

## 参考資料2

金銭的・時間的予見可能性に係る参考資料  
（第14回検討会配付資料No.2）

## 《目次》

### ＜金銭的予見可能性について＞

1. 個別労働関係紛争解決システム等における金銭について …… 2
2. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて …… 3
3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について …… 5
4. 解雇を不法行為とする損害賠償請求に係る裁判例 …… 11
5. 退職給付制度について …… 14
6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 …… 22
7. 失業等給付について …… 32
8. 諸外国における仕組みについて …… 35

### ＜時間的予見可能性について＞

9. 時間的予見可能性を高めるための方策について …… 41
10. 我が国における仕組みについて …… 44
11. 諸外国における仕組みについて …… 47

# 1. 個別労働関係紛争解決システム等における金銭について

算定に当たり考慮されている要素		金銭水準	バックペイ	損害賠償請求
地位確認訴訟 ※民法536条第2項に基づく解雇時点から判決確定時までの賃金相当額支払い請求を併合提起している場合	解雇時点から判決確定時までの賃金相当額（バックペイ） ※労働者が解雇されてから判決が確定するまでの期間に他の事業所で働いて収入（中間収入）を得ていた場合、一定部分は控除される。	事案による （参考）労働関係の民事第一審通常訴訟の平均審理期間は14.3ヶ月（平成26年）	—	別途請求可能だが、認容可否は事案による
個別労働紛争解決促進制度	当事者双方の提示額等	<ul style="list-style-type: none"> <li>中央値 156,400円、月収換算1.1月分</li> <li>月額賃金相当額の1月分未満が最多</li> </ul> ※雇用終了以外の事案を含む	含まれる ※通常、和解・調停の中で処理されるため、別途、民法第536条第2項に基づく解雇時点から判決時までの賃金相当額支払い請求や、不法行為に基づく損害賠償請求は起こせない。	
労働審判	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇効力の確度（心証）</li> <li>会社、労働者の経済状況</li> <li>会社が当該労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ、当該労働者がいてもらおうと困る事情の程度、労働者が会社に勤務したい気持ちの強さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中央値 1,100,000円、月収換算4.4月分</li> <li>月額賃金相当額の6月分以上9月分未満が最多</li> </ul> ※雇用終了以外の事案を含む		
和解	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の支払額、労働者の提示額</li> <li>在職期間 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中央値 2,301,357円、月収換算6.8月分</li> <li>月額賃金相当額の12月分以上24月分未満が最多</li> </ul> ※雇用終了以外の事案を含む		
不法行為に基づく損害賠償請求	<ul style="list-style-type: none"> <li>財産的損害（逸失利益） 通常再就職に要する期間に相当する賃金相当額とする判例が多い。その他、解雇に至る使用者の交渉経緯・交渉態度、労働者の勤続年数等が考慮されている。</li> <li>精神的損害（慰謝料）</li> </ul>	事案による	別途請求可能だが、認容可否は事案による	—
退職金	勤続年数、年齢、退職理由（会社都合／自己都合）等	会社都合退職者1人平均退職給付額 ※規模計、勤続35年以上、平成25年就労条件総合調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>大卒：2,073万円（39.2か月分）</li> <li>高卒（非現業職）：2,134万円（47.4か月分）</li> </ul>	—	—
早期退職優遇制度・希望退職制度	年齢、勤続年数、役職（資格）等	早期退職優遇退職者1人平均退職給付額 ※規模計、勤続35年以上、平均25年就労条件総合調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>大卒：2,703万円（51.3か月分）</li> <li>高卒（非現業職）：2,238万円（55.6か月分）</li> </ul>	—	—
失業等給付の基本手当等（雇用保険）	※所定給付日数区分の設定要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>離職の日における年齢</li> <li>被保険者期間</li> <li>離職理由</li> </ul>	解雇による離職の場合、年齢・被保険者期間により90日から330日の範囲で所定給付日数が定められている。	—	—

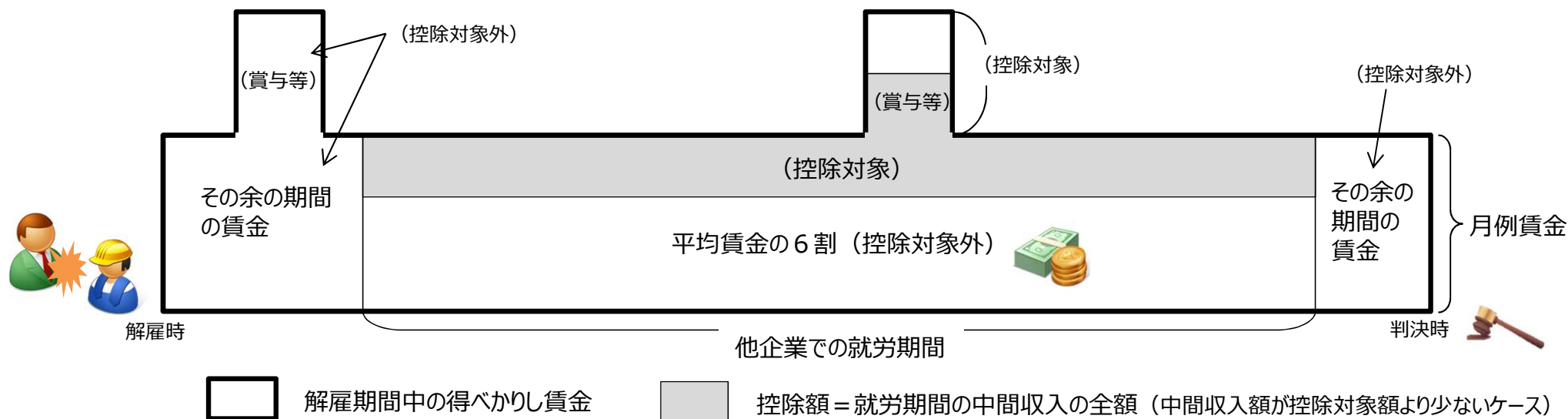
（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）、第2回検討会土田委員提出資料、第6回検討会難波弁護士提出資料等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

## 2. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて①

- 解雇の有効性については、通常、労働契約上の地位の確認請求において、労働者から、使用者による解雇が労働契約法第16条によって無効であると主張され、個々の事案ごとに裁判において判断されることとなる。その際には、併せて、民法536条2項に基づき、解雇時点から判決確定時までの賃金相当額（バックペイ）の支払請求が行われることが一般的である。 ※なお、賞与がいかなる範囲でバックペイの対象になるのかについては議論があり得る。

(参考) 民法(明治29年法律第89号)抄  
第536条(略)

- 2 債権者の責に帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。  
この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。



- ※ 労働者が解雇されてから解雇無効判決を得るまでの期間に他の事業所で働いて収入（中間収入）を得ていた場合、民法536条2項後段の規定に基づき、債務を免れたことにより得た利益として、平均賃金の6割の絶対保証枠を超える部分については、償還することとなる（実際には同部分を控除した額の支払が命ぜられる）。

中間収入が副業的なものでない限り償還の対象となるが、最低生活保障という労基法26条(休業手当保障)の趣旨からすると、平均賃金の6割までの部分からは控除できない。そして、この平均賃金の6割の絶対保障枠を超える部分については、これと時期的に対応する中間収入の額を控除することも適法。(米軍山田部隊事件・最二小判昭和37・7・20、最一小判昭和62・4・2)

## 2. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて②

事件名	判決日	解雇日		解雇日～判決日の期間
		原告A	原告B	
①日本アイ・ビー・エム（解雇・第1）事件 平24(ワ)29095号	東京地裁 平成28年3月28日判決	原告A	平成24年7月26日	3年8ヶ月
		原告B	平成24年9月26日	3年6ヶ月
		原告C	平成24年9月28日	3年6ヶ月
②大王製紙事件 平25(ワ)6929号	東京地裁 平成28年1月14日判決	平成25年3月11日		2年10ヶ月
③東京メトロ（諭旨解雇・本訴）事件 平26(ワ)27027号	東京地裁 平成27年12月25日判決	平成26年4月26日		1年7ヶ月
④野村證券事件 平24(ワ)29263号	東京地裁 平成28年2月26日判決	平成24年6月29日		3年7ヶ月
⑤日本航空（客室乗務員）事件 平成23(ワ)8408号	大阪地裁 平成27年1月28日判決	平成22年12月31日		4年
⑥学校法人杉森学園事件 平26(ワ)1736号	福岡地裁 平成27年7月29日判決	平成25年3月31日		2年3ヶ月
⑦サカキ運輸ほか（法人格濫用）事件 平成25(ワ)445号	長崎地裁 平成27年6月16日判決	平成25年9月30日		1年8ヶ月
⑧甲野堂薬局事件 平22(ワ)1765号、平22(ワ)3082号	東京地裁立川支部 平成24年3月28日判決	平成22年2月23日		2年1ヶ月
⑨弁護士法人レアール法律事務所事件 平25(ワ)32921号	東京地裁 平成27年1月13日判決	平成25年6月30日		1年6ヶ月
⑩日本ボクシングコミッション事件 平24(ワ)12908号、平25(ワ)32537号	東京地裁 平成27年1月23日判決	平成24年4月12日		2年9ヶ月
⑪ヒューマンコンサルティングほか事件 平24(ワ)1420号	横浜地裁 平成26年8月27日判決	平成22年4月30日		4年3ヶ月
⑫アメックス（休職期間満了）事件 平25(ワ)2363号	東京地裁 平成26年11月26日判決	平成24年12月20日		1年11ヶ月
⑬WILLER EXPRESS西日本事件 平24(ワ)12957号	大阪地裁 平成26年10月10日判決	原告A	平成25年3月11日	1年6ヶ月
		原告B	平成26年6月30日	3ヶ月

#### 第6回検討会議事録 難波弁護士御説明（抜粋）

（前略）

訴訟での和解ですが、解雇を巡る事案では、やはり裁判官は判決の結論をにらんで心証を固めた上で和解をしているのではないかと思います。（中略）訴訟の場合は、やはり心証に基づいて説得しますので、その裁判官が本当にそう思ってそう言っているのであれば、その裁判官に従って和解しましょうかということで、和解率は高いと思います。

裁判官が解雇は無効だという心証を取っている場合に、労働者が金銭和解はどうしても嫌だといっている場合には職場復帰を前提の和解を進めますが、使用者側が職場復帰は認められないということになれば判決になります。そうは言いながらも、労働者が、条件によれば退職ということも考えられるというのであれば、例えば退職金も支払いながら、それを前提に考慮した解決金額を提示して和解ができる場合があります。事件のうち半分以上は話し合いで解決しているという印象を持っています。

解雇が有効の場合は大体金銭解決ができるケースが多いですね。こういう場合は、私は大体月額賃金の3か月以下ぐらいで和解ができていたケースが多かったと思います。使用者側も、控訴とかいろいろな手間暇を考えるなら、3か月ぐらいならしょうがないなと思っているのではないかと印象を受けました。

労働審判についてお話しします。労働審判は審理が最大3回、例外的に4回の場合もありますが、3回の審理で終わり、正式な証拠調べをしていないので、おおよその心証、いわばラフジャッチングで調停を進めるという特徴があります。労働審判での解決はケース・バイ・ケースです。労働審判では、裁判官が、労働審判員の方と協議しながら結論を出します。私の経験した労働審判の事案では不思議と使用者側の労働審判員の方がわりと高い額を言って、労働者側の労働審判員の方が意外と低い額を言うという印象を持った記憶が残っています。

では、解決金の基準ですが、これは本当にケース・バイ・ケースであるということは念頭に置いていただきたいのですが、私が考えていたのは、やはり仮処分との対比がありましたので、解雇が無効な場合も、一応金銭解決を提示して、基本は大体1年ぐらいを中心に考えて、それよりプラスしたりマイナスした金額を提示していました。会社側がどうしても辞めてもらいたいという場合には、当然慰謝料的なものとかいろいろなものを加算しながら、ケース・バイ・ケースで決めておりました。

解雇が無効で調停ができない場合は、地位確認も考えられるのですが、一応賃金の1年分等の支払いを命じる審判を出すことが多いです。どうしても、労働者が強く地位確認を求めている場合は、地位確認の審判をする場合もあると思います。労働審判が始まった当初は、私は、調整が困難な場合は、訴訟になった場合の結論を睨んで、解雇が無効であれば地位確認の審判を、解雇が有効であれば棄却の審判をしていましたそうしたら全部異議が出ました。そこでやり方を改めました。労働審判では金銭解決を前提に話をしているのだから、やはりその話に応じた審判を出したほうがいいのではないかとということで、解雇が無効で調停ができない場合でも、金銭解決の方が妥当と思われるときは、月額賃金の1年分、あるいはこれにプラスアルファした額の支払いを命じる審判を出していました。

### 3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について②

解雇が有効な場合には、月額賃金の1ないし3か月分を提示しておりました。そして、調停ができない場合には、申立てを却下するのではなく、使用者側に1か月から3か月ぐらいの賃金を支払えというような審判をしておりました。しかし、どう考えても、救済の余地がない場合には、棄却の審判をしておりました。ただ、まれではあるけれども、本人訴訟の中には、そのような棄却事例がないわけではありません。

今、東京地裁はじめ全国の裁判所でどういう運用をしているのかは、私は分かりません。分からないけれども、恐らく、私が先ほど述べたのと同様のやり方をやっているのではないかと推測します。そうしますと、審判を出しても半分ぐらいは異議なく確定しているのではないのでしょうか。

(中略)

次に、解雇事案における解決金の決定の判断要素は何なのかについて述べさせていただきます。恐らく、訴訟、あるいは労働審判をやっている人は同じ考えを持っていると思いますが、解雇が有効か無効か、その確度というか、訴訟であれば、裁判官の心証、労働審判であれば、その委員会におけるその心証が最大の判断要素だと思います。

あとは、会社、労働者の経済状況も判断要素になります。

3番目は、会社が、この労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ、労働者の方では、この会社にずっと勤務して頑張りたいと思っているのかどうかという点が影響します。また、提示する支払金額、すなわち、訴訟などではバックペイの額がどのぐらいになるかとか、あるいは解決に要する期間は今後どのぐらいかかるかとか、在職期間がどの位かなどを総合的に判断します。労働事件を2、3年もやっていると、どの程度がストライクゾーンか、つまり相場観が分かってくるのですが、この点は曰く言い難しということで、事案ごとに考えていくということしか言いようがありません。

(後略)



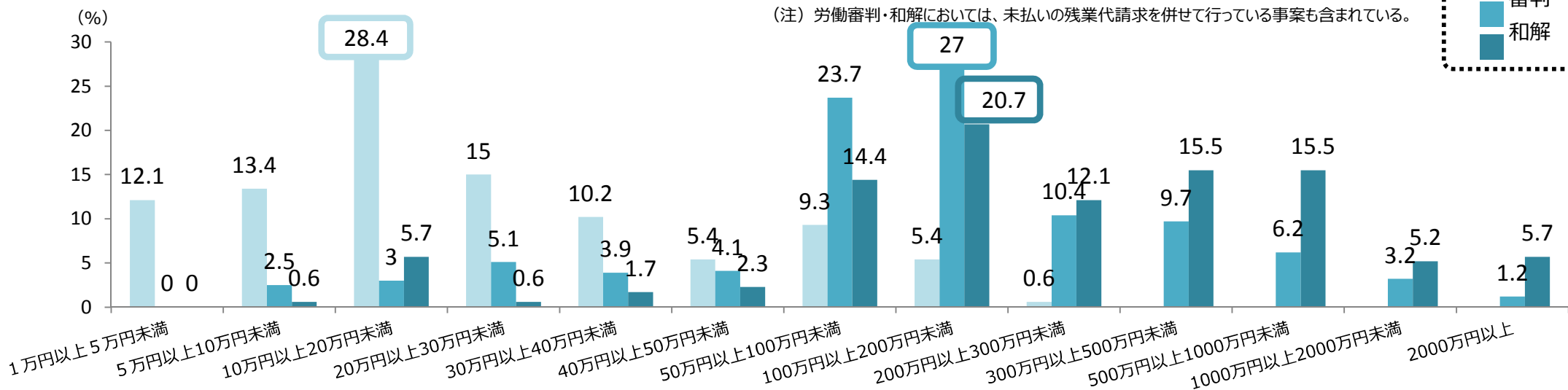
### 3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について③

#### 1. 金銭解決の金額の傾向

総計（雇用終了事案以外を含む）（N=あっせん313件、労働審判434件、和解174件）

<凡例>  
■ あっせん  
■ 審判  
■ 和解

(注) 労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。



(%)	1~5	5~10	10~20	20~30	30~40	40~50	50~100	100~200	200~300	300~500	500~1000	1000~2000	2000万円以上
あっせん	12.1	13.4	28.4	15.0	10.2	5.4	9.3	5.4	0.6	-	-	-	-
労働審判	-	2.5	3.0	5.1	3.9	4.1	23.7	27.0	10.4	9.7	6.2	3.2	1.2
和解	-	0.6	5.7	0.6	1.7	2.3	14.4	20.7	12.1	15.5	15.5	5.2	5.7

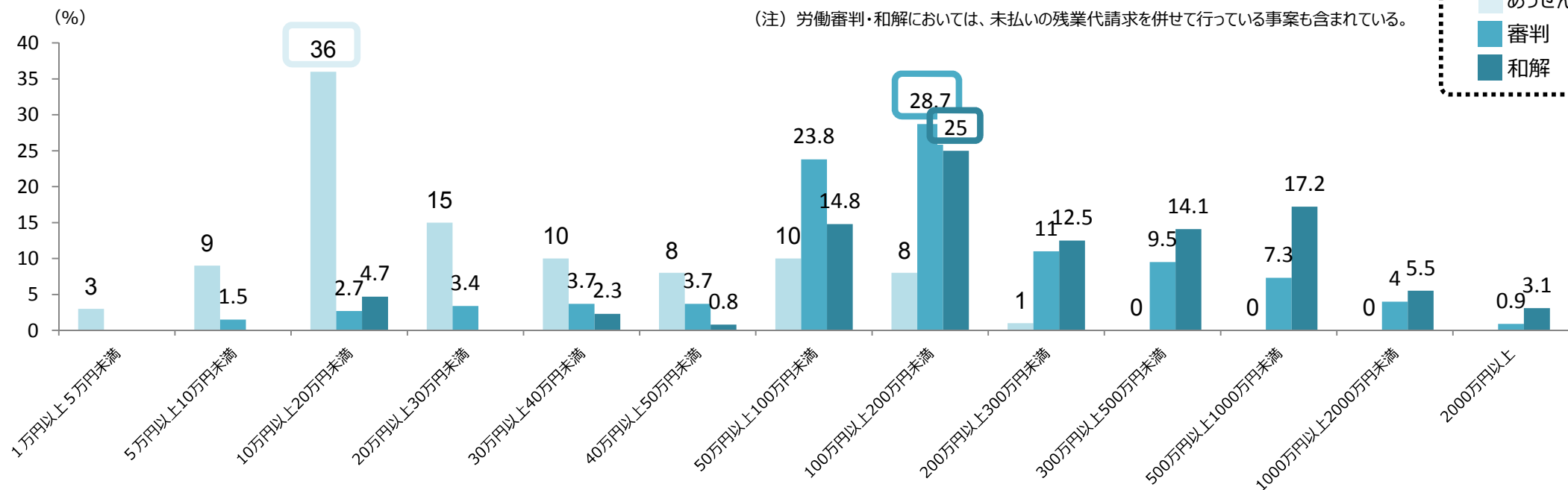
	平均値	第1四分位数	中央値	第3四分位数
あっせん	279,681円	90,946円	156,400円	315,000円
労働審判	2,297,119円	600,000円	1,100,000円	2,400,000円
和解	4,507,660円	900,000円	2,301,357円	5,075,000円

(注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「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」(平成27年)をもとに作成



### 3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について④

(参考) 解雇事案 (雇用終了事案の内数) (N=あっせん100件、労働審判328件、和解128件)



<凡例>  
 あっせん  
 審判  
 和解

(%)	1~5	5~10	10~20	20~30	30~40	40~50	50~100	100~200	200~300	300~500	500~1000	1000~2000	2000万円以上
あっせん	3.0	9.0	36.0	15.0	10.0	8.0	10.0	8.0	1.0	-	-	-	-
労働審判	-	1.5	2.7	3.4	3.7	3.7	23.8	28.7	11.0	9.5	7.3	4.0	0.9
和解	-	-	4.7	-	2.3	0.8	14.8	25.0	12.5	14.1	17.2	5.5	3.1

	平均値	第1四分位数	中央値	第3四分位数
あっせん (解雇事案)	345,866円	100,000円	200,000円	400,000円
労働審判 (解雇事案)	2,464,070円	654,613円	1,200,000円	2,500,000円
和解 (解雇事案)	4,010,756円	1,000,000円	2,000,000円	5,000,000円

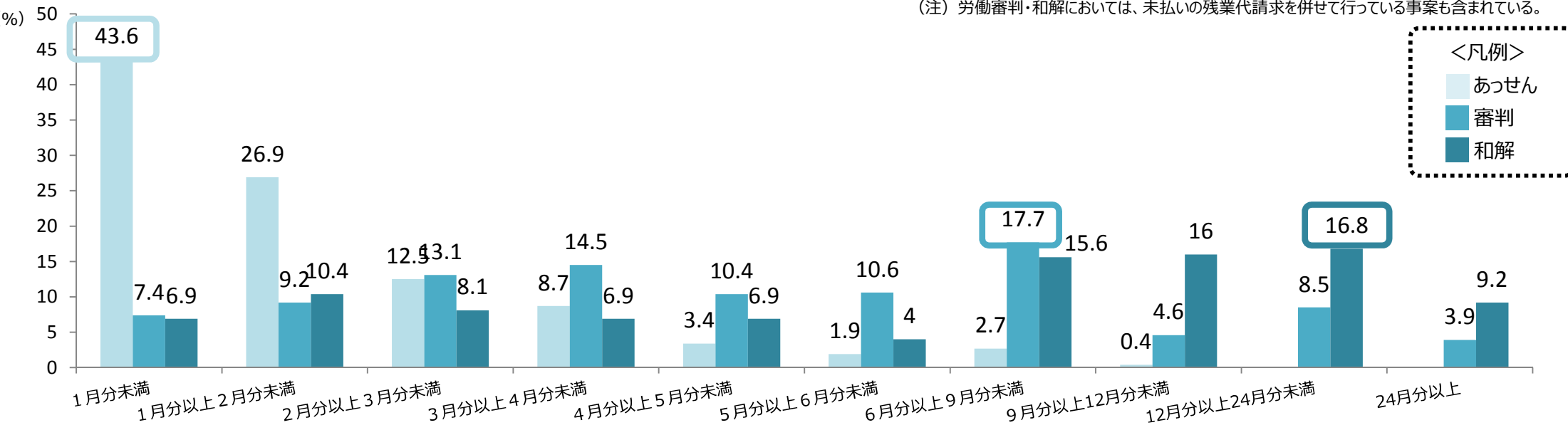
(注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成27年)をもとに作成

### 3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について⑤

#### 2. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

総計（雇用終了事案以外を含む）（N=あっせん264件、労働審判434件、和解173件）

（注）労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。



(%)	1月未満	1月～2月	2月～3月	3月～4月	4月～5月	5月～6月	6月～9月	9月～12月	12月～24月	24月分以上
あっせん	43.6	26.9	12.5	8.7	3.4	1.9	2.7	0.4	-	-
労働審判	7.4	9.2	13.1	14.5	10.4	10.6	17.7	4.6	8.5	3.9
和解	6.9	10.4	8.1	6.9	6.9	4.0	15.6	15.0	16.8	9.2

	平均値	第1四分位数	中央値	第3四分位数
あっせん	1.6か月分	0.5か月分	1.1か月分	2.1か月分
労働審判	6.3か月分	2.6か月分	4.4か月分	7.3か月分
和解	11.3か月分	2.9か月分	6.8か月分	12.9か月分

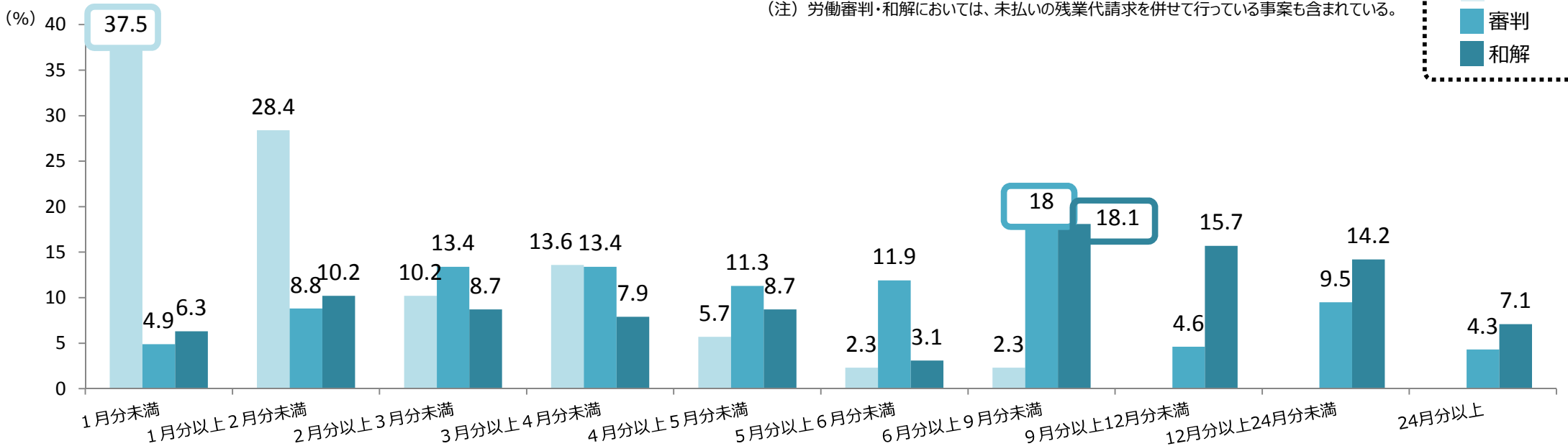
（注）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

### 3. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について⑥

(参考) 解雇事案 (雇用終了事案の内数) (N=あっせん88件、労働審判328件、和解127件)

(注) 労働審判・和解においては、未払いの残業代請求を併せて行っている事案も含まれている。

<凡例>  
■ あっせん  
■ 審判  
■ 和解



(%)	1月未満	1月～2月	2月～3月	3月～4月	4月～5月	5月～6月	6月～9月	9月～12月	12月～24月	24月分以上
あっせん	37.5	28.4	10.2	13.6	5.7	2.3	2.3	-	-	-
労働審判	4.9	8.8	13.4	13.4	11.3	11.9	18.0	4.6	9.5	4.3
和解	6.3	10.2	8.7	7.9	8.7	3.1	18.1	15.7	14.2	7.1

	平均値	第1四分位数	中央値	第3四分位数
あっせん (解雇事案)	1.8か月分	0.7か月分	1.4か月分	2.9か月分
労働審判 (解雇事案)	6.5か月分	2.8か月分	4.8か月分	7.5か月分
和解 (解雇事案)	9.2か月分	3.0か月分	6.7か月分	11.5か月分

(注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「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」(平成27年)をもとに作成

## 4. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例①

事件名	解雇類型	請求内容	解雇の有効性・不法行為該当性	財産的損害の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収入の控除等	慰謝料請求の認容
①吉村など事件（東京地判H4.9.28労判617.31）	懲戒解雇	・解雇の無効確認請求 ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、休業補償100万円、慰謝料300万円）	無効 （ただし、確認の利益を欠くものとして解雇の無効確認を求める訴えは却下）	× （賃金相当額、休業補償全部棄却。）	-	-	40万円
②東京セクハラ（M商事）事件（東京地判11.3.12労判760・23）	解雇 （離職票上は整理解雇、実質は懲戒解雇）	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、賞与（賃金3か月分相当）相当額、慰謝料300万円）	無効	○ ・給与月額6か月分相当 ・賞与（賃金3か月分相当）相当額	（具体的に6箇月の算定根拠は不明） ・被告において勤務を継続することを事実上不能にされ、労働契約の継続を断念させられ、賃金請求権を喪失させられた ・本件解雇がされなければ、夏期賞与、決算賞与の支給を受けることができた	傷病手当支給額を控除	30万円
③-1 わいわいランド事件（大阪地判H12.6.30労判793・49）	整理解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額（少なくともその期間失業）、慰謝料各50万円）	解雇権濫用・解雇回避の検討不足	×（逸失利益棄却。復職を望まず解雇無効を主張しないことは、自らの意思で労働契約終了をもたらす）	-	-	A：30万円 B：50万円
③-2 わいわいランド事件（大阪高判H13.3.6労判818・73）	整理解雇	（控訴審で以下の予備的請求を追加） 説明義務違反による債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額（少なくともその期間失業）、慰謝料各50万円）	有効 （権利の濫用や信義則に違反するとは言えない）	賃金相当額6か月分（予備的請求について一部認容）	・再就職状況 ・通常再就職に要する期間（数ヶ月単位） ・雇用保険法における一般被保険者の求職者給付中の基本手当の受給資格としての最低被保険者期間が6か月であること（最低限度の就職期間と評価することができる）	損害の填補として雇用保険給付額を控除	A：50万円 B：40万円
④中央タクシー（懲戒処分）事件（長崎地判H12.9.20労判798・34）	諭旨解雇	懲戒処分無効確認請求等、不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益（解雇後の賃金相当額＋夏期・冬期一時金）、慰謝料120万円、40万円、200万円）	無効 （誠実に団体交渉に応じる義務履行違反の上でなされた本件業務命令は、権利濫用であり無効）	×（逸失利益棄却。民法536条2項によって賃金請求権を失わないため、賃金相当額の損害を負わない）	-	-	労組：20万円 A：60万円 B・C・D：30万円
⑤テーダブルジェー事件（東京地判H13.2.27労判809・74）	試用期間中の解雇	労働契約上の地位確認請求、解雇後の賃金支払請求、不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料100万円）	無効 （解雇権の濫用として無効）	解雇後の賃金支払請求認容 *不法行為に基づく財産的損害の賠償は請求していない	-	-	×（財産権に対する侵害は、財産上の損害の填補により精神的苦痛も治癒される）
⑥静岡第一テレビ事件（静岡地判H17.1.18労判893・135）	諭旨解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料1000万円）※別訴で、諭旨解雇を就業規則所定の懲戒事由に当たらないとして無効とし、従業員たる地位を確認するとともに復職までの賃金等の支払を命じた判決がされ、原職復帰、未払賃金等支払がされた後、同解雇を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料請求）をしたもの	懲戒解雇が権利濫用として無効でも、不法行為該当性は個別具体的に検討すべきとした上で、該当性を否定	-	-	-	× （不法行為該当性を否定）

## 4. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例②

事件名	解雇類型	請求内容	解雇の有効性・不法行為該当性	財産的損害の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収入の控除等	慰謝料請求の認容
⑦ S社（派遣添乗員）事件（東京地判H17.1.25労判890・42）	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料100万円）	無効 （権利の濫用として無効かつ違法であるといわざるを得ず、原告に対する不法行為を構成する）	○ 125万1800円（賃金1年分相当額）	本件基本契約の当初の契約期間は1年間であったが、特段の更新手続きが行われないうまま5年半以上が経過しており、本件解雇がなかったならば、原告が以後相当期間にわたって被告会社に勤務していた可能性が高いと考えられること	なし	15万円
⑧ O法律事務所（事務員解雇）事件（名古屋高判H17.2.23労判909・67）	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料300万円）	解雇理由は合理的なものといえることはできず、これを合理的なものとして誤信し、漫然と解雇を行った行為は不法行為に該当する	○ 3か月分	合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤務を継続していれば得られたはずの賃金相当額の損害を受けたものといえ、以下の諸般の事情を総合考慮 ・年齢 ・性別 ・再就職が特別に困難な事情は認められないこと ・失業給付を受給していると推認されること 等	なし	30万円
⑨ フリービット事件（東京地判H19.2.28労判948・90）	普通解雇	請求権の明記なし（逸失利益賃金2年分相当額、慰謝料1000万円）	無効 （解雇権濫用法理に照らして無効）	○ 140万円	・使用者から労働者が解雇通告を受けて、他に再就職するまでに時間的間隔が存在し、そのため労働者の生活の資源である給与所得が途絶えることによる経済的損害をどの程度見積もるべきかという問題に帰着する ・原告が本件解雇により被った財産的損害は解雇されなければ得られたであろう賃金に照らして、一般的には月例給与の半年分程度を見積もるのが相当	・就職活動としての猶予を得た期間分の賃金相当額 ・賞与支給額 ・雇用保険給付 ・アルバイト収入を控除	×（諸事情を勘案すれば、慰謝料を財産的損害とは別に認める必要はない）
⑩ インフォーマテック事件（東京地判H19.11.29労判957・41、東京高判H20.6.26労判978・93）	整理解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、慰謝料100万円）	権利濫用に該当し、不法行為に該当する	○ 退職時の給与の6か月分相当額	・解雇に至る使用者の交渉経緯・交渉態度 ・労働者の勤続年数 ・年齢 ・再就職の困難さ等を考慮	なし （失業手当は社会政策上の理由から退職の理由を問わず認められる制度であることから、損害額の評価を動揺させる事情ではない）	×（解雇後相当期間の得べかりし利益の損害賠償が肯定されることから、さらに慰謝料を認めるのは不相当）
⑪ 日鯨商事事件（東京地判H22.9.8労判1025・64）	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、慰謝料100万円）	解雇権を濫用してされたものであり、著しく相当性を欠く過失があり、本件解雇は不法行為を構成する	○ 3か月分	合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤務を継続していれば得られたはずの賃金相当額の損害を受けたものといえ、 ・年齢、性別 ・転職経験（複数回）、語学力の高さ ・実際の再就職までの期間（解雇後1ヶ月以内）等を考慮して、合理的に再就職が可能であると考えられる期間は、本件解雇後3ヶ月であるとした	なし	×（本件解雇により被った精神的損害は、財産的損害の賠償により慰謝料される性質のもの）



## 4. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例③

事件名	解雇類型	請求内容	解雇の有効性・不法行為該当性	財産的損害の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収入の控除等	慰謝料請求の認容
⑫レイズ事件 (東京地判 H22.10.27 労判 1021・39)	整理解雇として行ったが訴訟では被告が懲戒解雇を主張	不法行為に基づく損害賠償請求(逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料500万円)	無効、不法行為を構成(解雇がされた経緯、解雇が無効であることを基礎付ける事実等を踏まえて、不法行為責任が生じるかどうかを個別具体的に検討すべき。整理解雇、懲戒解雇、普通解雇のいずれでも無効と判断)	○ 解雇時点における給与1か月分50万円	・就労意思の有無(解雇の約2ヶ月半後に原告が株式会社を設立したことなどの事情) ・訴訟に至るまでの経緯等を考慮	なし	30万円
⑬テイケイ事件 (東京地判 H23.11.18 労判 1044・55)	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求(逸失利益賃金2年分相当額、他の行為も合わせた慰謝料140万円)	無効、権利濫用に該当し不法行為に該当(解雇の無効、解雇に至る経緯にかんがみて)	○ 解雇前3か月間の週平均賃金額の34週分(約8.5か月分)	・解雇がなかったならば以後相当期間勤務していたであろう可能性が高いと考えられること ・訴訟に至るまでの経緯 ・再就職の困難さ(年齢等)等を考慮	なし	×(解雇後相当期間の逸失利益の損害賠償が肯定される本件で更に慰謝料を認めるのは不相当)
⑭三枝商事事件 (東京地判 H23.11.25 労判 1045・39)	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求(逸失利益、慰謝料※賃金5か月分相当額を慰謝料と構成)	無効(労働契約法16条に違反するだけでなく、著しい解雇権の濫用行為に当たり、少なくとも過失が認められることから、不法行為に該当)	○ 賃金の3か月分相当額	特段の事情が認められない限り、通常、再就職に必要な期間の賃金相当額	なし	×(特段の事情がない限り、慰謝料請求を是認し得る違法行為と評価できない)
⑮学校法人村上学園事件 (東京地判 H24.7.25 労判 1060・87)	普通解雇	不法行為に基づく損害賠償請求(逸失利益賃金6か月分相当額、慰謝料180万円)	(試用期間中の)解約権留保の趣旨、目的に照らし、合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得るものとみることは困難。少なくとも被告に過失があったことから、不法行為に基づき、損害を賠償すべき責がある	○ 賃金の3か月分相当額	合理的に再就職をすることが可能と考えられる期間について、 ・解雇当時の状況(試用期間中) ・再就職の困難さ(国家資格保有) ・複数回の転職経験 ・雇入れから解雇までの日数 ・原告の失職時の年齢等の事情を考慮	なし	×(解雇に伴う精神的損害まで賠償が認められるのは、財産的損害の賠償では慰謝するに足りない特段の事情がある場合に限る)
⑯ダイクレ電業事件 (東京地判 H24.11.14 労判 1069・85)	解雇	不法行為に基づく損害賠償請求(逸失利益月額給与平均額6か月相当額(解雇後9か月ほど仕事に就いていなかった)、慰謝料100万円)	正当な理由がなく解雇したものであり、かかる解雇は違法不当な解雇であって、不法行為に基づく損害賠償義務を負う	○ 退職時の月額平均給与の5か月分	勤務を継続することで得られたであろう賃金相当額	なし(失業手当は社会政策上の理由から退職の理由を問わず認められる制度)	×(不当解雇による逸失利益が填補されることで経済的損失が回復されれば、別途慰謝料を認めるのは不相当)
⑰東京エムケイ事件 (東京地判 H26.11.12 労判 1115・72)	普通解雇	地位確認請求、解雇後の賃金支払い請求又は不法行為に基づく損害賠償請求(賃金相当額)	無効(民法536条2項に基づき、解雇日以降の賃金の支払を請求するためには、就労の能力及び意思を有していることが必要である。このことは、賃金相当額の支払を不法行為又は債務不履行に基づく損害として請求する場合でも、同様である)	○解雇から再就職までの賃金相当額(再就職した時点で就労の意思を喪失)	-	-	-

## 5. 退職給付制度について①

- 退職給付とは、雇用関係の終了を契機に、あらかじめ定められた就業規則、労働協約等により使用者（又は受託機関）が労働者に支払うものである。労働基準法上、使用者に退職金制度を設けるよう義務づけられていないが、退職給付を用意している例が多く、今日では中小企業においてもかなり普及をみている。

※ 退職給付（一時金・年金）制度がある企業の割合：企業規模計75.5%、1000人以上企業93.6%、300～999人規模企業89.4%、100～299人規模企業82.0%、30～99人規模企業72.0%（厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」）

- 退職給付はかなりまとまった額の金銭を手にする唯一の機会であるため、労働者側から見れば、労働者の生活設計上重要な意義をもつものであり、住宅の建築費、子供の教育・結婚費用等の大型出費に充当する役割、退職後の老後生活の安定を図るための生活財源としての役割を有する。一方、使用者側から見れば、従業員の長期勤続を奨励し、定着を促す手段としての役割を有するほか、定年加算金を設けるなどにより、高年齢労働者の定年退職の円滑な進行を図る手段としての役割や、経済不況等により企業が合理化の必要に迫られた場合、退職金を上積みすることにより希望退職を募るなどして、雇用調整を進める手段としての役割を有している。
- 退職給付制度としては、大きく分けて「退職一時金制度」と「退職年金制度」があり、退職給付制度を設けている企業においては、退職一時金制度のみ（65.8%）が最も多く、次いで両制度併用（22.6%）、退職年金制度のみ（11.6%）と続く。（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」）

### 退職一時金制度

- ・ 退職一時金は、退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度である。一般的に、自己都合退職と会社都合退職とで、支給率に差が設けられている。
- ・ 上記の使用者側から見た役割を果たす制度として、企業の労務構成を恒常的に最適化し、組織活性化を図るため定年前に退職する社員に対し退職金加算等を行う常設の制度である「早期退職優遇制度」や、雇用調整など経営上の必要から、期間を定めて時限的に実施する、定年前の社員に退職金加算等を示して退職者を募る制度である「希望退職制度」が設けられる場合がある。

### 退職年金制度

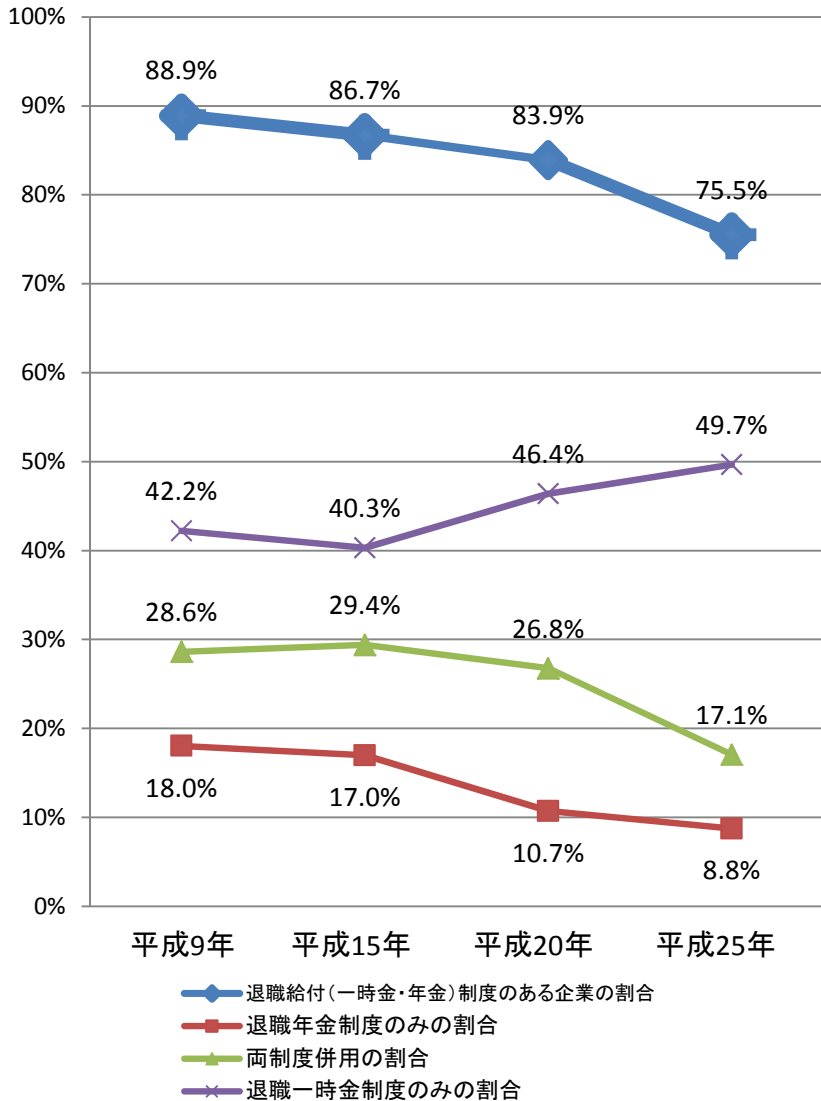
- ・ 労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度である。
- ・ 実際の運用としては、退職時に一括で受け取る（一括受取）こともでき、「年金全部を一時金として受給」の割合が68.7%にのぼり、実態としては年金一時金と同様の役割を果たしている。（厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」。なお、「年金の全部を年金として受給」は19.5%、「年金の一部を一時金、一部を年金として受給」は11.8%。）

（出典）労働省労働基準局賃金時間部編「退職金制度の現状と課題」労務行政研究所、厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」、労務行政「労政時報第3746号」等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

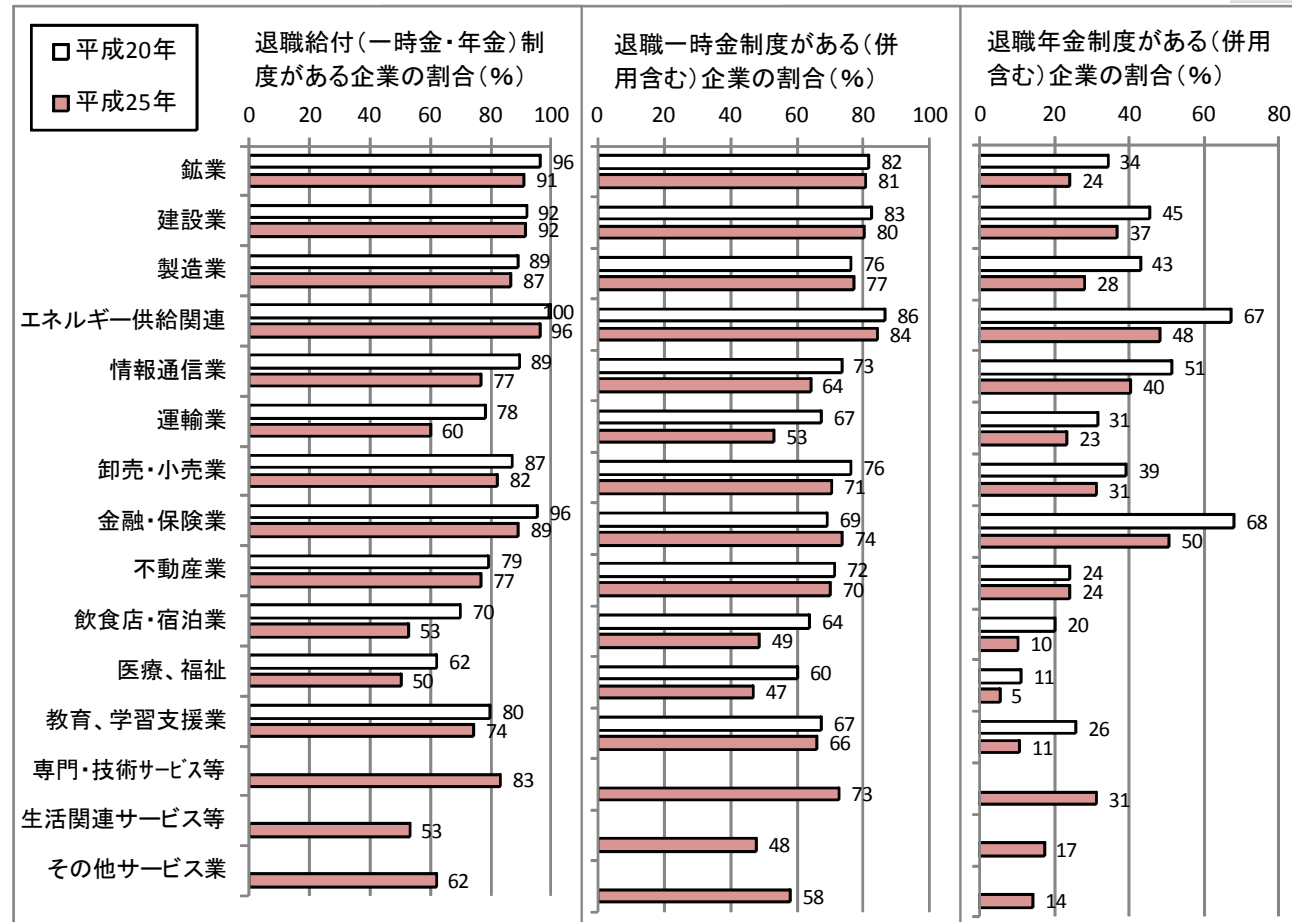


# 我が国における退職給付導入企業の現状

## ＜退職給付導入企業割合の推移＞



## ＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



(注) 1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。  
 2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

# 5. 退職給付制度について② 会社都合退職者1人平均退職給付額 (学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別)

## 学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別会社都合退職者1人平均退職給付額

学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計														
	1,000人以上			300~999人			100~299人			30~99人					
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>
千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	
大 学 卒 (管理・事務・技術職)	561	1,807	32.2	601	2,095	34.9	538	1,551	28.8	488	1,140	23.4	351	1,076	30.7
20~24年	505	1,040	20.6	542	1,192	22.0	504	1,092	21.7	424	641	15.1	x	x	x
25~29年	611	1,929	31.6	689	2,479	36.0	589	1,328	22.6	478	1,108	23.2	387	1,030	26.6
30~34年	592	2,364	40.0	596	2,592	43.5	542	1,824	33.7	630	1,718	27.2	x	x	x
35年以上	529	2,073	39.2	626	2,470	39.5	471	1,772	37.6	450	1,575	35.0	x	x	x
高 校 卒 (管理・事務・技術職)	409	1,573	38.5	429	1,977	46.1	414	1,185	28.6	428	1,319	30.8	349	1,001	28.7
20~24年	365	784	21.5	342	868	25.4	368	822	22.3	398	879	22.0	x	x	x
25~29年	374	872	23.3	369	1,118	30.3	358	1,124	31.4	x	x	x	x	x	x
30~34年	384	1,547	40.2	401	1,767	44.1	571	2,673	46.8	359	1,126	31.4	341	1,171	34.3
35年以上	450	2,134	47.4	468	2,435	52.0	465	1,149	24.7	467	1,825	39.0	x	x	x
高 校 卒 (現業職)	291	1,004	34.5	337	1,539	45.6	322	1,083	33.6	265	545	20.6	252	750	29.7
20~24年	269	466	17.3	324	1,031	31.8	x	x	x	270	334	12.4	237	322	13.6
25~29年	291	833	28.6	336	800	23.8	302	847	28.0	270	841	31.2	-	-	-
30~34年	270	940	34.8	307	1,029	33.6	x	x	x	246	647	26.3	252	973	38.6
35年以上	345	1,931	55.9	355	2,061	58.0	x	x	x	-	-	-	x	x	x

注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

# 5. 退職給付制度について③ 自己都合退職者1人平均退職給付額 (学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別)

学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別自己都合退職者1人平均退職給付額

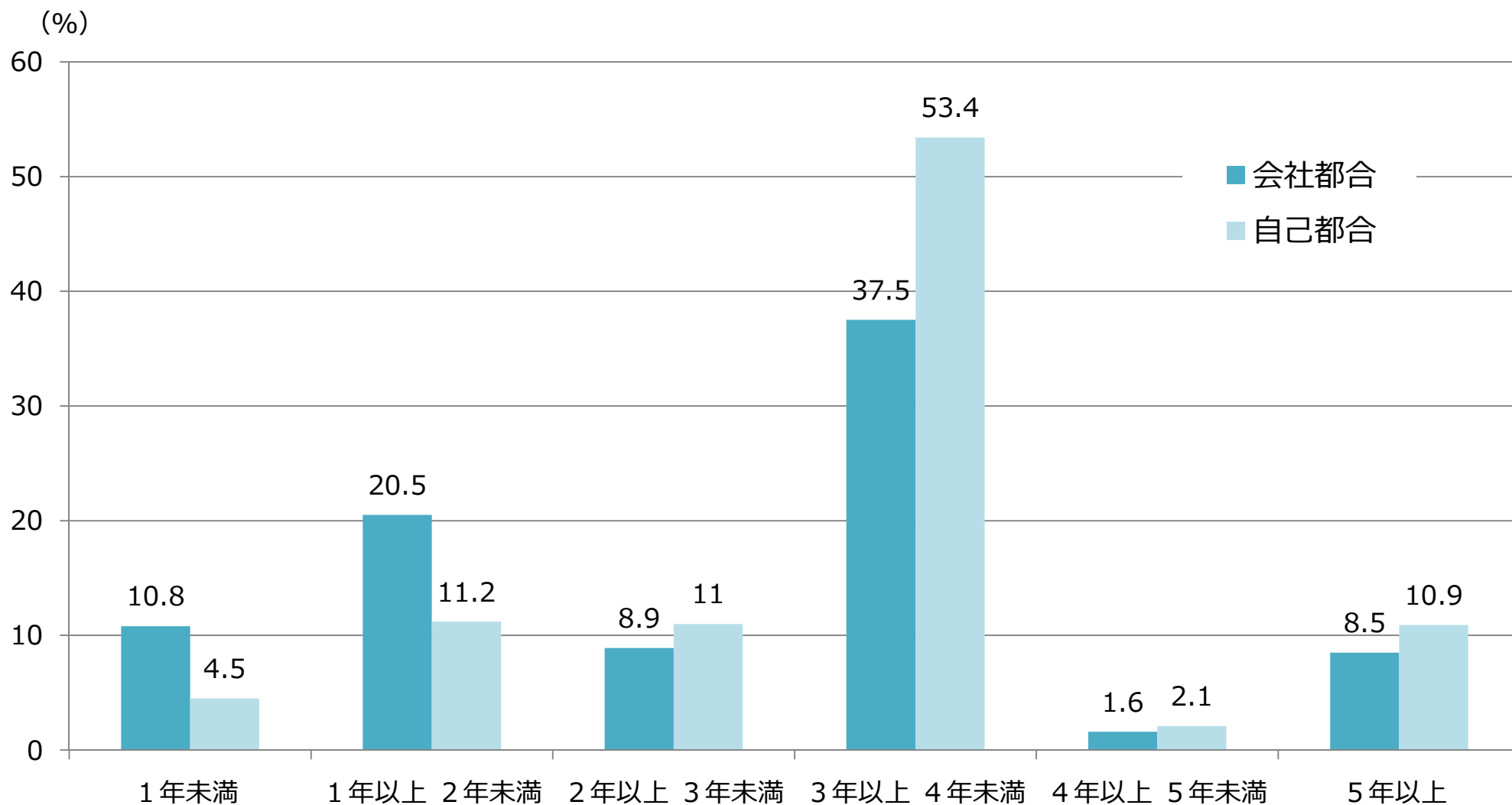
学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計			1,000人以上			300~999人			100~299人			30~99人		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分
大 学 卒 (管理・事務・技術職)	509	1,586	31.1	564	2,007	35.6	430	1,185	27.6	448	894	20.0	418	641	15.3
20~24年	466	916	19.7	532	1,182	22.2	417	810	19.4	430	624	14.5	288	294	10.2
25~29年	503	1,275	25.3	530	1,558	29.4	446	1,089	24.4	470	888	18.9	551	797	14.4
30~34年	534	2,021	37.8	583	2,397	41.1	427	1,325	31.0	418	1,132	27.1	x	x	x
35年以上	535	2,181	40.8	604	2,725	45.1	427	1,581	37.0	585	982	16.8	342	1,076	31.4
高 校 卒 (管理・事務・技術職)	366	1,159	31.7	378	1,617	42.8	353	1,098	31.1	379	820	21.6	344	620	18.0
20~24年	320	450	14.0	335	746	22.3	321	494	15.4	332	395	11.9	303	208	6.9
25~29年	357	711	19.9	337	798	23.7	323	649	20.1	371	720	19.4	419	642	15.3
30~34年	373	1,203	32.3	365	1,566	42.9	389	1,011	26.0	379	893	23.6	333	1,112	33.4
35年以上	386	1,652	42.8	401	2,042	50.9	372	1,591	42.8	442	1,332	30.1	344	854	24.9
高 校 卒 (現業職)	286	784	27.4	312	1,144	36.7	289	833	28.8	262	510	19.5	262	344	13.1
20~24年	258	329	12.7	263	397	15.1	273	430	15.8	237	257	10.8	260	187	7.2
25~29年	277	537	19.4	271	595	22.0	282	574	20.4	271	713	26.3	281	365	13.0
30~34年	271	763	28.2	308	995	32.3	279	757	27.1	256	726	28.3	212	418	19.7
35年以上	329	1,406	42.7	359	1,879	52.3	308	1,257	40.8	321	597	18.6	x	x	x

注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

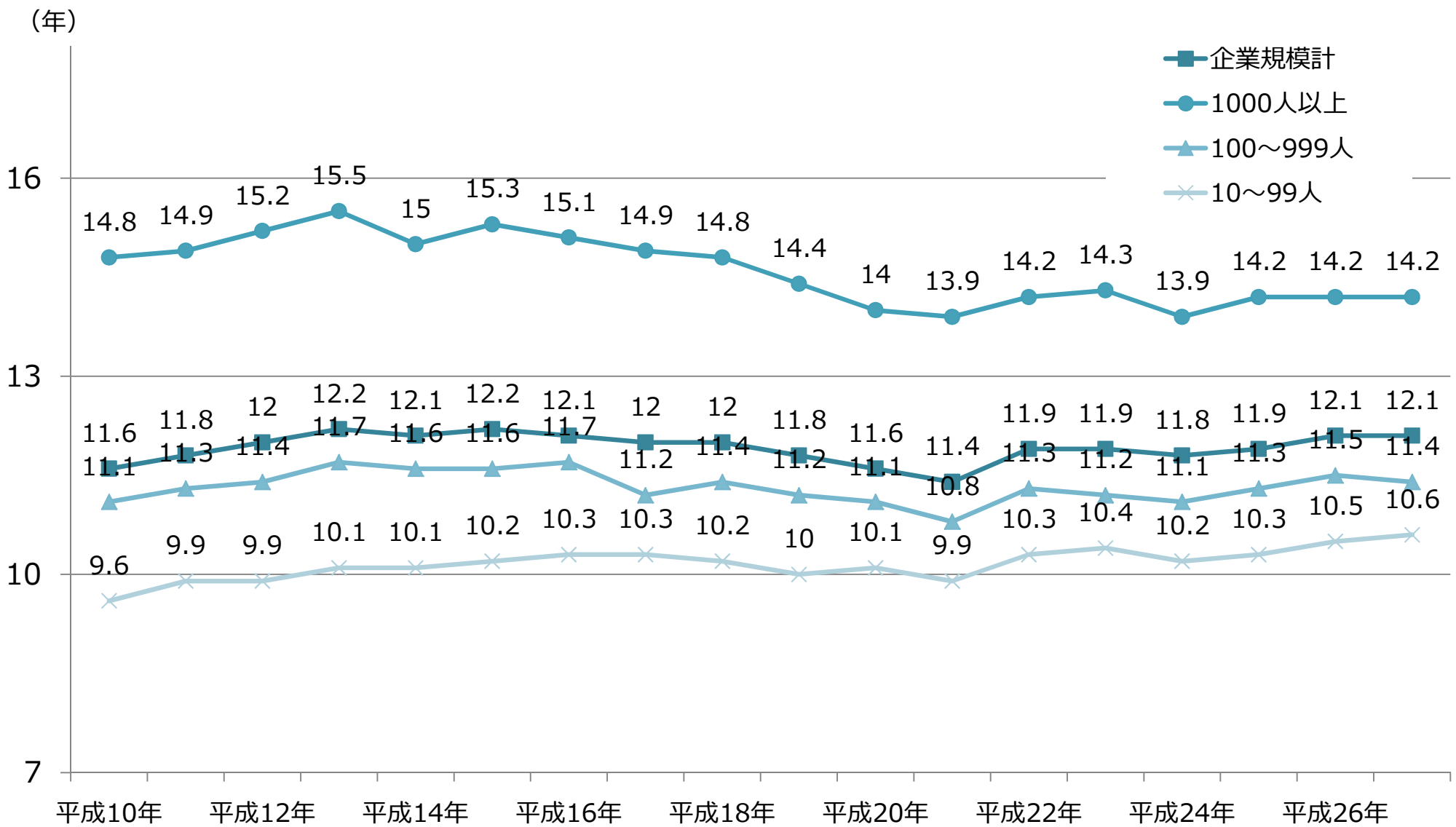
2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

## 5. 退職給付制度について④ 受給に必要な最低勤続年数

### 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業割合



【参考】平均勤続年数の推移（企業規模別）



※平均勤続年数 = 労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数

(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

標準者退職金の支給額および支給月数 -総額-

管理・事務・技術労働者(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					高校卒					高校卒				
勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合		勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合		勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合	
			退職金額	支給 月数				退職金額	支給 月数				退職金額	支給 月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	239	1.1	1	19	0	195	1.1	1	19	0	174	1.0
3	25	0	683	2.8	3	21	0	491	2.7	3	21	0	494	2.8
5	27	1	1,223	4.4	5	23	0	817	4.1	5	23	0	856	4.5
10	32	3	2,975	8.8	10	28	1	2,041	8.1	10	28	1	2,134	9.2
15	37	3	5,470	13.2	15	33	3	3,747	12.2	15	33	3	3,866	14.3
20	42	3	8,776	17.6	20	38	3	5,945	16.9	20	38	3	5,968	19.7
25	47	3	13,164	23.7	25	43	3	9,215	22.8	25	43	3	9,010	26.1
30	52	1	18,042	29.9	30	48	2	13,488	30.7	30	48	2	12,591	33.7
33	55	1	20,964	33.7	35	53	1	17,618	36.1	35	53	1	15,870	40.4
35	57	1	21,708	35.6	37	55	1	18,518	38.7	37	55	1	17,065	42.6
38	60	1	23,577	39.5	39	57	1	20,364	41.4	39	57	1	17,451	43.6
					42	60	1	21,549	43.3	42	60	1	18,310	46.5

※経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1,910社を対象に、2014年9月末現在の状況を調査したもの。(回答企業数257社)

※「標準者退職金」とは、学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を対象に算出した退職金のこと。

注：(1) 支給月数は、所定労働時間内賃金(2014年9月度標準者賃金)に対する倍率

(2) 退職金額は、退職一時金のみ、退職一時金と退職金年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し単純平均したもの

(3) それぞれ年齢ポイントごとの回答全てを集計し加重平均したもの

(出典)「2014年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」(日本経済団体連合会、東京経営者協会)

## 5. 退職給付制度について⑥ 都内中小企業におけるモデル退職金（調査産業計）

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額 (千円)	支給月数	支給金額 (千円)	支給月数
高校卒	1	19	65	0.4	105	0.6
	3	21	163	0.9	255	1.4
	5	23	321	1.6	471	2.4
	10	28	912	3.9	1,222	5.3
	15	33	1,747	6.8	2,257	8.7
	20	38	2,982	10.2	3,617	12.4
	25	43	4,447	13.8	5,235	16.3
	30	48	6,171	17.4	7,040	19.9
	35	53	7,879	21.0	8,880	23.6
	37	55	8,519	22.1	9,502	24.6
	定年		-	-	10,829	27.3
高専・短大卒	1	21	68	0.4	110	0.7
	3	23	183	0.9	272	1.7
	5	25	359	1.7	510	2.6
	10	30	959	3.9	1,274	5.5
	15	35	1,852	6.6	2,356	8.9
	20	40	3,130	9.9	3,762	12.4
	25	45	4,681	13.3	5,407	16.6
	30	50	6,357	16.5	7,165	20.2
	35	53	8,108	20.2	8,992	22.5
	定年		-	-	10,306	25.0

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額 (千円)	支給月数	支給金額 (千円)	支給月数
大学卒	1	23	87	0.4	141	0.7
	2	25	236	1.1	375	1.7
	5	27	440	1.8	625	2.6
	10	32	1,148	4.1	1,527	5.5
	15	37	2,251	7.1	2,847	8.9
	20	42	3,805	10.3	4,577	12.4
	25	47	5,625	14.4	6,467	16.6
	30	52	7,490	17.1	8,560	20.2
	33	55	8,899	20.1	9,959	22.5
	定年		-	-	11,389	25.4

※都内中小企業（従業者数10～299人企業）3,500社に対し、平成28年7月31日時点の初任給、平成28年7月1か月の賃金、平成27年の年間給与支払額、賃金制度、モデル賃金、賞与・諸手当、退職金制度、モデル退職金、定年制度について調査したもの。（有効回答企業数995社）

※モデル退職金とは、学校を卒業してすぐに入社した者が普通の能力と成績で勤務した場合に、当該企業の退職金規程のもとで、どの程度の退職金が支給されるかを算出したもの。

※「支給月数」は、支給金額をモデル所定時間内賃金で除したものの。所定内賃金は、就業規則や労働協約などで決まっている所定労働時間に対して強い払われる賃金をいい、モデル賃金は、学校を卒業してすぐに入社した者が普通の能力と成績で勤務した場合に、当該企業の賃金規定及び昇級事情のもとで、通勤手当を除く所定内賃金の固定部分が、勤続年数に応じてどう上昇するかを算出したもの。

※対象企業には、退職一時金だけの企業、退職一時金と退職年金を併用している企業が含まれる。



## 6-1. 早期退職優遇制度の状況① 早期退職優遇制度の有無等

- 早期退職優遇制度：定年前に退職する従業員に対して退職一時金の上積みを行ったり、定年退職者として取り扱うなど、退職一時金の支給に対して定年前退職者を特別に優遇する制度

表7 企業規模別早期退職優遇制度の状況

		(単位：%)				
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
早期退職優遇制度がある		11.6 ( 100.0)	43.9 ( 100.0)	26.4 ( 100.0)	10.7 ( 100.0)	5.2 ( 100.0)
適用 条件	年齢	( 94.5)	( 94.7)	( 97.0)	( 92.0)	( 100.0)
	勤続年数	( 52.3)	( 60.7)	( 58.6)	( 51.5)	( 37.6)
	役職(資格)	( 6.5)	( 11.2)	( 6.7)	( 5.6)	( 3.4)
	その他	( 6.8)	( 11.3)	( 4.4)	( 7.5)	( 0.6)
	不明	( 0.5)	—	( 1.1)	( 0.6)	—
早期退職優遇制度がない		87.3	55.6	72.5	88.4	93.4
不明		1.1	0.5	1.1	0.9	1.5

」  
複  
数  
回  
答  
」

(注) 1 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2 ( )内は早期退職優遇制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

## 6-1. 早期退職優遇制度の状況② 退職一時金の割増率

表8 企業規模別早期退職優遇制度の退職一時金の割増率の状況

(単位：%)

企業規模・年齢	規模計			1,000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
	割増率 %以上	%未満		45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1～20	8.4	11.0	33.9	15.6	9.1	27.9	—	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	—	17.6	59.8
20～40	18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40～60	23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60～80	8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	—	—	2.9
80～100	12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100～120	15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	—	9.3	—
120～140	1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	—	0.4	3.1	—	—	0.9
140～160	2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	—	—	—	—	—
160～180	0.5	0.4	—	2.5	1.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
180～200	—	2.3	0.4	—	1.6	—	—	2.1	2.6	—	3.3	—	—	—	—
200～	7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	—	—	—	—	—
平均 割増率	80.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	68.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,273社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6%)について、割増率(自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。)の回答があった企業を集計した。

# 6-1. 早期退職優遇制度の状況③ 平均退職給付額

## 学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別早期優遇退職者1人平均退職給付額

学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計			1,000人以上			300~999人			100~299人			30~99人		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収 換算 <sup>2)</sup>
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分
大 学 卒 (管理・事務・技術職)	435	1,966	45.1	441	1,942	44.1	413	2,139	51.8	451	1,726	38.3	x	x	x
20~24年	374	1,269	33.9	375	1,254	33.4	351	1,619	46.1	386	631	16.3	x	x	x
25~29年	471	2,141	45.4	517	2,210	42.8	426	2,060	48.3	441	2,166	49.1	-	-	-
30~34年	473	2,669	56.4	489	2,750	56.2	420	2,499	59.5	510	2,234	43.8	-	-	-
35年以上	527	2,703	51.3	527	2,725	51.7	530	2,822	53.3	x	x	x	-	-	-
高 校 卒 (管理・事務・技術職)	360	1,945	54.1	391	2,212	56.6	294	1,556	53.0	355	998	28.1	384	859	22.4
20~24年	313	1,155	36.9	306	1,190	38.9	372	1,674	45.0	x	x	x	x	x	x
25~29年	317	1,697	53.5	385	2,253	58.6	266	1,490	56.0	-	-	-	x	x	x
30~34年	347	2,000	57.7	393	2,134	54.4	282	1,833	65.0	x	x	x	x	x	x
35年以上	403	2,238	55.6	407	2,403	59.1	373	1,274	34.2	x	x	x	-	-	-
高 校 卒 (現業職)	293	1,418	48.5	302	1,447	47.9	248	1,448	58.4	289	724	25.0	x	x	x
20~24年	279	1,040	37.3	322	1,182	36.7	254	959	37.8	-	-	-	-	-	-
25~29年	271	1,132	41.7	277	1,099	39.7	236	1,407	59.7	x	x	x	x	x	x
30~34年	309	2,136	69.2	318	2,271	71.3	235	1,606	68.4	x	x	x	-	-	-
35年以上	383	2,128	55.6	412	2,322	56.4	320	2,405	75.2	267	561	21.0	x	x	x

注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

## 6-2. 希望退職制度の状況① 希望退職制度の有無等

- 希望退職制度：定年前の従業員に対して退職一時金の割増し等の優遇措置を示した上で、期間を定めて時限的に退職者を募る制度

表9 企業規模別希望退職制度の状況

	(単位：%)				
	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある	9.9	16.1	13.5	11.3	6.0
平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことはないが、就業規則等に希望退職の取決めがある	0.9	1.4	1.0	1.0	0.7
いずれもない	88.3	82.0	84.2	87.1	92.1
不明	0.8	0.5	1.2	0.6	1.2

(注) 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

表10 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増しの状況

(単位：%)

	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金の割増しを行う	87.6	94.4	90.0	87.8	83.3
退職一時金の割増しを行わない	11.8	4.4	10.0	12.2	14.1
不明	0.6	1.2	—	—	2.6

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

## 6-2. 希望退職制度の状況③ 退職一時金の割増率

表13 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

企業規模・年齢	(単位：%)														
	規模計			1000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
割増率 %以上 %未満															
1～20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6
20～40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.6	38.7	28.5
40～60	18.3	19.0	20.4	15.9	17.8	20.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.0	32.8	26.2	9.1
60～80	7.3	8.7	4.0	2.0	5.9	6.8	7.7	4.2	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7
80～100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	—
100～120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.8	19.7	15.9	—	—	7.2
120～140	4.3	2.4	2.5	—	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.8	1.6	1.7	—	—	1.1
140～160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	—	1.7	1.9	—	—	—
160～180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	—	4.1	4.9	2.1	0.4	—	—	—	—	—
180～200	0.4	1.4	0.7	4.8	—	7.8	—	—	—	—	2.2	—	—	—	—
200～	12.8	5.0	5.2	20.3	10.1	—	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9
平均 割増率	89.2	68.1	59.5	167.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	66.3	58.0	39.9	41.2	52.8

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率(自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。)の回答があった企業を集計した。

## 6-2. 希望退職制度の状況④ 退職一時金以外の措置

表11 企業規模別希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況

		(単位：%)				
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金以外の措置がある		60.8	79.9	63.5	65.6	37.2
		( 100.0)	( 100.0)	( 100.0)	( 100.0)	( 100.0)
求職活動のための特別休暇制度を設けている		( 19.7)	( 21.4)	( 28.7)	( 18.3)	( 19.2)
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている		( 58.4)	( 25.5)	( 34.9)	( 62.4)	( 81.4)
居住中の社宅の退去日の延長等 貸与物償還の期限緩和		( 21.6)	( 21.6)	( 22.7)	( 24.0)	( 7.8)
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん		( 60.1)	( 89.1)	( 86.2)	( 55.7)	( 40.7)
その他（国内外旅行券等の供与、 ストックオプションの買い上げ等）		( 2.9)	( 0.6)	( 3.3)	( 3.8)	—
特になし		36.0	18.9	36.5	31.9	55.6
不明		3.1	1.2	—	2.5	7.2

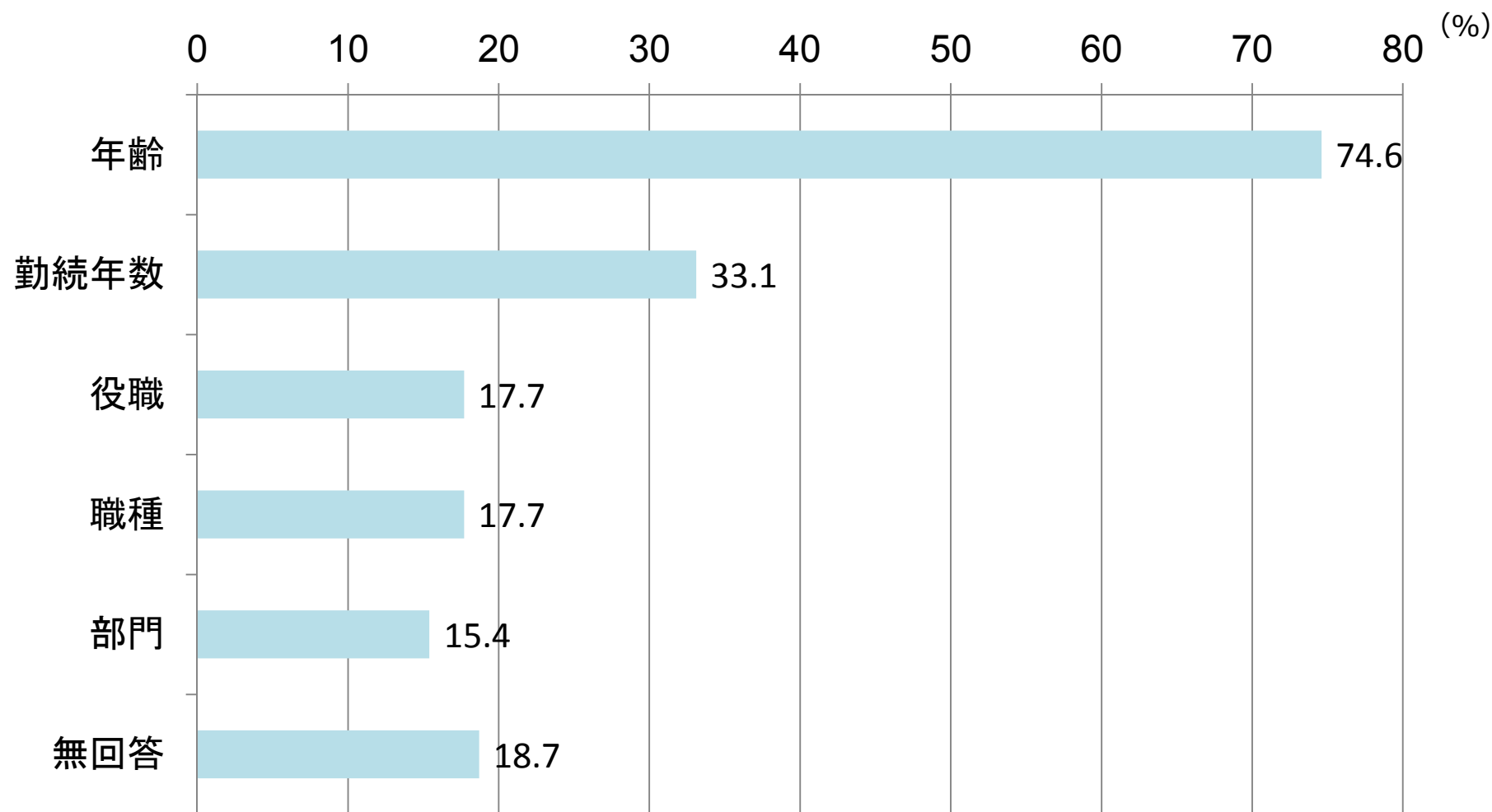
複数回答

(注) 1 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

2 ( )内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。



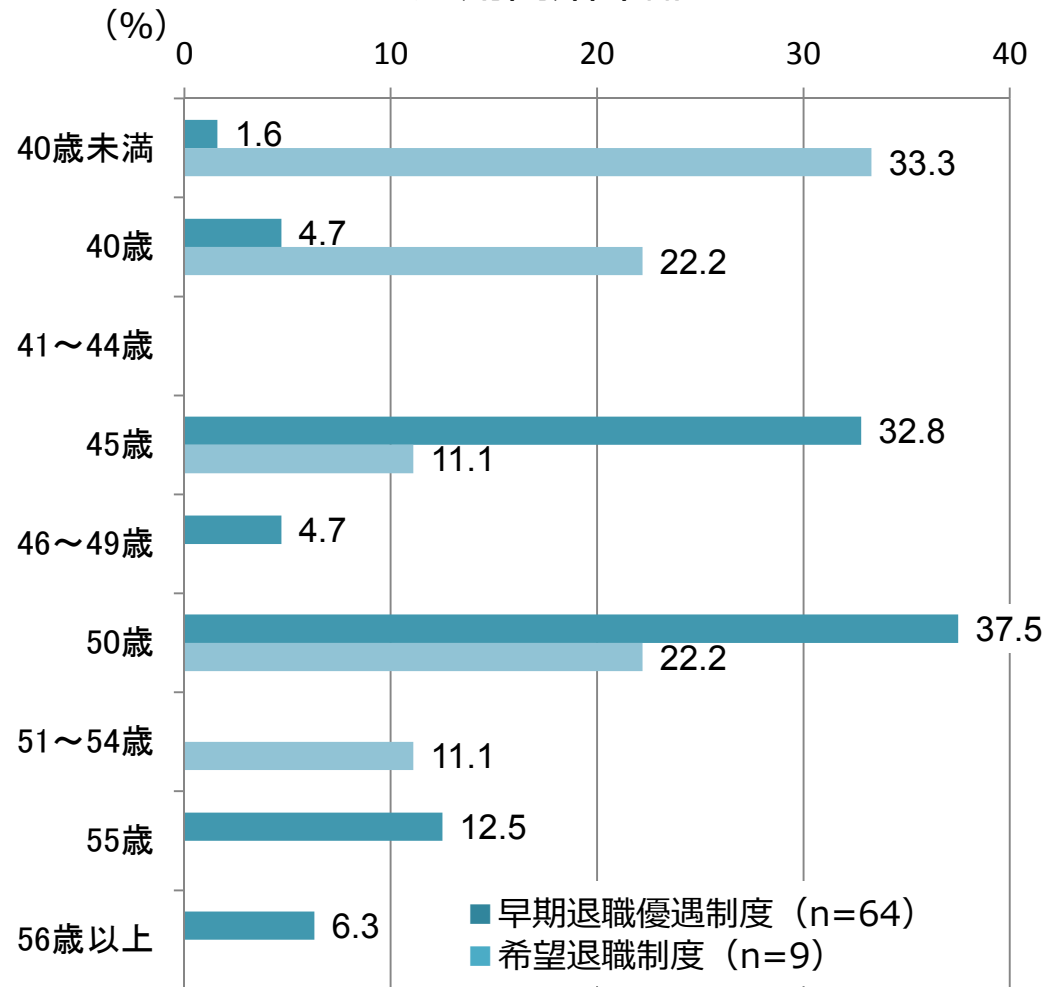
希望退職、早期退職優遇制度の適用基準 (複数回答、N=299)



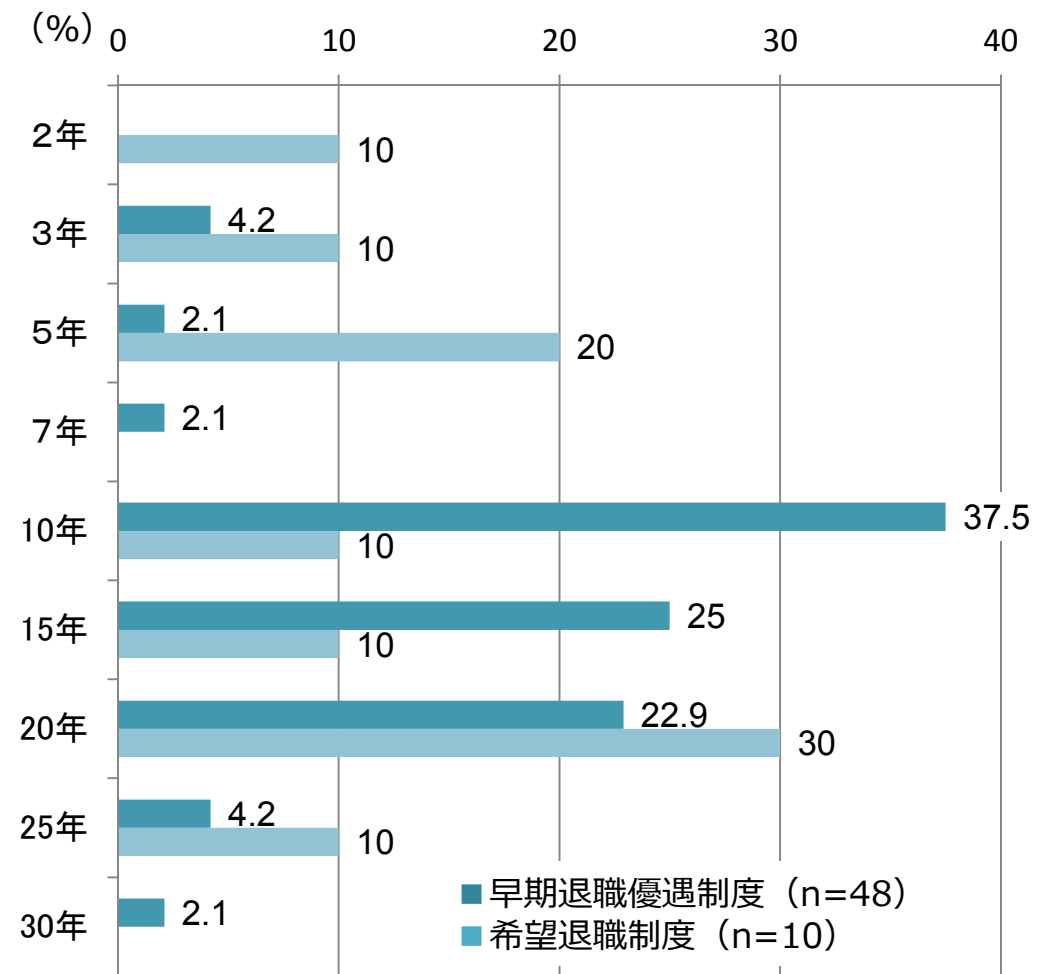
※人員削減の方法として、「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

# 6-3. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況② 適用開始年齢及び必要勤続年数

## 適用開始年齢



## 必要勤続年数

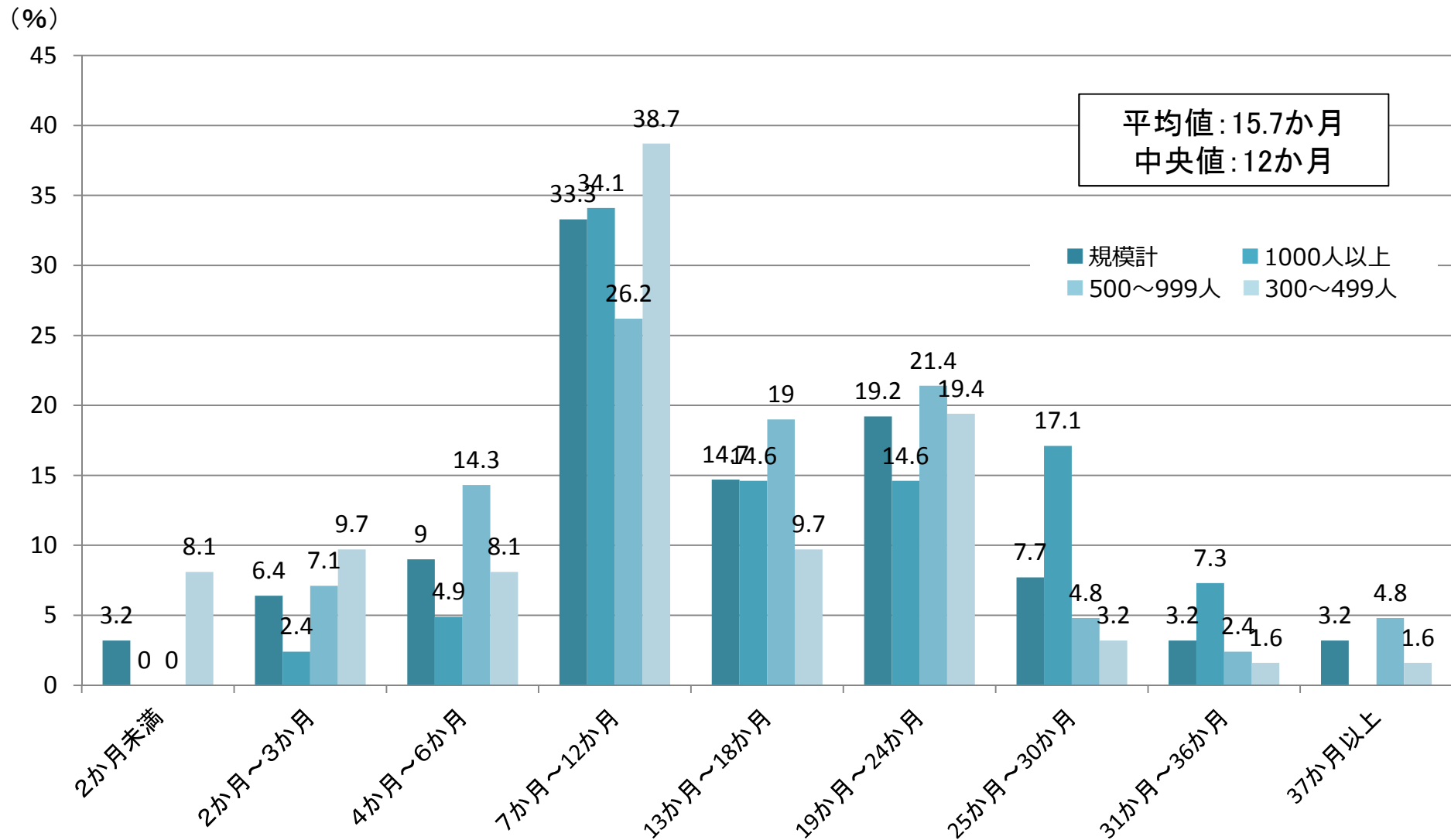


	早期退職優遇制度	希望退職制度
最高(歳)	58	54
最低(歳)	38	30

	早期退職優遇制度	希望退職制度
最高(年)	30	25
最低(年)	3	2

※ 「44～45歳未満かつ勤続10年以上、または55～59歳未満かつ勤続5年以上」というように適用開始年齢および必要勤続年数が複数パターン設定されているケースでは、若い年齢・短い年数のほうで集計。

退職金の割増額 (N=156)



※「退職金の割増」を実施していると回答した企業に、平均的（あるいはモデル）ケースでは通常退職金の何か月分を割増しているか質問。無回答を除いて表示している。  
 ※企業規模別構成比については、母数が少ないことから参考値として掲載している。

## 7.失業等給付について 年齢・被保険者期間別所定給付日数

### ③ 給付日数（原則）

※平成29年3月17日現在

#### (イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 区分	被保険者であった 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日		90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満			90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満			90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満			180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満			150日	180日	210日	240日

#### (ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 区分	被保険者であった 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢		—	90日	90日	120日	150日

※ 有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、平成29年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

#### (ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 区分	被保険者であった 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日		300日			
45歳以上 65歳未満			360日			

# 所定給付日数別再就職状況(特定受給資格者)

## 【所定給付日数】

区分 \ 被保険者であった期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

## 【就職率】 特定受給資格者全体の就職率 59.2%(53.3%)

区分 \ 被保険者であった期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	計
30歳未満	46.6% (39.8%)	52.9% (44.9%)	59.3% (52.4%)	69.4% (66.3%)	—	53.1% (45.6%)
30歳以上 35歳未満	42.7% (35.6%)	48.7% (39.8%)	66.1% (59.8%)	71.0% (67.2%)	—	55.6% (48.4%)
35歳以上 45歳未満	42.7% (34.7%)	48.7% (40.0%)	62.8% (56.5%)	72.5% (68.6%)	72.8% (71.5%)	57.5% (50.8%)
45歳以上 60歳未満	43.9% (35.6%)	60.3% (54.1%)	63.7% (59.1%)	67.3% (63.6%)	70.9% (70.1%)	63.3% (58.9%)
60歳以上 65歳未満	50.0% (42.8%)	64.5% (58.5%)	66.9% (61.0%)	65.7% (61.0%)	68.3% (63.9%)	65.6% (60.3%)

(注1)平成25年度に受給資格決定をした特定受給資格者(就職困難者除く)について、平成28年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2)特定受給資格者には特定理由離職者(暫定措置の対象者に限る)を含んでいる。

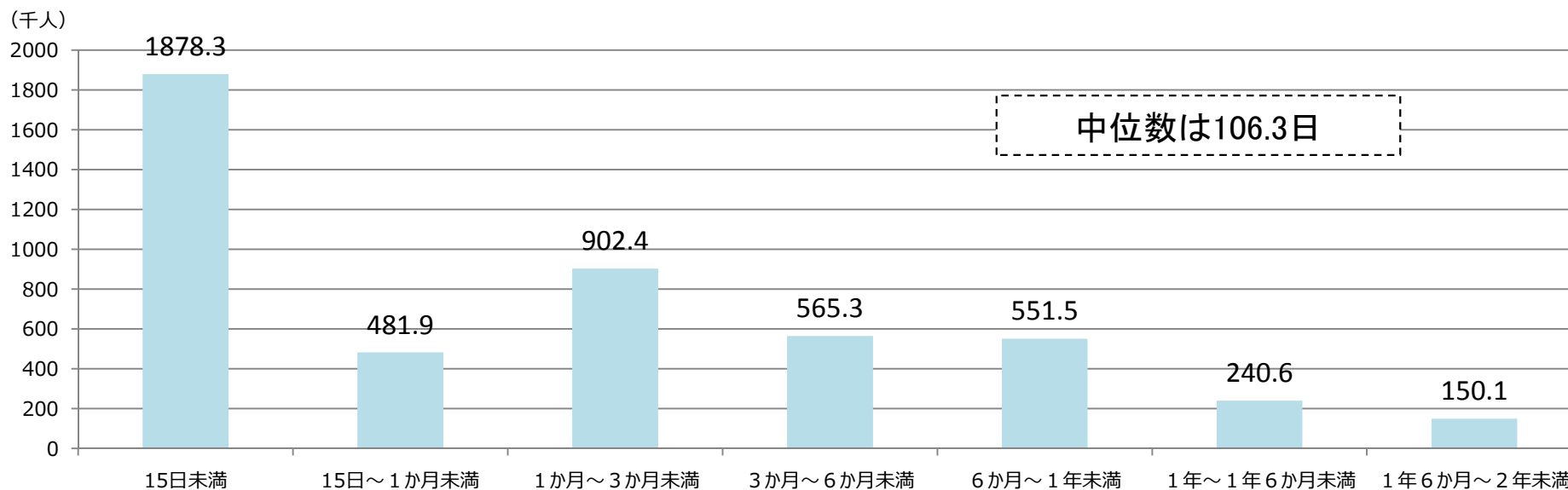
(注3)就職率について、上段は就職者を100とした場合の支給終了(個別延長給付を含む)までに就職した割合、下段括弧書きは就職者を100とした場合の所定給付日数支給終了までに就職した割合である。

(出典) 厚生労働省労働政策審議会雇用保険部会第115回提出資料より抜粋

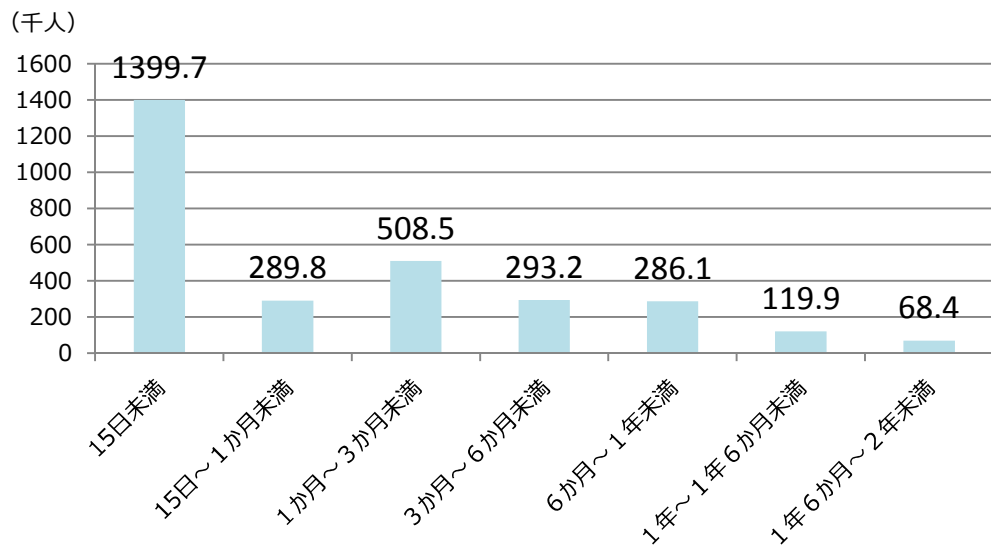
※なお、「特定受給資格者」とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者をいう。

# 【参考】離職期間別入職者数

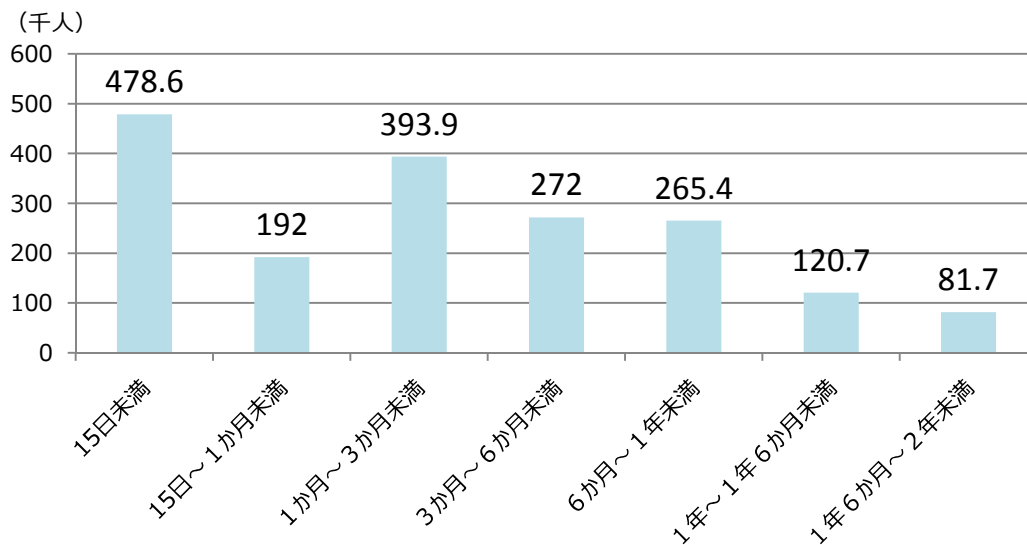
## 全体



## 一般労働者



## パートタイム労働者



※ 入職者（常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除くもの）に対する調査。

（出典）厚生労働省『雇用動向調査』（平成27年）より厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成

## 8. 諸外国における仕組みについて①

	補償金の算定方法（上下限）	補償金の内容	バックペイ	損害賠償請求
イギリス 	<p>＜不公正解雇＞</p> <p><b>基礎裁定額</b>（勤続年数×週給(上限475 £)×0.5～1.5（※1））+ <b>補償裁定額</b>（上限は週給52週分又は78,335 £）で算定（※2）</p> <p>※使用者が原職復帰・再雇用命令などの審判を履行しない場合、これに付加裁定額が加算される。</p>	<p>・<b>基礎裁定額</b>：年齢及び勤続年数で算出される。労働組合活動を理由とする解雇など一定の場合を除き、金銭補償額の最低限を画するものではない。労働者の行為や、別途受け取っている補償金などを理由として（全額まで）減額される場合もある。</p> <p>・<b>補償裁定額</b>：解雇によって生じた損害のうち、使用者の行為に起因すると認められる額。消極損害・積極損害の双方を含む。</p> <p>※ 補償裁定額の判断要素 【損害の算定基礎となるもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金額（恒常的な時間外手当含む）</li> <li>・ 使用者からの付加的給付（民間医療保険の使用者負担分、自動車貸与費用など）</li> <li>・ 将来の逸失利益（解雇時の給与水準の再就職までに要する費用）</li> <li>・ 法律上の権利救済要件（年数）を満たすまでの機会損失</li> </ul> <p>【損害に算定されないもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇後の収入（賃金、社会保障給付）、労働者の行為に解雇の原因がある場合→控除</li> <li>・ 精神的損害 →対象外</li> </ul>		
フランス 	<p>＜不当解雇補償金＞</p> <p>○下限額</p> <p>・<b>従業員11人以上企業に勤続2年以上：賃金6月分以上</b></p> <p>・<b>従業員10人以下or勤続2年未満：下限なし（実損害額）</b></p> <p>※2016年11月に、補償額算定の目安となる表が政令において定められたが、実務上の位置付けは現時点では不明。</p>	<p>実際は、勤続年数、年齢及び「再就職の困難度」が考慮され、<u>12か月～18か月分</u>の支払が命ぜられることが多い。（他にも、使用者の落ち度の大きさなど、解雇に到る経緯もしばしば考慮される模様）</p>	<p>バックペイの取扱いは法文上明確でないが、実際上は補償金の算定にあたり、考慮されている可能性。</p>	<p>不当解雇補償金の請求とは別に、当該濫用的解雇に関連して生じた不当な行為に対する民事上の損害賠償請求が妨げられることはない。</p>
ドイツ 	<p>＜解消判決制度＞</p> <p>○上限額</p> <p>・<b>50歳以上・勤続15以上：賃金15月分</b></p> <p>・<b>55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分</b></p> <p>・<b>上記以外：賃金12月分</b></p> <p>※上限を超えて補償金を決定することは許されない。</p>	<p>裁判官の裁量により決定されることを建前としつつ、運用上は「勤続年数×月給額×0.5」の算定式を用いて算定し、それを目安として最終的な金額を決定。</p> <p>＜考慮要素＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の年齢と勤続年数</li> <li>・配偶者・扶養関係の有無、年金への期待度、予測される失業期間</li> <li>・新たな職場における不都合等</li> <li>・解雇の社会的不当性の程度</li> <li>・その他の事情（例：解雇制限訴訟中の使用者の侮辱行為等）</li> <li>・会社の経済状況（ただし、労働者の経済状況は考慮してはならない）</li> </ul>	<p>解雇無効時はバックペイが支払われるが、解消判決が出たときは、解雇予告期間経過時に契約関係が解消されるため、解雇予告期間までの分が支払われる。解雇予告期間経過後から判決言渡時までのバックペイは消滅し、補償金算定の中で加味される。</p>	<p>解消判決に基づいて補償金が支払われる場合、労働関係の喪失と直接的に関係する損害の賠償請求権は排除されるが、そのような関係に立たない損害については、賠償請求することが可能。</p>

※1 21歳以下は0.5、22歳～40歳は1.0、41歳以上は1.5倍

※2 1 £ = 146.8円（2016年12月16日現在）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」、第5回検討会資料等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。



## 8. 諸外国における仕組みについて②

	補償金の算定方法（上下限）
イタリア	<p>(2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合)</p> <p>I [すべての規模の企業について]</p> <p>①心身の障害による就労不能である解雇で、当該解雇理由が認められなかった場合</p> <p>②解雇通知を書面により行わなかった場合：原職復帰&amp;解雇期間中の逸失賃金支払(最低5か月分)等</p> <p>II [大企業・中企業について]</p> <p>正当事由又は主観的正当理由に当たる事実がなかった場合 ：原職復帰&amp;解雇から判決までの解雇期間中の逸失賃金支払(最高12か月分)等</p> <p>III①正当事由、主観的正当理由が重大なものではなかった場合</p> <p>②客観的正当理由による解雇について当該解雇理由が認められなかった場合 ： [大企業・中企業]勤続1年について賃金の2か月分（最低4か月、最大24か月）  [小企業] 勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大6か月）</p> <p>IV①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合</p> <p>②解雇に当たり懲戒の手続を実施していない場合 ： [大企業・中企業]勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大12か月）  [小企業] 勤続1年について賃金の半月分（最低2か月、最大6か月）</p>
スペイン	<p>(2012年2月12日以後に雇用した労働者の場合) 勤続1年につき賃金33日分（上限24月分）</p> <p>※解雇無効の場合は、裁判所の裁量により、これに勤続年数×15日分の給与相当額（最大12か月分）を加算して支払うことができる。</p>
デンマーク	労働協約対象者は賃金52週分が上限。それ以外は解雇予告期間の半分の期間の賃金額が上限
韓国	<p>&lt;労働委員会&gt; 解雇期間中の逸失賃金額等の支払。</p> <p>※補償金の対象期間は解雇以降労働委員会の判定時まで。「賃金相当額」：勤労基準法の定める平均賃金を基準とに計算。</p>
オーストラリア	賃金26週分とAU\$66,500のうちいずれか低い額が上限。
アメリカ	—

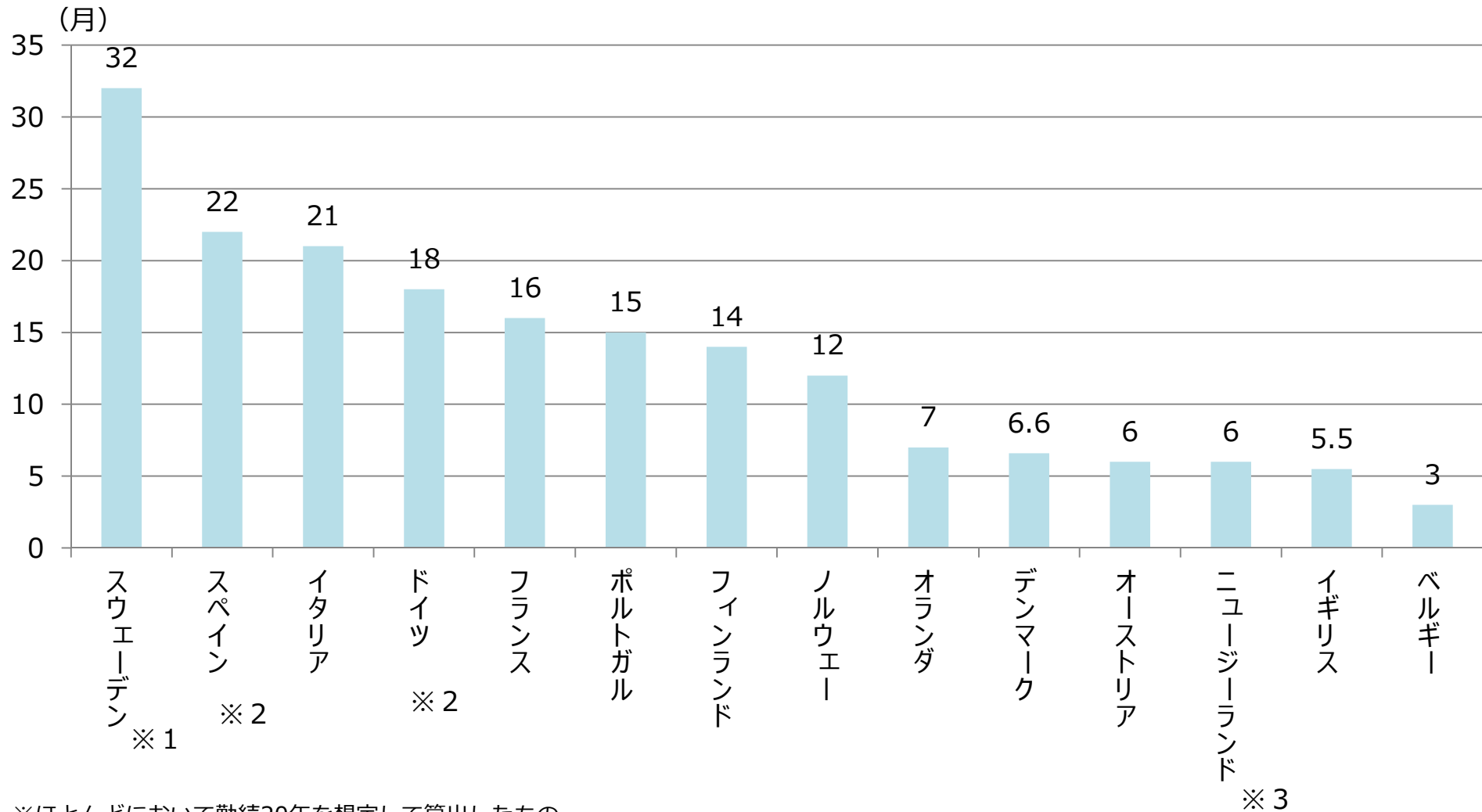
(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

## 退職に伴って支払われる金銭 各国比較

国名	退職に伴って支払われる金銭
イギリス	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被雇用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。
ドイツ	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。
フランス	<p>一定の年齢を超えた段階で仕事を辞めると、金銭が支払われることになっており、希望退職か、雇用主による労働者の解雇かにより、計算額が変わる。</p> <p>&lt;労働者による希望退職&gt;            同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与1/2ヵ月、15年以上20年未満で1ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で2ヵ月。</p> <p>&lt;雇用主による労働者の解雇&gt;            最低でも法定解雇補償手当（※）を支払う。雇用主は、退職金とは別に労働者の年齢に係らず、拠出金として退職金の50%を老齢保険金庫（CNAVTS）に支払う義務がある。            ※10年まで(毎月の給与)×(勤務年数)×(5分の1)、10年を超える年数に対しては10年までの場合で算出した金額に加え、(毎月の給与)×(10年を超える勤続年数)×(15分の2)</p>
オランダ	<p>法規もなく、また慣習上も解雇紛争の解決の手段として以外には支給されていない。</p> <p>ただし、労働協約によっては定年（65歳）以前の早期退職勧奨金制度（退職金の支払い）を設けている。終身雇用契約を交わしている労働者との雇用契約を裁判所を通じて解除する場合、裁判所は一定の退職金の支払いを企業に命じる。</p>
デンマーク	解雇に際し、勤続12年以上は1ヵ月分、15年以上は2ヵ月分、18年以上は3ヵ月分の給与を一時金として払わなければいけない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が1年以上の場合は最高3ヵ月分、10年以上の場合は最高4ヵ月分、15年を超える場合は最高6ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職金に関して法律上の義務はないが、退職金を用意している例が多い。また、退職金の算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じた設計としている企業が多いため、退職金は「賃金の後払い」的な特徴があるといわれている。</li> <li>解雇をしようとする場合は少なくとも30日前には解雇予告をしなければならない、30日に満たない場合は、その日数分の賃金を支払わなければならない。</li> </ul>

## 8. 諸外国における仕組みについて④ 欧州の不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）

欧州における不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数、基本的に勤続年数20年）をみると、イギリス5.5か月、フランス16か月、ドイツ18か月などとなっている。



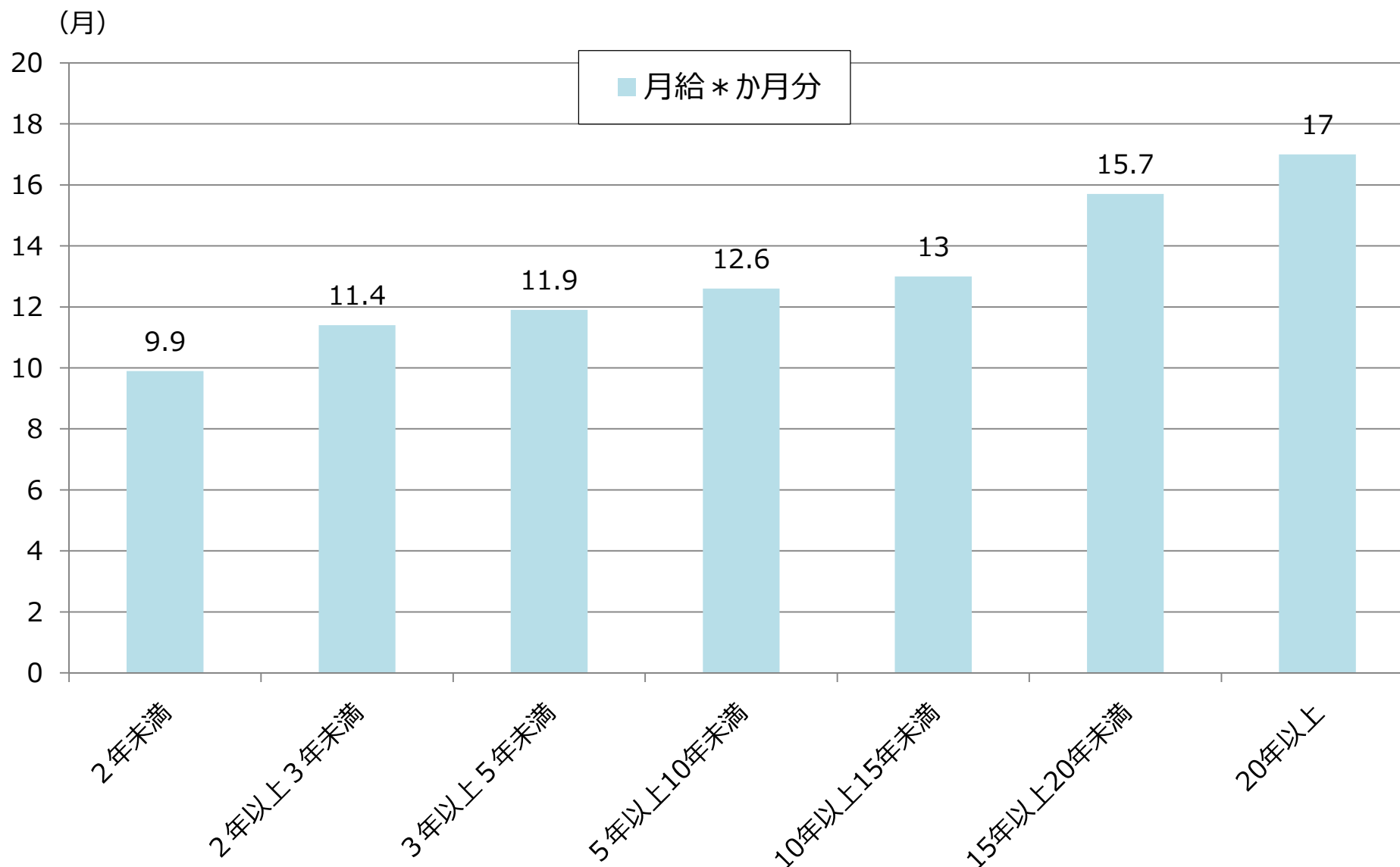
※ほとんどにおいて勤続20年を想定して算出したもの。

※1 勤続10年以上

※2 ここから退職金分が差し引かれる。

※3 プラスNZ \$ 5000（およそ6.2週分の賃金）

# 【参考】我が国における不当解雇された場合の要求金銭補償額（勤続年数別）（RIETI2014）



※全国の20歳以上69歳以下の男女個人を対象に、「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か（月給の何か月分か）」を質問したもの。（n=2,590）

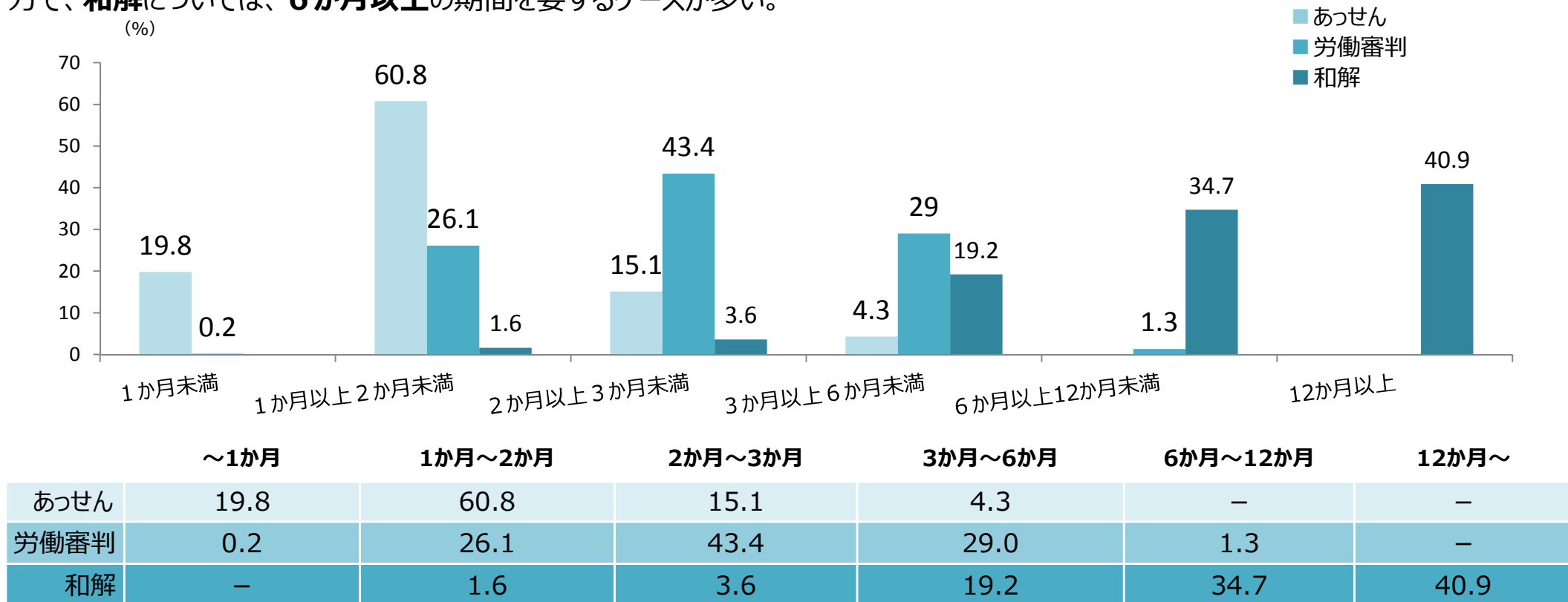
（出典）久米功一、大竹文雄、鶴光太郎「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識—RIETI Webアンケート調査の概要」  
（RIETI Policy Discussion Paper Series 14）

時間的予見可能性について

## 9. 時間的予見可能性を高めるための方策について① 制度利用期間の傾向

### 制度利用期間の傾向

あっせんは2か月以内で、審判は6か月以内で解決されるケースが多く、迅速な解決が図られている。一方で、和解については、6か月以上の期間を要するケースが多い。



	～1か月	1か月～2か月	2か月～3か月	3か月～6か月	6か月～12か月	12か月～
あっせん	19.8	60.8	15.1	4.3	-	-
労働審判	0.2	26.1	43.4	29.0	1.3	-
和解	-	1.6	3.6	19.2	34.7	40.9

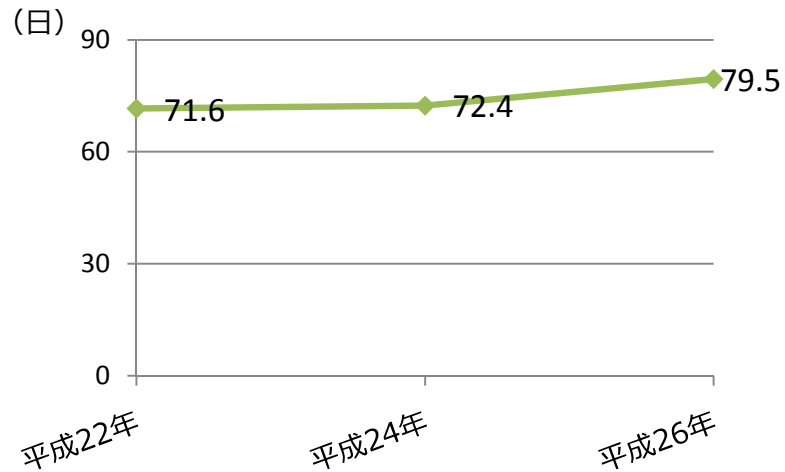
	制度利用に係る平均期間 (中央値)	解決に要した平均期間 (中央値)
あっせん	1.6ヶ月 (1.4ヶ月)	2.9ヶ月 (2.1ヶ月)
労働審判	2.3ヶ月 (2.1ヶ月)	6.0ヶ月 (5.1ヶ月)
和解	10.8ヶ月 (9.3ヶ月)	17.7ヶ月 (14.1ヶ月)

※「制度利用に係る平均期間」とは、当該紛争解決制度において要した時間をいい、「解決に要した平均期間」とは、当該紛争発生から解決までに要した時間をいう。

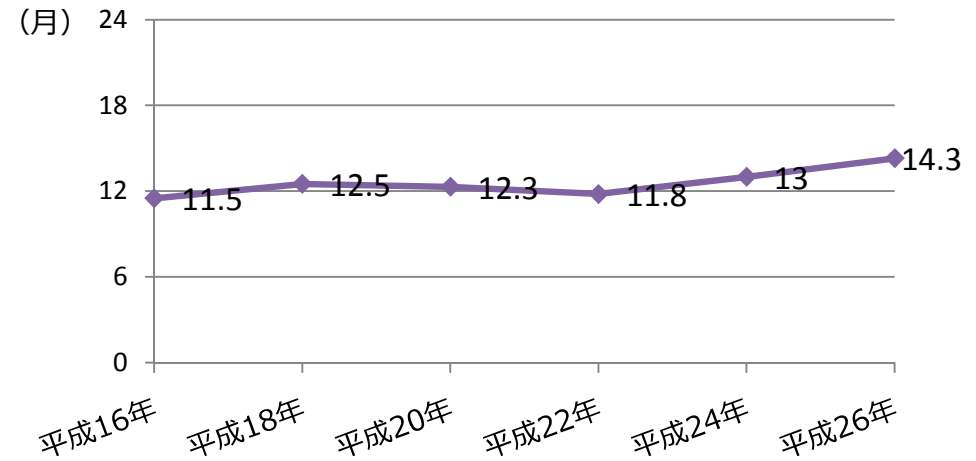
(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成27年)をもとに作成

# 9. 時間的予見可能性を高めるための方策について② 司法における審理期間

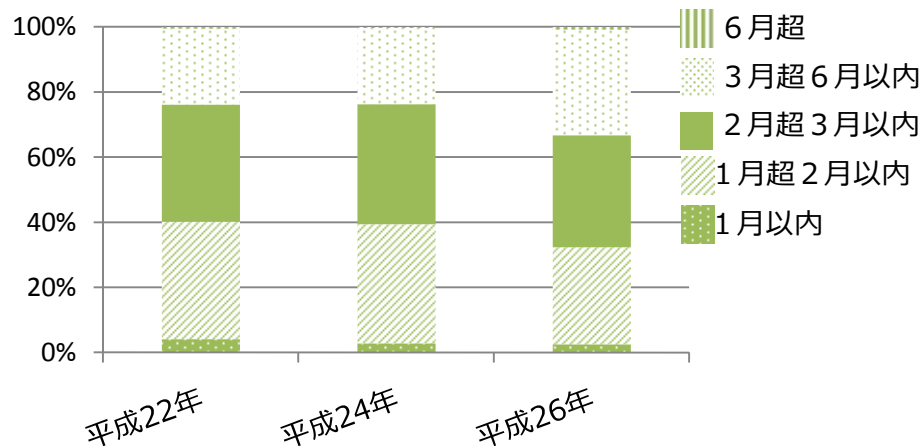
## 労働審判事件の審理期間（平均）



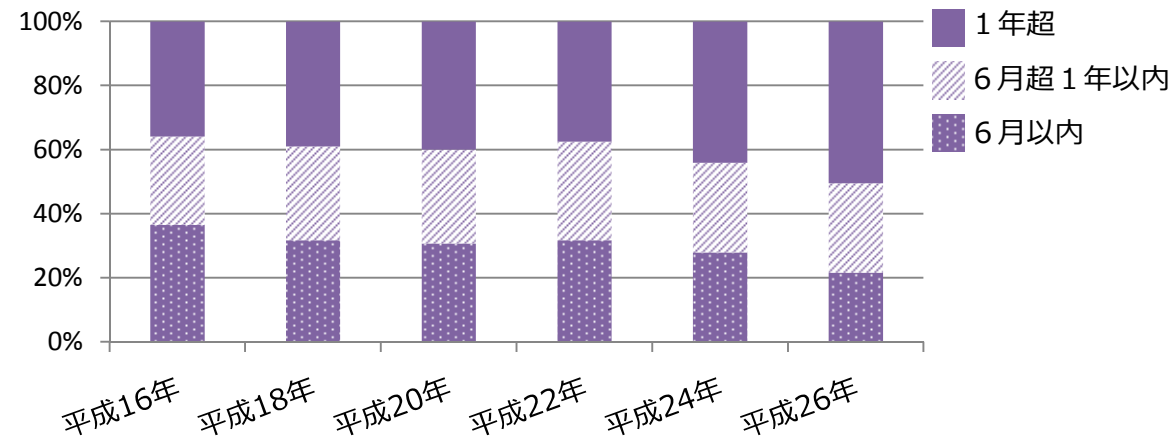
## （参考）労働関係訴訟事件の審理期間（平均）



## 労働審判事件の審理期間（分布）



## 労働関係訴訟事件の審理期間（分布）



	～1ヶ月	1～2ヶ月	2～3ヶ月	3～6ヶ月	6ヶ月～
平成22年	4.1	36.1	36.0	23.3	0.5
24年	2.9	36.5	36.9	23.4	0.3
26年	2.6	29.8	34.4	32.4	0.8

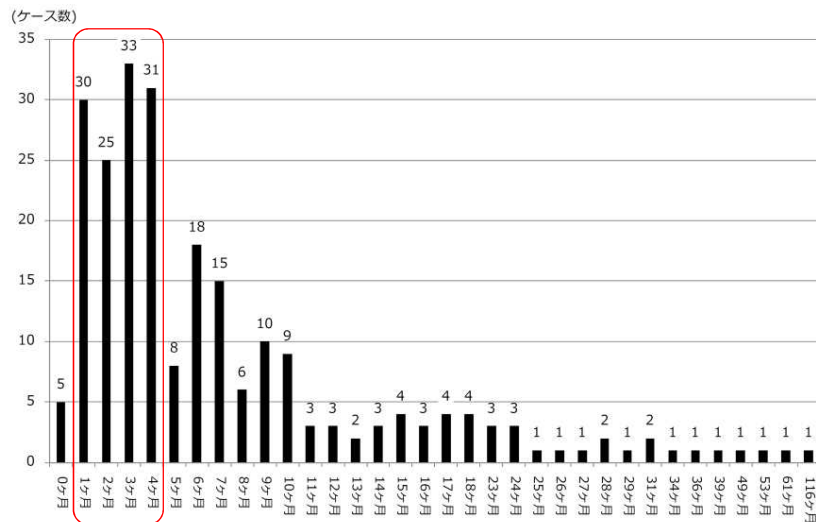
	～6ヶ月	6ヶ月～1年	1年～
平成22年	31.8	30.7	37.5
24年	28.0	27.9	44.1
26年	21.7	27.8	50.5

（出典）最高裁判所事務総局「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（平成17年（第1回）、平成19年（第2回）、平成21年（第3回）、平成23年（第4回）、平成25年（第5回）、平成27年（第6回））をもとに作成。

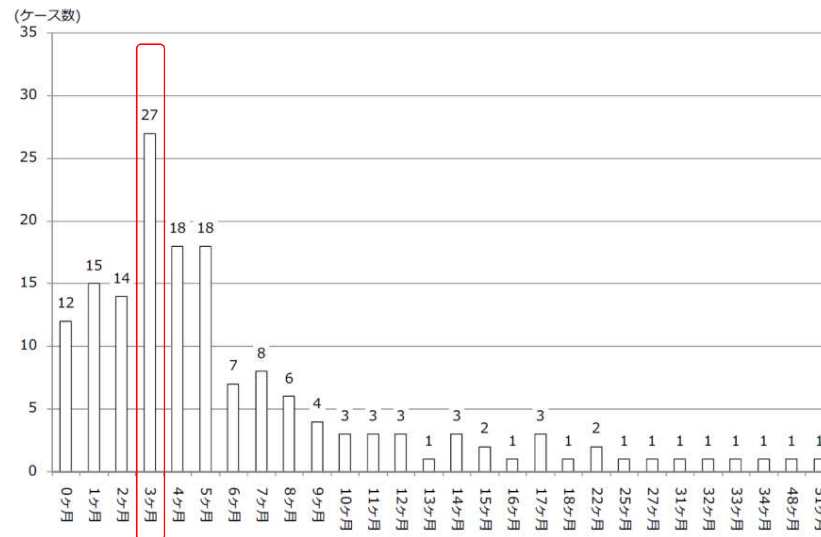
○ 問題発生から労働審判手続申立までの期間（月）

労働審判制度においては、問題発生から3ヶ月で申立に至っている場合が労働者・使用者ともに最も多い。

(労働者票)



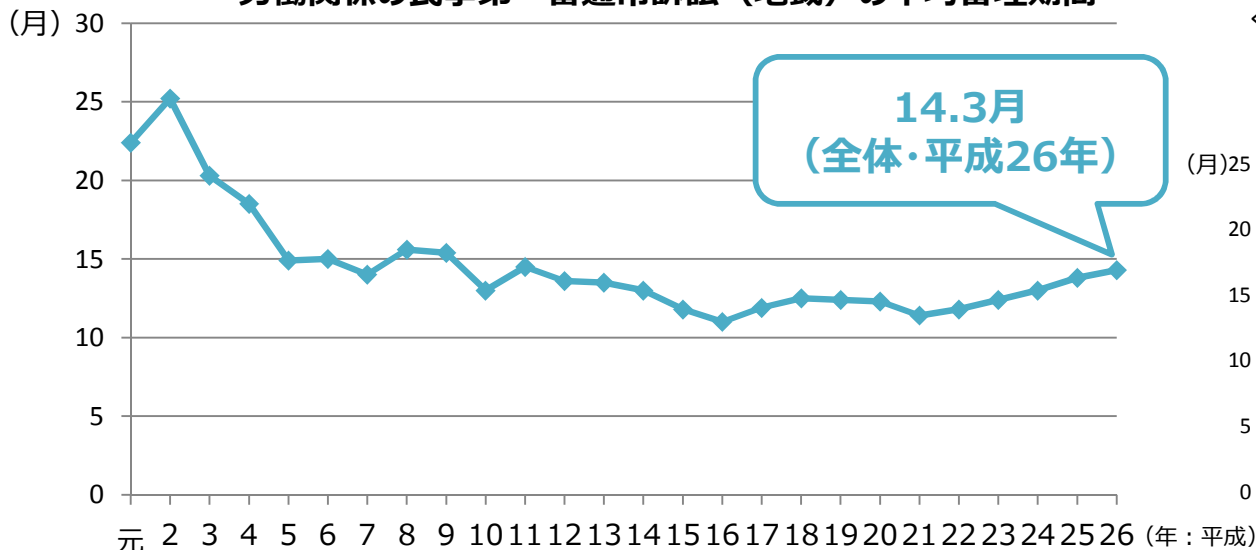
(使用者票)



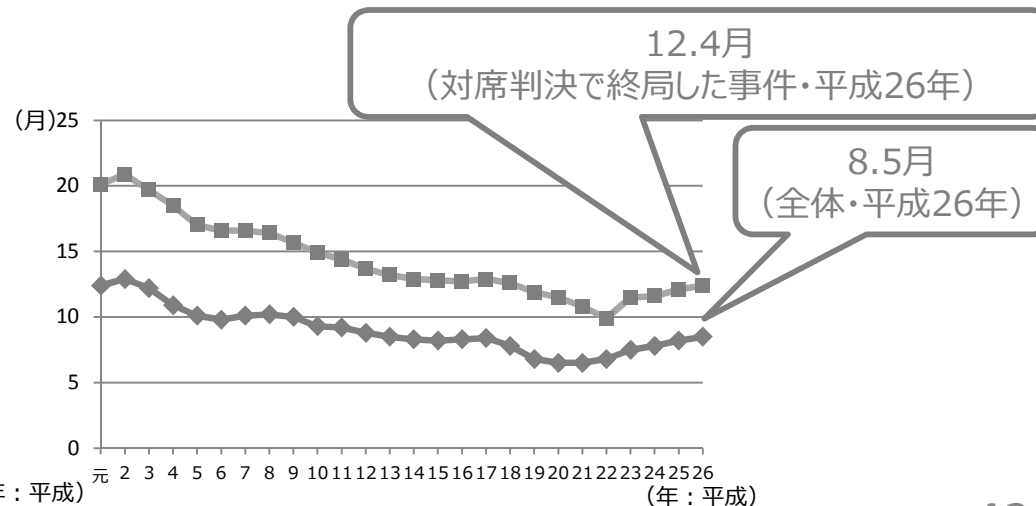
○ 民事訴訟における労働事件の平均審理期間の推移

平成初期に比して短縮されているが、その他の類型に比べて平均審理期間が長くなる傾向がある。

労働関係の民事第一審通常訴訟（地裁）の平均審理期間



《参考》民事（全体）第一審通常訴訟（地裁）の平均審理期間



(出典) 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、最高裁判所「裁判所データブック2015」



# 10. 我が国における仕組みについて①

	時間的予見可能性を高める方策	消滅時効
個別労働紛争解決制度	運用上、申請の受理からあっせんの終了まで期間については、あっせん案の提示を行うものを除き、 <u>原則として2か月以内を目安とした迅速な処理に留意することとされている。</u> ※助言・指導に係る事務処理を経ているもの等であって、事実関係の整理、紛争当事者の意向等の把握が行われている紛争事案については、あっせん受理後おおむね1か月以内を目安とされている。	なし ※ただし、紛争の原因となった行為の発生から長期間経過しており、的確なあっせんを行うことが困難である紛争等については、あっせんを委任しない運用がなされている。
労働審判	労働審判法上、迅速な手続として、労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならない旨定められている。	地位確認訴訟と同様
和解（地位確認訴訟）		地位確認訴訟と同様
地位確認訴訟	裁判の迅速化に関する法律において、第一審の訴訟手続については2年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じたできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標とすることとされている。	地位確認に係る時効はない（※）が、民法536条2項に基づく賃金相当額の請求に当たっては、賃金債権の消滅時効（労働基準法第115条、2年）が適用される。 ※ただし、裁判例においては、解雇後長期間を経過しているときには、事案により、解雇無効の主張が信義則に反するとされたものや、解雇を承認したものと認定されたものがある。
不法行為に基づく損害賠償請求		<ul style="list-style-type: none"> <li>・損害及び加害者を知った時から3年（消滅時効）</li> <li>・不法行為の時から20年（除斥期間）</li> </ul> ※現在国会に提出されている民法の一部改正法案において改正予定

# 10. 我が国における仕組みについて②

手続上の期間目標	
裁判の迅速化に関する法律（平成15年法律第107号）	<p>（裁判の迅速化）</p> <p>第二条 裁判の迅速化は、第一審の訴訟手続については二年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じてできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標として、充実した手続を実施すること並びにこれを支える制度及び体制の整備を図ることにより行われるものとする。</p> <p>2・3 （略）</p>
労働審判法（平成16年法律第45号）	<p>（迅速な手続）</p> <p>第十五条 略</p> <p>2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。</p>

出訴期間制限の例		
占有の訴え	民法201条	占有保持の訴え：妨害の存する間又はその消滅した後1年以内に提起しなければならない 占有回収の訴え：占有を奪われた時から1年以内に提起しなければならない
詐欺行為取消権	民法426条	債権者が取消しの原因を知った時から2年間行使しないときは、時効によって消滅する。行為の時から20年を経過したときも、同様とする。

消滅時効の例		
債権	民法167条1項	権利を行使することができる時から10年
債権又は所有権以外の財産権	民法167条2項	権利を行使することができる時から20年
不法行為に基づく損害賠償請求権	民法724条	損害及び加害者を知った時から3年
賃金（退職手当を除く）、災害補償その他の請求権	労働基準法115条	2年
退職手当の請求権	労働基準法115条	5年
失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利	雇用保険法74条	2年

## 10. 我が国における仕組みについて③ 参照条文

### ◆ 裁判の迅速化に関する法律（平成15年法律第107号）抄

（裁判の迅速化）

第二条 裁判の迅速化は、第一審の訴訟手続については二年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じてできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標として、充実した手続を実施すること並びにこれを支える制度及び体制の整備を図ることにより行われるものとする。

2・3 （略）

### ◆ 労働審判法（平成16年法律第45号）抄

（迅速な手続）

第十五条 （略）

2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

### ◆ 民法（明治29年法律第89号）抄

（債権等の消滅時効）

第百六十七条 債権は、十年間行使しないときは、消滅する。

2 債権又は所有権以外の財産権は、二十年間行使しないときは、消滅する。

（占有の訴えの提起期間）

第二百一条 占有保持の訴えは、妨害の存する間又はその消滅した後一年以内に提起しなければならない。ただし、工事により占有物に損害を生じた場合において、その工事に着手した時から一年を経過し、又はその工事が完成したときは、これを提起することができない。

2 占有保全の訴えは、妨害の危険の存する間は、提起することができる。この場合において、工事により占有物に損害を生ずるおそれがあるときは、前項ただし書の規定を準用する。

3 占有回収の訴えは、占有を奪われた時から一年以内に提起しなければならない。

（詐害行為取消権の期間の制限）

第四百二十六条 第四百二十四条の規定による取消権は、債権者が取消しの原因を知った時から二年間行使しないときは、時効によって消滅する。行為の時から二十年を経過したときも、同様とする。

（不法行為による損害賠償請求権の期間の制限）

第七百二十四条 不法行為による損害賠償の請求権は、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないときは、時効によって消滅する。不法行為の時から二十年を経過したときも、同様とする。

### ◆ 労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（時効）

第百十五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

### ◆ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）抄

（時効）

第七十四条 失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び第十条の四第一項又は第二項の規定により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

# 11. 諸外国における仕組みについて

	時間的予見可能性に関する仕組み
イギリス	解雇後3か月以内（雇用審判所の審判廷において、3か月以内に制限することが合理的でないと判断された場合を除く。）の出訴期間の定め
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地位確認（解雇不当）の訴え：解雇通知の到達から3週間以内の出訴期間の定め</li> <li>・解消判決の申立て：控訴審の最終口頭弁論終結時までに訴えなければならない</li> </ul>
フランス	原則として、権利を行使することができることを知った時又は知り得た時から2年の消滅時効
イタリア	使用者に対する不服申立から180日以内の出訴期間の定め
スペイン	20営業日以内（行政機関等によるあっせん・調停中の時効は進行しない）の出訴期間の定め
デンマーク	解雇審判所への申立は、労使交渉が決裂してから7日以内にしなければならない
韓国	労働委員会への救済申立は、3か月以内にしなければならない
オーストラリア	解雇後21日以内に訴えなければならない
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・EEOCへの申立は180日以内にしなければならない。</li> <li>・厚生労働基準法及び家族利用休暇法に係る出訴期間は2年（故意犯の場合は3年）</li> <li>・職業安全衛生法に係る申立は30日以内にしなければならない。</li> </ul>
日本（参考）	地位確認の訴えについては、法律上の期限なし