

第22回岐阜地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成25年11月13日（水）午後1時30分から午後4時00分まで

2 開催場所

岐阜地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者等

(1) 委員

伊藤納，伊藤和通，井上久朗，大西直樹，岡本達明，小河妙子，北川住江，田澤博司，裁成人，三好忠博，山川隆司，山田秀樹（五十音順，敬称略）

(2) 地裁委員会事務担当者

民事部唐木裁判官，民事首席書記官，岐阜簡裁庶務課長，刑事首席書記官，民事次席書記官，民事訟廷管理官，事務局長，事務局次長，総務課長，総務課課長補佐

4 議事

(1) 新委員の紹介（自己紹介）

（新委員）小河妙子委員，伊藤納委員

(2) 委員長選任

委員会は，地方裁判所委員会規則第6条1項に基づき，伊藤納委員を委員長に選任した。

(3) 委員長あいさつ

(4) 前回の委員会での提言に対する報告

(5) 「裁判所における個別労働紛争解決手続について～労働審判制度を中心として～」の説明及び意見交換

民事部唐木裁判官から労働審判手続の制度説明，事件概況説明を行った後，労働審判廷を見学した。そこで，労働審判手続に関するDVDを視聴し，質疑

応答を行った。引き続き実施された意見交換の概要は、別紙のとおり。

(6) 次回の意見交換の主なテーマについて

次回は、「新庁舎の利用に関して」というテーマで地裁委員会及び家裁委員会を合同で実施することとなった。

(7) 次回期日

地裁委員会及び家裁委員会

平成26年6月5日（木）午後1時30分から

(別紙)

意見交換の要旨

「裁判所における個別労働紛争解決手続について～労働審判制度を中心として～」

(A委員)

経営者側の視点で言わせていただくと、世間で言われている「ブラック企業」ではなくても、中小企業、零細企業の中には、就業規則があったとしても経営者側と労働者側との関係がうやむやになってしまいがちで、無理な残業があったり、あいまいな基準でのリストラがなされているような気がしている。

(B委員)

岐阜地裁における労働審判の申立件数の推移を見ると、ここ数年では20数件と少なく、潜在的なニーズがあっても制度が活用されていない状況にあるのではないかと感じている。産業医をしている立場から見ると、労働者がメンタル不全で休業した後に職場復帰をしても、その後ほとんどが泣き寝入りの状態で会社を辞めていっている状況である。また、てんかんの症状を持っている人は、持病があることが職場にばれてしまうと解雇の対象となるということで、てんかんの持病を隠して、必要な薬を自費で買っている人もいると聞いている。ほかにもタクシーやトラックの運転手が睡眠時無呼吸症候群に罹患していると、会社から解雇されてしまうかもしれないということで、症状を隠す人もいると聞いている。産業医の配置されていない中小企業、零細企業で働く労働者について、会社から不当な解雇を受けてしまったという事例はよく聞くところである。労働者にとっては、気軽に労働基準監督署に相談に行けることが大事であり、労働審判や他の様々な手続についても、もっと広く周知がなされた方がよいと思う。

(C 委員)

先ほどまでの御説明では、労働審判は3回という限られた期日で争点を整理し迅速に審理する手続ということだったが、解決に比較的時間がかかる案件で裁判所に相談に来られた場合に、どのような手続教示をするのか教えていただきたい。

(裁判所)

労働者の方が解雇の問題で困って相談に来た場合、自分では何も分からない状態のまま来られることが非常に多い。就業規則も何もなく、口約束で「これから働いてくれ。」、「明日から来なくて良い。」と言われた方が多い印象である。ただ、裁判所としては一方当事者の労働者側だけに「こういう資料を集めてください。」とは申し上げにくいので、労働局の助言・あっせん窓口にも相談に行ってはどうかという案内も、裁判所の手続説明と併せて行っている。実際に、労働局の窓口に行ってきた方が改めて裁判所を訪れて、あっせん手続等がうまくいかなかったので訴訟手続を行いたいという意向を示される場合もあるが、その際には既に就業規則やこれまでの労働条件に関する資料を用意して裁判所に来られることが多いので、訴訟提起や調停の申立てもスムーズに行われているという感触である。

また、11月1日に行われた労働局の相談員に対する研修の場で、裁判所の手続についてもっと詳しく知ってもらうために裁判所担当者から説明を行った。その際に、労働局の相談員と裁判所の担当者との意見交換を実施したらどうかという提案もさせていただいた。

(D 委員)

裁判所に対するイメージとして、一般の国民には敷居が高いという印象がある。さらに労働審判という専門用語も馴染みがなく、制度そのものを知らない、どのように利用していいかわからない人が多いという点で

広報が足りないような気がする。特に、中小企業や零細企業に勤めている方々にとって、裁判所は縁のないところだと思われる印象を持っている。岐阜での労働審判の申立て件数を見ても分かるように、制度の広報について何か工夫が必要ではないかと思う。

(E 委員)

私は、普段から学生の就職活動を見ているが、卒業してすぐに就職した会社がいわゆる「ブラック企業」だったというケースが、残念ながら毎年ちらほら見受けられる。会社を辞めた後に卒業生が相談に来るケースもある。どういう場合に、どこに相談に行けばよいのかという窓口を学ぶ機会があった方がよいと思うし、個別労働紛争の解決方法を知らない学生も多いと思う。社会人になる一歩手前の卒業時の段階で、漏れなく学生らに制度の周知を図れば、社会に出た後も自分の身を守る方法が分かるのではないかと思う。

(A 委員)

企業サイドの視点で見ると、個別労働紛争に基づく訴訟等が提起されれば、企業としてもエネルギーを使うので極力避けたいという思いがある。労働審判手続は簡易な方法で紛争を解決できるメリットはあるものの、まず個別労働紛争を未然に防いでいくためには、企業側、経営者側の意識も変えていく必要があると感じている。

(F 委員)

裁判所と他の関係機関が一体となって個別労働紛争の解決に取り組めるような仕組み作りが重要であると思う。

(裁判所)

個別労働紛争解決のためには、法テラスとの連携も重要である。昨年は裁判所と法テラスの相談員との間で座談会を実施し、裁判所の各種手続について説明した。また、裁判所に相談に来た方を法テラスへ案内する

際には、法テラスから受け取っているチラシの裏面に何の相談で法テラスに行くのかということをもメモできるようにして、それを利用することでスムーズに相談できる環境を整えている。

(G 委員)

弁護士会においても、個別労働紛争に関する相談があれば、個々の弁護士が訴訟や調停や労働審判といった各種手続の説明を行い、紛争の解決に向けた助言等を行うこととなる。労働審判手続については、弁護士会の中でも岐阜での件数が少ないこともあり、一般的にはあまり知られていないと思う。知的障害者の雇用について、事業主に補助金が交付される制度があるが、補助金交付期間が過ぎると何らかの理由を付けて障害のある労働者を解雇しようとした事例を知っているが、そのような場合でも労働審判手続などをうまく活用して対応できるのではないかと思う。また、労働審判事件は岐阜地裁の本庁のみで取り扱われており、管内の各支部では取り扱われていないが、多治見や高山などの遠方から労働審判手続を利用するために本庁まで行かなければいけないというのも利用者にとって負担となっている。労働審判事件を取り扱う支部は全国的にも少ないかもしれないが、労働審判制度の利用促進を今後図っていく意味では、支部でも対応できるよう考えていく必要があると思われる。

以 上