

第 2 1 回
東京地方裁判所委員会
(平成 2 2 年 4 月 1 3 日開催)

東京地方裁判所委員会（第21回）議事概要

（東京地方裁判所委員会事務局）

第1 日時

平成22年4月13日（火）15:00～17:00

第2 場所

東京地方裁判所第1会議室

第3 出席者

（委員） 荒井 勉，池田 修，追川 誠，片岡 弘，唐津恵一，川原博夫
北村敬子，斎藤義房，柴田寛之，島田一彦，田頭章一，中村ゆかり
濱田和男，深澤信夫，丸山陽子，三好幹夫，山田俊雄

（事務局） 東京地裁事務局長，同民事首席書記官，同刑事首席書記官，東京簡裁事務
部長，東京地裁総務課長，同総務課専門官，同総務課庶務第一係長

（オブザーバー）

東京地裁部総括判事 難波孝一

第4 議題

「民事事件に関するものとして，主に労働審判制度などについて」

第5 配布資料

- 1 労働審判制度の概要に関する説明資料
- 2 裁判所発行のパンフレット「ご存じですか？労働審判制度」

第6 議事

- 1 開会及び委員長挨拶
- 2 委員長代理として田頭委員を指名
- 3 新任委員の紹介（中村委員，片岡委員，川原委員，三好委員，山田委員）
- 4 労働審判制度の概要について（説明）

- (1) 荒井委員（東京地裁民事部所長代行者）から，労働審判制度の概要及び東京地裁における事件動向等について，次のとおり説明があった。

東京地裁では，民事事件を扱う部署が50か部あり，その中で，民事の通常訴訟事件以外の，行政，労働，知財，破産，執行などの専門部門を扱う部署が16か部ある。

労働審判事件も専門部門の一つであり、これを扱う部署が3か部ある。最近の民事事件の特徴として、前回は通常事件における過払金返還請求事件を採り上げたが、今回は、これと並んで事件数の増加が顕著な労働審判制度について紹介する。

東京地裁の労働審判の事件数は、平成18年は258件（平成18年は4月から）、平成19年は485件、平成20年は711件、平成21年は1140件と、右肩上がりに増えている。全国の事件数に占める割合で見た場合、各年度とも、全国の約3割程度の事件を処理していることになる。

解雇、給料の支払に関するトラブルなど、会社と労働者との間で紛争が生じ、裁判所を利用する場合、訴訟、保全手続又は労働審判手続等を選択することができる。労働審判手続は、事業主と個々の労働者との間の個別の労働事件を対象としており、労働者側と雇用者側の双方の立場について熟知した専門家が、中立かつ公正な立場で労働審判員として手続に関与し、労働審判官である裁判官とともに労働審判委員会を構成し、原則として、3回の期日で、事実関係を踏まえて合理的な判断を行った上で、事案の実情に即した柔軟な解決を図る制度である。労働審判に不服がある場合などには、異議申立てにより訴訟に移行することになるが、簡易迅速に解決を図りたい場合にこの制度を利用することが想定されている。

事件類型としては、東京地裁における平成18年から平成21年までの事件でみた場合、地位確認が53パーセント、賃金が16パーセント、残業代が11パーセント、損害賠償が9パーセント、退職金が7パーセント、解雇予告手当が1パーセントとなっている。

労働審判事件の特色の1つとして、迅速性が挙げられるが、第1回期日は申立ての日から40日以内の日に指定することになっている。速やかに審理し、結論を出すため、第2回期日が指定される場合も、第1回期日から1週間ないし2週間後に指定することが多く、第2回期日においても結論が出なければ、第3回期日が指定され、これらの期日で話し合いがつかなかった場合は、労働審判委員会において審判を出すことになる。東京地裁における平成18年から平成21年までの既済事件の平均審理期間は、71.6日（全国平均74.7日）である。

東京地裁における平成18年から平成21年までの終局事件の内訳は、調停成立が72パーセント（全国平均は69パーセント）、労働審判が17パーセント（うち確定したものが6パーセント、全国平均は19パーセント（うち確定したものが7パーセント））である。

セント)), 24条終了(審判不相当となったもの)が3パーセント(全国平均は3パーセント), 取下げが8パーセント(全国平均は8パーセント)となっている。調停不成立となり審判がなされた事件(全体の17パーセント)のうち, その結果を不服として異議申立てがあり, 訴訟に移行した事件が11パーセントであり, 異議なく確定した事件が6パーセントなので, 全体の78パーセントについては, 労働審判制度による調停又は労働審判により解決できているということになる。調停成立時の合意内容としては, 雇用関係の終了を確認し, 金銭での解決を図るものが多いようである。

労働審判制度が利用されやすい要因としては, 以上の統計結果からもわかるように, 簡易迅速に一定の解決が得られる可能性が高いこと, 手数料が訴訟の半額であること, 労使双方の専門家が, それぞれ労働審判員として労働審判委員会を構成して的確な解決案を提示していることなどが考えられる。

東京地裁では, 事件数の増加に伴い, 裁判官及び労働審判員の数が増員され, 労働審判廷も増設されるなど, 人的・物的整備の手当を図っているところである。

- (2) 柴田委員(東京地裁立川支部長)から, 本年4月から, 福岡地裁小倉支部とともに東京地裁立川支部においても, 労働審判制度が開始されたことに伴い, 労働審判廷など施設面での整備を行ったこと, 労働部はないものの, 特定の部(民事第4部)で取り扱うこととし, 当面, 担当裁判官を2人としたこと, 現段階で数件の申立てがあったことなどについて説明があった。

5 労働審判制度に関する意見交換

【発言者の表示=◎:委員長, ○:委員, ●:裁判所委員, ■:オブザーバー】

- 労働審判事件数の増加に伴い, 裁判官は何人増員されたのか。
- 平成18年度当時は12人だったところ, 平成22年4月には17人になっており, 5人増員されている。ちなみに, 本年4月の増員数は2人である。
- 労働審判制度は, 労働組合に加入していない当事者も利用できるのか。
- 労働組合の加入の有無にかかわらず, 個人として利用できる制度である。
なお, 労働組合対企業という形の紛争については, 労働審判制度の対象外である。
- 労働審判事件数が増加したのは, ここ数年, 経済状況が悪化していることにより, 労働事件数そのものが増加したこともあると思うが, 訴訟ではなく, 労働審判制度に流れた事件数

は、どの程度あるか。

- ◎ これまでは訴訟を考えていなかった者が労働審判制度ができたので利用しようとする考えもあると思われ、訴訟事件数と労働審判事件数の変化だけでは、訴訟から労働審判制度にどの程度流れたか、ということはわからない。
- 労働審判制度を利用して審判が出たが、異議申立てがあつて訴訟手続に移行した場合、労働審判制度を利用しないで訴訟提起をした場合と比較して、審理期間などに違いがあるのか。
 - 労働審判手続の中で、争点が明らかになっていることもあり、労働審判制度を利用しないで訴訟提起をした場合と比較して、審理期間が短くなっているということが、裁判官や弁護士の行う協議会等で報告されている。
- 労働審判官と労働審判員について、それぞれの役割は決まっているのか。
 - 訴訟指揮については労働審判官が行うが、その他については、両者は同じ立場で事案解決にあたり、意見が分かれた場合は、多数決（1票の重さは同じ）で決することになる。
- 事件数が増え、労働審判員は、かなりの件数をかけ持ちすることになるのではないか。労働審判員の数については十分と考えているのか。
 - 平成18年の制度発足当時のコンセプトとしては、全国で1500件、労働審判員1000人、というものだった。東京地裁では、1人3件程度と想定していたが、実際は5、6件程度になっていると思われる。人によっては、かけ持ちしている場合もあると思うが、今のところ、忙しくてこれ以上は受けられない、という話は聞いていない。
- 労働審判制度はこれまでにない新しい制度ということで、労働審判廷を新設するにあたり、コンセプト等はあったのか。
 - 東京地裁の労働審判廷は、ラウンド法廷を参考に、配布したパンフレットにあるように、労働審判官を中心に労働審判員を両側に配置して、当事者双方と一同に会するというイメージで作っている。
- 調停成立の場合、金銭的解決で合意する事件が多いということだが、どの程度あるのか。
 - 調停成立の場合に、解雇無効という結論になったという経験はあまりない。調停ではなく審判になる場合も同様である。労働審判委員会において、解雇が無効という心証の場合は、解決金の額が高くなり、解雇が有効という心証の場合は、解決金の額は少なくなる。申立ての趣旨として、解雇無効を主張しつつも、金銭的解決を求めている者が多いと感じた。
- 地位確認にこだわる場合は、訴訟を提起した方がよいということか。
 - あくまで当事者が地位確認を主張し、労働審判委員会の心証も解雇無効の場合は、現職へ

の復帰という方向での話をしていくし、審判も解雇無効という結論になることもあり得る。
いずれにしても、権利関係を踏まえて結論を出すことになる。

- 荒井委員から説明のあった事件類型別の割合について、労働者側、使用者側の別で、その割合は異なるのか。
- 使用者側の申立てについては、平成18年度からの事件数2712件中31件、うち地位不存確認や債務不存確認は25件であった。
- パンフレットの記載について、表紙部分に「不明な点は、最寄りの地方裁判所にお問い合わせください。」とあるが、管轄はどうなっているのか。
- 管轄は、相手方の住所地等、紛争が生じた地、合意管轄などである。ご指摘の記載は、管轄がどこか、といったことも含め、ご不明な点につき、最寄りの裁判所においてご案内します、という趣旨である。
- 労働審判手続は非公開か。
- 非訟手続なので、非公開である。
- 労働審判員になるための資格はあるのか。
- 特にオフィシャルな資格等は必要ない。労働者側、使用者側につき、各推薦母体に推薦依頼の上、労働関係に関する専門的な知識経験を有する原則68歳未満の者を、最高裁判所が任命している。
- 労働審判員は、推薦を受けて任命されるということだが、労働審判員としての適性に疑問を感じたことはないか。推薦母体が候補者を推薦するに当たり、真にふさわしい人という基準ではなく、それ以外の何らかの基準、例えば順番があつて、それに従って推薦され、適性がないまま任命されてしまうということが、世の中にはないといえないので。
- 私の経験では、適性に疑問を感じたことはない。いずれも社会常識があり、労働に対する知識や識見もあつて、労働審判員としてふさわしい方々であった。
- 労働審判員について、例えば、使用者側から推薦された労働審判員は使用者寄りになるなど、中立性について問題はないか。
- 制度開始前は、質問のような危惧があり、本当にこの制度は機能するのか、といった不安はあつた。しかし、実際にやってみると、個別労働紛争であり、労働者対企業という図式ではないこともあり、例えば、使用者側から推薦された労働審判員が、「企業としてもっときちんと対処しないとイケない」という意見を述べたり、労働者側から推薦された労働審判員が企業側の意見を容れるなど、労働審判員が各推薦母体寄りの意見を述べていると感じたこ

とはない。また、当事者に対しては、いずれの労働審判員がどちら側の推薦かということとは伝えていない。きれい事ではなく、労働審判員がそれぞれの推薦母体側の当事者に肩入れせず、公正な判断をしていることが、本制度がうまく機能している一つの要因と思われる。

- 事件が取下げになるのはどういう場合か、また、取り下げた後、どうなるのか。
- 取下げ後にどうなるかは、追跡調査を行っていないので不明だが、取り下げる場合としては、例えば、手続を間違えた場合や、第1回の期日に分が悪いと感じ、不利な審判を出されて後の訴訟で不利な資料になることを避けたい場合などが考えられるのではないかと。
- 弁護士として、労働審判制度については、うまく行っていると感じているところだが、京都地裁では、労働審判員に対し、申立書、答弁書、証拠書類等を、期日前に送付していると聞いている。一方で、東京地裁では、申立書と答弁書のみ送付していると聞いており、労働審判員と労働審判官が同じ立場で議論するためには、同じ資料を見ておく必要はないのか。
- ご指摘の点については、制度発足時から運用面における問題として議論されてきたところであるが、基本的には、申立書と答弁書を読めば、争点はわかると考えている。また、労働審判員は、裁判官と同じ立場で記録を精査すべきなのか、という問題もある。なお、経験上、労働審判員から証拠書類等の資料をもらいたいといった要望は聞いたことはなく、現在の運用でうまく機能していると思われる。
- 口頭審理が原則なので、疑問があれば審判廷で聴取し、それで足りているのではないかと。
- 簡裁の事件では調停前置をとっている事件があるように、労働事件について、すべて労働審判制度を利用してから訴訟等へ、という流れにすることは考えられるのか。
- 制度設計の問題ではあるが、そのように決めてしまうことは、利用者の選択肢が狭まり、硬直化してしまうのではないかと。労使間の事前交渉等から、明らかに合意が見込めない場合もあると思うので、当事者のニーズに合わせて手続の選択を当事者に任せるといった現在の制度も十分に合理性があるように思われる。
- 弁護士としての経験からも、明らかに合意が見込めない事案があるので、調停前置が前提になった場合には、当事者の負担が大きくなると思われる。
- 労働審判制度のようなものを、他の民事事件に広げる、ということはないのか。
- ◎ 利用者の多様なニーズに応じて様々なツールを用意しつつ、最終的には、裁判所が判断する部分を残しておく必要があり、労働審判制度もそういった中で生まれたものである。労働審判制度がうまく機能すれば、他の分野でも、ということになるのかもしれない。
- 労働事件は労使の対立であり、紛争の対立構造が明快な面があり、他の分野にそのまま当

てはめることはできないとは思いますが、労働審判制度のメリットを他の手続に活かしてもらいたい。訴訟においても口頭主義が原則なのに、実際にはそうっておらず、労働審判制度の特徴として口頭主義が挙げられるというのは皮肉な感じがする。

- 労働審判制度は、このメリットを他の分野に広げていく良い材料である。ただ、労使双方の立場をわかってくれる者が労働審判員になっている、という点も労働審判制度の特殊性の一つであり、他の民事の事件にどの程度広げられるかということ考えた場合に、人材の確保や、確保にかかるコストなどの問題はあられると思われる。
- 労働審判員の手当はどのようになっているのか。
- 代理人がついている割合はどの程度か。
- 双方に代理人がいる場合が約80パーセント、双方に代理人がいない場合が約5パーセント、一方のみに代理人がいる場合が約15パーセントである。
- パンフレットには、集中的審理のため、必要に応じて法律の専門家である弁護士に相談することが望ましいとあるが、代理人がいない場合は、苦勞が多いのか。
- 本人訴訟であっても、労働組合の相談員と相談しながら進めている者もあり、1、2回で成立できる場合もあるし、そうでない場合もある。

第7 次回のテーマについて

以上の意見交換に引き続いて、次回のテーマに関して次のとおり意見交換が行われた。

なお、次回テーマについては、最終的に、意見交換を踏まえて、「簡裁における少額訴訟について」と「機能している民間等ADRからの参考聴取」が候補テーマになった。

- 裁判外紛争、つまりADRが話題になっており、個人や企業が、様々な選択肢の中から選択できるようになったのは良いことだと思うが、企業としては、ADRの利用について、二の足を踏むことが多い。例えば、サービス残業問題や、客との間のトラブル、特許の問題など、足下で現実にかかえる問題を解決することを考えた場合、裁判外手続を選択しても、執行力がない、公正で偏りのない判断がなされるか否かが不明である、判例集積がないので結果が予測できない、といった不安要素がある。株式会社であれば、下手な解決をすれば株主への説明ができないし、ADRを選択して飲めない結論になりそうであれば、最終的に裁判所の手続を利用することになり、手間とコストの両面で二重負担になってしまう。そのような中、ADRがもてはやされているのは、迅速性、非公開等というメリットがあるからだと思うが、裁判所の手続の中で、ADRのメリットを持ってもらうことが、最も望ましいのではないか。

- 簡裁における司法委員を活用する方策，というテーマはどうか。
- 少額訴訟の改善，実情といった簡裁の充実に関するテーマはどうか。
また，テーマについては，各自ペーパーを提出するというのはどうか。
- ◎ 任意にペーパーを提出していただくことは，もちろん差し支えない。
- ◎ ADRのメリットを裁判所で活用するという視点から，民間型や行政型のADRのうち，うまく運用されているところから，状況等について説明をしてもらうことも考えられるのではないか。

第8 次回の開催期日について

次回の開催期日については，日程を調整の上，追って定めることとされた。あわせて，場合によっては，年間スケジュールという形で何回かまとめて定めることも検討することとなった。

以 上