

(地位確認等 申立書)

労働審判手続申立書

令和〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事部 御中

申立人代理人弁護士 甲 野 太 郎 印

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇〇番〇号

申 立 人 甲 山 一 郎

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区××〇丁目〇番〇号□□ビル〇階

甲野法律事務所

同代理人弁護士 甲 野 太 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都△△区□□〇丁目〇番〇-〇〇〇号

相 手 方 乙 株 式 会 社

同代表者代表取締役 乙 川 次 郎

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

地位確認等請求労働審判事件

労働審判を求める事項の価額 〇〇万〇〇〇〇円

ちょう用印紙額 〇万〇〇〇〇円

第1 申立ての趣旨

- 1 申立人が、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 相手方は、申立人に対し、金20万円及び令和〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額金20万円の割合による金員を支払え。

第2 申立ての理由

1 雇用契約の成立等

- (1) 相手方は、自動車販売等を目的とする株式会社である（履歴事項全部証明書）。
- (2) 申立人は、令和〇〇年〇〇月〇〇日、相手方との間で、下記の条件で期限の定めのない雇用契約を締結し、相手方のA営業所において、自動車販売員として勤務していた。

ア 基本給20万円

イ 毎月25日締め、同月末日払い

【甲1（雇用契約書）、甲2（就業規則）、甲3（給与明細書）】

2 解雇の事実

(1) 解雇の意思表示

相手方は、令和〇〇年〇〇月〇〇日、同年〇〇月〇〇日付けで申立人を解雇するとの意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

【甲4（解雇通知書）】

- (2) 本件解雇は、後記第3で詳述するとおり無効である。

- 3 よって、申立人は、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに20万円（令和〇〇年〇〇月分賃金）及び令和〇〇年〇〇月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額20万円の割合に

よる金員の支払を求める。

第3 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

1 本件の争点は、申立人に就業規則上の解雇事由に該当する事実が存在するか否か、仮にこれが存在する場合であっても、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、権利濫用として無効であるか否かである。

2 相手方が主張する解雇理由

(1) 相手方就業規則には以下の規定が存在する。

第1条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- ① 精神もしくは身体の故障により、業務の遂行に甚だしく支障があると認められたとき
- ② 職務遂行能力または能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき
- ③ 事業の縮小など経営上やむをえない事由のあるとき
- ④ 懲戒事由に該当し、解雇を相当とするとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむをえない事由のあるとき

(2) 相手方は、解雇通知書において、申立人は、入社以来、販売成績が上がらず、自ら定めた販売目標を達成したことが一度もなかったこと、このため、申立人の上司であるB営業所長が、度々、申立人に対し、業務改善指導を行ったが、申立人は口答えをするばかりでこれにも素直に従わなかったことを解雇事由として挙げ、このような事情に照らしてみれば、申立人は、「職務遂行能力または能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」（就業規則1条2号）に該当すると主張している。

3 解雇の違法性

(1) 本件解雇において解雇事由として指摘されている事実について

申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは事実であるが、販売目標は申立人が定めたものではなく、相手方のB営業所長が一方的に定めたものである。また、申立人は、B営業所長から業務改善指導を受けたことなどない。

【甲5（申立人の陳述書）】

(2) 本件解雇が無効であることを理由付ける具体的事実

ア B営業所長が定めた販売目標は1か月△台であるが、これは達成が極めて困難なものであり、申立人が勤務していたA営業所において、同目標を達成した者は毎月1、2名にすぎなかった。申立人の販売成績は、これまで販売目標に到達しないものの、本件解雇の直前には、A営業所の販売員12名中上位5名に入っていた。

【甲5（申立人の陳述書）、甲6（販売成績表）】

イ 以上からすると、申立人には、「職務遂行能力または能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」との事由は認められない。仮に百歩譲って、形式的に上記解雇事由に該当するとしても、その程度は解雇がやむを得ないとするようなものではないから、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、権利濫用として無効である。

第4 申立てに至る経緯の概要

1 申立人は、本件解雇後、相手方の人事部長との間で3回にわたり話し合いをしたが、解決に至らなかった。

(1) 1回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人が本件解雇の無効を主張して復職を希望したのに対し、相手方は本件解雇の有効性を主張するばかりで、交渉は平行線のまま終わった。

(2) 2回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、弁護士を通じて、再度本件解雇の無効、復職を要求したところ、相手方は、退職を認めれば解決金として相応の金額を支払うことを示唆したので、申立人も退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

(3) 3回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、仮に金銭解決をするのであれば、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨相手方に伝えた。これに対し、相手方は、給料3か月分の60万円が解決金の上限であり、これ以上の譲歩は考えていないとのことで、合意に至らなかった。

- 2 申立人は、令和〇〇年〇〇月〇〇日、東京都労働局長に対し、あっせんの申請をした。あっせんの手続においては、あっせん委員から退職を前提として、相手方が申立人に対し解決金180万円を支払うとのあっせん案が提示された。申立人は、上記あっせん案を原則的に受け入れるとの意思を表明したが、相手方がこれを拒絶したため、同年〇〇月〇〇日、あっせんは打ち切られた。

附 属 書 類

- | | |
|----------------|-----|
| 1 申立書写し | 4通 |
| 2 甲1から6号証までの写し | 各2通 |
| 3 証拠説明書 | 2通 |
| 4 資格証明書 | 1通 |
| 5 委任状 | 1通 |