

静岡地方裁判所委員会（第34回）議事概要

第1 日時

平成28年11月1日（火）午後3時00分から午後4時45分

第2 場所

静岡地方裁判所大会議室，同302号法廷

第3 出席者

（委員）

伊東幸宏，伊藤みさ子，尾島明，小長谷保，小長谷洋，鈴木貴子，関口剛弘，高田ちはや，高橋徹，鶴田洋佐，鳥羽山直樹，渡邊良子（五十音順，敬称略）

（ゲストスピーカー）

静岡地方裁判所裁判官 亀村恵子

（事務局）

静岡地方裁判所民事首席書記官，同事務局長，同総務課長，同主任書記官，同総務課課長補佐，同総務課庶務係長

第4 議題

「労働審判制度について」

第5 議事

1 労働審判制度について

- (1) 模擬労働審判見学
- (2) 労働審判手続の概要等についての説明

静岡地方裁判所の亀村恵子裁判官から労働審判手続の特徴並びに全国及び静岡地方裁判所管内の事件動向について，説明を受けた。

- (3) 意見交換（○：委員（裁判所委員を除く。） ●：裁判所委員 △：説明者）

○ 労働審判員になられる人は使用者側，労働者側とも現役の方が任命されているのか，それともOBの方が任命されているのか。

● 使用者側は経団連又は旧日経連，労働者側からは連合から推薦され，推薦があった方を裁判所が任命している。労働者側は連合などの幹部を現役でされている方が多いと思われる。使用者側は，企業の元社長や元役員の方などが多いが，現役の方もおられる。

- 静岡の労働審判事件の労働審判員は静岡に在住の方が選ばれているのか。
- 静岡県内の方が任命されている。
- 労働審判の申立ての金額の上限はあるのか。
- △ 法律上、上限は存在しない。しかし、労働審判は、法律上3回以内の期日において審理を終結しなければならないので、事実上大きな金額の請求ではないことが多い。
- 申立人となる人がどのような過程で労働審判という手続きを知って申し立てるのか。申立ての前には弁護士と相談するなどしているのか。
- △ 裁判所は申立ての前の過程を把握できないため推測となるが、裁判所外の相談機関に相談していることが考えられる。また、静岡地裁での申立人代理人が付いている事件の割合が約85パーセントであり、紛争に関する依頼を受けた弁護士が本人のニーズに応じて労働審判を勧めているのではないかと思われる。なお、裁判所のホームページでは労働審判の説明も掲載しており、御覧になっている方もいるのではないかと推測する。
- 法律相談を受けに来る方のため、法テラスでも労働審判に関するパンフレットを備え置いている。県民サービスセンターでは労働相談を受けており、労働審判を紹介することも多い。行政機関の行う紛争のあっせんなどを經由して労働審判の申立てをされる方もいる。
- 労働者側が弁護士に依頼するのは費用の問題がある。
- 労働審判以外にも紛争に対する解決方法がいろいろあるところ、どのようなケースに労働審判を勧めることになるのか。
- 行政機関を利用した紛争解決方法もあるが、裁判所を利用するととなりと証拠が重要となり、主張も法律構成をきちんとしなければならないことから、法律専門家が見つからないと有利に進行させ難くなる。それに比べ行政機関による解決方法は、申立ては口頭でもできるなど簡易であり、手続は無料である。手続は、事前に事務局が出向いて調査をし、当事者双方から主張を聴き取ってくるため、簡易迅速である。また、労働委員会による紛争のあっせんでは個別あっせんの妙味があるのが特徴的である。公益委員と労働者委員と使用者委員の三者から構成されているところ、例えば使用者側が不可解なことを述べると本来仲間内となる使用者側のあっせん員だけが説得に向かい議論するといった特徴があ

る。また、今後の紛争の予防のための指導を行うことも特徴の一つである。手続にはそれぞれ特徴があるので、申立人が選択することになる。

- 労働審判を選ぶメリットは審判に強制力があることにあると思う。裁判所外での合意に違反した場合、改めて訴訟を提起する必要があるが、労働審判手続での調停は判決と同一の効力を持つ。
- 労働審判の申立人は、組合でもよいのか。
- △ 労働審判は、個々の労働者と事業主との間に生じた民事紛争の解決を図ることを目的とするので、労働者が当事者となり組合は当事者とはならない。
- ただし、労働者のバックで組合が支援している場合はあり得る。
- パワハラ、セクハラといった問題は通常、労働基準監督署や労働局に相談に行くものですか。
- 労働者が直接相談に行くのは労働基準監督署ですが、監督署の職員が相談を受けたことに起因して、事業所に出向くことはないと思われる。私は社会保険労務士という立場上、紛争が大きくなるように会社と労働者の関係を調整する役割を担っているが、紛争が大きくなってしまった場合の手続について、本日学ぶことができ勉強になった。
- 労働審判制度が開始した頃は、報道でも取り上げられ話題になっていたが、現在は使い勝手がよい制度であるにもかかわらず、一般に知られていない印象がある。私も報道関係に従事していることから今後紹介したいと考えている。
- 申立手数料は請求する金額によって異なるとのことだが、その範囲はどの程度になるのか。
- △ 請求の金額に応じており、上限額はないが、訴訟より手数料が低額であり、労働審判から訴訟に移行した場合には、訴訟と労働審判の差額分を納めてもらうことになる。
- 労働審判の手数料は、労働審判を求める事項の価額が100万円までの部分が10万円までごとに500円、100万円を超え500万円までの部分については、20万円までごとに500円というように計算方法が定められている。累積して計算してもそれほど高額にはならないと思われる。
- 労働審判では請求する金員は、未払給与や退職金となるので、それほど多額の請求とならないことが予測される。

- 合意により調停が成立した後も申立人である労働者が職場に留まることは多いのか。
- 経験上、一度解雇されているケースで復帰する例は少ないように思える。解雇されておらず残業代を請求するようなケースでは必ずしも辞める必要はないので、行き違いが解消されれば留まることもある。但し、会社の社員に紛争になっていることが知られている場合には心理的負担が大きく、留まることが難しい場合がある。一方で再就職が難しい事情が申立人にある場合に、やむ無く留まることもあり、そのようなケースでは今後の職場の環境の保持のための調整を審判内で行ったこともある。
- 労働者を組合が支援している場合には解決金で和解せず、職場に留まる意思を示すことが多く、弁護士としても組合が支援しているかどうかで見通しが違ってくる。
- 組合に所属している労働者は労働審判の申立てを選択せず、直接訴訟を提起することが多い印象があり、労働審判は個人的な紛争の解決に利用されているものと思っている。
- 労働審判は非常によい制度と世間から評価されている。この労働審判は、司法制度改革の中でできた制度であり、労働審判法を作成するに当たっては法曹会は英断をしたと言われている。その理由の一つとして、当時、裁判に類似した手続を3回の期日で終わらせるというのは大変なことだと考えられていた。また、裁判所は中立的な機関であり、2名の労働審判員はそれぞれ当事者の片方の立場に近いものであり、それを裁判所の職員とすることはこれもまた一つの英断だと言われていた。さらに施行数年後に裁判員制度の開始も控えており、裁判所の人的、財政的態勢で成り立つのかという不安もあった。しかし、開始から10年を経過してみると、円滑に機能し、非常に評価されており、嬉しく感じている。

2 次回テーマ

「裁判所における情報の公開と保護について」を取り上げることとされた。

3 次回期日

追って調整（平成29年3月を予定）