

# 実践! 労働審判 ～ドキュメント・解決までの70日

2010年度夏期合同研究より

「司法改革の最大の成果は、労働審判制度を導入したことである」という声もある。2006年4月から実施されている労働審判制度は、民事司法への国民参加の第一歩という理想的価値のみならず、柔軟かつ実効的な紛争解決手段という実践的価値を有する。

LIBRAの今月号の特集では、この労働審判制度を取り上げる。本会の労働法制特別委員会が2010年7月14日に弁護士会館で開催された夏期合同研究の全体討議第2部で行った実演型企画を、同委員会の委員である軽部龍太郎会員が「劇中劇」

として軽妙洒脱に構成した。事件の受任から、任意の交渉を経て、労働審判手続において調停が成立するまで。リアルな劇と、労働専門部の部総括判事および労働法制特別委員会委員長の適切なコメントをお楽しみいただきたい。(臼井一廣)

## CONTENTS

- I 裏ドキュメント・実演までの75日
- II 実践! 労働審判  
ドキュメント・解決までの70日
- III 後日談

## I 裏ドキュメント・実演までの75日

平成22年4月30日、東弁・労働法制特別委員会 は、山田正記副会長からの招集を受け、徳住堅治委員長をはじめとする主要メンバーが、5階会議室に集合した。

山田：本日集まっていたのはほかでもありません。7月14日の東弁・夏期合同研究で、労働審判を全体討議のテーマにしたいと考えています。数ある司法改革の中で、一番の成功だと言われているのが労働審判制度です。利用件数は右肩上がりですし、労使共に概ね好評です。弁護士会としては、若手はもちろん、広く会員一般がこの手続に習熟してほしいと考えております。

徳住：なるほど。いいんじゃないかな。ねえ、軽部さん。

軽部：…うーん、労働審判ですか。いやー、どうでしょう。何度も研修テーマになっていますし、普通のやり方では新鮮味がないと思うんですよ。パネルディスカッションも3月の研修会でやりましたからね。

徳住：何か工夫して面白いやり方はないかねえ？

軽部：…あるとすれば、実演型でしょうか。

山田：実演型？

軽部：はい。東相協のクレサラ研修会って毎月やっていますよね？ あのシリーズでは、毎年必ず1回、「クレサラ事件ロールプレイ」っていうのをやるんです。それは、相談者役、弁護士役、金融業者役などを弁護士が実演して、相談から解決まで通しで見せるんです。新人のときにそのロールプレイを見て、非常に役に立った憶えがあるんです。

徳住：それを労働審判でやると。

軽部：はい。制度が始まる前に、横浜で実演された例があります。労使の本人と代理人、それから審

判委員会の役を弁護士が中心になって演じていました。ただ、運用も固まってきましたし、まだまだ労働審判を経験したことのない会員も多いわけですから、ここでイメージをつかんでもらうのは有意義だと思います。

徳住：なるほど。いいね、それでいこうよ。せっかくだから、労働部の裁判官も呼んで、コメントしてもらったらいいよ。決まりだ。じゃあ、軽部さん、あなたが責任者になって取り仕切ってよ。

こうして、7月14日の実演に向け、75日間にわたる準備が始まった。

5月の労働法制特別委員会で強引に配役を決め、実演プロジェクトは少しずつ動き出した。もっとも、時間のかかるシナリオ作成役を岸本有巨委員が引き受けてくれたので、私は、職員の方と打ち合わせして決めることだけ決め、大した作業もしないで済ませていた。

ところが、いざシナリオができて出演者ミーティングとなると、さすが当委員会の面々、多様な意見、要望が出てくる。「タクシー業界ではトイレや昼食のときに駐車違反状態になるのは常ではないか」「懲戒処分も与えずにいきなり解雇は無理ですよ、という議論が出てこないのはおかしい」「シナリオが淡々と進みすぎて、ナレーションだけではどの場面なのか分かりづらい」「スポットライトを点けよう」「調停条項はきちんと読み上げよう」「読み上げだけでなくスクリーンに表示しよう」などなど。全て取り入れていると大幅なシナリオ・設営の変更になってしまうことから、「皆さん、実演をするのは初めてですから、今回は手続のリアリティを重視しましょう。内容のリアリティはほどほどで…」と妥協を促したが、それでも本番までの間にかなりの修正が加えられた。

関係者各位には、直前に様々な変更を行い、ご迷惑をおかけしたことについて、この場を借りてお詫びしたい。

## II 2010年度夏期合同研究 全体討議第2部 実践！労働審判 ドキュメント・解決までの70日

### キャスト

- 申立人（労働者側）  
本人：佐々木 亮  
代理人：三森 敏明
- 相手方（使用者側）  
(株) 佐久間タクシー  
社長：佐久間保夫  
部長：村本 政彦  
代理人：藤井 康広
- 審判委員会  
審判官：松原 功  
審判員：面川 典子  
審判員：光前 幸一

### コメンテーター

- 白石 哲  
(東京地裁民事第11部部総括判事)
- 徳住 堅治  
(労働法制特別委員会委員長)

### シナリオ

岸本 有巨

\*敬称略

## 1 事案概要

8日前にリハーサルを終え、シナリオ・スクリーン表示・設営に最後の変更を加え、いよいよ本番当日。コメンテーターは、東京地裁民事第11部（労働専門部）の部総括である白石哲判事と、当委員会の徳住堅治委員長をお願いした。

今回の実演で取り上げた事案は、タクシードライバーの普通解雇事案である。概要は以下のとおり。

- (1) 佐々木さんは乗車勤務中、昼食をとるため営業車を路上駐車していたところ、駐車違反であるとしてレッカー移動されてしまった。駐車違反は、在職中、2回目のことであった。
- (2) 佐々木さんは、すぐにレッカー移動の事実を会社に報告した。指示に従って会社に戻ると、村本総務部長から始末書の提出を指示されたので、これに応じて提出した。村本総務部長は佐々木さんに自宅待機を命じた。
- (3) 事件から5日後、村本部長は自宅待機中の佐々木さんを会社に呼び出し、「あなたは就業規則の解雇事由に該当するので、解雇することにします。ただ、あなたが自主的に退職するのであれば解雇とはしません。」と告げた。佐々木さんは、まさか解雇されるとは予想していなかったので、「少し考えさせてほしい。」と述べて帰宅した。  
佐々木さんは、翌日、村本部長に対し、「解雇には納得できないから、自主退職もしません。反省していますから、何とかもう一度チャンスをくれないませんか。」と電話で伝えた。これに対し、村本部長は、「自主退職しないというのであれば、解雇します。」と応じた。
- (4) 会社から佐々木さんに対し、道路交通法違反行

為（駐車違反）が就業規則第23条（3）の解雇事由に該当することを理由として、配達日の翌日付で解雇する旨の内容証明郵便が届いた。

なお、「佐々木さん」「村本部長」といった役名は全て出演委員の実名をあてており、相手方「(株)佐久間タクシー」の佐久間社長は佐久間保夫委員が演じた。

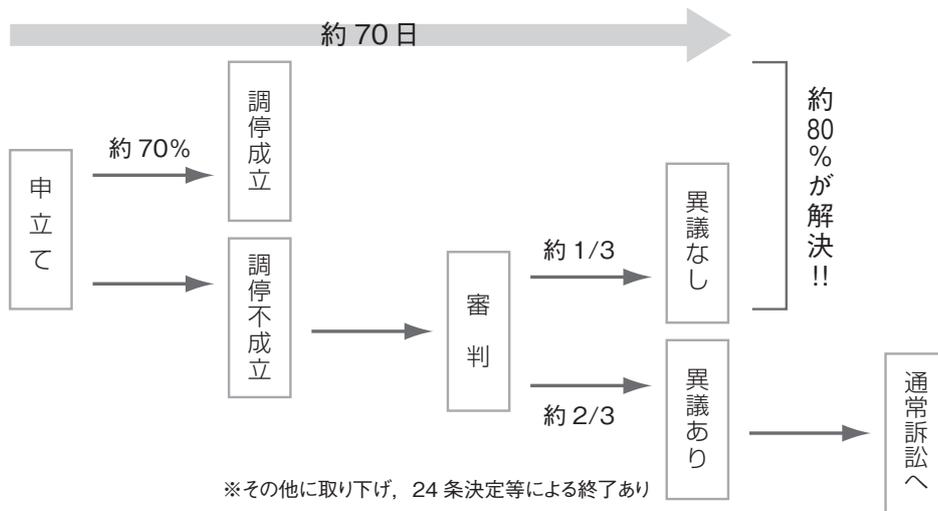
## 2 労働者側の相談

まずは、労働者側本人佐々木さんが、三森弁護士に相談するシーンから始まる。

解雇無効の主張が可能だと考えた三森弁護士は、金銭解決も視野に入れるかどうかを佐々木さんに確認した。佐々木さんは、円満に職場に戻りたいと考えているものの、金銭解決も視野に入れる、他方で、佐久間タクシーに「労働基準法の厳しさを思い知らせてやりたい」「事の重大性を分かっていないようで



図1 労働審判 解決までの流れ



※その他に取り下げ、24条決定等による終了あり

\*構成者作成

あれば、裁判所ではっきりさせてもらいたい」と怒りの感情も示した。三森弁護士は、通常訴訟、仮処分について説明した後、労働審判手続に言及する。

**三森弁護士：**労働審判では、職業裁判官1人と、民間人2人の合計3人で審理します。…3人あわせて「審判委員会」というのですが、その審判委員会と、事件の双方当事者がラウンドテーブルという楕円形のテーブルを囲んで、事件の経過がどうであったのかをまず確認していきます。その上で、調停、つまり話し合いでの解決ができるかどうかを試みることになります。

三森弁護士が調停による終了と審判による終了を説明すると、佐々木さんから、「結論が出るまでにどのくらいの時間がかかるのでしょうか」と質問が出る。

期間と費用は解雇された労働者が最も気にする点だ。

**三森弁護士：**平均して申立から70日程度で、調停が成立するか、審判が言い渡されて手続が終わりになります。

**佐々木さん：**70日で全部の事件が解決しているのですか。

**三森弁護士：**全部というわけではありませんが、事件のうち約7割は調停が成立します。審判が言い渡されることになっても、異議が出なければ確定します。調停成立と審判の確定を合計すると、8割以上の事件が最終的な解決に至っています。ですから、早く解決する確率は高いですね。

この一言が決め手となり、佐々木さんは労働審判の申立を基本方針に据えた。

### 3 使用者側の相談

内容証明郵便の送付を受けた佐久間タクシーは、顧問の藤井弁護士の事務所を訪問した。

藤井弁護士は、2回の駐車違反だけを理由とした解雇に疑問を覚え、村本部長から事情を詳しく聞く。しかし、村本部長が従業員の引き締め、コンプライアンス体制の確立に熱心なあまり、いささか乱暴な解雇を行ってしまったことが明らかになってくる。藤井弁護士は「いくら道交法の遵守が強く求められるタクシー会社といっても、酒を飲んで重大な人身事故を起こしたとでもいうようなことではありませんし、2回の駐車違反で、いきなり解雇というのは処分として厳しすぎます。通常は、その都度懲戒処分を科していくなど、いろいろ段階を踏むものなんです」と厳しい忠告を行った。これに対しては佐久間社長が黙っていない。

**佐久間社長：**私からも一言いいですか。失礼ながら、先生はタクシー会社が置かれている状況を十分理解していらっしゃる。これで公安委員会ににらまれることになりましたし、悪い評判がたったら私の会社はおしまいです。ですが、今回解雇という厳しい処分を下したことで、他の従業員は道交法をしっかりと遵守してくれると思います。少なくとも、よい警告にはなったわけですよ。

弁護士によっては怯んでしまいそうな剣幕だが、藤井弁護士は冷静だ。

**藤井弁護士：**村本部長になってから急に会社として交通違反に厳しくしたとしても、まだ、従業員に浸透していない段階で急に解雇というのはやりす

ぎだと思えます。それから、結果的に、佐々木さんを犠牲にして従業員教育をすることにもなったという感想を社長が持っているのもどうかと思います。

藤井弁護士は佐久間社長、村本部長を諷めながらも、解雇は撤回しない旨の返信書面を出し、三森弁護士に協議を申し入れ、弁護士会館で面会することとした。また、佐久間タクシーは最後の給料と解雇予告手当の振り込みを行った。

### 4 交渉

弁護士会館での交渉が行われた。

**藤井弁護士：**単刀直入に申しまして、解雇は撤回できませんが、佐久間タクシーとしても裁判を望んでいるわけではありません。退職による金銭解決ができるのであれば考えたいと思います。佐々木さんも就職活動をしているとは伝え聞いているのですが、実際のところはどうかでしょうか。

**三森弁護士：**彼は職場復帰を望んでいますので、金銭解決について即答はできません。コンプライアンスの徹底とはおっしゃいますが、駐車違反2回で解雇というのは厳しすぎるんじゃないでしょうか。彼に日常的な問題があったとは聞いていないし、もしそういう事実があったのなら、指導なり軽い処分をして改善を図るべきだったんじゃないでしょうか。現在のところ、再就職のあてはありませんし、当面の生活費も不足している状況です。

**藤井弁護士：**この件で会社は公安委員会から指示処分を受けてにらまれてしまっています。会社と

しては、対外的にも厳しい姿勢を示さざるを得ません。遵法精神に欠ける社風を改善するには他の従業員への強烈な注意喚起が必要だったという事情がありました。

**三森弁護士：**仮に金銭解決ということになった場合、会社はどのくらいの支払いを考えているのでしょうか。

**藤井弁護士：**現時点ですと、解雇予告手当以外に1ヶ月分の賃金というところでしょうか。とりあえず、佐々木さんの日頃の問題行動とされる点について、会社でまとめた資料をお持ちしたのでご検討下さい。

**三森弁護士：**資料の方は検討させていただきます。金銭解決のご提案も、一応、本人に伝えますが、その金額では、解決は極めて難しいとお考え下さい。

予想通りの厳しい反応を受けた藤井弁護士は、佐久間社長に報告を行い、3ヶ月分程度の補償を再提案し、場合によってはもう少し妥協するよう求めた。

**佐久間社長：**100万円近く払うわけですか。正直、問題社員の首を切っただけなのに金銭を支払わなければならないのは納得いかない。1ヶ月分を出すと譲歩しているのに、もう積み増しするというのは、どんどん値をつり上げられて、ごね得を認めることになってしまいますよ。

**藤井弁護士：**ただ、裁判となれば、裁判官からも6ヶ月から1年くらいの解決金を求められますよ。裁判になる前に3ヶ月分や4ヶ月分で和解できればよしとしないといけませんよ。それに、和解に応じてくれればいいですが、判決まで行こうものなら、復職させる上に解雇から復職までの給料全額を払わないといけなくなるかもしれませんからね。

佐久間タクシーは再提案の検討に入ったが、三森弁護士は藤井弁護士に対し、労働審判の申立を行った旨を伝えてきた。

## 5 第1回期日前の打ち合わせ

藤井弁護士から答弁書の送付を受けた三森弁護士は、佐々木さんに対し、第1回期日に行われる審尋への対応についてアドバイスした。

**三森弁護士：**労働審判では、第1回期日に、審判委員会から、事実関係を集中的に聞かれますので、しっかり答えられるように、申立書の記載をもう一回よく読み返して思い出しておいてください。もし、審判委員会の質問の意味が分からない場合には、必ず、質問の意味を確認して、よく分からないまま答えないようにして下さい。

**佐々木さん：**どんなことを聞かれるのでしょうか。緊張して、ちゃんと説明できるか不安です。

**三森弁護士：**記憶に沿って、正直に話していただければいいので、あまり緊張しなくてもいいですよ。佐々木さんが困っている様子だったり、おかしい方向に話の流れが行きそうなときは、途中で私が発言を挟んで修正しますので。

他方、藤井弁護士は、事情を知らない佐久間社長のあいまいな発言を避けるため、村本部長だけを出席させることとし、注意を促した。

**藤井弁護士：**明日は、審判委員会からいろいろと質問されますけれども、事実のみを淡々と答えるようにして下さい。あと、間違っても、問題社

員を切って何が悪いといったような、感情的に会社の正当性を強調する発言は控えてください。

**村本部長**：どうしてですか。私は、彼を解雇したことは会社としてやむを得ないことだと考えていますし、今でも、彼が悪いと思っていますが。

**藤井弁護士**：解雇が正当かどうかは法律問題ですので、感情を全面に出すのではなく、事実だけを話してもらわないと、審判自体が円滑に進みませんし、なにより、そういった発言や態度を示しますと、感情的に解雇したと思われる可能性があります。そうすると、審判で不利になる可能性がありますので、その点は、注意してくださいね。

## 裁判官・弁護士のコメント ①

労働審判申立までの実務について、白石部総括判事、徳住委員長から以下のとおりコメントがあった。

### 白石部総括判事から

- 3回以内での期日での解決を予定している労働審判制度の性質上、審判委員会としては、相手方の基本的な意向や解決の方向性を把握して審理に臨みたいので、事前交渉はしておいて欲しい。事前交渉なしだと、相手方がどのような対応をするかも分からない。
- 当事者間においてされた交渉その他の申立に至る経緯の概要は、予想される争点とともに申立書の必要的記載事項であり(労働審判規則9条)、単に「交渉が決裂した」というのではなく、双方の提案内容や、どのような段階に至っていたのかも詳しく記載しておいて欲しい。最近、労働審判規則9条の必

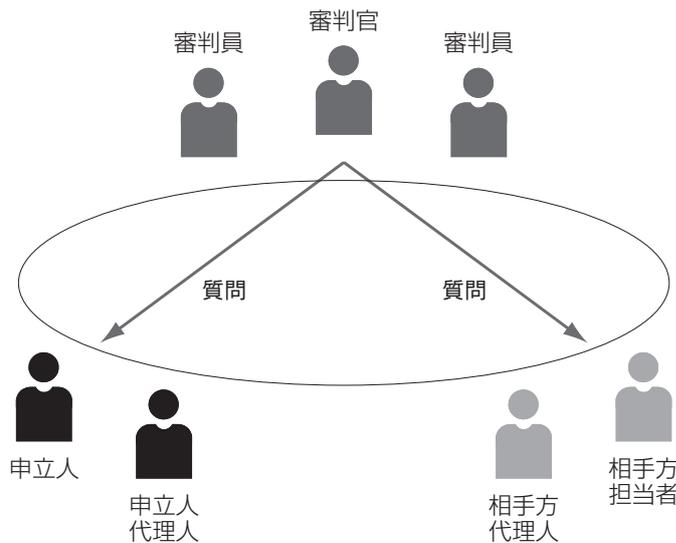
要的記載事項を欠いた申立書も散見される。

- 申立書の記載は「分かりやすく」を心がけて欲しい。要件事実のみではなく、事案の内容がよく分かる充実したものが必要だが、他方で、100頁に近いような分量のものは極端すぎる。申立書の冒頭に「事案の概要」として、全体の要約(サマリー)が記載されたものがあつたが、分かりやすくて良かった。

### 徳住委員長から

- 本件では解雇通知書の内容証明郵便によって、解雇理由はほぼ特定されておりこれで十分と思われるが、一般的には労基法22条の解雇理由証明書の交付請求をして、解雇理由を特定する。解雇理由が具体的に記載されていない場合は、内容証明郵便などで具体的記載を再度求めることになる。
- 本件での最大の争点は、「社会通念上の相当性の有無」である。交通違反に対する懲戒処分事例や解雇事例など会社のこれまでの対応の事実について、どの程度証拠収集できるかがポイントとなる。
- 労働審判の特徴の一つは、主張・証拠書面の一括提出方式である。“補充書面の提出はない”ということ为原则と考えて、申立書・答弁書において主張を書きつくし、証拠書類もベストエビデンスを出し切ること。
- 書証については、審判員には事前を送付されないで、最も大切な証拠は申立書等に資料として添付することもある。
- 時系列表は、審判官・員の理解の手助けになるとして、出した方がよいとされている。時系列表は、日時、エピソードを書き込み、証拠、人物、申立書の記載ページに対応した表示をする。

図2 労働審判の着席図



\* 構成者作成

## 6 第1回労働審判手続期日 (審尋・調停)

第1回労働審判手続期日当日、申立人側は佐々木さんと三森弁護士、相手方側は村本部長、藤井弁護士が出席した。審判委員会は松原審判官、光前審判員、面川審判員で構成されていた。審判委員会が自己紹介した後、松原審判官が手続の説明と争点の確認を行った。

**松原審判官：**弁護士の先生から説明を受けているかと思いますが、この手続は、3回以内で手続きを終了することが予定されています。その中で、双方の意見を聞いて調停を試みますが、調停がまとまらないときは審判になります。審判に不服があれば異議を申し出ることができますが、その場

合は、通常の訴訟に移行することになります。まず、補充書面は提出されていませんので、申立書と答弁書から判断しますと、本件の争点は、佐々木さんの駐車違反が、就業規則第23条(3)ないし第45条(4)の『業務上、交通事故又は交通法規違反を行った場合』の解雇事由に該当するとして、解雇とすることが相当であったかどうかになるかと思いますが、それでよろしいでしょうか。

以下、審判官の主導で審尋が始まった。

**松原審判官：**まず、村本さん、今年の4月から法令遵守を徹底したとおっしゃっていますが、どのような形で徹底したのですか。文書を配布したりしましたか。

**村本部長：**朝礼などで、口頭で注意していました。

文書を各従業員に1枚1枚配布する、ということはありませんでしたが、更衣室や喫煙所、休憩所など、従業員が集まっているところに張り紙をして、法令遵守の徹底を呼びかけていました。また、小さな違反でも始末書を提出させるようにもしました。

**松原審判官**：佐々木さん、村本部長さんが今おっしゃったことは、正しいですか。

**佐々木さん**：確かに、総務部長が村本部長になってから、朝礼で、「法令遵守」という言葉をよく聞きました。でも、部長が代わったから、言うことが変わった程度にしか捉えていませんでした…。

**松原審判官**：部長が代わったからというのは、どういう意味ですか。

**佐々木さん**：前の部長はあまり法令遵守という言葉は言わない人だったので、部長が代わったら、急に、こういうことを言うのかなあ、と。会社は、4月から法令遵守を徹底したと言っていますけれど、従業員からすると、それほど徹底されてたかなあ、という気持ちです。

**松原審判官**：でも、張り紙がされていたのではないですか。

質問が進むに連れ、双方代理人や審判員も質問を行うようになる。

**三森弁護士**：村本部長、張り紙には具体的に何と書いていたのですか。

**村本部長**：いろいろな種類があるから一概には言えませんが、例をとってみると、『法令遵守で無事故・無違反』とか、『道交法を守り、安全・安心のタクシーを』などです。

**松原審判官**：会社に聞きたいのですが、申立書によると申立人以外にも駐車違反をした従業員がいた

ようですが、その方は解雇にはならなかったということでしょうか。

**村本部長**：そうです。そのころは、全体的に処分が甘かったと思います。前の部長はゴタゴタを嫌うタイプでしたので…。

**藤井弁護士**：法令遵守を厳格にする、徹底すると朝礼などで説明していたのですよね。

**村本部長**：はい。

**藤井弁護士**：とすると、従業員も処分が厳しくなるだろうというのは当然分かっていたはず、ということですか。

**村本部長**：そうです。そういうニュアンスは従業員に伝わっているはずで。

**面川審判員**：今回、1時間も違法駐車して食事をしていたようですが、いつもそうなのですか。レッカー作業がされていることになぜ、気付かなかったのですか。

**佐々木さん**：この食堂はよく使うので、いつもこの場所に駐車していました。普段は20分くらいで食事を済ませますが、この日は疲れていて、少しノンビリし過ぎました。食堂と駐車場所は50メートルほど離れているので、作業には全く気付かませんでした。

**光前審判員**：駐車違反でレッカー移動されたのは2回だけのようなのですが、それ以外、業務中に、違法駐車をすることはあったのですか。

**佐々木さん**：そんなことはありません。ただ、仕事が忙しい上、給料も低いので、安い定食屋は駐車場がないので、お昼を食べるときだけは、いつも違法な路上駐車をしていたといえば、そういうことになるかと思います。運転業務中は、会社に戻って休憩なんかはできないので、ちょっと公衆トイレによったり、休憩する時なんかは、路上駐

車をしていました。ただ、これは、タクシー乗務員はみんなやっていることで、そこまで会社で手当してくれないので、業務上やむを得ないことだと思います。

続いて、審判委員会は調停手続に移り、個別に事情を聞いた。まず申立人に対し、あくまで復職を求めかどうかを確認したところ、できれば職場復帰をしたいが、相手方が頑なに拒むのであれば、やむを得ないので金銭解決も検討するとのことであった。相手方も金銭解決を前提に考えているとのことであったので、第2回期日は退職を前提とした調停を試みることとして、第1回期日が終了した。

### 裁判官・弁護士のコメント ②

第1回期日について、白石部総括判事、徳住委員長から以下のとおりコメントがあった。

#### 白石部総括判事から

- 労働審判手続は、争点整理と証拠調べ（審尋）と和解（調停）をいっぺんに行うようなものである。第1回期日が勝負であるので、双方とも十分な準備をして第1回期日に臨む必要がある。
- 第1回期日は、2時間はとるようにしている。そして、第1回期日の前に30分程度、審判委員会では事前評議をしており、そこで、争点の確認や審尋において関係者に聴くことも打ち合わせをしている。審判官が中心となって質問するが、審判員にも、適宜、質問をするようお願いしている。
- 労働審判における審尋は、紛争発生からあまり時間

が経過していない段階で、双方対席で、審判官が中心となって「生の事実」を確認していくので、証人や本人の地が出るところがある。したがって、代理人としては、証人や本人に、あまり構えず、不必要に戦闘的になることなく、率直に事実を語るように指導しておくのがよいのではないかと思う。

- とりわけ相手方（会社）にとっては、限られた期間で準備をすることが大変なことは理解しているが、書面提出期限の遵守をお願いしたい。審判員の方は、弁護士に対する期待も高い分、「どうして指定された期限までに書面が提出されないのか」「一般社会において約束（契約）を守ることは当然である」というような話をされることもあり、審判官よりも厳しい対応になっている。
- 補充書面については、例えば、時間外手当（残業代）の請求事案で、残業時間の設定が杜撰だったり、職務手当等が残業代の一部支払と評価できるときなど再計算が必要となる場合や、整理解雇事案で、会社の経理状況の補充が必要となるような場合以外は、必要性を感じない。



## 徳住委員長から

- 通常訴訟の証人調べのように、尋問事項などを作成して十分打ち合わせることができる場合と異なり、いきなり核心についての尋問が始まる感じだ。この準備に労使双方苦労しているのが実情である。無防備のまま尋問を受けるので、通常訴訟よりも、“生の事実”がそのまま出ていると実感している。
- 労働審判制度がスタートした当初は、東京地裁は、補充書面の提出は原則認めないとの態度をとっていた。最近では、裁判所の態度も少し変化したように思う。特に、労働審判の職権性が強まり、審理のスピードが高まっているので、口頭主義だけでは対応できなくなっているため、それを補うために補充書面を出すことを考えた方がよい場合がある。
- そのほか、「相手方から、予想されていなかった解雇理由などが主張された場合」や「説明する上で細かい数字などを挙げる必要があり、書面化した方が分かりやすい場合」には、例外的ではあるが、提出した方がよいと考えている。

## 7 第2回労働審判手続期日 (調停)

期日間の打ち合わせにより、申立人は300万円を目標に1年分の賃金相当額（366万円）を求めることに決めた。相手方の藤井弁護士は佐久間社長の説得に苦慮したが、「通常訴訟になり、最終的に判決ともなれば、復職させる上に、解雇から復職までの給料全額を払わないといけなくなるかもしれない」「弁護士費用も高くなる」と危機感を与えたうえ、何とか3ヶ月分を補償する旨の提案に了解を得た。

第2回期日では、366万円の支払を求める申立人に対して藤井弁護士が強く反発、調停案をいただかないと説得が難しいと述べたので、審判委員会は評議の上、調停案を示すこととした。評議の結果、審判委員会から、150万円を解決金とする調停案が示された。

松原審判官は、その理由として、法令遵守の徹底をうたったのは本年4月からであり、以前の駐車違反について譴責などの処分さえなされていないうえ、これまでの処分と比較して本件解雇の合理性には疑問が残ることを前提としつつも、申立人に非違行為があったこと、相手方が、昨年の4月から口頭ではあっても法令の一層の遵守を求めていたことは間違いなく、行政処分も受けて弊害が生じていること、申立人は、既に再就職活動をしており、経歴からして再就職が困難とも思われないこと等を述べた。

## 裁判官・弁護士のコメント ③

調停案の提示について、白石部総括判事、徳住委員長から以下のとおりコメントがあった。

## 白石部総括判事から

- 解決金の額は、まず、解雇や雇い止めが有効か否かの審判委員会の判断、それが訴訟で維持されるか否かの見込み（ある程度明確な解雇無効の事案か、限界事案か）が最も重要な判断要素である。そして、就労期間の長短（例えば、数ヶ月しか稼働していない場合と、10年以上稼働して会社に相応の貢献をしてきた場合とで、同じ事由による解雇でも、調停における解決金の額が異なることも当然であろう）、



再就職の見込み、双方の落ち度や問題点の有無・程度等、具体的な給料の額、労働者の家族を含めた現在の生活状況、会社の支払能力等の諸般の事情を総合考慮する。

- 本件においては、解雇無効が明確な事案と言いますが、労働者側にも問題点が指摘できること、解雇から3ヶ月半で解決に至り、再就職も予想されており、解雇予告手当（1ヶ月分）や雇用保険の支払いもされていること等からすると、給料の5ヶ月分の150万円の解決金という調停案も、考えられる幅の範囲内にあると思う。
- 解雇事案の解決金については、一般的に、訴訟より労働審判の方が低額である。これは、正式裁判を行わずに（その意味で、時間と費用をかけずに）、早期に紛争が解決されるという労働審判のシステムからして、納得できるのであろう。
- 一般的傾向としては、審判官より審判員の方が解決金を低額とするように感じられる。審判官は、訴訟になって労働者が勝訴した場合のバックペイの額が頭をよぎるが、他方、審判員はそれを考慮

しないわけではなく、また、解雇無効となった場合、解雇期間中も使用者の責に帰すべき事由による履行不能として賃金が発生するという理論を理解しつつも、労働者がノーワークなのに使用者に多額の解決金を支払わせるのはどうかという、素朴な感覚を持たれていることによるものではないかと思う。

- 期日には、事情をよく知っている関係者のほかに、調停案の諾否等について決定権のある者を同行しておいて欲しい。これが調停成立の要となることも多い。本件では、社長と電話がつながる状況にはあるが、決定権者が第1回から審判期日に臨んで、生のやりとりを聞いてもらっておくことが望ましい。

#### 徳住委員長から

- 本件の解決金の額は、少し安い。本件解雇は、客観的に合理的理由もなく、社会通念上の相当性も問題があり、明らかに無効と考えられるので、6ヶ月～8ヶ月位が相場で、200万円位でもおかしくない。
- 申立人は、要求金額についてももう少し根拠付けをしっかりとすべきであり、本件解雇がこれまでの例に比べて明らかに不当であること、解雇されたことによる経済的苦労などを具体的に主張すべきだと考える。調停案が出てから頑張ろうとしても遅い。調停案が出る前に頑張りたいところ。
- 相手方の藤井弁護士は、今後の労働審判や通常訴訟に移行した後の見通しを踏まえての訴訟経済的観点や解雇事案の金銭解決の相場を踏まえて説得しているが、一般的なやり方である。会社にとって紛争を迅速に解決することは経済的合理性があり、解決を勧めるポイントだと思う。

## 8 調停の成立

いよいよ調停の成立に向けて、双方代理人の説得も熱を帯びる。

申立人の佐々木さんが「150万円では、こちらの要求額の半分にもいかないじゃないですか！ 納得いかない。これじゃ負けたのと一緒にですよ」と怒りをぶつけると、三森弁護士は「…うん、僕もそう思う。僕も最後まで戦いたい！ でもね。でもだよ…」とアドリブでリアルな演技。会場内を盛り上げる。

他方、相手方の藤井弁護士は携帯電話で佐久間社長と会話。佐久間社長から「3ヶ月分でも痛いのに、

### 調停条項

1. 相手方は、申立人に対し、平成19年9月30日付で行った解雇の意思表示を撤回し、申立人及び相手方は、申立人が相手方を同日付で会社都合により合意退職したことを相互に確認する。
2. 相手方は、申立人に対し、本件解決金として、金150万円の支払義務があることを認める。
3. 相手方は、申立人に対し、前項の金員を、平成20年2月末日限り、申立人の指定する銀行口座に振り込む方法により支払う。
4. 申立人及び相手方は、本件の経緯及び本調停条項の内容を正当な理由なく第三者に口外しない。
5. 申立人は、申立に係るその余の請求を放棄する。
6. 申立人及び相手方は、申立人と相手方との間には、本件に関し、本調停条項に定めるほか何等の債権債務がないことを相互に確認する。
7. 手続費用は、各自の負担とする。

5ヶ月分とは、裁判所は何も事情を分かってくれませぬね！ やっぱ、少し考える時間が欲しい」と泣きを入れられるも、「今だったら、150万円で事件を解決する見込みもありますが、次回ではその見込みはないでしょう」と一貫して経済的合理性の観点から迫り、「私の読みですと、佐々木さんは要求額が半額くらい削られています」と、申立人からも大きな譲歩を引き出した形になることを付け加えた。

結果的に、双方が調停案を受け容れ、本件労働審判手続は、調停成立により終了した。

### 裁判官・弁護士のコメント ④

最後に、労働審判制度の今後の課題などについて、白石部総括判事、徳住委員長から以下のとおりコメントがあった。

#### 白石部総括判事から

- 守秘義務条項や接触禁止条項等が必要となりそうな場合には、当事者双方に、最終的な解決金の額を含む調停案を出す前に、全体的な調停条項の案を説明し、付随的な条項で希望があるかを問うようにしている。そうでないと最終段階で、付随的な条項を巡って紛糾してしまうことがある。
- 調停案が、当事者に受諾されない場合の審判の内容も、ほぼ調停案と同一の場合が多い。審判主文も、現在は、判決主文型ではなく、いわゆる調停条項型の主文がほとんどである。
- 労働審判は、大都市では増加が著しいが、全国的には年間の申立件数が20件に満たない県もまだまだ多い。数多くの労働審判を担当していると、まだ

まだ労働法が社会で活かされている場面が少ないことに改めて気付かされる。労働審判の利用が広まることによって、このような事態の改善に役立って欲しいと考えている。

- 個人的な意見であるが、労働審判手続は、一種のファストトラック型審理であるところ、これは個別労働紛争だけでなく、一般の民事訴訟においても応用可能な制度であると考えられる。両当事者の了承の下で、事案を選びつつ（争点がさほど複雑でなく、早期審理が相応しいものが対象となろう）、双方代理人の協力を得ながら、3回程度の期日で、争点整理や、書証の取り調べや関係者の審尋を行って、一定の裁判所の結論を早期に示せるような、労働審判に類似したやり方を検討することも有用と思われる。

#### 徳住委員長から

- 労働審判申立件数の激増に対応する審判官、審判員の増員、審理室の拡充を一層図って欲しい。
- 労働審判制度の生命線は、調停制度と違って、「権利関係を踏まえた」うでの調停であり、労働審判の言い渡しである。これを蔑にすると、労働審判制度は輝きを失う。従って、「権利関係を踏まえる」観点から、冒頭の争点整理、申立人・相手方のプレゼンテーションの機会を必ず設けてほしい。また、現実に行われていることだが、調停案の提示および労働審判の言い渡しにおいても、審判委員会の心証を開示して、その上で行うことを励行してほしいと思う。
- 裁判所からは、労働審判における代理人の活動について、耳の痛い話がいくつか寄せられている。例えば、「残業代請求事案で、きちんとした資料や計算根拠もないのに、2年間全ての期日に6時間残業

したことを前提に残業代を請求する申立書が出されてくる」「解雇事案で、予想される解雇理由に対する反論がほとんど記載されていない申立書がある」といった類である。答弁書についても、申立の趣旨に対する答弁のみを行い、申立の原因については「追って書面をもって認否反論する」という書面を出してくる代理人もいるようだ。弁護士は、より労働審判制度のシステムと運用に習熟して、国民の要請により応えていく必要があると考えている。

### Ⅲ 後日談

アンケート結果を見るに、今回の実演型企画はとても好評であったようだ。「マニュアル書では分からない手続の進行がよく分かった。これで実際にやれそう」「非常に有益で分かりやすかった。別手続についても、次回以降やってほしい」といった感想を見ると、時間をかけて準備した甲斐があったと実感できる。

また、演じた委員自身も非常に楽しんでいたので、申立人役の佐々木委員は「申立人の気持ちを知った1日でした。これを仕事に活かそうと思います。佐久間タクシーからの150万円の入金を楽しみです」とコメント。ほかの委員からも「是非、地方公演をやろう」といった声が相次いだ。このような実演型の企画には相応の準備が必要だが、効果は非常に高いものと思われるので、次年度の夏期合研でも是非取り入れてもらいたい。

今回の企画を通じ、1人でも多くの会員が前向きに労働審判に取り組まれるようであれば、幸いである。

（構成：労働法制特別委員会委員 軽部 龍太郎）