

広島地方裁判所委員会（第40回）議事概要

第1 開催日時

平成30年7月4日（水）午後3時

第2 開催場所

広島地方裁判所大会議室

第3 出席者

[委員] 阿部由貴子，小西洋，佐々木和宏，田房英樹，團藤丈士（委員長），
寺尾昌幸，中川和思，野田和裕，平山直行，山崎正数，横山繁夫（敬称
略 五十音順）

[事務担当者] 松田事務局長，清家事務局次長，野澤事務局次長，溝上民事首
席書記官，吉田刑事首席書記官，大脇広島簡易裁判所庶務課長，真田主
任書記官，藤井総務課長，古川総務課課長補佐

第4 議事（発言者：■委員長，●委員，◆説明者）

- 1 前回委員会が出された意見に対する検討，取組状況等
別紙第1のとおり報告された。
- 2 議事「訴訟以外の紛争解決手続の利用促進を図るための方策について」
裁判所からの基調説明の後，訴訟以外の紛争解決手続の利用促進を図るた
めの方策について意見交換が行われた（意見交換の内容は別紙第2のと
おり）。
- 3 次回期日及びテーマ等について
平成31年2月5日（火）午後3時から，裁判員裁判について意見交換する
こととした。

(別紙第1)

◆：1 前回(2月6日)開催の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する取り組みについて」というテーマの際に、頂いた御意見は次のとおりです。

- ・ 障害をお持ちの方に対する対応要領が策定されているが、この要領が職場の中で、職員に対しどのように周知されているか、職員への確認を行ってはどうか。
- ・ 事務処理担当者の変更しても対応が変わらないよう備え付けられている設備の仕様について常に研修を行ってはどうか。
- ・ 地震や火災が起これば、エレベーターが止まった中で、車椅子の方やけがをされた方などの避難方法を訓練してはどうか。
- ・ 裁判所敷地への正面出入口から身障者用の駐車場までの行き方が明示されていないのでサインを示すようにしてはどうか。
- ・ 話し言葉を画面上に出すことができる機器も開発されているので、新しい技術や機器は速やかに導入してはどうか。

その後当庁で実施した又は実施することとした取組みは次のとおりです。

- ・ 全管理職員を対象に実施しているセミナーの中で、障害者への合理的な配慮について、執務室内にある対応要領及び機器操作の確認並びに部下職員との話合いの機会を設けるよう改めて指導しました。
- ・ 7月実施予定の防災訓練で車椅子の方の避難方法についての訓練実施を準備中です。
- ・ 身障者用の駐車場につき、正面玄関付近に配置し、敷地入り口からの案内も便利などところに変更することを計画しています。

その他、頂いた御意見を踏まえて、今後も引き続きどのような対応が可能かを物品の調達も含めまして検討してまいりたいと思っております。

2 第38回委員会での「法教育に関する取り組みについて」の御報告は次のとおりです。

- ・ 高校生に対し法的な思考を養っていただく機会を積極的に提案するために、裁

判官による高校への出前授業が企画されました。7月中に刑事模擬裁判を題材にした出前授業及び民事模擬裁判を題材にした出前授業を広島県立五日市高等学校で行うこととなっています。今後は広島地裁のホームページに出前授業のチラシを載せるなどして、他の高校からの申込みも募集します。

■：法教育の関係では、民事と刑事の両授業を実施するということになりましたが、今回はパイロットケースということで、必ず民事刑事セットでなければやらないわけではございません。各高校のニーズを踏まえて、実際やってみた結果をも十分参考にしながら、柔軟に対応していきたいと考えております。

(別紙第2)

■：民事調停と労働審判について個別に具体的な内容や現状等について御説明します。まず、民事調停について説明します。

◆：別紙「民事調停について」のとおり

■：ただいまの民事調停の概要についての説明事項に関しまして、何か御質問、御不明の点、御意見等ございますでしょうか。

○：実情に合った柔軟な解決ができるという説明の中で、双方の感情的対立も含めた紛争解決をすることが可能だという話でしたが、双方の感情的対立も含めた解決とは何か、もう少しイメージしやすく教えていただければと思います。

◆：例えば訴訟手続ですと、双方の感情的な部分というのは、審理の中では出てこず主張が多くなるんですが、調停手続は非公開の場ですから、それぞれから時間をかけて、それぞれの方が抱えている思いなり、紛争の背景にはどういった事情があるのかということまで含めて時間をかけてお聞きする中で紛争解決の糸口を探り出していくということになります。

■：若干補足いたしますと、調停も含めたADR手続一般に言えることかと思いますが、当事者のお話をしっかり聞くということがベースになっています。特に、一般的な調停事件では、一昔前の江戸時代とかの長屋の長老みたいな人がもめ事についてそれぞれから話をしっかり聞いて、まあまあ何とかうまくおさめようやというふうにやっている、そういうのと似たような機能がありますし、また、そういう姿勢で話をしっかり聞くことで、話されるほうも何か満足感が得られることにより、感情的な対立もカームダウンできるという印象があります。

○：質問ですが、民事調停の件数は、広島県でいうと5年ぐらい前から比べると減っている、7,100件から300件になったけれども、訴訟や紛争自体は決して減っているわけではないと思われるという説明があったんで、どうして民事調停が減るのかなというのと、あと、もう一つの質問は、民事調停を申し立てても、肝腎の相手が無視するっていうか、そうすると成立しないんですよね。じゃあ、成立

させるためには、これはもう訴訟しかないのかなと思ったりするんですが、いかがでしょう。

◆：民事調停の申立件数全体が激減したのは、9割以上を占めていた特定調停事件がほぼなくなったということによるものです。ですから、それ以外の調停というのは、ピーク時の平成15年からほぼ横ばいというか変わっていないと思います。

それから、相手方に通知をしても、相手方が裁判所に来なかったら話し合いもできないのではないかとこの点は、まさにおっしゃるとおりです。ただ、私が確認をしたところでは、裁判所から申し立てられた方に通知をお送りして、こうした内容の調停が申し立てられましたから、いついつ裁判所にお越しく下さいという通知を差し上げて、全く無視をするという方はほぼいらっしゃいません。やはり、裁判所からそういった通知を受け取ると、担当者に連絡をしてみたいと思います。

そうしますと、担当者のほうから調停手続というものはこれこれこういうものなんですということ、是非話し合いのためにお越しく下さいというような話をしております。そういった中で、結局話し合いがつかないということはございますが、全く最初から無視をするというような方はほぼいないと聞いております。

○：特定調停は、なぜ激減したんですか。

◆：平成15年当時というのは、多重債務者の方が非常に多かった時期でして、そういった方は、もう支払不能になったから破産するか、あるいは何とか再生又は更生手続をするか、特定調停を選択して、債権者と個別に話し合いをして、少しでも返そうとするかという手続から選択していました。そのうち、収入があるから返済額を減らして何とか支払いたいという方が、特定調停手続を選択していたということになります。今では、貸金業法による規制等もあって、多重債務者の方がほぼいらっしゃらない状況にあります。現在、特定調停事件は広島簡易裁判所でも、昨年ですと四、五十件程度しかなかったと記憶しております。

○：そうすると、多重債務者の方についての数字の大幅な変化はあるんですけども、民事の関係の訴訟件数っていうか、紛争も減っているわけではない、しかし民事の

調停の数については横ばい状態である。だから、もう少し民事調停を活発に使ったほうがいいんじゃないかという、理解でいいんですかね。

■：テーマ設定の話ですので、私のほうからちょっとお話をさせていただきますが、民事調停というのが非常にフレキシブルな解決を可能にするすばらしい制度でありながら、特定調停の波が押し寄せてきたときは、特定調停の陰に隠れて、民事調停の良さが実感してもらえなかった。それで特定調停の波が去った後、民事調停が皆さんの意識の中に根付いて利用されるかということ、必ずしもそうはなっていない。申立件数は横ばいと申しましたが、実は若干減っています。管内でも減っています。なぜ、この良さが理解されないんだろうかというところがやはり素朴な疑問だということなのです。

裁判所は判決をすることだけが役目ではなく、やはり全体としての紛争の解決を図るのが裁判所の使命だと考えますと、最終的には訴訟、判決という強制力を伴った白黒つける手続を後ろに持ちつつ、その前裁きとしては、より柔軟で、みんなが痛みを伴わずに解決が図れるような、そういう手法も駆使することによって、トータルとしての紛争解決機能というのを高めていく必要があるんだろうという問題意識がございます。そういう問題意識からすると、今の民事調停の利用のされ方というのは、ちょっと不十分なのではないかということから、今回テーマに挙げさせていただいていると御理解を頂ければと思います。

○：裁判所のほうでは、なぜ増えないんだろうという仮説や課題感を持っていますか。

■：民事調停では、認知度が低いということが言われております。手続自体に内在している問題があるとは余り考えておりませんで、その良さが知られていない、裁判所は決してPRがうまい組織ではないものですから、そういったこともあいまって認知度が低いのではないかと仮説を個人的には持っております。

それでは、次に労働審判の概要を説明します。

◆：別紙「労働審判について」のとおり

■：ただいまの説明につきまして、何か御不明な点、御質問等ございますでしょうか。

○：個別労働紛争が対象ということですが、例えば組合対会社というようなことに関してはどうなるのでしょうか。

◆：労働組合等の団体が当事者となる集団的労働紛争は、労働審判の対象になりません。

○：個人の方が何かの手当なり、解雇なりで問題が生じた場合、労働基準監督署に直接相談に行かれたり、訴えに行かれたりします。それと、この裁判所の窓口との明確な違いというのは何なんのでしょうか。

■：労働基準監督署に行かれる場合っていうのは、これは行政上の措置を求めて行かれるわけなので、労働基準監督署から会社に対する指導を行ってほしいということなんだろうと思います。裁判所の手続、労働審判はそうではなく、いわゆる私法上の紛争ですから、労働基準監督署が出てくるか出てこないかは別にして、残業代が支払われていないから、それを支払ってくれという形でこちらに来るわけです。

残業しているのに残業代を支払っていないと、そういった点できちんと行政として指導してほしいという話は労働基準監督署に行くかもしれませんが、労働審判の場合には、未払いの残業代は幾らぐらいだとか、どういう形でそれを支払うのかということも含めて調停や審判というのが可能になってくると、そういう分野の違いがあります。行政上の規制、指導という分野と、私法上の請求権の存否及びその支払方法についての解決という点で違いがあると御理解いただければと思います。

○：ネットなどでこういう労働問題で、こちらへどうぞという宣伝媒体が出ていて、ある弁護士のところというところもありますが、それと、今地裁が行っている、もっと広めていきたいというこのことについての窓口は、民と官との違いというようなことなんですか。

■：ネットで弁護士さんが、どういう趣旨でその弁護士さんのところにどうぞと言っておられるのか分かりませんが、きっとそれはその弁護士さんのところにアク

セスをすると、その弁護士さんがそれまでの労働関係紛争についての長い経験や知識に基づいて相談を受けた内容に即して、これならば労働基準監督署に話を持って行って、労働基準監督署から会社のほうに指導してもらえれば、それをきっかけにしてうまくいくなと思えばそういうアプローチをとられるでしょうし、いや、これは白黒決着つけたほうがいいから、訴訟で裁判所の判断を仰ごうということになれば訴訟を選ばれるでしょうし、いや、これは話し合いによる柔軟かつ早期の解決による損害の回復というのが最優先だと思えば労働審判を選ぶ、そのほかにもいろいろあるかもしれませんが、そういうことを私はやりますよという広告なんだろうと推察いたします。

◆：労働委員会は個別紛争解決もしておりますが、労働委員会の個別あっせんは、労働者なり事業主からあっせん申請があった場合に、労働委員会の公益委員、労働者委員、使用者委員、事務局職員があっせん委員として公平な立場で話し合いによる解決を図って、あっせんの結果、双方が合意した場合には、その受諾された内容が民法上の和解契約を持つことになるというもので、解決の見込みがないということになると、そのあっせんは打ち切りとなって終了となります。一方、労働審判の場合には、調停ができない場合には労働審判をして、その労働審判に対してどちらかが異議があるということになると、訴訟に移行して裁判所が何らかの判断をするということになるので、労働委員会の個別紛争解決制度と裁判所の労働審判手続については、最終的に解決ができるかどうかという大きな違いがあるのだと思います。

○：労働審判の新受件数中には、「その他金銭目的」というものがあり、その中にはいじめとかハラスメントを含んでるということでしたが、この件数は増えているように私は思うんですけど、そういういじめとかハラスメントに関する審判が増えているのかということと、もし増えていたら、あの人のおかげで私はいじめになって鬱病を発症して、その慰謝料とかそういうものを要求するという、そんなイメージでよろしいんですかっていうこと、二つお聞きしたいと思います。

○：統計上は増えており、感覚的にも恐らく小さい数字ですけど、やや右肩上がり

のようなイメージは持ちます。それで、おっしゃるとおり、職場内での例えばパワハラという言葉が非常に定着しているので、上司等によるパワハラが原因で休職、退職に追い込まれたという形で、地位確認を求めるとともに慰謝料を請求するという形の事件になります。

○：そうすると、地位確認という目的のところにも、その他金銭目的というところにも両方、いわゆるハラスメントという案件は入ってくるということになるのですか。

◆：統計としては、主なものをとっているのですが、もちろん地位確認と賃金請求もあわせてやったり、それにパワハラも加わったりするので、必ずしも全てをとっているわけではございません。

○：私の感覚としては、職場においてのパワハラは、定義が知られ、皆が言い始めたことでもあり、増加傾向にあると思っております。社内には対応窓口があり、いじめであるとかセクハラ、パワハラ、そういうハラスメント系があったら、風通しをよくするためには、まず言ってくださいという形でやりますと、情報は入ってきます。ハラスメント系はなかなか難しい問題で、双方それぞれに基準があるのに、3回で審判を下して、それを納得してもらえて和解するっていう、そういう非常にすごいことが起きるんだなと思って、社内でやろうと思ってもなかなか解決には至らない。事情を聞いて、それぞれの言い分があるんですねで終わってしまうのが関の山なんですよね。なので、3回以内で終わるってすごいなと思います。

■：社内だとやはりいろいろ不信感みたいなものがあるのかもしれないので、そういう意味で、労働審判は第三者がというところがやはりかなり効くんだろうとは思っています。私もかつて労使双方の労働審判員もいる中で、裁判官も含めて3人に話を聞いてもらいたいという申立人側の動機を感じたことはあります。

○：そういうふうな社内の人間関係も含めた対応をやっていくと、つまり上司に相談する、上司はどちらの肩を持つかによって、またこの社内の不信感みたいなものが高まっていく、人事部は第三者であるけど、第三者が入る、じゃあ、その第三者

はこっちの味方、あっちの味方みたいな、実際にはそういうことではないのですが、得てしてそういう見方になってしまって、我々会社はやはり社内で何とかきちんと浄化する仕組みをつくるっていうことがまず第一だっということ、隠すんじゃなくて出しましょう、それを何とかしましょうっていうことなんだけども、なかなかそう簡単にはいかない。

だから、こういう労働審判みたいなものが、もっと気軽に言ったらおかしいんですよ、開けて使われるということは非常に有り難いことかなと思うんですよ。ハラスメントに関してはそう思います。

○：例えば全く働かない従業員もいるんですよ。なかなか会社の指示に従わずに働かず、かといって会社の指示で何か言ったら苦情を言う、そういうケースにも労働審判は使えるんですか。ちゃんと働きなさいよとか、そういう審判を下す。結局、雇用者側としては、解雇まではしたくない、とにかく働いてくれば雇用は続けようというようなケースのときに、やはり上司の言うことを聞かずに、働きもせず、かといって休むわけでもない、仕事には来るけれども仕事しない、ちゃんと仕事しなさいと言ってくれれば、会社のほうも助かるケースがあるんじゃないかなと思うんですが。

■：それは個別労働関係かもしれませんが、民事の紛争かって言われると、働きなさいというのは、契約の履行は求めているんだと思いますが、なかなか強制は難しいところかと思えます。

(休憩による中断)

■： それでは再開します。これまでの説明を踏まえて意見交換していただきたいんですが、委員からメールで御意見を頂いておりますので、まず、その内容を紹介します。

「多くの人にとって調停とは離婚相談などの家事調停を連想し、民事調停は縁遠いのが実情だと思います。その一方で、社会の仕組みが複雑になる中、様々なトラブルも多くなっており、訴訟に至らずに解決する民事調停の重要性は増してくると考

えます。時間や費用がかかり、判決という形の訴訟よりも話し合いで短時間に解決を図る民事調停のほうがニーズが高いのではないのでしょうか。そのため民事調停の認知度を高める取組が必要だと思います。具体的には、ホームページなどのネットを活用して、若い人も含めて知らせる方法もあるでしょうし、訴訟や調停の違いなどを分かりやすく解説する教室のようなものも有効かもしれません。困っている人がどのような方法をとればいいかが1か所で分かるワンストップの相談窓口もあればと考えます。いずれにしても司法のほうから市民に近づく方策を御検討いただければと思います。」

○：まず、いい制度を活かそうと思えば、もっともっと皆さんに知っていただけるような工夫が必要なのではないかなと思います。そのためには宣伝だと思います。私どもの店には結構広いスペースがありまして、イベントをやっているんですけども、そこで以前に、イベントをしたら、すごく反応がありまして、非常に効果があったことがあります。利用された方の中には、イベントを行う場合でも、公民館などを使ってもなかなか人が集まらない。

けれども、商業施設のイベントスペースであれば、人が集まってくるのでびっくりしましたというようなことで、2回目、3回目の御利用を頂くこともあります。

ですから、視認性の高いところでそういう窓口を設けて何かをすることが考えられます。また、ナビゲーターの「調停こぞう君」は知られていないですよ。これはすごくもったいないんじゃないかと思ってまして、ゆるキャラブームはもう下火かもしれませんが、いろいろなところでそういうキャラクターを使って、すごく認知度が高まっているケースはたくさんあると思うんです。ですから、もしこの「調停こぞう君」が登場してくれるのであれば、やはり目を引きますし、人が集まってくる、それでこういうことがあるんですよとか、ここでホームページにアクセスしてみてください、もっと詳しく分かりますよといったような、周知をすれば、もっと認知度が上がってくるのではないかなと思います。

テレビCMなどが一番早い、効果があることかとは思いますが、地道にいる

いろな人が集まる場所で宣伝をするということが一番早いですし、こういう紛争ごとというのは絶えず起きていることではないかと思imasので、相談してみようという人はたくさん出てくるのではないかと考えます。

■：商業施設のスペースは結構借りるのがお高いのではないですか。

○：行政の方のイベントについては、是非積極的にやっていきたいと思っているんです。そこで商売をしてもらうということについては、それなりの賃料を頂くんですけども、百貨店というのはある意味そういう公共性の施設であると思っていますので、そのことで皆さんが足を運んでいただければ、我々にとっても非常に有り難いと思っておりますし、是非それは御相談いただければ前向きに検討いたします。

■：貴重な御意見ありがとうございます。問題は、裁判所に御期待に添えるだけの集客力があるかどうかというところだろうと思imas。

○：いや、絶対あると思imasよ。そういういろいろなことの相談窓口もブースを設けてやったりしたこともあるんですけども、結構人は来られます。

○：今回の訴訟以外の利用促進ということに関して、やはり成功例として、過払い金CMが一時期放映されてましたけど、あれによってやはり過払い金請求、庶民が法律相談所あるいは司法書士のところに行くようになったというふうに聞いております。やはり、敷居がかなり下がったのではないかと。あと、最近のCMでは具体例がよく載っていますので、それによっては、私の場合も大丈夫じゃないのかという部分も視聴者は感じているんじゃないかと思っております。敷居が高いところは、その辺の認知度ということで、なかなかCMっていうのは難しいんですが、成功例をヒントにするのもいいのではないかと思っております。

あとは一つ、この民事調停という4文字が固いですね。また、あっせんという言葉もなかなか難しいですね。当然専門用語なので、これも使わざるを得ないと思うんですがその辺を敷居を低くする何か努力がないのかなと感じております。

○：利用者について言えばやはり若年者、20代、30代、あるいは20歳未満というところが非常に少ないなというところがあります。若年者の利用者は、どこに

相談すればいいのか、なかなか分からない、選択肢も余り持っていないという中で、やはりインターネットで調べてみようっていうのはケースとして考えられると思います。それで「裁判所 民事調停」という検索をしたら行き着くんだと思うんですけども、まず民事調停という言葉自体を知らない場合に、どういうふうにとどいていけばここに行きつくのかというところで、例えば別の用語を入れて裁判所の民事調停に至るような、そういった検索の手法があれば、ここに行き着いて、こんな相談の仕方もあるんだなというのできるの、先ほどありました民事調停という言葉を知らなくても、ここに行き着くような手立てというのがあればいいなということ一つあります。

もう一つは、潜在的な利用者というのはきっと若年者にもあって、その人たちは先ほども申しましたけど、誰にも相談せずに、どうしようというままで立ちどまる場合も多いのかなと思いますので、是非、無料窓口ですとか別の窓口のところで民事調停を御紹介いただいたりですとか、あるいは先ほどあったインターネットの中で民事調停にたどり着くようなところがルートとしてあれば、若年者の方は相談をする相手はいないんだけど、どこかで引っかかって民事調停という手段があって、柔軟な解決もできるということで利用が進むのではないかなと思います。

○：かつて労働関係の裁判の経験したことがありますので、その経験に鑑みると、裁判を行うと厳格な主張及び証明の手続が必要になるので、その労力を考えると、紛争が起こったときに民事調停であるべきではないかとか、労働審判で解決できるんじゃないかなと思います。そこで、弁護士さんのほうで何か、これについては民事調停のほうが適切ですねみたいな誘導とか、あり得ないんでしょうか。どう考えても弁護士さんの仕事をとるようになるんで、そういうルートで民事調停とか労働審判とかが活発になるという線はないんでしょうか。

○：当事者の方が泣き寝入りとかするのではなくて、弁護士のところへ来るようなことになれば、弁護士として当事者とも相談しますが、この事件は裁判のほうが適切か調停のほうが適切かということと一緒に検討して、適切なほうを選択します。

調停でもそういう場合、大抵は依頼を受けますので、それで調停を利用したら仕事がなくなるっていうわけじゃないわけですよ。ただ、お金がないっていうような人は法テラスなども案内しますが、弁護士に依頼せずに御自分でやるんなら、裁判は素人でもできないことはないけどほぼ無理でしょうと、でも調停なら自分でできますよという案内は一応します。

それで、弁護士のところへ相談に来る人が増えれば、その中の一部は調停になりますから、調停も増えるんでしょう。弁護士は従前宣伝は禁止されてましたけど、今は弁護士もどんどん宣伝しているので、その分、裁判も調停も増えているんだと思うんです。ただ、裁判も調停も両方今減っているのは人口の減少とかということで、調停だけ特に減っているっていうことではないように思います。裁判所も、裁判も含めてちゃんと裁判所を使って紛争解決しましょうというような、この「調停こぞう君」とか使って、案内をいっぱい出せば、もっと調停は増えるのかもしれない。

○：私も広報の仕方の工夫を幾つか考えたんですけども、一つは裁判所のホームページを改革して、Q&Aを、例えばこういうふうなお悩みがあれば、こういうとこに相談できますよって形で、裁判所のホームページにつくと同時に、県とか市のホームページのほうにもリンクで飛べるような形で、あるいは県や市のホームページからリンクで裁判所に飛べるような形で、もしできれば、そこが割と融通がきくと思います。

それから、実際この民事調停にしろ労働審判にしろ一定のニーズはあると思うんですけど、現時点でニーズを抱えている人っていうのは、非正規の労働者であるとか、ブラック企業で給料未払の人とか、そういったお金がない人なんですよ。だから、そういう人もアクセスできるようにするには、やはりスマホで検索するんだと思うので、例えば給料未払とかの検索ワードを入れて、そこから進んで例えば県のホームページのほうにたどり着くとか、そこからどんどんつながっていくとかという形で、何かつながるような仕組みを考えるのがいいかなというのはあります。

もう一つは、CMにはお金がかかるということであれば、全国で1個つくって、それを構内で上映して、来る人にアピールするとかいうのもあるかなとは思いますが。それから広報の関係ですと、年に2回、法の現場ツアーをやっておりまして、広島では、裁判所と検察庁と紙屋町法律相談センターとか法テラスとか、そこに一般の方が応募してきますので、その場をかりてパンフレットを配るとか、誰かが代表で説明するとかいう形でアピールするというのも手かなという気がします。

■：先ほど、若年者への浸透というお話がございました。先般、国会で民法の一部改正法が成立して、そう遠くない将来に成年年齢が18歳に引き下げられることになりました。その議論の際には、引下げを可能とするための諸条件の一つとして、若年成年層が消費者被害等に遭わないように消費者教育の徹底とか様々な環境整備というようなことも言われていたわけですが、それが今回法律が成立したということとは、そういう環境整備もある程度、相成ってきたという国会の御判断なんだろうと思います。18歳というと高校3年生、もう途中で大人になる人たちも出てくると思うんですが、そういった方々への浸透を図るという観点から、何かいいアイデアがあれば頂ければなと思うんですけども。

○：先ほども少しお話をしましたけども、高校生とか、あるいは大学生とかに浸透する方法というのはないかなということも考えてみたんですが、実際に自分自身のこととして何か課題が起きたことが、やはり一番どこかに相談したいなっていう、動機付けになるので、この民事調停は教科書にも出てきますし、図式化されたり、裁判所の仕組みとしても、教科書や資料集には書いてあることが使えることが大切だと思います。

その知識を使って、自分の中で頭にあれば、恐らくそういった周知が多くななくても、調停という言葉も頭の中に入っているんだと思うんですけども、それが自分ごとになったときにそれを引き出せるかっていうところでいうと、やはり20代ですとか、あるいは企業に就職してからとか、あるいは家庭を持ったり、様々なことが社会人になったところで、今一度、調停というのを、その民事調停という在り方

があるということが思い起こせるためには、ホームページであったり、別の周知方法も一緒に要るのではないかなということ、先ほど御意見をお話ししたというところでございます。

■：今回、フォローアップのときに御報告させていただきましたように、五日市高校で民事関係の出前授業を行います。担当の裁判官に話を聞きましたところ、せっかくの機会だから民事調停についても少し言及をしたいと言っておりました。また、そういったいろいろな機会をとらえて、若年層の皆さんにもそういう認識を持って社会に出ていただくということも考えていきたいと思えます。

○：労働審判については、労働委員会と、この労働審判の違いっていうのが我々門外漢にとっては分からないということがあります。また、労働審判を3回で済ますためには、まず1回目のときにしっかりと書類を出すために弁護士さんなどの専門家が付かないと難しいのではないかと考えます。その後2回3回であっせんをしていくという形になるには、本当に単純なものとかでない労働審判のほうに向かないんじゃないかという意見もあります。その辺はどうなのでしょう。

○：恐らく、今おっしゃった意見も、ある面から見たときには多分正しい御意見かなというふうに思います。やはり3回で終わらないような複雑な事件については、労働審判は向かないのではないかという意見はあるのはあると思います。ただ、片方で労働審判に対して非常に好意的な方は、どのような難しい事件であっても、それなりに準備したりしていけば、早期に公平な第三者の方の御意見が一定程度速やかに出るので、そうではない手続であるところの裁判で1年半後にまた示談という話になるとかなるのであれば、早期にそれなりの判断が出されるというので、使えることは使えるよという意見もあって、訴訟でやるものについては、労働審判を最初にやろうとすると、やれないっていうことはないのではないかと思います。

片方で、労働審判に異議が出て、裁判に進む事件も当然ありまして、労働審判の出した意見と違うような訴訟での結論が出るような場合もありまして、そういう事件は3回でやるのは難しかったのかなと思います。いずれにしろ形式的にできるで

きないというよりも、やろうと思えばやってみて、失うものは余りないと思いますので、使われてもいいのかなと思います。

■：イメージ的には労働審判を対比して考えるときには、我々裁判所の人間としては常に訴訟と対比して考えてしまいますので、訴訟を起こすのに必要な準備がもしできているのであれば、それは訴訟に行かずに、その資料をもって労働審判を申し立てたほうが解決が早いですよねということは間違いなく言えるんだらうと思います。ただ、申立人の御意向が、これは白黒決着を付けたいんだと、申立人と相手方のどちらの言い分が正しいのか、裁判所にきっちり判断してもらいたいというのであれば、やはり労働審判は手続が非常に柔軟な手続で、厳格ではないものですから、労働審判委員会として白黒判断をつけるというのは向きませんので、訴訟のほうがいいんだらうと思いますけれども、できるだけ早期に解決を図りたいんだということであれば、同じ準備ができているのであれば、それは労働審判のほうが早いだろうという、その対比はあるんですね。

もう一つ、弁護士さんの助力がなくても何とかできないかという解決方法としては、民事調停手続も使えます。調停委員の中には社会保険労務士の資格を持った方、あるいは企業でもって様々な人事の経験を積まれている方などもいらっしゃるわけなので、そういった調停委員に参画していただいて、じっくり話を聞きながら、弁護士さんの助力がなくても円満な解決をとということであれば、そちらの選択肢もあるということにもなろうかなと思います。

○：意見というよりも質問がありまして、さっきちょっと出ていた労働問題について、訴訟よりも労働審判制度のほうが労働者に有利じゃないかなってちらっと思うのですが、そのあたりの、和解するってことで訴訟の場合は白黒付けるわけなので、どっちかという労働者には労働審判のほうがいいのかなって感想が一つと、あと訴訟と違って、訴訟だと判例とか公開されますが労働審判の事例の場合は非公開で、審判書は閲覧膳写できないのでしょうか。

○：当事者や利害関係がないと閲覧膳写はできませんが、ただ、刊行されている雑

誌には、労働審判であっても載っている例がありますので、完全にクローズされているわけではありません。

○：それで訴えられているっていうか、審判されている内容の訴訟の内容と労働審判の内容がどのように違うのかっていうのがもう一つの疑問点でございます。

○：まず、労働者に有利ではないかという点ですけど、多分、切り口によって有利と受け取られる点があるかなとは思いますが、それは、一般的に労働者側が十分な準備をした上で申立てをして、短期間で第1回期日が入って、3回で応答しなさいということになりますと相手方側が十分な体制がとれないということになれば、労働者側に有利な感じがすることはあります。ただ、結論が常に労働者側に有利かというそれは全然関係ないとは思いますが。

○：労働審判は簡単なんですけど、それでもやはり調停ほど簡単ではありませんので、裁判にしる労働審判にしる、やはり弁護士がつかざるを得ないんじゃないかと思っています。弁護士が裁判と労働審判のどちらを選ぶかという、弁護士によるかもしれませんが、大体労働者から申し立てているので、労働者側の弁護士が判断することになるんですけど、3回ぐらいで話合いが成立しそうなときは労働審判をやってみるといようなことを言われた人がいます。

そうじゃなくて、例えば組合系の人とか、あるいは企業は悪だと思っているような人が徹底的に企業を懲らしめてやるんだと、徹底的に戦ってやるんだと、あるいはそういう思想はないけど、今回はひどい目に遭ったから徹底的にやりたいたいというときは最初から裁判をやったりとか、労働審判の場合、一応審判は出ますけど、異議を出したら失効してしまいますから意味がなくなるんですよね。そういう意味で、あるいはまた請求金額が低いとか、簡単な事件なんかも労働審判を利用するのだと思います。結局、戦い方として有利不利があるのかもしれませんが、労働者側の委員、企業側の委員、両方が入ってやられますので、結論のほうは公平であると信頼してやっております。

○：自分に相談があったときにアドバイスする場合、例えば一番多いのはやはり給

料の未払、時間外手当の未払というようなのが多いただろうと思うのですが、そのときの民事調停のほうに行きなさい、相談してごらんなさいと言ったほうがいいのですか、それとも労働審判のほうに行きなさいとお答えしてあげたほうがよろしいのでしょうか。

○：弁護士を雇うお金がないとか、あるいは弁護士が嫌いだという方には、もう民事調停しかないと思います。そうじゃなければ一応弁護士のところに相談に行ってもらって、その弁護士にどっちがいいか、それはケース・バイ・ケースだと思いますので、それでいいんじゃないかなと思っております。

○：民事調停の調停する金額には、上限があるんですか。

○：全然ございません。

■：ほかはいかがでございましょうか。労働審判もちょっとこんな工夫をすればもっと利用が進むのではないか、企業の中でトラブルを抱えているときに、セクハラ、パワハラみたいな案件については、むしろ第三者性を比較的容易に確保できる、特に裁判官だけではなくて、労使双方のそれぞれの経験を持つ労働審判員も加わってのパネルが話を聞いて解決案を示してくれるということでは、会社の人事政策の上でも、発想の転換ですが、活用というのも考えられるんじゃないかなというような形のことを思ったのですが、いかがでしょうか。

○：今の御意見ですが、労働審判っていうのはすごくしんどくて、当事者も本人も、普通は労働者から申し立てるんですけど、さっき言いましたように何とか話合いで終われそうな事件ならば、会社側から向こうが裁判する前に審判利用してというのもありかなというような気はします。ただ、その和解が成立しなかったら、もう審判に出ても労働者は異議を出して裁判に移行するでしょうから、それなら裁判を最初からやったほうがいいんじゃないかということにもなりかねませんけど、ケースによっては審判利用できるんじゃないかと思います。

○：民事調停も労働審判も、認知度の点で問題があるということで、いろいろな形で広報するというのも現在やられていると思うんですけども、訴訟と比べると、

どうしても認知度が低いということがあるということでしたが、こうした認知度っていうのは、結構一般の国民の皆さんだとテレビとか何かで、ドラマで見たりして、そういうことですごく認知度を高めていると思います。訴訟でも実際自分はやらないんですけど、テレビドラマで訴訟のことはよくやっているということで、何かあったら訴訟だと思うんだらうなと感じるのですけども、そういうことだとすると、こうした民事調停とか労働審判とかでも、非公開だから余り外に出ないということだとは思いますが、ドラマになるようないい話とか何かは裁判官の方の御経験とかでもあるんじゃないかなと思えますね。

人情味にあふれた裁判官が、こんな解決をしましてとかいういい話があったら、是非そういうドラマのネタになるようなことを売り込んでやっていただけたらいいのかなと思ったりしました。ドラマをつくる人も多分知らないんじゃないかなと思うので、是非そういうのをPRしたら、かなりインパクトがあるのかなと思います。それができたら苦労しないということは思っているんですけども、できればそんな形でやればいいのかと感じた次第です。

■：本日は長時間にわたりまして大変貴重な御意見を頂戴いたしました。誠にありがとうございました。

以上

民事調停について

1 民事調停の動向と裁判所の問題意識

民事調停の件数動向(広島)	調停新受件数	うち特定調停
平成15年	約7100件	約6700件
平成29年	約300件弱	ほぼない。

調停件数が減少している。では、民事紛争が減少しているのか？→そうではないと考える。

- ・ 民事事件は、基本的にはほとんどが市民間の紛争であり、本来お互いが話し合い、合意に基づいて解決ができれば望ましいので、紛争解決手段には民事調停がふさわしいのではないか。
- ・ 裁判所がそういったニーズを適切に吸収できていないのではないか。

2 民事調停の特徴（何故紛争解決には民事調停がふさわしいのか。）

- ・ 司法型ADRである民事調停では、裁判所の手続によって法的に裏付けられた公正かつ合理的な解決が得られるほか、訴訟と比べて次のとおり違いがある。

訴訟手続

- ・ 事実について厳格な証明が必要
- ・ 勝訴敗訴がはっきりする
- ・ 当事者が求めた権利義務に関する事項のみ判断

民事調停手続

- ・ 事実調査が柔軟に行える
- ・ 柔軟で妥当な解決を図ることができる
- ・ 双方の感情的対立も含めて紛争解決

- ・ さらに次のとおりのメリットがある。

- (1) 作成要領と一体となった申立書があり、裁判所ホームページ上からダウンロードできたり、簡易裁判所の窓口で交付を受けることができるなど簡単に申立てができる。
- (2) 訴訟手続に比べて申立手続費用が安く、かつ、調停不成立になって訴訟に移行したときにも一定期間であれば、調停申立時に納めた申立手

続費用を訴訟手続費用に流用できる。

- (3) 概ね3か月、通常二、三回の期日で調停は終了することが多く、訴訟よりも解決が早い。
- (4) 調停は、裁判官又は弁護士から任官している調停官1名及び調停委員2名の3名からなる調停委員会が行う。事件の内容により、弁護士、司法書士、医師、建築士、税理士、不動産鑑定士等という専門家を調停委員として指定することによって、専門家が有する知識を調停で利用できる。また、調停は非公開手続であり、プライバシーや秘密を守ることができる。
- (5) 当事者間の合意は調停調書に記載される。調停調書は判決と同じ効力があるため、調停で合意した約束が履行されない場合は強制執行することができる。

3 民事調停の認知度

民事調停を知るきっかけは、裁判所以外の相談窓口からであることが多く、民事調停の認知度は高くない。

労働審判について

1 労働審判とは

労働審判官（裁判官）と労働関係専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断（労働審判）を行うという紛争解決制度

2 労働審判制度の特徴

- (1) 事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブル（個別労働紛争）が対象となる（例：解雇の効力、賃金や退職金紛争など）。
- (2) 労働関係の実情や、労使慣行等に詳しい知識と豊富な経験を持つ労働審判員2名（労使双方から1名ずつ指定）が中立かつ公平な立場で審理、判断に加わり、裁判官と3名で労働審判委員会を組織する。
- (3) 原則3回以内の期日で審理が終える。また、期日は原則非公開。
- (4) 調停による解決に至らない場合には、審理の結果、認められた当事者間の権利関係と手続の中で現れた諸事情を踏まえ、事案の実情に即した判断を行い、柔軟な解決を図ることができる。また、調停での合意内容は調停調書に記載され、確定判決と同じ効力を持つことになる。
- (5) 労働審判に対する異議申立てにより労働審判が失効した場合や、労働審判委員会が労働審判を行うことが不適當であると判断し、労働審判事件を終了させた場合等は訴訟へ移行する。

3 労働審判制度の動向（統計数値についてはいずれも平成25年から平成29年までのもの）

- (1) 全国的に、地方裁判所の労働審判事件の新受件数は平成27年をピークに減少しているが、労働訴訟は増加傾向にあり平成29年は労働訴訟の事件数が労働審判より多くなっている。
- (2) 広島地裁では、労働審判は地位確認が最も多く（平成28年を除く）、

次いで賃金手当等の請求となる。そのほか、「その他金銭目的」の申立理由があり、この事件類型は差別やセクハラ等による損害賠償が含まれる。

- (3) 広島地裁では、労働審判は半数以上が調停成立で終了しており、審判がなされた場合でも平成28年以降は異議の申立てがない事件が多い。
- (4) 広島地裁での労働審判の終了までの期日回数は3回までが約98パーセントであり、4回実施したものはいずれも調停成立で終了している。
- (5) 広島地裁での労働審判の審理期間は3か月以内が約68パーセントである。