

第29回鳥取地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成29年6月14日（水）午後2時30分～午後4時30分

2 開催場所

鳥取地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員・五十音順）

川谷道郎，小山和子，佐野泰弘，竹内秀徳，田畑光行，藤澤裕介，細野宏，
増竹更治，松本美恵子，南直行，米田洋子

（事務担当者等）

安原事務局長，小村民事首席書記官，田部刑事首席書記官，吉田民事訟廷管
理官，松本主任書記官，森田会計課長，谷口会計課課長補佐，山名家裁総務
課長，山口家裁総務課課長補佐（書記）

4 議題

(1) テーマ：労働審判について

(2) 次回開催テーマ等

5 議事

テーマについての意見交換等

裁判所事務担当者から労働審判制度について説明し，意見交換をした。

要旨は別紙のとおり

6 次回開催期日等

次回の鳥取地方裁判所委員会は，鳥取家庭裁判所委員会と合同で開催する。

開催日時及び開催テーマは追って指定する。

(別紙)

テーマ「労働審判について」

○委員長

先ほど、事務担当者から労働審判制度について説明をさせていただきましたが、労働審判制度が利用者にとって利用価値があるものになっているかどうかの御意見又は疑問点等をお聞かせいただけますでしょうか。

○検察官委員A

2点ほど質問をさせていただきます。まず、1点目ですが、労働審判員の公平性というのを担保する仕組みはどのようになっているのでしょうか。先ほど、この審判を進めていく上で、必ずしも労働者側から出ている審判員の方が労働者の意向に沿った審判をするわけではなく、説得をするという過程の説明があったのですが、手続を利用する中で、利用者がこの審判員は公平な判断をしてくれないと思ったときに、訴訟でいうところの忌避申立てみたいなことはできるのでしょうか。

2点目は、労働審判の全国の件数は、大体3,000件前後で推移しており、鳥取県の件数は大体平均5件ぐらいとなっていますが、人口比や事業者数などを勘案した場合、裁判所として鳥取県の件数をどう捉えておられるのでしょうか。

○事務担当者

まず、労働審判員の選定方法についてもう少し詳しく御説明させていただきますと、労働者側の候補者は日本労働組合総連合会が、使用者側の候補者は日本経済団体連合会が、企業において雇用関係の業務に携わったり、その実情や慣行に精通し

ているなど、専門的な知識経験を有している方を各地域の実情に応じて取りまとめを行い、裁判所に推薦します。裁判所は、その推薦を基に名簿を作成するのですが、現在、名簿には使用者側及び労働者側各5人が登載され、その中から事件ごとにそれぞれ労使1人の労働審判員の方を選任しています。

1点目の質問である公平性の担保についてですが、労働審判員を労使側からそれぞれ1人ずつ出しているということもありますが、事件では審判官と共に審理に当たりますので、裁判所では、労働審判員の方を対象とした研修を行い、適正な手続を確保するための情報や、留意事項を伝えています。

○裁判官委員B

忌避の申立てについてですが、労働審判法には労働審判員の除斥・回避の規定は設けられていますが、忌避は設けられていません。なお、今まで、幾つか審判を担当させていただいていますが、公平性に関して問題提起をされた場面はありませんでした。

労働審判員は、それぞれの側の応援団の立場として審判に入っているのではなく、判断者の立場にあります。労働審判員は、その経験に応じて質問されますので、時によっては労働者や使用者に厳しい質問というのもあろうかと思いますが、それイコール何か偏りがあるという形では受け止められていないのが実情です。

○事務担当者

2点目の質問についてですが、鳥取の労働審判の取扱件数は、先ほど説明したように、平均年5件程度ということになりますが、鳥取と同規模の裁判所と比べますと、松江は平成27年度が7件ですし、和歌山も7件となっています。規模的などころでは、鳥取が殊更少ないという状況ではありません。

○委員長

今、公平性についての御質問をいただきましたけれども、弁護士委員であるC委員は、労働審判の制度を利用されたことがあるとお聞きしていますが、公平性に絡めて何か御意見はございますでしょうか。

○弁護士委員C

過去に一度利用させていただきました。先ほどA委員から御指摘のあった点についてですが、たまたまその件だけだったということもあるかもしれませんが、むしろ使用者側の労働審判員の方が、労働者の側を擁護するようなことを割と意図的というか、意識的におっしゃっていて、あえて公平性ということ意識されて関わっておられるのかなというのをすごく感じました。

あと、先ほどB委員も話されていましたが、裁判官だけではなく、労働審判員の方も和解の前にいろいろと話をすることがあるのですが、労働の現場で労使どちらかの立場で相当な経験を積まれてきた方が審判員をされているので、ものすごく説得力があるんですね。私は弁護士という立場なので、代理人として本人と一緒に参加しているのですが、私もすごく納得すると同時に、話が分かりやすいので、利用者がすごく考えることができるのが良かったです。

先ほど説明の冒頭で司法制度改革の一環として設けられたとのお話がありましたが、私はこの司法制度改革でできた制度の中でも最大のヒット作だと思うのですが、利用件数が御指摘のように少ないというところに問題があるということです。実際、使ってみて何の悪い印象もないんですね。本当に労使双方の立場に立っているいろいろ考えていただけて良かったと思っています。

また、私は中部で事務所を構えていまして、依頼者の方は中部の方だったんです。

相手方は鳥取市所在だったので良かったんですけど、基本的に本庁でしか労働審判をしないんですね。だから、鳥取県のように横に長い、特に米子とか、県庁所在地と変わらない規模の都市が遠くに離れてるところでも、米子の裁判所では労働審判ができないということが、利用数が少ない原因の一つかなと思います。

最後に、先ほども御紹介がありましたけど、労働局でも個別、労働紛争のあっせんと解決の制度を、県の労働委員会でも用意しており、県の方は相当宣伝にも力も入れているような状況です。また、同じ目的を持っているけど、特徴がちょっとずつ違うような制度が並立しているというところも、利用数があまり伸びない原因ではないかと思ったりしました。

○委員長

審判制度に対していい評価をいただき、裁判所としても意を強くするところですが、それにしては、もう少し数が伸びないかなという気もあるのですが、その辺りいかがでしょうか。今、C委員からは、支部でも取り扱えたらいいのではないかとということと、広報をもう少し工夫すればいいのではないかとという御意見をいただきましたが、それに加えて何かほかの委員からございますでしょうか。

○学識経験者委員D

そもそもの法律をつくったときに、先ほどの説明にもあったように、労働局などの仕組みは別途あるわけですから、労働環境の変化に伴って何かやらなければいけないことがあるとしても、既存の仕組みの変化でできるのかどうかということも含めての議論があった上で、司法でやるということになったと思うので、そのところをもう少し明らかにしていただけますでしょうか。そこから何か答えが出るかもしれない。

○裁判官委員B

D委員の御指摘のとおり、労働局でもあっせん等の手続をされているということは、私どもも承知しております。こちらがやっているのは同じ話合いの手続ではあるのですが、訴訟に向くような事実関係、あるいは法律的な言い分が対立しているような事案では、必ずしも労働局の手続の中であっせんをやっていくときに対応しづらいのではないかなと思います。そういった個別的労働紛争は、司法改革の頃に限らず、これだけ皆さんに情報が行き渡っているところでもありますので、今でもそれなりに一般的に増えているのではないかと私どもとしては想像しているところです。それに対する企業側の言い分もいろいろぶつかり、あっせんできずまとまる事案ばかりではないのではないかなと思っています。

実際、残業代の問題でも社会問題になっているものも相当あるようですが、一方で、鳥取では必ずしも訴訟や労働審判の申立てにつながっていないので、鳥取の実情がどうなっているのかというのは、よく知りたいと思っています。

○学識経験者委員D

例えば、組合加入率が下がっているという実態がありますね。組合加入率が高ければ、結構団体労使の話合いでまとまる可能性が高いけれども、それが下がってきているということもあり、訴訟になるような案件が逆に増えてきているという中で、必要な案件について触れているのであれば、件数が多くても少なくても役割を果たしているということになると思います。もちろん地方裁判所で法律を作っているわけではないですが、法制度担当者の見解もよく確認して、役割分担を考えることは大事だと思います。

○委員長

私から補足させていただきますと、D委員の問題意識と重なるのか分かりませんが、裁判所というのは紛争解決機関ということで、いろんなメニューを用意しています。調停がそうですし、他方に訴訟があります。訴訟の中でも、もう少し軽い訴訟という形で、少額訴訟というメニューも後になってできました。ただ、この訴訟、調停を比べたときに、調停というのは場所は裁判所ですが、当事者の一方が首を縦に振らなければもうどうしようもないというところがございます。他方、対極にある訴訟というのは、そういう合意からは無縁ですけれども、民事訴訟法という法律によって、進め方、証拠調べのやり方が法定されています。動かすのに力が要る制度なんですよ。

非常に雑ばくなイメージかもしれませんが、労働審判というのは、その中間にあって、いいとこどりをしようというような、そういう意味で利用しやすい制度なんですよ。ですから、その中では必ずしも当事者の合意がなくても一定の解決を図れる、しかも公平な解決を図ることができる。場合によって、証拠なり資料なりを調べなければいけません。民事訴訟の場合は、証拠調べ手続という形で、書類1枚調べるにも厳格な方式が予定されているのに対し、労働審判は、証拠調べをすることもありますが、基本的には事実の調査という形で自由に判断の基礎にすることもできます。そういう意味では非常に自由な制度なんですよ。新しい制度ですので、その良さを何とか皆さんに知ってもらいたいという望みが裁判所としてはあると、そんな状態だと思います。

先ほど、松江や和歌山と比べた数字が出ましたが、全国のレベルで見ますと、いわゆる民事訴訟手続で解決されている個別労働事件の数と、労働審判で解決されている数は両方とも最近3,000件程度で、あまり変わらないんですよ。ところが、鳥取では、労働審判は年間5件前後であるのに対し、訴訟手続で解決されてい

る個別労働事件は年間20件近くと、約4倍あります。全国的には、ほぼ同数ですので、少なくともその割合から見ると少ない。ただ、それは県内の人口規模や企業の大きい小さいとか、そのような要因もあるでしょうから、全国レベルと比較して云々ということは言えないのかもしれませんが、とにかくそういう数字の規模であるということと言えます。以上を前提にして、労働審判の利用の余地があるのかどうか、委員の皆さんの御意見をいただけますでしょうか。

○学識経験者委員E

教えていただきたい点が2点ありまして、一つ目は、先ほどの話の中で、似たような制度がたくさんあるという話を聞いたのですが、どの制度が自分の抱えているトラブルに一番合っているのかはなかなか御本人では分かりにくいのではないのでしょうか。そのためにたらい回しになってはまずいと思いますが、裁判所で相談された方に対して、他官署の相談先のアドバイスをされたり、逆に、他官署に相談に行った人が、労働審判の制度があるという話を聞いて労働審判を始められたというケースはあるのでしょうか。

もう一つは、労働審判において、企業側に労基法に違反しているような問題点があった場合、企業に対して是正の勧告をすることはあるのでしょうか。

○事務担当者

他の関係機関につきましては、先ほど担当者から説明しましたように、年に1回ではございますが、関係機関が集まる定例会を持っております。その中でも、御指摘があったように、たらい回しをなくすための連携も取っておりまして、裁判所で用意している紛争解決手段のメニューについて、他の関係機関の皆様にも御紹介させていただきます。

労働局とか労働委員会の相談状況を見ますと、裁判所での相談件数よりも、圧倒的に労働局や県の労働委員会の相談件数が多いので、多分、最初にそちらの方に行かれて、それでいろいろ悩まれた挙句に裁判所に労働審判とか訴訟の手続があると聞かれて、裁判所の窓口で御案内することの方が現実的に多いように思っております。

○裁判官委員 B

労働審判の中で、企業側に何か問題があった場合、是正の勧告を行う形での対応を取ることは余りありません。あくまで個別的な労働紛争を前提にしていますので、その中で、例えば調停なり和解なりを進めていくときに、今後同じような問題が起きないためにこういう措置をしてほしいという要望が労働者側から出され、それに対して企業が答えられる範囲で盛り込むということは論理的には可能ですが、必ずしも多くはないと思います。

○学識経験者委員 F

正直、労働審判という言葉さえ知りませんでした。私どもの市民総合相談課では、市政に関する相談は職員が受けておりますが、それ以外の市民の日頃の困り事といった御相談はNPO法人に委託して、「くらし110番」という相談所を設けています。そちらでは毎年約1,000件程度の相談を受けているのですが、その中で、事業所のセクハラ、パワハラや賃金が支払われなかったといった労働に関する相談は、大体年間20件程ございます。そういった相談があったときは、NPOの相談員はその内容に応じて、県の労働委員会の労使ネットや「みなくる」などを御案内しているのですが、その方たちはそこで相談を受けられて、その結果、あっせんを受けられたり、状況によっては労働審判に進んでいくのかなと今日のお話を聞いて

感じました。

この労働審判制度はいい制度だということもよく分かりましたが、それを市民に広報、周知するに当たって、どうかなと疑問に思ったことがあります。私どもでは、いろんな特殊詐欺とかそういった消費者トラブルの相談を受ける消費生活センターというのがあり、そちらでは、大体年間1,500件程度の相談を受けているのですが、県による県民の意識調査によると、消費者被害に遭っても相談をしなかったという人が約半数いるということが判明しています。ということは1,500件の相談以上に消費者トラブルに遭ってる人がおり、もっと市民にそういった相談をする機関があるということをお知らせしないといけないということになるのですが、個別労働紛争において、労働委員会や労働局などと連携が取られ、本当に困っている市民がそこで救われて幸せになっているのであれば、PRとか周知ということを考えなくてもいいのではないかとも思いました。

○委員長

年間5件程度になりますと、現に利用した方から広めていただくというのは、どこまで期待ができるのかという問題がありますが、ただ、現状、鳥取市の相談員の方も労働審判を御存じないということでは、問題があるのは確かのようなので、工夫の余地はあろうかと思えます。これについて、どんな工夫が考えられますでしょうか。

○学識経験者委員G

ロコミというのが一番、マスコミよりもある意味役に立ったりもするのですが、いかんせんこの5件というのは広めようがない部分も確かにあるのかもしれない。

話は変わりますが、労働審判の場合は、申立てができるのは本庁のみということ

で、支部ではできないということによろしいのでしょうか。それと、労働審判を利用されているのは県東部の方ばかりですか。

○裁判官委員B

必ずしもそうではなく、西部の方ばかりだった時期もございます。

○学識経験者委員G

その西部の方も本庁に来て、手続をするのですか。

○裁判官委員B

そのとおりです。

○学識経験者委員G

労働審判のリーフレットによると、テレビ会議システムがあると書かれていますが、それは利用しないのですか。

○裁判官委員B

テレビ会議システムが、現在支部に整備されていないということもありまして、可能であるとすれば、近くにある他県の本庁に行っていただき、そこでテレビ会議を利用するということは物理的には可能となります。支部との間では導入次第できるようになるという状況です。

○学識経験者委員G

この制度ができて、もう随分と経つでしょうから、西部の人に対するサービスと

いう意味では、少しどうなのかなと思います。

○学識経験者委員H

基本的な質問ですが、この申立ては、事業者がされることはないのですか。

○裁判官委員B

今のところ、労働者側から申し立てられた事件しかありません。事業者側から個別の労働者との労働問題を改善したくて申し立てるということもできます。

○学識経験者委員H

広報に関して言いますと、もちろん事業者側でないほうの方にも情報交換されているというような機関があると言われたのですが、ホームページであるとか、図書館といった、意図的に行かないと分からないような広報だと、個人には通じないのではないのでしょうか。それから、事業所が申し立てることが少ないのであれば、個人に向けてどのようにするか工夫が必要なのではないかと思いました。

また、他県のデータを取っておられますが、鳥取県以外にも広報の仕方で、工夫をされている状況を手に入るようなことがあれば、その工夫が有効かどうかというところが分かるのではないかと思います。実際、当施設の人事担当者に聞いてみたところ、もちろん人事担当者は知っていましたが、それを利用する立場になったこともないとの回答でした。また、近県の同系列の施設にも聞いてみましたが、やはり利用したことがないということでしたので、余り知られていないのではないのでしょうか。

最後に、裁判所と労働というのが余り結びつかなくて、労働っていえばすぐに労働基準監督署を思い浮かべるものですから、私も今回説明を聞かせていただき、も

し、悩んでいる方があれば、自分自身も広報していきたいと思っております。

○弁護士委員 I

一番のネックは弁護士費用だと思います。労働審判は、集中的に主張、立証を全部そろえて、3回以内に終わらせないといけません。そのうち最初の1回がまず勝負、2回はちょっと補助的なものになるので、どうしても弁護士が全部組み立てて、そろえるものもそろえてということになると費用がかかります。かかるというのはたくさんかかるという意味ではなくて、ゼロではないということです。労働局のあっせん委員を10年した私の感覚では、最近すごくパワハラという言葉での申立てが多いんですね。パワハラといっても本格的パワハラというよりは、上司からこういう暴言を受けたとか、こういう扱いを受けたとか、それで精神科に行くようになったとか、ある面単発的な申立てです。あっせんを利用した方に、不調で終わったときに、労働審判を申し立てるとして、弁護士に頼むと、弁護士費用がこれだけかかるという説明をすると、申立てをしたい方は、負担だなと思って、多分諦めるのではないのでしょうか。それと、問題が起きたときは、まずは労働局や鳥取県の労働委員会のあっせんに駆け込むことが多いのではないかと思います。

先ほど、米子の申立てもあると言われてましたが、米子から鳥取まで来るのはかなり負担なのです。弁護士がもし地位確認などの訴訟を起こしたいと思えば、訴訟を米子に起こした方が、依頼者の負担も少ないし、わざわざ米子から鳥取まで来なくてもいいので交通費もかかりません。訴訟である程度時間はかかっても解決を図るということを選択しているのではないのでしょうか。鳥取の場合はそう思っていますので、なかなか広報といっても、気軽に利用してくださいという広報はしばらくと思います。

また、残業代については、多分労働基準監督署に相談に行って、監督署が残業代

や賃金を支払っていないと認知すれば、あえてあっせんではなく、監督官が会社に行って指導しているはずだと思うので、その辺りでも解決しているのではないのでしょうか。

○委員長

コストの問題ということになってきますと、現実的なことになってくるのですが、そうすると弁護士を必須にしてるわけではないですけども、事実上弁護士を立ててしなければならない制度になっているという点が問題なのではないでしょうか。

○裁判官委員 B

何と比較するかという問題もあると思います。私も以前、大きな裁判所の労働部に席を置いていたことがあります。その当時の労働事件の処理の仕方は、かなり時間をかけてじっくりやっていました。特に組合を背景にしている労働事件も多かった。個人の言い分を聞いて、速やかに解決するというよりは、一つ一つの問題を大きく取り上げて議論するというものが多かった。そうした中、少し労働組合の組織率が下がって、個別労働事件も少しずつ増えていきましたが、そういう事件でも、訴訟の枠組みですと、どうしても時間がかかってしまっていました。それに比べると、労働審判は、従来の何分の1にもなるぐらいの短さで、かつ、結果的には同じような、しかも早い分だけ満足度が高いという画期的な制度になったのではないかと思って見ていました。

○弁護士委員 C

私は労働審判を先ほど絶賛しましたが、I委員が言われたように、実際の相談を受けたときに、どうやって手段を選択しているかといいますと、結局コストです。

その方が経済的にどういう状況にあって、どこまでお金を出して闘えるかということ踏まえてやるのです。だから、私は、県の手続も、労働局の手続も全部利用したことがあります。裁判所の手続とどこが一番違うかという、労働局とか県の手続は、相手も出てきてちゃんと話し合ってくれるときには、まだ解決につながりやすいのですが、強制力がないことを相手は知っているのもう出て来ないという選択をされるときが時折あるのです。裁判所だと、最終的には裁判でばっさり決められるから、ちゃんと話し合いもしなければいけないということになります。その辺のおいしいところを合わせたのが労働審判なのではないかと思っています。

だから、何でもかんでも労働審判を使うのではなく、使おうと思ってもいろんな意味で状況が合致しないとなかなか使えないのです。県とか労働局の手続は、強制力はないのだけど、ちゃんと話し合っ何とかしないといけないぐらいの思いを最低持っておられる間であれば、そこに出てきて解決ができる。労働局の場合は原則1回だという特徴があって、私からすると迅速性が魅力です。県の手続は、もっと粘り強く何回もやって、労働局の手続では原則1人が担当されるのに対し、県の手続は複数の委員が担当するので、ちょうど労働審判の使用者側と被用者側みたいな感じの良さもあったりします。ただ、県の手続も相手が結局出て来ないと言ったらもうどうしようもないという限界はありますけど、その辺でうまくすみ分けができているので、その結果、労働審判まで上がってくるのが少ないのではないのでしょうか。

実は先ほどの担当者の説明の中で出ていた協議会に出席したことがあるのですが、広報に力を入れるというよりも、そういう利用できるものを一覧にしないといけないのではないかという議論をしました。各官署に良い手続があるのに、これをまとめないと利用者が何を使っていいのかわからないのではないかという意見が出て、それから表を作るようになったのです。一覧で県のあっせんとか、労働局のあっせん

とか、裁判所の労働審判といった制度が全部一つの表になっていて、インターネットでもダウンロードできるようになっています。

そんな中で、私は、裁判所が問題が解決しないときの最後の本丸だと思っているので、そういうときに労働審判は、普通の裁判よりすごくメリットが多い、良い制度なのですよというところをアピールしつつ、申立てがあったときにはしっかりと対応して、実績をアピールしたらいいのではないのでしょうか。

○学識経験者委員 J

先ほどの議論の中で、I委員が言われたコストの問題が一番大きいと思います。私は仕事で経営者の支援をしているので、その辺りのコスト意識というのは非常に感じてますし、当然当事者の方も、時間をコストとして捉えているので、先ほどの米子からわざわざ来てという話も当然だと思います。どちらかといいますと、労基とか、鳥取県にも同じような制度があるので、コストの面でそちらの方を優先的に選択される方が多いのだと思います。少しニュアンスが違うかもしれませんが、我々が今経営支援をしている中でよく使われるのが、国や県や市の補助金なのですが、補助金も確かに物すごく手間がかかります。申請を出して、承認を受けて、お金がいただけるのが確定、検査をしてからになります。補助金は返さなくていいので非常に良いのですが、時間がかかり過ぎます。そこで、何を使うかと言うと、資金調達で融資を使います。融資ですとスピーディーに出ますので、そういった時間のコストにも意識が働くと思います。労働審判は確かにいいんだと思いますが、費用がかかりますねという選択肢が出てくるのかなという気がいたします。

それと、一番最初の御質問の回答でちょっと分からなかったのですが、使用者側の労働審判員の推薦は、日本経団連からの推薦ということでしたが、鳥取にはないので、恐らく経営者協会なのではないかと思うのですがどうでしょうか。

○事務担当者

改めて確認をさせていただきます。

○学識経験者委員 J

分かりました。それと，24条終了について御説明いただけますでしょうか。

○事務担当者

労働審判委員会として，この労働審判の手続では解決するのが難しい，あるいは労働審判委員会として判断できないということで手続を打ち切るという判断をするのが24条終了ということになります。

○委員長

なかなか労働審判のいいところを皆さんに知っていただくというのは難しいようなところもあるようです。確かにコストの面は考えなければいけません，手続としては割と柔軟で，しかも裁判所の公権的な判断という面も兼ね備えたなかなかバランスのとれた良い制度だと思いますので、裁判所としてもこれから広報に励んでいきたいと思っております。よろしく御理解のほどお願いします。

本日は，いろいろ有益な御意見を頂戴しまして，ありがとうございました。