

第45回
東京地方裁判所委員会
(平成30年10月15日開催)

東京地方裁判所委員会（第45回）議事概要

（東京地方裁判所委員会事務局）

第1 日時

平成30年10月15日（月）午後3時30分～午後5時10分

第2 場所

東京地方裁判所（合同庁舎）第二会議室

第3 出席者

（委員） 安浪亮介（委員長）、伊藤雅人、門柳明子、岸日出夫、坂本かよみ、柴垣明彦、陣内紀恵、高瀬浩造、内藤順也、早瀬保行、本間健裕、増田悦子、増田径子、森本英彦、横田希代子、渡部勇次

（事務局） 東京地裁民事首席書記官、同刑事首席書記官、同事務局長、東京簡裁事務部長、東京地裁総務課長、同総務課課長補佐、同総務課庶務第一係長（プレゼンター）

東京地裁民事第36部部総括裁判官 江原健志

第4 議題

「労働審判を中心とした労働事件について」

第5 配布資料

- 1 「東京地方裁判所における労働審判手続の概況」と題するパワーポイント
- 2 「雇用関係のトラブルを解決したい方のために」と題するリーフレット
- 3 「補正依頼書、事務連絡」各書式
 - (1) 補正依頼書（解雇無効地位確認・労働審判）
 - (2) 事務連絡（解雇無効地位確認・労働審判）
 - (3) 補正依頼書（割増賃金・労働審判）
 - (4) 事務連絡（割増賃金・労働審判）

第6 議事

- 1 開会
- 2 新任委員の紹介（伊藤委員、陣内委員、本間委員、渡部委員）
- 3 議題「労働審判を中心とした労働事件について」

【発言者の表示＝◎：安浪委員長，○：委員，■：プレゼンター等】

「労働審判を中心とした労働事件について」について、プレゼンターによる説明があった後、以下のとおり質疑応答があった。

- ◎ 御質問がありましたらどうぞ。弁護士委員の方は、実際この労働審判手続を利用された方はいらっしゃいますでしょうか。
- 私が労働審判をやったのは大分前で、労働者側で1件、経営者側で1件、計2件です。そこで思ったのは、相手方になると準備が本当に大変だなというのがよく分かりました。申立てする側は準備をしっかりとやって出しますから、第1回期日が40日以内に入るこ

と自体は全く問題ないのですが、相手方が入るときはちょっとしんどかったかなという記憶が残っています。お聞きしようかなと思ったのは、通常第1回期日から第3回期日の間というのはどのぐらいとられているのでしょうか。大体、第1回期日から第3回期日で、全体が解決するまでに、どの程度の時間があれば解決するのでしょうか。

- 全体の期間は、東京地裁の本庁の場合ですと平均して77.36日です。審理の回数としては、第1回が40.7%，第2回目と合わせると8割弱程度が成立しているという状況です。実は第1回期日は40日以内に行うということになっていますが、実際は40日を超えている場合もかなりの割合でございます。これは、相手方の準備が大変ということが理由で、第1回期日を充実させるためにある程度柔軟に考えています。次回期日については、通常の訴訟の場合、一か月後ということも多いですが、労働審判の場合は、1週間、2週間後というのもよくあります。

また、労働審判の場合は、第1回目で証拠調べまで全部やってしまって、調停まで入るため、第2回目、第3回目は調停の続きを行うこととなります。次回期日までに、それぞれがどこまで譲歩できるかを考えてくるため、社内手続の点を除けば、それを検討してくるだけで、新たな書面を作成してくることはないということも次回期日を一、二週間後に指定しやすい理由ではないかと思えます。

- 労働審判員の方を選任されるに当たって、推薦母体としては、母数を十分確保されているのかについてお聞かせいただけますか。また、労働者側にしろ経営者側にしろ、現在の推薦母体としての団体ではカバーできないような企業や労働団体がどんどん増えている時代背景にあると思いますが、そういったことについて、何か感じられていることはあるのでしょうか。

- 東京地裁では団体への推薦依頼手続自体には関与しておりませんが、その実情の詳細は承知していませんが、一つ言えることは、労働審判員は、利益代表ではないという前提があります。つまり、あくまでも抽象的な意味での労働者の実務に通じている、あるいは使用者の労務管理に通じている、そういった知見を持っているということで選ばれていますので、必ずしも出身母体がどうということが問題になることはありません。

また、私が承知している範囲では、必ずしも、例えば組合で言えば連合傘下の組合員だけが推薦されているわけではないようです。

- 1回で終わるといのはすごく経済的だなと思ったのですが、期日前から企業側としては、ここまで払おうという腹積もりで、最初から金銭解決を目的として臨まれ、落としどころはこの辺というふうにある程度思われているのか、または、審判官と審判員の方々の知識と経験と説得力で1回で終結するのかと思うのですが、実際にはどんな感じなのでしょう。

- 私は裁判官として労働審判委員会の側しか経験しておりませんが、例えば残業代が争われているような事案は分かりやすいのですが、一番多い類型である解雇や雇い止めという地位確認の類型では、本来はオール・オア・ナッシングです。そういった中で、そ

れぞれが譲歩して妥協点を見出すということになります。代理人の方々も、非常に経験が豊富な方が多いため、第1回では労働審判委員会から何を聞かれるか分かっていますので、過去の御自身の知見・経験等に照らしてどう妥協点を見出すか腹積もりをして、クライアントに説明してきていると思います。ただ、中には、準備してこない方もいて、歩み寄りがなかなか難しいようであれば、我々の側からその事案としてどの辺が落としどころかというのをお勧めして、労働審判委員会の調停案という形でお示するということがあります。その具体的な着地点は千差万別、事案によりけりです。

○ 裁判員裁判の場合は裁判員にアンケートをとっていると思うのですが、労働審判については、例えば利用者の方々の満足度とかを調査されているとか、あるいは民間から審判員が入るわけですけれども、審判員の方々の意見を聞いてフィードバックするとか、もし何かそのような取組をしているのであれば教えていただきたいと思います。

■ まず今のお話であったうちの労働審判員がどういうふうに思っているかについて、研修の中で質問をし、それを見て適宜修正を図るということをしています。他方、利用者については、こちらは残念ながら裁判所としては、アンケート等は行っていません。ただ、東京大学の社会科学研究所が労働審判制度の利用状況の調査をやっていて、裁判所はその調査に全面的に協力しております。いつ頃その調査成果が出るのかは分からないのですが、調査結果が出れば我々も頂いて参考にさせていただきたいと思っています。

○ 2点お伺いさせてください。1点目として、今日お伺いしていると労働審判は、かなり効果的に機能しているという印象を持ちまして、場合によってはもう少し増えてもいいのではないかと、労働審判で色々解決すればいいのではないかと思うのですが、現実問題として、例えば東京地裁の場合は、事件数が増えても対応できるだけの余裕があるのでしょうか。2点目として、全体の8%ぐらいは異議申立てがあって、訴訟になっているようで、その場合、実際には労働専門部が訴訟の担当をすると思いますが、結論が大幅に変わるのでしょうか。もちろん審判と裁判では違うわけですが、観点が全く変わるということはないかと思えるので、質問しました。ただ、8%というのは非常に少ないので、逆に言えば非常に特殊な例であり、大半のものは和解、調停、あるいは審判を受け入れるということなのかもしれないのですが、実際、訴訟になって全然違う結論になったりする可能性もあるのでしょうか。

■ 追跡調査や実証研究をしているわけではないため、正直なところ分からないところがあるのですが、先ほど申し上げたとおり、労働審判と訴訟ではルールが大分違うものですから、審判の内容は訴訟には引き継がれないということが前提です。法制度上は必ずしも労働審判を担当した裁判官がその後の訴訟移行した訴訟を担当してはいけないということにはなっていないのですが、東京地裁は同じ裁判官が担当しないように運用しています。恐らく私の承知している範囲では、全国の地裁でもそのように運用していると認識しております。もっとも、事件は、機械的に配てんしますので同じ部に事件が配てんされることはあります。

それと、労働審判の場合は、3回の手続で、短期間で行いますが、訴訟では鑑定等の手続もありますので、その中での主張・立証を踏まえて判断が下されるということになり、前提が大分異なります。

◎ 最初に頂いた労働審判が増えたら対応できるかという質問については、庁としてはもう少し増えても対応していけるだろうと思っています。

○ 労働紛争については、解決方法がいろいろあるとわかりました。消費生活センターにも一般の方から労働関係の御相談が入ることがよくありますが、センターの対応ではないので労働基準監督局など相談窓口を設けているところを御紹介することになります。どういう相談をどこにするのが適切か、費用対効果とかいろいろな側面からどこが一番いいのかというのは、御本人はよく分からないと思いますので、この労働審判に行き着くのが大変そうな気がします。裁判所の窓口で御相談に行ったら、どういう方法が一番適切なのかある程度振り分けをしていただけるのでしょうか。

■ 例えば簡易裁判所で相談を受けた場合、当該事案をお伺いした上で、リーフレットを用いつつ、どれが適切なのかということを考えるということになると思います。

労働審判手続につきましては、大きく区別して、争点が複雑困難な事案や労働者側が職場復帰を求めるような事案は訴訟の方が向いていますし、逆に、請求金額が小さく権利関係に争いが無い場合などは労働審判ではなく他の手続の方が向いていると思います。

○ 今まで泣き寝入りしていたような個人の方が救済される機会があるということで、とてもよい制度だと思うのですが、1回、2回で調停に入るということであれば、先ほど他の委員がおっしゃったように、あらかじめ事前に第1回目までに落としどころを何となく心に持って挑むということなのかなと思います。お答えにくいかもしれませんが、大体申し立てた方の言い分が通ると感じるのでしょうか。

■ 審判は、権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするという手続ですが、統計がなくて大変恐縮なのですが、申立てを棄却するという審判をする場合もあります。ただ、そういった事例であっても、諸般の事情に鑑みまして解決金を幾らか払った方がよいのではないかとする事案もあります。そういった意味では、御指摘のとおり何がしかの解決金が支払われる例が多いです。使用者側は、時間的コストを踏まえてどこで妥協するかということを考えていると思います。

○ 今お話を聞いている限り、非常に代理人のつく率が高く、申立人も相手方も86%ということで、多くの場合が、例えば労働組合に相談に行って申し立てることが多いと思うのですが、他方で、非常にプロ化して、例えば1回で心証形成までして調停案を出すというようなことであれば、本人審判は非常にやりにくいと感じてしまいます。実際、そのような問題があるのか。また、市民のアクセスのしやすさなどの点での工夫をされているのかお聞きしたいと思います。

■ 今御指摘いただいたとおり、弁護士選任率はかなり高くなっています。それに対して、本人に向けて何をしているかについては、先ほど申し上げたいろいろなホームページで

すとかパンフレット、リーフレット等による案内というのはもちろんありますが、例えば、私のやり方で言いますと、審判の冒頭で、自己紹介をした上で、本人に対して労働審判手続の説明をしています。場合によっては相手方にちょっと待ってもらって、書記官が窓口で相談を受けて適宜説明するということがあります。

- 訴訟だと非常に重くて、民事調停でも結構長くかかることが多いので、迅速な解決という点では労働審判は非常によい制度だと思うのですが、他方で代理人ばかりではなく、本人訴訟とか本人審判の道というのも、簡便な制度としてよいと思った次第です。
- ◎ この制度が高い評価を得られていて、司法制度改革の中で成功したものの一つと挙げられていますのは、原則として3回という目安がはっきりしていることが一つあって、これは関係者がそれに向けて集中した準備をするということだろうと思います。二つ目は、労働審判員の方々が皆さんそれぞれ経験豊富な方で、出身母体にとらわれずに、時に企業側に、時に労働者側に中立公正な立場から厳しいこともおっしゃっていただいでいて、それが話し合い解決に至る大事なキーになっていると思っています。

ところで、女性の労働審判員の方の比率というのは、今どきのいろんなものの割合からするとかなり低いように思います。この辺は御説明いただくことがありますか。

- こちらも任命は最高裁判所で一括して行っているため、私が承知しているところを御説明したいと思います。女性の労働審判員の人数ですが、平成28年4月には全体で65名でした。それが今年4月には、84人になっています。パーセンテージにすると、約5.5%となっています。

ただ、最高裁判所では、いまだ女性の労働審判員の割合が低いということに加えまして、地裁によりましては女性の労働審判員が所属していないという庁もあるようでございまして、推薦母体に対し、機会あるごとに、この候補者の推薦に当たっては男女共同参画の観点に格段の配慮を頂けるように依頼したということのようでもあります。労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有して、労働審判員にふさわしい方を推薦母体に推薦いただいて任命するということから、女性の労働審判員を増やすためには、推薦母体における労働審判員候補者の人材の確保が不可欠であるというふうに考えられますので、裁判所としても今後とも推薦母体に対しての働きかけを続けてまいりたいというふうに、そういったスタンスで取り組んでいるということでもあります。

- 女性の割合ということで、今、妊娠、出産、育児に関連して、こういう労働審判を申し立てる女性の方も多かったですので、その辺のところでもう少し女性が増えてほしいなと思います。また、この平均年齢を見てもちょっと高めな印象があるので、今、働き方改革とかでどんどん働き方が多様化していますので、そのことも踏まえて年齢構成を少しお考えいただけるといいかなと思いました。
- 御指摘のとおりでございまして、この平均年齢が高くなっているということが女性の割合が低くなっている一つの要因になっているのではないかというふうに考えられるところではあります。私の承知している限りですけれども、最高裁判所では、この推薦を依頼する

に当たって、年齢の下限は一切つけていないということのようであります。上は最高裁判所規則で68歳未満ということになっていますが、下は特に限定していません。それで推薦を依頼しているという状況のようであります。

労働審判も裁判所の執務時間内に実施している手続ですから、その時間、裁判所に来ていただいて、手続に関与していただくということですので、実際問題として応じていただける方というのがOB、OGになりがちであるといった事情があると思います。ただ、こちらからは特に年齢の限定はせず、ぜひお願いしますということをお願いしています。

◎ それでは、本日のテーマについての御協議は以上で終わらせていただきます。

前回、裁判員裁判を取り上げました。そのときに委員の方から御質問がございまして、裁判員のメンタルヘルスサポート、この関係での利用件数の数字という御質問がありまして、私どもの方で最高裁判所に聞いた数値をこの場で申し上げます。平成21年5月の制度施行後、今年の7月末までで、電話、Eメール等で相談の申出があったのは総数で397件ということだそうです。9年と2か月ほどたっておりますので、年間40件ちょっとの御相談があるということでございます。

第7 次回のテーマについて

安浪委員長から、次の話があった。

「少し前に、新しくできました刑の一部執行猶予について取り上げましたが、今まで保護観察の制度について取り上げたことはありませんでした。そこで、今回は、刑の執行を猶予するときに、どういうときに保護観察をつけるのかということについて裁判官側からお話しするとともに、保護観察官の方にお越しいただいてお話を伺い、また、本日御欠席ですが保護司をされている高野委員からもお話を伺いたいと考えています。なお、一部の委員の方から広く裁判所の広報等について取り上げてはどうかという意見をいただきましたので、来年の6月頃に地裁委員会で取り上げてみたいと思っており、それに向けた準備も今からしていきたいと思っています。」

以上から、今回の議題は、「刑の執行猶予と保護観察について(仮称)」、次々回の議題は、「裁判所の広報等」になった。

第8 次回の開催期日について

平成31年2月12日(火)午後3時30分