



## Vol.3

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★解雇無効と従業員の真意

私事ですが、少し前に父親になりました。赤ちゃんは、寝ている以外は、ほとんど泣いていますね。泣くことが仕事です。おなかが減った、寒い暑い、おむつを替えてほしい、寂しいなど、自分の気持ちを泣くことで表現しています。その時々状況、表情、声の大きさ等、泣き方からその真意を汲み取ることになります。しかしこれが新米の父親には難しく悪戦苦闘の毎日です。

前置きが長くなりましたが、今回は解雇が争われた際の従業員の真意についてお話しします。

従業員を解雇した場合、従業員は解雇を争って訴訟を提起したり、組合に駆け込み団体交渉の申入れを行ったりします。

そこでの従業員の主張は、「解雇は無効であり、自分は従業員としての地位がある。だから働かせてくれ。解雇を撤回して職場復帰させてくれ。」というものです。すなわち、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるわけです。解雇の有効性が問題になる場合は、ほとんどこのような争わ

れ方をします。「不当解雇だが、もうこんな会社では働きたくないので復職は求めない、でも慰謝料をください。」という請求はほとんどありません。

ただ、解雇された従業員の全員が全員、復職を求めているのでしょうか？

本音は復職する気のない人も多いです。実際に訴訟や労働審判になった場合は退職を前提とした和解で終わるケースがほとんどです。

ではなぜ、復職する気がないのに地位確認を求めるのでしょうか？

会社は、解雇した従業員が戻ってきてもらっては困りますから、従業員が強く復職を求めるような場合、それ相応の金銭を支払ってでも復職を断念してもらおうという方向に話が進みます。ですから復職を求めた方が、有利に交渉を進められるという側面があるのです。

このように解雇事案の解決にあたっては「解雇無効だ、復職させてくれ」といって泣いている従業員の真意がどこにあるのかを汲み取ることが非常に大事になってきます。

ではどうやって真意を汲み取るかで

# Labor-management.net News Vol.3

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

すが、まずは当然のことながらその従業員自身のことをよく分析することです。家族構成、家計の状況、転職の難易、会社との対立状況、解雇された従業員に対する周りの従業員の反応等から、当該従業員が解雇された会社に戻ってでも働きたい、若しくは働かざるを得ないと考えるか否かを推測することができます。そもそもこの点は、解雇の前に検討すべき事項です。

また、どのような争い方をしてくるのかもポイントです。通常民事訴訟、仮処分の申し立て、労働審判、団体交渉の申し入れ、労働委員会のあっせん、不当労働行為救済命令申立など争い方は様々あるので、どの手続を選択したのかで、従業員の真意を推測することができます。

例えば、労働審判は、裁判所で行う手続きではあるものの実際には話し合いの手続きです。そのため退職前提の和解になることがほとんどです。そのため労働審判を選択してきた場合は、復職を求める意思は低く、退職前提での紛争解決を望んでいるのだろうと推測できます。むしろ労働審判という選択肢があるにもかかわらず、あえて仮処分の申し立てを選択した場合は、生活に困窮している可能性が高く、本当に復職を求めている可能性があります。

従業員の真意に関して、ある労働者側弁護士から興味深い話を聞いたことがあります。その弁護士によれば、「実際には復職を希望していなくても、解雇が無効であり、地位確認を求めることは権利としてある。だから、そのような権利を主張することは何ら不当ではない。ただし、依頼者には、場合によっては会社が復職を認める可能性があるので、その場合どうするのかを事前に確認する」そうです。そして、実際に会社から復職してよいと言われたケースでは、当初、復職するつもりはなかったものの、悩んだ末、涙をのんで復職したというケースもあるそうです。

このように、従業員の真意自体、その時々事情によって変化します。それまで復職が絶対だと言い続けて和解の席にもつかなかった従業員が、コロッと退職和解を受け入れるということもありました。

従業員の真意を汲み取ることは非常に困難です。しかし、その真意を汲み取ることが紛争解決にはかならず必要になります。少ない情報からでも、その真意を汲み取る（相手の立場に立って考える）努力を怠るべきではないと思います。