

2009年 村山地区法律勉強会 報告

9月2日(水) 10時～12時 会場：山形市男女共同参画センターファースト5F 研修室

講師：弁護士 向田 敏 氏

テーマ：裁判員制度の留意点・パート・アルバイトで役に立つ法律知識

出席者：11名

### テーマ1：裁判員裁判について、留意すること

#### 1, 裁判員裁判とは

刑事裁判に、国民の中から選ばれた人が「裁判員」として参加する制度。

刑事裁判の審理に出席し、証拠を見聞きし、裁判官と対等に議論して、被告人が有罪か無罪かを判断する。有罪の場合には、さらに法律に定められた範囲内で、どのような刑罰を宣告するかを決める。

#### 2, 構成・資格

3人の裁判官と6人の裁判員。

裁判員は、衆議院議員の選挙権を有する方の中から選任。

\* 専門の裁判官と対等に意見を言い合えるよう、裁判員の人数は裁判官の2倍。

\* 裁判員は候補者の中から無作為に選ぶので、性別などを操作することはできない。

検察と弁護士は、候補者の中から4人だけ排除できるが、その際、「死刑制度についてどう思いますか」など、思想信条を聞いてはいけないことになっている。年齢、性別、職業、外見などから判断するしかない。

\*\* 日本国籍を持っていない人が裁判員に選ばれることはない。(所謂、当然の法理)

しかし、「さまざまな経験や知識を持った市民」が裁判に参加するという点から考えれば永住者に裁判員資格を認めるべきだという考え方も存在する。

#### 3, 該当事件

強盗致傷、殺人、現住建造物等放火、傷害致死、強姦致傷、通貨偽造、覚醒剤などの重い罪を審理する。

\* なぜ重い事件を裁判員裁判の対象にするか、ということに関して根拠はない。

万引きや窃盗などの、比較的軽い事件の方が、国民は的確な判断が下せると思うが、軽い事件は件数が多く、手続きが煩雑な裁判員裁判とするにはふさわしくない。

発生件数の点から、重い事件を対象にせざるをえなかったと思われる。

(参考) アメリカの陪審員制度では、陪審員は有罪か無罪かを決めるだけで、量刑までは決めない。

Q 裁判員裁判の該当事件数を増やしたくないために、検察が起訴する際軽い罪にしていると新聞で読んだが、事件そのものは変わらないのに罪名を操作できるのか。

A 裁判官は、検察が訴えた罪に対して有罪か無罪かを言い渡すことしかできない。たとえば、「強盗」で起訴された被告に対し、「強盗致傷」の判決を言い渡すことはできない。実際、検察が起訴する際、公判になった場合、裁判員の判断で覆されることを危惧して、罪名を一段下げるなど慎重になっている傾向が見て取れる。弁護士や被告にとってはありがたいことなので、文句は言わない。が、市民や被害者にとっては、事実がねじ曲げられる可能性があるので、しっかり監視していく必要がある。

#### 4, 実施時期

平成 21 年 5 月 21 日から。

#### 5, なぜ、市民が刑事裁判に参加するの？

さまざまな経験や知識を持った市民が、その良識に照らして「疑問の余地はない」と確信して始めて有罪とする。そのような仕組みが、市民のかけがえのない自由や権利を守る。市民の司法参加は、国民主権を実質化し、司法の国民的基盤を確立するためにも必要不可欠な制度。市民の、市民による、市民のための裁判が実現することによって、司法に対する理解が深まり、信頼が高まる。

\*裁判官は、市民が思うほど世間知らずではなく、たいへん立派な方も多い。しかし、中には市民的感覚が乏しい人もいて、判決が市民感情とあわない場合があるという反省から、一般市民の裁判への参加が検討された。

#### 6, 裁判員裁判の手続き（司法制度改革審議会の資料参照：レジメには示されているが、ここでは省略）

##### \*「証拠書類の作成」

1) この中に、「鑑定書等の作成」があるが、以前は多い場合には 100 ページに及ぶこともあったものが、そんな膨大な量を裁判員に読ませることは不可能ということで、「5 ページ程度」にするように指示されることが多い。

##### 2) 分かりやすい証拠書類の作成

従来のように専門用語を使うと裁判員に理解してもらえないので、分かりやすいことばで、パワーポイントやカードなど適宜手法を工夫して、検察官と弁護士はそれぞれの「物語」を裁判員に向かって説明する。

##### \*公判審理

##### 1) 証拠書類の朗読

これまでは書面でやり取りする項目が多かったが、今後は口頭で行う手続きが増える。証拠書類の朗読だけで 2 時間かかることもある。

#### 7, 裁判員裁判と外国人通訳事件

裁判のわかりやすさを重視→専門用語は少なくなる

口頭主義→調書もすべて朗読

プレゼンテーション（裁判員にそれぞれの立場の主張を理解してもらうため）

→内容の要約が必要

判決→直ちに言い渡される

裁判期間の短縮→一日 5 時間以上→弁護士、検察官、裁判官と十分な打ち合わせ

→複数の通訳人の要請

① 取り調べDVDの開示→誤訳が疑われたとき検証するため

② 公判前整理手続きへの被告人の出席

公判前整理手続きへの被告人の出席は、自由。

（出席した場合）裁判所から予期せぬ質問がされた場合、勘違いした答えをしてしまふと後で取り返しがつかない

（欠席した場合）本人不在のまま手続きが進行し、被告人が不安を抱く。

③ 公判段階の検証通訳

法廷通訳に誤訳があるかどうかを後日検証できないため、検証通訳が必要になる場合もある。

④ 公判で通訳を入れるタイミング

i 冒頭陳述、論告

同時通訳は、日本語・外国語両方が、被疑者だけでなく裁判員にとっても聞きづらいので、逐次通訳で短く区切って訳するのがよいと思われる。

ii 尋問・・・二つのパターンが予想される

A 質問→通訳→答え→通訳（被疑者への質問）

B 質問→答え→（質問と答えをまとめて）通訳・・・証人など日本人への質問の場合

Bの方が迫真性がある

\*ほとんどが口頭で行われるので、通訳の役割が高まる。訳し方によって裁判員の心象は変わりうるので、量刑に対する影響も懸念される。

→外国人被疑者の場合、法廷通訳人は複数で担当すると思われる。

## テーマ2：アルバイト/パートで役に立つ法律知識

1 パートタイム労働者とは

厚生労働省、総務省など定義はさまざまだが

「正社員に比べて、1週間の所定労働時間が短い労働者」

2 パートタイム労働者の権利

パートタイム労働者も「労働者」なので、労働者として法律の保護を受ける。

① 労働基準法

A 有給休暇

雇い入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に適用される。

B 労働条件の明示

書面によらなければならない事項

労働契約の期間、就業の場所・従事すべき業務・始業終業の時刻

所定労働時間を超える労働（早出・残業など）の有無、休息时间、休日、休暇及びシフト勤務にする場合の就業時転換に関する事項、賃金の決定、計算・支払いの方法及び賃金の〆切、支払いの時期、退職に関する事項（解雇の事由を含む）・昇級に関する事項

\*短時間労働の場合、「昇級の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」も

Q パートで働く人の多くは、契約書をもっていないが、早めに要求した方がよいのか。

A 問題が起きてから要求すると、雇用主に有利に変更されて渡される可能性があるため、早めにもらっておいた方がよい。ただし、契約期間など定められていないということは「無期限」という理解も成り立つので、被雇用者にとって有利に働く場合もある。いずれにしても、自分が雇用されたときの（従業員またはパート）募集のチラシは、保存しておいた方がよい。

② 労働安全衛生法＝労働災害の防止

③ 最低賃金法・・・山形県 1時間 629円（現在）

最低賃金法は、本来、主婦の小遣い稼ぎ（子どもの教育費）や学生アルバイトを想定して設定されたものである。今のように家族の大黒柱の収入がこれで規定されたのでは、人々の生活が成り立たない。

④ 男女雇用機会均等法

⑤ 育児・介護休業法

契約期間がある労働者のうち、

i 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

ii 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を越えて引き続き雇用されることが見込まれること

については、適用の対象

⑥ パートの解雇・雇い止め

A 契約期間の定めのない場合

「解雇法理」＝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は無効。（労働契約法 16条）

B 期間の定めのある場合

原則 期間の満了によって終了する

例外 実質的に長期雇用となっているパートについては、期間満了という理由だけで直ちに契約打ち切り（更新拒否・雇い止め）を認めることはせず、契約打ち切りの合理性を判断している。

⑦ 整理解雇とパート

整理解雇＝事業縮小等経営側の事情によって労働者の解雇すること

◎整理解雇の4要件

A 倒産寸前など、整理解雇しなければならない経営上の必要性の有無

B 配転、希望退職者の募集、賃金の引き下げなど、整理解雇を避けるため、会社が最大限の努力をしたかどうか

C 勤続年数や年齢など、解雇対象者の選定基準が客観的で合理的なものであり、基準に沿った運用が行われているかどうか

D 労働組合や労働者の代表者らに対し、十分に説明し、協議を尽くしたか否か

\*パート労働者は、正社員と比較し、Cの点が不利

企業との結びつきが弱い、雇用継続への期待が低い、貢献度が少ない

ただし、個々の労働者の特性、企業との関係、解雇による損害、パート契約にした経緯により、解雇が無効となる場合もある。

3. 労働問題の解決→相談機関

労働局・弁護士（調停・労働審判・訴訟）

\*労働局への相談は無料、弁護士は有料（収入が少ない人であれば無料相談が可能（法律扶助））

→まずは労働局に相談すること。

Q 労働局に相談すると、噂としてそのことが漏れてしまうと聞いた

A 労働局には守秘義務があるので、労働局が漏らすことはないはずだが、どこからか漏れてしまうことが絶対ないとはいえない。

Q パート従業員で、契約書を交わしていない人は多いと思われる。労働基準監督署は、その点、企業に対するチェック機能を果たしていないのではないか。

A 相談や訴えを受けて始めて、監督署は動く。一律、企業をチェックすると、現実問題として、会社がたちゆかなくなる可能性もあるようだ。