

大阪地方裁判所委員会（第53回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

令和5年2月3日（金）に開催された大阪地方裁判所委員会における議事の概要は、次のとおりです。

1 日時

令和5年2月3日（金）午後2時00分から午後5時05分まで

2 場所

大阪地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）岡本玄、嶋津岳士、久保大作、中村征樹、松原龍一郎、豆崎新治、宮上日奈子、山田拓幸、谷英樹、宮崎英一、長瀬敬昭（敬称略）

（説明者）横田昌紀

（事務担当者）井上直哉、吉田隆樹、井上浩、木原義則

（庶務）柳田徹、倉持光

4 配布資料

パワーポイントスライド資料

5 議題

労働審判制度

6 議事

（委員長（又は委員長代理）：■ 委員（学識経験者）：◇ 委員（法曹関係者）：○ 説明者、事務担当者及び庶務：▲）

（1）開会挨拶

（2）委員長選任に関する意見交換及び委員長選出

■：前回に引き続き、委員長選任について委員の皆様の御意見を伺うことになっている。委員長の選任に関する議論は、本委員会の過去の議事録等からも分かるとおおり、従前からいろいろな意見が交わされてきた経緯がある。本日、改めて意見交換を進めていくことになるが、まず、その前に、前回の委員会で、他の裁判所で所長以外の委員が委員長をやっている例がどの程度あるのかという御質問があったので、これについて庶務から報告をお願いしたい。

▲：委員会庶務において可能な範囲で調査したところ、現時点で把握している限り、所長以外の委員が委員長となっている庁は、全国で3庁あるようだ。この情報は、最高裁に問い合わせたところ、各庁から報告を受けて把握している数字の限りで教示を受けたものである。具体的な庁名については、各委員会において公表されている情報ではないので、回答は差し控えさせていただく。

■：それでは順番に御意見を伺いたい。

◇：前回の委員会で意見はお伝えさせていただいている。私なりに調べたところ、全国的には学識経験者の方が委員長になられている例があるようだ。希望としては法曹三者ではない方のほうが市民の意見を反映させるという意味ではいいと思う。立候補や推薦があれば、その中で決めるのが筋だと思う。

◇：結論から申し上げますと、従来の慣例どおり所長に委員長を委ねることによいのではないかと思う。本委員会の第1回の議事録にもあるとおおり、本委員会は何らかの一定の結論を出す、あるいは裁判所と対立する形で何らかの結論を出すといった性質のものではなく、広く委員の意見を聞き取り、裁判実務のより良い運営に努めていく性格のものである。そうであると、所長が委員長になったら利害対立が激しく起こるかというところ、そういう性質のものでもない。むしろ、事務方との緊密な連絡ができることからすると、所長が委員長となるほうが準備はしやすくなると思われる。そういった点から、従来の慣行どおり、委員長は所長にお任せするのがよいと考える。

◇：私も先ほどの意見とほぼ同じ意見である。最近だとCOI、利益相反ということがよく言われるが、この委員会の役割としてCOIの問題になることはないと思うので、あえて所長を委員長から外す理由にはならない。もう一点として、裁判所と関係のない方が委員長になられると、事前のレクチャー等が大変で現実的にはなかなか難しいと思われる。以上を踏まえると、所長に委員長を務めていただくことで問題はないと思う。もちろん、なりたいという方がいればそれを否定するものではない。

■：私自身、委員長代理として3回ほどリハーサルや打合せに出席させていただいた。準備は大変だが、皆さんは本当に熱心に準備等をされており、それを見るだけでも価値はあった。ただ、私としては法曹関係のことは何も知らないで、そういう人が急に入って何かするとなると、御迷惑をおかけすることになるなあ実感として感じた。意見というよりは、私自身の体験としてお伝えした。

◇：地方裁判所委員会規則の中で「委員会は地方裁判所の諮問に応じて地方裁判所に意見を述べるものとする。」という建てつけになっていることを考えると、実務的には大変だとは思われるが、外部に対してどう言えるかということを見ると、委員長は裁判所外部の方のほうがよいのではないかとと思われる。また、同規則6条によれば、委員長は互選により選任されることになっており、互選の結果、所長が委員長になるということは十分あり得るが、互選という理念を尊重した上でやっていくのが望ましい。ただ、実際は準備が非常に大変なところはあると思うので、今回いきなり外部の方ではなく、今回は所長になっていただいて、中期的に裁判所以外の方でも委員長を引き受けられるように事務の簡素化や態勢を整えていくということをして助走期間として設けて、今後、所長以外でも互選の結果選ばれ得るような態勢を作っていくことが重要だと考える。ということで、個人的には所長以外の方がよいと思うが、今回については互選の中に所長も選択肢に入れた上で、中長期的に態勢を整えていくのがよいのではないかと考える。

■：やり方を変えれば当然できると思うが、規則の中に「委員長は会務を総理し、委員会を代表する。」とあるので、委員長は裁判所のことをよく分かっていないといけな、また、例えば報道機関から取材を受ければ代表として話をしなければいけない。そういった責務もあるので、非常に厳しい立場だということを感じた。やはり形を変えない限り、外部委員が委員長を務めるのは難しいと思う。

◇：結論としては、従来どおり所長が委員長になるのがよいのではないかと考える。二つ理由があり、一つは、お配りいただいた資料にあるとおり、本委員会は徹底的に議論をして何かを決議をするという場ではなく、裁判所の運営を良い方向に進めていくために皆様の意見を伺う場だと思うので、そういう趣旨であれば所長にやっていただいても特段問題はないと思うし、これまで運営上大きな不都合はなかった。もう一つは、仮に学識経験者から委員長を選出した場合、その方お一人に過度の実務的な負担がかかる。その方が委員会の準備に深く携わるのは時間的に難しいと思われる。この二点をもって委員長には所長が望ましいと考える。

◇：私としては、これまでどおりでいいのではないと思う。内容的に司会をするのは法曹三者でないとかかなり厳しいという印象を持っており、そうなってくるとおのずと限られてくるのではないか。また、事務方との連絡や資料作成、誰に何の説明をしてもらおうとか、そういった全体を把握していかなければならず、かなりの作業量になってくるのではないか。これまで所長が委員長を務められることで問題はなかった。今後、意見を聞いてくれないとか、誘導的になる、恣意的になるといった傾向があれば、委員として「それはちょっと運営がおかしいのではないか。」と意見を述べ、それを受け付けることができるシステムが大事だと思う。

○：本委員会はどういうものかということに遡って、非常によく議論をしていただいていると思う。そういう形で議論を尽くして総意で決める、それに向けた議論が行われているというのは、大変頼もしく思っている。これまでの議論をお聞きしていると、委員長は所長でない方がいいという意見は、裁判所から諮問を受けるとい

う委員会の性質に照らしたものと思われる。他方、所長でいいという意見は、これまで特段問題がなかったし、とりわけ事前準備の負担を根拠にしているものと思われる。そうすると、やや議論が噛み合っていないところも見受けられる。そもそも委員会としてどう考えるのかというところに遡った御意見をお考えいただいて、最終的な結論を出していただけたらと思う。事務的な負担ということで申し上げますと、委員長は準備を踏まえた上での司会進行をされているという点はそのとおりだと思うが、前回申し上げたとおり、委員長が必ず司会者にならなければならないかということについては、規則上はおそらく定めがないのではないかと。テーマによっては、所長以外の、裁判所から出ておられる委員が司会をされるということもあり得るのではないかと。そのために事前に裁判所で準備をしていただくこともあり得るのではないかと考えている。そうすると、テーマによっては司会を裁判所内でやっていただいて、全体を通じて裁判所外の委員が委員会を取りまとめていくということのほうが委員会の性質にふさわしいのではないかと考えている。また、法曹三者はどうかという問題もあると思うが、私としては市民の意見を反映させるという意味では法曹三者以外の方が望ましいと考える。たしかに法曹三者でない難しい問題もあると思うが、それならば法律関係の研究者の方など、ふさわしい方もいらっしゃる。結論としては、ぜひ所長でない方に委員長をやっていただきたい。一つの案として、前回、今回を通じて司会をしていただいている松原委員長代理が非常に議論を活性化させる進行をされているので、もしよろしければ松原委員に引き受けていただくのがいいのではないかと。もちろんそうでない場合も、法律関係の研究者の方にやっていただくのもよいと思うが、とりあえずは松原委員にお考えいただくのがいいと思い、提案させていただいた。

◇：裁判所に利害を及ぼすテーマの場合には、裁判所以外の方が議長になって議論をまとめていただくのがいいと思う。今の御提案の話で、裁判所あるいは法曹関係以外の方を委員長に選出して、広く市民あるいは一般的な意見を取り上げるという

姿勢は大いに賛成である。先ほど御提案のあった委員長の件について、私としても異論はない。賛成である。

○：私としては、所長が委員長になるのがよいと思っており、同趣旨を述べられた委員と同じ考えである。前回と今回、「諮問」という言葉に言及があるが、本委員会の設置目的が様々な立場の委員の方から御意見をいただいて裁判所の運営改善に資するということにあり、行政機関に設置されているような委員会とは異なり、統一した意見を答申したり一定の結論を出したりするのではなく、むしろ学識経験者の方から自由闊達に御意見を出していただくことが重要であり、そのような形にするのがよいと考える。また、裁判所以外の方が委員長になった場合の負担という点につき、今回の議論でも委員長と議事進行役の分離について御意見があったが、これについては反対である。委員長は「会務を総理し、委員会を代表する。」と定めがあることからすると、議事進行はその本質をなす職務であると考えており、委員長と議事進行役を切り分けることは適切ではないと考える。例外的に、裁判所と利害関係のあるテーマについては、場合によっては委員長でない方に議事進行役をやっていただくこともあり得るかもしれないが、基本的には委員長が議事進行すべきと考える。また、松原委員に対する推薦があったが、御本人が前向きでおられるならさしておき、遠慮されているのであれば無理にお願いするのともうかと思うので、やはり所長が委員長を務めるのがよいのではないかと考える。

○：議論の性質上、私が意見を述べることは控えさせていただきたい。

■：一人一人御意見をお聞きして、全体としては今のやり方で構わないという意見のほうが多かったように思われる。一方、弁護士委員の方などは厳しい目で見られるという気がした。私自身を委員長に推薦いただく話があったが、これについては辞退させていただきたい。それでは、概ね意見が出たと思われるので、委員長を決めていきたいと思うが、まだほかに御意見のある方がいれば伺いたい。

◇：我々の業界では、独立性、精神的独立性はもとより、外観的独立性が倫理規定

として重視される。それをそのままこの委員会に持ち込むつもりはないが、今回、委員会としての客観性、独立性を強くキープした運営の在り方について問題意識をもって意見交換し、ここで合意を得られたことが一番意義深いことではないか。結果として、所長が委員長を務められることも、特段裁判所と利害関係が衝突するような案件を除いては、今までどおりにしていただくのが、効率性の観点から申し上げると合理的な結論なのではないか。

■：うまくまとめていただきありがたい。もし立候補される方がいらっしゃれば、ここで挙手をお願いしたい。

○：立候補というわけではないが、最初にこの問題を提起してくださった委員はいかがか。

■：御推薦をいただいたが、いかがか。

◇：中立性という点から考えると、私としては、研究者の方とかのほうがよいのではないかと考える。

■：本当にいろいろ御意見をいただいた。ここに御出席いただいている委員の方々、もし何か変なことがあれば、こういう議論の場でおっしゃる方々であろうと思うし、そういう感覚をお持ちだと思う。それであれば、私としては、従来のやり方を踏襲していくことでよいと考えている。私の委員長代理の意見としては、宮崎所長に委員長をやっていただきたいと思う。皆様いかがか。異議がなければ拍手をお願いしたい。

(一同 拍手)

互選により、宮崎委員が委員長に選任された。

(3) 委員長挨拶

(4) 委員長代理の指名

地方裁判所委員会規則6条2項に基づき、宮崎委員長は、松原委員を委員長代理に指名した。

(5) 前回の委員会における委員の御意見への取組について

▲：前回の委員会では、「裁判員制度の歩みと課題」をテーマとし、委員の皆様から幅広く活発に御質問や御意見をいただいた。裁判所に向けられた御意見の要旨としては以下のようなになる。

まず、「裁判員が参加しやすい審理の在り方」に関しては、辞退率の上昇を防ぐためには辞退の判断の適正さが求められるのではないかといった御意見、裁判員等選任手続において、なぜ裁判員及び補充裁判員の合計人数より多くを呼び出すのか説明があると抽選で外れても納得できるといった御意見、選任手続から公判審理開始までにスケジュール調整を行う時間的な余裕をみてほしいといった御意見、裁判員経験者について日程をどのように調整したのかよく聞き何がネックであったのかを参考にすべきであるといった御意見、審理の終了時刻について早めに終わる日があると仕事と両立しやすいといった御意見、裁判員一人で考えるタイミングに配慮して審理しない日を決めることがあってよいといった御意見をいただいた。

また、「精神的、心理的負担の軽減」に関しては、刺激的証拠を取り調べようとする場合、裁判所が事前に説明をしているというのは良い取組ではないかといった御意見、裁判員の負担の軽減にのみ意を払うと、他方で適正な判断をするための材料がそぎ落とされてしまう危険があるといった御意見、法廷で被告人と対面する形になるので、逆恨みされるのではないかという不安を感じるといった御意見をいただいた。

さらに、「国民の幅広い参加を得るための方策」に関しては、裁判員を送り出してくれた企業の一覧を裁判所のホームページに公表するなどしたら、社会貢献が企業のイメージアップにつながるとも言われているので、企業の信頼性も高まるのではないかといった御意見、国民が裁判員裁判に関わることの意味は何なのかといった本質的なところにつき広報活動を行い、理解を得ることが大事であるといった御意見をいただいた。

御意見については、刑事部の裁判官全員に共有させていただいたので、選任手続における裁判所からの説明、公判前整理手続における審理予定の策定や裁判員との評議といった諸々の場面で、裁判官が御意見を十分に踏まえさせていただくことになるものと承知している。

なお、裁判員経験者が日程を調整する上でどのようなことがネックとなったのかよく聞き、何がネックであったのかを参考にすべきであるとの御意見を受け、例えば、裁判員の職務の終了に当たって全国一律でお願いしているアンケートに、かかる視点を盛り込むこともできるのではないかと、という形で上級庁と共有していたところ、今般、このアンケートにその趣旨に沿った項目が追加されることになった。

また、裁判員の精神的・心理的負担の軽減という点に関しては、定期的を実施している裁判員等経験者との意見交換会において、実際に審理に関与された裁判員から、不安に感じていた点や、審理の中でそれがどのように解消されたかといった点について、より丁寧に聴き取るようにしたいと考えており、その結果を当庁のウェブサイトで紹介するなどして、これから裁判員になる方の不安軽減に役立てていただくほか、裁判所においても今後の裁判運営の参考として共有していきたいと考えている。

おって、委員皆様の御指摘の全体を通じて、国民の皆様に裁判員制度に御協力をいただくために、裁判所の広報活動が引き続き重要であるとの認識を改めて深くしたところである。前回の地裁委員会以後も、昨年までと同様に、小学生や中学生向けの広報行事を開催し、いわば未来の裁判員候補者に、裁判員裁判に携わっている裁判官が裁判員裁判について説明し、質問を受ける機会を設けたほか、裁判員裁判に携わっている裁判長が、大阪府中央公会堂に出向き、社会人を相手に裁判員制度の説明を行い、質問を受ける機会も設けた。今後とも効果的な広報活動に息長く取り組んでいきたいと考えている。

(6) プレゼンテーション「労働審判制度」

(7) 労働審判廷見学

(8) 質疑応答及び意見交換



■：先ほど説明者から説明があり、その後労働審判廷を御覧いただいたが、何か質問等があれば伺いたい。

◇：一般的に労働審判制度はどれくらい認知されているのか。

▲：どの程度の範囲ということになると思うが、周知についてのアンケートがされているかどうかという点については、申し訳ないがデータは持ち合わせていない。ただ、東京大学の社会科学研究所というところが、労働審判についての意識調査を実施した結果がある。これは、平成23年11月、平成30年6月から平成31年2月にかけて、実際の利用者の方にアンケートをとったものであり、項目としては、自分の立場で十分に主張ができたか、証拠を十分に提出できたか、相手方の主張立証を十分に理解できたか、進め方は分かりやすかったか、進め方は公正中立だったかという点でアンケートを集計したところ、労働者側、使用者側のおおむね5割以上が「そう思う。」と回答している。また、迅速に進められたかという項目については、7割以上の労働者側、使用者側が「そう思う。」という回答であった。

■：広く国民一般に認知されているかといった認知度についての調査はないようだが、労働審判を利用された方々が労働審判制度の情報をどこから得たのかという点について、労働部として何か知見を持っているか。

▲：労働者の方だと、感覚としては労働組合関係の弁護士や知り合いの弁護士に相談をして知ったという経緯で申立てをされる方が多い。ただ、最高裁のホームページに掲載されている案内を見て申立てをされるというケースも、一定程度ある。

○：平成23年の東京大学社会科学研究所の調査結果では、認知経路について質問をしており、労働者側からのものしか手元にはないが、弁護士又は弁護士会からの認知が52%、インターネットが36.7%、労働局・労働基準監督署・労働委員会が30%、あとは法テラスや会社の知人といった状況になっている。

■：補足いただきありがたい。

○：先ほどのDVDの事案では、解雇は無効だが金銭で解決するという方向性であったが、調停成立せずに審判になった場合は、審判書のイメージとして、解雇は無効だが双方の意向を踏まえ金銭支払によって解決する、といった形の記載になるのか。

▲：審判書については、詳細な理由付けを書くことはほとんどない。内容については、あらかじめ双方に説明をした上で、という形になる。今、委員からお話があったように、双方のニーズや意向を踏まえた上で、申立て段階では復職希望であっても、最終的に退職する形での解決を双方が希望するというのであれば、そういう形での審判をすることも十分あり得る。

○：そうすると、解雇が有効か無効かについては、場合によっては審判書では触れないこともあり得るのか。

▲：審判の中では触れないこともあるが、内容を見ると、これは解雇有効ベースの判断なのか、無効ベースの判断なのかが分かるような内容にはなると思う。

◇：最高裁判所のリーフレットでは、労働審判制度以外の手続として、簡裁の民事調停、少額訴訟、民事訴訟といった手続も示されている。労働審判の件数は年間300件と少ない印象だが、労働審判のライバルとなるのは、どういったものになるのか。

▲：例えば、ほかに各労働局、都道府県の総合労働センター等があり、その紛争調整委員会があっせんを行う制度がある。比較的裾野は広いといえる。これらの制度は、双方の意向を聞いて調整を図るのが中心となる。一方、労働審判は裁判所の制度なので、主張と証拠を提出し、調整をしつつ、法的な判断に踏み込んでいくところが、他とは若干性質が異なる。簡裁、労働局、都道府県と、メニューとしてはたくさんあるが、中身の濃さでいうと、労働審判は極めて特徴的な内容になっていると考えている。

◇：ということは、申立てが簡裁の方に流れているというわけではないのか。

▲：棲み分けというか、簡裁の方では比較的シンプルな事案が多い。例えば、賃金を払ってくれないので賃金の請求をするといった、比較的シンプルな事案が見られる。必ずしも簡裁に流れているわけではなく、自然と棲み分けができていないかと考えている。

■：労働事件の訴訟の件数はどれくらいあるのか。

▲：件数としては年400件くらいである。

◇：どの手続を選択するのがいいかという点に関しては、申立人が個人で判断するのか、それともどこかに相談してアドバイスを受け、適切なところを絞って来ているのか。特に簡裁の場合だと、自分一人で手続を行うことができるというところで、熱心な方は弁護士に相談せずに行くことがあると思うが、そのような場合どのような手続になっていくのか。

■：今日のメインテーマになるところだが、誰がどうやって手続を選ぶのか。例えば、簡裁に申立てがあったときに、窓口で不適切と思った場合、どういう

形になるのか。

▲：基本的には申立人が第一段階で選択することになる。例えば、解雇無効や複雑な残業代について簡裁に調停を申し立てられた場合、簡裁では難しいので、地裁で手続をするのが望ましい、と窓口で案内されることが一定程度あると思う。その場合には、申立人は、弁護士や無料法律相談等に相談に行くことになると思うが、裁判所としても、事案に応じて適切なところに対応するのが望ましいと考えている。事案を簡裁あるいは地裁に持ってきていただければ、そこで選択のサジェスションはできると思う。それと併せて、専門家への相談等を並行していくことになると思う。

■：それでは、ここからは意見交換に入らせていただきたい。委員の皆様には、先ほど説明をお聞きいただいたが、説明を受ける前は労働審判についてどのようなイメージをお持ちだったのか、説明を聞いて自分が思っていたものとギャップがあったのか、そういった点について御意見をお伺いしたい。

◇：労働審判制度については、これまでほとんど何も知識がなかった。今日お話を伺って、かなり迅速に紛争解決し得る手段だと感じた。他方で、9割程度弁護士が付くということだったので、速さや事実の正確性を犠牲にすることなく実現しようとしている制度だと拝察した。制度が定着するのにもむべなるかなと思った。

◇：労働審判に限らず、仲裁機関に対する全般的なイメージだが、会計士の立場では、こういう問題を扱うことがほとんどない。一方で社外役員の立場では、たまに労働問題が役員会で上がってくる。労働審判制度も労働基準監督署の指導も、弱者救済という判断が強く働いているのではないかという先入観がある。裁判所の判断として、弱者救済という観点はどうか。

▲：裁判所としては、本制度は弱者救済を理念としているわけではなく、公平中立の立場から事案を見て判断しているつもりである。ただ、解雇の事案などで、解雇自体がかなり無理なケースが、小さな中小企業などの場合には比較的目に付く。その

ような場合、裁判所としては解雇無効と言わざるを得ない。そういうケースが多いと、結果として弱者に肩入れしているように見えるかもしれないが、裁判所としては公平中立に審査した結果、たまたまそういう判断が積み重なったものだと考えている。

◇：裁判であれば傍聴できるので、どういうことをしているか分かるが、非公開だと分からない。イメージとしては、裁判では、裁判所は中立的な立場で関与し、解決に持って行く姿勢はあまり示されていないように思う。一方、今回説明を受けて、労働審判では解決に向かう姿勢が伝わってきた。法廷が登場するドラマは多いが、労働審判が取り上げられたものは聞いたことがない。非公開というところでなじみが薄いと思われるので、模擬労働審判などをやってみてはどうか。

◇：労働審判制度があることは知っていたが、中身は全く知らなかった。経営者としては、手続が迅速に進むので、いい制度だと感じた。ただ、中小企業で働く社員を見ていると、日常でこの制度を知る手段はないと思われる。裁判所としても、良い制度だから広めたいという思いがあるのも分かるが、良い制度なので無理な広報をするよりも、地道に案件を積み重ねていくことで自然と広まっていくのではないか。口コミで広がっていくと思うので、そこまで心配することはないのかなと感じる。

▲：裾野が広がりユーザーが増えるのはありがたいが、労働審判は3回で終わるので、的確に主張立証してもらう必要がある。誰でもできるといった形で広まると、無理な申立てや手続になじまないケースが増えることが懸念される。我々としては、労働審判になじむ事案が適切に申し立てられるようになれば、紛争解決機関としての機能がもう少し高められると考えている。

■：利用者の裾野は広げたいが、広げるだけでなく、訴訟なら訴訟、労働審判なら労働審判と、それぞれふさわしい事件が持ち込まれるように周知を図っていききたいという趣旨でよいか。

▲：そのとおりである。

◇：感想だが、手続が迅速に進むことに驚いた。特に1回で解決の方向が見えてくるのはすばらしい。先ほどの話で、ふさわしいところに振り分けるということだが、もし私が解雇されたとなると、まずは弁護士に相談すると思うが、そうすると弁護士の裁量が増えることになる。また、そもそも弁護士は敷居が高いと感じる場合、どこの機関に相談したらいいのか。まずどこに行ったらいいのかを周知されていないと感じる。

▲：関係機関がそれぞれの制度を運用しており、全体としてこれらの制度を統合しようという造りにはなっていない。御指摘のように、この機関についてはこういった事案がふさわしいというところまでの周知が、他も含めてされていないのは問題だと感じている。我々も関係機関や弁護士会と連携を取りながら、その辺りの周知方法について検討していきたいと考えている。

◇：労働者側からすると、やはり敷居が高い。それに専門家が必要となると、もっと簡単な手続のほうに流れると思う。結局、面倒だからしない、我慢するということが多いのではないかと感じている。一般労働者だとなかなか動けないというのが実情だと思う。変えていくには、ドラマをやるとか、ノウハウものをYouTubeに上げるなどといったことをしないと、待っているだけでは何も進まない。本当にいい制度だと思うが、一般の方からするとまだまだ敷居が高いという雰囲気は感じられる。

■：労働審判制度のメリット、デメリットを踏まえた広報について話題が出ているので、裁判所の行っている広報が十分か、他にどういう手段が考えられるかについても御意見をいただきたい。

◇：新型コロナも終息しようとしている。雇用調整助成金や無担保貸付が終了するなど、雇用環境は今後悪化する恐れがある。そういう社会情勢を踏まえると、ニーズは高くなっていくと思う。制度があることを周知していくことは、労働者側の権

利擁護につながるほか、企業側の意識向上も期待できる。労働者を含めた広報活動がもっと評価されてもいい。先ほど見たDVDはよいと思う。また、テレビの短いCMを流すなど、今の時代にあった広報を行っていくのがいいのではないか。

◇：先ほど見たDVDはY o u t u b eにも上がっているが、再生回数は1万5000回であった。内容は非常に良かったが、こういう場でもない、誰がどういう場面で見えるのか、やや想像しにくいと感じた。実際トラブルに遭ったときにどんな手段があるのか、どうすればいいのか、もう一段前のところで、分かりやすくどんな制度があるのか、他のものも含めて見えるようなものがあるといいのではないか。

◇：労働審判という言葉が今回初めて耳にする状況である。証拠が大事ということだが、あまりイメージがわからない。契約書や給与明細などはイメージできるが、解雇の場合、どのような証拠が出てくるものなのか。

▲：解雇事由に関する書類、例えば横領などの秩序違反行為であればそれが分かるもの、情報漏洩や誹謗中傷であればメールなどが考えられる。また、残業代の請求であれば、労働時間が分かるタイムカードや日報などが考えられる。

◇：企業側からすると受け身一方であり、労働審判の手間は訴訟と変わらない。労働審判制度を利用しても、そこで解決せず訴訟に移行するとなると、逆にその分の時間は無駄になってしまう。対応部署からは、労働審判の結論は労働者救済の側面が強い印象だと聞いている。また、企業側の主張を公平に取り上げてくれる審判員や審判官に当たるかによって結論が大きく左右されるとも言われている。

○：労働審判制度は、司法制度改革の一つとして導入されたもので、利用者の満足度は高い。もともと労働事件は時間が長くかかることが問題視されており、訴訟では平均15か月かかるといわれている。解雇の事案だと、その間の収入がなくなってしまうので、迅速な解決のためにこの制度ができ、救済にも役立っている。一方で、使用者側が十分に主張立証できるのかと言われているが、先ほどの東大の調査結果によると、おおむね満足いただいているようだ。ただ

し、労働者側、使用者側で見ると、使用者側の満足度が若干低い。そこは分析する必要があると感じている。また、弁護士として情報提供する際は、事案に即した対応が必要であり、弁護士会としても法律相談など様々なチャンネルで留意してやっていきたい。ところで、労働審判制度を扱う裁判所は、基本的には本庁に限られている。支部で扱っているのは6庁だけなので、これを全国に広げていってもらいたい。もっとも、裁判所の規模によって満足度が違うという結果もある。東京、大阪のような専門部があるところとそうでないところとでは有意な差がある。この制度を運営するにはノウハウが必要だと思うので、裁判所も弁護士もノウハウを身に付けることが課題だと思っている。

◇：一般周知という点について、スマートフォンで検索する場合、ストレートに労働審判と検索することはまれである。実際にどう物事を調べているかという、どういうことが起きたか、例えば「解雇されたら？」と検索してどういう方法があるかを辿っていくのが多くのやり方である。そこから最終的に裁判や労働審判、あるいはその他の手続に至る。そうすると、もう少し細かいところから、例えば「突然解雇された。」、「病気になった。」という一般人がアクセスしやすい入口から入って行って、その後の大きな手続について説明をしていくことが今の時代にマッチしているのかなと思った。

◇：デメリットとして、申立人側に証拠を出せというのはハードルが高いと感じられるが、どうか。

▲：いろいろな事案があるが、解雇となると証拠は会社のほうが持っていることが多い。労働者側はきちんと仕事をしていたことを立証すればいいので、例えば陳述書や同僚からの聞き取り等で対応できると思う。中にはタイムカードのコピーを取ったり、写真を撮ったりしている人もいるが、一定程度の範囲で証拠を出していただければ、あとは会社のほうで出してもらおうという形ですり合わせていくなどすれば、それほどハードルは高くないと考えている。

■：まだまだ御意見を伺いたいところではあるが、時間の都合上、意見交換はこれで終了とさせていただきたい。

(9) 前回いただいた御意見について

■：前回、委員の皆様からいただいた意見について、裁判所で検討した結果をお伝えさせていただきたい。

ア 委員会の開催回数について

▲：コロナ情勢に鑑み、第52回の委員会は令和4年3月から同年7月に延期して開催し、第53回は令和5年2月に開催することとしたため、一時的に年2回の開催となったが、従前から年3回の開催を前提に日程調整をしてきているところである。

イ オンライン開催について

▲：コロナ下においても開催を維持する方法として、ウェブ会議方式での実施も一つの選択肢として考えている。ただ、当委員会で委員の皆様と議論いただくに当たっては、テーマにはよるものの、裁判所の施設や施設利用を含めた運用を実際に御覧いただき、具体的なイメージを持って意見交換していただくことが重要だと考えており、必要な感染症対策を万全にとった上でできる限り御参集いただく形で実施したいと考えている。なお、参集が困難な状況になった場合には、ウェブ会議での実施についても検討したいと思うが、その際には、テーマの趣旨や内容等に照らしてウェブ会議での実施によっても意見交換に支障が生じないか、機器やアプリ等の必要な環境が確保できるか、通信状態やセキュリティ面での問題がないか、といった点を考慮する必要があるものと考えている。

7 次回テーマ

裁判所業務のデジタル化

8 次回期日

令和5年7月21日（金）

9 その他

委員から次のような意見があった。

◇：裁判所のホームページには、地裁委員会の議事概要のみが掲載されているが、配布資料も掲載してはどうか。役所の委員会では、配布資料が問題なく掲載されていることが多く、裁判所がどういうことをやっているかという情報発信にもなるので、掲載することについて御検討いただきたい。