



## Vol.36

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★和解の錯誤無効が問題となった裁判例と最近の労働審判の出来事

今回のニュースレターでは、はじめに和解の錯誤無効が問題となった裁判例（東京地裁平成29年1月11日判決）をご紹介します。解雇事件がいったん和解により終了したにもかかわらず、原告側が和解の錯誤無効を主張して再び争ってきた珍しい事案です。

和解繋がり、今月労働審判で和解（調停）が成立した事件において、色々と考えさせられることがありましたので、これも合わせてお話ししたいと思います。

#### 1 裁判例のご紹介

##### (1) 事案の概要

本事件は、解雇の有効性が争われた裁判（前訴）において訴訟上の和解（以下「本件和解」といいます）が成立しましたが、原告が、和解に錯誤があったと主張して、新たに期日指定の申立をした事件です。

なお、期日指定の申立というのはあまり馴染みがないかもしれませんが、前訴の和解が錯誤により無効の場合、前訴が継続していることになるので、裁判所に対して、次回期日を指定してくれと申し立てるものです。司法試験の勉強中、訴訟上の和解の無効を主張する方法の一つとして習った記憶があります。

##### (2) 原告の主張

本件和解の条項の一つに「被告は、原

告に対し、本件紛争になったことについて、遺憾の意を表明する。」という条項がありました。原告の主張は、簡単に言うと、被告に謝ってもらわなければ和解はできないと言っていたのに、本件和解内容は自分の認識と違うので錯誤無効であるというものです。

##### (3) 裁判所の判断

裁判所は、①和解については原告及び原告代理人も出席して協議が行われた、②担当裁判官は原告及び原告代理人に対し、被告の意向として謝意文言を入れることはできないが遺憾文言を入れることは可能であると伝えたところ、原告及び原告代理人は了承する旨述べた、③担当裁判官が双方同席の下、謝意文言の代わりに遺憾文言を入れることを説明し、和解条項を読み上げ、修正や異議の有無を確認したが、双方から異議等はなかったといった理由を挙げ、原告の錯誤無効の主張を退けました。

##### (4) まとめ

本件では、平成28年10月7日に和解が成立し、同年11月2日付で期日指定申立がなされています。通常、和解成立日から1週間程で和解条項が記載された和解調書が送達されることを考えると、原告は和解調書を受け取ってあまり時間をおかず期日指定申立をしたと言えると思います。和解成立時には和解条項を口

頭のみで確認することも多いこと、和解条項の文言は法曹関係者以外の人にはあまり馴染みがないこと、そもそも和解というものは双方にとって何らかの不満があるものであること等から、後で「自分が思っていたのと違う」と感じる当事者もいるのかも知れませんが、幸い私自身はこのようなケースに遭遇したことはありません。もっとも、和解条項を文書化して当事者に確認してもらうことや期日のやり取りをまとめた期日報告書を作成しておくことが大切だと改めて感じました。

## 2 労働審判での和解について

昨年3月のニュースレターで、裁判所での和解についてお話をさせていただきましたが、今月調停が成立した2件の労働審判事件において、裁判官の進め方が非常に対照的なものでしたので、少しお話ししたいと思います。

一方の事件では、審判委員会の評議後、裁判官から、会社の負けのような話をされましたが、どう考えても理屈が通っていないと思い、申立人提示額よりもかなり低い金額を提示したところ、最終的には申立人提示額の半額以下の金額で調停を成立させることができました。「最初の話は何だったんだ？」と思いましたし、理屈や権利義務に関する判断よりも、会社側を説得すればお金を出すだろう、調停がまとまるだろうという考えが先行した進め方と思わざるを得ませんでした。双方の調整も、当事者双方を何度も出入

りさせて少しずつ譲歩した金額を提示させるやり方で、正に金額交渉といった感じでした。結果は非常に良かったものの、もやもやが残りました。

もう一方の事件では、審判委員会の評議後、会社側が先に呼ばれ、裁判官から、会社が勝ちの心証であり、このまま審判を出すこともできる、(そのような心証なので) 審判委員会から会社を説得することはできない、但し会社が調停で終わらせたいということであれば金額を提示してもらえればできるだけ申立人を説得したいと思うという話がありました。会社は調停で終わらせる意向で一定の金額を提示しました。その後審判委員会が2時間ほどかけて申立人を説得しました。最後に一度だけ、わずかな金額の譲歩の余地を聞かれましたが、ほとんどの時間が申立人の説得に充てられました。権利義務についての判断を前提とした合理的な進め方であると感じました。

調停の結果だけ見れば両方とも会社に有利な内容でしたが、話の進め方によって全く異なる感じを受けました。会社が負けスジの事件では、足して二で割ったような解決の方が良い場合もあるので何とも言えませんが、後者の進め方は、あまり見ないので非常に新鮮でしたし、弁護士としては権利義務の判断を前提とした納得感の高いものでした。もともとの労働審判の趣旨はこのようなものだったはずだよなあ・・・と考えさせられました。