

資 料

資料 1

様式第 1 号 (第 4 条関係) (表面)

【記載例】

あっせん申請書

紛争当事者	労働者	氏名 住所	労働 太郎 〒 271-〇〇〇〇 千葉県松戸市旭町〇-〇 電話 047 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	氏名 又は名称 住所	A 株式会社 代表取締役 東京 花子 〒 160-〇〇〇〇 東京都新宿区西新宿〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	※上記労働者に 係る事業場の 名称及び所在地		(A 株式会社 B 工場 〒 110-〇〇〇〇 東京都台東区池之端〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇)
あっせんを 求める事項 及びその理由		平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日より 正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、 工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付け の解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければいけないほ どではなく、また私が整理解雇の対象になぜなったの か何の説明もない。本当は復職したいがそれがだめなら、 経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の 支払いを求めたい。	
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回して くれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。 併せて、補償金の支払い等の提案も行ったが、拒否された。	
その他参考と なる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用し ていない。会社には労働組合はない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 太郎 (印)

東京 労働局長 殿

(出所) 厚生労働省パンフレット

資料 2 - 1 静岡県労働委員会の例

様式第1号(第4条関係)(日本工業規格 A4縦型)

あっせん申請書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

静岡県労働委員会
会長〇〇〇〇あて

申請者〇〇〇〇

注1 個人の場合は、署名してください(押印は不要)
注2 法人の場合は、法人の名称及び代表者の職・氏名を記載してください(押印は不要)

次のとおり個別的労使紛争に係るあっせんで申請します。

労働者	住所	(〒000-0000) 住所:〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号	電話 (携帯)	000(000)0000(FAXも同様) ※常に連絡のとれる電話(携帯)番号を記入
	氏名	氏名:〇〇〇〇	雇用形態	パート ※正社員、アルバイト、パート等を記入
使用者	事業所の所在地	(〒000-0000) 事業所:〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ※労働者が働いている(いた)事業所の所在地を記入	事業所名	株式会社〇〇 〇〇支店 (支店長〇〇〇〇) (電話〇〇部〇課〇係 000(000)0000) ※左の事業所の名称を記入
	本社等の所在地	(〒000-0000) 本社:〇〇県〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ※本社等の所在地を記入	本社等の名称	株式会社〇〇 〇〇本社 (電話000(000)0000) ※本社等の名称を記入
	代表者の職・氏名	代表取締役〇〇〇〇 ※最高責任者(社長等)の職・氏名を記入	事業の種類	機械製造業 ※業種を記入
あっせん事項	解雇の撤回 ※どのような事項についてあっせんで希望するのか簡潔かつ明瞭に記入			
申請に至るまでの経過	1 〇〇月〇〇日、会社から〇〇月〇〇日をもって解雇を行う旨の通知 2 〇〇月〇〇日、第1回話し合い。具体的説明なし。 3 〇〇月〇〇日、第2回話し合い。経営状況の悪化等、解雇の理由の説明は一応あったが納得できず。 ※これまでに当事者双方で話し合いをしてきた経過について簡潔に記入			
当事者の主張の要旨	(労働者の主張) 突然の解雇通告には納得できない。 ※労働者の言い分を簡潔に記入		(使用者の主張) 具体的な理由も示さないため、不明。 ※使用者の言い分を簡潔に記入	
参考事項	労働契約(有・無)就業規則(有・無) 就業日は、平成〇〇年〇〇月〇〇日(勤続年数〇〇年) ※参考となる事項を記入。なお、申請者が法人の場合は、担当者を記入			

(出所) 静岡県労働委員会のホームページ

資料 2 - 2 愛知県労働委員会の例
記載例

個別労働関係紛争あっせん申出書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

愛知県労働委員会会長 殿

住所又は事業所の所在地 〇〇市〇〇区〇〇町〇丁目〇番地
氏 名 〇 〇 〇 〇
(署名又は記名押印)
(法人にあつては、名称及び代表者の氏名)

次のとおり、個別労働関係紛争に係るあっせんに申し出ます。

事業主	事業所の所在地	(〒000-0000) 〇〇市〇〇区〇〇町〇〇番地		電 話	(000) 000-0000
	事業所の名称	〇〇株式会社	氏 名 (法人にあつては、名称 及び代表者の氏名)	〇〇 〇〇	
	事業の種類	〇〇製造業	従 業 員 数	〇〇人	
労働者	住 所	(〒000-0000) 〇〇市〇〇区〇〇町〇〇番地		電 話	(000) 000-0000
	氏 名	〇〇 〇〇	いずれかを○で囲んでください。		
	雇 用 形 態	正社員・パート・派遣社員 その他 ()	勤 続 年 数	3年6ヶ月	
あっせん を希望す る事項	例 解雇撤回について		解雇撤回、賃上げ等のように具体的な項目を記入してください。		
当事者 の主張 の要旨	(労働者の主張) 解雇は不当であり、撤回して欲しい。		(事業主の主張) 自主退職であり、復職させる 意思はない。		
申出に至 るまでの 経過の概 要など	紛争の発生からあっせん申出に至るまでの経緯を日付順 に簡潔に記入してください。 〇年〇月〇日 会社から解雇を通知される。第1回話し合い。 〇年〇月〇日 第2回話し合い 進展なし。				

(出所) 愛知県労働委員会のホームページ

■申立書モデル■

労働審判手続申立書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事部 御中

申立人代理人弁護士 甲 野 太 郎 印

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇〇番〇号

申 立 人 甲 山 一 郎

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区××〇丁目〇番〇号□□ビル〇階
甲野法律事務所

同代理人弁護士 甲 野 太 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇番〇-〇〇〇号

相 手 方 乙 株 式 会 社

同代表者代表取締役 乙 川 次 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

地位確認等請求労働審判事件

労働審判を求める事項の価額 〇〇万〇〇〇〇円

ちょう用印紙額 〇万〇〇〇〇円

第1 申立ての趣旨

- 1 申立人が、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 相手方は、申立人に対し、金20万円及び平成〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額金20万円の割合による金員を支払え。

第2 申立ての理由

1 雇用契約の成立等

- (1) 相手方は、自動車販売等を目的とする株式会社である（履歴事項全部証明書）。
- (2) 申立人は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、相手方との間で、下記の条件で期限の定めのない雇用契約を締結し、相手方のA営業所において、自動車販売員として勤務していた。

ア 基本給20万円

イ 毎月25日締め、同月末日払い

【甲1（雇用契約書）、甲2（就業規則）、甲3（給与明細書）】

2 解雇の事実

- (1) 解雇の意思表示

相手方は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、同年〇〇月〇〇日付けで申立人を解雇するとの意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

【甲4（解雇通知書）】

- (2) 本件解雇は、後記第3で詳述するとおり無効である。

- 3 よって、申立人は、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに20万円（平成〇〇年〇〇月分賃金）及び平成〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額20万円の割合による金員の支払を求める。

第3 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

- 1 本件の争点は、申立人に就業規則上の解雇事由に該当する事実が存在するか否か、仮にこれが存在する場合であっても、本件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ず、権利濫用として無効であるか否かである。

2 相手方が主張する解雇理由

- (1) 相手方就業規則には以下の規定が存在する。

第1条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- ① 精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に甚だしく支障があると認められたとき
- ② 職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき
- ③ 事業の縮小など経営上やむを得ない事由のあるとき
- ④ 懲戒事由に該当し、解雇を相当とするとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(2) 相手方は、解雇通知書において、申立人は、入社以来、販売成績が上がらず、自ら定めた販売目標を達成したことが一度もなかったこと、このため、申立人の上司であるB営業所長が、度々、申立人に対し、業務改善指導を行ったが、申立人は口答えをするばかりでこれにも素直に従わなかったことを解雇事由として挙げ、このような事情に照らしてみれば、申立人は、「職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」(就業規則1条2号)に該当すると主張している。

3 解雇の違法性

(1) 本件解雇において解雇事由として指摘されている事実について

申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは事実であるが、販売目標は申立人が定めたものではなく、相手方のB営業所長が一方的に定めたものである。また、申立人は、B営業所長から業務改善指導を受けたことなどない。

【甲5 (申立人の陳述書)】

(2) 本件解雇が無効であることを理由づける具体的事実

ア B営業所長が定めた販売目標は1か月△台であるが、これは達成が極めて困難なものであり、申立人が勤務していたA営業所において、同目標を達成した者は毎月1、2名にすぎなかった。申立人の販売成績は、これまで販売目標に到達しないものの、本件解雇の直前には、A営業所の販売員12名中上位5名に入っていた。

【甲5 (申立人の陳述書)、甲6 (販売成績表)】

イ 以上からすると、申立人には、「職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」との事由は認められない。仮に百歩譲って、形式的に上記解雇事由に該当するとしても、その程度は解雇がやむを得ないとするようなものではないから、本件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ず、権利濫用として無効である。

第4 申立てに至る経緯の概要

1 申立人は、本件解雇後、相手方の人事部長との間で3回にわたり話し合いをしたが、解決に至らなかった。

(1) 1回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人が本件解雇の無効を主張して復職を希望したのに対し、相手方は本件解雇の有効性を主張するばかりで、交渉は平行線のまま終わった。

(2) 2回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、弁護士を通じて、再度本件解雇の無効、復職を要求したところ、相手方は、退職を認めれば解決金として相応の金額を支払うことを示唆したので、申立人も退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

(3) 3回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、仮に金銭解決をするのであれば、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨相手方に伝えた。これに対し、相手方は、給料3か月分の60万円が解決金の上限であり、これ以上の譲歩は考えていないとのことで、合意に至らなかった。

2 申立人は、平成〇〇年〇〇月〇〇日、東京都労働局長に対し、あっせんの申請をした。あっせんの手続においては、あっせん委員から退職を前提として、相手方が申立人に対し解決金180万円を支払うとのあっせん案が提示された。申立人は、上記あっせん案を原則的に受け入れるとの意思を表明したが、相手方がこれを拒絶したため、同年〇〇月〇〇日、あっせんは打ち切られた。

附 属 書 類

1	申立書写し	4 通
2	甲1から6号証までの写し	各2通
3	証拠説明書	2 通
4	資格証明書	1 通
5	委任状	1 通

(出所) 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート（改訂版）』（判例タイムズ社，2007年）

■答弁書モデル■

平成〇〇年（労）第〇〇〇〇号 地位確認等請求労働審判事件 直送済
申立人 甲 山 一 郎
相手方 乙 株 式 会 社

答 弁 書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事第〇部労働審判委員会 御中

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区□□〇丁目〇番〇号
乙海法律事務所

相手方代理人弁護士 乙 海 二 郎 印

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

- 第1 申立ての趣旨に対する答弁
本件申立てにかかる請求をいずれも棄却する。
- 第2 申立書に記載された事実に対する認否
- 1 申立ての理由に対する認否
- (1) 申立ての理由の1(1), (2)は認める。
- (2) 同2のうち, (1)は認め, (2)は争う。本件解雇が有効であることは, 後記第3, 第4で詳述するとおりである。
- 2 争点に関連する重要な事実に対する認否
- (1) 争点に関連する重要な事実の2(1), (2)は認める。
- (2)ア 同3(1)のうち, 申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは認め, その余は否認する。
- イ 同3(2)アのうち, 申立人の販売目標が1か月△台であること, 申立人の販売成績は, これまで販売目標に到達していないこと, 同成績は, 本件解雇の直前には, A営業所の販売員12名中上位5名に入っていたことは認めるが, その余は否認する。

ウ 同3(2)イは争う。

第3 答弁を理由づける具体的な事実

1 本件解雇に至る経緯

(1) 採用時の状況

申立人は、相手方の自動車販売員募集に応募し、平成〇〇年〇〇月〇〇日、本社営業部長らの面接を受けた際、中古車販売会社に1年間勤務した経験があり、1か月に平均△台を販売した実績があると話していた。相手方は、これを重視して申立人の採用を決定した。

【乙1（募集案内）、乙2（応募書面）、乙3（履歴書）】

(2) 就業規則に定める解雇事由に該当する事実

ア 相手方の自動車販売員は、毎月、営業所長と相談の上、各月の販売目標を定めていたが、B営業所長は、申立人の採用時の話から目標を△台とすることとし、申立人も特にこれに異議を述べなかった。

イ 申立人の販売成績は、採用時から一貫して販売目標を達成できず、多い月でも販売目標の7割達成、少ない月では販売目標の2割達成というもので、平均して販売目標の4割達成程度であった。

ウ B営業所長は、申立人の販売成績が向上しないのは、商用車の営業活動を疎かにしているからと考え、平成〇〇年〇〇月ころ、度々、申立人に対し、この点を改善するよう指導した。ところが、申立人は、商用車は利益率が低いからいくら売っても儲からないなどと言って、前記指導に従おうとせず、結局、平成〇〇年〇〇月から同年〇〇月までの間も、販売目標を達成することができなかった。

【以上、乙4（販売成績一覧表）、乙6（Bの陳述書）】

2 相手方は、前記1の事実を照らして、申立人は、職務遂行能力又は能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき（就業規則1条2号）に該当するとして、本件解雇をした。

第4 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

1 本件の争点は、申立人が第3の1で指摘するとおりである。

2(1) 申立人の販売目標は、申立人が採用時に述べた実績からして決して過重なものではないのみならず、A営業所内においても平均的なものであった。A営業所においては、毎月約5割の販

売員が販売目標を達成している。販売成績一覧表（乙4）から明らかなおと、申立人の販売成績が着実に向上していたとは到底いえない。また、申立人は、営業先から直接帰宅する場合には営業所に連絡することになっているのにこれに従わず、また、〇〇万円以上の値引きをする場合には所長の了解を得ることになっているのにこれに従わないなど、社内規則違反をすることも度々あった。さらに、申立人は、日頃から、電話での応対など接客態度等について上司から注意、指導を受けていたにもかかわらず、これに耳を傾けようとしなかった。

【乙4（販売成績一覧表）、乙5（社内規則）、乙6（Bの陳述書）】

- (2) 以上の事実を照らしてみれば、申立人の勤務成績不良は著しく、その改善の見込みもなかったものであって、申立人には就業規則1条2号に定める解雇事由に該当する事実が存在し、その程度からして、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとは認められず、権利濫用には当たらない。

第5 申立てに至る経緯の概要

1 当事者間においてされた交渉

- (1) 1回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、相手方の主張を述べた上で、早期解決のため、1回目の交渉から申立人に対し、解決金支払を示唆していたのであって、本件解雇の有効性を主張するばかりであったわけではない。

- (2) 2回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、2回目の交渉において、申立人に対し、解決金として給料2か月分を支払うとの提案をした。これに対し、申立人は、要求する金額は明らかにしなかったものの、退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

- (3) 3回目の交渉の経緯（平成〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、3回目の交渉において、相手方に対し、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨述べた。これに対し、相手方は、一応給料3か月分の60万円を提示したが、これ以上の譲歩は考えていないとは述べておらず、なお、検討させてほしいと申し入れた。しかし、申立人は、これ以上当事者間で交渉しても無駄であると述べて席を立ち、合意に至らなかった。

2 相手方が、あっせんの手続において、あっせん案を拒絶したことは事実である。相手方があっせん案を拒絶したのは、同案の金額が、相手方の希望金額から余りにもかけ離れていたからである。

附 属 書 類

1 答弁書写し	3 通
2 乙1から6号証までの写し	各1通
3 証拠説明書	1 通
4 委任状	1 通

(出所) 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート (改訂版)』(判例タイムズ社, 2007年)

JILPT 調査シリーズ No.42

企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴

発行年月日 2008年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2008 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)