

松江地裁委員会（第28回）議事概要

第1 日時

平成26年9月29日（月）午後1時30分～午後3時50分

第2 場所

松江地方裁判所大会議室

第3 出席者

（委員）青木佳子，伊藤文規，伊中和子，稲葉重子，大野 洋
小川洋子，勝谷有史，津森敬次，野島和朋，長谷川一年
柳田雅彦

（五十音順敬称略）

（説明者）古賀裁判官

（事務担当者）吉田事務局長，瀧本民事首席書記官，内藤刑事首席書記官
茂原事務局次長，金川民事訟廷管理官，松嶋総務課長
松本主任書記官，吉田庶務係長

第4 テーマ

労働審判制度について

第5 議事

1 「労働審判制度について」説明

2 意見交換等

別紙のとおり

3 次回の意見交換テーマ

新庁舎見学

4 次回開催日時

平成27年2月16日（月）午後1時30分

(別紙)

委員長：労働審判制度について、感想や疑問点があれば伺いたい。

A委員：説明では、パワハラやセクハラの話が、使用者側の事情として出てくることがあるということだが、労働者側から主張されることはあるか。

説明者：懲戒処分 of 違法性を問題にした申立てのケースでは、いわゆるセクハラ的な言動やパワハラ的な言動も含めた慰謝料も請求され、労働者側の主張の一部として、パワハラやセクハラ of 事情が含まれていることがある。もとよりパワハラとかセクハラというのは一般的な用語であり、裁判所としては、慰謝料 of 請求については、それらが不法行為に当たるかどうかを個別に検討していくことになる。解雇無効を主張する場合にも、私こんなことされてきましたというようなことを事情で挙げることはあるが、それは解雇 of 有効性を判断するときには、直接影響しないことが多い。この点を議論すると、3回以内で審理するという本来 of 目的が達せられないこともあるので、労働者側から出されたパワハラやセクハラ of 細かい事情は、解雇 of 有効性には直接影響しないとして、脇に置いておくというようなケースも実際にはある。

B委員：不当解雇というのは結構いろんなパターンで、よくあり得ることだと思っており、DVD of 内容も一般的によくある内容だと思いながら見させていただいた。労働審判員が、使用者側に対し、労働者 of 指導方法について確認したり、労働者側に対し、スキルアップ of 努力をしなかったりしたのかなど質問する場面があった。労働審判員が、書面では明らかになっていない、双方 of 主張から感じた自分の疑問点を積極的に質問し、問題解決に向けて努力されていることに感心した。

C委員：今回、双方に代理人弁護士が付いており、相手方には1名参考人がいたが、労働紛争に社会保険労務士がどのような形で関与しているか。参考人として審判に出席することがあるのか。

説明者：私の経験では、社会保険労務士が期日に出席したケースはない。もちろ

ん事案にもよるが、社会保険労務士を期日に出席させることについて、労働審判委員会で検討することも余りないと思われる。ただ、例えば未払いの残業代の金額について、使用者側が主張するにあたって、予め、社会保険労務士に頼んで計算してもらおうなど、事実上背景に出てくることはあり得る。

D委員：市役所でも、月1回、社会保険労務士による労働社会保険相談を行っている。労使間のトラブルや年金、それから労働保険、社会保険に関する相談を受けているが、相談者が非常に少なく、年10件に満たない状況である。相談の内容は、賃金未払いなどである。

労働者へ給料が支払われておらず、雇用主が自己破産する話を聞き、労働基準局へ相談したところ、市役所の消費・生活相談室を紹介されて弁護士相談に来られたケースがある。市役所での弁護士相談を週1回やっているが、予約の空きがなく、10月の予約と、他のところの法律相談の予約をしてもらった。このケースでは、労働基準局から市役所の弁護士相談を紹介されたが、労働基準局が、裁判所での労働審判制度を紹介するケースがあるのか。

事務担当者：労働審判は、弁護士を通じて申立て等をされるケースが多い。直接本人が裁判所の窓口に来るケースもあるが、弁護士に相談した後に裁判所に来たかなど、裁判所に来るまでの詳しい経緯は承知していない。

D委員：先ほどのケースでは市役所の弁護士相談を予約してもらったが、弁護士相談を最初にした方が良いか、労働審判制度について相談者に紹介した方が良いか、今日の説明を聞き悩んでいるが、その辺りはどうか。

説明者：具体的なケースでどのような説明をしてほしいなど、裁判所が言うべき立場ではないことを前提にお聞きいただきたい。労働審判は、代理人を付けなければならないということにはなっていないし、本人が申立てをすることもあつる。しかし、紛争の性質上、やはり弁護士に相談したり、あるいは相談した上で見通しを立てていただかないと、どの手続を選択するかも含めて、一般的にやはり難しい部分はあると思う。その辺も勘案して、最初に弁護士に相談する

よう促したり、あるいは一般的な手続の種類を紹介した上で、もし分かりにくければ弁護士に相談するように促したりするなど、方法としてはいろいろあり得るのではないかと思われる。

委員長：手続比較表を資料でお渡ししているが、それぞれの特徴が比較して記載してあるので参考にさせていただきたい。労働審判は、第1回期日までに準備する事項が多いので、弁護士が付いていた方が手続がスムーズに進むことが多いと思われる。

E委員：労働審判は私自身も関わったのは1回だけで、使用者側の代理人であった。例えば、離婚の調停などは本人で申し立てる方も多く、相談に来られた場合でも、私が代理人となってもいいし、本人が手続を進めてもよいと教示することもある。一般の訴訟であれば若干難しく、もちろん本人が訴訟提起することもあるが、一般的には弁護士が付くことが多い。労働審判は、どちらかという、調停などに比べるとハードルは高いという印象は持っている。

F委員：労働審判について、余りよく分かっていなかったもので、本校にある政治経済という教科書を見て予習してきたが、今3年生が使っている政治経済の教科書には労働審判は載っていない。新しい制度なので、新学習指導要領で今の2年生以降が使う新しい教科書には載っている。教師が読んでも今一つはつきり分からないような説明となっている。これまで労働紛争は、労働基準局などで相談が行われていたと思うが、近年、労働審判制度ができた背景について伺いたい。また、他の制度と比べて労働審判制度をどういう局面で選択するのが望ましいのか伺いたい。

説明者：労働審判制度ができた背景については、企業組織や労務管理の在り方が変化、複雑化していく中で、専門家の知識も借りながら紛争解決をする必要性が高まっていることや、例えば、解雇の局面になって余り時間をかけてしまうと、特に労働者側への影響が非常に大きいことに鑑みると、もちろん使用者側にとってもそうだが、紛争の早期解決が望ましいという要請がとりわけ強いこ

とが挙げられる。もともと民事調停という手続はあるが、あえて労働事件に特化した形で、労働審判員という労働に関する識見を有する方を2名入れた上で、調停手続の形で審理をすることが望ましいというところが労働審判制度導入の趣旨と認識している。

手続選択の点については、もちろん事案にもよるが、一次的には調停での解決を目指す手続であり、申立人側としては、自らが多少譲るべきところは譲ったとしても早期解決を目指したいようなケースでは、労働審判手続を選択することが良いと思われるし、判決で白黒を付けたいということであれば訴訟を選択することもある。仮にでも賃金を支払ってもらわないと解決できない場合には、まず、保全処分と呼ばれる仮払いを命じる仮処分の手続を採ることもある。

A委員：労働審判制度について、非常に便利で、短期間に紛争解決ができ、いろいろなケースに対応できると思われるので、もう少しPRした方がよいのではないか。

委員長：広報に当たり、効果的な方法はないか。

A委員：具体的な事例が出しにくいということはあると思うが、例えば司法記者クラブに対して、レクチャーとかプレスリリースすることも1つの方法ではないか。

G委員：労働者の側からすると、いきなり訴訟というのはハードルが高いと思われる、かといって泣き寝入りも嫌だということであると、その中間にいろいろな制度があるというのは好ましいことだと思う。先ほどからの発言のとおり、自分が抱えているトラブルの解決に、どの手続が一番ふさわしいのか判断するのは、なかなか難しいのではないかと思う。労働審判であればやはり弁護士に委任しないとスムーズに手続が進まないという説明があった。労働組合が機能している職場であればよいが、そうでない職場の労働者にとっては、自分の抱えているトラブルが、1人で解決できるものなのか、弁護士を立てた方が早いのか、あるいは訴訟提起しないといけないような深刻なトラブルなのかということ

相談できるような窓口や、法律相談所が充実することが望まれる。

B 委員：労働紛争が起こったときに、使用者側は弁護士や社会保険労務士に相談すると思われる。一方、労働者側は、個人では費用の問題があり弁護士等に相談しづらいということがあるが、法テラスや無料法律相談窓口があるので大丈夫ではないかと思っている。労働審判の中で、労働審判員から中立、対等な立場での意見を聞けるというのは非常に大事であると感じた。どうしても使用者側、労働者側、それぞれが自分の立場で主張することになるが、例えば、労働審判員が、使用者側に対し、労働者に適正な指導をしたのかどうかと質問することで、使用者側がこれまでの指導方法が適正であったか検証することも考えられることからすれば、労働審判の中で、労働審判員の意見を聞いたり質問を受けることは必要であると思われる。昔であれば、労働紛争が起きたら労働者は労働基準監督署に駆け込むという話をよく耳にしたが、これでは一方からのみ意見を聞くことになるので、中立公平な立場の者が、双方から意見を聞く機会が必要であると思われる。労働審判が広く一般に周知され、労働基準監督署に一方的に駆け込むだけが労働紛争の解決方法ではないことを、国民が知る必要があると思われるので、広報に力を入れていただきたい。

H 委員：松江地裁の労働審判員は最高裁判所が選任するのか。

事務担当者：松江地裁で選任される労働審判員についても、最高裁判所で選任手続を行っている。

委員長：松江地裁には10人の労働審判員がおり、この労働審判員は最高裁で選ばれているということである。手続が開始したらこの中から2名を選んでお願いすることになる。

H 委員：労働審判を利用した女性から、労働審判員は男性が多く、事実確認をする中でパワハラやセクハラといった事情が出てきたときに、男性の労働審判員ばかりだと、どうしてもその事情を酌んでいただきにくいという不満を聞いている。女性の労働審判員の選任について、今後御配慮いただきたい。

委員長：全国的に女性の労働審判員の割合は分からないが、確かに、男性の方が多いと思われる。