

大阪地方裁判所委員会（第20回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

7月9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

平成22年7月9日（金）午後1時30分から午後4時30分まで

2 場所

大阪地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）秋山恵一，朝比奈千秋，櫻田嘉章，西田正吾，弘本由香里，薬師寺玲，山口信吾，吉川純一，高村順久，谷岡賀美，並木正男，吉野孝義（敬称略）

（説明者）中村哲

（事務担当者）山下郁夫，新屋眞宏，大倉輝明，長路基樹

（庶務）竹口智之，野木真智，山本さおり

4 配布資料

リーフレット「ご存じですか？労働審判制度」，平成22年3月広報テーマ「労働審判制度について」ほか

5 議題

(1) 労働審判制度について

ア 労働審判電子紙芝居

イ 労働審判手続及び大阪地方裁判所での運用状況についての説明

(2) 意見交換

(3) 次回テーマ

6 議事

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

(1) 大阪地方裁判所長のあいさつ



(2) 労働審判電子紙芝居及び労働審判手続及び大阪地方裁判所での運用状況についての説明



(3) 意見交換

- ◇：労働審判にかかる費用は，民事訴訟と比べるとどのくらいの違いがあるのか。
- ▲：労働審判手続は，民事調停法が準用されるため，費用については訴訟手続の場合に要する費用の概ね半分くらいである。ただし，審判手続から訴訟に移行した場合は，訴訟手続の場合に要する費用から労働審判申立時に既に納めた費用を差し引いた額を納める必要がある。
- ◇：相手方が外国の航空会社であっても日本で労働審判を申し立てることはできるのか。外国の航空会社に所属していたキャビンアテンダントの労働紛争に関与したことがあるのでお聞きしたい。この航空会社は，営業所は日本にあるが，給与については外国で支払いを行っている。

- ▲：給与が、どこに振り込まれるかは別として、日本に営業所があり、労働者が日本で主に勤務していれば、国際管轄の問題が生じる余地があるが、日本で労働審判を申し立てることができると思われる。
- ◇：労働契約の準拠法は、外国法にならないのか。
- ▲：国際法の関係で当該事件に適用する準拠法をどこにするかという問題はあるが、外国法の適用があったとしても国際管轄が日本にあれば日本で申立てはできる。
- ◇：日本人が外国会社で働くことや日本における外国人労働者が増えているようであるが、この点について、裁判所における影響はないのか。
- ▲：労働審判においても外国人の方が多くなっている。特に期間雇用されている外国人の方が多いためである。
- ◇：外国人に対する手続保障や言葉についてはどうなっているのか。裁判所においては日本語だけなのか。ドイツでは英語でも可能とするために改正手続をしていると聞いている。
- また、調停手続などでは英語ができる調停委員が、通訳をしながら調停手続を行っている聞いたことがある。
- ▲：労働審判において、通訳人を選任した上での手続進行は行っていない。通訳人を選任すれば費用がかかるため、当事者に費用負担がかかることになる。そのため、外国人が申立人である場合、通訳をすることができる人を申立人側で連れてきてもらい手続を行っている。もちろん、労働審判委員会の話や相手方の主張等が正しく通訳されているか、労働審判委員会でチェックを行っている。
- ◇：労働審判は、個別労働事件が対象となっているようであるが、申立人が複数でもかまわないのか。
- ▲：争点が共通する限り、複数でもかまわない。しかし、労働審判は、原則3回以内の期日で行わないといけないという制約があるため、申立人毎に中心となる争点が異なったり、また、争点が多数にわたる場合には、申立人毎に分けて申

立をすることが望ましい。

◇：訴訟手続から労働審判へ移行する手続はあるのか。

訴訟手続を進めていくうちに、訴訟ではなく、労働審判で審理した方がいいと思った時点で、事件を労働審判に移行することができればいいのではないかと思うが、その点はいかがか。

▲：訴訟手続から労働審判へ移行を認める手続はなく、一旦、訴訟を提起して話し合いをするとすると、訴訟手続の中で和解手続を選択することになると思われる。あえて労働審判に移行させなくても、和解手続で対応することができる。

■：申立人が、窓口に来て申立てをする場合、労働審判や訴訟手続について手続の説明をした上で申立てをしてもらっている。



◇：平成21年度の労働審判の申立件数が299件ということであるが、労働訴訟は何件くらいの申立てがあったのか。

▲：平成21年度の労働訴訟の申立件数は民事、行政事件を合わせて約450件、地位保全の仮処分の申立件数は約60件である。

◇：労働審判事件は、個別労働民事関係紛争を対象にしているということだが、訴訟は、それ以外の紛争についての申立てが多いのか。

▲：訴訟においても集団的労働民事紛争は少なく、個別労働民事関係紛争の申立てがほとんどである。労働審判を申し立てるか訴訟を申し立てるかについては、本人が選択して申立てを行っている。

◇：時間外賃金等の事件は傾向として増えてきているのか。また、労働審判について、司法書士は代理人となることができるのか。

▲：時間外手当の支払を求める事件は増加している。

地方裁判所において訴訟代理人になることができるのは弁護士に限られているし、労働審判も労働審判法によって代理人資格は弁護士に制限されている。司法書士は、代理人になることができない。ただ、最近の傾向として、司法書士が申立書を作成し本人に付き添って出頭するケースが散見される。この場合、司法書士は、代理人資格がないため、労働審判廷には入ることができないので、本人が手続を行っている間、廊下等で待っているようである。

◇：その場合は本人申立てになるのか。

▲：本人申立てとなる。

◇：ここ数年、司法書士が、利息の過払金請求訴訟の代理人となり、訴訟を申し立てているようであるが、この過払金請求のなくなった後は、時間外手当請求の代理人になることを考えていると聞いたことがある。そのようなことは可能なのか。

■：司法書士が代理人となることができるのは、訴訟事件で訴額が140万円以下の簡易裁判所における訴訟手続に限られている。そういう意味では、簡易裁判所において140万円以下の時間外手当請求訴訟の代理人になることはできる。

◇：時間外手当請求も過払請求のように、請求内容等がワンパターン化しているのか。

▲：時間外手当請求事件と過払請求とでは、全く質が異なる。時間外手当の請求については、過払いのように前提となる式があって簡単な算式へのあてはめで計算できるものではなく、所定労働時間に関する考え方や手当の基礎算定等の計算式が複雑であるため、過払いと比べると難しくかなりの労力が必要である。

◇：時間外手当請求事件は、和解で終わることが多いのか。

- ▲：和解で終了する確率は比較的高い。
- ：本人申立てが全体の2割ということであるが、社会保険労務士が事実上、指導しているケースはどの程度か。
- ▲：具体的な数字はわからないが、社会保険労務士も司法書士と同じような形で来ているので、そのような例もあると思う。
- ◇：派遣社員が労働紛争を申し立てる場合、所属会社、派遣先のどちらを相手方にすべきなのか。そもそも派遣先を相手方にすることができるのか。
- ▲：これは最近の最先端の法律問題であり、派遣先を相手方にすることについて、平成21年12月の最高裁判決が、雇用実態など一定の要件があれば、派遣先との直接の雇用契約を認めるという判断を示しているため、派遣先を相手方とする申立てが認められる可能性があるとして、派遣先を相手方に申立てをしてくるケースがある。派遣先を相手方にできるかという問題については、雇用実態が直接雇用されているかどうかなど要件を見極めることが必要となるため、非常に悩ましい問題である。
- ◇：派遣先を相手方とする申立てがどれくらいあるのか。
- ▲：数は多くないが、何件かはある。
- ：派遣元と派遣先の両方を相手方とする申立てもあるのか。
- ▲：これも少ないがある。派遣元と派遣先の両方を相手方とする申立ての場合、派遣先と派遣元との間で事実関係で相反する問題もあるが、そのような場合に申立段階でいずれかに制限することは難しい。そのため、申立てを認めた上で審理を進め、審理の過程で相手方を絞ってもらう場合もあると思われる。
- ◇：大学において、モラルハラスメントやパワーハラスメントが問題となった場合、被害者から相談なり訴えがあり、それを受け、大学側で調査委員会を構成し、聴取や事実調査した上で事実認定をすることになる。その結果、厳しい場合は解雇といったような処分を行っている。こういったケースの加害者が、組織が出した判断に不満があるということで裁判所に申立てをおこなうことがあるの

か。モラルハラスメント、パワーハラスメントが問題となる学校関係の労働審判の申立てはあるのか。また、どういったケースのものがあるのか。

- ▲：学校関係の申立ては全国的に見ると少ないようであるが、大阪は、全国的な傾向からすると比較的多い。処分前、処分後、どちらのケースについても申立てがある。処分後としては、学校側が出した処分に不満であるとし申立てをされるケースがある。処分前としては、被害者の方から、学校の判断がまだでない段階で、精神的に痛めつけられ大変な思いをしていてどうしても許せないもので何とかして欲しいと申立てをされるケースがある。学校側の手続が終了していない段階で、裁判所に申し立ててくる処分前のケースが多い。
- ◇：その場合、被害者や加害者から持ち込まれて、被害者と加害者間での調停を行ったりするのか。
- ▲：労働審判は、労働者と事業者との個別労働紛争が前提となるため、セクハラ・パワハラの加害者は、個人で経営をしている代表者でもない限り、当事者にはなれない。労働審判でセクハラ・パワハラ事件が取り上げられる場合は、概ね、被害者である労働者の方が、加害者の使用者を相手方として使用者責任としての損害賠償請求を起こす場合である。その場合、具体的事実については加害者に話を聞かないと分からないため、加害者には参考人として裁判所に来ていただき具体的な話を聞くことになる。また、調停をする際には利害関係人として入ってもらうこともある。
- ：パワハラやセクハラの被害者が、申立人や原告になる例としては、ある事由のために不利益処分を受けた被害者が、その原因が加害者である上司からのパワハラなりセクハラを受けた場合に、加害者の使用者である大学を相手に訴えるということがあると思われる。
- ◇：セクハラの問題について、学校の調査委員会に入ったことがあるが、その時のケースでは、被害者・加害者の言うことがかなり対立しており、客観的な事実がどうなっているのか、どちらの言い分が正しいのかの見極めがとても難しく

判断に悩んだ。労働審判では事実の確認や判断をどこまで行うのか。

- ▲：労働審判においては、だいたい第1回目で事情聴取を行うことが多い。また、期日は原則3回以内で終了させなければならないので、具体的にセクハラがあったのかという事案の解明はかなり難しく、白黒はつきりさせることは手続的にも難しい。労働審判においては、ある程度の心証をもって事案を整理し、事件の解決のための調停案の提示なり審判をすることになる。
- ◇：労働審判のメリットは非公開だと思われるので、そういった意味で、訴訟から労働審判へ移行する手続があればいいと考えている。



- ：深刻に争われている事件を、労働審判手続において処理するのは難しい。労働審判においては証拠調べをするわけではないため、事実関係を細部にわたりはつきりさせることは難しい。争点が多い事件については、労働審判では難しく、やはり訴訟手続になるのではないかとと思われる。
- ◇：大学においてもパワハラ、セクハラの問題が深刻になっていくと思っている。また医学部においてもパワハラが問題になりつつある。このような問題を本部に持って行くと、医学部の問題を処理するのに適した人がいないと言われることがある。
- ◇：大学の立場としては、ここ1、2年で対応が変わっている。これまでは各部局で対応して欲しいと言っていたが、現在では全学的な対応をするようにシフトしていると思われる。

◇：本来、大学そのもので対応することになると思うが、医学部は特殊なところがあるので、全学的な対応は難しいと思われる。

◇：おっしゃるとおりだと思う。

◇：事件が複雑困難化し、調停での結論を見だしにくく両者が納得する解決をするのが難しくなっているとお聞きしたが、両者の納得をどこまではかっていくのか。

現在では、メンタルヘルスに関わる問題を抱える人や軽度の精神障害を抱える人も増えていて、会社にある程度余裕があるときは、そういった方たちに対するフォローを含めていろんな対応ができていたようだが、会社に余裕がなくなり、障害者やメンタルな問題を抱えている人が非常に働きにくくなっている背景があると思われる。そういった状況の中、柔軟に解決するとなると難しいと思われるが、合理的な解決だけを求めて進めていくのか。また、社会的に見るとそういう方たちのフォローをすることは求められることでもあり、他機関との連携も必要となってくると思われるが、今の社会状況として裁判所としてどう考えているのかお聞きしたい。

▲：裁判をやっているときも同じようなことがあるが、特に労働審判において、調停での話し合いを中心に行っていくと、法律だけを適用するような割り切った対応はできないと考えている。また、労働審判の制度趣旨としてもそのような設定になっておらず、当事者の意向や当事者の状況もかなり踏まえた上で解決していくことを考えている。ただ、当事者の意向や状況をあまりにも考慮し、権利義務関係（法律関係）から離れてしまうと、人生相談になってしまい、本来の裁判所の職務を果たせないことになるので、権利義務関係（法律関係）からあまり離れ過ぎないように気をつけて対応している。

◇：労働審判をすることによって、同手続後についての行き先くらい分かればいいのかと思っているが、その点はいかがか。審判員は、当事者の次の人生の再生という点で、ある程度示唆を与えてくれるのか、また、当事者に対してどこま

で支援ができるのか。

- ▲：労働審判員は社会的な経験があり、労働関係の専門家として知識を備えている方なので、どのように対応すればいいのか、できる範囲で丁寧に説明をいただいている。たとえば、解雇を巡る雇用保険などの問題であれば、窓口がハローワークになるのでハローワークに関する説明を行っていただいたりしている。

民事の訴訟事件でも感じることであるが、労働審判官として仕事をしていると、自分の生き様が試されると思うことが多々ある。労働審判員は、真摯にその人の状況を踏まえた上でどのような対応がいいのか評議をしながら真摯に対応してもらっている。

- ：事案の柔軟な解決を行いたいところであるが、申立人側が仮に退職となった場合には、再就職ができにくい状況である。また、会社側も仮に大きな会社であっても余裕がなくなってきており、余剰人員を抱えられなくなっているようである。一方は転職したくない、もう一方は今の情勢ではこの人は雇い続けられない、といった主張があると、どちらの方向に進むのか悩ましく、雇用状況は問題の一つである。指摘のあった社会経済状況にきちんと応えていかなければならない問題だと思われる。



- ◇：社会情勢によって解決金の相場は変わってくるのか。差し支えがなければ教えていただきたい。
- ▲：具体的なところはお答えしにくい問題で、十分お答えできないが、解雇について争いがある事件であれば、解雇が有効か無効であるかによって金額が変わってくる。解雇が無効であれば、ある程度の額となり、解雇が有効であれば少額

となる。また、事案の内容などによっても変わってくる。

■：仕事の内容、期間、もらっている給与額、会社での役割等で変わってくる。いろんな事情を考えた上でさらに解雇が有効なのか無効なのかということによって、委員会の方で出される金額が変わってくると思う。一般的には言いにくいところであり、いろんな要素を考慮して示していくことになると思われる。

○：会社がお金を支払ってでも復職してほしいというときは、解決金額は高くなると思われる。

◇：解雇の事案は多いのか。半数くらいを占めるのか。

▲：解雇と期間雇用の雇い止めの事件はかなり多く、半数は占めていると思われる。

◇：再雇用になったという事例はあるのか。

▲：かなり細かく話をした上で、復職を前提とする調停が成立した事件があったが、全体の事件の中で復職したケースはものすごく少ない。やはり人間関係があるので小さな会社は難しい。大きな会社で部署がいろいろあれば、人間関係の緩和が図れるので復職の可能性はでてくると思う。

◇：復職した場合など、事件が終了した後のフォローはするのか。

▲：事件が終了した後、裁判所は関与できないため、その後のフォローはできないし、また、その後の経過も分からない。

◇：簡易裁判所の民事調停でもかなりの労働事件が解決されていると聞くが、調停と労働審判の役割分担はどうなっているのか。

当事者から見ればどちらの取組をとればいいのか分からないと思われるが、裁判所の中でその点は留意されているのか。また、労働審判手続の説明や広報はどのようにされているのか。

調停委員の方の中で、人事畑での仕事を長年された後、調停委員になられ、その後調停委員として労働事件に長く携わってきた方が、労働審判員として事件を担当されれば、より良く事件解決をするのではないかと思う。

労働審判員は、自分で望んで審判員になるのではなく推薦で選任されている

ようだが、審判員の経験はどのようなものか。

- ▲：調停と労働審判であるが、調停事件は話し合いのみを前提にしており、労働審判は、第一義的に話し合いを行い、話し合いができない場合は審判で判断を示し、その審判に不服があれば訴訟という流れになる。どちらの選択するかは、事案の紛争性の程度によるのではないかと思われる。話し合いである程度まとまる可能性が高ければ調停の方がよく、権利義務関係など一定の判断を示して欲しいということであれば労働審判か訴訟ということになると思われる。労働審判か訴訟かということについても、権利義務関係をどこまで解明して欲しいのかという事案の紛争性の程度によることになる。

広報については、弁護士会との関係では協議会を行っている。協議会において手続の説明をおこなっているため、弁護士は状況を踏まえた上で、調停、労働審判、訴訟のどの手続で行うのが良いのか判断し選択をしていると思われる。他には、労働審判のパンフレットを関係各所に配布し、備え置いてもらっている。また、本人が窓口に来られた場合は、それぞれの手続について説明をし、手続の選択をしてもらっている。

労働審判員については、使用者側は企業の労務担当の勤務経験が長い人、人事部長役員等、労働者側は労働組合運動に長く関与している人等を企業や団体からそれぞれ推薦してもらっている。

労働審判員の任期は2年である。再任される審判員の方もいるので、一番長い方で4年程度の経験がある。労働審判員の関与事件数であるが、年間平均5、6件のペースで事件処理を行っていただいている。当初の予定では、年間2、3件を予定していたので、当初の予定からするとかなりの経験を積んでもらっている。個々の事件を通していろんなことを身につけていただき、事件に応じた形での応対・説得ができてきている状態である。また、裁判所においても年1回の研修を行っている。

- ：審判員は1年に5、6件、一件が終了するまで3か月くらいかかるため、常時、

1～2件の事件を担当していることになる。審判員の皆さんは他に仕事を持っておられるので裁判所に常時、来ていただくのは難しいという現状がある。

労働局からは、労働相談に来られた場合、相談やあっせんなどで解決できない事案で、労働審判手続になじむ事件であれば、労働審判の申立てをするように勧めていると聞いている。

◇：制度のPRを行っているとのことであるが、積極的に本人申立ても可能であるというPRはされないのか。

▲：本人申立てが可能であるという積極的なPRまでは行っていない。積極的なPRを行っていない理由としては、労働審判の制度設計として、①弁護士が代理人として付いていることが望ましいとされていることや②原則3回以内の期日で行うという制限があるため、速やかに適切な主張立証を尽くさないといけないからである。だからといって本人申立てを拒むものではなく、本人申立てがされた場合でもきちんとした対応をしている。



○：弁護士会においても、定期的に裁判所のいろいろな部署と関係する委員会とで打合せをしている。労働審判の制度設計は、弁護士が最初から関与して権利関係を整理し、証拠書類を準備して主張整理をすることが前提となっているため、弁護士が関与している場合は特に問題がないと思われる。

事件が複雑困難化する原因の一つとなっているようだが、特にメンタルヘルスに関わる問題をかかえた申立人が本人申立てをしてきた場合、裁判所として

は対応に苦慮するのではないか。たとえば、申立人は会社内でいじめに遭い会社にいられなくなったと主張し、会社側は申立人の能力がないためであると主張した場合など裁判所はどのように対応するのか。

▲：具体的な内容が必ずしも明らかでないので、お答えしにくいところであり、また詳細にお話しすることは難しいが、そのような場合、まず申立人と話をし、申立人に話の内容を理解してもらえるかどうかを見極めることがまず大事であると考えている。理解してもらえるのであれば方向性を示し、一定の判断をすることになると思う。話をしてみてコミュニケーションがなかなかとりづら
い方については、労働審判手続がなじむのか苦慮するところであると思われる。

○：労働事件だけでなく、メンタルヘルスに関わる問題を抱える人が、最近、多いように感じる。裁判所も苦慮するのではないか。

■：労働審判に限らず、メンタルヘルスに関わる問題を抱える人は増えていると思われる。

たとえば、精神能力に問題がある場合、取り調べ時はどのように対応されているのか。

○：早い段階で簡易鑑定を行うなど、症状に即した対応を行っている。詐病であればきちんと裁判を受けていただくことになるので、まず、見分けさせていただくことになる。最近では、うつ、アスペルガー症候群など精神能力の問題はすごく難しくなっている。普段から、検察庁においても、専門家を呼び講演会を開いたり、専門家に直接、話を伺ったりして勉強しているところであるが、難しい病気が増えていると実感している。

◇：職務発明について、後で相当の対価を払うということが一時話題になったことがある。最高裁によると職務発明は労働契約の問題ということであったと思うが、この手の紛争について労働審判の申立てができるのか。

■：知的財産権の発明に関する対価ということになれば、大阪地裁では知的財産部

があるため、知的財産部で扱うことになると思われる。知的財産部には、現に職務発明に関する事件が係属していると聞いている。

▲：知的財産権にかかる事件が労働審判として申し立てられ場合、労働審判になじまない事件として労働審判法第24条による終了をし、訴訟に移行させ、知的財産部に移すことになると思われる。

■：24条による終了について、どんな事例があるのか。

▲：この24条終了の取扱いについては、全国的にばらつきがあり、多く認めているところとあまり認めていないところがある。大阪地裁では、24条による終了をさせることは少なく、労働審判の申立てがある以上は、できるだけ労働審判手続を進めるという方針で行っている。

大阪で24条終了させた一つの例としては、会社が行った賞与の一律カットに対する集団申立てがあり、組合が中心的な立場で賞与カットがおかしいのではないかという主張をしていた事件があった。この事件は、個別労働紛争ではないため、労働審判になじまないということで24条終了させたことがある。

また、相手方が、何が何でも話し合いには応じたくない、訴訟手続で進めて欲しいといった場合、24条終了できるかという議論がある。これについては、終了させている裁判所もあるようであるが、大阪地裁では、このような場合でも進めているうちに労働審判手続の中で解決することもかなりあるため、24条終了させていない。

◇：労働審判のような簡易な仕組みを、通常の民事事件でも広く適用できるのではないかと思っているが、今度どうなっていくのか。検討はしないのか。

▲：たしかに今は、いろいろな手続を考える上で、一般の民事事件においてもいろんな選択肢や、特に簡易迅速な手続がもっとあればいいのではないかという議論がある。それは労働審判、簡易裁判所の少額訴訟等のこれらの手続が、回数を制限して短期間で解決し、現に成功しているので、それを参考に新しい手続を創くればいいのかということだと思われる。

ただ、対象を民事事件全部とするのか、何らかの紛争類型を絞ってやるのかなど様々な問題があると思われ、広く一般に導入することは難しいと感じている。

また、労働審判が順調なのは、審判員といういい人材を得て、審判員が裁判所だけでは補えない部分を補ってくれていることが大きい。このような審判員が一般手続で得られるのかどうか、類型を絞った場合はその類型に適した審判員が得られるのか、難しい問題であると思われる。

今後は、国民の司法参加なしで行う手続や、簡易迅速なルートを希望する人にはそのような手続を選択できるようにするべきであるという議論が出てくると思われるが、現状では、労働審判のような手続をすぐに他の手続にもっていくことは、難しいと感じている。



- : 今、話のあった少額訴訟は平成10年に導入された簡易裁判所の手続で、原則1回で裁判が終了する手続である。ただし、1回で終了するためには事前に主張や証拠をすべて提出してもらう必要があるため、当事者も裁判所も事前準備は欠かせないことになる。少額訴訟手続は、導入されてからかなり利用されている。

労働審判のような手続を他の手続に導入することについては、弁護士会でも議論されたことがあるとは聞いている。ただ、どういう訴訟について導入するのが相当か、非常に難しい問題である。

通常訴訟手続においてもファストトラックとして運用面でいろいろ工夫したらどうかということで、それを実践している裁判官や裁判所もあるようである。大阪では、簡易裁判所において、少額訴訟と同じような手法で、1回結審は、無理でも2回、3回で事件を終了させる、このような手続を市民型訴訟、準少

額訴訟として実践している。

今後は、当然のことながら、迅速性を最大限に貫いた制度設計が、議論の対象となっていくと思われる。

◇：簡易・迅速性をはずせばADRとの棲み分けが出てくると思われるが、その点はいかがか。

■：おっしゃるとおりである。民事事件が多様化して、ADR団体がたくさんできれば、ADRとの役割分担や連携を考えていく必要がある。ADRも一つの選択肢になると思う。ただ、ADRを扱う団体は、現在、それほど多くないため、これからの法曹・司法全体の課題であると思われる。

○：労働審判制度は、人を得ることが大事な制度だと思っている。

当事者の中には、精神的に問題を抱える人や追い込まれた人やいろいろな人がいる。そのような状況の中、審判員は当事者からいろんな事情を聞き、いろいろな経験を踏まえてやっていただいている。それが制度成功のカギになっていると思われる。年間5、6件ではそれほど多くないのではないかという議論もあるが、現役の方が抱える件数としては多いと思われる。事件は増えていっているが、今後、委員の確保は問題とならないのか。

▲：微妙な問題である。「今後、適切な労働審判員が確保できるのか」、これについては、平成18年4月に施行された当初にも議論になったことがあった。

当時の書籍等に見ると、企業内では、労働担当などのポストを重視し、そのようなポストには長く置いておくというのがこれまでの企業の動きであったが、最近では、労務担当で人を育てていくという企業が減ってきていることから、使用者側で適切な労働審判員が確保できるのかということが議論されていた。また、労働者側の組合についても労働関係でもめることが今までに比べると少なくなってきたおり、いろんな経験をされることが少なくなってきた。このようなことから使用者側、労働者側、双方の適切な労働審判員の確保について多少疑念を持たれている方もいるようである。

そのような疑念の解消方法としては、裁判所の中で互いに協議を重ね、研修を充実していくことが大事だと思われる。実際、労働審判員の方は、労働審判事件を1回でも経験すると、この仕事はやりがいがある、目の前で紛争が解決し困っている人が一歩前進する、そのため、一所懸命にやっへ行こう、という感想を述べられる方が多い。

労働審判員が扱っていただく年間の件数としては、当初は、2、3件を受けていただくと予想したところ実際は、5、6件を担当していただいている。現役の方がこれをこなしていくのは大変なことであるが、適切に対応していただいている。今後、労働審判員をどんどん増やせるかという点は国家の予算の問題もあるので、私が回答できる問題ではないが、適切な労働審判員の確保については、努力していかなければならないと考えている。

- ◇：労働審判員の方について知識・経験に差が出ることや評議の中での結論がばらつくことはないのか。
- ▲：実際やっいて結論が違うことは、ほとんどない。何十件かやって1件か2件程度である。当事者及び参考人からおおむね事情を聞いた上で、評議を重ねていくとほとんど一致することになる。解決金の金額については、多少のばらつきはあるが、結論に差が出ることはほとんどないというのが実感である。
- ：労働審判員、審判官という立場が違う3人が事前評議を重ね、当事者から事情を聴いていくうちに一定の線がでてくる。裁判員裁判と同様である。大きな食い違いであることはないようである。
- ◇：横の連絡、全体として把握するような連絡体制や他の組織との連携はどうなっているのか。たとえば、仮に私がトラブルにあったときに、どの手続を利用すればいいのか、どこに相談すればいいのか、どこに行けばいいのか分からないのではないかと思いますので、教えていただきたい。
- ▲：労働紛争については、弁護士会、行政機関、法テラス、裁判所といった解決のための機関がある。弁護士会とは、裁判所と大阪弁護士会の労働問題特別委員

会との間で打合せをしており、行政機関については、中心的な窓口である都道府県の労働局と話し合いの接点を持った上で対応している。法テラス関係では、具体なつながりはないが、パンフレットを持っていたときに説明をしている。

全部がまとまって一つの組織としてやっていることはたぶんなく、そこまでいくのは各機関の関係で難しいと思われる。



◇：どれか一つにアプローチすれば、あなたにはこちらの方が適切であるといったようなアドバイスをしてもらえる状態なのか。

▲：個々の手続機関に聞いていただければどこに行けばいいのか対応してもらえると思う。特に労働局については、あっせん手続の中で難しい労働審判手続に相応しい事件については労働審判をされた方がいいとのアナウンスをしていると聞いている。

行政機関関係の相談については、1回は無料であり、あっせん手続についても無料と聞いている。また、大阪弁護士会の労働者相談も労働者側については、1回30分は無料である。裁判所では窓口に来られた場合は、それぞれの手続説明をしている。

■：労働局、弁護士会、法テラス等との間で関係機関の連絡協議会があると聞いている。裁判所からは、オブザーバー的な立場で主任書記官を年に1回ほど派遣して事件数等の情報交換を行っている。

また、裁判所においては、当事者が窓口に来られた場合、こちらがいいとかあちらがいいという相談には応じることができないが、それぞれの手続について特長やメリット・デメリットについて説明をしている。

本日は委員の皆様からたくさんの御意見を頂きありがとうございました。

7 次回の予定

(1) 次回大阪地方裁判所委員会（第21回）開催日

平成22年10月13日（水）

(2) テーマ

「簡易裁判所の役割と機能の充実」について