

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/>)