

連載

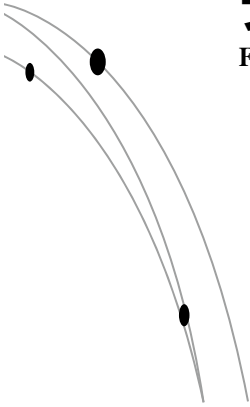
フィールド・アイ

Field Eye

サンパウロから——③

信州大学 島村 暁代

Akiyo Shimamura



訴訟大国ブラジル——労働裁判所を中心に

ブラジルは訴訟大国として知られている。労働や社会保障の分野も例外ではない。というより訴訟といえは労働や社会保障という印象さえ抱きかねないほど、同分野における訴訟数は多い。

まず裁判所の組織を概観すると、ブラジルの裁判所には、大きく通常裁判所と特別裁判所があり、前者に連邦裁判所と州裁判所が、後者には軍事裁判所、選挙裁判所、労働裁判所がある。労働裁判所が組織として独立している点が特徴的である。それぞれの裁判所に一審、二審（高等裁判所）、三審（最高裁判所）があって、基本的には三審制であるが、違憲性が争点になると、さらに上級の連邦最高裁判所 STF の審理を仰ぐことができる。

労働法の分野に関しては、公務員の場合や労働災害の社会保障給付の場合等を除き、労働裁判所が管轄する。現行制度で一審を担当するのは、職業裁判官ひとりであるが、昔は他に労使それぞれの代表者が審議に加わっていた（Juntas de Conciliação e Julgamento）。しかし、労側、使側委員ともにそれぞれの肩を持つだけで当事者の説得など本来求められる役割を果たさず、紛争解決に向けた実効性を欠いていた。労使委員への報酬のために予算ばかりがかさむとの問題があった。1999年に現体制に移行された（同年憲法修正24号）。多くの制度上の違いがあるとはいえ、日本で労働審判が実効的に機能しているのとは対照的である。

法廷の様子を描写してみると、一審はT字に並んだ机の両サイドに労働者側と使用者側が、真ん中に裁判官が座ることになる。法服もあるが、着ない裁判官

も多い。一見するとここが本当に法廷かと思間違ふほどで少人数の会議室の感覚である。裁判官との距離も原告被告間の距離もすこぶる近く（半径1mほど）、当事者尋問、証人尋問といっても、「ちょっと話を聞いてみようか」という感覚である。傍聴人席とを分けるバーはなく、裁判官の席がやや高めに設定されるくらいである。訴訟が進行中にもかかわらず、次から次へと後続事件の弁護士が裁判官席まで出入りし、進行具合に配慮はするものの、自分の事件について裁判官に話しかける。それぞれの事件は5分ないし15分の予定でスケジュールされるが、労働事件では、基本的に同日で弁論を終結する「一回結審」が目指されるため、終了予定時刻を超過することもしばしばである。後続事件の関係者はいつ番がまわってくるか、法廷の内外でひたすら待ち続けている。一回結審を見込んで証人を引率することも多いが、次期期日に延期されることもある。

訴訟指揮を司るのは裁判官で、尋問も裁判官から始まる。弁護士も尋問できるが、直接、当事者や証人に話しかけることは許されず、裁判官を媒介とする。筋の悪い質問や既に訊いた質問は、裁判官によってその場で却下される。

労働裁判では訴訟費用の支払いは訴訟終了時に行われるが、労働者側はたとえ敗訴しても経済的な困窮を申告しさえすれば訴訟費用が免除されるようになっている（CLT790条3項）。また、労働裁判所では弁護士を付ける必要はなく（CLT791条）、付けても弁護士費用については労働者側では勝たない限り、払う必要がないとの慣習がある。裁判へのアクセスを良くするためにこのような仕組みとなっているが、実際には9割以上の割合で弁護士が選任されているし、労働者の無知をいいことに着手金をだまし取って着手しない悪徳弁護士がいるのも事実のようである。弁護士は国家資格であるが、裁判官や検察官の試験に比べれば相対的に簡単なためか、日本以上に千差万別という印象を受ける。「こんなことも知らないのか」と裁判官が嘆くのをよく耳にしたものである。

次期期日を指定する場合にも、特に弁護士や当事者の予定は訊かれず、裁判所の都合で決まり、判決の言渡期日という概念はなく、ネット上あるいは官報によって内容が知らされることになる。

会議室のような一審から一転、厳かな古き良き伝統の法廷というイメージで、いわゆるバーも存在するの

が二審である。もっとも、バーの中にいるのは裁判官と労働検察官（法の番人的役割）のみで、当事者席はない。多くの場合、当事者も弁護人も在廷しない。希望すれば弁護人は弁論ができ、その場合には自分の事件の番になると、裁判長の指示の下、傍聴席から出てきて、バーの真ん中に用意された証言台で開始する。弁論が功を奏してその場では結論が言い渡されないこともあるが、それは稀で、基本的には期日以前に結論は決まっており、それを上呈する手続が法廷にて行われる。

二審は合議体で、基本的な控訴事件を扱う小法廷は5名の裁判官から構成される。うち3名が各事件についてそれぞれ報告担当裁判官 Relator、修正担当裁判官 Revisor、3人目の裁判官 Terceiro として審理を担当する。傍聴したある小法廷は、裁判官5名そして労働検察官1名の計6名すべてが女性であり、女性の社会進出は日本よりはるかに進んでいるとの印象を受けた。

さて訴訟件数の多さに話を移すが、2016年に労働裁判所の全審級に提起された新受件数は395万6608件である。労働裁判所だけの数字であるが、年々増加傾向にあり、年間400万件に至るのも時間の問題であろう。統計上の違いはあるにせよ、わが国の労働関係民事事件の新受件数は2015年現在で3389件であり、桁の違いに驚く。知り合いの労働裁判官（判事補）は、正判事と合わせて毎年約3000件を裁いているとのことである。

こうした大量の事件処理を支える重要な仕組みが、訴訟記録の完全電子化と裁判官を支えるチーム体制である。労働裁判所では、他の裁判所に先駆けて電子化が完了しており、訴状の提出から判決まですべてネットのシステム上で展開される。裁判官による署名までもがバーコードによっており、筆ペンで署名する日本の裁判書が懐かしくさえ思える。また、裁判官を支える強力なチーム体制も大量の事件処理には不可欠である。裁判所の審級や分野によってある程度の差はあるものの、裁判官（一審では正・補で2人体制が多い）を中心とする5名から20名程のチームが編成されている。日本の事務官や書記官に相当する職務の人以外にも、法律アシスタントがメンバーとして活躍してい

る。中心的な業務は訴訟記録の分析であるが、判決自体の起案も任せる裁判官が多い。

では労働裁判所では具体的に何が争われているのだろうか。労働者性の有無（最近ではUberの運転手の労働者性をめぐる訴訟が多い）や労働環境での各種ハラスメント、労働災害に関する事件が多いが、もうひとつよくあるのが、契約終了に伴う各種金銭の支払いを求める訴訟である。

ブラジルでは正当理由がなくても解雇が可能であるため、解雇の有効性が争われることはまずなく（正当理由の有無は争いになる）、未払いの金銭が問題となる。具体的には未払い賃金や未消化の年休権の買取りに加え、正当理由のない解雇の場合には、働いた期間に相応する比例的休暇分や比例的な13カ月目の賃金（いわゆるクリスマス手当）、解雇予告手当が対象となる。さらに正当理由のない解雇では、使用者が毎月労働者名義の口座に積立てを強制される勤続年限保障基金FGTSについて、残高の40%相当を追加的に支払う義務が課されるので、それらの支払いを求めて訴訟が繰り返される。裁判官が法廷で電卓を片手に種々の金額をはじきだし、書記官が定式化されたシステムに数字を入れ込む姿は実に手慣れていた。

司法への国民の信頼は高く、人権保障の最後の砦として機能しているが、労働訴訟の増加は、使用者による労働法上の債務の不履行を助長するとの見方もある。というのも、労働法規を守って法規通りに支払いをするよりも、いったんは払わずに、労働者からの訴訟提起を待ち、提起されなければこれ幸い、提起されても、即金を望む労働者は100%に満たない額で和解に応じることが多いからである。裁判で事後的に払った方が安くついて、使用者からみると経済的に有利というのである。訴訟の増加と使用者の債務不履行、鶏と卵のような話であるが、健全とはいえない難い現行の仕組みになんらかの処方せんが必要なのは間違いなさそうである。

しまむら・あきよ 信州大学経法学部総合法律学科准教授。最近の主な著作に『高齢期の所得保障——ブラジルとチリの法制度と日本』東京大学出版会、2015年。社会保障法、労働法専攻。