

付属資料

調査票(調査画面)

- ※ インターネット調査の調査画面のキャプチャーを印刷したものである。プルダウン形式の問(Q21及びQ27)については選択肢が表示されないため、最後にまとめて掲載した。
- ※ 各問の回答者の条件については最後にまとめて掲載した。

アンケート画面開始

Page 1

解雇等に関する労働者意識調査

この調査は、厚生労働省の労働政策審議会における「解雇無効時の金銭救済制度」の議論に活用するため、労働者(離職者を含む)の皆様にお伺いする調査です。

本調査は、無記名です。ご回答いただいた内容は、「○○という回答が何件(%)」というように数字としてまとめ、自由記述欄についても、回答者個人が特定されないよう匿名化処理等を行います。また、調査目的以外には使用いたしませんので、安心してご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

調査の分析結果は、労働政策審議会に資料として提出するほか、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)の報告書として公表を予定していますので、回答へのご協力について、お願い申し上げます。

<回答にあたってご留意いただきたい点>

○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。

次へ

0 50 100(%)

Page 2

Q1

これまでの、解雇、雇止め(以下「解雇等」と言います。)の経験についてお尋ねします。

Q1_1

これまでに、解雇の経験はありますか。

- 有
- 無

(注1)

・「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)

(注2)

・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。

Q1_2

これまでに、雇止めの経験はありますか。

- 有

(注1)

- ・「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

(注2)

- ・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。

次へ



Page 3

Q2

あなた自身について教えて下さい。

Q2_1

性別を、教えてください。

- 男
- 女
- その他

Q2_2

年齢を、教えてください。

歳

次へ



Page 4

DUMMY1

制御用設問

※実査時は非表示です※

- 1

[次へ](#)

Page 5

DUMMY_QUOTA1

制御用設問

※実査時は非表示です※

- 解雇等経験者/男性/15～34歳
- 解雇等経験者/男性/35～44歳
- 解雇等経験者/男性/45～54歳
- 解雇等経験者/男性/55～64歳
- 解雇等経験者/男性/65歳以上
- 解雇等経験者/女性/15～34歳
- 解雇等経験者/女性/35～44歳
- 解雇等経験者/女性/45～54歳
- 解雇等経験者/女性/55～64歳
- 解雇等経験者/女性/65歳以上
- その他の者/男性/15～34歳
- その他の者/男性/35～44歳
- その他の者/男性/45～54歳
- その他の者/男性/55～64歳
- その他の者/男性/65歳以上
- その他の者/女性/15～34歳
- その他の者/女性/35～44歳
- その他の者/女性/45～54歳
- その他の者/女性/55～64歳
- その他の者/女性/65歳以上

[次へ](#)

アンケート画面開始

Page 1

DUMMY01

出し分け用設問

※実査時は非表示です※

- Q1で1つ以上「有」
- Q1で全て「無」

次へ

0 50 100(%)

Page 2

Q3

現在、仕事をしていますか。

- 仕事をしている
- 離職中であり、仕事を探している
- 仕事をしておらず、探してもいない

次へ

0 50 100(%)

Page 3

Q4

現在の勤務先について教えて下さい。

2つ以上の勤務先がある場合は、主な勤務先について回答ください。

Q4_SQ1

雇用形態を、教えてください。

- 正社員
(職務、勤務地、職種等が限定された正社員及び短時間勤務の正社員を含む)
- パート
- アルバイト
- 契約社員

- 派遣社員
- 自営
- その他

Q4_SQ2

業種を、教えてください。

- 農業,林業
- 漁業
- 鉱業,採石業,砂利採取業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業,郵便業
- 卸売業,小売業
- 金融業,保険業
- 不動産業,物品販貸業
- 学術研究,専門・技術サービス業
- 宿泊業,飲食サービス業
- 生活関連サービス業,娯楽業
- 教育,学習支援業
- 医療,福祉
- 複合サービス事業
- サービス業(他に分類されないもの)
- 公務(他に分類されるものを除く)
- その他

次へ



Page 4

Q4

現在の勤務先について教えて下さい。

2つ以上の勤務先がある場合は、主な勤務先について回答ください。

Q4_SQ3

職種を、教えてください。

- 管理的職業従事者
- 専門的・技術的職業従事者
- 事務従事者
- 販売従事者
- サービス職業従事者
- 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
- その他

Q4_SQ4

従業員数(所属する会社全体での人数)を、教えてください。

- 1000人以上
- 500～999人
- 300～499人
- 100～299人
- 50～99人
- 30～49人
- 29人以下

Q4_SQ5

労働組合の有無を、教えてください。

- 有
- 無
- 分からない

次へ



Q4_SQ6

- 有
- 無

次へ



Page 6

Q4

現在の勤務先について教えて下さい。

2つ以上の勤務先がある場合は、主な勤務先について回答ください。

Q4_SQ7

契約期間の有無を、教えてください。

- 無
- 有

次へ



Page 7

Q4_SQ8

契約期間(直近で新たに締結又は更新した契約の期間)を、教えてください。

例えば、1年の有期労働契約を複数回繰り返して更新した場合は、契約期間を1年として、「6ヶ月超1年以下」を選択してください。

- 1ヶ月未満
- 1ヶ月以上3ヶ月以下
- 3ヶ月超6ヶ月以下
- 6ヶ月超1年以下
- 1年超3年以下
- 3年超5年以下
- 5年超
- 期間がわからない

次へ



Page 8

Q4

現在の勤務先について教えて下さい。

2つ以上の勤務先がある場合は、主な勤務先について回答ください。

Q4_SQ9

役職を、教えてください。

- なし
- 係長・監督級
- 課長・店長級
- 部長・工場長級
- 役員級

Q4_SQ10

賃金形態を、教えてください。

- 月給
- 時給
- その他

Q4_SQ11

賃金月額を、教えてください。

ふだんの1か月あたりのおおよその賃金(税・保険料等を控除しない金額。賞与等は含まない金額。)を選択してください。

「時給」、「その他」を選択された方は月額に換算してご回答下さい。

- 1～5万円未満
- 5～10万円未満
- 10～20万円未満
- 20～30万円未満
- 30～40万円未満
- 40～50万円未満
- 50～100万円未満
- 100万円以上

Q4_SQ12

勤務時間を、教えてください。

1週間あたりのおおよその実労働時間(残業を含めて、実際に働いた時間)を選択して下さい。

- 0時間(働いていない)
- 15時間未満
- 15時間以上20時間未満
- 20時間以上25時間未満
- 25時間以上30時間未満
- 30時間以上35時間未満
- 35時間以上40時間未満
- 40時間以上45時間未満
- 45時間以上50時間未満
- 50時間以上55時間未満
- 55時間以上60時間未満
- 60時間以上

次へ



Page 9

Q4

現在の勤務先について教えて下さい。

2つ以上の勤務先がある場合は、主な勤務先について回答ください。

Q4_SQ13

勤続年数を、教えてください。

例えば、3カ月の場合は「0年3カ月」、1年3カ月の場合は「1年3カ月」と回答してください。

勤続年数 年 カ月(現在の勤務先での通算)

次へ



Page 10

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

次へ



Page 11

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ1

解雇と雇止めどちらが直近の出来事か教えてください。

- 解雇
- 雇止め

Q5_SQ2

解雇等された時点の年齢を教えてください。

 歳

次へ



Page 12

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ3

雇用形態を、教えてください。

- 正社員
(職務、勤務地、職種等が限定された正社員及び短時間勤務の正社員を含む)
- パート

- アルバイト
- 契約社員
- 派遣社員
- その他

Q5_SQ4

業種を、教えてください。

- 農業,林業
- 漁業
- 鉱業,採石業,砂利採取業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業,郵便業
- 卸売業,小売業
- 金融業,保険業
- 不動産業,物品賃貸業
- 学術研究,専門・技術サービス業
- 宿泊業,飲食サービス業
- 生活関連サービス業,娯楽業
- 教育,学習支援業
- 医療,福祉
- 複合サービス事業
- サービス業(他に分類されないもの)
- 公務(他に分類されるものを除く)
- その他

次へ

0 50 100(%)

Page 13

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ5

職種を、教えてください。

- 管理的職業従事者
- 専門的・技術的職業従事者
- 事務従事者
- 販売従事者
- サービス職業従事者
- 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
- その他

Q5_SQ6

従業員数(所属する会社全体での人数)を、教えてください。

- 1000人以上
- 500～999人
- 300～499人
- 100～299人
- 50～99人
- 30～49人
- 29人以下

Q5_SQ7

労働組合の有無を、教えてください。

- 有
- 無
- 分からない

次へ



Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ8

労働組合加入の有無を、教えてください。

- 有
- 無

次へ



Page 15

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ9

契約期間の有無を、教えてください。

- 無
- 有

次へ



Page 16

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ10

契約期間(解雇等された時点で締結していた契約の期間)を、教えてください。

例えば、1年の有期労働契約を複数回繰り返して更新した場合は、契約期間を1年として、「6ヶ月超1年以下」を選択してください。

- 1ヶ月未満
- 1ヶ月以上3ヶ月以下
- 3ヶ月超6ヶ月以下
- 6ヶ月超1年以下
- 1年超3年以下
- 3年超5年以下
- 5年超
- 期間がわからない

次へ



Page 17

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ11

役職を、教えてください。

- なし
- 係長・監督級
- 課長・店長級
- 部長・工場長級
- 役員級

Q5_SQ12

賃金形態を、教えてください。

- 月給
- 時給
- その他

Q5_SQ13

賃金月額を、教えてください。

ふだんの1か月あたりのおおよその賃金(税・保険料等を控除しない金額。賞与等は含まない金額。)を選択してください。「時給」、「その他」を選択された方は月額に換算してご回答下さい。

- 1～5万円未満
- 5～10万円未満
- 10～20万円未満
- 20～30万円未満
- 30～40万円未満
- 40～50万円未満
- 50～100万円未満
- 100万円以上

Q5_SQ14

勤務時間を、教えてください。

1週間あたりのおおよその実労働時間(残業を含めて、実際に働いた時間)を選択して下さい。

- 0時間(働いていない)
- 15時間未満
- 15時間以上20時間未満
- 20時間以上25時間未満
- 25時間以上30時間未満
- 30時間以上35時間未満
- 35時間以上40時間未満
- 40時間以上45時間未満
- 45時間以上50時間未満
- 50時間以上55時間未満
- 55時間以上60時間未満
- 60時間以上

次へ



Page 18

Q5

解雇等を経験した勤務先における以下の内容を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、以後の問では、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

Q5_SQ15

勤続年数を、教えてください。

解雇等された勤務先における当時を基準に記載して下さい。

例えば、3ヶ月の場合は「0年3ヶ月」、1年3ヶ月の場合は「1年3ヶ月」と回答してください。

勤続年数 年 ヶ月(解雇等を経験した勤務先での通算)

次へ

0 50 100(%)

Page 19

Q6

解雇等の理由を教えて下さい。(いくつでも)

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、当該理由に基づいて回答して下さい。

通知書等がない場合は、ご本人の認識で回答して下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 経営状況の悪化
- 会社の倒産
- 自身の担当する業務がなくなったから
- 配置転換・出向等の労働条件変更を拒否したから
- 会社の業務命令、上司の指示に従わなかったから
- 職場での協調性やコミュニケーション能力が欠如していたから
- クレームなど顧客とのトラブルがあったから
- 職務能力不足(仕事ができない)と判断されたから
- 私傷病(業務外の原因による病気やケガ)
- 年齢が高いから
- 自身の非違行為(法律や社内の規則に反する行為)
- 労働災害による負傷や罹患
- 妊娠・育児
- 家族の介護
- 障害者であったから
- 国籍、信条、社会的身分
- セクハラ・パワハラ等に関する相談を行ったから
- 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
- その他



次へ



0 50 100(%)

Page 20

Q7

解雇等の際、復職又は契約更新を希望していましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 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



次へ



0 50 100(%)

Page 21

Q8

解雇等の際、会社は次の仕事を紹介してくれましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- してくれた
- してくれなかつた



次へ



0 50 100(%)

Page 22

Q9

解雇等の際、紛争解決制度※を利用しましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 利用していない
- 利用した

※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。

(注)

・「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)。

(注)

・「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)。

次へ

Page 23

Q10

紛争解決制度を利用しなかった理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 労働審判や訴訟は処理に長期間を要するから
- 労働審判や訴訟は処理に多額の費用を要するから
- 労働審判や和解で得られる金銭の水準が低い又は水準がわからないから
- 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
- 制度をよく知らなかったから
- 解雇等はやむを得ないと思ったから
- 会社側が手続に参加しないと思ったから
- 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
- 労働審判や訴訟では自身が依然として会社の労働者であるという地位確認を求めるができる一方、労働契約を終了させる代わりとしての金銭支払を求めることはできないから
- その他

(注)

・「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)。

次へ



Page 24

Q11

解雇等について、どのような対応を取りましたか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 身近な人に相談した
- 労働組合に相談した
- 行政機関に相談した
- 弁護士に相談した
- 自ら直接会社と話し合った、又は会社に撤回を求めた
- 特段の対応はとらず、解雇等を受け入れた
- その他

次へ



Page 25

Q12

どの紛争解決制度を利用しましたか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 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
- その他

(注)

・「あっせん」=都道府県労働局におかれ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)。

(注)

・「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)。

次へ

0 50 100(%)

Page 26

Q12で【○○○(Q12回答テキスト再掲)】と回答しています。

Q13

Q12で選択した制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用した理由は何ですか。

(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 無料で利用できるから
- 迅速に解決できると思ったから
- 他の制度に比べて手續が容易だと思ったから
- 労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから
- 家族、同僚、友人に勧められたから
- 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
- 未払賃金の支払を受けたかったから
- 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
- その他

(注)

・「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)。

Q14

Q12で選択した制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用した結果はどうなりましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

労働審判または訴訟により解決した場合は「紛争は終わらなかった」を選択してください。

- 復職又は契約更新した

金銭で解決した(金額:約 万円)

紛争は終わらなかった

その他

(注)

・「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)。

次へ

0 50 100(%)

Page 27

Q15

Q14で「紛争は終わらなかった」を選択した理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 相手方が手続に参加しなかった(又は応じなかった)から
- 提示された和解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、復職を内容とする和解案が提示されたから
- 復職ではなく金銭の支払を希望しており、金銭の支払を内容とする和解案が提示されたが、金額が低く納得できなかったから
- 復職を希望していたが、金銭の支払を内容とする和解案が提示されて納得できなかったから
- その他

次へ

0 50 100(%)

Page 28

Q16

Q14で「紛争は終わらなかった」を選択し、かつ労働審判も訴訟も利用しなかった理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 処理に長期間を要するから
- 処理に多額の費用を要するから

- 労働審判や和解で得られる金銭の水準が低い又は水準がわからないから
- 争うこと自体が精神的に苦痛で耐えられなくなったから
- 制度をよく知らなかったから
- 争う中で、労働審判や訴訟では、解雇等が有効とされ、復職や金銭の支払は認められないと思ったから
- 会社側が手続きに参加しないと思ったから
- 復職を希望していたが、争う中で、仮に復職を命ずる旨の審判・判決が出たとしても、紛争状態にあった会社に復職することは難しいと感じたから
- 当初から復職を望んでおらず金銭の支払を内容とする和解を希望していたが、その見込みが得られなかったから
- 労働審判や訴訟では自身が依然として会社の労働者であるという地位確認を求めることができる一方、労働契約を終了させる代わりとしての金銭支払を求めることはできないから
- その他

(注)

・「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)。

次へ



Page 29

Q17

Q12で選択した制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用して良かった点は何ですか。

(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 紛争が終わった点
- 迅速な処理がされた点
- 無料だった点
- 納得できる金額が得られた点
- 特にない
- その他

(注)

・「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

Q18

Q12で選択した制度(労働審判・訴訟を除く。)を利用して不満に思った点は何ですか。

(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 紛争が終わらなかった点
- 期間が結構かかった点
- 納得できる金額が得られなかっただ点
- 特にない
- その他

(注)

・「労働審判」=地方裁判所におかれの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)。

次へ



Page 30

Q19

労働審判を利用した理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 訴訟に比べて迅速に紛争が終わると思ったから
- 訴訟に比べて手続が容易だと思ったから
- 労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから
- 家族、同僚、友人に勧められたから
- 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
- 労働局のあっせん等の紛争解決制度を利用したが、紛争が終わらなかったから
- 解雇等の時から労働審判までの間の未払賃金の支払を受けたかったから
- 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
- その他

(注)

- ・「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)。

(注)

- ・「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)。

次へ



Page 31

Q20

労働審判を利用した結果はどうなりましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

訴訟により解決した場合は、「紛争は終わらなかった(訴訟に移行した)」を選択してください。

- 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し
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た
(金額:約 万円)
- 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
(金額:約 万円)
- 紛争は終わらなかった(訴訟に移行した)
- その他

例:労働審判委員会の判断による終了、取り下げ、却下

(注)

- ・「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)。

次へ



Page 32

Q21

解雇等をされた日から審判、調停又は当事者の和解により支払われる金額が確定するまでに要した期間を教えてください。
解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

次へ



Page 33

Q22

Q20で「紛争は終わらなかった(訴訟に移行した)」を選択した理由は何ですか。
(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 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
- 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
- 復職ではなく金銭の支払を希望しており、金銭の支払を内容とする調停案が提示されたが、金額が低く納得できなかったから
- 復職を希望していたが、金銭の支払を内容とする調停案が提示されて納得できなかったから
- 審判に対して自分が異議を申し立てたから
- 審判に対して会社側が異議を申し立てたから
- その他

次へ



Page 34

Q23

労働審判を利用して良かった点は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 紛争が終わった点
- 迅速な処理がされた点

- 納得できる金額が得られた点
- 特にない
- その他

(注)

・「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)。

Q24

労働審判を利用して不満に思った点は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 紛争が終わらなかった点
- 期間が結構かかった点
- 納得できる金額が得られなかった点
- 特にない
- その他

(注)

・「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)。

次へ

Page 35

Q25

訴訟を利用した理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 労働組合、行政機関、弁護士等の専門家に勧められたから
- 家族、同僚、友人に勧められたから
- 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
- 解雇等の時から解雇等無効判決までの間の未払賃金の支払を受けたかったから
- 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
- 訴訟以外の紛争解決制度を利用したが、紛争が終わらなかったから

- 自分の社会的名誉や自尊心を守りたかったから
- 会社が許せないと思い、こらしめてやりたかったから
- 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
- その他

[次へ](#)

Page 36

Q26

訴訟を利用した結果はどうなりましたか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 解雇等を無効とする判決が出た(勝訴した)
- 解雇等を有効とする判決が出た(敗訴した)
- 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
(金額:約 万円)
- 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つた
(金額:約 万円)
- その他 例:取り下げ、却下、紛争継続中

[次へ](#)

Page 37

Q27

解雇等をされた日から和解により支払われる金額が確定するまでに要した期間を教えてください。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

[次へ](#)

Q28

訴訟を利用して良かった点は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 主張が認められた点
- 事実認定が明確にされた点
- 迅速な処理がされた点
- 納得できる金額が得られた点
- 特にない
- その他

Q29

訴訟を利用して不満に思った点は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 主張が認められなかった点
- 期間が結構かかった点
- 納得できる金額が得られなかった点
- 特にない
- その他

次へ

Q30

裁判官から和解案を提示されたが、和解が成立しなかった経験はありますか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- ある
- ない

次へ

Page 40

Q31

和解が成立しなかった理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 相手方が手続に参加しなかった(又は応じなかった)から
- 提示された和解案を相手方が受け入れなかつたから
- 復職ではなく金銭の支払を希望していたが、復職を内容とする和解案が提示されたから
- 復職ではなく金銭の支払を希望しており、金銭の支払を内容とする和解案が提示されたが、金額が低く納得できなかつたから
- 復職を希望していたが、金銭の支払を内容とする和解案が提示されて納得できなかつたから
- その他

次へ

Page 41

Q32

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、復職に至らなかつた経験はありますか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- ある
- ない

次へ

Page 42

Q33

復職に至らなかつた理由を教えて下さい。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 復職後の労働条件、配置に納得できなかつたから

- 復職後の人間関係に懸念があったから
- 雇い主から拒否されたから
- 労働組合等のサポートを得られる見込みがなかったから
- 再び解雇等をされる懸念があったから
- 訴訟で争ううちに退職する気になったから
- 判決時には訴訟提起時から事情が変わっていたから
- 訴訟前から復職するつもりはなく、判決をもって訴訟提起の目的が達せられたから
- コロナ禍の影響で、希望通りの形で復職出来ないと思ったから
- その他

次へ



Page 43

Q34

和解により又は解雇等無効判決を得て復職した後に退職した経験はありますか。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- ある
- ない

次へ



Page 44

Q35

復職後、退職するまでの期間を教えて下さい。

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

--- ▼

次へ



Q36

復職後に退職した理由は何ですか。(いくつでも)

解雇等の経験が複数回ある方は、直近の解雇等について当てはまる内容をご回答ください。

- 雇い主から嫌がらせを受けたから
- 雇い主から退職勧奨されたから
- 職場の同僚から嫌がらせを受けたから
- 職場に居づらくなかったから
- コロナ禍の影響で希望通りの形で勤務できなくなったから(勤務時間の短縮、出勤制限等)
- 転職したから
- その他

次へ



Q37

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は何ですか。(いくつでも)

- 無効解雇等の経緯について社内に説明し、周知すること
- 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
- 復職後に必要な情報の提供や研修の開催等のサポートがあること
- 職場で支障なく働くことができる雰囲気
- 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
- その他

(注)

- ・「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)

次へ

Q38

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。

以上の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は何が必要と考えますか。**(いくつでも)**

- 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
- 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

(注)

・「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)。

(注)

・「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)。

(注)

・「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)

(注)

- ・解決金の金額の中央値のデータの出典=独立行政法人労働政策研究・研修機構「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)

次へ



Page 48

Q39

Q38で「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」を選択した理由を教えてください。(いくつでも)

- 金銭を請求するという選択肢が増えると思うから
- 解雇等に関する紛争の解決金の金額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
- 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
- その他

次へ



Page 49

Q40

Q38にある「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ますか。

- 必要性についてはどちらともいえない
- あまり必要ではない
- 必要ではない

次へ



Page 50

Q41_SQ1

Q40の選択肢を選んだ理由をお聞きします。(いくつでも)

- 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
- 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
- 制度に要する期間の長さによるから
- その他

次へ

0 50 100(%)

Page 51

Q41_SQ2

Q40の選択肢を選んだ理由をお聞きします。(いくつでも)

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- その他

(注)

・「労働審判」=地方裁判所におかれら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)。

次へ

0 50 100(%)

Page 52

Q50

これまでの退職勧奨の経験について教えて下さい。

- なし
- 退職勧奨により退職した経験がある

○ 退職勧奨を受けたが退職しなかった経験がある

(注)

・「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。

次へ

Page 53

Q51

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。

以上の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は何が必要と考えますか。**(いくつでも)**

- 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
- 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

(注)

- ・「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)。

(注)

- ・「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)。

(注)

- ・「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)

(注)

- ・解決金の金額の中央値のデータの出典=独立行政法人労働政策研究・研修機構「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)

次へ



Page 54

Q52

Q51で「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」を選択した理由を教えてください。**(いくつでも)**

- 金銭を請求するという選択肢が増えると思うから
- 解雇等に関する紛争の解決金の金額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
- 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
- その他

次へ



Page 55

Q53

Q51にある「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ますか。

- 必要性についてはどちらともいえない
- あまり必要ではない
- 必要ではない

次へ



Page 56

Q54_SQ1

Q53の選択肢を選んだ理由をお聞きします。(いくつでも)

- 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
- 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
- 制度に要する期間の長さによるから
- その他

次へ



Page 57

Q54_SQ2

Q53の選択肢を選んだ理由をお聞きします。(いくつでも)

- 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
- 解決金水準の設定により解雇等の手續が簡単になり、今後解雇等される事案が増えそうだから
- 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
- 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
- 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
- その他

(注)

- ・「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)。

送信

A horizontal blue progress bar with numerical markers at 0, 50, and 100(%). The bar is approximately half-filled.

プルダウン形式の問（Q21 及び Q27）の選択肢（37 個）※Q21 と Q27 で共通

1 カ月	20 カ月
2 カ月	21 カ月
3 カ月	22 カ月
4 カ月	23 カ月
5 カ月	24 カ月
6 カ月	25 カ月
7 カ月	26 カ月
8 カ月	27 カ月
9 カ月	28 カ月
10 カ月	29 カ月
11 カ月	30 カ月
12 カ月	31 カ月
13 カ月	32 カ月
14 カ月	33 カ月
15 カ月	34 カ月
16 カ月	35 カ月
17 カ月	36 カ月以上
18 カ月	覚えていない
19 カ月	

各問の回答者の条件

※スクリーニング調査で、Q1（解雇、雇い止めの経験）的回答により、解雇等経験者（Q1で1つ以上「有」）とその他の者（Q1で全て「無」）に分類した。

	問	回答者の条件
スクリーニング調査	Q1_1	全員
	Q1_2	全員
	Q2_1	全員
	Q2_2	全員
解雇等経験者 その他の者	Q3	全員
	Q4_SQ1	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ2	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ3	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ4	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ5	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ6	Q4_SQ5 = 「1. 有」
	Q4_SQ7	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ8	Q4_SQ7 = 「2. 有」
	Q4_SQ9	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ10	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ11	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ12	Q3 = 「1. 仕事をしている」
	Q4_SQ13	Q3 = 「1. 仕事をしている」
解雇等経験者	Q5_SQ1	解雇等経験者全員
	Q5_SQ2	解雇等経験者全員
	Q5_SQ3	解雇等経験者全員
	Q5_SQ4	解雇等経験者全員
	Q5_SQ5	解雇等経験者全員
	Q5_SQ6	解雇等経験者全員
	Q5_SQ7	解雇等経験者全員
	Q5_SQ8	Q5_SQ7 = 「1. 有」
	Q5_SQ9	解雇等経験者全員
	Q5_SQ10	Q5_SQ9 = 「2. 有」
	Q5_SQ11	解雇等経験者全員
	Q5_SQ12	解雇等経験者全員
	Q5_SQ13	解雇等経験者全員
	Q5_SQ14	解雇等経験者全員
	Q5_SQ15	解雇等経験者全員
	Q6	解雇等経験者全員
	Q7	解雇等経験者全員
	Q8	解雇等経験者全員
	Q9	解雇等経験者全員
	Q10	Q9 = 「1. 利用していない」
	Q11	Q9 = 「1. 利用していない」
	Q12	Q9 = 「2. 利用した」
	Q13	Q12 = 「1. 都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」～「3. 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)」、「6. その他」
	Q14	Q12 = 「1. 都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」～「3. 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)」、「6. その他」
	Q15	Q14 = 「3. 紛争は終わらなかった」
	Q16	(Q12 ≠ 「4. 労働審判」, 「5. 訴訟」) かつ Q14 = 「3. 紛争は終わらなかった」
	Q17	Q12 = 「1. 都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」～「3. 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)」、「6. その他」
	Q18	Q12 = 「1. 都道府県労働局の助言・指導、あっせん、調停」～「3. 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)」、「6. その他」
	Q19	Q12 = 「4. 労働審判」
	Q20	Q12 = 「4. 労働審判」
	Q21	Q20 = 「2. 労働契約を終了させる代わりに金銭で解決し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た」, 「3. 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」
	Q22	Q20 = 「4. 紛争は終わらなかった(訴訟に移行した)」
	Q23	Q12 = 「4. 劳働審判」
	Q24	Q12 = 「4. 劳働審判」
	Q25	Q12 = 「5. 訴訟」
	Q26	Q12 = 「5. 訴訟」
	Q27	Q26 = 「4. 劳働契約を終了させる代わりに金銭で解决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」, 「5. 劳働契約を終了させる代わりに金銭で解决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」
	Q28	Q12 = 「5. 訴訟」
	Q29	Q12 = 「5. 訴訟」
	Q30	Q26 = 「1. 解雇等を無効とする判断が出た(勝訴した)」, 「2. 解雇等を有効とする判断が出た(敗訴した)」, 「6. その他」
	Q31	Q30 = 「1. ある」
	Q32	Q26 = 「1. 解雇等を無効とする判断が出た(勝訴した)」, 「3. 和解により復職又は契約更新した」, 「6. その他」
	Q33	Q32 = 「1. ある」
	Q34	Q32 = 「2. ない」
	Q35	Q34 = 「1. ある」
	Q36	Q34 = 「1. ある」
	Q37	Q12 = 「5. 訴訟」
	Q38	解雇等経験者全員
	Q39	Q38 = 「5. 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」
	Q40	Q38 ≠ 「5. 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」, 「8. わからない」
	Q41_SQ1	Q40 = 「1. 必要性についてはどちらともいえない」
	Q41_SQ2	Q40 = 「2. あまり必要ではない」, 「3. 必要ではない」
その他の者	Q50	その他の者全員
	Q51	その他の者全員
	Q52	Q51 = 「5. 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」
	Q53	Q51 ≠ 「5. 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」, 「8. わからない」
	Q54_SQ1	Q53 = 「1. 必要性についてはどちらともいえない」
	Q54_SQ2	Q53 = 「2. あまり必要ではない」, 「3. 必要ではない」