

新潟地方裁判所委員会（第39回）議事概要

- 1 日時 令和2年1月22日（水）午後3時から午後5時まで
- 2 場所 新潟地方裁判所大会議室
- 3 出席委員
秋元豊，荒川義克，板垣剛，大塚清一郎，大野勝則，唐橋浩輔，菅野正二郎，丸山央，山崎威（欠席委員 落合秀也，佐藤大輔，渡辺正義，渡辺豊）（五十音順，敬称略）
- 4 全体概要
 - (1) 新委員の紹介
 - (2) 意見交換
労働審判手続について
- 5 意見交換等の概要

【以下，発言者は，◎：委員長，○：委員，●：裁判所委員，▲労働審判員，▼事務局と表示】

 - (1) 報告
意見交換に先立ち，裁判所委員，労働審判員（本間隆男労働審判員，小谷野いく労働審判員）及び事務局（民事首席書記官）から労働審判手続の概要等（労働審判手続の模擬手続に関するVTRの上映を含む）について説明した。
 - (2) 意見交換
 - 先ほど労働審判員から，事前に提出された書面を読み込んだ上で第1回労働審判期日に臨むことになるところ，提出される書面の量が多かったり，相手方側に関しては，提出期限（期日の1週間前）までに答弁書が提出されなかったり，中には当日に提出されることもあったりするなどのお話を伺い，期日前の準備にかなりの時間やエネルギーを費やしていると思いますが，その辺りはいかがでしょうか。
 - ▲ 時間は限りがありますから，実際には，相手方から答弁書が提出されないとも足も出なかったりすることがあります。
 - 労働審判員にお聞きしたいのですが，裁判官との間では，当該事案の結論に関して意見が異なることもあると思いますが，裁判官と揉めるようなことはないのでしょうか。
 - ▲ 裁判官に争点を整理していただいていますし，そのようなことは少ないかと思えます。
 - 労働審判手続が順調に運用されている理由の一つとしては，利用者の立場からすると，労働審判員の間には意見の食い違いがないと思っているところがありますが，解決方法の結論が異なる理由として何か感じていることはありますか。
 - ▲ 裁判官と労働審判員の3人でよく意見交換した上で，申立人と相手方から聴取しますので，結論が異なることは少ないと感じています。
 - 3人の意見が異なる場合は，異なる理由を確かめながら進めていくということで

すね。

- ▲ 意見を整理した上で第1回労働審判期日を行うため、ある程度解決に向けての方向性が決まることが多いと思います。
- 弁護士である代理人の立場としては、答弁書の提出が遅いことに関しては耳が痛いところです。労働審判手続が基本的には3回で終わることは、必要な期間で必要な意見を聞いて判断するという意味で非常に画期的なことではないかと思います。依頼者である当事者は、色々なことを言いたいところがありますので、周辺事情をどの程度答弁書に反映させるか悩ましいところです。また、労働現場を実際に見てきた労働審判員が関与していることで、申立人と相手方には安心感が湧くのではないかと感じています。先ほど説明のあったように、新潟地裁における解決率が約84%というのはものすごい数字であり、早く決着を付けることが利用者の利益に直結すると思っています。また、争点整理をすることで、裁判官と労働審判員の認識のズレがなくなっているということです。手続の枠組みの中で、どの程度の解決方法が考えられるか見えてきます。問題のある部分をリカバリーすることで利用者の納得が得られるところがありますので、この手続のメリットは非常に大きいものだと感じています。
- 労働審判手続が順調に運用されている理由は、母体の違う団体から推薦された者が労働審判員として選任されていることや、第1回期日までに双方代理人にかなりの準備をしてもらっていることがあります。その観点から代理人経験のある委員のお話をお聞かせください。
- 今回労働審判員からのお話を伺って、代理人として、第1回期日前に提出する申立書や答弁書がいかにか大事なものになっているか思い知らされた次第です。弁護士としては、労働審判手続は、早期に解決することに大きな意義があることなので大変良い制度ではないでしょうか。ただ、一方で、怖い手続だと思う面もあります。労働者側はしっかりと準備をした上で申立てができるのですが、使用者側は突然申立書が送られてきて、それから40日以内に第1回期日があるため、申立書を受け取ってから証拠資料等を全て集めることは非常に大変です。例えば、解雇無効という事例ですと、使用者側では、色々な方から話を聞いたり、会社の記録やメールの確認をしているとあっという間に時間が過ぎ去ってしまいますので準備に時間がかかります。また、裁判との違いで考えますと、裁判は1か月に1回のペースで期日が入りますので、相手の主張に対してじっくり考えることができます。例えば、イメージ的には、訴訟は野球の表裏の関係で攻守が入れ替わるような感じですが、労働審判は相撲の押し合いをしているような感じであっという間に終わってしまうため、その意味でも怖いと感じています。また、一度に証拠を出せばいいのですが、例えば、労災事件では、カルテなどは厳密に確認しないと因果関係や既往症などの主張ができないことがありますので、労働審判手続は非常に良い反面、怖い部分もあるのではないかと思います。実際に私が関与した労働審判手続は、概ね調停成立

により終了してはいますが、まれに成立せずに審判になり、それに対して異議を出すようなこともあります。その後の裁判では調停時と結論が変わらなかったこともありましたが、短期間で結論を出す意味では合理的な手続であると思います。

また、申立人と相手方は、裁判官や労働審判員に言いたいことを言って、どれだけ聞いてもらえたかという点に満足感を得るところがあります。労働審判手続は、本人が言いやすい環境にあるために解決率が高くなっていると思います。

- 申立人側には代理人が付いていて、相手方側には代理人が付いていない場合は、解決率が約38パーセントという数字が出ております。つまり、相手方側が労働審判手続を知らない場合は、あまり反論しないことが考えられるため、調停成立に至らない結果になるのではないかと思います。
- 労働審判手続については、一応知っていましたが、知名度が低いのではないかと考えています。労働審判手続が始まった平成18年以前は、労働関係の紛争解決をする場合は、すぐに訴訟を行っていたのでしょうか。
- 簡易裁判所における民事調停手続を利用していたのではないかと考えていますが、この手続は一般の調停ということで、3回という期日の縛りはないものになります。
- そうなりますと、労働審判は従前に比べると利点の多い制度ですから、何かの節目に積極的に広報してもらえるとよろしいのではないかと思います。
- 日頃、刑事関係の手続に関与していますので、今日は目新しい労働審判制度を知ることができ、労働審判員から生の意見を聞くことができたので参考になりました。また、労働審判員の方から、使用者側の代理人が作成した答弁書の確認が非常に大変だとお聞きしましたので、事前準備の大切さを改めて実感いたしました。
- 協力いただいている労働審判員の負担を軽減するために、例えば、提出された書面の写しをお渡しする際に、引用されている判例があれば写しを添付して送付するなどの工夫も考えられるのではないのでしょうか。また、労働審判員の方から、守秘義務の関係で労働審判手続の中身の相談ができないといったお話もありましたが、当事者が特定されないよう個人名等を伏せて相談をしてもらえれば問題ないと思っています。
- 労働審判手続については、使用者側が準備をするためには、ある程度の時間がかかってしまうことはやむを得ないのではないかと考えています。使用者側としては、例えば、300人規模の企業では、従業員一人一人とコミュニケーションをとることが難しい環境になりますが、企業イメージも配慮しなければならないため、なるべく積極的にコミュニケーションをとっていくことが大切であり、経営者としてそのような視点を持たなければならないと感じました。
- 今日初めて労働審判手続の中身を知りました。先ほど労働審判手続の模擬手続のVTRを見せていただきましたが、最初は、労働者側と使用者側が最後に握手をする姿を想像することができないなと思っていました。また、裁判官、労働審判員や代理人である弁護士にかかる労力には感服の思いでした。

● 労働審判手続の中には、第1回期日であきらめたりするようなケースもあったのですが、その後の期日で成立したようなケースもあります。実際に話を伺ってみると、話し合いの場を作るために申立てをされたということでしたが、今後、多様化する労働紛争の解決策の一つとして機能していく可能性がありますし、労働環境も変わっていくと思いますので、どのように労働審判手続を他の手続と合わせていくのかというところを考えていかなければならないかと思っています。

◎ 本日は興味深いお話を伺うことができました。相手方代理人が1週間前までに答弁書を提出することは、とても大切なことだと思っています。また、判例の写しを添付するという意見も参考にしながら、より運用しやすい環境が醸成できるように考えていきたいと思っています。労働審判手続については、民事調停手続とは異なって専門にされてきた労働審判員が指定されており、労働者側の審判員は労働者に対して、使用者側の審判員は使用者に対して、それぞれ厳しい視点で聴取を行っていることや、期日の回数制限があることなどの特徴がありますが、このような特徴を参考にして、新潟簡易裁判所においては、主に交通事故に係る損害賠償請求訴訟について、調停に付した上で専門的な調停委員に入ってもらい、調停の回数を制限するなどして、それまでに調停が成立しなければ訴訟に戻すという取組を実践して、一定の成果を上げているところです。この取組においても回数制限が肝になっています。

労働相談等の各種制度がある中で、労働審判制度が埋もれてしまっている面もありますので、今後、裁判所の中でも広報の在り方について検討していきたいと思っています。

本日は、御多忙の中、裁判所にお越しいただき、本当にありがとうございました。

6 次回期日

令和2年7月15日 午後3時