

第34回長野地方裁判所委員会議事概要

- 1 日 時 平成29年5月24日午後3時から午後5時まで
- 2 場 所 長野地方裁判所大会議室
- 3 出席者 (地方裁判所委員会委員)
池田秀敏, 菊池康文, 田下佳代, 塚田芳樹, 内藤秀男, 弓場法,
若園敦雄 (五十音順, 敬称略)
(説明者)
民事部裁判官, 松本支部長, 民事首席書記官
(事務局)
地方裁判所事務局長, 地方裁判所事務局次長, 家庭裁判所総務課
長, 家庭裁判所総務課課長補佐
- 4 テーマ
労働審判制度について
- 5 議 事
 - (1) 議事の進行について
本日の委員会の一般傍聴者 (弁護士2人) による傍聴を承認した。
本日の委員会の報道関係者による取材を承認した。
 - (2) 労働審判制度について
[説明 (民事部裁判官, 松本支部長, 民事首席書記官)]
 - (3) 質疑・応答
【発言者の表示=◎: 委員長, ○: 委員, □: 説明者, ■: 事務局】
説明者に対し, 説明内容に関する質問がされたほか, 次のとおり意見交換が
あった。
○ 24条終了とは, どのようなものか。また, 却下・移送等とはどういうケ
ースがあるのか。

- 労働審判法 24 条により，労働審判手続に相当でないと認めるときは，審判や調停をすることなく労働審判事件を終了させ民事訴訟に移行するということになる。例えば，労災事件や鑑定を要するような証拠がたくさん提出されるような複雑な事件については 3 回で審理することが困難であるため 24 条審判で終了させることがある。また，申立人としては，労働審判手続を希望されていても，相手方が調停には応じなかったり，審判が出ても異議を出すという態度を強く示されているような場合や，訴訟での審理を希望するような場合には，24 条審判で終了することになる。

却下は不適法なものについて却下している。労働審判手続は，事業主と労働者との間の労働紛争解決手続であるため，例えば，労働者が上司からセクハラを受けたので，上司に対して損害賠償請求をするような事件は，労働審判事件の対象ではないため，そのような申立てがあれば不適法なものとして却下することになる。

移送とは，裁判所毎に管轄が定まっているので，他庁が管轄する労働審判の申立てを当庁へされたような場合には，管轄する裁判所へ移送することになる。

- 基本的には雇用者側の本社の所在地を管轄する裁判所ということによいか。また，審判に相手方が出頭しなかった場合にはどのようなになるのか。
- 管轄については，労働審判法 2 条に定められている。よって，相手方の本店所在地のほか，勤務していた事業所等でも申立てができる。

相手方が来なかったケースは 1 件あった。松本支部で関連事件の訴訟が係属していたため，調停成立の見込みがなく労働審判手続によることは困難と考え，これを 24 条終了させ訴訟へ移行させたということがあった。

- 相手方が来ないことはほとんどない。そのような場合は，先に説明があったような 24 条終了のほか，事件の内容を聴取した上で，提出された書証等から一定の結論が導けるといえるときには労働審判をすることもある。

- 労働審判員の選任については、どのように行っているのか。また、労働審判員の待遇についてはどのようになっているか。更に松本支部で実施することとなり、その予算措置がされているのか。
- 労働審判員の選任については、経営者側、労働者側の上部団体から推薦を受けて任命をしている。日当については、正確な数字を持ち合わせていないので今はお答えすることができないが調停委員等とほぼ同額である。
- 予算措置に関しては、少なくともこの制度を導入したことで人員が増えたということはない。広報活動で増額されたことはあるかもしれないが、これに伴った予算措置は特にないと思われる。
- 松本支部では人員を増やさなくても、これまでどおり対応できるということか。
- 要望はしたが、結果的に増員には至らなかったため、現在の人員でやるしかないところである。
- もし、円滑な運営に支障があれば、地裁委員会としても予算措置をしていただきたいということを申し上げたい。
- 使用者側の審判員は使用者側の味方をしたり、労働者側の審判員は労働者側の味方をするということにより、裁判所として意見形成するにあたり調停案を出しにくいということはないのか。また、過労死問題、残業代が見合わない、ブラックバイト等、社会でも問題視されている労働問題についてどのように労働審判制度が寄与するのか、裁判所としての社会への関わりをどのように考えているか。
- 最初の質問に関連して、労働審判員の資質も大切と思われるが、推薦を受けてからどのようなプロセスを経て事件に関与しているのか。
- 意見形成についてはケースバイケースである。使用者側の審判員は人事、労務の経験が豊富な方で、労働者側は労働組合の中で労使交渉等を経験した方ばかりであり、中には裁判官より詳しい人もいる。履歴書等は出

してもらい、研修も定期的に実施している。経験の範囲では、使用者側の労働審判員は使用者側に厳しいことが多く、逆に、労働者側の労働審判員も労働者側に厳しい指摘をすることも多くある。事前の評議の段階で、記録の範囲での印象から話の方向性を定めたり、問題点を列挙した上で本人たちの話を聞くことになるが、その後、三人の意見が大きく変わることはほとんどない。

- 新任の労働審判員は4月に研修を行っている。その場で、それぞれの団体から推薦されているが公平な第三者として審理してもらいたいとお願いをしており、実際に見事に立場を離れて公平な立場から審理をしてもらっている。評議の結果、正反対に割れたということはほとんどなく、三人の意見が一致していた。余談ではあるが、司法修習生が労働審判を傍聴をした際、どちら側の労働審判員か見抜けないということが結構あったので、そういった意味でも、どちらかの肩を持つというようなことはないと言えるのではないかと思う。
- 過労死の問題やブラックバイトの問題も労働審判で扱える類型であるので、そういった方が弁護士さん等へ相談に行った場合には、労働審判制度は使える制度ではないか。今回の松本支部での実施については、裁判所としては、予算措置についてはされていないが、限られた資源の中で長野県内の皆さんにお知らせした。
- テレビ会議の利用率が他の事件と比べて低いという話があったが、テレビ会議のシステムが使いにくいということはないか。
- 訴訟でもそうだが、話合いが詰まってくると、顔を合わせてすることが多い。裁判所の立場からすると、顔を合わせて行うことの方が説得しやすいという感覚はある。
- 裁判所のテレビ会議システムも全体が映り、全体でどのような議論をしているかわかるようなシステムになっているのか。

- 当事者双方の様子が一つの画面に映し出されるようになっている。膝を突き合わせてということだけではなく、当事者の利便性を考えて裁判所が慣れていかなければならないと思う。「どうしてもテレビ会議でないとできない。」と言われれば裁判所としても検討するが、来られる方に対して「テレビ会議でも良いですよ。」と言うことはない。今後は、そういう活用をすることになってくるかもしれない。
- 非金銭請求事件でも金銭で解決ということはあるか。
- 典型的なものとして雇用契約上の地位があることの確認という内容の請求である。例えば、解雇は無効で雇用契約上の地位にはあるが労働審判手続の中で合意解約により解決金を支払うということが非常に多くある。非金銭請求でも金銭解決されていることが多い。
- ◎ 労働局で行っているあっせんの打ち切りを経て、労働審判の申立てがされた件数について、東京の状況も含めて感覚的な数字でよいので教えてもらいたい。
- 審判や訴訟手続の中であっせんを経たかどうかは必ずしもわからないが、あっせんが上手くいかず訴訟になったケースはあまり多くない。あっせんの場合は代理人が就いていないので、裁判上の手続きで一定の解決を得たいと思う人は、法的手続きを行うので、あまり行かないのではないかという感想を持っている。
- 労働者側だとあっせんを行ったり、労働審判を行ったりと選択肢が多いと思うが、どのように選択しているのか。
- ◎ 労基署へ来れば相談が充実しており、相談員が使用者側に電話をしたり指導をしたりして、あっせんに至る前の段階で事実上の解決を図っている。その中でどうしても少額な問題やあっせんに適した問題などは、あっせんに誘導している状況である。
- 労働審判は裁判所の手続きであり、使用者側、労働者側の各委員が関与

して裁判所が出すという結論には重みがあり，納得性も高いものである。

- 当事者が労働組合の場合は，労働委員会ということになるのか。
- 実質は労働者の解雇が組合の不当労働行為になるとして，個別労働紛争の内容になっている場合もあるし，個別労働紛争でも形式的に労働組合は労働審判の申立人にはならないが，解雇なり降格なりの事案で，実質的な紛争は，労働組合を介した訴えのような事件もあることはあり得る。個別労働紛争だからといって，労働者と使用者との問題というわけではなかなか労働問題というものは切り分けられない。労働審判の中で，組合の関係も触れることもあるが，当然に，組合をメインに扱うことはできない。

6 次回議題

裁判所における障害者への配慮について

7 次回期日

平成29年11月7日（火）午後3時