

参考資料No.3

労働紛争解決システムに関する 国内外の実態調査結果の概要

《目次》

- 1.労働局あつせん、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（概要）・・・P3
- 2.月収表示でとらえた解決金額の属性別分布・・・P7
- 3.解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較（概要）・・・P16
- 4.解雇ルールの各国比較＜禁止解雇＞・・・P19
- 5.解雇ルールの各国比較＜不当解雇＞・・・P20

1. 調査概要

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、労働紛争解決手段として活用されている都道府県労働局のあっせん、労働審判の調停・審判及び民事訴訟の和解について、事例の分析・整理を平成26年度中に行う旨が明記されたことを踏まえ、厚生労働省からの依頼を受け、裁判所の協力を得て、独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施したもの。

調査対象事案は以下のとおり。

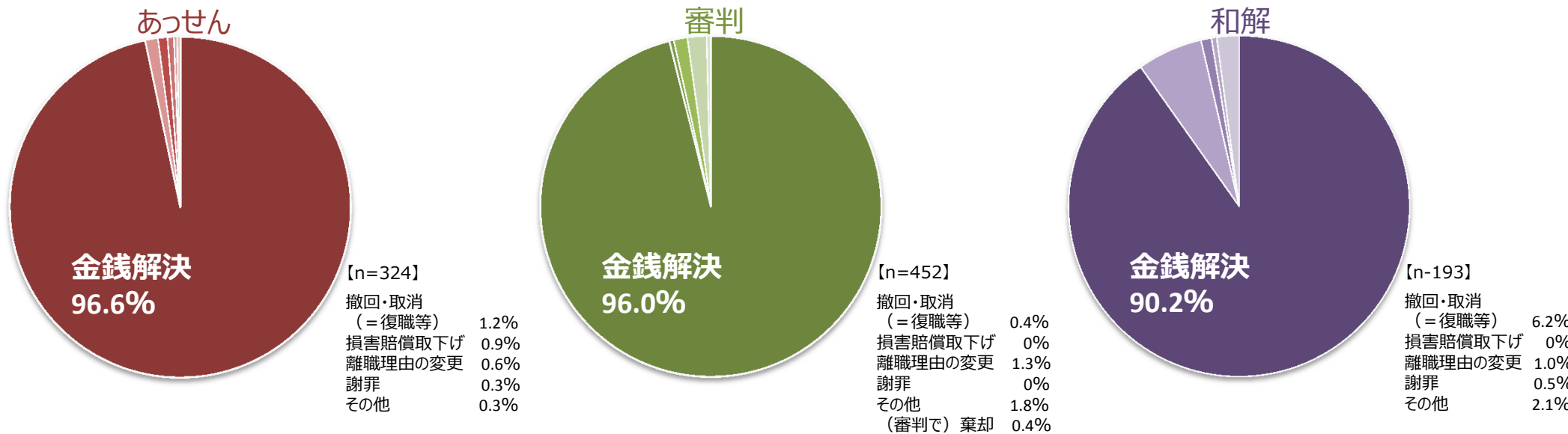
（注）都道府県労働局のあっせん事例は個別労働関係紛争事案全体について、労働審判の調停・審判事案及び裁判上の和解事案は金銭目的以外の事案全体について調査しているため、解雇等の雇用終了事案のほか、労働条件引下げや退職勧奨、配置転換等の事案が調査対象に含まれている。

- ・ 都道府県労働局のあっせん事案（以下「あっせん」）：2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案853件（※）
- ・ 労働審判の調停・審判事案（以下「審判」）：2013年に4地方裁判所で調停または審判で終局した労働審判事案452件
- ・ 民事訴訟の和解事案（以下「和解」）：2013年に4地方裁判所で和解で終局した労働関係民事訴訟事案193件

※ 都道府県労働局のあっせんについては、任意の制度であるため、あっせん申請の相手方が不参加を表明した場合、解決に至らずに終了することがある。
以下「2. 解決内容の傾向」「3. 解決にかかる期間の傾向」「4. 金銭解決の金額の傾向」「5. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向」については、あっせん申請のあった事案のうち38.0%に当たる、合意成立によって解決に至った事案に限ったデータを表示している。

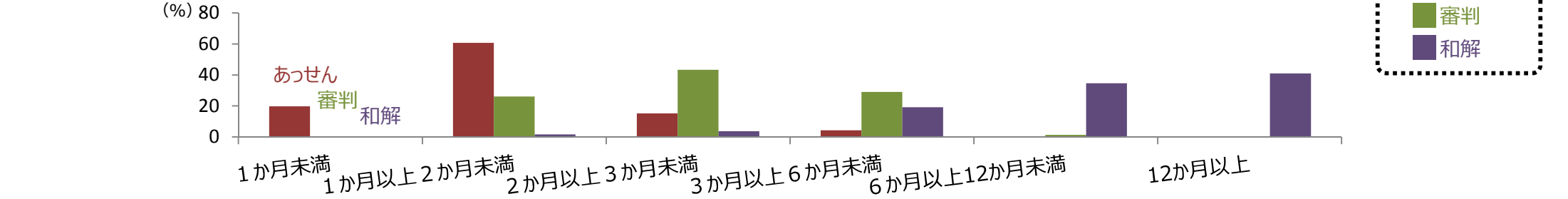
2. 解決内容の傾向

あっせん・審判・和解ともに、**多くのケースにおいて金銭解決が活用**されている。
雇用終了事案の場合、復職の事例は非常に少なくなっている。



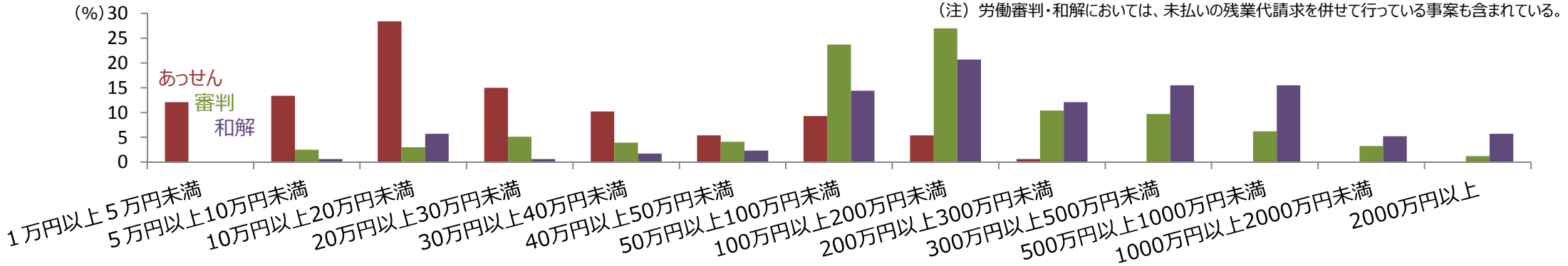
3. 制度利用期間の傾向

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。



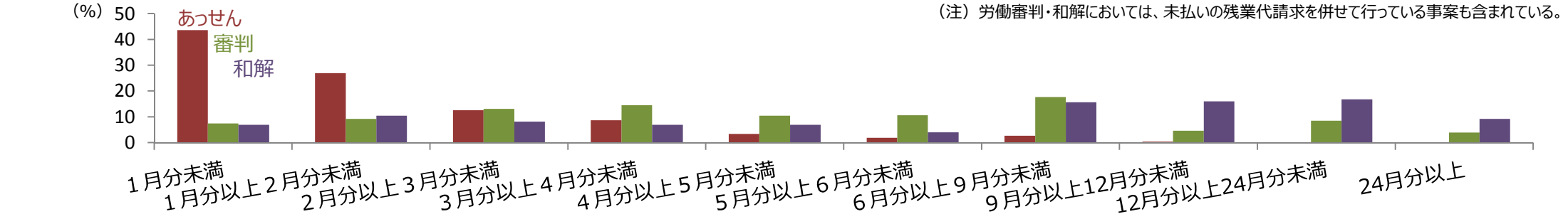
4. 金銭解決の金額の傾向

あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。



5. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

4. と同様に、あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。



6. 月収表示でとらえた解決金額の属性別分布 <詳細は次々ページ以降を参照>

- ※ 解決金額については、賃金月額との間に比例関係が存在するが、相対的水準を確認する必要があることから、月収表示で分析。
- ※ 使用者側と労働者側のいずれに責任があると考えられる事案なのか、といった事案の内容分析が不可能である点に留意。

- 性別 : 「あっせん」「審判」「和解」とも、男女間にあまり差は見られないが、女性の解決水準が若干高め。
- 雇用形態別 : 「あっせん」では、正社員と直用非正規との間で解決水準にほとんど差が見られない。
 「審判」「和解」では、正社員の解決水準が高め。
- 勤続年数別 : 「あっせん」では、勤続年数が高いほど解決水準は高め。「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 役職別 : 「あっせん」「審判」「和解」とも役職なしが多数を占めるため、有意な結果は得られないが、役職者も役職なしと同様の散らばりを示している。

- 賃金月額別 : 「あっせん」については、賃金月額が高いほど解決水準は低くなるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 企業規模別 : 「審判」「和解」は、従業員数不明が多いため参考数値にとどまるが、「あっせん」では散らばりが大きい。
- 解決期間別 : 「あっせん」では、解決期間が短いほうがやや解決水準が低くなる傾向にあるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 弁護士等利用: 「あっせん」は大部分が「双方利用せず」、「審判」「和解」は大部分が「双方利用あり」であり、有意な結果は得られない。

- 事案内容別 : 「あっせん」では、解雇事案の解決水準がやや高め。「審判」「和解」では散らばりが大きい。

- ▶ 総じて散らばりが大きくなっている。

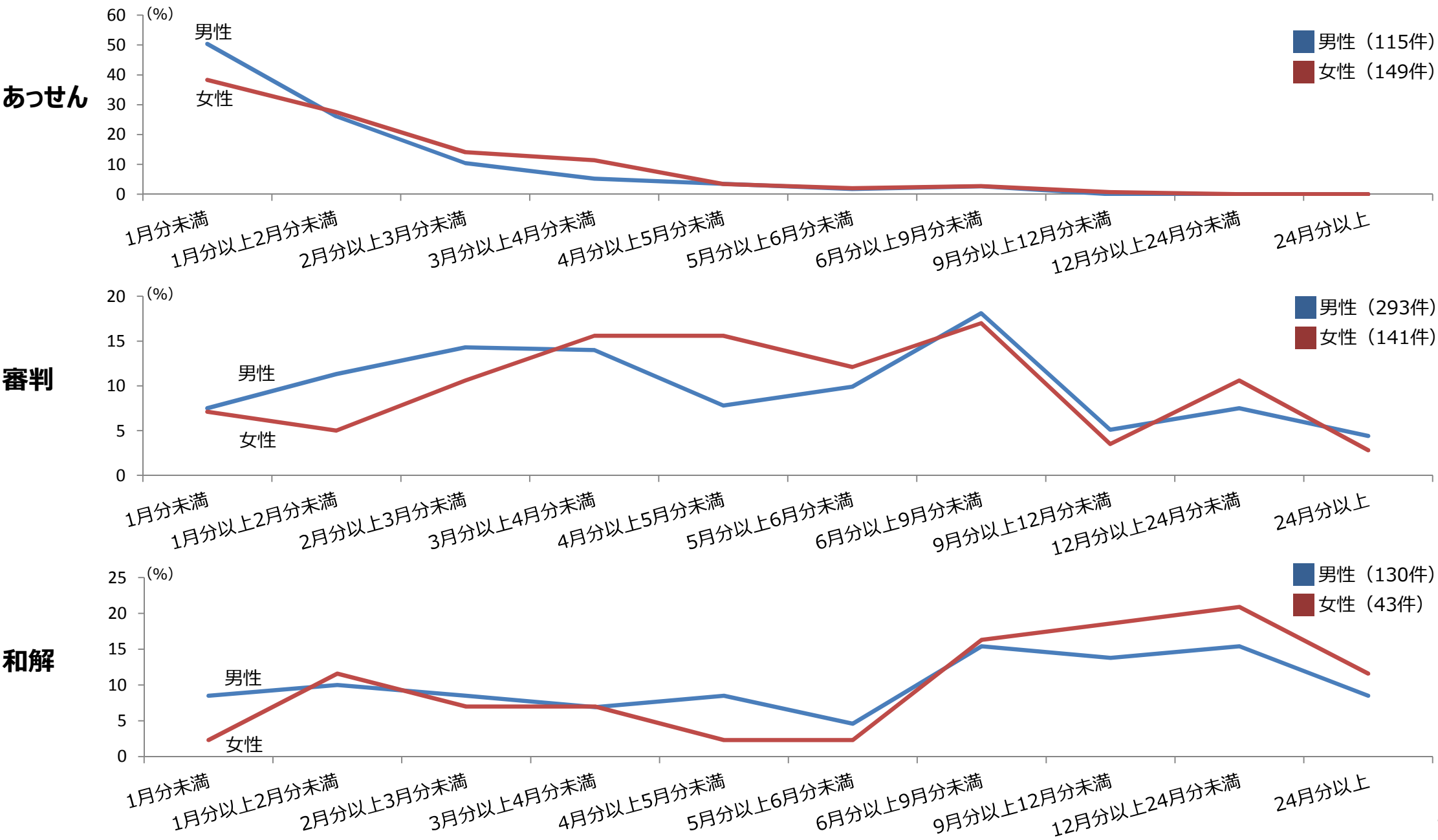
7. その他の傾向

- **あっせんの解決率は上昇傾向**にあり、合意成立に至った事案の比率は、2008年度は30.2%であったが、2012年度には38.0%。
- **弁護士の利用**について、**あっせん**においては**労使双方とも利用しない傾向**（95.0%）がある一方で、**労働審判・和解**においては**労使双方とも利用する傾向**（労働審判88.9%、和解95.3%）がある。
- あっせん・労働審判・和解それぞれの**活用状況を属性別に分析**すると、次の傾向が見られる。
 - ・ 雇用形態別 **あっせん→労働審判→和解の順で、正社員の比率が高まる。**
（正社員の比率は、あっせん47.1%、労働審判75.7%、和解79.8%）
 - ・ 勤続年数別 **あっせん→労働審判→和解の順で、1年未満の短期勤続者の比率が下がる。**
（あっせん41.9%、労働審判33.0%、和解17.7%。
なお、10年以上の長期勤続者の比率は、あっせん13.1%、労働審判16.8%、和解31.3%）
 - ・ 企業規模別 従業員数は、労働審判事案の68.1%と和解事案の78.2%において明らかでなく、正確な評価は困難だが、
（従業員数）従業員数が明らかな事案によれば、**和解はあっせん・労働審判に比して、相対的に大企業社員の割合が高い。**

月収表示でとらえた解決金額の属性別分布 ①

1. 性別に見た解決金額

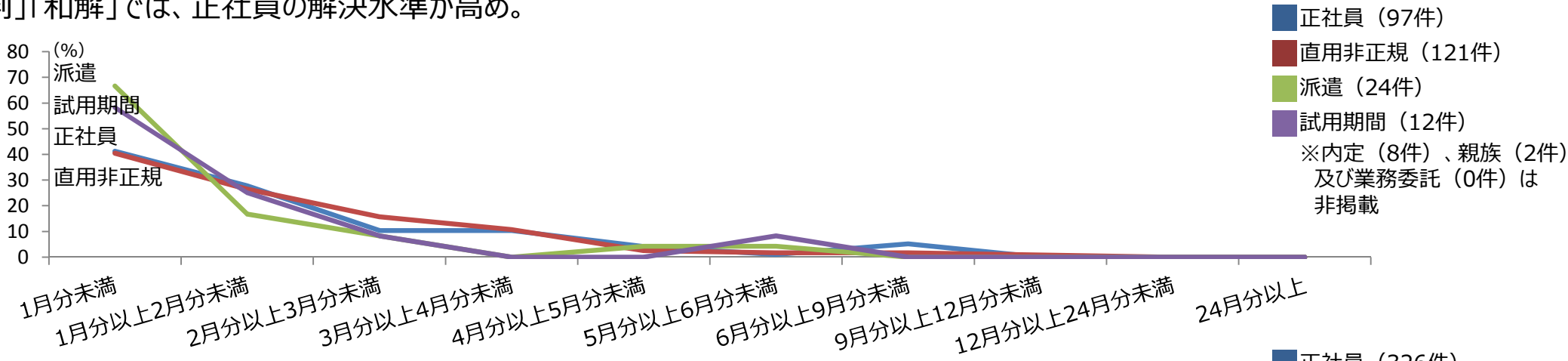
● 「あっせん」「審判」「和解」とも、男女間にあまり差は見られないが、女性の解決水準が若干高め。



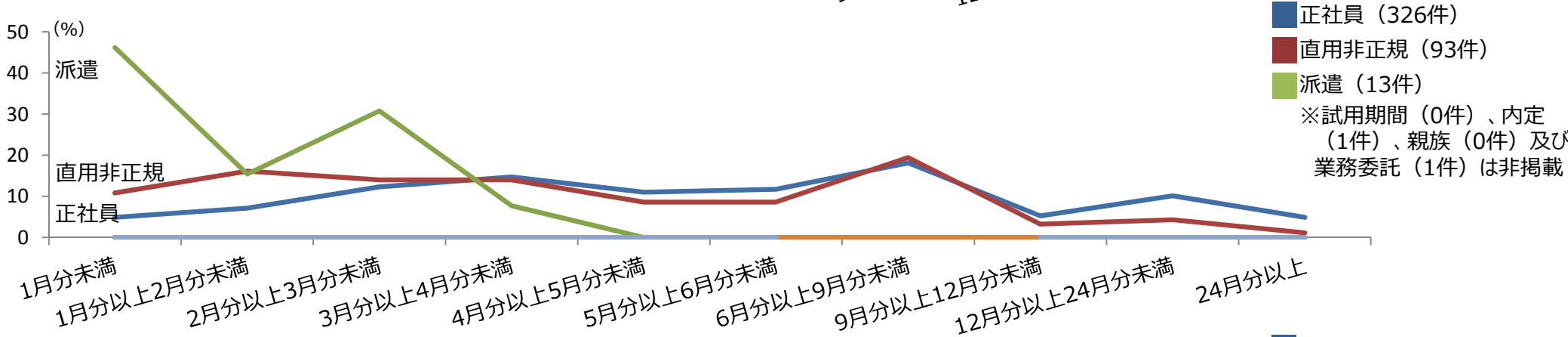
2. 雇用形態別に見た解決金額

- 「あっせん」では、正社員と直用非正規との間で解決水準にほとんど差が見られない。
「審判」「和解」では、正社員の解決水準が高め。

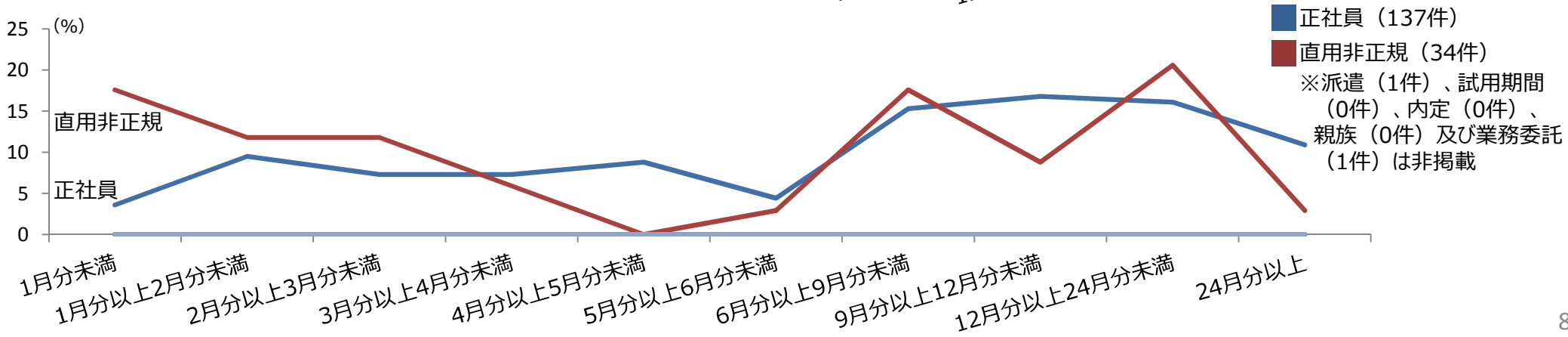
あっせん



審判



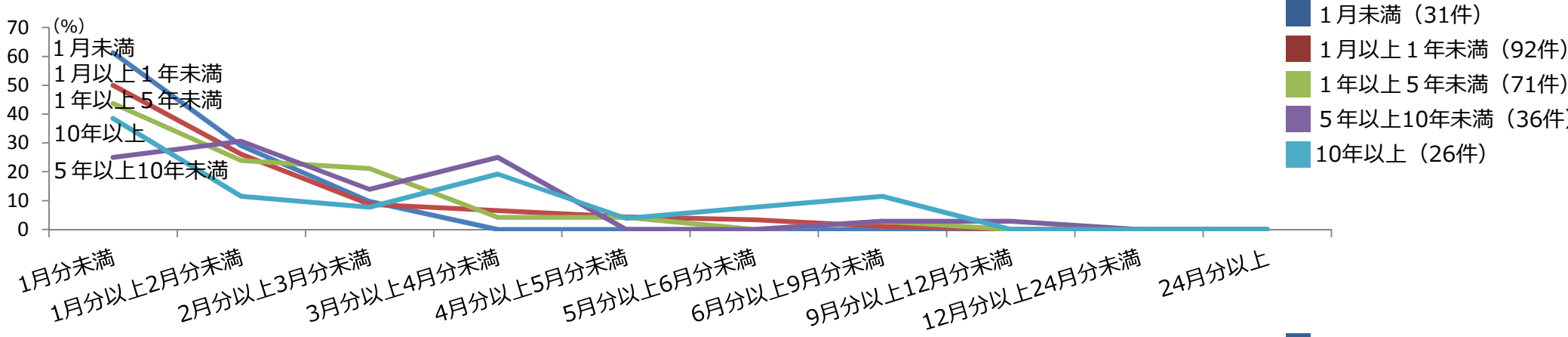
和解



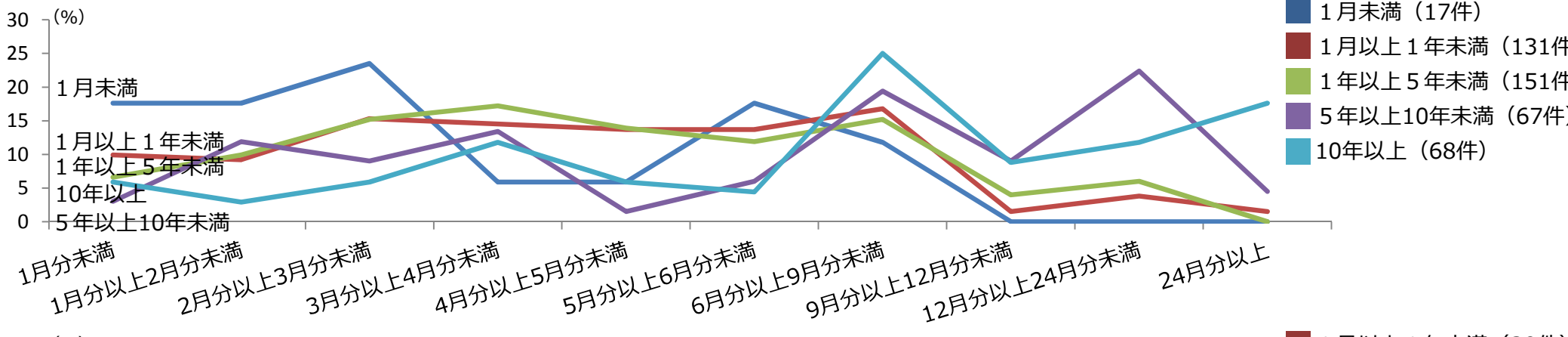
3. 勤続年数別に見た解決金額

- 「あっせん」では、勤続年数が高いほど解決水準は高め。
「審判」「和解」では散らばりが大きい。

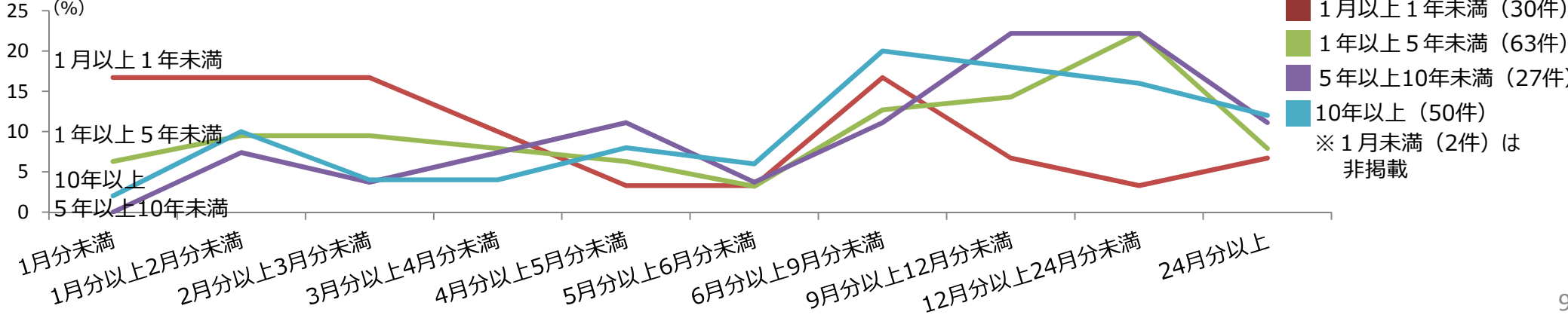
あっせん



審判



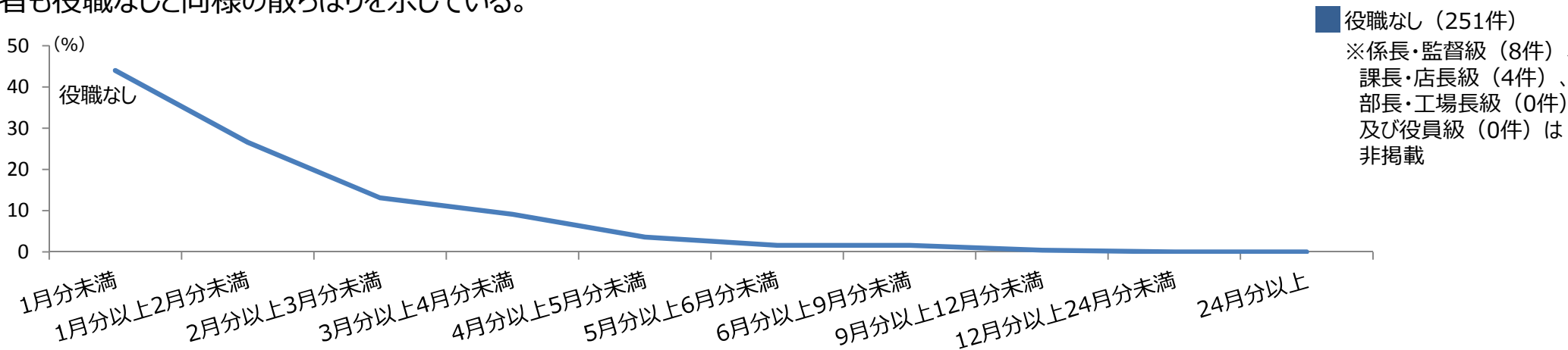
和解



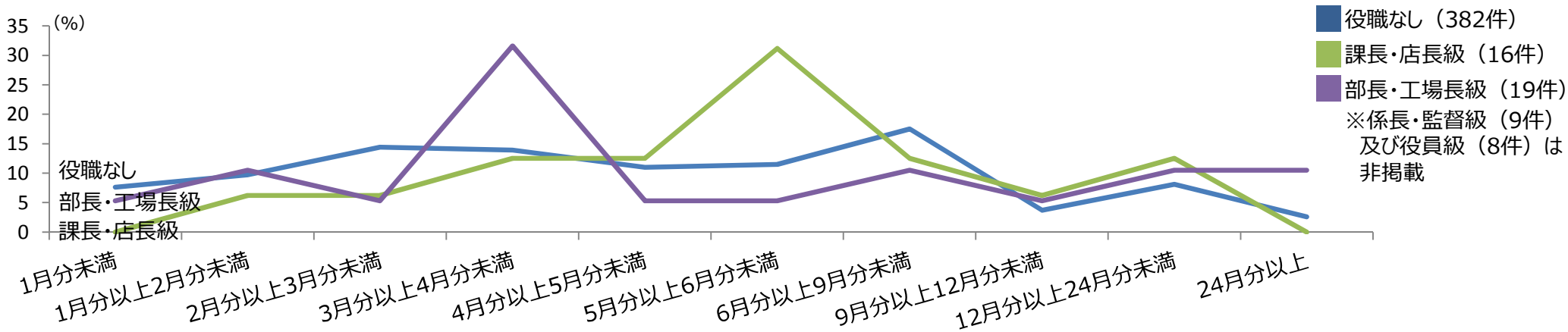
4. 役職別に見た解決金額

● 「あっせん」「審判」「和解」とも役職なしが多数を占めるため、有意な結果は得られないが、役職者も役職なしと同様の散らばりを示している。

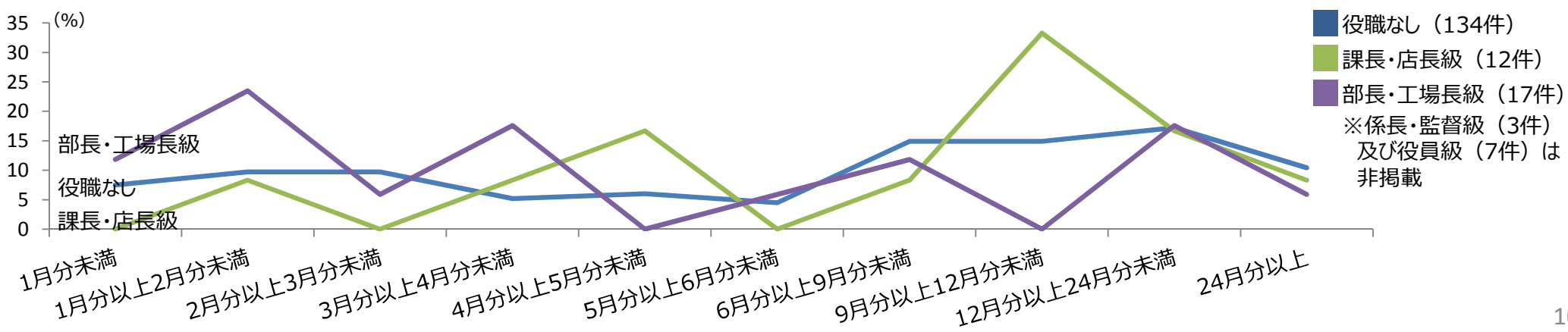
あっせん



審判



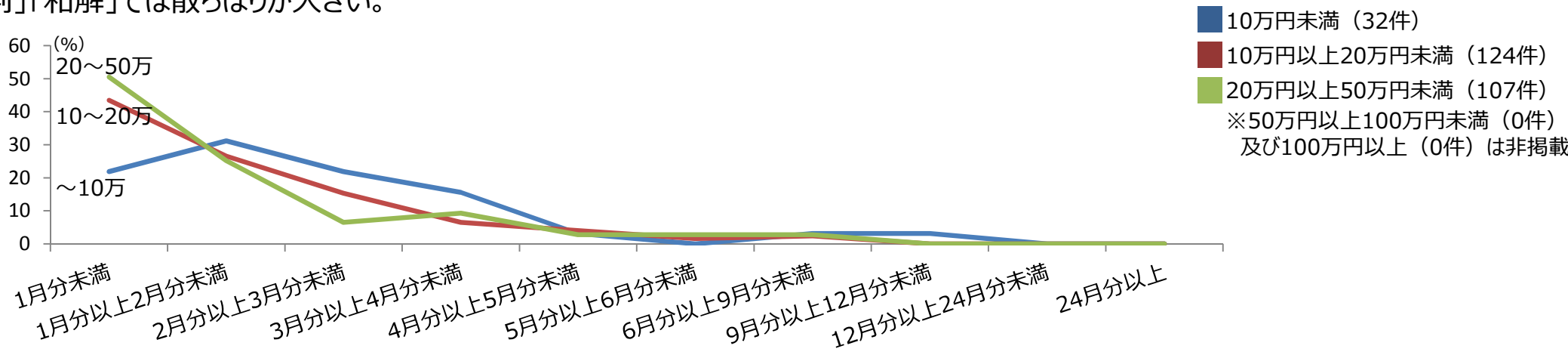
和解



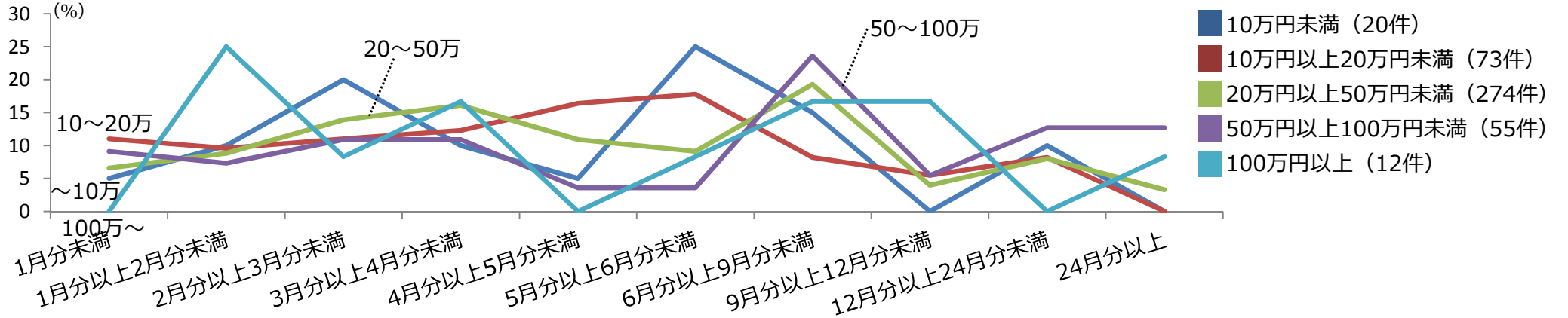
5. 賃金月額別に見た解決金額

● 「あっせん」については、賃金月額が高いほど解決水準は低くなるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。

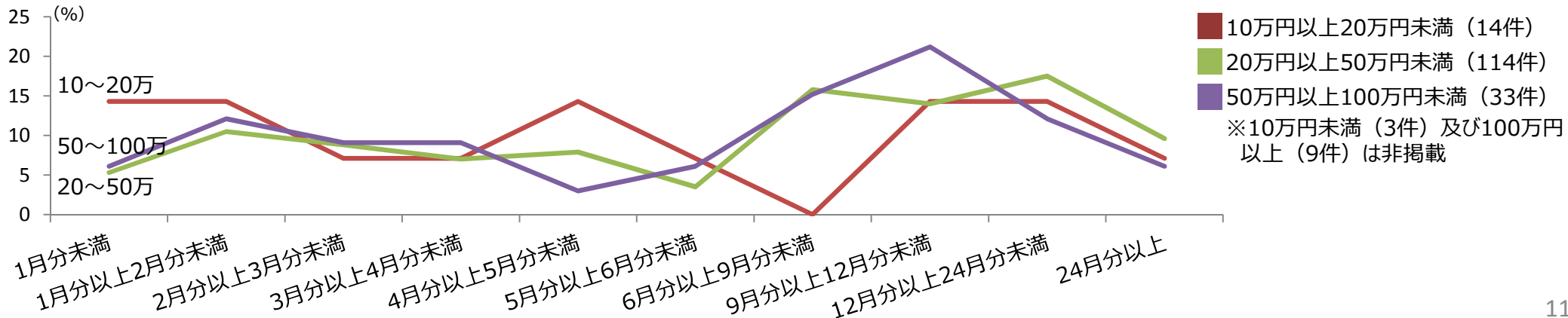
あっせん



審判

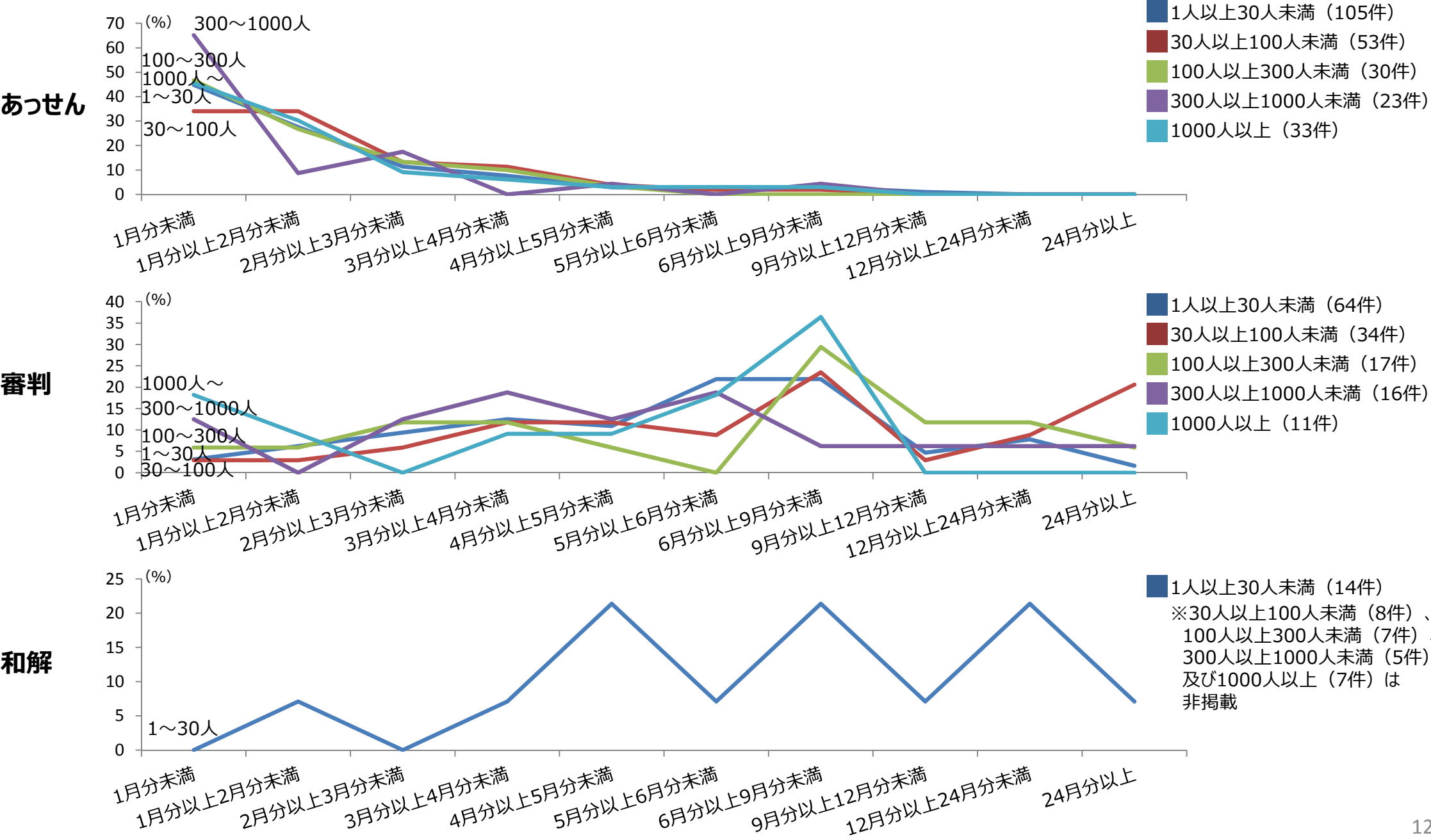


和解



6. 企業規模別に見た解決金額

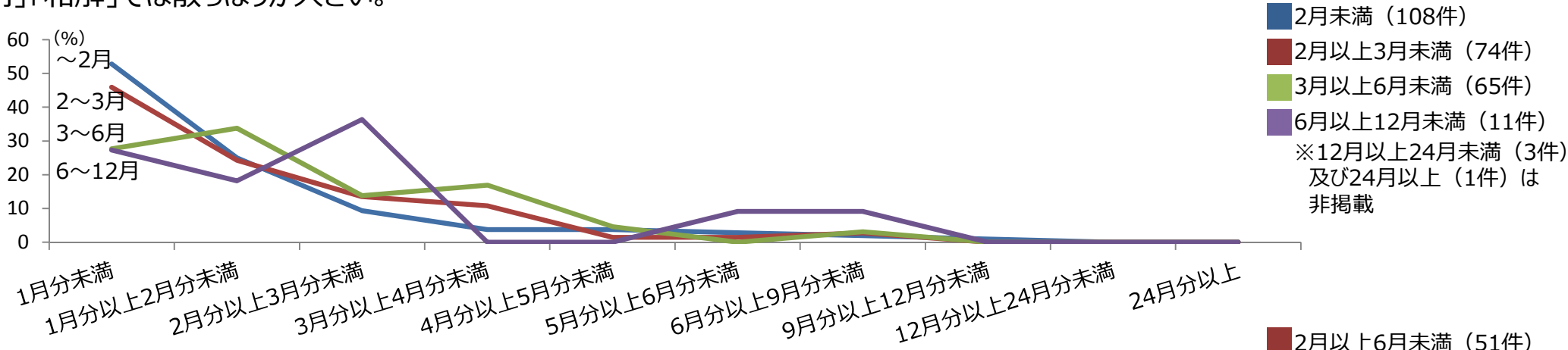
● 「審判」「和解」は、従業員数不明が多いため参考数値にとどまるが、
「あっせん」についてみると、企業規模の大小と解決水準には関係は認められない。



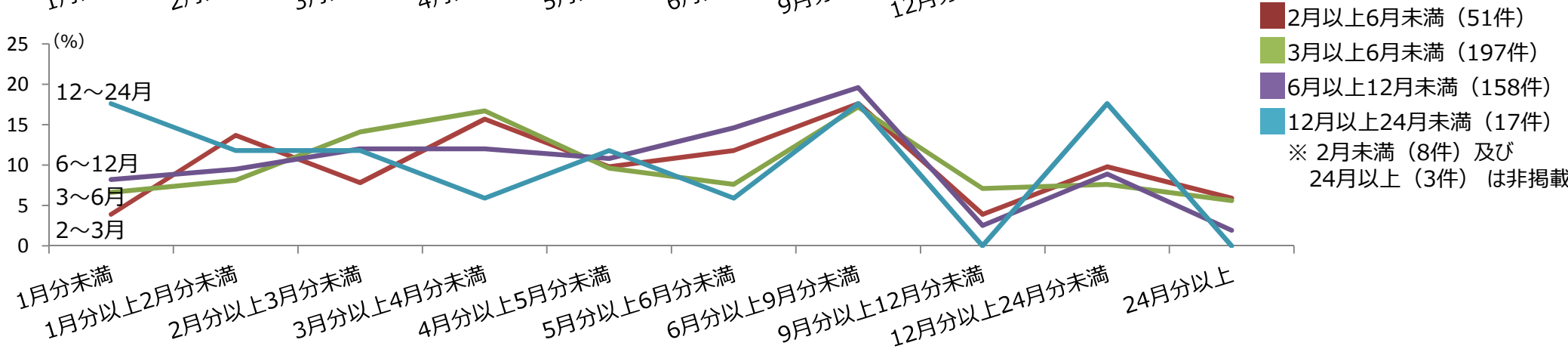
7. 解決期間別に見た解決金額

● 「あっせん」では、解決期間が短いほうがやや解決水準が低くなる傾向にあるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。

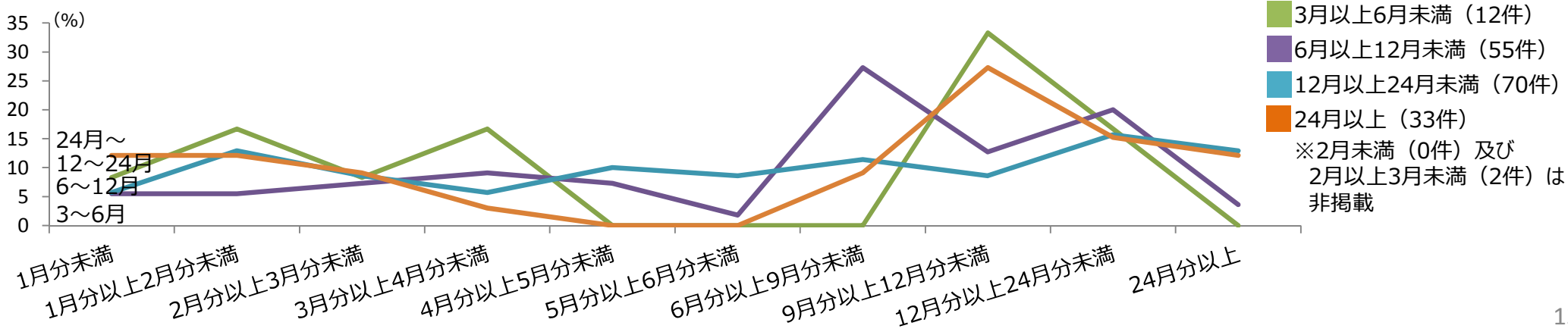
あっせん



審判

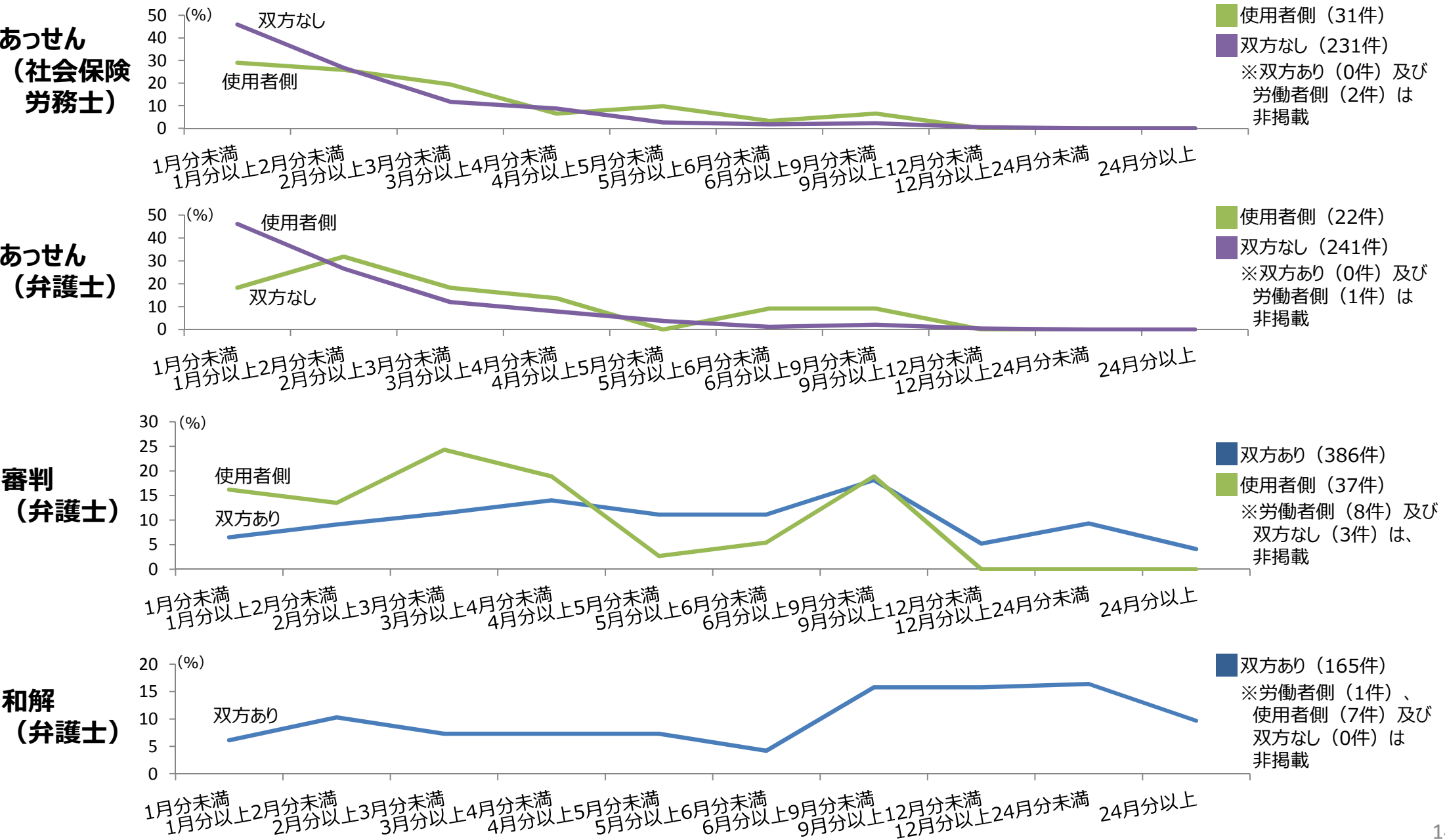


和解



8. 弁護士又は社会保険労務士の利用と解決金額

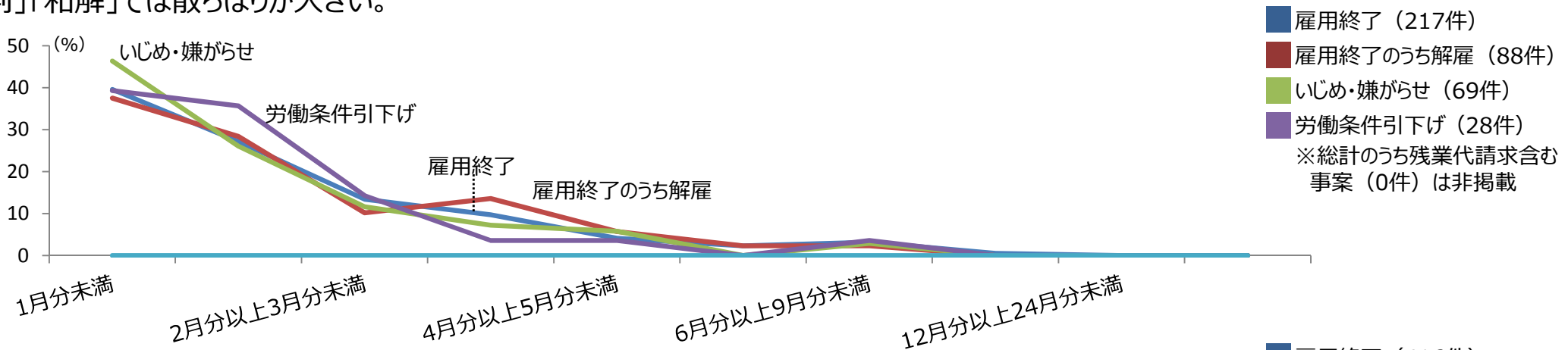
● 「あっせん」「審判」「和解」とも、利用の有無に偏りがあり、有意な結果は得られない。



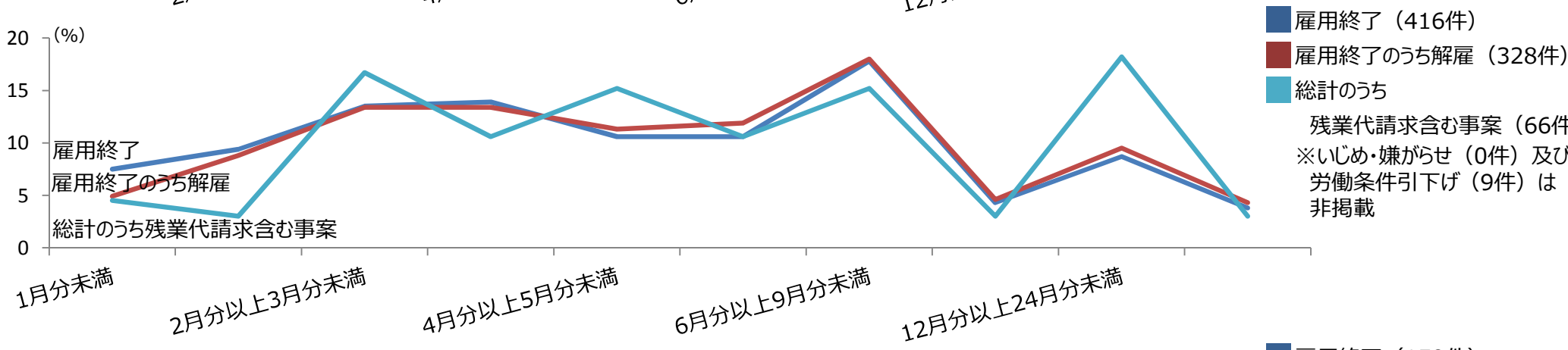
9. 事案内容別に見た解決金額

- 「あっせん」では、解雇事案の解決水準がやや高め。
「審判」「和解」では散らばりが大きい。

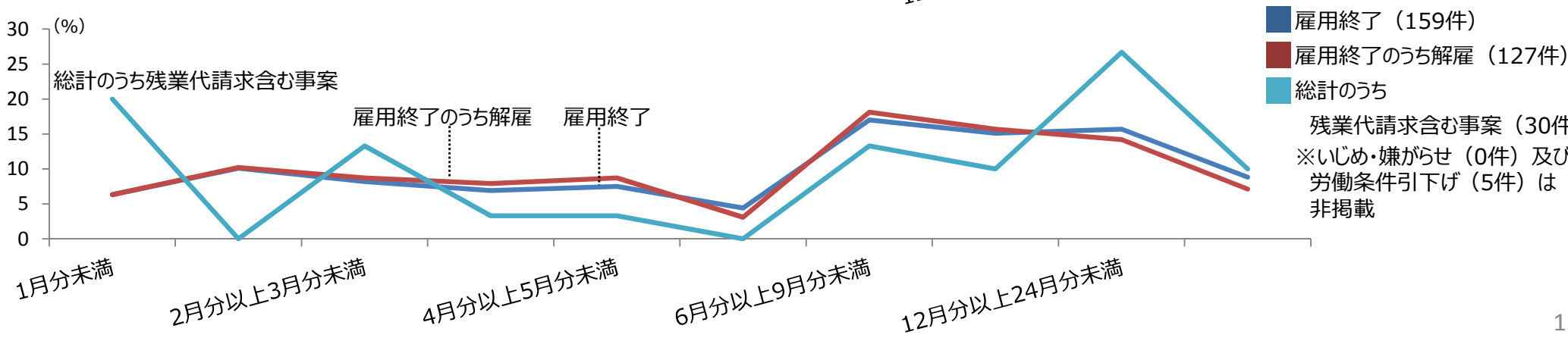
あっせん



審判



和解



1. 調査概要

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行う旨が明記されたことを踏まえ、厚生労働省からの依頼を受け、独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施したもの。

● 調査対象国

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・アメリカの9か国

● 調査項目

- ・ 正当な解雇事由や差別禁止、手続規制などの**解雇規制**
- ・ 解雇紛争を取扱う機関と手続（違法解雇の場合の救済のあり方を含む。）

2. 違法とされる解雇～理由、解雇制限、手続

● 解雇の正当な理由

- ・ **9か国中8か国**（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）で**必要**。

● 解雇制限

- ・ **9か国すべての国で、一定範囲の解雇**（以下のような理由による解雇）が**法律上禁止**されている。
 - 雇用差別に当たる解雇
 - 労働組合権を侵害する解雇
 - 産前産後休業や育児休業等家族的責任による休業権の行使

● 解雇の一般的手続

- ・ 7か国（イギリス・アメリカを除く各国）で、書面による通知が必要。
- ・ 7か国（イタリア・アメリカを除く各国）で、解雇予告期間の定めがある。

3. 違法な解雇に対する救済

- 解雇に正当な理由が必要な8か国すべてにおいて、不当解雇については、制度上、原職復帰（及び解雇期間中の逸失賃金の支払）と補償金（ないしは損害賠償）による解決が選択的に可能となっている。

※ 日本においても、労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認及び解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求のいずれかまたは双方を行うことができる。

- 原職復帰・補償金の選択については、国によって様々な手法がある。

例 イギリス：裁判所が、労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して決定。

ドイツ：解雇が不当で無効の場合原職復帰が原則であるが、労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者または使用者の申立により、補償金の支払が命ぜられる（解消判決制度）。

※ 裁判所が解消判決を行う例は限定的（特に使用者側申立）

フランス：従業員11人以上の企業の場合、原職復帰が可能であるが、労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済がされる。従業員10人以下の場合は、損害賠償による解決。

- ・ 解雇制限違反の場合、原職復帰による救済を原則とする国がある（例 フランス、イタリア、スペイン、デンマーク（一部））。

- 補償金の算定も、国によって様々な手法がある。

- ・ 具体的な算定方式を定めていない国・・・イギリス、フランス、韓国、オーストラリア

※ イギリス・フランスでは、最低補償額の定めが、イギリス、オーストラリアでは、上限額の定めがなされている。

これらの国では、労働者の損害（解雇期間中の逸失賃金など）をもとに、諸事情を勘案して損害賠償金額を算定している。

- ・ 勤続年数を基礎とする算定式を定め、これにより補償金額を算定している国・・・イタリア、スペイン

- あっせん・調停や和解などを用いて、当事者間の合意により多くの紛争を解決している国も多い。

例 ドイツでは、労働裁判所に提起された解雇事件でも、その多くが、裁判手続内の和解により補償金の支払をすることにより決着している。

- 円滑迅速な紛争解決のため、より簡易な手法によるあっせん等を実施したり、過去の事例の救済状況（補償金額等）を統計化して公表している国がある。

4. 経済的理由による集団的解雇（整理解雇）

- ・ 労使協議や行政機関への報告等の手続について詳細に義務付けている国が多い。

- ・ アメリカでは、集団的労使関係法上、労働組合との団体交渉が義務付けられており、整理解雇についても、同法上のルールにしたがった処理が行われる。

5. 個別的労働関係についての紛争の調整機関

● 紛争の調整機関

- ・ 特別の機関・部門で扱う国が多い。
 - **5 か国**（イギリス・ドイツ・フランス・スペイン・デンマーク）では、**労働関係を扱う特別の裁判所**が設けられている。そのうち、**4 か国**（イギリス・ドイツ・フランス・デンマーク）では、**職業裁判官及び労使の裁判官による三者構成**。
イタリアでは、地方裁判所の中に労働審判手続が設けられている。
オーストラリアでは、不公正解雇について行政機関である公正労働委員会が初審としての決定を行う。
- ・ 司法機関に加え、行政機関が紛争調整を行う国も多い。
 - **3 か国**（イギリス・スペイン・オーストラリア）では、**訴訟提起に前置して行政機関によるあっせん等の紛争調整**を義務付けている。
韓国では、司法機関と行政機関が並列し、どちらを選択するかは労働者に委ねられている。
イタリアでは、行政機関の調停を任意に利用できる。

● あっせん等の調整的な解決方法

- ・ **9 か国全ての国で、あっせん、調停、和解などの調整制度を用いることにより、当事者の合意による紛争解決を促している**。
 - ①裁判手続において、和解による解決を促す手法
②行政機関等のあっせん、調停制度の利用による解決を促す手法 の2種類が見られる。
- ・ 調整制度等の実施を義務付けたとしても、その成功率はあまり高くない場合もある（フランス、スペイン）。

6. 企業内や労使による解雇紛争の解決

- ・ イギリスにおいては、企業内で懲戒手続や苦情処理手続を定めることを促進するためのガイドラインが定められている。
- ・ アメリカにおいては、労働組合のない企業においても、自主的に紛争処理システムを構築している例が見られる。
- ・ 集団的労使関係の枠組みを用いて、労使協議により紛争解決を図る国もある（デンマーク・オーストラリア・アメリカ）。

7. 解雇紛争の仲裁による解決

- ・ アメリカを除く8 か国では、公的機関によって紛争解決が図られる一方、一般的な労働者についての私的な仲裁は行われていない。
- ・ アメリカでは、組合により組織化された企業における「労働仲裁」のほか、組合組織のない企業でも「雇用仲裁」が行われているが、後者は、繰り返し制度を利用する使用者側に事実上有利になるとの弊害があると指摘されている。

解雇ルールの各国比較＜禁止解雇＞

	禁止されている主な解雇理由	救済方法（禁止解雇）
イギリス	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④従業員代表 ⑤労働組合への参加及び活動 ⑥安全衛生活動 ⑦使用者への申立 ⑧陪審への参加 ⑨信条	● ①の差別的解雇については、権利の確認・補償金の支払のほか、雇用審判所による原職復帰や再雇用の勧告が可能。使用者が勧告に正当な理由なく従わない場合は、補償金が増額される。補償金は上限なし。精神的損害の補償も認められる。また、不当解雇と同様の方法で救済することも可能。 ● ②～⑨は自動的に不当解雇とされる。
ドイツ	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③従業員代表 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条 ⑦重度障害者（統合局の許可が必要）	● 解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済
フランス	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④公益通報 ⑤従業員代表 ⑥労働組合への参加及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑦陪審への参加 ⑧信条	● 解雇は無効とされ、労働者は一般に復職権を有する ● 復職する場合、解雇期間中の逸失賃金を上限とする補償金の支払い ● 復職しない場合、損害賠償を請求可能（賃金6月分が下限）
イタリア	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④従業員代表 ⑤労働組合への参加及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑥使用者への申立 ⑦信条	● 解雇は無効とされ、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金（賃金5月分が下限）の支払。 ● 損害賠償も請求可能 ● 労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合は、賃金15月分の支払いで請求日に労働関係終了。
スペイン	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③従業員代表 ④労働組合への参加及び活動 ⑤信条	● 解雇は無効とされ、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金の支払。 ● 原職復帰が困難or適当ではない場合、不当解雇の補償金支払（裁判所の裁量で、一定額を加算可能）
デンマーク	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条	● 差別的取扱いによる解雇の場合、原則として原職復帰 ● 各根拠法に、不当解雇の場合と異なる救済方法として、原職復帰が原則とされる場合や、不当解雇より高額な補償額が定められている場合がある
韓国	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④公益通報 ⑤労働組合への参加及び活動 ⑥信条	● 解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済
オーストラリア	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条	● 公正労働委員会が、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払や、補償金の支払い等の命令が可能
アメリカ	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④労働組合への参加及び活動 ⑤安全衛生活動 ⑥使用者への申立 ⑦陪審への参加 ⑧遺伝子情報	● 雇用機会均等委員会への申立が可能 ● 最終的には裁判所が救済内容を決定するが、法制度上は、当該行為の差止め、原職復帰（逸失賃金支払）等、また、意図的差別認定の場合、補償的賠償・懲罰的賠償等の命令が可能。補償的賠償・懲罰的賠償は従業員規模に応じて\$50,000～\$300,000が上限
日本（参考）	①業務上の傷病による休業期間 & その後30日間 ②産前産後の休業期間 & その後30日間の解雇 ③国籍、信条、社会的身分 ④監督署への申告 ⑤労働組合の組合員であること ⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等 ⑦育児・介護休業等の申出、取得等 ⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者あること ⑨公益通報 ⑩地方労働局長へのあっせん申請等	● 解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済

解雇ルールの各国比較 ＜不当解雇＞

	解雇理由の制限	管轄(初審)	出訴期間	救済方法（不当解雇）	補償金の算定（不当解雇）	不当解雇の救済手続について	整理解雇の補償金
イギリス	解雇には公正な理由が必要	雇用審判所 ※三者構成	3月以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。裁判所が労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して原職復帰による救済が適当でないと認めるときは、補償金による救済。	基礎額+損失補填額 ①基礎額 21歳以下：勤続1年につき週給の半額、22歳～40歳：勤続1年につき週給相当額、41歳以上：勤続1年につき週給の1.5倍（上限の定めあり） ②損失補填額 解雇無効までの賃金相当額（上限の定めあり）	雇用審判所での審判前に、行政機関であるA C A Sのあっせん制度の利用が義務づけられている。	剰員整理手当 21歳以下：勤続1年につき週給の半額、22歳～44歳：勤続1年につき週給相当額、41歳以上：勤続1年につき週給の1.5倍（上限の定めあり）
ドイツ	「社会的に正当な事由」が必要	労働裁判所 ※三者構成	3週間以内	原職復帰&解雇期間中の未払賃金支払。労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者又は使用者の申立により、補償金の支払が命ぜられる（解消判決制度）。	<解消判決の場合> 50歳以上・勤続15年以上：賃金15月分が上限。 55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分が上限。 上記以外：賃金12月分が上限。	裁判所が解消判決を行う例は限定的である（特に使用者側申立）。多くの事案は和解により決着。	事業所に策定が義務付けられている「社会計画」に定める補償金。 一般的には、年齢×勤続年数×月給額÷50or60+α
フランス	「現実かつ重大な事由」が必要	労働審判所 ※三者構成	経済的理由は実質2月以内	11人以上企業の場合：原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払。労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済。10人以下企業の場合：損害賠償	11人以上企業に勤続2年以上：賃金6月分以上 それ以外：下限なし。	必ず調停を実施するが、調停で解決されるケースは少ない。	解雇手当 月給の10分の1（勤続11年以上の期間は15分の1）×勤続年数
イタリア	「正当事由」or「正当理由」が必要	地方裁判所（労働審判手続）	使用者に対する不服申立から180日以内	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） Ⅰ [すべての規模の企業について] 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 ②解雇通知を書面により行わなかった場合： 原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払（最低5か月分）等 Ⅱ [大企業・中企業について] 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&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 上記Ⅰ・Ⅱの場合 労働者が、補償金（15か月分）による解決を選択できる。 Ⅰ、Ⅱ以外のケース（右記のⅢ、Ⅳ）は補償金による救済。	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） 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 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）。 Ⅳ①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合 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）。	裁判所への出訴前に、行政機関である地域労働局の調停委員会の利用ができる。 まず和解による解決を試み、和解で解決出来ない場合に審判。	勤続年数に応じた退職金の支払が必要。
スペイン	客観的理由に基づく解雇、懲戒解雇、集団的解雇のみ可	労働裁判所	20営業日以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払or補償金支払による救済。 使用者が、判決後5日以内に選択する。	（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）	裁判所への出訴前に、行政機関の調停・仲裁サービスの利用が義務づけられている。	解雇手当 勤続1年につき賃金20日（上限12月）分
デンマーク	合理的理由が必要	<労使協約対象者> 解雇審判所 ※三者構成 <上記以外> 通常の裁判所	労使交渉決裂から7日以内	<労使協約対象者> 原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。労使の協力関係が崩壊している、又は雇用継続の負担が極めて大きいと認められるときは、裁判所が補償金支払を命ずる。 <上記以外> 補償金支払い。	<労働協約対象者> 賃金52週分が上限。 <上記以外> 解雇予告期間の半分の期間の賃金額が上限	労働協約対象者については、まず労使交渉での解決が試みられる。	ホワイトカラーは退職金支払いが必要。 勤続年数に応じて賃金1月分～3月分
韓国	正当な理由が必要	労働委員会（行政機関） ※三者構成 or地方裁判所	<労働委員会> 3月以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。労働者が申し立てた場合、補償金による救済。	<労働委員会> 解雇期間中の逸失賃金額等の支払。	労働委員会への救済申立と裁判所への訴訟提起を選択できる。	－
オーストラリア	合理的・正当な理由が必要	公正労働委員会（行政機関）	21日以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。公正労働委員会が現職復帰ではなく補償金の支払による救済が適当と判断した場合には、補償金による救済。	賃金26週分とAU\$66,500のうちいずれか低い額が上限。	裁判所への出訴前に、行政機関である公正労働委員会に救済申立することが必要。	剰員整理手当 勤続年数（1年以上）に応じて賃金4週分～16週分
アメリカ	連邦法上は正当理由は不要	－	－	－	－	－	紛争回避のため、賃金数週分～数十週分の金銭補償や退職プランが提示されることがある。
日本（参考）	客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、無効	裁判所（民事訴訟公労働審判手続）※労働審判手続は三者構成	－	労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認 & 解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求 のいずれかを選択できる。	－	都道府県労働局のあっせん等のサービス、労働審判手続の調停・審判による任意的解決がされる場合が多い。正式の裁判でも、和解で解決される場合が多い。	法律上の義務はないが、正社員については退職金が支払われる場合が一般的である。また、人員整理の場合はその上乗せされるのが一般的。