

厚生労働省提出資料

- 資料1 「労働委員会（中労委・地労委命令）取消訴訟終結状況（地裁）」

- 資料2 「第3回労働検討会での個別労働紛争解決制度に係る指摘について」

(資料1)

労働委員会(中労委・地労委命令)取消訴訟終結状況(地裁)

労働委員会（中労委・地労委命令）取消訴訟終結状況（地裁）

○ 中労委命令取消訴訟（終結・取消件数）

（表 1）

年	終結件数	取消件数	取消率
平成 11 年	19	1.5	10.5 %
平成 12 年	15	2.7	
平成 13 年	25	2.0	

○ 地労委命令取消訴訟（終結・取消件数）

（表 2）

年	終結件数	取消件数	取消率
平成 11 年	7	0	8.0 %
平成 12 年	17	1.8	
平成 13 年	11	1	

（注）

・ 取消件数

労委命令が取り消された件数（「全部取消」については1件としたが、「一部取消」の件数については、被告（労働委員会）の訴訟費用の負担割合をもって取消件数として算出した。）。

※ 一部取消の場合、例えば「訴訟費用によって生じた費用の2分の1を原告の、訴訟費用の2分の1を被告の負担とする」との判決（一部取消）が出された場合は、取消件数を0.5（件）として算出した（小数点第二位以下は、四捨五入）。

・ 取消率（平成 11 年から平成 13 年までの3年の取消率）

（取消率）＝（取消件数）÷（終結件数）× 100（％）

○ 中労委命令取消訴訟（終結件数内訳）

（表 3）

区分 年	終結件数	和解・取下	判 決			
			棄却・却下	取 消		
				全部取消	一部取消	
平成 11 年	19	11	8	5	0	3
平成 12 年	15	8	7	3	1	3
平成 13 年	25	11	14	9	0	5

○ 地労委命令取消訴訟（終結件数内訳）

（表 4）

区分 年	終結件数	和解・取下	判 決			
			棄却・却下	取 消		
				全部取消	一部取消	
平成 11 年	7	3	4	4	0	0
平成 12 年	17	9	8	6	1	1
平成 13 年	11	4	7	6	1	0

○ 中労委命令取消訴訟（地裁判決）
・平成 11 年（中労委）

（表 5-1）

No	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1～3	ネスレ日本事件 （平 8（行）第 171 号） （平 8（行）第 172 号） （平 8（行）第 173 号）	中労委	使 使 使	一部取消 棄却 一部取消	} (1/6)
4	社団法人京都府医師会 （平 10（行）第 14 号）	中労委	使	棄却	
5～6	西神テトラパック事件 （平 9（行）第 145 号） （平 9（行）第 206 号）	中労委	使 労	棄却 一部取消	
7	内山工業事件 （平 7（行）第 115 号）	中労委	使	棄却	
8	セメダイン事件 （平 10（行）第 66 号）	中労委	使	棄却	

・平成 12 年（中労委）

（表 5-2）

No	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1	J R 西日本（大阪不採用）事件 （平 6（行）第 72 号）	中労委	労	棄却	
2	J R 西日本（岡山不採用）事件 （平 8（行）第 35 号）	中労委	労	棄却	
3	ネスレ日本事件 （平 8（行）第 232 号）	中労委	使	一部取消	(1/2)
4	ネスレ日本事件 （平 9（行）第 62 号）	中労委	使	一部取消	(3/14)
5	日本貨物鉄道株式会社事件 （平 6（行）第 67 号）	中労委	使	一部取消	(1/1)
6	ネスレ日本事件 （平 10（行）第 221 号）	中労委	使	棄却	
7	JR 東日本株式会社事件 （平 9（行）第 197 号）	中労委	使	全部取消	

（※） 備考の数値は、被告（労働委員会）の訴訟費用の負担割合

No	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1	中国電気保安協会事件 （平12（行）第159号）	中労委	労	棄却	
2	青山会病院事件 （平11（行）第76号）	中労委	使	棄却	
3	西沢生コン事件 （平11（行）第18号）	中労委	労	棄却	
4	JR西日本株式会社事件 （平10（行）第29号）	中労委	使	一部取消	（1/1）
5	教育社事件 （平成8（行）第274号）	中労委	労	一部取消	（1/40）
6	帝京学園事件 （平10（行）第75号）	中労委	使	棄却	
7	学習研究所事件 （平8（行）第228号）	中労委	労	棄却	
8	大阪労働衛生センター 第一病院事件 （平11（行）第27号）	中労委	使	棄却	
9～10	朝日火災海上保険事件 （平10（行）第44号） （平10（行）第82号）	中労委	使 労	一部取消 一部取消	}（4/16）
11	日本一生コンクリート事件 （平11（行）第250号）	中労委	労	棄却	
12	岩井金属工業事件 （平11（行）第157号）	中労委	使	棄却	
13	光風会事件 （平11（行）第263号）	中労委	使	一部取消	（1/2）
14	神谷商事事件 （平12（行）第213号）	中労委	使	棄却	

（※） 備考の数値は、被告（労働委員会）の訴訟費用の負担割合

○ 地労委命令取消訴訟（地裁判決）

・平成11年（地労委）

（表6-1）

No.	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1	伏見織物加工株式会社事件 （平10（行）第2号）	京 都	労	棄却・却下	
2	藤田運輸株式会社事件 （平9（行）第57号）	千 葉	使	棄却・却下	
3	日通岐阜運輸株式会社事件 （平9年（行）第12号）	岐 阜	使	棄却	
4	学校法人山口県桜ヶ丘学園 （平10（行）第5号）	山 口	労	棄却	

・平成12年（地労委）

（表6-2）

No.	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1	国民生活金融公庫事件 （平7（行）第105号）	東 京	使	一部取消	(16/19)
2	日本ニューホランド株式会社事件 （平10（行）第5号）	北海道	使	棄却	
3	住友金属工業株式会社事件 （平6（行）第6号）	和歌山	労	棄却	
4	医療法人北錦会事件 （平11（行）第77号）	大 阪	使	棄却	
5	東海旅客鉄道株式会社事件 （平9（行）第247号）	東 京	使	全部取消	
6	財団法人神戸港埠頭公社事件 （平10（行）第6号）	兵 庫	労	棄却	
7	徳島県厚生農業協同組合連合会事件 （平10（行）第20号）	徳 島	使	棄却	
8	まつやセロファン事件 （平11（行）第12号）	広 島	使	棄却	

（※） 備考の数値は、被告（労働委員会）の訴訟費用の負担割合

No	事件名（事件番号）	労委名	申立人	終結内容	備考
1	東海経連商事事件 （平12（行ウ）第2号）	三重	労	棄却	
2	渡島信用金庫事件 （平11（行ウ）第17号）	北海道	使	全部取消	
3	大阪教育事件 （平12（行ウ）第15号）	大阪	労	棄却	
4	大阪教育事件 （平12（行ウ）第16号）	大阪	労	棄却	
5	ロイヤルタクシー事件 （平12（行ウ）第97号）	大阪	労	棄却	
6	日経ビーピー事件 （平12（行ウ）第187号）	東京	労	棄却・却下	
7	松筒自動車学校事件 （平13（行ウ）第30号）	大阪	労	棄却	

(資料2)

第3回労働検討会での個別労働紛争解決制度に係る指摘について

1 個別労働紛争に関する相談件数と助言・指導及びあっせん申出等の件数の差について

統計は採っていないが、総合労働相談員等の現場の職員にヒアリングを行った結果、以下のような相談者の状況が考えられる。

- (1) 個別労働紛争に関する相談者がかかえる「紛争」のタイプについては、大きく分けて以下の二つのタイプがある。
 - ① 相手方から何かを要求又は命令され、それに対し明確に反対の意見を表明しているような明らかな対立構造が見て取れるタイプ
 - ② 相手方から何かを要求又は命令され、心の内では不同意であるが、それに対し賛成も反対も表明せず、どのように対処したらよいのかわからないというような状態にある、対立構造が見て取れないタイプ
- (2) ほとんどの相談者は、上記②のタイプの紛争について相談する者であり、総合労働相談員等の職員が相談者の話に十分に耳を傾け、相談者の置かれた状況を踏まえて、関係する法令、判例等の解説を行う等のアドバイスをを行うことにより、相談者の心中で問題に関して整理されて、相談したことで納得したり、問題解決を自力で行う道筋を見つけた者であると考えられる。
- (3) 上記①のタイプの紛争について相談する者の多くも、上記(2)の相談者と同様に、相談したことで納得したり、問題解決を自力で行う道筋を見つける者であるが、助言・指導の申出又はあっせんの申請におよぶ相談者の割合は上記(2)の相談者よりも多い。

以上により、個別労働紛争に関する相談件数と助言・指導及びあっせん申出等の件数に著しい差異が認められるものと考えられる。

2 他の機関へ取り次いだ事例

- (1) 事業主から過去に支払われた賃金について還付するように請求があったことに対して、個別労働紛争解決促進法に基づく解決等行政機関の介入による解決も、(自ら起こす)裁判による解決も望まなかったため、弁護士による和解を教示した例
- (2) 遺族(個別労働紛争解決促進法上の当事者になれない)から労災遺族補償の上乗せに関する相談に対して、裁判所発行のパンフレットを用い、裁判所の民事調停を紹介した例

3 助言・指導のひな形について

別添助言及び指導文書参考例のとおり

番 号
年 月 日

〇〇株式会社
代表取締役〇〇 殿

都道府県労働局長

貴事業場労働者〇〇より、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条第1項に基づき平成〇年〇月〇日に本職あて下記1の紛争について解決の援助の申出があったところ、紛争の早期解決のため、同項に基づき下記2の措置を講ずるよう助言します。

記

- 1 〇年〇月〇日に貴殿が労働者〇〇に対して行った解雇処分の妥当性に関する貴殿と労働者〇〇との間の紛争。
- 2 貴殿が行った労働者〇〇の解雇については、紛争当事者及びその他紛争関係者からの事情聴取等により把握した事実関係によると、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であるかどうかについて必ずしも明白ではないものと考えられるので、労働関係紛争担当参与や裁判例の考え方を参考に、労働者〇〇と改めて話し合うこと。
 - ・ 労働関係紛争担当参与からは、本件のような解雇処分については、裁判例も分かれているが無効となる場合もあるので、貴殿が労働者〇〇の業績評価について再確認し、降格や配置転換に処分を変更することも検討してはどうかとの意見がありました。
 - ・ 本件のように解雇する場合には、別添の裁判例（最高裁昭和50年4月25日判決（昭和43年（オ）第499号））において、使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となるとされています。

※ この書面の写しについては、労働者〇〇にも提示するので御了知ください。

番 号
年 月 日

〇〇株式会社
代表取締役〇〇 殿

都道府県労働局長

貴事業場労働者〇〇より、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条第1項に基づき平成〇年〇月〇日に本職あて下記1の紛争について解決の援助の申出があったところ、紛争の早期解決のため、同項に基づき下記2の措置を講ずるよう指導します。

記

- 1 事業場就業規則第〇〇条に基づく所定の旅費の支払いの有無に関する貴殿と労働者〇〇との間の紛争。
- 2 紛争当事者及びその他紛争関係者からの事情聴取等により把握した事実関係によると、貴殿は貴事業場就業規則第〇〇条に基づく所定の旅費を労働者〇〇に支払っていないと認められるので、同条に基づく所定の旅費を労働者〇〇に支払うこと。

※ この書面の写しについては、労働者〇〇にも提示するので御了知ください。

番 号
年 月 日

株式会社〇〇
代表取締役〇〇 殿

都道府県労働局長

貴事業場労働者〇〇より、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条第1項に基づき平成〇年〇月〇日に本職あて下記1の紛争について解決の援助の申出があったところ、紛争の早期解決のため、同項に基づき下記2の措置を講ずるよう指導します。

記

- 1 〇年〇月〇日に貴殿が労働者〇〇に対して行った解雇処分の妥当性に関する貴殿と労働者〇〇との間の紛争。
- 2 貴殿が行った労働者〇〇の解雇については、紛争当事者及びその他紛争関係者からの事情聴取等により把握した事実関係によると、対象者の選定基準が客観的に合理的ではないとされるおそれ大きいと認められるので、当該解雇について再検討すること。

本件のように企業経営上の必要により解雇する場合には、別添の裁判例（東京高裁昭和54年10月29日判決（昭和51年（ネ）第1028号））においても、解雇対象者の選定が客観的かつ合理的な基準が必要であると示されていることを参考としてください。

※ この書面の写しについては、労働者〇〇にも提示するので御了知ください。

1 民事上の個別労働紛争に係る相談件数について

(1) 民事上の個別労働紛争に係る相談として計上している個別労働紛争の定義について

民事上の個別労働紛争に係る相談件数に計上されるべき個別労働紛争とは、①ア～エ及び②に該当するものを除いたものである。

① 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別労働紛争解決促進法」という。）第1条前段において、個別労働紛争（法律上は「個別労働関係紛争」と略している。）とは、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争と定義されている。

「労働条件その他労働関係に関する事項」とは、解雇や賃金額の変更等労働条件に関する紛争に加えて、セクシャルハラスメントや会社分割の際の労働契約の継承に関する紛争等労働契約又は事実上の使用従属関係から生じる個々の労働者と事業主との間の契約に関する事項を指すものと解される。

また、「紛争」とは、紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、両当事者の主張が一致していない状態をいうものと解される。

したがって、法律上、

ア 「労働関係」に関しない紛争、たとえば、労働者と事業主の私的な関係における金銭の貸借に関する紛争などは対象に含まれない。

イ 個々の労働者が一方の紛争当事者でない、たとえば、労働組合、労働者の家族、労働者が死亡した場合の相続人等が紛争の当事者にはなれないこと、

ウ 紛争の一方の当事者が存在しなければ、紛争の解決ができないため、紛争の当事者である事業主が倒産等により消滅し、又は個人事業主が死亡した場合（相続人が事業を相続した場合を除く。）の紛争は対象にならないこと、

エ 労働者と労働者の間の紛争は対象とならないこと、となる。

② 個別労働紛争解決促進法第1条後段において、「あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的」とされている。したがって、本法において行う助言・指導及びあっせんは、自ずと他の個別の法令又は指針に基づく行政指導（たとえば、労働基準法に基づく臨検監督の結果行う指導。）とは、性格が異なるので、他の個別の法令又は指針に基づく行政指導の対象となる紛争を統計上「個別労働紛

争」に関する相談に参入していない。

(2) 件数の計上基準について

相談者一人、一日ごとに相談件数是一件とカウントしている。したがって、同一人が一度に数件の相談を持ち込んだときも一件となる。また、同一人が日を違えて同一事案について相談を持ち込んだときは、その日数分の件数とカウントしている。

2 上記1のうち助言・指導、あっせんの申出又は申請件数について

労働局長による助言・指導については、紛争当事者が口頭により助言・指導を明確に申し出ることによって「申出」とみなし、あっせんについては、紛争当事者が省令様式第1号「あっせん申請書」に自筆で所定の事項を記入し提出することによって「申請」とみなしている。当該件数は、申出又は申請事案ごとに一件ではなく、申出人又は申請人ごとに一件とカウントしている。

3 個別労働相談件数について

別添のとおり

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成14年1月1日～3月31日)

1	民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数	20,814 (20,470)件
	①相談者の種類	労働者17,213(16,886)件 事業主2,339(2,390)件 その他1,262(1,194)件
	②紛争の内容	普通解雇 4,400(4,419)件 整理解雇 1,553(1,503)件 懲戒解雇 553(638)件 労働条件の引下げ 4,151(4,016)件 出向・配置転換 699(753)件 退職勧奨 1,331 (1,269) 件 その他の労働条件 3,828(3,638)件 セクシュアルハラスメント 372(435)件 女性労働問題 454(608)件 募集・採用 256(223)件 雇用管理等 340(525)件 いじめ・嫌がらせ 1,032(1,183)件 その他 4,019(3,150)件
2	都道府県労働局長による助言・指導の件数	
	助言・指導の申出の受付を行った件数	358(411)件
	紛争の内容	普通解雇 109(128)件 整理解雇 27(47)件 懲戒解雇 14(26)件 労働条件の引下げ 67(50)件 出向・配置転換 29(25)件 退職勧奨 21(16)件 その他の労働条件 56(58)件 セクシュアルハラスメント12(15)件 女性労働問題 4(6)件 募集・採用 1(4)件 雇用管理等 6(3)件 いじめ・嫌がらせ 19(22)件 その他 11(30)件
3	紛争調整委員会によるあっせんの件数	
	あっせんの申請の受理を行った件数	511(308)件
	紛争の内容	普通解雇 114(91)件 整理解雇 38(29)件 懲戒解雇 14(8)件 労働条件の引下げ 154(50)件 出向・配置転換 17(15)件 退職勧奨 14(19)件 その他の労働条件 110(58)件 女性労働問題 1(0)件 セクシュアルハラスメント 19(12)件 雇用管理等 2(5)件 いじめ・嫌がらせ 15(22)件 その他 33(26)件

() 内は平成13年10月～12月の数字。