

参考資料No.1

労働紛争解決システムの概要と現状

《目次》

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ……P3
2. 個別労働関係紛争の解決システムの概説 ……P6
3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等 ……P12
4. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況 ……P18
5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ……P21
6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ……P29

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ①概要

集団的労働紛争

…労働組合と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- かつては、賃上げ・一時金要求などの交渉における新たな合意の形成をめぐる「利益をめぐる紛争」が中心であった（※1）
- 1970年代半ばに争議件数はピークを迎えたが、長期雇用システムを基盤とした、企業別組合と経営間の労使協調関係が形成されたこと等により、1980年代半ば以降、減少傾向に転じた。特に、ストライキは著しく減少している
- 労働委員会による、労働争議の調整制度や、使用者の不当労働行為（※2）に対する救済制度が法定されている（※3）

（※1）一方、近年は、

- ・労働者が解雇・雇止めの際に労働組合に加入し、
- ・その組合が行った解雇撤回等を求める団体交渉申入れについて、使用者が拒否するなど、個別労働紛争を原因とする集団的労働紛争が発生している

（※2）労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱いや、正当な理由のない団体交渉の拒否、労働組合の運営等に対する支配介入等の行為

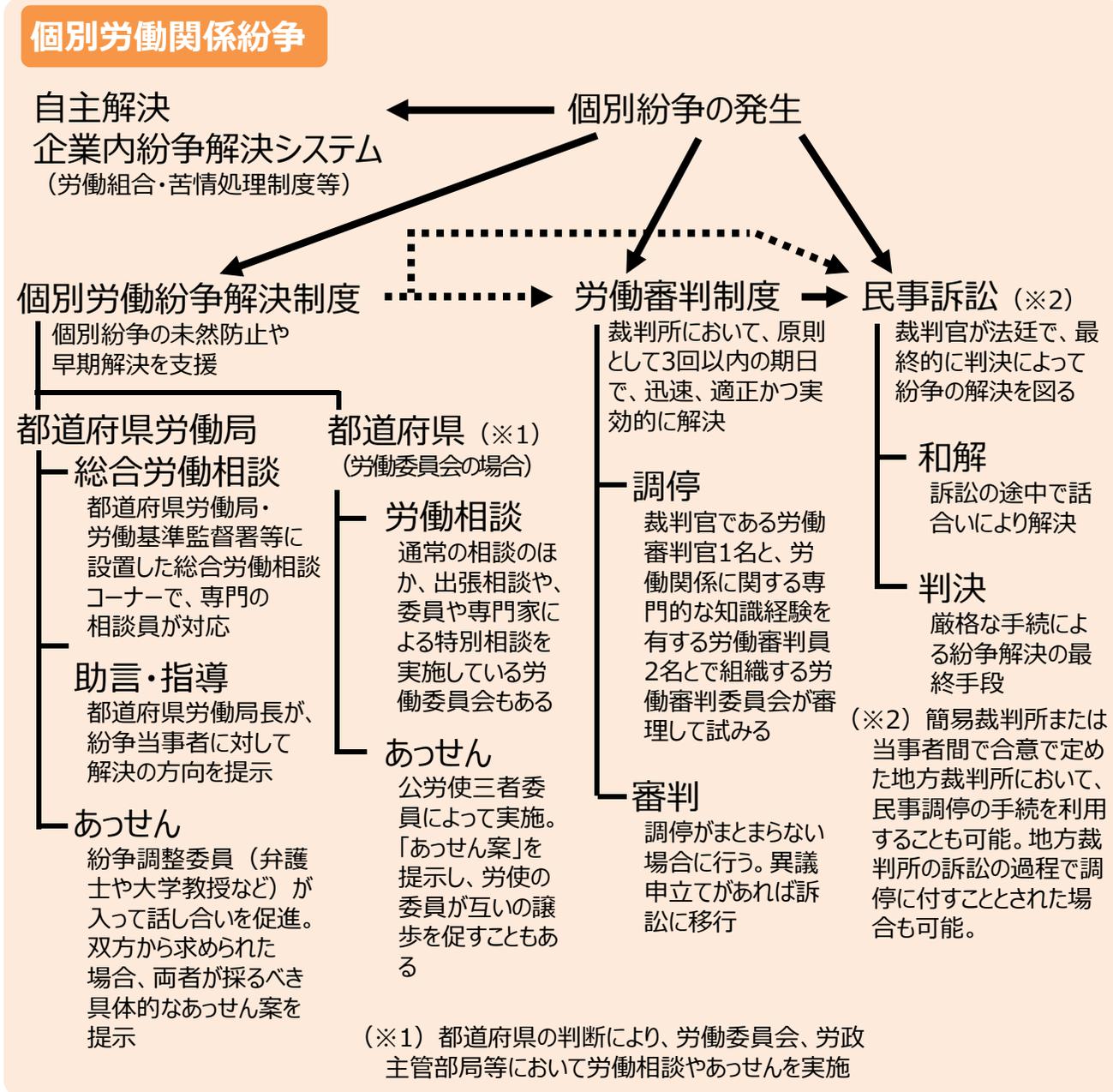
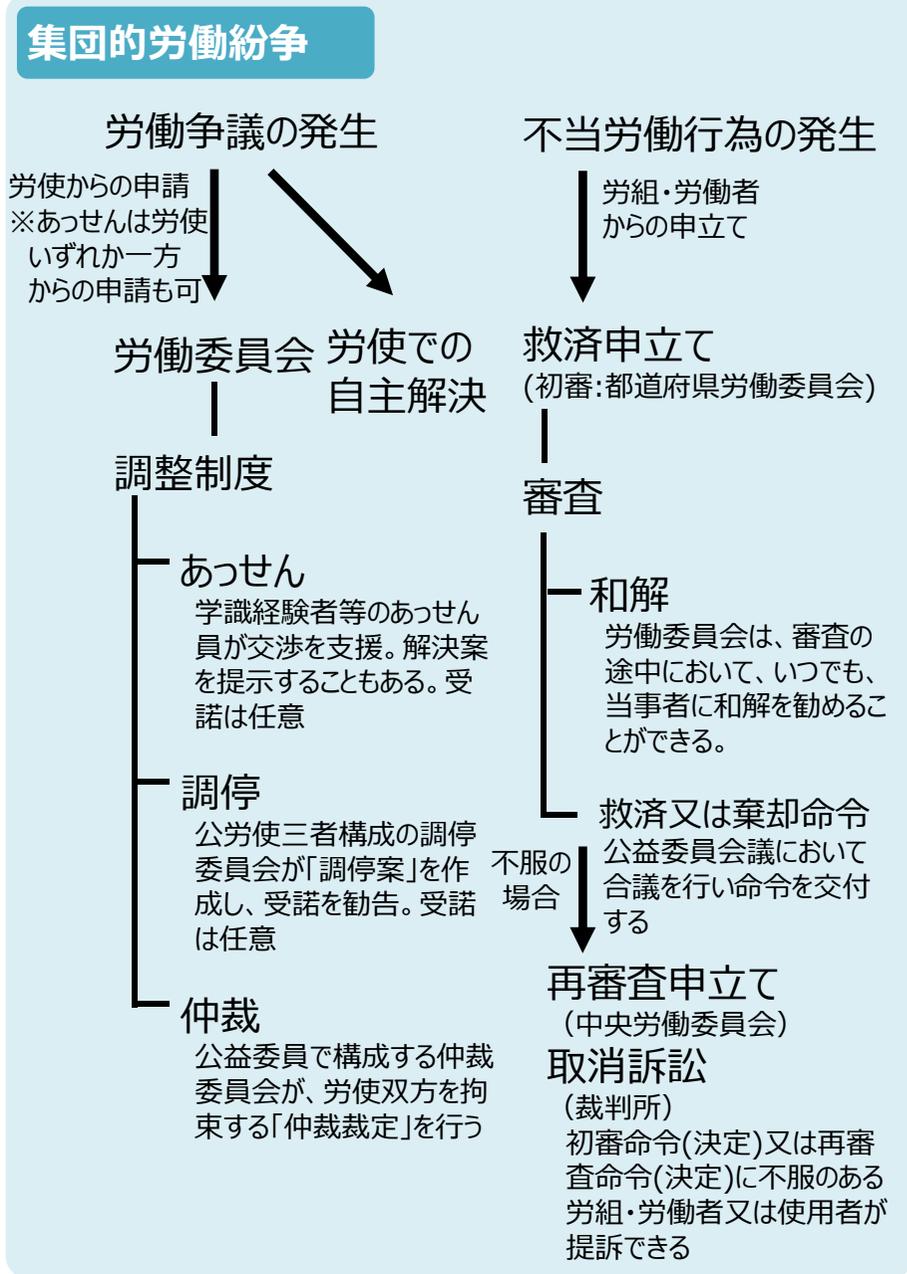
（※3）労働関係調整法（昭和21年法律第25号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）

個別労働関係紛争

…労働者個々人と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- いじめ・嫌がらせや賃金不払い、解雇といった、契約上の取り決めや法違反に関する「権利をめぐる紛争」が多い
- 1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集団的労使紛争の減少の一方で、増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に
- 最終的には民事訴訟制度により解決されるものであるが、近年、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）や都道府県労働委員会等における個別労働紛争のあっせん、裁判所における非訟手続としての労働審判制度（平成18年4月施行）が整備されている

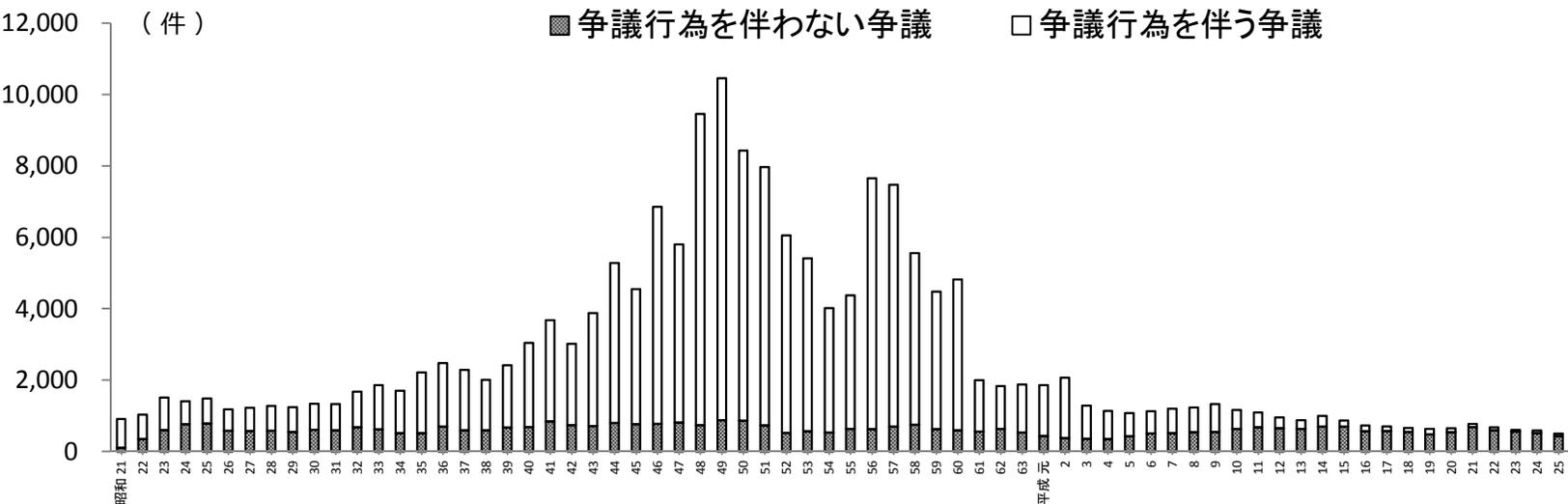
1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ②全体像



* このほか、労働団体や弁護士グループ、社会保険労務士会等が行う相談・調整サービスが存在する。
 * また、当事者間の合意に基づき、紛争解決を仲裁人の判断に委ねる私的仲裁制度については、仲裁法(平成15年法律第138号)において、当分の間、同法の施行後に成立した仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とすることとされている(同法附則第4条)。

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ③ 件数推移

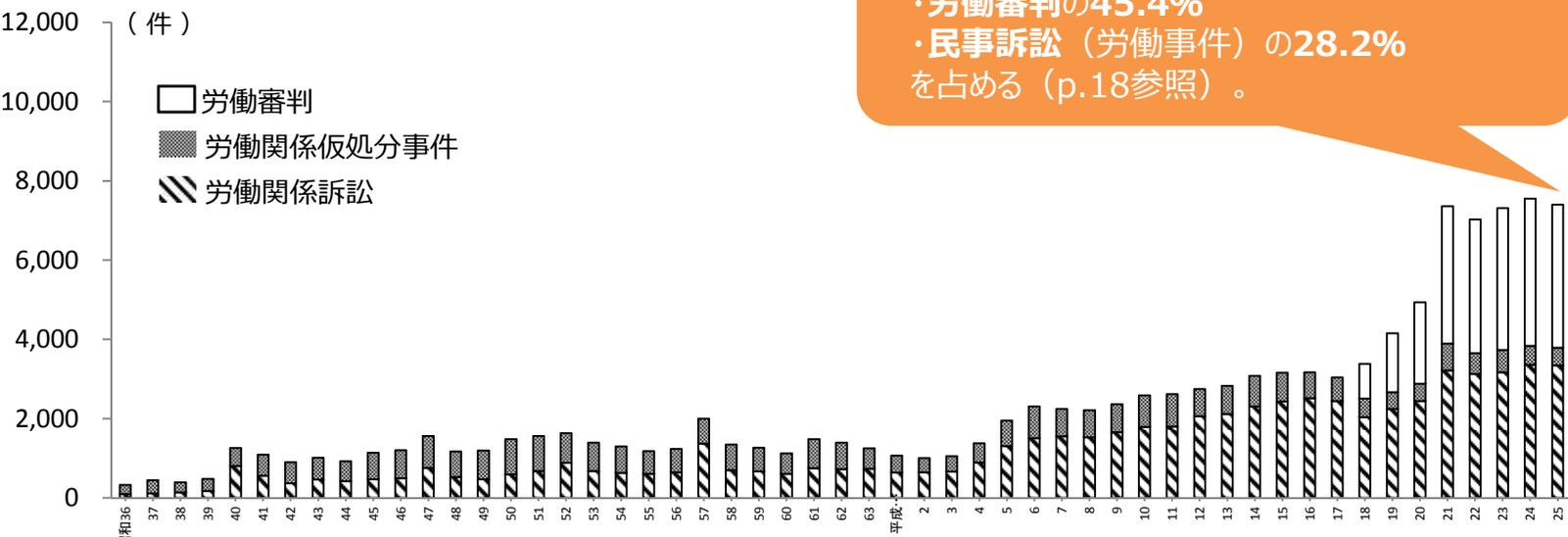
集団的労働紛争



(注1) 「争議行為を伴う争議」とは、怠業、同盟罷業、作業所閉鎖、業務管理等の行為形態の争議を指す。
 (注2) 「争議行為を伴わない争議」とは、争議行為を伴わないが、解決のため労働委員会等の第三者が関与したものを指す。

資料出所 厚生労働省「労働争議統計調査」

個別労働関係紛争（訴訟等）



(注) 平成18年の労働審判件数は4月～12月の数値

資料出所 最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」に毎年掲載）

雇用終了（解雇・雇止め）に関する紛争は、
 ・労働審判の**45.4%**
 ・民事訴訟（労働事件）の**28.2%**
 を占める（p.18参照）。

1990年代以降の個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、

- 紛争解決システムについて、長年、民事訴訟等の一般的な司法手続に委ねられていたが、「個別労働関係紛争解決制度」（平成13年10月施行）及び「労働審判制度」（平成18年4月施行）などが整備されてきたほか、
- 判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等の一つの体系としてまとめる労働契約法が制定された（平成20年3月施行）。

個別労働関係紛争解決制度

- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）により、平成13年10月から実施。

＜＜都道府県労働局の個別労働関係紛争解決制度＞＞

- 無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、以下のサービスを実施。
 - ・ 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
： 法令や判例を知らないことや誤解に基づく個別労働紛争について、未然防止・早期解決のため、労働者・事業主からの相談に専門の相談員が対応。
 - ・ 都道府県労働局長による助言・指導（注）
： 都道府県労働局長が、紛争当事者に対し問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進するもの（行政指導と異なり、何らかの措置を強制するものではない）。
（注） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行に先立ち、労働基準法改正により平成10年10月から実施
 - ・ 紛争調整委員会によるあっせん
： 弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示。

＜＜都道府県労働局のあっせんの特徴＞＞

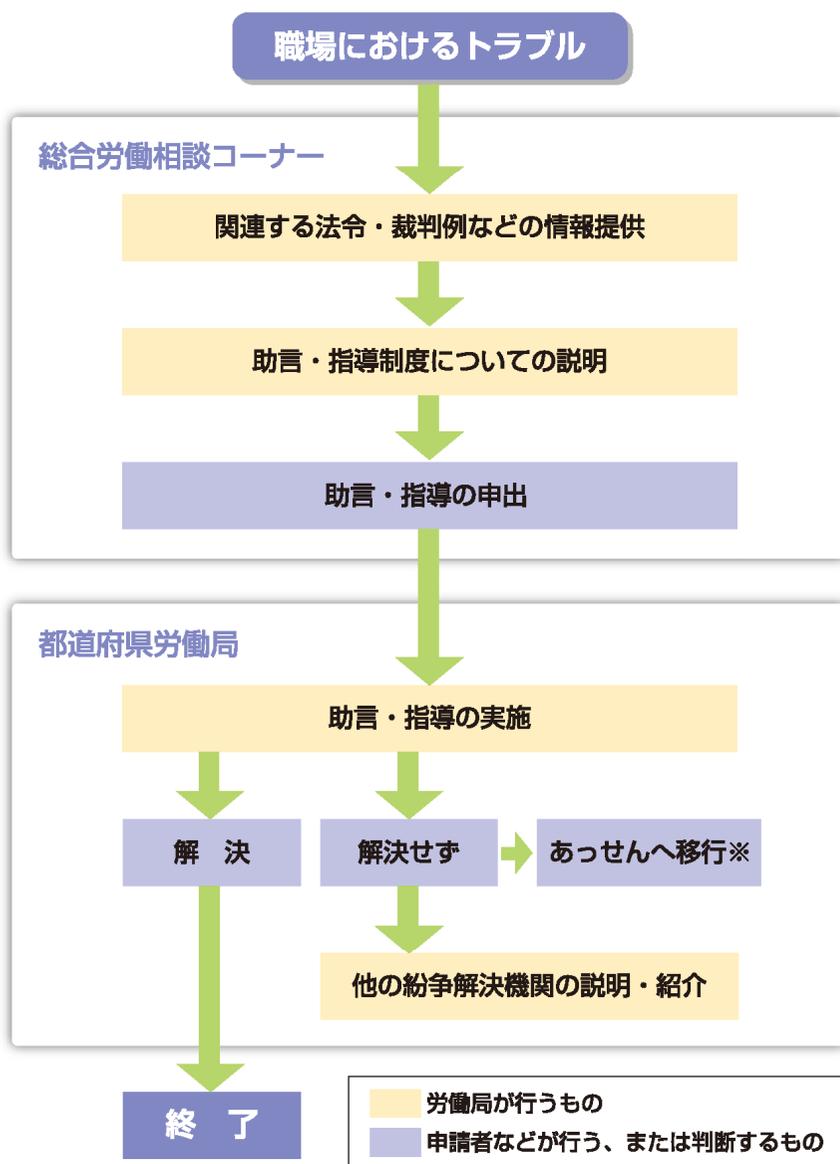
- ・ 手続きが裁判に比べ、迅速かつ簡便。
- ・ 弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が担当。
- ・ 訴訟提起に際して、あっせん申請時に提起があったものとみなす「時効の中断」の効果がある（※1）。
- ・ 紛争当事者間で合意したあっせん案は、民法上の和解の効力を有する。
- ・ 手続きは非公開、紛争当事者のプライバシーを保護。
- ・ 労働者があっせんを申請したことによる不利益な取扱いは法律で禁止。
- ・ 紛争当事者の一方が参加の意思がないことを表明したときは、手続は打ち切りとなる（※2）。

（※1） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第16条

（※2） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第15条・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）第12条

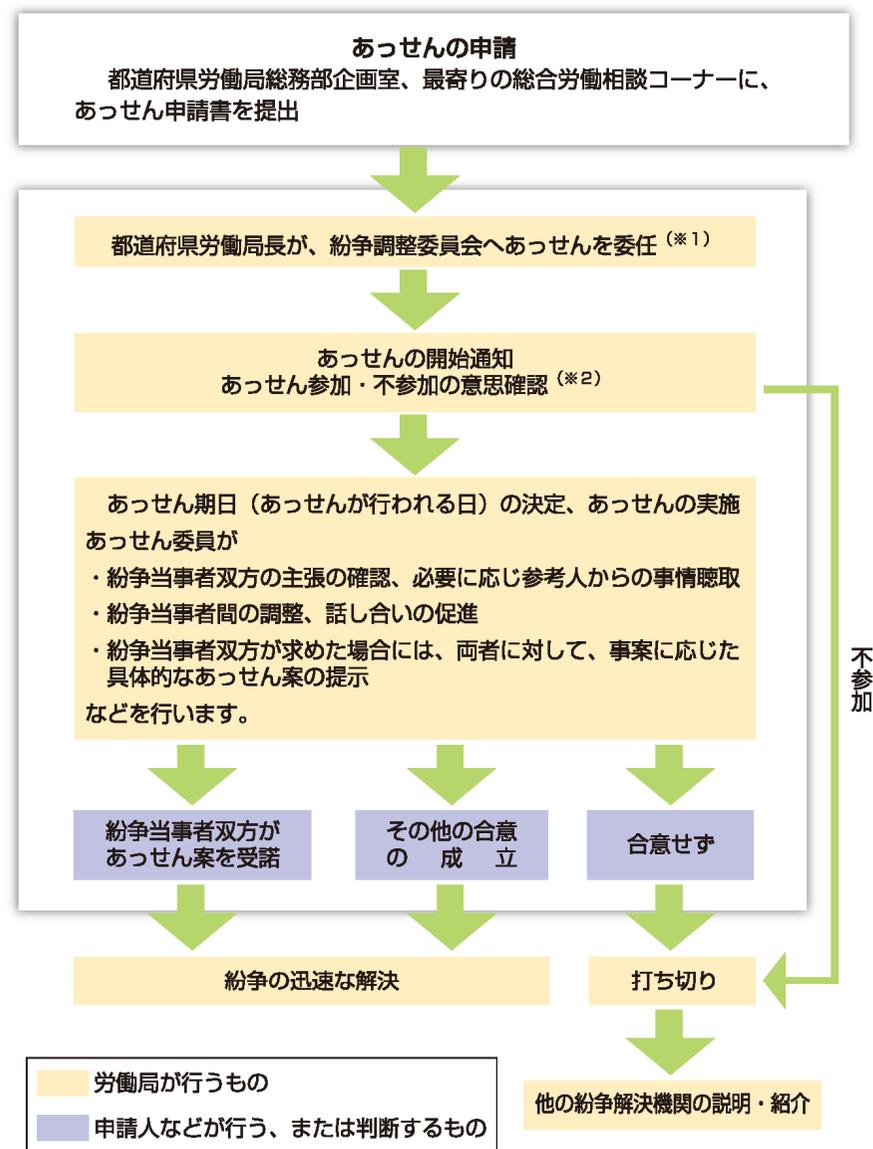
2. 個別労働関係紛争の解決システムの概説 ① 個別労働関係紛争解決制度の概要

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ



※助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続や他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するにあたって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ



- (※1) 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。
- (※2) あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

2. 個別労働関係紛争の解決システムの概説 ① 個別労働関係紛争解決制度の概要

個別労働関係紛争解決制度

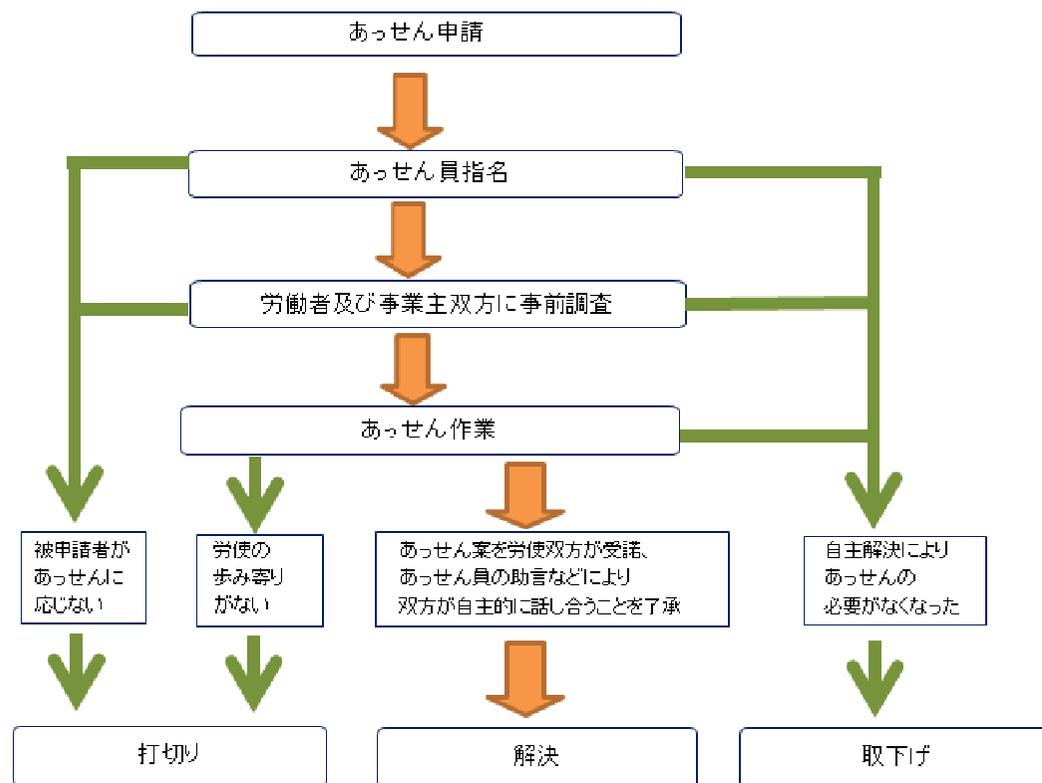
「都道府県労働委員会の個別労働関係紛争解決制度」

- 各都道府県労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く）において、労働問題の専門家である委員があっせん員となり、労働者及び事業主双方から個別に事情を聴き、その主張や意見について協議を行った上で労働者及び事業主双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（あっせん案）の提示などを行い、紛争の解決を促す。
- 都道府県労働委員会の個別労働紛争の解決サービスは、平成11年の地方自治法改正において委員会の事務が自治事務に位置づけられたことにより、自治体の判断で行うことが可能になったもの。そのため、委員会ごとに名称・制度内容・処理方法は異なる。

「都道府県労働委員会のあっせんの特徴」

- ・ 手続きが裁判に比べ、迅速かつ簡便。費用は無料。
- ・ 労働問題の専門家で経験も豊富なあっせん員が三者構成（※）で一体となって丁寧なあっせんを実施。
 - ※ 公益側代表（学識経験者等）、労働者側代表（労働組合役員等）、使用者側代表（会社経営者等）
- ・ 紛争当事者間で合意したあっせん案は、民法上の和解契約の効力を有する。
- ・ 手続きは非公開、紛争当事者のプライバシーを保護。

あっせんの流れ(大まかな例)



(出典) 中央労働委員会ウェブサイト「個別労働紛争のあっせん」

(参考) 労使紛争の防止・解決のための自主的な苦情処理制度を設けている企業もある (p.20以降参照)。

2. 個別労働関係紛争の解決システムの概説 ②労働審判手続の概要

労働審判手続

- 労働審判法（平成16年法律第45号。以下「法」という。）に基づき、平成18年4月から実施。
- 労働審判手続は、労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続。
- 各地方裁判所本庁等（※）において取り扱っている。

（※）平成22年4月から、東京地方裁判所立川支部及び福岡地方裁判所小倉支部においても取扱いを開始。

（注）裁判所ウェブサイトの掲載内容をもとに作成

- 労働審判の内容については、労働審判委員会において柔軟に定めることができる。このため、例えば、合理的理由のない解雇がなされたとして、労働者・使用者とも金銭解決を望んでいることが判明していれば、労働審判委員会は、解雇の合理的理由がないことを示しつつ、使用者に対し、労働者への一定額の解決金の支払いを命じることもできる。

（注）菅野和夫「労働法 第10版」（平成25年）第5編第3章第1節をもとに作成

≪労働審判手続の特徴≫

- ・ 労使各側の専門家である労働審判員2名が手続に関与（法第7条及び第9条）。
- ・ 非訟事件であり、調停の話し合いを円滑に行う必要があることから、手続は非公開（法第16条）。
- ・ 労働審判官の呼出しに応じない当事者には、罰則が適用される（法第14条及び第31条）。
- ・ 原則3回以内の期日で審理し（法第15条）、実情に応じた柔軟な解決を図る。
- ・ 委員会は、民事訴訟の例により、証拠調べを行うことができる（法第17条）。
- ・ 調停において合意が成立した場合、裁判上の和解と同一の効力を有する（法第29条）。
- ・ 労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがなかったときは、その労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する（法第21条）。
- ・ 労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがあったときは、その労働審判は効力を失い（法第21条）、当該労働審判手続の申立ての時に、地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす（法第22条）。

（注）菅野和夫「労働法 第10版」（平成25年）第5編第3章第1節をもとに作成

2. 個別労働関係紛争の解決システムの概説 ③ 民事訴訟の概要

民事訴訟

- 民事上の権利の実現を図る究極的手段。
- 権利関係の当事者が権利主張の内容を特定して訴訟の開始を申立てることによって開始される。裁判所は当該訴え以外の事項について裁判することは許されず、当事者は、訴訟手続中も、訴えの取り下げや請求の放棄・認諾、和解によって訴訟を終了させることができる（処分権主義）。
- 権利関係を基礎づける主要事実を、当事者が主張・立証する必要があり（弁論主義）、公開の法廷で審理と判決を行う。
- 民事訴訟に係る紛争は、実際には当事者間の交渉による和解によって解決することが多く、労働関係事件についても同様。和解の内容は、調書に記載されたときは、確定判決と同一の効力を有する。

≪民事訴訟の特徴≫

- ・ 法廷での公開の手続。
- ・ 厳格な手続による紛争解決の最終手段。主張や証拠に基づき判断される。
- ・ 判決による解決のほか、和解も試みられる。



(出典) 裁判所ウェブサイト「民事事件・民事訴訟の種類」

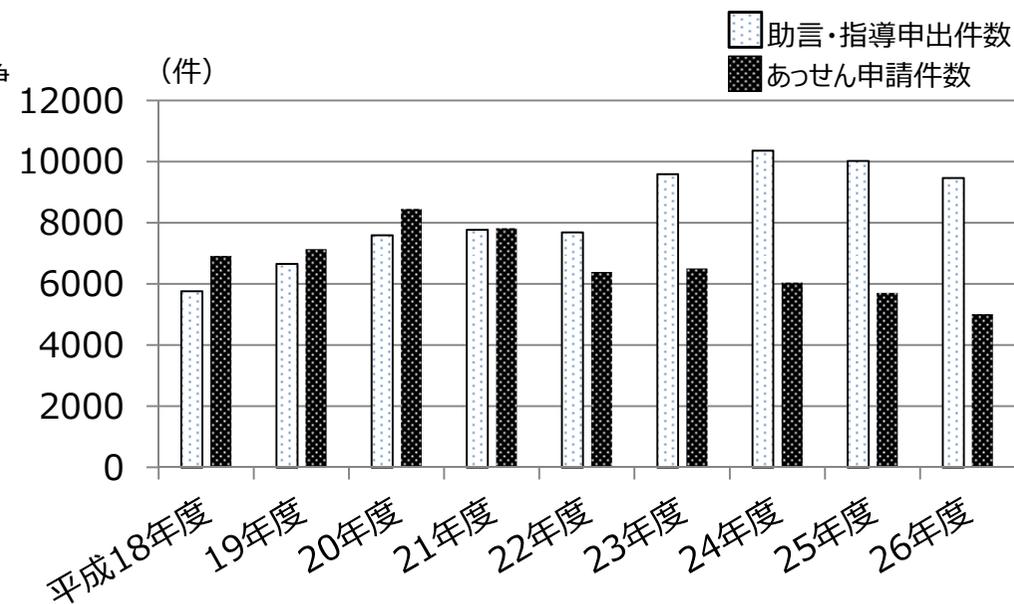
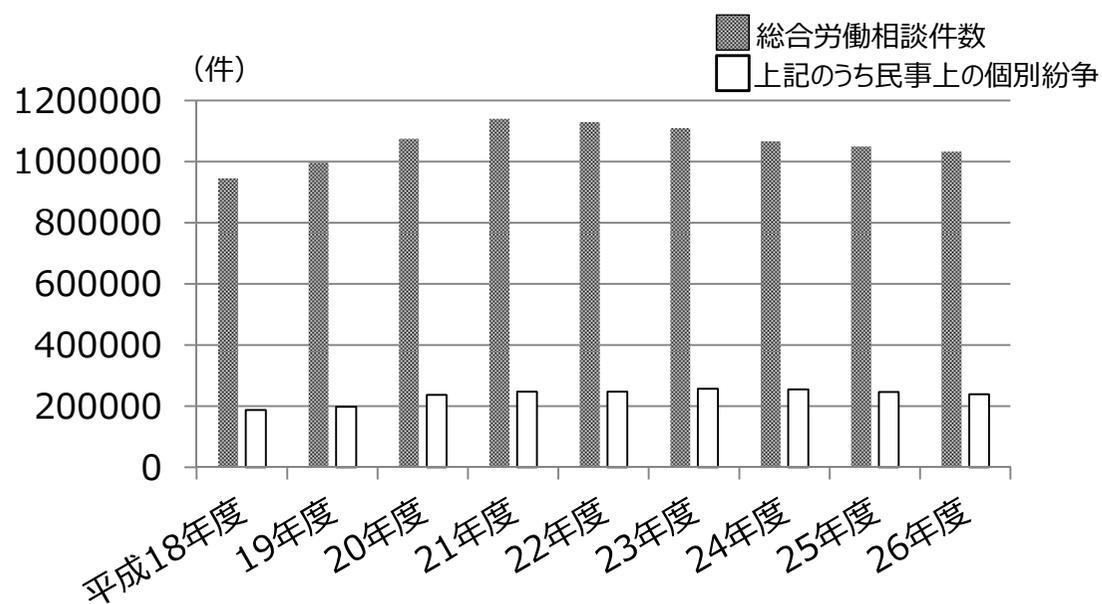
3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

1. 個別労働関係紛争解決制度における都道府県労働局への相談等の件数推移

〔資料出所〕厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」

	総合労働相談件数（うち民事上の個別紛争）	助言・指導申出件数	あっせん申請件数
平成18年度	946,012（187,387）	5,761	6,924
19年度	997,237（197,904）	6,652	7,146
20年度	1,075,021（236,993）	7,592	8,457
21年度	1,141,006（247,302）	7,778	7,821
22年度	1,130,234（246,907）	7,692	6,390
23年度	1,109,454（256,343）	9,590	6,510
24年度	1,067,210（254,719）	10,363	6,047
25年度	1,050,042（245,783）	10,024	5,712
26年度	1,033,047（238,806）	9,471	5,010

（注）「民事上の個別紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。



3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

2. 個別労働関係紛争解決制度・労働審判手続の新規係属件数と解決率

新規係属件数

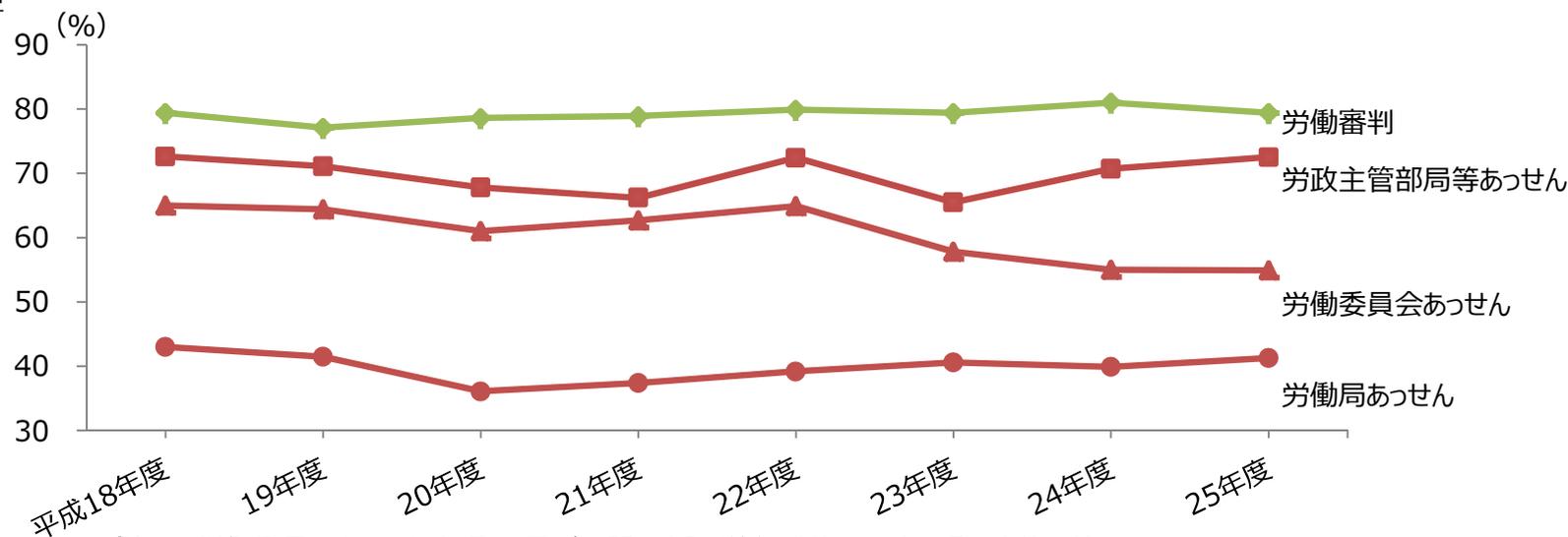
〔資料出所〕中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」

	労働委員会あっせん	労政主管部局等あっせん	労働局あっせん	労働審判	(件)
平成18年度	300	1,243	6,924	1,163	
19年度	375	1,144	7,146	1,563	
20年度	481	1,047	8,457	2,417	
21年度	503	1,085	7,821	3,531	
22年度	397	919	6,390	3,313	
23年度	393	909	6,510	3,721	
24年度	338	801	6,047	3,660	
25年度	376	710	5,712	3,627	

(注1) あっせんを行う労働委員会は、44労委（東京都、兵庫県、福岡県では行っていない。）

(注2) 労政主管部局等のあっせん件数は、あっせんを行っている6都府県（埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県）の合計

解決率



(注1) 労働委員会あっせんは、取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注2) 労政主管部局等あっせんは、5都府県(埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県)の取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注3) 労働局あっせんは、取下を除く終結件数に対する合意成立件数の比率。

(注4) 労働審判は、終了、取下及び却下等を除く既済件数に対する調停成立の件数の比率。

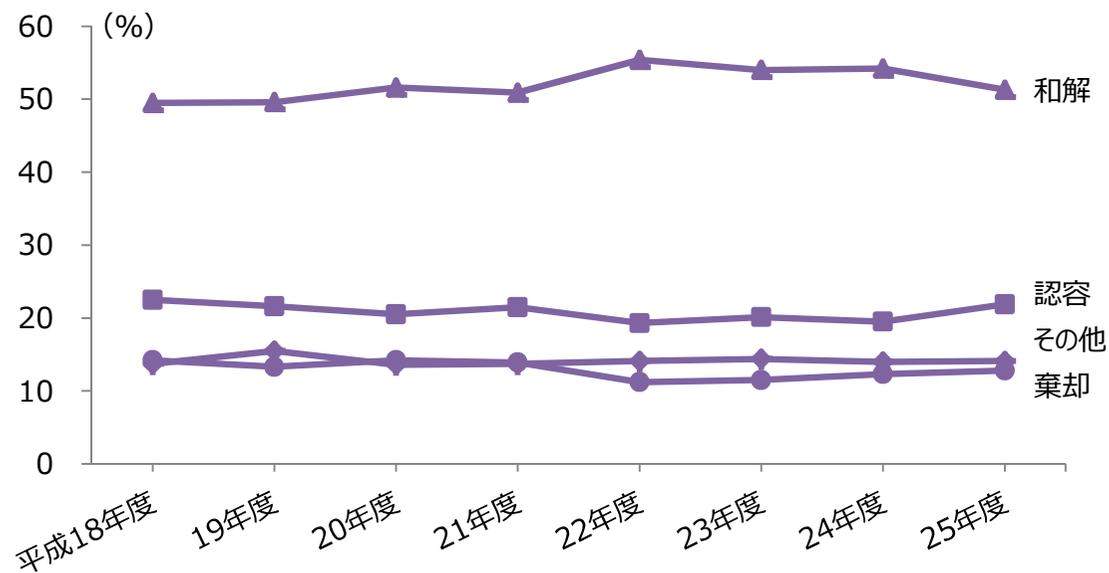
3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

3. 労働関係民事通常訴訟の終局事案の解決状況等

新受・終局事案件数

	新受件数	終局事案件数
平成18年度	2,035	2,299
19年度	2,246	2,200
20年度	2,441	2,159
21年度	3,218	2,582
22年度	3,127	3,009
23年度	3,170	2,959
24年度	3,358	3,168
25年度	3,341	3,119

終局事案の解決状況

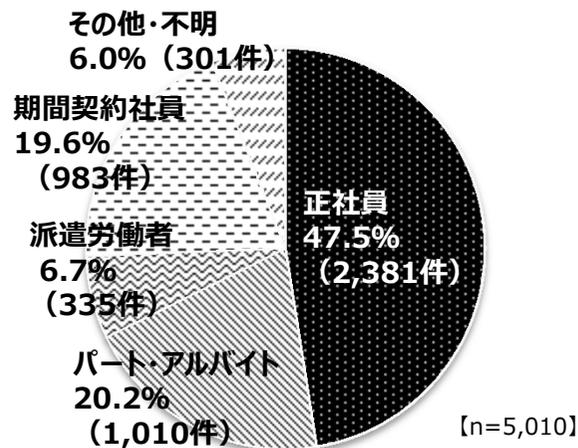


[資料出所]最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」(法曹会「法曹時報」に毎年掲載)

3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

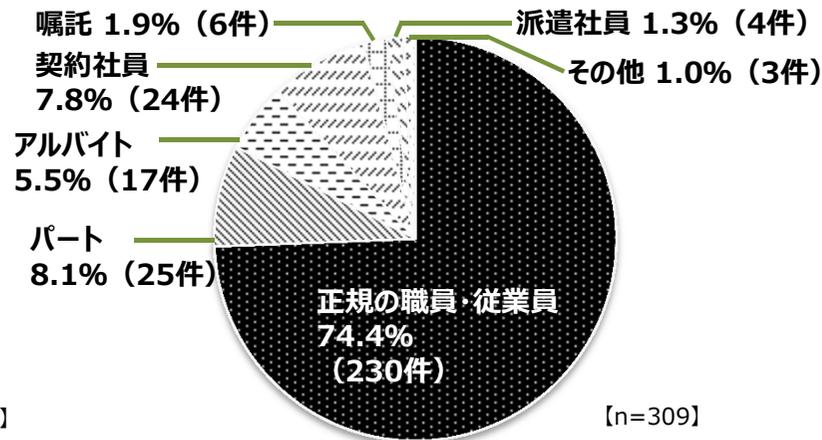
4. 各制度利用者に関する雇用形態別割合

個別労働関係紛争解決制度 (平成26年度) 都道府県労働局あつせん



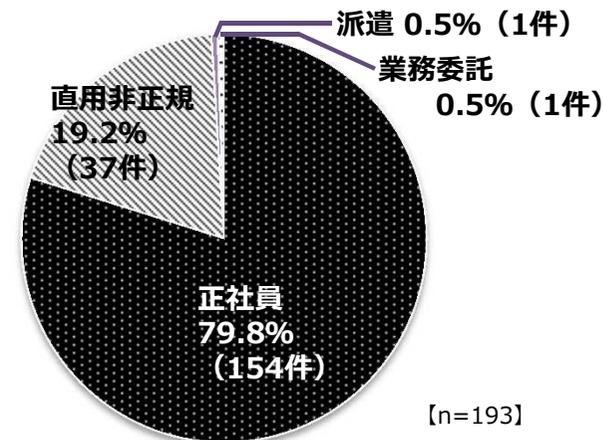
〔資料出所〕厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」※全数調査

労働審判手続 (労働者側回答/ 平成22年7月～11月)



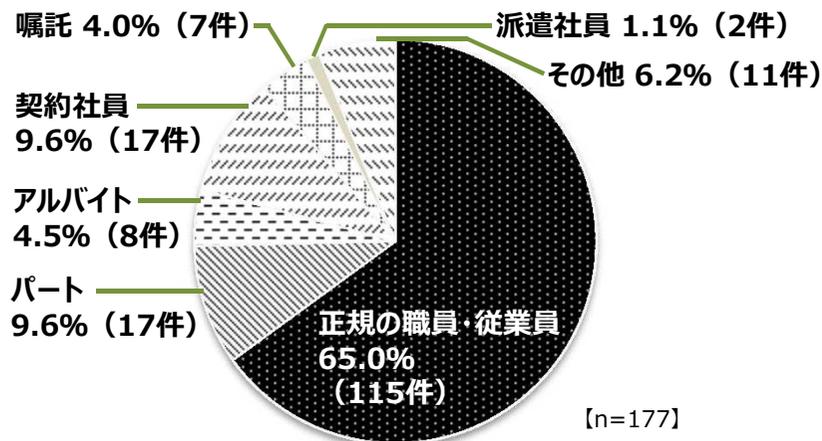
〔資料出所〕東京大学社会科学研究所「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」(平成23年10月) ※サンプル調査

民事訴訟 (和解終局事案のみ・ 金銭目的以外の訴え/平成25年)



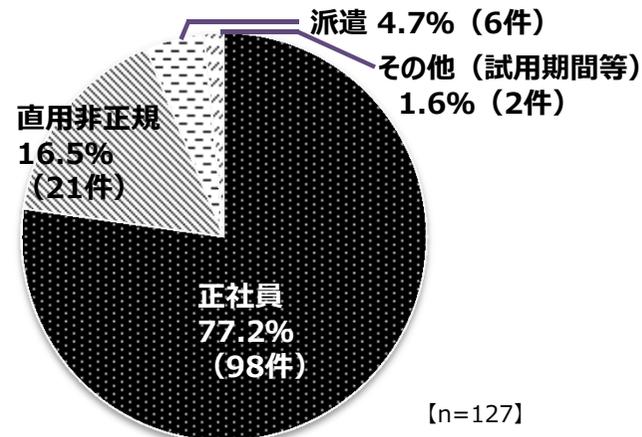
〔資料出所〕JILPT「労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成27年) ※サンプル調査

労働審判手続 (使用者側回答/ 平成22年7月～11月)



〔資料出所〕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」(平成23年10月) ※サンプル調査

民事訴訟 (判決事案のみ・ 個別紛争に係る訴え/平成25年)



〔資料出所〕産労総合研究所「労働判例」各号に掲載されている平成25年に判決のあった事案を厚生労働省において調査・集計したもの

3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

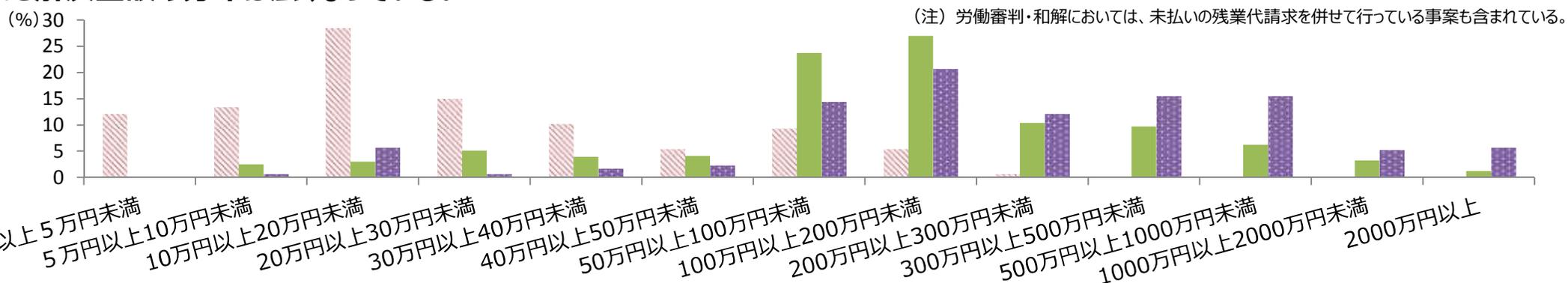
5. 解決内容の傾向

都道府県労働局のあっせん、労働審判の調停・審判、裁判上の和解ともに、多くのケースで金銭解決が活用されている。



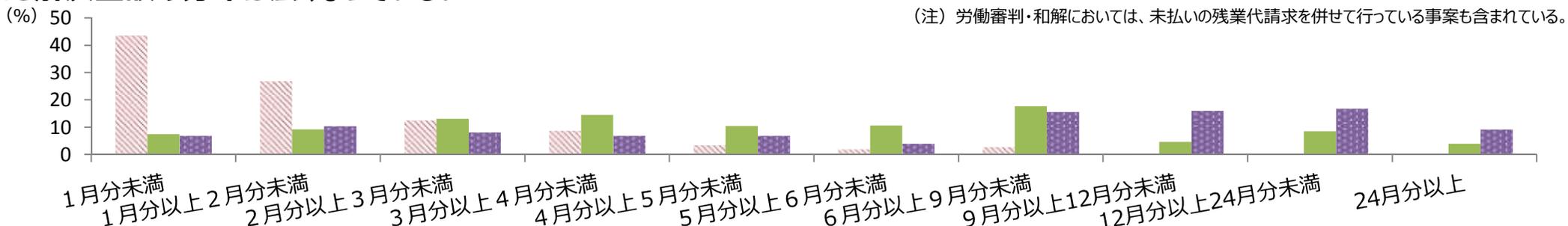
6. 金銭解決の金額の傾向

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。



7. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

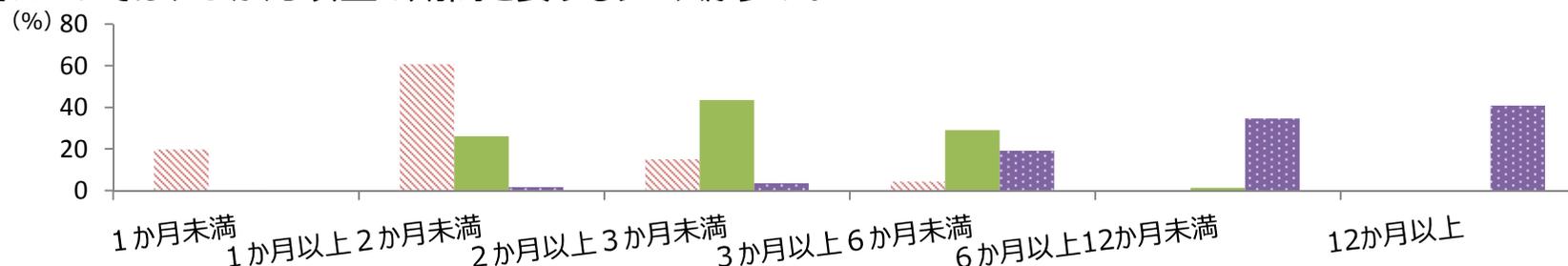
6. と同様に、あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。



3. 個別労働関係紛争の解決システムにおける取扱件数・解決率等

8. 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。

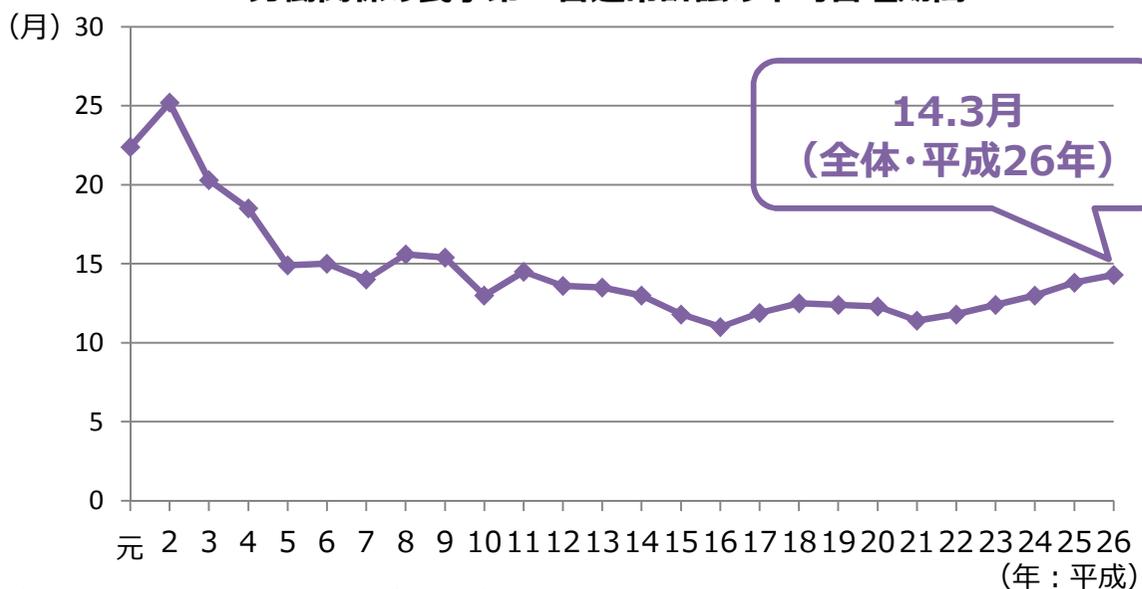


(注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成27年)をもとに作成

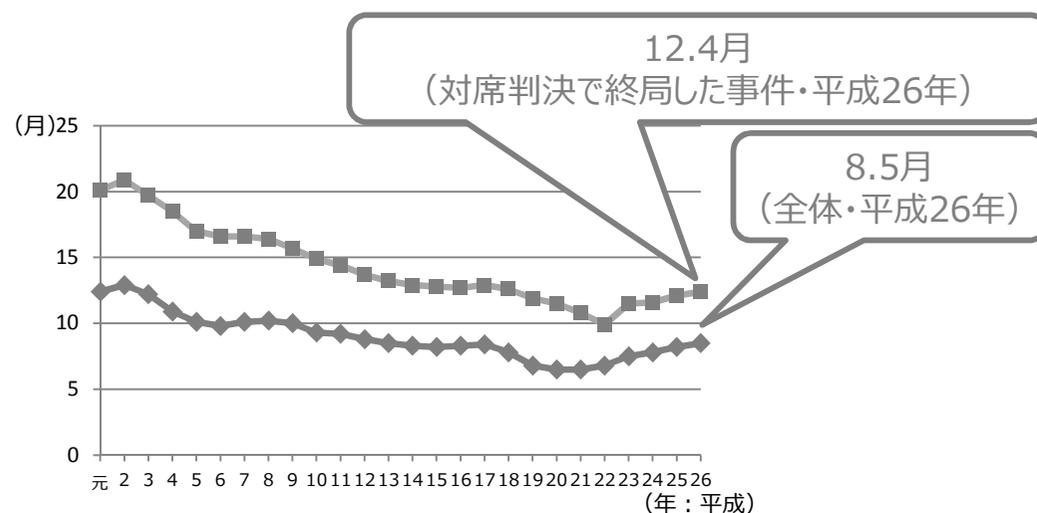
9. 民事訴訟における労働事件の平均審理期間の推移

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の平均審理期間



「参考」民事(全体)第一審通常訴訟の平均審理期間



(出典) 最高裁判所「裁判所データブック2015」

4. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況 ①概観

	件数 (※1)	(参考) 解決金額の中央値 (雇用終了以外の事案を含む) (※2)	(参考) 制度利用期間の中央値 (雇用終了以外の事案を含む) (※2)
個別労働紛争解決制度における 解雇に関する相談・あっせん	相談件数 : 38,966件 あっせん申請件数 : 1,392件	156,400円	1.4か月
労働審判における 解雇等に関する申立て	新受件数 : 1,670件 調停成立 : 1,195件	1,100,000円	2.1か月
裁判における解雇等の訴え	新受件数 : 966件 終局事案 : 947件	(和解) 2,301,357円	(和解) 9.3か月

終局結果

和解 : 444件
判決 : 355件
 認容 (解雇無効) : 195件
 棄却・却下 : 158件

※1 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、最高裁判所事務総局「司法統計」により作成。個別労働紛争解決制度は平成26年度、労働審判は平成25年、裁判は平成25年の件数。また、裁判の件数は、第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）の件数。
 ※2 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. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況 ② 取扱件数の全体に対する比率

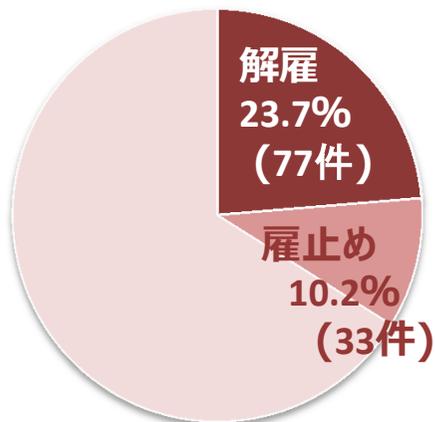
労働委員会あっせん

【n=325】

(平成25年)

<その他の内容別割合>

退職強要	5.2%	(17件)
その他経営又は人事	28.6%	(93件)
賃金等	30.8%	(100件)
労働条件等	11.7%	(38件)
職場の人間関係	20.9%	(68件)
その他	12.9%	(42件)



(注) 各件数の全体に占める割合については、複数の内容を含むあっせんが存在するところ、母数を延べ数ではなく、実数としている。そのため、各割合の合計は100%を超える。

(出典) 中央労働委員会における集計をもとに作成

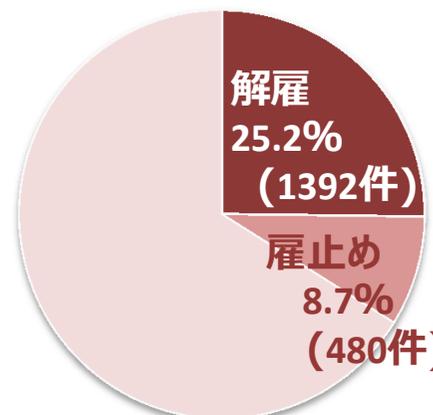
都道府県労働局あっせん

【n=6062】

(平成26年度)

<その他の内容別割合>

退職勧奨	7.7%	(422件)
採用内定取消	2.1%	(114件)
自己都合退職	2.7%	(149件)
出向・配置転換	2.4%	(135件)
労働条件引下げ	6.9%	(382件)
その他の労働条件	9.0%	(496件)
いじめ・嫌がらせ	26.7%	(1473件)
雇用管理等	1.5%	(83件)
その他	7.0%	(387件)



(注) 各件数の全体に占める割合については、複数の内容を含むあっせんが存在するところ、母数を延べ数ではなく、実数としている。そのため、各割合の合計は100%を超える。

(出典) 厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」をもとに作成

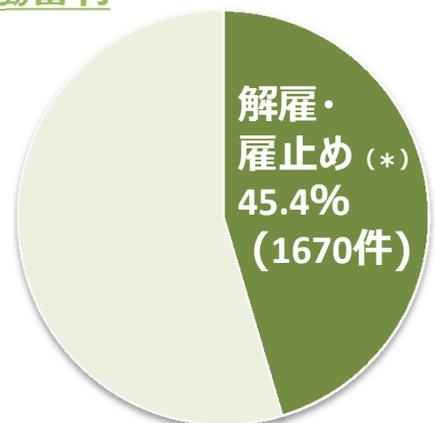
労働審判

【n=3678】

(地方裁判所における新受件数・平成25年)

<その他の内容別割合>

それ以外(金銭目的以外)	1.4%	(50件)
賃金手当等	39.6%	(1456件)
退職金	3.1%	(114件)
それ以外(金銭目的)	10.5%	(388件)



(*) 原資料においては、地位確認(雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件)の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。(例:地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上)

(出典) 最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」(法曹会「法曹時報」66巻8号149頁)をもとに作成

民事訴訟

【n=3341】

(地方裁判所における新受件数・平成25年)

<その他の内容別割合>

賃金等請求	57.7%	(1929件)
損害賠償請求	7.7%	(257件)
その他の確認	4.8%	(161件)
その他の金員	1.1%	(38件)
その他	0.4%	(15件)

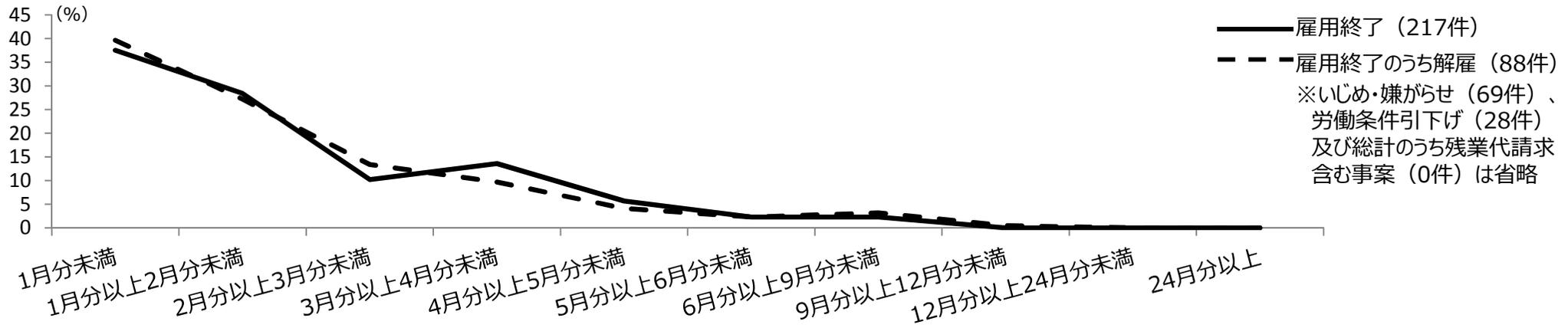


(*) 原資料においては、地位確認(雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件)の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。(例:地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上)

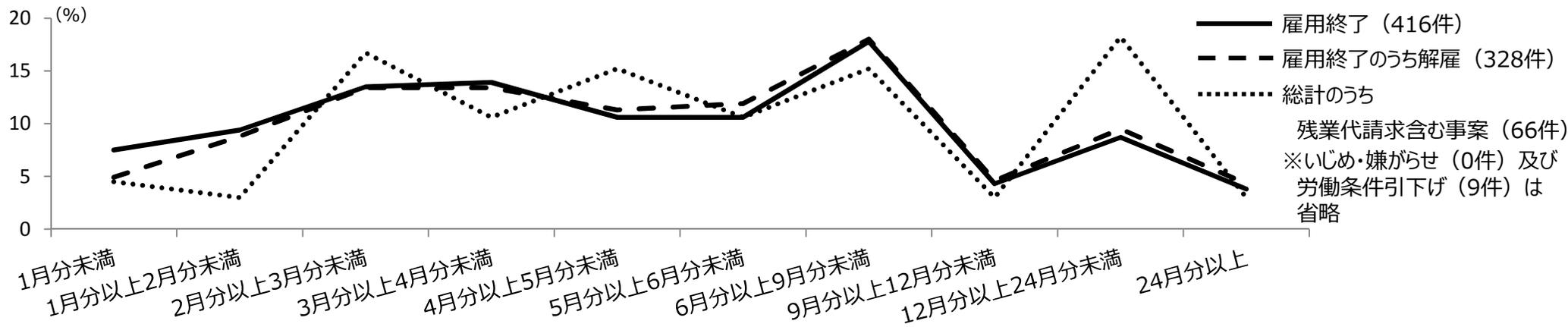
(出典) 最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」(法曹会「法曹時報」66巻8号149頁)をもとに作成

4. 我が国における雇用終了に関する紛争の解決状況 ③ 月収表示による解決金額の分布

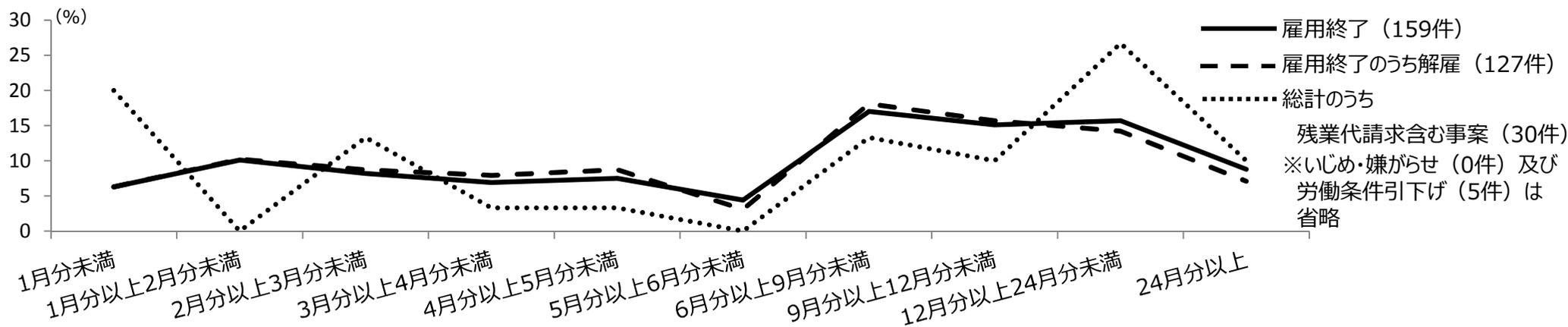
個別労働
関係紛争
解決制度
(あっせん)



労働審判
手続



民事訴訟
(和解)



(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

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ①

第8表 苦情処理のための機関の有無別事業所の割合

(単位：%)

区分	計 1)	苦情処理のための機関がある		苦情処理のための機関の種類（複数回答）			苦情処理のための機関がない
				相談窓口（電子メールでの受付を含む）	苦情処理委員会	その他	
平成26年調査 計	100.0	50.6	(100.0)	(71.7)	(24.7)	(23.0)	49.0
＜企業規模＞							
5,000人以上	100.0	76.6	(100.0)	(87.1)	(30.1)	(7.8)	23.4
1,000～4,999人	100.0	65.2	(100.0)	(77.0)	(30.7)	(15.3)	34.4
300～999人	100.0	63.7	(100.0)	(82.0)	(19.3)	(16.7)	36.3
100～299人	100.0	48.4	(100.0)	(67.7)	(22.8)	(28.9)	50.6
50～99人	100.0	35.6	(100.0)	(60.1)	(26.2)	(29.0)	64.4
30～49人	100.0	30.8	(100.0)	(43.0)	(15.2)	(52.7)	68.3
＜労働組合の有無＞							
労働組合がある	100.0	66.4	(100.0)	(79.7)	(33.2)	(15.3)	33.2
労働組合がない	100.0	41.3	(100.0)	(64.2)	(16.6)	(30.2)	58.2
平成21年調査 計	100.0	37.6	(100.0)	(…)	(…)	(…)	62.1

注：（ ）内は、苦情処理のための機関がある事業所に対する割合である。

1) 苦情処理のための機関の有無「不明」を含む。

2) 平成21年調査は、「苦情処理機関（賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関：以下同じ）」として調査し、苦情処理機関の種類別には調査していない。

3) 平成21年調査は、「苦情処理機関あり」と回答した事業所の割合である。

4) 平成21年調査は、「苦情処理機関なし」と回答した事業所の割合である。

(出典) 厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ②

第10表 苦情処理のための機関の利用の有無及び苦情の解決状況別事業所割合

(単位：%)

区分	苦情処理のための 機関がある 計 1)	苦情処理機関のための 機関の利用があった 2)	苦情の解決状況				機関の利用がなかった 苦情処理のための 機関の利用がなかった 3)
			実際に救済・解決に 至ったものが多い	話を聞いて納得 したものが多い	解決されない 苦情が多い	その他	
平成26年調査 ＜苦情処理のための機関の種類＞							
相談窓口	100.0	37.8 (100.0)	(49.4)	(44.3)	(0.9)	(5.2)	59.8
苦情処理委員会	100.0	20.6 (100.0)	(64.4)	(23.3)	(4.7)	(7.3)	76.2
平成21年調査計 ³⁾ 4)	100.0 ⁵⁾	33.7 (100.0)	(41.8)	(44.9)	(5.1)	(5.3)	63.3 ⁶⁾

注： () 内は、苦情処理のための機関の利用があった事業所に対する割合である。

- 1) 苦情処理のための機関の有無「不明」を含む。
- 2) 苦情の処理状況「不明」を含む。
- 3) 平成21年調査は「苦情処理機関」として調査し、「相談窓口」、「苦情処理委員会」の別には調査していない。
- 4) 平成21年調査の利用及び苦情の解決状況は、平成20年1年間についての結果である。
- 5) 平成21年調査は、「苦情申し立てあり」と回答した事業所の割合である。
- 6) 平成21年調査は、「苦情申し立てなし」と回答した事業所の割合である。

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ③

第11表 苦情処理のための機関を利用した際の苦情の内容別事業所割合（平成25年1年間）

（複数回答）（単位：％）

区分	計	苦情処理のための機関の利用があつた 1)	日常業務の運営に関すること	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること	勤務延長・再雇用に関すること	教育訓練等に関すること	賃金、労働時間等労働条件に関すること	安全衛生に関すること	福利厚生に関すること	人間関係に関すること 2)	男女差別、セクハラに関すること	正社員以外の労働者の雇用契約の締結・更新・雇止めに関すること	正社員以外の労働者の正社員への登用制度に関すること	その他
平成26年調査 ＜苦情処理のための機関の種類＞														
相談窓口	100	54.4	29.5	11.2	13.6	30.4	17.6	11.2	63.1	24.5	8.4	13.8	17.7	
苦情処理委員会	100	34.8	34.6	4.4	3.8	19.1	10.3	4.5	56.0	23.2	10.0	10.7	27.8	
平成21年調査計	3) 4)	100	54.8	24.1	5) …	6.8	41.4	12.8	13.7	47.9	24.5	5) …	5) …	5.5

注：1) 苦情の内容「不明」を含む。

2) パワハラを含む。

3) 平成21年調査の苦情の内容は、苦情処理機関への苦情申し立てがあつた事業所に対する割合である。

4) 平成21年調査は、平成20年1年間についての結果である。

5) 平成21年調査は、「勤務延長・再雇用に関すること」、「正社員以外の労働者の正社員への登用制度に関すること」及び「正社員以外の労働者の雇用契約の締結・更新・雇止めに関すること」を調査していない。

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ④

第12表 外部の機関等を利用したことがある事業所及び利用した外部の機関等の種類別事業所割合（平成25年1年間）
（単位：％）

区分	計	外部の機関等を利用したことがある 1)	外部の機関等の種類（複数回答）					
			都道府県労働局長	都道府県の機関	裁判所	社外の機関や専門家 （カウンセラー、弁護士等）	その他	
平成26年調査計	100.0	8.4	(100.0)	(30.5)	(4.6)	(9.2)	(67.3)	(3.5)
＜企業規模＞								
5,000人以上 人	100.0	8.8	(100.0)	(54.3)	(1.3)	(12.1)	(43.5)	(-)
1,000～4,999 人	100.0	15.3	(100.0)	(20.7)	(2.5)	(6.6)	(77.0)	(0.1)
300 ～ 999 人	100.0	11.3	(100.0)	(26.0)	(1.7)	(8.3)	(82.6)	(2.0)
100 ～ 299 人	100.0	8.5	(100.0)	(30.4)	(17.2)	(13.5)	(65.3)	(0.3)
50 ～ 99 人	100.0	5.2	(100.0)	(27.3)	(1.9)	(7.8)	(74.3)	(12.6)
30 ～ 49 人	100.0	4.4	(100.0)	(32.2)	(-)	(7.1)	(46.6)	(14.0)
＜労働組合の有無＞								
労働組合がある	100.0	11.1	(100.0)	(17.4)	(6.4)	(6.8)	(73.8)	(3.2)
労働組合がない	100.0	6.7	(100.0)	(43.1)	(2.7)	(11.5)	(60.9)	(3.8)
平成21年調査 計 2)	100.0	6.9	(100.0)	(44.0)	(9.9)	(17.3)	(59.1)	(2.9)

注：（ ）内は、外部の機関等を利用したことがある事業所に対する割合である。

1) 外部の機関等の種類「不明」を含む。

2) 平成21年調査は、平成20年1年間についての結果である。

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑤

第13表 外部の機関等の今後の利用意思の有無及び利用したいと思わない理由別事業所割合

(単位：%)

区分	計 1)	今後外部の機関等を利用したい	わからない	今後外部の機関等を利用したいと思わない 2)	外部の機関等を利用したいと思わない理由 (複数回答)						特に理由はない		
					した解決ができない	自社の実態に即	が不安定になる	職場の労使関係	解決までに時間がかかる	解決に費用がかかる		判断が正確とは思えない	その他
平成26年調査計 3)	100.0	17.1	63.7	15.7	(100.0)	(47.0)	(31.9)	(23.3)	(18.3)	(14.2)	(13.9)	(23.4)	
<企業規模>													
5,000人以上	人	100.0	14.5	74.3	8.9	(100.0)	(31.7)	(30.5)	(15.7)	(7.5)	(2.7)	(32.5)	(9.0)
1,000～4,999	人	100.0	15.6	71.9	11.2	(100.0)	(40.2)	(27.5)	(9.7)	(15.5)	(12.8)	(19.1)	(31.5)
300 ～ 999	人	100.0	23.3	61.4	12.0	(100.0)	(52.5)	(19.3)	(30.8)	(20.3)	(20.9)	(15.8)	(20.6)
100 ～ 299	人	100.0	20.9	58.4	16.7	(100.0)	(44.4)	(36.9)	(26.2)	(13.5)	(13.9)	(17.3)	(22.0)
50 ～ 99	人	100.0	17.1	59.1	19.7	(100.0)	(52.7)	(34.3)	(28.7)	(22.8)	(13.1)	(9.6)	(18.2)
30 ～ 49	人	100.0	12.5	61.4	21.2	(100.0)	(48.6)	(32.8)	(20.9)	(21.2)	(16.7)	(7.5)	(31.2)
<労働組合の有無>													
労働組合がある		100.0	15.4	69.5	13.1	(100.0)	(31.7)	(36.0)	(18.6)	(14.0)	(14.5)	(20.3)	(23.6)
労働組合がない		100.0	18.1	60.3	17.3	(100.0)	(53.8)	(30.1)	(25.4)	(20.3)	(14.1)	(11.1)	(23.3)
<外部機関等の利用の有無>													
外部機関等を利用したことがある		100.0	63.3	32.2	4.6	(100.0)	(44.7)	(46.8)	(52.4)	(53.8)	(54.3)	(2.2)	(1.5)
外部機関等を利用したことがない		100.0	13.0	67.0	16.8	(100.0)	(46.6)	(31.8)	(22.8)	(16.8)	(13.3)	(14.3)	(24.2)
平成21年調査計		100.0	19.0	56.5	20.7	(100.0)	(45.9)	(44.1)	(18.1)	(20.1)	(23.0)	(16.0)	(17.9)

注： () 内は、今後外部の機関等を利用したいと思わない事業所に対する割合である。

- 1) 利用意思の有無「不明」を含む。
- 2) 利用したいと思わない理由「不明」を含む。
- 3) 外部機関等の利用の有無「不明」を含む。

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑥

第19表 不平や不満の伝達の有無及び伝達方法別労働者割合（平成23年7月1日～平成26年6月30日の3年間）（単位：％）

区分	計 1)	不平や不満を伝えたことがある 2)	不平や不満の伝達方法（複数回答）							不平や不満を伝えたことがない
			直接上司へ	社内の相談窓口へ	労働組合へ ³⁾	自己申告制度によって	苦情処理委員会へ	外部の機関等へ ⁴⁾	その他	
平成26年調査計	100.0	16.5 (100.0)	(78.2)	(2.9)	(18.0)	(3.2)	(0.2)	(0.8)	(10.9)	83.1
<就業形態>										
正社員	100.0	17.7 (100.0)	(79.1)	(2.5)	(20.1)	(3.7)	(0.2)	(0.9)	(8.2)	81.9
パートタイム労働者	100.0	8.8 (100.0)	(72.5)	(9.5)	(4.1)	(-)	(-)	(-)	(24.5)	91.2
上記以外の労働者	100.0	16.4 (100.0)	(70.2)	(1.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(40.9)	83.0
<役職>										
課長クラス以上	100.0	16.6 (100.0)	(90.6)	(1.4)	(4.0)	(6.3)	(-)	(-)	(6.1)	83.1
係長クラス	100.0	17.5 (100.0)	(83.6)	(2.2)	(20.3)	(8.4)	(1.0)	(0.2)	(8.2)	82.3
役職なし	100.0	16.3 (100.0)	(74.5)	(3.4)	(19.8)	(1.3)	(-)	(1.0)	(12.6)	83.3
<勤続年数>										
1年未満	100.0	5.4 (100.0) *	(59.1) *	(49.1) *	(-) *	(-) *	(-) *	(12.0) *	(5.9) *	94.6
1年以上2年未満	100.0	12.0 (100.0)	(98.6)	(6.1)	(0.0)	(-)	(-)	(-)	(4.1)	88.0
2年以上3年未満	100.0	14.0 (100.0)	(85.0)	(3.3)	(4.2)	(1.1)	(-)	(10.5)	(5.6)	85.5
3年以上5年未満	100.0	15.0 (100.0)	(86.1)	(-)	(9.4)	(4.8)	(-)	(-)	(17.1)	85.0
5年以上10年未満	100.0	23.5 (100.0)	(74.4)	(3.2)	(19.9)	(0.5)	(-)	(0.0)	(17.0)	75.8
10年以上20年未満	100.0	17.0 (100.0)	(89.7)	(1.1)	(12.7)	(3.9)	(-)	(-)	(4.4)	82.7
20年以上	100.0	12.5 (100.0)	(56.4)	(2.5)	(39.6)	(9.4)	(1.2)	(0.2)	(7.2)	87.1
平成21年調査計 ⁵⁾	100.0	21.2 (100.0)	(79.6) ⁶⁾	(...) ⁷⁾	(11.6)	(4.7) ⁸⁾	(1.5)	(...)	(8.6)	78.0

注：（ ）内は、不平や不満を伝えたことがある労働者に対する割合である。

また、数値の右側に「*」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。

1) 不平や不満の伝達の有無「不明」を含む。

2) 不平や不満の伝達方法「不明」を含む。

3) 電子メールでの相談を含む。

4) 公共の機関を含む。

5) 平成21年調査は、過去1年間（平成20年7月1日～平成21年6月30日：以下同じ）についての結果である。

6) 平成21年調査は、「社内の相談窓口へ」及び「外部の機関等へ」を調査していない。

7) 平成21年調査は、「労働組合を通じて」と回答した労働者の割合である。

8) 平成21年調査は、「苦情処理委員会等の機関へ」と回答した労働者の割合である。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑦

第20表 不平や不満の内容別労働者割合（平成23年7月1日～平成26年6月30日の3年間）

（複数回答）（単位：％）

区分	計ある 伝えた 不平や 不満が	と 営に 日常 業務 の運	進 置・ 出向、 昇 格等 ）	人事 （人員 配	雇 用に 関す る	勤 務延 長・ 再	関 する こと	教 育訓 練等 に	賃 金、 労働 条件 に	安 全衛 生に 関 する こと	福 利厚 生に 関 する こと	人 間関 係に 関 する こと ¹⁾	ク ハラ に 関す ること	男 女差 別、 セ	そ の 他
平成26年調査計	100.0	53.9	40.0		7.0		9.9	39.8	8.2	11.5	32.1		4.1		6.4
＜性別＞															
男	100.0	57.5	47.9		5.1		12.2	35.5	8.3	15.9	27.3		1.7		5.4
女	100.0	48.9	28.5		9.7		6.7	45.9	8.2	5.1	38.8		7.5		7.8
＜就業形態＞															
正社員	100.0	53.5	42.6		7.2		10.3	39.4	8.6	11.6	31.6		4.5		5.9
パートタイム労働者	100.0	57.3	12.6		2.1		8.4	45.6	7.4	6.3	29.3		0.6		18.2
上記以外の労働者	100.0	57.8	28.7		9.5		5.1	40.0	3.4	16.4	44.4		1.7		0.2
＜役職＞															
課長クラス以上	100.0	76.3	70.3		4.5		2.9	23.0	4.4	4.9	49.1		0.5		0.7
係長クラス	100.0	71.9	43.5		5.7		11.5	36.3	16.6	13.6	34.6		5.7		10.8
役職なし	100.0	45.0	33.6		7.8		10.7	43.7	6.6	12.1	28.4		4.3		6.1
＜勤続年数＞															
1年未満	100.0 *	49.3 *	- *		- *		- *	56.7 *	- *	29.3 *	25.9 *		- *		- *
1年以上2年未満	100.0	54.9	20.5		3.9		1.2	40.4	-	3.9	36.1		3.8		5.2
2年以上3年未満	100.0	39.7	35.7		3.0		10.3	31.2	8.6	18.3	29.3		0.0		3.5
3年以上5年未満	100.0	48.5	40.9		9.5		10.0	39.0	9.8	2.9	37.0		0.6		9.1
5年以上10年未満	100.0	55.3	32.3		4.0		13.7	38.0	7.5	16.2	41.5		1.4		9.0
10年以上20年未満	100.0	52.1	44.4		7.4		10.3	35.1	9.6	2.1	20.3		6.2		5.3
20年以上	100.0	62.3	61.0		14.4		3.8	53.0	10.1	19.6	25.2		11.3		1.9
平成21年調査計 ²⁾	³⁾ 100.0	53.9	35.0		⁴⁾ ・・・		14.7	46.1	10.3	7.3	26.9		1.4		7.6

注：数値の右側に「*」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。

1) パワハラを含む。

2) 平成21年調査は、過去1年間についての効果である。

3) 平成21年調査の「不平や不満を伝えたことがある計」は、不平や不満の内容「不明」を含む。

4) 平成21年調査は、「勤務延長・再雇用に関すること」を調査していない。

（出典）厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査の概況」

5. 企業内における自主的な紛争処理の状況 ⑧

第21表 不平や不満の伝達で得られた結果別労働者割合（平成23年7月1日～平成26年6月30日の3年間）
（単位：％）

区分	不平や不満を 伝えたことがある 計 ¹⁾	納得のいく結果が 得られた	検討中の ようである	納得のいく 結果は得られ なかった	その他
平成26年調査計	100.0	20.1	18.0	49.9	11.0
＜性別＞					
男	100.0	18.1	15.8	55.2	9.8
女	100.0	23.0	21.1	42.2	12.8
＜就業形態＞					
正社員	100.0	20.2	18.5	49.9	10.9
パートタイム労働者	100.0	11.9	3.6	67.3	10.8
上記以外の労働者	100.0	28.0	27.2	27.9	12.1
＜役職＞					
課長クラス以上	100.0	9.7	16.4	64.7	7.8
係長クラス	100.0	29.9	11.1	43.8	15.2
役職なし	100.0	19.2	20.2	48.9	10.4
＜勤続年数＞					
1年未満	100.0 *	8.3 *	23.1 *	57.0 *	11.6 *
1年以上2年未満	100.0	55.3	11.4	28.5	4.8
2年以上3年未満	100.0	15.7	49.7	14.5	20.1
3年以上5年未満	100.0	32.1	18.0	40.4	9.5
5年以上10年未満	100.0	13.1	17.7	55.1	13.6
10年以上20年未満	100.0	26.5	16.9	48.4	5.5
20年以上	100.0	9.1	11.4	65.0	13.4
平成21年調査計 ²⁾	100.0	21.8	27.2	38.4	9.7

注：数値の右側に「*」が付されているものは、分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、利用する際には注意を要する。

1) 不平や不満の伝達で得られた結果「不明」を含む。

2) 平成21年調査は、過去1年間についての結果である。

6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ①

- 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. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ②

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. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ③

- 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。

6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ④

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. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑤

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 (100.0)	79.9 (100.0)	63.5 (100.0)	65.6 (100.0)	37.2 (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つせん	(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。

(出典) 人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」

6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑥

表12 企業規模別希望退職制度における在職中の求職活動の状況

(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
在職中の求職活動を認めている		67.1	65.6	63.8	72.6	52.0
		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
会社側の 事前承諾	必要	(46.2)	(51.7)	(55.8)	(45.9)	(39.3)
	不要	(53.8)	(48.3)	(44.2)	(54.1)	(60.7)
在職中の求職活動を認めていない		29.6	32.2	36.2	26.2	36.4
不明		3.3	2.3	—	1.2	11.6

(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 ()内は在職中の求職活動を認めている企業を100とした場合の割合を示す。

6. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑦

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. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況 ⑧

表14 早期退職優遇制度及び希望退職制度の併用の状況

(単位：%)

	計	希望退職 制度がある	希望退職 制度がない	不明
計	100.0	10.9	88.3	0.8
早期退職優遇制度がある	11.6	2.2	9.3	0.1
早期退職優遇制度がない	87.3	8.6	78.5	0.3
不明	1.1	0.1	0.5	0.4

(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 希望退職制度がある企業とは、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のことをいう。

(参考)「雇用指針」の概要

- グローバル企業及び新規開業直後の企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成25年12月13日法律第107号）第37条第2項に基づき、**労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」**が、平成26年4月1日に定められた。

I 総論

日本企業にみられる「**内部労働市場型**」の人事労務管理と、外資系企業等に見られる「**外部労働市場型**」の人事労務管理の**相違を考慮して裁判所が判断する事例**がある。

- ① 「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った**配転や出向が人事権の濫用に当たらない**とされるケースが多く、一方で、**解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力**が使用者に求められる傾向
- ② 「外部労働市場型」の人事労務管理を行う企業においては、**解雇に当たって金銭的な補償、再就職の支援（退職パッケージ）を提供**する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の**解雇回避努力が求められる程度は、「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業と比べて少ない**傾向

II 各論

1 労働契約の成立

- (1) 採用の自由
- (2) 採用内定の取消し
- (3) 試用期間

2 労働契約の展開

- (1) 労働条件の設定、変更
 - ① 労使の個別合意による労働条件の設定・変更
 - ② 就業規則による統一的な労働条件の設定・変更
- (2) 配転
- (3) 出向
- (4) 懲戒
- (5) 懲戒解雇

3 労働契約の終了

- (1) 解雇
- (2) 普通解雇
 - ① 労働者の労務提供の不能による解雇
 - ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
 - ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
- (3) 整理解雇
 - ① 人員削減の必要性
 - ② 解雇回避努力義務
 - ③ 被解雇者選定の妥当性
 - ④ 手続の妥当性
- (4) 特別な事由による解雇制限
- (5) 退職勧奨
- (6) 雇止め
- (7) 退職願いの撤回
- (8) 退職後の競業避止義務