

弁 護 士 ヒアリング資料

〔労働者側追加資料〕

- ・ 追加資料 1 ～ 3

2002年6月
全国一斉リストラ110番の結果について
 (第2版)

日本労働弁護団本部

TEL 03-3251-5363

FAX 03-3258-6790

6月1日(土)を中心に全国で実施した全国一斉リストラ110番の結果は、下記の通りです。

I 相談件数

別紙集計表記載のとおり。

6月1日(23都道府県、23ヶ所実施。佐賀は5月31日実施。石川6月3日、奈良6月8日、岡山6月10日に実施)の相談件数は、23ヶ所で609件であった。地域的には、東京、大阪の相談件数が多かった。

労働弁護団主催の全国(もしくは首都圏)一斉電話相談は、今回で19回目にあたり、東京の本部では180件の相談を受け付け、常時弁護士10人体制で午前10時から午後5時まで7本の電話で対応した。前回と同様に、わずか一日で多数の相談が殺到し、弁護士10人体制で対応してもひっきりなしに電話が鳴っていた。

東京だけでも200件に迫る勢いであり、本日の全国一斉相談を契機にして常設のホットラインに新規、継続相談が多数寄せられることが予測される。常設のホットラインには今年5月21日までの集計で403件の相談が有り、昨年、一昨年と同様に相談件数は依然として衰えを見せていない。昨年6月2日の全国一斉リストラ110番の相談件数は全国で556件、昨年12月1日の全国一斉リストラ110番の相談件数は630件であった。

戦後最悪の失業率が高止まったままであり、本日の相談結果からみても、雇用情勢の改善はまだまだ伺えない。失業までには至らないにしても、賃金の未払い、遅延、欠配が長期化している様相が有るので、倒産予備軍と思えるような会社が多くあるのではないかと推測される。

東京の弁護団本部では祝日を除く毎週火曜、木曜の午後3時から6時まで電話相談を実施している。受付電話番号は、03-3251-5363。東京本部の他にも、常設のホットラインを実施している地域は、埼玉(048-837-4821)が毎週火曜日の午後1時から4時迄。神奈川(045-651-6441)が毎週月曜日、水曜日、金曜日の午前11時から午後1時迄。東海地域(052-252-2395)が毎月第2火曜日午後5時から7時迄。広島(082-228-2458)が毎週月曜日から金曜日の午前10時から午後5時迄。

II 相談の傾向(特徴的な傾向)

1 賃金カット・未払い

今回の相談で目立ったのは、不況を反映してか、賃金カット・未払いの相談が非常に多かったことである。相談例としては、3、8、26、52、54、62、67、75などである。

特に中小企業でのかなり乱暴な賃金カットや未払いの例が目立った。まったく賃金が支払われないまま、不安に駆られながら就労を続けているという相談も有った。

2 倒産関連の相談

実際に会社が会社更正法や民事再生法の適用を申請するなどして倒産し、退職金を大幅カットされるという相談も目立つ。相談例27、49、93、125などである。49の例は会社更生

法の適用を申請した北陸の大手鉄鋼メーカーの例だが、退職金はわずか2.0%しか支給されないという提案がなされている。

3 整理解雇

整理解雇についての相談も目立った(8、107、150など)。整理解雇の必要性について経営側の説明が不十分であったり、人選が合理的でない例が目立ち、相談を受けた整理解雇事例の多くが、判例の整理解雇4要件を充たしていないものと思われる。

4 いじめに関する相談

今回の相談でも、リストラの手段とみられるいじめの相談例がみられた(京都の事例、46、97)。賃金カットが差別的な形でなされる場合も一種のいじめと言える。134の相談例では、賃金カット率を従業員によって変えるという差別的手法が取られている。

5 突然の理由のない解雇

また、依然として理由のない解雇や突然の解雇の事例が多かった(鹿児島事例、11)。依然として、「明日から来なくてよい」式の解雇が横行している。

6 違法・脱法行為

明白な法律違反や脱法行為をする企業が急増している(7、10、16、61など)。企業経営者のモラル低下が進んでいる。

7 派遣・契約社員

不安定な非常用雇用労働者に対する雇い止め、契約打ち切りの例も相変わらず多い(2、20、121)。

8 その他

著名企業の社員からの相談も多い(京都の事例、31、52など)。31の例は、リストラに伴うサービス残業の事実上の強制事例。このような事例は氷山の一角と思われる。京都の事例では、外資系会社の容赦ないリストラの実態がよく現れている。

《主な相談例》

NO.	相談地	事件の概要
	山口	(一方的な賃金カット) 56歳・男性。建設会社、従業員約20名。技術部長年俸600万円。今年3月に社長から「賃金20%カット」を提示され、その対案として「3~5%カット」を提案していたところが、4月賃金から一方的に20%カットを強行してきた。
	山口	(損害賠償請求) 中老年男性。建設会社、従業員約20名。請負工事入札の際に入札額の記載を間違えて低い金額で落札。差額の金額を賠償しろと請求されている。
	長崎	(プライバシー侵害) 47歳。男性。臨床工学士として病院に13年勤務。他の病院での医療技術者の募集に応募して採用内定されたため、退職届を提出。ところが、本人がC型肝炎のキャリアであるとして採用を取り消された。本人の健康情報が病院から漏洩した可能性が強い。
	鹿児島	(具体的理由のない解雇) 28歳・男性。建設会社。5月23日に出勤すると、27日から会社に来なくてよいといきなり言われ、その日、帰宅すると、明日から会社に来なくてよいと言われた。全く理由不明な解雇。

	京都	(研修名目の嫌がらせ・退職強要) 40代後半から50代後半までの男性。 中規模の家電メーカー。10名ほどを指名して、6月から3カ月間研修をすると通告。研修部屋は机といすはあるが、パソコンも電話もなく、自主退職させるためと思われる。研修目的や内容も発表されていない。
	京都	(二部上場外資系企業のリストラ) 21年間勤務した後、2年間出向。 出向期間が切れるに当たって、会社より「基本給は1年間保証するので外注の形にしてくれ」言われ、退職させられた。1200人の従業員が400人になってしまった。
1	東京	(能力給への賃金体系変更) 52歳・男性。建設会社、従業員約20名。 管理職。5月末日の賃金支払日2日前になって、突然、会社から従来の年齢給から完全能力給に賃金体系を変更したと告げられ、新賃金規定を渡された。これによって、月給35万円の賃金が30万円にダウン。事前の説明協議なし。あわせて、休日出勤の手当も支払わないと明言。
2	東京	(契約社員の途中解雇) 中高年男性。医療法人、従業員約120名。 雇用期間一年の契約で入社したが、労働条件が予定と異なったので、不服を述べたところ、退職勧奨を受けた。その2ヶ月後に、契約期間途中で解雇通告。解雇理由は「労働条件に不満があるので」ということ。
3	東京	(倒産・賃金未払い) 54歳・男性。造園会社、従業員約20名。 賃金の遅配が半年間続いた後、突然、社長から「倒産した、給料は払えない」と言われ、会社から追い返された。
7	東京	(雇用保険料の横領) 26歳・男性。運送業、従業員7名。 仕事中のトラブルで解雇と言われ、退職に際し離職票を出すようお願いすると断られた。会社は労働者から雇用保険料を徴収していたにもかかわらず、雇用保険の加入手続をしていなかった。
8	東京	(賃金カット強要後の整理解雇) 51歳・男性。運送会社、従業員約120名。 昨年10月から「給与の1割を返上する」旨の同意書(協力書)を書かされ、1割賃金カット。その挙げ句に整理解雇通告。
10	東京	(退職後の違約金強要) 30歳・男性。 退職に際し、会社で知り得た顧客・企業情報を漏らした場合違約金300万円を支払うという内容の念書を書けと迫られ、それに応じないと退職手続を取らないと脅されている。
11	東京	(全く理由にならない解雇) 49歳・女性。化学繊維会社。従業員約100名超。 6月末で解雇通告。解雇理由は「会社存続のため」と言うだけ。「辞めることが会社の命令だ」と言われた。
16	東京	(労基法違反の残業代不払い強要) 年齢不明・女性。 「毎月21時間を超えた分の残業代のみ支払う」旨の同意書にサインさせられ、残業代不払いを強制されている。

20	東京	(詐欺的雇い止め) 男性(年齢不明)。清掃会社。従業員約500名。 雇用期間満了による退職(退職理由証明書)と言われ解雇通告を受けたが、契約書には期間の定めもなく、職安での求人募集にも期限なし。会社は労基署に対し「雇用期間を入れ忘れた」と今更ながら説明している。
26	東京	(突然の賞与カット) 36歳・男性。自動車小売業。 十数年来毎年2ヶ月分のボーナスを支給されてきたが、給与規定には賞与支払いの規定なし。社長がいきなり賞与を切り下げた。
27	東京	(倒産・民事再生) 沖縄、56歳・男性。昨年8月に民事再生手続の申請。破産になりそうで、退職金の支払いはどうなるのか。
31	東京	(大手商社の残業代不払い) 42歳・女性。一部上場商社。国内営業部門。 人員の体勢が貧弱で就業時間内に業務が終わらず必然的に残業せざるを得ないにもかかわらず、毎月残業代は55時間までに制限され、午後10時以降は残業代を申請できない。
46	東京	(解雇処分によるうつ病) 46歳・男性。コンピュータソフトウェア会社。 従業員数約4000名。2年前に解雇されたのに「自己都合退職」にされた。これによりうつ病になり、家族が会社に抗議すると、職場復帰となったが、仕事ができず、自宅で就業規則を書き写すことをやらされていた。会社に呼び出され就職斡旋会社を紹介された。
49	東京	(会社更正事件) 会社更生法の適用を申請した北陸の大手鉄鋼メーカーの例だが、退職金はわずか20%しか支給されないという提案がなされている。労働組合はこの提案に同意していると言う。
52	東京	(大手運輸会社の一方的賃金切り下げ) 49歳・男性。一部上場運輸会社。従業員約10万人。勤務時間の変更により、残業代が月額10万円も減らされた。基本給が安く、生活できないので退職せざるを得ない。
54	東京	(休業命令による賃金切り下げ) 年齢不明・男性。印刷会社。従業員約40名。 日給月給制なのに、会社を休めと言われると休業扱いとなり有給休暇も取らせない。日給制だから賃金が減ってしまう。
61	東京	(募集広告と異なる賃金) 28歳・女性。インターネット広告会社。 採用広告には給与が22万ないし35万円と記載されていたが、実際には基本給16万8000円プラス残業代と言われた。
62	東京	(一方的な賃金カット) 55歳。男性。金属加工・板金会社。 業務上のミスを理由に管理職4名に対して、進退伺いを提出させ、「内容が気に入らない」として給与をカットされた。
67	東京	(賃金不払い) 58歳。男性。従業員50名の設備関係の会社。 会社の受注減少を理由に、従業員全員が3月以降賃金をまったく払って貰えない。
75	東京	(賃金カット) 37歳。男性。印刷・編集。 昨年12月に賃金30万円がいきなり26万円に減額され、今年5月にもさらに24万円に減らされた。残業手当、深夜手当など全く払って貰えない。

93	東京	(退職金未払い) 53歳・男性。従業員300名の水産会社。 今年4月25日に会社更生法申請して倒産。退職金は自己都合で2000万円になるはずだが、更生管財人は給与の6カ月分だけしか支払わないと言っている。
97	東京	(いじめ・嫌がらせ) 30代女性。福祉施設勤務。 平成5年から事務職として入所。数年前からトイレ掃除などさせられるようになり、事務仕事をさせるように要求したところ、自宅待機にされた。昨年11月に復帰したが、月に1回ワープロ打ちだけで、仕事をさせてもらえない。
107	東京	(業務委託にともなう整理解雇) 20代男性。栄養士として病院勤務。 自分のやっている業務を外部の企業に業務委託するといわれている。業務委託されれば、病院は解雇され委託先の会社に雇用されることになるかと通告された。
121	東京	(不当な派遣打ち切り) 36歳。女性。検査機関の派遣社員。 検査の仕事について、方法が法律に適合していないと指摘したところ、派遣先から打ち切ると言われた。
125	東京	(倒産による退職金カット) 書籍販売・不動産会社勤務。 会社が民事再生法の適用を申請した。退職金は半分カットでしかも3年分割払いと言われた。従業員はみんな我慢しているが、破産になったらどうなるのか。
124	東京	(フランチャイズ化による解雇) 36歳。男性。沖縄の飲食店勤務。 直営店がフランチャイズ化されるに伴い、解雇予告を受けた。
134	東京	(差別的賃金カット) 47歳。男性。20名規模の印刷会社。 経営悪化と理由に賃金カットの提案をされ、従業員は「やむを得ない」として受け入れた。賃金カット率は、人によって異なり、基本は10%だが、カットされない従業員もいれば、逆に「必要ない」とされた従業員は15%から20%もカットされた。
147	東京	(狂牛病・解雇) 30歳・女性。管理職。従業員400名の焼き肉チェーン店。 昨年12月から残業代カット。今年の4月からは賃金が20%もカットされている。会社は、狂牛病の影響が全国的にあるというだけで、具体的説明はない。
150	東京	(整理解雇) 年齢不明・女性。製造業。従業員数約70名。 会社のアンテナ部門の業績が思わしくないので、アンテナ部門30名全員を解雇すると言われているが、数名は残す予定。人選の基準が不明。
164	東京	(業務上の疾病を理由とする退職勧奨) 35歳・男性。コンピュータ関連会社。 今年の5月から新しいプロジェクトが始まり、ストレスで体調を崩して病気で一ヶ月休業した(診断書有り提出)。療養休暇中に会社から退職届を出して欲しいと言われている。
166	東京	(右肩下がりの賃金体系) 20代・女性。保険会社。毎年、職能給・基本給が下がっていくような賃金体系。人事部に異議を言いたい。

+

2002.6.1 日本労働弁護団 全国一斉リストラ110 番結果集計表1

(※佐賀5/31、石川6/3、奈良6/8、岡山6/15実施)

1.相談件数	合 計																											
	北 海	道 田	秋 田	岩 手	宮 城	群 馬	玉 環	千 葉	東 京	神 奈 川	山 梨	石 川	福 井	愛 知	岐 阜	京 都	大 阪	兵 庫	岡 山	鳥 取	山 口	佐 賀	長 崎	熊 本	鹿 児 島			
293	6	0	0	0	7	2	7	10	79	17	10	3	1	5	30	0	1	9	36	18	4	23	3	2	1	4	9	6
276	20	1	0	6	1	9	14	72	15	7	1	1	1	0	36	1	2	3	42	15	4	9	1	1	1	2	8	4
56	0	1	0	2	0	0	0	29	2	0	0	3	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
176	11	0	0	0	11	1	3	5	42	6	9	0	1	3	9	1	0	6	33	7	2	10	3	0	1	4	3	5
46	2	0	0	0	3	0	1	0	13	2	1	0	0	0	3	0	0	1	7	3	0	6	1	0	0	0	2	1
18	1	0	0	2	0	0	1	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
37	2	0	0	3	0	0	2	8	1	2	0	1	0	1	0	0	1	7	0	1	3	0	0	1	2	0	2	2
23	3	0	0	3	0	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4	0	0	1	0	0	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
15	1	0	0	0	0	0	1	9	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
22	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	2	0	0	2	9	0	0	1	0	0	0	0	1	1
102	2	0	0	2	0	6	3	30	11	1	2	0	0	0	8	0	1	0	18	9	3	3	0	1	0	0	1	1
156	6	0	0	1	2	4	3	45	8	10	0	2	1	24	0	1	3	22	4	2	14	0	1	0	1	1	1	1
80	3	0	0	2	0	0	2	25	7	1	0	0	2	9	0	0	0	13	3	0	5	1	0	0	0	3	4	4
11	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
37	0	0	0	0	0	1	0	12	2	0	0	1	0	3	0	1	2	9	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
14	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95	3	2	0	1	0	1	9	30	5	1	2	1	0	12	0	0	1	9	5	0	3	0	1	0	0	0	9	0
-58	-2	0	0	-3	0	0	0	-11	-6	-5	0	0	-1	-8	0	0	0	-13	0	-3	0	0	0	0	-1	0	0	-2

2 相談内容 (重複相談含む)

- ★・不況を理由とする相談
- ・不況以外を理由とする相談
- ・不明

★相談の種類

- (1) 解雇
- 解雇合計
- ①整理解雇
 - ②倒産による解雇
 - ③具体的理由説明なし
 - ④能力・適格性を理由
 - ⑤規律違反を理由
 - ⑥懲戒解雇
 - ⑦雇い止め
 - ⑧その他
- (2) 希望退職・退職強要・退職勧奨
- (3) 賃金不払い
- (4) 労働条件切り下げ
- (5) 労災
- (6) いじめ・嫌がらせ・差別
- (7) 人事異動
- ①配転
 - ②出向
 - ③転籍
 - ④降格
- (8) 休業
- (9) 採用内定取消
- (10) その他
- *重複件数 (マイナス表示)

賃金仮払期間1年限定の撤回を求める申入書

2001年5月28日

東京地方裁判所労働部（民事第11部、第19部）

各裁判官 殿

日本労働弁護団
幹事長 井上幸夫

1 1981年（昭和56年）10月に開催された裁判官中央会同を契機として、東京地方裁判所労働部では、地位保全賃金仮払仮処分決定において、地位保全を却下する、仮払賃金額を減額する、解雇時から仮処分決定時までの賃金仮払を却下する、仮処分決定時からの賃金仮払期間を1年に限定するなど、保全の必要性について労働者側に不利益な決定を出すようになった。そして、現在では、配属された裁判官が「東京地裁労働部での運用」と述べる事態となっている。

他の地方裁判所では出されている仮処分決定と比べても明らかに異なった「東京地裁労働部での運用」に対しては、これまでも強い批判が寄せられ、解雇され東京地裁労働部に仮処分を申立てる労働者は、地位保全命令や仮払期間1年限定のない賃金仮払命令を求め続けている。しかるに、東京地裁労働部に配属された裁判官は、頑なに「東京地裁労働部での運用」を改めようとしていない。

しかし、最近、このうち、特に賃金仮払期間を仮処分決定時から1年間に限定することを原因とする重大な問題が顕在化している。そこで、日本労働弁護団として、この点に限って、民事保全法上も全く根拠のない不当な賃金仮払期間1年限定の「運用」を撤回するよう申し入れるものである。

2 賃金仮払期間を1年に限定する「運用」には、正当な根拠が全くない。

(1) 本来、解雇事件の性格上、解雇を争う本案訴訟の審理と判決は迅速に出されなければならないことは言うまでもない。しかし、裁判所の人的・物的体制が不十分であることをはじめとする理由により、解雇事件の本案訴

訟の判決が短期に出されず長期間かかるという実態があるため、被保全権利の存在を前提として、本案訴訟判決までの労働者の生活維持のために賃金仮払が命じられてきたのである。

そもそも、労働者及びその家族は、使用者からの賃金を唯一または主要な収入源として日々の生計を立てているのであるから、解雇により生計を立てる収入源が断たれるだけでなく、解雇された状態が続く限りその困窮は深刻化する。これに何らの手当もなくしては、正当な理由なく解雇された労働者は、それを訴訟手続で争うことも断念せざるを得ない。解雇され収入の途を断たれた労働者は、賃金仮払があつてこそ安心して生活し不当な解雇を争うことができるのである。

このように、後に解雇が無効と判断されるとしても長期間かかる本案訴訟の判決を待っていては、労働者は生活と訴訟も維持できないという社会的不正義を許さないために、賃金仮払仮処分は出されてきたのであるから、仮処分において解雇無効と判断された場合には本案訴訟判決までの仮払いを命じるのが原則と考えるべきである。解雇された労働者に憲法で保障された裁判を受ける権利を実質あらしめ、さらに実質的に対等の立場で本案訴訟において主張立証を尽くさせるためにも、少なくとも本案訴訟の一審判決言渡し時までの賃金仮払いが認められなければならない。

(2) 賃金仮払期間の1年限定については、次のような「理由」や「論拠」等が主張されている。

①「時間の経過によって救済を要する状態は変動を免れない」、「生活状況等が時間の経過により変化を免れない」、②労働者は一応の就職先を得るなどして収入を得ることは困難ではなく、他で収入を得るのに要すると思われる期間に限定すべきこと、③賃金仮払は債務者に与える影響が大きいこと、④賃金仮払が解雇撤回の闘争資金を援助するがごとき様相を呈することがあること、⑤仮払期間を1年に限定することで本案訴訟の審理を促進する効果が望めること、⑥仮払期間1年分の賃金が金銭和解の「基準」となり和解が促進されること。

(①は、東京地裁労働部仮処分決定の理由、②は、納谷肇「従業員の地位保全仮処分及び賃金仮払仮処分の必要性について」[判例時報1270号9頁]、塚原朋一「賃金仮払仮処分の必要性」[裁判実務体系5巻130頁]な

ど、③④は前掲納谷肇、⑤⑥は、飯島健太郎「賃金仮払仮処分の必要性」〔新・裁判実務体系16労働関係訴訟法1249頁〕。

しかし、これらの「理由」や「論拠」等は、いずれも、仮払期間を1年に限定する民事保全法上の根拠にはなり得ず、非論理的で、まともな論拠とは到底言えないものである。

(3) 東京地裁労働部の仮処分決定は、賃金仮払期間を1年に限定する理由として、判で押したように「時間の経過によって救済を要する状態は変動を免れないのであるから」とか、「生活状況等が時間の経過により変化を免れないことから」と述べている。

しかし、これは、何故、仮払い期間を本案訴訟判決まででなく1年という確定期間に限定するのか、具体的理由を何も述べていないに等しい。

そもそも、厳しい雇用情勢の中で解雇された労働者の生活は、「時間の経過」によってますます困窮の度合いを深めるのであって、「生活状況等の変化」は「下向き」はあっても「上向き」になることは到底望み得ない。

そのうえ、民事保全法38条は、保全の必要性をめぐる事情が「時間の経過」によって変動した場合の処理として、事情変更による保全取消しを規定している。民事保全法38条の根拠については、「命令時の保全要件の変更消滅」が指摘されている（注解民事保全法上巻443頁以下）。これまでの仮処分決定の理由で述べている「時間の経過によって救済を要する状態は変動を免れないのであるから」とか、「生活状況等が時間の経過により変化を免れないことから」というのは、まさにこの「命令時の保全要件の変更消滅」として処理すべき問題なのである。

すなわち、仮に、本案訴訟判決までの賃金仮払い命令が出されたが本案訴訟判決までの間に労働者が他に就職するなどの事情変更があったという場合は、債務者からの申立により、当初の賃金仮払い命令を今後も維持すべきかを民事保全法38条により裁判所が審理することができる。このような仮処分決定後に事情変更がありうる場合の問題について、仮処分決定後の時間の経過による状況の変化の可能性を理由に、仮払い期間を本案訴訟判決まででなく1年という確定期間に限定することは民事保全法上の根拠がないもので、許されないというべきである。ちなみに、民事保全法38条の事情変更による債務者からの申立は、被保全権利に関する事情変更

については本案訴訟判決の確定や訴え却下判決などが例示されているように（注解民事保全法上巻448～454頁）、被保全権利自体の再度の審理を許すものではない。

このように、仮処分決定後の「生活状況等の時間の経過による変化」の可能性を理由に、仮処分決定において賃金仮払い期間を1年に限定する「運用」を行うことは、民事保全法上根拠のないことである。

本来、解雇事件の訴訟の審理は迅速に行われはならないのに、裁判官の人数や法廷の数が少なすぎる事等により労働者が適正かつ迅速な裁判を受けられないのが今日の司法の状況である。その裁判所の責任を棚に上げ、さらに、仮処分決定後に事情変更があった場合は民事保全法38条で処理すべきであるのに、本案訴訟の判決言い渡すまでは長期間かかるとして、賃金仮払い期間を1年に限定するなと許されない。

- (4)「一応の就職先を得るなとして収入を得ることは困難ではない」として「他に収入のみちを得るのに要すると思われる期間に限定すべき」と言う「論拠」も全く理由かない。

現在の雇用情勢が極めて悪化している中で、「一応の就職先を得る」ことは相当困難なはかりか、そもそも労働者は解雇を争い職場復帰を求めているのであり、仮処分て解雇無効と判断される場合でも労働者が他の就職先を得るべきであるというのは、矛盾極まりない。そして、仮払期間を1年に限定することによって労働者の他への就労を事実上強制することは、復職を求める労働者としての当然の権利を阻害する要因を裁判所かあえて作出するものであって、到底許されるものではない。

違法無効な解雇によって職場から排除された労働者が一日も早い復職を求めるのは当然の権利であるにもかかわらず、裁判所の人的・物的体制が不十分なために本案訴訟の判決まで長期間かかるからといって、解雇は無効と判断するか他の就職先を得るべきであるから賃金仮払い期間は本案訴訟の判決以前の時期に限定するというのは、違法無効な解雇を行った使用者を免罪し、救済されるべき労働者の生活と権利を無視するもので、社会的常識からかけ離れている。

なお、仮に、仮処分決定後に労働者が他の就職先を得たというような事情変更があった場合には民事保全法38条で処理すべきであることは、前

述したとおりである。

- (5) ある論者は、債務者は仮払を強制されるうえ、本案訴訟で債務者が勝訴した場合でも債権者から仮払金の返還を受けることは事実上困難であり、債務者に与える影響が極めて大きいとも言う（前掲納屋肇など）。

しかし、本案訴訟で債務者が勝訴した場合に債権者から賃金仮払金の返還を受けることが困難であるかどうかは、賃金仮払期間を本案訴訟判決まででなく仮処分決定時から1年までに限定するかどうかとは関係のないことである。

また、仮処分決定により使用者が賃金仮払を強制されるのは、無効な解雇を行ったと判断されたが故であって、使用者がその責任を負うべきは当然である。解雇が無効と判断され賃金仮払を命じられた使用者は、暫定的に労働者を就労させて本案訴訟の結論を待つこともできるのであり、論者が言うところの賃金仮払いの「債務者に与える影響」をないものにすることができ。むしろ、解雇が無効と判断され賃金仮払いが命じられたのであるから、そのような解雇を行った使用者は暫定的にでも労働者を就労させるべきであることは当然ではないだろうか。

そもそも、前述したように、本来は解雇事件の本案訴訟の審理は迅速に行われなければならないのに、裁判官の人数や法廷の数が少なすぎることで等によって労働者が適正かつ迅速な裁判を受けられないのが今日の司法の状況である。経済的弱者である労働者にとって解雇が極めて重大な影響を与えるために出される賃金仮払い仮処分で、経済的強者である使用者が違法無効な解雇を行ったと判断された場合において、その使用者の利益を配慮して、賃金仮払いを本案訴訟判決以前でも1年間で打ち切る正当な理由は全くないというべきである。

- (6) ある論者は、「終期を確定期限として限定されないと、債権者は、生活に困らないため、何ら収入を得る努力をしないばかりか、時には本案訴訟の引き延ばしを図っているのではないかと疑われるような事態を生ずる」旨述べ、「殊に、債権者が労働組合の組合員であり、組合の支援を得て、解雇撤回活動に熱心のあまり、これに明け暮れ、多額の解決金の支払いを要求するなどして妥協を知らない場合は、まるで闘争資金を援助するかのとき様相を呈する」と言って憚らない（前掲納谷肇9頁）。

このような「論拠」は、非論理的であるばかりか、事実の裏づけもない独断と労働者に対する偏見以外のなにものでもない。

解雇が無効と判断されることを前提として労働者が生活に困らないように出される賃金仮払命令について、この論者は、解雇された労働者が賃金仮払いを受けて生活に困らないことが問題であるかのように述べているのであり、違法無効の解雇を行ったと判断された使用者を擁護し、違法無効と判断された解雇の撤回と復職を求めて他に就職しない労働者を非難するという甚だしい独断と偏見と言わざるを得ない。

殊に、この論者（納谷肇裁判官）が、債権者が労働組合の組合員であり妥協を知らない場合は闘争資金を援助するかのごとき様相を呈し、これは賃金仮払い仮処分の趣旨に反する事態である、と述べているのは、そもそも賃金仮払い期間の問題とは何の関係もないばかりか、労働者の団結権も全く理解しない労働組合とその活動に対する偏見そのものである。

ちなみに、この論者（納谷肇裁判官）が1985年（昭和60年）から3年間東京地裁労働部に配属されていた当時は、後述するように、東京地裁労働部では、賃金仮払い期間を1年に限定する仮処分決定より、賃金仮払い期間を本案訴訟判決までとする仮処分決定の方が多く出されていた。東京地裁労働部において、賃金仮払い期間が1年限定に「統一」されるという「運用」がなされたのは、この論者が東京地裁労働部から転任し、上記のような非論理的な独断と偏見を述べる論文を1988年（昭和63年）に発表した後のことである。

(7) ある論者は、賃金仮払期間を1年に限定する副次的効果として、労働者が本案訴訟の審理の促進を求めることが多くなり、労働事件の平均審理期間の短縮化のひとつの要因となっていると言う（前掲飯島健太郎）。

しかし、これは、「副次的効果」なるものについて何ら実証的裏付けを示していないばかりか、まったく筋違いの議論と言うべきである。

労働事件本案訴訟の審理が遅延して長期間かかっていることは、周知の事実であり、これが実質的に労働者の裁判を受ける権利を阻害していることは言うまでもないが、問題はその原因の捉え方である。労働事件本案訴訟の審理が遅延している主要な原因は、係属している多数の労働事件を適正・迅速に解決するにふさわしい人的・物的体制を裁判所が整備していな

いことにある。また、解雇事件によく見られるように、使用者側か後付けの解雇理由を次々と出すなど徒に争点を増やし複雑化させることに対する制限が行われず、適正な争点整理及び証拠調への審理が行われないことも審理遅延の一因である。不当に解雇された労働者が一日も早い解雇撤回と復職を求めるのは当然の権利であるが、資力を有する使用者は、仮処分が無効と判断された解雇を正当化しようと解雇理由を追加して徒に争点を増やし、資力のない労働者側の困窮を待つために引き延ばしを図ることもできるのか実態である。使用者は業務命令により従業員に証拠作りも行わせることもでき、弁護士費用を含む訴訟の諸費用も会社の経費として支出できるが、労働者は解雇により従前の賃金収入を断たれる上に生活費のほかに弁護士費用を含む訴訟の諸費用の支出を余儀なくされるのである。

労働者は、賃金仮払期間が1年に限定されているために本案訴訟の審理の促進を求めているのではない。本案訴訟の遅延の主要な原因を棚に挙げて省みようとせず、労働者側にその責任があったかのように述べるのは全くの誤りである。このような考え方は、労働事件本案訴訟の適正・迅速な審理は到底望み得ない。賃金仮払期間の1年限定は、使用者が1年経過後の労働者の「干し上げ」を狙って、解雇理由の後付けの主張・立証により審理を引き延ばすことを助長することにもなりかねない。これに対し、労働者は、使用者の解雇理由の後付けの主張・立証に対しても、賃金仮払か1年で切られることを恐れて、不十分で拙速な反論・反証を事実上強制されることにもなりかねないのである。

以上のように、「副次的効果」なるものは全く筋違っているし、そもそも「副次的効果」をもって賃金仮払期間を1年に限定する民事保全法上の根拠とすることかてきないことは言うまでもない。

(8) この論者（前掲飯島健太郎）は、賃金仮払期間1年限定の副次的効果のもう一つとして、1年分の賃金かメルクマールとなって和解が促進されている旨を述べている。

しかし、これも何ら実証的裏付けがないはかりか、事案の内容を無視して、労働者に対して解雇事件における退職・金銭解決とその和解金の「相場」を押し付ける議論であって、到底容認できない。

この論者か、「実際の和解では、裁判所の心証の程度、本案訴訟を含めた

当事者の予測、債権者の再就職の見通しその他の要因によって金額が大きく上下する」と述べながら、賃金仮払期間である1年分の賃金がメルクマールとなって和解が促進されていると言うのは、非論理的な見解といわさるを得ない。正当理由の全くない解雇の場合に、何故労働者は1年分という和解金の「相場」を押し付けられなければならないのか。仮払期間の1年限定と和解の促進とは何の関係もないのである。

和解の促進はもちろん望ましいことであるか、それは事案の内容に即して、裁判所が当事者を説得すること（訴訟となる事件では特に使用者側を説得する必要がある場合が多い）によって図られるべきである。

したがって、和解促進の「副次的効果」も、事実の裏づけがなく、かつ、全く筋違っている。和解促進の「副次的効果」を理由に仮払期間を1年に限定することなど、民事保全法上の根拠になり得ようがなく、本末転倒である。

3 賃金仮払期間の1年限定には、次に述べるように重大な弊害がある。

- (1) 賃金仮払期間が1年に限定されると、使用者が解雇を無効とする仮処分決定後も解雇を撤回せず、本案訴訟の審理が進行する場合には、1年経過までに本案訴訟の判決が出されていないと、労働者は賃金仮払を受けるために、再度仮処分申立を行わなければならない。この第2次仮処分が出されてさらに1年経過しても未だ本案訴訟の判決が出されていないと、さらに第3次仮処分を申立てなければならない。

このようなことは、徒に当事者・裁判所の負担を増大させ、訴訟経済にも反する。

すなわち、労働者は、仮処分申立及び本案訴訟提起・継続の負担に加え、適正・迅速な審理に基づく本案訴訟の判決が受けられない状況にあるのにさらに第2次、第3次の仮処分申立の負担を負わされる。使用者も、第2次、第3次の仮処分への対応と負担を余儀なくされる。裁判所も、適正・迅速な審理による早期の本案訴訟判決が出せない人的体制の中で、さらに第2次、第3次の仮処分の審理を行わなければならない負担は大きい。

解雇された労働者が適正・迅速な裁判を受けられない状況の中で、賃金仮払期間の1年限定は、さらに徒に当事者・裁判所の負担を増大させるものと言わなければならない。

(2) さらに問題なのは、第1次仮処分で認められた被保全権利の存在か第2次、第3次の仮処分において覆されるという事態か東京地裁労働部で生していることである。ここに、仮払期間1年限定の極めて重大な問題が顕在化している。

これまで、東京地裁労働部では、賃金仮払期間1年が経過するために申立てられた第2次、第3次仮処分については、実質上賃金仮払の必要性を中心に判断し、第1次仮処分決定で認められた被保全権利を否定することはなかった。仮払い期間限定を主張した納谷肇裁判官も「期間経過時点において、なお仮払いの必要性があるなら、再度その旨を疎明して申請すれば足りる」(前掲9頁)と述べており、第2次、第3次仮処分において被保全権利の存在か否定されることは實際上考えていなかったと思われる。

ところが、近年、東京地裁労働部では、第2次、第3次の仮処分手続で、先行の仮処分決定で認めた被保全権利の存在そのものを否定する決定が出されている。

東京電氣管理技術者協会事件第2次仮処分決定(1999年12月27日、民事第19部鈴木正紀裁判官)は、第1次仮処分決定で無効と判断された懲戒解雇について、その懲戒解雇は普通解雇の意思表示を含むと解したうえで、その普通解雇(第一解雇)又はその後になされた第二普通解雇の「いずれかによって少なくとも現時点では債務者の従業員たる地位を喪失していることは明らか」として、被保全権利の存在を否定して申立を却下した。

ナショナルウェストミンスター銀行事件第3次仮処分決定(2000年1月21日、民事第11部西理香裁判官)は、第1次、第2次仮処分ではいずれも整理解雇事案として解雇を無効とする決定が出され、第1次仮処分決定に対する異議申立も却下されていた事案について、いわゆる整理解雇4要件による判断を排斥し、独自の判断基準を展開したうえで解雇を有効として申立を却下した。

(3) 第1次仮処分決定は、1年経過してさらに必要であれば再度申立すればよいとして、保全の必要性の理由で仮払い期間を1年に限定したというのに、1年経過して申立てた第2次仮処分では、解雇は有効で被保全権利を否定して申立を却下するというのは、裁判所が労働者をたまし討ちにして

いるに等しく、明らかに不合理であり、社会的正義に反する。法的安定性も著しく害し、紛争の解決がより困難になってしまうのは言うまでもない。

飯島健太郎裁判官は前掲論文で、「仮払期間を限定することにも問題がないではない。」として、「先行の賃金仮払仮処分の仮払期間が経過するとした後行の賃金仮払仮処分申立事件において、債務者は解雇の有効性等を改めて主張することを制限されず、裁判所もまた先行の賃金仮払仮処分に拘束されないというのが、多数の裁判例、学説であるという点である」と述べる。後行の賃金仮払仮処分では先行の賃金仮払仮処分に拘束されないというのが多数の裁判例であるというのであれば、賃金仮払期間の限定は、「問題がないではない」どころか前述したような重大な弊害と社会的不正義を生じているのであるから、仮払期間限定の「運用」を直ちにやめるべきである。

- (4) そもそも、労働者の申立を認容する仮処分決定に不服があるときは、使用者は保全異議の申立をすることができ、その手続の中で被保全権利の存在についても再度解雇は有効と主張して仮処分決定について争うことができる。これが、民事保全法が認める不服申立手続である。また、使用者は本案訴訟において、解雇の有効を主張・立証することができることはいうまでもない。

ところが、賃金仮払期間の限定は、第1次仮処分決定に対する保全異議手続に加え、第2次、第3次仮処分手続において、使用者が解雇の有効を主張して被保全権利を否定する判断を得る機会を与える事態になっている。これは、法が予定しない不服申立の機会を使用者には与えるに等しく（しかも本案訴訟が継続していれば1年ごとに何回も）、他方、労働者には保全異議手続及び本案訴訟に加えて被保全権利の存否すなわち解雇の効力について使用者の主張に対応しなければならない負担とリスクを負わせるものである。このような事態は、法制度を著しく逸脱するものというべきであり、当事者間の公平の観点からも決して許されないことである。

ただでさえ資力がなく解雇を争うことにも大きな負担がある労働者にさらに理由のない負担を負わせ、資力のある使用者には法が認める手続以外に本案訴訟が継続する限り1年ごとに何回も解雇は有効であると裁判所に判断させる機会を与えることは、社会的常識からかけ離れている。

4 以上のとおり、賃金仮払い期間を1年に限定する東京地裁労働部の「運用」は、正当な理由がないばかりか、重大な弊害と法制度を著しく逸脱する社会的不正義を生じさせているのであり、これを直ちに撤回するよう申し入れる。

なお、前掲納谷肇裁判官の論文は、1985年（昭和60年）から3年間東京地裁民事第11部に配属されて転任後に発表されているが、前掲論文別表によれば、配属中の3年間に東京地裁労働部で将来分の賃金仮払いが認められた裁判例18件のうち、賃金仮払期間を限定したのは8件であり、10件は一審判決言い渡しまで、もしくは本案判決確定まで賃金仮払いが命じられている。すなわち、その当時においては、賃金仮払い期間1年限定は、「東京地裁労働部での運用」ではなかった。

しかるに、その後、東京地裁労働部において出される賃金仮払仮処分命令は、すべて仮払期間1年限定に「統一」されるようになった。賃金仮払い期間の1年限定について意見を述べても、東京地裁労働部ではこうなっていますと述べる裁判官も現れていた。最近まで東京地裁労働部に配属されていた飯島健太郎裁判官が前掲論文で「東京地裁労働部での運用」と明記していることからわかるように、東京地裁労働部は、賃金仮払い期間を1年に限定する運用を決め、配属された裁判官は例外なくそれに従っているのである。

しかし、このような「東京地裁労働部での運用」は、一体、誰がいかなる権限で決めたのであろうか。あらためて言うまでもなく、「すべて裁判官は、その良心に従い独立してその職権を行い、この憲法及び法律にのみ拘束される」（日本国憲法第76条第3項）。「東京地裁労働部での運用」が、東京地裁労働部に配属された裁判官がその良心に従い独立してその職権を行って憲法及び法律の解釈適用を行うことを阻害しているならば、そのような「運用」が許されないことに異論はないであろう。

賃金仮払い期間を1年に限定する「運用」は、飯島健太郎裁判官の前掲論文が「東京地裁労働部の前記運用は必ずしも全国的な広まりをみせていない」と述べるように、他の裁判所ではほとんど採用されていない。それは、賃金仮払い期間の1年限定には、正当な理由がないばかりか重大な弊害があるからであり、賃金仮払期間の限定について、裁判官が良心に従い憲法及び法律を解釈適用しているからではないだろうか。頑なに仮払期間1年限定に固執している「東京地裁労働部の運用」は直ちに撤回されるべきである。

労働事件の審理に関する申入書

二〇〇一年五月二四日 民主法律協会

大阪地方裁判所第五民事部 御中

民主法律協会

会長 本多淳亮

当協会は 研究者 弁護士 労働組合等を構成員として 一九五六（昭和三一）年に結成され 大阪を中心に人権と民主主義を守るための活動を幅広く行っている団体です。

なかでも労働事件についての取組みが当協会の活動の大きな柱となっており 大阪における各種労働事件に対し 弁護士配置を行うとともに リストラ問題 解雇規制問題 不安定雇用労働者問題など 各種の労働者の課題について 研究と実践を行ってきました 当然のことながら 当協会は 貴部における労働事件の判決及び訴訟指揮の動向に大きな関しを持っており ます

ところが 当協会会員弁護士や労働組合等から寄せられた意見を集約したところ 一九九九（千成一一）年以降の貴部の訴訟指揮のあり方及び判決内容には少なからぬ問題点があることを浮き彫りになりました。こつした問題点は 事案の解明と公正な解決といつ およそ裁判に求められる目的に照らしても 到底看過できません。

そこで 当協会は 以下に問題点を指摘するとともに その改善をはかるために 意見を申し入れるもの

です。

第1 申し入れの趣旨

1 充実審理の要請

労働裁判はいずれも社会的経済的背景を有し その与える社会的影響には大きなものがあります。尤からこそ 当事者のみならず多数の労働組合 経営者団体等が労働裁判のあり方を関しを持って見つけています。このような労働裁判の審理においては 結論のみならず 判断の基礎となる事実認定もきわめて重要であり 「訴訟促進」を偏重する令り 「証拠に基づく事案の解明」といっ裁判の根幹かゆるかせられることかあつてはなりません。

そこで 以下の占の改善を求めます。

(1) 陳述書偏重を改め 証人尋問の時間を確保すること

もつとも大きな弊害が指摘されているのか 陳述書の偏重と これに伴う直接主義の軽視です。反対尋問を經ない陳述書の証拠力はもとも低いものであり これによって重要な争点についての事実認定を行つことは常に裁判の危険か伴います。従つて 陳述書が提出されたからといって人証問への必要性を軽々に否定

することは許されず たとえば労働者側か会社側の証人を實質的反対尋問の趣旨で申請したような場合には 反対尋問権の保障の要請を最大限尊重すへきてす。

また 尋問時間も 王尋問であるからといって短時間ですむとは限りません。安易な尋問時間の制限をなくし 必要な時間を確保すへきてす。

(2) 事実と証拠の偏在の是正に格段の注意を払うこと

労働事件では 一般的に審理に必要な事実と証拠は使用者側に偏在しています。従つて 實質的平等を確保するための手当なくして訴訟促進を強調することは 結局は使用者側に偏した結論になりやすく 権利救済と社会正義の実現が図れません。

この占 貴部においては これまでいくつかの事件で文書提出命令を発令されておられますが 遺憾ながら却下例も見受けられます。

適切な求釈明権の行使や文書提出命令などにより 労働事件における事実と証拠の偏在を是正し 實質的平等を確保すへきてす。

2 仮処分審理の充実と決定内容の改善

(1) 保全の必要性の判断は労働者の生活から遊離しないこと

労働仮処分申立は 債権者たる労働者の生活権の確保という切実な要求からなされるものです。従つて 保全の必要性をいたすに厳格に解し たとえば解雇事件で仮払金額の減額 仮払期間の限定をすることは こうした労働者の生活を不安定なものとし 不当な解

雇をした使用者を免罪し、違法解雇のやり得を許すことになってしまいます。社会正義を守るべき裁判所がこのような違法行為に手を貸すようなことがあつてはなりません。

(2) 従業員たる地位の保全を認めること

現実の労使関係においては、従業員たる地位の確認が大きな意味を持ち、仮の地位とはいへ、保全かなされることか紛争解決にきわめて大きな機能を有するものです。裁判所は、こうした現実の労使関係を刮目し、仮の地位保全の命令を原則とするべきです。

(3) 法廷審尋を行うこと

さらに、こうした労働仮処分を持つ社会的な意義の大きさに鑑みれば、その事実認定には慎重さが要求されることろです。そのためには、書面審理に固執することなく、いわゆる「大阪方式」を守り、当事者が要求した場合には法廷審尋を行うことを原則とするべきです。

第2 申し入れの理由

1 大阪地裁第五民事部の人員構成と事件配分

一九九八(平成一〇)年六月に、裁判長が中路裁判長から松本裁判長に交代した時点では、右陪席は谷口 松尾両裁判官であり、一九九九(平成一一)年四月に、谷口裁判官が川畑裁判官に交代し、右陪席は二名の体制が続いています。

しかし、左陪席は、一九九八(平成一〇)年には、

和田裁判官 森鍵裁判官の二名だったのが、一九九八(平成一一)年四月から実質和田裁判官一名のみとなり(西森裁判官が育児休業取得のため)、二〇〇〇(平成一一)年四月からは西森裁判官一名となっています。このように一九九九(平成一一)年四月以降、左陪席一名の裁判官四人体制が継続しています。

一方、一九九九(平成一一)年四月より、労働仮処分が異議審も含めて全件貴部に係属するようになり、大阪地裁本庁管内のあらゆる労働事件が貴部に係属するという状態になっています。

2 問題点の概況

一九九九(平成一一)年以降の貴部の判決 決定には、事実認定に問題のあるものが多数あります。労働者側勝訴事案においても、事実認定の誤りが散見され、控訴審での障害になっている場合もあります。

こうした問題ある事実認定は、松本裁判長の下で訴訟促進優先が行き過ぎた結果、十分な証拠の検討 弾効かなされず、安易に陳述書の内容を引用して事実認定を行っていることによるのではないかと、当協会は考えています。

本来五名の裁判官が必要な貴部において、裁判官四名の体制が継続していることも、裁判官の負担過重を招き、証拠を十分吟味しないまま事実認定を行ってしまう原因となっているのではないかと危惧しています。以下に、当協会の関わった事案について具体例を挙げます。

3 事実認定の問題点と原因 訴訟促進、陳述書偏重の弊害

(1) 貴部の判決については、事件の種類や大小を問わず、あるいは結論の勝敗を問わず、ずさんな事実認定 不当な事実認定を受けたという当協会会員弁護士からの報告がなされています。

たとえば、経営者宅への労働組合の宣伝行動の不法行為性が問題となった商大ドライビングスクール事件判決(二〇〇〇(平成一一)年七月)では、複数の労働者が被告となり、複数回の宣伝を行っている事案であるにもかかわらず、個別の労働者の「行為」や各回の宣伝行動の違いについて具体的な吟味がなされないまま、損害賠償(慰謝料の支払い)が命じられるといった、ずさんな認定がなされました。

このほか、貴部の判決について、「会社側の陳述書 証言を鵜呑みにした認定をしている」、「証拠が吟味されていない」、「証拠とずれた認定をしている」といった指摘が相次いでなされています。

昇格 賃金における男女差別の有無が争点となったシャープライプエレクトロニクス事件判決(二〇〇〇(平成一一)年二月)では、一部男女差別を認め、五〇〇万円の慰謝料を認めましたが、原告の能力に関する事実認定は、ほとんどが会社側が提出した上司の陳述書の記載とおりでした。

この件で最も問題なのは、原告の元上司である証人(使用者側申請)の証言、使用者側提出の元上司らの陳述書について、判決が「これらの者(元上司ら)は原告を敵えて悪くいう理由がない」として、信用性を

認めたことです。被告会社に現在も勤務する元上司らが、使用者に訴訟を提起した労働者に対し、公平な供述をするとは通常考えられません。使用者側の証人、使用者側提出の陳述書の信用性について、吟味が不足しているのではないかと言わざるをえません。

このため、同判決の原告像は、「能力のない社員でありながら、慰謝料が認められた数年間だけは、立派に働いていた」という矛盾に満ちたものとなっており、二〇〇〇（平成一二）年一月の商工中金男女賃金差別事件でも、原告の能力について、同様の不自然な認定が繰り返されています。

航空会社の客室乗務員が労災休業からの復帰訓練中に退職強要され、最終的に復帰不可能として解雇された全日空事件判決（一九九九（平成一一）年一〇月）では、解雇無効の結論ですが、法的判断の前提となる事実認定（評価）で、主たる争点である「復帰訓練の出来具合」について、これも使用者側陳述書のみを依拠してその主張どりの事実認定（評価）を行いました。この事件の控訴審判決（二〇〇一（平成一三）年三月）では、地裁判決の結論自体は維持されましたが、理由中では、使用者の退職強要の事実を認定するとともに、「復帰訓練の出来具合」についての地裁の事実認定（評価）を大きく書き改めています。

(2) こうした「使用者側の主張に沿った事実認定」の重要な一因は、人証の極端な制限と陳述書の偏重と考えられます。

現在、貴部では、尋問の制限が著しく、なかなか人証が採用されません。しかも、尋問時間も厳しく制限されるため、陳述書の比重が大きくなりがちです。そ

れでも、陳述書の作成者を反対尋問で弾劾する機会があればよいのですが、現在の貴部では、客観的な資料に裏付けされていない主観的な評価に関わる事実を記載し、反対尋問で弾劾すらされていない陳述書を、反対尋問を受けた証人の供述に劣らず重視し、これに基づいた認定を行う傾向が強いといえます。上記のシャープ事件では、八名の上司から陳述書が提出され、うち三名のみを証人として調べましたが、判決では、証人として反対尋問を受けなかった上司や同僚の陳述書までもが、無批判に事実認定の基礎とされています。裁判所がこのような事実認定を行う限り、「嘘でも大量の陳述書を出した方が勝ち」ということになりかねません。そうなれば、多数の人を揃えている使用者側の方が、協力者を得ることが困難な労働者側より圧倒的に有利になり、公正さを欠くことは明らかです。

松本裁判長に交代後の貴部での訴訟促進は極めて著しいといえます。一九九八（平成一〇）年以前に比べ、本案訴訟の新受件数は変わらないが、二〇〇〇（平成一二）年に入ってからはいしる増加していますが、係属事件総数は大幅に減少しています。さらに一九九九（平成一一）年四月から、短期間で結論を出すことが要請される労働仮処分（保全）事件までもが配点されていることを考えると、裁判官の負担は相当のものと推測されます。十分に時間のないまま、判決や決定を書かなければならないことが、安易に陳述書に頼ることにつながり、双方の主張の吟味が欠いた事実認定、要するに使用者側に偏した事実認定に帰結しているのではないかと考えざるをえません。

審理促進は当然必要ですが、それは裁判所に求めら

れる公正さ・適正手続の保障を犠牲にするものであってはなりません。しかし、特に二〇〇〇（平成一二）年以降の判決では、「単に早く判決を出す」ことを重視するあまり、事実認定のさまざまな判決が相次いでいるとの危惧が拭われません。

4 訴訟指揮の問題点

貴部においては、判決に至っていない事件でも、必要な人証を制限したり、尋問時間を不当に短くするなど、不当な事実認定につながりかねない訴訟指揮の例が、以下のように度々見られます。これも、過度の訴訟促進主義と裁判官の負担過重の影響ではないかと考えられます。

住友生命既婚女性差別事件では、「各原告の業務遂行状況がどのようなものであったか」が争点となっており、原告一二名中二名については、原告本人と元上司の尋問が行われ、他の原告についても上司の陳述書が多数提出されました。原告側は、改めて残り一〇名の原告について、原告本人と元上司の尋問（上司の尋問は実質的な反対尋問）を請求しましたが、裁判所は、原告本人尋問及び元上司の尋問の全てを却下しました。既に述べたとおり、陳述書のみを依拠した事実認定は、客観的な資料に裏づけられていない主観的な評価に関わる事実の記載が一人歩きし、かつ反対尋問による吟味が経ていないため、一方的な事実認定につながる恐れがあります。少なくとも、結論に影響を及ぼす可能性のある事実が記載された陳述書については、実質的な反対尋問権が保障されるべきであり、このような証人申請の却下は極めて不当と言わざるをえません。

また、尋問時間制限については、証拠調べに使う時間をまず決定し、その範囲内で個々の人証の尋問時間を決定しようとし、「個々の人証にどの程度の時間が必要か」という観点から検討しない傾向がみられます。

あるセクシアルハラスメント解雇の事件において、担当の松尾裁判官は、当初、「私か法廷を使えるのか二開廷分（但し一日全日開廷）なので、その範囲内で尋問を行います」と言明しました。しかし、当該事件は、申請された人証が、その時点で、七名あり、複雑な事実関係が争点であり、二開廷で全ての人証に対する尋問が終了するような簡明な案件ではありませんでした。事件の複雑さや必要な証拠調べの内容を考慮することなく、「まず人証調べへの時間ありき」の訴訟指揮が行われたことは、この問題を端的に示しています。

また、公務外認定取消請求事件（学校教諭の脳内出血の事案）で、松本裁判長より、「当初予定していた尋問時間を守らなければ、他の証人の調べへの時間を大幅に削るよう」との訴訟指揮が行われ、原告本人と原告の妻の王尋問をそれぞれ一五分で打ち切るよう求められた例があります。原告本人と妻の供述は、業務実態と生活状況に関する最も重要な供述であり、王尋問であるからといって一五分間で打ち切られて十分な立証が出来るとは考えられません。

訴訟促進のみの観点からではなく、「事案の解明のためにどのような証拠調べかとの程度が必要であるか」との観点から、人証及び尋問時間を決定し、訴訟指揮を行うべきであると考えます。

また、労働事件における労使間の事実と証拠の偏在を是正し、もって客観的な証拠に基づく事実認定を行

うためには、適切な求釈明権の行使や文書提出命令等を積極的に出すことも求められます。

5 労働仮処分の審理手続・決定内容の問題点

(1) 仮処分 仮処分異議審 本案訴訟の

一ヶ部集中による問題点

労働仮処分及び異議審が貴部に係属して以来、裁判官の重複による問題点を発生しかねない事案が既に発生しています。

仲立証券組合事務所明渡申立事件は、労働組合の争議拠点である組合事務所の立退きを使用側が請求した、明渡断行仮処分の事案です。当初松尾裁判官が単独で担当し、労働組合側代理人らは合議事件とすることを要請しましたが、松尾裁判官は「保全異議も地民五部で担当するので、仮処分を合議にすると異議審が構成できなくなる」との理由で躊躇していました。この事件は、最終的には、合議に回されましたが、合議事件とすべき重大案件では、なへて同様の問題が発生することになります。

ンガホールデヘロノブメント銀行解雇事件では、仮処分 仮処分異議審 本案訴訟を、それぞれ、川畑裁判官 松尾裁判官 松本裁判官が担当しました。本案訴訟が単独係属したため（保全異議と本案訴訟はほぼ同時進行）、裁判官の重複は発生しませんでした。が、今後合議事案で同様の事態が発生する可能性は十分考えられます。

重大事件であるのに「裁判官が重なる」と困るので、あえて合議にしない」ということになる恐れが払拭できません。

また、仮処分 仮処分異議 本案訴訟の全てが同一部で審理され、裁判官の間で事実上の「合議（相談）」が行われているのではないかと、という疑いも多数の会員から指摘されています。これは憲法上の要請である裁判官の独立が現実には踏みにじられているのではないかとこの疑問を抱かせる重大な問題です。ちなみに東京地裁では、労働部が二ヶ部あり、少なくともこの問題が発生する可能性はより低いと思われれます。二十数部も民事部がある大阪地裁で、保全事件と本案事件を別の部で審理することは十分に可能はずです。

(2) 直接主義からみた審理方法の問題点

一九九九年（平成一一）年四月に貴部に労働仮処分事件が係属するようになって以来、法廷審尋（法廷における証人調べの形式による審尋）が実施された例は全く、全て書面審理のみとなっています。

従来から、大阪地裁においては、労働仮処分の手続において、第三者をも対象にした法廷審尋方式が採用され、双方の十分な反対尋問権と直接主義を保障しつつ、通常の口頭弁論手続より迅速に手続を進めるものとして、労使双方から評価されてきました（いわゆる「大阪方式」）。

民事保全法制定をめぐる参議院での審議でも、最高裁、法務省がともに、この「大阪方式」を継続していく旨答弁し、「保全命令に関する審理及び裁判については、事件の種類及び内容に応じた柔軟な対応を図る法の趣旨にかんがみ、画一的処理に偏ることなく適正な運用がされるように配慮されたい」との附帯決議もなされたところです。ところが、現在の貴部において

は、こうした確認は完全に無視されている状態にあります。

このように仮処分の審理において人証調べが行われず、書面審理しかなされない状況のもとで、当協会の会員弁護士の中では、陳述書偏重による誤った事実認定がなされることに対する懸念から、「事実認定が微妙な事件では最初から本案訴訟を提起する」方針を取る場合が増えつつあります。

しかし、労働者の生活や労働組合活動上の切迫した危険が迫っている緊急性・必要性が高い事案については、簡易労働訴訟法のような立法的手当がなされていない現状においては、あくまで仮処分手続による救済が必要とされます。そして事実認定が微妙な事案においては、仮処分の審理の中で、反対尋問権を十分に尊重した慎重な事実認定が求められます。仮処分での法廷審尋を一律に認めない現在の貴部の方針は、こうした事案での迅速な労働者救済の途を閉ざすことになり、ひいては労働仮処分の存在意義を没却することになります。

(3) 仮処分決定内容（保全の必要性）をめぐる問題点
現在、貴部の労働仮処分では、仮の地位保全の命令は、外国人労働者が在留資格との関係で地位保全を必要とする場合等、例外的な場合以外は、認められていません。

しかし、労働紛争の実態を直視すれば、解雇された労働者が職場復帰を要求したり、社会保険等の継続を求めるために、仮の地位保全命令は常に必要性を有しており、原則として、保全命令が出されるべきです。

また、給与仮払いの内容についても、裁判官により異なりますが、過去分の仮払いは認めず、将来分も減額したり支払期間を限定する、という決定内容が増加しています。特に、川畑裁判官にはこの傾向が顕著です。

解雇された労働者は、収入の途を絶たれ、時には借金までしながら極めて苦しい生活状況の下で提訴に踏み切ることを余儀なくされます。仮払いの却下や減額は、労働者が賃金を唯一の糧として生活していることに対する理解を著しく欠いていると言わざるをえません。あまりにも社会に生きる人々の生活の実相を知らなすぎると言わざるをえません。だからこそ司法制度改革審議会でも、「社会を知らない非常識な裁判官」が大きく問題とされたのではなかったのでしょうか。

そもそも労働者は従前の賃金水準を前提に生活設計をしているのですから、必要性を厳格に判断し、最低生活ぎりぎりの金額しか認めないということは、使用者に責任のある違法解雇による矛盾を労働者に転嫁することに他ならず、明らかに正義に反します。このような決定が続くようでは、労働者が生活の困窮を恐れて訴訟を諦める恐れが大きく、裁判所の救済機関としての機能が失われかねません。

(4) 救済の必要な仮処分に対し「解雇されてから来い」との不当な訴訟指揮
仮処分手続による救済の必要な事案において、川畑裁判官が取下げ勧告を行うという不当な訴訟指揮の例がありました。

関西空港リムジン事件は、少数組合の組合員に対す

る乗務停止処分・出勤停止処分等の効力停止を求める仮処分事件でしたが、これは使用者側が解雇を示唆するという緊迫した状況の中で、その前提となる不当労働行為を停止すべく提起された仮処分でした。

ところが、担当の川畑裁判官は「解雇の危険があるのであれば、解雇されてから地位保全の仮処分を申請してください」などと発言しました。

解雇は、労働者から、労働と、生活の手段である賃金を奪う最大の不利益処分であり、権利救済のために、この最悪の事態に至る前に法的救済が図られるべきです。

この取下げ勧告は、解雇という最悪の事態に至るまで使用者の不当労働行為を放置することを容認するもので、労働者の生活に対する理解と配慮に著しく欠けるものであるとともに、裁判を受ける権利の侵害に他なりません。

社会的弱者である労働者の生活の実情から目を背ける姿勢の象徴であり、権利救済機関たる裁判所の任務を放棄するものであり、きびしく批判されなければなりません。

6 結論

以上の通り、現在の貴部の審理のあり方には、到底看過できない問題点があると考え、その是正を求めるために、本意見書を提出するものです。

貴部におかれては、貴部の審理のあり方に大阪の多数の研究者・弁護士・労働団体が高い関心を持っていてることを受け止めていただき、早急に改善されることを要望します。

