

解雇無効判決後の原職復帰の 状況に関する調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

解雇された労働者が裁判に訴えて解雇の効力を争い、裁判所で解雇が無効と判断された場合でも、実際には、原職復帰が円滑に行われないケースが多いと言われている。解雇が無効とされた場合の救済方法については、各界で議論が重ねられてきてはいる。しかしながら、救済方法の具体的な検討を行うためには、その基礎資料として、解雇が無効と判断された場合に、原職復帰や金銭解決がどの程度行われているのかという実態に関するデータが必要であるが、原職復帰の状況等に関する先行調査はほとんどない。

当機構においては、厚生労働省からの研究要請を受けて、「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究」を実施することとし、裁判所で解雇の効力を争った被解雇者の職場への復帰状況、金銭解決の実態等について、アンケート調査及びヒアリング調査を行った。本報告書はその成果を取りまとめたものである。

ご多忙のところアンケート調査にご協力いただいた、日本労働弁護団及び経営法曹会議の会員弁護士の皆様と、重たいテーマについての立ち入った事例調査であるにもかかわらず、ヒアリングにご協力いただいた皆様に、この場を借りて心より御礼申し上げたい。

本報告書が、解雇が無効とされた場合の救済の在り方に関心を寄せられる方々の議論の参考になれば幸いである。

2005 年 8 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者

氏 名

所

属

ひら
平

さわ
澤

じゅん
純

こ
子

労働政策研究・研修機構研究員

目 次

第1章 調査研究のねらいと結果の概要	1
第1節 調査研究のねらい	1
1 背景	1
2 先行調査	3
3 調査研究のねらい	8
第2節 調査研究の方法	9
1 アンケート調査	9
2 事例調査（ヒアリング調査）	10
第3節 結果の概要	11
1 アンケート調査	11
2 事例調査（ヒアリング調査）	16
第4節 報告書の構成	18
第2章 アンケート調査の結果	19
第1節 調査方法	19
1 アンケート調査のねらい	19
2 調査実施要領	19
3 本アンケート調査の留意事項	20
第2節 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件	21
1 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無と事件数	21
2 事件の概要	25
3 解雇の効力に関する判断の結果	34
4 解雇無効判決後の復帰状況	38
5 解決金	48
第3節 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件	60
1 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の有無と事件数	60
2 事件の概要	65
3 復帰に関する和解の内容	78
4 和解金・解決金	84
第3章 事例調査（ヒアリング調査）	101
第1節 調査方法	101
1 調査のねらい	101

2	調査実施方法	101
3	各事例のまとめ方について	104
4	事例の並べ方	105
5	概要	105
第2節	事例1	112
1	要約	112
2	当事者	112
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	113
4	解雇に至る経緯	114
5	裁判	115
6	紛争終結の結果	118
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	120
8	復帰	122
第3節	事例2	123
1	要約	123
2	当事者	124
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	125
4	解雇に至る経緯	125
5	裁判	126
6	紛争終結の結果	128
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	131
8	復帰	132
第4節	事例3	132
1	要約	132
2	当事者	133
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	134
4	解雇に至る経緯	135
5	裁判	136
6	紛争終結の結果	137
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	138
8	復帰	141
第5節	事例4	144
1	要約	144
2	当事者	144
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	145

4	解雇に至る経緯	145
5	裁判	147
6	紛争終結の結果	148
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	149
8	裁判終結後	150
第6節	事例5	152
1	要約	152
2	当事者	152
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	153
4	解雇に至る経緯	153
5	裁判	155
6	紛争終結の結果	155
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	157
8	裁判終結後	158
第7節	事例6	160
1	要約	160
2	当事者	161
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	162
4	解雇に至る経緯	163
5	裁判	164
6	紛争終結の結果	166
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	169
8	裁判終結後	172
第8節	事例7	173
1	要約	173
2	当事者	174
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	174
4	解雇に至る経緯	175
5	裁判	177
6	紛争終結の結果	179
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	180
8	裁判終結後	182
第9節	事例8	183
1	要約	183
2	当事者	184

3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	184
4	解雇に至る経緯	185
5	裁判	186
6	紛争終結の結果	189
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	191
8	裁判終結後	193
第 10 節	事例 9	193
1	要約	193
2	当事者	194
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	194
4	解雇に至る経緯	195
5	裁判	196
6	紛争終結の結果	199
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	200
8	裁判終結後	201
第 11 節	事例 10	202
1	要約	202
2	当事者	202
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	203
4	解雇に至る経緯	204
5	裁判	205
6	紛争終結の結果	208
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	209
8	裁判終結後	211
第 12 節	事例 11	211
1	要約	211
2	当事者	211
3	解雇当時の被解雇者を取り巻く状況	212
4	解雇に至る経緯	213
5	裁判	215
6	裁判終結の結果	216
7	解雇・裁判・復帰に対する意識	217
8	裁判終結後	219
資料	「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関するアンケート調査」調査票一式	223

第1章 調査研究のねらいと結果の概要

第1節 調査研究のねらい

1 背景¹

(1) 解雇権濫用法理の確立とその効果

期間の定めのない雇用契約に関して、わが国の民法は、原則として当事者はいつでも解約を申し出ることができ、その後2週間の経過により契約は終了するものと規定している（民法627条1項）。解約の申し入れの理由については制限を特に加えていない。そのため、わが国では制定法上、解雇は自由であるといわれてきた。

しかし、実際には、解雇の効力について訴訟が提起されると、裁判所は解雇権濫用法理を当てはめて解雇の有効性を判断してきた。解雇権濫用法理とは、使用者の解雇権の行使を審査・制限する法理である。1950年代に、民法1条3項「権利ノ濫用ハ之ヲ許サス」（権利濫用の禁止）に依拠して相当の理由がない限り解雇権の濫用として解雇を無効とする裁判例が出始め、1975年の日本食塩製造事件最高裁判決は、「使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」（最高裁判所第2小法廷判決昭和50年4月25日、最高裁判所民事判例集29巻4号456頁）と判示し、解雇権濫用法理の内容を定式化した。また、1977年の高知放送事件最高裁判決では、「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効になる」と判示して解雇権濫用法理の社会通念上の相当性の原則を明らかにし、解雇権濫用法理は判例法として確立した。

さらに、2003年6月、労働基準法の改正により18条の2が新設された。これは判例において確立している解雇権濫用法理を労働基準法に明定したものであり、「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」と定めている。

解雇権濫用法理により、合理的な理由ないし相当性のない解雇は無効となる。この場合裁判所は本案訴訟においては労働契約関係が存在していることを確認する判決を下し、仮処分では労働契約上の地位を仮に定め、使用者に対し労働契約関係の継続を一律に強制する。

¹ 菅野和夫『労働法（第6版）』弘文堂、2003年、459-462頁、山川隆一『雇用関係法第3版』2003年247-248頁、山川隆一「日本の解雇法制——歴史・比較法・現代的課題」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える[増補版]』勁草書房、2004年、3-8頁、26-28頁、野川忍「解雇ルール展望」（財）社会経済生産性本部リーガル研究会編『日本における解雇ルールのあり方—改正労働基準法の背景と今後の課題』労働調査会、2003年、池添弘邦『解雇法制—日本における議論と諸外国の法制—』日本労働研究機構、2002年、1-6頁を参照した。

（２） 解雇無効判決の実効性をめぐる議論

しかし、裁判所が解雇を無効と判断しても、被解雇者は従前の勤務先に復帰して再び就労することなく、退職するケースが多いといわれてきた。また、退職する場合には使用者側から金銭の支払いがあることが多いと考えられる。しかしながら、解雇無効の判断を得た労働者の復帰状況についての先行調査はあるが、調査対象期間から歳月が経っており、また、退職時の和解金・解決金の支払いの有無とその水準についての実態に関する調査はこれまでにない。

こうしたなかであって、解雇事件の金銭解決の導入に関する議論が進展した。

前述の労働基準法改正に向けて各界で議論がなされるなか、2002年12月12日、総合規制改革会議は、「規制改革の推進に関する第2次答申」のなかで、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することを検討し、その結論を早急にとりまとめ、次期通常国会に法案提出等所要の措置を講ずるべきである」²ことを指摘した。

そして、労働政策審議会は2002年12月26日、解雇権濫用法理を法律に明記することのほか、解雇が無効と判断された場合でも実際には原職復帰が円滑に行われないケースが多いとして、金銭解決の導入についても建議³した。

しかし、その後の検討において、申立の要件や金銭の額等のあり方について労使からさまざまな意見が出され、具体的な検討を深めるべき点が多々あることから解雇の金銭解決制度は2003年の労働基準法改正の法律案要綱に盛り込まないこととなった（2003年2月13日の第30回労働政策審議会労働条件分科会）。同分科会では、新たに検討の場を設け、制度の具体化に向けた検討を引き続き行うことになった。

2003年5月、6月の国会審議でも、労働基準法改正に関する国会審議においても引き続き検討することが答弁されている⁴。

また、改正労働基準法成立後の2004年3月19日に閣議決定された「規制改革の推進に関

² 総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第2次答申」第2章各分野7雇用・労働【具体的施策】3 新しい労働者像に応じた制度改革(1)労働基準法の改正（<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryo/021212/2-7.pdf>）。

³ 2002年12月26日に労働政策審議会が厚生労働大臣に対して行った建議には、「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとすることが必要である」と記載されている。厚生労働省 HP「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について—」（厚生労働省発表（平成14年12月26日）<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>）。

⁴ 解雇の金銭解決制度の導入について引き続き検討することは、2003年5月6日衆議院本会議、2003年6月9日参議院本会議において小泉内閣総理大臣が、2003年6月10日の参議院厚生労働委員会において坂口厚生労働大臣が述べた。2003年5月6日衆議院本会議については、http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_kaiiroku.htmを参照されたい。2003年6月9日参議院本会議と2003年6月10日の参議院厚生労働委員会については、http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_list.cgi?SESSION=19494&SAVED_RID=2&MODE=1&DT_OTAL=20&DMY=19879からダウンロードできる。

する第3次答申」においても、前年12月22日の総合規制改革会議⁵の「規制改革・民間開放推進3か年計画」を受けて、「解雇について、判例上確立した解雇権濫用法理が労働基準法の改正により明文化されたところであるが、解雇の際における救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することについても、引き続き検討する」⁶とされた。

そこで、解雇の金銭解決制度の導入については、厚生労働大臣の招集により2004年4月から開催されている「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」において、「解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討」⁷が行われている。

なお、2005年3月25日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」においても、引き続き検討を行う⁸こととされている。

解雇が無効とされた場合の救済方法の具体的な検討を行うためには、その基礎資料として、解雇が無効と判断された場合に、原職復帰と金銭解決がどの程度行われているのかという実態に関するデータが必要である。

2 先行調査

解雇の効力を裁判所で争い、解雇無効判決を得た人のうちどのくらいが実際に従前の勤め先に復帰しているのかについて、先行調査と参考になりうる調査を紹介する。

（1） 前田調査⁹

まず最初に前田達男が1995年に発表した、京阪神での解雇無効判決・仮処分決定後の追跡調査を紹介する。

ア 調査対象

調査対象は雑誌『労働判例』掲載の解雇無効判決・仮処分決定のなかから大阪、京都、神戸各地方裁判所（各支部を含む）、大阪高等裁判所関係分を取り出し、1985年から1991年

⁵ 総合規制改革会議は2001年4月から2004年3月まで。2004年4月から規制改革・民間開放推進会議。総合規制改革会議が設置される以前は行政改革推進本部の規制改革委員会において調査審議がされていた。

⁶ 2004年3月19日閣議決定「規制改革・民間開放推進3か年計画」Ⅱ重点計画事項（個別分野）7雇用・労働3 新しい労働者像に応じた制度改革(1)労働時間規制の適用除外の拡大等（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kisei/kakugi/pdf/040319/2-2-07.pdf>）。

⁷ 厚生労働省2005年4月13日発表「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間とりまとめ」41頁（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/dl/s0413-8d.pdf>）。

⁸ 規制改革・民間開放推進会議（2005年3月25日閣議決定）「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」Ⅱ16年度重点事項100頁（http://www.kisei-kaikaku.go.jp/publication/2004/0325/item040325_02-02.pdf）。

⁹ 前田達男「裁判の機能——解雇事件裁判を中心に——」片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』有斐閣、1995年、165-179頁。

度までに最新の判決・決定が出された 48 事件である。

イ 調査方法

事件担当弁護士・法律事務所に対する照会を行った。

ウ 調査実施期間

1993 年 7 月から 8 月である。

エ 回答状況

42¹⁰の事件に関する回答を集めた。

オ 結果

42 の事件のうち調査実施時点で係争中の事件が 5 件あった。回答のあった 42 件から係争中の 5 件を除いた 37 件の復帰状況は次のとおりである。職場復帰して就労を継続しているのが 35.1%（13 件/37 件）、退職した例が 64.9%（24 件¹¹/37 件）（一旦復職して退職した例 3 件を含む）である。

（２） 山口調査

次に、山口純子によるアンケート調査「解雇事件解決後の労働者の復職状況に関するアンケート調査」¹²の結果を紹介する。

ア 調査対象

この調査は 1992 年 12 月時点で日本労働弁護団に所属する弁護士 1370 名を対象として実施したものである。調査対象期間の開始は明示せず、1992 年 12 月 1 日までに解決した解雇事件の処理について尋ねた。そのため、調査実施時点において、紛争終結から間もない事件に関する回答と、紛争終結から相当年数が経過した事件に関する回答とが混在している。したがって、在職状況に関する調査結果の数字は評価の対象とするのではなく、参考に位置づけるのが適切だと思われる。

¹⁰ 前田自身は前掲論文の本文で 40 件と述べているが、40 は会社数である。このなかに二つの解雇事件について追跡調査した会社が 2 社あるので、実際には 42 事件について追跡調査の結果が紹介されている。

¹¹ 前田前掲論文の表 3 によれば、退職（一旦復職して退職した例 3 件を含む）は 24 件である。ただし、表 3 で退職（一旦復職して退職した例を含む）に分類されている事件番号 33 が表 2 では「最終的には、職場復帰した」と記されていることに注意されたい。

¹² この調査と復職が実現しない理由に関するヒアリング調査の結果の一部は、山口純子「解雇をめぐる法的救済の実効性」日本労働研究雑誌 491 号（2001 年 6 月号）、62-69 頁に掲載されている。

イ 調査方法

調査方法は調査票を郵便で配布・回収する郵送調査法である。

ウ 調査実施期間

調査実施期間は 1992 年 12 月である。

エ 回答状況

調査票の有効回収票数は 90 票であり、有効回収率は 6.6% ($90/1370 \times 100$) である。

オ 結果¹³

裁判所で労働者の復職で解決した解雇事件の被解雇者総数は 710 人、そのうち 1992 年 12 月時点でも在職しているか、定年まで在職していた人の総数は 248 人、34.9% (248 人/710 人) である。

(3) 京都府地方労働委員会事務局調査¹⁴

裁判所で解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況に関する調査とはいえないが、京都府地方労働委員会事務局は 1979 年に不当労働行為事件に関する追跡調査の結果を発表した。

ア 調査対象

この調査は 1956 年から 1975 年までの間に申立てられた不当労働行為事件 430 件のうち 1977 年 3 月 31 日までに終了または確定した 411 件を対象としたものである。

このうち 1956 年から 1975 年までの間に取り扱った解雇事件総数は 202 件である。この 202 件のうち、一度申立を取り下げ、新たに申立てた事件を一件と数えると解雇事件総数は 196 件となる。

イ 調査方法

調査方法は複数用いている。聞き取りを中心に、電話や文書も利用している。調査対象者は、申立人の上部団体の役員を最優先とし、次いで単位組合、申立人個人とし、それでも判明しない場合には会社側となっている。

¹³ 前掲山口論文では、回答者（弁護士）にこれまでに代理人となって裁判所・労働委員会で争い、解雇無効判決（決定）・労働者の復職で和解した解雇事件について、その会社に在職し続けているかどうか、弁護士一人あたりの件数を紹介した。結果は在職し続けている事件が 2.8 件（母数 40、標準偏差 2.3）、退職した事件が 3.3 件（母数 23、標準偏差 3.2）である。本報告書の本文の数字は前田調査、京都府地方労働委員会事務局調査との比較のために弁護士 1 人あたりの件数ではなく総数を再集計した。

¹⁴ 京都府地方労働委員会事務局「不当労働行為事件に関する追跡調査」中央労働時報 627 号（1984 年）16-33 頁。

ウ 調査実施期間

調査実施期間は 1977 年初夏から 1978 年初秋までである。

エ 回答状況

調査対象 411 件の全てについて状況を把握した。

オ 結果

この調査では、解雇事件総数 196 件を被解雇者 1 名事件、被解雇者 2～4 名事件、被解雇者 5 名以上の事件の三つに区分している。被解雇者 1 名事件は 118 件で 60.2%、被解雇者 2～4 名事件は 41 件で 20.9%、被解雇者 5 名以上事件は 37 件で 18.9%である¹⁵。

被解雇者 1 名解雇事件の被解雇者総数 118 人のうち実際に復職¹⁶した者は 38.1%（45 人/118 人）、退職した者は 61.9%（73 人/118 人、解雇撤回・同日付退職という形式的な原職復帰もここに含まれる）である。復職した 45 人のうち在職し続けていることが明らかだった者は 26.7%（12 人/45 人）である。

（４） 中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』所収の解雇事件の和解内容

（３）と同様、裁判所で解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況に関する調査に該当せず、また追跡調査ともいえないが、中央労働委員会事務局は毎年『労働委員会年報』に解雇事件の和解内容（初審）の一覧表を掲載している。これにより、労働委員会の初審で和解した場合、復職が可能な和解をした事件数と復職を前提としない和解をした事件数とを知ることができる。過去 20 年間のデータをまとめると、第 1-1-1 表のとおりである。

¹⁵ 被解雇者 5 名以上事件については被解雇者総数が明らかでない。京都府地方労働委員会事務局前掲資料 26 頁の表 30（原職復帰状況）に被解雇者 5 名以上事件は復職 54 人、退職 125 人、総数 179 人、復職率 30.2%とある。表 30 には総数 179 人とあるが、表 27（原職復帰の有無）で被解雇者 5 名以上事件における 5 年ごとの復職者数・退職者数の内訳をみると、被解雇者総数は 179 人を優に超える。

¹⁶ 引用元では「実際に原職復帰した者」45 名と記載されているが、これには再雇用も含まれている。厳密な意味で原職に復帰したかどうかは定かでないため、ここではあえて「復職」としておいた。

第1-1-1表 解雇事件の和解内容(初審)

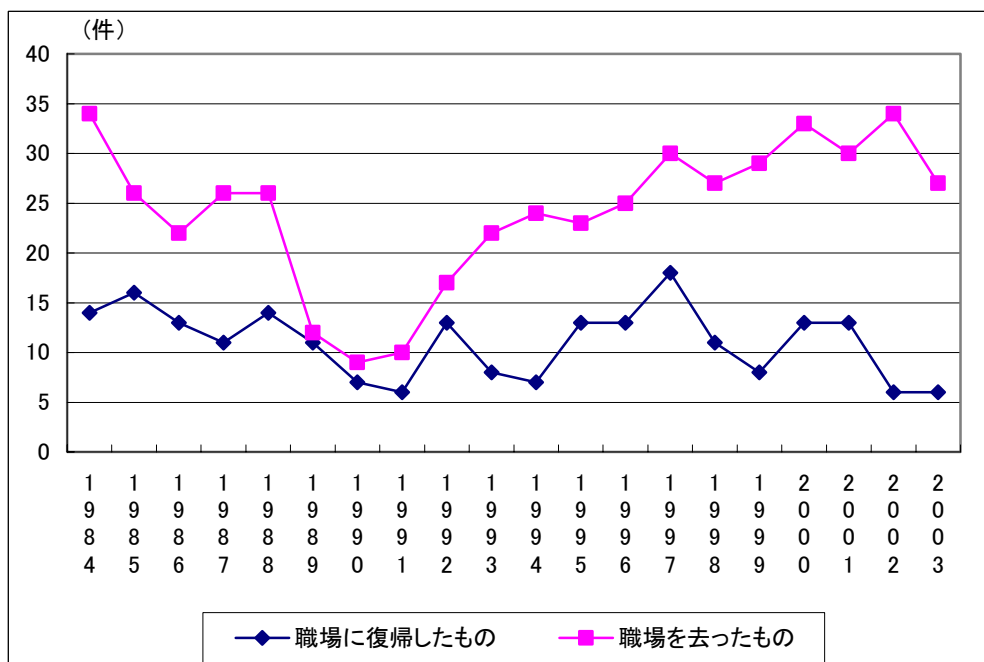
単位:件

	計								関与和解								無関与和解							
	合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			その他(含不明)	合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			その他(含不明)	合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			その他(含不明)
		小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認			小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認			小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認	
1984	64	14	11	3	34	28	6	16	43	10	7	3	24	22	2	9	21	4	4	0	10	6	4	7
1985	49	16	11	5	26	21	5	7	31	12	8	4	16	13	3	3	18	4	3	1	10	8	2	4
1986	41	13	9	4	22	17	5	6	27	11	8	3	15	11	4	1	14	2	1	1	7	6	1	5
1987	46	11	9	2	26	21	5	9	30	9	7	2	19	16	3	2	16	2	2	0	7	5	2	7
1988	47	14	13	1	26	23	3	7	31	9	8	1	19	18	1	3	16	5	5	0	7	5	2	4
1989	29	11	8	3	12	12	0	6	19	7	5	2	11	11	0	1	10	4	3	1	1	1	0	5
1990	25	7	6	1	9	8	1	9	15	6	5	1	7	6	1	2	10	1	1	0	2	2	0	7
1991	17	6	6	0	10	9	1	1	13	4	4	0	9	8	1	0	4	2	2	0	1	1	0	1
1992	32	13	11	2	17	14	3	2	23	10	8	2	12	9	3	1	9	3	3	0	5	5	0	1
1993	33	8	8	0	22	17	5	3	24	6	6	0	17	13	4	1	9	2	2	0	5	4	1	2
1994	34	7	6	1	24	17	7	3	17	3	2	1	14	10	4	0	17	4	4	0	10	7	3	3
1995	39	13	10	3	23	18	5	3	21	8	5	3	13	10	3	0	18	5	5	0	10	8	2	3
1996	44	13	11	2	25	15	10	6	29	9	9	0	17	10	7	3	15	4	2	2	8	5	3	3
1997	51	18	11	7	30	28	2	3	36	16	10	6	20	18	2	0	15	2	1	1	10	10	0	3
1998	41	11	8	3	27	22	5	3	28	4	4	0	22	19	3	2	13	7	4	3	5	3	2	1
1999	44	8	8	0	29	17	12	7	31	5	5	0	19	11	8	7	13	3	3	0	10	6	4	0
2000	67	13	6	7	33	31	2	21	48	9	4	5	28	26	2	11	19	0	2	2	5	5	0	10
2001	58	13	7	6	30	27	3	15	43	11	5	6	25	22	3	7	15	2	2	0	5	5	0	8
2002	66	6	5	1	34	31	3	26	44	4	3	1	30	27	3	10	22	2	2	0	4	4	0	16
2003	76	6	4	2	27	24	3	43	51	3	2	1	19	16	3	29	25	3	2	1	8	8	0	14

資料出所:中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』各年版。

第 1-1-1 表のうち、関与和解と無関与和解とを合わせた「計」のうち「職場に復帰したもの」の小計と「職場に復帰しなかったもの」の小計とを図化したのが第 1-1-2 図である。

第1-1-2図 解雇事件の和解内容(初審、和解全体)



資料出所: 中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』各年版。

3 調査研究のねらい

上記の前田調査、山口調査、京都府地方労働委員会事務局調査のいずれにおいても、解雇無効・解雇撤回になった場合でも職場に復帰するより退職する場合の方が多いという結論であった。また、中央労働委員会のデータは、職場に復帰する和解内容より職場を去る和解内容の方が多いことを示している。

追跡調査である前田調査、山口調査、京都府地方労働委員会事務局調査はいずれも、調査対象期間から歳月が経っており、調査対象地域が限定されているものもある（前田調査、京都府地方労働委員会事務局調査）¹⁷。

近年、全国ではどのくらいの被解雇者が、裁判所で原職復帰を求めて争い職場に復帰しているのかということについては、改めて調べてみなければならない。また、解雇が無効とされた場合の救済方法の具体的な検討を行うための基礎資料を供するという観点から、復職率以外にも次のようなことを調べる必要があるだろう。

¹⁷ 前田、京都府地方労働委員会事務局による調査は、調査対象地域が関西の一部に限定されている。地域を限定すると追跡調査をする上で有利であるが、復職率に、その地域の特性（例えば転職先の見つけやすさ）が影響を及ぼしていた可能性がある。また、上記の調査の対象期間はいずれも区々である。時の社会経済環境が影響を及ぼした可能性はあるだろう。例えば不況期には整理解雇の占める割合が増加すると思われるが、本報告書第2章で紹介するアンケート調査の結果によれば、裁判所で争い和解で裁判を終結させた事件の被解雇者に占める「復帰を認めない前提で和解した」人の割合は、解雇の種類別にみると整理解雇が一番高い（157人のうち復帰を認めない前提で和解をした人は127人（80.9%）である）。なお、復職率に労働組合や支援組織の有無が影響を及ぼすことは前掲前田論文も前掲山口論文も指摘している。今後この種の調査が全国的かつ体系的に実施されるとすれば、時の労働組合の組織率、社会経済環境を示す指標は調査項目として必須のものになると思われる。

裁判所で原職復帰を求めて争う被解雇者は復帰に対してどのような意識をもっているのか。

裁判所で原職復帰を求めて争い、復帰する場合としない場合にはそれぞれどのような背景があるのか。復帰の場合、在職期間はどのくらいで、勤務の実情（業務内容、労働条件、人間関係）はどのようなものなのか。復帰しない場合には金銭の支払いがあると一般的に言われているが、実際には金銭の支払いはどのくらいの割合で行われており、金額はどのように決まり、どのくらいの水準になるものなのだろうか。

本調査研究の出発点は、解雇が無効と裁判で判断された場合でも実際には原職復帰が円滑に行われないケースが多いと言われているところにある。この指摘は解雇無効判決・決定がなされた場合のものについてのものではあるが、実際には裁判は和解で終結することが多い。そこで、本調査研究では、解雇無効判決・決定の確定で終結した事件と和解で終結した事件との両方を射程に入れて、調査研究のねらいを次の二つとした。

①原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決・決定を得た被解雇者の復帰に対する意識、復帰状況、並びに復帰した場合の勤務期間、勤務状況及び復帰しなかった場合の金銭的解決の有無と金額。

②原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の被解雇者の復帰に対する意識並びに和解内容、特に復帰の可否及び復帰せずに金銭解決する場合のいわゆる和解金の額。

第2節 調査研究の方法

上記のねらいには、全体的な傾向を把握することが重要な項目と個別具体的に把握すべき項目とがある。本調査研究ではアンケート調査とヒアリングによる事例調査を実施した。

1 アンケート調査

（1） 調査のねらい

アンケート調査は数値的に把握することのできる次の二つのデータをねらいとするものである。

①原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決を得た被解雇者が復帰する割合並びに復帰した場合の勤務期間及び復帰しなかった場合の金銭解決の有無と額。

②原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の復帰の可否及び復帰せず金銭解決する場合のいわゆる和解金の有無と額。

（2） 調査実施要領

被解雇者、使用者に対する直接調査が困難であることから、このアンケート調査の対象は、

労働事件を専門とする、日本労働弁護団の全会員弁護士（調査実施時点で 1323 名）と経営法曹会議の全会員弁護士（調査実施時点で 421 名）とした。

なお、日本労働弁護団は 1957 年、「労働者及び労働組合の権利擁護活動を行う弁護士の集結を求める当時の総評（日本労働組合総評議会）の呼びかけに応え」¹⁸て結成された団体である。また、経営法曹会議は 1969 年、「経営法曹の連携協力を図り、労使関係の健全正常な発展に寄与することを目的として」¹⁹設立された。

調査方法は調査票を郵便で発送、回収する郵送調査法である。調査実施期間は 2004 年 10 月 26 日から同年 11 月 30 日までである。調査票の回収率は、日本労働弁護団からは 53 票を回収し回収率は 4.01% ($53/1323 \times 100$)、経営法曹会議からは 25 票を回収し回収率は 5.94% ($25/421 \times 100$) である。

回収票数・回収率の低さは誤差と偏りをもたらす。また、本調査は利害の対立する二つの団体に調査を実施したものである。各団体の立場が比較的明確であることから、回答者が自らの立場にとって有利な判断・結論が得られた事件を選別して回答した可能性を否定できないことに留意する必要がある。

2 事例調査（ヒアリング調査）

（１） 調査のねらい

事例調査は、アンケート調査によって把握することができない次の疑問に取り組むことをねらいとしている。

①裁判所で原職復帰を求めて争う被解雇者は復帰に対してどのような意識をもっているのか。

②裁判所で原職復帰を求めて争い、復帰する場合としない場合にはそれぞれどのような背景があるのか。

③復帰した場合、勤務の実情（業務内容、労働条件、人間関係）はどのようなものなのか。

④復帰しない場合には金銭の支払いがあると一般的に言われているが、金銭の支払いがある場合、金額はどのように決まるのか。

（２） 調査実施方法

ヒアリング調査の対象となる被解雇者は、裁判において解雇の効力を争った全ての被解雇者のなかから紹介を経ずに選定するのが望ましいが、実際にはそうした選定を行う条件が揃っていない。

そこで、このヒアリング調査では労働組合に調査対象者の紹介を依頼した。

紹介依頼先に対しては、解雇され原職復帰を求めて裁判所に仮処分を申請するか本案訴訟

¹⁸ 日本労働弁護団ホームページ「弁護団の紹介」<http://homepage1.nifty.com/rouben/>

¹⁹ 経営法曹会議ホームページ「経営法曹会議とは？」http://keieihoso.gr.jp/what_houso.htm

を提起し、1999年1月1日から2004年9月30日までの間に、解雇無効判決・決定の確定か、裁判上・裁判外の和解のいずれかで訴訟を終結させた者の紹介を依頼した。

なお、公務員関係の解雇事件及び原職復帰を求めず損害賠償だけを求める訴訟は調査対象から除外した。

中立的な事例調査を行うためには、使用者を対象としたヒアリング調査も行うのが望ましいので、経営法曹会議に調査対象者の紹介を要請したが、守秘義務の観点から、会員弁護士が訴訟代理人を引き受けた事例の当事者を紹介することはできないとの回答があった。

結局労働組合から紹介を受けた11件についての事例調査を行った。

調査実施期間は2004年11月から2005年1月までである。

第3節 結果の概要

1 アンケート調査

調査票は本案訴訟判決確定で終結した解雇事件に関する調査項目（調査票 1,3,5 頁）と、本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件に関する調査項目との二部構成になっている。本案訴訟判決確定で終結した解雇事件（調査票 1,3,5 頁）については解雇無効判決後の復職状況、復職した場合の在職期間を尋ねる問いがあるが、本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件（調査票 2,4,6 頁）については職場復帰の有無、復職した場合の在職期間を尋ねる問いがない。これは、職場復帰の有無や復職した場合の在職期間に関する問いは裁判実務を越えた問題であり、回答者への負担が大きいことから、職場復帰の有無や復職した場合の在職期間に関する問いは、本案訴訟判決確定で終結した解雇事件に限ったことによる。

アンケート調査の結果の詳細は第2章で紹介するが、その概要は次のとおりである。

（1） 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件

ア 過去3年間における本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の有無

①過去3年間における本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無について尋ねたところ、日本労働弁護団の回答によれば「一件もない」が69.8%（37人/53人）、「ある」が30.2%（16人/53人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が48.0%（12人/25人）、「ある」が52.0%（13人/25人）である。

②全回答者が回答した、本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数は43件である。この43件のうち、日本労働弁護団所属弁護士の回答した事件は48.8%（21件/43件）、経営法曹会議所属弁護士の回答した事件は51.2%（22件/43件）である。

イ 事件の概要

①解雇の種類（複数回答）は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 9.5%（2 件/21 件）、「懲戒解雇」が 42.9%（9 件/21 件）、「普通解雇」が 42.9%（9 件/21 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 4.8%（1 件/21 件）、「その他」が 9.5%（2 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 13.6%（3 件/22 件）、「懲戒解雇」が 45.5%（10 件/22 件）、「普通解雇」が 36.4%（8 件/22 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 4.5%（1 件/22 件）、「その他」が 4.5%（1 件/22 件）である。

②被解雇者の人数は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 人」が 76.2%（16 件/21 件）、「2 人」が 9.5%（2 件/21 件）、「3 人以上」が 14.3%（3 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1 人」が 86.4%（19 件/22 件）、「2 人」が 9.1%（2 件/22 件）、「3 人以上」が 4.5%（1 件/22 件）である。

③解雇から確定判決がでるまでの期間の長さは、全体では、平均 33.79 ヶ月だが、最短 6 ヶ月から最長 148 ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 35.86 ヶ月、最短 8 ヶ月、最長 142 ヶ月である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 31.81 ヶ月だが、最短 6 ヶ月から最長 148 ヶ月まで回答が分散している。

ウ 解雇の効力に関する判断の結果

本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数 43 件、被解雇者総数 76 人の解雇の効力に関する判断の結果は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば、「解雇無効」が 89.6%（43 人/48 人）、「解雇有効」が 8.3%（4 人/48 人）、無回答が 2.1%（1 人/48 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「解雇無効」が 28.6%（8 人/28 人）、「解雇有効」が 71.4%（20 人/28 人）である。

エ 解雇無効判決後の復帰状況

解雇無効判決後の復帰状況は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が 41.9%（18 人/43 人）、「一度復帰したが離職した」が 16.3%（7 人/43 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 41.9%（18 人/43 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が 37.5%（3 人/8 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 37.5%（3 人/8 人）、「わからない」が 12.5%（1 人/8 人）、無回答が 12.5%（1 人/8 人）である。

オ 解決金の支払の有無と水準

①解雇無効判決後「一度復帰したが離職した」場合や「復帰しなかった（即日退職を含む）」場合に、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含むもの）の支払があったかどうかについては、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば1人でも解決金の支払が「あった」事件が66.7%（6件/9件）、1人でも解決金の支払いが「なかった」人を含む事件が33.3%（3件/9件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば1人でも解決金の支払が「あった」事件が100.0%（3件/3件）である。

②解決金は1人あたり賃金何か月分かと尋ねたところ、全体では、平均43.67ヶ月分だが、最低2ヶ月分から最高202ヶ月分まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均59.50ヶ月分だが、最低3ヶ月分から最高202ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均12.00ヶ月分、最低2ヶ月分、最高24ヶ月分である。

③本調査における「解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を、[1人あたりの解決金の賃金月数]－[解雇から判決までの月数]で算出した。これは、解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を算出すると、全体では、解決金の賃金月数と解決から判決までの月数との差は平均8.11ヶ月だが、最低マイナス12ヶ月から最高60ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均15.00ヶ月だが、最低マイナス7ヶ月から最高60ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均マイナス5.67ヶ月だが、最低マイナス12ヶ月から最高5ヶ月まで回答が分散している。

④解決金の1人あたりの金額は、全体では、平均1659万3800円だが、最低65万円から最高5670万円まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均2382万円、最低100万円、最高5670万円である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均455万円、最低65万円、最高1000万円である。

（２） 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件

ア 過去３年間における本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の有無

①過去３年間における本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の有無を尋ねたところ、

日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「一件もない」が 20.8%（11 人/53 人）、「ある」が 79.2%（42 人/53 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が 48.0%（12 人/25 人）、「ある」が 52.0%（13 人/25 人）である。

②本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の総数は 156 件である。この 156 件のうち、日本労働弁護団所属弁護士の回答した事件は 78.2%（122 件/156 件）、経営法曹会議所属弁護士の回答した事件は 21.8%（34 件/156 件）である。

イ 事件の概要

①解雇の種類（複数回答）は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 23.0%（28 件/122 件）、「懲戒解雇」が 14.8%（18 件/122 件）、「普通解雇」が 54.9%（67 件/122 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 15.6%（19 件/122 件）、「その他」が 10.7%（13 件/122 件）、無回答が 4.1%（5 件/122 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 23.5%（8 件/34 件）、「懲戒解雇」が 8.8%（3 件/34 件）、「普通解雇」が 64.7%（22 件/34 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 11.8%（4 件/34 件）、「その他」が 2.9%（1 件/34 件）である。

②裁判の終結事由は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が 78.7%（96 件/122 件）、「裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）」が 18.9%（23 件/122 件）、「その他」が 2.5%（3 件/122 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が 70.6%（24 件/34 件）、「裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）」が 5.9%（2 件/34 件）、「その他」が 23.5%（8 件/34 件）である。

③被解雇者の人数は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 人」が 76.2%（93 件/122 件）、「2～5 人」が 18.9%（23 件/122 件）、「6～10 人」が 0.8%（1 件/122 件）、「11～15 人」が 1.6%（2 件/122 件）、「16 人以上」が 2.5%（3 件/122 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1 人」が 91.2%（31 件/34 件）、「2～5 人」が 5.9%（2 件/34 件）、「16 人以上」が 2.9%（1 件/34 件）である。

④解雇から和解成立までにかかった期間の長さは、全体では、平均 12.70 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 13.09 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 10.96 ヶ月、最短 2 ヶ月、最長 25 ヶ月である。

ウ 復帰に関する和解の内容

本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件のうち和解で終結した 145 件、被解雇者総数 289 人の復帰に関する和解の内容は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 23.5% (61 人/260 人)、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 75.8% (197 人/260 人)、無回答が 0.8% (2 人/260 人) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 100.0% (29 人/29 人) である。

エ 和解金・解決金の支払の有無と水準

①「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した場合に、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる和解金・解決金（解雇を撤回したことによる過去の賃金の支払を含むもの）の支払があったかどうかについては、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 97.8% (88 件/90 件)、1 人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 3.3% (3 件/90 件) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 100.0% (26 件/26 件) である。

②和解金・解決金は 1 人あたり賃金何か月分かと尋ねたところ、全体では、和解金・解決金の 1 人あたりの賃金月数は平均 14.26 ヶ月分だが、最低 1 ヶ月分から最高 95 ヶ月分まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 14.66 ヶ月分だが、最低 1 ヶ月分から最高 95 ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均は 12.89 ヶ月分だが、最低 2 ヶ月分から最高 76 ヶ月分まで回答が分散している。

③本調査における「和解金・解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、和解金・解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を、[1 人あたりの和解金・解決金の賃金月数]－[解雇から判決までの月数]で算出した。これは、和解金・解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を算出すると、全体では、平均 2.80 ヶ月だが、最低マイナス 50 ヶ月から最高 64 ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 2.83 ヶ月だが、最低マイナス 50 ヶ月から最高 64 ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 2.70 ヶ月だが、最低マイナス 15 ヶ月から最高 54 ヶ月まで回答が分散している。

④和解金・解決金の 1 人あたりの金額は、全体では平均 664 万 0500 円だが、最低 22 万円から最高 1 億 4000 万円まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 714 万 1600 円だが、最低 22 万円から最高 1 億 4000 万円まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 534 万 5800 円だが、最低 30 万円から最高 2900 万円まで回答が分散している。

2 事例調査（ヒアリング調査）

11 件の事例調査（ヒアリング調査）の結果の概要は次のとおりである。

（１） 解雇の時期

解雇の時期は最も古い事例で 1995 年 3 月（事例 4）、最も新しい事例で 2003 年 4、5 月（事例 11）である。

（２） 復職状況

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が復職者だけの事案は、11 件中 5 件（事例 1～事例 5）である。5 件のいずれも裁判で争った被解雇者の数は 1 名である。この 5 件の 5 名のうち、3 名がヒアリング調査実施時点でも復帰先での勤務を継続していた（事例 1～事例 3）。残る 2 名は離職していた（事例 4 は任期 2 年で再雇用されたが雇止めされた。事例 5 は再解雇された。）。

裁判上の和解の結果、復職者と退職者が混在している事案は、11 件中 2 件（事例 6、事例 7）である。これら 2 件で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者の数は 9 名である（事例 6 の 4 名、事例 7 の 5 名）。裁判終結の結果、この 9 名のうち、4 名が復帰し 5 名は退職した。復職した 4 名はヒアリング調査時点においても全員復帰先での勤務を継続していた。

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が退職者だけの事案は、11 件中 4 件である（事例 8～事例 11）。これら 4 件で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者は計 6 名である。

（３） 裁判終結事由

11 件のうち、9 件は和解で終結した（事例 1、事例 2、事例 4、事例 5、事例 6、事例 7、事例 8、事例 10 は裁判上の和解で終結した。事例 11 は仮処分決定後、裁判外の和解で終結した。）。残る 2 件は解雇無効判決・決定の確定で終結した（事例 3、事例 9）。

（４） 裁判終結時期

裁判の終結時期は最も古いもので 2000 年 7 月（事例 4）、最新で 2004 年 4 月である（事例 3、事例 9）。

（５） 解決金・和解金

ア 解決金・和解金とは何か

いわゆる解決金・和解金には、未払い賃金や退職金を含む場合と含まない場合とがあるが、ここでは、紛争終結時に支払われる、または支払われることが決まった²⁰金銭全体を解決金・和解金と呼ぶことにした。このように定義するとき、解決金・和解金の構成要素としては、未払い賃金、退職金の他に、将来分の賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用等も含まれ得る。ただし、構成要素とはいっても解決金・和解金のうちいくらが未払い賃金で、いくらが裁判費用かというように内訳が明確な場合もあれば、不明な場合もある。

なお、退職金は解決金・和解金の構成要素として紛争終結時に支払われる場合もあるが、解雇時に支払われる場合もあるので留意が必要である。

イ 解決金・和解金の金額

11 件のうち解決金・和解金の支払いがないのは 1 件である（事例 3）。解決金・和解金の額を公表できない事例は 2 件である（事例 7、事例 9）。

解決金・和解金の額を公表できても、複数人数分の合計額のみで 1 人分がわからない事例が事例 6 の 1 件である。事例 6 は、和解調書でいう「解決金」は 4 人で 3300 万円であるが、これ以外に、和解により退職することになった X1 氏には 138 万 8800 円、X3 氏には 156 万 6500 円、X4 氏には 262 万円の退職金の支払われることになったので合計 3857 万 5300 円になる。

残る事例 1、事例 2、事例 4、事例 5、事例 8、事例 10、事例 11 については 1 人 1 人の解決金・和解金の額をみることができる。事例 1 は 661 万 1803 円、事例 2 は 600 万円（事例 2 は、和解調書と同時に作成された協定書でいう「解決金」は 600 万円であるが、これ以外に、解雇後、使用者側が被解雇者に対して退職金 318 万 3300 円を送金していたことに留意しなければならない。和解のとき、会社は退職金の返還を求めなかった）、事例 4 は 4000 万円、事例 5 は 1045 万 4830 円、事例 8 は 600 万円、事例 10 は X1 氏が 1100 万円、X2 氏が 2350 万円、事例 11 は X1 氏が約 750 万円、X2 氏が約 950 万円である（事例 11 は、この他、解雇通告時に使用者側が被解雇者である X1 氏、X2 氏に会社都合扱いの 1.5 倍で算定した退職金を送金していたことに留意しなければならない。X1 氏の退職金の金額は約 200 万円だったという。X2 氏については不明である。）。

ウ 解決金・和解金の決定方法・内訳

解決金の決定方法・内訳が公表できない事例が 2 件ある（事例 4、事例 7）。

²⁰ 「支払われることが決まった」金銭とは、紛争終結後一括して金銭が支払われるとは限らないからである。例えば事例 6 の和解調書は金銭の分割払いについて細かく定めている。

解決金・和解金の全額が未払い賃金である事例が 2 件ある（事例 1、事例 5）。また、解決金・和解金のほとんどが未払い賃金である事例が 1 件ある（事例 6）。

他の事例は各々次のとおりである。事例 2 では未払い賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用を積み上げた額を被解雇者が提示して交渉した。

事例 8 では和解調書上は解決金は「退職金を含む」ものとなっているが、退職金相当額は不明である。

事例 9 では解決金に裁判費用と退職金とが含まれている。

事例 10 では解決金のなかに未払い賃金、退職金その他、「将来賃金」（転職までの補償、再就職活動にかかる費用）が含まれている。

事例 11 では解決金 1 人 1000 万円という額を労働者側が提示し、交渉の末、解決金の額が決定された。

第 4 節 報告書の構成

本報告書の構成は次のとおりである。第 1 章で調査研究のねらいと結果の概要を述べた。第 2 章では日本労働弁護団、経営法曹会議所属弁護士を対象として実施した「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関するアンケート調査」の結果を整理する。第 3 章では裁判所で解雇の効力を争った被解雇者を対象として実施した 11 の事例調査の結果を述べる。

第2章 アンケート調査の結果

第1節 調査方法

1 アンケート調査のねらい

このアンケート調査のねらいは第1章第1節3で述べた本調査研究のねらいのうち、数値的に把握することのできる次の二つのデータを得ることである。

①原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決を得た被解雇者が復帰する割合並びに復帰した場合の勤務期間及び復帰しなかった場合の金銭的解決の有無と額。

②原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の復帰の可否及び復帰せず金銭解決する場合のいわゆる和解金の有無と額。

2 調査実施要領

(1) 調査対象

上記1①、②のデータを得るには、終結した解雇事件の当事者である被解雇者（労働者）、使用者を全国から無作為に抽出して調査を実施するのが望ましい。しかし、それには解雇事件が毎年全国で何件終結しているのかを把握することができ、調査票の送付先となる住所・氏名を知ることができなければならないが、どちらの要件も満たすことができない。

被解雇者、使用者に対する直接調査が困難であることから、本調査においては、弁護士を調査対象とすることとした。裁判終結後、当該被解雇者が復帰したのかそれとも退職したのかというような客観的事実については、当該事件の訴訟代理人となった弁護士ならば知っている可能性が高い。特に、労働事件を専門とする弁護士の集団、日本労働弁護団と経営法曹会議であれば、弁護士一般の集団よりも、解雇事件の訴訟代理人になったことがある弁護士の割合が相対的に高いと思われる。

そこで、このアンケート調査の対象は、日本労働弁護団の全会員弁護士（調査実施時点で1323名）と経営法曹会議の全会員弁護士（調査実施時点で421名）とした。

なお、日本労働弁護団は1957年、「労働者及び労働組合の権利擁護活動を行う弁護士の集結を求める当時の総評（日本労働組合総評議会）の呼びかけに応え」¹て結成された団体である。また、経営法曹会議は1969年、「経営法曹の連携協力を図り、労使関係の健全正常な発展に寄与することを目的として」²設立されたものである。

¹ 日本労働弁護団ホームページ「弁護団の紹介」<http://homepage1.nifty.com/rouben/>

² 経営法曹会議ホームページ「経営法曹会議とは？」http://keieihoso.gr.jp/what_houso.htm

(2) 調査方法

調査票を郵便で日本労働弁護団の全会員弁護士・経営法曹会議の全会員弁護士に発送し、労働政策研究・研修機構宛封筒で回収した（郵送調査法）。

(3) 調査実施期間

調査の実施期間は 2004 年 10 月 26 日から同年 11 月 30 日までである。

(4) 回収票数と回収率

調査票の回収率は、日本労働弁護団からは 53 票を回収し回収率は 4.01% ($53/1323 \times 100$)、経営法曹会議からは 25 票を回収し回収率は 5.94% ($25/421 \times 100$) である。

3 本アンケート調査の留意事項

(1) パーセンテージ、平均値の表記の仕方

以下、結果の概要ではパーセンテージ、平均値での記載を基本とするが、本調査は母数が少ないので、本報告書ではパーセンテージと括弧書きで実数を表示した（例：「20.0%（5 件/25 件）」）。また、平均値は最小値と最大値を併記した。特に変動係数（標準偏差を平均値で除した数値）が 1.00 を超える場合には、回答が分散している旨を表記した（例：「平均 664 万 0500 円だが、最低 22 万円から最高 1 億 4000 万円まで回答が分散している」）。

(2) 回答者による事件選別の可能性

本調査は利害の対立する二つの団体に調査を実施したものである。各団体の立場が比較的はっきりしていることから、回答者が自らの立場にとって有利な判断・結論が得られた事件を選別して回答した可能性を、完全には否定できない。

調査票の検票をしたときには、自らの立場に有利な判決を得た比率の方が高い回答者、不利な判決を得た比率の方が高い回答者のいずれも見られたものの、実際の集計結果をみると、弁護士団体によって回答の傾向が異なる項目が少なくない。例えば、日本労働弁護団会員弁護士の回答した事件においては「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人数が 23.5%（61 人/260 人）であるが、経営法曹会員弁護士の回答した事件においては「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人が 0.0%（0 人/29 人）であったというような違いがみられた（第 2-3-20 表）。

本調査の結果を用いる時には、回答者による事件選別の可能性があることに留意する必要がある。

(3) 和解金・解決金に関わる設問

和解金・解決金に関わる設問については、ある回答者から次のようなコメントが寄せられ

た。「調べるのに少し時間がかかる上、単純な統計資料として発表されれば裁判所における和解水準の上限を引き下げることになる恐れがあるので回答しない。また、この結果を公表するのは適切ではないのではないか。解決水準は解雇が無効とされる可能性の程度、本人の復職への意欲、会社が復帰を望まない程度、会社の体力等事案ごとに異なってくるので単純な数字の比較は安易な金銭解決を助長しかねない。」このコメントを寄せた回答者は和解金・解決金に関する設問以外の回答可能な設問には全て答えていた。

解雇の効力が争われた訴訟における和解金・解決金の支払の有無と、支払われた場合の水準についてはこれまで先行調査がない。これらは解雇紛争の解決の実態を把握するために重要な事項であり、この点について、本調査は初めてデータを示す調査となる。ただし、上記回答者のコメントのとおり、本調査の結果を用いる時には、和解金等の額は個別事案におけるさまざまな事情によって定まることに十分留意しなければならない。

第2節 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件

1 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無と事件数

(1) 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無

調査票の最初の問いでは、まず、単独または弁護団の代表として裁判所で係争していた解雇事件で、過去3年間に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件があったかどうかを下記の文言で尋ねている。

- 問1 先生が単独または弁護団の代表（主任弁護士）として裁判所で係争していた解雇事件で、過去3年間（2001年1月1日から2003年12月31日まで）に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件はありますか（○は1つだけ）。
- 1 一件もない
- 2 ある（ ）件

結果は次のとおりである。

ア 全体（第2-2-1図、第2-2-2表）

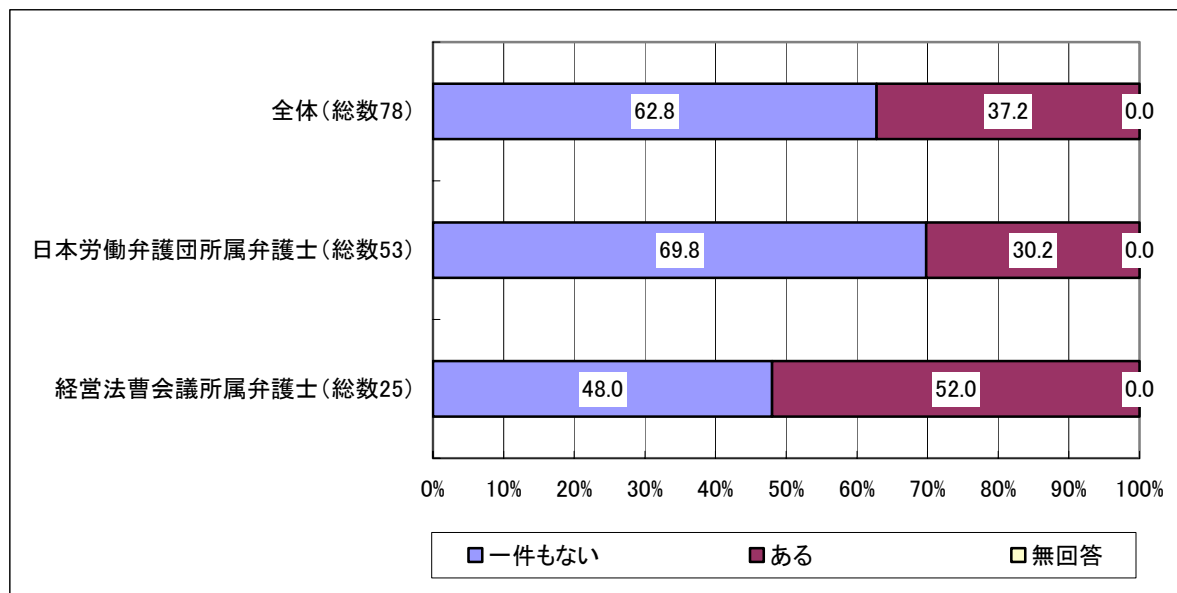
全体では、過去3年間に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件が「一件もない」が62.8%（49人/78人）、「ある」が37.2%（29人/78人）である。

イ 弁護士団体別（第2-2-1図、第2-2-2表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「一件もない」が69.8%（37人/53人）、「ある」が30.2%（16人/53人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が 48.0%（12 人/25 人）、「ある」が 52.0%（13 人/25 人）である。

第2-2-1図 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無



第2-2-2表 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無

		総数 (人数)	一件もない	ある	無回答
全体		78	49	29	0
		100.0	62.8	37.2	0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	53	37	16	0
		100.0	69.8	30.2	0.0
	経営法曹会議所属弁護士	25	12	13	0
		100.0	48.0	52.0	0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（%）

（２） 本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の数

上記（１）アのとおり、回答者全体のうち、過去３年間に本案訴訟の判決確定で終結した担当解雇事件があったと回答した者は、29 人であった。この 29 人に、そのような解雇事件の総数を尋ねた結果は次のとおりである。

ア 全体（第 2-2-3 図、第 2-2-4 表）

全体では、過去３年間に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の総数が「１件」が 72.4%

「1 件」が 21.0% (21 人/29 人)、「2 件」が 10.3% (3 人/29 人)、「3 件」が 13.8% (4 人/29 人)、「4 件」が 3.4% (1 人/29 人) である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-3 図、第 2-2-4 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 件」が 81.3% (13 人/16 人)、「2 件」が 6.3% (1 人/16 人)、「3 件」が 12.5% (2 人/16 人) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1 件」が 61.5% (8 人/13 人)、「2 件」が 15.4% (2 人/13 人)、「3 件」が 15.4% (2 人/13 人)、「4 件」が 7.7% (1 人/13 人) である。

ウ 平均値等

過去 3 年間に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の総数について、弁護士 1 人あたりの平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第 2-2-4 表）

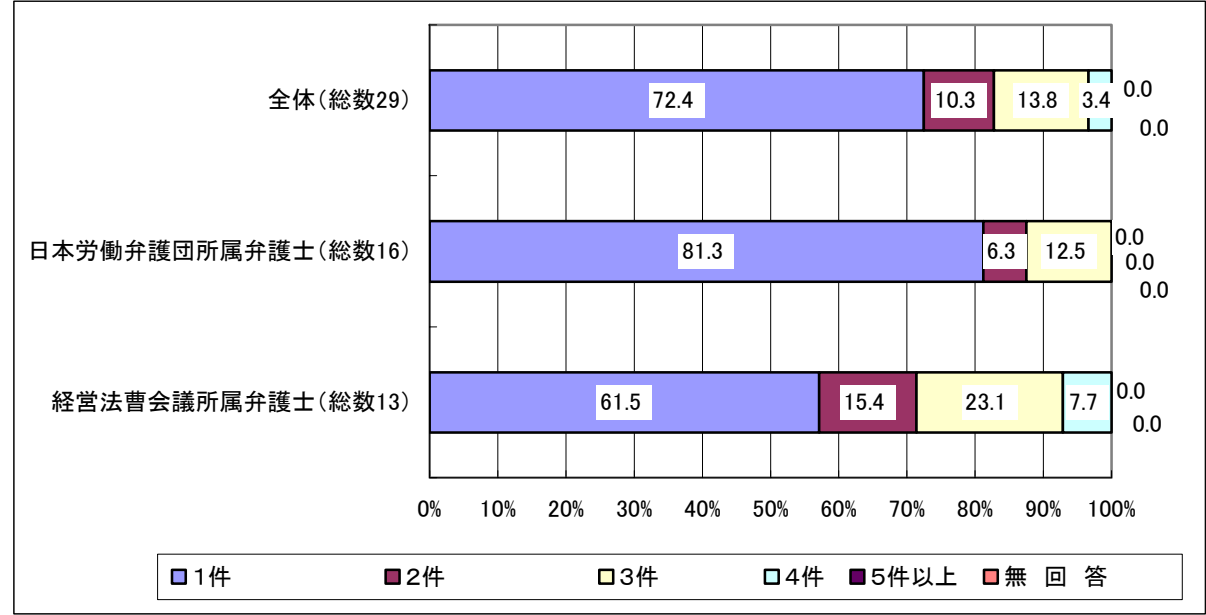
全体では、弁護士 1 人あたりの過去 3 年間に本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の総数は平均 1.48 件、最少 1 件、最多 4 件である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-4 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 1.31 件、最少 1 件、最多 3 件である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 1.69 件、最少 1 件、最多 4 件である。

第2-2-3図 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の件数(弁護士1人あたりの件数)



第2-2-4表 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の件数(弁護士1人あたりの件数)

		クロス集計(上段は人数、下段は%)							統計				
		総 数 (人 数)	1 件	2 件	3 件	4 件	5 件 以 上	無 回 答	平 均 (件)	標 準 偏 差	/ 変 動 係 数 (標 準 偏 差)	最 小 値 (件)	最 大 値 (件)
全体		29 100.0	21 72.4	3 10.3	4 13.8	1 3.4	0 0.0	0 0.0	1.48	0.86	0.58	1	4
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属 弁護士	16 100.0	13 81.3	1 6.3	2 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.31	0.68	0.52	1	3
	経営法曹会議所属弁 護士	13 100.0	8 61.5	2 15.4	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1.69	0.99	0.59	1	4

(3) 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件数の総数(第2-2-5図、第2-2-6表)

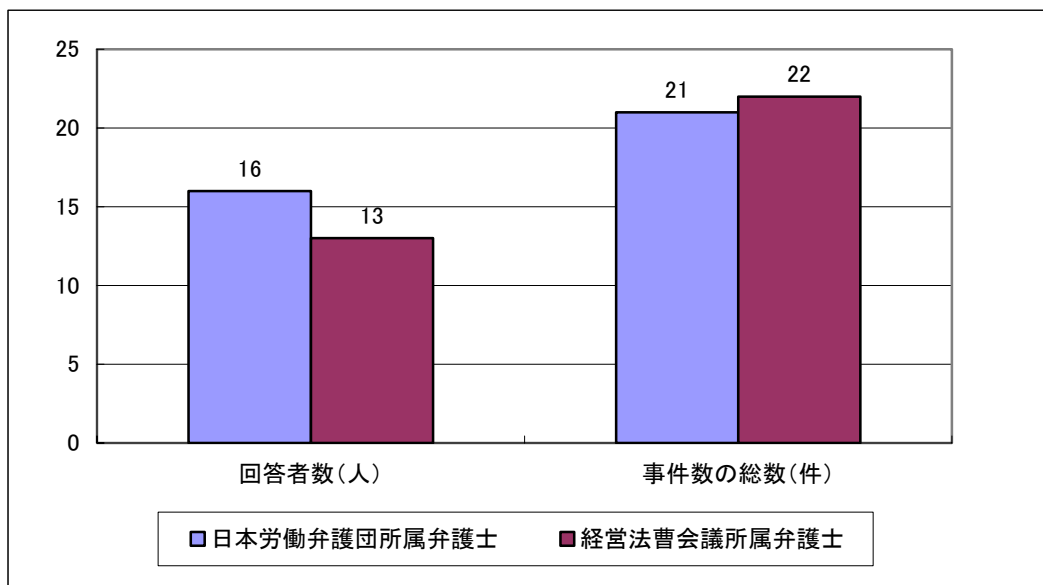
次に、弁護士1人あたりではなく、本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件数の総数を求めた。

本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の総数は、集計対象者全体(総数29人)では43件、日本労働弁護団(総数16人)では21件、経営法曹会議(総数13人)では22件であった。

以下、本節では本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数、43件について事件の概要と結末とをみていくことにする。

この 43 件のうち、日本労働弁護団会員弁護士の回答した事件は 48.8%（21 件/43 件）、経営法曹会議会員弁護士の回答した事件は 51.2%（22 件/43 件）である。

第2-2-5図 本案訴訟判決確定で終結した解雇事件があると答えた回答者数と事件数の所属弁護士団体別総数



第2-2-6表 本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数

	回答者 (人)		事件数の総数	
	回答者数(人)	割合 (%)	事件数の総数 (件)	割合 (%)
全体	29	100.0	43	100.0
日本労働弁護団所属 弁護士	16	55.2	21	48.8
経営法曹会議所属 弁護士	13	44.8	22	51.2

2 事件の概要

(1) 解雇の種類（複数回答）

解雇の種類は、次のとおりである。

ア 全体（第 2-2-7 図、第 2-2-8 表）

全体では、「整理解雇」が 11.6%（5 件/43 件）、「懲戒解雇」が 44.2%（19 件/43 件）、「普通解雇」が 39.5%（17 件/43 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 4.7%（2 件/43 件）、「その他」が 7.0%（3 件/43 件）である。

「労組法 7 条 1 号、4 号がらみの解雇」とは、労働組合法 7 条が使用者に禁止している不

当労働行為³かどうか争われた解雇である。

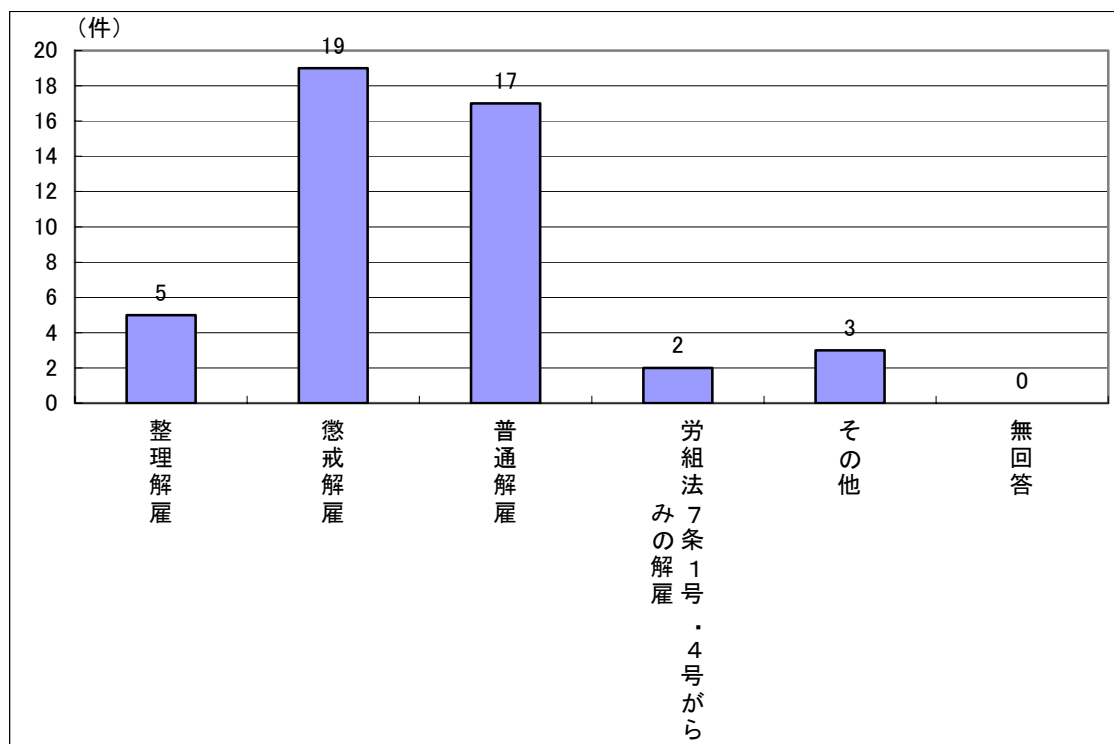
イ 弁護士団体別（第 2-2-8 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 9.5%（2 件/21 件）、「懲戒解雇」が 42.9%（9 件/21 件）、「普通解雇」が 42.9%（9 件/21 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 4.8%（1 件/21 件）、「その他」が 9.5%（2 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 13.6%（3 件/22 件）、「懲戒解雇」が 45.5%（10 件/22 件）、「普通解雇」が 36.4%（8 件/22 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 4.5%（1 件/22 件）、「その他」が 4.5%（1 件/22 件）である。

第2-2-7図 解雇の種類（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

複数回答 集計対象=43事件



注 1 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

³ 労働組合法 7 条 1 号本文は「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを作成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」を禁止し（不利益取扱の禁止）、同 4 号は「労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条第四項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」を禁止する（報復的不利益取扱の禁止）。

第2-2-8表 解雇の種類（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

複数回答

		総 数 （ 事 件 数 ）	整 理 解 雇	懲 戒 解 雇	普 通 解 雇	4 労 号 組 法 7 条 の 1 解 雇 ・	そ の 他	無 回 答
全体		43 100.0	5 11.6	19 44.2	17 39.5	2 4.7	3 7.0	0 0.0
団所 体属 別弁 護士	日本労働弁護団所属 弁護士	21 100.0	2 9.5	9 42.9	9 42.9	1 4.8	2 9.5	0 0.0
	経営法曹会議所属弁 護士	22 100.0	3 13.6	10 45.5	8 36.4	1 4.5	1 4.5	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（％）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

ウ 普通解雇の種類

「普通解雇」についてはさらに四つの種類への該当性を尋ねた。結果をみてみよう。

(ア) 全体（第 2-2-9 表）

全体では「傷病・資格喪失等による労務提供不能」が 5.9％（1 件/17 件）、「適格性の欠如」が 41.2％（7 件/17 件）、「規律違反」が 29.4％（5 件/17 件）、「信頼関係の喪失」が 17.6％（3 件/17 件）、無回答が 11.8％（2 件/17 件）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-9 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「適格性の欠如」が 44.4％（4 件/9 件）、「規律違反」が 44.4％（4 件/9 件）、「信頼関係の喪失」が 11.1％（1 件/9 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「傷病・資格喪失等による労務提供不能」が 12.5％（1 件/8 件）、「適格性の欠如」が 37.5％（3 件/8 件）、「規律違反」が 12.5％（1 件/8 件）、「信頼関係の喪失」が 25.0％（2 件/8 件）、無回答が 25.0％（2 件/8 件）である。

第2-2-9表 普通解雇の種類（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

複数回答

		総 数 （ 事 件 数 ）	よ 傷 る 病 ・ 労 務 提 供 不 能 等 に	適 格 性 の 欠 如	規 律 違 反	信 頼 関 係 の 喪 失	無 回 答
全体		17 100.0	1 5.9	7 41.2	5 29.4	3 17.6	2 11.8
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属 弁護士	9 100.0	0 0.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1	0 0.0
	経営法曹会議所属弁 護士	8 100.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	2 25.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

エ 解雇の種類の大重複関係（第 2-2-10 表）

解雇の種類は複数回答である。解雇の種類を複数挙げている場合に、どの種類とどの種類に重複しているのだろうか。結果は次のとおりである。

整理解雇についてみると、他の解雇の種類とは重複していない。

懲戒解雇についてみると、「普通解雇」にも該当する事件が 5.3%（1 件/19 件）、このうち「適格性の欠如」にも該当する事件が 5.3%（1 件/19 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 5.3%（1 件/19 件）である。

普通解雇についてみると、「懲戒解雇」にも該当する事件が 5.9%（1 件/17 件）、「その他」にも該当する事件が 5.9%（1 件/17 件）である。

普通解雇のうち傷病・資格喪失等による労務提供不能についてみると、他の解雇の種類とは重複していない。

普通解雇のうち適格性の欠如についてみると、「懲戒解雇」にも該当する事件が 14.3%（1 件/7 件）、「その他」にも該当する事件が 14.3%（1 件/7 件）である。また、普通解雇事由としては、「信頼関係の喪失」にも該当する事件が 14.3%（1 件/7 件）である。

普通解雇のうち規律違反についてみると、他の解雇の種類とは重複していない。

普通解雇のうち信頼関係の喪失についてみると、「その他」にも該当する事件が 33.3%（1 件/3 件）である。また、普通解雇事由としては、「適格性の欠如」にも該当する事件が 33.3%（1 件/3 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇についてみると、「懲戒解雇」にも該当する事件が 50.0%（1 件/2 件）である。

その他についてみると、「普通解雇」にも該当する事件が 33.3%（1 件/3 件）（このうち「適格性の欠如」にも該当する事件が 33.3%（1 件/3 件）、「信頼関係の喪失」にも該当する事件

が 33.3%（1 件/3 件）である。

第2-2-10表 解雇の種類間のクロス(本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)

アミカケは解雇の種類の重複を示す

		総数 (事件数)	解雇の種類(複数回答)									
			整理解雇	懲戒解雇	普通解雇	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	適格性の欠如	規律違反	信頼関係の喪失	労組法7条1号・4号 がらみの解雇	その他	無回答
全体		43 100.0	5 11.6	19 44.2	17 39.5	1 2.3	7 16.3	5 11.6	3 7.0	2 4.7	3 7.0	0 0.0
解雇の種類 (複数回答)	整理解雇	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	懲戒解雇	19 100.0	0 0.0	19 100.0	1 5.3	0 0.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	17 100.0	0 0.0	1 5.9	17 100.0	1 5.9	7 41.2	5 29.4	3 17.6	0 0.0	1 5.9	0 0.0
	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	7 100.0	0 0.0	1 14.3	7 100.0	0 0.0	7 100.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	1 14.3	0 0.0
	規律違反	5 100.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの 解雇	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	その他	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	3 100.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

（2） 被解雇者の人数

1 解雇事件あたりの被解雇者の人数は次のとおりである。

ア 全体（第 2-2-11 図、第 2-2-12 表）

全体では、1 解雇事件あたりの被解雇者の人数が「1 人」が 81.4%（35 件/43 件）、「2 人」が 9.3%（4 件/43 件）、「3 人以上」が 9.3%（4 件/43 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-12 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 人」が 76.2%（16 件/21 件）、「2 人」が 9.5%（2 件/21 件）、「3 人以上」が 14.3%（3 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1人」が86.4%（19件/22件）、「2人」が9.1%（2件/22件）、「3人以上」が4.5%（1件/22件）である。

ウ 解雇の種類別（第2-2-12表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「1人」が80.0%（4件/5件）、「3人以上」が20.0%（1件/5件）である。

懲戒解雇は「1人」が84.2%（16件/19件）、「2人」が15.8%（3件/19件）である。

普通解雇は「1人」が82.4%（14件/17件）、「2人」が11.8%（2件/17件）、「3人以上」が5.9%（1件/17件）である。

労組法7条1号・4号がらみの解雇は「1人」が100.0%（2件/2件）である。

その他は「1人」が33.3%（1件/3件）、「3人以上」が66.7%（2件/3件）である。

エ 平均値等

1 解雇事件あたりの被解雇者の人数について、平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第2-2-12表）

全体では、1 解雇事件あたりの被解雇者の人数は平均 1.77 人だが、最少 1 人から最多 12 人まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第2-2-12表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 2.29 人だが、最少 1 人から最多 12 人まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 1.27 人、最少 1 人、最多 5 人である。

(ウ) 解雇の種類別（第2-2-12表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は平均 1.80 人、最少 1 人、最多 5 人である。

懲戒解雇は平均 1.16 人、最少 1 人、最多 2 人である。

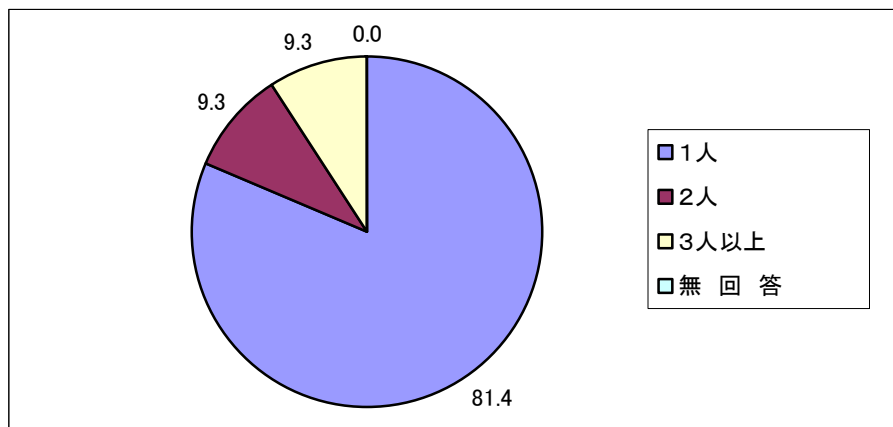
普通解雇は平均 1.29 人、最少 1 人、最多 4 人である。

労組法7条1号・4号がらみの解雇は、平均 1.00 人、最少 1 人、最多 1 人である。

その他は平均 8.33 人、最少 1 人、最多 12 人である。

無回答は該当する事件はない。

第2-2-11図 一解雇事件あたりの被解雇者数（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）
総数43件 単位：％



第2-2-12表 一解雇事件あたりの被解雇者数（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

		クロス集計(上段は件数、下段は%)					統計				
		総数 (事件数)	1人	2人	3人以上	無回答	平均 (人)	標準偏差	/変動係数 (標準偏差)	最小値 (人)	最大値 (人)
全体		43 100.0	35 81.4	4 9.3	4 9.3	0 0.0	1.77	2.39	1.35	1	12
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	21 100.0	16 76.2	2 9.5	3 14.3	0 0.0	2.29	3.22	1.41	1	12
	経営法曹会議所属弁護士	22 100.0	19 86.4	2 9.1	1 4.5	0 0.0	1.27	0.86	0.68	1	5
解雇の 種類別	整理解雇	5 100.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1.80	1.60	0.89	1	5
	懲戒解雇	19 100.0	16 84.2	3 15.8	0 0.0	0 0.0	1.16	0.36	0.31	1	2
	普通解雇	17 100.0	14 82.4	2 11.8	1 5.9	0 0.0	1.29	0.75	0.58	1	4
	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
	適格性の欠如	7 100.0	6 85.7	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1.14	0.35	0.31	1	2
	規律違反	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1.20	0.40	0.33	1	2
	信頼関係の喪失	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	2.00	1.41	0.71	1	4
	無回答	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
	労組法7条1号・4号がら みの解雇	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
	その他	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	8.33	5.19	0.62	1	12
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0

注1 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

(3) 解雇から判決が出るまでの期間

解雇から判決が出るまでにかかった期間の長さは、次のとおりである。

ア 全体（第 2-2-13 図、第 2-2-14 表）

全体では、解雇から判決が出るまでにかかった期間の長さが「12 ヶ月以下」が 16.3%（7 件/43 件）、「13～24 ヶ月」が 51.2%（22 件/43 件）、「25～36 ヶ月」が 9.3%（4 件/43 件）、「37～48 ヶ月」が 9.3%（4 件/43 件）、「49 ヶ月以上」が 14.0%（6 件/43 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-13 図、第 2-2-14 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「12 ヶ月以下」が 14.3%（3 件/21 件）、「13～24 ヶ月」が 42.9%（9 件/21 件）、「25～36 ヶ月」が 9.5%（2 件/21 件）、「37～48 ヶ月」が 19.0%（4 件/21 件）、「49 ヶ月以上」が 14.3%（3 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「12 ヶ月以下」が 18.2%（4 件/22 件）、「13～24 ヶ月」が 59.1%（13 件/22 件）、「25～36 ヶ月」が 9.1%（2 件/22 件）、「49 ヶ月以上」が 13.6%（3 件/22 件）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-2-14 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「12 ヶ月以下」が 20.0%（1 件/5 件）、「13～24 ヶ月」が 40.0%（2 件/5 件）、「25～36 ヶ月」が 40.0%（2 件/5 件）である。

懲戒解雇は「12 ヶ月以下」が 21.1%（4 件/19 件）、「13～24 ヶ月」が 42.1%（8 件/19 件）、「25～36 ヶ月」が 5.3%（1 件/19 件）、「49 ヶ月以上」が 31.6%（6 件/19 件）である。

普通解雇は「12 ヶ月以下」が 11.8%（2 件/17 件）、「13～24 ヶ月」が 64.7%（11 件/17 件）、「25～36 ヶ月」が 5.9%（1 件/17 件）、「37～48 ヶ月」が 11.8%（2 件/17 件）、「49 ヶ月以上」が 5.9%（1 件/17 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「13～24 ヶ月」が 100.0%（2 件/2 件）である。

その他は「13～24 ヶ月」が 33.3%（1 件/3 件）、「37～48 ヶ月」が 66.7%（2 件/3 件）である。

エ 平均値等

解雇から判決が出るまでにかかった期間の長さについて、平均値等をみると次のとおりである。

(7) 全体（第 2-2-14 表）

全体では、解雇から判決が出るまでにかかった期間の長さは平均 33.79 ヶ月だが、最短 6

ヶ月から最長 148 ヶ月まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-14 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 35.86 ヶ月、最短 8 ヶ月、最長 142 ヶ月である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 31.81 ヶ月だが、最短 6 ヶ月から最長 148 ヶ月まで回答が分散している。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-2-14 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は平均 23.80 ヶ月、最短 12 ヶ月、最長 36 ヶ月である。

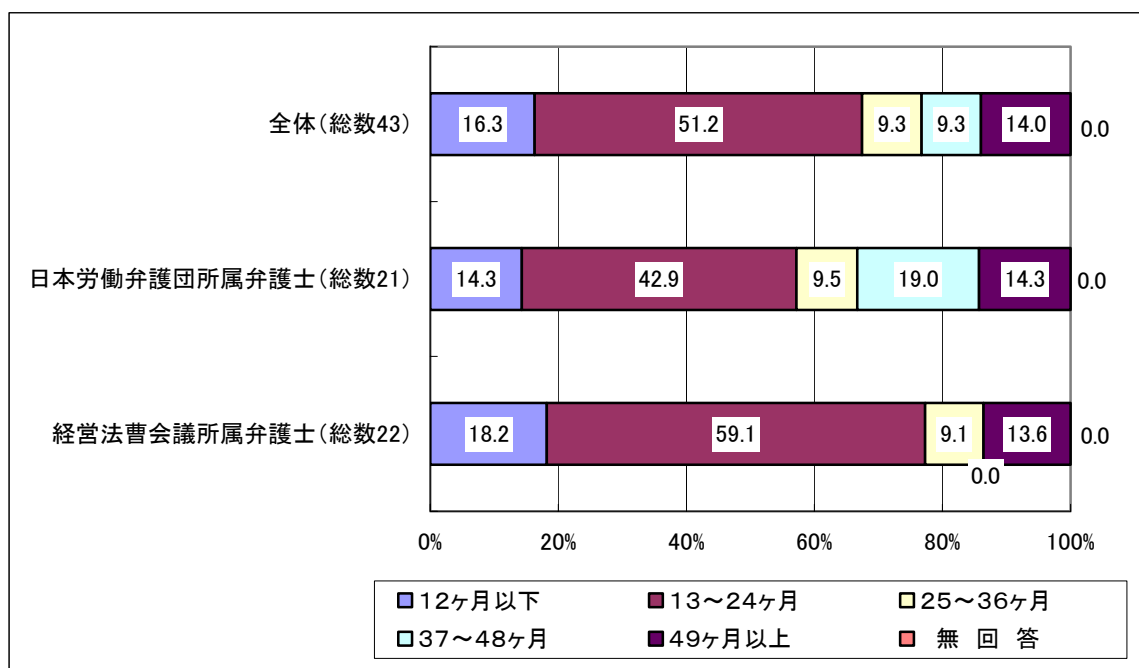
懲戒解雇は平均 46.37 ヶ月だが、最短 6 ヶ月から最長 148 ヶ月まで回答が分散している。

普通解雇は平均 23.76 ヶ月、最短 6 ヶ月、最長 60 ヶ月である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は平均 21.50 ヶ月、最短 21 ヶ月、最長 22 ヶ月である。

その他の解雇は平均 35.33 ヶ月、最短 18 ヶ月、最長 44 ヶ月である。

第2-2-13図 解雇から判決が出るまでの期間の長さ（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）



第2-2-14表 解雇から判決が出るまでの期間の長さ（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

	総 数 （ 事 件 数 ）	クロス集計（上段は件数、下段は％）						統計				
		1 2 ヶ 月 以 下	1 3 ～ 2 4 ヶ 月	2 5 ～ 3 6 ヶ 月	3 7 ～ 4 8 ヶ 月	4 9 ヶ 月 以 上	無 回 答	平 均 （ ヶ 月 ）	標 準 偏 差	平 均 変 動 係 数 （ 標 準 偏 差 ／ ）	最 小 値 （ ヶ 月 ）	最 大 値 （ ヶ 月 ）
全体	43 100.0	7 16.3	22 51.2	4 9.3	4 9.3	6 14.0	0 0.0	33.79	33.86	1.00	6	148
士所 団属 体弁 別護	21 100.0	3 14.3	9 42.9	2 9.5	4 19.0	3 14.3	0 0.0	35.86	32.87	0.92	8	142
経営法曹会議所属弁護士	22 100.0	4 18.2	13 59.1	2 9.1	0 0.0	3 13.6	0 0.0	31.81	34.65	1.09	6	148
解雇の 種類別 （複数 回答）	整理解雇	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	23.80	8.68	0.36	12	36
	懲戒解雇	19 100.0	4 21.1	8 42.1	1 5.3	0 0.0	6 31.6	46.37	46.32	1.00	6	148
	普通解雇	17 100.0	2 11.8	11 64.7	1 5.9	2 11.8	1 5.9	23.76	13.70	0.58	6	60
	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18.00	0.00	0.00	18	18
	適格性の欠如	7 100.0	1 14.3	4 57.1	1 14.3	0 0.0	1 14.3	23.57	16.99	0.72	6	60
	規律違反	5 100.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	31.60	10.46	0.33	22	48
	信頼関係の喪失	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15.00	2.45	0.16	12	18
	無回答	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18.00	0.00	0.00	18	18
	労組法7条1号・4号がら みの解雇	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	21.50	0.50	0.02	21	22
	その他	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	35.33	12.26	0.35	18	44
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0

注1 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

3 解雇の効力に関する判断の結果

（1） 解雇無効・有効判決の数（複数回答）

本案訴訟判決確定で終結した 43 事件の解雇の効力に関する判断の結果は、次のとおりである。

ア 全体（第 2-2-15 図、第 2-2-16 表）

全体では、「解雇無効」が 60.5%（26 件/43 件）、「解雇有効」が 39.5%（17 件/43 件）である⁴。

⁴ この結果はあくまでも本調査の限られた回答者が回答した、43 事件の結論である。裁判所で争われた解雇事件において解雇が有効とされた判決・無効とされた判決の比率に関する全国的な統計はなく、適当な比較準拠がないことから、本調査における解雇有効・無効の比率が大きいか小さいかを評価することはできない。

イ 弁護士団体別（第 2-2-15 図、第 2-2-16 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「解雇無効」が 85.7%（18 件/21 件）、「解雇有効」が 14.3%（3 件/21 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「解雇無効」が 36.4%（8 件/22 件）、「解雇有効」が 63.6%（14 件/22 件）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-2-16 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「解雇無効」が 60.0%（3 件/5 件）、「解雇有効」が 40.0%（2 件/5 件）である。

懲戒解雇は「解雇無効」が 52.6%（10 件/19 件）、「解雇有効」が 47.4%（9 件/19 件）である。

普通解雇は「解雇無効」が 64.7%（11 件/17 件）、「解雇有効」が 35.3%（6 件/17 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「解雇無効」が 50.0%（1 件/2 件）、「解雇有効」が 50.0%（1 件/2 件）である。

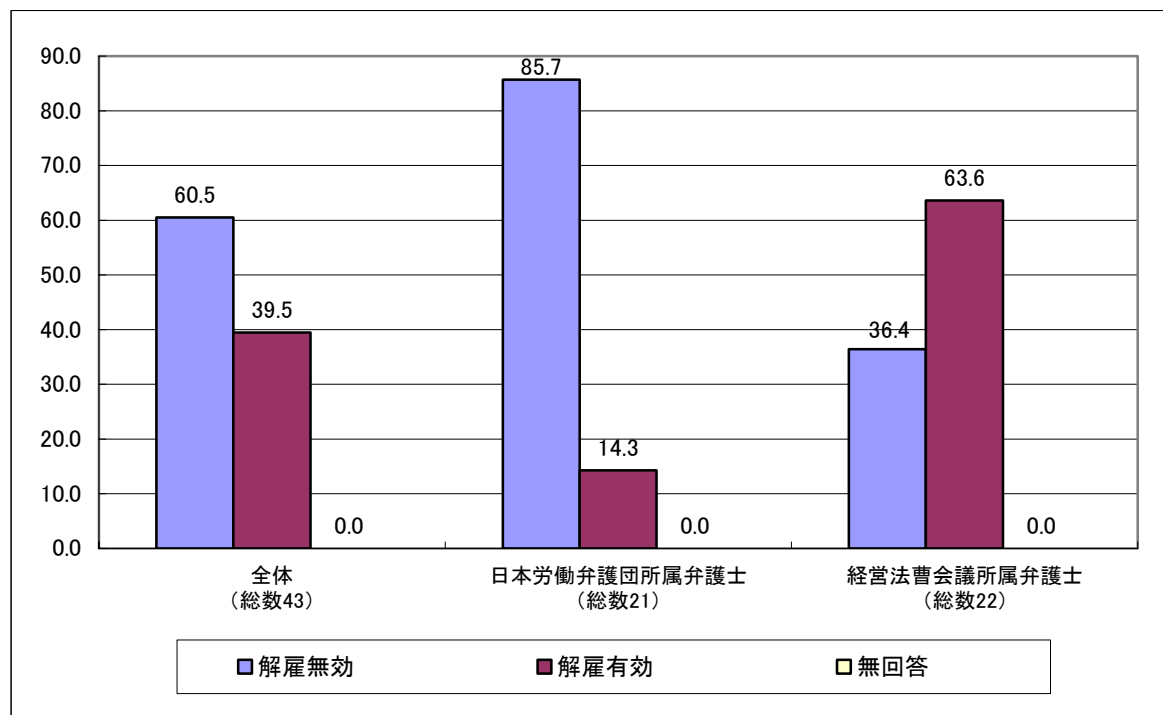
その他は「解雇無効」が 66.7%（2 件/3 件）、「解雇有効」が 33.3%（1 件/3 件）である。

第2-2-15図 解雇の有効性に関する判断の結果（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

集計対象=43事件



注1 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

第2-2-16表 解雇の有効性に関する判断の結果（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総 数 （ 事 件 数 ）	解 雇 無 効	解 雇 有 効	無 回 答
全体		43 100.0	26 60.5	17 39.5	0 0.0
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護団所属弁護士	21 100.0	18 85.7	3 14.3	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	22 100.0	8 36.4	14 63.6	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 （ 複 数 回 答 ）	整理解雇	5 100.0	3 60.0	2 40.0	0 0.0
	懲戒解雇	19 100.0	10 52.6	9 47.4	0 0.0
	普通解雇	17 100.0	11 64.7	6 35.3	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	7 100.0	3 42.9	4 57.1	0 0.0
	規律違反	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	その他	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

注3 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

（2） 解雇無効・有効と判断された人数

次に、本案訴訟判決で解雇無効判決・有効判決が出された人数をみてみよう。

ア 全体（第2-2-17図、第2-2-18表）

全体では、「解雇無効」が67.1%（51人/76人）、「解雇有効」が31.6%（24人/76人）、無回答が1.3%（1人/76人）である。

イ 弁護士団体別（第2-2-17図、第2-2-18表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば、「解雇無効」が

89.6%（43 人/48 人）、「解雇有効」が 8.3%（4 人/48 人）、無回答が 2.1%（1 人/48 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「解雇無効」が 28.6%（8 人/28 人）、「解雇有効」が 71.4%（20 人/28 人）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-2-18 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「解雇無効」が 33.3%（3 人/9 人）、「解雇有効」が 66.7%（6 人/9 人）である。

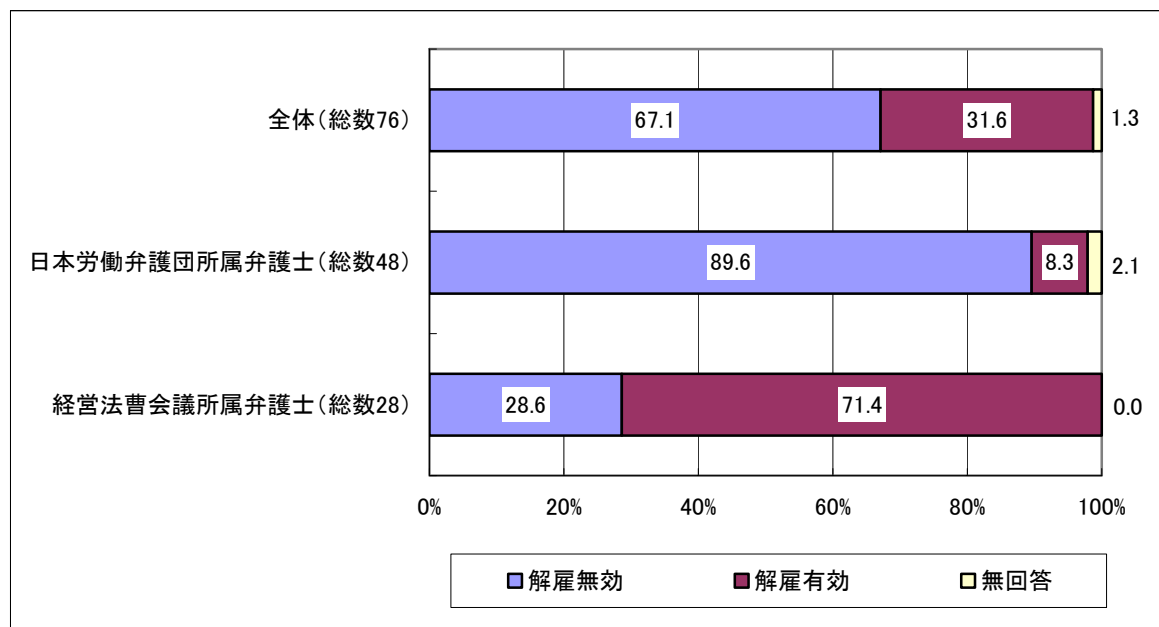
懲戒解雇は「解雇無効」が 45.5%（10 人/22 人）、「解雇有効」が 54.5%（12 人/22 人）である。

普通解雇は「解雇無効」が 63.6%（14 人/22 人）、「解雇有効」が 31.8%（7 人/22 人）、無回答が 4.5%（1 人/22 人）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「解雇無効」が 50.0%（1 人/2 人）、「解雇有効」が 50.0%（1 人/2 人）である。

その他は「解雇無効」が 96.0%（24 人/25 人）、「解雇有効」が 4.0%（1 人/25 人）である。

第2-2-17図 解雇無効・有効判決が出された人数（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）
＜個人ベース＞



第2-2-18表 解雇無効・有効判決が出された人数（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<個人ベース>

		総 数 （ 人 数 ）	解 雇 無 効	解 雇 有 効	無 回 答
全体		76 100.0	51 67.1	24 31.6	1 1.3
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護団所属弁護士	48 100.0	43 89.6	4 8.3	1 2.1
	経営法曹会議所属弁護士	28 100.0	8 28.6	20 71.4	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 （ 複 数 回 答 ）	整理解雇	9 100.0	3 33.3	6 66.7	0 0.0
	懲戒解雇	22 100.0	10 45.5	12 54.5	0 0.0
	普通解雇	22 100.0	14 63.6	7 31.8	1 4.5
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	8 100.0	3 37.5	5 62.5	0 0.0
	規律違反	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	その他	25 100.0	24 96.0	1 4.0	0 0.0
	無回答	0 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（%）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に人数を足しあげた数は総数（人数）と一致しない。

4 解雇無効判決後の復帰状況

（1） 解雇無効判決後の復帰状況（事件ベース）（複数回答）

解雇無効の判決が出された後の職場への復帰状況はどのようなになっているのだろうか。まず、事件ベースでみてみよう。これは被解雇者各々に関する復帰状況ではなく事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で解雇無効判決を得た人が2人おり、1人は復帰しなかったが1人は復帰して勤務を継続している場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

ア 全体（第 2-2-19 図、第 2-2-20 表）

全体では、解雇無効判決を得た人が 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 57.7%（15 件/26 件）、1 人でも「一度復帰したが離職した」事件が 15.4%（4 件/26 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 42.3%（11 件/26 件）、「わからない」が 3.8%（1 件/26 件）、無回答が 3.8%（1 件/26 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-20 表）。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 66.7%（12 件/18 件）、1 人でも「一度復帰したが離職した」事件が 22.2%（4 件/18 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 44.4%（8 件/18 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 37.5%（3 件/8 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 37.5%（3 件/8 件）、「わからない」が 12.5%（1 件/8 件）、無回答が 12.5%（1 件/8 件）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-2-20 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 33.3%（1 件/3 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 33.3%（1 件/3 件）、「わからない」が 33.3%（1 件/3 件）である。

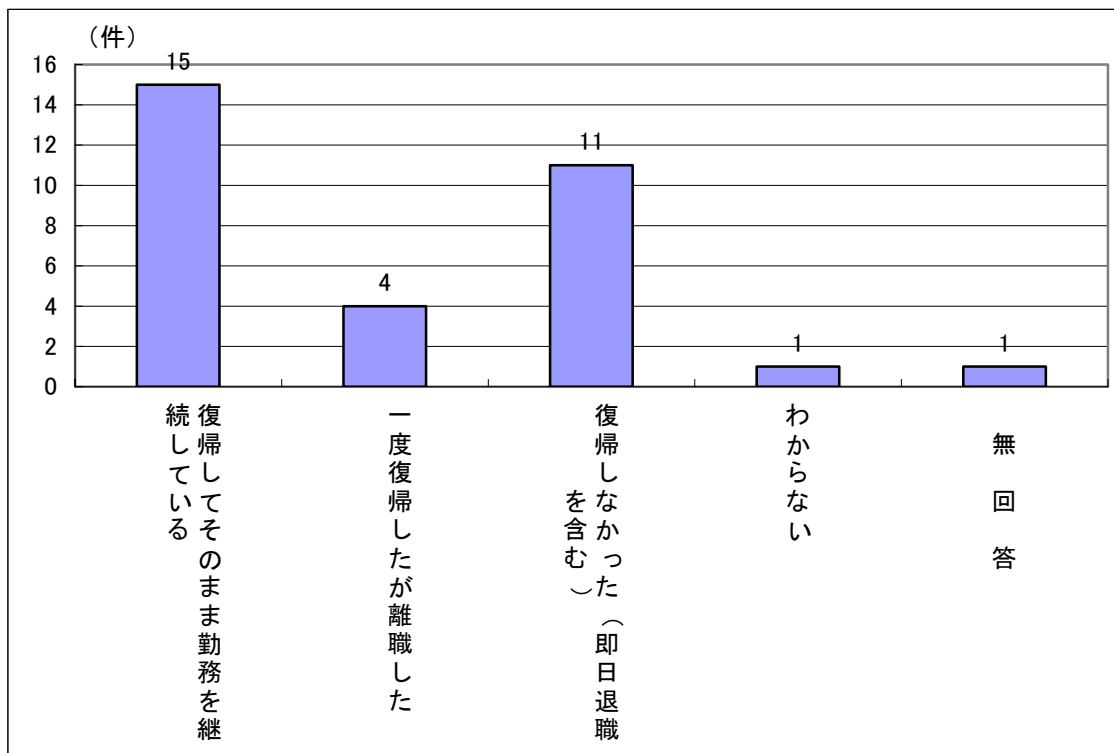
懲戒解雇は 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 50.0%（5 件/10 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 50.0%（5 件/10 件）である。

普通解雇は 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 63.6%（7 件/11 件）、1 人でも「一度復帰したが離職した」事件が 18.2%（2 件/11 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 27.3%（3 件/11 件）、無回答が 9.1%（1 件/11 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 100.0%（1 件/1 件）である。

その他は 1 人でも「復帰してそのまま勤務を継続している」事件が 100.0%（2 件/2 件）、1 人でも「一度復帰したが離職した」事件が 100.0%（2 件/2 件）、1 人でも「復帰しなかった（即日退職を含む）」事件が 100.0%（2 件/2 件）である。

第2-2-19図 解雇無効判決を得た事件の復職状況(複数回答)(本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)
 <事件ベース> 複数回答 集計対象=26事件



注1 複数回答の場合、総数(事件数)は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

第2-2-20表 解雇無効判決を得た事件の復職状況(複数回答) (本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)

<事件ベース>

複数回答

		総数 (事件数)	復職を 継続し てその まま勤 務	一 度 復 帰 し た が 離 職 し た	日 復 職 し な か つ た (即 ち 退 職)	わ か ら な い	無 回 答
全体		26 100.0	15 57.7	4 15.4	11 42.3	1 3.8	1 3.8
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	18 100.0	12 66.7	4 22.2	8 44.4	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	8 100.0	3 37.5	0 0.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5
解雇 の 種 類 別 (複 数 回 答)	整理解雇	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
	懲戒解雇	10 100.0	5 50.0	0 0.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	11 100.0	7 63.6	2 18.2	3 27.3	0 0.0	1 9.1
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	4 100.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0
	信頼関係の喪失	2 100.0	1 50.0	1 50.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数(解雇事件数)、下段：構成比(%)

注2 複数回答の場合、総数(事件数)は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

注3 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数と一致しない。

(2) 解雇無効判決後の復帰状況(個人ベース)

解雇無効の判決が出された後の職場への復帰状況はどのようなになっているのか、今度は事件ごとにではなく、被解雇者個人ごとにみることにしよう。被解雇者が2人以上の事件でも個人ごとに復帰状況を集計しているので、複数回答にはならない。

ア 全体(第2-2-21図、第2-2-22表)

全体では、解雇無効の判決が出された後の職場への復帰状況が「復帰してそのまま勤務を継続している」が41.2%(21人/51人)、「一度復帰したが離職した」が13.7%(7人/51人)、

「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 41.2%（21 人/51 人）、「わからない」が 2.0%（1 人/51 人）、無回答が 2.0%（1 人/51 人）である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-21 図、第 2-2-22 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が 41.9%（18 人/43 人）、「一度復帰したが離職した」が 16.3%（7 人/43 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 41.9%（18 人/43 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が 37.5%（3 人/8 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 37.5%（3 人/8 人）、「わからない」が 12.5%（1 人/8 人）、無回答が 12.5%（1 人/8 人）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-2-22 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「復帰してそのまま勤務を継続している」が 33.3%（1 人/3 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 33.3%（1 人/3 人）、「わからない」が 33.3%（1 人/3 人）である。

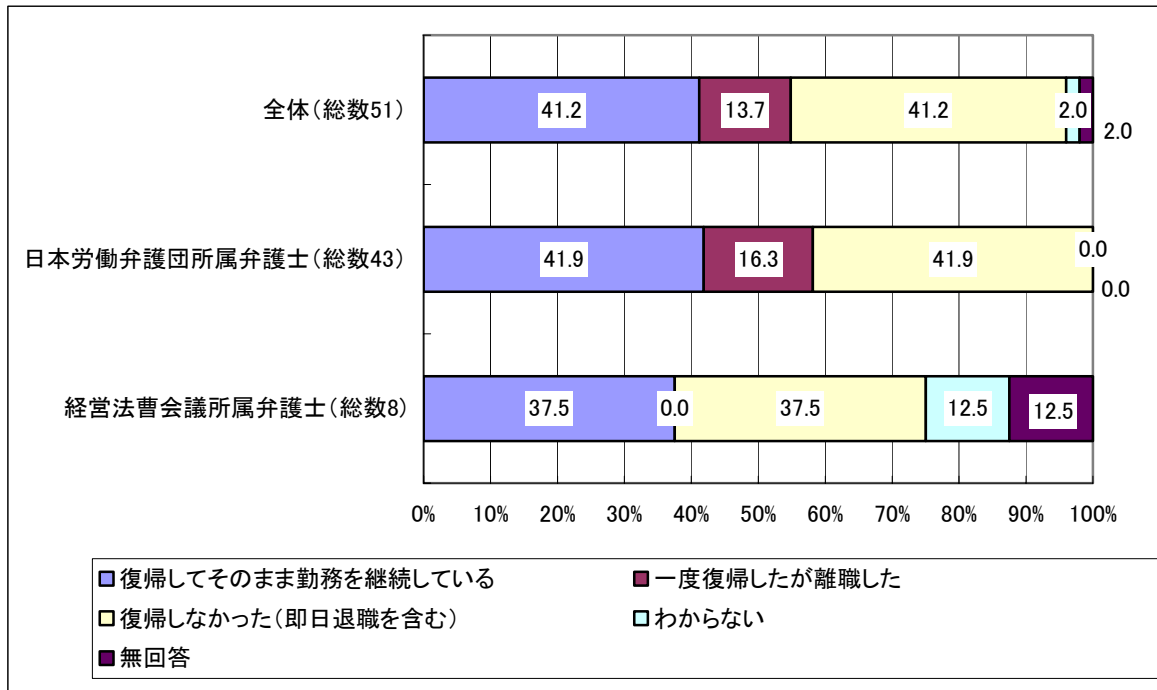
懲戒解雇は「復帰してそのまま勤務を継続している」が 50.0%（5 人/10 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 50.0%（5 人/10 人）である。

普通解雇は「復帰してそのまま勤務を継続している」が 50.0%（7 人/14 人）、「一度復帰したが離職した」が 21.4%（3 人/14 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 21.4%（3 人/14 人）、無回答が 7.1%（1 人/14 人）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「復帰してそのまま勤務を継続している」が 100.0%（1 人/1 人）である。

その他は「復帰してそのまま勤務を継続している」が 33.3%（8 人/24 人）、「一度復帰したが離職した」が 16.7%（4 人/24 人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が 50.0%（12 人/24 人）である。

第2-2-21図 解雇無効判決を得た人の復帰状況(本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)
 <個人ベース>



第2-2-22表 解雇無効判決を得た人の復帰状況(本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)

<個人ベース>

		総数 (人数)	復帰してそのま ま勤務を継続して いる	一度復帰したが離 職	復帰しなかった (退職を含む)	わからない	無回 答
全体		51 100.0	21 41.2	7 13.7	21 41.2	1 2.0	1 2.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	43 100.0	18 41.9	7 16.3	18 41.9	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	8 100.0	3 37.5	0 0.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5
解雇の 種類別 (複数 回答)	整理解雇	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
	懲戒解雇	10 100.0	5 50.0	0 0.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	14 100.0	7 50.0	3 21.4	3 21.4	0 0.0	1 7.1
	傷病・資格喪失等による労 務提供不能	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	4 100.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0
	信頼関係の喪失	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	24 100.0	8 33.3	4 16.7	12 50.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（％）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に人数を足しあげた数は総数（人数）と一致しない。

（3） 在職期間（復帰してそのまま勤務を継続している場合）

「復帰してそのまま勤務を継続している」場合、どのくらい在職しているのだろうか。

ア 在職期間（復帰してそのまま勤務を継続している場合）（事件ベース）（複数回答）

まず、事件ベースでみてみよう。これは復帰した被解雇者各々に関する在職期間ではなく事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で「復帰してそのまま勤務を継続している」人が2人おり、1人は「1ヶ月未満」で退職したが、もう1人は復帰して「6ヶ月以上」勤務を継続している場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

(7) 全体（第 2-2-23 表）

全体では、解雇無効判決を得た人が 1 人でも「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」勤務した事件が 6.7%（1 件/15 件）、1 人でも「6 ヶ月以上」勤務した事件が 80.0%（12 人/15 件）、1 人でも「わからない」事件が 6.7%（1 件/15 件）、無回答が 6.7%（1 件/15 件）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-23 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば 1 人でも「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」勤務した事件が 8.3%（1 件/12 件）、1 人でも「6 ヶ月以上」勤務した事件が 75.0%（9 件/12 件）、1 人でも「わからない」事件が 8.3%（1 件/12 件）、無回答が 8.3%（1 件/12 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば 1 人でも「6 ヶ月以上」勤務した事件が 100.0%（3 件/3 件）である。

第2-2-23表 解雇無効判決を得て復帰してそのまま勤務を継続している場合の在職期間
（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総 数 （ 事 件 ）	1 ヶ 月 未 満	6 1 ヶ ヶ 月 月 未 以 満 上	6 ヶ 月 以 上	わ か ら な い	無 回 答
全体		15 100.0	0 0.0	1 6.7	12 80.0	1 6.7	1 6.7
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	12 100.0	0 0.0	1 8.3	9 75.0	1 8.3	1 8.3
	経営法曹会議所属弁護士	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0

注 1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注 2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

イ 在職期間（復帰してそのまま勤務を継続している場合）（個人ベース）

次に個人ベースでみてみよう。復帰してそのまま勤務を継続している人が 2 人以上の事件でも個人ごとに復帰状況を集計しているので、複数回答にはならない。

(7) 全体（第 2-2-24 表）

全体では、復帰してそのまま勤務を継続している期間が「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 4.8%（1 人/21 人）、「6 ヶ月以上」が 85.7%（18 人/21 人）、「わからない」が 4.8%（1 人/21 人）、無回答が 4.8%（1 件/21 人）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-24 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 5.6%（1 人/18 人）、「6 ヶ月以上」が 83.3%（15 人/18 人）、「わからない」が 5.6%（1 人/18 人）、無回答が 5.6%（1 件/18 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月以上」が 100.0%（3 人/3 人）である。

第2-2-24表 解雇無効判決を得て復帰してそのまま勤務を継続している場合の在職期間
（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<個人ベース>

		総 数 （ 人 数 ）	1 ヶ 月 未 満	6 1 ヶ ヶ 月 月 未 以 満 上	6 ヶ 月 以 上	わ か ら な い	無 回 答
全体		21 100.0	0 0.0	1 4.8	18 85.7	1 4.8	1 4.8
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	18 100.0	0 0.0	1 5.6	15 83.3	1 5.6	1 5.6
	経営法曹会議所属弁護士	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（%）

（４） 在職期間（一度復帰したが離職した場合）

解雇無効判決を得た人が「一度復帰したが離職した」場合、どのくらい在職していたのだろうか。

ア 在職期間（一度復帰したが離職した場合）（事件ベース）（複数回答）

まず、事件ベースでみてみよう。これは「一度復帰したが離職した」被解雇者各々の在職期間ではなく事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で「一度復帰したが離職した」人が 2 人おり、1 人は「1 ヶ月未満」で退職したが、もう 1 人は「6 ヶ月以上」勤務して退職した場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

(7) 全体（第 2-2-25 表）

全体では、一度復帰したが離職した人が 1 人でも「1 ヶ月未満」勤務した事件が 25.0%（1 件/4 件）、1 人でも「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」勤務した事件が 100.0%（4 件/4 件）、1 人でも「6 ヶ月以上」勤務した事件が 50.0%（2 件/4 件）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-25 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば 1 人でも「1 ヶ月未満」勤務した事件が 25.0%（1 件/4 件）、1 人でも「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」勤務した事件が 100.0%（4 件/4 件）、1 人でも「6 ヶ月以上」勤務した事件が 50.0%（2 件/4 件）である。

経営法曹会議所属弁護士については該当する事件がない。

第2-2-25表 解雇無効判決を得て一度復帰したが離職した場合の在職期間
（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総 数 （ 事 件 ）	1 ヶ 月 未 満	6 1 ヶ ヶ 月 月 未 以 満 上	6 ヶ 月 以 上	わ か ら な い	無 回 答
全体		4 100.0	1 25.0	4 100.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	4 100.0	1 25.0	4 100.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注 1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注 2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

イ 在職期間（一度復帰したが離職した場合）（個人ベース）

次に個人ベースでみてみよう。「一度復帰したが離職した」人が 2 人以上の事件でも個人ごとに在職期間を集計しているので、複数回答にはならない。

(7) 全体（第 2-2-26 表）

全体では、一度復帰したが離職した場合の在職期間が「1 ヶ月未満」が 14.3%（1 人/7 人）、「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 57.1%（4 人/7 人）、「6 ヶ月以上」勤務した人が 28.6%（2 人/7 人）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-26 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 ヶ月未満」が 14.3%（1 人/7 人）、「1 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 57.1%（4 人/7 人）、「6 ヶ月以上」が 28.6%（2 人/7 人）である。

経営法曹会議所属弁護士については該当する被解雇者がいない。

第2-2-26表 解雇無効判決を得て一度復帰したが離職した場合の在職期間
(本案訴訟判決確定で終結した解雇事件)

<個人ベース>

		総 数 (人 数)	1 ヶ 月 未 満	6 1 ヶ ヶ 月 月 未 以 満 上	6 ヶ 月 以 上	わ か ら な い	無 回 答
全体		7 100.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	0 0.0	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	7 100.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（％）

5 解決金

(1) 解決金の支払の有無

解雇無効判決後「一度復帰したが離職した」場合や「復帰しなかった（即日退職を含む）」場合に、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金の支払はあったのか。

なお、この解決金は解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含むものである。過去の賃金は、本来、解雇が無効とされれば当然支払われ、また、解雇から判決までの期間によって額が自動的に決定されるはずのものであるので、解決金の実態調査としては過去の賃金を除いた金額がどのように決定され、支払われているかを尋ねることがより適切ともいえるが、実際には過去の賃金に対応する額とそれ以外の額は明確に区分されない場合も多く、区別して調査することはできない。

ア 解決金の支払の有無（事件ベース）（複数回答）

まず、事件ベースでみてみよう。これは「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」人各々に対する解決金の支払の有無ではなく、事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」人が2人おり、1人は解決金の支払を受けたが、もう1人は解決金の支払を受けなかった場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

(7) 全体（第2-2-27表）

全体では、「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」人に対して1人でも解決金の支払が「あった」事件が75.0%（9件/12件）、1人でも解決金の支払が「なかった」人を含む事件が25.0%（3件/12件）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-27 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 66.7%（6 件/9 件）、1 人でも解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 33.3%（3 件/9 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 100.0%（3 件/3 件）である。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-2-27 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 100.0%（1 件/1 件）である。

懲戒解雇は 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 80.0%（4 件/5 件）、1 人でも解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 20.0%（1 件/5 件）である。

普通解雇は 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 50.0%（2 件/4 件）、1 人でも解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 50.0%（2 件/2 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は該当する事件はない。

その他は 1 人でも解決金の支払が「あった」事件が 100.0%（2 件/2 件）である。

第2-2-27表 解雇無効判決後「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）
場合における解決金の支払状況
（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総 数 （ 事 件	あ っ た	な か っ た	わ か ら な い	無 回 答
全体		12 100.0	9 75.0	3 25.0	0 0.0	0 0.0
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護団所属弁護士	9 100.0	6 66.7	3 33.3	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 （ 複 数 回 答 ）	整理解雇	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	懲戒解雇	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供 不能	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

注3 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

注4 第2-2-20表で「一度復帰したが離職した」は4件、「復帰しなかった（即日退職を含む）」は11件であるが、両方に該当するケースがあるため、本表における総数は12件となる。

イ 解決金の支払の有無（個人ベース）（複数回答）

次に個人ベースでみてみよう。「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」人が2人以上の事件でも、個人ごとに解決金の支払の有無を集計しているので、複数回答にはならない。

(7) 全体（第 2-2-28 表）

全体では「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」人に対する解決金の支払が「あった」が 89.3%（25 人/28 人）、「なかった」が 10.7%（3 人/28 人）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-28 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「あった」が 88.0%（22 人/25 人）、「なかった」が 12.0%（3 人/25 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「あった」が 100.0%（3 人/3 人）である。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-2-28 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「あった」が 100.0%（1 人/1 人）である。

懲戒解雇は「あった」が 80.0%（4 人/5 人）、「なかった」が 20.0%（1 人/5 人）である。

普通解雇は「あった」が 66.7%（4 人/6 人）、「なかった」が 33.3%（2 人/6 人）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は該当する被解雇者はいない。

その他は「あった」が 100.0%（16 人/16 人）である。

第2-2-28表 解雇無効判決後「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」
 場合における解決金の支払状況
 （本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

<個人ベース>

		総 数 （人 数）	あ っ た	な か っ た	わ か ら な い	無 回 答
全体		28 100.0	25 89.3	3 10.7	0 0.0	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	25 100.0	22 88.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
解雇の 種類 別 （複 数 回 答）	整理解雇	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	懲戒解雇	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供 不能	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	16 100.0	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（％）

（２） 解決金の１人あたりの賃金月数

解決金の支払があった場合、それは賃金何ヶ月分なのだろうか。解決金の支払を受けた者が２人以上いた場合、各々が受け取る解決金の額は異なるであろうが、調査票では１人あたりの賃金月数と金額とを尋ねた。

ア 全体（第2-2-29表）

全体では、解決金の１人あたりの賃金月数が「６ヶ月分以下」が22.2％（２件/9件）、「７～12ヶ月分」が11.1％（１件/9件）、「19～24ヶ月分」が33.3％（３件/9件）、「25～60ヶ月分」が22.2％（２件/9件）、「121ヶ月分以上」が11.1％（１件/9件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-2-29 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月分以下」が 16.7%（1 件/6 件）、「19～24 ヶ月分」が 33.3%（2 件/6 件）、「25～60 ヶ月分」が 33.3%（2 件/6 件）、「121 ヶ月分以上」が 16.7%（1 件/6 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月分以下」が 33.3%（1 件/3 件）、「7～12 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）、「19～24 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）である。

ウ 解雇から判決までの月数別（第 2-2-29 表）

解雇から判決までの月数別にみると、解雇から判決までの月数が 6 ヶ月以下の事案では該当する事件はない。

解雇から判決までの月数が 7～12 ヶ月の事案では「6 ヶ月分以下」が 66.7%（2 件/3 件）、「19～24 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）である。

解雇から判決までの月数が 13～18 ヶ月の事案では「19～24 ヶ月分」が 100.0%（1 件/1 件）である。

解雇から判決までの月数が 19～24 ヶ月の事案では「7～12 ヶ月分」が 50.0%（1 件/2 件）、「19～24 ヶ月分」が 50.0%（1 件/2 件）である。

解雇から判決までの月数が 25～60 ヶ月の事案では「25～60 ヶ月分」が 100.0%（2 件/2 件）である。

解雇から判決までの月数が 61～120 ヶ月の事案では該当する事件はない。

解雇から判決までの月数が 121 ヶ月以上の事案では「121 ヶ月分以上」が 100.0%（1 件/1 件）である。

エ 平均値等

解決金の 1 人あたりの賃金月数の平均値等をみると次のとおりである。

(7) 全体（第 2-2-29 表）

全体では、解決金の 1 人あたりの賃金月数は平均 43.67 ヶ月分だが、最低 2 ヶ月分から最高 202 ヶ月分まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-29 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 59.50 ヶ月分だが、最低 3 ヶ月分から最高 202 ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 12.00 ヶ月分、最低 2 ヶ月分、最高 24 ヶ月分である。

(ウ) 解雇から判決までの月数別（第 2-2-29 表）

解雇から判決までの月数が 6 ヶ月以下の事案では該当する事件はない。

解雇から判決までの月数が 7～12 ヶ月の事案では平均 9.67 ヶ月分だが、最低 2 ヶ月分から最高 24 ヶ月分まで回答が分散している。

解雇から判決までの月数が 13～18 ヶ月の事案では平均 20.00 ヶ月分、最低 20 ヶ月分、最高 20 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 19～24 ヶ月の事案では平均 17.00 ヶ月分、最低 10 ヶ月分、最高 24 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 25～60 ヶ月の事案では平均 54.00 ヶ月分、最低 54 ヶ月分、最高 54 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 61～120 ヶ月の事案では該当する事件はない。

解雇から判決までの月数が 121 ヶ月以上の事案では平均 202.00 ヶ月分、最低 202 ヶ月分、最高 202 ヶ月分である。

第2-2-29表 解決金は1人あたり賃金何ヶ月分か（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

アミカケは解雇から判決までの月数レンジと解決金の賃金月数レンジとの一致点である。

	総数 (事件数)	クロス集計（上段は件数、下段は％）								統計				
		6ヶ月分以下	7ヶ月分	1ヶ月分	1ヶ月分	2ヶ月分	6ヶ月分	1ヶ月分	無回答	平均（ヶ月分）	標準偏差	変動係数（標準偏差／平均）	最小値（ヶ月分）	最大値（ヶ月分）
全体	9 100.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0	3 33.3	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0	43.67	62.39	1.43	2	202
士所 団属 体弁 別護	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	59.50	66.31	1.11	3	202
日本労働弁護 団所属弁護士 経営法曹会議 所属弁護士	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12.00	9.09	0.76	2	24
解雇から判決までの月数	6ヶ月以下	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0
	7～12ヶ月	3 100.0	0 66.7	0 0.0	0 33.3	1 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9.67	12.42	1.28	2	24
	13～18ヶ月	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	1 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	20.00	0.00	0.00	20	20
	19～24ヶ月	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17.00	9.90	0.58	10	24
	25～60ヶ月	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	2 0.0	0 0.0	0 0.0	54.00	0.00	0.00	54	54
	61～120ヶ月	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0
	121ヶ月以上	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	202.00	0.00	0.00	202	202
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0

（３） 解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差

前述のとおり、本調査における「解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を、[1人あたりの解決金の賃金月数]－[解雇から判決までの月数]で算出した。これは、解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

ア 全体（第2-2-30表）

全体では、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差が「0ヶ月分以下」が33.3%（3件/9件）、「1～6ヶ月分」が22.2%（2件/9件）、「7～12ヶ月分」が33.3%（3件/9件）、「25～60ヶ月分」が11.1%（1件/9件）である。

「0ヶ月分以下」とは、解雇が無効とされたことによる過去の賃金だけが全額または一部支払われているが、それ以外のものは支払われていないことを意味する。過去の賃金以外の和解金・解決金の構成要素としては、将来分の賃金、裁判費用、解雇撤回のための運動の費用等が挙げられる（詳しくは第3章の各事例における和解の内容の部分を参照されたい）。

イ 弁護士団体別（第 2-2-30 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「0 ヶ月分以下」が 16.7%（1 件/6 件）、「1～6 ヶ月分」が 16.7%（1 件/6 件）、「7～12 ヶ月分」が 50.0%（3 件/6 件）、「25～60 ヶ月分」が 16.7%（1 件/6 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「0 ヶ月分以下」が 66.7%（2 件/3 件）、「1～6 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）である。

ウ 平均値等

解決金の貸金月数と解雇から判決までの月数との差の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第 2-2-30 表）

全体では、解決金の貸金月数と解雇から判決までの月数との差は平均 8.11 ヶ月だが、最低マイナス 12 ヶ月から最高 60 ヶ月まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-2-30 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 15.00 ヶ月だが、最低マイナス 7 ヶ月から最高 60 ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均マイナス 5.67 ヶ月だが、最低マイナス 12 ヶ月から最高 5 ヶ月まで回答が分散している。

第2-2-30表 1人あたりの解決金の貸金月数と解雇から判決までの月数との差

（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

（1人あたりの解決金の貸金月数）－（解雇から判決までの月数）

	総数 （事件数）	クロス集計（上段は件数、下段は%）									統計				
		0 ヶ 月 分 以 下	1 ～ 6 ヶ 月 分	7 ～ 12 ヶ 月 分	13 ～ 18 ヶ 月 分	19 ～ 24 ヶ 月 分	25 ～ 30 ヶ 月 分	31 ～ 36 ヶ 月 分	37 ～ 42 ヶ 月 分	43 ～ 48 ヶ 月 分	平均 値 （ヶ 月 分）	標準 偏差	平均 変動 係数 （標準 偏差/ 平均）	最小 値 （ヶ 月 分）	最大 値 （ヶ 月 分）
全体	9 100.0	3 33.3	2 22.2	3 33.3	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8.11	20.26	2.50	-12	60
士所 団属 体弁 別護	6 100.0	1 16.7	1 16.7	3 50.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15.00	23.10	1.54	-7	60
日本労働弁護団 所属弁護士	3 100.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	-5.67	9.29	1.64	-12	5
経営法曹会議 所属弁護士															

(4) 1人あたりの金額

次に、1人あたりの解決金の金額をみてみよう。

ア 全体（第2-2-31表）

全体では、1人あたりの解決金の金額が「100万円未満」が11.1%（1件/9件）、「100～200万円未満」が11.1%（1件/9件）、「300～400万円未満」が11.1%（1件/9件）、「400～500万円未満」が11.1%（1件/9件）、「1000～2000万円未満」が11.1%（1件/9件）、「2000～3000万円未満」が22.2%（2件/9件）、「5000万円～1億円未満」が11.1%（1件/9件）、無回答が11.1%（1件/9件）である。

イ 弁護士団体別（第2-2-31表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「100～200万円未満」が16.7%（1件/6件）、「400～500万円未満」が16.7%（1件/6件）、「2000～3000万円未満」が33.3%（2件/6件）、「5000万円～1億円未満」が16.7%（1件/6件）、無回答が16.7%（1件/6件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「100万円未満」が33.3%（1件/3件）、「300～400万円未満」が33.3%（1件/3件）、「1000～2000万円未満」が33.3%（1件/3件）である。

ウ 平均値等

1人あたりの解決金の金額の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第2-2-31表）

全体では、1人あたりの解決金の金額は平均1659万3800円だが、最低65万円から最高5670万円まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第2-2-31表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均2382万円、最低100万円、最高5670万円である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均455万円、最低65万円、最高1000万円である。

第2-2-31表 解決金の1人あたりの金額（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

	総数 (事件数)	クロス集計（上段は件数、下段は％）													統計				
		1 0 0 万 円 未 満	満 1 0 0 万 円 未 満	満 2 0 0 万 円 未 満	満 3 0 0 万 円 未 満	満 4 0 0 万 円 未 満	未 満 5 0 0 万 円	円 1 0 0 万	円 2 0 0 万	円 3 0 0 万	円 4 0 0 万	未 満 5 0 0 万	1 億 円 以 上	無 回 答	平均 値 (万 円)	標 準 偏 差	平 均 変 動 係 数 (標 準 偏 差 /)	最 小 値 (万 円)	最 大 値 (万 円)
全体	9 100.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	2 22.2	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	1 11.1	1,659.38	1,866.10	1.12	65	5,670
士所 団属 体弁 別護	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	2,382.00	2,021.04	0.85	100	5,670
日本労働弁護 団所属弁護士	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	455.00	397.14	0.87	65	1,000
経営法曹会議 所属弁護士																			

（５） 1人あたりの金額（解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差がプラスのケースのみ）

過去の賃金以外に支払われる解決金の1人あたりの金額をみるために、今度は解決金の月数と解雇から判決までの月数との差がプラスのケースに限定してみよう。

ア 全体（第2-2-32表）

全体では、1人あたりの解決金の金額が「400～500万円未満」が20.0%（1件/5件）、「1000～2000万円未満」が20.0%（1件/5件）、「2000～3000万円未満」が40.0%（2件/5件）、「5000万円～1億円未満」が20.0%（1件/5件）である。

イ 弁護士団体別（第2-2-32表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「400～500万円未満」が25.0%（1件/4件）、「2000～3000万円未満」が50.0%（2件/4件）、「5000万円～1億円未満」が25.0%（1件/4件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1000～2000万円未満」が100.0%（1件/1件）である。

ウ 平均値等

1人あたりの解決金の金額の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第2-2-32表）

全体では、1人あたりの解決金の金額が平均2562万円、最低400万円、最高5670万円である。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 2952 万 5000 円、最低 400 万円、最高 5670 万円である。

第2-2-32表 解決金の1人あたりの金額（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

		総数 (事件数)	クロス集計 (上段は件数、下段は%)													統計					
			1 0 0 万円未満	満1 0 5 0 0 万円未 満	満2 0 5 3 0 0 万円未 満	満3 0 5 4 0 0 万円未 満	満4 0 5 5 0 0 万円未 満	5 未 満 0 1 0 0 万円	10 未 満 0 0 0 0 万円	15 未 満 0 0 0 0 万円	20 未 満 0 2 0 0 万円	25 未 満 0 3 0 0 万円	30 未 満 0 4 0 0 万円	35 未 満 0 5 0 0 万円	40 未 満 0 1 億 円	1億 円以上	無 回 答	平均 値 (万円)	標準 偏差	平均 (変動係数 (標準偏差/ 平均))	最小 値 (万円)
全体		5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2,562.00	2,059.34	0.80	400	5,670
士 所 属 団 体 別 所 属 団 体 別 所 属 団 体 別	日本労働弁護団 所属弁護士	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2,952.50	2,153.58	0.73	400	5,670	
	経営法曹会議 所属弁護士	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1,000.00	0.00	0.00	1,000	1,000	

1ヶ月あたりの賃金月額を、 $[1人あたりの解決金の金額] \div [1人あたりの解決金の賃金月数]$ で算出したところ、次のとおりになった。

全体では、1 ヶ月あたりの賃金月額が「20～30 万円未満」が 22.2%（2 件/9 件）、「30～40 万円未満」が 33.3%（3 件/9 件）、「40 万円以上」が 33.3%（3 件/9 件）、無回答が 11.1%（1 件/9 件）である。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「20～30 万円未満」が 33.3%（2 件/6 件）、「30～40 万円未満」が 16.7%（1 件/6 件）、「40 万円以上」が 33.3%（2 件/6 件）、無回答が 16.7%（1 件/6 件）である。

—59—

ウ 平均値等

1 ヶ月あたりの賃金月額の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体

全体では、1 ヶ月あたりの賃金月額は平均 36 万 4800 円、最低 20 万円、最高 53 万 1500 円である。

(イ) 弁護士団体別

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 37 万 5300 円、最低 20 万円、最高 53 万 1500 円である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 34 万 7200 円、最低 30 万円、最高 41 万 6700 円である。

第2-2-33表 賃金月額（本案訴訟判決確定で終結した解雇事件）

（解決金の金額）／（解決金の賃金月数）で算出

	総 数 （ 事 件 数 ）	単純集計（上段は件数、下段は％）						統計				
		1 0 万 円 未 満	1 0 万 円 未 満	2 0 万 円 未 満	3 0 万 円 未 満	4 0 万 円 未 満	無 回 答	平 均 値 （ 万 円 ）	標 準 偏 差	／ 変 動 係 数 （ 標 準 偏 差 ）	最 小 値 （ 万 円 ）	最 大 値 （ 万 円 ）
全体	9 100.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	3 33.3	3 33.3	1 11.1	36.48	11.91	0.33	20.00	53.15
士所 団属 体弁 別護	6 100.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7	2 33.3	1 16.7	37.53	15.02	0.40	20.00	53.15
日本労働弁護団所属 弁護士	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	34.72	6.14	0.18	30.00	41.67
経営法曹会議所属 弁護士												

第3節 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件

第2節では本案訴訟判決確定で終結した解雇事件について述べた。この節では本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件についてみていく。

1 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の有無と事件数

（1） 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無

調査票の問 11 では、単独または弁護団の代表として裁判所で係争していた解雇事件で、過去3年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件があったかどうかを下記の文言で

尋ねている。

- 問 11 先生が単独または弁護団の代表（主任弁護士）として裁判所で係争していた解雇事件で、過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件はありますか（○は１つだけ）。
- 1 一件もない
 - 2 ある （ ） 件

結果は次のとおりである。

ア 全体（第 2-3-1 図、第 2-3-2 表）

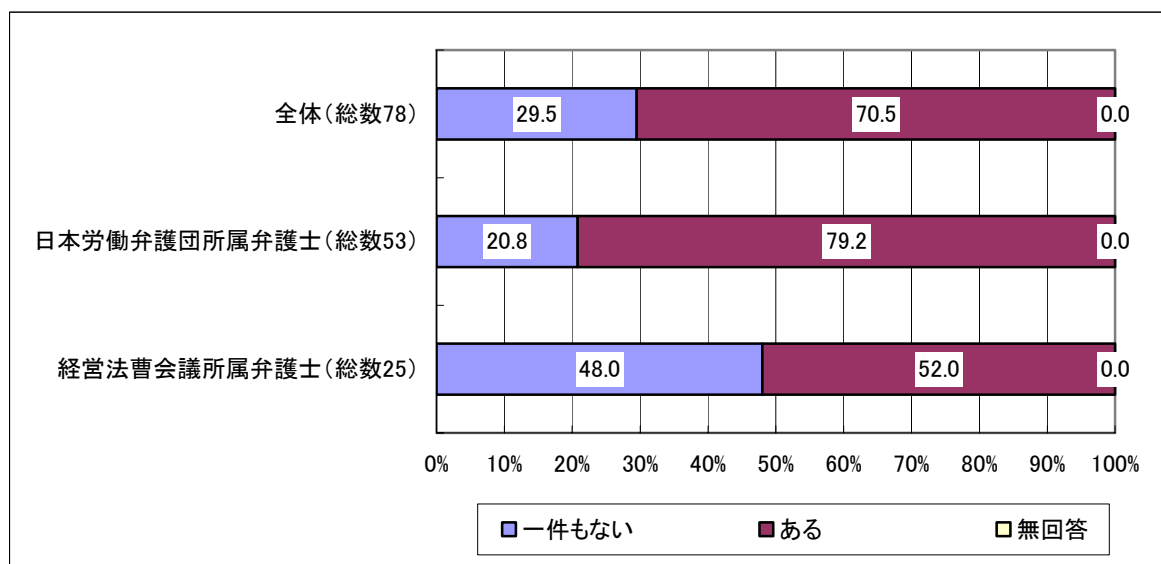
全体では、過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件が「一件もない」が 29.5%（23 人/78 人）、「ある」が 70.5%（55 人/78 人）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-1 図、第 2-3-2 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「一件もない」が 20.8%（11 人/53 人）、「ある」が 79.2%（42 人/53 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が 48.0%（12 人/25 人）、「ある」が 52.0%（13 人/25 人）である。

第2-3-1図 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の有無



第2-3-2表 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の有無

		総 数 (人 数)	一 件 も ない	あ る	無 回 答
全体		78 100.0	23 29.5	55 70.5	0 0.0
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護団所属 弁護士	53 100.0	11 20.8	42 79.2	0 0.0
	経営法曹会議所属弁 護士	25 100.0	12 48.0	13 52.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（％）

（２） 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の数

上記（１）アのとおり、回答者全体のうち、過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した担当解雇事件があったと回答した者は５５人であった。この５５人に、そのような解雇事件の総数を尋ねた結果は次のとおりである。

ア 全体（第 2-3-3 図、第 2-3-4 表）

全体では、過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の総数が「１件」が 38.2％（21 人/55 人）、「２件」が 27.3％（15 人/55 人）、「３件」が 7.3％（4 人/55 人）、「４件」が 10.9％（6 人/55 人）、「５件以上」が 16.4％（9 人/55 人）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-3 図、第 2-3-4 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「１件」が 40.5％（17 人/42 人）、「２件」が 26.2％（11 人/42 人）、「３件」が 4.8％（2 人/42 人）、「４件」が 9.5％（4 人/42 人）、「５件以上」が 19.0％（8 人/42 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「１件」が 30.8％（4 人/13 人）、「２件」が 30.8％（4 人/13 人）、「３件」が 15.4％（2 人/13 人）、「４件」が 15.4％（2 人/13 人）、「５件以上」が 7.7％（1 人/13 人）である。

ウ 平均値等

１人あたりの過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の総数について、弁護士１人あたりの平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第 2-3-4 表）

全体では、弁護士１人あたりの過去３年間に本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件

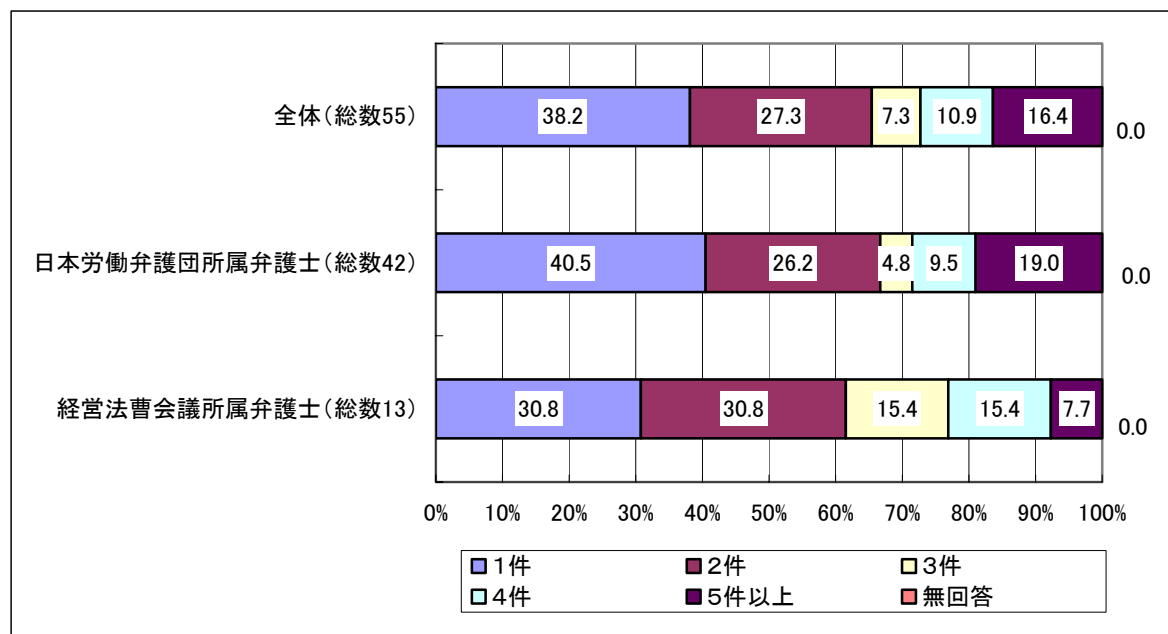
の総数は平均 2.84 件、最少 1 件、最多 12 件である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-4 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 2.90 件、最少 1 件、最多 12 件である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 2.62 件、最少 1 件、最多 8 件である。

第2-3-3図 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の件数（弁護士 1 人あたりの件数）



第2-3-4表 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の件数(弁護士 1 人あたりの件数)

		クロス集計(上段は人数、下段は%)							統計				
		総数 (人数)	1 件	2 件	3 件	4 件	5 件 以上	無 回 答	平均 (件)	標準 偏差	平均 変動 係数 (標準 偏差 /)	最小 値 (件)	最大 値 (件)
全体		55 100.0	21 38.2	15 27.3	4 7.3	6 10.9	9 16.4	0 0.0	2.84	2.55	0.90	1	12
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団 所属弁護士	42 100.0	17 40.5	11 26.2	2 4.8	4 9.5	8 19.0	0 0.0	2.90	2.72	0.94	1	12
	経営法曹会議所 属弁護士	13 100.0	4 30.8	4 30.8	2 15.4	2 15.4	1 7.7	0 0.0	2.62	1.86	0.71	1	8

（３） 本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件数の総数（第 2-3-5 図、第 2-3-6 表）

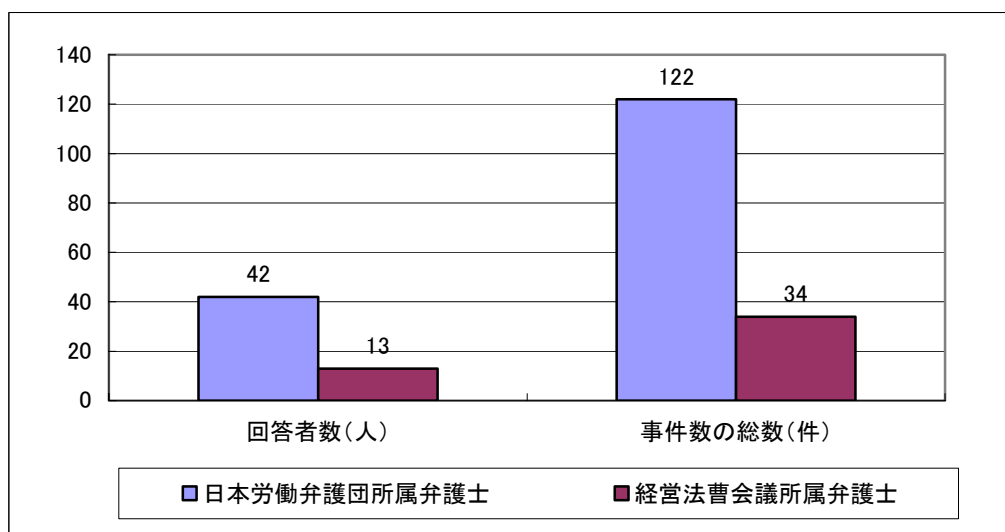
次に、弁護士 1 人あたりではなく、本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件数の総数を求めた。

本案訴訟の判決確定以外で終結した解雇事件の総数は、集計対象者全体（総数 55 人）では 156 件、日本労働弁護団（総数 42 人）では 122 件、経営法曹会議（総数 13 人）では 34 件であった。

以下、本節では本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の総数、156 件について事件の概要と結末とをみていくことにする。

この 156 件のうち日本労働弁護団会員弁護士の回答した事件は 78.2%（122 件/156 件）、経営法曹会議会員弁護士の回答した事件は 21.8%（34 件/156 件）である。本案訴訟判決確定で終結した解雇事件については両弁護士団体の回答した事件数の総数はほぼ同数であったのに比べると、回答者の属性に偏りがでている（本案訴訟判決確定で終結した 43 件については、日本労働弁護団会員弁護士の回答した事件は 48.8%（21 件/43 件）、経営法曹会議会員弁護士の回答した事件は 51.2%（22 件/43 件）である。）。

第2-3-5図 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件があると答えた回答者数と事件数の所属弁護士団体別総数



第2-3-6表 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の総数

	回答者（人）		事件数の総数	
	回答者数（人）	割合（%）	事件数の総数（件）	割合（%）
全体	55	100.0	156	100.0
日本労働弁護団所属弁護士	42	76.4	122	78.2
経営法曹会議所属弁護士	13	23.6	34	21.8

2 事件の概要

(1) 解雇の種類（複数回答）

解雇の種類は、次のとおりである。

ア 全体（第 2-3-7 図、第 2-3-8 表）

全体では、「整理解雇」が 23.1%（36 件/156 件）、「懲戒解雇」が 13.5%（21 件/156 件）、「普通解雇」が 57.1%（89 件/156 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 14.7%（23 件/156 件）、「その他」が 9.0%（14 件/156 件）、無回答が 3.2%（5 件/156 件）である。

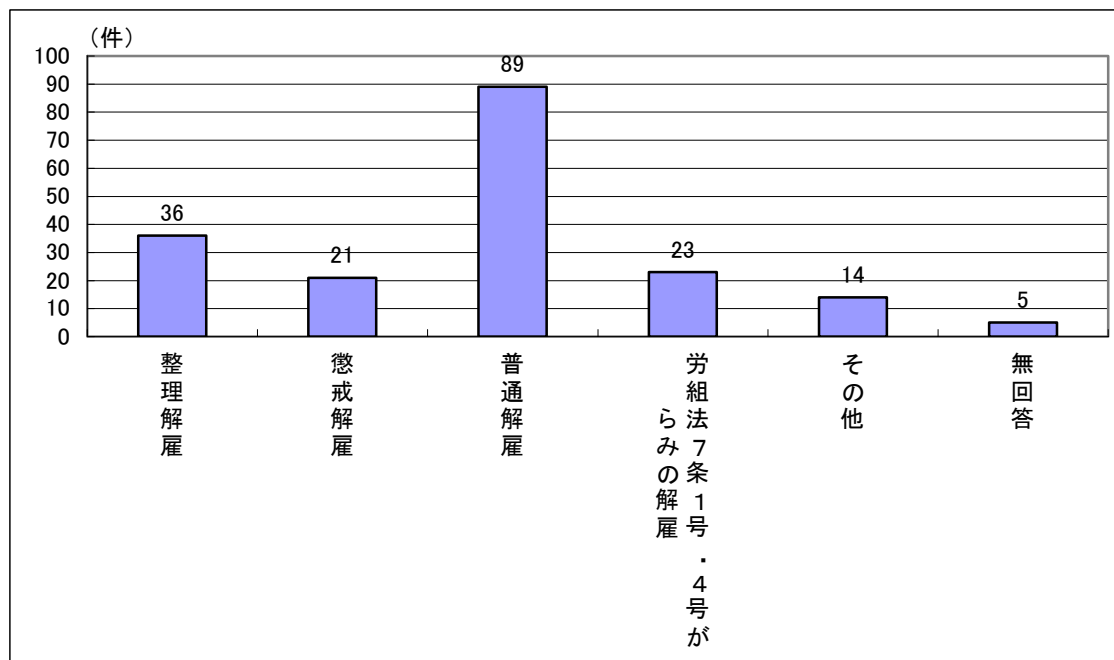
イ 弁護士団体別（第 2-3-8 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 23.0%（28 件/122 件）、「懲戒解雇」が 14.8%（18 件/122 件）、「普通解雇」が 54.9%（67 件/122 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 15.6%（19 件/122 件）、「その他」が 10.7%（13 件/122 件）、無回答が 4.1%（5 件/122 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が 23.5%（8 件/34 件）、「懲戒解雇」が 8.8%（3 件/34 件）、「普通解雇」が 64.7%（22 件/34 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」が 11.8%（4 件/34 件）、「その他」が 2.9%（1 件/34 件）である。

第2-3-7図 解雇の種類（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

複数回答 集計対象=156事件



注 1 複数回答の場合、総数(事件数)は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

第2-3-8表 解雇の種類（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

複数回答

		総数 (事件数)	整理 解雇	懲戒 解雇	普通 解雇	4 労 号組 がら み条 の1 号 解雇・	そ の 他	無 回 答
全体		156 100.0	36 23.1	21 13.5	89 57.1	23 14.7	14 9.0	5 3.2
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属 弁護士	122 100.0	28 23.0	18 14.8	67 54.9	19 15.6	13 10.7	5 4.1
	経営法曹会議所属弁 護士	34 100.0	8 23.5	3 8.8	22 64.7	4 11.8	1 2.9	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（％）

注2 複数回答の場合、総数(事件数) は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

ウ 普通解雇の種類

「普通解雇」についてはさらに四つの種類への該当性を尋ねた。結果をみてみよう。

(7) 全体（第2-3-9表）

全体では、「傷病・資格喪失等による労務提供不能」が 5.6%（5 件/89 件）、「適格性の欠如」が 56.2%（50 件/89 件）、「規律違反」が 33.7%（30 件/89 件）、「信頼関係の喪失」が 24.7%（22 件/89 件）、無回答が 6.7%（6 件/89 件）である。

(イ) 弁護士団体別（第2-3-9表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「傷病・資格喪失等による労務提供不能」が 4.5%（3 件/67 件）、「適格性の欠如」が 55.2%（37 件/67 件）、「規律違反」が 38.8%（26 件/67 件）、「信頼関係の喪失」が 22.4%（15 件/67 件）、無回答が 7.5%（5 件/67 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「傷病・資格喪失等による労務提供不能」が 9.1%（2 件/22 件）、「適格性の欠如」が 59.1%（13 件/22 件）、「規律違反」が 18.2%（4 件/22 件）、「信頼関係の喪失」が 31.8%（7 件/22 件）、無回答が 4.5%（1 件/22 件）である。

第2-3-9表 普通解雇の種類（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

複数回答

		総数 (事件数)	よ傷 る病 労・資 務格 提供喪 失等 に	適 格性 の欠 如	規 律違 反	信 頼関 係の喪 失	無 回 答
全体		89 100.0	5 5.6	50 56.2	30 33.7	22 24.7	6 6.7
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属 弁護士	67 100.0	3 4.5	37 55.2	26 38.8	15 22.4	5 7.5
	経営法曹会議所属弁 護士	22 100.0	2 9.1	13 59.1	4 18.2	7 31.8	1 4.5

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（％）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

エ 解雇の種類重複関係（第 2-3-10 表）

解雇の種類は複数回答である。解雇の種類を複数挙げている場合に、どの種類とどの種類に重複しているのだろうか。結果は次のとおりである。

整理解雇についてみると、「普通解雇」にも該当する事件が 2.8%（1 件/36 件）（このうち「規律違反」に該当する事件が 2.8%（1 件/36 件））、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 19.4%（7 件/36 件）である。

懲戒解雇についてみると、「普通解雇」にも該当する事件が 23.8%（5 件/21 件）（このうち「適格性の欠如」にも該当する事件が 19.0%（4 件/21 件））、「規律違反」にも該当する事件が 23.8%（5 件/21 件））、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 9.5%（2 件/21 件）である。

普通解雇についてみると、「整理解雇」にも該当する事件が 1.1%（1 件/89 件）、「懲戒解雇」にも該当する事件が 5.6%（5 件/89 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 13.5%（12 件/89 件）、「その他」にも該当する事件が 5.6%（5 件/89 件）である。

普通解雇のうち傷病・資格喪失等による労務提供不能についてみると、他の解雇の種類とは重複していない。

普通解雇のうち適格性の欠如についてみると、「懲戒解雇」にも該当する事件が 8.0%（4 件/50 件）、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 10.0%（5 件/50 件）、「その他」にも該当する事件が 2.0%（1 件/50 件）である。また、普通解雇事由としては「規律違反」にも該当する事件が 22.0%（11 件/50 件）、「信頼関係の喪失」にも該当する事件が 16.0%（8 件/50 件）である。

普通解雇のうち規律違反についてみると、「整理解雇」にも該当する事件が 3.3%（1 件/30

件)、「懲戒解雇」にも該当する事件が 16.7% (5 件/30 件)、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 26.7% (8 件/30 件)、「その他」にも該当する事件が 3.3% (1 件/30 件)である。また、普通解雇事由としては、「適格性の欠如」にも該当する事件が 36.7% (11 件/30 件)、「信頼関係の喪失」にも該当する事件が 30.0% (9 件/30 件)である。

普通解雇のうち信頼関係の喪失についてみると、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 31.8% (7 件/22 件)、「その他」にも該当する事件が 4.5% (1 件/22 件)である。また、普通解雇事由としては、「適格性の欠如」にも該当する事件が 36.4% (8 件/22 件)、「規律違反」にも該当する事件が 40.9% (9 件/22 件)である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇についてみると、「整理解雇」にも該当する事件が 30.4% (7 件/23 件)、「懲戒解雇」にも該当する事件が 8.7% (2 件/23 件)、「普通解雇」にも該当する事件が 52.2% (12 件/23 件)、(このうち「適格性の欠如」にも該当する事件が 21.7% (5 件/23 件)、「規律違反」にも該当する事件が 34.8% (8 件/23 件)、「信頼関係の喪失」にも該当する事件が 30.4% (7 件/23 件))、「その他」にも該当する事件が 8.7% (2 件/23 件)である。

その他についてみると、「普通解雇」にも該当する事件が 35.7% (5 件/14 件) (このうち「適格性の欠如」にも該当する事件が 7.1% (1 件/14 件)、「規律違反」にも該当する事件が 7.1% (1 件/14 件)、「信頼関係の喪失」にも該当する事件が 7.1% (1 件/14 件))、「労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇」にも該当する事件が 14.3% (2 件/14 件)である。

第2-3-10表 解雇の種類間のクロス(本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件)

アミカケは解雇の種類重複を示す

		総数 (事件数)	解雇の種類（複数回答）									
			整理解雇	懲戒解雇	普通解雇	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	適格性の欠如	規律違反	信頼関係の喪失	労組法7条1号・4号 がらみの解雇	その他	無回答
全体		156 100.0	36 23.1	21 13.5	89 57.1	5 3.2	50 32.1	30 19.2	22 14.1	23 14.7	14 9.0	5 3.2
解雇の種類 （複数回答）	整理解雇	36 100.0	36 100.0	0 0.0	1 2.8	0 0.0	0 0.0	1 2.8	0 0.0	7 19.4	0 0.0	0 0.0
	懲戒解雇	21 100.0	0 0.0	21 100.0	5 23.8	0 0.0	4 19.0	5 23.8	0 0.0	2 9.5	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	89 100.0	1 1.1	5 5.6	89 100.0	5 5.6	50 56.2	30 33.7	22 24.7	12 13.5	5 5.6	0 0.0
	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	5 100.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	50 100.0	0 0.0	4 8.0	50 100.0	0 0.0	50 100.0	11 22.0	8 16.0	5 10.0	1 2.0	0 0.0
	規律違反	30 100.0	1 3.3	5 16.7	30 100.0	0 0.0	11 36.7	30 100.0	9 30.0	8 26.7	1 3.3	0 0.0
	信頼関係の喪失	22 100.0	0 0.0	0 0.0	22 100.0	0 0.0	8 36.4	9 40.9	22 100.0	7 31.8	1 4.5	0 0.0
	労組法7条1号・4号がら みの解雇	23 100.0	7 30.4	2 8.7	12 52.2	0 0.0	5 21.7	8 34.8	7 30.4	23 100.0	2 8.7	0 0.0
	その他	14 100.0	0 0.0	0 0.0	5 35.7	0 0.0	1 7.1	1 7.1	1 7.1	2 14.3	14 100.0	0 0.0
	無回答	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0

注1 上段：件数(解雇事件数)、下段：構成比(%)

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数(事件数)と一致しない。

(2) 裁判の終結事由

裁判の終結事由は次のとおりである。

ア 全体(第2-3-11図、第2-3-12表)

全体では、裁判の終結事由が「裁判上の和解」が76.9%(120件/156件)、「裁判外の和解(仮処分決定に基づく和解を含む)」が16.0%(25件/156件)、「その他」が7.1%(11件/156件)である。

イ 弁護士団体別(第2-3-12表)

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が78.7%(96件/122件)、「裁判外の和解(仮処分決定に基づく和解を含む)」が18.9%(23

件/122 件)、「その他」が 2.5% (3 件/122 件) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が 70.6% (24 件/34 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 5.9% (2 件/34 件)、「その他」が 23.5% (8 件/34 件) である。

ウ 解雇の種類別 (第 2-3-12 表)

解雇の種類別にみると、整理解雇は「裁判上の和解」が 69.4% (25 件/36 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 22.2% (8 件/36 件)、「その他」が 8.3% (3 件/36 件) である。

懲戒解雇は「裁判上の和解」が 81.0% (17 件/21 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 9.5% (2 件/21 件)、「その他」が 9.5% (2 件/21 件) である。

普通解雇は「裁判上の和解」が 80.9% (72 件/89 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 13.5% (12 件/89 件)、「その他」が 5.6% (5 件/89 件) である。

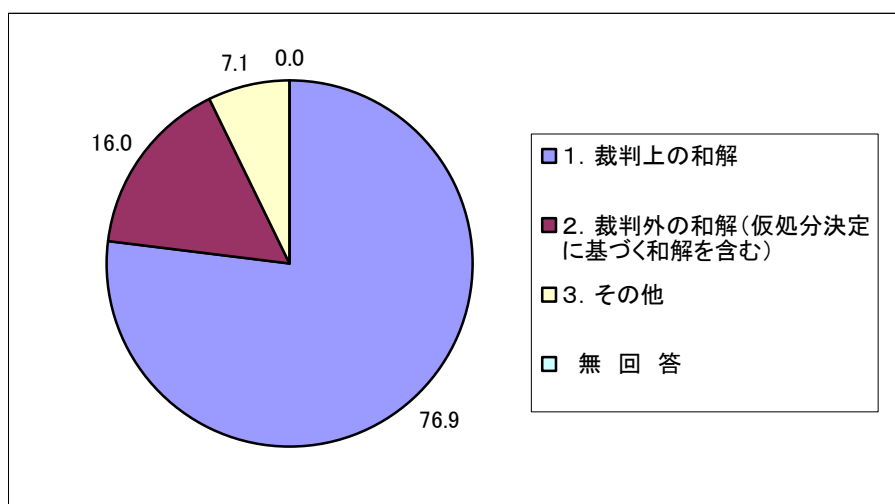
労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「裁判上の和解」が 69.6% (16 件/23 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 21.7% (5 件/23 件)、「その他」が 8.7% (2 件/23 件) である。

その他は「裁判上の和解」が 71.4% (10 件/14 件)、「裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)」が 21.4% (3 件/14 件)、「その他」が 7.1% (1 件/14 件) である。

無回答は「裁判上の和解」が 100.0% (5 件/5 件) である。

第2-3-11図 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の終結事由

総数156件 単位：%



第2-3-12表 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の終結事由

		総 数 (事 件 数)	裁 判 上 の 和 解	分 裁 判 外 に 基 づ く 和 解 (仮 処 を 含 む)	そ の 他	無 回 答
全体		156 100.0	120 76.9	25 16.0	11 7.1	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	122 100.0	96 78.7	23 18.9	3 2.5	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	34 100.0	24 70.6	2 5.9	8 23.5	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 (複 数 回 答)	整理解雇	36 100.0	25 69.4	8 22.2	3 8.3	0 0.0
	懲戒解雇	21 100.0	17 81.0	2 9.5	2 9.5	0 0.0
	普通解雇	89 100.0	72 80.9	12 13.5	5 5.6	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労 務提供不能	5 100.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	適格性の欠如	50 100.0	39 78.0	8 16.0	3 6.0	0 0.0
	規律違反	30 100.0	24 80.0	4 13.3	2 6.7	0 0.0
	信頼関係の喪失	22 100.0	18 81.8	3 13.6	1 4.5	0 0.0
	無回答	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解 雇	23 100.0	16 69.6	5 21.7	2 8.7	0 0.0
	その他	14 100.0	10 71.4	3 21.4	1 7.1	0 0.0
	無回答	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

（3） 被解雇者の人数

1 解雇事件あたりの被解雇者の人数は次のとおりである。

ア 全体（第2-3-13図、第2-3-14表）

全体では、1 解雇事件あたりの被解雇者の人数が「1 人」が 79.5%（124 件/156 件）、「2～5 人」が 16.0%（25 件/156 件）、「6～10 人」が 0.6%（1 件/156 件）、「11～15 人」が 1.3%（2 件/156 件）、「16 人以上」が 2.6%（4 件/156 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-14 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1 人」が 76.2%（93 件/122 件）、「2～5 人」が 18.9%（23 件/122 件）、「6～10 人」が 0.8%（1 件/122 件）、「11～15 人」が 1.6%（2 件/122 件）、「16 人以上」が 2.5%（3 件/122 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1 人」が 91.2%（31 件/34 件）、「2～5 人」が 5.9%（2 件/34 件）、「16 人以上」が 2.9%（1 件/34 件）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-3-14 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「1 人」が 50.0%（18 件/36 件）、「2～5 人」が 30.6%（11 件/36 件）、「6～10 人」が 2.8%（1 件/36 件）、「11～15 人」が 5.6%（2 件/36 件）、「16 人以上」が 11.1%（4 件/36 件）である。

懲戒解雇は「1 人」が 85.7%（18 件/21 件）、「2～5 人」が 14.3%（3 件/21 件）である。

普通解雇は「1 人」が 92.1%（82 件/89 件）、「2～5 人」が 7.9%（7 件/89 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「1 人」が 52.2%（12 件/23 件）、「2～5 人」が 34.8%（8 件/23 件）、「16 人以上」が 13.0%（3 件/23 件）である。

その他は「1 人」が 57.1%（8 件/14 件）、「2～5 人」が 42.9%（6 件/14 件）である。

無回答は「1 人」が 100.0%（5 件/5 件）である。

エ 裁判終結事由別（第 2-3-14 表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は「1 人」が 81.7%（98 件/120 件）、「2～5 人」が 15.0%（18 件/120 件）、「11～15 人」が 0.8%（1 件/120 件）、「16 人以上」が 2.5%（3 件/120 件）である。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は「1 人」が 72.0%（18 件/25 件）、「2～5 人」が 24.0%（6 件/25 件）、「6～10 人」が 4.0%（1 件/25 件）である。

その他は「1 人」が 72.7%（8 件/11 件）、「2～5 人」が 9.1%（1 件/11 件）、「11～15 人」が 9.1%（1 件/11 件）、「16 人以上」が 9.1%（1 件/11 件）である。

オ 平均値等

1 解雇事件あたりの被解雇者の人数について、平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第 2-3-14 表）

全体では、1 解雇事件あたりの被解雇者の人数は平均 2.34 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-14 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 2.29 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 2.53 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-3-14 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は平均 6.19 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

懲戒解雇は平均 1.24 人、最少 1 人、最多 4 人である。

普通解雇は平均 1.10 人、最少 1 人、最多 3 人である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は平均 5.13 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

その他は平均 1.79 人、最少 1 人、最多 4 人である。

無回答は平均 1.00 人、最少 1 人、最多 1 人である。

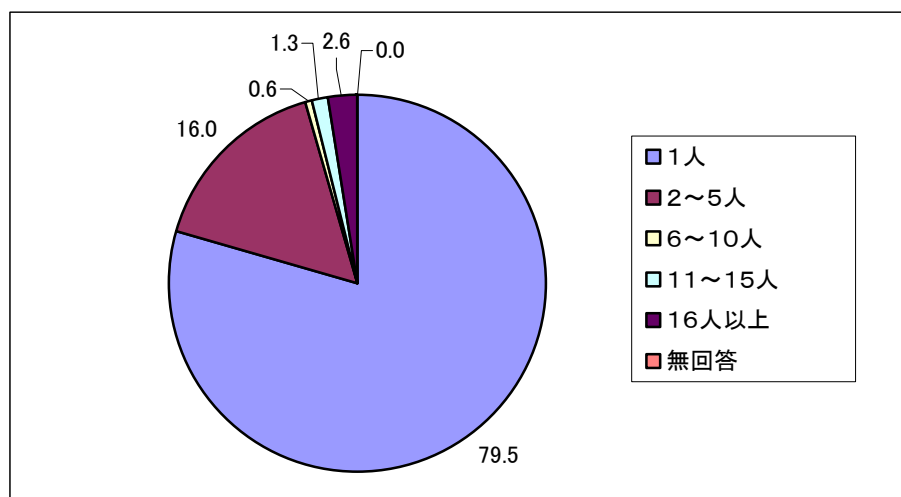
(エ) 裁判終結事由別（第 2-3-14 表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は平均 2.06 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は平均 1.68 人、最少 1 人、最多 7 人である。

その他は平均 6.91 人だが、最少 1 人から最多 50 人まで回答が分散している。

第2-3-13図 一解雇事件あたりの被解雇者数（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）
総数156件 単位：％



第2-3-14表 一解雇事件あたりの被解雇者数（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

		総数 （事件数）	クロス集計（上段は件数、下段は％）						統計				
			1人	2～5人	6～10人	11～15人	16人以上	無回答	平均（人）	標準偏差	平均変動係数（標準偏差／平均）	最小値（人）	最大値（人）
全体		156 100.0	124 79.5	25 16.0	1 0.6	2 1.3	4 2.6	0 0.0	2.34	5.98	2.56	1	50
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	122 100.0	93 76.2	23 18.9	1 0.8	2 1.6	3 2.5	0 0.0	2.29	5.16	2.25	1	50
	経営法曹会議所属弁護士	34 100.0	31 91.2	2 5.9	0 0.0	0 0.0	1 2.9	0 0.0	2.53	8.27	3.27	1	50
解雇の 種類別 （複数 回答）	整理解雇	36 100.0	18 50.0	11 30.6	1 2.8	2 5.6	4 11.1	0 0.0	6.19	11.59	1.87	1	50
	懲戒解雇	21 100.0	18 85.7	3 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.24	0.68	0.55	1	4
	普通解雇	89 100.0	82 92.1	7 7.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.10	0.37	0.34	1	3
	傷病・資格喪失等による 労務提供不能	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
	適格性の欠如	50 100.0	48 96.0	2 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.06	0.31	0.29	1	3
	規律違反	30 100.0	26 86.7	4 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.17	0.45	0.38	1	3
	信頼関係の喪失	22 100.0	21 95.5	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.05	0.21	0.20	1	2
	無回答	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.50	0.76	0.51	1	3
	労組法7条1号・4号がら みの解雇	23 100.0	12 52.2	8 34.8	0 0.0	0 0.0	3 13.0	0 0.0	5.13	10.54	2.05	1	50
	その他	14 100.0	8 57.1	6 42.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.79	1.01	0.56	1	4
	無回答	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
	無回答	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.00	0.00	0.00	1	1
裁判 終結 事由 別	裁判上の和解	120 100.0	98 81.7	18 15.0	0 0.0	1 0.8	3 2.5	0 0.0	2.06	5.05	2.45	1	50
	裁判外の和解（仮処分決定 に基づく和解を含む）	25 100.0	18 72.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.68	1.41	0.84	1	7
	その他	11 100.0	8 72.7	1 9.1	0 0.0	1 9.1	1 9.1	0 0.0	6.91	14.20	2.05	1	50
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0

注1 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

（４） 解雇から和解成立までの期間

解雇から和解成立までにかかった期間の長さは、次のとおりである。

ア 全体（第 2-3-15 図、第 2-3-16 表）

全体では、解雇から和解成立までにかかった期間の長さが「6 ヶ月以下」が 42.8%（62 件/145 件）、「7～12 ヶ月」が 23.4%（34 件/145 件）、「13～18 ヶ月」が 9.7%（14 件/145 件）、「19～24 ヶ月」が 9.7%（14 件/145 件）、「25 ヶ月以上」が 12.4%（18 件/145 件）、無回答が 2.1%（3 件/145 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-15 図、第 2-3-16 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月以下」が 42.9%（51 件/119 件）、「7～12 ヶ月」が 22.7%（27 件/119 件）、「13～18 ヶ月」が 10.1%（12 件/119 件）、「19～24 ヶ月」が 7.6%（9 件/119 件）、「25 ヶ月以上」が 14.3%（17 件/119 件）、無回答が 2.5%（3 件/119 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月以下」が 42.3%（11 件/26 件）、「7～12 ヶ月」が 26.9%（7 件/26 件）、「13～18 ヶ月」が 7.7%（2 件/26 件）、「19～24 ヶ月」が 19.2%（5 件/26 件）、「25 ヶ月以上」が 3.8%（1 件/26 件）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-3-16 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「6 ヶ月以下」が 45.5%（15 件/33 件）、「7～12 ヶ月」が 21.2%（7 件/33 件）、「13～18 ヶ月」が 15.2%（5 件/33 件）、「19～24 ヶ月」が 3.0%（1 件/33 件）、「25 ヶ月以上」が 15.2%（5 件/33 件）である。

懲戒解雇は「6 ヶ月以下」が 36.8%（7 件/19 件）、「7～12 ヶ月」が 21.1%（4 件/19 件）、「13～18 ヶ月」が 5.3%（1 件/19 件）、「19～24 ヶ月」が 15.8%（3 件/19 件）、「25 ヶ月以上」が 21.1%（4 件/19 件）である。

普通解雇は「6 ヶ月以下」が 44.0%（37 件/84 件）、「7～12 ヶ月」が 26.2%（22 件/84 件）、「13～18 ヶ月」が 7.1%（6 件/84 件）、「19～24 ヶ月」が 8.3%（7 件/84 件）、「25 ヶ月以上」が 10.7%（9 件/84 件）、無回答が 3.6%（3 件/84 件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「6 ヶ月以下」が 38.1%（8 件/21 件）、「7～12 ヶ月」が 14.3%（3 件/21 件）、「13～18 ヶ月」が 9.5%（2 件/21 件）、「19～24 ヶ月」が 14.3%（3 件/21 件）、「25 ヶ月以上」が 23.8%（5 件/21 件）である。

その他は「6 ヶ月以下」が 23.1%（3 件/13 件）、「7～12 ヶ月」が 15.4%（2 件/13 件）、「13～18 ヶ月」が 30.8%（4 件/13 件）、「19～24 ヶ月」が 23.1%（3 件/13 件）、無回答が 7.7%（1 件/13 件）である。

無回答は「6 ヶ月以下」が 20.0%（1 件/5 件）、「7～12 ヶ月」が 40.0%（2 件/5 件）、「19～24 ヶ月」が 20.0%（1 件/5 件）、「25 ヶ月以上」が 20.0%（1 件/5 件）である。

エ 裁判終結事由別（第 2-3-16 表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は「6 ヶ月以下」が 40.8%（49 件/120 件）、「7～12 ヶ月」が 24.2%（29 件/120 件）、「13～18 ヶ月」が 10.0%（12 件/120 件）、「19～24 ヶ月」が 10.0%（12 件/120 件）、「25 ヶ月以上」が 13.3%（16 件/120 件）、無回答が 1.7%（2 件/120 件）である。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は「6 ヶ月以下」が 52.0%（13 件/25 件）、「7～12 ヶ月」が 20.0%（5 件/25 件）、「13～18 ヶ月」が 8.0%（2 件/25 件）、「19～24 ヶ月」が 8.0%（2 件/25 件）、「25 ヶ月以上」が 8.0%（2 件/25 件）、無回答が 4.0%（1 件/25 件）である。

その他は該当する事件はない。

オ 平均値等

解雇から和解成立までにかかった期間の長さについて、平均値等をみると次のとおりである。

(7) 全体（第 2-3-16 表）

全体では、解雇から和解成立までにかかった期間の長さは平均 12.70 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-16 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 13.09 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 10.96 ヶ月、最短 2 ヶ月、最長 25 ヶ月である。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-3-16 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は平均 13.48 ヶ月だが、最短 2 ヶ月から最長 62 ヶ月まで回答が分散している。

懲戒解雇は平均 18.95 ヶ月だが、最短 3 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

普通解雇は平均 11.60 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は平均 20.69 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月、最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

その他は平均 13.67 ヶ月、最短 3 ヶ月、最長 24 ヶ月である。

無回答は平均 17.80 ヶ月、最短 5 ヶ月、最長 46 ヶ月である。

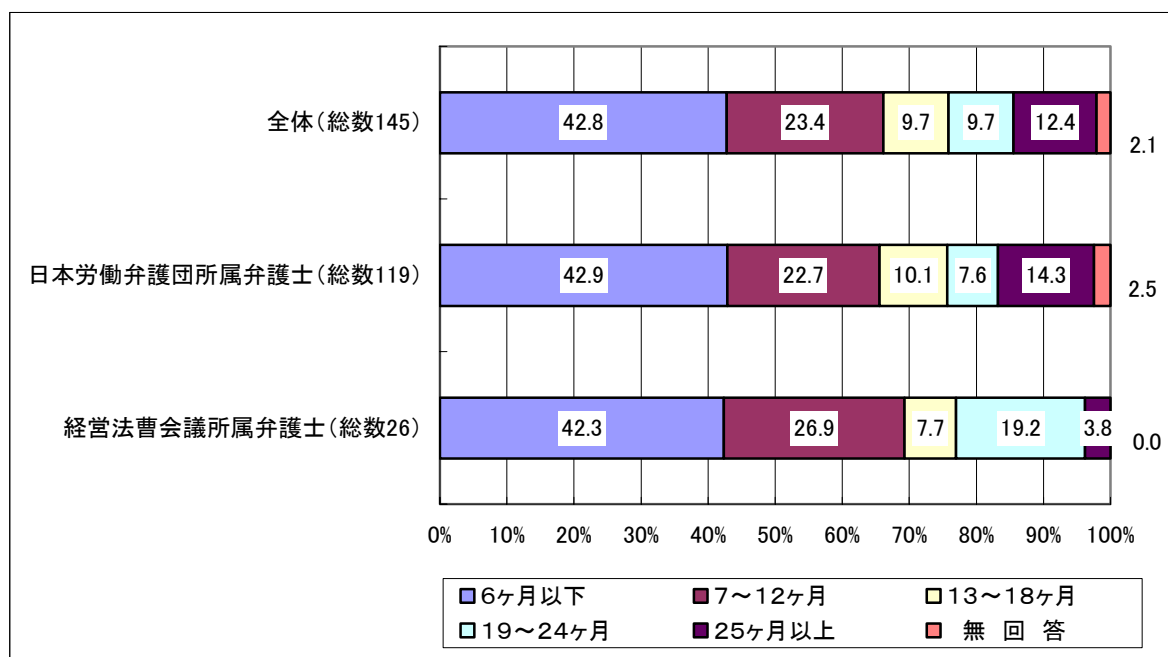
(エ) 裁判終結事由別（第 2-3-16 表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は平均 13.25 ヶ月だが、最短 1.5 ヶ月から最長 105 ヶ月まで回答が分散している。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は平均 10.00 ヶ月、最短 2 ヶ月、最長 38 ヶ月である。

その他は該当する事件はない。

第2-3-15図 解雇から和解成立までの期間の長さ（裁判上の和解・裁判外の和解をした事件）



第2-3-16表 解雇から和解成立までの期間の長さ（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

		総 数 （ 事 件 数 ）	クロス集計（上段は件数、下段は％）						統計				
			6 ヶ 月 以 下	7 ヶ 月 1 2 ヶ 月	1 3 ヶ 月 1 8 ヶ 月	1 9 ヶ 月 2 4 ヶ 月	2 5 ヶ 月 以 上	無 回 答	平 均 （ ヶ 月 ）	標 準 偏 差	平 均 変 動 係 数 （ 標 準 偏 差 ／ ）	最 小 値 （ ヶ 月 ）	最 大 値 （ ヶ 月 ）
全体		145 100.0	62 42.8	34 23.4	14 9.7	14 9.7	18 12.4	3 2.1	12.70	13.30	1.05	1.5	105.0
士 所 属 弁 護 士	日本労働弁護団所属弁護士	119 100.0	51 42.9	27 22.7	12 10.1	9 7.6	17 14.3	3 2.5	13.09	14.20	1.08	1.5	105.0
	経営法曹会議所属弁護士	26 100.0	11 42.3	7 26.9	2 7.7	5 19.2	1 3.8	0 0.0	10.96	7.93	0.72	2.0	25.0
解 雇 の 種 類 別 （ 複 数 回 答 ）	整理解雇	33 100.0	15 45.5	7 21.2	5 15.2	1 3.0	5 15.2	0 0.0	13.48	13.46	1.00	2.0	62.0
	懲戒解雇	19 100.0	7 36.8	4 21.1	1 5.3	3 15.8	4 21.1	0 0.0	18.95	23.33	1.23	3.0	105.0
	普通解雇	84 100.0	37 44.0	22 26.2	6 7.1	7 8.3	9 10.7	3 3.6	11.60	13.55	1.17	1.5	105.0
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	4 100.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	14.33	8.99	0.63	7.0	27.0
	適格性の欠如	47 100.0	23 48.9	11 23.4	2 4.3	6 12.8	5 10.6	0 0.0	10.60	9.26	0.87	1.5	42.0
	規律違反	28 100.0	12 42.9	6 21.4	3 10.7	2 7.1	5 17.9	0 0.0	15.89	19.92	1.25	1.5	105.0
	信頼関係の喪失	21 100.0	13 61.9	3 14.3	1 4.8	1 4.8	2 9.5	1 4.8	8.98	9.94	1.11	1.5	42.0
	無回答	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	7.20	4.96	0.69	2.0	16.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	21 100.0	8 38.1	3 14.3	2 9.5	3 14.3	5 23.8	0 0.0	20.69	24.07	1.16	1.5	105.0
	その他	13 100.0	3 23.1	2 15.4	4 30.8	3 23.1	0 0.0	1 7.7	13.67	7.31	0.53	3.0	24.0
	無回答	5 100.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	17.80	14.97	0.84	5.0	46.0
	無回答	5 100.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	17.80	14.97	0.84	5.0	46.0
裁 判 終 結 事 由 別	裁判上の和解	120 100.0	49 40.8	29 24.2	12 10.0	12 10.0	16 13.3	2 1.7	13.25	14.02	1.06	1.5	105.0
	裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）	25 100.0	13 52.0	5 20.0	2 8.0	2 8.0	2 8.0	1 4.0	10.00	8.48	0.85	2.0	38.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0

注1 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

3 復帰に関する和解の内容

（1） 復帰又は再雇用を認める和解か認めない和解か（事件ベース）（複数回答）

裁判上の和解、裁判外の和解で終結した場合、和解は復帰又は再雇用を認める和解なのだ

ろうか、それとも認めない和解なのだろうか。まず、事件ベースでみてみよう。これは被解雇者各々に関する復帰・再雇用の可否ではなく、事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で被解雇者が2人おり、1人は復帰又は再雇用を認める和解をしたが、もう1人は復帰又は再雇用を認める和解をしなかった場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

ア 全体（第2-3-17図、第2-3-18表）

全体では、1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が22.8%（33件/145件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が80.0%（116件/145件）、無回答が1.4%（2件/145件）である。

イ 弁護士団体別（第2-3-18表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が27.7%（33件/119件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が75.6%（90件/119件）、無回答が1.7%（2件/119件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が100.0%（26件/26件）である。

ウ 解雇の種類別（第2-3-18表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が27.3%（9件/33件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が87.9%（29件/33件）である。

懲戒解雇は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が31.6%（6件/19件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が68.4%（13件/19件）である。

普通解雇は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が21.4%（18件/84件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が78.6%（66件/84件）である。

労組法7条1号・4号がらみの解雇は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が42.9%（9件/21件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が71.4%（15件/21件）である。

その他は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が23.1%（3件/13件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が84.6%（11件/13件）である。

無回答は1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が60.0%（3件/5件）、無回答が40.0%（2件/5件）である。

エ 裁判終結事由別（第2-3-18表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が19.2%（23件/120件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が83.3%（100件/120件）、無回答が1.7%（2件/120件）である。

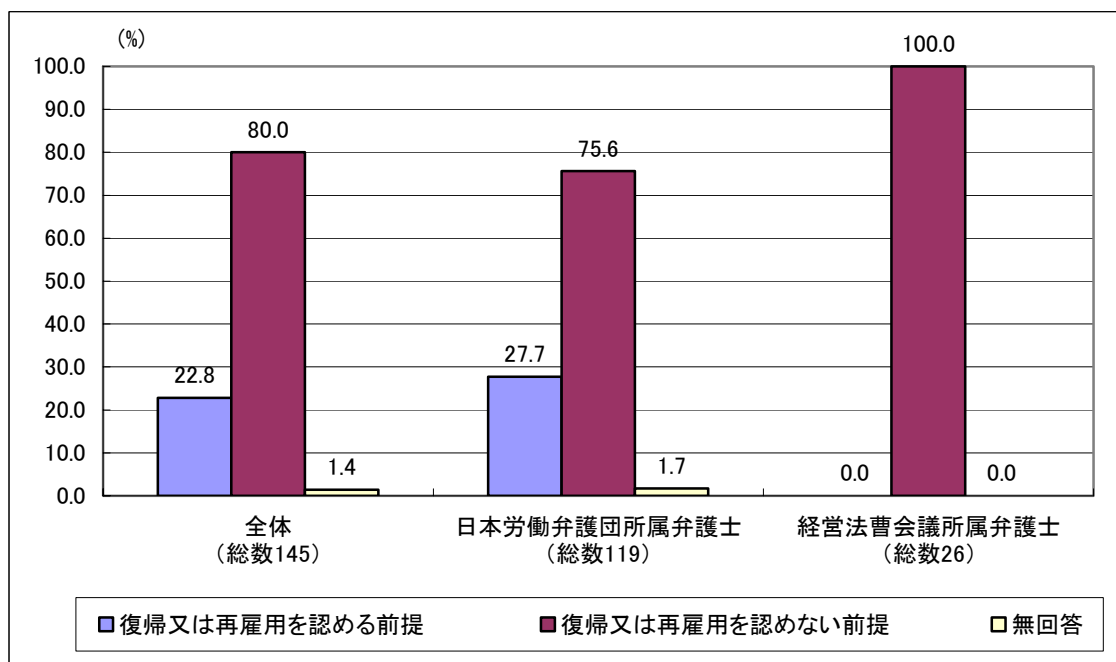
裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は1人でも「復帰又は再雇用を認める前提」の和解をした人がいる事件が40.0%（10件/25件）、1人でも「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解をした人がいる事件が64.0%（16件/25件）である。

その他は該当する事件はない。

第2-3-17図 復帰に関する和解内容（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答 集計対象=145



注1 複数回答の場合、総数(事件数)は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致

第2-3-18表 復帰に関する和解内容（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総数 (事件数)	復 め 帰 る 又 は 提 再 雇 用 を	復 め 帰 な い は 提 再 雇 用 を	無 回 答
全体		145 100.0	33 22.8	116 80.0	2 1.4
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	119 100.0	33 27.7	90 75.6	2 1.7
	経営法曹会議所属弁護士	26 100.0	0 0.0	26 100.0	0 0.0
解雇の 種類別 (複数 回答)	整理解雇	33 100.0	9 27.3	29 87.9	0 0.0
	懲戒解雇	19 100.0	6 31.6	13 68.4	0 0.0
	普通解雇	84 100.0	18 21.4	66 78.6	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0
	適格性の欠如	47 100.0	9 19.1	38 80.9	0 0.0
	規律違反	28 100.0	7 25.0	21 75.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	21 100.0	4 19.0	17 81.0	0 0.0
	無回答	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	21 100.0	9 42.9	15 71.4	0 0.0
	その他	13 100.0	3 23.1	11 84.6	0 0.0
	無回答	5 100.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0
裁判 終結 事由 別	裁判上の和解	120 100.0	23 19.2	100 83.3	2 1.7
	裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）	25 100.0	10 40.0	16 64.0	0 0.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

注3 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

（２） 復帰又は再雇用を認める和解か認めない和解か（個人ベース）

裁判上の和解、裁判外の和解で終結した場合、和解は復帰又は再雇用を認める和解なのか、それとも認めない和解なのだろうか。今度は事件ごとにではなく、被解雇者個人ごとにみる

ことにしよう。被解雇者が2人以上の事件でも個人ごとに復帰状況を集計しているので、複数回答にはならない。

ア 全体（第 2-3-19 図、第 2-3-20 表）

全体では、「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 21.1%（61 人/289 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 78.2%（226 人/289 人）、無回答が 0.7%（2 人/289 人）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-20 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 23.5%（61 人/260 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 75.8%（197 人/260 人）、無回答が 0.8%（2 人/260 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 100.0%（29 人/29 人）である。

ウ 解雇の種類別（第 2-3-20 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 19.1%（30 人/157 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 80.9%（127 人/157 人）である。

懲戒解雇は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 37.5%（9 人/24 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 62.5%（15 人/24 人）である。

普通解雇は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 21.5%（20 人/93 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 78.5%（73 人/93 人）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 19.3%（22 人/114 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 80.7%（92 人/114 人）である。

その他は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 27.3%（6 人/22 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 72.7%（16 人/22 人）である。

無回答は「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 60.0%（3 人/5 人）、無回答が 40.0%（2 人/5 人）である。

エ 裁判終結事由別（第 2-3-20 表）

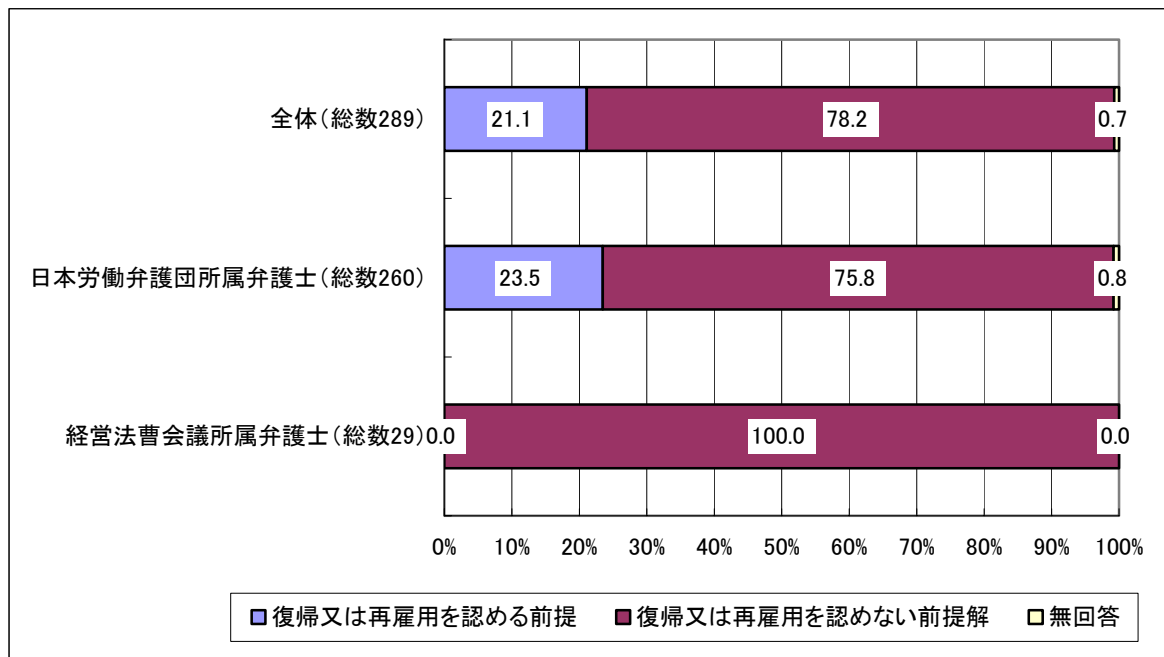
裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 15.8%（39 人/247 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 83.4%（206 人/247 人）、無回答が 0.8%（2 人/247 人）である。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が 52.4%（22 人/42 人）、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が 47.6%（20 人/42 人）

である。

その他は該当する被解雇者はいない。

第2-3-19図 復帰に関する和解内容（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）
＜個人ベース＞



第2-3-20表 復帰に関する和解内容（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

＜個人ベース＞

		総 数 （ 人 数 ）	認 復 め 帰 又 は 前 提 再 雇 用 を	認 復 め 帰 な い は 前 提 再 雇 用 を	無 回 答
全体		289 100.0	61 21.1	226 78.2	2 0.7
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	260 100.0	61 23.5	197 75.8	2 0.8
	経営法曹会議所属弁護士	29 100.0	0 0.0	29 100.0	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 （ 複 数 回 答 ）	整理解雇	157 100.0	30 19.1	127 80.9	0 0.0
	懲戒解雇	24 100.0	9 37.5	15 62.5	0 0.0
	普通解雇	93 100.0	20 21.5	73 78.5	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0
	適格性の欠如	50 100.0	9 18.0	41 82.0	0 0.0
	規律違反	33 100.0	7 21.2	26 78.8	0 0.0
	信頼関係の喪失	22 100.0	4 18.2	18 81.8	0 0.0
	無回答	9 100.0	5 55.6	4 44.4	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	114 100.0	22 19.3	92 80.7	0 0.0
	その他	22 100.0	6 27.3	16 72.7	0 0.0
	無回答	5 100.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0
裁 判 終 結 事 由 別	裁判上の和解	247 100.0	39 15.8	206 83.4	2 0.8
	裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）	42 100.0	22 52.4	20 47.6	0 0.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（%）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に人数を足しあげた数は総数（人数）と一致しない。

4 和解金・解決金

（1） 和解金・解決金の支払の有無

「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した場合に、離職にあたり、通常支払われる退

職金以外にいわゆる和解金・解決金の支払があったのか。

なお、この和解金・解決金は解雇を撤回したことによる過去の賃金の支払を含むものである。過去の賃金は、本来、解雇が無効とされれば当然支払われ、また、解雇から判決までの期間によって額が自動的に決定されるはずのものであるので、解決金の実態調査としては過去の賃金を除いた金額がどのように決定され、支払われているかを尋ねることがより適切ともいえるが、実際には過去の賃金に対応する額とそれ以外の額は明確に区分されない場合も多く、区別して調査することはできない。

ア 和解金・解決金の支払の有無（事件ベース）（複数回答）

まず、事件ベースでみてみよう。これは「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した人各々に対する和解金・解決金の支払の有無ではなく、事件ベースでの回答である。したがって、例えば同じ事件で「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した人が2人おり、1人は和解金・解決金の支払を受けたが、もう1人は和解金・解決金の支払を受けなかった場合は重複して計上される、複数回答を前提とした集計である点に注意されたい。

(7) 全体（第2-3-21表）

全体では、復帰または再雇用を認めない前提で和解した人に対して1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が98.3%（114件/116件）、1人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が2.6%（3件/116件）である。

(イ) 弁護士団体別（第2-3-21表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が97.8%（88件/90件）、1人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が3.3%（3件/90件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が100.0%（26件/26件）である。

(ウ) 解雇の種類別（第2-3-21表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が93.1%（27件/29件）、1人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が10.3%（3件/29件）である。

懲戒解雇は1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が100.0%（13件/13件）である。

普通解雇は1人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が100.0%（66件/66件）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 100.0% (15 件/15 件)、1 人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 6.7% (1 件/15 件) である。

その他は 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 100.0% (11 件/11 件) である。

無回答は 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 100.0% (3 件/3 件) である。

(エ) 裁判終結事由別 (第 2-3-21 表)

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 99.0% (99 件/100 件)、1 人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 2.0% (2 件/100 件) である。

裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む) は 1 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が 93.8% (15 件/16 件)、1 人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が 6.3% (1 件/16 件) である。

その他は該当する事件はない。

第2-3-21表 和解金・解決金の支払の有無（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

<事件ベース>

複数回答

		総数 (事件数)	あつた	なかつた	わからない	無回答
全体		116 100.0	114 98.3	3 2.6	0 0.0	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	90 100.0	88 97.8	3 3.3	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	26 100.0	26 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
解雇の 種類別 (複数 回答)	整理解雇	29 100.0	27 93.1	3 10.3	0 0.0	0 0.0
	懲戒解雇	13 100.0	13 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	66 100.0	66 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労務提供不能	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	38 100.0	38 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	21 100.0	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	17 100.0	17 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	15 100.0	15 100.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0
	その他	11 100.0	11 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
裁判 終結 事由別	裁判上の和解	100 100.0	99 99.0	2 2.0	0 0.0	0 0.0
	裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）	16 100.0	15 93.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：件数（解雇事件数）、下段：構成比（%）

注2 複数回答の場合、総数（事件数）は構成比の算出の分母であって、各選択肢の件数の合計とは一致しない。

注3 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に件数を足しあげた数は総数（事件数）と一致しない。

イ 和解金・解決金の支払の有無（個人ベース）

次に個人ベースでみてみよう。「復帰又は再雇用を認めない」前提で和解した人が2人以上の事件でも、個人ごとに和解金・解決金の支払の有無を集計しているので、複数回答にはならない。

(7) 全体（第 2-3-22 図、第 2-3-23 表）

全体では、復帰または再雇用を認めない前提で和解した人に対する和解金・解決金の支払が「あった」が 86.7%（196 件/226 件）、「なかった」が 13.3%（30 人/226 人）である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-23 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「あった」が 84.8%（167 人/197 人）、「なかった」が 15.2%（30 人/197 人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「あった」が 100.0%（29 人/29 人）である。

(ウ) 解雇の種類別（第 2-3-23 表）

解雇の種類別にみると、整理解雇は「あった」が 76.4%（97 人/127 人）、「なかった」が 23.6%（30 人/127 人）である。

懲戒解雇は「あった」が 100.0%（15 人/15 人）である。

普通解雇は「あった」が 100.0%（73 人/73 人）である。

労組法 7 条 1 号・4 号がらみの解雇は「あった」が 70.7%（65 人/92 人）、「なかった」が 29.3%（27 人/92 人）である。

その他は「あった」が 100.0%（16 人/16 人）である。

無回答は「あった」が 100.0%（3 人/3 人）である。

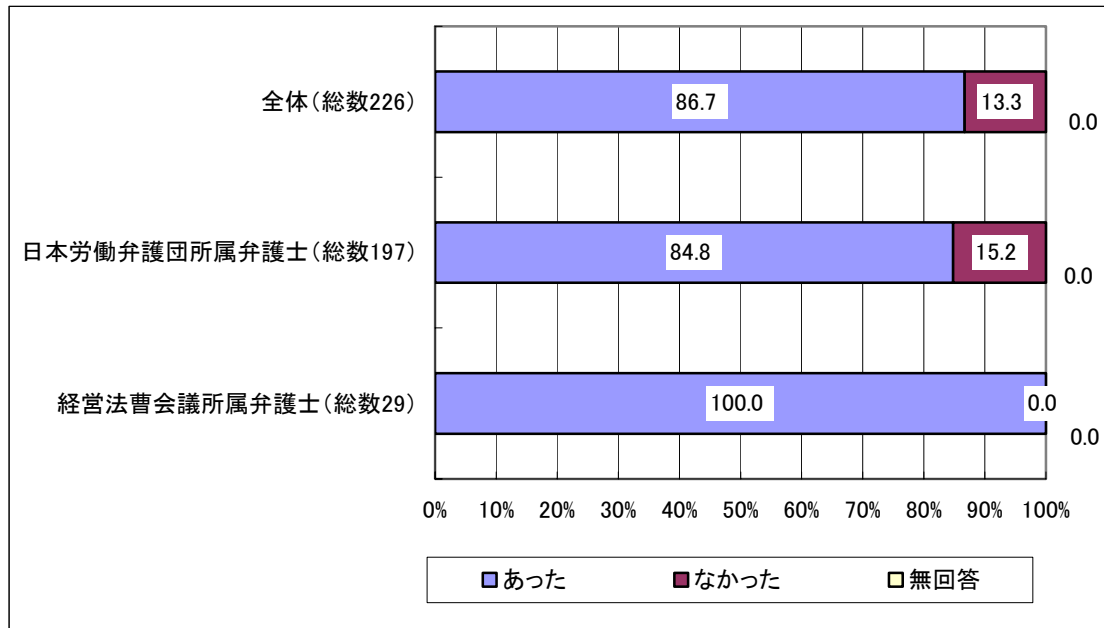
(エ) 裁判終結事由別（第 2-3-23 表）

裁判終結事由別にみると、裁判上の和解は「あった」が 85.9%（177 人/206 人）、「なかった」が 14.1%（29 人/206 人）である。

裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）は「あった」が 95.0%（19 人/20 人）、「なかった」が 5.0%（1 人/20 人）である。

その他は該当する被解雇者はいない。

第2-3-22図 和解金・解決金の支払の有無（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）
 ＜個人ベース＞



第2-3-23表 和解金・解決金の支払の有無（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）
 ＜個人ベース＞

		総数 (人数)	あ っ た	な か っ た	無 回 答
全体		226 100.0	196 86.7	30 13.3	0 0.0
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護団所属弁護士	197 100.0	167 84.8	30 15.2	0 0.0
	経営法曹会議所属弁護士	29 100.0	29 100.0	0 0.0	0 0.0
解 雇 の 種 類 別 (複 数 回 答)	整理解雇	127 100.0	97 76.4	30 23.6	0 0.0
	懲戒解雇	15 100.0	15 100.0	0 0.0	0 0.0
	普通解雇	73 100.0	73 100.0	0 0.0	0 0.0
	傷病・資格喪失等による労 務提供不能	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
	適格性の欠如	41 100.0	41 100.0	0 0.0	0 0.0
	規律違反	26 100.0	26 100.0	0 0.0	0 0.0
	信頼関係の喪失	18 100.0	18 100.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
	労組法7条1号・4号がらみの解雇	92 100.0	65 70.7	27 29.3	0 0.0
	その他	16 100.0	16 100.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0
裁 判 終 結 事 由 別	裁判上の和解	206 100.0	177 85.9	29 14.1	0 0.0
	裁判外の和解（仮処分決定に基づ く和解を含む）	20 100.0	19 95.0	1 5.0	0 0.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注1 上段：人数、下段：構成比（%）

注2 解雇の種類は複数回答であるため、解雇の種類別に人数を足しあげた数は総数（人数）と一致しない。

（２） 和解金・解決金の１人あたりの賃金月数

和解金・解決金の支払があった場合、それは賃金何ヶ月分なのだろうか。和解金・解決金の支払を受けた者が２人以上いた場合、各々が受け取る和解金・解決金の額は異なるであろうが、調査票では１人あたりの賃金月数と金額とを尋ねた。

ア 全体（第 2-3-24 図、第 2-3-25 表）

全体では、和解金・解決金の 1 人あたりの賃金月数が「6 ヶ月分以下」が 29.0%（29 件/100 件）、「7～12 ヶ月分」が 39.0%（39 件/100 件）、「13～18 ヶ月分」が 6.0%（6 件/100 件）、「19～24 ヶ月分」が 11.0%（11 件/100 件）、「25～60 ヶ月分」9.0%（9 件/100 件）、「61～120 ヶ月分」が 3.0%（3 件/100 件）、無回答が 3.0%（3 件/100 件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-24 図、第 2-3-25 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月分以下」が 25.3%（19 件/75 件）、「7～12 ヶ月分」が 44.0%（33 件/75 件）、「13～18 ヶ月分」が 8.0%（6 件/75 件）、「19～24 ヶ月分」が 9.3%（7 件/75 件）、「25～60 ヶ月分」10.7%（8 件/75 件）、「61～120 ヶ月分」が 2.7%（2 件/75 件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「6 ヶ月分以下」が 40.0%（10 件/25 件）、「7～12 ヶ月分」が 24.0%（6 件/25 件）、「19～24 ヶ月分」が 16.0%（4 件/25 件）、「25～60 ヶ月分」4.0%（1 件/25 件）、「61～120 ヶ月分」が 4.0%（1 件/25 件）、無回答が 12.0%（3 件/25 件）である。

ウ 解雇から和解までの月数別（第 2-3-25 表）

解雇から和解までの月数別にみると、解雇から和解までの月数が 6 ヶ月以下の事案では「6 ヶ月分以下」が 50.0%（22 件/44 件）、「7～12 ヶ月分」が 36.4%（16 件/44 件）、「13～18 ヶ月分」が 2.3%（1 件/44 件）、「19～24 ヶ月分」が 4.5%（2 件/44 件）、「25～60 ヶ月分」が 4.5%（2 件/44 件）、無回答が 2.3%（1 件/44 件）である。

解雇から和解までの月数が 7～12 ヶ月の事案では「6 ヶ月分以下」が 16.7%（4 件/24 件）、「7～12 ヶ月分」が 70.8%（17 件/24 件）、「19～24 ヶ月分」が 8.3%（2 件/24 件）、無回答が 4.2%（1 件/24 件）である。

解雇から和解までの月数が 13～18 ヶ月の事案では「6 ヶ月分以下」が 20.0%（2 件/10 件）、「7～12 ヶ月分」が 30.0%（3 件/10 件）、「13～18 ヶ月分」が 10.0%（1 件/10 件）、「19～24 ヶ月分」が 20.0%（2 件/10 件）、「25～60 ヶ月分」が 10.0%（1 件/10 件）、「61～120 ヶ月分」が 10.0%（1 件/10 件）である。

解雇から和解までの月数が 19～24 ヶ月の事案では「7～12 ヶ月分」が 12.5%（1 件/8 件）、「13～18 ヶ月分」が 25.0%（2 件/8 件）、「19～24 ヶ月分」が 25.0%（2 件/8 件）、「25～60 ヶ月分」が 12.5%（1 件/8 件）、「61～120 ヶ月分」が 12.5%（1 件/8 件）、無回答が 12.5%（1 件/8 件）である。

解雇から和解までの月数が 25～60 ヶ月の事案では「13～18 ヶ月分」が 10.0%（1 件/10 件）、「19～24 ヶ月分」が 30.0%（3 件/10 件）、「25～60 ヶ月分」が 50.0%（5 件/10 件）、「61～120 ヶ月分」が 10.0%（1 件/10 件）である。

解雇から和解までの月数が 61～120 ヶ月の事案では「7～12 ヶ月分」が 100.0%（1 件/1 件）である。

解雇から和解までの月数が 121 ヶ月以上の事案では該当する事件はない。

無回答は「6 ヶ月分以下」が 33.3%（1 件/3 件）、「7～12 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）、「13～18 ヶ月分」が 33.3%（1 件/3 件）である。

エ 平均値等

和解金・解決金の 1 人あたりの賃金月数の平均値等をみると次のとおりである。

(7) 全体（第 2-3-25 表）

全体では、和解金・解決金の 1 人あたりの賃金月数は平均 14.26 ヶ月分だが、最低 1 ヶ月分から最高 95 ヶ月分まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-25 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 14.66 ヶ月分だが、最低 1 ヶ月分から最高 95 ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均は 12.89 ヶ月分だが、最低 2 ヶ月分から最高 76 ヶ月分まで回答が分散している。

(ウ) 解雇から和解までの月数別（第 2-3-25 表）

解雇から和解までの月数別にみると、解雇から判決までの月数が 6 ヶ月以下の事案では平均 8.12 ヶ月分、最低 1 ヶ月分、最高 36 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 7～12 ヶ月の事案では平均 10.26 ヶ月、最低 2 ヶ月分、最高 24 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 13～18 ヶ月の事案では平均 20.30 ヶ月だが、最低 2 ヶ月分から最高 80 ヶ月分まで回答が分散している。

解雇から判決までの月数が 19～24 ヶ月の事案では平均 29.00 ヶ月、最低 12 ヶ月分、最高 76 ヶ月分である。

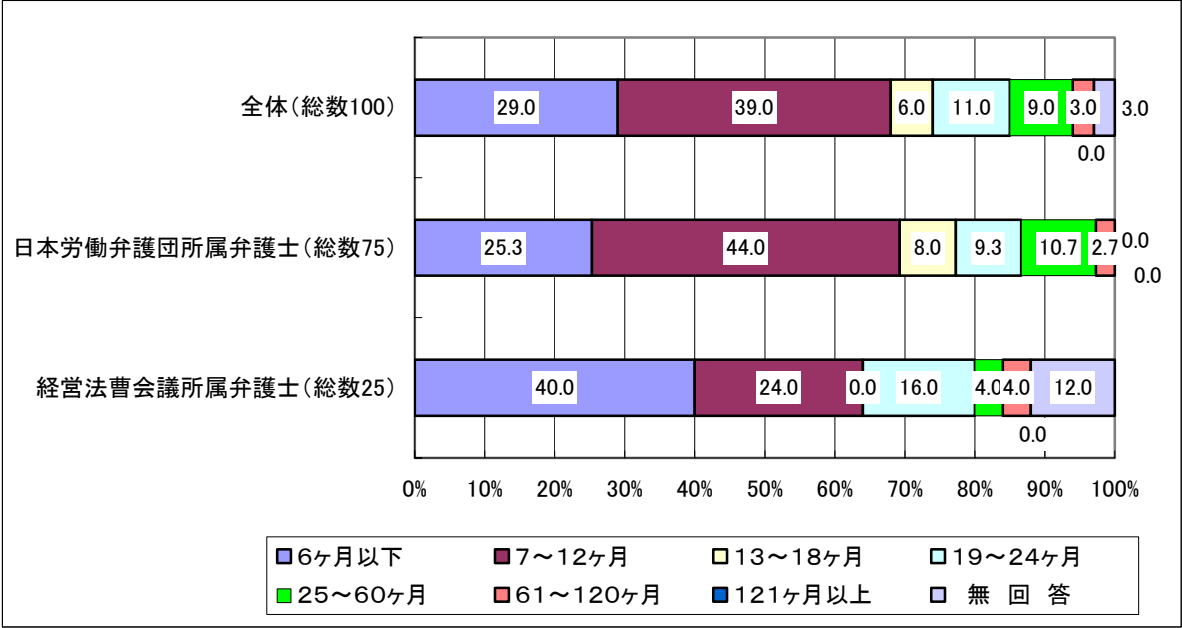
解雇から判決までの月数が 25～60 ヶ月の事案では平均 35.72 ヶ月、最低 12 ヶ月分、最高 95 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 61～120 ヶ月の事案では平均 12.00 ヶ月、最低 12 ヶ月分、最高 12 ヶ月分である。

解雇から判決までの月数が 121 ヶ月以上の事案では該当する事件はない。

無回答は平均 7.67 ヶ月、最低 3 ヶ月分、最高 13 ヶ月分である。

第2-3-24図 和解金・解決金の1人あたり賃金月数（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）



第2-3-25表 和解金・解決金の1人あたり賃金月数（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

アミカケは解雇から判決までの月数レンジと解決金の賃金月数レンジとの一致点である。

		総 数	クロス集計（上段は件数、下段は％）								統計				
			6 ヶ 月 分 以 下	7 ～ 1 2 ヶ 月 分	1 3 ～ 1 8 ヶ 月 分	1 9 ～ 2 4 ヶ 月 分	2 5 ～ 6 0 ヶ 月 分	6 1 ～ 1 2 0 ヶ 月 分	1 2 1 ヶ 月 分 以 上	無 回 答	平 均 （ ヶ 月 分 ）	標 準 偏 差	平 均 （ ヶ 月 分 ） 変 動 係 数 （ 標 準 偏 差 / ）	最 小 値 （ ヶ 月 分 ）	最 大 値 （ ヶ 月 分 ）
全体		100 100.0	29 29.0	39 39.0	6 6.0	11 11.0	9 9.0	3 3.0	0 0.0	3 3.0	14.26	15.52	1.09	1	95
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護団所 属弁護士	75 100.0	19 25.3	33 44.0	6 8.0	7 9.3	8 10.7	2 2.7	0 0.0	0 0.0	14.66	15.38	1.05	1	95
	経営法曹会議所 属弁護士	25 100.0	10 40.0	6 24.0	0 0.0	4 16.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	3 12.0	12.89	15.90	1.23	1.5	76
解 雇 か ら 和 解 ま で の 月 数	6ヶ月以下	44 100.0	22 50.0	16 36.4	1 2.3	2 4.5	2 4.5	0 0.0	0 0.0	1 2.3	8.12	7.11	0.88	1	36
	7～12ヶ月	24 100.0	4 16.7	17 70.8	0 0.0	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2	10.26	4.77	0.46	2	24
	13～18ヶ月	10 100.0	2 20.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	20.30	22.51	1.11	2	80
	19～24ヶ月	8 100.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	29.00	22.21	0.77	12	76
	25～60ヶ月	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	3 30.0	5 50.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	35.72	22.45	0.63	12	95
	61～120ヶ月	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12.00	0.00	0.00	12	12
	121ヶ月以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.00	0.00	0.00	0	0
	無回答	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7.67	5.03	0.66	3	13

（3） 和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差

前述のとおり、本調査における「解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差を、[1人あたりの和解金・解決金の賃金月数]－[解雇から和解までの月数]で算出した。これは、解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

ア 全体（第2-3-26表）

全体では、和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差が「0ヶ月分以下」が42.0%（42件/100件）、「1～6ヶ月分」が36.0%（36件/100件）、「7～12ヶ月分」が8.0%（8件/100件）、「13～18ヶ月分」が2.0%（2件/100件）、「19～24ヶ月分」が2.0%（2件/100件）、「25～60ヶ月分」が3.0%（3件/100件）、「61～120ヶ月分」が1.0%（1件/100件）、無回答が6.0%（6件/100件）である。

「0ヶ月分以下」とは、解雇から和解成立までの賃金だけが全額または一部支払われてい

るが、それ以外のものは支払われていないことを意味する。過去の賃金以外の和解金・解決金の構成要素としては、将来分の賃金、裁判費用、解雇撤回のための運動の費用等が挙げられる（詳しくは第3章の各事例における和解の内容の部分を参照されたい）。

イ 弁護士団体別（第2-3-26表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「0ヶ月分以下」が40.0%（30件/75件）、「1～6ヶ月分」が41.3%（31件/75件）、「7～12ヶ月分」が5.3%（4件/75件）、「13～18ヶ月分」が2.7%（2件/75件）、「19～24ヶ月分」が2.7%（2件/75件）、「25～60ヶ月分」が2.7%（2件/75件）「61～120ヶ月分」が1.3%（1件/75件）、無回答が4.0%（3件/75件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「0ヶ月分以下」が48.0%（12件/25件）、「1～6ヶ月分」が20.0%（5件/25件）、「7～12ヶ月分」が16.0%（4件/25件）、「25～60ヶ月分」が4.0%（1件/25件）、無回答が12.0%（3件/25件）である。

ウ 平均値等

和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第2-3-26表）

全体では、和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差は平均2.80ヶ月だが、最低マイナス50ヶ月から最高64ヶ月まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第2-3-26表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均2.83ヶ月だが、最低マイナス50ヶ月から最高64ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均2.70ヶ月だが、最低マイナス15ヶ月から最高54ヶ月まで回答が分散している。

第2-3-26表 1人あたりの和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差
(本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件)

(1人あたりの和解金・解決金の賃金月数) — (解雇から和解までの月数)

		総 数 (事 件 数)	クロス集計（上段は件数、下段は％）									統計				
			0 ヶ 月 分 以 下	1 ～ 6 ヶ 月 分	7 ～ 1 2 ヶ 月 分	1 3 ～ 1 8 ヶ 月 分	1 9 ～ 2 4 ヶ 月 分	2 5 ～ 6 0 ヶ 月 分	6 1 ～ 1 2 0 ヶ 月 分	1 2 1 ヶ 月 分 以 上	無 回 答	平 均 （ヶ 月 分）	標 準 偏 差	変 動 係 数 （標 準 偏 差 / 平 均）	最 小 値 （ヶ 月 分）	最 大 値 （ヶ 月 分）
全体		100 100.0	42 42.0	36 36.0	8 8.0	2 2.0	2 2.0	3 3.0	1 1.0	0 0.0	6 6.0	2.80	13.47	4.81	-50	64
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護 団所属弁護士	75 100.0	30 40.0	31 41.3	4 5.3	2 2.7	2 2.7	2 2.7	1 1.3	0 0.0	3 4.0	2.83	13.68	4.83	-50	64
	経営法曹会議 所属弁護士	25 100.0	12 48.0	5 20.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	3 12.0	2.70	13.38	4.96	-15	54

(4) 1人あたりの金額

次に、1人あたりの和解金・解決金の金額をみてみよう。

ア 全体 (第2-3-27表)

全体では、1人あたりの和解金・解決金の金額が「100万円未満」が15.0% (15件/100件)、「100～200万円未満」が9.0% (9件/100件)、「200～300万円未満」が14.0% (14件/100件)、「300～400万円未満」が9.0% (9件/100件)、「400～500万円未満」が10.0% (10件/100件)、「500～1000万円未満」が18.0% (18件/100件)、「1000～2000万円未満」が7.0% (7件/100件)、「2000～3000万円未満」が2.0% (2件/100件)、「4000～5000万円未満」が1.0% (1件/100件)、「1億円以上」が1.0% (1件/100件)、無回答が14.0% (14件/100件)である。

イ 弁護士団体別 (第2-3-27表)

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「100万円未満」が12.0% (9件/75件)、「100～200万円未満」が8.0% (6件/75件)、「200～300万円未満」が17.3% (13件/75件)、「300～400万円未満」が8.0% (6件/75件)、「400～500万円未満」が9.3% (7件/75件)、「500～1000万円未満」が17.3% (13件/75件)、「1000～2000万円未満」が8.0% (6件/75件)、「4000～5000万円未満」が1.3% (1件/75件)、「1億円以上」が1.3% (1件/75件)、無回答が17.3% (13件/75件)である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「100万円未満」が24.0% (6件/25件)、「100～200万円未満」が12.0% (3件/25件)、「200～300万円未満」が4.0% (1件/25件)、「300～400万円未満」が12.0% (3件/25件)、「400～500万円未満」が12.0% (3件/25件)、「500

～1000万円未満」が20.0%（5件/25件）、「1000～2000万円未満」が4.0%（1件/25件）、
「2000～3000万円未満」が8.0%（2件/25件）、無回答が4.0%（1件/25件）である。

ウ 平均値等

1人あたりの和解金・解決金の金額の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第2-3-27表）

全体では、1人あたりの和解金・解決金の金額は平均664万0500円だが、最低22万円から最高1億4000万円まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第2-3-27表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均714万1600円だが、最低22万円から最高1億4000万円まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均534万5800円だが、最低30万円から最高2900万円まで回答が分散している。

第2-3-27表 和解金・解決金の1人あたりの金額（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

和解金・解決金の1人あたりの金額

	総数 (事件数)	クロス集計（上段は件数、下段は%）													統計				
		1 0 0 万円 未満	1 0 0 万円 未満	2 0 0 万円 未満	3 0 0 万円 未満	4 0 0 万円 未満	5 0 0 万円 未満	1 0 0 万円 未満	2 0 0 万円 未満	3 0 0 万円 未満	4 0 0 万円 未満	5 0 0 万円 未満	1 億 円 以上	無 回 答	平均 (万円)	標準 偏差	変動 係数 (標準 偏差/ 平均)	最小 値 (万円)	最大 値 (万円)
全体	100 100.0	15 15.0	9 9.0	14 14.0	9 9.0	10 10.0	18 18.0	7 7.0	2 2.0	0 0.0	1 1.0	0 0.0	1 1.0	14 14.0	664.05	1,576.87	2.37	22	14,000
士 所 団 属 体 団 別 所 護 属 別 護 士 士	75 100.0	9 12.0	6 8.0	13 17.3	6 8.0	7 9.3	13 17.3	6 8.0	0 0.0	0 0.0	1 1.3	0 0.0	1 1.3	13 17.3	714.16	1,801.56	2.52	22	14,000
	25 100.0	6 24.0	3 12.0	1 4.0	3 12.0	3 12.0	5 20.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	534.58	708.73	1.33	30	2,900

(5) 1人あたりの金額（和解金・解決金の賃金月数と解雇から和解までの月数との差がプラスのケースのみ）

過去の賃金以外に支払われる和解金・解決金の1人あたりの金額をみるために、今度は和解金・解決金の月数と解雇から和解までの月数との差がプラスのケースに限定してみよう。

ア 全体（第 2-3-28 表）

全体では、1人あたりの和解金・解決金の金額が「100～200万円未満」が7.7%（4件/52件）、「200～300万円未満」が23.1%（12件/52件）、「300～400万円未満」が7.7%（4件/52件）、「400～500万円未満」が9.6%（5件/52件）、「500～1000万円未満」が21.2%（11件/52件）、「1000～2000万円未満」が7.7%（4件/52件）、「2000～3000万円未満」が1.9%（1件/52件）、「4000～5000万円未満」が1.9%（1件/52件）、「1億円以上」が1.9%（1件/52件）、無回答が17.3%（9件/52件）である。

イ 弁護士団体別（第 2-3-28 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「100～200万円未満」が7.1%（3件/42件）、「200～300万円未満」が26.2%（11件/42件）、「300～400万円未満」が4.8%（2件/42件）、「400～500万円未満」が7.1%（3件/42件）、「500～1000万円未満」が19.0%（8件/42件）、「1000～2000万円未満」が9.5%（4件/42件）、「4000～5000万円未満」が2.4%（1件/42件）、「1億円以上」が2.4%（1件/42件）、無回答が21.4%（9件/42件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「100～200万円未満」が10.0%（1件/10件）、「200～300万円未満」が10.0%（1件/10件）、「300～400万円未満」が20.0%（2件/10件）、「400～500万円未満」が20.0%（2件/10件）、「500～1000万円未満」が30.0%（3件/10件）、「2000～3000万円未満」が10.0%（1件/1件）である。

ウ 平均値等（第 2-3-28 表）

1人あたりの和解金・解決金の金額の平均値等をみると、次のとおりである。

(ア) 全体（第 2-3-28 表）

全体では、1人あたりの和解金・解決金の金額は平均 940 万 6000 円だが、最低 100 万円から最高 1 億 4000 万円まで回答が分散している。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-28 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 1018 万 0600 円だが、最低 100 万円から最高 1 億 4000 万円まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 685 万円だが、最低 100 万円から最高 2900 万円まで回答が分散している。

第2-3-28表 和解金・解決金の1人あたりの金額（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

<1人あたりの和解金・解決金月数－解雇から和解までの月数との差がプラスのケースのみ>

	総数 (事件数)	クロス集計（上段：件数、下段：％）													統計				
		1 0 0 万円未満	1 0 0 万円未満	2 0 0 万円未満	3 0 0 万円未満	4 0 0 万円未満	5 0 0 万円未満	1 0 0 万円未満	2 0 0 万円未満	3 0 0 万円未満	4 0 0 万円未満	5 0 0 万円未満	1 億 円 以上	無 回 答	平均 値 (万円)	標準 偏差	変動 係数 (標準 偏差/ 平均)	最小 値 (万円)	最大 値 (万円)
		件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数					
全体	52 100.0	0 0.0	4 7.7	12 23.1	4 7.7	5 9.6	11 21.2	4 7.7	1 1.9	0 0.0	1 1.9	0 0.0	1 1.9	9 17.3	940.60	2,168.56	2.31	100	14,000
士所 団属 体弁 別護	日本労働弁護 団所属弁護士	42 100.0	0 0.0	3 7.1	11 26.2	2 4.8	3 7.1	8 19.0	4 9.5	0 0.0	0 0.0	1 2.4	0 0.0	1 2.4	1,018.06	2,441.38	2.40	100	14,000
	経営法曹会議 所属弁護士	10 100.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	685.00	811.65	1.18	100	2,900

（6） 賃金月額（第2-3-29表）

1ヶ月あたりの賃金月額を、[1人あたりの和解金・解決金の金額]÷[1人あたりの和解金・解決金の賃金月数]で算出したところ、次のとおりになった。

ア 全体（第2-3-29表）

全体では、1ヶ月あたりの賃金月額が「10～20万円未満」が9.0%（9件/100件）、「20～30万円未満」が29.0%（29件/100件）、「30～40万円未満」が16.0%（16件/100件）、「40万円以上」が29.0%（29件/100件）、無回答が17.0%（17件/100件）である。

イ 弁護士団体別（第2-3-29表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「10～20万円未満」が9.3%（7件/75件）、「20～30万円未満」が29.3%（22件/75件）、「30～40万円未満」が12.0%（9件/75件）、「40万円以上」が32.0%（24件/75件）、無回答が17.3%（13件/75件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「10～20万円未満」が8.0%（2件/25件）、「20～30万円未満」が28.0%（7件/25件）、「30～40万円未満」が28.0%（7件/25件）、「40万円以上」が20.0%（5件/25件）、無回答が16.0%（4件/25件）である。

ウ 平均値等（第2-3-29表）

1ヶ月あたりの賃金月額の平均値等をみると、次のとおりである。

(7) 全体（第 2-3-29 表）

全体では、1 ヶ月あたりの賃金月額は平均 34 万 5700 円、最低 14 万 3400 円、最高 147 万 3700 円である。

(イ) 弁護士団体別（第 2-3-29 表）

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 34 万 6800 円、最低 14 万 3400 円、最高 147 万 3700 円である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 34 万 2300 円、最低 16 万 6700 円、最高 83 万 3300 円である。

第2-3-29表 1ヶ月あたりの賃金額（本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件）

（和解金・解決金の金額）／（和解金・解決金の賃金月数）で算出

		総 数 （ 事 件 数 ）	単純集計（上段は件数、下段は％）						統計				
			1 0 万 円 未 満	1 0 ～ 2 0 万 円 未 満	2 0 ～ 3 0 万 円 未 満	3 0 ～ 4 0 万 円 未 満	4 0 万 円 以 上	無 回 答	平 均 値 （ 万 円 ）	標 準 偏 差	平 変 動 係 数 （ 標 準 偏 差 / 平均）	最 小 値 （ 万 円 ）	最 大 値 （ 万 円 ）
全体		100 100.0	0 0.0	9 9.0	29 29.0	16 16.0	29 29.0	17 17.0	34.57	18.67	0.54	14.34	147.37
士 所 団 属 体 弁 別 護	日本労働弁護 団所属弁護士	75 100.0	0 0.0	7 9.3	22 29.3	9 12.0	24 32.0	13 17.3	34.68	19.76	0.57	14.34	147.37
	経営法曹会議 所属弁護士	25 100.0	0 0.0	2 8.0	7 28.0	7 28.0	5 20.0	4 16.0	34.23	15.42	0.45	16.67	83.33

第3章 事例調査（ヒアリング調査）

第1節 調査方法

1 調査のねらい

第1章第1節3で述べた本調査研究のねらいに沿い、アンケート調査では日本労働弁護団所属弁護士、経営法曹会議所属弁護士を対象に、訴訟代理人弁護士として把握することができ、かつ、数値的に把握することのできる事実だけを尋ねた。事例調査ではアンケート調査によって把握することができなかった次の疑問に取り組むたいと考えた。

①裁判所で原職復帰を求めて争う被解雇者は復帰に対してどのような意識をもっているのか。

②裁判所で原職復帰を求めて争い、復帰する場合としない場合にはそれぞれどのような背景があるのか。

③復帰した場合、勤務の実情（業務内容、労働条件、人間関係）はどのようなものなのか。

④復帰しない場合には金銭の支払いがあると一般的に言われているが、金銭の支払いがある場合、金額はどのように決まるのか。

2 調査実施方法

（1） 調査対象者の紹介依頼先

裁判所で争われた解雇事件に関するヒアリング調査の対象としては、実際に解雇の効力を裁判所で争った被解雇者と、その相手方である使用者とが考えられる。

ここで、本調査の出発点は、裁判所が解雇を無効と判断しても、被解雇者は従前の勤務先に復帰して再び就労することなく、退職するケースが多いといわれることにある。被解雇者が従前の勤務先に復帰し実際に就労するかどうか、もっとも大きな影響を及ぼすのは当事者の意思である。さらに、裁判所において解雇無効と判断された使用者が「当該労働者に復帰してほしくない」という意向をヒアリング調査で回答するとは考えにくいので、被解雇者を対象としたヒアリング調査がより重要になる。

ヒアリング調査の対象となる被解雇者は、裁判において解雇の効力を争った全ての被解雇者のなかから紹介を経ずに選定するのが望ましいが、第2章第1節2に記載したとおり、実際には被解雇者及び使用者と直接連絡を取ることは困難である。

しかし、解雇の効力を裁判所で争った被解雇者を支援した実績のある労働組合は裁判所で解雇の効力を争った被解雇者の存在と連絡先を把握していることが考えられる。そこで、このヒアリング調査では、日本労働組合総連合会（連合）、全国労働組合総連合（全労連）及び全国労働組合連絡協議会（全労協）に調査対象者の紹介を依頼した。なお、これら三つのナ

ショナルセンターから直接紹介された調査対象者以外に、それぞれの地方連合会、地方組織、加盟組合等を経由して紹介された調査対象者もいる。

また、中立的な事例調査を行うためには、使用者を対象としたヒアリング調査も行うのが望ましいので、経営法曹会議に調査対象者の紹介を要請したが、守秘義務の観点から、会員弁護士が訴訟代理人を引き受けた事例の当事者を紹介することはできないとの回答があった。

（２） 調査対象者の依頼の仕方

紹介依頼先に対しては、解雇され原職復帰を求めて裁判所に仮処分を申請するか本案訴訟を提起し、1999年1月1日から2004年9月30日までの間に、解雇無効判決・決定の確定か、裁判上・裁判外の和解のいずれかで訴訟を終結させた者の紹介を依頼した。被解雇者が2人以上であっても、1人以上の解雇無効判決・決定が確定した事例は調査対象に該当する。和解で終結した事例の場合は、復帰を認める前提で和解した事例も、復帰を認めない前提の和解をした事例も調査対象に該当する。

なお、公務員関係の解雇事件及び原職復帰を求めず損害賠償だけを求める訴訟は調査対象から除外した。

（３） 事例調査（ヒアリング調査）の実施方法

労働組合から紹介を受けた11件についての事例調査を行った。

事例調査は本調査研究担当者が調査対象者の指定する場所に赴き、解雇の効力について原職復帰を求めて訴訟を提起した被解雇者本人を対象に実施した。労働者側訴訟当事者が複数名いる場合、その全員を対象として調査を実施することはできなかったが、裁判で中心的な役割を果たした人¹や、事件についてより詳しい記憶のある人を紹介してもらった。

調査実施期間は2004年11月から2005年1月までである。

（４） 調査項目

主な調査項目は次のとおりである。

ア 事例調査（ヒアリング調査）の対象者全員に対して

- ・ 調査対象者のプロフィール、
- ・ 事件の概要、
- ・ 解雇された当時の会社・部門の概況、
- ・ 解雇された当時の調査対象者の状況、
- ・ 解雇・裁判・復帰に対する意識（意向）

¹ 事例6、事例7は裁判で中心的な役割を占めた人が調査対象者となっている。事例調査報告書では、それぞれ事例6のX1氏、事例7のX1氏として登場する。

を聴取した。

イ 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決・決定を得た場合について

解雇無効判決・決定を得た事案については、

- ・ 解雇無効判決が出た後に当事者間で復帰をめぐる交渉が行われたか、
- ・ 行われた場合は交渉の結果の概要と、被解雇者が実際に復帰したかどうか

を聴取した。

- ・ さらに、被解雇者が復帰し勤務を継続している場合は、

- ・ 勤務期間の長さ、
- ・ 業務内容、労働条件、人間関係について、

- ・ 復帰したが退職した場合は、

- ・ 勤務期間の長さ、
- ・ 勤務期間中の労働条件、
- ・ 人間関係、
- ・ 離職した理由、
- ・ 解決金・和解金の支払いの有無、
- ・ 解決金・和解金の決定要因について、

- ・ 復帰しなかった場合は、

- ・ 復帰しなかった理由、
- ・ 解決金・和解金の支払いの有無、
- ・ 解決金・和解金の決定要因について

も聴取した。

ウ 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合について

- ・ 和解した事案については、

- ・ 和解の概要と、
- ・ 復帰を認める和解だったか、復帰を認めない和解だったか

を聴取した。

- ・ さらに、被解雇者が復帰し勤務を継続している場合は、

- ・ 勤務期間の長さ、
- ・ 業務内容、労働条件、人間関係について、

- ・ 復帰したが退職した場合は、

- ・ 勤務期間の長さ、
- ・ 勤務期間中の労働条件、
- ・ 人間関係、

- ・ 離職した理由、
 - ・ 解決金・和解金の支払いの有無、
 - ・ 解決金・和解金の決定要因について、
 - ・ 復帰しなかった場合は、
 - ・ 復帰しなかった理由、
 - ・ 解決金・和解金の支払いの有無、
 - ・ 解決金・和解金の決定要因について
- も聴取した。

3 各事例のまとめ方について

(1) 資料

事例調査の結果は、ヒアリング調査の内容だけでなく、判決文・決定書、和解調書（裁判所で作成・調印した和解調書の他、当事者間で締結した和解協定書をも含む）、争議解決報告集を参考にしてとりまとめた。ここでいう争議解決報告集とは、裁判を終結させた人または支援者・支援団体が、紛争を終結するまでに支援を受けた人・組織等に事件解決を報告し謝意を伝えることを目的として発行した冊子を指す。裁判を終結させた人が必ず発行するとは限らず、タイトルも争議解決報告集と決まっているわけではなく区々である。また、その体裁、分量、構成、書きぶりも様々であるが、調査対象者の記憶を補う重要な資料である。

なお、事実関係については判決文・決定書に記載された情報を優先してまとめた。

(2) 構成

各事例調査の結果を記載した第2節から第12節は、できるだけ下記の構成例を基本に揃えるようにした。しかし、事案の性質、事件の解決の仕方が区々であることから、事例により不揃いな部分がある。

（各事例調査の結果の構成例）

- 1 要約
- 2 当事者
- 3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況
- 4 解雇に至る状況
- 5 裁判
- 6 紛争終結の結果
- 7 解雇・裁判・復帰に対する意識
- 8 復帰／裁判終結後

（３） 表記の仕方

各事例調査の結果において、被解雇者は X 氏、対になる使用者側は Y 社・Y 会社（Y 病院、Y 大学、学校法人 Y のこともある）と表した。被解雇者が複数名の場合には、X1 氏、X2 氏、X3 氏と表し、訴外個人・団体等については機械的にアルファベットを A、B、C と付けて表した。[]内の言葉は、調査対象者が実際には発言していないが、読みやすくするために補ったものである。調査対象者には[]内の言葉も含めて内容の確認を受けた。

本報告書において年数は西暦での記載を基本としているが、判決文・決定書は一般に年数を和暦で記載する。そこで、各事例調査の結果は、和暦と西暦を両方記載するようにしたが、「５ 裁判」の箇所は判決文・決定書にならない和暦のみにした。

４ 事例の並べ方

事例番号は調査の実施順ではなく、次のような基準で各事例を並べ番号をつけた。第一に、全ての事例を復職者だけの事案、復職者と退職者が混在している事案、退職者だけの事案の三つに分けた。第二に、復職者だけの事案は、復職してヒアリング調査実施時点でも勤務を継続している事案と復帰したがヒアリング調査時点では離職した事案とに分けた。第三に、普通解雇・懲戒解雇・整理解雇の順に並べた。第四に、解雇の時期の古い順に並べた（以上、第 3-1-1 表を参照）。

５ 概要

11 件の事例調査の結果の概要は次のとおりである。

（１） 解雇の時期

解雇の時期は最も古い事例で 1995 年 3 月（事例 4）、最も新しい事例で 2003 年 4、5 月（事例 11）である。

（２） 復職状況

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が復職者だけの事案は、11 件中 5 件（事例 1～事例 5）である。5 件のいずれも裁判で争った被解雇者の数は 1 名である。この 5 件の 5 名のうち、3 名がヒアリング調査実施時点でも復帰先での勤務を継続していた（事例 1～事例 3）。残る 2 名は離職していた（事例 4 は任期 2 年で再雇用されたが雇止めされた。事例 5 は再解雇された。）。

裁判上の和解の結果、復職者と退職者が混在している事案は、11 件中 2 件（事例 6、事例 7）である。これら 2 件で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者の数は 9 名である（事例 6 の 4 名、事例 7 の 5 名）。裁判終結の結果、この 9 名のうち、4 名が復帰し 5 名は退職した。復職した 4 名はヒアリング調査時点においても全員復帰先での勤務を継続していた。

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が退職者だけの事案は、11 件中 4 件である（事例 8～事例 11）。これら 4 件で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者は計 6 名である。

（３） 裁判終結事由

11 件のうち、9 件は和解で終結した（事例 1,事例 2,事例 4,事例 5,事例 6,事例 7,事例 8,事例 10 は裁判上の和解で終結した。事例 11 は仮処分決定後、裁判外の和解で終結した。）。残る 2 件は解雇無効判決・決定の確定で終結した（事例 3,事例 9）。

（４） 裁判終結時期

裁判の終結時期は最も古いもので 2000 年 7 月（事例 4）、最新で 2004 年 4 月である（事例 3, 事例 9）。

（５） 解決金・和解金

ア 解決金・和解金とは何か

いわゆる解決金・和解金には、未払い賃金や退職金を含む場合と含まない場合とがあるが、ここでは、紛争終結時に支払われる、または支払われることが決まった²金銭全体を解決金・和解金と呼ぶことにした。このように定義するとき、解決金・和解金の構成要素としては、未払い賃金、退職金、社会保険料会社負担分の他に、将来分の賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用等も含まれ得る。ただし、構成要素とはいっても解決金・和解金のうちいくらが未払い賃金で、いくらが裁判費用かというように内訳が明確な場合もあれば、不明な場合もある。

なお、退職金は解決金・和解金の構成要素として紛争終結時に支払われる場合もあるが、解雇時に支払われる場合もあるので留意が必要である。

イ 解決金・和解金の金額

11 件のうち解決金・和解金の支払いがないのは 1 件である（事例 3、ただし、事例 3 は、仮処分の暫定和解で、Y 会社が X 氏に対して退職金（金額不明）として支払っていた金員を、本案訴訟の判決まで毎月給与として取り崩して使えることになった点に留意しなければならない。）。解決金・和解金の額を公表できない事例が 2 件である（事例 7,事例 9）。

解決金・和解金の額を公表できても、複数人数分の合計額のみで 1 人分の金額がわからない事例が事例 6 の 1 件である。事例 6 は、和解調書でいう「解決金」は 4 人で 3300 万円であるが、これ以外に、和解により退職することになった X1 氏には 138 万 8800 円、X3 氏には 156 万 6500 円、X4 氏には 262 万円の退職金、厚生年金の会社負担分として X1 氏には

² 「支払われることが決まった」金銭とは、紛争終結後一括して金銭が支払われるとは限らないからである。例えば事例 6 の和解調書は金銭の分割払いについて細かく定めている。

99 万 9360 円、X2 氏には 108 万 2640 円、X3 氏には 79 万 1136 円、X4 氏には 83 万 2800 円が支払われることになったので合計 4228 万 1236 円になる。

残る事例 1、事例 2、事例 4、事例 5、事例 8、事例 10、事例 11 については 1 人 1 人の解決金・和解金の額をみることができる。

事例 1 は 661 万 1803 円（事例 1 は、和解調書上の「解決金」は 661 万 1803 円だが、この金額の他に平成 14、15 年度の賞与決算一時金相当分を支払うことが和解調書に記載されていることに留意しなければならない。）。

事例 2 は 600 万円（事例 2 は、和解調書と同時に作成された協定書でいう「解決金」は 600 万円であるが、これ以外に、解雇後、使用者側が被解雇者に対して退職金 318 万 3300 円を送金していたことに留意しなければならない。和解のとき、会社は退職金の返還を求めなかった。）。

事例 4 は 4000 万円、事例 5 は 1045 万 4830 円、事例 8 は 600 万円、事例 10 は X1 氏が 1100 万円、X2 氏が 2350 万円、事例 11 は X1 氏が約 750 万円、X2 氏が約 950 万円である（事例 11 は、この他、解雇通告時に使用者側が被解雇者である X1 氏、X2 氏に会社都合扱いの 1.5 倍で算定した退職金を送金していたことに留意しなければならない。X1 氏の退職金の金額は約 200 万円だったという。X2 氏については不明である。）。

ウ 解決金・和解金の決定方法・内訳

解決金の決定方法・内訳が公表できない事例が 2 件ある（事例 4、事例 7）。

解決金・和解金の全額が未払い賃金である事例が 2 件ある（事例 1、事例 5）。また、解決金・和解金のほとんどが未払い賃金である事例が 1 件ある（事例 6）。

他の事例は各々次のとおりである。事例 2 では未払い賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用を積み上げた額を被解雇者が提示して交渉した。

事例 8 では和解調書上は解決金は「退職金を含む」ものとなっているが、退職金相当額は不明である。

事例 9 では解決金に裁判費用と退職金とが含まれている。

事例 10 では解決金のなかに未払い賃金、退職金その他、「将来賃金」（転職までの補償、再就職活動にかかる費用）が含まれている。

事例 11 では解決金 1 人 1000 万円という額を労働者側が提示し、交渉の末、解決金の額が決定された。

（6） まとめ

事例調査の結果のうち、解雇・裁判・裁判終結後の状況については、第 3-1-1 表にまとめた。

表3-1-1 事例調査(ヒアリング調査)の一覧表

表中のX氏は被解雇労働者を表す。被解雇労働者が複数の場合X1氏、X2氏、X3氏と表した。Yは使用者側を表す。

復職者の有無	復職者だけの事案				
復職者の勤務状況	復職してヒアリング調査実施時点でも勤務を継続中			復帰したがヒアリング調査実施時点では離職	
事例番号	事例1	事例2	事例3	事例4	事例5
解雇の種類又は使用者側の主張した解雇理由	Y病院はX氏がY病院に残業手当等を不正に支給させていたこと等を主張。	Y会社はX氏の勤務成績不良等を主張。	整理解雇	懲戒解雇	Y大学はX氏の言動が学内に無用な混乱を生じさせたと主張。
解雇の時期	2001年2月8日	2002年7月3日	2002年11月30日	1995年3月17日	1999年6月30日
被解雇者数	1名	1名	4名	1名	1名
解雇に関する裁判(解雇の効力に関する判断の結果)	①仮処分(解雇無効)②本案訴訟第一審(解雇無効)、③本案訴訟第二審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(解雇無効)、②本案訴訟第一審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(裁判上の和解)、②本案訴訟第一審(解雇無効)。	①本案訴訟第一審(裁判上の和解で終結)。	①本案訴訟第一審(裁判上の和解で終結)。
上記裁判における労働者側人数	上記①、②、③とも1名。	上記①、②とも1名。	上記①、②とも1名。	1名	1名
解雇された会社等には労働組合があったか	Y病院に労働組合はなかったが、X氏は解雇される1、2ヶ月前にY病院の外部の労働組合に1人で加入した。	Y会社に労働組合はなかったが、X氏はY会社の外部の労働組合に1人で加入していた。	Y会社日本支局労働組合があり、2002年1月、X氏は執行委員長に就任した。	X氏が中心となってY大学教職員労働組合を結成し、X氏はその役員を務めていた。1995年1月7日、X氏はY大学外部のA労働組合にも加入した。解雇撤回を求めて運動を展開するなかで、X氏はA労働組合Y大学分会をつくった。	X氏が解雇された当時、Y大学に労働組合はなかったが、1999年5月、X氏はY大学の外部のA労働組合に個人加入した。Y大学に復帰したX氏は2001年12月にA労働組合Y大学分会を結成した。
労働委員会	仮処分決定後、団体交渉にY病院が応じないため、労働組合が①団体交渉の促進を求めてあつせん申請、②不当労働行為救済命令の申立を行う。				
解雇以外の争点をめぐる裁判	なし	X氏は、新しい人事制度と賃金制度の導入のもとで減額された賃金の支払を求める、未払賃金等請求訴訟の係争中に解雇された。	なし	なし	なし

復職者と退職者が混在している事案		退職者だけの事案			
復職者はヒアリング調査実施時点でも勤務を継続中					
事例6	事例7	事例8	事例9	事例10	事例11
整理解雇	整理解雇	Y会社はX氏が製造過程で不良等を出し、業務命令にも従わない等と主張。	懲戒解雇(X氏が、誤解に基づき起こした同僚Z氏への暴行について略式命令を受けたことを理由とする。)	懲戒解雇	整理解雇
1999年3月25日	1999年7月16日	2000年12月22日	2000年11月1日	2001年7月12日	X1氏:2003年5月1日、X2氏:2003年4月30日
6名	10名	1名	1名	2名	2名
①仮処分(解雇無効1名、解雇有効3名)、②本案訴訟第一審(解雇無効4名)、③本案訴訟第二審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(解雇無効1名、解雇有効8名)、②本案訴訟第一審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(解雇無効)、②本案訴訟第一審(解雇無効)、③本案訴訟第二審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(解雇無効)、②本案訴訟第一審(解雇無効)、③本案訴訟第二審(解雇無効)。	①仮処分(取り下げ)、②本案訴訟第一審(解雇無効2名)、③本案訴訟第二審(裁判上の和解で終結)。	①仮処分(解雇無効2名)。
上記①、②、③とも4名。	上記①は9名、上記②は8名(うち5名は地位確認を請求、3名は損害賠償を請求)。	上記①、②、③とも1名。	上記①、②、③とも1名。	上記①、②、③とも2名。	2名
Y会社に1人でも加入できる労働組合のY会社分会が結成されており、解雇された当時、X1氏ら4名は全員分会員で、X1氏、X2氏、X4氏は役員を務めていた。	Y会社労働組合があり、被解雇者10名は全員その組合員であった。ヒアリング調査に応じたX1氏は解雇された当時執行委員長だった。	X氏が中心となり、2000年7月末、Y会社労働組合を結成して、X氏は執行委員長に就任した。解雇された後、X氏はY会社労働組合の結成の際に指導を受けたA労働組合に加入した。	1999年7月26日、労働組合Y会社分会が結成され、X氏は初代分会長に就任した。解雇された当時は一般分会員だった。	労働組合Y会社支部があった。X1氏は解雇されてから訴訟代理人の勧めでこれに加入した。X2氏は、解雇される前からY会社外部の管理職ユニオンに加入していた。	Y会社には労働組合はなかった。解雇されたX1氏、X2氏はY会社外部の労働組合に加入し、労働組合Y会社支部を結成した。
仮処分と同時に不当労働行為救済の申立。解雇が組合つぶしを目的とした不当労働行為であるとして、原職復帰、賃金の支払等を求めた。	①人員削減に関する不誠実団交の不当労働行為救済の申立、②解雇の救済命令の追加申立。				
本案訴訟第一審判決後、①労働者側がY会社の売掛金に対して賃金支払の強制執行の申立②労働者側が和解に応じなければ会社を整理する等と主張したY会社社長らを被告とする商法266条ノ3(第三者に対する責任)に基づく損害賠償請求訴訟。③会社側が①に対抗して強制執行停止の申立。	なし	①Y会社及びY会社役員が団交開催を求めて社前集会をしたX氏、A労働組合幹部に対して損害賠償請求、②仮処分決定に対するY会社の保全異議申立、③X氏及びA労働組合役員がY会社及びY会社役員に対して損害賠償反訴請求、④A労働組合のY会社に対する団交拒否による損害賠償請求、⑤Y会社の事情変更による保全命令取消	いずれも損害賠償請求訴訟。①Z氏がX氏に治療費等約290万円を請求。②X氏が、Y会社とZ氏は故意にZ氏の治療を長引かせ告訴して精神的苦痛を被ったとして慰謝料200万円を請求。③X氏が、Y会社がX氏に差別的取扱をしたために精神的苦痛を被ったとして慰謝料50万円を請求。	なし	なし

復職者の有無 復職者の勤務状況	復職者だけの事案				
	復職してヒアリング調査実施時点でも勤務を継続中			復帰したがヒアリング調査時点では離職	
事例番号	事例1	事例2	事例3	事例4	事例5
裁判の終結時期	2003年12月25日 (和解)	2004年2月23日 (和解)	2004年4月21日 (判決)	2000年7月31日 (和解)	2000年11月30日 (和解)
和解で裁判が終結した場合の主たる内容①解雇の効力、②復職の可否、③解決金・和解金	①解雇撤回、②復職、③和解調書上の「解決金」は661万1803円。この金額の他、平成14、15年度の賞与決算一時金相当分を支払うことが和解調書に記載されている。	①解雇撤回、②復職、③和解調書上の「解決金」は600万円。2002年7月30日Y会社がX氏に退職金の一部として318万3300円を送金済み。和解の際、Y会社は退職金の返金を求めなかった。	—	①X氏がY大学を退職したことを認める和解、①任期を2年とする再雇用、②解決金4000万円。	①解雇撤回、②Y大学教育職員としての地位の確認、③解決金1045万4830円。
判決確定で裁判が終結した場合の、判決後の当事者間の交渉結果の概要①復職の可否、②解決金・和解金			①復職、②解決金なし(ただし、仮処分の暫定和解で、退職金を本案訴訟判決確定までX氏が取り崩して使えることになった。)		
解雇前の賃金	月額19万1876円	月額42万9600円	月額54万5846円	月額67万円	月額47万5000円
復職者数	1名	1名	1名	1名	1名
復帰の時期(復職者がいる場合)	2004年2月1日	2004年4月1日	2004年9月6日	2000年10月1日	2000年12月(日付不明)
調査実施時点での勤務状況(復職者がいる場合)	2005年1月現在、勤務を継続中。	2005年1月現在、勤務を継続中。	2005年1月現在、勤務を継続中。	2000年10月から任期2年の講師として復職。2002年10月18日Y大学側が契約更新拒否の意思表示。X氏は解雇無効確認等請求事件を提起、2004年6月解雇無効判決、2004年11月のヒアリング調査調査実施時点も控訴審が係争中だった。	2000年12月から復職。2004年、Y大学側がX氏を解雇、X氏は地方労働委員会に不当労働行為救済の申立。2005年1月のヒアリング調査実施時点も、審査中だった。

復職者と退職者が混在している事案 復職者はヒアリング調査実施時点でも勤務を継続中		退職者だけの事案			
事例6	事例7	事例8	事例9	事例10	事例11
2003年3月28日 (和解)	2003年4月16日 (和解)	2003年9月2日 (和解)	2004年4月13日 (判決)	2004年1月19日 (和解)	2001年1月26日 (和解)
①4名全員の解雇撤回、②X2氏1名の復職、X1氏、X3氏及びX4氏の退職、③和解調書上の「解決金」はX1氏、X2氏、X3氏及びX4氏の4名分で3300万円。また、退職することになった3名に会社都合による退職金の支払。支払額は次のとおり。X1氏:138万8800円、X3氏:156万6500円、X4氏:262万円。さらに、厚生年金の会社負担分の支払。支払額は次のとおり。X1氏:99万9360円、X2氏:108万2640円、X3氏:79万1136円、X4氏:83万2800円。	①本案訴訟の原告8名全員の解雇撤回、②本案訴訟第一審で地位確認を求めている5名のうち3名の復職、他の原告5名の退職、③和解金は公表不可。	①解雇撤回、②退職、②解決金600万円(和解調書上、解決金は「退職金を含む」ものとなっているが、退職金相当額は不明)。	—	X1氏について:①解雇を認める、②退職、③和解調書上の「解決金」は1100万円(中小企業退職金共済から支払われる16万5000円を含む)。X2氏について:①解雇を認める、②退職、③和解調書上「解決金」は2198万8782円、その他に「退職金」として151万1218円、計2350万円(中小企業退職金共済から支払われる122万4910円を含む)。	X1氏、X2氏とも①解雇撤回、②退職、③「和解契約書」には、Y会社はX1氏及びX2氏の両名に解決金として1724万1500円を支払う義務があると記載されている。1724万1500円のうち24万1500円は、この和解をまとめた弁護士会に支払う和解手数料のX1氏とX2氏の負担分に相当する。残りの1700万円はX1氏約750万円、X2氏約950万円と分配。なお、解雇通告時、Y会社は退職金をX1氏、X2氏に送金済み。X1氏の退職金は200万円。
			①解雇無効、退職、②解決金は公表不可。		
月額はそれぞれ、X1氏:24万1730円、X2氏:23万0850円、X3氏19万4830円、X4氏は19万9240円。	月額はそれぞれ、X1氏:41万2380円、X2氏:46万5020円、X3氏:34万0980円、X4氏:32万5620円、X5氏:34万1150円、X6氏:27万8990円、X7氏:31万1780円、X8氏:29万0990円、X9氏:27万7090円。	月額23万5000円	月額30万7068円	月額はそれぞれ、X1氏:32万9800円、X2氏:61万0400円(ほかに交通費6万円)。	月額はそれぞれ、X1氏30万1962円、X2氏33万3377円。
1名	3名	なし	なし	なし	なし
2003年5月6日	復職者3名とも2003年5月19日	—	—	—	—
2004年11月現在、勤務を継続中。	2005年1月現在、3名とも勤務を継続中。	—	—	—	—

第2節 事例1

1 要約

Y 病院の事務部門で働いていた X 氏は、①詐欺により残業手当を支給させていたこと、②有給休暇日数を不正に多く記載したこと、③勤務態度不良を理由に、平成 13（2001）年 2 月 8 日、Y 病院を解雇された。X 氏は平成 13（2001）年 2 月 27 日、地方裁判所に対して地位保全等を求めて仮処分を申請した。仮処分では同年 7 月 27 日、X 氏の申立を認容する決定が行われた。Y 病院は本案訴訟を提起するよう求めたため、X 氏は Y 病院には仮処分決定を遵守する意思がないと判断して平成 13（2001）年 9 月 3 日に地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。本案訴訟第一審判決は、X 氏の請求をほぼ認容する内容であった。Y 病院が控訴、X 氏も附帯控訴したが、控訴審は結審後、裁判上の和解により平成 15（2003）年 12 月 25 日に終結する。和解は、解雇撤回、X 氏の復職、解決金の支払を内容とするものである。和解条項の通り、X 氏は平成 16（2004）年 2 月 1 日に Y 病院に復帰し、平成 17（2005）年 1 月に実施されたヒアリング調査の時点でも Y 病院での勤務を継続していた。

2 当事者

（1） Y 病院³

Y 病院は、A 氏が院長として個人的に開業していた病院（以下、「前 Y 病院」という）が平成 6(1994)年 3 月、医療法人として組織変更された病院である。

X 氏が解雇された当時、Y 病院はベッド数 90 床程度の規模の病院で、看護師と事務部門を合わせた数はパートを含めて約 80 人であった。医師の数は、常勤としては院長と他 1 名の 2 名だったが、非常勤が多数いたためよくわからないと X 氏は言う。

（2） X 氏⁴

X 氏は高校生であった昭和 46（1971）年頃から、前 Y 病院でアルバイトとして働いていた。昭和 48（1973）年 X 氏は前 Y 病院に正社員として採用され、一度退職したが⁵、平成元（1989）年 10 月、前 Y 病院と事務員パートタイマーとしての労働契約を締結した。以後、X 氏は薬局の手伝い、受付事務、リハビリ手伝い、経理の手伝い等に従事し、平成 5（1993）年 1 月からは、パートタイマーのままで社会保険や厚生年金にも加入した。平成 6（1994）年 3 月、病院が医療法人として組織変更され、前 Y 病院の院長・A 氏の妻である B 氏が初代理事長に就任した。平成 7（1995）年 11 月には、X 氏は準社員⁶となり、給与は時間給から

³ 本案訴訟第一審判決文とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁴ 本案訴訟第一審判決文とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁵ ヒアリング調査で出産・育児のために退職した旨を聞いている。

⁶ 準社員とは、平成 7（1995）年に就任した現院長（X 氏に解雇を通知した院長である）の下で作られた制度である。平成 7（1995）年、前院長の A 氏が亡くなり、新しく院長に就任した現院長は、それまで Y 病院には雇用形態としては正職員とパートしかなかったが、当時、パートでも自分の保険証を持つ人を準社員とし、準社員の賃金を時給制から月給制にした。

月給になった。平成 9（1997）年 1 月頃から X 氏は経理関係の事務には従事しなくなり、その後も解雇される平成 13（2001）年 2 月 8 日まで Y 病院で働いていた。役職はなく、解雇直前 6 ヶ月の平均賃金額は、残業手当の 2 万 3576 円を含めて月額 19 万 1876 円である。

（３） 調査対象者⁷

このヒアリング調査の対象者は X 氏である。X 氏は昭和 27（1952）年 11 月生まれの女性で、平成 13（2001）年 2 月に解雇された当時は 48 歳だった。当時、二人の子どもはすでに独立し夫との二人暮らしであった。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

（１） 所属部門⁸

X 氏に所属していた部門について尋ねたところ、部門という明確な区切りはなく、しいて言えば事務部門となると X 氏は回答した。X 氏は解雇された当時の事務部門について次のように述べた。事務部門では 10 人くらいが働いており、事務長と経理の一人を除くと女性ばかりで、若い女性の多い職場だった。X 氏の直属の上司が誰かは明確ではなかったが、仕事上聞かなければならないことがある場合には、事務部門のまとめ役のような存在であった事務部門の主任に尋ねていた。X 氏は、この主任とは職場の人間として普通のつきあいをしていて、特に問題はなかった。同僚とはときどきお酒やお茶を飲みに行くなど楽しくつきあっていたと X 氏は述べている。

X 氏は準社員であり、かつて準社員は事務部門に X 氏を含めて 2 人と看護師 4,5 人がいたが、相次いで退職した。このため X 氏が解雇された当時、Y 病院に準社員は X 氏しかいなかった。

（２） 労使関係⁹

出産・育児で Y 病院を退職していた X 氏が平成元（1989）年に再び Y 病院に戻ってきたのは、前院長 A 氏の要請によるものだった。X 氏の自宅と実家は Y 病院の近くにあり、前院長 A 氏とは家族ぐるみの付き合いだった。X 氏は、A 氏から、病院の人手が足りないのもうまた働いてほしいと頼まれた。

平成 7（1995）年に A 氏から現在の院長が変わってから、院長と意見が合わない、うまくいかない等の理由で退職が相次いでいたと X 氏は言う。例えば X 氏の所属していた事務部門では事務長が次のように交代していた。平成 9（1997）年 1 月に就任した事務長は平成 11（1999）年 6 月に退職し、その後任の事務長は数ヶ月で退職した。平成 11（1999）年 11 月

⁷ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁸ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁹ 本案訴訟第一審判決文とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

から就任した事務長は翌年 11 月に急死したため、医事課長が事務長の仕事にあたっていた¹⁰。

Y 病院には、X 氏が解雇された当時もヒアリング調査時点においても労働組合はない。しかし、X 氏は平成 12（2000）年 12 月、冬季賞与が 9 万円に減額¹¹された後、Y 病院の外部の C 労働組合に加入し平成 13（2001）年 1 月 9 日に一時金カットの中止と団体交渉の申し入れをした。

4 解雇に至る経緯¹²

（1） 解雇に至る経緯

平成 12（2000）年 6 月 30 日、X 氏は医事課長からパートタイマーとしての「雇入通知書」を手渡された。X 氏は同年 7 月 3 日、当時の事務長及び医事課長に対して「先日の雇入通知書は納得できません」と抗議したところ「正社員にすることは考えていない。10 月から就業規則が変わる¹³。パートには賞与や退職金はない」という説明を受けた。X 氏は、その後もパートタイマーになることについて同意しないと言っていた¹⁴。

平成 12（2000）年 12 月には、X 氏の賞与は従前の 3 分の 1 の額となった。前年平成 11（1999）年の夏及び冬の賞与は 25 万 9,200 円、平成 12（2000）年夏の賞与は 26 万 1,000 円であったが、同年 12 月に受け取った金額は 9 万円であった。

X 氏は、平成 12（2000）年 12 月まで、賃金として基本給 14 万 5000 円、職手当 1 万 5300 円、通勤手当 8000 円の計 16 万 8300 円及び残業手当を支給されていた。

Y 病院には労働組合はなく、X 氏は Y 病院の外部の C 労働組合に個人加入した。C 労働組合は、平成 13（2001）年 1 月 9 日、Y 病院に対して、賃金の減額の撤回または理由の説明を求める要求書と団体交渉申入書を提出した。ところが、Y 病院は同月 13 日 X 氏に対して、「規則に違反し、よってけん責処分とし、始末書を提出せしめ、将来を戒める。」¹⁵と記載した辞令を手渡し、同時に、新たな雇入通知書を手渡した。

同月 23 日、C 労働組合と Y 病院との間で団体交渉が行われ、残業代を支払うことと、上記処分辞令を撤回することが合意された。C 労働組合は、引き続き同月 9 日に提出した要求事項や未払賃金等について要求した。

X 氏は、平成 13（2001）年 2 月 8 日、Y 病院の院長から文書（以下、「解雇通知書」という）を手渡された。解雇通知書には、就業規則第 53 条 11 号により平成 13（2001）年 2 月 8 日付をもって解雇する旨と労働基準法第 20 条による解雇予告手当金 30 日分を 2 月 8 日以

¹⁰ 事務長の交代については、裁判所の認定した事実として本案訴訟第一審判決文に記載されている。

¹¹ 4（1）を参照されたい。

¹² 本案訴訟第一審判決文、仮処分決定書をもとにまとめた。

¹³ X 氏によれば、準社員制度を廃止する方向での変更だという。

¹⁴ X 氏はヒアリング調査で解雇されたときの自分の雇用形態を準社員であったと述べており、本案訴訟でも準社員であると主張している。

¹⁵ 本案訴訟第一審判決文の原告側の主張部分に「けん責処分の理由は、被告によれば原告が組合活動の一つであるビラ配布をしたということである」との記載がある。

降いつでも支払う旨が記載されていた。X氏は解雇通知書とともに解雇予告手当20万2896円と書かれた封筒を手渡された。就業規則53条は出勤停止、昇給停止、降格、諭旨退職、懲戒解雇に関する規定であるが、その11号には「その他、以上に準ずる行為があったとき」と規定している。Y病院の就業規則53条¹⁶とは、下記の通りである。

第53条（出勤停止、昇給停止、降格、諭旨免職、懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは、情状により出勤停止、昇給停止、降格、諭旨免職、または懲戒解雇の処分を行う。

- (1) 勤務成績が著しく不良、または悔悟の情が認められないとき。
- (2) 違法な争議行為を行ったとき。
- (3) 学歴、経歴を偽り、その他詐術を用いて雇われたことが判明したとき。
- (4) 業務の遂行を故意に阻害する行為があったとき。
- (5) 他人に暴行を加え、または脅迫したとき。
- (6) 職務上の指示、命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したとき。
- (7) 職務に関し、不当に金品を受け取り、または与えたとき。
- (8) 罰金刑以上の刑に処せられたとき。
- (9) 始末書を提出しない等、懲戒に服する意思が認められないとき。
- (10) 第52条に該当し、その程度のより重いとき。
- (11) その他、以上に準ずる行為があったとき。

（２） 解雇から訴訟提起まで¹⁷

解雇通告を受けたX氏は、C労働組合と弁護士のところへ相談にいった。X氏は内容証明郵便をY病院に送って解雇撤回を求めたり、C労働組合の役員とY病院に交渉を申し入れたりが、Y病院の院長は交渉に応じなかった。Y病院は具体的な解雇理由（就業規則53条11号に該当するX氏の行為）を明らかにしていなかったこともあり、仮処分で争うことになったと、X氏は言う。

5 裁判

（１） 仮処分¹⁸

平成13（2001）年2月27日、X氏は地方裁判所に対して労働者としての地位にあることの確認と、平成12（2000）年12月の賞与について同年夏の賞与との差額17万1000円の仮払を求めて仮処分を申立てた。この仮処分事件については同年7月27日、X氏の請求を

¹⁶ 就業規則53条は、仮処分決定書から引用した。

¹⁷ ヒアリング調査の内容、仮処分決定書、本案訴訟第一審の判決文をもとにまとめた。

¹⁸ 仮処分決定書をもとにまとめた。

二つとも認める趣旨の決定が行われた。

（２） 仮処分決定以後¹⁹

仮処分決定後、この事例は次のような経過をたどる。

平成 13（2001）年 7 月 30 日、C 労働組合は Y 病院に対し「裁判所の決定に基づき早期解決を求める要求書」を提出し、X 氏を直ちに職場復帰させること、職場復帰の条件を整備すること、早急に団体交渉を設定することの 3 点を要求した。Y 病院は同日付でこの 3 点について本案訴訟において争う旨をファックスで回答した。また、Y 病院は仮処分決定に対し起訴命令を申立てた²⁰。同年 8 月 3 日には、X 氏は 1 ヶ月以内に訴えを提起せよとの起訴命令を受けた。その後も X 氏は団体交渉の申し入れをしたが、Y 病院は裁判中なので交渉に応じられないと回答した。X 氏は Y 病院には仮処分決定を遵守する意思がないと判断して、起訴命令に基づき平成 13（2001）年 9 月 3 日に地位確認等を求めて地方裁判所に本案訴訟を提起した。また、同月 13 日、26 日、29 日に団体交渉を要求し、同年 12 月 5 日には地方労働委員会に対して団体交渉の促進を求めてあっせん申請をしたが Y 病院は応じなかった。そこで C 労働組合は不当労働行為救済命令の申立を行った。

（３） 本案訴訟第一審判決²¹

平成 14（2002）年 9 月 27 日に出された本案訴訟第一審判決は、本件解雇は解雇理由のない、合理性、必要性を欠いたもので解雇権を濫用したものであると判示した。判決主文には、①X 氏の Y 病院に対する労働者としての地位確認の認容と、②平成 13（2001）年夏・冬の賞与、③同年 9 月の一時金賞与、④平成 13（2001）年 3 月から 8 月までの未払賃金と⑤平成 13（2001）年 9 月以降の賃金の支払義務が Y 会社にあることを認めることが記載されている。

本案訴訟第一審では、Y 病院の主張する就業規則 53 条 11 号に該当する事由の存否について判断している。Y 病院は解雇通告時にはこれを明示していなかったが、本案訴訟第一審において①詐欺により残業手当を支給させていたこと、②有給休暇日数を不正に多く記載したこと、③勤務態度不良の 3 点を主張した。この 3 点に関する裁判所の判断を下記に要約する。

¹⁹ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

²⁰ Y 病院は、下記により、1 ヶ月以内に X 氏が本案訴訟を提起しない場合には、仮処分により決定された保全命令を取消すよう裁判所に申立てた。民事保全法 37 条（本案の訴えの不提起による保全取消し）「保全命令を発した裁判所は、債務者の申立てにより、債権者に対し、相当と認める一定の期間内に、本案の訴えを提起するとともにその提起を証する書面を提出し、既に本案の訴えを提起しているときはその継続を証する書面を提出すべきことを命じなければならない。」2 項「前項の期間は、2 週間以上でなければならない。」3 項「債務者が第 1 項の規定により定められた期間内に同項の書面を提出しなかったときは、裁判所は、債務者の申立てにより、保全命令を取り消さなければならない。」

²¹ 以下、本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

ア 上記①詐欺により残業手当を支給させていたことについて

Y病院は、X氏が、残業時間の計算、有給休暇の取得日数の計算業務の担当の地位を利用して、a 未使用の有給休暇について、実際には有給休暇に充てていないのに充てたことにして残業手当を支給させた、b 実際には残業していないのに残業したと偽り、残業手当を支給させた、c 遅刻した日の遅刻時間を差し引かず、残業手当を支給させた、d 代休の日に有給休暇を取ったことにして、残業手当を支給させたとし、これらの行為が就業規則 53 条 11 号若しくは 7 号に該当すると主張した。

a について、裁判所は、Y 病院が X 氏において不正に残業手当を取得したという日は、すべて被告によって有給休暇取得の扱いになっており、原告の有給休暇日が消化されたものとして、減らされていると認定した。そして、Y 病院としては、当日を有給休暇として扱っており、この日に現実には休暇を取得することなく労働すれば、休日出勤手当が支給されるのは当然であるとした。

b について、裁判所は、X 氏が、人目につかない場所で処理しなければならない仕事を、やむを得ず自宅まで仕事を持ち帰って業務をこなしていたことを認め、X 氏の自宅での残業時間の記載が虚偽であると認めるに足る的確な証拠はないとした。

c について、裁判所は、X 氏が、当時住んでいた市営住宅の朝の掃除当番のときや水漏れ事故があったとき等に遅刻したことがあるが、遅刻の時間分の給与の減額を受けており、X 氏が遅刻した時間分を差し引かずに残業手当を不正に受給していたと認めることはできないとした。

d について、裁判所は、Y 病院では平成 9（1997）年 4 月から完全週休二日制が導入されたが、全職員が土日に休むと支障が生じるため、多くの職員が休日労働しなければならず、X 氏も本来休日である土曜日に出勤していたことを認定した。その上で、土曜日の出勤は休日労働となるから、残業手当の支給を受けても残業手当の不正な詐取にはあたらないとした。

イ 上記②有給休暇日数を不正に多く記載したことについて

裁判所は、X 氏が有給休暇を取得しながら有給休暇記録表に記録していないことについて、不正確な記載をしたものというほかはないとしながらも、有給休暇の残日数が 3 日程度増えたことにより Y 病院が現実的な損害を被ったと認めるに足る証拠はないとした。

ウ 上記③勤務態度不良について

Y 病院は、X 氏には、a 遅刻、b タイムカードの押し忘れ、c 無断外出、d 勤務中の私語、e 勤務怠慢による無用残業という勤務態度の不良があり、就業規則 53 条 1 号に該当すると主張した。

a について裁判所は、まず、タイムカード上では平成 11（1999）年 1 月から平成 12（2000）年 2 月までの間に 20 回、計 54 分の遅刻があるが、20 回の遅刻のうち 1 分間の遅刻が 15 回

であると認定した。その上で、出勤して1階のロッカー室で制服に着替えてから2階に上がってタイムカードを押しており、着替え時間を考慮すれば、タイムカード上の1分間の遅刻は厳密な意味では遅刻とはいえないとした。また、平成12(2000)年12月にはX氏はY病院から皆勤賞を受けたことを事実として認定した。

bについて、裁判所は、X氏は平成11(1999)年1月から平成12(2000)年12月までの間に、出勤時刻について20回、退社時刻について15回、タイムカードを押し忘れて手書きになったことがあるが、手書きは経理室の担当者が時刻を確認して記載しているものであると認定した。また、タイムカードの押し忘れを解雇理由とする主張は準備書面で初めてなされたと述べた。

cについて、裁判所は、X氏は受付で必要な両替のために週に1回程度銀行へ出かけているが、その場合は受付の人に告げていたことと、外出の件は平成13(2001)年1月の団体交渉の席で問題になるまで、X氏は一度も注意されたことはなかったと認定した。

dについて、裁判所は、勤務中の私語は本件訴訟になってから初めて問題であることが指摘されたものであるとし、他の職員も勤務中に私語を交わしていたことを認定した。

eについて、裁判所は、X氏は勤務時間中に処理しきれなかった業務を行うため残業をしていたものであり、Y病院から残業が多すぎると注意されたり、不要な残業として残業カットされたりしたことはないと認定した。

エ 結論

以上のように認定して、裁判所は、Y病院が本件解雇の理由として主張する懲戒事由である就業規則53条7号及び1号に該当する事由、又は、同条11号に該当する事由はいずれも認めることができないとして、本件解雇は解雇理由のない、合理性、必要性を欠いたものであり、解雇権を濫用したものであると判示した。

(4) 本案訴訟第二審²²

本案訴訟第一審判決(平成14(2002)年9月27日)後、Y病院は控訴し、X氏も附帯控訴した。本案訴訟第二審は平成15(2003)年8月に結審し、平成15(2003)年12月25日、裁判上の和解が成立して終結した。和解はX氏の解雇撤回、Y病院への復帰、解決金の支払を認めるものである。

6 紛争終結の結果

(1) 和解に至る経緯²³

控訴審で和解した理由として、X氏は、紛争を早く終結させたかったことと、和解条件も

²² 和解調書をもとにまとめた。

²³ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

不利ではないと思ったこととの二つを挙げた。譲歩した部分について最初は疑問もあったが、病院に戻ることを第一に考えた X 氏という。労使で 3、4 回話し合いをして和解条項が固まった。和解交渉では、X 氏の Y 病院への復帰を前提に、主に復帰の条件が話し合われた。

（２） 和解の内容²⁴

和解調書に記載された和解条項は次の通りである。

1. Y 病院は X 氏に対する本件解雇を撤回し、X 氏は平 16 年 2 月 1 日をもって原職に復帰する。
2. X 氏の原職復帰後の給与は、月額 16 万 300 円（内訳：基本給 14 万 5000 円、職手当 1 万 5300 円）とする。
3. X 氏の残業手当の計算は、労働基準法に従い、1 日の労働時間 8 時間までは基本給を基準として計算し、1 日の労働時間 8 時間を越える分についてはその 1.25 倍とする²⁵。
4. X 氏の給与は、平成 16 年度までは就業規則の定めや他の従業員の昇給の有無にかかわらず据置きとし、平成 17 年度からは基本給についてのみ、一般事務職の月額昇給平均額の 75 パーセントの昇給とする²⁶。
5. Y 病院は、X 氏に対し、本件解決金として、金 661 万 1803 円の支払い義務のあることを認め、これを平成 16 年 1 月末日限り、〇〇銀行〇〇支店の X 氏代理人〇〇〇〇名義の普通預金口座に振り込んで支払う。
6. Y 病院は、X 氏に対し、前項の金員のほか、平成 14 年度及び平成 15 年度の賞与・決算一時金相当分（基本給 14 万 5000 円に一般事務職の平均掛率の 0.9 倍を乗じた金額）を平成 16 年 1 月末日限り、前項の預金口座に振り込んで支払う。
7. X 氏は、Y 病院に対し、Y 病院が〇〇地方裁判所平成 14 年（〇）第〇〇〇号強制執行停止決定申立事件について供託した担保（〇〇法務局平成 14 年度金第〇〇〇〇号、金額 240 万円）の取消しに同意し、Y 病院と X 氏は、その取消決定に対し抗告しない²⁷。
8. X 氏は、その余の請求を放棄する。
9. Y 病院と X 氏は、本件については円満に解決したものとし、本和解条項に定めるほか、何らの債権債務のないことを相互に確認する。
10. 訴訟費用は、第 1、2 審を通じて各自の負担とする。

²⁴ 和解調書とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²⁵ 和解条項 3 でわざわざ時間外労働の割増賃金について定めたのは、もともと時間外労働の割増賃金が紛争の契機の一つとなったので、同じことを防止する目的があった。

²⁶ 和解条項 4 で平成 17 年度からの基本給の昇給を一般事務職の月額昇給平均額の 75 パーセントとしたのは、X 氏の復職後の一日あたりの労働時間が 6 時間で、これが一般事務職の一日あたりの労働時間 8 時間の 4 分の 3 に相当するためである。復帰後 X 氏は 9 時入社、16 時退社で勤務しており、この間に 1 時間の休憩がある。

²⁷ 和解条項 7 の供託担保とは、本案訴訟第一審判決で裁判所が病院に支払を命じた金銭を病院が供託したものである。

解決金 661 万 1803 円の内訳を X 氏に尋ねたところ、全額が解雇から和解成立までの賃金（月例給と賞与を、年利 5%で算定した）だという。準社員の賞与は、和解条項 6 にもあるように、一般事務職（正社員）の平均掛率の 0.9 倍であり、例えば一般事務職の賞与が 2 か月分なら準社員の賞与は 1.8 ヶ月分となる。和解条項 7 にあるように、Y 病院は本案訴訟第一審で裁判所に支払を命じられた金銭として 240 万円を供託していた。Y 病院はこの 240 万円を解決金 661 万 1803 円の一部にあてたと思うと X 氏は述べた。

なお、Y 病院は X 氏に解雇を通告した平成 13（2001）年 2 月 8 日、解雇予告手当を渡したが、退職金は支払わなかったという。X 氏に、Y 病院が X 氏に退職金を支払わなかったのは準社員に退職金はなかったからなのか、それとも懲戒解雇であると主張していたからなのかと尋ねたところ、X 氏は、Y 病院は準社員には退職金はないと言っていた²⁸、Y 病院は裁判のときには普通解雇を主張していたと回答した。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識²⁹

（1）解雇に対する意識

解雇を通告されたとき、X 氏は身に覚えのない解雇と感じ、労働組合に加入した故に解雇されたと思ったという。

全く、解雇されるようなことは、身に覚えがなかったので…。解雇されるちょっと前、1 週間ぐらい前に、呼び出されて残業とかの計算が悪いと言われたことはあったんです。解雇される 5 年くらい前、ですから、平成 7、8 年の経理の手伝いをしていたときに、有給休暇とか残業とかの計算をしていたんです。そのときの計算の仕方が悪かったと言われました。でも、そう言われたときに私が思ったのは、私が決めたことじゃなくて、私は、ただ、こういうふうに計算しなさいと経理課長に言われたから[言うとおりに]していただけなので、何で私のせいなのかと思ったんです。

有給を消化するために買い上げのようなかたちで計算をしていたんです。そうしたら、それが法律違反だと言われたんです。私は、当時はそんなことは知らなかったし、法律違反と言われても、言われたとおりにしていただけなので、そんなことを今言われても困りますというふうに言ったような覚えがあるんです。それから、本当はもらえないはずの残業代をもらっていたんだから、業務上横領だと言われたんです。私はそのとき、「はあ？」と思ったんです。業務上横領ってどういうことなんだろうと思いました。…(中略)…解雇になったのは、その 1 週間ぐらい後だったと思うんです。裁判のとき、病院はそのときに[解雇を]予告していたといいましたが、全く予告されてなかったんです。それに、私はそんなことで解雇になるとは、全く夢にも思っていなかったんです。やはり解雇されたときは組合に入ったからかなというふうに思いました。

²⁸ しかし、X 氏は、準社員になったとき、Y 病院から準社員にも退職金は支給されると言われていたという。

²⁹ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

（２） 裁判に対する意識

訴訟を提起した動機は、解雇理由が不明で解雇を納得できなかったことと、Ｙ病院が交渉に応じなかったことであるとＸ氏は言う。

やっぱり納得がいかなかったからです。というか、解雇理由がないから。書面（解雇通知書）に解雇理由も書いてないし。解雇されてすぐに[解雇撤回を求めて]交渉に行きましたが、全く話にならない。院長が出てこないんです。だから、訴訟は別に強く勧められたわけではないんですけど、自分でも納得いかないから。そのとき、たとえ裁判に行っても、負けるはずなんてないんだわと思いました。

裁判を起こしたとき、Ｘ氏は裁判所に「事実を見誤らないようにしてほしい」と思っていた。Ｙ病院には何かを期待する状態ではなかったという。

一応、[裁判と]並行して組合の人といっしょに、話し合いをしようと、ずっと[Ｙ病院に]言っていたけど、全く門前払いでしたので。

裁判の結果については、Ｘ氏は「こちらの言い分が認められて、やっぱり嬉しかったです。もちろん復帰できてよかったなと思っています」と述べた。

（３） 復帰に対する意識

Ｘ氏は「最初から最後まで一貫して復帰を目指して」いたという。復帰を目指して訴訟を提起したＸ氏は、自宅も実家もＹ病院と近かったために、人間関係で苦しんだと述べた。

私は結構脳天気なんで、あまり[苦労を]感じなかったんですけど、やっぱり人間関係ですね。収入がなくなったということで、もちろん金銭的な苦労もありましたけど、まだ収入のほうは、子どもが独立していて、だんだんと二人じゃないですか。ですから、子供の学費が払えなくなっちゃうとか、そういう心配はなかったので、そのことはすごく助かったと思うんです。二人で食べていければ何とか、そこら辺は。

それよりもやっぱり人間関係です。実家も本当にＹ病院から見えるぐらいのところですから、そこら辺の周りの人たちとの関係が全部かかわってくるわけなんです。今でも完璧にはもとに戻ってないです。私がこだわっているだけかもしれないんですけど。Ａ先生の奥さん、今はＹ病院の会長ですけど、そういう人たちとも今でも何となく口をきけないという感じです。[Ｙ病院が]家（Ｘ氏の自宅）の近所なものですから、病院にみえる患者さんも、知り合いの人たちが来ているじゃないですか。「世話になっている病院に盾突いて」というような、そういうのがあるんです。そこら辺が、お金のこととか、裁判のこととかよりも。今でもそれは嫌です。嫌です。それが一番苦労というか。直接言われたりとか、何かされたわけじゃないんですけど、自分でそういうふう思うんです。それが一番。今、あんまり考えないよ

うにしています。

復帰を目指すとの意志が、途中で変わりそうになったこともあったが、やはり職場復帰を目指したいと思ったと X 氏は述べた。

途中でめげそうになって、やっぱり[復帰への意志が]変わりそうになったときもあります。でも、「ああ、いけない、やっぱり最初に目指していたのを目指さない」という感じで。最終的に私自身が勝つということは復帰することなんだろうなと。意地もありましたし、これは最初からみんなに言っていたんですけど、やっぱり復帰しないと周りの人、[Y 病院の]職員の人とかにわかってもらえないという気持ちがあったんです。結局、金銭で解決しちゃうと、汚い言葉ですけど、結局金が欲しかったんじゃないとか[言われると思った]。絶対にそういうふうには言われたくはなかったんです。とにかく復帰して、みんなに戻って働いている姿を、周りの職員の人たちとか、家の近所の人たちとかにも見てもらって、最初のうちはわかってもらえないかもしれないけど、これから先、今のところ辞めるつもりはないので、定年まで頑張って働いていけば、何年か経っていけば、年を追うごとにみんなもわかってきてくれるんじゃないかなというのが、私の気持ちでした。とにかく戻らないことには、みんなにわかってもらえないと思ったんです。周りの人は[職場に復帰した私のことを]図々しいと思っているかもしれないけど、戻った以上は定年まで働くのが私の使命だと思って、今働いています。今まで[Y 病院を]辞めていった人とか、他の解雇された人たちのことも考えると、やっぱり最後まで勤め上げないといけないなと思います。裁判のときに、他の[裁判で争っている]人の応援とかにも行って、判決で負ける人とかをいろいろ見るじゃないですか。そういう人のことを考えると、やっぱり私は勝てたんだから頑張らなきゃと思います。

8 復帰³⁰

(1) 復帰に対する不安

Y 病院に復帰することが決まった頃、Y 病院の人たちとの関係がうまくいくか、職場に新しく導入されたコンピュータに対応できるかどうかが不安だったと X 氏は言う。当時の心境を X 氏は次のように述べた。

戻ってやっていけるのかなというのはありましたけど、解雇される前に、周りの人と何もわだかまりがあったわけじゃないから、どうなのかなと思ったんです。[復帰を半月後に控えた]1 月の中ごろに 1 度病院に行ったんです。制服とかをもらったり、手続[のために]に行ったんです。そのときに、[Y 病院の人たちが]向こうから声をかけてくれて、結構みんな優しくかったです。だから、これならやっていけるかなと思ったんです。

裁判中のときは他の用事で[Y 病院を]のぞいても、結構みんなかたい感じだったんです。でも、廊下で

³⁰ ヒアリング調査をもとにまとめた。

会っても、みんなが結構向こうから声をかけてくれたんで、これだったら大丈夫なんだろうなと思いました。

それと、私が解雇されている間に、病院が建て替えられたんです。ですから、それまでに使っていたコンピューターとか機械とかが全部変わっちゃったんです。この年齢で[新しい]機械についていかれるのかなというのもありました。

(2) 復帰後の勤務状況

X氏は和解調書で定められた通り、平成16(2004)年2月1日からY病院に復帰した(ただし、当日は日曜日であったため、実際の勤務は同月2日月曜日からである)。

X氏は解雇前と同じく事務部門に配置された。解雇される前は薬剤師の補助が主な仕事であったが、復帰後は受付等をしている。復帰後は残業はしていない。Y病院との契約関係について記載した書面の交付はないが、準社員として扱われているとX氏は言う。X氏が復帰してからは、Y病院にX氏以外の準社員はいない。部門の人たちとの関係は特に問題はなく、淡々と仕事をしているとX氏は言う。

X氏は、Y病院の一部の人たちとは解雇前と同様一緒にお酒やお茶を飲みに行くような付き合いをしているが、自分と仲良くすることで不利益を被るのではないかという不安があるので、親しくしていることを他の人たちに知られないようにと気を遣っているとX氏は述べた。そんな気遣いはしなくていいとX氏に言ってくれる人もいるという。現在X氏にとって上司にあたるのは、事務長代理を務める副事務長になる。本来は事務長がいるはずだが、事務長は平成15(2003)年7月から休職中であるため副事務長が事務長代理をしているという。この副事務長はX氏が解雇される前から病院にいた人物で、復帰後もふつうに話をしてきたが、平成16(2004)年10月に退職したため、平成17(2005)年1月に実施されたヒアリング調査の際、X氏は、上司が代わったばかりだと説明した。

(3) 復帰したことに対する評価

Y病院に復帰したことをどう評価しているかとX氏に尋ねると、X氏は次のように答えた。

やっぱり仕事ができていいなと思いますから、復帰してよかったと思います。今、仕事をやっていて、自分自身はやっぱり仕事しているのが本当なんじゃないかなと思います。

第3節 事例2

1 要約

Y会社は化粧品の製造販売等を業とする株式会社である。X氏はY会社の営業部員である。

この事例は、Y会社における新人事基本制度とそれに伴う賃金制度の導入により、賃金を減額されたX氏が、減額された賃金について未払賃金等請求訴訟（未払本訴）を提起していたなかで、Y会社がX氏を勤務成績不良等の理由により、平成 14（2002）年 7 月 3 日付で解雇した事例である。X氏は平成 14（2002）年 6 月 14 日、地位保全と賃金の仮払を求めて仮処分を申請すると同時に地位確認等を請求する本案訴訟を提起した。仮処分決定（平成 15（2003）年 2 月 5 日）は解雇を無効とし、地位保全と月額 30 万円、1 年間の賃金仮払を認容した。仮処分決定後も未払本訴と地位確認等を求めた本案訴訟は係属中であったが、平成 16（2004）年 2 月 23 日、地方裁判所で裁判上の和解が成立し、二つの裁判は終結した。和解は、解雇撤回、復職、解決金の支払を内容とするものである。X氏は平成 16（2004）年 4 月 1 日からY会社に復帰し、平成 17（2005）年 1 月に実施されたヒアリング調査の時点でもY会社での勤務を継続していた。

2 当事者

（1） Y会社³¹

Y会社は、化粧品の製造・販売、医薬部外品、食料品の製造加工及び販売等を業とする株式会社である。X氏によれば、Y会社は、今から 10 年程前に社長が交代する前は、売上高は 23、4 億円程度、従業員数は 120 名程であったが、平成 14（2002）年、X氏が解雇された当時の売上高は 13 億円程度、従業員数は約 90 名となり³²、調査実施時点（平成 17（2005）年 1 月）の従業員数は 50 名程度だという。

（2） X氏³³

X氏は昭和 59（1984）年 12 月頃Y会社に入社し、入社以来営業活動に従事してきた。Y会社に労働組合はなかったが、平成 11（1999）年 6 月頃、個人加入できる A 労働組合 B 地方本部 C 支部にX氏は一人で加入した。X氏はY会社で一時期主任を務めていたが、役職のない状態となったと述べている³⁴。新人事基本制度とそれに伴う賃金制度が導入される前、X氏は総支給額月額 42 万 9600 円を支給されていた。

³¹ 地位保全等仮処分決定書、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

³² 地位保全等仮処分決定書には、債務者 Y 会社は、平成 13 年 5 月期の売上高が 13 億 3000 万円、税引前利益が 3573 万円、平成 14 年 5 月期の売上高が 13 億 4960 万円、税引前利益が 3211 万円、期末現在の社員が 64 名、他にパート等 22 名がいる旨を主張していることが記載されている。少なくとも平成 14 年の売上高と従業員数において X 氏のいう数字と Y 会社の主張との間に大きな差は見られない。

³³ 地位保全等仮処分決定書、地位保全等仮処分申立書、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

³⁴ 地位保全等仮処分決定書には、債権者 X 氏が平成 11 年 5 月 Y 会社社長から退職強要を受け、同年 9 月 13 日に退職強要が撤回された後、それまで主任であったところ主任を外され、債権者 X 氏は債務者 Y 会社に抗議したが聞き入れられなかった旨主張していることが記載されている。

（３） 調査対象者³⁵

このヒアリング調査の対象者はX氏である。X氏は昭和 20（1945）年 5 月生まれの男性である。平成 14（2002）年 7 月に解雇された当時は 57 歳だった。ヒアリング調査を実施した平成 17（2005）年 1 月現在、X氏は 59 歳で定年を 4 ヶ月後に控えていた。X氏には配偶者と二人の子ども（ヒアリング調査実施時点で子どもは 21 歳と 19 歳）があり、高齢の母親の介護もしている。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況³⁶

（１） 所属部門

X氏が解雇された当時、Y会社には 25、26 人の営業マンがいた。同僚との関係において特に変わったところはなく、同僚とは仕事の後に酒を飲みに行く等の付き合いもあったとX氏は述べている。上司との関係は、上司によって区々だったとX氏は言う。入社当時の営業部長とはその人が退職するまで極めて良好な関係であった。その後何度か営業部長は変わったが特に問題はなかった。しかし、X氏の解雇の 2、3 年前に外資系化粧品メーカーから転職してきた営業部次長との関係は良くなかったとX氏は述べた。この営業次長は後に営業部長となる。X氏はこの営業部長の下で解雇された（以下、単に営業部長というときは、この人を指す）。X氏は営業部長を仕事のことで批判することがあった。

（２） 労使関係

X氏は、Y会社が全国の営業マンを集めて実施していた営業会議で、売上低下の責任の所在を尋ねたことがあった。そのため、X氏は、経営者は自分のことを「あんまりよろしく思っていない」だろうと推測している。

4 解雇に至る経緯³⁷

（１） 解雇に至る経緯

Y会社は平成 12（2000）年 5 月 1 日、従業員に対して同年 6 月 1 日より新人事管理基本制度及びこれに伴う賃金制度を導入すると通告した。新人事管理基本制度は、従業員をコース別に処遇するものである。これに伴う賃金制度は、役割給を低額に抑えたうえでグレード別に上限と下限の幅のある業績給を加算する賃金制度である。Y会社がX氏について選択したエリア職群グレード 1 では、役割給と業績給を合計した金額は上限で 24 万円、下限で 19 万円となり従来の賃金から半額近く減額されるものとなった。X氏は平成 12（2000）年 5 月 2 日、同月 15 日の制度説明会で、制度導入について不同意を明らかにし、X氏とA労働

³⁵ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

³⁶ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

³⁷ 地位保全等仮処分決定書をもとにまとめた。

組合B地方本部C支部は同年7月24日付書面で新人事管理基本制度のX氏への適用に不同意であることを通告した。

X氏の賃金はそれまで総支給額月額42万9600円であったが、Y会社は平成13(2001)年7月支給分以降のX氏の賃金総支給額を37万5800円に減額した。平成13(2001)年8月23日、X氏は減額された賃金の支払を求めて、Y会社を被告とし地方裁判所に対して未払賃金等請求事件を提起した(以下、未払本訴という)。

X氏による未払本訴提起後、Y会社は新人事管理基本制度及びこれに伴う賃金制度を就業規則の体裁に整え、所轄労働基準監督署に就業規則変更の届出をした。

平成14(2002)年6月3日、Y会社とX氏、A労働組合B地方本部C支部との間で開催された団体交渉の終了間際に、Y会社は解雇通知書を示して、同年7月3日付でX氏を解雇する旨を通告した。解雇通知書は就業規則19条2号の勤務成績不良、同3号のやむを得ない業務上の理由、同4号のその他やむを得ない事由が存するというものであった。

(2) 解雇から訴訟提起まで

平成14(2002)年7月30日、Y会社はX氏に対し退職金の一部として318万3300円を送金した。

5 裁判

(1) 仮処分³⁸

平成14(2002)年6月14日、X氏は地位保全と平成14(2002)年7月以降判決確定まで42万9600円の賃金仮払を求めて、地方裁判所に仮処分命令の申立をなし、同時に解雇無効を求める本案訴訟を提起した。

平成15(2003)年2月5日、裁判所は本件解雇を無効とし、X氏がY会社に対して労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、賃金の仮払額を30万円、仮払期間を1年間とする決定をした。

会社の解雇理由は、大きく分けると、①勤務成績不良(割り当ての既存店売り上げ、新規店開拓の成績のいずれもが著しく低いこと、また、上司の指示を守り営業成績を上げる努力を怠ったこと)、②やむを得ない業務上の都合(就業規則変更に同意しないこと)、③服務規律違反(会社の方針を批判し上司らを誹謗中傷したこと)に分けられる。これら3点に関する裁判所の判断の結果を下記に要約する。

ア 上記①勤務成績不良について

Y会社はX氏の月間売上目標を400万円と設定する合意がされたと主張するが、裁判所は

³⁸ 仮処分決定書をもとにまとめた。

そうした事実を一応認めることは困難であるとした。X氏の担当エリアにおける既存店関係（既にY会社の商品の取引がある店舗）の売上高平均月額 13 万 5244 円は、それ以前の担当者の売上高平均月額 13 万 9036 円と比較すると若干低下しているが、この程度の売上低下をもって著しい成績不良ということは困難であるとした。

X氏の新規取引店開拓による売上高は平均よりも低かったが、会社の担当指示の仕方からしてやむを得ない面があるとした。また、上司の指示を守り営業成績を上げる努力を怠ったことについては、具体的な計画案を作成するには営業会議が不可欠であり、X氏は会議の開催を主張していたがY会社がそれを実行できなかったとした。

イ 上記②のやむを得ない業務上の都合について

就業規則 19 条 3 号の「やむを得ない業務上の理由」とは、「専ら使用者側の事情による解雇の場合に限定したものであって」、X氏の「服務規律違反による他の社員への影響と債務者の経営状況における債権者の成績不良に基づいて」、就業規則 19 条 3 号の「やむを得ない業務上の都合」に該当するというY会社の主張は採用できないとした。また、他の従業員が同意している新人事管理基本制度の導入や就業規則の変更にX氏が同意せず、その適用を拒んでいるとはいえ、X氏は異議をとどめて通常業務に従事している以上、労働条件の統一的、画一的処理の必要性の面で具体的問題が生じているとはいえないとした。

ウ 上記③の服務規律違反について

Y会社はX氏が上司の業務上の指示を守らず、Y会社の方針・戦略がないと批判し、上司の職位を否定する発言（「営業部長とは認めない」）等をして職場の秩序に悪影響を及ぼしたと主張した。しかし、X氏はY会社の本社に呼ばれ、狭い個室で社長室長、営業部長、営業課長の 3 名から営業活動について注意を受け、責任を追及されたために、「自己に対する嫌がらせの一環と感じて、これに対する防衛的側面もあって」なされた言動であり、解雇事由に該当すると認められないとした。

エ 結論

以上により、裁判所は本件解雇を無効とした。そして、X氏の職務内容からX氏がY会社に対して就労請求権があると直ちに認めることは困難だが、健康保険の被保険者として享受しうる利益の存在を肯定できるとして、労働契約上の地位の保全の必要性を認めた。また、X氏の妻に不動産収入やパート収入があることと、平成 14（2002）年 7 月 30 日にY会社からX氏に退職金の一部が支払われたこと等から、賃金仮払額を 30 万円とし、仮払期間を本決定から 1 年間とするのが相当だとした。

（２） 未払本訴、地位確認等本案訴訟³⁹

地位保全等仮処分決定後も未払本訴と本案訴訟は係属中であったが、平成 16（2004）年 2 月 23 日、裁判上の和解が成立し、二つの裁判は終結した。

6 紛争終結の結果

（１） 和解に至る経緯⁴⁰

X氏は、和解をいつどちらから言い出したのかということについて正確に覚えていないという。ただし、裁判は判決に至ることを覚悟して準備書面づくりに尽力していたことは覚えていると述べた。当該「原告第 9 準備書面」が平成 15（2003）年 10 月 20 日付となっているから、和解の話が出たのは恐らく平成 15（2003）年 10 月以降であると思われる。また、争議解決報告集には、裁判所での和解に向けた話し合いと平行して当事者間で和解に向けた団体交渉が平成 15（2003）年 11 月 12 日から平成 16（2004）年 2 月 23 日までの間に 7 回開催されたことが記載されている。以上を総合すると、和解の話は平成 15（2003）年 10 月 20 日から同年 11 月 12 日までの間に、当事者間の間にできたと推測できる。

和解した理由について X氏は、次のように、復職するには判決の前に裁判を終結させた方が良いと考えた旨を述べた。

私個人としては、和解がすべてであると、そんな判断はしてなくて、判決を得るために全力を挙げて準備書面もつくっていましたが、かなり会社側を追い込んでいました。でも、タイミングがありますのでね。判決前というのがね。もうこてんぱんにたたかれるような判決が出るならばね、会社としては立っておられない。その前の一つのタイミングであるという認識はあったんですよね。いろんな応援も受けていますのでね、そのタイミングはやっぱり生かすべきだろうと。復職することがもちろん大前提なんですけども、そういったようなことも踏まえてね、話し合いとして合意できるならば、一つのタイミングとしていいんじゃないかなという、そういう読みもありますよね。だから、向こうが乗ってこなければ、判決を得て、次のステージがありますから、それはそれでいいんでしょうけども、合意できるならばいいんじゃないかなということでしたね。

和解案の内容は、Y会社、X氏、A労働組合B地方本部、A労働組合B地方本部C支部、A労働組合と同じ上部団体の下で組織された労働組合センター、「Y会社の不当解雇を許さない会」を当事者とする 7 回にわたる交渉のなかで詰められた。平成 16（2004）年 2 月 23 日、裁判上の和解が成立して、未払本訴・地位確認等請求本案訴訟は終結する。

³⁹ 和解調書をもとにまとめた。

⁴⁰ ヒアリング調査の内容と、「Y会社の不当解雇を許さない会」第 2 回総会用資料、「原告第 9 準備書面」、争議解決報告集をもとにまとめた。

（２） 和解内容⁴¹

和解調書には次の和解条項が記載されている。

1. Y会社は、X氏に対し、Y会社が平成14年6月3日付けでX氏に対してなした同年7月3日付け解雇通告を撤回し、X氏がY会社に対する労働契約上の権利を有することを確認する。
2. Y会社は、X氏に対し、平成16年4月1日からX氏がY会社に復帰することを認める。
3. Y会社は、X氏に対し、平成16年4月1日以降、1か月分の賃金として総額38万0800円（営業手当2万円と家族手当5千円を含む。）及び月額4万5800円の特命職務手当金の支給義務があることを確認する。
4. X氏とY会社は平成15年2月から本日までの間にY会社がX氏に支払済みの金員について、X氏の賃金に充当されたことを認め、Y会社は、X氏に対し、その金員の返還を求めない。
5. X氏は、その余の請求を放棄する。
6. 訴訟費用及び和解費用は各自の負担とする。

この和解調書と同時に、Y会社、X氏、A労働組合B地方本部、A労働組合B地方本部C支部、支援組織「Y会社の不当解雇を許さない会」を当事者として「協定書」と「覚え書」が作成・調印された。「協定書」には次のように記載されている。

1. 解雇撤回、会社への復帰について
 - 1) Y会社はX氏に対する解雇を撤回し、平成16年4月1日より、会社に復帰させる。
 - 2) X氏がY会社に復帰した後の職務は、別途覚え書き第1項の通りとする。
2. 賃金減額の是正等について
 - 1) Y会社はX氏に対して、職場復帰の日から退職するまでの期間、1か月分の賃金として総額38万0800円（営業手当2万円と家族手当5千円を含む）を支給する。また、特命職務手当金として、月額4万5800円を支給する。
 - 2) A労働組合C支部及び同組合員であるX氏は、本協定本条項により、2000年7月24日付けでの新人事管理基本制度および新賃金制度に対する不同意の通告を取り消す。
3. 不利益取り扱いの禁止と労使間の信義則について
 - 1) この事件が起こった事実関係の正確な認識と深い反省をし、再発させないため、遺憾の意を表する。
 - 2) 協定当事者は、相互にいかなる差別や誹謗中傷等、相手に対するいかなる不利益行為もおこなわない。
4. 解決金について
会社は組合に対して、解決金600万円を支払う。解決金の性格、および支払方法は、別途覚え書き第2項の通りとする。
5. 有効期間等について

⁴¹ 和解調書、「協定書」、「覚え書」、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

本協定の有効期間は、2005年5月31日とし、有効期間内に本協定内容に対する疑義が生じた場合、協定当事者間で誠意をもって協議し、問題を解決する。

「覚え書」には次のように記載されている。

第1項 X氏の復職条件について

- ① X氏は、会社の営業担当に復帰とする。ただし、特命職務として化粧品業界の動向、マーケット情報や労働条件等に関する調査などをおこない、書面または口頭で会社に報告する。細部の事項は、会社とA労働組合C支部との事前協議により、話し合いながらすすめる。
- ② 会社はX氏に対し、他の営業社員と同等の処遇とする。会議その他の催し、あるいは社員が共通に加わるすべての機会から排除されないことなど、復職後、会社はX氏に対して、いかなる差別的な取り扱いも、逆差別もおこなわない。
- ③ 会社は社員等に対して、X氏に対する解雇の撤回と職場復帰の内容、復職後の職務等について、人事通達などで正確かつ公式に周知徹底する。
- ④ 会社はX氏に対し、仕事上に必要な研修や教育をおこなう。会社が命じた職務を遂行するため、会社が必要と認める情報や備品等の提供をする。
- ⑤ 組合関係者は、会社とX氏との円満な労使関係の維持と、Y会社の社員としてのX氏の仕事への精励に積極的な支援をおこなう。

第2項 解決金の性格と方法について

- ① 解決金は、労働組合に対する一括解決金とする⁴²。労使双方は3,183,300円は、退職金として既に支払い済みであることを確認する。
- ② 支払い方法は、A労働組合C支部口座に、会社から振り込みをする。支払期日は、3月31日までとする。

「協定書」の第2項1)の特命職務手当金⁴³により、X氏の賃金額は新人事管理基本制度導入前とほぼ同じ額になった。和解に向けた交渉で最も難航したのは解決金の額であったとX氏はいう。ただし、当事者間で激しい議論になったわけではなく、X氏側が解決金の額を提示したときに、Y会社は過去に同様の経験がなかったせいか、解決金の基準や「協定書」等の内容をどう考えたらよいのかが分からず、なかなか回答してこなかったとX氏は述べた。

解決金は、解雇されてから裁判が終結するまでの賃金（月例給と賞与、ただし仮処分決定

⁴² 「解決金は、労働組合に対する一括解決金とする」とある。X氏ではなく労働組合を対象とした理由についてX氏は、解雇事件の中心は自分だが、和解交渉の主体は労働組合だからであると述べた。解決金は労働組合の口座に振り込まれた。弁護士に支払う報酬等を負担していた労働組合と当事者であるX氏とで話し合い、それぞれの分配額を決定したという。

⁴³ 特命職務手当金は、この和解のためにつくった手当であり、X氏によれば、Y会社でX氏以外にこの手当が適用されている者はいないという。

により仮払されていた金額は除く)、裁判費用、解雇撤回のための運動にかかった経費(チラシ印刷代等)等を積み上げた額をX氏側が示し、Y会社側と交渉した結果 600 万円になったという。

なお、解雇後 Y 会社が X 氏に退職金の一部として送金した 318 万 3300 円について Y 会社が X 氏に返金を求めたりすることはなかったと X 氏は述べた。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識⁴⁴

(1) 解雇に対する意識

X氏は、ヒアリング調査でY会社の従業員規模の推移について説明する際、退職勧奨により退職したり、そうした状況を見て退職していった人が少なくなかったと話していた。解雇を通告されたときに、どのように思ったかとX氏に尋ねたところ、X氏は、自分自身も退職勧奨を受けていたので、解雇も考えられなくはなかったが、未払本訴の係属中に、「裁判官の心証を害するようなことはおそらくやってこない」と思っていたと述べた。

(2) 裁判に対する意識

X氏は、解雇されたことを不当であると感じ、打開をすべきであると考え、訴訟を提起したという。

X氏は裁判所に事実を十分確認してもらえれば解雇無効判決を得ることは確信していたと述べた。また、Y会社には仮処分の決定が出る前に解決することを望んでいたという。

訴訟を提起することについて、家族は特に何も言わなかったが、妻も別に当然のことだと思っていたであろうし、子どもたちは普段と変わらない様子であったとX氏は述べた。

仮処分の決定内容については、賃金仮払額が 30 万円とされ、期間も 1 年と限定されたことは気がかりだが、それ以外はこちらの主張を全面的に認めてくれたと思うとX氏は述べている。

(3) 復帰に対する意識

仮処分と本案訴訟を提起したとき、解雇無効の判断を得たら復職するつもりであったかと尋ねると、X氏は次のように述べた。

もちろん定年退職まで任期を全うするという、どんな艱難辛苦[に耐えても]じゃないですけども、それはもう、そういう思いでずうっといましたから。ええ。何の揺るぎもないことですな。

X氏は解雇されたときから一貫してY会社に復帰するつもりであったと述べた。

⁴⁴ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

8 復帰⁴⁵

(1) 復帰に対する不安

Y会社に復帰することになったとき、不安はなかったかと尋ねると、X氏は、復帰することに対する不安は特になかったが、しいて言えば、復帰後のX氏に対する処遇でまだY会社に確認しなければならない事項があったことくらいだったとX氏は答えた。

(2) 復帰後の勤務状況

X氏は、和解調書とともに作成・調印された「協定書」第1項に定めたとおり、平成16(2004)年4月1日からY会社での勤務を再開した。

復帰後は、役職はなく、賃金は「協定書」に定めたとおりに支払われている。復帰後のX氏の仕事について、「覚え書」の第1項には「①X氏は、会社の営業担当に復帰とする。ただし、特命職務として化粧品業界の動向、マーケット情報や労働条件等に関する調査等をおこない、書面または口頭で会社に報告する」とある。X氏はY会社に復帰したら従前の営業の仕事を再開するものだと思っていた。しかし、実際には、復帰してからは、但し書きの業界動向の調査・報告ばかりしているとX氏は言う。業界動向の調査・報告については部分的な仕事として考えていたので、本末転倒な状態になってしまったとX氏は述べた。

業界動向の調査・報告の仕事は、調査対象も調査項目もすべてX氏に一任されており、X氏は、自宅から調査場所へ出向いて調査して自宅へ帰る日々が続いているという。したがって、営業の仕事をしていたときのように社外の人と会うこともないし、社内の人と接触することもない。業界動向の調査結果を報告する相手は常務で、平成16(2004)年の6月末に原稿用紙40枚程度の報告書を送ったことがあるとX氏は述べていた。

X氏は、従前の営業の仕事をやらせて欲しいと何度もY会社に要請しているが、ヒアリング調査を実施した平成17(2005)年1月現在でも、営業ではなく業界動向の調査・報告の仕事をしているという。X氏はこの状態について、Y会社は「特命職務のことも含めてトータルで仕事だよということで、[定年までの]1年近くを乗り切ろうと」しているのだらうと述べた。

平成17(2005)年5月、X氏は定年の60歳になる。

第4節 事例3

1 要約

大手通信社Y会社の日本支局は、平成14(2002)年10月、X氏を含む4名に対し経営上

⁴⁵ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

の理由で解雇を通告した。X氏を除く3人は退職金の上乗せ等で合意し退職したが、X氏は、平成15（2003）年2月17日、地方裁判所に地位保全等の仮処分と地位確認等を求める本案訴訟とを同時に提起した。仮処分は同年6月24日に和解が成立した。その後も本案訴訟は続き、平成16（2004）年4月21日、X氏の解雇を無効とする判決が出された。Y会社は控訴せず、X氏は職場復帰交渉を経て、平成16（2004）年9月6日からY会社日本支局に復帰した。ヒアリング調査が実施された平成17（2005）年1月現在、X氏はY会社日本支局での勤務を継続していた。

2 当事者

（1） Y会社とY会社日本支局⁴⁶

Y会社はアメリカ合衆国に本部を置く国際通信社であり、世界中に200を超える支局を維持し、世界各国の報道機関に対して、ニュース記事、ニュース写真、グラフィックス、映像ニュースを提供している。Y会社日本支局は、X氏が解雇された平成14（2002）年10月25日当時、日本支局長（外国人。以下誤解のおそれのないときには、支局長という。）、日本支局次長（以下、単に支局次長という）の外、写真部22名、技術・通信部9名、ニュース編集部13名（グラフィック・アーティスト1名、原稿課1名を含む。）、業務部8名の社員から構成されていた。

（2） X氏⁴⁷

X氏は、昭和59（1984）年1月9日、Y会社日本支局に期間の定め（3年間）のある社員として入社し、原稿課に配属された。同年5月、代替要員として写真部暗室要員となった。昭和62（1987）年、Y会社・X氏間の雇用契約は期間の定めのない契約となり、X氏は写真部に正式に配属され、暗室要員となった。平成8（1996）年に暗室が廃止され、X氏の職種はアシスタント・フォト・エディターとなった。昭和59（1984）年、X氏はY会社日本支局労働組合に加入し、平成14（2002）年1月から同年末までY会社日本支局労働組合の委員長を務めていた。X氏の平成14（2002）年9月ないし11月の給与支給総額の平均は54万5846円であった。

（3） 調査対象者⁴⁸

ヒアリング調査対象者のX氏は昭和36（1961）年4月生まれの男性である。平成14（2002）年11月に解雇された当時は41歳だった。解雇された当時も、ヒアリング調査を実施した平成17（2005）年1月の時点でも、妻との二人暮らしである。

⁴⁶ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

⁴⁷ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

⁴⁸ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

(1) 所属部門^{49,50}

Y 会社は外資系の通信社であり、X 氏たちは交替制勤務で働いていた。そのため、勤務時間が終わると皆すぐに帰宅し、退社してからの付き合いはほとんどなかったが、同僚との関係については「コミュニケーションをとって、人間関係はよかった」と X 氏は感じていた。

X 氏の上司は編集長と写真部長だった。上司との関係について、X 氏は次のように述べた。写真部長は X 氏が、昭和 59 (1984) 年に Y 会社日本支局に入社し原稿課に配属された当時、原稿課のチーフをしていた人物であった。写真部長は X 氏と年齢が近いこともあり、X 氏に友人のように接していた。編集長は、日本人として、女性として初めて Y 会社日本支局編集長となった人物で、X 氏に、仕事に関しては発破をかけることがよくあったという。解雇の 1 ヶ月くらい前にも、編集長は X 氏に新しいラップトップ・パソコンを使えるようにしておくようにと言い、X 氏はそれを励ましと受け止めていた。編集長は X 氏自身とは特別親しくしていなかったが、編集長は X 氏の妻とは親しくしていたという。

支局長は歴代の支局長と同様、職場を見て回ることはなかった。そのため、X 氏も特に支局長と話をする機会はなかった。ただし、労働組合の委員長として接する機会はあった。

(2) 労使関係⁵¹

Y 会社日本支局労働組合の組合員の多くは写真部に所属していた。Y 会社日本支局労働組合の執行部は輪番制で決まっており、入社以来 X 氏は一般組合員であったが、平成 14 (2002) 年 1 月、初めて執行委員長を引き受けた。歴代の日本支局長は、容易に労働組合からの要求を承認することはなかったが、「何回か交渉すれば、歩み寄ってきて、落としどころというのを大体つくるもの」だったと X 氏は述べる⁵²。しかし、平成 13 (2001) 年に就任した支局長は、Y 会社日本支局労働組合からの要求を拒否したままだったという。

Y 会社日本支局労働組合は、平成 14 年 4 月頃から賃上げと手当の加算を要求し支局長との交渉を重ねていた。同年 9 月 13 日 Y 会社日本支局労働組合は組合大会を開催し、ストライキ権確立の投票を行うことを決定した。この決定により実施された投票では、全組合員 23 名中 17 名が賛成だったが、6 名分の集票ができず必要投票数（総組合員数の 4 分の 3）を満たしていなかった⁵³。そのため、Y 会社日本支局労働組合は、再度、スト権確立のための投票を呼びかけた。第 2 回投票を実施していたところに、X 氏たちが解雇を通知され、第 2 回

⁴⁹ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁵⁰ X 氏が解雇された当時 Y 会社日本支局全体で 50 名程度のため、内容は X 氏が所属していた部門だけでなく Y 会社日本支局全体にも及んでいる。

⁵¹ ヒアリング調査の内容と本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

⁵² Y 会社日本支局では、X 氏らが平成 14 (2002) 年にスト権投票を行っている。X 氏の話によれば、その 10 年程前にもスト権投票が行われたことがあるという。

⁵³ スト権確立のための必要得票数は総組合員数の 3 分の 2 であり、第一回投票ではこれは確保されていたが、そもそも投票が成立するための必要投票数である総組合員数の 4 分の 3 が確保できなかった。

投票は事実上中止となった。

4 解雇に至る経緯

(1) 解雇に至る経緯⁵⁴

Y会社日本支局長は平成13(2001)年8月に日本支局長に就任する際、Y会社本社では日本支局の人件費の高さを懸念して、タイに新しい地域センターを設置することを検討している旨を告げられていた。支局長は、平成14(2002)年5月、Y会社本社を訪問した際、日本支局写真部の人件費が高額であるとして、人員削減を検討するよう指示された。Y会社は、平成8(1996)年に日本支局の暗室が廃止された際に人員が削減されていなかったため、写真部は人員過剰であると判断していた。

支局長は平成14(2002)年8月初旬から、編集長及びチーフ・アジア・フォトグラファーと会合を持ち、人員整理を検討しはじめ、アジア・写真編集デスクを日本にとどめるための方策として、5人を人員整理することで合意した。

同年10月、日本支局から1名が関連会社へ転籍することになり、削減の必要な人員が4人となった。日本支局長は、フルタイムのフォトグラファー職を5人から4人に削減することにした。そして、被解雇者として、個人的な理由で出張取材や深夜勤務ができなかったA氏と、3名いた元暗室要員のなかから2名選ぶこととし、業務評定によりX氏とB氏を選定した。さらに、写真部の秘書業務が大幅に減少したとして、写真部秘書のC氏を被解雇者に選定した。

平成14(2002)年10月25日、支局長はX氏、B氏及びC氏に個別に解雇を通告した⁵⁵。さらに同月28日、支局長はA氏に解雇を通告した。

(2) 解雇から訴訟提起まで⁵⁶

X氏は解雇を通告されたとき、Y会社日本支局労働組合の組合員に解雇通告されたことを伝えた。X氏がさらにY会社日本支局労働組合の上部団体であるD労連（以下、単にD労連という）に電話をして、解雇を通知されたことを知らせると、D労連は解雇通知書を返すようX氏に指示した。X氏はその指示に従い、支局長に解雇通知書を返した。支局長は戸惑いながらもそれを受け取ったという。

解雇通告から5日後の平成14(2002)年10月30日、Y会社とY会社日本支局労働組合は団体交渉を行った。その際、Y会社日本支局長はX氏を解雇したのは労働組合の委員長であることを理由としたものではない等の発言をした。同年11月27日、Y会社日本支局労働

⁵⁴ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

⁵⁵ 本案訴訟判決文には記載されていなかったが、ヒアリングにおけるX氏の話と、本訴の訴状によれば、X氏に対する解雇は平成14(2002)年11月30日付である。

⁵⁶ 本案訴訟第一審判決文、D労連の機関紙（平成16(2004)年7月20日発行、X氏の就労闘争特集号）、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

組合の代表者がY会社日本支局長に会い、A氏及びB氏の退職金の割増とX氏に対する解雇の撤回を要請した⁵⁷。

X氏はD労連から弁護士の紹介を受けて、平成14(2002)年12月19日と平成15(2003)年1月15日には、X氏、X氏の代理人弁護士、Y会社日本支局長、Y会社代理人弁護士らでX氏に対する解雇について交渉したが、解雇が撤回されることはなかった。

X氏と同時期に3名が解雇を通知されていたが、就業規則による退職金に基本給6か月分を上乗せすること等で合意して、A氏は平成14年11月に退職し、B氏とC氏はそれぞれ平成15(2003)年4月10日、同月21日にY会社を退職することに合意した。

5 裁判

(1) 仮処分⁵⁸

平成15(2003)年2月17日、X氏は地位保全等の仮処分と本案訴訟を提起した。仮処分では裁判官が暫定和解を勧めた。暫定和解の和解条項について、X氏は、詳細を覚えていないが、大略次のような内容だったと述べた。Y会社はX氏の口座に退職金を振り込んでおり、平成14(2004)年6月24日、X氏は、Y会社が退職金⁵⁹として振り込んだ金員を、本案訴訟の判決まで、毎月給与として取り崩して使えるが、本案訴訟が敗訴した場合には、それが退職金になるという内容ある。当該和解により仮処分は終結し、決定が出されることはなかったが、係属中だった本案訴訟はその後も続けられた。

(2) 本案訴訟第一審⁶⁰

平成16(2004)年4月21日、本案訴訟第一審の判決が出された。判決は、X氏に対する解雇を無効とし、X氏のY会社に対する労働契約上の地位を確認し、Y会社に判決確定までの賃金の支払義務があることを認めるものであった。

裁判所はまず、本件が解雇権の濫用となるか否かについては、①人員削減の必要性、②人員削減の手段として指名解雇を選択する必要性があったか(解雇回避努力義務の履践)、③被解雇者の選定が妥当であったかという観点から総合的に検討するのが相当であるとして、次のように判断した。

ア 人員削減の必要性

Y会社全体では平成13(2001)年以降黒字が減少し、平成16(2004)年度の予算では940

⁵⁷ C氏は非組合員であった。

⁵⁸ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁵⁹ 実際に退職金として振り込まれた額は定かではないが、本案訴訟第一審判決文によれば、支局長はX氏に対して解雇を通知するときに、退職条件として、就業規則による退職金、基本給の23.375か月分に基本給6か月分を上乗せすることを提案した。

⁶⁰ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

万ドルの損失が見込まれていたが、平成 13（2001）年から平成 15（2003）年にかけて他社を買収したり、Y 会社の現金及び現金同等物の残高は平成 11（1999）年から平成 13（2001）年にかけて増加していたことからすると、Y 会社全体の赤字は一時的なものであるとした。また、アジア写真編集デスクのタイ移転を回避するために経費を削減することを人員整理の必要性として考慮するとしても、その必要性は抽象的、観念的なものとどまるとした。

イ 指名解雇選択の必要性

配転、出向、一時帰休、賃下げ、希望退職の募集等の手段がとられず、かえって幹部社員の給与の増額が行われているとした。

ウ 被解雇者選定の妥当性

X 氏に対する業務評価を行った編集長は、X 氏の職種をアシスタント・フォト・エディターとし、X 氏を、仕事を深く理解せず、消極的で、X 氏とペアを組んだエディターが注意を要したと評価した。しかし、裁判所は、X 氏の評価はアシスタント・フォト・エディターのみならず、フォトグラファーとしてのものをあわせて行うべきであるとし、編集長の評価には事実誤認があり、信用性に疑問があるとした。X 氏が本件解雇当時組合委員長としてスト権確立投票を行っていたことが評価に影響を及ぼした可能性は払拭できないとも述べている。また、2 名の被解雇者を元暗室要員から選定するという支局長の選択に合理的な理由はないとした。

エ 結論

以上のように判断して、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇については客観的で合理的な理由はなく、X 氏の解雇は無効であるとした。

6 紛争終結の結果

（１） 判決確定後⁶¹

Y 会社は控訴しなかった。本案訴訟第一審判決から 5 日後の平成 16（2004）年 4 月 26 日、X 氏は D 労連と、D 労連が加盟し、D 労連とともに X 氏を支援していた E 労働組合会議の役員とともに、Y 会社日本支局に向かった。そのときには、X 氏が解雇された当時の支局長は Y 会社日本支局から去っていたため、X 氏たちは Y 会社日本支局のゼネラルマネジャー（X 氏が解雇された当時の Y 会社日本支局次長）と面会して、X 氏の復職を要請した。ゼネラルマネジャーは Y 会社本部と話し合う旨を回答した。

同年 6 月 4 日、X 氏と Y 会社日本支局はそれぞれ代理人弁護士を伴い弁護士会館で交渉を

⁶¹ ヒアリング調査の内容と D 労連の機関紙（平成 16（2004）年 7 月 20 日発行、X 氏の就労闘争特集号）をもとにまとめた。

行った。この代理人を介しての交渉は、同月 14 日（第 2 回）、同月 29 日（第 3 回）、同年 7 月 14 日（第 4 回）にも行われた。第 4 回目の交渉まで Y 会社日本支局側は一貫して X 氏の退職を求めたという。

しかし、D 労連機関紙が X 氏の就労闘争特集号（同年 7 月 20 日付）を発行し、4 頁にわたって X 氏の裁判の経過や就労を求める運動等が伝えられたのを境に、Y 会社日本支局は X 氏の復職を検討しはじめたと X 氏は述べた。第 5 回交渉のときには、Y 会社は X 氏に身分証明書を渡し、第 6 回交渉の席で編集長が X 氏に同年 9 月 6 日の午前 10 時から出社するように伝え、交渉が終了する⁶²。交渉結果に関する書面は特に作成されなかったという。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識⁶³

（1） 解雇に対する意識

解雇されたとき、どのように思ったかと尋ねると、X 氏は次のように話した。平成 14(2002) 年春から Y 会社日本支局労働組合は支局長に賃上げ等を要求していた。交渉は妥結せず、第 2 回スト権投票を行っていた平成 14(2002) 年 10 月 25 日、X 氏は編集長に「ちょっときて」と呼ばれて、支局長室に連れて行かれた。そのとき、X 氏は解雇を通告されるとは全く思ってはおらず、むしろ、賃上げ等の交渉の落としどころに関する情報を教えてもらえるのかと思っていたという。支局長室に入り、支局長、支局次長、編集長、X 氏の 4 人でテーブルを囲み、解雇を通告されたとき、X 氏は「えっ、何言っているんだ。えっ、何が起きているんだ」と、事態を理解することができなかったと X 氏は話した。

その日帰宅した後のことを X 氏は次のように話した。X 氏の妻は派遣の仕事をしており、その日は、それまで勤務していた派遣先における派遣期間の終了を目前に控え、派遣先の人たちに歓送会を開いてもらっていた。ほろ酔いの状態で帰宅した妻が、真っ暗な部屋で座り込んでいた X 氏を見つけた。ただし、真っ暗な部屋にいたということを、X 氏自身はあまりよく覚えていないという。

（2） 裁判に対する意識

訴訟を提起した理由を尋ねると、X 氏は次のように話した。X 氏は、自分は周囲からみてもフォトグラファーを志望していることがわかる人間だったので⁶⁴、写真編集者としての能

⁶² 第 5 回交渉と第 6 回交渉が開かれた月日は不明である。

⁶³ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁶⁴ X 氏は、Y 会社日本支局に入社する経緯や入社してからのことを次のように話していた。フォトグラファーを目指していた X 氏は、外国通信社なら「下働きから上がっている人も結構いるらしい」と聞き、友人に紹介してもらった Y 会社日本支局の人に、どうすれば Y 会社日本支局に採用してもらえるかと尋ねた。その頃ちょうど Y 会社の日本支局に人員の空きができた。3 年の期間の定めのある契約で、後々写真部に移れる保証はなかったが、X 氏は Y 会社日本支局に入社した。X 氏は原稿課に配属され、原稿の仕事をこなしながら空いた時間に写真を撮っては、使ってくれないかと会社に持っていった。そのような折、暗室要員の一人が入院することになり、人員を補充する必要が生じて、X 氏が推薦された。写真部に残れる保証はないがやってみるかとの問いに、X 氏は「ああ、もうこれは千載一遇のチャンスだ」と思い、その仕事をするに決めたとい

力の低さを理由として解雇されたことが納得できなかったと述べる。しかし、訴訟提起を決断するまでは「随分悩んだ」という。

まあ、そのときは精神状態もぼろぼろでしたから、写真で生きていくんだったら、裁判とかで何年もかけるよりは、何か自分で道探したほうがいいんじゃないかなと思ったんですよ。

そのとき既に、私を含めて解雇を通告された4人のうちの2人は、もう退職金交渉をして退職の意思を示していたんです。もう1人の非組合員の秘書の女性は、最初から、「私は闘う力とかもないから、私は辞めていく」と言っていた。私はどうしようかということになりまして、支援する会を立ち上げてくれた、組合執行委員のFさんが、そのときは組合も、もうぐちゃぐちゃになってたんですが、私に「どうする、〇〇(X氏の姓)」と。

でも、私はその頃、その日その日に言うことがころころ変わっていたんです。闘うと言ったり、辞めると言ってみたり。11月30日⁶⁵でしたかね、会社に荷物を取りに行っただけです。貸与機材とかを返すわけですけども、退職の意思はありませんということを一筆書いて、支局長に送ってましたが。オフィスが移転になるから⁶⁶、下手すると捨てられてしまうおそれもあったんで荷物を取りにいったんです。そのときに、たまたまFさんがいまして、「どうするんだ」と聞かれて、「いや、もう、裁判とかして闘うよりも、フリーでやっていく道を考えようと思う」と言ったんですよ。そうしたら彼に、「おまえの言うこともわかるけどさ、会社が間違っただけでしてのわかるんで、立ち上がってくれないか」と言われたんですよ。

そのときは即答はしなかったんです。裁判って長くかかって、絶対勝てるという保証はないじゃないですか。周りには、「裁判なんかするもんじゃない」なんて言う人間もいましたから。ですから、随分悩みました。で、家族とも相談して。でも、やっぱり泣き寝入りはしたくなかった。私の父親は洋服屋をやっていたんですけど、夜間で4年間かけて高校を卒業して、60過ぎてから〇〇大学の法科を卒業して、「余力があったら司法試験とか挑戦してみたいな」なんて言っていた。クモ膜下で、もう8年前に亡くなりましたが、そのおやじが、頻繁ではないけれども、泣き寝入りをしないで、裁判をやったことがある人だったんですよ。洋服屋をやっている、いろんなお客さんを相手にしてましてね。中には、かたぎじゃない人もいます。そうすると、品物だけ取って、あとはもうしらばっくれる暴力団関係者とかがいるんですよ。そうすると、父親は、毅然として内容証明を書きつけて、それでも払わない場合は訴訟を起こすなんてことをやっていた、僕はそういうのを小さいときから見てまして、それが支えになった部分もあります。やっぱり闘わなくちゃいけない部分は闘わなくちゃいけないんだなど。

う。3年の契約期間が終了する頃、当時の編集長(アメリカ人)がX氏のことを「このキッズは残そう」と言い、また、定年退職する人がいたため、X氏は期間の定めのない雇用契約の下でY会社日本支局で働くこととなった。それからしばらくの間、X氏は写真部の暗室を占領するようにして働いていたという。しかし、暗室が廃止されることになり、アシスタント・フォト・エディターとなった。これは写真編集を補助する職種だが、写真取材にも頻繁に行っていたとX氏は述べた。

⁶⁵ 解雇日の、平成14(2002)年11月30日を指す。

⁶⁶ Y会社日本支局は平成15(2003)年7月にオフィスを移転させている。

X氏は、平成14(2002)年10月25日に解雇を通告されてから、同年11月30日に解雇されるまでの期間のことを次のように話している。

10月25日に通告を受けて、それでも、会社は普段のように写真取材をさせるんですよ。11月30日まで仕事ですから。現場に行って写真撮ってても、「もう二度とここに来ることはないかもしれない」と。高松宮殿下が慶應病院で亡くなったときに、あの夜中の取材、僕、行ってたんですよ。そのときに、「こういうマスコミの人間のなかで写真撮ることはもうできないかもしれないな」と思ったら、つらかったですね。11月21日が結婚記念日で、その当日じゃなかったと思うんですけど、かみさんが何か持って帰ってきたんですよ。…(中略)…80-200mmのレンズでした。それまで僕は会社から大量の機材を貸与されていたから、自分のカメラなんていうのは、もう旧式のフィルムカメラしかなかったわけです。僕が「何で？」と言ったら、[妻が]「あなたは写真をやっていく人なんだから、これで写真をやろう」って。使うのが怖かった貯金に手をつけて、プロしか使えないようなレンズを買ってきて、今もそれは愛用しているんですけど。それをもらわなかったら、もしかしたら違う仕事に行くことも考えたかもしれないですね。そうすれば裁判もやらなかったかもしれません。

上記のF氏からの働きかけや、生前の父親の行動、妻からの贈り物はX氏の裁判を起こす動機の一つであった。しかし、X氏が訴訟の提起する決意を固めたのは、公共職業安定所を訪ねたときだった。

事件があった直後から、D労連にいろいろと対策を聞きに行っていました。そのときに、とりあえず弁護士の先生を紹介しようということで、今回は英語をしゃべれる先生がいいだろうということで、それで紹介していただいたのがG先生なんです。G先生と話をしているときでも、ころころ変わったんですよ、精神状態が。闘うと言ってみたり、金銭解決にしてくれませんかと言ってみたり。

ですが、ハローワークに行って、離職票に「不当解雇」と僕は書き込んだんですよ。そして「会社の言っている理由は違う。不当解雇だ」と。そうしましたらハローワークの人に、「ということは、闘われるんですか」と言われて、そのときに、僕はすんなりと「闘います」と。そのとき、「あ、これは闘おう」と思いました。

こうして、X氏は解雇通告から約4ヵ月後の平成14(2002)年2月17日、仮処分と本案訴訟を提起した。その頃裁判所とY会社に望んでいたことを、X氏は次のように述べている。

裁判所には、やはり公正に見てほしいというのがありましたね。会社の言い分だけを聞いていると、私、一方的に悪者ですから、第三者の公正な目を見て判断してほしいと。あと、外資系企業だからといって、治外法権みたいな解雇は絶対許さないでほしいと。

会社には、こちらに解雇される理由が見当たらないんで、きちんと説明してほしいと。ましてや、[解

雇されてからの解雇撤回を求めている]2度にわたる交渉のときでも、あることないこと言ってきてましたから。それに、腹が立っていましたね。他の人のやったことが僕のせいになされてたりとか。

X氏に、自分の裁判をどのように評価しているかと尋ねると、X氏は本案訴訟の判決について「すごく思い切った判決を書いていただいたと思っています」、「世界的な大きな通信社を相手に、よく判決をいただいたという印象もありましたね」と回答した。

(3) 復帰に対する意識

X氏は訴訟を提起すべきかどうか「随分」悩んだが、結局訴訟を提起し、解雇無効判決を得てY会社に復帰した。復帰するまでに少なくとも二つの「つらかった」局面を経なければならなかったことをX氏は話した。一つは解雇されてから弁護士とともに向かった解雇撤回交渉のときである。解雇撤回交渉のなかで、能力が低いから解雇したと言われたときのことを「すごくつらいことを言われるわけですよ。お前は能力が低いと目の前で言われるわけですよ」とX氏は述べた。X氏は次のように続けた。

つらい闘いでしたよね。相手から書面で出されて、書面を見てはショックを受け、裁判所で証言されてはショックを受け、そんな感じでしたね。

本案訴訟の判決が出たとき、職場への復帰を望んでいたかと尋ねると、X氏は次のように話した。

復職したいなという思いはありましたね。やはり居心地がよかったですよね。19年もいたところですから、水がなじんでいたと思います。

8 復帰⁶⁷

(1) 復帰に対する不安

復帰することに対する不安はあったかどうかを尋ねると、回答する前に、X氏は次のように話した。判決後のY会社日本支局との交渉のなかで、X氏は、Y会社日本支局側から「戻っても恐らくまた解雇されますよ」と言われたことがあったという。また、X氏がY会社日本支局に復帰することで、Y会社本社は再びアジア写真編集デスクのタイ移転を検討するだろうとも言われたと、X氏は話していた。

しかし、Y会社日本支局への復帰が決まったX氏が職場の周辺を歩いているのを見かけたY会社日本支局のある職員との間に、次のようなやりとりがあったという。

⁶⁷ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

オフィスの外で僕がちょろちょろしていたら、その方が向こうから歩いてきて、「おめでとう」と言って握手してくれて。「ありがとうございます」って言って。入り口から僕は写真部の中を見ていたんですよ。そうしたら、その方が「もうすぐだから」って肩たたいてくれたのは嬉しかったです。今まで敵ばっかりかなと思っていたけど、ちゃんと応援してくれている人もいるなと思いました。でも、その人とちょうどすれ違う形で⁶⁸、僕は復職しました。

復帰することに対する不安があったかどうかとの問いには、X氏は、人間関係や仕事に対する不安があったと回答した。

ありました。やっぱり[職場を]離れてから、周りの人間の言葉も人づてではあるけど[自分のところに]来てましたし、決して自分に対していいことではなかった言葉もありましたから。戻ってから、やっぱり干されるのではないかと。実際、写真の仕事を干されていますけれども、そういうことが、まあ、あるだろうなとは思っていたんですよね。そういう不安と、あと2年前のようにちゃんとアシスタント・フォト・エディターとしての仕事ができるかどうかと。オフィスが移転して、コンピューターもいろいろ変わったりしましたから。

（２） 復帰後の勤務状況

X氏は平成16（2004）年9月6日からY会社日本支局に復帰した。ヒアリング調査を実施した平成17（2005）年1月の時点でも写真部でアシスタント・フォト・エディターとして働いていた。役職はなく、賃金は解雇前とほぼ同じ水準である。

復帰してからの職場の人たちとの関係について尋ねると、X氏は次のように話した。

円滑な人間関係を築く努力はしているつもりなんです。つもりなんですけど、やはり以前のようにコミュニケーションがとれない。支援してくれていたFさんとか、支援する会に来てくれた方とは普通に話ができるんですが、人づてながらも悪口を言っていた[ことを聞いている]人間に対しては、やはり一線を画してしまう。それが相手に伝わって、相手も構えてしまう。仕事の話はします。もちろん。ですが、ぶっちゃけた、ばか話みたいなのはできないですね。

ヒアリング調査のとき、X氏は、Y会社日本支局では現在、考課の結果により4人を削減する話があると述べた。平成15（2003）年6月に、Y会社では社長が交代し、それから経費削減が強化されたとX氏は述べる。X氏は復帰後も、解雇前と同じ編集長の下で働いているが、人員削減に向けた考課の最中であり、編集長の態度は厳しいという。

X氏に解雇を通知したY会社日本支局長は、本案訴訟の判決が出る2か月前、平成16

⁶⁸ この人物はその頃、定年退職を控えていた。

(2004) 年 2 月に Y 会社本社から退職を求められて退職していた。そのため、X 氏が復帰してからの支局長は解雇されたときとは違う人物が務めている。支局長交替後、Y 会社日本支局で一番大きな権限を持っているのはゼネラルマネジャーである。このゼネラルマネジャーは、本案訴訟第一審判決後、Y 会社日本支局側と X 氏側との交渉のとき、一貫して X 氏に退職を求めていたと X 氏は述べた。

(3) 復帰したことに対する評価

X 氏に、職場復帰したことをどう評価しているかと尋ねると、X 氏は次のように話した。

よく復帰して働いているな、というのは感じますね。解雇された時点で、「こんな会社、こっちから辞めてやらあ」という人が多いと聞きますから。でも、あえて 2 年間闘って戻ったということは、それなりに何か意義があることだなというふうに思っていますし、これは天からの指図というか⁶⁹、今こうやって戻って仕事をしていることに必ず意味があると思うんですよ。これからどんなふうになるにしても。だって、そうじゃなきゃ、多分、戻れなかったと思うんです。何年闘っても戻れない人もいますし。

すんなり戻ったわけじゃないですけど。いろんな支援の力をいただいて戻れたという意義、優しさを痛感しています。だから、少しでもお返ししたいんですけど、僕にできるお返しといたら、やっぱり同じ境遇の人に自分の体験からのアドバイスしかできないと思うんですよ。

現時点で、また解雇されるかもしれないというのは感じているんです。まだ先はわからないんですけどね。でも、[2 年前と]確かに違うなと思うのは、2 年前の絶望感みたいなものが、2 年闘ってきて勝って、大きな自信になったという感じがします。だから、今、[職場に]残って仕事していて、中には、僕のことを「ああ、あいつ、なんか図々しいな」と思う人間がいるかもしれません。「図太いやつだ」とか。正直な話、針の筵という感じは今もぬぐえません。それでも、何で毎朝勤務に出ているのかなって自分でも不思議に思います。不思議ですよ。答えになっていないで申しわけないんですけど。

解雇を通告されてから Y 会社日本支局に復帰するまでの 2 年間を振り返り、X 氏は次のように述べた。

次の裁判はいつ、次の裁判はいつって。結構間があいているじゃないですか。出てきたハードルを、びよんと飛ばないで、無理に這い登ったような感じで、1 個のハードル越えたら、また次のハードルが出てきて。まだまだいっぱい僕の目の前にハードルがあると思うんですけど、2 年間というのは、そう

⁶⁹ ヒアリング調査の際、X 氏は、他の場面でも似たような発言をしていた。それは次のようなものである。本案訴訟で Y 会社からの反対尋問を受ける前に、訴訟代理人弁護士と反対尋問の予行演習をしていたとき、X 氏は質問にうまく答えられなかったという。そのため、X 氏自身も、周囲の人々も本番を乗り切れるか案じていた。しかし、X 氏は、もし自分が勝訴すべきならば、必ずうまくいくはずだと考えたら、本番では落ち着いて反対尋問に答えることができたという X 氏は話していた。

やって過ぎていったような気がします。

また、録音を切ってから、X氏は、今日、話していて自分はY会社が好きなんだということがわかりました、好きな会社だからこそ、間違えたことをしてほしくないと思っていることがわかりました、という趣旨のことを話していた。

第5節 事例4

1 要約

学校法人Yは、同法人が設置するY大学の助教授であるX氏を、職務専念義務規定違反等を理由として平成7（1995）年3月17日懲戒解雇した。X氏は、平成8（1996）年2月28日、地方裁判所に地位確認等の請求事件を提起した。この本案訴訟は結審後の平成12（2000）年7月31日、裁判上の和解で終結した。和解はX氏がY大学を退職したことを認め、Y大学がX氏を、任期を2年とする講師として再雇用するというものだった。和解条項のとおり、X氏はY大学に復帰したが、平成14（2002）年10月18日、Y大学はX氏との雇用契約の更新を拒否（以下、平成14年の雇止めという）した。X氏は本件雇止めを権利濫用とし、地方裁判所に学校法人Yを被告として解雇無効確認等請求事件を提起した。平成16（2004）年6月25日、同事件について裁判所は、X氏の請求を認容し、Y法人に対して雇用契約上の地位にあることを確認する判決を言い渡した。学校法人Yは控訴した。平成16（2004）年11月に実施したヒアリング調査のとき、雇止めの控訴審は係属中だった。以下、この事例では混乱を防ぐため、平成7年の解雇、平成14年の雇止めということにする。

2 当事者

（1） 学校法人Y及びY大学⁷⁰

学校法人Yは学校教育を行うこと等を目的として設立された学校法人である。Y大学のほか、高校、中学等を設置運営している。Y大学は単科大学であり、X氏が解雇された頃の教職員は約200名だったという。

（2） X氏⁷¹

X氏は、昭和39（1964）年、Y大学に助手として期間の定めなく採用され、昭和55（1980）年4月に助教授となった。解雇された当時の賃金は月額67万円であった。昭和40年代にY

⁷⁰ 平成14年雇止め事件の第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁷¹ 平成14年雇止め事件の第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

大学教職員労働組合⁷²が結成されたときには中心的な役割を担い、執行委員長や書記長等を務めた。また、Y大学の100周年事業のときには、X氏は学長室長を務める等、重要なポストに就いたことがあった。

（３） 調査対象者⁷³

X氏は昭和16（1941）年12月生まれの男性である。妻、子ども1人、妻の両親との5人家族で、平成7（1995）年にX氏が解雇された当時、子どもは高校生だった。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況⁷⁴

Y大学は単科大学であり、X氏がY大学の助教授だったことは先述の通りである。解雇されるまで、X氏はY大学における他の教員、理事会サイドとも特に問題なく過ごしていた。学長はX氏にとって恩師であり、一緒に仕事をしていたこともある間柄だという。

X氏が懲戒免職されるひと月半前の平成7（1995）年2月9日に急逝した、当時のY大学理事長はY大学中興の祖の息子である。X氏は、その「Y大学中興の祖」から、ブレインとして息子を支えてやってほしいと言われていたという。

平成6（1994）年の夏に、下記4（1）のとおりX氏が登記簿上代表取締役であったB会社の不法行為が問題となったことから、X氏は解雇を含めた処分を想定して、平成7（1995）年1月7日からY大学教職員労働組合とは別に、Y大学外部の一人でも加入できるA労働組合に加入した。Y大学教職員労働組合とは別にA労働組合に加入したのは、A労働組合が解雇撤回のための運動や解雇の効力をめぐる裁判を支援した経験があるからである。

4 解雇に至る経緯

（１） 解雇に至る経緯（平成7年の解雇）⁷⁵

本案訴訟第一審のために作成された、平成11（1999）年7月12日付「準備書面（四）」によれば、次のような経緯があった。

Y大学では平成4（1992）年11月、学生食堂が突然閉鎖（食堂業者と学長との癒着の表面化が原因とされている）されたり、不正入試等について書かれた怪文書が出回る等のことが連続して起きた。これらの出来事は雑誌等にも掲載されY大学には混乱が生じた。X氏は、臨時教授会の開催を呼びかけたり、平成5（1993）年4月12日開催の臨時教授会で設置された調査委員会（特別問題対策委員会）の委員に就任したりする等、真相究明にあたってい

⁷² X氏によれば、ヒアリング調査時点（平成16年11月）での組織率はほぼ100%だという。

⁷³ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁷⁴ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

⁷⁵ 平成7年の解雇をめぐる裁判は本案訴訟第一審のみである。本案訴訟第一審は裁判上の和解で終結したため、判決文をもとに平成7年解雇の経緯をまとめることができない。ここではヒアリング調査の内容と争議解決報告集、平成7年解雇の本案訴訟第一審のために作成された平成11年7月12日付「準備書面（四）」（X氏の訴訟代理人を務めた2人の弁護士による）をもとにまとめた。

た。特に平成 5（1993）年 3 月の不正入試疑惑報道については、学長が関与していたとして学長の責任を追及していた。これに対し、平成 6（1994）年 6 月 1 日、学長は「学長おろし」とであると主張して、X 氏を強要罪未遂で刑事告訴した（この告訴は同年 12 月 27 日に不起訴処分となる⁷⁶）。

そのような折、平成 6（1994）年の夏⁷⁷、X 氏が登記簿上代表取締役であった会社（以下、B 会社という）が消費者を欺罔する不法行為を行っていたため、Y 大学に X 氏の給与の差押命令が送達された。

債権差押命令が送達されたことにより、平成 7（1995）年 3 月 17 日、Y 大学は X 氏を懲戒免職することに決定した旨を X 氏に口頭で通知するとともに、X 氏が他大学へ転職するのならば依願退職扱いとする旨の提案をした。X 氏はこの提案を拒否した。同月 24 日、Y 大学は他大学への転職・依願退職扱いを再度提案したが、X 氏はこれを拒否し懲戒免職を通知する書類を受け取った。

その書類に記載されている内容は大略次のとおりである。

X 氏は B 会社の代表取締役として、同社の業務の全般にわたって積極的に関与してきた。地方裁判所の判決によれば、B 会社は宅配により惣菜材料を届けるサービスを行うとしてこのサービスの利用希望者を募集し参加資格取得金と称して金員を集め、多額の金員（2440 万円余）を受領しながら、まともに事業を展開せず、サービスの利用希望者に損害を与えた。

以上の X 氏の B 会社への参画は教員としての資質、適格性に欠けるものであり、第一に、就業規則第 16 条の職務専念義務規定、第二に、同 20 条の兼職禁止規定に反し、第三に、両事件の判決に見られる行為は同 18 条、52 条 3 号に反するものである。第四に、B 会社への参画は教員としての資質、不適格性を示す。第五に、X 氏は事実関係の解明に非協力的な態度を取り続け、自分は B 会社の名目上の役員になったにすぎないと主張して反省の色を示さない。

就業規則 52 条⁷⁸とは下記のとおり、懲戒に関する規定である。18 条については不明である。

第 52 条 教職員が次の各号の一に該当するときは、学長の具申に基づき理事長は、その教職員に対し懲戒を行う。ただし、教員は具申にあたり教授会、職員は懲戒にあたり別に定める法人の審議機関の議決を経るものとする。

3 号 法令違反等著しく社会的道義に反する行為のあったとき。

以上のように平成 11（1999）年 7 月 12 日付「準備書面（四）」には記載されていた。

ヒアリング調査と争議解決報告集によれば、次のようなことがあった。

⁷⁶ 時期は異なるが、同じ理由で刑事告訴された人がもう一人いる。X 氏とともに、平成 5（1993）年 4 月 12 日の臨時教授会で設置された調査委員会（特別問題対策委員会）の委員となった教授である。

⁷⁷ 日付を限定できないが、平成 6（1994）年 7 月か同年 8 月のことだと思われる。

⁷⁸ 平成 11（1999）年 7 月 12 日付「準備書面（四）」から引用した。

X氏は平成7(1995)年1月7日、一人でも加入できるA労働組合に加入し、同月13日、学校法人Y本部に、A労働組合に加入した旨の通知と団体交渉申入書を提出した。同月18日、Y大学の理事会ではX氏の身分に関する取り扱いがとり上げられた。学長は「一番重いのでお願いします」と提案した。つまり、懲戒免職の提案である。この学長提案を受けて、就業規則52条の定めにより、同日、「学長具申特別委員会」が設置された。

同月23日、学校法人Yの顧問弁護士の事務所において学校法人YとX氏、A労働組合との間で第1回目の団体交渉が開催された。このとき、Y大学の顧問弁護士により、X氏に対する処分としては戒告または譴責が適当であるという見解が作成された。

同月31日に開かれた第2回「学長具申特別委員会」で、ある理事は、A労働組合に駆け込むこと自体品性下劣であるとしてX氏の懲戒免職を強く主張した。同年3月2日、学長は同年1月23日付の学校法人Yの顧問弁護士による見解に対する反論を記載した書面を理事等に配布した。この学長は同月6日の学長改選で再選された。平成7(1995)年3月17日、X氏は懲戒免職の口頭通知を受けた。

(2) 解雇から訴訟提起まで⁷⁹

懲戒免職から5日後の平成7(1995)年3月29日、学校法人YとX氏らとの間で第2回団体交渉が開かれ、X氏らは解雇撤回を要求した。以後、団体交渉は、同年4月13日、7月11日、9月21日、10月13日と第6回まで実施されるが、交渉では解決に至らなかった。

5 裁判

(1) 平成7年の解雇の本案訴訟第一審⁸⁰

平成8(1996)年2月28日、X氏は学校法人Yを被告として地方裁判所に地位確認等請求事件を提起した。

平成14年の雇止めに関する判決文では、平成7年の解雇の本案訴訟が、次のように進行的たと認定されている。平成8(1996)年4月16日に審理が開始され、平成10(1998)年9月1日の第14回口頭弁論期日において原告本人尋問を終了した。裁判所から同年10月5日の弁論準備期日に和解勧告がなされたが、X氏が、懲戒処分の撤回ないし取り消しを求め原職復帰を骨子とする和解案を主張したのに対し、学校法人Yは、X氏の原職復帰は不可であり、退職を前提とした金銭解決なら応ずることができるとしたため、同年11月27日の弁論準備期日において和解は打ち切られた。その後、平成11(1999)年2月8日と同年4月19日に、残された証人尋問が行われ、同年7月30日弁論は終結したが、判決言い渡しの期日は追って指定することとされた。

平成12(2000)年7月31日、裁判上の和解が成立し裁判は終結する。

⁷⁹ ヒアリング調査の内容と、争議解決報告集をもとにまとめた。

⁸⁰ 平成14年の雇止めに関する本訴第一審の判決文、争議解決報告集をもとにまとめた。

6 紛争終結の結果

(1) 和解に至る経緯⁸¹

争議解決報告集には次のようなことが記載されている。本案訴訟第一審の間も学校法人 Y と X 氏らとの間には団体交渉が 8 回開催された（第 7 回団交～第 14 回団交）。学校法人 Y と A 労働組合は、平成 12（2000）年 3 月 30 日、裁判上の和解の可能性を探る団体交渉を開催することとなり、同年 4 月 3 日、X 氏の訴訟代理人弁護士が裁判所に対し、判決言渡期日の指定を留保するよう上申する。当事者間の交渉が 2 回（同年 7 月 10 日、同月 14 日）、代理人間の会談が 6 回実施されて、和解条項と附属覚書の内容が煮詰められた。そして、平成 12（2000）年 7 月 14 日には、裁判所から和解勧告がなされ、同月 31 日、裁判上の和解が成立し裁判は終結する。

(2) 和解の内容⁸²

和解調書に記載された和解条項は次のとおりである。

- 1.X 氏は平成 7 年 3 月 17 日、学校法人 Y の設置する Y 大学を退職したことを認める。
- 2.学校法人 Y は、平成 12 年 10 月 1 日付をもって、X 氏を任期を 2 年とする講師として再雇用する。ただし、更新することができる。
- 3.学校法人 Y は X 氏に対し、解決金として金 4000 万円の支払義務のあることを認め、これを和解成立の日から 10 日以内に X 氏訴訟代理人口座・・・に振り込む方法で支払う。

和解調書とともに当事者間で次のような附属覚書が取り交わされた。

- 1.学校法人 Y は、現在 Y 大学（以下「大学」という）において、教員の任期に関する規程（以下「規程」という）の制定を図っているところ、X 氏は、規程による任期制教員（講師）として雇用されるものとする。ただし、平成 12 年 9 月 30 日までに規程が制定されないときは、X 氏は、まず雇用期間を平成 13 年 3 月 31 日までとする講師として雇用され、（万一、同日までに規程が制定されていないときは、さらに平成 13 年 4 月 1 日から雇用期間を 1 年とする講師として雇用され）、規程制定と同時に同規程による任期制教員としての雇用に移行するものとする。
- 2.X 氏は、再雇用された後 2 年間は教授会に出席せず、また大学内の委員会の委員その他の役職に就任しないものとする。
- 3.X 氏は、再雇用された後 2 年間は授業を担当しないものとし、平成 14 年 9 月 30 日までに最低原著論文 2 編著し、学会発表を 2 回行うものとする。

⁸¹ 争議解決報告集をもとにまとめた。

⁸² 平成 14 年の雇止めに関する本案訴訟第一審判決文の「前提となる事実」、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

4. X氏は、平成14年度後期から、Y大学教授会の決定するところに従い、授業（講義）を担当するものとする。
5. (略)⁸³
6. 再雇用時のX氏に対する俸給は780万円とする。ただし、X氏の研究教育活動の業績、教員としての能力等を勘案して改定することができる。
7. X氏の研究教育の業績に見るべきものがあるときは、審査の結果助教授への昇格もあり得るものとする。

解決金の決定方法や内訳は公表できない。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識⁸⁴

（１） 解雇に対する意識

平成7年に懲戒免職されたときに、どのように感じたかと尋ねると、X氏は、自分の懲戒免職を周囲は適当と考えるかどうかをまず考えたと答えた。

私の懲戒免職の理由づけを、他者はどう思うのかと。私が郷里にいる同級生に名義を貸していたことや、民事事件になっていたことは、理事会も知っていたんです。別にB会社からお金をもらっていたわけではないけど、名前を貸していたことは事実です。ですが、私が名義を貸したときには、まだ就業規則はない⁸⁵んですよ。それに、理事長には[名義を貸していることの]届け出も出していたわけです。

（２） 裁判に対する意識

訴訟を提起した理由を尋ねると、X氏は懲戒免職の無効を訴えることにより、Y大学のなかにある不正が解明されることを望んだと答えた。

裁判で、私は自分の懲戒免職よりも、[Y大学内部に]不正が明らかにあるんだということのほうを明らかにしてもらいたかったんです。その辺は感覚がずれているのかもしれませんが。ですが、根っこのところを明らかにしたかったんです。どんなことがあっても裁判でそれを明らかにしようと。だから、私は判決が欲しかったんです。負けようが、何しようが。

こうした動機で訴訟を提起していたので、和解で裁判を終結させたX氏は、平成7年の解雇に関する本案訴訟をどう評価しているかと尋ねられると、消化不良だったと答えた⁸⁶。

⁸³ 引用元の平成14年の雇止めに関する本案訴訟第一審判決文に「(略)」と記載されている。

⁸⁴ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁸⁵ 「準備書面(四)」(平成11(1999)年7月12日付)によれば、Y大学の就業規則が制定されたのは昭和62(1987)年であるという。

⁸⁶ それでは、X氏はなぜ和解したのかということになる。後述するように、X氏を支援する人々には、X氏の解

完全消化不良。結果的に判決をもらわなかったということで。判決は結果的に見られないで、和解で戻るといふ非常に曖昧な形になってしまった。僕の性格としては曖昧というのは一番嫌で、それをのまなきゃならなかったというのが、きつかった。

X氏は解雇無効判決を得たら、Y大学に復帰することを望んでいた。裁判を起こすことを決めたときの周囲の反応について、X氏は次のように話した。

私が闘うということに関しては全員賛成。家族もそうだったですね。大変になるということはわかっていても賛成。一番理解があったのは子どもかな。子どもが、頭を下げてひ弱になる父親を見たくないと言っていましたものね。だから、今までどおり、どんどんやったらいいんじゃないの、と。

X氏は周囲の賛成を得て訴訟を提起したが、実際に裁判を起こしたX氏自身には、裁判に関する話はできるだけ周囲に漏らさないようするべきだという考えがあった。

闘うということになると、あんまり楽しい話じゃないですから、家族は巻き込みたくないという気持ちが強かったです。だから[自宅以外の]どこかに[活動の拠点となる]ベース地を持つことを[家族に]了解してもらいました。家から電車で10分くらいのところにアパートを借りてベース地を構えて、家のほうには事件がらみの電話が入ることが一切ないように、子どもの教育環境が破壊されることのないようにと。…（中略）…自分の嫁さんにも、実際にやっていることを話せば心配しますから、あまりそういうことは言えない。子どもにもほとんど言いませんでした。尋ねられれば言うぐらいのことで。

8 裁判終結後

（1）再雇用と平成14年の雇止め

平成12（2000）年7月31日に成立した和解に基づき、X氏は平成12（2000）年10月1日付で任期を2年とする講師として学校法人Yに再雇用された。

しかし、学校法人Yは、和解調書の附属覚書第3項の、原著論文2編を著すこと及び学会発表を2回行うこととの条件を満たしていないとして、平成14（2002）年10月18日に契

雇撤回を目指す人たちと、大学改革を目指す人たちとがあった。前者（A労働組合を含む）としては、紛争に「勝ち筋」（職場復帰の可能性のことである）を見出したときに、勝敗をつけるよりも和解の方が良いと考えていたという。また、X氏は、和解しなければならなかった政治的な要因として、次の2点を挙げた。一つはY大学関係省庁がX氏側とY大学側に、遺恨を残さないようにできれば話し合いで解決してほしいと要請し、X氏側とY大学側との話し合いのテーブルを設定したことである。もう一つはその話し合いの席にこの事件でX氏が世話になった国会議員が加わったことである。こうした事情によりX氏は和解のテーブルについた。大学における人事については、理事会とともに教授会の承認もなければならない。和解内容に対する教授会の反対を抑え込むために、Y大学理事会側の示す和解案にそった和解にせざるを得なかったとX氏はいう。X氏にとって訴訟を提起した最大の動機はY大学における不正の解明であるが、復帰から2年間の間「おとなしく」しているように求められ、不正の解明どころか団体交渉もできないような状態となり、裁判を起こした意味もなくなってしまったので「消化不良」と述べたとX氏はいう。

約更新拒否の意思表示をした。

（２） 平成 14 年の雇止めをめぐる裁判

X 氏は、本件雇止めを権利濫用とし、地方裁判所に学校法人 Y を被告として解雇無効確認等請求事件を提起した。平成 16（2004）年 6 月 25 日、同事件について裁判所は、X 氏が Y 法人に対して雇用契約上の地位にあることを確認し、Y 法人に平成 14（2002）年 10 月以降本案訴訟判決確定までの賃金支払義務があることを認める判決を言い渡した。

判決は、まず、次の事実を認定した。その事実とは、①平成 12（2000）7 月 31 日に成立した和解は X 氏が懲戒免職の撤回ないし取り消しによる原職復帰を求めて争っていた前訴を解決するために合意されたものであること、②再雇用後の 2 年間の期間は大学を離れていた X 氏の充電期間として設けられていたこと、③X 氏が充電期間があけた後、平成 14 年度後期から授業を担当するとされていたこと、④更新拒否を不安に思った X 氏の代理人弁護士の提案により、和解条項及び附属覚書に更新と昇給があり得ることが規定されたこと、⑤学校法人 Y の代理人が X 氏の代理人に対し、「普通にしていれば最初の更新で拒否するつもりはないから」と説明していることである。

裁判所は、以上の事実を照らし、雇用契約更新への合理的期待が存在し本件雇止めの適否を判断するにあたっては、解雇に関する法理を適用すべきであり、本件雇止めが客観的で合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないものか否かが問題となったとした。

その上で、裁判所は次のように判断した。

学校法人 Y は、覚書により X 氏には学会誌又は大学紀要に原著論文を 2 編発表・掲載すべき義務があったと主張するが、覚書の該当部分は X 氏は「再雇用された後 2 年間は授業は担当しないものとし、平成 14 年 9 月 30 日までに最低原著論文 2 編著し、学会発表を 2 回行うものとする」であり、「原著論文 2 編著し」という文言が、学校法人 Y が主張するように、原著論文を 2 編執筆した上で学会誌又は大学紀要に発表・掲載することを意味しているとまでは当然には解することができないとした。

学校法人 Y は、和解調書及び附属覚書により、X は平成 14 年 9 月 30 日までに学会発表を 2 回行うべき義務があったのに 1 回しか行っていない旨を雇止めの理由として援用していた。この点については、確かに、X 氏は、平成 14 年 9 月 30 日までに学会発表を 1 回しか行っておらず、また、2 回目を平成 14 年 9 月 30 日までに行えなかった理由について合理的な説明をしているとはいえないところではあるが、X 氏は 2 回目の学会発表につき、平成 14 年 7 月には、同年 12 月に実施される学会での発表を予定し、そのための手続きを取っていたこと等に照らせば、学会発表が平成 12 年 9 月 30 日までに 1 回しかなされていなかったことをもって雇止めの理由とすることはできないとした。

裁判所は上記のように判断して、本件雇止めは、客観的で合理的な理由を欠き社会通念上

相当として是認することができず、期間満了後における学校法人 Y と X 氏との間の法律関係は従前の雇用契約が更新されたのと同様の法律関係になるとした。

(3) ヒアリング調査実施時点の状況

学校法人 Y は控訴した。この事例のヒアリング調査が実施された平成 16 (2004) 年 11 月、控訴審は係属中だった。

第 6 節 事例 5

1 要約

学校法人 Y の設置する Y 大学は、平成 11 (1999) 年 6 月 30 日、助教授の X 氏を解雇した (以下、平成 11 年の解雇という。)。Y 大学は、X 氏を解雇した理由として、X 氏が Y 大学の教授を批判し、X 氏が Y 大学の教員に、Y 大学には不正入試の噂があるとのメールを送信したことを挙げた。平成 11 (1999) 年 10 月 1 日、X 氏は地方裁判所に雇用関係存在確認等請求事件を提起した。この本案訴訟は証人尋問が始まる前に、平成 12 (2000) 年 11 月 30 日、裁判上の和解で終結した。和解は、X 氏に対する解雇の撤回、X 氏の教員としての地位の確認、未払賃金の支払を内容とするものであった。X 氏は平成 12 (2000) 年 12 月から Y 大学に復帰したが、平成 16 (2004) 年、Y 大学は X 氏を解雇した (以下、平成 16 年の解雇という。)。X 氏は、平成 13 (2001) 年 12 月に A 労働組合 Y 大学分会を結成し組合活動をしていた。X 氏は平成 16 年の解雇について地方労働委員会に不当労働行為救済の申立をした。この申立は、ヒアリング調査を実施した平成 17 (2005) 年 1 月現在、審査中だった。

2 当事者

(1) 学校法人 Y、Y 大学⁸⁷

Y 大学は学生数約 1200 名の大学である。学校法人 Y は Y 大学の他に高校、中学を併設している。また同系列の二つの法人があり、一つは学校法人で高校、中学を設置し、他はイギリスの英国公益法人として「カレッジ」を設置している。Y 大学が前身の B 大学から Y 大学に名称を変更したのは平成 10 (1998) 年 4 月である。

(2) X 氏⁸⁸

X 氏は昭和 63 (1988) 年 4 月、Y 大学の前身である B 大学の当該学部開設に伴い、専任講師として就職し、平成 4 (1992) 年に助教授に昇進し、解雇のあった平成 11 (1999) 年

⁸⁷ 本案訴訟第一審の訴状をもとにまとめた。

⁸⁸ 本案訴訟第一審の訴状とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

の1月末には教授昇任手続きを開始し、同年3月には昇任審査が終了していた。

X氏が所属していた学部は、学生は定員数で約230名（ヒアリング調査実施時点）、平成11年に解雇された当時の専任教員数は25名前後だったという。解雇されるまでX氏はゼミ三つ、講義二つを持ち、月額475,000円の給与と、賞与として約242万円（平成10（1998）年12月、平成11（2001）年3月、平成11（2001）年6月に支給された総額）を支給されていた。

（3） 調査対象者⁸⁹

この事例の調査対象者のX氏は昭和29（1954）年11月生まれの男性である。妻と子どもとの3人家族で、平成11（1999）年に解雇された当時、子どもは5歳であった。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況⁹⁰

X氏は、X氏の学会報告を聞いたY大学前身であるB大学の初代学長に、大学を設置するので是非着任して欲しいと要請され、B大学に就職した。そのため、B大学初代学長との関係は極めて良好だったとX氏は述べる。B大学は優秀な研究者が多く、「創立当初は自由あふれる非常に良い大学」だったという。B大学二代目学長は初代学長の間接的な弟子であり、二代目学長とも特に問題はなかったとX氏は話していた。

しかし、Y大学では辞表の提出を強要されて職員が退職する事例が複数みられるようになった。B大学がY大学に名称変更された頃から、教員に対しても退職強要が行われるようになったという。X氏の平成11年の解雇事件が裁判所で争われていたのと同じ時期に、学校法人Yの高校教諭の解雇事件がやはり裁判所で争われていたとX氏は述べた。

4 解雇に至る経緯

（1） 解雇に至る経緯⁹¹

平成11（1999）年3月31日、X氏はY大学に呼び出され、会議室で理事二人、事務局長、事務局員が出席する中で、三つの質問を受けた。その質問とは、①私立大学では創立者の理念が運営の基本となるが、その点どう考えているか、②Y大学はイギリスの「カレッジ」に学生を強制的に連れて行っていると電子メールで言ったことはないか、③資格の無い者が教授になっているとY大学教授を批判したことはないかというものであった。X氏は①について当然であるとし、②については、イギリスの「カレッジ」に行くことを条件に入学を許可されるとの学生の噂について知っているかどうか、メールで数人の教員に発信したが事実は確認できなかったことを、③についてはそうした事実はないと回答した。

⁸⁹ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁹⁰ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

⁹¹ 本案訴訟第一審の訴状、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

平成 11（1999）年 4 月 7 日、X 氏は Y 大学に呼び出され、Y 大学側弁護士から、前記の 3 件につき調査委員会を設置したこと、その結論が出るまで自宅待機することを申渡された。

同年 4 月 27 日、X 氏は Y 大学の理事二人から、連休前に X 氏が辞職すれば今回の問題は公表しないが、懲罰委員会が動き出せば懲戒処分があることは間違いないと伝えられた。

同年 5 月 3 日、X 氏は Y 大学本部に呼び出され、Y 大学側弁護士から、次の質問を受けた。その質問とは①ある教授に関する、まともな論文もないのに教授になった等の発言の有無、②前年（1998 年）2 月に入試控室で、ある教員に、この大学には明らかに裏口入学があると発言したかどうか、の 2 点である。X 氏は①及び②の発言はいずれも否定し、②については言ったとすれば、学長推薦という制度はなくした方がいいという趣旨であると回答した。

平成 11（1999）年 5 月 28 日、X 氏は Y 大学側弁護士から Y 大学本部に呼び出され、解雇を言い渡され、解雇理由を文書で出すことはないと言われた。理事長は、理事会としては同年 6 月 30 日付で X 氏を解雇すると通知した。X 氏が解雇理由を尋ねると、就業規則 41 条に基づく解雇であるとの回答があり、X 氏が就業規則 41 条とは具体的にはどういうことかと尋ねると、事務局長が就業規則 41 条の全文を読み上げた。X 氏はその際解雇通知書⁹²の受領を拒否した。

Y 大学側弁護士はその後、平成 11（1999）年 6 月 11 日付で「御通知」と題する解雇理由を記した内容証明郵便を X 氏に送付した。その「御通知」には次のように記載されている。

解雇の理由は、貴殿に説明したとおり、就業規則第四一条に従い、Y 大学としては貴殿との雇用関係を継続し難いと判断したものです。

具体的には、貴殿が学園内において無用な混乱を敢えて生ぜしめ、教員間に不安を与えることを意図した言動を繰り返されており、それについて内容を変えて弁明されていることから鑑みて、今後とも貴殿の右の言動が継続すると判断したからです。…中略…

特に、貴殿は助教授の立場で大学入試運営委員会の委員をされておりながら、大学講師に対し「本学には裏口入学がある」と断言されたりしていることについて、法人としても如何なる意図に基づく発言であるか理解に苦しみます。

（２） 解雇から訴訟提起まで⁹³

X 氏は平成 11（1999）年 3 月 31 日に Y 大学からの呼び出しを受けていたことから、同年 4 月に A 労働組合に個人加入の手続きをとり、同年 5 月に正式に組合員になっていた⁹⁴。

⁹² ヒアリング調査の際、現物の複写の提供を受けた。表題は「人事異動通知書」であり、その書面には、X 氏の氏名と所属・職名の他「学校法人 Y 大学就業規則第 41 条の規定により、平成 11 年 6 月 30 日付けをもって免職する」とのみ記載されていた。

⁹³ ヒアリング調査の内容と、A 労働組合役員が地方労働委員会に提出した陳述書（平成 15 年 4 月 2 日付）、X 氏が地方労働委員会に提出した陳述書（平成 16 年 9 月 11 日付）をもとにまとめた。

⁹⁴ ただし、当時 X 氏は、労働組合に加入したことで不利に取り扱われることを避けるため、A 労働組合に加入したことを X 氏は Y 大学には伏せていたという。

平成 11（1999）年 5 月 28 日の解雇通知の後、X 氏は A 労働組合の役員とともに Y 大学との間で、同年 6 月 22 日と同月 30 日の 2 回、団体交渉を行ったが、そこでも Y 大学から解雇事由が挙げられることはなかった。

第 2 回団体交渉のとき、X 氏たちは次の団体交渉の開催を求めたが、Y 大学理事長はこれ以上団体交渉を行う意味はないとの書面を送付し団体交渉を拒否した。団体交渉での決着が図れないため、X 氏は平成 11（1999）年 10 月 1 日、地方裁判所に雇用関係存在確認等請求事件を提起した。

5 裁判⁹⁵

訴訟開始時、Y 大学は、答弁書で解雇理由として、X 氏が①「無用の混乱をあえて生ぜしめ、教員間に不安を与えることを意図した言動を繰り返」したこと、②「本学講師に対して『本学には裏口入学がある』と断言」したこと、③「教授資格を問題視した発言」をしたことの三つを挙げていた。平成 11（1999）年 12 月 9 日の初回の口頭弁論で、裁判長は Y 大学に対して、「解雇理由はこれだけですか」と質問し、解雇理由の各々について事実関係を具体的に特定するよう Y 大学側に求めた。しかし、Y 大学側は事実関係を特定できなかった。その後も裁判長は Y 大学側に解雇に相当する事実を示して解雇理由を主張するように求めた。Y 大学側の訴訟代理人弁護士が「これでは不十分でしょうか」と尋ねると、裁判長は、Y 大学の解雇理由の主張は「不十分である」と答えたという。裁判は Y 大学側が解雇に相当する事実関係を特定できないまま争点整理の段階に入った。

平成 12（2000）年 8 月 29 日に争点の整理を終え、双方が二人ずつの証人を立てて証人尋問を行うこととなった。Y 大学側の証人尋問は Y 大学理事長と Y 大学専任講師に同年 10 月 26 日に、X 氏側の証人尋問は X 氏と元 Y 大学教授に同年 12 月 7 日に行われることになった。しかし、Y 大学側の証人となるはずだった Y 大学の専任講師が裁判所に証人を引き受けないことを申出たこともあり、同年 9 月 25 日、Y 大学は裁判官に和解をしたいと申入れた。X 氏側は和解をするのならば裁判上の和解でと希望し、2 回の和解期日（同年 10 月 26 日と 11 月 20 日）を経て、同年 11 月 30 日に裁判上の和解が成立した。

6 紛争終結の結果

（1） 和解に至る経緯⁹⁶

和解に向けた話し合いは 2 回だけであった。大学側が解決を急いでいた⁹⁷という。Y 大学側は当初、復職後 Y 大学で X 氏が勤務できる期間を何年間と限定することを強く要求したが、

⁹⁵ 争議解決報告集、A 労働組合役員が地方労働委員会に提出した陳述書（平成 15 年 4 月 2 日付）、X 氏が地方労働委員会に提出した陳述書（平成 16 年 9 月 11 日付）をもとにまとめた。

⁹⁶ ヒアリング調査の内容と、争議解決報告集をもとにまとめた。

⁹⁷ Y 大学が和解成立を急いでいた理由について尋ねると、X 氏は、Y 大学は学生募集に影響を及ぼすことをおそれていたのではないだろうかと回答した。

裁判官が年限を設けることはできないと述べたという。和解条項や覚書の原案は、裁判所から示されたものであった。X氏側は覚書第2項「X氏は、将来において、他大学等へ転職することを視野に入れて、研究活動に取り組む」を、転職の可能性を確保するために必要な文言であるという裁判所の説明もあり、転職が決まるまで⁹⁸復職後も無期限の雇用関係を確認できると理解したので和解することにしたという。

（２） 和解の内容⁹⁹

和解調書には次の和解条項が記載されている。

- 一 学校法人YはX氏に対し、本日、平成十一年五月二八日付け人事異動通知書によりなされた解雇の意思表示を撤回し、X氏が学校法人Yの教育職員としての地位を有することを確認する。
- 二 1 学校法人YはX氏に対し、平成十一年七月一日から本日までの未払給与相当額として金一〇四万五八三〇円の支払義務（ママ）あることを認め、右金員を、平成十二年一月一日限り、〇〇銀行〇〇支店の「〇〇法律事務所」名義の普通預金口座に振込む方法により支払う。
2 学校法人Yは、X氏が私学共済組合の組合員としての地位を回復するために必要な手続きをすみやかにとる。
- 三 X氏は、その余の請求を放棄する。
- 四 X氏と学校法人Yは、本件に関し、本和解条項に定めるほか、何らの債権債務のないことを相互に確認する。
- 五 訴訟費用は各自の負担とする。

この和解調書と同時に覚書がX氏とY大学との間で交わされた。覚書の全文を公表することはできないが、覚書の第2項は、「X氏は、将来において、他大学等へ転職することを視野に入れて、研究活動に取り組む」というものである。この覚書第2項は、X氏がY大学に復職した後、Y大学からのX氏に対する転職要請と平成16年の解雇へとつながる。

なお、解雇通告後、Y大学はX氏に対して大学側都合で算定した退職金を平成11（1999）年6月30日に送金していたが、同年7月1日、X氏は、解雇処分を承服するわけにはいかない旨を明記した書面を添えて、Y大学理事長宛にこれを郵便証書にて全額返金したという。Y大学は返金された金銭を供託し、和解成立後に供託を取り消し未払給与の支払にあてたと思うとX氏は説明した。

⁹⁸ 和解のときにX氏が転職を希望していたということではなく、大学教員の一般論として他大学へ移る可能性は自分自身にもあると考えていたという意味である。

⁹⁹ 和解調書、覚書、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識¹⁰⁰

(1) 解雇に対する意識

解雇されたとき、どのように思ったかと尋ねたところ、X氏は、解雇を通知されたとき、X氏は解雇までは考えていなかったもので、驚いたと答えた。

何らかの処分は考えていたんです。訓告であるとか、そういったものはあるだろうと思っていましたが、まあ、解雇は正直言っていないと思っていました。私だけではなく、他の人も、それでは解雇はできないでしょうと。ですから解雇を告げられたときは、やはり驚いたというのが正直な気持ちですね。そこまではしないだろうと思っていた。

(2) 裁判に対する意識

訴訟を提起した理由を尋ねると、X氏は、「解雇理由が全く不当であるので、その解雇を全く受け入れることができなかった」からだと答えた。裁判を起こすことについて、家族は、それを当然のことと受け止めたようである。

聞き手：裁判をやるとお決めになったときの、周囲の方々の反応はいかがでしたか。

X 氏：それは当然だろうと。

聞き手：ご家族が、ですか？

X 氏：はい。むしろそれ（裁判）以外に選択の余地はないだろうと。解雇を無効にするには、それ以外の選択はないだろうと。

裁判に対する評価を尋ねると、X氏は、「早期解決ができたという点では非常に良かった」と評価しているが、覚書の第2項（「他大学等へ転職することを視野に入れて」という箇所）を根拠にY大学はX氏に他大学へ就職するよう求めるようになり、平成16年の解雇に及んだため（平成16年の解雇については後述する）、後に問題を残さないような、「別の和解の方法が考えられたような気が」と述べている。

(3) 復帰に対する意識

X氏は、解雇無効の判決を得て原職復帰するつもりでX氏は本案訴訟を提起したという。和解で裁判が終結したときもX氏はY大学に復職するつもりであった。その理由をX氏は次のように述べた。

やはり不当な解雇を無効として原職復帰すること、そこから新たな環境をつくっていきたいと思って

¹⁰⁰ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

いました。この大学は自分が恩師として非常に尊敬しているC先生¹⁰¹がおつくりになった大学ですし、これをやはりいい大学にしていきたいという強い気持ちがありました。大学に残って、きちんとした研究業績を出し、労使関係を正常化したいという強い希望がありましたので。

8 裁判終結後

(1) 復帰に対する不安¹⁰²

Y大学に復帰することに対する不安はなかったかと尋ねたところ、X氏は今後の研究に支障がないかという不安を持っていたと答えた。

多少はありましたね。やはりこれから大学で研究をやっていけるだろうかという不安はありました。研究費がほんとうに支払われるだろうかとか。ただ同僚等は、裁判の結果は全く当然であるというふうに考えてくれていました。

(2) 復帰後の勤務状況¹⁰³

和解調書・覚書に復職日の記載がないが、平成 12 (2000)年 11 月 30 日に和解したその翌月の 12 月から、X氏はY大学の構内に入り研究室や図書館等の施設を利用していたという。助教授の職に戻り、私学共済組合員の資格も再び取得した。しかし、復職してから平成 16 年の解雇まで、X氏が担当していた授業は講義もゼミも開講されず、X氏がこれらの開講を要請しても理事会が拒否したとX氏は述べた。

学部長や研究科長には、授業担当の要望を出していたんですが、理事会のほうにそれを強行に拒否していると。大学院の科目は、大学院を担当する方が少ないので、研究科長から、可能性はあると、それとなく理事会のほうに確認してみるということだったんですが、やはり担当させないと。当初、和解のときに[私が授業を]担当しないのは、担当科目がないからだと聞いていたんですが、カリキュラムをその後見てみますと、私の担当科目がそのまま残っていて、休講の状態だった。ですので、開講して担当したいと学部長と研究科長には申入っていたんですが、理事会のほうが、それは拒否すると。

授業が開講されなかったため、X氏はY大学に復帰した後、Y大学では研究だけをしていた。他大学で非常勤講師をすることはできたが、やはり専任のY大学で講義をやりたかったとX氏は述べた。また、教授会に関しては議事録だけ受け取っていたという。

Y大学に復帰したX氏は、平成 13 (2001) 年 12 月にA労働組合Y大学分会を結成して初代分会長となり、平成 14 (2002) 年 9 月からは分会執行委員となった。大学側に団体交渉

¹⁰¹ Y大学の前身であるB大学の初代学長のこと。

¹⁰² ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁰³ ヒアリング調査の内容、X氏が地方労働委員会に提出した陳述書（平成 16 年 9 月 11 日付）をもとにまとめた。

が拒否されたときには、同分会はX氏が中心となって団体交渉の開催を求めてあつせんを申請する等、X氏は分会の中心で活動していた。

（３） Y大学からのX氏に対する転職要請と平成16年の解雇¹⁰⁴

X氏がY大学に復職してから1年近くが経過した頃、Y大学は理事長名の平成13（2001）年11月9日付内容証明郵便で、X氏に対し転職活動報告書を提出するよう通知した。当初、X氏はなぜこうした報告書の提出を求められるのか、理由がわからなかったという。

転職活動報告書[の提出要請]は業務命令として来ていたので、何で転職活動報告書を書かなければいけないだろうと、非常に疑問を感じたんですが、もしそれを拒否すれば、当然何らかの処分、職務命令違反の処分があるだろうと予測したので、きちんと回答しておくことをやったんです。ただそれ（転職活動報告書の提出要請等）が非常に頻繁に出されるようになりまして、私としては、これは嫌がらせなのだろうと思いました。

Y大学側はその後もX氏に対して、平成13（2003）年12月14日付、平成14（2002）年5月16日付、同年6月24日付、同年7月1日付文書で転職をするよう求めた。

平成14（2002）年7月1日付文書は、Y大学代理人弁護士3名の連名による「ご通知」（平成14（2002）年7月1日付）である。その「ご通知」は、X氏に転職を求めるY大学が、X氏に対する給与は平成15（2003）年3月までしか支払わないことを通知するものだった¹⁰⁵。

この通知に対して、X氏側は、平成14（2002）年7月12日付の内容証明郵便で、同通知が違法かつ不当労働行為に該当するとし、通知内容を撤回するよう要求した。

平成14（2002）年12月13日、X氏側は「組合員X氏に対する転職強要と支配介入」として地方労働委員会に不当労働行為救済の申立をした。これに対して、Y大学側は平成15（2003）年1月9日付「通知書」で給与支払を平成16（2004）年3月までとすることを通知した。また、地方労働委員会において不当労働行為の審査が行われるなか、Y大学側は平成15（2005）年12月29日付「通知書」でX氏に解雇を通知した¹⁰⁶。

X氏側は平成16（2004）年2月9日に実効確保の措置勧告を求める申立を地方労働委員会に行った。その審査中、Y大学側は同年2月28日付「解雇予告通知書」で同年3月31日付で解雇するとX氏に通知した。地方労働委員会は同年3月16日にY大学に対して「勧告

¹⁰⁴ ヒアリング調査の内容とA労働組合役員が地方労働委員会に提出した陳述書（平成15年4月2日付）、X氏が地方労働委員会に提出した陳述書（平成16年9月11日付）、Y大学がX氏に送付した文書「離職に伴う手続きについて（連絡）」（平成16年7月1日付）、Y大学がX氏に送付した文書「解雇予告手当の振込みについて（通知）」（平成16年7月6日付）をもとにまとめた。

¹⁰⁵ X氏が地方労働委員会に提出した陳述書（平成16年9月11日付）によれば、Y大学が給与支払を平成15年3月までとする理由について、「①具体的な転職活動報告の指示を拒否し、『転職活動を行っているとは到底考えられない』、②経営状況が厳しいから、給与の支給が『適切であるとは判断できません』と記載されていたとある。

¹⁰⁶ 解雇する日は不明である。

書」をもって「Y大学は、本件審査終了まで、申立人X氏に対する解雇を留保すること」を勧告した。しかしY大学側は同年7月1日付「離職に伴う諸手続について（連絡）」をX氏に送付し、同年6月30日をもって給与の支払を打ち切ったことを通告した。さらにY大学側は同年7月6日付「解雇予告手当の振込みについて（通知）」をX氏に送付した。同文書のなかで、Y大学側は、同年6月23日の理事会において、平成16（2004）年6月30日をもってX氏を解雇することを決定したことと、解雇予告手当を振り込んだこと、退職金についても1ヶ月以内に振り込むことを通知した。

（3） ヒアリング調査実施時点の状況

X氏側は平成16年の解雇についても、地方労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。この事件は、ヒアリング調査が実施された平成17（2005）年1月の時点でも、審査が続いていた。

第7節 事例6

1 要約

印刷業を営むY会社は、印刷までの作業を行う部門である電算室を閉鎖することとした。この閉鎖により、平成11（1999）年3月25日、電算室の労働者6人全員が解雇された。この6人のなかの4名、X1氏、X2氏、X3氏及びX4氏は、平成11（1999）年3月10日地方裁判所に地位保全等仮処分を申請した。平成11（1999）年10月4日の仮処分決定は、X1氏に対する解雇を無効とし、X2氏、X3氏及びX4氏に対する解雇を有効として、X1氏に対してのみ1年に限って賃金仮払を認めた。X1氏たち4人は本案訴訟を提起した。平成14（2002）年9月30日の本案訴訟第1審判決は、4名全員の解雇を無効とし、地位確認と賃金支払を認めた。Y会社は控訴し、X1氏ら4名も附帯控訴していたが、平成15（2003）年3月28日、控訴審において裁判上の和解が成立し、裁判は終結した。和解は、4名の解雇撤回、X2氏1名の復職、X1氏、X3氏、X4氏の退職とこの3名に対する退職金の支払、解決金の支払を主たる内容とするものであった。和解調書に定められたとおり、X2氏が平成15（2003）年5月6日からY会社に復帰し、平成16（2004）年11月のヒアリング調査実施時点でも勤務を継続していた。

2 当事者

(1) Y会社¹⁰⁷

Y 会社は、印刷加工一般等を業とする株式会社である。昭和 31（1956）年 A 氏が設立した会社であり、昭和 62（1987）年に A 氏の長男の B 氏が代表者となった。しかし、平成 10（1998）年 9 月、B 氏が退任して A 氏が代表者となり、平成 12（2000）年 11 月に A 氏が死亡し B 氏が再び Y 会社の代表者となった。Y 会社には系列会社として、Y 会社の代表者一族が経営する製本会社 C 社があり、C 会社は Y 会社の株式の 80 パーセントを保有している。Y 会社には C 社以外にも、三つの系列会社がある。Y 会社は最盛期には 100 人以上の従業員がいたが、X1 氏らが解雇された当時の従業員数は約 30 名になっていた。X1 氏は、Y 会社では人員削減も行われていたが¹⁰⁸、労働条件の低さ¹⁰⁹ゆえに自ら Y 会社を去った人も多かったと述べている。

(2) X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏¹¹⁰

X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏の 4 名は、いずれも Y 会社が電算室閉鎖を決定した当時電算室に所属していた。Y 会社には昭和 62 年（1987）年から 1 人でも加入することのできる D 労働組合の Y 会社分会が結成されており、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏の 4 名は、いずれも D 労働組合 Y 会社分会員だった。

X1 氏は、昭和 59（1984）年 4 月 1 日、Y 会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、平成 10（1998）年 10 月 26 日、電算室勤務となった。基本給与月額が 24 万 1730 円であった。解雇された当時、X1 氏の肩書きは主任で、D 労働組合 Y 会社分会の分会長であった。

X2 氏は、昭和 41（1966）年 4 月 1 日、Y 会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、昭和 60（1985）年から電算室で勤務していた。基本給与月額は 23 万 0850 円であった。解雇された当時、X2 氏の肩書きは主任で、D 労働組合 Y 会社分会書記長を務めていた。

X3 氏は、昭和 57（1982）年 4 月 1 日、Y 会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、入社以来電算室で勤務していた。基本給与月額は 19 万 4830 円であった。解雇された当時の X3 氏の肩書きは主任であった。

X4 氏は、昭和 50（1975）年 4 月 1 日、Y 会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、昭和 63（1988）年から電算室で勤務していた。基本給与月額は 19 万 9240 円であった。解雇された当時、X4 氏は、肩書きは特になく、D 労働組合 Y 会社分会会計の役職にあった。

¹⁰⁷ 仮処分決定書、本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁰⁸ 本案訴訟第一審判決文で、Y 会社は電算室閉鎖の前に取締役を含む高齢の従業員を解雇していることが認定されている。

¹⁰⁹ 争議解決報告集には、平成 3（1991）年の Y 会社の労働条件が次のように記載されている。それは、勤続 20 年の男子正社員で年収 250 万円、勤続 10 年の女子社員で年収 210 万円、退職金は上限が 317 万円、90 年冬の一時金は過去最高だったが、平均 1.32 ヶ月、20 万 9400 円というものであった。

¹¹⁰ 仮処分決定書、本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

（３） 調査対象者¹¹¹

この事例で整理解雇の効力について裁判所で争ったのは男性２名（X1氏、X2氏）、女性２名（X3氏、X4氏）の計４名である。ヒアリング調査ではこのうち、主に裁判や解雇撤回のための運動を担当したX1氏と、主に裁判費用・生活費等を調達するためのアルバイトに尽力したX2氏の２人の話を聞くことができた。

X1氏は、昭和30（1955）年9月生まれの男性で、妻と子ども１人との３人暮らしである。平成11（1999）年10月に解雇されたとき、X1氏は44歳、子どもは4歳であった。X1氏の妻がX3氏である。X3氏はX1氏と同じ職場で働いていたが、X1氏と同時に解雇された。裁判中、X3氏はX2氏と同様、裁判費用・生活費等を調達するためのアルバイトに力を注いでいた。

X2氏は、昭和22（1947）年10月生まれの男性で、平成11（1999）年10月に解雇された当時52歳であった。X2氏は独身である。

なお、もう１人の裁判の当事者であるX4氏は独身の女性で、裁判のときにはX2氏、X3氏とともにアルバイトにあたっていた。

３ 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

（１） 所属部門¹¹²

X1氏ら４名が解雇される４ヶ月前の平成10（1998）年11月25日、それまでX1氏たちと同じ電算室で定年後嘱託として働いていたE氏が嘱託契約を解除された。これにより、電算室の人数は７人から６人になった。X1氏たちが解雇された平成11（1999）年3月25日時点でも、電算室で働いていたのはX1氏たち４名を含めて６名である。X1氏によれば、訴訟を提起したX1氏ら４名と他の２名とは仕事上の話や世間話をする程度だったという。

X1氏ら４名に上司というべき人は特にいなかった。

（２） 労使関係¹¹³

Y会社には昭和62（1987）年から一人でも加入することのできるD労働組合のY会社分会が結成されており、結成当初は約50人の分会員がいた。しかし、X1氏らが解雇される数年前から分会員は６名になっていた。

X1氏ら４名が解雇された当時、D労働組合Y会社分会員６名のうちX1氏、X2氏、X3氏及びX4氏の４名が電算室に所属していたのであるから、電算室に分会員が集中していたことになる。

なお、前出のE氏は、平成10（1998）年10月23日付の書面で同年11月25日限りで嘱

¹¹¹ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹¹² 仮処分決定書、本案訴訟第一審判決文、争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹¹³ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

託契約を解除する旨を通知されていたが、E氏も同じくD労働組合Y会社分会の分会員であった。E氏は同年12月15日、地方裁判所に地位保全と賃金の仮払を求めて仮処分の申立てをした。また、翌年平成11（1999）年3月25日にはX1氏ら4名とともに、地方労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

労使関係についての認識を尋ねると、X2氏は、Y会社の創業者のA氏は印刷と製本で大きな業績を残したが、バブルの末期に新規事業に乗り出して失敗し借金を抱え、その失敗のときから人が信用できなくなったようだと述べた上で、創業者A氏とD労働組合Y会社分会員とは仕事中でもどなりあっていたと述べた。

X1氏は、創業者A氏がC社（Y会社の株式の80%を保有）で2回組合をつぶし¹¹⁴、Y会社でも労働組合を1回つぶしていると説明し、それゆえに、平成10（1998）年9月、息子のB氏に社長の座を譲っていたA氏が再びY会社の社長として帰ってきたときには、労働組合に対する攻撃を予想したと述べた。

4 解雇に至る経緯¹¹⁵

Y会社は昭和31（1956）年に活版印刷を主な目的として設立され、昭和42（1967）年に増資してオフセット印刷部門を設置した。昭和63（1988）年に活版印刷部門の縮小、従業員の削減（約100人から約60人に）、本社工場の一部を賃貸する等の対策をとった。しかし、印刷受注量の減少、DTP（デスク・トップ・パブリッシング）の普及等により、平成10（1998）年には、かつて約10億円あった売上高は約6億円にまで減少し、従業員も40人以下となった。

Y会社は、平成10（1998）年8月から同年11月にかけて、取締役3人、嘱託4人を含む9人を解雇し人員削減を進めていた。そして同年12月10日の団体交渉の席上で、D労働組合Y会社分会に対して、平成11（1999）年3月20日付で電算室を廃止する方針であることを伝えた。その後行われた団体交渉において、D労働組合Y会社分会は電算室廃止の撤回を求め、コンピューターを導入し、DTP化を図って電算室を存続させることを提案した。Y会社はこれを拒否し、Y会社の系列会社（本件解雇当時、やはり経営は赤字で人員整理を進めていた）に出向すること、電算室を独立させD労働組合Y会社分会が運営すること等を提案した。Y会社によるこれらの提案は具体的な協議には至らなかった。また、X1氏らを営業部に配置転換することについてはY会社内部で検討したり、X1氏らも提案することなく、平成11（1999）年2月16日、同年2月22日付の解雇予告通知で、同年3月25日をもって電算室の6人全員を解雇することを通知した。

¹¹⁴ 争議解決報告集には、1957年と1970年の2回、C会社で労働組合がつぶされたことが記載されている。

¹¹⁵ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

5 裁判

(1) 仮処分¹¹⁶

X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、平成 11（1999）年 3 月 10 日、地方裁判所に地位保全と判決確定までの賃金仮払を求めて仮処分を申請した。さらに同月 25 日には、本件解雇が組合つぶしを目的とした不当労働行為として行われたものであるとして、原職復帰、賃金の支払等を求めて不当労働行為救済申立てを行った。

仮処分では平成 11（1999）年 7 月 13 日、裁判官は、リストラせざるを得ない状況かどうかはわからないが、景気のいい会社ではないので早く見切りをつけてはどうかと、金銭の支払により退職する内容での金銭解決を提案してきた。しかし、X1 氏らは、解雇は不当労働行為であり、コンピューターを導入し DTP 化を図ることで電算室を残すという D 労働組合の再建案にそって頑張りたいと主張して、和解の提案には応じなかった。同年 10 月 4 日に出された仮処分の決定は X1 氏についてのみ、解雇を無効とし 1 年間に限って賃金の仮払を認めた。X2 氏、X3 氏、X4 氏の解雇は有効という内容であった。

(2) 本案訴訟第一審

ア 裁判の流れ¹¹⁷

X1 氏らは、同年 11 月 15 日、地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。本案訴訟は、平成 14（2002）年 9 月 30 日に判決が言い渡されるが、判決言渡しの前に、幾度か和解が検討されている。争議解決報告集に記載されているだけでも、①平成 12（2000）年 11 月に A 氏（Y 会社の創業者であり、X1 氏らが解雇された当時の Y 会社の社長）が死亡した後に、裁判官がとりあえず 4 人全員を職場に戻し、具体的なことをその後話し合うことを Y 会社に勧めたが、Y 会社は戻す職場がない等と主張したこと、②平成 14（2002）年 5 月 12 日に裁判官が B 氏（Y 会社の創業者 A 氏の息子で、当時の Y 会社社長）を説得したいので次回は B 氏が出席するようにと要請したが、B 氏はこれには出席せず、一人は復職を認めるが他の 3 人の復帰は認めない旨回答して、和解が決裂したことが記載されている。そして同年 9 月 9 日の最終弁論から 3 週間後に、判決が言い渡された。

イ 判決¹¹⁸

平成 14（2002）年 9 月 30 日に出了た本案訴訟第一審判決は、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏の 4 名全員の地位確認と賃金支払を認めるものであった。

裁判所はまず、「本件解雇が、被告の有する解雇権の濫用に該当するか否かは、人員整理の必要性が存したか、被告に（ママ）解雇回避努力を尽くしたか、被解雇者の選定が合理的になさ

¹¹⁶ 仮処分決定書、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹¹⁷ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹¹⁸ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

れたか、解雇手続が妥当であったかという要素を総合的に判断するのが相当である」として、次のように判断した。

(7) 人員整理の必要性について

第 41 期（平成 9（1997）年 6 月現在）から解雇時の第 43 期（平成 11（1999）年 6 月現在）までの売上額が低水準で低落傾向にはあったが、不動産賃借収入を含む営業損益は一貫して黒字であり、Y 会社の営業収支は一応安定していたこと、平成 7（1995）年頃、銀行から借り入れた多額の金員を Y 会社が他社¹¹⁹に迂回融資し、その金利をも負担し、解雇当時もその金利を負担していたことを認定して、「解雇当時の被告は、長期的構造的な業績不振から、対策を講じる必要性はあるものの、短期的には資金面での余力があり、経費削減の必要性はあるにしても、さほどには切迫していなかったものと評価することができる」とした。

(イ) 電算室の閉鎖について

解雇当時の電算室の赤字額を確定させることは困難であるが、「旧態依然たる被告の電算部門が、不採算部門であって、対策を立てる必要があることは明らか」だったとした。

(ウ) 解雇回避努力の履践について

Y 会社の X1 氏らに対する提案のうち Y 会社の系列会社への出向の提案に関しては、この会社自体が人員を削減しており、出向の現実性に疑問があるし、電算室独立の提案は極めて不確実で、X1 氏らが受け入れることを期待するのが困難であるから解雇回避努力を履践したとは評価できないとした。また、X1 氏らの配転先について検討すると、配転先としては営業部門しか考えられず、X1 氏以外、外回りの業務の経験がないが、Y 会社が新規の顧客開拓のために経験付問とする募集を行っていたこと、X1 氏ら全員が異口同音に営業職としても活躍できると言明している事実等に照らすと、解雇回避努力を履践したとは評価できないとした。

(エ) 結論

その余の点については判断するまでもなく解雇は無効であるとし、X1 氏ら 4 名全員の従業員たる地位の確認と本判決確定までの賃金支払請求を認容した。

（３） 本案訴訟第二審

ア 本案訴訟控訴・附帯控訴まで¹²⁰

平成 14（2002）年 9 月 30 日の本訴第一審判決以後、判決で認容された賃金支払の仮執行のための債権差押、団体交渉、Y 会社による控訴、X1 氏らによる附帯控訴という事実があっ

¹¹⁹ Y 会社の社長 B 氏の妻が社長を務める会社である。

¹²⁰ 争議解決報告集とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

た。

まず、平成 14（2002）年 10 月 3 日、D 労働組合は団体交渉を申入れるとともに、判決に従うことを Y 会社に求めたが、Y 会社は一人も戻さない姿勢であった。

平成 14（2002）年 10 月 10 日には裁判所から X1 氏らの賃金相当額 2850 万円を差し押さえるための債権差押命令が発令され、その後、現金 20 万円及び Y 会社敷地内の各テナントの家賃収入 554 万円が差し押さえられたが、Y 会社は家賃収入を法務局に供託した。

その後、Y 会社の訴訟代理人から控訴する旨が伝えられ、X1 氏らも附帯控訴した。

イ 本案訴訟第二審¹²¹

本案訴訟第二審が始まると、間もなく Y 会社の代理人が、和解したいので進行協議を裁判官に申したいと提案し、双方代理人を伴っての交渉が始まった。Y 会社側は 1 名の復帰は了承したと回答し、D 労働組合側はその回答を受けて和解協定書の骨格をつくり、平成 12（2000）年 12 月 26 日の進行協議に臨んだ。しかし、Y 会社社長 B 氏は、職場復帰を認めないと述べ、Y 会社敷地内に設けられていた D 労働組合 Y 会社分会の組合事務所の撤去を求め、この和解が決裂するならば会社を整理すると主張した。これを受けて、X1 氏らと D 労働組合は、Y 会社の売掛金に対して強制執行を申立て、B 氏（Y 会社社長）、F 氏（B 氏の姉、Y 会社会計監査）及び G 氏（Y 会社取締役、元総務部長）を被告とし、地方裁判所に商法 266 条ノ 3¹²²（第三者に対する責任）に基づく損害賠償請求訴訟を提起した。売掛金の強制執行に対して、Y 会社は強制執行停止決定の申立てを行い対抗した。

こうして争う間も、X1 氏らを支援していた「Y 会社の不当解雇を撤回させる会」と Y 会社との交渉が 5 回行われ、平成 15（2003）年 3 月 28 日、高等裁判所で裁判上の和解が成立し、裁判は終結する。和解は、4 名全員の解雇の撤回、X2 氏の復職、未払賃金を含む解決金の支払、X1、X2 氏及び X3 氏の退職金の支払を主たる内容とするものである。

6 紛争終結の結果

（1）和解の内容

和解調書は次のとおりである¹²³。

1. Y 会社は X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏に対して行った平成 11 年 3 月 25 日付けの解雇の意思表示を本日撤回し、当事者双方は、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏が雇用契約上の権利を有する地位を確認する。

¹²¹ 争議解決報告集とヒアリング調査の内容、和解調書をもとにまとめた

¹²² 商法二六六条ノ三（第三者に対する責任）第一項は、「取締役ガ其ノ職務ヲ行フニ付悪意又は重大ナル過失アリタルトキハ其ノ取締役ハ第三者ニ対シテモ亦連帯シテ損害賠償ノ責ニ任ズ」と定める。

¹²³ X1 氏たちは解雇の効力に関する裁判以外にも訴訟を提起したり、労働委員会で係争していたこともあって、和解調書は長いものとなった。

2. X1 氏、X3 氏及び X4 氏は、平成 15 年 3 月末日をもって任意退職する。
3. Y 会社は、X1 氏、X3 氏及び X4 氏に対し、退職金を次のとおり支払う。ただし、支払の始期は、第 7 項により本件組合事務所を明け渡した日の 5 日後の日が属する月の月末限りを第 1 回支払期日とする。
- (1) X1 氏に対して金 138 万 8800 円を次のとおり分割して、〇〇銀行の X1 氏名義の口座に振り込む方法により支払う。
- ア 第 1 回から第 13 回までは金 10 万円ずつ。第 14 回目は金 8 万 8800 円。
- イ Y 会社がアの分割金の支払を怠たり、遅滞額が金 20 万円に達したときは、期限の利益を失い、Y 会社は、X1 氏に対し、退職金の残額及びこれに対する期限の利益を失った日の翌日から支払済みまで年 10 パーセントの割合による遅延損害金を付加して支払う。
- (2) X3 氏に対して、金 156 万 6500 円を次のとおり分割して、郵便局の X3 氏名義に振り込む方法により支払う。
- ア 第 1 回から第 15 回までは金 10 万円ずつ。第 16 回目は金 6 万 6500 円。
- イ Y 会社がアの分割金の支払を怠たり、遅滞額が金 20 万円の^(ママ)達したときは、期限の利益を失い、Y 会社は、X3 氏に対し、退職金の残額及びこれに対する期限の利益を失った日から支払済みまで年 10 パーセントの割合による遅延損害金を付加して支払う。
- (3) X4 氏に対して、金 262 万円を次のとおり分割して、〇〇金庫の X4 氏名義の口座に振り込む方法により支払う。
- ア 第 1 回から第 14 回までは金 10 万円ずつ。第 15 回、第 16 回は金 20 万円ずつ。第 17、第 18 回は金 30 万円ずつ。第 19 回目は金 22 万円。
- イ Y 会社がアの分割金を怠たり、14 回目までの分については、遅滞額が金 20 万円に達したときは、15 回目以降の分については、遅滞額が金 40 万円に達したときは、期限の利益を失い、Y 会社は、X4 氏に対し、退職金の残額及びこれに対する期限の利益を失った日から支払済みまで年 10 パーセントの割合による遅延損害金を付加して支払う。
4. Y 会社は、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏に対し、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏の厚生年金の平成 11 年 4 月から平成 15 年 3 月までの Y 会社負担分、X2 氏に対して 108 万 2640 円、X1 氏に対して 99 万 9360 円、X3 氏に対して 79 万 1136 円、X4 氏に対して 83 万 2800 円の支払義務があることを認める。
5. Y 会社は、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏に対し、本件紛争に伴う解決金（未払い賃金を含み、仮処分既払金を除く。）として金 3300 万と前項の Y 会社負担の厚生年金との合計金 3670 万 5936 円の支払義務があることを認める。
6. Y 会社は、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏に対し、前項の合計金の次のとおり支払う。
- (1) 35 万 7955 円については、強制執行により取得した既払金を充当する。
- (2) 3634 万 7981 円を平成 15 年 5 月末日限り、一括して、〇〇銀行の D 労働組合 Y 会社分会代理人弁護士〇〇〇〇名義の口座に振り込む方法により支払う。
7. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏及び利害関係人 D 労働組合（以下「利害関係人組合」という。）は、

Y 会社に対し、別紙物件目録記載の建物（以下「本件組合事務所」という。）を、平成 15 年 6 月 20 日限り、明け渡す。

8. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏並びに利害関係人組合が前項の明渡しを怠ったときは、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏並びに利害関係人組合は、Y 会社に対し、連帯して、平成 15 年 6 月 21 日から明渡済みまで 1 日当たり 5000 円の遅延損害金を支払う。
9. X2 氏は、平成 15 年 5 月 6 日から出勤する。同年 4 月 1 日から 5 月 5 日までについては、同人の有する有給休暇をもって充てる。
10. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏が第 6 項(2)の金員の支払を受けたときは、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、〇〇地方裁判所平成 14 年（〇）第〇〇〇〇号、同第〇〇〇〇号各債権差押命令申立事件の申立てを、直ちに取下げる。
11. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏が第 6 項(2)の金員の支払を受けたときは、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、利害関係人 B 氏¹²⁴、同 F 氏¹²⁵及び同 G 氏¹²⁶を被告とする〇〇地方裁判所平成 15 年（〇）第〇〇〇号損害賠償請求事件の訴えを、直ちに取下げ、前記利害関係人 3 名は、同訴えの取下げに同意する。
12. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏が第 6 項(2)の金員の支払を受けたときは、X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏並びに利害関係人組合及び同 E 氏¹²⁷は、〇〇地方労働委員会平成 11（〇）第〇〇号不当労働行為救済命令申立事件の申立てを、直ちに取下げる。
13. Y 会社は、〇〇高等裁判所平成 15 年（〇）第〇〇号強制執行停止決定申立事件の申立てを、直ちに取下げる。
14. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、第三者 C 会社に対し、同 C 会社が Y 会社に代わって前項の強制執行停止決定申立事件について供託した担保（X1 氏のための〇〇法務局平成 14 年度金第〇〇〇〇〇号、X3 氏のための〇〇法務局平成 14 年度金第〇〇〇〇〇号、X2 氏のための〇〇法務局平成 14 年度金第〇〇〇〇〇号、X4 氏のための〇〇法務局平成 14 年度金第〇〇〇〇〇号）の取消しに同意し、Y 会社と X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、その取消決定に対し抗告しない。
15. X1 氏、X2 氏、X3 氏及び X4 氏は、その余の請求を放棄する。
16. 当事者双方及び利害関係人らは、本和解条項に定めるもののほか、他に何らの債権債務がないことを相互に確認する。
17. 訴訟費用及び和解費用は、第 1、2 審とも各自の負担とする。

解決金 3300 万円の内訳を X1 氏に尋ねたところ、X1 氏は、ほとんどが未払賃金だったと思うと回答した。

¹²⁴ Y 会社の創業者・A 氏の長男で当時の Y 会社社長。

¹²⁵ B 氏の姉で Y 会社の会計監査でもある。

¹²⁶ Y 会社取締役、元総務部長。

¹²⁷ D 労働組合 Y 会社分会の組合員であり、嘱託として X1 氏たちとともに Y 会社電算室で働いていたが、解雇された。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識

(1) 解雇に対する意識（X1氏、X2氏のみ）

解雇されたとき、どのように思ったかと尋ねると、X1氏は敗北感を感じたと答えた。

負けた、と。組合を結成して、いろいろな既得権もあったし、団交も精いっぱいやったし、いろいろな行動をやりました。デモもやったし、ありとあらゆることをやったんだけど、やっぱり権力というか、「おまえは首だ」といったら首になっちゃうわけじゃないですか。確かに整理解雇四要件というものがあるだろうけれども、それは法廷での話だと。悔しくてしょうがなかったですね。何であんなやつに首切られるんだという情けなさもあるし。

(X1氏の言葉)

X2氏は、解雇された当時「何で自分がこんな目に遭わなきゃいけないんだろう」と思ったと述べ、訴訟を提起した動機を次のように話した。

絶対に不当労働行為であると、絶対に許せることではないということですよね。ごくありきたりに言うと、おれたちは絶対間違っていないんだぞと。

(X2氏の言葉)

(2) 裁判に対する意識（X1氏、X2氏を中心に）

X1氏ら4人は、平成11（1999）年2月16日、同年2月22日付の解雇予告通知で、同年3月25日をもって解雇されることを通知され、平成11（1999）年3月10日には、地方裁判所に仮処分を申請し、さらに同月25日には、不当労働行為救済申立てを行っている。このように、裁判所、労働委員会で争うことを早期に決断した。X1氏は、D労働組合Y会社分会の分会員が6人になった頃からX1氏たちは裁判をしている労働組合と交流し、裁判をすることを当たり前のよう考えていたので、決断にはあまり時間がかからなかったと述べている。

争議[をしている]組合と交流していて、何で闘っているのか、何で組合があるのかということを、確認していたんです。だから、[首を]切られたら、闘うというのは、何か当たり前みたいに——いつまでかかるかという不安はあったけれども——案外すんなり、みんなで意思統一できた。だから、首を切られたら闘うのが当たり前、裁判やるのが当たり前と。身近に[解雇撤回闘争をしている人が]いっぱいいましたから右往左往はしなかったですね。

先行してEさんが裁判やったでしょう。僕らも解雇の日にしたのは不当労働行為の申立てなんです。解雇前からもう仮処分は起こしているんです。確かにすごいたばたして慌ただしかったけれども、ありとあらゆることをやろう、解雇されないためにありとあらゆることをやろうということでやっていま

した。

(X1 氏の言葉)

X2 氏は社長に期待できないことを裁判所に託していたようである。

勝利決定で、やっぱり世の中には法律があるんだぞということを、思い知らせてやりたいと思っていた。社長（Y 会社の創業者・A 氏）は話し合いが通用する人間じゃなかったよね。

(X2 氏の言葉)

そして裁判を始めてみるまでは「こんなに金がかかるとは」知らなかったという（X1 氏）。つまり仮処分を申請したときには「お金のことは考えていなかった」（X1 氏）。そして、X1 氏は仮処分で申請が認容されるものだと思っていた。X2 氏も周囲の声に不安を抱きながらも良い結果を信じていたようである。

勝てると思ってましたよ。だから仮処分[の結果について]はえらいショックでしたよね。団交をやっている最中に[Y 会社が]解雇通知を出してきたから、それはないだろうと思ったし、これで勝てると思っていたわけですよ。整理解雇の四要件の、手続を踏んでいないというやつですね。でも、仮処分の決定文を見たら「双方が並行線なのでやむを得ない」となってる。何なんだと、がくっときた。

(X1 氏の言葉)

3 月の末に仮処分をお願いしたわけですけど、4、5、6、7、8、9 月となかなか[決定が]出ないわけですよ。10 月 4 日に出てるんですよ。周りの人から「あんまり長いと、いいことないぞ」って言われたわけ。もしかしたら負けんじゃないかなみたいな…。あまりにも決定が出ないから。ただ、負けたらどうしようなんていうふうには、そのときは全然考えてませんでしたね。勝つ気で、私は仮処分については、絶対勝てるというふうに思っていたから。

(X2 氏の言葉)

仮処分で敗訴してから、X1 氏は敗訴した原因と本訴でいかに勝訴するかを考えたという。本訴で勝訴するまでの過程を X 氏は次のように話した。

X1 氏：仮処分負けちゃったでしょう。それから逆転するまでの資料集めとか分析とか、慣れない経営分析、あと、お金の流れ¹²⁸とかの調査が大変だった。

¹²⁸ 本案訴訟第一審判決で認定された、平成 7（1995）年頃、Y 会社が銀行から借り入れた多額の金員を Y 会社創業者の息子・B 氏の夫人が経営する会社に迂回融資し、その金利を解雇当時も Y 会社が負担していたことをさす。

X2 氏：結構、徹夜していたよね。

X1 氏：よくやっていたね。もうパソコンにずっと向かって、裁判資料をどんと置いて、こっち側の資料と会社側の資料とを見比べて、会社側の言ってることに矛盾があるかないか、数字に一貫性があるかないかと。あれはやっぱりきつかったですね。でも、やっぱり裁判に勝てると思ったときがあったんですよ。あのときは一番嬉しかった。解雇される前の団交で僕らは 42 期の経営資料を手に入れていた。仮処分するとき、裁判所に会社は 43 期の経営資料を出していたわけです。裁判所はそれを採用したんです。でもよく見てたら 42 期にはあった、月何百万円の家賃収入¹²⁹が、43 期の資料からごっそり抜けてるわけです。それを発見したときは、僕、一番嬉しかったですよ。「やった」、と。「これはうまくいけば勝てる」と思った。あのときは本当に嬉しかった。相手の会社の矛盾をどう探すかと、仮処分の決定を何回も読み直したし、会社側の主張も読み直したし、こっち側の主張も全部読み直して。執念ですね。

(X1 氏の言葉)

(3) 復帰に対する意識

X1 氏、X2 氏は、仮処分を申請した頃は 4 人とも、申立が認容されたら職場に復帰するつもりだったと述べた。しかし、実際には Y 会社には X2 氏だけが復帰した。X1 氏は次のように述べた。裁判を経た後の復帰に対する 4 人の意向は三つにわかれた。X1 氏は裁判に力を注ぐうちに、組合運動の道で生きていきたいと考えるようになった。X3 氏、X4 氏は、裁判で会社側の証人として法廷に立った、かつての同僚が事実と反する証言をするのを見て、こんな人とは一緒に働きたくないと思うようになった。

裁判が勝つか負けるかというのは、もう本当に胃が痛くて嫌だったけれども、ヒューマン・チェーン¹³⁰とかをやって、こういう世界で生きていこうという思いが強くなっていった。うちのかみさん(X3 氏)と〇〇ちゃん(X4 氏)が共通して言ってるのは、裁判のとき、営業の〇〇さんが会社側証人として証言したときのことです。電算室の人間は残業もしないでさっさと帰っていたとか、いかに働いていなかったかを証言していた。二人(X3 氏、X4 氏)はもうそれに腹を立てていましたね。あんなに一生懸命、仕事を間に合わせるためにずっと残業をやってたのに、それを何だと、あんなやつとは絶対一緒に働きたくない、と。解雇される直前はもう仕事が全然来なくなって、みんな定時に帰ってたけれども、女性たち(X3 氏、X4 氏)は、何とか納期に間に合わせようと、本当に残業、残業でやってたんです。だから、許せない、と。

(X1 氏の言葉)

¹²⁹ 争議解決報告集によれば、42 期は年間 7500 万円である。

¹³⁰ ヒューマン・チェーンとは、平成 11 (1999) 年秋からある地方裁判所で解雇事件に対する判決・決定で労働者側の連敗(この事例の仮処分もその一つである)が続いたことに鑑み、「首切り自由は許さない」というスローガンの下に集まった人々が、裁判所を労働者の人間の鎖で包囲した行動のことである。平成 12 (2000) 年 12 月 7 日の出来事である。

X2氏は次のように会社に愛着を持っていたと述べた。X2氏は18歳のときから働いていたY会社のことを、自分の戻るべき場所と考えていた。

タクシーの運転手の友達がいる、自分も車の免許を持ったりよかったなと思ってたんですけど、[自分は持っていないので]どうやって生活しようかと。だから、やっぱり戻るしかないはずと思っていました。解雇した会長（Y会社の創業者A氏）は憎たらしいですよ。でも、会社はね。これを言うともみんな笑うんですけど、今でも会社は決して嫌いじゃないですよ。愛着があったんですよ。やっぱり18のときから世話になってるから、世間を知らないでずっと同じ会社で大人になってきたわけだから。もうすぐ定年なんですけれども、やっぱり戻るしかないなというか、おれのいる場所はあそこしかないみたい、そういう気持ちはずっとありましたね。

(X2氏の言葉)

8 裁判終結後

(1) 4人の裁判終結後の生活

和解で裁判が終結した後、X1氏は組合運動に専念し、X3氏、X4氏は裁判中アルバイトでやっていた靴販売の仕事をしている。X2氏は和解調書に定められたとおり、平成15(2003)年5月6日、Y会社に復帰した。

(2) 復帰に対する不安(X2氏のみ)

復帰することに不安はあったかとX2氏に尋ねると、X2氏は仕事をさせてもらえない等の「いじめ」があるのではないかという不安があったと答えた。

もちろんありました。「仕事はしなくていいよ、あんたここに座ってていいよ」と、そういういじめがあるのではないかと。それから、印刷の現場で重たい紙を持たされるような仕事につけと言われたら、体力的に自信がなかったから、それだけですごい不安と緊張がありましたよね。自分が長くいた会社なんだけれども、[復帰の日の朝、会社に入っていくのに、足が前に進まないんですよ。[復帰祝いにきた人から]花束かなんかもらってさ(笑)。でも、もう俺ひとりぼっちだと思って。

(X2氏の言葉)

(3) 復帰後の勤務状況(X2氏のみ)

X2氏は復帰してから、生産管理部で工場長付きという位置づけで働いている。生産管理部はX2氏を含め5人で構成されている。X2氏はそこで現場からの日報のチェックや印刷したものの検品の他、顧客の新規開拓にもあたっている。賃金は解雇される前と同じ水準である。仕事が多く、会社に復帰しても仕事を与えられないのではないかという不安をもっていたX2氏は、「もっと仕事をしろという感じでラッキーでした。あっという間の1年でしたね」

と述べた。職場である生産管理部の人たちとの関係は良好だという。

最初はやっぱりものすごく緊張してましたよね。現場にも知ってる人が何人かいましたから。でも、すんなり戻れて、かわいがってもらっていますね。

(X2 氏の言葉)

経営者との関係について尋ねると、X2 氏は、社長とは今では冗談を交わせるようになったと述べた。

社長（B 氏、Y 会社の創業者 A 氏の息子）は、最初は「おまえ、戻ってきたのか」みたいな顔をして、全然相手にしてくれなかったという感じでしたけど、今は違いますね。今は私が冗談言うと、向こうもまぜっかえしてくる。

(X2 氏の言葉)

社長 B 氏と冗談を交わせるまでになった理由を尋ねると、X2 氏は次のように話した。

それは自分で言うのも何ですけどね、私の態度でしょうね。常にあいさつを続けて、チャンスがあれば一声かけようとした。別によいしょするわけじゃないけどね。

(X2 氏の言葉)

第 8 節 事例 7

1 要約¹³¹

教科書、教材の出版を主たる業とする Y 会社は経営上の理由により、平成 11（1999）年 7 月 16 日、10 名の従業員を解雇した。この 10 名は全員 Y 会社労働組合の組合員であった。このうち 9 名が同年 8 月 4 日に地方裁判所に地位保全・賃金仮払の仮処分を申請した。平成 12（2000）年 1 月 12 日の仮処分決定では、X9 氏 1 名が解雇無効、X1～X8 氏の 8 名が解雇有効とされた。平成 12（2000）年 5 月 8 日には、仮処分で解雇有効とされた 8 名のなかから X8 氏 1 人を除く 7 名と解雇無効とされた X9 氏とのあわせて 8 名が本案訴訟を提起する。この訴訟では 8 名のうち 5 名（仮処分で解雇無効と判断された X9 氏を含む）が地位確認と賃金支払を請求し、残る 3 名が損害賠償を請求した。この訴訟は平成 15（2003）年 4 月 16 日、裁判上の和解が成立して終結する。和解は 8 名全員の解雇を撤回し、地位確認等を求め

¹³¹ 争議解決報告集（そのなかの特に訴訟代理人弁護士が執筆した「法廷闘争総括」）を参考にした。

ていた 5 名のうち 3 名（X1 氏を含む）の復帰、解決金の支払を主たる内容とするものである。和解によって Y 会社に復帰することになった 3 名は、平成 15（2003）年 5 月 19 日、Y 会社に復帰し、ヒアリング調査を実施した平成 17（2005）年 1 月時点でも 3 名とも Y 会社で勤務を継続していた。

2 当事者

（1） Y 会社¹³²

Y 会社は教科書、教材の出版を主たる業とする会社であり、X1 氏らを解雇する前の従業員数は 48 名であった。

（2） X1 氏、X2 氏、X3 氏、X4 氏、X5 氏、X6 氏、X7 氏、X8 氏及び X9 氏¹³³

X1 氏ら 9 名は Y 会社労働組合の組合員であり、賃金はそれぞれ次のとおりであった。X1 氏 41 万 2380 円、X2 氏 46 万 5020 円、X3 氏 34 万 0980 円、X4 氏 32 万 5620 円、X5 氏 34 万 1150 円、X6 氏 27 万 8990 円、X7 氏 31 万 1780 円、X8 氏 29 万 0990 円、X9 氏 27 万 7090 円である。

ヒアリング調査対象者の X1 氏は、大学卒業後昭和 52（1977）年に Y 会社に入社した。Y 会社労働組合には公然化される前から¹³⁴加入しており、昭和 63（1988）年から執行部のメンバーとなった。平成 10（1998）年に執行委員長に就任し翌年解雇された。

（3） 調査対象者¹³⁵

この事例では 10 名が解雇され、そのうち 9 名が地位保全の仮処分を申請し、8 名が本案訴訟を提起した。ヒアリング調査では、解雇された当時 Y 会社労働組合の執行委員長であり、裁判でも中心的な役割を担った X1 氏の協力を得た。X1 氏は昭和 28（1953）年生まれの男性である。妻と子ども 1 人との 3 人家族で、平成 11(1999)年 7 月に解雇された当時、子どもは小学生だった。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

（1） 所属部門及び仕事¹³⁶（X1 氏のみ）

解雇された当時、X1 氏は営業部門に所属していた。X1 氏らが解雇された当時、営業部門は 6 人だが、最盛期には 22 人いたと X1 氏は述べる。X1 氏の主な仕事は、自社の教科書を採択してもらえよう、高校を一つ一つ訪ねて回る、学校営業というものだった。学校営業

¹³² 仮処分決定書をもとにまとめた。

¹³³ 仮処分決定書をもとにまとめた。

¹³⁴ Y 会社労働組合の結成の経緯は下記 3（2）を参照されたい。

¹³⁵ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹³⁶ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

は 47 都道府県の高校を一つ一つ全て回るため、X1 氏によれば最盛期の 22 人でちょうどよい人数らしい。X1 氏の営業成績は大抵 2 位か 3 位で、解雇された年はトップだったという。X1 氏は学校営業の他にも、副教材や学術書、図書館用書籍の営業にも携わり、学校の図書館に行ったり、教員に会ったりすることを仕事としていた。解雇当時の職位は一般の会社という係長相当職であったと X1 氏はいう。Y 会社は全体として社員同士の仲が良く、X1 氏自身も部門の同僚とは非常に良好な関係であったという。

（２） 労使関係¹³⁷

X1 氏によれば、Y 会社の労使関係は Y 会社労働組合結成以来、「対立的」状態が続いていたという。解雇に先立ち平成 11（1999）年 3 月 4 日、Y 会社から Y 会社労働組合に対し希望退職者募集にかかる団体交渉の申入れがあったが（この点については「4 解雇に至る経緯」で後述する）、Y 会社から Y 会社労働組合に対して団体交渉の開催を申入れるのは、昭和 61（1986）年の労働組合公然化以来、これが初めてのことだったと X1 氏はいう。Y 会社労働組合の結成の背景とその後の労使関係は次のとおりである¹³⁸。

昭和 60（1985）年頃、一時金の切り下げや退職に追い込まれた者が多かったことから、Y 会社のなかでは労働組合結成の動きがおこり、非公然の組織が活動が続けていた。この非公然の組織は A 労連の指導で徐々にそのメンバーを増やし、昭和 60（1985）年に Y 会社労働組合という名称となる。労働組合は組織化を続けて、組織率は組織対象者のほぼ 100% になり、昭和 61（1986）年 3 月 10 日、公然化した。

公然化したとき、当時の Y 会社社長は紳士的な団交ができていると好意的な評価をしていたが、やがて Y 会社社長は Y 会社労働組合を敵視するようになる。昭和 63（1988）年、当時はほぼ全員が 55 歳の定年後も「嘱託」と名称が変わるだけで、職位も賃金水準も維持したまま勤務を継続していたが、Y 会社労働組合が 55 歳から 60 歳への定年延長を要求した際、Y 会社は、組合員の範囲を狭めなければ嘱託雇用はしないとして、定年を理由に従業員の 1 人を解雇した。この事件は地労委、中労委、さらには地裁で争われた。この解雇事件の頃から、若手退職者の増加や労働組合に入らない新入社員の増加で組合員が減少し、X1 氏らが解雇された平成 11（1999）年には、組織率が 50% 以下に低下していた。

4 解雇に至る経緯¹³⁹

平成 11（1999）年 3 月 4 日、Y 会社は Y 会社労働組合に対し、団体交渉を申入れたが、その際、具体的な議題は「会社よりの説明事項」としか明らかにされなかった。この申入れにより同月 9 日に団体交渉が開催され、その席上で Y 会社は労働組合に対し 15 名の希望退職

¹³⁷ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹³⁸ Y 会社労働組合結成時から整理解雇までの経緯については、争議解決報告集を参考にまとめた。

¹³⁹ 仮処分決定書をもとにまとめた。

者を募集する旨を説明した。その後、Y 会社と Y 会社労働組合は同月 17 日、18 日、30 日、同年 4 月 7 日に団体交渉を開催し、Y 会社労働組合は Y 会社に対し希望退職募集に関する質問等を行った。希望退職募集期間は同年 4 月 5 日から同月 9 日までの間とされ、5 名がこれに応じて同月 20 日付で Y 会社を退職した（この希望退職者募集を以下第 1 次希望退職者募集という。）。

同月 15 日の団体交渉の席上で、Y 会社は、希望退職者 15 名の募集に対し応募者は 5 名と予定数に満たないことから、再び希望退職者募集を実施することを説明した（この希望退職者募集を以下、第 2 次希望退職者募集という。）。第 2 次希望退職者募集の募集期間は同年 5 月 1 日から同月 14 日までの間とされたが、応募者は皆無であった。

同月 28 日に開催された団体交渉において、Y 会社は Y 会社労働組合に対し 10 名を整理解雇せざるを得ない状況にあるとして整理解雇を予告した。これに対し Y 会社労働組合は同月 31 日「Y 会社における雇用と労働条件を確保するための緊急要求書」（以下、「雇用確保緊急要求書」という。）と題する書面を窓口折衝で Y 会社に提出した。しかし、Y 会社は、書面の授受は団体交渉で行う慣行であることを理由として受領を拒否した。

同年 6 月 29 日、Y 会社は整理解雇における人選基準を Y 会社労働組合に対して示した。これは平成 9（1997）年 2 月 21 日から平成 11（1999）年 6 月 20 日までの間の遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多寡（ただし、昭和 19（1944）年 12 月 31 日以前に生まれた従業員及び平成 8（1996）年 4 月 1 日以降に入社した従業員を除く。）によって被解雇者を選定するというものである。

平成 11（1999）年 7 月 8 日、Y 会社は Y 会社労働組合に対して Y 会社の 2 期分の決算書を提示した。さらに、同月 15 日開催の団体交渉の席上で、Y 会社は Y 会社労働組合に対し X1 氏ら 10 名を被解雇者として整理解雇を実施することを通知した。この通知に従い、Y 会社は平成 11（1999）年 7 月 16 日付をもって、X1 氏らを就業規則 29 条 1 号により解雇する旨の意思表示を行った。

Y 会社就業規則 29 条とは次のとおりである（関係する規定のみ）。

二九条

次の各号の一に該当するときは、三〇日前に予告して解雇する。ただし、三〇日分の予告手当を支給するときは即時解雇する。

- 一 やむを得ない業務の都合によるとき。

5 裁判

(1) 仮処分¹⁴⁰

Y 会社を解雇された 10 名のうち 9 名が平成 11（1999 年）8 月 4 日に地方裁判所に地位保全等仮処分を申請し、この仮処分の決定は平成 12（2000）年 1 月 12 日に出され、債権者 9 名のうち X1 氏から X8 氏の 8 名の解雇を有効とし、X9 氏 1 名の解雇を無効とした。仮処分決定の要旨は次のとおりである。

裁判所は、まず、Y 会社の総売上上の 6 割を占めていた教科書の営業が少子化や業界への新規参入により競争が激化し、今後もますます経営環境は厳しくなると認定した¹⁴¹。その上で、本件整理解雇については、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、労働組合との協議、具体的な人選の面から解雇権の濫用となるかどうかについて、次のように判断した。また、不当労働行為性についても判断を加えている。

ア 人員削減の必要性

Y 会社の業績の悪化は一時的なものではなく、この傾向は今後数年は継続すると予想され、Y 会社は 2 度の希望退職者募集を行ったが、なお 6400 万円人件費を削減する必要があると認められる。よって平成 11（1999）年 7 月時点において人員削減の必要性を認める合理的かつ客観的な理由があった。

イ 解雇回避努力

Y 会社は経費削減、業務の効率化に努めてきたが経営状況は好転せず、収支を均衡させるには人件費を一定額削減しなければならない状況に陥った。2 度の希望退職者募集を行ったが、募集人数には達しなかった。そのためやむを得ず整理解雇によって対応することを選択した。Y 会社は解雇を回避するために相当な努力を尽くした。

ウ 人選の合理性

採用された人選基準は平成 9（1997）年 2 月 21 日から平成 11（1999）年 6 月 20 日までの間の遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多寡（ただし昭和 19（1944）年 12 月 31 日以前に

¹⁴⁰ 仮処分決定書、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹⁴¹ 裁判所は、Y 会社の経営状況について次のように認定している。①Y 会社における教科書関連の総売上に占める割合は第 81 期から第 86 期（平成 4（1992）年 8 月 1 日～平成 10（1998）年 7 月 31 日）の平均で約 60 パーセントである。②Y 会社の高等学校教科書の採択率は昭和 48（1973）年業界 1 位となり、その後も採択総数実績は業界 1 位だった。③しかし、少子化と高校教科書出版への新規参入で業界内の競争は激化し、平成 6 年の文部省学習指導要領改訂後、Y 会社の採択実績は年々減少した。④Y 会社の営業損益は下記のように推移した。第 82 期 営業利益 1627 万 5415 円、経常利益 9074 万 5743 円。第 83 期 営業損失 2 億 5433 万 0805 円、経常損失 1 億 8510 万 7064 円。第 84 期 営業損失 8778 万 9026 円、経常損失 1341 万 6152 円。第 85 期 営業損失 1623 万 6613 円、経常利益 2642 万 6808 円。第 86 期 営業損失 1 億 9536 万 0088 円、経常損失 1 億 7396 万 2618 円。⑤少子化や新たな競争相手の参入でますますその厳しさを増すとの予想が立つ。

生まれた従業員及び平成 8（1986）年 4 月 1 日以降に入社した従業員を除く。）というものである。高齢者を除いたのは再就職が一般に困難であり、入社歴が浅い者を除いたのは教育等に支出した費用の回収が十分ではないことを考慮した結果であることが認められる。遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多寡を整理解雇の人選基準とすることは、整理解雇における人選基準として想定しうる基準のなかでも相当程度客観的かつ合理的な部類に属し、本件人選基準は合理性を有する。

Y 会社の従業員は解雇当時 48 名で組合員は 20 名である。このような組織率に照らすと右制限をかけた結果解雇対象者のほとんどを組合員が占めたとしても不自然であるとは言い切れない。

エ 労働組合との協議等について

Y 会社が平成 11（1999）年 3 月 9 日開催の団体交渉を申入れる際に議題として「会社よりの説明事項」としか挙げていなかったこと、第 2 次希望退職者募集に先立って労働組合が提出しようとした雇用対策緊急要求書を拒否したこと等は、経営者として硬直的、形式的な対応をしたという面を否定できない。また、労働組合の了解を取り付けるためになお時間をかけて十分協議を行うことは物理的には可能であり、整理解雇に踏み切るにあたり性急のそしりは必ずしも免れない。しかし、Y 会社が柔軟に対応し協議を続行していたとしても、相互に共通の理解を得られる可能性があったかは疑問の余地がなくはなく、Y 会社が労働組合との協議を尽くしたことを否定すべき事情とまでは言いがたい。Y 会社は整理解雇を正当化する程度に労働組合との協議を尽くした。

オ 具体的な人選

本件人選基準における生年月日及び入社年月日の制限を経て遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多寡を比較すると、非組合員の B 氏は順位 8 位に該当する。本件人選基準を適用すると、B 氏を除けば、遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多い者のうち上位 10 名が X1 氏ら 10 名となることが認められる。したがって、本件人選基準を適用した結果、右の上位 9 名については理由があるが、10 位に該当する X9 氏については Y 会社従業員の B 氏を含めれば上位 11 位に当たることになり、Y 会社は本件人選基準の適用を誤ったというべきである。

カ 解雇権濫用の成否について

人員削減の必要性、解雇回避の努力の有無、程度、人選の合理性及び労働組合との協議等の各要素を総合考慮すれば、X9 氏を除き本件解雇は解雇権の濫用に当たるとは認められない。X9 氏の解雇については解雇権の濫用にあたり、無効である。

キ 不当労働行為の成否

本件解雇の人選には不合理な点は認められず、Y 会社の労働組合に対する嫌悪発言をもってしても不当労働行為の存在を推認できるとは到底いい難い。

(2) 本案訴訟の提起と裁判の終結¹⁴²

仮処分決定から約 4 ヶ月後の平成 12 (2000) 年 5 月 8 日、仮処分で解雇有効とされた X1 氏～X8 氏の 8 名のなかから X8 氏を除く 7 名と解雇無効とされた X9 氏とのあわせて 8 名が本案訴訟を提起した。この訴訟では 8 名のうち 5 名（仮処分で解雇無効と判断された X9 氏を含む）が地位確認と賃金支払を請求し、残る 3 名が損害賠償を請求した。この訴訟は平成 15 (2003) 年 4 月 16 日、8 名全員の解雇撤回、地位確認を求めた 5 名のうち 3 名の復職、和解金の支払を骨子とする裁判上の和解が成立して終結する。

6 紛争終結の結果

(1) 和解に至る経緯¹⁴³

X1 氏ら 5 名の地位確認、3 名の損害賠償を求めて争われていた本案訴訟は、平成 14 (2002) 年 4 月 18 日、裁判所が、Y 会社社長の審尋の後和解勧告を行い、同年 5 月から 7 月にかけて 4 回の和解期日が行われたが、和解は打ち切りとなった。同年 12 月 9 日結審し、判決期日を翌年 3 月 26 日と指定した上で、裁判長が再度和解を試みることの意思を述べた。

和解した理由を、X1 氏は三つ挙げた。第一に、裁判所からの、和解への姿勢に強い熱意を感じたことである。第二に、審理の経過から一審勝訴は確信していたが、高裁、最高裁へへ行けば一層の長期化は避けられないと考えたことである。第三に、X1 氏らも会社も 3 年を経過して経済的にも限界にきており、また会社の事業を取り巻く環境も大きく変化する等、客観的には双方が解決を考える条件が醸成されつつあったことである。本案訴訟の原告は 8 名で、X1 氏は「争議専従」として裁判のための活動にあたり、他の原告たちは裁判費用等を得るためにアルバイトにまわっていた。しかし、X1 氏はこの和解で解決できなかつたら、長期抗争を覚悟して「争議専従をやめて仕事を探すつもりだった」という。

X1 氏によれば、和解交渉は次のように進んだ。和解に向けた労使間の交渉は 8 回行われた（ただし、8 回目は和解調書に調印しただけだったので、実質的な交渉は 7 回である）。和解交渉を始めたとき、当初から、Y 会社は解雇撤回には合意していたので、最初の争点は復職の可否及びその人数であった。

X1 氏によれば、当初、Y 会社は、仮処分で解雇無効と判示された X9 氏以外の復職は認めなかったという。地位確認を求めて争っていた 5 人は、全員が復職を望んでいたが、仮処分

¹⁴² 本案訴訟第一審判決文、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹⁴³ 争議解決報告集のなかの訴訟代理人弁護士による「法廷闘争総括」とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

で敗訴し、本訴判決前という状況のもとで和解する以上、最終的には一定の妥協もやむをえないと判断し、復職人数をぎりぎりまで絞り込んで交渉を進めざるを得なかったという。X9氏とX1氏を除く3人は、和解交渉の頃、それぞれ次のような状況だったとX1氏は述べた。X2氏は、定年に近いこともあり、他の人が復職できれば自分はY会社に復帰できなくてもやむをえないと考えていた。X3氏は裁判中のアルバイト先で希望すれば正社員として雇用される可能性があった。X4氏は一日も早く復職して生活を安定させ、仕事と職場を良くしていきたいとの思いを強く持っていた。討議を重ねるなかで、結局、X1氏とX9氏と強く復職を希望していたX4氏の3人がY会社に復帰し、他社に就職の見通しがあったX3氏と和解成立のために身を引くのもやむを得ないと考えたX2氏との2人が退職することになったとX1氏はいふ。復職者について合意したあと、解決金の交渉に入ったが、この交渉は復帰人数のこと以上に難航したという。

X1氏にどのように難航したのかと尋ねたところ、X1氏は「会社は金額についてなかなか決断せず、金額のみで何回かの交渉が持たれた。しかし、組合として確固として譲れない線があったため、交渉はさらに長引いた」と答えた。

（２） 和解の内容¹⁴⁴

平成15（2003）年4月16日、裁判上の和解が成立し裁判は終結する。和解条項の全てを公表することはできないが、主要な3点は次のとおりである。①Y会社は原告8名に対する平成11（1999）年7月16日付解雇の意思表示を撤回する。②Y会社はX1氏ら3名を復職させる。③本案訴訟を提起した8名のうち復職する3名を除く5名について、平成11（1999）年7月16日付で会社都合により退職したことを確認する。和解調書には、復職する3名について、平成15（2003）年5月19日から就労を開始することや、給与、復職時の所属についても定められている。給与は解雇時から起算して、解雇中の賃上げを加算した額である。解決金の金額は公表できないが、解決金はY会社労働組合の訴訟代理人弁護士の口座を経由して、「Y会社労働組合支援共闘会議」¹⁴⁵（以下、共闘会議という）に支払われ、Y会社労働組合と共闘会議で相談して、裁判中の活動経費や借入金、裁判費用等を清算した上で、当事者受取分が各人に支払われたという。

解決金の決定方法は公表できない。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識¹⁴⁶

（１） 解雇に対する意識（X1氏のみ）

X1氏は平成11（1999）年7月15日の夜に開催された団体交渉で解雇を通告された。そ

¹⁴⁴ 和解調書、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁴⁵ 平成11（1999）10月7日、Y会社労働組合の上部団体等を構成団体として発足した。

¹⁴⁶ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

の日のことを X1 氏は次のように話した。

その日の昼過ぎから夕方間に解雇対象者を知った X1 氏の上司は、翌 16 日の朝、応接室で X1 氏が総務部長から解雇を通告されるのを、下を向いて聞いていた。X1 氏は上司に解雇通告の席上で「あなたは私の解雇に賛成しているのか」と尋ねたが、上司は顔を上げなかった。当時を振り返って、X1 氏は上司たちも「傷を受けたと」思うと述べた。解雇されたときの心境を尋ねると、X1 氏は次のように話した。

来るべきものが来たなと思いました。こういう不当な解雇が社会的に通用するわけではないと思いましたよね。[裁判で争えば]絶対に会社が負けると確信していました。絶対許すことはできないし、営業成績から言っても、会社に対する愛着度から言っても、首を切られる理由は全くないという磐石の自信を持っていました。言わば根底には人間の尊厳を踏みにじられたまま泣き寝入りはできないという思いが強くあったということでしょうね。

（２） 裁判に対する意識（X1 氏を中心に）

X1 氏は、裁判所には公正な判断をして正義を実現してほしい、会社には裁判で事実をきちんと話してほしいと思っていたという。裁判のときに、解雇者の人選において B 氏の遅刻・早退・欠勤の総合計時間が 8 位に該当する事実を Y 会社労働組合が指摘するまで Y 会社が隠していたことがあり、裁判所による公正な判断への不安を覚えるとともに、会社の裁判に対する姿勢に不誠実さを感じたことがあったと X1 氏は述べる。また、会社に対して、解雇を撤回し労使関係を含めて全てを元に戻してほしいと思っていたと X1 氏はいふ。X1 氏は仮処分で解雇無効の判断を得られると考えていた。そして 3 年で紛争を終結させられるという見通しを持っていた。

仮処分ですべて勝っても、賃金の仮払が認められるだけでずるずるいく可能性はあるなと思っていましたけれども、3 年以内にかたがつくというふうに思っていました。結局は 3 年 9 ヶ月で、9 ヶ月延びましたけれどもほぼ想定内に入っているんですよ。だから僕は思い通りに解決したと思っているんです。仮処分で負けたのが計算外だったんですけどもね。なぜこういう見通しを持っていたかということ、非常に特殊な会社の事情にあります。教科書というのは 10 年に 1 度大改訂をします。大改訂の新教科書の採択戦を 2002 年に控えていて、本当はその大改訂までに事態を解決できなければ会社の経営は極めて困難になる。しかし、僕は、教科書大改訂までに会社は[事件を]解決する決断をできないだろうと思っていた。そして経営面等も含めてとことん追い込まれたときに解決の時期がやってくるだろうと思っていた。

解雇の通告を受け、被解雇者 10 人が話し合いをした。10 人全員で裁判を起こそうという意見があったが、被解雇者 10 人のうちの 1 人は、家庭の事情からその提案にはのらず、9 人で裁判を起こすことになった。X1 氏は、当時を振り返り、裁判で争うことに対する負担

感を感じながらも訴訟を提起せざるを得ない心情であった旨を述べた。

僕ら組合幹部は、もうずっと闘ってきたわけで、特段新しいステージに乗り出すわけではなかった。ただ、走り続けてきて[解雇で]倒されて、また立ち上がって走り始めなければいけないのかという考えはありましたよね。かったるいなあと。首を切られる前は、みんなで、「首切られたらもう辞めような」という話を、冗談でよくしていたんですけれども。いざ切られてみたら、「冗談じゃないや、こんな非人間的なやり方を許しておけるか」ということになって、「因果な性分だねえ」という話をみんなでしましたけどね。

(3) 復帰に対する意識 (X1 氏のみ)

解雇された当時の職場復帰に対する意向を尋ねると、X1 氏は「復帰することを望んでいましたよ。200%復帰できると思っていましたから。短期間で戻れると思っていましたからね」と述べた。和解で裁判が終結したときも復帰するつもりでいたと X1 氏は話した。

8 裁判終結後

(1) 復帰に対する不安 (X1 氏のみ)

復帰するにあたり不安はあったかと尋ねたところ、X1 氏は職場の人が受け入れてくれるかどうかという不安があったと回答した。

(2) 復帰後の勤務状況 (X1 氏、X4 氏及び X9 氏)

和解調書に定められたとおり、平成 15 (2003) 年 5 月 19 日、X1 氏、X4 氏及び X9 氏の 3 名は、Y 会社に復帰した。

Y 会社に復帰してからのことを X1 氏は次のように話した。復帰した X1 氏はまず和解調書に定められたとおり、編集部所属となった。そして復帰してから 8 ヶ月経って解雇前と同じ営業の仕事に戻った。営業の仕事に移ったのは、現在の上司が編集部にいた X1 氏を自分の部署で必要だと申出てくれたからだという。現在、営業の仕事は順調であると X1 氏は述べた。

復帰してから 1 年半になりますかね。上司や職場の人たちとの関係もよく、今はもう以前とまったく同じように仕事をしています。仕事上の付き合いが長かった先生方¹⁴⁷も戦場から生還した人のように歓迎してくれますね。現在は新聞広告や新刊書籍のパンフレット作りなんかも手がけています。最初はやっぱり大変でしたよね。僕は辞めるだろうと思ったことがあるし。でも、意思の力というのかな。仮処分で負けたときに、意思の力で人生を切り開いてやるというようなことを、本で読んで。そういう考えを持つことにしたんですね。そういうふうこれから生きていこうと。うまくいくと思えばうまくい

¹⁴⁷ Y 会社の発行している教科書の執筆者たちのことである。

くんだと。希望はかなうんだと。人にも言い、自分にもそう言い聞かせていた。

ヒアリング調査を実施した平成 17（2005）年 1 月現在、X1 氏は Y 会社で勤務を継続していた。X1 氏と一緒に復帰した X4 氏、X9 氏も Y 会社で働いているという。X1 氏は、裁判が終わるまでは自分が Y 会社労働組合執行委員長だが復帰後は委員長を辞めると周囲に宣言していたので、復帰後は副委員長になったと述べた。裁判後は、会社側は労働組合を以前のように敵視せず団体交渉にもきちんと応じているという。

（３） 復帰したことに対する評価（X1 氏のみ）

復帰したことをどう評価しているかと尋ねると、X1 氏は本案訴訟では解雇無効の判断を得られるとの見通しをもっていただけ、解雇が不当であれば解雇がなかった状態に戻るのが当然であり「復帰」ととらえること自体に違和感を覚えたようである。

解雇が不当であるわけだから、不当な解雇がなかった状態に戻すことは当たり前のことで、原職に復帰するということがとにかく大前提なんだけど...なんと言えいいのかな。原職復帰というよりも解雇はなかった。なかったということは、イコール元の職場にいたということだと思う。今は、復帰を諦めた人の分まで頑張りたいという思いでいっぱい。彼は年齢的なこともあって、まだ再就職できていないと聞いています。

第 9 節 事例 8

1 要約

Y 会社は抜型（段ボール箱等のプレス打ち抜き用の型）の設計・製造販売を業とする株式会社である。Y 会社は、平成 12（2000）年 11 月 21 日、同年 12 月 22 日付で X 氏を解雇する旨を通告した。解雇の理由は、X 氏が製造過程で不良を多数出し、上司や他の社員と非協調的でチームワークがとれず非能率的で生産効率が落ちた等というものである。X 氏は平成 12（2000）年 12 月 15 日、地位保全等仮処分を申請し、平成 13（2001）年 3 月 19 日、地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。平成 13（2001）年 7 月 13 日の仮処分決定は X 氏に対する解雇を無効とし、平成 15（2003）年 1 月 30 日の本案訴訟第一審判決も X 氏に対する解雇を無効とした。Y 会社は控訴した。本案訴訟第二審は平成 15（2003）年 9 月 2 日、裁判上の和解が成立して終結した。和解は Y 会社の X 氏に対する解雇撤回、X 氏の退職、和解金の支払を内容とするものである。

2 当事者

(1) Y会社¹⁴⁸

Y 会社は段ボール箱、印刷紙器等の商品を製作するために素材を切断する抜型（ベニヤ板や金属板等に、紙を切断するためのカミソリのような金属製の刃材と、箱として折りたたむ先に折り目となる部分に筋をつける押し罫と呼ばれる金属製の刃材を加工して埋め込んであるもの）を製造販売することを主たる業務とする株式会社である。Y 会社は、営業、事務管理、設計・AD¹⁴⁹、製造、品質管理室の各グループによって組織され、設計・AD グループは設計部門と AD 部門に分かれている。

(2) X氏¹⁵⁰

X 氏は平成 6（1994）年 5 月 6 日に Y 会社との間に労働契約を締結し、入社以来 X 氏は設計・AD グループに所属して試作・設計の業務に従事していた。平成 12（2000）年 4 月 1 日、設計・AD グループの設計部門主任となり、同年 8 月 26 日、AD 部門の主任に配置換えとなった。X 氏は、Y 会社で、輸送で使うダンボール箱や煙草や菓子の箱、贈答用のパッケージ等、箱の設計の仕事をしていたという。平成 12（2000）年 8 月から 10 月までの間の、時間外手当・通勤手当を除く X 氏の平均賃金は月額 23 万 5000 円であった。

(3) 調査対象者¹⁵¹

この事案のヒアリング調査対象者は X 氏である。X 氏は昭和 46（1971）年 12 月生まれの男性である。平成 12（2000）年 12 月に解雇されたときは 28 歳だった。解雇された当時は両親と祖母、弟 2 人との 6 人家族であり、平成 16（2004）年 12 月に実施されたヒアリング調査時点では両親と祖母、弟 1 人との 5 人家族である。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

(1) 所属部門¹⁵²

X 氏は、平成 12（2000）年 4 月 1 日に設計・AD グループの設計部門主任となった頃は 2 人の部下を、同年 8 月 26 日 AD 部門の主任となつてからは 5 人の部下をみていた。後輩に仕事を教えることは求められていたが、部下のミスの責任を問われたりすることはなかった。

職場の同僚の関係については、「仲のいい人は仲がいいし、嫌っている人は嫌っているし、ありふれた人間関係だった」と X 氏は述べる。

上司との関係について尋ねると X 氏は次のように述べた。X 氏にとって上司となるのは役

¹⁴⁸ 本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁴⁹ X 氏によれば、Auto Design の略だという。

¹⁵⁰ 本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁵¹ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁵² ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

員であり、Y 会社の役員は社長の一族で占められていた。Y 会社では社長が毎日朝会で訓辞を述べるが、その際に社長が椅子を蹴飛ばしたり、物を投げたりすることが頻繁にあったという。また、Y 会社は、顧客から不良品等について弁償を求められると、従業員にその金を払えと言い、実際に、X 氏は顧客から弁償を求められたときに会社が従業員に請求書を回しているのを見たことがあったと述べた。

（２） 労使関係¹⁵³

X 氏が解雇された頃、Y 会社では次のような動きがあったという。X 氏が解雇された当時、Y 会社は創業 29 年、従業員は約 50 人であった。Y 会社の経営状況は業界のなかでは比較的良好であったが、労働条件は悪かったというのが X 氏の認識である。Y 会社では入社 3 年で約 9 割が退職し、定年で退職を迎える者がいないくらい従業員が定着していなかったという。平成 12（2000）年 7 月末、Y 会社では労働組合が結成される。

４ 解雇に至る経緯

（１） 解雇に至る経緯¹⁵⁴

X 氏によれば、解雇される数ヶ月前から次のような出来事があったという。平成 12（2000）年 7 月、Y 会社社長は「成果賃金制度」の導入を発表した。これは勤続・年齢に関係なく全社員の基本給を 14 万円にするというもので、社員のなかには月額 7 万円近くの減額が見込まれる者もいた。そのため、翌日から従業員の 6 名が出社を拒否した。この頃社内では X 氏を中心に労働組合結成の準備が始まり、A 労働組合の指導を受けるようになっていた。同年 7 月末、組織化の動きが経営側に知られたことから X 氏たちは、X 氏を委員長として急遽 19 名で Y 会社労働組合を結成し、同年 8 月 1 日に Y 会社に労働組合結成通知と団体交渉開催の申入れを行った。団体交渉の要求事項は①給与体系変更の撤回、②残業等の労働条件の見直し、③出社拒否の 6 名の地位の保証であった。Y 会社に労働組合や団体交渉に関する知識がなかったため、第 1 回、第 2 回団体交渉は話らしい話にならなかったという。第 3 回の団体交渉をめざして準備していたところ、平成 12（2000）年 11 月 21 日、Y 会社代表が X 氏に口頭で同年 12 月 22 日付をもって解雇する旨の意思表示をした。その後、X 氏の訴訟係属中、Y 会社では退職者と、労働組合から遠ざかる者が相次いだという。

（２） 解雇から訴訟提起まで¹⁵⁵

解雇通知を受けた X 氏は労働組合を結成するために指導を受けていた A 労働組合に加入し、解雇撤回のための活動を始めた。X 氏は仮処分申請と平行して、A 労働組合を通じて Y 会

¹⁵³ 争議解決報告集とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁵⁴ 争議解決報告集とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁵⁵ 争議解決報告集と、X 氏が提供した資料、訴訟記録をもとに整理した。

社に解雇撤回を求めて団体交渉の開催を要求したが、これに対するY会社の反応はなかった。その後もX氏はA労働組合として団体交渉の開催要求を繰り返したが、Y会社からは何の反応もなかったという。そのため、X氏は平成13（2001）年2月14日、A労働組合の幹部や組合員等とともに約30名でY会社へ赴き、昼休みにY会社の正門前で団体交渉開催を求めて社前集会を実施した。この社前集会は後にY会社のA労働組合、X氏に対する損害賠償請求訴訟へとつながる（この訴訟については5（4）で若干述べる）。

5 裁判

（1） 仮処分¹⁵⁶

平成12（2000）年12月15日、X氏は地位保全、賃金仮払を求めて仮処分を地方裁判所に申請した。平成13（2001）年7月13日、裁判所は「本件解雇は理由がなく無効である」として賃金仮払のみを認めた。

（2） 本案訴訟第一審¹⁵⁷

平成13（2001）年3月19日、X氏は地方裁判所にY会社を被告として地位確認と判決確定までの賃金の支払と求めて本案訴訟を提起した。平成15年（2003）年1月30日に言い渡された本案訴訟第一審判決は、X氏の解雇を無効とし、X氏が雇用契約上の地位にあることを確認し、Y会社に判決確定までの賃金等の支払を命じるものであった。

Y会社はX氏の解雇の理由を、次のように主張した。X氏は製造過程で不良を多数出したにもかかわらず、改善の注意に従わず、上司の業務命令にも従わず、上司や他の社員とトラブルを起こし、上司や他の社員と非協力的でチームワークがとれず、非能率的で生産効率が落ちた。これは就業規則14条3号の、「従業員の勤務状況、業務遂行能力が著しく不良で就業に不適と認められる場合」には、当該従業員を解雇することがあるとの定めに該当するとY会社は主張した。

Y会社は就業規則14条3号の解雇事由に該当するとして、①X氏が施策設計に携わっていた際、Y会社が作業の基本としていたマニュアルではなく、X氏が独自に作成したマニュアルに従って作業していたため、X氏によって作成されたデータは後工程の抜型設計では修正しなければ用いることができなかったこと、②X氏がAD主任に配置転換となって短期間のうちに多数の社内不良と1件の社外不良を発生させたこと、③X氏が、設計主任であった平成12（2000）年1月、サンプルカット機に自分しか分からないパスワードを入力して他の社員のサンプルカット使用に不便をきたしたり、AD主任となった直後に独断で席の配置換えをしようとして他の社員とトラブルを起こしたりして、独断的で協調性がなかったこと、④Y会社専務がX氏に単純ミスによる不良を出さないように注意したところ、X氏は

¹⁵⁶ 仮処分決定書をもとにまとめた。

¹⁵⁷ 本訴第一審判決文をもとにまとめた。

これに反発して口論になったことを挙げた。以下、これら 4 点に関する裁判所の判断を要約する。

ア X氏作成のマニュアルの使用

この点について裁判所は、平成 11（1999）年以前に試作設計全般にわたるマニュアルは存在せず、X 氏の作成したマニュアルの記載内容は Y 会社が平成 11（1999）年に作成した試作設計・抜型設計の設計基準と矛盾するものではないとし、X 氏が作成したデータが修正を必要とする不良なものになるとはいえないとした。

イ 社内不良・社外不良の発生

この点について裁判所は、Y 会社において不良品を社内不良（製造過程で修理手直しを行って顧客へは完成品として納品できた場合）と社外不良（顧客に納品した後に発覚した不良）との 2 種類に区別していたことを認定した。裁判所は Y 会社の挙げた 10 の不良について「原告の誤りがあるものも認められないではないが」、「それらは解雇を基礎づけるほどのものとはいえない」とした。

ウ 協調性の欠如

この点について裁判所は、X 氏がサンプルカット機に自分にしかわからないパスワードを設定したのは、サンプルカット機が故障しがちだったため、X 氏以外の者が使用すると壊れ易くなるから X 氏がパスワードを入力することになったと認定した。席替えについては、初心者間にベテランを配置し教育させることで部門全体のレベルアップを図ることが狙いであったとして、X 氏を独断的で協調性がないということはできないと判断した。

エ Y会社専務の注意に対する反論

この点について裁判所は、X 氏が反発して口論になったことを認めるに足りる的確な証拠はないとした。

オ 結論

裁判所は、X 氏には解雇事由としての勤務状況等の不良があったとはいえないとして、本件解雇は合理的な理由がなく無効であると判断した。

（3） 本案訴訟第二審¹⁵⁸

本案訴訟第一審判決後、Y 会社は控訴した。本案訴訟第二審は、進行協議により、それま

¹⁵⁸ 争議解決報告集をもとにまとめた。

で和解の可能性が探られなかったことから、審理に入る前に和解に向けた交渉をすることになった。平成 15（2003）年 9 月 2 日、裁判上の和解が成立し裁判は終結した。

（４） その他の裁判¹⁵⁹

ア Y 会社、X 氏、A 労働組合の間の裁判の全体像

この事例では、X 氏、Y 会社、A 労働組合との間に次のような裁判があった。申立・提訴・上訴の時期の順番で言うと、①X 氏が地位保全・賃金仮払を求めた仮処分事件、②X 氏が地位確認と判決確定までの賃金の支払を請求した本案訴訟第一審、③Y 会社及び Y 会社役員が X 氏、A 労働組合役員を被告として提起した損害賠償請求訴訟（平成 13（2001）年 2 月 14 日、団体交渉開催を求めて Y 会社の前で X 氏、A 労働組合幹部らが社前集会を行ったことによる売り上げ低下と Y 会社社長・専務の被った精神的慰謝料を求めたもの。）④①の仮処分決定に対する Y 会社の保全異議申立、⑤X 氏及び A 労働組合役員が Y 会社及び Y 会社役員を被告として提起した損害賠償反訴請求訴訟（③を理由とする弁護士費用等と精神的慰謝料を求めたもの。）、⑥A 労働組合が Y 会社を被告として提起した損害賠償請求訴訟（団体交渉の拒否による無形の損害に対する賠償を求めたもの。）、⑦Y 会社からの事情変更による保全命令取消申立、⑧地位確認・賃金支払を請求した本案訴訟第二審である。

このうち、①、②、⑧については既に述べたとおりである。③、⑤、⑥は併合事件となった。これら③、⑤、⑥については損害賠償請求事件として、イで整理する。④、⑦については保全をめぐる申立として、ウで整理する。

イ 損害賠償請求事件（上記③、⑤、⑥）

X 氏が本案訴訟を提起した平成 13（2001）年 3 月 19 日、Y 会社は A 労働組合幹部 3 名及び X 氏に対して、同年 2 月 14 日の社前集会による売上げの損失 144 万 7000 円と Y 会社の社長、専務が受けた精神的苦痛に対する慰謝料として各々 100 万円、計 344 万 7000 円の支払を求める損害賠償請求訴訟を提起した（上記③）。平成 13（2001）年 9 月 18 日、X 氏及び A 労働組合幹部 3 名は社前集会は正当な組合活動として行われたものであって、Y 会社による損害賠償請求は正当な組合活動を抑圧しようとして提起されたものであり不法行為を構成することと、Y 会社の損害賠償請求訴訟により弁護士費用の支出を余儀なくされ、精神的苦痛を被ったことを主張して、Y 会社及び Y 会社役員を被告として弁護士費用として各々 20 万円、精神的慰謝料として各々 30 万円、計 200 万円の支払を求める損害賠償反訴請求訴訟を提起した（上記⑤）。同日、A 労働組合はさらに、Y 会社を被告として団体交渉拒否による無形の損害を受けたとして 200 万円の支払を求める損害賠償請求訴訟を提起した（上記⑥）。これら三つの事件は併合審理されることになった。平成 15（2003）年 5 月 22 日の判決で、

¹⁵⁹ ここで紹介される裁判全ての判決文、決定書を含む訴訟記録を X 氏から恵送された。これらの訴訟記録と争議解決報告集をもとにまとめた。

裁判所は③について、損害の発生を認めるに足りる証拠がないとして請求を棄却した。⑤についてはY会社らのした本訴の提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くとは言えず、X氏らに対する違法な行為であるとは言えないとして請求を棄却した。⑥については、Y会社による一連の団体交渉拒否はA労働組合の有する団体交渉権を著しくないがしろにし、不法行為を構成するとして30万円の支払を相当とするとした。

ウ 保全をめぐる申立（上記④、⑦）

平成13（2001）年7月13日、X氏が地位保全・賃金仮払を求めた仮処分事件で、裁判所は「本件解雇は理由がなく無効である」として賃金仮払を認めた。しかし、同月、Y会社は賃金仮払命令を不服として同裁判所に地位保全等仮処分命令保全異義申立を行った（上記④）。平成13（2001）年12月26日、同裁判所は、平成13年7月13日の決定を相当とし、仮処分を認可するとの決定をした。

本案訴訟第一審係争中の平成14（2002）年7月13日、Y会社は、地方裁判所に、早期終結するはずであった本案訴訟が長引いており、すでに1年半にわたりX氏に給料の仮払をしているが、本案中でY会社が勝訴した場合、会社に「回復困難な損害が異常に拡大し、著しく正義に反する」等として事情変更による保全命令取消申立を行った（上記⑦）。平成14（2002）年9月5日、裁判所はこの申立を却下する決定をした。

6 紛争終結の結果

（1） 和解に至る経緯¹⁶⁰

本案訴訟第二審は、進行協議により、それまで和解の可能性が探られなかったことから、審理に入る前に和解に向けた交渉をすることになった。進行協議で、和解に向けた交渉を勧められた時のことをX氏は次のように話した。

基本的に和解しないと、最後までやるつもりでいたんですけどね。でも、弁護士さんからは、そういう話（和解に応じないという選択肢）もあるけど、やっぱり一応、金銭的にこのぐらいいまだったらあなたが許せるという額も考えておいてくれ、と。

交渉を開始したとき、X氏は原職復帰を求め、Y会社は250万円を提示した。X氏はその額を「いくらなんでも低すぎる」と感じ、再就職が厳しい時期に年収にも満たない額で和解して退職に応じるのは到底妥当だとは思えないと考えたという。仮処分決定により賃金を仮払しているので、250万円の解決金で十分だというのがY会社の主張だったとX氏は述べる。その頃、X氏はA労働組合の役員や訴訟代理人弁護士と議論をし、職場に戻ると決めていた。

¹⁶⁰ ヒアリング調査の内容と争議解決報告集をもとにまとめた。

X氏は復職を主張し続けたが、Y会社はX氏の復職を認めない姿勢を貫いていたので、交渉の争点は和解金の額に集まるようになっていったとX氏は述べた。裁判所での和解期日は平成15（2003）年の5月、6月に各々1回、そして7月に2回入り、計4回行われたが、裁判所での和解は一旦決裂する。X氏は和解決裂のときのことを次のように記している¹⁶¹。

単なる憶測であるが、250 という数字はやけに半端だなと感じていた。逆に値踏み交渉のテクニックなども考慮してみれば、500 万は出すつもりだが、まず半額からスタートしよう、といったところだろうか。裁判所も 500 万までは会社を説得してみると言っているし、この点でも符号する要素が多い。バカにされた気分もあいまって和解を蹴る決断をした。

裁判所での和解は8月で一旦決裂するが、そのすぐ後にY会社側の弁護士から600万円までは説得してみるのもう一度交渉したいとの申出があったという。

争議解決報告集には次のような出来事が記載されている。X氏は和解が決裂した後、X氏はY会社に残っていて連絡の取れる2人に連絡した。そしてY会社の経営状態が悪いこと、連絡をとった2人のうち、1人は年末で退職することをX氏は知った。また、もう1人はどうでもいいという態度であった。「ひとりでも戻ってきて欲しいという人間がいる限り、絶対戻ると決めていたのだが、実質その必要性もなくなった」¹⁶²とX氏は記している。

労使間の自主交渉が始まり、X氏側は1000万円を提示し、最終的には和解金600万円で妥結した。X氏たちは裁判所に交渉の結果を伝え、平成15（2003）年9月2日、高等裁判所で和解調書の調印がなされた。

（２） 和解の内容

和解調書に記載された和解条項は次のとおりである。

- 1.Y 会社は X 氏を平成 12 年 11 月 21 日をもって解雇する旨の意思表示を撤回する。
- 2.X 氏は、本日、Y 会社を退職する。
- 3.Y 会社は X 氏に対して、これまで支払った金員（平成 12 年（○）第○○○号地位保全等仮処分命令事件により仮に支払われた金員を含む。）の他に、和解金（退職金を含む。）として金 600 万円の支払義務があることを認める。
- 4.Y 会社は、X 氏に対し、前項の金員を平成 15 年 10 月末日限り、X 氏らの代理人の銀行口座に振り込んで支払う。

（口座は省略）

¹⁶¹ 争議解決報告集から。

¹⁶² 争議解決報告集から。

5. X氏は〇〇地方裁判所〇〇支部平成13年（〇）第〇〇〇号事件¹⁶³の請求を放棄する。
6. Y会社、B氏¹⁶⁴及びC氏¹⁶⁵は、〇〇地方裁判所〇〇支部平成13年（〇）第〇〇〇号事件¹⁶⁶の請求を放棄する。
7. X氏、D氏、E氏、F氏¹⁶⁷は、〇〇地方裁判所〇〇支部平成13年（〇）第〇〇〇号事件¹⁶⁸の請求を放棄する。
8. A労働組合は、〇〇地方裁判所〇〇支部平成13年（〇）第〇〇〇号事件¹⁶⁹の請求を放棄する。
9. Y会社ら及びX氏らは、Y会社らとX氏らとの間には、本和解条項に定めるほか、何らの債権債務のないことを相互に確認する。
10. 訴訟費用は、第一、二審とも各自の負担とする。

上記の和解条項3には「和解金（退職金を含む）として金600万円」とある。600万円のうち、退職金相当額はいくらだったのか、退職金は自己都合扱いだったのか、それとも会社都合扱いだったかと尋ねたところ、X氏は、Y会社にはもともと明確な退職金規程は存在しなかったので、おそらくは退職金の額を計算せずに、「当てずっぽうに」退職金も含むことを強調しているだけだろうと回答した。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識¹⁷⁰

（1） 解雇に対する意識

解雇されたときに、どのように思ったかと尋ねたところ、X氏は挫折感を感じたと話した。

ある意味、挫折感みたいなものもありますよね。人生失敗した人はみんな、そうなんでしょうけど、別に自分のせいでそうなったわけじゃないんだけど、何か、否応ない挫折感みたいなものがありますよね。何の準備もなしに無職になるわけじゃないですか。自分でこんな会社は辞めてやると思っていれば、他にいい会社がないかなと事前調査をしてますけど。行き当たりばったりで辞めちゃって、それでもいい人もいるかもしれないけど、私はちょっと耐えられない。

裁判でY会社が解雇理由として挙げてきたミスについて、X氏は、次のように感想を述べている。

¹⁶³ 地位確認等請求事件。

¹⁶⁴ Y会社社長。

¹⁶⁵ Y会社専務。

¹⁶⁶ Y会社及びY会社役員がX氏、A労働組合役員を被告として提起した損害賠償請求訴訟。

¹⁶⁷ D、E、F氏はA労働組合役員。

¹⁶⁸ X氏及びA労働組合役員がY会社及びY会社役員を被告として提起した損害賠償反訴請求訴訟。

¹⁶⁹ A労働組合Y会社を被告として提起した損害賠償請求訴訟。

¹⁷⁰ ヒアリング調査をもとにまとめた。

自分のミスは質・量ともに少ない方で、相対的に見れば自分以外に社外不良で顧客からクレームを沢山受けていた人は多かった。自分のミスを言うのならば、なぜその人たちが首にならないのかと疑問。

（２） 裁判に対する意識

訴訟を提起した理由を尋ねると、X氏は、解雇されてA労働組合の人たちと解雇について話しているうちに、裁判を起こしたらY会社は解雇を撤回するのではないかということになったと答えた。

X氏が訴訟を提起することを決めたとき、家族の反応は区々だった。

うちのおやじはある会社の子会社のタクシーの運転手だったんですよね。だから、よく親会社の重役さんとかを乗せる機会があって、重役さん、役員、そういう人たちは雲の上の存在みたいなイメージがあって、私の裁判を聞いて、神様に手を上げるとは何事ぞみたいな、そんな感じですごい反対がありました。おふくろは、そんなことをやってもむだだからやめとけぐらいのことを言って、弟たちは「好きにやって」みたいな感じでしたけどね。

X氏は裁判、解雇撤回に向けた活動がおろそかになるとい、裁判中は賃金の仮払が認められていたため、アルバイトをせずに、不足分は貯金を切り崩して対応していたという。

（３） 復帰に対する意識

自分自身の裁判をどう評価しているかと尋ねたとき、X氏は次のように裁判に対する評価とともに復帰に対する考えを述べた。

和解も、解決の結果も、なるようになったと思っています。争議団に身を置いていろいろな争議を見てきたので、裁判の結果がいいとか悪いとかというのは言えないと思うんですよね。もうなるようにしかならないみたいな感じですね。仮に高裁で和解せずにそのまま行けば勝てたと思います。勝って職場復帰もできていたはず。9割以上、そう思ったんですけど。

でも、仮に職場復帰をした場合、どうなるかというのを考えると、職場と一緒に続けて闘っていける仲間がいるかどうか。それにかかってくると思うんですよ。意地で戻って、孤軍奮闘して結局、いじめられてちょっと精神的にまいってしまった人とか、結局、続けられずに辞めちゃった人の方が圧倒的に多いです。戻っても会社とまた仲よくやっつけられる人のほうが少ないですから。

戻っても、何かしらあら探しをされて、ささいなことでも処分を連発されて、処分したという経歴を積み重ねられて、それを後から裁判とかに出されたら負けますからね。始末書を書けとか言われたら、始末書を書くようなことでなくても書いておかないと会社の業務命令に従わなかった、そういうふうになされちゃいますんで、かなり不利です。戻った人というのは、一緒に闘う人間がいらないとかなり不利です。

そういう中で、果たして自分が戻ることにはどれだけの意義があるのかと。社会的な波及効果というのがどのぐらいあるのかと。争議団とかで、意地で戻ろうという人が結構いるんですけど、結局は不利な環境のなかで続けなければならない状態になっちゃうこともよくあります。

そういう議論は、しても切りがない話なんで私は避けてるんですけど、結局、一人一人の結果が積み重なって社会的な波及効果は生まれてくると思うんですね。そういった点では私も戻ったほうが本当は良かったんでしょうけど。

よく、正義とかと言っている人は、正当性が先にあって職場に戻るといいます。けど、そうじゃないと思うんですよ。こういうのが正当なんだと形づくるのは結果の積み重ねでしかないと思うんですね。みんなが、それはいいんじゃないかという結論に達してできたのが法律みたいなものだと私は思ってるんですね。この辺は、私のなかでも整理し切れていない部分があるんだけど。

8 裁判終結後

平成 16（2004）年 1 月、X 氏は正社員として他の会社に再就職した。

第 10 節 事例 9

1 要約

Y 会社は自動車運送業等を業とする株式会社である。平成 11（1999）年 8 月 11 日、X 氏は誤解に基づき職場の後輩である Z 氏に暴行を加えた。Z 氏は被害届を出し、検察庁は X 氏を暴行罪で簡易裁判所に起訴した。これにより X 氏は平成 12（2000）年 7 月 12 日付で罰金 10 万円の略式命令を受けた。この略式命令で暴行の事実が明確になったとして、平成 12（2000）年 11 月 1 日、Y 会社は X 氏を懲戒解雇した。

平成 12（2000）年 11 月 9 日、X 氏は地位保全等仮処分を申請し、同年¹⁷¹地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。平成 13（2001）年 3 月 12 日の仮処分決定は X 氏に対する解雇を無効とした。平成 15（2003）年 5 月 30 日の本案訴訟第一審判決も、X 氏に対する解雇を無効とし、Y 会社は控訴した。平成 16（2004）年 4 月 13 日の本案訴訟第二審判決は X 氏に対する解雇を無効とし、同判決は確定した。X 氏側と Y 会社側との交渉が重ねられ、平成 16（2004）年 8 月 31 日、X 氏側と Y 会社との間に和解協定が締結された。この和解協定は Y 会社の X 氏に対する解雇が無効であること、X 氏の退職、解決金の支払を主たる内容とするものである。

¹⁷¹ 月日は不明である。

2 当事者¹⁷²

(1) Y会社

Y 会社は自動車運送業等を業とする株式会社である。X 氏が解雇された当時の従業員数は約 130 名で、X 氏が所属していた海上コンテナ輸送部門では約 70 名、事務部門では約 30 名が働いていた。この他にタンクローリーの運転手もいた。

(2) X氏

X 氏は 1994（平成 6）年に Y 会社に入社し、海上コンテナ輸送部門で船からコンテナをトレーラーに積み荷主に運ぶ仕事をしていた。役職はなかった。賃金は月額 30 万 7068 円だった。

(3) 調査対象者¹⁷³

ヒアリング調査の対象者の X 氏は、昭和 29（1954）年 1 月生まれの男性である。平成 12（2000）年 11 月に解雇された当時は 46 歳だった。解雇された当時もヒアリング調査を実施した平成 17（2005）年 1 月現在も独身である。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況

(1) 所属部門¹⁷⁴

X 氏は、海上コンテナ輸送部門に所属していた。部門の同僚とは和気あいあいと、これといった問題もない付き合いをしていたと X 氏は述べている。

(2) 労使関係¹⁷⁵

ア 服務規律に対する運転手たちの不満

Y 会社では運転手が仕事で事故を起こすと、運転手にきついペナルティー¹⁷⁶を課すので、同僚たちは上司に不満をもっていたと X 氏はいう。X 氏自身は、上司がペナルティーを課するのは社長からの命令だから上司に反感を抱いても仕方ないと考えていたと述べていた。事故に対してペナルティーを課するのはトラック業界では「あり得る」ことだと X 氏は考えていた。

しかし、イエローカード制度という厳格な服務規律が導入¹⁷⁷されてからは、ペナルティー

¹⁷² 本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁷³ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁷⁴ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁷⁵ 本案訴訟第一審判決文、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁷⁶ 「きついペナルティー」とは具体的にどのようなことかと尋ねたところ、X 氏は、事故を起こした運転手は始末書の提出を求められ、賞与を減額されたと回答した。賞与の減額は事故の大きさに関係なく一律 5 万円だったという。なお、X 氏の賞与は 17 万円程度だったと X 氏は述べていた。

¹⁷⁷ 本案訴訟一審判決文には、「イエローカード制」は平成 10（1998）年頃から導入されたと X 氏が主張していることが記載されている。

が一層厳しくなり¹⁷⁸Y会社では退職者が相次いだ。同じ港で働く同業者たちの間では、Y会社は「教習所」だと揶揄する声があった。Y会社は若い運転手が一人前になるまでの練習場であり、一人前に運転ができるようになったら他社へ移ってしまうというのである。実際、Y会社の運転手の勤続年数は概して短く、1番長い人で勤続7,8年、次に長い人が勤続5年位で若い人ばかりだったとX氏は述べた。

イ A 労働組合 B 地方支部Y会社分会の結成

Y会社では平成11（1999）年6月頃から従業員の間で労働組合結成の話が出始め、A労働組合B地方支部との協議を経て、同年7月27日に従業員32名でA労働組合B地方支部Y会社分会が結成された。X氏は初代分会長に就任した。

X氏が分会長に就任する背景には次のような出来事があった。A労働組合B地方支部Y会社分会が結成される少し前、平成11（1999）年の春、X氏のもとに同僚の一人から電話がかかってきて、イエローカード制度のことで、「こんなことはみんなで反論しないか。どうしても許せない。」と言われた。X氏はそのときすでにY会社を辞めるつもりでいたので、「もう辞めるつもりだから、俺はもういいよ。」と答えた。すると、辞めるつもりならば、会社側にもいろいろと言いやすいだろうということになり、結局、X氏はA労働組合B地方支部Y会社分会の初代分会長に就任した¹⁷⁹。

4 解雇に至る経緯¹⁸⁰

平成11（1999）年8月11日、X氏は誤解に基づき、職場の後輩であるZ氏に暴行をはたらいた。Y会社の運転手たちの間では、車庫で待機している間に本社へ戻るようにY会社から指示されることを「バックがかかる」と言い、そうした指示があったときには、従業員同士で教えあう習慣があった。その日、X氏は、Z氏が本社に戻るようにとの指示を聞きながら皆に教えずに戻っていったものと誤解して、Z氏に対して立腹した。そしてX氏はY会社本社へ戻った後、Z氏を見つけて「お前バックがかかっていたのを知っていたんだろう、何で教えなかったんだ」と言いながらZ氏の胸倉をつかんで揺さぶる等の暴行に及んだが、Z氏は「知らないよ」と言って何ら抵抗しなかった。

同日、Z氏は病院で頸部捻挫、左前腕部挫傷、左橈骨神経不全麻痺の診断を受け、警察署に傷害の被害届を出した。所轄検察庁は平成12（2000）年7月10日付で本件暴行事件につ

¹⁷⁸ イエローカード制度の下でのペナルティーとは具体的にどのようなものだったかと尋ねたところ、X氏は次のように説明した。例えば社員証を身につけていないとイエローカードを発行され、始末書の提出が求められたという。イエローカードを3枚発行されるとレッドカードとなる。レッドカードを発行された場合のペナルティーは、服務規律手当5000円をカットし、始末書の提出を求め、かつ乗務から外して車庫整理を1週間担当させる（車庫整理は乗務よりも報酬が少ないため、収入減につながる）というものだったという。事故は1回起こせばレッドカードになるとX氏は述べた。

¹⁷⁹ ヒアリング調査でX氏は、分会長に就任したときのことを、辞めるはずだった人間が行きがかりでそうだったと述べた。

¹⁸⁰ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

き、X 氏を暴行罪で簡易裁判所に起訴した。簡易裁判所は、本件暴行事件につき、平成 12 (2000) 年 7 月 12 日付で X 氏を罰金 10 万円に処する旨の略式命令を発した。

Y 会社は X 氏に対し、2000 (平成 12) 年 11 月 1 日、本件暴行事件について原告が起訴され、略式命令が確定したことから、暴行の事実が明確になったとして、就業規則 20 条に基づき解雇する旨の通知書の交付により X 氏を懲戒解雇した。

Y 会社の就業規則 20 条は、従業員が退職または解雇される場合として、次の各号を規定している（ただし、本件解雇と直接関係ない部分を省略する）。9 号「懲戒解雇の処分が決定したとき」、10 号「事業の都合により止むを得ないとき」、11 号「勤務成績が著しく不良と認められる場合」、12 号「道路運送法・運行管理上不相当と認めた場合」。

5 裁判

(1) 仮処分¹⁸¹

平成 12 (2000) 年 11 月 9 日、X 氏は地位保全及び賃金仮払処分の申立をした。平成 13 (2001) 年 3 月 12 日の仮処分決定は、X 氏の解雇を無効とし、申立てをおおむね認容した。

(2) 本案訴訟第一審¹⁸²

ア 訴訟の構造

平成 12 (2000) 年、X 氏は、Y 会社が本件暴行事件を理由として X 氏を解雇したのは、解雇権濫用、不当労働行為にあたるとして、Y 会社に対して雇用契約上の地位にあることの確認及び解雇の意思表示後の賃金の支払を求めて地位確認等請求事件を提起した（以下、この事件を甲事件ということにする）。この事件は次の乙事件、丙事件と併合される。

乙事件とは、平成 11 (1999) 年 8 月 11 日の X 氏による暴行事件で 4 ヶ月程 Y 会社を休業した Z 氏が、X 氏に治療費等約 290 万円を求めた損害賠償請求事件である。

丙事件とは、① Y 会社と Z 氏が共謀して、X 氏を陥れる目的で Z 氏の治療を長引かせ、X 氏を告訴して強く処罰を求める等したため、精神的苦痛を被ったとして、X 氏が Y 会社と Z 氏に対し共同不法行為に基づく慰謝料 (Y 会社と Z 氏とで連帯して 200 万円) の支払を求め、また、② Y 会社が X 氏に対して配車差別をしたため精神的苦痛を被ったとして、X 氏が Y 会社に不法行為に基づく慰謝料 50 万円の支払を求めた事件である。

イ 判決

X 氏が地位確認等を求めた甲事件について、平成 15 (2003) 年 5 月 30 日の第一審判決は X 氏の解雇を無効とし、X 氏が Y 会社に対し雇用契約上の権利を有することを確認し、Y 会社に、解雇のあった平成 12 (2000) 年 11 月から判決確定までの賃金支払義務があることを

¹⁸¹ 本案訴訟第一審判決文、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹⁸² 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

認めるというものであった。

(7) 解雇事由

判決文はまず、Y会社がX氏に対する解雇につき、X氏によるZ氏に対する暴行事件が就業規則 20 条の 9 号ないし 12 号、就業規則 98 条 15、18、19 の各号に該当する旨主張するので、本件暴行事件について解雇事由の該当性を判断すると述べる。

Y 会社の就業規則 20 条は、従業員が退職または解雇される場合として、次の各号を規定している（ただし、本件解雇と直接関係ない部分を省略する。）。9 号「懲戒解雇の処分が決定したとき」、10 号「事業の都合により止むを得ないとき」、11 号「勤務成績が著しく不良と認められる場合」、12 号「道路運送法・運行管理上不適当と認めた場合」。

また、上記 9 号に関連して、就業規則 98 条は、懲戒解雇にする場合として、以下の各号を規定している。15 号「刑罰に触れる行為があったとき」、18 号「会社内で賭博・暴行その他これに類する行為を行ったとき」、19 号「集団生活の秩序を乱し、著しく他人の生活に迷惑を及ぼしたとき」。なお、就業規則 98 条但し書きは「情状により降格、又は出勤停止処分とする場合もある。」と規定している。

(イ) 就業規則 98 条各号の該当性

裁判所は、X氏のZ氏に対する暴行事件は就業規則 98 条の 15、18、19 号に該当すると認定した。

(ウ) 就業規則 20 条 10 号の該当性

Y会社は就業規則 20 条 10 号「事業の都合により止むを得ないとき」を根拠として、暴行事件を起こしたX氏を雇用し続けることは事業の運営に著しい不都合となる旨を主張した。しかし、裁判所は暴行の態様が軽微で、X氏は役職についていないことから、Y会社の事業運営上の具体的な不都合を認めることはできないとした。

(エ) 就業規則 20 条 11 号の該当性

Y会社は就業規則 20 条 11 号「勤務成績が著しく不良と認められる場合」の勤務成績には労務提供の態様、方法も含むとして、暴行事件を起こしたことは同号に該当すると主張した。しかし、裁判所はX氏は「仕事はまじめにやってくれる」とY会社の課長から評価されていると認定し、暴行事件を起こしたという一事のみをもって勤務成績が著しく不良であるということはできないとした。

(オ) 就業規則第 20 条 12 号の該当性

Y会社は就業規則 20 条 12 号「道路運送法・運行管理上不適当と認めた場合」を定めてい

るところ、暴行事件はX氏の遵法精神の欠如を示すもので、X氏を雇用し続けることは運行管理上不相当であると主張した。しかし、裁判所は、暴行事件の経緯や態様から、Y会社の運行管理上不都合を生ずる程の遵法精神の欠如がX氏に見て取れるということとはできないとした。

(カ) 結論

以上のように判断して、裁判所は、「本件暴行事件の経緯及び暴行の態様からすると、本件暴行事件についてX氏に懲戒解雇事由、普通解雇事由は存在するものの、解雇によらずともY会社の職場秩序の回復を図ることは十分可能であって、他の懲戒手段（出勤停止等）を超えて解雇まですることの合理性は乏しいというべきであり」、「本件解雇は客観的に合理的な理由を有するものとはいえず、社会通念上相当とは認められない。したがって、本件解雇はY会社の解雇権の濫用というべきであるから」、「本件解雇の不当労働行為性について判断するまでもなく、本件解雇は無効である」と判示した。

(キ) 乙事件、丙事件

この判決でZ氏のX氏に対する損害賠償請求（治療費等290万円）は棄却され、X氏のY会社とZ氏に対する共同不法行為に基づく慰謝料請求（200万円）、X氏のY会社に対する配車差別による精神的苦痛の慰謝料請求（50万円）はいずれも棄却された。

（３）本案訴訟第二審¹⁸³

X氏、Y会社、Z氏のすべてが控訴した。平成16（2004）年4月13日の二審判決は、Z氏の控訴に基づきX氏がZ氏に5万円の支払義務があることを認める内容の変更をし¹⁸⁴、X氏及びY会社の控訴を棄却した。

X氏が地位確認等の請求を求めた甲事件について、二審判決は次のように結論部分を改めた。「本件暴行について、X氏には形式的には懲戒解雇事由、普通解雇事由が存在するものの、本件暴行がもつばらX氏とZ氏との間において発生したものあって、Y会社の職場秩序を大きく混乱させたものとは認められないこと、本件暴行が比較的軽微なものであったこと、X氏の本件暴行以前のY会社における行状を過度にX氏に不利益に参酌するのは適当でないこと等に照らせば、X氏にはY会社を解雇されてもやむを得ないような客観的に合理的な理由

¹⁸³ 本案訴訟第二審判決文をもとにまとめた。

¹⁸⁴ 一審判決は、X氏のZ氏に対する暴行について、X氏とZ氏がお互いに悪感情を抱いていたことからすると、Z氏の主張する暴行の態様及び傷害の結果は、X氏に対する悪感情及び被害者意識から、事実が誇張されたものと推認でき、Z氏が主張するような傷害を負ったものとは到底認められないとしていた。二審判決は、X氏のZ氏に対する暴行について、その態様が胸倉をつかんで揺するという軽微なものにとどまり、時間的にも数秒の間行われたものにすぎないものであったとしても、X氏の一方的な誤解により故意になされた行為であり、不法行為となることは明らかであるから、X氏はZ氏に生じた損賠を賠償する責任を負うとし、Z氏が受けた精神的苦痛を慰謝するための慰謝料としては、5万円が相当であるとした。

があるということとはできず、本件解雇は社会通念上相当とは認められないものというべきである」。

6 紛争終結の結果

(1) 判決確定後¹⁸⁵

控訴審で係争していたとき、X氏の訴訟代理人弁護士は、控訴審に入ったら裁判長から和解の打診が出てよいのではないかと不思議がっていたという。しかし、和解の話は1回も出ることなく、平成16(2004)年4月13日、判決が出て、Y会社の控訴は棄却された。Y会社は上告せず、解雇無効の本案訴訟第二審判決は確定した。

争議解決報告集には、本案訴訟第二審判決言い渡しの前後からの当事者間の交渉について次のように記載されている。

二審判決が出る前後、平成16(2004)年の4月にX氏側とY会社は次のように、数回の交渉をしている。4月9日、Y会社とA労働組合との交渉、4月12日、Y会社社長とA労働組合支援共闘会議事務局長との話し合い、4月13日、Y会社とA労働組合支援共闘会議との交渉、4月19日、Y会社社長とA労働組合支援共闘会議事務局長との交渉。

上記の平成16(2004)年4月19日の交渉では、解決金の額に関する提案があがるが、X氏側とY会社側のどちらから提案をしたかは明確でない。Y会社社長とA労働組合支援共闘会議事務局長との交渉はその後平成16(2004)年4月26日、同月30日、5月10日、同月25日に開催されており、5月10日の交渉ではY会社社長から金銭解決しか考えていないとの意向が示される。

平成16(2004)年5月25日の交渉の後、交渉は2ヶ月以上中断となり、平成16(2004)8月6日、Y会社社長とA労働組合支援共闘会議の事務局長、副議長との間で交渉が持たれ、解決金の金額が話し合われた。同じメンバーで同年8月12日と同月17日に解決金の金額と和解協定案について話し合い、同月21日に大筋の合意ができあがる。同月28日にはA労働組合B地方支部定期大会で裁判の終結と事件の解決について報告がなされ、同月31日にY会社、A労働組合B地方支部、X氏との間で和解協定が締結されて、紛争は終結する。

(2) 紛争終結の結果¹⁸⁶

和解協定書には、和解条項の前に次のような文章がある。「Y会社は上告せず高裁判決が確定した一方で、原職復帰を受け入れず金銭解決を申出たことをふまえ、Y会社(甲)と支援共闘会議(乙)・A労働組合B地方支部(丙)・X氏(丁)は誠実に協議を重ねた結果、下記の通り合意に達したので、本協定書を締結する」。和解条項は次の通りである。

¹⁸⁵ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

¹⁸⁶ 和解協定書とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

第1条 甲は〇〇高等裁判所の判決が確定したことにより、本件解雇が無効であったことを認め、丁が甲に対して雇用契約上の権利のあることを確認し、次条に定める退職日まで賃金を支払い、丁はこれを受領した。

第2条 丁は甲を2004年8月31日付けで退職することとし、甲、丁双方とも離職に伴う諸手続きを行う。

第3条 甲は丙に対して、本件の解決金を支払う義務のあることを認め、これを丙の指定する下記口座に本協定成立後7日以内に振り込み送金のうえ支払う。

(解決金の金額は公表できない。口座は省略)

第4条 甲は乙・丙・丁に対して、本件解雇により多大な迷惑をかけたことにつき深甚の謝罪をする。

第5条 本件解雇については、本協定書によりすべて解決したものであり、甲・乙・丙・丁は、本協定書記載事項以外になんらの権利義務のないことを確認し、いずれも異議を申し立てない。

上記「協定書」第3条の解決金の額は公表できないが、解決金のなかには、裁判費用と10年間¹⁸⁷Y会社で勤務していたら受給できたであろう退職金（会社都合扱い）とが含まれているとX氏は述べた。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識¹⁸⁸

(1) 解雇に対する意識

Y会社から解雇を通告されたとき、どのように思ったかと尋ねたところ、X氏は「私は納得いきません。受けられませんよ」と会社側に答えたと回答し、その後はA労働組合B地方支部Y会社分会の事を話した。

解雇を通告されたその日、X氏は帰宅するとき「どうしようかな。みんなに迷惑かけて」ということで頭が一杯だったという。「みんな」というのはX氏が分会長を務めていた、A労働組合B地方支部Y会社分会の分会員のことである。分会員に迷惑をかけてしまうとX氏が思ったのは、X氏のZ氏に対する暴行事件以来、Y会社はA労働組合B地方支部Y会社分会との話し合いの席で、しばしばX氏の暴行事件のことを持ち出していたからだX氏は説明した。X氏の暴行事件はA労働組合B地方支部Y会社分会結成から2週間後の出来事だった。この事件からさらに2週間後、つまりA労働組合B地方支部Y会社分会が結成されてから1ヶ月程後にY会社では第2組合ができて、従業員の80人以上がその第2組合に加入し、X氏たちの分会は脱退が相次いで少数派になったとX氏は述べた。A労働組合B地方支部Y会社分会が少数派になった状況下で解雇されたので、X氏はさらに分会に迷惑をかけると考えたという。

¹⁸⁷ X氏はY会社に平成6（1994）年に入社した。和解協定書が締結されたのが平成16（2004）年であるから、入社から和解・退職までの期間は10年となる。

¹⁸⁸ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

（２） 裁判に対する意識

X 氏の解雇をめぐる A 労働組合 B 地方支部 Y 会社分会は議論をし、仮処分の申請をすることになった。そのときの分会員同士のやりとりを X 氏は次のように話した。

この事件は私個人で処理したい、現状では分会員の脱退に歯止めがかからないだろう、分会に迷惑をかけるわけにはいかないと主張しました。しかし、組合から、これは組合つぶしの一環だ、断固闘うんだと言われました。分会員からも、「X さん、なぜ解雇されたか、それは俺らが組合に入ったからだ、[X さんも]組合員でなければ解雇になっていなかっただろう」と言われ、仮処分に踏み込みました。

訴訟を提起したとき、裁判所や Y 会社にどのようなことを求めているかと X 氏に尋ねた。裁判所に仮処분을申請したときには、「Y 会社が Z 氏と結託して刑事事件を仕立て上げ、分会つぶしを図ったのは許せないこと」だが、「負けたらどうしようと、そういう気持ちが先」で、裁判所や Y 会社に何か求めるという状況ではなかったと X 氏は答えた。

（３） 復帰に対する意識

本案訴訟第二審判決でも X 氏に対する解雇は無効と判断されたが、X 氏は退職扱いで和解をした。X 氏はその理由をこう述べた。

仮処分、地裁、高裁と裁判に勝利しましたが、分会結成以来、会社は分会員に対してなりふりかまわない脱退工作を行ってきました。37 名いた分会員が私一人になり¹⁸⁹、一人ひとりの脱退者に説得もしましたが、止めることもできませんでした。しだいにどうすることもできない自分に苛立ち、孤独感に耐え切れなくなることもしばしばありました。元を正せば私自身の過失が分会弱体のきっかけを招き、幾度悔やんだか。しかし、自分にできることは限られていました。このようなことが続き、夜も眠ることができなくなり、非常に辛い時期もありました。それが後の解決にあたり原職復帰をあきらめ金銭解決に同意した原因の一つです。

8 裁判終結後

X 氏は、疾病のため、ヒアリング調査が実施された平成 17（2005）年 1 月時点でもまだ再就職していないと述べた。

¹⁸⁹ X 氏は平成 11（1999）年 8 月 11 日の暴行事件の数日後に、A 労働組合 B 地方支部 Y 会社分会の分会長を辞任していた。平成 13（2001）年 7 月 14 日、A 労働組合 B 地方支部 Y 会社分会の職場集会が行われたとき、当時の分会長を含めて 11 人が分会を脱退して分会員は 14 名から X 氏を含めて 3 名になった。残った 3 人の分会員のうち一人は平成 13（2001）年 8 月に対物事故を理由に Y 会社を解雇され、もう一人の女性分会員も分会を脱退し、A 労働組合 B 地方支部 Y 会社分会には X 氏一人が残された状態だった。

第 11 節 事例 10

1 要約

Y 会社は一般し尿収集、浄化槽清掃、一般廃棄物収集運搬等を業とする株式会社である。平成 13（2001）年 7 月 12 日、Y 会社の創業者の長男は、Y 会社の支配・運営を非合法に覆そうとし、重大な服務規律違反をしたとして、X1 氏、X2 氏を懲戒解雇した。懲戒解雇された二人は、地位保全等の仮処分を申請するが公平な判断が望めないとしてこれを取り下げ、平成 13（2001）11 月 8 日、地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。平成 15（2003）年 7 月 18 日に出された本案訴訟第一審判決は、X1 氏、X2 氏の請求をおおよそ認容する内容であった。Y 会社が控訴、X1 氏、X2 氏も附帯控訴したが、控訴審では裁判所が早期から和解を打診し、和解打診から 2 か月後の平成 16（2004）年 1 月 19 日、裁判上の和解が成立した。和解は X1 氏、X2 氏が Y 会社に解雇されたことを認め、Y 会社が X1 氏、X2 氏に解決金を支払うことを内容とするものである。

2 当事者

（1） Y 会社¹⁹⁰

Y 会社は一般し尿収集、浄化槽清掃、一般廃棄物収集運搬等を業とする株式会社である。X1 氏、X2 氏が解雇された当時の従業員数は 36 名である。昭和 44（1969）年に設立されたこの会社の創業者は平成 7（1995）年に死亡した。その後、創業者の妻がオーナーとなり、創業者の長男、創業者の次男がともに取締役として経営を担ってきたが、この頃から長男と次男との間では Y 会社の代表権をめぐるいわゆる内紛が継続していた¹⁹¹。

（2） X1 氏及び X2 氏¹⁹²

X1 氏は平成 12（2000）年 5 月に Y 会社と労働契約を締結した。入社から 1 ヶ月程は浄化槽の清掃をしていたが、その後経理担当者となり、その延長で次第に人事、労務関係の仕事も任されるようになって、給与計算や退職者の離職票、社会保険関係の事務等も取り扱うようになった。役職はなかった。解雇前月の平成 13（2001）年 6 月¹⁹³の給与は、合計額 32 万 9800 円であった。

X2 氏は昭和 55（1980）年 11 月 Y 会社に入社して、その後専務取締役に就任したが、平成 10（1998）年 8 月 30 日の任期満了により取締役に再任されず、平成 12（2000）年 4 月 1 日から総務部長、同年 10 月 1 日から営業社員、同年 12 月 1 日からは当時ある地域の担当

¹⁹⁰ 本案訴訟第一審判決文と争議解決報告集をもとにまとめた。Y 会社創業者の長男・次男の間に兄弟間の内紛があったことは裁判所が認定している。

¹⁹¹ 争議解決報告集には、創業者の長男・次男の内紛等から Y 会社では平成 9（1997）年以降およそ 30 件もの裁判が起こったとの記載がある。

¹⁹² 本案訴訟第一審判決文と争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁹³ 本案訴訟第一審判決文自体、平成 13（2001）年 6 月分の給料しか記していない。

部長を務めていた創業者の次男付きの社員となった。X2 氏の妻はその昔創業者の次男の妻であった。X2 氏は妻と創業者の次男との間に生まれた子ども 2 人を養育している。裁判所は、X2 氏について、創業者の次男グループの有力な支持者と認定している。解雇前月の平成 13（2001）年 6 月¹⁹⁴の給与は合計額 61 万 0400 円であり、他に通勤費 6 万円の支給があった。

（３） 調査対象者¹⁹⁵

この事案の被解雇者であり、かつ訴訟を提起した X1 氏、X2 氏の 2 人のうち、ヒアリング調査では X1 氏の協力を得た。X1 氏は昭和 34（1959）年 8 月生まれの男性で、平成 13（2001）年 7 月に解雇された当時は 41 歳だった。解雇された当時もヒアリング調査を実施した平成 17（2005）年 1 月時点でも母親との二人暮らしである。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況¹⁹⁶

（１） 所属部門と仕事（X1 氏のみ）

入社後 1 ヶ月を経過してから懲戒解雇されるまで、X1 氏が担当していたのは経理であった。Y 会社で経理の仕事にあたっていたのは X1 氏だけであり、X1 氏の上司は社長（当時は創業者の長男）であった。X1 氏によれば、社長（創業者の長男）には仕事を任されたままに金額の小さい案件や細かい仕事は X1 氏が自分の判断で処理していたという。社長（創業者の長男）は X1 氏に仕事を任せ、好きなようにやってくれという態度であったと X1 氏は述べている。X1 氏は、このような態度の社長（創業者の長男）に「何もしてくれない」と感じていたが、自分のペースで仕事ができている面もあったのでそれほど苦にはなっていなかったし、仕事を任せてくれるので、社長（創業者の長男）とは良好な関係だったと述べている。X1 氏は、入社から 1 ヶ月が経過した頃、それまで Y 会社で経理を担当していた人に代わって一人で経理を担当することになったとき、社長（創業者の長男）には簿記の学校に通わせてもらい、簿記の 3 級、2 級まで取らせてもらったので恩義に感じていると述べた。同僚たちとの関係は良好だったという。

（２） 労使関係

Y 会社では、平成 11（1999）年 12 月に従業員 27 名が Y 会社の外部の A 労働組合の支部を Y 会社内で結成した（以下、この支部を A 労働組合 Y 会社支部という）。X1 氏は Y 会社に入社したときは A 労働組合 Y 会社支部に加入しなかった。

¹⁹⁴ X1 氏と同様、平成 13（2001）年 6 月分の給料しか記されていない。

¹⁹⁵ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

¹⁹⁶ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

4 解雇に至る経緯

(1) 解雇に至る経緯¹⁹⁷

この事例は、Y 会社の創業者の長男と次男が、創業者の死後、Y 会社の代表権をめぐって内紛が続いていたなか X1 氏、X2 氏が懲戒解雇された事件である。

平成 13（2001）年 6 月 1 日以前の Y 会社の取締役は、創業者の長男、創業者の妻、創業者の姪¹⁹⁸、創業者の次男、裁判所が創業者の長男グループの最有力者と認定した B 氏の 5 名であった。

平成 13（2001）年 6 月 1 日、創業者の次男は、B 氏の実取締役解任登記、創業者の長男の代表取締役解任登記、創業者の次男の実取締役就任登記、創業者の次男の代表取締役就任登記、C 氏¹⁹⁹の支配人選任登記について登記手続きをした。その手続きの際、創業者の次男は、次の二つの書類を添付した。一つは、同日午前 7 時開催の Y 会社の臨時株主総会において取締役の B 氏を解任し、創業者の次男を実取締役に選任することが可決された旨を記載した株主総会議事録である。もう一つは、同日 8 時 15 分開催の Y 会社の取締役会において、創業者の長男の代表取締役を解任し、創業者の次男を代表取締役に選任し、C 氏を本店支配人に選任することが可決された旨が記載された取締役会議事録である²⁰⁰。

平成 13（2001）年 6 月 12 日、創業者の長男は Y 会社代表取締役として、創業者の次男、創業者の妻、創業者の姪に対し懲戒解雇²⁰¹の意思表示をした。懲戒解雇の理由は、同年 6 月 1 日の株主総会及び取締役会が存在しないにもかかわらず、虚偽の登記申請をして不実の各登記申請をさせ、その上で同月 6 日、自分の不在中に無断で夕礼を実施して創業者の次男が代表取締役となった事等、虚偽の登記事項を従業員に発表し Y 会社の支配・運営を非合法に覆そうとしてきた事等が、重大な服務規律違反であり、就業規則 53 条 1 号、8 号、9 号に該当するというものである。

就業規則 53 条とは「次の各号の一に該当する場合は、審議のうえ、その情状に応じ、懲戒解雇処分を行う」というもので、1 号は「素行不良で会社の風紀秩序をみだしたとき」、8 号は「刑事事件に関し有罪の判決を受けたとき」、9 号は「そのほか前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」となっている。

創業者の長男と B 氏は、平成 13（2001）年 6 月 1 日の株主総会および取締役会が不存在であることを理由に、Y 会社、創業者の次男、C 氏を債務者として地方裁判所に対し、次の

¹⁹⁷ 本案訴訟第一審判決文をもとにまとめた。

¹⁹⁸ 本案訴訟第一審判決文には、「長女」とあるが、X1 氏によれば、判決文が間違えているという。

¹⁹⁹ X1 氏の説明によれば、C 氏は Y 会社の創業者の妻が世話になっていた弁護士の代理人であり、Y 会社では常設代理人と呼ばれていたという。

²⁰⁰ 以上の、6 月 1 日の出来事が起きた背景について、X1 氏はヒアリングの際、次のように説明した。かつて Y 会社で社長も務めたことのある創業者の次男が一般従業員にまで降格された。創業者の妻は創業者の次男もやはり自分の息子であるため、創業者の次男が一般従業員にまで降格されたのを受けて、創業者の妻と創業者との長男との間には溝ができていたという。

²⁰¹ 創業者の妻、創業者の姪は取締役だが、本案訴訟第一審判決文には創業者の長男が創業者の次男、創業者の妻、創業者の姪に対し懲戒解雇の意思表示をしたと記載されている。

四つを内容とする仮処分命令の申立をした。第一は、創業者の長男が代表取締役の権利を有する地位にあることを仮に定めることである。第二は、B氏がY会社の取締役の権利を有する地位にあることを仮に定めることである。第三は、Y会社は各登記の抹消登記を申請しなければならないこと、第四は、創業者の長男がY会社の代表取締役として、上記抹消登記申請をすることができることである。平成13(2001)年7月11日、地方裁判所はこれらの申立を認める仮処分決定を発令した。

その翌日の平成13(2001)年7月12日、創業者の長男は、X1氏、X2氏を懲戒解雇した²⁰²。

(2) 解雇から訴訟提起まで²⁰³

Y会社を懲戒解雇されたX1氏とX2氏は、X2氏の知り合いである弁護士に訴訟代理人を依頼して地位保全の仮処分を申請することにした。訴訟代理人を引き受けた弁護士のアドバイスにより、X1氏は解雇の翌日の平成13(2001)年7月13日にA労働組合Y会社支部に加入した。X2氏はX1氏が入社する数年前から、創業者の長男グループからの嫌がらせを受けていた。そのため、X2氏は懲戒解雇されたとき、すでに管理職ユニオンに加入していた。X2氏は他にも裁判をいくつか経験するなかで世話になった弁護士に、懲戒解雇事件の代理人を依頼した。

5 裁判

(1) 仮処分²⁰⁴

平成13(2001)年8月10日、X1氏とX2氏は地方裁判所に地位保全等の仮処分を申請した。

平成13(2001)年8月10日、X1氏、X2氏は地方裁判所に対してY会社を債務者として次の申請をした。申請の内容は、①Y会社がX1氏、X2氏に対してなした懲戒解雇の意思表示を仮に停止する、②X1氏、X2氏が労働契約上の地位にあることを仮に確認する、③Y会社はX1氏、X2氏に対して本案につき第一審判決言い渡しに至るまで解雇時給与を支払えというものであった。

しかし、翌月25日、X1氏、X2氏はこの仮処分申立てを取り下げた。この地位保全等仮処分を担当した裁判官は、この懲戒解雇事件の前提となる平成13(2001)年6月1日のY会社の株主総会・取締役会が適法に開催されたかどうかの問題について審理・判断を担当した裁判官だった。その裁判官はX1氏、X2氏の地位保全等仮処分の審尋の場で、X1氏たち

²⁰² 争議解決報告集には、創業者の長男は自分の親族を懲戒解雇し、平成13(2001)年7月11日の仮処分決定の後、X1氏、X2氏を懲戒解雇しただけでなく、自分を信じず創業者の次男に従ったとして、従業員14名に対して賞与を1か月分カットし、4名の役職者を一般社員に降格させたことが記載されている。

²⁰³ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²⁰⁴ ヒアリング調査の内容と仮処分命令申請書、仮処分命令申請の「取り下げ上申書」をもとにまとめた。

に対して心証を明らかにし、X1 氏は公正な審理を受けられないと判断して「取り下げ上申書」を裁判所に提出した。同年 11 月 8 日、X1 氏、X2 氏は、地位確認等を求めて本案訴訟を提起した。

(2) 本案訴訟第一審²⁰⁵

平成 15 (2003) 年 7 月 18 日に出された本案訴訟第一審判決は、X1 氏、X2 氏両名の地位を確認し、Y 会社が X1 氏及び X2 氏に対し平成 13 (2001) 年 7 月から判決確定まで解雇時給与額を毎月支払う義務があることを認めるものであった。

創業者の長男は、X1 氏、X2 氏を、C 氏、創業者の次男、創業者の妻、創業者の姪の非合法的行為に積極的に加担し続け、これは就業規則 53 条 1 号、4 号、9 号に該当するとして懲戒解雇していた。就業規則 53 条とは、「次の各号の一に該当する場合は、審議のうえ、その情状に応じ、懲戒解雇処分を行う」というものであり、1 号は「素行不良で会社の風紀秩序をみだしたとき」、4 号は「勤務怠慢で業務に対する誠意が認められないとき」、9 号は「その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」となっている。

ア X1 氏の懲戒解雇

(7) 解雇理由

創業者の長男は X1 氏の懲戒解雇事由として、①X1 氏が、創業者の次男が B 氏に対して言い渡した平成 13 (2001) 年 6 月 12 日付の解雇を前提とし、創業者の次男の命令に従って B 氏の解雇予告手当の送金等の手続を行ったことと、②平成 13 (2001) 年 7 月 13 日払いの給与と支払につき、X1 氏が創業者の長男の命令に従わず、創業者の次男の命令に従って事務手続を行ったことを挙げていた。

(4) 事実

裁判所は、X1 氏が平成 13 (2001) 年 6 月 13 日、創業者の長男に従ってよいか、わざわざ弁護士の法律相談を受けて登記簿に記載のある代表取締役に従うよう指導を受け、さらに同年 7 月 6 日頃に、創業者の長男が代表取締役の地位保全等を求めている仮処分の担当書記官に電話して、どのように行動すればよいのかと尋ねていることを認定した。また、裁判所は、X1 氏が平成 13 (2001) 年 6 月 1 日の株主総会・取締役会の各決議の不存在、創業者の次男による各登記が無効であることを承知の上で、創業者の次男らによる非合法的行為に積極的に加担し続けたと認めることはできないとした。その上で、懲戒解雇事由 2 点について次のように判断した。

²⁰⁵ 本案訴訟第一審の判決文をもとにまとめた。この判決文で被告の箇所に Y 会社、Y 会社代表者の箇所に、Y 会社代表取締役として創業者の長男の名前が記載されている。

(ウ) B氏の解雇予告手当の送金等の手続

解雇事由①X1氏が創業者の次男の命令に従ってB氏の解雇手続をしたことについては、仮処分²⁰⁶における裁判所の暫定的判断として、創業者の次男が正当な代表取締役でないことが示されるまでは、X1氏は創業者の次男の指示・命令にしたがってB氏の解雇に関わる手続を行わざるを得なかったとした。そして、この手続をもって、創業者の次男の非合法的行為に積極的に加担し続けたと評価することはできないとした。

(エ) 給与支払の事務手続

解雇事由②X1氏が創業者の次男の命令に従って給与支払の手続を行ったことについては、X1氏が創業者の次男の指示に従って給与支払の準備をしたのは、弁護士の法律相談を受けて、裁判所の判断が示されるまで、登記簿に記載のある代表取締役に従うよう指導された後のことであり、この給与支払準備をもって、X1氏が創業者の次男らの非合法的行為に積極的に加担したものと評価することはできないとした。

イ X2氏の懲戒解雇

(7) 解雇理由

X2氏について、創業者の長男は懲戒解雇該当事由として、①平成13(2001)年6月6日、自分の留守中に無断で実施された夕礼に参加するよう従業員を強制した上、自らも経営側の専務代理としてこの夕礼に参加したこと、②同月7日の朝礼が始まる前まで、自分（創業者の長男）のことを前社長、創業者の次男を社長と呼んで、自分（創業者の長男）を排除する言動を繰り返したこと等を挙げていた。

(イ) 従業員に対する夕礼参加の強制等

裁判所はX2氏は創業者の次男グループの有力な支持者であったとすることができるとしながらも、上記①の夕礼の件については、X2氏の従業員に対する夕礼への参加呼びかけは執拗ではあったが、従業員を夕礼に参加させんがために不穏当な発言をしたのはC氏であってX2氏が従業員に参加を強制する発言をしたということとはできないとした。

(ウ) 創業者の長男を排除する言動

上記②の創業者の長男を前社長、創業者の次男を社長と呼んだことについては、X1氏は創業者の次男が平成13(2001)年6月1日に行った、創業者の長男の代表取締役解任登記、創業者の次男の代表取締役就任登記等について、創業者の次男や創業者の妻からのその経緯を説明されて納得していたのであるから、創業者の長男を前社長、創業者の次男を社長と呼

²⁰⁶ 創業者の長男がY会社代表取締役の地位保全等を求めた仮処分のこと。

称したことをもって就業規則 53 条 1 号、4 号、9 号に該当すると評価することは困難であるとした。

ウ 結論

上記のように判断して、裁判所は X1 氏、X2 氏に対する懲戒解雇はいずれも懲戒解雇事由に基づくものとは認められず無効であるとした。

(3) 本案訴訟第二審²⁰⁷

平成 15（2003）年 7 月 31 日、Y 会社は高等裁判所に控訴し、X1 氏、X2 氏も附帯控訴した。本案訴訟第二審において Y 会社は一審判決を事実誤認とし、平成 13（2001）年 7 月 12 日付の懲戒解雇に予備的に普通解雇の意思表示を新たに主張したが、裁判所が予備的解雇の主張は一審中にしておくべきであるとした。X1 氏によれば高裁に入ってから、裁判所から和解の打診があったという²⁰⁸。翌年の平成 16（2004）年 1 月 19 日、裁判上の和解が成立して裁判は終結する。和解は、X1 氏、X2 氏が Y 会社に解雇されたことを認め、Y 会社が X1 氏、X2 氏にそれぞれ退職金と解決金を支払うことを主たる内容とするものである。

6 紛争終結の結果

(1) 和解に至る経緯²⁰⁹

本案訴訟第二審では、平成 15（2003）年 11 月 21 日に裁判官から和解の打診があり、同年 12 月 3 日と、同月 17 日、平成 16（2004）年 1 月 13 日の 3 回にわたって和解期日が入り、平成 16（2004）年 1 月 19 日に裁判上の和解が成立した。X1 氏によれば、Y 会社側は X1 氏、X2 氏の示した和解金の金額について、一度、高すぎると主張したことがあるが、全体としてはそれほど難航することなく、和解条項が詰められたという。

(2) 和解の内容

和解調書に記載されている和解条項は次の通りである。

- 1.X1 氏、X2 氏は、Y 会社に対し、X1 氏、X2 氏がいずれも平成 13 年 7 月 12 日 Y 会社を解雇されたことを認める²¹⁰。
- 2.Y 会社は、X1 氏に対し、本件解雇に伴う解決金として 1100 万円を支払う義務があることを認める。
- 3.Y 会社は、X1 氏に対し、前項の金員の内 1083 万 5000 円を、平成 16 年 2 月 10 日限り、次の口座に

²⁰⁷ ヒアリング調査の内容と争議解決報告集（特に、訴訟代理人弁護士のコメント）をもとにまとめた。

²⁰⁸ 争議解決報告集には、平成 15（2003）年 11 月 21 日に裁判官から和解の打診があったとの記録がある。

²⁰⁹ ヒアリング調査の内容と争議解決報告集をもとにまとめた。

²¹⁰ 和解条項 1 で、解雇を認めたことについて、X1 氏は「もう戻る気はない」以上、解雇を認めることにはあまりこだわらなかったと述べた。

振り込んで支払う。

（口座は省略する）

4. Y 会社と X1 氏は、X1 氏に係る中小企業退職金共済による退職金支給手続につき、互いに協力して行うものとし、同共済から支払われる 16 万 5000 円（平成 16 年 1 月 19 日試算額）の支払をもって、第 2 項の金員から第 3 項の金員を控除した残金の支払に充当するものとする。

5. Y 会社は、X2 氏に対し、本件解雇に伴う退職金として 151 万 1218 円及び解決金として 2198 万 8782 円を支払う義務があることを認める。

6. Y 会社は X2 氏に対し、前項の各金員の合計 2350 万円の内 2227 万 5090 円を平成 16 年 2 月 10 日限り、次の口座に振り込んで支払う。

（口座は省略する）

7. Y 会社と X2 氏は、X2 氏に係る中小企業退職金共済による退職金支給手続につき、互いに協力して行うものとし、同共済から支払われる 122 万 4910 円（平成 15 年 12 月 8 日試算額）の支払をもって、第 5 項の金員から第 6 項の金員を控除した残金の支払に充当するものとする。

8. X1 氏は、Y 会社が〇〇地方裁判所平成 15 年（〇）第〇〇〇号強制執行停止申立事件²¹¹について供託した担保（〇〇法務局平成 15 年度金第〇〇〇〇号）の取消しに同意し、その取消決定に対し抗告しない。

9. X2 氏は、Y 会社が〇〇地方裁判所平成 15 年（〇）第〇〇〇号強制執行停止申立事件について供託した担保（〇〇法務局平成 15 年度金第〇〇〇〇号）の取消しに同意し、その取消決定に対し抗告しない。

10. X1 氏、X2 氏は、それぞれ Y 会社に対するその余の請求を放棄する。

11. Y 会社と X1 氏、X2 氏は、Y 会社と X1 氏、X2 氏の間には、本和解条項に定める以外何らの債権債務関係のないことを相互に確認する。

12. 訴訟費用は第 1、2 審を通じて各自の負担とする。

X1 氏に和解条項 3 の 1083 万 5000 円の内訳を尋ねると、解雇された平成 13（2001）年 7 月以降の賃金（月例給と賞与）と将来賃金 0.5 か月分だという。「将来賃金」について、転職先が見つかるまでの補償とか再就職活動にかかる費用という意味の金銭だったと思うと X1 氏は説明した。X2 氏の場合、X1 氏に比べて勤続年数が長かったため将来賃金は 2 年分だったと思うと X1 氏は述べる。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識

（1） 解雇・裁判に対する意識（X1 氏のみ）

解雇されたときにどのように思ったかと尋ねたところ、X1 氏は次のように答えた。

²¹¹ ここでいう強制執行停止申立とは、本案訴訟第一審で認容された、X1 氏に対する平成 13 年 7 月以降判決確定までの平成 13 年 6 月支給額の賃金支払の仮執行に関する停止申立てを指す。和解条項 9 でいう強制執行停止申立も同じ趣旨のものである。

理不尽で、ものすごく頭に来了。ですから、裁判を選んだのは、これはもう本当にこのままじゃあ、やっぱり自分として納得がいかなかったから。裏を返せば、その解雇のときにきちんとした説明があれば、納得したかもしれません。

裁判では、自分たちも Y 会社側も互いに正直に話をして、裁判所に正しいことをきちんと判断してもらいたかったと X1 氏は述べた。裁判という手段をとることを決めたとき、一緒に暮らしていた母親は、最初は仕方ないと受け止めていたが、裁判が長引いてくるうちに、そんなに「損なことやらんでも」という趣旨のことを言ったことがあると X1 氏は述べた。しかし、X1 氏が特に親しくしていた人に、X1 氏が解雇の経緯や訴訟を提起するつもりであることを話すと、相手は「そこまで理不尽なのはおかしい」ので、それは裁判をやっても「白黒つけた方がいい」のではないかという言葉で X1 氏に返したという。

和解の結果について、X1 氏は、勤続 1 年 2 か月での解雇としては高水準の解決であったと評価している。

（２） 復帰に対する意識（X1 氏のみ）²¹²

仮処分の申立て、本案訴訟を提起したとき、X1 氏は Y 会社に復職することを望んでいたという。その理由を尋ねると X1 氏は「後釜がいませんでしたから。今でもないんですけど」と回答した²¹³。この回答に対する説明を求めると、X1 氏は、解雇されたとき、経理担当者の自分がいなくなったら Y 会社には経理を担当する者がいなくなってしまうと考えていたが、実際、X1 氏が解雇されてから、Y 会社にはヒアリング調査実施時点でも経理担当者がおらず、月に 2 回ほど税理士事務所の人に来てもらっていると聞いていると、X1 氏は補足した。

しかし、和解条項 1 にある通り、X1 氏、X2 氏は金銭解決し退職することを選択した。訴訟を提起した頃は、復職することを希望していたと X1 氏は述べたので、どのあたりから、復帰に対する意向が変わったのかと X1 氏に尋ねたところ、X1 氏は、裁判が進むなかで次第に胸中が変わっていった様子を次のように述べた。

向こうの答弁書とかを読んで、全然相手が真実を語ってない、自分のいいようにねじ曲げているなどというのがあって。決定的になったのが、やっぱり社長²¹⁴の尋問²¹⁵ですね。答弁書に沿って話すのは当然のことだと思うんですけど、裁判をやるには、やっぱり真実を語ってほしいというのがあって、その辺からやっぱりもう、これは戻れんかなというふうに思ったということですね。結局、[社長＝創業者の長

²¹² ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²¹³ 3（１）のとおり、X1 氏は Y 会社社長には簿記学校に通わせてもらい恩義に感じていた。そのため、後任もいないままにするのは仕事を放り出すようで気が引けたという。

²¹⁴ 創業者の長男を指す。

²¹⁵ 本案訴訟第一審における社長に対する尋問を指す。

男は]自分のうそをうそで塗り固めちゃってというふうで、それを突っ込まれると、黙り込んだり、覚えてないとか。ということがあって、やっぱりちょっと[復職に対する気持ちが]薄れちゃったという感じですね。もうしょうがないかなと思って。自分としては恩義には感じていました。というのは、全くの経理の素人を、簿記の学校まで入れてくれたわけですから。そこまでやってもらった以上、自分としてはとにかく、[Y 会社で]できることをしっかりやろうというのがあったもんですから、余計むなしかったですよね。こんなもんかと。

8 裁判終結後

平成 17（2005）年 1 月に実施されたヒアリング調査のとき、X1 氏は、まだ仕事には就いていないと述べた。

第 12 節 事例 11

1 要約

ホテルを運営する Y 会社は経営上の理由から個別面談により 5 人の管理職に退職を求め、3 人がこれに応じたが、退職を拒否した X1 氏が平成 15（2003）年 4 月 1 日に、同じく X2 氏が同年 3 月 31 日に、それぞれ 1 ヶ月後の解雇を通告された。X1 氏、X2 氏は平成 15（2003）年 5 月 26 日、地位保全等仮処分の申立を行った。これに対する決定内容は、X1 氏及び X2 氏の解雇を無効とし、労働契約上の地位を仮に定め、平成 15（2003）年 6 月から 1 年間の賃金の仮払を認めるものであった。仮処分決定後、X1 氏らと Y 会社は団体交渉・代理人交渉で事件の解決について話し合ったが、交渉は暗礁に乗り上げ、Y 会社側は弁護士会にあっせん・仲裁を申立て、弁護士会で和解契約が成立した。和解は、Y 会社の X1 氏、X2 氏に対する解雇撤回と、両名の退職、両名に対する解決金の支払を主たる内容とするものである。

2 当事者²¹⁶

（1） Y 会社

Y 会社は、ホテルの運営を目的とする会社である。Y 会社（ホテル）は市や商工会議所、企業 83 社が出資して設立された第三セクターである A 開発が、資本金の 88%を出資して設立されたものである。市が第三セクター A 開発の株式 51%を所有し、市がホテルの実質的なオーナーであった。ホテルは市内の駅前で平成 11（1999）年に開業した。客室は 90 室である。

平成 11（1999）年 8 月 1 日現在、Y 会社（ホテル）は役員 5 名、社員は正社員とパート

²¹⁶ 仮処分決定書、仮処分申請事件の証拠として申立人側が提出した Y 会社（ホテル）の人名表、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

とをあわせて 85 名という規模で、宿泊部、料飲部、宴会部、洋食料理部、和食料理部、管理部の六つの部があった。

（２） X1 氏及びX2 氏

X1 氏、X2 氏は次のような経緯で Y 会社での就業を開始した。ホテル開業にあたり、ホテル営業のノウハウを持つ X1 氏、X2 氏ら 40 代、50 代の人たちが大阪の B ホテルから出向の扱いで迎えられ、専務、部長等の要職についた。この出向組のなかには Y 会社（ホテル）が軌道に乗ったら再び B ホテルに戻ることを希望していた人もいたが、B ホテルは Y 会社（ホテル）開業直前に倒産し、戻るところのない状態となった。

X1 氏は平成 11（1999）年 4 月 1 日に Y 会社に雇用され、宿泊部長として 13 人のフロントサービス担当者を率いていた。平成 14（2002）年 10 月から平成 15（2002）年 3 月までの平均賃金は 30 万 1962 円だった。

X2 氏は平成 11（1999）年 7 月 1 日に雇用され、営業部長として 2 名の営業部員を率いていた。平成 14（2002）年 10 月から平成 15（2002）年 3 月までの平均賃金は 33 万 3377 円であった。

（３） 調査対象者²¹⁷

この事例で仮処分を申請したのは、X1 氏と X2 氏の 2 名である。X1 氏は男性で、解雇された当時は 42 歳で、結婚し子どもが生まれた翌年に解雇された。X2 氏は男性で、解雇された当時は 53 歳で、妻との二人暮らしであった。ヒアリング調査には X1 氏の協力を得た。

また、この事例は仮処分決定後、事態の收拾がつくまでの事情が複雑であることから、X1 氏たちが解雇されてから紛争が収束するまで X1 氏たちの相談にのっていた、労働組合役員（以下、C 労連 D 議長という）の説明を受けた。

3 解雇当時の被解雇者を取り巻く状況²¹⁸

（１） 所属部門（X1 氏のみ）

X1 氏は宿泊部長として 13 名のフロントサービス担当者を率いていた。X1 氏は部員と旅行に出掛けたり、自宅に招いたりしており、部員とは「良好な関係」だったという。部員は 30 歳前後が多く、「彼らのレベルアップを願って」指導をしていたという。部員との旅行も宿泊する一流ホテルサービスを勉強してもらうのがねらいだったと X1 氏は述べていた。

平成 15（2003）年 3 月に行われた退職勧奨の第 2 回個別面談の後、X1 氏は宿泊部に帰り、スタッフを集めて退職を求められていることを説明した。スタッフのなかには目に涙を溜めて話を聞く者もいたという。

²¹⁷ ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²¹⁸ ヒアリング調査の内容、争議解決報告集をもとにまとめた。

（２） 上司との関係（X1氏のみ）

X1氏はY会社では部長だった。Y会社で上司と言えるのは専務と総支配人E氏（E氏は後に総支配人を解任される）だけだったとX1氏はいう。Y会社（ホテル）開業にあたり、X1氏たちをBホテルからY会社に連れてきたのは専務だったとX1氏は述べる。Y会社には専務派、反専務派のグループがあったが、X1氏自身はどちらにも属してはいなかった。総支配人のE氏についてX1氏は、「幹部としては、信頼できる、一番相談できる人」だったという。退職勧奨者の個別面談に際しては、E氏はX1氏たちに対して、話がX1氏たちにとって不利な展開にならないように、個別面談では「何を言われても怒るな。必要以上に喋るな」と助言したという。

４ 解雇に至る経緯

（１） 解雇に至る経緯²¹⁹

Y会社の経営するホテルの建物は第三セクターA開発から借りたものである。ホテルの建物に年間約２億５０００万円の家賃がかかっていたこともあり、Y会社の累積赤字は平成14（2002）年度末約14億円をに上っていた。

X1氏によれば、本件解雇は平成15（2003）年２月28日、管理部のマネジャー（退職勧奨該当者）が早期退職勧奨と題する１枚の書類を受け取ったところから始まるという。その書類には退職勧奨該当者はX1氏を含めて９名、そのなかで特に５名が退職を懇願したい人として位置づけられ、希望退職の応募者がなければ個別の勧奨があることが記されていたという。これに基づき、Y会社は平成15（2003）年３月１日から同月17日まで40歳以上の希望退職者を募ったが、応募がなかったため、同年３月下旬、管理職５名に２度の個別面談で退職を求めた。

平成15（2003）年３月21日、X1氏は社長と専務の１回目の個別面談を受けた。その面談でX1氏は専務から退社するように懇願され、同年３月27日までに返答するよう求められた。同年３月27日の２回目の面談ではX1氏はさらに強く退職を強要されたが、あたり障りのない対応をして席を立ったという。同年４月１日、X1氏は専務から呼び出され、退職に合意するとの書面に署名するよう強く求められたが、X1氏はこれを拒否した。すると即座に専務から５月１日付で解雇する旨を記載した書面を渡され、明日からは出社しなくても手当は支給するから次の就職先を探すようにと言われたという。X1氏は、就職先をあっせんしてほしいと懇願し、専務はできる限りの配慮はすると答えたが、その後専務がX1氏と話すことはなかったという。

２回目の個別面談により３名が退職に合意したが、X1氏と営業部長であるX2氏は合意しなかった。X2氏に対しては、Y会社は平成15（2003）３月31日、同年４月30日付で解雇

²¹⁹ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとに書いた。

する旨の意思表示をした。

（２） 解雇から訴訟提起まで²²⁰

解雇通告を受けて、X1氏とX2氏は、労働法の、特に解雇に関する解説資料を集めて検討した。どの資料にも整理解雇の四要件が記載されており、自分たちの解雇は不当解雇ではないかと思い法律事務所に相談したが、勝ち目はないと言われたという。

X1氏らは、平成15（2003）4月21日、労働組合（C労連）に相談に行き、同組合のD議長から、整理解雇の四要件を満たしていないから、時間はかかるが闘えば納得のいく結論を導き出せると言われ、労働組合を結成するように指導された。Y会社には労働組合はなかった。X1氏とX2氏はY会社の外部のF労働組合に加入し、同年4月30日、F労働組合Y会社支部（以下、労働組合支部という）を結成した。

同年4月30日、X1氏たちにC労連D議長とG労連²²¹H副議長が同行して労働組合支部結成通知と団体交渉の申入れを行った。同年5月12日、X1氏はC労連D議長、G労連H副議長とともに、前月訪問したのとは別の法律事務所を訪ね、仮処分申立を含めて事件の解決方法を検討した。

同月14日、解雇撤回を求める労働組合とY会社との間で第1回団体交渉が行われた。Y会社は第1回団体交渉から代理人弁護士を立てて団体交渉に臨んだという²²²。第1回団体交渉を目前に控えた平成15（2003）年5月12日、Y会社は社長・専務名でY会社社員宛に文書を発行した。その文書には、X1氏、X2氏がF労働組合Y会社支部を結成したが、二人はすでに当社の社員ではないこと、解雇は経営再建のためやむを得ず行ったものであること、二人は解雇の撤回と原職復帰を求めているが会社としては要求に応じることは全く考えていないこと、第1回の団体交渉が同月14日ホテルで行われる予定であり、その前後にホテル周辺で組合活動が行われることが予想されるが、動揺することなく勤務するよう求めること等が記載されていた。

第1回団体交渉でY会社は解雇撤回を拒否したが、その具体的な理由は説明しなかった。平成15（2003）年5月26日、X1氏とX2氏は地方裁判所に地位保全等を求めて仮処分を申請した。その翌日の27日、第2回団体交渉が開かれ、Y会社は貸借対照表、退職勧奨者選定基準に関する資料を提出してきたが、具体的な話の進展はないまま団交は終了し、その後仮処分決定が出るまで団体交渉が行われることはなかった。

²²⁰ 争議解決報告集をもとにまとめた。

²²¹ G労連にとって、C労連は加盟地域労連、F労働組合は加盟単産になる。

²²² 第1回目の交渉から代理人を立ててきたのは、その地域ではこの10年程の間に9件の労働紛争があったがいずれも労働者側が勝利を収めており、それらの紛争にD議長、H副議長が関わっていたことをY会社が知ったためだという。

5 裁判

(1) 仮処分²²³

平成 15 (2003) 年 5 月 26 日、X1 氏と X2 氏は地方裁判所に地位保全と賃金仮払を求めて仮処分命令を申立てた。

仮処分は 3 回目の審尋まで、整理解雇四要件のうち人選の合理性を優先的に審理が進められ、債務者である Y 会社は管理能力、協調性、積極性等、数々の選定基準を挙げて人選の合理性を主張した。しかし、4 回目の審尋期日の平成 15 (2003) 年 9 月 19 日になって、Y 会社側は、被解雇者の人選基準を一転させ、これまでの人選基準は、解雇後の評価であることを明らかにした。

Y 会社が第 4 回審尋期日になって被解雇者の人選基準に関する主張を一転させた背景には、次のような出来事があった。Y 会社は平成 15 (2003) 年 6 月 24 日、株主総会において E 氏を総支配人から解任していた。X1 氏、X2 氏の弁護士団は E 氏の協力を得て、それまで知りえなかった Y 会社取締役会の内容と、X1 氏と X2 氏の働きぶりや Y 会社に対する貢献を記載した、平成 15 (2003) 年 8 月 22 日付債権者主張書面 (2) を提出した。

第 4 回審尋期日において主張を転換した Y 会社側に対し、裁判官は「遺憾である」として、以後の審尋を打ち切り直ちに結審すると述べた。その 3 日後の平成 15 (2003) 年 9 月 22 日に決定が出る。

仮処分決定は、X1 氏及び X2 氏が労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、平成 15 (2003) 年 6 月以降 1 年間に限り賃金の仮払を認める内容である。決定書の概要は次の通りである。

「整理解雇の実施に際し、客観的で合理的な被解雇者の選択基準を設定し、これを公正に適用して対象者を選択すべき義務があり」、使用者がこれらの義務を履践しないときには当該整理解雇は無効である。

本件についてみるに、人選の妥当性を「債務者が具体的に主張して、債権者らがこれに反論するとの予定で手続が進行していたところ」、債務者 Y 会社は平成 15 (2003) 年 8 月 25 日の第 3 回審尋においても人選の妥当性に関する具体的主張を行わなかったばかりか、同日、当裁判所から具体的主張の実施を求められて、次回審尋期日までに準備する旨応答していたにもかかわらず、同年 9 月 19 日付第 5 準備書面で本件解雇の被解雇者の選択基準とその具体的適用に関する従前の主張をほぼ全面的に交換する主張をするに至った。「このような主要な主張の変更は時期に遅れた防御方法の提出として、許されない」。

「このような債務者の主張の一貫性の欠如も考慮すれば」、「本件解雇には、被解雇者の選択の妥当性が一応でも認められないというべき」であり、「本件解雇は解雇事由を欠き無効と一応認めるのが相当」である。

²²³ 仮処分決定書、争議解決報告書、X1 氏らの訴訟代理人弁護士による「事件報告」とヒアリング調査の内容からまとめた。

6 裁判終結の結果

(1) 和解に至る経緯²²⁴

ア 団体交渉と代理人交渉

仮処分決定から間もなく、X1 氏たちは労働組合として事件の全面的な解決を求めて団体交渉を申し入れた。これにより平成 15（2003）年 10 月 6 日、F 労働組合と Y 会社との間で仮処分決定後の第 1 回団体交渉が開催された。同月 2 日に先行して行われていた代理人同士の交渉（第 1 回代理人交渉）では、Y 会社から X1 氏たちに復職してほしくないとの回答を得ていたが、その時点では X1 氏は元の職場へ復帰することを希望していた。

以後、Y 会社と F 労働組合との間の団体交渉と代理人交渉が平行して行われる。第 1 回代理人交渉では、X1 氏らの代理人は X1 氏らの部長職相当での職場への復帰、従前と同様の職務内容、専務の更迭等を求めている²²⁵。

同月 20 日、第 2 回団体交渉が開かれ、F 労働組合は「労働争議全面解決についての要求書」を提出した。要求の主たる内容は、X1 氏、X2 氏の解雇を撤回し、原職に部長相当の職と待遇で職場復帰させること、解決金 300 万円を支払うこと、事態の責任を明確にし謝罪すること、専務が X1 氏、X2 氏に謝罪することである。しかし第 2 回団体交渉に先立ち同月 16 日に実施された第 2 回代理人交渉で、Y 会社側は X1 氏に原職とは違う宴会サービス部付き部長の職を示していた。第 2 回団体交渉の場で Y 会社社長は、X1 氏の職について、気に入らなかつたらやめてもらえばいいとの発言をしたという。また、同月 25 日の第 3 回団体交渉で Y 会社側は X1 氏を宴会サービス部長にするといい、他に適当なところがないと主張した。

同月 30 日、X1 氏、X2 氏の仮処分事件の訴訟代理人弁護士 2 名が、Y 会社の社長を特別背任で告発した。告発の理由は、Y 会社社長が取締役会の承認を受けずに会社のごみ処理の委託先を自分が役員を務める会社に変更し、Y 会社に年間 180 万円の損害を与えたというものであった。この告発は新聞でも報じられ、ダメージを受けた Y 会社社長は、同年 11 月 6 日の第 4 回団体交渉で、今後は自分は団体交渉には出席しないで代理人に全て任せるとの発言をし、以後、F 労働組合と Y 会社との間の団体交渉は打ち切りとなる。

イ 弁護士会における和解の成立

第 4 回団体交渉決裂後も、代理人交渉は引き続き 5 回まで実施された。平成 15（2003）年 11 月 12 日の第 4 回代理人交渉で、Y 会社側の代理人は会社を説得するために第三者の意見がほしいと要請した。平成 15（2003）年 12 月 1 日、Y 会社側の代理人は弁護士会に紛争の適切な解決を求めてあっせん・仲裁申立書を提出した。

²²⁴ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²²⁵ 専務の更迭を求めた理由を X1 氏に尋ねたところ、専務は Y 会社の役員たちの間で退職勧奨、解雇に関する話し合いの結論が出ていなかったのに、退職勧奨、解雇を進めたので不信感があったと X1 氏は述べた。

申立書には、代理人間の交渉を重ねてきたが協議は暗礁に乗り上げていること、全面解決にあたっての問題点として、①相手方（X1 氏、X2 氏）が現行経営体制のもとで復職することについて抵抗感をもっており、その趣旨から専務の更迭を主張しているが、申立人（Y 会社代表取締役社長）としてはこれに応じる意向はないこと、②相手方としては、現行の経営体制が続くのであれば、復職については抵抗があるが、申立人との間で、金銭的な解決を図る場合であっても、金額について相当の開きがあることの 2 点が記載されている。

平成 16（2004）年 1 月 26 日、弁護士会で「和解契約書」に会社側代理人弁護士、X1 氏・X2 氏の代理人弁護士、労働組合幹部（C 労連 D 議長、F 労働組合の書記長、G 労連 H 副議長）、あっせん・仲裁人たる弁護士が署名・調印をし²²⁶、紛争は終結する。

（２） 和解内容²²⁷

和解契約書には、Y 会社が X1 氏、X2 氏に対する解雇の意思表示を撤回すること、両名は平成 16（2004）年 1 月 31 日付をもって会社都合で退職すること、両名に対し、1724 万 1500 円の支払義務があること、和解成立の手数料 48 万 3000 円を会社側と X1 氏ら 2 名が 24 万 1500 円ずつ負担すること、会社は団体交渉において十分な協議ができなかったことについて本書で遺憾の意を表することが記載されている。また、和解契約書の末尾には Y 会社専務名で X1 氏、X2 氏を宛名として「解雇通知は無効であったことを認め、これらの解雇により、貴殿に対しては、著しい苦痛を与えたことについて本書をもって深く遺憾の意を表します」との文言が記載されており、Y 会社専務の署名・捺印がある。

上記の 1724 万 1500 円は解決金である。このうち 24 万 1500 円は弁護士会における和解成立の手数料の、X1 氏と X2 氏の負担額である。実質的な解決金は X1 氏、X2 氏の二人で 1700 万円となる。解決金をめぐる交渉は、労働組合側の 1 人 1 千万円という提示からスタートし、この額になった。1 人 1 千万円という額の根拠は特にないという。1700 万円は、今後働ける年数の違いを考慮して、X1 氏は約 750 万円、X2 氏は約 950 万円と分配したという。退職金は解雇通告時、Y 会社は会社都合の 1.5 倍で計算した金額を X1 氏、X2 氏の銀行口座に振り込んでいた。X1 氏の退職金は約 200 万円だったという。

7 解雇・裁判・復帰に対する意識

（１） 解雇・裁判に対する意識²²⁸

解雇を通告されたとき、X1 氏は、退職勧奨を受けていたこともあり、大きな驚きはなかったという。解雇を通告されてから労働法の資料を買い集めて勉強したり、弁護士や C 労連 D 議長に相談したりしたのは、よく調べないで済ませてしまい、後で何か問題が生じたりす

²²⁶ 「和解契約書」本文では、申立人は Y 会社代表取締役社長、相手方は X1 氏と X2 氏だが、Y 会社の社長も X1 氏、X2 氏も署名・調印はしていない。

²²⁷ 和解契約書とヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

²²⁸ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

るのを避けたかったからだ」とX1氏は述べた。「悩んだときには、一歩離れて客観的に事実を見るようにしている」とX1氏はいう。

訴訟を提起した動機を尋ねると、X1氏は次のように答えた。

第三者の意見を聞きたいと思った。自分としては[この解雇は]不当解雇だと思ったけれど、第三者の意見が聞きたかった。腹が立って[裁判を]やったんだけど、[X2氏と]2人だったら、2人プラスアルファの力になると思って2人でやった。

訴訟を提起した頃、裁判所に望んでいたことは「公正な判断」であり、Y会社に望んでいたことは事件の「早期解決」だったとX1氏は述べた。

解雇されたときに感じたことと、裁判中のことについて、X1氏は次のように述べる。

自分には、デフレ不況のなかで毎年売り上げを伸ばし、ホテルが開業される前の準備段階から解雇される日まで会社に貢献したという自負があった。解雇通告を受け、再就職をあっせんして欲しいと専務に懇願し、専務はできる限りの配慮をしようと言ったが、その後専務とは話をすることはなかった。もう少し温かく接してもらえていたら、おそらく退職に合意していたと思う。専務とは上司・部下として同じ会社で3年間働いてきたが、そもそもこのホテルに私が来たのは、専務から誘われたからだった。

裁判で、会社は私たちについて、部下に対する管理能力に欠け、会社に貢献せず、勤勉性や積極性、協調性、柔軟性に欠けるとの評価を示し、Y会社での4年間は何だったのかと、深い憤りと裁判をすることの辛さを肌身で思い知らされた。裁判中は精神的には不安定だったが、大阪に勤めていた頃の先輩がわざわざ自宅を訪ねてくれたり、ホテルを常宿としていた航空会社の乗務員さんから励ましの手紙もらった。裁判中、失業手当だけが唯一の収入だったから、裁判がいつ結審するのかという不安があった。

(2) 復帰に対する意識²²⁹

X1氏は、解雇されたときには、復帰について考えることはできなかったという。

解雇され、最初に相談にいった法律事務所で勝ち目はないと言われたので、解雇された当時は、裁判で勝って職場に戻るという見通しをたてることさえできなかった。

訴訟を提起するときには、X1氏は元の職場に復職することを希望していた。その理由を尋ねると、X1氏は次のように回答した。

²²⁹ 争議解決報告集、ヒアリング調査の内容をもとにまとめた。

部下も[自分たちの解雇については]同情的だったし、復帰すれば快く受け入れてくれそうな雰囲気だった。生活を考えると、[解雇の前年に]子どもが生まれて、いろいろな仕事を調べてみたが、同じ給与をもらえるところは見つかりそうになかった。

仮処分決定後も原職復帰に向けて交渉を重ねていたが、金銭解決へと気持ちが次第に傾いていった。その理由として X1 氏は信頼していた E 氏が総支配人を解任され Y 会社から去っていたこと、裁判で Y 会社が見せた姿勢、部下の態度が変化したことを挙げた。X1 氏は次のように述べる。

仮処分の裁判中、会社側から提出された勤務評価を見て茫然自失した。嘘をついてまで裁判に勝ちに行こうとする、会社側の姿勢は、たとえ和解した今でも許せない気持ちがどこかに残っている。和解成立の日、もし専務から口頭で謝罪があったら、おそらくこんな気持ちにはならなかったと思う。専務にはいろいろと仕事を教えていただいた。ここまで育てていただいたことに感謝している。だからこそむなしい思いが残る。

争議中、裁判の経過を知らせる資料等を元の部下に送ったりしたことがあったが、月日の経過と共に、彼らの反応が冷たくなっていったような印象を受けていた。また、復職することに、元の部下から賛同が得られなかった。

8 裁判終結後

和解成立から約半年後の平成 16（2004）年 7 月、X1 氏は他社に就職し、接客の仕事をしている。

資 料

別紙 記入要領、設問の補足説明

1. 記入要領

- 問 1～問 4、問 10～問 15、問 18 は該当する選択肢の番号に○をつけ、() には数字をご記入ください。
 - 問 5～問 9、問 16、問 17 は下の回答例のように、選択肢の番号に○をつけた上で人数をご記入ください。
- 回答例：問 5 に関する解雇事件 1 の回答が、判決で解雇無効 3 人、解雇有効 5 人の場合、下図のようになります。

問5 解雇の効力について、判決はどのような結論でしたか(同一事件において複数の被解雇者の結論が異なる場合、結論別に人数をお教えください)。		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 解雇無効 人数を教えてください	(1)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	(3)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 解雇有効 人数を教えてください	(2)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	(5)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

2. 問 1、問 11 の補足説明
- このアンケート調査の対象となる「解雇事件」
被解雇労働者の原職復帰そのものを求めて訴訟で争った事件のことを言います。損害賠償だけを求める訴訟は含まれません、労働者たる地位保全等仮処分を求める訴訟は含まれます。また、公務員の解雇事件は除いてください。
 - このアンケート調査でいう「終結」
判決が確定した状態、又は裁判上の和解、裁判外の和解で訴訟が終結した状態を言います。
 - 事件数の数え方
記入に当たっては被解雇者数にかかわらず、裁判所の判決、裁判上の和解又は裁判外の和解ごとの一の事件としてください。したがって、例えば複数人の整理解雇事件について、その一部の者が不当労働行為として争っている場合であっても、同一判決により終結した場合には一の事件として記入してください。また、複数回にわたって解雇の意思表示が行われた場合についても、一の判決、裁判上の和解又は裁判外の和解となっている場合には、一の事件として記入してください。

3. 問 3、問 14 の補足説明
- 問 3、問 14（解雇の分類に関する問い）は使用者側が主張する解雇理由、労働者側が主張する解雇無効の理由をお教え下さい。例えば整理解雇を契機とする事件で、使用者側は整理解雇の要件を満たしている主張し、労働者側が整理解雇の要件を満たしていないと主張している場合には選択肢 1 にだけ○をつけていただきますが、労働者側が組合員であるが故に整理解雇されたと主張している場合には選択肢 1 と選択肢 4 に○をおつけください。
 - 問 3、問 14（解雇の分類に関する問い）の選択肢 31 と選択肢 32 について、例えば、傷病のほか、運転手の免許停止、勤務医の医師資格停止など労働者が客観的に労務の提供を行うことができないという主張は選択肢 31 に該当し、客観的に労務の提供を行うことはできるものの、協調性に欠ける、仕事に向いていないという主張は選択肢 32 に該当します。

4. 問 9、問 10、問 17、問 18 の補足説明
- このアンケート調査でいう「いわゆる解決金」（問 9）、「いわゆる和解金・解決金」（問 17）
例えば、整理解雇事件において、生活費・職業訓練費用を再就職までの間々々支払う場合等、金銭については、上限が決まっていた場合は上限を基礎に、問 10、問 18 の賃金月数、金額をお教えください。上限が決まっていなかった場合には、問 10、問 18 は「わからない」に○をおつけください。

- この調査では、裁判手続きを経ない和解(自主解決)は含みません(別紙 記入要領、設問の補足説明をご参照ください)

1枚目表

問1 先生が単独または弁護団の代表(主任弁護士)として裁判所で係争していた解雇事件で、過去3年間(2001年1月1日から2003年12月31日まで)に 本案訴訟の判決確定 で終結した解雇事件はありますか(○は1つだけ)。
このアンケート調査で言う「解雇事件」「終結」の定義、事件の数え方については別紙「記入要領、設問の補足説明」を参照してください。

- 1 一件もない →問11にお進みください
2 ある () 件 →それぞれの事件について問2～問10にお答えください。

15件を超える場合には、恐れ入りますが、2枚目表、3枚目表にご記入ください。

	事 件 1	事 件 2	事 件 3	事 件 4	事 件 5	事 件 6	事 件 7	事 件 8	事 件 9	事 件 10	事 件 11	事 件 12	事 件 13	事 件 14	事 件 15	
問2 被解雇者の人数をご記入ください。	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問3 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えください(複数回答可)。	1 整理解雇	2 懲戒解雇	3 普通解雇(次の31から34に該当しますか)	31 傷病・資格喪失等による労務提供不能	32 適格性の欠如	33 規律違反	34 信頼関係の喪失	4 労組法7条1号・4号がらみの解雇	5 その他	1	2	3	31	32	33	34
問4 解雇から判決が出るまで、どのくらいの期間がかりましたか(例:1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください)。	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問5 解雇の効力について、判決はどのような結論でしたか(同一事件において複数の被解雇者の結論が異なる場合、結論別に人数をお教えください)。	1 解雇無効	2 解雇有効	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	
問6 (問5で選択肢1に○をつけた場合)実際に会社に復帰しましたか(「解雇無効」が2人以上で復帰状況が異なる場合、状況別に人数をお教えください)。「復帰」とは会社に出動することであり、元の職場への復帰に限定しません。また、会社に出動していれば、労務を受領されていないでも「復帰」とします。	1 復帰してそのまま勤務を継続している	2 一度復帰したが離職した	3 復帰しなかった(即日退職を含む)	4 わからない	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	
問7 (問6で選択肢1に○をつけた場合)復帰してそのまま勤務を継続している場合、どのくらいの期間が経っていますか。	1 1ヶ月未満	2 1ヶ月以上6ヶ月未満	3 6ヶ月以上	4 わからない	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	
問8 (問6で選択肢2に○をつけた場合)一度復帰したものの離職した場合、復帰してからその会社を離職するまでの期間はどのくらいでしたか。	1 1ヶ月未満	2 1ヶ月以上6ヶ月未満	3 6ヶ月以上	4 わからない	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	
問9 (問6で選択肢2、3に○をつけた場合)離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金等(解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払いを含まず)の支払いがありましたか。	1 あった	2 なかった	3 わからない	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	人数を教えてください	1	2	
問10 (問9で選択肢1に○をつけた場合)そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる解決金等(解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払いを含まず)の一人当たりの金額は賃金何ヶ月分、何万円ですか。賃金月数と金額の両方をお教えください。	1 A「解決金等」は賃金月数で言うと……	1 B「解決金等」は金額で言うと……	2 わからない	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	何月分	
	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	

裏面に問11がございます。

- この調査では、裁判手続きを経ない和解(自主解決)は含みません(別紙 記入要領、設問の補足説明をご参照ください)

1枚目裏

問11 先生が単独または弁護士団の代表(主任弁護士)として裁判所で係争していた解雇事件で過去3年間(2001年1月1日から2003年12月31日まで)に 本案訴訟の判決確定以外で 終結した解雇事件はありますか(○は1つだけ)。
このアンケート調査で言う「解雇事件」「終結」の定義、事件の数え方については別紙「記入要領、設問の補足説明」を参照してください。

- 1 一件もない → 以上で調査は終了です。
2 ある () 件 → それぞれの事件について問12～問18にお答えください。

15件を超える場合には、恐れ入りますが、2枚目裏、3枚目裏にご記入ください。

	事 件 1	事 件 2	事 件 3	事 件 4	事 件 5	事 件 6	事 件 7	事 件 8	事 件 9	事 件 10	事 件 11	事 件 12	事 件 13	事 件 14	事 件 15
問12 どのような事由で終結しましたか。															
1 裁判上の和解	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 裁判外の和解 (仮処分決定に基づく和解を含む)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 その他	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問13 被解雇者の人数をご記入ください。															
() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
問14 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えてください(複数回答可)。															
1 整理解雇	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 懲戒解雇	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 普通解雇(次の31から34に該当しますか)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31 傷病・資格喪失等による労務提供不能	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
32 適格性の欠如	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
33 規律違反	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
34 信頼関係の喪失	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
4 労組法7条1号・4号がらみの解雇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 その他	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
問15 (問12で選択肢1か2に○をつけた場合)解雇から和解成立まで、どのくらいの期間がかりましたか(例:1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください)。															
() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月
問16 (問12で選択肢1か2に○をつけた場合)復帰についてどのような前提で和解しましたか。(同一事件において複数の被解雇者の前提が異なる場合、前提別に人数をお教え下さい)。															
1 復帰又は再雇用を認める前提 人数をお教え下さい	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
2 復帰又は再雇用を認めない前提 人数をお教え下さい	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
問17 (問16で選択肢2に○をつけた場合)和解にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる和解金・解決金の支払はありましたか(解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含みます)。															
1 あった 人数をお教え下さい	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
2 なかった 人数をお教え下さい	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
3 わからない	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問18 (問17で選択肢1に○をつけた場合)そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる和解金・解決金(解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払いを含みます)の一人当たりの金額は賃金何ヶ月分、何万円ですか。賃金月数と金額の両方をお教えください。															
1 A「和解金等」は賃金月数で言うと……	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分
1 B「和解金等」は金額で言うと……	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円
2 わからない	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2枚目（1枚目で回答しきれなかった場合のみお使いください）

1枚目に回答しきれなかった事件（事件16～30）についてご記入下さい。 2枚目 表

30件を超える場合には、恐れ入りますが、3枚目表にご記入ください。

	事 件 16	事 件 17	事 件 18	事 件 19	事 件 20	事 件 21	事 件 22	事 件 23	事 件 24	事 件 25	事 件 26	事 件 27	事 件 28	事 件 29	事 件 30	
問2 被解雇者の人数をご記入ください。	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問3 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えてください（複数回答可）。	1. 整理解雇	2. 懲戒解雇	3. 普通解雇（次の31から34に該当しますか）	31. 傷病・資格喪失等による労務提供不能	32. 適格性の欠如	33. 規律違反	34. 信頼関係の喪失	4. 労組法7条1号・4号がらみの解雇	5. その他	()	()	()	()	()	()	()
問4 解雇から判決が出るまで、どのくらいの期間がかかりましたか（例：1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください）。	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	
問5 解雇の効力について、判決はどのような結論でしたか（同一事件において複数の被解雇者の結論が異なる場合、結論別に人数をお教えてください）。	1. 解雇無効 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
2. 解雇有効 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問6（問5で選択肢1に○をつけた場合）実際に会社に復帰しましたが「解雇無効」が2人以上で復帰状況が異なる場合、状況別に人数を教えてください。「復帰」とは会社に出勤することであり、元の職場への復帰に限定しません。また、会社に出勤していれば、労務を受領されていないでも「復帰」とします。	1. 復帰してそのまま勤務を継続している 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
2. 一度復帰したが離職した 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
3. 復帰しなかった（即日退職を含む） 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
4. わからない 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問7（問6で選択肢1に○をつけた場合）復帰してそのまま勤務を継続している場合、どのくらいの期間が経っていますか。	1. 1ヶ月未満 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
2. 1ヶ月以上6ヶ月未満 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
3. 6ヶ月以上 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
4. わからない 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問8（問6で選択肢2に○をつけた場合）一度復帰したものの離職した場合、復帰してからその会社を離職するまでの期間はどのくらいでしたか。	1. 1ヶ月未満 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
2. 1ヶ月以上6ヶ月未満 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
3. 6ヶ月以上 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
4. わからない 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問9（問6で選択肢2, 3に○をつけた場合）離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金等（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払いを含みます）の支払いはありましたか。	1. あった 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
2. なかった 人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
3. わからない	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
問10（問9で選択肢1に○をつけた場合）そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる解決金等（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払いを含みます）の一人当たりの金額は賃金何ヶ月分、何万円ですか。賃金月数と金額の両方をお教えてください。	1. A「解決金等」は賃金月数で言うと……	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	
1. B「解決金等」は金額で言うと……	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	
2. わからない	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	

裏面に問11がございます。

2枚目（1枚目で回答しきれなかった場合のみお使いください）

1枚目に回答しきれなかった事件（事件16～30）についてご記入下さい。 **2枚目 裏**

30件を超える場合には、恐れ入りますが、3枚目裏にご記入ください。

	事 件 16	事 件 17	事 件 18	事 件 19	事 件 20	事 件 21	事 件 22	事 件 23	事 件 24	事 件 25	事 件 26	事 件 27	事 件 28	事 件 29	事 件 30
問12 どのような事由で終結しましたか。															
1 裁判上の和解	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 裁判外の和解 （仮処分決定に基づく和解を含む）	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 その他	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問13 被解雇者の人数をご記入ください。	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
問14 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えてください（複数回答可）。															
1 整理解雇	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 懲戒解雇	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 普通解雇（次の31から34に該当しますか）	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31 傷病・資格喪失等による労務提供不能	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
32 適格性の欠如	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
33 規律違反	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
34 信頼関係の喪失	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
4 労組法7条1号・4号がらみの解雇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 その他	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
問15（問12で選択肢1か2に○をつけた場合）解雇から和解成立まで、どのくらいの期間がかかりましたか（例：1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください）。	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月	() ヶ月
問16（問12で選択肢1か2に○をつけた場合）復帰についてどのような前提で和解しましたか。（同一事件において複数の被解雇者の前提が異なる場合、前提別に人数をお教え下さい）。															
1 復帰又は再雇用を認める前提 人数をお教え下さい	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
2 復帰又は再雇用を認めない前提 人数をお教え下さい	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
問17（問16で選択肢2に○をつけた場合）和解にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる和解金・解決金の支払はありましたか（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含みます）。															
1 あった 人数をお教え下さい	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
2 なかった 人数をお教え下さい	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
3 わからない	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問18（問17で選択肢1に○をつけた場合）そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる和解金・解決金（解雇が撤回されたことによる過去の賃金の支払いを含みます）の一人当たりの金額は賃金何ヶ月分、何万円ですか。賃金月数と金額の両方をお教えください。															
1 A「和解金等」は賃金月数で言うと……	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分	() ヶ月分
1 B「和解金等」は金額で言うと……	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円	() 万円
2 わからない	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

3枚目（1枚目、2枚目で回答しきれなかった場合のみお使いください）

1枚目、2枚目に回答しきれなかった事件（事件31～45）についてご記入下さい。

3枚目 表

	事 件 31	事 件 32	事 件 33	事 件 34	事 件 35	事 件 36	事 件 37	事 件 38	事 件 39	事 件 40	事 件 41	事 件 42	事 件 43	事 件 44	事 件 45
問2 被解雇者の人数をご記入ください。	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問3 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えてください(複数回答可)。	1 整理解雇	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 懲戒解雇	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 意図解雇(次の31から34に該当しますか)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31 傷病・資格喪失等による労務提供不能	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
32 適格性の欠如	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
33 規律違反	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
34 信頼関係の喪失	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
4 労組法7条1号・4号がらみの解雇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 その他	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
問4 解雇から判決が出るまで、どのくらいの期間がかりましたか(例:1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください)。	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問5 解雇の効力について、判決はどのような結論でしたか(同一事件において複数の被解雇者の結論が異なる場合、結論別に人数をお教えてください)。	1 解雇無効	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 解雇有効	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問6 (問5で選択肢1に○をつけた場合)実際に会社に復帰しましたか(「解雇無効」が2人以上で復帰状況が異なる場合、状況別に人数を教えてください)。 「復帰」とは会社に出勤することであり、元の職場への復帰に限定しません。また、会社に出勤していれば、労務を受領されていないでも「復帰」とします。	1 復帰してそのまま勤務を継続している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 一度復帰したが離職した	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3 復帰しなかった(即日退職を含む)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
4 わからない	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問7 (問6で選択肢1に○をつけた場合)復帰してそのまま勤務を継続している場合、どのくらいの期間が経っていますか。	1 1ヶ月未満	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 1ヶ月以上6ヶ月未満	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3 6ヶ月以上	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
4 わからない	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問8 (問6で選択肢2に○をつけた場合)一度復帰したものの離職した場合、復帰してからその会社を離職するまでの期間はどのくらいでしたか。	1 1ヶ月未満	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 1ヶ月以上6ヶ月未満	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3 6ヶ月以上	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
4 わからない	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問9 (問6で選択肢2、3に○をつけた場合)離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金等(解雇が無効とされたことによる過去の賞金の支払いを含みます)の支払いはありましたか。	1 あった	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 なかった	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
人数を教えてください	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3 わからない	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問10 (問9で選択肢1に○をつけた場合)そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる解決金等(解雇が無効とされたことによる過去の賞金の支払いを含みます)の一人当たりの金額は賞金何ヶ月分、何万円ですか。賞金月数と金額の両方をお教えてください。	1 A「解決金等」は賞金月数で言うと……	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
B「解決金等」は金額で言うと……	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2 わからない	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

裏面に問11がございます。

3枚目（1枚目、2枚目で回答しきれなかった場合のみお使いください）

1枚目、2枚目に回答しきれなかった事件（事件31～45）についてご記入下さい。

3枚目 裏

	事 件 31	事 件 32	事 件 33	事 件 34	事 件 35	事 件 36	事 件 37	事 件 38	事 件 39	事 件 40	事 件 41	事 件 42	事 件 43	事 件 44	事 件 45
問12 どのような事由で終結しましたか。															
1 裁判上の和解	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 裁判外の和解 （仮処分決定に基づく和解を含む）	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 その他	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問13 被解雇者の人数をご記入ください。															
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
問14 その解雇は次のどれに分類できますか。労使互いの主張に基づく分類をお教えてください（複数回答可）。															
1 整理解雇	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 懲戒解雇	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 普通解雇（次の31から34に該当しますか）	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31 傷病・資格喪失等による労務提供不能	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
32 適格性の欠如	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
33 規律違反	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
34 信頼関係の喪失	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
4 労組法7条1号・4号がらみの解雇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 その他	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
問15（問12で選択肢1か2に○をつけた場合）解雇から和解成立まで、どのくらいの期間がかかりましたか（例：1年5カ月でしたら17ヶ月とご記入ください）。															
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月	ヶ月
問16（問12で選択肢1か2に○をつけた場合）復帰についてどのような前提で和解しましたか。（同一事件において複数の被解雇者の前提が異なる場合、前提別に人数をお教え下さい）。															
1 復帰又は再雇用を認める前提 人数をお教え下さい	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
2 復帰又は再雇用を認めない前提 人数をお教え下さい	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
問17（問16で選択肢2に○をつけた場合）和解にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる和解金・解決金の支払はありましたか（解雇が無効とされたことによる過去の賞金の支払を含みます）。															
1 あった 人数をお教え下さい	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
2 なかった 人数をお教え下さい	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
3 わからない	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
問18（問17で選択肢1に○をつけた場合）そのとき支払われた、通常支払われる退職金以外のいわゆる和解金・解決金（解雇が撤回されたことによる過去の賞金の支払いを含みます）の一人当たりの金額は賞金何ヶ月分、何万円ですか。賞金月数と金額の両方をお教えください。															
1 A「和解金等」は賞金月数で言うと……	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分	ヶ月分
1 B「和解金等」は金額で言うと……	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円
2 わからない	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

JILPT 資料シリーズ No.4

解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究

発行年月日 2005 年 8 月 5 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

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

FAX 03-3594-1112

印刷・製本 太平印刷

©2005

