

平成 25 年 7 月 31 日 (水曜)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野和夫)
調査・解析部 郡司 正人、奥田 栄二
(直通電話) 03-5903-6282 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

ここ 5 年間で約 2 割の企業が従業員の普通解雇や整理解雇を実施 普通解雇や整理解雇の際に約半数の企業が労組や従業員代表などと協議していない ～「従業員の採用と退職に関する実態調査」調査結果～ (退職等の調査項目の結果をとりまとめた速報版)

調査結果のポイント

< 規模の大きい企業ほど退職勧奨の実施割合が高く、1000 人以上規模では約 3 割 >

ここ 5 年間で、正規従業員に退職勧奨を行ったことが「ある」とする企業割合は 16.4%で、「ない」が 82.4%となっている。企業規模が大きいほど、退職勧奨を行った企業割合が高く、「1000 人以上」では 30.3%となっている (6 頁、図表 12)。

< ここ 5 年間で約 2 割の企業が従業員の普通解雇や整理解雇を実施 >

ここ 5 年間に於いて、正規従業員の「解雇は実施していない」とする企業が 77.9%で、「普通解雇を実施した」企業が 16.0%、「整理解雇を実施した」企業が 8.6%となっており、いずれかの解雇を実施した企業割合は 20.7%となっている。普通解雇の実施割合は企業規模が大きいほど高く、「1000 人以上」では 30.3%の企業が実施している (8 頁、図表 16)。

< 整理解雇を実施した企業で退職金割増等の特別な措置を何も行っていないのは 24.7% >

整理解雇の対象者に対する特別な措置については、「退職金の割り増し」が 34.3%でもっとも高く、次いで、「再就職先のあっせん」(24.3%)、「退職前の特別休暇の付与」(19.0%)など。「いずれの措置も実施していない」企業は 24.7%となっている (11 頁、図表 23)。

< 普通解雇や整理解雇の際に約半数の企業が労組や従業員代表などと協議していない >

労働組合や従業員代表との協議状況を聞いたところ、「特に協議はしなかった」とする割合が、普通解雇で 56.0%、整理解雇で 46.9%となっている。一方、労働組合や従業員代表などと何らかの協議を実施した企業割合は、普通解雇が 30.0%、整理解雇が 39.0%となっており、整理解雇のほうが高い (13 頁、図表 28)。

< 約 1 割の企業が雇用継続の条件として労働条件変更を実施したことがあると回答 >

ここ 5 年間で、労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明して、労働条件を変更したことが「あった」とする企業は 8.1%で、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」が 8.2%、「なかった」が 81.6%となっている (15 頁、図表 33)。

調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

近年、企業の人事管理に関する意識の変化による人事管理の個別化・多様化とともに、労働者の就業形態や就業意識の多様化が進む中で、労働者が納得・安心して働くことができる環境づくりや今後の良好な労使関係の形成という観点から、労働契約法制の整備・拡充が求められている。労働政策研究・研修機構（JILPT）は、労働契約をめぐる実態を明らかにし、基礎的データを取りまとめることで、今後の労働契約法制の論議の活性化に資することを目的として、企業アンケート調査を実施した。

2. 調査名

「従業員の採用と退職に関する実態調査」

本記者発表は、懲戒処分、退職（自己都合退職、退職勧奨、解雇等）に係る調査項目の結果についてとりまとめた速報版である。

3. 調査期間

2012年10月11日から10月26日

4. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5. 調査対象

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20000社（農林漁業除く）。

東京商工リサーチの企業データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出。

6. 有効回収数

有効回収数：5964件 / 有効回収率：29.8%

7. 回答企業属性

17頁（付表）参照

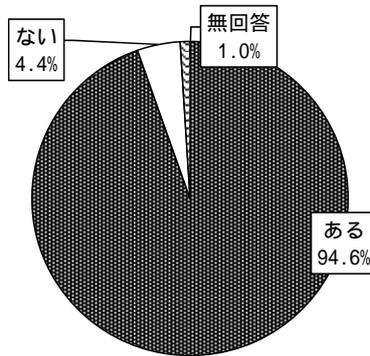
・ 調査結果の概要

1. 懲戒処分

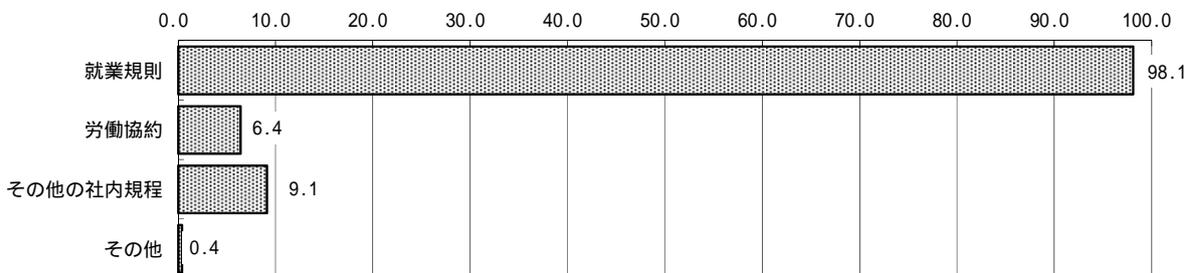
(1) 懲戒処分の規定状況

懲戒処分の規定が「ある」企業割合は 94.6%となっている（図表 1）。規定が「ある」企業を対象に規定の形式を尋ねたところ、98.1%が「就業規則」に規定されているとしている（図表 2）。規定内容は、「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」の割合が 75.7%ともっとも高く、次いで、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）などとなっている（図表 3）。

図表1：懲戒処分の規定状況(n=5964)

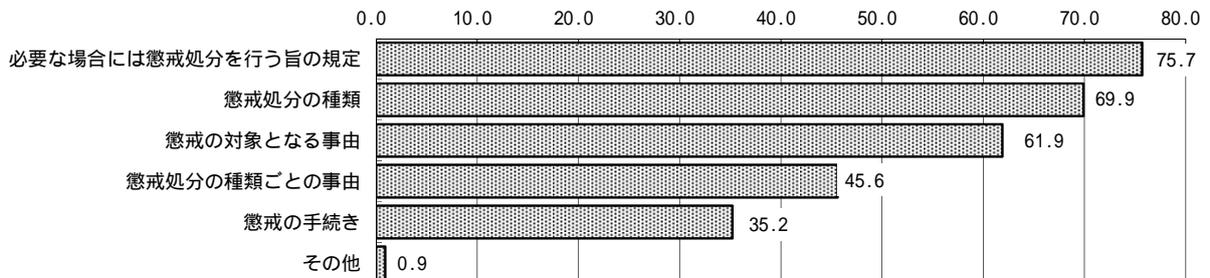


図表2：懲戒処分の規定の形式（単位＝％、複数回答、n=5644）



懲戒処分の規定が「ある」企業を対象に集計。

図表3：懲戒処分の規定内容（単位＝％、複数回答、n=5644）



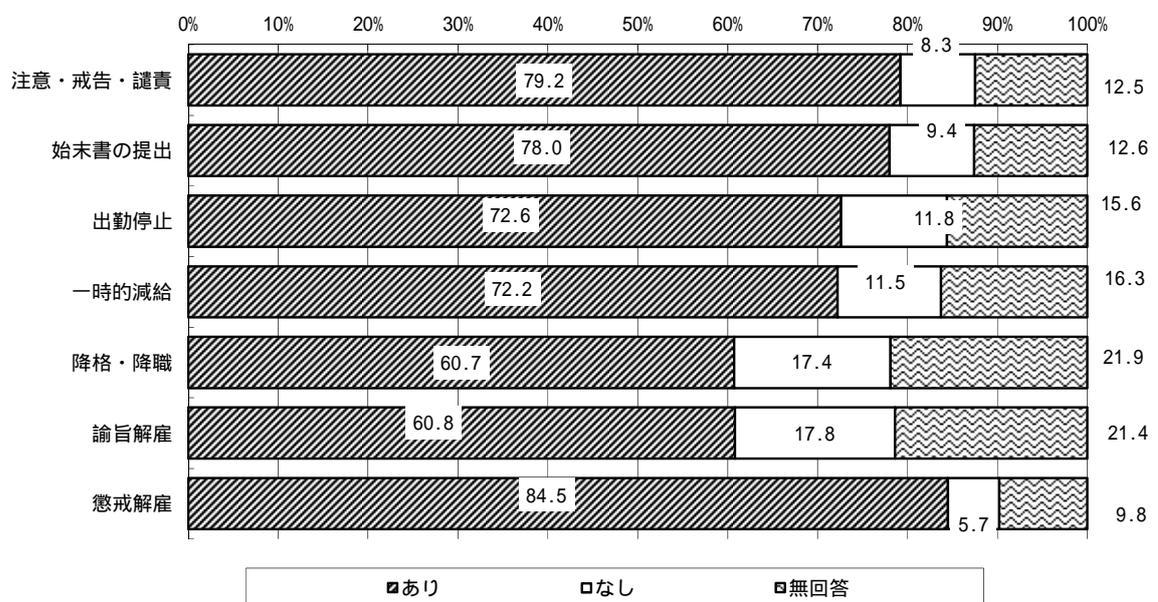
懲戒処分の規定が「ある」企業を対象に集計。

(2)懲戒処分の有無と手続き

懲戒処分の制度の有無では、「懲戒解雇」のある割合が84.5%ともっとも高く、次いで、「注意・戒告・譴責」(79.2%)、「始末書の提出」(78.0%)、「出勤停止」(72.6%)、「一時的減給」(72.2%)、「諭旨解雇」(60.8%)、「降格・降職」(60.7%)の順となっている(図表4)。

各懲戒処分がある企業を対象に、懲戒処分を行う際の手続きを尋ねたところ、「理由の開示」がいずれの懲戒処分も8割程度あり、次いで、「本人の弁明機会付与」が7割程度である。また、いずれの懲戒処分制度も、「従業員代表への説明・協議」の割合がだいたい2割弱であり、「労使協議機関への説明・協議」の割合がだいたい1割弱、「労働組合への説明・協議」の割合が1割程度となっている(図表5)。

図表4：懲戒処分制度の有無(n=5964)



図表5：懲戒処分を行う際の手続き(単位=%、複数回答)

	n	理由の開示	本人の弁明機会付与	従業員代表への説明・協議	労使協議機関への説明・協議	労働組合への説明・協議	左記のいずれの手続きも取らない	無回答
注意・戒告・譴責	4726	81.3	71.4	15.0	7.2	9.2	4.1	3.6
始末書の提出	4649	79.6	71.5	14.8	7.0	8.8	4.7	3.7
出勤停止	4329	81.5	72.2	17.4	8.5	11.5	4.2	3.6
一時的減給	4306	81.2	72.3	17.2	8.5	11.2	4.2	3.8
降格・降職	3623	82.7	73.7	18.2	8.7	11.7	3.3	3.2
諭旨解雇	3624	83.6	75.4	20.2	10.2	13.1	3.1	2.7
懲戒解雇	5039	81.5	71.2	19.2	9.4	11.9	4.5	3.6

各種の懲戒処分が「ある」企業を対象に集計。

(3)懲戒処分の実施と紛争

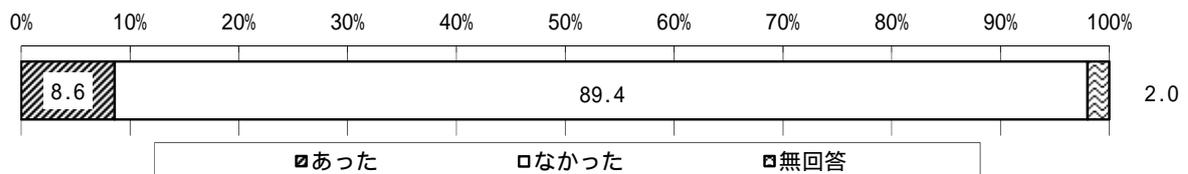
ここ5年間での懲戒処分の実施割合では、「始末書の提出」が42.3%でもっとも高く、次いで、「注意・戒告・譴責」(33.3%)、「一時的減給」(19.0%)、「降格・降職」(14.9%)、「懲戒解雇」(13.2%)、「出勤停止」(12.3%)、「諭旨解雇」(9.4%)などとなっている。「いずれの懲戒処分も実施していない」は39.0%である。これを正規従業員規模別にみると、いずれの懲戒処分も規模が大きくなるほど実施割合が高い。とくに「1000人以上」では、「注意・戒告・譴責」が89.5%、「始末書の提出」が76.3%、「一時的減給」が65.8%、「出勤停止」が63.2%、「懲戒解雇」「降格・降職」がそれぞれ56.6%などとなっている(図表6)

次に、懲戒処分を実施した企業を対象に、ここ5年間での懲戒処分の対象となった従業員との間での紛争について尋ねたところ、紛争が「あった」とする企業割合は8.6%となっている(図表7)。紛争が「あった」企業を対象に、解決の状況を尋ねたところ、「本人との話し合いで解決」が48.1%ともっとも高く、次いで、「裁判で解決」(18.3%)、「外部の紛争解決機関で解決」(15.9%)、「労働審判制で解決」(13.6%)などとなっている(図表8)

図表6：ここ5年間での懲戒処分の実施の有無(単位=%、複数回答)

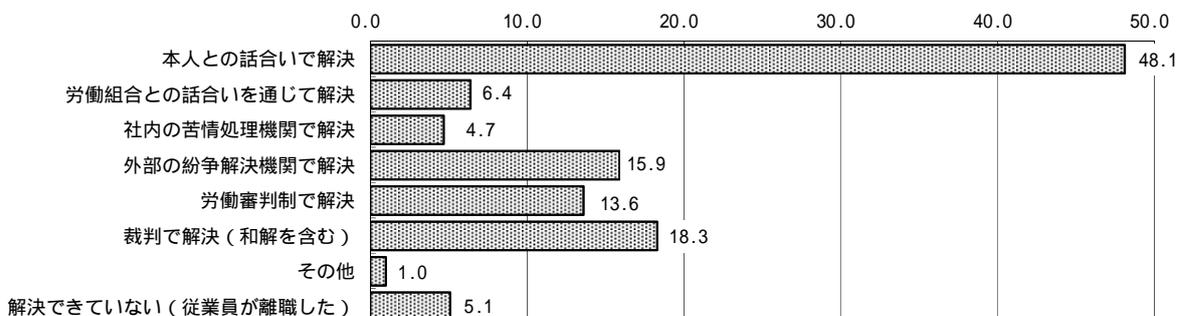
	n	注意・戒告・譴責	始末書の提出	出勤停止	一時的減給	降格・降職	諭旨解雇	懲戒解雇	いずれの懲戒処分も実施していない	無回答
計	5964	33.3	42.3	12.3	19.0	14.9	9.4	13.2	39.0	3.3
<正規従業員規模>										
100人未満	3828	27.0	37.2	8.0	13.8	10.6	6.8	10.2	44.9	3.7
100～300人未満	1466	41.3	50.9	16.1	25.4	20.5	11.1	14.8	31.1	2.0
300～1000人未満	360	60.8	57.8	33.3	42.8	32.5	24.4	30.6	15.0	3.1
1000人以上	76	89.5	76.3	63.2	65.8	56.6	47.4	56.6	0.0	1.3

図表7：ここ5年間での懲戒処分の対象となった従業員との間での紛争の有無(n=3441)



ここ5年間で懲戒処分を実施した企業を対象に集計。

図表8：懲戒処分の対象となった従業員との紛争の解決状況(単位=%、複数回答、n=295)



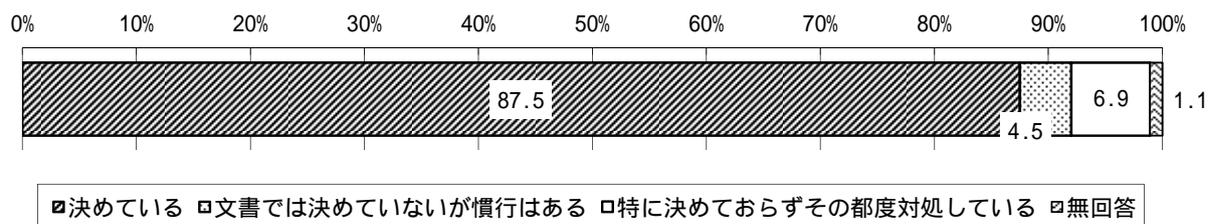
ここ5年間で懲戒処分をめぐり対象となった従業員との間で紛争があった企業を対象に集計。

2. 自己都合退職の手続きの規定状況

従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きを「決めている」とする企業は87.5%、「文書では決めていないが慣行はある」が4.5%であり、「特に決めておらずその都度対処している」は6.9%となっている（図表9）。自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に、どこで規定されているかを尋ねたところ、「就業規則」が96.5%と最も割合が高く、「労働協約」で規定されている企業も6.8%あった。これを正社員規模別にみると、「労働協約」は規模が大きくなるほど割合が高い（図表10）。

自己都合退職の場合にどのくらい事前に申し出なければならないかについては、「1ヵ月程度前」の割合が59.0%と最も高く、次いで、「2週間程度前」が27.6%などとなっている。「申し出時期に関する決まりはない」は3.0%とわずかである。「2週間以下」（「2週間程度前」「1週間程度前」「即日・直前でよい」の合計）の割合は28.6%であり、これを正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほどおおむね低く、100人未満では26.1%となっている（図表11）。

図表9：従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きの規定状況(n=5964)



図表10：自己都合退職の手続きの規定の形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	5217	96.5	6.8	6.9	0.6	0.7
<正社員規模>						
100人未満	3252	96.2	5.0	7.0	0.8	0.8
100～300人未満	1350	97.3	7.7	6.1	0.3	0.5
300～1000人未満	345	96.5	18.3	8.4	0.3	0.9
1000人以上	73	100.0	23.3	5.5	0.0	0.0

自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

図表11：自己都合退職の場合の事前の申し出時期（単位＝％）

	n	即日・直前でよい	1週間程度前	2週間程度前	3週間程度前	1ヵ月程度前	2ヵ月程度前	3ヵ月程度前	3ヵ月より前	申し出時期に関する決まりはない	無回答	2週間以下
計	5964	0.4	0.6	27.6	1.3	59.0	3.1	3.2	0.8	3.0	1.0	28.6
<正規従業員規模>												
100人未満	3828	0.4	0.7	25.0	1.4	60.9	3.2	3.5	0.8	3.1	0.9	26.1
100～300人未満	1466	0.3	0.5	32.3	1.1	56.1	2.9	2.4	1.0	2.6	0.8	33.1
300～1000人未満	360	0.3	0.0	40.0	1.1	49.4	2.8	2.2	0.0	2.8	1.4	40.3
1000人以上	76	0.0	0.0	35.5	1.3	56.6	2.6	0.0	0.0	3.9	0.0	35.5

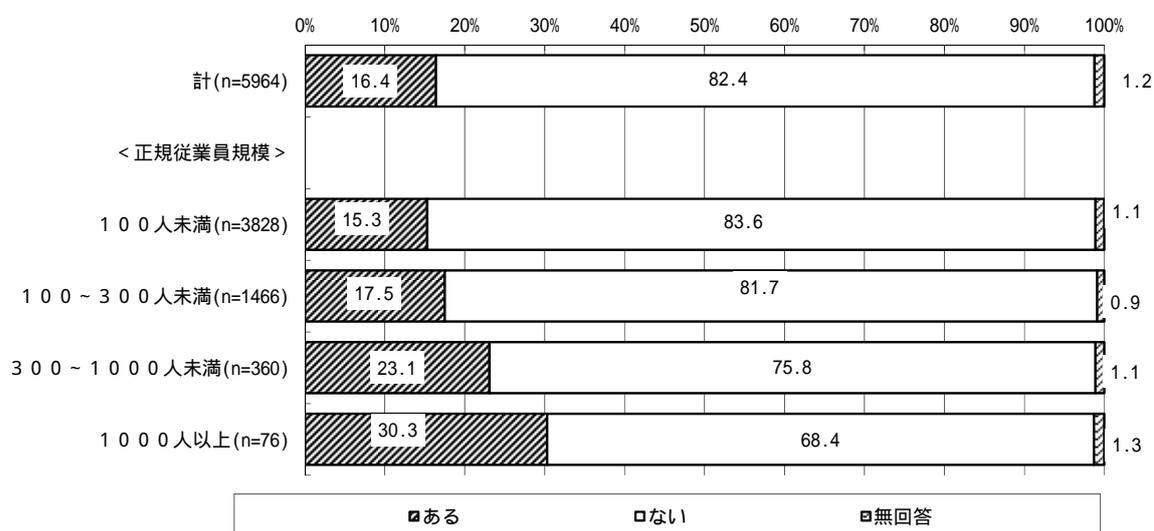
「2週間以下」は「2週間程度前」「1週間程度前」「即日・直前でよい」の合計。

3. 退職勧奨

ここ5年間で、個別に正規従業員の退職勧奨を行ったことが「ある」とする企業割合は16.4%であり、「ない」が82.4%となっている。これを正社員規模別にみると、規模が大きいほど、退職勧奨を行った企業割合が高く、「1000人以上」では30.3%となっている（図表12）。

その際の手続きについては、「特に協議はしなかった」企業が62.8%と最も高く、「従業員の代表を選んでもらい協議した」が15.1%、「労働組合と協議した」が11.8%などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「特に協議はしなかった」「従業員の代表を選んでもらい協議した」は規模が小さくなるほどおおむね高くなっている一方で、「労働組合と協議した」とする割合は規模が大きくなるほど高い（図表13）。

図表12：ここ5年間で個別の正規従業員に対する退職勧奨の有無



図表13：個別の正規従業員の退職勧奨の際の手続き（単位＝％、複数回答）

	n	労働組合と協議した	労使協議機関で協議した	従業員の代表を選んでもらい協議した	特に協議はしなかった	無回答
計	976	11.8	10.1	15.1	62.8	4.1
< 正規従業員規模 >						
1000人未満	585	7.2	9.9	16.6	66.0	3.6
1000～3000人未満	256	17.2	10.2	14.1	59.4	3.9
3000～10000人未満	83	25.3	14.5	12.0	51.8	4.8
10000人以上	23	30.4	13.0	0.0	52.2	4.3

ここ5年間で個別に正規従業員への退職勧奨をしたことのある企業を対象に集計。

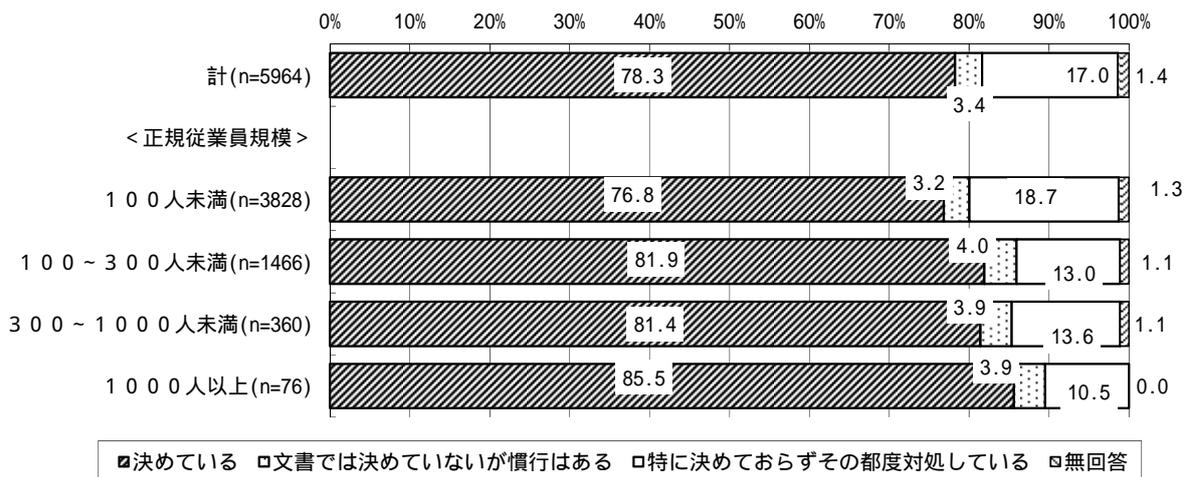
4. 解雇

(1) 解雇の規定状況

従業員を解雇する場合の手続きについて、「決めている」とする企業は 78.3%となっており、「特に決めておらず、その都度対処している」は 17.0%、「文書では決めていないが慣行はある」が 3.4%となっている。正規従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「決めている」とする割合が高く、規模が小さくなるほど「特に決めておらずその都度対処している」の割合が高くなっている（図表 14）。

解雇の手続きを「決めている」企業を対象に、どこで規定されているかを尋ねたところ（複数回答）、「就業規則」が 97.9%と最も高く、「労働協約」で規定されている企業も 7.2%あった。これを正社員規模別にみると、「労働協約」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表 15）。

図表14：従業員を解雇する場合の手続きの規定状況



図表15：解雇の手続きの規定の形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	4668	97.9	7.2	6.2	0.3	0.4
<正規従業員規模>						
1000人未満	2938	98.1	5.3	5.5	0.3	0.4
1000～3000人未満	1201	98.1	7.8	7.1	0.3	0.4
3000～10000人未満	293	96.9	21.2	8.9	0.7	0.7
10000人以上	65	95.4	26.2	6.2	0.0	0.0

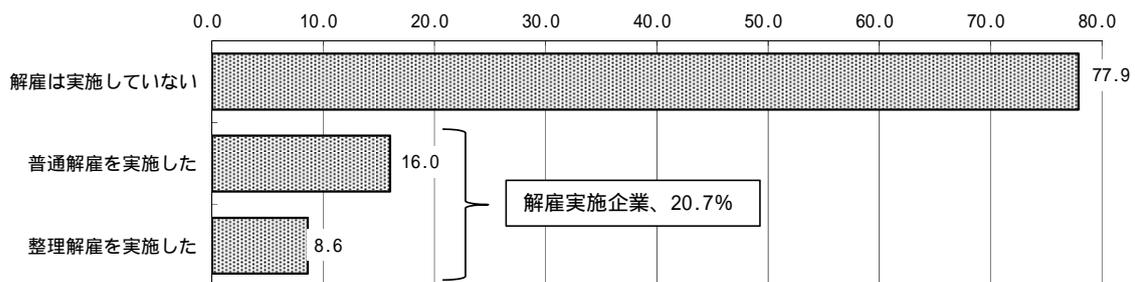
解雇の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

(2)ここ5年間の解雇（懲戒解雇を除く）の実施の有無

ここ5年間にける、正規従業員の解雇（懲戒解雇を除く）の有無については、「解雇は実施していない」とする企業が77.9%であり、「普通解雇を実施した」企業が16.0%、「整理解雇を実施した」企業が8.6%となっている。解雇実施企業（「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれかを選択した企業）は20.7%である（図表16）。

これを正規従業員規模別にみると、普通解雇は規模が大きいほど「実施した」割合が高くなっており、「1000人以上」では30.3%が普通解雇を実施している。整理解雇を実施した割合は、規模による違いがみられない。過去5年間の売上高の増減別にみると、「整理解雇を実施した」割合は、売上高が「高まっている」「ほぼ同じ程度」とする企業でそれぞれ5.6%、5.0%であるのに対して、売上高が「低くなっている」企業では12.9%と倍以上の割合となっている。過去5年間の業況別にみると、「不調」とする企業で「整理解雇を実施した」割合は11.1%と、「好調」企業の6.4%を上回っている。過去5年間の正規従業員の増減別にみると、「20%以上減少」した企業の27.4%が「整理解雇を実施した」としている（図表17）。

図表16：ここ5年間の正規従業員の解雇の有無（単位＝％、複数回答、n=5964）



「解雇実施企業」は、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれかを選択した企業のこと。

図表17：ここ5年間の正規従業員の解雇の有無（単位＝％、複数回答）

	n	解雇は実施していない	普通解雇を実施した	整理解雇を実施した	無回答	解雇実施企業
計	5964	77.9	16.0	8.6	1.4	20.7
< 正規従業員規模 >						
100人未満	3828	78.4	14.9	8.8	1.5	20.1
100～300人未満	1466	78.0	17.0	7.8	0.9	21.1
300～1000人未満	360	73.6	21.7	8.9	1.1	25.3
1000人以上	76	68.4	30.3	7.9	1.3	30.3
< 過去5年間の売上高の増減 >						
高まっている	1887	80.0	16.5	5.6	1.1	18.9
ほぼ同じ程度	1134	81.7	14.7	5.0	1.5	16.8
低くなっている	2506	74.0	17.2	12.9	0.9	25.1
< 過去5年間の業況 >						
好調	2822	79.4	16.0	6.4	1.1	19.5
不調	2802	76.1	16.5	11.1	1.1	22.8
< 過去5年間の正社員の増減率 >						
20%以上減少	489	60.7	18.4	27.4	1.6	37.7
±20%未満の範囲で増減	4356	79.7	15.6	7.2	1.1	19.2
20%以上増加	672	77.7	19.5	5.1	0.7	21.6

「解雇実施企業」は、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれかを選択した企業のこと。

(3) 普通解雇を実施した理由と普通解雇に先立って実施した措置

普通解雇の理由については、「本人の非行」が 30.8%と最も高く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」(28.0%)、「職場規律の紊乱」(24.0%)、「頻繁な無断欠席」(15.0%)、「健康上の問題」(12.2%)などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「本人の非行」「休職期間の満了」を理由にあげている割合がおおむね高い。一方、規模が小さいほど「仕事に必要な能力の欠如」を理由にあげる割合が高くなっている(図表 18)。

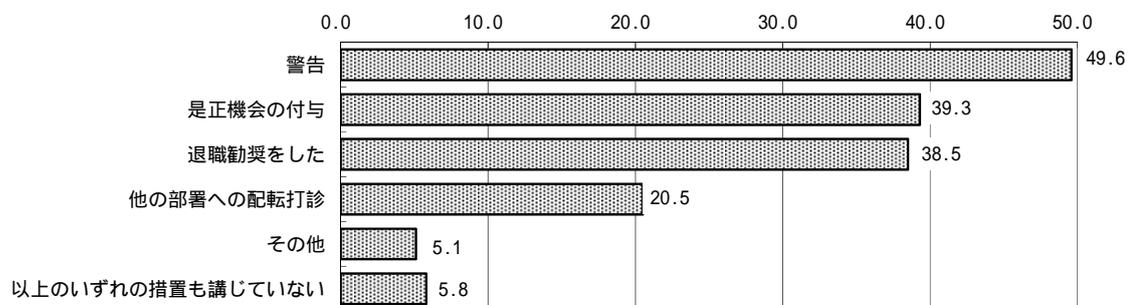
普通解雇に先立って実施した措置については、「警告」した企業割合が 49.6%と最も高く、次いで「是正機会の付与」(39.3%)、「退職勧奨をした」(38.5%)、「他の部署への配転打診」(20.5%)などとなっている。「いずれの措置も講じていない」企業は 5.8%とわずかである(図表 19)。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「他の部署への配転打診」などの割合がおおむね高くなっている(図表 20)。

図表 18：普通解雇を実施した理由(単位 = %、複数回答)

	n	本人の非行	頻繁な無断欠勤	職場規律の紊乱	仕事に必要な能力の欠如	休職期間の満了	健康上の問題	その他	無回答
計	953	30.8	15.0	24.0	28.0	8.7	12.2	4.0	27.7
< 正規従業員規模 >									
100人未満	572	27.4	13.8	24.3	31.3	4.7	11.9	4.5	29.5
100～300人未満	249	32.9	18.1	22.5	24.1	10.4	14.5	4.4	26.1
300～1000人未満	78	43.6	17.9	25.6	20.5	24.4	5.1	1.3	17.9
1000人以上	23	43.5	8.7	30.4	17.4	39.1	21.7	0.0	17.4

ここ5年間で「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表 19：普通解雇に先立って実施した措置(単位 = %、複数回答、n=953)



ここ5年間で「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表 20：普通解雇に先立って実施した措置(単位 = %、複数回答)

	n	警告	是正機会の付与	他の部署への配転打診	退職勧奨をした	その他	以上のいずれの措置も講じていない	無回答
計	953	49.6	39.3	20.5	38.5	5.1	5.8	14.4
< 正規従業員規模 >								
100人未満	572	49.0	38.5	18.5	42.5	5.1	4.5	13.8
100～300人未満	249	54.6	41.8	23.7	32.5	4.0	7.2	13.7
300～1000人未満	78	48.7	38.5	21.8	30.8	9.0	6.4	14.1
1000人以上	23	47.8	39.1	39.1	39.1	4.3	13.0	17.4

ここ5年間で「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

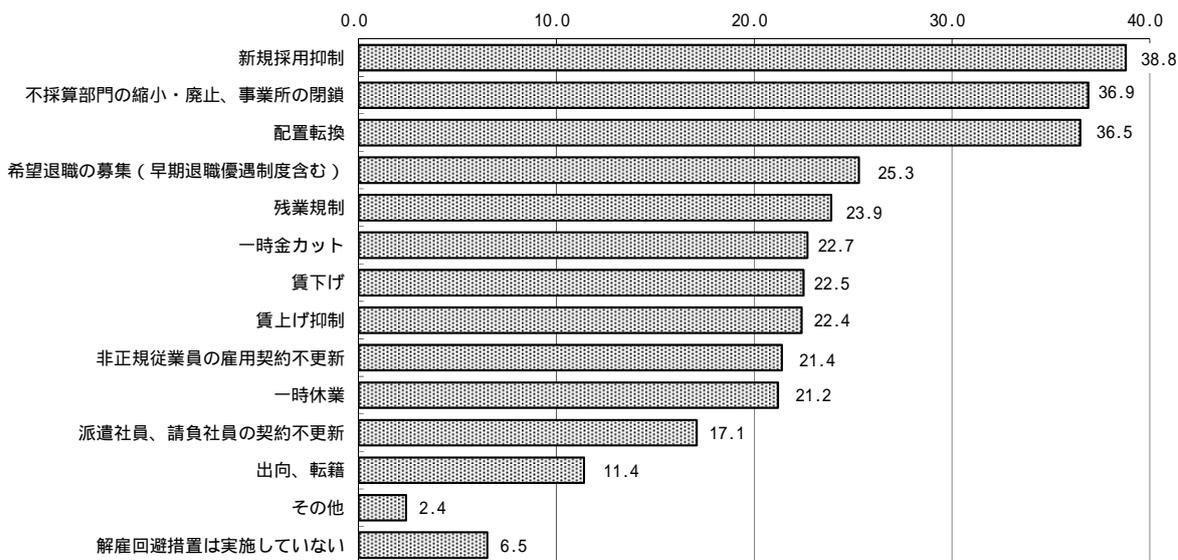
(4) 整理解雇の際の措置

整理解雇の際の措置

整理解雇を実施した企業を対象に、整理解雇にいたる前の回避措置を尋ねたところ、「新卒採用抑制」が38.8%と最も高く、次いで、「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」(36.9%)、「配置転換」(36.5%)、「希望退職の募集(早期退職優遇制度含む)」(25.3%)、「残業規制」(23.9%)などとなっている。「解雇回避措置は実施していない」とする企業は6.5%とわずかである(図表21)。

これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、解雇回避措置で「配置転換」「希望退職の募集」「残業規制」「非正規従業員の雇用契約不更新」「派遣社員、請負社員の契約不更新」をあげる企業割合が高い。一方、規模が小さいほど「賃下げ」などの割合が高くなっている。「解雇回避措置は実施していない」とする割合も規模が小さいほど高く、「300人以上」はすべてが何らかの措置を講じているが、「100人未満」では8.6%と1割近くが実施していない(図表22)。

図表21：整理解雇にいたる前の解雇回避措置（単位＝％、複数回答、n=510）



ここ5年間で「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表22：整理解雇にいたる前の解雇回避措置（単位＝％、複数回答）

	n	新規採用抑制	配置転換	出向、転籍	一時金カット	賃上げ抑制	賃下げ	一時休業	残業規制	不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	非正規従業員の雇用契約不更新	派遣社員、請負社員の契約不更新	希望退職の募集（早期退職優遇制度含む）	その他	解雇回避措置は実施していない	無回答
計	510	38.8	36.5	11.4	22.7	22.4	22.5	21.2	23.9	36.9	21.4	17.1	25.3	2.4	6.5	14.2
< 正社員規模 >																
100人未満	337	38.6	30.3	9.5	23.1	23.1	24.6	20.5	23.1	35.6	17.2	14.5	21.1	2.4	8.6	12.2
100～300人未満	115	44.3	46.1	16.5	24.3	23.5	19.1	25.2	26.1	42.6	30.4	22.6	32.2	2.6	2.6	25.0
300人以上	38	36.8	57.9	15.8	21.1	18.4	10.5	15.8	26.3	39.5	34.2	26.3	47.4	2.6	0.0	15.8

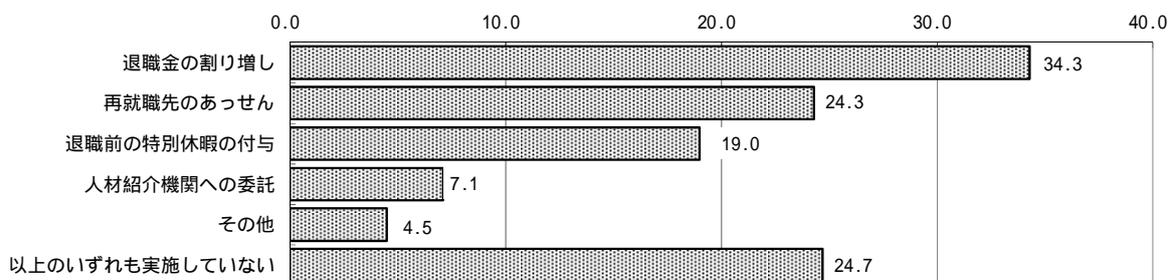
ここ5年間で「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

整理解雇を実施した際の特別な措置

整理解雇の対象者に対する特別な措置については、「退職金の割り増し」の割合が 34.3%でもっとも高く、次いで、「再就職先のあっせん」(24.3%)、「退職前の特別休暇の付与」(19.0%)、「人材紹介機関への委託」(7.1%)などとなっている。「いずれの措置も実施していない」企業は 24.7%である(図表 23)。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「再就職のあっせん」「人材紹介機関への委託」を講じる割合が高い。「退職前の特別休暇の付与」は、規模が小さいほど実施している割合が高い。また、「いずれの措置も実施していない」とする企業割合も規模が小さいほどおおむね高く、とくに「100人未満」で 26.7%と高くなっている(図表 24)。

「退職金の割り増し」を講じた企業を対象に割り増し状況を尋ねたところ、「賃金の半年分程度を加算」が 25.7%でもっとも高く、次いで「賃金の数ヵ月分を加算」(21.1%)、「定年退職時の退職金水準を保証」(12.6%)、「賃金の1年分程度を加算」(11.4%)、「賃金の2~3年分程度を加算」(4.0%)などとなっている¹(図表 25)。

図表23：整理解雇の対象者に対する特別な措置（単位＝％、複数回答、n=510）



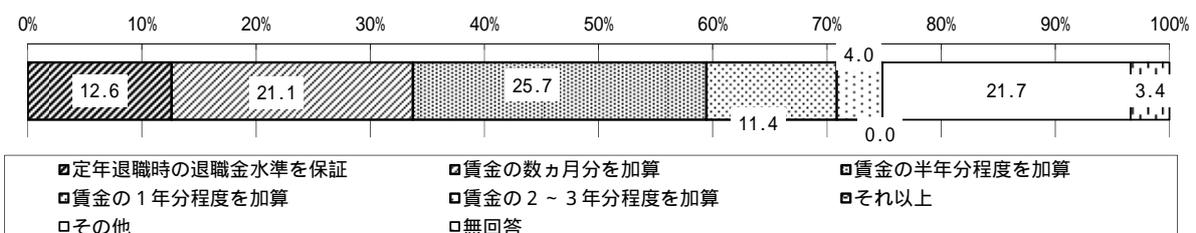
ここ5年間で「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表24：整理解雇の対象者に対する特別な措置（単位＝％、複数回答）

	n	退職金の 割り増し	退職前の 特別休暇 の付与	再就職先 のあっ せん	人材紹介 機関への 委託	その他	以上のい ずれも実 施してい ない	無回答
計	510	34.3	19.0	24.3	7.1	4.5	24.7	13.1
< 正社員規模 >								
100人未満	337	32.0	19.9	24.0	5.0	5.0	26.7	11.6
100～300人未満	115	45.2	19.1	25.2	9.6	4.3	18.3	11.3
300人以上	38	34.2	15.8	31.6	21.1	0.0	18.4	26.3

ここ5年間で「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表25：整理解雇の措置での退職金の割り増しの状況(n=175)



整理解雇の対象者に対して退職金の割り増しをした企業を対象に集計。

¹ 「賃金の数ヵ月分を加算」は調査票の選択肢にはなかったが、「その他」の自由記述内容から数ヵ月分に相当するものについて、アフターコーディングし選択肢化している。

(5)普通解雇と整理解雇の手続き

解雇の通告時期と手続き

解雇の通告をどのくらい前に本人に伝えたか（解雇通告時期）については、普通解雇は、「1ヵ月程度前」の割合が47.5%と最も高く、次いで、「1ヵ月超～2ヵ月程度前」（22.4%）、「1週間以内前」（9.8%）などとなっている。一方、整理解雇は「1ヵ月程度前」が34.7%と最も高く、次いで、「1ヵ月超～2ヵ月程度前」（34.1%）、「3ヵ月程度～4ヵ月程度前」（13.3%）などとなっている。「1ヵ月以内」（「1週間以内前」「1週間超～2週間程度前」「3週間程度前」「1ヵ月程度前」の合計）は、普通解雇が65.2%、整理解雇が37.3%となっており、普通解雇のほうが「1ヵ月以内」の割合が高くなっている（図表26）。

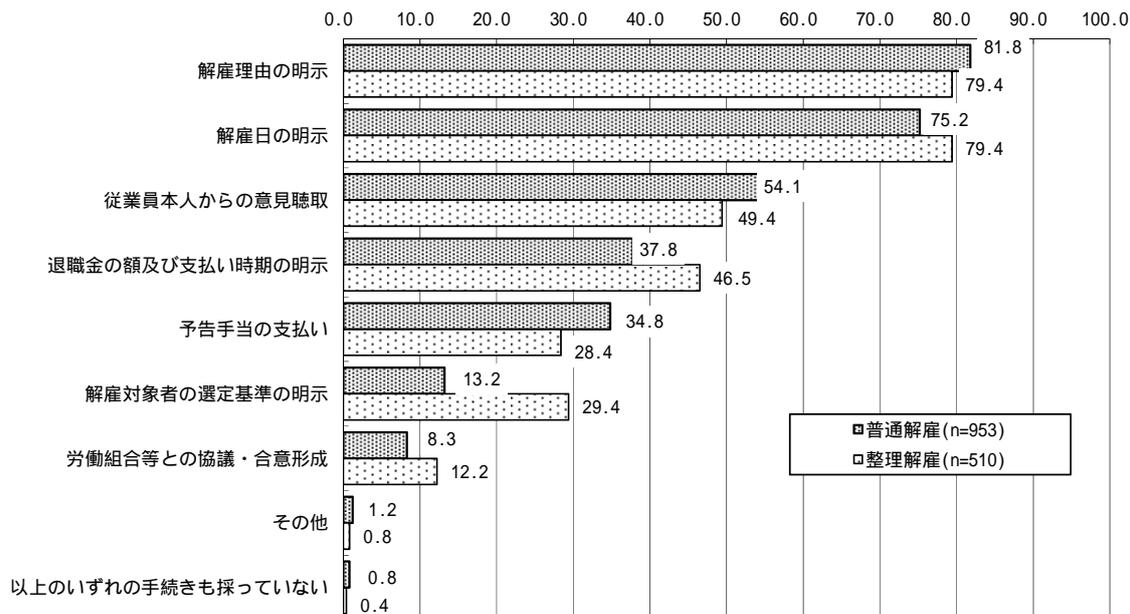
解雇に当たっての手続きは、普通解雇、整理解雇ともに「解雇理由の明示」「解雇日の明示」を実施した割合が8割程度と高く、次いで「従業員本人からの意見聴取」「退職金の額及び支払い時期の明示」などとなっている。両者を比較すると、普通解雇に比べ整理解雇のほうが「解雇対象者の選定基準の明示」「退職金の額及び支払い時期の明示」「解雇日の明示」「労働組合等との協議・合意形成」などの実施割合が高い（図表27）。

図表26：解雇通告時期（単位＝％）

	n	1週間以内前	1週間超～2週間程度前	3週間程度前	1ヵ月程度前	1ヵ月超～2ヵ月程度前	3ヵ月程度～4ヵ月程度前	5ヵ月程度～6ヵ月程度前	6ヵ月より前	無回答	1ヵ月以内
普通解雇	953	9.8	4.9	3.0	47.5	22.4	3.6	0.5	1.0	7.2	65.2
整理解雇	510	1.6	0.4	0.6	34.7	34.1	13.3	1.2	3.7	10.4	37.3

普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。「1ヵ月以内」は「1週間以内前」「1週間超～2週間程度前」「3週間程度前」「1ヵ月程度前」の合計。

図表27：解雇に当たっての手続き（単位＝％、複数回答）



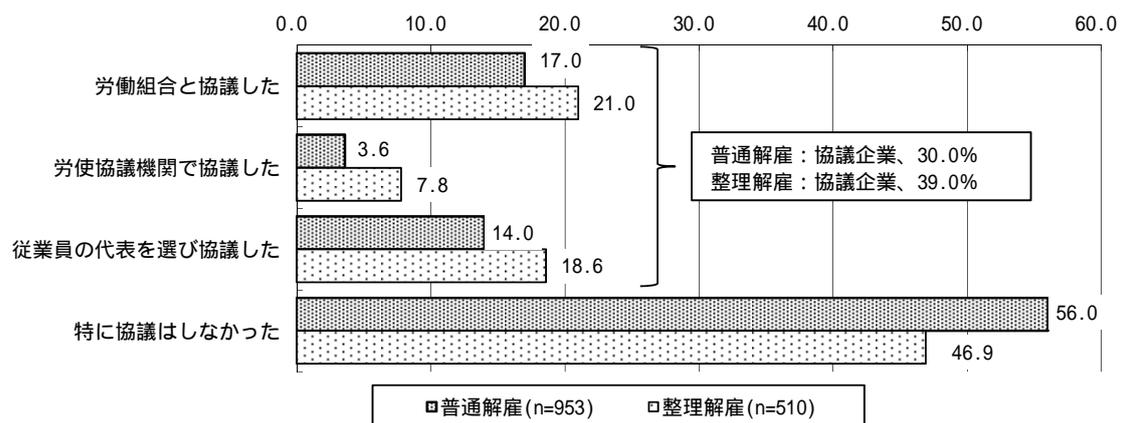
普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

解雇における労働組合等との協議と紛争の有無

労働組合や従業員代表との協議状況では、普通解雇では「特に協議はしなかった」とする割合が56.0%となっており、「労働組合と協議した」(17.0%)、「従業員の代表を選び協議した」(14.0%)、「労使協議機関で協議した」(3.6%)となっている。整理解雇では「特に協議はしなかった」とする割合が46.9%となっており、「労働組合と協議した」(21.0%)、「従業員の代表を選び協議した」(18.6%)、「労使協議機関で協議した」(7.8%)となっている。協議企業の割合(「労働組合と協議した」「労使協議機関で協議した」「従業員の代表を選び協議した」のいずれかを選択した企業)は、普通解雇が30.0%、整理解雇が39.0%となっており、整理解雇のほうが割合が高い(図表28)。

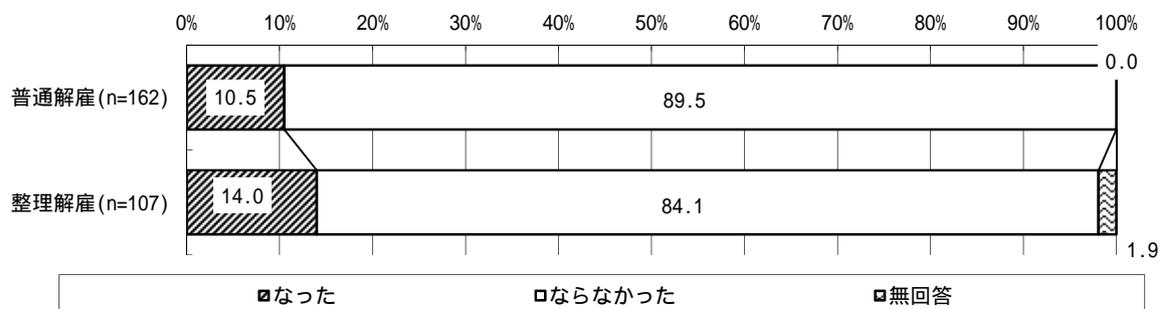
「労働組合と協議した」企業を対象に、意見が異なり紛争になったかを尋ねたところ、紛争に「なった」とする割合は、普通解雇が10.5%、整理解雇が14.0%となっており、整理解雇のほうが紛争になった割合がわずかに高い(図表29)。

図表28：解雇の際の労働組合等との協議状況(単位=%、複数回答)



普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。「協議企業」は、「労働組合と協議した」「労使協議機関で協議した」「従業員の代表を選び協議した」のいずれかを選択した企業のこと。

図表29：労働組合と協議した場合の紛争の有無



普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、労働組合と協議している企業を対象に集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、労働組合と協議している企業を対象に集計。

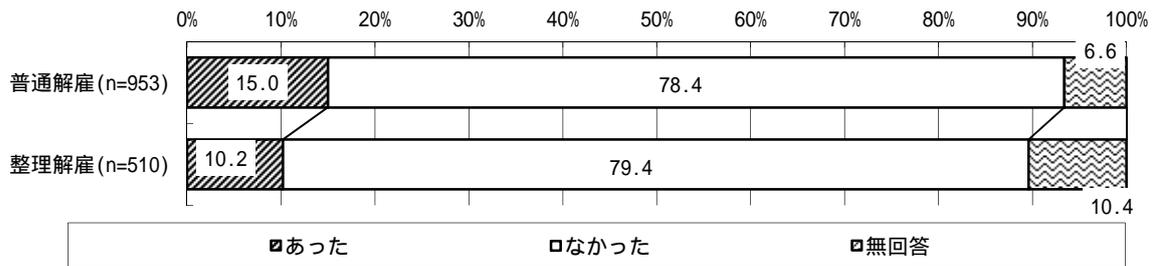
解雇した従業員との紛争の状況

解雇した従業員との間での紛争状況については、紛争が「あった」とする企業は、普通解雇で15.0%、整理解雇で10.2%となっており、普通解雇のほうがわずかに割合は高い（図表30）。

紛争があったとする企業を対象に、解雇した従業員との間の紛争の解決の状況を尋ねたところ、普通解雇では、「本人との話し合いで解決」が45.5%ともっとも高く、次いで、「外部の紛争解決機関で解決」（22.4%）、「裁判で解決」（18.2%）、「労働審判制で解決」（10.5%）などとなっている。「解決できていない」も7.0%あった。一方、整理解雇では、「本人との話し合いで解決」が53.8%ともっとも高く、次いで「裁判で解決」（23.1%）、「外部の紛争解決機関で解決」（21.2%）、「労働審判で解決」（7.7%）などとなっている。

次に、紛争解決のための特別な措置については、普通解雇、整理解雇ともに、「解決金の支払い」の割合がもっとも高い（それぞれ44.1%、55.8%）。そのほか、普通解雇で、約2割（20.3%）が「退職理由の変更」をあげている。「いずれの措置もしていない」企業は、普通解雇で25.2%、整理解雇で17.3%となっている。

図表30：解雇した従業員との紛争の有無



普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

図表31：解雇した従業員との間に紛争があった場合の解決の状況（単位＝％、複数回答）

	n	本人との話し合いで解決	労働組合との話し合いを通じて解決	社内の苦情処理機関で解決	外部の紛争解決機関で解決（地方労働局等）	労働審判制で解決	裁判で解決（和解を含む）	その他	解決できていない	無回答
普通解雇	143	45.5	0.7	2.1	22.4	10.5	18.2	0.7	7.0	3.5
整理解雇	52	53.8	0.0	5.8	21.2	7.7	23.1	0.0	0.0	5.8

解雇した従業員との間で紛争があった企業を対象に集計。

図表32：解雇した従業員との間に紛争があった場合の解決のための特別な措置（単位＝％、複数回答）

	n	解決金の支払い	退職理由の変更	解雇のとりやめ（原職復帰など）	その他	上記のいずれの措置もしていない	無回答
普通解雇	143	44.1	20.3	4.9	4.9	25.2	10.5
整理解雇	52	55.8	9.6	5.8	3.8	17.3	11.5

解雇した従業員との間で紛争があった企業を対象に集計。

5. 退職の可能性を説明したうえでの労働条件の変更

ここ5年間で、労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明して、労働条件を変更したことがあるかどうかについては(新たな労働条件で新しい労働契約を結び直す場合を含む)「あった」とする企業が8.1%であり、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」が8.2%、「なかった」が81.6%となっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「あった」とする割合はおおむね高くなっている(図表33)。

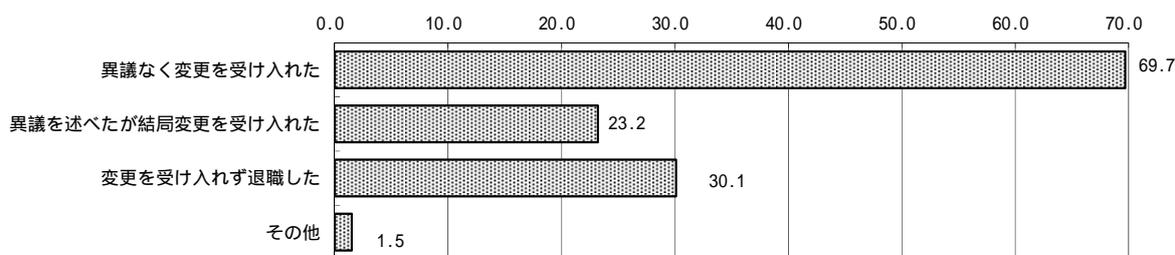
「あった」とする企業を対象に、労働条件変更の際の当該従業員の対応については、「異議なく変更を受け入れた」が69.7%、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が23.2%となっており、「変更を受け入れず退職した」とする企業割合は30.1%となっている(図表34)。

変更した労働条件の内容については、「賃金」が54.4%と最も高く、次いで「就業場所(転勤など)」(35.5%)、「労働時間」(25.7%)、「職種」(23.7%)などとなっている(図表35)。

図表33：ここ5年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件の変更をしたことの有無(単位=%)

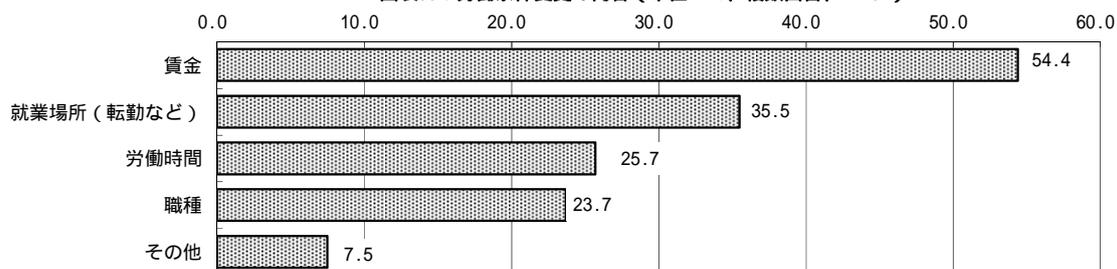
	n	あった	なかったが、今後はそうしたことも考えられる	なかった	無回答
計	5964	8.1	8.2	81.6	2.1
<正規従業員規模>					
100人未満	3828	7.4	8.4	81.8	2.4
100～300人未満	1466	9.5	7.5	81.7	1.3
300～1000人未満	360	9.4	8.9	80.8	0.8
1000人以上	76	11.8	10.5	73.7	3.9

図表34：労働条件変更の際の当該従業員の対応(単位=%、複数回答、n=482)



ここ5年間で退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件を変更したことについて、「あった」と回答した企業を対象に集計。

図表35：労働条件変更の内容(単位=%、複数回答、n=482)



ここ5年間で退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件を変更したことについて、「あった」と回答した企業を対象に集計。

6. 退職後の従業員に課せられる義務（競業禁止義務等）の取り決め

退職していく従業員に課せられる義務の取り決めについては、3社に1社（33.4%）が「退職後に義務を課すような取り決めはない」と回答している。具体的な取り決め内容では、「秘密保持義務」が63.6%と最も高く、次いで「退職後も社の名誉を傷つけるようなことは行わない（以下、「名誉棄損禁止義務」と略す）」が28.8%、「競業禁止義務」が21.6%などとなっている。

これを産業別にみると、「競業禁止義務」の割合は「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「卸売業、小売業」などで高い。「秘密保持義務」は「金融業、保険業」「情報通信業」などで高く、「名誉毀損禁止義務」も「情報通信業」「金融業、保険業」などで高い。正社員規模別でみると、規模が大きいほど「秘密保持義務」「競業禁止義務」など何らかの義務を課す割合が高くなっている（図表36）。

取り決めの形式を尋ねたところ、「競業禁止義務」「秘密保持義務」「名誉棄損禁止義務」のいずれも、「就業規則」で定めている割合が最も高く（それぞれ56.0%、56.3%、52.7%）、次いで、「秘密保持義務」「名誉棄損禁止義務」では、「従業員の入社時に書面を交わす」（それぞれ35.7%、27.3%）、「その都度退職する従業員との間で書面を交わす」（それぞれ28.8%、26.2%）となっており、「競業禁止義務」では、「その都度退職する従業員との間で書面を交わす」（29.9%）、「従業員の入社時に書面を交わす」（20.8%）の順となっている（図表37）。

図表36：退職していく従業員に対する義務の取り決め（単位＝％、複数回答）

	n	退職後に義務を課すような取り決めはない	競業禁止義務	秘密保持義務	退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わない	その他	無回答	何らかの義務の取り決めがある企業
計	5964	33.4	21.6	63.6	28.8	0.7	2.3	64.3
<産業>								
建設業	422	37.0	22.5	60.0	28.7	1.2	1.4	61.6
製造業	1516	39.8	23.4	57.7	26.3	0.4	1.9	58.3
情報通信業	194	10.3	29.4	88.7	40.7	1.5	1.0	88.7
運輸業、郵便業	556	52.3	14.4	43.9	23.4	0.0	3.4	44.3
卸売業、小売業	1033	27.2	27.3	69.8	32.5	0.4	2.0	70.8
金融業、保険業	50	2.0	20.0	98.0	38.0	0.0	0.0	98.0
不動産業、物品賃貸業	59	33.9	28.8	66.1	30.5	0.0	0.0	66.1
サービス業	1786	28.8	17.8	68.4	29.1	1.0	2.2	69.0
その他	149	30.9	18.1	62.4	26.8	2.0	6.0	63.1
<正社員規模>								
100人未満	3828	36.5	20.1	60.2	28.2	0.7	2.5	61.0
100～300人未満	1466	30.5	24.4	66.9	29.5	0.8	2.0	67.5
300～1000人未満	360	17.8	26.4	80.8	31.1	0.8	0.6	81.6
1000人以上	76	6.6	30.3	92.1	26.3	2.6	1.3	92.1

「何らかの義務の取り決めがある企業」は、「競業禁止義務」「秘密保持義務」「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わない」「その他」のいずれかを選択した企業のこと。

図表37：退職者に義務を課す取り決めの形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	従業員の入社時に書面を交わす	その都度退職する従業員との間で書面を交わす	特に形式は定めず、慣行による	その他	無回答
競業禁止義務	1291	56.0	2.9	1.2	20.8	29.9	12.2	1.4	1.5
秘密保持義務	3791	56.3	3.3	1.2	35.7	28.8	5.8	1.6	1.2
名誉毀損禁止義務	1720	52.7	3.7	1.6	27.3	26.2	14.4	1.0	2.3

「競業禁止義務」「秘密保持義務」「名誉毀損禁止義務」のいずれかを選択した企業を対象に集計。

・ 回答企業属性（参考表）

付表：回答企業属性

		n	%
		5964	100.0
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.1
	建設業	422	7.1
	製造業	1516	25.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	34	0.6
	情報通信業	194	3.3
	運輸業、郵便業	556	9.3
	卸売業、小売業	1033	17.3
	金融業、保険業	50	0.8
	不動産業、物品賃貸業	59	1.0
	学術研究・専門・技術サービス業	107	1.8
	宿泊業、飲食サービス業	335	5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	187	3.1
	教育、学習支援業	131	2.2
	医療、福祉	260	4.4
	複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	10	0.2
その他サービス業（他に分類されないもの）	756	12.7	
その他	108	1.8	
無回答	199	3.3	
正規従業員規模	50人未満	1562	26.2
	50～100人未満	2266	38.0
	100～300人未満	1466	24.6
	300～1000人未満	360	6.0
	1000人以上	76	1.3
	無回答	234	3.9
5年前に比しての正規従業員の増減	増減率20%以上減少	489	8.2
	増減率10%以上20%未満減少	771	12.9
	増減率±10%未満の範囲で増減	2914	48.9
	増減率10%以上20%未満増加	671	11.3
	増減率20%以上増加	672	11.3
	今も5年前も該当者がいない	180	3.0
無回答	267	4.5	
業況	業況拡大	1016	17.0
	高位安定	550	9.2
	不調・回復	1256	21.1
	低位横ばい	1300	21.8
	不調継続	1502	25.2
	無回答	340	5.7
5年前に比しての売上高の変化	高まっている	842	14.1
	やや高まっている	1045	17.5
	ほぼ同じ程度	1134	19.0
	やや低くなっている	1059	17.8
	低くなっている	1447	24.3
	わからない	79	1.3
	無回答	358	6.0