



労働政策研究報告書 No. 237

2025

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

労働局あっせんにおける 解雇型雇用終了事案の分析

労働政策研究・研修機構

労働局あっせんにおける 解雇型雇用終了事案の分析

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した解雇の金銭救済制度に係る調査研究のうち、労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析結果を取りまとめたものである。

具体的には、2023 年度内に 4 労働局で処理が完結したあっせん事案のうち、解雇型雇用終了事案に該当する 485 件を対象として、あっせん制度運営関係では申請人、あっせん終了区分、制度利用期間、解決期間及び弁護士・社会保険労務士の利用の状況について、労働者の属性では労働者の性別、年齢、雇用形態、賃金形態、勤続期間、賃金月額、賃金形態別賃金額、職種及び役職について、企業の属性では企業の業種、企業規模(従業員数)及び労働組合の有無について、事案の内容では雇用終了形態及び雇用終了事由について、請求関係では請求事項及び請求金額について、解決関係では解決内容、解決金額、月収表示の解決金額、勤続期間当たりの解決金額及び勤続期間当たりの月収表示の解決金額について、集計分析している。さらに、これら諸項目と解決金額とのクロス集計、月収表示の解決金額とのクロス集計、その他のクロス集計を行い、労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の全体像を浮かび上がらせている。

なお、本報告書において「解雇型雇用終了事案」には多様なものがあり、解雇や労働者に該当しない可能性がある事案も含まれるが、労働局におけるあっせんの利用事案として、労働者が解雇である旨を主張した事案を整理しており、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇、雇止め、自然退職（休職期間満了）、退職勧奨、契約解除（業務委託）、シフトカット、内定取消、定年、その他が含まれる。

2025 年 12 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者

氏 名	所 属	担 当
<small>はまぐち けいいちろう</small> 濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所長	全体

目 次

第 1 章 調査研究の概要	1
I 政策的背景	1
1 日本の解雇法制の概観	1
2 法改正時における解雇の金銭解決（救済）制度の検討	2
(1) 2003 年労働基準法改正時の検討	2
(2) 2007 年労働契約法立法時の検討	3
3 近年における解雇の金銭救済制度の検討	4
(1) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会	4
(2) 解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	6
(3) 労働政策審議会の審議	7
II 先行調査研究	8
1 解雇等事案に関する先行調査研究	8
2 第 1 期 JILPT 研究	9
3 第 2 期 JILPT 研究	10
4 東大社研調査	11
5 第 3 期 JILPT 研究	11
6 第 5 期 JILPT 研究	12
III 2023 年度労働局あっせん調査の概要	13
1 調査の基本構造	13
2 調査項目	14
第 2 章 労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の比較統計分析	17
第 1 節 単純集計	17
I あっせん制度運営関係	17
1 申請人	17
2 あっせん終了区分	17
3 制度利用期間	18
4 解決期間	21
5 弁護士・社会保険労務士の利用	23
II 労働者の属性	25
1 労働者の性別	25
2 労働者の年齢	26

3	労働者の雇用形態	28
(1)	労働者の雇用形態	28
(2)	派遣労働者の相手方	30
4	労働者の賃金形態	31
(1)	労働者の賃金形態	31
(2)	雇用形態と賃金形態の関係	33
5	労働者の勤続期間	35
6	労働者の賃金月額	37
7	労働者の賃金形態別賃金額	40
(1)	時給労働者の時給額	40
(2)	日給労働者の日給額	41
(3)	月給労働者の月給額	42
(4)	年俸労働者の年俸額	44
8	労働者の職種	45
9	労働者の役職	47
Ⅲ	企業の属性	49
1	企業の業種	49
2	企業規模(従業員数)	51
3	労働組合の有無	53
Ⅳ	事案の内容	54
1	雇用終了形態	54
2	雇用終了事由	57
Ⅴ	請求事項と請求金額	59
1	請求事項	59
2	請求金額	60
Ⅵ	解決内容と解決金額	63
1	解決内容	63
2	解決金額	64
3	月収表示の解決金額	71
4	勤続期間当たりの解決金額	74
5	勤続期間当たりの月収表示の解決金額	76
第2節	クロス集計	78
Ⅰ	解決金額とのクロス集計	78
1	労働者の性別	78
2	労働者の年齢	82

3	労働者の雇用形態	83
4	労働者の賃金形態	86
5	労働者の勤続期間	87
6	労働者の賃金月額	89
7	労働者の職種	90
8	企業の業種	92
9	企業規模	93
10	労働組合の有無	97
11	雇用終了形態	99
12	雇用終了事由	102
13	請求金額	105
14	制度利用期間	110
15	解決期間	112
II	月収表示の解決金額とのクロス集計	116
1	労働者の性別	116
2	労働者の年齢	117
3	労働者の雇用形態	118
4	労働者の賃金形態	120
5	労働者の勤続期間	121
6	労働者の賃金月額	123
7	労働者の職種	125
8	企業の業種	127
9	企業規模	129
10	労働組合の有無	131
11	雇用終了形態	133
12	雇用終了事由	135
13	請求金額	137
14	制度利用期間	139
15	解決期間	141
III	その他のクロス集計	143
1	性別	143
(1)	性別と雇用形態	143
(2)	性別と賃金形態	144
(3)	性別と勤続期間	145
(4)	性別と賃金月額	147

(5)	性別と職種・業種	148
(6)	性別と雇用終了形態	151
(7)	性別と雇用終了事由	153
2	年齢	157
(1)	年齢と雇用形態	157
(2)	年齢と賃金形態	157
(3)	年齢と勤続期間	158
(4)	年齢と賃金月額	159
(5)	年齢と職種	159
(6)	年齢と雇用終了形態	160
(7)	年齢と雇用終了事由	161
3	雇用形態	162
(1)	雇用形態と勤続期間	162
(2)	雇用形態と賃金形態	164
(3)	雇用形態と賃金月額	165
(4)	雇用形態と雇用終了形態	167
(5)	雇用形態と雇用終了事由	169
4	賃金月額	172
(1)	賃金形態と賃金月額	172
(2)	勤続期間と賃金月額	173
(3)	労働者の職種と月額賃金	174
(4)	企業規模と月額賃金	175

第1章 調査研究の概要

I 政策的背景¹

1 日本の解雇法制の概観

1896 年（明治 29 年）に制定された民法（2004 年に口語化）では、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」（第 627 条第 1 項前半）と解約自由の原則を定め、「雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する」（同後半）と、予告期間を一律に 2 週間としている。民法上は制定時から、この解約自由の原則はなんら変わっていない。

この予告期間のうち、使用者から労働者に対する解約すなわち解雇に係る予告期間については、1947 年の労働基準法により 30 日に延長された。すなわち、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない」（第 20 条第 1 項第 1 文）とした上で、「三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上平均賃金を支払わなければならない」（同第 2 文）と解雇予告期間に代わる解雇予告手当も定めた。なお、労働者側からの解約については変わっていない。

また、労働基準法は労災による休業及び産前産後休業中の解雇を制限し、労働組合法は労働組合員であること等を理由とする解雇を禁止したが、こうした個別事由ごとの解雇制限規定はその後男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等さまざまな法令に広がった。ただし、一般的な解雇制限規定は設けられることのないまま推移した。

このように実定法上は一般的な解雇制限が存在しない中で、裁判所の累次の判決の積み重ねにより、いわゆる解雇権濫用法理が確立してきた。その実定法上の根拠は民法第 1 条第 3 項の「権利の濫用は、これを許さない」であるが、1950 年代に東京地裁を中心に個別解雇事案について権利濫用説に立つ判決が主流となり²、やがて 1975 年に最高裁判所が日本食塩製造事件において、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」と定式化した。

この判例法理が実定法に書き込まれたのは、2003 年の労働基準法改正による第 18 条の 2 であり、その規定は全くそのまま 2007 年の労働契約法第 16 条に移行し、現在まで変更はない。もっとも、これら 2003 年改正及び 2007 年立法の検討段階においては、解雇の金銭解決（救済）制度に係る検討が行われていた。以下その経緯を略述する。

¹ 本節は、労働政策研究報告書 No.226 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』第 1 章の「I 政策的背景—解雇の金銭解決制度をめぐる政策の推移」に直近の動向を付け加えたものである。

² JILPT ディスカッションペーパー 17-03 『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』（濱口桂一郎執筆）（2017 年 12 月）。

2 法改正時における解雇の金銭解決(救済)制度の検討

(1) 2003年労働基準法改正時の検討

1990年代末から2000年代初めにかけての時期、政府の規制改革委員会や総合規制改革会議は、判例による解雇規制を見直すべきとの議論を提起してきた。特に2002年7月の「中間とりまとめ」においては、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、金銭賠償方式という選択肢を導入することの可能性を検討すべき」と述べていた。これに対し、労働組合側の連合は、2001年6月の「新たなワークルールの実現をめざして」において、正当な理由がなければ解雇できないという規定の新設を要求していた。

こうした中で、通常であれば三者構成審議会における議論に先立って行われる学識者による研究会という段階を踏むことなく、2002年2月から労働政策審議会労働条件分科会³において審議が開始された。同年12月に取りまとめられた建議では、「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立てにあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続しがたい事由があること等一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払いを命ずることができることとすることが必要」と述べていた。

翌2003年2月に労働条件分科会に示された法律案では、金銭補償の枠組みが詳しく記述された。それによると、まず労働者は判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払いを請求することができることとされていた。

一方、使用者側からの請求については、使用者の行った解雇が労働基準法や他の法律の規定に反するものでなく、かつ公序良俗に反しないものであって、しかも当該労働者の言動が原因となって、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序や規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであるような場合には、補償金の支払いを約して、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができることとしていた。

なお、補償金の額は「平均賃金の〇日分」となっていて、具体的に決めていない。また、使用者による補償金の支払いは、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないとしていた。

³ 公労使各7名、分科会長：西村健一郎。

しかしながら、これに対しても労使双方から批判が集中した。労働者側からは、使用者からの請求の要件が緩すぎ、補償金の額が和解金の相場を左右する可能性がある、裁判手続上も、一旦解雇無効を勝ち取った後で、使用者から訴えられ、労働契約が終了する可能性がある、との批判が出された。また使用者側からも、労働者の申立て要件が緩く、額を決めるのは困難との意見が出された。その結果、法案提出までに労使の合意を取り付けることは困難と判断され、民事訴訟手続との関係で法務省から問題点が指摘されたこともあり、金銭補償は法案には盛り込まれないこととなった。結局、2003 年 6 月の改正により、労働基準法第 18 条の 2 として、解雇権濫用法理がそのまま規定されるにとどまった。

(2) 2007年労働契約法立法時の検討

2007 年労働契約法の立法に向けては、2004 年 4 月から今後の労働契約法制の在り方に関する研究会⁴において議論が進められ、2005 年 9 月に報告書がとりまとめられた。そこでは解雇の金銭解決制度について詳細な制度設計を試みていた。

ここでは、解雇無効の主張と金銭解決による雇用関係の解消との関係に係る理論的問題について、次のように論じている。すなわち、解雇無効を争う訴訟（地位確認訴訟）においては、原告である労働者は従業員としての地位の確認を求める一方で、同一の裁判所において従業員としての地位の解消を主張するのは一見矛盾するが、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべきである。このように整理した場合には、金銭解決を認める判決確定の日から一定期間（例えば 30 日）以内に労働者が辞職の意思表示をしなければ金銭の請求権を失うことになる。

また、使用者からの金銭解決の申立てについて、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的解雇や、労働者が年次有給休暇を取得する等の正当な権利を行使したことを理由とする解雇等を行った場合には認めず、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限る等の予防線を張った上で、使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていることを要件とすることが考えられるとした。

解決金の額の基準については、個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当であるとしていた。また、使用者から申し立てる金銭解決の場合

⁴ 学識者 10 名（法務省民事局参事官を含む）、座長：菅野和夫。

に、その最低基準を設けることも考えられるとしていた。このように、解決金の額という面からも、二重三重に縛りをかけ、特に集団的な労使合意という縛りをかけることによって、この制度の濫用の危険性をなくそうとしていた。

しかしながら、2005年10月から始まった労働政策審議会労働条件分科会においては、ホワイトカラー・エグゼンプション等の労働時間規制と、就業規則不利益変更の合理性判断と労使委員会制度の関係等、労使の意見がぶつかる論点が多く、審議がいったん中断した後は解雇の金銭解決制度についての議論はほとんど行われず、2006年12月の答申では「労働審判制度の調停、個別労使関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討する」と先送りされた。結局2007年11月の労働契約法では、労働基準法第18条の2が労働契約法第16条として平行移動するにとどまった。

3 近年における解雇の金銭救済制度の検討

(1) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会

2012年12月の政権交代に伴い、2013年初めから経済財政諮問会議、規制改革会議が復活するとともに、新たに産業競争力会議が設置され、再び解雇規制の在り方が政策の論点として浮上してきた。

このうち産業競争力会議⁵では「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が掲げられ、その議論を受けて2014年6月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014』では、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」という名の下に、解雇の金銭解決制度の導入が懲罰されている。具体的には、個別労働紛争解決手段としてのあっせん、労働審判、裁判上の和解における解決金額の状況を調査すること、主要先進国における金銭救済制度の実態を調査することが求められた。この調査研究は後述の通り労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）において実施され、2015年4月に公表された。

一方、やはり2013年1月に設置された規制改革会議では、雇用ワーキンググループ⁶の検討項目として、「労使双方が納得する解雇規制の在り方」が立てられ、「解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合における救済の多様化により、使用者及び労働者の双方が納得するルールの下で仕事ができるよう労働環境の整備を行うべきではないか」と提起され、2015年3月には『「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—』が公表された。ここでは、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し（解決金制度の導入）、選択肢の多様化を図ることを検討すべきであるとしつつ、労

⁵ 閣僚10名、学識者（経営者含む）9名、議長：安倍晋三。

⁶ 学識者（経営者含む）5名、専門委員2名（いずれも労働法学者）、座長：鶴光太郎。

働側の懸念に対しては、労働者側からの申立てのみを認めることを前提とすべきであるとしている。

さらに 2015 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2015⁷では、引き続き「予見可能性の高い紛争解決システムの構築等」として、「労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることから、『あっせん』『労働審判』『和解』事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」と、立法対応を正面から求めた。

これを受けて 2015 年 10 月から厚生労働省において透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会⁷が設けられ、2017 年 5 月に報告書が公表された。同報告書は、規制改革会議の意見と同様、使用者申立制度の選択肢を排除し、労働者申立のみを認めた。そして、労働者申立を前提として、実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置くというやり方を提示した。

この場合、権利の発生要件として、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと、③労働者から使用者に対し、一定額の金銭の支払を求めていることが考えられ、また法的効果として①金銭の支払請求権が発生し、使用者に金銭の支払義務が発生し、②使用者が一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了することが考えられるとしている。この金銭のことを労働契約解消金と称している。

この労働契約解消金の支払を請求できる権利を金銭救済請求権と呼んでいるが、その法的性質については形成権的構成（支払請求後の取下げができない）としつつ、請求権的構成（取下げができる）も考えられるともしている。形成権的構成では地位確認の選択肢を考えることなく金銭請求した場合でも取下げができないのでは労働者保護に欠けるという意見の一方で、請求権的構成では権利関係が不安定になるとの意見もあり、そもそもその権利行使を裁判上に限定するのか、裁判外の請求も認めるのかという論点とも絡んで複雑な様相を呈しており、引き続き議論を深めるとして議論を先送りしている。

⁷ 学識者 22 名、うち労使各 4 名、労使各側弁護士各 2 名、座長：荒木尚志。

また労働契約解消金の法的性質に関しても論点が多く、①職場復帰せずに労働契約を終了する代わりに受け取る解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）と②バックペイ分（解雇が無効な場合に民法第 536 条第 2 項（債務者の危険負担）に基づき発生する未払賃金相当分）の要素のうち、①が基本となると述べつつ、②については労働契約解消金に含めず従前と同様未払賃金債権と位置づけるやり方と、労働契約解消金に含めるやり方を示し、それらのメリットとデメリットを詳しく論じた上で、やはり引き続き議論を深めるとしている。

なおバックペイの発生期間についてもその要件たる就労の意思が認められる期間をどう考えるか、つまり金銭救済請求権を行使した時点までか、労働契約解消金が支払われて労働契約が終了した時点までか、という難問がある。これと関わって、そもそも労働契約の終了はいつかという問題も論じており、労働契約解消金が支払われたときに労働契約が終了するという結論にしているが、議論の余地はある。

その他、労働契約解消金の金銭的予見可能性を高める方策として、それに上限や下限をつけることについてもかなり詳細に論じられているが、やはり引き続き議論を深めるとしている。また時間的予見可能性として、金銭救済請求権の消滅時効の在り方を検討すべきとか、あっせんや労働審判等他の紛争解決システムへの影響も論じられている。なお、使用者申立制度についても議論されているが、「現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当」と、否定的なニュアンスがにじみ出ている。

(2) 解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会

その後 2018 年 6 月から、厚生労働省は解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会⁸を設置して、上記報告書が提起した金銭救済制度の法技術的論点の検討を開始し、2022 年 4 月に報告書を取りまとめた。そこでは「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（労働契約解消金）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」として、形成権構成と形成判決構成が並列されている。

形成権構成では、無効な解雇等により金銭救済請求権（形成権）が発生し、その行使として訴えの提起等がなされ、これにより解消金債権が発生し、その金額が判決確定によって判明するとともに、訴えの提起により労働契約解消金支払の条件付き労働契約の終了という効果が発生し、労働契約解消金支払という条件成就に伴い労働契約が終了する。

形成判決構成では、無効な解雇等は形成原因の発生に過ぎず、労働契約解消金債権の発生と労働契約解消金支払い条件付き労働契約の終了の判決を求める訴えを提起し、認容判決が確定することにより解消金債権が発生するとともに、労働契約解消金支払条件付き労働契約の終了という効果が発生し、労働契約解消金支払という条件成就により労働契約が終了する。

⁸ 学識者 6 名、座長：岩村正彦、2019 年 6 月より山川隆一。

形成権構成では原則的には裁判外でも行使可能だが、制度創設時には訴えの提起又は労働審判の申立てに限ることが考えられ、その場合は、裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえて検討する必要があるとされている。形成判決構成では訴えの提起又は労働審判の申立てによるが、労働審判では迅速な進行が損なわれないようにする必要があるとされている。

また、労働契約解消金の構成と支払の効果については、労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成と、労働契約解消金とは別の債権であるバックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えて（併合提起した）バックペイも支払ったときに労働契約が終了するという構成を示している。後者には、バックペイを先に充当する旨の特則を法令に規定し、バックペイ弁済後労働契約解消金の支払により労働契約が終了する案もある。なお、バックペイの発生期間は、訴えの提起等権利行使までではなく、労働契約解消金支払時までと解することが原則とされている。

労働契約解消金の算定方法については、予見可能性を高めるために一定の算定式を設けるとともに、個別事情を考慮することとしている。その考慮要素としては、定型的な給与額、勤続年数、年齢、ある程度定型化しうる合理的な再就職期間、評価的な労働者側の事情や解雇の不当性を挙げているが、これは労働審判の迅速な進行に影響しうることも指摘している。また労働契約解消金の算定に当たって、政策的判断としてその上下限を設けることを提示している。労働契約解消金算定の基準時点は口頭弁論終結時点と整理できるとしている。

(3) 労働政策審議会の審議

この検討会報告書を受けて、2022 年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会⁹でこの問題の審議が始まった。その初回(通算第 173 回)の審議において、使用者側委員から JILPT が 2014 年に行った調査（下記⑩労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』に取りまとめられた調査）は古い調査なので、改めて調査内容の精度を高めて再度調査をしてはどうかという提起があり、荒木分科会長は、解雇事案等に関する実態を明らかにすることは、現在の解雇に関する紛争解決システムにおける予見可能性の向上にも資するとして、事務局に実態把握を要請した。

これを受けて、厚生労働省は JILPT に緊急調査を依頼し、JILPT は直ちに調査を開始した。その結果は、2022 年 10 月（第 181 回）と 12 月（第 184 回）の労働条件分科会に報告され、12 月（第 184 回及び第 185 回）の労働条件分科会にて解雇無効時の金銭救済制度について議論が行われた。その後調査結果については、翌 2023 年 3 月に下記⑫労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』として発行された。

⁹ 公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

なお、2022 年 12 月の労働条件分科会（第 185 回）では、荒木分科会長から分科会での議論に資するよう解雇や解雇をめぐる紛争の実態等についてできる限り明らかにする必要があるという旨の発言があり、その場で了承され、厚生労働省に実態の把握が求められている。

Ⅱ 先行調査研究

1 解雇等事案に関する先行調査研究

現在までに公表された解雇等事案に関する先行調査研究は以下の通りである。

- ①JILPT 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（2005 年 8 月）
- ②JILPT 資料シリーズ No.17『裁判所における解雇事件－調査中間報告』（2006 年 8 月）
- ③JILPT 資料シリーズ No.29『解雇規制と裁判』（2007 年 5 月）
- ④労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引き下げ及び三者間労務提供関係』（2010 年 6 月）
- ⑤労働政策研究報告書 No.133『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向及び労働者に対する損害賠償請求事案』（2011 年 3 月）
- ⑥濱口桂一郎『日本の雇用終了』（JILPT、2012 年 3 月）
- ⑦東京大学社会科学研究所『労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2011 年 10 月）
- ⑧菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査－実証分析と提言』（有斐閣、2013 年 3 月）
- ⑨東京大学社会科学研究所『第 2 回労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2020 年 7 月）
- ⑩労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015 年 4 月）
- ⑪濱口桂一郎『日本の雇用紛争』（JILPT、2016 年 1 月）
- ⑫労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』（2023 年 3 月）
- ⑬JILPT 調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（2024 年 7 月）

これらのうち、2005 年の①JILPT 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』と⑬JILPT 調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』は、タイトル通り解雇無効判決後の復職状況を調査したものであるが、それ以外は基本的に全て、労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解という裁判所の判決に至らない紛争事案について、当該行政庁や司法府の有する個別事案に関する文書資料を直接調査することによって、一般に明らかになっていない紛争や紛争解決の状況を明らかにしようとしてきたものである。以下、その概要を述べる¹⁰。

2 第1期JILPT研究

今回の調査研究の直接的な先行調査研究の出発点は、JILPT の第 1 期研究プロジェクト「労働条件決定システムの再構築に関する研究」である。上述の通り、2003 年の労働基準法改正では解雇権濫用法理が法文化されたが、金銭解決制度の導入は先送りされた。これを受けて、厚生労働省の要請により、JILPT は解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究を行い、2005 年 8 月に①JILPT 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（平澤純子執筆）をとりまとめた¹¹。

その後 JILPT ではプロジェクト研究の一環として「裁判経験と雇用調整についての研究」（座長：神林龍）を実施し、2006 年 8 月に②JILPT 資料シリーズ No.17『裁判所における解雇事件－調査中間報告』¹²、2007 年 5 月に③JILPT 資料シリーズ No.29『解雇規制と裁判』¹³をとりまとめた。その内容は多岐にわたるが、そのうち JILPT 資料シリーズ No.29 所収の「第 3 章 東京地裁の解雇事件」（神林龍執筆）は、裁判所の訴訟記録に基づいて全数調査を行ったものである。

同論文は、東京地裁において 2000 年から 2004 年までの 5 年間に終局した解雇事件のうち和解で終局した 161 件について標準化和解額のデータを示している。標準化和解額とは、請求月額をもとに、解雇から和解までの経過期間 1 か月当たりの和解額と請求月額の比率であり、解決金額自体は示されていない。これは、「もともとの請求額が大きいとき和解額も大きくなるであろうし、解雇から和解まで時間がかかっても和解額は大きくなる」という想定に基づくものであるが、後述の第 5 期 JILPT 研究（2020/21 年調査）における裁判上の和解の調査結果（第 2 章第 2 節 I 15）で明らかになったように、解雇から和解までの期間（解決期間）と解決金額との間に相関関係はほとんど認められず、この「標準化」の操作には問題がある。その意味で、このような操作を施したデータのみが示され、和解金額自体が分から

¹⁰ 以下は、労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』第 1 章の「Ⅱ 先行調査研究」に若干の加除修正を加え、直近の動向を付け加えたものである。

¹¹ <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2005/documents/05-004.pdf>

¹² <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2006/documents/06-017.pdf>

¹³ <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2007/documents/029.pdf>

ない点には疑問もあるが、閲覧制限された事案以外の全ての解雇事件について全数調査を行ったものとして、その研究史上における意義は極めて大きい¹⁴。

同論文によると、標準化和解額の中位値は 0.48 か月である。平均は 0.80 か月であり、標準偏差は 1.03 なので、おおむね 0 から 1.8 か月の間に入っている。

なお、このプロジェクト研究の成果は、神林龍編著『解雇規制の法と経済』（日本評論社、2008 年）として市販書籍となっている。上記神林論文は、同書において「第 7 章 東京地裁の解雇事件」としてそのまま収録されている。

3 第2期JILPT研究

JILPT は第 2 期のプロジェクト研究として、「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」を実施し、2010 年 6 月に④労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』¹⁵、2011 年 3 月に⑤労働政策研究報告書 No.133『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向及び労働者に対する損害賠償請求事案』¹⁶をとりまとめた。これは、都道府県労働局で処理されたあっせん事案の関係書類を詳細に分析することにより、性別、雇用形態、企業規模、請求金額、解決金額等の状況を統計分析するとともに、事案の内容に立ち入って紛争の実態を明らかにしようとするものであった。主担当は濱口桂一郎（当時は労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員）であり、内藤忍、鈴木誠、細川良らが協力した。

対象は、2008 年度に 4 労働局で処理されたあっせん事案 1,144 件であり、そのうち解雇、雇止め等の解雇型雇用終了事案は 665 件であった。ただし、統計分析は全事案を対象に行っており、解雇型雇用終了事案だけを取り出した分析は行っていない。なお、労働局あっせんは任意の制度であり、解決するとは限らない。全体では 346 件（30.2%）とほぼ 3 割程度で合意成立し、おおむね金銭解決しているが、被申請人の不参加（489 件、42.7%）や不合意（211 件、18.4%）による打ち切りが非常に多い。

解決金額について全体の状況を見ると、10-20 万円未満が 26.4%で最も多く、続いて 20-30 万円未満の 14.2%、5-10 万円未満の 13.5%であり、中央値は 190,000 円であった。

このプロジェクト研究の成果は、⑥濱口桂一郎著『日本の雇用終了』（JILPT、2012 年）として市販書籍となっている。

¹⁴ 後述の高橋陽子(2013)では、神林による特別集計として、解決金額の中央値 300 万円、平均値 666.5 万円というデータが示されている。

¹⁵ <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/documents/0123.pdf>

¹⁶ <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/documents/0133.pdf>

4 東大社研調査

東京大学社会科学研究所は、2010年7月から11月にかけて、労働審判制度についての意識調査を行い、その結果を2011年10月に⑦『労働審判制度についての意識調査基本報告書』¹⁷としてとりまとめた。これは、労働審判当事者（申立人・相手方双方）に対するアンケート調査によるもので、回収率は27.7%であった。調査項目は多岐にわたるが、解決金額については、労働者側で平均値144.9万円、中央値100万円、使用者側で平均値139.7万円、中央値100万円という数値を示している。

この調査研究の成果は、⑧菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査－実証分析と提言』（有斐閣、2013年）として市販書籍となっている。なお同書では、解決金の水準について高橋陽子の論文「第5章 金銭的側面から見た労働審判制度」において、裁判上の和解やあっせんとの比較等さらに突っ込んだ分析が行われている。

また、この調査研究成果は、2012年5月に開催された日本労働法学会第123回大会のミニシンポジウムのテーマとなり、佐藤岩夫、水町勇一郎、高橋陽子らによる報告が行われた。この報告とシンポジウムの内容については、日本労働法学会編『日本労働法学会誌第120号』（法律文化社、2012年）に収録されている。

以上の2～4で示した3系列の調査研究結果については、2014年1月の規制改革会議第18回雇用ワーキンググループの有識者ヒアリングにおいて、神林龍、高橋陽子、濱口桂一郎の3人からそれぞれ報告がされている。

なお、東京大学社会科学研究所は2018年にも同様のアンケート調査を実施し、2020年7月に⑨『第2回労働審判制度についての意識調査基本報告書』¹⁸としてとりまとめている。解決金額は若干上昇し、労働者側で平均値195.3万円、中央値120万円、使用者側で平均値199.8万円、中央値100万円となっている。

5 第3期JILPT研究

上述のように、2012年12月の政権交代に伴い、2013年初めから経済財政諮問会議、規制改革会議が復活するとともに、新たに産業競争力会議が設置され、再び解雇規制の在り方が政策の論点として浮上してきた。このうち産業競争力会議では「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が掲げられ、その議論を受けて2014年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014では、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」という名の下に、解雇の金銭解決制度の導入が懇諭されている。具体的には、個別労働紛争解決手段としてのあっせん、労働審判、裁判上の和解における解決金額の状況を調査すること、主要先進国における金銭解決制度の実態の調査が求められた。

¹⁷ <https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/survey/roudou/pdf/report.pdf>

¹⁸ https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/survey/roudou/pdf/report_200730.pdf

これらの調査研究は 2014 年度の JILPT への要請研究として行われた。このうち諸外国の調査研究は 2015 年に労働政策研究報告書 No.172『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』（山本陽大執筆）、JILPT 労働政策研究報告書 No.173『フランスにおける解雇に係る法システムの現状』（細川良執筆）としてとりまとめられた後、他の諸国に係る調査結果と併せて、菅野和夫・荒木尚志編『解雇ルールと紛争解決—10 カ国の国際比較』（労働政策研究・研修機構、2017 年）として市販書籍となっている。

一方、あっせん、労働審判、裁判上の和解における解決金額の調査については、濱口桂一郎と高橋陽子が担当し、2015 年 4 月に⑩労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』¹⁹としてとりまとめた。この調査では、2012 年度に 4 労働局で受理したあっせん事案 853 件、2013 年(暦年)に 4 地方裁判所で終局した労働審判事案 452 件、裁判上の和解事案 193 件が対象であった。解決金額を中央値で見ると、労働局あっせんでは 156,400 円、労働審判では 1,100,000 円、裁判上の和解では 2,301,357 円と大きな格差が見られた。

本調査結果については、2015 年 10 月の第 1 回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会において、厚生労働省の事務局から報告がされ、委員の間で議論が交わされた。なお同検討会では、2016 年 6 月の第 7 回会合において、鶴光太郎、大竹文雄の両委員から「金銭解決に関する統計分析」という資料が提出され、説明が行われたが、これは 2012 年度調査及び 2013 年調査の原データを厚生労働省経由でこれら両委員に提供し、それを元に経済学の観点から独自に分析されたものであり、その分析結果自体は JILPT の研究成果ではない。

なお、この報告書はさらに拡充した上で、⑪濱口桂一郎著『日本の雇用紛争』（JILPT、2016 年）として市販書籍となっている。

6 第5期JILPT研究

上述のように、2015 年に始まった透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会は 2017 年に報告書をまとめ、その後 2018 年に始まった解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会が 2022 年に報告書をまとめて、同年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会における審議が始まった。その初回（通算第 173 回）の審議において、使用者側委員から再度調査をしてはどうかという提起があり、荒木分科会長の集約を受けて、厚生労働省は JILPT に労働審判、裁判上の和解における解決金額等について緊急調査を依頼した。JILPT では濱口桂一郎と藤澤美穂が担当して 2022 年度に調査を実施し、2023 年 3 月に⑫労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案

¹⁹ <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0174.pdf>

の比較分析』²⁰として取りまとめた。この調査では、2020 年及び 2021 年（いずれも暦年）地方裁判所（1 庁）において調停又は審判で終局した労働審判事案 785 件、同裁判所において和解で終局した労働関係民事訴訟事案 282 件が対象であった。解決金額を中央値で見ると、労働審判では 1,500,000 円、裁判上の和解では 3,000,000 円であった。

2023 年度には上記①の調査から約 20 年ぶりに、解雇等無効判決後における復職状況に関する弁護士アンケート調査を行い、2024 年 7 月に⑬JILPT 調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』を取りまとめた。

2024 年度には、これまで 2009 年度と 2014 年度の 2 回にわたって行ってきた労働局あっせん調査の 3 回目の調査を実施した。その調査結果を取りまとめるとともに、過去調査との比較を行ったのが、本報告書になる。

なお以下では、調査対象となった労働局あっせんが行われた年度に着目して、第 1 回調査を 2008 年度調査、第 2 回調査を 2012 年度調査、第 3 回調査を 2023 年度調査と呼ぶ。また、労働審判及び裁判上の和解に関する調査についてもその終局した暦年に着目して、第 1 回調査を 2013 年調査、第 2 回調査を 2020/21 年調査と呼ぶ。

Ⅲ 2023年度労働局あっせん調査の概要

1 調査の基本構造

今回の調査研究は、前 2 回の労働局あっせん調査と調査対象が異なっている。まず、前 2 回の調査では、1 年度内に 4 労働局で処理されたあっせん事案を全て対象としたが、今回は解雇型雇用終了事案に限定して分析している。すなわち、2008 年度調査では同年度内に 4 労働局であっせん申請を受理した 1,144 件全件を対象として分析を行い、2012 年度調査では同年度内に同じ 4 労働局であっせん申請を受理した 853 件全件を対象として分析を行っていたが、今回の労働局あっせん調査（2023 年度調査）では、対象となる 4 労働局において 2023 年度内にあっせん申請を受理した 1,459 件のうち解雇型雇用終了事案に該当する 485 件のみを対象とした。

これについては、第 1 回目の 2008 年度調査において全件を対象としたことは、報告書のタイトルからも窺われるように、解雇型雇用終了事案に限らない個別労働関係紛争処理事案の全貌を明らかにすることが、調査研究の主たる目的であったことに由来する。実際、2008 年度調査に基づく 2 つの報告書のサブタイトルに見られるように、内容分析によってその実態を明らかにすべき個別労働紛争としては、雇用終了に加えて、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ、三者間労務提供関係、非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、

²⁰ <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0226.pdf>

労働者に対する損害賠償請求という 8 領域にわたる事案を対象としており、統計的分析においても全事案を対象としていたことは当然であった。

続く第 2 回目の 2012 年度調査においては、上述のように政府における解雇の金銭解決制度導入に向けた動きを受けた調査であり、かつ同時に行われた労働審判及び裁判上の和解の調査（2013 年調査）は、労働審判事案は司法統計上「金銭を目的とするもの以外・地位確認（解雇等）」に分類されたもの、民事訴訟事案は「労働に関する訴え（金銭目的以外）」に分類された事案、すなわち解雇型雇用終了事案に対象が限定されていたが、労働局あっせんについては 2008 年度調査との比較をする関係上、第 1 回目と同様に全事案を対象として集計していた。

しかしながら、前述のようにその後解雇の金銭救済制度に関する法政策上の検討が進められ、労働審判と裁判上の和解に関する 2020/21 年調査においては、2013 年調査と同様、解雇型雇用終了事案のみを対象とするなど、調査の問題関心がかつての個別労働関係紛争全般に対するものから解雇の金銭救済制度の検討に資するための解雇型雇用終了事案に特定したものにシフトしてきたことを踏まえ、今回の 2023 年度労働局あっせん調査に関しては、解雇型雇用終了事案に限定して調査対象とすることとしたものである。

なお、この間あっせん申請件数が減少傾向にあり、その中でもいじめ・嫌がらせ事案や自己都合退職等の事案が増加し、解雇型雇用終了事案が顕著に減少する傾向にあること等を踏まえ、一定数の件数を確保するために、調査対象となる労働局は一部変更をしている。

また、これに併せて、今回の調査結果と比較対照すべき 2008 年度調査及び 2012 年度調査の結果についても、改めて解雇型雇用終了事案のみを抽出し、そのデータによって再計算を行った。2008 年度調査については、全 1,144 件のうち解雇型雇用終了事案 665 件を対象とし、2012 年度調査については、全 853 件のうち解雇型雇用終了事案 431 件を対象としている。従って、本報告書における 2008 年度調査、2012 年度調査に関する数値は、過去の報告書における数値とは若干異なっている。もっとも、全事案の数値と解雇型雇用終了事案の数値に大きな乖離は見られない。

2 調査項目

2023 年度労働局あっせん調査の調査項目は以下の通りであり、基本的に直近の調査である 2020/21 年労働審判・裁判上の和解調査における調査項目を踏襲しているが、請求金額については簡略化している。これは、労働審判及び裁判上の和解においては、圧倒的の大部分において弁護士が関与して申立てや提訴が行われ、請求内容も地位確認、バックペイ、未払い賃金、損害賠償等に区分した形で行われていることが多いのに対し、労働局あっせんにおいては圧倒的の大部分が本人による申請であり、請求金額も大まかなものがほとんどであることによる。

なお、これら調査項目の中には、2008 年度調査や 2012 年度調査では採取されていないデータもかなりあるため、それら事項に関しては比較分析ができていない。とりわけ、2008 年度調査においては、賃金月額を採取しておらず、また事案発生日は採取しているが入職日は採取していなかったため、勤続期間が不明である。このため、月収表示の解決金額や勤続期間当たりの解決金額も不明である。ただし、2012 年度調査ではこれらデータは採取されているので、これらを解雇型雇用終了事案に限定して再計算している。

調査項目	2008 年度調査	2012 年度調査	2023 年度調査
受理日	○	○	○
終了日	○	○	○
入職日	×	○	○
事案発生日	○	○	○
申請人（労働者か使用者か）	○	○	○
性別	○	○	○
年齢	×	×	○
職種	×	×	○
雇用形態	○	○	○
派遣の相手方（派遣元か派遣先か）	○	○	○
役職	×	○	○
賃金形態（時給、月給等）	×	×	○
粗賃金額	×	×	○
賃金月額	×	○	○
業種	○	○	○
従業員数	○	○	○
労働組合の有無	○	○	○
社会保険労務士の利用	×	○	○
弁護士の利用	×	○	○
雇用終了形態	○	○	○
雇用終了事由	○	○	○
請求金額	○	○	○
あっせん終了区分	○	○	○
復職の有無	○	○	○
解決金額	○	○	○

以上の項目のうち、雇用終了形態と雇用終了事由について説明を加えておく。雇用終了形態とは、雇用終了の法形式的な分類であり、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇、雇止め、自然退職（休職期間満了）、退職勧奨、契約解除（業務委託）、シフトカット、内定取消、定年、その他に分類している。

これに対して雇用終了事由とは、当該使用者が当該労働者を雇用終了するに至った理由を分類したもので、⑥濱口桂一郎『日本の雇用終了』及び⑪濱口桂一郎『日本の雇用紛争』において個別事案の内容を紹介する際に用いたものである。これら著作では細かく小分類、細分類まで設けたが、本報告書における統計的分析では、以下の大分類と中分類のみを用いて分析している。

労働者の行為	発言への制裁
	労働条件変更拒否
	態度不良
	非行
	私生活・副業・経歴
労働者の能力・属性	能力不足
	傷病
	障害
	年齢
	性的指向・家族
経営上の理由	経営上の理由
その他	その他
不明	不明

第2章 労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の比較統計分析

本章においては、第3回労働局あっせん調査（2023年度調査）によって得られたデータを項目ごとに統計的に解析し、第1回労働局あっせん調査（2008年度調査）及び第2回労働局あっせん調査（2012年度調査）の結果との比較を行う。また、第1回労働審判・裁判上の和解調査（2013年調査）及び第2回労働審判・裁判上の和解調査（2020/21年調査）の結果との比較も行う。

第1節 単純集計

I あっせん制度運営関係

1 申請人

2008年度調査では全665件中、労働者側申請が660件と圧倒的に多く、使用者側申請はわずか5件であった。2012年度調査でも全431件中、労働者側申請が428件と圧倒的多数であり、使用者側申請はわずか3件であった。この傾向は2023年度調査でも変わらず、全485件中、労働者側申請が483件と圧倒的多数であり、使用者側申請は2件に過ぎない。

表 1-1-1 あっせんの申請人

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
労働者側	660	99.2	428	99.3	483	99.6
使用者側	5	0.8	3	0.7	2	0.4
合計	665	100.0	431	100.0	485	100.0

2 あっせん終了区分

2008年度調査では合意成立に至ったのは665件中198件（29.8%）と3割弱に過ぎず、被申請人の不参加が296件（44.5%）と4割超に上っていた。これに対し、2012年度調査では431件中177件（41.1%）と、合意成立の割合が4割を超えており、被申請人の不参加の175件（40.6%）とほぼ同率にまで上昇していた。2008年度調査と比較して合意成立の割合が上昇しているという大きな傾向自体は2023年度調査でも変わっていないが、合意成立は485件中180件（37.1%）と割合はやや低下し、被申請人の不参加が207件（42.7%）と割合はやや上昇している。

表 1-1-2 あっせん終了区分

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
合意成立	198	29.8	177	41.1	180	37.1
取下げ等	53	8.0	23	5.3	17	3.5
被申請人の不参加	296	44.5	175	40.6	207	42.7
不合意	117	17.6	56	13.0	79	16.3
あっせん外合意	-	-	-	-	2	0.4
制度対象外事案	1	0.2	-	-	-	-
合計	665	100.0	431	100.0	485	100.0

3 制度利用期間

制度利用期間とは、あっせん申請をした日から終了した日までの期間である。ただし、あっせんは任意の制度であり、上述のように被申請人の不参加による打切りの割合が高く、こうした解決に至らなかった事案は当然極めて短い制度利用期間となるので、実質的な意味のある制度利用期間の算定には対象を限定する必要がある。その際、全件解決に至っている労働審判や裁判上の和解における制度利用期間と比較するためには、合意成立事案に限って見ていくことが適当であると考えられる。

合意成立事案における制度利用期間は、2008 年度調査では 1-2 月未満が 121 件（61.1%）と 6 割強を占め、2012 年度調査では 110 件（62.1%）とこの傾向は変わらなかったが、2023 年度調査では 2-3 月未満が 85 件（47.2%）と最多になり、1-2 月未満は 75 件（41.7%）とそれより少なくなった。2-3 月未満は、2008 年度調査ではわずか 23 件（11.6%）に過ぎず、2012 年度調査でも 27 件（15.3%）であったことと比べると、やや長期化の傾向が窺える。とりわけ、1 月未満で合意成立に至った事案が 2008 年度調査では 41 件（20.7%）、2012 年度調査でも 34 件（19.2%）とそれなりの数に上っていたことを比べると、2023 年度調査において 1 月未満で合意成立した事案はわずか 9 件（5.0%）に落ち込んでおり、この面からも制度利用期間の長期化が窺える。

合意成立事案における制度利用期間の中央値で比較すると、2008 年度調査では 1.41 月であり、2012 年度調査では 1.38 月であったが、2023 年度調査では 2.05 月と長くなっている。

表 1-1-3-1 労働局あっせんの制度利用期間

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
1 月未満	41	20.7	34	19.2	9	5.0
1-2 月未満	121	61.1	110	62.1	75	41.7
2-3 月未満	23	11.6	27	15.3	85	47.2
3-6 月未満	12	6.1	6	3.4	11	6.1
6-9 月未満	1	0.5	-	-	-	-
9-12 月未満	-	-	-	-	-	-
12-18 月未満	-	-	-	-	-	-
18-24 月未満	-	-	-	-	-	-
24-36 月未満	-	-	-	-	-	-
36 月以上	-	-	-	-	-	-
合計	198	100.0	177	100.0	180	100.0
中央値（月）	1.41		1.38		2.05	
第 1 四分位（月）	1.08		1.05		1.58	
第 3 四分位（月）	1.75		1.77		2.50	

また、これを労働審判及び裁判上の和解事案と比較すると、労働局あっせんの制度利用期間がなお依然として短いことがわかる。

労働審判における制度利用期間は 2013 年調査では 2-3 月未満が 196 件（43.4%）と 4 割強を占め、3-6 月未満は 131 件（29.0%）に過ぎなかったのが、2020/21 年調査では 3-6 月未満が 358 件（45.6%）と半数に近づき、2-3 月未満は 231 件（29.4%）に減っており、長期化の傾向が見えている。また裁判上の和解においても、2013 年調査では 12-18 月未満が 51 件（26.4%）であったのが 2020/21 年調査では 89 件（31.6%）と最多であることは変わらないが、全体としてより長期間の方にシフトしている。中央値で見ると、2013 年調査における労働審判の制度利用期間は 2.14 月、2020/21 年調査における労働審判の制度利用期間は 3.12 月、2013 年調査における裁判上の和解の制度利用期間は 9.29 月、2020/21 年調査における裁判上の和解の制度利用期間は 12.63 月と、いずれも長期化している。

このように、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解のいずれの制度においても制度利用期間の長期化の傾向は見られるが、それぞれの特徴、すなわち労働局あっせんが最も短期間であり、労働審判がそれに次いでやや短期間であり、裁判上の和解（訴訟）がそれらよりも極めて長期間であるという特徴は明確に維持されている。

表 1-1-3-2 労働審判の制度利用期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	1	0.2	-	-
1-2 月未満	118	26.1	135	17.2
2-3 月未満	196	43.4	231	29.4
3-6 月未満	131	29.0	358	45.6
6-9 月未満	6	1.3	57	7.3
9-12 月未満	-	-	3	0.4
12-18 月未満	-	-	1	0.1
18-24 月未満	-	-	-	-
24-36 月未満	-	-	-	-
36 月以上	-	-	-	-
合計	452	100	785	100
中央値（月）	2.14		3.12	
第 1 四分位（月）	1.28		2.28	
第 3 四分位（月）	3.04		4.47	

表 1-1-3-3 裁判上の和解の制度利用期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	-	-	-	-
1-2 月未満	3	1.6	2	0.7
2-3 月未満	7	3.6	5	1.8
3-6 月未満	37	19.2	28	9.9
6-9 月未満	41	21.2	45	16.0
9-12 月未満	26	13.5	45	16.0
12-18 月未満	51	26.4	89	31.6
18-24 月未満	22	11.4	39	13.8
24-36 月未満	5	2.6	28	9.9
36 月以上	1	0.5	1	0.4
合計	193	100	282	100
中央値（月）	9.29		12.63	
第 1 四分位（月）	6.04		8.32	
第 3 四分位（月）	15.27		17.88	

4 解決期間

解決期間とは、雇用終了日からあっせんが終了した日までの期間である。いうまでもなく、これを「解決期間」と呼びうるのはあっせん終了区分が合意成立の事案だけであるので、これも分析対象は合意成立事案に限定している。

合意成立事案における解決期間は、2008 年度調査では 1・2 月未満が 65 件（32.8%）と最多で、次いで 2・3 月未満が 59 件（29.8%）、3・6 月未満が 44 件（22.2%）と、上記制度利用期間よりも若干長いだけで、極めて短期間の解決が実現できていた。2012 年度調査でもやはり、1・2 月未満が 58 件（33.1%）と最多であり、次いで 2・3 月未満が 51 件（29.1%）で、3・6 月未満は 47 件（26.9%）であった。ところが 2023 年度調査では、3・6 月未満が 74 件（41.1%）と最多であり、2・3 月未満は 44 件（24.4%）に減り、1・2 月未満は 27 件（15.0%）に過ぎない。このように、解決期間は長期化の傾向を見せている。

これを合意成立事案の解決期間の中央値で見ると、2008 年度調査では 2.35 月であり、2012 年度調査でも 2.50 月であったのが、2023 年度調査では 3.19 月へと大幅に長期化している。

表 1-1-4-1 労働局あっせんの解決期間

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
1 月未満	17	8.6	3	1.7	11	6.1
1・2 月未満	65	32.8	58	33.1	27	15.0
2・3 月未満	59	29.8	51	29.1	44	24.4
3・6 月未満	44	22.2	47	26.9	74	41.1
6・9 月未満	11	5.6	10	5.7	19	10.6
9・12 月未満	2	1.0	1	0.6	3	1.7
12・18 月未満	-	-	4	2.3	1	0.6
18・24 月未満	-	-	-	-	-	-
24・36 月未満	-	-	-	-	1	0.6
36・48 月未満	-	-	-	-	-	-
48・60 月未満	-	-	1	0.6	-	-
60 月以上	-	-	-	-	-	-
合計	198	100.0	175	100.0	180	100.0
中央値（月）	2.35		2.50		3.19	
第 1 四分位（月）	1.57		1.74		2.12	
第 3 四分位（月）	3.38		3.71		4.60	

また、これを労働審判及び裁判上の和解事案と比較すると、労働局あっせんの解決期間がなお依然としてかなり短いことが分かる。

すなわち、労働審判における解決期間は、2013 年調査では 3-6 月未満が 203 件（44.9%）と 4 割強を占め、次いで 6-9 月未満が 114 件（25.2%）であり、労働局あっせんよりは長めであるが、裁判上の和解に比べるとかなり短期間での解決がされていた。2020/21 年調査においては、最多の 3-6 月未満が 265 件（33.8%）と割合が 3 分の 1 程度に低下し、6-9 月未満が 227 件（28.9%）、9-12 月未満が 108 件（13.8%）と割合が上昇し、分布は長めの方にシフトしている。

一方、裁判上の和解については、2013 年調査においても 1 年を超える 12-18 月未満が 53 件（27.6%）と一番多く、2020/21 年調査でも 12-18 月未満が 78 件（27.7%）と最多であってこの傾向は変わっていないが、全体の分布はやや長めの方にシフトしている。

中央値で見ると、2013 年調査での労働審判の解決期間は 5.13 月、2020/21 年調査での労働審判の解決期間は 6.61 月、2013 年調査での裁判上の和解の解決期間は 14.09 月、2020/21 年調査の裁判上の和解の解決期間は 18.28 月であり、どの制度においても解決期間の長期化の傾向が見られる。もっとも、労働局あっせんが最も短期間であり、労働審判がそれに次いでやや短期間であり、裁判上の和解（訴訟）がそれらよりも極めて長期間であるという特徴はなお明確である。

表 1-1-4-2 労働審判の解決期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	-	-	-	-
1-2 月未満	10	2.2	13	1.7
2-3 月未満	51	11.3	64	8.2
3-6 月未満	203	44.9	265	33.8
6-9 月未満	114	25.2	227	28.9
9-12 月未満	52	1.5	108	13.8
12-18 月未満	14	3.1	69	8.8
18-24 月未満	5	1.0	23	2.9
24-36 月未満	1	0.2	12	1.5
36-48 月未満	-	-	1	0.1
48-60 月未満	2	0.4	1	0.1
60 月以上	-	-	2	0.3
合計	452	100.0	785	100.0
中央値（月）	5.13		6.61	
第 1 四分位（月）	3.24		4.63	
第 3 四分位（月）	7.20		9.34	

表 1-1-4-3 裁判上の和解の解決期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	-	-	-	-
1-2 月未満	-	-	-	-
2-3 月未満	2	1.0	1	0.4
3-6 月未満	13	6.8	10	3.5
6-9 月未満	25	13.0	14	5.0
9-12 月未満	35	18.2	1	11.0
12-18 月未満	53	27.6	78	27.7
18-24 月未満	29	5.1	66	23.4
24-36 月未満	28	14.6	59	20.9
36-48 月未満	4	2.1	15	5.3
48-60 月未満	-	-	5	1.8
60 月以上	3	1.6	3	1.1
合計	192	100.0	282	100.0
中央値（月）	14.09		18.28	
第 1 四分位（月）	9.14		13.49	
第 3 四分位（月）	20.79		26.27	

5 弁護士・社会保険労務士の利用

労働局あっせんにおいては、弁護士の利用も社会保険労務士の利用も少なく、利用があってもそのほとんどは使用者側による利用であって、労働者側による利用は極めて稀である。すなわち、2012 年度調査では使用者側のみ弁護士を利用したものが 26 件（6.0%）、労働者側のみ弁護士を利用したものが 4 件（0.9%）で、労使双方とも弁護士を利用していないものが 401 件（93.0%）と圧倒的大部分を占めていたが、2023 年度調査においては、使用者側のみ弁護士を利用したものが 53 件（10.9%）と若干増えたものの、労働者側のみ弁護士を利用したものが 3 件（0.6%）、労使双方が弁護士を利用したものが 2 件（0.4%）であり、労使双方とも弁護士を利用していないものが 427 件（88.0%）とやはり大多数を占めている。

この傾向は社会保険労務士の利用についても同様であって、2012 年度調査では使用者側のみ社会保険労務士を利用したものが 26 件（6.0%）、労働者側のみ社会保険労務士を利用したものが 3 件（0.7%）、労使双方が社会保険労務士を利用したものが 1 件（0.2%）で、労使双方とも社会保険労務士を利用していないものが 401 件（93.0%）と圧倒的多数であったが、

2023 年度調査においても、使用者側のみ社会保険労務士を利用したものが 14 件（2.9%）、労働者側のみ社会保険労務士を利用したものが 3 件（0.6%）で、労使双方とも社会保険労務士を利用していないものが 468 件（96.5%）と圧倒的多数であった。なお、2008 年度には弁護士と社会保険労務士の利用状況のデータは採取していない。

表 1-1-5-1 労働局あっせんにおける弁護士の利用状況

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
労使双方	-	-	2	0.4
労働者側のみ	4	0.9	3	0.6
使用者側のみ	26	6.0	53	10.9
双方なし	401	93.0	427	88.0
合計	431	100.0	485	100.0

表 1-1-5-2 労働局あっせんにおける社会保険労務士の利用状況

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
労使双方	1	0.2	-	-
労働者側のみ	3	0.7	3	0.6
使用者側のみ	26	6.0	14	2.9
双方なし	401	93.0	468	96.5
合計	431	100.0	485	100.0

この点が、労働局あっせんと労働審判及び裁判上の和解の最も異なる点である。社会保険労務士が労働審判及び訴訟における代理をすることはできない（補佐人として弁護士とともに出頭・陳述することはできる）ので、労働審判及び裁判上の和解においては弁護士の利用状況のみを調査している。これを見ると、労働審判においても裁判上の和解においても圧倒的多数において労使双方が弁護士を利用している。すなわち、労働審判においては、2013 年調査では労使双方が弁護士を利用したものが 402 件（88.9%）と大部分であり、2020/21 年調査では 716 件（91.2%）と若干増えている。また裁判上の和解では、2013 年調査では労使双方が弁護士を利用したものが 184 件（95.3%）と大部分であり、2020/21 年調査では 275 件（97.5%）とさらに割合を増やしている。

表 1-1-5-3 労働審判における弁護士の利用状況

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
労使双方	402	88.9	716	91.2
労働者側のみ	8	1.8	23	2.9
使用者側のみ	39	8.6	40	5.1
双方なし	3	0.7	6	0.8
合計	452	100.0	785	100.0

表 1-1-5-4 裁判上の和解における弁護士の利用状況

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
労使双方	184	95.3	275	97.5
労働者側のみ	1	0.5	2	0.7
使用者側のみ	8	4.1	5	1.8
双方なし	-	-	-	-
合計	193	100.0	485	100.0

Ⅱ 労働者の属性

1 労働者の性別

労働者の性別は、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査と調査年が後になるにつれて、男性の比率が下がり、女性の比率が上がってきている。すなわち、2008 年度調査では男性が 384 件（58.1%）、女性が 277 件（41.9%）と男性の方が多かったが、2012 年度調査では男性が 233 件（54.1%）、女性が 198 件（45.9%）とその差が縮まり、2023 年度調査ではこれが逆転して、男性は 212 件（45.4%）、女性が 255 件（54.6%）と、女性の方が多くなった。

表 1-2-1-1 労働局あっせんにおける労働者の性別

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
男	384	58.1	233	54.1	212	45.4
女	277	41.9	198	45.9	255	54.6
合計	661	100.0	431	100.0	467	100.0

労働者の性別は、労働局あっせんに比べ、労働審判、裁判上の和解では、男性の割合が高い。すなわち、労働局あっせんにおいては 2008 年度、2012 年度、2023 年度と調査年を経るにつれて 58.1%、54.1%、45.4%と 6 割弱から 4 割台に減少しているのに対し、労働審判においては 2013 年調査から 2020/21 年調査にかけて 68.6%から 62.9%に低下し、裁判上の和解においても 2013 年調査から 2020/21 年調査にかけて 77.2%から 61.7%に低下している。全ての制度において男性の割合が減少し、女性の割合が上昇していることに変わりはないが、近年においてもなお労働審判や裁判上の和解においては男性が 6 割台を占めていることと比較すると、労働局あっせんにおける男女比の逆転現象は注目に値する。

表 1-2-1-2 労働審判における労働者の性別

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
男	310	68.6	494	62.9
女	142	31.4	291	37.1
合計	452	100.0	785	100.0

表 1-2-1-3 裁判上の和解における労働者の性別

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
男	149	77.2	174	61.7
女	44	22.8	108	38.3
合計	193	100.0	282	100.0

2 労働者の年齢

労働者の年齢は 2023 年度調査で初めて採取したが、年齢が判明したのは 485 件中 126 件 (26.0%) とほぼ 4 分の 1 に過ぎず、あくまでも参考値にとどまる。年齢が分かる労働者のうち最も多いのは 60 代の 35 件 (27.8%) で、50 代の 29 件 (23.0%)、40 代の 20 件 (15.9%) と続く。中央値は 52.0 歳である。これを見ると、労働局あっせんは主として中高年齢層の労働者によって利用されているように見えるが、あっせん関係書類上に年齢を明記するケースが中高年齢層に偏っていることも考えられる。

表 1-2-2-1 労働局あっせんにおける労働者の年齢（2023 年）

	件数	%
10 代	2	1.6
20 代	15	11.9
30 代	18	14.3
40 代	20	15.9
50 代	29	23.0
60 代	35	27.8
70 代	7	5.6
合計	126	100.0

労働審判と裁判上の和解についても、労働者の年齢については 2020/21 年調査においてのみ採取している。こちらでも 2 割程度しか採取できていないので、参考データにとどまる。データを見る限り、裁判上の和解でも労働審判でも 50 代の労働者が最も多く、労働審判では 40 代と 60 代がそれに次ぐなど、中高年齢層が多いように見える。もっとも、訴状や申立書に年齢を記入する者は中高年齢層に多いためにバイアスがかかっている可能性が高く、実際は若年・壮年層により多く分布している可能性もある。

表 1-2-2-2 労働審判における労働者の年齢（2020/21 年）

	件数	%
10 代	1	0.7
20 代	21	13.9
30 代	22	14.6
40 代	33	21.9
50 代	37	24.5
60 代	33	21.9
70 代	3	2.0
80 代	1	0.7
合計	151	100.0

表 1-2-2-3 裁判上の和解における労働者の年齢（2020/21 年）

	件数	%
10 代	1	1.5
20 代	5	7.4
30 代	13	19.1
40 代	16	23.5
50 代	22	32.4
60 代	11	16.2
70 代	-	-
80 代	-	-
合計	68	100.0

3 労働者の雇用形態

(1) 労働者の雇用形態

労働者の雇用形態は、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査と調査年が後になるにつれて、正社員の比率が顕著に下がり、直用非正規の比率が顕著に上昇している。すなわち、2008 年度調査では正社員が 392 件（58.9%）、直用非正規が 199 件（29.9%）と、正社員が直用非正規の 2 倍近くであったが、2012 年度調査では正社員が 216 件（50.1%）、直用非正規が 174 件（40.4%）とその差がかなり縮まり、2023 年度調査では正社員が 159 件（32.8%）、直用非正規が 254 件（52.4%）と大きく逆転している。なお、派遣はこの間、2008 年度調査で 74 件（11.1%）、2012 年度調査で 41 件（9.5%）、2023 年度調査で 65 件（13.4%）と、1 割強前後で推移してきている。直用非正規と派遣を合算して正社員と非正規の比率で見ると、2008 年度調査では正社員 6 割対非正規 4 割であったのが、2012 年度調査では正社員と非正規がほぼ 5 割ずつとなり、2023 年度調査では正社員が 3 分の 1、非正規が 3 分の 2 と、逆転してきていることが分かる。

なお、過去の報告書においては、2008 年度調査、2012 年度調査とも試用期間の者と内定者を正社員とは別の概念として分類していたが、これらは雇用形態としては正社員に属するものであるので、今回の再計算に当たって正社員に分類することとした。

表 1-2-3-1-1 労働局あっせんにおける労働者の雇用形態

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
正社員	392	58.9	216	50.1	159	32.8
直用非正規	199	29.9	174	40.4	254	52.4
派遣	74	11.1	41	9.5	65	13.4
業務委託	-	-	-	-	5	1.0
求職者	-	-	-	-	1	0.2
その他	-	-	-	-	1	0.2
合計	665	100.0	431	100.0	485	100.0

労働者の性別と同様、労働者の雇用形態も、労働局あっせんに比べ、労働審判、裁判上の和解では、正社員の割合が高い。すなわち、上述のように労働局あっせんにおいては、正社員比率が 2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査において、58.9%、50.1%、32.8% と下落してきているが、労働審判においては正社員比率が 2013 年調査の 343 人（75.9%）から 2020/21 年調査の 586 件（74.6%）へとほとんど変わらず高い比率を維持し、裁判上の和解においては正社員比率が 2013 年調査の 154 件（79.8%）から 2020/21 年調査の 210 件（74.4%）へと若干減りつつも高い水準にある。これに対し、直用非正規の比率は 2 割前後ではば変わらず、派遣は労働審判で 2%前後、裁判上の和解では 1%前後と極めてわずかである。こちらではむしろ、業務委託（使用者側が業務委託と主張し、労働者側が労働者性を主張するケース）がかなりの数に上り、とりわけ 2020/21 年調査においては労働審判では 20 件（2.5%）、裁判上の和解では 9 件（3.2%）となっていた。労働局あっせんにおいても 2023 年度調査では業務委託が 5 件（1.0%）あり、近年の動向を反映しているが、それよりも派遣の方が多く、さらに直用非正規が過半数を占める点に、これら制度間の利用者層の違いが表れていると言える。

なお、労働者の雇用形態については、労働局あっせん調査では 3 回の調査を通じてあっせん処理票上の分類に従って「正社員」という括り方にしており、2012 年労働審判・裁判上の和解調査でもそれに合わせた括り方としていた。これに対して、2020/21 年労働審判・裁判上の和解調査においては、労働審判・訴訟記録上は「正社員」という概念は使われず、「無期契約」「有期契約」という区分が用いられていることに即して、無期、有期、派遣、業務委託といった区分を用いるとともに、それ以前の調査との比較可能性を確保するため、無期パートタイマー等を直用非正規に分類し、「正社員」「直用非正規」といった区分によるデータも合わせて表示していた。今回、2023 年度労働局あっせん調査では「正社員」「直用非正規」という括り方で調査したため、労働審判、裁判上の和解についても全てこの括り方で数値を示し、相互に比較可能な形にしている。

表 1-2-3-1-2 労働審判における労働者の雇用形態

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
正社員	343	75.9	586	74.6
直用非正規	95	21.0	164	20.9
派遣	13	2.9	14	1.8
インターンシップ	-	-	1	0.1
業務委託	1	0.2	20	2.5
合計	452	100.0	785	100.0

表 1-2-3-1-3 裁判上の和解における労働者の雇用形態

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
正社員	154	79.8	210	74.4
直用非正規	37	19.2	57	20.2
派遣	1	0.5	5	1.8
業務委託	1	0.5	9	3.2
親族	-	-	1	0.4
合計	193	100.0	282	100.0

(2) 派遣労働者の相手方

派遣労働者については、派遣元と派遣先のいずれを相手取ってあっせん申請したかを見ると、2008 年度調査では派遣労働者 74 名中、派遣元が 71 件 (95.9%)、派遣先が 3 件 (4.1%)、2012 年度調査では派遣労働者 41 名中派遣元が 37 件 (90.2%)、派遣先が 4 件 (9.8%)、2023 年度には派遣労働者 65 名中派遣元が 59 件 (90.8%)、派遣先が 6 件 (9.2%) となっており、一貫して 9 割方が派遣元を相手取ったあっせん申請であった。

表 1-2-3-2-1 労働局あっせんにおける派遣労働者の相手方

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
派遣元	71	95.9	37	90.2	59	90.8
派遣先	3	4.1	4	9.8	6	9.2
合計	74	100.0	41	100.0	65	100.0

労働審判やとりわけ裁判上の和解は派遣労働者による利用が極めて少ないので、労働審判の申立てや訴訟の相手方の数も極めて小さいものとなるが、派遣元を相手取ったものが多い。ただし、裁判上の和解では 2020/21 年調査において、派遣労働者の事案 5 件中 3 件で、派遣元と派遣先をともに訴えていた。

表 1-2-3-2-2 労働審判における派遣労働者の相手方

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
派遣元	12	92.3	14	100.0
派遣先	1	7.7	-	-
派遣元・派遣先	-	-	-	-
合計	13	100.0	14	100.0

表 1-2-3-2-3 裁判上の和解における派遣労働者の相手方

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
派遣元	1	100.0	2	40.0
派遣先	-	-	-	-
派遣元・派遣先	-	-	3	60.0
合計	1	100.0	5	100.0

4 労働者の賃金形態

(1) 労働者の賃金形態

労働者の賃金形態は 2008 年度、2012 年度の労働局あっせん調査、2013 年の労働審判・裁判上の和解調査においては採取していなかったデータであるが、2020/21 年の労働審判・裁判上の和解調査において初めて採取し、賃金形態別の賃金額を明らかにすることができたので、今回の 2023 年度労働局あっせん調査においても採取することとした。ここでいう賃金形態とは、賃金計算の時間的単位をいい、時給、日給、月給、年俸、コマ給（授業 1 コマ当たりで給与を定めるもの）、出来高給の 6 種類の賃金形態に区分している。

2023 年度調査における労働局あっせんに係る労働者の賃金形態は、月給が 218 件(53.8%)と半数を若干上回る一方、時給が 157 件 (38.8%) とかなりの数に上っている。日給の 18 件 (4.4%) と年俸の 8 件 (2.0%) はいずれも少ない。なお、コマ給の 4 件 (1.0%) はいずれも塾等教育産業におけるケースである。

表 1-2-4-1-1 労働局あっせんにおける労働者の賃金形態

	2023 年度	
	件数	%
時給	157	38.8
日給	18	4.4
月給	218	53.8
年俸	8	2.0
コマ給	4	1.0
合計	405	100.0

これと比較すると、労働審判や裁判上の和解に係る労働者の賃金形態はまったく異なる様相を呈している。すなわち、月給が労働審判では 614 件（78.4%）、裁判上の和解では 216 件（76.6%）と 4 分の 3 を超えているだけではなく、年俸も労働審判では 85 件（10.9%）、裁判上の和解では 33 件（11.7%）を占めており、この両方で圧倒的大部分となっている。これに対して、労働局あっせんでは 4 割近くを占めていた時給が、労働審判では 61 件（7.8%）、裁判上の和解では 24 件（8.5%）に過ぎず、存在感が小さくなっている。このように、賃金形態の分布状況は、雇用形態の分布状況以上に制度により異なっている。

表 1-2-4-1-2 労働審判における労働者の賃金形態

	2020/21 年	
	件数	%
時給	61	7.8
日給	21	2.7
月給	614	78.4
年俸	85	10.9
コマ給	1	0.1
出来高	1	0.1
合計	783	100.0

表 1-2-4-1-3 裁判上の和解における労働者の賃金形態

	2020/21 年	
	件数	%
時給	24	8.5
日給	9	3.2
月給	216	76.6
年俸	33	11.7
合計	282	100.0

(2) 雇用形態と賃金形態の関係

雇用形態と賃金形態のクロス集計をみると、正社員は128件中115件(89.8%)が月給であり、時給(6件、4.7%)や日給(3件、2.3%)はほとんどなく、正社員はほぼ月給であると言えるのに対して、直用非正規の場合は時給が214件中108件(50.5%)とほぼ半数であり、月給が84件(39.3%)と4割近くを占めている。さらに派遣においても、時給が58件中43件(74.1%)を占めているが、月給も15件(25.9%)に及んでいる。2008年度調査、2012年度調査では賃金形態を採取していないため、その推移は不明であるが、雇用形態において正社員が縮小し、直用非正規が拡大してきていることと、その直用非正規の内部において時給ではなく月給の賃金形態をとるものが多いこととは、何らかの関係があるかも知れない。

表 1-2-4-2-1 労働局あっせんにおける労働者の雇用形態と賃金形態 (2023 年度)

		賃金形態					合計
		時給	日給	月給	年俸	コマ給	
雇用形態	正社員	6	3	115	4	-	128
		4.7%	2.3%	89.8%	3.1%	-	100.0%
	直用非正規	108	14	84	4	4	214
		50.5%	6.5%	39.3%	1.9%	1.9%	100.0%
	派遣	43	-	15	-	-	58
		74.1%	-	25.9%	-	-	100.0%
	業務委託	-	1	3	-	-	4
		-	25.0%	75.0%	-	-	100.0%
	求職者	-	-	1	-	-	1
		-	-	100.0%	-	-	100.0%
合計		157	18	218	8	4	405
		38.8%	4.4%	53.8%	2.0%	1.0%	100.0%

なお、2020/21 年調査における労働審判と裁判上の和解における労働者の雇用形態と賃金形態のクロス集計は、雇用形態区分を正社員と直用非正規雇用労働者ではなく、無期契約と有期契約で分けているが、有期契約労働者における月給の割合が極めて高く表れている。また、労働者の階層の高さを反映して年俸の者も多い。すなわち労働審判においては、無期契約労働者のうち月給が604件中496件(82.1%)、年俸が75件(12.4%)と合わせて9割以上を占め、時給は20件(3.3%)、日給は12件(2.0%)に過ぎない。有期契約労働者の場合でも月給は144件中98件(68.1%)と3分の2を超え、年俸の10件(6.9%)を加えると4分の3に達する。一方、有期契約労働者のうち時給の者は32件(22.2%)に過ぎない。こ

これは裁判上の和解においても同様の傾向で、無期契約労働者のうち月給が 220 件中 175 件 (79.5%)、年俸が 30 件 (13.6%) と合わせて 9 割以上を占め、時給は 10 件 (4.5%)、日給は 5 件 (2.3%) に過ぎない。有期契約労働者の場合でも、月給が 47 件中 32 件 (68.1%) と 3 分の 2 を超え、年俸の 3 件 (6.4%) を加えると、4 分の 3 に迫る一方、時給は 9 件 (19.1%)、日給は 3 件 (6.4%) に過ぎない。このように、雇用形態を無期契約と有期契約で見ると、雇用形態と賃金形態の乖離（両者の対応関係の希薄化）がより一層明確になる。

表 1-2-4-2-2 労働審判における労働者の雇用形態と賃金形態（2020/21 年）

		賃金形態						合計
		時給	日給	月給	年俸	コマ給	出来高	
雇用 形態	無期	20	12	496	75	-	1	604
		3.3%	2.0%	82.1%	12.4%	-	0.2%	100.0%
	有期	32	3	98	10	1	-	144
		22.2%	2.1%	68.1%	6.9%	0.7%	-	100.0%
	派遣	5	-	9	-	-	-	14
		35.7%	-	64.3%	-	-	-	100.0%
	インターン シップ	-	1	-	-	-	-	1
		-	100.0%	-	-	-	-	100.0%
業務委託	4	5	11	-	-	-	20	
	20.0%	25.0%	55.0%	-	-	-	100.0%	
合計		61	21	614	85	1	1	783
		7.8%	2.7%	78.4%	10.9%	0.1%	0.1%	100.0%

表 1-2-4-2-3 裁判上の和解における労働者の雇用形態と賃金形態（2020/21 年）

		賃金形態				合計
		時給	日給	月給	年俸	
雇用形態	無期	10	5	175	30	220
		4.5%	2.3%	79.5%	13.6%	100.0%
	有期	9	3	32	3	47
		19.1%	6.4%	68.1%	6.4%	100.0%
	派遣	4	-	1	-	5
		80.0%	-	20.0%	-	100.0%
	業務委託	1	1	7	-	9
		11.1%	11.1%	77.8%	-	100.0%
親族	-	-	1	-	1	
	-	-	100.0%	-	100.0%	
合計		24	9	216	33	282
		8.5%	3.2%	76.6%	11.7%	100.0%

5 労働者の勤続期間

労働者の勤続期間は、入職日から雇用終了日までの期間である。2008 年度調査では入職日を採用していなかったため、勤続期間は不明である。労働局あっせんに係る労働者の勤続期間は、2012 年度調査では 1-6 月未満が 83 件 (21.0%)、次いで 1-2 年未満が 55 件 (13.9%)、6 月-1 年未満が 49 件 (12.4%)、5-10 年未満が 46 件 (11.6%)、1 月未満が 44 件 (11.1%)、3-5 年未満が 40 件 (10.1%) と、短期勤続者から長期勤続者までまんべんなく分布しており、1 年未満の短期勤続者は合わせて 44.6%と 5 割未満であった。これに対し、2023 年度調査では最多の 1-6 月未満が 152 件 (31.4%) と 3 分の 1 近くを占め、次いで 1 月未満が 75 件 (15.5%) であり、これに 6 月-1 年未満の 69 件 (14.3%) を合わせた 1 年未満の短期勤続者は 61.2%と 6 割強に及んでいる。勤続期間の中央値で見ると、2012 年度調査では 1.33 年であったが、2023 年度調査では 0.61 年であり、半分以上に短縮している。以上のように、この間の勤続期間の短縮化の傾向が分かる。

表 1-2-5-1 労働局あっせんにおける勤続期間

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
1 月未満	44	11.1	75	15.5
1-6 月未満	83	21.0	152	31.4
6 月-1 年未満	49	12.4	69	14.3
1-2 年未満	55	13.9	60	12.4
2-3 年未満	30	7.6	34	7.0
3-5 年未満	40	10.1	41	8.5
5-10 年未満	46	11.6	32	6.6
10-20 年未満	29	7.3	15	3.1
20 年以上	19	4.8	6	1.2
合計	395	100.0	484	100.0
中央値 (年)	1.33		0.61	
第 1 四分位 (年)	0.30		0.22	
第 3 四分位 (年)	4.58		2.16	

この勤続期間の短縮化傾向は、労働審判及び裁判上の和解においても、2013 年調査から 2020/21 年調査の間に顕著に見受けられる。すなわち、労働審判においては、2013 年調査では 5-10 年未満が 72 件 (15.9%) と最も多く、これと並んで 1-6 月未満が 69 件 (15.3%) で

あり、その間の中程度の期間にまんべんなく分布していたが、2020/21 年調査では 1-6 月未満が 182 件（23.2%）、6 月-1 年未満が 131 件（16.7%）と、分布も短期の方向にシフトしている。さらに裁判上の和解においては、2013 年調査では 5-10 年未満と 20 年以上がいずれも 31 件（16.1%）と最多で、これに次いで 10-20 年未満が 29 件（15.1%）と、長期勤続の方に偏っていたのが、2020/21 年調査では、最多は労働審判と同じく 1-6 月未満の 56 件（19.9%）であり、次は 3-5 年未満の 38 件（13.5%）であった。

この変化は中央値で見るとわかりやすい。すなわち、労働審判においては、勤続期間の中央値は 2013 年調査では 2.50 年であったのが 2020/21 年調査では 1.30 年にほぼ半減している。また裁判上の和解においては、勤続期間の中央値は 2013 年調査では 4.30 年であったのが、2020/21 年調査では 2.08 年と半分以下にまで短縮している。このように、労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解の全ての制度にわたって、2010 年代における労働者の勤続期間の半減という現象を認めることができる。

表 1-2-5-2 労働審判における勤続期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	17	3.8	41	5.2
1-6 月未満	69	15.3	182	23.2
6 月-1 年未満	63	13.9	131	16.7
1-2 年未満	57	12.6	112	14.3
2-3 年未満	40	8.8	63	8.0
3-5 年未満	58	12.8	97	12.4
5-10 年未満	72	15.9	84	10.7
10-20 年未満	44	9.7	45	5.7
20 年以上	32	7.1	30	3.8
合計	452	100.0	785	100.0
中央値（年）	2.50		1.30	
第 1 四分位（年）	0.80		0.42	
第 3 四分位（年）	6.97		4.13	

表 1-2-5-3 裁判上の和解における勤続期間

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月未満	2	1.0	10	3.5
1-6 月未満	15	7.8	56	19.9
6 月-1 年未満	17	8.9	35	12.4
1-2 年未満	23	12.0	35	12.4
2-3 年未満	16	8.3	35	12.4
3-5 年未満	28	14.6	38	13.5
5-10 年未満	31	16.1	36	12.8
10-20 年未満	29	15.1	19	6.7
20 年以上	31	16.1	18	6.4
合計	192	100.0	282	100.0
中央値（年）	4.30		2.08	
第 1 四分位（年）	1.63		0.54	
第 3 四分位（年）	13.18		5.06	

6 労働者の賃金月額

労働者の賃金月額は、2008 年度調査では採取していないが、2012 年度調査、2023 年度調査ではかなりの程度採取している。なお、労働者の賃金の決め方には、月給だけではなく、日給や時給もあり、非正規労働者の場合時給が多いが、それらもすべて月給換算している。2012 年度調査では 10-20 万円未満が 106 件（41.7%）と最多で、20-30 万円未満が 83 件（32.7%）とこれに次いでいた。これに対し 2023 年度調査では最も多かったのは 20-30 万円未満で 171 件（42.2%）に上り、10-20 万円未満は 77 件（19.0%）と割合が半減している。中央値で見ると 2012 年度調査では 18.2 万円であったのが、2023 年度調査では 23.0 万円に上昇しており、全体として賃金月額が高い方にシフトしている。労働者の他の属性における変化が、男性から女性へ、正社員から直用非正規へ、長期勤続から短期勤続へといった、一般的に言えば賃金月額を引き下げる方向に働きそうな変化が顕著に見られるにもかかわらず、それに反して賃金月額が上昇していることは興味深い。

表 1-2-6-1 労働局あっせんにおける労働者の賃金月額

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	2	0.8	9	2.2
5-10 万円未満	24	9.4	42	10.4
10-20 万円未満	106	41.7	77	19.0
20-30 万円未満	83	32.7	171	42.2
30-40 万円未満	31	12.2	54	13.3
40-50 万円未満	6	2.4	34	8.4
50-100 万円未満	2	0.8	14	3.5
100-200 万円未満	-	-	4	1.0
200-300 万円未満	-	-	-	-
300 万円以上	-	-	-	-
合計	254	100.0	405	100.0
中央値（万円）	18.2		23.0	
第 1 四分位（万円）	13.6		17.1	
第 3 四分位（万円）	25.6		30.0	

賃金月額は、労働局あっせんよりも労働審判、さらに裁判上の和解の方が高い方に分布しており、しかも 2013 年調査から 2020/21 年調査にかけて上昇が見られる。すなわち、労働審判においては、2013 年調査では 20-30 万円未満が 161 件（35.6%）を占め、30-40 万円未満が 87 件（19.2%）であったが、2020/21 年調査でも 20-30 万円未満が 267 件（34.1%）を占め、30-40 万円未満が 171 件（21.9%）で、この 20～40 万円の枠に半数以上が含まれている。裁判上の和解においては、2013 年調査では 20-30 万円未満が 70 件（36.6%）を占め、これに次ぐのは 50-100 万円未満が 37 件（19.4%）であったが、2020/21 年調査では最多が 30-40 万円未満の 64 件（22.7%）で、20-30 万円未満が 62 件（22.0%）でほぼ並んでいる。中央値で見ると、労働審判においては 2013 年調査の 26.4 万円から 2020/21 年調査の 32.0 万円に上昇し、裁判上の和解においては 2013 年調査の 30.1 万円から 2020/21 年調査の 37.0 万円に上昇している。

このように、賃金月額の上昇傾向は、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解といった制度の違いを超えて共通に見られる現象である。

表 1-2-6-2 労働審判における労働者の賃金月額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	3	0.7	4	0.5
5-10 万円未満	17	3.8	10	1.3
10-20 万円未満	76	16.8	54	6.9
20-30 万円未満	161	35.6	267	34.1
30-40 万円未満	87	19.2	171	21.9
40-50 万円未満	35	7.7	87	11.1
50-100 万円未満	60	13.3	141	18.0
100-200 万円未満	11	2.4	39	5.0
200-300 万円未満	1	0.2	2	0.3
300 万円以上	1	0.2	7	0.9
合計	452	100.0	782	100.0
中央値（万円）	26.4		32.0	
第 1 四分位（万円）	20.4		24.8	
第 3 四分位（万円）	37.9		48.3	

表 1-2-6-3 裁判上の和解における労働者の賃金月額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	-	-	2	0.7
5-10 万円未満	3	1.6	3	1.1
10-20 万円未満	17	8.9	26	9.2
20-30 万円未満	70	36.6	62	22.0
30-40 万円未満	35	18.3	64	22.7
40-50 万円未満	18	9.4	46	16.3
50-100 万円未満	37	19.4	56	19.9
100-200 万円未満	8	4.2	20	7.1
200-300 万円未満	2	1.0	2	0.7
300 万円以上	1	0.5	1	0.4
合計	191	100.0	282	100.0
中央値（万円）	30.1		37.0	
第 1 四分位（万円）	23.2		25.0	
第 3 四分位（万円）	50.0		51.1	

7 労働者の賃金形態別賃金額

2023 年度調査においては先に見たように労働者の賃金形態を採取するとともに、時給労働者の時給額、日給労働者の日給額、月給労働者の月給額及び年俸労働者の年俸額も採取しているので、それぞれの状況を見ていく。

(1) 時給労働者の時給額

時給労働者の時給額は、1,000-1,500 円未満が 106 件（67.5%）で 3 分の 2 以上を占め、1,500-2,000 円が 27 件（17.2%）でこれに次ぐ。中央値は 1,250 円である。

表 1-2-7-1-1 労働局あっせんにおける時給労働者の時給額（2023 年度）

	件数	%
1,000 円未満	10	6.4
1,000-1,500 円未満	106	67.5
1,500-2,000 円未満	27	17.2
2,000 円以上	14	8.9
合計	157	100.0
中央値（円）	1,250	
第 1 四分位（円）	1,090	
第 3 四分位（円）	1,500	

時給労働者の時給額については、労働審判や裁判上の和解においてもあまり違いがない。労働審判では 1,000-1,500 円未満が 39 件（63.9%）で、中央値は 1,270 円であり、裁判上の和解では 1,000-1,500 円未満が 12 件（50.0%）で、中央値は 1,350 円である。

表 1-2-7-1-2 労働審判における時給労働者の時給額（2020/21 年）

	件数	%
1,000 円未満	2	3.3
1,000-1,500 円未満	39	63.9
1,500-2,000 円未満	10	16.4
2,000 円以上	10	16.4
合計	61	100.0
中央値（円）	1,270	
第 1 四分位（円）	1,100	
第 3 四分位（円）	1,590	

表 1-2-7-1-3 裁判上の和解における時給労働者の時給額（2020/21 年）

	件数	%
1,000 円未満	3	12.5
1,000-1,500 円未満	12	50.0
1,500-2,000 円未満	8	33.3
2,000 円以上	1	4.2
合計	24	100.0
中央値（円）	1,350	
第 1 四分位（円）	1,035	
第 3 四分位（円）	1,590	

(2) 日給労働者の日給額

日給労働者は極めて少ないが、日給額はほぼ 1 万円台前半に集中している。中央値は 11,077 円である。

表 1-2-7-2-1 労働局あっせんにおける日給労働者の日給額（2023 年度）

	件数	%
10,000 円未満	6	33.3
10,000-15,000 円未満	10	55.6
15,000-20,000 円未満	1	5.6
20,000-50,000 円未満	-	-
50,000 円以上	1	5.6
合計	18	100.0
中央値（円）	11,077	
第 1 四分位（円）	8,758	
第 3 四分位（円）	12,625	

表 1-2-7-2-2 労働審判における日給労働者の日給額（2020/21 年）

	件数	%
10,000 円未満	7	33.3
10,000-15,000 円未満	7	33.3
15,000-20,000 円未満	2	9.5
20,000-50,000 円未満	4	19.0
50,000 円以上	1	4.8
合計	21	100.0
中央値（円）	13,000	
第 1 四分位（円）	8,750	
第 3 四分位（円）	18,750	

表 1-2-7-2-3 裁判上の和解における日給労働者の日給額（2020/21 年）

	件数	%
10,000 円未満	1	11.1
10,000-15,000 円未満	3	33.3
15,000-20,000 円未満	2	22.2
20,000-50,000 円未満	1	11.1
50,000 円以上	2	22.2
合計	9	100.0
中央値（円）	15,000	
第 1 四分位（円）	10,600	
第 3 四分位（円）	41,500	

(3) 月給労働者の月給額

労働局あっせんにおいて月給労働者は 53.8%と半分強を占めている。その月給額は 20-30 万円未満が 112 件（51.9%）、30-40 万円未満が 39 件（18.1%）と、全体の賃金月額よりも若干高めに分布している。中央値は 26.0 万円であり、全体の 23.0 万円よりも若干高い。

表 1-2-7-3-1 労働局あっせんにおける月給労働者の月給額（2023 年度）

	件数	%
5 万円未満	1	0.5
5-10 万円未満	1	0.5
10-20 万円未満	26	12.0
20-30 万円未満	112	51.9
30-40 万円未満	39	18.1
40-50 万円未満	22	10.2
50-100 万円未満	12	5.6
100-200 万円未満	3	1.4
200-300 万円未満	-	-
300 万円以上	-	-
合計	216	100.0
中央値（万円）	26.0	
第 1 四分位（万円）	22.5	
第 3 四分位（万円）	31.1	

月給労働者の月給額は、全体の賃金月額の傾向と同様、労働局あっせんよりも労働審判、裁判上の和解の方がやや高い方に分布している。労働審判ではなお 20-30 万円未満が 238 件 (38.8%) と最多だが、30-40 万円台が 149 件 (24.3%)、50-100 万円未満も 105 件 (17.1%) と相対的に多い。裁判上の和解になると、20-30 万円未満と 30-40 万円未満が 56 件 (25.9%) で並び、40-50 万円未満と 50-100 万円未満も 41 件 (19.0%) で並んでいる。労働局あっせんには見られない 200 万円以上の月給もみられる。中央値で見ると、労働審判における月給額は 31.0 万円、裁判上の和解における月給額は 36.0 万円である。

表 1-2-7-3-2 労働審判における月給労働者の月給額 (2020/21 年)

	件数	%
5 万円未満	-	-
5-10 万円未満	2	0.3
10-20 万円未満	27	4.4
20-30 万円未満	238	38.8
30-40 万円未満	149	24.3
40-50 万円未満	76	12.4
50-100 万円未満	105	17.1
100-200 万円未満	11	1.8
200-300 万円未満	2	0.3
300 万円以上	4	0.7
合計	614	100.0
中央値 (万円)		31.0
第 1 四分位 (万円)		25.0
第 3 四分位 (万円)		44.5

表 1-2-7-3-3 裁判上の和解における月給労働者の月給額 (2020/21 年)

	件数	%
5 万円未満	-	-
5-10 万円未満	1	0.5
10-20 万円未満	14	6.5
20-30 万円未満	56	25.9
30-40 万円未満	56	25.9
40-50 万円未満	41	19.0
50-100 万円未満	41	19.0
100-200 万円未満	5	2.3
200-300 万円未満	1	0.5
300 万円以上	1	0.5
合計	216	100.0
中央値 (万円)		36.0
第 1 四分位 (万円)		25.4
第 3 四分位 (万円)		46.3

(4) 年俸労働者の年俸額

労働局あっせんにおいて年俸労働者は極めて少ないが、その大部分は年俸 500 万円未満であり、年俸といえども必ずしも高給とはいえない。中央値は 480.0 万円である。

表 1-2-7-4-1 労働局あっせんにおける年俸労働者の年俸額（2023 年度）

	件数	%
500 万円未満	4	57.1
500-1,000 万円未満	1	14.3
1,000-2,000 万円未満	2	28.6
2,000 万円以上	-	-
合計	7	100
中央値（万円）	480.0	
第 1 四分位（万円）	480.0	
第 3 四分位（万円）	1,000.0	

これに対し、労働審判や裁判上の和解では年俸労働者が 1 割以上存在し、その年俸額も 1,000 万円前後とかなりの高給である。労働審判では 500-1,000 万円未満が 32 件 (37.6%)、1,000-2,000 万円未満が 31 件 (36.5%) であり、中央値は 930.0 万円である。裁判上の和解においては 500-1,000 万円未満が 14 件 (42.4%)、1,000-2,000 万円未満が 10 件 (30.3%) であり、中央値は 1,152.0 万円である。

表 1-2-7-4-2 労働審判における年俸労働者の年俸額（2020/21 年）

	件数	%
500 万円未満	12	14.1
500-1,000 万円未満	32	37.6
1,000-2,000 万円未満	31	36.5
2,000 万円以上	10	11.8
合計	85	100.0
中央値（万円）	930.0	
第 1 四分位（万円）	629.0	
第 3 四分位（万円）	1,400.0	

表 1-2-7-4-3 裁判上の和解における年俸労働者の年俸額（2020/21 年）

	件数	%
500 万円未満	-	-
500-1,000 万円未満	14	42.4
1,000-2,000 万円未満	10	30.3
2,000 万円以上	9	27.3
合計	33	100.0
中央値（万円）	1,152.0	
第 1 四分位（万円）	740.0	
第 3 四分位（万円）	2,000.0	

8 労働者の職種

労働者の職種は 2023 年度調査で初めて採取したが、事務従事者の 115 件（25.4%）が最も多く 4 分の 1 を超え、次いで専門的・技術的職業従事者の 80 件（17.7%）、サービス職業従事者の 79 件（17.4%）が並び、販売従事者の 61 件（13.5%）がこれに続き、管理的職業従事者も 28 件（6.2%）いるという分布状況になっており、職業を大きくホワイトカラー系とブルーカラー系に分けると、ホワイトカラー系の職種が多くを占めている。これに対し、ブルーカラー系の職種で最多の生産工程従事者も 30 件（6.6%）に過ぎず、運搬・清掃・包装等従事者が 24 件（5.3%）、輸送・機械運転従事者が 15 件（3.3%）、保安職業従事者が 13 件（2.9%）である。合計すると、ホワイトカラー系が 80.1%、ブルーカラー系が 19.9%であり、労働局あっせんに係る労働者は著しくホワイトカラー系の職種に偏っている。

表 1-2-8-1 労働局あっせんにおける労働者の職種（2023 年度）

	件数	%
管理的職業従事者	28	6.2
専門的・技術的職業従事者	80	17.7
事務従事者	115	25.4
販売従事者	61	13.5
サービス職業従事者	79	17.4
保安職業従事者	13	2.9
農林漁業従事者	1	0.2
生産工程従事者	30	6.6
輸送・機械運転従事者	15	3.3
建設・採掘従事者	7	1.5
運搬・清掃・包装等従事者	24	5.3
合計	453	100.0

この傾向は労働審判や裁判上の和解においては一層明確に表れている。すなわち、労働審判においては、事務従事者が 236 件 (30.1%) と 3 割を超え、販売従事者の 160 件 (20.4%) とサービス職業従事者の 90 件 (11.5%) を合わせると 3 割を超え、さらに管理的職業従事者の 63 件 (8.0%) と専門的・技術的職業従事者の 147 件 (18.7%) を合わせると 4 分の 1 を超える。ホワイトカラー系全体では 88.7% に達し、ブルーカラー系は全部合わせても 11.3% に過ぎない。さらに裁判上の和解においては、事務従事者の 84 件 (29.8%) に続くのは専門的・技術的職業従事者の 60 件 (21.3%) であり、管理的職業従事者も 30 件 (10.6%) と 1 割を超えている。ブルーカラー系の職種は極めて少なく、ホワイトカラー系の 89.0% に対しブルーカラー系は 11.0% である。これらと比べれば、労働局あっせんはブルーカラー系が 2 割ほど占めていると言えるかもしれない。

表 1-2-8-2 労働審判における労働者の職種 (2020/21 年)

	件数	%
管理的職業従事者	63	8.0
専門的・技術的職業従事者	147	18.7
事務従事者	236	30.1
販売従事者	160	20.4
サービス職業従事者	90	11.5
保安職業従事者	11	1.4
農林漁業従事者	-	-
生産工程従事者	16	2.0
輸送・機械運転従事者	25	3.2
建設・採掘従事者	18	2.3
運搬・清掃・包装等従事者	18	2.3
分類不能の職業	1	0.1
合計	785	100.0

表 1-2-8-3 裁判上の和解における労働者の職種（2020/21 年）

	件数	%
管理的職業従事者	30	10.6
専門的・技術的職業従事者	60	21.3
事務従事者	84	29.8
販売従事者	42	14.9
サービス職業従事者	35	12.4
保安職業従事者	4	1.4
農林漁業従事者	-	-
生産工程従事者	3	1.1
輸送・機械運転従事者	15	5.4
建設・採掘従事者	3	1.1
運搬・清掃・包装等従事者	6	2.1
分類不能の職業	-	-
合計	282	100.0

9 労働者の役職

労働者の役職については、役職なし、係長・監督級、課長・店長級、部長・工場長級、役員級の 5 階層に分類した。企業規模が異なれば、役職の比較可能性がどこまであるかには疑問もありうるが、全体的な傾向を知る上では参考になり得る。労働局あっせんにおいては、2012 年度調査においても 2023 年度調査においても、役職なし（平社員）が圧倒的大部分を占め、2012 年度調査では 409 件（94.9%）、2023 年度調査では 468 件（96.5%）が役職なしであった。これに対し、役職者は、2012 年度調査では係長・監督級が 12 件（2.8%）、課長・店長級が 9 件（2.1%）とわずかで、部長・工場長級は 1 件（0.2%）に過ぎず、役員級はいなかった。また 2023 年度調査においても、係長・監督級が 6 件（1.2%）、課長・店長級が 7 件（1.4%）、部長・工場長級が 4 件（0.8%）であり、やはり役員級はいなかった。

表 1-2-9-1 労働局あっせんにおける労働者の役職

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
役職なし	409	94.9	468	96.5
係長・監督級	12	2.8	6	1.2
課長・店長級	9	2.1	7	1.4
部長・工場長級	1	0.2	4	0.8
役員級	-	-	-	-
合計	431	100.0	485	100.0

これに対し、労働審判やとりわけ裁判上の和解においては、役職なしが最多であることに変わりはないがその比率が若干低くなり、役職者がそれなりの比率を占めている。労働審判では、役職なしが 2013 年調査の 396 件（87.6％）から 2020/21 年調査の 639 件（81.4％）に割合が若干下がり、その分、係長・監督級が 9 件（2.0％）から 25 件（3.2％）へ、課長・店長級が 18 件（4.0％）から 53 件（6.8％）へ、部長・工場長級が 20 件（4.4％）から 52 件（6.6％）へ上昇し、役員級も 9 件（2.0％）から 16 件（2.0％）とそれなりに存在している。一方裁判上の和解においては、役職なしが 2013 年調査の 149 件（77.2％）から、2020/21 年調査の 224 件（79.4％）に割合が若干上昇しているが、それでも労働審判での割合には及ばない。裁判上の和解で興味深いのは、課長・店長級が 2013 年調査の 13 件（6.7％）から 2020/21 年調査の 20 件（7.1％）、部長・工場長級が 2013 年調査の 19 件（9.8％）から 2020/21 年調査の 28 件（9.9％）と他の制度に比べ高い比率を維持していることである。もっとも、役員級は 2013 年調査の 8 件（4.1％）から 2020/21 年調査の 5 件（1.8％）に割合が若干下がった。

表 1-2-9-2 労働審判における労働者の役職

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
役職なし	396	87.6	639	81.4
係長・監督級	9	2.0	25	3.2
課長・店長級	18	4.0	53	6.8
部長・工場長級	20	4.4	52	6.6
役員級	9	2.0	16	2.0
合計	452	100	785	100

表 1-2-9-3 裁判上の和解における労働者の役職

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
役職なし	149	77.2	224	79.4
係長・監督級	4	2.1	5	1.8
課長・店長級	13	6.7	20	7.1
部長・工場長級	19	9.8	28	9.9
役員級	8	4.1	5	1.8
合計	193	100	282	100

Ⅲ 企業の属性

1 企業の業種

企業の業種は 2008 年度調査では採取しておらず、2012 年度調査と 2023 年度調査の比較になるが、製造業が 91 件（21.1%）から 40 件（8.9%）と半減しているのが目につく。これに対し医療・福祉は 56 件（13.0%）から 74 件（16.4%）に増加している。また、増加率でいえば、情報通信業が 9 件（2.1%）から 30 件（6.7%）へと 3 倍増している。

なお、「他のサービス業」は、2012 年度調査では製造業に次いで第 2 位の 76 件（17.6%）であり、2023 年度調査では医療・福祉よりも多い第 1 位の 90 件（20.0%）に上るが、このうち大部分は労働者派遣業である。派遣労働者が派遣元を相手取ってあっせん申請した件数は、2012 年度調査で 37 件、2023 年度調査で 59 件であり、これを業種比率に読み換えると、労働者派遣事業が 2012 年度調査では 8.6%、2023 年度調査では 13.1%を占めていることになる。

表 1-3-1-1 労働局あっせんにおける企業の業種

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
農業・林業	-	-	2	0.4
漁業	1	0.2	-	-
建設業	16	3.7	19	4.2
製造業	91	21.1	40	8.9
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.7	5	1.1
情報通信業	9	2.1	30	6.7
運輸・郵便業	28	6.5	18	4.0
卸売・小売業	53	12.3	57	12.7
金融・保険業	11	2.6	7	1.6
不動産・物品賃貸業	8	1.9	14	3.1
学術研究・専門技術サービス業	8	1.9	15	3.3
宿泊・飲食サービス業	32	7.4	30	6.7
生活関連サービス・娯楽業	24	5.6	20	4.4
教育・学習支援業	12	2.8	27	6.0
医療・福祉	56	13.0	74	16.4
複合サービス業	3	0.7	-	-
他のサービス業	76	17.6	90	20.0
公務	-	-	2	0.4
合計	431	100.0	450	100.0

労働審判と裁判上の和解においては、2013 年調査では企業の業種を採取しておらず、2020/21 年調査についてのみのデータとなる。労働審判、裁判上の和解のいずれにおいても卸売・小売業が最も多く、労働審判では 118 件（15.0%）、裁判上の和解では 47 件（16.7%）である。これに続く業種が両者で傾向が異なっており、労働審判では情報通信業の 104 件（13.2%）が多いが、裁判上の和解では 22 件（7.8%）に過ぎない。裁判上の和解では、第 2 位は医療・福祉の 36 件（12.8%）であるが、これは労働審判でも 69 件（8.8%）である。なお、製造業は労働審判で 78 件（9.9%）、裁判上の和解で 31 件（11.0%）を占めている。

表 1-3-1-2 労働審判における企業の業種（2020/21 年）

	件数	%
農業・林業	1	0.1
漁業	-	-
建設業	37	4.7
製造業	78	9.9
電気・ガス・熱供給・水道業	11	1.4
情報通信業	104	13.2
運輸・郵便業	48	6.1
卸売・小売業	118	15.0
金融・保険業	29	3.7
不動産・物品賃貸業	33	4.2
学術研究・専門サービス業	67	8.5
宿泊・飲食サービス業	46	5.9
生活関連サービス・娯楽業	37	4.7
教育・学習支援業	30	3.8
医療・福祉	69	8.8
複合サービス事業	-	-
他のサービス業	75	9.6
公務	2	0.3
合計	785	100.0

表 1-3-1-3 裁判上の和解における企業の業種（2020/21 年）

	件数	%
農業・林業	-	-
漁業	-	-
建設業	13	4.6
製造業	31	11.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4
情報通信業	22	7.8
運輸・郵便業	21	7.4
卸売・小売業	47	16.7
金融・保険業	16	5.7
不動産・物品賃貸業	9	3.2
学術研究・専門サービス業	22	7.8
宿泊・飲食サービス業	19	6.7
生活関連サービス・娯楽業	10	3.5
教育・学習支援業	12	4.3
医療・福祉	36	12.8
複合サービス事業	-	-
他のサービス業	23	8.2
公務	-	-
合計	282	100.0

2 企業規模(従業員数)

労働局あっせんに係る企業の規模（従業員数で判断）は、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査と調査年度が後になるにつれて、より小規模から中規模へシフトしてきている。すなわち、3 回の調査を通じて最多は 10・50 人未満の小規模企業であるが、2008 年度調査では 203 件（37.3%）であったのが 2012 年度調査では 95 件（28.6%）、2023 年度調査では 98 件（22.1%）へと比率を下げている。また 2008 年度にはそれに続くのは 10 人未満の零細企業の 116 件（21.3%）であったが、2023 年度には 81 件（18.2%）に割合が低下した一方、逆にこの間 100・300 人未満の中規模企業は 70 件（12.9%）から 86 件（19.4%）へ、300・1,000 人未満の中堅企業は 45 件（8.3%）から 60 件（13.5%）へ、1,000 人以上の大規模企業は 20 件（3.7%）から 75 件（16.9%）に割合を高めている。中央値で見ると、2008 年度調査では 30 人、2012 年度調査では 40 人、2023 年度調査では 70 人であり、相対的に大きな規模の企業へのシフトの傾向が明瞭に見て取れる。この最新の数値は、後述の労働審判や裁判上の和解における企業規模とそれほど変わらない水準に達している。

この間、労働者の雇用形態は正社員から非正規に大きくシフトしていったことを考え合わせると、かつての労働局あっせんは中小零細企業の労働者が主として利用するというイメージは次第に実態から外れていき、規模を問わずに非正規労働者が主として利用する制度になりつつあるといえるかもしれない。

表 1-3-2-1 労働局あっせんにおける企業規模

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
10 人未満	116	21.3	82	24.7	81	18.2
10-50 人未満	203	37.3	95	28.6	98	22.1
50-100 人未満	90	16.5	47	14.2	44	9.9
100-300 人未満	70	12.9	45	13.6	86	19.4
300-1,000 人未満	45	8.3	28	8.4	60	13.5
1,000 人以上	20	3.7	35	10.5	75	16.9
合計	544	100.0	332	100.0	444	100.0
中央値（人）	30		40		70	
第 1 四分位（人）	10		10		10	
第 3 四分位（人）	98		170		450	

労働審判と裁判上の和解については、2012 年調査と 2020/21 年調査の 2 回にわたって企業規模を採取しているが、2012 年調査では労働審判記録と民事訴訟記録上に従業員数が明示されているもののみを採取したため、2～3 割しかとれていなかった。そこで、2020/21 年調査では、当該事案の企業のホームページ等により従業員数を確認するという手法を採用した結果、約 9 割の企業の従業員数を採取することができた。なお労働局あっせんにおいては、労働局のあっせん資料の中に企業規模を記入する欄が設けられており、大部分の企業規模が判明するようになっている。従って、労働局あっせんとの比較に用いることができるのは、2020/21 年調査における企業規模のみであるので、ここでは 2012 年調査のデータは省略する。

2020/21 年調査の労働審判における企業規模は、10-50 人未満の小規模企業が最多で 223 件（31.3%）であり、次いで 10 人未満の零細企業の 116 件（16.3%）、1,000 人以上の大企業の 109 件（15.3%）、100-300 人未満の中規模企業の 106 件（14.9%）である。また裁判上の和解においては、10-50 人未満の小規模企業の 63 件（25.6%）と 100-300 人未満の中規模企業の 59 件（24.0%）がほぼ並び、1,000 人以上の大企業が 38 件（15.4%）となっている。中央値で見ると、労働審判では 58 人、裁判上の和解では 101 人であり、労働局あっせんの 70 人と比べると、裁判上の和解はやや大規模の方に偏っているが、労働審判はより小規模の労働者によって利用されているように見える。これは、これまでの通念を覆す事実発見というべきであろう。

表 1-3-2-2 労働審判及び裁判上の和解における企業規模（2020/21 年）

	労働審判		裁判上の和解	
	件数	%	件数	%
10 人未満	116	16.3	23	9.3
10-50 人未満	223	31.3	63	25.6
50-100 人未満	88	12.3	30	12.2
100-300 人未満	106	14.9	59	24.0
300-1,000 人未満	71	10.0	33	13.4
1,000 人以上	109	15.3	38	15.4
合計	713	100.0	246	100.0
中央値（人）	58		101	
第 1 四分位（人）	16		26	
第 3 四分位（人）	300		473	

3 労働組合の有無

労働組合の有無も、労働局あっせんにおいてはあっせん資料の中に記入する欄が設けられているが、労働審判と裁判上の和解ではほとんどのケースで不明であり、比較することはできない。労働局あっせんにおいては、労働組合の存在する企業が 2008 年度調査では 106 件（17.8%）、2012 年度調査では 54 件（15.2%）、2023 年度調査では 59 件（13.1%）と、割合は徐々に低下しつつも 10% 台を推移している。もっとも、これはあくまでも当該事業所に労働組合が存在するか否かであって、当該労働者が組合員であるかどうかではないし、いわんや当該事案に労働組合が関与しているか否かとは関係がない。

表 1-3-3-1 労働局あっせんにおける労働組合の有無

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
有	106	17.8	54	15.2	59	13.1
無	490	82.2	302	84.8	390	86.9
合計	596	100.0	356	100.0	449	100.0

Ⅳ 事案の内容

1 雇用終了形態

雇用終了形態とは、第1章Ⅲ2で説明したように、雇用終了の法形式的な分類であり、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇、雇止め、自然退職（休職期間満了）、退職勧奨、契約解除（業務委託）、シフトカット、内定取消、定年、その他に分類している。なお、2008年度調査、2012年度調査は解雇型雇用終了事案以外の非解雇型雇用終了事案や非雇用終了事案も含めて分析していたが、今回は解雇型雇用終了事案に絞って分析しているため、その比率はいずれも各報告書の表よりも大きくなっている。

まず3種類の解雇についてみると、普通解雇は2008年度調査の320件(48.1%)から2012年度調査の181件(42.0%)に割合はいったん下がった後、2023年度調査では249件(51.3%)に上昇している。懲戒解雇は2008年度調査の26件(3.9%)、2012年度調査の20件(4.6%)、2023年度調査の20件(4.1%)とあまり多くないが割合は安定して推移している。大きな変化が見られたのは整理解雇であって、2008年度調査では104件(15.6%)を占めていたのが、2012年度調査では47件(10.9%)となり、2023年度調査では25件(5.2%)にまで割合が低下している。2008年度調査における整理解雇の多さは、同年に発生したリーマンショックの影響が大きいと思われる。これに対し、2012年度調査から2023年度調査への変化は、雇用形態における正社員から非正規へのシフトが影響している。すなわち、正社員であれば整理解雇に計上される経営上の理由による雇用終了が、非正規の場合は経営上の理由以外の理由によるものと一緒になって雇止めに計上されるからである。実際、後述の2の雇用終了事由で見ると、2008年度調査ではリーマンショックの影響で210件(31.6%)と大変多いが、2012年度調査では70件(16.2%)であり、2023年度調査では66件(13.6%)であって、さほどの違いはない。この点は、雇用終了形態ではなく雇用終了事由で考えるべきである。

これと対照的に2008年度調査、2012年度調査、2023年度調査と急激に増大したのが雇止めである。すなわち、2008年度調査では107件(16.1%)であったのが、2012年度調査では92件(21.3%)となり、2023年度調査では163件(33.6%)に割合が大きく上昇している。これはいうまでもなく、雇用形態における正社員から非正規へのシフトを反映している。直用非正規と派遣を足した非正規の比率の推移は、2008年度調査で273件(41.1%)、2012年度調査で215件(49.9%)、2023年度調査では319件(65.8%)と割合が上昇しており、彼らの雇用終了形態のかなりの部分が雇止めの形をとることは当然である。

また、2008年度調査では見られなかった自然退職（休職期間満了）が2012年度調査で10件(2.3%)、2023年度調査で6件(1.2%)あるのは、後述の労働審判や裁判上の和解における傾向と共通している。

表 1-4-1-1 労働局あっせんにおける雇用終了形態

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
普通解雇	320	48.1	181	42.0	249	51.3
懲戒解雇	26	3.9	20	4.6	20	4.1
整理解雇	104	15.6	47	10.9	25	5.2
雇止め	107	16.1	92	21.3	163	33.6
退職勧奨	80	12.0	55	12.8	12	2.5
内定取消	27	4.1	19	4.4	1	0.2
定年	1	0.2	7	1.6	-	-
自然退職（休職期間満了）	-	-	10	2.3	6	1.2
契約解除（業務委託）	-	-	-	-	4	0.8
シフトカット	-	-	-	-	3	0.6
その他	-	-	-	-	2	0.4
合計	665	100.0	431	100.0	485	100.0

労働審判と裁判上の和解における雇用終了形態を見ると、普通解雇は労働審判で 2013 年調査では 222 件（49.1%）、2020/21 年調査では 365 件（46.5%）、裁判上の和解で 2013 年調査では 88 件（45.6%）、2020/21 年調査では 114 件（40.4%）と、いずれも 40% 台であり、労働局あっせんともあまり変わらない。ところが、懲戒解雇は労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解と段階が進むにつれてその割合が高まる傾向にある。すなわち、前述したように、労働局あっせんにおける懲戒解雇は 2008 年度調査の 26 件（3.9%）、2012 年度調査の 20 件（4.6%）、2023 年度調査の 20 件（4.1%）と常に 5% 以内にとどまっているが、労働審判においては 2013 年調査で 71 件（15.7%）、2020/21 年調査で 114 件（14.5%）と 15% 前後に上り、裁判上の和解においては 2013 年調査で 29 件（15.0%）から 2020/21 年調査では 61 件（21.6%）に割合が上昇している。一方、整理解雇は、労働局あっせんでは 2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査と割合は低下しているが、労働審判では 2013 年調査で 48 件（10.6%）、2020/21 年調査で 90 件（11.5%）、裁判上の和解では 2013 年調査で 19 件（9.8%）、2020/21 年調査で 31 件（11.0%）とほぼ 1 割前後で安定的に推移している。

また労働局あっせんにおいて急増してきている雇止めも、労働審判では 2013 年調査で 58 件（12.8%）、2020/21 年調査で 90 件（11.5%）、裁判上の和解では 2013 年調査で 17 件（8.8%）、2020/21 年調査で 36 件（12.8%）とやはり安定的に推移している。注目すべきは、2013 年調査では見られなかった自然退職（休職期間満了）が、2020/21 年調査では労働審判で 27 件（3.4%）、裁判上の和解では 15 件（5.3%）に上っていることであり、これも労働局あっせんの傾向と共通している。

表 1-4-1-2 労働審判における雇用終了形態

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
普通解雇	222	49.1	365	46.5
懲戒解雇	71	15.7	114	14.5
整理解雇	48	10.6	90	11.5
雇止め	58	12.8	90	11.5
退職勧奨	18	4.0	52	6.6
内定取消	4	0.9	16	2.0
定年	7	1.5	8	1.0
自然退職（休職期間満了）	-	-	27	3.4
契約解除（業務委託）	-	-	17	2.2
シフトカット	-	-	2	0.3
その他	24	5.3	4	0.5
合計	452	100	785	100

表 1-4-1-3 裁判上の和解における雇用終了形態

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
普通解雇	88	45.6	114	40.4
懲戒解雇	29	15.0	61	21.6
整理解雇	19	9.8	31	11.0
雇止め	17	8.8	36	12.8
退職勧奨	9	4.7	11	3.9
内定取消	3	1.6	2	0.7
定年等	11	5.7	2	0.7
自然退職（休職期間満了）	-	-	15	5.3
契約解除（業務委託）	-	-	7	2.5
シフトカット	-	-	1	0.4
その他	17	8.8	2	0.7
合計	193	100.0	282	100.0

2 雇用終了事由

雇用終了事由とは、第1章Ⅲ2で説明したように、当該使用者が当該労働者を雇用終了するに至った理由を分類したもので、濱口桂一郎『日本の雇用終了』及び濱口桂一郎『日本の雇用紛争』において個別事案の内容を紹介する際に用いたものである。これらの著作では、細かく小分類、細分類まで設けたが、ここでの統計分析においては、大分類と中分類のみを用いる。

大分類で見ると、経営上の理由が2008年度調査の211件（31.7%）、2012年度調査の74件（17.2%）、2023年度調査の66件（13.6%）と急激に減少している。この要因には、雇用終了形態における整理解雇の減少（2008年度調査の104件（15.6%）から2012年度調査の47件（10.9%）、2023年度調査の25件（5.2%））に加えて、雇止めにおける経営上の理由によるものの減少も加わっている。もっとも、両者の差し引きから見ると、経営上の理由による雇止めは2008年度の107件（16.1%）から2012年度の27件（6.3%）に減少したが、2023年度には41件（8.5%）と若干増加していることになる。

経営上の理由が減った一方で、労働者の行為と労働者の能力・属性がいずれもかなり増えている。その内訳を中分類で見ると、もともと最も多かった態度不良が2008年度調査の163件（24.5%）から2012年度調査の138件（32.0%）、2023年度調査の186件（38.4%）とさらに割合を高めている。2023年度調査では全解雇型雇用終了事案の4割近くを占めるまでに至っており、日本においては態度こそが最重要の雇用終了要因であるとの『日本の雇用終了』における分析は、ますます確かなものとなってきている。

一方、同書において雇用終了理由としては曖昧であると分析した能力不足は、2008年度調査の76件（11.4%）、2012年度調査の55件（12.8%）、2023年度調査の76件（15.7%）と、徐々にその比率を上げてきており、重要度を増してきているようにも見える。

表 1-4-2-1 労働局あっせんにおける雇用終了事由

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
労働者の行為	284	42.7	206	47.8	263	54.2
発言への制裁	39	5.9	39	9.0	16	3.3
労働条件変更（拒否）	33	5.0	-	-	16	3.3
態度不良	163	24.5	138	32.0	186	38.4
非行	37	5.6	27	6.3	42	8.7
私生活・副業・経歴	12	1.8	2	0.5	2	0.4

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
労働者の能力・属性	137	20.6	119	27.6	122	25.2
能力不足	76	11.4	55	12.8	76	15.7
傷病	44	6.6	36	8.4	38	7.8
障害	3	0.5	2	0.5	2	0.4
年齢	11	1.7	24	5.6	7	1.4
性的指向・家族	3	0.5	2	0.5	-	-
経営上の理由	211	31.7	74	17.2	66	13.6
その他	5	0.8	-	-	6	1.2
理由不明	28	4.2	32	7.4	28	5.8
合計	665	100.0	431	100.0	485	100.0

2020/21 年調査では労働審判と裁判上の和解においても雇用終了事由を採取している。大きな傾向は労働局あつせんとそれほど変わらないが、労働局あつせんにおいて圧倒的に多くなっている態度不良が、労働審判では 223 件（28.4%）、裁判上の和解では 73 件（25.9%）とやや割合が低くなっている。また能力不足が労働審判で 163 件（20.8%）、裁判上の和解で 61 件（21.6%）と、労働局あつせんに比べてかなり割合が高くなっている。

表 1-4-2-2 労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事由（2020/21 年）

	労働審判		裁判上の和解	
	件数	%	件数	%
労働者の行為	407	51.8	141	50.0
発言への制裁	23	2.9	9	3.2
労働条件変更(拒否)	13	1.7	9	3.2
態度不良	223	28.4	73	25.9
非行	115	14.6	44	15.6
私生活・副業・経歴	33	4.2	6	2.1
労働者の能力・属性	227	28.9	88	31.2
能力不足	163	20.8	61	21.6
傷病	48	6.1	24	8.5
障害	7	0.9	2	0.7
年齢	9	1.1	-	-
性的指向・家族	-	-	1	0.4
経営上の理由	151	19.2	53	18.8
合計	785	100.0	282	100.0

V 請求事項と請求金額

1 請求事項

あっせん申請書の請求事項欄には、圧倒的に多くの事案において請求金額が書かれているが、中には「本当なら継続勤務したいが、それがだめなら補償金として〇〇円の支払を求めたい」のように「金銭又は復職」を請求しているものもかなりあり、また数は少ないが「雇止めの撤回と補償金として〇〇円の支払を求めたい」等と「金銭＋復職」を請求しているもの、さらに金銭の請求なしに「今回の解雇処分は無効であると考えてるので、以前と変わらない勤務の継続を要求する」と「復職のみ」を請求している事案も見られる。

そこで、労働者からのあっせん申請における請求事項を採取すると 2023 年度調査では「金銭のみ」が 401 件（83.0%）で最も多く、次いで「金銭又は復職」の 58 件（12.0%）、「復職のみ」の 12 件（2.5%）、「金銭＋復職」の 11 件（2.3%）となっている。言い換えれば、何らかの形で復職の希望に言及しているのは 81 件（16.8%）に上るが、明確に復職を要求しているものは、金銭請求を伴うものと伴わないものを合わせても 23 件（4.8%）に過ぎない。もっとも、「金銭のみ」を請求した者の中にも、内心では「復職したいが、それがだめなら金銭補償を求める」と考えていながら、現実にも無理だろうと考えて「金銭のみ」を請求した者もいると思われるので、「金銭のみ」と「金銭又は復職」とは連続しており、この数値には注意が必要である。

なお 2008 年度調査、2012 年度調査では金銭請求以外の復職請求は採取していない。

表 1-5-1-1 労働局あっせんにおける請求事項（2023 年度）

	件数	%
金銭のみ	401	83.0
復職のみ	12	2.5
金銭＋復職	11	2.3
金銭又は復職	58	12.0
その他	1	0.2
合計	483	100.0

これに対し、労働審判及び裁判上の和解事案においては、圧倒的大部分において弁護士が関与して申立てや提訴が行われ、請求内容も地位確認、バックペイ、未払い賃金、損害賠償等に区分した形で行われていることが多く、かつそのすべてにおいて解雇無効による地位確認請求が含まれており、その意味では「金銭のみ」の請求というのは存在しない。

2020/21 年調査の労働審判及び裁判上の和解において、地位確認請求以外の金銭請求の有無を、バックペイ、残業代、慰謝料で 3 重クロス集計すると以下ようになる。

表 1-5-1-2 労働審判における請求事項（2020/21 年）

				残業代請求		
				有	無	計
バックペイ	有	慰謝料	有	46(5.9%)	198(25.2%)	244(31.1%)
			無	66(8.4%)	452(57.6%)	518(66.0%)
			計	112(14.3%)	650(82.8%)	762(97.1%)
	無		有	1(0.1%)	9(1.1%)	10(1.3%)
			無	1(0.1%)	12(1.5%)	13(1.7%)
			計	2(0.3%)	21(2.7%)	23(2.9%)
	計		有	47(6.0%)	207(26.4%)	254(32.4%)
			無	67(8.5%)	464(59.1%)	531(67.6%)
			計	114(14.5%)	671(85.5%)	785(100.0%)

表 1-5-1-3 裁判上の和解における請求事項（2020/21 年）

				残業代請求		
				有	無	計
バックペイ	有	慰謝料	有	26(9.2%)	79(28.0%)	105(37.2%)
			無	44(15.6%)	125(44.3%)	169(59.9%)
			計	70(24.8%)	204(72.3%)	274(97.2%)
	無		有	2(0.7%)	5(1.8%)	7(2.5%)
			無	-	1(0.4%)	1(0.4%)
			計	2(0.7%)	6(2.1%)	8(2.8%)
	計		有	28(9.9%)	84(29.8%)	112(39.7%)
			無	44(15.6%)	126(44.7%)	170(60.3%)
			計	72(25.5%)	210(74.5%)	282(100.0%)

2 請求金額

労働審判及び裁判上の和解においては、圧倒的大部分において弁護士が関与して申立てや提訴が行われ、請求内容も地位確認、バックペイ、未払い賃金、損害賠償等に区分した形で行われていることが多いのに対し、労働局あっせんにおいては圧倒的大部分が本人による申請であり、あっせん申請 485 件中、労働者が金銭支払を求めたものが 470 件程度（9 割超）であり、請求内容について復職か金銭かを選択できるあっせんの場合、労働者の請求の多くが金銭支払であること、復職を内容とする請求件数も 10 件程度であること等もあり、請求

金額も概ねの金額を示したものがほとんどである。従って、2020/21 年の労働審判及び裁判上の和解調査においては、請求事項ごとにバックペイ請求額、残業代請求額、慰謝料請求額を個別に採取した上で、それらを足し上げて請求総額を算出するという手法を用いたが、今回も含めて 3 回の労働局あっせん調査では、あっせん申請書上に本人が書き付けた請求金額のみを対象とした。中にはごく稀に内訳として慰謝料の金額を書いたものもあるが、ごく少数であり、分析対象とはしなかった。なお、2013 年の労働審判及び裁判上の和解調査においては、労働局あっせん調査と同様に項目ごとには採取せず、審判申立書や訴状に記載されている請求金額をそのまま採取している。

労働局あっせんにおける請求金額は、労働審判や裁判上の和解に比べると著しく低い。最も低い 50 万円未満が 2008 年度調査では 195 件 (35.3%)、2012 年度調査では 112 件 (32.0%) で最多であったが、2023 年度調査では 109 件 (24.0%) で 2 位となった。次に低い 50-100 万円未満が 2008 年度調査では 141 件 (25.5%)、2012 年度調査では 106 件 (30.3%) で 2 位であり、2023 年度調査では 124 件 (27.3%) で最多となった。これらに 100-200 万円未満まで含めると、200 万円未満の請求が 2008 年度調査では 467 件 (84.6%)、2012 年度調査では 277 件 (79.1%)、2023 年度調査では 331 件 (72.7%) と、割合は低下傾向にはあるがなお大部分を占めている。中央値で見ると、2008 年度調査では 60.0 万円、2012 年度調査では 61.8 万円、2023 年度調査では 90.3 万円である。

表 1-5-2-1 労働局あっせんにおける請求金額

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
50 万円未満	195	35.3	112	32.0	109	24.0
50-100 万円未満	141	25.5	106	30.3	124	27.3
100-200 万円未満	131	23.7	59	16.9	98	21.5
200-300 万円未満	28	5.1	25	7.1	40	8.8
300-500 万円未満	25	4.5	26	7.4	37	8.1
500-1,000 万円未満	22	4.0	14	4.0	35	7.7
1,000-2,000 万円未満	7	1.3	5	1.4	8	1.8
2,000-3,000 万円未満	2	0.4	2	0.6	1	0.2
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-	-	-
5,000 万円以上	1	0.2	1	0.3	3	0.7
合計	552	100.0	350	100.0	455	100.0
中央値 (万円)	60.0		61.8		90.3	
第 1 四分位 (万円)	30.0		35.0		50.0	
第 3 四分位 (万円)	120.0		150.0		200.0	

労働審判における請求金額は労働局あっせんにおける請求金額よりもかなり高く、裁判上の和解における請求金額はそれよりもさらに高い。労働審判では最多層は100-200万円未満であり、2013年調査では166件(37.5%)であったが、2020/21年調査では174件(22.5%)で、300-500万円未満の173件(22.4%)とほぼ並んでいる。裁判上の和解においては、500-1,000万円未満が最多層であって、2013年調査では53件(31.9%)、2020/21年調査では93件(33.1%)である。中央値で見ると、労働審判では2013年調査で260.0万円、2020/21年調査で293.0万円、裁判上の和解では2013年調査で528.6万円、2020/21年調査で840.6万円である。

表 1-5-2-2 労働審判における請求金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	-	-	15	1.9
50-100 万円未満	-	-	59	7.6
100-200 万円未満	166	37.5	174	22.5
200-300 万円未満	94	21.2	150	19.4
300-500 万円未満	94	21.2	173	22.4
500-1,000 万円未満	63	14.2	148	19.1
1,000-2,000 万円未満	23	5.2	45	5.8
2,000-3,000 万円未満	1	0.2	5	0.6
3,000-5,000 万円未満	1	0.2	4	0.5
5,000 万円以上	1	0.2	1	0.1
合計	443	100.0	774	100.0
中央値 (万円)	260.0		293.0	
第 1 四分位 (万円)	160.0		165.0	
第 3 四分位 (万円)	435.4		516.3	

表 1-5-2-3 裁判上の和解における請求金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	-	-	1	0.4
50-100 万円未満	-	-	6	2.1
100-200 万円未満	20	12.0	15	5.3
200-300 万円未満	12	7.2	14	5.0
300-500 万円未満	35	21.1	42	14.9
500-1,000 万円未満	53	31.9	93	33.1
1,000-2,000 万円未満	32	19.3	76	27.0
2,000-3,000 万円未満	8	4.8	19	6.8
3,000-5,000 万円未満	3	1.8	11	3.9
5,000 万円以上	3	1.8	4	1.4
合計	166	100.0	281	100.0
中央値（万円）	528.6		840.6	
第 1 四分位（万円）	350.2		453.2	
第 3 四分位（万円）	1,045.5		1,525.9	

VI 解決内容と解決金額

1 解決内容

あっせん終了区分が合意成立であるもののうち、解決内容が復職であるものはほとんどない。2008 年度調査ではあっせん合意した 198 件のうち復職したのは 3 件（1.5%）であり、2012 年度調査では 177 件中復職したのは 1 件（0.6%）であった。2023 年度調査では 180 件中 2 件（1.1%）であったが、そのうち 1 件は復職即退職という解決であって、復職就労は 1 件に過ぎない。解雇事案の解決が少なくとも法形式上は解雇無効ゆえに雇用契約継続という形をとる訴訟の世界との乖離が最も強く表れているのが、この解決内容における復職の少なさである。

表 1-6-1-1 労働局あっせんにおける解決内容

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
復職	3	1.5	1	0.6	2	1.1
復職せず	195	98.5	176	99.4	178	98.9
合計	198	100.0	177	100.0	180	100.0

しかしながら、復職という解決が極めて少ないのは労働審判や裁判上の和解においてもほぼ同様である。労働審判では、2013 年調査では 452 件中復職したのは 2 件（0.4%）に過ぎず、2020/21 年調査でも 785 件中 6 件（0.8%）と復職者は 1%を超えない。また、裁判上の和解では、2013 年調査では 193 件中 5 件（2.6%）であったが、2020/21 年調査では 282 件中 3 件（1.1%）しかなかった。これらの紛争解決制度において、復職という解決は極めて低い割合にとどまっている。

表 1-6-1-2 労働審判における解決内容

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
復職	2	0.4	6	0.8
復職せず	450	99.6	779	99.2
合計	452	100.0	785	100.0

表 1-6-1-3 裁判上の和解における解決内容

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
復職	5	2.6	3	1.1
復職せず	188	97.4	279	98.9
合計	193	100.0	282	100.0

2 解決金額

本調査研究において、一貫して最も注目を集めてきたのは労働局あっせんにおける解決金額の水準であるが、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査と徐々に上昇傾向にあるとはいえ、労働審判や裁判上の和解と比べると著しい低水準にあることに変わりはない。

これら各調査を通じて、労働局あっせんにおける解決金額の最多層は 10-20 万円未満であり、2008 年度調査では 52 件（27.5%）、2012 年度調査では 52 件（29.9%）、2023 年度調査では 40 件（22.3%）であった。それに次ぐのは 2008 年度調査では 5-10 万円未満の 28 件（14.8%）であるのに対し、2012 年度調査では 20-30 万円未満の 29 件（16.7%）、2023 年度調査でも 20-30 万円未満の 32 件（17.9%）と、より高い方にシフトしている。中央値で見ると、2008 年度調査では 18.0 万円、2012 年度調査では 20.0 万円、2023 年度調査では 23.5 万円と、低水準ながら徐々に上昇してきている。

表 1-6-2-1 労働局あっせんにおける解決金額

	2008 年度		2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5 万円未満	17	9.0	8	4.6	14	7.8
5-10 万円未満	28	14.8	19	10.9	16	8.9
10-20 万円未満	52	27.5	52	29.9	40	22.3
20-30 万円未満	25	13.2	29	16.7	32	17.9
30-40 万円未満	24	12.7	22	12.6	24	13.4
40-50 万円未満	10	5.3	12	6.9	11	6.1
50-100 万円未満	20	10.6	18	10.3	24	13.4
100-200 万円未満	10	5.3	13	7.5	10	5.6
200-300 万円未満	1	0.5	1	0.6	4	2.2
300-500 万円未満	1	0.5	-	-	2	1.1
500-1,000 万円未満	1	0.5	-	-	2	1.1
1,000-2,000 万円未満	-	-	-	-	-	-
2,000-3,000 万円未満	-	-	-	-	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-	-	-
5,000 万円以上	-	-	-	-	-	-
合計	189	100.0	174	100.0	179	100.0
中央値（万円）	18.0		20.0		23.5	
第 1 四分位（万円）	10.0		10.0		10.0	
第 3 四分位（万円）	35.0		40.0		45.7	

これに対して、労働審判やとりわけ裁判上の和解における解決金額は桁違いの高さを示している。すなわち労働審判においては、解決金額の最多層は 100-200 万円未満であり、2013 年調査では 117 件（27.0%）、2020/21 年調査では 219 件（28.9%）と 3 割近くを占めており、それに続くのは 50-100 万円未満で、2013 年調査では 103 件（23.7%）、2020/21 年調査では 149 件（19.6%）と 2 割前後であるが、2020/21 年調査では 2013 年調査に比べて、それよりも高い解決金額のケースが多くなっている。中央値で見ると、労働審判の 2013 年調査では 110.0 万円であるのが、2020/21 年調査では 150.0 万円とかなり高めになっている。

裁判上の和解においては、2013 年調査では 100-200 万円未満が 36 件（20.7%）と最多層である点では労働審判と変わりはないが、それよりも高額な層に分厚く分布している。すなわち 300-500 万円未満と 500-1,000 万円未満がともに 27 件（15.5%）で並んでいる。2020/21 年調査ではさらに高額になり、100-200 万円未満と 300-500 万円未満がともに 54 件（19.6%）

で最多層に並び、500-1,000 万円未満が 45 件（16.4％）でこれに次いでいる。中央値で見ると、裁判上の和解の 2013 年調査では 230.1 万円で労働審判の 110.0 万円の 2 倍以上であり、2020/21 年調査では 300.0 万円と労働審判の 150.0 万円のちょうど 2 倍である。

この労働審判と裁判上の和解における中央値を労働局あっせんにおける中央値と比較すると、2012 年度調査における労働局あっせんの解決金額の中央値が 20.0 万円であるのに対して、2013 年調査における労働審判の解決金額の中央値は 110.0 万円と 5.5 倍であり、同年調査における裁判上の和解の解決金額の中央値は 230.1 万円と約 11.5 倍である。また 2023 年度調査における労働局あっせんの解決金額の中央値が 23.5 万円であるのに対して、2020/21 年調査における労働審判の解決金額の中央値は 150.0 万円と約 6.4 倍であり、同年調査における裁判上の和解における解決金額の中央値は 300.0 万円と約 12.8 倍である。全体として解決金額は上昇しつつも、労働局あっせんと労働審判及び裁判上の和解の間の金額差は維持されていることが分かる。

表 1-6-2-2 労働審判における解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	-	-	1	0.1
5-10 万円未満	11	2.5	4	0.5
10-20 万円未満	13	3.0	13	1.7
20-30 万円未満	22	5.1	16	2.1
30-40 万円未満	17	3.9	23	3.0
40-50 万円未満	18	4.1	25	3.3
50-100 万円未満	103	23.7	149	19.6
100-200 万円未満	117	27.0	219	28.9
200-300 万円未満	45	10.4	109	14.4
300-500 万円未満	42	9.7	107	14.1
500-1,000 万円未満	27	6.2	62	8.2
1,000-2,000 万円未満	14	3.2	19	2.5
2,000-3,000 万円未満	5	1.2	7	0.9
3,000-5,000 万円未満	-	-	3	0.4
5,000 万円以上	-	-	2	0.3
合計	434	100.0	759	100.0
中央値（万円）	110.0		150.0	
第 1 四分位（万円）	60.0		80.0	
第 3 四分位（万円）	240.0		300.0	

表 1-6-2-3 裁判上の和解における解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	-	-	-	-
5-10 万円未満	1	0.6	2	0.7
10-20 万円未満	10	5.7	7	2.5
20-30 万円未満	1	0.6	4	1.5
30-40 万円未満	3	1.7	4	1.5
40-50 万円未満	4	2.3	2	0.7
50-100 万円未満	25	14.4	33	12.0
100-200 万円未満	36	20.7	54	19.6
200-300 万円未満	21	12.1	28	10.2
300-500 万円未満	27	15.5	54	19.6
500-1,000 万円未満	27	15.5	45	16.4
1,000-2,000 万円未満	9	5.2	26	9.5
2,000-3,000 万円未満	7	4.0	6	2.2
3,000-5,000 万円未満	3	1.7	6	2.2
5,000 万円以上	-	-	4	1.5
合計	174	100.0	275	100.0
中央値（万円）	230.1		300.0	
第 1 四分位（万円）	90.0		120.0	
第 3 四分位（万円）	507.5		600.0	

なおここで、V 2 でみた請求金額とこの VI 2 でみた解決金額の対応状況を紛争解決制度別及び対象年度別にみておく。解決金額は請求金額に合わせて 50 万円未満を一括している。いずれにおいても、請求金額よりも解決金額の方が低い水準に分布している。

表 1-6-2-4 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2008 年度）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	195	35.3	156	82.5
50-100 万円未満	141	25.5	20	10.6
100-200 万円未満	131	23.7	10	5.3
200-300 万円未満	28	5.1	1	0.5
300-500 万円未満	25	4.5	1	0.5
500-1,000 万円未満	22	4.0	1	0.5
1,000-2,000 万円未満	7	1.3	-	-
2,000-3,000 万円未満	2	0.4	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	1	0.2	-	-
合計	552	100.0	189	100.0
中央値（万円）	60.0		18.0	
第 1 四分位（万円）	30.0		10.0	
第 3 四分位（万円）	120.0		35.0	

表 1-6-2-5 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2012 年度）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	112	32.0	142	81.6
50-100 万円未満	106	30.3	18	10.3
100-200 万円未満	59	16.9	13	7.5
200-300 万円未満	25	7.1	1	0.6
300-500 万円未満	26	7.4	-	-
500-1,000 万円未満	14	4.0	-	-
1,000-2,000 万円未満	5	1.4	-	-
2,000-3,000 万円未満	2	0.6	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	1	0.3	-	-
合計	350	100.0	174	100.0
中央値（万円）	61.8		20.0	
第 1 四分位（万円）	35.0		10.0	
第 3 四分位（万円）	150.0		40.0	

表 1-6-2-6 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2023 年度）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	109	24.0	137	76.5
50-100 万円未満	124	27.3	24	13.4
100-200 万円未満	98	21.5	10	5.6
200-300 万円未満	40	8.8	4	2.2
300-500 万円未満	37	8.1	2	1.1
500-1,000 万円未満	35	7.7	2	1.1
1,000-2,000 万円未満	8	1.8	-	-
2,000-3,000 万円未満	1	0.2	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	3	0.7	-	-
合計	455	100.0	179	100.0
中央値（万円）	90.3		23.5	
第 1 四分位（万円）	50.0		10.0	
第 3 四分位（万円）	200.0		45.7	

表 1-6-2-7 労働審判における請求金額と解決金額（2013 年）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	-	-	81	18.7
50-100 万円未満	-	-	103	23.7
100-200 万円未満	166	37.5	117	27.0
200-300 万円未満	94	21.2	45	10.4
300-500 万円未満	94	21.2	42	9.7
500-1,000 万円未満	63	14.2	27	6.2
1,000-2,000 万円未満	23	5.2	14	3.2
2,000-3,000 万円未満	1	0.2	5	1.2
3,000-5,000 万円未満	1	0.2	-	-
5,000 万円以上	1	0.2	-	-
合計	443	100.0	434	100.0
中央値（万円）	260.0		110.0	
第 1 四分位（万円）	160.0		60.0	
第 3 四分位（万円）	435.4		240.0	

表 1-6-2-8 労働審判における請求金額と解決金額（2020/21 年）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	15	1.9	82	10.8
50-100 万円未満	59	7.6	149	19.6
100-200 万円未満	174	22.5	219	28.9
200-300 万円未満	150	19.4	109	14.4
300-500 万円未満	173	22.4	107	14.1
500-1,000 万円未満	148	19.1	62	8.2
1,000-2,000 万円未満	45	5.8	19	2.5
2,000-3,000 万円未満	5	0.6	7	0.9
3,000-5,000 万円未満	4	0.5	3	0.4
5,000 万円以上	1	0.1	2	0.3
合計	774	100.0	759	100.0
中央値（万円）	293.0		150.0	
第 1 四分位（万円）	165.0		80.0	
第 3 四分位（万円）	516.3		300.0	

表 1-6-2-9 裁判上の和解における請求金額と解決金額（2013 年）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	-	-	19	10.9
50-100 万円未満	-	-	25	14.4
100-200 万円未満	20	12.0	36	20.7
200-300 万円未満	12	7.2	21	12.1
300-500 万円未満	35	21.1	27	15.5
500-1,000 万円未満	53	31.9	27	15.5
1,000-2,000 万円未満	32	19.3	9	5.2
2,000-3,000 万円未満	8	4.8	7	4.0
3,000-5,000 万円未満	3	1.8	3	1.7
5,000 万円以上	3	1.8	-	-
合計	166	100.0	174	100.0
中央値（万円）	528.6		230.1	
第 1 四分位（万円）	350.2		90.0	
第 3 四分位（万円）	1045.5		507.5	

表 1-6-2-10 裁判上の和解における請求金額と解決金額（2020/21 年）

	請求金額		解決金額	
	件数	%	件数	%
50 万円未満	1	0.4	19	6.9
50-100 万円未満	6	2.1	33	12.0
100-200 万円未満	15	5.3	54	19.6
200-300 万円未満	14	5.0	28	10.2
300-500 万円未満	42	14.9	54	19.6
500-1,000 万円未満	93	33.1	45	16.4
1,000-2,000 万円未満	76	27.0	26	9.5
2,000-3,000 万円未満	19	6.8	6	2.2
3,000-5,000 万円未満	11	3.9	6	2.2
5,000 万円以上	4	1.4	4	1.5
合計	281	100.0	275	100.0
中央値（万円）	840.6		300.0	
第 1 四分位（万円）	453.2		120.0	
第 3 四分位（万円）	1525.9		600.0	

3 月収表示の解決金額

一般的に解決金額と一定の相関関係があると考えられる変数として、賃金月額、勤続期間等がある。そこで、これら解決金額に一定の影響を与えていると考えられる変数で解決金額を除いた数値を算出し、その分布状況を明らかにすることによって、これら諸変数の影響を除去した解決金額の実態を示すことができるであろう。具体的には、賃金月額で解決金額を除いた「月収表示の解決金額」（単位は「月分」）、勤続期間で解決金額を除いた「勤続期間当たりの解決金額」（単位は「円」）、そしてこの両方で解決金額を除いた「勤続期間当たりの月収表示の解決金額」（単位は「月分」）である。ただし、前述のように 2008 年度調査では賃金月額と勤続期間は採取していないので、2012 年度調査と 2023 年度調査の比較になる。

まず月収表示の解決金額で見ると、労働局あっせんにおいては 2012 年度調査と 2023 年度調査のいずれにおいても、最多層は 1 月分未満であり、それに次ぐのは 1-2 月分未満である。すなわち、2012 年度調査では 1 月分未満が 52 件（34.9%）で、1-2 月分未満が 43 件（28.9%）であり、この両方で 6 割を超える。2023 年度調査では 1 月分未満が 66 件（38.8%）、1-2 月分未満が 54 件（31.8%）で、この両方で 7 割を超える。いずれの年度の調査でも 5 月分未満までで 9 割を超え、それ以上の月収表示の解決金額は極めて少ない。中央値で見ると、2012 年度調査では 1.38 月分、2023 年度調査では 1.03 月分であった。

表 1-6-3-1 労働局あっせんにおける月収表示の解決金額

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
1 月分未満	52	34.9	66	38.8
1-2 月分未満	43	28.9	54	31.8
2-3 月分未満	21	14.1	22	12.9
3-4 月分未満	18	12.1	8	4.7
4-5 月分未満	5	3.4	5	2.9
5-6 月分未満	4	2.7	3	1.8
6-9 月分未満	5	3.4	9	5.3
9-12 月分未満	1	0.7	-	-
12-18 月分未満	-	-	2	1.2
18-24 月分未満	-	-	-	-
24-36 月分未満	-	-	-	-
36 月分以上	-	-	1	0.6
合計	149	100.0	170	100.0
中央値（月分）	1.38		1.03	
第 1 四分位（月分）	0.73		0.57	
第 3 四分位（月分）	2.64		2.14	

これに対し、労働審判やとりわけ裁判上の和解においては、月収表示の解決金額はかなり高い水準にある。すなわち労働審判においては、2013 年調査では 6-9 月分未満が 77 件（17.7%）、3-4 月分未満が 63 件（14.5%）であり、2020/21 年調査では 3-4 月分未満が 98 件（12.9%）、1-2 月分未満が 90 件（11.9%）であるが、それよりも高い層に分布が広がっている。中央値で見ると、2013 年調査では 4.42 月分、2020/21 年調査では 4.74 月分であり、解決金額自体に比べればやや差が縮小しているが、これは賃金月額の違いが反映している。

裁判上の和解になると、2013 年調査では 6-9 月分未満が 27 件（15.6%）、次いで 9-12 月分未満が 26 件（15.0%）であり、さらに 1-2 月分未満と 12-18 月分未満がともに 18 件（10.4%）で続く。2020/21 年調査では 6-9 月分未満が 48 件（17.5%）、9-12 月分未満が 35 件（12.7%）、12-18 月分未満が 33 件（12.0%）と、一層高い層に広がっている。中央値で見ると、2013 年調査では 6.80 月分、2020/21 年調査では 7.27 月分であった。

表 1-6-3-2 労働審判における月収表示の解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月分未満	32	7.4	35	4.6
1-2 月分未満	40	9.2	90	11.9
2-3 月分未満	57	13.1	86	11.4
3-4 月分未満	63	14.5	98	12.9
4-5 月分未満	45	10.4	86	11.4
5-6 月分未満	46	10.6	74	9.8
6-9 月分未満	77	17.7	144	19.0
9-12 月分未満	20	4.6	59	7.8
12-18 月分未満	32	7.4	60	7.9
18-24 月分未満	5	1.2	18	2.4
24-36 月分未満	14	3.2	4	0.5
36 月分以上	3	0.7	3	0.4
合計	434	100.0	757	100.0
中央値（月分）	4.42		4.74	
第 1 四分位（月分）	2.59		2.82	
第 3 四分位（月分）	7.31		7.75	

表 1-6-3-3 裁判上の和解における月収表示の解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
1 月分未満	12	6.9	11	4.0
1-2 月分未満	18	10.4	17	6.2
2-3 月分未満	14	8.1	23	8.4
3-4 月分未満	12	6.9	25	9.1
4-5 月分未満	12	6.9	10	3.6
5-6 月分未満	7	4.0	19	6.9
6-9 月分未満	27	15.6	48	17.5
9-12 月分未満	26	15.0	35	12.7
12-18 月分未満	18	10.4	33	12.0
18-24 月分未満	11	6.4	22	8.0
24-36 月分未満	7	4.0	21	7.6
36 月分以上	9	5.2	11	4.0
合計	173	100.0	275	100.0
中央値（月分）	6.80		7.27	
第 1 四分位（月分）	2.94		3.58	
第 3 四分位（月分）	12.85		14.00	

4 勤続期間当たりの解決金額

勤続1月当たりの解決金額の分布を見ると、2012年度調査よりも2023年度調査において勤続期間が著しく短縮していることを反映して、その金額が著しく増大している。すなわち、2012年度調査では5万円未満が119件（73.0%）と4分の3近かったが、2023年度調査では5万円未満が105件（58.7%）と6割弱に減り、5-10万円未満が28件（15.6%）となっている。中央値で見ると、2012年度調査では13,404円であったのが、2023年度調査では30,642円へと倍増している。

表 1-6-4-1 労働局あっせんにおける勤続期間当たりの解決金額

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	119	73.0	105	58.7
5-10 万円未満	16	9.8	28	15.6
10-20 万円未満	8	4.9	17	9.5
20-30 万円未満	5	3.1	8	4.5
30-40 万円未満	3	1.8	5	2.8
40-50 万円未満	2	1.2	2	1.1
50-100 万円未満	3	1.8	7	3.9
100-200 万円未満	2	1.2	3	1.7
200-300 万円未満	1	0.6	3	1.7
300-500 万円未満	2	1.2	1	0.6
500-1,000 万円未満	2	1.2	-	-
1,000-2,000 万円未満	-	-	-	-
2,000-3,000 万円未満	-	-	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	-	-	-	-
合計	163	100.0	179	100.0
中央値（円）	13,404		30,642	
第1四分位（円）	4,219		6,075	
第3四分位（円）	57,070		101,458	

勤続1月当たりの解決金額は、労働局あっせんにおける金額よりも労働審判及び裁判上の和解の金額の方がかなり高い水準にあるが、労働局あっせんと同様、勤続期間の著しい短縮を反映して、2013年調査よりも2020/21年調査においてその金額が跳ね上がっている。すなわち、労働審判においては2013年調査では5万円未満が233件（54.3%）と過半数を占めていたが、2020/21年調査では5万円未満が262件（34.5%）と割合が低下している。中央値で見ると、2013年調査では勤続1月当たり41,982円であったのが、2020/21年調査では勤続1月当たり100,428円と跳ね上がっている。また裁判上の和解においても、2013年調査で5万円未満が90件（52.0%）であったのが、2020/21年調査では76件（27.6%）に割合が低下している。中央値で見ると、2013年調査では勤続1月当たり46,875円であったのが、2020/21年調査では勤続1月当たり133,628円に跳ね上がっている。

表 1-6-4-2 労働審判における勤続期間当たりの解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	233	54.3	262	34.5
5・10 万円未満	67	15.6	116	15.3
10・20 万円未満	49	11.4	109	14.4
20・30 万円未満	32	7.5	59	7.8
30・40 万円未満	10	2.3	43	5.7
40・50 万円未満	5	1.2	36	4.7
50・100 万円未満	14	3.3	72	9.5
100・200 万円未満	11	2.6	34	4.5
200・300 万円未満	5	1.2	8	1.1
300・500 万円未満	2	0.5	8	1.1
500・1,000 万円未満	1	0.2	9	1.2
1,000・2,000 万円未満	-	-	1	0.1
2,000・3,000 万円未満	-	-	1	0.1
3,000・5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	-	-	1	0.1
合計	429	100.0	759	100.0
中央値（円）	41,982		100,428	
第1四分位（円）	16,667		29,304	
第3四分位（円）	129,878		341,994	

表 1-6-4-3 裁判上の和解における勤続期間当たりの解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
5 万円未満	90	52.0	76	27.6
5-10 万円未満	25	14.5	36	13.1
10-20 万円未満	31	17.9	52	18.9
20-30 万円未満	6	3.5	25	9.1
30-40 万円未満	3	1.7	20	7.3
40-50 万円未満	4	2.3	10	3.6
50-100 万円未満	10	5.8	30	10.9
100-200 万円未満	3	1.7	12	4.4
200-300 万円未満	1	0.6	3	1.1
300-500 万円未満	-	-	8	2.9
500-1,000 万円未満	-	-	1	0.4
1,000-2,000 万円未満	-	-	2	0.7
2,000-3,000 万円未満	-	-	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-	-	-
5,000 万円以上	-	-	-	-
合計	173	100.0	275	100.0
中央値（円）	46,875		133,628	
第 1 四分位（円）	15,430		44,774	
第 3 四分位（円）	127,635		395,635	

5 勤続期間当たりの月収表示の解決金額

勤続期間当たりの解決金額には賃金月額の上昇による効果が含まれていることから、その部分を取り除くことにより、純粋な勤続期間当たりの解決金額の水準を見出すことができる。

労働局あっせんにおける勤続期間当たりの月収表示の解決金額は、2012 年度調査では 0.1 月分未満が 74 件（51.4%）と過半数であったが、2023 年度調査では 73 件（42.9%）に割合が低下している。中央値で見ると、2012 年度調査では 0.097 月分であったが、2023 年度調査では 0.134 月分に増加している。

表 1-6-5-1 労働局あっせんにおける勤続期間当たりの月収表示の解決金額

	2012 年度		2023 年度	
	件数	%	件数	%
0.1 月分未満	74	51.4	73	42.9
0.1-0.2 月分未満	14	9.7	29	17.1
0.2-0.5 月分未満	23	16.0	26	15.3
0.5-1 月分未満	12	8.3	17	10.0
1-2 月分未満	9	6.3	12	7.1
2 月分以上	12	8.3	13	7.6
合計	144	100.0	170	100.0
中央値（月分）	0.097		0.134	
第 1 四分位（月分）	0.032		0.039	
第 3 四分位（月分）	0.380		0.494	

労働審判における勤続期間当たりの月収表示の解決金額は、2013 年調査では 0.1 月分未満が 166 件（38.2%）と 4 割近かったが、2020/21 年調査では 191 件（25.2%）と 4 分の 1 に低下し、0.2-0.5 月分未満が 171 件（22.6%）と迫っている。中央値で見ると、2013 年調査では 0.144 月分であったのが、2020/21 年調査では 0.290 月分に倍増している。裁判上の和解になると、勤続期間当たりの月収表示の解決金額は 2013 年調査では 0.1 月分未満が 70 件（40.7%）と 4 割を超えていたのが、2020/21 年調査では 0.2-0.5 月分未満と並んで 62 件（22.5%）に割合が低下している。中央値で見ると、2013 年調査では 0.138 月分であったのが、2020/21 年調査では 0.394 月分に 3 倍増している。

表 1-6-5-2 労働審判における勤続期間当たりの月収表示の解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
0.1 月分未満	166	38.2	191	25.2
0.1-0.2 月分未満	82	18.9	127	16.8
0.2-0.5 月分未満	79	18.2	171	22.6
0.5-1 月分未満	45	10.4	97	12.8
1-2 月分未満	31	7.1	91	12.0
2 月分以上	31	7.1	80	10.6
合計	434	100.0	757	100.0
中央値（月分）	0.144		0.290	
第 1 四分位（月分）	0.062		0.098	
第 3 四分位（月分）	0.490		0.869	

表 1-6-5-3 裁判上の和解における勤続期間当たりの月収表示の解決金額

	2013 年		2020/21 年	
	件数	%	件数	%
0.1 月分未満	70	40.7	62	22.5
0.1-0.2 月分未満	31	18.0	32	11.6
0.2-0.5 月分未満	37	21.5	62	22.5
0.5-1 月分未満	23	13.4	54	19.6
1-2 月分未満	6	3.5	32	11.6
2 月分以上	5	2.9	33	12.0
合計	172	100.0	275	100.0
中央値（月分）	0.138		0.394	
第 1 四分位（月分）	0.050		0.116	
第 3 四分位（月分）	0.383		0.891	

第2節 クロス集計

本節では、労働局あっせんの 2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査のデータに関するクロス集計結果のみを記述する。労働審判及び裁判上の和解の 2013 年調査、2020/21 年調査のデータのクロス集計については、分量が膨大になることもあり、ここでは掲載を省略する。それらは労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』の第 2 章第 2 節に収録されているので参照されたい。

I 解決金額とのクロス集計

1 労働者の性別

労働者の性別と解決金額のクロス集計をとると、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれにおいても、男性の方が女性よりも解決金額が高い方に分布している。中央値で見ると、2008 年度調査では男性が 20.0 万円、女性が 15.0 万円であり、2012 年度調査では男性が 23.5 万円、女性が 20.0 万円であり、2023 年度調査では男性が 24.0 万円、女性が 20.0 万円となっている。

表 2-1-1-1 労働局あっせんにおける性別と解決金額（2008 年度）

	男	女	合計
5 万円未満	6	11	17
	6.1%	12.4%	9.1%
5-10 万円未満	15	12	27
	15.3%	13.5%	14.4%
10-20 万円未満	27	25	52
	27.6%	28.1%	27.8%
20-30 万円未満	11	14	25
	11.2%	15.7%	13.4%
30-40 万円未満	13	11	24
	13.3%	12.4%	12.8%
40-50 万円未満	5	5	10
	5.1%	5.6%	5.3%
50-100 万円未満	12	7	19
	12.2%	7.9%	10.2%
100-200 万円未満	7	3	10
	7.1%	3.4%	5.3%
200-300 万円未満	0	1	1
	0.0%	1.1%	0.5%
300-500 万円未満	1	0	1
	1.0%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	1
	1.0%	0.0%	0.5%
合計	98	89	187
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	15.0	18.0
第 1 四分位（万円）	10.0	7.8	10.0
第 3 四分位（万円）	40.0	30.0	35.0

表 2-1-1-2 労働局あっせんにおける性別と解決金額（2012 年度）

	男	女	合計
5 万円未満	4	4	8
	5.4%	4.0%	4.6%
5-10 万円未満	8	11	19
	10.8%	11.0%	10.9%
10-20 万円未満	18	34	52
	24.3%	34.0%	29.9%
20-30 万円未満	12	17	29
	16.2%	17.0%	16.7%
30-40 万円未満	10	12	22
	13.5%	12.0%	12.6%
40-50 万円未満	10	2	12
	13.5%	2.0%	6.9%
50-100 万円未満	6	12	18
	8.1%	12.0%	10.3%
100-200 万円未満	6	7	13
	8.1%	7.0%	7.5%
200-300 万円未満	0	1	1
	0.0%	1.0%	0.6%
合計	74	100	174
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	23.5	20.0	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	40.2	35.3	40.0

表 2-1-1-3 労働局あっせんにおける性別と解決金額（2023 年度）

	男	女	合計
5 万円未満	7	7	14
	10.1%	6.6%	8.0%
5-10 万円未満	7	9	16
	10.1%	8.5%	9.1%
10-20 万円未満	15	24	39
	21.7%	22.6%	22.3%
20-30 万円未満	11	21	32
	15.9%	19.8%	18.3%
30-40 万円未満	10	12	22
	14.5%	11.3%	12.6%
40-50 万円未満	4	6	10
	5.8%	5.7%	5.7%
50-100 万円未満	9	15	24
	13.0%	14.2%	13.7%
100-200 万円未満	5	5	10
	7.2%	4.7%	5.7%
200-300 万円未満	1	3	4
	1.4%	2.8%	2.3%
300-500 万円未満	0	2	2
	0.0%	1.9%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	2	2
	0.0%	1.9%	1.1%
合計	69	106	175
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	24.0	20.0	23.5
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	40.0	50.0	45.7

2 労働者の年齢

労働者の年齢は 2008 年度調査、2012 年度調査では採取していないので、2023 年度調査のみのデータとなる。また、年齢が判明したのは全件の 485 件中 126 件（26.0%）であり、解決金額が分かる 179 件中 47 件（26.3%）に過ぎず、参考値にとどまる。これを前提に、年齢と解決金額のクロス集計をとると、50 代の中高年層がやや高く、30 代と 40 代の壮年層がこれに次いでいる。中央値を見ると、50 代が 50.0 万円、30 代が 27.0 万円、40 代が 24.0 万円、60 代以上が 20.0 万円、10-20 代が 10.0 万円となっている。

表 2-1-2-1 労働局あっせんにおける年齢と解決金額（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代～	合計
5 万円未満	2	0	0	0	2	4
	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	8.5%
5-10 万円未満	0	2	1	0	3	6
	0.0%	28.6%	11.1%	0.0%	17.6%	12.8%
10-20 万円未満	2	0	2	1	3	8
	40.0%	0.0%	22.2%	11.1%	17.6%	17.0%
20-30 万円未満	0	2	3	1	4	10
	0.0%	28.6%	33.3%	11.1%	23.5%	21.3%
30-40 万円未満	0	1	3	0	2	6
	0.0%	14.3%	33.3%	0.0%	11.8%	12.8%
40-50 万円未満	0	2	0	2	1	5
	0.0%	28.6%	0.0%	22.2%	5.9%	10.6%
50-100 万円未満	1	0	0	3	0	4
	20.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	8.5%
100-200 万円未満	0	0	0	1	1	2
	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	5.9%	4.3%
200-300 万円未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
300-500 万円未満	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	2.1%
500-1,000 万円未満	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	2.1%
合計	5	7	9	9	17	47
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	10.0	27.0	24.0	50.0	20.0	23.5
第 1 四分位（万円）	0.5	9.2	10.0	30.5	7.5	10.0
第 3 四分位（万円）	34.0	40.0	30.0	85.0	30.0	45.7

3 労働者の雇用形態

労働者の雇用形態と解決金額のクロス集計をとると、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれの年度においても、全体に比べ、正社員がやや高い方に分布し、直用非正規がやや低めに分布し、派遣がより低い方に分布しているという傾向は変わらない。中央値で見ると、2008 年度調査では正社員が 20.0 万円、直用非正規が 17.5 万円、派遣が 15.0 万円であり、2012 年度調査では正社員が 30.0 万円、直用非正規が 16.2 万円、派遣が 10.0 万円であり、2023 年度調査では正社員が 30.0 万円、直用非正規が 23.8 万円、派遣その他（業務請負を含む）が 10.0 万円となっている。

表 2-1-3-1 労働局あっせんにおける雇用形態と解決金額（2008 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
5 万円未満	9	6	2	17
	8.6%	11.3%	6.5%	9.0%
5-10 万円未満	14	7	7	28
	13.3%	13.2%	22.6%	14.8%
10-20 万円未満	28	15	9	52
	26.7%	28.3%	29.0%	27.5%
20-30 万円未満	14	4	7	25
	13.3%	7.5%	22.6%	13.2%
30-40 万円未満	12	9	3	24
	11.4%	17.0%	9.7%	12.7%
40-50 万円未満	7	1	2	10
	6.7%	1.9%	6.5%	5.3%
50-100 万円未満	13	6	1	20
	12.4%	11.3%	3.2%	10.6%
100-200 万円未満	5	5	0	10
	4.8%	9.4%	0.0%	5.3%
200-300 万円未満	1	0	0	1
	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%
300-500 万円未満	1	0	0	1
	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	0	1
	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	105	53	31	189
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	17.5	15.0	18.0
第 1 四分位（万円）	10.0	8.5	8.0	10.0
第 3 四分位（万円）	40.0	33.0	24.0	35.0

表 2-1-3-2 労働局あっせんにおける雇用形態と解決金額（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
5 万円未満	1	6	1	8
	1.4%	7.1%	6.3%	4.6%
5-10 万円未満	6	9	4	19
	8.2%	10.6%	25.0%	10.9%
10-20 万円未満	16	31	5	52
	21.9%	36.5%	31.3%	29.9%
20-30 万円未満	13	15	1	29
	17.8%	17.6%	6.3%	16.7%
30-40 万円未満	12	9	1	22
	16.4%	10.6%	6.3%	12.6%
40-50 万円未満	5	6	1	12
	6.8%	7.1%	6.3%	6.9%
50-100 万円未満	11	6	1	18
	15.1%	7.1%	6.3%	10.3%
100-200 万円未満	8	3	2	13
	11.0%	3.5%	12.5%	7.5%
200-300 万円未満	1	0	0	1
	1.4%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	73	85	16	174
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	30.0	16.2	10.0	20.0
第 1 四分位（万円）	15.0	10.0	6.3	10.0
第 3 四分位（万円）	50.0	30.0	41.7	40.0

表 2-1-3-3 労働局あっせんにおける雇用形態と解決金額（2023 年度）

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
5 万円未満	2	7	5	14
	3.5%	7.3%	19.2%	7.8%
5-10 万円未満	5	9	2	16
	8.8%	9.4%	7.7%	8.9%
10-20 万円未満	9	18	13	40
	15.8%	18.8%	50.0%	22.3%
20-30 万円未満	8	22	2	32
	14.0%	22.9%	7.7%	17.9%
30-40 万円未満	12	12	0	24
	21.1%	12.5%	0.0%	13.4%
40-50 万円未満	5	5	1	11
	8.8%	5.2%	3.8%	6.1%
50-100 万円未満	9	15	0	24
	15.8%	15.6%	0.0%	13.4%
100-200 万円未満	5	4	1	10
	8.8%	4.2%	3.8%	5.6%
200-300 万円未満	1	1	2	4
	1.8%	1.0%	7.7%	2.2%
300-500 万円未満	0	2	0	2
	0.0%	2.1%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	1	1	0	2
	1.8%	1.0%	0.0%	1.1%
合計	57	96	26	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	30.0	23.8	10.0	23.5
第 1 四分位（万円）	18.5	10.0	9.6	10.0
第 3 四分位（万円）	50.0	47.4	16.7	45.7

4 労働者の賃金形態

労働者の賃金形態は 2008 年度調査、2012 年度調査では採取していないので、2023 年度調査のみ解決金額とのクロス集計を見ると、賃金形態間の格差は雇用形態間の格差よりも大きく、時給・日給・コマ給の労働者の解決金額は、月給・年俸の労働者の解決金額よりかなり低めに分布している。中央値で見ると、月給・年俸の労働者が 30.0 万円であるのに対して、時給・日給・コマ給の労働者は 14.2 万円と、半分以下となっている。

表 2-1-4-1 労働局あっせんにおける賃金形態と解決金額（2023 年度）

	時給・日給・コマ給	月給・年俸	合計
5 万円未満	6	7	13
	9.4%	7.0%	7.9%
5-10 万円未満	11	4	15
	17.2%	4.0%	9.1%
10-20 万円未満	19	14	33
	29.7%	14.0%	20.1%
20-30 万円未満	14	17	31
	21.9%	17.0%	18.9%
30-40 万円未満	5	16	21
	7.8%	16.0%	12.8%
40-50 万円未満	3	7	10
	4.7%	7.0%	6.1%
50-100 万円未満	4	20	24
	6.3%	20.0%	14.6%
100-200 万円未満	1	9	10
	1.6%	9.0%	6.1%
200-300 万円未満	0	4	4
	0.0%	4.0%	2.4%
300-500 万円未満	1	1	2
	1.6%	1.0%	1.2%
500-1,000 万円未満	0	1	1
	0.0%	1.0%	0.6%
合計	64	100	164
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	14.2	30.0	23.5
第 1 四分位（万円）	9.3	19.3	10.0
第 3 四分位（万円）	25.0	58.4	45.7

5 労働者の勤続期間

労働者の勤続期間は、入職日から雇用終了日までの期間であるが、2008 年度調査では入職日を採用していなかったため、2008 年度調査での勤続期間は不明である。

このため、2012 年度調査と 2023 年度調査における勤続期間と解決金額とのクロス集計を見る。両者には強い相関関係がありそうに思われるが、データ上は必ずしもそうはいえない。中央値で見ると、2012 年度調査では 1-5 年未満の中期勤続者が 25.2 万円でもっとも高く、5 年以上の長期勤続者が 20.5 万円に次ぎ、1 月未満の超短期勤続者の 18.7 万円、1 月-1 年未満の短期勤続者の 15.0 万円と続く。これに対して、全体として勤続期間が短縮した 2023 年度調査においては、中央値が最も高いのは 5 年以上の長期勤続者の 30.0 万円であるが、これに次ぐのは 1 月-1 年未満の短期勤続者の 24.9 万円であり、1-5 年未満の中期勤続者は 20.0 万円と低くなっている。1 月未満の超短期勤続者は 16.2 万円である。

表 2-1-5-1 労働局あっせんにおける勤続期間と解決金額（2012 年度）

	1 月未満	1 月-1 年未満	1-5 年未満	5 年以上	合計
5 万円未満	2	2	3	0	7
	10.0%	3.4%	6.7%	0.0%	4.3%
5-10 万円未満	3	9	5	2	19
	15.0%	15.5%	11.1%	5.0%	11.7%
10-20 万円未満	6	20	9	15	50
	30.0%	34.5%	20.0%	37.5%	30.7%
20-30 万円未満	4	9	7	8	28
	20.0%	15.5%	15.6%	20.0%	17.2%
30-40 万円未満	3	7	5	6	21
	15.0%	12.1%	11.1%	15.0%	12.9%
40-50 万円未満	1	3	7	0	11
	5.0%	5.2%	15.6%	0.0%	6.7%
50-100 万円未満	1	3	5	6	15
	5.0%	5.2%	11.1%	15.0%	9.2%
100-200 万円未満	0	5	4	2	11
	0.0%	8.6%	8.9%	5.0%	6.7%
200-300 万円未満	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.6%
合計	20	58	45	40	163
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	18.7	15.0	25.2	20.5	20.0
第 1 四分位（万円）	8.1	10.0	10.0	15.0	10.0
第 3 四分位（万円）	28.9	32.9	43.1	37.3	40.0

表 2-1-5-2 労働局あっせんにおける勤続期間と解決金額（2023 年度）

	1 月未満	1 月-1 年未満	1-5 年未満	5 年以上	合計
5 万円未満	3	9	1	1	14
	12.5%	11.0%	1.9%	4.8%	7.8%
5-10 万円未満	1	7	5	3	16
	4.2%	8.5%	9.6%	14.3%	8.9%
10-20 万円未満	9	16	12	3	40
	37.5%	19.5%	23.1%	14.3%	22.3%
20-30 万円未満	5	13	11	3	32
	20.8%	15.9%	21.2%	14.3%	17.9%
30-40 万円未満	2	14	5	3	24
	8.3%	17.1%	9.6%	14.3%	13.4%
40-50 万円未満	1	4	4	2	11
	4.2%	4.9%	7.7%	9.5%	6.1%
50-100 万円未満	3	13	6	2	24
	12.5%	15.9%	11.5%	9.5%	13.4%
100-200 万円未満	0	5	3	2	10
	0.0%	6.1%	5.8%	9.5%	5.6%
200-300 万円未満	0	1	3	0	4
	0.0%	1.2%	5.8%	0.0%	2.2%
300-500 万円未満	0	0	1	1	2
	0.0%	0.0%	1.9%	4.8%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	0	1	1	2
	0.0%	0.0%	1.9%	4.8%	1.1%
合計	24	82	52	21	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	16.2	24.9	20.0	30.0	23.5
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	15.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	29.3	42.7	65.6	64.4	45.7

6 労働者の賃金月額

賃金月額も 2008 年度調査では採取しておらず、2012 年度調査と 2023 年度調査の賃金月額と解決金額のクロス集計を見る。

賃金月額と解決金額には密接な関係があると考えられ、確かに高い相関関係を示すが、実際にはかなりの散らばりがある。中央値で見ると、2012 年度調査では、賃金月額 10 万円未満の者は 15.1 万円と低く、賃金月額 10-20 万円未満の者は 20.0 万円と全体と同じ、賃金月額 20-50 万円未満の者は 26.0 万円と高くなっている。また 2023 年度調査では、賃金月額 10 万円未満の者は 10.0 万円、賃金月額 10-20 万円未満の者は 20.0 万円、賃金月額 20-50 万円未満の者は 25.0 万円ときれいに並び、数少ないが賃金月額 50 万円以上の者が 70.8 万円になっている。

表 2-1-6-1 労働局あっせんにおける賃金月額と解決金額（2012 年度）

	10 万円未満	10-20 万円未満	20-50 万円未満	合計
5 万円未満	1	3	2	6
	5.6%	4.3%	3.3%	4.0%
5-10 万円未満	1	8	5	14
	5.6%	11.4%	8.2%	9.4%
10-20 万円未満	12	21	14	47
	66.7%	30.0%	23.0%	31.5%
20-30 万円未満	4	13	10	27
	22.2%	18.6%	16.4%	18.1%
30-40 万円未満	0	10	7	17
	0.0%	14.3%	11.5%	11.4%
40-50 万円未満	0	6	4	10
	0.0%	8.6%	6.6%	6.7%
50-100 万円未満	0	6	10	16
	0.0%	8.6%	16.4%	10.7%
100-200 万円未満	0	3	9	12
	0.0%	4.3%	14.8%	8.1%
合計	18	70	61	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	15.1	20.0	26.0	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	14.8	10.0
第 3 四分位（万円）	18.5	35.2	55.0	40.0

表 2-1-6-2 労働局あっせんにおける賃金月額と解決金額（2023 年度）

	10 万円未満	10-20 万円未満	20-50 万円未満	50 万円以上	合計
5 万円未満	2	1	9	0	12
	8.0%	3.8%	8.4%	0.0%	7.3%
5-10 万円未満	8	3	4	0	15
	32.0%	11.5%	3.7%	0.0%	9.1%
10-20 万円未満	7	6	23	1	37
	28.0%	23.1%	21.5%	14.3%	22.4%
20-30 万円未満	4	7	20	0	31
	16.0%	26.9%	18.7%	0.0%	18.8%
30-40 万円未満	0	4	15	1	20
	0.0%	15.4%	14.0%	14.3%	12.1%
40-50 万円未満	1	1	7	0	9
	4.0%	3.8%	6.5%	0.0%	5.5%
50-100 万円未満	2	2	18	2	24
	8.0%	7.7%	16.8%	28.6%	14.5%
100-200 万円未満	0	2	7	1	10
	0.0%	7.7%	6.5%	14.3%	6.1%
200-300 万円未満	0	0	3	0	3
	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	1.8%
300-500 万円未満	1	0	1	0	2
	4.0%	0.0%	0.9%	0.0%	1.2%
500-1,000 万円未満	0	0	0	2	2
	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	1.2%
合計	25	26	107	7	165
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	10.0	20.0	25.0	70.8	23.5
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	10.0	30.0	10.0
第 3 四分位（万円）	22.0	32.0	50.0	540.0	45.7

7 労働者の職種

労働者の職種は 2008 年度調査、2012 年度調査では採取していないので、2023 年度調査のみ、解決金額を職種別に見る。なお、ここでは作表の都合上、管理的職業従事者を「管理職」、専門的・技術的職業従事者を「専門職」、事務従事者を「事務職」、販売従事者を「販売職」、サービス職業従事者を「サービス職」と簡略化し、また保安職業従事者、農林漁業従事

者、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者を一括して「ブルーカラー系職」と呼んでいる。

これら職種のうち、最も解決金額が高く分布しているのが管理職であり、中央値は 80.0 万円と極めて高い。次いで専門職と事務職であって、中央値はいずれも 30.0 万円である。これらホワイトカラー系職種は全体よりも高い金額で解決する傾向にある。これに次ぐのがサービス職で、中央値は 20.0 万円と全体より若干低い。解決金額が低い職種は販売職とブルーカラー系職で、中央値で見ると販売職は 12.0 万円、ブルーカラー系職は 10.5 万円である。

表 2-1-7-1 労働局あっせんにおける職種と解決金額（2023 年度）

	管理職	専門職	事務職	販売職	サービス職	ブルーカラー系職	合計
5 万円未満	0	2	2	2	4	4	14
	0.0%	5.0%	4.5%	9.5%	12.1%	13.3%	7.8%
5-10 万円未満	0	0	1	2	5	8	16
	0.0%	0.0%	2.3%	9.5%	15.2%	26.7%	8.9%
10-20 万円未満	0	8	11	10	4	7	40
	0.0%	20.0%	25.0%	47.6%	12.1%	23.3%	22.3%
20-30 万円未満	0	8	7	3	8	6	32
	0.0%	20.0%	15.9%	14.3%	24.2%	20.0%	17.9%
30-40 万円未満	2	4	6	2	8	2	24
	18.2%	10.0%	13.6%	9.5%	24.2%	6.7%	13.4%
40-50 万円未満	2	4	3	1	1	0	11
	18.2%	10.0%	6.8%	4.8%	3.0%	0.0%	6.1%
50-100 万円未満	2	7	11	1	2	1	24
	18.2%	17.5%	25.0%	4.8%	6.1%	3.3%	13.4%
100-200 万円未満	3	4	0	0	1	2	10
	27.3%	10.0%	0.0%	0.0%	3.0%	6.7%	5.6%
200-300 万円未満	1	2	1	0	0	0	4
	9.1%	5.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
300-500 万円未満	0	1	1	0	0	0	2
	0.0%	2.5%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	1	0	1	0	0	0	2
	9.1%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
合計	11	40	44	21	33	30	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	80.0	30.0	30.0	12.0	20.0	10.5	23.5
第 1 四分位（万円）	40.0	19.3	12.4	10.0	7.0	7.8	10.0
第 3 四分位（万円）	190.0	57.5	51.9	20.0	30.0	25.0	45.7

8 企業の業種

企業の業種は労働者の職種ほどではないが、解決金額に一定の影響を及ぼしている。中央値で見ると、2012 年度調査では製造業が 20.5 万円、卸売・小売業が 15.4 万円、医療・福祉が 19.4 万円、その他の業種が 20.0 万円であった。また 2023 年度調査では製造業が 30.0 万円、卸売・小売業が 14.0 万円、医療・福祉が 21.8 万円、その他の業種が 20.0 万円であった。

表 2-1-8-1 労働局あっせんにおける業種と解決金額（2012 年度）

	製造業	卸売・小売業	医療・福祉	その他	合計
5 万円未満	2	2	1	3	8
	5.0%	9.5%	4.8%	3.3%	4.6%
5-10 万円未満	7	1	1	10	19
	17.5%	4.8%	4.8%	10.9%	10.9%
10-20 万円未満	7	10	9	26	52
	17.5%	47.6%	42.9%	28.3%	29.9%
20-30 万円未満	6	2	5	16	29
	15.0%	9.5%	23.8%	17.4%	16.7%
30-40 万円未満	4	2	1	15	22
	10.0%	9.5%	4.8%	16.3%	12.6%
40-50 万円未満	4	0	1	7	12
	10.0%	0.0%	4.8%	7.6%	6.9%
50-100 万円未満	4	4	1	9	18
	10.0%	19.0%	4.8%	9.8%	10.3%
100-200 万円未満	6	0	1	6	13
	15.0%	0.0%	4.8%	6.5%	7.5%
200-300 万円未満	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.6%
合計	40	21	21	92	174
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.5	15.4	19.4	20.0	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	11.3	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	49.5	37.8	27.8	35.7	40.0

表 2-1-8-2 労働局あっせんにおける業種と解決金額（2023 年度）

	製造業	卸売・小売業	医療・福祉	その他	合計
5 万円未満	0	1	1	12	14
	0.0%	5.0%	3.3%	11.5%	8.1%
5-10 万円未満	1	4	3	6	14
	5.3%	20.0%	10.0%	5.8%	8.1%
10-20 万円未満	1	6	4	27	38
	5.3%	30.0%	13.3%	26.0%	22.0%
20-30 万円未満	5	1	11	15	32
	26.3%	5.0%	36.7%	14.4%	18.5%
30-40 万円未満	4	1	4	13	22
	21.1%	5.0%	13.3%	12.5%	12.7%
40-50 万円未満	1	0	2	8	11
	5.3%	0.0%	6.7%	7.7%	6.4%
50-100 万円未満	4	4	3	13	24
	21.1%	20.0%	10.0%	12.5%	13.9%
100-200 万円未満	1	2	1	6	10
	5.3%	10.0%	3.3%	5.8%	5.8%
200-300 万円未満	1	1	0	2	4
	5.3%	5.0%	0.0%	1.9%	2.3%
300-500 万円未満	0	0	1	1	2
	0.0%	0.0%	3.3%	1.0%	1.2%
500-1,000 万円未満	1	0	0	1	2
	5.3%	0.0%	0.0%	1.0%	1.2%
合計	19	20	30	104	173
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	30.0	14.0	21.8	20.0	23.5
第 1 四分位（万円）	25.0	9.3	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	50.0	68.1	34.1	44.5	45.7

9 企業規模

直感的には企業規模が大きくなればなるほど解決金額も高くなりそうであるが、クロス集計をみると散らばりが大きく、必ずしも大企業ほど高くなっているわけではない。中央値で見ると、2008 年度調査では 10 人未満で 11.5 万円、10-50 人未満で 18.1 万円、50-100 人未満で 20.0 万円、100-300 人未満で 15.0 万円、300-1,000 人未満で 20.0 万円、1,000 人以上

で 18.5 万円である。2012 年度調査では 10 人未満で 20.0 万円、10-50 人未満で 20.0 万円、50-100 人未満で 22.5 万円、100-300 人未満で 19.0 万円、300-1,000 人未満で 14.0 万円、1,000 人以上で 26.0 万円である。2023 年度調査では 10 人未満で 22.0 万円、10-50 人未満で 20.0 万円、50-100 人未満で 30.0 万円、100-300 人未満で 30.0 万円、300-1,000 人未満で 15.6 万円、1,000 人以上で 20.0 万円である。このように、企業規模に応じて解決金額が高くなるといった傾向は見受けられない。

表 2-1-9-1 労働局あっせんにおける企業規模と解決金額（2008 年度）

	10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人 未満	100-300 人 未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
5 万円未満	4	6	1	1	1	2	15
	14.3%	8.7%	5.9%	3.7%	14.3%	16.7%	9.4%
5-10 万円未満	6	12	1	4	0	2	25
	21.4%	17.4%	5.9%	14.8%	0.0%	16.7%	15.6%
10-20 万円未満	10	17	6	11	2	2	48
	35.7%	24.6%	35.3%	40.7%	28.6%	16.7%	30.0%
20-30 万円未満	1	5	4	6	2	2	20
	3.6%	7.2%	23.5%	22.2%	28.6%	16.7%	12.5%
30-40 万円未満	2	9	2	2	1	3	19
	7.1%	13.0%	11.8%	7.4%	14.3%	25.0%	11.9%
40-50 万円未満	2	4	1	0	1	0	8
	7.1%	5.8%	5.9%	0.0%	14.3%	0.0%	5.0%
50-100 万円未満	1	14	1	1	0	1	18
	3.6%	20.3%	5.9%	3.7%	0.0%	8.3%	11.3%
100-200 万円未満	1	2	1	1	0	0	5
	3.6%	2.9%	5.9%	3.7%	0.0%	0.0%	3.1%
200-300 万円未満	0	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.6%
300-500 万円未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
500-1,000 万円未満	1	0	0	0	0	0	1
	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	28	69	17	27	7	12	160
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	11.5	18.1	20.0	15.0	20.0	18.5	18.0
第 1 四分位（万円）	5.3	8.3	10.0	10.0	10.0	7.7	10.0
第 3 四分位（万円）	27.5	41.5	30.0	25.0	30.0	30.0	35.0

表 2-1-9-2 労働局あっせんにおける企業規模と解決金額（2012 年度）

	10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人 未満	100-300 人 未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
5 万円未満	0	1	1	3	0	2	7
	0.0%	2.0%	5.0%	15.0%	0.0%	10.5%	4.5%
5-10 万円未満	1	5	3	2	4	0	15
	3.0%	9.8%	15.0%	10.0%	33.3%	0.0%	9.7%
10-20 万円未満	14	16	5	5	4	3	47
	42.4%	31.4%	25.0%	25.0%	33.3%	15.8%	30.3%
20-30 万円未満	4	9	2	5	1	5	26
	12.1%	17.6%	10.0%	25.0%	8.3%	26.3%	16.8%
30-40 万円未満	4	4	4	3	2	4	21
	12.1%	7.8%	20.0%	15.0%	16.7%	21.1%	13.5%
40-50 万円未満	2	5	3	1	0	1	12
	6.1%	9.8%	15.0%	5.0%	0.0%	5.3%	7.7%
50-100 万円未満	4	6	1	1	1	3	16
	12.1%	11.8%	5.0%	5.0%	8.3%	15.8%	10.3%
100-200 万円未満	4	5	1	0	0	1	11
	12.1%	9.8%	5.0%	0.0%	0.0%	5.3%	7.1%
合計	33	51	20	20	12	19	155
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	20.0	22.5	19.0	14.0	26.0	20.0
第 1 四分位（万円）	11.4	10.0	10.0	9.2	6.8	16.5	10.0
第 3 四分位（万円）	45.0	45.0	38.9	32.8	28.3	45.0	40.0

表 2-1-9-3 労働局あっせんにおける企業規模と解決金額（2023 年度）

	10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人 未満	100-300 人 未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
5 万円未満	1	1	1	1	4	5	13
	3.3%	3.0%	5.3%	2.9%	17.4%	13.5%	7.3%
5-10 万円未満	2	6	3	0	2	3	16
	6.7%	18.2%	15.8%	0.0%	8.7%	8.1%	9.0%
10-20 万円未満	8	9	3	7	6	7	40
	26.7%	27.3%	15.8%	20.0%	26.1%	18.9%	22.6%
20-30 万円未満	7	7	2	7	2	7	32
	23.3%	21.2%	10.5%	20.0%	8.7%	18.9%	18.1%
30-40 万円未満	5	3	3	6	3	3	23
	16.7%	9.1%	15.8%	17.1%	13.0%	8.1%	13.0%
40-50 万円未満	1	2	1	2	2	3	11
	3.3%	6.1%	5.3%	5.7%	8.7%	8.1%	6.2%
50-100 万円未満	5	2	4	4	3	6	24
	16.7%	6.1%	21.1%	11.4%	13.0%	16.2%	13.6%
100-200 万円未満	1	3	1	3	1	1	10
	3.3%	9.1%	5.3%	8.6%	4.3%	2.7%	5.6%
200-300 万円未満	0	0	1	3	0	0	4
	0.0%	0.0%	5.3%	8.6%	0.0%	0.0%	2.3%
300-500 万円未満	0	0	0	2	0	0	2
	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	0	0	0	0	2	2
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	1.1%
合計	30	33	19	35	23	37	177
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	22.0	20.0	30.0	30.0	15.6	20.0	23.5
第 1 四分位（万円）	13.3	10.0	10.0	20.0	9.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	34.3	30.0	50.0	80.0	40.0	47.9	45.7

10 労働組合の有無

労働組合の有無と解決金額をクロス集計すると、2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれにおいても、両者の分布はほとんど重なっているが、組合有り事業所の方が組合無し事業所よりも若干高い方に分布している。中央値で見ると、2008 年度調査では組合有りが 20.0 万円、組合無しが 18.0 万円であり、2012 年度調査では組合有りが 30.0 万円、組合無しが 20.0 万円、2023 年度調査では組合有りが 30.0 万円、組合無しが 21.8 万円である。もっとも、これはあくまでも当該事業所に労働組合が存在するか否かであって、当該労働者が組合員であるかどうかではないし、いわんや当該事業所に労働組合が関与しているか否かとは関係がない。

表 2-1-10-1 労働局あっせんにおける労働組合の有無と解決金額（2008 年度）

	有	無	合計
5 万円未満	1	13	14
	7.7%	8.4%	8.3%
5-10 万円未満	2	23	25
	15.4%	14.8%	14.9%
10-20 万円未満	3	45	48
	23.1%	29.0%	28.6%
20-30 万円未満	3	16	19
	23.1%	10.3%	11.3%
30-40 万円未満	3	20	23
	23.1%	12.9%	13.7%
40-50 万円未満	0	10	10
	0.0%	6.5%	6.0%
50-100 万円未満	1	17	18
	7.7%	11.0%	10.7%
100-200 万円未満	0	8	8
	0.0%	5.2%	4.8%
200-300 万円未満	0	1	1
	0.0%	0.6%	0.6%
300-500 万円未満	0	1	1
	0.0%	0.6%	0.6%
500-1,000 万円未満	0	1	1
	0.0%	0.6%	0.6%
合計	13	155	168
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	18.0	18.0
第 1 四分位（万円）	9.1	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	30.0	36.7	35.0

表 2-1-10-2 労働局あっせんにおける労働組合の有無と解決金額（2012 年度）

	有	無	合計
5 万円未満	1	6	7
	5.9%	4.8%	5.0%
5-10 万円未満	1	12	13
	5.9%	9.7%	9.2%
10-20 万円未満	0	42	42
	0.0%	33.9%	29.8%
20-30 万円未満	6	18	24
	35.3%	14.5%	17.0%
30-40 万円未満	6	13	19
	35.3%	10.5%	13.5%
40-50 万円未満	0	10	10
	0.0%	8.1%	7.1%
50-100 万円未満	3	13	16
	17.6%	10.5%	11.3%
100-200 万円未満	0	10	10
	0.0%	8.1%	7.1%
合計	17	124	141
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	30.0	20.0	20.0
第 1 四分位（万円）	20.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	35.0	40.0	40.0

表 2-1-10-3 労働局あっせんにおける労働組合の有無と解決金額（2023 年度）

	有	無	合計
5 万円未満	2	11	13
	8.7%	7.3%	7.5%
5-10 万円未満	1	14	15
	4.3%	9.3%	8.7%
10-20 万円未満	4	36	40
	17.4%	24.0%	23.1%
20-30 万円未満	4	25	29
	17.4%	16.7%	16.8%
30-40 万円未満	3	21	24
	13.0%	14.0%	13.9%
40-50 万円未満	3	8	11
	13.0%	5.3%	6.4%
50-100 万円未満	5	18	23
	21.7%	12.0%	13.3%
100-200 万円未満	1	9	10
	4.3%	6.0%	5.8%
200-300 万円未満	0	4	4
	0.0%	2.7%	2.3%
300-500 万円未満	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.2%
500-1,000 万円未満	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.2%
合計	23	150	173
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	30.0	21.8	23.5
第 1 四分位（万円）	13.5	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	50.0	42.4	45.7

11 雇用終了形態

雇用終了形態と解決金額をクロス集計するに当たり、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇及び雇止め の 4 類型以外は「その他」にまとめた。雇用終了形態と解決金額の関係を中央値で見ると、整理解雇では 2008 年度調査と 2012 年度調査で全体よりやや低め（2008 年度調査では 15.0 万円、2012 年度調査では 16.0 万円）であったが、2023 年度調査では 28.0 万円とむしろ全体よりも高めになっている。また懲戒解雇では、2008 年度調査と 2023 年度調査では全

体よりやや高め（2008 年度調査では 28.7 万円、2023 年度調査では 30.0 万円）であったが、2012 年度調査では 20.0 万円と全体と同じであり、一貫した傾向というのは見いだせない。

有期労働契約に限られる雇止めにおいては解決金額がかなり低くなると予想されるところであるが、2008 年度調査では 20.0 万円と全体や普通解雇の中央値よりも高く、2012 年度調査では 21.0 万円と最も高い中央値となっており、2023 年度調査でも 20.0 万円と全体よりもやや低めだが、普通解雇の中央値と並んでいる。

表 2-1-11-1 労働局あっせんにおける雇用終了形態と解決金額（2008 年度）

	普通解雇	懲戒解雇	整理解雇	雇止め	その他	合計
5 万円未満	9	0	0	5	3	17
	9.9%	0.0%	0.0%	14.3%	8.1%	9.0%
5-10 万円未満	15	1	1	4	7	28
	16.5%	16.7%	5.0%	11.4%	18.9%	14.8%
10-20 万円未満	25	2	10	8	7	52
	27.5%	33.3%	50.0%	22.9%	18.9%	27.5%
20-30 万円未満	13	0	0	4	8	25
	14.3%	0.0%	0.0%	11.4%	21.6%	13.2%
30-40 万円未満	7	0	5	5	7	24
	7.7%	0.0%	25.0%	14.3%	18.9%	12.7%
40-50 万円未満	6	1	0	2	1	10
	6.6%	16.7%	0.0%	5.7%	2.7%	5.3%
50-100 万円未満	11	0	2	4	3	20
	12.1%	0.0%	10.0%	11.4%	8.1%	10.6%
100-200 万円未満	3	1	2	3	1	10
	3.3%	16.7%	10.0%	8.6%	2.7%	5.3%
200-300 万円未満	1	0	0	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
300-500 万円未満	0	1	0	0	0	1
	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	0	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	91	6	20	35	37	189
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	18.0	28.7	15.0	20.0	20.0	18.0
第 1 四分位（万円）	8.6	9.0	10.1	7.0	7.5	10.0
第 3 四分位（万円）	36.0	205.0	36.2	40.0	31.0	35.0

表 2-1-11-2 労働局あっせんにおける雇用終了形態と解決金額（2012 年度）

	普通解雇	懲戒解雇	整理解雇	雇止め	その他	合計
5 万円未満	3	0	0	3	2	8
	4.5%	0.0%	0.0%	7.5%	5.3%	4.6%
5-10 万円未満	8	0	2	5	4	19
	12.1%	0.0%	8.0%	12.5%	10.5%	10.9%
10-20 万円未満	20	2	12	8	10	52
	30.3%	40.0%	48.0%	20.0%	26.3%	29.9%
20-30 万円未満	8	1	5	9	6	29
	12.1%	20.0%	20.0%	22.5%	15.8%	16.7%
30-40 万円未満	8	0	1	5	8	22
	12.1%	0.0%	4.0%	12.5%	21.1%	12.6%
40-50 万円未満	5	0	3	2	2	12
	7.6%	0.0%	12.0%	5.0%	5.3%	6.9%
50-100 万円未満	10	0	0	5	3	18
	15.2%	0.0%	0.0%	12.5%	7.9%	10.3%
100-200 万円未満	4	1	2	3	3	13
	6.1%	20.0%	8.0%	7.5%	7.9%	7.5%
200-300 万円未満	0	1	0	0	0	1
	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	66	5	25	40	38	174
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	20.0	16.0	21.0	20.0	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	11.3	14.9	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	42.0	189.2	27.5	41.3	35.1	40.0

表 2-1-11-3 労働局あっせんにおける雇用終了形態と解決金額（2023 年度）

	普通解雇	懲戒解雇	整理解雇	雇止め	その他	合計
5 万円未満	7	0	0	7	0	14
	8.0%	0.0%	0.0%	11.7%	0.0%	7.8%
5-10 万円未満	7	0	2	5	2	16
	8.0%	0.0%	18.2%	8.3%	20.0%	8.9%
10-20 万円未満	25	1	2	11	1	40
	28.4%	10.0%	18.2%	18.3%	10.0%	22.3%
20-30 万円未満	13	3	2	13	1	32
	14.8%	30.0%	18.2%	21.7%	10.0%	17.9%
30-40 万円未満	12	3	3	4	2	24
	13.6%	30.0%	27.3%	6.7%	20.0%	13.4%
40-50 万円未満	2	1	2	4	2	11
	2.3%	10.0%	18.2%	6.7%	20.0%	6.1%
50-100 万円未満	13	1	0	10	0	24
	14.8%	10.0%	0.0%	16.7%	0.0%	13.4%
100-200 万円未満	7	0	0	3	0	10
	8.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.6%
200-300 万円未満	1	0	0	2	1	4
	1.1%	0.0%	0.0%	3.3%	10.0%	2.2%
300-500 万円未満	1	0	0	1	0	2
	1.1%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	1	0	0	1	2
	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	1.1%
合計	88	10	11	60	10	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	30.0	28.0	20.0	30.0	23.5
第 1 四分位（万円）	10.0	23.6	15.0	10.0	10.8	10.0
第 3 四分位（万円）	49.5	47.5	33.0	52.7	85.9	45.7

12 雇用終了事由

雇用終了事由と解決金額の関係を見ても、労働者の行為によるものであろうが、能力・属性によるものであろうが、経営上の理由によるものであろうが幅広く分布していて、あまり違いは見受けられない。中央値で見ると、2008 年度調査では労働者の能力・属性によるものが 18.2 万円、行為によるものが 18.1 万円と若干高く、経営上の理由によるものが 15.0 万円

とかなり低かったが、2012 年度調査ではこれら 3 つが全て全体と同じ 20.0 万円となり、2023 年度調査では逆に、経営上の理由によるものが 30.0 万円と高めで、能力・属性によるものが全体と同じ 23.5 万円、行為によるものが 20.0 万円と低めになっている。

表 2-1-12-1 労働局あっせんにおける雇用終了事由と解決金額（2008 年度）

	労働者の 行為	労働者の 能力・属性	経営上の 理由	その他	合計
5 万円未満	9	6	2	0	17
	10.3%	12.0%	4.1%	0.0%	9.0%
5-10 万円未満	11	10	7	0	28
	12.6%	20.0%	14.3%	0.0%	14.8%
10-20 万円未満	24	10	17	1	52
	27.6%	20.0%	34.7%	33.3%	27.5%
20-30 万円未満	14	6	5	0	25
	16.1%	12.0%	10.2%	0.0%	13.2%
30-40 万円未満	6	10	6	2	24
	6.9%	20.0%	12.2%	66.7%	12.7%
40-50 万円未満	7	1	2	0	10
	8.0%	2.0%	4.1%	0.0%	5.3%
50-100 万円未満	7	5	8	0	20
	8.0%	10.0%	16.3%	0.0%	10.6%
100-200 万円未満	6	2	2	0	10
	6.9%	4.0%	4.1%	0.0%	5.3%
200-300 万円未満	1	0	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
300-500 万円未満	1	0	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	87	50	49	3	189
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	18.1	18.2	15.0	30.0	18.0
第 1 四分位（万円）	10.0	6.8	10.0	12.0	10.0
第 3 四分位（万円）	40.0	32.0	38.3	-	35.0

表 2-1-12-2 労働局あっせんにおける雇用終了事由と解決金額（2012 年度）

	労働者の 行為	労働者の 能力・属性	経営上の 理由	その他	合計
5 万円未満	4	2	2	0	8
	4.9%	3.7%	5.4%	0.0%	4.6%
5-10 万円未満	10	6	2	1	19
	12.2%	11.1%	5.4%	100.0%	10.9%
10-20 万円未満	22	17	13	0	52
	26.8%	31.5%	35.1%	0.0%	29.9%
20-30 万円未満	13	9	7	0	29
	15.9%	16.7%	18.9%	0.0%	16.7%
30-40 万円未満	13	7	2	0	22
	15.9%	13.0%	5.4%	0.0%	12.6%
40-50 万円未満	4	4	4	0	12
	4.9%	7.4%	10.8%	0.0%	6.9%
50-100 万円未満	8	6	4	0	18
	9.8%	11.1%	10.8%	0.0%	10.3%
100-200 万円未満	7	3	3	0	13
	8.5%	5.6%	8.1%	0.0%	7.5%
200-300 万円未満	1	0	0	0	1
	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	82	54	37	1	174
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	20.0	20.0	7.5	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	15.0	7.5	10.0
第 3 四分位（万円）	38.5	34.7	43.1	7.5	40.0

表 2-1-12-3 労働局あっせんにおける雇用終了事由と解決金額（2023 年度）

	労働者の 行為	労働者の 能力・属性	経営上の 理由	その他	合計
5 万円未満	9	4	0	1	14
	8.5%	9.3%	0.0%	33.3%	7.8%
5・10 万円未満	9	3	4	0	16
	8.5%	7.0%	14.8%	0.0%	8.9%
10・20 万円未満	25	10	5	0	40
	23.6%	23.3%	18.5%	0.0%	22.3%
20・30 万円未満	20	7	4	1	32
	18.9%	16.3%	14.8%	33.3%	17.9%
30・40 万円未満	15	5	3	1	24
	14.2%	11.6%	11.1%	33.3%	13.4%
40・50 万円未満	3	6	2	0	11
	2.8%	14.0%	7.4%	0.0%	6.1%
50・100 万円未満	15	5	4	0	24
	14.2%	11.6%	14.8%	0.0%	13.4%
100・200 万円未満	7	2	1	0	10
	6.6%	4.7%	3.7%	0.0%	5.6%
200・300 万円未満	2	0	2	0	4
	1.9%	0.0%	7.4%	0.0%	2.2%
300・500 万円未満	0	0	2	0	2
	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	1.1%
500・1,000 万円未満	1	1	0	0	2
	0.9%	2.3%	0.0%	0.0%	1.1%
合計	106	43	27	3	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	23.5	30.0	20.0	23.5
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	15.0	5.8	10.0
第 3 四分位（万円）	46.0	40.0	80.0	-	45.7

13 請求金額

請求金額と解決金額との間には明確な相関関係が認められる。解決金額の中央値で見ると、2008 年度には請求金額 100 万円未満の場合は 15.0 万円と全体より低く、請求金額 100-300 万円未満では 32.0 万円とかなり高くなり、数は少ないが請求金額 300-1,000 万円未満では 50.0 万円、請求金額 1,000-3,000 万円未満では 125.0 万円である。2012 年度にも、請求金額

100 万円未満の場合は 15.0 万円と全体より低く、請求金額 100-300 万円未満では 35.0 万円とかなり高くなり、数は少ないが請求金額 300-1,000 万円未満では 59.0 万円、請求金額 1,000-3,000 万円未満では 33.0 万円である。2023 年度調査においても、請求金額 100 万円未満の場合は 15.0 万円と全体より低く、請求金額 100-300 万円未満では 30.0 万円とかなり高くなり、数は少ないが請求金額 300-1,000 万円未満では 53.5 万円、請求金額 1,000-3,000 万円未満では 371.6 万円である。

表 2-1-13-1 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2008 年度）

	100 万円 未満	100-300 万円未満	300-1,000 万円未満	1,000-3,000 万円未満	合計
5 万円未満	16	0	0	0	16
	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	9.3%
5-10 万円未満	21	3	0	0	24
	17.8%	7.0%	0.0%	0.0%	14.0%
10-20 万円未満	40	7	2	0	49
	33.9%	16.3%	22.2%	0.0%	28.5%
20-30 万円未満	16	7	0	0	23
	13.6%	16.3%	0.0%	0.0%	13.4%
30-40 万円未満	15	6	2	0	23
	12.7%	14.0%	22.2%	0.0%	13.4%
40-50 万円未満	5	4	0	0	9
	4.2%	9.3%	0.0%	0.0%	5.2%
50-100 万円未満	5	13	2	0	20
	4.2%	30.2%	22.2%	0.0%	11.6%
100-200 万円未満	0	3	3	2	8
	0.0%	7.0%	33.3%	100.0%	4.7%
合計	118	43	9	2	172
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	15.0	32.0	50.0	125.0	18.0
第 1 四分位（万円）	7.0	20.0	22.5	100.0	10.0
第 3 四分位（万円）	24.3	50.0	100.0	-	35.0

表 2-1-13-2 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2012 年度）

	100 万円 未満	100-300 万円未満	300-1,000 万円未満	1,000-3,000 万円未満	合計
5 万円未満	7	0	0	0	7
	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
5-10 万円未満	12	1	0	0	13
	11.0%	4.0%	0.0%	0.0%	8.9%
10-20 万円未満	45	2	1	0	48
	41.3%	8.0%	9.1%	0.0%	32.9%
20-30 万円未満	19	4	2	0	25
	17.4%	16.0%	18.2%	0.0%	17.1%
30-40 万円未満	11	7	0	1	19
	10.1%	28.0%	0.0%	100.0%	13.0%
40-50 万円未満	8	2	1	0	11
	7.3%	8.0%	9.1%	0.0%	7.5%
50-100 万円未満	6	5	3	0	14
	5.5%	20.0%	27.3%	0.0%	9.6%
100-200 万円未満	1	4	4	0	9
	0.9%	16.0%	36.4%	0.0%	6.2%
合計	109	25	11	1	146
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	15.0	35.0	59.0	33.0	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	23.5	26.0	33.0	10.0
第 3 四分位（万円）	25.4	57.0	100.0	33.0	40.0

表 2-1-13-3 労働局あっせんにおける請求金額と解決金額（2023 年度）

	100 万円未満	100-300 万円未満	300-1,000 万円未満	1,000-3,000 万円未満	合計
5 万円未満	11	2	1	0	14
	11.3%	4.0%	3.7%	0.0%	8.0%
5-10 万円未満	13	2	1	0	16
	13.4%	4.0%	3.7%	0.0%	9.1%
10-20 万円未満	31	7	1	0	39
	32.0%	14.0%	3.7%	0.0%	22.2%
20-30 万円未満	19	10	2	0	31
	19.6%	20.0%	7.4%	0.0%	17.6%
30-40 万円未満	13	7	4	0	24
	13.4%	14.0%	14.8%	0.0%	13.6%
40-50 万円未満	4	4	2	0	10
	4.1%	8.0%	7.4%	0.0%	5.7%
50-100 万円未満	6	11	7	0	24
	6.2%	22.0%	25.9%	0.0%	13.6%
100-200 万円未満	0	6	4	0	10
	0.0%	12.0%	14.8%	0.0%	5.7%
200-300 万円未満	0	1	2	1	4
	0.0%	2.0%	7.4%	50.0%	2.3%
300-500 万円未満	0	0	2	0	2
	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	0	1	1	2
	0.0%	0.0%	3.7%	50.0%	1.1%
合計	97	50	27	2	176
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	15.0	30.0	53.5	371.6	23.5
第 1 四分位（万円）	9.9	20.0	30.0	203.2	10.0
第 3 四分位（万円）	25.0	60.0	150.0	-	45.7

これは、解決金額を決定する際に、労働者側が請求している金額が一応の出発点となることを考えれば不思議ではない。もっとも、これら表の列の数値（解決金額階級）と行の数値（請求金額階級）の間にはかなりの落差がある、そこで、請求金額に対する解決金額の割合がどの程度であるかを確認しておく。2008 年度調査では 50～100%未満が 39.0%で最多だが、2012 年度調査と 2023 年度調査では 10～30%未満がそれぞれ 34.2%と 39.2%で最多層

になっている。中央値で見ると、2008 年度調査では 35.4%、2012 年度調査では 33.3%、2023 年度調査では 28.3%で、おおむね 3 割前後である。なお、2008 年度調査では請求金額の 100%以上という解決金額が存在しないが、2012 年度調査では 12 件（8.2%）、2023 年度調査では 16 件（9.1%）存在している。

表 2-1-13-4 労働局あっせんにおける請求金額に対する解決金額の割合（2008 年度）

	度数	%
10%未満	19	11.0
10～30%未満	42	24.4
30～50%未満	44	25.6
50～100%未満	67	39.0
合計	172	100.0
中央値（%）	35.4	
第 1 四分位（%）	20.0	
第 3 四分位（%）	55.6	

表 2-1-13-5 労働局あっせんにおける請求金額に対する解決金額の割合（2012 年度）

	度数	%
10%未満	11	7.5
10～30%未満	50	34.2
30～50%未満	44	30.1
50～100%未満	29	19.9
100%以上	12	8.2
合計	146	100.0
中央値（%）	33.3	
第 1 四分位（%）	21.6	
第 3 四分位（%）	50.0	

表 2-1-13-6 労働局あっせんにおける請求金額に対する解決金額の割合（2023 年度）

	度数	%
10%未満	23	13.1
10～30%未満	69	39.2
30～50%未満	36	20.5
50～100%未満	32	18.2
100%以上	16	9.1
合計	176	100.0
中央値（%）	28.3	
第 1 四分位（%）	13.4	
第 3 四分位（%）	50.0	

14 制度利用期間

制度利用期間（あっせん申請した日から終了した日までの期間）と解決金額との関係を見ると、相関関係は認められない。中央値で見ると、2008 年度調査では 1 月未満で 20.0 万円、1-2 月未満で 17.2 万円、2-3 月未満で 15.0 万円と、長くなるにつれ低くなる。2012 年度調査では、1 月未満で 21.0 万円、1-2 月未満で 20.0 万円、2-3 月未満でも 20.0 万円とほぼ並んでいる。2023 年度調査では 1 月未満で 27.5 万円、1-2 月未満で 20.0 万円、2-3 月未満で 24.9 万円となっている。興味深いのは、2008 年度調査と 2023 年度調査ではあっせんに長期間をかけた事案が相対的に低い解決金額になっていることで、中央値で見ると 2008 年度調査では 6-12 月未満が 15.0 万円、2023 年度調査では 3-6 月未満が 10.0 万円となっている。

表 2-1-14-1 労働局あっせんにおける制度利用期間と解決金額（2008 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	6-12 月未満	合計
5 万円未満	4	10	2	1	0	17
	9.8%	8.9%	8.7%	8.3%	0.0%	9.0%
5-10 万円未満	5	17	6	0	0	28
	12.2%	15.2%	26.1%	0.0%	0.0%	14.8%
10-20 万円未満	11	35	4	1	1	52
	26.8%	31.3%	17.4%	8.3%	100.0%	27.5%
20-30 万円未満	5	13	5	2	0	25
	12.2%	11.6%	21.7%	16.7%	0.0%	13.2%
30-40 万円未満	4	16	2	2	0	24
	9.8%	14.3%	8.7%	16.7%	0.0%	12.7%
40-50 万円未満	2	6	1	1	0	10
	4.9%	5.4%	4.3%	8.3%	0.0%	5.3%
50-100 万円未満	6	11	1	2	0	20
	14.6%	9.8%	4.3%	16.7%	0.0%	10.6%
100-200 万円未満	2	4	1	3	0	10
	4.9%	3.6%	4.3%	25.0%	0.0%	5.3%
200-300 万円未満	1	0	0	0	0	1
	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
300-500 万円未満	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	0	0	0	1
	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	41	112	23	12	1	189
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	17.2	15.0	35.0	15.0	18.0
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	7.0	20.8	15.0	10.0
第 3 四分位（万円）	48.5	32.0	30.0	90.0	15.0	35.0

表 2-1-14-2 労働局あっせんにおける制度利用期間と解決金額（2012 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	合計
5 万円未満	1	5	2	0	8
	3.0%	4.6%	7.4%	0.0%	4.6%
5-10 万円未満	3	11	3	2	19
	9.1%	10.2%	11.1%	33.3%	10.9%
10-20 万円未満	10	34	8	0	52
	30.3%	31.5%	29.6%	0.0%	29.9%
20-30 万円未満	5	19	5	0	29
	15.2%	17.6%	18.5%	0.0%	16.7%
30-40 万円未満	3	13	4	2	22
	9.1%	12.0%	14.8%	33.3%	12.6%
40-50 万円未満	4	6	1	1	12
	12.1%	5.6%	3.7%	16.7%	6.9%
50-100 万円未満	5	11	2	0	18
	15.2%	10.2%	7.4%	0.0%	10.3%
100-200 万円未満	2	8	2	1	13
	6.1%	7.4%	7.4%	16.7%	7.5%
200-300 万円未満	0	1	0	0	1
	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	33	108	27	6	174
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	21.0	20.0	20.0	31.5	20.0
第 1 四分位（万円）	10.0	10.0	10.0	5.0	10.0
第 3 四分位（万円）	46.4	37.1	35.0	67.5	40.0

表 2-1-14-3 労働局あっせんにおける制度利用期間と解決金額（2023 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	合計
5 万円未満	2	5	6	1	14
	25.0%	6.7%	7.1%	9.1%	7.8%
5-10 万円未満	1	5	9	1	16
	12.5%	6.7%	10.6%	9.1%	8.9%
10-20 万円未満	0	19	16	5	40
	0.0%	25.3%	18.8%	45.5%	22.3%
20-30 万円未満	1	16	14	1	32
	12.5%	21.3%	16.5%	9.1%	17.9%
30-40 万円未満	3	8	12	1	24
	37.5%	10.7%	14.1%	9.1%	13.4%
40-50 万円未満	0	6	5	0	11
	0.0%	8.0%	5.9%	0.0%	6.1%
50-100 万円未満	0	10	13	1	24
	0.0%	13.3%	15.3%	9.1%	13.4%
100-200 万円未満	1	2	6	1	10
	12.5%	2.7%	7.1%	9.1%	5.6%
200-300 万円未満	0	2	2	0	4
	0.0%	2.7%	2.4%	0.0%	2.2%
300-500 万円未満	0	2	0	0	2
	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	0	2	0	2
	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	1.1%
合計	8	75	85	11	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	27.5	20.0	24.9	10.0	23.5
第 1 四分位（万円）	1.8	10.0	10.0	10.0	10.0
第 3 四分位（万円）	32.3	45.7	50.0	10.0	45.7

15 解決期間

解決期間（雇用終了日からあっせんが終了した日までの期間）と解決金額との間にはかなり強い相関関係があるという考え方もあり、実際第 1 期 JILPT 研究における標準化和解額の算出は、裁判上の和解についてであるがそのような想定に基づいて行われていた。しかしながら実際には、労働局あっせんだけではなく、労働審判や裁判上の和解においても、ほとんど相関関係が見受けられない。

ここでは労働局あっせんについてのみ見ていく（労働審判及び裁判上の和解については、労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』の第2章第2節 I 12 を参照されたい）。中央値で見ると、2008 年度調査では1 月未満で 20.0 万円と最も高く、1-2 月未満で 18.0 万円、2-3 月未満で 15.0 万円と長期化するほど低くなり、3-6 月未満で 17.5 万円、6-12 月未満でようやく 20.0 万円となる。2012 年度調査では解決金額が解決期間に緩やかに比例しているようにも見えるが、2-3 月未満、3-6 月未満、6-12 月未満の中央値が全て 20.0 万円であり、相関はしていない。2023 年度調査でも、1 月未満で 20.0 万円、1-2 月未満で 26.0 万円、2-3 月未満で 24.5 万円、3-6 月未満で 20.0 万円、6-12 月未満で 24.9 万円、12 月以上で 18.0 万円と、相関関係は見られない。

表 2-1-15-1 労働局あっせんにおける解決期間と解決金額（2008 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	6-12 月未満	合計
5 万円未満	1	4	6	4	2	17
	5.9%	6.6%	10.9%	9.3%	15.4%	9.0%
5-10 万円未満	2	10	6	8	2	28
	11.8%	16.4%	10.9%	18.6%	15.4%	14.8%
10-20 万円未満	4	17	19	10	2	52
	23.5%	27.9%	34.5%	23.3%	15.4%	27.5%
20-30 万円未満	3	8	6	5	3	25
	17.6%	13.1%	10.9%	11.6%	23.1%	13.2%
30-40 万円未満	2	8	8	4	2	24
	11.8%	13.1%	14.5%	9.3%	15.4%	12.7%
40-50 万円未満	0	4	2	4	0	10
	0.0%	6.6%	3.6%	9.3%	0.0%	5.3%
50-100 万円未満	1	8	6	5	0	20
	5.9%	13.1%	10.9%	11.6%	0.0%	10.6%
100-200 万円未満	2	2	2	2	2	10
	11.8%	3.3%	3.6%	4.7%	15.4%	5.3%
200-300 万円未満	1	0	0	0	0	1
	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
300-500 万円未満	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	0.5%
500-1,000 万円未満	1	0	0	0	0	1
	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	17	61	55	43	13	189
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	18.0	15.0	17.5	20.0	18.0
第 1 四分位（万円）	12.5	10.0	10.0	7.0	9.0	10.0
第 3 四分位（万円）	100.0	35.0	32.0	40.0	35.0	35.0

表 2-1-15-2 労働局あっせんにおける解決期間と解決金額（2012 年度）

	1 月 未満	1-2 月 未満	2-3 月 未満	3-6 月 未満	6-12 月 未満	12 月 以上	合計
5 万円未満	0	2	2	3	1	0	8
	0.0%	3.6%	3.9%	6.4%	9.1%	0.0%	4.7%
5-10 万円未満	1	8	5	2	2	1	19
	33.3%	14.5%	9.8%	4.3%	18.2%	20.0%	11.0%
10-20 万円未満	1	18	15	14	2	1	51
	33.3%	32.7%	29.4%	29.8%	18.2%	20.0%	29.7%
20-30 万円未満	1	6	8	12	2	0	29
	33.3%	10.9%	15.7%	25.5%	18.2%	0.0%	16.9%
30-40 万円未満	0	6	9	3	3	1	22
	0.0%	10.9%	17.6%	6.4%	27.3%	20.0%	12.8%
40-50 万円未満	0	4	5	2	0	1	12
	0.0%	7.3%	9.8%	4.3%	0.0%	20.0%	7.0%
50-100 万円未満	0	6	3	7	1	0	17
	0.0%	10.9%	5.9%	14.9%	9.1%	0.0%	9.9%
100-200 万円未満	0	5	3	4	0	1	13
	0.0%	9.1%	5.9%	8.5%	0.0%	20.0%	7.6%
200-300 万円未満	0	0	1	0	0	0	1
	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	3	55	51	47	11	5	172
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	13.0	19.4	20.0	20.0	20.0	30.0	20.0
第 1 四分位（万円）	5.0	10.0	12.8	15.0	8.0	7.5	10.0
第 3 四分位（万円）	-	43.6	38.0	41.0	30.0	87.0	40.0

表 2-1-15-3 労働局あっせんにおける解決期間と解決金額（2023 年度）

	1 月 未満	1-2 月 未満	2-3 月 未満	3-6 月 未満	6-12 月 未満	12 月 以上	合計
5 万円未満	0	1	4	9	0	0	14
	0.0%	3.8%	9.1%	12.2%	0.0%	0.0%	7.8%
5-10 万円未満	2	2	3	4	4	1	16
	18.2%	7.7%	6.8%	5.4%	18.2%	50.0%	8.9%
10-20 万円未満	3	5	10	17	5	0	40
	27.3%	19.2%	22.7%	23.0%	22.7%	0.0%	22.3%
20-30 万円未満	3	6	8	12	3	0	32
	27.3%	23.1%	18.2%	16.2%	13.6%	0.0%	17.9%
30-40 万円未満	1	5	8	6	3	1	24
	9.1%	19.2%	18.2%	8.1%	13.6%	50.0%	13.4%
40-50 万円未満	0	2	1	8	0	0	11
	0.0%	7.7%	2.3%	10.8%	0.0%	0.0%	6.1%
50-100 万円未満	0	2	9	11	2	0	24
	0.0%	7.7%	20.5%	14.9%	9.1%	0.0%	13.4%
100-200 万円未満	1	2	0	5	2	0	10
	9.1%	7.7%	0.0%	6.8%	9.1%	0.0%	5.6%
200-300 万円未満	0	1	0	1	2	0	4
	0.0%	3.8%	0.0%	1.4%	9.1%	0.0%	2.2%
300-500 万円未満	1	0	0	0	1	0	2
	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	1.1%
500-1,000 万円未満	0	0	1	1	0	0	2
	0.0%	0.0%	2.3%	1.4%	0.0%	0.0%	1.1%
合計	11	26	44	74	22	2	179
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	26.0	24.5	20.0	24.9	18.0	23.5
第 1 四分位（万円）	12.0	15.8	10.0	10.0	10.0	6.0	10.0
第 3 四分位（万円）	30.0	42.0	39.5	47.5	67.9	-	45.7

Ⅱ 月収表示の解決金額とのクロス集計

以下では、解決金額の差異に最も強い影響を与えている賃金月額の影響を取り除いた月収表示の解決金額に、それ以外のどのような変数が影響を与えているのかを見るために、月収表示の解決金額と他の変数とのクロス集計を行う。なお、2008年度調査では賃金月額を採取していないので、2012年度調査と2023年度調査の比較になる。

1 労働者の性別

労働者の性別と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012年度調査、2023年度調査のいずれの年度においても、女性の方が男性よりも月収表示の解決金額が高い方に分布している。中央値で見ると、2012年度調査では男性が1.13月分、女性が1.50月分、2023年度調査では男性が1.02月分、女性が1.28月分となっている。これは、後述の性別と賃金月額のクロス集計に見るように、いずれの年度においても男性の賃金月額の方が女性の賃金月額を上回っていることから、実額ベースの男女格差を補填するかのように女性の方が月収表示の解決金額がやや高めになっているものと考えられる。

表 2-2-1-1 労働局あっせんにおける性別と月収表示の解決金額（2012年度）

	男	女	合計
1 月分未満	24	28	52
	40.0%	31.5%	34.9%
1-2 月分未満	19	24	43
	31.7%	27.0%	28.9%
2-3 月分未満	8	13	21
	13.3%	14.6%	14.1%
3-4 月分未満	4	14	18
	6.7%	15.7%	12.1%
4-5 月分未満	2	3	5
	3.3%	3.4%	3.4%
5-6 月分未満	1	3	4
	1.7%	3.4%	2.7%
6-9 月分未満	2	3	5
	3.3%	3.4%	3.4%
9-12 月分未満	0	1	1
	0.0%	1.1%	0.7%
合計	60	89	149
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.13	1.50	1.38
第1四分位（月分）	0.64	0.75	0.73
第3四分位（月分）	2.00	3.00	2.64

表 2-2-1-2 労働局あっせんにおける性別と月収表示の解決金額（2023 年度）

	男	女	合計
1 月分未満	25	39	64
	37.3%	39.0%	38.3%
1-2 月分未満	24	30	54
	35.8%	30.0%	32.3%
2-3 月分未満	8	14	22
	11.9%	14.0%	13.2%
3-4 月分未満	4	4	8
	6.0%	4.0%	4.8%
4-5 月分未満	2	3	5
	3.0%	3.0%	3.0%
5-6 月分未満	2	1	3
	3.0%	1.0%	1.8%
6-9 月分未満	2	6	8
	3.0%	6.0%	4.8%
9-12 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	2	2
	0.0%	2.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	1	1
	0.0%	1.0%	0.6%
合計	67	100	167
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.02	1.28	1.03
第 1 四分位（月分）	0.50	0.64	0.57
第 3 四分位（月分）	2.00	2.49	2.14

2 労働者の年齢

労働者の年齢は 2012 年度調査では採取していないので 2023 年度調査のみのデータとなる。また、年齢が判明したのは全件の 485 件中 126 件（26.0%）であり、月収表示の解決金額が分かる 170 件中 45 件（26.5%）に過ぎず、参考値にとどまる。これを前提に、年齢と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、50 代の中高年層がやや高く、30 代、40 代、60 代以上がこれに次ぎ、10-20 代が低くなっている。中央値で見ると、50 代が 2.33 月分とかなり高くなっており、30 代、40 代、60 代以上がいずれも 1.00 月分で並び、10-20 代が 0.78 月分とやや低くなっている。

表 2-2-2-1 労働局あっせんにおける年齢と月収表示の解決金額（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
1 月分未満	2	2	4	1	7	16
	50.0%	28.6%	44.4%	11.1%	43.8%	35.6%
1-2 月分未満	1	4	2	2	6	15
	25.0%	57.1%	22.2%	22.2%	37.5%	33.3%
2-3 月分未満	1	0	1	5	1	8
	25.0%	0.0%	11.1%	55.6%	6.3%	17.8%
3-4 月分未満	0	0	2	0	0	2
	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	4.4%
4-5 月分未満	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	2.2%
5-6 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6-9 月分未満	0	1	0	0	0	1
	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	2.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	2.2%
合計	4	7	9	9	16	45
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.78	1.00	1.00	2.33	1.00	1.03
第 1 四分位（月分）	0.13	0.39	0.35	1.42	0.43	0.57
第 3 四分位（月分）	2.16	1.33	2.72	2.60	1.57	2.14

3 労働者の雇用形態

労働者の雇用形態と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれの年度においても、直用非正規の方が正社員よりも月収表示の解決金額が高い方に分布している一方、派遣が最も低いという結果になっている。中央値で見ると、2012 年度調査では正社員が 1.11 月分、直用非正規が 1.55 月分、派遣が 0.83 月分、2023 年度調

査では正社員が 1.00 月分、直用非正規が 1.60 月分、派遣が 0.50 月分となっている。これは、後述の雇用形態と賃金月額のカロス集計に見るように、いずれの年度においても正社員の賃金月額が最も高く、直用非正規の賃金月額が最も低く、派遣はその中間に位置していることを踏まえると、実額ベースの正社員と直用非正規の格差を補填するかのように、直用非正規の方が正社員よりも月収表示の解決金額がやや高めになっている一方で、派遣についてはそのような効果が働いていないものと考えられる。

表 2-2-3-1 労働局あっせんにおける雇用形態と月収表示の解決金額（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
1 月分未満	24	21	7	52
	38.1%	29.2%	50.0%	34.9%
1-2 月分未満	20	20	3	43
	31.7%	27.8%	21.4%	28.9%
2-3 月分未満	6	13	2	21
	9.5%	18.1%	14.3%	14.1%
3-4 月分未満	6	12	0	18
	9.5%	16.7%	0.0%	12.1%
4-5 月分未満	2	2	1	5
	3.2%	2.8%	7.1%	3.4%
5-6 月分未満	1	2	1	4
	1.6%	2.8%	7.1%	2.7%
6-9 月分未満	4	1	0	5
	6.3%	1.4%	0.0%	3.4%
9-12 月分未満	0	1	0	1
	0.0%	1.4%	0.0%	0.7%
合計	63	72	14	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.11	1.55	0.83	1.38
第 1 四分位（月分）	0.63	0.88	0.44	0.73
第 3 四分位（月分）	2.14	2.99	2.28	2.64

表 2-2-3-2 労働局あっせんにおける雇用形態と月収表示の解決金額（2023 年度）

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
1 月分未満	21	24	21	66
	37.5%	27.0%	84.0%	38.8%
1-2 月分未満	21	32	1	54
	37.5%	36.0%	4.0%	31.8%
2-3 月分未満	9	12	1	22
	16.1%	13.5%	4.0%	12.9%
3-4 月分未満	1	7	0	8
	1.8%	7.9%	0.0%	4.7%
4-5 月分未満	1	3	1	5
	1.8%	3.4%	4.0%	2.9%
5-6 月分未満	1	1	1	3
	1.8%	1.1%	4.0%	1.8%
6-9 月分未満	2	7	0	9
	3.6%	7.9%	0.0%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	2	0	2
	0.0%	2.2%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	1	0	1
	0.0%	1.1%	0.0%	0.6%
合計	56	89	25	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.00	1.60	0.50	1.03
第 1 四分位（月分）	0.61	0.87	0.32	0.57
第 3 四分位（月分）	2.04	2.84	0.70	2.14

4 労働者の賃金形態

労働者の賃金形態は 2012 年度調査では採取していないので 2023 年度調査のみのデータとなる。労働者の賃金形態と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、時給・日給・コマ給の労働者の月収表示の解決金額は月給・年俸の労働者の解決金額よりも若干低くなっている。もっとも、解決金額の実額の格差に比べると、かなり格差が縮まっている。中央値で見ると、時給・日給・コマ給の労働者が 0.88 月分であるのに対して、月給・年俸の労働者は 1.13 月分である。

表 2-2-4-1 労働局あっせんにおける賃金形態と月収表示の解決金額（2023 年度）

	時給・日給・コマ給	月給・年俸	合計
1 月分未満	31	32	63
	50.8%	32.0%	39.1%
1-2 月分未満	16	34	50
	26.2%	34.0%	31.1%
2-3 月分未満	6	15	21
	9.8%	15.0%	13.0%
3-4 月分未満	3	5	8
	4.9%	5.0%	5.0%
4-5 月分未満	0	5	5
	0.0%	5.0%	3.1%
5-6 月分未満	1	2	3
	1.6%	2.0%	1.9%
6-9 月分未満	3	5	8
	4.9%	5.0%	5.0%
9-12 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	2	2
	0.0%	2.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	1	0	1
	1.6%	0.0%	0.6%
合計	61	100	161
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.88	1.13	1.03
第 1 四分位（月分）	0.50	0.81	0.57
第 3 四分位（月分）	1.95	2.52	2.14

5 労働者の勤続期間

労働者の勤続期間と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれの年度においても、1 年未満が若干低めに分布し、1 年以上が若干高めに分布しているが、あまり強い相関関係は見いだせない。中央値で見ると、2012 年度調査では 1 月・1 年未満の短期勤続者が 1.00 月分で最も低く、1 月未満の超短期勤続者が 1.10 月分、1-5 年未満の中期勤続者が 1.40 月分で、5 年以上の長期勤続者が 2.98 月分と高くなっているが、2023 年度調査では 1 月未満と 1 月・1 年未満の各短期勤続者がいずれも 1.00 月分である

が、次いで 5 年以上の長期勤続者が 1.32 月分で、最も高いのは 1-5 年未満の中期勤続者の 1.56 月分である。

表 2-2-5-1 労働局あっせんにおける勤続期間と月収表示の解決金額（2012 年度）

	1 月未満	1 月-1 年 未満	1-5 年未満	5 年以上	合計
1 月分未満	8	24	15	5	52
	42.1%	44.4%	37.5%	15.6%	35.9%
1-2 月分未満	8	16	9	7	40
	42.1%	29.6%	22.5%	21.9%	27.6%
2-3 月分未満	3	5	9	4	21
	15.8%	9.3%	22.5%	12.5%	14.5%
3-4 月分未満	0	4	2	12	18
	0.0%	7.4%	5.0%	37.5%	12.4%
4-5 月分未満	0	1	3	0	4
	0.0%	1.9%	7.5%	0.0%	2.8%
5-6 月分未満	0	3	0	1	4
	0.0%	5.6%	0.0%	3.1%	2.8%
6-9 月分未満	0	1	2	2	5
	0.0%	1.9%	5.0%	6.3%	3.4%
9-12 月分未満	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.7%
合計	19	54	40	32	145
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.10	1.00	1.40	2.98	1.38
第 1 四分位（月分）	0.50	0.63	0.64	1.49	0.73
第 3 四分位（月分）	1.50	2.00	2.48	3.31	2.64

表 2-2-5-2 労働局あっせんにおける勤続期間と月収表示の解決金額（2023 年度）

	1 月未満	1 月-1 年 未満	1-5 年未満	5 年以上	合計
1 月分未満	10	34	16	6	66
	45.5%	43.6%	30.8%	33.3%	38.8%
1-2 月分未満	6	27	17	4	54
	27.3%	34.6%	32.7%	22.2%	31.8%
2-3 月分未満	4	10	6	2	22
	18.2%	12.8%	11.5%	11.1%	12.9%
3-4 月分未満	2	2	3	1	8
	9.1%	2.6%	5.8%	5.6%	4.7%
4-5 月分未満	0	2	3	0	5
	0.0%	2.6%	5.8%	0.0%	2.9%
5-6 月分未満	0	2	1	0	3
	0.0%	2.6%	1.9%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	0	1	4	4	9
	0.0%	1.3%	7.7%	22.2%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	0	2	0	2
	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.6%
合計	22	78	52	18	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.00	1.00	1.56	1.32	1.03
第 1 四分位（月分）	0.49	0.45	0.83	0.56	0.57
第 3 四分位（月分）	2.04	1.89	2.98	6.00	2.14

6 労働者の賃金月額

労働者の賃金月額と月収表示の解決金額の間に正の相関関係があるとする、それは賃金水準の高い労働者はその賃金の高さ以上の正のプレミアムを得ているということになるし、負の相関関係があるとする、それは賃金水準の高い労働者はそれに比例した解決金額にまで到達しないような平準化効果が働いているということになる。実際に労働者の賃金月額と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれの年度

においても、後者の傾向が明確に示されている。中央値で見ると、2012 年度調査では賃金月額 10 万円未満の超低賃金者が 2.20 月分、賃金月額 10-20 万円未満の低賃金者が 1.49 月分、賃金月額 20-50 万円未満の中賃金者が 1.00 月分であり、賃金月額 50 万円以上の高賃金者はいなかった。2023 年度調査では賃金月額 10 万円未満の超低賃金者が 1.88 月分、賃金月額 10-20 万円未満の低賃金者が 1.48 月分、賃金月額 20-50 万円未満の中賃金者と賃金月額 50 万円以上の高賃金者が 1.00 月分であった。

表 2-2-6-1 労働局あっせんにおける賃金月額と月収表示の解決金額（2012 年度）

	10 万円未満	10-20 万円未満	20-50 万円未満	合計
1 月分未満	1	23	28	52
	5.6%	32.9%	45.9%	34.9%
1-2 月分未満	7	20	16	43
	38.9%	28.6%	26.2%	28.9%
2-3 月分未満	4	14	3	21
	22.2%	20.0%	4.9%	14.1%
3-4 月分未満	4	7	7	18
	22.2%	10.0%	11.5%	12.1%
4-5 月分未満	0	2	3	5
	0.0%	2.9%	4.9%	3.4%
5-6 月分未満	0	2	2	4
	0.0%	2.9%	3.3%	2.7%
6-9 月分未満	1	2	2	5
	5.6%	2.9%	3.3%	3.4%
9-12 月分未満	1	0	0	1
	5.6%	0.0%	0.0%	0.7%
合計	18	70	61	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	2.20	1.49	1.00	1.38
第 1 四分位（月分）	1.54	0.74	0.60	0.73
第 3 四分位（月分）	3.07	2.32	2.09	2.64

表 2-2-6-2 労働局あっせんにおける賃金月額と月収表示の解決金額（2023 年度）

	10 万円未満	10-20 万円 未満	20-50 万円 未満	50 万円以上	合計
1 月分未満	5	7	50	2	64
	20.0%	26.9%	46.7%	28.6%	38.8%
1-2 月分未満	8	11	32	2	53
	32.0%	42.3%	29.9%	28.6%	32.1%
2-3 月分未満	4	4	12	1	21
	16.0%	15.4%	11.2%	14.3%	12.7%
3-4 月分未満	1	2	5	0	8
	4.0%	7.7%	4.7%	0.0%	4.8%
4-5 月分未満	1	0	4	0	5
	4.0%	0.0%	3.7%	0.0%	3.0%
5-6 月分未満	1	0	2	0	3
	4.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	4	1	2	1	8
	16.0%	3.8%	1.9%	14.3%	4.8%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	1	0	1	2
	0.0%	3.8%	0.0%	14.3%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	1	0	0	0	1
	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	25	26	107	7	165
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.88	1.48	1.00	1.00	1.03
第 1 四分位（月分）	1.01	0.82	0.50	0.46	0.57
第 3 四分位（月分）	4.71	2.19	1.84	6.00	2.14

7 労働者の職種

労働者の職種は 2012 年度調査では採取していないので、2023 年度調査のみのデータとなる。職種と月収表示の解決金額をクロス集計すると、管理職が最も高く、次いで専門職で、以下事務職、販売職、サービス職、ブルーカラー系職と、表の順番に並ぶ。もっとも、解決金額自体の格差に比べると、その格差はやや縮まっている。中央値で見ると、管理職は 2.82

月分、専門職は 1.71 月分、事務職は 1.17 月分、販売職は 1.02 月分、サービス職は 1.00 月分、ブルーカラー系職は 0.75 月分である。

表 2-2-7-1 労働局あっせんにおける職種と月収表示の解決金額（2023 年度）

	管理職	専門職	事務職	販売職	サービス職	ブルーカラー系職	合計
1 月分未満	1	11	16	8	13	17	66
	10.0%	28.2%	38.1%	44.4%	41.9%	56.7%	38.8%
1-2 月分未満	3	12	12	7	11	9	54
	30.0%	30.8%	28.6%	38.9%	35.5%	30.0%	31.8%
2-3 月分未満	1	5	7	2	5	2	22
	10.0%	12.8%	16.7%	11.1%	16.1%	6.7%	12.9%
3-4 月分未満	2	1	4	1	0	0	8
	20.0%	2.6%	9.5%	5.6%	0.0%	0.0%	4.7%
4-5 月分未満	1	3	0	0	0	1	5
	10.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	2.9%
5-6 月分未満	1	1	1	0	0	0	3
	10.0%	2.6%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	1	6	0	0	2	0	9
	10.0%	15.4%	0.0%	0.0%	6.5%	0.0%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	0	1	0	0	1	2
	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	3.3%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	1	0	0	0	1
	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	10	39	42	18	31	30	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	2.82	1.71	1.17	1.02	1.00	0.75	1.03
第 1 四分位（月分）	1.23	0.81	0.62	0.55	0.40	0.40	0.57
第 3 四分位（月分）	4.81	4.00	2.42	1.83	1.84	1.39	2.14

8 企業の業種

企業の業種と月収表示のクロス集計をとると、2012 年度調査と 2023 年度調査で傾向が若干異なり、あまり明確な影響は見られない。中央値で見ると、2012 年度調査では製造業が 1.15 月分、卸売・小売業が 2.03 月分、医療・福祉が 1.10 月分、その他が 1.36 月分であり、2023 年度調査では製造業が 1.50 月分、卸売・小売業が 1.44 月分、医療・福祉が 1.02 月分、その他が 1.01 月分であった。

表 2-2-8-1 労働局あっせんにおける業種と月収表示の解決金額（2012 年度）

	製造業	卸売・小売業	医療・福祉	その他	合計
1 月分未満	15	4	6	27	52
	40.5%	23.5%	35.3%	34.6%	34.9%
1・2 月分未満	6	3	8	26	43
	16.2%	17.6%	47.1%	33.3%	28.9%
2・3 月分未満	6	3	1	11	21
	16.2%	17.6%	5.9%	14.1%	14.1%
3・4 月分未満	4	6	2	6	18
	10.8%	35.3%	11.8%	7.7%	12.1%
4・5 月分未満	2	0	0	3	5
	5.4%	0.0%	0.0%	3.8%	3.4%
5・6 月分未満	1	0	0	3	4
	2.7%	0.0%	0.0%	3.8%	2.7%
6・9 月分未満	3	1	0	1	5
	8.1%	5.9%	0.0%	1.3%	3.4%
9・12 月分未満	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.7%
合計	37	17	17	78	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.15	2.03	1.10	1.36	1.38
第 1 四分位（月分）	0.61	0.96	0.80	0.75	0.73
第 3 四分位（月分）	3.00	3.08	1.85	2.04	2.64

表 2-2-8-2 労働局あっせんにおける業種と月収表示の解決金額（2023 年度）

	製造業	卸売・小売業	医療・福祉	その他	合計
1 月分未満	1	6	10	44	61
	5.6%	33.3%	34.5%	44.0%	37.0%
1・2 月分未満	12	4	10	28	54
	66.7%	22.2%	34.5%	28.0%	32.7%
2・3 月分未満	1	4	6	11	22
	5.6%	22.2%	20.7%	11.0%	13.3%
3・4 月分未満	0	2	1	5	8
	0.0%	11.1%	3.4%	5.0%	4.8%
4・5 月分未満	0	1	1	3	5
	0.0%	5.6%	3.4%	3.0%	3.0%
5・6 月分未満	2	1	0	0	3
	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	1.8%
6・9 月分未満	1	0	0	8	9
	5.6%	0.0%	0.0%	8.0%	5.5%
9・12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12・18 月分未満	1	0	0	1	2
	5.6%	0.0%	0.0%	1.0%	1.2%
18・24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24・36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.6%
合計	18	18	29	100	165
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.50	1.44	1.02	1.01	1.03
第 1 四分位（月分）	1.00	0.79	0.80	0.50	0.57
第 3 四分位（月分）	2.88	3.03	2.07	2.25	2.14

9 企業規模

企業規模と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれにおいても、両者の間に相関関係は見いだせない。中央値で見ると、2012 年度調査では 10 人未満で 1.18 月分、10-50 人未満で 1.33 月分、50-100 人未満で 1.45 月分、100-300 人未満で 1.00 月分、300-1,000 人未満で 0.90 月分、1,000 人以上で 1.49 月分であり、2023 年度調査では 10 人未満で 1.00 月分、10-50 人未満で 1.00 月分、50-100 人未満で 1.10 月分、100-300 人未満で 1.76 月分、300-1,000 人未満で 1.02 月分、1,000 人以上で 0.88 月分である。

表 2-2-9-1 労働局あっせんにおける企業規模と月収表示の解決金額（2012 年度）

	10 人 未満	10-50 人未満	50-100 人未満	100-300 人未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
1 月分未満	10	14	6	8	7	4	49
	37.0%	29.8%	33.3%	47.1%	70.0%	23.5%	36.0%
1-2 月分未満	7	20	5	2	1	7	42
	25.9%	42.6%	27.8%	11.8%	10.0%	41.2%	30.9%
2-3 月分未満	4	4	4	4	2	1	19
	14.8%	8.5%	22.2%	23.5%	20.0%	5.9%	14.0%
3-4 月分未満	3	4	2	3	0	2	14
	11.1%	8.5%	11.1%	17.6%	0.0%	11.8%	10.3%
4-5 月分未満	0	3	0	0	0	1	4
	0.0%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	2.9%
5-6 月分未満	1	1	0	0	0	1	3
	3.7%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	2.2%
6-9 月分未満	1	1	1	0	0	1	4
	3.7%	2.1%	5.6%	0.0%	0.0%	5.9%	2.9%
9-12 月分未満	1	0	0	0	0	0	1
	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
合計	27	47	18	17	10	17	136
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.18	1.33	1.45	1.00	0.90	1.49	1.38
第 1 四分位（月分）	0.63	0.70	0.70	0.63	0.59	0.99	0.73
第 3 四分位（月分）	2.40	2.00	2.33	2.47	1.99	3.01	2.64

表 2-2-9-2 労働局あっせんにおける企業規模と月収表示の解決金額（2023 年度）

	10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人未満	100-300 人未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
1 月分未満	10	13	8	8	8	18	65
	35.7%	41.9%	42.1%	23.5%	38.1%	51.4%	38.7%
1-2 月分未満	10	13	4	12	7	7	53
	35.7%	41.9%	21.1%	35.3%	33.3%	20.0%	31.5%
2-3 月分未満	4	3	6	2	3	4	22
	14.3%	9.7%	31.6%	5.9%	14.3%	11.4%	13.1%
3-4 月分未満	2	0	0	2	2	2	8
	7.1%	0.0%	0.0%	5.9%	9.5%	5.7%	4.8%
4-5 月分未満	1	1	0	2	0	1	5
	3.6%	3.2%	0.0%	5.9%	0.0%	2.9%	3.0%
5-6 月分未満	1	0	1	1	0	0	3
	3.6%	0.0%	5.3%	2.9%	0.0%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	0	1	0	5	1	2	9
	0.0%	3.2%	0.0%	14.7%	4.8%	5.7%	5.4%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	0	0	1	0	1	2
	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	2.9%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	28	31	19	34	21	35	168
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.00	1.00	1.10	1.76	1.02	0.88	1.03
第 1 四分位（月分）	0.78	0.50	0.50	1.00	0.47	0.50	0.57
第 3 四分位（月分）	2.04	1.58	2.17	4.64	2.14	2.67	2.14

10 労働組合の有無

労働組合の有無と月収表示の解決金額をクロス集計すると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれにおいても、組合有り事業所の方が組合無し事業所よりも若干高めに分布している。中央値で見ると、2012 年度調査では組合有りが 1.49 月分、組合無しが 1.14 月分であり、2023 年度調査では組合有りが 1.73 月分、組合無しが 1.02 月分となっている。もっとも、これはあくまでも当該事業所に労働組合が存在するか否かであって、当該労働者が組合員であるかどうかではないし、いわんや当該事案に労働組合が関与しているか否かとは関係がない。

表 2-2-10-1 労働局あっせんにおける労働組合の有無と月収表示の解決金額（2012 年度）

	有	無	合計
1 月分未満	4	44	48
	26.7%	40.0%	38.4%
1-2 月分未満	6	32	38
	40.0%	29.1%	30.4%
2-3 月分未満	2	14	16
	13.3%	12.7%	12.8%
3-4 月分未満	2	10	12
	13.3%	9.1%	9.6%
4-5 月分未満	0	3	3
	0.0%	2.7%	2.4%
5-6 月分未満	0	3	3
	0.0%	2.7%	2.4%
6-9 月分未満	1	3	4
	6.7%	2.7%	3.2%
9-12 月分未満	0	1	1
	0.0%	0.9%	0.8%
合計	15	110	125
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.49	1.14	1.38
第 1 四分位（月分）	0.89	0.63	0.73
第 3 四分位（月分）	2.50	2.01	2.64

表 2-2-10-2 労働局あっせんにおける労働組合の有無と月収表示の解決金額（2023 年度）

	有	無	合計
1 月分未満	7	57	64
	33.3%	39.3%	38.6%
1-2 月分未満	6	48	54
	28.6%	33.1%	32.5%
2-3 月分未満	2	19	21
	9.5%	13.1%	12.7%
3-4 月分未満	2	5	7
	9.5%	3.4%	4.2%
4-5 月分未満	0	5	5
	0.0%	3.4%	3.0%
5-6 月分未満	0	3	3
	0.0%	2.1%	1.8%
6-9 月分未満	3	6	9
	14.3%	4.1%	5.4%
9-12 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	1	1	2
	4.8%	0.7%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
合計	21	145	166
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.73	1.02	1.03
第 1 四分位（月分）	0.76	0.57	0.57
第 3 四分位（月分）	3.08	2.03	2.14

11 雇用終了形態

雇用終了形態と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、2012 年度調査では懲戒解雇が低めで雇止めがやや高めとなっていたが、2023 年度調査ではいずれの雇用終了形態も全体の傾向とあまり変わらなくなっている。中央値で見ると、2012 年度調査では普通解雇が 1.33 月分、懲戒解雇が 0.79 月分、整理解雇が 1.49 月分、雇止めが 1.73 月分、その他が 1.27 月分であったのが、2023 年度調査では普通解雇が 1.07 月分、懲戒解雇が 1.02 月分、整理解雇が 1.06 月分、雇止めが 1.01 月分、その他が 1.23 月分となっている。

表 2-2-11-1 労働局あっせんにおける雇用終了形態と月収表示の解決金額（2012 年度）

	普通解雇	懲戒解雇	整理解雇	雇止め	その他	合計
1 月分未満	23	3	7	10	9	52
	39.0%	75.0%	31.8%	29.4%	30.0%	34.9%
1・2 月分未満	15	0	8	8	12	43
	25.4%	0.0%	36.4%	23.5%	40.0%	28.9%
2・3 月分未満	8	0	1	7	5	21
	13.6%	0.0%	4.5%	20.6%	16.7%	14.1%
3・4 月分未満	7	0	5	5	1	18
	11.9%	0.0%	22.7%	14.7%	3.3%	12.1%
4・5 月分未満	4	0	1	0	0	5
	6.8%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	3.4%
5・6 月分未満	1	0	0	2	1	4
	1.7%	0.0%	0.0%	5.9%	3.3%	2.7%
6・9 月分未満	1	1	0	1	2	5
	1.7%	25.0%	0.0%	2.9%	6.7%	3.4%
9・12 月分未満	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.7%
合計	59	4	22	34	30	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.33	0.79	1.49	1.73	1.27	1.38
第 1 四分位（月分）	0.63	0.47	0.73	0.77	0.62	0.73
第 3 四分位（月分）	2.64	4.97	3.01	3.00	2.01	2.64

表 2-2-11-2 労働局あっせんにおける雇用終了形態と月収表示の解決金額（2023 年度）

	普通解雇	懲戒解雇	整理解雇	雇止め	その他	合計
1 月分未満	29	4	3	26	4	66
	35.4%	40.0%	30.0%	44.8%	40.0%	38.8%
1・2 月分未満	27	3	7	14	3	54
	32.9%	30.0%	70.0%	24.1%	30.0%	31.8%
2・3 月分未満	15	1	0	5	1	22
	18.3%	10.0%	0.0%	8.6%	10.0%	12.9%
3・4 月分未満	3	0	0	5	0	8
	3.7%	0.0%	0.0%	8.6%	0.0%	4.7%
4・5 月分未満	2	0	0	3	0	5
	2.4%	0.0%	0.0%	5.2%	0.0%	2.9%
5・6 月分未満	2	0	0	0	1	3
	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	1.8%
6・9 月分未満	3	1	0	4	1	9
	3.7%	10.0%	0.0%	6.9%	10.0%	5.3%
9・12 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12・18 月分未満	0	1	0	1	0	2
	0.0%	10.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.2%
18・24 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24・36 月分未満	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	1	0	0	0	0	1
	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	82	10	10	58	10	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.07	1.02	1.06	1.01	1.23	1.03
第 1 四分位（月分）	0.57	0.83	0.79	0.56	0.45	0.57
第 3 四分位（月分）	2.21	3.28	1.47	2.72	2.79	2.14

12 雇用終了事由

雇用終了事由と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、労働者の行為、能力・属性、経営上の理由による違いはあまり見受けられない。中央値で見ると、2012 年度調査では労働者の行為によるものが 1.32 月分、労働者の能力・属性によるものが 1.45 月分、経営上の理由によるものが 1.49 月分であり、2023 年度調査では労働者の行為によるものが 1.07 月分、労働者の能力・属性によるものが 0.99 月分、経営上の理由によるものが 1.38 月分であった。

表 2-2-12-1 労働局あっせんにおける雇用終了事由と月収表示の解決金額（2012 年度）

	労働者の 行為	労働者の 能力・属性	経営上の 理由	その他	合計
1 月分未満	27	13	11	1	52
	37.5%	31.0%	32.4%	100.0%	34.9%
1-2 月分未満	17	16	10	0	43
	23.6%	38.1%	29.4%	0.0%	28.9%
2-3 月分未満	13	5	3	0	21
	18.1%	11.9%	8.8%	0.0%	14.1%
3-4 月分未満	6	4	8	0	18
	8.3%	9.5%	23.5%	0.0%	12.1%
4-5 月分未満	2	2	1	0	5
	2.8%	4.8%	2.9%	0.0%	3.4%
5-6 月分未満	3	0	1	0	4
	4.2%	0.0%	2.9%	0.0%	2.7%
6-9 月分未満	3	2	0	0	5
	4.2%	4.8%	0.0%	0.0%	3.4%
9-12 月分未満	1	0	0	0	1
	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
合計	72	42	34	1	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.32	1.45	1.49	0.75	1.38
第 1 四分位（月分）	0.64	0.76	0.75	0.75	0.73
第 3 四分位（月分）	2.36	2.32	3.03	0.75	2.64

表 2-2-12-2 労働局あっせんにおける雇用終了事由と月収表示の解決金額（2023 年度）

	労働者の 行為	労働者の 能力・属性	経営上の 理由	その他	合計
1 月分未満	38	20	6	2	66
	37.3%	50.0%	23.1%	100.0%	38.8%
1-2 月分未満	33	9	12	0	54
	32.4%	22.5%	46.2%	0.0%	31.8%
2-3 月分未満	15	6	1	0	22
	14.7%	15.0%	3.8%	0.0%	12.9%
3-4 月分未満	4	3	1	0	8
	3.9%	7.5%	3.8%	0.0%	4.7%
4-5 月分未満	3	0	2	0	5
	2.9%	0.0%	7.7%	0.0%	2.9%
5-6 月分未満	3	0	0	0	3
	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	5	1	3	0	9
	4.9%	2.5%	11.5%	0.0%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	1	1	0	0	2
	1.0%	2.5%	0.0%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.6%
合計	102	40	26	2	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.07	0.99	1.38	0.24	1.03
第 1 四分位（月分）	0.59	0.43	0.96	0.01	0.57
第 3 四分位（月分）	2.34	2.00	3.25	-	2.14

13 請求金額

請求金額と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、両者の間にはかなりの相関関係が認められる。中央値で見ると、2012 年度調査では請求金額 100 万円未満の場合は 1.00 月分、100-300 万円未満では 2.00 月分、300-1,000 万円未満では 2.52 月分、1,000-3,000 万円未満では 2.00 月分であり、2023 年度調査では請求金額 100 万円未満の場合は 0.88 月分、100-300 万円未満では 1.30 月分、300-1,000 万円未満では 2.28 月分、1,000-3,000 万円未満では 5.26 月分であった。

表 2-2-13-1 労働局あっせんにおける請求金額と月収表示の解決金額（2012 年度）

	100 万円 未満	100-300 万円未満	300-1,000 万円未満	1,000-3,000 万円未満	合計
1 月分未満	44	3	1	0	48
	44.4%	15.0%	10.0%	0.0%	36.9%
1-2 月分未満	30	6	2	0	38
	30.3%	30.0%	20.0%	0.0%	29.2%
2-3 月分未満	13	4	2	1	20
	13.1%	20.0%	20.0%	100.0%	15.4%
3-4 月分未満	9	5	1	0	15
	9.1%	25.0%	10.0%	0.0%	11.5%
4-5 月分未満	1	0	2	0	3
	1.0%	0.0%	20.0%	0.0%	2.3%
5-6 月分未満	0	1	1	0	2
	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	1.5%
6-9 月分未満	2	1	1	0	4
	2.0%	5.0%	10.0%	0.0%	3.1%
合計	99	20	10	1	130
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.00	2.00	2.52	2.00	1.38
第 1 四分位（月分）	0.63	1.16	1.39	2.00	0.73
第 3 四分位（月分）	2.00	3.39	4.78	2.00	2.64

表 2-2-13-2 労働局あっせんにおける請求金額と月収表示の解決金額（2023 年度）

	100 万円 未満	100-300 万円未満	300-1,000 万円未満	1,000-3,000 万円未満	合計
1 月分未満	48	12	5	0	65
	52.7%	24.5%	19.2%	0.0%	38.7%
1-2 月分未満	28	19	6	0	53
	30.8%	38.8%	23.1%	0.0%	31.5%
2-3 月分未満	8	9	5	0	22
	8.8%	18.4%	19.2%	0.0%	13.1%
3-4 月分未満	2	3	3	0	8
	2.2%	6.1%	11.5%	0.0%	4.8%
4-5 月分未満	1	2	1	1	5
	1.1%	4.1%	3.8%	50.0%	3.0%
5-6 月分未満	1	1	1	0	3
	1.1%	2.0%	3.8%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	3	2	3	1	9
	3.3%	4.1%	11.5%	50.0%	5.4%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	1	1	0	2
	0.0%	2.0%	3.8%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.6%
合計	91	49	26	2	168
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.88	1.30	2.28	5.26	1.03
第 1 四分位（月分）	0.50	0.94	1.00	4.52	0.57
第 3 四分位（月分）	1.60	2.60	4.44	-	2.14

14 制度利用期間

制度利用期間と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、両者の間にあまり相関関係は認められない。中央値で見ると、2012 年度調査では制度利用期間 1 月未満の場合に 1.56 月分、1-2 月未満で 1.13 月分、2-3 月未満で 2.55 月分、3-6 月未満で 3.25 月分であり、2023 年度調査では制度利用期間 1 月未満の場合に 0.75 月分、1-2 月未満で 1.22 月分、2-3 月未満で 1.00 月分、3-6 月未満で 0.81 月分であった。

表 2-2-14-1 労働局あっせんにおける制度利用期間と月収表示の解決金額（2012 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	合計
1 月分未満	8	39	5	0	52
	29.6%	39.0%	25.0%	0.0%	34.9%
1-2 月分未満	10	30	3	0	43
	37.0%	30.0%	15.0%	0.0%	28.9%
2-3 月分未満	5	12	3	1	21
	18.5%	12.0%	15.0%	50.0%	14.1%
3-4 月分未満	2	8	8	0	18
	7.4%	8.0%	40.0%	0.0%	12.1%
4-5 月分未満	1	3	0	1	5
	3.7%	3.0%	0.0%	50.0%	3.4%
5-6 月分未満	1	3	0	0	4
	3.7%	3.0%	0.0%	0.0%	2.7%
6-9 月分未満	0	4	1	0	5
	0.0%	4.0%	5.0%	0.0%	3.4%
9-12 月分未満	0	1	0	0	1
	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.7%
合計	27	100	20	2	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	1.56	1.13	2.55	3.25	1.38
第 1 四分位（月分）	0.75	0.63	0.97	2.00	0.73
第 3 四分位（月分）	2.22	2.12	3.08	-	2.64

表 2-2-14-2 労働局あっせんにおける制度利用期間と月収表示の解決金額（2023 年度）

	1 月未満	1-2 月未満	2-3 月未満	3-6 月未満	合計
1 月分未満	3	24	33	6	66
	50.0%	34.8%	39.3%	54.5%	38.8%
1-2 月分未満	2	23	27	2	54
	33.3%	33.3%	32.1%	18.2%	31.8%
2-3 月分未満	0	8	12	2	22
	0.0%	11.6%	14.3%	18.2%	12.9%
3-4 月分未満	0	5	2	1	8
	0.0%	7.2%	2.4%	9.1%	4.7%
4-5 月分未満	0	3	2	0	5
	0.0%	4.3%	2.4%	0.0%	2.9%
5-6 月分未満	0	1	2	0	3
	0.0%	1.4%	2.4%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	0	4	5	0	9
	0.0%	5.8%	6.0%	0.0%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	1	0	1	0	2
	16.7%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	0	1	0	0	1
	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	6	69	84	11	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.75	1.22	1.00	0.81	1.03
第 1 四分位（月分）	0.00	0.72	0.58	0.33	0.57
第 3 四分位（月分）	4.00	2.60	2.12	2.00	2.14

15 解決期間

解決期間と月収表示の解決金額のクロス集計をとると、両者の間にあまり相関関係は認められない。中央値で見ると、2012 年度調査では解決期間 1 月未満の場合に 0.87 月分、1-2 月未満で 1.00 月分、2-3 月未満で 1.11 月分、3-6 月未満で 1.90 月分、6-12 月未満で 2.00 月分、12 月以上で 2.47 月分であり、2023 年度調査では解決期間 1 月未満の場合に 0.83 月分、1-2 月未満で 1.02 月分、2-3 月未満で 1.06 月分、3-6 月未満で 1.00 月分、6-12 月未満で 1.62 月分、12 月以上で 1.08 月分であった。

表 2-2-15-1 労働局あっせんにおける解決期間と月収表示の解決金額（2012 年度）

	1 月 未満	1-2 月 未満	2-3 月 未満	3-6 月 未満	6-12 月 未満	12 月 以上	合計
1 月分未満	2	25	16	6	2	1	52
	66.7%	49.0%	36.4%	15.0%	22.2%	50.0%	34.9%
1-2 月分未満	1	14	12	14	2	0	43
	33.3%	27.5%	27.3%	35.0%	22.2%	0.0%	28.9%
2-3 月分未満	0	4	8	5	4	0	21
	0.0%	7.8%	18.2%	12.5%	44.4%	0.0%	14.1%
3-4 月分未満	0	2	6	10	0	0	18
	0.0%	3.9%	13.6%	25.0%	0.0%	0.0%	12.1%
4-5 月分未満	0	1	0	3	0	1	5
	0.0%	2.0%	0.0%	7.5%	0.0%	50.0%	3.4%
5-6 月分未満	0	3	0	0	1	0	4
	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	2.7%
6-9 月分未満	0	1	2	2	0	0	5
	0.0%	2.0%	4.5%	5.0%	0.0%	0.0%	3.4%
9-12 月分未満	0	1	0	0	0	0	1
	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
合計	3	51	44	40	9	2	149
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.87	1.00	1.11	1.90	2.00	2.47	1.38
第 1 四分位（月分）	0.50	0.58	0.86	1.13	0.91	0.43	0.73
第 3 四分位（月分）	-	1.94	2.36	3.05	2.25	-	2.64

表 2-2-15-2 労働局あっせんにおける解決期間と月収表示の解決金額（2023 年度）

	1 月 未満	1-2 月 未満	2-3 月 未満	3-6 月 未満	6-12 月 未満	12 月 以上	合計
1 月分未満	6	5	16	33	6	0	66
	60.0%	23.8%	37.2%	45.8%	27.3%	0.0%	38.8%
1-2 月分未満	2	12	15	17	6	2	54
	20.0%	57.1%	34.9%	23.6%	27.3%	100.0%	31.8%
2-3 月分未満	0	2	4	11	5	0	22
	0.0%	9.5%	9.3%	15.3%	22.7%	0.0%	12.9%
3-4 月分未満	0	0	5	3	0	0	8
	0.0%	0.0%	11.6%	4.2%	0.0%	0.0%	4.7%
4-5 月分未満	1	0	1	2	1	0	5
	10.0%	0.0%	2.3%	2.8%	4.5%	0.0%	2.9%
5-6 月分未満	0	1	1	1	0	0	3
	0.0%	4.8%	2.3%	1.4%	0.0%	0.0%	1.8%
6-9 月分未満	0	0	0	5	4	0	9
	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	18.2%	0.0%	5.3%
9-12 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12-18 月分未満	0	1	1	0	0	0	2
	0.0%	4.8%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
18-24 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-36 月分未満	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
36 月分以上	1	0	0	0	0	0	1
	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	10	21	43	72	22	2	170
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（月分）	0.83	1.02	1.06	1.00	1.62	1.08	1.03
第 1 四分位（月分）	0.53	0.98	0.49	0.56	0.75	1.00	0.57
第 3 四分位（月分）	2.07	1.95	2.14	2.29	3.13	-	2.14

Ⅲ その他のクロス集計

以上、解決金額及び月収表示の解決金額とのクロス集計を行ってきたが、以下では単純集計結果の中からその間に一定の関係がありそうなものを拾い出して、クロス集計してみる。なお、これらは全てあっせん制度を利用した労働者やその勤務先企業に係るデータであって、それを超えて労働者一般についての何らかのインプリケーションを示すものではない。

1 性別

(1) 性別と雇用形態

まず、あっせん制度を利用した労働者の性別と雇用形態の関係をみる。2008 年度調査、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれの年度においても、男性が正社員に偏り、女性が直用非正規に偏るという一貫した傾向は変わっていない。2008 年度調査では男性の 67.4%が正社員であり、直用非正規は 23.4%であったのに対し、女性の正社員は 46.6%であり、直用非正規が 39.4%を占めていた。また派遣も男性の 9.1%に対し女性の 14.1%を占めていた。これが 2012 年度調査になると女性の非正規化がさらに進み、男性ではなお正社員が 62.7%を占めているのに対し、女性の正社員は 35.4%に低下し、その分、男性の直用非正規が 28.8%にとどまっているのに対し、女性の直用非正規は 54.0%と過半数になった。なお派遣は男女とも 1 割前後である。2023 年度調査になると、男性においても非正規化の傾向が進み、男性でも正社員は 35.8%に低下し、直用非正規が 47.2%と半数に迫っている。女性でも正社員の 29.4%に対して直用非正規が 56.9%となお非正規化が進んでいるが、2023 年度調査で全体の雇用形態比率において直用非正規を 52.5%と過半数超えに至らしめたのは、男性における急激な非正規化であった。

表 2-3-1-1-1 労働局あっせんにおける性別と雇用形態（2008 年度）

	男	女	合計
正社員	259	129	388
	67.4%	46.6%	58.7%
直用非正規	90	109	199
	23.4%	39.4%	30.1%
派遣	35	39	74
	9.1%	14.1%	11.2%
合計	384	277	661
	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-1-1-2 労働局あっせんにおける性別と雇用形態（2012 年度）

	男	女	合計
正社員	146	70	216
	62.7%	35.4%	50.1%
直用非正規	67	107	174
	28.8%	54.0%	40.4%
派遣	20	21	41
	8.6%	10.6%	9.5%
合計	233	198	431
	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-1-1-3 労働局あっせんにおける性別と雇用形態（2023 年度）

	男	女	合計
正社員	76	75	151
	35.8%	29.4%	32.3%
直用非正規	100	145	245
	47.2%	56.9%	52.5%
派遣	32	32	64
	15.1%	12.5%	13.7%
業務委託	3	2	5
	1.4%	0.8%	1.1%
求職者	1	0	1
	0.5%	0.0%	0.2%
その他	0	1	1
	0.0%	0.4%	0.2%
合計	212	255	467
	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 性別と賃金形態

賃金形態については 2023 年度調査でのみ採取しているため、これと性別のクロス集計をかけると、雇用形態よりも若干男女差が小さいように見える。すなわち、月給の労働者は男性では 54.2%であり、女性では 52.5%であり、ほとんど差が見られない。一方時給の労働者は男性では 37.3%であり、女性では 41.0%であって、若干女性の方が割合が高いが、日給の労働者が男性の 5.6%を占めている。

表 2-3-1-2-1 労働局あっせんにおける性別と賃金形態（2023 年度）

	男	女	合計
時給	66	89	155
	37.3%	41.0%	39.3%
日給	10	8	18
	5.6%	3.7%	4.6%
月給	96	114	210
	54.2%	52.5%	53.3%
年俸	3	4	7
	1.7%	1.8%	1.8%
コマ給	2	2	4
	1.1%	0.9%	1.0%
合計	177	217	394
	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 性別と勤続期間

勤続期間については、2012 年度調査から 2023 年度調査の間に急激な短縮が見られたが、勤続期間の中央値を男女別に分けてみると、2012 年度調査では男性が 1.40 年で、女性が 1.19 年であって、若干男性の方が若干長めであったのが、2023 年度調査では男性が 0.58 年であるのに対して、女性は 0.66 年であり、男女ともに著しく短縮していることに変わりはないが、男性の方がより短期化している。

表 2-3-1-3-1 労働局あっせんにおける性別と勤続期間（2012 年度）

	男	女	合計
1 月未満	23	21	44
	10.6%	11.8%	11.1%
1-6 月未満	43	40	83
	19.8%	22.5%	21.0%
6 月-1 年未満	25	24	49
	11.5%	13.5%	12.4%
1-2 年未満	34	21	55
	15.7%	11.8%	13.9%
2-3 年未満	17	13	30
	7.8%	7.3%	7.6%
3-5 年未満	23	17	40
	10.6%	9.6%	10.1%

	男	女	合計
5-10 年未満	20	26	46
	9.2%	14.6%	11.6%
10-20 年未満	17	12	29
	7.8%	6.7%	7.3%
20 年以上	15	4	19
	6.9%	2.2%	4.8%
合計	217	178	395
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（年）	1.40	1.19	1.33
第 1 四分位（年）	0.40	0.26	0.30
第 3 四分位（年）	4.66	4.55	4.58

表 2-3-1-3-2 労働局あっせんにおける性別と勤続期間（2023 年度）

	男	女	合計
1 月未満	39	35	74
	18.5%	13.7%	15.9%
1-6 月未満	62	82	144
	29.4%	32.2%	30.9%
6 月-1 年未満	34	31	65
	16.1%	12.2%	13.9%
1-2 年未満	24	34	58
	11.4%	13.3%	12.4%
2-3 年未満	17	15	32
	8.1%	5.9%	6.9%
3-5 年未満	12	28	40
	5.7%	11.0%	8.6%
5-10 年未満	15	17	32
	7.1%	6.7%	6.9%
10-20 年未満	5	10	15
	2.4%	3.9%	3.2%
20 年以上	3	3	6
	1.4%	1.2%	1.3%
合計	211	255	466
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（年）	0.58	0.66	0.61
第 1 四分位（年）	0.18	0.24	0.22
第 3 四分位（年）	2.00	2.69	2.16

(4) 性別と賃金月額

性別と賃金月額の関係を見ると、2012 年度調査、2023 年度調査のいずれにおいても男性の方が女性よりも高めに分布している。中央値でみると、2012 年度調査では男性の賃金月額が 22 万円であるのに対して女性の賃金月額は 15 万円であり、2023 年度調査でも男性の賃金月額が 25 万円であるのに対して、女性の賃金月額は 21.2 万円であり、差がやや縮まっているとはいえまだかなりの差が見受けられる。

表 2-3-1-4-1 労働局あっせんにおける性別と賃金月額（2012 年度）

	男	女	合計
5 万円未満	0	2	2
	0.0%	1.6%	0.8%
5-10 万円未満	3	21	24
	2.4%	16.3%	9.4%
10-20 万円未満	43	63	106
	34.4%	48.8%	41.7%
20-30 万円未満	47	36	83
	37.6%	27.9%	32.7%
30-40 万円未満	25	6	31
	20.0%	4.7%	12.2%
40-50 万円未満	5	1	6
	4.0%	0.8%	2.4%
50-100 万円未満	2	0	2
	1.6%	0.0%	0.8%
合計	125	129	254
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	22.0	15.0	18.2
第 1 四分位（万円）	16.0	10.5	13.6
第 3 四分位（万円）	30.0	20.0	25.6

表 2-3-1-4-2 労働局あっせんにおける性別と賃金月額（2023 年度）

	男	女	合計
5 万円未満	3	6	9
	1.7%	2.8%	2.3%
5-10 万円未満	16	25	41
	8.9%	11.7%	10.4%
10-20 万円未満	28	48	76
	15.6%	22.4%	19.3%
20-30 万円未満	73	93	166
	40.6%	43.5%	42.1%
30-40 万円未満	28	26	54
	15.6%	12.1%	13.7%
40-50 万円未満	20	12	32
	11.1%	5.6%	8.1%
50-100 万円未満	9	4	13
	5.0%	1.9%	3.3%
100-200 万円未満	3	0	3
	1.7%	0.0%	0.8%
合計	180	214	394
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	25.0	21.2	23.0
第 1 四分位（万円）	19.1	15.0	17.1
第 3 四分位（万円）	31.3	27.3	30.0

(5) 性別と職種・業種

あっせんに係る労働者の性別と職種をクロス集計すると、管理的職業従事者が男性の 10.1%を占めるのに対して女性の 2.5%に過ぎない。また、事務従事者が男性の 11.6%に過ぎないのに対して女性の 35.6%と 3 分の 1 以上を占めている。これに対して、専門的・技術的職業従事者では、男性の 17.2%に対して女性が 18.0%とほぼ並んでいるのは興味深い。

表 2-3-1-5-1 労働局あっせんにおける性別と職種（2023 年度）

	男	女	合計
管理的職業従事者	20	6	26
	10.1%	2.5%	5.9%
専門的・技術的職業従事者	34	43	77
	17.2%	18.0%	17.6%
事務従事者	23	85	108
	11.6%	35.6%	24.7%
販売従事者	29	31	60
	14.6%	13.0%	13.7%
サービス職業従事者	31	46	77
	15.7%	19.2%	17.6%
保安職業従事者	9	3	12
	4.5%	1.3%	2.7%
農林漁業従事者	1	0	1
	0.5%	0.0%	0.2%
生産工程従事者	14	16	30
	7.1%	6.7%	6.9%
輸送・機械運転従事者	14	1	15
	7.1%	0.4%	3.4%
建設・採掘従事者	7	0	7
	3.5%	0.0%	1.6%
運搬・清掃・包装等従事者	16	8	24
	8.1%	3.3%	5.5%
合計	198	239	437
	100.0%	100.0%	100.0%

この女性の専門的・技術的職業従事者の相当部分は医療・福祉業における看護師等の専門職であると思われる。性別と業種のクロス集計を見ると、医療・福祉が男性の 12.1%を占めるのに対して、女性の 20.3%を占めており、明確に女性での割合が高くなっている。なお、同業種における介護労働者はサービス職業従事者に分類されるが、同職種においても男性の 15.7%に対して女性は 19.2%と、やはり女性に偏った分布になっている。

表 2-3-1-5-2 労働局あっせんにおける性別と業種（2023 年度）

	男	女	合計
農業・林業	2	0	2
	1.0%	0.0%	0.5%
建設業	12	7	19
	6.0%	3.0%	4.4%
製造業	19	20	39
	9.5%	8.5%	9.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	4
	1.0%	0.8%	0.9%
情報通信業	18	11	29
	9.0%	4.7%	6.7%
運輸・郵便業	11	7	18
	5.5%	3.0%	4.1%
卸売・小売業	26	30	56
	13.1%	12.7%	12.9%
金融・保険業	2	5	7
	1.0%	2.1%	1.6%
不動産・物品賃貸業	8	4	12
	4.0%	1.7%	2.8%
学術研究・専門技術サービス業	3	11	14
	1.5%	4.7%	3.2%
宿泊・飲食サービス業	12	16	28
	6.0%	6.8%	6.4%
生活関連サービス・娯楽業	4	14	18
	2.0%	5.9%	4.1%
教育・学習支援業	11	16	27
	5.5%	6.8%	6.2%
医療・福祉	24	48	72
	12.1%	20.3%	16.6%
他のサービス業	44	44	88
	22.1%	18.6%	20.2%
公務	1	1	2
	0.5%	0.4%	0.5%
合計	199	236	435
	100.0%	100.0%	100.0%

(6) 性別と雇用終了形態

性別と雇用終了形態のクロス集計をとると、年度によって傾向が異なって表れている。2008 年度調査では懲戒解雇はほとんど男性であり（男性の 6.0%、女性の 0.7%）、整理解雇も男性における比率が女性における比率の 2 倍近く（男性の 19.3%、女性の 10.8%）であった。しかしながら、2012 年度調査ではその差が縮まり、懲戒解雇は男性の 5.2%、女性の 4.0%、整理解雇は男性の 12.0%、女性の 9.6%となった。さらに、2023 年度調査では懲戒解雇が男性の 4.2%、女性の 4.3%、整理解雇が男性の 6.1%、女性の 4.7%と、ほとんど男女差がなくなった。

表 2-3-1-6-1 労働局あっせんにおける性別と雇用終了形態（2008 年度）

	男	女	合計
普通解雇	173	144	317
	45.1%	52.0%	48.0%
懲戒解雇	23	2	25
	6.0%	0.7%	3.8%
整理解雇	74	30	104
	19.3%	10.8%	15.7%
雇止め	60	47	107
	15.6%	17.0%	16.2%
退職勧奨	41	39	80
	10.7%	14.1%	12.1%
内定取消	12	15	27
	3.1%	5.4%	4.1%
定年	1	0	1
	0.3%	0.0%	0.2%
合計	384	277	661
	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-1-6-2 労働局あっせんにおける性別と雇用終了形態（2012 年度）

	男	女	合計
普通解雇	95	86	181
	40.8%	43.4%	42.0%
懲戒解雇	12	8	20
	5.2%	4.0%	4.6%
整理解雇	28	19	47
	12.0%	9.6%	10.9%
雇止め	36	56	92
	15.5%	28.3%	21.3%
自然退職（休職期間満了）	5	5	10
	2.1%	2.5%	2.3%
退職勧奨	36	19	55
	15.5%	9.6%	12.8%
内定取消	15	4	19
	6.4%	2.0%	4.4%
定年	6	1	7
	2.6%	0.5%	1.6%
合計	233	198	431
	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-1-6-3 労働局あっせんにおける性別と雇用終了形態（2023 年度）

	男	女	合計
普通解雇	110	131	241
	51.9%	51.4%	51.6%
懲戒解雇	9	11	20
	4.2%	4.3%	4.3%
整理解雇	13	12	25
	6.1%	4.7%	5.4%
雇止め	67	87	154
	31.6%	34.1%	33.0%
自然退職（休職期間満了）	2	4	6
	0.9%	1.6%	1.3%
退職勧奨	5	6	11
	2.4%	2.4%	2.4%
契約解除（業務委託）	3	1	4
	1.4%	0.4%	0.9%
シフトカット	2	1	3
	0.9%	0.4%	0.6%
内定取消	1	0	1
	0.5%	0.0%	0.2%
その他	0	2	2
	0.0%	0.8%	0.4%
合計	212	255	467
	100.0%	100.0%	100.0%

(7) 性別と雇用終了事由

性別と雇用終了事由のクロス集計をとると、年度によって傾向が異なっている。すなわち、男女を比べると、2008 年度調査と 2023 年度調査では、男性では労働者の行為、女性では労働者の能力・属性を理由として解雇等されている割合が相対的に高いが、2012 年度調査ではこれが一部逆転している。労働者の行為を理由とする解雇等の割合は、2008 年度調査では、男性の 43.5%、女性の 40.8%であり、2012 年度調査では男性の 46.8%、女性の 49.0%であり、2023 年度調査では男性の 57.5%、女性の 51.4%であった。一方、労働者の能力・属性を理由に解雇等の割合は、2008 年度調査では男性の 19.8%、女性の 22.7%であり、2012 年

度調査では男性の 27.9%、女性の 27.3%であり、2023 年度調査では男性の 21.2%、女性の 28.2%であった。

表 2-3-1-7-1 労働局あっせんにおける性別と雇用終了事由（2008 年度）

	男	女	合計	
労働者の行為	167	113	280	
	43.5%	40.8%	42.4%	
	発言への制裁	22	17	39
		5.7%	6.1%	5.9%
	労働条件変更（拒否）	19	14	33
		4.9%	5.1%	5.0%
	態度不良	94	68	162
		24.5%	24.5%	24.5%
	非行	23	13	36
		6.0%	4.7%	5.4%
私生活・副業・経歴	11	1	12	
	2.9%	0.4%	1.8%	
労働者の能力・属性	76	63	139	
	19.8%	22.7%	21.0%	
	能力不足	37	39	76
		9.6%	14.1%	11.5%
	傷病	26	18	44
		6.8%	6.5%	6.7%
	障害	3	0	3
		0.8%	0.0%	0.5%
	年齢	6	5	11
		1.6%	1.8%	1.7%
	性的指向・家族	2	1	3
		0.5%	0.4%	0.5%
経営上の理由	124	86	210	
	32.3%	31.0%	31.8%	
その他	2	2	4	
	0.5%	0.7%	0.6%	
理由不明	15	13	28	
	3.9%	4.7%	4.2%	
合計	384	277	661	
	100.0%	100.0%	100.0%	

表 2-3-1-7-2 労働局あっせんにおける性別と雇用終了事由（2012 年度）

		男	女	合計
労働者の行為		109	97	206
		46.8%	49.0%	47.8%
	発言への制裁	18	21	39
		7.7%	10.6%	9.0%
	態度不良	72	66	138
		30.9%	33.3%	32.0%
	非行	18	9	27
		7.7%	4.5%	6.3%
私生活・副業・経歴	1	1	2	
	0.4%	0.5%	0.5%	
労働者の能力・属性		65	54	119
		27.9%	27.3%	27.6%
	能力不足	30	25	55
		12.9%	12.6%	12.8%
	傷病	17	19	36
		7.3%	9.6%	8.4%
	障害	2	0	2
		0.9%	0.0%	0.5%
	年齢	14	10	24
		6.0%	5.1%	5.6%
	性的指向・家族	2	0	2
		0.9%	0.0%	0.5%
経営上の理由		42	32	74
		18.0%	16.2%	17.2%
理由不明		17	15	32
		7.3%	7.6%	7.4%
合計		233	198	431
		100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-1-7-3 労働局あっせんにおける性別と雇用終了事由（2023 年度）

		男	女	合計
労働者の行為		122	131	253
		57.5%	51.4%	54.2%
	発言への制裁	9	7	16
		4.2%	2.7%	3.4%
	労働条件変更（拒否）	3	13	16
		1.4%	5.1%	3.4%
	態度不良	84	94	178
		39.6%	36.9%	38.1%
	非行	26	15	41
		12.3%	5.9%	8.8%
	私生活・副業・経歴	0	2	2
		0.0%	0.8%	0.4%
労働者の能力・属性		45	72	117
		21.2%	28.2%	25.1%
	能力不足	30	44	74
		14.2%	17.3%	15.8%
	傷病	11	24	35
		5.2%	9.4%	7.5%
	障害	1	1	2
		0.5%	0.4%	0.4%
	年齢	3	3	6
		1.4%	1.2%	1.3%
経営上の理由		30	35	65
		14.2%	13.7%	13.9%
その他		2	3	5
		0.9%	1.2%	1.1%
不明		13	14	27
		6.1%	5.5%	5.8%
合計		212	255	467
		100.0%	100.0%	100.0%

2 年齢

(1) 年齢と雇用形態

次に、年齢と雇用形態の関係をみると、母数が少ないので参考値にとどまるが、10・20代と30代では正社員が半数近くを占める一方、40代と50代では正社員が3割程度であり、直用非正規が5割強を占めており、60代以上では正社員は1割強で直用非正規が7割強と、年齢とともに非正規化の傾向が強まっている。

表 2-3-2-1-1 労働局あっせんにおける年齢と雇用形態（2023 年度）

	10・20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
正社員	8	9	6	10	6	39
	47.1%	50.0%	30.0%	34.5%	14.3%	31.0%
直用非正規	8	5	11	15	31	70
	47.1%	27.8%	55.0%	51.7%	73.8%	55.6%
派遣	1	4	3	4	4	16
	5.9%	22.2%	15.0%	13.8%	9.5%	12.7%
業務委託	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.8%
合計	17	18	20	29	42	126
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 年齢と賃金形態

年齢と賃金形態の関係をみると、母数が少ないので参考値にとどまるが、月給が多いのは30代、10・20代、50代、40代、60代以上の順であり、時給が多いのは40代、60代以上、10・20代、50代、30代の順である。

表 2-3-2-2-1 労働局あっせんにおける年齢と賃金形態（2023 年度）

	10・20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
時給	8	6	11	12	19	56
	47.1%	33.3%	55.0%	41.4%	50.0%	45.9%
日給	0	1	0	2	3	6
	0.0%	5.6%	0.0%	6.9%	7.9%	4.9%
月給	9	11	9	15	16	60
	52.9%	61.1%	45.0%	51.7%	42.1%	49.2%
合計	17	18	20	29	38	122
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 年齢と勤続期間

年齢と勤続期間の関係をみると、母数が少ないので参考値にとどまるが、中央値でみて 60 代以上が 1.64 年と長めであるほかは、40 代が 0.54 年、30 代が 0.46 年、10-20 代が 0.39 年、50 代が 0.37 年と、いずれも極めて短い。長期勤続を前提とすれば、年齢が高まるほど勤続期間が延びそうであるが、そのような傾向は必ずしも見当たらない。

表 2-3-2-3-1 労働局あっせんにおける年齢と勤続期間（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
1 月未満	3	4	4	6	7	24
	17.6%	22.2%	20.0%	20.7%	16.7%	19.0%
1-6 月未満	8	6	5	12	6	37
	47.1%	33.3%	25.0%	41.4%	14.3%	29.4%
6 月-1 年未満	0	5	6	4	4	19
	0.0%	27.8%	30.0%	13.8%	9.5%	15.1%
1-2 年未満	2	1	1	1	7	12
	11.8%	5.6%	5.0%	3.4%	16.7%	9.5%
2-3 年未満	2	1	0	0	1	4
	11.8%	5.6%	0.0%	0.0%	2.4%	3.2%
3-5 年未満	1	0	1	2	3	7
	5.9%	0.0%	5.0%	6.9%	7.1%	5.6%
5-10 年未満	1	0	0	1	8	10
	5.9%	0.0%	0.0%	3.4%	19.0%	7.9%
10-20 年未満	0	1	3	1	3	8
	0.0%	5.6%	15.0%	3.4%	7.1%	6.3%
20 年以上	0	0	0	2	3	5
	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	7.1%	4.0%
合計	17	18	20	29	42	126
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（年）	0.39	0.46	0.54	0.37	1.64	0.61
第 1 四分位（年）	0.16	0.10	0.18	0.14	1.17	0.22
第 3 四分位（年）	1.71	0.86	1.04	1.08	7.34	2.16

(4) 年齢と賃金月額

年齢と賃金月額の関係を見ると、母数が少ないので参考値にとどまるが、中央値でみて 10-20 代が 18.3 万円とやや低めであるほかは、30 代が 24.0 万円、60 代以上が 23.3 万円、40 代が 21.1 万円、50 代が 20.9 万円と、あまり違いが見られない。年功賃金を前提とすれば、年齢が高まるほど賃金月額が高まりそうであるが、そのような傾向は必ずしも見当たらない。

表 2-3-2-4-1 労働局あっせんにおける年齢と賃金月額（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
5 万円未満	0	1	0	0	3	4
	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	8.6%	3.4%
5-10 万円未満	3	1	1	4	4	13
	18.8%	5.6%	5.0%	14.3%	11.4%	11.1%
10-20 万円未満	9	1	8	6	7	31
	56.3%	5.6%	40.0%	21.4%	20.0%	26.5%
20-30 万円未満	4	11	8	11	12	46
	25.0%	61.1%	40.0%	39.3%	34.3%	39.3%
30-40 万円未満	0	4	1	4	4	13
	0.0%	22.2%	5.0%	14.3%	11.4%	11.1%
40-50 万円未満	0	0	2	2	3	7
	0.0%	0.0%	10.0%	7.1%	8.6%	6.0%
50-100 万円未満	0	0	0	1	2	3
	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	5.7%	2.6%
合計	16	18	20	28	35	117
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	18.3	24.0	21.1	20.9	23.3	23.0
第 1 四分位（万円）	16.3	20.4	14.9	14.4	10.6	17.1
第 3 四分位（万円）	20.0	27.8	26.5	28.5	29.6	30.0

(5) 年齢と職種

年齢と職種の関係を見ると、母数が少ないので参考値にとどまるが、管理的職業従事者が 60 代以上で多く、また専門的・技術的職業従事者が 40 代、50 代、60 代以上といった中高年齢層で多いこと、事務従事者は 30 代から 50 代の壮年層で多いこと、サービス職業従事者は 10-20 代、30 代の若年層と 60 代以上の高齢層で多いこと、生産工程従事者は 60 代以上が最多で年齢が下がるとともに減ること、等が見受けられる。

表 2-3-2-5-1 労働局あっせんにおける年齢と職種（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
管理的職業従事者	1	1	0	2	5	9
	6.3%	5.9%	0.0%	7.7%	13.2%	7.8%
専門的・技術的職業従事者	1	1	4	5	4	15
	6.3%	5.9%	21.1%	19.2%	10.5%	12.9%
事務従事者	3	7	7	7	5	29
	18.8%	41.2%	36.8%	26.9%	13.2%	25.0%
販売従事者	4	0	2	4	2	12
	25.0%	0.0%	10.5%	15.4%	5.3%	10.3%
サービス職業従事者	4	6	2	2	10	24
	25.0%	35.3%	10.5%	7.7%	26.3%	20.7%
保安職業従事者	0	0	0	1	2	3
	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	5.3%	2.6%
生産工程従事者	1	1	2	3	6	13
	6.3%	5.9%	10.5%	11.5%	15.8%	11.2%
輸送・機械運転従事者	0	0	1	1	1	3
	0.0%	0.0%	5.3%	3.8%	2.6%	2.6%
建設・採掘従事者	0	0	1	1	0	2
	0.0%	0.0%	5.3%	3.8%	0.0%	1.7%
運搬・清掃・包装等従事者	2	1	0	0	3	6
	12.5%	5.9%	0.0%	0.0%	7.9%	5.2%
合計	16	17	19	26	38	116
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(6) 年齢と雇用終了形態

年齢と雇用終了形態の関係をみると、母数が少ないので参考値にとどまるが、60 代以上で雇止めが 52.4%と多く、普通解雇が 33.3%とやや少ないことが目につくが、これは雇用形態において直用非正規が 73.8%と他の年齢層よりも多いことを反映している。それ以外では、年齢と雇用形態の間に顕著な関係は見られない。

表 2-3-2-6-1 労働局あっせんにおける年齢と雇用終了形態（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
普通解雇	10	11	9	20	14	64
	58.8%	61.1%	45.0%	69.0%	33.3%	50.8%
懲戒解雇	1	1	1	2	2	7
	5.9%	5.6%	5.0%	6.9%	4.8%	5.6%
整理解雇	0	2	1	0	3	6
	0.0%	11.1%	5.0%	0.0%	7.1%	4.8%
雇止め	6	4	7	6	22	45
	35.3%	22.2%	35.0%	20.7%	52.4%	35.7%
自然退職（休職期間満了）	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.8%
退職勧奨	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.8%
契約解除（業務委託）	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.8%
シフトカット	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	17	18	20	29	42	126
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(7) 年齢と雇用終了事由

年齢と雇用終了事由の関係を見ると、母数が少ないので参考値にとどまるが、労働者の年齢を理由とした雇用終了が全て 60 代以上のものであることを除けば、年齢による顕著な違いは見受けられない。

表 2-3-2-7-1 労働局あっせんにおける年齢と雇用終了事由（2023 年度）

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
労働者の行為	9	11	7	17	20	64
	52.9%	61.1%	35.0%	58.6%	47.6%	50.8%
労働条件変更（拒否）	0	0	0	0	3	3
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	2.4%
態度不良	8	7	5	16	11	47
	47.1%	38.9%	25.0%	55.2%	26.2%	37.3%
非行	0	2	2	0	4	8
	0.0%	11.1%	10.0%	0.0%	9.5%	6.3%
私生活・副業・経歴	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.8%

	10-20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	合計
労働者の能力・属性	7	3	9	7	15	41
	41.2%	16.7%	45.0%	24.1%	35.7%	32.5%
	傷病	2	1	2	2	8
		11.8%	5.6%	10.0%	6.9%	6.3%
	障害	1	0	0	1	2
		5.9%	0.0%	0.0%	2.4%	1.6%
	年齢	0	0	0	7	7
		0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	5.6%
経営上の理由	1	3	2	2	7	15
	5.9%	16.7%	10.0%	6.9%	16.7%	11.9%
不明	0	1	2	3	0	6
	0.0%	5.6%	10.0%	10.3%	0.0%	4.8%
合計	17	18	20	29	42	126
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3 雇用形態

(1) 雇用形態と勤続期間

雇用形態と勤続期間をクロス集計すると、意外な傾向が見て取れる。一般的には正社員の方が勤続期間が長く、非正規労働者の方が勤続期間が短いと考えられるが、あっせん申請に係る労働者に関する限り、2012 年度調査においても 2023 年度調査においてもそれとは異なる傾向が現れているのである。すなわち、2012 年度調査では、正社員の最多層は 1-6 月未満の 24.0%であるのに対して、直用非正規の最多層は 1-2 年未満の 21.5%であり、中央値で見ると、2012 年度調査においては、正社員の勤続期間は 1.03 年であり、直用非正規の勤続期間は 1.83 年である。また 2023 年度調査では全体として勤続期間が著しく短縮している中でも、正社員の勤続期間の中央値は 0.49 年、直用非正規の勤続期間の中央値は 0.84 年であって、直用非正規の方が正社員の 2 倍近く勤続しているという傾向は変わっていない。なお派遣は 2012 年度に 0.72 年、2023 年度に 0.35 年と勤続期間が最も短い集団となっている。

表 2-3-3-1-1 労働局あっせんにおける雇用形態と勤続期間（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
1 月未満	27	8	9	44
	13.5%	5.1%	24.3%	11.1%
1-6 月未満	48	27	8	83
	24.0%	17.1%	21.6%	21.0%
6 月-1 年未満	23	19	7	49
	11.5%	12.0%	18.9%	12.4%
1-2 年未満	18	34	3	55
	9.0%	21.5%	8.1%	13.9%
2-3 年未満	17	11	2	30
	8.5%	7.0%	5.4%	7.6%
3-5 年未満	19	17	4	40
	9.5%	10.8%	10.8%	10.1%
5-10 年未満	16	27	3	46
	8.0%	17.1%	8.1%	11.6%
10-20 年未満	16	12	1	29
	8.0%	7.6%	2.7%	7.3%
20 年以上	16	3	0	19
	8.0%	1.9%	0.0%	4.8%
合計	200	158	37	395
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（年）	1.03	1.83	0.72	1.33
第 1 四分位（年）	0.23	0.63	0.08	0.30
第 3 四分位（年）	4.72	5.66	2.61	4.58

表 2-3-3-1-2 労働局あっせんにおける雇用形態と勤続期間（2023 年度）

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
1 月未満	24	33	17	74
	15.2%	13.0%	24.3%	15.4%
1-6 月未満	61	67	24	152
	38.6%	26.4%	34.3%	31.5%
6 月-1 年未満	22	35	12	69
	13.9%	13.8%	17.1%	14.3%
1-2 年未満	13	38	8	59
	8.2%	15.0%	11.4%	12.2%
2-3 年未満	6	24	4	34
	3.8%	9.4%	5.7%	7.1%
3-5 年未満	13	23	5	41
	8.2%	9.1%	7.1%	8.5%
5-10 年未満	9	23	0	32
	5.7%	9.1%	0.0%	6.6%
10-20 年未満	7	8	0	15
	4.4%	3.1%	0.0%	3.1%
20 年以上	3	3	0	6
	1.9%	1.2%	0.0%	1.2%
合計	158	254	70	482
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（年）	0.49	0.84	0.35	0.61
第 1 四分位（年）	0.23	0.25	0.10	0.22
第 3 四分位（年）	1.95	2.74	1.02	2.16

(2) 雇用形態と賃金形態

2023 年度調査における雇用形態と賃金形態とのクロス集計は、既に第 2 章第 1 節のⅡ 4 (2)で見ているが、正社員は 128 件中 115 件（89.8%）が月給であり、時給（6 件、4.7%）や日給（3 件、2.3%）はほとんどなく、ほぼ正社員＝月給と言えるのに対して、直用非正規の場合は時給が 214 件中 108 件（50.5%）とほぼ半数であり、月給が 84 件（39.3%）と 4 割近くを占めている。さらに派遣においても、時給が 58 件中 43 件（74.1%）を占めているが、月給も 15 件（25.9%）に及んでいる。2008 年度、2012 年度には賃金形態を採取していない

ため、その推移は不明であるが、雇用形態において正社員が縮小し、直用非正規が拡大してきていることと、その直用非正規の内部において時給ではなく月給の賃金形態をとるものが多いこととは、何らかの関係があるかも知れない。

表 2-3-3-2-1 労働局あっせんにおける労働者の雇用形態と賃金形態（2023 年度）（再掲）

		賃金形態					合計
		時給	日給	月給	年俸	コマ給	
雇用形態	正社員	6	3	115	4	0	128
		4.7%	2.3%	89.8%	3.1%	0.0%	100.0%
	直用非正規	108	14	84	4	4	214
		50.5%	6.5%	39.3%	1.9%	1.9%	100.0%
	派遣	43	0	15	0	0	58
		74.1%	0.0%	25.9%	0.0%	0.0%	100.0%
	業務委託	0	1	3	0	0	4
		0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	求職者	0	0	1	0	0	1
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計		157	18	218	8	4	405
		38.8%	4.4%	53.8%	2.0%	1.0%	100.0%

(3) 雇用形態と賃金月額

雇用形態と賃金月額のクロス集計をとると、正社員の方がより賃金月額が高く、直用非正規の方がより低い方に分布し、派遣はその中間に位置している。中央値で見ると、2012 年度調査では正社員の賃金月額は 23.9 万円であり、直用非正規の賃金月額は 13.5 万円であって、大きな落差がある。また 2023 年度調査ではいずれも上昇してはいるが、正社員の賃金月額は 27.0 万円、直用非正規の賃金月額は 19.8 万円であって、やはりその格差は大きい。いずれの年度においても、派遣の賃金月額は正社員より低いが直用非正規よりも高めに分布しており、中央値は 2012 年度調査では 20.0 万円、2023 年度調査では 24.8 万円であった。

表 2-3-3-3-1 労働局あっせんにおける雇用形態と賃金月額（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
5 万円未満	0	2	0	2
	0.0%	2.0%	0.0%	0.8%
5・10 万円未満	2	21	1	24
	1.6%	20.6%	4.3%	9.4%
10・20 万円未満	33	63	10	106
	25.6%	61.8%	43.5%	41.7%
20・30 万円未満	61	13	9	83
	47.3%	12.7%	39.1%	32.7%
30・40 万円未満	28	1	2	31
	21.7%	1.0%	8.7%	12.2%
40・50 万円未満	3	2	1	6
	2.3%	2.0%	4.3%	2.4%
50・100 万円未満	2	0	0	2
	1.6%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	129	102	23	254
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	23.9	13.5	20.0	18.2
第 1 四分位（万円）	18.6	10.0	15.0	13.6
第 3 四分位（万円）	30.0	15.9	25.3	25.6

表 2-3-3-3-2 労働局あっせんにおける雇用形態と賃金月額（2023 年度）

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
5 万円未満	0	9	0	9
	0.0%	4.2%	0.0%	2.2%
5・10 万円未満	0	40	2	42
	0.0%	18.5%	3.4%	10.4%
10・20 万円未満	14	58	5	77
	10.9%	26.9%	8.5%	19.1%
20・30 万円未満	62	76	32	170
	48.1%	35.2%	54.2%	42.1%
30・40 万円未満	22	21	11	54
	17.1%	9.7%	18.6%	13.4%
40・50 万円未満	20	7	7	34
	15.5%	3.2%	11.9%	8.4%

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
50-100 万円未満	7	5	2	14
	5.4%	2.3%	3.4%	3.5%
100-200 万円未満	4	0	0	4
	3.1%	0.0%	0.0%	1.0%
合計	129	216	59	404
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	27.0	19.8	24.8	23.0
第 1 四分位（万円）	23.0	10.6	20.6	17.1
第 3 四分位（万円）	36.8	25.7	30.0	30.0

(4) 雇用形態と雇用終了形態

雇用形態と雇用終了形態のクロス集計をとると、当然のことながら直用非正規と派遣において雇止めの比率が大きい。ただし、普通解雇の割合も大きく、2008年度調査では直用非正規において雇止めが33.7%に対して普通解雇が45.7%と大きく上回っていた。2012年度調査では雇止め43.1%に対して普通解雇36.8%、2023年度調査では雇止め50.0%に対して普通解雇39.4%と、雇止めの方が多くなってはいるが、期間途中解雇の数も決して少なくはない。派遣も同様であって、2008年度調査では雇止めが48.6%、普通解雇が37.8%、2012年度調査では雇止めが34.1%、普通解雇が31.7%、2023年度調査では雇止めが51.4%、普通解雇が41.4%である。

なお、2008年度調査と2012年度調査では、雇用形態が正社員でありながら雇用終了形態が雇止めという事案が数件ずつ存在するが、これらはあくまで集計上の処理として使用者側の認識に照らして、「雇止め」と分類しているものであり、当該取扱いが法令上適当であることを意味しているものではない。

表 2-3-3-4-1 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了形態（2008 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
普通解雇	201	91	28	320
	51.3%	45.7%	37.8%	48.1%
懲戒解雇	25	1	0	26
	6.4%	0.5%	0.0%	3.9%
整理解雇	84	17	3	104
	21.4%	8.5%	4.1%	15.6%
雇止め	4	67	36	107
	1.0%	33.7%	48.6%	16.1%
退職勧奨	54	22	4	80
	13.8%	11.1%	5.4%	12.0%
内定取消	23	1	3	27
	5.9%	0.5%	4.1%	4.1%
定年	1	0	0	1
	0.3%	0.0%	0.0%	0.2%
合計	392	199	74	665
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-3-4-2 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了形態（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
普通解雇	104	64	13	181
	48.1%	36.8%	31.7%	42.0%
懲戒解雇	16	3	1	20
	7.4%	1.7%	2.4%	4.6%
整理解雇	26	15	6	47
	12.0%	8.6%	14.6%	10.9%
雇止め	3	75	14	92
	1.4%	43.1%	34.1%	21.3%
自然退職 （休職期間満了）	10	0	0	10
	4.6%	0.0%	0.0%	2.3%
退職勧奨	33	17	5	55
	15.3%	9.8%	12.2%	12.8%
内定取消	17	0	2	19
	7.9%	0.0%	4.9%	4.4%
定年	7	0	0	7
	3.2%	0.0%	0.0%	1.6%
合計	216	174	41	431
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-3-4-3 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了形態（2023 年度）

	正社員	直用非正規	派遣他	合計
普通解雇	120	100	29	249
	75.5%	39.4%	41.4%	51.6%
懲戒解雇	11	9	0	20
	6.9%	3.5%	0.0%	4.1%
整理解雇	15	9	1	25
	9.4%	3.5%	1.4%	5.2%
雇止め	0	127	36	163
	0.0%	50.0%	51.4%	33.7%
自然退職 （休職期間満了）	4	2	0	6
	2.5%	0.8%	0.0%	1.2%
退職勧奨	9	3	0	12
	5.7%	1.2%	0.0%	2.5%
契約解除（業務委託）	0	0	4	4
	0.0%	0.0%	5.7%	0.8%
シフトカット	0	3	0	3
	0.0%	1.2%	0.0%	0.6%
その他	0	1	0	1
	0.0%	0.4%	0.0%	0.2%
合計	159	254	70	483
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(5) 雇用形態と雇用終了事由

雇用形態と雇用終了事由のクロス集計をとると、どの年度においても若干の変動はあるものの、雇用形態による顕著な違いは見いだせない。

表 2-3-3-5-1 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了事由（2008 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
労働者の行為	168	85	29	282
	42.9%	42.7%	39.2%	42.4%
発言への制裁	21	11	7	39
	5.4%	5.5%	9.5%	5.9%
労働条件変更（拒否）	22	11	0	33
	5.6%	5.5%	0.0%	5.0%
態度不良	91	54	18	163
	23.2%	27.1%	24.3%	24.5%
非行	27	8	2	37
	6.9%	4.0%	2.7%	5.6%
私生活・副業・経歴	9	1	2	12
	2.3%	0.5%	2.7%	1.8%

	正社員	直用非正規	派遣	合計
労働者の能力・属性	84	47	8	139
	21.4%	23.6%	10.8%	20.9%
	能力不足	43	27	6
		11.0%	13.6%	8.1%
	傷病	9	2	44
		8.4%	4.5%	2.7%
	障害	1	0	3
		0.5%	0.0%	0.5%
	年齢	3	8	0
		0.8%	4.0%	0.0%
性的指向・家族	1	2	0	3
	0.3%	1.0%	0.0%	0.5%
経営上の理由	116	58	37	211
	29.6%	29.1%	50.0%	31.7%
その他	2	3	0	5
	0.5%	1.5%	0.0%	0.8%
理由不明	22	6	0	28
	5.6%	3.0%	0.0%	4.2%
合計	392	199	74	665
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-3-5-2 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了事由（2012 年度）

	正社員	直用非正規	派遣	合計
労働者の行為	101	89	16	206
	46.8%	51.1%	39.0%	47.8%
	発言への制裁	20	17	2
		9.3%	9.8%	4.9%
	態度不良	64	64	10
		29.6%	36.8%	24.4%
	非行	15	8	4
		6.9%	4.6%	9.8%
	私生活・副業・経歴	0	0	2
		0.9%	0.0%	0.0%
労働者の能力・属性	60	47	12	119
	27.8%	27.0%	29.3%	27.6%
	能力不足	25	19	11
		11.6%	10.9%	26.8%
	傷病	14	1	36
		9.7%	8.0%	2.4%
	障害	0	0	2
		0.9%	0.0%	0.0%
	0.5%			

		正社員	直用非正規	派遣	合計
	年齢	11	13	0	24
		5.1%	7.5%	0.0%	5.6%
	性的指向・家族	1	1	0	2
		0.5%	0.6%	0.0%	0.5%
経営上の理由		37	27	10	74
		17.1%	15.5%	24.4%	17.2%
理由不明		18	11	3	32
		8.3%	6.3%	7.3%	7.4%
合計		216	174	41	431
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 2-3-3-5-3 労働局あっせんにおける雇用形態と雇用終了事由（2023 年度）

		正社員	直用非正規	派遣他	合計	
労働者の行為		90	131	40	261	
		56.6%	51.6%	57.1%	54.0%	
		発言への制裁	6	6	4	16
			3.8%	2.4%	5.7%	3.3%
		労働条件変更（拒否）	8	7	1	16
			5.0%	2.8%	1.4%	3.3%
		態度不良	51	100	34	185
			32.1%	39.4%	48.6%	38.3%
		非行	23	18	1	42
			14.5%	7.1%	1.4%	8.7%
私生活・副業・経歴	0	2	0	2		
	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%		
労働者の能力・属性		41	64	17	122	
		25.8%	25.2%	24.3%	25.3%	
		能力不足	31	34	10	75
			19.5%	13.4%	14.3%	15.5%
		傷病	12	20	6	38
			7.5%	7.9%	8.6%	7.9%
		障害	0	2	0	2
			0.0%	0.8%	0.0%	0.4%
		年齢	0	6	1	7
			0.0%	2.4%	1.4%	1.4%
経営上の理由		17	38	11	66	
		10.7%	15.0%	15.7%	13.7%	
その他		2	4	0	6	
		1.3%	1.6%	0.0%	1.2%	
不明		9	17	2	28	
		5.7%	6.7%	2.9%	5.8%	
合計		159	254	70	483	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

4 賃金月額

賃金月額については既に、解決金額、労働者の性別及び雇用形態とのクロス集計を行っているが、その他若干の項目との相関関係の有無をクロス集計によって探しておく。

(1) 賃金形態と賃金月額

労働者の賃金形態別の賃金額は、既に第2章第1節Ⅱ7において示してあるが、これは各賃金形態による賃金表示（時給労働者は時給額、日給労働者は日給額等）であるので、各賃金形態の労働者の賃金額を月給表示で比較すると、時給・日給・コマ給制の労働者の中央値は19.0万円であり、月給・年俸の労働者の中央値は26.0万円であり、その間には大きな格差がみられる。

表 2-3-4-1-1 労働局あっせんにおける賃金形態と賃金月額（2023 年度）

	時給・日給・コマ給	月給・年俸	合計
5 万円未満	8	1	9
	4.8%	0.4%	2.3%
5-10 万円未満	32	3	35
	19.4%	1.3%	9.0%
10-20 万円未満	48	25	73
	29.1%	11.1%	18.7%
20-30 万円未満	56	113	169
	33.9%	50.2%	43.3%
30-40 万円未満	13	40	53
	7.9%	17.8%	13.6%
40-50 万円未満	8	26	34
	4.8%	11.6%	8.7%
50-100 万円未満	0	13	13
	0.0%	5.8%	3.3%
100-200 万円未満	0	4	4
	0.0%	1.8%	1.0%
合計	165	225	390
	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	19.0	26.0	23.0
第1四分位（万円）	10.0	22.5	17.1
第3四分位（万円）	23.4	32.0	30.0

(2) 勤続期間と賃金月額

一般的な年功賃金のイメージでは、勤続期間に応じて賃金月額が上昇していくことが予想されるが、あっせん申請に係る労働者に関しては、そのような傾向はほぼ見受けられない。中央値で見ると、2012 年度調査では 1 月未満の超短期勤続者が 17.7 万円、1 月・1 年未満の短期勤続者が 20.0 万円であるのに対し、1・5 年未満の中期勤続者が 17.0 万円、5 年以上の長期勤続者が 15.4 万円とむしろ低くなっている。また 2023 年度調査においても、全体として賃金月額が上昇している中でも、1 月未満の超短期勤続者が 22.0 万円、1 月・1 年未満の短期勤続者が 24.6 万円であるのに対し、1・5 年未満の中期勤続者が 20.8 万円、5 年以上の長期勤続者が 22.9 万円であり、勤続は何ら賃金月額を上げていない。

表 2-3-4-2-1 労働局あっせんにおける勤続期間と賃金月額（2012 年度）

	1 月未満	1 月・1 年未満	1・5 年未満	5 年以上	合計
5 万円未満	0	0	0	2	2
	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.8%
5・10 万円未満	2	5	8	8	23
	6.9%	5.6%	11.8%	15.1%	9.6%
10・20 万円未満	14	39	30	18	101
	48.3%	43.3%	44.1%	34.0%	42.1%
20・30 万円未満	7	34	21	14	76
	24.1%	37.8%	30.9%	26.4%	31.7%
30・40 万円未満	6	10	6	8	30
	20.7%	11.1%	8.8%	15.1%	12.5%
40・50 万円未満	0	1	2	3	6
	0.0%	1.1%	2.9%	5.7%	2.5%
50・100 万円未満	0	1	1	0	2
	0.0%	1.1%	1.5%	0.0%	0.8%
合計	29	90	68	53	240
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	17.7	20.0	17.0	15.4	18.2
第 1 四分位（万円）	13.2	15.0	13.2	12.4	13.6
第 3 四分位（万円）	25.0	25.0	25.2	29.1	25.6

表 2-3-4-2-2 労働局あっせんにおける勤続期間と賃金月額（2023 年度）

	1 月未満	1 月-1 年未満	1-5 年未満	5 年以上	合計
5 万円未満	2	1	4	2	9
	3.1%	0.5%	3.6%	4.7%	2.2%
5-10 万円未満	6	13	15	8	42
	9.2%	7.0%	13.6%	18.6%	10.4%
10-20 万円未満	13	29	27	8	77
	20.0%	15.5%	24.5%	18.6%	19.0%
20-30 万円未満	35	85	38	13	171
	53.8%	45.5%	34.5%	30.2%	42.2%
30-40 万円未満	5	29	13	7	54
	7.7%	15.5%	11.8%	16.3%	13.3%
40-50 万円未満	4	18	8	4	34
	6.2%	9.6%	7.3%	9.3%	8.4%
50-100 万円未満	0	10	3	1	14
	0.0%	5.3%	2.7%	2.3%	3.5%
100-200 万円未満	0	2	2	0	4
	0.0%	1.1%	1.8%	0.0%	1.0%
合計	65	187	110	43	405
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	22.0	24.6	20.8	22.9	23.0
第 1 四分位（万円）	17.5	20.0	13.8	10.0	17.1
第 3 四分位（万円）	27.1	30.0	29.2	30.0	30.0

(3) 労働者の職種と月額賃金

労働者の職種と賃金月額をクロス集計すると、一般的に想定されるような結果が示される。すなわち最も高く分布しているのが管理職で、中央値は 40.0 万円と最も高い。次いで専門職であって、中央値は 27.0 万円である。事務職の中央値は全体の中央値と同じ 23.0 万円であり、販売職、サービス職及びブルーカラー系職はいずれもこれより低い。

表 2-3-4-3-1 労働局あっせんにおける職種と賃金月額（2023 年度）

	管理職	専門職	事務職	販売職	サービス職	ブルーカラー系職	合計
5 万円未満	0	3	2	0	2	2	9
	0.0%	4.0%	2.0%	0.0%	3.1%	2.2%	2.2%
5-10 万円未満	0	7	2	12	10	11	42
	0.0%	9.3%	2.0%	24.0%	15.4%	12.2%	10.4%
10-20 万円未満	0	9	18	11	17	22	77
	0.0%	12.0%	18.2%	22.0%	26.2%	24.4%	19.0%
20-30 万円未満	7	21	56	18	28	41	171
	26.9%	28.0%	56.6%	36.0%	43.1%	45.6%	42.2%
30-40 万円未満	5	18	9	6	7	9	54
	19.2%	24.0%	9.1%	12.0%	10.8%	10.0%	13.3%
40-50 万円未満	7	11	7	3	1	5	34
	26.9%	14.7%	7.1%	6.0%	1.5%	5.6%	8.4%
50-100 万円未満	4	5	5	0	0	0	14
	15.4%	6.7%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%
100-200 万円未満	3	1	0	0	0	0	4
	11.5%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
合計	26	75	99	50	65	90	405
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	40.0	27.0	23.0	20.0	20.1	21.5	23.0
第 1 四分位（万円）	28.9	19.1	20.0	9.7	12.7	15.0	17.1
第 3 四分位（万円）	58.3	35.0	28.0	27.0	25.8	25.8	30.0

(4) 企業規模と月額賃金

一般的には企業規模が大きいほど賃金月額も高くなると考えられるが、あっせんに係る労働者の勤務先企業に関しては、散らばりが大きく、そのような関係はほとんど見受けられない。中央値で見ると、2012 年度調査では 10 人未満で 20.0 万円、10-50 人未満で 17.0 万円、50-100 人未満で 17.8 万円、100-300 人未満で 20.0 万円、300-1,000 人未満で 15.0 万円、1,000 人以上で 15.0 万円と、むしろ大規模の方が低くなっている。また 2023 年度調査では 10 人未満で 24.0 万円、10-50 人未満で 23.0 万円、50-100 人未満で 24.6 万円、100-300 人未満で 23.0 万円、300-1,000 人未満で 21.1 万円、1,000 人以上で 25.0 万円である。

表 2-3-4-4-1 労働局あっせんにおける企業規模と賃金月額（2012 年度）

	10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人未満	100-300 人未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
5 万円未満	1	0	0	0	0	1	2
	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.9%
5-10 万円未満	4	7	2	2	2	2	19
	8.3%	10.1%	6.9%	7.1%	12.5%	8.3%	8.9%
10-20 万円未満	15	33	14	12	9	12	95
	31.3%	47.8%	48.3%	42.9%	56.3%	50.0%	44.4%
20-30 万円未満	19	21	8	8	3	6	65
	39.6%	30.4%	27.6%	28.6%	18.8%	25.0%	30.4%
30-40 万円未満	7	6	3	6	1	3	26
	14.6%	8.7%	10.3%	21.4%	6.3%	12.5%	12.1%
40-50 万円未満	2	1	2	0	0	0	5
	4.2%	1.4%	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
50-100 万円未満	0	1	0	0	1	0	2
	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.9%
合計	48	69	29	28	16	24	214
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	20.0	17.0	17.8	20.0	15.0	15.0	18.2
第 1 四分位（万円）	15.3	14.3	15.0	10.0	10.3	12.0	13.6
第 3 四分位（万円）	25.0	25.0	26.8	27.0	23.0	25.3	25.6

表 2-3-4-4-2 労働局あっせんにおける企業規模と賃金月額（2023 年度）

	1-10 人 未満	10-50 人 未満	50-100 人未満	100-300 人未満	300-1,000 人未満	1,000 人 以上	合計
5 万円未満	1	2	0	2	0	2	7
	1.4%	2.4%	0.0%	2.5%	0.0%	3.4%	1.9%
5-10 万円未満	9	9	3	6	2	8	37
	12.9%	10.8%	8.1%	7.6%	4.1%	13.6%	9.8%
10-20 万円未満	9	14	6	20	12	11	72
	12.9%	16.9%	16.2%	25.3%	24.5%	18.6%	19.1%
20-30 万円未満	29	38	17	29	26	20	159
	41.4%	45.8%	45.9%	36.7%	53.1%	33.9%	42.2%
30-40 万円未満	16	8	6	9	4	10	53
	22.9%	9.6%	16.2%	11.4%	8.2%	16.9%	14.1%
40-50 万円未満	3	7	3	11	3	5	32
	4.3%	8.4%	8.1%	13.9%	6.1%	8.5%	8.5%
50-100 万円未満	3	3	2	2	1	2	13
	4.3%	3.6%	5.4%	2.5%	2.0%	3.4%	3.4%
100-200 万円未満	0	2	0	0	1	1	4
	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.0%	1.7%	1.1%
合計	70	83	37	79	49	59	377
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中央値（万円）	24.0	23.0	24.6	23.0	21.1	25.0	23.0
第 1 四分位（万円）	17.9	18.1	19.7	15.0	18.6	14.3	17.1
第 3 四分位（万円）	30.0	28.6	30.5	30.0	25.8	31.2	30.0

労働政策研究報告書 No.237

労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析

発行年月日 2025年12月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社コンポーズ・ユニ

©2025 JILPT

Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training