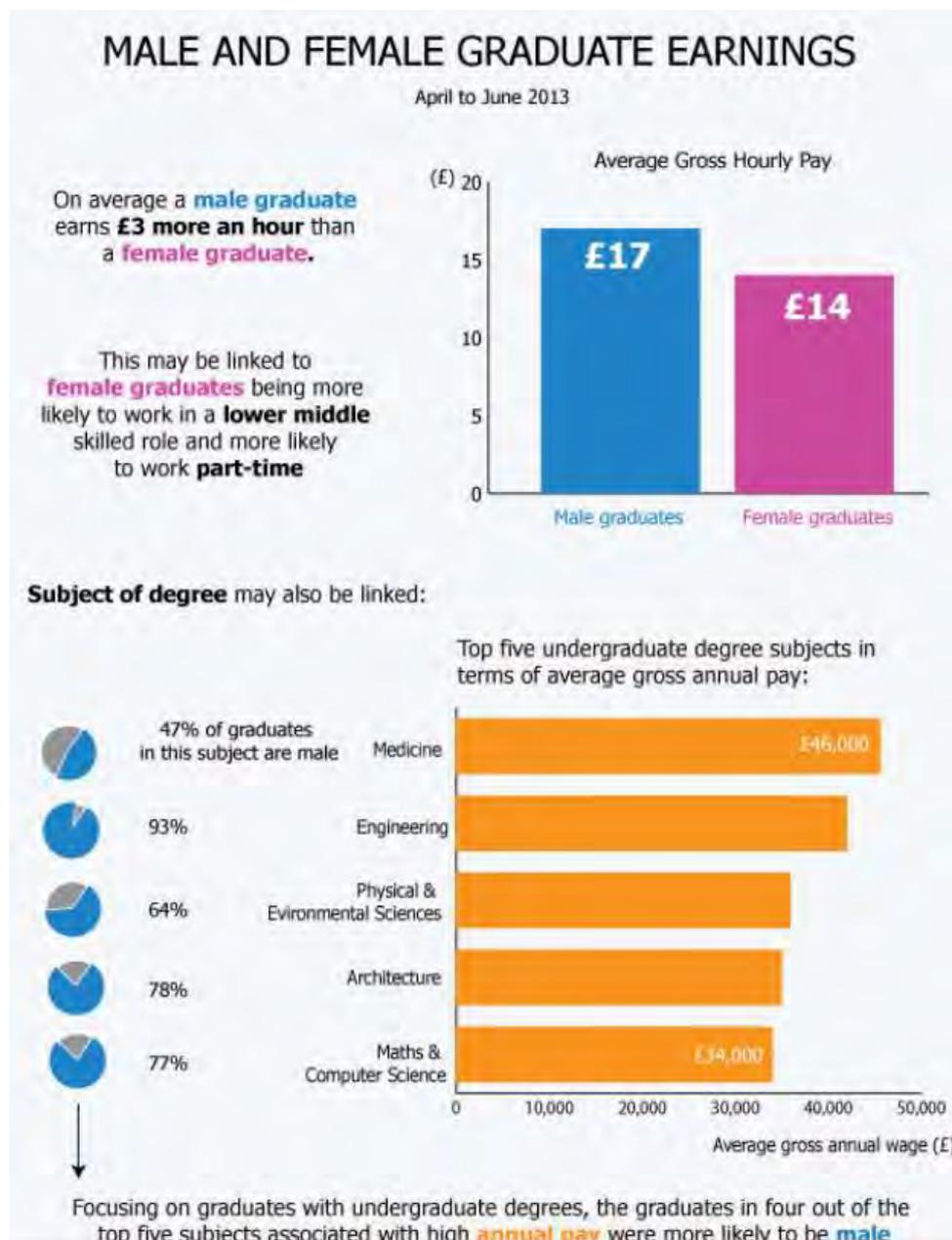


図表-3-90 イギリスの学卒者の給与 男女別（2013年）

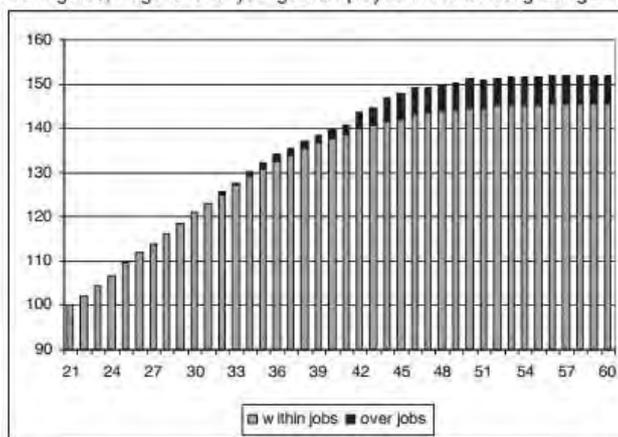


(Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 15)

④ ベルギー

図表-3-91 ベルギーの平均賃金カーブ（ジョブ、ジョブ以外の福祉手当）

Figure 1 – Average pay scale for white-collar workers as a function of their age  
(index figures, wage level of youngest employee in the lowest grading = 100)



Source: FPS Employment, Labour and Social Dialogue.

(ECB, Working Paper No.840, Dec 2007) <sup>92</sup>

⑤ オランダ

図表-3-92 オランダのホワイトカラーの業績評価別給与スケール



(Dohmen (2003) Performance, Seniority and Wages, Figure 4) <sup>93</sup>

<sup>92</sup> <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp840.pdf>

<sup>93</sup> <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/20172/1/dp935.pdf>

第3章 雇用中の在り方

⑥ モンテネグロ

図表-3-93 モンテネグロの社内等級別標準賃金テーブル (FedEE, 2012年4月)

Level	Occupational groups by type of organisation		Local currency: euro									
	Locally-owned	Foreign-owned	Midpoint									
	<10 employees	>10 employees	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%	
1	E1							1.38				
2		E1			1.43	1.51	1.59	1.67	1.75			
3	E2		1.47	1.55	1.65	1.74	1.84	1.95	2.02	2.11	2.20	
4		E2	1.70	1.80	1.91	2.01	2.12	2.22	2.33	2.44	2.54	
5	E3		1.96	2.08	2.20	2.32	2.44	2.57	2.69	2.81	2.93	
6	W1	E3,W1	2.26	2.40	2.54	2.68	2.82	2.96	3.10	3.24	3.38	
7	O1,T1,W2	O1,T1,W2	2.62	2.88	2.84	2.99	3.15	3.31	3.47	3.62	3.78	
8	S1,W3	S1	2.82	2.99	3.17	3.34	3.52	3.70	3.87	4.05	4.22	
9	O2,S2,T2	O2,T2,W3	3.34	3.55	3.75	3.97	4.18	4.39	4.60	4.81	5.01	
10	F1,O3,P1,R1,T3	F1,P1,S2,T3	3.97	4.22	4.47	4.71	4.96	5.21	5.46	5.71	5.95	
11	F2,P2,R2,S3	F2,O3,P2,R1,S3	4.71	5.01	5.30	5.60	5.89	6.18	6.48	6.77	7.07	
12	R3	R2	5.58	5.93	6.28	6.63	6.98	7.33	7.68	8.03	8.38	
13	M1,P3	P3,R3	6.62	7.03	7.44	7.86	8.27	8.68	9.10	9.51	9.92	
14	P4	M1,P4,R3	8.53	9.06	9.59	10.13	10.66	11.19	11.73	12.26	12.79	
15	M2	M1,P4	10.99	11.68	12.37	13.06	13.74	14.43	15.11	15.80	16.49	
16		M2	14.17	15.05	15.94	16.83	17.71	18.60	19.48	20.37	21.25	
17	M3	M2	18.26	19.40	20.55	21.69	22.83	23.97	25.11	26.25	27.39	
18	M3	M3	23.54	25.01	26.48	27.95	29.43	30.90	32.37	33.84	35.31	
19		M3	30.34	32.24	34.14	36.03	37.93	39.83	41.72	43.62	45.52	
20	D1	D1	39.11	41.56	44.00	46.45	48.89	51.33	53.78	56.22	58.67	
21	O2	O2	51.66	54.89	58.11	61.34	64.57	67.80	71.03	74.26	77.49	
22	GM1	GM1	88.23	92.49	96.75	101.02	105.28	109.55	113.81	118.08	122.34	
23	GM2	GM1	90.11	95.74	101.38	107.01	112.64	118.27	123.90	129.54	135.17	
24	GM2	GM2	119.02	126.45	133.89	141.33	148.77	156.21	163.65	171.09	178.52	
25	GM3	GM3					196.48					

(FedEE, Pay in Europe) <sup>94</sup>

<sup>94</sup> <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/pay-in-europe/>

## (4) 米国の状況

図表-3-94 米国の新規学卒フルタイム雇用者の給与（2009年）

Table 3.4.  
 POSTBACCALAUREATE EARNED INCOME: Of 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed full time, percentage distribution of earned income and median and average annual income, by selected individual and institutional characteristics: 2009

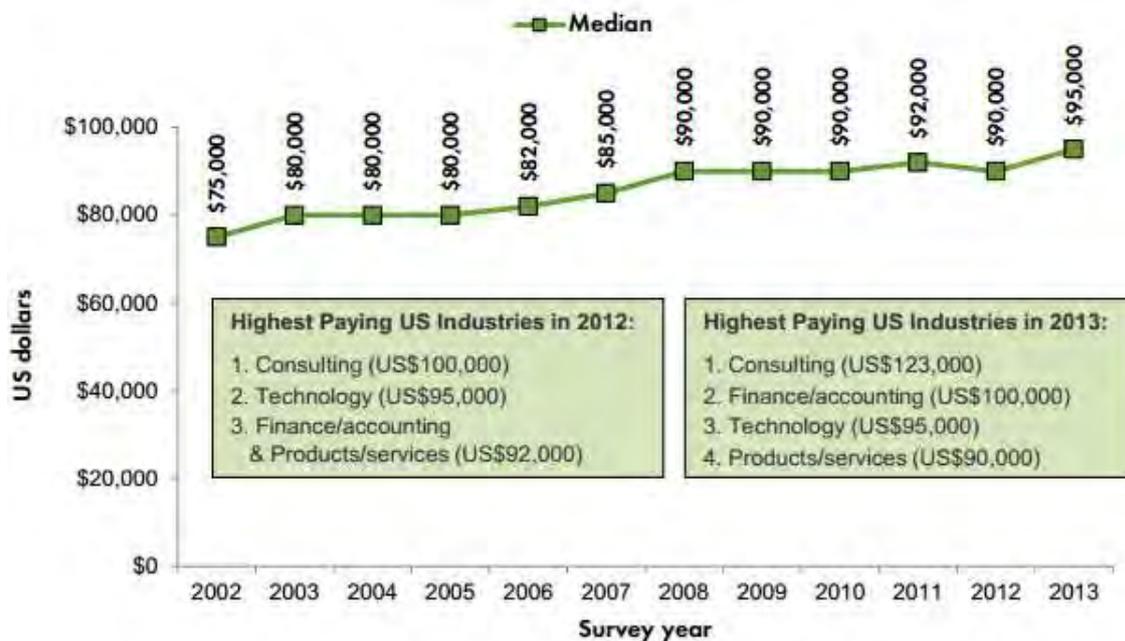
Selected individual and institutional characteristics	Median	Average	Earned income in current job <sup>1</sup>			
			Lowest 25 percent	Lower middle 25 percent	Upper middle 25 percent	Highest 25 percent
<b>Total</b>	<b>\$36,000</b>	<b>\$40,200</b>	<b>25.0</b>	<b>25.2</b>	<b>24.8</b>	<b>25.0</b>
<b>Sex</b>						
Male	40,000	44,500	20.5	21.1	23.2	35.1
Female	34,600	36,700	28.6	28.4	26.1	16.8
<b>Race/ethnicity<sup>2</sup></b>						
White	36,400	40,500	25.2	24.7	25.0	25.2
Black	35,400	39,700	24.9	27.7	22.7	24.7
Hispanic	35,400	37,500	25.0	28.0	26.3	20.6
Asian	41,000	42,500	18.3	21.2	26.9	33.6
Other	34,000	40,000	31.3	27.0	20.4	21.4
<b>Age at bachelor's degree receipt</b>						
23 or younger	35,000	37,800	27.9	26.6	25.3	20.2
24–29	35,600	38,800	24.1	28.2	24.0	23.7
30 or older	47,000	52,100	13.7	15.2	23.9	47.1
<b>Highest education attained by either parent<sup>3</sup></b>						
High school or less	36,700	41,400	23.7	25.0	26.1	25.2
Some postsecondary education	35,400	39,000	26.0	26.2	24.4	23.4
Bachelor's degree	36,900	40,200	25.3	23.8	23.6	27.3
Graduate or first-professional degree	36,000	40,100	25.3	25.5	25.6	23.5
<b>Ever received a Pell Grant</b>						
Yes	35,000	37,300	27.8	27.6	24.5	20.1
No	37,900	41,900	23.4	23.7	25.1	27.9
<b>Bachelor's degree major</b>						
STEM major <sup>4</sup>	48,000	47,100	17.1	15.4	19.5	48.1
Computer and information sciences	50,000	51,800	12.3	13.2	23.4	51.1
Engineering and engineering technology	54,400	54,000	7.9	6.5	13.3	72.3
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	33,900	35,300	31.8	28.1	25.0	15.2
General studies and other <sup>5</sup>	34,500	40,500	29.6	32.7	22.5	15.1
Social sciences	31,500	34,500	35.7	29.8	22.5	12.1
Humanities	30,000	31,400	43.8	27.5	20.4	8.2
Health care fields	44,900	48,300	10.3	15.8	34.8	39.1
Business	40,000	44,000	18.7	21.7	26.9	32.6
Education	34,000	33,600	22.3	42.6	31.3	3.8
Other applied <sup>6</sup>	31,200	34,200	34.0	32.1	24.0	9.9

See notes at end of table.

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009)<sup>95</sup>

<sup>95</sup> <http://nces.ed.gov/pubs2013/2013150.pdf>

図表-3-95 米国における MBA 取得新卒フルタイム雇用者の初任給中間値の推移



(GMAC 2013 Corporate Recruiters Survey, Figure 6) <sup>96</sup>

図表-3-96 米国における新規学卒雇用者の平均初任給 出身学科別 (2013年)

Broad Category	2013 Average Salary	2012 Average Salary	Percent Change
Business	\$55,144	\$53,900	2.3%
Communications	\$44,552	\$43,717	1.9%
Computer Science	\$59,084	\$59,221	-0.2%
Education	\$40,590	\$40,668	-0.2%
Engineering	\$62,564	\$62,655	-0.1%
Humanities & Social Sciences	\$38,045	\$36,988	2.9%
Math & Sciences	\$42,956	\$42,471	1.1%
<b>Overall</b>	<b>\$45,633</b>	<b>\$44,482</b>	<b>2.6%</b>

(NACE Salary Survey, January 2014 Executive Summary, p.3) <sup>97</sup>

<sup>96</sup>

<http://www.gmac.com/~media/Files/gmac/Research/Employment%20Outlook/crs-2013-hiring-report-01.pdf>

<sup>97</sup>

<https://www.naceweb.org/uploadedFiles/Content/static-assets/downloads/executive-summary/2014-january-salary-survey-executive-summary.pdf>

図表-3-97 米国における新規学卒雇用者の年収レンジ 出身領域別（2013年）



(NACE Salary Survey, January 2014 Executive Summary, p.4)

図表-3-98 米国における取得学位別・出身領域別の年収中央値（2010-2011）



(College Majors, Unemployment and Earnings 2013, Georgetown University) <sup>98</sup>

<sup>98</sup> <https://georgetown.app.box.com/s/9t0p5tm0qhejyy8t8hub>

図表-3-99 米国における労働協約で合意された年功賃金  
フロリダ州セントジョンズ郡とセントジョンズ学校教員組合の例

Job Title	Years of Experience							
	None	1	2	3	4	6	8	12
Computer operators	\$10.05	\$10.30	\$10.55	\$10.80	\$11.05	\$11.55	\$12.30	\$14.05
QC inspectors	\$12.30	\$12.55	\$12.80	\$13.05	\$13.30	\$13.80	14.30	\$16.30

(Milkobitch 2013) <sup>99</sup>

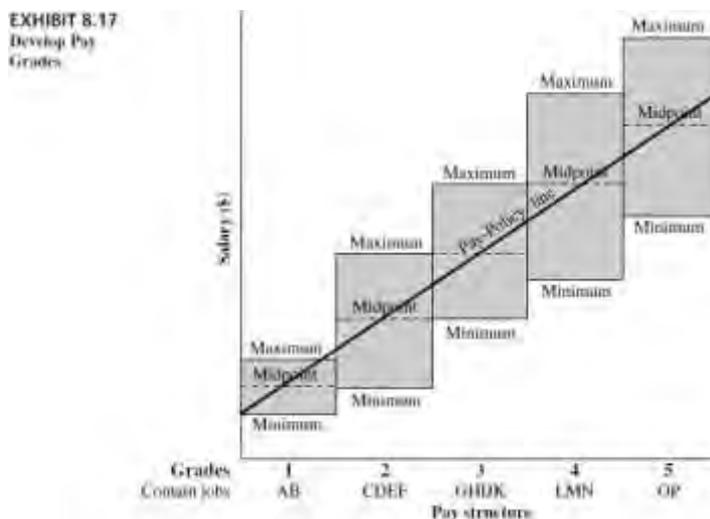
図表-3-100 米国における勤続年数に基づく有給休暇日数（全米平均）

Length of Service	1 Year	5 Years	10 Years	20 Years
Paid Vacation Time (Days)	10	14	17	19

(2012 National Compensation Study) <sup>100</sup>

図表-3-101 米国における資格と範囲給の関係（Milkovich）

図表-3-98



(Milkovich et.al, 'Compensation', McGraw Hill) <sup>101</sup>

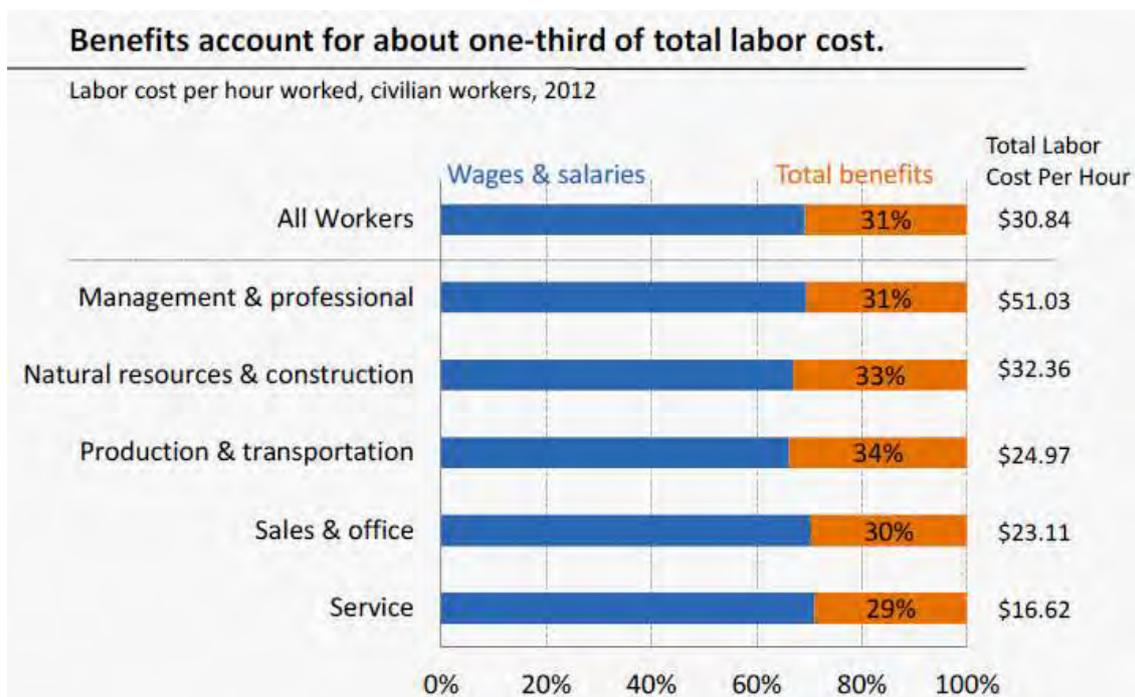
<sup>99</sup> Milkobich et.al, (2013) 'Compensation', 11th edition, McGraw Hill, p.524

<sup>100</sup> Top Employment Benefits

<http://www.money-zine.com/career-development/finding-a-job/top-employee-benefits/>

<sup>101</sup> Compensation, Eleventh Edition (2013) p.281、Exhibit 8.18

図表-3-102 米国の労働コストに占める賃金/給与とベネフィットの割合（2012）



(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS), p.30)<sup>102</sup>

<sup>102</sup> [http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The\\_Aging\\_U.S.-Workforce.pdf](http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The_Aging_U.S.-Workforce.pdf)

### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-103 米国の雇用主が負担するベネフィットの提供状況（BLS, 2012）

ベネフィット		提供割合
休暇手当	Vacation Pay	77%
祝日手当	Holiday Pay	77%
保健/医療費手当	Health / Medical Care	70%
処方箋費用の補助	Prescription Drugs	69%
陪審員有給休暇	Paid Jury Duty	63%
病欠を理由とする有給休暇	Paid Sick Leave	61%
葬儀出席を理由とする有給休暇	Paid Funeral Leave	60%
確定拠出型退職年金の雇用主負担	Defined Contribution Retirement Plan	59%
生命保険の雇用主負担	Life Insurance	57%
従業員支援プログラム（EAP）	Employee Assistance Programs	48%
歯科治療費の補助	Dental Care	45%
業績非連動ボーナス	Non-Production Bonus Pay	42%
短期所得補償保険の雇用主負担	Short Term Disability	39%
個人の理由による有給休暇	Paid Personal Leave	37%
医療費支出口座の提供	Healthcare Reimbursement Account	36%
ウェルネス・プログラムの提供	Wellness Programs	34%
介護費支出口座の提供	Dependent Care Reimbursement Account	34%
長期所得補償保険の雇用主負担	Long Term Disability	33%
兵役を理由とする有給休暇	Paid Military Leave	33%
眼下治療費の補助	Vision Care	25%
確定給付型退職年金の雇用主負担	Defined Benefit Retirement Plan	19%
医療貯蓄口座	Health Savings Account	19%
フィナンシャル・プランニングの提供	Financial Planning	18%
介護保険料の雇用主負担	Long Term Care Insurance	16%
家族を理由とする有給休暇	Paid Family Leave	11%
チャイルドケアの提供	Childcare	9%
通勤の費用/手段の支援	Subsidized Commuting	6%
在宅ワークの許可	Flexible Workplace	6%
年金任意積立額控除の税当局申請	Payroll Deduction IRA	4%
業績連動ストックオプションの付与	Stock Options (Performance)	3%

（BLS, National Compensation Survey March 2012 より整理）<sup>103</sup>

<sup>103</sup> <http://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2012/ebbl0050.pdf>

6. 企業内教育訓練

(1) 日本、欧州、米国の比較

欧米はジョブ型社会であるから当該ジョブのスキルや経験を身に着けた者が採用されるが、日本では地頭さえよければスキルが無くとも採用され、入社後に当該ジョブのスキルを着けさせるように企業内の研修等で訓練を行うと言われている。しかし当然ながら、ジョブ型の欧米でも日本のような企業内訓練は行われている。

次項(2)から(4)にかけて、日本及び欧米における教育訓練に係る統計データを中心に掲載している。これらを大まかに整理すると、次のように示される。

- 教育訓練を実施している企業の割合は、日本が約7割(2011年, 図表-3-105)、EU平均が約5割(2013年, 図表-3-113)、米国が約7割以上(1995年, 図表-3-132)。
- 欧州では、高スキルホワイトカラー雇用者、終身雇用契約者のような、雇用条件が相対的に優位にある雇用者に、より手厚い教育訓練が提供されている(図表-3-120, 3-121)。また、業種によって教育訓練の実施割合は異なり、金融業の実施割合が最も高い(図表-3-122)
- 米国では、Informal(OJTなど)の教育訓練を含めれば、約9割の企業が実施している(図表-3-132ほか)

また、日本と欧米の比較をまとめると、次のように示される。

図表-3-104 企業内教育訓練 日本と欧米の比較

	日本	欧米
企業内教育訓練の実施状況	約7割の企業が正社員に対して教育訓練(OJT, Off-JT)を実施。	欧州では、約5割の企業が期限の定めのない労働契約(雇用契約)者に対して、OJT, Off-JTを実施している。米国では近年の統計データは得られないが、当然に教育訓練が行われている。

### 第3章 雇用中の在り方

#### (2) 日本の状況

図表-3-105 教育訓練の種類：日常的な業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）  
実施状況（％）

産業・事業所規模・企業規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	該当労働者に教育訓練を実施している事業所	教育訓練の実施状況（複数回答）				正社員、パートのどちらにも実施していない	不明
			正社員に実施している	パートに実施している	正社員と職務が同じパートに実施	左記以外のパートに実施		
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>69.1</b>	<b>67.1</b>	<b>54.4</b>	<b>9.0</b>	<b>48.7</b>	<b>20.5</b>	<b>10.4</b>
<b>産業</b>								
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	49.3	46.4	26.4	3.3	23.5	31.3	19.4
建設業	100.0	60.6	57.2	45.0	3.8	44.7	25.6	13.8
製造業	100.0	54.0	51.4	38.4	9.3	32.5	32.1	13.9
消費関連製造業	100.0	50.7	50.4	38.7	12.9	31.1	35.5	13.8
素材関連製造業	100.0	55.6	49.7	37.7	5.4	33.3	27.5	16.9
機械関連製造業	100.0	56.8	55.1	38.9	9.3	33.5	33.4	9.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	88.4	88.1	63.9	4.6	59.7	2.8	8.7
情報通信業	100.0	77.8	77.8	51.6	8.9	45.9	17.3	4.9
運輸業、郵便業	100.0	60.8	60.8	46.1	11.5	36.7	22.1	17.1
卸売業、小売業	100.0	72.4	71.8	59.8	8.6	53.7	19.8	7.9
卸売業	100.0	69.0	68.6	50.1	2.5	48.3	23.3	7.7
小売業	100.0	73.5	72.8	63.0	10.5	55.5	18.6	7.9
金融業、保険業	100.0	93.9	93.9	77.3	11.4	67.9	2.9	3.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	68.3	65.6	51.8	11.0	43.4	20.9	10.7
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	66.1	66.1	40.4	8.3	33.0	18.7	15.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	75.6	71.8	62.6	2.7	60.6	16.1	8.3
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	72.5	67.7	61.6	5.7	59.0	17.0	10.5
教育、学習支援業	100.0	68.3	64.0	49.5	4.9	45.1	19.9	11.8
医療、福祉	100.0	69.5	68.3	53.8	17.9	45.1	19.5	11.0
複合サービス事業	100.0	92.4	89.5	78.9	21.4	65.0	3.9	3.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	60.7	58.1	43.0	9.6	36.0	24.2	15.2
<b>事業所規模</b>								
1,000人以上	100.0	96.7	96.5	69.2	9.0	62.8	1.2	2.1
300～999人	100.0	91.1	90.5	69.1	11.9	62.3	3.8	5.1
100～299人	100.0	88.2	87.0	70.3	15.0	62.6	6.4	5.4
30～99人	100.0	80.0	78.1	62.8	13.2	56.1	11.2	8.8
5～29人	100.0	65.9	63.8	51.9	7.8	46.5	23.1	11.0
<b>企業規模</b>								
1,000人以上	100.0	94.1	92.3	81.3	11.0	75.3	2.1	3.7
500～999人	100.0	84.6	83.3	55.2	7.1	52.5	2.1	13.3
300～499人	100.0	94.8	93.7	78.4	12.2	69.9	3.5	1.7
100～299人	100.0	82.0	80.8	63.9	6.9	59.7	8.8	9.2
30～99人	100.0	66.2	64.4	51.9	10.2	44.8	21.1	12.7
5～29人	100.0	54.0	51.5	40.8	8.0	35.5	33.0	13.0

(厚生労働省(2011)平成23年パートタイム労働者総合実態調査 第16表(5-1))<sup>104</sup>

104

[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?\\_toGL08020101\\_&tstatCode=000001021294&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000001021294&requestSender=search)

図表-106 教育訓練の種類：職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（OFF-JT）  
実施状況（％）

産業・事業所規模・企業規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	該当労働者に教育訓練を実施している事業所	教育訓練の実施状況（複数回答）				正社員、パートのどちらにも実施していない	不明
			正社員に実施している	パートに実施している	正社員と職務が同じパートに実施	左記以外のパートに実施		
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>53.0</b>	<b>51.5</b>	<b>26.5</b>	<b>6.8</b>	<b>21.4</b>	<b>22.1</b>	<b>24.9</b>
<b>産業</b>								
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	59.5	59.5	7.1	2.9	7.1	34.6	5.9
建設業	100.0	67.1	67.0	12.0	0.6	11.7	19.3	13.7
製造業	100.0	46.4	45.3	19.8	6.6	15.8	30.0	23.6
消費関連製造業	100.0	34.2	34.2	18.2	10.0	12.5	34.5	31.3
素材関連製造業	100.0	50.5	47.6	16.6	2.7	14.4	26.7	22.8
機械関連製造業	100.0	58.9	58.9	26.5	7.0	22.5	27.9	13.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	83.3	82.4	20.5	5.6	15.0	3.2	13.4
情報通信業	100.0	52.3	51.1	26.9	1.9	25.8	24.6	23.1
運輸業、郵便業	100.0	58.7	58.7	27.8	8.9	19.9	19.2	22.1
卸売業、小売業	100.0	47.0	45.0	27.1	7.2	21.0	26.5	26.5
卸売業	100.0	39.4	37.1	10.5	1.5	9.3	34.4	26.2
小売業	100.0	49.4	47.6	32.5	9.1	24.8	24.0	26.6
金融業、保険業	100.0	92.3	90.9	61.3	10.1	52.5	1.6	6.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	56.2	53.7	25.8	7.8	20.6	16.2	27.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	71.8	71.8	23.4	7.7	16.1	16.4	11.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	42.9	41.0	22.6	3.7	19.2	20.1	36.9
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	71.0	68.5	35.4	5.5	32.5	13.7	15.3
教育、学習支援業	100.0	54.7	52.9	18.0	2.5	15.9	19.8	25.5
医療、福祉	100.0	52.4	50.9	30.2	11.9	22.1	20.6	27.0
複合サービス事業	100.0	88.6	88.5	63.1	17.9	50.0	3.0	8.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	53.0	50.9	26.8	6.2	23.4	25.4	21.6
<b>事業所規模</b>								
1,000人以上	100.0	92.4	92.2	32.9	6.0	28.2	1.9	5.7
300～999人	100.0	89.1	88.1	44.1	9.0	38.3	3.3	7.6
100～299人	100.0	83.8	82.6	44.6	10.8	37.4	7.0	9.2
30～99人	100.0	70.8	69.8	38.1	10.7	31.7	11.6	17.6
5～29人	100.0	47.7	46.1	23.3	5.9	18.4	25.0	27.2
<b>企業規模</b>								
1,000人以上	100.0	85.9	85.3	51.6	9.6	46.5	0.9	13.2
500～999人	100.0	71.3	71.0	30.6	10.3	20.9	5.5	23.3
300～499人	100.0	78.4	77.7	25.7	8.8	17.5	2.4	19.2
100～299人	100.0	68.3	66.1	24.5	6.3	20.7	13.3	18.4
30～99人	100.0	49.2	48.3	21.9	7.0	16.3	29.5	21.3
5～29人	100.0	34.7	32.6	19.7	5.3	15.2	32.7	32.5

(平成23年パートタイム労働者総合実態調査 第16表(5-3))

第3章 雇用中の在り方

図表-3-107 教育訓練の種類：将来のためのキャリアアップのための教育訓練  
(OFF-JT) 実施状況 (%)

産業・事業所規模・企業規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	該当労働者に教育訓練を実施している事業所	教育訓練の実施状況（複数回答）				正社員、パートのどちらにも実施していない	不明
			正社員に実施している	パートに実施している	正社員と職務が同じパートに実施	左記以外のパートに実施		
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>35.5</b>	<b>35.3</b>	<b>9.2</b>	<b>1.8</b>	<b>7.7</b>	<b>27.8</b>	<b>36.6</b>
<b>産業</b>								
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	23.5	23.5	3.6	2.9	3.6	43.4	33.1
建設業	100.0	49.1	49.1	9.9	-	9.9	19.4	31.5
製造業	100.0	24.4	23.3	3.7	1.4	2.5	36.3	39.3
消費関連製造業	100.0	19.3	17.8	4.0	0.7	3.5	38.5	42.2
素材関連製造業	100.0	23.9	22.4	2.9	2.0	1.2	33.9	42.2
機械関連製造業	100.0	32.5	32.5	4.4	1.7	2.7	36.2	31.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.1	64.1	3.7	2.8	0.9	8.1	27.8
情報通信業	100.0	35.5	35.2	7.4	1.9	5.4	32.8	31.7
運輸業、郵便業	100.0	35.9	35.9	2.4	0.9	1.6	26.8	37.3
卸売業、小売業	100.0	34.9	34.7	10.8	1.9	9.2	28.8	36.4
卸売業	100.0	30.4	30.4	6.7	0.4	6.3	39.3	30.4
小売業	100.0	36.3	36.1	12.1	2.4	10.1	25.4	38.3
金融業、保険業	100.0	81.4	81.4	11.5	1.7	11.1	4.5	14.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	26.8	26.8	11.0	-	11.0	26.7	46.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	37.5	37.5	3.0	0.4	2.6	26.1	36.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	31.2	31.2	7.8	0.3	7.7	26.1	42.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	32.0	32.0	8.5	2.5	5.9	27.6	40.4
教育、学習支援業	100.0	28.4	26.9	5.3	0.6	4.9	31.0	40.6
医療、福祉	100.0	42.0	42.0	15.9	5.2	11.6	25.7	32.4
複合サービス事業	100.0	69.5	69.4	26.0	7.3	20.8	8.2	22.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	22.2	21.9	4.1	0.8	3.3	40.1	37.6
<b>事業所規模</b>								
1,000人以上	100.0	85.4	84.7	12.5	3.0	10.5	5.6	9.0
300~999人	100.0	74.8	74.8	17.3	5.1	13.3	10.0	15.2
100~299人	100.0	64.6	64.5	14.7	4.2	11.9	13.8	21.6
30~99人	100.0	51.3	50.9	13.7	4.3	10.8	19.5	29.2
5~29人	100.0	30.7	30.5	7.9	1.2	6.8	30.3	39.0
<b>企業規模</b>								
1,000人以上	100.0	73.8	73.5	15.2	4.2	12.1	6.3	19.9
500~999人	100.0	42.2	42.2	7.6	1.3	6.6	8.8	49.0
300~499人	100.0	58.9	58.5	3.3	0.8	2.5	8.1	33.1
100~299人	100.0	46.3	46.3	11.1	3.3	8.2	22.6	31.1
30~99人	100.0	28.2	27.7	11.8	2.9	9.5	36.1	35.7
5~29人	100.0	19.1	18.8	6.6	0.5	6.1	37.7	43.2

(平成23年パートタイム労働者総合実態調査 第16表(5-4))

図表-3-108 教育訓練の種類：自己啓発費用の補助の実施状況（％）

産業・事業所規模・企業規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	該当労働者に教育訓練を実施している事業所	教育訓練の実施状況（複数回答）				正社員、パートのどちらにも実施していない	不明
			正社員に実施している	パートに実施している	正社員と職務が同じパートに実施	左記以外のパートに実施		
<b>総数</b>	<b>100.0</b>	<b>29.4</b>	<b>29.2</b>	<b>10.5</b>	<b>2.7</b>	<b>8.6</b>	<b>31.7</b>	<b>38.8</b>
<b>産業</b>								
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	29.4	29.4	10.1	-	10.1	35.2	35.4
建設業	100.0	38.8	38.8	3.7	0.2	3.5	29.4	31.8
製造業	100.0	19.1	19.1	5.8	1.3	4.9	39.0	41.9
消費関連製造業	100.0	14.3	14.3	2.1	0.1	2.1	39.6	46.1
素材関連製造業	100.0	20.7	20.7	7.7	1.4	7.1	35.8	43.5
機械関連製造業	100.0	24.0	24.0	8.5	3.0	6.0	42.5	33.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	71.1	71.1	18.2	3.6	14.7	8.7	20.2
情報通信業	100.0	44.2	44.2	14.2	2.9	12.2	24.4	31.4
運輸業、郵便業	100.0	29.8	29.7	4.0	1.3	2.8	27.3	43.0
卸売業、小売業	100.0	26.7	26.7	10.0	2.1	8.5	35.1	38.2
卸売業	100.0	25.4	25.4	6.1	0.8	5.7	39.3	35.3
小売業	100.0	27.1	27.1	11.2	2.6	9.4	33.8	39.1
金融業、保険業	100.0	75.3	75.3	32.7	3.3	31.1	11.8	13.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	30.5	30.5	11.6	5.3	8.9	23.1	46.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	39.2	39.2	10.5	3.1	7.5	24.8	36.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	18.1	18.1	4.0	0.5	3.9	29.7	52.2
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	26.0	26.0	8.6	2.5	6.1	33.1	41.0
教育、学習支援業	100.0	34.9	34.9	6.9	0.3	6.7	31.1	34.1
医療、福祉	100.0	33.9	32.6	19.4	8.7	13.3	30.0	36.1
複合サービス事業	100.0	86.0	86.0	46.0	13.9	36.6	3.5	10.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	30.1	30.1	12.6	0.3	12.5	39.7	30.2
<b>事業所規模</b>								
1,000人以上	100.0	75.7	74.8	21.7	3.8	18.7	12.4	11.9
300～999人	100.0	70.9	70.9	27.3	6.4	23.2	12.7	16.3
100～299人	100.0	55.4	55.3	21.7	4.8	19.3	17.5	27.2
30～99人	100.0	42.6	42.4	16.7	4.0	14.5	23.0	34.4
5～29人	100.0	25.2	25.0	8.6	2.3	6.8	34.3	40.5
<b>企業規模</b>								
1,000人以上	100.0	63.1	63.1	23.1	7.0	19.2	13.5	23.4
500～999人	100.0	54.0	54.0	15.5	4.9	11.1	9.2	36.8
300～499人	100.0	35.2	35.2	14.2	1.0	13.4	23.4	41.4
100～299人	100.0	28.8	28.8	6.4	1.3	5.4	28.6	42.6
30～99人	100.0	25.2	25.0	9.0	2.4	7.1	38.5	36.3
5～29人	100.0	16.4	16.1	6.5	1.7	5.3	39.5	44.1

(平成23年パートタイム労働者総合実態調査 第16表(5-5))

第3章 雇用中の在り方

図表-3-109 雇用・就業対策への公的支出状況（2010年及び2011年）

	公的支出（対GDP比%）								参加人口（対労働人口比%）			
	合計		積極的雇用対策		積極的雇用対策のうち資格取得、雇用対策運営費を除く		消極的雇用対策（失業給付等）		積極的雇用対策のうち資格取得、雇用対策運営費を除く		消極的雇用対策（失業給付等）	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
オーストラリア	0.81	0.80	0.31	0.29	0.14	0.14	0.50	0.51	2.27	2.26	5.15	5.25
オーストリア	2.24	2.03	0.84	0.75	0.66	0.57	1.40	1.28	4.10	3.59	6.81	6.30
ベルギー	3.73	3.68	1.47	1.59	1.25	1.38	2.26	2.09	11.85	12.54	17.80	16.69
カナダ	1.12	0.91	0.33	0.26	0.19	0.15	0.79	0.65	0.48	0.37	3.73	3.17
チリ	0.33	0.31	0.13	0.10	0.11	0.07	0.19	0.21	..	..	1.70	1.69
チェコ	0.70	0.56	0.33	0.27	0.22	0.18	0.37	0.28	1.23	1.11	3.10	2.52
デンマーク	3.83	3.91	2.05	2.26	1.44	1.59	1.78	1.65	6.54	6.57	6.53	6.10
エストニア	1.10	0.73	0.23	0.23	0.14	0.15	0.87	0.50	0.91	0.87	4.52	2.58
フィンランド	2.84	2.49	1.05	1.02	0.87	0.85	1.79	1.47	4.09	4.41	10.31	9.14
フランス	2.59	2.34	1.14	0.93	0.83	0.68	1.45	1.40	5.63	5.11	9.39	9.32
ドイツ	2.27	1.82	0.94	0.79	0.56	0.45	1.33	1.03	3.59	2.85	8.50	7.00
ギリシャ	..	..	..	..	0.22	..	0.73	..	1.83	..	5.41	..
ハンガリー	1.37	1.02	0.64	0.36	0.55	0.35	0.72	0.66	4.89	3.82	8.31	7.96
アイルランド	3.94	..	0.96	..	0.78	..	2.98	..	4.85	..	20.37	..
イスラエル	0.85	0.78	0.19	0.18	0.17	0.16	0.66	0.60	4.24	4.52	5.53	5.32
イタリア	1.88	1.78	0.43	0.41	0.32	0.31	1.45	1.36	5.12	4.85	5.98	5.95
<b>日本</b>	<b>0.63</b>	<b>0.62</b>	<b>0.28</b>	<b>0.27</b>	<b>0.22</b>	<b>0.21</b>	<b>0.35</b>	<b>0.35</b>	..	..	..	..
韓国	0.77	0.64	0.43	0.33	0.41	0.31	0.34	0.31	..	..	..	..
ルクセンブルク	1.34	1.20	0.55	0.56	0.50	0.51	0.79	0.64	8.04	7.73	7.63	4.23
メキシコ	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	..	..	..	..
オランダ	2.97	2.74	1.22	1.11	0.79	0.70	1.75	1.63	4.41	4.22	7.47	7.67
ニュージーランド	0.90	0.69	0.33	0.27	0.21	0.18	0.57	0.41	1.73	1.65	2.44	2.13
ノルウェー	..	..	..	..	0.51	0.45	0.48	0.41	2.36	2.27	2.65	2.27
ポーランド	1.04	0.72	0.69	0.42	0.60	0.33	0.34	0.30	3.96	3.27	2.76	2.67
ポルトガル	2.10	1.93	0.72	0.59	0.58	0.46	1.39	1.34	3.62	3.37	6.74	5.85
スロバキア	0.94	0.79	0.33	0.30	0.23	0.22	0.61	0.50	3.83	2.70	3.36	2.73
スロベニア	1.18	1.23	0.51	0.36	0.40	0.25	0.67	0.87	2.57	2.03	3.66	3.50
スペイン	4.08	3.71	0.94	0.88	0.77	0.73	3.15	2.83	12.82	11.44	13.18	12.32
スウェーデン	1.90	1.72	1.11	1.09	0.80	0.80	0.80	0.63	3.70	3.75	6.37	5.35
スイス	1.42	1.12	0.63	0.59	0.51	0.47	0.78	0.53	1.23	1.16	2.36	2.54
英国	..	..	..	..	..	..	0.30	..	..	..	4.68	..
米国	0.91	0.71	0.14	0.14	0.10	0.10	0.77	0.57	..	..	..	..
OECD 平均	1.72	1.46	0.65	0.58	0.49	0.44	1.03	0.86	4.23	4.02	6.66	5.61

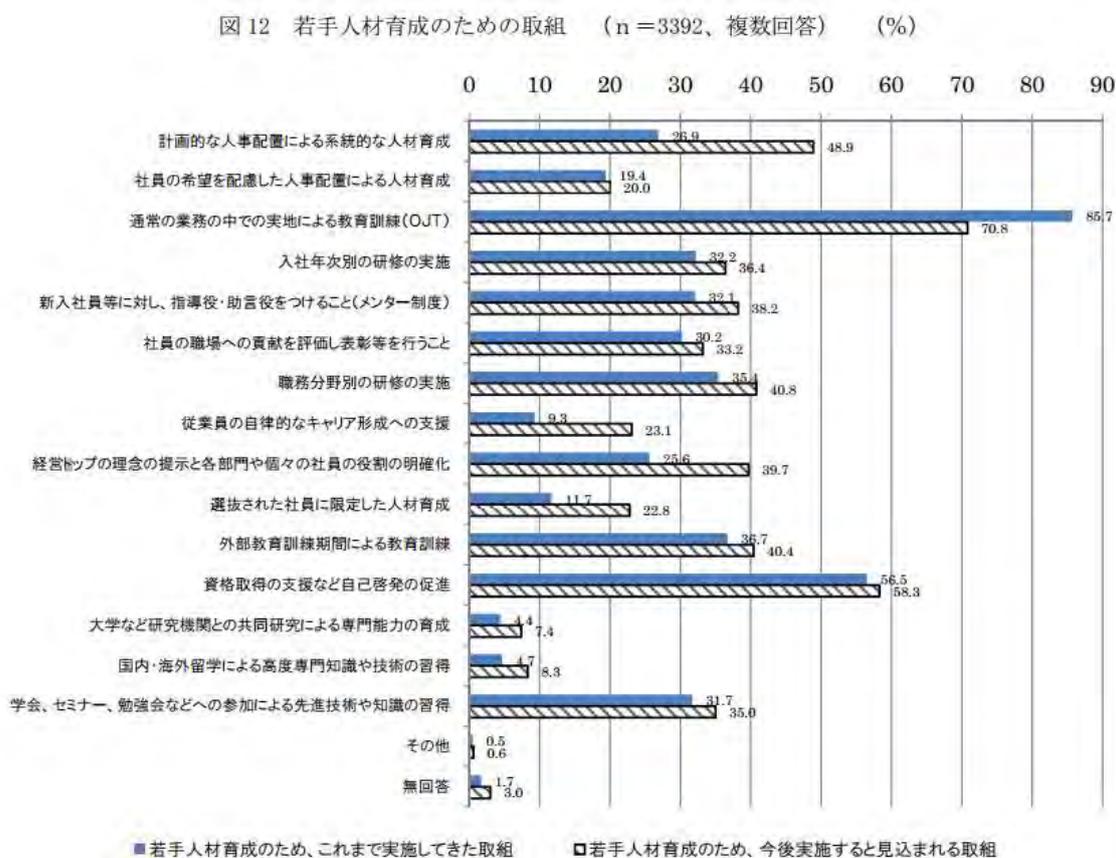
(OECD Employment Outlook 2013, Table P, Public expenditure and participant stocks in labour market programmes in OECD countries, 2010 and 2011)

図表-3-110 上司、同僚、仕事仲間からの指導状況別正社員割合（2012年度）

	正社員計	よくしてくれ た	ある程度 してくれ た	あまりし てくれな かった	してくれ なかった	不 明
<b>総数</b>	100.0	26.1	50.9	15.6	3.1	4.2
<b>性</b>						
男	100.0	26.4	51.1	16.0	2.9	3.6
女	100.0	25.6	50.0	15.1	3.5	5.9
<b>産業分類</b>						
建設業	100.0	27.7	52.9	11.4	4.0	4.0
製造業	100.0	26.3	50.9	15.5	3.0	4.3
消費関連製造業	100.0	26.5	53.2	13.2	2.6	4.5
素材関連製造業	100.0	25.6	48.0	18.5	3.7	4.2
機械関連製造業	100.0	26.6	51.8	14.5	2.8	4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.1	56.9	9.1	1.9	-
情報通信業	100.0	31.5	46.3	16.6	3.0	2.6
運輸業、郵便業	100.0	22.5	48.8	17.8	4.8	6.1
卸売業、小売業	100.0	22.4	53.6	18.1	1.9	4.0
卸売業	100.0	22.8	53.4	19.2	2.4	2.1
小売業	100.0	21.9	53.8	16.5	1.1	6.7
金融業、保険業	100.0	37.0	51.6	6.5	1.6	3.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	29.1	49.1	14.9	4.9	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	25.9	54.6	12.7	4.3	2.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	24.5	46.8	22.0	1.2	5.5
宿泊業	100.0	25.5	44.3	23.0	1.9	5.3
飲食サービス業	100.0	23.5	49.3	21.1	0.5	5.6
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	32.0	47.2	12.1	2.3	6.4
教育、学習支援業	100.0	25.2	47.9	19.9	5.1	2.0
医療、福祉	100.0	23.5	55.8	13.1	1.8	5.9
複合サービス事業	100.0	27.3	49.4	13.2	4.5	5.6
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	22.7	50.8	17.9	3.9	4.6
<b>事業所規模</b>						
30～49人	100.0	23.9	51.5	15.3	3.9	5.5
50～99人	100.0	23.5	49.5	17.7	4.8	4.5
100～299人	100.0	23.6	52.4	17.6	2.9	3.5
300～999人	100.0	29.2	49.5	14.6	1.9	4.8
1,000人以上	100.0	34.3	50.9	10.4	1.6	2.7
<b>企業規模</b>						
30～49人	100.0	22.3	50.2	15.4	5.3	6.7
50～99人	100.0	22.4	48.9	17.9	5.3	5.4
100～299人	100.0	23.9	51.4	17.5	3.4	3.8
300～999人	100.0	24.3	50.3	17.6	3.1	4.7
1,000人以上	100.0	30.2	51.6	13.1	1.8	3.2
<b>年齢階級</b>						
20歳未満	100.0	58.3	29.4	-	4.2	8.1
20～29歳	100.0	44.6	40.9	9.4	1.4	3.7
30～39歳	100.0	25.2	53.8	15.5	2.3	3.2
40～49歳	100.0	21.4	54.4	16.8	3.4	4.0
50～59歳	100.0	13.3	53.5	22.5	5.3	5.5
60歳以上	100.0	11.1	31.8	20.5	13.1	23.6

(厚生労働省 2012年度能力開発基本調査 第6表)<sup>105</sup><sup>105</sup> 厚生労働省[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&listID=000001110259&requestSender=dsearch](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001110259&requestSender=dsearch)

図表-3-111 若手人材育成のための取組（2011年 N=3,392社）

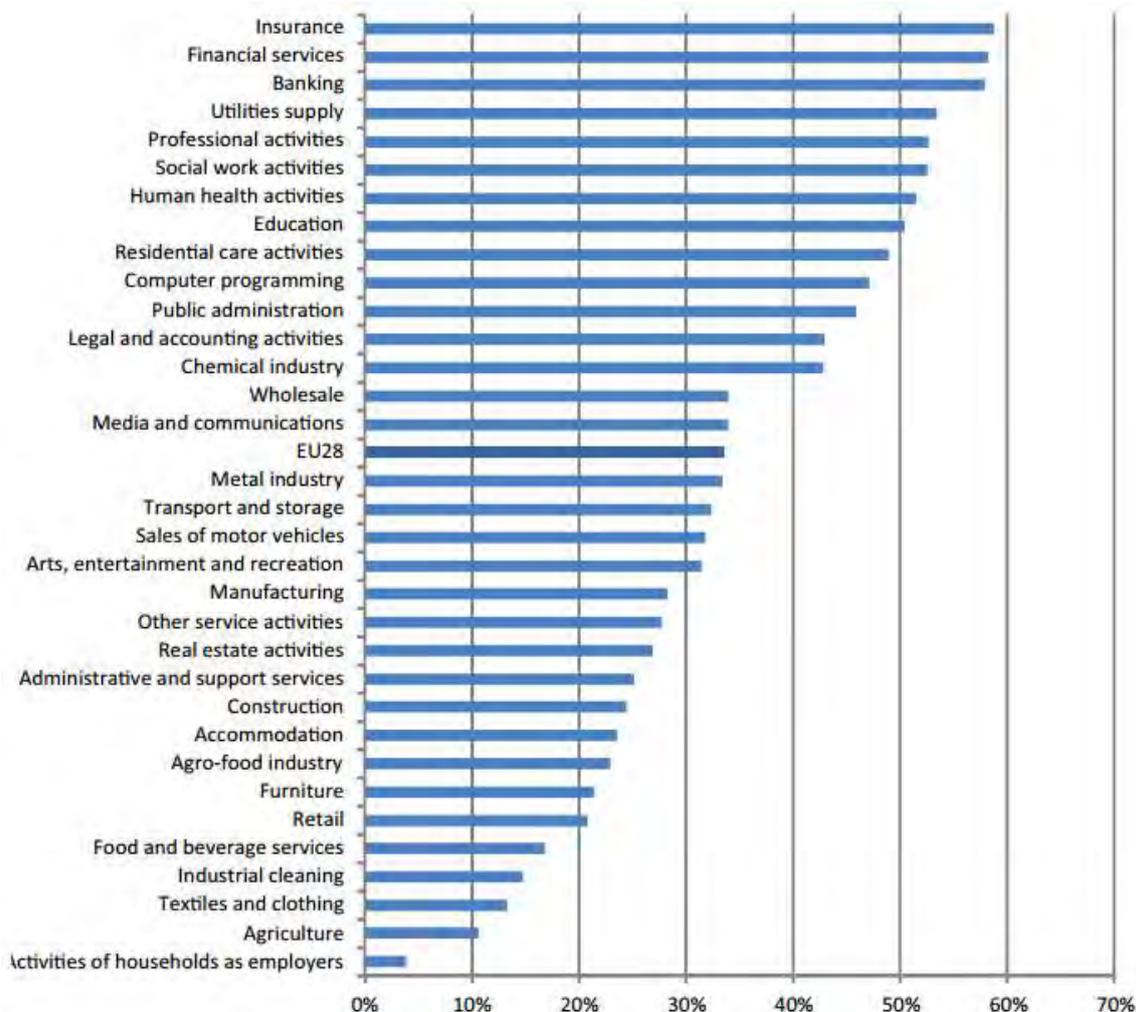


(JILPT (2011) 入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査) <sup>106</sup>

<sup>106</sup> <http://www.jil.go.jp/press/documents/20110620.pdf>

(3) 欧州の状況

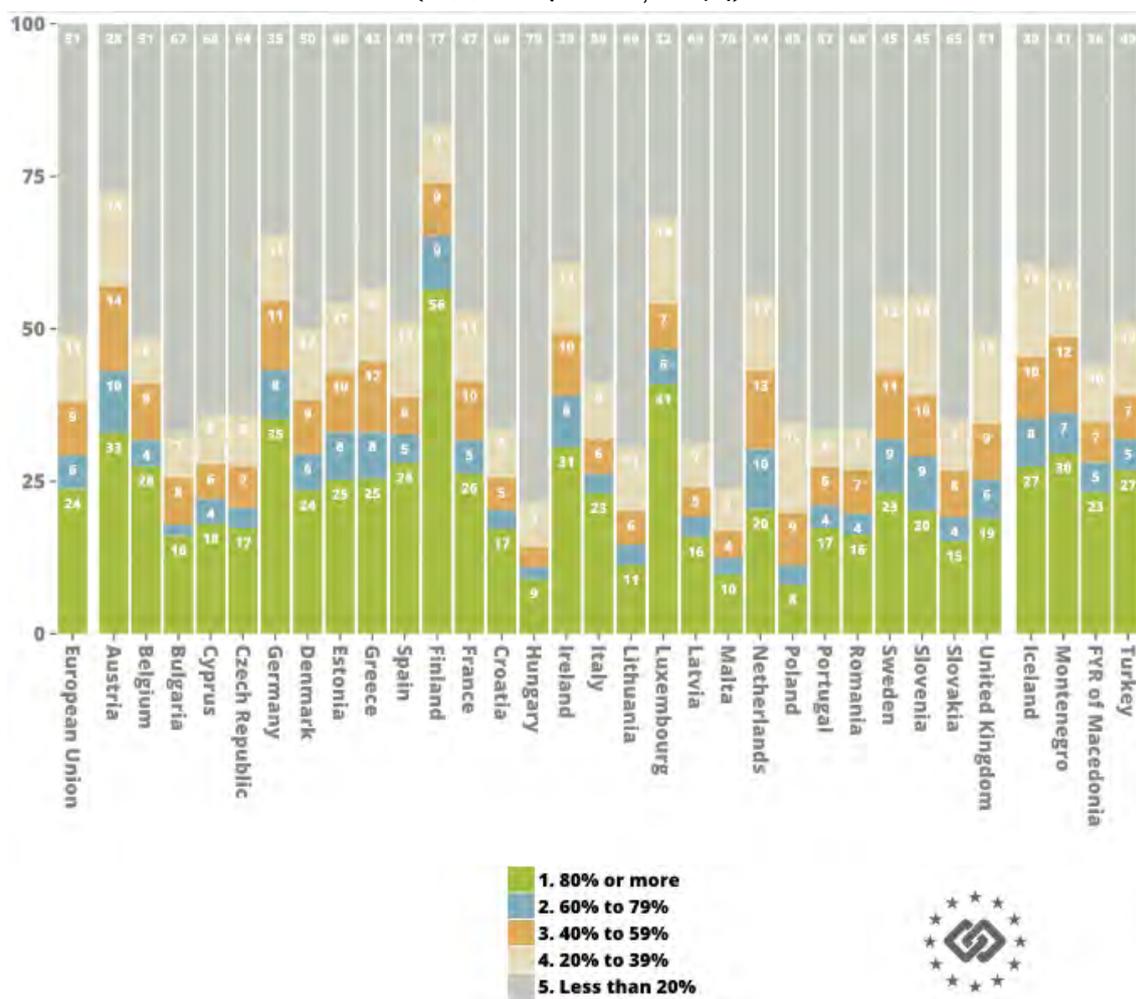
図表一3-112 雇用主の費用負担による教育訓練の実施企業割合 産業別  
(EWCS2014, EU28 各国)



(Eurofound (2014) European Working Conditions Survey 2014 Overview Report, p.30 Figure 19) <sup>107</sup>

<sup>107</sup> Eurofound (2014) European Working Conditions Survey 2014 Overview Report  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1384.htm>

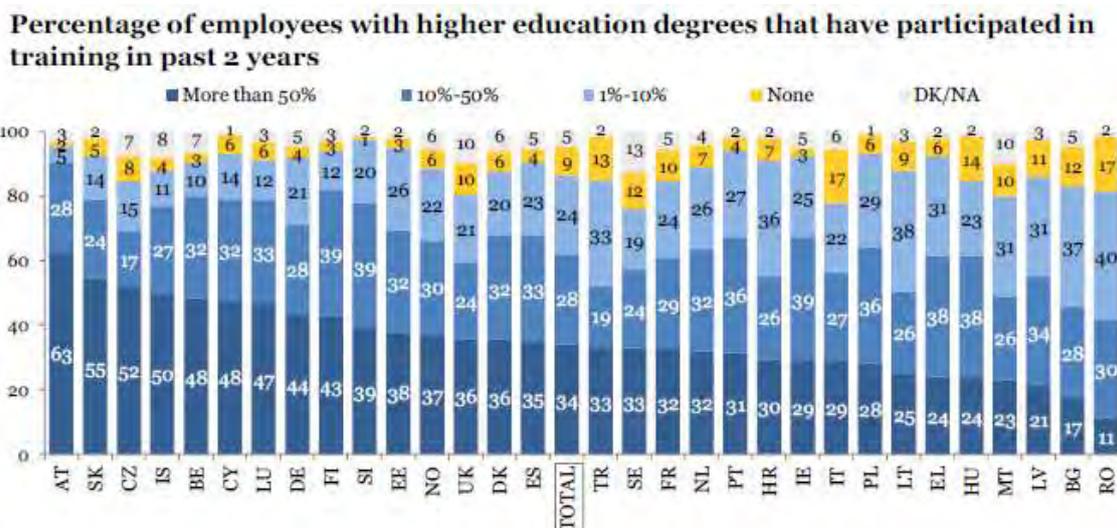
図表-3-113 ジョブの任務に精通するために最低1年間の教育を施された雇用者の割合 (ECS2013、N=29,950人)



(Eurofound (2013) 2013 3rd European Company Survey) <sup>108</sup>

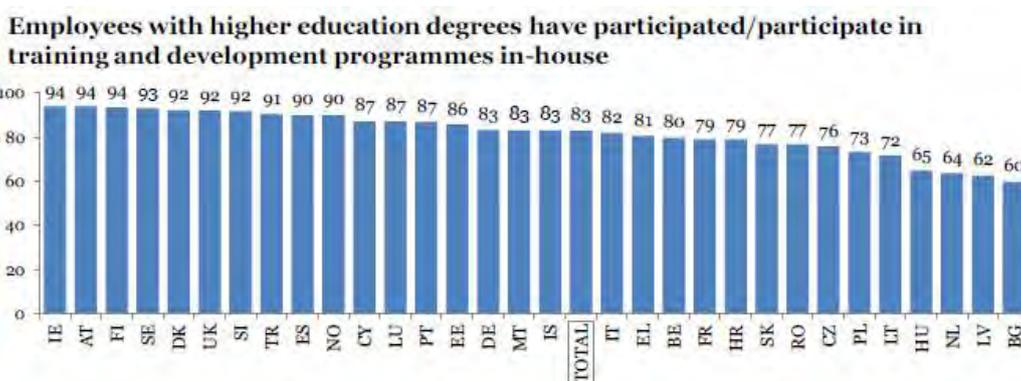
<sup>108</sup> Eurofound (2013) 2013 3rd European Company Survey, Percentage of employees in establishment working in jobs that require at least one year of on the job learning to become proficient in the task <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>

図表-3-114 過去2年間にスキル向上のための教育訓練に参加した大卒雇用者の割合  
(2010,N=7,036社)<sup>109</sup>



Q3.8. What percentage of your employees with higher education degrees participated in training to update their skills in the past two years?  
Base: all companies, % by country

図表-3-115 大卒雇用者の教育訓練を社内で実施する企業の割合  
(2010年 N=7,036社)

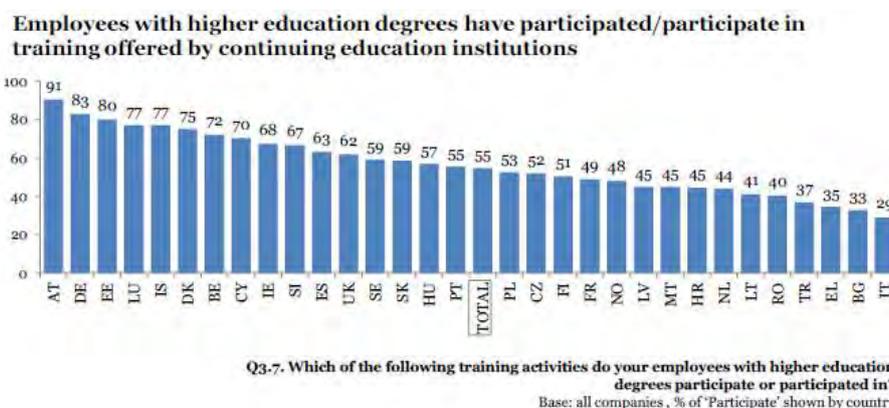


Q3.7. Which of the following training activities do your employees with higher education degrees participate or participated in?  
Base: all companies, % of 'Participate' shown by country

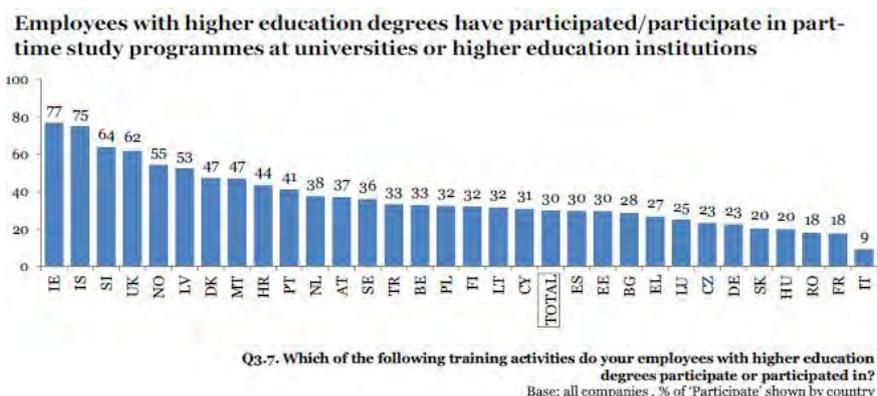
国コード BE:ベルギー, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:イギリス, BG:ブルガリア, RO:ルーマニア, HR:クロアチア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, IS:アイスランド

<sup>109</sup> EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary'  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_304\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_sum_en.pdf)

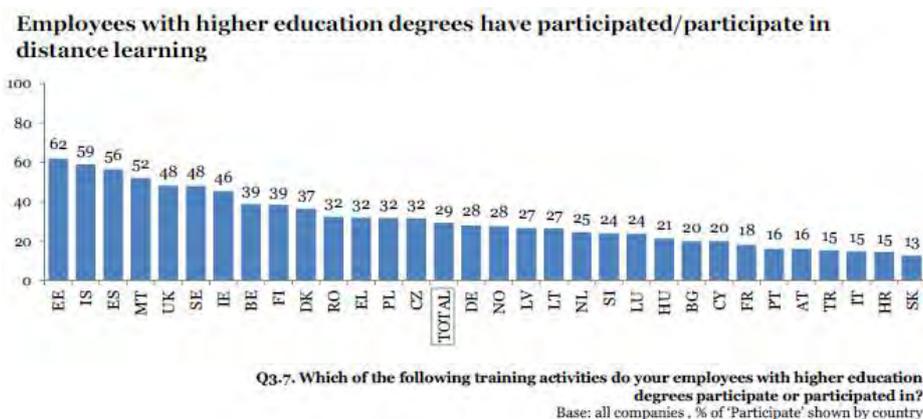
図表-3-116 大卒雇用者の教育訓練に社外の職業訓練機関を活用している企業の割合 (2010年 N=7,036社)



図表-3-117 大卒雇用者の教育訓練に大学などの高等教育機関の短期コースを活用している企業の割合 (2010年 N=7,036社)

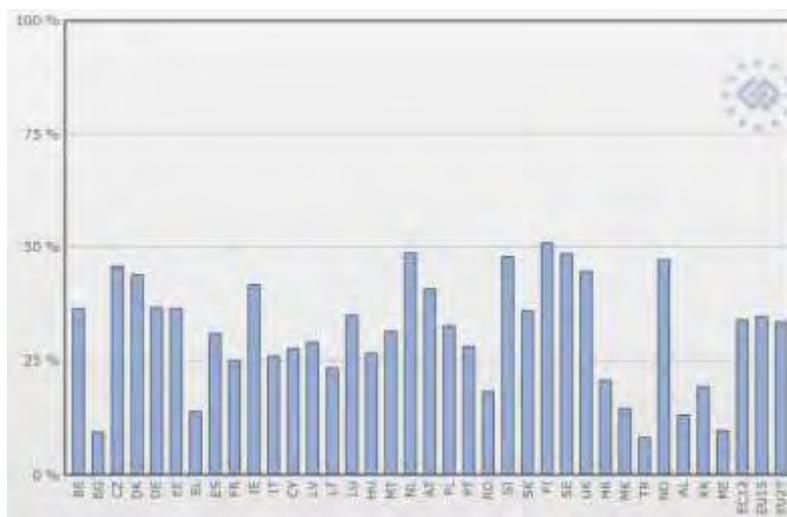


図表-3-118 大卒雇用者の教育訓練に遠隔教育を活用している企業の割合 (2010,N=7,036社)



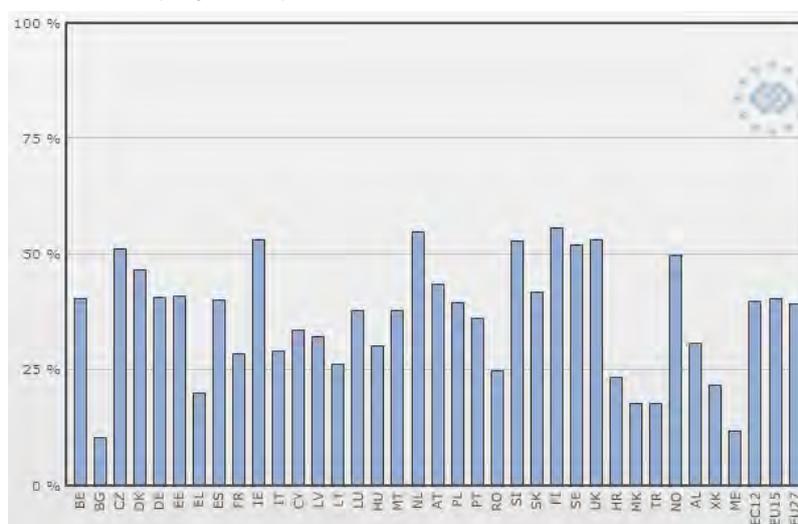
国コード BE:ベルギー, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:イギリス, BG:ブルガリア, RO:ルーマニア, HR:クロアチア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, IS:アイスランド

図表-3-119 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた雇用者の割合  
(EWCS2010, Total N=35,225 人, EU27: 33.7%)



(European Working Condition Survey 2010) <sup>110</sup>

図表-3-120 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた終身雇用契約者の割合  
(EWCS2010, Employment permanent contract, N=23,107 人, EU27:39.4%)



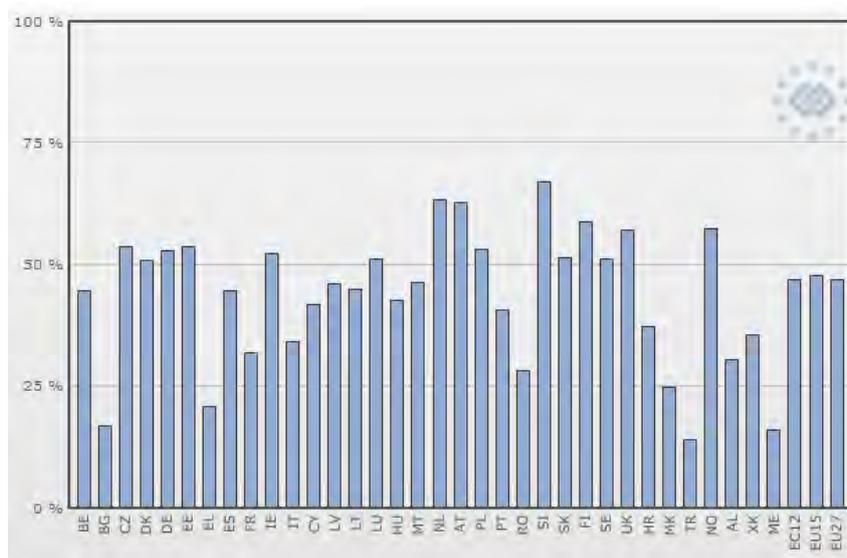
(European Working Condition Survey 2010)

【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

<sup>110</sup> Have you had training paid for by your employer (or self if self-employed) in the past year? (q61a)  
[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_08\\_03.htm#default](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_03.htm#default)

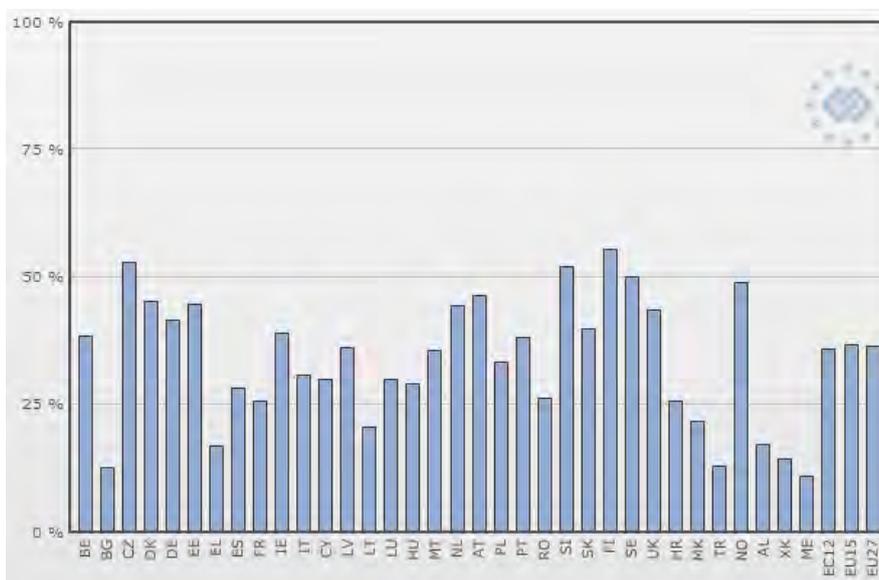
### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-121 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた  
高スキルホワイトカラー雇用者の割合  
(EWCS2010, High-skilled clerical N=8,126人, EU27: 47.0%)



(European Working Condition Survey 2010)

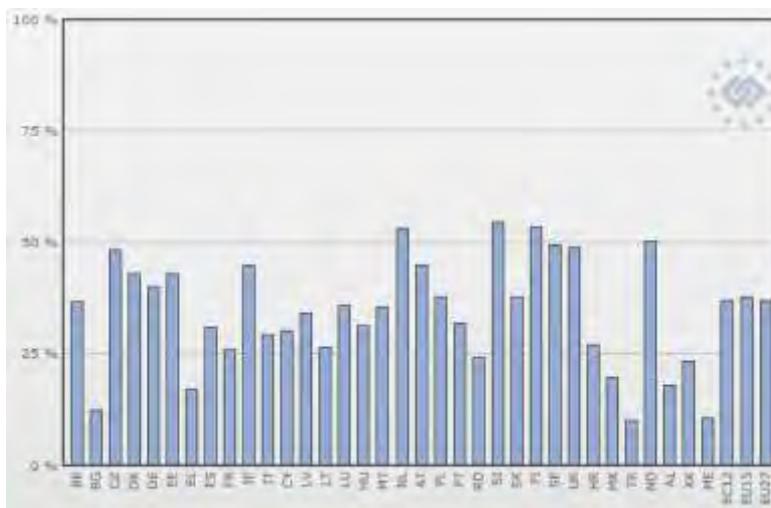
図表-3-122 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた  
低スキルホワイトカラー雇用者の割合  
(EWCS2010, Low-skilled clerical N=15,083人, EU27: 36.4%)



(European Working Condition Survey 2010)

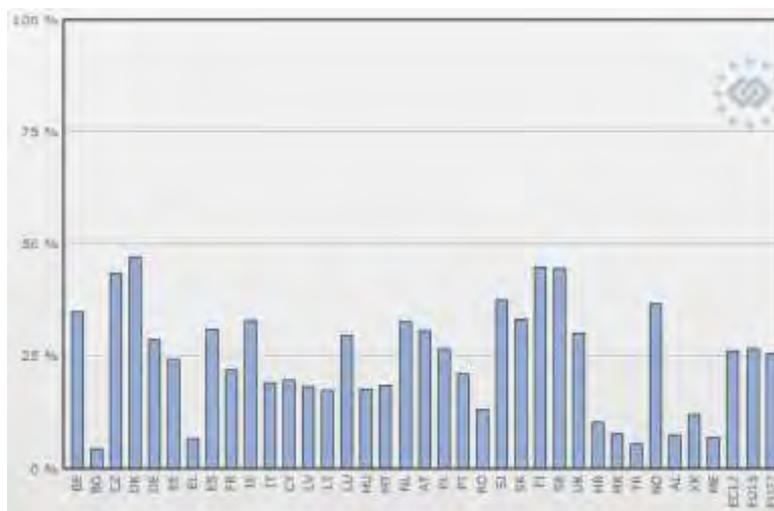
【国コード】BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

図表-3-123 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた非製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Services, N=25,571人, EU27: 37.2%)



(European Working Condition Survey 2010)

図表-3-124 過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Industry, N=9,260人, EU27: 25.8%)

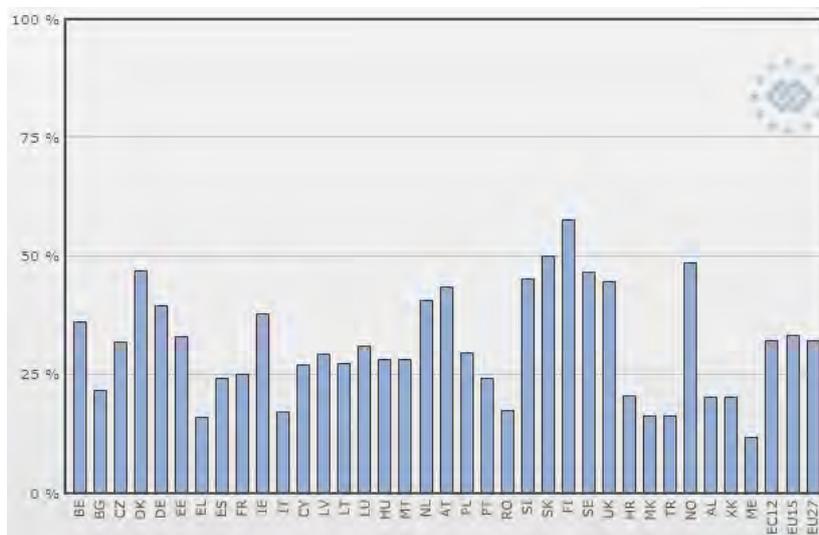


(European Working Condition Survey 2010)

【国コード】BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

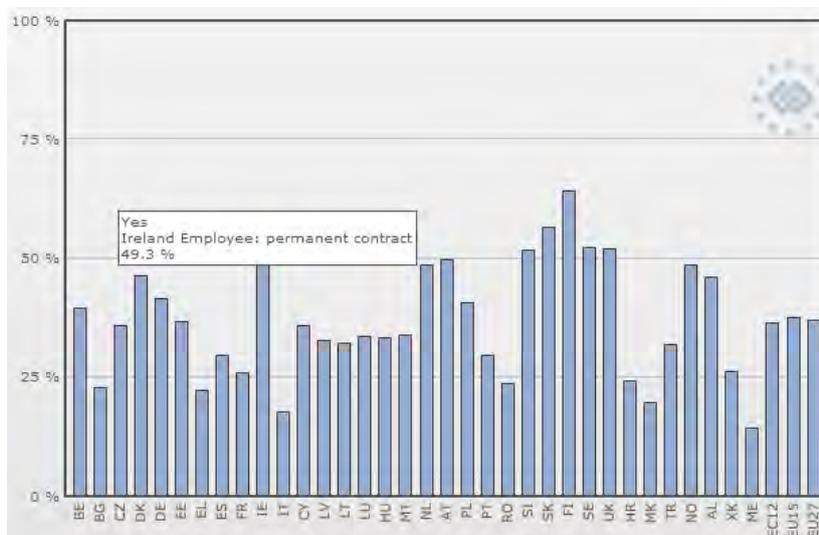
### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-125 過去1年間に OJT を受けた雇用者の割合  
(EWCS2010, Total, N=35,175, EU27: 32.2%)



(European Working Condition Survey 2010)

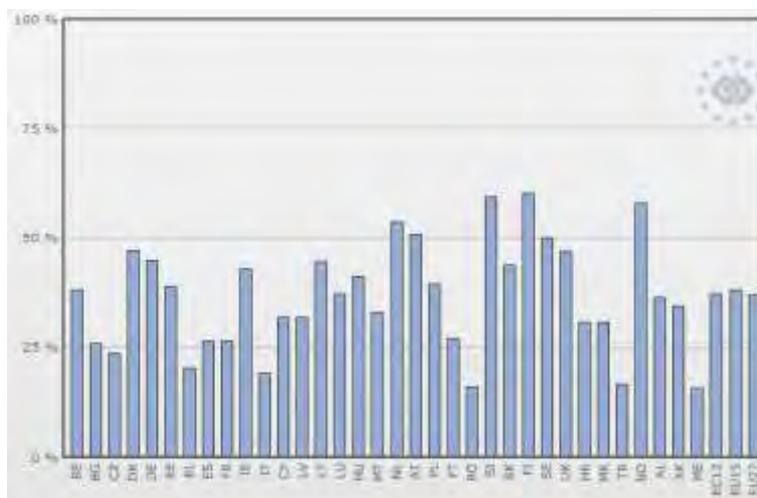
図表-3-126 過去1年間に OJT を受けた終身雇用契約者の割合  
(EWCS2010, Employment permanent contract, N=23,081, EU27: 37.2%)



(European Working Condition Survey 2010)

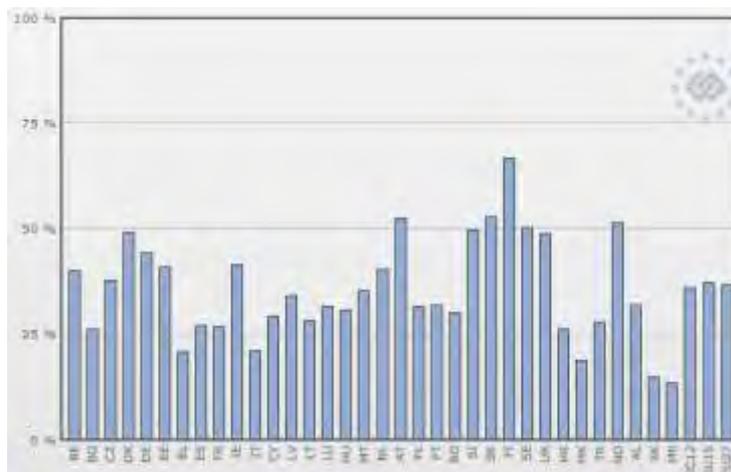
【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

図表-3-127 過去1年間に職場でOJTを受けた高スキルホワイトカラー雇用者の割合  
(EWCS2010, High-skilled clerical N=8,109人, EU27: 37.2%)



(European Working Condition Survey 2010)

図表-3-128 過去1年間に職場でOJTを受けた低スキルホワイトカラー雇用者の割合  
(EWCS2010, Low-skilled clerical N=15,060人, EU27: 36.8%)

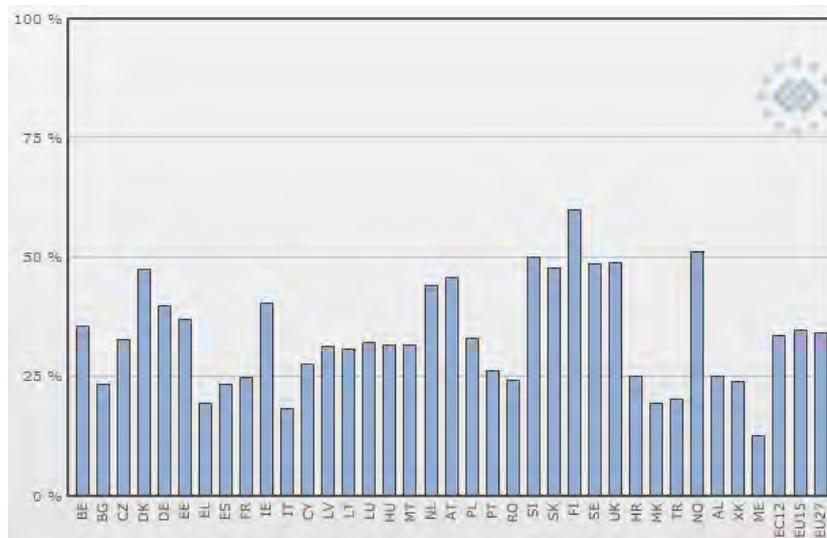


(European Working Condition Survey 2010)

【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

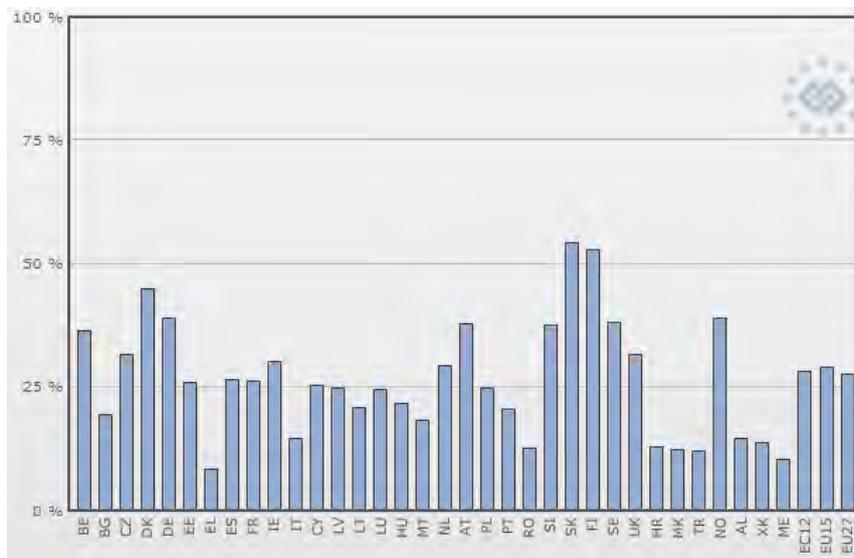
### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-129 過去1年間に職場でOJTを受けた非製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Services, N=25,534人, EU27: 34.3%)



(European Working Condition Survey 2010)

図表-3-130 過去1年間に職場でOJTを受けた製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Industry, N=9,250人, EU27: 27.6%)

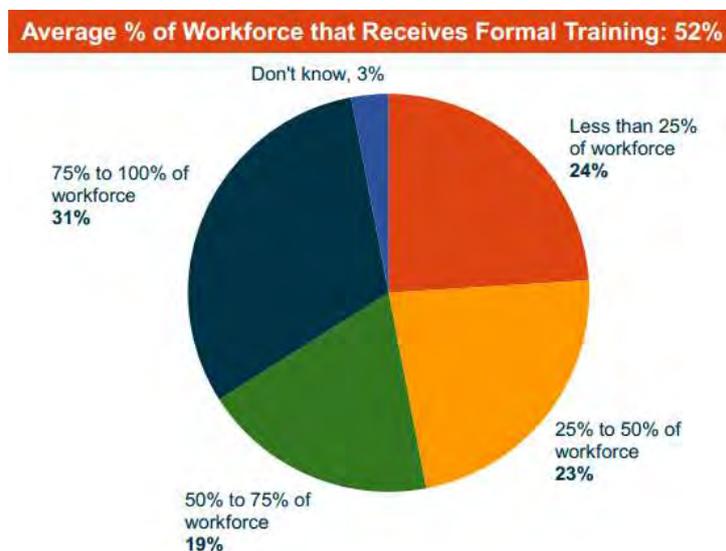


(European Working Condition Survey 2010)

【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

(4) 米国の状況

図表一3-131 米国の企業における教育訓練の実施状況  
(2013年, HRM 担当者 N=400人)



(Accenture 2013, Skills and Employment Trends Survey) <sup>111</sup>

111

<http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-2013-Skills-And-Employment-Trends-Survey-Perspectives-On-Training.pdf>

図表-3-132 米国の企業において教育訓練を受けた雇用者の割合  
(BLS, 1995)

Characteristic	Received formal training		
	While with current employer	Within the last 12 months	Received informal training while with current employer
Total			
All employed*	84.4	69.8	95.8
Job skills			
Management	28.4	16.3	32.3
Professional and technical skills	30.9	21.4	27.7
Computer procedures, programming, and software	38.4	23.5	54.3
Clerical and administrative support skills	18.7	8.4	30.1
Sales and customer relations	26.6	15.1	30.9
Service-related	12.5	5.9	14.7
Production and construction-related	21.0	11.3	34.1
General skills			
Basic skills	6.7	2.3	2.9
Occupational safety	58.0	42.8	47.7
Communications, employee development, and quality training	40.2	22.8	32.6
Other	3.4	1.4	.8

\*Employees working in establishments of 50 or more employees.

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995) <sup>112</sup>

<sup>112</sup> BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995

<http://www.bls.gov/ept/home.htm#news>

なお、BLSによる企業の教育訓練にかかる統計調査は、1993年と1995年に実施された Survey of Employer-Provided Trainingのみであり、それ以降は実施されていない。

図表-3-133 米国の企業において教育訓練を受けた雇用者の割合 年齢層別  
(BLS, 1995)

Characteristic	Received formal training		Received informal training while with current employer
	While with current employer	Within the last 12 months	
Total			
All employed*	84.4	69.8	95.8
Age			
24 years and younger	81.6	63.4	100.0
25 to 34 years	91.3	78.5	96.9
35 to 44 years	88.1	74.7	97.7
45 to 54 years	77.9	64.7	93.7
55 years and over	74.4	50.7	89.9
Sex			
Men	81.7	66.5	96.2
Women	87.2	73.1	95.4
Race and origin			
White	85.2	70.4	95.5
Black	82.6	70.6	96.4
Hispanic origin	90.8	73.7	96.9
Educational attainment			
High school graduates or less	82.3	60.1	95.0
Some college	79.1	67.8	96.2
Bachelor's degree or higher	96.8	89.7	96.6
*Employees working in establishments of 50 or more employees.			

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-134 米国の企業における雇用者一人あたりの教育訓練時間 教育訓練の種類別  
(BLS, 1995, 5-10月)

Characteristic	Hours of Training		
	Total	Formal	Informal
Total All employed*	44.5	13.4	31.1
Job skills			
Management	1.7	.6	1.1
Professional and technical skills	6.2	1.9	4.3
Computer procedures, programming, and software	11.8	5.1	6.8
Clerical administrative support skills	3.4	.6	2.8
Sales and customer relations	3.2	.6	2.6
Service-related	2.1	.3	1.8
Production and construction-related	10.6	2.0	8.6
General skills			
Basic skills	.3	.0	.2
Occupational safety	2.4	.6	1.8
Communications, employee development, and quality training	2.6	1.5	1.2
Other	.2	.2	.0

\*Employees working in establishments of 50 or more employees.

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-135 米国企業における雇用者一人あたりの教育訓練時間 年齢層別  
(BLS, 1995, 5-10月)

Characteristic	Hours of Training		
	Total	Formal	Informal
Total All employed*	44.5	13.4	31.1
Age			
24 years and younger	24.1	2.7	21.4
25 to 34 years	46.5	14.0	32.5
35 to 44 years	45.7	15.4	30.3
45 to 54 years	56.2	17.2	39.0
55 years and over	22.9	5.7	17.1
Sex			
Men	47.6	12.2	35.4
Women	41.5	14.6	26.9
Race and origin			
White	48.5	13.6	35.0
Black	27.7	13.8	13.9
Hispanic origin	32.7	11.0	21.7
Educational attainment			
High school graduates or less	35.7	10.9	24.8
Some college	51.2	14.3	37.0
Bachelor's degree or higher	47.9	16.1	31.8

\*Employees working in establishments of 50 or more employees.

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-136 米国の企業において教育訓練を受けた雇用者の割合  
雇用者の労働時間、職位、勤続年数別 (BLS, 1995)

Characteristic	Received formal training		Received informal training while with current employer
	While with current employer	Within the last 12 months	
Total			
All employed*	84.4	69.8	95.8
Usual hours worked			
Under 35 hours	68.5	56.1	98.9
35 hours or more	86.6	71.6	95.4
Earnings			
First quartile	76.7	61.8	97.9
Second quartile	87.8	74.5	96.7
Third quartile	77.8	62.0	92.4
Fourth quartile	98.5	84.0	97.1
Occupation			
Managerial and administrative	87.1	80.2	89.6
Professional, paraprofessional, and technical	95.3	84.8	93.4
Sales, clerical, and administrative support	89.3	72.5	97.6
Service	70.7	49.8	93.6
Production, construction, operating, maintenance, and material handling	80.0	66.3	98.4
Tenure with current employer			
Up to 2 years	73.3	67.5	95.7
More than 2, up to 5	74.8	56.8	94.0
More than 5, up to 10	96.0	79.7	96.8
More than 10 years	94.0	75.3	96.9
Tenure in current occupation			
Up to 2 years	81.3	73.4	99.2
More than 2, up to 5	87.3	68.4	91.3
More than 5, up to 10	84.1	66.9	98.5
More than 10 years	84.6	69.2	95.1
Tenure in current job			
Up to 2 years	81.5	73.4	97.2
More than 2, up to 5	80.5	59.7	91.2
More than 5, up to 10	92.1	78.1	98.8
More than 10 years	94.2	66.5	97.7
*Employees working in establishments of 50 or more			

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-137 米国の企業における雇用者一人あたり教育訓練時間  
雇用者の労働時間、職位、勤続年数別 (BLS, 1995, 5-10月)

Characteristic	Hours of Training		
	Total	Formal	Informal
Total All employed*	44.5	13.4	31.1
Usual hours worked			
Under 35 hours	12.5	4.8	7.7
35 hours or more	48.8	14.6	34.2
Earnings			
First quartile	34.7	4.1	30.6
Second quartile	42.1	11.6	30.5
Third quartile	55.5	15.9	39.6
Fourth quartile	43.9	22.8	21.1
Occupation			
Managerial and administrative	26.7	4.3	22.4
Professional, paraprofessional, and technical	61.1	22.3	38.7
Sales, clerical, and administrative support	33.3	10.2	23.2
Service	27.7	5.6	22.1
Production, construction, operating, maintenance, and material handling	53.7	15.2	38.5
Tenure with current employer			
Up to 2 years	65.3	8.9	56.5
More than 2, up to 5	24.1	4.5	19.5
More than 5, up to 10	46.5	19.5	27.0
More than 10 years	41.6	21.1	20.5
Tenure in current occupation			
Up to 2 years	77.2	12.5	64.7
More than 2, up to 5	29.9	7.5	22.4
More than 5, up to 10	29.5	9.8	20.0
More than 10 years	43.8	19.4	24.4
Tenure in current job			
Up to 2 years	62.1	13.2	48.9
More than 2, up to 5	24.9	4.6	20.3
More than 5, up to 10	36.9	22.6	14.4
More than 10 years	37.3	23.6	13.7
*Employees working in establishments of 50 or more employees.			

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-138 米国の企業において教育訓練を受けた雇用者の割合 産業別、従業員規模別 (BLS, 1995)

Characteristic	Received formal training		Received informal training while with current employer
	While with current employer	Within the last 12 months	
Total All employed <sup>1</sup>	84.4	69.8	95.8
Industry			
Mining	98.0	94.7	98.8
Construction	88.8	71.2	92.5
Manufacturing:			
Durables goods	94.1	78.3	99.0
Nondurables goods	93.7	85.4	96.9
Transportation, communications, and public utilities	93.2	81.4	98.1
Wholesale trade	79.7	68.1	94.2
Retail trade	70.0	48.8	91.4
Finance, insurance, and real estate	91.6	87.4	96.4
Services	84.3	70.7	97.3
Establishment size			
50 to 99 employees	78.9	61.6	97.1
100 to 499 employees	84.7	73.0	95.0
500 employees or more	87.7	71.0	96.1

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

図表-3-139 米国の企業における雇用者一人あたりの教育訓練時間  
産業別、従業員規模別 (BLS, 1995)

Characteristic	Hours of Training		
	Total	Formal	Informal
Total All employed <sup>1</sup>	44.5	13.4	31.1
Industry			
Mining	36.1	17.2	18.9
Construction	47.5	11.4	36.1
Manufacturing:			
Durables goods	51.1	20.8	30.3
Nondurables goods	40.2	21.7	18.5
Transportation, communications, and public utilities	37.2	17.6	19.7
Wholesale trade	33.8	8.3	25.4
Retail trade	36.8	4.2	32.6
Finance, insurance, and real estate	50.5	15.9	34.7
Services	50.2	13.2	37.0
Establishment size			
50 to 99 employees	40.1	8.2	31.9
100 to 499 employees	48.0	13.5	34.5
500 employees or more	42.6	16.6	26.0

(BLS, Survey of Employer-Provided Training 1995)

This page intentionally left blank.

## 第4章 雇用の出口

【目次】

第4章 雇用の出口 .....	287
1. 労働契約の終了 .....	287
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	287
(2) 日本の状況.....	301
(3) 欧州の状況.....	304
(4) 米国の状況.....	315
2. 【資料】若年失業・定年退職のデータ .....	320
(1) 諸外国.....	320
(2) 日本 .....	328
(3) 欧州 .....	338
(4) 米国 .....	346

## 第4章 雇用の出口

### 【第4章 雇用の出口 掲載図表一覧】

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
4-1	日本における解雇の概念図	日本	—	—	—
4-2	解雇法制 日本と米国の比較	—	—	—	—
4-3	欧州諸国において解雇の種類、解雇が正当とされる理由	欧州 30 か国	—	—	—
4-4	欧州諸国における試用期間規制の根拠、試用期間・解雇予告期間の制限	—	—	—	—
4-5	欧州諸国における個人に起因する理由による解雇要件に関する規制	—	—	—	—
4-6	欧州諸国において個人に起因する理由による解雇規制から除外される雇用者	—	—	—	—
4-7	欧州諸国において個人に起因する理由による解雇が制限される雇用者（その1）	—	—	—	—
4-8	欧州諸国において個人に起因する理由による解雇が制限される雇用者（その2）	—	—	—	—
4-9	欧州諸国における不法または不当な解雇の法的救済及び紛争解決手段	—	—	—	—
4-10	欧州諸国における解雇の金銭解決方法	—	—	—	—
4-11	欧州諸国における解雇をめぐる紛争（第一審）の事件数（2010年）	欧州 30 か国	—	2010	European Commission
4-12	イギリス雇用審判所における申立事由別 申立-斡旋-聴聞-審判 件数（2011-2012年度）	イギリス	—	2012	Ministry of Justice
4-13	米国における求人、採用、離職者数の推移	米国	—	2014	Bureau of Labor Statistics
4-14	米国における離職者数（千人）及び離職率（%）の推移	米国	—	2014	Bureau of Labor Statistics
4-15	米国における退職者数（千人）及び退職率（%）の推移	米国	—	2014	Bureau of Labor Statistics
4-16	米国における整理解雇された雇用者数（千人）及び同率（%）の推移	米国	—	2014	Bureau of Labor Statistics
4-17	米国の At-Will 雇用契約解除違反に係る州法の状況（2013年）	アメリカ	—	2013	Buckley
4-18	各国の年齢階層別失業率（2010年、再掲）	33 か国	—	2010	ILO
4-19	世界の若年失業者数、失業率の推移	—	—	2012	JILPT
4-20	世界の雇用情勢の推移と予測（2002年～2017年）	—	—	2013	JILPT
4-21	生産年齢人口の国際比較（2012年）	16 か国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
4-22	労働力人口の国際比較（2012年）	16 か国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
4-23	失業率の国際比較（2012年）	16 か国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
4-24	20-24 歳失業率の国際比較（2012年）	16 か国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
4-25	OECD 加盟国における平均実効引退年齢と年金受給年齢の各平均値（2012年）	OECD 加盟国	—	2012	OCED
4-26	OECD 加盟国における平均実効引退年齢平均値、及び（公定）年金受給年齢（2012年）	OECD 加盟国	—	2012	OCED
4-27	職業別離職者数 学歴別（2012年）	日本	—	2012	厚生労働省
4-28	離職の理由別離職者数 企業規模・年齢層別（2012年）	日本	—	2012	厚生労働省
4-29	離職者 年齢層別・離職理由別の割合（2012年）	日本	—	2012	厚生労働省
4-30	普通解雇の実施理由別割合（2013年）	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-31	普通解雇に先立って実施した措置別割合（2013年）	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-32	ここ5年間における正規従業員の解雇の実施割合（2013年）	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-33	従業員を解雇する場合の手続規定状況別割合（2013年）	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-34	解雇手続の根拠規定別割合	日本	4,668 社	2013	JILPT
4-35	整理解雇に至る前の解雇回避措置別割合（2013年）	日本	510 社	2013	JILPT
4-36	従業員の自己都合退職のあたっての手続規定策定状況（2013年）	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-37	自己都合退職の手続の規定形式とその割合	日本	5,217 社	2013	JILPT
4-38	ここ5年間における正規従業員に対する退職勧奨の実施割合	日本	5,964 社	2013	JILPT
4-39	正規従業員に対する退職勧奨の実施手続別割合	日本	976 社	2013	JILPT

## 第4章 雇用の出口

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
4-40	離職者 離職理由別・年齢層別割合	日本	—	2012	厚生労働省
4-41	解雇における退職金の支給状況（2012年）	日本	282社	2012	労務行政研究所
4-42	定年制の有無及びその内容 産業別	日本	208社	2011	厚生労働省
4-43	EU27 各国全体における雇用率と失業率の推移（2000Q2-2012Q2）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-44	EU28 各国における失業率の推移（2011Q3-2012Q2）	EU28 各国	—	2013	Eurostat
4-45	EU27 各国全体 若年失業率の推移	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-46	EU27 各国の若年失業率（2007年・2012年）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-47	EU27 各国の労働力人口と若年失業者の割合	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-48	EU27 各国における若年失業者の教育訓練状況（2011）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-49	EU27 各国において公的職業支援サービスに登録している若年失業者の失業給付金受給割合（2011）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-50	EU27 各国における若年失業者に占める大学卒業者の割合（2007, 2011）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-51	EU27 各国における学歴別の若年者失業率（2007年・2011年）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-52	EU27 各国における、常雇でない者または自営業の若年就業者の割合及び推移	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-53	EU27 各国における労働力人口に対するニートの割合（2007年・2011年）	EU27 各国	—	2012	European Commission
4-54	EU27 各国における平均実効引退年齢の推移	EU27 各国	—	2013	Eurostat
4-55	米国における年齢層別の失業者数及び失業率（2012年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-56	米国における大学既卒者の失業率（2009年）	米国	—	2009	National Center for Educational Statistics
4-57	米国における大学既卒者の奨学金負債と就職活動への影響（2009年）	米国	—	2009	National Center for Educational Statistics
4-58	米国における年齢層別の労働力参加率の推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-59	米国における年齢層別労働力人口の推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-60	米国における65歳以上労働力参加率の推移及び予測	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-61	米国における高齢者労働力参加率の推移及び予測	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-62	米国における労働力人口の年齢層別推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-63	米国における年齢層別労働力人口の推移及び予測	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-64	米国における年齢層別の最終学歴別割合（2012年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-65	米国の65歳人口における最終学歴別割合（2000年・2012年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-66	米国における産業別労働者数 年齢層別（2011年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-67	米国の産業別労働者数に占める55歳以上の割合（2011年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-68	米国における退職金制度を導入している企業、及び制度に加入した雇用者の割合の推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-69	米国の民間セクターにおける退職金制度を導入している企業の割合 従業員数規模別（2011年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-70	米国の労働者に占めるフルタイム・パートタイムの割合の推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-71	米国における自営業者数及び労働力人口に占める割合 年齢層別（2012年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
4-72	米国における起業者の年齢層別割合（2011年）	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity

This page intentionally left blank.

## 第4章 雇用の出口

### 1. 労働契約の終了

#### (1) 日本、欧州、米国の比較

我が国の雇用の出口は、労働契約の終了の方法から解雇と退職の2種類に分けられる。会社から一方的に労働委契約を解除することを解雇といい、それ以外を退職という。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認できない解雇は権利の濫用として無効となる（解雇権濫用法理）。

島田（2012）<sup>1</sup>

II 解雇権濫用法理の概要とその特徴

1 解雇権濫用法理の概要

使用者の解雇権の行使を制約する解雇規制は、当然のことながらその雇用関係を維持する機能を有する。したがって、解雇規制に過剰な厳格さがあるとすれば、企業内における雇用のミスマッチを解消することを妨げ、労働市場における労働力の適正な需給調整および人材の有効活用を阻害する可能性があることは否定できない。現在、ヨーロッパ諸国の経済危機状況のなかで労働市場改革の必要性が主張され、その中に解雇規制の緩和が含まれることが多いのは、解雇の過剰規制が現実化しているという認識に基づくのであろう。

したがって、解雇規制の評価は、一般的・抽象的に語ることは意味がなく、具体的にどのような局面で過剰雇用が問題となり、その適正な解消を考えるとときに、解雇規制が過剰な規制となっているのか、そして、それが規範的に正当性を有するかを検討しなければならない。ここでは、この検討の前提として、日本の解雇規制ないし解雇権濫用法理の形成過程をみることにした。そのことが解雇権濫用法理の規範的意味内容を明らかに、それが過剰な規制といえるかの基本的視点を提供すると考えるからである。

日本の解雇規制の歴史をみると、1947年に制定された労基法は、労災による休業期間中および産前産後休業期間中の解雇の禁止（19条）、解雇予告制度（20条、21条）および監督機関に対する申告を理由とする解雇の禁止（104条2項）を定めるだけで、使用者の解雇権を一般的に規制する制度を導入していなかった。もっとも、労基法は、その制定期において、主要国及びILOの労働基準に示される国際基準を可能な限り取り入れようとしていたと評価できるが、その解雇規制についてみても、この当時の国際基準と乖離するものではなかった。基本的な労働条件を定める就業規則においても、退職事由を記載事項とするものの、今日のように具体的な解雇事由を記載することも義務付けられていなかった（旧89条）。労基法という実定法のもとでは、使用者は、いつでも理由なしに解雇権を行使できるとする民法の原則（627条）を享受していたのである（雇用自由の原則）。このことは、労基法において、解雇予告義務の適用除外として、「労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合」があげられていることからわかる（20条1項但書き）13）。

しかし、日本では、戦後の大量失業の時代における解雇紛争のなかで、裁判所が「いち早く民法の解約の自由を修正」して解雇権濫用法理を樹立したとされる14）。解雇権濫用法理は、今日、労働契約法16条において「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定式化されている。したがって、解雇権濫用法理は、民法627条の一方的解約権を大幅に制限し、解雇自由の原則を大きく修正するものである。また、違法解雇の効果は、原則として損害賠償とする諸国も多い中で、解雇権濫用法理は、権利濫用と評価された解雇を無効とする効果を認めていることも重要な特徴である15）。

解雇権濫用法理の形成過程についてすでに多くの研究が積み重ねられているが、1950年代に登場した解雇権濫用法理は、1960年代に入ると裁判例の主流となった16）。そして、周知のように日本食塩製造事件（最2小判昭50・4・25民集29巻4号456頁）によって定式化され、そして、高知放送事件（最2小判昭52・1・31判判268号17頁）が、解雇の社会的相当性の判断枠組みを示し、普通解雇事由がある場合であっても、当該事件の具体的事情のもとで、労働者を解雇することが著しく不合理である場合には相当性に欠ける解雇とされることを示した。解雇権濫用法理は、客観的に合理的理由の存否にとどまらず、以上の解釈される社会的相当を別個に判断する枠組みを示しており、雇用維持機能の高い法理となっている。この判例法理としての解雇権濫用法理が、2003年に労基法改正時に同法18条の2として取り込まれ、2007年労働契約法制定に伴って、同法16条に移された。

この間、就業規則に解雇事由を記載することおよび解雇または解雇予告期間中に労働者が請求した場合、使用者が解雇理由の証明書を労働者に交付する改正がなされている。また、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、公益通報者保護法などにより、一定の事由について解雇を禁止する立法も登場しているが、実際の解雇紛争において、これらの法律が直接の根拠となる事例は今のところほとんどない17）。

<sup>1</sup> 島田陽一（2012）「企業内の雇用ミスマッチと解雇権濫用法理」日本労働研究雑誌 No.635, pp.52-54  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/09/pdf/050-059.pdf>

このように日本の解雇法制は、その実体的規制については、判例法理にルーツを有する一般的なルールが実定法の中に取り込まれたが、ヨーロッパ大陸諸国のように、解雇に関する手続的規制を整備する方向にはない。日本の解雇法制は、国家が解雇に関するルールを積極的に定立したのではなく、判例法理を事後的にそのまま取り込んだところに特徴がある。1990年代後半からの解雇規制の立法化の是非をめぐる議論においても、賛否いずれの側も、解雇法制の立法化のイメージは、解雇権濫用法理をそのまま法文化することではなく、むしろ、解雇には正当な理由（合理的理由）を要することを正面から承認する法文であった（18）。しかし、実際には、権利濫用法理という具体的な実定法を欠く法律問題を裁判官が裁くときに利用する一般条項をそのまま利用した立法という異例な形をとったのである。解雇権濫用法理の立法化は、解雇規制に関して国の雇用政策の枠組みで考えるのではなく、司法の場における事後的な紛争解決に委ねるという従来の姿勢（19）を変更するものではなかった。

2 解雇権濫用法理と日本の雇用システム

しかも、このような使用者の自由な解雇権の行使を制約し、可能な限り雇用を維持することを使用者に求める理論は、決して、裁判所において独自に生成したものではなく、むしろ、日本において形成された終身雇用慣行などに象徴される日本の雇用システムを背景とするものであり、また、それと結びつくことにより強固に定着したといえる。

そして、日本の雇用システムを支える終身雇用は、第2次世界大戦後の日本における激しい集団的労使紛争の結果として、労使双方に受容された

観念であった。仁田（2003）は、年功賃金・終身雇用などの概念の「普及・確立が、戦後直後から始まった労働組合と使用者間の賃金、雇用をめぐる長く激しい争いの、いわば歴史的妥協の観念的表現であった」とする。すなわち、1960年前後に労使の当事者に受容されていった「終身雇用」という用語が、従業員が「一旦就職した企業をやめないうで勤勉に働き」続け、使用者が「労働者が重大な不正行為を働いたり、企業が経営危機に陥らないかぎり解雇しないという」、従業員と使用者の間の「責任と義務の交換」という観念を内包していたとする。そして、高度経済成長がこの「交換」を容易にする条件として作用したというのである（20）。

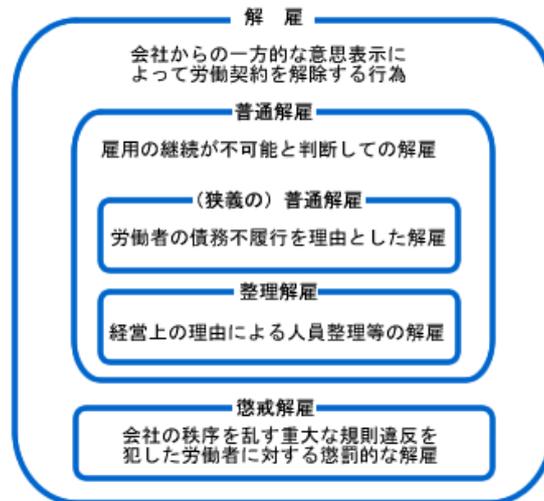
このようにして日本の雇用関係は、次第に単なる使用者と労働者の契約関係であることを超えて、労働者を企業という共同体を構成する重要な成員と観念する独特なものとなった。正社員は、契約によって一時的に企業と結びついているのではなく、その共同体の固有の成員なのであり、その共同体からの追放は、背信的な行為に対する制裁として、またはその共同体の存続のためという理由が要するという観念が生じたのである（21）。

濱口（2011）は、日本の労働法について、実定法自体が契約的構成を取っているところ、これを解雇権濫用法理などによって修正し、雇用関係の実態に適合するメンバーシップ型の労働法が定着してきたとしている（22）。そして、これを日本型雇用維持法理の確立と呼んでいる（23）。

このように日本における解雇権濫用法理の形成過程を振り返るならば、決して雇用政策がこの法理の推進力であったわけではなく、日本の集団的労使関係が築きあげた労使慣行ないし雇用システムを前提として、それに適合的な法理として裁判所が形成したものと見える。このことは、解雇権濫用法理から派生した整理解雇法理についても同様である。解雇回避努力の具体的措置は、しばしば指摘されるように整理解雇法理の確立期における製造業の大企業の人員削減策をモデルとしたものである。したがって、解雇権濫用法理は、少なくともある時期までは、日本の人事の在り方に適合的であったと評価でき、強固な現実的基盤を有する理論なのである（24）

我が国における解雇は、会社からの一方的な意思表示によって労働契約を解除する行為であるが、我が国では普通解雇と懲戒解雇に括られ、普通解雇のなかに経営上の理由で人員を整理する整理解雇が含まれる。以下はこれらの関係を図示したものである。

図表-4-1 日本における解雇の概念図



欧米における解雇規制の在り方は、国によって当然に異なる。欧州では普通解雇（ordinary dismissal）と即時解雇（summary dismissal）の2種類に分け、解雇予告を要するかそうでないかという観点から分類している国が大多数である。解雇の正当理由（good cause）は国によって普通解雇と即時解雇のいずれか、または双方に必要とされる。

退職には、契約期間満了による退職、自己都合退職、定年退職、死亡退職などが想定される。定年制については歴史的経緯を踏まえた優れた先行研究がある<sup>2</sup>。

では、日本と欧米の解雇規制についての比較の視座とは、どのようにあるべきだろうか。これについては、日本の在り方と欧州の在り方との比較の捉え方が丁寧に解説されている濱口氏の論考が参考になる。

### 濱口（2013e）<sup>3</sup>

「労使双方が納得する」解雇規制とは何か—解雇規制緩和論の正しい論じ方  
濱口桂一郎

#### はじめに

昨年12月の総選挙で自由民主党が大勝し、第二次安倍晋三政権が誕生して以来、世間の注目はもっぱらアベノミックスと呼ばれる経済政策に集中している。その内容が、アメリカでは民主党支持者のポール・クルーグマンの主張するケインジアン的経済政策であること自体、安倍政権の他分野における（アメリカでは共和党に近い）保守的政策とのねじれが現れているが、この点については本誌の他の論考で論じられるであろうから、これ以上触れない。

本稿の課題は、今年に入って各種政策関係の会議から矢継ぎ早に示されてきている雇用労働分野における規制緩和の動きについて、批判的に論評することである。ここでいう「批判的」とは、いうまでもなく事実と論理を腑分けし、的確な方向を指し示すことであって、一方的な非難を浴びせることではない。「解雇規制緩和けしからん！」という結論をお望みの読者には必ずしも面白くない議論が展開される可能性があるため、あらかじめ予告しておく。ここで述べられるのは、解雇規制緩和論の正しい論じ方である。

#### 経済財政諮問会議と規制改革会議の言っていること

2月5日付の日本経済新聞は、「労働市場の総合改革を 諮問会議民間議員提言へ」という記事を載せた。そこでは経済財政諮問会議民間議員の「提言は『退職に関するマネジメントの在り方について総合的な観点から整理すべきだ』と指摘する。会社員の退職ルールの再検討を求める内容で、先進国でもっとも厳しい正社員の解雇規制などが念頭にあるとみられる。」と書かれている。同紙の読者はみな、日本の解雇規制が「先進国でもっとも厳しい」というのは諮問会議民間議員の認識であると受け取るであろう。

しかし、同日付の提言「雇用と所得の増大に向けて」には、そのような一方的な認識を披瀝したところは存在しない。関連する部分を誤解の余地のないように全文引用しておく。

○ 正規雇用と非正規雇用という二元的な雇用システムではなく、地域や職務を限定した正社員や専門職型の派遣労働者など、「ジョブ型のスキル労働者」を創出することで、雇用形態間の行き来を円滑に行えるような環境整備に着手し、企業側からの「人材タイプの多様化」と個人側からの「働き方の多様化」の最適なマッチングができる、「多元的な雇用システム」を目指すべきである。

○ 就業形態や労働者の属性にかかわらず、能力や仕事内容に応じた人事・処遇制度改革に継続的に取り組むべきである。その際、事業・産業構造転換に伴う労働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントのあり方について総合的な観点から整理すべきである。同時に、処遇均衡、能力・成果賃金の実現を支える社会インフラとして、高等教育資金への支援、共働きのしやすい環境整備などに取り組むべきである。

「能力」という言葉の使い方などいくつか認識に問題のある点もあるのだが、大筋は誤解の余地がないように思われる。すなわち、「ジョブ型のスキル労働者」を創出することを前提として、あくまでも「事業・産業構造転換に伴う労働

<sup>2</sup> 季刊労働法第215号（2006年冬季）「労働法の立法学」シリーズ第12回

「定年・退職・年金の法政策」<http://homepage3.nifty.com/hamachan/teinentaishoku.html>

なお、欧州において、雇用分野における障害、年齢等によらない均等原則を定める指令（Directive 2000/78/EC）に定年制が抵触するかについて、2010年10月12日欧州司法裁判所は抵触せず合法であるとの判断を示した。JILPT 海外労働情報 13-09「EUの雇用・社会政策」pp.164-166

[http://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013\\_0930\\_00.pdf](http://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013_0930_00.pdf)

<sup>3</sup> 濱口桂一郎（2013e）「「労使双方が納得する」解雇規制とは何か——解雇規制緩和論の正しい論じ方」『世界』2013年5月号

<http://homepage3.nifty.com/hamachan/sekaikaiko.html>

働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントの在り方」を検討するのであって、必ずしも解雇自由化論を打ち出しているわけではない。問題の焦点は後に詳しく述べるように、雇用契約の在り方と整理解雇規制の在り方の関連にある。しかし、専門家以外の多くの人々は原文を読むことはほとんどなく、新聞記事で内容を理解する。そこに「先進国でもっとも厳しい正社員の解雇規制」の再検討とあれば、どんな理由であれもっと自由に解雇できるようにしようと、経済財政諮問会議が主張していると受け取るであろう。

2月15日に規制改革会議が公表した「これまでに提起されている課題の代表例」と題する論点メモでも、この問題は同様の観点から論じられている。

### 5. 多様な形態による労働者にかかる雇用ルールの整備

正規・非正規の二分論を超えた多様で柔軟な働き方を促進する観点から、勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールを整備すべきではないか。

#### 13. 労使双方が納得する解雇規制の在り方

解雇は、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場合は、解雇権を濫用したものとして無効とされる。

使用者及び労働者の双方が納得するルールの構築の観点から、解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合の救済を多様化すべきではないか。

こちらは解雇無効の場合の救済方法というもう一つの論点を示されているため、話がやや複雑であるが、大きな問題意識としては経済財政諮問会議と共通のものがあると見ていいであろう。

### 日本の解雇規制は厳しいのか？

さて、ここまで読まれて読者はいぶかしく感じておられると思う。筆者は日本の解雇規制が「先進国でもっとも厳しい」という日経新聞の論調を批判しながら、その解雇規制を緩和しようとしている（ように見える）経済財政諮問会議や規制改革会議の議論には反対ではないらしい。いったいどうなっているのか、と。

答えはこうである。日本の解雇規制そのものは、ヨーロッパ諸国のものと比べて何ら厳しいわけではない。しかし、解雇規制が適用される雇用契約の在り方がヨーロッパ諸国とまったく異なっている。そのため、ある局面を捉えれば、日本はヨーロッパよりも解雇規制が厳しいように見え、別の局面を捉えれば、ずっと解雇しやすいように見えるのだ、と。

これでも話が抽象的でよくわからない、という声が聞こえてきそうである。少し腰を落ち着けて議論をしておこう。以下は、拙著『新しい労働社会』（岩波新書）で展開した議論の要約である。

日本型雇用システムの本質は「正社員」と呼ばれる労働者の雇用契約にジョブ(職務)の限定がないという点にある。日本以外の社会では企業の中の労働をその種類ごとにジョブとして切り出し、その各ジョブに対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのに対し、日本型雇用システムでは、企業の中の労働をジョブごとに切り出さず一括して雇用契約の目的にする。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があるし、使用者はそれを要求する権利を持つ。

もちろん、実際には労働者が従事するのは個別のジョブである。しかし、それは雇用契約で特定されているわけではない。どのジョブに従事するかは、使用者の命令によって決まる。雇用契約それ自体の中には具体的なジョブは定められておらず、そのつどジョブが書き込まれるべき空白の石版であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質である。これは企業という共同体のメンバーシップを付与する契約と考えることができる。

日本以外の社会のように具体的なジョブを特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でそのジョブに必要な人員のみを採用することになるし、そのジョブに必要な人員が減少すればその契約を解除する必要が出てくる。ジョブが特定されている以上、そのジョブ以外の労働をさせることはできないからだ。ところが日本型雇用システムでは、契約でジョブが決まっていないのだから、あるジョブに必要な人員が減少しても、別のジョブで人員が足りなければ、そのジョブに異動させてメンバーシップを維持することができる。これをある人は、「雇用安定、職業不安定」と喝破した。

しかしながら、これは逆に、日本以外の社会では正当と思われぬような解雇を認めるロジックにもなり得る。日本の最高裁は、時間外労働や遠隔地への配転を拒否した労働者を懲戒解雇することを正当な解雇と認めているし、学生運動に従事していたことを理由に試用期間満了時に本採用を拒否したことも合理的としている。いわば、企業のメンバーとしてふさわしくないと判断された者に対する解雇への規制は緩やかなのである。

### 竹中平蔵氏の一方的な認識

こういう観点からすると、先の日経新聞の記事がいう「先進国でもっとも厳しい」という認識がいかにかがわかるだろう。そういう認識を前面に出して論じているのが、竹中平蔵氏である。彼は代表を務める「ポリシー・ウォッチ」で2月24日、次のように語っている。

規制改革はかなり幅広くやらなくてはならない。しかし、あえてその中の更に中心的な一丁目一番地の中の一丁目一番地として、雇用に関する労働市場に関する規制改革が重要であるということ述べたい。

…日本の正社員というのは世界の中で見ると非常に恵まれたというか、強く強く保護されていて容易に解雇ができず、結果的にそうなると企業は正社員をたくさん抱えるということが非常に大きな財務リスクを背負ってしまうので、常勤ではない非正規タイプの雇用を増やしてしまった。

本来どのような働き方をしたいかというのは個人の自由なはずで、多様な働き方を認めた上で、それでも同一労働同一条件、つまり正規も非正規も関係なく全員が雇用保険、そして年金に入れるという制度に収斂して行かなければならない。

この議論も実は半分正しい。「日本の正社員というのは世界の中で見ると非常に」特殊な在り方であるということ自体、筆者が口を酸っぱくして言っていることである。しかし、その特殊さを、「非常に恵まれたというか、強く強く保護されていて容易に解雇ができず」という側面だけで捉えてしまうと、あたかも日本の企業は世界で最も博愛的で、異常なまでに自社の利益を顧みず労働者保護ばかりに勤しんできたかのような、とんでもない誤解を与えることになる。

もちろん、そんな馬鹿な話はない。日本型正社員の特長は、まず何よりも、職務も時間も空間も限定がなく、会社の命令で何でもやらなければならないというところにある。そういう無限定さの代償として、「何でもやらせられる」強大な人事権の論理必然的なコララーとして、いざというときにも「何でもやらせることによって解雇を回避する」努力義務というのが発生してくるのである。

前者の側面だけ見れば、日本の企業は世界で最も人権を踏みしじるとんでもない存在に見えるが、そして、時間外労働を拒否したり、転勤を拒否したりする労働者を懲戒解雇してよろしいとお墨付きを出している日本の最高裁は、その人権無視の共犯者に見えるが、それもまた、後者の側面と相互補完的に組み合わされているが故に、一種の労使妥協として存在し得てきたのである。

ここで重要なのは、こういう法社会学的な相互補完的存在構造が、経済学者の目には全然見えていない、ということであろう。だから、「日本の正社員というのは世界の中で見ると非常に恵まれたというか、強く強く保護されていて容易に解雇ができず」などという、半分だけ正しいけれども、残りの極めて重要な半分を無視した暴論を平気で言ってしまうわけである。

### ヨーロッパ諸国の解雇規制

こういう傾向は、経済学者にとって解雇とはもっぱら経営上の理由によるジョブレス解雇のことであって、ジョブはちゃんとあり、かつそのジョブをちゃんとやっているのに、労働者を解雇するといったたぐいのアンフェア解雇を念頭に置くことがほとんどないためであるように思われる。近年、スウェーデンが解雇自由であるという事実無根の議論が経済学者を中心として流布しているのも、そのためであろう。

若者による労働問題専門誌『POSSE』第8号のインタビューで、経済学者の飯田泰之氏はこう述べていた。

モデルではなくて理論です。強いていえば、一番極端な例はスウェーデンでしょう。スウェーデンは解雇に関して公的な規制が極めて少ない。税金は途方もなく高いですが、その代わり保証は充実。その一方で規制はゆるゆるです。完全な「employment at will」。会社が雇いたい人だけ雇うというシステムです。……………

筆者が自分のブログでこの点を批判したところ<sup>1</sup>、飯田氏は率直に自らのブログで訂正された<sup>2</sup>。それゆえ、これは飯田氏への批判ではなく、解雇といえばジョブレス解雇しか目に入らない傾向にある経済学者一般への警鐘と受け取っていただきたい。

スウェーデンに限らず、ヨーロッパ諸国には（程度の差はあれ）何らかの解雇規制が存在する。しかし、それらを素直に検討する際に一番邪魔になるのは、日本的な解雇規制の常識なのである。日本でも欧米と同様に、解雇の正当な理由は労務提供不能、非違行為、経営上の必要性とされているが、そのうち経営上の理由による剰員整理解雇は、労働者には何ら責められるべき理由がないのに、経営上の理由によって解雇されるのだから、より厳しく判断すべきと考えられている。

しかし、これこそジョブの定めがない共同体メンバーシップの発想であって、ジョブ型契約を前提とすれば、契約の大前提であるジョブがなくなったのに雇用関係を維持せよという方が筋が通らない。ドイツでも、フランスでも、イギリスでもどの国でもそうだが、ジョブがあるのに解雇しようという企業に対しては、それが不当な解雇でないことをきちんと立証させるし、立証できなければそれは不当な解雇とされる。その解決方法としては復職・再雇用とともに金銭補償も認められているが、別に金を払えば不当な解雇が正当になるわけではない。

それに対して、ジョブが縮小したことを理由とする剰員整理解雇は、法定の手続きをきちんとすることを前提として、そもそも正当な解雇とみなされる。どちらに責めがあるなどという話は関係ない。ただし、ジョブが縮小するからといって、誰を解雇するかを企業の自由に委ねたりしたら、「こいつは生意気だからこの際解雇しよう、あいつは可愛いから残してやろう」といった恣意的な選別を許すことになる。それゆえ、EUレベルで剰員整理解雇に対しては労使協議を義務づけているとともに、選別基準を法定している国もある。スウェーデンでは厳格な年功制（勤続年数の短い方から順番に解雇）を定めているし、ドイツでは勤続年数、年齢、扶養家族数を挙げている。一般には若者ほど先に解雇せよとなっているのだ。リストラといえば人件費のかさむ中高年が狙い撃ちされる日本とは、まったく状況が異なるのである<sup>1</sup>。

ちなみに、政府の産業競争力会議に3月15日長谷川閑史武田薬品社長が提出した「人材力強化・雇用制度改革について」というペーパーでは、「雇用維持型の解雇ルールを世界標準の労働移動型ルールに転換するため、再就職支援金、最終的な金銭解決を含め、解雇の手続きを労働契約法で明確に規定する」と述べ、一見西欧風のジョブ型ルールへの移行を提唱しているように見えるが、実はまったく似て非なるものである。その証拠に、具体的な姿として、「その際、若手・中堅世代の雇用を増やすために、例えば、解雇人数分の半分以上を20代～40代の外部から採用することを要件付与する等も検討すべき」などと書かれている。素直に読めば、例えばジョブが100人縮小したら、解雇する必要のない人まで含めて200人以上解雇しなければならず、その後100人以上を採用せよという奇妙なルールであり、しかもその際年齢差別をしなければならぬとまで義務づけている。リストラといえば中高年を追出すものという日本の感覚が横溢しているこの文書を、長谷川氏がかつて子会社の社長をしていたドイツの人々に読ませればどうという反応が返ってくるか、興味深いところではある。

なお、ジョブが縮小してもそれが一時的なものである場合には、労働者の労働時間を一律に減らし、賃金原資を分け合って雇用を維持するということも行われる。リーマンショック以後の金融危機の時期には、ドイツやフランスを中心にかなり行われた。こういうワークシェアリングが可能なのも、やはり雇用契約がジョブに基づいているからであろう。

要するに、アンフェア解雇は厳しく規制するが、ジョブレス解雇は原則として正当であり、ただしそれがアンフェアなものとならないようきちんと手続規制をかけるというのが、ヨーロッパ諸国の解雇規制の基本的な枠組みなのである。

この解雇に関する日欧の常識の乖離が露呈したのが、日本航空（JAL）の整理解雇問題であった。JALの労組は国内向けには整理解雇法理違反だと主張していたが、国際労働機構（ILO）や国際運輸労連（ITF）にはそんなものが通用しないことがわかっているので、解雇基準が労組に対して差別的だという国際的に通用する主張をしていた。ところが、それを報じた日本の新聞は、記事の中では「2労組は、整理解雇の際に『組合所属による差別待遇』『労組との真摯（しんし）な協議の欠如』『管財人の企業再生支援機構による不当労働行為』があったと指摘。これらは日本が批准する結社の自由と団結権保護や、団体交渉権の原則適用などに関する条約に違反すると主張している。」とちゃんと書いていながら、見出しは「日航2労組『整理解雇は条約違反』ILOに申し立て」であった<sup>1</sup>。残念ながら、「整理解雇は条約違反」ではないし、そんなナンセンスな申し立てもされていないのである。

#### 解雇規制緩和論をどう論じるべきか？

以上を前提とした上で、日本の解雇規制の在り方をどう考えていくべきだろうか。まず、現在の雇用契約をめぐる状況を前提とした上での議論と、今後の方向性がどうあるべきかの議論を分ける必要がある。現在の 대기업「正社員」の大部分は、ジョブ型の欠員補充で「就職」したのではなく、メンバーシップ型の新卒一括採用で「就社」した人々であり、「何でもやらされる」代わりに「雇用が維持される」という約束を信じて働いてきた人々である。そういう権利と義務のバランスの上にいる彼らを「非常に恵まれた」と決めつけて、どんな命令にも従わなければならないという義務をそのままに、雇用維持という権利だけ剥奪することが許されるはずがない。

とはいえ、そういう権利と義務の相補関係は、高度成長期という一定の経済社会環境を前提として構築された労使妥協であり、今日の、そしてこれからの経済社会状況の中でそのまま維持できるのか、そして維持すべきなのかは、また別の問題である。

そして現実には、1995年に日経連が発表した『新時代の「日本の経営」』以来、日本の企業はメンバーシップ型の正社員（「長期蓄積能力活用型」）を縮小し、少数精鋭化する一方で、ジョブ型の非正規労働者（「雇用柔軟型」）を拡大してきた。問題は、この日本型非正規労働者が単にジョブの消滅縮小に対する雇用保障が少ないだけでなく、いうことを聞かないからクビといったアンフェアな解雇や雇止めに対しても極めて保護が乏しく、低レベルの賃金・労働条件と相まって、お互いに納得できる権利と義務の相補関係が成り立っていないような状態に陥っていることであろう。

とすれば、今後の方向性としての議論は、ジョブがある限り、そしてそのジョブをきちんとこなしている限り、アンフェアに解雇されることのない、それなりの安定性をもったジョブ型雇用契約を創出していくことにあるのではなかろうか。

そのようなモデルとして、筆者は既に「ジョブ型正社員」という在り方を提示している<sup>1</sup>。当面は今までの非正規労働者や正社員から希望に応じてジョブ型正社員に移行するという形になろうが、将来的には雇用契約のデフォルトルールをジョブ型正社員とする必要があるのではないかと考えている。

ここで改めて、冒頭で引用した経済財政諮問会議や規制改革会議の文書を見よう。そこで提示されている「ジョブ型のスキル労働者」という概念は、筆者がここ数年論じてきたジョブ型正社員に近いように見える。もしそうだとすれば、それを前提とした解雇規制緩和論とは、「非常に恵まれた」という認識に基づいた一方的な解雇自由化論ではなく、ジョブレス解雇は手続規制にとどめるが、アンフェア解雇は厳しく規制していくというヨーロッパ諸国で一般的な姿を志向するものであるはずであろう。いや、そうでなければ、それは権利と義務のバランスのとれた「労使双方が納得するもの」となることはあり得ない。

#### 現実には横行している解雇と金銭補償の意義

さて、以上縷々述べてきたのは、実は出るところへ出たときのルールの話に過ぎない。日本の解雇規制が厳しいという議論が相当程度間違っているのは、一つには上述のような権利と義務の相補関係を見落としているからであるが、それ以上に重要なのは、現実の労働社会においては、ジョブレス解雇であれアンフェア解雇であれ、裁判所に持ち込めば適用されるであろう判例法理とはかけ離れたレベルで自由奔放に行われているからでもある。

これは経済学者の議論に欠落しているだけでなく、それに猛然と反発しているように見える法律家の議論でもほとんど取り上げられることがない。そのため、あたかも全国津々浦々の中小零細企業でも判例法理に則って企業が行動しているかのような現実離れた前提で解雇をめぐる議論が進められることとなる。

しかしながら、日本では労働紛争が裁判所に到達するのは極めてわずかな数でしかない。ヨーロッパ諸国のように労働裁判所で年間数十万件の事案を処理しているような国とは違う。そこで、筆者は裁判所まで行かない主として中小零細企業における個別労働紛争とその解決の実態を探るため、都道府県労働局におけるあっせん事案の内容を分析し、昨年『日本の雇用終了』（労働政策研究・研修機構）として公刊した。

詳細は同書をお読みいただきたいが、まず中小零細企業では経営不振は解雇に対する万能の正当事由と考えられており、ジョブレス解雇をもっとも強く規制する判例法理とはまったく逆の世界が広がっている。中小零細になればなるほど他のジョブに異動させてメンバーシップを維持する余裕などないのであるから、これは当然とも言える。とはいえ、中小企業はジョブ型の世界でもない。労働局あっせん事案のうちもっとも多いのは、態度が悪いからという理由による解雇であり、それも上司や同僚とのコミュニケーション、協調性が問題とされたり、さまざまな権利行使や社会正義の主張が悪い態度の徴表と見なされているケースが多い。同書の冒頭の事案をいくつか並べただけでも、このような状況である。

- ・10185(非女)：有休や時間外手当がないので監督署に申告して普通解雇(25万円で解決)
- ・10220(正男)：有休を申し出たら「うちには有休はない」その後普通解雇(不参加)
- ・20017(正男)：残業代の支払いを求めたらパワハラ・いじめを受け、退職勧奨(取下げ)
- ・20095(派男)：配置転換の撤回を求めてあっせん申請したら雇止め(不参加)

- ・20159(派男)：有休拒否に対し労働局が口頭助言した直後に普通解雇(不参加)
- ・20177(派女)：出産直前に虚偽の説明で退職届にサインさせた(不参加)
- ・20199(派女)：妊娠を理由に普通解雇(不参加)
- ・30017(正女)：有休申請で普通解雇(使は通常の業務態度を主張)(打ち切り)
- ・30204(非女)：有休をとったとして普通解雇(12 万円で解決)
- ・30264(非女)：有休を請求して普通解雇(6 万円で解決)
- ・30327(非女)：育児休暇を取得したら雇止め(30 万円で解決)
- ・30514(非男)：労基署に未払い賃金を申告したら雇止め(不参加)
- ・30611(正男)：指示に従わず減給、これをあっせん申請して懲戒解雇(打ち切り)
- ・30634(正男)：労働条件の明示を求めたら内定を取り消し(15 万円で解決)

労働局のあっせんは任意の手続であり、参加を強制できないので、事案の4割は会社側不参加であり、解決に至るのは3割に過ぎない。そういう不安定さを反映して、解決金の水準で最も多いのは10万円台であり、約8割が50万円以下である。もちろん、膨大な費用と機会費用をつぎ込んで裁判闘争をやれば、解雇無効の判決を得られるのかもしれないが、明日の食い扶持を探さなければならない圧倒的多数の中小零細企業労働者にとって、それはほとんど絵に描いた餅に過ぎない。

ここに、法廷に持ち込まれる事案だけを見ている法学者や弁護士には見えにくい解雇の金銭補償の持つ意味が浮かび上がる。たとえば、経済学者が解雇自由と誤解するスウェーデンでは、違法無効な解雇について使用者が復職を拒否したときは、金銭賠償を命じることができると定めているが、その水準は、勤続5年未満：6ヶ月分、5年以上10年未満：24ヶ月分、10年以上：32ヶ月分、である。このような金銭補償基準が法定されれば、ごく一部の企業正社員を除き、アンフェア解雇に晒されている圧倒的多数の中小零細企業労働者にとっては福音となるのではなかろうか。

(下線は執筆編集責任者による)

また、欧州における解雇の金銭解決については、以下の解説がもっともわかりやすい。

#### 濱口 (2007b) <sup>4</sup>

##### 1 EUレベルにおける解雇規制の状況<sup>6</sup>

意外に思われるかも知れないが、EUレベルにおける一般的な解雇規制というものは存在しない。もちろん各国レベルではさまざまな解雇規制があるのだが、EUレベルで最低基準として制定されているのは、集団整理解雇の手続を定めた指令のほかは、個別的な解雇事由について定めたものとどまる。

##### (1) 集団整理解雇指令

もっとも、かつてのEC委員会は個別解雇の規制の意欲を持っていないわけではなかった。1972年の「EC加盟国の法制における解雇の場合の労働者保護規定」は、労働者に書面で解雇理由を通知すること、解雇告知期間は最低6週間とし、40歳以上は最低3ヶ月、50歳以上は最低6ヶ月とすること、ブルーカラーとホワイトカラーの告知期間の差別の撤廃、解雇手続に組合代表を参加させることといった提案をしている。しかし、理事会では解雇全般ではなく経済的理由による集団整理解雇のみを取り上げることとし、EU委員会は集団整理解雇指令案を提出した。同指令案は理事会で修正の上1975年に成立し、今日まで何回か改正されながら維持されている。

同指令は二つの柱からなり、一つは労働者代表への情報提供・協議の義務である。これは後に一般的な労働者代表への協議制度の義務付けへと発展していくことになるが、現在でも使用者が集団整理解雇を計画する場合には本指令に基づいて、「合意に達する目的を持って」「集団整理解雇を回避、限定し、又は結果を和らげる措置の可能性も含めて」協議をしなければならない。

もう一つの柱は集団整理解雇の手続であるが、原案が公的機関に解雇の正否を判断させるハードな案であったのに対し、よりソフトなものとなっている。すなわち、使用者はその計画する集団整理解雇について協議の状況も含め管轄機関に書面で通知しなければならないが、その際労働者代表は意見を送付することができる。通知後30日間は解雇の効果は生じず、この間に管轄機関は問題の解決を試みるというものである。使用者の解雇権自体に制約をかけているわけではなく、これら手続違反が当該解雇を無効にするわけではない。

##### (2) 企業譲渡指令

1977年に制定された企業譲渡における被用者保護指令は、企業や事業、事業の一部の譲渡の際の労働者代表への情報提供・協議の義務と被用者の権利の自動承継を定めたものであるが、その中に「企業譲渡はそれ自体としては譲渡人又は譲受人による解雇の根拠とならない」という解雇禁止規定がある。もっとも、それに続いて「ただし、労働力の変化をもたらす経済的、技術的、組織的理由による解雇を妨げるものではない」と例外規定が設けられ、一方で「企業譲渡による労働条件の実質的変更が被用者にとって不利益になるために雇用契約又は雇用関係が終了する場合には、使用者はその雇用終了に責任があるものと見なされる」ことから、労働条件の不利益変更によって解雇を回避することが困難となっていた。

欧州司法裁判所の判例でこれが明確になったため、1998年の改正によって、労使が協議して雇用機会確保のために労働条件の不利益変更で合意した場合には、経済的危機状況下の企業譲渡について当該不利益変更が認められることとさ

<sup>4</sup> 濱口桂一郎 (2007b) 「解雇規制とフレキシキュリティ」季刊労働者の権利 2007年夏号  
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/roubenflexicurity.html>

## 第4章 雇用の出口

れた。なおこの時の改正原案では、労使協定により解雇の例外規定に該当するかどうかを決定することができる（つまり、経済的、技術的、組織的理由による解雇であると見なされる）との規定が盛り込まれていたが、最終的に削除されている。

### (3) 特定の理由による解雇の禁止

EU 労働法の重要な柱である差別禁止法制には、特定の理由による解雇の禁止が規定されている。1976 年の男女均等待遇指令、2000 年の一般雇用均等指令と人種・民族均等指令は、解雇を含む雇用・労働条件に関して、性別、宗教・信条、障害、年齢、性的志向、人種・民族等を理由とする差別を禁止している。

また、1992 年の母性保護指令は妊娠開始から産休終了までの解雇を禁止しているし、1996 年の育児休業指令は育児休業の請求・取得を理由とした解雇からの保護を規定している。

条文上は「解雇」とは書かれていないが、解釈上解雇も含まれる不利益取扱いの禁止としては、1994 年の欧州労使協議会指令、2002 年の一般労使協議指令、2001 年の欧州会社法被用者関与指令等における被用者代表の保護、1989 年の労働安全衛生指令における安全衛生活動を行う労働者代表や、重大かつ緊急の危険の際の職場離脱などがある。

### (4) EU 基本権憲章

これらに対し、EU レベルで一般的に解雇を規制した法令は現時点では存在しない。現行 EU 条約にはその権限として「雇用契約終了時の労働者の保護」も含まれており、立法自体は十分可能である。実際その意欲を見せたこともある。1995 年の中期社会行動計画では個別解雇について労使団体への協議を行うことが予告されていた。しかし、加盟国の解雇法制の研究報告がまとめられただけに終わっている。下記に見るように、個別解雇法制は国によってさまざまであり、調和化は困難ということであろう。

ただ、現時点では法令ではないが、2000 年の二一五欧州理事会で承認された EU 基本権憲章には「全ての労働者は、EU 法及び国内法並びに慣行に従い、不当な解雇から保護される権利を有する」(30 条)という規定が盛り込まれている。この基本権憲章は EU 憲法条約案にそのまま盛り込まれ、全加盟国が批准すれば憲法レベルの規定として法令となるはずであったが、フランスとオランダにおける国民投票で批准が否決され、現在は凍結状態にある。

## 2 EU 各国における解雇規制の状況

上記報告書（『雇用関係の終了：EU 加盟国における法的状況』）の最新版<sup>7</sup>が 2006 年 4 月に出されているので、これに基づき EU 各国における解雇規制の状況を概観しよう。

### (1) オーストリア

解雇予告期間（ブルーカラー：14 日、ホワイトカラー：勤続により 6 週間～5 ヶ月）を守れば解雇に理由は不要である。ただし、即時解雇には実質的な理由を要する。この場合でも雇用関係は終了し、労働者は補償を受ける。いずれの場合でも解雇に際しては労使協議会への協議が必要で、労使協議会が異議を申し立てても直ちに解雇の効力に影響しないが、労働裁判所に訴えた際に社会的正当性がないことの根拠となりうる。解雇は、労働者に大きな不利益を与え、かつ企業の利益に反する労働者の個人的な性質に関わるか又は雇用の継続が適切でない企業の内部事情に基づくのでない限り、社会的正当性がない。もっとも、その場合でも雇用関係は終了し、労働者は補償を受ける。

### (2) ベルギー

解雇予告（ブルーカラー：28 日～56 日、ホワイトカラー：3 ヶ月～勤続 5 年ごとに 3 ヶ月増加）を与えれば予告期間終了により雇用関係は終了する。予告期間に相当する解雇手当を支払ってもよい。正当な理由があれば予告期間又は予告手当なしで即時解雇できる。

### (3) ドイツ

解雇予告期間は 4 週間。普通解雇、即時解雇のいずれについても正当理由が必要である。解雇が労働者個人の行動又は企業に関わる緊急の理由に基づくのでない限り、社会的正当性は認められず、無効となる。いかなる解雇についても労使協議会への事前協議が必要で、これを欠けば無効となる。

ただし、労使いずれかが相互の信頼が破壊されたため雇用が継続しがたいとして雇用関係の解除を求めた場合は、裁判所が雇用関係を解除することができ、この場合労働者は年齢と勤続期間に応じた補償金を受ける。

整理解雇については、使用者に労働者を他部署に配転して解雇を回避すべき努力義務がある。また、整理解雇に際しては年齢、勤続期間、扶養家族数等の社会的観点からの解雇順位が定められている。使用者が労使協議会と合意すれば、整理解雇は法的に正当なものと思なされる。

### (4) デンマーク

法律上原則として使用者は労働者を自由に解雇できる。ただし中央労使協約により、解雇は公平で予告が必要である（勤続に応じて 3 ヶ月～6 ヶ月）。著しい非行の場合は即時解雇が可能である。使用者は解雇の正当理由を示さなければならず、これに不服な労働者は解雇委員会に申し立てることができる。解雇委員会は、労使間の協調が不可能ではないと認めるときは復職を命じることができる。

### (5) ギリシア

普通解雇に理由は不要であるが、裁判所は不当な解雇を無効とすることができる。この場合、雇用関係は継続する。労働者は解雇手当（勤続に応じて 5 日～160 日）の権利を有する。雇用継続を困難とする重大な理由がある場合には即時解雇が可能であるが、その理由が使用者側にある場合には裁判所が適切な補償を命ずる。配転可能な空席があれば整理解雇はできない。

## (6) スペイン

解雇予告期間は3週間。懲戒解雇及び客観的解雇については、法律に正当理由が限定列挙されている。もっとも正当な理由なき解雇の場合でも使用者は復職と補償を選択できる。これに対し、経済的、技術的、組織的又は生産に関わる理由に基づく整理解雇については法は一般的なルールを定めるだけだが、使用者と労働者代表間で合意が成立しなければ当局の許可が必要となる。

## (7) フィンランド

解雇予告期間は勤続に応じて14日～6ヶ月。普通解雇にも労働者個人又は企業の経済状況に基づく正当理由が必要である。もっとも、正当な理由なき解雇の場合でも使用者の同意なしに復職はできない。すべては補償によってカバーされる。雇用契約上の義務違反等雇用を継続しがたい重大な理由があれば即時解雇できる。

整理解雇に際しては、適切な訓練や経験によって労働者を他の部署に配転する余地があればそうする義務がある。

## (8) フランス

いかなる解雇についても現実かつ重大な理由が必要である。労働者個人に関わる理由、経済的理由いずれも可能である。予告期間（勤続に応じて1ヶ月～2ヶ月）に相当する補償を払ってもよい。現実かつ重大な理由がない解雇であっても、差別等特定の場合を除き、裁判所が雇用継続が困難と判断すれば復職ではなく補償が命じられる。

## (9) アイルランド

解雇予告期間は勤続に応じて1週間～8週間。解雇の正当理由として、労働者の能力や資格、労働者の行為、整理解雇、雇用継続が他の法的義務に反する場合を挙げている。正当な理由なき解雇の場合、権利委員又は雇用審判所はその裁量により復職又は補償を命じうる。

## (10) イタリア

試用期間中の者、家事使用人、年金受給可能者及び会社役員については、正当な理由なく一定の予告のみで解雇することができる。労働者個人又は企業の生産組織に関わる理由に基づく解雇については、職種及び勤続年数による予告期間が必要となる。ただし労働者の重大な非行の場合は予告期間は不要である。解雇が無効の場合、復職が原則である。ただし中小企業は補償で解決できる。

## (11) ルクセンブルク

解雇には現実かつ重大な理由が必要である。雇用継続が不可能な場合の即時解雇を除き、予告期間と解雇手当が必要である。現実かつ重大な理由なき解雇の場合、使用者の同意があれば復職できるが、そうでなければ裁判所は補償を命ずる。

## (12) オランダ

解雇には職業所得センターの許可又は裁判所の決定が必要である。労働者を解雇しようとする使用者は職業所得センターの地域事務所に解雇の理由と状況を記載した書面で申請しなければならない。労使双方で構成される解雇委員会が正当な理由があるかどうかを審査する。労働者の能力不足又は非行、経済的理由又は労働関係の長期的障害があれば通常認められる。許可を得て初めて使用者は解雇予告を行える。予告期間は勤続に応じて1ヶ月～4ヶ月である。許可なき解雇は無効である。ただし、公務員、教師、家事使用人及び会社役員は除く。また、試用期間中の者、即時解雇、有期契約の場合も許可は不要である。

整理解雇に関する職業所得センターの許可基準は、最後に就職した者から最初に解雇される、労働市場で弱い立場の者より強い立場の者が先に解雇される、社内年齢構成を維持する、といったものである。

職業所得センターの許可の代わりに裁判所に重大な理由による雇用契約の解除を請求することもできる。この場合予告期間はないので、裁判所はいつ雇用が終了するかを決定する。解雇手当の額は、勤続期間、賃金月額及び帰責事由に基づき判例基準で定められている。

解雇が無効の場合、労働者は復職を求めることができるが、使用者は補償額を上積みすることによりこれを拒むことができる。

## (13) ポルトガル

労働者の重大な非行による解雇は、労働者及び労働者代表が出席する懲戒手続を必要とし、補償を要しない。労働者の能力を理由とする解雇は、使用者が労働者に十分な職業訓練を提供したことを必要とし、基本給と勤続年数に応じた補償を要する。構造的、技術的その他の理由による集団解雇は、労働者代表との協議を必要とし、やはり補償を要する。正当な理由なき解雇の場合、労働者に復職と補償の選択権がある。予告期間は60日。

## (14) スウェーデン

労働者が雇用契約上の義務に著しく違反した場合は予告なしに即時解雇できる。それ以外の客観的な理由のある場合は解雇予告（勤続に応じて1ヶ月～6ヶ月）が必要である。いずれの場合も、労働者が訴えて客観的な理由がないとされれば解雇は無効となり、雇用は維持される。ただし、裁判所は使用者の申し出により雇用が終了すると命令を発することができ、労働者は補償を受ける。

整理解雇に際しては、配転により雇用継続が可能であれば客観的な理由は認められない。また解雇順位は法定されていて、厳格な年功制、すなわち最後に就職した者から最初に解雇される。もっともこれに反しても解雇は無効にはならず補償の対象となる。

## (15) イギリス

## 第4章 雇用の出口

コモンロー上、労働者が重大な契約違反を行った場合は即時解雇、そうでなければ適当な予告期間（勤続に応じて1週間～12週間）において解雇できる。制定法上は、予告期間があっても不公正解雇に対する訴えを三者構成の雇用審判所に提起することができ、不服があれば控訴することができる。解雇が不公正とされた場合、雇用審判所は復職を命じることもできるが、ほとんどの場合補償を命じる。使用者が法定の解雇懲戒手続を履行しなかった場合には、解雇は自動的に不公正と見なされる。

### (16) まとめ

大変興味深いのは、法制上解雇自由原則（正当理由がなくても予告により解雇が可能）が維持されているのはオーストリアとベルギーであり、デンマークもそれに近いという点である。これらはいずれもマクロレベルのコラボラティズムの傾向が強い国であり、そのためにミクロレベルの解雇規制の必要性が薄くなっているのであろうか。もっとも、同じくマクロレベルのコラボラティズムが強いオランダが、解雇の許可制という(形の上では)もっとも厳格な制度をとっていることも興味深い。

これらを除けば、EU加盟国の大多数は解雇に正当理由を要求しており、それがヨーロッパン・スタンダードであるといつてよい。その場合、解雇を3種に分けて規制するのが一般的である。まず、即時解雇(懲戒解雇)は労働者の著しい非行や雇用に継続しがたい理由がある場合に認められ、予告期間又は予告手当は不要である。普通解雇(客観的解雇)はそれ以外の労働者の行動や職業能力の不足等を理由とする解雇で、予告期間や予告手当を必要とする。予告期間は概ね勤続期間に伴って増加し、いずれも数ヶ月と日本に比べてかなり長い。このいずれについても、労働者の訴えにより、裁判所ないし審判機関が正当理由の存否を審査し、正当な理由がなければ復職ないし補償を命ずることになる。もっとも、イタリア等の例外を除き、復職は例外的で金銭補償が主流である。

整理解雇については上記EU指令が最低基準を定めているが、国によってはさらに細かい規制を行っているものもある。ドイツにおける配転による解雇回避努力義務はその例であるが、労使協議会と合意すれば正当と見なされるのであるから、必ずしも硬直的とはいえない。

### (17) 特定の理由による解雇の禁止

なお、EU指令にもいくつかあるように、人権に関わるような特定の理由に基づく解雇は各国ほぼ共通に禁止されている。これはオーストリアやベルギー、デンマークなど一般解雇規制が緩やかな国でも明確に無効とされている。

例えばオーストリアでは、労働者代表としての活動やストライキへの参加、人種、皮膚の色、性別、婚姻上の地位、宗教、政治的意見、イデオロギー的信念、国籍、社会的出身、兵役、労働者の生命や健康に重大かつ緊急の危険がある場合の職場離脱などが挙げられているし、デンマークでも、労働者代表としての活動や労働組合活動への参加、人種、性別、宗教、政治的意見、妊娠、育児休業取得、兵役、教育休暇取得、同一賃金や均等待遇の要求などが挙げられている。これらを理由とする解雇が許されないのは、先進国としては最低限の要件であろう。

(下線は執筆編集責任者による)

## 濱口 (2007a) <sup>5</sup>

### 16 解雇規制の将来像

さて、政府部内で規制緩和の旗振り役を務めてきている規制改革・民間開放推進会議は、累次の答申の中で「解雇をめぐる紛争の救済手段として「金銭賠償方式」の導入を認めることに関しても、引き続き検討を行うべきである」と主張してきていたのですが、労働政策審議会の審議が中断していた2006年7月、「労働契約法制及び労働時間法制のあり方に関する意見」を公表し、かなり違う方向への志向を露わにし始めました。これはあまり注目されていませんが、これまでの金銭解決による解雇紛争処理を求める姿勢から一転して、金銭解決には否定的な立場つまりカネなど払わずに自由に解雇できるような仕組みにすべきだという考え方に転換しようとするものになっており、より急進化しています。

#### (1) 解雇自由原則と権利濫用法理

同意見はまず、解雇自由原則を明確にすべきだと主張しています。「普通解雇について、従前、最高裁は「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に書することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるものというべきである(高知放送事件)」と判示して、解雇が就業規則等に定める解雇事由に該当すると認められる場合には、解雇が著しく合理性を欠く場合にのみ、これが解雇権を濫用したものとして無効になるとの考え方を、少なくとも一般論としては採用してきたということができる。

しかし、平成15年の法改正により、労働基準法が18条の2において「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定して以降、このことがかえって不明確になったともいえる。

そこで、解雇ルールの明確化をいうのであれば、解雇が労働協約や就業規則に定める解雇事由に該当するといえる場合には、労使自治(当事者の取決め)を尊重する観点から、原則として解雇を有効とする考え方を明確にすべきであると考える。」

<sup>5</sup> 濱口桂一郎(2007)「解雇規制の法政策」季刊労働法217号

<http://homepage3.nifty.com/hamachan/kaikokisei.html>

この最後の点については、労働協約に基づく解雇については、まさに労使自治の観点からこの議論にも一定の理があると思われませんが（ですから、ユニオンショップ解雇を一概に否定すべきではないと思いますが）、現行法上使用者が一方的に制定することができる（過半数代表の意見は聴取するだけの）就業規則に基づく解雇を労使自治を根拠に原則有効とするのは筋が通らないと思われま。この議論を本格的に展開する気があるのであれば、就業規則の制定改廃に労働組合ないし労働者代表の同意を義務付け、かつ労働者代表法制を欧州諸国なみに完備することが前提条件でしょう。さもなければ、使用者が一方的に定めた就業規則に基づいて使用者が一方的に解雇することを認めることになります。

ただ、ここで規制改革サイドが述べている論点は、もともと権利濫用法理が孕んでいた問題点を指摘している面があり、労働法学サイドでもきちんと対応する必要があるように思われます。本来、権利濫用法理というのは有名な宇奈月温泉事件に見られるように、本来であれば通常に行使する権利の行使を例外的な状況に対応するために制限する法理です。ところが、解雇事件の場合、解雇できるのが原則で解雇できないのが例外という本来の権利濫用法理とは異なる形で解雇濫用法理が展開してきました。ここには、欧州諸国のように実定法で解雇に正当理由を要求する立法が行われなかったため、司法府による代替立法として、やむをえず権利濫用法理を用いて問題を処理してこざるを得なかったという事情があります。2003年改正時に大きな論点となった立証責任の問題も、そもそもここにその原因があるというべきでしょう。

同改正時に、内閣法制局が「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場合」という要件に該当しさえすれば直ちに民法第1条第3項の権利濫用の規定に該当し、これに伴い解雇無効という法律効果が生じることを明らかにしたものであることを確認したり、附帯決議で「本法における解雇ルールは、解雇濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇濫用法理を法律上明定したものである」と述べたりしていること自体、解雇濫用法理が権利濫用法理としては極めてアクロバティックな法理であって、それをそのまま実定法化しようとするれば予想外に大きな問題を孕んでいるということを明らかにしたといえます。

上記規制改革サイドの論点は、この本来の民法上の権利濫用法理と労働法規による解雇規制の代替としての解雇濫用法理の間の齟齬を指摘したものといえ、理論的には極めて深刻な問題のはずです。もとより、アメリカを除けば世界の主要先進国で正当な理由なき解雇を使用者の随意に委ねている国はないのですから、解雇自由原則に立ち戻ることが適切な解決であるはずはありません。これは、解雇規制立法の不在を民法上の権利濫用法理を活用することで補ってきたことに由来する矛盾をどう解決するかという問題であり、実定法によって決着をつけるしかない問題であると思われま。

重要なのは、解雇濫用法理によって保護しようとしてきた不当に解雇されないという労働者の利益を守ることであって、そのために使ってきた（本来必ずしもふさわしくない）道具立てを維持することではないはず。使用者は、正当な理由がなければ労働者を解雇してはならない」と、端的に規定することによって、このゴルディアスの結び目を断ち切ってしまうことを、真剣に検討してみる必要があるのではないのでしょうか。

## (2) 金銭解決への否定的見解

より注目すべき論点は、これまで唱道してきた金銭解決への否定的見解です。同意見の中では「金銭的解決の額が恒常的に高い水準にとどまり、正社員としての雇用が企業にとって大きなリスクとなることで、使用者がかえって採用に消極的になったり、これまで解雇が判例上有効とされていたような場合にまで金銭的解決が事実上強制されることがないよう、適切な配慮が払われるべきである」と述べられています。

この点について、明確に否定的な見解を明らかにしているのは、規制改革会議委員である福井秀夫政策研究大学院大学教授です。2006年12月に発行された福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』（日本評論社）所収の福井秀夫論文「解雇規制が助長する格差社会」の中で、彼は次のように述べているのです。

「解雇の際の使用者による金銭補償を制度化すべきであるという主張もあるが、金銭補償は本質的解決たりえない。今よりはましとはいえても、これは元来、判例により人為的に作り出された一種の「解雇権を排除する強力かつ不明朗な権利」を無批判に与件とする議論である。本来そのような権利自体の不条理を直視し、その強さと外延を見直すこそ先決である。もともと当事者の合意があったとしても、解雇を極めて困難にする特殊な権利を、法と裁判所が創設してしまったこと自体が政策判断の大きな誤りなのである。それを与件としてしまうなら、金銭解決にも一定の意味はあるとはいえるが、それは優先順位のかなり低い妥協的改善策に過ぎない。特殊な権利自体の撤廃こそ目指すべき目標といわなければならない。金銭提供、しかも多額の提供を行わないと解約が困難になる可能性のある制度は、一人歩きによる極端化が避けられない。解雇自体の困難性を打破しなければ問題は解決しない。それで困る労働者が生じるなら、その救済は政府の役割であって、雇用者による福祉の肩代わりは筋違いである。」と。

恐らく、こちらが規制改革サイドのホンネであって、その意味では今回の労働契約法案において金銭解決制度が見送られてしまったことは、労働側の勝利どころか、規制改革サイドにとって望ましいことだったとすらいえます。上述のようにアクロバティックな権利濫用法理に立脚した解雇規制において、金銭解決の道を閉ざし続けることは、逆に金銭解決ならば許せるが復職させることはいかにも適当でないようなケースを、権利濫用に当たらず解雇有効と判断させる動因になる可能性すらあります。この点は、特に労働側として今後の戦略を考える上で、真剣に検討する必要があると思われま。

繰り返しますが、これまで解雇濫用法理によって守ろうとしてきたのは、不当に解雇されないという労働者の利益であって、それをどのような形で保護するかは現実に即した形で多様であっていいはずで、権利濫用法理という手段に過ぎないものに振り回されなければならない理由はないはず。2003年改正時に金銭解決を断念せざるを得なかった最大の理由は、権利濫用として解雇が無効なのにどうして雇用関係を終了させることができるのかという疑問にきちんと答えられなかったからですが、この問題を解決するためにも、解雇濫用法理をそのまま実定法化するという矛盾を孕んだやり方ではなく、端的に「使用者は、正当な理由がなければ労働者を解雇してはならない」と規定することが有効であると思われま。使用者はそもそも正当な理由がなければ解雇してはならないのですから、正当な理由なしに解雇すれば当然違法ですが、だからといって必ずしも解雇を無効にする必要はないわけで、違法な解雇に対してあくまで

## 第4章 雇用の出口

も復職を求めるか金銭解決で決着させるかは、具体的な個々の事案によって個別的に判断させることがもっとも適切なのではないでしょうか。

一律に金銭解決を認めることが適切でないように、一律に金銭解決を否定することも適切ではないように思われます。

(追記)

去る5月21日に新たな規制改革会議の意見書「脱格差と活力をもたらす労働市場へ」が出されましたが、上述の福井秀夫氏が労働タスクフォースの主旨であることから予想されたように、労働分野の記述はありとあらゆる労働法規制を(かつての規制改革サイドが唱道していたものも含めて)ことごとく自由な市場に反するものとして攻撃の刃を向けています。

その中で、「解雇権濫用法理の見直し」については、「当事者の自由な意思を尊重した合意に基づき予測可能性が明らかになるように、法律によってこれを改めるべき」とか、「業務内容・給与・労働時間・昇進など処遇、人的資本投資に対する労使の負担基準に関する客観的細目を雇用契約書に記載させるための法的仕組みを整備することにより、判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべき」などと、およそ雇用契約の不完備契約としての本質を無視した暴論を並べています。また、「解雇の金銭解決」についても、「判例により人為的に作り出された一種の「解雇権を排除する強かつ不明朗な規制」を無批判に与件とする議論であることから、そうした規制自体の不条理を直視し、その強さの範囲を見直すことが先決」と持論を述べた上で、「試行的な導入を検討することも考えられる」とリラクタントな唱道にとどまっています。

かつての規制改革サイドが、主として整理解雇法理を念頭において、解雇回避努力義務を再就職援助や能力開発支援で代えることや金銭解決制度の導入を主張していたことを考えると、労働の現場感覚を全く持たないイデオロギー的な主張が前面に押し出されてきたと言えるでしょう。

(下線は執筆編集責任者による)

いっぽう、米国では随意雇用(at-will employment)の原則により、解雇理由なしにいつでも解雇され得る。また、解雇の金銭解決も制度的には存在しない。これについては以下の解説がわかりやすい。

### JILPT(2005)「諸外国の労働法制」

#### 8. 雇用契約の終了

##### (1) 普通解雇

アメリカでは、期間の定めのない契約や、契約上、当事者が特別な取り決め(解雇を制限する約定で、例えば、解雇には正当事由が必要とのエンプロイヤー・ハンドブック等文書上の明示又は黙示、いつまでも勤めて欲しい等口頭での約定)をなさない限り、コモン・ロー上の「随意雇用の原則(employment at-will doctrine)」により、使用者はいついかなる理由によっても被用者を解雇しうる。at-willであることはまさに「意のまま」であり、雇用とは無関係な理由(例えば、服の色、髪型が気に入らない等)によっても、被用者は即時に解雇される。また、後述の(2)整理解雇において述べるいわゆる整理解雇に係る手続的規制(WARN Act)による事業所閉鎖・大量レイオフの60日前の事前予告を除き、解雇に際して事前予告を行うことは一切必要とされていないという点で、まさに「いつでも」被用者は解雇されるのである(ただし、幾つかの州の制定法では、使用者が被用者に対してその退職に際し事前予告を契約上義務づけている場合、使用者は被用者を解雇する場合、同じ期間の事前予告をしなければならないと定められている)。

しかし、この原則は幾つかの制約を受けている。

第一に制定法による制約がある。①差別禁止諸法による規制、②全国労働関係法による、組合活動や組合加入を理由とする解雇の規制、③年金受給権発生を阻止するための解雇の規制、④ポリグラフ・テスト(嘘発見機)拒否による解雇の規制、⑤陪審員を勤めたことによる解雇の規制、⑥被用者が使用者の違法行為を当局に通報した場合にこれを理由とする解雇を禁じる内部告発(whistleblowing)法による規制、⑦その他法律上の権利行使や手続の利用に対する報復としての解雇。救済は、解雇理由によって適用される法律が異なるので、各法が規定する手続によって行われることになる。

第二に、労働協約に定められている、解雇に対して「正当事由(just cause)」を求める条項による制約がある。同条項が規定されている協約の適用を受ける被用者は、不当な解雇がなされた場合、労働協約上の苦情処理・仲裁手続を通じて救済を求めうる。

アメリカにおける雇用契約関係は、契約自由を基礎とする各州のコモン・ローにより規律されていることから、第三に、各州によって濃淡の差はあるが、一般法理による制約が幾つかある。

#### ア. at-will 雇用契約解約の法規制

##### (ア) パブリック・ポリシー違反

第一に、何らかの明確な法規範に示された公的政策に反する解雇を制限する「公共的政策(public policy)の法理」がある。例えば、使用者からの違法行為の指示に背いた被用者の解雇、法律上の権利行使を理由とする解雇、陪審員や証人等公的義務を果たしたことを理由とする解雇などである。「公共的政策」とは、公共の利益の観点から法令に明示的に定められている政策のことを意味する。したがって、法令に定められていない理由を根拠に、被解雇者個人の受けた不利益を回復すべく訴訟を起こすことはできない。この場合の解雇は不法行為となるので、救済としては逸失利益の賠償

と精神的損害賠償が認められ、さらに、悪質な解雇の場合には懲罰的損害賠償が認められることもある。

(f) 契約違反（雇用契約違反、エンployイー・ハンドブック記載事項違反）

第二に、正当事由がなければ解雇しないと契約において定めた場合の解雇に対しては、「契約法理」による制限がある。この法理は、被用者に雇用契約の内容が記載された書面（エンployイー・ハンドブックやマニュアル）を交付する明示の場合はもちろん、黙示の（implied）約束や雇用関係全体における背景事情からでも正当事由の存在が認められる場合がある（またこの場合、採用内定の項で述べた、約束的禁反言（promissory estoppel）が認められる場合もあり得る。）。そこで、実態上、使用者は、ハンドブックやマニュアルで明示的に被用者を解雇する権限を留保する（当該契約においては雇用保障をしない）旨の条項を挿入することで、この法理の適用を免れている。この、正当事由に基づかない解雇は契約違反（breach of contract）とされ、救済として逸失利益の賠償のみが認められる。

(g) 誠実・公正義務違反

第三に、契約当事者は互いに、契約の目的や相手方の期待を損なう行為を行ってはならないという「誠実・公正義務（good faith or fair dealing）法理」による制限がある。例えば、被用者が高額な契約を使用者のために獲得したことに対して、使用者がそれに対する報酬の支払を避けるために行う解雇である。この法理における義務は契約上黙示的な付随義務なので、いわば日本における信義則といえる。義務違反は通常、契約違反であり（不法行為とする州もある。）、救済の内容は逸失利益の賠償にとどまる。

以上の契約違反として構成される解雇については、解雇された被用者に損害軽減義務（duty of mitigation）が課されるため、解雇された後、速やかに職を探すなどしなければ、その分、損害額から差し引かれることとなる。

ところで、モンタナ州においては、違法解雇法（Wrongful Discharge from Employment Act of 1987）268 によってコモン・ロー上の権利と救済が吸収され、コモン・ロー独自の違法解雇に係るそれらはない。

なお、これら解雇に関連して、使用者が被用者に対して名誉毀損（defamation）や故意による精神的苦痛（intentional infliction of emotional distress）を惹起させた場合には、解雇とは別個に、使用者の不法行為責任が問題とされる。

イ. 実態

様々な形で法的に規制されている「解雇」という事象の実態を表すのは極めて難しいが、後述の整理解雇のように、使用者側に経済的など何らかの理由がある場合に被用者を解雇する場合には、通常の退職パッケージ+αの金銭の支払いが行われるのが一般的である。また、通常の退職パッケージ+αの金銭の支払いが行われる解雇の場合、整理解雇と同様に、解雇に際して訴権放棄契約（“covenant not to sue”，“waiver of the claim”，“release”）が締結される。

なお、懲戒処分としての解雇など被用者側の理由に基づく場合の解雇については（使用者側の理由に基づく解雇の場合も含まれるが）、州法において、発生している賃金債権を早急に被用者に確保させるべく使用者に賃金等支払・引き渡し義務が定められているものの、それ以外に使用者が任意に解雇手当等を支払うことは想定しがたく、したがって、実態としても観察されないであろう。

解雇法制について日本と米国の状況を簡潔に比較すると、以下のように示される。欧州の解雇法制は国ごとに異なるため、図表 4-3 から図表 4-10 にかけて別途整理している。

図表-4-2 解雇法制 日本と米国の比較

	日本	米国
法制・判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>民法上は、雇用に期間の定めがなければいつでも解雇可能（民法 627 条 1 項）</li> <li>民法の一般原則である「権利濫用法理」（民法 1 条 3 項）の下、多数の裁判例の積み重ねにより、「客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない解雇は権利濫用として無効」とする「解雇権濫用法理」が確立。</li> <li>整理解雇については判例によって、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手続きの妥当性によって有効性を判断する「整理解雇四要件」（最近は四要素とも言われる）が裁判例によって確立。</li> <li>2003 年の労働基準法改正、2007 年の労働契約法制定で解雇権濫用法理が明文化（労働契約法 16 条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>期間の定めのない契約で、特別な取り決めがない限り、コモンロー上の「随意雇用原則（employment at-will doctrine）」により使用者はいついかなる理由によっても解雇可能。</li> <li>性、年齢、人種、出身国、障害など差別禁止法があり、差別を理由とした解雇として訴訟は生じうる（女性、有色人種、高齢者など）。</li> <li>雇用契約や労働協約で「解雇には正当事由が必要」などとされる場合には、それに従わなければいけない（契約法理）ほか、「公共政策に反する解雇」、「信義則違反による解雇」を制限する法理がある。</li> <li>※米国の労働組合組織率 11.8%</li> <li>整理解雇については、先任権制度（セニヨリティールール）を定めている場合には、勤続年数が短い者から解雇されるほか、事前予告など手続き規制がある。</li> </ul>
背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社のメンバー（社員）として「就社」するメンバーシップ型の雇用契約（特定の仕事をを行う能力を入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の仕事（ジョブ）を行うことを想定して雇用契約を締結</li> </ul>

## 第4章 雇用の出口

	日本	米国
	<p>社時に求められているわけではない)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用時に定年や懲戒解雇などを除き、雇用保障の期待権が発生している場合が多い</li> <li>職務内容、勤務場所などが無限定な場合が多い(就いている仕事が無くなった場合、一つの事業場が閉鎖された場合にも職種転換や事業場変更により雇用維持が可能)</li> <li>キャリア形成の主体は人事権を通じて企業側にあることが一般的(企業外部で評価される能力が身に付いていない場合が多い)</li> </ul> <p>※これらは経営側にとっても人事面・経営面で使いやすいとの評価もある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業横断的な能力評価の仕組みが未整備、企業外部の効果的な教育訓練機会が乏しいなど外部労働市場が未発達"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時の雇用契約に雇用終了の条件が明示されるのが一般的</li> <li>職務内容、勤務場所などが限定されることが一般的(特定のジョブが無くなった場合には労働者を解雇し、また、新たなジョブが生じた場合には採用を行う。)</li> <li>ポストの異動は社内公募に応募して異動するのが一般的(主体的なキャリア形成が可能)</li> <li>職種別の外部労働市場が発達、コミュニティーカレッジなど学び直しの機会が充実</li> </ul>
実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>倒産・解雇等による失業給付初回受給者(月平均) 3万5884人(2012年)</li> <li>中小企業では不当と疑われるものも含め、多数の解雇が実際に実施(2012年度の労働局への相談件数51,515件)</li> <li>大企業は判例法理を比較的厳格に認識して運用。ただし、早期退職募集等によって雇用調整を実施(上場企業の早期退職募集10,782人(2013年))</li> <li>完全失業率(04年~13年平均)4.4% 最低3.9%(07年) 最高5.1%(10,11年)</li> <li>完全失業者数 334万人(完全失業率5.1%)(2010年)</li> <li>6か月未満失業者 113万人(33.8%)</li> <li>6か月~12か月 58万人(17.4%)</li> <li>12か月以上 121万人(36.2%)</li> </ul> <p>&lt;参考&gt;GDP成長率 1.2%(01年~05年平均)、0.4%(06年~10年平均)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月間150万人~170万人のレイオフ又は解雇者が発生(2014年1月173万6千人)</li> <li>完全失業率6.9%(04年~13年平均) 最低4.6%(06年) 最高9.6%(10年)</li> <li>完全失業者数 1,483万人(完全失業率9.6%)(2010年)</li> <li>6か月未満失業者 841万人(56.7%)</li> <li>6か月~12か月 212万人(14.3%)</li> <li>12か月以上 430万人(29.0%)</li> </ul> <p>&lt;参考&gt;実質GDP成長率 2.4%(01年~05年平均)、0.7%(06年~10年平均)</p>

## (2) 日本の状況

厚生労働省 モデル就業規則 第7章 定年、退職及び解雇<sup>6</sup>

退職に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たります。そして、労基法第89条の退職に関する事項とは、任意退職、解雇、契約期間の満了による退職等労働者とその身分を失うすべての場合に関する事項をいうと解されています。

## 【例1】定年を満65歳とする例

(定年等)

**第47条** 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

## 【例2】定年を満60歳とし、その後希望者を再雇用する例

(定年等)

**第47条** 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

## 【第47条 定年等】

- 1 定年とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度をいいます。
- 2 労働者の定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回ることはできません(高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第8条)。
- 3 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条において、事業主には65歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられています。したがって、定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入及び③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければなりません。

なお、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)の経過措置として、平成37年3月31日までは、老齢厚生年金の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

(参考)老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

- 4 定年について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません(均等法第6条)。

(退職)

**第48条** 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

## 【第48条 退職】

- 1 期間の定めのない雇用の場合、労働者はいつでも退職を申し出ることができます。また、会社の承認がなくても、民法(明治29年法律第89号)の規定により退職の申出をした日から起算して原則として14日を経過したときは、退職となります(民法第627条第1項及び第2項)。

なお、月給者の場合、月末に退職を希望するときは当月の前半に、また、賃金締切日が20日でその日に退職したいときは20日以前1か月の前半に退職の申出をする必要があります(民法第627条第2項)。

- 2 期間の定めのある契約について、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め(契約期間が満了し、契約が更新されないこと)をすることに、観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります(労働契約法第19条)。

- 3 労働者から使用期間、業務の種類、その事業での地位、賃金又は退職事由(解雇の場合は、その理由を含む。)について証

<sup>6</sup> <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>

## 第4章 雇用の出口

明書を求められた場合、使用者は求められた事項について証明書を交付する義務があります(労基法第22条第1項)。

**(解雇)第49条** 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- ①勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
  - ②勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
  - ③業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。)
  - ④精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
  - ⑤試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
  - ⑦第61条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
  - ⑥事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
  - ⑧その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
2. 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
3. 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第60条に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ①日々雇い入れられる労働者(ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
  - ②2か月以内の期間を定めて使用する労働者(ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
  - ③試用期間中の労働者(ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
- 4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

### 【第49条 解雇】

- 1 労基法第89条第3号に定める「退職に関する事項」は、就業規則の絶対的の必要記載事項ですから、就業規則に必ず規定しなければなりません。
  - 2 労基法第89条には、就業規則に規定する解雇の事由について特段の制限はありません。しかし、契約法第16条において、「解雇は、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場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする」とされています。
- また、労基法をはじめ様々な法律で解雇が禁止される場合が定められています。就業規則に解雇の事由を定めるに当たっては、これらの法律の規定に抵触しないようにしなければなりません。

### ※ 解雇が禁止されている場合

- ①労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労基法第3条)。
- ②労働者の性別を理由とする解雇(均等法第6条)。
- ③労働者の業務上の負傷、疾病による休業期間とその後30日間及び産前産後の休業の期間(産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内又は産後8週間以内の女性が休業する期間)とその後30日間の解雇(労基法第19条)。
- ④労働者が労働基準監督機関に申告したことを理由とする解雇(労基法第104条、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第97条)。
- ⑤女性労働者が婚姻したこと、妊娠・出産したこと等を理由とする解雇(均等法第9条第2項、第3項)。また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています(均等法第9条第4項)。
- ⑥労働者が、個別労働関係紛争に関し、都道府県労働局長にその解決の援助を求めたことを理由とする解雇(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)第4条)。
- ⑦労働者が、均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に係る個別労働紛争に関し、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたり、調停の申請をしたことを理由とする解雇(均等法第17条第2項、第18条第2項、育児・介護休業法第52条の4第2項、第52条の5第2項、パートタイム労働法第21条第2項、第22条第2項)。
- ⑧労働者が育児・介護休業等の申出をしたこと、又は育児・介護休業等をしたことを理由とする解雇(育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)。
- ⑨労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇(労働組合法(昭和24年法律第174号)第7条)。
- ⑩公益通報をしたことを理由とする解雇(公益通報者保護法(平成16年法律第122号)第3条)等

なお、③については、業務上の事由による負傷、疾病の労働者が療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合(又はその日以降、同年金を受けることになった場合)又は天災事変その他やむを得ない事由によって事業の継続が不可能となったときに事前に労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇の制限がありません。

- 3 労働者を解雇するときは、原則として少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要です(労基法第20条第1項)。

ただし、

- ① 日々雇入れられる者(1ヶ月を超えた者を除く。)
  - ② 2か月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えた者を除く。)
  - ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えた者を除く。)
  - ④ 試の使用期間中の者(14日を超えた者を除く。)
- には予告する必要はありません。
- また、下記の(イ)又は(ロ)の場合であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときも解雇の予告は必要ありません。
- (イ)天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となるとき  
例:火災による焼失、地震による倒壊など
- (ロ)労働者の責に帰すべき事由によって解雇するとき  
例:横領・傷害、2週間以上の無断欠勤など
- また、解雇予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができます(労基法第20条第2項)。
- 4 使用者は、労働者を解雇するに際し、解雇された労働者から解雇の理由を記載した証明書の交付を請求された場合、遅滞なく当該理由を記載した証明書の交付をしなければなりません(労基法第22条第1項)。
- また、解雇予告の日から当該解雇による退職の日までに、解雇を予告された労働者から解雇の理由を記載した証明書の交付を請求された場合は、遅滞なく、当該理由を記載した証明書の交付をしなければなりません(労基法第22条第2項)。
- 5 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)で働く労働者について、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできないとされています(労働契約法第17条第1項)。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。
- また、有期労働契約が3回以上更新されている場合や1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、契約を更新しない場合、使用者は少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません(あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合を除きます)(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条(平成15年厚生労働省告示第357号))。
- さらに、使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条)。明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

第4章 雇用の出口

(3) 欧州の状況

図表-4-3 欧州諸国において解雇の種類、解雇が正当とされる理由

国コード	国名	解雇の種類	解雇を正当とする理由													解雇を不当とする理由が列挙され、 列挙された以外の理由が正当とされる				
			特定せず	個人に起因する理由							経済的理由									
				総合的に雇用継続不能と判断	契約・協約違反／任務不履行	規則違反／注意勧告無視	不法行為／重大な非行	収監／懲役	必須とされる質・能力の不足	懈怠／勤務態度が不良	傷病等による勤務継続の不能	裁判所による判断・裁定	経営上の判断／財務悪化	人員削減／仕事の縮小	生産の低下／事業の閉鎖		会社の閉鎖	組織／技術の移転／再編	外的要因	
AT	オーストリア	普通解雇	✓																	
		即時解雇	✓																	
BE	ベルギー	普通解雇	✓																	
		即時解雇	✓																	
BG	ブルガリア	通知による解雇							✓					✓		✓	✓			
		即時解雇			✓							✓								
CY	キプロス	懲戒解雇		✓	✓	✓														
		普通解雇		✓						✓										
		即時解雇												✓						
CZ	チェコ	普通解雇								✓	✓			✓						
		即時解雇				✓	✓													
DK	デンマーク	普通解雇		✓										✓						
		即時解雇				✓					✓									
EE	エストニア	懲戒解雇		✓	✓	✓	✓				✓									
		普通解雇		✓							✓	✓								
		即時解雇												✓	✓		✓	✓		
FI	フィンランド	普通解雇		✓		✓								✓						
		即時解雇												✓						
FR	フランス	個人に起因する解雇				✓				✓										
		経済的理由による解雇												✓					✓	
DE	ドイツ	普通解雇												✓						
		即時解雇				✓														
EL	ギリシャ	普通解雇	✓																	
		即時解雇	✓																	
HU	ハンガリー	普通解雇												✓						✓
		即時解雇																		
IS	アイスランド	普通解雇	✓																	
		即時解雇	✓																	
IE	アイルランド	普通解雇				✓	✓			✓	✓									
		即時解雇					✓													
IT	イタリア	普通解雇												✓		✓				
		即時解雇				✓														
		正当理由による解雇				✓														
LV	ラトビア	普通解雇		✓						✓	✓	✓		✓		✓		✓		
		即時解雇				✓	✓													
LI	リヒテンシュタイン	普通解雇																		✓
		即時解雇																		
LT	リトアニア	普通解雇		✓						✓										
		即時解雇				✓					✓		✓							
LU	ルクセンブルク	普通解雇	✓																	
		即時解雇	✓																	

国コード	国名	解雇の種類	解雇を正当とする理由													解雇を不当とする理由が列挙され、 列挙された以外の理由が正当とされる		
			特定せず	個人に起因する理由							経済的理由							
				総合的に雇用継続不能と判断	契約・協約違反／任務不履行	規則違反／注意勧告無視	不法行為／重大な非行	収監／懲役	必須とされる質・能力の不足	懈怠／勤務態度が不良	傷病等による勤務継続の不能	裁判所による判断・裁定	経営上の判断／財務悪化	人員削減／仕事の縮小	生産の低下／事業の閉鎖		会社の閉鎖	組織／技術の移転／再編
MT	マルタ	普通解雇	✓									✓						
NL	オランダ	普通解雇		✓			✓					✓						
		即時解雇		✓								✓						
NO	ノルウェー	普通解雇		✓								✓						
		即時解雇				✓												
PL	ポーランド	普通解雇		✓								✓						
		即時解雇			✓					✓	✓							
PT	ポルトガル	普通解雇	✓										✓				✓	
RO	ルーマニア	雇用者に起因する解雇		✓				✓	✓		✓							
		使用者に起因する解雇											✓					
SK	スロバキア	普通解雇		✓	✓	✓						✓						
		即時解雇			✓	✓	✓											
SI	スロベニア	普通解雇					✓		✓		✓	✓						
		即時解雇			✓				✓			✓						
ES	スペイン	雇用者に起因する解雇										✓	✓	✓			✓	
		懲戒解雇			✓		✓											
SE	スウェーデン	普通解雇			✓								✓					
		即時解雇									✓							
UK	イギリス	公正解雇					✓			✓		✓	✓					
		不公正解雇			✓	✓												

(BNT (2013) <sup>7</sup>, World Bank (2011) <sup>8</sup>, ELIN (2011) <sup>9</sup>, EC (2006) <sup>10</sup>, Deloitte (2013) <sup>11</sup>より整理)

<sup>7</sup> BNT (2013) Employment Law Survey - Central and Eastern Europe 2013  
file:///D:/Download/Employment-law-Survey-CEE\_2013\_EN%20(1).pdf

<sup>8</sup> World Bank (2011) Severance Pay Programs around the world  
http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/9780821388495\_CH02

<sup>9</sup> ELIN (2011) Thematic Report 2011, Dismissal- particularly for business reasons- and Employment Protection  
http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html

<sup>10</sup> EC (2006) Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union

<sup>11</sup> Deloitte (2013) International Employment Law - Redundancy and termination in Europe  
http://public.deloitte.no/dokumenter/2013\_Deloitte\_InternationalDismissalSurvey.pdf

第4章 雇用の出口

図表-4-4 欧州諸国における試用期間規制の根拠、試用期間・解雇予告期間の制限

国コード	国名	試用期間規制の根拠					試用期間の制限							解雇予告期間の制限						
		一般法 (労働法)	特別法	労働協約	判例法	慣例	規制なし	2週間	1か月間	2か月間	3か月間	4か月間	6か月間	1年間	2年間	即日解雇可能	3日間	7日間	14日間	15日間
AT	オーストリア	✓						✓							✓					
BE	ベルギー	✓					✓					✓	✓				✓			
BG	ブルガリア	✓										✓			✓					
CY	キプロス	✓										✓		✓	✓					
CZ	チェコ	✓								✓					✓					
DK	デンマーク		✓							✓								✓		
EE	エストニア	✓									✓								✓	
FI	フィンランド	✓		✓							✓				✓					
FR	フランス	✓		✓	✓															✓
DE	ドイツ	✓										✓						✓		
EL	ギリシャ	✓											✓		✓					
HU	ハンガリー	✓								✓		✓			✓					
IS	アイスランド		✓			✓				✓					✓					
IE	アイルランド	✓											✓				✓			
IT	イタリア	✓		✓								✓								✓
LV	ラトビア	✓								✓						✓				
LI	リヒテンシュタイン	✓									✓						✓			
LT	リトアニア	✓								✓						✓				
LU	ルクセンブルク	✓																		✓
MT	マルタ	✓											✓		✓		✓			
NL	オランダ	✓		✓				✓	✓						✓					
NO	ノルウェー	✓		✓								✓						✓		
PL	ポーランド	✓								✓						✓	✓	✓		
PT	ポルトガル	✓		✓												✓			✓	
RO	ルーマニア	✓								✓					✓					
SK	スロバキア			✓						✓		✓				✓				
SI	スロベニア	✓										✓					✓			
ES	スペイン	✓												✓						
SE	スウェーデン	✓		✓								✓						✓		
UK	イギリス					✓														

(ELIN, Thematic Report 2011, pp.42-48 より整理) <sup>12</sup>

<sup>12</sup> ELIN (2011) Thematic Report 2011, Dismissal- particularly for business reasons- and Employment Protection  
<http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>

図表-4-5 欧州諸国における個人に起因する理由による解雇要件に関する規制

EU圏	国名	解雇に係る定め			解雇事由に係る規定 または解釈			解雇が正当とされる事由		解雇通知に係る 手続				解雇予告期間に係る 法の定め
		法律	労働協約	労働契約	解雇に理由は原則不要	経営判断による解雇は正当	適切な理由による解雇は正当	限定列挙されていない	限定列挙されている	解雇通知前の面接を要する	書面による通知を要する	書面による通知を要しない	解雇理由の説明を要する	
AT	オーストリア	✓	✓	✓	✓						✓			ホワイトカラー: 6週間~5か月 ブルーカラー: 14日間
BE	ベルギー	✓	✓	✓	✓					✓				勤続年数、W/B カラー別に 28~182 日間
BG	ブルガリア	✓						✓		✓		✓		期限の定めある契約: 30 日間 期限の定めない契約: 3 か月間
CY	キプロス	✓						✓		✓		✓		1 週間
CZ	チェコ	✓		✓				✓		✓		✓		2 か月間
DK	デンマーク	✓			✓		✓				✓			勤続年数により 1~6 か月間
EE	エストニア	✓	✓					✓				✓		ホワイトカラー: 15 日間
FI	フィンランド	✓	✓	✓		✓		✓	✓					2 週間
FR	フランス	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓		勤続年数により 1~2 か月間
DE	ドイツ	✓	✓	✓										勤続年数により 4 週間~7 か月間
EL	ギリシャ	✓			✓					✓				ホワイトカラー: 1 か月間
HU	ハンガリー	✓		✓	✓					✓				法律: 勤続年数により 30~90 日間, 労働契約: 6 か月間~1 年間
IS	アイスランド	✓							✓	✓				1 か月間
IE	アイルランド	✓						✓					✓	1 週間
IT	イタリア		✓							✓		✓		職種、ランク、勤続年数による全国労働協約の定めに基づき
LV	ラトビア	✓	✓	✓				✓		✓		✓		通常: 10 日間~1 か月間, 経済的理由による解雇: 1 か月間
LI	リヒテンシュタイン	✓	✓									✓		1 か月間
LT	リトアニア	✓											✓	通常: 2 か月間、事情により 4 か月間
LU	ルクセンブルク	✓					✓						✓	事情により 2~4 か月間
MT	マルタ	✓										✓		1 週間
NL	オランダ	✓	✓	✓				✓					✓	勤続年数により 1~4 か月間
NO	ノルウェー	✓							✓	✓			✓	勤続年数により 1~6 か月間
PL	ポーランド	✓		✓		✓	✓		✓		✓		✓	勤続年数により 2 週間~3 か月間
PT	ポルトガル	✓						✓		✓				2 週間
RO	ルーマニア	✓						✓		✓				20 営業日
SK	スロバキア	✓						✓		✓		✓		勤続年数により 1~3 か月間
SI	スロベニア	✓						✓	✓	✓				勤続年数により 30~120 日間
ES	スペイン	✓						✓		✓		✓		15 日間
SE	スウェーデン	✓	✓				✓			✓				勤続年数により 2 週間~6 か月間
UK	イギリス	✓		✓					✓				✓	勤続年数により 1~12 週間

(ELIN (2011), EC (2006), Deloitte (2013) より整理)

## 第4章 雇用の出口

図表-4-6 欧州諸国において個人に起因する理由による解雇規制から除外される雇用者

国 コード	国名	公務員	管理職/ 経営者	個人請負型 就業者	家政婦/ 家事使用人	定年に到達 した雇用者
AT	オーストリア	✓	✓	✓		
BE	ベルギー	✓				
BG	ブルガリア					
CY	キプロス					✓
CZ	チェコ					
DK	デンマーク					
EE	エストニア		✓			
FI	フィンランド	✓	✓			✓
FR	フランス					
DE	ドイツ		✓	✓		
EL	ギリシャ	✓				✓
HU	ハンガリー		✓			
IS	アイスランド					
IE	アイルランド					✓
IT	イタリア		✓	✓	✓	✓
LV	ラトビア	✓		✓		
LI	リヒテンシュタイン					
LT	リトアニア					
LU	ルクセンブルク		✓	✓		
MT	マルタ			✓		
NL	オランダ	✓	✓	✓	✓	✓
NO	ノルウェー	✓				
PL	ポーランド					
PT	ポルトガル			✓		
RO	ルーマニア		✓			
SK	スロバキア	✓				
SI	スロベニア					
ES	スペイン					
SE	スウェーデン		✓	✓	✓	
UK	イギリス	✓		✓		

(ELIN, Thematic Report 2011, pp.32-35 より整理)

図表-4-7 欧州諸国において個人に起因する理由による解雇が制限される雇用者  
(その1)

国コード	国名	特定の地位					特定の休暇の取得											
		労働組合の組合員/役員	労働組合の職場代表	欧州従業員代表委員会 (EWC) 委員	会社の役員	安全委員会委員	雇用審判所/紛争処理機関 構成員	正規の有給休暇	妊娠休暇	母性保護規定適用休暇	出産/育児休暇	育児休暇	養子縁組休暇	介護休暇	教育休暇	兵役休暇	公益義務(参番等) 休暇	被選挙権行使のための休暇
AT	オーストリア			✓												✓	✓	
BE	ベルギー	✓		✓		✓			✓		✓	✓			✓	✓		✓
BG	ブルガリア	✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓
CY	キプロス	✓				✓		✓	✓									
CZ	チェコ								✓		✓					✓		✓
DK	デンマーク		✓	✓	✓				✓		✓							
EE	エストニア	✓	✓			✓			✓		✓							
FI	フィンランド		✓			✓			✓		✓		✓			✓	✓	
FR	フランス	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓									
DE	ドイツ			✓	✓				✓		✓			✓				
EL	ギリシャ	✓		✓		✓			✓			✓				✓		
HU	ハンガリー	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
IS	アイスランド		✓			✓			✓		✓							
IE	アイルランド	✓							✓		✓		✓					
IT	イタリア							✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			
LV	ラトビア	✓							✓	✓		✓		✓				
LI	リヒテンシュタイン																	
LT	リトアニア	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓				✓		
LU	ルクセンブルク	✓		✓		✓			✓		✓		✓					
MT	マルタ	✓							✓									
NL	オランダ	✓		✓					✓		✓					✓		✓
NO	ノルウェー		✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		
PL	ポーランド	✓		✓				✓	✓		✓		✓	✓		✓		
PT	ポルトガル	✓	✓	✓		✓			✓		✓							
RO	ルーマニア	✓							✓		✓		✓					
SK	スロバキア	✓		✓		✓			✓		✓	✓				✓	✓	✓
SI	スロベニア	✓		✓					✓		✓		✓					
ES	スペイン		✓	✓		✓			✓		✓							
SE	スウェーデン	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓			✓	
UK	イギリス	✓				✓			✓		✓		✓					

(ELIN, Thematic Report 2011, pp.35-38 より整理)

第4章 雇用の出口

図表-4-8 欧州諸国において個人に起因する理由による解雇が制限される雇用者  
(その2)

国コード	国名	病気、障害、弱者等						被害者	
		障害がある	傷病による休暇中	業務による傷病で休暇中	業務による傷病でリハビリ中	病気による隔離中	高齢	年金受給資格到達まであと×年	使用者に苦情を申し立てた
AT	オーストリア	✓							✓
BE	ベルギー		✓					✓	
BG	ブルガリア		✓		✓	✓			
CY	キプロス							✓	
CZ	チェコ			✓					
DK	デンマーク	✓							
EE	エストニア								
FI	フィンランド		✓						
FR	フランス			✓	✓				
DE	ドイツ	✓							✓
EL	ギリシャ	✓							
HU	ハンガリー			✓			✓		
IS	アイスランド								
IE	アイルランド								
IT	イタリア								
LV	ラトビア	✓	✓	✓				✓	
LI	リヒテンシュタイン								
LT	リトアニア	✓		✓			✓		
LU	ルクセンブルク			✓	✓				
MT	マルタ			✓					
NL	オランダ	✓	✓						
NO	ノルウェー	✓	✓	✓					
PL	ポーランド		✓				✓		
PT	ポルトガル							✓	
RO	ルーマニア		✓			✓			
SK	スロバキア			✓					
SI	スロベニア	✓		✓			✓		
ES	スペイン							✓	
SE	スウェーデン	✓							
UK	イギリス								

(ELIN, Thematic Report 2011, pp.35-38 より整理)

図表-4-9 欧州諸国における不法または不当な解雇の法的救済及び紛争解決手段

国コード	国名	救済の目的			不当解雇の要件					救済の手段				紛争の帰属先			紛争解決の法定期限		
		シヨブの確保	金銭による補償	雇用の保障	予告期間前の解雇	契約違反・権利を侵害する解雇	信義則・モラルに反した解雇	解雇が制限された者の解雇	期限の定めある契約の中途解雇	解雇手当の支払がない解雇	復職	解雇手当	解雇予告手当	左記を不服とする損害賠償請求	裁判所	労働裁判所		労働(雇用)審判所	調停/協議
AT	オーストリア	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓				仲裁裁判所	2週間
BE	ベルギー		✓					✓				✓		✓					1年間
BG	ブルガリア	✓								✓	✓	✓		✓					2か月間
CY	キプロス	✓			✓					✓	✓			✓					24か月間
CZ	チェコ	✓								✓	✓		✓	✓					2か月間
DK	デンマーク			✓		✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓		法または労働協約の定めを適用
EE	エストニア		✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				労働紛争委員会	30日間
FI	フィンランド										✓			✓	✓		✓		2年間
FR	フランス		✓			✓				✓	✓					✓			5年間
DE	ドイツ	✓								✓	✓			✓					3週間
EL	ギリシャ	✓				✓		✓		✓		✓		✓					3か月間
HU	ハンガリー	✓								✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		30日間
IS	アイスランド		✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓				法に規定なし
IE	アイルランド		✓			✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓		権利コミッショナーによる仲裁	6か月間
IT	イタリア	✓								✓	✓	✓		✓			✓	仲裁裁判所	60~270日間
LV	ラトビア	✓								✓				✓					1か月間
LI	リヒテンシュタイン		✓		✓	✓	✓			✓	✓			✓					180日間
LT	リトアニア	✓				✓				✓	✓	✓		✓					1か月間
LU	ルクセンブルク		✓			✓		✓			✓	✓	✓		✓		✓		3か月間~1年間
MT	マルタ		✓		✓			✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		4か月間
NL	オランダ	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					2~6か月間
NO	ノルウェー			✓		✓				✓	✓			✓	✓			非専門家パネルによる仲裁	紛争内容により 2週間~6か月間
PL	ポーランド	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓			7日間
PT	ポルトガル	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓				和解の斡旋	5~60日間
RO	ルーマニア	✓				✓		✓		✓	✓		✓					裁判官らによるパネル仲裁	30日間
SK	スロバキア	✓			✓			✓		✓		✓		✓					2か月間
SI	スロベニア	✓				✓		✓		✓	✓		✓		✓			裁判外の仲裁	30日間
ES	スペイン		✓			✓		✓		✓	✓			✓				州労働局による斡旋	20日間
SE	スウェーデン	✓		✓						✓	✓		✓		✓		✓		紛争内容により 2週間~4か月間
UK	イギリス		✓								✓	✓				✓	✓		3か月間

(ELIN (2011), EC (2006), Deloitte (2013) より整理)

第4章 雇用の出口

図表-4-10 欧州諸国における解雇の金銭解決方法

国コード	国名	解雇の金銭解決に係る規定						上限(給与のXか月分)の定め	条件	支払額	
		個人に起因する理由					経済的理由				
		法律	労働協約	労働契約	判例	慣例	相対交渉				法律
AT	オーストリア	✓			✓						
BE	ベルギー		✓					✓	4か月分		
BG	ブルガリア	✓	✓					✓	1か月分	勤続年数にかかわらず 平均給与の1か月分	
CY	キプロス				✓			✓	定めず		
CZ	チェコ							✓	12か月分	勤続1年未満 平均給与の1か月分 勤続1~2年未満 平均給与の2か月分 勤続2年以上 平均給与の3か月分 契約に病氣解雇が明記 平均給与の12か月分	
DK	デンマーク								3か月分		
EE	エストニア							✓	3か月分	平均給与の1か月分	
FI	フィンランド					✓					
FR	フランス		✓	✓				✓	定めず		
DE	ドイツ	✓	✓	✓				✓		提訴しない場合 月額給与の1/2×勤続年数 提訴、支払命令額 月額給与の12~18か月分	
EL	ギリシャ	✓						✓	24か月分	勤続28年以上	
HU	ハンガリー	✓	✓						6か月分	勤続3年以上 平均給与の1か月分 勤続5年以上 平均給与の2か月分 勤続10年以上 平均給与の3か月分 勤続15年以上 平均給与の4か月分 勤続20年以上 平均給与の5か月分 勤続25年以上 平均給与の6か月分	
IS	アイスランド			✓							
IE	アイルランド	✓						✓			
IT	イタリア							✓			
LV	ラトビア	✓	✓					✓	4か月分	勤続5年未満 月額賃金の1か月分 勤続5~10年未満 月額賃金の2か月分 勤続10~20年未満 月額賃金の3か月分 勤続20年以上 月額賃金の4か月分	
LI	リヒテンシュタイン	✓	✓						8か月分		
LT	リトアニア	✓						✓	6か月分	勤続1年未満 平均給与の1か月分 勤続1~3年未満 平均給与の2か月分 勤続3~5年未満 平均給与の3か月分 勤続5~10年未満 平均給与の4か月分 勤続10~20年未満 平均給与の5か月分 勤続20年以上 平均給与の6か月分	
LU	ルクセンブルク		✓					✓	12か月分		
MT	マルタ		✓	✓					12週分	勤続6か月未満 給与の1週間分 勤続2年未満 給与の2週間分 勤続2~4年未満 給与の4週間分 勤続4~7年未満 給与の8週間分 勤続7年以上 給与の8~12週分	
NL	オランダ	✓			✓	✓		✓	定めず		
NO	ノルウェー			✓							
PL	ポーランド	✓						✓	3か月分	勤続2年未満 月額給与の1か月分 勤続2~8年未満 月額給与の2か月分 勤続8年以上 月額給与の3か月分	
PT	ポルトガル							✓			
RO	ルーマニア	✓	✓					✓			
SK	スロバキア	✓	✓					✓	10か月分	勤続2~5年未満 平均給与の1~2か月分 勤続5~10年未満 平均給与の2~3か月分 勤続10~20年未満 平均給与の3~4か月分	

国コード	国名	解雇の金銭解決に係る規定						上限(給与のXか月分)の定め	条件	支払額
		個人に起因する理由				経済的理由				
		法律	労働協約	労働契約	判例	慣例	相対交渉			
									勤続 20 年以上	平均給与の 4~5 か月分
SI	スロベニア	✓	✓					✓		
ES	スペイン	✓						✓	42 か月分	
SE	スウェーデン		✓	✓				✓		
UK	イギリス	✓	✓				✓	✓		

(ELIN (2011) ,EC (2006) ,Delloite (2013) ,Eurofound ウェブサイト<sup>13</sup>ほかより整理)

図表-4-11 欧州諸国における解雇をめぐる紛争(第一審)の事件数(2010年)

Table 13 (Chapter 9) Number of employment dismissal cases at 1<sup>st</sup> instance courts in 2010 (Q101)

States/entities	Pending cases on 1 Jan 2010	Incoming cases	Resolved cases	Pending cases on 31 Dec 2010
Albania	407	2094	1746	755
Armenia	44	95	106	33
Azerbaijan	44	510	513	41
Bosnia and Herzegovina	5174	3690	3567	5297
Bulgaria	1076	2491	2489	1078
Cyprus	1067	657	649	1075
Estonia	559	682	714	485
Finland	477	654	630	501
France	NA	141469	130981	NA
Georgia	56	247	250	53
Germany	NA	NA	172015	NA
Hungary	2974	5146	4849	3271
Latvia	317	446	559	204
Lithuania	380	637	752	265
Luxembourg	NA	2509	2372	NA
Moldova	162	542	481	223
Monaco	177	NA	NA	NA
Montenegro	117	293	209	201
Netherlands	NA	22132	22239	NA
Poland	9140	20578	20051	9667
Portugal	7161	7754	7120	7795
Romania	2167	4309	3464	3012
Russian Federation	3941	29560	30301	3200
San Marino	5	3	2	7
Slovenia	887	1093	1252	728
Spain	32206	111942	105293	29197
Switzerland	939	1205	1286	858
The FYROMacedonia	2798	6911	6503	3206
Turkey	9108	12881	14059	7930
Ukraine	473	1567	1521	519

(The European Commission for the Efficiency of Justice, Appendix) <sup>14</sup>

<sup>13</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/index.htm>

図表-4-12 イギリス雇用審判所における申立事由別 申立-斡旋-聴聞-審判 件数 (2011-12年度)

Table 2: Employment Tribunal Cases disposed and outcomes of jurisdictions in 2011-12<sup>7</sup>

	2009-10			2010-11		2011-12		
<b>Total Claims Disposed</b>	112,400			122,800		110,800		
<b>JURISDICTIONAL MIX OF TOTAL CLAIMS DISPOSED April 2011 to March 2012</b>								
NATURE OF CLAIM	JURISDICTIONS DISPOSED		WITHDRAWN	ACAS CONCILIATED SETTLEMENTS		STRUCK OUT (NOT AT A HEARING) <sup>8</sup>		
	No.	No.	%	No.	%	No.	%	
Unfair dismissal	46,100	11,300	24	19,500	42	4,000	9	
Wages Act	36,200	9,500	26	9,900	28	5,200	14	
Breach of contract	32,200	6,600	20	10,100	32	4,500	14	
Redundancy pay	13,200	2,700	21	2,300	18	2,100	16	
Sex discrimination	14,700	4,900	33	4,500	30	4,200	29	
Race discrimination	4,700	1,400	30	1,700	36	400	8	
Disability discrimination	7,300	2,300	31	3,300	45	490	7	
Religious belief discrimination	850	260	31	290	34	85	10	
Sexual orientation discrimination	590	170	29	250	42	56	9	
Age discrimination	3,800	1,600	43	1,200	31	500	14	
Working time	23,600	5,400	23	7,500	32	2,200	9	
Equal pay	23,800	10,300	44	8,800	37	4,500	19	
National minimum wage	520	140	28	170	31	44	9	
Others	22,300	5,400	24	6,500	29	2,200	9	
<b>All</b>	<b>230,000</b>	<b>62,000</b>	<b>27</b>	<b>76,200</b>	<b>33</b>	<b>30,500</b>	<b>13</b>	
NATURE OF CLAIM	SUCCESSFUL AT HEARING		DISMISSED AT A PRELIMINARY HEARING <sup>9</sup>		UNSUCCESSFUL AT HEARING <sup>10</sup>		DEFAULT JUDGEMENT	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Unfair dismissal	3,900	8	1,300	3	4,800	10	1,200	3
Wages Act	5,100	14	960	3	2,300	6	3,300	9
Breach of contract	5,000	16	730	2	2,300	7	2,900	9
Redundancy pay	2,900	22	300	2	660	5	2,200	16
Sex discrimination	290	2	190	1	590	4	53	0
Race discrimination	140	3	240	5	810	17	24	0
Disability discrimination	220	3	250	3	750	11	34	1
Religious belief discrimination	24	3	45	5	140	16	-	1
Sexual orientation discrimination	20	3	29	5	60	10	-	1
Age discrimination	48	1	100	3	290	8	26	1
Working time	4,100	17	470	2	1,400	6	2,600	11
Equal pay	32	0	41	0	35	0	-	0
National minimum wage	77	13	12	2	55	11	27	6
Others	5,000	23	520	2	1,600	7	1,100	5
<b>All</b>	<b>26,900</b>	<b>12</b>	<b>5,200</b>	<b>2</b>	<b>15,900</b>	<b>7</b>	<b>13,400</b>	<b>6</b>

(Ministry of Justice 2012) <sup>15</sup>

<sup>14</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2012/Annexes/Annexes\\_tableaux\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2012/Annexes/Annexes_tableaux_en.asp)

<sup>15</sup> Ministry of Justice, Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011-12

<https://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/employment-trib-stats-april-march-2011-12.pdf>

## (4) 米国の状況

図表-4-13 米国における求人、採用、離職者数の推移

(単位：千人)

Category	Job openings			Hires			Total separations		
	Jan. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>	Jan. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>	Jan. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>
<b>LEVELS BY INDUSTRY (in thousands)</b>									
Total.....	3,693	3,914	3,974	4,389	4,578	4,535	4,262	4,468	4,452
Total private.....	3,272	3,552	3,605	4,112	4,291	4,255	3,964	4,170	4,142
Construction.....	113	124	156	331	251	285	327	287	248
Manufacturing.....	264	288	270	234	253	246	221	247	230
Durable goods.....	172	177	173	144	146	137	136	145	121
Nondurable goods.....	92	111	97	90	107	109	85	102	109
Trade, transportation, and utilities <sup>2</sup> .....	705	763	711	887	1,003	934	870	927	951
Retail trade.....	434	474	377	602	734	625	588	671	649
Professional and business services.....	662	680	656	865	980	996	825	952	977
Education and health services <sup>3</sup> .....	591	624	689	522	539	546	520	517	565
Health care and social assistance.....	535	552	516	459	461	466	450	442	471
Leisure and hospitality.....	452	524	633	789	795	795	750	771	759
Arts, entertainment, and recreation.....	54	43	99	126	126	118	120	116	112
Accommodation and food services.....	397	481	534	663	668	677	629	655	647
Government <sup>4</sup> .....	421	361	369	277	287	280	297	297	310
State and local.....	340	311	321	243	259	253	256	265	267
<b>RATES BY INDUSTRY (percent)</b>									
Total.....	2.7	2.8	2.8	3.2	3.3	3.3	3.2	3.3	3.2
Total private <sup>1</sup> .....	2.8	3.0	3.0	3.6	3.7	3.7	3.5	3.6	3.6
Construction.....	1.9	2.1	2.6	5.8	4.3	4.8	5.7	4.9	4.2
Manufacturing.....	2.2	2.3	2.2	2.0	2.1	2.0	1.8	2.1	1.9
Durable goods.....	2.2	2.3	2.2	1.9	1.9	1.8	1.8	1.9	1.6
Nondurable goods.....	2.0	2.4	2.1	2.0	2.4	2.4	1.9	2.3	2.4
Trade, transportation, and utilities <sup>2</sup> .....	2.7	2.8	2.6	3.5	3.8	3.6	3.4	3.5	3.6
Retail trade.....	2.8	3.0	2.4	4.0	4.8	4.1	3.9	4.4	4.3
Professional and business services.....	3.5	3.5	3.4	4.7	5.2	5.3	4.5	5.1	5.2
Education and health services <sup>3</sup> .....	2.7	2.9	3.1	2.5	2.5	2.6	2.5	2.4	2.7
Health care and social assistance.....	3.0	3.0	3.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.5	2.6
Leisure and hospitality.....	3.1	3.5	4.2	5.6	5.5	5.5	5.3	5.3	5.3
Arts, entertainment, and recreation.....	2.6	2.0	4.5	6.3	6.1	5.7	6.0	5.6	5.4
Accommodation and food services.....	3.2	3.7	4.1	5.5	5.4	5.5	5.2	5.3	5.2
Government <sup>4</sup> .....	1.9	1.6	1.7	1.3	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4
State and local.....	1.8	1.6	1.7	1.3	1.4	1.3	1.3	1.4	1.4

<sup>1</sup> Includes mining and logging, information, financial activities, and other services, not shown separately.<sup>2</sup> Includes wholesale trade and transportation, warehousing, and utilities, not shown separately.<sup>3</sup> Includes educational services, not shown separately.<sup>4</sup> Includes federal government, not shown separately.

p Preliminary

NOTE: Data have been revised to incorporate the annual updates to the Current Employment Statistics employment estimates and the JOLTS seasonal adjustment factors.

(BLS 求人労働異動調査 Job Opening and Labor Turnover, January 2014) <sup>16</sup><sup>16</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/jolts.pdf>

求人労働調査 (JOLTS) の方法論等については、JILPT (2010) 資料を参照

[http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/066\\_02.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/066_02.pdf)

図表-4-14 米国における離職者数（千人）及び離職率（％）の推移

Table 3. Total separations levels and rates by industry and region, seasonally adjusted<sup>1</sup>

Industry and region	Levels (in thousands) <sup>2</sup>						Rates <sup>3</sup>					
	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>
Total.....	4,262	4,500	4,305	4,316	4,468	4,452	3.2	3.3	3.1	3.1	3.3	3.2
<b>INDUSTRY</b>												
Total private <sup>4</sup> .....	3,964	4,231	3,975	4,028	4,170	4,142	3.5	3.7	3.5	3.5	3.6	3.6
Construction.....	327	268	310	275	287	248	5.7	4.9	5.3	4.7	4.9	4.2
Manufacturing.....	221	243	208	228	247	230	1.8	2.0	1.7	1.9	2.1	1.9
Durable goods.....	136	141	126	126	145	121	1.8	1.9	1.7	1.7	1.9	1.6
Nondurable goods.....	85	102	82	103	102	109	1.9	2.3	1.8	2.3	2.3	2.4
Trade, transportation, and utilities <sup>5</sup> .....	870	894	911	933	927	951	3.4	3.4	3.5	3.6	3.5	3.6
Retail trade.....	588	639	636	668	671	649	3.9	4.2	4.2	4.4	4.4	4.3
Professional and business services.....	825	969	851	888	952	977	4.5	5.2	4.5	4.7	5.1	5.2
Education and health services <sup>6</sup> .....	520	518	496	492	517	565	2.5	2.4	2.3	2.3	2.4	2.7
Health care and social assistance.....	450	441	426	416	442	471	2.6	2.5	2.4	2.3	2.5	2.6
Leisure and hospitality.....	750	833	752	761	771	759	5.3	5.8	5.2	5.3	5.3	5.3
Arts, entertainment, and recreation.....	120	147	116	127	116	112	6.0	7.3	5.7	6.1	5.6	5.4
Accommodation and food services.....	629	686	636	634	655	647	5.2	5.6	5.2	5.1	5.3	5.2
Government <sup>7</sup> .....	297	269	330	287	297	310	1.4	1.2	1.5	1.3	1.4	1.4
State and local.....	256	238	284	253	265	267	1.3	1.2	1.5	1.3	1.4	1.4
<b>REGION<sup>8</sup></b>												
Northeast.....	756	742	676	659	732	750	3.0	2.9	2.6	2.6	2.8	2.9
South.....	1,608	1,786	1,753	1,680	1,716	1,714	3.3	3.6	3.5	3.4	3.4	3.4
Midwest.....	864	980	934	941	965	1,006	2.8	3.2	3.0	3.0	3.1	3.2
West.....	1,035	993	942	1,036	1,055	982	3.4	3.2	3.1	3.4	3.4	3.2

<sup>1</sup> Total separations are the number of total separations during the entire month.

<sup>2</sup> Detail will not necessarily add to totals because of the independent seasonal adjustment of the various series and because not all series are shown.

<sup>3</sup> The total separations rate is the number of total separations during the entire month as a percent of total employment.

<sup>4</sup> Includes mining and logging, information, financial activities, and other services, not shown separately.

<sup>5</sup> Includes wholesale trade and transportation, warehousing, and utilities, not shown separately.

<sup>6</sup> Includes educational services, not shown separately.

<sup>7</sup> Includes federal government, not shown separately.

<sup>8</sup> The states (including the District of Columbia) that comprise the regions are: Northeast: Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, and Vermont; South: Alabama, Arkansas, Delaware, District of Columbia, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, and West Virginia; Midwest: Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota, and Wisconsin; West: Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawaii, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington, and Wyoming.

<sup>p</sup> Preliminary

NOTE: Data have been revised to incorporate the annual updates to the Current Employment Statistics employment estimates and the JOLTS seasonal adjustment factors.

(BLS 求人労働異動調査 Job Opening and Labor Turnover, January 2014)

図表-4-15 米国における退職者数（千人）及び退職率（％）の推移

Table 4. Quits levels and rates by industry and region, seasonally adjusted<sup>1</sup>

Industry and region	Levels (in thousands) <sup>2</sup>						Rates <sup>3</sup>					
	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>
Total.....	2,301	2,381	2,426	2,448	2,417	2,375	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.7
<b>INDUSTRY</b>												
Total private <sup>4</sup> .....	2,171	2,267	2,290	2,325	2,286	2,240	1.9	2.0	2.0	2.0	2.0	1.9
Construction.....	130	94	90	75	85	93	2.3	1.6	1.5	1.3	1.4	1.6
Manufacturing.....	105	119	108	120	121	110	0.9	1.0	0.9	1.0	1.0	0.9
Durable goods.....	62	67	63	66	66	52	0.8	0.9	0.8	0.9	0.9	0.7
Nondurable goods.....	43	52	45	54	55	58	1.0	1.2	1.0	1.2	1.2	1.3
Trade, transportation, and utilities <sup>5</sup> .....	497	539	557	559	529	537	1.9	2.1	2.1	2.1	2.0	2.1
Retail trade.....	361	410	408	410	383	420	2.4	2.7	2.7	2.7	2.5	2.7
Professional and business services.....	373	504	475	500	540	499	2.0	2.7	2.5	2.7	2.9	2.6
Education and health services <sup>6</sup> .....	330	300	309	283	316	301	1.6	1.4	1.5	1.3	1.5	1.4
Health care and social assistance.....	292	268	273	250	283	267	1.7	1.5	1.5	1.4	1.6	1.5
Leisure and hospitality.....	484	465	517	540	457	471	3.4	3.3	3.6	3.7	3.2	3.3
Arts, entertainment, and recreation.....	57	42	48	53	53	43	2.8	2.1	2.3	2.6	2.5	2.1
Accommodation and food services.....	427	423	469	487	404	428	3.5	3.4	3.8	3.9	3.3	3.5
Government <sup>7</sup> .....	129	114	136	124	131	135	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6
State and local.....	119	103	124	113	119	125	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7
<b>REGION<sup>8</sup></b>												
Northeast.....	350	328	344	344	342	333	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3
South.....	916	975	1,017	1,007	983	983	1.9	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Midwest.....	499	567	550	551	518	532	1.6	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7
West.....	536	510	515	547	574	527	1.8	1.7	1.7	1.8	1.9	1.7

<sup>1</sup> Quits are the number of quits during the entire month.

<sup>2</sup> Detail will not necessarily add to totals because of the independent seasonal adjustment of the various series and because not all series are shown.

<sup>3</sup> The quits rate is the number of quits during the entire month as a percent of total employment.

<sup>4</sup> Includes mining and logging, information, financial activities, and other services, not shown separately.

<sup>5</sup> Includes wholesale trade and transportation, warehousing, and utilities, not shown separately.

<sup>6</sup> Includes educational services, not shown separately.

<sup>7</sup> Includes federal government, not shown separately.

<sup>8</sup> The states (including the District of Columbia) that comprise the regions are: Northeast: Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, and Vermont; South: Alabama, Arkansas, Delaware, District of Columbia, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, and West Virginia; Midwest: Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota, and Wisconsin; West: Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawaii, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington, and Wyoming.

<sup>p</sup> Preliminary

NOTE: Data have been revised to incorporate the annual updates to the Current Employment Statistics employment estimates and the JOLTS seasonal adjustment factors.

(BLS 求人労働異動調査 Job Opening and Labor Turnover, January 2014)

図表-4-16 米国における整理解雇された雇用者数（千人）及び同率（%）の推移

Table 5. Layoffs and discharges levels and rates by industry and region, seasonally adjusted<sup>1</sup>

Industry and region	Levels (in thousands) <sup>2</sup>					Rates <sup>3</sup>						
	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>	Jan. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dec. 2013	Jan. 2014 <sup>p</sup>
Total.....	1,578	1,783	1,547	1,511	1,702	1,736	1.2	1.3	1.1	1.1	1.2	1.3
<b>INDUSTRY</b>												
Total private <sup>4</sup> .....	1,484	1,680	1,423	1,419	1,597	1,630	1.3	1.5	1.2	1.2	1.4	1.4
Construction.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manufacturing.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Durable goods.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nondurable goods.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trade, transportation, and utilities <sup>5</sup> .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retail trade.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professional and business services.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Education and health services <sup>6</sup> .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Health care and social assistance.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leisure and hospitality.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arts, entertainment, and recreation.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Accommodation and food services.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Government <sup>7</sup> .....	94	103	124	92	105	106	0.4	0.5	0.6	0.4	0.5	0.5
State and local.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>REGION<sup>8</sup></b>												
Northeast.....	308	346	258	252	318	348	1.2	1.3	1.0	1.0	1.2	1.3
South.....	560	695	612	551	603	609	1.1	1.4	1.2	1.1	1.2	1.2
Midwest.....	291	330	330	304	368	389	1.0	1.1	1.1	1.0	1.2	1.3
West.....	420	413	347	404	412	390	1.4	1.3	1.1	1.3	1.3	1.3

<sup>1</sup> Layoffs and discharges are the number of layoffs and discharges during the entire month.

<sup>2</sup> Detail will not necessarily add to totals because of the independent seasonal adjustment of the various series and because not all series are shown.

<sup>3</sup> The layoffs and discharges rate is the number of layoffs and discharges during the entire month as a percent of total employment.

<sup>4</sup> Includes mining and logging, information, financial activities, and other services, not shown separately.

<sup>5</sup> Includes wholesale trade and transportation, warehousing, and utilities, not shown separately.

<sup>6</sup> Includes educational services, not shown separately.

<sup>7</sup> Includes federal government, not shown separately.

<sup>8</sup> The states (including the District of Columbia) that comprise the regions are: Northeast: Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, and Vermont; South: Alabama, Arkansas, Delaware, District of Columbia, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, and West Virginia; Midwest: Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota, and Wisconsin; West: Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawaii, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington, and Wyoming.

<sup>p</sup> Preliminary

- Data not available.

NOTE: Data have been revised to incorporate the annual updates to the Current Employment Statistics employment estimates and the JOLTS seasonal adjustment factors.

(BLS 求人労働異動調査 Job Opening and Labor Turnover, January 2014)

図表-4-17 米国の At-Will 雇用契約解除違反に係る州法の状況（2013年）<sup>17</sup>

州	Public Policy Exception パブリックポリシー違反	Implied Contract Exception 雇用契約違反	Covenant of Good Faith and Fair Dealing Exception 誠実・公平義務違反
アラバマ州	州法に規定あり		州法に規定あり
アラスカ州			州法に規定あり
アリゾナ州			州法に規定あり
アーカンソー州			
カリフォルニア州			州法に規定あり
コロラド州			
コネチカット州			
デラウェア州		州法に規定あり	州法に規定あり
フロリダ州	州法に規定あり	州法に規定あり	
ジョージア州	州法に規定あり	州法に規定あり	
ハワイ州			
アイダホ州			州法に規定あり
イリノイ州			

<sup>17</sup> John E. Buckley IV et al. (2013) '2013 State by State Guide to Human Resource Law' Walters Kluwer より整理

州	Public Policy Exception パブリックポリシー違反	Implied Contract Exception 雇用契約違反 州法に規定あり	Covenant of Good Faith and Fair Dealing Exception 誠実・公平義務違反
インディアナ州		州法に規定あり	
アイオワ州			
カンザス州			
ケンタッキー州			
ルイジアナ州	州法に規定あり	州法に規定あり	
メイン州			
メリーランド州			
マサチューセッツ州		州法に規定あり	州法に規定あり
ミシガン州			
ミネソタ州			
ミシシッピ州			
ミズーリ州		州法に規定あり	
モンタナ州		州法に規定あり	州法に規定あり
ネブラスカ州	州法に規定あり		
ネバダ州			州法に規定あり
ニューハンプシャー州			
ニュージャージー州			
ニューメキシコ州			
ニューヨーク州	州法に規定あり		
ノースカロライナ州		州法に規定あり	
ノースダコタ州			
オハイオ州			
オクラホマ州			
オレゴン州			
ペンシルバニア州		州法に規定あり	
ロードアイランド州	州法に規定あり	州法に規定あり	
サウスカロライナ州			
サウスダコタ州			
テネシー州			
テキサス州		州法に規定あり	
ユタ州			州法に規定あり
バーモント州			
バージニア州		州法に規定あり	
ワシントン州			
ウエストバージニア州			
ウィスコンシン州			
ワイオミング州			州法に規定あり
コロンビア特別州			
「州法に規定あり」の数	7 州	12 州	11 州

## 第4章 雇用の出口

### 2. 【資料】若年失業・定年退職のデータ

#### (1) 諸外国

図表-4-18 各国の年齢階層別失業率（再掲）（ILO, 2010年）

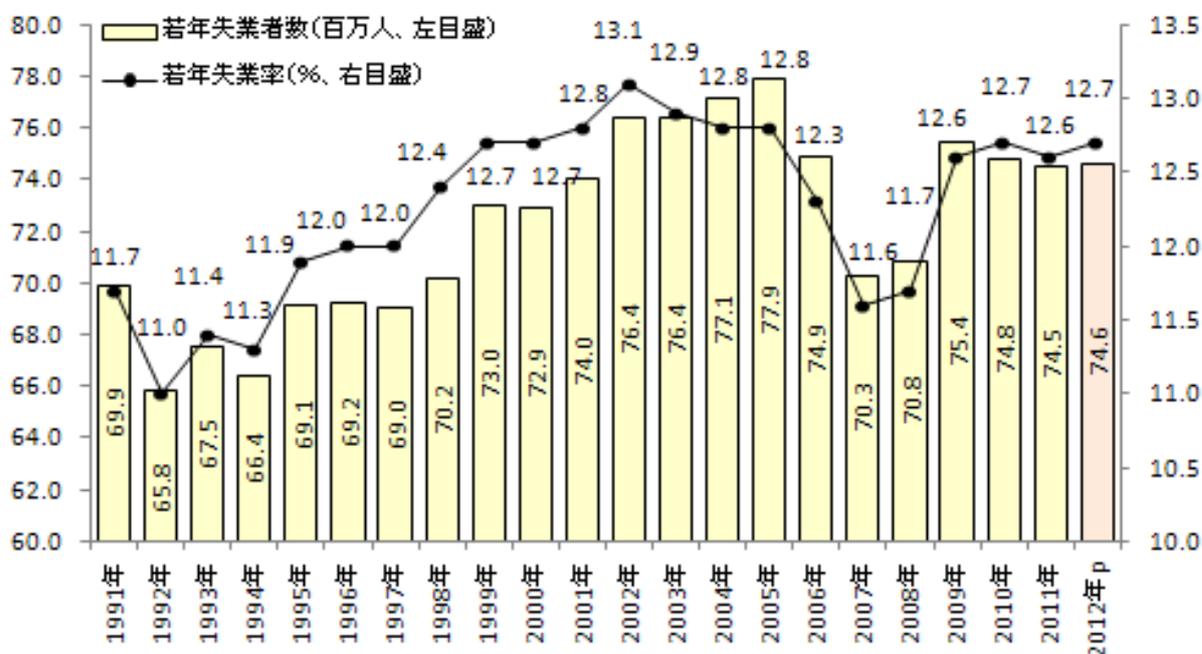
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
スイス	7.4	8.2	6.6	4.7	4.4	3.9	3.1	3.2	3.6	3.4
オランダ	11.1	6.9	4.4	3.7	3.4	3.5	3.5	3.4	4.1	3.2
オーストリア	10.5	7.9	5.9	5.1	3.5	3.2	3.0	3.7	2.6	3.8
ノルウェー	12.2	7.6	5.3	3.7	3.0	2.4	1.8	1.9	1.5	1.2
日本	9.8	9.1	7.1	5.4	4.8	4.4	3.9	3.7	4.3	3.4
メキシコ	10.6	9.3	7.0	4.9	4.1	3.5	3.4	3.3	3.3	4.0
韓国	11.9	9.5	7.0	4.2	3.0	2.6	2.3	2.3	2.6	
ドイツ	10.9	9.5	8.4	7.4	6.8	5.7	5.9	6.4	7.7	4.8
オーストラリア	16.9	8.1	5.5	4.4	3.8	4.0	3.4	3.2	3.1	3.4
イスラエル	20.2	12.0	8.0	6.4	5.0	5.0	5.7	5.3	4.9	3.3
デンマーク	16.4	12.0	10.6	7.2	6.1	5.9	5.0	5.9	6.8	10.9
ルクセンブルク	20.0	12.9	5.3	4.6	3.4	3.5	3.4	3.5	2.4	2.8
スロベニア	15.3	14.5	13.0	7.3	5.9	5.1	5.5	5.4	4.4	2.8
カナダ	19.9	11.5	8.3	7.1	6.7	6.9	6.4	6.0	6.3	3.8
アイスランド	19.0	14.1	9.4	10.4	4.8	4.7	5.7	3.3	3.8	5.2
ニュージーランド	24.7	12.0	7.8	5.5	4.6	4.1	3.9	3.9	3.6	1.2
チェコ	39.2	15.9	9.4	6.2	5.5	5.6	5.9	6.6	7.4	2.9
アメリカ	25.9	15.5	10.0	9.2	8.1	8.1	7.8	7.6	7.0	
チリ	26.5	14.7	10.4	6.7	5.8	5.1	3.7	4.7	3.6	4.0
イギリス	28.8	15.0	8.2	6.8	6.0	5.6	5.0	4.9	4.9	4.6
トルコ	17.0	21.4	13.3	9.3	8.6	7.7	7.7	7.3	5.7	4.4
フィンランド	31.6	17.0	9.2	6.3	6.5	6.0	6.4	6.6	7.2	5.2
ポルトガル	34.2	20.0	14.4	11.4	10.3	9.3	10.4	8.3	10.3	3.7
ベルギー	35.1	20.4	11.6	8.1	7.2	6.0	5.5	6.0	4.9	7.2
フランス	29.5	21.1	12.2	8.9	7.7	7.5	6.1	6.1	7.0	7.8
ポーランド	30.5	22.8	12.0	8.0	6.8	7.0	7.4	8.0	7.8	5.1
スウェーデン	35.8	19.8	10.0	6.5	6.0	5.7	5.8	5.3	5.7	3.3
ハンガリー	45.7	25.1	14.3	10.4	9.8	9.7	9.5	8.9	8.6	3.9
アイルランド	36.3	25.6	17.0	12.5	12.8	11.9	10.8	9.8	8.7	4.7
イタリア	45.5	24.7	14.7	9.9	7.1	6.1	5.4	4.4	3.7	3.3
エストニア	60.2	29.8	17.7	13.5	13.0	16.1	16.4	14.6	19.1	10.9
ギリシャ	39.0	32.0	19.7	14.0	11.5	9.6	8.7	8.5	7.1	4.6
スロバキア	61.6	30.5	16.7	12.7	11.9	12.4	10.9	12.1	11.4	3.6
スペイン	61.4	37.0	25.2	19.8	18.5	17.1	15.8	14.7	15.0	12.5

(ILO Stat Database, Unemployment by sex, age, and education より整理) <sup>18</sup>

18

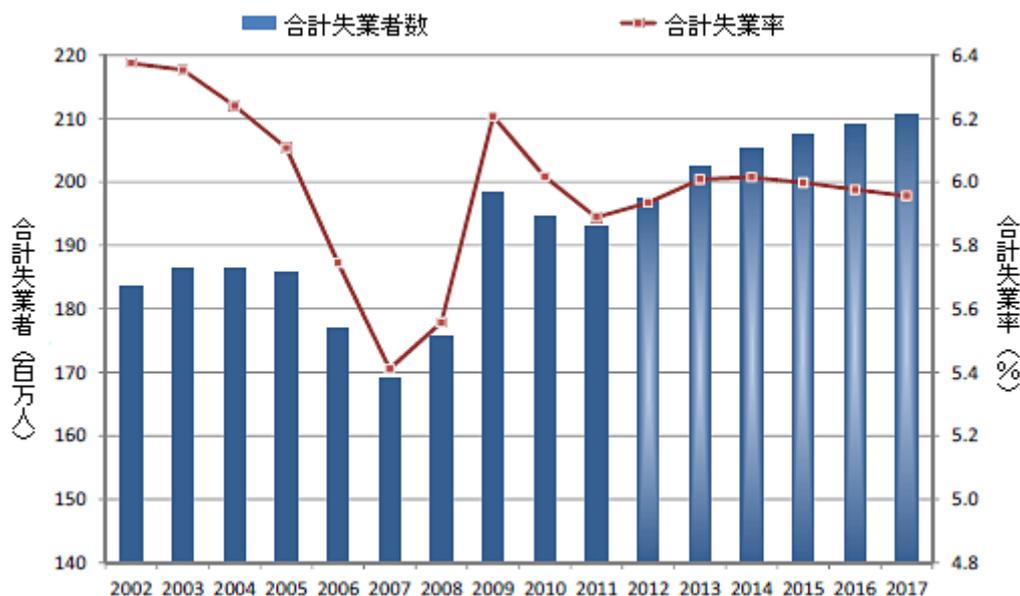
[http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data\\_by\\_subject;jsessionid=nQBRTvtG1tFzdTSXVnnkDf56YTmntS15CgPtLK2cfr0cNv4PxQT4!-912681142?\\_adf.ctrl-state=2a8yilr3e\\_281&\\_afLoop=1303366119511420#%40%3F\\_afLoop%3D1303366119511420%26\\_adf.ctrl-state%3D19x7vyi6ml\\_4](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject;jsessionid=nQBRTvtG1tFzdTSXVnnkDf56YTmntS15CgPtLK2cfr0cNv4PxQT4!-912681142?_adf.ctrl-state=2a8yilr3e_281&_afLoop=1303366119511420#%40%3F_afLoop%3D1303366119511420%26_adf.ctrl-state%3D19x7vyi6ml_4)

図表-4-19 世界の若年失業者数、失業率の推移



(JILPT 国別労働トピック 2012 年 5 月, 原出典は ILO Trends Economic Models, April 2012) <sup>19</sup>

図表-4-20 世界の雇用情勢の推移と予測 (2002 年~2017 年)

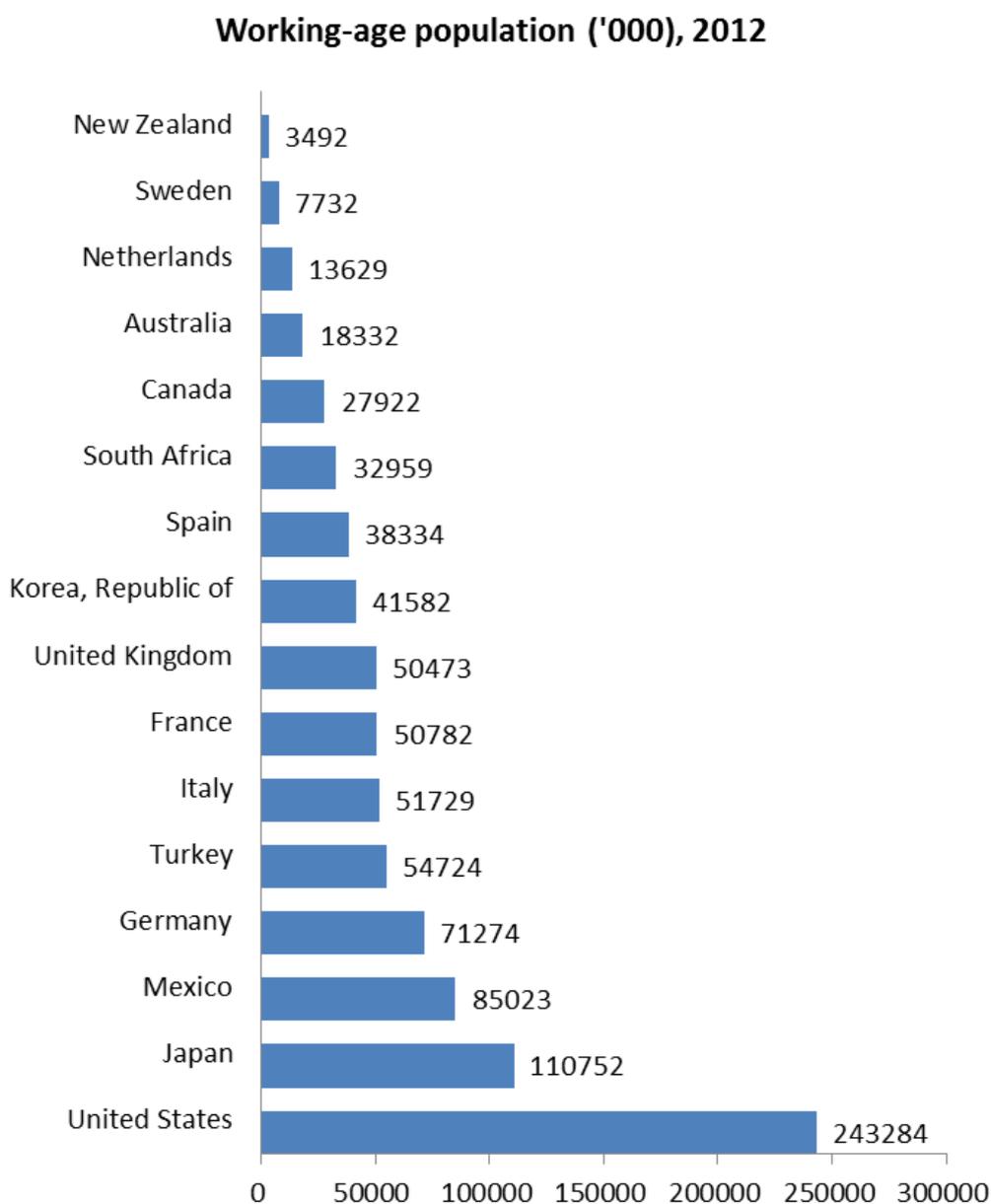


(JILPT 国別労働トピック 2013 年 1 月, 原出典は ILO Trends Economic Models, October 2012) <sup>20</sup>

<sup>19</sup> [http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_5/ilo\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_5/ilo_02.htm)

<sup>20</sup> [http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_1/ilo\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_1/ilo_01.htm)

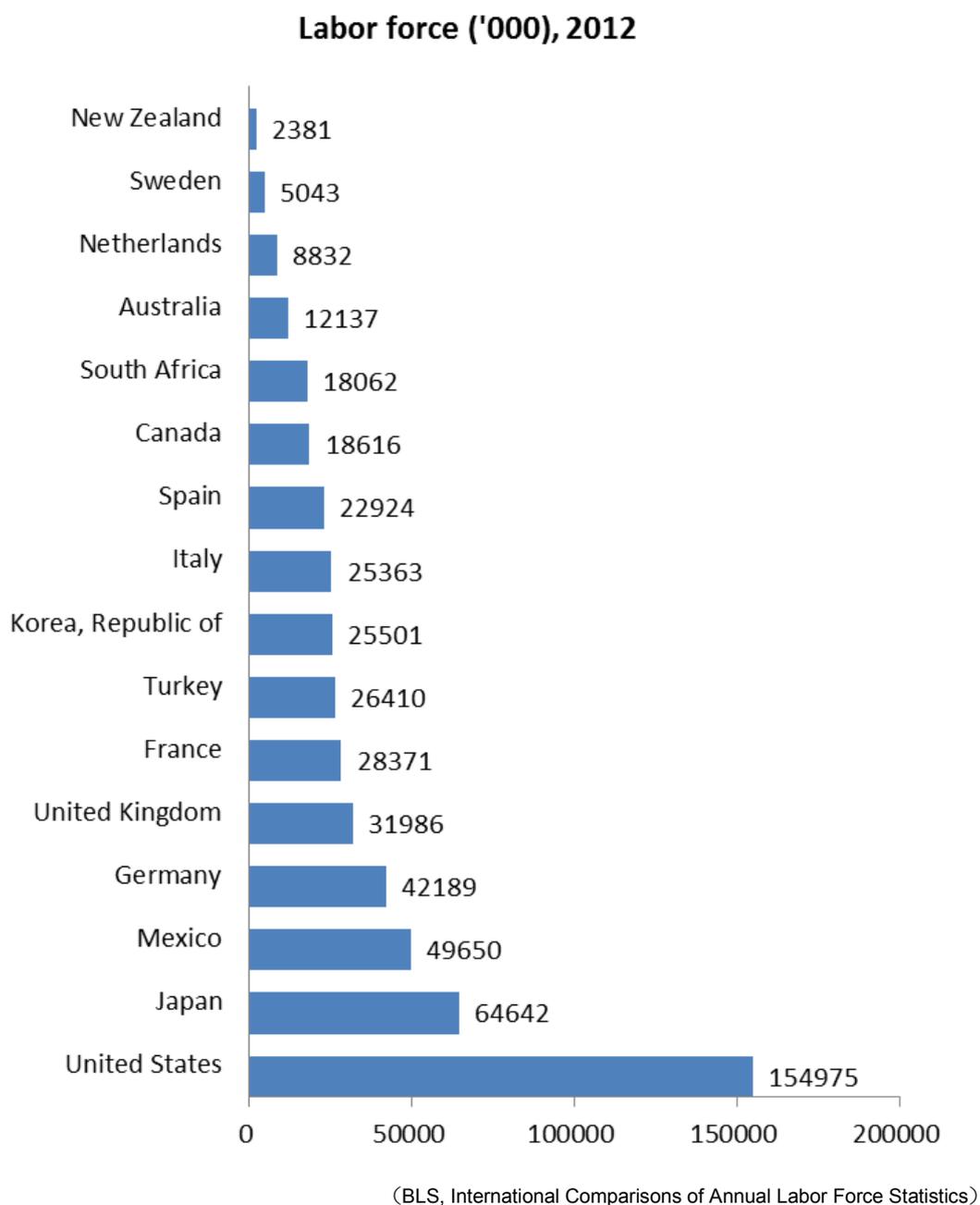
図表-4-21 生産年齢人口の国際比較（2012年）



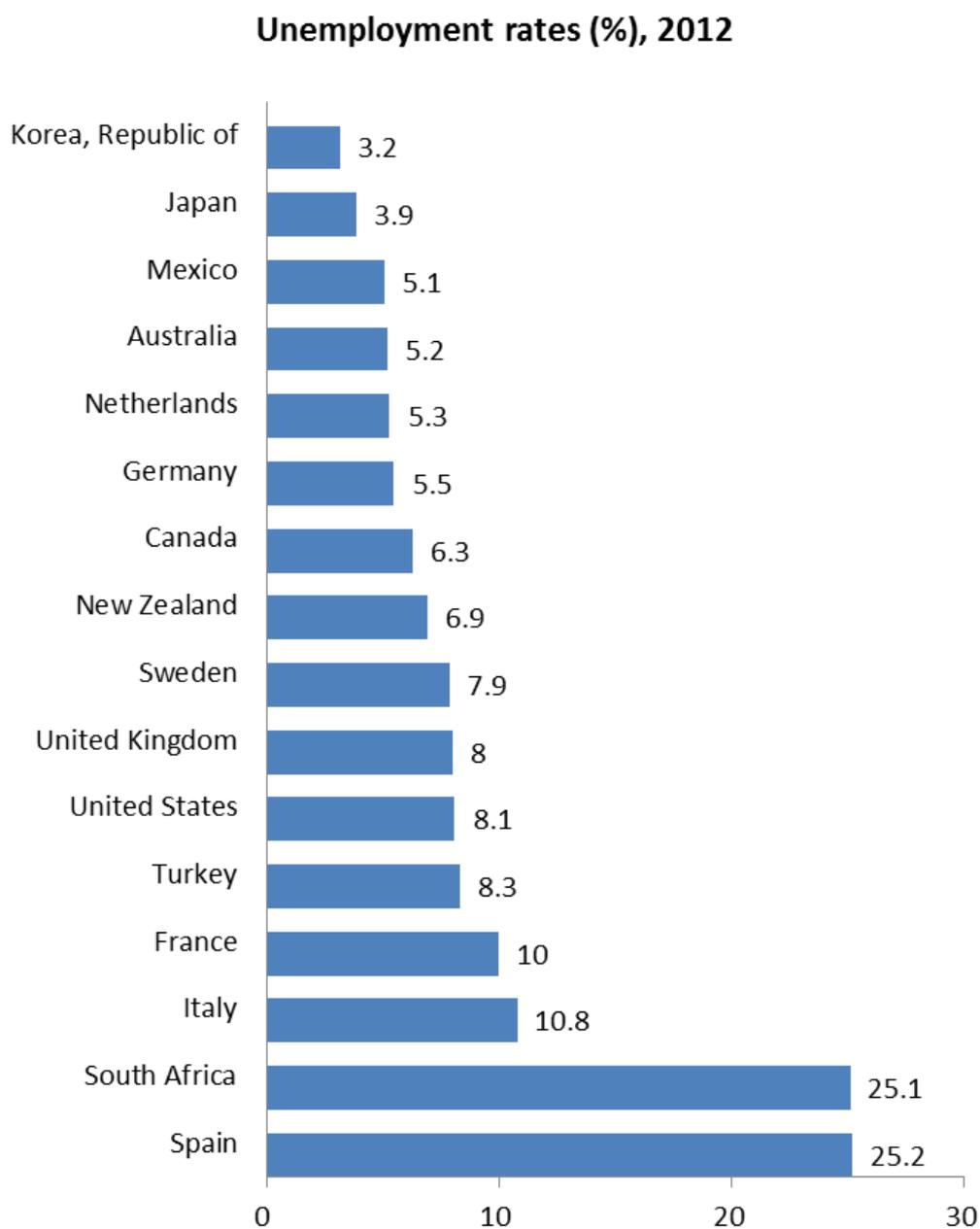
(BLS, International Comparisons of Annual Labor Force Statistics) <sup>21</sup>

<sup>21</sup> <http://www.bls.gov/fls/flscomparelf.htm>

図表-4-22 労働力人口の国際比較（2012年）



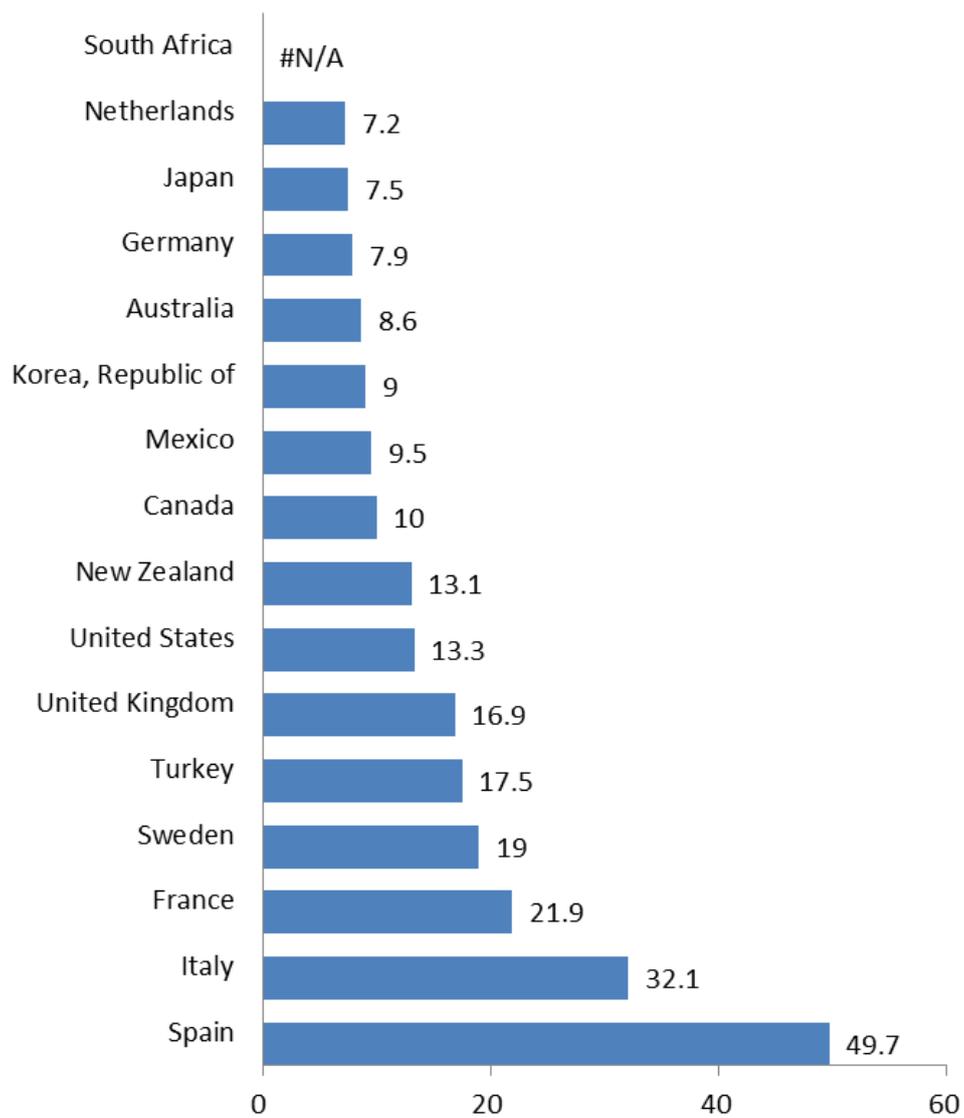
図表-4-23 失業率の国際比較（2012年）



(BLS, International Comparisons of Annual Labor Force Statistics)

図表-4-24 20-24 歳失業率の国際比較 (2012 年)

Unemployment rates for persons ages 20-24 (%), 2012



(BLS, International Comparisons of Annual Labor Force Statistics)

## 第4章 雇用の出口

図表-4-25 OECD加盟国における平均実効引退年齢と年金受給開始年齢の各平均値  
(2012年)

男性			女性		
	平均実効引退年齢	年金受給開始年齢		平均実効引退年齢	年金受給開始年齢
メキシコ	72.3	65.0	チリ	70.4	60.0
韓国	71.1	60.0	韓国	69.8	60.0
チリ	69.4	65.0	メキシコ	68.7	65.0
日本	69.1	65.0	アイスランド	67.2	67.0
ポルトガル	68.4	65.0	日本	66.7	65.0
アイスランド	68.2	67.0	ポルトガル	66.4	65.0
イスラエル	66.9	67.0	ニュージーランド	66.3	65.0
ニュージーランド	66.7	65.0	イスラエル	65.1	62.0
スイス	66.1	65.0	アメリカ	65.0	66.0
スウェーデン	66.1	65.0	ノルウェー	64.3	67.0
アメリカ	65.0	66.0	スウェーデン	64.2	65.0
オーストラリア	64.9	65.0	スイス	63.9	64.0
ノルウェー	64.8	67.0	トルコ	63.6	58.0
アイルランド	64.6	66.0	イギリス	63.2	61.2
カナダ	63.8	65.0	スペイン	63.2	65.0
イギリス	63.7	65.0	オーストラリア	62.9	64.5
エストニア	63.6	63.0	エストニア	62.6	61.0
オランダ	63.6	65.0	アイルランド	62.6	66.0
デンマーク	63.4	65.0	カナダ	62.5	65.0
チェコ	63.1	62.5	オランダ	62.3	65.0
スロベニア	62.9	63.0	デンマーク	61.9	65.0
トルコ	62.8	60.0	フィンランド	61.9	65.0
スペイン	62.3	65.0	ドイツ	61.6	65.1
ポーランド	62.3	65.0	スロベニア	60.6	61.0
ドイツ	62.1	65.1	イタリア	60.5	62.0
ギリシャ	61.9	65.0	ギリシャ	60.3	63.5
オーストリア	61.9	65.0	ポーランド	60.2	60.0
フィンランド	61.8	65.0	フランス	60.0	65.0
イタリア	61.1	66.0	チェコ	59.8	61.3
スロバキア	60.9	62.0	ハンガリー	59.6	63.5
ハンガリー	60.9	63.5	ルクセンブルク	59.6	65.0
フランス	59.7	65.0	オーストリア	59.4	60.0
ベルギー	59.6	65.0	スロバキア	58.7	59.8
ルクセンブルク	57.6	65.0	ベルギー	58.7	65.0
OECD 平均	64.2	64.6	OECD 平均	63.1	63.5

(OECD 2012) <sup>22</sup>

平均実効引退年齢 (average effective retirement age) は各国の40歳以上80歳未満の就業者のうち、対象期間の間に引退した人々の年齢を、年齢別の人口構成により加重平均したもの。年金受給年齢は公的年金の受給開始年齢の平均であるが、積立年数に応じて受給開始年齢が変わる国 (例: フランスは41.5年積立で60歳、ギリシャは37年積立で59歳) もある<sup>23</sup>。

<sup>22</sup> OECD (2012) Statistics on average effective age and official age of retirement

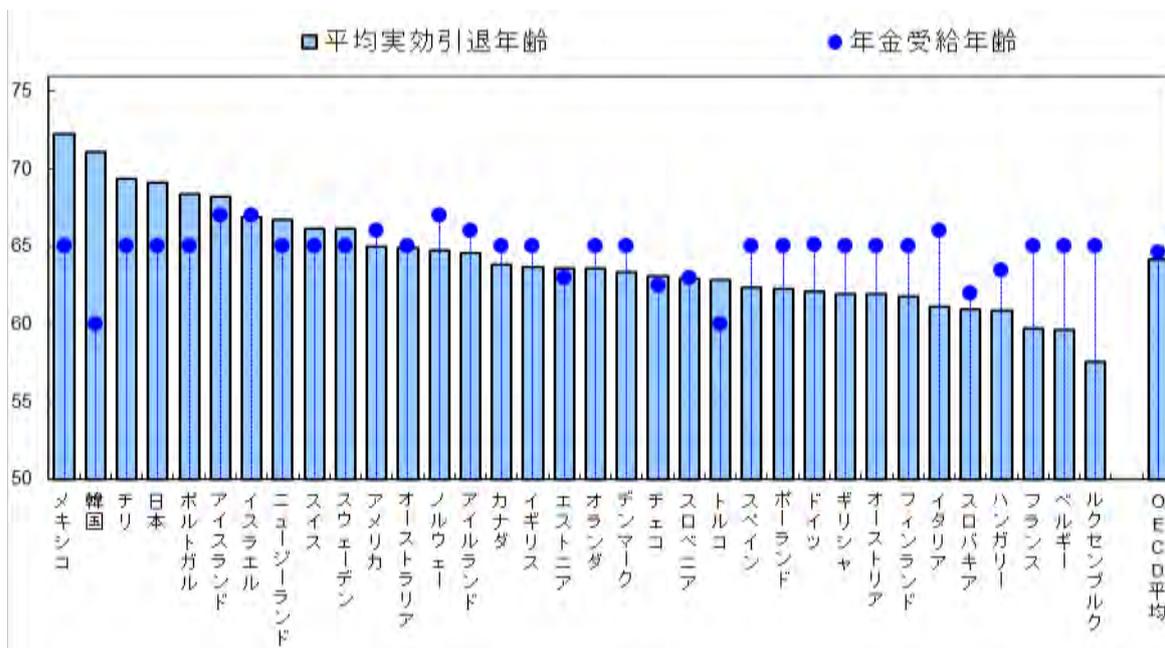
<http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>

<sup>23</sup> どうなっている? 海外の高齢者雇用事情 第4回 pp.40-41

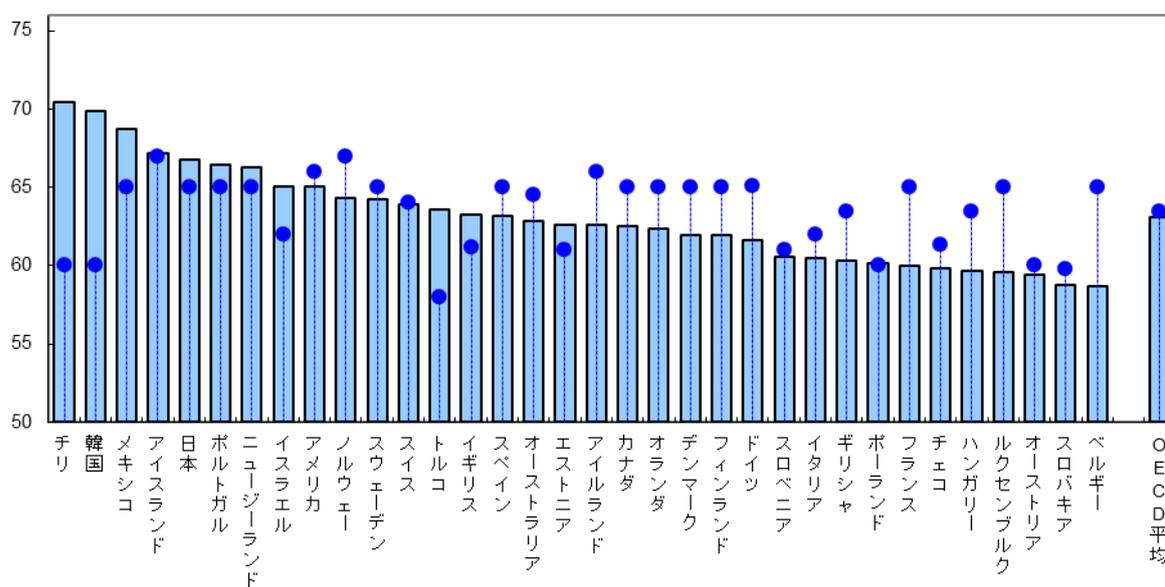
[http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/download/2013-08\\_14.txt](http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/download/2013-08_14.txt)

図表-4-26 OECD加盟国における平均実効引退年齢平均値、及び（公定）年金受給年齢  
(2012年)

男性



女性



(OECD 2012)<sup>24</sup>

<sup>24</sup> OECD (2012) Statistics on average effective age and official age of retirement  
<http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>

第4章 雇用の出口

(2) 日本

図表-4-27 職業別離職者数 学歴別 (2012年)

(単位：千人)

	計	新規学卒者						新規学卒者以外					
		計	中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・ 短大	大学・ 大学院	計	中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・ 短大	大学・ 大学院
合計	6,729.0	292.0	22.1	121.5	23.6	21.3	103.5	6,437.0	457.8	3,350.5	657.2	520.2	1,451.4
A 管理的職業従事者	278.0	1.2	-	0.0	0.3	0.0	0.9	276.8	8.3	98.3	16.1	13.2	140.8
B 専門的・技術的職業従事者	1,136.3	44.1	-	2.3	5.3	10.1	26.4	1,092.2	12.0	221.1	256.5	136.3	466.3
C 事務従事者	1,001.7	18.0	0.1	4.0	0.9	1.3	11.6	983.8	8.0	405.7	79.6	153.9	336.6
D 販売従事者	995.3	52.3	3.4	17.9	1.5	1.5	28.0	942.9	54.5	585.0	45.9	47.8	209.7
E サービス職業従事者	1,680.2	153.6	17.4	80.1	13.5	7.8	34.7	1,526.7	147.3	914.1	158.7	114.7	191.8
F 保安職業従事者	78.6	2.5	-	1.2	0.8	0.2	0.3	76.1	8.9	48.9	5.6	2.1	10.5
G 生産工程従事者	830.7	8.6	0.1	7.4	0.4	0.1	0.7	822.1	109.2	589.3	50.4	30.4	42.8
H 輸送・機械運転従事者	200.4	0.5	-	0.3	-	-	0.3	199.9	32.9	145.3	6.9	1.9	12.9
I 建設・採掘従事者	100.5	3.1	0.7	2.4	-	-	0.1	97.4	22.9	61.0	4.2	2.0	7.4
J 運搬・清掃・包装等従事者	384.6	7.1	0.3	5.4	0.8	0.2	0.4	377.5	52.7	260.6	24.1	13.6	26.4
K その他の職業従事者	42.7	1.0	-	0.5	0.2	-	0.3	41.7	1.1	21.2	9.1	4.2	6.2

(厚生労働省 2012年雇用動向調査 第26表より整理) 25

図表-4-28 離職の理由別離職者数 企業規模・年齢層別 (2012年)

(単位：千人)

	計	契約期間満了	事業所側の理由	経営上の都合	出向	出向元へ復帰	定年	本人の責	個人的理由	結婚	出産・育児	介護	死亡・傷病
企業規模計 (官公営を含む)	6,729.0	1,047.6	474.1	272.1	124.3	77.8	354.2	61.3	4,675.0	117.9	117.0	66.1	116.8
19歳以下	411.6	20.1	1.9	0.9	0.9	0.2	-	5.2	383.9	0.6	0.4	3.7	0.4
20~24歳	993.1	132.8	16.4	8.8	6.0	1.6	-	8.0	830.4	23.8	15.1	3.2	5.5
25~29歳	901.2	129.1	40.9	20.6	10.4	9.9	-	5.6	719.2	51.6	40.1	2.2	6.4
30~34歳	770.4	120.4	48.3	26.3	11.1	10.9	-	5.3	586.1	24.2	36.5	2.3	10.3
35~39歳	697.0	98.2	51.4	18.2	18.6	14.6	-	6.8	530.7	13.7	20.8	3.1	10.0
40~44歳	557.2	94.7	51.7	25.2	16.6	9.9	-	10.8	393.7	3.0	3.9	5.6	6.2
45~49歳	454.4	64.6	55.5	29.8	16.3	9.4	-	7.0	317.1	0.7	0.2	8.4	10.1
50~54歳	376.6	48.3	57.7	28.0	20.7	9.0	-	5.1	245.5	0.1	-	11.0	19.9
55~59歳	414.1	56.6	85.9	63.0	13.2	9.7	-	2.9	254.6	0.1	-	16.1	14.1
60~64歳	765.1	159.9	51.9	39.7	9.8	2.4	268.3	3.0	265.0	0.1	-	7.4	17.1
65歳以上	388.4	122.9	12.3	11.5	0.7	0.1	85.9	1.7	148.8	-	-	3.1	16.7
1,000人以上	1,986.4	327.6	160.7	67.1	66.1	27.5	134.6	8.4	1,324.0	39.7	24.2	24.8	31.0
19歳以下	167.7	11.1	0.3	0.0	0.1	0.2	-	0.3	155.9	0.2	0.4	3.7	0.2
20~24歳	335.9	47.6	4.9	0.9	2.9	1.1	-	0.2	281.4	8.4	1.1	1.9	1.9
25~29歳	277.7	38.9	12.1	2.7	5.8	3.6	-	1.0	223.9	19.2	8.0	0.9	1.9
30~34歳	201.6	42.0	11.6	2.8	4.6	4.2	-	1.3	145.0	6.7	7.6	0.9	1.8
35~39歳	166.2	27.7	20.3	3.7	10.5	6.0	-	0.9	114.7	3.9	4.7	0.8	2.5
40~44歳	142.5	26.9	18.7	5.6	9.2	3.9	-	2.9	91.4	1.3	2.4	2.5	2.6
45~49歳	115.5	17.8	18.9	6.1	9.8	3.0	-	0.6	75.8	0.0	0.0	2.4	2.4
50~54歳	110.5	13.6	22.2	9.0	10.5	2.7	-	0.5	69.9	-	-	4.0	4.2
55~59歳	121.8	13.4	38.1	28.2	7.5	2.5	-	0.4	65.1	-	-	3.7	4.7
60~64歳	248.2	51.4	11.5	6.1	5.1	0.4	104.7	0.2	76.0	-	-	2.2	4.4
65歳以上	98.6	37.2	2.0	1.9	0.0	0.1	29.9	0.1	25.0	-	-	1.9	4.3
300~999人	1,099.7	161.0	70.4	31.2	19.1	20.0	62.2	14.5	774.2	19.7	16.2	7.1	17.5
19歳以下	43.5	3.0	0.1	0.0	0.1	0.0	-	0.2	40.2	-	0.1	-	0.0
20~24歳	144.3	15.4	2.7	0.5	1.9	0.3	-	2.1	122.7	4.0	2.6	0.2	1.4

25

[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&listID=000001115969&requestSender=dsearch](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001115969&requestSender=dsearch)

第4章 雇用の出口

		計	契約期間満了	事業所側の理由	経営上の都合	出向	出向元へ復帰	定年	本人の責	個人的理由	結婚	出産・育児	介護	死亡・傷病
	25～29歳	154.7	16.0	6.2	1.0	2.7	2.5	-	2.9	128.4	10.2	5.0	0.1	1.3
	30～34歳	136.0	16.9	7.0	2.8	1.5	2.6	-	2.6	108.0	3.2	5.3	0.1	1.6
	35～39歳	115.3	15.8	12.3	4.0	4.6	3.7	-	2.6	82.9	1.8	2.7	1.0	1.7
	40～44歳	91.4	14.7	8.2	3.3	2.0	2.9	-	1.5	66.1	0.4	0.6	0.3	0.9
	45～49歳	80.9	12.4	9.2	4.0	2.1	3.1	-	1.1	55.5	0.0	0.0	0.4	2.7
	50～54歳	65.1	6.0	8.4	4.7	1.8	1.8	-	0.5	48.5	0.1	-	2.0	1.7
	55～59歳	62.8	8.4	11.8	7.4	1.7	2.7	-	0.2	41.3	-	-	1.4	1.0
	60～64歳	139.0	29.7	3.5	2.6	0.6	0.3	48.6	0.2	54.2	-	-	1.3	2.7
	65歳以上	66.7	22.8	1.0	0.9	0.1	-	13.6	0.6	26.3	-	-	0.3	2.4
100～299人		919.1	118.5	57.4	30.4	15.7	11.2	38.5	13.4	667.3	13.5	16.2	8.1	24.0
	19歳以下	42.8	1.3	0.1	0.0	0.1	-	-	2.1	39.3	-	-	-	0.0
	20～24歳	131.2	12.6	4.2	3.3	0.9	0.0	-	3.0	110.9	2.4	0.7	-	0.5
	25～29歳	126.6	12.1	8.8	4.7	1.3	2.8	-	0.9	104.0	6.1	4.0	1.0	0.8
	30～34歳	119.4	15.5	8.8	3.9	2.8	2.1	-	0.3	91.3	2.4	8.8	0.8	3.6
	35～39歳	107.3	11.0	5.2	2.1	1.1	1.9	-	0.6	89.9	2.2	2.5	0.2	0.7
	40～44歳	67.6	8.0	3.4	2.3	0.4	0.7	-	4.2	50.9	0.5	0.2	0.5	1.0
	45～49歳	64.3	6.2	2.1	1.2	0.6	0.3	-	1.1	53.5	-	-	1.6	1.4
	50～54歳	54.4	4.8	8.1	2.0	5.3	0.9	-	0.6	36.0	-	-	1.2	4.9
	55～59歳	51.0	5.7	8.7	6.4	0.7	1.6	-	0.3	31.7	-	-	2.2	4.5
	60～64歳	101.0	20.6	7.2	3.8	2.5	0.9	30.0	0.3	38.9	-	-	0.7	4.1
	65歳以上	53.5	20.7	0.8	0.7	0.1	0.0	8.5	-	21.0	-	-	-	2.5
30～99人		1,163.5	143.9	88.6	66.6	13.4	8.5	47.1	11.6	854.4	15.7	17.7	9.4	18.0
	19歳以下	83.9	3.8	0.7	0.1	0.6	-	-	0.1	79.3	0.2	-	-	-
	20～24歳	161.4	17.9	1.8	1.3	0.3	0.1	-	0.8	140.6	1.8	3.6	0.3	0.3
	25～29歳	147.7	11.8	8.4	7.2	0.5	0.7	-	0.6	126.0	5.4	6.0	0.2	0.9
	30～34歳	112.5	9.5	9.2	7.6	1.4	0.3	-	0.6	91.9	5.5	4.4	0.3	1.3
	35～39歳	117.8	14.5	6.8	3.7	1.8	1.3	-	1.0	93.4	2.6	3.4	0.5	2.0
	40～44歳	99.6	12.1	9.3	7.1	1.5	0.7	-	0.7	76.1	0.2	0.2	0.5	1.4
	45～49歳	89.1	7.9	12.4	10.0	1.4	1.1	-	2.7	65.2	0.1	0.1	1.6	0.9
	50～54歳	64.2	10.0	8.5	4.9	2.2	1.4	-	1.9	41.2	-	-	0.9	2.6
	55～59歳	71.3	6.5	13.6	8.9	2.2	2.5	-	1.1	48.1	-	-	1.5	2.0
	60～64歳	127.0	24.5	15.1	13.7	1.1	0.4	30.4	1.1	53.5	-	-	3.1	2.4
	65歳以上	89.2	25.4	2.8	2.2	0.6	-	16.7	0.9	39.1	-	-	0.5	4.3
5～29人		1,273.4	131.7	82.8	70.1	6.3	6.4	41.0	13.3	981.5	25.0	37.1	9.6	23.1
	19歳以下	72.9	0.6	0.8	0.8	-	-	-	2.6	68.9	0.2	-	-	-
	20～24歳	193.6	20.0	2.7	2.7	-	-	-	1.8	167.9	6.7	6.0	0.9	1.2
	25～29歳	152.7	22.1	4.3	4.2	-	0.1	-	0.3	125.2	9.1	15.6	-	0.9
	30～34歳	174.4	20.6	10.6	9.2	0.6	0.8	-	0.5	140.7	5.6	8.6	0.1	1.9
	35～39歳	162.8	11.7	6.0	4.6	0.3	1.2	-	1.6	140.5	2.5	6.8	0.7	2.9
	40～44歳	128.8	16.0	10.2	6.7	2.6	0.9	-	1.4	100.7	0.7	0.2	1.8	0.4
	45～49歳	81.1	4.4	11.2	8.3	1.4	1.5	-	1.4	61.4	-	-	-	2.6
	50～54歳	65.4	4.2	8.2	6.4	0.3	1.5	-	1.6	45.6	-	-	2.8	5.8
	55～59歳	75.2	7.4	11.3	10.5	0.7	0.2	-	0.8	54.1	0.1	-	3.0	1.6
	60～64歳	97.8	17.2	12.6	11.9	0.5	0.2	24.3	1.2	39.5	0.1	-	-	2.9
	65歳以上	68.7	7.5	4.8	4.8	-	-	16.7	0.0	36.8	-	-	0.4	2.9

(厚生労働省 2012 年雇用動向調査 第 31 表より整理) <sup>26</sup>

第4章 雇用の出口

図表-4-29 離職者 年齢層別・離職理由別の割合（2012年）

	計	契約 期間 満了	事業 所側 の理 由	経営 上の 都合	出向	出向 元へ 復帰	定年	本人 の責	個人 的理 由	結婚	出産・ 育児	介護	死亡・ 傷病
企業規模計 (官公営を含む)	100.0%	15.6%	7.0%	4.0%	1.8%	1.2%	5.3%	0.9%	69.5%	1.8%	1.7%	1.0%	1.7%
19歳以下	100.0%	4.9%	0.5%	0.2%	0.2%	0.0%	-	1.3%	93.3%	0.1%	0.1%	0.9%	0.1%
20～24歳	100.0%	13.4%	1.7%	0.9%	0.6%	0.2%	-	0.8%	83.6%	2.4%	1.5%	0.3%	0.6%
25～29歳	100.0%	14.3%	4.5%	2.3%	1.2%	1.1%	-	0.6%	79.8%	5.7%	4.4%	0.2%	0.7%
30～34歳	100.0%	15.6%	6.3%	3.4%	1.4%	1.4%	-	0.7%	76.1%	3.1%	4.7%	0.3%	1.3%
35～39歳	100.0%	14.1%	7.4%	2.6%	2.7%	2.1%	-	1.0%	76.1%	2.0%	3.0%	0.4%	1.4%
40～44歳	100.0%	17.0%	9.3%	4.5%	3.0%	1.8%	-	1.9%	70.7%	0.5%	0.7%	1.0%	1.1%
45～49歳	100.0%	14.2%	12.2%	6.6%	3.6%	2.1%	-	1.5%	69.8%	0.2%	0.0%	1.8%	2.2%
50～54歳	100.0%	12.8%	15.3%	7.4%	5.5%	2.4%	-	1.4%	65.2%	0.0%	-	2.9%	5.3%
55～59歳	100.0%	13.7%	20.7%	15.2%	3.2%	2.3%	-	0.7%	61.5%	0.0%	-	3.9%	3.4%
60～64歳	100.0%	20.9%	6.8%	5.2%	1.3%	0.3%	35.1%	0.4%	34.6%	0.0%	-	1.0%	2.2%
65歳以上	100.0%	31.6%	3.2%	3.0%	0.2%	0.0%	22.1%	0.4%	38.3%	-	-	0.8%	4.3%
1,000人以上	100.0%	16.5%	8.1%	3.4%	3.3%	1.4%	6.8%	0.4%	66.7%	2.0%	1.2%	1.2%	1.6%
19歳以下	100.0%	6.6%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	-	0.2%	93.0%	0.1%	0.2%	2.2%	0.1%
20～24歳	100.0%	14.2%	1.5%	0.3%	0.9%	0.3%	-	0.1%	83.8%	2.5%	0.3%	0.6%	0.6%
25～29歳	100.0%	14.0%	4.4%	1.0%	2.1%	1.3%	-	0.4%	80.6%	6.9%	2.9%	0.3%	0.7%
30～34歳	100.0%	20.8%	5.8%	1.4%	2.3%	2.1%	-	0.6%	71.9%	3.3%	3.8%	0.4%	0.9%
35～39歳	100.0%	16.7%	12.2%	2.2%	6.3%	3.6%	-	0.5%	69.0%	2.3%	2.8%	0.5%	1.5%
40～44歳	100.0%	18.9%	13.1%	3.9%	6.5%	2.7%	-	2.0%	64.1%	0.9%	1.7%	1.8%	1.8%
45～49歳	100.0%	15.4%	16.4%	5.3%	8.5%	2.6%	-	0.5%	65.6%	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%
50～54歳	100.0%	12.3%	20.1%	8.1%	9.5%	2.4%	-	0.5%	63.3%	-	-	3.6%	3.8%
55～59歳	100.0%	11.0%	31.3%	23.2%	6.2%	2.1%	-	0.3%	53.4%	-	-	3.0%	3.9%
60～64歳	100.0%	20.7%	4.6%	2.5%	2.1%	0.2%	42.2%	0.1%	30.6%	-	-	0.9%	1.8%
65歳以上	100.0%	37.7%	2.0%	1.9%	0.0%	0.1%	30.3%	0.1%	25.4%	-	-	1.9%	4.4%
300～999人	100.0%	14.6%	6.4%	2.8%	1.7%	1.8%	5.7%	1.3%	70.4%	1.8%	1.5%	0.6%	1.6%
19歳以下	100.0%	6.9%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	-	0.5%	92.4%	-	0.2%	-	0.0%
20～24歳	100.0%	10.7%	1.9%	0.3%	1.3%	0.2%	-	1.5%	85.0%	2.8%	1.8%	0.1%	1.0%
25～29歳	100.0%	10.3%	4.0%	0.6%	1.7%	1.6%	-	1.9%	83.0%	6.6%	3.2%	0.1%	0.8%
30～34歳	100.0%	12.4%	5.1%	2.1%	1.1%	1.9%	-	1.9%	79.4%	2.4%	3.9%	0.1%	1.2%
35～39歳	100.0%	13.7%	10.7%	3.5%	4.0%	3.2%	-	2.3%	71.9%	1.6%	2.3%	0.9%	1.5%
40～44歳	100.0%	16.1%	9.0%	3.6%	2.2%	3.2%	-	1.6%	72.3%	0.4%	0.7%	0.3%	1.0%
45～49歳	100.0%	15.3%	11.4%	4.9%	2.6%	3.8%	-	1.4%	68.6%	0.0%	0.0%	0.5%	3.3%
50～54歳	100.0%	9.2%	12.9%	7.2%	2.8%	2.8%	-	0.8%	74.5%	0.2%	-	3.1%	2.6%
55～59歳	100.0%	13.4%	18.8%	11.8%	2.7%	4.3%	-	0.3%	65.8%	-	-	2.2%	1.6%
60～64歳	100.0%	21.4%	2.5%	1.9%	0.4%	0.2%	35.0%	0.1%	39.0%	-	-	0.9%	1.9%
65歳以上	100.0%	34.2%	1.5%	1.3%	0.1%	-	20.4%	0.9%	39.4%	-	-	0.4%	3.6%
100～299人	100.0%	12.9%	6.2%	3.3%	1.7%	1.2%	4.2%	1.5%	72.6%	1.5%	1.8%	0.9%	2.6%
19歳以下	100.0%	3.0%	0.2%	0.0%	0.2%	-	-	4.9%	91.8%	-	-	-	0.0%
20～24歳	100.0%	9.6%	3.2%	2.5%	0.7%	0.0%	-	2.3%	84.5%	1.8%	0.5%	-	0.4%
25～29歳	100.0%	9.6%	7.0%	3.7%	1.0%	2.2%	-	0.7%	82.1%	4.8%	3.2%	0.8%	0.6%
30～34歳	100.0%	13.0%	7.4%	3.3%	2.3%	1.8%	-	0.3%	76.5%	2.0%	7.4%	0.7%	3.0%
35～39歳	100.0%	10.3%	4.8%	2.0%	1.0%	1.8%	-	0.6%	83.8%	2.1%	2.3%	0.2%	0.7%
40～44歳	100.0%	11.8%	5.0%	3.4%	0.6%	1.0%	-	6.2%	75.3%	0.7%	0.3%	0.7%	1.5%
45～49歳	100.0%	9.6%	3.3%	1.9%	0.9%	0.5%	-	1.7%	83.2%	-	-	2.5%	2.2%
50～54歳	100.0%	8.8%	14.9%	3.7%	9.7%	1.7%	-	1.1%	66.2%	-	-	2.2%	9.0%
55～59歳	100.0%	11.2%	17.1%	12.5%	1.4%	3.1%	-	0.6%	62.2%	-	-	4.3%	8.8%
60～64歳	100.0%	20.4%	7.1%	3.8%	2.5%	0.9%	29.7%	0.3%	38.5%	-	-	0.7%	4.1%
65歳以上	100.0%	38.7%	1.5%	1.3%	0.2%	0.0%	15.9%	-	39.3%	-	-	-	4.7%
30～99人	100.0%	12.4%	7.6%	5.7%	1.2%	0.7%	4.0%	1.0%	73.4%	1.3%	1.5%	0.8%	1.5%
19歳以下	100.0%	4.5%	0.8%	0.1%	0.7%	-	-	0.1%	94.5%	0.2%	-	-	-
20～24歳	100.0%	11.1%	1.1%	0.8%	0.2%	0.1%	-	0.5%	87.1%	1.1%	2.2%	0.2%	0.2%
25～29歳	100.0%	8.0%	5.7%	4.9%	0.3%	0.5%	-	0.4%	85.3%	3.7%	4.1%	0.1%	0.6%
30～34歳	100.0%	8.4%	8.2%	6.8%	1.2%	0.3%	-	0.5%	81.7%	4.9%	3.9%	0.3%	1.2%
35～39歳	100.0%	12.3%	5.8%	3.1%	1.5%	1.1%	-	0.8%	79.3%	2.2%	2.9%	0.4%	1.7%
40～44歳	100.0%	12.1%	9.3%	7.1%	1.5%	0.7%	-	0.7%	76.4%	0.2%	0.2%	0.5%	1.4%
45～49歳	100.0%	8.9%	13.9%	11.2%	1.6%	1.2%	-	3.0%	73.2%	0.1%	0.1%	1.8%	1.0%
50～54歳	100.0%	15.6%	13.2%	7.6%	3.4%	2.2%	-	3.0%	64.2%	-	-	1.4%	4.0%

	計	契約期間満了	事業所側の理由	経営上の都合	出向	出向元へ復帰	定年	本人の責	個人的理由	結婚	出産・育児	介護	死亡・傷病
55～59歳	100.0%	9.1%	19.1%	12.5%	3.1%	3.5%	-	1.5%	67.5%	-	-	2.1%	2.8%
60～64歳	100.0%	19.3%	11.9%	10.8%	0.9%	0.3%	23.9%	0.9%	42.1%	-	-	2.4%	1.9%
65歳以上	100.0%	28.5%	3.1%	2.5%	0.7%	-	18.7%	1.0%	43.8%	-	-	0.6%	4.8%
5～29人	100.0%	10.3%	6.5%	5.5%	0.5%	0.5%	3.2%	1.0%	77.1%	2.0%	2.9%	0.8%	1.8%
19歳以下	100.0%	0.8%	1.1%	1.1%	-	-	-	3.6%	94.5%	0.3%	-	-	-
20～24歳	100.0%	10.3%	1.4%	1.4%	-	-	-	0.9%	86.7%	3.5%	3.1%	0.5%	0.6%
25～29歳	100.0%	14.5%	2.8%	2.8%	-	0.1%	-	0.2%	82.0%	6.0%	10.2%	-	0.6%
30～34歳	100.0%	11.8%	6.1%	5.3%	0.3%	0.5%	-	0.3%	80.7%	3.2%	4.9%	0.1%	1.1%
35～39歳	100.0%	7.2%	3.7%	2.8%	0.2%	0.7%	-	1.0%	86.3%	1.5%	4.2%	0.4%	1.8%
40～44歳	100.0%	12.4%	7.9%	5.2%	2.0%	0.7%	-	1.1%	78.2%	0.5%	0.2%	1.4%	0.3%
45～49歳	100.0%	5.4%	13.8%	10.2%	1.7%	1.8%	-	1.7%	75.7%	-	-	-	3.2%
50～54歳	100.0%	6.4%	12.5%	9.8%	0.5%	2.3%	-	2.4%	69.7%	-	-	4.3%	8.9%
55～59歳	100.0%	9.8%	15.0%	14.0%	0.9%	0.3%	-	1.1%	71.9%	0.1%	-	4.0%	2.1%
60～64歳	100.0%	17.6%	12.9%	12.2%	0.5%	0.2%	24.8%	1.2%	40.4%	0.1%	-	-	3.0%
65歳以上	100.0%	10.9%	7.0%	7.0%	-	-	24.3%	0.0%	53.6%	-	-	0.6%	4.2%

(厚生労働省 2012年雇用動向調査 第31表より整理)

図表-4-30 普通解雇の実施理由別割合 (JILPT 2013年 N=5,964社)

	n	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	健康上の問題	その他	無回答
計	953	30.8	15.0	24.0	28.0	8.7	12.2	4.0	27.7
<正規従業員規模>									
100人未満	572	27.4	13.8	24.3	31.3	4.7	11.9	4.5	29.5
100～300人未満	249	32.9	18.1	22.5	24.1	10.4	14.5	4.4	26.1
300～1000人未満	78	43.6	17.9	25.6	20.5	24.4	5.1	1.3	17.9
1000人以上	23	43.5	8.7	30.4	17.4	39.1	21.7	0.0	17.4

※ここ5年間で「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表18)<sup>27</sup>

図表-4-31 普通解雇に先立って実施した措置別割合 (JILPT 2013年 N=5,964社)

	n	警告	是正機会の付与	他の部署への配転打診	退職勧奨をした	その他	以上のいずれの措置も講じていない	無回答
計	953	49.6	39.3	20.5	38.5	5.1	5.8	14.4
<正規従業員規模>								
100人未満	572	49.0	38.5	18.5	42.5	5.1	4.5	13.8
100～300人未満	249	54.6	41.8	23.7	32.5	4.0	7.2	13.7
300～1000人未満	78	48.7	38.5	21.8	30.8	9.0	6.4	14.1
1000人以上	23	47.8	39.1	39.1	39.1	4.3	13.0	17.4

※ここ5年間で「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表20)

<sup>27</sup> <http://www.jil.go.jp/press/documents/20130731.pdf>

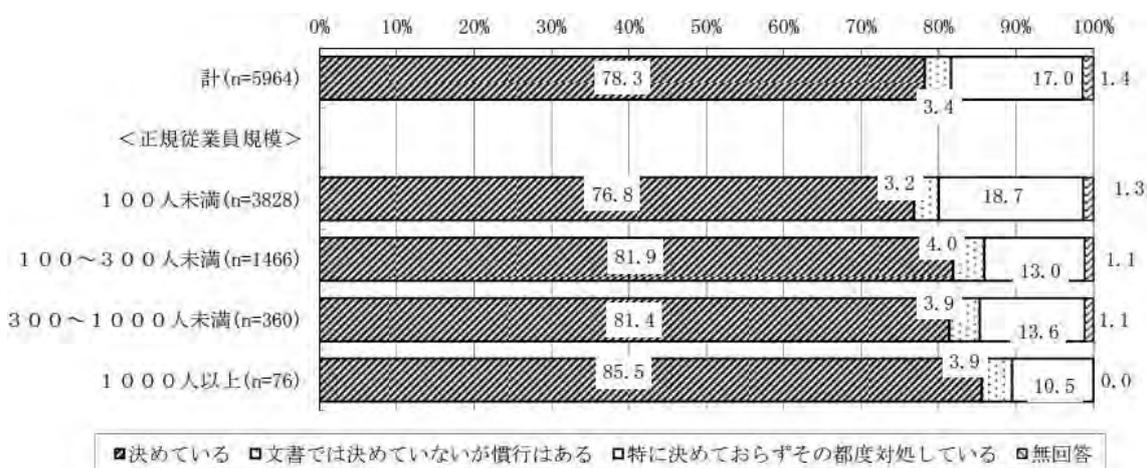
## 第4章 雇用の出口

図表-4-32 ここ5年間における正規従業員の解雇の実施割合  
(JILPT 2013年 N=5,964社)



(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表 16)

図表-4-33 従業員を解雇する場合の手續規定状況別割合 (JILPT 2013年 N=5,964社)



(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表 14)

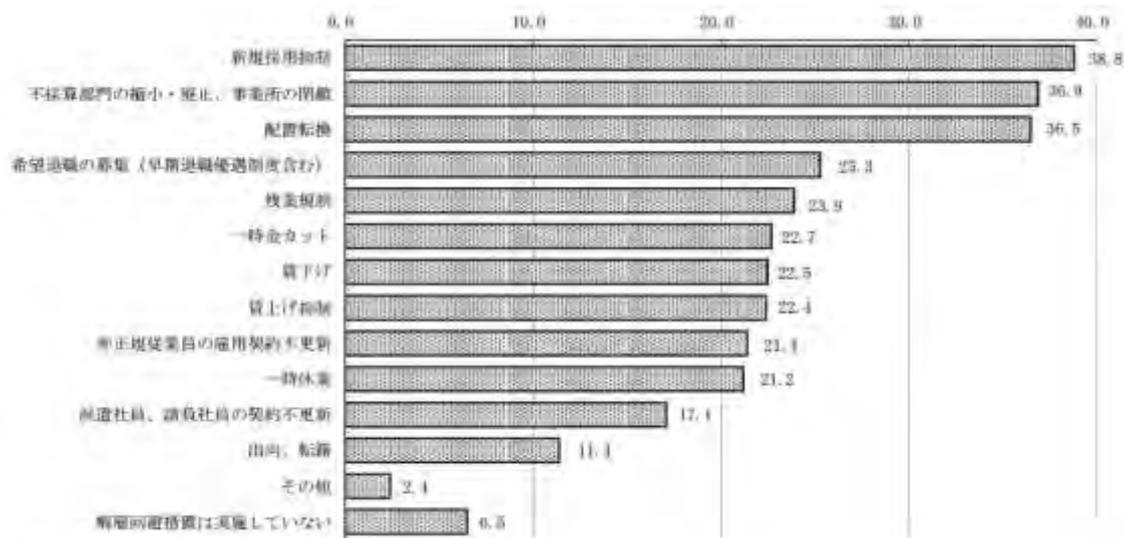
図表-4-34 解雇手續の根拠規定別割合 (JILPT 2013年 N=4,668社)

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	4668	97.9	7.2	6.2	0.3	0.4
<正規従業員規模>						
100人未満	2938	98.1	5.3	5.5	0.3	0.4
100~300人未満	1201	98.1	7.8	7.1	0.3	0.4
300~1000人未満	293	96.9	21.2	8.9	0.7	0.7
1000人以上	65	95.4	26.2	6.2	0.0	0.0

※解雇の手續きを「決めている」企業を対象に集計。

(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表 15)

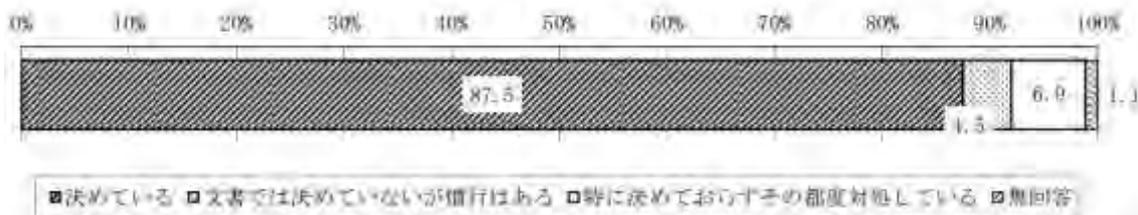
図表-4-35 整理解雇に至る前の解雇回避措置別割合（JILPT 2013年 N=510社）



※ここ5年間で「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

（JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表21）

図表-4-36 従業員の自己都合退職のあたりの手続規定策定状況（JILPT 2013年 N=5,964社）



（JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表9）

図表-4-37 自己都合退職の手続の規定形式とその割合（JILPT 2013年 N=5,217社）

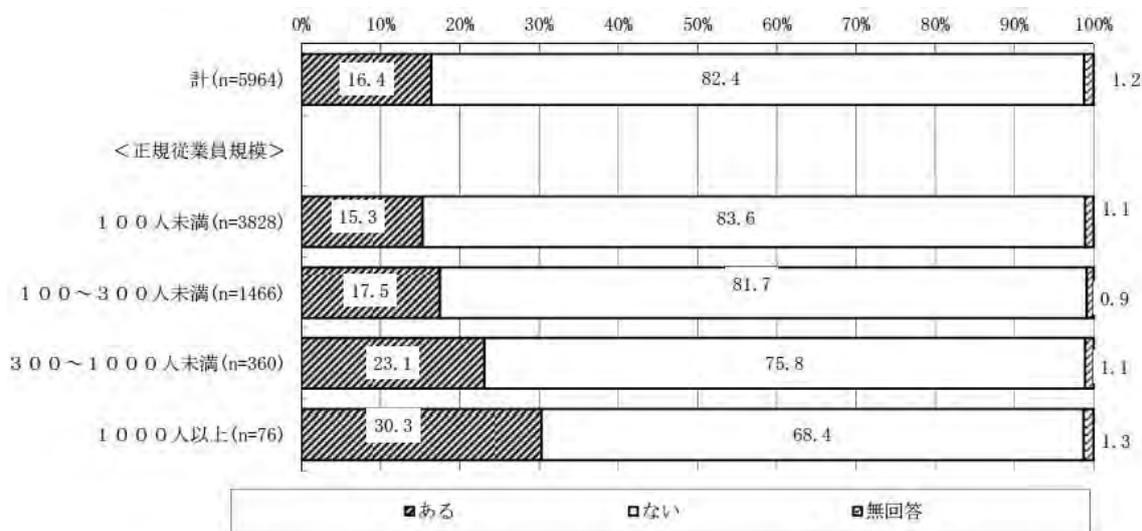
	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	5217	96.5	6.8	6.9	0.6	0.7
<正社員規模>						
100人未満	3252	96.2	5.0	7.0	0.8	0.8
100～300人未満	1350	97.3	7.7	6.1	0.3	0.5
300～1000人未満	345	96.5	18.3	8.4	0.3	0.9
1000人以上	73	100.0	23.3	5.5	0.0	0.0

※自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

（JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表10）

## 第4章 雇用の出口

図表-4-38 ここ5年間における正規従業員に対する退職勧奨の実施割合  
(JILPT 2013年 N=5,964社)



(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表12)

図表-4-39 正規従業員に対する退職勧奨の実施手続別割合  
(JILPT 2013年 N=976社)

	n	労働組合と協議した	労使協議機関で協議した	従業員の代表を選んでもらい協議した	特に協議はしなかった	無回答
計	976	11.8	10.1	15.1	62.8	4.1
<正規従業員規模>						
100人未満	585	7.2	9.9	16.6	66.0	3.6
100～300人未満	256	17.2	10.2	14.1	59.4	3.9
300～1000人未満	83	25.3	14.5	12.0	51.8	4.8
1000人以上	23	30.4	13.0	0.0	52.2	4.3

※ここ5年間での個別に正規従業員への退職勧奨をしたことのある企業を対象に集計。

(JILPT2013年「従業員の採用と退職に関する実態調査」図表13)

図表一4-40 離職者 離職理由別・年齢層別割合（厚生労働省 2012年）

	計	契約期間満了	事業所側の理由	経営上の都合	出向	出向元へ復帰	定年	本人の責	個人的理由	結婚	出産・育児	介護	死亡・傷病
企業規模計 (官公営を含む)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19歳以下	6.1%	1.9%	0.4%	0.3%	0.7%	0.3%	-	8.5%	8.2%	0.5%	0.3%	5.6%	0.3%
20～24歳	14.8%	12.7%	3.5%	3.2%	4.8%	2.1%	-	13.1%	17.8%	20.2%	12.9%	4.8%	4.7%
25～29歳	13.4%	12.3%	8.6%	7.6%	8.4%	12.7%	-	9.1%	15.4%	43.8%	34.3%	3.3%	5.5%
30～34歳	11.4%	11.5%	10.2%	9.7%	8.9%	14.0%	-	8.6%	12.5%	20.5%	31.2%	3.5%	8.8%
35～39歳	10.4%	9.4%	10.8%	6.7%	15.0%	18.8%	-	11.1%	11.4%	11.6%	17.8%	4.7%	8.6%
40～44歳	8.3%	9.0%	10.9%	9.3%	13.4%	12.7%	-	17.6%	8.4%	2.5%	3.3%	8.5%	5.3%
45～49歳	6.8%	6.2%	11.7%	11.0%	13.1%	12.1%	-	11.4%	6.8%	0.6%	0.2%	12.7%	8.6%
50～54歳	5.6%	4.6%	12.2%	10.3%	16.7%	11.6%	-	8.3%	5.3%	0.1%	-	16.6%	17.0%
55～59歳	6.2%	5.4%	18.1%	23.2%	10.6%	12.5%	-	4.7%	5.4%	0.1%	-	24.4%	12.1%
60～64歳	11.4%	15.3%	10.9%	14.6%	7.9%	3.1%	75.7%	4.9%	5.7%	0.1%	-	11.2%	14.6%
65歳以上	5.8%	11.7%	2.6%	4.2%	0.6%	0.1%	24.3%	2.8%	3.2%	-	-	4.7%	14.3%
1,000人以上	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19歳以下	8.4%	3.4%	0.2%	0.0%	0.2%	0.7%	-	3.6%	11.8%	0.5%	1.7%	14.9%	0.6%
20～24歳	16.9%	14.5%	3.0%	1.3%	4.4%	4.0%	-	2.4%	21.3%	21.2%	4.5%	7.7%	6.1%
25～29歳	14.0%	11.9%	7.5%	4.0%	8.8%	13.1%	-	11.9%	16.9%	48.4%	33.1%	3.6%	6.1%
30～34歳	10.1%	12.8%	7.2%	4.2%	7.0%	15.3%	-	15.5%	11.0%	16.9%	31.4%	3.6%	5.8%
35～39歳	8.4%	8.5%	12.6%	5.5%	15.9%	21.8%	-	10.7%	8.7%	9.8%	19.4%	3.2%	8.1%
40～44歳	7.2%	8.2%	11.6%	8.3%	13.9%	14.2%	-	34.5%	6.9%	3.3%	9.9%	10.1%	8.4%
45～49歳	5.8%	5.4%	11.8%	9.1%	14.8%	10.9%	-	7.1%	5.7%	0.0%	0.0%	9.7%	7.7%
50～54歳	5.6%	4.2%	13.8%	13.4%	15.9%	9.8%	-	6.0%	5.3%	-	-	16.1%	13.5%
55～59歳	6.1%	4.1%	23.7%	42.0%	11.3%	9.1%	-	4.8%	4.9%	-	-	14.9%	15.2%
60～64歳	12.5%	15.7%	7.2%	9.1%	7.7%	1.5%	77.8%	2.4%	5.7%	-	-	8.9%	14.2%
65歳以上	5.0%	11.4%	1.2%	2.8%	0.0%	0.4%	22.2%	1.2%	1.9%	-	-	7.7%	13.9%
300～999人	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19歳以下	4.0%	1.9%	0.1%	0.0%	0.5%	0.0%	-	1.4%	5.2%	-	0.6%	-	0.0%
20～24歳	13.1%	9.6%	3.8%	1.6%	9.9%	1.5%	-	14.5%	15.8%	20.3%	16.0%	2.8%	8.0%
25～29歳	14.1%	9.9%	8.8%	3.2%	14.1%	12.5%	-	20.0%	16.6%	51.8%	30.9%	1.4%	7.4%
30～34歳	12.4%	10.5%	9.9%	9.0%	7.9%	13.0%	-	17.9%	13.9%	16.2%	32.7%	1.4%	9.1%
35～39歳	10.5%	9.8%	17.5%	12.8%	24.1%	18.5%	-	17.9%	10.7%	9.1%	16.7%	14.1%	9.7%
40～44歳	8.3%	9.1%	11.6%	10.6%	10.5%	14.5%	-	10.3%	8.5%	2.0%	3.7%	4.2%	5.1%
45～49歳	7.4%	7.7%	13.1%	12.8%	11.0%	15.5%	-	7.6%	7.2%	0.0%	0.0%	5.6%	15.4%
50～54歳	5.9%	3.7%	11.9%	15.1%	9.4%	9.0%	-	3.4%	6.3%	0.5%	-	28.2%	9.7%
55～59歳	5.7%	5.2%	16.8%	23.7%	8.9%	13.5%	-	1.4%	5.3%	-	-	19.7%	5.7%
60～64歳	12.6%	18.4%	5.0%	8.3%	3.1%	1.5%	78.1%	1.4%	7.0%	-	-	18.3%	15.4%
65歳以上	6.1%	14.2%	1.4%	2.9%	0.5%	-	21.9%	4.1%	3.4%	-	-	4.2%	13.7%
100～299人	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19歳以下	4.7%	1.1%	0.2%	0.0%	0.6%	-	-	15.7%	5.9%	-	-	-	0.0%
20～24歳	14.3%	10.6%	7.3%	10.9%	5.7%	0.0%	-	22.4%	16.6%	17.8%	4.3%	-	2.1%
25～29歳	13.8%	10.2%	15.3%	15.5%	8.3%	25.0%	-	6.7%	15.6%	45.2%	24.7%	12.3%	3.3%
30～34歳	13.0%	13.1%	15.3%	12.8%	17.8%	18.8%	-	2.2%	13.7%	17.8%	54.3%	9.9%	15.0%
35～39歳	11.7%	9.3%	9.1%	6.9%	7.0%	17.0%	-	4.5%	13.5%	16.3%	15.4%	2.5%	2.9%
40～44歳	7.4%	6.8%	5.9%	7.6%	2.5%	6.3%	-	31.3%	7.6%	3.7%	1.2%	6.2%	4.2%
45～49歳	7.0%	5.2%	3.7%	3.9%	3.8%	2.7%	-	8.2%	8.0%	-	-	19.8%	5.8%
50～54歳	5.9%	4.1%	14.1%	6.6%	33.8%	8.0%	-	4.5%	5.4%	-	-	14.8%	20.4%
55～59歳	5.5%	4.8%	15.2%	21.1%	4.5%	14.3%	-	2.2%	4.8%	-	-	27.2%	18.8%
60～64歳	11.0%	17.4%	12.5%	12.5%	15.9%	8.0%	77.9%	2.2%	5.8%	-	-	8.6%	17.1%
65歳以上	5.8%	17.5%	1.4%	2.3%	0.6%	0.0%	22.1%	-	3.1%	-	-	-	10.4%
30～99人	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19歳以下	7.2%	2.6%	0.8%	0.2%	4.5%	-	-	0.9%	9.3%	1.3%	-	-	-
20～24歳	13.9%	12.4%	2.0%	2.0%	2.2%	1.2%	-	6.9%	16.5%	11.5%	20.3%	3.7%	1.7%
25～29歳	12.7%	8.2%	9.5%	10.8%	3.7%	8.2%	-	5.2%	14.7%	34.4%	33.9%	2.5%	5.0%
30～34歳	9.7%	6.6%	10.4%	11.4%	10.4%	3.5%	-	5.2%	10.8%	35.0%	24.9%	3.7%	7.2%
35～39歳	10.1%	10.1%	7.7%	5.6%	13.4%	15.3%	-	8.6%	10.9%	16.6%	19.2%	6.2%	11.1%
40～44歳	8.6%	8.4%	10.5%	10.7%	11.2%	8.2%	-	6.0%	8.9%	1.3%	1.1%	6.2%	7.8%
45～49歳	7.7%	5.5%	14.0%	15.0%	10.4%	12.9%	-	23.3%	7.6%	0.6%	0.6%	19.8%	5.0%
50～54歳	5.5%	6.9%	9.6%	7.4%	16.4%	16.5%	-	16.4%	4.8%	-	-	11.1%	14.4%
55～59歳	6.1%	4.5%	15.3%	13.4%	16.4%	29.4%	-	9.5%	5.6%	-	-	18.5%	11.1%

## 第4章 雇用の出口

		計	契約 期間 満了	事業所 側の理 由	経営上 の都合	出向	出向元 へ復帰	定年	本人 の責	個人的 理由	結婚	出産 ・育児	介護	死亡 ・傷病
5～29人	60～64歳	10.9%	17.0%	17.0%	20.6%	8.2%	4.7%	64.5%	9.5%	6.3%	-	-	38.3%	13.3%
	65歳以上	7.7%	17.7%	3.2%	3.3%	4.5%	-	35.5%	7.8%	4.6%	-	-	6.2%	23.9%
	19歳以下	5.7%	0.5%	1.0%	1.1%	-	-	-	19.5%	7.0%	0.8%	-	-	-
	20～24歳	15.2%	15.2%	3.3%	3.9%	-	-	-	13.5%	17.1%	26.8%	16.2%	9.4%	5.2%
	25～29歳	12.0%	16.8%	5.2%	6.0%	-	1.6%	-	2.3%	12.8%	36.4%	42.0%	-	3.9%
	30～34歳	13.7%	15.6%	12.8%	13.1%	9.5%	12.5%	-	3.8%	14.3%	22.4%	23.2%	1.0%	8.2%
	35～39歳	12.8%	8.9%	7.2%	6.6%	4.8%	18.8%	-	12.0%	14.3%	10.0%	18.3%	7.3%	12.6%
	40～44歳	10.1%	12.1%	12.3%	9.6%	41.3%	14.1%	-	10.5%	10.3%	2.8%	0.5%	18.8%	1.7%
	45～49歳	6.4%	3.3%	13.5%	11.8%	22.2%	23.4%	-	10.5%	6.3%	-	-	-	11.3%
	50～54歳	5.1%	3.2%	9.9%	9.1%	4.8%	23.4%	-	12.0%	4.6%	-	-	29.2%	25.1%
	55～59歳	5.9%	5.6%	13.6%	15.0%	11.1%	3.1%	-	6.0%	5.5%	0.4%	-	31.3%	6.9%
	60～64歳	7.7%	13.1%	15.2%	17.0%	7.9%	3.1%	59.3%	9.0%	4.0%	0.4%	-	-	12.6%
	65歳以上	5.4%	5.7%	5.8%	6.8%	-	-	40.7%	0.0%	3.7%	-	-	4.2%	12.6%

(厚生労働省 2012年雇用動向調査 第31表より整理)

図表-4-41 解雇における退職金の支給状況別割合  
(労務行政研究所 2012年 N=282社)

-(社)、%-

区 分	諭 旨 解 雇				懲 戒 解 雇			
	規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満	規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満
合 計	(116) 100.0	( 99) 100.0	( 37) 100.0	( 40) 100.0	(168) 100.0	( 58) 100.0	( 51) 100.0	( 57) 100.0
全額支給する	38.8	41.0	54.1	22.5				
一部支給する	18.1	25.6	13.5	15.0	0.6			1.8
全額支給しない	3.4		5.4	5.0	69.3	79.3	72.5	56.1
退職金制度はない	19.0	2.6	16.2	37.5	16.3	5.2	13.7	29.8
そ の 他	20.7	30.8	10.8	20.0	13.9	15.5	13.7	12.3

[注] 1. 「退職金制度はない」には、前払い退職金や確定拠出年金を採っている場合を含む。  
2. 「その他」は、「ケースにより異なる」「一部または全部を支給しない」「減額することがある」「懲戒委員会にて決定する」など。

(労務行政研究所 労政時報第3829号, 2012.9.14) <sup>28</sup>

<sup>28</sup> 財団法人 労務行政研究所 (2012) 「懲戒制度に関する実態調査」  
<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000057499.pdf>

図表-4-42 定年制の有無及びその内容 産業別（2011年 N=208社）

産業	集計者数	制度の有無		定年年齢			定年退職日の決め方					定年年齢変更		
		あり	なし	60歳	64歳	65歳	誕生日	誕生日の属する月	誕生日の属する半期	誕生日の属する年又は年度	その他	あり	なし	
1	鉱業	2		-2	2		—	—	2	—	—	—		-2
2	製造業	134	134	—	132	1	—	21	60	31	3	19	1	133
3	食品・たばこ	15	15	—	15	—	—	4	8	1	1	1	—	15
4	綿紡	4	4	—	4	—	—	3	1	—	—	—	—	4
5	製糸・衣料	4	4	—	4	—	—	—	2	2	—	—	—	4
6	羊毛・麻	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7	化繊	4	4	—	4	—	—	1	2	1	—	—	—	4
8	印刷	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9	パルプ・製紙	3	3	—	3	—	—	—	2	1	—	—	—	3
10	総合化学	7	7	—	7	—	—	—	1	1	—	5	—	7
11	薬品	4	4	—	4	—	—	2	2	—	—	—	—	4
12	その他の化学	18	18	—	18	—	—	2	8	5	—	3	—	18
13	石油	2	2	—	2	—	—	—	1	—	—	1	—	2
14	ゴム	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
15	窯業	7	7	—	6	1	—	—	3	4	—	—	1	6
16	製鉄・製鋼	11	11	—	11	—	—	1	4	5	—	1	—	11
17	非鉄金属	2	2	—	2	—	—	2	—	—	—	—	—	2
18	機械	17	17	—	17	—	—	2	8	4	1	2	—	17
19	電気機器	16	16	—	16	—	—	3	11	—	—	2	—	16
20	車輛・自動車	13	13	—	13	—	—	1	7	3	—	2	—	13
21	造船	5	5	—	4	—	—	—	—	3	—	2	—	5
22	建設	11	11	—	11	—	—	1	8	2	—	—	—	11
23	銀行	7	7	—	7	—	—	1	5	—	—	1	—	7
24	生命保険	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
25	損害保険	2	2	—	2	—	—	—	—	—	2	—	—	2
26	私鉄・バス	15	15	—	14	—	1	6	1	5	1	2	1	14
27	貨物運送	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28	海運・倉庫	4	4	—	4	—	—	—	2	1	1	—	—	4
29	電力	7	7	—	7	—	—	2	5	—	—	—	—	7
30	ガス	4	4	—	4	—	—	1	1	2	—	—	—	4
31	百貨店・スーパー	2	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—	2
32	商事	9	9	—	9	—	—	—	4	4	—	1	1	8
33	新聞・放送	4	4	—	4	—	—	1	2	—	—	1	—	4
34	映画	3	3	—	3	—	—	—	3	—	—	—	—	3
35	その他の産業	4	4	—	4	—	—	2	1	—	—	1	—	4
36	調査産業計	208	208	—	205	1	1	35	96	45	7	25	3	205

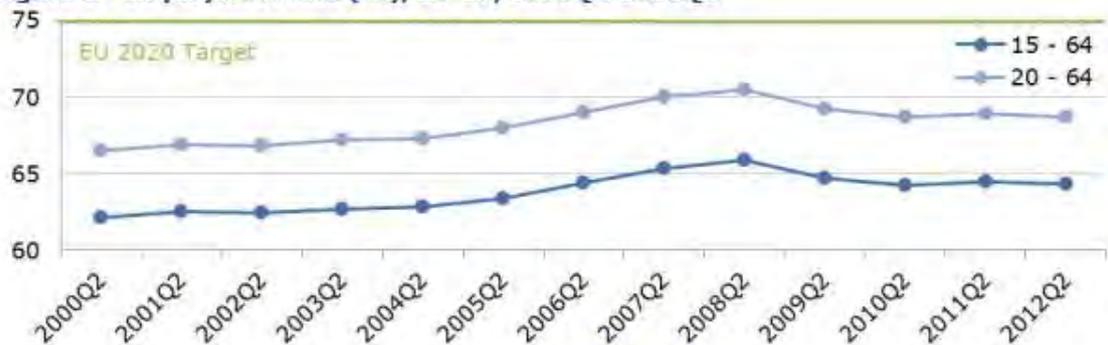
(厚生労働省(2011)「平成23年退職金、年金及び定年制事情調査」第16表)<sup>29</sup>

(3) 欧州

図表-4-43 EU27 各国全体における雇用率と失業率の推移 (2000Q2-2012Q2)

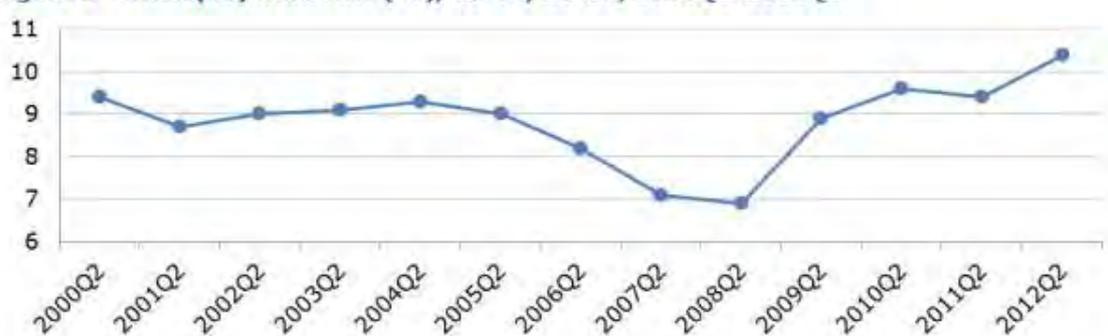
2012Q2 の雇用率：15-64 歳：69.6%、20-64 歳：64.7%、2012Q2 の失業率：15-64 歳：10.4%

Figure 2 - Employment rate (%), EU-27, 2000Q2-2012Q2



Source: Eurostat, Labour Force Survey (online data code: [lfsq\\_ergan](#))

Figure 3 - Unemployment rate (%), 15-64, EU-27, 2000Q2-2012Q2



(EC, Mobility in Europe 2012, p.20) <sup>30</sup>

<sup>30</sup> Mobility in Europe 2012

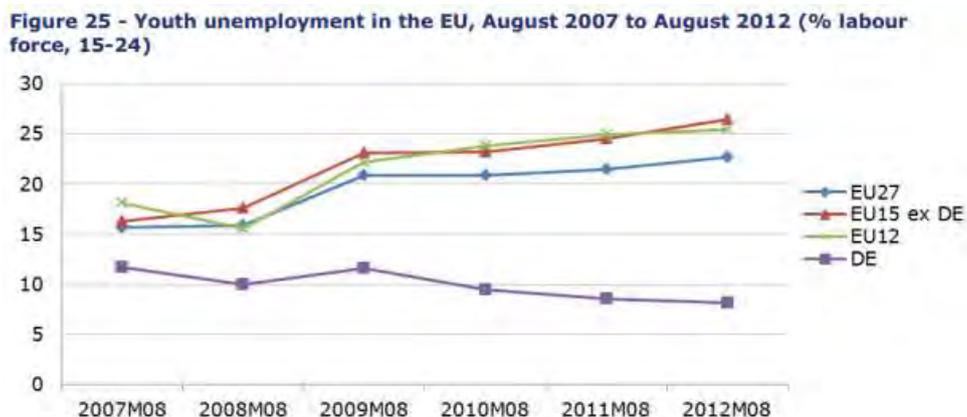
<http://www.mobilitypartnership.eu/Documents/Mobility%20in%20Europe%202012.pdf>

図表-4-44 EU28 か国における失業率の推移（2011Q3-2012Q2）

	2011Q3	2011Q4	2012Q1	2012Q2
EU28 か国平均	9.6	10.1	10.8	10.4
ベルギー	7.8	7.1	7.2	7.0
ブルガリア	10.3	11.5	13.0	12.4
チェコ	6.6	6.5	7.2	6.8
デンマーク	7.6	7.6	8.2	7.9
ドイツ	5.8	5.5	6.0	5.5
エストニア	11.2	11.5	11.8	10.5
アイルランド	15.4	14.8	15.3	15.3
ギリシャ	17.9	20.9	22.8	23.8
スペイン	21.7	23.0	24.6	24.8
フランス	9.0	9.7	10.0	9.5
クロアチア	12.6	14.3	16.8	14.9
イタリア	7.8	9.7	11.1	10.6
キプロス	8.0	9.2	11.4	11.5
ラトビア	15.3	15.3	16.7	16.6
リトアニア	15.2	14.1	14.8	13.6
ルクセンブルク	4.4	4.8	5.9	4.0
ハンガリー	10.8	10.7	11.8	10.9
マルタ	6.2	6.6	6.1	6.6
オランダ	4.2	4.8	5.2	5.1
オーストリア	3.7	4.3	4.4	4.3
ポーランド	9.4	9.9	10.6	10.0
ポルトガル	13.0	14.7	15.6	15.7
ルーマニア	7.5	8.0	7.9	7.2
スロベニア	8.0	8.9	8.7	8.3
スロバキア	13.3	14.1	14.1	13.7
フィンランド	6.9	7.0	8.1	8.8
スウェーデン	7.2	7.4	8.4	8.8
イギリス	8.6	8.3	8.3	8.0
アイスランド	5.9	6.1	7.1	7.4
ノルウェー	3.2	3.1	3.2	3.3
スイス	4.3	4.1	4.4	3.8

(Eurostat より整理) <sup>31</sup><sup>31</sup> Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

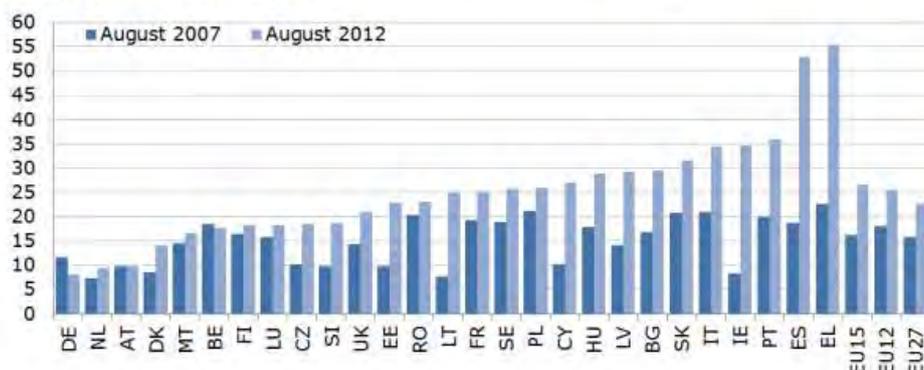
図表-4-45 EU27 各国全体 若年失業率の推移



(EC, Mobility in Europe 2012, p.52)

図表-4-46 EU27 各国の若年失業率 (2007年・2012年)

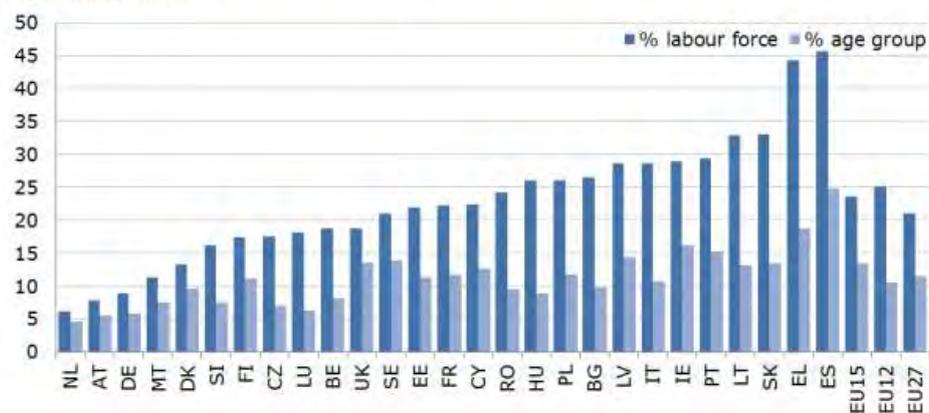
Figure 27 - Youth unemployment rates in EU Member States, August 2007 and August 2012 (% labour force, 15-24)



(EC, Mobility in Europe 2012, p.52)

図表-4-47 EU27 各国の労働力人口と若年失業者の割合

Figure 29 - Unemployment of those aged 18-24 relative to labour force and population, 2011



(EC, Mobility in Europe 2012, p.58)

図表-4-48 EU27 各国における若年失業者の教育訓練状況（2011）

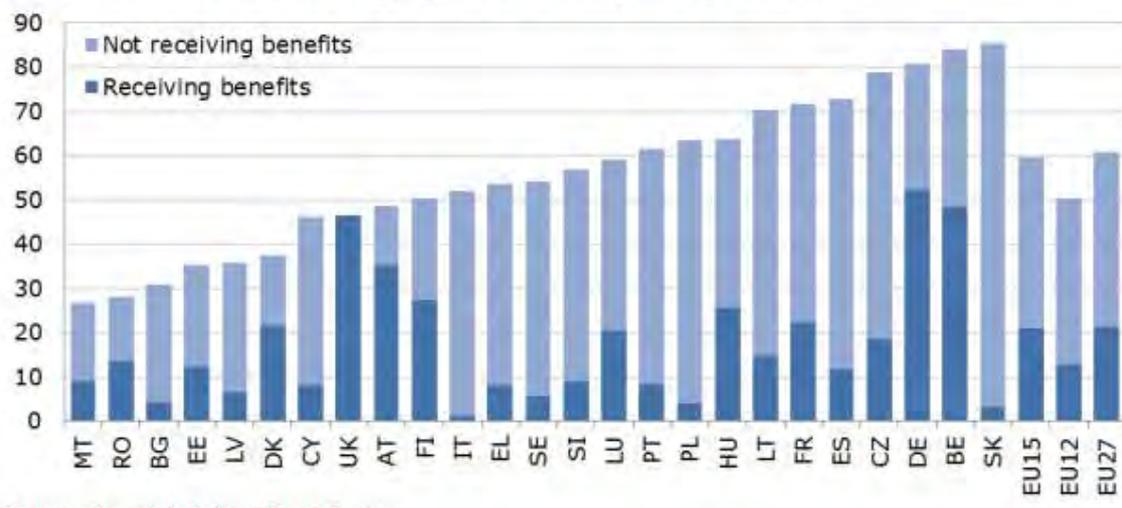
Figure 32 - Proportion of those aged 18-24 unemployed by whether or not receiving education or training, 2011 (% of age group)



(EC, Mobility in Europe 2012, p.52)

図表-4-49 EU27 各国において公的職業支援サービスに登録している若年失業者の失業給付金受給割合（2011）

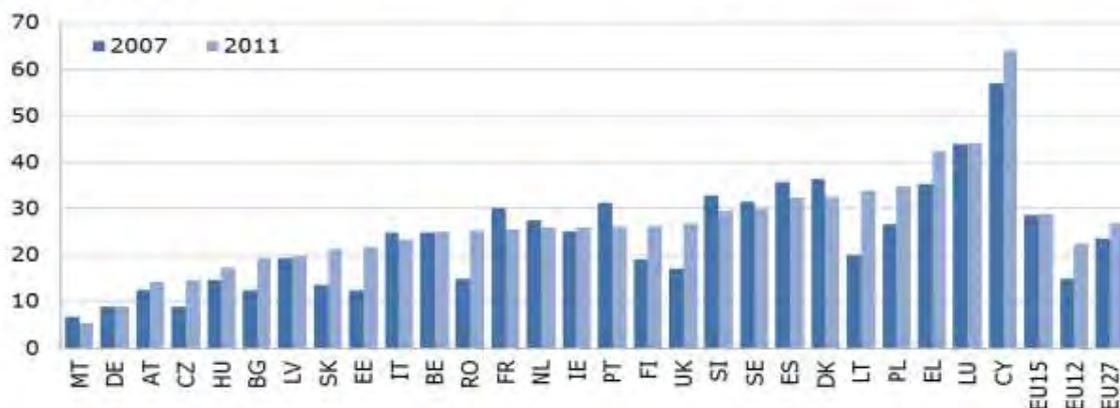
Figure 34 - Proportion of the unemployed (ILO definition) aged 18-24 that is registered with the Public Employment Services, 2011 (% total)



(EC, Mobility in Europe 2012, p.67)

図表一4-50 EU27 各国における若年失業者に占める大学卒業者の割合（2007, 2011）

Figure 40 - Share of those with tertiary education among the unemployed aged 25-29, 2007 and 2011



(EC, Mobility in Europe 2012, p.73)

図表一4-51 EU27 各国における学歴別の若年者失業率（2007年・2011年）

Table 15 - Unemployment rates of those aged 18-24 by education level, 2007 and 2011 (% labour force)

	2007			2011			Percentage point change		
	Basic	Upper 2nd	Tertiary	Basic	Upper 2nd	Tertiary	Basic	Upper 2nd	Tertiary
BE	31.2	17.5	11.5	32.6	15.6	12.1	1.4	-1.9	0.6
BG	28.0	12.2	9.2	42.8	24.3	19.7	14.8	12.1	10.5
CZ	29.5	8.6	8.8	45.0	14.7	11.3	15.5	6.1	2.5
DK	8.6	5.8	5.6	15.6	11.5	14.7	7.0	5.7	9.0
DE	17.1	8.4	5.4	13.6	6.4	4.6	-3.5	-2.0	-0.8
IE	19.1	7.2	5.2	52.7	27.9	18.3	33.6	20.6	13.0
EL	17.7	23.5	32.0	42.6	43.8	48.6	24.9	20.3	16.6
ES	19.5	16.4	13.5	52.2	41.0	35.7	32.8	24.7	22.2
FR	32.8	16.7	11.4	38.5	19.6	13.8	5.7	2.8	2.4
IT	20.2	19.0	19.3	31.8	27.2	27.1	11.6	8.2	7.7
LV	15.2	9.5	4.3	35.3	30.1	13.3	20.1	20.7	9.1
LT	10.3	8.1	6.2	47.2	33.2	21.3	36.9	25.2	15.1
HU	29.3	15.6	12.3	42.2	22.9	19.8	12.9	7.4	7.6
NL	8.2	5.1	2.6	7.8	5.5	4.3	-0.4	0.4	1.7
AT	12.3	6.1	10.2	13.6	6.1	7.9	1.2	0.0	-2.3
PL	27.5	21.7	20.0	35.2	25.4	22.0	7.7	3.7	2.1
PT	15.4	14.8	25.9	31.3	27.1	29.0	16.0	12.3	3.2
RO	18.4	20.7	21.1	19.6	25.3	29.4	1.2	4.6	8.3
SK	63.5	15.3	19.0	62.2	30.8	23.9	-1.3	15.5	4.9
SE	27.1	12.1	12.3	37.0	18.0	12.4	10.0	5.9	0.1
UK	22.5	10.4	6.3	34.7	15.4	12.8	12.1	5.1	6.5
EU15	20.8	13.2	10.4	35.6	19.6	17.2	14.7	6.4	6.8
EU12	22.3	14.1	12.3	30.1	23.6	21.9	7.8	9.4	9.5
EU27	20.2	13.4	10.9	29.7	18.1	17.0	9.5	4.7	6.1

Source: Eurostat, Labour Force Survey

Notes: EU15 excludes DE. EU12 excludes PL. Data unreliable for EE, CY, LU, MT and SI.

(EC, Mobility in Europe 2012, p.71)

図表-4-52 EU27 各国における、常雇でない者または自営業の若年就業者の割合及び推移

Table 21 - Employment of those aged 18-24 in temporary jobs and as self-employed, 2007, 2009 and 2011 (% of total employed in the age group in each year and percentage point change)

	2007		2009		2011		2007-09		2009-11	
	Temp	S-empl	Temp	S-empl	Temp	S-empl	Temp	S-empl	Temp	S-empl
BE	28.1	4.7	29.4	5.4	30.4	5.9	1.2	0.6	1.1	0.5
BG	9.5	5.8	8.9	6.3	7.7	5.5	-0.7	0.5	-1.2	-0.9
CZ	15.8	7.3	16.7	7.7	20.4	9.5	0.9	0.4	3.7	1.8
DK	24.0	1.7	24.1	1.9	23.3	1.5	0.1	0.2	-0.8	-0.3
DE	54.2	1.9	53.8	1.8	53.6	1.6	-0.4	-0.1	-0.2	-0.2
IE	5.8	1.6	7.9	2.7	13.0	3.5	2.1	1.1	5.1	0.7
EE	18.9	2.8	22.8	3.0	32.1	3.1	3.9	0.2	9.3	0.2
EL	20.4	22.7	22.1	21.3	22.3	26.3	1.7	-1.4	0.2	5.0
ES	56.6	7.3	49.9	6.5	58.7	5.8	-6.7	-0.8	8.8	-0.7
FR	50.3	1.8	49.1	1.9	51.0	2.6	-1.2	0.1	1.9	0.7
IT	35.7	14.9	38.3	13.0	42.6	14.0	2.5	-1.9	4.4	1.0
CY	20.8	8.7	16.2	7.9	16.0	5.7	-4.6	-0.8	-0.2	-2.1
LV	7.3	5.2	8.2	4.7	10.0	4.7	1.0	-0.4	1.8	0.0
LT	8.7	7.8	4.8	4.4	8.4	5.6	-3.9	-3.3	3.6	1.2
LU	31.8	1.4	36.2	3.7	33.5	5.3	4.4	2.3	-2.7	1.6
HU	18.3	3.6	20.3	4.1	22.1	3.2	2.1	0.5	1.8	-0.9
MT	9.3	4.4	9.4	5.5	16.6	3.6	0.1	1.0	7.2	-1.8
NL	38.7	3.8	40.8	4.4	44.1	4.3	2.1	0.6	3.3	-0.1
AT	21.9	3.4	22.9	2.8	24.7	2.7	1.1	-0.6	1.8	-0.1
PL	56.7	12.9	54.0	12.1	56.6	13.1	-2.7	-0.9	2.6	1.0
PT	48.8	6.3	50.4	4.9	54.1	5.0	1.6	-1.4	3.7	0.1
RO	2.8	35.5	2.2	37.3	3.4	41.5	-0.6	1.8	1.2	4.2
SI	60.8	9.3	58.7	10.4	64.7	12.3	-2.1	1.2	6.0	1.8
SK	12.7	6.7	11.2	10.1	16.6	10.5	-1.6	3.4	5.4	0.5
FI	41.5	3.7	36.2	4.9	39.4	3.9	-5.3	1.2	3.1	-1.0
SE	53.4	2.2	49.6	2.8	54.2	2.5	-3.8	0.6	4.6	-0.3
UK	11.2	4.9	9.1	5.1	12.0	5.5	-2.2	0.3	2.9	0.4
EU15	34.4	5.9	32.3	5.5	35.4	5.7	-2.2	-0.4	3.1	0.1
EU12	11.6	15.3	11.1	17.1	13.4	19.0	-0.5	1.8	2.3	1.9
EU27	37.1	6.7	35.8	6.5	38.6	6.6	-1.3	-0.2	2.7	0.1

Source: Eurostat Labour Force Survey

Notes: EU15 excludes DE. EU12 excludes PL. Data for BG for 2007 relate to 2008. S-empl=self-employed which includes family workers.

(EC, Mobility in Europe 2012, p.82)

図表-4-53 EU27 各国における労働力人口に対するニートの割合（2007年・2011年）

**Table 13 - Proportion of those aged 18-24 not in employment or education or training, 2007 and 2011**

	Unemployed NEET		Inactive NEET		% population, 18-24 Total NEET	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
BE	7.3	7.0	4.5	5.4	11.7	12.4
BG	5.4	8.9	17.4	19.8	22.8	28.7
CZ	4.2	6.2	5.1	4.7	9.3	10.8
DK	2.1	3.5	2.9	4.1	5.0	7.6
DE	6.5	4.8	5.0	4.8	11.5	9.6
EE	3.6	7.7	7.1	6.7	10.8	14.5
IE	4.8	13.2	5.4	8.3	10.2	21.5
EL	8.5	16.1	6.4	7.5	14.9	23.5
ES	5.7	16.9	5.6	4.6	11.3	21.5
FR	7.9	9.3	5.1	5.2	13.0	14.5
IT	6.9	9.6	10.3	11.7	17.2	21.3
CY	4.6	11.1	6.8	7.5	11.5	18.6
LV	2.9	10.6	7.4	6.8	10.3	17.3
LT	2.5	10.3	7.3	6.6	9.9	16.9
LU	4.7	4.1	2.6	1.2	7.2	5.3
HU	5.8	8.1	8.6	8.8	14.4	16.8
MT	5.0	5.8	4.9	5.0	9.9	10.9
NL	1.9	1.8	3.4	2.6	5.4	4.4
AT	3.5	3.2	4.5	4.2	8.0	7.4
PL	6.5	8.3	7.3	6.7	13.9	15.1
PT	7.9	10.9	5.6	4.4	13.5	15.3
RO	8.2	9.2	5.4	12.5	13.6	21.6
SI	3.2	5.1	1.6	2.3	4.8	7.3
SK	9.0	13.0	7.3	5.2	16.3	18.2
FI	4.6	4.9	5.7	6.2	10.2	11.0
SE	5.3	6.0	4.0	3.8	9.3	9.8
UK	6.2	10.9	8.5	8.1	14.7	19.0
EU15	6.3	10.0	6.6	6.7	13.0	16.8
EU12	6.2	8.8	7.4	9.8	13.6	18.7
EU27	6.5	8.9	6.6	6.9	13.1	15.8

Source: Eurostat, Labour Force Survey

Notes: NEET=Not in employment or education and training. See Box for method of derivation (note slightly different methods for DE and UK). EU15 excludes DE and EU12 excludes PL.

(EC, Mobility in Europe 2012, p.64) <sup>32</sup>

<sup>32</sup> <http://www.mobilitypartnership.eu/Documents/Mobility%20in%20Europe%202012.pdf>

図表-4-54 EU27 各国における平均実効引退年齢の推移 (Eurostat 2010 年迄)

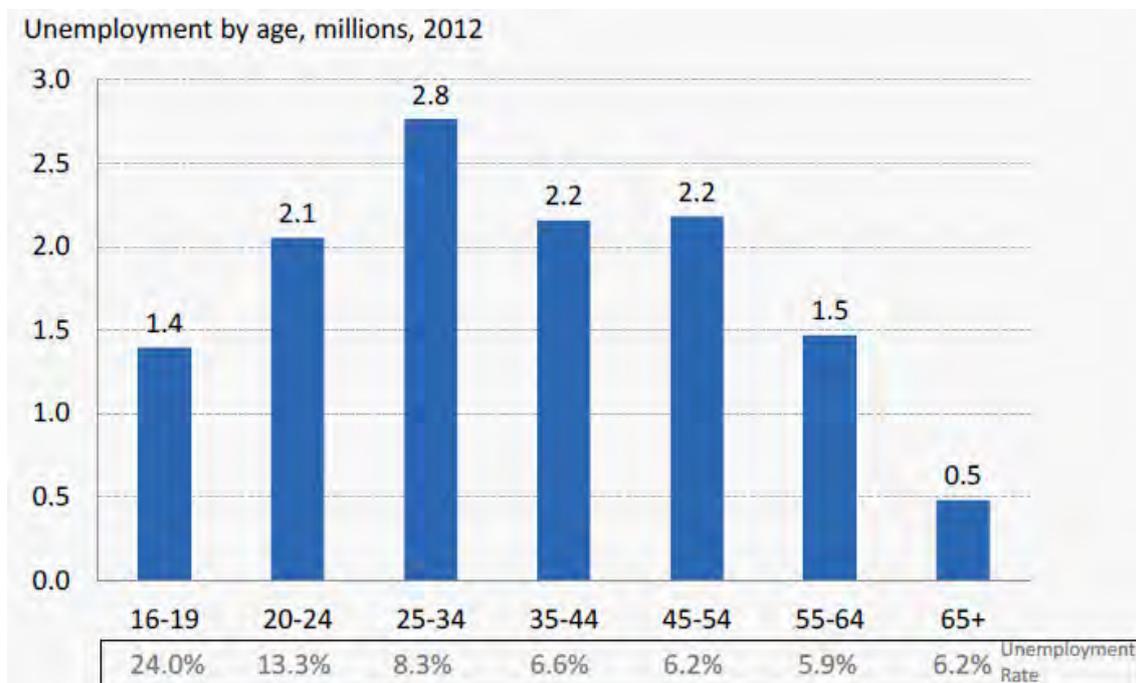
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU27 各国平均	61.0	61.2	61.2	61.4	61.4	61.5
ベルギー	60.6	—	61.6	—	—	—
ブルガリア	60.2	64.1	—	—	—	—
チェコ	60.6	60.4	60.7	60.6	60.5	60.5
デンマーク	61.0	61.9	60.6	61.3	62.3	62.3
ドイツ	—	61.9	62.0	61.7	62.2	62.4
エストニア	61.7	62.6	62.5	62.1	62.6	—
アイルランド	64.1	64.1	—	—	—	—
ギリシャ	61.7	61.1	61.0	61.4	61.5	—
スペイン	62.4	62.0	62.1	62.6	62.3	62.3
フランス	59.0	59.0	59.4	59.3	60.0	60.2
クロアチア	60.5	59.9	58.6	59.9	60.6	—
イタリア	59.7	60.2	60.4	60.8	60.1	60.4
キプロス	—	—	63.5	—	62.8	—
ラトビア	62.1	62.7	63.3	62.7	—	—
リトアニア	60.0	59.9	—	—	—	—
ルクセンブルク	59.4	—	—	—	—	—
ハンガリー	59.8	—	—	—	59.3	59.7
マルタ	58.8	58.5	—	59.8	60.3	60.5
オランダ	61.5	62.1	63.9	63.2	63.5	—
オーストリア	59.9	61.0	60.9	—	—	—
ポーランド	59.5	—	59.3	—	—	—
ポルトガル	63.1	—	62.6	—	—	—
ルーマニア	63.0	64.3	—	—	—	—
スロベニア	58.5	59.8	—	—	—	—
スロバキア	59.2	—	58.7	—	58.8	—
フィンランド	61.7	62.4	61.6	—	61.7	—
スウェーデン	63.6	63.6	63.9	63.8	64.3	64.4
イギリス	62.6	63.2	62.6	63.1	63.0	—
アイスランド	66.3	—	—	64.4	64.8	—
ノルウェー	63.1	63.8	64.4	64.0	63.2	—
スイス	62.5	62.7	63.5	63.7	63.5	—

(Eurostat) <sup>33</sup>

<sup>33</sup> Eurostat, Pension Indicators, Effective labour market exit age (average exit age from the labour force) - annual data, Last update: 26-06-2013  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_social\\_policy\\_equality/social\\_protection\\_social\\_inclusion/indicators/pension](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/social_protection_social_inclusion/indicators/pension)

(4) 米国

図表一4-55 米国における年齢層別の失業者数及び失業率（2012年）



(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.24) <sup>34</sup>

<sup>34</sup> [http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The\\_Aging\\_U.S.-Workforce.pdf](http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The_Aging_U.S.-Workforce.pdf)

図表—4-56 米国における大学既卒者の失業率（2009年）

**Table 3.2.**  
**POSTBACCALAUREATE NONEMPLOYMENT: Percentage of 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were not employed, percentage who were out of the labor force, and percentage distribution of employment status in a degree program, by selected individual and institutional characteristics: 2009**

Selected individual and institutional characteristics	Unemployed in 2009 <sup>1</sup>			Out of the labor force in 2009 <sup>2</sup>		
	Total	Enrolled	Not enrolled	Total	Enrolled	Not enrolled
Total	9.0	2.0	6.9	6.9	4.4	2.6
Sex						
Male	9.9	2.2	7.7	6.3	4.6	1.7
Female	8.3	1.9	6.3	7.4	4.2	3.2
Race/ethnicity <sup>3</sup>						
White	7.6	1.6	6.0	7.0	4.4	2.5
Black	12.8	3.5	9.3	4.9	3.4	1.6!
Hispanic	12.2	2.5	9.7	5.5	2.6	2.9
Asian	16.0	3.6!	12.4	13.2	9.6	3.6
Other	7.1	4.2	2.9!	4.4	1.8!	2.6!
Age at bachelor's degree receipt						
23 or younger	8.4	2.0	6.4	8.0	5.6	2.5
24–29	10.8	2.0	8.9	5.1	2.0	3.1
30 or older	9.1	2.4	6.7	4.1	1.9	2.2
Highest education attained by either parent <sup>4</sup>						
High school or less	9.6	2.4	7.1	4.7	2.6	2.0
Some postsecondary education	7.8	1.6	6.2	5.2	3.0	2.2
Bachelor's degree	8.4	1.5	6.8	6.1	4.1	1.9
Graduate or first-professional degree	9.6	2.6	7.0	10.4	6.8	3.6
Ever received a Pell Grant						
Yes	10.1	2.1	8.0	6.2	3.0	3.2
No	8.3	2.0	6.3	7.4	5.2	2.2
Bachelor's degree major						
STEM major <sup>5</sup>	7.4	2.6	4.8	11.2	8.4	2.8
Computer and information sciences	6.6	‡	5.7	4.5!	‡	3.8!
Engineering and engineering technology	7.2	3.5	3.7	4.8	4.2	‡
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	7.9	2.4	5.5	19.0	14.8	4.2
General studies and other <sup>6</sup>	9.8	2.2!	7.6	7.9	4.8!	3.2
Social sciences	10.9	2.5	8.3	10.0	6.5	3.5
Humanities	11.3	2.2	9.1	9.0	5.3	3.7
Health care fields	6.1	1.3!	4.7	7.0	4.8	2.2!
Business	8.5	1.8	6.7	3.1	1.8	1.3
Education	4.8	0.9!	3.8	4.5	1.9!	2.6
Other applied <sup>7</sup>	10.9	2.1	8.7	4.6	2.2	2.4

See notes at end of table.

(NECS, Profile of 2007-08 First-Time Bachelor's Degree Recipients in 2009) <sup>35</sup>

<sup>35</sup> <http://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2013150>

図表-4-57 米国における大学既卒者の奨学金負債と就職活動への影響（2009年）

Table 4.7.

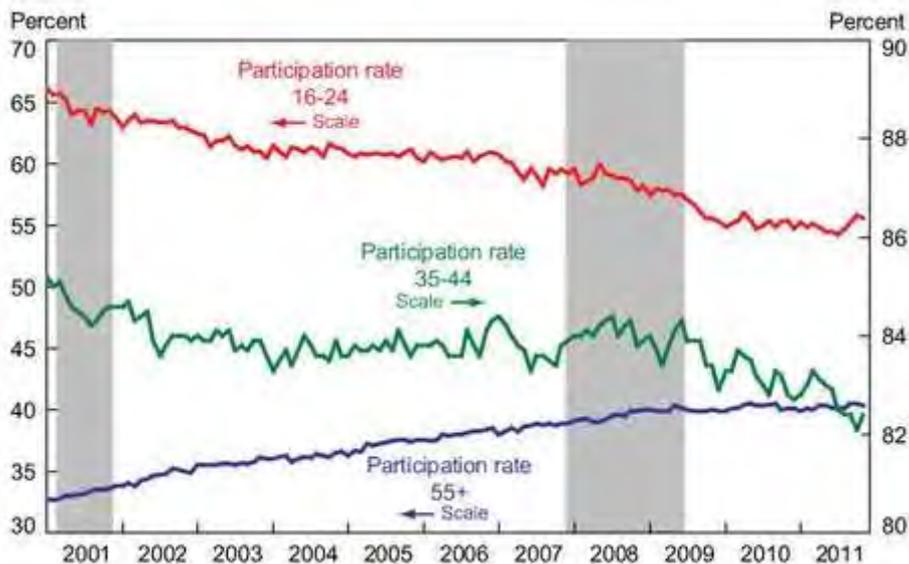
**INFLUENCE OF UNDERGRADUATE DEBT: Among 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who borrowed for their undergraduate education, percentage who consider their debt a worthwhile investment, percentage whose debt influenced their employment plans, and percentage who reported various ways in which debt influenced their plans, by selected individual and institutional characteristics: 2009**

Selected individual and institutional characteristics	Percent worth-while investment	Percent influenced employment plans	Way debt influenced employment plans in 2009 <sup>1</sup>					
			Took less desirable job	Had to work more hours	Took job outside field of study	Had to work multiple jobs	Post-poned graduate school	Other
Total	83.5	46.6	39.1	33.9	37.2	26.2	43.5	33.8
Sex								
Male	84.6	43.2	44.2	32.4	37.8	25.2	42.3	36.0
Female	82.8	48.8	36.0	34.8	36.7	26.8	44.2	32.5
Race/ethnicity <sup>2</sup>								
White	83.6	44.8	40.8	34.4	37.0	27.8	44.1	33.4
Black	81.2	54.1	30.4	27.6	30.1	23.3	41.5	39.9
Hispanic	83.5	49.3	34.4	37.8	42.8	23.2	44.6	33.2
Asian	87.9	49.4	47.3	31.5	42.5	19.0	36.7	22.5
Other	82.8	47.8	37.5	38.4	41.4	24.1	43.0	37.3
Age at bachelor's degree receipt								
23 or younger	84.9	44.8	42.5	35.1	38.1	26.6	44.2	31.1
24–29	80.2	50.3	37.5	35.9	38.6	25.9	42.4	37.0
30 or older	83.0	48.2	28.0	26.1	31.0	25.4	42.1	39.3
Ever received a Pell Grant								
Yes	81.5	51.7	38.1	33.2	36.5	24.4	42.8	35.7
No	85.6	41.5	40.2	34.7	37.9	28.4	44.3	31.4
Bachelor's degree major								
STEM major <sup>3</sup>	88.0	39.5	41.4	27.2	34.9	20.8	41.7	38.2
Computer and information sciences	89.5	44.6	34.8	25.5	36.3	27.7	31.0	41.7
Engineering and engineering technology	87.7	33.4	36.1	26.3	24.5	16.7	42.3	50.7
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	87.6	41.7	47.7	28.6	40.4	19.9	46.6	29.2
General studies and other <sup>4</sup>	83.5	48.0	35.1	37.0	36.7	29.2	36.1	31.8
Social sciences	82.6	51.5	38.5	34.3	41.1	25.0	48.9	34.5
Humanities	81.1	49.1	48.2	36.3	47.8	34.2	39.8	33.5
Health care fields	85.8	44.9	29.0	47.5	21.0	21.6	44.0	29.0
Business	83.7	44.9	39.3	33.4	33.6	24.1	45.9	29.6
Education	88.5	41.7	23.6	30.0	26.8	29.7	45.6	32.3
Other applied <sup>5</sup>	78.4	51.6	42.3	32.9	42.7	28.1	39.2	38.2
Bachelor's degree institution sector <sup>5</sup>								
Public 4-year	83.9	44.5	37.6	32.8	36.5	25.4	43.9	32.7
Private nonprofit 4-year	84.7	48.4	42.2	36.1	38.1	28.0	42.2	33.1
For-profit 4-year	73.2	55.1	34.8	31.5	37.6	23.9	46.5	45.7

See notes at end of table.

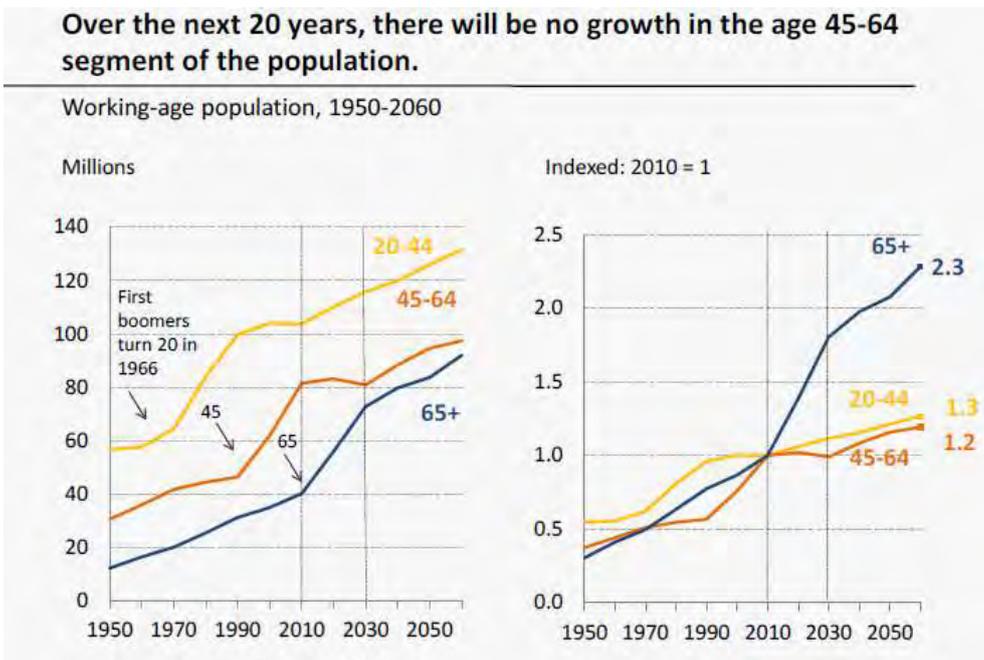
(NECS, Profile of 2007-08 First-Time Bachelor's Degree Recipients in 2009)

図表-4-58 米国における年齢層別の労働力参加率の推移



(Federal Reserve Bank of New York, Source: BLS) <sup>36</sup>

図表-4-59 米国における年齢層別労働力人口の推移

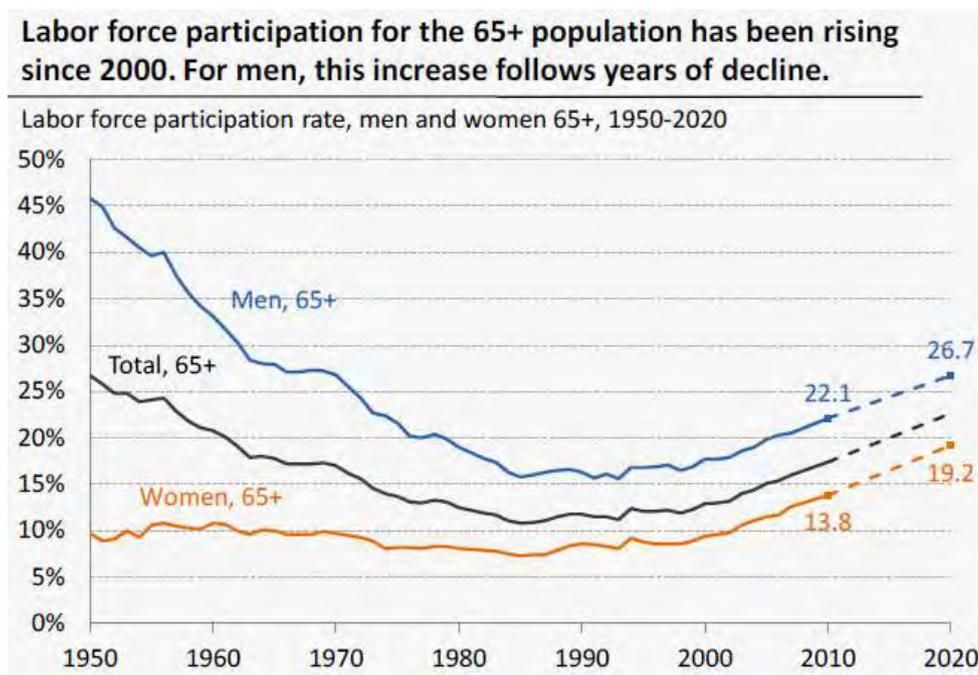


(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.9) <sup>37</sup>

<sup>36</sup> Federal Reserve Bank of New York, Labor Force Participatin by Age - seasonally adjusted, Source: U.S. Bureau of Labor Statistics  
[http://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2011/12/labor-force-exits-are-complicating-unemployment-rate-forecasts.html#.U18zQ\\_t8E](http://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2011/12/labor-force-exits-are-complicating-unemployment-rate-forecasts.html#.U18zQ_t8E)

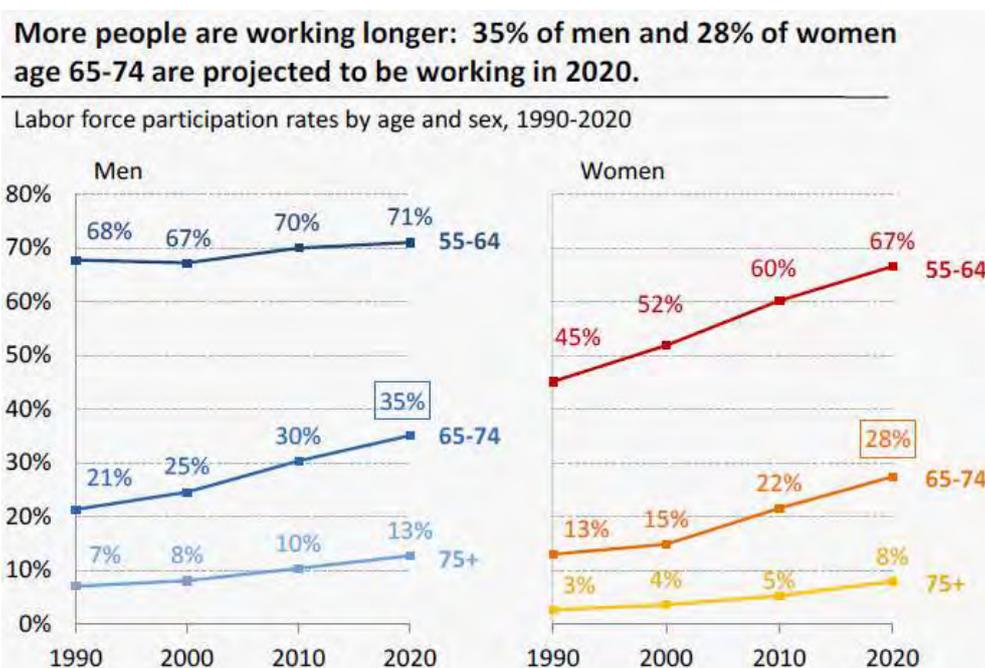
<sup>37</sup> [http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The\\_Aging\\_U.S.-Workforce.pdf](http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The_Aging_U.S.-Workforce.pdf)

図表一4-60 米国における65歳以上労働力参加率の推移及び予測



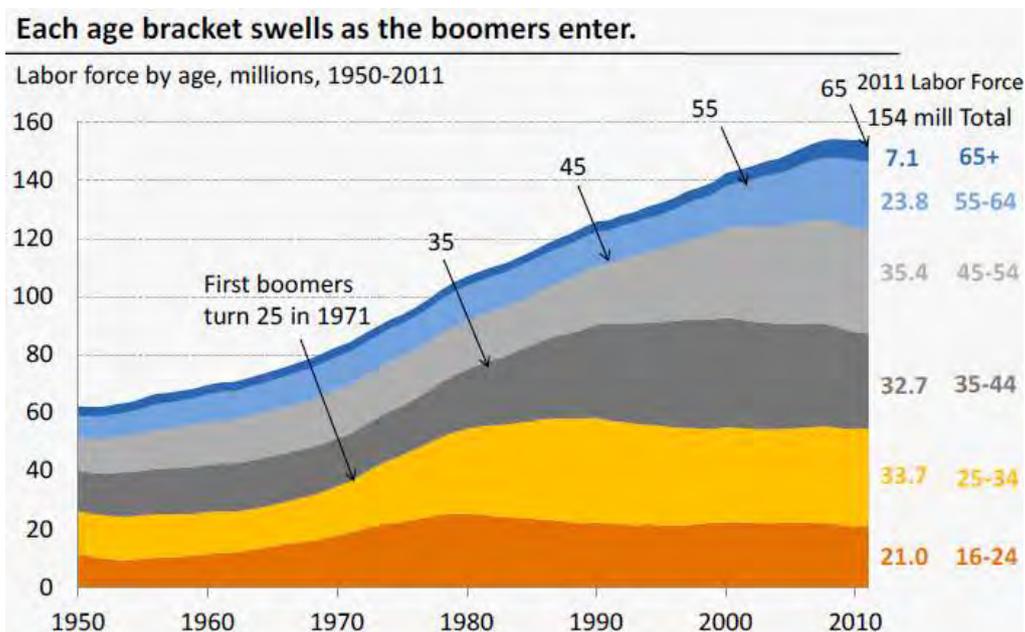
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.12)

図表一4-61 米国における高齢者労働力参加率の推移及び予測



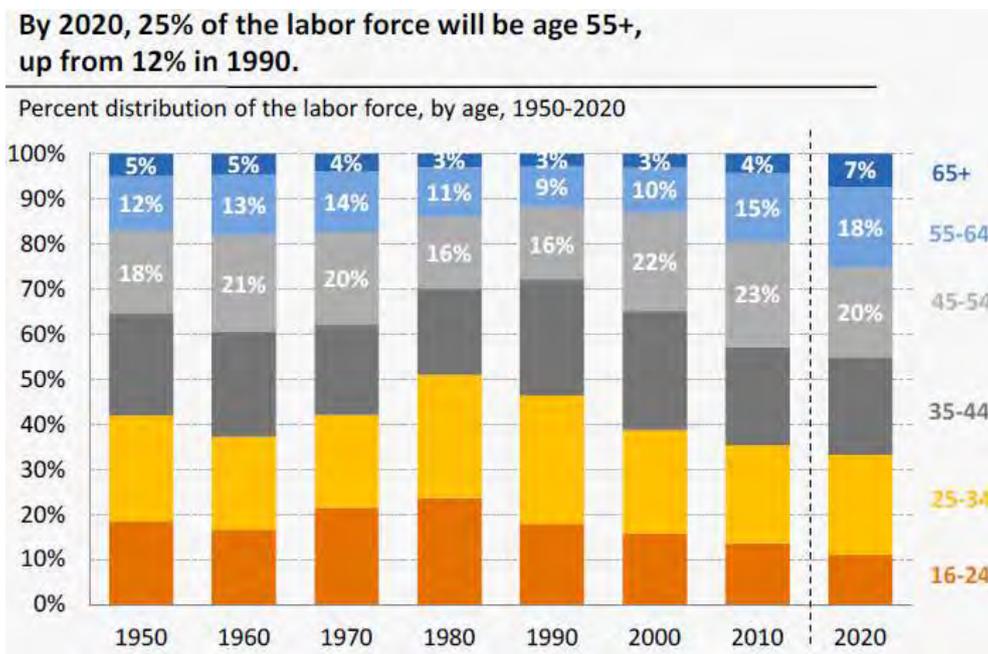
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.12)

図表-4-62 米国における労働力人口の年齢層別推移



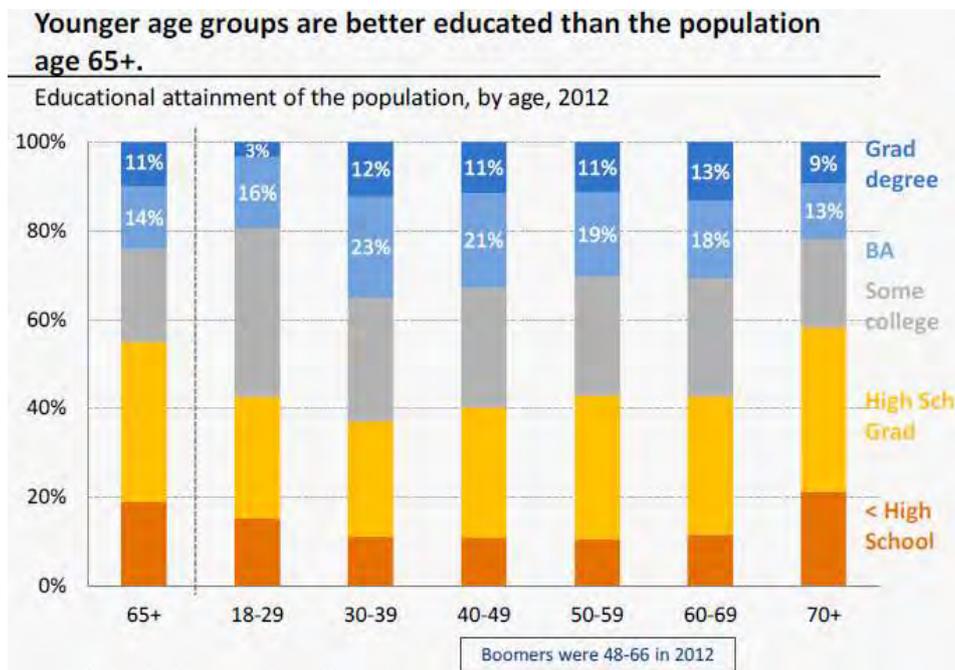
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.13)

図表-4-63 米国における年齢層別労働力人口の推移及び予測



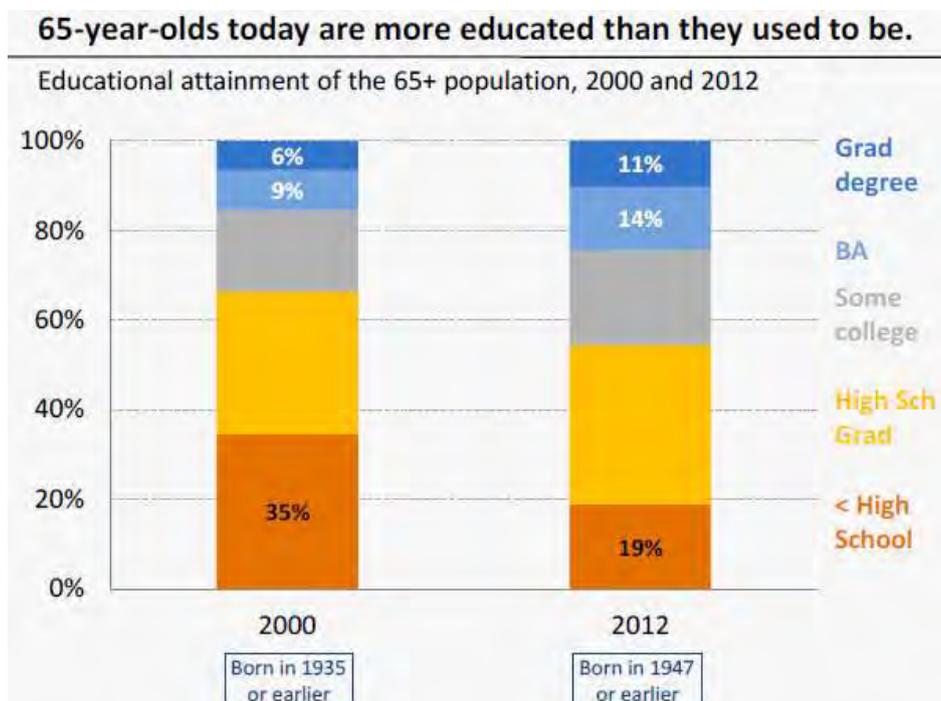
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.13)

図表一4-64 米国における年齢層別の最終学歴別割合（2012年）



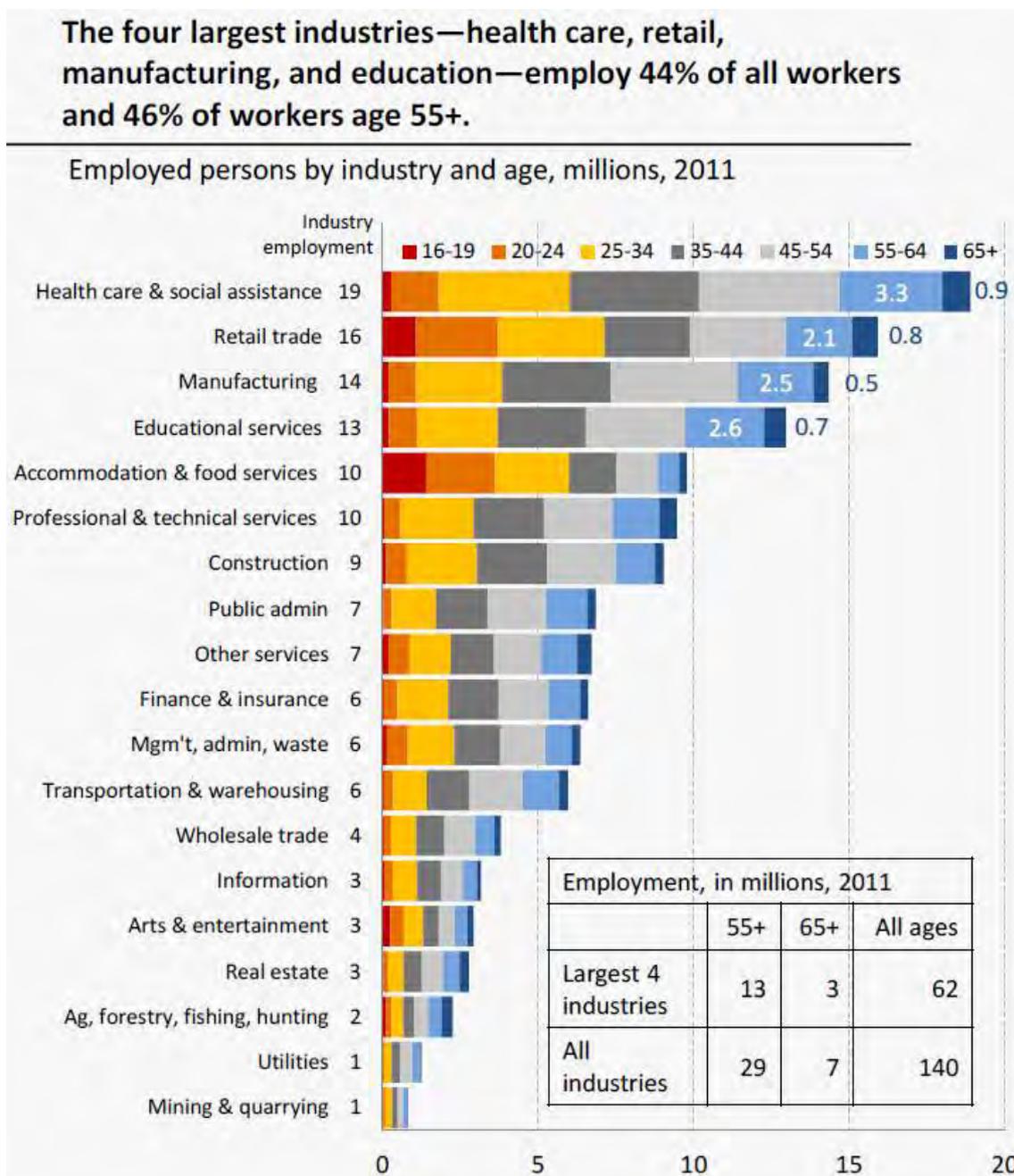
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.15)

図表一4-65 米国の65歳人口における最終学歴別割合（2000年・2012年）



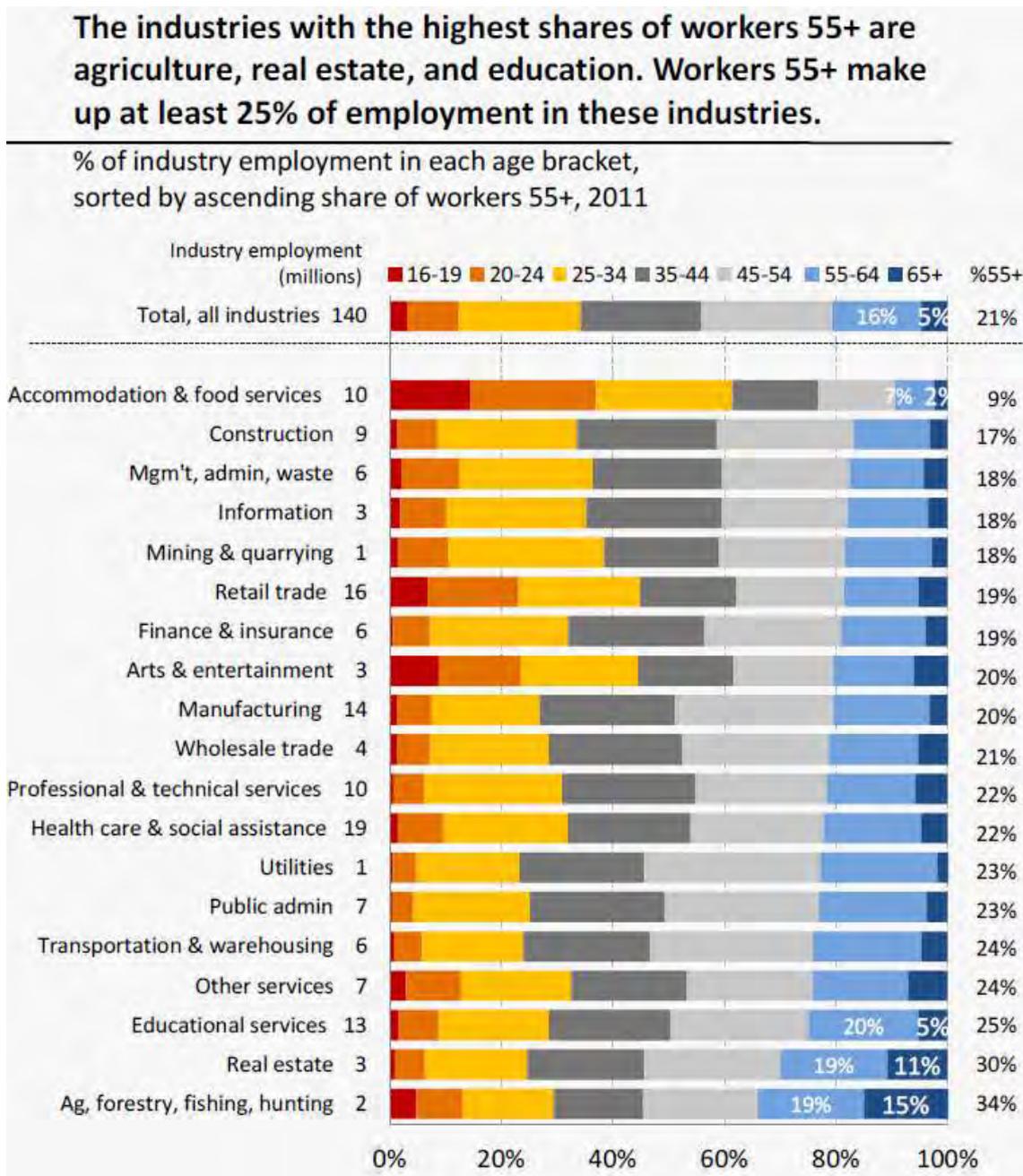
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.15)

図表-4-66 米国における産業別労働者数 年齢層別（2011年）



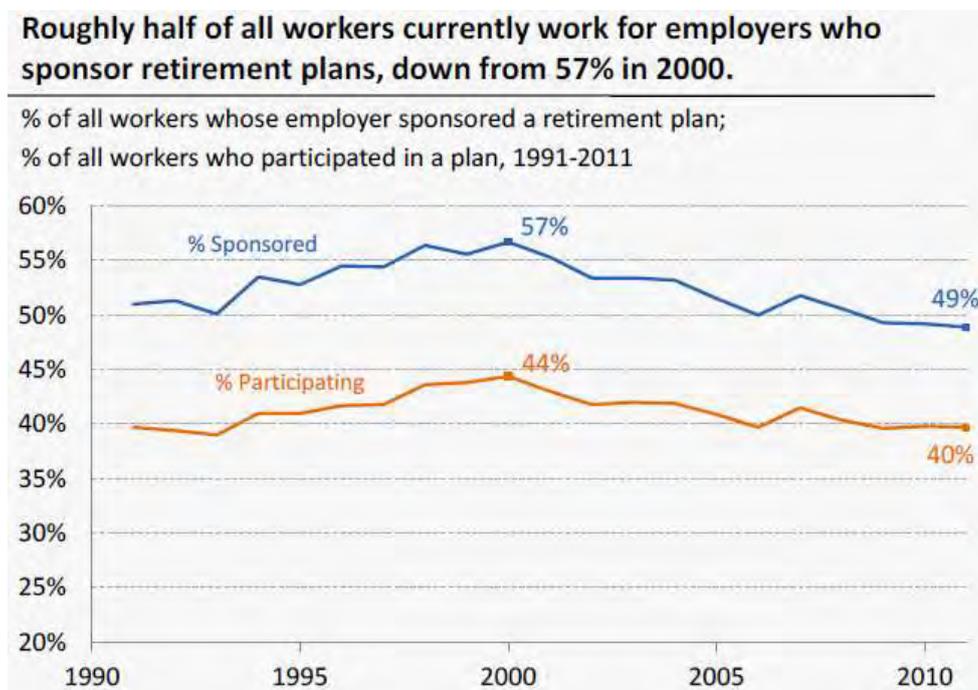
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.18)

図表-4-67 米国の産業別労働者数に占める55歳以上の割合（2011年）



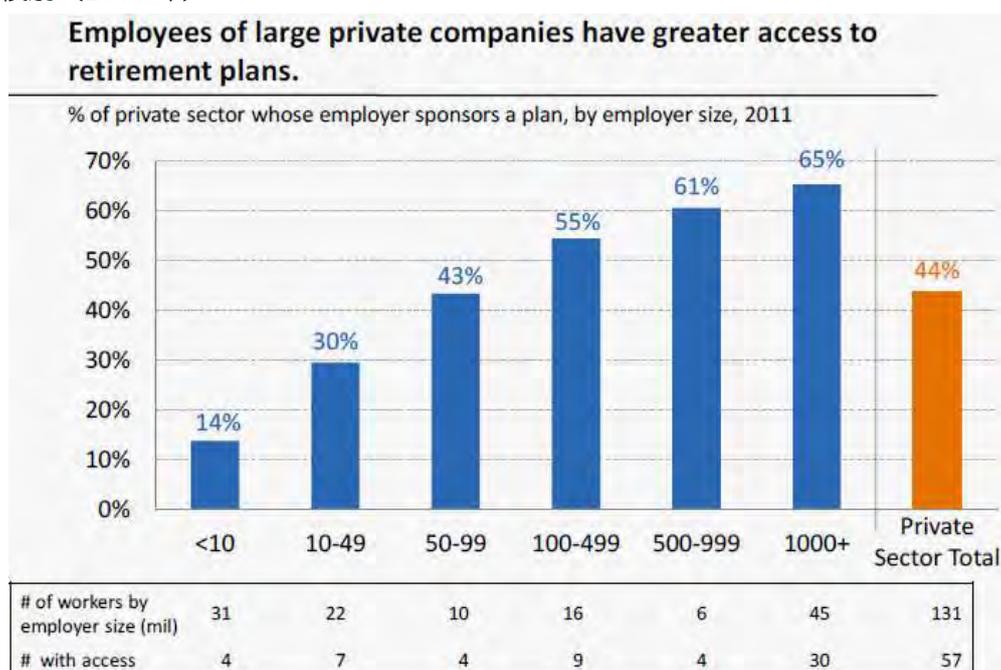
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.19)

図表-4-68 米国における退職金制度を導入している企業、及び制度に加入した雇用者の割合の推移



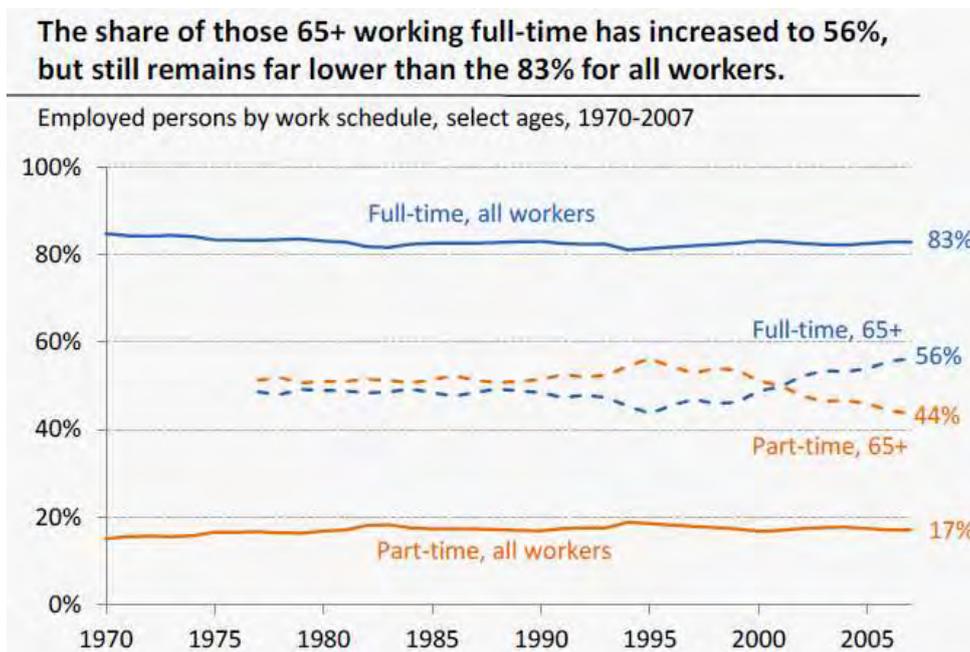
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.19)

図表-4-69 米国の民間セクターにおける退職金制度を導入している企業の割合 従業員数規模別 (2011年)



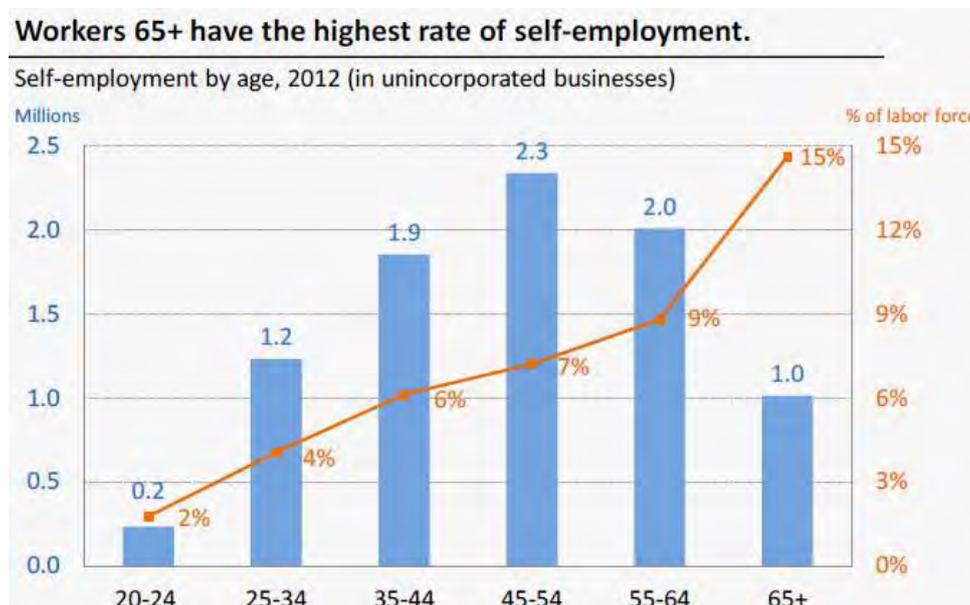
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.31)

図表-4-70 米国の労働者に占めるフルタイム・パートタイムの割合の推移



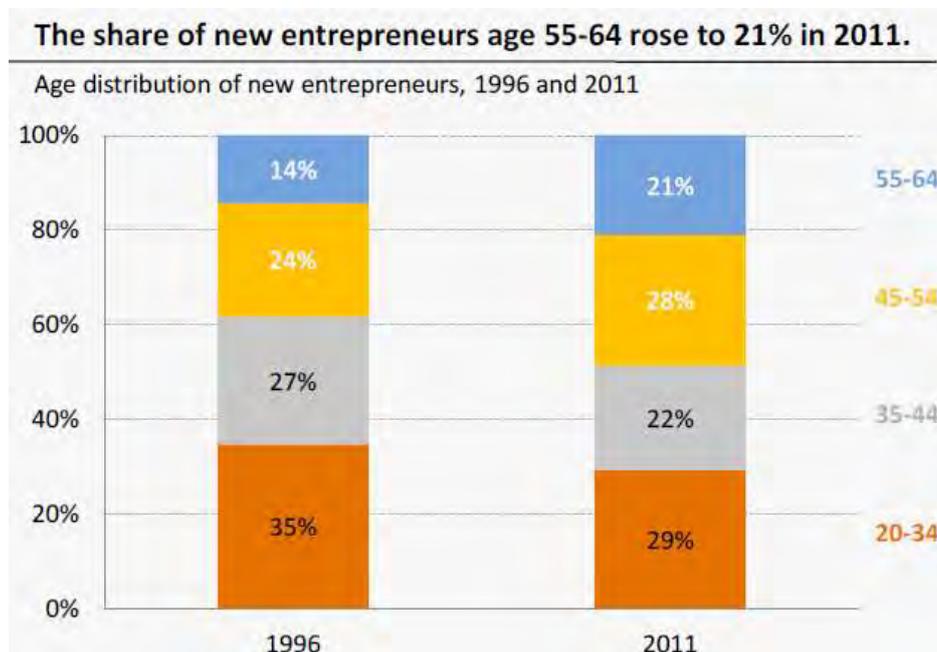
(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.34)

図表-4-71 米国における自営業者数及び労働力人口に占める割合 年齢層別 (2012年)



(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.35)

図表-4-72 米国における起業者の年齢層別割合（2011年）



(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.35)

This page intentionally left blank.

平成 25 年度

内閣府委託

労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障など諸基盤に関する国際比較についての調査  
報告書

平成 26 年 3 月 31 日

© 内閣府

調査受託：ワールドインテリジェンスパートナーズジャパン株式会社

(略称：WIP ジャパン株式会社)

〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-6-8 平河町貝坂ビル 電話：03-3230-8200

お問い合わせ先：執筆編集責任者 高瀬富康 t-takase@wipgroup.com