

## 那覇地方裁判所委員会（第15回）議事概要

### 1 開催日時等

(1) 日時 平成23年1月31日（月）午後2時から午後4時まで

(2) 場所 那覇地方裁判所大会議室

(2) 出席者（委員は五十音順）

（委員）石川達也，上原郁夫，大城 公，大城真也，大城 浩，木村元昭（委員長），鈴木秀行，高良鉄美，當銘正彦，平田直人

（参列者）事務局長，事務局次長，民事首席書記官，刑事首席書記官  
民事訟廷管理官

（庶務）総務課長

### 2 議事日程

(1) 開会

(2) 委員長挨拶

(3) 新任委員の挨拶

上原委員

(4) 意見交換

議題 労働審判制度について

(5) 次回期日・テーマ

期日 平成23年5月23日（月）午後2時～午後4時

テーマ 裁判員裁判について

### 3 意見交換の概要

（議題）労働審判制度について

※ 意見交換に先立ち，労働審判員研修用ビデオ「労働審判の概要」を視聴した後，那

覇地方裁判所民事訟廷管理官から、労働審判制度の概要、労働審判事件の動向及び処理の実情等について説明を行った。

**委員：**労働審判制度では原則3回の期日で解決を図ります。そのため、基本的には書面によって請求内容等について正確性を担保することになりますが、第1回期日において、申立人から改めて口頭で説明をしてもらいます。そうすることにより、細かな枝葉の部分が落ちて大事な点が浮き彫りになり、問題点を理解して進められるようになります。相手方から出される答弁書等も、同じように口頭で説明してもらい、それを踏まえて、第2回期日まで不足する点などを補充するよう伝えます。

基本的には、第2回目までに書面を提出してもらい、事案の内容について確認等を行い、それ以降、解決に向けた模索が始まることとなりますので、労働審判委員会としても、第2回期日に向けて調停案を用意し、それを第3回期日で実らせるために、当事者から事情を聞ききながら、いろいろと説得をしていくこととなります。

第3回期日では、調停になるか審判に至るかということになりますが、仮に調停が崩れた場合でも、審判の主文は通常事件の判決の主文とは異なり、調停条項型でかまわないとされていますので、基本的には調停の延長線上に審判があるということになります。

沖縄において特徴的な労働審判というのがあるのかどうか、また、沖縄において困難な問題というのがあるのかどうかについて、三点ほど指摘させていただきます。まず一点目ですが、沖縄の社会における人と人とのつながりの密接さ、人との結合という観点から見た場合に、他の地域と比べると、会社の組織としては合名会社や合資会社が多いという感じがします。合名会社や合資会社は、非常に密接な人的な関係がある場合にとられる組織形態で、基本的には家族を中心とした会社で、家族的な発想で経営がされていますので、経営がワンマン的になったり、比較的簡単に解雇してしまうこともあり、そ

ういうことに根ざした労働事件が多いと実感しています。

二点目として、沖縄県の置かれている経済的情勢からくる特徴もあります。若手の方であれば再就職ということもあり得るのですが、適齢期を過ぎた方は、なかなか一旦解雇されますと再雇用が難しいという状況があります。そのような中で、条件も良く、長年勤めていた職場を解雇されたということは非常に深刻な問題となります。

三点目としては、全国的な傾向かもしれませんが、労働事件の中でも人員整理の事案が増えており、割増賃金や、未払い賃金等、労働賃金の支払いを求める事案が増えてきていると思います。

**委員：**沖縄では全国に比べて取り下げる件数が少ないように思います。

**委員：**本人による申立てで、主張がよく分からないという事案の場合等は、内容を整理してもらったり、裏付けとなる資料を準備させたりしますが、十分でないことがあります。期日は開くものの、それ以上の準備は進まず、主張自体が難しいということがある場合には取り下げを促すことはありますが、割合的には非常に少ないと思います。

**委員：**申立件数が増加しているようですが、裁判官の負担感はどうでしょうか。

**委員：**一般の民事事件も行いながら労働審判も行っていますので、期日の調整等の制約など大変な労力も要しますが、労働審判委員会としてダイナミックに働きかけをして、大抵の事案は3回で実するという結果が出ますので、やりがいがある手続だと思います。ただ、新受事件数について、平成20年が11件であったのが、平成21年には24件、平成22年は37件となっており、これ以上増えると対応がきついです。

**委員：**労働審判事件は本庁のみで対応しているのでしょうか。

**委員：**全国的に支部で取り扱っているのは、福岡地裁小倉支部と東京地裁立川支部のみで、その他は全て本庁のみで取り扱っています。

他庁でも利用が増えており、一般の民事事件の期日の合間に審判期日

を入れている状況と聞いています。

**委員**：対応する裁判官や労働審判員の数の問題もあるが、宮古や石垣での事案でも那覇まで出向かなければならず、費用は当事者負担となるので、宮古や石垣でも対応できるようになればベストである。

**委員**：一定の見識を兼ね備えた労働審判員を確保することや労働審判員の研鑽等、人的・物的手当等コストがかかるので、全ての支部となると難しいと思います。

**委員**：労働審判員になられる方は、労働関係の専門知識を持った方に限られるのでしょうか。

**委員**：使用者側からは、企業の総務畑で労務担当をされた方が推薦されていますし、労働者側では、しかるべき組合で経歴を積み重ねてこられた方が推薦を受けています。いずれの方もしっかりとした意見を述べられており、また、双方とも自らの側にある問題点等を考えていただいています。委員会にそれなりの地位の方が入り、裁判官が中に入って三者で構成する意味は非常にありと感じています。

**委員**：これは全国で感じられていることだと思います。公平性・中立性がよく保たれています。労働審判員は実務のことをよく理解されており、労働者側出身の審判員は労働者に厳しく質問され、また、使用者側出身の審判員はかえって使用者に厳しく質問され、それにより、実態が明らかになって、上手くまとまっているという実感があります。事前に打ち合わせているわけではなく、質問が自然とそうなっている印象です。そこがこの制度のメリットであり、成功している秘訣だと思います。

**委員**：従来は、民事訴訟として扱っていたものを、新たに労働審判という制度を作って話し合う制度としたという理解でよろしいでしょうか。

**委員**：労働審判制度は3回という制限を設けたことも大きな点ですが、専門家として労働審判員が入ったのも大きな利点です。

**委員**：労働審判の終結事由として、企業側が金銭を支払う方向での調停の率が高いのでしょうか。

**委員**：会社側が決着をつける余地が一切ないということが示された場合にはゼロ回答ですから審判しかないということになりますが、調停として全くのゼロ回答ということはありません。何らか会社側が負担するという形になります。

**委員**：履行確保という点で、間違いなく会社側が支払ってくれるのかどうかは分かるのでしょうか。

**委員**：申立人が肌で感じている会社の経営の実情というのがあると思いますし、大抵の会社は代理人を付けて対応していますので、会社の状態は分かった上で申し立てされていると思います。

**委員**：当事者双方が親族関係の場合、かなり調停は難しいのでしょうか。

**委員**：労働審判では申立人と相手方が親族関係というのはほとんどありません。