

横浜地方裁判所委員会（第16回）議事概要

1 日時

平成22年5月20日（木）午後2時～午後4時40分

2 場所

横浜地方裁判所大会議室

3 テーマ

労働審判について

4 出席者

（委員） 内田邦彦，木口信之，工藤成史，後藤ヨシ子，篠原千治，瀧澤佳雄，林義亮，福田護，藤井清孝，山岸紀美江，吉戒修一，吉田健司
（五十音順，敬称略）

（事務担当者）横浜地方裁判所事務局長，同民事首席書記官，同刑事首席書記官，同総務課長，同総務課課長補佐，同総務課庶務第一係長，同第7民事部主任書記官

5 議事

（1） 開会及び委員長あいさつ

（2） 新任委員（玉木真人）の紹介

（3） オブザーバーの紹介

深見敏正横浜地方裁判所第7民事部部総括判事，鵜飼良昭弁護士，仁平信哉弁護士，高橋今朝次元労働審判員，桂田透元労働審判員がオブザーバーとして参加

（4） テーマに関する説明

ア 深見部総括判事から「労働審判の制度と運用の実情」と題して説明

イ 鵜飼弁護士から「労働審判制度の現状と課題」と題して説明

ウ 仁平弁護士から「個別労働紛争解決のバリエーション」と題して説明

エ 高橋元労働審判員から「労働審判員を経験して」と題して説明

オ 桂田元労働審判員から「労働審判員を経験して」と題して説明

(5) テーマについて(発言 委員長 委員 オブザーバー 事務担当者)

5人の方から非常に興味深いお話や御説明をいただいたが、これからテーマについて意見交換をさせていただきたい。御質問、御感想又は御意見、何でも結構なのでお話しいただきたい。

事件ごとの労働審判員の指定は、どのようなことを考慮してされるのか伺いたい。

労働審判員の方に過剰な負担をかけないために、手持ち事件数は考慮するものの、ほぼ順点で事件を配点している。

労働審判手続において提出される証拠は、どのようなものが多いのか伺いたい。

当事者本人や担当者が本人尋問や証人尋問の際に発言するような内容を文書化した書面を陳述書というが、この陳述書や労働契約の内容となる就業規則や契約書、解雇事件では解雇通知書などが提出されることが多い。労働審判手続の中では、これらの証拠を口頭の審理で補充していくことになる。

労働審判手続は、訴訟より短期間で行われるとのことだが、提出される証拠の数も訴訟より少ない数で済むような仕組みになっているのか。

労働審判手続と訴訟とでは、証拠の種類は変わっていないと思う。しかし、労働審判手続では、訴訟と異なり、証人尋問といった固い手続は採らず、事案や争点の解明のために必要と思われる事項について、労働審判官や労働審判員や代理人などが、関係者らに次々に質問をしていく。その結果、皆が同じ話を聞き、同じような心証を持つことから、紛争解決も早くなる。また、弁護士の方が事前に十分な準備をいただいているということも、このような制度が可能になっている一因であると思う。

訴訟で採用されている証人尋問では、例えば証人が3人いると、この3人

を一人ずつ順に聞いていくことになる。そして、尋問に当たっては、まず、尋問を申請した弁護士が主尋問を行い、次に相手方の弁護士が反対尋問を行い、必要があれば尋問を申請した弁護士が再主尋問を行う。最後に、さらに補充の必要があれば、裁判官が補充尋問を行う。これで、一人の尋問が終わるが、証人が3人いれば、これを3回行うことになるので、証人尋問にはかなりの時間がかかることになる。これに対して、労働審判手続においては、関係者が一堂に集まっているので、審尋という形で、質問ごとに関係者に順次に聞いていく。しかも、いきさつをすべて聞くのではなく、ポイントに絞って順次聞いていくので、短時間で事案の解明が可能となる。

仮に、訴訟でそのような方法を取り入れたらどうなるのか。

弁護士は、事案に応じて労働審判手続か通常の訴訟かを選択している。労働審判手続では、たしかに一般に迅速な解決を図ることができるが、難しい争点があり実態を解明するためにきちんとした証拠調べをしなければいけない事件は、労働審判手続では解決が難しいかもしれない。また、労働審判手続では妥協的な解決を図ることができるかもしれないが、きちんと実態を解明した上で解決を図るためには労働審判手続では難しいということもある。各制度には、それぞれ役割分担があり、すべての事件を労働審判手続のような形で行えるかという点、なかなか難しいと思う。ただ、労働審判手続では、労働審判員が専門的な見地からアドバイスを行うので、大筋は外れないという安心感はある。

例えば解雇事件でも、労働審判手続に向いている事件とそうでない事件があると思うがいかがか。

争点が単純な事件であれば、労働審判手続でも相当程度の解決が十分に期待できる。しかし、経過を追っていかなければ解雇の意味や問題点が明らかにならないような事件は、労働審判手続では難しいと思われる。例えば、長期間にわたりパワーハラスメントを受けたとか、精神疾患があるといったケ

ースでは、労働審判手続の中で当事者本人が納得できる解決が可能であるか
という、それは難しいので、訴訟を利用しようかということになる。

労働審判手続は、非常に簡易でアクセスしやすい制度であるという印象を
受けた。雇用制度は、会社によって千差万別であり、会社によっては口頭の
取決めしかなく、きちんとした雇用関係の制度が確立されていないところも
あると思うが、そのような会社について、調停や審判を行う場合、何が基本
的な柱になるのか。

例えば正式な労働契約書がなく入社日がはっきりしなくても、給料の支払
などからおよその入社時期は分かる。その辺りがあいまいでも、何年も違わ
なければ余り論点にはならないと思う。なお、労働審判員としては、経営者
側に対して、そのようなことがないよう注意する役割も持っていると思う。

労働審判手続から訴訟に移行した場合、何が訴訟に引き継がれるのか。

労働審判手続が訴訟に移行した場合、主張や証拠は訴訟において改めて提
出する必要がある。しかし、労働審判手続の事件記録は、訴訟記録と一緒に
保管されるので、訴訟を担当する裁判官にも、労働審判委員会がどのような
審判を出したのかは分かる。したがって、和解などをするに当たってそれが
参考になるということはある。

訴訟になれば、訴訟の立場で一から判断する。しかし、事実上、労働審判
手続が先行していることから、訴訟を担当する裁判官も審判の内容を了知す
る。したがって、全く白紙の手続を行うわけではないので、その意味で訴訟
になった場合でも審理が早いというメリットはある。

労働審判手続の段階でお互いの言い分がはっきりすることから、訴訟で
は、当初からお互いが争点を認識しており、証拠も既に収集されているの
で、審理は極めて早くなる。かつて、労働訴訟は審理に時間がかかる訴訟類
型の一つであったが、今では、極めて迅速に処理されている。弁護士の方の
努力もあるが、一つには、労働審判制度がもたらしたものが大きいのではな

いかと思う。労働審判手続を経ている事件は、他の訴訟より早く進行するので、労働審判手続に費やした時間は全く無駄にならないと思う。

「個別労働紛争」とはどのような労働紛争をいうのか。また、労働審判手続の申立手数料はどのくらいか。さらに、使用者側が法人ではなく個人である事件はどのくらいあるのか。

「個別労働紛争」とはどのような労働紛争をいうのかという点についてはいかがか。

労働組合と会社との紛争を集团的労働紛争というのに対して、個々の労働者と使用者との間の紛争を個別労働紛争という。組合の組織率も下がっており集团的労働紛争は減少しているが、個別労働紛争は増加し続けている。もっとも、個別労働紛争でも組合が支援しているケースはかなりある。

労働審判手続の申立手数料についてはいかがか。

労働審判手続は、当事者間の経済的紛争を扱うので、その申立手数料は、当事者の受ける経済的利益に応じて定められており、民事調停の申立手数料と同様に、求める経済的利益が高くなればなるほど手数料が高くなるスライド制が採られている。例えば、解雇の無効を主張して、労働契約上の地位の確認と月額20万円の賃金を3か月分請求したとすると、訴訟の場合の手数料の半額の6500円を申立手数料として納付していただくことになる。また、この場合、郵便手数料として2960円を納付していただいている。なお、仮に訴訟に移行すると、さらに手数料として6500円を追納していただくことになる。

了解した。手数料は、税金として国に入るということか。

手数料は、収入印紙を貼付して納付していただいている。

使用者側が法人ではなく個人である事件がどのくらいあるのかという点についてはいかがか。

私は労働審判員として36件の事件を取り扱ったが、使用者側が法人でな

かったという記憶はない。

労働審判手続のリーフレットに相手方が法人の場合には、登記事項証明書を提出すると書いてあったので、法人でない場合もあるのかと思ったのだが。

個人事業主の方が労働者を雇っているケースもあるが、その場合には、使用者側が個人ということになる。

私が過去に扱った労働審判事件では、薬局を営んでいる個人事業主や弁当屋の個人事業主が解雇事件の相手方になっているものがあつた。他にもあつたと思うが、今記憶に残っているのはその2件だけである。

昨年は二百何十件の労働審判手続の申立てがあつたわけだが、今のお話だと、個人事業主が相手の事件は一けたの前半というところか。

従業員が少なくとも法人化しているケースが多いので、その程度かと思う。

私が扱った事件では従業員が3名のケースがあつたが、これも法人であつたので、ほとんどが法人であると思う。

労働審判手続といった労使双方がきちんと話し合いができる場があることは、非常によいことであると思う。労使間で問題となっている退職金や年次休暇や残業手当の問題が労働基準監督署に持ち込まれているケースも多いが、労働基準監督署に持ち込むことは、密告といった側面があり、これにより労使間の信頼関係が損なわれることがある。これに対して、労働審判手続は、会社と従業員の信頼関係が保て、フェアな立場で話し合いの場が持てるという意味でよい制度であると思う。このように、労働審判制度はよい制度であると思うが、労働審判制度の認知度や広報活動の内容、実際に労働審判手続を利用した方がどのような認識で労働審判手続を利用したのかについてお伺いしたい。

裁判所では、労働審判手続を簡単に説明したリーフレット「ご存知です

か？労働審判制度」や労働紛争解決手続について手続選択の指針を示したりリーフレット「雇用関係のトラブルを解決したい方のために」を作成し、裁判所に備え置いたり、相談に来られた方に交付したりしている。また、個別労働紛争の当事者である労働者の方が相談に行くことの多い労働基準監督署や都道府県労働局の相談センター、労政事務所や弁護士会などにも、これらのリーフレットを備え置いていただくようお願いしている。また、労働局の窓口担当者の研修会に裁判官を講師として派遣するなどして、労働審判制度の広報に努めている。また、裁判所以外でも、弁護士会や法テラス等でも広報活動を行っていただいているものと思う。

労働審判手続の申立てをしたいという方や労働関係で悩みを抱えていて相談をしたいという方が、書記官室に来られることがある。その場合、あらかじめ労働審判手続の申立てをすると決めている方に対しては、先ほど説明のあったリーフレットをお渡しするとともに、御希望があれば申立書の記載例をお渡ししている。なお、申立書の記載例は、東京地裁のウェブサイトにも掲載されている。これに対して、申立てを行うかどうか決めておらず、事件の内容について相談しようという方に対しては、裁判所という機関の性質上、そのような相談にお答えできる立場にはないので、例えば、横浜弁護士会の総合法律相談センターの法律相談や法テラスでの相談を御紹介し、パンフレットを渡している。また、労働相談を扱っている神奈川県労働局のパンフレットをお渡しして、労働局の相談コーナーや紛争調整委員会によるあっせんなども利用できることを説明し、御自身が適切と考える手続を選択していただいている。

裁判所の窓口では、紛争を解決するための手続については説明するが、相談者の言い分が正しいかどうかはお話しできないので、この点について相談されたいのであれば、弁護士会などに相談に行ってくださいことになる。労働審判制度の広報について、弁護士会でも何か取組みはされているのか。

労働審判制度の広報を制度としてきちんと行っているわけではないが、弁護士会でチラシを作成したことがある。このチラシは、労働センターその他の行政機関にも備え置いていただくようお願いしている。弁護士会では、総合法律相談センターを設けており、そこで、労働審判手続の利用を希望される方に弁護士をあっせんしている。また、労働相談一般ということになると、働く人の法律相談窓口で相談していただいている。このような態勢は、横浜が全国で一番早く取り入れたのではないかと思う。横浜弁護士会では、労働審判手続を担当する弁護士の名簿を作っており、横浜弁護士会の会員数が約1100人であるところ、200人弱の弁護士がこの名簿に登録されている。

横浜弁護士会の総合法律相談センターのチラシは、裁判所でも備え置いており、裁判所で手続教示をする際に、相談先の一つとして配布させていただいている。

先ほど労働基準監督署の話が出ていたが、労働審判制度と労働基準監督署などの他の機関の制度との住み分けはどのようになっているのか。

例えば、労働審判制度は個別労働紛争を扱うのに対して、労働委員会では集団的労働紛争を扱うので、これらはこの点で区別される。また、労働局のあっせんや裁判所の各種の手続とは、強制力の面で異なる。裁判所には、調停、労働審判手続、訴訟、少額訴訟など様々な手続があり、この他にも仮処分手続の中で話し合いをして紛争を解決する場合もある。それぞれ手続で解決までの手法が異なっており、手続の特色に応じて当事者がいずれを利用するかを選択することになる。

労働審判制度は、例えば、残業代の未払があれば、当該労働者が経営者に対して残業代の支払を求めるというものである。これに対して、労働基準監督署に対する通報は、経営者が残業代を支払わないという行為を是正させることを求めるものである。両者は、残業代の支払を受けるという最終的な目

的は同じであるが，解決までのプロセスは，前者が私人間の権利関係に基づいて紛争を解決するものであり，後者は行政による是正であるという点で異なる。両者の間ではこのような意味での住み分けがあって，関係者は目的に照らして必要な手続を選択することになる。

大まかにいうと，労働基準監督署は行政指導であるが，労働審判手続では，調停が成立したり労働審判が確定したりすると，これらは執行力を有し債務名義となる点が大きな違いである。

労働基準法は，これに違反すると罰金や禁固という犯罪になるという意味で刑罰法規であり行政取締法規であるが，民事的な法規，すなわち労働者と使用者間の権利義務関係のルールという側面もあり，労働審判制度は，専ら民事的な権利義務関係についての問題を取り扱っている。零細企業の個々の労働者の未払賃金の問題を，労働基準法違反として刑罰を課すことは現実的には困難であるが，労働審判制度は，これを労働者と使用者の民事的な権利義務関係の問題として解決するので，いわばソフトな解決である。平成13年に個別労働関係紛争解決促進制度ができ，労働局で相談や助言，指導，あっせんを行うようになった。弁護士会が行ったアンケート調査の結果でも，例えば，解雇されたので労働局であっせんの申請をしたが，あっせんは相手方が応じなければできないことから，これが不調になり，その後労働審判手続の申立てがされたというケースがかなりある。

先ほどのテーマに関する説明の中で，平成23年度の労働審判員数が示されたが，これはどこから出たものか。

日弁連と最高裁とが協議を行った際に，最高裁から示されたものである。このままの状況では労働審判員の数が足らなくなるので，この人数を今後1年間で確保することが，日本経団連と連合との間で合意されたとのことである。

現在，横浜で64名いる労働審判員が，平成23年には94名になるとい

うことだが、労働審判員の数が増えても、裁判官の数が増えなければ事件は回っていかないのではないか。その点は、どのように考えているのか。

今年の3月まで、労働審判手続を担当している第7民事部の裁判官の数は3人であったが、事件数が増加したことから、この4月から裁判官を1名増員したところである。

先ほど示された平成23年度の労働審判員の数については、飽くまで予定数であると聞いている。

全国の労働審判手続の申立件数は、制度発足当初予定していた数の3倍になっており、横浜では3倍を超えている。労働審判手続がもっと活用されるべきであるということであれば、裁判官の数も増員する必要がある。日弁連も裁判官を倍増することを提案しているが、特に、労働事件を取り扱っている裁判官が過剰な負担を強いられている。裁判官を増やせば書記官も増やす必要があるし、そのための設備も必要となる。したがって、これは基本的には裁判所の予算の問題であると思うが、労働審判制度は、日本の司法制度を充実させていくための一つのテストパターンだと思うので、そういう点で是非、一般の方にも注目していただき、バックアップしていただきたい。なお、東京地裁の例を出しているという、労働審判手続が、当初の構想と異なり、裁判官がリーダーシップを取って最初から最後まで仕切ってしまう、労働審判員が話をする機会もないという形で運営される傾向が強くなってきている。そして、証拠書類がなければ、もう駄目だと言われることがあり、今のままでは、労働審判手続を利用できるのは、証拠書類がそろっているもので、かつ、第1回期日でほとんど目処がつくような事件だけに限られかねない。しかし、率直に申し上げてそれは違うと思う。先ほど、通常の訴訟と労働審判手続とをどのように選択するのかという話があったが、弁護士の立場から言うと、権利関係をきちんと認定してほしいと思う事件は労働審判手続を利用することをちゅうちょするのが現状である。現在、労働審判手続の申

立件数が増加し、下手をするとラフジャスティスになりかねない状況である。そのようにならないよう、裁判所の態勢を充実させていただきたい。

予算や人員の増加は、国民の理解と支持がなければなかなか動かない問題である。東京地裁の運用については、私は分からないが、横浜ではそのような運用はしていないと思うので御理解をいただきたい。

裁判所はインターネットを使った広報に余り熱心でない気がする。先ほど拝見させていただいたパンフレットには、ウェブサイトのアドレスが掲載されていないが、労働審判の広報にインターネットも活用されてはいかがか。

グーグルで「最高裁判所」を検索していただければ、最高裁のホームページが出てくるが、最高裁のホームページには労働審判手続の説明が掲載されている。したがって、インターネットで少し調べていただければ、最高裁のホームページで労働審判手続の説明を見ることができるので、御活用いただきたい。

今の人にはインターネットで調べる人も多いので、例えば、パンフレットにウェブサイトのアドレスを載せると効果があるのではないか。

先ほどお見せしたのは弁護士会作成のパンフレットなので、弁護士会で最高裁のアドレスを入れたものを作成していただければ、裁判所でも配布させていただく。

インターネットの時代であるので、そういうものを活用した広報もさらに検討していきたい。

(6) 次回のテーマ及び開催日時

ア 次回のテーマ

裁判員裁判の実施状況について

イ 次回の開催日時

平成22年11月18日(木)午後3時～午後5時30分

以上