむね、労働局あっせんでは 2：1、労働委員会あっせんでは 4：1）。男女別でみると、男性では正社員 22 人、非正規社員 5 人、女性では正社員 16 人、非正規社員 8 人となっており、女性で非正規社員の割合が高く約 33%を占める。

企業規模別では、企業を従業員数によって、300 人以上の企業（以下「大企業」という。）、100 人～299 人の企業（以下「中企業」という。）、30 人～99 人の企業（以下「小企業」という。）、29 人以下の企業（以下「零細企業」という。）の 4 グループに分けると、大企業 10 人、中企業 9 人、小企業 9 人、零細企業 21 人、不明 2 人となっており、零細企業が約 4 割を占め、他はそれぞれほぼ同数である。

性別でみると、男性では企業規模別に大きなバラツキがみられないのに対して、女性では圧倒的に零細企業が多く約 7 割を占める。

雇用形態別でみると、非正規社員の割合は企業規模が大きくなるほど高くなり、大企業で

は約4割であるのに対し、零細企業では1割台に過ぎない。

3 紛争内容

紛争内容の主なものを挙げると、下表の通りであり、「解雇」が全体の約4割を占め、「いじめ・嫌がらせ」、「賃金不払い」と続き、これらで全体の約8割を占める。

労働局あっせんと労働委員会あっせんで大きく異なるのは「賃金不払い」と「いじめ・嫌がらせ」の割合で、労働局あっせんにおいて「いじめ・嫌がらせ」のウェイトが高いのに対して、労働委員会あっせんでは逆に「賃金不払い」のウェイトが高い。

ひとつの理由として考えられるのは、労働局においては「賃金不払い」は労働基準法違反となるので他の事案とは切り分け、あっせんの対象とはせずに労働基準監督署の指導等に委ねるのを原則としているのに対し、労働委員会では一括してあっせんの対象としていることが挙げられる。

労働委員会において「いじめ・嫌がらせ」が少ないのは、従来の集团的労使紛争のように公労使3者の調整事案としてはなじみにくい面もあるのではないかと考えられる。

全体：	解雇 43%	いじめ・嫌がらせ 19%	賃金不払 14%
労働局：	解雇 37%	いじめ・嫌がらせ 29%	その他賃金 9%
労働委員会：	解雇 50%	賃金不払 29%	いじめ・嫌がらせ 7%

性別でみると、男女ともに「解雇」が最も多い。「賃金不払い」については、男性では24%と多いのに対して女性では3%で「その他賃金」事案を含めても13%に過ぎない。また、女性については「いじめ・嫌がらせ」が多いのが特徴で27%を占め、男性では12%となっている。

男性：	解雇 42%	賃金不払 24%	いじめ・嫌がらせ 12%
女性：	解雇 43%	いじめ・嫌がらせ 27%	その他賃金 10%

雇用形態別では、正社員、非正規社員ともに「解雇」が最も多く4割強を占めるが、雇い止めや退職勧奨という関連事案も含めると、非正規社員において約6割という高率になる。「賃金不払い」「その他賃金」事案では正社員で多く2割強を占め、非正規社員では1割強に止まる。「いじめ・嫌がらせ」については、正社員、非正規社員ともに約2割となっている。

正社員：	解雇 43%	いじめ・嫌がらせ 20%	賃金不払 17%
非正規社員：	解雇 41%	いじめ・嫌がらせ 18%	退職勧奨 12%

企業規模別でみると（下表参照）、いずれの規模でも「解雇」が最多であるが、企業規模の小さい方が高率になっている。ただし、規模の大きい企業では退職勧奨や出向・配置転換などの関連事案があるのが特徴であり、これらを含めると規模による格差は僅少となる。

「いじめ・嫌がらせ」については、大・中企業と小・零細企業に分けて比較すると前者の方がやや高い割合であり、「賃金不払い」についてはほぼ同率であるが、「その他賃金」も含め賃金関連でみると小・零細企業での割合が高まり2割強となる。

大企業：	解雇 27%	いじめ・嫌がらせ 20%	賃金不払 13%
中企業：	解雇 36%	いじめ・嫌がらせ 27%	賃金不払 18%
小企業：	解雇 50%	いじめ・嫌がらせ 10%	賃金不払 10%
零細企業：	解雇 48%	いじめ・嫌がらせ 20%	賃金不払 16%

4 利用者が重視する事項

利用者実態調査では、労働局あっせん、労働委員会あっせんなどの紛争解決機関・制度を利用するに当たって、下記の9事項のうち、どのような事項を重視するかを調べた（最も重視する事項と次に重視する事項を質問・回答）。

①解決まで時間がかからないこと（迅速性）
②費用が安くて済むこと（費用安）
③金銭面で納得できる結果が得られること（金銭面）
④感情面で納得できる結果が得られること（感情面）
⑤場所、日程等の面で利用しやすいこと（利便性）
⑥申請が簡便な方法でできること（簡便性）
⑦手続の中でいろんな立場の人に自分の主張を聞いて判断してもらうこと（多面性）
⑧会社との関係が悪くならないこと（会社配慮）
⑨その他

その結果、下表の通り、全体の集計では、費用が安いこと（費用安）が最も重視されて25%、以下、迅速な解決（迅速性）、多面的な判断（多面性）、簡便な申請方法（簡便性）、金銭面での納得（金銭面）という順序になっている。

労働局あっせん、労働委員会あっせんを利用した利用者別に最重視事項を比較すると、労働局では「迅速性」が最多になり、公益的なあっせん委員による1回のあっせんで迅速な処理を原則としている労働局あっせんの特徴と符合している。一方、労働委員会では公益・労

働・使用者各側の3人のあっせん委員による多面的な判断とあっせん参加への働きかけの段階を含めたある程度時間をかけた調整が特徴であり、「迅速性」はやや少なくなるが、「多面性」が上位に挙げられているのが特徴である。また、「簡便性」が労働局では上位に挙げられているが、労働委員会では挙がっていないことも同様の事情によるものと考えられる。

なお、「金銭面」については、労働委員会の方が労働局より高率であるのが目立つが、これは賃金不払の事案を労働局では労基法違反として原則として監督署の処理に委ねるのに対し、労働委員会ではあっせんの対象として多く取り扱っていることが背景にあると考えられる。

全利用者の重視事項：

費用安 25%、迅速性 21%、多面性 14%、簡便性 12%、金銭面 12%

労働局あっせん利用者の最重視事項：

迅速性 33%、費用安 22%、簡便性 15%、感情面 11%、金銭面 7%

労働委員会あっせん利用者の最重視事項：

費用安 33%、迅速性 21%、金銭面 13%、多面性 13%

紛争内容別に利用者の重視事項をみると（下表参照）、いずれの事案も「費用安」、「迅速性」を最も重視している。「解雇」では、事案の判断に多面的な判断を要する関係からか「多面性」が重視されている。

「賃金不払」では「金銭面」と「多面性」が重視されているが、比較的、単純明快な賃金不払の事案に多面的な判断が求められているのは、この調査では賃金不払の事案の多くが労働委員会あっせんで取り扱われていることから、賃金不払いとそれに関連するその他の問題とを一括して多面的な判断を求められているからと考えられる。

「いじめ・嫌がらせ」では、「感情面」での納得が重視されているのが特徴である。

解雇：

費用安 22%、迅速性 20%、多面性 19%、金銭面 11%、感情面 9%

賃金不払：

費用安 22%、迅速性 22%、金銭面 17%、多面性 17%、簡便性 11%

いじめ・嫌がらせ：

費用安 29%、迅速性 21%、金銭面 13%、感情面 13%、簡便性 13%

第4節 個別労働紛争に係る紛争処理の主要なルート

個別労働紛争が発生し、当該労働者がどのような相談経路を辿り、労働局あっせん又は労働委員会あっせんに至り、不調の場合、その後どうするかという紛争解決のための手順の一連の流れ（紛争処理ルート）にどのような特徴があるかを考察する。

全体的な状況については、フローチャート（11頁）を概観することにより、どのくらいの確率でどのようなルートを辿って紛争解決が図られているかが把握できよう。

1 労働局あっせんを利用する主要な紛争処理ルート

フローチャートの第IVステージの労働局あっせんについて、紹介元として最も多いのが監督署等（59%）で、遡って監督署等に相談に来るルートとしては本人が直接来るルートが最多で、次に社外個人に紹介されて来るルートが多く、それ以外のルートは極めて少ない。社外個人に相談に来るルートとしては本人が直接選択して来るのが通常である。

したがって、労働局あっせんに至る主要な紛争処理ルートは、順に次の2ルートとなり、実際、これらのルートを選択した割合も順に30%、22%を占めている。

- ・ 本人 → 監督署等 → 労働局あっせん （占有率 30%）
- ・ 本人 → 社外個人 → 監督署等 → 労働局あっせん （占有率 22%）

これ以外のケースとしては、解雇事案で安定所に離職票を提出するのと同時に相談し、監督署等を紹介され、さらに労働局あっせんを紹介されるルートや、特殊なケースとして解雇かどうか判断の微妙な事案で監督署から法的判断のため裁判所に行くように案内され、裁判所で労働局に相談するように勧められて労働局あっせんを利用するというルートもあった。

なお、県相談窓口は同じ県の組織として労働委員会との連携を図っている関係上、労働委員会あっせんを紹介するのが通常と考えられるが、その他賃金の事案で県相談窓口が監督署等を紹介し、監督署等が労働局あっせんを紹介したというルートもあった。

監督署等が労働局あっせんを紹介するのは組織としての一体性から当然といえるが、社外個人が一定の影響力を持っていることがうかがわれ、一般個人への制度の普及促進が重要といえる。

労働局あっせんが不調であった場合に、その後予定するルートとしては、裁判所利用が最多で48%を占め、労働委員会あっせんの利用も15%あったが、いずれかの紛争解決機関を利用する予定ではあるものを含め具体的には未定であるとするものが22%あった。

2 労働委員会あっせんを利用する主要な紛争処理ルート

フローチャートの第Ⅳステージの労働委員会あっせんについて、紹介元として最も多いのが県相談窓口（29%）で、次が社外労組（23%）、社外個人（17%）と続く。遡って県相談窓口相談に来るルートとしては本人が直接来るルートが最多で、社外労組に相談に来るルート、社外個人に相談に来るルートも本人が直接来るルートが最多である。

したがって、労働委員会あっせんに至る主要な紛争処理ルートは、順に次の3ルートとなり、実際、これらのルートを選択した割合も高くなっているが、労働局あっせんルートと比べてルートが多様でバラツキがある。

- ・ 本人 → 県相談窓口 → 労働委員会あっせん （占有率 17%）
- ・ 本人 → 社外労組 → 労働委員会あっせん （占有率 13%）
- ・ 本人 → 社外個人 → 労働委員会あっせん （占有率 17%）

県相談窓口は同じ県の組織として労働委員会との連携を図っている関係上、労働委員会あっせんを紹介するのが通常と考えられる。一方、監督署等や安定所は労働局との組織の一体性から、労働局あっせんを紹介するのが通常であろうが、解雇や退職加算金の事案で労働委員会あっせんを紹介したルートもあった。

県相談窓口以外でも労働委員会あっせんに通ずる一定程度の影響力のある媒介として、社外労組と社外個人があるといえ、労働局の場合と同様、一般個人への制度の普及促進のほか、労働組合への普及促進も重要性を有するといえる。

労働委員会あっせんが不調であった場合に、その後予定するルートとしては、裁判所利用が最多で33%を占め、労働局あっせんの利用も13%あったが、いずれかの紛争解決機関を利用する予定ではあるものの、具体的には未定であるとするものが17%あった。断念するというものはやや多く21%である。労働基準法違反の事案で監督署の利用を予定するものもあった。

3 紛争解決手段の選択基準

労働局あっせん及び労働委員会あっせんを選択した利用者の全般的な傾向としては、まずは、紛争解決手続きとして、手続きが簡単・迅速で費用がかからないことを優先し、その範囲内で解決できなければ裁判所の利用で最後まで争うか、あるいは争い自体を断念するかに分かれるという流れとなっている。

裁判の利用でも、労働審判制度を知っている場合には、まずは労働審判で解決を図り、解

決できなければ民事訴訟という手順が多い。

一部ではあるが、裁判所の利用以外は強制力がなく、あっせん等でもう少し強制力を持たせなければ遠回りになるおそれもあるという意見もあった。

第5節 紛争処理の各段階で判明した主な事項

以下、利用者実態調査を踏まえ、フローチャートの各ステージごとに判明した主な事項について述べる。

1 第Iステージ（社内での相談、社外での個人への相談）

(1) 社内労組

調査対象となった51件のうち、企業内労働組合（社内労組）が存在した割合は16%、実際に紛争当事者である労働者が社内労組に相談した割合は7%であって極めて低い。

また、相談した結果も、次の救済ステップにつながる成果が得られたのは3件のうち1件しかなく（監督署の紹介）、あとの2件のうち1件は特段の効果はなく、1件は会社側の意見を代弁するという意味で却って逆効果であったようである。

社内労組が、御用組合であったり、一部の労働者の利益の代表であったり、非正規労働者を排除しているとの指摘もみられた。

(2) 社内相談窓口

社内相談窓口が設置されていた割合は8%、実際に労働者が相談した割合は4%であり、ほとんど機能していない状況である。

窓口が設置されていて相談した場合でも、次の救済ステップにつながることはなく、まったく効果はなかったとの結果である。

なお、不当な処分をした課と相談窓口を設けている課が同一であったり、相談内容が他に筒抜けであるなどの指摘があった。

(3) 社内個人

相談率は51%であり、半分のケースでは相談している。うち、相談相手は同僚が約6割、上司が約4割である。

相談の効果としては、愚痴を聞いてもらう程度の内容が多く、約7割は特段の効果は得られなかった。社内の相談相手であると、立場上、会社側への配慮から歯切れが悪かったり、場合によっては、逆に告げ口されたりして逆効果の事例も見受けられた。

次の救済ステップへつながるなどの有益なアドバイスを得ている事例は約2割であり、その中では監督署へ相談に行くように勧める場合が最も多く相談全体の11%を占め、労働局と労働委員会への紹介率（4%）は同じであった。

(4) 社内での相談（総括）

以上、社内での相談については、上司、同僚などの個人への相談を含めても、全く相談しないケースが47%にも上り、特に解雇事案、賃金不払事案では過半数が社内での相談をしていない。社内の労組や相談窓口の設置率も極めて低い。

相談した場合でも効果は極めて小さく、効果なしが約7割を占める。御用組合、処分者と相談者が同一、告げ口等による逆効果の例もあげられる。また、社内労組は非正規社員を排除しているとの指摘があり、労組があるケースで非正規を除外している指摘が60%に上った。

これらのことから、個別労働紛争が生じた場合、社内で十分な相談体制がとられていない状況がうかがわれる。少なくとも社内で公正な相談ができ、社内で解決できない場合は社外の相談機関等を紹介できるような仕組み作りが必要と考えられる。

なお、これについては、この調査の対象が社内で解決できなかったケースのみを対象としているため、実際に社内の相談で多くのケースが解決できたとしてもカウントできていない点に注意すべきとの見方がある。さらに、行政機関のあっせんの対象となるまで紛争がこじれた事案については特別の事情もあり、この点にも留意が必要であるとの意見もある。

(5) 社外個人

相談する割合は高く、75%のケースで家族や知人・友人などに相談している。

相談の結果、次の救済ステップにつながる割合が42%あり、監督署へ相談するようにアドバイスする割合が高く相談全体の15%で、労働局あっせんと労働委員会あっせんを紹介する割合はともに8%となっている。

また、相談相手が家族の場合と家族以外の知人等の場合とで次の救済ステップにつながる割合には大きな差異はなく、それぞれ40%、44%となっている。

以上のことから、社外の一般人に紛争解決機関・制度の周知を図ることは効果的であり、家族や知人等が知っていれば紹介する可能性は高いと考えられる。

社外の一般人は、自己の職業経験のほか、ニュースやインターネットで情報を得ているので、こうした媒体等を通じて紛争解決機関・制度の周知を図ることが有用である。

2 第Ⅱステージ（社外の専門的な個人・団体等への相談）

（1） 社外労組

社外労組に相談する割合は18%で、社内労組とほぼ同じであるが、次の救済ステップにつながる有益なアドバイスの率は圧倒的に高く67%となっている。

社外労組では産別・地域別組合等の組織のほか、複数の労働組合が連携して組織するユニオンサポートセンターなどのNPO法人もあり、労働者が個人で加入・相談ができるものもある。比較的、丁寧に相談に乗ってもらえて安心感がもてた等の意見もある。

次の救済ステップを紹介する場合、紹介先は、すべてのケースで労働委員会あっせんであったことに大きな特徴があり、従来からの集団的労使紛争の処理を通じた労働組合と労働委員会との連携の強さが背景にあるものと考えられる。

（2） 弁護士、弁護士相談会

弁護士、弁護士相談会に相談する割合は16%であった。

相談した場合、その効果としては、法的な助言が得られることが50%で最も多く、次の救済ステップの紹介は25%、特に効果なしが25%であった。

法的な助言の効用については、客観的な判断を得て問題を整理するのに有効であるとか、勝てる事案かどうかの判断に役立つ等が挙げられる。

次の救済ステップの紹介先はすべて労働委員会のあっせんであった。

（3） 法テラス

相談率は6%でありほとんど実績はないが、相談した場合、次の救済ステップへとつながり、紹介先は、監督署、労働局あっせん、県の相談窓口がそれぞれ同率となっている。

（4） 社会保険労務士、社会保険労務士会

相談率は6%でありほとんど実績無く、相談した場合、効果なしが67%で、次の救済ステップにつながったケースが33%であった。次の救済ステップの紹介先は労働局あっせんであった。

労働問題等の専門家であり、今後、より有効に次の救済ステップを紹介するなどにより機能することが期待される。一部に使用者寄りの立場であるとの意見もあった。

3 第Ⅲステージ（行政機関への相談）

（1） 監督署等

全体の45%に当たる約半分のケースで監督署等に相談しており、ほぼすべての事案で次の

救済ステップへつなげるか、あるいは労働基準法違反等については自ら処理している。

監督署等に相談するよう勧奨した紹介元をみると、労働者個人が既に知っていて直接来訪したケースが最も多く 52%を占める。次に社外の個人から紹介されたケースが多く 26%であり、社内の個人と安定所から紹介されたケースがともに 9%で続く。

監督署等については、既に労働問題の専門機関としての認知度は高く、労働者は自らの職業経験を通じて、また、社内外の個人に勧奨されて監督署等を訪問しているといえよう。さらに一般人への一層の広報等により、家族や知人等を通じて、監督署等へ相談に来るケースが増やすことができると考えられる。

監督署等が次の救済ステップを紹介する場合、紹介先としては圧倒的に労働局あっせんが多く、70%を占める。労働委員会あっせんへの紹介もあり、13%となっている。労働委員会を紹介するケースとしては、賃金不払の労働基準法違反がある場合、労働委員会あっせんをまず利用し、話し合いで解決しなければ監督署が調査に入って法違反是正について指導するという例がみられた。

(2) 安定所

相談率は 12%であり、求人票と実際の労働条件が異なっていた場合の相談や離職票の手続きで訪問したついでに紛争事案も相談するといったケースがある。

相談があった場合、適当な相談機関を紹介することにより、100%次の救済ステップへとつながっている。紹介先は、労働局あっせんと監督署が多くともに 33%、県相談窓口と労働委員会あっせんがともに 17%であった。

(3) 県相談窓口

相談率は 13%で安定所と同レベルであり、100%次の救済ステップへつなげている。紹介先は安定所とは対照的に労働委員会あっせんが圧倒的で 75%を占めるが、金銭面に関わる事案で労働局あっせんへの紹介もあった。

すでに労働委員会と組織的一体性を生かして連携しつつ事案に対処しており、労働委員会あっせん普及促進のためのキーとなる箇所である。相談件数の底上げが今後の課題といえよう。

(4) 市町村相談窓口

相談率は 4%でほとんど実績なく、また、相談しても所掌外ということで何のアドバイスもなかった事例もあり効果に疑問がある。身近な相談組織だけに労働問題についても一定程度の支援ができるよう、今後、市町村への労働局及び労働委員会のあっせん制度の周知が重要であると考えられる。

(5) 法務・警察

暴行や人権侵害が複合している事案について相談の例があり、自らの権限で処理できる問題以外については他の適当な相談機関等の紹介がなされている。紹介先としては、監督署と法テラスがあった。

4 第IVステージ（行政機関によるあっせん（労働局あっせん、労働委員会あっせん））

(1) 労働局あっせん

今般の利用者実態調査 51 件のうち 27 件が労働局あっせんを利用した事案であった。紛争内容としては、解雇 37%、いじめ・嫌がらせ 29%、賃金関係 11%（賃金不払 3%その他賃金問題 8%）が主なものであり、他に雇い止め、退職勧奨、配置転換、契約違反の勤務内容等がある。

あっせんが未了で結果待ちの事案が 14 件、これを除く 13 事案のうち、合意が成立したものは 5 件（38%）であった。

紹介元は、監督署等からの紹介が圧倒的で約 6 割、次に社外の個人からの紹介が 11%、安定所 7%、県 4%、市町村 4%等となっている。本人が自らの判断で直接来訪したのは 7%であった。

労働局あっせんについて、利用者の感想をメリット、デメリットの指摘別に挙げると、次の通りである。

（メリット）

- ・ 満足な結果が得られ、他の人にも勧めたい。
- ・ 100%解決には至らなかったが、話を聞いてもらえて、納得できるアドバイスもあり、会社の一部譲歩も引き出したので良かった。
- ・ 無料で 1 日で済み、第三者の意見が聞ける。
- ・ 会社の考え方がわかって良かった。
- ・ 解決の有無はともかく、あって良い制度。

（デメリット）

- ・ 強制力がないので歯がゆい。
- ・ 場所的に不便。
- ・ 1 回のあっせんでは解決は難しい。
- ・ 要求の半分程度での妥協となり、裁判のように徹底しない。
- ・ 会社に対し、もう少し厳しい態度で臨んでもらいたい。

労働局あっせんで解決できなかった場合の対応は、裁判所の利用を予定する者が約5割で、他は労働委員会あっせんの利用の予定が15%である。また、未定とするものが22%、断念するものが15%となっている。裁判所利用では、労働審判を明示するものは7%に止まった。これを実際に合意が不成立となった利用者のみ限定してみると、おおむね同様で、裁判所利用50%、未定13%、断念26%であるが、労働委員会あっせんを予定するものは無く、労働審判の利用が13%とやや増える。

(2) 労働委員会あっせん

今般の利用者実態調査51件のうち24件が労働委員会あっせんを利用した事案であった。紛争内容としては、解雇50%、賃金不払29%、いじめ・嫌がらせ7%、その他配置転換、契約違反の勤務内容等がある。

あっせんが未了で結果待ちの事案が9件、これを除く15事案のうち、合意が成立したものは7件(47%)であった。

紹介元は、県相談窓口29%、社外労組25%、社外個人17%の3つが主要なもので、続いて弁護士8%、監督署等4%、安定所4%等となっている。本人が自らの判断で直接来訪したのは8%であった。

労働委員会あっせんについて、利用者の感想をメリット、デメリットの指摘別に挙げると、次の通りである。

(メリット)

- ・ 親切で多面的な判断がなされるのでよい。
- ・ 丁寧な調整であっせんの実施可能性が高い。
- ・ 公労使3者で話し合い公平に判断されるから利用。
- ・ 使用者側のあっせん委員の意見が聞けるのはメリット。
- ・ 労働組合と連携して申請し利用すると効果的。

(デメリット)

- ・ 賃金不払いなど法違反事案でも強制力にやや欠ける。最終的には監督署に委ねた。
- ・ 権限が無く労働者支援のスタンスに欠ける。法違反でも踏み込めない。
- ・ 集団紛争のようにあっせん以上の調停、仲裁とかの手段がほしい。
- ・ 使用者側あっせん委員が労働者に対して理解不足。

労働委員会あっせんで解決できなかった場合の対応は、裁判所の利用を予定するものが33%で、他は労働局あっせんの利用13%、監督署8%、法務局4%等である。また、未定とするものが17%、断念するものが21%となっている。裁判所利用では、労働審判を明示する

ものが21%と多かった。これを実際に合意が不成立となった利用者のみ限定してみると、裁判所利用が急減して13%で、そのうちすべてが労働審判を利用している。また、監督署に相談が25%、労働局あっせんの利用が13%となっており、未定と断念がともに25%であった。

(3) 両者の比較

昨年度の報告書「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」（JILPT 資料シリーズ No.42 2008年5月）においても、労働局あっせん和労働委員会あっせんの制度的な相違やそれぞれの特徴が、主として制度を運用する側の立場からヒアリング等を通じて明らかにされていたが、今般の利用者実態調査を通じてもおおむねこれと符合した特徴が現れているといえる。

労働局あっせんでは、労働局という労働基準監督署等と一体となった組織として、労働行政としての法的・客観的公正性という一定の公正基準が背景にあるという特徴がある。このため、利用者の側においても、費用がかからないことはもちろんであるが、公正で迅速な処理という点に期待し、利用しているという傾向がある。公益あっせん委員による公正な判断を背景に原則1回であっせんを行う迅速・簡易な手法がニーズに合致している。

一方、労働委員会あっせんでは、公労使の話し合いで納得のいく解決という集团的紛争処理で培われた調整ノウハウに特徴があり、利用者の側にもあっせん実現率の高さと公労使による多面的な判断による話し合い解決に期待し、利用しているという傾向がある。公労使各側の本音を引き出し、お互いに調整点を見出すという手法がニーズに合致している。

このような特徴は、労働局あっせん利用者が利用に当たって最も重視する事項として「迅速性」を挙げ、手続きの「簡便性」を挙げていること、これに対し、労働委員会あっせん利用者では判断の「多面性」も重視していることなどにも現れている。

また、紛争内容では、賃金不払事案が労働局においては労働基準法違反として監督署による処理に委ねられる場合が多いのに対し、労働委員会においては、それも含めて労使の話し合い解決として調整の対象としている。賃金不払に限らず金銭面で解決となる場合は、話し合いで納得のいく調整というニーズがあり、労働委員会あっせん利用者で金銭面での納得を重視している割合が高い。金銭面で法違反が明確であるのに話し合いで解決不能の場合は、その後、監督署等へ相談という事例もある。一方、いじめ・嫌がらせ事案については、必ずしも公労使の調整になじむものではなく、公労使の話し合いで解決というよりも公正な判断を求めたいというニーズがあり、セクハラと同様女性の紛争当事者が多く（67%）その方面でのノウハウも重要なことから、労働局あっせんでは事案の29%を占めているのに対し、労働委員会あっせんでは7%に過ぎないという特徴が見受けられた。

そのほか、今般の利用者実態調査では、労働局あっせん利用者で労働委員会あっせんを知っている者の割合が19%に過ぎないのに対し、労働委員会あっせん利用者で労働局あっせんを知っている者の割合は42%と相対的に高いという特徴があった。

また、労働審判制度については、労働局あっせん利用者の59%、労働委員会あっせん利用者の50%が知っているものの、あっせんが不調であった場合、労働審判を利用したいと明示する者の割合は労働局あっせん利用者では7%に過ぎないのに対し、労働委員会あっせん利用者では21%に上るといった差異があった。

5 第Vステージ（裁判所の利用）

(1) 労働審判

調査対象の利用者のうち、制度として知っているものの割合は過半数55%で、労働局利用者では59%、労働委員会利用者では50%が知っていた。ただし、あっせんが不調であった場合に労働審判を利用しようとする者の割合は、前述の通り、労働局利用者で7%、労働委員会利用者で21%と差異がある。これは、労働局あっせん利用者では、公正・迅速な判断による処理を求めるニーズがあり、法違反問題については監督署による処理も行われていることから話し合いよりも最終的な結論を求める傾向が強いこと、労働委員会利用者では相対的に話し合いによる解決を求めるニーズが強いことが反映しているものと考えられる。

あっせん制度利用の前に労働審判の利用を検討した割合は11%であるが、結論としては、費用がかからず、迅速で手続きが簡易な行政によるあっせんに優先させている。また、労働審判とはいえ、裁判所の利用は事業主との間にしこりを残すという判断から取りあえず利用を見送ったという事例もあった。行政によるあっせんが不調の場合に労働審判の利用を検討予定とする割合も11%であった。

労働審判に対する印象としては、裁判ほどではないが費用と時間がかかること、手続きが難しそうであること、弁護士も必要であることなどが挙げられている。

(2) 裁判（労働審判を明示していないものを含む。）

裁判所の利用のうち労働審判と明示していないもの（民事訴訟、少額訴訟等）については、調査対象の利用者のうち、行政によるあっせん制度の利用以前に利用を検討した者の割合は18%、あっせんが不調の場合に利用を検討予定とする割合は27%であった。

裁判に対する印象としては、費用がかかり、手続きが難しく時間がかかるので、まずは簡易な手続きを優先させたいというものである。なお、行政によるあっせんが不調の場合は、強制力あるものとして裁判に訴える道を選ぶという選択肢を考えているようである。

特に公正・迅速な処理を望む労働局あっせん利用者では、あっせんが不調の場合、41%の

者が裁判に訴えることを予定しており、労働委員会あっせん利用者の12%とは開きがあるのが特徴である。

6 紛争解決制度を知った契機

調査対象となった利用者に対し、労働局あっせん、労働委員会あっせん、労働審判の3制度について、最初にこれらの制度を何を通じて、あるいはどこで知ることとなったかその媒体について聞いたところ、次のような結果となった。

・ 初めて知った契機							
労働局あっせん	:	監督署等	45%	インターネット	13%	社外個人	10%
労働委員会あっせん	:	社外労組	23%	県相談窓口	19%	社外個人	15%
労働審判	:	労働局	29%	弁護士	24%	社外個人	18%

組織的な一体性・連携によって、労働局あっせんでは監督署等が、労働委員会あっせんでは県相談窓口が多いのは当然であるが、いずれの制度についても社外の個人からの影響が相当程度あることがわかる。

また、労働委員会あっせんについては、社外の労働組合の影響が大きく知る契機としては県相談窓口を上回っている。

労働審判については、労働局や弁護士が周知に一定の役割を果たしていると考えられる。

制度の普及促進のためには、これらの媒体に制度趣旨や他の制度との特色の違い等を含めて周知しておくことが有効と考えられ、また、他の制度の周知で大きな役割を果たしている媒体に合わせて周知をしてもらうという手法も効果的であろう。

ここに掲げたものの以外の媒体としては、安定所、電話帳、法テラス、社内個人等がある。

第6節 総括と今後の課題

1 利用者実態調査を踏まえた総括

労働局あっせんと労働委員会あっせんとは、共に無料で簡易な手続きにより迅速な解決が可能である点が、利用者ニーズに応じているといえる。

ただし、利用者がそこに至るまでの経路にはそれぞれ特色があり、また、利用者の期待には制度の性格の相違による反映がみられる。相対的に比較すれば、労働局あっせんでは監督指導等を含む労働行政としての組織を背景に法的・客観的な公正性の観点からの迅速な調整が期待され、労働委員会あっせんでは公労使三者の立場からの多面的な意見を出し合う事による調整が期待されているという点が挙げられる。

多様化する個別労働紛争の適切な解決に資するため、利用者の事情に即した的確な対応、多様なニーズへの対応等の観点から、これらの制度がそれぞれ特色を出し合い、相互に補完して機能することが重要である。

なお、今般の調査では、行政によるあっせん制度に至る途中経路において、社内的な支援体制は不十分であって機能せず、社外の何らかの支援により、または、本人の情報収集により、あっせん制度の利用まで辿り着いているという実情が察せられる。

社外の個人や団体は、一定程度、次の支援ステップへの橋渡しの役割を果たしているが、団体によってそれぞれに対応に相違があり、不十分な機能の団体もある。

行政機関の対応にもそれぞれ特色が見られるが、ほぼ有益な助言等の対応がなされており、労働局あるいは労働委員会によるあっせん制度への橋渡しとなっている。ただし、身近な行政機関である市町村の果たす役割がこの問題に関しやや小さい点が挙げられる。

行政によるあっせんが不成立の場合のその後の対応の予定は、裁判所の利用を予定する者が最も多く約4割で、一方、断念する者も約2割弱存在する。労働局あっせん利用者においても労働委員会あっせん利用者においても他方のあっせんを予定する者が同程度存在し、労働委員会あっせん利用者については法違反事例について監督署を予定する者もある。

なお、労働審判は過半数の者が知っているが、あっせんが不調の場合、明確に利用を予定する者は裁判所利用予定者のうち3割程度に止まる。労働委員会あっせん利用者には、労働局あっせん利用者 비해労働審判を予定する者が多い。

2 今後の課題等

まず、労働局、労働委員会それぞれのあっせん機能の特色を明確にした上で、それぞれの

機能を強化するとともに、制度の特色を生かした広報等による周知徹底が効果的である。

その上で、紛争が発生してから紛争当事者が行政によるあっせん制度に辿り着くまでの経路の途上にあつて相談・案内等の役割を果たす各個人、団体、行政機関等が事案に応じた適切な判断により、次の支援ステップへと適切な継承ができるようにするため、これらへの広報、助言、協力要請等の工夫も必要である。

そして、このように社内から社外へと広がり継承される紛争の予防・解決のためのネットワークを有効に連携させ機能させるための全体の枠組み作りをどのように行っていったらよいかという将来的な展望を持つことも重要となろう。

また、個別的には、利用者からの強制力が無いことに対する不満に対して、調停、仲裁等の導入可能性等や利用者の心情に配慮した調整技術の向上等の課題も検討の余地があるであろう。

なお、今般の利用者実態調査を踏まえ、個別的な検討事項で主なものを例示すれば、以下の通りである。

- ・ 個別労働紛争が生じた場合、社内での支援が不十分であるため、処分部署と相談部署の分離、仕事の所掌とは分離された利害・上下関係のない者への相談、社外の相談機関等を紹介する場の設置（少なくとも制度紹介のパンフレットを置く等）等の工夫。
- ・ 知人・家族等との相談を通じてあっせん制度へ辿り着く可能性が大きいことから、一般人へのあっせん制度等の広報等によるより一層の周知の充実。
- ・ 行政によるあっせん制度への紹介がなされ、当事者が申請をした場合、実際にあっせんを実施する実施率を向上させるための工夫。
- ・ 裁判前の簡易な手続きの利用機会の確保のため、労働局、労働委員会等がそれぞれの特色を生かしつつ、利用者ニーズの把握を踏まえた相互の連携の強化。
- ・ あっせん不調の場合の支援として労働審判を含む裁判所利用への助言の充実。

第2章 調査結果の詳細

1. 調査件数

調査対象は全体で51件であり、5つの県の労働局と労働委員会にあっせん申請をした個人に調査をしている。比較分析をするため同一県内の労働局と労働委員会の双方に調査を依頼し、協力をいただけたのがこの5つの県である。

労働局、労働委員会別の件数はそれぞれ27件、24件となっている。各県別にみると、A県は労働局が5件、労働委員会が5件、B県は労働局が8件、労働委員会が3件、C県は労働局が9件、労働委員会が3件、D県は労働局が1件、労働委員会が10件、E県は労働局が4件、労働委員会が3件である（表2-1参照）。なお、調査対象の選定は各労働局、各労働委員会に任せている。

表2-1 調査件数

(件)

A県	労働局	5
	労働委員会	5
B県	労働局	8
	労働委員会	3
C県	労働局	9
	労働委員会	3
D県	労働局	1
	労働委員会	10
E県	労働局	4
	労働委員会	3
計		51

2. 調査対象の属性

調査対象の51人中、男性は27名、女性は24名である。年齢は、20代が4名、30代が13名、40代が14名、50代が15名、60代以上が4名となっている。在職状況については在職の者が13名、離職の者が14名、紛争事項が「解雇」「雇止め」の者が24名で、在職の場合、紛争が生じた会社にいる者は7名、別の会社にいる者は5名である。雇用形態は、正社員の

者が 38 名、正社員以外の者が 13 名となっており、正社員の者の方が多い。就業する（していた）企業の規模は従業員 300 人以上の企業が 10 名、100～299 人が 9 名、30～99 人が 9 名、29 人以下が 29 名と零細企業に就業している（していた）者が大半を占める。

3. 紛争事項

紛争事項については表 2-2 に示す通りである。C 労働局では「いじめ・嫌がらせ」が 5 件、D 県労働委員会では「賃金不払い」が 6 件と目立つが、全体としてみると「解雇」が 26 件と圧倒的に多く、「いじめ・嫌がらせ」が 13 件、「賃金不払い」が 9 件と続く。紛争内容の詳細については、表 2-3 に示す通りである。

表 2-2 紛争事項（複数回答）

(件)

	解雇	雇止め	労働条件の引下げ	退職勧奨	出向・配置転換	賃金不払い	その他の賃金	その他の労働条件	セクハラ	女性労働問題	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他
A 労働局	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
A 県労働委員会	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
B 労働局	3	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3	0	1
B 県労働委員会	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C 労働局	4	0	0	1	0	0	2	0	0	0	5	0	0
C 県労働委員会	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
D 労働局	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D 県労働委員会	4	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	1
E 労働局	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 県労働委員会	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
計	26	1	0	2	2	9	3	2	0	0	13	0	4

表 2-3 紛争事項の具体的内容

A 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	運送業	トラック運転手	退職時に、過去に運転していた車で起きた事故について、その車の修理代と保険料を半額払えといわれたが、納得出来ない。適正な金額のあつせんを求める。
男性	50代	運送業	トラック運転手	整理解雇。
女性	30代	医療業 病院	医師	当初の労働契約と違う勤務を強いられている。また、職場でいじめ、嫌がらせを受けている。これらを改善してもらいたい。
男性	30代	リサイクル業	作業員	経営不振を理由に、突然、解雇されたが、納得がいかない。慰謝料を請求する。
男性	20代	製造業	製造	本件利用者と同じく整理解雇された同僚らは、有給休暇未消化分が、最後の給与に加算され支払われていた。当然、本件利用者にも支払われると思っていたが支払われなかったため、会社担当者に確認すると、「本件利用者が退職前に申請書を出していないため支払わなかった。」と言われた。退職前に申請書が必要であると会社からの説明はなかったため、納得がいかない。有給休暇未消化分の金額を請求する。

A 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	50代	総合ビルメンテナンス	清掃	解雇の撤回。
女性	50代	公益法人		上司による嫌がらせをやめさせること、定年年齢の確認。
男性	20代	運送業	トラック運転、荷物あげおろし	給料が毎月 10 万円しか支払われず、残額について、未払いの状態が継続している。
女性		ホテル・旅館業	ホテルの客室清掃・ベッドメイク	①懲戒解雇とされた解雇理由の撤回、②給料 6 ヶ月分の補償。
女性	30代	食堂	食堂での調理・接客	①解雇理由証明書に記載してある理由が納得できないので説明を求める、②慰謝料の請求。

B 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	30代	電気機械器具製造業	製造業	正社員として勤務していたが、仕事上のミスが報告が遅れたことで、上司から暴力を受け約1ヶ月の怪我を負った。会社に対して謝罪と説明を求めたが、誠意のある回答が得られず、逆に退職届の提出を命じられ、自己都合退職した。経済的・精神的損害に対する補償金400万円(年収相当)の支払いを求める。
女性	40代	特別養護老人ホーム	看護師	勤続6ヶ月以降年3回(3、6、12月)の賞与支給を受けていた。賞与増額により社会保険扶養限度を超過した経緯があり、事業場に年収について限度内の調整を願い出たところ、年1回の12月のみとなった。本年3月も賞与支給はなく、6月賞与時に本年賞与支給は調整のうえ12月のみ支給すると事業場から言われたが、退職により、限度額調整は不要となった。よって、3月、6月の支給分、各3万円の計6万円の支払いを求める。
男性	30代	家電販売業	電気製品販売修理	全国フランチャイズ電気店に就労するが、採用に当たって、転勤はないと聞いていた。今般、研修という名目で、北陸への転勤命令があったが、いつ戻れるかわからず、生活の本拠が決められないので同意できない。当該命令の撤回を求める。
女性	40代	ガソリンスタンド	事務・接客	いじめ・パワハラに対する対応が遅いこと、事実上のサービス残業の押し付け、指導要領が悪いこと、その他多くのことから受けた苦痛から体調をくずして入院、結果、退職を余儀なくされた。パワハラの酷い期間が3ヶ月あり、今後の生活に困ることから、その期間と同じ3ヶ月分賃金に対応する60万円を請求する。
女性	50代	各種ゴム製品製造業	ゴム製品の検査業務	期間契約社員として就労していたが、上司から就労する適当な職場が無くなった旨を告げられ、自宅か食堂休憩室で仕事をするよう打診された。退職勧奨と受け取り、その旨を記載して退職届を提出し退職した。しかしながら、会社から、当該退職届は保留し自己都合として退職届を提出し直すように迫られた。突然の退職及び退職届の書き直しの強要に対する謝罪、及び精神的慰謝・経済的保障として80万円と給料の4か月分、合計140万円の支払いを求める。

男性	60代	貨物運送業	貨物自動車 運転	期間契約の更新を繰り返し、60歳からもシニア社員として同様に就労。同僚とのトラブルにより普通解雇を言い渡された。解雇撤回を求めるが、不可であれば契約期間満了までの給与及び賞与の合計相当額の補償金300万円の支払いを求める。
女性	50代	不動産業	事務	不動産販売の営業所事務員として勤務していたが、解雇予告をされた。解雇予告は、余剰人員による整理解雇だというのが、新たな募集を行っており納得できない。また、有給取得の際に契約更新しない旨を言われたり、自分の通勤者を指して「(親会社の)ライバル会社の車なんかに乗っているんじゃない。」など嫌がらせがあった。さらに、正社員の登用人選に当たっても、それまでの勤務実績を考慮することなく、均等な待遇を受けなかった。上記、整理解雇等に対する精神的慰謝及び経済的保障として100万円の支払いを求める。
女性	50代	農薬販売業	事務員	事務員として長年勤務していたが、社長から口頭で社内秩序を乱したことを理由に解雇を通告された。後日、解雇理由証明書の交付を受けたが、経営不振による人員削減となっていた。解雇理由や解雇対象となったことに納得がいかない。3年後に定年退職する前提で生活設計をたててあったが、急な離職により生活が困窮する。経済的、精神的損害の補償金として600万円以上の支払いを求める。

B 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	40代	加工	製造	使用者からの言葉の暴力、体罰、ハードな仕事内容等からうつ病になり、退職。病気のために働くことができないので、生活補償として相当費用を要求したい(退職に伴う退職条件の上乗せを求める。)
女性	50代	NPO 法人 (知的障害者グループホームの経営など)	総務	法人から解雇を通告されたが、理由に納得できないので、解雇撤回を求める。
女性	40代		清掃	

C労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	観光バス会社	バスの運転手	入社して退社したのは11か月間で契約社員であった。勤務態度についていじめと思われるような、「職務放棄を理由とするペナルティ」を求められた。仕事が終わって帰社したら、上司から「ぶっ殺す」等事務所内で大声でわめかれ、翌日の勤務をはずしてくれと言ったことが勤務放棄と言われた。運転手の出入りが激しい。慰謝料給料の2か月分を要求している。
女性	50代	木製ドアの製造、販売、取付	木製ドアの製造の釘打ち（工具による）作業	工程からはずされ、材料の整理、清掃、スプレー缶の穴あけ等、嫌がらせのため、いたたまれず退職を余儀なくされた。慰謝料の支払いを求めてあつせん申請した。100万円請求したいところ50万円の請求をしている。
男性	40代	運転手	運送業における運転手	上司から返事が悪いと言って、新聞紙を丸めてたたかれる等いじめを受けた。
女性	40代	耳鼻咽喉科の医院	看護師	突然解雇された。「解雇通告書」理由は事業縮小のため、希望退職の募集はなかった。解雇されたのは私のみだった。解雇された日までは賃金は払われたが、解雇予告手当は貰っていない。退職金は「会社都合」で貰った。今も医院はやっている。正当化するような理由を言っている。私は金銭で100万円を要求する。
男性	50代	私立高等学校	スクールバスの運転と一部事務	学校の違法実態を申し上げ是正を求めた。求人票記載と就業実態が異なる。学校に就職したのに、〇〇商事に出向扱いとなった。学校のスクールバスが有償であったのを注意した。3日前の解雇で賃金の2か月が振り込まれた。7か月の賃金の支払いを求める。解雇権の乱用も主張。
女性	30代	眼科	看護師	賞与を払ってほしい。
女性	30代	眼科	看護師	賞与を出すと言いながら出してくれなかった。賞与を払ってほしい。
男性	30代	自動車部品の設計で労働者（特定26業務の）を派遣するもの	自動車部品の設計	入社してから1か月位で即時解雇された。その前に退職勧奨があったが応じなかった。解雇理由の会社拒否はたった1日出勤が悪いと言うが、身障者であること。メールの件については該当はない。従って解雇理由はいつわり、それを金銭で補償されたい。

女性	40代	美容業	化粧品の販売とエステの作業	旅行中、メールが経営者から入り、「悪口を言ったか。」と言われ解雇と言われたが、誤解と認め撤回されたので、出社したが、他の者の態度がよそよそしいので、2日間勤務したが、退職を余儀なくされた。
----	-----	-----	---------------	--

C 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	50代	木製建具製造販売	製造	不当な解雇に関する解決金。
女性	50代	木製建具製造販売	製造	精神的、経済的損害に対する補償金。
男性	30代	衣料品製造販売	営業	退職金以外の退職加算金の上乗せ。

D 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	60代	交通運輸業	トラック運転手	トラックの運転手として従事していたところ、乗務する車に関して社長から「俺の配車に文句があるか、俺の言うことを聞かない者はいない。」と言われ、解雇通告され退職した。運転手として長年乗務していたが、これは不当解雇であり、急なことで生活も苦しく、精神的にも苦痛である。これまで受けた経済的損失と精神的苦痛に対する補償として96万円以上の補償金を求める。

D 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	印刷業	営業事務	印刷業を営む会社の営業職として採用された申請者が、内勤への職務替えの後、会社から退職を強要され、これを実質的な解雇であるとして争うとともに、時間外勤務等の未払い分の支払いを求めてあつせん申請に及んだ。
男性	40代	教育（専門学校経営）	学校事務	勤務していた専門学校を退職して、法人に事務課長として採用された申請者が試用期間満了時には本採用しないと告げられ、その後に実際に解雇通告されたため、解雇理由に納得できないと、解雇に伴う金銭補償を求めた。

男性	40代	運輸業	事務(労務及び運行管理)	運輸業を営む会社の事務管理職として勤務していた申請者が、従業員である女性ドライバーにたいするわいせつ行為があったとして自宅謹慎を指示された後、会社から懲戒解雇通知を受けたため、同様な処分を受けた他の従業員と相談の上、退職金の支給と離職票の離職理由を「会社都合」とすることを求めてあっせん申請に及んだ。
女性	20代	マッサージサロン	マッサージ	会社の相談役からの従業員の人格を否定するような言動が原因で退職したが、1カ月前までに退職の申し出がなかったとの理由で、賃金を半分に減額された。店長の了解を得ていたと、社長に抗議し、賃金の全額支給を求めたが、聞き入れられなかったため、労働委員会にあっせん申請した。
男性	50代	食料品製造業	営業事務	水産加工業を営む会社の営業部長職であった申請者が、会社を退職後に、在職期間中の賃金等に未払いがあると会社に文書で請求し、会社が一部支払いの意思を示したものの、その対応に誠意が見られないとしてあっせん申請に及んだ。
男性	50代	建築リフォーム工事業	大工(住宅改修等)	申請者は、事業主から解雇を告げられ、その後に未払賃金を請求したところ、逆に事業主から工事手直し等による損害発生に係る費用の支払いを求められたため、労働委員会に個別あっせんの申請をした。
男性	30代	その他の小売業	燃料等販売業務	申請者は、正社員として採用された際、会社の方針としてタイムカードを押した後のサービス残業を行うことに従っていた。しかし、勤務が10年近くに及んだことから、サービス残業についても時間外手当の支払いを求めたが、会社はこれを拒否したので労働委員会に個別あっせんの申請をした。
男性	30代	その他事業サービス業(警備事業)	警備	申請者は、会社の求人を見て応募し採用されたが、募集条件との違いもあった上にサービス残業はできないとこれを拒否したところ、会社の時間管理の伝票を自宅に持ち帰ったとの疑いをかけられこれを否定しても信用できないと始末書の提出を求められた。更に、現場での作業員の仕事の手伝いを求められこれを断ったところ、以後は仕事の割当てが無くなった。そこで、申請者は、所轄の労働基準監督署に相談した後、休業補償と仕事の割当てを会社に求めたが、会社が始末書の提出が先という態度だったので、納得できないとして労働委員会に個別あっせんの申請をした。

女性	40代	電気工事業 (事業組合)	経理事務	事業組合に経理事務員として採用された申請者は、過去にも解雇通告を受け、その撤回で解決した経緯があったところ、その後、業務改善の資料を中間監査会で配布したことや事業組合のあり方に関する文書を組合員全員に郵送したことにより、棚卸し業務に配置転換された。更に、通常総会当日に壁に張り紙をしたことなどを問われ、退職届の提出を求められたり退職勧告を通知され、最終的に理事会で解雇が承認されたとして、解雇通知が渡された。申請者はこれを返戻し、労働委員会にあっせん申請をした。
男性	30代	学習塾経営	学習塾教室管理運営	申請者は、学習塾に教室長候補として採用されたが、勤務して約1週間後に、能力面の問題や、会社の事情を理由として、解雇を通告された。また、働いた日数分の給料を日割で振り込むと言われたが、求人票に記載の給料の額と異なっていた。解雇の具体的理由が不明で納得がいかないことから、解雇撤回を求めて労働委員会にあっせんを申請した。

E 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	20代	農園	事務	入社当初から、社長からの「グズ、ブタ」などの暴言によるパワーハラスメントを受けており、そのため10ヶ月位たって体調を崩してしまった。医師からは「抑うつ状態」の診断書をもらい、会社に連絡したが、その後「解雇予告通知書」が郵送された。社長の「いじめ・嫌がらせ」と不当解雇による精神的損害と経済的損害に対する補償金の支払いを求める。
男性	30代	派遣業	製造	派遣社員として9ヶ月の雇用契約を交わしていたが、途中で解雇を口頭で通告(1ヶ月前に予告)された。それにも拘らず離職票を作成するために必要として「退職願」を提出するよう言われており、こうした会社のやり方に不満がある。また、同じ派遣先で働いていた他の派遣会社では1ヶ月分の解雇予告手当も支給されていた。会社の不適当な扱いによって被った損害の補償を求める。
女性	50代	リネンサプライ業	一般事務	正社員として経理・総務を担当してきた。手術のため入院し復職の予定でいたが、去年のミスを理由に解雇を通告された。会社の赤字の責任の全てが私のミスというのは、経理をしていたので違うと思う。いきなりの解雇に納得できない。経済的・精神的損害に対する補償を求める。

男性	60代	一般機械製造	出庫作業	パート期間契約社員として勤務してきたが、会社の業績不振を理由に契約満了をもって雇止めする旨通告された。申請者は、労災事故で障害（14級）を負っており、再就職が困難なことから、損害賠償を求める。
----	-----	--------	------	--

E 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	私立学校	教育	正当な理由なく試用採用取消しということで、即日の解雇がなされた。
男性	50代	大手電器メーカー工場内請負業務	製造	
男性	60代	一般建設業	現場代理人	

4. 紛争に関する労働組合への相談について

会社に労働組合があるかどうかを尋ねたところ、「ある」と答えた者は8名、「ない」と答えた者は42名、「わからない」は1名であった。組合がある場合、「加入している」者は3名、「加入していない」者は5名となっている。

組合に相談したかについては、「相談した」者が4名、「相談していない」者も4名である。相談した場合、「力にはなれないと言われた（御用組合で、組合の幹部は会社での出世のステップ）」という者もいたが、「組合から使用者と交渉したが決裂した」り、「執行部と経営側が話しあうが、誠実な回答なし」といったケースもあった。相談していない場合、その理由として「看護師の労働条件については熱心だが、医師に関してはほとんど取り組みがなされていないから」、「契約社員であり、組合に加入していなかったから」、「組合員でなかった」、「正社員のための組合のため、パート契約社員の声を聴いてもらえない（会社以上にハードルが高い）」というように、正社員ではないことを理由とする者がいる。

社外の労働組合に加入している者は4名で、加入していない者は45名であり、加入している者は少ない。社外の労働組合に相談したかを尋ねたところ、相談した者が9名、相談していない者が37名と相談していない者が圧倒的に多いが、社外の労働組合に加入してなくても相談した者が数名いることがうかがえる。相談した理由として、「切羽詰まった気持ちで相談できる労組・団体をインターネットで検索した」、「会社に組合なく、問題多かった」、「同様の処分を受けた者の中に、組合の役員を知っている者が居たから」、「組合に加入しており、役員を知っていた」、「当時はここの組合に加入していたから」、「労政事務所より紹介された」などが挙げられる。

相談結果について、「社外の労働組合と会社との間の集団的な紛争としての対応（組合交渉、労働委員会への救済申立て等）」について回答者が述べたか否かは、述べた者は1名、述べなかった者は4名であった。

5. 紛争に関する社内等での相談について

会社に紛争についての相談窓口が「ある」と答えた者は4名、「ない」は45名、「わからない」は2名であり、相談窓口がない企業で働いている（いた）ものが圧倒的に多い。相談窓口がある場合、利用した者は2名、利用しなかった者も2名となっている。

会社の相談窓口以外に、社内で誰かに相談したか（例：上司、同僚、人事部門の担当者など）を尋ねたところ、相談した者は27名、相談していない者は22名であった。相談した理由は表2-4、相談した結果は表2-5、相談しなかった理由は表2-6の通りである。

表2-4 相談した理由

同じ境遇にあるから。
同じような問題を抱えていたので。
愚痴を聞いてもらいたかったから。
同じ立場におり、気持ちをわかってもらえるから。
仲がよいから。
同時に解雇されたため。
パワハラ・暴力は直近上司の班長から受けたが、その上の中途の管理者には自分の悪口が伝わっていたことから話のわかる人と思ってNO.2の部長に相談した。
腰痛のため仕事を辞めたいと思っていたので、そのことをすぐ上の管理者に申し出る際、本件と一緒に相談した。
人間的に信頼でき、一時期職責が上だった人。
会社に問題があることを知ってほしい。
仲の良い友人。
当該部署のトップ。
考え方がしっかりしており、頼りになる人。また、いじめがあるという背景を知っている。
勤務している営業所の前所長であり、後任所長との引き継ぎで営業所にきていた（申請者と後任所長とは過去にトラブルあり）。
若い人であったがリーダーだから。
気を許していて相談した。

未払い賃金に関して同じ問題を抱えていると考えたため。
本件解雇を受け、精神的ストレスがあったので、自分の気持ちをわかって貰うため。
未払い賃金に関して同じ問題を抱えていると考えたため。
本件紛争の解決について権限があると考えたから。
組合として話し合いを持ってもらうため。
体調を崩して休んでいる間に、心配して連絡をくれた。
職場の直属の上司だったため。

表 2-5 相談した結果

部長のほか工場長や社長も出てきたが、いかに説明してもむしろ自分を加害者扱いして、会社内での解決は無理だと感じた。
直属上司は「事務長に言いなさい」とのことだったので、事務長に話したところ、「ボーナスをあと出しはできない。正社員になって働くなら出したくないわけではない。」として取りあってくれなかった。
自分の能力を買ってくれている人なので、「こんな会社にはいないで転職したら」と言われた。
「シフト（勤務割）を担当している者が残業するのは当たり前」と言いながら「残業実績は出すな」といったような矛盾した回答があり、信頼できない状態。
トラブルになっている状況を話し、愚痴を言った程度で、解決策等の相談はしていない。
当初は何とかするということがあったが、トラブルの相手が辞表を出したことから喧嘩両成敗でお前も辞めろとなってしまった。
紛争時の直近上司より更に上の上司に事態の確認をしてくれたが、既に社長の決裁が終わり、どうしようもないとのことだった。
前所長は、今回の解雇について、「自分は聞いていない。」として社長にかけ合ってくれたが、既に決定済みなのでどうにもならないとのことだった。
リーダーは上司に伝えることを拒んだ。
会計士が賞与の支払い日に在籍していなければ支払わなくてもよいと言ったとのこと。労働基準監督署相談員の指導を受けた。
会計士が払わなくても良い。労働基準監督署労働相談員の指導を受けた。
そのすべてが経営者にバレて然も悪口を言っていたと伝わっていた。
同僚が会社に現職として働いているため、問題解決に向けた相談に対する良い結果は得られなかった。
特に有効な助言はなかった（今の職場で耐えて頑張れと言われた程度）。
同僚らと一緒に労働委員会にあっせん申請した。
同僚が会社に現職として働いているため、相談に対する良い結果は得られなかった。

無視されてしまった。
話し合いは持たれたが経営側から誠実な回答はなかった。
社長の暴言に家族も困っており、自分が受けたパワハラ（いじめ・嫌がらせ）の実態を聞いてもらっただけ。
上司が先に辞めてしまったため、結論に至らなかった。

表 2-6 相談しなかった理由

退職し、会社に行くこともなかった。
全く考え付かなかった。
解雇されて後に発生した問題であり、会社の人と会う機会がなかった。
組合を通じて会社と交渉していたため。
相談したことがバレて再びいじめを受けることがこわい。
ワンマン経営の学校であるので、理事長の言う事にみんな従うのみ。同席した事務長も逆らえない。
派遣されている会社元は、わたし 1 人しか派遣されていたので相談相手がいなかった。
同僚等の連絡先を知らない。
自分の立場を理解して相談に応じてくれるような人が社内になかったため。
会社に親しくしている者がいなかった。
社内の空気はバラバラで人を思う状況ではない。

社外の身近な人に相談したか（例：友人、家族など）を尋ねたところ、相談した者が 37 名、相談していない者が 13 名であった。相談した場合の理由は表 2-7、相談結果は表 2-8 に示す通りである。

表 2-7 相談した理由

身近にいる人だから。
元同僚で、今の自分と、以前、同じ状況にあったから。
誰かに話を聞いてもらいたかったから。
同じ医療職に就いており、以前、今野自分と似た状況にあったから。
自分にとって、最も身近な人の一人だから。
生計を一にしており、家族の問題だったから。
家族だから。

年上で仲のいい人。
信頼できる人で、偶然連絡があったことから。
残業が多く家族にも迷惑をかけていることから。
自分と同様の境遇にあった人（事故の関係で会社を解雇され、一昨年ごろ、労働局のあっせん制度を利用。）
人事労務に詳しい人だったため。
信じられるから。
いずれも身近な人で信頼できるから。
世間の物事をよく知っている人物と考えたから。
信頼できる相手から助言してもらいたいと思ったため。
自ら労働問題の経験もあるということで信頼できたから。
同一世帯に父と二人しかおらず、何事も相談してきたから。
状況の理解を求めため。
今までもいろいろ相談してきたから。
相談しやすい間柄だった。
今までも何でも相談してきている。

表 2-8 相談結果

父に、無料法律相談会に行くように言われた。
どこかに相談するようアドバイスされた。
自分と同じ状況にあった人がどうしたか情報収集ができた。（皆、車の修理代等を払わずに退職したことがわかった。）
労働審判制度を利用したことを聞き、制度の内容、手続き、費用等について教えてもらった。
労働局へ相談に行くことを勧められた。場合によっては、裁判をすることも考えてよいのではとのアドバイスを受けた。
労働局へ相談することを勧められた。
公的機関への相談や生活保護の申請について勧められ、それらの制度を利用しようと思った。
夫は、そんなに騒がなくてもよいと言った。
「正社員になって働けばいいじゃない。」と言われた。
「サラリーマンなので転勤は仕方ないのではないか」と言われた。
いじめや勤務時間のけじめに問題があるなら、早いとこ会社をやめてほしいと要望された。
泣き寝入りせず、交渉を続けていく。

監督署への相談や各種の紛争解決制度を教えてくれた。
公的機関等に申し立て、話を聞いてもらうことにした。
労働委員会を紹介された。
あっせんを申請することになった。
「解雇権の濫用である。」との結果であった。引き下がる訳にはいかない。労基署にも相談することになった。
経営者が相談に応じないため、その会計士が監督署に行くようすすめた。
経営者が相談に応じず、その会計士に監督署に行くようすすめられた。
労働基準監督署に相談することにした。
労働委員会にあっせん申請をして解決を求めることにした。
勤務する現場にはいないため、話を聞いてもらいだけに終わった。
退職に当たって、使用者から退職金等の支給を求めるべきとの助言を得た。
専門機関に相談して解決を図ることを勧められた。
労働委員会とは何かについて、教えて貰った。
父に相談していた時に労働組合が労働相談をしているとのニュースがあり、二人でそこに相談することに決めた。
当初は職場に復帰できるよう頑張れと言ってくれていたが、事業組合の役員等が会計処理において様々な違法なことまでも行っていることを知ると戻らない方が良いと助言するようになった。
今回の紛争の件に時間を費やすより、今後の就職に向けて前向きに行動した方が良いとのアドバイスを受けた。
専門の機関等への相談をすすめられた。
会社のやり方がおかしいとの結論。
労働局の相談窓口の利用を勧められた。

6. 紛争に関する社外の専門家、関係機関への相談について

社外の専門家や関係機関に相談したかについて尋ねたところ、相談した者が42名、相談していない者が8名であった。相談した場合の相談先、相談方法、理由、相談結果は表2-9に示す通りである。

表 2-9 相談した場合の相談先、相談方法、理由、相談結果

A 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
労働基準監督署	訪問	仕事のことなので労働基準監督署に相談すればよいと思ったから。	労働局を紹介された。
ハローワーク	訪問	雇用保険の失業給付のことで相談に行き、その際、解雇についての相談も聞いてもらった。	労働基準監督署を紹介された。
労働局総合労働相談コーナー	訪問	労働審判制度について、インターネットで調べていた際、労働局総合労働相談コーナーについて知り、相談に行くことにした。	労働局のあっせん制度について、説明を受け、利用することとした。
労働局	訪問	友人に勧められて。	労働局のあっせん制度について説明を受け、利用することとした。
労働局	電話、後、訪問	家族に勧められて。	労働局のあっせん制度について説明を受け、利用することとした。
労働局	訪問	労働基準監督署で紹介されたから。	労働局のあっせん制度を利用することとした。
労働基準監督署	訪問	ハローワークで紹介されたから。	労働局のあっせん制度について話を聞き、利用することとした。
弁護士による無料法律相談会	弁護士事務所へ訪問した	友人に紹介されて。	裁判をする場合の、費用、期間について説明を受け、解雇に関する法律について話を聞いた。また、裁判をした場合は、勝率が高いといわれた。

A 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
県の労働相談窓口	訪問及び電話	労働相談業務を行っていることを業務を通して知っていたから。	労働委員会のあっせん制度の紹介。

県の人権相談窓口	訪問及び電話		相談窓口から労働委員会事務局に連絡し、対応可能か否かを確認の上、相談者に紹介。
労働基準監督署	訪問	会社を指導する機関だから。	対応は難しいとの回答だった。
労働基準監督署	訪問		労働局を紹介された。
県中小企業労働相談所	訪問	ハローワークで勧められた。	労働委員会のあっせんを勧められた。
弁護士による無料法律相談会	訪問	父の知り合いからの紹介。	県労働委員会を紹介された。
労働局	電話	労働基準監督署で勧められた。	会社側へ労働局長による指導が行われた。あっせん申請をした。
県労働委員会	訪問	法律相談会での弁護士（労働委員会委員）からの紹介。	期限をきって再度催促。不履行ならあっせんを申請してはどうか。
弁護士（法テラスを通して）	訪問	裁判所の利用を考えていたので。	労働委員会へのあっせん申請を前提に、中小企業労働相談所への相談を勧められた。
中小企業労働相談所	訪問	弁護士に勧められた。	労委へのあっせん申請を勧められた。

B 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
労働基準監督署	訪問	労働に関する問題は、監督署に相談できると思っていた。	監督署では会社に対して話し合うよう助言指導してくれたが、会社側と話し合っても自分を加害者扱いする姿勢は変わらなかった。
県の相談窓口	電話	電話帳で相談窓口を探した。	労働基準監督署（総合労働相談コーナー）を案内された。
市の相談窓口	電話	どこでも、藁をもつかむ思いから。	専門外との回答。
法テラス	電話	インターネットで相談窓口を知った。	労働局を紹介された。
労働基準監督署	最初は電話、その上で訪問	労働問題を扱っている役所だから。	助言指導、あっせん、裁判の3つの制度を紹介され、説明を受けた。

労働基準監督署	直接訪問	元同僚からのアドバイス。	あっせん制度の利用。
労働基準監督署	直接訪問	解雇の理由が不当だと思ったから。(監督署の存在は元上司が教えてくれた。)	1ヶ月の予告期間があるので法律違反にならない。不当だと思うなら慰謝料請求しかないと言われ、あっせん制度を教示された。
労働基準監督署	最初電話・その後訪問	娘がネット等で紛争処理機関を調べた。	あっせん制度を案内された。
警察署	訪問し、被害届を出した	暴行傷害を受けたから。	現在、傷害事件として処理中。
弁護士会	電話	法律家。	残念ながら無理。弁護士費用が無駄になる。
ハローワーク	電話	労働相談窓口があると思っていた。	法テラス同様、労働局を紹介された
市の弁護士無料法律相談	訪問	市の広報をみた。	裁判やれば勝てると言われたが、その人は労働専門の弁護士ではなく依頼せず(裁判は最後の手段と思っていた)。
社会保険労務士	電話	どこでも。	企業側の立場に立っており回答がトンチンカン。
社会保険労務士	娘が学校で相談	娘が通っている専門学校の講師。	労働局のあっせん制度を教示された。
労働局・労働基準監督署	電話のあと訪問	労働関係行政機関。	局長助言指導が不調だったため、あっせん申請。

B 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
県の相談窓口	訪問	労働基準監督署に紹介された。	アドバイスをもらい、労働委員会にあっせん申請を行うこととなった。
県の相談窓口	電話	インターネットで調べた。	労働委員会のあっせんに勧められた。
労働保険事務組合	電話	離職票に掲載されていた。	別の相談機関を紹介されていた。
労働基準監督署	訪問、電話		県の労働相談窓口の紹介を受けた。

県の相談窓口	訪問	相談をやっているということを知ったため。	あっせんの申請をすることにした。
--------	----	----------------------	------------------

C 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
監督署			監督署であっせんをすすめられ、それに応じた。
労働局企画室	訪問	いやがらせされ、退職を余儀なくされた。	あっせんすることにした。
駅の総合労働相談コーナー	訪問	いじめで退社せざるを得なかったためそのつぐないを求めたい。	あっせん申請することになった。
労働基準監督署	訪問	家族と相談した結果。	あっせん申請をすることになった。
労働基準監督署	労基署へ出向いた。	解雇権の濫用等を申し立てたところあっせん申請をすすめられた。	あっせん申請した。
労働基準監督署			
労働基準監督署			
労働基準監督署	訪問及び電話の両方	解雇が不当であること。「社宅（月8万円位）をすぐ出る（最初は2週間以内）」と言われたが、行くところもないので出れないがどうしたらよいか。	あっせん申請をすすめられた。
労働基準監督署	訪問	労働基準法違反もあったから。	労働基準法違反は是正された。割増賃金の支払。
警察署			警察は民事を争ってくれと言われた。
総合労働相談コーナー	事前に電話して訪問した。	労働基準監督署。	あっせん申請した。

C 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	訪問（市役所の無料相談）	あっせん申請時に労働局から弁護士に相談するように勧められた。	不当な解雇であると言われた。
労働局			
労働局（総合労働相談コーナー）	訪問	インターネットで労働基準監督署を検索していたところ、労働局に相談コーナーがあることを知ったため。	組合として相談したため、労働委員会を紹介された。
弁護士	訪問（弁護士会の有料相談）	労働局のあっせん不調後、労働局から勧められた。	不当な解雇だが、裁判はお金がかかるから勧めない、と言われた。

D 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
安定所	訪問	離職票の交付を受けたとき、退職の理由が自己都合になっており納得ができず安定所に相談した。	解雇の問題であるから監督署に行くように指導された。
監督署	訪問	安定所の指導による。	事業主は解雇と言っていないので、裁判所に相談するように言われた。裁判所は、労働局に相談するよう言われた。

D 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	訪問した。	法人に力尽くで解雇され、納得できなかったから。	法的に争えば勝訴できるのではないかと紛争解決の方向性が示された。
労働基準監督署の担当官	訪問等	以前に会社に調査に来た際に対応したことがあり、そこで面識があったため	労働委員会での個別あっせんで解決しなければ、労働基準監督署として、調査又は指導に入って貰い解決してもらうことを確認した。
弁護士	訪問	知人がその弁護士を知っていたから。	労委に行くことを勧められた。

法テラス	電話	事業組合の報復が配置転換等いじめの段階に達しているため、法的措置が必要と考えたから。	まず、労働基準監督署へ行くようにと助言された。
公共職業安定所	訪問	入社後、会社が示した労働条件と求人票の内容とに相違があったため、今後、是正の指導をしてほしいと思い、併せて解雇の件について相談した。	紛争解決機関として、労働委員会等を紹介された。
所管の労働基準監督署	訪問した。	解雇されるということ自体が初めてなので、とりあえず労基署としての見解を貰いたかったため。	解雇を徹底的に争った方が良くということとお金のかからない個別労働紛争あっせん制度を利用した方が良くと勧められた。
地方法務局（人権擁護課）	同局がデパートで開催していた人権擁護相談会に行った。	インターネットの情報で相談会開催を知り、力になって貰えると考えたから。	弁護士に相談するようにと助言された（その後、法テラスへ）。
労働局			
労働基準監督署			

E 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
女性相談センター	訪問	市の広報で知ったため。	社長のパワハラであり、労働局のあっせん制度の利用を勧められた。
ハローワーク			

E 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	電話	客観的な判断を得るため。	問題が整理された。

7. あっせん制度の利用前における他の紛争解決機関・制度の利用について

労働局のあっせん制度を利用した者に、今回の紛争について、既に労働委員会のあっせん制度を利用したかどうか尋ねたところ、27名全員が利用していなかった。労働委員会以外の紛争解決機関・制度を利用したかについては、利用した者は皆無で、利用していない者は25名となっている。

今回の紛争について、実際には利用しなくても、他の紛争解決機関・制度の利用を検討したかについては、検討した者が8名、検討していない者が18名で、検討した場合、「裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）」と答えた者は7名、残りの1名は「その他」と答えている。

他方、労働委員会のあっせん制度を利用した者に、今回の紛争について、既に労働局のあっせん制度を利用したかを尋ねたが、利用した者は3名と少なく、利用していない者は21名であった。利用した場合、「相手方不参加による不調」が1名、「話し合いをしたが不調」が2名である。

労働局以外の紛争解決機関・制度を利用した者は1名、利用していない者は23名と圧倒的に多い。利用した者は「裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）」でも、「弁護士会の紛争解決センター」でもなく、「その他」の期間を利用している。

今回の紛争について、実際には利用しなくても、他の紛争解決機関・制度の利用を検討した者は12名、検討していない者は11名であった。検討した場合、労働局のあっせん制度が3名、裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）が8名となっている。

なお、他の紛争解決機関・制度を利用しなかった理由については表2-10に示す通りである。

表2-10 利用しなかった理由

県労働委員会の利用を勧められたため。
労委のあっせんが不調に終わった場合に利用する。
友人から聞いた話では、裁判ほどではないが、時間がかかることと、弁護士に依頼したほうがよく、その費用がかなりかかるから。まずは、費用がかからず、1日で終わる労働局のあっせん制度を利用することにしたから。
最初に労働局のあっせん制度を利用し、その結果を見て、利用するかしないかを検討することとしたから。
①裁判は費用がかかること ②訴訟を起こす前に、「あっせん」制度を利用してはどうかと勧められたため。
お金がかかる。

先ずは手続きが簡便な制度を利用。地位の原状回復が第一前提で金銭解決は考えていなかった。
費用がかかり、手続きが難しそうだったため。
あっせん不成立になってから考えたい。
とりあえず労働局のあっせんが適当と判断した。
同じ無料の制度であるが、あっせんを具体的に行ってくれる可能性が労働委員会の方が高かったため。
将来も同じ分野（学校教育事務）に就職する気持ちで居るならば、裁判所等に申し立てすることは、しこりが残ることになり、戻ることができないことになると判断したから。
本件を和解で解決しなければならぬ事案と思っていたが、労働局の個別あっせんでは、使用者が応じないと回答すればそれで終わりとなってしまい意味がないから。
本件解雇を時期を見て別の形で争うこととし、まずは休職、資格取得を優先させた。当面、休息も必要と考えた。
とりあえず労働委員会事務局と相談した。
裁判をやるのは大変なことだと思い、手続きはしなかった。（他の制度は知らなかった。）
先ずは、労働局のあっせん制度を利用し、不調に終わったら労働審判等を考えることとした。

8. 労働局、労働委員会のあっせん制度の利用について

労働局のあっせん制度を利用したもので、あっせん申請時など、あっせん開始前に今回の利用者ヒアリングを行った者に対して、もし、合意不成立となったなら、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するかどうか尋ねたところ、「検討する」とした者が9名、「検討しない」とした者が1名、「わからない」が2名であった。検討する場合の機関・制度の名称は表2-11に示す通りである。

表2-11 検討する機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働委員会のあっせん制度	3
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	6
弁護士会の紛争解決センター	1
その他	2

また、あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った者で合意が成立した者に対し、仮に合意不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたかどうか尋ねたところ、「検討していた」者が4名、「検討しなかった」者が2名であった。検討してい

た場合の機関・制度の名称は表 2-12 に示す通り、裁判所が 3 名である。

表 2-12 検討していた機関・制度の名称

	(件)
労働委員会のあっせん制度	0
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	3
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	0

合意不成立の者に対し、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか尋ねたものについては、「既に手続開始（又は終了）」が 0 名、「検討する（又は検討中）」が 6 名、「検討しない」が 1 名、「わからない」が 1 名となっている。「既に手続開始（又は終了）」「検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称は表 2-13 に示す通りである。

表 2-13 既に手続開始（又は終了）、検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	0
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	5
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	2

他方、労働委員会のあっせん制度を利用した者で、あっせん申請時など、あっせん開始前に今回の利用者ヒアリングを行った者に対し、もし、合意不成立となったなら、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか尋ねた場合については、「検討する」とした者が 6 名、「検討しない」とした者が 2 名、「わからない」が 2 名であった。検討する場合の機関・制度の名称は表 2-14 に示す通りである。

表 2-14 検討する機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	6
弁護士会の紛争解決センター	1
その他	0

また、あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った場合で合意成立の場合、仮に合意不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたかどうか尋ねたところ、「検討していた」者が5名、「検討しなかった」者が2名であった。検討していた場合の機関・制度の名称は表2-15に示す通りである。

表2-15 検討していた機関・制度の名称

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	2
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	1

合意不成立の場合、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するかについては、「既に手続開始（又は終了）」が3名、「検討する（又は検討中）」が2名、「検討しない」が0名、「わからない」が2名となっている。「既に手続開始（又は終了）」「検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称は表2-16に示す通りである。

表2-16 既に手続開始（又は終了）、検討する（又は検討中）の場合の機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	3
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	2

9. 紛争解決機関・制度について

今回のような労働問題についての紛争を解決するために社外の紛争解決機関・制度を利用する場合、どのような事項を重視するかについて、①～⑨から上位2つまで選択し、順位を付けてもらったところ、表2-17のような結果となった。ここから利用者は、「費用が安くて済むこと」、「解決まで時間がかからないこと」を重視していることがうかがえる。

表 2-17 どのような事項を重視するか

	(件)	
	1位	2位
①解決まで時間がかからないこと	12	7
②費用が安くて済むこと	14	9
③金銭面で納得できる結果が得られること	5	8
④感情面で納得できる結果が得られること	4	4
⑤場所、日程等の面で利用しやすいこと	2	2
⑥申請が簡便な方法でできること	5	7
⑦手続の中でいろんな立場の人に自分の主張を聞いて判断してもらうこと	4	9
⑧会社との関係が悪くならないこと	2	3
⑨その他	1	0

労働局のあっせん制度利用者に対して、労働委員会のあっせん制度および地方裁判所の労働審判制度を知っているか尋ねたところ、表 2-18 のような結果となった。ここから、労働委員会のあっせん制度を知らない者が圧倒的に多いことがわかる。

表 2-18 労働局のあっせん制度利用者における他の紛争解決機関・制度の認知

	(人)			
	労働委員会のあっせん制度		地方裁判所の労働審判制度	
	知らない	知っている	知らない	知っている
A労働局	4	1	2	3
B労働局	5	3	5	3
C労働局	9	0	1	8
D労働局	1	0	0	1
E労働局	3	1	3	1
計	22	5	11	16

また、労働委員会のあっせん制度利用者に対して、労働局のあっせん制度および地方裁判所の労働審判制度を知っているか尋ねたところ、表 2-19 のような結果となった。労働局のあっせん制度を知らない者も多数いることがうかがえる。

表 2-19 労働委員会のあっせん制度利用者における他の紛争解決機関・制度の認知
(人)

	労働局のあっせん制度		地方裁判所の労働審判制度	
	知らない	知っている	知らない	知っている
A 県労働委員会	4	1	3	2
B 県労働委員会	3	0	1	2
C 県労働委員会	0	3	0	3
D 県労働委員会	5	5	6	4
E 県労働委員会	1	0	1	1
計	13	9	11	12

第3章 補論 EU諸国における個別労使紛争解決システム

個別労使紛争解決システムの国際比較については、この問題がまだ政府における政策課題として取り上げられる以前から、日本労働研究機構等において調査研究が行われてきた。特に、1995年の『個別労使紛争システムの現状と課題』(No.65)においては、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、カナダ、イタリアの6カ国を取り上げ、それぞれの国における制度や運用実態について詳細に紹介している。この報告書のうち国際比較の部分は、2002年に『個別労働紛争処理システムの国際比較』として日本労働研究機構から出版されている。

こういった特定の国の制度に絞った詳細な研究はもとより有用であるが、より多数の国における状況をよりラフな形で概観することも、我が国の制度設計を考える上で意味があると考えられる。特に近年、オランダやデンマークといったヨーロッパの中小国における雇用法制の状況が一定の関心を集めてきている状況に鑑み、EU諸国における個別労使紛争解決システムの状況を一覧できるような形で提供することは有意義であろうと思われる。

EUの外郭団体である欧州生活労働条件改善財団(ダブリン財団)が2004年3月に行った個別労使紛争に関する調査に対する各国調査員からの回答が同財団のサイトにアップされており、そこに各国の状況が紹介されているので、以下ではその内容をさらに要約しつつまとめることとする。

1 アイルランド

労働者集団に関わる集団的労使関係紛争については、通常労使関係委員会(Labour Relations Commission)に係属する。同委員会は使用者、労働組合及び第三者の三者構成であり、ここで解決しないときは労働裁判所(Labour Court)に持ち込まれる。これに対して労働者個人ないしその小集団に関わる紛争については、まず人権委員事務所(Rights Commissioner Service)で取り扱われ、その決定に不服があれば、労働裁判所又は雇用控訴審判所(Employment Appeals Tribunal)に控訴できる。

人権委員事務所は労使関係委員会の独立機関として活動し、その決定は拘束力を有しない。これに対し、労働裁判所は裁判官(裁判長及び2人の副裁判長)及び労使それぞれ3人ずつの計9人で構成される。また雇用控訴審判所は迅速、公正かつ非公式の解決システムとして設置された独立司法機関であり、議長と22人の副議長及び労使それぞれ30人ずつからなる。いずれもその決定は拘束力を有する。

2000年12月から、雇用均等問題を取り扱う均等審判所(Equality Tribunal)が設置され、非公式の調停サービスとして利用されている。

2 イギリス

個別雇用紛争は主として雇用審判所（employment tribunals）に係属する。同審判所は法曹一人と労使から選定された2人の審判員からなるパネルにより審判を行う。同審判所の裁定に異議がある場合には、雇用控訴審判所（Employment Appeal Tribunal）に控訴できる。

これとは別に行政機関として助言・斡旋・仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)）が設置され、雇用審判所に申し立てられた事案はまずACASによる斡旋が前置され、そこで解決することが多い。（詳細は上記『国際比較』を参照）

3 イタリア

個別雇用紛争はまず民事審判所（Tribunale Civile）の労働部（sezione lavoro）に係属する。その決定に不服があれば民事控訴裁判所（Corti di Appello Civili）の労働部に控訴でき、さらに不服があれば破棄院（Corte di Cassazione）に上告できる。これらはいずれも法曹のみによる裁判所であり、三者構成ではない。

労働法に関わる事案については、これら司法機関に訴えを提起する前に、地方労働局（Direzione Provinciale del Lavoro）の斡旋委員会（Commissione di conciliazione）による斡旋が前置されなければならない。これとは別に全国労働協約に基づき設置された斡旋を利用することもできる。いずれにしても、斡旋が成立したときにはその合意が裁判所に送付され、その法的問題点がチェックされた上で、直ちに執行される。

4 エストニア

個別労働紛争については、個別労働紛争解決法が1996年に制定されている。個別紛争はまず企業内で従業員代表又は労働組合の調停を通じて解決が図られるが、企業外の機関として地方労働監督局に労使代表と局員からなる労働紛争委員会（Töövaidluskomisjon）が設けられている。労働紛争委員会の決定に不服があれば裁判所に訴えることができる。労働組合は組合員だけでなく非組合員の利益代表もできる。

5 オーストリア

地方裁判所（Landesgerichte）、高等裁判所（Oberlandesgerichte）及び最高裁判所（Oberster Gerichtshof）には、職業裁判官と労使（経済会議所（Wirtschaftskammern）と労働会議所（Arbeiterkammern））の指名する裁判員からなる法廷（Arbeits- und Sozialgericht）が設けられ、労働・社会保障問題を取り扱っている。地方裁判所は裁労使各1名、高等裁判所と最高

裁判所は裁3人、労使各2人である。労働者個人とともに労働組合と労働会議所も労働者のために訴えを提起できる。

このほかに、公式の訴訟を避けて、労働会議所が個別紛争に介入し、使用者との間で非公式の調停を行うことがよく見られる。労働会議所と経済会議所はそのための部門を有している。

6 オランダ

個別紛争を取り扱うのは通常の裁判所であり、労働裁判所は存在しない。ただし、解雇紛争については特別の紛争解決手続きが設けられている。常用労働者を解雇しようとする使用者は、行政機関である労働所得センター（Centrum voor Werk en Inkomen）の事前許可を得なければならない。解雇に正当な理由がないと判断されれば許可は下りない。これとは別に使用者は通常裁判所に民法に基づき雇用契約の解消を求めることができる。両者はいずれもほぼ7万件程度である。

差別問題については均等待遇委員会（Commissie Gelijke Behandeling）に訴えることができる。

7 ギリシア

個別労働紛争は民事訴訟法の労働紛争手続規定に基づき、通常裁判所が取り扱う。この規定により、労働者及び使用者以外にも、承認された被用者団体及び使用者団体が訴訟を提起することができる。また個別労働紛争における仲裁は禁止されている。

8 スウェーデン

個別紛争は労使交渉を通じ、又は労働裁判所・地方裁判所における仲裁を通じて解決される。労働紛争（司法手続）法（Lagen om rättegången i arbetstvister）が集団・個別双方の労働紛争を規定している。労働裁判所（Arbetsdomstolen）は労働協約に関わる事案又は使用者団体や労働組合のメンバーに関わる個別紛争を取り扱う。労働裁判所に訴える前に、地域又は産別交渉による解決を試みる必要がある。案件の半分は和解で解決する。労働裁判所は職業裁判官と労使指名の裁判員からなる。労働組合は手続において組合員の利益を代表できる。

非組合員や組合の援助を欲しない労働者は自ら地方裁判所に訴えを提起することもできる。これに敗訴した場合、労働者は労働裁判所に控訴することができる。

機会均等オンブツマンも差別事案について労働裁判所に提訴することができる。

9 スペイン

労働手続法 (Ley de Procedimiento Laboral) に基づき、個別的及び集団的労働紛争を処理する裁判所が設けられている。具体的には、地区レベルの社会裁判所 (Juzgados de lo Social)、地域レベルの高等裁判所 (Tribunales Superiores de Justicia) の社会部 (Salas de lo Social)、最高裁判所 (Tribunal Supremo) の社会部である。これらは三者構成ではなく、職業裁判官と行政官たる治安判事からなる。労働組合は法廷で労働者の利益を代表しうる。

これら裁判所に提起する前に、州労働局 (Administración Laboral del Estado) による事前斡旋 (conciliación previa) を申し立てることが義務づけられている。事前斡旋で成立した合意は裁判所の承認を要せずして拘束力を有するが、その効力を裁判所に訴えることはできる。

10 スロバキア

労働紛争は職業裁判官による通常裁判所で審理され、特別の労働裁判所は存在しないし、労働事件の手続法もなく、民事裁判所手続令によって行われる。最近まで労働組合が労働者を代表することはできなかったが、現在は弁護士を雇い訴訟費用を払うという間接的な形で可能である。

なお、労働社会家族省 (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky) や労働監督局 (Národný inšpektorát práce) に申し立てすることも可能である。

1997年、三者構成の経済社会協調審議会 (Rada hospodárskej a sociálnej dohody) が職場の権利のための労働紛争手続を提唱し、労働社会家族省は特別の労働裁判所の創設を勧告したが、これは実現せず、若干の大規模裁判所に労働部を設置するだけに終わった。労使が裁判員として参与することも実現していない。

11 スロベニア

個別及び集団的労働紛争は、地方労働裁判所 (Delovna sodišča)、上級労働社会裁判所 (Višje delovno in socialno sodišče)、最高裁判所 (Vrhovno sodišče) の労働社会法廷で審理される。労働社会裁判所の法廷は職業裁判官1人と労使各1人ずつの裁判員から構成される。

このほかに裁判外手続として雇用関係法により労働監督官による仲裁と調停が設けられている。

12 デンマーク

個別労働紛争を扱うのは通常裁判所であり、このための特別の労働裁判所や労働審判所は

存在しない。デンマークの労働裁判所（Arbejdsretten）は職業裁判官と労使の裁判員からなるが、集团的労働紛争のみを対象とし、その判決に控訴は許されない。

デンマークでは個別紛争は議論になっていないようである。

13 ドイツ

ドイツの労働裁判所は個別的・集团的双方の労働紛争を取り扱う。私法上の雇用関係から生ずるあらゆる紛争が対象となる。労働裁判所は三層構造で、第一審の労働裁判所（Arbeitsgerichte）、第二審の州労働裁判所（Landesarbeitsgerichte）、最終審の連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht）からなる。憲法上の権利に関わる問題についてはさらに連邦憲法裁判所に上告できる。労働裁判所は職業裁判官（Berufsrichter）1人と労使各1人ずつの裁判員（ehrenamtliche Richter）からなる。

なお、労働に関わる紛争でも、会社法に基づく監査役会における労働者代表に関わるものと、労働組合の内部構造に関わる問題については、労働裁判所ではなく民事裁判所が扱う。

労働裁判所に係属した事案は、まず斡旋聴聞（Gütetermin）から始まり、この段階で解決すれば費用はかからない。

これとは別に、事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に基づき、個別労働者の不服申立について、使用者と事業所委員会の意見が一致しなかった場合には、事業所委員会は労使同数の委員プラス中立の委員長から構成される仲裁委員会に訴えることができる。そこでも決着がつかなければ労働裁判所に決定を求めることになる。仲裁委員会は権利紛争については勧告しか出せない。利益紛争についてはその裁定は拘束力を有する。

近年、州司法大臣常任委員会は、労働裁判所の通常裁判所への統合を議論しているが、ドイツ労働総同盟（DGB）は「現下の状況で紛争における労使のバランスは極めて重要だ」と、これを拒否している。DGBはむしろ、労働裁判所において労使団体が個別労働者の利益を代表できるようにすることを求めているが、ドイツ使用者連盟（BDA）はこれを拒否している。

14 ノルウェー

個別労働紛争は通常裁判所—地方裁判所（Tingrett）、高等裁判所（Lagmannsrett）および最高裁判所（Høyesterett）—で扱われるが、労働者保護労働環境法（Arbeidsmiljøloven）に基づき、職業裁判官と労使裁判員からなる特別の手続きが設けられている。解雇事件については提訴の前に交渉が求められる。雇用平等問題については、男女平等オンブズマン（Likestillingsombudet）による勧告による行政手続きが前置される。この勧告に不服があれば、男女平等控訴委員会に控訴しうる。

労働裁判所（Arbejdsretten）は集团的労働紛争のみを取扱うが、労働協約に規定された個

別労働条件も対象となりうる。

15 ハンガリー

権利に関する個別労働紛争は労働裁判所で扱われる。労働裁判所は職業裁判官 1 人と裁判員 2 人からなる法廷で審理する。審理の冒頭、裁判長は和解を勧告し、審理の途中で和解することも多い。労働裁判所の判決に不服があれば地方裁判所に控訴でき、さらに最高裁判所への上告もあり得る。労働裁判所への提訴の前に斡旋手続が前置されている。労働調停仲裁局は個別労働紛争に関与することはできない。

16 フィンランド

個別労働紛争は通常裁判所—地方裁判所 (Alioikeus)、控訴裁判所 (Hovioikeus) 及び最高裁判所 (Korkein oikeus) —で扱われる。これらは原則として職業裁判官のみで構成されるが、場合によっては非法曹の裁判員も加わる。

労働協約に関わる問題など集団的労働紛争は労使団体の代表が参加する労働裁判所 (Työtuomioistuin) が取り扱う。

17 フランス

個別労働紛争を取り扱うのは労働審判所 (Conseil de prud'hommes) である。フランス全国に 270 の労働審判所があり、経営幹部、工業、商業、農業及びその他の部門に分かれている。労働審判所は非法曹の労使から 5 年ごとに選出された審判員のみから成る。労働審判所の審理は口頭で行われ、弁護士は必要としない。まず各部門で聴聞が行われ、労使各 1 人からなる斡旋委員会 (bureau de conciliation) につけられる。合意が成り立たないときには、事案は判決委員会 (bureau de jugement) に持ち越される。判決委員会は労使各 2 名からなり、証人を喚問するなどにより審理を行い、絶対多数決により判決を出す。判決は拘束力を有する。2 対 2 の同数となったときは、判決委員会を補佐する職業法務官が最後の一票を行使する。

労働審判所の判決は控訴院 (Cours d'appel) に控訴でき、さらに破棄院 (Cour de cassation) に上告できる。控訴院と破棄院はいずれも職業裁判官のみからなる。

18 ブルガリア

特別の労働裁判所は存在せず、三審制の通常裁判所で労働紛争も取り扱われる。集団的労働紛争については斡旋と調停の手続が設けられている。

19 ベルギー

個別労働紛争を取り扱うのは労働審判所 (Tribunaux du Travail/Arbeidsrechtbanken) である。労働審判所は全国に 27 カ所あり、控訴審に当たる労働裁判所 (Cour du Travail/Arbeidshof) は全国に 5 カ所ある。労働審判所は法曹である審判官と非法曹の審判員からなり、後者は使用者、被用者及び自営業者の団体から指名される。さらに労働審判所には裁判所職員たる労働訴訟追官 (auditeur du travail/arbeidsauditeur) がおり、公益を代表する。

20 ポーランド

個別労働紛争は通常裁判所の労働部で扱う。労使の参加する仕組みはない。

21 マルタ

労働審判所 (Industrial Tribunal) が個別労働紛争を取り扱う。審判所は首相の任命する議長と労使それぞれの指名による審判員からなる。

22 ラトビア

個別労働紛争は通常裁判所で扱われる。特別の労働裁判所は存在しない。2003 年の労使紛争法は、企業内に労働協約により労使紛争委員会を設置するよう定めている。雇用者の権利が侵害されたと考える労働者は、国家人権局に申し立てることもできる。

23 ルーマニア

個別労働紛争は通常裁判所で取り扱う。いくつかの裁判所に労働部が設置されているが、労使の参加はない。全ての労使団体は、特別の労働裁判所の設置を要求してきている。2002 年の全国協約で、労使団体は労働審判所の設置を要求したが実現しなかった。現在 (2004 年)、法務省が労働審判所の設置法案を検討中である。

資 料

資料1 労働局用・調査票

個別労働紛争に関する利用者ヒアリング調査票

〇〇労働局

1 本人について

- (1) 性別 : 男性 ・ 女性
- (2) 年齢 : 10代 ・ 20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代以上
- (3) 住所 (市町村まで)
- (4) 在職状況 : 在職 ・ 離職 ・ 紛争事項が「解雇」「雇止め」
→【在職の場合】 紛争が生じた会社 ・ 別の会社
※ これ以降の項目は、紛争が生じた会社での状況について聴取。
- (5) 雇用形態 : 正社員 ・ 正社員以外
- (6) 仕事内容 (例: 事務、販売、製造等)

2 会社 (事業所) について

- (1) 業種 (可能な範囲で)
- (2) 従業員規模 (概数で可)

3 紛争内容について

- (1) 紛争事項 : 解雇 雇止め 労働条件の引下げ 退職勧奨
出向・配置転換 賃金 (退職金を含む。) 不払い その他の賃金
その他の労働条件 セクハラ 女性労働問題 いじめ・嫌がらせ
雇用管理等 その他

※ 複数ある場合は複数に○を付ける (ヒアリング担当者の判断による。)

- (2) 具体的な内容 あっせん申請年月日: 年 月 日
(可能な場合、申請書の内容の転記)

4 紛争に関する労働組合への相談について

(1) 会社に労働組合があるか : ある ・ ない ・ わからない

→ 【組合がある場合】

・ 加入しているか : している ・ していない

・ 組合に相談したか : 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】

相談結果

→ 【相談していない場合】

・ 労働組合に相談しなかった理由（可能な範囲で）

(2) 社外の労働組合に加入しているか : している ・ していない

(3) 社外の労働組合に相談したか : 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】（相談先が複数ある場合は、それぞれについて記載）

・ 相談先の名称

・ 相談方法（訪問、電話等）

・ そこに相談した理由

・ 相談結果

（・ 以下は、相談結果について、利用者から社外の労働組合と会社との間の集団的な紛争としての対応（組合交渉、労働委員会への救済申立て等）について回答者が述べた場合に記載）

・ 述べたか : 述べた ・ 述べなかった

→ 【述べた場合】

- ・(集団的な紛争としての労働委員会への救済申立て等ではなく、)個人と会社との間の紛争として、今回あっせんを申請した理由

5 紛争に関する社内等での相談について

(1) 会社には、今回のような紛争についての相談窓口があるか

： ある ・ ない ・ わからない

※ 会社の相談窓口の相談先が社外（例えば弁護士事務所や専門の会社）である場合も会社の相談窓口「ある」に含む。

→ 【相談窓口がある場合】

・ 相談窓口を利用したか : 利用した ・ 利用していない

→ 【利用した場合】

・ 相談先はどこ（又は誰）か

・ 相談結果

→ 【利用していない場合】

・ 相談窓口を利用しなかった理由（可能な範囲で）

(2) 会社の相談窓口以外に、社内で誰かに相談したか（例：上司、同僚、人事部門の担当者など） : 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】

・ 相談相手

・ その人に相談した理由（可能な範囲で）

- ・相談結果

→【相談していない場合】

- ・相談しなかった理由（可能な範囲で）

(3) 社外の身近な人に相談したか（例：友人、家族など）

： 相談した ・ 相談していない

→【相談した場合】

- ・相談相手

- ・その人に相談した理由（可能な範囲で）

- ・相談結果

6 紛争に関する社外の専門家、関係機関への相談について

※ 「社外の専門家、関係機関」としては、労働局・労働基準監督署、北海道庁（中小企業労働相談所）や市町村の相談窓口・無料法律相談等、法テラス、弁護士、社会保険労務士などがある。なお、社外の労働組合への相談は除く（上記4(3)で聴取）。

(1) 社外の専門家や関係機関に相談したか : 相談した ・ 相談していない

※ 労働局のあっせん制度を利用する前に当該機関で相談した場合も「相談した」に含む。

→【相談した場合】（相談先が複数の場合は、それぞれについて記載）

①・相談先

- ・相談方法（訪問、電話等）

・そこに相談した理由（可能な範囲で）

・相談結果

②・相談先

・相談方法（訪問、電話等）

・そこに相談した理由（可能な範囲で）

・相談結果

7 労働局のあっせん制度の利用前における他の紛争解決機関・制度の利用について

(1) 今回の紛争について、既に労働委員会のあっせん制度を利用したか

： 利用した ・ 利用していない

→【利用した場合】

・結果 : 相手方不参加による不調 ・ 話し合いをしたが不調 ・ 取下げ

→【取下げの場合】

・取り下げた理由

(2) 労働委員会以外の紛争解決機関・制度を利用したか

： 利用した ・ 利用していない

※ 「紛争解決機関・制度」としては、労働局・労働委員会のあっせん制度のほか、裁判所の各種制度（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）、弁護士会の紛争解決センター等がある

もし、合意不成立となった場合、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか

： 検討する ・ 検討しない ・ わからない

→ 【検討する場合】

・機関・制度の名称

・労働委員会のあっせん制度

・裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）

・弁護士会の紛争解決センター

・その他（ ）

・その利用（検討）理由

→ 【検討しない場合】

・検討しない理由

(4) 【あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った場合】

【合意成立の場合】

・仮に不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたか

： 検討していた ・ 検討しなかった ・ わからない

→ 【「検討していた」の場合】

・機関・制度の名称

・労働委員会のあっせん制度

・裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）

・弁護士会の紛争解決センター

・その他（ ）

・その利用（検討）理由

→【「検討しなかった」の場合】

- ・検討しない理由

- ・(あれば) 今回のあっせんについての意見・要望

【合意不成立の場合】

- ・他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか

: 既に手続開始(又は終了) ・ 検討する(又は検討中) ・ 検討しない ・ わからない

→【「既に手続開始(又は終了)」「検討する(又は検討中)」の場合】

- ・機関・制度の名称

- ・労働委員会のあっせん制度
- ・裁判所(労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等)
- ・弁護士会の紛争解決センター
- ・その他()

- ・その利用(検討)理由

→【既に手続が終了し、結果が出ている場合】

- ・利用結果

→【検討しない場合】

- 検討しない理由

- ・(あれば) 今回のあっせんについての意見・要望

9 紛争解決機関・制度について

(1) 今回のような労働問題についての紛争を解決するために社外の紛争解決機関・制度を利用する場合、どのような事項を重視するか（次の①～⑨から上位2つまで選択し、順位を付ける）

※ 次の事項を記載した別紙を提示し、選択してもらう。

- ① 解決まで時間がかからないこと
- ② 費用が安くて済むこと
- ③ 金銭面で納得できる結果が得られること
- ④ 感情面で納得できる結果が得られること
- ⑤ 場所、日程等の面で利用しやすいこと
- ⑥ 申請が簡便な方法でできること
- ⑦ 手続の中でいろんな立場の人に自分の主張を聞いて判断してもらうこと
- ⑧ 会社との関係が悪くならないこと
- ⑨ その他（具体的に： _____)

→ 結果（番号を記載）： 1位 _____ 、 2位 _____

(2) 次の紛争解決機関・制度を知っているか

※ () は、知っているものについて、最初にどこで知ったか記載。（例えば、
ちらし、HP、〇〇での相談時に紹介等）

- ① 労働委員会のあっせん制度
： 知らない ・ 知っている (_____)
- ② 地方裁判所の労働審判制度
： 知らない ・ 知っている (_____)

ヒアリング担当者氏名： _____

資料2 労働委員会用・調査票

個別労働紛争に関する利用者ヒアリング調査票

〇〇県労働委員会

1 本人について

- (1) 性別 : 男性 ・ 女性
- (2) 年齢 : 10代 ・ 20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代以上
- (3) 住所 (市町村まで)
- (4) 在職状況 : 在職 ・ 離職 ・ 紛争事項が「解雇」「雇止め」
→ 【在職の場合】 紛争が生じた会社 ・ 別の会社
※ これ以降の項目は、**紛争が生じた会社**での状況について聴取。
- (5) 雇用形態 : 正社員 ・ 正社員以外
- (6) 仕事内容 (例: 事務、販売、製造等)

2 会社について

- (1) 企業規模 (わかる範囲で)
: 従業員 300人以上 ・ 100~299人 ・ 30~99人 ・ 29人以下
- (2) 業種 (わかる範囲で)

3 紛争内容について

- (1) 紛争事項 : 解雇 雇止め 労働条件の引下げ 退職勧奨
出向・配置転換 賃金 (退職金を含む。) 不払い その他の賃金
その他の労働条件 セクハラ 女性労働問題 いじめ・嫌がらせ
雇用管理等 その他
※ 複数ある場合は複数に○を付ける (ヒアリング担当者の判断による。)

- (2) 具体的な内容 あっせん申請年月日: 年 月 日
(可能な場合、申請書の内容の転記)

4 紛争に関する労働組合への相談について

(1) 会社に労働組合があるか : ある ・ ない ・ わからない

→ 【組合がある場合】

・ 加入しているか : している ・ していない

・ 組合に相談したか : 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】

相談結果

→ 【相談していない場合】

・ 労働組合に相談しなかった理由（可能な範囲で）

(2) 社外の労働組合に加入しているか : している ・ していない

(3) 社外の労働組合に相談したか : 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】（相談先が複数ある場合は、それぞれについて記載）

・ 相談先の名称

・ 相談方法（訪問、電話等）

・ そこに相談した理由

・ 相談結果

（・ 以下は、相談結果について、利用者から社外の労働組合と会社との間の集団的な紛争としての対応（組合交渉、労働委員会への救済申立て等）について回答者が述べた場合に記載）

・ 述べたか : 述べた ・ 述べなかった

→ 【述べた場合】

- ・(集団的な紛争としての労働委員会への救済申立て等ではなく、)個人と会社との間の紛争として、今回あっせんを申請した理由

5 紛争に関する社内等での相談について

(1) 会社には、今回のような紛争についての相談窓口があるか

： ある ・ ない ・ わからない

※ 会社の相談窓口の相談先が社外（例えば弁護士事務所や専門の会社）である場合も会社の相談窓口「ある」に含む。

→ 【相談窓口がある場合】

・ 相談窓口を利用したか ： 利用した ・ 利用していない

→ 【利用した場合】

・ 相談先はどこ（又は誰）か

・ 相談結果

→ 【利用していない場合】

・ 相談窓口を利用しなかった理由（可能な範囲で）

(2) 会社の相談窓口以外に、社内で誰かに相談したか（例：上司、同僚、人事部門の担当者など） ： 相談した ・ 相談していない

→ 【相談した場合】

・ 相談相手

・ その人に相談した理由（可能な範囲で）

- ・相談結果

→【相談していない場合】

- ・相談しなかった理由（可能な範囲で）

(3) 社外の身近な人に相談したか（例：友人、家族など）

： 相談した ・ 相談していない

→【相談した場合】

- ・相談相手

- ・その人に相談した理由（可能な範囲で）

- ・相談結果

6 紛争に関する社外の専門家、関係機関への相談について

※ 「社外の専門家、関係機関」としては、労働局・労働基準監督署、北海道庁（中小企業労働相談所）や市町村の相談窓口・無料法律相談等、法テラス、弁護士、社会保険労務士などがある。なお、社外の労働組合への相談は除く（上記4(3)で聴取）。

(1) 社外の専門家や関係機関に相談したか ： 相談した ・ 相談していない

→【相談した場合】（相談先が複数の場合は、それぞれについて記載）

①・相談先

- ・相談方法（訪問、電話等）

・そこに相談した理由（可能な範囲で）

・相談結果

②・相談先

・相談方法（訪問、電話等）

・そこに相談した理由（可能な範囲で）

・相談結果

7 労働委員会のあっせん制度の利用前における他の紛争解決機関・制度の利用について

(1) 今回の紛争について、既に労働局のあっせん制度を利用したか

： 利用した ・ 利用していない

→【利用した場合】

・結果 : 相手方不参加による不調 ・ 話し合いをしたが不調 ・ 取下げ

→【取下げの場合】

・取り下げた理由

(2) 労働局以外の紛争解決機関・制度を利用したか : 利用した ・ 利用していない

※ 「紛争解決機関・制度」としては、労働局・労働委員会のあっせん制度のほか、裁判所の各種制度（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）、弁護士会の紛争解決センター等がある

もし、合意不成立となった場合、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか

： 検討する ・ 検討しない ・ わからない

→【検討する場合】

・機関・制度の名称

・労働局のあっせん制度

・裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）

・弁護士会の紛争解決センター

・その他（ ）

・その利用（検討）理由

→【検討しない場合】

・検討しない理由

(4)【あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った場合】

【合意成立の場合】

・仮に不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたか

： 検討していた ・ 検討しなかった ・ わからない

→【「検討していた」の場合】

・機関・制度の名称

・労働局のあっせん制度

・裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）

・弁護士会の紛争解決センター

・その他（ ）

・その利用（検討）理由

→【「検討しなかった」の場合】

- ・検討しない理由

- ・(あれば) 今回のあっせんについての意見・要望

【合意不成立の場合】

- ・他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか

: 既に手続開始(又は終了)・検討する(又は検討中)・検討しない・わからない

→【「既に手続開始(又は終了)」「検討する(又は検討中)」の場合】

- ・機関・制度の名称

- ・労働局のあっせん制度

- ・裁判所(労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等)

- ・弁護士会の紛争解決センター

- ・その他()

- ・その利用(検討)理由

→【既に手続が終了し、結果が出ている場合】

- ・利用結果

→【検討しない場合】

検討しない理由

- ・(あれば) 今回のあっせんについての意見・要望

9 紛争解決機関・制度について

(1) 今回のような労働問題についての紛争を解決するために社外の紛争解決機関・制度を利用する場合、どのような事項を重視するか（次の①～⑨から上位2つまで選択し、順位を付ける）

※ 次の事項を記載した別紙を提示し、選択してもらう。

- ① 解決まで時間がかからないこと
- ② 費用が安くて済むこと
- ③ 金銭面で納得できる結果が得られること
- ④ 感情面で納得できる結果が得られること
- ⑤ 場所、日程等の面で利用しやすいこと
- ⑥ 申請が簡便な方法でできること
- ⑦ 手続の中でいろんな立場の人に自分の主張を聞いて判断してもらうこと
- ⑧ 会社との関係が悪くならないこと
- ⑨ その他（具体的に： _____)

→ 結果（番号を記載）： 1位 _____ 、 2位 _____

(2) 次の紛争解決機関・制度を知っているか

※ () は、知っているものについて、最初にどこで知ったか記載。（例えば、
ちらし、HP、〇〇での相談時に紹介等）

- ① 労働局のあっせん制度
： 知らない ・ 知っている (_____)
- ② 地方裁判所の労働審判制度
： 知らない ・ 知っている (_____)

ヒアリング担当者氏名： _____

JILPT 資料シリーズ No.55

企業外における個別労働紛争の予防・解決
システム利用者の実態調査

発行年月日 2009年5月12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 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

*資料シリーズの全文は本機構のホームページで提供しています。
(URL:<http://www.jil.go.jp/>)