

# 要求金銭補償額の分析

2016年6月6日(月)

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

慶應義塾大学大学院商学研究科

鶴 光太郎

リクルートワークス研究所

久米功一

## 「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査(平成24年度)」のサンプル概要

- 経済産業研究所(RIETI)が実施した「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査(以下、RIETI多様化調査(平成24年度))」
- インターネットモニターサンプルを活用し、全国の20歳以上69歳以下の男女個人を対象とした調査で、6128名より回答
- 調査設計の詳細は、以下の通り。
- 全国の20歳以上69歳以下の男女個人を対象として、有効回収数6,000人以上を目標
- 正規労働者、非正規労働者、失業者、非労働力人口等の就業者の配分が、調査時点の至近の全国比(都市・地方)に近くなるように配慮
- インターネット調査であり、株式会社インテージリサーチが実施した。株式会社インテージが保有する全国約120万人の登録モニターから、上述の割り付け設定にもとづいて無作為に抽出
- 平成25年1月17日(金)～1月22日(火)の期間に、Webアンケート形式の個人調査を実施
- 総回答数は6128人(回答率52.7%)で、雇用形態別に、正規雇用者3346人(54.6%)、パート・アルバイト1244人(20.3%)、労働者派遣事業所の派遣社員135人(2.2%)、契約社員・嘱託344人(5.6%)、自営・家族従業者769人(12.5%)、完全失業者290人(4.7%)
- 要求金銭補償額の分析にあたっては、雇用関係にあることが前提となるため、自営・家族従業者、完全失業者を除いた、5069人が分析対象

# 解雇の金銭解決に関する質問内容

「RIETI 多様化調査」では、解雇された状況を想定して、労働紛争に際して使用者に求める対応や金銭解決可能な金額について質問した。具体的には、

Q78. 仮に、あなたが現在勤める職場の経営が完全に行き詰まり、解雇を言い渡されたとします(裁判で争っても解雇は正当となるような場合)。その際、企業側から退職金とは別に、解雇に対する補償分が別途積み増しされるならば、最低限いくら要求しますか。

Q79いま、仮にあなたが現在の勤め先からいわれのない理由で解雇(不当解雇)されたとします。そのとき、あなたは勤め先に対してどのような対応を求めますか。当てはまるものをすべてお答えください(回答はいくつでも)

1. 一連の事に対する謝罪
2. 元の職場への復帰
3. 休業手当10割支給
4. 上司の配置転換
5. その他解雇以前に比べての待遇向上
6. (職場復帰しないで)金銭解決する
7. なにもしない

Q80 不当解雇に対して、職場復帰を求めずに、金銭補償で解決するならば、最低限ほしい金額はいくらですか。

と質問して、

最低限ほしい上乗せ分\_\_\_\_万円、または、月給の\_\_\_\_か月分、

整理解雇と不当解雇を分けることによって、解雇の性質を明確にするとともに、問78の設問文の通り、金銭補償額が退職金とは別に支払われることを前提として与えた。

分析に使用したのは、不当解雇の方の回答

また、以下で使われている、要求金銭補償金の対月給表示は上記で月数で直接答えている数字を使用した。

# 不当解雇の際に求める対応（複数回答）

- 元の職場復帰への復帰を求める 19.9%
- （職場復帰しないで）金銭解決する 40.2%

回答者数5069人(100%)

	一連の事 に対しての謝罪	元の職場への 復帰	休業手 当の 10割支 給	上司の 配置転 換	その他 解雇 以前に 比べて	（職場復 帰 しない で）	なにもし ない
一連の事に対しての謝罪	26.2						
元の職場への復帰	9.0	19.9					
休業手当の10割支給	15.5	9.7	40.2				
上司の配置転換	8.3	6.1	9.3	13.4			
その他解雇以前に比べての待遇向上	7.4	5.5	9.5	5.6	14.9		
（職場復帰しないで）金銭解決する	9.3	2.3	11.9	4.0	3.8	40.2	
なにもしない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.1

# RIETI多様化調査とJILPT調査の比較

- RIETI多様化調査(平成24年度)による要求金銭補償額の平均値は8,154,859円、JILPT(2015)の和解の請求金額8,622,570円に近い。
- 要求金銭補償額の中央値は2,400,000円であり、JILPT(2015)の和解の解決金額の中央値(2,301,357円)や労働審判の解決金額の平均値2,297,119円に比較的近い。
- RIETI多様化調査の要求金銭補償額の中央値は、実際の請求金額や解決金額に近いが、平均値は大きく上振れしている。

労働政策研究・研修機構(2015)『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』労働政策研究報告書 No.174

RIETI 多様化調査(平成24年度)			サンプルサイズ
要求補償金額	平均値(円)	8,154,859	3,591
	中央値(円)	2,400,000	3,591
対月給表示	平均値(月)	15.7	4,049
	中央値(月)	10.0	4,049

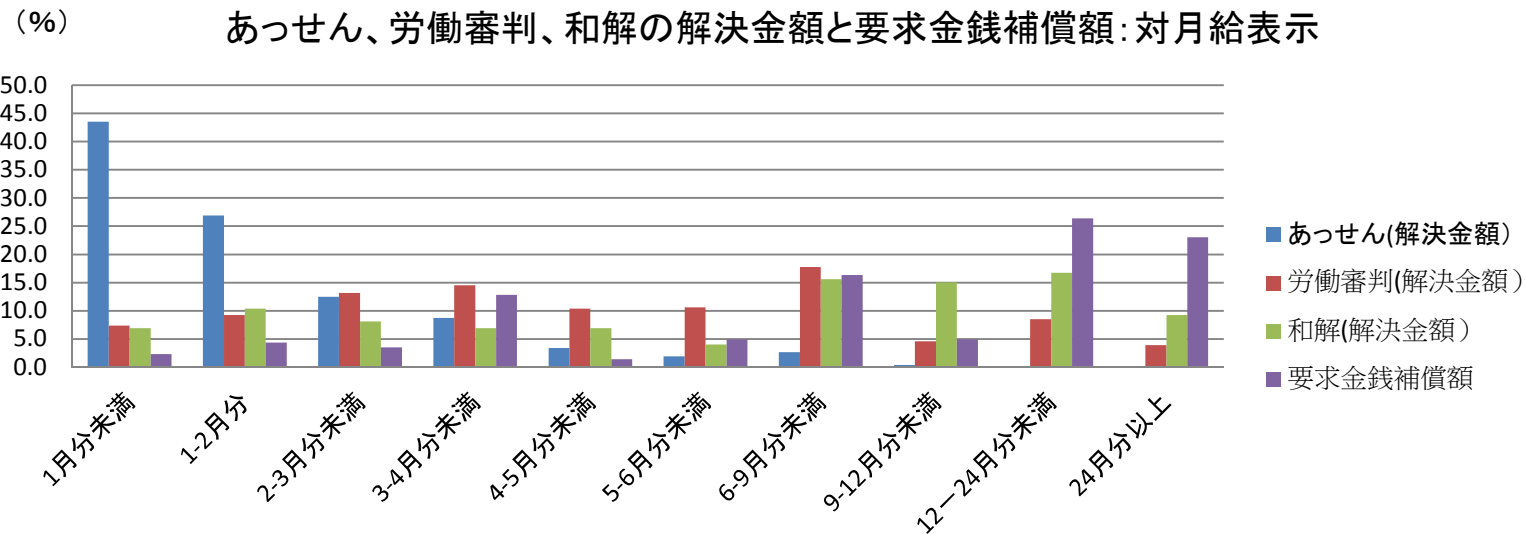
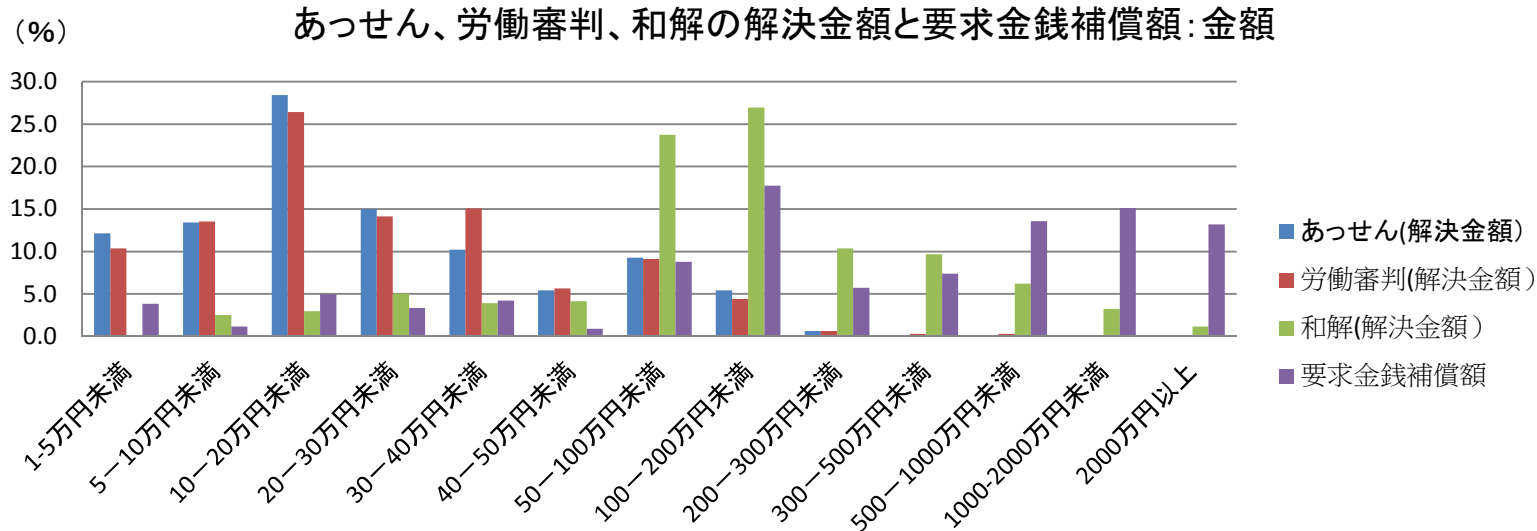
JILPT(2015) 請求金額

		あっせん	労働審判	和解
請求金額	平均値(円)	1,701,712	3,936,294	8,622,570
	中央値(円)	600,000	2,600,000	5,286,333
対月給表示	平均値(月)	11.6	13.4	22.1
	中央値(月)	3.3	9.9	16.7

JILPT(2015) 解決金額

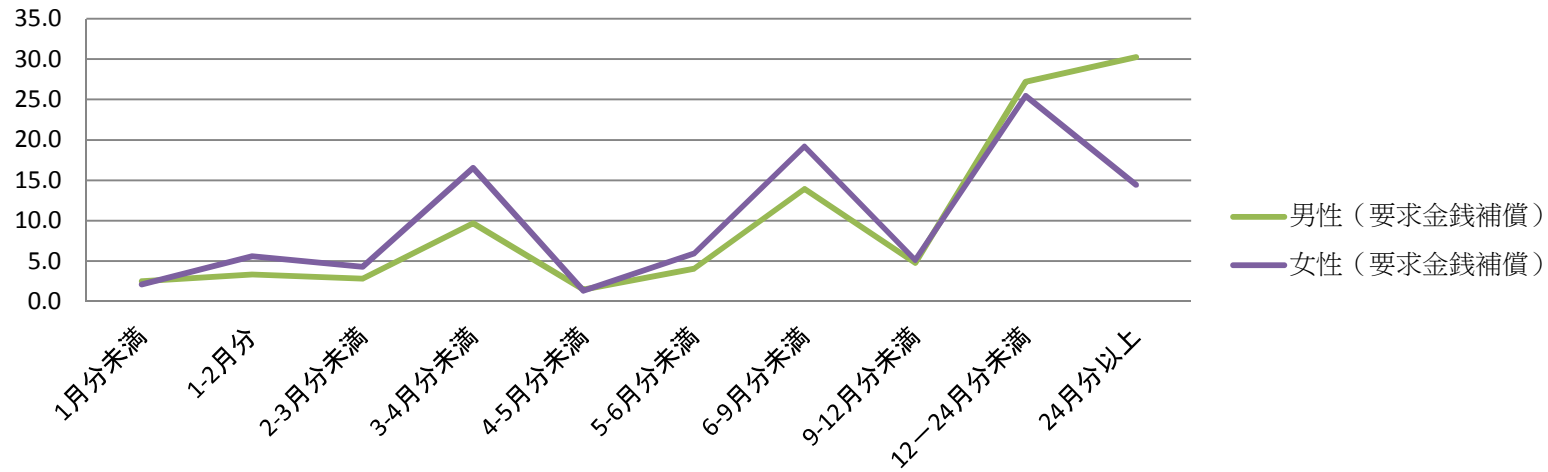
		あっせん	労働審判	和解
解決金額	平均値(円)	279,681	2,297,119	4,507,660
	中央値(円)	156,400	1,100,000	2,301,357
対月給表示	平均値(月)	1.6	6.3	11.3
	中央値(月)	1.1	4.4	6.8

# 要求金銭補償額と解決金の分布の比較



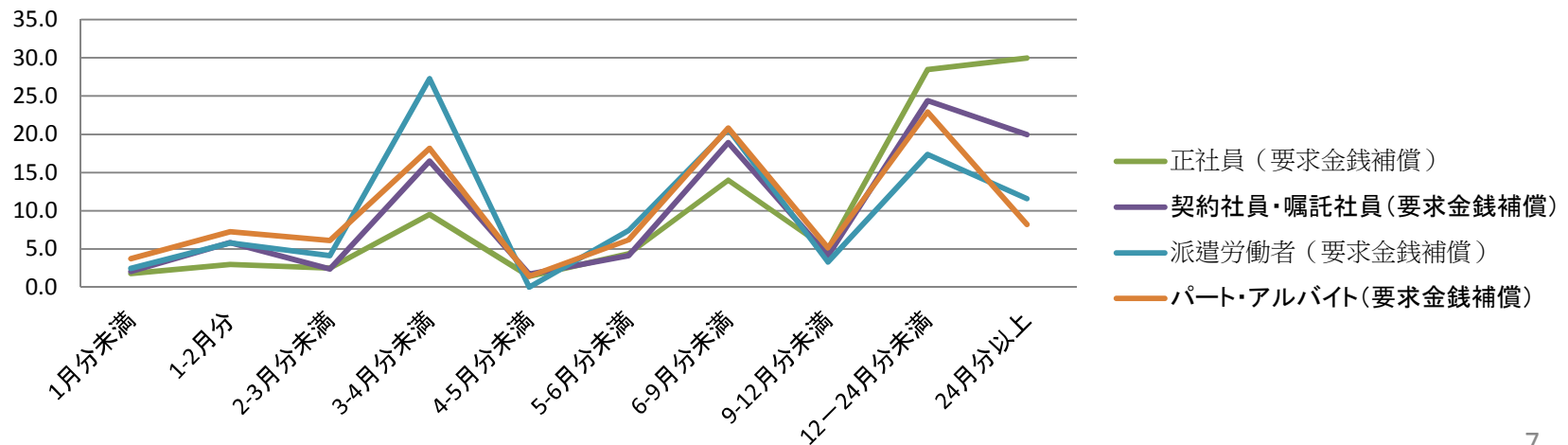
# 男女別、雇用形態別の 要求金銭補償金(対月収表示)の分布

性別に見た和解の解決金額と要求金銭補償額: 対月給表示



(%)

雇用形態別に見た和解の解決金額と要求金銭補償額: 対月給表示



# 要求金銭補償額の統計量(上位異常値修正)

(対月給表示)	平均値(月)	中央値(月)	サンプルサイズ
要求金銭補償金額全体	14.3	10	3984
男女別			
男性	16.9	12	2158
女性	11.2	6	1826
雇用形態別			
正社員	17.1	12	2535
契約・嘱託社員	12.4	6	287
派遣労働者	8.2	6	118
パート・アルバイト	8.6	6	1044
勤続年数別			
5年未満	11.6	6	1823
5年以上10年未満	14.5	10	763
10年以上15年未満	14.9	12	451
15年以上20年未満	16.8	12	292
20年以上	20.4	12	639
金銭解決要求の有無			
金銭解決求める	15.8	12	1602
金銭解決求めない	13.3	6	2382

注:上記要求補償金額(月数)とは、不当解雇に対して、職場復帰を求めずに、金銭補償で解決する場合に、最低限ほしい金額として、月給の何カ月分を求めるか、その月数を表す。

上位1%を異常値とみなして分析対象を限定した。ただし、実際には、同金額・同月数のサンプルが重複することから、上位1%を含み、きりのよい閾値をとるため、金額は上位0.81%、月数は上位1.61%を除外した。





要求金銭補償額の決定要因の実証分析<sup>1</sup>

鶴光太郎 (慶應義塾大学 / 経済産業研究所)  
久米功一 (リクルートワークス研究所)  
戸田淳仁 (リクルートワークス研究所)

要 旨

成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」の実現に向けて、個別労働紛争の解決手段の多様化、とりわけ、金銭解決制度（解雇無効を前提として、労働契約関係を金銭と引き換えに解消する制度）が注目されている。先行研究では、あつせん。労働審判、裁判事例をもとに、解決金の分析がなされてきたが、紛争解決にかかる時間的・金銭的コストの負担から、紛争解決手段をとるまでに至らず、顕在化してこないケースも少なくない実態がある。そこで、本稿では、解雇された場合に要求する解雇補償額を仮想的に質問して、金銭解決制度に関する潜在的なニーズを把握するとともに、要求金銭補償額の決定要因を実証的に明らかにした。その結果、勤続年数が長く、現在の賃金水準が高く、事前の主観的な失業確率が低い人ほど、要求金銭補償額が大きくなることがわかった。また、労働組合などの制度的要因も関係していた。これらの結果は、金銭解決制度を導入する際、欧州諸国のように現在の賃金や勤続年数が解雇補償金水準の重要な決定要因になることに一定の合理性をみえたと考えられる。ただし、日本の場合、中高齢の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべきである。また、国がその水準に対し一定の目安を示す場合でも他の要因も考慮されるように労使協定などで労使の事情が柔軟に反映される仕組みも検討の余地がある。

キーワード：金銭補償、不当解雇、失業  
JEL classification: J62, J65, J81

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。若して感謝申し上げます。

要求金銭補償額の決定要因の実証分析

鶴 光太郎  
経済産業研究所  
久米 功一  
リクルートワークス研究所  
戸田 淳仁  
リクルートワークス研究所



# 要求金銭補償額が大きくなる要因(仮説)

## 1. 労働に直接かかわる損益の補償

### ①失われた期待収入

- ・現在の賃金水準( $W$ )が高い
- ・定年までの残り年数が長い( $m'$ )
- ・割引率
- ・効用関数の形状(賃金低下による効用低下、リスク回避的、既婚者、子どもがいる)

### ②企業特殊投資額

- ・勤続年数( $t$ )が長い
- ・投資の量(企業特殊スキルへの投資量 $I$ 、習熟度)
- ・企業特殊度合い(過去に行った投資の企業特性が高い)

### ③失業保険給付

- ・失業保険給付の手厚さ( $UB$ )

### ④転職後の賃金低下

- ・市場賃金からの乖離(現在の賃金と市場賃金とのかい離、賃金がより下がる  $W'' > W'$ )
- ・失業者が職を見つける確率

## 2. 心理的な(納得感への)補償

- ・事案の性質(不当さの度合い)
- ・事前の主観的な失業確率が低い
- ・雇用安定に対する好み

## 3. 交渉力等の影響

- ・労働組合の関係が深い

(出所) 鶴光太郎・久米功一・戸田淳仁「要求金銭補償額の決定要因の実証分析」RIETI DP 15-J-019

# 要求金銭補償額の決定要因(推計結果のまとめ)

## 1. 労働に直接かかわる損益の補償

### ①失われた期待収入

・現在の賃金水準( $W$ )が高い	○	表7、表8
・定年までの残り年数が長い( $m'$ )	×	表7
・割引率	△	表9
・効用関数の形状(賃金低下による効用低下、リスク回避的、既婚者、子どもがいる)	△	表7、表10

### ②企業特殊投資額

・勤続年数( $t$ )が長い	○	表7
・投資の量(期間当たりの企業特殊スキルへの投資量 $I$ )	○	表12
・企業特殊度合い(過去に行った投資の企業特性が高い)	×	表13

### ③失業保険給付

・失業保険給付の手厚さ( $UB$ )	×	表15
---------------------	---	-----

### ④転職後の賃金低下

・市場賃金からの乖離(現在の賃金と市場賃金とのかい離、賃金がより下がる $W'' > W'$ )	×	表16
・失業者が職を見つける確率	—	

## 2. 心理的な(納得感への)補償

・事案の性質(不当さの度合い)	—	
・事前の主観的な失業確率が低い	○	表17
・雇用安定に対する好み	○	表18

## 3. 交渉力等の影響

・労働組合の関係が深い	○	表19
-------------	---	-----

注) ○総じてあてはまる、△部分的にあてはまる、×あてはまらない、—検証していない

# 要求金銭補償額の決定要因(すべての要因): 最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
割引率	-0.399 (0.27)	0.002 (0.00)	-0.312 (0.28)	0.000 (0.00)
危険回避度	11.491 (30.19)	-0.784 * (0.38)	12.161 (31.79)	-0.894 * (0.40)
スキル2(自分と同じくらいできるようになる期間)	45.339 *** (10.19)	0.376 ** (0.14)	58.797 *** (10.37)	0.363 * (0.14)
雇用保険受給資格あり	20.267 (65.40)	1.166 (0.86)	-95.906 (83.00)	0.120 (1.09)
雇用の安定の好み	93.431 + (53.41)	2.215 ** (0.69)	93.465 + (56.19)	2.468 *** (0.73)
労働組合への加入	93.707 ** (30.21)	1.078 ** (0.41)	116.445 *** (31.91)	1.049 * (0.43)
主観的失業可能性	-1.257 (1.28)	-0.037 * (0.02)		
勤続年数	9.274 * (3.68)	0.095 * (0.05)		
年収	0.628 *** (0.14)	0.002 (0.00)		
定年までの期間	-0.581 (3.28)	-0.038 (0.04)		
雇用保険受給額			4.526 ** (1.58)	0.040 + (0.02)
失われた期待収入			0.021 * (0.01)	0.000 (0.00)
市場賃金からの乖離			-2.610 (1.83)	-0.063 ** (0.02)
客観失業確率からの偏差			0.005 (0.02)	0.000 (0.00)
男性ダミー	112.293 + (64.08)	1.618 + (0.83)	136.538 * (66.63)	1.886 * (0.86)
教育年数	32.242 * (14.05)	0.423 * (0.18)	28.938 * (14.73)	0.406 * (0.19)
正社員ダミー	181.368 ** (66.56)	2.227 ** (0.86)	242.870 *** (69.53)	2.841 ** (0.89)
既婚ダミー	37.186 (65.55)	-0.540 (0.85)	80.289 (67.28)	-0.361 (0.87)
15歳以下の子どもあり	80.257 (66.70)	1.036 (0.89)	66.146 (70.83)	1.362 (0.94)
16-22歳の子どもあり	-93.966 (83.95)	0.168 (1.09)	-21.925 (87.00)	0.597 (1.13)
企業規模	0.078 *** (0.02)	0.001 *** (0.00)	0.087 *** (0.02)	0.001 *** (0.00)
定数項	-602.002 * (269.73)	5.631 (3.46)	-569.353 * (264.15)	4.953 (3.42)
r2	0.237	0.140	0.230	0.136
p	0.000	0.000	0.000	0.000
N	1772	1911	1616	1743

上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

注) コントロール変数に業種ダミー変数、職種ダミー変数を含む

説明変数の補足:

割引率:

90日後の金銭受け取りに対し、現在の受け取りと比べた割引度合

危険回避度:

リスクの異なる賃金スキームに対する選好の違い

スキル2:

自分と同じように仕事ができるようになるまでの期間

雇用安定の好み:

雇用安定を望む程度

主観的失業可能性:

自分が失業する予想確率

失われた期待収入:

現在の賃金×定年までの年数

市場賃金からの乖離:

現在の賃金－属性から予想される賃金

客観失業確率からの偏差:

主観的失業確率－属性から予想される主観的失業確率

# 分析結果のインプリケーション

- 現在の賃金水準、勤続年数が要求金銭補償額に有意に影響
- 欧州諸国と同様、日本の場合も、解雇補償金の水準の設定には賃金水準や勤続年数が重要な要素となることを労働者の立場から正当化可能
- ただし、日本の場合、中高年の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべき
- スキルの習熟度、雇用安定への好みや事前の失業確率といった主観的評価、労働組合への加入といった要因も要求金銭補償額に有意に影響
- 国が解雇補償金の一定の水準を示す場合においても、第三者が客観的に立証することが難しい要因も影響しうることを考慮に入れ、労使協定などで労使の事情を反映できるような柔軟な仕組みを検討する余地あり

## (参考) 金銭解決要求の有無に分けた分析

- 追加的に、金銭解決を求める人、求めにない人に分けて要求金銭補償額の要因分析を行った。
- 金銭解決を求める人の場合、全体の分析とほぼ同様の分析結果
- 一方、金銭解決を求めない人の場合、勤続年数や労働組合加入の影響が有意でなくなるなど、全体的に説明変数の有意性が低下