

## 横浜地方裁判所委員会（第28回）議事概要

### 1 日時

平成28年5月20日（金）午後2時～午後4時30分

### 2 場所

横浜地方裁判所大会議室

### 3 テーマ

労働審判について

### 4 出席者

（委員）青木晋，飯田直久，岩崎淳，大友喜一郎，奥田隆文，椛島洋美，齋藤佐知子，時任和子，根本渉，萩生田美穂子，林秀行，広田俊明，松井英隆（五十音順，敬称略）

（事務担当者）民事首席書記官，刑事首席書記官，事務局次長，総務課長，総務課課長補佐，同課庶務第一係長

### 5 議事

#### (1) 所長あいさつ

#### (2) 新任委員の紹介

（新任委員）大友喜一郎（敬称略）

#### (3) 説明者の紹介

新谷晋司（第7民事部部総括判事），岩松浩之（第7民事部判事），小野啓介（第7民事部判事補），佐々木光春（神奈川県弁護士会弁護士），佐藤正知（神奈川県弁護士会弁護士）

#### (4) 前回テーマに関する裁判所の取組みについて

高橋事務局次長から，前回テーマ（裁判の広報）に関し，前回の委員会以後における裁判所の取組みを紹介した。

#### (5) 今回テーマに関する説明者の説明

① 新谷部総括判事，岩松判事及び小野判事補から「労働審判制度の実情～

発足後10年を経過して～」と題する説明がされた。

- ② 佐々木弁護士から「弁護士から見た労働審判制度～主として使用者側から」と題する説明が、佐藤弁護士から「弁護士から見た労働審判制度～主として労働者側から」と題する説明がされた。

(6) 意見交換 (発言 ■委員長 ○委員 □説明者)

- 労働審判員は労働者団体や経営者団体から推薦されるとの説明がありましたが、現在は雇用の形態がかなり多様化しており双方の組織率もそれほど高くなく、また、新興の企業も出てきている状況です。そういった中で、選ばれる労働審判員が、ごく限られた利益代表者だとすると、制度としてうまくいかなくなるようなリスクはないのですか。そもそもどういう人が労働審判員になっていて、その人たちはどの程度の利害を代表しているのですか。
- 裁判所に対して推薦するのは、労働者側は日本労働組合総連合会、使用者側は日本経済団体連合会です。
- 裁判所に推薦する団体は取りまとめをしている機関であって、例えば労働者側では、各地域の組織率に応じて、日本労働組合総連合会だけではなく、神奈川で言えば神奈川労連からも推薦されています。組織されている労働組合の割合に応じて給源とされていますが、未組織の方が労働審判員の出身母体に反映されているかとなると御指摘のとおりです。ただ、どの立場から推薦されても審判員はあくまで中立公平な立場で審判官と共に審理に当たるので、むしろ利益代表色は無いほうが良いのだと思います。
- 裁判所としては、裁判官も含めて審判員にできるだけ研修などを受けてもらい、推薦団体のみならず、それ以外のところにも目配りできるようにして、様々な事情を十分に吸収しながら労働審判の運営に当たってもらっています。
- 訴訟と比べて利用し易いということですが、申立人にとってコストの間

題はどうなっていますか。また、外国人の労働者に関する事例はありますか。

- コストの面では、大きく分けて裁判所に納める費用と弁護士費用があります。裁判所への申立手数料は、通常の訴訟手続を利用する場合の半額です。弁護士費用に関しては、神奈川県弁護士会を通じて受任する場合は、法律相談センターの内規により、例えば着手金は本来の基準よりは低額に抑えるとの申し合せはあります。

外国人に関する事例は、私が担当した中では、リーマンショック後の派遣切りの案件などでは多かったです。

- 外国人の場合でも、取扱いとしては日本人の場合と特段の違いはなく手続が行われますが、通訳などが必要になると、審理の時間も日本人の事件よりは当然ゆとりを持って期日指定をしたり、期日の時間を長く確保することなどが必要になってきます。
- 結果の満足度が高く、納得も得られているということでしたが、例えば、労働審判の結果、不当解雇を認定して復職を認めるという結論が出た場合は、本当にスムーズに復職されているのでしょうか。また、パワハラが存在が認められた場合に、労働者は、そのまま同じ職場で働き続けているのでしょうか。
- 私の経験の範囲では、不当解雇の事案では圧倒的に金銭解決が多く、金銭をもらって円満に退職した、ただし一矢報いたという意味で満足度が高いという例が多いと思います。ただ、復職した例も無いわけではなく、復職したときに困った例は意外にありません。正式な裁判でも同じですが、正式な裁判で争って、解雇無効との判決を得て実際に復職すると、使用者側もうかつな行動は取らないので、意外にうまくなじんでいるというケースがあります。
- 平成21年以降、年間250件以上の取扱いがあるということですが、

年度によって特徴、傾向がありますか。また、業種の特徴はありますか。

- 横浜地裁の件数自体が250件を超えており、全国的に見てもかなり多いほうですが、その理由に、管内に大手製造業の本社や大規模な工場等の事業所が存在して、更にこれに伴う物流の拠点が存在するので、運送業や製造業の関係で残業代の支払を求める事件は多いと思います。また別に、教育関係、塾の講師の残業代の支払を求める事件も多いと思います。  
年によって事件種類が大きく異なることはあまりないと思いますが、大きな傾向としては、制度発足当初は地位確認、まさに解雇の無効などを求める事案の割合が多かったのですが、近時は残業代等の請求が増えているために、賃金請求という類型の事案が増加している傾向はあります。
- 統計をとっているわけではないので、感覚の問題なのですが、やはりリーマンショック後の一時期は製造業分野での解雇事件は非常に多かったと思います。その時々で社会問題化しているものがあると、自分も救済されるのではないかということで相談件数が増える傾向はあります。「名ばかり管理職」の問題が騒がれた後あたりから時間外手当請求の相談が増えた印象はあります。対象業種も例えば「ブラック企業」という言葉が社会的に認知され、社会問題として長時間労働の問題が認識されてくると、自分もそうではないかと相談が増える傾向はあります。
- 実際にはあまり労働審判手続での解決にはならないのですが、相談のレベルでは、解雇の原因がうつなどのメンタル系を理由とした休職に関する事案が増えている感覚があります。
- 民事紛争の増加に伴って施行された労働紛争解決手続ということで、申立ての事件数が一定程度伸びてきて、従来の裁判で扱っていた件数がその分減ってきていることはあるのですか。
- 制度発足当初である平成18年の横浜地裁管内の民事訴訟事件は7,542件で労働審判は77件、これに対して平成27年の民事訴訟事件は8,

048件で労働審判は277件です。民事訴訟事件の件数は減っていないのですが、労働審判制度が始まってから、労働の仮処分申立件数は減っています。

■ 使い勝手の良さ、非常にうまく運営がされており、相当救済されることが理解され、従来、埋もれていたような事件がこの労働審判制度の導入で発掘された、ということが言えるのではないかと認識しています。労働者にとっては、復職をするためにそれなりの覚悟を持って何らかの手续に入っていくわけで、相当の思い切りが必要かと思われます。使い勝手の良い制度があることは、やはり救済の申立てにつながっているのではないかと認識しています。

○ 労働審判員の女性の割合が分かれば教えてください。また、事件の内容によって労働審判員の方が、例えば女性に関連するものであれば審判員の方も女性にするとか、そういった配慮がされるのでしょうか。

□ 平成27年4月1日の時点の値ですが、全国で労働審判員の数が1,475人で、このうち女性は66人で割合は4.5%です。このような状況の下で労働審判員には原則名簿順に事件を割り当てており、女性に関連する事件が、数少ない女性の労働審判員の担当になる可能性は低いと思います。

□ 労働者側、使用者側それぞれで見ると、労働者側は732人のうち女性が43人で割合は5.9%。使用者側は743人のうち女性が23人で割合は、3.1%と、使用者側のほうが若干パーセントとしても少なくなっています。

■ 今後は、推薦を受ける段階から男女の割合について検討しておく余地があるかもしれません。

○ 労働審判制度の結果は、例えばこういうケースではこのような形で解決したとか、このようなケースではこのような審判がされたとか、そういう

相場感みたいなものが形成され、公表されているのですか。

□ 結果は、ほとんど公表されていないのではないかと思います。訴訟手続では公表されていることが多いですが、審判であれば公表されないというのが一つの解決のメリット、動機付けになっている面があります。

■ 訴訟手続における和解などでもそうなのですが、双方が、和解の内容についてオープンにしないことを合意するケースも少なからずあります。なかなかオープンになりにくいという面はあろうかと思いますが、弁護士会のほうで労働審判の結果などについて情報を共有する機会はあるのですか。

□ 弁護士会で情報を共有していることは全くありません。労働事件と一言で言ってもケース・バイ・ケースで事情が全部違うものですから、やはり個別にその事案に応じて適切な解決を図るのが本筋だろうと思います。むしろ相場ができることが適切なのだろうかとの問題意識があるかと思います。

□ 使用者側の立場でも、単純に審判の予見可能性は話題になるのですが、結局は個々の事件となるので、実際、共通した相場感を持っているかというと思っていません。

■ 裁判所の中では、労働審判などを担当する裁判官を対象とする研究会が司法研修所などで盛んに催されており、そういう場で意見交換することによって、いわば一定の水準のようなものをお互いに認識し合い、あるいは情報共有する機会が設けられています。労働審判員についてはそれぞれの裁判所で研修の機会が設けられており、そこで事例研究をしたり、裁判所側から情報提供をしたりすることで情報共有されています。

問題は、それが外部、特に手続を利用しようとする当事者にまで情報が届いているかということと現状ではやはりやや不足していると言わざるを得ないと思います。もちろん、労働審判制度の啓蒙活動というのは裁判所も弁護士会も、例えばパンフレットを配ったりというようなことは日常的に行

っていますが、一定のこのような解決が図られるという具体的なものを示しての啓蒙活動は必ずしもされていない感じもします。今の御指摘などを踏まえて、さらに啓蒙活動の内容を考える必要があるという印象を私自身は受けたところです。

○ 訴訟といふとなかなか敷居が高いという面があろうかと思うのですが、期日ではまず自己紹介から始めて和やかな雰囲気ですぐに手続が始まり、双方が納得をして、7割が調停で解決し、労働審判になったとしてもその半分ぐらいが異議があつて訴訟になるということでした。やはり敷居が少し低いことと、きちんとした結果でそれぞれが納得できることで、非常に良い制度なのだなと感じました。例えば、労働審判手続にNPO法人が関わったケースはありましたか。

□ 私自身は、NPO法人が当事者となったケースを扱った経験はありません。ただ、株式会社や有限会社だけが相手方になるものではなく、医療法人、社会福祉法人などでも労働に関する事件は生じうるので、NPO法人でもそこで労働トラブルが発生すれば、労働審判を申し立てられる可能性は大いにあると思います。

○ 未成年者で申し立てたケース、あるいは学生が申し立てるケースというのは、横浜地裁の管轄ではありますか。

□ 未成年者の場合は親権者が代理人として申し立てるケースになりますが、私限りでは承知していません。学生については、今「ブラックバイト」という言葉も知られるようになったところですが、そういう事例も経験はないです。

□ 「ブラックバイト」という社会問題が認識されるに至ったのがごく最近のことなので、これから先はあり得るのではないかと思います。10年から5年ぐらい前にかけて、大学で労働法の講義をしていたことがあったのですが、バイト先では全然労働時間規制が守られていないとか、解雇され

でも何も文句を言えないと思っていたとか、そういう状況は聞いていたので、実態があったことは間違いありません。事件が眠っているだけかと思えます。手続的には、未成年者が訴訟手続等をとる場合には親権者によらなければならないので、例えば親元を離れている学生等は、その点が制約になる可能性はあるかと思えます。現在では、社会問題になっているので、そういう事案で弁護士に相談があった場合には、労働審判制度を活用するだろうと思えます。

- 労働審判のような敷居の低い、納得度の高い、みんなにとってよりよい制度があることは、どのような形で広報活動を行っているのですか。
  - 裁判所ウェブサイトで労働審判制度を紹介しています。また、労働審判制度について解説したリーフレットを裁判所のほか、労働基準監督署、県の労働局の相談センター、市役所などに配布して、手に入るようにしています。
  - 弁護士会では、労働審判制度そのものというよりは労働事件について相談できる窓口を設置して、そちらを広報することを行っております。労働審判制度そのものの案内よりは、どの手段が適切なのかの判断を含めて相談していただくということになります。
  - 国民、県民が認識しやすい広報のあり方、アイデアなどがありましたらまた教えていただければと思います。
  - 3回以内の期日というのは、平均審理期間が75日であることとの関係ではどういった意味があるのですか。
  - 労働紛争は、解雇などがあると労働者の身分を著しく不安定にさせることになるので、迅速に解決することがかなり重要な要請になります。そのため3回以内の期日ということになっています。
- また、迅速性を担保するために申立てがされてから40日以内には1回目の期日を指定しなくてはならないとされています。使用者側も準備の時間



がかなり短くなっていることになります。最初の1回目の期日までのところで40日程度は既に経過してしまうので、1回目でかなり充実した審理を行って1回目で解決すればそれで終わりますが、2回目、3回目と続くこともあります。その期日の間隔も通常の訴訟に比べるとかなり短いスパンで決めて、その期間で解決に向けた検討をしてくるように当事者を説得して解決に至っています。期日の回数は何回にすべきかという議論はあるかもしれませんが、3回と決まっていることに大きな意味があるということで、解決に向けて当事者、裁判所が集中して審理をしています。

- 申立人の側からすると、1回で終わることもあるのですが、3回まで開かれたとしてもそんなに長くかかっているという印象は受けません。むしろ申立てをしてから大体2か月ぐらいの間には解決しているので、かなり早いという認識です。
- 訴訟の場合はもう少し長く考えながらじっくり判断することができるのですが、労働審判手続では期日が3回と決まっているので、その期間内で、和解するかしないかといった判断を迫られるわけで、会社にとっては結構大きなプレッシャーではあります。ただ、決まっているから判断できるというところもあるので、一長一短かと思っています。
- 40年前の話なのですが、その頃は労働事件というのは一審だけで5年、10年の審理をしているというのは、そう珍しくなく見られた現象でした。そうすると、特に訴えを提起する労働者側が、それだけのコストや時間に耐えられるかということになり、結果的に救済されないままになった労働者も少なからずいたと思われます。3回が合理的かどうかというのは、もちろん議論の余地があるわけですが、まずそういう枠組みを設定し、それに向けて当事者も裁判所も全力を尽くす、そのような仕切りがあることによって適正、迅速な解決が図れるのではないかというのがこの制度のコンセプトであり、しかも関係者の努力が大きかったと思うのですが、大変う

まく運営できているのだと思います。

(7) 次回の予定

ア テーマ

「調停について」

イ 開催日時

平成28年11月21日（月）午後3時～午後5時30分

以 上