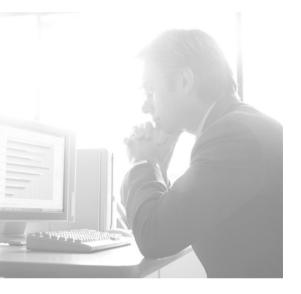
## 特集

# 転換期の労働法制

労働法制は変わりつつある。背景にはグローバル社会の出現や IT 情報技術の発展等による市場経済の拡大及び産業構造の変化があり、日本型終身雇用システムは労働力の流動化・多様化により揺らぎ始めている。労使紛争は、集団的なものから個別的なものへ移ってきた。これまでの労働法制が前提としてきた労働者、労働組合のあり方が変化するに従い、それらの変化をすくい上げる新しいルール作りが要請されている。いよいよ来年4月からは労働審判制もスタートする。

そこで本特集では、これらの現状と問題について、東京地方裁判所労働部の裁判官のインタビュー、使用者側代理人・労働者側代理人を代表する弁護士の各論稿をお届けする。



#### インタビュー

## 東京地裁労働部裁判官に聞く

東京地方裁判所民事第11部部総括 三代川 三千代 裁判官

──労働訴訟の現状についてお聞きします。

東京地裁の労働部は、3か部体制(11部, 19部, 36部)をとっています。

民事第一審の労働事件数は、平成3 (1991) 年までは 全国で600~700件台で推移していましたが、平成4 (1992) 年以降毎年増加し、平成15 (2003) 年には2433 件と平成3年の3.6倍以上になっています。全国の3割 強の事件数を扱う東京地裁労働部の傾向もほぼ同様で すが、平成16 (2004) 年は若干減少しました。この現象 が単年度のものか、景気回復基調を反映して、今後、労 働訴訟事件数が上げ止まりとなるのかはまだ不明です。

――事件の種類はどうでしょうか。

地位確認を求める解雇事案,賃金退職金等の金銭 請求,損害賠償請求が典型的です。全国で見ると,地 位確認が20%強,賃金退職金等の金銭請求が60%強 で,平成に入ってからは,賃金退職金等の事件割合が 相対的に増加しています。東京地裁でも,ここ数年で 賃金退職金請求,特に時間外賃金請求事件が増えて います。

#### 事件の審理期間はどの程度ですか。

審理期間は、全国平均で平成3 (1991) 年の約20月から平成15 (2003) 年の11.8月と大幅に短縮されています。東京地裁労働部でも、審理期間が1年を超える事件の数は相対的に減っており、正確なデータは取っていませんが、平均審理期間は全国平均より短いと思われます。平成10 (1998) 年の民事訴訟法改正による審理方法の変化が大きな要因と思われますが、個別労働紛争の増加という事件内容の変容による影響もあると思います。

#### 事件内容の傾向はいかがですか。

かつてのような集団的労働事件は減り,個別労働事件が増えました。不況下での解雇,サービス残業,賃金不払などが背景にありますが,労働者の権利意識の高まりも一因で,ここ数年,本人でも労働基準監督署に相談して時間外賃金などの訴訟を提起する例も目立ちます。解雇事案では,企業のリストラも峠を越えたためか,一時期のような集団的整理解雇事案は余り見られず,代わりに,即戦力として中途採用した労働者について能力不足を理由とする解雇の事案が,最近,目立つように思います。

## ――このご時世で労働条件変更の争いも多いと思われますが。

労働条件不利益変更にからむ事件も少なくありません。賃金水準の一律引き下げ、退職金支給率の引き下げの例ばかりでなく、大企業が合理化のために不採算部門を分社化するなどし、独立採算により賃金の実質的な切り下げが行なわれる例もあります。また、ストレートに就業規則の不利益変更が争われなくとも、それにからんで出向や転籍、広域異動の効力が争われることもあります。大企業の事件では、変更の合理性をめぐって当事者双方が詳細な主張立証を行なうため、いきおい審理に時間がかかってしまいます。

## Interview

## Michiyo Miyokawa



#### ―時間外賃金の事件はどうですか。

厳しい雇用情勢を反映してか時間外賃金請求の事件が増えています。労務管理がしっかりしている大企業では労基法41条2号の管理監督者か否かが争われることが多いのですが、多くは小規模の会社で、時間外賃金を法律どおり支払っていては会社が倒産してしまうとの事情を訴えられることも少なくありません。また、IT関係の会社などでは、残業代込みで年俸を決めたと主張することが多いように思います。在職中は請求できず、退職した後に訴訟を起こすケースがほとんどです。

#### その他、特色のあるものでは?

競業避止義務がからむ事件が結構あります。労働者が退職して同業者に転職したり同じ業種の事業を始めたりした場合に、使用者が退職金の支払を拒んだり、労働者に対し雇用契約上の義務違反を理由に損害賠償を請求するケースで、新業種の会社に目立つように感じます。また、外国人労働者が原告となる事件も多く、

かつては欧米系の労働者が主でしたが、最近はIT関係を中心に中国、韓国、インドなどアジア系の労働者も多くなっています。法廷通訳が必要となる事件は通常部より多いと思います。

集団的労働事件では、就業規則の不利益変更、複数 組合が存在する企業での組合差別や思想差別を理由と する賃金、損害賠償訴訟があります。かつてのように 争議行為にからんだ会社側からの損害賠償訴訟はほと んど見られません。

――解雇についての状況はどうでしょうか。解雇権濫用の法理(労基法18条の2)における濫用判断のポイントについてお聞かせ下さい。

平成15 (2003) 年に労基法の改正があり、18条の2 (解雇) の条文が追加され、判例上確立した解雇権濫用の法理が明文化されました。労働者の言動や仕事ぶりが気に入らないというような、どう考えても合理的理由があるとはいえないケースでも、解雇して何が悪いと言わんばかりの経営者もいるので、無制限な解雇に菌止めをかける行為規範としての意義はあると思います。しかし、最高裁の示した抽象的基準をそのまま「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ない場合」として条文化しただけですので、判断規範としては従前と変わるところはありません(最判昭50・4・25民集29巻4号456頁ほか)。結局、解雇権濫用の法理における濫用判断のポイントと言っても、個々のケースによって個々の具体的な事情をみたうえで総合判断するしかありません。

#### ──総合判断する上でどのような事情が重視されますか。

総合考量の対象となる事情も個々の事案によりそれ ぞれ異なります。

一例を挙げれば、終身雇用年功序列がまだ基礎にある企業では、能力不足は、昇給昇進にからんで問題となることはあっても、それ自体が解雇理由となることは余りありません。このような企業では、無断欠勤、遅刻、上司の指示に従わず同僚との折り合いが悪い等の勤務

態度不良が解雇の理由とされることが多く,過去の事情があれこれ遡って主張されます。この場合は,一つ一つの事情の重さや「更生」の機会の有無等を考慮しつつ.その他の事情も併せて判断することになります。

他方、先に述べたような即戦力としての中途採用者で、能力不足が解雇の主要な理由とされる場合、能力不足はそれ自体が評価概念なので判断が困難なのですが、客観的合理的な要求水準と達成水準を検討することになり、この合理的要求水準を判断するにあたっては、採用の経緯や条件、ポストや賃金の額などが重要になります。

#### ――仮処分の傾向についてはどうでしょうか。

仮処分事件は、全国的にはやはり平成3 (1991) 年ころから増加しましたが、平成7 (1995) 年以降はおおむね700件台で推移し、事件数は横ばい状態です。東京地裁労働部でも、年度により多少の増減はありますが、平成6 (1994) 年ころをピークに、後はほぼ横ばい状態です。ほとんどが雇止めを含む解雇事案で、全体の9割を超えており、他には使用者側が申し立てる妨害排除などがあります。

#### ---東京地裁の仮処分の運用は?

東京地裁労働部では、決定に至る事件は3割程度で、多くは和解で終了しています。事件によっては4か月を超えるものもありますが、1か月で和解が成立するものもあり、平均審理期間は3か月を切っています。このためか、債権者が、本案判決までの仮の地位を定めるという仮処分本来の機能より、むしろ早期紛争解決の場として手続を利用することがありますので、早い段階で債権者にどのような解決を望むかの意向を確認するようにしています。

#### 労働訴訟の指揮をどのように考えておられますか。

個別労働事件,特に解雇事案では,審理の長期化は それ自体が労働者にとってはハンディとなり不利益と

### 特集 転換期の労働法制

インタビュー 東京地裁労働部裁判官に聞く

考えているので、拙速を避けつつ可能な限り早く何らかの結論を出すことを念頭に置いており、そのための正道は、通常事件と同様、争点整理をきちんと行ない集中的に証拠調べをすることと考えています。とはいえ、労働訴訟では、解雇権濫用など規範的要件の比重が大きく、規範的要件の場合、実体法から導き出される定型的な要件事実というものがありませんから、評価の根拠または障害となる事実がいくらでも主張されるので、交通整理が難しく、争点整理も言うは易く行なうは難しの感はあります。

#### ――ご自身が留意されていることは?

自分の考えていることをなるべく当事者にオープンにして意見を求めるよう心がけています。訴状、答弁書、準備書面それぞれの段階で、何が争点かを考え、裏付け書証の有無を確認して、裁判所が今の時点で判断のポイントと考えているところ、枝葉末節と考えるところを積極的に開示し、当事者には、裁判所の考え方がおかしければ裁判所に分かるよう筋道を示して修正してほしいとお願いします。ただし、あくまでもその段階、段階での考えにすぎませんので、どうぞ誤解なきようお願いします。

#### ――労働審判制度が創設されましたが,裁判所の対応 はいかがですか。

東京地裁労働部では、1年後の労働審判開始に向けてその態勢の検討に入ったところです。労働審判は、原則3回の期日で審判に至る手続ですが、調停を行なうことを考えると、2回の審理で、ある程度見通しを立てることが委員会に求められますから、当事者双方に法的観点から適切な主張と証拠の整理をしていただかないと、紛争解決制度として有効に機能しないおそれがあります。そのため、よほどシンプルな事件以外は、申立人、相手方双方に弁護士がつくことが望ましく、当事者、特に労働者側から弁護士へのアクセスが重要になると考えています。1年後の労働審判開始に向けて、是非とも東京三弁護士会でアクセスの整備・宣伝

をしていただき,積極的に相談を受け,受任していた だきたいとお願いする次第です。

#### ――その審判では代理人は実際にどんな書面を出すこと になるのでしょうか。

第1回目に双方から基本的な主張や証拠を出しても らわなければ困ります。後で出せばいいという仕組み ではないことをまず了解してください。

労働事件でも、基本的な主張や書証は事件類型ごとに共通するものがあり、東京地裁労働部では、判例タイムズに掲載された「労働事件審理ノート」(No.1144~1148)で、ある程度これを示しています。内容についてはご異論があるかもしれませんが、基本主張や基本書証を押さえるという意味で、労働事件に不慣れな弁護士の方にも参考にしていただければと思います。

#### ――最後に、代理人としての弁護士への注文を忌憚なく どうぞ。まず労働者側代理人に対して。

当たり前のことですが、訴状は基本的な事実を忘れずに、かつ基本書証を引用して、ポイントを押さえて書いてほしいということですね。訴訟物が不明であったり、賃金請求で締め日支払日の記載がない訴状もまま見られます。また、事前の交渉等で相手方の言い分がはっきりしているときは、これを踏まえた反論も展開していただくと争点整理が早くなります。

#### ──使用者側代理人に対してはいかがですか。

紛争を早期に解決することは使用者にとってもメリットがあると思いますので、大勢に影響ない部分は、 主張立証責任や求釈明などにこだわらず、認めるもの は認め、出せる証拠は出していただき、早めに争点を 絞るのに協力していただきたいと思っています。

最後に双方代理人へ、必要以上に長い書面はなるべく避けるようお願い致します。簡にして要を得た準備 書面を熱烈歓迎します。

(聞き手・構成:田口 明, 味岡康子)