



## Vol.51

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★裁判官受け

最近、ある会社で多数の従業員から残業代請求をされた事件（事件は別々に審理され、担当する裁判官も複数）がありました。事件の争点の一つとして定額残業代の有効性の問題がありました。ご存じのとおり、定額残業代の問題は割増賃金を計算する際に基礎賃金に含めるか否かにも関わり、これによって支払いを命じられる未払い残業代の有無、金額が大きく変わってきます。

上記の事件では、ほとんどの裁判官が定額残業代は有効との心証でしたが、なかには逆の心証の裁判官もいました。一人の裁判官などは、特に理由を説明することなく、印象だけで開口一番無効と言っていました。定額残業代制度は裁判官受けの悪い制度ですが、最近の弊所の向井弁護士、岸田弁護士のニュースレターでもお伝えしている通り、最近では定額残業代が有効とされる裁判例も増えてきて、裁判官の定額残業代アレルギーもなくなってきたかと思えます。ただ、地方の裁判所や支部の裁判所ではまだまだアレルギーが残っている裁判所もあると思えますので、アレルギーを払

拭するために、最高裁、高裁や東京地裁の裁判例等で似た事例があれば、積極的に引用するのが良いと思います。余談ですが、別の事件で、裁判官の交代によって管理監督者性の判断が全く逆になったことがあったので、定額残業代についても会社寄りの心証が示されている事件で裁判官が交替すると、どのような裁判官が担当になるのか毎回ヒヤヒヤします。

裁判官受けというと、昔話になりますが、ある事件の高裁の審理でこのようなことがありました。事件は、あまり例がない争点の事件で、おそらく担当の裁判官も見たことも考えたこともない事件だったと思います。審理の中で、相手方がある裁判例を出してきて自分達の主張の正当性を主張しました。その裁判例は、確かに一見すると似たような事案で先例になり得るかのようにも見えますが、ところどころ違うところがあり、ちょっと強引なこじつけではないかと思われました。ところが、裁判官は、先例があつて助かったと思ったのでしょうか、相手方の主張について「合理性があ

# Labor-management.net News Vol.51

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岡正俊が解決！

ると思いますので・・・」などと述べて、こちらに反論の機会も与えず審理を終結しようとしてしました。慌てて「ちょっと待ってください。こちらも今回の書面に反論したいと思います。」と言って、続行してもらいました。反論書面を書くために色々文献を調べたところ、司法研修所編集の本に考え方のヒントになる記載があり、その文献を引用して反論書面を作成し、提出しました。そうしたところ、迎えた裁判期日では、前回相手の主張について合理性があるようなことを言っていた裁判官が、会社側の主張について相手方に向けて「まあ、こういうことらしいので・・・」みたいなことを言って、審理を終結しました。要するに、それなりの権威のある文献に、そのように書かれているようなので・・・という趣旨です。結果としては、判決で会社側の主張に基づいた判断がされましたが、反論の機会を与えられずに終結していたら逆の結論になっていたと思います。このように、それなりに権威のある文献（上記の例では司法研修所編集の本）、例えば労働法の分野でいうと菅野教授の本に書かれていることは、裁判官受けが良いと言えます。

日頃の人事労務においても、会社の理屈だけではなく、裁判官受けの良い対応が必要だと思います。会社の理屈では、例えば問題のある社員がいた場合に、会社が指揮命令権を持っている以上、指導書や業務命令書等を出すのは当然と思われるかもしれませんが。確かに、指導した記録を残す、改善の余地がないことを記録で残すという考えは間違いではないのですが、ただ文書を出すだけであつたり、あまりに頻発したりすると、裁判官受けはよくありません。面談をしたり、相手が言い訳している点について修正できるのであれば修正するといった対応は裁判官受けのする対応ということができます。

弊所の狩野弁護士は常日頃、事務所のクライアントの人事担当者の方に対して、「敵は裁判官。敵と言ったが、本当は、裁判官を敵にするか味方につけるかは腕次第。」とよく言っていました。まさにそういうことなのでしょうね。