

福岡地方裁判所委員会（第48回）議事概要

1 開催日時

平成30年7月13日（金）午後3時00分から午後4時45分まで

2 場所

福岡地方裁判所小会議室

3 出席者

（委員）

白石哲委員長，志村英生副委員長，石山恵美子委員，小林康夫委員，鈴嶋晋一委員，相田安浩委員，田中利美委員，橋本修明委員，初村清香委員，柵木澄子委員，松原妙子委員，森村純子委員，山口朋宏委員（委員長・副委員長以外の委員は五十音順）

（福岡地方裁判所）

岡田健部総括裁判官，伊藤雅之事務局長，江頭誠民事首席書記官，野田幸恵主任書記官

（ゲストスピーカー）

篠塚幹夫労働審判員，時永裕子労働審判員

（庶務：福岡地方裁判所事務局）

高瀬仁秀総務課長，田崎良作総務課課長補佐

4 議事（発言者 □：委員長，△：副委員長，○：学識経験者委員，◎：法曹委員，◇：裁判所）

(1) 新任委員の紹介

前回の委員会開催後に新たに任命された橋本委員が紹介された。

(2) 前回テーマに関する取組の報告

□ 前回「民事調停制度の活用について」をテーマに御意見をいただいた中で、現在までに取り組んだものについて紹介した。

まず、別館1階にある調停の申立手続窓口となる手続案内センターの場所

が分かりづらいとの御意見をいただいたことから、前回の委員会後、直ちに
手続案内センターの壁面に、手続案内センターであることが一目見て分かる
よう大きな表示板を取り付けたほか、本館1階の玄関にある総合案内の傍に
手続案内センターの位置を示した看板を設置し、さらに、別館への渡り廊下
の手前に手続案内センターへの行先表示も設置した。また、裁判所のウェブ
サイトにおいては、申立費用のうち印紙代の記載はあるが、郵便切手代につ
いては明確な金額の記載がないとの御意見をいただいたことから、今年6月
にウェブサイト上に手続に必要な郵便切手の内訳を掲載した。

手続案内センターの窓口については、プライバシーへの配慮が必要だとの
意見も出されたところであるが、最初から密室状態にすることはセキュリテ
ィ上の問題から難しい面もあり、込み入った内容やプライバシーに特に配慮
すべき内容である場合には、別室に案内して話を伺うようにしている。その
他いただいた御意見についても今後できる範囲で検討していきたいと考えて
いる。

- ◎ 今日まで前回の委員会議事録概要案が示されることなく、それが裁判所の
ホームページ上にも掲載されていないのは遺憾である。
 - ◇ 裁判所の移転に向けての作業等もあり議事録概要案の作成が遅れて大変申
し訳ない。速やかに対処したいと考えている。
- (3) 岡田部総括裁判官から労働審判員制度の概要説明を行い、労働審判手続のD
VD（短縮版）を視聴した。
- (4) ゲストスピーカーから、労働審判員の役割、労使それぞれの立場から見た労
働審判を取り巻く状況、労働審判に携わった上での感想等の紹介を行った。
- (5) 意見交換
- 労働審判手続は、弁護士からの申立てが多いことから、まず法曹委員に手
続を利用した感想などを伺いたい。
 - ◎ 申し立てられた側、つまり、会社側の代理人として3件ほど出席した。3

件とも時間外労働賃金の支払を求める内容であった。タイムレコーダーがないところばかりだったので、例えば、警備員が会社のドアを閉めた時間までが勤務時間となるかどうかなど細かい論点が多くなり、手続を行っているときには、審理が3回というのは短いと感じたが、手続が終わってしまうと、最初から3回と決められていてよかったと感じた。

- ◎ 労働審判制度は、要求内容から当事者双方がお互いに譲歩することとなるものの、解決のスピードが早く、一定程度の解決が見込めるよい制度だと思う。

申し立てた側及び申し立てられた側の計3件ほど利用したが、基本的に審理は3回しかないので、準備の面からみると申し立てる側が若干大変であった。申立ての段階及び第1回期日までにできるだけ証拠資料を裁判所に提出しなければならないし、期日の間隔も短いので、申立ての段階で最大限の準備をしておかなければならないなど、通常の訴訟手続とは異なるところがあったので大変だったという感想である。特に労働者側の代理人になった際、依頼者に対し、労働審判委員会の3人のうち、中央が労働審判官、つまり裁判官であること、その両脇の労働審判員2人については、一方は経営者側で労働問題に携わっている審判員、他方は労働者側で労働問題に携わっている審判員であることを事前に説明している。

他の弁護士などからは、経営者側である相手方に対して厳しい面も見受けられるとよく聞くこともあるが、審判では経営者側及び労働者側双方の意見を加味した判断となるので、調停案が出されたときには、依頼者に対し、ある程度納得できない部分があるとしても解決の方に向かうようにした方がいいのではないかと話をすることもある。審理において、当事者双方の目の前でそれぞれの意見等を聞くので、お互いに相手方が何を主張しているのか、また、何を根拠にしているのかが、当事者にとっても分かりやすく納得しやすいことから、個別労働紛争は、基本的には労働審判で解決するのが一番よ

いと思う。

- 労働審判は、申し立てのあった事件の7割以上が調停で解決し、審判となっても半分は確定するので、全体の約8割については労働審判手続きの中で解決している。そして福岡では、解決に至るまでの日数も平均して70日を切るくらいであるので、個別労働紛争の解決のために大変役立っているとの評価をいただいているのだと思う。最近、福岡では労働審判の申立件数が若干減っている状況にあるが、景気がよくなり、比較的人手不足な状況であることから、解雇になることがなく、仮に解雇になったとしてもすぐ次の仕事が見つかるようであり、あまり労働紛争は起こらないという見解もあるようだが、この点について委員の方はどのように感じられているか。
- 個人的には、企業側が世間的に労働時間について厳しく問われていることもあり、企業が一步、二歩先を行って労働時間の管理をしっかりとってきていると感じる。私の勤務先では、パソコンのログイン時間の管理の導入に加え、部署室への入退室時間も社員のIDカードで管理し、サービス残業をなくすよう取り組んでいる。企業について、労働時間の管理に関する取組が進んできていることから、賃金未払や不当解雇は少なくなってきたと思われる。
- 連合としては、労働審判制度を大切に考えており、連合福岡から労働審判員として推薦した方々に活躍いただいている。労働審判員の質を高めるため、一定程度の推薦要件を設定している。一定以上の知識をつけていただくために公益社団法人全国労働基準関係団体連合会が実施している労働紛争解決基礎研修を受けること、さらに、労働組合役員の経験歴が10年以上であることを要件に労働審判員として推薦している。労働審判員の経験者から話を聞くことがあるが、労働審判制度はよい制度であるとの声が聞かれるところである。

解雇などの労働相談が少なくなっているのではないかということに関しては、連合福岡としても労働相談の窓口を設けているところ、指摘されたとお

り労働相談件数は減少傾向にあるが、分析まではできていない。人手不足の状況であり、解雇されても次の雇用先が見つかりやすいこと、さらに、働き方改革が進んできたことにより、非正規社員も時間外労働が減少してきていることなどが想像はできるが、それらが原因であると特定まではできていない。

- 経営者協会からも労働審判員の推薦を行っているが、労働審判事件の件数の減少については、景気などが影響しているのではないかと思う。経営者協会としては、会員企業に対し、会合などを通じて、現在生じている労働問題や法律の周知徹底を行うことにより、労働紛争をできるだけ避けられるようお願いしている。
- 時間外労働時間などの労働時間については、企業側において時間外労働時間などの労働時間を適切に把握し、働いたらきちんと賃金として支払うように指導されている。グループ企業に対する監査において、労働時間管理と賃金台帳とは合致しているのだが、実態はどうかということについて、現場に話を聞くなど、意識が高くなってきている状況である。ハラスメントについては、現場でのそれぞれ思いがあるため、指導なのかハラスメントに当たるのか分からない部分もあることから、本日の説明を聞いて、労働審判制度によって解決を図ることができるのではないかと思った。
- 孫がアルバイトをしており、お客さんとの関係で時間外まで仕事をする必要があるようである。上司からきちんと指導してもらえればよいのだが、アルバイトの立場ではなかなか言いづらいようであり、きつい思いをしているようであり心配している。
- ブラックバイトと言われるように、不当な扱いを受けた労働者が泣き寝入りしているのではないかという場合もあるようで、そのようなものについても手続に乗せてもらえるよう労働審判は利用しやすい制度でなければならぬと考えている。

- 法テラスにおいても、弁護士会の労働者側の弁護士相談や裁判所の労働審判制度をとってもよい制度であると案内しているが、本日の話を聞いて、今後とも安心してよい制度である旨の説明ができると思った。10年前と比べて非正規雇用の割合が増えている状況であり、非正規雇用の立場からは、何らかの労働問題を抱えているとしても、弁護士に相談して労働審判手続を利用するというのは、現実問題として困難な面もあるのではないかと思う。非正規雇用者にとっても利用しやすいような制度にしてほしい。全国の平均審理期間の80日間弱というのは、非正規雇用者にとっては非常に長い時間であることから、さらに利用しやすい制度があればと思う。
- 大学病院については、若手医師の加重労働が新聞などでもさかんに取り上げられるなど、問題となっている。大手病院や大学病院の場合、どこまでが研修、つまり勉強か、どこまでが労働なのかあいまいな面がある。研修期間が2年間である研修医やその次の段階の助手（レジデント）など、医者になって間もない者で専門医を目指している者は、ある一定の経験数を積まないで資格が得られず、忙しければ忙しいほど早く専門医になれることから、自分から進んで無理をする者も多く、そのような者については、時間外労働が多くなる状況にある。現在は電子カルテになって、何時に出てきて、何時まで何をしたかというのが全部分かることから、記録された時間がすべて労働時間だとされると働き過ぎになり問題となる。特に、外科医は日中に手術を行っており、終了するのが夜になるような長時間に渡る手術も多い。労働基準法と医師の業務実態とが乖離していることから、医師及び看護師については、国の働き方改革の対象とは別に、何年か先に働き方改革の対象とするため、現在、医師及び看護師の働き方の調査を実施し、データ収集している状況である。収集したデータを基に医師及び看護師の働き方に合うような法律が作られるのではないかと思われる。
- それぞれの職場やそれぞれの立場で、現在の労働問題を取り巻く状況をご

説明いただき参考となった。労働基準法は昔の工場労働者を主たる対象として作られた法律であることから、現在の実社会に合っているのかという指摘がされてきているが、立法の問題であるので、実態と合わないところは実態に合うような法律の改正が必要になるのではないかと思われる。裁判所においては、医師や飲食店の従業員などで長時間働いていた事件や、トラックの運転手のような外に出ていて労働実態が把握できないが長時間働いているような事件は実際苦勞することが多く、実態に合った納得性のある解決ができないかと思っている。最近、最高裁でそういった分野についての判断を示した判決も出てきているところである。

◎ 先ほど視聴したDVDにおいては、「指示」という言葉を使用するなど、上からの目線で作成されている部分があり、今の御時世においては異論が出されると思われることから、新しいDVDを作成した方が労働審判制度の宣伝のためにはよいのではないかと思われる。裁判所に相談に来られた方に対し、窓口において、公の機関の窓口、福岡県、弁護士会、法テラス、社会保険労務士会など労使双方の側に立った相談窓口があることを分かるように紹介した方がよい。入室や退室の時間について、カードなどで労働時間を管理するという話があったが、大企業がやっているかというところも多く、大きな企業になればなるほどブラック化しているのではないかと思う。朝及び夜のサービス残業をきちんと申告できない、上限が決まっていないような大きな会社も結構あるようなので、過労死の問題につながるのではないかと思う。

◇ 労働審判を含めた手続全般の案内を担当している係及び労働審判を担当する第5民事部の窓口で、本日机上配付している資料の「職場の労働問題でお困りの方へ」というパンフレットを示して、適宜参照しながら各関係機関の窓口を照会するなどして対応している。

(6) 次回委員会（第49回）の予定

ア テーマ

「裁判手続における外国人への対応について」

- ◎ 民事及び刑事を問わず，裁判所に来られた外国人へどう対処するのかという内容なのでよいテーマだと思う。ただ，８月２０日に裁判所が新庁舎へ移転するので，次々回では，見学できる範囲で新庁舎を見せていただき，委員から御意見を伺ってはいかがかと思う。
- 次回テーマについては「裁判手続における外国人への対応について」とし，次々回のテーマについては，本日の御意見を踏まえ，次回において確定させたい。

イ 日時

平成３０年１１月８日（木）午後３時から（１時間３０分程度）

以 上