



Vol.16

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【一生に一度】

つい先日、1歳になる我が子が自力で立ち上がりました。私もちょうど自宅におり、その瞬間に立ち会うことができました。一生に一度の瞬間に立ち会えることは素晴らしいことであり、嬉しいものです。

さて、昨年11月号でご紹介したアナウンサーの内定取り消し訴訟は、最終的に和解が成立し、この4月に入社運びとなりました。大学生にとってみれば卒業して初めて就職するいわゆる新卒入社。一生に一度の機会であり、しかもアナウンサーという職業です。結果的に「女子アナになりたい」という想いが実を結んだこととなります。

この事案は、早期に和解が成立しましたが、労働事件の場合、和解までに3年近くかかることもあります。すぐに和解するなら、訴訟提起前に何とかならなかったのか？とか、どうせ和解するならもっと早く和解しておけばよかったのではないか？という疑問も当然おありかと思えます。

しかし、どの事案もそれぞれ事情があり慎重に検討した結果、最終的に和解という結論に至ります。この和解協議は、非公開の手続きで行われることが一般的であるため、そこでどのような話し合いが行われているのかイメージが沸きにくいところです。

そこで、タイトルからさっそく脱線し

ますが、今回は労働事件における和解協議の実情をお話します。なお労働審判は、話し合いでの解決を前提とした制度ですので、通常の民事訴訟（解雇裁判や降格裁判）を例にお話します。

1 和解協議の現場

(1) 和解を切り出すタイミングに特に決まりはない

民事訴訟法上（第89条）、裁判所は、訴訟がいかなる程度にあるかを問わず、和解を試みることができます。

したがって、裁判所は自身の判断で「話し合いの可能性はありませんか」と打診をします。もっとも和解をするには当事者が同意しなければ意味がありませんので、裁判所も空気を読みます。訴状や答弁書を見ながら、また出席者の顔をみながら、早期和解に適した事案かを判断しています。

事実関係が複雑な事案、当事者間の感情の対立が激しい事案、組合が関与している事案等については、まずは当事者に主張をさせて、事実関係や争点をはっきりするまで和解の話は出ないことが多いです。

(2) 当事者も和解を申し出ることはできる

民事訴訟は当事者間の紛争であることから、当事者が和解で解決したいという

希望があれば、裁判所がそれを止めることはありません。

しかし、そのタイミングと伝え方には気を遣います。すなわち、「会社が和解をしたがっている＝会社は分が悪いと考え早期に解決したいと考えている＝会社は解決のためならお金を出してくれる」と誤解される可能性があります。

また裁判所も、和解したいという気持ち強い方により譲歩を迫るという傾向があるように感じます。

そのため、会社側から早期に和解を打診して解決した方がよい事案でなければ、裁判所から「話し合いの可能性はありますか」と打診を受けて、「裁判所がそう言うのであれば」ということで和解のテーブルにつくのが自然な形です。

裁判官によっては、当事者に和解するつもりがあるのかを探るために、「今後の進行について何かご意見はありませんか？」と聞いてくることもあります。

(3) 和解のタイミング

労働事件の場合、証人尋問前の和解打診が多いです。なぜなら、労働事件の証人尋問はお互いを傷つけるからです。

解雇が争われる場合、会社は、従業員がいかに能力不足、勤務態度不良であるかを力説し本人を尋問します。そうすると、当然のことながら更なる感情の対立を生むことになり、結果として和解での解決が遠のく可能性があります。

しかし、事案によっては、裁判官の目の前で、どのような従業員であるのかを、尋問での受け答えを通じて確認してもら

うことも重要だと考えます。苦しい弁解をしたり、反抗的な態度で受け答えをしたりする従業員もいます。裁判所は、書面で能力不足、勤務態度不良だと言われてもピンときません。実際に法廷で証言させることで、「そういうことか」と納得してもらうことが重要です。

また、証人尋問後に和解の打診があることも多いです。もともと証人尋問まで行う事案は、当事者間の対立が激しい事案であることが多いのですが、この時点までくると、裁判官はすでに事件の結論について見とおしをたてています。

そのような状況で行う和解協議では、裁判官は、「このまま判決になると会社は負けますよ」等の含みを持たせて話してくるので、裁判官の考える結論がある程度読めます。そのような予測も踏まえて和解案を検討することになるため、この時点で和解が成立することも多いです。

2 裁判官の個性が出る

和解協議は裁判官の個性が色濃く出ます。

- ①当事者主導でほとんど口を出さない裁判官
- ②会社が不利とはっきりと言ってしまう裁判官
- ③顔色一つ変えない裁判官
- ④自分が考えた和解案を飲ませようとする裁判官

どのタイプの裁判官が良い悪いというわけではないですが、当事者主導の裁判官の場合、お互い好き勝手な和解案を提

示するので話が一向に進みません。

当事者双方が同席の場で、会社が不利ですとはっきりと言ってしまふ裁判官の場合、従業員側が強気になり和解にならなくなります。全く感情を表に出さない裁判官の場合、結論が分からないため、見通しが立てにくいです。一方的に「これで和解したらどうか」と押し付けてくる裁判官は、ただただ対応に困ります。

これに対して、和解が上手な裁判官はいらっしゃいます。従業員、会社それぞれの置かれた立場を理解し、どのような解決が双方にとって一番良いのかを真剣に考えてくれる裁判官は会社側の代理人として非常に心強いです。解雇の事案において、2年以上も職場を離れた従業員が、和解の条件として職場復帰を頑なに求めた場合でも、退職和解した方がよいと説得してくれます。

それから粘り強い裁判官も非常に助かります。相手がなかなか説得に応じない事案でも、和解不能としてすぐに協議を打ち切るのではなく、何度も和解協議を開き説得してくれます。午後8時頃まで和解協議に付き合ってくれた裁判官もいました。

3 裁判官は判決を書きたくない

労働事件は事実関係が複雑で証拠も多くなります。1回の書面が50ページ～100ページになることもあります。膨大な書面と証拠、感情的な対立があると裁判官もできることなら和解で終わらせたいというのが本音だと思います。

仮に判決になった場合はどちらが勝つ

ても控訴されることが予想され、自分の書いた判決が高裁でひっくり返る可能性もあります。

この裁判官はこの事件を和解で終わらせたいのだからなあと感じることは多々あります。そのため、裁判官は上手に当事者を和解の方向へと導きます。当事者を含めた様々な思惑のうえに和解は成り立っているのです。

4 和解案は作っていった方がよい

和解協議になった場合は、希望する和解案をあらかじめ用意するようにしています。最初から裁判所が和解案を作るケースはほとんどありません。会社が和解案を準備することで、こちらの和解案をベースにした和解になる可能性が高くなります。

最近では、ブログやフェイスブック等で会社の批判を載せているケースもあり、和解にはブログ等の削除に関する条項や今後お互い誹謗中傷しないといった条項も入れるよう要求しています。

5 和解の成立

和解協議の結果、和解が成立すれば裁判所は和解調書という文書を作成します。当事者の印鑑は要りません。この和解調書は確定判決と同一の効力を有するものとされています(民事訴訟法267条)。

和解には答えがありません。だからこそ難しいのですが、その中で最善の解決になるようお手伝いするのが我々の仕事だと思っています。