

労働審判制度

▶ いよいよ、本年4月1日から労働審判制度がスタートする。本特集では、東京地方裁判所の本制度運用に関する考え方について民事第19部の中西茂裁判官へのインタビュー、労働審判制度への弁護士の関わり方の意義、申立代理人となった場合の実務的留意点、および相手方代理人となった場合の実務的留意点をお届けする。

インタビュー

「裁判所が弁護士に期待するもの」

東京地方裁判所民事第19部部総括 中西 茂 裁判官に聞く

(聞き手：岩出 誠)

* 2006年1月11日(水) 弁護士会館5階501号室にて収録



<プロフィール> なかにし・しげる

1954年生まれ。司法修習33期。1981年任官。札幌地裁、東京法務局訟務部、東京地裁、釧路地家裁網走支部、法務省民事局、東京高裁、札幌高裁に勤務。2005年1月から東京地裁民事第19部(労働部)部総括。

—労働審判制度に関する座談会が、判例タイムズに掲載されましたので、これを前提として、疑問点や不明点をお聞きしたいと思います。

※編集部注：本インタビューは、労働審判制度の創設に関する議論を集大成した座談会が判例タイムズ1194号4～28頁に掲載されたのを受けてなされたもので、本制度の詳細については是非判例タイムズ同号を参照していただきたい。

◆ 利用が予定される事件

—まず、本制度が利用される典型的な事件についてはどのようにお考えでしょうか。

労働審判制度は、個別労働紛争を迅速かつ柔軟に実情に即して解決するための手段ですから、まず、個別

労働紛争であることが要件で、かつ、期日を3回しか開けないので、3回で解決できるものでなければ労働審判にはふさわしくないと考えます。当事者にも3回の期日で紛争を終わらせようという意欲がなければ、労働審判には向かないのではないかと思います。その点をまず強調したいと思います。

では、本当に3回の期日で解決できるのかと言われると、不安もありますが、そのために専門家の方2人が入るということで、期日は少ないけれども専門的知識も豊富な方が入って実情に即した調停や審判ができるのではないかと期待しています。

——座談会では、差別、人事評価、就業規則不利益変更などには消極的な意見がありました。実際は、柔軟な個別具体的判断になるのでしょうか。

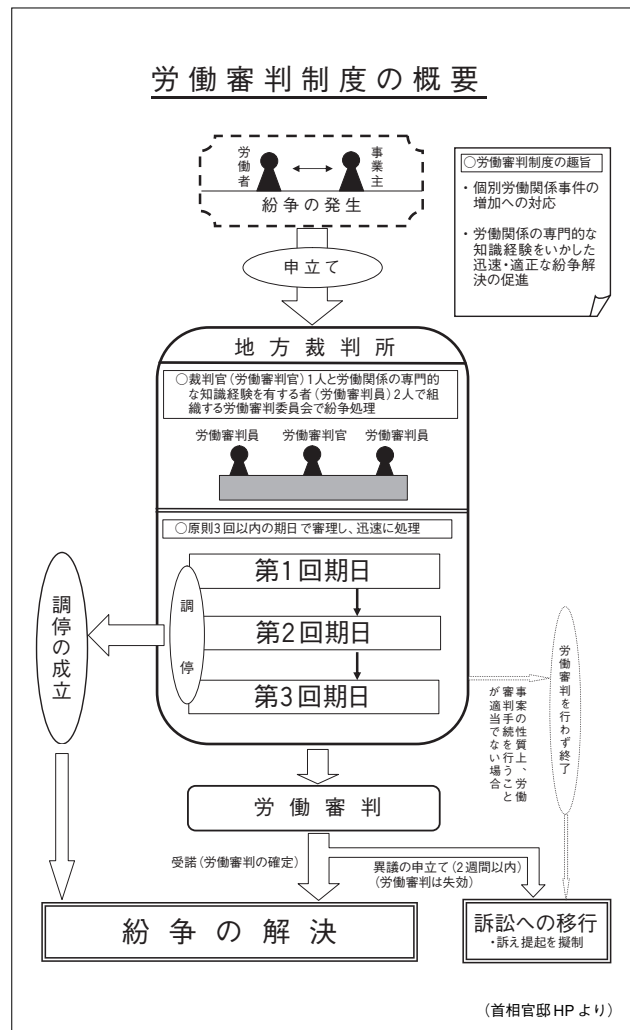
法律の規定の仕方として、個々の労働者と事業主の間に生じた民事に関する紛争ということになっており、形式面から個別かどうかということを決めています。ですから、中味を見てみると就業規則不利益変更など組合がらみの事件や、あるいは賃金差別の事件で多くの労働者が関わるという事件でも、申立人が1人であれば、個別労働関係民事紛争ということで手続に乗ってしまうので、立件された以上は審理を開いてみるということにならざるを得ません。

——そうすると、「適当でない」と認めるときは終了させることができる」という労働審判法24条1項が適用されるのは、例外的になるだろうということでしょうか。

申立書からみて、どう見ても集団的な訴訟であるとか、非常に複雑で3回では到底終わらないというものは、最初からやりませんということになるかもしれませんが、そうでなければ、審理をして、双方の主張を聞いてから判断することになると思います。

——具体的な例を挙げると、時間外手当の問題では、事業場外労働かどうかか賃金内払的性格を持っているかどうか等、法的判断で済んでしまうケースもあると思いますが、そういったケースなどはいかがでしょうか。

時間外手当の事件が労働審判に向いているかどうかは、事案により分かれるのではないかと思います。法律論だけが問題になるケースは、労働審判でできるの



ではないかと思いますが、現在提起されている時間外手当の紛争を見ていると、現状のままでは難しいかなという感想は持っています。労働時間について詳しい一覧表が提出されますが、これについて、答弁書の段階で詳細な認否や具体的な主張というのは現実には難しいのではないのでしょうか。ただ、詳細な事実とはともかく、双方ともある程度の金額の支払で了解するというのであれば、労働審判が使えるかもしれません。

——解雇事件は労働審判に一番向いている事件として挙げられていますが、解雇でも、懲戒解雇の事由が長期・多岐にわたり、第2次解雇、第3次予備的整理解雇の主張などが出される場合は、労働審判には向かないのではないのでしょうか。

複雑な事案については向かないと言わざるを得ません。ただ、時間外手当の問題と同様、事案は複雑だが双方の意見がある程度のところであればいいですよというよ

うなことであれば労働審判が使えると思いますが、細かい認否をやりたいというようなことであれば、向かないのではないかと思います。

—使用者側が、債務不存在確認や一定額を超える損害の不存在確認を申し立てることについてはいかがでしょうか。

事実に争いがなく、損害額だけの争いだということであれば労働審判に向いており、使用者側からの申立ても可能だと思います。

—メンタルヘルス等での休職者の復職問題についてはいかがでしょうか。

可能だと思いますが、微妙な判断で難しいものが多いのではないかと思います。

—労災で、主たる争点が損害額や過失相殺に絞り込まれるケースなどはいかがでしょうか。

向いていると言えないのではないかと思います。実際は、責任や因果関係も問題となっているものが多いのではないかと思います。

—過重労働が容易に認められるような場合などで労災認定が出ている場合などはどうでしょうか。

そのような過重労働が明白な場合などは向いているものがあるかもしれません。

—先程の債務不存在確認ですが、通常訴訟では、債務不存在確認訴訟を起こすと、被告の方に対して逆に損害賠償請求訴訟を起こさない等の訴訟指揮がなされる場合がありますが、労働審判の場合はどのようになりますか。

調停では、いろいろな案が出せますし、いくら支払えとか、いくら支払義務があることを認めるという審判もできると考えていますので、訴訟と異なり、反訴的なものを起こさせる必要はないと考えています。

—双方が労働審判で解決をつけましょうという話になっていたところ、偶々双方から申立てがなされた場合は、併合審理になるのでしょうか。

あまり想定していないのですが（笑い）、併合するのではないのでしょうか。

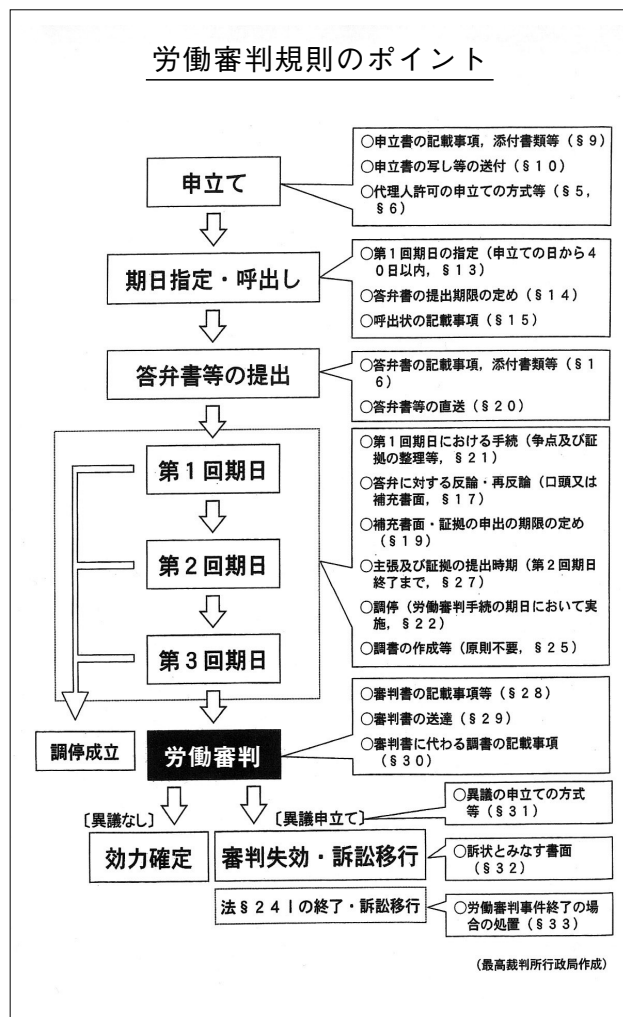
—そういった場合、日程の調整について、多少は融通をきかせてもらえるのでしょうか。

そうなるのでしょうかね（笑い）。

◆◆ 申立段階の留意点について

—申立ての点についてお聞きしますが、訴額の計算で、解雇無効の場合、東京地裁では訴訟事件では1年分の給料を訴額としてやっていると思いますが、審判の場合は3か月分という話も聞いたことがあります。この点はいかがでしょう。

まだ確定していませんが、3か月分で計算した額を訴額にしようということで検討しています。異議等により訴訟に移行した場合は、1年分の訴額から既に支払われたものを差し引いた不足分を追納してもらおうと考えています。



—事前に争点を明確にするという意味で、解雇事件を申し立てる場合、労働基準法22条の解雇理由書を出すということは指導されるのでしょうか。

出さなければいけない位に考えていただいた方がよいと思います。

—申立書には交渉経緯を書くことになっていますが、書式例にある程度を書けばよいのでしょうか。それとも、もっと細かく書いた方がよいのでしょうか。

交渉経緯と言っても、審判委員会が知りたいのは、実際にどういう考えであったのか、最終的に決裂直前はどうかということですので、あのときこういう発言をしたなどという細かいことまでは必要とは思っていません。労働審判員の方にも読んでいただくので、あまり長い記載はどうかと思います。

◆◆ 証拠について

—証拠についてですが、陳述書は、実感としては何頁程度でよいとお考えですか。

1人当たり10頁にもなってしまうと、労働審判員の方には対応ができないのではないのでしょうか。実感としては3～4頁位でしょうか。

—東京地裁では、証拠としてビデオテープを使うことは考えていないのでしょうか。例えば、セクハラシーンなど決定的なものがあれば、検証していただけるのでしょうか。

必要なものであれば見られないということはないと思います。ただ、再現ビデオのようなものはどうでしょうか。個別労働事件を扱う労働審判では、あまり役に立たないかもしれません。

◆◆ 八王子支部について

—当面、本庁でしかやらないということですが、東京の場合、八王子支部では行なう目途は立っていないのでしょうか。

現在、予定はありません。

—労働審判に対して異議が出されて訴訟に移行した場合、管轄は、支部の管轄に戻るのでしょうか。

今のところ、東京地裁本庁で労働審判がなされて異議が出たものは、基本的には東京地裁本庁でと思っています。ただ、双方の当事者の希望があれば、八王子支部に回付することもあると思いますが、この点は、まだ、確定的ではありません。

◆◆ 第1回期日の調整について

—座談会では申立てから40日以内に第1回期日を指定するというのですが、双方に代理人がついて労働審判でやりましょうという話となっており、期日の候補日などについて調整がついている場合は、申立ての50日程度後であれば、協力していただけるのでしょうか。

事例に応じて、労働審判官が判断することになりますが、絶対に駄目だということにはならないと思います。なお、一旦期日を決めた場合の変更については、労働審判員の方のことを考えると、直前の変更は避けたいと考えています。

◆◆ 審理の進め方について

—相手方代理人が第1回期日にどうしても出られない場合に書面だけ出しておいた場合、読んでいただけるのでしょうか。

もちろん、読みます。訴訟と違うので、陳述しないと主張があったことにならないなどという制約はまったくありません。

—最悪の場合には、そのような処理をして第2回期日の要望などを出すということは理論的にはありうるということでしょうか。

あると思いますが、それは避けたいですね。

—利害関係人はできるだけ立ち会わせたいということだと思いますが、セクハラ事件で上司が立ち会うと本人が発言しにくいといった場合は、どうでしょうか。

そのような場合になるべく顔を合わせないようにと

いった配慮はすると思います。

—尋問の方式ですが、基本的には裁判官が聞いていくということでしょうか。

そうです。労働審判員も質問をしますので、仮処分の場合よりは聞く場面は増えるのではないかと思います。

—こういうことを聞いて欲しいという場合は、上申書などを書くのでしょうか。

そういった書面は考えていませんが（笑い）、聞いて欲しいことは言っていただければ聞く機会はあると思います。

—一般の訴訟で和解などは当事者別々に事情を聞いたりしますが、調停では同じようにするのでしょうか。

同じです。

—調停の勧告は、ある程度心証をとった段階で適宜個別ないし双方に行なうということでしょうか。

そうです。必ず、労働審判委員会3人でそろって調停の勧告をし、調停について詳細な説明をします。労働審判委員会が分かれて、使用者側の審判員が使用者側に対して説明をしたり説得をしたりするなどということはありませぬ。そもそも、労働審判員2人のうち、どちらが使用者側でどちらが労働者側かということは言いません。労働者側とか使用者側とかいう立場ではなく、公正中立な労働審判員なのです。

◆◆ 準備書面等の制限について

—第1回期日までに申立書、答弁書、書証をすべて提出させて、それ以降はすべて口頭のみという扱いと考えてよいのですか。準備書面とか、新しい証拠の提出などはないということでしょうか。

原則はないということです。答弁書に対する反論などは、基本的には第1回期日に口頭でやってもらうということです。労働審判規則17条1項には、口頭の主張を補充する書面が規定されていますが、ごく例外的な場合であり、口頭で主張しないで後で書面だけということとは認められません。

—審尋が行なわれてから、それに対する弾劾的証拠などはどうですか。

場合によっては、弾劾的なもので決定的なものがあれば、出すことはできると思います。

◆◆ 審判書の実務について

—特に必要がある場合を除き、期日の内容を調書等の記録に残すことは考えていないということですが、当事者が自分でテープをとったりすることは禁じられるのですか。

それも認めないということです。座談会でも話しましたが、その場で口頭で主張し、あるいは審尋をして、労働審判委員会はその場で判断をして調停案を出し、その場で審判をするということですので、書類を残しておいてそれを後でじっくり読んでということは考えていないのです。そもそも労働審判自体がひとつの完結した手続ですから、これで何か証拠を残して後の訴訟のために活用するという手続ではないということです。

—審判は、口頭で告知されると聞いており、この場合、審判調書は後にできることとなりますが、異議が出されて訴訟となる場合、申立書と審判調書が訴訟事件の裁判官のところに行くということでしょうか。

記録で行くのは、申立書だけです。

—解雇無効の事件で、当事者が望んでいない場合にも金銭解決の審判ができるのでしょうか。

対立が激しいところですが、事案に即した柔軟な審判もできるというのが労働審判法の考え方であろうということで、理論的にはできると考えています。

—どういう場合が、当事者が反対していても金銭解決が望ましいとお考えですか。

パターンとして、解雇が無効と判断された場合でも原職復帰ではなく金銭解決という場合と、解雇が有効であっても金銭を支払うという場合と、2つあると思います。後者は比較的受け入れやすいと思われます。解雇が有効と言っても完全に有効というわけでもなく、どちらかと言うと有効であるというような場合も多く、

このようなケースでは、使用者側から一定の金銭を支払うというのがよいと思われる場合にはそういう判断をします。解雇が無効の場合も、解雇理由の強弱ということがあると思いますが、どうしても復帰したいという方についても、会社の規模が大きくなり、既に後任が決まってい、能力的には他社で働くことも十分可能という場合は、金銭解決がよいという判断をすることもあると思います。特異な例としては、会社がほとんど機能していない場合や、既に他社に勤務している場合は、元の職場に戻れるかどうかということとの相関関係もありますが、金銭解決の方がよいのではないかとと思われるケースもあると思います。

—職員一同が当該被解雇者の職場復帰に反対しているという場合はどうでしょうか。

3回の期日で、職場の雰囲気まで判断するのは難しいのではないのでしょうか。

◆◆ 異議申立後の処理

—委任状ですが、委任状の中に異議申立後の訴訟事件について委任されていることが記載されている場合は、そのまま訴訟で使えるということによろしいのでしょうか。

そうです。

—答弁書は新たに出さなければならないのですね。

答弁書も証拠も移りませんので、いずれも新たに提出する必要があります。

—訴訟に移行した場合、申立書しか残らないということですが、実際には審判に携わった裁判官には心証が残っているということになると思います。東京地裁の場合は裁判官が多いのであまり問題はないと思いますが、理論的には、訴訟になっても審判の場合と裁判官が同じということはあるのでしょうか。

ありうると思います。

—何かケアはないのですか。

仮処分と本案を同じ裁判官が担当することがあるのと同じだと思います。東京地裁の場合は、運用として



東京地裁民事19部 中西茂 裁判官

は同じ裁判官になることを避けており、労働審判の場合も避けることになると思います。

◆◆ 関係書式について

—関係書式を作成されたということですが、配布等のお考えはいかがですか。

配布は考えていませんが、活用方法は検討しているところです。

* * *

—最後に、何かありましたらお願いします。

期日が3回までというのは、当事者の負担は重いと思われる、特に書面中心であったものを口頭に代えるというのは思い切ったことだと思いますが、今までなかった制度であり、せっかくできた制度ですので、裁判所としても、使える制度にするために力を注いでいきたいと考えています。労働審判は、簡易・迅速さのために口頭でとされていますが、そのために緻密なものが入らなくなるということではなく、労働審判員という2人の専門家が入り、口頭の主張や審尋を活発にすることで、事案に即した実効性のある解決を図りたいと思います。そういう発想に立って、3回で終わらせるということに協力していただきたいと思います。

—お忙しい中、貴重なお時間を割いていただきまして誠にありがとうございました。

(構成：古椎庸文)