

弁 護 士 ヒ ア リ ン グ 資 料

- ・ 労働側代理人弁護士のヒアリング資料
（井上幸夫弁護士、鴨田哲郎弁護士）
- ・ 労働関係紛争の現状とその処理制度の実状および課題
（角山一俊弁護士）
- ・ 労働紛争処理の現状と課題について
（八代徹也弁護士）
- ・ 労働関係法律相談等の件数推移等
（日本弁護士連合会）

労働側代理人弁護士のヒアリング資料

労働検討会

- 資料1 レジюме（別紙含む） 弁護士 井上幸夫
- 資料2 日本労働弁護団リストラ110番の実施について
- 資料3 実務家からみた労働裁判の現状と改革 弁護士 井上幸夫
- 資料4 ALIS 最高裁事務総局行政局
- 資料5 賃金仮払仮処分の必要性 飯島健太郎判事
- 資料6 従業員の地位保全仮処分及び賃金仮払仮処分の必要性について
納屋肇判事
- 資料7 東京地裁最近の解雇事件
- 資料8 東京地裁の速やかな緊急命令を求める決議 日本労働弁護団
- 資料9 レジюме（別紙含む） 弁護士 鴨田哲郎

以上

労働検討会ヒアリング報告

平成14年5月30日

弁護士 井上幸夫

- 1 最近の労働相談、労働事件の特徴
- 2 労働仮処分事件
 - ・ 書面審理
 - ・ 保全の必要性
 - ・ 賃金仮払期間の1年限定（東京地裁労働部の運用）
- 3 労働通常訴訟事件
 - ・ 争点整理と計画的な審理
 - ・ 労働事件における証拠（書証、人証）
- 4 労働事件の判断と専門性
 - ・ 裁判官の事実認定と評価
 - ・ 労働法、社会通念・合理性、労使関係の実態・労働者や使用者の実情など
- 5 労働事件の代理人
 - ・ 代理人の専門性
 - ・ 工夫や取組み
- 6 労働委員会の不当労働行為審査と司法審査
 - ・ 労働委員会における審査
 - ・ 司法審査、緊急命令
- 7 その他

明治書院事件（整理解雇）

平成 11 年 7 月 16 日 10 名解雇

平成 11 年 8 月 6 日 仮処分申立（債権者 9 名）

平成 12 年 1 月 12 日 仮処分決定

（人選基準の適用の誤りを理由に債権者 1 名に 1 年間の
賃金仮払命令、8 名は申立却下）

平成 12 年 5 月 8 日 本訴提起（原告 5 名は地位確認等請求、原告 3 名は退職届
提出時までの賃金等請求）

平成 12 年 12 月 15 日 第 2 次仮処分申立（債権者 1 名）

平成 13 年 2 月 5 日 第 2 次仮処分決定（1 年間の賃金仮払命令）

平成 13 年 3 月 9 日 保全異議申立

平成 13 年 7 月 19 日 保全異議決定（預金が多額に過ぎ保全の必要性なしとし
て仮処分取消）

平成 13 年 11 月 29 日 本訴文書提出命令申立（決算書附属明細書）

（その後の裁判所の勧告により使用者が一部を書証提出）

平成 14 年 4 月 18 日 本訴第 1 回尋問（被告代表者）

同日 職権で和解勧告

日本ヒルトン事件（雇止め）

平成11年5月10日 使用者が日々雇用と主張する常用配膳人10名を就労拒否
（理由は労働条件不利益変更に同意しないこと）

平成11年5月17日 仮処分申立（債権者9名）

平成11年11月24日 仮処分決定（雇止め有効、申立却下）

平成11年12月27日 本訴提起（原告4名）

尋問 原告側1名、被告側2名

平成14年3月11日 本訴判決（雇止め無効、地位確認・賃金支払）

日本労働弁護団主催 2001.11.27
「全国一斉・リストラ110番」の実施について

労働相談を希望する方のための問い合わせ先

☎ 03 (3251) 5363
当日の東京の相談電話の番号もこれと同じです (弁護団本部)

マスコミの皆さんからのお問い合わせは、下記にお願いします。
これは事務連絡専用電話です (弁護団本部)。

☎ 03 (3251) 4472、Fax 03 (3258) 6790

1. 主催者

日本労働弁護団 (会長 山本博弁護士、会員数約1400名)
本部事務所 千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館 4階
(110番担当責任者 弁護士 君和田伸仁)

2. 実施都道府県

(全26都道府県、26ヶ所)
12月1日には、東京、大阪、札幌など全国23ヶ所で実施。
東京は、上記の労働弁護団本部事務所を実施。
詳しくは、別紙「一覧表記載のとおり」

3. 実施日時 (一部地域を除き)

12月1日 (時間帯は別紙「一覧表記載のとおり」)

4. 各地の電話番号

別紙「一覧表記載の「相談電話番号」欄に記載のとおり

5. 実施の趣旨

大企業の倒産も日常茶飯事となるなか、合併や企業組織の再編に伴うリストラが目につくようになってきている。また、労働条件の切下げも頻繁に行われるようになりつつあり、多くの労働者・サラリーマンが泣き寝入りを

強いられる。そこで、日本労働弁護団では、12月1日に「全国一斉・リストラ110番」を実施することにした。最近の特徴としては、企業再編に伴う労働条件切下げや解雇、賃金の切下げ、雇用形態の一方的変更等、労働者の権利を無視したリストラ例が目立っている (最近の相談例参照)。
(リストラ・倒産110番の特徴)

・ 現実の問題を抱えている労働者から電話で相談を受け付ける。

・ 一線で活躍中の労働問題専門の弁護士が全国各地で相談にのる。

・ 退職強要、解雇、賃金切下げ、退職金不払い、配転・出向、降格、労災、倒産など、全ての労働分野の相談に応じる。

6. 過去の実績

- ①93.2.15,16 雇用調整ホットライン (584件・首都圏)
- ②93.7.12-14 全国一斉労働相談ホットライン (1005件・全国)
- ③93.11.13 雇用調整ホットライン (256件・首都圏)
- ④94.2.14 全国一斉雇用調整ホットライン (589件・全国)
- ⑤94.7.12 全国一斉雇用調整ホットライン (311件・全国)
- ⑥95.3.4 全国一斉雇用調整ホットライン (613件・全国)
- ⑦95.10.7 全国一斉雇用調整ホットライン (352件・全国)
- ⑧96.6.1 全国一斉雇用調整ホットライン (518件・全国)
- ⑨97.3.29 全国一斉リストラ110番 (649件・全国)
- ⑩97.11.22 全国一斉リストラ110番 (467件・全国)
- ⑪98.6.6 全国一斉倒産リストラ110番 (693件・全国)
- ⑫98.12.19 緊急・倒産リストラ110番 (645件・全国)
- ⑬99.6.5 全国一斉リストラ・倒産110番 (858件・全国)
- ⑭99.12.4 全国一斉リストラ・倒産110番 (747件・全国)
- ⑮00.7.8 全国一斉リストラ・倒産110番 (449件・全国)
- ⑯00.12.9 全国一斉企業再編・リストラ110番 (509件・全国)
- ⑰01.6.2 全国一斉リストラ110番 (556件・全国)

* 各地の実施一覧は弁護団のホームページにも掲載してある

ホームページ 【<http://homepage.nifty.com/rouben/>】

* 12/1 pm8時頃に、マスコミ向けに集計結果を Faxする予定です。

* なお、労働弁護団は昨今の企業再編の状況を受け、今年8月、

「働く人のための 企業再編リストラ対策実践マニュアル」を発刊した。

集計表 1 (件数)

*のく >は2000年までの分類

	99年				2000年				2001年			96/1~ 合計	
	常設	全国一斉 (6/5)	全国一斉 (12/4)	合計	常設	全国一斉 (7/8)	全国一斉 (12/9)	合計	常設 (11/26進)	全国一斉 (6/2)	合計		
1. 相談件数	1118	858	744	2720	940	448	502	1891	923	556	1479	11,419	
2. 相談内容 (重複相談含む)													
★相談の種類													
(1) 解雇	解雇合計	315	286	266	867	234	161	127	522	258	164	422	3,292
	①整理解雇	92	111	74	277	44	39	37	120	62	39	101	930
	②倒産による解雇	11	23	21	55	7	22	9	38	7	5	12	226
	③具体的理由説明なし	34	23	33	90	31	30	23	84	56	37	93	470
	④能力・適格性を理由	50	32	24	106	43	13	12	68	53	28	81	426
	⑤規律違反を理由	15	11	13	39	8	11	3	22	14	7	21	141
	⑥懲戒解雇	16	14	14	44	13	6	10	29	19	6	25	166
	⑦雇止め	23	20	19	62	29	12	7	48	24	16	40	262
	⑧その他	74	52	68	194	59	28	26	113	23	26	49	671
(2) 希望退職・退職強要・退職勧奨		190	148	128	466	154	56	70	280	148	95	243	1834
(3) 賞金不払い		146	149	157	452	156	104	122	382	158	100	258	2057
(4) 労働条件の切り下げ		78	97	67	263	38	35	69	142	56	60	116	939
(5) 労災		27	16	15	58	30	16	12	58	23	15	38	290
(6) いじめ・嫌がらせ・差別								18	18	61	55	136	154
(7) 人事異動	①配転	27	23	27	77	28	20	13	61	34	17	51	382
	②出向	6	22	6	34	6	7	3	16	4	7	11	110
	③転籍	13	9	10	32	8	3	3	14	8	2	10	82
	④降格	12	13	4	29	5	1	7	13	3	4	7	99
(8) 休業・一時帰休・時短休日		5	5	3	13	4	2	4	10	19	6	25	87
(9) 採用内定取消		0	1	0	1	7	1	2	10	7	1	8	43
(10) その他		361	171	133	614	270	65	84	419	185	81	266	2745
	重複件数(マウス表示)	-63	-82	-92	-186	0	-22	-32	-54	-61	-51	-112	-695
3. 相談者データ													
(1) 性別	男性	692	554	495	1741	587	298	316	1201	586	310	896	7089
	女性	311	248	215	774	264	131	155	550	313	229	542	3633
	不明	115	56	34	205	89	20	31	140	24	17	41	697
* (2) 年齢分布	10代 <15~24歳>	14	16	16	46	17	18	11	46	2	1	3	242
	20代 <25~34歳>	121	108	118	347	146	56	63	265	93	44	137	1372
	30代 <35~44歳>	123	108	112	343	123	74	90	287	233	97	330	1661
	40代 <45~54歳>	169	249	190	608	142	126	136	404	171	120	291	2347
	50代 <55歳以上>	110	212	159	481	84	97	119	300	161	154	315	2044
	60歳以上									45	52	97	97
	不明	581	165	149	895	428	78	83	589	218	79	297	3647
(3) 雇用形態	正社員	587	573	476	1636	560	313	344	1217	675	360	1035	6955
	(管理職)	130	88	96	314	88	46	42	176	108	79	187	1250
	(非管理職)									448	216	664	664
	(不明)									119	95	214	214
	パート・アルバイト	55	51	57	163	48	34	47	129	64	64	128	753
	契約社員	36	23	35	94	48	16	20	84	66	27	93	458
	派遣	19	6	16	41	19	5	9	33	28	9	37	214
	その他	41	45	54	140	23	22	12	57	38	12	50	542
	不明	380	160	106	646	242	59	70	371	52	84	136	2497
4. 会社規模													
* 従業員数	10人未満	90	120	118	328	93	82	80	255	132	87	219	1417
	10~49人 <10~29人>	113	141	138	392	108	79	72	259	158	133	291	1621
	<30~99人>	120	149	131	400	88	93	85	266				1327
	50~299人 <100~299人>	105	103	69	277	72	37	46	155	132	98	230	1107
	300~999人	59	67	54	180	52	27	29	108	46	29	75	685
	1000人以上	70	67	53	190	92	29	39	160	131	48	179	883
	不明	561	211	181	953	363	102	151	616	324	161	485	4307
5. 労働組合													
* (1) 会社に	有	167	162	115	444	135	76	68	279	202	116	318	1824
組合は	無 <不明含む>	951	696	629	2276	805	373	434	1612	512	346	858	9292
	不明									209	64	273	273
* (2) 相談者は	組合員	113	76	68	257	111	36	52	199	163	69	232	969
組合員か	非組合員 <不明含む>	1005	782	676	2463	828	413	450	1692	536	309	845	10026
(企業外含む)	不明									224	178	402	402

シンポジウム②「司法制度改革と労働裁判」報告

実務家からみた労働裁判の現状と改革

井上 幸夫
(弁護士)

一 労働裁判の現状と問題点

1 労働事件数が少ない原因

労働裁判が訴訟の主要類型の一つとなっている諸外国に比べて労働事件数が極めて少ない原因について、労働者から相談を受け裁判を担当する弁護士の立場からとくに思うことは、次のとおりである。

第一に、解雇や労働条件変更等に関する労働契約法が制定されていないために、労働者の権利が周知されていない。

第二に、あらためていうまでもないが、裁判に時間がかかりすぎる。

第三に、労働者自身で簡単に申立てできない。解雇事件の請求の趣旨や請求原因を労働者自ら記述することは一般に難しい。

第四に、使用者と労働者としては提出できる証拠に圧倒的な差があることなどから、労働事件で労働者側が勝訴す

ることは実際には容易ではないことが多い。また、労働者の人権の観点が不十分な裁判所の判例内容によって、例えば遠隔地配転事件などでは裁判を提訴できる事件は極めて限定される。

2 裁判所の体制について

全国の地方裁判所のうち、東京地方裁判所には労働事件のみ担当する労働専門部が設けられ、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸、福岡の各地方裁判所には、労働事件を集中して担当する労働集中部が設けられている。

東京地方裁判所の労働専門部は、民事第一一部と民事第一九部の二つの部があり、通常労働事件、労働仮処分事件、不当労働行為救済命令取消行政訴訟事件を担当している。平成二二年四月時点での東京地裁労働部の裁判官や法廷の体制は次のとおりである。

裁判官数は一つの部に五名（判事三名、特例判事補二名）で、二つの部あわせて計一〇名である。労働部が使用する法廷は、七一〇号法廷（大きな法廷）と六一九号法廷（小さな法廷）の二つだけである。そして、民事第一一部の開廷日は、月曜、火曜、木曜、金曜（合議事件は木曜のみ）、民事第一九部の開廷日は、月曜、水曜、金曜（合議事件は水曜のみ）とされている。

なお、平成一三年四月には、二つの部とも判事二名、特例判事補三名となり、民事第一一部の開廷日は、月曜、水曜、金曜（合議事件は水曜のみ）、民事第一九部の開廷日は、月曜、火曜、水曜、木曜、金曜（合議事件は水曜、木曜）とされている。

一般に裁判官の手持ち事件数は二〇〇〜三〇〇件とも言われることがあるが、近年顕著に増加している地方裁判所所属労働事件のかなりの割合が東京地裁に係属しているであろうから、東京地裁労働部の各裁判官は相当多数の

事件を担当していると推測できる。

3 東京地裁労働部における審理の進行と期間

労働事件の平均審理期間に関する統計上の数字は、訴え取下げや和解による終了事件も含まれていて、証人尋問を経た判決までの審理期間の実態とはかなり異なると思われる。以下は、筆者の経験する範囲で述べるものである。

(1) 通常事件

審理は、弁論又は弁論準備期日による争点整理、証人尋問、判決という形で進行するか、弁論や弁論準備は月一回というのか一般的であり、証人尋問は二〜三ヶ月に一回二時間というのが一般的である。前述したように、東京地裁労働部が使用できる法廷は二つしかなく、とくに合議事件の開廷日は週一回なので、証人尋問の次回期日を短期間のうちに入れることは困難である。

このような法廷数の物的体制の限界もあり、また、担当事件数が多すぎて裁判官が一つ一つの事件の記録を精査して的確に事件を把握し争点整理する時間の余裕がないと思われることや、解雇事件などでは後から多数の解雇理由が使用者側から主張されることが多いことなどから、簡単な解雇事件と思われるものでも、提訴から判決まで一年ということはほとんどなく、二年近くはかかるのが実感である。

単純でない事件では、かなりの長期間を要することになる。例えば、筆者が現在担当している一件の男女賃金差別事件（合議事件）では、野村證券事件は平成五年二月提訴から八年経過した今年秋に結審予定であり、兼松事件は平成七年九月提訴から六年経過したか結審は早くとも来年中と思われる。この場合の訴訟の長期化は、男女差

別禁止の実体規定及び立証責任に関する立法の不備、そして、的確で迅速な争点整理や証人尋問を集中的に行うことができない裁判所の人的（裁判官の人数・物的（使用できる法廷の数）体制の不備が複合して生じている。

長期の審理が予想される事件では、裁判官が、証人尋問期日の一回の時間を三時間に設定し、事前に数回先の期日をほぼ月一回のペースで決めておくなどして、訴訟促進の措置をとる場合もある。しかし、現状では、それによって、他に多数ある事件の期日設定がより困難になるといふしわ寄せが生じる結果になる。その点で、いわゆる集中審理方式も、労働事件を担当する裁判官の人数や法廷という人的物的体制の抜本的拡充がなければ、問題の根本的解決にはならない。

(2) 仮処分事件

民事保全法の施行を契機に労働仮処分事件の審理期間は短くなっており、約三週間に一回程度で審尋期日が設定され、東京地裁労働部では、早い場合は二、三ヶ月、遅くとも六ヶ月程度で仮処分決定が出されている。

しかし、東京地裁労働部では、仮処分事件の審尋期日に提出される陳述書等の書証のみに基づいて判断を行っており（他の裁判所でも同様かもしれない）、反対尋問にさらされない書証だけの審理による事実等の判断には限界がある。すなわち、後述するように証拠の偏在が著しい労働事件において、解雇理由に関して使用者側から提出される陳述書に対して労働者側が直接問い質す機会もなく、裁判官も直接尋ねることもないまま、書面審理だけで適正な判断による申立認容が期待しうる事件はそれなりに限定される。解雇事件における仮処分申立は、訴訟では短期間に判決を得られないためにその間の労働者の生活を支えるために行うが、このような書面審理だけによって申立認容決定を得ることは容易ではないと考えられる事案では、早期の和解を目的とする場合は別として、仮処分申立を断念することになる。このように、仮処分事件の書面審理のみによる審理期間短期化は、一定の範囲内の事案で

は労働者が解雇を争うことを容易にする側面をもつとともに、それ以外の事案では訴訟で短期間に判決を得られない労働者が解雇を争うことを困難にする側面をもつことになる。

4 労働裁判における証拠の偏在について

使用者と労働者とは経済的な資力の違いからいっても対等当事者の関係にはなく、それも反映して、労働裁判では著しい証拠の偏在がある。

例えば解雇事件の場合、使用者側は、解雇理由の立証のために上司や他の従業員からの陳述書を提出したり使用者側証人として申請することができるが、労働者側は自分の陳述書以外に従業員の陳述書を提出したり自分のために証人となつてもらふことは極めて困難である。何故なら、使用者から陳述書作成や証人となることを命じられた従業員は、使用者の意に沿った内容の陳述や証言を行わざるを得ないのが一般的であり、解雇された者のために他の従業員が陳述書を作成したり証人となることは一般的には困難であるからである。また、使用者側は、解雇理由に関連する業務文書がある場合はそれを提出し、被解雇者の人事記録等も提出することができる。しかし、労働者側は、予めコピーでもとっていない限り、自分に有利になる業務文書を証拠として提出することは困難である。

裁判官が、このような実情を理解していなければ、使用者側から出される陳述書、証言などの証拠と労働者側から出される証拠とを評価するにあたって、適正な判断を行うことは難しくなる。

また、賃金差別事件における賃金関連資料や時間外手当請求事件におけるタイムカード等の資料など、使用者側が所持している資料の証拠保全や証拠開示が必要不可欠な事件も少なくない。

5 労働裁判における判断について

一般に裁判においては、当事者から主張された各事実の認定、その各事実の評価、そして事件としての結論、という判断が順次行われることになるが、労働裁判においては、それぞれの判断が適正に行われる前提として、裁判官が習得していなければならないものがあると考えられる。

それは、雇用・賃金・労働時間等に関する労働法の規定とその趣旨及び判例法理、事実認定や「合理性」、「社会的相当性」などの判断を行うために必要な企業・職場・労使関係の制度・慣行・実情の知識、そして国際条約・憲法等に示される人権規範や社会的常識、などである。

しかし、現在の労働裁判においては、裁判官が有する労働法や労使関係等の知識や社会的常識などに重大な疑問を抱かざるを得ない例も少なくない。

一例をあげれば、整理解雇が争われた明治書院事件平成二二年一月二二日東京地裁仮処分決定は、労働者側が、人員削減の必要性や解雇回避努力が認められない理由の一つとして、会社が一〇名の解雇後に一〇名の派遣社員を受け入れたことを主張したのに対し、「本件解雇前後に近接して派遣社員を採用したとしても、これによつて人件費を削減したことにならないとの特段の事情がない限り、人員削減の必要性を減殺するものとはいい難い」と述べて、労働者側の主張を採用しないとした。裁判官は、労働者派遣法が常用雇用の代替として派遣が利用されないようにする趣旨で業務制限（改正前派遣法）や期間上限（改正派遣法）を定めていることについて、全く理解していないと考えざるを得ない。整理解雇として解雇した後に派遣社員を導入することが、一般の企業や職場の慣行や実情からみていかに異例のことであるかという認識もないと思われる。

また、同事件では、労働者側が、人員削減の必要性や解雇回避努力が認められない理由の一つとして、社長への年間一五〇〇万円の役員報酬に加えて、社長の父親で数年間全く出社していない会長に年間四八〇〇万円の役員報酬が支払われていると主張した。これに対し、決定は、その後役員報酬総額では削減されているとしたうえ、「従業員に比べて役員を合理的な理由もなく優遇していること、あるいは、役員に対して報酬を支払っていることを原因として人員削減が必要となったことを認めるに足りる陳明はない」と述べ、さらに「役員報酬額の相当、不相当を、当該役員の本会社への貢献度を抜きに判断することはできないというべきであつて、各役員の本会社への貢献度が低いことをうかがわせる事情は認められない（役員が会社に出社していないことのみをもって当該役員が会社に貢献していないということはない）」と述べて、労働者側の主張は採用できないとした。これも、裁判官が有する労使関係等の知識や社会的常識について重大な疑問を抱かざるを得ない。人員整理せざるを得ないほど業績が悪化したと主張する会社が、社長と会長への高額な役員報酬を維持したまま従業員に一方的に犠牲を強いる整理解雇まで行うことができるのか否かが問題なのに、裁判官は、役員報酬の支払が原因になつて人員削減が必要になつたかどうかを問題とし、一般論としての役員報酬額の相当性を述べるだけである。また、人員整理まで必要と主張する業績悪化を生じさせているというのに「役員の本会社への貢献度が低いことをうかがわせる事情は認められない」とまで述べているのは、企業や労使関係の実情を知らず、経営者としての経営責任について無理解で、人員整理に関して経営者はどのような責任と措置をとるべきであるかについての社会的常識からかけ離れているといわざるを得ない。

このほか、東京地裁労働部に配属される若い裁判官の中には、労働法の詳しい知識や職場や労使関係の実情を知らずに自分の頭の中で図式と形式論理を組み立て、形式論理にあわない事実は切り捨て、当事者双方の主張も無視して当事者双方ともが予想もしない論点を述べるような例もみられるというのが実感である。

6 労働契約法制について

解雇制限や労働条件変更などに関する労働契約法が制定されていないため、解雇権濫用法理などの判例法理も知らず、過ぎ寝入りせざるを得ない労働者は多数いる。労働契約法が制定されれば、労働者の権利も周知され、労働者の裁判所利用を促進する。また、実体法である労働契約法制の不備により主張立証責任が明確になっていないことは、審理長期化の一因にもなっている。

また、裁判所の命令内容に係わる問題も、労働契約法制の不備から生じているといえる。解雇事件における就労請求権や復職をめぐる問題も、労働契約法に裁判所の復職命令の規定をおけば明確となる。復職は求めない労働者が損害賠償の請求を行う場合の問題も、労働契約法に解雇についての損害賠償請求に関する規定を定めて明確にすることができる。

男女差別事件では、例えば、芝信用金庫男女昇格差別事件のように、昇格すべき資格の地位確認判決ができるか否かが争点となり、ただでさえ長い審理期間がさらに長期化している事態が生じている。男女昇格差別はすでに判例法理で公序違反とされ、改正男女雇用機会均等法で禁止されたが、昇格差別の救済について裁判所がどのような救済を与えることができるかについての論争が未だに続いている。これは、米国の雇用差別禁止法では裁判所が差別是正のために出す命令権限の規定があることに比べて、わが国の立法の不備を示す典型例である。

二 労働裁判改革の内容

以上のような労働裁判の問題点を抜本的に改善し、雇用に関する紛争を適正・迅速に解決する労働裁判とするために必要と考えられる労働裁判改革の内容は、概略次のとおりである。

1 労働参審制

国民の司法参加の観点のみならず、とくに労働裁判においては職場や労使関係の知識と経験をふまえた判断が紛争の適正解決に必要不可欠であるから、労使それぞれの立場で職場や労使関係の知識と経験を有する者が裁判官とともに審理し判断を行う労働参審制を導入すべきである。とくに、職場や労使関係の制度・慣行・事情をふまえた社会的常識に基づいて、事実の認定や評価が行われるようにするため、労働参審制は重要な意味をもつ。

2 労働訴訟手続

労働裁判の適正・迅速な処理のために、労働事件固有の訴訟手続が必要である。とくに、争点が複雑でない事案を対象とした簡易労働訴訟手続を定め、労働者が容易に訴訟を提起でき、審理・和解・判決が簡易・迅速に行われるようにすべきである。また、不当労働行為の迅速救済を阻害する要因となっている労働委員会命令取消訴訟の改革も必要である。

3 労働契約法制の整備

解雇や労働条件変更に関する紛争解決のルールと裁判所の命令権限を定める労働契約法を制定することは、労働裁判の改革のために必要不可欠である。労働契約法が存在すれば、労働者の権利が法律で明記されて周知され、労働者の裁判所利用を促進する。また、労働契約法において、命令内容についての裁判所の権限を定めることにより、紛争解決における司法の役割を明確に位置付けることが必要である。

4 労働裁判を担当する部や裁判官の大幅な拡充増員

適正・迅速な審理を実現するために、労働裁判を担当する部や裁判官を大幅に拡充増員し、労働裁判に関する裁判所の人的物的体制を抜本的に強化することが必要である。また、裁判官に対して憲法や労働法の基本理念を含む労働裁判に関する教育・研修を行うことが必要である。

5 裁判外の個別労使紛争解決機関

労働訴訟手続以外に簡易・迅速に個別労使紛争の解決を図る制度・手続が整備されることは、労働者の権利救済にとって重要なことである。集团的労使紛争解決の蓄積があり労使関係に関する知識に詳しい労働委員会が、個別労使紛争解決のあつせん等も行うようにすべきであると考え、他の行政機関においても個別労使紛争解決の複数のチャンネルを設けることは、意味のあることである。裁判所の調停は、現在の調停事件における期日設定の仕方(早くて月に一回)では、解雇事件などでは実質上機能しないが、労働調停の適切な人的体制や迅速な期日設定が実現するのであれば機能する。

なお、労働訴訟手続以外の個別労使紛争解決制度が十分機能するのは、労働裁判自体が適正かつ迅速に機能していることが前提になる。

6 弁護士費用敗訴者負担制度について

議論されている弁護士費用敗訴者負担制度は、一般に通常の事件でも、提訴時には相手方から出される証拠も不明であるから勝訴敗訴の可能性を予測できない事案が多く、資力のない者については裁判の提訴を抑制する機能を果たす。とくに、労働裁判においては、訴訟を提起するのはほとんどの場合が労働者であるから、労働者が敗訴の場合の負担を恐れて裁判を提訴できなくなることになり、現状でも極めて少ない労働裁判件数をさらに抑制し、司法制度改革に逆行するので、絶対に導入すべきではない。

(補足 司法制度改革審議会意見書について)

平成一三年六月二日に出された司法制度改革審議会意見書は、労働関係事件の項目を設けて、労働事件の適正・迅速な処理のための方策について述べている。労働参審制や労働事件固有の訴訟手続に関しては早急に検討を開始すべきとしているが、これまでの議論をさらに進展させてその早急な実現を図るべきである。民事調停の特別な類型として労働調停を導入すべきであるとしているが、労働訴訟自体の改革の早急な実現を図るとともに、労働事件に即した人的体制と迅速性をもった労働調停にすることが必要である。審理期間をおおむね半減することを目標とし、民事裁判の充実・迅速化に関する方策を実施するとしているが、労働裁判を担当する部や裁判官の大幅な拡充増員がなければ、審理期間の半減は、当事者の立証の制限、すなわち尋問時間の制限や陳述書による尋問の代替など結果として労働者にとって不利益となる方策の実施によって行われる危険性がある。

(いのうえ ゆきお)

ALIS

Administrative,
Labour &
Intellectual property law
Service

目 次

- 1 「労働時間法制及び労働契約等法制の整備について
(建議)」について 1
- 2 ドイツ行政事件裁判例10選(その3) 17

最高裁秘書第353号

平成13年7月10日

最高裁判所事務総局秘書課長 山崎 敏



司法行政文書開示通知書

平成13年6月21日受付で申出のありました司法行政文書の開示について、下記のとおり開示することとしましたので通知します。

記

1 開示する司法行政文書の名称

ALIS（第1号から第22号まで。「行政 労働 知的財産権関係事件時報」の名称を変更したもの）

労働関係民事・行政事件担当裁判官協議会 における協議の概要〔最高裁秘書第三五三三号〕

最高裁判所事務総局 二〇〇一年七月一〇日

細目次

- 1 就業規則等に関するもの
(1) 就業規則に関するもの【1】～【5】
- 2 賃金等の格差に関するもの【6】
- 【7】～【13】
- 3 その他【14】～【19】

平成一〇年一〇月二七日、最高裁判所において、労働関係民事・行政事件担当裁判官協議会が開催され、賃金を巡る諸問題を中心議題として協議が行われた。そこで、協議内容のうち、主要なもの概要を紹介することとする。

1 就業規則等に関するもの

(1) 就業規則に関するもの

就業規則としての賃金規定の内容が、

年齢、勤続年数に応じて賃金が増額していく、いわゆる「年功賃金体系」から、能力、業績評価を徹底し、評価次第では基本給の減額もあり得るとする、「能力主義賃金体系」に変更された。このような変更について以下の点をどのように考えるべきか。

1 就業規則による労働条件の不利変更に当たるか。

2 変更の合理性を肯定するための要件として、公正な評価を担保するための制度が存することが必要であると解すべきか。必要であると解する場合、その具体的内容としてはどのようなものが考えられるか。

3 2を肯定する場合、労働者は使用者に対し、評価基準の開示請求権を有すると解することができるか。

4 2を肯定する場合、公正な評価を受けられなかったと主張する労働者は、債務不履行(公正査定義務違反)

を理由とする損害賠償を請求することができると。さらに、公正な評価を受けた場合に得られたはずの賃金との差額賃金を請求することはできないか。

(協議の概要)

1 小問1について

不利益性については、比較的緩やかに肯定してよいとする見解が多かったが、基本的な考え方については、実際に賃金減額が生ずるのかどうかを問題とする見解(第1説)と、賃金減額が生ずる可能性があればそれだけで不利益性を肯定してよいとする見解(第2説)とに分かれた。それぞれの見解の概要は次のとおりである。

(1) 第1説

不利益性を肯定するためには、労働者に具体的な不利益が生ずることが必要であり、これが肯定されるならば労働条件の不利益変更にと解してよい。

不利益性の判断手法としては、①年功賃金体系下の最低賃金と、能力主義賃金体系下の最低賃金を比較し、標準的な就労期間に得られる総賃金を比較して能力主義賃金体系の方が低くなるかどうかを判断すべきであるとする見解、②平均的労働者を基準として賃金を比較することを原則とするが、例外的に、当該原告

が低い評価を受けているのであれば、当該原告を基準として比較をすべきであるとする見解等が唱えられた。

(2) 第2説

能力主義賃金体系においては、評価次第では年功賃金体系下における賃金額が維持されなくなる可能性があり、このような不安定性が生ずることそれ自体を不利益ととらえてよいのではないか。

なお、最高二小平四・七・一三判(集民一六五号一八五頁、第一小型ハイヤー賃金請求事件)は、タクシー運転手の賃金規定の変更につき、変更の前後で賃金額が全体として変化しない場合であつても、客離れの影響で歩合給が減額される可能性があり得るとい程度で不利益性を肯定しており、第2説の考え方は、この最高裁判決にも沿うものといえるのはなからうか。

2 小問2について

変更の合理性に関する基本的な考え方については、最高二小平九・二・二八判(民集五一巻一七〇五頁、第四銀行就業規則の不利益変更事件)が参考となり、この判決によれば、①就業規則の変更により労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の

- 改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、
- ⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、
- ⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等が考慮の対象となる。

もつとも、合理性の判断は、社会状況、経済状況等に依りて考えていかざるを得ないから、長期にわたる経済不況の下において合理性を判断するに当たっては、代償措置を要求することは困難であり、変更の必要性や、労働組合との交渉経過、同種企業における状況等に比重を置いた検討をすべきであるとの指摘や、総賃金原資が減少するかどうかが重要であり、総賃金原資が減少しない場合には、合理性を肯定しやすくなるのではないかと指摘があった。

小問2で掲げられた公正な査定のための制度や、その前提となる公正査定義務の有無の問題は、前記の考慮要素のうち、変更後の就業規則の内容自体の相当性の問題と位置付けることができる。もつとも、労働者に生ずる不利益性の程度（評価によってどの程度の賃金減額が生ずる可能性があるのか）や、能力主義賃金体系が適用される職種（能力や成績が客観的に現れる職種なのかどうか）等の要素との相関関係において判断すべき事柄であるから、一律に、公正査定義務があるかどうかを論ずることは困難であるとの

見解が多かったが、その上で、基本的な考え方として次の二つの見解が唱えられた。

(1) 第1説

人事考課については、使用者に、経営判断や人事政策に基づく広い裁量権を認めるのがこれまでの裁判例の考え方であり、公正査定義務はないとされるか、仮にあるとしても、その違反が肯定されるのは極めて限定された場合に限られるとされてきたように思われる。能力主義的賃金体系が導入された場合であっても、やはり、使用者の裁量権は肯定せざるを得ず、従来の考え方を大幅に変更することはできないのではなからうか。その意味で、公正査定義務を強調する見解には疑問がある。

(2) 第2説

能力評価次第では賃金が減額されることとあり得るといふ賃金体系においては、査定公正さということがより強く要求されることとなる。労働者の側からすれば、どのような働き方をすれば評価されるのか明らかになる必要がある。そうすると、能力主義賃金体系においては、公正な評価基準を定め、その基準に基づいた公正な評価を行うということが必要とされる場合が多くなってくるのではなからうか。その結果、使用者の裁量

権はある程度制約されることになるが、それは、能力主義賃金体系を導入したことに伴う制約として、やむを得ないものというべきであろう。

この立場に立った場合に要請される制度の具体的な内容は、事案に応じて検討していく必要があるが、①評価基準の設定と開示、②評価結果の本人への開示、③苦情処理制度の整備が重要であるとの見解や、複数人によるチェックや第一次査定権者の査定をチェックする制度等、手続的な整備という方向も考えられるとの見解等が述べられた。

3 小問3について

評価基準の開示請求権が認められるかどうかは就業規則の解釈問題であり、解釈上開示請求権を認めることができない場合に、信義則等を根拠として開示請求を認めることは困難である（もつとも、評価基準が開示されていないことを理由に、就業規則による労働条件の変更そのものが無効とされる場合はあり得る。）との見解が有力であった。

4 小問4について

公正査定義務を肯定する場合、その違反を理由として債務不履行に基づく損害賠償請求権を肯定することは可能であるとの点については見解が一致したが、差額賃金請求については次のような見解が

述べられた。

(1) 第1説

就業規則等によって昇進、昇格には使用者の査定が必要であると定められている場合には、査定があつて初めて昇進、昇格が認められることになる。このことは、公正査定義務が肯定される場合でも同様であるから、査定がされていない以上は、差額賃金請求権を肯定することは困難である。

(2) 第2説

昇進、昇格については第1説のいうとおりであるが、賃金の減額査定の場合には、これが無効になれば減額査定前の賃金額が復活すると解することも可能であるから、減額前後の差額賃金請求を肯定することができるのではなからうか。

[2] 年功的賃金体系を採用している企業

が、定年を延長する代わりに、従前の定年年齢に達した後の期間の賃金を、その定年前の賃金よりも減額する旨の就業規則の変更を行った。このような場合において、

- 1 従前の定年年齢に達した後の賃金を減額することは年齢による差別であるといえるか。
- 2 同一労働同一賃金の原則に違反するか。

3 就業規則による不利益変更の合理性についてどのように判断すべきか。

(協議の概要)

1 小問1について

年功賃金体系をどこまで継続することができるかは、高齢化に伴う労働能力の低下や賃金コストとの見合いで定めざるを得ないものであり、一定の年齢に達した後は年功賃金体系を適用しないことだけ直ちに年齢による差別に当たるとみるのは困難ではないかという意見が多かった。

2 小問2について

同一労働同一賃金の原則については、実定法上根拠がなく、この原則自体を認めることができないとする見解が多数であった。

3 小問3について

結論は事案次第であるが、基本的な判断枠組みについては、**[1]**記載の最高二小平九・二・二八判(民集五一巻二七〇五頁、第四銀行就業規則の不利益変更事件)が参考となろう。具体的には、減額の幅がどの程度なのか、定年延長の必要性と従前の定年年齢に達した後について賃金を減額することの必要性(人件費増がどの程度当該会社の経営を圧迫するのか)、労働組合等との協議が成立しているかどうか、他の企業における取扱い等を

考慮して判断していくことになるとの見解が述べられた。

[3] 会社が経営状態の悪化を理由として、一定の年齢以上の労働者の賃金を切り下げる旨の就業規則の変更を行った。

このような事案において、

1 就業規則による賃金の切下げを認めるための「高度の必要性」とは、

経営が危機的状況にあることを意味するものというべきか。危機的状況にまでは至らなくとも「高度の必要性」を肯定できる場合があるというべきか。例えば、経営が赤字である場合はどうか。

2 他の会社における同年齢の労働者の賃金との比較も考慮の対象となる

か。賃金の切下げに至る経緯が異なる(例えば、他の会社では定年延長に伴って、従来の定年後の賃金を減額することとしたが、当該会社では定年後の賃金も従来の水準を維持することとされ、今回の経営状況の悪化を契機として見直しが行われることになった)場合はどうか。

3 前記の就業規則の変更が、労働組合との協議に基づいて実施されている場合、この点は、合理性の判断に

どのような影響を及ぼすか。

(協議の概要)

1 小問1について

「高度の必要性」が認められるのは、「経営危機に直面しているといった場合に限られるものではなく、労働者が受ける不利益性の程度や、今後の展望(例えば、高コスト体質で経営の行き詰まりが予想される状況かどうか)、見直しの対象となつた労働条件そのものの合理性や他企業における状況との比較等を総合判断する必要がある」との見解が有力であった。

経営が赤字である場合については、そ

のような場合には「高度の必要性」が認めにくいとする見解と、前記のような要素の判断次第では「高度の必要性」が認めにくいとする見解と、前記のような要素の判断次第では「高度の必要性」が認めにくいとする見解と、前記のような要素の判断次第では「高度の必要性」が認められる場合もあり得るとの見解が述べられた。

2 小問2について

最高二小平九・二・二八判(民集五一巻二七〇五頁、第四銀行就業規則の不利益変更事件)からしても、他企業における状況は考慮の対象になり得るとの見解が有力であった。もつとも、労働条件の変更に至る経緯が異なる場合には、全く同列のものとして比較をするのには疑

問があり、経緯の違いを踏まえた比較が必要であるとの意見が述べられた。

3 小問3について

労使協議の成立、特に、労働組合との間で協議が成立していることは、合理性を肯定する重要な考慮要素になるとする点ではほぼ認識が一致したが、重要性の度合については若干ニュアンスの違いがあり、次のような見解が述べられた。

(1) 第1説

労働条件は、本来団体交渉によって形成されることが予定されているものといえるから、労使交渉による合意が成立していることは、合理性を肯定する重要な要素になる。特に、労働者の七五パーセント以上の者を擁する労働組合との間で合意が成立している場合には、そのような労働組合が労働協約を締結したときには労働組合法一七条所定の一般的拘束力が生じ得ることを考慮すると、当該合意に係る労働条件の変更は、合理性があるものと推定され、原告である労働者側から特段の反証がない限りは合理性を肯定してよい。

(2) 第2説

基本的には第1説と同様に考えてよいが、当該労働条件の変更が、一部の労働者に不利益を与えるものである場合には、不利益を受ける者の意見がどの程度反映

されているのかという点について検討が必要である。

(3) 第3説

労使交渉による合意が成立していることが、合理性を肯定するための重要な要素となり得ることは否定しないが、就業規則の変更に關しては労働組合法一七条のような規定が存在するわけではない以上、この点は、合理性を肯定するための間接事実という位置付けにとどまるものと考えられる。したがって、合意が成立している場合には、労働者の反証がない限り合理性を肯定するところまで踏み切るのには若干疑問があり、他の要素についても認定判断することが必要なのではなからうか。

[4] タクシー運転手の賃金規定の改定が、全体として労働者の賃金が減少させるものと認められる場合、その合理性判断はどのように行うべきか。また、経営上の必要性が非常に高いと認められる場合には、それだけで合理性を肯定してよいか。

(協議の概要)

1 合理性の判断基準

最高二小平四・七・一三判(集民一六五号一八五頁、第一小型ハイヤー賃金請求事件)は、タクシー運賃改定の際に行

われるタクシー運転手の賃金規定の改定については、全体として労働者の賃金を従前より減少させるものでなければ、それが従業員の利益をも適正に反映しているものである限り、その合理性を肯定することができると判示し、従業員の利益を適正に反映しているものであるかどうかについての判断基準についても言及している。一方、同判決は、全体として労働者の賃金を従前よりも減少させる場合については、その合理性を容易には認め難いとするのみで、具体的にどのような基準に基づいて判断するのかについては触れていない。

同判決が、労働者の賃金を従前より減少させるものでない場合について前記のような判断を示したのは、タクシー運転手の賃金は、運賃改定の際にそれに伴って改定されるのが通常であるという認識を前提とし、それが、運賃改定による増収分を労使で適正に配分するものである限り、合理性を肯定してよいとの考え方を示したものと理解することができるという点では見解がほぼ一致した。これに対し、労働者の賃金を従前より減少させるような場合については、そのような賃金改定は、運賃改定による増収分の配分ではなく、賃金の減額そのものなのであるから、「高度の必要性」に基づく合理

性という通常の判断基準に基づいて、その合理性を検討すべきであるとの見解が有力であった。

2 経営上の必要性が高度な場合の

合理性判断

(1) 第1説

経営上の必要性が高度な場合には、もはや、他の手段を採用する余地はないのであるから、その他の事情を判断するまでもなく合理性が肯定されることになるのではなからうか。

(2) 第2説

経営上の必要性が高度であることは、合理性を肯定する重要な要素といえようが、やはり、総合考慮の一事情にとどまり、他の事情も検討する必要がある。

例えば、変更後の労働条件がそれ自体として合理的かどうか、労使交渉等が行われているかどうかといった点の検討を欠くことはできないのではなからうか。

[5] 法人が、系統組織の協力を得て経営

再建をすることとなったが、協力の条件として、一定額の債務圧縮を要求され、そのためには、退職金を従前の額の半額とせざるを得ないとして、職員全体会議を実施し、その了解を得た上で、退職金額を半額にする旨の退職金規程の改正を行った。この改正の合理

性を検討する場合に考慮すべき要素としてどのようなものがあるか。

(協議の概要)

このような事案についても、最高二小平九・二・二八判(集民五一巻二七〇五頁、第四銀行就業規則の不利益変更事件)の判断枠組みが参考とならう。これを具体的事案に即して検討していくことになるが、考慮すべき要素としては、例えば、①経営再建策全体の中での退職金削減措置の位置付け、②他の同種法人における経営再建策との比較、③その業界一般における退職金額と変更後の退職金額との比較、④減額規程の段階的適用、⑤猶予措置の有無、⑥職員全体会議の実態等が問題とならう。

前記の要素の中でも、⑤の職員全体会議の実態はかなり重要な要素になるとの意見が多かった。なぜならば、設問のように、「雇用か賃金か」といった究極的な選択を迫られるのに等しい事態の下においては、労使間の自主的な決定を重視せざるを得ないし、真に職員全体会議での任意の決定がされたとみられるのであれば、労働条件の変更についての個別の同意が成立したとみる余地も生じてくるからである。そして、このような任意の自主的決定がされたとみられるかどうかを判断するに当たっては、職員全体

会議の経過、特に、不利益を受ける度合の高い労働者の意見がどの程度反映されていたのかをみていく必要があるとの指摘がされた。

(2) 労働協約に関するもの

【6】 賃金体系の変更（例えば、若手従業員に賃金を増額させる代わりに、高齢従業員の賃金を減額させる。）を内容とする労働協約が締結された場合、当該賃金体系の変更によって不利益を受ける組合員に対しても労働協約の規範的効力が及ぶか否かについては、どのような観点から判断をすべきか。

（協議の概要）

規範的効力の限界をどのように考えるべきかについては、最高一小平九・三・二七判（集民一八二号六七三頁、朝日火災海上保険労働協約の規範的範囲事件）が参考となる。同判決は、労働協約によって定年の引下げと退職金算定方法の変更がされた場合につき、「これにより上告人（編注、労働者）が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的とし

て締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」と判示している。

この判決は、労働組合の目的を逸脱して締結された労働協約について規範的効力を否定するとの考え方に立つものであり、その例として、「特定又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結された」場合を挙げている。そして、その具体的判断のために、①労働者の受ける不利益、②協約が締結されるに至った経緯、③使用者の経営状態、④協約に定められた基準の全体としての合理性等を考慮している。これらを全体としてみると、同判決は、労使間の合意を尊重するという立場から、労働協約の規範的効力の有無の判断に当たっては、それが「労働組合の目的を逸脱して締結されたもの」かどうかという観点から審査するのとどめるとの考え方を採用しているものと考えられる。そして、前記

①ないし④の要素は、就業規則による労働条件の変更についての合理性判断と共通するものではあるが、それと同一ではなく、その認定基準は緩やかなもので足りるといえる。

以上の点については、ほぼ認識が一致していたが、労働協約によって一部の組

合員が不利益を受ける場合には、「特定又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的」としたことにならないかという問題提起があり、これに対しては、それだけでは上記の要件に当たるとはいえず、不当な動機（例えば、執行部反対派の切崩し等）があった場合や、そのような不当な動機は認められなくとも、一部の組合員にとつて余りに過酷な結果となる場合等がこれに該当するのではないかと意見が述べられた。

そのほか、規範的効力の有無の審査においては、労働協約による集団的な労働条件変更の場合であるという性質上、労使協議の経過やその過程において、不利益を受ける労働者に対する意見聴取等その者の意見を反映させるための手続が採られていたかどうかが重要な要素になるとの指摘があった。

2 賃金等の格差に関するもの

【7】 正社員と臨時労働者との間において、勤務年数、労働内容、労働時間等に差がない場合でも、賃金格差を設けることが許されるか。

【8】 「傭員」という雇用区分に属するとする理由に基づき賃金及び昇職の上で長年にわたって他の正規社員と異なる

取扱いをすることは、社会的身分による不合理な差別をするもの、あるいは公序良俗、公理に反するものといえるか。

（協議の概要）

1 賃金額の決定は、原則として当事者間の合意にゆだねられるべき事項であり、法による規制は、最低賃金法によるもののほか、労働基準法三条、四条、労働組合法七条によるものに限られている。そして、正社員と臨時労働者とで賃金に差を設けることについては、このような職制上の地位は、労働基準法三条にいう「社会的身分」に当たらないから、同条の禁ずる差別的取扱いには当たらず、また、実定法上、同一労働同一賃金の原則を定めた規定も見当たらない（3参照）ことから、公序に反する場合でない限り、有効と解すべきであるとする点では見解が一致した。

なお、臨時労働者という中には、いわゆる「疑似パート」としてほとんど正社員化しているものも存在するとの指摘がされたが、長野地上田支平八・三・一五判（判夕九〇五号二七六頁、丸子警報器臨時職員賃金格差事件）は、そのような事案について、臨時労働者の賃金が同じ勤務年数の正社員の八割

以下となるときには、公序良俗違反として違法となるとしている。

2 そこで、どのような場合に公序に反すると考えるべきかが問題となるが、一般に、正社員と臨時労働者とは、採用時の基準（例えば、競争試験か面接だけかなど）のほか、提供すべき業務に対する要求水準、使用者側からの継続雇用の期待度等も異なるのが通常であるから、両者間で賃金に差を設けたとしても、そのことだけで直ちに公序違反とはならないとの意見が多数であった。ただ、勤務年数、労働内容、労働時間等について差がないことに加えて、採用時の基準や提供すべき業務に対する要求水準、使用者側からの継続雇用の期待度等においても差異がないといった極めて例外的な場合であって、極端な賃金格差が長年にわたって放置されてきた結果、使用者が雇用区分を存置することについての合理性がもはや失われたものとみられるときには、正義の観念に反するものとして、公序違反となり得るとする意見が有力であった。

このように考えた場合には、さらには、どの程度の格差があれば公序違反となるかが問題となるが、この点については、臨時労働者の賃金が正社員の六割、

あるいは八割以下となっていれば公序違反と考えるべきではないかとの意見や、一律に賃金が正社員の何割以下となっていれば違反となるといった基準を設定することは困難であり、格差発生の背景事情等も踏まえ、具体的な事案に応じて検討すべきであるとする意見が出された。

なお、雇用区分の存置につき、試験等により臨時労働者から正社員に移行できる制度がある場合には、公序違反性の有無の判断における考慮要素になるとの指摘もあった。

3 これに対しては、雇用区分によって賃金格差を設ける実質的理由がないと評価し得るような場合に、どのような公序に違反するといえるか問題があるので、公序違反という法律構成ではなく、使用者側の取扱いが信義則違反ないし権利濫用となると考えるべきではないかとする見解も出された。

[9] 性差による賃金差別がされているか否かを判断するに当たり、重視すべき事情として、どのような事項が考えられるか。

(協議の概要)

具体的な事件において、当該男女間の賃金格差が男女差別によるものか否かを

判断するに当たっては、通常、同期、同学歴、同年齢の男子労働者との比較がされることが多いが、その比較において、どのような事情を考慮すべきかについては、個々の事案ごとに様々な事情があるので、一般的な基準を述べることは困難であるが、考慮の対象となるような要素として、①当該賃金格差をもたらしている賃金規定の中で明確に「男子」「女子」という文言が使われているか否か、②当該企業における賃金の性格が年功給的なものか、それとも職務給的なものか（前者であれば、具体的に従事する職務内容にかかわらず、女子も年功に応じて男子と同一の処遇をされるべきであるということになりやすいであろう）、③男子労働者と女子労働者が同一の採用基準・手続で採用されたか否か、④男子労働者と女子労働者の労働内容が同一であるか否か、違いがあるとしてその違いが明確なもので、合理的な理由に基づくものか否か、⑤全体的にみたときに、当該企業では男子労働者と女子労働者とで処遇上顕著な差異があるかなどの点が考えられるという点で認識がほぼ一致した。

なお、この点に関連して、男女差別の場合にもいわゆる大量観察方式を用いることができるのではないかという意見も出された。

[10] 同期同給与年齢の男女職員間に八対二の昇格比率の差がある場合、非合理的な差別が存在しているといえるか。仮に、非合理的な差別があり、かつ、差別を受けた女性職員に昇格請求権があるとした場合、どの範囲の女性職員に昇格を認めるべきか。

(協議の概要)

男女職員間の全体的な昇格比率というのは、それだけで差別の存在を根拠付けるものとはいえず、一つの間接事実にとどまるものというべきであろう。

また、通常、昇格は使用者の査定を待って初めて認められるものであることからすると、昇格請求権を認めることは困難であろう。

仮に、男女職員間に昇格において非合理的な差別が存在し、かつ、差別を受けた当該女性職員に昇格請求権があるとした場合に、どの範囲の女性職員について昇格を認めるのかという問題があるが、基本的には、当該女性職員について、個別的に比較対象となる男性職員を選んでこれと比較し、勤務成績等にその色がないかどうかを判断すれば足りるものと考えられるから、女性職員全員につき、比較対象となる男性社員と比べてみてそれぞれ勤務成績等にその色がないと認められ

るといふのであれば、女性職員全員について昇格を認めるということになるのではないかと思われる。

なお、男女雇用機会均等法の改正により、平成十一年四月一日からは、配置、昇進等についての差別的取扱いに関する規定が、努力義務規定から禁止規定に改められるため、この点についても留意すべきであるとの意見も出された。

(II) 賃金差別(差別的な人事考課)があったとされる場合、賃金差額相当の損害額をいかに算定すべきか。

(12) 性差別を理由とする賃金差額相当額の損害賠償請求につき、損害額の認定はどうすべきか。

(協議の概要)

男女労働者間の賃金格差が、性差別によつて生じているとともに、勤務成績、能力、作業内容等の面での差異に基づくものもあると認められる場合、男女差別がなければ本来支払われたであろうはずの金額の立証は容易でなく、事案ごとに考えざるを得ないが、この場合の損害額の算定については、次のような意見が述べられた(思想差別その他の差別の場合も、基本的な考え方はほぼ同様である)。

1 第1説

事案によつては、最低限この程度の額は認められるというように控え目な形で金額を認定することが可能な場合もあり、そのような場合には、一部にせよ損害賠償請求が認容されるが、そうでなければ、賃金差額別相当額の損害賠償請求は棄却し、慰謝料請求のみを認容するということにならざるを得ないであろう。

2 第2説

この場合においても、民事訴訟法二四八条を適用して、相当な損害額を認定することができのではなからうか。

(13) 使用者が長年にわたり差別的意に基づき考課査定を行い、これに基づき不当に低額の賃金を支払い続けていた場合において、当該労働者の不法行為に基づく損害賠償請求権(差額賃金相当損害金及び慰謝料請求権)の消滅時効の起算点につき、どのように考えるべきか。

(協議の概要)

1 使用者が長年にわたり差別的意に基づき考課査定を行い、これに基づき不当に低額の賃金を支払い続けていた場合における不法行為に基づく損害賠償請求権は、民法七二四条前段により三年の消滅時効にかかるが、この消滅時効の起算点をどのように考えるべき

かという問題は、当該不法行為のとらえ方により異なつてこよう。

2 長年にわたり繰り返し不当に低額な賃金の支払が行われている場合の不法行為のとらえ方については、次のような見解が述べられた。

(1) 第1説

一個の差別的意に基づき賃金差別は、差別的意が続く限り継続した行為といえるから、全体として一個の不法行為と解すべきである。

(2) 第2説

使用者が行う考課査定というのは、当該従業員の今後一年間における毎月の賃金額の基準となる評定値を定めるものであつて、各年ごとに独立して行われる行為であるから、不法行為としては、毎年行われる考課査定ごとに別個のものと解すべきである。

そして、毎月の具体的な賃金支払行為によつて差別的意が具現化することからすれば、差別的査定と賃金支払行為の兩者をもつて不法行為と構成すべきである。

ただ、この説に立つた場合、当該使用者の具体的な考課査定の方式が、①過去の査定内容をすべて見直しして、毎年、一から新たに査定を行うという見直し方式のケースと、②それまでの査定を踏まえ

て当該年度の査定だけを積み上げるといふ積み上げ方式のケースとで、一応分けて考えておく必要がある。①のケースでは、過去の不法行為の点は査定の全面見直しによつて問題にならないと考えられるのに対し、②のケースでは、過去の差別的査定が賃金の支払という形でその後も引き続き継続しているものとみることになる。

3 継続的な賃金差別の民法七二四条前段の三年の起算点について

第1説に立つと、一連の行為が終了しない限り時効の問題は生じないことになる。

第2説に立つ場合には、以下のことがいえよう。

(1) 経済的損害(賃金差別による差額賃金相当額)の場合

当該考課査定に基づいて毎月の賃金支払が行われるたびに、それによつて発生した差額賃金相当額(標準的な評価を受けていけば支給されたであろう給与額と実際に支給された給与額との差額相当額)の損害について、当該労働者がその損害の発生を知った日から、その都度別個に消滅時効が進行すると解することになる。

(2) 精神的損害(賃金差別による慰謝料)の場合

この場合も、経済的損害の消滅時効の起算点と同じように考えることができる。精神的損害の内容については、差別的査定そのものによって発生するものと、低い賃金を受給することによって発生するものが考えられるが、これらの消滅時効の起算点は、考課査定がされてそれが不当に差別されたものであることを認識したときから、また、差別的な賃金が支払われるたびごとに、それが不当に差別されたものであることを認識したときから、それぞれその都度逐次に消滅時効が進行すると解することができる。

3 その他

[14] 一時金支給に関する労使協定が未成立である場合において、一時金請求権が発生しているといえる場合があるか。また、既に発生した一時金支払債務は、営業譲渡によりだれが負担することになるか。

(協議の概要)

1 一時金請求権発生の有無について
就業規則の定めが「特別の事由があるときは臨時給与を支給する」という抽象的な規定にとどまり、労使協定も未成立である場合には、原則として具体的な一時金請求権は発生していないといわざるを得ないであろう。ただし、最低限前年

度の一時金額と同額の一時金は支払うという事実が長期間反復継続し、それが使用者と労働者の双方の規範意識に支えらるるに至っていると認められるような場合には、労使協定の成立により前年度と同額の一時金請求権の発生が認められる場合もあり得よう。だが、実際上は、会社の業績いかんにかかわらず前年度以上の一時金を支払うという規範意識が使用者側にまで形成されていると認められる場合は例外的ではなからうか。

2 営業譲渡と一時金支払債務の承継について

(1) 第1説

営業譲渡の意思解釈の問題であるが、別段の合意がない限り併存的債務引受の意思があると推定できる場合が多いであろう。併存的債務引受と認定できれば、譲渡会社と譲受会社とが連帯して支払義務を負うことになる。

(2) 第2説

営業譲渡の意思解釈の問題であることは第1説と同様であるが、商法二六条及び二八条が一定の場合に譲渡人、譲受人双方に責任を負わせていることからすれば、これに該当しない場合は、原則として履行の引受にとどまると解すべきであろう。そうすると、譲受会社は譲渡会社に対して一時金支払債務を免れさせる義

務を負うが、労働者に対し支払義務を負うのは譲渡会社だけであるということになる。

[15] 解雇無効に基づく未払賃金請求事件

につき、解雇期間中外国で就労して得た収入を控除する場合、円換算をいつの時点で行うのが相当か。

(協議の概要)

1 賃金等の本来の支給日を基準とする

見解(第1説)

使用者は、本来支払いをすべき賃金の支給日に中間利益を控除して支払うべき額を算出するはずであるから、その支給日を基準とすべきである。そして、中間利益が平均賃金の四割を超えるとき(労働基準法二六条。なお、最高一小昭三七・七・二〇判(民集一六卷八号一五六頁、米極東空軍山田部隊解雇事件)参照)は、当該期間に対応する一時金等の平均賃金の算定を基礎とならない賃金から控除することになるが、この場合もその一時金等の支給日が円換算の基準となる。

2 労働者が中間利得を得た日を基準とする見解(第2説)

解雇無効の場合の未払賃金支払債務は、民法五三六条二項に基づくものであるが、同項は得た利益を金銭で償還することを予定しており、同項と考え方の基礎を一

にする不当利得においては、価格返還する場合、悪意の受益者は受益時の利益を金銭換算して返還するものとされていることを考えると、同項の場合も受益時を基準に換算すべきである。そうすると、受益時の円換算レートをもって換算することになる。

3 現実の清算時(訴訟においては事実審の口頭弁論終結時)を基準とする

見解(第3説)

受益時に金銭換算すべきであるというところまでは第2説と同じ。ただ、一般に利益等を金銭に換算するとき日本円でなければならぬ理由はなく、例えば、交通事故の被害者がドルで給与をもらっている外国人であったような場合、逸失利益等の損害をドルで換算しておき、弁済時(事実審口頭弁論終結時)の円換算レートをを用いて円に換算することも許されるのと同様に、受益時には外国通貨で評価しておき、清算時(事実審口頭弁論終結時)の円換算レートで円に換算することも許されるのではなからうか。

[16] 死亡退職金の支払に労働基準法二四

条の直接払の原則が適用されるか。

(協議の概要)

1 適用説

通常の退職金については、一般に労働

基準法二二条所定の賃金に該当し、性質上許す限り同法二四条一項本文の直接払の原則が適用又は準用されると解されており(最高三小昭四三 三・一二判(民集二二巻三三〇五六二頁、小倉電話局退職金請求事件)参照)、就業規則において従業員の死亡が他の事由と並んで退職事由とされている場合には、死亡退職金についても通常の退職金と同様に考えてよいであろう。そして、退職金には一般に生活保障の意味があるといわれるが、死亡退職金についても受給権者の生活保障の意味があると考えられるので、実質的にも妥当である。

2 非適用説

労働基準法二四条の賃金直接払の原則は、親方、職業仲介人等が代理受領によって中間搾取をするなどの弊害を除去して労務の提供をした労働者本人の手に賃金全額を帰属させることを目的としたものであるから、労働者本人が死亡し、もはや同原則によって保護しようとした者が存在しない場合には、原則として同原則の適用はないと考えてよいのではなからうか。

[17] 懲戒解雇無効確認及び未払賃金請求事件において、従業員にも相当な非違行為があった場合に、過失相殺の法理

を類推適用したり、権利の濫用として請求額を一部減額することができるか。

(協議の概要)

1 減額肯定説

いかなる場合であつても賃金全額払の原則(労働基準法二四条)により労働者は保護されるべきであるという考えには疑問があり、権利の濫用等によって減額することが認められてもよいであろう。実質的にも、従業員の非違行為により使用者側に損害が発生した場合、別途損害賠償請求訴訟を提起せよというのはう遠な紛争解決方法である。

2 減額否定説

使用者が労働者の債務不履行を理由とする損害賠償請求権を自働債権として労働者の賃金債権と相殺することは賃金全額払の原則(労働基準法二四条)に反する(最高二小昭三一・一一 二判、民集一〇巻一四一四三頁、関西精機賃金請求事件)、又は労働者の不法行為を理由とする損害賠償請求権を自働債権として労働者の賃金債権と相殺することは同原則に反する(最高大昭三六 五 三一判、民集一五巻五号一四八二頁、日本勧業経済会賃金請求事件)という最高裁判決があり、過失相殺の類推適用や権利の濫用によって賃金を減額することは、不法行為等による損害賠償請求権との相殺を認

めたのと同様になり原則として許されない。確かに、賃金請求権発生の基礎を完全に失わせるような重大な背信行為があった場合などには賃金請求権の行使それ自体が権利の濫用となる場合はあり得ようが、賃金請求の一部が権利濫用であり減額されるということは考えにくいであろう。

[18] 会社が併存する三組合のうち、一つの組合について三六協定を締結しなかったことが不当労働行為に当たるか。また、不法行為が成立するか。

(協議の概要)

1 不当労働行為の成否

複数組合併存下においては、使用者には各組合との対応に関して平等扱い、中立義務が課されているが、各組合は、それぞれ独自に使用者との間で労働条件等について団体交渉を行い、労働協約を締結するかしないかを決める権利を有するのであるから、各労働組合が異なる対応をした結果、各組合により労働条件が異なることになつても原則として不当労働行為の問題は生じないが、当該交渉事項について、当該組合に対する団結権の否認や嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、団体交渉がその既成事実を維持するために形成的に行われて

いると認められる特段の事情がある場合は、団体交渉の結果としてとられている使用者の行為も不当労働行為(労働組合法七条三号)となると解される(最高一小昭六〇 四・二三判(民集三九巻三三〇七三〇頁、日産自動車救済命令取消事件)参照)。

前年度は三つの組合すべてと三六協定を締結し時間外労働が行われており、しかもその時間外労働の実質が、労働基準法の改正によって労働時間が前年度より一四時間短縮されたことに対応してその一四日勤務分を時間外労働として割り振つたという事実関係の下では、このような時間外労働を平成一〇年度からは一つの組合の組合員だけには行わせない合理的な事情が肯定されない限り、前記の特段の事情が肯定され、不当労働行為(労働組合法七条三号)を構成することになるであろう。

2 不法行為の成立について

一般論としては、不当労働行為制度と不法行為制度とは、その制度の目的、成立要件を異にするから、不当労働行為が成立するからといって直ちに不法行為が成立するものではないといえよう。しかし、実質的に考えると、不当労働行為が許されないということは私法秩序においても公序を成しているといふことができ、

労働組合法七条一号及び三号の不当労働行為が成立する場合は、使用者が不当労働行為意思をもって（故意）、同条によって個々の労働者に保護が与えられている利益（組合に所属することを理由として労働条件に関し差別されない利益）を侵害するものであるから（違法性）、それによって生じた損害を賠償すべき責任が生ずるといふべきであろう。

【19】労働事件の処理において、新民事訴訟法における各種争点整理手続の選択、効率的な手続運営のための方策について、配慮すべきことは何か。

（協議の概要）

労働事件は、傍聴人が多く、弁論準備手続で争点整理を行うのは困難であるという意見もあったが、弁論準備手続を原則としている庁も少なくなく、単独事件については、通常民事事件と同様に争点整理をして集中証拠調べを行っている庁もあった。そして、事件の内容に応じて争点整理案を適宜作成している庁が数庁あり、主尋問の代用となるような陳述書を弁論段階から提出させて活用している庁もあった。

また、計画審理の例として、弁論の更新をせずに自分の代で事件を終わらせるために、判決すべき期日から逆算して審

理計画を立て、進行協議期日に代理人にその旨を伝えて協力を得て進行させた例、終局時期を明確にして人証を選択し審理を進めた例、主任裁判官が転勤するまでに判決できるように予め期日を決めて審理した例、あらかじめ人証は何人と決めておき、その人は必ず尋問することを保障した上で尋問事項が重複しないようにしている例、終結までの全期日を指定した例等が紹介された。さらに、計画審理においては、代理人に対して、自分又は当該合議体の構成で判決する旨を宣言し、その協力を求めることが有効であるとの意見が出された。

規制緩和と 労働者・労働法制

労働法制の規制緩和は
働く者に
どのような影響を
与えるか

〔主な内容〕

- 第一章 規制緩和と政策と社会的人権
ならびに労働法の課題
- 第二章 雇用の弾力化・規制緩和の
展開と労働者
- 第三章 雇用の流動化・規制緩和を
めぐる理論の諸相
- 第四章 労働者保護法制と規制緩和
―現状と課題

編
令 隆井 萬
滋 田 脇
道 賀 伍

A5判・並製
定価（本体3800円＋税）



旬報社

東京都文京区目白台2-14-13 電話03(3943)9911 FAX03(3943)8306

新・裁判実務大系

16

労働関係訴訟法

[I]

林 豊
山川隆一 編

青林書院

編集者

林 豊 (山形地・家裁所長判事)
山川隆一 (筑波大学教授)

執筆者

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 島田 陽一 (早稲田大学教授) | 片田 信宏 (札幌地裁室原支部判事) |
| 島岡 大雄 (札幌家裁判事補) | 坂本 宗一 (札幌地・家裁小樽支部判事) |
| 森 高重久 (宇都宮地裁真岡支部判事) | 長久保 尚善 (福岡高裁判事) |
| 島村 典男 (函館地裁判事補) | 荒木 尚志 (東京大学助教授) |
| 夏井 高人 (明治大学教授) | 小林 亘 (東京簡裁判事) |
| 山本 博 (横浜地裁判事) | ✓ 飯島 健太郎 (大阪地裁判事) |
| 山川 隆一 (筑波大学教授) | 大内 伸哉 (神戸大学教授) |
| 土田 道夫 (獨協大学教授) | 酒井 正史 (静岡地裁富士支部判事) |
| 山之内 紀行 (福岡法務局訟務部副部長) | 梅本 圭一郎 (盛岡地裁一関支部判事) |
| 新堀 亮一 (横浜家・地裁小田原支部判事) | 藤山 雅行 (東京地裁判事) |
| 中園 浩一郎 (東京地裁判事補) | 須賀 康太郎 (横浜地裁判事補) |
| 山下 満 (山口地裁判事) | 野川 忍 (東京学芸大学教授) |
| 畔柳 正義 (浦和地裁川越支部判事) | 福田 皓一 (名古屋高裁判事) |
| 林 豊 (山形地・家裁所長判事) | 河村 隆司 (名古屋地裁判事補) |
| 川 添賢 (横浜地裁判事) | 蓮井 俊治 (東京高裁判事) |
| 納谷 肇 (水戸地裁龍ヶ崎支部判事) | 中本 敏嗣 (大阪地裁判事) |
| 松本 哲泓 (大阪地裁判事) | 長谷川 誠 (横浜地裁相模原支部判事) |
| 仙波 啓孝 (東京家裁判事補) | 松尾 嘉倫 (大阪地裁判事) |
| 三浦 隆志 (預金取扱機構総務調査役) | 澤田 忠之 (鹿児島地裁判事補) |
| 内藤 恵 (慶應義塾大学助教授) | |

[執筆順]

為と損害賠償三三五頁以下)。しかし、いずれにせよ、債権侵害にとどまる限りは、損害賠償請求権はともかくとして、差止請求権は生じないと解すべきであらう(秋澤謙彦「労働争議と仮処分」新実務民訴八二頁)。

26 賃金仮払仮処分の必要性

飯島健太郎

26 賃金仮払仮処分の必要性

賃金仮払仮処分に関し、次の点については仮処分の必要性をどう考えるか。

- (1) 過去分の仮払の要否、将来分の仮払期間
- (2) 賃金全額の仮払の要否、貯金等の自己資金を有している場合
- (3) 組合からのカンパ、親戚からの援助の可能性がある場合

- 一 はじめに
- 二 賃金仮払仮処分の必要性についての審理・判断の要否
- 三 賃金仮払仮処分の必要性の主張・陳明責任
- 四 過去分の仮払の要否
- 五 将来分の仮払期間
- 六 賃金全額の仮払の要否
- 七 貯金等の自己資金を有している場合
- 八 組合からのカンパ、親戚からの援助の可能性がある場合

一 はじめに

近時、解雇や賃金等をめぐる個別的紛争に関する事件が全国的に増加し、それとともに、解雇され、あるいは賃金を減額される等した労働者が、賃金の仮払を求める仮処分を申し立てる例も増加している(全国の労働仮処分の新案件数は平成一〇年が約八四〇件、平成一一年が約八五〇件であり、約三九〇件であった平成二年の約二・二倍である)。この賃金仮払仮処分の必要性については、既に裁判実務大系でも詳細に論じられているところであり(滝澤孝臣「賃金仮払仮処分の必要性」①「裁判実務大系」一一五頁、塚原朋一「賃金仮払仮処分の必要性」②「同」一三〇頁)、その後理論的な側面で大きな変化はな

い。もともと、民事保全法・新民事訴訟法の制定及び裁判実務関係者の努力等による労働仮処分及び労働関係民事訴訟（本案訴訟）の平均審理期間の短縮（労働仮処分の平均審理期間は、平成二年の約六・五か月に対し平成一〇年は約三・五か月であり、また、労働関係民事訴訟の平均審理期間は、平成二年の約二五・二か月に対し平成一〇年は約一三・〇か月であり、いずれも大幅に短縮されている。ただし、平成一二年は労働仮処分が約三・七か月、労働関係民事訴訟が一四・五か月と、やや長期化したのは、賃金仮払仮処分の必要性の審理及び判断にも少なからぬ影響を及ぼしている。そこで、本稿では、理論的な側面については先達の研究に大きく依拠しながらも、その後の実務の変化を踏まえて、設問に対する考察を試みることにする（本稿は、筆者が前任した東京地裁労働部での運用を中心とするものである。なお、以下の考察は、今中道信「賃金・退職金等支払の仮処分の必要性」実務民訴9二八七頁、矢崎秀一「労働仮処分の必要性」別冊判タ五号一一二頁、沖野威「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」新実務民訴11三頁、古館達吾「賃金・退職金等支払の仮処分の必要性」新実務民訴11二四七頁、納谷肇「従業員の地位保全仮処分及び賃金仮払仮処分の必要性について」判時一二七〇号三頁に依るところも大きい）、裁判実務大系の前記二論稿を含め、それぞれがほぼ全部の項目について論じているため、逐一引用することは避け、最小限の引用に止めた）。

二 賃金仮払仮処分の必要性についての審理・判断の変遷

賃金仮払仮処分は、仮の地位を定める仮処分の一環である。仮処分が認容されるためには、被保全権利の存在と保全の必要性（仮処分の必要性）の存在の双方が陳明されることが必要であり、民事保全法二二三条二項も、「仮の地位を定める仮処分命令は、争いがある権利関係について債権者に生ずる著しい損害又は急迫の危険を避けるためこれを必要とするときに発することができる。」として、強度（高度）の必要性を要件としている（同法制定に伴う旧民事訴訟法七六〇条も、文言は多少異なるが同様の要件を定めていた）。

ところで、賃金仮払仮処分は、債権者が、権利の存否が未確定の間に確定判決によって執行したのと同様な結果を享受することができる、いわゆる満足的仮処分である。債務者が本案訴訟で勝訴した場合には、債権者に対し、法律

的には不当利得返還請求権あるいは損害賠償請求権を有するのであるが、債権者（労働者）が仮払された賃金を生活費等として費消し、他の資産もないために、仮払した賃金を現実に回収して原状を回復することが不可能であったり、著しく困難であることが多い。このような賃金仮払仮処分的実質的終局性などから、特に昭和三〇年代以降、裁判所は、被保全権利の存否の審理において、本案訴訟並みの心証（確信の程度に近い心証）を欲し、また、労働事件特有の当事者の攻防の峻烈さもあって、審理期間が長期となり、その後になって、仮処分の必要性がないとして申立てを却下することもできないために、解雇前賃金の満額について仮処分の必要性を認めざるをえなくなっていた。しかし、審理の長期化（本案化）のため、真に救済されるべき労働者が救済されないなどの弊害が指摘され、審理期間の短縮化が図られるようになった。そして、平成三年一月一日施行の民事保全法が決定主義（オール決定主義、同法三〇条）を採用したことで審理期間の短縮化に拍車がかかり、冒頭のとおり平均審理期間が三・五ないし三・七か月と大幅に短縮したのである。そうになると、審理が長期化して仮処分の必要性を認めざるをえないような状況にもないから、仮処分本来のあるべき姿に戻って、仮処分の必要性の存在が被保全権利の存在と同等の要件として審理され、判断されるようになってきている。

三 賃金仮払仮処分の必要性の主張・陳明責任

仮の地位を定める仮処分は、債権者に生ずる著しい損害又は急迫の危険を避けるためこれを必要とするときに発することができるのであるが、これを賃金仮払仮処分に即していうならば、債権者（労働者）及びその家族の生活の困窮を避ける必要があるときということになる。

このような賃金仮払仮処分の必要性があることの主張・陳明責任は本来債権者にある。しかし、従前の裁判例は、債権者が賃金を唯一の生活の資とする労働者であるから、解雇等により生活は困窮し、回復しがたい損害を受けるおそれがあるという抽象的・形式的判断により仮払の必要性を認め、全額の仮払を認める傾向にあった。これは、前述

した審理の長期化(本案化)のため仮処分の必要性がないとして申立てを却下しなかったということに加え、実際に多くの労働者世帯では、債権者の賃金を唯一の生活の資とする世帯が多く、解雇等による生活の困窮が推認しやすかったという事情によるものと考えられる。しかし、高度成長期を経て(その後バブルの崩壊により伸び悩み、更には減額されている場合もあるとはいえ)、労働者の賃金は比較的高い水準にあり、その全額が生活に不可欠であるとは必ずしもいえない。また、近時増加している、いわゆる管理職や、取締役に兼務する従業員が債権者となって賃金仮払を求めた事案では、月額五〇、六〇万円の賃金の支払を受けてきた債権者も少なくなく、中には一〇〇万円を超えるような賃金の支払を受けてきた者もある。このような債権者については、(もちろん家族構成等にもよるが)むしろ相当程度の預貯金等の資産を有していることが推認できると考えられる。また、債権者及びその家族の生活の困窮を判断する以上、家族全体の資力を考察すべきであって、配偶者等に収入がある場合には、それも判断材料に加えられるべきであるところ、女性の社会進出が進んだ今日では、被解雇労働者が男性である場合であっても、配偶者に相当の収入があることも決して稀ではない。そうすると、解雇等により生活に困窮しているとの推定が働く場面は、従前に比べると狭小化していると考えられる。そうすると、各都道府県における標準生計費(自治体に置かれる人事委員会の調査によって公表されている)を上回る額の仮払の必要性があるというのであれば、債権者において、債権者を含む家族全体について、生活に必要な費用を疎明する必要があるし、債権者が高額な賃金の支払を受けてきた場合には預貯金等の資産を、また、配偶者に収入がある場合にはその額をそれぞれ明らかにする必要があるというべきである。

四 過去分の仮払の要否

従前は仮処分の本案化の影響もあって、過去分についても、特に理由を付せず全部認容する裁判例が多かったが、仮処分が本来の役割を果たすようになり、仮処分の必要性の要件について慎重な判断がされるようになるにつれて、その全部又は一部を却下する裁判例が増加した。債権者が現に生活できてきた以上、過去分については原則とし

て仮払の必要がなく、ただ特別の事情、例えば業者から高利の借金をして生活してきたもので、早急に返済しなければならないといった特別の事情が疎明された場合に限りて必要性が肯定できるというべきであろう。現在、東京地裁労働部では、原則として過去分の仮払を認めない取扱いをしている(決定が審判終了の翌月になった場合などには審判終了月分を認めることもあるが、この場合には、逆に将来分を一か月としていることが多い)。

五 将来分の仮払期間

従前は仮処分の本案化の影響もあって、「本案判決の確定に至るまで」とする裁判例が多かったが、金銭給付を目的とする請求権の保全は本来的には仮差押えによるべきで仮処分によるのは例外的である(裁判昭和三五年三月三十一日民集一四巻四号五六二頁、今中・前掲二八八頁)、金銭仮払の仮処分が認容されている他の唯一の例といってもよい交通事故に基づく損害賠償金の仮払について、東京地裁では期間を六か月と限定する運用がされていたこと(山口和男「東京地裁における交通事故の保全処分」判タ二二二号二二三頁)と比べ均衡を失する、労働者の場合、他に就労し、収入を得ることが可能で、仮払の必要性に変更が生じる可能性があるといった批判がされ、これを受けて、まず「本案の第一審判決に至るまで」とする裁判例が増え、その後更に期間を限定する裁判例が現れるようになった。そして、現在、東京地裁労働部では、期間を一年に限定するのが原則的な運用となっている(交通事故に基づく損害賠償金の仮払についても、近時、東京地裁保全部では、仮払期間を一年前後とする場合が比較的多いようである(瀬木比呂志「民事保全の申立てと審理に関する理論上、実務上の諸問題」詳論民事保全の理論と実務一一三頁)。

仮払期間を一年に限定するとすることには副次的な効果も見られる。一つは本案訴訟の審理を促進する効果である。すなわち、決定に至った場合であっても、仮払期間が一年に限定されていることで、労働者が速やかに本案訴訟を提起した上で審理の促進を求めることが多くなっており、このことが争点及び証拠調べの絞り込み、ひいては労働関係民事訴訟の平均審理期間の短縮化の一つの要因となっていると見られるのである(仮払期間にきつたる限定を加えて

いなかった場合は、申立てを認容する仮処分命令を受けた労働者が速やかに本案訴訟を提起しなかったり、起訴命令を受けるなどして本案訴訟を提起した後も争点の絞り込みに非協力的な事案が見受けられないではなかった。副次的な効果のもう一つは和解を促進する効果である。すなわち、債務者にとっては、裁判所から不利な心証を示唆された場合、決定を受ければ一年の賃金仮払を命じられることが予測できること（債務者が本案訴訟で勝訴したとしても仮払した賃金を現実に戻ることが困難であることは前述したとおり）、債権者にとっては、賃金仮払の決定を受けたとしても一年に限られ、その後については仮払を受けられる保障がないこと、そして当事者双方にとっては、一年分の賃金ということで具体的な金額のイメージが持ちやすいことから、この一年分の賃金というものが一つのメルクマールとなって和解が促進されているのである（もちろん、実際の和解では、裁判所の心証の程度、本案訴訟を含めた当事者の予測、債権者の再就職の見通しその他の要因によって金額が大きく上下するが、解雇や賃金等をめぐる個別的紛争に関する事件の当事者の多くが和解による早期の解決を欲し、そのためにメルクマールとなるものを欲していることも事実である）。

ただし、仮払期間を限定することにも問題がないではない。申立てを認容する仮処分命令に対し、債務者は保全異議、取消しの申立てによりいつでもそれを争うことができるため、仮処分命令は確定することがありえないこと、また、保全命令は暫定的・付随的な性格のものであることから、保全命令に既判力を認めることが困難であり、そのため、先行の賃金仮払仮処分の仮払期間が経過するとしてした後行の賃金仮払仮処分申立事件において、債務者は解雇の有効性等を改めて主張することを制限されず、裁判所もまた先行の賃金仮払仮処分に拘束されないというのが多数の裁判例、学説であるという点である（松野嘉貞「地位保全仮処分の諸問題」新実務民法四二頁、中村満「労働訴訟の実務一七頁、高橋宏志「民事保全における裁判の後行手続に対する拘束力」丹野達・青山善充編・裁判実務大系4民事保全法四一四頁、瀬木比呂志「民事保全法」判タ一〇一五号二三頁。したがって、先行の仮処分では被保全権利が存在すると判断されたのに、後行の仮処分ではそれが否定されるということも起こりうるのであって、当事者にとっては、先行仮処分に対す

る保全異議等、後行仮処分、本案訴訟、事案によっては不当労働行為救済等の各手続がそれぞれ別個に進行するという物理的な負担に加えて、前と同じ手続であるにもかかわらず判断が異なる可能性があるという心理的負担がかかることになるのである。また、後行仮処分においては、先行仮処分時に提出された主張・陳明資料、本案訴訟で提出された主張等が一時に提出される上、債権者から早急な判断を求められることが多くなるため、裁判所の負担にも軽くないものがある。東京地裁労働部の前記運用は必ずしも全国的な広まりをみせていないが、このような当事者及び裁判所の負担増が一つの原因になっているとも考えられるところである。東京地裁労働部においても、本案訴訟の平均審理期間が短縮されて一年強となり、第二次、第三次の賃金仮払仮処分が申し立てられる事案が比較的限られていることが、その運用を支えている側面もあると考えられる。

六 賃金全額の仮払の要否

従前は賃金全額の仮払を命ずる裁判例が多かったが、賃金仮払仮処分は、前述した賃金仮払仮処分における必要性の意義から明らかなように、従前と同等の生活水準、生活様式を保障するものでも、他の従業員と同等の生活水準、生活様式を保障するものでもないのであるから、仮払されるべき賃金額も、債権者（労働者）が従来支給を受けていた賃金額ではなく、仮処分の必要性の存する限度の額、すなわち、債権者及びその家族が人並みの生活を維持していくのに必要な額ということになる（各都道府県における標準生計費が参考になる）。したがって、従来支給を受けていた賃金額は仮払額の上限を画するものにすぎないのであって、当然に仮払を受けられる金額ではなく、標準生計費を上回る賃金の支給を受けていた債権者が賃金全額の仮払を求める場合には、債権者において積極的にその必要性を疎明する必要があるというべきである。

七 貯金等の自己資金を有している場合

仮処分の必要性を判断する際に貯金等の自己資金を有していることが考慮されるべきことは、前述したところから

明らかであらう。設問(2)に関し、東京地裁平成九年一月二四日判時一五九二号一三七頁は、債権者(労働者)が、賃金減額による差額部分の賃金仮払を求めた事案について被保全権利の存在を認め、また、減額後の現金支給額では生計費が月額約八〇〇〇円不足すると認めつつ、「債権者は、遅くとも賃金が減額される以前の時点では、月額八万円ずつ程度の貯金を積み立ててきており、その残高も一定程度に及んでいると見られ」、「したがって、本件につき、債権者は、賃金の仮払を受けなければならない程度に窮迫した状態にはないものと推定される。」として、仮処分の必要性を否定し、申立てを全部却下したが、これは仮処分の必要性の存在が被保全権利の存在と同等の要件であるとの仮処分本来のあるべき姿に従った決定であるといえよう。なお、仮処分の必要性の存否の審理・判断に先立って被保全権利の存否を審理・判断をしなければならないという必然性はないのであって、仮処分の必要性の存否を先に審理して、被保全権利の存否について審理・判断することなく、申立てを却下しても差し支えない(西山俊彦・新版保全処分概論三〇頁)。東京地裁労働部では、仮処分の必要性がないことを理由として申立てを全部却下する例は少ないが、これは裁判所から仮処分の必要性を認め難いとの心証を示された時点で、債権者が仮処分申立てを取り下げ、本案訴訟を提起することが多いからである。

八 組合からのカンパ、親戚からの援助の可能性がある場合

組合からのカンパ、親戚からの援助があることは、それが将来にわたり確実に得られるものである限りは、仮処分の必要性を判断する際に考慮されるべきである。もっとも、これらは一時的、感息的なものであることが多いので、これらにより仮処分の必要性が否定される事案は多くない(今中・前掲二九七頁、中村・前掲二二二頁)。

27 使用者側の仮処分

林

豊

使用者の申立てにかかる、事業所立入禁止、業務妨害禁止、社長の自宅付近における旗、のぼり等のたてかけ及び騒音の発生禁止並びに会社の取引先等において会社を批判する宣伝活動禁止等の仮処分の被保全権利及び必要性を判断するに当たり考慮すべき点は何が。

- 一 はじめに
- 二 事業所立入禁止仮処分
- 三 業務妨害禁止仮処分
- 四 社長の自宅での面談禁止、自宅付近における旗、
- のぼり等のたてかけ及び騒音の発生禁止仮処分
- 五 会社の取引先における会社を批判する宣伝活動等の禁止仮処分

一 はじめに

使用者側のなす争議戦術の一形態として組合を相手方とする仮処分申請のなされることがある。この仮処分には各種形態があり、大きく分けて、①事業施設への立入禁止・事業施設の明渡し等を求める仮処分、②業務の妨害行為の差止めを求める仮処分、③争議行為そのものの差止めを求める仮処分、④どら貼付等の禁止を求める仮処分、⑤物品の引渡しを求める仮処分、⑥行動の自由妨害禁止・私生活の妨害禁止を求める仮処分、⑦その他の仮処分と分類することができよう。本稿は、このうちの①、②、⑥を検討対象とするものである。その余については〔総説〕を参照されたい。

従業員の地位保全仮処分及び賃金仮払仮処分の 必要性について

東京地裁労働部における最近の裁判例の概観
と実務上の取扱いの紹介

納谷 肇

目次

- 一 はじめに(本稿の目的)
- 二 従業員の地位保全仮処分の必要性
 - 1 地位保全の仮処分
 - 2 裁判例
 - 3 実務上の取扱い
- 三 賃金仮払仮処分の必要性
 - 1 賃金仮払仮処分
 - 2 必要性の有無を認定する事由
 - (一) 裁判例
 - (二) 実務上の取扱い
 - 3 仮払金額・期間
 - (一) 裁判例
 - (1) 過去分
 - (2) 将来分
 - (二) 仮払金額
 - ① 仮払期間
 - ② 実務上の取扱い
 - (三) 総論
 - (1) 各論
 - ① 過去分
 - ② 将来分
 - ③ 仮払金額
 - ④ 仮払期間
- 四 審理方法

一 はじめに(本稿の目的)

私は、昭和六〇年四月一日から昭和六三年三月三十一日までの三年間、東京地裁民事第一一部(労働部)に在籍するとともに、若干の期間、労働仮処分を担当する機会を得た。

本稿は、右の間に、東京地裁労働部(第一一部及び第一九部)において、従業員の地位保全の仮処分及び賃金仮払いの仮処分の必要性につき判断した裁判例(別表記載の二〇件)を概観するとともに、当時私が実際に行っていた実務上の取扱い及びあるべく考えていたところの一部を覚書としてとどめて紹介し、実務上の参考とすることを目的としたものである。

(一) 従業員の地位保全の仮処分及び賃金等仮払いの仮処分につき、昭和四五年以降昭和五九年までに現れた全裁判所の裁判例を整理して概観したものと、最高裁判所事務総局行政局編「労働関係民事裁判例概観」下巻七三八頁以下がある。

(二) 従業員の地位保全及び賃金仮払仮処分の必要性については、既に多くの

優れた論稿が発表されており、その問題の指摘と理論的検討は論じ尽くされた感がある。問題点と理論的検討の詳細については、これら論稿を参照されたい。ここでは最近のものとして、沖野威「労働仮処分」注解民事執行法(七)六七頁、松野嘉貞「地位保全の仮処分の諸問題」新・実務民事訴訟講座一巻三五頁、古館清吾「賃金・退職金等仮払の仮処分の必要性」同二四七頁、長門栄吉「地位保全の仮処分の必要性」裁判実務大系五巻一九七頁、滝澤孝臣「賃金仮払仮処分の必要性」同一一五頁、塚原朋一「賃金仮払仮処分の必要性」同一三〇頁を挙げておく。

なお、本稿は、文献については参照できたものうち、比較的最近のものを最小限引用するにとどめた。ご了承願いたい。

二 従業員の地位保全仮処分の 必要性

1 地位保全の仮処分

従業員の地位保全の仮処分は、仮の地位を定める仮処分(民事訴訟法七六〇条)の一つであり、また、内容の実現が債務者の

意向に依存し法的に強制する手段がないことから、任意の履行に期待する仮処分といわれている。実務上、任意の履行に期待する仮処分も適法であり、保全の必要性がある限り認容すべきものと考えられている。

2 裁判例

地位保全の仮処分が申請された一九の裁判例(裁判例18を除く、その余)は、いずれも賃金仮払仮処分が併せて申請されたものである。このうち、裁判例7は、「債権者が債務者会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることは債務者会社において争わないところである」として地位保全仮処分を却下したが、他の一八の裁判例は、雇用契約上の権利を有する地位の有無が争われ、裁判例20を除き、いずれもこれを認めたものの、このうち地位保全の仮処分の必要性を肯定し、申請を認容したものは裁判例13のみであるこれは、その理由について、債権者は英語学校に英会話教師として雇用された英国人であり、我が国の在留資格を認められるためには一定の職業についていることが必要であること及び我が国における英会話教師の求人状況(求人状況の具体的な認定はない)等を考慮したと述べている。その余の裁判例のうち裁判例2を除く一六例は、いずれも右必要性を否定し、申請を却下したが、その理由についての判示部分を紹介すると、「任意の履行を求める仮処分はその履行確保の点に難点があり、地位を保全することによって債権者に法的利益をもたらすならば格

別」本件にあつてはこのようなことは認められない(裁判例1)。「地位保全仮処分」で保全することのできる権利ないし利益は、原則として賃金請求権に限られているのであつて、賃金仮払仮処分の他に地位保全仮処分がなされるべき必要性があるといふ得るためには、これを必要とする特段の事情があることの疎明を要する」ところ、

「右特段の事情の疎明がないから、その保全の必要を認めることはできない」(裁判例17)、債権者は「雇用契約上の地位を仮に定める旨のいわゆる任意の履行を期待する仮処分をも求めているが、賃金の仮払を命ずる以上にかかる処分を発すべき保全の必要性は認められない」(裁判例4、8、11、16)あるいは賃金仮払仮処分が認容されている以上、更に地位保全の仮処分を認める特段の必要性はない(裁判例10、12)、既に他に就職し、それにより生活を維持するに足りる収入を得ている以上、賃金仮払いはもちろん地位保全についても保全の必要性はない(裁判例3、A、Dにつき)、と簡潔に述べているものほかは、地位保全の必要性はない(裁判例6、14)あるいはその必要性を認めるに足りる疎明はない(裁判例3、A、AないしCにつき)、5、9、15)と結論を述べるにとどまっている。なお、裁判例20は、AないしHにつき被保全権利の判断に先立って保全の必要性を検討し(Iについては二次解雇を有効と判断した)、AないしGの七名にあつては既に原職復帰を命ずる救済命令に従うべき旨の緊急命令が発せられ、これに基づいて原職

に復帰していること、Hにあつては既に帰郷して実父の経営していた同族会社の代表取締役就任してその職に従事しており、役員報酬を得てその生活は定着していること、推認できることなどを指摘し、右八名につき、いずれも保全の必要性がないとしたものである。

3 実務上の取扱

東京地裁では、地位保全の仮処分のみが申請されることは少なく、多くは賃金仮払仮処分と併せて申請されており、地位保全の仮処分のみが申請された場合には、債権者に促し、賃金仮払仮処分を追加申請させていた。これは、債権者が地位保全の仮処分命令に従うとは限らず、債権者の就労を拒否するばかりか賃金の支払いもしない場合には、何ら事態の解決にはならないからである。裁判例に地位保全の仮処分のみ申請がないのはこのような事情にもよる。

ところで、地位保全の仮処分の被保全権利は、通常、賃金請求権が考えられるにすぎない。そこで、私は地位保全の仮処分が申請された場合には、債権者に対し、賃金請求権のほか保全しようと考えている権利ないし利益があるのか、あるとすればそれは具体的に何であるかを釈明することとし、その結果、例えば、住宅を使用する権利・利益を主張する場合には、住宅使用妨害禁止の仮処分に申請を変更するよう促すのである。しかし、賃金請求権以外に主張するものがない場合は、原則として執

行力を有する賃金仮払仮処分が認容される限り、更に地位保全の仮処分の必要性はないと考え、そのように取り扱った。裁判例13は、外国人につき在留資格認められるようにするため保全の必要性が肯定された特殊な例と考えられる。

(3) 裁判例2は、地位保全の仮処分は「そもそも許されていない」と不適法に立つたかのような判断をし、却下している。もっとも、裁判例1、10及び14は、裁判例2と同一裁判官によるものであるが、保全の必要性がないことを理由に却下している。

(4) 地位保全の仮処分の被保全権利としては、賃金請求権のほかには就労請求権、厚生年金保険及び健康保険等社会保険に関する利益、住宅及び福利厚生施設の利用権、組合活動上の権利等が考えられているが、就労請求権については、通常の雇用契約では労働者に就労請求権は認められないとするのが近時の裁判例の傾向であるから、大いに疑問であり、その余の権利・利益についても議論の多いところであるが、疑問であらう。

2 必要性の有無を認定する事由

(一) 裁判例

裁判例をみると、必要性を肯定(増強)する事由としては、債権者(ら)は賃金を唯一の(あるいは主要な)収入として生活している(更に、これに債権者から賃金の支払いを受けられないことにより生活に困窮していることを付加するものもある)ことを認定するものが多く、裁判例2、3、AないしCにつき、5ないし16、19の一五例が挙げられる。ほかには、みるべき資産がないこと(裁判例1、13、14)、妻子父母等扶養すべき家族を有すること(裁判例4、Aにつき)、6、11、14、16、19)あるいは家族関係の変動等から家計の必要経費が増加していること(裁判例18)、返済すべき借金があること(裁判例14)あるいは借金で生計を維持していること(裁判例13)などが認定されている。

他方、必要性を否定(減弱)する事由としては、妻に賃金収入があること(裁判例20、Aにつき)、あるいは妻による収入が期待できること(裁判例4、Aにつき)、ただし、妻が現に収入を得ているのか、これから収入の途を捜すことが可能なのか、裁判文からは不明である)、解雇後、原職に復帰している(裁判例20、AないしGにつき)、他に就職している(裁判例3、A、Dにつき)、14)、他の会社の役員に就任している(裁判例20、Hにつき)、あるいはアルバイト収入がある(裁判例18、19)こと、親族や支援団体から援助を得ていること(裁判例18)などが認定されている

三 賃金仮払仮処分の必要性

1 賃金仮払仮処分

賃金仮払仮処分は、仮の地位を定める仮処分(民事訴訟法七六〇条)の一つであるが、債権者は、権利の存否が未確定の間に、債権者の現在の危険を避けるため、緊急の措置として、債務者の損失において確定判決によって執行したのと同様な結果を享受することができる、いわゆる満足的仮処分である。

が、このような事情があつても、臨時の

求めることも賃金請求権を認得し、

二二五日までらう。よる、「賃金請求権」

賃金請求権を認得し、二二五日までらう。よる、「賃金請求権」

た労務の受領を拒否し、賃金を支払わないこととした以降の各約六箇月分の未払賃金全額である一九・八万円及び一三・一・九万円を、裁判例10は、解雇の翌月以降の七箇月分二四・七万円を、裁判例12は、債権者一二名全員につき解雇以降の三箇月分である五八・五万円ないし三三・九万円全額を、裁判例13は、解雇以降の約一三箇月分三六九万円を、裁判例15は、解雇以降の七五箇月余分全額である約一〇八四万円を、裁判例16は、解雇以降の六箇月分二〇二・五万円をそれぞれ認容した。もっとも、いずれも過去分全額を認容したことについて参考とすべき格別の理由を述べていない。

過去分の一部のみを認容した裁判例(決定時を基準とすると過去分の一部を認容した結果となるが、決定の理由等を参照すると過去分全部を却下したと同視し得るものを除く。)としては、裁判例3/A/AないしCにつき、9、14、17、19の五例がある。裁判例3は、AないしCについて、解雇以降の五四箇月分については「即時に支払われるべき必要性は、諸般の事情を考慮すれば、その約六割に相当する」としてAにつき六六〇万円、Bにつき六五〇万円、Cにつき六七〇万円の限度で、裁判例9は、解雇以降判決言渡しの前月までの五四箇月分について、「即時に支払われるべき必要性は、諸般の事情を考慮するとその約二分の一に相当する」として八五〇万円の限度で、裁判例14は、月額賃金を一二〇万円と認定しながら、仮払いの必要性について

ては、債権者は、扶養ないし面倒をみるべき親族(妻・在学中の子供二人・老父母)があること、「みるべき資産はなく、借家生活をしており、預貯金もなく、」経営していた会社が「倒産した際の債務が約六〇〇万円残っており、毎月二〇万円ないし三〇万円を返済しなければならぬこと、もっとも、」債権者はその後「就職し、一か月四〇万円の賃金を得、また、」更にその後「(ナイト)クラブの営業を委されて一か月約四〇万円の収入を得ていること、しかし、」債権者は、「このうちから一か月二〇万円ないし三〇万円を右債務の返済に充てていること」の諸事実を認定したうえ、「賃金については、本件解雇の意思表示のなされた」月から「右クラブの経営を委された前月」「までの(一九箇月)間、一か月当たり四〇万円の限度でその保全の必要性がある」として七六〇万円の限度で、また、裁判例17は、月額賃金三三・九万余円のうち、「債権者は独身であり、」

「自宅もあるのであるから、債権者の生計に必要な収入としては毎月二〇万円と考えるのが相当である」として、解雇以降の一〇箇月分について二〇〇万円の限度で、裁判例19は、扶養家族(妻・子供一人)があること、解雇後新聞配達アルバイトをしていること等を認定して、解雇以降決定の前月までの五箇月強分について一〇〇万円の限度で、それぞれ認容したものの、その余については却下した。

過去分の全部を仮払いの必要性がないとして却下した裁判例(決定時を基準とする

と過去分の一部を認容した結果となるが、決定の理由等を参照すると過去分全部を却下したと同視し得るものを含む。)は、裁判例1、2、3/A/Dにつき、4、8、11、18、20の八例がある。その理由をみると、裁判例1(解雇以降の約五箇月分。なお、決定前の一箇月分は認容。審尋終了後のお、決定前の一箇月分は認容。審尋終了後の分か)は、「債権者は本件解雇後蓄えに よって生活を維持してきたことが一応認められ、緊急に消費を要する事情も窺えない」と、裁判例3は、前記のとおり、D(解雇以降の五四箇月分)について、既に他に就職し、それにより生活を維持するに足る収入を得ていると、また、裁判例18(賃金請求権が発生したと判断された以降の一三箇月分)は、債権者らは従前長期間闘争を行うのみで労務の提供を行わず賃金債権保全の措置をとらなかつたこと及び職場離脱後アルバイト収入や親族、支援団体の援助等によって生計を維持してきたこと等の諸事情を考慮すると、「今さら過去の賃金について本案裁判の確定を待たず、即時支払いを命じなければならない必要性は認め難い」と、それぞれ述べているが、裁判例2(解雇以降の約一四箇月分全部)は、「保全の必要性についての疎明が十分ではない」と、裁判例8(解雇後の四箇月分。なお、審尋終了の月から決定の前月までの二箇月分は認容)及び裁判例11(解雇後の三箇月分。なお、審尋終了の月(翌月決定)の一箇月分は認容)は、単に「過去の支払いを受けなければならない特段の保全の必要性は認められない」と述べるに

すぎず、また、裁判例4(解雇以降の約五箇月分。なお、審尋終了の月及び翌月決定の二箇月分は認容)は、格別の理由を述べていない。なお、裁判例20は、AないしGの七名については、既に原職復帰及び解雇後原職復帰までの間の賃金相当額の支払いを命ずる救済命令に従うべき旨の緊急命令が発せられ、これに基づいて、原職に復帰し、かつ、復帰までの賃金相当額の支払いを受けるとともに、復帰後は賃金の支払いを受けているのであり、このような場合には、「本件申請は、申請人らが収入の途を奪われていることをその保全の基礎とするものであるが、原職復帰者(AないしG)については既に原職に復帰して賃金収入を得ており、また過去分についても既に支払われている以上、たとえそれが緊急命令の履行の結果であるとしても、収入が現実には確保されていることに変わりがなく、また、緊急命令に近い将来取り消し又は変更される恐れがあるとの疎明はない」として、また、Hについては、既に解雇後緊急命令決定日までの間の賃金相当額の支払いを命ずる緊急命令が発せられ、これに基づいて賃金相当額の支払いを受けているうえ、緊急命令前に実父の経営する同族会社の取締役に就任し、更に緊急命令後は、実父の後を受けて代表取締役として経営を全面的に掌握して職務に従事し、同社から役員報酬を得て生活は定着をみているものと推認できるとして、Iについては、一次解雇後有効と判断された二次解雇までの賃金につき、その間に発せられた緊急命令決定日

すぎず、また、裁判例4(解雇以降の約五箇月分。なお、審尋終了の月及び翌月決定の二箇月分は認容)は、格別の理由を述べていない。なお、裁判例20は、AないしGの七名については、既に原職復帰及び解雇後原職復帰までの間の賃金相当額の支払いを命ずる救済命令に従うべき旨の緊急命令が発せられ、これに基づいて、原職に復帰し、かつ、復帰までの賃金相当額の支払いを受けるとともに、復帰後は賃金の支払いを受けているのであり、このような場合には、「本件申請は、申請人らが収入の途を奪われていることをその保全の基礎とするものであるが、原職復帰者(AないしG)については既に原職に復帰して賃金収入を得ており、また過去分についても既に支払われている以上、たとえそれが緊急命令の履行の結果であるとしても、収入が現実には確保されていることに変わりがなく、また、緊急命令に近い将来取り消し又は変更される恐れがあるとの疎明はない」として、また、Hについては、既に解雇後緊急命令決定日までの間の賃金相当額の支払いを命ずる緊急命令が発せられ、これに基づいて賃金相当額の支払いを受けているうえ、緊急命令前に実父の経営する同族会社の取締役に就任し、更に緊急命令後は、実父の後を受けて代表取締役として経営を全面的に掌握して職務に従事し、同社から役員報酬を得て生活は定着をみているものと推認できるとして、Iについては、一次解雇後有効と判断された二次解雇までの賃金につき、その間に発せられた緊急命令決定日

争い取り消し又は変更される恐れがある

までの分は、その履行により支払いを受け
ており、また、その後の二次解雇までの分
は原職復帰の緊急命令申立てが却下され
うえ、妻に賃金収入があり、Iにも組合活
動等により収入があるものと推定されると
して、いずれも賃金仮払いの申請をその必
要性がないとして却下したものである。

(2) 将来分

将来分については、仮払金額及び仮払期
間のそれぞれについてみることにする。

① 仮払金額

認定にかかる月額賃金
全額について仮払いの必要性を肯定したも
のとしては、裁判例1ないし7、10ないし
13、15、16の一三例があり、最も多い。裁
判例1は、二〇万円、裁判例2は、Aにつ
いて二五・八万円、Bについて二三・三万
円、裁判例3は、AないしCの三名につい
て二〇・〇万円ないし二〇・五万円、裁判
例4は、Aについて一八万円、Bについて
一五万円、裁判例5は、一〇名について一
八・四万円ないし三八・〇万円(ただし、
通勤手当及び皆勤手当は却下)、裁判
例6は、二八万円、裁判例7は、Aにつ
いて二一・八万円、Bについて二三・八万
円、裁判例10は、三三・一万円、裁判例11
は、二二・五万円(ただし、オーバータイ
ム手当は却下)、裁判例12は、一二名に
ついて一一・三万円ないし一九・五万円、
裁判例13は、三〇万円(ただし、月により
減額)、裁判例15は、一四・四万円、裁判
例16は、三三・七万円を認容したものであ
る。これらの裁判例の理由をみると、月額
賃金全額の仮払いを認容した部分について

は、格別の理由を述べていない(裁判例
1、2、3、5、7、12及び15)か、保全
の必要性を肯定する一般的事由(扶養家族
があること等)を述べる程度(裁判例4、
6、11、13及び16)で、具体的に検討した
ものとしては、裁判例10を挙げ得るにとど
まるが、これは「申請人は被申請人からの
賃金を唯一の資とする労働者であり、現住
居に妹と二人で共同生活をしているもの
の、妹の手取り給料は一月約一三万円で
あり、家賃が一月約七万五、〇〇〇円、保
険料等が一月約五万六、〇〇〇円、食費が
一月約七万円を要し、貯金はないこと」
を認定し、検討したものである。

認定にかかる月額賃金の一部について仮
払いの必要性を肯定したものとしては、裁
判例8、9、17ないし19の五例がある。裁
判例8は、三二・三万円のうち二〇万円を
認容したものであるが、独身であることが
考慮されたものであろうか。裁判例9は、
三一・四万円のうち二〇万円が認容された
ものであるが、格別の理由は述べられてい
ない。なお、債権者には扶養手当が支給さ
れているので、扶養家族があるものと考え
られる。裁判例17は、三一・九万円のうち
二〇万円を認容したが、その理由について
「債権者は独身であり、「自宅もあるの
あるから、債権者の生計に必要な収入とし
ては毎月二〇万円と考えるのが相当であ
る。」と述べている。裁判例18は、九名の
債権者全員について、月額賃金の一部の
み、すなわち五名につき二〇・〇万円ない
し二七・一万円のうち各五万円、八名につ

き二一・四万円ないし二三・四万円のうち
各四万円の限度で認容したが、その理由に
ついて、債権者らは現在それぞれ他で(臨
時のアルバイトや親族、支援団体等からの
援助で)収入を得ているとはいうものの、
総じて債務者から正常に賃金を得ていたと
きに比して生活水準は低下し、親族、支援
者等の援助も限界に近づき、長期の闘争に
疲れて債務者の職場への復帰を希求してい
ること、(無期限ストライキに入った)昭
和五三年当時二二歳ないし二八歳の年齢層
にあった債権者らも既にいずれも三〇歳台
となり、家族関係の変動等から家計の必要
経費も増加していること等」を認定したう
え、これに紛争の経緯を併せ考えると右
金額の限度内で保全の必要性が認められる
と述べている。裁判例19は、事故前三七万
円、事故後二五・一万円のところ二〇万円
を認容したが、解雇後新聞配達のアルバイ
トをしていることが認定されていることか
らすると、その収入があることが考慮され
たものであろうか。

全部について却下した裁判例としては、
裁判例3(ADにつき)、14、20の三例があ
る。その理由について、前記のとおり、裁
判例3(ADにつき)及び裁判例14は、債権
者は既に他に就職して生活を維持するに足
る収入を得ていることを、また、裁判例
20は、AないしGの七名については、緊急
命令の履行により解雇以降原職復帰までの
バックペイの支払いを受けるとともに、復
帰後は賃金の支払いを受けて収入が現実
に確保されており、また、緊急命令が近い

将来取り消し又は変更される恐れがあると
の疎明はないことを、Hについては、緊急
命令の履行により解雇以降緊急命令時まで
のバックペイの支払いを受けたほか、既に
帰郷して実父の経営にかか同族会社の代表
取締役に実父の後を受けて就任し、その経
営を全面的に掌握して職務に従事してお
り、同社から役員報酬を得て生活は定着を
みているものと推認できることなどを、そ
れぞれ述べている。

④ 仮払期間

裁判例について、仮払
いを申請した期間についてみると、本案判
決確定に至るまでの期間につき申請したも
のが、裁判例2、4ないし19の一七例、
期間の限定をせず申請したものが裁判例
1、3、20の三例であり、期間の限定のな
い申請は、理論上本案判決確定に至るまで
の期間申請したのと異ならないから、結
局、債権者は、いずれも最長期間の申請を
したことがわかる。

本案判決確定に至るまでの期間につい
き認容した裁判例は、裁判例12及び16の二
例であるが、いずれも右期間認容したこと
について格別の理由を述べていない。な
お、裁判例12は、事業縮小を理由とした整
理解雇を無効とした事例であり、また、
裁判例16の当事者間には、債務者が本件解
雇前にした降格及び報酬減額を無効とし
て、債権者の労働契約上の地位を確認し、
かつ、減額前の賃金の支払いを認容した本
案判決(東京地昭和六一年一月二七日判、
本誌一一八〇・一三六、労判四六八・六)
がある。

第一審判決言渡しまでの期間につき認容した裁判例は、裁判例3/AないしCにつき、5、7、9ないし11、15及び19の八例であるが、その理由については、裁判例11が「本案訴訟の第一審判決において被保全権利が認容されれば、通常仮執行の宣言をうけることによつてその目的を達し得るから、それ以降の仮払を求めらるる部分については保全の必要性を欠くものといふべきである」と述べているほか、他の裁判例は格別の理由を述べていない。

期間を一定期間に限定した裁判例は、裁判例1、2、4、6、8、13、17及び18の八例である。その理由について、裁判例1（一箇月。ただし、審尋終了の月から一年間か）は、「仮処分という性格等の諸点を考慮して一年間に限りこれを認めるのが相当」と、裁判例2（二年間）は、「被保全権利についての疎明の程度、仮処分の性格等から申請人らを当面救済するには向後一年間に限りその仮払いを認めるのが相当」と、裁判例4（一〇箇月。ただし、審尋終了の月から一年間）は、「将来の事情変更の可能性を考慮すると」審尋の終了した月から一年間「支払う限度において仮払を命ずるのが相当」と、裁判例6（六箇月。ただし、解雇以後の一年間）は、「解雇後一年間に限りこれを認めるのが相当」と、裁判例8（一〇箇月。ただし、審尋終了の月から一年間）は、「将来の事情の変更の可能性を考慮すると」審尋の終了した月から一年間「仮払を命ずるのが相当」と、裁判例13（一年間）は、「この決

定後一年間に限り仮払いを命ずる限度で保全の必要性がある」と、裁判例17（六箇月）は、「債権者は日本英語教育協会の英語検定一級の資格を有していることが二応認められ、その資格を利用して収入を得る途がないではないことや、「今後債務者が改めて普通解雇の意思表示をなし、新たな争点が生じてくることも十分に予想されること等の本件仮処分に関する事情の流動性に鑑みれば、本決定による貸金仮払は、本決定後六か月までを限度とするのが相当」と、裁判例18（二年間）「本決定の（翌月）以降平和的交渉による紛争解決に必要な合理的期間と考えられる二年間の限度でその仮払いを命ずることが相当」と、それぞれ述べている。

なお、裁判例2及び4は抗告されたが、抗告審の裁判は対照的な結果となつた。すなわち、裁判例2の抗告審である東京高昭和六一年七月二四日決（公刊物未登載）は、裁判例2が仮払期間を一年間に限定した部分（仮処分申請のうち、一年を越える期間の仮払申請を却下した部分）を取り消して、本案判決確定に至るまでの期間につき仮払いを命じた。その理由を、右抗告審決定は「抗告人らは相手方からの貸金によつてその生計を立てており、その支払いがなされないことにより著しい損害を被る」とが一応認められるから、相手方に対し本案についての確定判決あるまで貸金の仮払を命ずるのが相当である。」と述べている。

他方、裁判例4の抗告審である東京高昭和六一年五月三〇日決（公刊物未登載）は、

抗告を棄却したが、「その理由は、原決定の理由と同じであるから、ここにこれを引用する」としている。

(二) 実務上の取扱

(1) 総論

貸金仮払仮処分は、前記のとおり、債権者及びその家族の生活の困窮を避けるため、暫定的に発せられるものであつて、従前の生活水準、生活様式を保障するものでも、会社の他の従業員と同等の生活水準、生活様式を保障するものでもない。また、この仮処分は、満足の仮処分であつて、債務者は、仮払いを強制されるうえ、異議審又は控訴審で仮処分が取り消され、あるいは本案訴訟で債権者勝訴が確定した場合においても債権者から既に支払つた仮払金の返還を受けることは事実上極めて困難であり、債務者に与える影響は極めて大きい。したがつて、その仮払いの必要性は、高度のも

は、仮処分の本案付随性に鑑み、仮払金額の上限を画するにすぎない。

以上は、私が在籍した期間に当時東京地裁労働部に在籍した裁判官に共通した認識、見解と思われるが、実務上、具体的にいかなる範囲の金額及び期間について仮払いを認容するかについては、被保全権利及び保全の必要性についての疎明の程度等と相まって、裁判官の裁量が大きく働くことになる。

が要求され、その判断は、主として貸金等の支払いを受けられないことにより、債権者たる労働者及びその家族の生活が本案訴訟の結果を待てないほど危機に瀕した状態にある、ないしはその恐れが具体的に存在するといえるかどうかにか懸かってくることになり、裁判所は、このようにして必要性が認められる金額及び期間に限り仮払いを認容することになる。このため、仮払いを認容する金額は、債権者の貸金請求権の額と一致する必要があるから、平均貸金額や昇給額等債権者の貸金請求権の額に争いがある場合でも、通常これを確定する必要もない。債権者の貸金請求権の額

ところで、債権者が複数の場合であるが、貸金仮払いの必要性はそれぞれ異なるのであるから、各債権者ごとに仮払いの必要性を検討するべきはいうまでもない。各債権者から保全の必要性についての疎明資料の提出を得、また各債権者を審尋して、実質的に必要性の認められる範囲を債権者ごとに検討することは十分可能である。しかし、債権者が多数の場合には、一部少数の者が闘争専従となり他の者がアルバイトなどで収入を得るなど債権者らが役割を分担のうえ相互に補充、融通して支え合ひ、いわば全体として一個の集団を構成していることがあり、この場合には、単に個々の債権者ごとにその必要性を審理・判断し、債権者ごとに仮払金額及び期間を全く異にした裁判をすることが実務的に果たして適当なのか疑問を覚えることがある。

このような場合にも、一次的には個々の債権者につき個別に必要性を審理・判断すべきではあるが、各人の必要性はいわば増強あるいは減殺されて二次的に総体としての債権者集団（グループ）分けできるときはグ

ループごと)について必要性を検討し、その結果、各人(グループ内の各人)の認容金額及び期間を平均化することも実務上はあり得てもよいのではないだろうか。したがって、この場合においても、個々の債権者ごとに具体的な判断を凝らしているのだから、「債権者ら全体につき抽象的・形式的に一律に判断している」(塚原・前掲一三八頁)との批判は当たらない。もちろん、明らかに必要性のない者については却下することとなるが、これも個々の債権者ごとに判断しているため可能なのである。

(2) 各論

⑦ 過去分 過去の賃金については、債権者が現に決定の日又は口頭弁論終結時まで生活してきている事実がある以上、仮払いの必要性については、特に慎重に検討されなければならない。履行期の早いほどその必要性が少ないといえようが、特に解雇直後は失業保険金を受給していることが多く、この場合その期間の賃金仮払いは通常必要がないのではなからうか。ところで、この点、通常は過去分についてはこれを今支払う必要はなく、過去の生活は高利の借金に支えられていたもので、現在その返済を迫られているといった特別の事情が疎明されて初めて必要性が肯定されることになるという見解がある。特別の事情の範囲が問題であるが、私は、賃金仮払仮処分の趣旨に照らし基本的に賛成したい。この見地からは、使用者の不当労働行為を重要な争点とするなどのため審理が長期化した

場合であっても、その間債権者の生計及び闘争資金は主に債権者自身のアルバイトと親族・知人や支援者・団体からの援助あるいはカンパにより支えられ、闘争資金については早急に返還する必要がない事例にあっては、特段の事情のない限り、過去分の仮払いの必要性はないということにならうか。

⑧ 将来分 ①仮払金額 最近では、仮払いの金額については、債権者の賃金上限に債権者及びその家族の生活に恒常的、固定的に必要な範囲で必要性が認められるべきであるとの見解が多くみられる。

賃金仮払仮処分は、前記のとおり、債権者の従前のあるいは他の従業員と同等の生活程度を保障するものではないから、右見解は基本的には当然であり、この見地から、社会通念に照らし冗費と考えられる分は必要性がなく、債権者の居住地域における債権者の家族構成と同様の世帯別標準生計費を考慮することも必要であらう。しかし、私は、従前の生活水準を全く無視することも相当とはいえず、各債権者に固有の事情も存するから、単純に標準生計費に依拠するのは適当ではないと考えている。

② 仮払期間 仮払いの期間は、裁判例にみる限り、本案の第一審判決に至るまでとするものと、一定期間(実質一年とするものが多い)に限定するものがそれぞれ八例と多く、従来多くみられた本案判決に至るまでとする裁判例は二例にすぎない。この点、私の民事第一一部に在籍した際の印象では、被保全権利についての心証の程度や

本案訴訟の審理見込期間が影響することがあるようであるが、私は、特段の事情のない限り、債権者の職種や技能等を考慮して他で収入のみちを得るのに要すると思われ期間に限定すべきと考えている。期間経過時点において、なお仮払いの必要性があるなら、再度その旨を疎明して申請すれば足りる。これは、第一に、そもそも将来の

事態は流動的であつて的確に予想することはできないし、第二に、債権者は労働能力を喪失したわけではないのであり、年功序列を基本的な雇用形態とする現状においては、中途入社では満足な就職先を得ることは容易でない場合も多いといえ、また、今日の雇用情勢からすると、一応の就職先を得るなどして収入を得ることは必ずしも困難とはいえず、このような事態が賃金仮処分後に生じないとは限らないし、第三

に、交通事故による損害賠償請求権に基づく金員仮払仮処分等においては六箇月あるいは一年に限り仮払いを命ずる仮処分を発することが実務上の慣行となつていふこととの均衡を図ることも必要(古館・前掲二五四頁)だからである。しかも、實際上、その終期を確定期限として限定されないこと、債権者は、長期にわたり月々認容された金額の仮払いを受けることが保証され、生活に困らないため、何ら収入を得る努力をしないばかりか、本案訴訟の進行に熱意を欠き、時には引き延ばしを図っているのではないかと疑われるような事態を生ずることがある。殊に、債権者が労働組合の組合員であり、組合の支援を得て、解雇撤回

活動に熱心あまり、これに明け暮れ、多額の解決金の支払いを要求するなどして妥協を知らない場合は、まるで闘争資金を援助するかのとき様相を呈する。これが賃金仮払仮処分の趣旨に反する事態であることは明らかといえないであらうか。もっとも、事案が簡単で、審理に要する期間も短期(それでも一年以内ということはある)で済みそうな場合は、本案の一審判決言渡しまでの期間とすることも考えられようか。しかし、被保全権利の疎明がいかに充実し、心証が確信に至る場合でも、本案判決確定に至るまでの期間認容する必要があるのではなからうか。現在の実務では、第一審判決認容の場合は、通常、仮執行宣言が付されることも考慮されるべきである。

(5) 研究会「労働争訟の現状と課題」別冊判タ五・一五四の松野発言参照。

(6) 最三昭和三三年三月一五日判、民集四二・三登載予定は、賃金の仮払いを命ずる仮処分の執行後に仮処分命令が控訴審で取り消された場合には、本案訴訟が未確定であり、又は従業員としての地位保全の仮処分が同時に発せられていたときであつても、債務者は、特段の事情がない限り、債権者に対し仮払金の返還請求権を取得し、その返還義務の範囲は不当利得の規定に準じてこれを定めるべきであるとする。また、債務者が本案訴訟で勝訴しこの判決が確定した後、賃金仮払仮処分により支払った仮払金を債権者に不当利得を原因として返還請求したのに対し、これを認容した最近の下級審裁判例として、東京地昭和六一年一月一二日判、労民集三七・六・四三三頁、本誌一一一五・一三五頁がある。

別表

番号	裁判例	事件名	債権者	地位保全 仮処分	過去分(万円)	将来分(万円)	期間	資金仮払仮処分の概要	登載誌
11	61・12・15決	立正大学学園事件		却下	二二・五	二二・五	一審判決 言渡まで	オーバertime手当を除く認定月額賃金につき、審判終了の月以降について認容。解雇以降審判終了時前の過去三箇月分については却下。	なし
10	61・11・14決	ダウ・ケミカル日本事件		却下	二二四・七	三三・一	一審判決 言渡まで	認定月額賃金について、解雇の翌月以降の過去七箇月分全部を含めて認容。	労判四八五・一九
9	61・10・13判	大東文化学園事件		却下	八五〇	二〇	一審判決 言渡まで	認定(申請)にかかる月額賃金三二・四万円のうち、判決言渡しの前月までの過去五箇月分につき、約五割の限度で認容。判決言渡しの月以降の分については、申請(認定)にかかる月額賃金三二・四万円のうち、月額二〇万円につき認容。なお、弁論終結は60・7・2。	労判四八四・六三
8	61・7・16決	ジャパン・エクスポート・プロモーション事件		却下	四〇	二〇	一〇箇月	申請(認定)にかかる月額賃金三二・三万円のうち、月額二〇万円につき、審判終了の月から一年間に限り認容。解雇後の過去四箇月分については却下。	労判四七九・六
7	61・7・2決	栗田運輸事件	BA	却下	一一九・八 一一一・九	二二・八 二二・八	一審判決 言渡まで	申請月額賃金につき、解雇以降一年間に限り認容。	労判四八〇・七五(要旨)
6	61・4・17決	東京ビル整美事件	J I H G F E D C B A	却下	八四	二八	九箇月	申請月額賃金につき、解雇以降一年間に限り認容。	労判四七七・一八
5	61・4・1決	目黒電波測器事件		却下	二五六・〇 二三七・六 一九六・一 一七九・五 一八六・八 一八六・九 一八六・七 一五八・六 一五九・一 一一三・四	三八・〇 三五・四 二九・一 二六・八 二七・八 二七・八 二七・八 二七・八 二七・八 二七・八	一審判決 言渡まで	申請月額額から通勤手当、皆勤手当分(却下)を控除した賃金額につき、解雇以降の過去六箇月余分全部を含めて認容。	労判四七二・六
4	61・2・28決	安田運輸事件	BA	却下	三六 三〇	一八 一五	一〇箇月	認定月額賃金につき、審判終了の月から一年間に限り認容。解雇以降の過去五箇月分については却下。	労民集三七・一・一五一 労判四七〇・八六(要旨)
3	60・12・23判	ヤーマン事件	DCBA	却下	六六〇 六五〇 六七〇	二〇・三 二〇・〇 二〇・五	一審判決 言渡まで	認定月額賃金につき、審判終了の過去五箇月分につき約六割の限度で認容。将来分については申請月額賃金を認容。	労判四五六・八二(要旨)
2	60・7・30決	磯ざりそば館事件	BA	却下	却下	二五・八 二三・三	一年	AないしCに対し、解雇以後の過去五箇月分につき約六割の限度で認容。将来分については申請月額賃金を認容。	労判四七二・七九(要旨)
1	60・7・3決	新宿会計事務所事件		却下	二〇	二〇	一箇月	申請月額賃金につき、一年間(過去一箇月及び将来二箇月)に限り認容。解雇以降の過去五箇月分については却下。	労判四五六・八二(要旨)

番号
 裁判例
 事件名
 債権者
 地位保全
 仮処分
 過去分(万円)
 将来分(万円)
 期間
 資金仮払仮処分
 登載誌

書	12	13	14	15	16	17	18	19	20
裁判例	61・12・23決	62・1・26決	62・2・26決	62・3・18判	62・3・30決	62・7・31決	63・1・19決	63・3・15決	63・3・24判
事件名	インタープレス事件	アサヒ三教事件	五大祥栄事件	ニチパン事件	津軽三年味噌販売事件	三菱重工相模原製作所事件	書泉事件	第一国際タクシー事件	学習研究社事件
債権者	L K J I H G F E D C B A				M ~ F E ~ A		G ~ A	H	I
地位保全 仮処分	却下	認容	却下	却下	却下	却下	申請 なし	却下	却下
過去分(万円)	五八・五 五六・〇 五一・九 五三・九 四四・九 四七・一 四七・七 四二・二 三九・〇 三六・八 三三・九 三六・九	三六・九 七六・〇	約一〇八四	二〇二・五	二〇〇	二〇〇	却下	一〇〇	却下
将来分(万円)	一九・五 一八・六 一七・三 一七・九 一五・七 一四・七 一五・九 一四・〇 一三・〇 一一・二 一一・三 一一・三	三〇(ただし 例外あり)	一四・四	三三・七	二〇	四	五	二〇	却下
期間	本案判決 確定まで	一年		本案判決 確定まで	六箇月	二年	一年 言渡まで	一年 言渡まで	
概要	賃金につき、申請のとおり認容（解雇以降の過去三箇月分含む）。	時間給のため月により一定しないが、認定月額につき、過去分については解雇以降の約一三箇月分全部を、将来分については一年間に限り認容。 認定（申請）月額賃金一二〇万円のうち、四〇万円の限度で解雇以降別に営業委託を受けて月額四〇万円の収入を得ることとなった前月までの過去一九箇月分につき認容。	認定月額賃金につき、解雇以降の過去七五箇月余分全部を含めて認容。 なお、弁論終結は60・9・30。	賃金につき、申請のとおり認容（解雇以降の過去六箇月分含む）。	認定月額三・九万円のうち二〇万円につき、過去分については解雇以降の一〇箇月分を、将来分については六箇月に限り認容。	将来分について、認定月額賃金（A+Eは二四・〇万円、二七・二万円、F+Mは二一・四万円、二三・四万円）の一部につき二年間に限り認容。 賃金請求権が発生したと判断された時点以降の過去二三箇月分については却下。	認定にかかる平均月額賃金（事故前三七万円、事故後二五・二万円）のうち、過去分については解雇以降の五箇月強分の一部一〇〇万円を、将来分については月額二〇万円の限度で認容。	債権者一〇名のうち、被保全権利なし（解雇有効）とされた一名を除く九名を対象とした。AないしHについては、解雇以降、Iについては、一次解雇以降有効と判断された二次解雇までの全部につき、必要性なしとして却下。	
登載誌	労判四八九・二六	労判四九七・一三八 労判五一〇・八五(要旨)	労判四九五・三三	労判四九五・一一	労判五〇一・六	本誌一二六七・一四八 労判五一・五三	なし	なし	なし

- (7) 古館・前掲二五一頁、滝澤・前掲一一九頁。
- (8) 労働関係民事裁判例概観下巻七五五、七五六頁。
- (9) 塚原・前掲一三六頁。
- (10) 古館・前掲二五九頁。
- (11) 塚原・前掲一三五頁。
- (12) 古館・前掲二五四頁、二五六頁、滝澤・前掲一二五頁、一二八頁、塚原・前掲一三四頁。
- (13) 安定した就職先を得、固定収入を得なければならぬといっているのではない。このような、いわば「義務」を課すことは、債権者が解雇を訴訟で争っている以上、矛盾であろう。

四 審理方法

私が在任した当時（現在も同様であろう。）の東京地裁労働部では、地位保全仮処分及び賃金仮払仮処分事件は、原則として審理手続で審理し、その裁判は決定によっていた。疎明により迅速に判断するためである。かつては、結果の重大性から口頭弁論を開き証明により慎重に判断した時期もあったようだが、その結果、労働仮処分が本案化し、審理期間も長期に及ぶうえ、被保全権利が証明されると保全の必要性の審理・判断を十分に行わず、解雇以降の未払賃金全額を長期間（本案判決確定までとするものも多かったようである。）にわたたり仮払いを命ずる弊害を招いた。また、仮処分判決が確定しても、当事者が満足せず、更に本案で争う事例も見受けられるに至った。そこで、権利の迅速かつ暫定的な救済が仮処分本来の使命であるとの反省から、手続の運用が見直され、同時に

保全の必要性についても十分審理し、厳格に判断することとなったのである。⁽¹⁵⁾この運用は、紹介した裁判例からも顕著に窺われる。

また、右の手続の運用を前提とすると、労働仮処分においても、これを発するに必要なる被保全権利と保全の必要性の二要件の審理・判断の順序は、通常のように、まず被保全権利の存否につき審理・判断し、その存否が一応認められたうえで保全の必要性を審理・判断する必要はなく、まず保全の必要性を審理してこれが否定されるならば、被保全権利の審理をしないで申請を却下することもできるのである。⁽¹⁶⁾

地位保全仮処分にあつては、むしろ保全の必要性から審理・判断すべきであるが、賃金仮払仮処分にあつても、同様の場合が少なくないであろう。

なお、当時口頭弁論を開き第三者の証人調べをしなければならぬような複雑な事案については本案訴訟の提起を勧め、仮処分申請は取り下げてもらったことが多い。もっとも、ごく少数ではあるが、口頭弁論が開かれた例もある。特に基準があつたわけではないが、当事者双方が口頭弁論を希望する事件や第三者証人の取調べが是非とも必要な事件などである。もっとも、口頭弁論を開く時期については、当初から聞くことはせず、審理手続で主張整理、関係人の陳述書を含む書証の提出等を済ませた後、弁論を開いて重要証人や本人を調べると、早期に終結できるよう努力していた。

(14) 労働仮処分事件の審理方法の変遷につき、沖野・前掲八三頁、九五頁、同「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」新・実務民事訴訟講座一巻四頁。

(15) 労働仮処分を疎明により迅速に審理し、必要性を厳格に判断すべしとの提言は、すでに相当以前から実務家の間にも見られたようである。民事第一一部に保管してある大塚正夫判事（当時民事第一九部在籍）の昭和三三年一月司法修習生講義原稿「労働事件について」にも指摘されている。もっとも、右原稿によると、大塚判事の提言は、「従前の一九部の方々の御賛成を得られなかつたので、この考え方の裁判例は出ておりません。」とのことである。

近時右提言と同旨の主張を述べるものは多い。ここでは、沖野・前掲講座一八頁、塚原・前掲一三四頁を挙げておく。

(16) 西山俊彦「新版保全処分概論」三〇頁、赤塚信雄「保全訴訟における疎明」裁判実務大系四巻六七頁。
（筆者：松江地方・家庭裁判所益田支部判事補）

小野慶二判事
退官記念論文集

刑事裁判の現代的展開

●A5判/
4800円＋300

現職裁判官をはじめ、実務法曹、学者により
自白偏重・糾問的刑事手続などの刑事訴訟上の
問題点を論議する。主要内容＝事後強盗罪
と承継的共同正犯について／規範的評価と可

罰的評価／正当防衛における防衛の意思につ
いて／未決勾留日数の算入について／刑事裁
判はこのままでいいのか／別件捜索差押につ
いて／情況事実による主要事実の認定 ほか

東京都文京区後楽2-23-15 勁草書房 振替／東京5-175253 ☎03(814)6861

東京地裁最近の解雇事件

No.	事件名	申立・提訴日	判決・決定日	期間	労働者側当事者数	人証の数	判決内容	争点	コメント
1	枇杷葉温圧解雇事件 (本訴)	1996/8/7	2002/4/12	68ヶ月	2名	4名	労働者側敗訴	勤務態度不良による普通解雇、無断欠勤等を理由とする懲戒解雇の有効性	裁判官交代が2001年4月に交代し、口頭弁論終結は2001年6月20日、当初判決言渡しが同年10月24日であったところ、言渡し日を追って指定で延期された。
2	東京海上火災解雇事件 (本訴)	1998/8/31	2000/7/28	23ヶ月	1名	3名	労働者側敗訴	「能率が著しく低いこと」を理由とする解雇	長期間にわたって複数回の欠勤によって仕事を遅延したことは、総合職としては「能率が著しく低い」場合に該当すると判断。
3	オ一・エス・ケイ解雇事件 (本訴)	2000/8/15	2001/11/19	15ヶ月	1名	2名	労働者側勝訴	労働者が、取締役か。整理解雇の有効性。	争点整理後、陳述書を提出して、午後いっぱい証拠調べ期日として集中審理したケース。
4	カジマリノバイト解雇事件 (本訴)	1998/10/2	2001/12/25	34ヶ月	1名	4名	労働者側勝訴	普通解雇の有効性	使用者側が数多くの解雇理由を主張したが、解雇権濫用と判断した。
5	岡田運輸事件(本訴)	2000/7/6	2002/4/24	22ヶ月	1名	3名	労働者側一部勝訴	懲戒解雇の有効性、懲戒解雇の普通解雇への転換の可否	懲戒解雇事由はないとしたが、私傷病による職務復帰不能による解雇は有効とする。懲戒解雇には普通解雇の意思表示が予備的に含まれるとした。退職金、解雇予告手当の支払いを認容した。
6	総合労研(第1次仮処 分)	2000/6/15	2001/6/15	7ヶ月	2名	なし	労働者側勝訴	取締役である1名について解雇であるか否か。もう1名は雇い止めか否か。解雇理由の有効性。	賃金仮払い期間は12ヶ月、過去分は認容せず、地位保全も認めない。1名は期間の定めがある(1年)として、期間内の4ヶ月分しか認めなかった。
7	総合労研(第2次仮処 分)	2001/9/21	2001/3/6	7ヶ月	1名	なし	労働者側敗訴	解雇か、雇い止めか。解雇に理由があるか。	期間の定めのない労働契約として、解雇理由があるとして却下。
8	総合労研(第3次仮処 分)	2001/10/4	2002/1/29	4ヶ月	2名	なし	労働者側勝訴	第一次仮処分と同様	第1次と同じ労働者、賃金仮払いは12ヶ月、過去分の支払い及び地位保全是認めず。

東京地裁最近の解雇事件

No.	事件名	申立・提訴日	判決・決定日	期間	労働者側当事者数	人証の数	判決内容	争点	コメント
9	ナショナルウェスト・ミンスター銀行解雇事件(第1次仮処分)	1997/9/18	1998/1/17	5ヶ月	1名	なし	労働者側勝訴	整理解雇の有効性	賃金仮払い期間は12ヶ月、過去分は認容せず、地位保全も認めない。
10	ナショナルウェスト・ミンスター銀行解雇事件(第1次仮処分に對する保全異議)	1998/2/18	1998/8/17	6ヶ月	1名	なし	労働者側勝訴	整理解雇の有効性	賃金仮払い期間は12ヶ月、過去分は認容せず、地位保全も認めない。
11	ナショナルウェスト・ミンスター銀行解雇事件(本訴)	1998/3/20	和解 (2000/8/25)	和解まで 2 9ヶ月	1名	0名	和解	整理解雇の有効性	99年5月26日の準備書面(第10回弁論)にて双方の主張が尽くされたが、無意味な弁論準備を延々と続けて、人証調べせず。第3次仮処分で労働者側が敗訴して、生活が立ちゆかなくなったため、やむを得ず和解(金銭和解)した。
12	ナショナルウェスト・ミンスター銀行解雇事件(第2次仮処分)	1998/11/4	1999/1/29	3ヶ月	1名	なし	労働者側勝訴	整理解雇の有効性	賃金仮払い期間は12ヶ月、過去分は認容せず、地位保全も認めない。
13	ナショナルウェスト・ミンスター銀行解雇事件(第3次仮処分)	1999/10/19	2000/1/21	4ヶ月	1名	なし	労働者側敗訴	整理解雇の有効性	整理解雇の法理が適用される事案ではないとして、独自の基準を定立して解雇有効とした。
14	角川財団解雇事件(仮処分)	1999/4/23	1999/11/29	7ヶ月	9名	なし	労働者側敗訴	整理解雇の有効性	
15	日本ヒルトン雇止め(仮処分)	1999/5/17	1999/11/24	6ヶ月	9名	なし	労働者側敗訴	賃金減額を受け入れないことを理由とする雇い止め	労働者は賃金減額について異議を留保して雇用契約の更新をもう入れていた。しかし、裁判所は賃金の減額を承諾しない以上、労働者と使用者との間には雇用契約は成立しないと雇い止めを有効とした。
16	日本ヒルトン雇止め(本訴)	1999/12/27	2002/3/11	27ヶ月	4名	3名	労働者側勝訴		賃金減額を受け入れないことを理由とする雇い止めを権利濫用として違法無効とした。地位確認、賃金支払いを命じる。

東京地裁最近の解雇事件

No.	事件名	申立・提訴日	判決・決定日	期間	労働者側当事者数	人証の数	判決内容	争点	コメント
17	明治書院整理解雇事件(第1次仮処分)	1999/8/6	2000/1/12	6ヶ月	9名	なし	1名認容、8名却下	組合員9名を整理解雇。整理解雇の有効性、不当労働行為の成否	
18	明治書院整理解雇事件(本訴)	2000/5/8	未	未判決 25ヶ月	9名	未だ1名	未	同上	2002年4月18日に、やっと本訴の最初の証人尋問に入る。
19	明治書院整理解雇事件(第2次仮処分)	2000/2/5	2001/2/5	2ヶ月	1名	なし	労働者側勝訴	同上	
20	明治書院整理解雇事件(保全異議)	2001/3/9	2001/7/19	5ヶ月	1名	なし	労働者側敗訴	同上	労働者の預金が多額として保全の必要性なしとして仮処分取消
21	工一ス損害保険解雇事件(仮処分)	2001/4/19	2001/8/10	4ヶ月	2名	なし	労働者側勝訴	成績不良を理由にした解雇	1名については子供の学費の支払いの必要性が高いことを理由に、過去の給与、一時金の支払いを認め、仮払期間も17ヶ月とした。もう1名については、独身で親と同居であったため、仮払期間は17ヶ月であったが、貯蓄が445万円あることから、仮払額は月額65万円のうち25万円のみを認容したにとどまった。
22	梓設計解雇事件(第1次仮処分)	2001/4/10	2001/8/17	5ヶ月	1名	なし	労働者側勝訴	能力不足を理由とした本採用拒否(解雇)	
23	梓設計解雇事件(第2次仮処分)	2002/2/1			1名			同上	保全の必要性について、担当裁判官は4月5日の審尋にて、「能力のある人なら、今のようない雇用情勢においても、再就職している。保全処分としては、ほぼ限界と思っている。期待されている結論は出さないのではないかと思っている。少なくとも暫定的な就職なら可能性としてありうる以上、それは保全の必要性に影響してくる」などと発言。

東京地裁最近の解雇事件

No.	事件名	申立・提訴日	判決・決定日	期間	労働者側 当事者数	人証の数	判決内 容	争点	コメント
24	セガエンタープライズ 解雇事件(仮処分)	1999/3/5	1999/10/15	7ヶ月	1名	なし	労働者 側勝訴	能力がないことを 理由にする解雇	地位保全却下、仮払期間は12ヶ月。
25	スカンジナビア航空解 雇事件(仮処分)	1994/8/11	1995/4/13	6ヶ月	25名	なし	労働者 側敗訴	整理解雇の有効 性、変更解約告知 の有効性	25名のうち、一部が解雇撤回し、決定時の債権者は16 名。うち、9名は変更解約告知を有効とし、7名は整理解雇 も有効とした。
26	JDSユニフーズ整 理解雇事件(仮処分)	2001/10/12	未	7ヶ月	2名	なし	未	整理解雇の有効 性、収入の多い配 偶者を持つ女性 について保全の必 要性の有無	八王子支部、4月15日に結審して未だ決定なし。八王子 支部には労働判例がないので、原告側にコピーを提出す るよう求めている。
27	キャリアインターナシヨ ナル解雇事件(仮処 分)	2000/10/1	2001/1/30	4ヶ月	1名	なし	労働者 側勝訴	労働者の勤務態 度を不良を理由と する普通解雇の 有効性	解雇を無効としたが、給料80万円のうち、60万円のみを 認容、仮払い期間は12ヶ月。異議審で、1年分の給料支 払いで退職する金銭和解。

東京地裁の速やかな緊急命令を求める決議

資料 8

2002年3月2日

日本労働弁護団全国常任幹事会

不当労働行為救済制度における緊急命令は、本来なら公定力を有する行政命令であることから、仮に使用者が不服申立をしたとしても、これを履行すべきが法の当然の要請である。しかし現実には、労働委員会命令に対して、これを履行する使用者は少なく、5審制と称されるように命令取消訴訟を提起し、そのことを理由に命令を履行しないのが圧倒的に多いのが実情である。

そのなかで緊急命令は、労働委員会命令確定前において、使用者の不当労働行為やり得を許さないための唯一の強制的制度で、団結権擁護を目的とする不当労働行為制度のなかで最も重要な役割を有するものと言わなければならない。

本来なら、本訴判決の判断とは別に、「救済制度の精神と緊急命令の弾力性に鑑み、慎重な審理と判断を要求されているとは解されず、一応の疎明に基づき、急速な発令が期待されるものである(西川美数判事、労働法体系4巻189頁)。

ところが、いま東京地裁労働部は、このような本来の趣旨とは全くかけ離れ、緊急命令をなかなか発しないばかりか、これを発する場合も、行政訴訟の本訴判決の言い渡しと同時になされるというのが運用の常態となっている(東京地裁民事19部青山会事件(2001.4.12)、同民事11部千代田化工事件(1997.7.23))。

これは、本来の制度趣旨からは大きく逸脱するもので、使用者の不当労働行為やり得を事実上許容するものであり、このような事態は早急に改善されなければならない。

ところで現在東京地裁民事11部に係属している医労連直源会相模原南病院中労委命令取消訴訟は、1994年組合結成直後にささいなことを理由に委員長、副委員長、書記長をはじめ執行委員7名を解雇したという典型的な不当労働行為事案で、解雇無効、地位確認については、既に最高裁で確定しているにもかかわらず、使用者は職場復帰を認めず賃金のみ払い続けている事案である。

解雇された7名のうち、就業規則によると書記長が定年退職、1名が今年の11月、委員長が来年の5月に定年を迎えることになっており、使用者は賃金を払い続けながら、組合員の定年退職を待ち、組合の消滅を狙っていることは疑いもなく、これを公言さえしている。

まさに、本件では、本訴判決を待っている間は、組合は事実上消滅し、救済の実効性が失われることが明らかである。東京地裁民事11部が、上記事件について、本来の制度趣旨にのっとり速やかに緊急命令を発するよう要望する。

以上

労働訴訟検討会・報告

02.5.30

弁護士 鴨田哲郎

第1. 報告の趣旨

ADRや労働調停が整備されても、最終の機関である司法での法的判断が事案に応じて適正かつ迅速に行われるシステムがなければ意味はない。

また、相互の連携が必要。

1. 未払賃金、退職金

迅速—少額訴訟と同様の制度

2. 解雇(1)

「仮処分」の適正・迅速

3. 解雇(2) (退職金)

本訴の充実 証拠の確保—証拠開示

4. 賃金差別等

適正	{	事実認定←証拠開示
		←参審制
		法的判断 力関係が隔絶している中での、就業規則万能論
		←参審制

迅速

各種手続 ムダな主張、後出し主張の排除

証拠開示

期日←裁判官増員

第2. いくつかのケースから

1. < [redacted] > (00.4.21 解雇)

- ① 1次仮処分 [redacted] (ヨ) [redacted] [redacted]

00. 6.15 提訴

01. 1.25 決定 Aにつき、00.12～01.11まで仮払

(7ヶ月) Kにつき、00.12～01. 3まで仮払

Kは定年(60歳)後、継続して98.7.25、嘱託採用(1年契約)。

「99.4.1及び00.4.1に黙示の更新をされた。よって、契約期間は01.3.31まで」として、被保全権利自体を01.3.31までしか認めず。

② 2次仮処分(債権者Kのみ) [REDACTED] (ヨ) [REDACTED] [REDACTED]

01. 3. 6 提訴

01. 9.21 決定(7ヶ月弱) 敗訴

01. 4.25 一旦結審したが、再開(5/30)。

その理由は、黙示の更新後は「期間の定のない契約に転化する」と、1次仮処分での見解を変更するので、解雇理由についての主張疎明を尽くされたいとのことであった(別紙[↓])。

決定は、1次仮処分でも結審間際に提出され、裁判所は特段の判断を加えなかった、会社宛「怪文書」の筆跡がKのものである旨の鑑定書を最重要書証として、Kに解雇理由ありとした。基本的な事実関係及び疎明は同一である。

③ 3次仮処分 [REDACTED] (ヨ) [REDACTED] [REDACTED]

01.10. 4 提訴

02. 1.29 決定(4ヶ月) 両名につき、01.12～02.11までの仮払

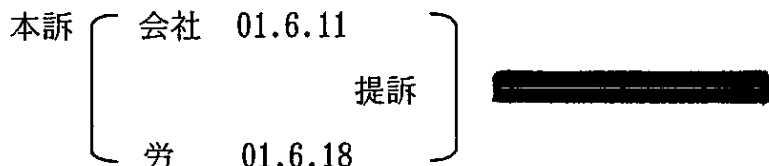
筆跡につき、カウンターの鑑定書を提出し、これが功奏して、解雇理由なし。

- 問題点
1. 審理期間
 2. 見解の変更

3. (1) 解雇時(00.5月分)～結審時(00.11)の7か月分未払
- (2) Kは途中の、01.4～01.11の8か月分も未払
4. 基本的な紛争のとらえ方(会社主張はAらが会社乗取りを謀った)

現状

1. 解雇関係



集中証拠調全4日 6/17、7/15、9/9、9/30

・証拠調べ終了時に、4次仮処分申立となろう。

2. 会社「乗取り」派の中心とされる前監査役(S)提訴の、00.4.21 定時株主総会の決議無効につき、8部で 02.3.28、Sの主張を全面的に認める判決。引続いて、「乗取り」対抗策として、架空の取締役会決議による増資無効の判決が近々出る。

2. < [redacted] >

一審 [redacted] 支部 [redacted] ([redacted])

認容額 元本約2060万円+損害金=約2300万円

一人の裁判官が全ての審理に関与。

全3期日にわたり、会社側3名、原告3名の証人調

- ・ 転勤説明会での工場長の「転勤しなければ懲戒解雇。行けない人は自己都合で辞めるのが当社のやり方」とのテープ反訳(会社は、転勤は打診しただけで、命令はしていないとの主張)あり
- ・ 会社自ら作成(求釈明に応じて)の、転勤先工場での人員状況の変化の一覧表(人が必要なはずなのに、増やしていない)や先工場では募集チラシを1回配っただけ等の証拠あり

判決は「義務なき転勤を命じ、義務あるものと誤信せしめ、また、雇用継続意思のないことを様々に示して、退職のやむなきに至らしめた」

二審 東高 [REDACTED] ([REDACTED])

全面敗訴

証人調一切なし→証拠は全く同一

判決は、転勤命令は合理的で、退職を強要したとまでは認めがたい。

三審 最 00.12 和解成立

一審認容額 (2300万) の半分の支払い

批判 (問題点)

1. 事実認定 全く逆の認定 (証拠は同一)
転勤の必要性や「強要」に係わる証拠を無視
2. 言渡期日を3回も延期 (別紙2. 「コメント」、「事例」報告)
00.2.28 結審。言渡 4 / 19 と指定。
5 / 10 → 5 / 17 → 5 / 24

3. < [REDACTED] > [REDACTED]
提訴 97.3.14
98.1~6 和解、決裂→合議へ移行
98.12.~99.7 証人調 (4期日)
会社3人・3期日、原告2人・1期日
99.9.29 結審、言渡 12 / 22 と指定
2 / 24 → 4 / 27
00.4.27 判決 (勝訴) (別紙³・経過表)
(丸3年)

基本的事実関係は全く争いなし

唯一の争点は、1ヶ月変形制下で、時間特定後、当該変形期間に入ってから、会社は自由に労働時間を「変更」し、変更後の労働時間を所定時間（超勤ではなく）と処理できるかという法的判断のみ

問題点

1. 長期 不要な証人採用
途中での合議移行（本件は証人調前であり、まだ、ましか）
2. 判決を2回、4ヶ月も延期
4. < [REDACTED] > [REDACTED] (ヨ) [REDACTED] (01.8.31 営業所閉鎖による2名の整理解雇)
提訴 01.10.12
結審 02.4.10 (第8回期日)
5 / 1 2 現在、未だ決定出ず。
5. < [REDACTED] > [REDACTED] (ワ) [REDACTED]
提訴 99.7.21
01.3 就業先とは和解。次回結審予定 (K最陳 3/27、B最陳 4/26)
6 / 5、7 / 3 1 弁論の上、裁判所が主張整理 (案) を双方に提示
結審 01.9.18
再開 02.3.7 4 / 2 2 6 / 2 4 弁論

109紙

平成13年5月30日

債権者代理人 鴨田哲郎殿

債務者代理人 上床竜司殿

東京地方裁判所民事第 部

裁判官

期 日 外 釈 明

平成 年(三)第 号地位保全等仮処分申立事件

債権者

債務者

標記事件につき、当事者に対し、下記の事項について釈明します。

記

当裁判所は、標記事件についていったん審尋手続を終結したが、今般改めて審尋期日を指定した（次回期日・平成13年6月6日10:30）。このような措置を執った理由は次の点にあるので、当事者双方にあっては、次回期日までに検討されたい。

- 1 当裁判所は、本件当事者間の平成 年(三)第 号地位保全等仮処分申立事件について、平成13年1月25日付けをもって決定を発したが（以下「第1次仮処分決定」という。）、その内容は、概要、本件当事者間の1年の有期雇用契約（以下「本件嘱託雇用契約」という。）は、平成11年4月1日及び平成12年4月1日にそれぞれ黙示の更新がされたから、平成13年3月31日まで継続しているとして、同日までの賃金の仮払いを命ずるものであった。
- 2 本件は、平成13年4月1日以降の雇用契約関係の存続を被保全権利として申立てがされたものであるところ、債権者は、審尋手続を終結した期日である平成13年4月25日までに、同日付けの準備書面（債権者準備書面(2)）を提出し、そこで、平成11年4月1日にされた契約期間の黙示の更新について、同更新をもつて本件嘱託雇用契約は期間の定めのない雇用契約に転化

した旨主張するに至った（厳密には更新時期についても争いがあるが、ここでは便宜上これが4月1日であるものとして記述する。）。

3 当裁判所は、第1次仮処分決定の段階では、有期雇用契約が黙示に更新された場合にあっても、更新された契約の期間はあくまで有期であるとの見解に立脚して認定・判断したものであるが、有期雇用契約の黙示の更新後の雇用契約の期間に関する論点について、本件において債権者から明示的に主張されたことを受けて、再度この点について検討を加えた。その結果、民法629条1項、627条1項の解釈に照らし、黙示の更新後の雇用契約は期間の定めのない契約に転化するとの見解も十分採り得るものと解するに至った。なお、同各条項の解釈に当たっては、同各条項と同様の条文構造となっている貸貸借に関する民法619条1項、617条1項の解釈及びこれに関する最高裁昭和27年1月28日判決（民集6巻1号1頁）等を参照した。

4 債務者の本件における主張、疎明は、第1次仮処分決定において、本件囑託雇用契約が平成13年3月31日まで継続するとの判断が示されたことを前提としてされており、このような主張、疎明が選択されていることの背景には、第1次仮処分事件と本件とが同一裁判官の担当に係ることにあると解する余地もある。そこで、上記3の点を当事者双方に明らかにした上で、改めて主張、疎明の機会を設けるのが相当であると考え、再度期日指定をするに至った次第である。

以 上

■■■■■事件 原告（被控訴人）代理人のコメント

- 1 東京高裁民事第■■部（■■■■■）は、本日一審判決（■■支部 99 / 6 / 5）を全面的に逆転させ、原告の請求（会社都合退職金、慰謝料、賃金一年分の逸失利益、弁護士費用の合計約 3800 万円）を全て棄却する判決をなした。
- 2 高裁判決は、本件退職強要の主要な手段であった関東工場（茨城県結城郡）から本社工場（広島県福山市）への転勤命令につき、「経営環境に照らして合理的なものであった」とし、さらに転勤や辞職を「強要したとまでは認め難い」とした。
 - (1) しかし、高裁判決は、原告らが余剰人員とされることの不当性、転勤の必要性、関東工場での雇用継続の可能性などに係わる事実として主張した会社は増収増益を続けていること、分社には全く実態がなく、単に人件費の 25% 削減をねらったにすぎないこと、本社工場で新工場のための人員増が行われていないこと、関東工場ではおおがかりな新工場新設が進められていることなどの諸事実については、一切事実認定すらしないという極めて偏頗な事実認定をなしたうえでの企業の経営判断と就業規則の規定を無批判に容認したものであり、到底承服できないものである。
 - (2) また、労働現場での労使の力関係の隔絶について全く意を用いず、会社の言動が「労働者とその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務」「労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務」（一審判決）に反するか否かの視点を全く没却し、ただ単に「強要」と評価できるか否かだけで判断をした。
- 3 今日、政府自らリストラを懲遷するという異常な事態が多く職場で公然となされている中で、無批判に企業の必要を受け入れる司法判断が、益々この風潮を助長することを深く危惧するとともに、かかる手法によっては、景気の回復も日本経済の健全な再生もありえないことを強く訴えるものである。
- 4 なお、本判決は当初、4月19日が言い渡し日であったが、3回もの延期の末、本日4回目の指定で言い渡したものである。3回目の延期通告の後、当職は自ら裁判所に延期理由を問い合わせに出向いたが、裁判官は面会も説明も拒否した。市民社会において、自らが設定した約束が守れなくなった場合、理由を説明して納得を求めるとともに謝罪をするのは礼儀、マナーであろう。これを一切拒否するような人物は裁判官としての資質以前に、社会人として受け入れがたいと言わざるを得ず、かかる人物が「お上意識」で裁判官として君臨していること自体、司法に対する国民の納得、信頼を失わしめるものと考えらる。

2000年5月24日

旬報法律事務所

弁護士 鴨田哲郎

非常識な裁判（官）の事例

2000年6月12日

旬報法律事務所

弁護士 鴨田哲郎

(東京弁護士会)

1 事件

平成 年(ネ)第 号
第 民事部 () 平成 年 月 日判決

2 事案の概要

遠隔地配転命令をテコとする退職強要に対する退職労働者の損害賠償、会社都合退職金を請求する事件。一審 (平成 年(ワ)第 号事件 平成 年 月 日判決) は原告勝訴。

3 問題点

- (1) 弁論のみにて平成12年2月8日結審 判決言渡しを4月19日と指定
- (2) 4月17日 12:20 電話 判決を5月10日に変更
- (3) 5月8日 15:04 電話 判決を5月17日に変更
- (4) 5月15日 14:50 電話 判決を5月24日に変更
- (5) 5月19日 15:00 後記事情もあり、当職が裁判所に出向き、裁判官より直接、延期変更の理由を説明いただきたい旨、書記官を通じて申し入れたが、回答・説明も、面会も拒否された。

4 意見

原告ら6名(下妻市周辺在住)は、直接判決を聞き、その後の対処につき代理人弁護士と協議すべく判決日に出頭の予定であった。

一審判決は大きく新聞報道されたため、高裁判決についても司法記者クラブにレクを行うべく、代理人は記者クラブ幹事と日程の打ち合わせを行っていた。

しかるに、わずか二日前に、しかも3回にわたり変更され、代理人は各回とも原告ら6名及び記者クラブ幹事との連絡を強いられた。

たまりかねて出向いたのが5月19日であり、その対応は前記のとおりであった。

裁判官は、自己の都合で言渡し日を一方的に指定できるのであり、これが3回も延期されること自体、異常であるが、それはさておき、一定の日時を自己の都合で指定(約束)しておきながら、自己の都合のみでこれが守れない場合、一般社会では理由を説明したうえ陳謝するのがマナーである。しかるに本件裁判官らは、当方からわざわざ出向いたにもかかわらず、陳謝はおろか、説明・面会すら拒否した。自己の勝手な行動が訴訟関係者にどのような負担をかけるかなど全く眼中にない。

「俺が裁いてやっている」とのお上意識丸出しである。このような裁判官の意識改革こそ、司法改革の大前提であると確信する。

たたかいの経過

1回目の労働基準監督署への申告まで (1994.6.27 に申告)

JR東日本は、1か月単位の変形労働時間制を悪用し、「勤務の変更」という勝手な言い分で、そのつど労働時間を追加したり翌日に移動させ、社員を働かせていた。

1995.3.20 1回目の申告に対し、労働基準監督署が「指導」を出す

「変形期間の当月に入ってから、指定した労働時間を任意に変更できません。」

「追加された労働時間は、時間外労働(超過勤務)の扱いになるでしょう。」

1995.5.19 2回目の労働基準監督署への申告

これまでに追加して働かされたうち、■■■・■■■両氏の、それぞれ1日分づつに限って超過勤務手当の支払いを求め申告。

1996.2.27 2回目の申告に対し、労働基準監督署はJR東日本に「是正勧告」を出す

「支払うべき超勤手当を支払わないのは、労働基準法第37条違反です。」

「3月末までに法律違反を是正してください。」

1997.1.28 JR東日本、「労働時間の取扱いに関する就業規則の改正」を提案

これは、「労働時間の変更条項」を、列記したもの。

1997.3.14 ■■■・■■■両氏は、「時効」の直前に支払いを求め東京地裁に提訴

1997.5.12 第1回裁判

「変更後の労働時間が正規の労働時間となったのであるから、時間外労働(超過勤務)はそもそも発生しない」とJR東日本は強弁。

1997.5.13 国労東日本本部は、「就業規則の改正案は、1か月単位の変形制の趣旨に反するという疑義がある」として、妥結できないと回答。

1997.9.19 JR東日本、JR東労組と「改正案」を協定する。

1997.12.1 「改正就業規則」運用開始される。

1997.12.8 第5回裁判で裁判長、双方に和解の話し合いを提案

同日夜、「JR東日本に超過勤務手当を支払わせる会」を結成。

1998.1.26 から6.15までに、「和解交渉」が5回行われたが、

JR東日本は、今後は「改正就業規則」で行っていくと固執。

裁判長は、「この事件はこれまで判例がなく、あたえる影響も大きいので三人の裁判官による合議制に移して判断したい。」と発言。

1998.7.30 第6回裁判でJR東日本は、

「超過勤務手当とこれまでの利息を、今朝、現金書留で原告二人にそれぞれ郵送した。「よって(金銭を支払ったのであるから)本訴訟はすみやかに棄却されるべきである。」と発言。

1998. 9. 10 合議制に移行した裁判で、「この事件は横浜土木技術センターだけでなく、JR全体に係わると思われるので、全般について理解できるよう説明を受け判断したい。」と、裁判長が表明。
1998. 12. 2 シンポジウム「横浜土木技術センターの裁判闘争とは」を開催。
1998. 12. 10 会社側証人2名の主尋問。
1999. 1. 27 会社側証人2名の反対尋問。「解釈例規上は、任意の変更はできないのでそこを労使でルール化しようということで進めました。」
1999. 4. 14 本件発生当時の鈴木所長の主尋問、反対尋問。
「一昨年の暮れに就業規則が変わりましたが、労基署の指導からすると、労働時間を変更して働かせるという、そんなことは出来ないんじゃないかと思う。」
1999. 7. 7 原告・■■■■■■の証人尋問
「JR東日本が変形労働時間制の都合のよいところだけ利用し、守らねばならないルールは無視するやり方は、虫のいい話だ」
1999. 8. 20 横浜北労基署、横浜土木技術センターに直接、調査に入る。
1999. 9. 29 結審。判決は12月22日と裁判長は表明。
1999. 12. 1 判決は2月24日に延期すると連絡入る。
2000. 2. 7 判決はまたも延期され、4月27日に。
公正判決を求める署名のべ20,800余名を提出。
2000. 3. 17 横浜北労基署、JR東日本に2度目の「是正勧告」を出す
「就業規則に具体的変更条項を定めてあるからといって、時間外労働にあたる部分の割増賃金を支払わなくてよくなることにはならない。」
2000. 4. 27 東京地裁、判決を言い渡す。
「原告2名に請求額どおり、割増賃金を支払え。」
「就業規則に具体的変更条項を定めれば、労働時間の変更は可能」
2000. 5. 11 付加金の請求を棄却した部分を不服理由として、東京高裁へ控訴。
2000. 5. 20 JR東日本、地裁判決に従い、原告・■■■■に25,983円、■■■■に51,250円を郵送してくる。
2000. 9. 13 東京高裁、結審。
2000. 10. 4 東京高裁、控訴を棄却する。
2000. 11. 27 たたかいの報告集会を開催。

労働弁護士通信

通巻第一七三号

一九九一年一月二七日発行

日本労働弁護団

101千代田区神田駿河台三二二一一

総評会館七階

TEL 〇三―三三―五八一五三六三
FAX 〇三―三三―五八一六七九〇

八、映画「訴訟」を

会場で上映せよ

鴨田哲郎

一、左折ウインカーを出しているときに追突されると車が炎上する。その確率は三〇〇分の一。自動車企業は、『計算屋』に試算をさせ、リコール費用よりも賠償費用の方が安いと判断、顧問弁護士の了解も得て、予定通り発売。

検査係の指摘と計算屋の計算は現実のものとなる。この追突炎上で妻子を亡くした男が訴訟に立ち上がる。

二、原告代理人を途中から引継ぐのがジェダイア・ウォード（ジーン・ハックマン）。ピーブルズ・ローヤーとおぼしき弁護士。六〇年代はデモに明けくれ、その中で行きずりの女性と浮気を重ね妻子をかえりみない。暗い屋根裏部屋のような事務所を構えている。

受けて立つ被告代理人は、この事件でパートナーへの抜てきを狙うマギー・ウォード（メアリー・エリサベス・マストラントニオ）。父に反発したマギーは多くの大企業の顧問事務所である大ロー・ファームに入所。自動車企業の主任顧問弁護士である若きパートナーと恋愛関係にある。

ストーリーは、検査係が検査結果の内容と報告書の存在を証言するも反対尋問で崩され、主任顧問弁護士も報告書の存在を証言で否定。ところが、計算屋が証人換問され、予測されたリコール費用の倍額で和解成立となる。

三、弁護士としての眼でみてもアメリカの審理方式等、色々と参考となる。例えば、審理の冒頭、原告は欠陥車発売

当時在籍した全従業員の氏名と現住所の公開を迫り、認めさせる。また、当該検査係が在職中に作成した全報告書も提出させる。検査係の尋問も面白い。既に退職し、農場を営む同人は高齢でもあり、特に数字に弱くなっている。マギーは数字を並びたてその意味を問う。答えられない。自宅の電話番号も。検査係の証言は盲想と葬り去られてしまう。

四、しかし、私が映画を見終って一番に感じたことは、この映画を裁判官会場で上映せたいという強い欲求であった。

顧問企業と自己の事務所の利益と保身のためには平然と証拠隠滅を謀る。これは我々が日々体験する事実でもある。しかし、日本の裁判官は企業、特に大企業は平気でウソをつくものであるという真理をあえて知ろうとしない。特に、会場で企業絶対主義の『理論』を謀議している裁判官達は、労働者を敗かすためには、その『理論』に合わせて事実まで平然と曲げてしまう。会場でこの謀議などやめて、この映画でも見て、自らの事実認定能力とバランス感覚を反省せよ。

平成14年5月30日

労働関係紛争の現状とその処理制度の実状および課題

弁護士 角山一俊

1. 労働関係紛争の現状

(1)国内企業と外資系企業 — 紛争となったときの現象面的違いは多くないが、原因には違いが見られるか。

(2)個別的労働紛争の多様化と拡大化、集团的労働紛争の縮小化(個別化?)

裁判所(拡大)と労働委員会(縮小)の事件処理量。判決・命令までの時間は長期を要するが、裁判所は、若干改善傾向か。労働委員会は、余り変化無し。相談内容の個別的労働問題化・多様化。

2. 労働事件の特徴

対立的構造(時として感情的)、複雑、事件処理に時間がかかる。判決、命令が必ずしも究極的解決に適しない。和解が多用される。専門的知識、事件解決への専門的・経験的ノウハウを必要とする。裁判外の解決が多い。

3. 労働調停の導入について

(1)裁判所での和解手続が、実質的な調停機能を果たしている。新たに労働調停制度を設けることは、訴訟手続にのってこない紛争を取り上げる意味で機能するか。全体のプロセスが、長期化しないように、裁判手続との連携が課題と思う。

(2)労働紛争の特殊性から、専門的経験を有する者による運営が必要か。

4. 労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方について

(1)不当労働行為事件における実質五審制、あいつぐ行政訴訟における命令取り消し。
労働委員会における事実認定の信頼性、公益委員の熱意・時間的余裕。

(2)問題解決の相変わらずの長期化

(3)命令回避の動き、和解解決が多い。

5. 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否

労働調停的局面での、専門的知識経験を有する非職業的な者が関与することでの、和解的解決への寄与は考えられるが、権利確定的過程での関与が、適性・迅速な判断に寄与するのか。

6. 労働関係事件固有の訴訟手続整備の要否について

(1)解雇事件で、事実上現職復帰が不可能で本人も望んでないときでも、解雇が有効であるかないかの判断しかできない硬直的な現状から、状況により適切であれば解雇権濫用でも損害賠償のみの判決ができる権限を裁判官に与えることは考えて良いのでは。

(2)訴訟手続法的には、一般訴訟事件と異なる固有の制度を整備する必要はあまり感じてない。

平成14年5月30日

労働紛争処理の現状と課題について

弁護士 八代徹也

1. 我が国の労働紛争について

(1) 事件数の実情（印象）

- ・ 裁判所
- ・ 労働委員会

(2) その背景

- ・ 国民性
- ・ 企業内の苦情処理
- ・ 労働委員会の利用度

(3) 本当に解決までに長期間かかっているのか（5審制？）

- ・ 労働委員会における審理
- ・ 裁判所における審理

2. 労働調停の導入について

(1) 調停委員の在り方

- ・ 経験豊富な労使問題の専門家の必要性、専門家の意味
- ・ 労使の代表者の関与の適否

(2) 付調停の活用

- ・ 裁判所による適切な事件の振り分けにより有効な機能が期待

3. 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方について

(1) 労働委員会の在り方

イ 審査の迅速化

- ・ 労働委員会の役割との関係
- ・ 「事件」の解決と「紛争」の解決

- 事実認定・評価の在り方
 - ・ 命令の取消状況（命令は維持されても理由付けを変更する例）
 - ・ 認定事実についての労働委員会と裁判所の見方の違い
 - ・ 労働委員会の法律解釈と判例（最高裁）の乖離
 - ・ 労働委員会に対する信頼性
- ハ 審査手続の改善
 - ・ 民事訴訟手続化の当否（迅速化との関係）
- ニ 審査体制
 - ・ 公益委員の在り方（法律・手続に関する専門性）
 - ・ 労働委員会の取消訴訟への対応の在り方

(2) 裁判所の在り方

- イ 取消訴訟の審理の迅速化
 - ・ 上告受理制度
 - ・ 高裁での審理の実情（事実上の1.5審制）
- 緊急命令
 - ・ 仮処分同様に暫定的な手続であると割り切ることの当否

4. 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否について

(1) 労働紛争の「専門性」

- ・ 医療・建築紛争等との違い
- ・ 労使の代表は労使関係の経験者

(2) 労働紛争の「特殊性」

- ・ 他の労働者や企業の在り方全体への波及的な影響（組合運動との関係等）

5. 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について

(1) 仮処分

- ・ 審理の実情（迅速化、期日の間隔、手続の確実性等）
- ・ 仮処分における和解

(2) 訴訟

- ・ 本案における和解

労働関係法律相談等の件数推移

(東京弁護士会, 第一東京弁護士会, 第二東京弁護士会)

年度	1992(平成4)	1993(5)	1994(6)	1995(7)	1996(8)	1997(9)	1998(10)	1999(11)	2000(12)	2001(13)
東弁,労働関係件数	—	—	—	174	364	192	530	645	624	619
一弁,労働関係件数	—	—	—	—	—	28	33	67	52	73
二弁,労働関係件数	—	—	—	86	182	96	265	323	312	310
労働関係件数計	—	—	—	260	546	316	828	1035	988	1002
総相談件数	—	—	—	9475	14483	18526	17505	15682	16075	16430
総相談件数に占める労働関係相談件数の割合(%)	—	—	—	2.7%	3.8%	1.7%	4.7%	6.6%	6.1%	6.1%

※1995, 1996年度は, 第一東京弁護士会データなし

※1999年度以降の総相談件数は, クレジット・サラ金相談件数を除く数

※総相談件数は有償相談のみ

(横浜弁護士会)

労働関係件数	59	123	169	197	186	214	228	228	293	358
総相談件数	4504	5726	6058	6726	8092	9486	10200	11679	13711	14929
総相談件数に占める労働関係相談件数の割合(%)	1.3%	2.1%	2.8%	2.9%	2.3%	2.3%	2.2%	2.0%	2.1%	2.4%

※総相談件数は有償・無償相談のすべてを含む。

(大阪弁護士会)

給与・退職金	—	—	—	—	—	—	—	196	222	248
解雇無効・地位保全	—	—	—	—	—	—	—	165	155	124
労災	—	—	—	—	—	—	—	78	61	61
セクハラ	—	—	—	—	—	—	—	25	28	28
労働/その他	—	—	—	—	—	—	—	221	258	246
労働関係件数計	—	—	—	—	—	—	—	685	724	707
総相談件数	13592	13459	14135	14388	15795	17232	16937	17985	20890	24273
総相談件数に占める労働関係相談件数の割合(%)	—	—	—	—	—	—	—	3.8%	3.5%	2.9%

※総相談件数は, 有償相談のみ

※労働その他は, 主として労働組合, 労働契約, 労働交渉, 年金, 職場内差別・いじめ, 労働派遣問題等

※1998年度以前は労働関係相談件数の分類なし

(福岡県弁護士会)

労働関係件数	83	96	97	115	89	100	107	110	133	162
総相談件数	3773	3556	3464	3594	3296	4167	4652	5000	5783	7043
総相談件数に占める労働関係相談件数の割合(%)	2.2%	2.7%	2.8%	3.2%	2.7%	2.4%	2.3%	2.2%	2.3%	2.3%

※総相談件数は, 有償相談のみ

上記労働関係相談件数 総合計(1994年度以前 は東京三会, 1998年度 以前は大阪データなし)	142	219	266	572	821	630	1163	2058	2138	2229
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------

労働関係代理援助件数の推移

(財団法人法律扶助協会)

年度	1992(平成4)	1993(5)	1994(6)	1995(7)	1996(8)	1997(9)	1998(10)	1999(11)	2000(12)	2001(13)
未払賃金等請求	64	75	89	48	60	54	86	54	64	87
退職金請求	—	—	—	—	—	—	—	16	27	20
賃金等その他	—	—	—	—	—	—	—	16	13	11
(労)損害賠償請求	—	—	9	4	14	13	6	14	25	11
労災その他	—	—	—	—	—	—	—	7	7	6
解雇無効確認	31	28	9	15	14	11	7	24	33	13
地位保全仮処分	—	—	25	20	25	36	46	28	30	29
解雇等その他	—	—	—	—	—	—	—	9	19	22
労働その他	—	—	—	—	—	—	—	8	6	21
労働計	95	103	132	87	113	114	145	176	224	220
代理援助事件総数	5039	5036	5252	5670	6604	7413	9310	12744	20098	29855
代理援助事件総数に 占める労働計の割合 (%)	1.9%	2.0%	2.5%	1.5%	1.7%	1.5%	1.6%	1.4%	1.1%	0.7%

※件数は、事件数ではなく、支出件数を示す。

弁護士会仲裁センター労働関係事件数の推移

年度	弁護士会		東京		第一東京		第二東京		横浜		埼玉		新潟		大阪		名古屋		広島		岡山		岡崎(支部)		合計		
	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	受理	解決	
1998 (平成10)	労働関係事件数	3	2	2	6	2	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	3	1	-	-	-	20	7
	総事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	74	30	54	21	142	62	27	7	2	1	49	18	16	8	34	5	0	79	33	-	-	-	-	528	214	
	労働関係事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	4.1%	6.7%	0.0%	9.5%	4.2%	3.2%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	12.5%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	3.8%	3.0%	-	-	-	3.8%	3.3%	
1999 (平成11)	労働関係事件数	10	1	2	-	10	1	1	0	0	0	2	1	2	3	8	2	0	0	5	1	5	2	45	11		
	総事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	96	37	65	27	158	67	23	10	6	3	28	13	31	11	32	11	4	153	69	58	17	747	290			
	労働関係事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	10.4%	2.7%	3.1%	-	6.3%	1.5%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	7.7%	6.5%	27.3%	6.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	1.4%	8.6%	11.8%	6.0%	3.8%	
2000 (平成12)	労働関係事件数	9	4	3	-	16	7	1	0	0	2	0	6	2	7	2	1	1	1	5	1	3	1	53	18		
	総事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	128	46	71	30	167	56	28	15	5	2	27	15	55	21	65	7	4	190	60	63	26	867	340			
	労働関係事件数に占める労働関係事件数の割合(%)	7.0%	8.7%	4.2%	-	9.6%	12.5%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	10.9%	9.5%	5.6%	3.1%	14.3%	25.0%	2.6%	1.7%	4.8%	3.8%	6.1%	5.3%		