

## 2. 4 労働関係訴訟の概況

平成22年における労働関係訴訟の平均審理期間は11.8月であり、民事第一審訴訟（全体）（6.8月）の約1.7倍、民事第一審訴訟（過払金等以外）（8.3月）の約1.4倍であるが、平成13年の労働関係訴訟の平均審理期間（13.5月）より12.6%短縮しており、2年を超える事件の割合（7.5%）も、平成20年（8.5%）より減少している。

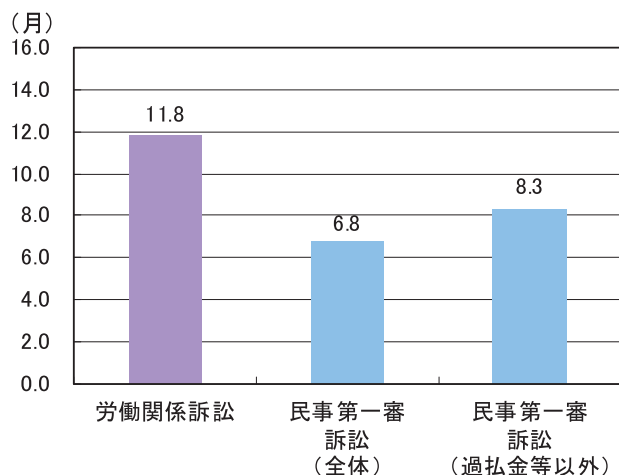
また、労働関係訴訟は、民事第一審訴訟（全体）と比べて、判決に占める対席事件の割合（92.6%）及び当事者双方に訴訟代理人が選任されている割合（73.6%）が極めて高く、平均争点整理期日回数も多いほか（4.1回）、人証調べ実施率は約3.4倍、平均人証数は4.0倍と、いずれも高い数値を示している。

労働関係訴訟の上訴率は41.9%であり、民事第一審訴訟（全体）の上訴率の約2.7倍である。また、労働関係訴訟においては、上訴の有無による平均審理期間の差は、民事第一審訴訟事件ほど大きなものではない。

### ○ 概況

平成22年における労働関係訴訟の平均審理期間は11.8月であり、民事第一審訴訟（全体）の平均審理期間（6.8月）の約1.7倍、民事第一審訴訟（過払金等以外）の平均審理期間（8.3月）の約1.4倍となっている（【図1】、【表2】）。平成20年の既済事件では12.3月。第3回報告書概況・資料編95頁【図1】参照）。

【図1】 平均審理期間  
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟）



【表2】 事件数及び平均審理期間  
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟）

事件の種類	労働関係訴訟	民事第一審訴訟(全体)	民事第一審訴訟(過払金等以外)
事件数	2,921	227,435	91,541
平均審理期間(月)	11.8	6.8	8.3

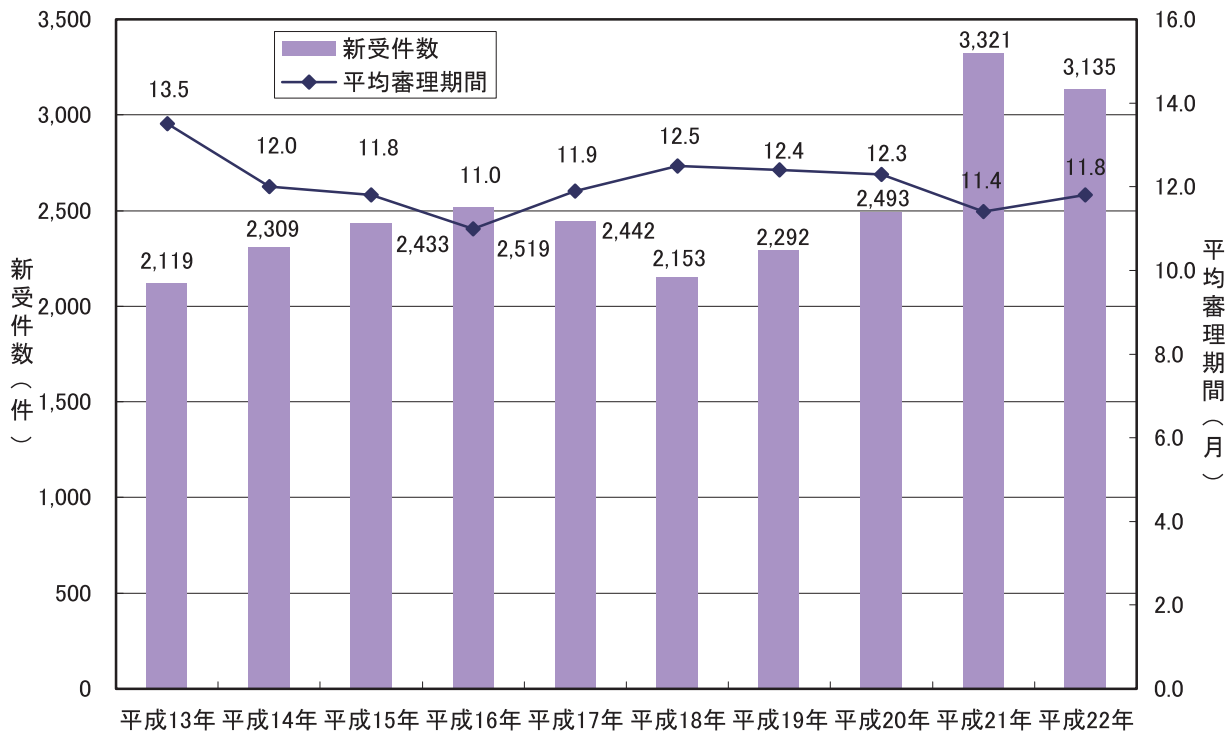
また、労働関係訴訟では、審理期間が6月以内の事件が31.3%と最も多く、2年を超える事件は7.5%である（【表3】）。平成20年の既済事件では、審理期間が1年超2年以内の事件が最も多く31.4%、2年を超える事件が8.5%。第3回報告書概況・資料編96頁【表3】参照）。

【図4】は、労働関係訴訟における新受件数と平均審理期間の経年推移を示したものである。これをみると、新受件数は、過去10年間で大幅に増加しており、平成22年の新受件数（3135件）は、平成13年の新受件数（2119件）の約1.5倍にのぼっている。

【表3】 審理期間別の事件数及び事件割合  
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟）

事件の種類	労働関係訴訟	民事第一審訴訟（全体）	民事第一審訴訟（過払金等以外）
6月以内	915 31.3%	156,101 68.6%	54,541 59.6%
6月超1年以内	898 30.7%	40,722 17.9%	16,625 18.2%
1年超2年以内	889 30.4%	23,110 10.2%	15,062 16.5%
2年超3年以内	174 6.0%	5,374 2.4%	3,775 4.1%
3年超5年以内	42 1.4%	1,859 0.8%	1,342 1.5%
5年を超える	3 0.1%	269 0.1%	196 0.2%

【図4】 新受件数と平均審理期間の推移（労働関係訴訟）



※ 平成16年までの数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

## Ⅱ 民事第一審訴訟事件の概況

【表5】は、終局区分別の事件数及び事件割合を示したものである。これによれば、労働関係訴訟では、民事第一審訴訟事件と比べ、判決で終局した事件の割合は29.1%と低いものの(民事第一審訴訟(全体)は36.8%、民事第一審訴訟(過払金等以外)は50.5%)、判決で終局した事件に占める対席事件の割合が92.6%と高く(民事第一審訴訟(全体)では72.3%、民事第一審訴訟(過払金等以外)では62.1%)、和解の割合が56.7%と高い(民事第一審訴訟(全体)では32.0%、民事第一審訴訟(過払金等以外)では34.0%)といった特徴がみられる。

【表6】は、訴訟代理人別の事件数及び事件割合を示したものである。これによれば、労働関係訴訟のうち73.6%の事件で当事者双方に訴訟代理人が選任されており、この割合は、民事第一審訴訟事件(民事第一審訴訟(全体)では27.8%、民事第一審訴訟(過払金等以外)に限っても40.1%)と比べて、顕著に高くなっている。これは、労働関係訴訟において争点に關し的確な主張をするためには法令、判例、通達等に関する専門的知識が必要とされること、当事者の対立が激しいことと関係するのではないかと推測されるが、この点を統計的に実証することは困難である。

【表7】は、平均期日回数及び平均期日間隔を示したものである。これによれば、労働関係訴訟は、民事第一審訴訟事件と比べ、平均全期日回数が多いこと、これは、平均口頭弁論期日回数が多いことにもよるが、むしろ、平均争点整理期日回数が多いこと(4.1回)による影響が大きいこと、平均期日間隔は逆に短くなっていることが認められる。これと平均審理期間(【図1】)とを併せ考慮すると、労働関係訴訟の平均審理期間が長期化するのには、審理に当たり、期日間隔が長いだけでなく、期日回数を要するためであることがうかがわれる。

【表5】 終局区分別の事件数及び事件割合  
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟)

事件の種類	労働関係 訴訟	民事第一審 訴訟 (全体)	民事第一審 訴訟 (過払金 等以外)
判決	850 29.1%	83,796 36.8%	46,233 50.5%
うち対席 (%は判決に対する割合)	787 92.6%	60,574 72.3%	28,690 62.1%
和解	1,657 56.7%	72,683 32.0%	31,156 34.0%
取下げ	298 10.2%	64,935 28.6%	11,280 12.3%
それ以外	116 4.0%	6,021 2.6%	2,872 3.1%

【表6】 訴訟代理人別の事件数及び事件割合  
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟)

事件の種類	労働関係 訴訟	民事第一審 訴訟 (全体)	民事第一審 訴訟 (過払金 等以外)
双方に 訴訟代理人	2,150 73.6%	63,144 27.8%	36,734 40.1%
原告側のみ 訴訟代理人	315 10.8%	102,991 45.3%	33,786 36.9%
被告側のみ 訴訟代理人	283 9.7%	8,389 3.7%	3,446 3.8%
本人による	173 5.9%	52,911 23.3%	17,575 19.2%

【表7】 平均期日回数及び平均期日間隔  
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟)

事件の種類	労働関係 訴訟	民事第一審 訴訟 (全体)	民事第一審 訴訟 (過払金 等以外)
平均全期日回数	6.9	3.5	4.5
平均口頭弁論 期日回数	2.8	2.1	2.2
平均争点整理 期日回数	4.1	1.5	2.3
平均期日間隔(月)	1.7	1.9	1.8

労働関係訴訟における争点整理手続の実施率は71.3%であり、民事第一審訴訟（過払金等以外）の37.0%と比べ、顕著に高い（【表8】）。これは、労働関係訴訟においては、長期間にわたる多数の具体的事実が主張されることや当事者間の対立が激しいことと関係しているものと思われる。

人証調べについてみると、【表9】によれば、平成22年における労働関係訴訟の人証調べ実施率は35.3%であり、民事第一審訴訟（全体）（10.3%）の約3.4倍である。また、平均人証数は1.2人（平成20年の既済事件は1.3人。第3回報告書概況・資料編98頁【表9】参照）であり、民事第一審訴訟（全体）の平均人証数（0.3人）の4.0倍となっている。人証調べを実施した事件の平均人証数は3.4人であり、民事第一審訴訟（全体）（2.8人）より多くなっている。労働関係訴訟において平均人証数が多くなっているのは、人証調べ実施率が高いことに加え、1件当たりの人証数が多いことによるものと考えられる。これは、労働関係訴訟では、使用者による解雇が権利の濫用に当たるか否かなどといった規範的要件該当性の有無が問題となり、数多くの間接事実が主張されることが多いこと、立証方法としても人証によることが多いことに起因するのではないかと考えられる。

【表8】 争点整理手続の実施件数及び実施率  
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟）

事件の種類		労働関係訴訟	民事第一審訴訟（全体）	民事第一審訴訟（過払金等以外）
争点整理手続	実施件数	2,084	63,082	33,875
	実施率	71.3%	27.7%	37.0%

【表9】 人証調べ実施率及び平均人証数  
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟）

事件の種類	労働関係訴訟	民事第一審訴訟（全体）	民事第一審訴訟（過払金等以外）
人証調べ実施率	35.3%	10.3%	18.7%
平均人証数	1.2	0.3	0.5
平均人証数（人証調べ実施事件）	3.4	2.8	2.7

### ○ 人証調べに関する状況

第3回報告書概況・資料編98頁で指摘したとおり、労働関係訴訟においても、民事第一審訴訟事件と同様、集中証拠調べが相当程度浸透しており、人証調べ期間が審理期間の長期化に及ぼす影響は、さほど大きなものではないと考えられるところ、以下、これに関連するデータをみていく。

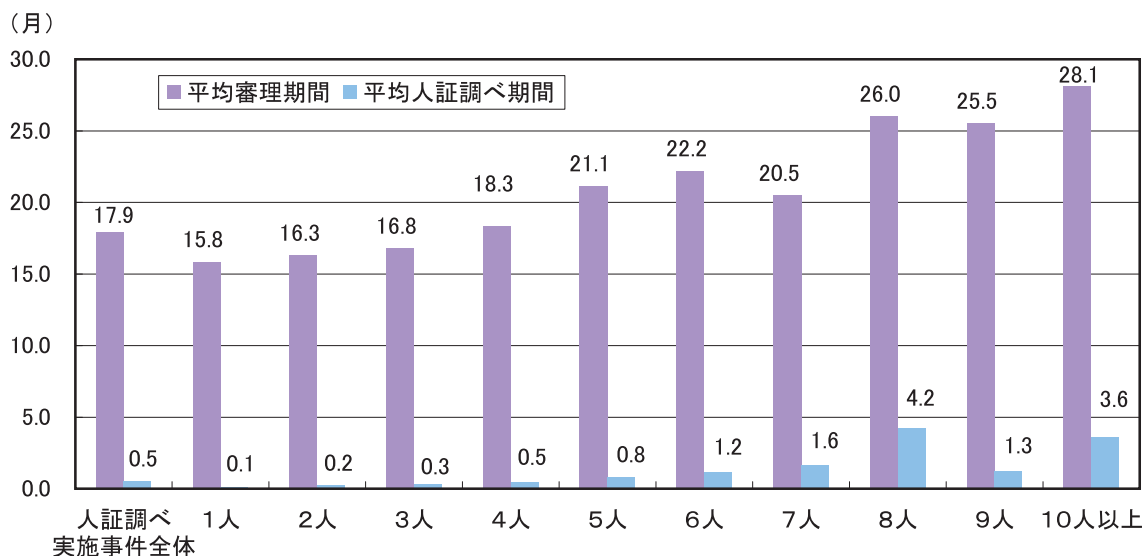
#### （人証調べ期間と審理期間等との関係）

【図10】は、人証数別の平均審理期間及び平均人証調べ期間を示したものである。これによれば、人証調べを実施した労働関係訴訟の平均審理期間は17.9月であり、労働関係訴訟全体の平均審理期間（11.8月）より長くなっている（なお、人証調べを実施した民事第一審訴訟（全体）の平均審理期間は19.1月である。前掲1.1.2【表25】参照）。また、人証調べを実施した労働関係訴訟の平均人証調べ期間は0.5月であるところ、平均審理期間に対する割合は2.8%であって、同割合は、民事第一審訴訟（全体）における数値（平均人証調べ期間は0.5月、平均審理期間に対する割合は2.6%）より高くなっている。さらに、労働関係訴訟では、全体的にみると、事件数の少ない人証数7人以上の事件<sup>\*1</sup>を除けば、人証数の多い事件ほど、平均審理期間及び平均人証調べ期間のいずれも長くなるという傾向がみられる。もっとも、人証数の増加による平均人証調べ期間の増加幅は、平均審理期間の増加幅よりも顕著に小さいことは、平成20年と同様

\*1 人証数7人の事件数は23件、8人の事件数は12件、9人の事件数は8件、10人以上の事件数は11件であった。

と同様である（例えば、人証数が1人の事件と5人の事件とを比較すると、平均審理期間は5.3月増加しているが、平均人証調べ期間は0.7月しか増加していない。）。

【図10】 人証数別の平均審理期間及び平均人証調べ期間（労働関係訴訟）



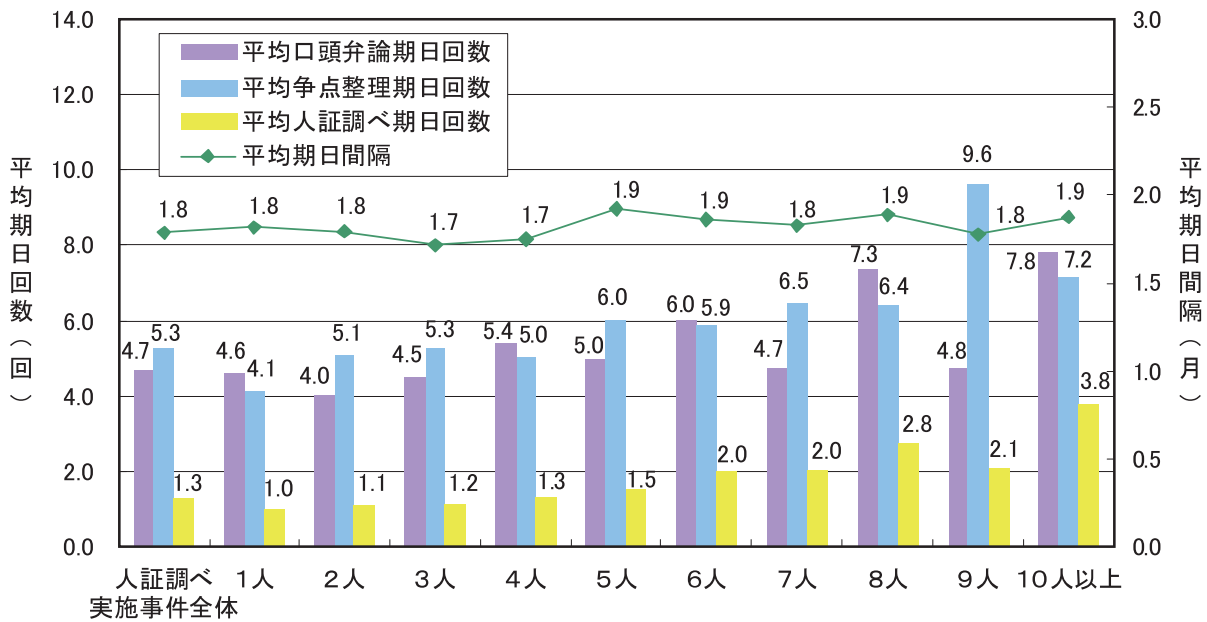
### （人証調べ期日回数と審理期間等との関係）

【図11】は、人証数別の平均期日回数及び平均期日間隔を示したものである。これによれば、人証調べを実施した労働関係訴訟の平均全期日回数は10.0回であり、そのうち平均口頭弁論期日回数は4.7回、平均争点整理期日回数は5.3回である。また、期日回数のうち、平均人証調べ期日回数は1.3回であり、その平均全期日回数に対する割合は13.0%、平均口頭弁論期日回数に対する割合は27.7%となっている。いずれも、民事第一審訴訟（全体）の場合（前掲1. 1. 2【図28】参照）と大きな違いはない。

また、【図11】によれば、全体的にみれば、人証数の多い事件ほど、平均口頭弁論期日回数、平均争点整理期日回数及び平均人証調べ期日回数はいずれも増加するという傾向が一応みられるが、その中では、平均口頭弁論期日回数や平均争点整理期日回数の増加幅が大きい（例えば、人証数が1人の事件と6人の事件とを比較すると、平均人証調べ期日回数は1.0回増加しているのに対し、平均口頭弁論期日回数は1.4回、平均争点整理期日回数は1.8回増加している。）。他方、平均期日間隔には大きな変化がみられない。

第3回報告書概況・資料編99頁では、労働関係訴訟においては、全体的にみると、人証数の多い事件ほど、平均審理期間が長くなるという傾向がみられること、その要因としては、人証調べ期日回数の増加よりも、それ以外の口頭弁論期日回数及び争点整理期日回数の増加の方が大きく影響していると考えられることを指摘したが、本件調査期間における調査結果からも、同様の指摘をすることができる。

【図11】 人証数別の平均期日回数及び平均期日間隔(労働関係訴訟)



#### (集中証拠調べの状況)

以上のとおり、労働関係訴訟においても、人証調べ期間が審理期間の長期化に及ぼす影響はさほど大きくないといえるところ、第3回報告書同様、集中証拠調べに関連するデータについてもみておく。

【表12】は、人証調べ期日回数別の事件数及び事件割合を示したものであり、人証調べを実施した労働関係訴訟の76.7% (790件) が1回の期日で、95.0% (979件) が2期日以内の期日で、人証調べを終えている。

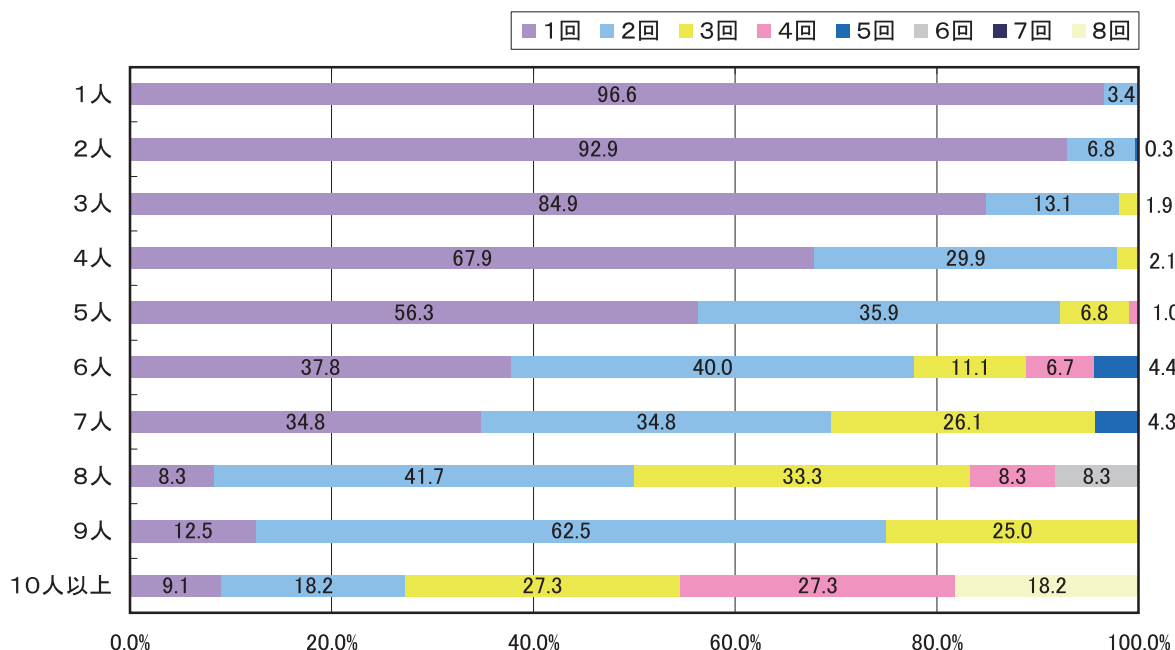
また、【図11】によれば、平均人証調べ期日回数は、人証数が1人から5人までの事件で1回以上2回未満、人証数が6人から9人までの事件で2回以上3回未満、人証数が10人以上の事件で3.8回となっており、1期日で複数の人証を取り調べていることがうかがわれる。そして、【図10】によれば、人証数別の平均人証調べ期間は、人証数が1人から5人までの事件では1月以内、人証数が6人、7人及び9人の事件では2月以内、人証数8人及び10人以上の事件では4月程度となっている。

さらに、人証数別の人証調べ期日回数の分布状況を示した【図13】によれば、人証調べを1回の期日で終了した事件の割合は、人証数が1人の事件では96.6%、2人の事件では92.9%、3人の事件では84.9%となっている。また、人証調べを2回以内の期日で終了した事件の割合は、人証数が3人の事件では98.0%、4人の事件では97.8%、5人の事件では92.2%、6人の事件では77.8%となっている。労働関係訴訟においては、その性質上、立証は人証によることが多いが(第1回報告書117頁参照)、人証数が多くなっても、1回又は2回の期日で終了した事件が相当程度存し、平成20年と比べその割合はおおむね高くなっているため、労働関係訴訟においても集中証拠調べが相当程度定着しているといえる。

【表12】 人証調べ期日回数別の事件数及び事件割合(労働関係訴訟)

人証調べ期日回数	事件数	事件割合
1回	790	76.7%
2回	189	18.3%
3回	36	3.5%
4回	8	0.8%
5回	4	0.4%
6回	1	0.1%
7回	-	-
8回	2	0.2%
9回以上	-	-
合計	1030	100.0%

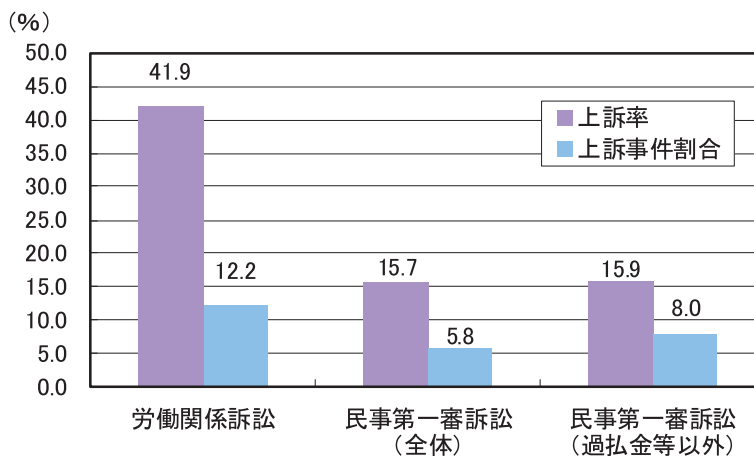
【図13】 人証数別の人証調べ期日回数の分布状況(労働関係訴訟)



○ 上訴に関する状況

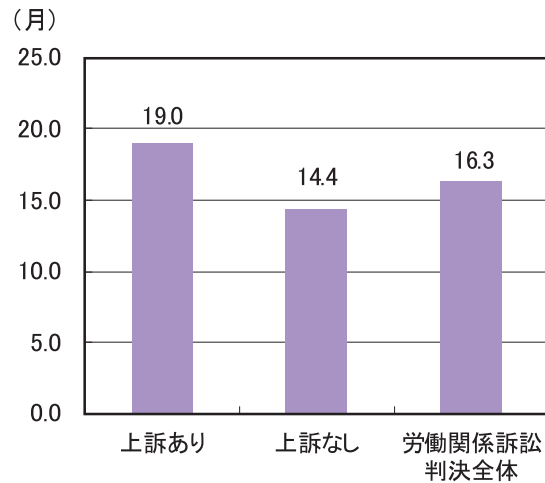
【図14】は、上訴率及び上訴事件割合を示したものである。これによれば、労働関係訴訟の上訴率は41.9%、上訴事件割合は12.2%であり、平成20年(それぞれ41.4%、13.8%)より上訴率はやや高くなり、上訴事件割合はやや低くなったが、民事第一審訴訟(全体)の各数値(15.7%、5.8%)のそれぞれ約2.7倍、約2.1倍である。これは、労働関係訴訟においては、欠席判決や実質的に争いが無い事件が少なく、当事者間の対立が激しいため、上訴が申し立てられる事件の割合が高くなっていることによるものと考えられる。

【図14】 上訴率及び上訴事件割合  
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟)



【図15】は、労働関係訴訟における上訴の有無別の平均審理期間を示したものである。上訴があった事件の平均審理期間は19.0月、上訴がなかった事件のそれは14.4月であり、上訴の有無による平均審理期間の差は4.6月と、民事第一審訴訟（全体）の場合（8.7月。前掲1.1.2【図38】参照）ほど大きなものではない。これは、第3回報告書概況・資料編102頁で指摘したとおり、労働関係訴訟においては、民事第一審訴訟事件の場合と異なり、実質的な争いがなく短期間で判決に至った事件が多くなく、上訴がなかった事件の中にも審理に一定程度の時間を要した事件が相当数含まれていることによるものと考えられる。

【図15】 判決で終局した事件における上訴の有無別の平均審理期間（労働関係訴訟）



#### （参考）労働審判事件の概況

##### ○ 労働審判手続とは

労働審判手続は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判を行うというものである（労働審判法1条）。

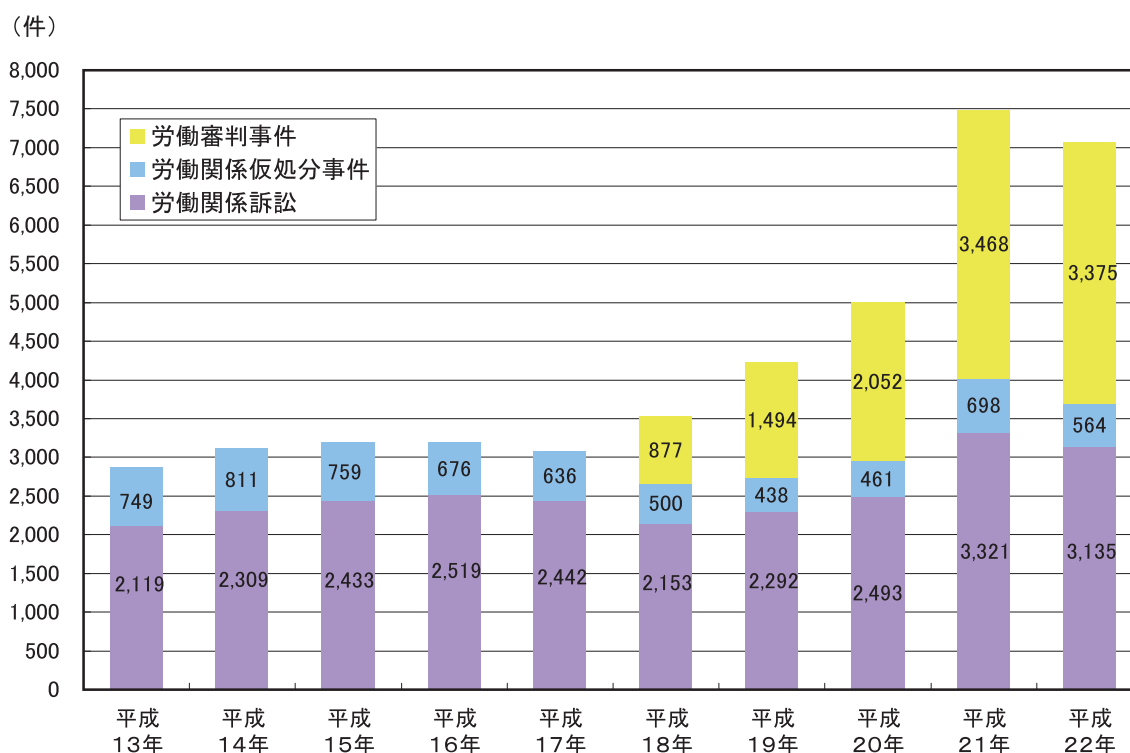
労働審判制度は、司法制度改革の動きの中でその一環として誕生したものであり、①個別労働関係民事紛争を対象として裁判所において行われ、②裁判官である労働審判官に加えて労働関係の専門的知識経験を有する労働審判員が参加し、③原則として3回以内の期日により審理し、調停による解決が見込まれる場合にはこれを試みるという形で調停が組み込まれ、④調停による解決ができずに審判がされたときには、これに異議が出ると訴訟に移行するという訴訟と接続された手続であるという特徴を持ち、迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とするものである。



### ○ 概況

労働審判事件の新受件数は、平成18年4月の制度導入以降、増加の一途をたどり、平成21年には3400件を超え、平成22年（3375件）は若干減少したものの、高水準で推移している。労働審判制度の導入に伴い、いったんは減少した労働関係訴訟及び労働関係仮処分事件も、その後は増加に転じ、平成21年には労働審判制度導入前の平成17年の新受件数をそれぞれ超え、平成21年及び平成22年には労働審判事件と併せて合計7000件を超えており、平成13年当時に3000件に満たなかった労働関係訴訟及び労働関係仮処分事件の合計の2倍以上となっている（【図16】）。

【図16】 新受件数の推移（労働関係訴訟、労働関係仮処分事件及び労働審判事件）



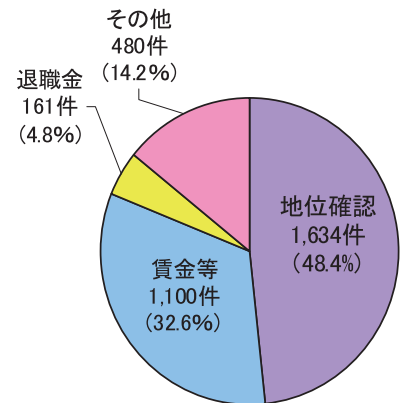
※ 労働関係仮処分事件、労働審判事件及び平成16年までの労働関係訴訟の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

※ 労働審判事件の平成18年の数値は、同年4月から同年12月までの数値である。

労働審判事件の新受件数（3375件）を事件種別ごとにみると、地位確認請求事件が全体の48.4%（1634件）、賃金等請求事件が全体の32.6%（1100件）となっており、この両者で全体の約8割を占めている（【図17】）。

【図17】 事件の種類別の新受件数(労働審判事件)

平成22年	
非金銭	1,693
地位確認	1,634
その他	59
金銭	1,682
賃金等	1,100
退職金	161
その他	421
合計	3,375

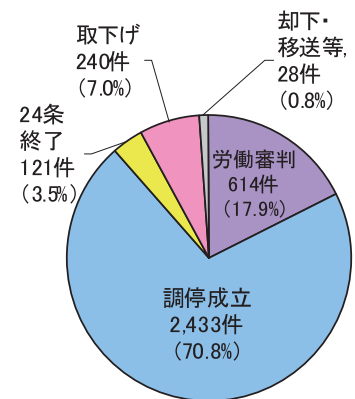


※ 図の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

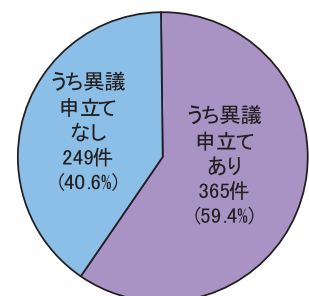
労働審判事件では、既済事件（合計3436件）のうち、70.8%（2433件）が調停成立により、17.9%（614件）が労働審判により、それぞれ終局しており、労働審判で終局した事件のうち、異議申立てがあり訴訟に移行したものは59.4%（365件）である。換言すれば、調停が成立したもの及び労働審判で異議申立てがなく確定したものが全体の78.1%（2682件）に及んでおり、さらに、取下げで終局したもの（全体の7.0%（240件））の中にも労働審判手続外における当事者間の合意等により満足的に解決したものとあると思われることから、全体の約8割前後の事件が、労働審判手続を契機として解決しているといえる（【図18】）。

【図18】 終局事由別の既済件数(労働審判事件)

平成22年	
労働審判	614
調停成立	2,433
24条終了	121
取下げ	240
却下・移送等	28
合計	3,436



平成22年	
労働審判	614
うち異議申立てあり	365
うち異議申立てなし	249



※ 図の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

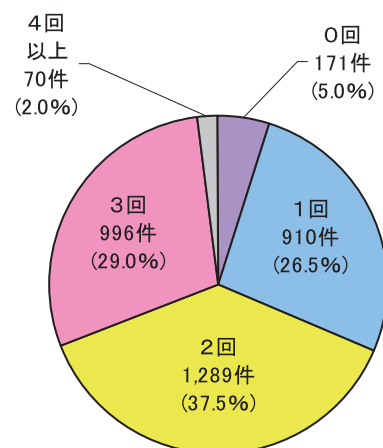
## Ⅱ 民事第一審訴訟事件の概況

労働審判事件は、労働審判法15条2項により、原則として3回以内の期日で審理を終結するとされており、実際にも、既済事件のうち98.0%（3366件）が3回以内の期日で手続を終了している（【図19】）。審理期間をみても、全体の76.2%（2618件）が申立てから3月以内に終局しており、平均審理期間は71.6日である（【図20】）。

申立人に代理人が付いていない事件（本人申立て事件）は全体の16.6%（571件）であり、83.4%（2865件）の事件では代理人が選任されている（【図21】）。

【図19】 期日実施回数(労働審判事件)

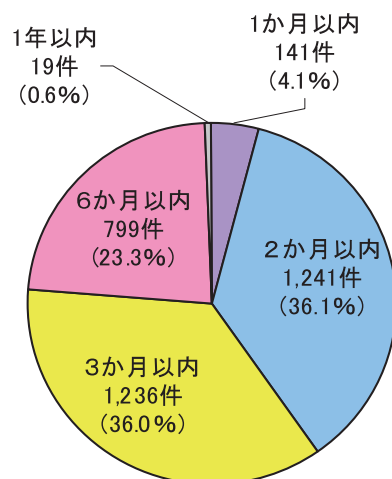
	0回	1回	2回	3回	4回以上	合計
調停成立	-	745	953	681	54	2,433
労働審判	-	80	260	259	15	614
24条終了	6	30	40	44	1	121
取下げ	138	54	36	12	-	240
却下・移送等	27	1	-	-	-	28
合計	171	910	1,289	996	70	3,436



※ 図の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

【図20】 平均審理期間(労働審判事件)

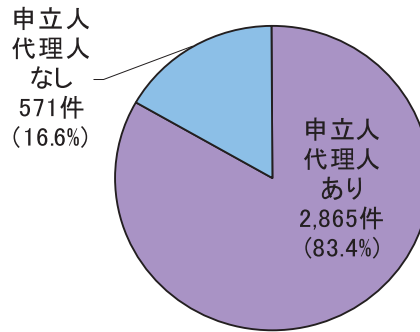
申立日～終局日	既済件数
1月以内	141
1月超2月以内	1,241
2月超3月以内	1,236
3月超6月以内	799
6月超1年以内	19
合計	3,436



※ 図の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

【図21】 申立人代理人の有無別の  
既済件数(労働審判事件)

	平成 22年
申立人代理人あり	2,865
申立人代理人なし	571
合 計	3,436



※ 図の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

## ○ まとめ

労働審判手続の新受件数は、制度導入以降平成21年まで急増を続け、その後も高水準で推移しているが、これは、労働審判手続が高い紛争解決機能を有し、かつ、迅速に処理されていることに加え、平成20年秋以降の世界的な不況による経済情勢が影響していると考えられる\*2。

具体的には、労働審判手続は、平均すると約2.5月以内で同手続を契機として約8割前後の事件が解決に至っており、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図るという労働審判法の目的を達成できていると思われる。このように労働審判手続が高い紛争解決機能を有している大きな要因の1つは、個別労働関係紛争と対象が限定され、裁判官である労働審判官とともに個別労働関係の実情や労使慣行等に関する知識経験を有している労働審判員がその専門的知識経験を十分に活かし、審理の充実に大きく寄与しているところにあると思われる。

また、原則として3回以内の期日で迅速な審理が行われる労働審判手続においては、手続の早期の段階から十分な主張立証をする必要があり、できる限り弁護士が代理人となることが望ましいところ、高い弁護士代理人選任率も迅速かつ実効的な解決に寄与していると思われる。

\*2 この点について、労働審判手続の新受件数は高水準で推移しているものの、中には労働審判手続にふさわしくない事件もあるのではないかと、具体的には、当事者多数、争点複雑かつ困難といった3回以内の期日での解決が困難と思われる事件や、逆に権利関係に争点がないかわずかであり、係争利益が小さい事件は、労働審判手続にはふさわしくないとと思われるため、今後、労働審判手続や民事調停手続等のほか、行政ADRも含む各手続が、事案の特質に応じて適切に選択されることが必要であると指摘するものとして、春名茂「全国の労働審判事件の動向と課題」法律のひろば2011年6月号11頁参照。

