

神戸地方裁判所委員会（第38回）議事概要

1 日時

令和2年2月3日（月）午後3時から午後5時まで

2 場所

神戸地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）（五十音順，敬称略）

飯島健太郎，黒田徹，境田司，田中倫暁，中井修，永谷和雄，中林志郎，中山一郎，西多弘行，野村明弘，広瀬和勇，宮崎英一，森本郁代

（事務局）

阿多麻子（民事上席裁判官），横田昌紀（第6民事部裁判官），藤井徹（事務局長），杉原哲治（民事首席書記官），大國規子（刑事首席書記官），加藤由佳子（裁判員調整官），山田盛司（第6民事部主任書記官），黒瀬靖弘（総務課長），松本茂太（総務課課長補佐），大西景子（総務課庶務第一係長）

（プレゼンター）

泉薫（第6民事部部総括裁判官），今城智徳（第6民事部裁判官）

4 議事

(1) 委員の交替（退任委員，再任委員及び新任委員の紹介）

退任委員として，令和元年7月31日付け退任の松山秀樹委員，9月10日付け退任の福田あずみ委員，10月31日付け退任の武谷真名委員，同日付け退任の田中裕子委員，令和2年1月2日付け退任の黒野功久委員，再任委員として，令和元年7月31日付け再任の境田司委員，同日付け再任の渡邊攝子委員，新任委員として，令和元年8月1日付け就任の野村明弘委員，9月11日付け就任の中山一郎委員，11月1日就任の中井修委員，同日付け就任の木田聖子委員，令和2年1月3日付け就任の飯島健太郎委員の紹介があった。

(2) 委員長代理の指名の報告

飯島健太郎委員が委員長代理に指名された旨の報告があった。

(3) 前回のテーマ（裁判員制度の広報）に関する報告（裁判員調整官）

裁判員セミナーの実施状況，PRの方法，若年層に対する広報活動等について説明があり，今後も，前回委員会において委員から出された意見を参考に，裁判員制度の広報について引き続き検討していく旨の報告があった。

(4) 労働審判手続についての説明

泉部総括裁判官から，「労働審判手続と神戸地裁の運用状況」について，プレゼンテーションソフトを使って説明を行った。

(5) 裁判員制度の広報についての意見交換

（◎は委員長，○は委員の発言，●は裁判所からの説明）

○ 労働審判手続の最大の特徴は，弁護士に依頼しなくても本人申立てができることだと思うが，神戸地方裁判所に申し立てられている労働審判事件の中で，弁護士が選任されているものと選任されていないものについて，データを教えていただきたい。

● 弁護士の選任率は，平成26年から平成30年までの統計によると，全国では，当事者双方が77.6%，申立人のみが87.2%，相手方のみが86.7%である。一方，神戸地方裁判所では，当事者双方が72.1%で全国と比較すると5%マイナス，申立人のみが80.3%で全国と比較すると7%マイナス，相手方のみが86.6%で全国とそれほど顕著な差はない。

なお，相手方というのは，基本的にほぼ使用者側である。

◎ 神戸地方裁判所では，使用者側のみに弁護士が付いている割合が全国平均並みで，当事者双方及び申立人のみに弁護士が付いていない割合が全国平均よりも高いという特徴があるようだが，このことは審理に影響しているのか。

● 一つの見立てであるが，弁護士が付いていると適切な主張立証が期待でき，裁判所としても事案の見立てが適切にできるため，双方が納得しやすい解決につながると思う。また，裁判所の考える解決方法について，弁護士から本

人に対して説明がされやすくなることから、結果として、調停の成立率が高まるのではないかと考えている。

◎ 同一労働・同一賃金，時間外労働の上限規制，パワハラ防止措置の義務化，消滅時効に関する法改正といった最近の社会情勢を踏まえて，皆様方の職場や業界では，現在どのような労働関係あるいは労使関係の課題があるか，差し支えのない範囲でお話を伺いたい。また，働き方改革の波がどのような影響を及ぼすかについてもお伺いしたい。

○ 非常勤講師の処遇の問題が大きくなっている。また，専任の教員は，授業以外にも学校の運営，例えば学生の指導や入試業務等，様々な業務を行っており，何をもちて同一労働・同一賃金とするのか判断が難しい。

このことは，今後，多くの非常勤講師の先生方に支えていただいている教育現場では大きな問題になってくるのではないかと感じている。

○ 時間外労働の上限が法律で定められたことによって，時間内できちんと仕事をしなさいという時短ハラが最近問題になっている。

同一労働・同一賃金の問題については，訴訟になって判例が出ない限り動きようがないというのが正直なところである。訴訟を提起したほうがよいのか，労働審判事件を申し立てることができるのか教えていただきたい。

無期転換ルールの取扱いについては，転換後の処遇が課題になると思う。また，60歳の定年後も，同じ仕事に従事してもらう場合に，給料に差を設けてよいのかという問題もある。

○ 弁護士会からは，労働者側からのパワハラ相談，処遇改善を求めるものが大変増えてきていると聞いている。

● 期間の定めのある非正規の労働者と期間の定めのない正社員について，同じ労働である場合には同じ賃金を支払わなければならないというのが法的な枠組みであり，現行では労働契約法20条に定めがある。定年後の再雇用については最高裁の判例があるが，これは事例判決なので，裁判例の集積を待

たなければならないと思われる。同一労働・同一賃金の問題については、もう少し裁判例が集積されたほうが、労働審判事件として扱うにはよりふさわしいのではないかと個人的には考えている。今のところ、神戸地方裁判所では、このような事件が労働審判事件として申し立てられたことはない。

- テレビ業界は非正規の方が非常に多い。アナウンサーを例に挙げると、社員アナウンサー、事務所に所属するタレントアナウンサー、事務所に所属しない契約アナウンサーの三種類あり、社員よりも非正規の方が多。最後の聖域と言われた報道部でも、派遣の記者の方がいるぐらい、社員だけではなかなか回せていけない現状がある。働き方改革に関しても、特に報道部等では長時間残業が当たり前になっている。
- 若年層の採用が全体的に抑制基調になり、中高年の記者が増えてきている。新聞業界では、60歳を過ぎるとシニア記者などと呼ばれ、そこで給与水準が変わってくる。中高年の記者は経験豊富であるため、記者の原稿チェック、手直し等のデスク業務を担当してもらうことも多いが、給与水準が変わった時に、その任務を解くことができるかという点、他に代替りの人間がいないため、なかなかそうはいかない。同一労働・同一賃金を完全に実現しようと思うと、それだけの余裕をもった人員配置をしなければならないが、人手不足の中でそれを実現することは大変難しい。
- ◎ 今後増えることが予想される紛争、減ることが予想される紛争など、労働審判制度の見通しについて、御意見をお伺いしたい。
- 今の状況としては、労働審判制度を活用するような場面はそれほど多くはないが、定年後の社員の賃金の問題や、単純業務について外国人労働者が従事できるようになったことを背景に、今後どのような紛争が起きてくるのか、まだ予測ができていない。

ただ、我々の業界でもパワハラが問題になっていることや、外国人労働者が増えて文化の違いによる摩擦が生じる可能性があることを考えると、今後、労

働審判制度が活用される場面が増えてくるのではないかとと思われる。

一方で、労働審判制度の利用が増えると、法曹関係者の負担も大きくなるのではないかと懸念している。

◎ 労働審判制度について、どのような印象をお持ちになったか、皆様の職場等での認知度はどの程度か、お伺いしたい。

○ 労働審判制度は、高等学校の現代社会と政治経済の教科書で取り上げられており、高校生はどちらか一方の科目を必ず履修している。教科書には、「増加する傾向にある労働者個人と企業との単純な紛争解決のため、労働審判法が制定された。」とだけ記載されているものや、個別労働紛争がなぜ必要になってきたかという流れの中で、組合やユニオンの役割が変わってきたことを背景として説明しているものもある。

高校の公民科では、いわゆる社会権の中での労働と法の問題、そして個別の現代的な問題として、この労働審判制度が取り上げられている。

教員からは、大学生になった卒業生からアルバイトの問題について相談を受けることがあると聞いている。

○ 労働審判手続は、現状、兵庫県では、神戸地方裁判所本庁しか利用できないが、尼崎支部や姫路支部でも利用できるようになると便利になると思う。労働審判制度の使い勝手に関して経験者に聞くと、使用者側でも労働者側の立場に立った判断をしてくれるので良い制度と感じているが、第1回期日までにしっかりと準備しておく必要があるので、その準備に手間がかかると聞いたことがある。

◎ 神戸地方裁判所尼崎支部や姫路支部で労働審判手続が利用できないことについて、何か対策は取っているのか。

● 労働審判手続が利用できるのは、全国の地方裁判所50庁と5支部であり、5支部は、東京地方裁判所立川支部、福岡地方裁判所小倉支部、静岡地方裁判所浜松支部、長野地方裁判所松本支部、広島地方裁判所福山支部である。

大阪地方裁判所堺支部のように、大きな支部でも行っていないのは、おそらく地理的に本庁に行ってもそれほど時間がかからないからではないかと想像している。

現状としては、例えば、一方が姫路の弁護士で、どうしても本庁に行くことが難しい場合は、姫路支部に出頭していただき、神戸地方裁判所本庁との間でテレビ会議を行っている。兵庫県外についても、例えば、大企業等で相手方が東京の弁護士である場合には、東京地方裁判所に出頭していただいてテレビ会議を行うことがある。

- ◎ 労働問題が起こったとき、最初にどこに相談に行かれるか。
- 労働基準監督署や労働局が思い浮かぶ。裁判所というのは出てこない。
- 使用者側は社会保険労務士に、雇用されている側は労働基準監督署に直接相談することが多いと聞いている。
- ◎ 行政のADRを始めとする裁判所外の手続と、裁判所の手続との振り分け、そして裁判所の手続の中でも、訴訟、民事調停手続、労働審判手続の振り分けについて周知していくために、御意見があれば頂戴したい。
- 個別労働紛争について、関係機関が集まって、年1回労働局で会合を開いている。その中で、現状分析や各団体の取組等を紹介したり、裁判所から労働審判制度についてアピールをしたり、相談窓口パンフレットやリーフレットを置いていただくよう依頼したりしている。また、各機関の相談窓口で労働審判事件にふさわしいものについて適切に振り分けができるように、裁判所から各機関に対して説明を行っている。
- 厚生労働省作成の「知って役立つ労働法」という小冊子を、毎年全生徒分配布してもらっており、雇用と労働の関係については、これを教材にしている。裏表紙には相談窓口が記載されているが、ハローワークや労働基準監督署等が載っていることから、厚生労働省の流れというイメージがある。

教科書には、「簡易な紛争については、労働審判制度があります。」と記載さ

れているが、市民感覚としての簡易さと、複雑で時間がかかる裁判制度と比較しての簡易さで、印象の違いがあった。厚生労働省のシステムと一緒にして、ある一定の段階から周知徹底ができればよいと思った。

- 平成30年度の申立件数は125件であるが、これらが申し立てられた経緯が分かれば、何かヒントが得られるかもしれない。労働審判制度をもう少し身近にするためには、弁護士を通さない入り方を考えることが、入口を広げるきっかけになると思う。
- 非常勤講師の方が最初に相談されるのは、労働基準監督署等ではなく、非常勤講師の方が作っているユニオンである。現状として、裁判所の広報の対象は、弁護士、ハローワーク、労働基準監督署等の機関であり、ユニオンへの広報がどれだけ可能かは分からないが、もし自分が労働審判事件を申し立てようと思ったら、まずユニオンに相談すると思う。
- ◎ 現状として、ユニオンは広報対象とはなっていないが、ユニオンのようなところにも広報の手を広げることについて、少し検討してみたい。
- 調停協会との連携を図られてはどうか。民事調停制度は労働審判制度と親和性、共通点がある。労働審判制度を経験された方は、本当に素晴らしい制度で良かったとおっしゃっているが、どうしても民事調停制度と比べると認知度が低い。調停協会は年に数回、県内で無料の調停手続相談を実施されているので、一緒に労働審判制度をPRしてはどうか。
- 労働審判員の選任の過程はどのようになっているのか。
- 労働者側については日本労働組合総連合会（連合）からの推薦、使用者側については日本経済団体連合会（経団連）からの推薦をいただき、裁判所で候補者の名簿を作成している。労働審判事件が申し立てられると、労使1人ずつ労働審判員を指定することになっている。
- 現状として、労働審判員の数は足りているのか。公正中立にできる方は非常に限られていると思う。労働審判制度が広がった時に、労働審判員を選任

することが大変になれば、開拓が必要になると思う。

- ◎ 神戸地方裁判所に関しては労働審判員の数はそろっている。現状としては、連合と経団連の方から、労働関係の専門家という形で御推薦をいただくとともに、裁判所でも労働審判員を対象とした研修等を実施しており、公平中立な立場で事件に関与していただいている。ただ、事件が増えてくると、今の数で足りるのかという問題は出てくると思う。
- 冒頭の質問に対する回答に関して、弁護士が付いていたほうが短期間に集中的に準備して行うことができることについては、確かにそのとおりだと思うが、申立件数の伸び悩みということを考えると、裁判所は、広報と併せて、弁護士がいなくても気楽に申立てができるような仕組みを作る必要があると思う。
- ある程度大きな企業であれば、内部通報制度とあって、会社と関係のない第三者の弁護士に直接相談できる仕組みがある。中小企業にはそのような仕組みがないのが現状である。例えば、同一労働・同一賃金に関する使用者側の認知度に至っては3割未満である。したがって、使用者側、労働者側がそれぞれのレベルに応じて、労働基準監督署や労働局等に相談に行く前の段階で、第三者の立場からアドバイスをしてもらえるような公共的なサービスがあればよいと思った。
- ◎ 本日は、委員の皆様から大変貴重な御意見を頂戴した。皆様からの御意見を参考に、労働審判制度の広報活動を行うとともに、個別労働紛争の適正迅速な解決に向けて、今後も尽力していきたい。

(6) 次回のテーマ

裁判所職員の採用広報について

5 次回期日

令和2年7月10日（金）