第１８回岡山地方裁判所委員会議事概要

１　開催期日

平成２２年７月７日（水）午後２時から午後４時まで

２　開催場所

裁判所大会議室

３　出席者

(1) 委員（五十音順）

岩崎吉明委員，岩藤美智子委員，小川隆正委員，楠田教夫委員，園部秀穂委員，高山光明委員，中村有作委員，東正博委員，平松敏男委員，藤原健史委員，松下浩明委員，森陽子委員

(2) 事務担当者

妹尾次男事務局長，奥靖史事務局次長，垰田昌志総務課長，大田茂総務課課長補佐，平林功充民事訟廷管理官，三信順裕主任書記官

４　議事

(1) 開会宣言

(2) 委員長あいさつ

(3) 説明及び意見交換

労働審判制度について事務担当者から説明を行った後，意見交換が行われた（発言要旨は５のとおり）。

(4) 次回の予定

ア　日時

平成２２年１１月１１日（木）午後２時から（２時間予定）

イ　テーマ

労働審判制度について

５　意見交換の発言要旨（○委員，□事務担当者）

○　従業員としては，会社との紛争の解決方法としては，まず労働組合，個別でいくのなら，裁判所ではなく労働基準監督署という発想になると思う。労働審判制度が徐々に浸透しているから申立件数が増えているとは思うが，個別に不満を持っている人はかなりいると思うので，その人たちの受け皿としてどうなのかという感想を持った。

○　この一，二年，労働審判事件の申立てが増えている。その理由は，３回以内の短期間で終わること，実際には申立人に有利な解決になることだと思う。ただし，申立人に代理人がいる事件がほとんどとのことだが，詳しい申立書を要求される，証拠も提出しないといけない，短期間で答弁書を出さないといけないなど，本人だけでできるのかという問題がある。その意味で，相手方となった使用者側に，どれくらい代理人がいたかを知りたい。

○　労働審判事件の特色は，迅速性，専門性，柔軟性との説明を受けたが，地方で専門性が生かされているかについては疑問視している。大規模の裁判所では，労働事件の専門部があり，労働審判員も専門的な協議を行い，短期間で解決するのだろうが，岡山やもっと小規模の裁判所では，労働審判員は労働事件の専門家なのかという問題がある。審判の実情が，それ程専門的ではなく，感覚的には裁判員制度と似たような面もあるのではないか。労働審判員は，申立書や答弁書は読むが，提出された証拠は読まなくてもいい取扱いのところもあるようで，そういう現状の中で申立件数が増えているのをどう考えるか。

□　労働審判事件は，東京，大阪のように労働専門部がある裁判所では，そこで専属的に処理している。岡山では，迅速に処理をする必要がある労働関係仮処分事件を担当する部署が処理している。労働関係仮処分事件は，ある程度経験を積んだ裁判官が担当しているが，労働審判事件では，これに労使の専門家をプラスして，単なる素人の判断ではなく，ある程度バックグラウンドを分かった人に審理に参加してもらう新しい制度である。

○　労働審判事件については，申立代理人を４件した経験がある。すべて労働者

側からの申立てであった。利用者にとって，膨大な証拠や厳格な要件が必要である訴訟に比べて比較的楽に申立てができると感じた。ただ，労使の労働審判員がいることは分かるが，どういう経歴の人か分からないし，使用者側か労働者側かよく分からなかった。

○　メンタルヘルス，セクハラ・パワハラ等の問題で，申立てはこれから急激に増えると思う。

○　使用者側から債務不存在確認的な申立てができるか。

○　岡山の平成２１年の申立件数が４０件と聞いて，少ないので驚いた。弁護士が本格的に取り組めば，軽く１００件はいくのではないか。

○　性被害を受けた人が一方的に解雇の通知を受けた事案は，労働審判の対象となるか。

□　岡山でセクハラによる労働審判事件の申立ての例はない。

○　例えば解雇，賃金不払い，セクハラなど，申し立てられた事件のカテゴリを分類すれば，また，それぞれの種類の事件における個別具体的な手続の進め方が分かれば，議論が深まると思う。

○　裁判所作成の当事者用の手続説明書では，支部の管轄区域に住む方は，労働審判の申立てができないか，あるいは本庁に申立てができるのか，分かりにくい表現となっている。

○　裁判所作成の当事者用の手続説明書は，文字による説明が必要なことは分かるが，ビジュアル化を計り，見た目でとりつき易い方が，利用者には優しいのではないか。

○　代理人なしで本人が申し立てた事件が４件あるとのことだが，その本人はうまく手続ができたのか。また，代理人がいないことで，何か手当があるのか。

○　法２４条により労働審判事件を終了させることについて，具体的な要件が決まっているのか，それとも裁量によるのか。つまり，３回で結論を出すことが無理との見込みだけが目安となるのか。また，申立書を見た段階で終了させる

ことはあるかもしれないが，３回目の期日で終了させることもあるのか。終了や審判後の異議により訴訟に移行した場合，審判の場に出された証拠は，訴訟に引き継がれるのか。

○　事件を終了させることや審判後の異議により訴訟に移行した場合，提出された証拠は訴訟に引き継がれるのか。

○　企業の人事担当者への制度の周知はどうなっているのか。

○　使用者側からの申立てはあり得るのか。つまり，労働者側に問題がある事案について，使用者側が相談にのって欲しいということもあるのか。また，相談を持ち込む使用者側の企業規模の統計をとっているなら，その層への周知を考えてはどうか。

□　使用者側の申立ては，制度発足後１件のみである。

○　大多数の人は労働審判制度を知らないと思うが，この制度をどういう人に知らせればよいのか。労働者をバックアップする弁護士に周知すればよいのか，それとも，労働者本人まで周知する必要があり，その人たちが，事案によって相談する機関の一つとして自分で選択できるようになるまで制度を周知するのか。

○　新聞社にも労働関係の相談の電話があるが，労働基準監督署とか労働局，場合によっては弁護士への相談を勧める。そういう場合，労働審判という手続もあると伝えて欲しいのなら，もっと制度を周知する必要がある。

○　どういう事案が労働基準監督署向きなのか，あるいは労働局，訴訟，労働審判向きなのか，といったことが分からない。裁判所作成の当事者用の手続説明書にも具体的な話は一切書かれておらず，これを読んだ人が，労働審判制度を利用してみようとは思わないのではないか。利用者の立場に立って，こういう事案はこの手続を利用すれば，より効果的かつ迅速に，あるいは少額の費用で解決できるなど，それぞれの手続のメリット・デメリットが分かる早見表のようなものを作成し，啓発しなければいけないと思うし，そうしていただきたい。

○　岡山地裁にあった約１００件の申立てには，どういう事案があるのか興味がある。

○　調停がまとまらない場合，解決案の提示という形の審判をするが，リーフレットには「トラブルの実情に応じた解決案の提示」とあり，民事裁判とは異なり，和解案の提示のイメージがある。つまり，当事者が納得できる解決案が示されている気がするが，結構異議の申立てが多い。解決案の提示という形の審判が，必ずしも当事者の了解を得られていないとすると，使用者，労働者どちらの側からの異議申立が多いのか。また，解決案の提示という審判は，判決のように詳細な理由が記載されているのか，それとも和解案の提示のように結論だけなのか。

○　労働審判員は，労働者側使用者側それぞれ何人ずついるのか。その人数は，年間４０件程度の申立てがある現状で，キャパシティは十分か。

○　証拠調べでは，セクハラ・パワハラの当事者を呼んでもらえるか。それを言うと，３回でまとまらないということになるのか。

○　労働審判制度は，いろいろな事案で取り上げられているし，審判に対し異議も出ているが，調停なり審判なりで解決している。それで，申立てが増えているのが現状と考える。弁護士として現実に事件を担当してみると，小規模の会社では裁判所の調停案が出ると解決することが多いなど早く解決すること，柔軟性があって事案に応じた審判が出ていること，審判の理由はほとんど記載されていないが，それでも実際の解決となることなどが分かってくる。国民に分かりやすく制度を説明することは大変と思うが，弁護士としては努力していきたいし，弁護士会としてもこの制度に取り組みたいと考えている。