

## 那覇地方裁判所委員会（第28回）議事概要

### 1 開催日時

平成29年7月14日（金）午後2時から午後4時まで

### 2 場所

那覇地方裁判所大会議室

### 3 出席者（委員は五十音順，敬称略）

（委員）小那覇安剛，金城忠雄，劔持淳子，柴田寿宏，清水一成，白井智之，前田貴子，望月保博，森本忠昭，矢尾渉（委員長），與那嶺善道

（説明者）那覇地方裁判所民事第1部部長 劔持淳子，那覇地方裁判所民事次席書記官 親川光紀

（参列者）事務局長，事務局次長，民事首席書記官，刑事首席書記官

（庶務）総務課長，総務課長補佐，広報係長，広報係

### 4 議事

#### (1) 委員の紹介

#### (2) 意見交換（テーマ：「労働審判制度」について）

意見交換に先立ち，労働審判制度について那覇地方裁判所民事第1部部長及び那覇地方裁判所民事次席書記官から制度説明及び当庁の実情等の説明を行った。

【意見交換】（●委員長，○学識経験者委員，◎法曹委員，◆裁判所）

- それでは意見交換に入らせていただきたいと思います。

制度の概要については劔持委員から説明させていただきました。本制度について馴染みのない方も少しイメージが湧いたのではないかと思います。労働審判制度は比較的新しい制度でして，先ほどご紹介がありましたように，平成18年4月から施行された制度です。司法制度改革という言葉を目にした方もいらっしゃるかと思います，平成10年代に裁判所の手続面においても新しい制度が導入され，労働審判制度もその一つです。先ほど統計の新受件数の紹介もありましたが，施行後3年ほどしてから急激に申立

件数が増えまして、平成21年以降は全国的に見ると3500件前後で推移しているという状況です。司法制度改革の中で新しく導入された手続の中でも、最もよく利用されている制度の一つと言ってよいのではないかと思います。

前置きが長くなりましたが、本制度についてなんでも結構でございます。ご意見、ご質問がありましたらよろしくお願ひいたします。

- 私は素人ですので、この労働審判については最近知りましたが、労働審判以外にも、通常訴訟や民事調停等もあるとのことですが、通常訴訟だと半年や1年くらいの期間がかかるものなのでしょうか。
- ◆ 二、三か月で早期に和解等で終わる場合もございますが、やはり争っている事案で判決となると1年前後かかるのではないかと思います。
- 例えば私がなにか申立てをしたいと思ったときに、いろいろメニューがあるとどれを選べばいいのか非常に悩みますが、もし弁護士さんに相談すればそこでいろいろアドバイスをいただいて、この手続がいいんじゃないかと進められていくと思うのですが、申立人の中には弁護士さんをつけていない人もいらっしゃるようで、なにか裁判所の方でアシスト的な制度としてあるのでしょうか。
- ◆ 労働審判については、確かに統計上は弁護士に委任せず本人が申立てをしている事件もございます。制度としては可能ですが、基本的には弁護士さんを代理人にして申立てをしてくださいと推奨しております。やはり、調停ですと「法的にどこが問題か」というよりも単純に「話し合いたい」ということになりますが、労働審判は、きちんと主張や証拠を出してもらって、法的な争点についての判断をし、それに基づいて実際の解決を目指すという制度であり、基本的には第1回の期日に主張や証拠を全部出してもらって、一気に進めましょうという制度なので、法律の専門家である弁護士を通して申立てをしていただいた方がこの労働審判をより円滑に利用できますよという位置づけになっています。ご本人が労働審判の申立てをしてこられれば、裁判所としてはもちろん受け

付けますけれども、それをサポートするということは基本的にはないということになります。

- もしもご本人で申立てをされて、「労働審判の手續になったけど、どうもこれは調停でやった方がいいんじゃないか」というケースもあるのでしょうか。
- ◆ 受付相談時や手續を進めていく中で、具体的な話をしながら「こういう制度もありますよ」ということを話すことがないことはないですが、それをなにかシステムとして持っているということではありません。
- 途中で気がついた時に裁判官や審判員の方からなにか指導というか、手續を変えた方がいいんじゃないかとかそういうことはないのですか。
- ◆ 手續を変えるということはず、もし調停をするのであれば新たに調停の申立てをしていただくこととなりますので、こういう制度もありますよというところまではお話しいたしますけれども、それ以上のところに踏み込むことはなかなか難しいです。労働審判として申し立てられると、最終的には「調停」で解決するか、裁判所の判断として「労働審判」を示すか、あとは「取下げ」ということもあります。実際話をしてみても、「労働審判の中でやるのは難しいね」となった場合、仮に裁判所が「労働審判」という判断をしたとしても当事者から異議申立てがあったり、あるいは、「終了」（労働審判法24条）という手續を取ると、いずれの場合も通常訴訟に移行してしまいます。通常訴訟になると審理期間が長期になったり、手数料を追加で納めなければいけないといったことがございます。そうすると、「ちょっとそこまでは」という申立人の方だと、労働審判手續は取り下げて、別途新しく民事調停を申し立てるということになるのだらうと思います。
- 那覇地裁においては、労働審判の管轄は地裁本庁のみとなっていますが、沖縄には宮古、八重山等の離島がありますよね。離島支部からの申立件数はどのくらいですか。ないとなれば、いろんな経費の負担とか事情があると思うんですが。本庁以外で審判員が

年に1回か2回出張するとか、当事者の負担軽減を考えられたことはあるのでしょうか。

◆ 那覇地裁においては、年間二十数件の労働審判の申立てがあり、その中に、離島の申立人あるいは相手方のものがあるかもしれませんが、この場には数字を持ち合わせていません。日本全国でも、離島地域や遠隔地など、同じような問題を抱えている場所が多くあります。最高裁判所が検討している解決策としては、労働審判を扱う支部を増やすということも一つですが、もう一つはテレビ会議を活用して、遠隔地の方でも労働審判を利用できるように進めています。しかし、現在のところ、那覇地裁では離島の支部にテレビ会議の設備が常備されておきませんので、現実にはまだテレビ会議は利用できません。

○ もう一点、労働審判は基本的に期日が3回位とのことですが、途中で、当事者が考えをまとめたいということで、期日を伸ばす、例えば普通、1か月に1回のところを2か月に1回にするとかそういうことはありますか。

◆ まったくないわけではないと思いますが、元々この労働審判の手続は迅速な解決に適した事案について利用するというようになっておりますので、検討に2か月もかかりますということになると、労働審判には適さない事案だということで、別の手続を検討してもらおうことになることもあるかなと思います。

○ 企業側の担当者として労働審判を経験した人に、その際の印象を聞きましたが、本制度の特徴である迅速性と柔軟性という点で非常に助かったということでした。企業としては次のステップもありますので、原則3回以内の期日で結論が早く出るといのは企業にとっても非常に良い制度であるということでした。また、申立書と答弁書以外の書面は少なく、口頭でのやり取りがメインだったので、温度感が伝わりやすいと言いますか、ある意味人間味を感じたという感想でした。それがおそらく柔軟性にも繋がっているのではないかと思います。当然、労使の紛争を避けることが、企業努力としても、労使双方の努力としても必要だと思っており、働き方改革も含め、企業努力は続けていき

ますが、どうしてもということになった場合には、非常に良い制度であるということが申立件数の増加にも表れているのではないかなと思いました。

- この制度が始まったところからの申立件数を見ると、那覇地裁では、毎年20件前後で推移してますね。制度が始まってから県内でも定着が進んだと考えていいのか、それとも、まだまだ県民の認知が足りないということなののでしょうか。
- ◆ 件数として安定しているということですから、そういう意味では定着していると感じているのかなと思います。
- 我が社でこの制度について過去にどれくらいの記事があったのか調べてみたのですが、我々の報じ方の課題もあろうかと思いますが、裁判員裁判制度の記事と比べると圧倒的に少ないですね。我々の報じ方も考えなければならぬのかなと感じた次第です。那覇地裁の統計は非常に参考になる資料なので報道に使えるなと感じました。
- ◆ 労働審判手続は非公開の手続ですので、そういう意味では公開で行われる通常訴訟のような報道はなかなか馴染まないのではないかなと思いますが、制度としては、ぜひみなさんに知っていただきたいところです。
- 手続を利用される立場から、手続の選択を依頼者に対してどのように説明されているのかについてご経験があればご感想などお願いします。
- ◎ 労働審判の経験は1件だけなのですが、それが相手方の欠席で2回目で審判をしていただいたというケースでした。最初に教えていただきたいのは、欠席のケースというのはほとんどないのでしょうか。
- ◆ 非常に珍しいと思います。
- ◎ まず、相手方は欠席ではあったのですが、手続に関しましては労働審判員の方に非常によく話を聞いていただいて、かつ、労働者側の知見のある労働審判員と使用者側の知見のある労働審判員が選任されることから、それぞれ独自の視点から質問をしてくださるということで、非常に当事者が納得のいきやすい手続だと感じました。他方で、根本

的には話し合いの手続で、充実した審理で納得いく形で案が出てくるとのめるものは調停で終わりますし、のめないものは審判が出て似たような判断が出てくると思われるので、そこは異議が出るので裁判にいつてしまうというのが基本的なシステムなのかなと感じました。弁護士サイドでどの手続を利用していくかという点で依頼者にアドバイスをする際、弁護士の場合は申立ての選択肢を考える段階で訴訟まで組めるような資料を揃えた状況で、どれでいきたいと思いますかという話になっていきますので、よほど結論がはっきりしたものであれば、まず通常訴訟の提起を検討しながら、他方で早期解決の目的があるのであれば労働審判でということも考える、という感じです。やはり双方が合理的にもの考える姿勢は持っているけれどもなかなか譲れない部分があったりしてということであれば、労働審判手続できちんと見ていただいて、ポイントの部分についてどっちが有力だということが見えると解決がしやすいので、そういうケースだと労働審判にもっていきやすいですし、他方で、内容が非常に多岐にわたっていたり、対立性が強くて話し合いをしてもだめだろうということであれば、最初から通常訴訟をやった方が解決の時期が伸びなくて済みますので最初から通常訴訟でいくという感じでアドバイスをしているというのが実態だと感じております。

- 先ほど本制度が沖縄で十分定着したのかという質問がありまして、実際、新受件数だけを見ますと、平成22年がピークでその後やや減少して、最近はまだ横ばいとなっています。代理人の立場で件数の推移について何かお気づきになる点はありますか。
- ◎ 個人的には審判というより調停だということでシステムの有効性もある程度分かってきて、このような数字になっているのだろうと感じるところです。決して平成22年、23年、24年あたりから減った理由ということで申し上げているわけではないんですけども、制度が一回りして見えてきたというのが今の状況なのかなという感覚はあります。
- ありがとうございます。他の方で何かございますか。

○ この制度が始まったのは、なんでもかんでも裁判という風潮があったものを、振り分けを行うという発想なのではないでしょうか。裁判所の方をお願いというか、医療訴訟もそうですが、調停というのもあるし、一般的には医師会にいきますけど、すぐに裁判所に通常訴訟で訴えるという前に、お知らせとして調停もありますよとか、労働審判という方法もありますよとか、指導して、それでも合点しない時に初めて通常訴訟に持っていく。その通常訴訟の前段階を教えていただければいいのではないかと思いますのですがどうでしょうか。労働審判でも、なんでも通常訴訟にというのを省こうという発想がおそらくあったんじゃないかなと思うんですけどね。違いますか。

◆ ご本人が直接裁判所の受付窓口で「どんな手続がありますか」といらした場合には、「こんなメニューがありますよ」ということで手続のご紹介はしていると思います。他方で、弁護士さん等に相談に行き、弁護士を代理人として申立てがあれば、こちらも当然そのあたりは既に振り分けられたものとして受付をして進めていくということになります。労働審判については、先ほどのご発言にもありましたとおり、「審判」という名前はついていますが、実際の制度としては、話し合いで解決することを一番大きな柱として、作られており、実際にも統計を見ていただければ分かりますとおり、七、八割が話し合いによる合意、つまり調停成立で解決ができておりました。そういう意味では通常訴訟の訴え提起をするよりも労働審判により早期に納得性の高い解決を提供できているのではないかと思います。ただし、それに適する事件とそうでない事件というのは、どうしてもあるのだろうとも感じています。

○ 労働審判と一般の民事調停との違いについて、私は労働関係であれば労働審判制度を利用した方がいいと思います。一般民事調停の場合は調停委員自身が労働問題について必ずしも専門ではない場合ということもありますので、そういう点では労働審判手続の啓蒙もより一層した方がいいのではないかなという思いがあります。

◆ 確かに民事調停では、担当の調停委員が労働関係に詳しい方の場合もあれば、そうで

ない場合もあります。おそらく弁護士に相談していただいて代理人で申立てをしていただければ、労働審判が使いやすい制度になっていると思うのですが、ご本人で直接やりたいということになると、民事調停でどうですか、という方向に流れるのではないかと  
いう印象です。

- 説明を受けて初めて知ったのですが、迅速性、専門性、柔軟性からすると大変素晴らしいシステムであると感じました。私どもとしても、高校生に対して就職の決定した子供たちにフォローアップ研修という形で労働法規とかそういうものも指導していますが、何かの機会にこういう制度もあるよと伝えていきたいなと思います。質問なのですが、迅速性として原則3回ということですが、申立人の費用もかなり軽減されるという理解でよいですか。
- ◆ 申立ての手続費用については、例えば200万円を請求する通常訴訟を起こそうとした場合、裁判所に納付する手数料は1万5000円ですが、労働審判の申立てですと7500円と半額になっていますので、そういう意味では訴訟を起こすよりは手続的な負担も若干は軽減されていると思います。
- 裁判の「費用」と言いますと手数料以外にも諸々考えられますが、申立て時に納める「申立手数料」に関して言いますと、訴訟を起こす場合の半額程度に設定されているというのが今の説明の趣旨です。それ以外の、例えば弁護士費用等は、また別の話ということになります。
- みなさまから活発なご意見あるいはご質問をいただきまして、ありがとうございました。裁判所にとっても示唆に富むご意見、今後考えていかなければならないご指摘も数多くありました。広報の在り方等も含め、今後の本制度の運用を検討する上で大いに参考にさせていただきたいと思います。これで本日の意見交換を終了とさせていただきたいと思います。ありがとうございました。



(3) 次回期日・テーマの確認

期 日 平成29年11月22日(水) 午後2時

テーマ 刑事関係に関するものをテーマとする。