

JILPT 調査シリーズ

No.260

2025年12月

# 解雇等に関する労働者意識調査

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No. 260  
2025 年 12 月

# 解雇等に関する労働者意識調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

労働政策研究・研修機構では、厚生労働省労働基準局労働関係法課からの要請に基づき、解雇等及び解雇等をめぐる紛争の実態、並びに解雇無効時の金銭救済制度に対する意識等を把握することを目的として、解雇、雇止めを経験された方と経験されていない方それぞれに対し、2025年3月にインターネット調査「解雇等に関する労働者意識調査」を実施した。本調査シリーズは、この結果をとりまとめたものである。

調査にご協力いただいた方々にこの場をお借りしてあらためて感謝申し上げたい。

本調査シリーズが関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いである。

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

## 調査・執筆担当者

氏名	所属
浜口 桂一郎 はまぐち けいいちろう	労働政策研究・研修機構 研究所長
渡邊 学 わたなべ まなぶ	前 労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）部長
長山 直樹 ながやま なおき	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）部長
上村 聰子 うえむら さとこ	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）主任調査員

※執筆は調査部（統計解析担当）が行った。

## 目 次

<b>第 1 章 調査の概要</b> .....	1
1. 調査の趣旨・目的 .....	1
2. 調査名 .....	1
3. 調査の方法 .....	1
4. 回答者の属性 .....	2
5. 調査項目 .....	5
6. 留意点 .....	6
<b>第 2 章 調査結果の概要</b> .....	8
1. 解雇等の際の状況（解雇等経験者） .....	8
2. 解雇等の際の紛争解決制度の利用状況（解雇等経験者） .....	14
3. 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること .....	24
<b>付属資料</b> .....	31
調査票（調査画面） .....	32
統計表 .....	73

# 第1章 調査の概要

## 1. 調査の趣旨・目的

解雇等及び解雇等をめぐる紛争の実態、並びに解雇無効時の金銭救済制度に対する意識等について把握するため、解雇、雇止め（以下「解雇等」）経験者及び解雇等未経験者（以下「その他の者」）を対象としてアンケート調査を行った。なお、本調査は厚生労働省労働基準局の要請に基づいて実施したものである。

## 2. 調査名

「解雇等に関する労働者意識調査」

## 3. 調査の方法

調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査として実施した。まず、全体の目標回収数を解雇等経験者1万人、その他の者1万人と設定し、総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」結果に基づく人数分布<sup>1</sup>により図表1-1のとおり性×年齢階級の層別に目標回収数の割付を行った。次に、アンケートの冒頭において解雇等の経験の有無、性、年齢によるスクリーニングを行い、各層の目標回収数に達するまで回収を行った。結果として、解雇等経験

図表1-1 目標回収数

解雇等経験者		その他の者			
	目標回収数	構成比%			
総数	10,000	100.0	総数	10,000	100.0
男性／15～34歳	711	7.1	男性／15～34歳	1,144	11.4
男性／35～44歳	517	5.2	男性／35～44歳	701	7.0
男性／45～54歳	649	6.5	男性／45～54歳	871	8.7
男性／55～64歳	820	8.2	男性／55～64歳	697	7.0
男性／65歳以上	1,885	18.9	男性／65歳以上	1,415	14.2
女性／15～34歳	925	9.3	女性／15～34歳	1,087	10.9
女性／35～44歳	943	9.4	女性／35～44歳	670	6.7
女性／45～54歳	1,373	13.7	女性／45～54歳	834	8.3
女性／55～64歳	1,019	10.2	女性／55～64歳	699	7.0
女性／65歳以上	1,158	11.6	女性／65歳以上	1,882	18.8

※15歳未満の者は本調査の対象外とした。

<sup>1</sup> 解雇等経験者については、平成29年10月以降（同調査の調査日（令和4年10月1日）まで）に前職を辞めた者のうち、前職の離職理由が「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「雇用契約の満了のため」のいずれかである者の性、年齢階級別の人数分布を用いた。

その他の者については、15歳以上人口から上記に該当する者の人数を控除した性、年齢階級別の人数分布を用いた。

者、その他の者のいずれについても、全ての層において目標回収数を達成した<sup>2</sup>。

調査の実査期間は2025年3月3日から3月8日である。

#### 4. 回答者の属性

解雇等経験者とその他の者の回答者の属性は図表1-2及び図表1-3のとおりである。

解雇等経験者とその他の者の回答者の現在の就業状態を比べると、「仕事をしている」(就業者)の割合はともに約6割と同程度であるが、仕事をしていない者の内訳をみると、解雇等経験者では「離職中であり、仕事を探している」(失業者)の割合が相対的に高く、「仕事をしておらず、探してもいない」(非労働力人口)の割合が相対的に低くなっている。

また、解雇等経験者について、直近の解雇等が解雇である回答者が約7割、雇止めである回答者が約3割となっている。

その他の者について、退職勧奨により退職した経験がある者が4.6%、退職勧奨を受けたが退職しなかった経験がある者が2.7%、いずれの経験もない者が92.8%となっている。

図表1-2 回答者の基本属性

		解雇等経験者		その他の者	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%
総数		10,000	100.0	10,000	100.0
性別	男	4,576	45.8	4,769	47.7
	女	5,370	53.7	5,159	51.6
	その他	54	0.5	72	0.7
年齢	15～34歳	1,636	16.4	2,231	22.3
	35～44歳	1,460	14.6	1,371	13.7
	45～54歳	2,022	20.2	1,705	17.1
	55～64歳	1,839	18.4	1,396	14.0
	65歳以上	3,043	30.4	3,297	33.0
現在の就業状態	仕事をしている	5,961	59.6	5,909	59.1
	離職中であり、仕事を探している	1,288	12.9	270	2.7
	仕事をしておらず、探してもいない	2,751	27.5	3,821	38.2
直近の解雇等	解雇	6,964	69.6		
	雇止め	3,036	30.4		
勧奨退職の経験の有無	経験なし			9,276	92.8
	勧奨により退職した経験あり			456	4.6
	勧奨を受けたが退職しなかった経験あり			268	2.7

<sup>2</sup> 本調査における性別の選択肢は「男」「女」「その他」としていることから、性別を「その他」と回答した場合は、便宜上、解雇等の経験の有無×年齢階級の該当する区分において、目標回収数と回答時点における回収数の差分が大きい方の性別の回収数としてカウントし、目標回収数の達成状況を判断している。このため、目標回収数の性別内訳と実際の回答者の性別内訳は、必ずしも一致しない。

図表 1-3 現在仕事をしている回答者の現在の仕事に関する属性

		解雇等経験者		その他の者	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%
総数		5,961	100.0	5,909	100.0
雇用形態	正社員	2,326	39.0	3,438	58.2
	パート	1,383	23.2	1,027	17.4
	アルバイト	520	8.7	382	6.5
	契約社員	631	10.6	387	6.5
	派遣社員	479	8.0	156	2.6
	自営	506	8.5	417	7.1
	その他	116	1.9	102	1.7
勤務先の業種	農業, 林業	78	1.3	52	0.9
	漁業	12	0.2	2	0.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	24	0.4	5	0.1
	建設業	300	5.0	287	4.9
	製造業	903	15.1	1,088	18.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	81	1.4	73	1.2
	情報通信業	271	4.5	336	5.7
	運輸業, 郵便業	302	5.1	280	4.7
	卸売業, 小売業	691	11.6	647	10.9
	金融業, 保険業	175	2.9	239	4.0
	不動産業, 物品賃貸業	188	3.2	151	2.6
	学術研究, 専門・技術サービス業	164	2.8	149	2.5
	宿泊業, 飲食サービス業	258	4.3	211	3.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	197	3.3	152	2.6
	教育, 学習支援業	289	4.8	304	5.1
	医療, 福祉	639	10.7	737	12.5
	複合サービス事業	115	1.9	88	1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	800	13.4	569	9.6
職種	公務（他に分類されるものを除く）	182	3.1	346	5.9
	その他	292	4.9	193	3.3
職種	管理的職業従事者	469	7.9	581	9.8
	専門的・技術的職業従事者	889	14.9	1,084	18.3
	事務従事者	1,416	23.8	1,428	24.2
	販売従事者	501	8.4	539	9.1
	サービス職業従事者	985	16.5	808	13.7
	保安職業従事者	96	1.6	63	1.1
	農林漁業従事者	51	0.9	39	0.7
	生産工程従事者	453	7.6	467	7.9
	輸送・機械運転従事者	100	1.7	105	1.8
	建設・採掘従事者	97	1.6	100	1.7
	運搬・清掃・包装等従事者	345	5.8	237	4.0
	その他	559	9.4	458	7.8

現在仕事をしている回答者について、現在の仕事の属性をみると、解雇等経験者では正社員の割合が約4割とその他の者（約6割）より低く、非正規雇用労働者の割合が相対的に高くなっている。また、解雇等経験者ではその他の者に比べ、賃金形態が時給である者の割合や、月額賃金が低い者の割合が相対的に高い。労働時間みると、解雇等経験者では、労働時間の長い者の割合が相対的に低く、勤続年数みると、解雇等経験者では勤続年数が短い者の割合が相対的に高くなっている。

図表 1-3 現在仕事をしている回答者の現在の仕事に関する属性（続き）

		解雇等経験者		その他の者	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%
勤務先の企業規模（従業員数）	1 0 0 0 人以上	1,289	21.6	1,677	28.4
	5 0 0 ~ 9 9 9 人	446	7.5	448	7.6
	3 0 0 ~ 4 9 9 人	496	8.3	373	6.3
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	884	14.8	872	14.8
	5 0 ~ 9 9 人	698	11.7	607	10.3
	3 0 ~ 4 9 人	427	7.2	398	6.7
	2 9 人以下	1,721	28.9	1,534	26.0
勤務先の労働組合の有無、本人の加入の有無	労働組合有	1,711	28.7	1,928	32.6
	労働組合加入有	1,141	19.1	1,201	20.3
	労働組合加入無	570	9.6	727	12.3
	労働組合無	2,982	50.0	2,838	48.0
	分からぬ	1,268	21.3	1,143	19.3
雇用契約期間	契約期間無	3,669	61.6	4,129	69.9
	契約期間有	2,292	38.4	1,780	30.1
	1カ月未満	59	1.0	27	0.5
	1カ月以上3カ月以下	258	4.3	97	1.6
	3カ月超6カ月以下	313	5.3	120	2.0
	6カ月超1年以下	768	12.9	501	8.5
	1年超3年以下	337	5.7	215	3.6
	3年超5年以下	92	1.5	69	1.2
	5年超	144	2.4	187	3.2
役職	期間がわからぬ	321	5.4	564	9.5
	なし	4,861	81.5	4,591	77.7
	係長・監督級	380	6.4	461	7.8
	課長・店長級	246	4.1	407	6.9
	部長・工場長級	170	2.9	210	3.6
	役員級	304	5.1	240	4.1
賃金形態	月給	3,148	52.8	4,120	69.7
	時給	2,411	40.4	1,520	25.7
	その他	402	6.7	269	4.6
賃金月額	1～5万円未満	520	8.7	399	6.8
	5～10万円未満	1,077	18.1	809	13.7
	10～20万円未満	1,817	30.5	1,278	21.6
	20～30万円未満	1,423	23.9	1,542	26.1
	30～40万円未満	567	9.5	913	15.5
	40～50万円未満	258	4.3	439	7.4
	50～100万円未満	206	3.5	423	7.2
	100万円以上	93	1.6	106	1.8

図表 1-3 現在仕事をしている回答者の現在の仕事に関する属性(続き)

		解雇等経験者		その他の者	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%
1週間の実労働時間	0時間(働いていない)	20	0.3	31	0.5
	15時間未満	809	13.6	647	10.9
	15時間以上20時間未満	661	11.1	465	7.9
	20時間以上25時間未満	438	7.3	279	4.7
	25時間以上30時間未満	349	5.9	265	4.5
	30時間以上35時間未満	489	8.2	430	7.3
	35時間以上40時間未満	1,096	18.4	1,092	18.5
	40時間以上45時間未満	1,308	21.9	1,575	26.7
	45時間以上50時間未満	385	6.5	608	10.3
	50時間以上55時間未満	132	2.2	217	3.7
	55時間以上60時間未満	91	1.5	97	1.6
	60時間以上	183	3.1	203	3.4
勤続年数	0年	743	12.5	417	7.1
	1~2年	1,220	20.5	699	11.8
	3~4年	848	14.2	599	10.1
	5~9年	1,311	22.0	1,251	21.2
	10~14年	822	13.8	888	15.0
	15~19年	429	7.2	593	10.0
	20~24年	276	4.6	464	7.9
	25~29年	121	2.0	323	5.5
	30年以上	191	3.2	675	11.4

## 5. 調査項目

調査項目の概要は次のとおり。詳細は付属資料の「調査票(調査画面)」を参照されたい。

### (1) スクリーニング項目

解雇の経験の有無、雇止めの経験の有無、性別、年齢

### (2) 現在の就業状態及び現在の仕事に関する事項

現在の就業状態、雇用形態、勤務先の業種、職種、勤務先の従業員規模、勤務先の労働組合の有無、労働組会加入の有無、雇用契約期間の有無、雇用契約期間、役職、賃金形態、賃金月額階級、1週間の実労働時間階級、勤続年数

### (3) 直近の解雇等経験に関する事項(解雇等経験者のみ)

解雇・雇止めのうち直近の出来事、解雇等経験時の年齢、雇用形態、勤務先の業種、職種、勤務先の従業員規模、勤務先の労働組合の有無、労働組合加入の有無、雇用契約期間の有無、雇用契約期間、役職、賃金形態、賃金月額階級、1週間の実労働時間階級、勤続年数、解雇等の理由

### (4) 直近の解雇等経験時の紛争解決制度の利用等に関する事項(解雇等経験者のみ)

復職または契約更新希望の有無、勤め先による次の仕事の紹介の有無、紛争解決制度利用の有無、紛争解決制度を利用しなかった理由、解雇等への対応、利用した紛争解

決制度、その紛争解決制度を利用した理由、その紛争解決制度を利用した結果、その紛争解決制度を利用しても紛争が終わらなかった理由、その紛争解決制度を利用して良かった点、その紛争解決制度を利用して不満に思った点、訴訟による和解金額が確定するまでに要した期間、訴訟で和解が成立しなかった経験の有無、訴訟で和解が成立しなかった理由、復職を内容とする和解又は判決後に復職に至らなかった経験の有無、復職に至らなかった理由、解雇無効判決後の職場復帰・継続就業のために重要なこと

(5) 解雇無効時の金銭救済制度に対する意識等に関する事項

解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること、解雇無効時の金銭救済制度の創設を選択した理由、解雇無効時の金銭救済制度の必要性についての考え方、解雇無効時の金銭救済制度を必要ではない・必要性についてはどちらともいえないと考える理由

(6) 退職勧奨の経験の有無（その他の者のみ）

## 6. 留意点

- (1) 解雇等の経験の有無については期間を限定せずに「これまでの」経験を尋ねた。
- (2) 解雇等の経験が複数回ある場合には直近の解雇等についての回答を依頼した。
- (3) 調査票には〈回答にあたってご留意いただきたい点〉として「正確な数字がわからない場合は、概数をご記入いただければ結構です。」と記載した。
- (4) 調査票には解雇等について以下の注を記載した。
  - ・ 「解雇」=雇い主による労働契約の解約（普通解雇、懲戒解雇、整理解雇が該当し、退職勧奨は含まない）
  - ・ 「雇止め」=有期雇用契約の満了時に、雇い主が雇用契約の更新を拒否すること
  - ・ 使用者から解雇等の意思表示をされたものの、その後の任意交渉等により解雇等の意思表示が撤回された経験がある方は「有」を選択してください。
- (5) 調査票に「あっせん」「労働審判」「無効解雇」「退職勧奨」という言葉が出てくる都度、以下の注を記載した。
  - ・ 「あっせん」=都道府県労働局におかれる紛争調整委員会等が紛争の解決を目的として個別紛争に係る労使調整を行うこと（非公開、無料）。
  - ・ 「労働審判」=地方裁判所におかれる労働審判委員会が話し合い（調停）による紛争の解決を目指し、労使調整を行い、話し合いがまとまらない場合には判断（審判）を行う手続のこと（非公開、民事訴訟の半分以下の申立手数料で利用可能）。
  - ・ 「無効解雇」=次のようなものです。
    - ・ 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないと裁判所が判断した解雇（例：社会の常識に照らして納得できる理由がない解雇）

- ・法律で禁止されている解雇（例：業務上災害の療養期間中等の解雇、労働組合員であること等を理由とする解雇、性別や産休・育休の取得等を理由とする解雇等）
- ・「退職勧奨」=使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めること。労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なる。

## 第2章 調査結果の概要

### 1. 解雇等の際の状況(解雇等経験者)

直近の解雇等経験時の年齢をみると、25～34歳が最も多くなっている。その時の雇用形態は半数弱が正社員となっているが、その経験が雇止めのケースでは、派遣社員や契約社員の割合が高くなっている。勤め先の企業規模は従業員数29人以下の小規模企業の割合が高くなっているが、雇止めのケースでは1000人以上の大企業の割合が高くなっている。解雇等経験時の勤続年数は約45%が2年以下となっているが、10年以上であった者も2割強いる(図表2-1)。

図表2-1 直近の解雇等経験時の年齢及び仕事の状況

		解雇等経験者計		直近の経験は解雇		直近の経験は雇止め	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
総数		10,000	100.0	6,964	100.0	3,036	100.0
年齢	15～24歳	1,456	14.6	1,160	16.7	296	9.7
	25～34歳	2,624	26.2	1,886	27.1	738	24.3
	35～44歳	1,943	19.4	1,327	19.1	616	20.3
	45～54歳	1,815	18.2	1,301	18.7	514	16.9
	55～64歳	1,495	15.0	967	13.9	528	17.4
	65歳以上	667	6.7	323	4.6	344	11.3
雇用形態	正社員	4,526	45.3	3,907	56.1	619	20.4
	パート	1,691	16.9	1,158	16.6	533	17.6
	アルバイト	1,105	11.1	803	11.5	302	9.9
	契約社員	1,381	13.8	625	9.0	756	24.9
	派遣社員	1,143	11.4	385	5.5	758	25.0
	その他	154	1.5	86	1.2	68	2.2
勤務先の業種	農業、林業	99	1.0	73	1.0	26	0.9
	漁業	39	0.4	31	0.4	8	0.3
	鉱業、採石業、砂利採取業	68	0.7	52	0.7	16	0.5
	建設業	564	5.6	441	6.3	123	4.1
	製造業	1,825	18.3	1,245	17.9	580	19.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	149	1.5	97	1.4	52	1.7
	情報通信業	501	5.0	335	4.8	166	5.5
	運輸業、郵便業	417	4.2	277	4.0	140	4.6
	卸売業、小売業	1,065	10.7	816	11.7	249	8.2
	金融業、保険業	346	3.5	209	3.0	137	4.5
	不動産業、物品賃貸業	203	2.0	152	2.2	51	1.7
	学術研究、専門・技術サービス業	263	2.6	172	2.5	91	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	462	4.6	360	5.2	102	3.4
	生活関連サービス業、娯楽業	301	3.0	231	3.3	70	2.3
	教育、学習支援業	445	4.5	250	3.6	195	6.4
	医療、福祉	749	7.5	537	7.7	212	7.0
	複合サービス事業	259	2.6	186	2.7	73	2.4
	サービス業(他に分類されないもの)	1,384	13.8	965	13.9	419	13.8
	公務(他に分類されるものを除く)	308	3.1	151	2.2	157	5.2
	その他	553	5.5	384	5.5	169	5.6

図表 2-1 直近の解雇等経験時の年齢及び仕事の状況(続き)

		解雇等経験者計		直近の経験は解雇		直近の経験は雇止め	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
職種	管理的職業従事者	785	7.9	633	9.1	152	5.0
	専門的・技術的職業従事者	1,613	16.1	1,107	15.9	506	16.7
	事務従事者	2,425	24.3	1,476	21.2	949	31.3
	販売従事者	966	9.7	763	11.0	203	6.7
	サービス職業従事者	1,596	16.0	1,179	16.9	417	13.7
	保安職業従事者	105	1.1	82	1.2	23	0.8
	農林漁業従事者	66	0.7	46	0.7	20	0.7
	生産工程従事者	925	9.3	627	9.0	298	9.8
	輸送・機械運転従事者	145	1.5	98	1.4	47	1.5
	建設・採掘従事者	148	1.5	118	1.7	30	1.0
	運搬・清掃・包装等従事者	484	4.8	332	4.8	152	5.0
	その他	742	7.4	503	7.2	239	7.9
勤務先の企業規模(従業員数)	1000人以上	1,848	18.5	1,012	14.5	836	27.5
	500~999人	644	6.4	399	5.7	245	8.1
	300~499人	773	7.7	508	7.3	265	8.7
	100~299人	1,545	15.5	1,010	14.5	535	17.6
	50~99人	1,202	12.0	858	12.3	344	11.3
	30~49人	918	9.2	695	10.0	223	7.3
	29人以下	3,070	30.7	2,482	35.6	588	19.4
勤務先の労働組合の有無、本人の加入の有無	労働組合有	2,205	22.1	1,417	20.3	788	26.0
	労働組合加入有	1,408	14.1	1,047	15.0	361	11.9
	労働組合加入無	797	8.0	370	5.3	427	14.1
	労働組合無	5,289	52.9	4,006	57.5	1,283	42.3
	分からぬ	2,506	25.1	1,541	22.1	965	31.8
雇用契約期間	契約期間無	6,125	61.3	5,086	73.0	1,039	34.2
	契約期間有	3,875	38.8	1,878	27.0	1,997	65.8
	1ヶ月未満	106	1.1	73	1.0	33	1.1
	1ヶ月以上3ヶ月以下	437	4.4	174	2.5	263	8.7
	3ヶ月超6ヶ月以下	444	4.4	189	2.7	255	8.4
	6ヶ月超1年以下	1,027	10.3	435	6.2	592	19.5
	1年超3年以下	637	6.4	294	4.2	343	11.3
	3年超5年以下	253	2.5	108	1.6	145	4.8
	5年超	300	3.0	184	2.6	116	3.8
	期間がわからない	671	6.7	421	6.0	250	8.2
役職	なし	8,084	80.8	5,396	77.5	2,688	88.5
	係長・監督級	659	6.6	542	7.8	117	3.9
	課長・店長級	659	6.6	546	7.8	113	3.7
	部長・工場長級	377	3.8	294	4.2	83	2.7
	役員級	221	2.2	186	2.7	35	1.2
賃金形態	月給	5,952	59.5	4,563	65.5	1,389	45.8
	時給	3,858	38.6	2,270	32.6	1,588	52.3
	その他	190	1.9	131	1.9	59	1.9

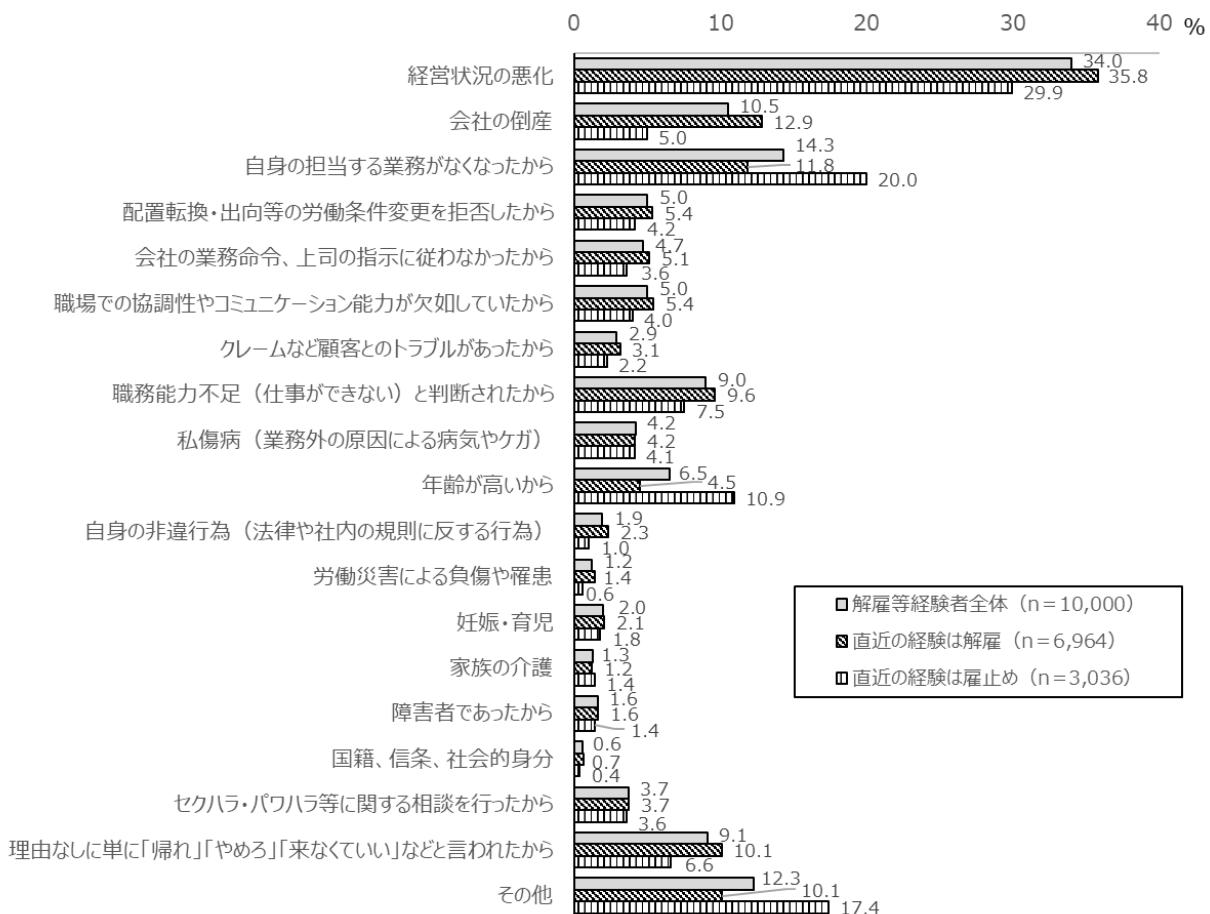
図表 2-1 直近の解雇等経験時の年齢及び仕事の状況(続き)

		解雇等経験者計		直近の経験は解雇		直近の経験は雇止め	
		回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
賃金月額	1～5万円未満	650	6.5	469	6.7	181	6.0
	5～10万円未満	1,641	16.4	1,131	16.2	510	16.8
	10～20万円未満	3,609	36.1	2,351	33.8	1,258	41.4
	20～30万円未満	2,412	24.1	1,687	24.2	725	23.9
	30～40万円未満	858	8.6	668	9.6	190	6.3
	40～50万円未満	362	3.6	287	4.1	75	2.5
	50～100万円未満	346	3.5	279	4.0	67	2.2
	100万円以上	122	1.2	92	1.3	30	1.0
勤務時間	0時間(働いていない)	171	1.7	126	1.8	45	1.5
	15時間未満	1,083	10.8	779	11.2	304	10.0
	15時間以上20時間未満	732	7.3	494	7.1	238	7.8
	20時間以上25時間未満	615	6.2	399	5.7	216	7.1
	25時間以上30時間未満	593	5.9	395	5.7	198	6.5
	30時間以上35時間未満	773	7.7	503	7.2	270	8.9
	35時間以上40時間未満	1,812	18.1	1,121	16.1	691	22.8
	40時間以上45時間未満	2,226	22.3	1,572	22.6	654	21.5
	45時間以上50時間未満	919	9.2	717	10.3	202	6.7
	50時間以上55時間未満	395	4.0	309	4.4	86	2.8
	55時間以上60時間未満	221	2.2	176	2.5	45	1.5
	60時間以上	460	4.6	373	5.4	87	2.9
勤続年数	0年	1,623	16.2	1,121	16.1	502	16.5
	1～2年	2,902	29.0	1,951	28.0	951	31.3
	3～4年	1,595	16.0	1,060	15.2	535	17.6
	5～9年	1,750	17.5	1,252	18.0	498	16.4
	10～14年	811	8.1	573	8.2	238	7.8
	15～19年	447	4.5	353	5.1	94	3.1
	20～24年	293	2.9	223	3.2	70	2.3
	25～29年	190	1.9	154	2.2	36	1.2
	30年以上	389	3.9	277	4.0	112	3.7

解雇等の理由<sup>3</sup>（複数回答）は、「経営状況の悪化」が34.0%と最も多く、次いで「自身の担当する業務がなくなったから」（14.3%）、「その他」（12.3%）、「会社の倒産」（10.5%）、「理由なしに単に「帰れ」「やめろ」「来なくていい」などと言われたから」（9.1%）、「職務能力不足（仕事ができない）と判断されたから」（9.0%）などが続いている。雇い止めのケースでは、解雇のケースと比べ、「自身の担当する業務がなくなったから」「その他」「年齢が高いから」といった理由がやや多く、「会社の倒産」「理由なしに単に「帰れ」「やめろ」「来なくていい」などと言われたから」といった理由はやや少なくなっている（図表 2-2）。

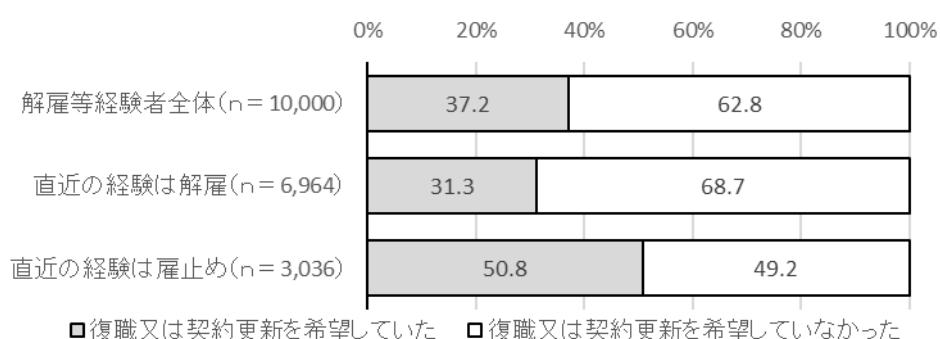
<sup>3</sup> 雇い主から通知書や口頭で解雇等の理由を示された場合は、当該理由に基づく回答を依頼した。通知書等が無い場合は、本人の認識での回答を依頼した。

図表 2-2 直近の解雇等の理由(複数回答)



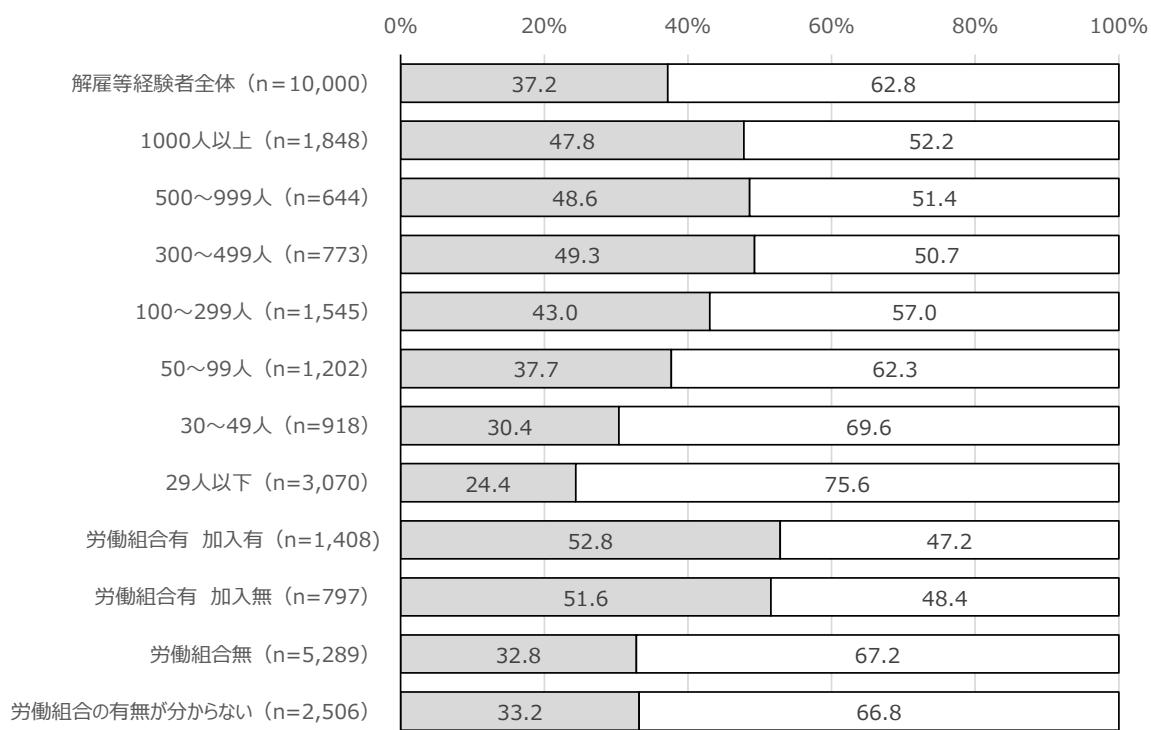
解雇等の際、復職又は契約更新を希望していたかどうかについては、「復職又は契約更新を希望していた」が 37.2%、「復職又は契約更新を希望していなかった」が 62.8%となっている。解雇のケースでは復職を希望していたのは 3 割程度であったのに対し、雇止めのケースでは約半数が契約更新を希望していたとしている（図表 2-3-1）。

図表 2-3-1 直近の解雇等の際の復職又は契約更新の希望



解雇等を経験した勤務先の企業規模別にみると、「復職又は契約更新を希望していた」は「1000人以上」、「500～999人」、「300～499人」では5割程度となっている一方、「30～49人」では30.4%、「29人以下」では24.4%などとなっており、小規模企業ではその割合が低くなる傾向がみられる。解雇等を経験した勤務先の労働組合の有無・加入の有無別にみると、「復職又は契約更新を希望していた」は、労働組合があったとする者では本人の加入の有無にかかわらず5割強（加入有では52.8%、加入無では51.6%）となっているのに対し、労働組合が無かったとする者では32.8%、労働組合の有無が分からないとする者では33.2%とその割合が低くなっている（図表2-3-2）。

図表2-3-2 直近の解雇等の際の復職又は契約更新の希望  
(解雇等を経験した勤務先の企業規模、労働組合の有無・加入の有無別)

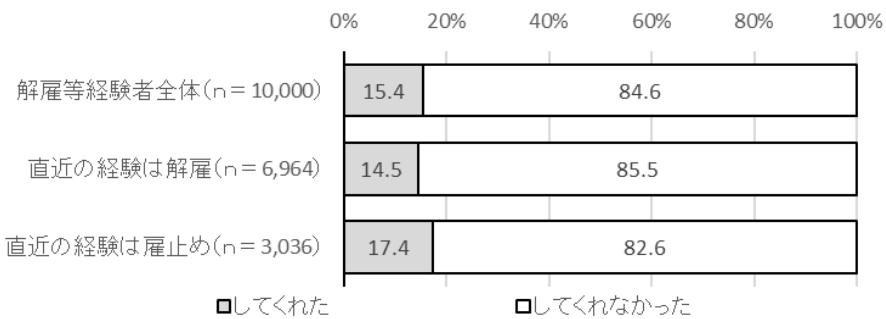


□復職又は契約更新を希望していた

□復職又は契約更新を希望していなかった

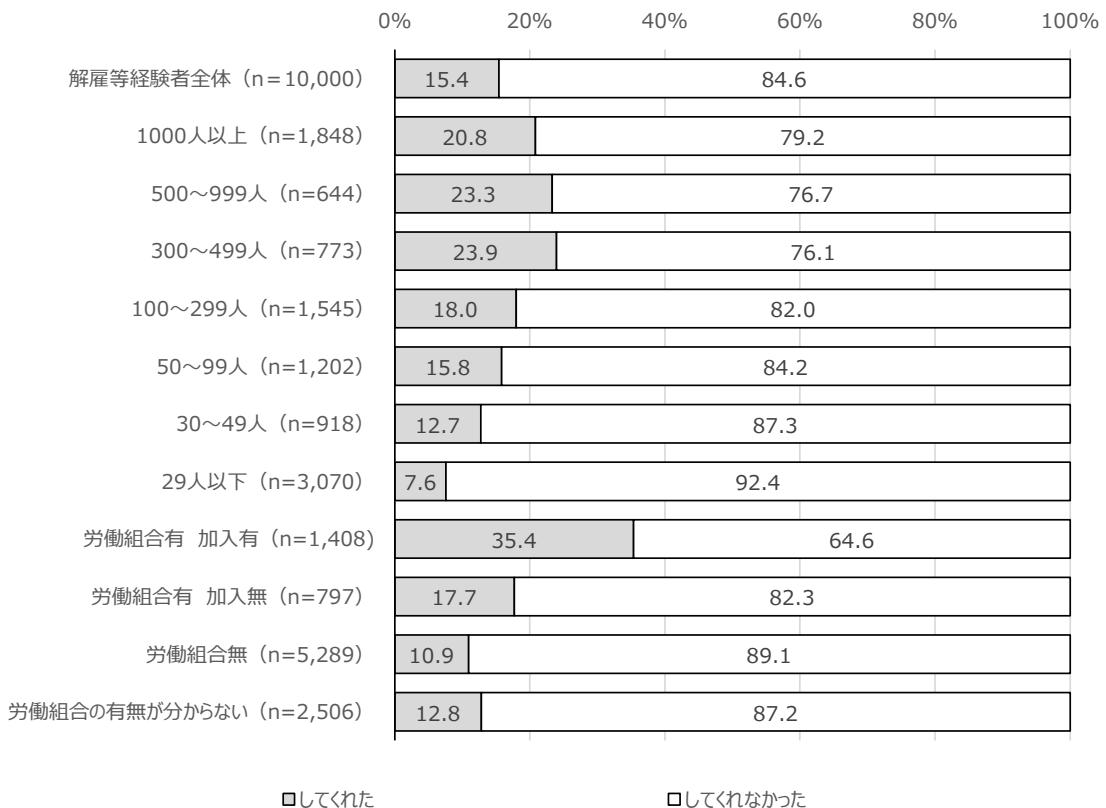
解雇等の際に会社が次の仕事を紹介してくれたかどうかについては、「してくれなかつた」が84.6%、「してくれた」が15.4%となっており、この割合は解雇のケースと雇止めのケースで大きな違いはみられない（図表2-4-1）。

図表 2-4-1 直近の解雇等の際に会社は次の仕事を紹介してくれたか



解雇等を経験した勤務先の企業規模別にみると、「してくれた」は、「1000人以上」、「500～999人」、「300～499人」では2割～2割強となっている一方、「30～49人」では12.7%、「29人以下」では7.6%などとなっており、小規模企業ではその割合が低くなる傾向がみられる。解雇等を経験した勤務先の労働組合の有無・加入の有無別にみると、「してくれた」は、労働組合に加入していたとする者では35.4%と3分の1を超えており、労働組合はあったが加入していないかったとする者では17.7%、労働組合の有無が分からないとする者では12.8%、労働組合が無かったとする者では10.9%にとどまっている（図表2-4-2）。

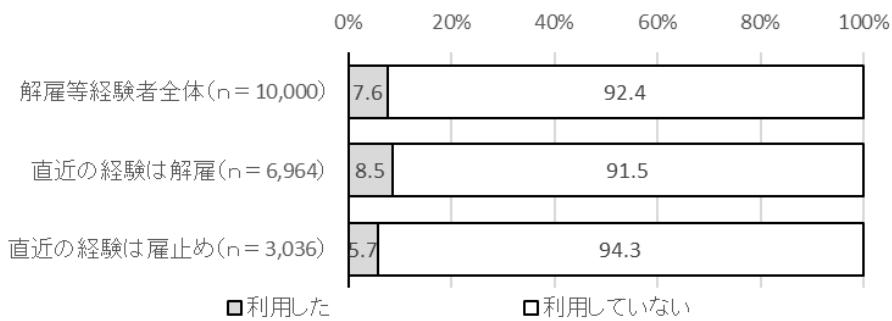
図表 2-4-2 直近の解雇等の際に会社は次の仕事を紹介してくれたか  
(解雇等を経験した勤務先の企業規模、労働組合の有無・加入の有無別)



## 2. 解雇等の際の紛争解決制度の利用状況(解雇等経験者)

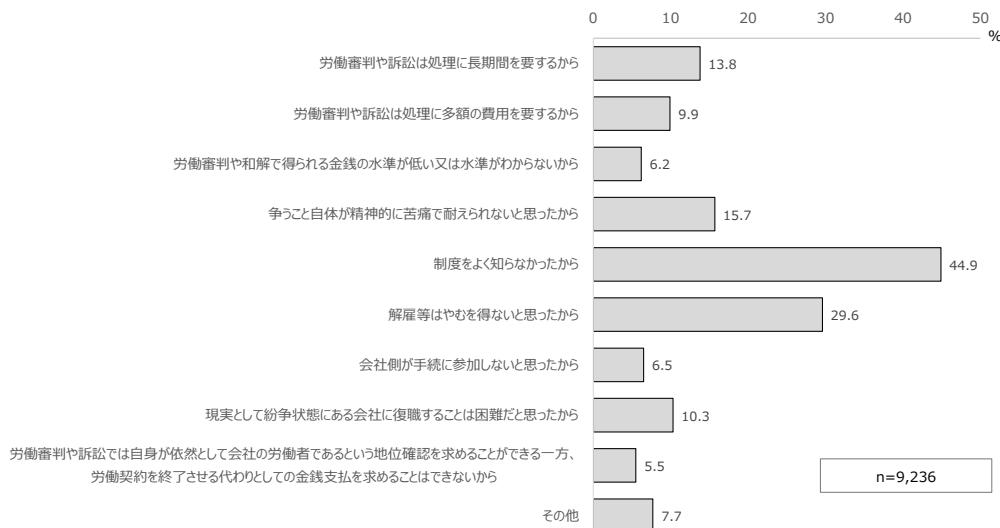
解雇等の際に紛争解決制度<sup>4</sup>を利用したかどうかを尋ねると、「利用した」が7.6%、「利用していない」が92.4%となっている。雇止めのケースに比べて解雇のケースではやや「利用した」の割合が高くなっている(図表2-5)。

図表2-5 直近の解雇等の際の紛争解決制度の利用の有無



紛争解決制度を「利用していない」と回答した者に利用しなかった理由を尋ねたところ(複数回答)、「制度をよく知らなかったから」が44.9%と最も多く、次いで「解雇等はやむを得ないと思ったから」(29.6%)、「争うこと自体が精神的に苦痛で耐えられないと思ったから」(15.7%)、「労働審判や訴訟は処理に長期間を要するから」(13.8%)、「現実として紛争状態にある会社に復職することは困難だと思ったから」(10.3%)などが続いている(図表2-6)。

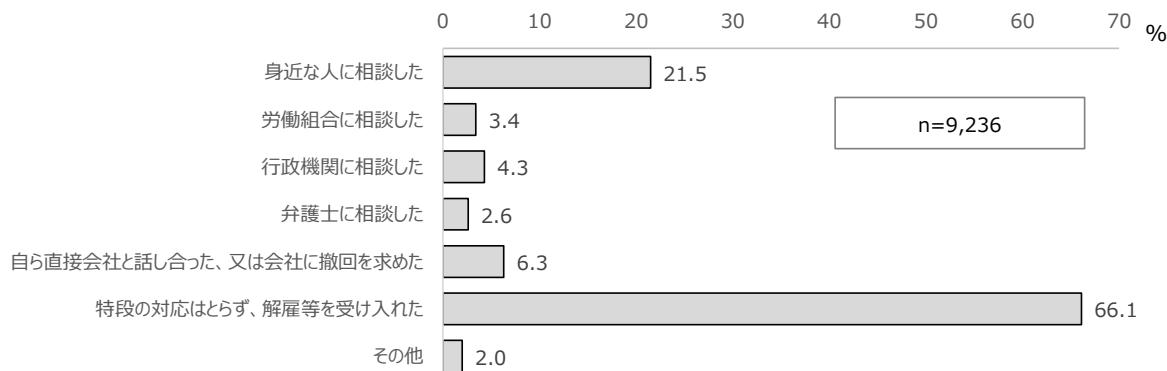
図表2-6 紛争解決制度を利用しなかった理由(複数回答)



<sup>4</sup> 調査画面に紛争解決制度の説明文(※本調査において「紛争解決制度」とは、「都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」、「都道府県労働委員会等のあっせん」、「民間の裁判外紛争解決制度(弁護士会等が実施する制度等)」、「労働審判」、「訴訟」を指します。)を掲載した。

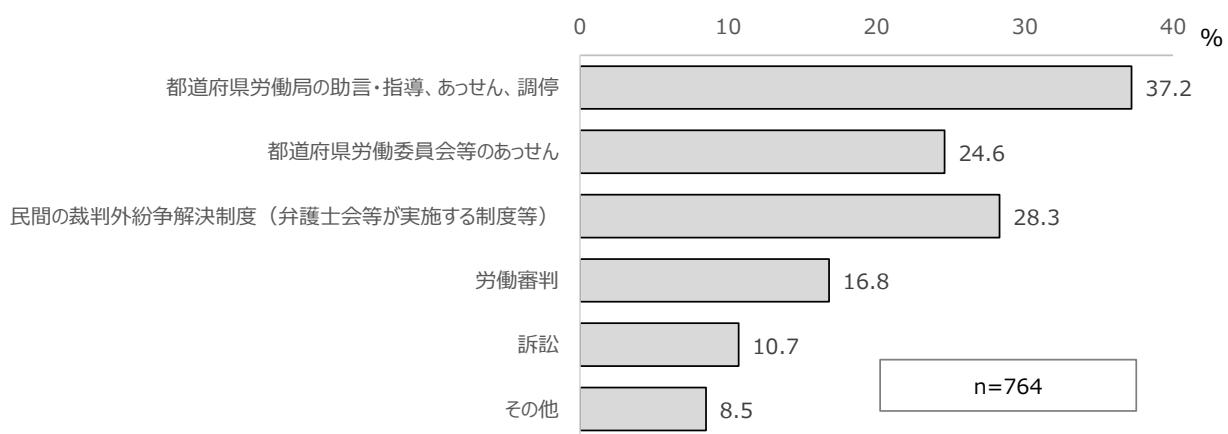
紛争解決制度を「利用していない」と回答した者に解雇等について取った対応を尋ねたところ（複数回答）、「特段の対応はとらず、解雇等を受け入れた」が 66.1%と最も多い、次いで「身近な人に相談した」が 21.5%、「自ら直接会社と話し合った、又は会社に撤回を求めた」が 6.3%などとなっている（図表 2-7）。

図表 2-7 解雇等について取った対応（紛争解決制度を利用しなかった者、複数回答）



紛争解決制度を「利用した」と回答した者に利用した紛争解決制度を尋ねたところ（複数回答）、「都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」が 37.2%、「民間の裁判外紛争解決制度（弁護士会等が実施する制度等）」が 28.3%、「都道府県労働委員会等のあっせん」が 24.6%、「労働審判」が 16.8%などとなっている（図表 2-8）。

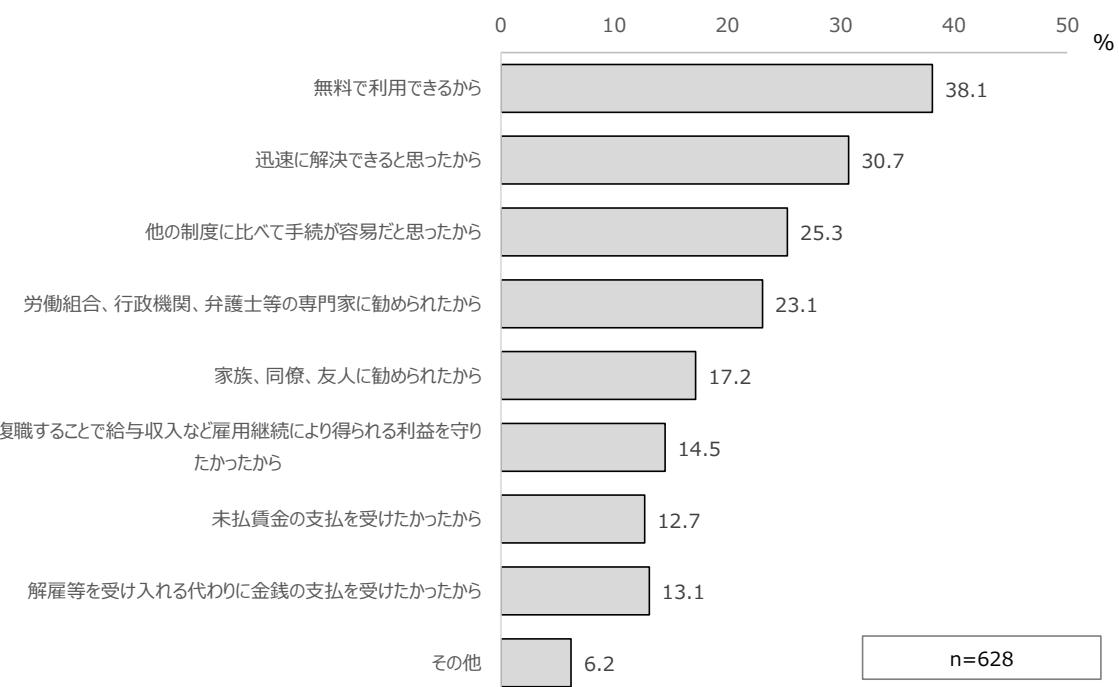
図表 2-8 利用した紛争解決制度（複数回答）



「労働審判」・「訴訟」を除く紛争解決制度（「都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」、「都道府県労働委員会等のあっせん」、「民間の裁判外紛争解決制度（弁護士会等が実施する制度等）」、「その他」のいずれか）を利用したと回答した者にその理由を尋ねると（複数回

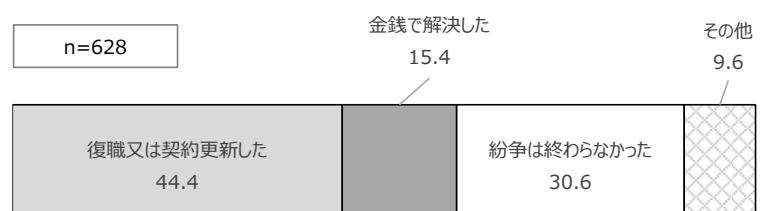
答)、「無料で利用できるから」が 38.1%と最も多く、次いで「迅速に解決できると思ったから」(30.7%)、「他の制度に比べて手続きが容易だと思ったから」(25.3%)、「労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから」(23.1%)、「家族、同僚、友人に勧められたから」(17.2%) などが続いている (図表 2-9)。

図表 2-9 紛争解決制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用した理由(複数回答)



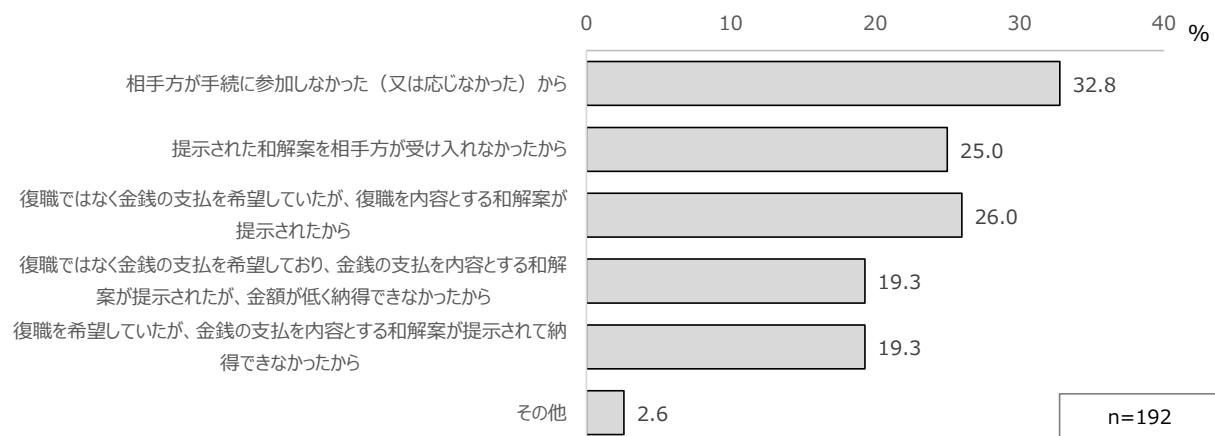
「労働審判」・「訴訟」を除く紛争解決制度を利用した結果を尋ねると、「復職又は契約更新した」が 44.4%、「紛争は終わらなかった」が 30.6%、「金銭で解決した」が 15.4%などとなっている (図表 2-10)。

図表 2-10 紛争解決制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用した結果



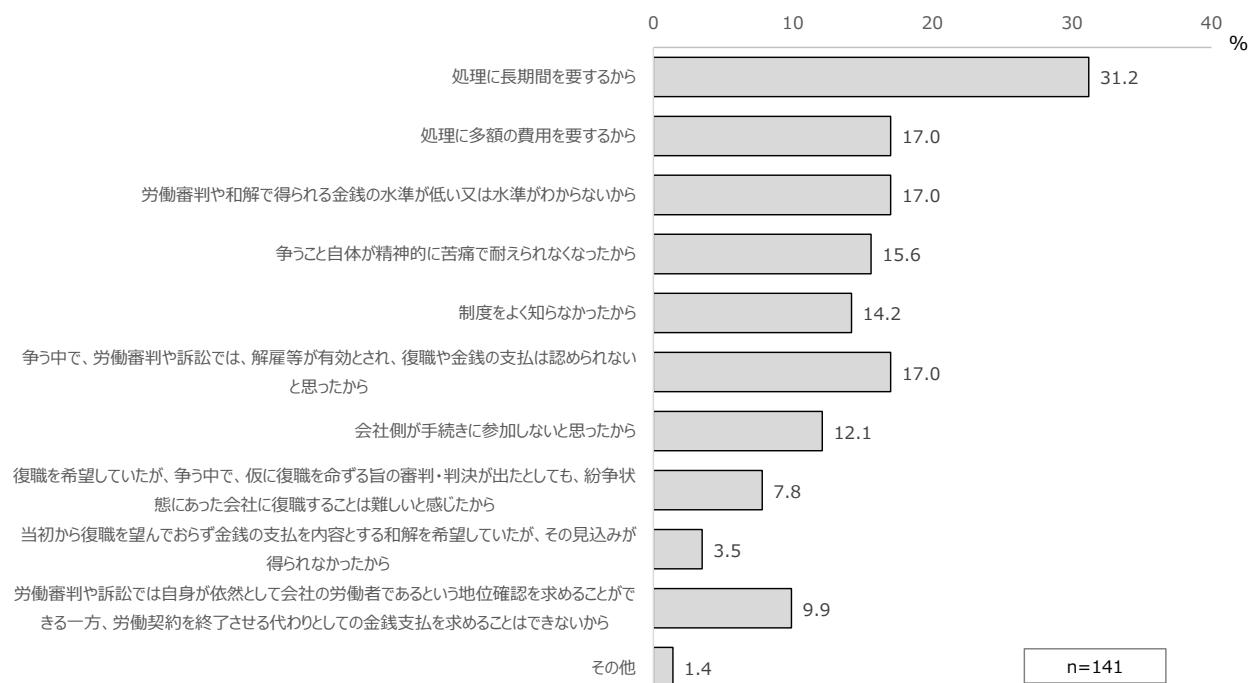
「紛争は終わらなかった」と回答した者にその理由を尋ねると（複数回答）、「相手方が手続に参加しなかった（又は応じなかった）から」が32.8%と最も多く、次いで「復職ではなく金銭の支払を希望していたが、復職を内容とする和解案が提示されたから」が26.0%、「提示された和解案を相手方が受け入れなかったから」が25.0%などとなっている（図表2-11）。

図表2-11 紛争解決制度（労働審判・訴訟を除く。）を利用した結果紛争が終わらなかった理由（複数回答）



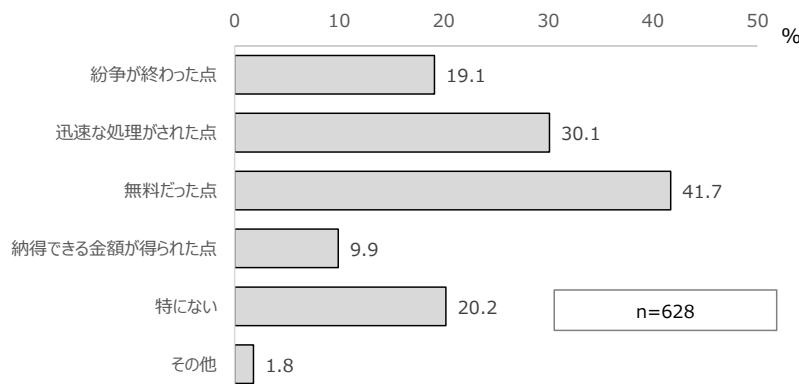
「労働審判」・「訴訟」を除く紛争解決制度を利用した結果「紛争は終わらなかった」と回答し、かつ労働審判も訴訟も利用しなかった者にその理由を尋ねたところ（複数回答）、「処理に長期間を要するから」が31.2%と最も多くなっている（図表2-12）

図表2-12 紛争が終わらずかつ労働審判も訴訟も利用しなかった理由（複数回答）



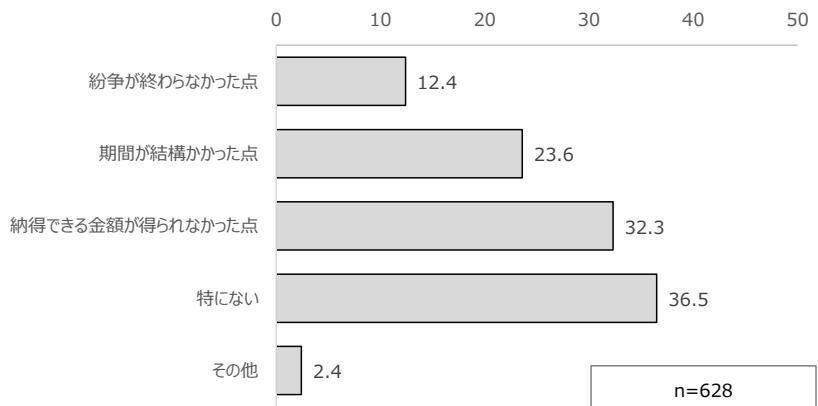
「労働審判」・「訴訟」を除く紛争解決制度を利用して良かった点について尋ねると（複数回答）、「無料だった点」が41.7%と最も多い、次いで「迅速な処理がされた点」が30.1%、「紛争が終わった点」が19.1%などとなっており、「特にない」は20.2%となっている（図表2-13）。

図表2-13 紛争解決制度（労働審判・訴訟を除く。）を利用して良かった点（複数回答）



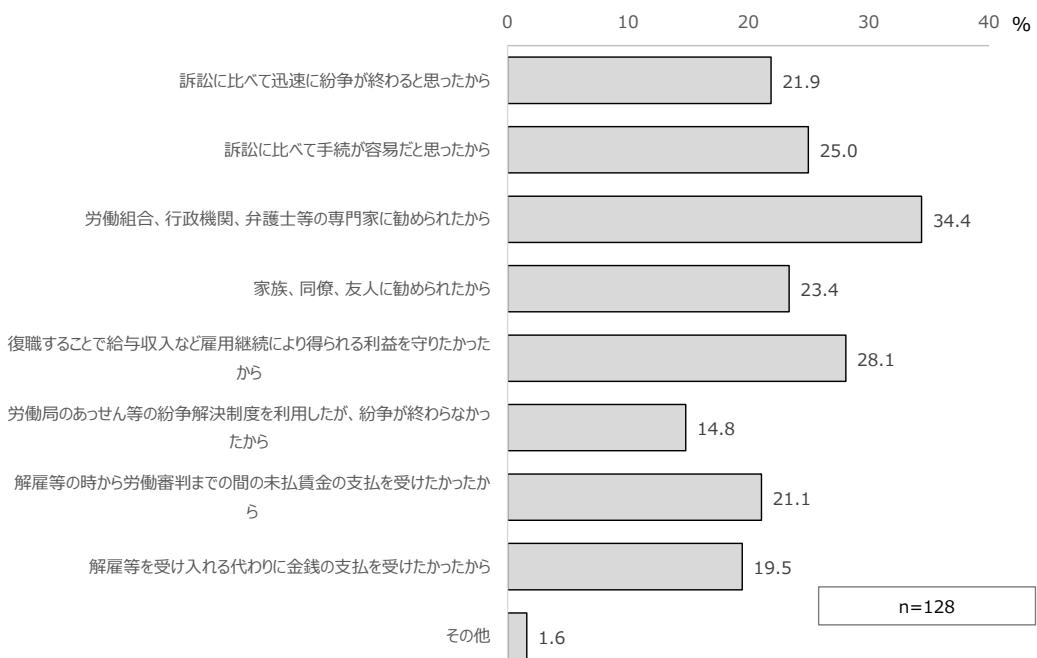
「労働審判」・「訴訟」を除く紛争解決制度を利用して不満に思った点について尋ねると（複数回答）、「特にない」以外では「納得できる金額が得られなかった点」が32.3%と最も多い、次いで「期間が結構かかった点」が23.6%、「紛争が終わらなかった点」が12.4%などとなっており、「特にない」は36.5%となっている（図表2-14）。

図表2-14 紛争解決制度（労働審判・訴訟を除く。）を利用して不満に思った点（複数回答）



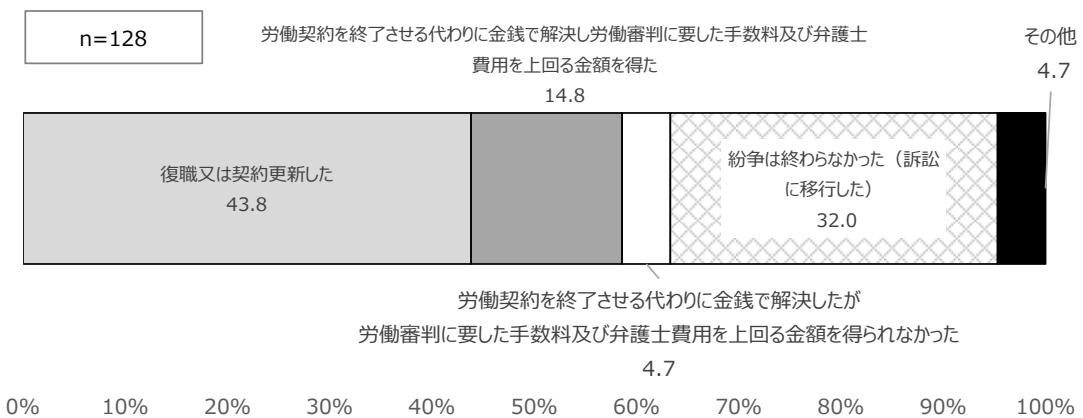
次に、労働審判を利用したと回答した者にその理由を尋ねると（複数回答）、「労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから」が34.4%と最も多い、次いで「復職することで給与収入など雇用継続により得られる利益を守りたかったから」（28.1%）、「訴訟に比べて手続きが容易だと思ったから」（25.0%）、「家族、同僚、友人に勧められたから」（23.4%）、「訴訟に比べて迅速に紛争が終わると思ったから」（21.9%）などが続いている（図表2-15）。

図表 2-15 労働審判を利用した理由(複数回答)



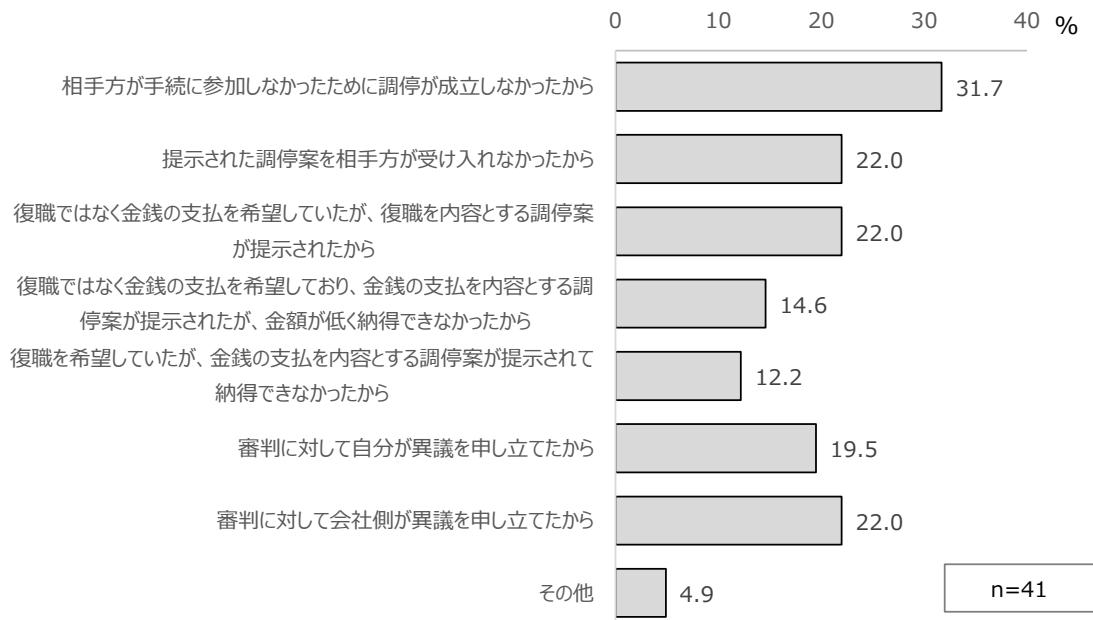
労働審判を利用した結果を尋ねると、「復職又は契約更新した」が 43.8%、「紛争は終わらなかった（訴訟に移行した）」が 32.0%、「労働契約を終了させる代わりに金銭で解決したが労働審判に要した手数料及び弁護士費用を上回る金額を得られなかった」が 14.8%などとなっている（図表 2-16）。

図表 2-16 労働審判を利用した結果



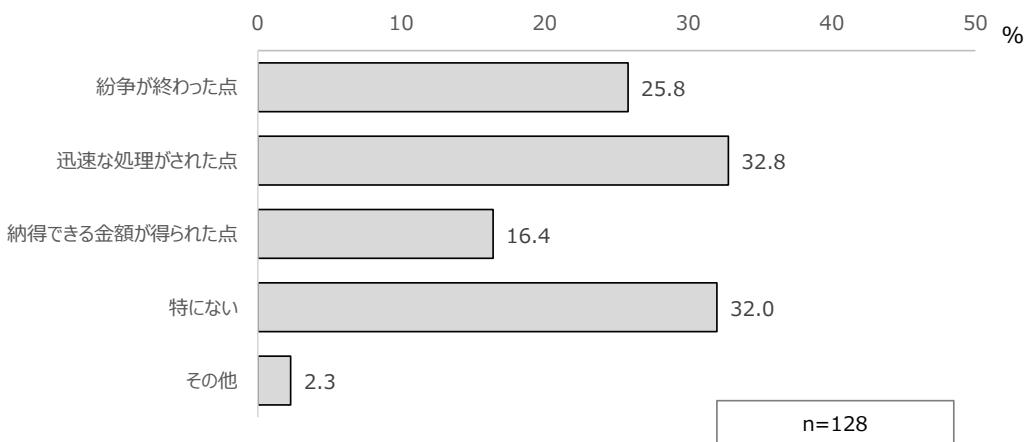
「紛争は終わらなかった（訴訟に移行した）」と回答した者にその理由を尋ねたところ（複数回答）、「相手方が手続に参加しなかったために調停が成立しなかったから」が 31.7% と最も多く、「提示された調停案を相手方が受け入れなかったから」、「復職ではなく金銭の支払を希望していたが、復職を内容とする調停案が提示されたから」及び「審判に対して会社側が異議を申し立てたから」がそれぞれ 22.0% などとなっている（図表 2-17）。

図表 2-17 「紛争が終わらなかった(訴訟に移行した)」理由(複数回答)



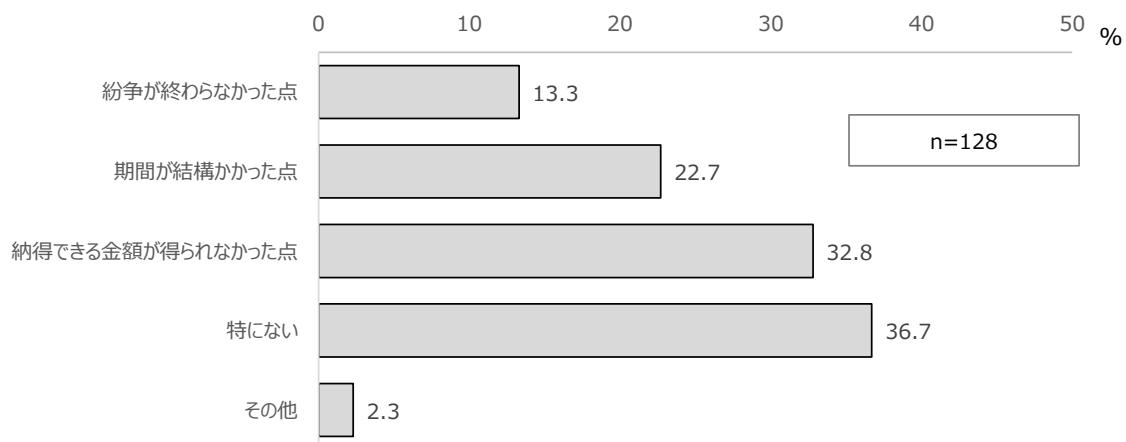
労働審判を利用して良かった点について尋ねると(複数回答)、「特にない」以外では「迅速な処理がされた点」が32.8%と最も多く、次いで「紛争が終わった点」が25.8%、「納得できる金額が得られた点」が16.4%などとなっており、「特にない」は32.0%となっている(図表2-18)。

図表 2-18 労働審判を利用して良かった点(複数回答)



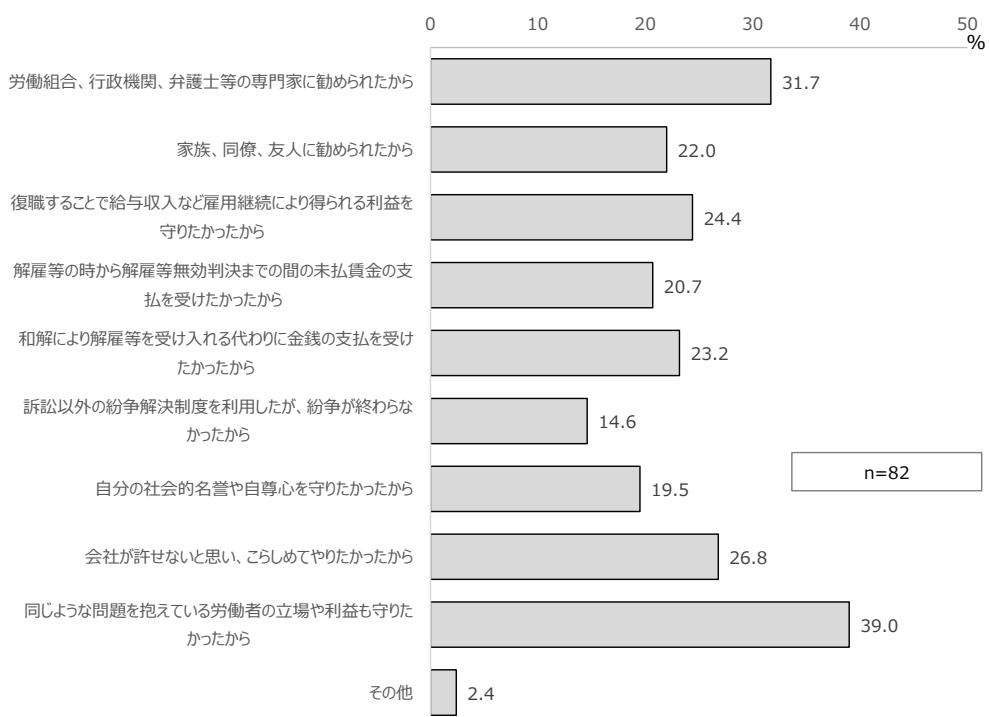
労働審判を利用して不満に思った点について尋ねると(複数回答)、「特にない」以外では「納得できる金額が得られなかつた点」が32.8%と最も多く、次いで「期間が結構かかった点」が22.7%、「紛争が終わらなかつた点」が13.3%などとなっており、「特にない」は36.7%となっている(図表2-19)。

図表 2-19 労働審判を利用して不満に思った点(複数回答)



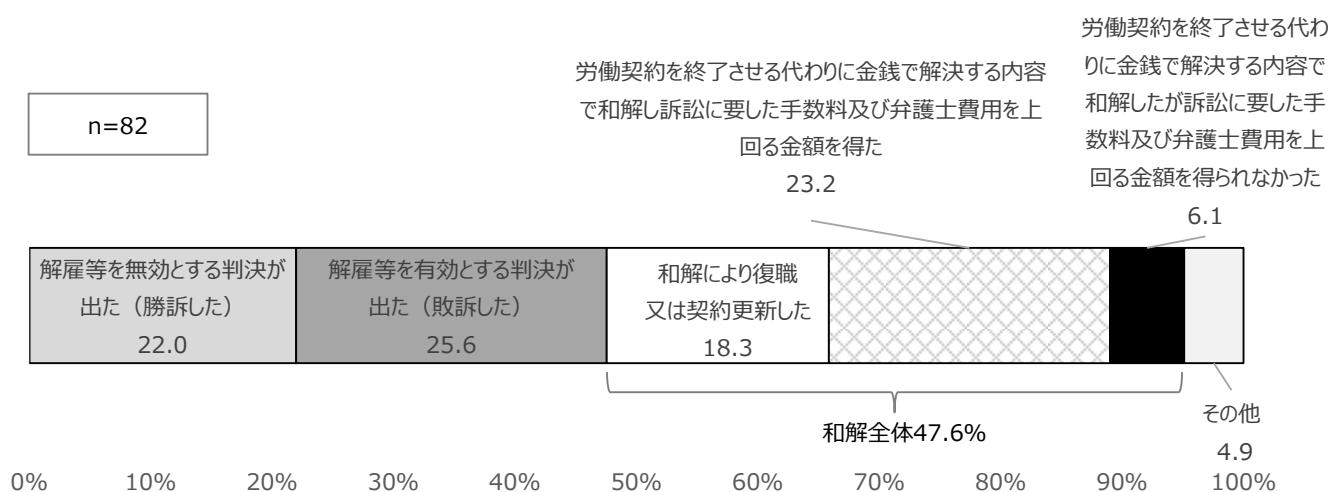
続いて、訴訟を利用したと回答した者にその理由を尋ねると(複数回答)、「同じような問題を抱えている労働者の立場や利益も守りたかったから」が39.0%と最も多く、次いで「労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから」(31.7%)、「会社が許せないと思い、こらしめてやりたかったから」(26.8%)、「復職することで給与収入など雇用継続により得られる利益を守りたかったから」(24.4%)、「和解により解雇等を受け入れる代わりに金銭の支払を受けたかったから」(23.2%)などが続いている(図表2-20)。

図表 2-20 訴訟を利用した理由(複数回答)



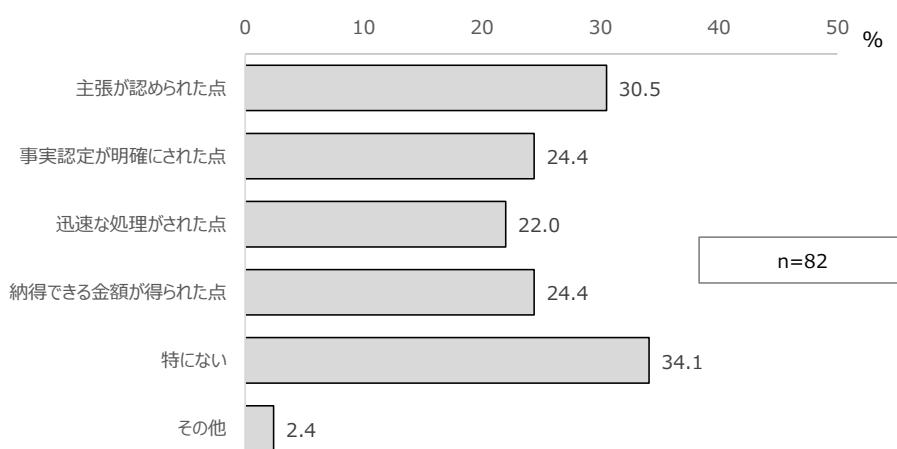
訴訟を利用した結果を尋ねると、「解雇等を有効とする判決が出た（敗訴した）」が 25.6%、「労働契約を終了させる代わりに金銭で解決する内容で和解し訴訟に要した手数料及び弁護士費用を上回る金額を得た」が 23.2%、「解雇等を無効とする判決が出た（勝訴した）」が 22.0%などとなっており、和解全体（「和解により復職又は契約更新した」、「労働契約を終了させる代わりに金銭で解決する内容で和解し訴訟に要した手数料及び弁護士費用を上回る金額を得た」、「労働契約を終了させる代わりに金銭で解決する内容で和解したが訴訟に要した手数料及び弁護士費用を上回る金額を得られなかった」の計）では 47.6%となっている（図表 2-21）。

図表 2-21 訴訟を利用した結果



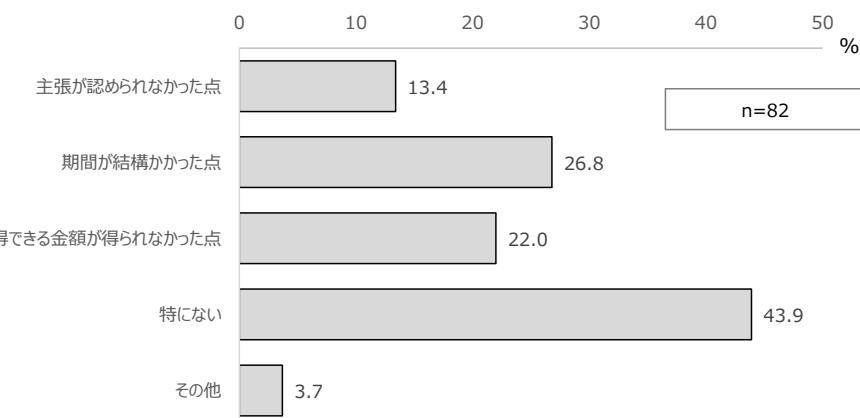
訴訟を利用して良かった点について尋ねると（複数回答）、「特にない」以外では「主張が認められた点」が 30.5% と最も多く、次いで「事実認定が明確にされた点」と「納得できる金額が得られた点」がそれぞれ 24.4% などとなっており、「特にない」は 34.1% となっている（図表 2-22）。

図表 2-22 訴訟を利用して良かった点（複数回答）



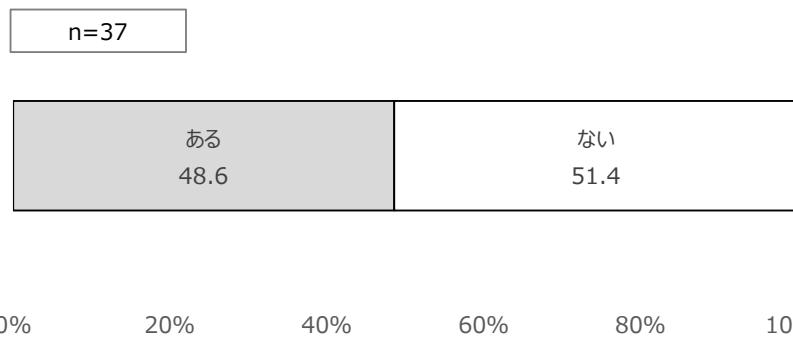
訴訟を利用して不満に思った点について尋ねると（複数回答）、「特にない」以外では「期間が結構かかった点」が 26.8%と最も多く、次いで「納得できる金額が得られなかった点」が 22.0%、「主張が認められなかった点」が 13.4%などとなっており、「特にない」は 43.9%となっている（図表 2-23）。

図表 2-23 訴訟を利用して不満に思った点（複数回答）



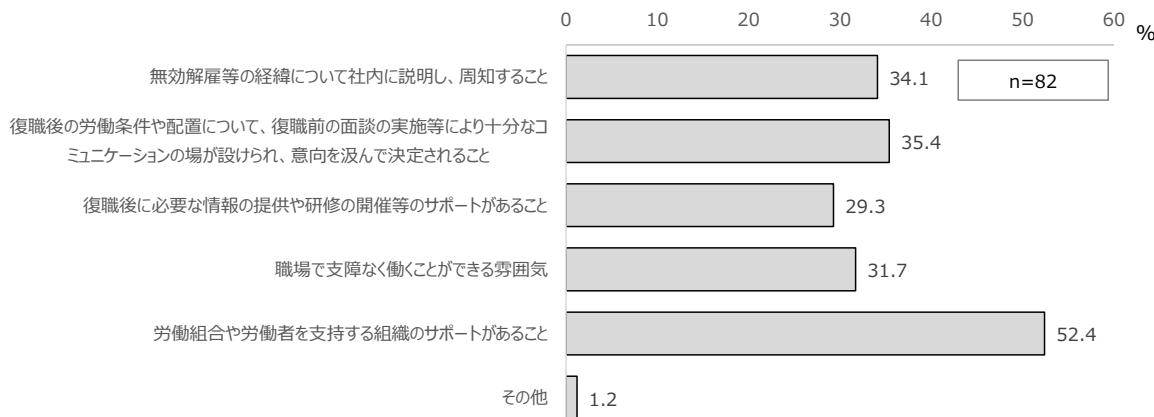
訴訟を利用してその結果が「解雇等を無効とする判決が出た（勝訴した）」、「和解により復職又は契約更新した」、「その他」であった者に、復職を内容とする和解に至った又は解雇等無効判決を得たが、復職に至らなかった経験について尋ねると、復職に至らなかった経験が「ない」が 51.4%、「ある」が 48.6%となっている（図表 2-24）。

図表 2-24 復職を内容とする和解に至った又は解雇等無効判決を得たが、復職に至らなかった経験



訴訟を利用したと回答した者に、解雇等無効判決後、職場復帰した上で継続就労するために重要なことを尋ねると（複数回答）、「労働組合や労働者を支持する組織のサポートがあること」が 52.4%と最も多く、次いで「復職後の労働条件や配置について、復職前の面談の実施等により十分なコミュニケーションの場が設けられ、意向を汲んで決定されること」が 35.4%、「無効解雇等の経緯について社内に説明し、周知すること」が 34.1%、「職場で支障なく働くことができる雰囲気」が 31.7%などとなっている（図表 2-25）。

図表 2-25 解雇等無効判決後、職場復帰した上で継続就労するために重要だと思うこと(複数回答)



### 3. 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること

復職請求等の現行制度の説明を表示した上で<sup>5</sup>、復職請求等の現行制度は維持しつつ、解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために何が必要と考えるかについて、解雇等経験者と他の者それぞれに尋ねたところ（複数回答）、解雇等経験者においては「わからない」が49.0%と最も多く、次いで「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」が25.2%、「和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素（給与額、勤続年数等）の明確化」が19.3%、「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」が18.7%、「解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的事例の周知」が16.5%、「簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」と「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」がそれぞれ15.9%などとなっている。

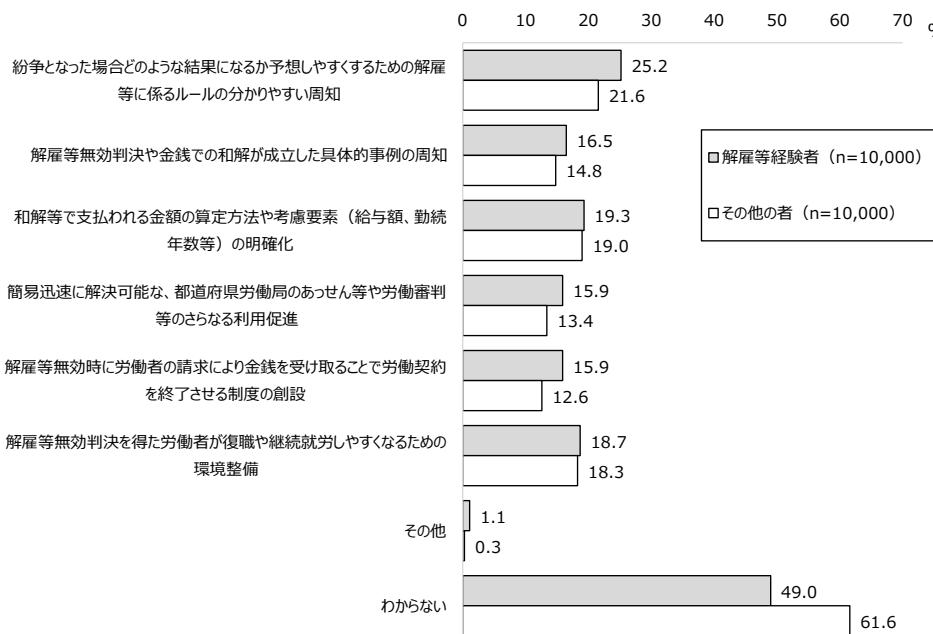
その他の者については「わからない」が61.6%と最も多く、次いで「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」が21.6%、「和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素（給与額、勤続年数等）の明確化」が19.0%、「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」が18.3%、「解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的事例の周知」が14.8%、「簡易迅

<sup>5</sup> 調査画面に復職請求等の現行制度についての説明文（解雇等について労働者と使用者の間で紛争となった場合、行政機関のあっせん等を活用し、意見の調整を図ることができますが、それでも合意に至らない場合、労働者は復職を請求する労働審判又は訴訟を提起することになります。判決により無効解雇等が示された場合は、復職することになりますが、その過程で労使の合意によって和解が成立した場合には、労働契約を終了させる代わりに金銭を受け取る形で紛争が解決される場合もあります（※1）。なお、現在は、労働審判又は訴訟において、はじめから復職の代わりに金銭による紛争解決を求める制度はありません。（※1）：労働審判又は訴訟上の和解により解決した場合における解決金の金額（月収表示）は幅広く分布し、中央値は労働審判で4.7月分、訴訟上の和解で7.3月分となっています（無効解雇と判断されるべき事案に限って集計されたものではありません）。（※2）：訴訟において解雇等の無効の判決が出た場合には、解雇等から判決確定等までの間の未払賃金が得られます。）を掲載した。説明文中の中央値のデータの出典、「あっせん」等の用語についての解説も掲載した。詳細は付属資料「調査票（調査画面）」として調査画面を印刷したものを添付しているので参照されたい。

速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」が13.4%、「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」が12.6%などとなっている。

「わからない」の割合がその他の者で高いものの、解雇等経験者とその他の者で回答傾向に大きな差異はみられない（図表2-26-1）。

図表2-26-1 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること（複数回答）



これを現在仕事をしている者について、現在の勤務先の企業規模別にみると、解雇等経験者、その他の者ともに「わからない」と回答した者の割合は、小規模企業で高くなる傾向がみられるものの、「わからない」以外では、どの企業規模でも「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」を選択した者の割合が最も高いなど、勤め先の企業規模による回答傾向の大きな差異はみられない（図表2-26-2）。

図表 2-26-2 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること(複数回答)  
(現在の勤務先の企業規模別)

解雇等経験者		%								
		紛争となつた場合どのようなるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知	解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的な事例の周知	和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素(給与額、勤続年数等)の明確化	簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあせん等や労働審判等のさらなる利用促進	解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設	解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備	その他	わからない	
解雇等経験者全体 (n=10,000)	100.0	25.2	16.5	19.3	15.9	15.9	18.7	1.1	49.0	
現在の勤務先の企業規模	1000人以上 (n=1,289)	100.0	29.5	20.4	22.9	18.3	20.2	21.2	0.9	44.4
	500~999人 (n=446)	100.0	30.0	21.7	22.6	21.5	16.4	20.0	0.7	39.5
	300~499人 (n=496)	100.0	27.2	14.3	18.5	14.7	15.9	14.3	0.6	38.1
	100~299人 (n=884)	100.0	26.6	18.4	19.7	18.9	16.2	16.3	0.5	46.4
	50~99人 (n=698)	100.0	23.4	15.6	20.3	16.0	17.0	18.2	0.7	52.1
	30~49人 (n=427)	100.0	26.9	13.6	18.0	16.6	15.0	18.0	2.1	47.8
	29人以下 (n=1,721)	100.0	24.9	16.4	18.7	14.4	14.4	18.8	1.7	52.4
その他の者										
解雇等経験者全体 (n=10,000)	100.0	21.6	14.8	19.0	13.4	12.6	18.3	0.3	61.6	
現在の勤務先の企業規模	1000人以上 (n=1,677)	100.0	23.9	17.2	20.5	14.4	13.7	18.4	0.1	58.7
	500~999人 (n=448)	100.0	27.5	17.2	24.8	15.8	16.7	14.5	0.4	54.7
	300~499人 (n=373)	100.0	26.3	18.8	23.3	15.8	14.2	19.6	0.0	55.2
	100~299人 (n=872)	100.0	22.1	14.3	17.2	13.1	12.8	14.6	0.1	62.6
	50~99人 (n=607)	100.0	20.9	16.0	18.9	13.0	11.9	17.0	0.2	61.3
	30~49人 (n=398)	100.0	18.1	12.3	14.6	8.5	8.8	12.8	0.3	67.8
	29人以下 (n=1,534)	100.0	18.5	13.5	16.0	11.0	10.0	14.2	0.5	66.9

また、解雇等経験者について、これを直近の解雇経験時の紛争解決制度の利用の有無別にみると、制度を利用していない者では「わからない」と回答した者の割合が 50.9%であるのに対し、制度を利用した者では「わからない」と回答した者は 25.8%にとどまっており、この問題への関心が比較的高いことがうかがえる。「わからない」以外の回答については、制度を利用していない者では「紛争となつた場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」を選択した者の割合が 25.2%と最も高く、次いで「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」が 18.9%なっているのに対し、制度を利用した者では「和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素

（給与額、勤続年数等）の明確化」を選択した者の割合が25.0%と最も高く、次いで「簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」が24.9%となっており、紛争解決制度の利用の有無により回答傾向がやや異なっている。また、利用した紛争解決制度別にみると、「都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」を利用した者では「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」を選択した者の割合（40.8%）が、「都道府県労働委員会等のあっせん」、「民間の裁判外紛争解決制度（弁護士会等が実施する制度等）」、「労働審判」を利用した者では「簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」を選択した者の割合（順に35.6%、35.2%、31.3%）が、「訴訟」を利用した者では「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」を選択した者の割合（35.4%）が最も高くなっている。利用した紛争解決制度によっても回答傾向に違いがみられる（図表2-26-3）。

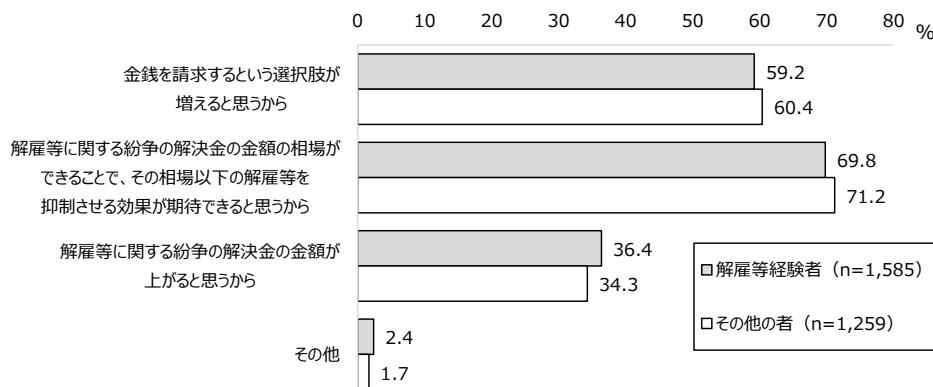
図表2-26-3 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること（複数回答）  
(紛争解決制度の利用の有無別、利用した紛争解決制度別)

		%								
		紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知	解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的な事例の周知	和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素（給与額、勤続年数等）の明確化	簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進	解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設	解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備	その他	わからない	
解雇等経験者全体（n=10,000）		100.0	25.2	16.5	19.3	15.9	15.9	18.7	1.1	49.0
紛争解決制度を利用していない（n=9,236）		100.0	25.2	16.4	18.8	15.2	15.6	18.9	1.1	50.9
紛争解決制度を利用した（n=764）		100.0	24.3	17.5	25.0	24.9	18.7	16.9	1.6	25.8
利用した紛争解決制度	都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停（n=284）	100.0	40.8	25.7	31.3	27.5	18.3	16.9	1.8	22.5
	都道府県労働委員会等のあっせん（n=188）	100.0	26.6	23.9	26.1	35.6	23.9	18.6	1.1	14.9
	民間の裁判外紛争解決制度（弁護士会等が実施する制度等）（n=216）	100.0	25.9	25.5	31.5	35.2	27.3	17.1	0.9	8.8
	労働審判（n=128）	100.0	27.3	21.1	23.4	31.3	21.1	23.4	0.8	23.4
	訴訟（n=82）	100.0	28.0	22.0	29.3	24.4	23.2	35.4	3.7	29.3
	その他（n=65）	100.0	16.9	7.7	20.0	12.3	10.8	10.8	7.7	64.6

次に、「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」（以下「制度の創設」という。）を選択した者にその理由を尋ねると（複数回答）、解雇等経験者、他の者のいずれでも「解雇等に関する紛争の解決金の相場ができることで、

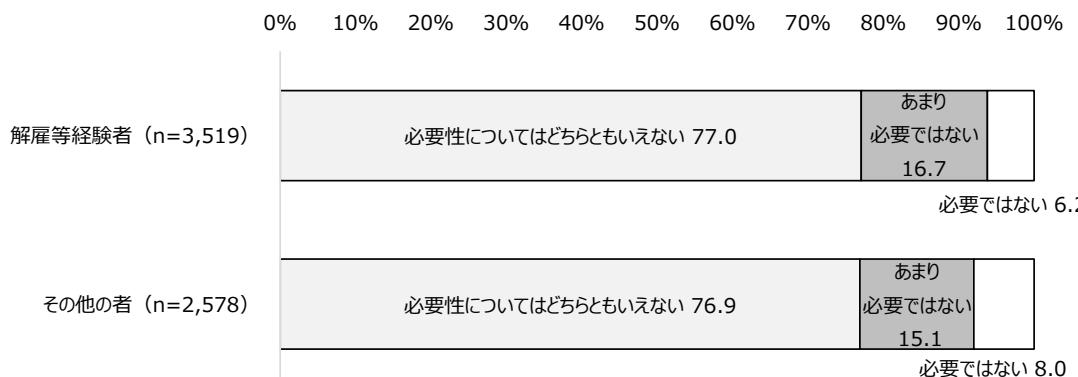
その相場以下の解雇等を抑制させる効果が期待できると思うから」が最も多く（解雇等経験者：69.8%、その他の者：71.2%）、次いで「金銭を請求するという選択肢が増えると思うから」（同 59.2%、同 60.4%）、「解雇等に関する紛争の解決金の金額が上がると思うから」（同 36.4%、同 34.3%）などが続いている。（図表 2-27）。

図表 2-27 「解雇無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」を選択した理由（複数回答）



「制度の創設」を選択しなかった者（「わからない」を選択した者を除く）に「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度」の必要性についてどのように考えるかを尋ねると、解雇等経験者、その他の者のいずれでも「必要性についてはどちらともいえない」が8割近くとなっており（解雇等経験者：77.0%、その他の者：76.9%）、「あまり必要ではない」（同 16.7%、同 15.1%）、「必要ではない」（同 6.2%、同 8.0%）は合わせて2割強となっている（図表 2-28-1）。

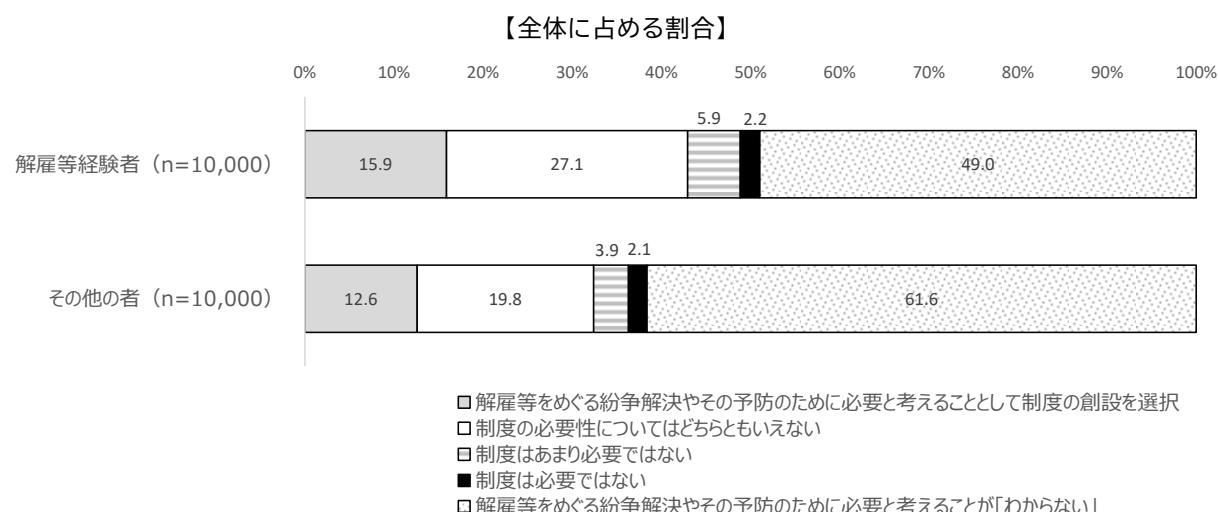
図表 2-28-1 「解雇無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度」の必要性  
【解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために「制度の創設」を選択しなかった者に占める割合】



※解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えることとして「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」を選択しなかった者（「わからない」と回答した者を除く）に対しての質問。

また、これを制度の選択状況とあわせて全体（解雇等経験者、その他の者それぞれ1万人）に占める割合でみると、解雇等経験者、その他の者のいずれでも、解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えることは「わからない」とする者が最も多く（解雇等経験者：49.0%、その他の者：61.6%）、次いで制度の「必要性についてはどちらともいえない」とする者（同27.1%、同19.8%）、制度の創設が必要と考える者（同15.9%、同12.6%）、制度は「あまり必要ではない」とする者（同5.9%、同3.9%）、制度は「必要ではない」とする者（同2.2%、同2.1%）の順となっている。このように、「わからない」「どちらともいえない」という回答が多いものの、制度の創設が必要と考える者は、制度は「あまり必要ではない」とする者と制度は「必要ではない」とする者を合わせたより多くなっている（図表2-28-2）。

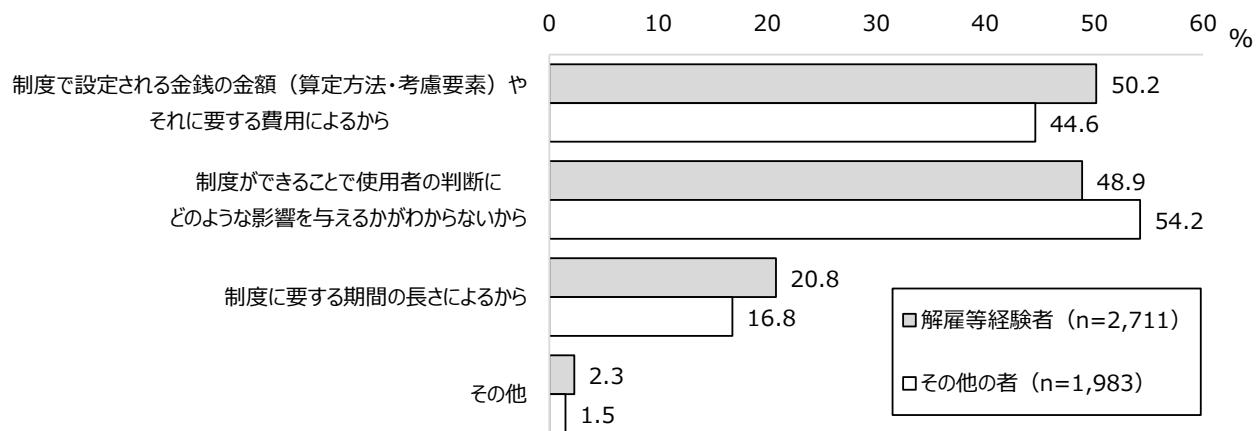
図表2-28-2 「解雇無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度」の必要性



※①解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えることとして「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」を選択した者、②解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えることが「わからない」を選択した者、③「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」を選択していない者に対して同制度の必要性についての考え方を聞いた結果、それについて、回答者全体（解雇等経験者、その他の者各10,000人）に占める割合を示した。

制度の必要性について「必要性についてはどちらともいえない」を選択した者にその理由を尋ねると（複数回答）、解雇等経験者では「制度で設定される金銭の金額（算定方法・考慮要素）やそれに要する費用によるから」が50.2%と最も多く、次いで「制度ができることで使用者の判断にどのような影響を与えるかがわからないから」が48.9%、「制度に要する期間の長さによるから」が20.8%などとなっている。その他の者では「制度ができることで使用者の判断にどのような影響を与えるかがわからないから」が54.2%と最も多く、次いで「制度で設定される金銭の金額（算定方法・考慮要素）やそれに要する費用によるから」が44.6%、「制度に要する期間の長さによるから」が16.8%などとなっている（図表2-29）。

図表 2-29 「解雇無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度」の必要性について「どちらともいえない」を選んだ理由(複数回答)



制度の必要性について「あまり必要ではない」又は「必要ではない」を選択した者にその理由を尋ねると（複数回答）、解雇等経験者では「解決金水準の設定により解雇等の手続が簡単になり、今後解雇等される事案が増えそうだから」が 29.1%と最も多く、次いで「現在の制度でも労働審判等によって金銭の支払での解決が可能であるから」が 26.5%、「無効な解雇等については復職によって解決されるべきで、雇用が継続できるよう対応すべきだと思うから」が 23.8%、「本当に労働者の意思で金銭を請求できるとは思えないから」が 23.3%、「解決金の水準は解雇等事案の個別事情によって異なり、場合によっては現在の解決金額が下がる懸念があるから」が 16.1%などとなっている。その他の者では「無効な解雇等については復職によって解決されるべきで、雇用が継続できるよう対応すべきだと思うから」が 38.7%と最も多く、次いで「解決金水準の設定により解雇等の手続が簡単になり、今後解雇等される事案が増えそうだから」が 28.6%、「本当に労働者の意思で金銭を請求できるとは思えないから」が 27.2%、「現在の制度でも労働審判等によって金銭の支払での解決が可能であるから」が 18.5%、「解決金の水準は解雇等事案の個別事情によって異なり、場合によっては現在の解決金額が下がる懸念があるから」が 15.6%などとなっている（図表 2-30）。

図表 2-30 「解雇無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度」が「あまり必要ではない」・「必要ではない」を選んだ理由(複数回答)

