

2.4.5 労働関係訴訟の状況

労働関係訴訟の平均審理期間は11.5月であり、民事第一審訴訟事件全体の平均審理期間（8.2月）と比べて長い。期日回数の増加に伴って審理期間が長くなる傾向にあり、また、審理期間が長くなるに従って、期日間隔が長くなる傾向にある。

労働関係訴訟の人証調べ実施率は高く、平均人証数も多い。そして、おおむね人証数の増加によって期日回数が増える傾向にあり、それが平均審理期間に影響を与えているが、人証数の増加によっても期日間隔には変化が見られない。

労働関係訴訟は、原告数の増加に伴って平均口頭弁論期日回数及び平均争点整理期日回数が増加し、平均審理期間が長期化する傾向が見られるが、被告数が増加する場合には、そのような傾向は見られない。

労働関係訴訟における経年的変化を見ると、近年の事件増にもかかわらず、主として平均全期日回数の減少により平均審理期間の短縮が進んでいる。

○ 労働関係訴訟の概況

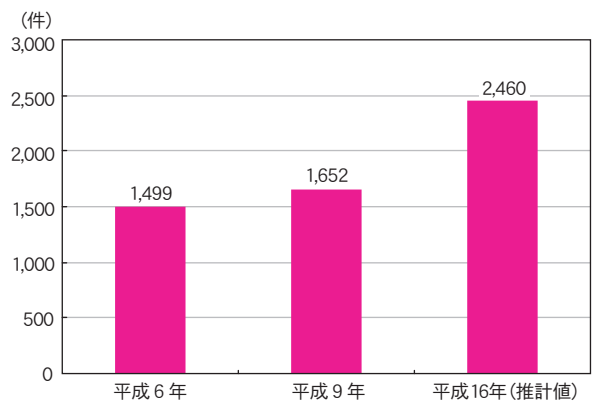
労働関係訴訟とは、労働契約から派生する様々な紛争に関する民事訴訟をいい、解雇された労働者が、その解雇が無効であると主張して使用者を相手に提起する地位確認等請求事件、労働者が、使用者が賃金を支払わないと主張して使用者を相手に提起する賃金請求事件などがある（以下の統計数値は、事件票上の区分である「労働金銭」と「労働」とを合算したものである。）。

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が争点となり、関連する様々な事実関係を総合的に評価して、法が定める規範的な要件への具体的な当てはめを検討しなければならないケースが多く、事実認定や規範的要件該当性の判断が困難な場合が少なくない。

本件調査期間内に終局した民事第一審訴訟事件全体の件数が10万6553件であるのに対し、同時期に終局した労働関係訴訟の件数は1766件であり、民事第一審訴訟事件全体に占める労働関係訴訟の割合は1.7%である。

【図174】は、平成6年、平成9年及び平成16年の新受件数（平成16年については、4月から12月までの新受件数を9で除した数値に12を乗じて算出した推計値である。）を示したものである。労働関係訴訟の事件数は、平成6年に1499件であったところ、平成16年には2460件（推計値）へと増加し、ここ10年で約6割増となっている。

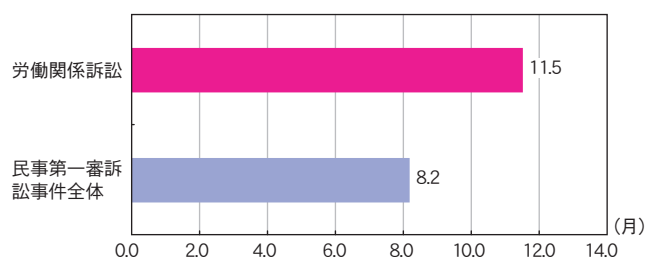
【図174】新受件数の推移



○ 労働関係訴訟の審理期間

【図175】によれば、平成16年の労働関係訴訟の平均審理期間は11.5月であり、民事第一審訴訟事件全体の平均審理期間が8.2月であるのと比べて、3.3月長くなっている。【表176】、【図177】により、審理期間別事件割合を見ると、労働関係訴訟におい

【図175】平均審理期間



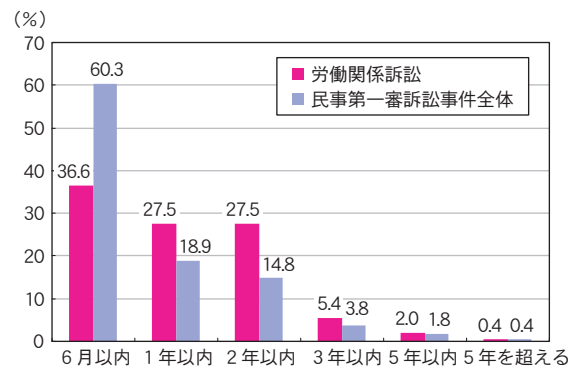
2 民事訴訟事件の審理の状況

【表176】 審理期間別事件数及び事件割合

事件の種類		労働関係訴訟	民事第一審訴訟事件全体
事件総数		1,766	106,553
審理期間	平均審理期間(月)	11.5	8.2
審理期間別事件数	6月以内	646 36.6%	64,251 60.3%
	1年以内	496 27.5%	20,110 18.9%
	2年以内	486 27.5%	15,818 14.8%
	3年以内	95 5.4%	4,056 3.8%
	5年以内	36 2.0%	1,916 1.8%
	5年を超える	7 0.4%	402 0.4%

ては、6月以内に終局した事件の割合が最も高く、この点では民事第一審訴訟事件全体と同様であるが、6月を超え1年以内に終局した事件及び1年を超え2年以内に終局した事件の割合はそれぞれ27.5%に上っている。

【図177】 審理期間別事件割合

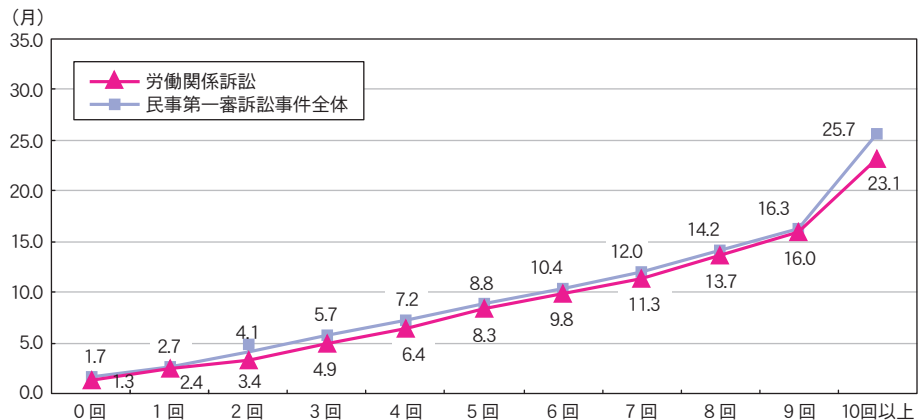


○ 期日回数及び期日間隔と審理期間の関係

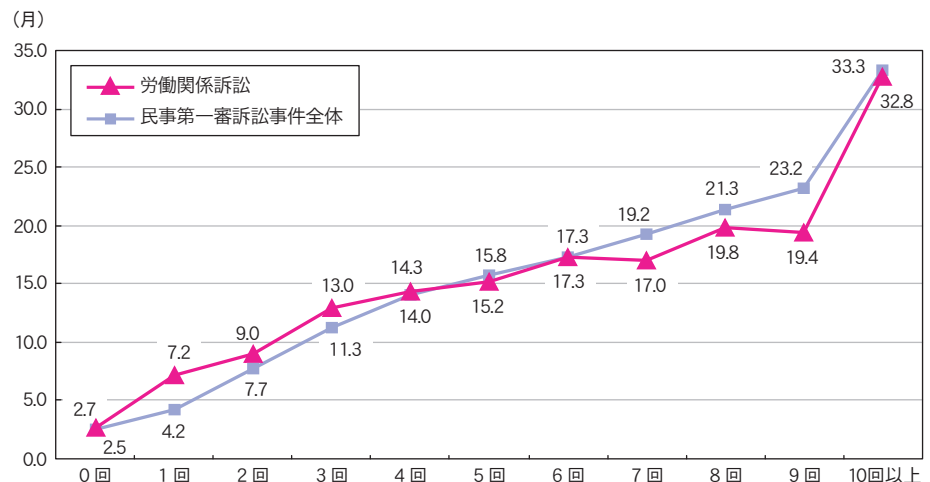
【図178】は全期日回数と平均審理期間の関係を、【図179】は口頭弁論期日回数と平均審理期間の関係を、【図180】は争点整理期日回数と平均審理期間の関係を、それぞれ示したものである。労働関係訴訟においては、全期日回数、口頭弁論期日回数及び争点整理期日回数のいずれについても、その増加に伴い、おおむね平均審理期間も増加する関係にあるといえ、その変動の傾向、平均審理期間の水準は、民事第一審訴訟事件全体の傾向等とほぼ同じである。

【図181】は平均期日間隔、受理から第1期日までの平均期間等を、【図182】は審理期間別平均期日間隔を、それぞ

【図178】 全期日回数と平均審理期間（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）

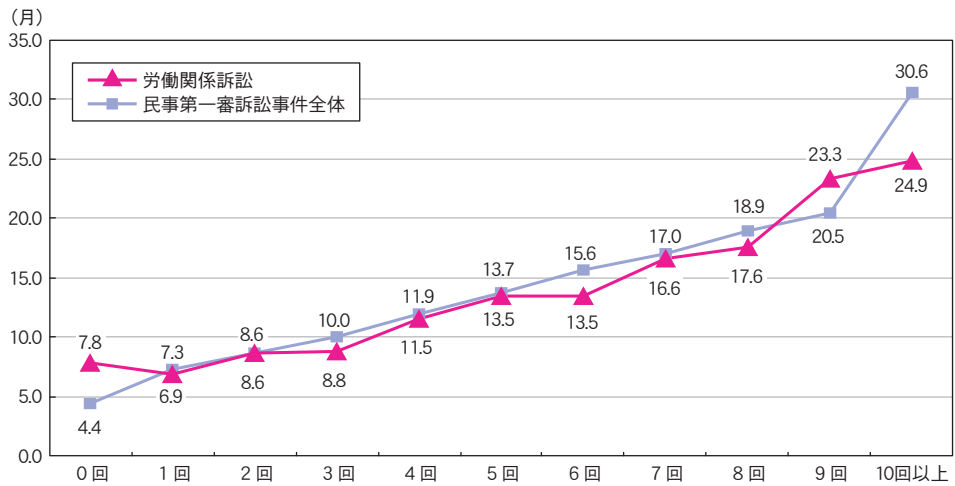


【図179】 口頭弁論期日回数と平均審理期間（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）

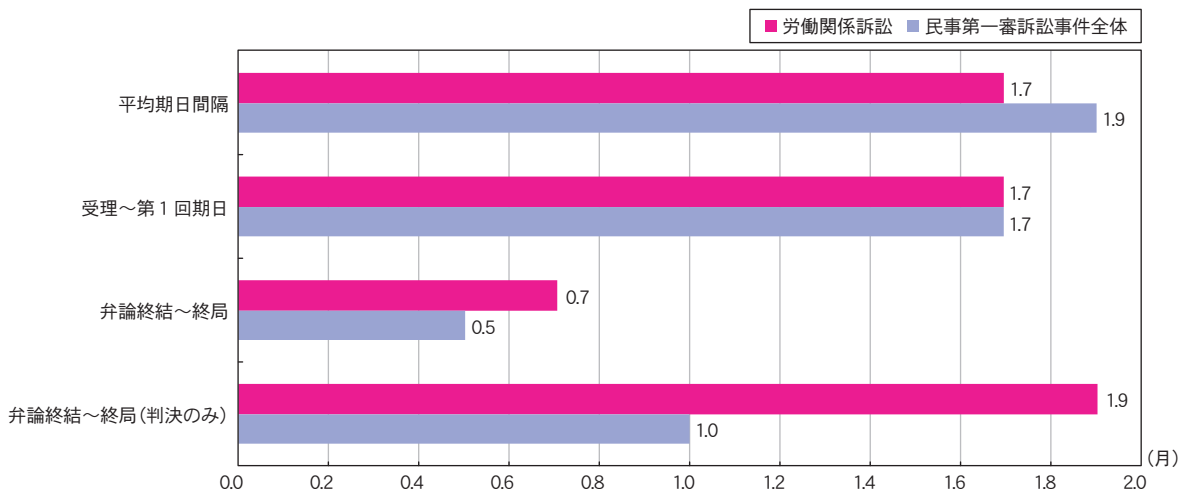


れ示したものである。労働関係訴訟の平均期日間隔は1.7月であり、民事第一審訴訟事件全体の平均期日間隔（1.9月）より、若干短くなっている。また、労働関係訴訟においては、民事第一審訴訟事件全体と同様、審理期間が長くなるに従い平均期日間隔も長くなる傾向にある。その平均期日間隔は、2年以内に終局した事件までは民事第一審訴訟事件全体の平均期日間隔を下回っているのに対し、審理期間が3年を超え5年以内の事件では、民事第一審訴訟事件全体の平均期日間隔よりも長くなっている。もっとも、審理期間が5年

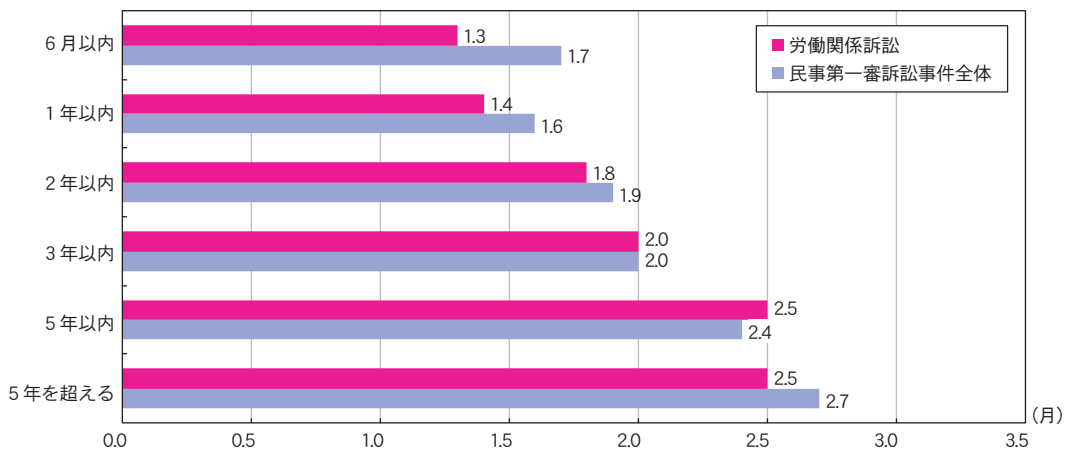
【図180】 争点整理期日回数と平均審理期間（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図181】 平均期日間隔等（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図182】 審理期間別平均期日間隔（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



2 民事訴訟事件の審理の状況

超の事件では、逆の傾向が見られることから、この統計数値から労働関係訴訟の特徴を見ることはできない。

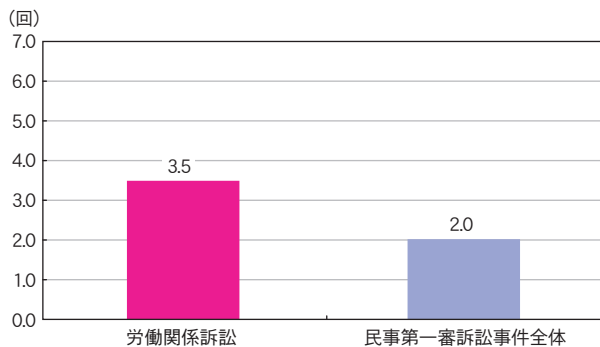
○ 労働関係訴訟における争点整理期日及び口頭弁論期日の状況

(期日の実施状況)

【図183】は平均全期日回数を、【図184】は平均口頭弁論期日回数を、【図185】は平均争点整理期日回数を、それぞれ示したものである。労働関係訴訟の平均全期日回数は6.7回であり、民事第一審訴訟事件全体の平均全期日回数（4.4回）の約1.5倍となっている。その内訳を見ても、平均口頭弁論期日回数が3.2回（民事第一審訴訟事件全体の平均口頭弁論期日回数は2.4回）、平均争点整理期日回数が3.5回（民事第一審訴訟事件全体の平均争点整理期日回数は2.0回）と、いずれも民事第一審訴訟事件全体と比べて多くなっている（その中では、争点整理期日回数が比較的多くなっているといえよう）。

【図186】によれば、労働関係訴訟における争点整理実施率は67.6%であり、民事第一審訴訟事件全体の争点整理実施率（37.4%）の約1.8倍となっている。

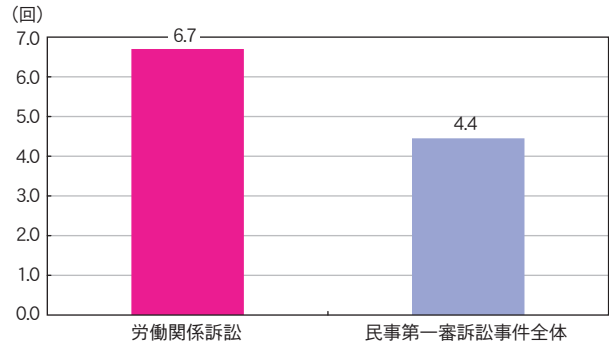
【図185】 平均争点整理期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



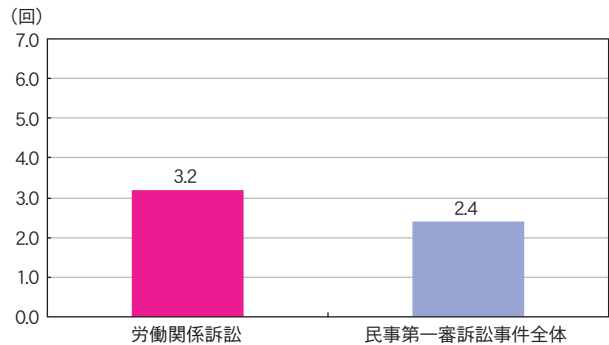
(人証調べについて)

【図187】によれば、労働関係訴訟の平均人証数は1.3人であり、民事第一審訴訟事件全体の平均人証数（0.6人）の2倍を超えている。また、【図188】、【図189】によれば、人証調べを実施した事件の割合は39.0%であり、民事第一審訴訟事件全体の同割合（21.2%）を大きく上回っている。

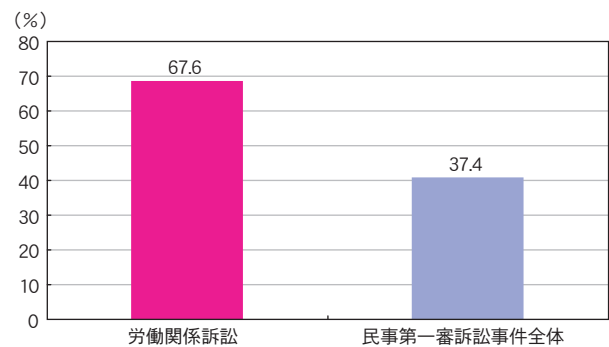
【図183】 平均全期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



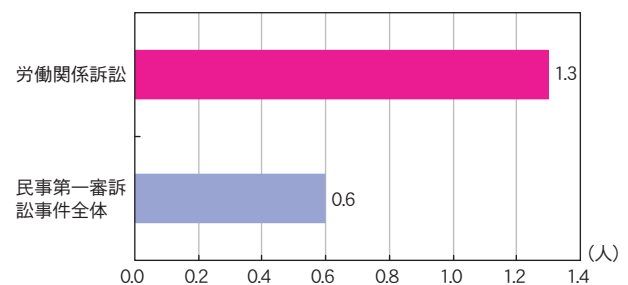
【図184】 平均口頭弁論期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



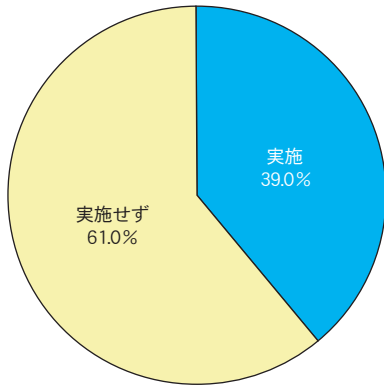
【図186】 争点整理実施率（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



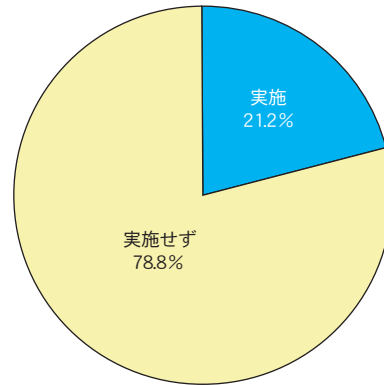
【図187】 平均人証数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図188】 人証調べ実施率
(労働関係訴訟)

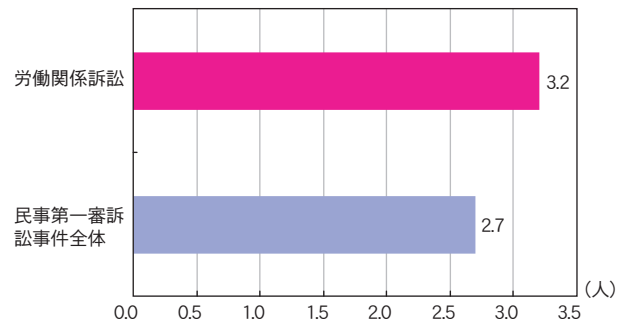


【図189】 人証調べ実施率（民事第一審訴訟事件全体）

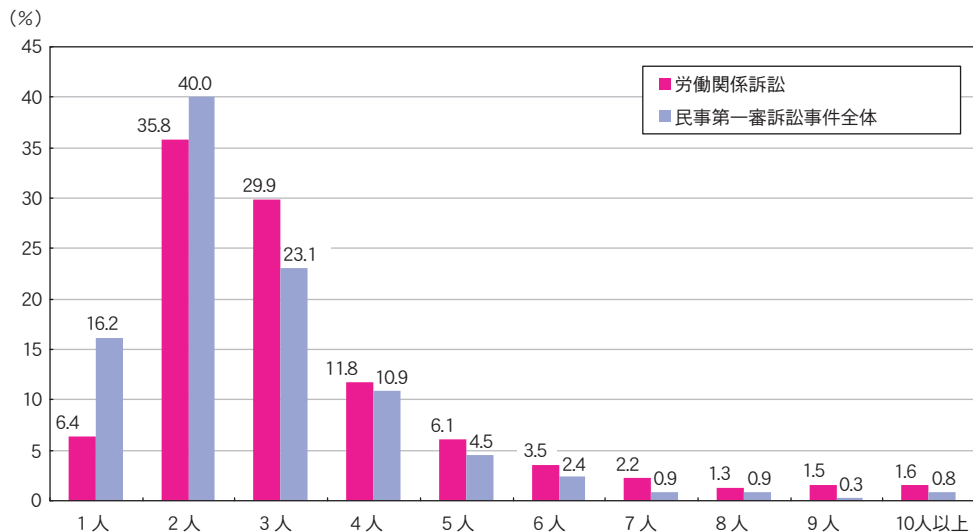


なお、【図190】によれば、人証調べ実施事件を対象にした場合の平均人証数は3.2人である(民事第一審訴訟事件全体の平均人証数は2.7人)。このように労働関係訴訟において人証調べの実施が多いのは、労働関係訴訟では、前述のとおり、規範的要件該当性の有無が問題となり、数多くの間接事実が主張されることが多いこと、労働関係訴訟の性質上、立証方法としても人証によることが多いことに起因するのではないかと推測される。

【図190】 人証調べ実施事件の平均人証数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図191】 人証調べ実施事件の人証数別事件割合
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



【図191】により、人証調べ実施事件の人証数別事件割合をみると、労働関係訴訟においては、民事第一審訴訟事件全体と同様に、人証2人の事件の割合が最も高くなっている。民事第一審訴訟事件全体と比べ、人証数3人以上の事件の各割合が民事第一審訴訟事件全体の各割合と比較して、一貫して多い傾向が見られる。労働関係訴訟においては、比較的に多数の人証調べが実施される事件の割合が高いことが分かる。

【図192】、【図193】、【図194】、【図195】、【図196】は、人証調べ実施事件について、平均審理期間、平均全期日回数、平均口頭弁論期日回数、平均争点整理期日回数、平均期日間隔を示したものである。

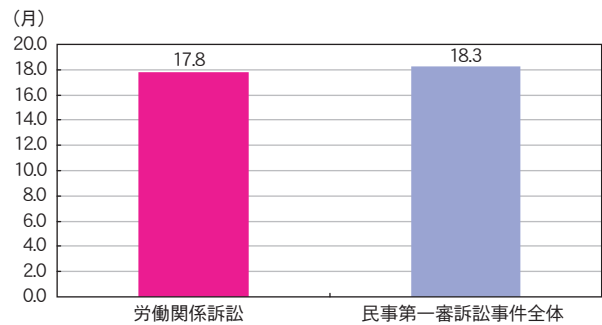
2 民事訴訟事件の審理の状況

【図192】によれば、労働関係訴訟における人証調べ実施事件の平均審理期間は17.8月であり、民事第一審訴訟事件全体の同平均審理期間（18.3月）より若干短くなっているが、平均全期日回数（9.9回）、平均口頭弁論期日回数（5.5回）、平均争点整理期日回数（4.4回）、平均期日間隔（1.8月）とも、ほぼ民事第一審訴訟事件全体と同じ状況となっている。

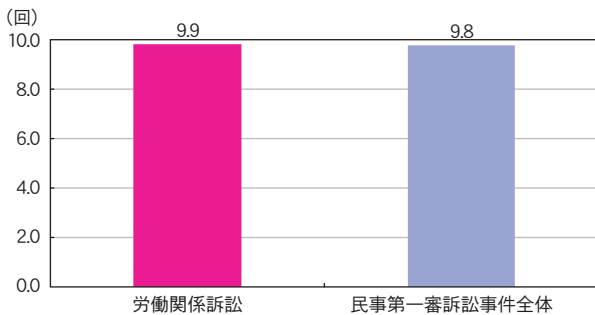
労働関係訴訟全体では、平均審理期間が11.5月（【図175】参照）、平均全期日回数が6.7回（【図183】参照）、平均口頭弁論期日回数が3.2回（【図184】参照）、平均争点整理期日回数が3.5回（【図185】参照）、平均期日間隔が1.7月（【図181】参照）である。これによれば、労働関係訴訟における人証調べ実施事件は、労働関係訴訟全体と比較すると、平均審理期間が1.5倍余りになっており、平均全期日回数もほぼ同程度の割合で増加していることが分かるが、民事第一審訴訟事件全体においても、人証調べを実施した場合に同様の傾向が見られることは、【図192】から【図195】までのとおりであり、この統計データから、労働関係訴訟の特徴を見ることはできない。

なお、平均期日間隔は、労働関係訴訟全体の場合とほとんど差がない。

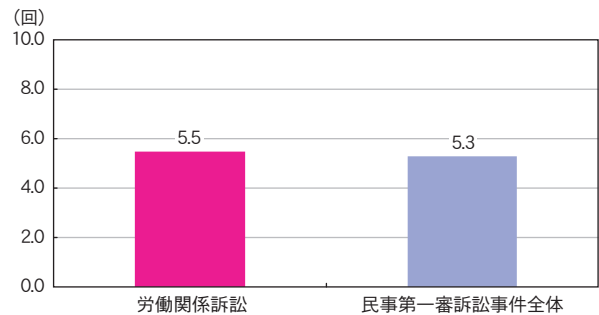
【図192】 人証調べ実施事件の平均審理期間（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



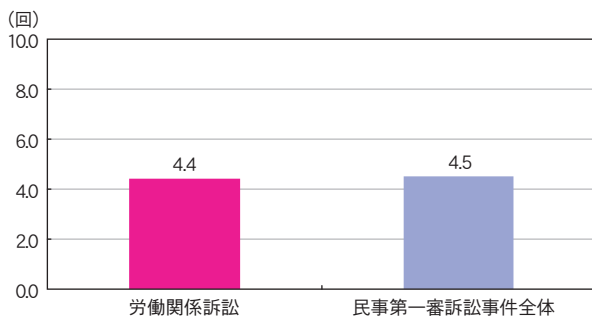
【図193】 人証調べ実施事件の平均全期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



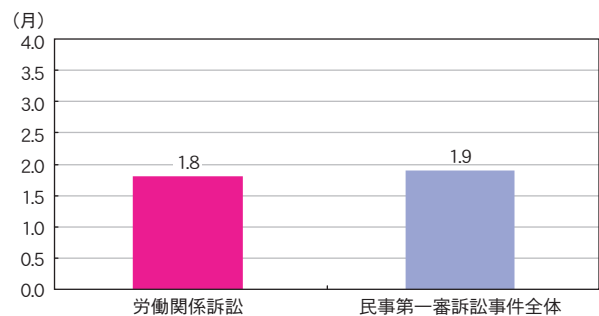
【図194】 人証調べ実施事件の平均口頭弁論期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図195】 人証調べ実施事件の平均争点整理期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図196】 人証調べ実施事件の平均期日間隔（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



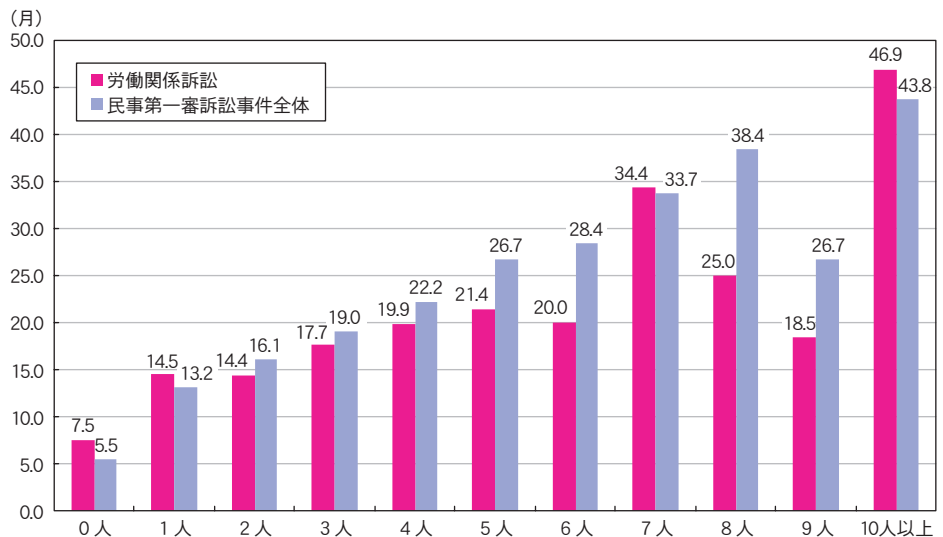
【図197】は人証数別平均審理期間を、【図198】は人証数別平均全期日回数を、【図199】は人証数別平均口頭弁論期日回数を、【図200】は人証数別平均争点整理期日回数を、【図201】は人証数別平均期日間隔を、それぞれ示したものである。

労働関係訴訟においても、おおむね人証数の増加によって平均審理期間が長くなり、平均全期日回数も増える傾向にあるといえるが、人証数の多い事件では、平均審理期間、平均全期日回数がいずれも大きく変動しており、民事第一審訴訟事件全体ほどはつきりした傾向は認められない（人証が7人以上の事件は、件数が少なく、個別の事件の特徴が強く現れている可能性がある。）。

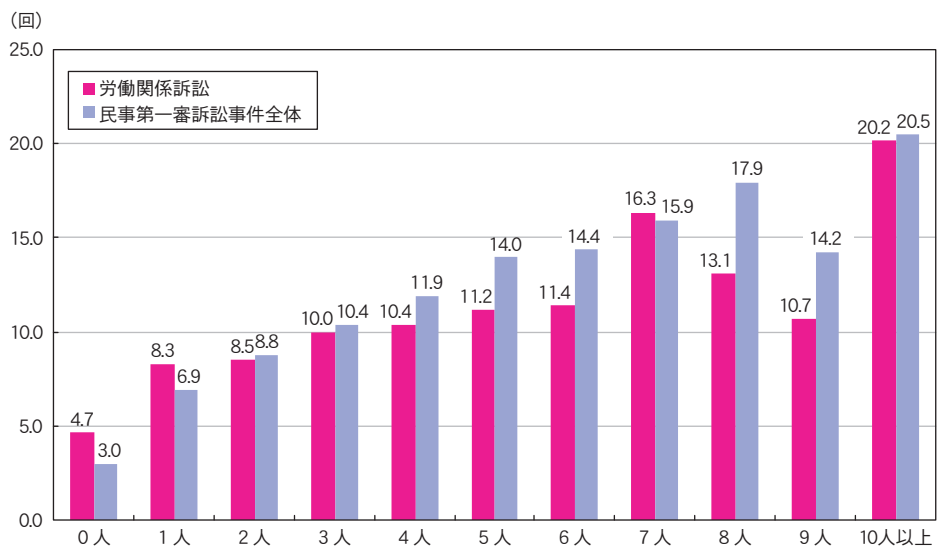
また、【図201】により、人証数別平均期日間隔を見ると、労働関係訴訟においても、民事第一審訴訟事件全体と同様、人証数が増加しても、平均期日間隔には大きな変化が見られないことが分かる。

以上のことから、労働関係訴訟においても、民事第一審訴訟事件全体と同様、人証調べを実施した事件は、平均審理期間が長くなり、平均口頭弁論期日回数が増加することにより平均全期日回数が増加していることが分かる。人証数と審理期間の関係は、おおむね人証数が多いほど審理期間が長くなる傾向にあるが、人証数9人の事件の平均審理期間（18.5月）が、人証数4人から8人までの事件の各平均審理期間（19.9月から34.4月まで）よりも短くなっており（【図197】）、平均全期日回数もおおむね少なくなっている（【図198】）。その原因は、必ずしも明らかでないが、最近では、労働関係訴訟においても、集中証拠調べが実施される事件が多くなっており、前述の統計数値は、集中証拠調べが適切に実施された場合には、人証数の増加が平均審理期間の長期化には必ずしもつながらないことを示唆しているものとみることもできよう。

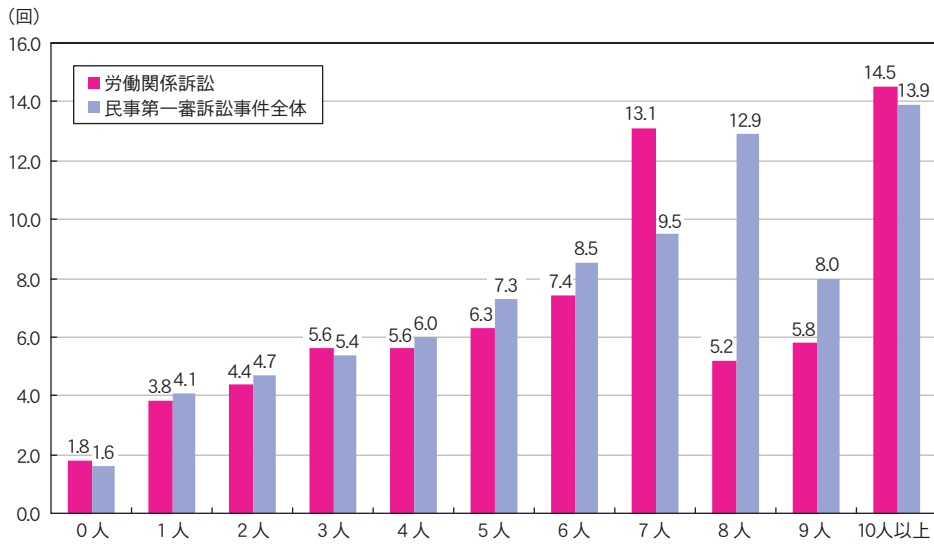
【図197】 人証数別平均審理期間（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



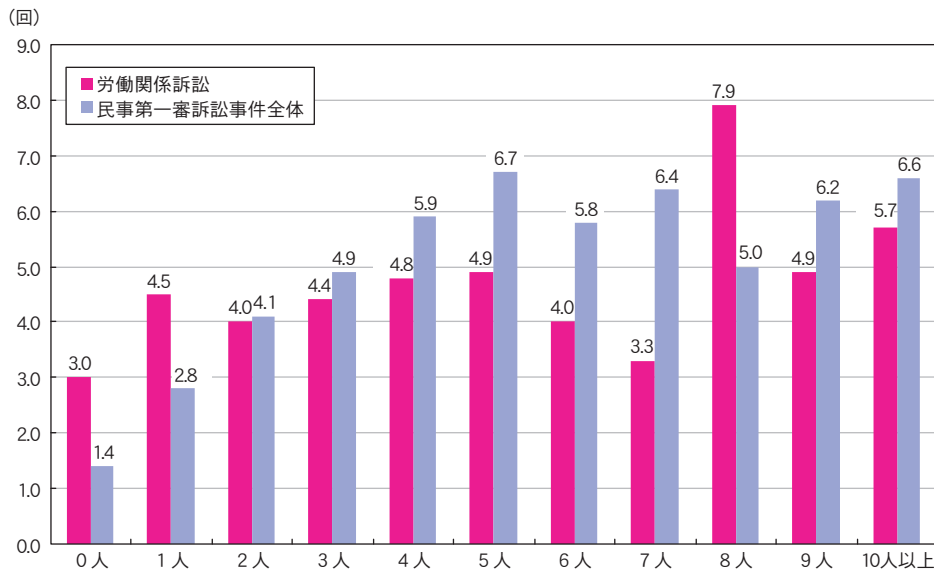
【図198】 人証数別平均全期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



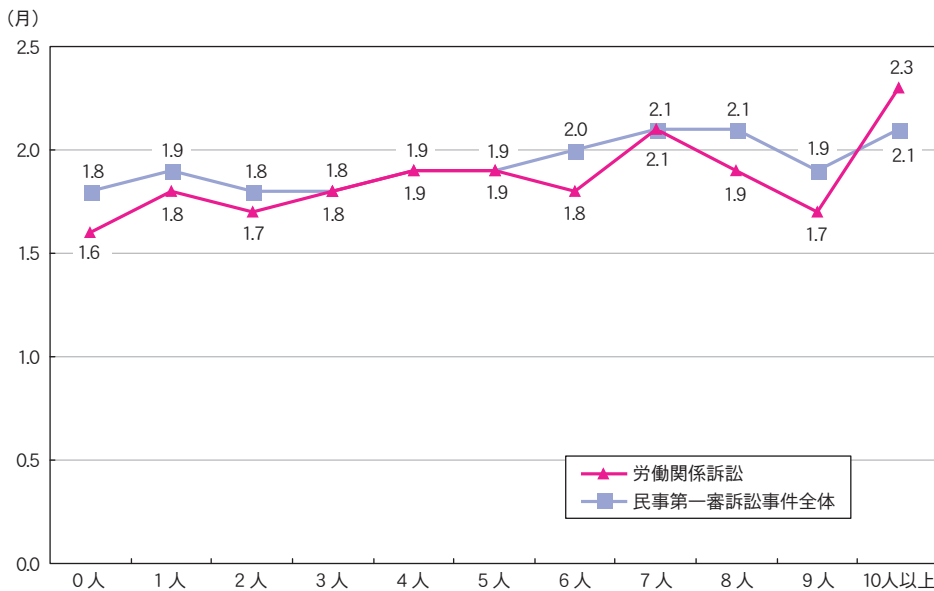
【図199】 人証数別平均口頭弁論期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図200】 人証数別平均争点整理期日回数（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図201】 人証数別平均期日間隔（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



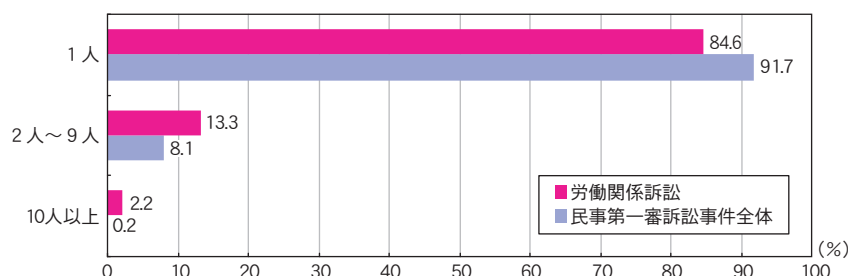
○ 当事者数との関係（付・訴訟代理人の選任状況との関係）

（当事者数との関係）

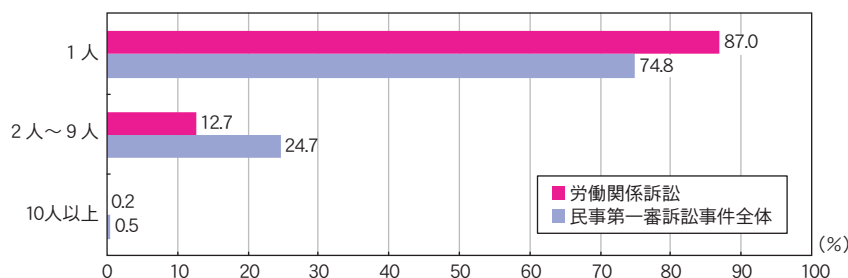
【図202】、【図203】は、当事者数別の事件割合を示したものであるが、労働関係訴訟では、原告数2人～9人の事件の割合が若干高いこと、逆に、被告数は1人の事件が多く、2人～9人の事件の割合は民事第一審訴訟事件全体の同割合の半分程度であることが分かる。

原告が複数の事件の割合が高いのは、例えば、同一職場の複数の労働者が、使用者に対し、権利救済を求める同種の訴訟を共同訴訟として提起するという場合が少なくないことなどが、その理由として考えられる。他方、被告が複数の事件の割合が低くなっているのは、労働契約から派生する紛争においては、労働者が使用者を相手に訴訟を提起するというケースがほとんどであり、その使用者は通常1人であることが多いことなどが、その理由として考えられる。

【図202】 原告数別事件割合
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図203】 被告数別事件割合
（労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体）



【図204】、【図205】は当事者数別の平均審理期間を、【図206】、【図207】は当事者数別の平均全期日回数を、【図208】、【図209】は当事者数別の平均口頭弁論期日回数を、【図210】、【図211】は当事者数別の平均争点整理期日回数を、【図212】、【図213】は当事者数別の平均期日間隔を、【図214】、【図215】は当事者数別の平均人証数を、それぞれ示したものである。

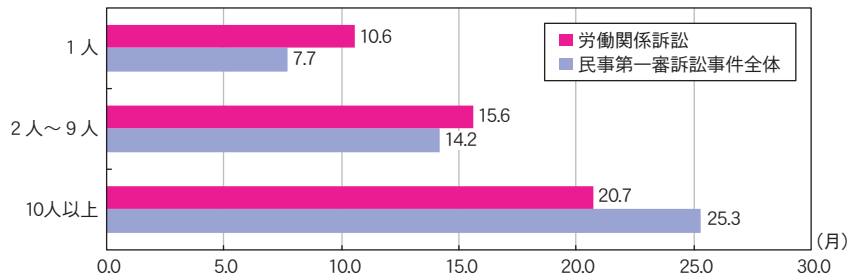
労働関係訴訟においても、民事第一審訴訟事件全体と同様、当事者数が多い事件ほど平均審理期間が長くなる傾向にあり、この傾向は、原告数が多い場合の方が顕著である（【図204】、【図205】）。平均全期日回数についても同様の傾向が見られる（【図206】、【図207】）。平均口頭弁論期日回数、平均争点整理期日回数及び平均人証数についても、原告数が増加するのに伴って増加するとの関係が見られるが、被告数との間には明確な関係が見られない（【図208】、【図209】、【図210】、【図211】、【図214】、【図215】）。

また、当事者数別平均期日間隔を見ると、労働関係訴訟においては、民事第一審訴訟事件全体ほど顕著ではないが、当事者数の増加に伴い平均期日間隔が長期化する傾向が見られる（【図212】、【図213】）。

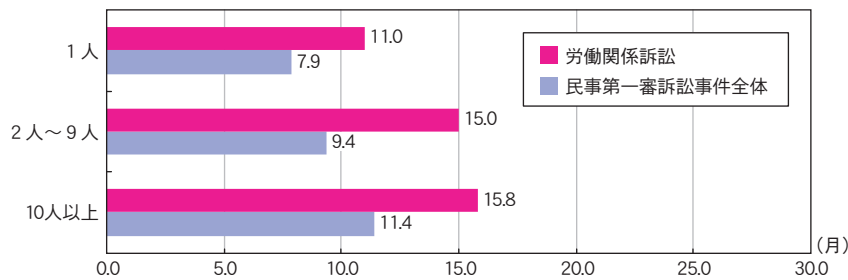
2 民事訴訟事件の審理の状況

以上のとおり、労働関係訴訟においては、原告数の増加に伴って平均口頭弁論期日回数及び平均争点整理期日回数が増加し、平均審理期間が長期化する傾向が見られるが、被告数が増加する場合には、そのような傾向は見られない。

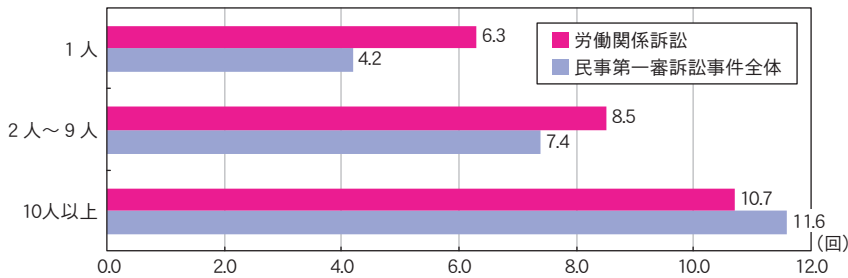
【図204】原告数別平均審理期間
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



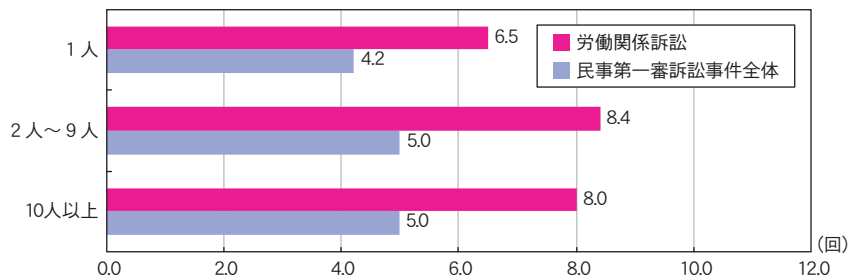
【図205】被告数別平均審理期間
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



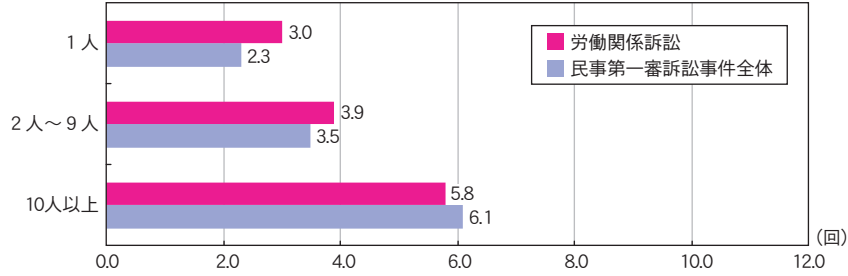
【図206】原告数別平均全期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



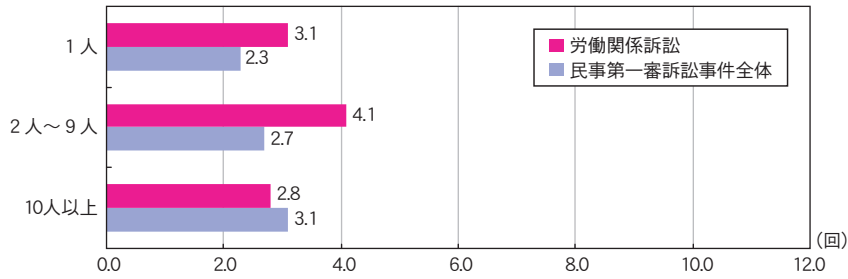
【図207】被告数別平均全期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



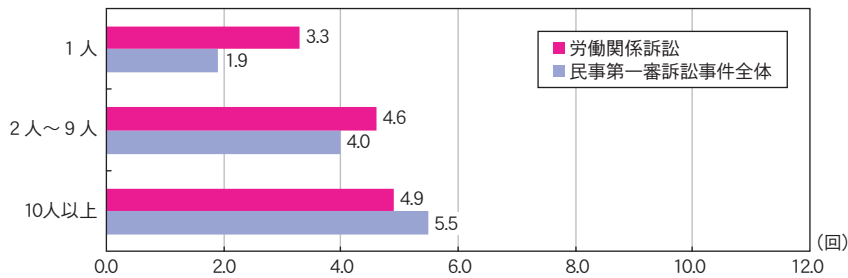
【図208】原告数別平均口頭弁論期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



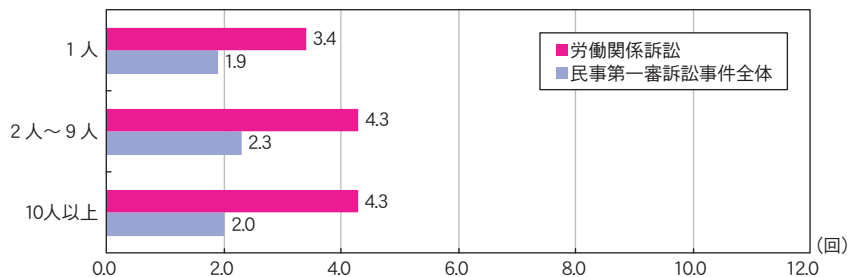
【図209】被告数別平均口頭弁論期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



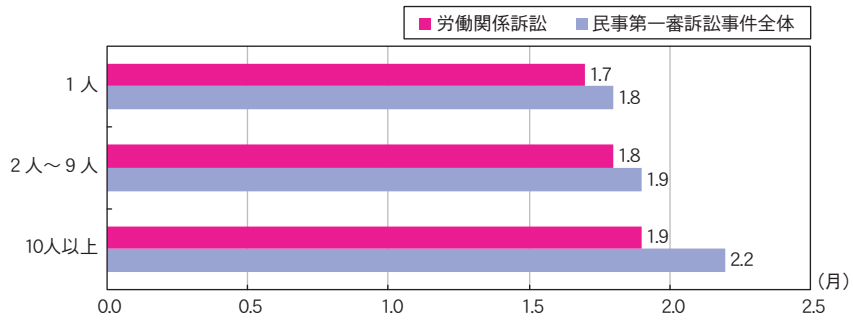
【図210】原告数別平均争点整理期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



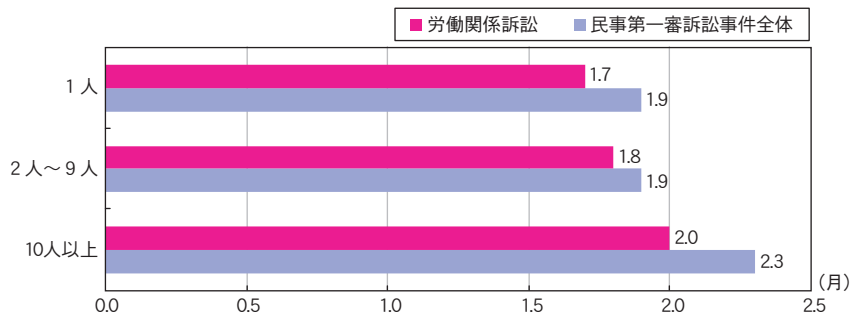
【図211】被告数別平均争点整理期日回数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



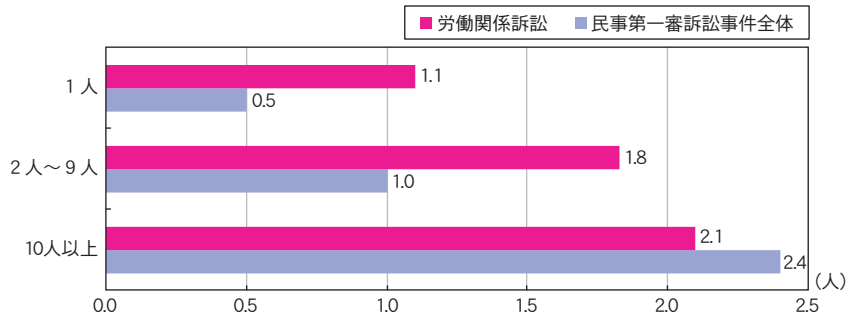
【図212】原告数別平均期日間隔
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



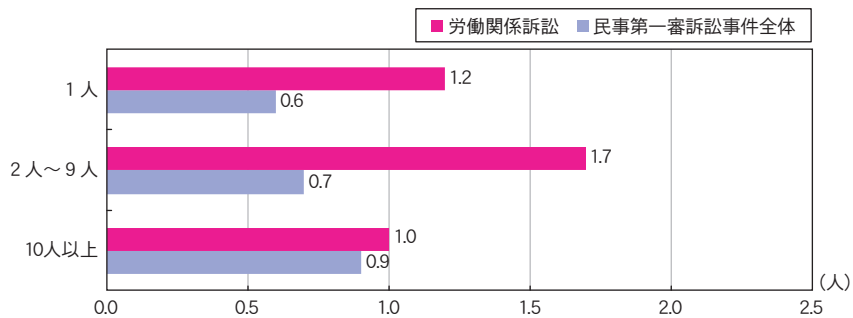
【図213】被告数別平均期日間隔
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



【図214】原告数別平均人証数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



【図215】被告数別平均人証数
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



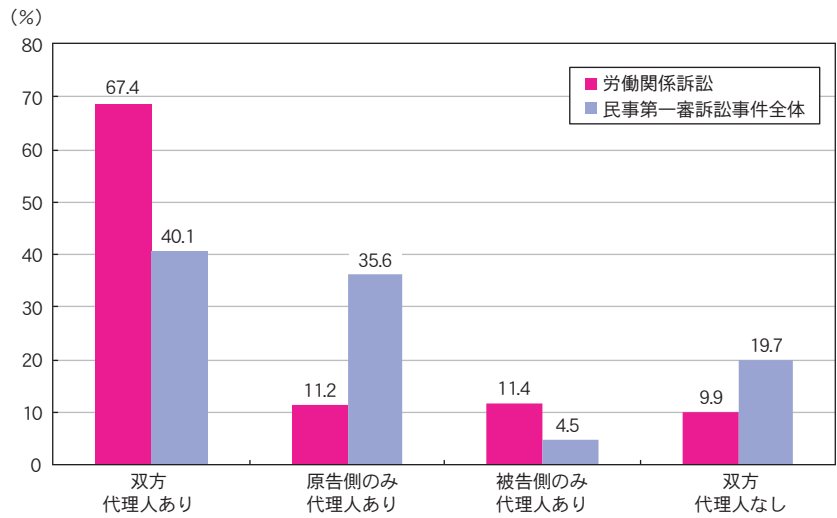
(訴訟代理人の選任状況との関係)

【図216】は、訴訟代理人が選任された事件の割合を示したものである。

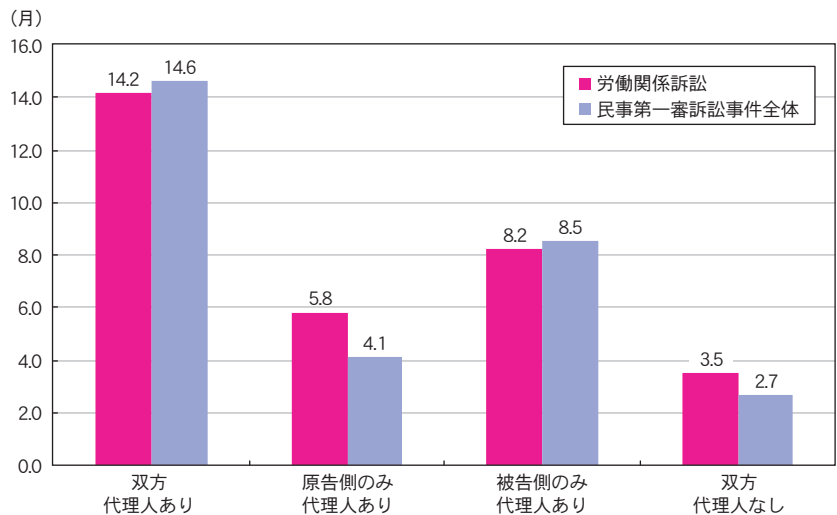
労働関係訴訟において、当事者双方が訴訟代理人を選任している事件の割合は67.4%と民事第一審訴訟事件全体の同割合(40.1%)の約1.7倍となっている点が特徴的である。他方、原告側が訴訟代理人を選任する事件の割合は78.6%であり、民事第一審訴訟事件全体の同割合(75.7%)と比べて大きな違いはない。これに対して、被告側が訴訟代理人を選任する事件の割合は78.8%であり、民事第一審訴訟事件全体における割合(44.6%)の約1.8倍となっている。当事者双方に訴訟代理人が選任されていない事件の割合は9.9%であり、民事第一審訴訟事件全体の同割合(19.7%)の約半分である。このように労働関係訴訟においては、特に被告側に訴訟代理人が選任された事件の割合が高いが、これは、労働契約から派生する紛争においては、概して、被告となることが多い使用者側において主張立証すべき事項が多いことなどから、被告側(使用者)が十分な応訴態勢をとるのが通例であることによるものと推測される。

【図217】は訴訟代理人の選任状況別平均審理期間を、【図218】は訴訟代理人の選任状況別平均全期日回数を、それぞれ示したものである。これによれば、平均審理期間及び平均全期

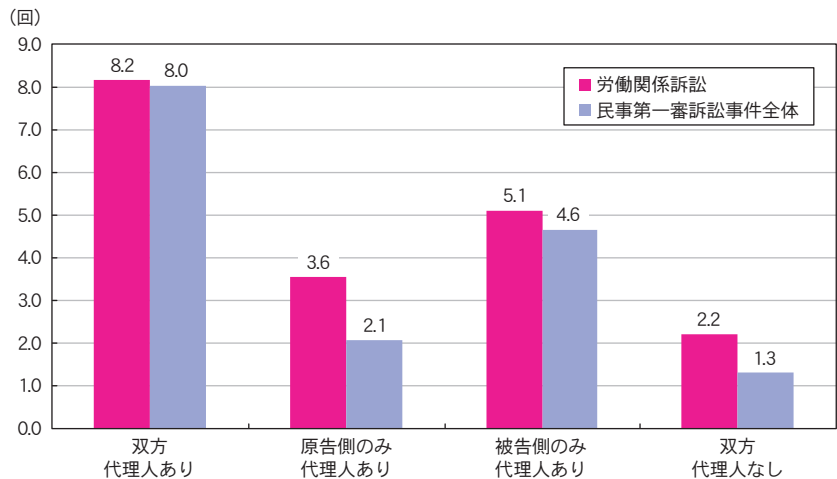
【図216】 訴訟代理人の選任状況(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



【図217】 訴訟代理人の選任状況別平均審理期間(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



【図218】 訴訟代理人の選任状況別平均全期日回数(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)

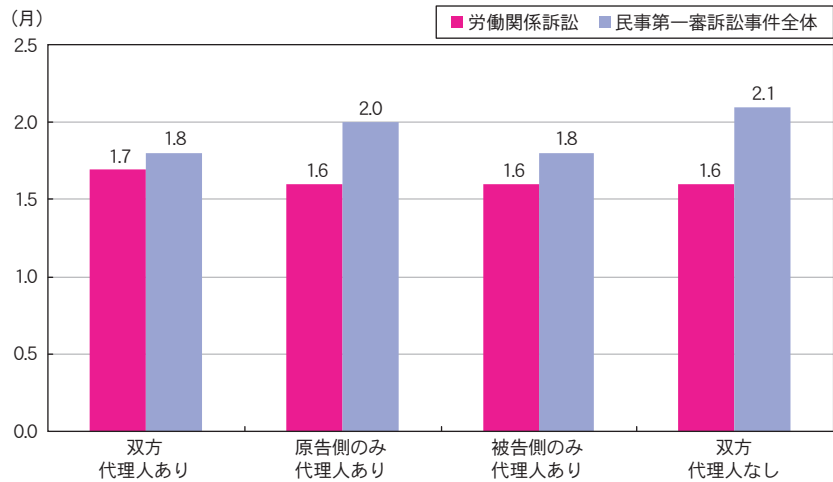


2 民事訴訟事件の審理の状況

日回数については、労働関係訴訟においても、民事第一審訴訟事件全体の場合とほぼ同じ傾向にあることが分かる。

他方、【図219】は、訴訟代理人の選任状況別平均期日間隔を示したものであるが、労働関係訴訟の平均期日間隔は、訴訟代理人の選任状況による違いがほとんどないことが分かる。

【図219】 訴訟代理人の選任状況別平均期日間隔
(労働関係訴訟及び民事第一審訴訟事件全体)



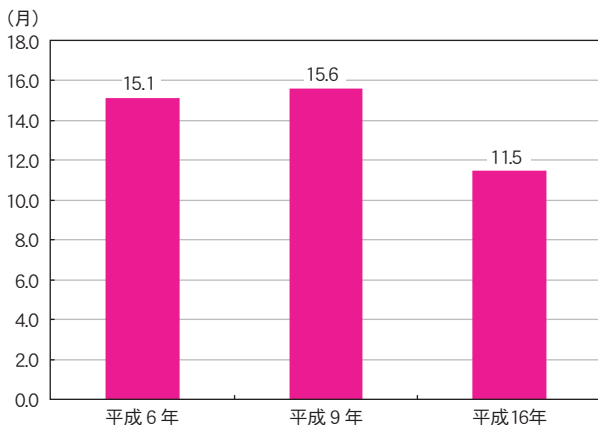
○ 審理期間等の経年的変化

【図220】から【図224】までは、審理期間等の経年的変化を、平成6年、平成9年及び平成16年（同年4月から12月まで）の各数値で見たものである。【図220】は平均審理期間を、【図221】は平均全期日回数を、【図222】は平均口頭弁論期日回数を、【図223】は争点整理の平均実施回数を、【図224】は平均期日間隔を、それぞれ示したものである。

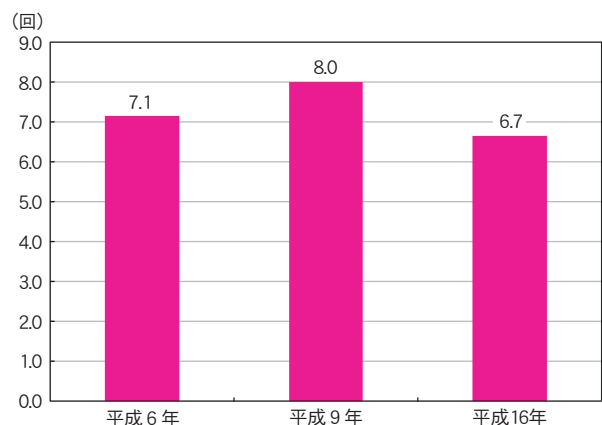
【図220】によれば、労働関係訴訟の平均審理期間は、平成9年に15.6月であったのが、平成16年（同年4月から12月まで）は11.5月へと短縮している（平成9年と比較して約26%短縮）。

また、【図221】、【図222】、【図223】によれば、この間、平均全期日回数は、平成9年の8.0回から平成16年の6.7回に減少しているところ（約16%減少）、その内訳を見ると、平成9年には8.0回であった平均口頭弁論期日回数が、平成16年には3.2回まで大きく減少しているのに対し、平成9年にはほとんどなかった争点整理の平均実施回数が、平成16年には3.5回まで増加している（平成9年の数値は準備手続が実施された平均回数であり、平成16年の数値は準備的口頭弁論期日及び弁論準備手続期日が実施された平均回数である。）。これは、平成8年民事訴訟法改正（平成10年1月施行）により導入された弁論準備手続等が活用されていることを示すとともに、それ以前は、口頭弁論期日において争点整理が行われていたことを示唆するものといえる。

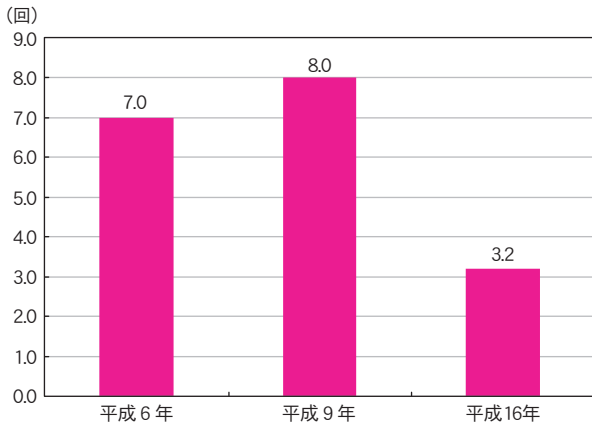
【図220】 労働関係訴訟における平均審理期間の比較



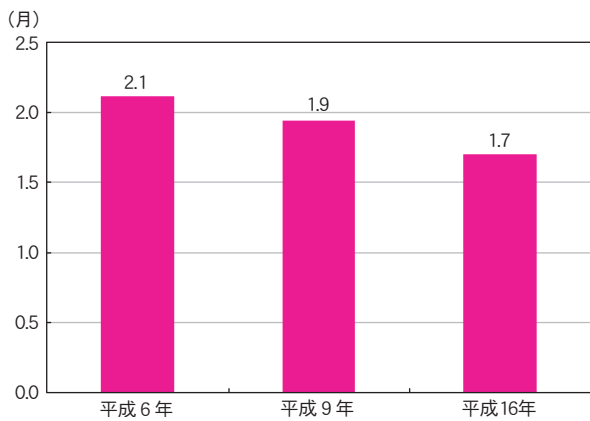
【図221】 労働関係訴訟における平均全期日回数の比較



【図222】労働関係訴訟における平均口頭弁論期日回数の比較



【図224】労働関係訴訟における平均期日間隔の比較



※ 平成16年の平均期日間隔は前出(2.1.2統計データから見る民事訴訟手続像「民事第一審訴訟事件(地方裁判所)の概要」)のとおり。平成6年及び平成9年の平均期日間隔は、平均審理期間を平均口頭弁論期日回数と争点整理の平均実施回数の合計値で除した数値である。

○ 労働審判制度の導入

労働審判法が平成16年5月12日に公布され、平成18年4月に施行される予定である。

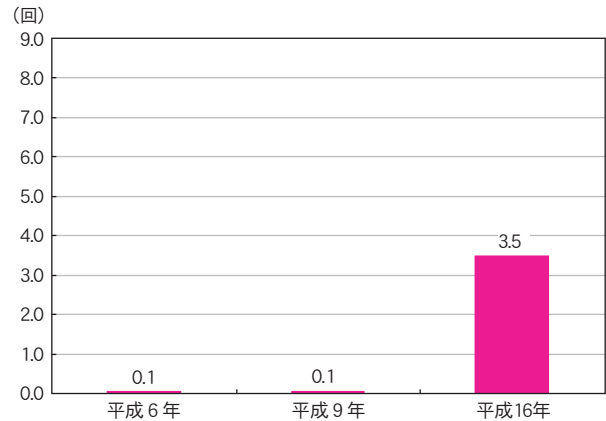
労働審判制度とは、個別労働関係民事紛争について、訴訟や調停とは異なる新たな紛争解決手段として、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者が関与して、当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判を行うものであり、審判手続の過程では、適宜話し合いによる解決(調停)を試みることができるという制度である。

労働審判手続は、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的として設けられた制度であることにかんがみ、原則として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こととされている。

したがって、個別労働関係民事紛争の一部は、この手続により解決されていくことが期待される。

また、労働審判に異議の申立てがなかった場合には、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有し、執行力を有することとなるとともに、異議の申立てがあった場合には、審判の申立ての時に訴えの提起があったものとみなすことにより、訴訟による終局的な紛争解決に移行するものとされているが、労働審判手続において、争点整理がされることが通常であることから、その後の訴訟においても、当初から相手の反論を意識した主張がされ、より円滑に争点整理が進み、審理期間の短縮化が図られることが期待される。

【図223】労働関係訴訟における争点整理の平均実施回数の比較



※ 平成6年及び平成9年は「準備手続が実施された回数」の、平成16年は「準備的口頭弁論期日及び弁論準備手続期日」が実施された回数の、いずれも平均値である。

また、【図224】によれば、平均期日間隔も、平成9年の1.9月から平成16年の1.7月へと若干短縮されている。

このように、経年的には、平成9年と比較すると、主として平均全期日回数が減少することにより、平均審理期間が短縮されたものといえる。