

仙台地方裁判所委員会(第29回)議事概要

1 開催日時

平成28年5月19日(木)午後1時30分～午後3時30分

2 開催場所

仙台地方裁判所第5会議室

3 出席者

(1) 委員

石神敏夫, 大井川貴彦, 大枝一雄, 倉林千枝子, 櫻井浩, 佐藤俊昭, 島村浩昭, 西出優子, 畑一郎, 村田渉, 渡辺安子(50音順, 敬称略)

(2) 事務担当者

(民事部) 渡邊民事首席書記官, 石山民事次席書記官, 庵原主任書記官
(事務局) 長崎事務局長, 熊谷総務課長, 岩船総務課課長補佐, 高橋総務課広報係長

4 議題

労働審判制度について

5 議事等

(1) 開会

(2) 委員長の選任及び委員長代理の指名

互選により, 村田渉委員(仙台地方裁判所長)が委員長に選任された。
委員長は, 畑一郎委員を委員長代理に指名した。

(3) 委員交代紹介

嶋田悦郎委員, 沼倉良郎委員, 馬場浩一委員, 吉田幸江委員が退任し, 櫻井浩委員, 島村浩昭委員, 原谷守委員, 渡辺安子委員が新任された旨を紹介

(4) 議題「労働審判制度について」

ア 説明

労働審判制度の概要及び労働審判事件の動向について, 渡邊民事首席書記官及び庵原主任書記官が説明を行った。

イ 意見交換の要旨

別紙のとおり

6 次回期日等

(1) 次回期日 平成28年11月2日(水)午後1時30分

(2) テーマ 未定(追って調整する。)

(別紙)

意見交換の要旨

(◎委員長, ○委員, ●裁判所委員, □説明者)

- 労働局や労働委員会における紛争解決制度においては費用はかからないが、労働審判ではどの程度の費用が必要か。
- 請求する金額に応じて決まることになるが、例えば90万円から100万円までの請求であれば申立手数料として5,000円分の収入印紙が必要になる。ちなみに同額の請求を訴訟で行う場合、1万円分の収入印紙が必要になる。その他、仙台地裁では送達費用等として3,850円分の郵便切手が別途必要になる。
- 労働審判制度においては、弁護士が代理人として申立てを行うことが多く、それにより解決率も高くなっているとのことだったが、一労働者が代理人を立てて申立てを行うことは難しいと考えられる。労働者本人が自ら申立てを行う場合、裁判所ではどのようなサポートを受けられるか。
- 未払賃金支払請求、地位確認請求等いくつかの種類のほか、様々な種類の請求に対応できる申立書の様式や記載例を準備しており、弁護士を依頼されない方には、これを利用していただいている。なお、申立書はチェック式のものではなく、自分で文章を考え、事情等を記載してもらう形式となっている。
- 申立書に記載する主張の内容を自ら記載するとの説明があったが、弁護士が記載するような整理されたものを求めているわけではなく、労働審判手続の中で、労働審判員が詳しく事情を聴取し内容を確認するので、自らの主張について自分の言葉で記載してもらえればよく、申立書の記載をそれほど難しく考えていただく必要はない。
- 労働審判制度は、費用が訴訟に比べ安価であること、手続に要する期間が短いことから、利用者から評判が良いと聞いている。
- 労働審判制度施行後、全国で年間約3,000件を超える申立てがされている背景事情について伺いたい。
- 労働組合加入率の低下、労働者側の個別化、非正規従業員の増加等から、個々の労働者と会社との間の紛争のあっせんの需要が高まり、労働局や県の労働委員会がそれらの役割を担うとともに、裁判所においてもそういった需要に応じていくために労働審判制度ができたと聞いている。
- 今、御説明のあった背景事情の下、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されたことで、裁判所における労働審判制度が創設されたものである。
- 全国の労働局におけるあっせんの申請件数は、平成26年度が5,010件、最も

申請が多かった平成20年度で約8,500件の申請があった。おおむね全国で年間5,000件から6,000件の申請がある状況となっている。労働局においては、その他に、口頭助言という制度もあり、それについては更に利用件数が多い状況である。

- 当事者から相談を受けても、中立、公平の立場から、裁判所には踏み込めない部分があるという事情は理解している。しかし、一方で、相談者にそのことをきちんと説明しないと、たらい回しのような印象を与えてしまうのではないかという思いもある。先ほどの裁判所委員の意見によると、労働審判制度の手続の中では当事者の主張を丁寧に聴取する等、個別の事案に応じた対応をしているとのことだったが、そのような理解でよろしいか。
- そのように理解していただいてよい。労働審判制度が始まる前は、裁判所における労働関係紛争の迅速な解決手段として、仮処分が利用されていた。そこに、民間の専門家の方の知恵を入れた解決手段として整備されたのが労働審判制度である。労働審判事件と仮処分事件の事件数の合計は、労働審判制度が始まる前の仮処分の事件数よりも多く、その意味でも制度の導入により、裁判所がより利用しやすくなったと評価できると考えている。
- 労働審判の申立ては、どこの裁判所に対して行うのか。また、海外の企業が雇用主の場合にこれを相手方として呼び出すことは可能か。
- 相手方の住所、営業所、事務所のある地域や、労働者が現に働いている若しくは最後に働いていた事務所のある地域などを担当している地方裁判所、又は当事者が合意で定める地方裁判所のいずれかに対して行うことになる。
- 外国の企業を相手とすることも可能で、その場合、労働者が働いていた日本における営業所や日本における代表者の住所を管轄する地方裁判所で労働審判をすることができる。
- 仙台地裁の管内支部においても、労働審判事件を取り扱っているか。
- 仙台地裁では、本庁のみが取り扱っている。支部で労働審判事件を取り扱うかどうかについては、予想される労働審判の事件数や本庁に移動するための所要時間等の利便性を基本としつつ、事務処理態勢、労働審判事件の処理状況及び労働審判員の安定的な確保を含めた地域的事情を総合的に勘案して、決められることになる。仙台地裁管内の各支部では、予想される事件数が多いとは言えず、また、適時に審理に相応しい労働審判員を確保できるのかという問題もあることを踏まえると、現在は、本庁のみで取り扱うことが相当と考えているところである。
- 労働審判制度は弁護士にも評判がよく、また、利用者からも近くの裁判所でできるとよいとの声も聞くので、将来、支部でも取り扱われることを希望する。
- 今日の委員会で、労働関係のトラブルがあった場合に利用できる機関として、労働局、県の労働委員会、裁判所があることが分かった。それぞれの機関における制

度の特徴、メリット、費用、期間等が比較できるものがあるとより利用しやすいのではないか。また、本日配布のあったパンフレットには、紛争の例として、解雇や賃金、退職金の未払いについての記載があるが、パワーハラスメント等、より多くの例示があると分かりやすくなるのではないか。

若い人でも利用しやすい制度になっているか。また、実際に若い人の利用があるか。

- 申立てにおける年齢別の統計資料はないが、実際に労働審判手続を担当している者の感覚としては、利用者の年齢に偏りはないと感じている。例えば、若い年齢層の関係で言えば、報道もなされているとおり、いわゆる「ブラックバイト」関係について学生からの申立てがある。

一方で、長い間勤めた会社との間のトラブルという形で、高年齢層からの申立ても見られるところである。

各制度の連携については、個別労働紛争の解決のための関係機関が集まって連携を図るための協議会が労働局主管で実施されており、そこで集まった各制度に関する情報を整理して記載したパンフレットを労働局で作成している。

- 労働局における手続には相手方に紛争解決に向けた話合いのテーブルにつかせる強制力がない。労働局の手続において相手方が話合いに応じない場合には、裁判所の労働審判制度や県の労働委員会のあっせんを案内している。
- 県の労働委員会においても、相談者に対しては、各機関の制度のメリットとデメリットの説明を行っている。労働委員会におけるあっせんのメリットとしては、無料であることに加え、労働者、使用者側それぞれにあっせん員が付く点がある。労働者には労働組合の幹部、使用者側には経営者側のあっせん員が付く。その他に中間の立場のあっせん員も加え3人のあっせん員であっせんを行っている。

また、受付の段階でも、担当者が申込者の主張をじっくり時間をかけて聴取し、文章にまとめている。

- ◎ 労働審判制度においては、話合いがまとまらない場合、最終的に労働審判委員会が実情に応じた判断を示すことになる。これに異議がなければ、裁判と同じ意味を持つので、強制力を背景に手続を運用できるというメリットがある。

また、話合いの段階で事実争いがある場合に、当該争点について、労働審判委員会が、当事者双方から提出された証拠に基づく事実認定を行い、これを前提に調停案を示したり、決定したりすることができる。このように事実認定ができる点も労働審判制度のメリットである。

- 労働審判員にはどのような人が選任されているのか。
- 企業において労使関係の業務に携わり、その慣行に詳しい方を、使用者側については経団連から、労働者側については労働組合から、それぞれ推薦いただいている。この推薦をもとに、使用者側、労働者側同数の名簿を作成し、この名簿登載

者から各事件ごとに、労使それぞれ1名の労働審判員を選任している。

- 労働審判制度についての裁判所における広報活動について伺いたい。また、同じ方が複数回、同制度を利用することがあるか伺いたい。
- 静的広報として、パンフレットの備付及び配布、制度の説明のウェブサイトへの掲載、また、本委員会のように、労働審判制度を話題事項とし、その議事内容をウェブサイトに掲載するなどしている。動的広報としては、例えば制度についての説明会のようなものについて、まだ当庁では行ってはいないが、大きな庁の中には、憲法週間行事や法の日週間行事において、希望者に対する制度の説明等を行っているところもある。
- 実際に労働審判事件を担当してきた中で、同じ人が複数回、手続を利用した例はなかった。
- ◎ なお、同じ事件については何度も申立てすることはできない。
労働審判制度のメリットの付け加えになるが、労働審判手続において確定した審判や成立した調停の内容はそのまま強制執行の手続に入ることができるものである。
- 事業主側の目線からすると、訴訟で訴えられた場合には、顧問弁護士に相談の上、法廷の場でこれに対応していくことになる。また金融ADRにおけるあっせん委員会から呼出しを受けた場合には、互譲の精神に基づき、こちらに非があるかどうかで、あっせん案を受け入れるかどうか判断していくことになる。
労働審判制度があることは知らなかったが、簡便でいい制度であると感じた。
また、弁護士においても評判の良い制度とのことだが、一方で、審判の強制力等を前提にすると、事業主側としては、労働審判の呼出しを受けた場合、相当に力を入れてこれに対応することになると思われることから、労働者側が申立てをする場合、相当に申立書を作り込んでいかないと、事業主側とのバランスがとれない部分があるように思う。この点、バランスがとれているとより良い制度になるのではないか。
- 労働審判手続における審判や調停に基づいて強制執行がなされた例は、私の経験では一件もない。このことから、決められた内容について、当事者自らが進んで履行する可能性の高い制度であると言える。強制執行に及ばなくてよい可能性が高いという点も本制度のメリットである。
労働審判手続は原則3回以内の期日で審理することから、複雑な事件にはなじみにくい部分がある。裏を返せば、労働審判になじむ事件は大きな事件ではないことから、申立ての準備が比較的しやすいのではないかと考えられるところである。
- ◎ 労働審判手続においては、労使双方の労働審判員が関与し、その意見が反映されることから、そこで示される調停案や審判については、当事者の納得を得られる可能性が高いように思われる。