

松山地方裁判所委員会（第32回）議事概要

1 日時

平成30年10月31日（水）午後3時から午後5時まで

2 場所

松山地方裁判所大会議室（5階）

3 出席者

（委員） 牧賢二，大熊伸定，久保井恵子，鈴木静，竹本道代，堂野敦司，長井基裕，蜂須賀三紀雄，八塚洋，山本雄次（五十音順）

（事務担当者） 西山民事首席書記官，今井刑事首席書記官，高津事務局長，藤野総務課長，多田総務課課長補佐

4 議事（■委員長，□委員，△説明者，○事務担当者）

（1）委員長の互選

委員の互選により牧委員を委員長に選出した。

（2）松山地方裁判所長あいさつ

（3）委員の自己紹介

（4）労働審判制度についての説明

久保井委員から松山地方裁判所の運用について説明した。

（4）35号法廷見学

（5）意見交換

□ 松山地裁においては，平成27年や平成29年は24条終了が多く，労働審判が少ないが，何か要因はあるのか。

△ 平成29年は事件数自体が少なかったもので，24条終了の割合が多くなっている。

□ 労働審判のパフレットには事案の実情に合わせた柔軟な解決と書かれているが，柔軟な解決とは何を指すのか。

△ 柔軟とは，いわゆる調停での解決ということになる。訴訟では，請求が

立つか、立たないかだけを判断することになるが、調停では、申立人、相手方双方がお互いに譲歩する。例えば、解雇は無効であるけれども、職場復帰はしないので、労働契約終了を確認してもらって構わないという場合である。訴訟では解雇無効の判断になると労働契約上の地位があることを確認することになり、それを前提で賃金を払えという主文になる。しかし、会社に戻ったとしても、厳しい実情があるのも事実で、本当は解雇無効であるけれども、実情を踏まえ、その部分は譲ってもらい、有効、無効とは違う判断を提案するということが想定されている。

紛争の当事者双方の落ち着きどころがいいところを探れることになり、使用者側の言い分や他の従業員との関係等を考え、このケース限りということ調停条項に盛り込んだりすることができる。

解雇無効請求訴訟だと、解雇の理由があるかどうか、理由があり、正当なものということであれば、解雇は有効であり、申立人の請求は棄却されることになる。それに対して、解雇が無効であると判断されると労働関係は維持されることになり、基本的には従前の職場に戻るようになるが、実際には判決がでたとしても、使用者側が受け入れないと、賃金だけが支払われていくということになる。訴訟ではそういった判断しかできないが、労働審判では、解雇は無効であっても、現実的に職場復帰は難しく、申立人が復帰はしたいが、金銭的な補償で解決しても良いという意向を持っているというのであれば、その意向を踏まえ、本来、解雇は無効けれども、この時点の解決としては、使用者側から一定の金銭を支払わせることによって、雇用関係を終了させるということによって終わらせるということを審判の中で判断するということが許されることが特徴の制度である。

□ 例えば、ハラスメントで謝罪してもらいたいとか謝罪文を掲載してもらいたいということも労働審判では可能なのか。

△ ハラスメントの事実が認められ、使用者側は謝罪しても構わないという

ことになれば、調停条項に盛り込むことは可能である。ただ、実際問題として、謝罪の意思を強制するのは難しいので、あまり成立したことはない。

■ 謝罪の文言を調停条項として盛り込むことや、謝罪文を申立人に交付することは可能であるが、謝罪文を掲示することを労働審判ですることはあまり聞いたことがない。裁判所が謝罪文を強制するのは難しいところもあるので、調停ではそういった方法を採用することはあるが、審判でするということはあまりない。

□ 関係機関との連携とはどういったことがあるのか。

○ パンフレットは、裁判所の窓口に備え置いている外、労働局、労働基準監督署、愛媛県の地方局、労働委員会、日本産業カウンセラー協会の支部、社会保険労務士会、法テラス、司法書士会に配布し、相談業務に利用してもらう外、窓口に設置してもらい、一般の方の利用にも供してもらっている。

□ 愛媛県の労働委員会では労働関係紛争の相談がされ、事務局が対応をしている。解決方法として、労働委員会でのあっせんもあり、あっせんで難しいということであれば、労働審判があることも話をしている。愛媛県では、労働委員会のあっせん手続の利用実績も年間一けた台である。労働委員会のあっせん手続は無料で、口頭などの簡単な申立てでできるので、非常に使いやすい制度であるが、利用件数はそんなに多くない。

□ 労働審判手続は、訴訟手続に比べ、簡易・迅速・柔軟な手続であるが、弁護士が代理人として選任されることが望ましいこと等から申し立てるのも、なかなか大変だということがあるのではないか。

□ 労働審判制度の開始当初には、弁護士会で弁護士を紹介するという制度があったが、それが継続されていないのが現状である。裁判所と弁護士会がもう一度、労働審判について協議していけば、申立ての件数も多くなるのではないか。

- 松山地裁の実績でみると、申立人側で約1割、相手方でも約1割が弁護士が選任されていないので、弁護士が選任される仕組みを構築することが必要ではないか。
- 労働審判員にはどういった方が選任されるのか。
- 労働審判員は、労働関係に専門的な知識、経験を有する者の中から、あらかじめ最高裁判所によって任命され、個別の事件ごとに、その事件が係属する裁判所により指定されることになっている。労働審判員が有する労働関係に関する専門的な知識、経験とは、労働者又は使用者の立場として、労働紛争の処理等に実際に携わった経験及びそういった経験を積むうちに身に着けた労働関係の実情や慣行、制度等の知識を言う。具体的にどのような人が労働審判員に推薦されるのかというと、労働者側からは、例えば、地元の企業で労働組合の執行委員を長年歴任された方等から、使用者からは地元企業の元役員として、人事・労務を担当された方等から推薦されている。
- 労働審判制度の特徴として、労働審判員は中立の立場で、使用者側、労働者側、それぞれの利益代表ではない。労働審判員は長期間の研修を受けており、労務管理や使用者対応に長年携わってきた方であるので、使用者側の労働審判員は使用者側に、労働者側の労働審判員は労働者側に厳しい意見も持った委員が多いという印象である。であるから、労働審判制度は非常は公正性の保たれた形で運用されており、調停成立率の高さにつながっている。
- 愛媛県は1パーセント経済といわれているが、平成27年は人口の1パーセントに見合う新受件数があるが、平成29年は新受件数が大幅に減っている。平成29年の新受件数を全国の地域別にみると、上がっているところもあれば、下がっているところもある。このようにばらつきがあるということはあまり考えられないので、何らかの自助努力が足りないのでは

ないか。

- 規制改革の時にはワンストップ化とよく言われ、そこに行けば、メニューがあり、全部そろっていて、選べるとか、どこかに行きさえすれば、手続を利用できるというところがあったらいいのではないか。
- 訴える側がおよそ労働者側であると考え、日本の労働裁判とか司法制度の信頼度が反映する側面もある。愛媛県の新受件数は少ないが、教員をしていて卒業生の話聞いてみても、労働問題を抱えている卒業生が一定数いる。手続を勧めても、泣き寝入りしてしまう状況があり、もっと司法が開かれるような流れを探っていった方が良いと思われる。労働問題を抱えた学生が泣き寝入りをしてしまう状況があるのは、法律を学んだ学生といえども、法律に守られるという実感が乏しく、会社と裁判してもどうせ負けるとしてしまうことが大きな原因である。

(6) 次回期日について

平成31年4月15日(月)午後3時

(7) 次回テーマについて

「民事調停制度について」(課題)