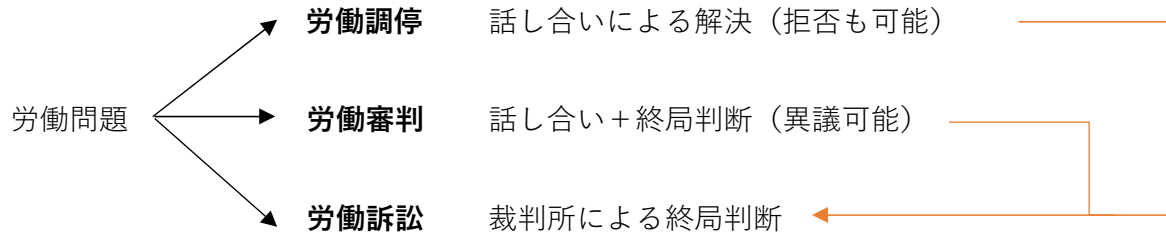


労働事件と民事訴訟

① 労働問題の解決手法

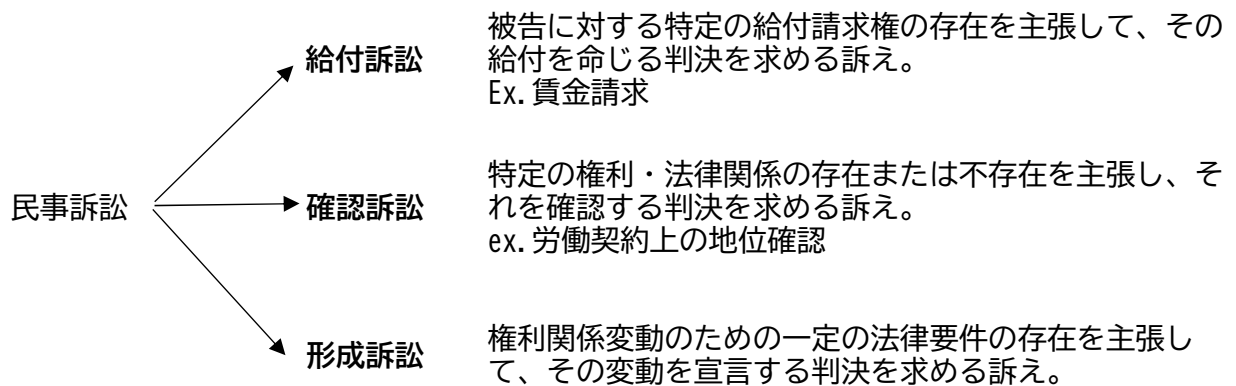


<複雑事案・労使の対立が厳しい事件>

当初から訴訟による解決も視野に入れた行動が必要！

労働訴訟＝民事訴訟 ※特別な手続が用意されているわけではない

② 民事訴訟の形



③ 民事訴訟のルール

処分権主義	裁判所は、当事者が訴えにより求める限度で裁判する（訴えなければ裁判なし）⇒ <u>どんな形で何を求めるかを自分で決める</u>
弁論主義	裁判の基礎となる事実と証拠の収集については、当事者が主導権をもつ⇒ <u>必要な主張は自ら行い、証拠も自分で集める</u>

<弁論主義の3つのテーゼ>

- ① 裁判所は、当事者の主張しない事実を判決の基礎として採用してはならない。
- ② 裁判所は、当事者間に争いのない事実そのまま判決の基礎としなければならない。
- ③ 裁判所は、当事者間に争いのある事実を証拠によって認定する際には、当事者の申し出た証拠によらなくてはならない（職権証拠調べの禁止）

④ 主張責任と立証責任

主張責任	口頭弁論において必要な事実が主張されない場合 弁論主義により裁判所はその事実を認定できない その結果、その事実を要件とする法律効果が認められない
立証責任	必要な事実が真偽不明の場合 その事実を要件とする自己に有利な法律効果が認められない

実践 労働事件（解雇を例に）

<吉田さんからの相談内容>

私は、アザラシ運輸に勤めていたのですが、会社から突然解雇だと言われたんです。理由を聞いたら会社の車で事故をしたのに報告をしなかったからだということです。確かに事故の報告はしませんでした。傷もついていなかったし、たいしたことないと思ったからなんです。20年も務めていたのに納得できません。

- Q 吉田さんは何を求めているのでしょうか。
- Q どんな形の民事訴訟を起こすべきでしょうか？
- Q どんな事実を主張すればいいのでしょうか？
- Q どんな証拠で立証すればいいのでしょうか？
- Q アザラシ運輸はどんな反論をしてくるのでしょうか？
- Q アザラシ運輸にはどんな証拠があるのでしょうか？

⑤ 労働事件における請求（形の選択）

解雇された	地位確認請求（確認）
配置転換された	配転命令無効確認請求（確認）
降格で給料を減らされた	賃金請求（給付）
残業代をくれない	時間外手当請求（給付）
退職金をくれない	退職金請求（給付）
パワハラ・セクハラされた	損害賠償請求（給付）

実践 アザラシ運輸事件

<吉田さんは何を求めているか>

①解雇は納得できない

- ⇒ 解雇は無効だ
- ⇒ 解雇が無効なら俺は今も社員だ
- ⇒ **労働契約上の地位を有することの確認請求訴訟**

②解雇扱いの時、収入がなかった

- ⇒ 会社が解雇を主張しなければきちんと働いていた
- ⇒ 会社のせいで給料もらえなかった
- ⇒ **賃金請求？** 働いてないのに？

民法624条1項（報酬の支払時期）

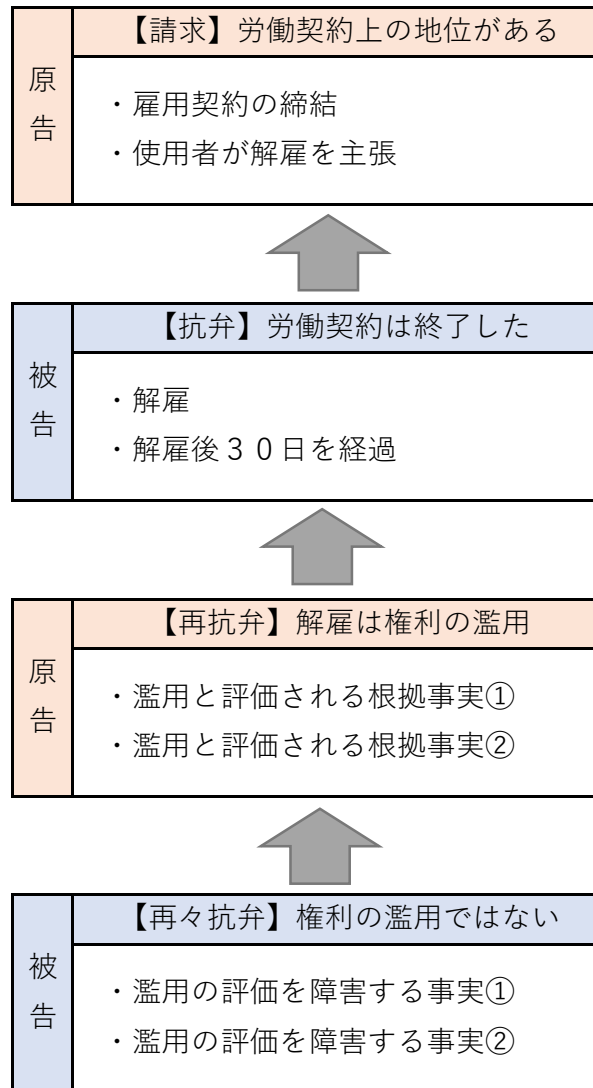
労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求できない。

民法536条2項（債務者の危険負担等）

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない

⑥労働訴訟の構造

労働契約上の地位を有することの確認（解雇を争う）



認否	相手方の主張のどの部分を認め、どの部分を否定するかを態度を明らかにすることをいいます。認めた事実は今後原則として争えません。否認するとその事実の存否が争点になります。知らないときは不知とします。
抗弁	被告が原告の請求を排斥するために、その基礎となる事実と両立しつつその法律効果を排斥する別個の事実をいう。請求原因事実と両立する点で、単に請求原因事実を否定する（積極）否認と異なる。
再抗弁	被告の抗弁に対して、原告が、抗弁事実に基づく法律効果を排斥するために、これと両立する新たな別個の事実を主張することをいう。以下、再々抗弁、再々々抗弁、再々々々抗弁と続く。

実践 労働事件（解雇を例に）

原告：吉田さんの訴状

請求の趣旨：原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

請求原因：①原告は令和元年5月1日、被告との間で労働契約を結んだ。

被告：アザラシ運輸の答弁書

認否：請求原因①については認める。

抗弁：①被告は、令和2年1月31日、原告を解雇した。

原告：吉田さんの準備書面（1）

認否：被告の主張①については否認する。確かに解雇の告知は受けたが、解雇原因が存在しないので解雇は無効である。

再抗弁：①仮に解雇事由が存在するとしても権利の濫用である。

②軽い物損事故は日頃から誰も報告していない。

③物損事故未報告が理由で解雇された者はいない。

④自費で修理しており会社に損害を与えていない。

⑤20年間無事故無違反である。

被告：アザラシ運輸の準備書面①

認否：①については争う。②④は否認。③は認める。⑤は不知。

主張：就業規則に解雇事由として「著しい不良行為」が上げられており、本件はこれに該当するから解雇事由は存在する。

再々抗弁：①被告による解雇は権利の濫用ではない。

②事故報告は必須でどんな小さな事故でも報告している。

③未報告をとがめられても反省せず、改善しなかった。

④修理期間が長期にわたり、その間、車を使用できなかった。

原告：吉田さんの準備書面（2）

認否：①は争う。②③は否認。④は修理期間が長期であったことは認めるが、その間、車を使用できなかったことは否認する。

争いのない事実は何にか？

争点は何か？

その争点の主張立証責任はどちらにあるか？ どう証明するか？

□争いのない事実は何か？

吉田さんとアザラシ運輸は、令和元年5月1日に雇用契約を結んだ。

吉田さんはアザラシ運輸の車で軽い物損事故を起こした。

吉田さんは物損事故について報告しなかった。

物損事故の修理には長期間を要した。

アザラシ運輸は、令和2年1月31日に吉田さんに対して解雇すると告げた。

それまで 物損事故未報告で解雇された者はいなかった。

□争点は何で立証責任はどちらにあるか？

- ①事故未報告は就業規則の「著しい不良行為」という解雇事由にあたる【ア】
- ②アザラシ運輸では、軽い物損事故は日頃から誰も報告していなかったのか【吉】
- ③吉田さんは、自費で修理したのか【吉】
- ④今回の事故でアザラシ運輸に損害を与えていないのか【吉】
- ⑤吉田さんは20年間無事故無違反だったのか【吉】
- ⑥アザラシ運輸ではどんな小さな事故でも事故報告がなされていたのか【ア】
- ⑦吉田さんは未報告をとがめられても反省せず、改善しなかったのか【ア】
- ⑧修理期間中、アザラシ運輸は車を業務に使用できなかったのか【ア】

効果的な聴き取りと助言

<最後は訴訟に繋がるという意識>

労働調停はもちろん、労働審判でも解決できない場合、最終的には訴訟で争うことになります。

そして調停や審判で主張した事実や証拠は訴訟でも用いられ、場合によっては攻撃の材料にされたり、変遷を指摘されたりすることもあります。

調停や審判で何を話すかについては、常に訴訟を意識して決定する必要があります。具体的には訴訟での争点は何か、立証責任はどちらにあるかという意識を持つことで適切な助言が可能となります。



就業規則第●条（普通解雇）

従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- 1 勤務成績又は業務能率、勤務状況が**著しく不良**で、向上の**見込みがなく**、他の職務にも転換できない等、**就業に適さない**と認められたとき
- 2 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が**なおらない**場合であって、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）
- 3 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により**業務に耐えられない**と認められたとき
- 4 その他前各号に準ずる**やむを得ない事情**があったとき

労働契約法第十五条（懲戒）

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当**であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

第十六条（解雇）

解雇は、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当**であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

解雇事由にあたるかは限定的合理的に解釈

第1段階：解雇事由該当性 ⇒ 第2段階：権利濫用性

形式的には解雇事由にあたりうる事実が存する場合でも、解雇が労働者に重大な不利益をもたらすものである以上、解雇事由該当性は合理的限定的に判断される。

具体的には、労働者の債務不履行の事実が「労働関係を終了させてもやむをえない程度に達している」場合に限定される。

類型 1 勤態不良型

違反行為が「重大で業務執行に支障」or「反復継続的で是正の余地に乏しい」

※規律違反行為の態様・程度，回数，改善の余地の有無等を総合検討する。

類型 2 能力不足型

能力が「採用理由に対応し要求される程度に著しく劣り，業務遂行へ支障」

※会社における教育内容，配置転換の可能性，ミスの内容・回数,業務への影響等

類型 3 疾病休職型

病気が労基法19条の制限期間を超えても「治癒しない」

※現職復帰が困難でも，職種限定のない採用ならば，労働者の能力・経験・地位・

使用者の規模・業種，その社員の配置や移動の実情や難易を考慮して，現実に配

置可能な業務があれば「治癒」にあたる。

類型 4 起訴休職型

「職場秩序や企業信用への実害」「勾留等による継続的労務提供不能・困難」

<p>勤怠不良型</p>	<p>ジョイフル事件</p>
<p>事例</p>	<p>スーパー等に派遣され、催事販売に従事していた労働者の勤務態度不良を理由とする解雇につき、解雇権の濫用ともいえないとして有効とした事例。</p>
<p>判決</p>	<p>※就業規則の解雇事由該当性</p> <p>原告は・・・までの間、Aスーパー・・・の一階正面入り口前で催事販売に従事した。ところで、被告会社の前記販売マニュアルでは、入店の心得として・・・腕組みをしたり・・・不体裁な姿勢をとらないこと・・・などが明記されている。また、前記経営計画書では・・・などが明記されている。</p> <p>ところが、原告は・・・レジの所に段ボール箱を置いてそこに腰をかけて腕組みをしたり、勤務時間中、レジの所に置いた電気ストーブに当たりながら喫煙したり、缶コーヒーを飲んだり、新聞を読んだりし、また、・・・宣伝用のエンドステープを流すことが決められていたにもかかわらず、原告は、これをせず、テープを流すためのカセットレコーダーでラジオを聴いていた。さらに・・・入店後、アルバイトの者にレジを任せたまま一時間ほど売場を離れていた。Aスーパー住居余暇事業部に所属するBは、・・・取引先管理業務の一環としてAスーパーを巡回して原告の勤務状況をチェックしたところ、原告が、着用しているジャンパーに入店許可の販売員証をつけず、段ボールに腰をかけて腕組みをしてラジオを聴いているのを現認した。そのため、Bは、・・・被告会社に・・・電話で連絡するとともに、原告に注意するよう要請し、・・・Aスーパーの取引先会議に出席した被告会社代表者に対し・・・厳重に注意をした。〔中略〕右事実によると、原告は、取引先との契約に反してハンドちらしの準備を怠り、・・・売上げを減少させ、・・・取引先との契約に反して陳列台を販売時間終了前に片付け、・・・勤務時間中にストーブに当たり、腰を下してラジオを聴くなどし、・・・取引先から被告会社に対して厳重な注意がなされたのであって、原告の就業状況は、著しく不良で就業に適しないといわざるを得ず、・・・就業規則四九条二号に該当するといわなければならない。</p> <p>※権利濫用該当性</p> <p>・・・証拠（略）によると、催事はスーパー等の店舗の催しとして行われ、被告会社の名前が表面に出ることはないこと、被告会社は独立の店舗を持たず、スーパーなどの売場を借りて販売員を派遣して販売する形態をとっていること、したがって、販売員の販売態度等がスーパーなどの契約内容に副わない場合などには直ちに取引を停止されるおそれがあり、取引先との契約書においてもそのような場合契約を解除し得る旨が明記されていること・・・が認められる。・・・被告会社が原告に対して二度にわたり注意したにもかかわらず、Aスーパー・・・で前記行為に及んだことなどにかんがみると、本件解雇が解雇権の濫用ということもできない。</p>

能力不足型	松筒自動車学校事件
事例	自動車学校に事務員として雇用され、受付窓口において受付、販売、金銭收受などの業務を担当していた従業員が、業務にかかわるミスが多く業務に著しく不適格であるとして解雇されたことにつき、その効力を争った事例。
判決	<p>被告主張の原告のミスのうち、原告のミスとして明らかなものは前記認定の少数のものに限られるところ、これらのミスは、大量の事務処理が要求される業務の中で起きた一部の単純なミスであって、大量に事務処理がなされるうちには一部に過誤が起きたとしてもやむを得ないというべきであり、また、右のミスの内容・原因についても判明しており、被告会社の業務遂行に支障をきたす程の重大なものではなく、現に右支障を発生させていないこと、原告は、受付事務等に関する責任者の地位にはないことからすると、原告について管理者としての責任を問うことはできない等の諸事情を認めることができ、これらの事情を総合勘案すると、原告の右行為をもって、被告の就業規則一二条所定の解雇事由である、「技能、能率、態度が著しく不良で、将来改善の見込みがないと認めたとき」及び「その他前号に準ずることがあったとき」に当たるということとはできないから、被告の二次的解雇事由を認めることはできず、右解雇事由が認められない以上、その他の証拠を勘案するも、被告主張の一次的解雇事由も認めることはできない。よって、本件解雇の意思表示は、その余の点について判断するまでもなく、無効である。</p>

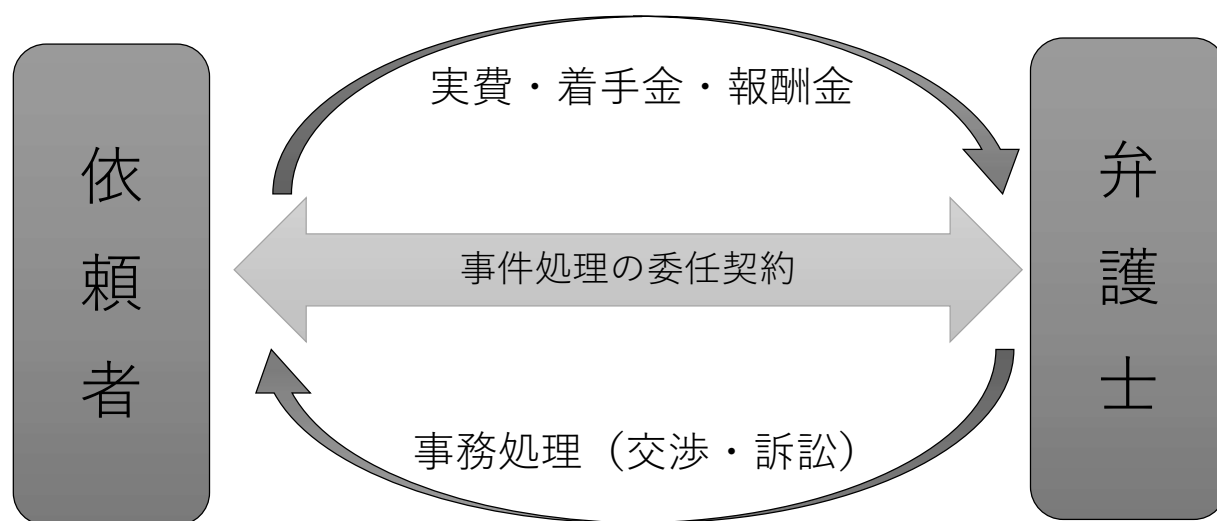
能力不足型	関西学院事件
事例	任期三年で採用された大学助手が、助手不適格として三年後、任期満了により解雇する旨の通知を受けたので、助手の地位保全、賃金仮払等の仮処分を申請した事例
判決	<p>申請人が・・・相応な研究成果を挙げるであろう旨被申請人から期待されて任用された申請人も・・・期待されていることを知りながら助手に採用された・・・ところが、申請人は、被申請人のこの期待にも拘らず、右三年の間何らの研究業績も挙げることなく終始して、同期待を完全に裏切っている・・・申請人の研究経歴と同程度の研究歴を有する者のうちいわゆる通常的能力を有する研究者は、申請人の場合と異り、既に数回に亘って研究論文を公にしていた・・・そこで、申請人と前示通常の研究者とを比較するとき、何らの研究業績をも発表していない申請人が、研究者としては無能であること、すなわち期待される研究能力を欠くものであるとの非難を呼ぶのは当然である。</p>

能力不足型	アンフェノールジャパン事件
事例	<p>就業規則上の解雇規定（「技術または能率が著しく低劣のため、就業に適しないと認められたとき」）に該当するとして、従業員 X を解雇したことに対して解雇事由に該当せず、権利の濫用で無効であると争った事例。</p>
判決	<p>債権者は、入社一〇年以上にもかかわらず、パソコンの操作能力が低く、一人でマコーラシステムを使ったり、満足に本社サーバーにアクセスすることができず、これら操作が必要な業務を他の社員に押し付けるなどし、以下…のとおり、営業社員として当然なすべき業務を怠った。〔中略〕</p> <p>債権者には、…他の社員が残業で多忙なときでも、パソコンができないからと言って、見積書の作成を押し付けるなど、ほかの社員に対する協調性や思いやりが乏しく、また、…自分の担当顧客の発注した部品の一部が他の部署のミスで出荷されなかった際には、ミスをカバーするため顧客に発注の取消を依頼するどころか、自己に非がないことを立証するため、担当者に経緯書を書かせるなど、頻繁に仕事や責任を他人に押し付けていたほか、…理屈ばかり並べて反論するなどの傾向から、仕事で迷惑を掛けた多くの社員から嫌悪されており、このような他の従業員の反発は、容易に解消しない状態にある。〔中略〕</p> <p>以上のような勤務ぶりのため、人事評価は、平成一一年度冬季から平成一三年度冬季の債権者に対する人事評価は、D、D、B－、B＋、Cであり、債権者の属するより低いランクにいる社員は、平成一三年夏季を除き、それぞれ〇名、〇名、五名、二名と極めてわずかな人数に止まっていた（対象人員約四〇ないし七〇名）。〔中略〕</p> <p>以上の事実によれば、債権者は、営業社員としての能力が劣り、協調性も欠如しており、また改善の見込みも乏しい状況にあって、本件規則一八条三号、六号所定の解雇事由があると一応認めるのが相当である…。</p>

病気休職型	中川工業事件
事例	<p>株式会社Ｙで製缶溶接組立工として勤務していたＸが、糖尿病等で一か月間入院し退院後、半日間作業を行ったところ、作業能率が悪くその内容の不完全であったため、Ｙから治療に専念するよう申し渡され、その翌日から再度休業し、診断書等を提出していたが、従前の製缶溶接業務に就くことは無理であると判断したＹからＹに隣接する、代表取締役をＹと同じくする別会社での単純作業を提案されたが、これを拒否したため、解雇されたことから、右解雇は理由がなくまた解雇権の濫用であると主張して労働契約上の地位保全及び賃金の仮払を申し立てた事例。</p>
判決	<p>労働者が職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行することができなくなり、その者を配置する部署が実際に存在しない場合は、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができなくなるから、これが解雇事由となることはやむを得ない。一方で、労働者が職種や業務内容を特定せずに雇用された場合には、現に就業を命じられている業務についての労務の提供が不十分であっても、その能力、経験、地位、使用者（会社）の規模、業種、労働者の配置、異動の実情等を考慮して、労働者が現実に配置可能な業務があるか検討すべきであり、このような業務について、労働者が労務の提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があるというべきである。</p> <p>※解雇事由該当性</p> <p>そこで、本件を見るに・・・債権者は糖尿病のために・・・一か月間入院し、その後一日だけ職務に復帰するも、従前と同じ製缶溶接業務を遂行することができず、さらにその後、頸椎性の神経障害により右手指機能全廃、身体障害者三級に相当すると診断された上、・・・頸椎症性頸随症のために約一か月間入院治療を要するとされており、このような債権者の病状からすると、債権者が従前と同じ製缶溶接組立の業務を担当することは、その業務内容からして無理ないしは非常に困難である・・・。</p> <p>※権利濫用性</p> <p>しかし、・・・債権者が債務者に職種を限定されて雇用されたと認めるに足る疎明はない。むしろ、債務者が、債権者に対し、単純作業に変わってはどうかと提案していることからすれば、債権者は、債務者に職種を限定されて雇用された者ではないと認められる。そして、債務者は・・・債権者の労務内容をみて、製缶溶接組立業務を行うことが困難であると判断し、その後、医師から入院加療が必要と診断されている原告に対し、特段休職を命じることもなく、また、使用者として、債権者の今後の就労につき、債務者において配置可能な業務があるかを検討することなく、本件解雇を行うに至っており、このような経緯からすれば、本件解雇は、合理的な理由なく行われたもので、解雇権の濫用であり無効というべきである。</p>

起訴休職型	日本ユニカー事件
事例	<p>企業外政治活動に関連して、道路交通法違反、往来妨害罪及び業務妨害罪の嫌疑により現行犯として逮捕、勾留されたために長期欠勤に及んだこと等を理由として解雇された従業員が、従業員としての地位確認、賃金支払を請求した事例。</p>
判決	<p>被控訴人に対する逮捕勾留については、前記・・・の諸事実が認められ、被控訴人は、結局罰金ではあるが有罪の判決をうけたのであって、右の逮捕及び勾留を違法もしくは不当とすべき理由はこれを見出だすことができない。したがって、被控訴人の欠勤はその責に帰すべき事由によるものであることが明かである。のみならず、本件において、被控訴人の継続九一日間（暦日計算による。）に及ぶ欠勤について、使用者たる控訴人に対し、前記就業規則二三条二号の規定にかかわらず、社会通念上これを不問に付することを期待すべき特段の事情のあることについてはこれを窺うに足るものがない。</p> <p>本件解雇は、被控訴人の労務不提供（欠勤）を理由とするもので、被控訴人が控訴会社の対外的信用もしくは職場秩序に悪影響を及ぼす行為をしたことを理由とするものではない。労務の提供は労働契約関係における労働者の基本的義務であって、長期にわたってその義務の履行がなされないときは、使用者は、それが使用者の対外的信用もしくは職場秩序に影響を及ぼすと否とにかかわらず、解雇しうべきである。</p> <p>就業規則に定められた解雇事由が存する場合においても使用者がこれによって解雇をするについては、その解雇事由たる事実自体のほかに諸般の事情を総合して判断するのが当然であろう。本件においては、被控訴人の欠勤の日数、その原因を考慮しただけでも解雇は適法と考えられるが、控訴人が判断の過程において、そのほか被控訴人の経歴詐称の事実及び平素の勤怠状況などを考慮したのは当然で、これによって解雇が違法となるいわれはない。被控訴人の平素の勤怠状況として考慮された欠勤、早退、遅刻などが被控訴人の病気によるもので、控訴人の許可をうけたものであっても同じことである。</p>

⑧弁護士費用



実 費	事件処理経費（コピー代、郵送費、印紙、資料収集のためにかかった費用、交通費等）
着手金	事件処理を依頼した時に支払う弁護士費用。事件処理の結果とは無関係に必要となる。
報酬金	成功報酬（事件が終了した時、成功の程度に応じて支払う弁護士費用。 Ex. 相手方から回収した額の10％

着手金を準備できなければ契約は結べない！

「弁護士費用」はいくら？

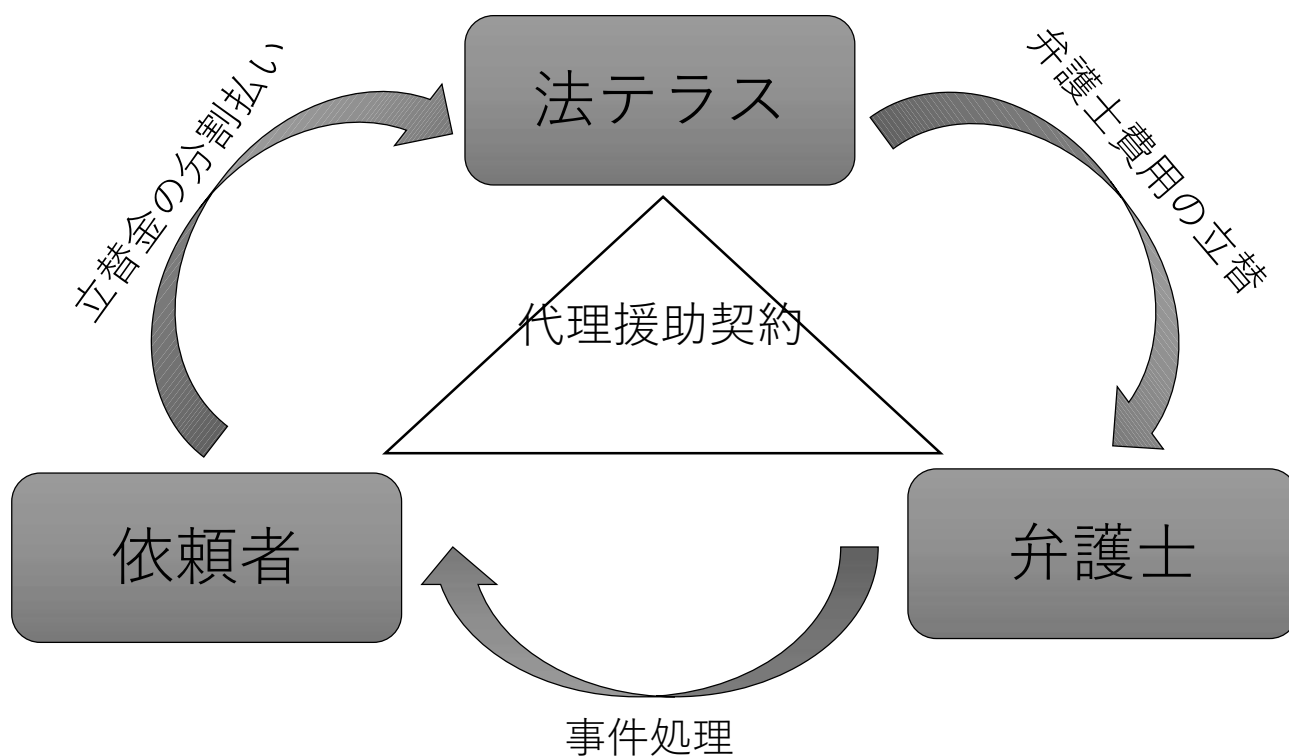
「弁護士報酬等基準規程」の廃止

従来は、弁護士法の規定により、各弁護士会が標準的な弁護士報酬額を定め、弁護士はこの報酬規程に従って報酬を決めることを義務付けられていました。

しかし、規制緩和の観点から弁護士法が改正され、平成16年4月1日をもって上記弁護士法の規定は削除されました。同時に、これまでのように弁護士会が報酬の標準額を定めることは、独占禁止法に抵触し、許されないと解釈されるようになりました。

この自由化により弁護士報酬は、各弁護士によって異なることとなりましたので、弁護士費用はいくらぐらいと答えることは難しくなりました。

民事法律扶助制度



< 金銭事件の立替金額 >

① 訴訟事件の場合

訴額	実費	着手金(基準)	報酬金
50万円未満	25,000円	64,800円	現実に入手した金銭が ・ 3000万円まで・・・10%(税別) ・ 3000万円超え・・・6%(税別) 当面取り立て不能 64,800～129,600円(標準86,400) 請求排除事件 着手金の7割 + 出廷回数 × 10,800円
50～100万円未満	35,000円	97,200円	
100～200万円未満	35,000円	129,600円	
200～300万円未満	35,000円	162,000円	
300～500万円未満	35,000円	183,600円	
500～1000万円未満	35,000円	216,000円	
1000万円以上	35,000円	237,600円	

※着手金は、事件の性質上特に処理が困難なものについては378,000円まで増額できる。

※請求排除事件の出廷回数加算は請求排除額の10%を超えないものとする。

② 労働審判の場合

実費	着手金(基準)	報酬金
20,000円	86,400円～129,600円	訴訟事件に準じる

※着手金は、事件の性質上特に処理が困難なものについては162,000円まで増額できる。