

熊本地方裁判所委員会（第38回）議事概要

日 時 平成30年11月21日（水）午後1時30分～午後3時30分

場 所 熊本地方裁判所大会議室

テーマ 労働審判制度について

出席者

（委員）江口昌英，小野寺優子，金澤裕子，川嶋隆憲，添田恭正，高橋毅，瀧華聡之，東野正明，中山貴博，桑田誠，宮川いつ子，武藤美菜，山口和也（五十音順，敬称略）

（説明者）光野裁判官，永田民事首席書記官，小林民事訟廷管理官，遠山総務課課長補佐

（事務担当者）山口事務局長，下道事務局次長，岩下総務課長

議事要領

第1 開会

第2 所長あいさつ

第3 新任委員紹介

第4 議事

- 1 労働審判手続について光野裁判官から説明し，引き続き，労働審判事件の動向等について永田民事首席書記官から説明した後，本館2階22号ラウンドテーブル法廷にて労働審判廷の見学を行った。
- 2 意見交換及び質疑応答

【●＝委員長，○＝委員，■＝説明者】

- ラウンドテーブル法廷もご覧いただいで，パンフレットに載っているようなところで行っているということは，御理解いただいたと思います。先ほど光野裁判官と永田民事首席書記官からありました説明について，また，ラウンドテーブル法廷をご覧になっての御質問等はあ

りますでしょうか。

○ 労働審判手続の内容について、お伺いさせていただきます。本日の資料の3ページ目にある審理モデルのところに「審判の方向性」という言葉が出てきますが、この言葉の意味は、審判になった場合にこういう結論になりますという仮の結論のようなものを示して、それを前提に話し合いをしていきましようというイメージで理解してよろしいでしょうか。

■ まず、資料に審理モデルと書かせていただきましたが、公式なモデルというわけではなく、私の経験に基づいて、おおよその流れを書かせていただいております。意味としては、当事者の方からお話を伺い、労働審判員の方と協議させていただいて、裁判所としてのおおむねの結論を示した上で、当事者に話し合いを促すというものです。

● 例えば、解雇が有効か無効かということで、当事者の言い分と労働審判委員会での結論が大体一つの方向に固まったということが審判の方向性が定まったということによろしいでしょうか。

■ そうですね。解雇が有効か無効かについての労働審判委員会の結論の方向ということになりますし、解雇の事案の場合、未払い賃金の請求も通常されるので、賃金の額がどの程度になるかということについてもある程度結論を決めてから、解決金としていくら支払ったらどうですかという提案をさせていただくことになります。

○ 調停案を提示するとも書かれていますが、これは審判の方向性として考えられているところとは違う案を提示するのでしょうか。

■ 私の場合、審判の方向性と調停案の内容は、基本的には同じ内容になります。仮に調停案を受諾していただけない場合には審判をすることになりますので、ここに食い違いが出ると当事者から信頼を得られ

ないということになります。基本的には、審判の方向性と調停案は同じものになりますが、当事者から具体的な提案があった場合などは、審判の方向性と異なる調停案を示すこともあります。

● 実際の事件でご覧にならないと分かりにくいところもあるかと思えます。熊本は、民事部の裁判官が取り扱っているのですが、他の裁判所では労働部という部署があるところもあります。具体的に、未払い賃金の金額が審判と調停案で変わってくることがあるということでしょうか。

■ 未払い賃金の場合、おそらく同じような内容になると思います。

○ いろんなパターンがあると思いますが、例えば、解雇の有効無効を争っている場合、心証として無効だと思ったとしても、当事者が飽くまでも会社に残ることを望んでおられる場合と解雇無効を確認したいけれども辞めてもいいと思っている場合によって解決策が変わってきます。ですから、裁判所としては、解雇の有効無効を当然見定めるのですが、解決策は当事者の意向によって変わってきます。未払い賃金に関しても、大半の場合、はっきりと証拠が残っておらず、どのくらい残業したかとか、昼休みにどのくらい働いたとか、事実認定の問題になってきますが、それを訴訟できっちり証拠認定をしていこうとすると時間が掛かります。そうすると、当事者双方から話を聞いて、それをベースにどのくらい払うかを決めていくことになります。

● ありがとうございます。少しイメージできましたでしょうか。

○ 今の話に関係しますが、配布資料にあるグラフを見ますと、熊本の場合、24条による終了が多く、異議申立ての件数が少ないようですが、何か熊本の特質があったりするのでしょうか。

■ 熊本は件数が少ないので、1、2件増えるだけでパーセンテージが急増してしまうということがあります。ただ、今の御質問に対して、

事件の内容まで把握しているわけではありませんので、申し訳ありませんが、すぐにお答えすることはできません。

- 私が担当した事案でしかお答えすることができませんが、24条終了は、3回の期日で審理できない複雑な事案が典型的なパターンではありますが、他にもいろんな事案があります。一見、労使紛争に見えるけれども、実はそうではないというような事案もありました。24条により終了するかどうかも事案によって様々になります。
- ありがとうございます。よろしいでしょうか。他に質問のある方はいらっしゃいますか。
- 学校教育の場で、残業手当について、労働審判を申し立てられた事案はあるのでしょうか。
- そのような事件を担当されたことはありますか。
- 残業手当一般については経験がありますが、特に学校関係の残業手当について担当したことはありません。
- 残業代が問題になるケースは多いですが、学校の教員については、今のところ経験がありません。
- 本日は2人の裁判官に来ていただいておりますが、2人には熊本地裁全体の4分の1の事件を担当していただいております。熊本では労働審判は基本的に民事部の裁判官に担当していただいております。各裁判官に平等になるように配てんされています。残業代自体が問題になるケースも多く、先ほどもありましたように、未払い賃金といっても、それが正規の労働時間になるのか超過勤務を含めてのものなのか、二通り問題になります。残業手当について何か御質問等がある方はいらっしゃいますか。
- 他の学校に聞けば分かるかもしれないですが、実際はどうかなと思いまして御質問しました。

- 残業代として支払う場合にどうやって認定しているかということでしょうか。業務なのかどうかという点も認定が難しいことがあります。
- ケースによりますが、一般にしっかりと使用者側から命令を出して残業をしている場合もありますし、暗黙の了解で残業をしている場合もあります。どこまでが仕事なのか決めにくい部分があります。
- 他に何か御質問等がございますか。
- 手数料の件で1点質問したいことがあります。労働審判の申立てに関しては、民事訴訟の半額ということですが、24条で終了し、通常訴訟に移行した場合の手数料はどうなるのでしょうか。
- 訴訟手続に移行した場合には、本来の訴訟手続に必要な分の差額分を追納していただくこととなります。
- 2点質問があります。一つ目は、審判の申立記載事項の中で、当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯を具体的に記載することになっていますが、それによって、手続以外で交渉が充実するという傾向はあるのでしょうか。二つ目は、当事者からヒヤリングする際に、個別にヒヤリングをすることもあると伺ったのですが、バイアスがかかることを理由に嫌がる当事者はいるのでしょうか。
- 審判の申立記載事項の中で、交渉その他の申立てに至る経緯を具体的に記載することを要求することで、審判開始前に当事者間の話し合いを促すことになるのかという御質問ですね。
- 申立ての段階で、各当事者の方が事前に弁護士の方などに御相談されて、任意の交渉を行うのか、法定の手続をとるのかを決められると思います。おそらく、多くの場合、まずは任意の交渉をとられていることが通常だと思われるので、特に、申立記載事項の中に交渉の具体的な経緯を要求しているからと言って、そこが変わるということは、

通常ないのかなと思います。ただ、実情は把握しかねるところではありません。

- 基本的には、交渉経緯は申立書にかなり詳しく書かれていることが多いのでしょうか。
- 一般的には、どういう交渉が行われたかについて記載されていることが通常です。何の交渉もされずにいきなり申立てをされるケースはほとんどないかと思います。
- 交渉の記載があることによって、その後の進行は迅速になりますか。
- はい。どこで食い違っているのかが明確になることで、非常に迅速に問題点の把握につながります。
- 一つ目については、よろしいでしょうか。では、二つ目のバイアスがかかることはないかという点はいかがでしょう。
- それぞれの当事者から個別にお話を伺うことは、労働審判に限らず、通常の訴訟でも行うことです。私の経験で申し上げますと、逆に当事者双方が揃っている場で話すことを嫌がられる人は見受けられます。労働審判は、最終的に裁判所の判断を示させていただくこととなりますので、当事者双方からお話を伺い、反論も含めて事実認定をしていきます。具体的な事件で、当事者御本人が双方がいる場で話をしてほしいと希望されることは、私の経験ではございません。
- 個別に話を聞く場合には、了解をとって行うと思いますので、手続について納得していただいた上で、行っていることとなります。中身については、労働審判委員会を信じていただくしかないと思いますが、個別に話を聞いたからといって、心証が傾いてしまうということは考えられないかなと思います。
- 配布されているリーフレットに第3回期日労働審判という言葉が出てきていますが、レジюмеに記載されている労働審判と同じ意味と

ということでしょうか。配布資料に記載の期日実施回数についての円グラフは、リーフレットで示されている最後の労働審判の回数ということでしょうか。

- 労働審判という言葉は、いろんな意味で使うことがあります。手続全体を労働審判という場合もありますし、労働審判期日において示す判断のことを労働審判という場合もあります。先ほどのグラフに記載されている回数というのは、労働審判手続の中で、期日を何回開いたかということになります。
- 労働審判の申立てをする人は、一生に一度あるかないかだと思いますので、このようなリーフレットがあるのはとても良いことだと思います。ただ、個人が申し立てる費用がどれくらい掛かるかが重要なので、費用がどれくらい掛かるかについても明記してあるといいのではないかと思います。個人が払う費用は、申立手数料だけではないんですよ。
- 非常に鋭い御指摘をいただき、ありがとうございます。確かに、金額の記載がないことで利用しにくいという面もあるのですが、事件の内容によって金額が変わるという面もあります。
- 期日が増えれば、当然費用総額も増えるのではないですか。
- 期日が多くなると総額が増えるというわけではありません。書記官の方、御説明をお願いします。
- 申立手数料及び郵便切手2500円分を納めていただく運用をしております。期日を進める上での個々の費用については、特段必要ありません。最終的に、審判で手続費用はどちらの負担にするという判断がなされるため、費用額確定処分の申立てがされた場合には、裁判所の方で旅費相当額等を計算し、手続に要した総額を示すこととなります。なお、労働審判員の日当等は国側で負担します。

- 弁護士の推薦は行っているのですか。
- 裁判所の方で弁護士のあっせんを行うことはありません。法テラス等を御紹介して、相談していただくことになると思います。
- 給料1回分を支払ってほしいということで申立てをしたら、給料以上に費用が掛かってしまうということもあるのでしょうか。
- 裁判所に掛かる費用については、先ほど御説明いただいていたとおりですが、弁護士費用については、個人契約になるため、各弁護士事務所で決めていただくこととなります。おっしゃるとおり、弁護士費用の方が高くなることもあるかもしれませんが、その場合には、費用対効果の面で御相談させていただくことになると思います。
- 裁判所の費用ですと、例えば、未払賃金が100万円だとすると、手数料は5000円程度で、それ以外に郵便切手代が掛かるということになります。出頭旅費については、それほど高額になることはないと思いますが、最終的には、負けた方が払うこととなります。手数料についてははっきりと記載してしまうと、弁護士費用が入るのか入らないのかという問題もありますし、弁護士費用は先ほどもありましたとおり個人契約になりますので、金額を決めることは難しいと思います。
- 概ね1万円程度などの記載でもいいと思います。
- 今、たまたま民事調停のリーフレットを持っているのですが、それには、10万円の民事調停の申立ての場合は、手数料500円になりますといった事例が書かれていますので、そのような記載の仕方でもいいのかなと思います。
- 確かに、利用される方にとっては、その方が分かりやすいですね。ありがとうございます。
- 利用者にとって、分かりやすくやさしい手続だと感じましたが、先ほどのグラフに戻りますと、弁護士の方に頼むケースが多いように見

受けられます。先ほどの御説明の中で、複雑な案件も多く、弁護士の方への相談を勧めることも多いということでしたが、法テラス等では、裁判所から弁護士さんを雇うように言われたと言っているケースもあり、誤解を招いてしまうこともあるようです。

また、労働審判手続は、少額訴訟と並んでいい手続だと思いましたが、PR等はされているのでしょうか。

- お手元に配布させていただいておりますリーフレット2部を各裁判所の窓口に着けてあります。また、これらは関係機関にも配布をしております。熊本県弁護士会、熊本県司法書士会、熊本県内各市町村、熊本県警本部警察安全相談室、熊本県労働局、熊本商工会議所、熊本県商工会連合会、熊本県社会保険労務士会、法テラスなどの待合室など一般市民の方の目につきやすい場所に設置していただくようお願いしております。裁判所のウェブサイトの方にも今回お配りしたリーフレットと同じものが掲載されていますので、これらの方法で周知しているところです。
- リーフレットを見て窓口に来る人はいますか。
- 一般の方が相談に来られた場合には、簡易裁判所の窓口で相談をお受けしていることが多いので、リーフレットを見て窓口に来ている人がどのくらいいるのか分かりません。地方裁判所の窓口には、時々いらっしゃいますが、その場合は手続の概要を御説明し、申立書をお渡しして、御検討いただいています。
- 先ほど御説明がありましたとおり、広報の関係では、いくつかの場所にリーフレットを置かせていただいているようですが、市町村などがどのように窓口等で御案内されているか御存知でしょうか。
- 通常、賃金未払などの相談は聞かないです。そういった問題や人事的取扱いの問題については、人事委員会で取り扱っていますので、私

の方で、労働関係については存じておりません。

- ありがとうございます。市役所の場合は、扱っている業務が幅広いので、担当の方でないと分からない部分も多々あると思います。他に何か御意見等ございますでしょうか。
- 10年くらい前から法テラスにも携わっておりまして、申立ての審査をする機会もあったのですが、労働審判の申立てが余りされていないことにびっくりしております。もし分かれば労働関係の申立てが簡裁にどれくらい提起されているのかということと、申立ての段階で弁護士が選任されていない事件について、司法書士が関与しているものがあるのか教えてください。
- 未払給与などの事例は、簡裁の民事調停でも一定の数は申立てがありました。民事訴訟で提起されることもありますので、具体的な総数は分かりません。
- 司法書士が審判の申立てなどの書面を作成している事案はあるのでしょうか。
- 私は弁護士がついていない事件の担当をしたことがありません。
- 私も司法書士の方が関与している事件は経験がありません。例えば、未払賃料の事件ですと、専用ソフトを使用して書面を作成していることが多く、それを得意分野としている弁護士の方がつかれるケースが多いように感じます。司法書士の方でもそういった問題を専門にしている方はいらっしゃるのでしょうか。
- 労働事件を専門的にしている司法書士はいませんが、労働事件に積極的に関わろうとしている司法書士は少ないですがいます。
- 詳しいことが分からず申し訳ありません。法テラスで御相談などを受けられている印象からすると、熊本地裁の労働審判の申立件数は少ないという御印象でしょうか。

- 弁護士や司法書士が申立てをした際に審査をしていますが、これまで四、五件は見たことがありますので、その割には熊本で提起されている件数は少ないのかなという印象でした。
- そうすると、潜在的にはもっと紛争があり、先ほどの広報の問題もありますが、使い勝手によっては、もっと申立件数が増える可能性があるのではないかとということでしょうか。
- 法テラスで受ける相談の中では、労働関係は多い方だと思います。そのため、労働に関する研修もあります。相談を受けると労働関係を扱う専門機関への御相談を勧めることもありますので、そこで結果的に解決に結びついているのかもしれませんが。裁判所のリーフレットを使用して御説明しますが、簡単そうで複雑な手続だと思います。
- なかなか難しいところですね。民事訴訟より簡単な制度として労働審判があります。民事訴訟の前段階で、受け皿として労働審判により紛争が解決している事例が多いのであれば、制度としての存在意義があるということになります。単に使いにくくて裁判所まであがってこないのであれば、制度としての運用に問題があるということになると思います。
- 労働関係以外の相談窓口となる機関に対しては、リーフレットを置くだけではなくて、簡単な説明会を開くといいのではないのでしょうか。そうすれば、労働審判に向いている事案などの識別ができるようになり、うまく労働審判制度の運用につなげることができるのではないのでしょうか。
- ありがとうございます。他に何か御意見等ある方はいらっしゃいますか。
- 私自身、労働審判に関わったのは、かなり前の熊本で一番多かった時期でした。解雇が争いになっているけれども、金銭的な解決を双方

が希望しており、早期解決を望んでいらっしやった事案など、当事者の方が早期に解決できたことをとても喜んでいらっしやったという記憶があります。労働審判制度は非常に有効な制度だと思いますが、争点がかかり複雑だったりするものもあり、事案によっては労働審判にそぐわないものもあります。あとは、期間がかかり短いので、使用者側にとっては、タイトなスケジュールになっているのではないかと思います。

- 商工会議所女性会では、会員の中に労働トラブルを抱えている人が多く、社労士や司法書士などの会員同士で相談し合っています。裁判所は、相談するには敷居が高いとの思いがあったのですが、会員向けの研修などの場で伝えていきたいと思います。
- この労働審判制度を支部にもという動きはあるのでしょうか。
- そういう声があるのは承知しておりますが、熊本の支部では一、二名の少ない裁判官が民事、刑事、家事、少年等の様々な事件を取り扱っていて、裁判官の時間の確保も難しいことのほか、労働審判員の方が、熊本市内におられることも多く、御自身の仕事もあり、多忙で、なかなか時間の確保が難しいという問題があります。3回の期日を多いとみるか少ないとみるかにもよると思いますが、現在のところ、支部でもしようという考えには至っていません。
- 事案別の統計はないのでしょうか。
- 統計上は、大きく非金銭的申立てと金銭的申立てに分かれています。今年で言いますと、合計25件のうち、14件が非金銭、11件が金銭の事案になります。この割合は、毎年大体変わりません。
- 非金銭的申立ての多くは解雇無効の問題が多いかと思いますが、解雇無効が認められた場合には、これまで支払われなかった賃金を合わせて請求することが通常ですので、純粹に非金銭のみとなると、おそ

らく事案としては少ないのではないかと思います。

○ この労働審判制度は、2006年に導入されていますが、その背景に何か社会的な問題があったのでしょうか。導入に至る経緯が分かれば教えてください。また、これに伴い訴訟は減っているのでしょうか。

■ 戦後、憲法や労働組合法によって労働組合の地位が向上したことにより、一時はストライキなどの労働争議が活発になりましたが、オイルショックにより高度経済成長時代が終了すると、企業と労働者が一体となって企業の生産性向上に協力するという協調型の労使関係が拡大し、労働争議は減少しました。しかしながら、バブル経済が崩壊し、不況が長期化する中で、企業が雇用調整などを推し進めたことにより、その対象となった個々の労働者との間の紛争が増加しました。東京都の労政事務所が取り扱う労働相談の件数は年間数万件に達し、裁判所の労働訴訟の件数も平成3年頃には700件弱だったのが、平成16年には2500件超と3倍以上になりました。このような行政サービスや司法サービスに対する需要の増大に対応するために、個別の労使紛争に関する相談や解決のシステムの抜本的な見直しを図られたわけです。まず、行政庁による相談や解決のシステムに関しては、厚生労働省の各都道府県での出先機関が労働局という形で組織再編されたのに合わせて、平成13年10月から「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されました。この法律は、労働局での労働相談の制度のほか、労働局長による助言・指導制度や紛争調整委員会によるあっせん制度を整備したものです。このような流れの中で労働審判制度も設けられました。これに伴って、訴訟件数が減ったかどうかとまでは、私の方で把握はしていません。

○ よく分かりました。ありがとうございました。

● いただいた御意見等は、今後の労働審判の運営に役立てていくとと

もに，広報についても取り組んでいきたいと思ひます。

第5 次回開催日

平成31年5月29日（水）午後1時30分～午後3時30分

第6 次回テーマ

「裁判員制度施行10周年を迎えて」