

千葉地方裁判所委員会（第31回）議事概要

千葉地方裁判所委員会

1 開催日時

平成24年7月9日（月）午後1時15分～同3時30分

2 開催場所

千葉地方裁判所大会議室（新館10階）

3 出席者

【委員】

梶野元延，小坂敏幸，子安祥子，齋藤淑子，田中宏行，福島弘，藤本徳明，
御園晶子，山名学，渡邊寛之（50音順，敬称略）

【テーマ1（労働審判について）の説明担当者】

千葉地方裁判所民事第1部部総括判事 坂本宗一

千葉地方裁判所民事第1部主任書記官 今西和樹

【事務局・オブザーバー】

千葉地方裁判所民事首席書記官，同刑事首席書記官，同民事次席書記官，同
事務局次長，同事務局総務課課長補佐

4 議事

(1) 委員長の選任

委員会開催に当たり，委員長代理である小坂敏幸委員の進行により，委員長の選任手続が行われ，出席委員の互選により山名学委員（千葉地方裁判所長）が委員長に選任された。

(2) 委員長挨拶

委員長就任に当たり，山名学委員長から挨拶があった。

(3) 新委員の紹介

委員長から，本委員会に初めて出席する委員(梶野元延委員，御園晶子委員，小坂敏幸委員，山名学委員)が紹介され，梶野元延委員及び御園晶子委員から挨拶があった。

(4) 意見交換

(発言者： 委員長， 委員， テーマ1の説明担当者， 事務局)

まず始めに，「労働審判制度について」をテーマとして当庁の実情等について御紹介をさせていただき，その上で御意見を伺い，その次に「裁判員裁判の実施状況について」をテーマとして裁判所から説明させていただきます。

労働審判制度の実情等の紹介

労働審判手続の概要説明

- ・労働審判制度は，労働紛争のうち，民事の個別労働紛争事件（労働者の解雇，配転，賃金をめぐる事件等）に的を絞り，急激に増加した個別労働紛争事件の受皿として，雇用・労使関係の制度，労使慣行等の専門的知見を導入し，簡易迅速な紛争解決を図る制度である。
- ・特色として，迅速性（原則3回以内の期日で審理），専門性（労働審判員が審理と審判に参画），柔軟性（調停制度を内包）があげられる。
- ・労働審判手続は，審理終結までの間，適宜，調停を行うことができる。調停とは，話し合いにより紛争解決を目指す制度であり，労働審判制度の核心といえる。調停が成立すれば，事件は全面的に解決する。
- ・調停が成立しないときは，審理を終結し，審判をする。審判に異議申立てがなければ審判が確定するが，審判に異議申立てがあれば，訴訟手続に強制的に移行する。

労働審判手続のイメージビデオの視聴

労働審判手続の特徴

・労働審判手続は、迅速性、柔軟性という特色に照らし、賃金等請求事件などの金銭解決による事件、争点が比較的単純な解雇事件などで申立人が金銭解決を希望している事件などは適しているが、争点が複雑であって、3回の審理で事実関係を把握できない事件（例えば整理解雇の事件など）は適さない。また、調停による解決が困難な事件・審判をしても異議の申立ての可能性が高い事件（例えば会社制度にかかわる事件、他の社員への影響が大きい事件、差別事件、労災事件など）も適さない。

・事件類型として多いのは、解雇事件、時間外手当請求事件で、最近では、セクハラ・パワハラ事件もある。

・事件のほとんどが、申立人が退職した後の申立てである。

・解雇事件であっても、現実に職場復帰をすることは困難であるため、金銭解決を希望する申立人が多い。

・相手方は、中小企業、零細企業が多い。

・解決としては、調停の成立率が高い。

千葉地裁における統計

・新受件数は、全国的には漸減傾向にあるが、千葉地裁においては増加傾向にある。今年度は、現時点で、ほぼ昨年度並みである。

・平均審理期間は約70日である。これに対し、労働事件訴訟の平均審理期間は約12か月である。

・調停成立率は千葉地裁が82.9%、全国平均が71.2%であり、概ね7割から8割が調停により解決している。審判をした事件は、異議申立てにより訴訟に移行する割合が高い。

他の紛争解決制度等

・労働事件については、労働審判手続のほかに、裁判手続における紛争解決制度として、民事通常訴訟、簡易裁判所における少額訴訟、支払督促及び民事調停などがある。

・他の機関による紛争解決制度としては、都道府県労働局による紛争解決援助、紛争調整委員会によるあっせん等の行政による解決システムがある。

また、弁護士会の紛争解決センター等のADRもある。

・労働審判制度の広報活動としては、市区町村・警察・労働基準監督署などへのリーフレットの配布・備え置きを依頼している。

以上のとおり労働審判制度について御紹介させていただきました。

それでは、早速ですが、御意見をお聞かせいただければと思います。御覧になった感想、あるいは御質問でも結構です。

解雇や配転、賃金が申立ての主な理由になるという話ですが、3回の審理で完結するというのは、裁判のイメージからするとかなり簡潔化されたものだという感じがしました。話合いがもつれて申立てされたものが3回で終わるのか疑問があったのですが、「終局事由」について、調停成立率が全国平均で7、8割、千葉では約82パーセントというかなり高い率の事件が解決に向けて進んでいるとの説明を受け、システムとしてしっかりと機能しているということが感じられました。

どのようなところがうまくいっている理由でしょうか。

第1回期日には相当時間をかけています。例えば午後2時から午後4時ないし5時まで事実関係の調査をするとすれば、民事訴訟の証人尋問と同じくらいの時間をかけることになります。また、労働事件は感情的対立があっても、争点自体は意外と単純なところがあり、例えば、解雇事件では、解雇事由があるかないか、あったとしても解雇権の濫用にあたるかどうかに尽きるわけです。そういう観点から事実関係を聞いていくと概ね結論は出ます。なお、本当に時間のかかる、会社の経営上の必要性が争われる整理解雇の事件などは、労働審判で解決するのはなかなか難しいと思います。ですから、2回か3回の期日で終わられる事件の申立て、その事件の選択が重要であるということになります。

十分に時間をかけているということと、事件を選択するということですね。民事調停制度と比べるといかがですか。

今のビデオでは、民事調停に比べると労働審判員の発言が少し足りないのかなという感じがしました。それから、今のビデオの解雇事案は、金銭で解決できたのでしょうか、そうではない事案も多くあると思います。その場合には、異議が出たり、取下げになったりするのでしょうか。

まず1番目の点ですが、事実関係の確認は基本的には審判官である裁判官が行うことが多いです。その後、事実関係を確認した段階で評議して調停案を作ります。この段階では、労働審判員はかなり発言しています。

2番目の点ですが、労働審判制度の特徴は当事者の方々にも理解されており、最終的に解雇の効力を争い、職場復帰を強く希望するという事件は、むしろ労働審判手続を選択しないのではないかと考えています。解雇については不満があるが、金銭的な解決を求めるために労働審判手続を申し立てるといように、手続の選択がされる形になっています。

事件数を見ると、データ上は大都市に事件が集中して、地方では事件が少ないように思います。地方では地域的に人口や会社も少なく、トラブルも少ないのだろうと想像できますが、他に何か要因はありますか。

地方では、狭い社会ということもあって、訴え提起とか申立てをするのはなかなか難しいところがあるのかもしれません。

他にお気づきになった点はないでしょうか。

金銭的に解決しようという場合、お互いが歩み寄ることになると思うのですが、実際には使用者側としてはあまり払いたくないと考え、労働者側としてはできるだけ多くの対価をもらいたいと考えます。この調整を短時間で決めようとする、意外と少額で決まってしまうのではないかと思うのです。弁護士に依頼していればそれなりの対価を要求すると思うのですが、例えば、本人一人で申し立てた場合には、なかなか労働者側の主張というか、

求める金額というのは出てこないのではないかという気がします。この点は
どうなのでしょう。

実際には、そのようなことはないと思います。話し合いによる解決の場合で
も、事実関係を踏まえたものでなければなりませんし、実際に訴訟に移行し
た場合にそこで出される結論とあまり隔たりがあるような解決は相当ではあ
りません。そうすると自ずと適正な金額での話し合いがされ、その結果、落ち
着きの良い調停案が提示されることになると思います。

当事者双方の金額に大きな隔たりがある場合でも、事実関係や証拠を踏ま
えて適正な調停案を出し、解決に導いていくというのが我々の務めであると
考えています。

労働審判は、弁護士に依頼しなくても結論が変わらないとなると、弁護
士の立場からはどうお考えになりますか。

司法手続は、本人が主人公ですから、本人が申立てをして、裁判所の力も
借りながら本人の力で解決できるシステムがベストだと思います。従って、
代理人の存在を前提とした手続というのは少し発想が違うかなと思います。

ところで、労働審判は裁判手続であり、審判官、労働審判員の方々は中立
公正な立場で手続を進めますが、例えば、使用者側に代理人がついて、労働
者側が本人という場合に、証拠としてこういうものはないかといったサジェ
スチョンを労働審判委員会の側からするのかどうか伺いたいのですが、いか
がでしょうか。

基本的には、受付の時点で証拠等を確認し、第1回期日の前に、必要な証
拠は全て提出していただく扱いをしています。場合によっては、使用者側にも
確認して提出してもらうこともあります。

受付で労働審判の説明をする際には、労働審判がどのような制度であるか
という制度の趣旨や目的に加え、3回の審理で解決することや、調停での解
決もあるということを説明しておりますので、本人申立ての場合であっても、

話し合いで解決しようという気持ちで審判に臨んでいる方が多いと思います。

また、弁護士が使用者側についている場合、使用者側の弁護士にも迅速な審理に協力してもらうので、使用者側の不利な部分についても使用者側を説得して解決をする、あるいは使用者側の制度には問題があるということを指摘して制度自体を変えていくなど、代理人はいろいろな形での関与があるようです。

労働審判制度は私自身も利用した経験があります。先ほどのビデオのような事例では、従来よりも本当に早く解決できますし、従来よりは当事者の納得を得やすいレベルでの解決が図られているように思います。

そのほかに、御感想などはございますか。

先程の事例の解決金は、結果的にどれくらいになるのでしょうか。

ケースバイケースです。賃金額にもよると思いますし、今仕事に就いているのかどうか、今仕事に就いているとしても、辞めてから仕事に就くまで何か月も仕事ができなかったという場合にはその期間の賃金は考慮するとか、その事案によっていろいろな場合があり、工夫をしながら調停案を考えています。

感想で申しますと、先程の事例では、会社側が書面上の証拠を用意できなかったところにミスがあり、もし会社側がきちんと記録を取っていれば、そんなに心証は悪くなかったのではと感じました。この事例では解決金による解決となると思うのですが、私は意外に労働者側の方に手厚くなっているような印象がありました。

やはり、解雇というのはそう簡単にはできないものです。この事案では、解雇事由があるので解雇権は発生している、でも解雇するのはちょっと行き過ぎではという発想なのです。その理由としてはいろいろありますが、この事案は判断を少し早まったのではないかと思います。

この事例の方は正社員なのですか。

正社員の設定です。

今は雇用の流動化で、むしろ非正規雇用の方が非常に多くなっていると思います。そういう労働環境が大きく変わる中で、そこをどのように考えていくかということを検討して、この制度の運用に反映させていただければと思います。

ほかにはどのような感想をお持ちになりましたでしょうか。

私は裁判制度は詳しくないのですが、もし、私がお勤めをしていて、明日クビですと言われたら、労働審判制度を利用しようと裁判所に申立てをする前に、労働基準監督署や弁護士に相談することをまず考えると思ったのですが、いきなり裁判所に相談に来るものなののでしょうか。

先程、いろいろな制度の説明をしましたが、実際には労働基準監督署などを利用される方のほうが人数的には多いと思います。働く人がまずどこに相談するかというと、いきなり裁判所に行くというよりはまずは労働基準監督署などに相談に行くことが多いと思います。そこで、例えば、労働基準監督署の指導によって解決すればいいのですが、解決できないものもあるわけです。そうすると、最終的にそこで労働審判制度を紹介され、裁判所に労働審判の申立てをしているという印象です。

初めから裁判所に来られた場合には、労働審判制度の説明をして、申立てができるような形になるよう説明し、労働審判制度というのがどのような制度なのかを理解してもらった上で、申立てをしていただくということが重要だと考えます。

先程のビデオでは、双方に弁護士がついていましたが、弁護士ではなく、一番身近で見ていた同僚の方や、労働組合の方などが出席するということが可能なのですか。

事実関係の調査で、事件関係者として事情を聴取することはあります。例えば、現場で本人と対応した上司などに来てもらって、いろいろな事実を話

してもらふこともあります。そのような形で実際に事件に関係した方から話を聞く必要がある場合ば、同行していただいて話を聞くことはできます。

労働審判の中で、セクハラとかパワハラもあると聞いていますが、パワハラの場合には、同僚や上司など周囲で見ている方もいると思うのですが、セクハラの場合には、限られた場所、あるいは人の目を盗んだような分からないところで行われることが多いと思います。そういった場合、証拠となるものにはどのようなものがあるのですか。

難しい質問です。ただ、私も何件か経験がありますが、双方対席のもとで話を聞いていると、ある一定のところではセクハラを認める方はいます。労働審判というのは、双方が調停で解決しようという気持ちで来ますので、意外に事実関係の調査は難しくなく、本人も一定のところである程度正直に話していただくことが多いかと思ひます。

続いて、裁判員裁判の状況を、刑事首席書記官から説明させていただきます。

制度施行時（平成21年5月）から平成24年4月末までの裁判員裁判の実施状況について資料に基づき説明

(5) 次回の意見交換テーマ

次回の意見交換テーマは、平成24年9月末まで各委員からの意見を募った上、検討することとした。

(6) 事務連絡

事務局から、前回(第30回)委員会の議事概要の公開等について報告した。

以上