

第19回松江地方裁判所委員会議事録

1 開催日時

平成23年2月7日（月）午後1時30分～午後4時00分

2 開催場所

松江地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員） 安藤隼人，江渕武彦，大内順子，影山晴美，岸田和俊，
葛谷 茂，谷口博則，花田幸治，平川眞代，古田 浩，
山本篤治，吉井隆平（敬称略，五十音順）

（オブザーバー） 片山民事部部総括判事

（事務担当者） 藤井事務局長，長谷民事首席書記官，石川民事訟廷管理官，
田河総務課長，細木総務課庶務係長

4 議事

（1） 委員長選任

委員の互選により，古田委員が委員長に選任された。

（2） 労働審判制度説明

片山民事部部総括判事，石川民事訟廷管理官

（3） 意見交換

別紙のとおり

（4） 庁舎新営に関する情報提供

藤井事務局長から次の点について説明

（ア） 庁舎新営のコンセプトについて

（イ） 平面プランに基づく説明

5 次回テーマについて

（1） 法教育の実情について

（2） 地裁委員会の運営の在り方について

(3) 庁舎新営についての情報提供

6 次回期日

平成23年6月27日(月)午後1時30分

(別紙)

(以下、発言者は、A～J：委員，オ：オブザーバー，事：事務担当者)

A 労働審判制度の説明で分かりにくかったことや、確認したいことはありますか。

B 労働審判法 21 条 2 項により異議申立てが不適法却下されたとき、別途、通常訴訟の提起はできるのですか。

オ 労働審判は、異議がなければ確定し、裁判上の和解と同一の効力を有することになります。既判力については争いがあり、既判力を認めるという立場に立てば、労働審判と同じ権利関係について、訴訟手続で蒸し返すことはできませんし、既判力を認めないという立場に立てば、訴え提起自体はできますが、和解と同一の効力を有するものが確定しているため、実質的には蒸し返して審理することはできないと考えます。

なお、労働審判法 22 条で訴訟手続に移行するのは、労働審判がなされた後、適法に異議申立てがなされ、確定しなかった場合です。

C 労働審判は会社に労働組合があっても申し立てることはできるのですか。

オ 労働組合があっても、その組合員たる労働者と使用者との間に個別の労働紛争があれば、労働審判を申し立てることができます。労働審判の対象から外れるのは、労働組合と雇用主との団体交渉のような集団的な労働紛争です。

D 労働審判員の選任はどのようになされているのですか。

オ 労働審判員は、最高裁判所から推薦された候補者名簿に登載されている候補者の中から個別事件ごとに選任することになります。松江地裁では、最高裁判所から推薦され、候補者名簿に登載されている 10 人の候補者の中から、個別の事件が申し立てられたときに、労使双方の候補者の中から 1 人ずつ選任しています。

D これまで育児・介護休業に関することや、雇用機会均等に関することが争点となった案件はありましたか。

オ 松江では、解雇された人が解雇の無効を争って、賃金も請求するという事件が大半であり、これまで御質問のような事案はありませんでした。

E 労働審判では、調停と同じように当事者が同じ部屋で手続が進行するのですか。

オ 労働審判官、労働審判員、当事者が1つのテーブルを挟んで手続が進行します。

E 労働審判制度においても、当事者は、証拠を出して証明する必要があるのですか。

オ 基本的に、権利義務の有無については、申立人側において、証拠を出して証明してもらう必要があります。

労働審判規則でも、当事者は早期に主張及び証拠の提出をしなければならないと規定されていることから、用意できるものは用意してもらうということになります。

C 大きな会社ではない場合、口頭で雇用契約を結ぶということもあると思うのですが、そのような場合はどうなるのですか。

オ 話し合いで解決ができないときは、証拠に基づいて審判を出すこととなりますが、証拠としては書証のほか、当事者を取り調べるができるので、それでもわからなかったときは申立てが認められないということになります。

F 高校生や大学生が企業から内定をもらった後、それが取り消されたときは労働審判の対象になるのですか。

オ 労働審判の前提として、労働契約が締結される前の紛争については、労働契約関係がありませんので、労働審判の対象とはなりません。しかし、内定の実態によっては、労働審判の対象となり得ると解されます。

G 試用期間が付いている雇用はどうですか。

オ 試用期間が付いているとはいえ雇用契約が成立していれば労働審判の対象となると思われます。

C 労働審判の申立てをするときに、本人で申立書や証拠を整えて提出するのは大変なことだと思うのですが、裁判所ではどのような相談ができるのでしょうか。

オ 裁判所に労働紛争を解決するため相談に来られたときには、紛争解決手続の比較表などをもとに、どのような手続が利用できるのかということや手数料はいく

らかといった手続的な説明をします。

なお、裁判所が当事者に対して法的なアドバイスをすることはありません。

H 労働審判の受理件数は増えているようですが、その要因としてはどのようなことが考えられますか。また、申し立てられる事件の質について、特徴的なことはありますか。

オ 雇用環境が悪化していることは受理件数が増えている要因としてあると思います。しかし、松江地裁管内においては、特段、特徴的なこととして指摘させていただくことはありません。

B 労働審判制度が始まって、個別労働紛争を扱う訴訟事件は減りましたか。それまで通常訴訟で争われていた事件が、労働審判制度にシフトしたのか、それとも新たにリーガルサービスを受けられる人を発掘したような形となるのかといったことについては、いかがですか。

オ 複雑な争点がある事件については、おおよそ訴訟提起されており、本来、労働審判で申し立てられるべき事件が訴訟提起されているという印象は持っていませんので、労働審判と訴訟の手続の住み分けは、概ね適切になされていると感じます。そういう意味では、申立代理人が適切に判断をされているのではないかと思います。

A 労働審判制度が出来たことにより、労働紛争について選択できる法的解決のオプションが増えたと言えらると思いますが、弁護士の立場として、何か意見はありますか。

I 訴訟をすると審理期間が長くなるというデメリットに対して、労働審判が3回の審理で終わるといふことのメリットは依頼者にとって大きいと思います。

また、労働審判制度において、松江では調停成立率が70パーセントを超えるということなので、有効な紛争解決手段だと思ひます。ただ、労働紛争に関する相談自体は少なく、労働紛争について、裁判所や弁護士を利用して解決できるといふ認識が市民には低いと感じます。

なお、問題点としては、労働審判は、本庁のみでの取扱いになるということが挙げられると思います。県西部の弁護士からは、県西部の人が利用しようと思っても、松江まで来なければならず利用しにくいと聞いています。

A 地域的な問題もないわけではないと思うのですが、そのほかに、こういった事情があるから利用できないのではないかという意見はありますか。

I 労働審判が利用しにくい制度であるということはないと思います。ただ、弁護士に依頼せずに、本人で申し立てようとすると難しいのではないかと感じます。

A 相談者が弁護士に相談に行くのは、どのような段階で相談に行く場合が多いですか。他の斡旋機関で相談した上で来られるのか、直に相談に来られるのかといったことについてはどうですか。

I 直に来られることが多いように感じます。特に、解雇されるかどうかの直前あたりで慌てて来られる方が多いように思います。

A 松江市の相談窓口で労働紛争に関する相談はありますか。

J 松江市には年間約2000件程度相談が寄せられますが、そのうち三、四十件くらい労働紛争に関する相談が寄せられます。

しかし、労働紛争に関する相談があった場合には、基本的には、労働局を紹介しています。それに適しないと判断した場合は、弁護士による法律相談や、法テラスを紹介したり、場合によっては、少額訴訟を紹介していますが、直接、労働審判制度を紹介するということはありません。

A 労働審判制度を紹介しない理由は何かありますか。

J 労働審判制度は本人が申し立てるには難しいと考え、まずは弁護士等に相談したほうが良いと考えているからです。

A 裁判所の窓口では、本人が労働審判を申し立てたいと相談に来たとき、どのような説明をしていますか。

事 窓口には、事案ごとのひな型を揃えているので、それを参考に申立書の書き方を説明し、典型的な証拠の類型を示して説明するなどして提出を促しています。

A 事前に証拠等を準備して集中して審理できる様、弁護士に相談するのが好ましいとはいえ、弁護士強制の手続ではないので、本人で申立てをしたいという場合には、申し立てることも可能です。今後、労働紛争に関する相談があった場合には労働審判制度も、選択肢の一つとして、御紹介いただければと思います。

続いて、雇用者側の立場として、何か紹介いただけることはありますか。

E このたび、初めて労働審判制度を知ったのですが、この制度のデメリットがあるとすれば、その後も、顔を合わせるということがあるのではないのでしょうか。審判手続が終わった後も雇用が続くことになったときは、気まずいということが避けられないと思います。

2つ目は手続費用や弁護士費用などの費用が多く掛かるということが大きいのではないのでしょうか。例えば、残業代や給料の未払額が、少額であるにもかかわらず、弁護士費用が相当かかるのであれば、申立てを躊躇するのではないかと思います。

I 実際には、弁護士費用が本人の利用を妨げるほどの負担があるということはないと思います。ただ、弁護士費用は高いというイメージがあって敬遠されているということはあると思います。

A 今回の委員会を通じて初めて知ったという意見をいただきましたが、どうやって認知度を高めていったら良いのかということについて意見はありますか。

E 経営者側も労働審判という制度があるということは、あまり知らないのではないかと思いますので、商工会議所や経営者協会などで関連の事柄をまとめてセミナーの機会を作ってみてはどうかと思います。

事 御意見ありがとうございます。なお、現在も商工会議所にはパンフレットを備え置かせていただいています。

A 報道機関の視点から、効果的な広報について意見はありますか。

H ニュースを扱っている者としては、ニュース的な側面で事象を切り取って報道しているのですが、労働審判制度だけを取り上げて報道・周知するというのは難しい

と感じます。

なお、労働審判制度の報道について、テレビ等で取り上げて説明するとなった場合、あまり詳しく説明すると勉強になってしまい、視聴者に聴いてもらえず、共感を得られないため、どこまで簡略化して報道して良いのかといったところが、悩ましいところだと思います。そういうこともあるので、方法を問わず、周知・説明する際は、できるだけ、具体例・典型事例を挙げて、説明していくことが重要だと思います。

A 社会に巣立っていく生徒に対して、労働審判制度について早めに教えておくということも考えられると思うのですが、このあたりについてF委員いかがでしょうか。

F 労働審判制度について、少しでも知っているのと、全く知らないのとでは、いざ労働紛争に巻き込まれたときに、対応の仕方が、全然違うと思います。授業に組み入れることは難しいと思いますが、学校でもカードやクーリングオフ制度の話をしていただく機会を設けているので、労働審判制度についても、わかりやすい事例を盛り込みながら説明をする機会があれば良いと思います。

A 本日は、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。