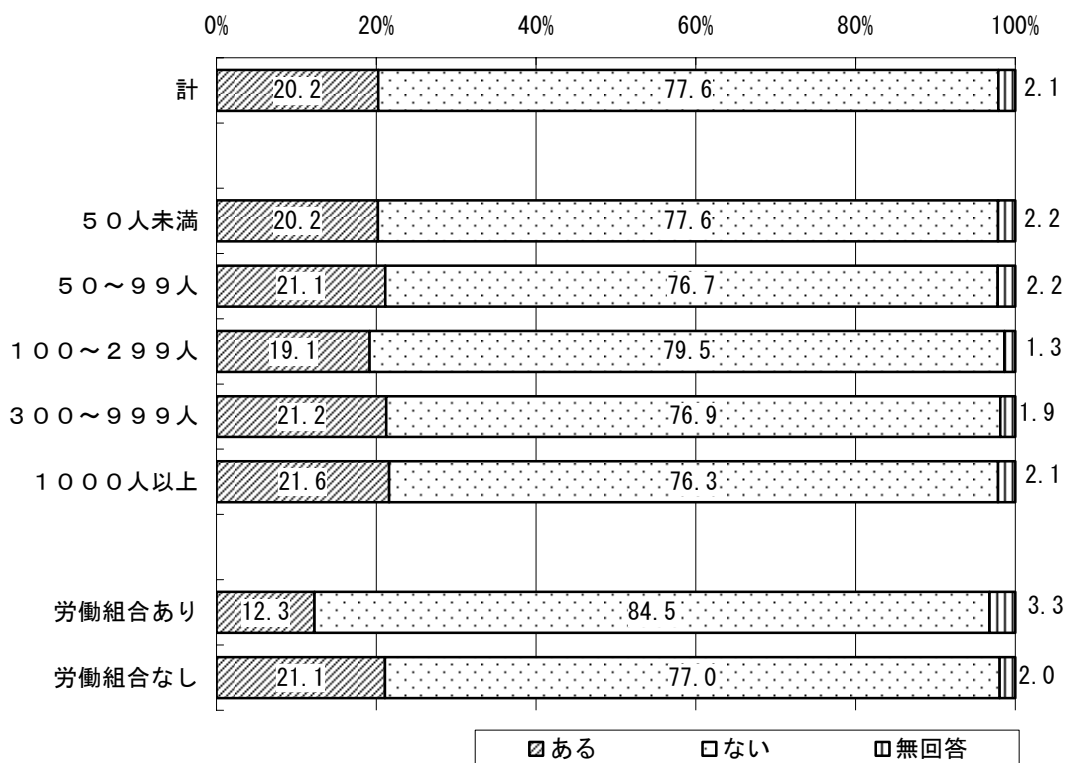


## 労働関係の終了に関する実態について

- 解雇
  - ・ 正規従業員の解雇の有無 … 1
  - ・ 解雇の理由 … 2
  - ・ 普通解雇に先立つ措置 … 3
  - ・ 正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間での手続内容 … 4
  - ・ 本人への解雇の通告時期 … 5
  - ・ 解雇に当たっての手続 … 6
  - ・ 従業員を解雇する場合の手続の定め … 7
  - ・ 従業員を解雇する場合の手続の定め形式 … 8
  - ・ ここ5年間で解雇をめぐり発生した個別労働関係紛争の有無 … 9
  - ・ 解雇した従業員との間の紛争の解決方法 … 10
  - ・ 解雇した従業員との紛争解決のための特別な措置 … 11
  
- 合意解約、辞職
  - ・ 従業員が自己都合退職する場合の手続の有無 … 12
  - ・ 自己都合退職の手続の規定形式 … 13
  - ・ 自己都合で退職する場合の事前の申し出時期 … 14
  - ・ 自己都合退職の取消の申出に対する取扱い … 15
  - ・ ここ5年間で希望退職の募集その他の退職勧奨の実施状況 … 16
  - ・ 退職勧奨の際の手続 … 17
  - ・ 退職勧奨に労働者が応じなかったことの有無 … 18
  - ・ 退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対処方法 … 19
  - ・ 退職勧奨に当たっての退職者に対する特別な措置 … 20
  - ・ 退職金の割増しの程度 … 21

○ 正規従業員の解雇の有無

ここ5年間に正規従業員を解雇した企業は20.2%であった。  
 また、労働組合のある企業においては、ここ5年間に正規従業員を解雇した企業は12.3%であった。

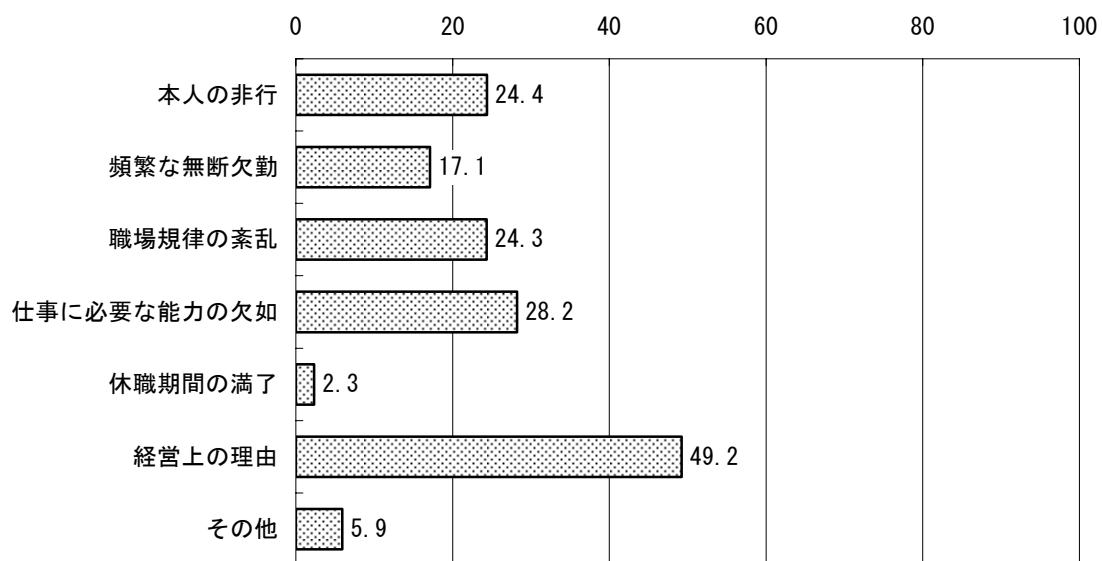


(ここでいう解雇には懲戒解雇は含まれない。以下同じ。)

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

## ○ 解雇の理由

解雇の理由については、経営上の理由とする企業が 49.2%と最も多かった。次いで、仕事に必要な能力の欠如とする企業が 28.2%、本人の非行とする企業が 24.2%、職場規律の紊乱とする企業が 24.3%となっている。



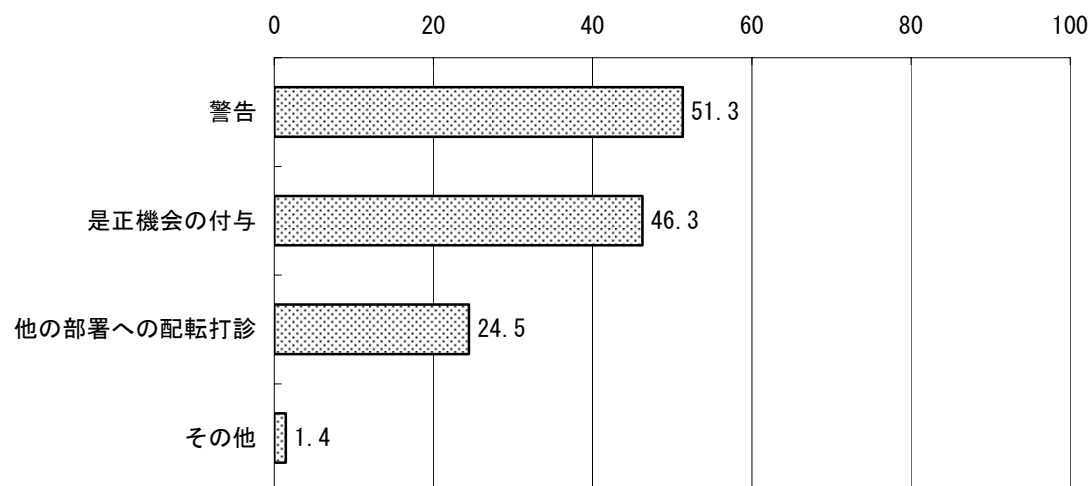
(複数回答 単位：%)

※ ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 普通解雇に先立つ措置

ここ 5 年間に普通解雇をした企業のうち、普通解雇に先立って、警告をした企業が 51.3%、是正機会の付与をした企業が 46.3%となっている。



(複数回答 単位：%)

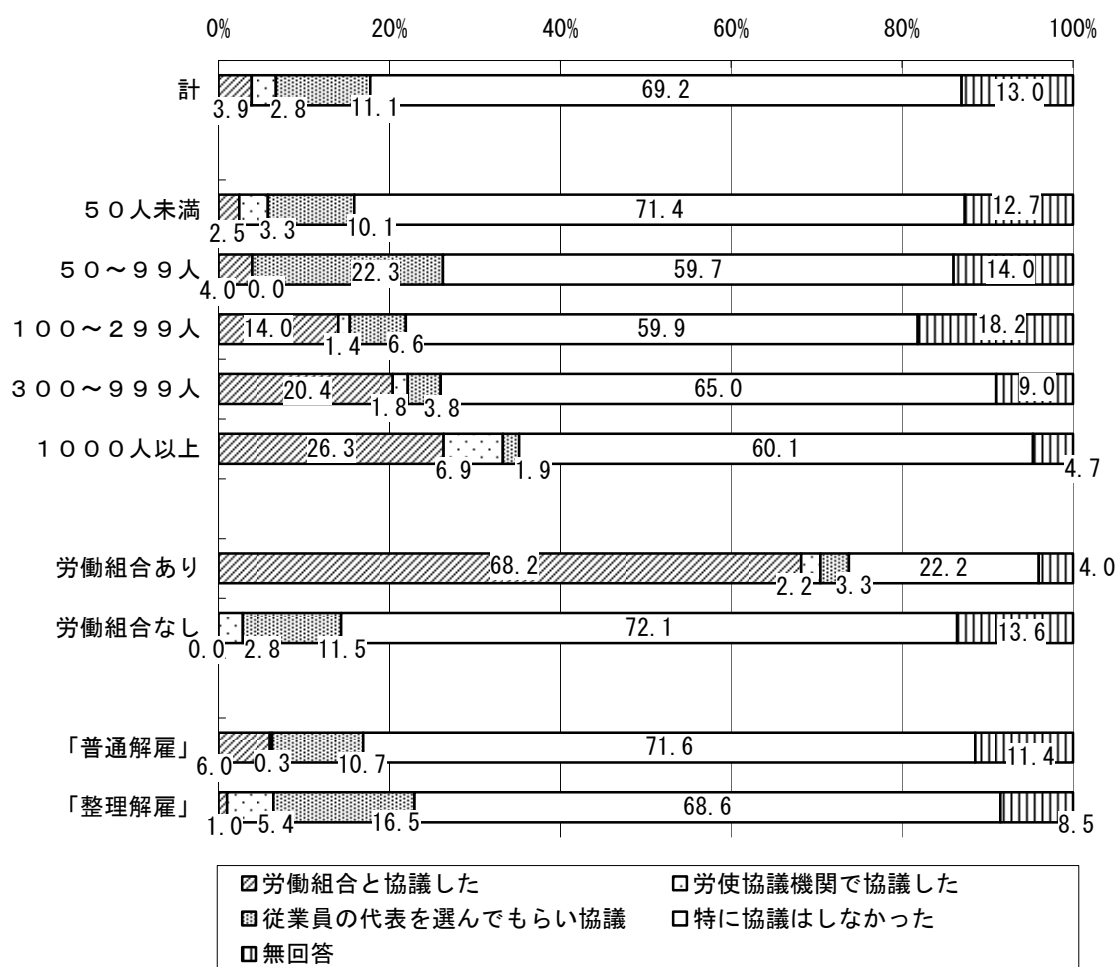
※ 解雇理由として、「本人の非行」「頻繁な無断欠勤」「職場規律の紊乱」「仕事に必要な能力の欠如」「休職期間の満了」のいずれかを回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間での手続内容

正規従業員を解雇するに当たり、69.2%の企業が特に労働者側と協議をしなかったとしている。

一方、労働組合のある企業においては、68.2%の企業が労働組合と協議を行っていた。



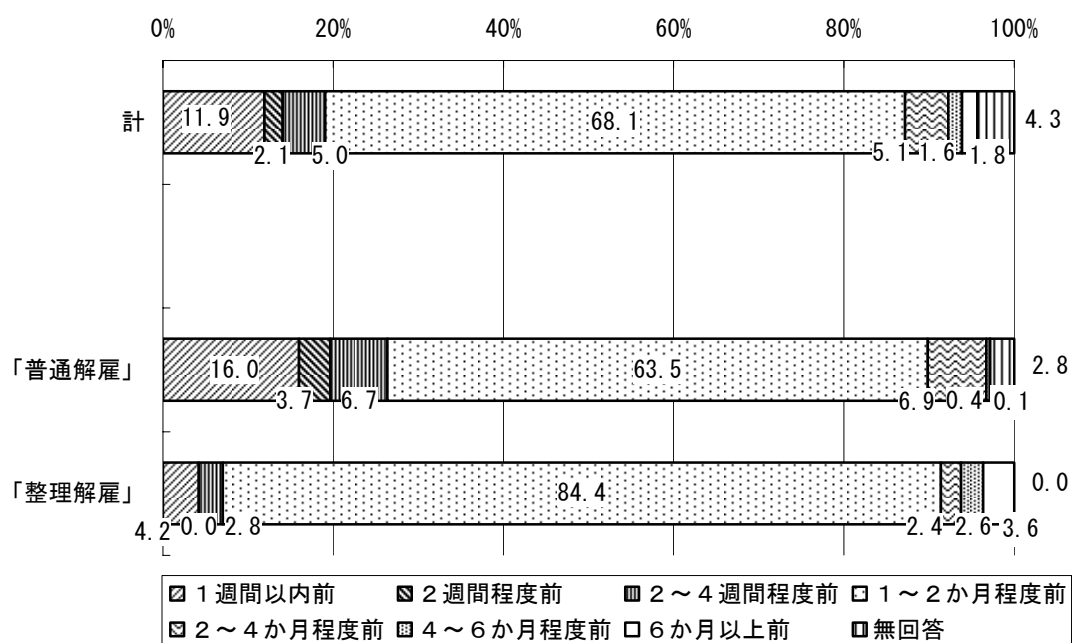
※ ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

## ○ 本人への解雇の通告時期

本人に対して解雇する旨を通告する時期としては、1～2か月程度前とする企業が68.1%と最も多かった。

また、整理解雇の場合においては、84.4%の企業が、1～2か月程度前に本人に対して解雇の通告をしていた。

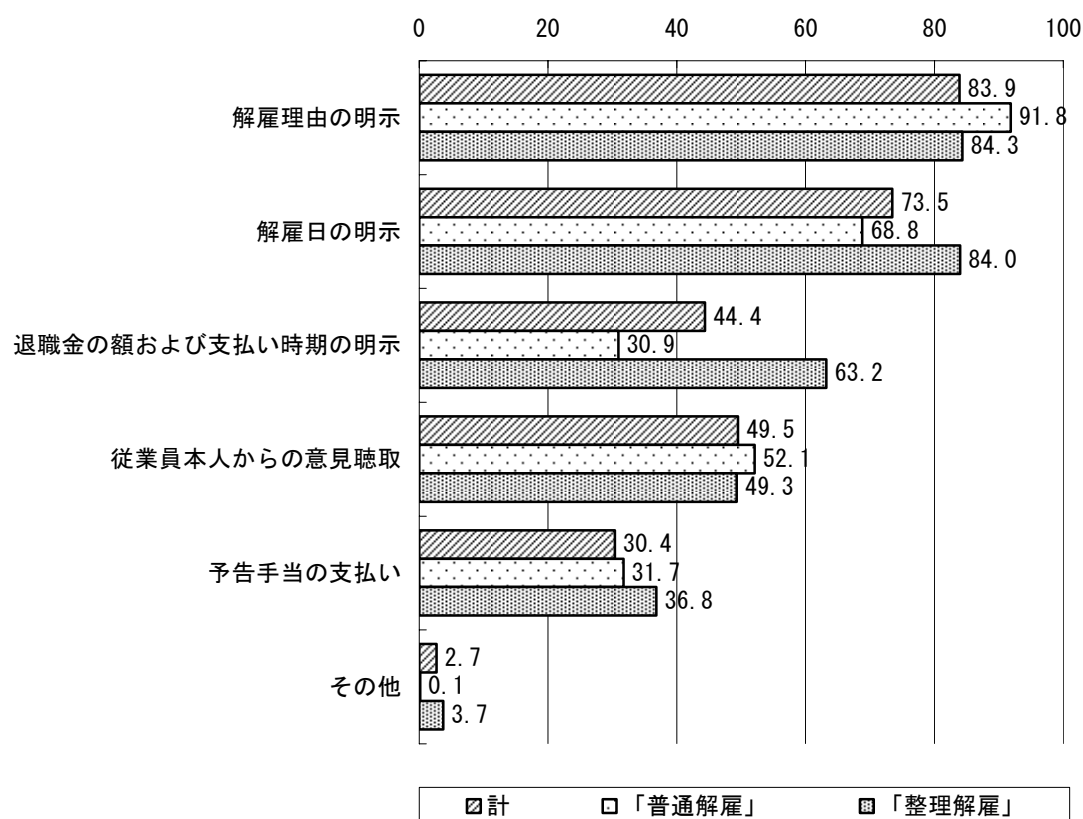


※ ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 解雇に当たっての手續

解雇に当たっての手續としては、解雇理由を明示するとした企業が 83.9%、解雇日を明示するとした企業が 73.5%、従業員本人からの意見聴取をするとした企業が 49.5%、退職金の額及び支払時期を明示するとした企業が 44.4%となっている。



(複数回答 単位：%)

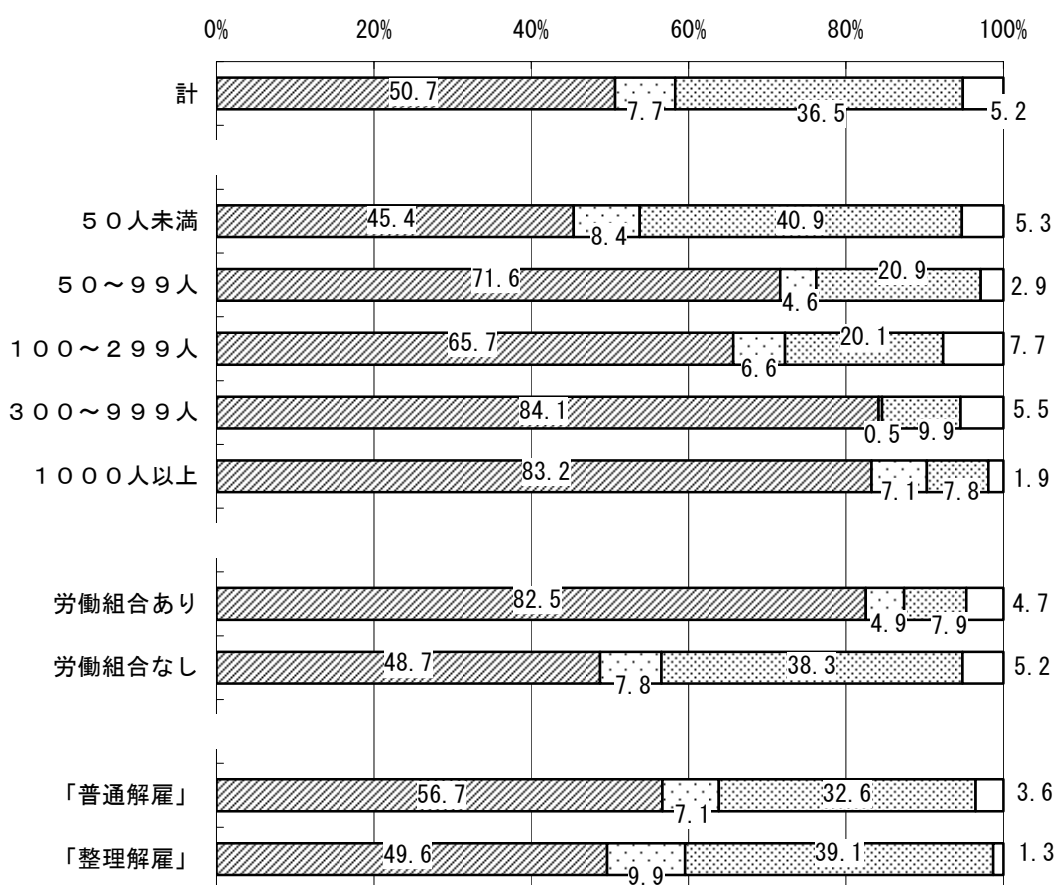
※ ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 従業員を解雇する場合の手続の定め

従業員を解雇する場合の手続の定めを決めているとする企業は 50.7%であった。300 人以上 999 人以下の規模の企業においては 84.1%が、1000 人以上の規模の企業においては 83.2%が従業員を解雇する場合の手続きを定めていた。

また、労働組合のある企業においては、82.5%の企業が従業員を解雇する場合の手続を定めていた。



決めている
  文書では決めていないが慣行はある
  その都度対処している
  無回答

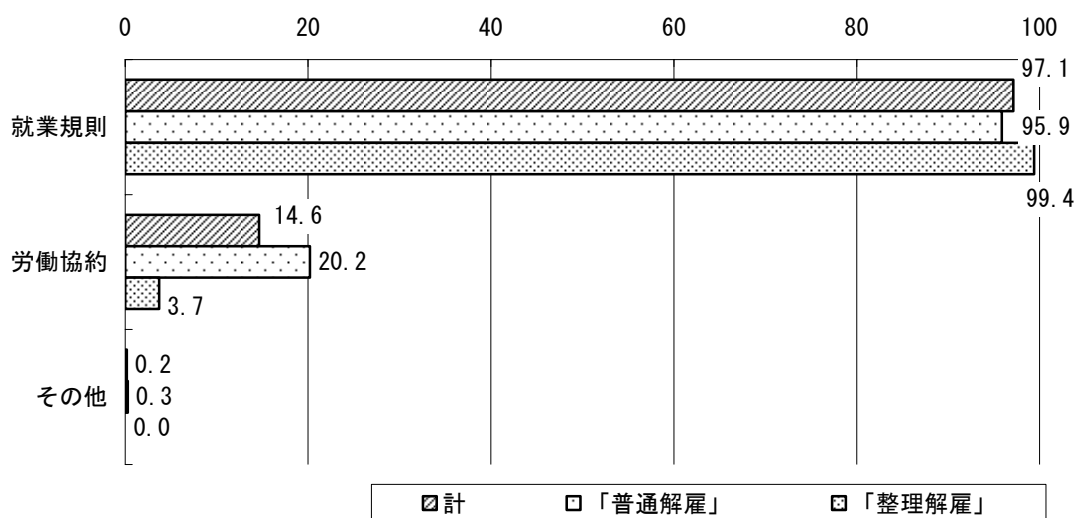
※ ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）



○ 従業員を解雇する場合の手続の定め形式

従業員を解雇する場合の手続をどのような形式で定めているかについては、就業規則とする企業が97.1%であり、最も多かった。



(複数回答 単位：%)

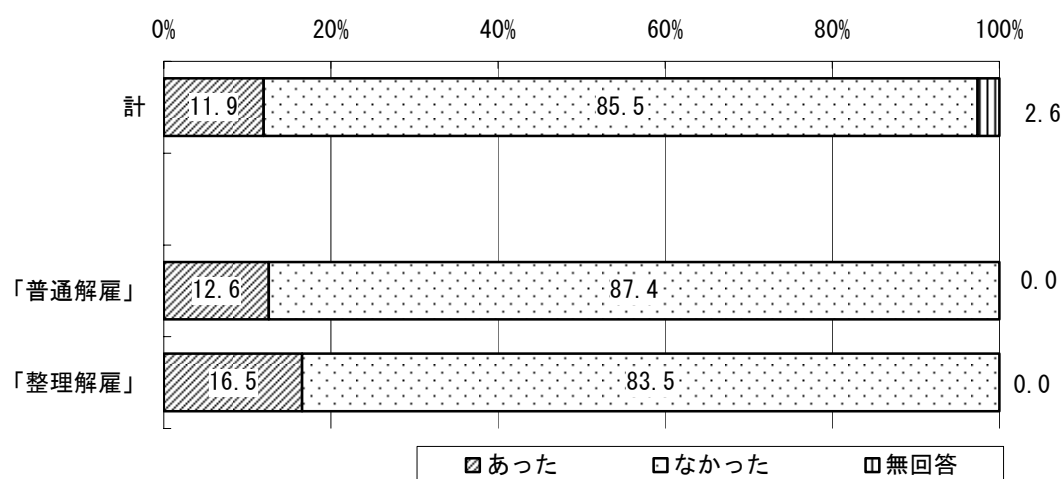
※ ここ5年間で正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業のなかで、従業員を解雇する手続きを「決めている」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ ここ5年間で解雇をめぐり発生した個別労働関係紛争の有無

ここ5年間に正規従業員を解雇した企業のうち、11.9%の企業において解雇をめぐり個別労働関係紛争が発生している。

また、整理解雇をした企業のうち、16.5%の企業において個別労働関係紛争が発生している。

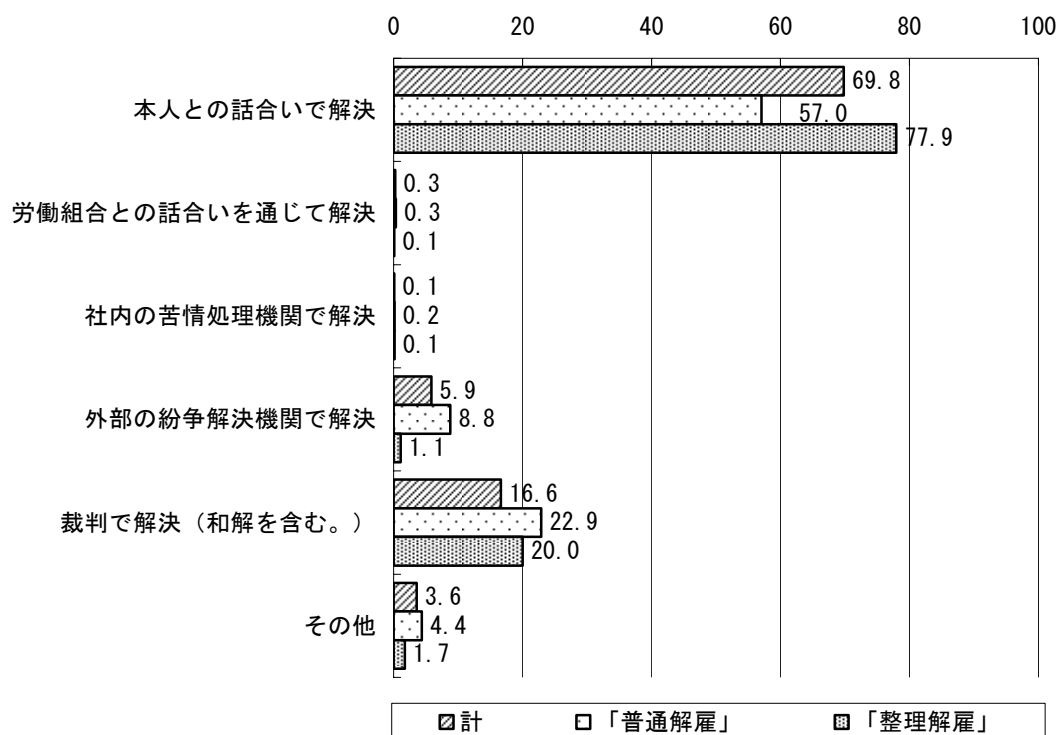


※ ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 解雇した従業員との間の紛争の解決方法

解雇に関する従業員との間の紛争は、69.8%の企業において当事者間の話し合いにより解決されている。裁判等外部の紛争解決機関による解決によっている企業も一部ながらみられる。



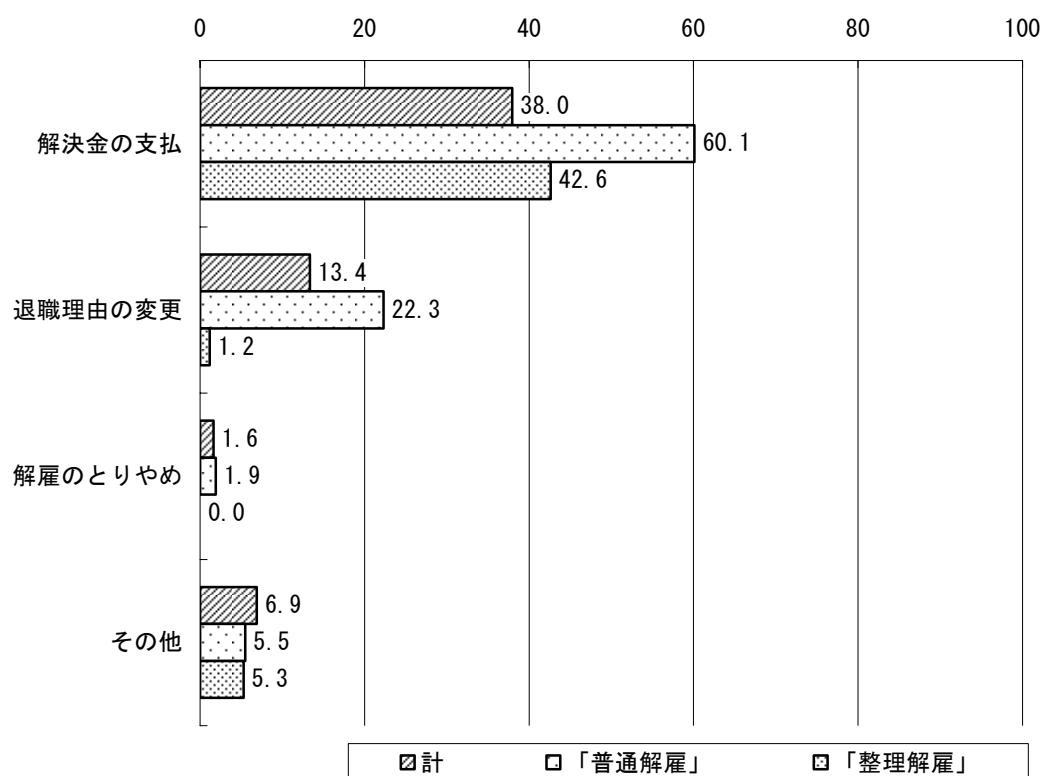
(複数回答 単位：%)

※ ここ5年間で、解雇をめぐり解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 解雇した従業員との紛争解決のための特別な措置

解雇をめぐり発生した個別労働関係紛争を解決するための特別な措置としては、解決金の支払を行った企業が最も多い。



(複数回答 単位：%)

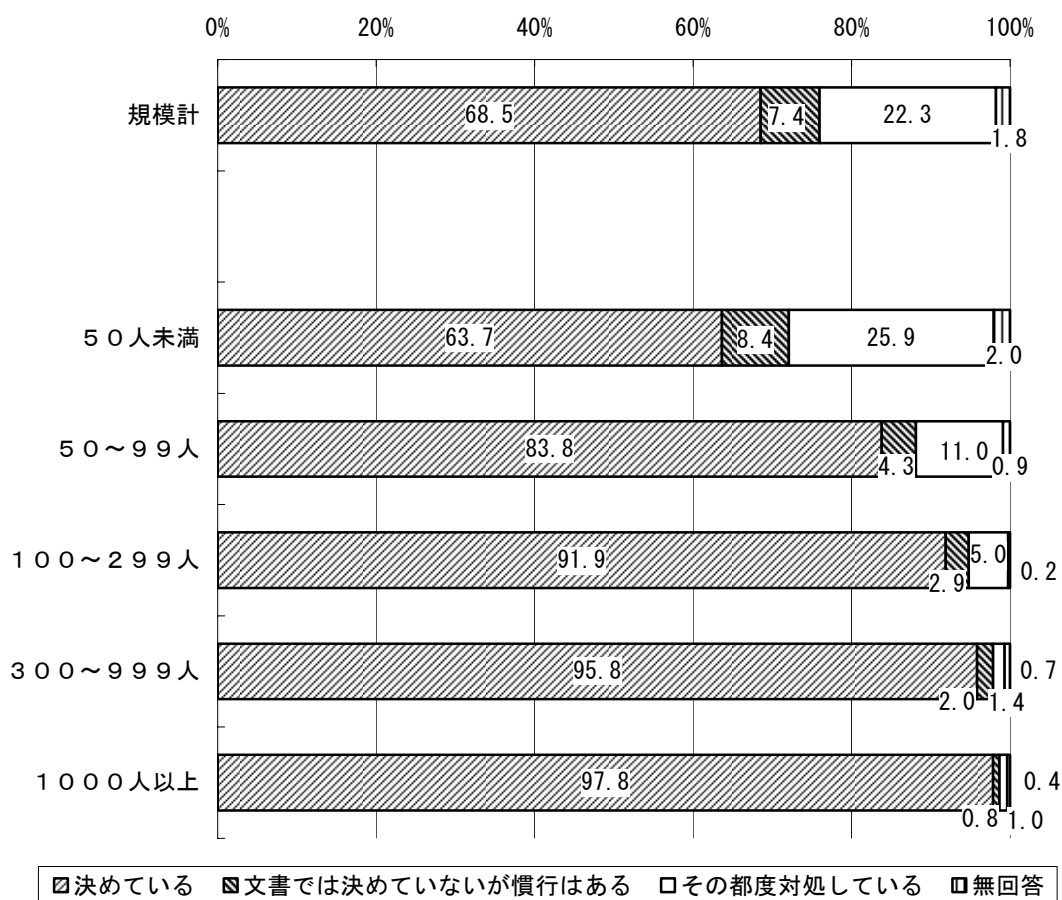
※ ここ5年間で、解雇をめぐり解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 従業員が自己都合退職する場合の手の続の有無

従業員が自己都合退職する場合の手続を定めている企業は全体の68.5%となっている。

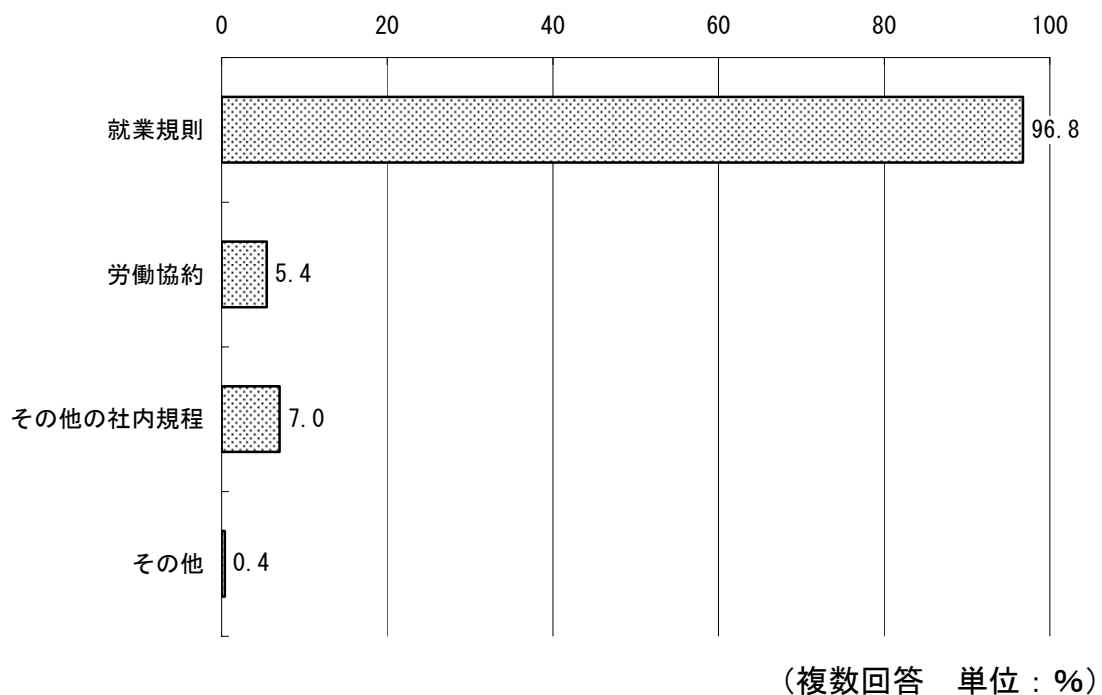
また、従業員1000人以上の企業では97.8%の企業において自己都合退職の手続を定めている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 自己都合退職の手続の規定の形式

自己都合退職の手続は、96.8%の企業において就業規則に定められている。

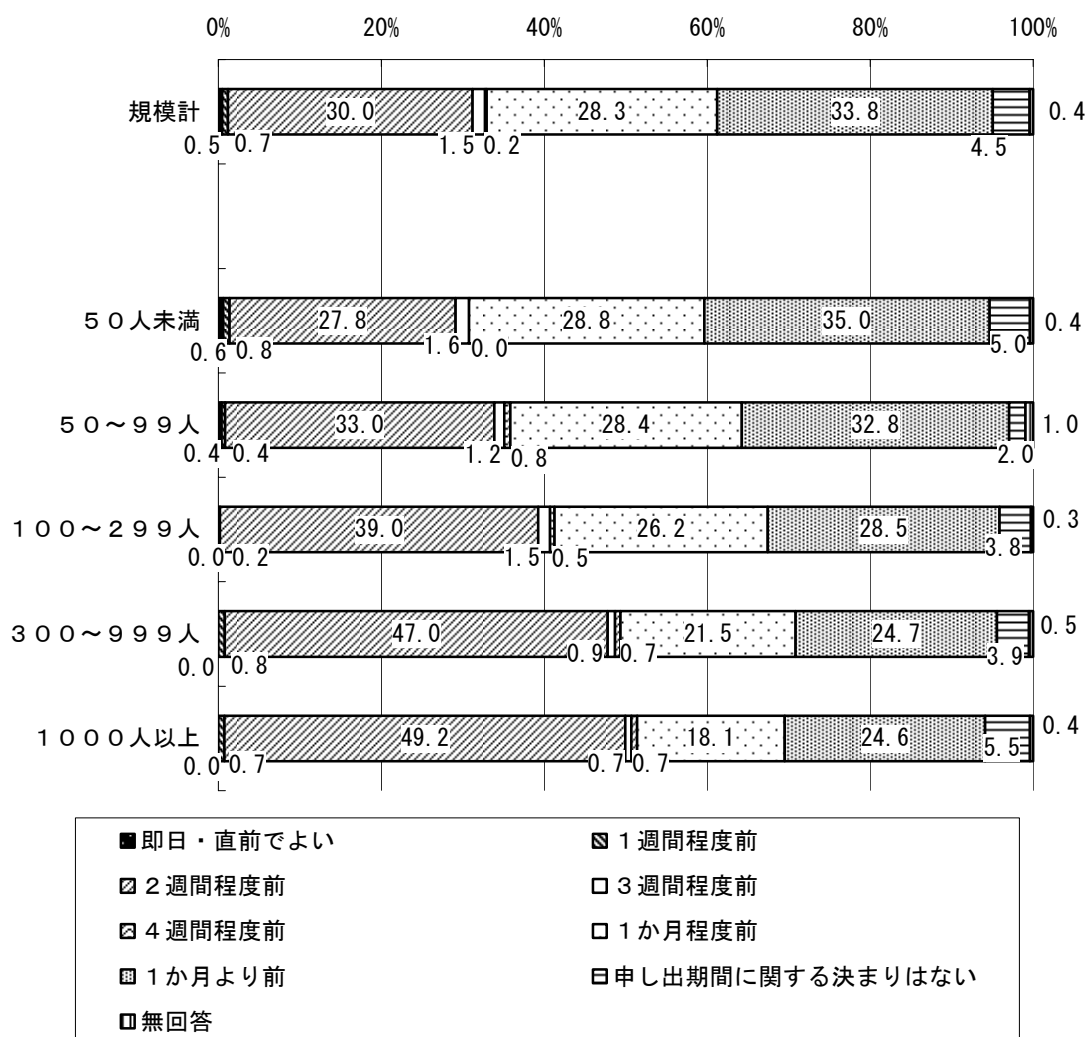


※ 従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて「決めている」と回答した企業を対象に集計。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 自己都合で退職する場合の事前の申し出時期

従業員が自己都合により退職する場合の事前の申し出時期については、1か月より前とする企業が33.8%と最も多く、次いで、2週間程度前とする企業が30.0%、1か月程度前とする企業が28.3%となっている。



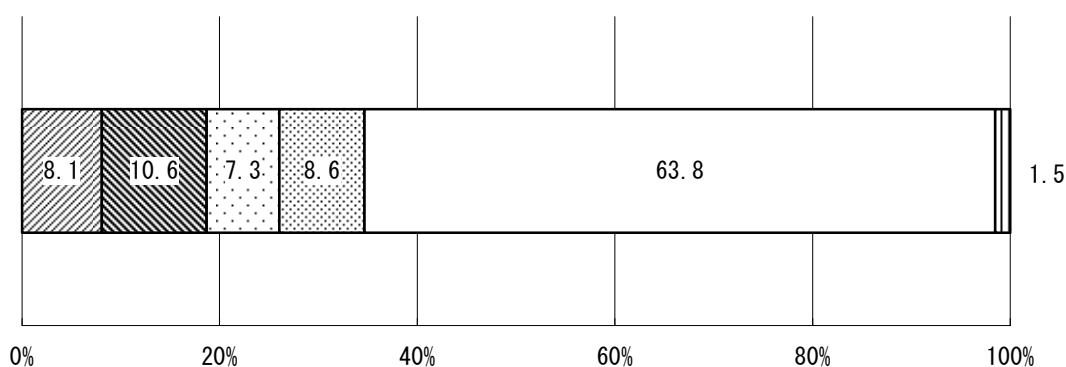
※ 従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて、「決めている」あるいは「文書では決めていないが慣行はある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 自己都合退職の取消の申出に対する取扱い

従業員が自己都合退職を申し出た後に取消の意思表示をした場合、ケース・バイ・ケースで対応しているとする企業が最も 63.8%と多かった。

そのほか、社内手続きの完了前であれば取り消しに応じることがあるとする企業が 10.6%、退職の日の前であれば取り消しに応じることもあるとする企業が 8.6%、原則として当初の申出どおり退職してもらうとする企業が 8.1%であった。



- 原則として当初の申し出どおり退職してもらう
- 社内手続きの完了前であれば取り消しに応じることがある
- 退職の一定期間前であれば取り消しに応じることがある
- 退職日の前であれば取り消しに応じることがある
- 特に決まりはなくケース・バイ・ケースで対応している
- 無回答

※ 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について、「決めている」あるいは「文書では決めていないが慣行はある」と回答した企業を対象に集計

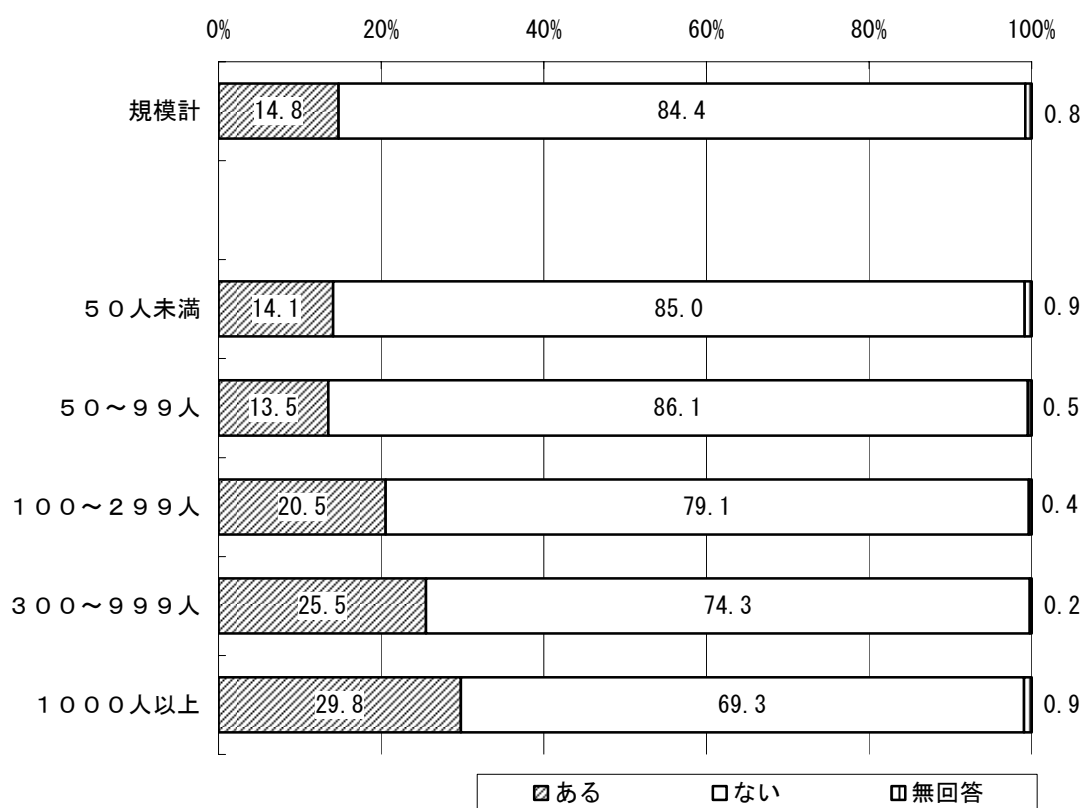
資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）



○ ここ5年間での希望退職の募集その他の退職勧奨の実施状況

ここ5年間において、個別に正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことがある企業は14.8%となっている。

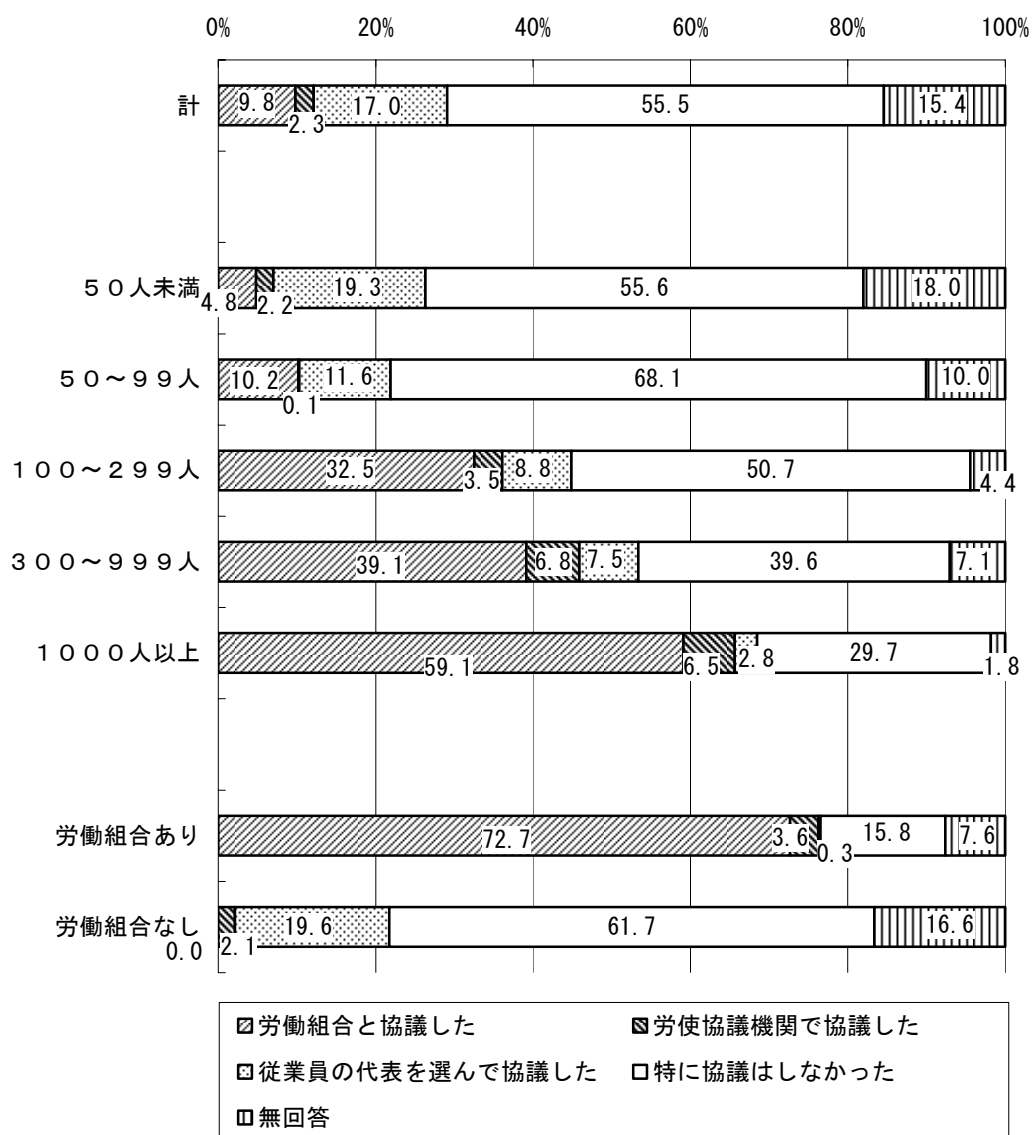
また、1000人以上の規模の企業においては、29.8%の企業が退職勧奨をしたことがあるとしている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 退職勧奨の際の手続

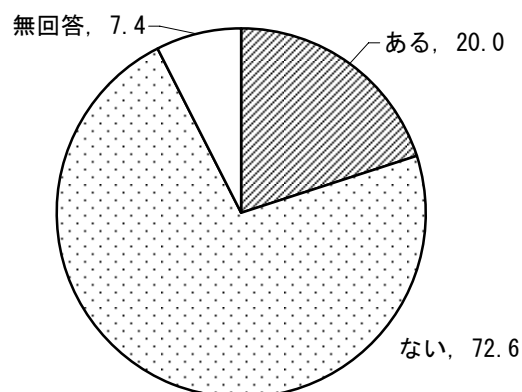
退職勧奨の際の手続については、特に労働者側と協議はしなかったとする企業が55.5%となっている。一方、労働組合がある企業においては、72.7%の企業で退職勧奨の際に労働組合との協議が行われている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 退職勧奨に労働者が応じなかったことの有無

正規従業員に対して退職勧奨を行った企業のうち、20.0%の企業においては労働者がこれに応じなかったことがあった。



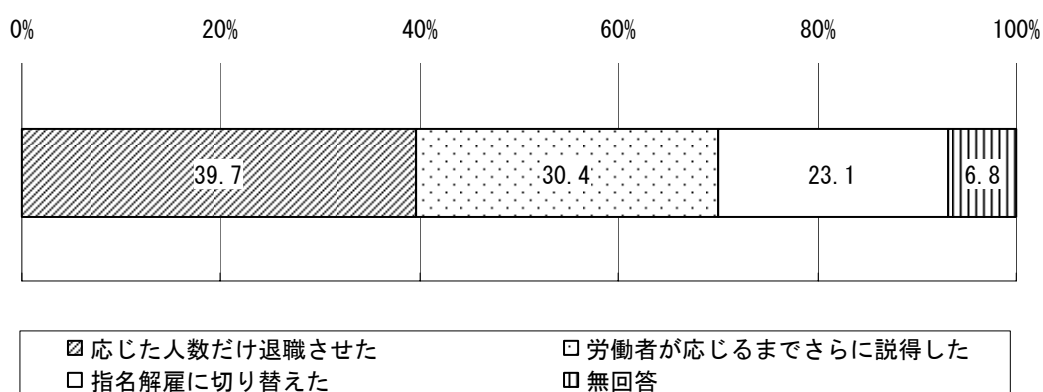
(単位：%)

※ ここ5年間において、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対処方法

退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対応としては、応じた人数だけ退職させたとする企業が39.7%と最も多く、次いで、労働者が応じるまでさらに説得したとする企業が30.4%、指名解雇に切り替えたとする企業が23.1%であった。

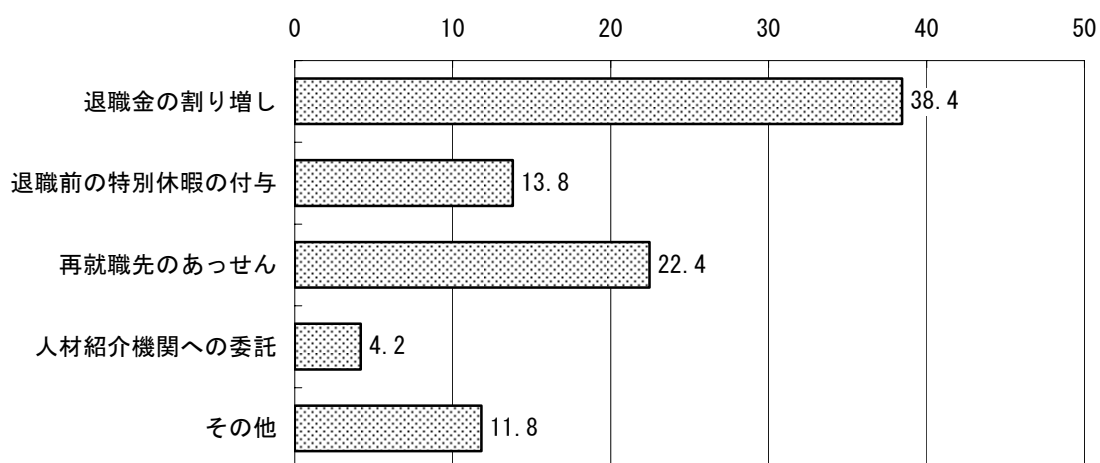


※ 前頁の問に関して、労働者が退職勧奨に応じなかったことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 退職勧奨に当たっての退職者に対する特別の措置

退職勧奨に当たっての退職者に対する特別な措置については、退職金の割り増しとする企業が38.4%と最も多かった。次いで、再就職先のあっせんとする企業が22.4%、退職前の特別休暇の付与とする企業が13.8%となっている。



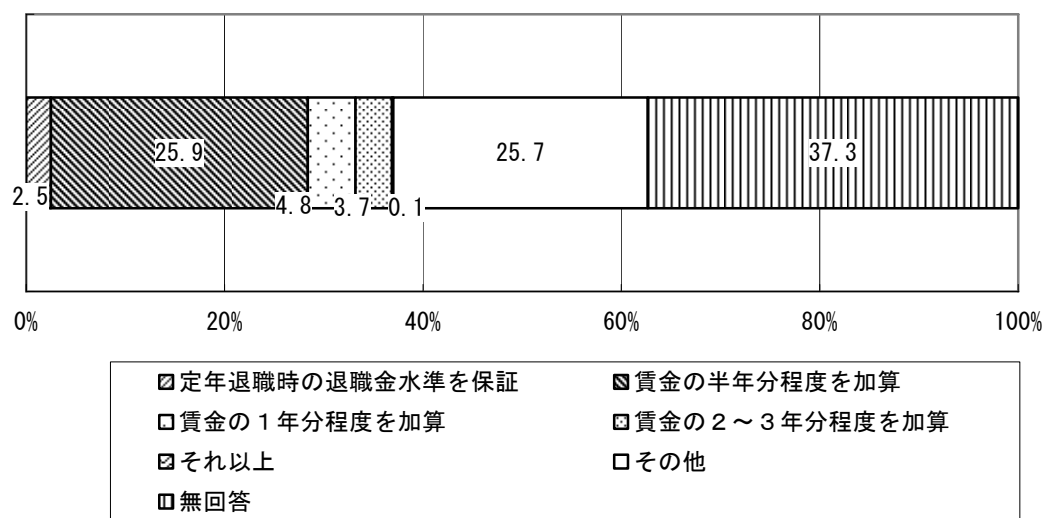
(複数回答 単位：%)

※ ここ5年間において、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 退職金の割増しの程度

退職勧奨に際して退職金の割増しをしている企業においては、賃金の半年分程度を加算している企業が25.9%と最も多く、次いで、賃金の1年分程度を加算とする企業が4.8%、賃金の2～3年分程度を加算とする企業が3.7%となっている。



- ※ 前頁の問に関して、「退職金の割増し」と回答した企業を対象に集計
- ※ 「その他」としては、「定年60歳までの1年につき、1か月分加算」、「退職時の年齢により2～3割の加算」、「正規の退職金の30～70%増額」、「最高で通常退職金の2倍」、「自己都合退職の1.5倍」などさまざまである。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）