

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

35

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



雇止めと地位保全・ 賃金仮払い仮処分

1、労働事件での保全処分
解雇をされた労働者が解雇無効を主張して訴えを提起したとしても、判決を得るには通常は早くとも一年以上の時間がかかります。その裁判期間中労働者が賃金の支払いを受けられない状態が続くと生活の困窮をきたすこととなります。そのため、労働者は解雇無効訴訟の判決（これを「本案判決」といいます）言渡しまでの期間、労働者が使用者に対し「労働契約上の従業員たる地位」を有することを仮に定める旨の「地位

保全の仮処分」と、解雇時から本案判決確定時までの賃金仮払いを命ずる旨の「賃金仮払いの仮処分」を併合して申立てることがあります。保全処分は簡易迅速な手続きであり、被保全権利（解雇は無効であり従業員たる地位にあることが確認できる権利）と保全の必要性（賃金が支払われな

れますと、使用者からすれば、後の本案訴訟で解雇の有効性が肯定される判決が得られたとしても、敵に軍資金を与えながら訴訟をするようなこととなります。私が使用者側代理人として担当した最近の仮処分事件をご紹介します。

2、事案の概要
労働者派遣事業会社に契



約期間二カ月で雇用され、二年間にわたってその契約を更新されてきた後雇止めされた労働者が、雇用継続更新には合理的期待が認められるのに、組合潰しの不当な目的で雇止めになったとして、賃金仮払い等の保全処分の申立をしました。

労働契約法一九条は、有期雇用契約であっても、それが反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や、雇用契約継続期待に合理性がある場合、その雇止めをするには客観的合理性と社会通念上の相当性が必要だとしています。

私は、本件事案は右労働契約法一九条に該当する場合であると判断しました。そのため、本件雇止めが不当労働行為ではなく合理的な理由があったものであることの主張とその疎明に主眼を置いて争いました。当該労働者は、五カ月前にも派遣先において騒動を起こして作業ラインを停止させ、派遣先から当該会社に対し再びこのような事態を発生させた場合には取引を停止させると警告されていたこと、その後当該労働者が再び派遣先現場監督者に対して暴言を吐いたことを知らされた会社が、事実関係調査のため同人に自宅待機を命じたところ、同人はこれに従わず、業務を止めてやるなどと述べて、作業現場に押しかけてきた

ため、このような労働者の契約更新はできないと判断したこと等を主張し、その事実を会社の上司、同僚労働者、取引先現場監督者等の陳述書やメール等により疎明しました。

3、名古屋地裁豊橋支部
平成二八年六月二七日決定
要旨
裁判所は、右騒動や労働者に自宅待機を命じた経緯について、会社側の主張事実を全面的に認め、要旨以下のように判示して、労働者の申立を却下しました。

「債権者（労働者）の言動やこれらが債務者（会社）に与えた影響に照らせば、債権者が本件騒動を起こしたことやその後本件事業所の作業を止めようとしたことは、債務者の業務を妨害するものとして、本件雇止めの合理的な理由たり得ると言うべきである」（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝