



## Vol.47

弁護士 岡 正俊  
社若経営法律事務所

### ★労働裁判で勝つということ

最近、私が代理人を務めさせていただき、実質的に勝訴した訴訟の判決が判例雑誌に掲載されました。労働事件は和解で解決することが多く、判決までいくことはあまりないのですが、勝ち判決というのはいいものです。ちなみに、4月から私共の事務所に加入した平野弁護士が代理人を務めていた事件の勝訴判決も掲載されました。新年度を幸先良くスタートできて、とても喜ばしいことです。

以前、ニュースレターで、会社側で労働事件を扱う弁護士としては、できるだけ早い段階から関わることが大切だと書きました。顧問弁護士として、ほんとに細かいことでも、常日頃から従業員対応についてご相談を受けることで、紛争を予防することができたり、仮に紛争になった場合でも会社有利な解決に持ち込むことができると思います。

余談ですが、顧問弁護士として関わることの無視できない効果として、会社の対応・判断が合理的なものであったと裁判所に認めてもらうことができるという点があります。労働事件を専門的に数多く取り扱っている事務所のアドバイスを受けて行ったことだから、

ある程度合理的だろうと思ってもらえるということです。裁判所のリップサービスかもしれませんが、実際にそのようなことを言われたことが何回かありました。

訴訟で、裁判所に会社有利の心証を持ってもらうためには、数多くの間接事実を積み重ねる必要があります。特に労働事件では、合理性、社会的相当性、権利濫用といった抽象的な概念の有無が問題となることが多いので、事実の積み重ねは地道な作業ですが、重要です。会社の主張を華々しく展開した論理的な書面の方が見栄えが良いかもしれませんが、そのような書面をどれだけ書いても、裁判所からすれば「それで事実か？」ということになってしまいます。細かい事実を拾って書いた書面について、会社の担当者の方から「そういうところから書いていくものなんですね。」という感想を聞いたことがあります。確かに日頃はあまり見ないタイプの文書かもしれません。

訴訟で勝つためには、勝つことよりも、負けないことを考えた方がよいと思います。どう違うのか？と思われるかもしれませんが、いかにミスをしないか、穴を見せないかが重要ということです。労

働事件はどうしても労働者側が有利で、もともと会社側は不利な立場にありますから、少しでもミスがあったりすると、即負けにつながりかねません。ミスをしないためには、不利な事実も隠さずに事前に教えてもらうことが必要です。そうすれば予め対応を検討することができます。

例えば、有期契約で不更新の合意をしたとします。但し、契約書には「更新しない」との記載はありません。会社の方に話を聞くと、口頭で伝えて、その上で契約書にサインをもらったとのこと。何故契約書に記載しなかったのかと尋ねると、別に口頭で伝えれば十分だと思ったとのことでした。確かに、契約時のやり取りを記録したメモを見ると、そのようにも見える記載があります。こういう時には、証人尋問でも、その通りに、「別に口頭で伝えれば十分だと思いました(いけませんか?)」と証言すれば良いのです(勿論「いけませんか?」とは言いませんが、そのくらいの気持ちで証言して構わないということです)。証人尋問では、相手方代理人も、あの手この手を使って崩そうとしてきます。「更新しないということを合意したかったんですよ?」「そうだとすると契約書にはっきり書いておいた方が良いですよ?」「ということははっきりさせたくなかったんじゃないですか?」「契約書にはっきり

書いておくと拒否されると思ったんじゃないですか?」「口頭で十分だと思った、で通ると思いますか?」「その理由を聞いているんですよ?」等々。しつこく追及されて、理由を言わないといけないのかと思い、「まあそういう考えもあったかもしれませんが。」と話を合わせてしまったら最後です。後で、会社はあいまいな説明をしたと証人も認めていると主張されてしまいます。訴訟に慣れている方はあまりいないと思いますので、事前によく注意しておかないと、「単にそう考えただけなんだが、理由を言わないといけないんだろうか?」などと余計なことを考えてしまいがちです。

ともあれ、長く弁護士をやっていると、必ずしも勝訴が勝ちではないということも分かってくるのですが、事務所の若い弁護士にとっては、事務所の勝訴判決は刺激になるようです。是非頑張ってもらいたいです。一方で、岸田弁護士もとりあげているような固定残業代の効力が争われた事件や解雇事件で判決をもらうのはとても覚悟がいることです。負ければ高額な賃金を支払わなければならないからです。そういう意味で、事案と会社と弁護士の考えがうまくマッチしないと勝訴判決は得られないのだとつくづく感じます。