

第35回岡山地方裁判所委員会議事概要

1 開催期日

平成28年2月22日（月）午後3時

2 開催場所

裁判所大会議室

3 出席者

別紙第1のとおり

4 議事等

- (1) 前回のテーマ（裁判所の広報について(2)）で出された意見の検討状況の説明

別紙第2のとおり

- (2) 今回のテーマ（労働審判手続について）に関する意見交換

別紙第2のとおり

- (3) 次回のテーマに関する意見交換

別紙第3のとおり

- (4) 次回期日

平成28年6月6日（月）午後3時

(別紙第1)

出席者

委員	一	坪	雅	代
同	岡	田	雅	夫
同	小	浦	美	保
同	齊	木	敏	文
同	齋	藤	寛	司
同	佐	野	範	一
同	南	條	雅	彦
同	曳	野	久	男
同	福	田	尚	司
同	宮	崎	隆	博
同	宮	本	英	子

(五十音順)

(別紙第2)

《前回出された意見の検討状況の説明》

事務担当者

今回のテーマについての議論に先立ち、前回、裁判所の広報について議論していただいた後、裁判所が新たに検討した結果について、御紹介します。

1階ロビーの北側に待合コーナーをインフォメーションコーナーとしてインフォメーションボードを設置しまして、現在は裁判員裁判の説明を展示しています。

正面玄関を入ってすぐのロビーに待合コーナーがないという御指摘でしたので、椅子を設置しまして、待合コーナーを設置いたしました。

ウェブサイトですが、地裁委員会及び家裁委員会の専用のバナーを岡山地方家庭裁判所のトップページにアップいたしましたので、すぐに地裁委員会、家裁委員会の内容が御覧いただけるという状況になりました。

ウェブサイトの関係ですが、ページを進んでいくと元のページに戻りにくいという御指摘がありましたので、「戻る」ボタンを設置させていただきました。

それでは、議事に入りたいと思います。委員長代理が本日の司会者です。

《今回のテーマに関する意見交換》

委員長代理

まず、本日4名の新しい委員の方がおいでになっているので、若干説明させていただきますと、この委員会には委員長を選挙で選んでいただく必要があるのですが、委員長が前回、任期満了になって退任された後、今回5名、次回2名と一般有識者の委員の方を中心に多数の委員が交替するので、次回、全部の委員がそろわれたところで委員長を選挙で決めていただくということになりまして、それまでの2回、委員長を空席にして代理でこの会を進めていくことになっておりますので、御了承願いたいと存じます。

それでは、本日のテーマは労働審判についてですが、まず意見交換を行う前に、

裁判所の担当者から説明していただこうと思います。

【裁判所から説明】

裁判官

資料に基づき説明

委員長代理

それでは、早速、疑問にお思いの点を率直にお尋ねいただければと思います。A委員、いかがでございますか。

A委員

会社を経営している者は一番に労使紛争が起きそうな場合は監督署へ駆け込みますが、簡単なことは監督署へ聞けばいいのでしょうか。もし労働審判の申立てをすれば、申立ての手数料はどのくらいかかるのでしょうか。

書記官

労働審判の申立てのときに、訴訟手続の半額程度の申立手数料を収入印紙で納付していただきますので、通常訴訟を提起するよりは低廉な費用で手続ができるようになっております。訴訟手続の大体半額とお考えいただければと思います。また、郵便切手3,150円分は申立書の送付のために使ったり、最終的に労働審判書などを双方に送ったりするためにあらかじめ予納していただきます。残った郵便切手は、申立人にお返しいたします。

例えば、200万円の金銭の支払を求める労働審判の申立てのケースでしたら、7,500円の収入印紙が必要になります。

委員長代理

200万円を求める事案は多いのですか。

書記官

金銭的な請求について、200万円を請求する事案は少なくなく、そのような申立ての額になっているものもございます。金銭的に換算することはできない、例えば、自分が従業員であることの確認を求めるといった内容の労働審判を求める場合には、160万円の請求をしているものとみなされます。

B委員

労働審判と民事調停の関係を教えてください。もう一つは、24条終了というのはどういうものでしょうか。

裁判官

民事調停については、後ほど御説明しますが、通常は労働審判での調停が成立しない場合には、労働審判という決定が出されまして、それに異議がなければ、そこで確定し、労働審判が裁判上の和解に代わるものとして強制執行ができる債務名義になります。もし異議が出れば、そのまま訴訟に移行しますので、まず民事調停をしてから、それでうまくいかずに労働審判をとという流れはあるかもしれませんが、労働審判でうまくいかないから民事調停をとという流れは余り見られないのではないかなと思います。

それと、24条終了というのはそもそも労働審判をするためには、3回までの期日で権利関係について、ある程度判断ができるようにならないといけないのですが、およそ、そこにまでも至らないような事案や、およそそのような解決にふさわしくないようなものが持ち込まれる場合があります。そういった場合には審判をしないで終了させるということができるといった手続です。24条により終了した場合も訴訟に移行します。

ただ、この24条終了に関しましては、裁判所としましても、せっかく手続をし

ておりますので、この方法で終わらせることがないように最大限3回の期日で何か当事者の納得が得られるものかと考えていますので、割合は非常に少ないというふうに考えております。

委員長代理

労働審判に組み込まれた調停手続と、労働審判の外にある民事調停手続というのがありますが、外にある民事調停手続の実情を説明してください。

書記官

個別労働紛争関係の解決手続として、裁判所には労働審判のほかに、主に簡易裁判所に申立てをされる民事調停手続があります。こちらは民事調停委員2名と裁判官で調停委員会を構成して話合いで手続を進めていきます。労働審判の場合は、証拠書類など提出され、それを検討して進めますが、民事調停の場合は必ずしも証拠などがそろっていない場合でも話合いで手続を進行しますので、弁護士が代理人になられないような場合でも申し立てしやすい手続になっています。

委員長代理

労働関係の民事調停事件の件数がどれぐらいあるか教えてください。

書記官

民事調停手続について、正式な統計として、労働関係で何件というものは出ていないんですけれども、岡山簡裁では大体月に一、二件、労働関係の民事調停の申立てがございます。

B委員

先ほど、地位確認の労働審判のお話がありましたけど、これは、仮処分と同じよ

うな効果を持つのではないかと思うのですが、仮処分比べて何かメリットがあるのでしょうか。

裁判官

申し立てをされる方が何を求めて、その手続を選択されるかという問題だろうと思っております。仮処分の場合は、その後訴訟を提起して、そこで解決を図るということを大前提にしておられて、しかしその解決が図られるまでの間に時間がかかるので、その間の生活ができない状況のために、多くは賃金仮払いを求めるということになります。

したがって、どちらかというとな復職に重きを置かれている方は、仮処分申し立てを選ばれるように感じております。それに対し、労働審判の場合は、先ほども申しましたように、解雇そのものは無効だという主張で、地位確認も求めてはいるけれども、最終的には職場に戻って働くのも、なかなか難しいと思われていて、金銭的解決というものも視野に入れておられるような場合は早期に金銭的な解決を求めるということで労働審判手続を選ばれているのではないかと思います。

C委員

私は今の立場で余りこういうのには携わっていませんし、余り、こういう問題に直面したことがないものですから、よく分からないんですけども、先ほどの説明を聞いておきますと、やはり代理人を立てたほうがいいんだな、いろんなことが起こった場合には、なかなか個人対個人では解決できないんだなということを感じております。

D委員

労働紛争を解決するシステムがいろいろある中、労働審判に行く人はかなり少ないんです。多分ほとんど皆さんは行政の方に行くのでしょうか。労働審判手続を知

らない方が多いのか、それともその前に解決することが多いのでしょうか。

委員長代理

行政の相談窓口における相談数は全国で相当な件数があるのに、裁判所に申し立てている件数は少数である理由についての御質問と思いますが、どうでしょうか。

裁判官

先ほど示しました件数を見ましても、圧倒的に行政の方が相談件数が多いということにはなりません。しかし、恐らくその中には、いじめとか嫌がらせとか、なかなか法律的な問題までは行かなくて、職場の環境を調整することで足りるものでありますとか、あるいは残業代を払わないとか、そういったことでも雇用主を法律はこうなっているということを指導することで解決できるものも相当数あるのではないかなと思います。

その中で、やはり法律的な判断を要するものが、相談を経て裁判所に来られるのかなと感じております。手続を知らないからなのか、あるいは費用がかかると考えておられるからなのかどうか、その辺りはちょっと裁判所のほうでも分かりません。

委員長代理

行政には相談に来るけれども司法には来ないという問題について、E委員、いかがでございますか。

E委員

こういう労働事件に限らず、例えば、ちょっと数字はうろ覚えですけど、たしか年間、交通事故は40万件以上起きているけれども、そのうち裁判になるのはかなり少ないし、消費者被害に遭うのも何十万件もあるはずですけど、それが裁判になるのは本当にごく一部ということですね。

要するに消費者センターとか，そういったところに行く件数は多いんですけども，結局そのうちで裁判になるケースって本当にごく限られてるんですね。それは，ある意味，先ほど裁判官もおっしゃったように，法律的な解決になじむものがそもそも少ないという問題もあると思うんですけども，まだまだ市民にとって，やはり裁判所とか弁護士というのはすぐに意識に上がらないというか，敷居が高いとか，それから費用が高いとか，時間がかかるとか，そういうのも裁判所へのアクセスを阻害する要因にはなってるんじゃないかなというふうには思っています。

委員長代理

その点は労働審判を担当された経験のあるF委員，いかがですか。

F委員

私も昨年の3月まで，当庁で労働審判事件を担当しました。今の御指摘の点については，やはり，ある程度の段階的なものがあるのかなと思います。私が実際に経験した労働審判事件でも，その前に，例えば労働局に相談をしたとか，あるいは労働委員会のあっせんを経たけれども解決ができなくて，最終的に弁護士に依頼して裁判所に労働審判の申立てをしたという例も結構ありました。

先ほど，E委員も言われたように，とにかく入り口でまず皆さんが困られる。でも，どうしていいか分からない。取りあえず行政の相談窓口に行ったら相談を受け付けてくれる。その中には，そもそも法的な紛争ではない，例えば職場の不良的なものもあり，法的紛争であっても，なかなか本格的に争うような内容ではない，例えば費用とか，時間の問題から見て，長時間かけてやることが果たして，当事者双方にとって特なのかどうか分からない中，取りあえず相談に行ったら，いろんなアドバイスをしてくれる。

恐らく，行政の相談窓口のほうで，例えばこういうシステムがありますよ，労働審判を含めて，こういう解決方法がありますよというアドバイスを受けて，自分の

紛争については、これは労働審判手続で解決を図ってみようかというある種のスクリーニング的な効果がある。したがって、行政というのは、まさに薄く広くといただきますか、間口を非常に広くやって、いろんな紛争あるいは困り事を全部吸収して、その中で、裁判所によって、きちんとした手続で終局的な解決を図ったほうがいいものは、労働審判という手続があるということで案内をしてもらって、労働審判を申し立てる。

皆さん、労働審判を申し立てても、果たして本当に自分が求めている解決にふさわしい解決手段なのかどうか、自分では判断しにくい部分もあろうかと思しますので、広く受け付けてくれる窓口があって、そこからその紛争や、例えば当事者のニーズに従った振り分けの中で、一つの手続として裁判所の労働審判手続が位置づけられているというふうに考えられるのではないかと思います。したがって、行政的な手続とお互いに連携を取りながら、それぞれもっともふさわしい解決、もっとも皆さんのニーズに合った解決を振り分けていくことが必要なのではないかと思います。

D委員

裁判所までたどり着かなくて終わるものも確かに多いんだろうなと思います。皆さんの話を聞いて、そう感じるころもあったんですけど。多分、実際、困った人が裁判所までたどり着かないだろうなというイメージは持ちますね。取りあえずは何となくイメージは分かりました。

G委員

労働審判の件数が3,500件前後で高どまりということですが、そもそもそれを受け入れる余力というのは、3,500件というのは、もうフルにやって、そんな件数なのかを知りたいのと、私としては、年々、権利を主張する世代がどんどん増えてきてるように思うんです。

そういった中で考えると、件数が増えてないというのは、もっと年々増えているという印象を持っていた中で、労働審判だけでなく全体的に訴訟自体もそんなに増えてない、高どまりということですが、余り増えている感じはないんだなという感想を持ちました。

委員長代理

まず3, 500件程度以上に処理する能力はあるかというような御質問についてはどうですか。

裁判官

申し立てられたものを容量を超えるので受け付けないということは裁判所はございませんので、申し立てがあった場合に、それに応じて態勢をとるとというのが前提だと思いますが、現時点でいっぱいいっぱいということはないですが、楽々というわけでもないのだろうというふうには思っております。

委員長代理

裁判所というのは、事件が増えた部署には人を手当てして、減ったところを削るということをして一般にやっておりますので、事件が増えればそういうふうなことが必要です。

もう一つの御疑問で、権利主張が強い世代が増えていっているのに、申立てが増えないのはどうしてでしょうかという御質問ですけれども、これはなかなか答えづらい問題ですが、何か思い当たる点がありますか。

裁判官

もう推測ということにしかならないんですけども、平成21年はリーマン・ショックの影響を受けたんだろうと推測されておまして、非常に件数が増えました。

その後、景気のほうは若干落ち着いているので、減ってもいいんだけれども減らないところがプラス・マイナスで増えてる部分を吸収しているところもあるのかなと思っております。

それから、労働審判を担当しておりまして、労審も解決率を上げてきているところはあるようにお伺いしております。未払賃金請求事件などにつきましては的確な指導がなされていて、早期解決がされたというようなことも聞いておりまして、3,500件の高どまりで目に見えて増えてはないんだけれども、中身を見ると、もっと減ってもいいはずなのに減らないというところが、増えていると見てもいいのかなというイメージは持っているところです。

H委員

労働審判員について、岡山地裁の管轄内に何人というのは決まっているのでしょうか。

事務担当者

岡山では現時点で合計15名の労働審判員の方がいらっしゃいます。これは現在員数です。これまでは16名の労働審判員がいらっしゃいましたが、1名の方が御都合でお辞めになられまして、今15名です。

H委員

その15人あるいは16人の中から裁判所が、この事案については、この人がいいだろうというふうに判断するんですか。

書記官

労働審判事件が係属しますと、労働者側、使用者側から1名ずつの労働審判員の方をお願いするのですが、原則として名簿の順に電話をさせていただいて、御都合

を伺って日程が調整できた方をお願いしています。できるだけ平準化した形で皆様に担当していただけるように、係から御連絡をさせていただいております。

H委員

審判員はどうやって決めるのですか。例えば、何とか組合の方を労働者側のほうに設定するとかあると思うのですが。

事務担当者

労働審判員につきましては、基本的に労働審判関係に関する専門的な知識を有しておられる方について、地方裁判所が最高裁判所に任命上申を行います。そして、選任に当たっては推薦母体からの推薦を参考にしています。その推薦母体は、日本労働組合総連合会と日本経済団体連合会です。

H委員

先ほどの説明の中で、バブル崩壊後は、こういう紛争が増えてきたという説明があった中で、いじめ、嫌がらせのほかにセクハラ、パワハラというものも増えてきているという話があったんですけれども、例えば岡山地裁の平成26年は45件の新受件数があって、その中でセクハラ、パワハラは何件含まれているのでしょうか。

裁判官

統計的にセクハラ、パワハラというふうの特化しての数値はございませんので正確には申し上げることができませんが、一般的にセクハラ、パワハラは労働審判事件での解決は難しい事案と言われております。それは、一回限りのものではなくて長年にわたって何回ものいろいろな行為を総合するとセクハラ、パワハラに当たるという御主張の場合が多く、その一つ一つの行為について相手方がそんなことはしていないという話になりますと、まず事実認定ができない中で判断することは難し

いことになりますので、申立てそのものも余りないのではないのかなというふうには見ております。

件数は統計的なものは取ってはいないのですが、本当に年1件、2件だと思います。

F 委員

平成26年というと、私が当庁で労働審判事件を担当していた時期と重なりますが、やはりセクハラとかパワハラ、それ自体を直接の問題として申し立てられる事例というのは余りなくて、例えば解雇無効であるとか、不当に解雇させられたとか、退職を強要されたとかいったような主張の中で、上司から人格的な攻撃を受けた、人格を否定するような罵倒をされたりとか、あるいは執拗に退職とかを迫られたとといったような行為がパワハラに当たるといって、慰謝料もあわせて求めるといったような類型は結構あったように思います。

したがって、私自身の経験からいっても、本当にパワハラ、セクハラ、それだけの問題にした申立てというのは余り経験がなかったように思います。

I 委員

何点かお伺いしたいんですけども、労働審判でどういった点が争点になるかという統計自体がないということなんでしょうか。それはなぜなのでしょう。事件が複雑だとか、複数の争点があるとか、いろいろ理由はあるとは思いますが。

なぜ、そういうふうにしたかと言いますと、先ほどいろいろとお話しされている中で、行政にまずは相談をして、そこでお話を聞いて、裁判所の手続も利用してみようかというふうになったり、あるいは弁護士にこちらへ行ったらどうだと言われて行ってみたりとかということ、いろいろな手続の選択ができるというのは、すごくいい面だと思うんですが、他方でなかなか先に進まないといえますか、いろんなところで相談して最終的に裁判所にやっとなることができたと、たらい回しと

言ったら失礼かもしれませんが、そういうふうを感じる人も、もしかしたら急を要してる人は特にそう思うかもしれません。

だとしたら、裁判所にすぐ行けるようにといますか、こういうときには裁判所に行っていないんだとか、こういう事件は私も何か似たようなことがあったけれども裁判で解決したんだとか、労働審判で解決したんだということが分かれば、比較的進んで行くことができるんじゃないかとも思いますので、その辺りをお話しいただければと思います。

委員長代理

要するに、一般の利用者の目から見て、労働審判として利用するのは、こういう事案がふさわしいんだということをはっきりと示せているかどうかということなんですけど、そういう点に配慮しているかという点はいかがでしょうか。

裁判官

争点を類型化しているということはしてはおりませんので、今の御指摘の点につきましては、実際に具体的に示せるものがないということになろうかと思います。端的に言いまして、労働審判手続に非常にふさわしい事件といたしますのは、解雇された、そしてそれが無効だと御主張されていて、無効だとすれば、解雇された以降の賃金支払を求めるとい、月20万として半年にすれば120万、8か月にすれば160万、これぐらいの金額、200万ぐらいの金額を求めたいというような事案だろうと感じてはおります。

しかし、労働審判で解決する事件というのを見ておりますと、事件としてのふさわしさだけではなくて、当事者がここで解決をしようという気持ちを持っているかどうかということも非常に大きいところがございます、例えば未払の残業代などになりますと、労働時間の認定が2年間という期間について、膨大な細かい資料が必要になってくるわけですが、サンプル的に一月どれぐらいだということで、

ざっくりと、これで解決しようという気持ちを当事者双方が持っていれば、労働審判で解決できるという事案になるというところがあるかと思います。

他方で、本来これは労働審判で解決すべき事案だと思われても、全く話を受け付けないというような方ですと、やはり難しいということになってきまして、事件の種類だけではなくて、当事者の意向等と関係するのではないかなというふうには感じております。

委員長代理

労働審判を地裁でどう説明してるかについて、総務課のほうでホームページについて紹介できませんか。実は前回のこの委員会において広報の必要性を御指摘賜ったんですけど、その一環として、裁判所では労働審判手続についてホームページに手続の案内や申立書式を掲載しております。

事務担当者

先ほど委員長代理が御説明したとおり、裁判所としましても広報の一環として、平成18年に始まった紛争解決手段を皆様にお知らせするために、岡山地方・家庭裁判所のウェブサイト「おかやまの労働審判」というバナーを設置しまして、ここをクリックしていただくとすぐに労働審判手続の説明にアクセスできるようにしております。

どのような内容がここに掲載されてるかとお申しますと、まず労働審判の簡単な説明ということで、「労働審判手続の利用をお考えの方へ」という説明から始まり、申立書のひな形を掲載させていただきました。

さらに、申立てに必要な書類やどれぐらいの手数料がかかるのかといった一覧表を掲載させていただいております。労働審判において必要となる証拠書類の例もいくつか掲載させていただいております。また、申立人ではなくて相手方になられた方への注意書きも作成して掲載させていただいております。

そのほか、今回も資料としてお配りいたしましたが、「ご存じですか、労働審判制度」、「雇用解決のトラブルを解決したい方のために」というリーフレットも裁判所のほうにも備え付けておりますが、ウェブサイトにも、掲載しております。

委員長代理

裁判所としてもあまりたらい回しと受け取られないように、裁判所に申し立てる手続があることをお知らせする広報にも力を入れさせていただいているという御紹介でございます。

I 委員

先ほど、どなたかも御質問されてましたけども、件数増加への対応については裁判所の中で対応されているということだったと思うのですが、労働審判手続は迅速に解決するというのも非常に重要ですよね。今は、順調に消化できている状態なんですか。前年度の積み残しといいますか、そういうのがたくさんあると困ると思うんですがどうなのでしょう。

裁判官

3回で終わるという手続になりますので、何らかの形では労働審判手続としては終局しますので、長期にわたって積み残されるということはないです。

I 委員

申立てをしてから、第1回が始まるまではどれぐらいかかるのですか。

書記官

申立てがあってから40日以内に第1回の期日を指定するというのが、法律上定められておりますので、迅速に日を設定するようにいたしております。

I 委員

では、40日と審理日数の75日を足したぐらいで大体終わるということですか。

委員長代理

75日に40日は含まれてます。

I 委員

そうなんですね。分かりました。ありがとうございます。

委員長代理

法曹の委員からも、この制度についてのいろいろ御意見を頂きたいと思いますが、E委員、いかがですか。

E委員

資料によると、当事者の一方、又は両方に代理人が付いてない割合が15パーセントもあるんですね。この労働審判というのは3回で終わらせる、基本的には申立人側からすれば、最初に出す書類で結果が決まるという意識で弁護士は依頼を受けたときには申立てをしているわけです。

要するに、書類を万全にそろえて主張も綿密に書いて出し、それを受け取った相手方のほうも、第1回目の期日までに答弁書を一所懸命、充実したものを書くので、そういった意味では、弁護士にとってすらものすごく負担が重い手続だと思うんです。

他方、この15パーセントの人は弁護士に頼ることができずに自ら申立書を書いたり答弁書を書いたりするわけで、そういう場合であっても3回という回数は決まってるわけなのですが、果たして裁判所のほうの感覚として、そういった人たちが

出す申立書や答弁書の内容がどの程度のものなのか、3回以内で解決し得るような、ある程度、完成された書面が出てくる割合はどれぐらいなのか、若しくは不完全なものが出される割合がどのぐらいなのか、もし不完全なものが出された場合に、特にこの第1回目期日までの40日以内に、申立人に対して、どのような指導をしているのか、若しくはしていないのか、要するに双方の当事者に代理人がない場合、又はどちらかに付いてない場合に裁判所として、どのように対応しているのかを中心に教えていただきたいと思います。

裁判官

感覚ということになるかと思いますがけれども、申立人が代理人を付けていない場合には、全く自分だけで考えて申立書を作成するという事は、むしろ少なく、例えば労働局で十分相談された上で、これであれば請求できるはずだと、割ときちんと計算されて申し立てておられることも、よく見られるところです。ですので、裁判所のほうで何を求めておられるのかつかみにくいというのは、申立てのほうでは余り見られないのかなというふうに思います。

他方で、相手方に代理人が付かれない場合というのは、いろいろ理由があるのだと思います。そもそも経済的に払うことができないというような場合もありましょうし、経済的には払っても、払うつもりがないというようなこともありましょうし、自分でできると思われている方もあるのかと思います。ですので、感覚的には、申立人が御本人のほうで調停の成立ということに関しては、なかなか困難な場合があるのではないかなというふうに感じております。

裁判官

相手方に対する指導ということについては、事実についてきちんと確認をさせていただいて出すべき資料、就業規則等、出すべきものは出す、相手方に渡すべきものは渡すというふうな指導はさせていただいております。

E 委員

私個人の経験なんですけれども、まず申立人側が本人で直接申し立てられる例というのは余りないというのは、先ほど裁判官が言われたと思いますが、そういう事案については、最初に出してこられるものというのは、御本人ですから、不十分な資料しか出されていない場合が多いということはあると思います。

したがって、仮に申立ての内容が未払賃金とか時間外手当とかを支払ってくれないといったようなものであれば、自分の勤務実績を明らかにするという、例えば毎日いつからいつまで勤務したとかってというような客観的な資料がなければ、自分のメモとか一覧表でもいいですから出してくださいとか、あるいはそれぞれの申立てに沿った形で一般的にこういう資料というのはあるんじゃないか、こういう資料というのは作ってもらえるんじゃないかといったようなものを想定して、あらかじめ担当書記官を通じて御本人に、こういう資料があったら出してください、あるいはこういう資料を作って出してくれませんかという形で第1回期日までに、できるだけ御本人の可能な限りで、いろんな資料を出してもらうように働き掛けるということが基本になるだろうと思います。

それから、相手方が代理人を付けずに自分一人を出てこられるという例もありますけれども、そもそもこの場合は、申立てから40日以内に第1回期日が指定されるということで、相手方の都合を聞いて期日を指定しているわけでない場合が多いので、そうすると本当に出てこられるかどうかさえ分からない場合もあります。

したがって、まず相手方のほうが事前に何の接触もしてこられない、例えば裁判所に対する問い合わせもないという場合には、本人が出てこられたときに、その期日で、その場でいろいろな事情をお聞きするという対応になるろうかと思いますが、そうではなくて不十分でもありながら、相手方側の主張が事前に書面とかで出てくる場合は、相手方、多くの場合は雇用主側ということになるかもしれませんが、相手方の言い分というものも、ある程度は分かりますので、言い分に沿った資料という

のは、ある程度、想定して、こういう資料がありませんかと、例えば時間外手当であれば、タイムカードなり、雇用主側で何か管理されている資料はありますかとある程度こちらで想定できる資料の提出を促す形で、裁判所としては、できるだけ第1回期日までに双方から可能な限り出せる資料を出していただくように働き掛けるという作業になろうかと思えます。

それで不十分な場合は、実際にこれは期日で労働審判委員会が直接当事者、場合によっては雇用主側の場合は、例えば代表者だけじゃなくて、担当者とか、そういう方も一緒に来られてる場合もありますので、そういう方も含めて事情をお聞きするという事になろうかと思えます。

E 委員

よく分かりました。やはり、先ほどからも話があるように、市民にとって分かりやすい手続、利用しやすい手続にするためには、全部が全部、弁護士が付いてるとは限らないんで、特に弁護士が付いてない場合にはなおさら、裁判所が後見的に指導、助言することはあってもいいとは思えます。それが利用しやすさ、裁判所への親しみやすさの増加につながると思えますので、そういったことを今後もしていただければなと思えます。

J 委員

私も申立後、第1回目までの期間というのが、この平均審理期間に含まれてるのか含まれてないのかが気になってたんですけど、これが含まれてるという上での数字であれば、これは非常に迅速な手続だったなというふうに改めて感じた次第です。

G 委員

もう一度、確認したいんですが、労働審判にたどり着くというのは、やはり一般的には行政に相談に行って、行政のほうから、こういう方法がありますよというア

ドバイスがあって、それからたどり着くという流れでよろしいのでしょうか。本当に聞き慣れないというか、初めて聞く人が大半だと思うので、余り知られてないと思うんですけど、知らないから、一所懸命こうしようと思っても、多分関心がない人には全然伝わらないと思うので、相談機関との連携がきちんとできたら、よりいいんじゃないかなと思うのですが、行政がどの程度アドバイスしていくのかを知りたいです。

委員長代理

裁判所と行政が毎年どのような連携をとってるかについて御説明してください。

書記官

岡山労働局が毎年一度、個別的労働紛争の関係について、関係機関を集めて連絡協議会という形で会合を持っております。その場には、裁判所の担当者や、労働局の担当者の方、社会保険労務士であるとか弁護士会の御担当者が集まって、それぞれのADR手続であるとか、お互いの組織の紛争解決手続について紹介し合って、相互に連絡し合いながら関係を深めています。

委員長代理

現実に裁判所に申し立てられた事件の中で、行政への相談を経ている事件が多いのか、それともいきなり申し立てる事件が多いのかという点はいかがですか。

裁判官

申立人には既に代理人が付いておられる場合が多いので、労働局等を経て来られているかどうかというのは、直接は分からないんです。ただ、今も説明がありましたように、連絡協議会等をしておりまして、そこで行政に相談に来られた方で、行政の中で解決が図れないときには必ず労働審判の手続などについても御説明されて

いるというふうには伺ってはおります。

G 委員

行政がしっかりサポートなりフォローをしているのであれば問題はないし、うまく利用されるんだろうと思います。

委員長代理

実は、この点については弁護士会のほうでも非常に考えておられて、去年からですけれども、無料法律相談、1回目は無料の法律相談制度を立ち上げていただいております。それも今年先ほどの行政との会合で御紹介になられたんです。労働審判手続は、やはり弁護士さんが付いたほうがスムーズに進む制度ですから、弁護士のところに一般市民の方がどうやってたどり着くかも重要なものですから、その場合に無料法律相談があったほうがいいだろうということで、そういう制度を立ち上げていただいている次第です。

G 委員

行政に行って、何か相談したときに、そういったところの紹介もあるという、要は全てがうまく連携が取れているのであればいいんだろうなと思います。

委員長代理

私が聞いた話では、弁護士会のほうで、無料相談のパンフレットというか案内を行政のほうに置いていただくようお願いしてるというふうに聞いております。

B 委員

それに関連してですけど、法テラスというのがありますよね。こちらは利用状況はどうですか。ネーミングもなじみにくくて、法テラスという言葉がいいのかどう

かも含めて、利用状況はどうですか。

E 委員

具体的な数字等は分かりませんが、まず岡山弁護士会、これは全国の弁護士会の傾向もそうなんです、弁護士会での相談件数というのは横ばいか、むしろちょっと減りつつあるという状況です。それに比べて法テラスのほうは結構、相談件数はあるというふうに聞いてます。具体的な件数までは、ちょっと持ち合わせていないのですが、そういう状態です。

D 委員

正直、裁判所として労働審判というのはどんどん利用してほしいということなのか、それとも今のままでいいということですか。

委員長代理

なかなか難しいところですけども、裁判所としては、この制度の利用を必要と思っている方がアクセスしやすいようにはしたいとは思っています。必ずしも必要でもないのにどんどん使ってくれと申し上げるつもりはないのですが、必要とするのに、この制度を知らないがために、たどり着かないということはないようにしようということで、この委員会の前のテーマの議論を受けてホームページを改善するとか、申立書式をホームページに載せるとか、いろいろな手だてを講じているという状況でございます。

D 委員

矛盾はしていますよね。無駄な人を増やしたら困るというのはもちろん、広めたら結果的にそうなるので、例えば労働基準監督署とかは、裁判所に斡旋するということはあるんですか。労働基準監督署等のホームページから見たら、

余り労働審判というところにたどり着かないような感じで、個別労働紛争、紛争調整委員会のほうに行くんです。労働審判の紹介はしてなくて、裁判所としてはなるべく来て、しっかりした専門家がいて、アドバイスをされる人が代理人になられるなら件数もそのままでいいんでしょうし、増やしたいのであれば、そういったところにも積極的に広報すべきだと思うんですけど、その辺はどうでしょうか。

委員長代理

行政機関の窓口には、裁判所から、皆さんにもお渡ししたような労働審判のパンフレットを毎年お持ちして必要とされる方にお渡しいただけませんかとお願いはしてるんです。ただ、ホームページに載せてくださいとまでは、なかなか言えないところですよ。

事務担当者

補足させていただきますと、さっきの裁判所の労働審判に関する広報ですが、ウェブサイトでの御案内しかしていないのですが、実は出張して、この労働審判手続を説明しますという取組をしております、会社であるとか団体に御出張させていただいて、この手続は何かという御説明をさせていただく取組を始めたところがございますので、もしよろしかったら御利用いただければと思います。

委員長代理

この出張講義の仕組みも、この委員会の提案を受けて準備したというものです。D委員、更に何かございますでしょうか。

D委員

将来的に利用者が増えて助かる人が多くなればいい制度だと思ってるので、是非、増えてほしいという思いで質問しました。そういうことであれば問題ないと

思います。

(別紙第3)

《 次回のテーマについて 》

委員長代理

それでは、予定よりは早くなりましたけども、次回のテーマについてお諮りしたいのですが、まず一つ、お伺いしたいのは、今日の説明に関して、労働審判に関して更に何か説明してほしいということがございますでしょうか。それであれば、まずそれを補充したいと思いますのですが、それは何かございますか。

それでは、ないということで、次回のテーマを決めさせていただきたいと思いますが、委員から御提案があつて、まだ議論していないものを御紹介すると、まず一つ目は裁判員制度の現状と課題というのがお二人の委員から御提案をちょうだいしているところであります。これは裁判員制度ができてから7周年になりますというので、その運用を振り返ってみてどうかという観点から説明をしてほしいという御意見です。

それから、二つ目は裁判所における事件関係者のプライバシーの保護、個人情報保護はどうなっているか、マイナンバーと司法の関わりはどうなっているかという、裁判所における個人情報の管理はどうなっているかについて、お二人の委員から御提案がありました。それから、三つ目は簡易裁判所の民事手続についてお尋ねが1人の委員から出ております。四つ目が地裁委員会の運営の在り方について話し合ったらどうかという御提案を頂いておるところでございます。

この中から次回のテーマを選ばせていただきたいんですが、何か意見の補充がありましたらお願いいたします。それでは四つテーマがあるんですが、お二人の委員から御提案がある、数の多いものからいいますと、裁判員制度の現状と課題と個人情報の保護とかあるんですが、どういたしましょうか。

E 委員

今日、初めての委員もいらっしゃるんで分からないと思いますが、この裁判員制度をテーマとしたのは結構回数が多いように私は認識してまして、もちろん課題が全くないわけじゃない、またテーマにしてもいいんですが、今回マイナンバーが施行されたばかりということでもありますし、プライバシーに関して裁判所がどうしているのかというのを検討するのも非常に時機にかなったものだと思うので、2番をテーマにすることがいいというふうに私は思います。

委員長代理

ほかの委員の方いかがでございますか。御意見はございませんか。それでは、この裁判所における個人情報の保護、マイナンバーの管理なんかどうしてるのかというようなこと、一般企業でも非常に問題と今なってることですが、そういったことを次回取り上げるということでもよろしいでしょうか。それでは、次回はこのテーマを取り上げさせていただきたいと存じます。