

労務事情

10. 2016

15

No.1327

産労総合研究所

Q&A

定額残業代制度の 設計・運用にかかわる実務

神内伸浩

Q&A

賃金の支払義務に関する 法的留意点

千葉 博



弁護士たちが語る 労働審判

第19回 労働審判で解雇無効により職場復帰

弁護士 豎十萌子

本連載では、毎回、労働審判に携わる弁護士の立場から、特徴的な事案を取り上げ、その内容と参考となるポイントを解説していただきます。事例を通じて、労務トラブルが生じない人事労務のあり方を考えていくための参考になれば幸いです。

事案の概要

1 事実関係

- (1) Xは、福祉施設に勤務する介護士である。勤労年数8年。無遅刻無欠勤。
- (2) ある日、Xは、Y社から「利用者からの業務依頼を無視した」という理由で、注意される。利用者がXに業務の依頼をしていたのに、Xが無視して対応しなかったところを、Y社の他の社員が目撃し、それをY社に通告したことが発端（当該利用者はすでに退所しており、利用者からの訴えはない）。
- (3) Xは、Y社からの注意に対して、利用者から当該業務の依頼をされたことも、無視したことも全面否定した。
- (4) Y社は、認めないXに対して、改善がないものとし、1カ月分の賃金とともに解雇通告をした。

2 労働審判申立に至る経緯

- (1) Xの希望は、解雇無効による「職場復帰」であった。金銭解決にて退職することは希望にはなかった。
- (2) そのため、金銭解決がメインになりやすい労働審判を選択することがよいのかどうかは悩んだが、復職を目指すのであれば早期解決も必要であるため、「早期職場復帰」を目指し、あえて、まずは、裁判ではなく労働審判を申し立てることにした。

3 申立内容

- (1) 申立ての趣旨は、労働者としての地位確認および、未払い賃金の請求である。
- (2) 申立ての理由は、①利用者の業務依頼を無視した事実がそもそもない、②仮にその事実があったとしても、突如、最も重い解雇通告処分とすることは社会的相当性もない、③Y社の他の社員で、一度の利用者の業務依頼無視で解雇された者は過去にはない。ゆえに、解雇処分は社会的相当性がない。よって、解雇権濫用にて解雇は無効であり、職場復帰を強く求める、とした。

審判のプロセス

1 第1回審判期日

- (1) Y社側は、Xが利用者からの依頼無視をしたこと、Xは一度その事実を認めたこと、しかし後日否定したこと、Xに反省がないことから改善の余地がないことを理由に、解雇処分が正当である旨を主張してきた。
- (2) Xは、業務依頼を無視した事実やその事実を認めたこと自体を否認。仮に、それらの事実があったとしても、Xの言い分を聞くこともなく、また他の処分ではなくすぐに行った解雇処分は、社会的相当性がない旨を主張した。

2 第2回審判期日

- (1) Y社が、Xの言動を目撃しY社に通告したという社員を連れてきて、審判期日内で証言・尋問をした。審判期日内で、尋問をすること自体珍しいこと

であると思う。

- (2) もっとも、Xに依頼業務を無視されたとする利用者自身の証言等はなく、当該証人の尋問を経ても、Xの主張は変わらず、揺らぐものではなかった。

3 第3回審判期日

Xの職場復帰希望は変わらず、Y社の解雇有効および職場復帰拒否の主張も変わらなかったため、審判となる。

結果

1 審判結果

Xの労働者の地位が認められる。未払い賃金の支払いも認められる。Xの全面勝利。

2 その後、職場復帰

当該結論は、当然のものであった。

その後、Y社は、異議申立をせずに、未払い賃金も支払い、Xの職場復帰を認めた。その結果、Xは職場復帰を果たし、いまま元気にY社で働いている。

本事例から学ぶこと

依頼者が職場復帰を希望するとき、労働審判手続きを取るかどうかで迷うと思います。労働審判は金銭解決とされやすいためです。

しかしながら、職場復帰を希望する場合には、早期解決も必須となります。裁判では判決までに1年以上はかかるため、結果的に、職場復帰が実現しにくくなることも経験上多いです。

労働者が職場復帰を求めている、比較的、解雇無効が明らかな事案の場合には、労働審判は早期に一度判断が出るため、早期解決につながり、結果的に最もよい手続き選択となる場合があります。本件がまさにそうでした。

なお、本件が早期解決につながった大きな理由の1つは、Y社が異議を出さずに労働審判結果を受け

止め、速やかにXの職場復帰を認めた点です。Y社は、労働審判では激しく争いましたが、審判後は、もしこのまま裁判をした場合に勝てるのかどうかを冷静に分析し、審判を受け入れる決断をしたのだと思います。裁判まで争えば、Y社は、さらなる未払い賃金の支払いを強いられ、Y社にとって打撃となることから、Y社の判断は非常に適切で、かつ当然なものでした。

しかしながら、このような冷静な分析・判断ができず、不毛に争い続け、労働者を傷つけ続ける会社が多いというのも実態です。その意味において、Y社は労働審判内でしっかりと主張立証を尽くし（証人まで出してきました）、出た審判を真摯に受け止めたという点で、そういう会社が少ないという実態からいっても、非常に評価ができる対応だと思えます。

会社側も、社会的意義・コンプライアンス等の観点においても、労働審判という早期解決を目指した手続きを活用し、結果を冷静に分析して受け入れることが非常に重要ではないかと思えます。不毛に争い続けることは、労働者にとっては非常に負担であり、会社の社会的意義が問われ、結果的に会社のためにはならないと思えます。

労働審判という場が、金銭解決目的だけではなく、早期の職場復帰を目指す手続きとしても活用されることを望みます。

【毎月15日号掲載】



豎十萌子（たて・ともこ）

中央大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了後、2007年弁護士登録（埼玉弁護士会・新60期）、埼玉中央法律事務所所属。育児休業解雇事件や二重偽装労働事件等ほか、多数の労働事件を手がける。その他、女性や子どもの事件、貧困問題、刑事事件、憲法問題等、市民に密着した弁護活動を精力的に行っている。