

水戸地方裁判所委員会（第17回）議事概要

- 1 開催日時 平成22年11月1日（月）午後1時30分～午後3時30分
- 2 開催場所 水戸地方裁判所大会議室
- 3 テーマ 労働審判の現状
- 4 出席者 （委員）
上本哲司，小田部卓，小野邦夫，春日偉知郎，紙屋克子，小池裕，
鈴木慶子，都築民枝，根本信義，根本渉，真山淑枝，山口潔，横
田由美子（敬称略）
（事務局）
大森豊民事首席書記官，齋藤文男刑事首席書記官，竹内信俊総務
課長
- 5 議事
 - (1) 新任の小池委員（平成22年7月7日付け就任）の自己紹介
 - (2) 市村陽典委員長の転出に伴う委員長の互選
小池裕委員（水戸地方裁判所長）を選任
 - (3) 委員長代理の指名
都築民枝委員（水戸地方裁判所判事）を指名
 - (4) オブザーバーの紹介
窪木稔水戸地方裁判所民事第2部部総括判事，井口民男労働審判員，片見常
雄労働審判員がオブザーバーとして参加
 - (5) テーマに関する説明
 - ア 窪木部総括判事から，労働審判制度の概要及び水戸地裁における現状につ
いて説明
 - イ 井口労働審判員から，労働審判に携わった経験談及び感想について説明
 - ウ 片見労働審判員から，労働審判に携わった経験談及び感想について説明

(6) 意見交換（発言 ■委員長 ○委員 □オブザーバー）

- 3人の方から制度の概要と実情を紹介していただきましたが、意見交換に入る前に、質問あるいは確認しておきたいことがあるでしょうか。
- 第1回の期日で審尋をして直ちに労働審判に入る、あるいは、第2回の期日の時に調停が無理であるといった場合には、一回別室で話をするなどして審判をするのですか。
- 事件に応じて異なります。調停ができそうもないというケースについては、既に書証等を取り調べたり、審尋等を行ったりして、労働審判委員会として一定の結論の方向性が出ていることが多いと思います。そういう事件でしたら、別室で3人だけで評議をした上で審判をすることが多いと思います。もっとも、事案によっては慎重に意見を交わす機会を持った方が良い場合もあります。もう一回続行した上で、次回になることもあります。
- その日に審尋もあり、審判もあることもあるのですね。それから、審尋では、当事者双方が出てやるのですか。それとも片方ずつやるということもあるのですか。
- 審尋は、基本的には、双方同席のもと手続を進めていきます。例えば、申立人だけから事情を聞いて、手続を終わらすことはありません。ただ、相手方が労働審判事件の手続に対して、一切話合いや審理を拒否している場合には、労働審判法24条に基づき、労働審判に相応しくないということで終了させることもあります。
- 労働審判は、調停手続と審理をする審尋手続にきちんと分けております。まず、審尋手続で事実関係や争点を確定するという時は、必ず双方同席の上で行います。その後、調停手続に入った場合には、それぞれ別個に事情を聞くという形をとることもあります。
- 配布資料にある地方裁判所ごとの新受件数の違いは、単純に都会には会社が多いためであるという見方で良いのでしょうか。既済事件の期日実施回数

の0回というのはどう理解したら良いのでしょうか。また、リーフレットは、
どういう所に置いてあるのでしょうか。

- 東京地裁の新受事件数が3130件であるのに対し、水戸地裁は54件と
なっています。労働審判事件は、基本的に相手方の住所地、すなわち会社の
本店、申立人が勤めていた営業所、会社の所在地の裁判所で行うことになり
ます。ですから、東京、大阪のように人口が多い、かつ、会社や事業所也多
い都会の裁判所の件数が多くなるという傾向があります。他にも横浜、大阪
などの裁判所が特に多くなっています。また、事業所が多いところでは、労
働紛争が多いですし、弁護士へのアクセスの面からも、東京、大阪、横浜で
したら、弁護士も多くアクセスしやすいでしょう。それに比べて地方都市で
は、労働紛争も少ないし、弁護士の人数も少ないことから、労働審判事件が
少ないということに関連してくるように思います。

2番目の質問についてですが、0回という数字は、労働審判期日が開かれ
る前に事件が終わってしまったということです。例えば、申立てはしたが、
その後、事情があって申立てを取り下げた、あるいは、相手方に対して書類
が届かないといった場合には、期日を開くことができないので、申立てを取
り下げたという形で終わるケースがあります。そういった件数が全国で48
6件あるということを示しています。

3番目の質問についてですが、リーフレットは、裁判所の執務室の前に備
え付け、相談に来られた方にお渡しするほか、県庁や労働局などの行政機関
にお渡ししております。

- このような労働審判事件の件数について、労働審判員の方はどのようにお
考えですか。

- 18年から担当させていただいておりますが、初年度は1件でした。昨年
から件数が増え、今年は、今日現在で4件担当させていただいています。そ
ういう意味では、茨城県でも件数が増えてきているのだと実感しています。

□ 制度ができた時は、全国トータルで1500件くらいだろうと考えられていました。そうすると労働審判員が1人3件担当するとして、全国で500人いればいいと考えられていました。現在では、もう少し事件が多くなっていますので、大きな裁判所を中心にして今年度から労働審判員を増やしていただく方向が取られているのかなと理解しております。

○ 弁護士が代理人になっている事件はどのくらいでしょうか。和解の内容についてですが、例えば、解雇は有効なのだけれども、退職してもらうために解決金を払うといった金銭的な解決をするということは結構あるのですか。

□ 代理人の関係ですが、全国統計では申立ての84.4%に弁護士が代理人として関与しています。相手方には、約88.4%の割合で弁護士の代理人が付いています。水戸では、昨年的事件についてみると、申立人が本人のケースが18件中3件ありました。ですから、80%以上が申立人に弁護士が付いています。ただ、水戸では、相手方について、本人が対応しているケースが結構多く、40数%ほどあるのが特徴的です。

調停の中身についてですが、解決金を払っていただくケースが多いと思います。訴訟事件ですと解雇が有効か無効かで、有効ならば0になるし、無効ならば地位確認でかつ未払い賃金、場合によっては慰謝料の支払という形になります。労働審判の場合にはいろいろな経緯があって、解雇の有効・無効が紙一重という場合もあります。例えば、労働者の方にはかなりの非違行為があったが、会社の方も解雇の手続を十分にとってない等の事情があり、果たして解雇の有効、無効をはっきり分けることができるのかというケースについて、仮に解雇が有効だとしても、一定の金銭的な解決金や和解金を払っていただいて、痛み分けと言いますか、事案に応じて柔軟な解決をするということも多いのではないかと感じております。

○ 労働審判制度は、平成18年に始まったという話ですが、現在とは社会的情勢が変わってきているのが気になります。まず、調停が成立して退職金を

支払うとか、給料のトラブルを金銭で解決するということになる、雇用者にとって都合が良いという言い方は悪いかもしれませんが、雇用者にとっては、何かあっても金銭で解決出来てしまうことにならないでしょうか。訴訟になれば、日本の裁判は長いですから、そこで手を打たざるを得ないし、経営者が中小企業の会社だと経営者側が労働法を知らないし、守らないということもあります。今の時代になると、働く方は、とても大変な状況ではないかと思います。

解雇を有効として両方痛み分けという言葉が出てきましたが、調停が成立して解雇を撤回して元に戻るということはあるのですか。

- 私が経験した労働審判では、元に戻るという例はありません。ただ、審判の後に異議が出て、訴訟の中で元に戻るという和解をした事例があります。
- 訴訟で元に戻るのも、訴える方は地位的に損失を被るし、戻ってからも大変になるとと思いますが、調停の中でそういった事例があるのでしょうか。今の状況は、簡単に理由を付けて解雇するという事例もあると聞いており、働く者が不安な状況に置かれていると思います。制度のできた平成18年のころとは、社会的状況が違うのではないのでしょうか。
- 労働審判の申立てがあったケースは、既に退職した後、あるいは、退職させられた後、何ヶ月か経ってから申立てられたものが多く、元に戻るという方向へ双方間で議論されたようなケースは経験しておりません。ただ、最近の労働仮処分事件で、現場に戻るという和解が成立したことがあります。
- 制度のできたのは平成18年で、平成21年にかけて数字が相対的に上がってきていると思います。ただ、労働審判では会社が不況で倒産したというケースは扱わないわけですね。そうしますと、平成21年にかけて全体的に数字が上がってきている背景は何なのでしょう。社会情勢がそれほど反映していないのだとすれば、例えば、労働者の権利意識が高くなったとか、あるいはこの制度が広く認知されるようになったのでしょうか。それから、申

立人における男女の比率はどうなっていますか。

- 労働団体では、年間を通して労働関係の相談を受けていますが、早く解決できるということで、そういう問題を抱えた人の間で口コミなどで労働審判が知れ渡って来たのかなと思います。男女比率の点については、私が担当した事件のうち2件が女性の方の申立てでした。
- 私が担当した事件では、女性の方の申立ては2件だったと思います。
- それでは、御質問と御意見を交えながら進めたいと思います。労働審判は、3回で解決できるというスピーディーさ、それから、労働審判員に労働者側、経営者側双方が入ってくるという専門性を活用して紛争解決をリードしていくことという制度の特徴があります。そういった仕組みの有効性について、御意見等がありますでしょうか。
- 解雇の話ですが、企業側としてはおそらく問題があるから解雇したいということがあり、金銭で解決したいという方向になってしまうのだと思います。今の世の中は、3分の1が非正規労働者という状況にありますが、解雇ではない方向に持っていけないのでしょうか。ただ、仮に裁判で解雇ではなくなったとしても、おそらくその人は会社で居づらくなるだろうと思います。だとすれば、居づらくならないような方法がないと、なかなかうまくいかないのではないかと思います。
- 厳しい時代になってきていますので、経営者、労働者が、雇用関係のトラブルをお互い話し合っただけで決めるというのは、まだ健全な方だと思います。経営者も労働者もいなくなってしまう、会社がなくなってしまうという時代になっていますので、新たな問題が出てくるのではと懸念しています。例えば、250人の会社を残すために30人の別会社を清算することなどが多分あると思います。現に建設業協会の加盟会社は、この5年間で半分以下になっています。経営者が話し合いに出てきてくれる訳ですから、裁判所に訴えられる人達はまだ幸せな方だと思います。経営者がいなくなってしまったというケ

ースもありますが、そういう話は聞かないでしょうか。

- 経営する基盤が壊れてしまって、労働者も経営者もお互いに不幸になっているケースがあると思います。先程、解雇の質問がありましたが、私の担当した事件では、申立てをする段階では次の仕事に就いていて、再び会社に戻るという意思がないにもかかわらず、地位保全の申立てと賃金の未払い請求をするというケースが多かったと思います。本当に仕事がなくなって困っているという申立てというよりは、退職、解雇された後の何ヶ月が経ってから申立てしているケースが多かったように思います。
- ある会社の経理の方から会社の経営がおかしいという相談を受け、まず労働組合を作ってください、弁護士と相談の上で民事訴訟を起こして、労働者の労働債権を確保したケースがあります。
- これからの時代では、会社そのものがなくなってしまうことに対して、地域として、行政として、何ができるのかということを具体的に検討していかなければならなくなってしまうのだと思います。
- こういう制度がスタートしたことを知りませんでした。そういう意味で知らない人が多いと思うので、もっとPRした方がいいと思います。調停という形で解決している事例が増えているようですが、こうした制度がもっと広く知られるようになれば、そうした解決に繋がるのではないかと思います。ところで、裁判官と2人の労働審判員で相談しながら決めるということですが、意見が分かれることはないのですか。そうした場合は、どう結論を出すのですか。
- 最終的に意見が分かれたら、多数決で決めざるを得ない制度だと思いますが、そこまでやった経験はありませんし、そういうことをやったという話も聞いたことがありません。事件を受理して申立書と答弁書が出た段階では、その事件に対する予測、見方は若干相違があるのかなと思った経験はあります。ただ、審理を行って疑問点をお互いに確認しながら審尋をやっていくと、

そういったことは解消されていきます。解決方法が調停ということになると、多くは金銭的な話ですので、申し立てられた額をそのまま認めるのではなく、幅のある調停案を考えながら説得していくわけです。3人の金額が完全に一致するわけではないですが、大きなところでは大体一致しています。

□ 一つの事件に対して「○」か「×」ではなく、調停は結果的に、両者の歩み寄ったところで調停案が作られます。そういった意味では3人の意見が全くまとまらなかったという事例は経験していません。

○ 労働審判員は、大会社から選ばれた方のようなのですが、もっと中小企業の方も審判員になる必要があるのではないのでしょうか。

□ 私が勤めていた会社は、下請けの会社もいくつかありましたし、当然、中小企業もありました。そこに行って実際に現場を見たり、経営者の方と個別に話す機会もありました。そういう意味では申立人の言っていることも分かる部分もありますし、経営者の苦勞も理解できているつもりでいます。中小企業の審判員も必要かもしれませんが、労務の問題について、そういうところの方は、職場の中であまり問題が起きてこないのではないかと思います。

■ この制度がうまくいくポイントや秘訣、例えば、こういう条件があれば非常にうまくいくのではといった御意見があるのでしょうか。

□ 当事者から見て、審理の過程と結果について、どれだけ信頼感、納得感が得られるかがポイントだと思います。

□ 申立人、相手方の準備がポイントだと思います。3回という回数制限がありますので、1回目から争点が整理出来ているという状況で期日に臨んで、そこで必要な審尋等を行って基本的には心証をとっていくことが肝心です。もちろん2回目に更に審尋を行うこともありますが、1回目での審尋が大事だと思います。そのためには、双方の準備が非常に大変なので、可能ならば弁護士に付いていただいて、しっかり準備していただくことが大切だと思います。

○ 制度開始当初に1件申立てをした経験があります。3回でやらなければならないということで、準備を相当丁寧にやりました。相手方は代理人が付いていなかったように記憶しておりますが、金銭の請求だったのでお互いが歩み寄って2, 3回で調停が成立しました。解雇の問題もあったのですが、本人は戻りたくないということでした。平成18年当時のことですから、再就職というのはそんなに深刻ではなかったのですが、今だったら戻りたいということになったのかもしれない。そうなった場合に、3回で解雇無効、地位保全ということがまとめられるのか疑問が残ります。金銭請求だけでまとめるのであれば、3回で何とかかなと思います。去年から件数が増えてきているということですが、水戸の裁判所の現状の勢力で手が足りているのでしょうか。

○ 今日、話を聞いて、労働審判というのはとても有意義な手続だと改めて思いました。私たちが労働関係の相談を受けた場合、労働審判、訴訟、仮処分、少額訴訟、通常訴訟のどれでいくべきか混沌としています。また、3回と決められているのでやるしかないとは思いますが、実際問題この回数については、裁判官、労働審判員の方はどう感じているのですか。

□ 水戸地裁の現状の態勢については、裁判官は5人でやっておりまして、まだ対応は可能だと思っています。制度発足のころに比べますと、裁判所の事前準備の充実、経験の蓄積が進んで、合理的に運営するようになってきており、1, 2回で調停が成立できるようになってきています。

ところで、労働審判事件にふさわしい事件というのがありまして、調停成立の可能性ということからすると、例えば、男女差別の案件、就業規則の不利益変更が問題になるようなケースは、あまり労働審判事件にふさわしくないのではないかという指摘があります。相手方が調停によって解決する気持ちが無いようなケースについては、仮処分の申立てをするのかを考えていただいた方がよいでしょう。あまりにも少額な事件については、簡易裁判所の

少額訴訟なり民事調停を考慮していただいた方がよいように思います。

- 審判というのはそんなに簡単なものなのですか。迅速性という点から見て、労働審判を下すというのはどのようなものでしょうか。
- 労働審判における審判は、簡単に言いますと、主文を述べた上、今まで調べた関係証拠等からしてこういう結論が相当であるということを伝え、それを通常訴訟の調書判決のような簡単な形で調書にしています。それに至る過程において、当事者に対して、どういう結論が相当なのか、なぜそういう結論になるのかという理由を示して説明させていただいています。そのため、判決書のように詳細なものを作成することは、制度上想定されていません。
- 労働審判員の方としては、年間にして何件くらい担当できるという感じでしょうか。
- 担当する方の立場によって随分違うのだらうと思います。現役の方で担当している方もいますし、退職してから担当している方もいます。今より増えても対応可能という方もいるだらうし、困る方もいると思います。ただ、3回の審理がありますが、これが別件と重なると判断が入り組んで難しくなるということは感じております。一つが完結したら次の事件ということであれば、私個人的には対応可能だと思っています。
- 一つの事件で3回ですので、審判員としては、月1回ペースですと十分対応できると思っています。事件が月に2件クロスする時は少し頭痛いなと思います。裁判官は労働審判以外の事件も持っているので、非常に忙しそうで、現実は大変だと思います。
- 茨城の場合は、調停で収まらなくて審判になるのが多いようですが、これは県民性なのかなと感じています。一つの事件が非常に時間がかかる大変さがあるという点からみると、やはり人が多い方がいいのかなと思います。また、証拠書類をもっと事前に見られる方法を考えていただけないのかなと思います。

○ リーフレットは裁判所や行政機関に置いてあると言っていました。しかし、裁判員制度については、広報に力を入れていたようですが、自分の権利をどう守るかという権利について、これから就職する高校生たちにしっかり分かってもらう広報が必要ではないのでしょうか。

○ 子供たちにインターネットの危険性について話す必要がありますが、不正アクセス禁止法など違法と知らなくてやってしまい、書類送検される中学生や高校生も出てきています。このようなことからすると、子供たちの教育ももちろんですが、裁判所や県庁などの行政機関に足を運ぶ人たちではない方たちにこそ、情報提供が必要ではないのでしょうか。

6 その他（アンケート調査に対する回答について）

「地裁・家裁委員会に提言する市民の会」「司法改革大阪各界懇談会」連名による「第三期裁判所委員会についてのアンケート調査」に対する対応について、裁判所で回答案を作成し、各委員に了承を得た上で回答することで了承された。

7 次回期日等

(1) 平成23年5月23日（月）午後1時30分

(2) 次回意見交換テーマ

ア 国民の司法参加と裁判の機能

イ その他