

## 第21回京都地方裁判所委員会議事概要

### 1 開催日時

平成22年7月1日午後1時30分から午後4時30分まで

### 2 場所

京都地方裁判所第1裁判員候補者待機室

### 3 出席者

(委員)

上西勝己，河村貞枝，小林千洋，杉田洋，松本久美子，水谷義則，村本伸一，村山素子，安田拓人，依田建吾，池上哲朗，長谷透，松本芳希，山下寛

(事務担当者等)

和久田斉，小森友幸，木崎正，巽信裕，水野和雄，坂本靖史，荒木健二

### 4 議題

労働審判制度について

### 5 議事

#### (1) 開会

#### (2) 委員異動報告

事務担当者から，池上哲朗委員及び山下寛委員が新たに任命された旨の報告があった。

#### (3) 委員長あいさつ

#### (4) 委員長代理の指名

委員長は，山下委員を委員長代理に指名した。

#### (5) 議事

ア ビデオ「労働審判手続の概要」の視聴

イ 労働審判制度の運用状況の説明（和久田裁判官，小森民事首席書記官）

ウ 意見交換

## 労働審判制度について意見交換

《発言者；■＝委員長，○＝委員，◎＝和久田裁判官，□＝事務担当者等（和久田裁判官を除く。）》

- 労働審判員は，どのようにして任命されるのか。また，任命後は，事件ごとに労働審判員を指定するのか，それとも裁判官ごとに固定されているのか。
- ◎ 名簿の中から個別の事件ごとに担当裁判官が選任している。ただ，その際は，なるべくいろいろな組み合わせで，全員が均等に職務を行えるように配慮している。
- 労使それぞれの立場があるので，最高裁判所が，労働者側は日本労働組合総連合会（連合），使用者側は日本経済団体連合会（日経連）に，それぞれ労働審判員にふさわしい候補者を推薦していただくように依頼し，それぞれの団体から推薦を受けた者を各地方裁判所に割り当てていくという形になっている。
- 推薦母体が，50裁判所用に50通り作ってくれているのか。
- 裁判所では，労使の労働関係についてきちんとした知識を有している方が分からないので，日経連と連合に窓口になっていただき，それぞれの専門知識を有する方を全国規模で推薦していただいている。名簿は，最高裁判所の方で地方裁判所ごとに作成し，各地方裁判所において検討の上，最高裁判所に上申するという形で労働審判員は任命されている。現在，京都地方裁判所には，労使それぞれ11人，合計で22人の労働審判員が選任されている。
- 全国と京都地裁とでは平均審理期間において約35日の差があるが，これは，裁判所の審理方針によるものか。
- ◎ 統計に裏付けられたものではなく，実際に審理している実感としては，初年度は比較的コンパクトな事件が多かったと思うが，段々とこれがいい

制度だということ、争点が多い残業代等の難しい事件が持ち込まれるようになってきたり、複数の当事者がまとめて申立てを行うようになってきた。また、第1回期日の段階で相手方に弁護士が付いていない事件では、十分に準備ができていないことが多く、時間としては90分から120分取っているが、やりきれないことが多い。第2回期日で具体的に調停案を提示できない場合があることから、コンパクトでない難しめの事件を随分審理したという感じを持っている。速く終わらせるために事情を聴かずに調停案を示すことはない、当事者としては、きちりと言うことは言って、考えるところは考えるという対応ができていないのかもしれない。

■ 迅速に解決に導くということでは、それほど争点が多くない事件や当事者が1対1という形の事件が、労働審判に向いている。残業代を請求する事件などでは、非常に細かく証拠関係を検討しないといけないので、どうしても長期化してしまう場合がある。また、京都地裁では、もうこの辺りで打ち切りと言ってしまわないで丁寧にやっているということではないかと思う。

- 非正規雇用者は、労働審判手続の申立てをすることができるのか。
- ◎ できるが、有期雇用期間が短く、賃金請求金額との関係で申立てに至らないケースがあると聞いている。むしろ報道によると、派遣先と非正規雇用者との間の労働契約の存否といった形態の訴訟になっているのではないか。
- 残業代の事件の場合、労働基準監督署と同様に会社全体の資料を調べるのか、それとも個人の分だけを調べるのか。
- ◎ 対象となる証拠資料は、労働基準監督署と全く同じだと思う。例えばタイムカードがあればタイムカードを調べるし、それがない場合には、例えば運行日報等をもとに事情を聴くなどしている。ただ、労働審判は、訴訟よりもある程度コンパクトに行う手続なので、サンプルを少し見て、

これくらいという形で双方から了承が得られれば、それで調停が成立するということも多い。

- 平均審理期間が全国平均で74.4日ということであるが、解雇された人が日々の生活に困っていて、賃金の未払い等がある中で、これが、速く解決したと見るべきなのか、それとも遅いと見るべきなのか。
- 賃金未払いの事件が調停等で終了した場合、法的拘束力はあるのか。家庭裁判所の調停では、逃げ得というケースが往々にしてあったと聞いているが、賃金の未払分については必ず払ってもらえるものなのか。
- ◎ 訴訟手続で争点整理手続を行ってから証拠調べをして、和解又は判決で終了するということと比較すると、労働審判手続は第1回で争点整理を行いながら事情を聴いて可能であれば結論を出すし、その結論も専門家が関与するので間違いないということで、圧倒的に労働審判手続の方が速い。
- ◎ 金銭の支払をしなければならないケースでは、調停が成立した場合にはほとんど任意に払っていると思う。しかし、調停の翌日に会社が破産したケースがあったと聞いたことがあり、特に整理解雇の事案においては、そのリスクを考えて、3回目に現金を持ってきてもらって、その場で払って終わりというふうにした方がよいこともある。また、任意の支払がきちんとされるように、例えば認める金額を200万円にしておいて、そのうち3か月以内に100万円を払えば、あとは免除するというふうにして、逃げ得にならないように工夫している。
- 調停の場合には、これくらいなら払えるだろうということで話し合いがまとまっているので、判決とは違って任意に払う可能性が高いと思う。一般的に判決をもらえば、それでお金が入ってくると思っている人が結構いるが、そうではなくて、裁判所は、こういう権利があるということを認定しているだけなので、実際に強制執行を申し立てる側で、きちんと相手方の財産を把握しておく必要がある。

- 事件係属中，生活に困窮しないように失業手当を受給していることはないか。
- ◎ いったん失業扱いになる関係で，仮給付を受けながら手続を行っている申立人もいる。その場合，解雇無効という判断が示されれば返さないといけなければならないので，労使の専門家に意見を聴いたり，ハローワークへの報告・相談を怠らないように指示したりして，問題がないような形にしている。
- 行政にも裁判所と同じように斡旋という機能があるということであるが，行政と裁判所との役割分担はどのようなになっているのか。
- 裁判所は，証拠調べで権利関係についてある程度の心証を持って，それを基に調停を試みたり，審判をするが，行政は無料であり，話し合いだけという感じになっていると思う。また，合意ができたときに，裁判所は調停にせよ，審判にせよ，判決と同じ効力があるので強制力があるが，行政は合意しても強制力が付与されない。また，労働審判手続において出頭を命ずると来ないといけませんが，行政の手続にはそういう法的拘束力がないので，不出頭も多いと聞いている。府の労働局の紛争調整委員会で扱っている斡旋手続のほかに，弁護士会その他のADRの手続もあり，そういう違いも踏まえて，然るべきところで然るべき解決をするのが一番いいが，どういう役割分担をしていくかということは難しい問題である。
- 行政側は，むしろ労働審判の方がいいというふうに思っているのか。
- ◎ 行政機関も案件が増大し，オーバーフローしているのかもしれないが，そのような雰囲気のことを言われたことがあると述べる方が若干いた。
- 行政機関やハローワークの窓口には，裁判所作成の労働審判制度についてのリーフレットを置いていないのか。
- 労働局，労働基準監督署，弁護士会，司法書士会，市民生活センター等にも置いている。また，労働審判を扱っているのは地方裁判所であるが，

相談は簡易裁判所に多いので、簡易裁判所の窓口にも置いている。

- 使用者側からも、労働審判制度を利用することができるのか。
- ◎ できる。扱った事例としては、労働者側が残業代について本案訴訟を提起したが、使用者側も適正額を払うつもりが元々あって、迅速にお願いしたいということで、使用者側から、一定額を超える残業代が存在しないことの確認という形で労働審判の申立てがあった。その際には、労働審判と同じ日に訴訟の期日指定もしたが、基本的には労働審判の方で審理を行い、迅速に調停が成立して、事件は終了した。また、労働者側が、使用者側から労働審判を申し立ててもらえないかと言われ、申し立てたこともあったが、その事件も調停で終了した。
- (弁護士委員)

申し立てる側の弁護士から見て、労働審判手続は非常に速く、非常に使い勝手のいい制度だというのが大方の意見である。平均審理期間が約74日というのは、決着がかなり速い。京都地裁は110日掛かっているということであるが、一つには労働審判制度が裁判所にとっては結構負担が大きく、3回という回数だけだと、それほどではないと思わせるが、訴訟手続では午前中に弁論を10件から15件程度行った後、残りの90分を使って一つの事件の尋問を行ったりしている。そういった尋問のようなことを3回連続で行う手続であり、裁判所の負担は非常に大きい。ゆっくりとお互いの言い分を聞いて、話し合いで決着しようと思うと、どうしても5分、10分では時間が足りないので、時間を掛けざるを得ない。その上、事件が増えてくると、段々と期日が入りにくくなり、少し延びてしまう。審判に移行することは簡単であるが、話し合いで決着した方が任意に払ってもらいやすいし、当事者も納得ができるので、3回で終わらずに多少時間を掛けてでもなるべく調停を成立させようという努力をして、審理期間が少し長くなっているのではないか。弁護士会としては、裁判所の負担が

大変だということで、昨年度申入れを行い、その後、労働審判官が1名補充され、3名態勢となって審理期間が少し短くなったのではないかと思います。

弁護士会のADR法に基づく紛争解決センターは、労働事件についてはあまり利用されていない。その理由としては、労働審判制度が、最終的な判断を行う裁判官が手続に入って調停をするということが非常に大きいと思う。弁護士会の紛争解決センターでは、弁護士が間に入って話し合いを行うが、成立しなかった場合には裁判所へ行って、申立てを行っていただくことになるので、手間暇掛けて話し合いを行っても結局成立しない場合にはほとんど意味がなかったということになり、使い勝手が悪い。また、成立した場合も、法的な強制力がないので、強制執行することができない。労働審判制度が非常に使い勝手が良く、速く解決してくれるということが、おそらく弁護士の間でも共通認識になっていて、弁護士会のADRに持ち込むよりは、裁判所へ労働審判手続を申し立てる方が多いのだと思う。

先ほど調停が成立した直後に倒産したという案件の紹介があったが、使用者側がお金を払うという解決がほとんどだと思うので、調停が成立すればまず払われるであろう。そこは離婚後の養育費等とは違って任意の履行が非常に高く期待できるし、ほぼ間違いなく双方代理人が付いているので、きちんと払ってもらえると思う。また、倒産の場合には、労働者の未払賃金や退職金は破産手続の中では一般の破産債権よりも優遇されているし、立替払いという制度もあって、ある程度速やかに一定額を回収できる側面もあるので、そういう点でも保護されていると言える。

労働審判制度は、労働者側が準備を整えてから申立てができるという点ではいい制度であるが、使用者側にとっては中々大変である。裁判所から呼出状を受け取ってから2週間後くらいには裁判所に出頭しないといけないうし、期日変更も認めないとなっているので、使用者側の代理人に付くと、時間があまりない中で事情を聴いたり、証拠を用意しなさいという指導を

しないといけない。ただ、裁判になると、使用者側もいろいろと主張・立証を行って1年も2年も掛けてということになるが、労働審判手続では3回までで、2回目までにはお互いの主張を全部出し尽くすので、そういう意味でもいい制度ではないかと思う。

また、労使双方の審判員が入るというのもいい制度だと思う。団体交渉などの地労委や中労委の事件を担当したことがあるが、この手続だと、はっきりと自分は労働者側の委員であるとか、使用者側の委員であると名乗って手続に入るが、労働審判手続では労使はっきりと区別して手続に参加しているわけではなく、全体として妥当な解決を目指しており、そういう意味でもいい制度だと感じている。

セクハラやパワハラなど、非常に時間軸が長い紛争の場合には、労働審判手続において3回で解決するのは難しいが、個別の解雇に基づく労使関係の紛争解決としては非常にいい制度であるので、これからもどしどしとやっていただきたい。

○（裁判官委員）

労働審判員は、労使それぞれの団体から推薦されて任命されているが、労使の代表として、あるいは出身母体の代表として、審理や判断に加わるものではなく、中立かつ公正な立場で関与すべきことになっている。実際の事件においても、全国的にそういう立場で発言したり、行動しているというふうに聞いている。

- 使用者側の労働審判員が使用者としておかしいのではないかと指摘したり、逆に労働者側の労働審判員がどう見てもやり過ぎではないかと指摘したということをよく聞く。そういう意味では労働審判員には中立かつ公正な立場で職務を行っていただいているというのが、裁判官全体の印象である。

○ 中小零細企業の事件が非常に多いと思うが、専門家である労働審判員と



の間で感覚の違いというのではないのか。

◎ 指摘のとおりであるが、小さな会社でも守らないといけないルールはあ  
るので、審理を通じてそれがじわっと浸透していくような作用があるので  
はないかと思っている。

□ 使用者側の労働審判員が使用者を説得することはあっても、労働審  
判員の中で意見が対立することはないというふうに審理に立ち会った  
書記官から聞いている。

■ それは個別労働紛争ということがあるのだろうと思う。労働委員会の手  
続では、まさに使用者側と労働組合側との間の集団的な労使紛争というこ  
とになるが、労働審判手続ではそもそもその種の紛争を扱っていないこと  
が大きいのではないか。

○ 労働審判制度の課題として感じていることはないのか。

○ (弁護士委員)

事件数が増えてきていることに対応できているのかというところが課題  
ではないか。平成21年度の事件数が激増していることは統計上も明らか  
であるし、東京、大阪、名古屋といった大都市圏では、リーマンショック  
以降、非正規労働者も含めて雇用が打ち切られている労働者が増えている。  
労働審判制度が非常に使い勝手がいい制度だということが浸透したこと  
によって、どんどん使いたいという希望者が増えているので、それに対応  
できるように裁判所でも組織と人員を増やすことが必要ではないか。また、  
京都では本人が申し立てたり、相手方になることが少ないようであるが、  
これからそういう事件が増えてくると、交通整理など非常に事件処理に手  
間暇が掛かると思うので、その辺りを京都地裁だけでなく、裁判所全体と  
して充実していくことが課題ではないかと思う。

○ 社会的に見ると、非正規雇用者は、実際には泣き寝入りとなっているの  
で、そこが課題ではないのか。

◎ その問題は、結局、労働局における処理内容も把握しないと分からないが、数字を見た限りでは労働局における実質解決率が思ったよりも高い。強制の呼出手続ではないが、相談の段階から一定の関わり合いをすることで是正がされて、解決したというのが結構あるようで、行政手続は無料であり、完全に泣き寝入りということはおそらくないのではないかと思う。解決したい内容にふさわしい手続を取ることが大事で、例えば非正規雇用者が労働審判手続を申し立てても、準備が大変な上、弁護士費用等のお金がたくさん掛かるということになると、かえっておかしくなるので、その辺りは役割分担ということだと思う。

○（裁判官委員）

全国的な話であるが、最近の雇用情勢から再就職が困難だということで、お金を受け取って退職するという解決が難しくなっているようである。

○ 窓口がいろいろとあるというのは、すごく分かりにくいと思う。例えばハローワークにおいて、解雇された労働者に対し、あなたの事例ではどこの窓口に行くのが一番有利になるというような指導を行っているのか。雇用状況が悪い中で、国がハローワークなどに働きかけることは労働者と経営者の両方を守るために大切なことだと思うが、その点についてどのように考えているのか。

■ いろいろな権利の救済とか、確実にやってもらうためにそのアクセスがきちんと確保されているかどうかという問題と、幾つも紛争解決機関があるが、費用や速さや最終的な解決を図るのに一番ふさわしいところへどうやって役割分担していくかという問題が絡んでいる。どこへ行けば一番然るべきところへたどり着けるのかという問題は非常に難しいが、個別労働紛争に関して言えば、府の労働局か法テラスではないか。

◎ 紛争処理機関において、それぞれがいろいろな形でアナウンスをしており、例えば市政新聞に無料相談日等を掲載している。また京都では、労働

局が音頭を取って、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催し、裁判所、弁護士会、社労士会、地労委など関係がありそうな機関は全部出席している。その協議会では、お互いに適切な窓口を紹介できるように連携しようということで、窓口担当者がうまく誘導してあげられるような資料作りなどもしている。

○（弁護士委員）

相談の窓口としては是非とも弁護士会に来ていただきたい。公的な窓口は中立公正な立場で行動することが求められているので、ここに行きなさいとか、こうしなさいとは中々言いにくい。弁護士会にまず相談に来ていただければ、相談に乗るし、あまり資力がない人については弁護士会で法テラスの制度を使って無料で法律相談を受けることができる。また、弁護士会では労働審判ができるとか、訴訟もした方がいいのではないかというアドバイスもさせていただく。「労働関係のトラブルは弁護士に相談してください。」というリーフレットを最近作成し、ハローワーク、労働局、消費者生活センターなどに置かせていただき、弁護士会としても弁護士に相談してくださいということをアナウンスしている。

○ ADRとしては弁護士会と社労士会の2つがあるが、やっていることは実質的には同じなのか。

○（弁護士委員）

社労士のADRは社労士会が中心となって法律問題が含まれる場合に弁護士が入って紛争を解決するという制度になっている。ただ、3年ほど前に発足したが、弁護士会が弁護士を派遣した例はまだ1件もない。

○ 労働審判員は立場を明らかにしないのか。

◎ むしろ名乗らないことにしているというのが正確である。中立の立場でやっているということといきたいということと名乗ることによって先入観を持って対処されてもやりにくいということで、所属は名乗らない形で全

員やっている。

- 裁判員制度だと、裁判員の保護のために匿名性を特に保障しているが、労働審判員についてはそういうことがないので、名前を言っている裁判所もあるようである。
- 労働審判員には、それぞれの立場でこの人に言われたら仕方がないというような役割を果たすことは求められていないのか。
- ◎ 最初は信頼関係の上で率直に話をしてもらって事実を確認していくことになるので、情報を取得する段階で名乗ることの方がかえって弊害があるのではないかというふうに感じている。ただ、最後の説得場面では、普通こういうふうに行っているのではないかという形で出てしまうことはある。
- 労働審判員には、社会常識を反映させるというバックグラウンドに専門知識を補充するという役割があると思うが、業界の常識みたいなものをひろっていくためには、なるべくいろいろな業界から選んだり、階級も上から下まで選んだ方がいいと思うが、経団連と連合から選ぶとなると、その辺りはどのように任命しているのか。
- その2つの団体は飽くまでも窓口なので、必ずしも経団連や連合の所属の方が選ばれるということではない。
- 実際の審理において、その業界に応じた労働審判員が選ばれているということではなく、だれでもそんなに変わらないということか。
- ◎ それを考慮した事例はあった。医療機関における事務職員の解雇の事件で、争点になっている事柄との関係で医療設備や仕事内容が頭に入っていないとうまく審尋ができないおそれがあったので、医療機関に勤めている労働者側の労働審判員に公平性を確認した上で引き受けていただき、細かい事情を随分と聴いていただいたことがあった。
- 公務員は、労働審判制度を利用することはできないのか。
- ◎ 懲戒処分の取消しを求めるような行政事件訴訟の対象となる紛争につい

ては、労働審判手続の対象とはならない。

○ 一番困っているのは医師の労働時間である。過重労働ということで労働基準局が調査に来るが、タイムカードだと監督官によっては、病院の間は全部労働時間扱いになることがある。また、総合周産期医療センターでは当直医を2人置かないといけませんが、月に6回くらいの当直があたった上、当直明けでも帰れないことが多い。医師の労働時間の対処の仕方に困っている。

■ アクセスの問題、たくさん紛争解決機関がある中の役割分担の問題、裁判所として労働審判の機能の充実というのが、大きな検討課題だと思って日々取り組んでいる。本日いただいた意見を参考に今後、改善・見直しにつなげていきたい。

エ 前回委員会における意見交換を踏まえての裁判所の取組状況報告

起訴から判決までに期間が掛かりすぎているのではないかという指摘については、長期化している公判前整理手続を合理的な期間内で終了できるような方策を今後法曹三者で議論していきたい。また、パワーポイントによるプレゼンテーションはインパクトが強すぎるのではないか、行き過ぎにならないかという指摘についても、適正なものにしていくことを法曹三者で検討していきたい。

お礼参りの不安があるという意見については、従前から関係者が裁判員に接触することがないようにいろいろと配慮してきたが、いっそう不安がなくなるように匿名性を厳守するなど、配慮するように裁判官と職員に伝えた。

アンケートの形式で質問が誘導的ではないかという指摘については、できるだけ生の声をくみ上げられるようにして、制度の運用改善・見直しにつなげていきたい。

オ 次回開催日

11月30日

カ 次回のテーマ

次回のテーマについては、「司法をより身近で利用しやすいものとするための方策」を取り上げてみたらどうかと考えているが、それ以外に希望するテーマがあればお知らせいただきたい。その上で、次回のテーマを決めることとしたい。

以 上