



RIETI Discussion Paper Series 15-J-019

## 要求金銭補償額の決定要因の実証分析

鶴 光太郎

経済産業研究所

久米 功一

リクルートワークス研究所

戸田 淳仁

リクルートワークス研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 要求金銭補償額の決定要因の実証分析<sup>1</sup>

鶴光太郎（慶應義塾大学 / 経済産業研究所）

久米功一（リクルートワークス研究所）

戸田淳仁（リクルートワークス研究所）

### 要 旨

成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」の実現に向けて、個別労働紛争の解決手段の多様化、とりわけ、金銭解決制度（解雇無効を前提として、労働契約関係を金銭と引き換えに解消する制度）が注目されている。先行研究では、あつせん、労働審判、裁判事例をもとに、解決金の分析がなされてきたが、紛争解決にかかる時間的・金銭的コストの負担から、紛争解決手段をとるまでに至らず、顕在化してこないケースも少なくない実態がある。そこで、本稿では、解雇された場合に要求する解雇補償額を仮想的に質問して、金銭解決制度に関する潜在的なニーズを把握するとともに、要求金銭補償額の決定要因を実証的に明らかにした。その結果、勤続年数が長く、現在の賃金水準が高く、事前の主観的な失業確率が低い人ほど、要求金銭補償額が大きくなることがわかった。また、労働組合などの制度的要因も関係していた。これらの結果は、金銭解決制度を導入する際、欧州諸国のように現在の賃金や勤続年数が解雇補償金水準の重要な決定要因になることに一定の合理性を与えると考えられる。ただし、日本の場合、中高年の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべきである。また、国がその水準に対し一定の目安を示す場合でも他の要因も考慮されるように労使協定などで労使の事情が柔軟に反映される仕組みも検討の余地があろう。

キーワード：金銭補償、不当解雇、失業

JEL classification: J62, J65, J81

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。記して感謝申し上げたい。

## 1. はじめに

日本経済の成長に向けて、成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」の実現が望まれている。しかし、労働移動が必ずしも円滑に進んでいない現状がある。その原因のひとつとして、雇用終了に係る紛争において、労使双方が納得して解決できる仕組みが十分に整備されていないことが挙げられる。こうした状況に鑑みて、例えば、政府の規制改革会議は、変容する雇用システムとの整合性を踏まえ、紛争の未然防止とともに、紛争解決の迅速化・効率化、労働者の救済措置の選択肢拡大などを議論して、紛争防止・解決の迅速化・多様化を図ろうとしている。

紛争解決の多様化については、金銭解決制度をいかに導入するかという問題がある。解雇の金銭解決制度とは、裁判所により解雇が無効と判断されたことを前提に、一定の要件のもとに労働契約関係を金銭と引き換えに解消することを裁判所に申し立てる権利を労働者および使用者双方に付与することである（山本 2010）。欧州諸国では一般的な制度であるが、日本では認められていない。日本の法体系においては、不当な解雇は「無効」となり、「解雇無効」の判決がなされた場合<sup>2</sup>、解雇されていない状況に戻るため（原職復帰）、論理的な帰結として、必ずしも金銭的解決に結びつかないからである。

その一方で、現実には金銭的解決を図るケースも少なくない。労使の信頼関係が崩れて復帰が難しい場合には、金銭解決による和解や原職復帰直後の退職もしばしばみられる。

しかしながら、紛争解決にかかる時間的・金銭的コストの負担から、地位確認のために紛争解決手段をとるに至らず、泣き寝入りせざるを得ない労働者も少なくない。したがって、金銭解決制度を整備することは、労使双方の予見可能性の確保や労働者の保護の観点からみて望ましいと考えられる。

そこで、本稿では、労働関係紛争における解決金の現状を概観した上で、独自に実施したアンケート調査から得られた、労働者の要求解雇補償金の決定要因を明らかにして、金銭解決制度で考慮すべき論点を提示する。

## 2. 解雇事件の実態と紛争解決手段別にみた解決金水準

### 2.1. 訴訟における解雇事件の分析

本節では、まず、裁判所に持ち込まれた解雇事件の内容と解決の仕方についてみてみよう。

2000年から2004年の東京地裁の509件の解雇事件を分析した神林（2008）によると、和解311件、判決決定198件で、うち解雇有効119件、解雇無効79件であった。訴状請求内容は、地位確認480件（94%）、賃金支払い247件（49%）、損害賠償10件（2%）である。

---

<sup>2</sup>解雇無効（不当解雇）とは、労働契約法16条「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」に該当するケースを指す。

解雇案件のうち、内容別にみると、整理解雇 55 件（11%）、懲戒解雇 140 件（28%）、普通解雇 181 件（35%）雇止め・内定取り消し・役員解任など 133 件（26%）であった。

また、全解雇の和解比率 61%、解雇無効比率 38%、うち、整理解雇の和解比率 69%、解雇無効比率 53%、懲戒解雇の和解比率 54%、解雇無効比率 38%、普通解雇の和解比率 58%、解雇無効比率 33%、その他解雇の和解比率 69%、解雇無効比率 39%である。このように、整理解雇案件は多数とはいえ、本案の多くは、判決に至るまでに和解の形で決着している。労働関係紛争の解雇案件において、整理解雇はその一部でしかないことに留意が必要である。

本案訴訟による解雇無効確定を受けて原職復帰する一という手続きとは別に、実際には、本案訴訟確定判決以外、あるいは、解雇無効と原職復帰の本案訴訟確定を受けた後の金銭的な解決も幅広く行われている。2001 から 2004 年の 3 年間の本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件における解雇無効後の復帰状況（労働政策研究・研修機構 2005）は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が 41.9%（18/43 人）、一度復帰したが離職した 16.3%（7/43 人）、復職しなかった（即日退職を含む）41.9%（18/43 人）である。解雇無効と原職復帰は必ずしも同時に成立しておらず、裁判や和解に至る経緯もコラム 1 の通りさまざまである（労働政策研究・研修機構 2005）。

また、和解で終結した解雇事件（被解雇者総数 289 人）の復帰に関する和解内容は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰または再雇用を認める前提」の和解 23.5%（61/260 人）、復帰または再雇用を認めない前提の和解 75.8%（197/260 人）、無回答 0.8%（2/260 人）。経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰または再雇用を認めない前提」の和解が 100.0%（29/29 人）となっている。

解雇無効の判決が出ても労働者には就労請求権がないこともあり、解雇法制における理論と実務の乖離が、解雇の金銭解決制度の検討のきっかけとなっている。

## 2.2. 金銭による解決

解雇事件については、裁判での訴訟以外に労働審判制度による調停、労働局等のあっせんなどで扱われる（コラム 2）。その際、裁判で解雇無効の判決が出た場合における金銭解決制度はないが、裁判の和解、労働審判制度の調停、労働局のあっせんにおいては金銭による解決が行われている。紛争解決手段別の解決金の中央値をみると（表 1）、裁判の和解、労働審判制度の調停、労働局のあっせんの解決金にはかなりばらつきがあり、予測可能性が低いことがわかる。また、労働政策研究・研修機構（2005）の弁護士会アンケート調査からも同様の傾向がみられる（表 2）。

表1. 労働審判、あっせん、裁判の解決金の比較

	A 月額請求 (中央値)	B 解決金・認容額 (中央値)	C 問題発生から 解決までの期間 (中央値)	(B/A)/C 標準化した 解決金
労働審判	29.5万円	100.0万円	6.4か月	0.53
あっせん ※		17.5万円	2.4か月	
裁判上の和解	40.0万円	300.0万円	15.6か月	0.48
判決	37.3万円	0.0万円	28.6か月	0.00

あっせんの数値は平均値であるが、中央値も15-20万円の範囲内にある。

出所)高橋陽子(2013)「金銭的側面からみた労働審判制度」菅野他編『労働審判制度の利用者調査実証分析と提言』をもとに筆者作成

表2. 裁判における本案と和解の解決金の比較<sup>3</sup>

	解雇から判決が出るまでの期間			1人当たりの金額			1人あたり賃金何か月分か		
	平均	最短	最長	平均	最低	最高	平均	最低	最高
本案確定	33.79か月	6か月	148か月	1659万円	65万円	5670万円	43.67か月	2か月	202か月
本案以外(和解)	12.7か月	1.5か月	105か月	664万円	22万円	1億4000万円	14.26か月	1か月	95か月

出典)労働政策研究・研修機構(2005)より作成

### 2.3.解決金の法的性質

解雇にかかる解決金の法的な性質はどのようなであろうか。解雇に関しては、生存権原理に基づく正当事由説と、資本所有権の行使を制約する機能としての権利濫用説があるが、このアナロジーが解決金においても当てはまりうる。日本の法体系では、不当な解雇は、違法ではなく無効である。解雇無効と判断された場合、裁判所は、原職復帰(労働契約上の地位の確認)と解雇期間中の賃金の支払い(バックペイ)を命ずるのが通例である。しかし、原職復帰直後に退職したり、原職復帰を拒否し、無効な解雇を不法行為として損害賠償を求めたりする事例が増えている(遠藤 2009)。このように、解決金を労働賃金とみるか、損害賠償とみるか、2つの考え方があり、その区分は明確ではない。解決金の法的性質について、今後の労働契約法政のあり方に関する研究会(2005)は、「雇用関係を解消する代償であり、和解金や損害賠償とは完全に一致しない」としている。

山本(2010)が示すように、補償金が労働賃金であるならば、使用者は当該補償金部分の社会保険料を負担しなければならず、さもなければ労働者の社会保険法上の請求権が縮減しかねない。また、補償金の機能は、経済的損失だけでなく精神的損害(職場の人びととの離別や居住地の変更など)を補償するものであれば、社会的に不当な解約告知を防止する機能や不当に解約告知をした使用者に対する制裁的機能も有するといえる。

<sup>3</sup>本調査における「解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数の差を、「1人あたりの解決金の賃金月数」-「解雇からは判決までの月数」で算出した。解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。全体では、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差は平均 8.11 カ月だが、最低-12 カ月から最高 60 カ月まで回答が分散している。

## 2.4. 解決金の算定根拠

では、労働賃金とも損害賠償とも明確に区別できない解決金は、何を考慮して決定されているのだろうか。その算定根拠をみてみよう。労働政策研究・研修機構（2005）の分析では、解決金・和解金には、未払い賃金や退職金を含む場合と含まない場合とがあるが、紛争終結時に支払われる、または支払われることが決まった金銭全体を解決金・和解金と呼んでいる。この定義のもと、解決金・和解金の構成要素として、未払い賃金、退職金の他に、社会保険料会社負担分、将来分の賃金（転職までの補償、再就職活動にかかる費用）、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用等が含まれるとしている。

## 3. 金銭解決額の先行研究

海外に目を転じると、欧州諸国では法律に基づいた解雇補償金制度が存在している。不当解雇は違法であり、金銭解決が可能である。解雇補償金の水準は国によってばらつきはあるものの、勤続年数に比例するものが多い（コラム4を参照）。前任権制度（不況で事業継続が困難な場合に勤続年数の短い従業員から解雇する）があり、解雇補償金の制度と補完的な関係となっている。

例えば、ドイツの金銭補償制度を分析した山本（2010）によると、ドイツにおける解決金算定の考慮要素として、労働者の年齢と当該事業への所属期間、労働ポストの保持に対する信頼（雇用期間満了など）、経済的損害の填補機能（労働者の配偶者あるいは扶養関係、年金への期待度、予測される失業期間など）、精神的損害の填補機能（転職先での様々な不都合、解約告知の社会的不当性の程度）を挙げている。

ただ、上記のように法律などで解雇補償金の水準を決める場合でも、それは個々の国の労働市場などの特性を反映していると考えられる。補償金の望ましい水準を検討するためには、まず、企業と労働者の交渉によって得られる最適な補償金の水準を考えるべきである。

ここで注意しなければならないのは、Lazear(1990)の解雇補償金の「中立性」である。具体的には、労働者がリスクに中立的で、賃金が完全に柔軟的であるなどの条件が成り立れば、補償金は雇用や労働者の厚生、企業の収益には影響を及ぼさないという結果である。補償金を導入しても、賃金の時間的プロファイルの変化によって期間中に支払われるべき賃金が低下し、相殺されてしまう。そのため、労働者や企業の将来純収入（総和、現在割引価値ベース）には影響を及ぼさない。リスク中立的な労働者は将来純収入にのみ関心を持ち、賃金プロファイルには無関心であるからである。

しかし労働者は通常、リスク回避的であり、賃金も完全に柔軟というわけではないので、中立性は一般には成立しない。したがって、補償金の最適水準の決定を議論することは意味がある。

この解雇補償金の決定要因、最適水準については、いくつかの理論的・実証的な研究があるがその数は限定的である。解雇補償金の決定要因について、Maro (2000)は、解雇補償

金が、不当解雇の生じる確率、勤続年数、訴訟に発展した場合に生じるコスト等からなり、懲戒解雇よりも整理解雇に対する解決金が高くなりうることを理論的に示した。Goerke and Pannenberg (2009)は、4つのケース（解雇補償金を受け入れる、取り決めに基づいて解雇補償金を受け取り雇用終了する、裁判または取り決めによって解決する、訴訟手続きによってよりよい判決を導き出す）を理論的に考察して、平均的な解雇補償金は、企業のオファーと訴訟の確率で決定されて、複数の均衡解がありうることを示した。

Goerke and Pannenberg (2009)は、1991-2006年のGerman SOEP 2999人の個票データを実証的に分析している。解雇補償金の発生確率に対して、過去の実質月額賃金、勤続年数、年齢、扶養料、障害者である、毎月の負債がある、賃貸住宅に住んでいる、社会民主党を支持している、生命保険に加入している、組合に入っている、補償額に対しては、生命保険の加入、賃貸住宅に住んでいることがプラスに有意に影響するとしている。

Auray, Danthine and Poschke (2014)は、賃金と解雇補償金を巡る、企業と危険回避的な労働者が交渉するマッチングモデルを用いて、最適な補償金（賃金対比）は $(1 - \text{失業保険の所得代替率}) / (\text{割引率} + \text{失業者の入職確率})$ という単純な式で示せること、つまり、補償金の水準は、失業給付の代替率、失業者の入職確率、割引率（金利）が高まるほど低くなることを理論的に示した。また、組合の交渉力の大小が実際の解雇補償額の差となることを国別データで示している。

解雇補償金の決定要因に加えて、政府がこれを強制することの是非に関する研究もある。Boeri, Garibaldi and Moen (2013)は、1期目の賃金は外部オプション（転職で得られる賃金）よりも低い、この間に企業特殊的な投資を行った結果、2期目の賃金が外部オプションよりも高くなるモデルを用いて、政府による強制的な金銭補償は、後払い式賃金制度の下では効率的であり、金銭補償額は整理解雇か懲戒解雇かに依存し、勤続とともに増えることを示している。一方、Parsons (2013)は、先進国では解雇の歪み（解雇補償が過剰なりテンションを生じさせている）は起きておらず、退職に備えた積立貯蓄によっても、解雇コストの歪みは回避できる、実際に、アメリカには強制的な解雇補償金ではなく、企業が自発的に補償金を提供する仕組みになっているとして、解雇補償における政府の役割は小さくてよいと結論づけている。

#### 4. モデル

解雇補償金の受諾について、理論的に整理してみよう<sup>4</sup>。前節までの議論を踏まえると、解雇補償金の水準は、(1) 労働に直接かかわる損益への補償、(2) 心理的な（納得感への）補償、(3) 交渉力で決まると考えられる。いま、解雇補償金 $X$ は、労働に直接かかわる損益

<sup>4</sup>裁判と和解に関する選択モデルを示した Landes (1971)、Gould (1973)、大竹・藤川 (2001)によれば、期待原告勝訴額の差が、裁判費用と和解費用の差より大きい場合に訴訟が行われる。また、解雇規制に関しては、Buchtermann and Walwei (1997)や中馬 (1998)がある。中馬 (1998)は、日本では、解雇権濫用法理によって、企業が解雇を脅しとして労働者の賃金を引き下げることが難しいため、労使双方がその企業にしか通用しない企業特殊訓練に投資するようになること、他方、転職して生産性を発揮できるような労働者に対しては、適切な退職金を支払って解雇を認めた方が望ましいことを示している。

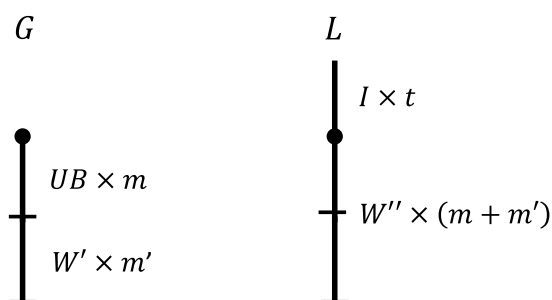
への補償  $C$ 、心理的な（納得感への）補償  $M$ 、交渉力反映分  $N$  の和で表されると仮定する。 $C$  は、解雇された際の損失  $L$  が解雇後の期待収入  $G$  を上回った場合に、その乖離（損失）を埋め合わせる役割があると考えられる。

$$\begin{aligned} \text{解雇補償金 } X &= \text{労働に直接かかわる損益への補償 } C \\ &+ \text{心理的な（納得感への）補償 } M + \text{交渉力反映分 } N \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{労働に直接かかわる損益への補償 } C &= \\ &\text{解雇された際の損失 } L - \text{解雇後の期待収入 } G \end{aligned}$$

である。解雇後の期待収入とは、失業期間  $m$  に受け取る雇用保険  $UB$  と新たな職を得た場合の定年まで賃金総額（割引率で評価された現在価値流列の和、賃金  $W'$  × 定年までの期間  $m'$ ）である。一方、解雇された際の損失については、過去の勤続期間（ $t$ ）においてその企業に対して行った企業特殊投資  $I$  と解雇の機会費用（現職にとどまっていたら得られたであろう定年までの賃金総額（割引現在価値流列の和））である。企業特殊投資はサンクコストになり、解雇されてしまえば転用はできなくなるためである。企業特殊投資で高まった生産性、すなわち、賃金  $W''$  は、解雇後に転職して得られる賃金  $W'$  よりも高いと仮定する (Boeri, Garibaldi and Moen 2013)。その関係を図示すると、図 1 の通りである。なお、単純化のために、割引率を無視するとともに、企業特殊投資を行う場合を考える。

図 1. 労働に直接かかわる損益への補償



このとき、労働に直接かかわる損益への補償  $C$  は、解雇された際の損失  $L$  − 解雇後の期待収入  $G$  なので、

$$\begin{aligned} C &= L - G \\ &= I \times t + W'' \times (m + m') - UB \times m - W' \times m' \\ &= I \times t + (W'' - UB)m + (W'' - W')m' \end{aligned}$$

となる。解雇補償金は、過去の勤続年数  $t$  と 1 年あたりの企業特殊投資  $I$ 、失業期間  $m$ 、定年



までの年数  $m'$ 、失業給付分減額された賃金分 ( $W'' - UB$ )、転職に伴う賃金の減少額 ( $W'' - W'$ ) からなる。過去の企業特殊投資が大きいほど、したがって、解雇後の転職に伴う賃金の減少分を、労働者がどれだけ受容しうるかといった個人の選好や上記では無視した割引率の要因も解雇補償金に影響しうる。例えば、リスク回避的な場合である。リスク回避的な傾向は例えば、家族構成（既婚、子供の数）などにも影響を受けるであろう。

一方、解雇補償金  $X$  には、仕事から切り離されることの心理的なショックや違法な不当解雇を行った使用者に対する怒りの表明・制裁として、心理的な（納得感への）補償  $M$  を請求する側面もある。心理的補償については、解雇に対する納得感が低いほど、要求する解雇補償金は大きくなるだろう。例えば、解雇事案の性質として不当な度合いが高い場合である。また、主観的な失業確率が低ければ、解雇は予想外と考え、心理的なショックは大きいことから多くの補償金を求めるであろう。最後に、労働組合の支援などで交渉力反映分  $N$  を求め、より多くの金銭補償金を要求するだろう。

以上、解雇補償金の決定要因について理論的仮説をまとめてみよう（表3）。解雇補償金への影響は大きく分けて3つに分けられる。

表3. 要求する解雇補償金が大きくなる要因（仮説）

1. 労働に直接かかわる損益の補償
  - ①失われた期待収入
    - ・現在の賃金水準( $W$ )が高い
    - ・定年までの残り年数が長い( $m'$ )
    - ・割引率
    - ・効用関数の形状(賃金低下による効用低下、リスク回避的、既婚者、子どもがいる)
  - ②企業特殊投資額
    - ・勤続年数( $t$ )が長い
    - ・投資の量(企業特殊スキルへの投資量 $I$ 、習熟度)
    - ・企業特殊度合い(過去に行った投資の企業特性が高い)
  - ③失業保険給付
    - ・失業保険給付の手厚さ( $UB$ )
  - ④転職後の賃金低下
    - ・市場賃金からの乖離(現在の賃金と市場賃金とのかい離、賃金がより下がる  $W'' > W$ )
    - ・失業者が職を見つける確率
2. 心理的な(納得感への)補償
  - ・事案の性質(不当さの度合い)
  - ・事前の主観的な失業確率が低い
  - ・雇用安定に対する好み
3. 交渉力等の影響
  - ・労働組合の関係が深い

第一は、労働に直接かかわる損益への補償である。具体的には、現在の賃金水準が高い、定年までの残り年数が長い、割引率が小さい、リスク回避度が大きい（家族構成の要因も含む）ほど失われた期待収入は大きくなり要求補償金は大きくなると思われる。また、企業特殊投資の観点からは、勤続年数、投資額（＝スキルレベル）、企業特殊の度合いが高いほど要求補償金は高くなると思われる。一方、失業給付が手厚ければ、その分、要求す

る補償金は少なくとも済むであろう。失業後の転職確率が低く、転職後の賃金水準も低ければ転職後の期待所得も低く、要求補償額は大きくなるであろう。

第二は、心理的な補償である。解雇の事案の性質（において、不当さが大きい解雇ほど納得感が少なく要求補償金は大きいと考えられる。また、主観的な失業率が小さいほど、また、雇用が安定していると思っているほど、解雇に対する納得感は少なく、要求補償金は大きいであろう。

第三は、交渉力の影響である。労働組合に加入している人ほど裁判等でサポートを得られやすいので要求補償金は大きくなるであろう。

## 5 データ

使用するデータは経済産業研究所（RIETI）が実施した「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査（以下、RIETI 多様化調査）」（平成 24 年度）である。この調査はインターネットモニターサンプルを活用し、全国の 20 歳以上 69 歳以下の男女個人を対象とし、6128 名より回答を得た。本調査の調査項目並びに基本集計については久米・大竹・鶴（2014）を参照していただきたい<sup>5</sup>。

「RIETI 多様化調査」では、解雇された状況を想定して、紛争に際して使用者に求める対応や金銭解決可能な金額について質問している。具体的には、

Q78. 仮に、あなたが現在勤める職場の経営が完全に行き詰まり、解雇を言い渡されたとします（裁判で争っても解雇は正当となるような場合）。その際、企業側から退職金とは別に、解雇に対する補償分が別途積み増しされるならば、最低限いくら要求しますか。

Q80 不当解雇に対して、職場復帰を求めずに、金銭補償で解決するならば、最低限ほしい金額はいくらですか。

と質問して、金額を数値で回答してもらっている。整理解雇と不当解雇を分けることによって、解雇の性質を明確にするとともに、問 78 の設問文の通り、金銭補償額が退職金とは別に支払われることを前提として与えている。

仮想的な質問で得られた「要求」金銭補償額は、実際金銭補償額ではないため、現実的に妥結可能な金額からかけ離れるおそれがあり、そこから得られる政策的な含意につい

---

<sup>5</sup>全国の 20 歳以上 69 歳以下の男女個人を対象として、有効回収数 6,000 人以上を目標とした。調査設計においては、正規労働者、非正規労働者、失業者、非労働力人口等の就業者の配分が、調査時点の至近の全国比（都市・地方）に近くなるようにした。具体的には、雇用形態別構成比は総務省『労働力調査』の平成 19～23 の 5 ヶ年の平均比率、都道府県別構成比は総務省『労働力調査』の平成 24 年 7～9 月期の平均都道府県別結果（モデル推計値）の都道府県別労働力人口構成比に準拠した。調査方法は、インターネット調査であり、株式会社インテージリサーチが実施した。株式会社インテージが保有する全国約 120 万人の登録モニターから、上述の割り付け設定にもとづいて無作為に抽出した。平成 25 年 1 月 17 日（金）～1 月 22 日（火）の期間に、Web アンケート形式の個人調査を実施した。総回答数は 6,128 人（回答率 52.7%）で、雇用形態別に、正規雇用者 3346 人（54.6%）、パート・アルバイト 1244 人（20.3%）、労働者派遣事業所の派遣社員 135 人（2.2%）、契約社員・嘱託 344 人（5.6%）、自営・家族従業者 769 人（12.5%）、完全失業者 290 人（4.7%）であった。

ても一定の限界がある。しかし、労働関係紛争の実際のデータが必ずしも望ましいとはいいきれない。例えば、労働局のあっせん制度は任意の調整制度であるため、被申請人の不参加による打ち切りが全事案の4割以上を占める（労働政策研究・研修機構 2012）。時間と金銭の裁判費用を負担することができず、不当解雇にもかかわらず泣き寝入りせざるを得ない労働者の事案は判例として残らない。また、和解の条件や労働審判の過程は非公開であるため、金銭解決の水準がどのように決まるのかは当事者しか知り得ず、金銭補償額の相場が形成されにくい状況にある。これに加えて、労働政策研究・研修機構（2005）に回答を寄せた弁護士のコメントにもあるように<sup>6</sup>、金銭補償額には判決に記録されないさまざまな要素が考慮されている。これらを考慮すると、判例データを地道に積み上げて分析することと並行して、解雇された状況を仮想的に設定して、労働者の解雇補償金に関する考えをフラットに質問することによって、不当解雇を巡る訴訟に対する潜在的な需要を把握して、その金銭補償額の決定要因を多面的に評価することには一定の意味がある。本稿では、不当解雇に注目する。具体的には、いわれのない理由での解雇に関して、使用者側に求める対応（Q79）と金銭補償額（Q80）について質問した。

「不当解雇」された場合に勤め先に求める対応をみると(表4)、元の職場への復帰を望む人の割合は、正社員 22.5%、パート・アルバイト 12.9%、派遣社員 14.1%、契約社員・嘱託 21.8%であるのに対して、(職場復帰しないで)金銭解決すると答えた割合は、正社員 39.9%、パート・アルバイト 39.5%、派遣社員 41.5%、契約社員・嘱託 45.6%であり、職場復帰よりも金銭解決を求める割合の方が大きい。

表4. 不当解雇された場合に勤め先に求める対応

求める対応	雇用形態			
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
一連の事に対する謝罪	906 (27.1)	299 (24.0)	37 (27.4)	85 (24.7)
元の職場への復帰	752 (22.5)	161 (12.9)	19 (14.1)	75 (21.8)
休業手当10割支給	1,415 (42.3)	425 (34.2)	51 (37.8)	145 (42.2)
上司の配置転換	488 (14.6)	114 (9.2)	20 (14.8)	59 (17.2)
その他解雇以前に比べての待遇向上	575 (17.2)	109 (8.8)	13 (9.6)	57 (16.6)
(職場復帰しないで)金銭解決する	1,335 (39.9)	491 (39.5)	56 (41.5)	157 (45.6)
なにもしない	325 (9.7)	268 (21.5)	24 (17.8)	45 (13.1)
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注)上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

出所) 久米他 (2014) 表 24

<sup>6</sup>和解金・解決金に関わる設問に対するある回答者のコメント「(中略) またこの結果を公表するのは適当ではないのではないか。解決水準は解雇が無効とされる可能性の程度、本人の復職への意欲、会社が復帰を望まない程度、会社の体力等事案ごとに異なってくるので単純な数字の比較は安易な金銭解決を助長しかねない」

雇用形態を問わず、「一連の事に対する謝罪」を求める声が相当数存在する。職場復帰か金銭解決かの手続き的な紛争処理だけでなく、心理的な和解策など当事者の心情にもきめ細かく配慮して、不当解雇された従業員の納得感が得る必要があることを示唆している。

不当解雇された場合に職場復帰せずに金銭補償を求める場合の最低補償額(表5)の中央値は、正社員 300.0 万円、パート・アルバイト 50.0 万円、派遣社員 100.0 万円、契約社員・嘱託 100.0 万円である。

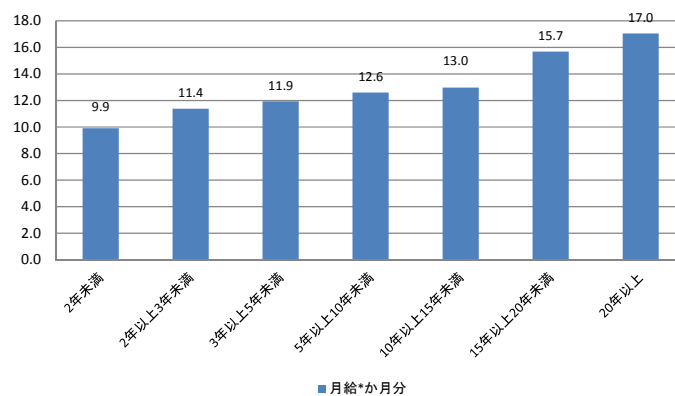
表5. 職場復帰せずに金銭補償を求める場合の要求補償額

	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
補償額(万円)	417.7	127.6	184.3	269.3
中央値	300.0	50.0	100.0	100.0
サンプルサイズ	1916	850	92	215
補償額(月)	16.0	8.3	8.2	12.2
中央値	12.0	6.0	6.0	6.0
補償額(万円、月給*か月分)	488.1	94.9	144.2	238.6
中央値	276.0	48.0	70.0	120.0
サンプルサイズ	2346	1034	118	278

出所) 久米他 (2014) 表 25

不当解雇に対する要求金銭補償額について、月給換算したものを勤続年数別にみる(図2)。OECDの換算基準である勤続20年水準では、17.0か月分の月給を金銭補償額として求めている。これは、ドイツ(18か月)、フランス(16か月)と同程度の水準である。

図2. 不当解雇に対する要求金銭補償額：勤続年数別



出所) 久米他 (2014) 図 15

## 6. 実証分析

前節までの議論を踏まえ、とくに、表3に挙げた仮説を検証するために、要求解雇補償金の決定要因を回帰分析で明らかにする。分析に用いる変数は、付表1の通りである。

## 6.1. 不当解雇の際に求める対応

表6でみた不当解雇の際に求める対応の決定要因を検討する。「一連の事に対しての謝罪」から「なにもしない」のそれぞれを、就業状況（勤続年数、年収、定年までの期間、職種、業種）と個人属性（性別、婚姻状態、子どもあり等）からなる説明変数に回帰した。推計方法はプロビット法を用いた。

推計結果は表6の通りである。「元の職場への復帰」と「(職場復帰しないで) 金銭解決する」に注目すると、勤続年数が長く、定年までの期間が短く、男性、教育年数が長く、正社員、企業規模が大きいほど、原職復帰を望んでいる。一方、金銭解決を望むのは、勤続年数が短く、定年までの期間が短く、独身の人である。勤続年数の短い人は金銭解決に賛同しやすく、勤続年数の長い人は原職復帰の意思が強い。このことは、勤続年数に応じて解雇補償金を決めるという仕組みは本来ならば原職復帰を望むがそれがかなえられないことに対する心理的補償としての役割も担うことを示唆している。なお、非正規労働者や勤め先の企業規模の小さい労働者は「なにもしない」を有意に高く選んでいた。こうした労働者は、交渉力が弱く、勤め先に何らかの対応を要求すること自体を諦めてしまっている可能性がある。

表6. 不当解雇された場合に勤め先に求める対応の決定要因：プロビット法

	一連の事に対しての謝罪	元の職場への復帰	休業手当の10割支給	上司の配置転換	その他解雇以前に比べての待遇向上	(職場復帰しないで) 金銭解決する	なにもしない
勤続年数	0.006 *	0.009 **	-0.001	0.004	-0.005	-0.006 *	0.005
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
年収	0.000 +	0.000	0.000	0.000 *	0.000	0.000	0.000
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
定年までの期間	0.013 ***	-0.008 *	0.015 ***	0.007 *	0.008 *	-0.006 *	0.003
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
男性ダミー	-0.070	0.163 **	-0.053	0.023	0.001	-0.042	-0.005
	(0.06)	(0.06)	(0.05)	(0.07)	(0.06)	(0.05)	(0.07)
教育年数	0.039 **	0.043 **	0.021 +	0.029 *	0.030 *	-0.009	-0.030 +
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)
正社員ダミー	-0.005	0.123 +	0.108 *	-0.057	0.211 **	0.071	-0.399 ***
	(0.06)	(0.06)	(0.05)	(0.07)	(0.07)	(0.05)	(0.07)
既婚ダミー	0.009	-0.066	0.070	-0.037	0.001	-0.144 **	0.026
	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.05)	(0.07)
15歳以下の子どもあり	0.032	0.140 *	-0.006	0.125 +	0.006	-0.045	-0.146 +
	(0.06)	(0.07)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.06)	(0.08)
16-22歳の子どもあり	0.125 +	0.047	0.018	0.154 +	0.006	-0.025	-0.138
	(0.08)	(0.08)	(0.07)	(0.09)	(0.09)	(0.07)	(0.10)
企業規模	0.000 +	0.000 **	0.000 +	0.000 ***	0.000 **	0.000	0.000 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
定数項	-1.453 ***	-1.688 ***	-0.906 ***	-1.995 ***	-1.892 ***	0.164	-0.593 *
	(0.20)	(0.22)	(0.19)	(0.24)	(0.23)	(0.19)	(0.25)
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	3794	3792	3794	3789	3789	3792	3791

コントロール変数：19の業種ダミー変数、11の職種ダミー変数

上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## 6.2. 要求金銭補償額の決定要因（ベンチマーク）

次に、要求金銭補償額の決定要因について、具体的には、不当解雇に対して、①要求する金銭補償額の総額（万円）、②月給換算した場合の月数（カ月）を被説明変数として分析した。

推計結果は表7の通りである。図2で見た通り、勤続年数が長いほど、要求金銭補償額（総額、月数）が高い。勤続年数1年につき、10万円の補償額の増加となる。定年までの期間は有意ではなかった。個人属性では、男性、教育水準が高い、15歳以下の子どもがいる、正社員、勤め先の企業規模が大きい人ほど、要求金銭補償額（総額、月数）が有意に高かった。以下では、この推計式をベンチマークとして、関心のある変数を追加しながら、表3の仮説を検証していく。

表7. 要求金銭補償額の決定要因（ベンチマーク）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
勤続年数	10.572 *** (2.70)	0.13 *** (0.04)
年収	0.87 *** (0.10)	0.004 ** (0.00)
定年までの期間	1.21 (2.47)	-0.031 (0.03)
男性ダミー	156.224 ** (50.03)	2.06 ** (0.67)
教育年数	34.629 ** (11.08)	0.34 * (0.15)
正社員ダミー	220.139 *** (50.47)	3.043 *** (0.68)
既婚ダミー	-13.858 (52.12)	-0.931 (0.71)
15歳以下の子どもあり	121.624 * (53.95)	1.479 * (0.75)
16-22歳の子どもあり	-51.788 (67.75)	0.625 (0.91)
企業規模	0.091 *** (0.01)	0.001 *** (0.00)
定数項	-646.899 *** -180.1	4.072 + -2.41
r <sup>2</sup>	0.209	0.115
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数:19の業種ダミー変数、11の職種ダミー変数  
 上段は係数、下段は標準誤差  
 + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

### 6.3. 要求金銭補償額の決定要因（仮説検証）

#### 6.3.1. 労働に直接かかわる損益の補償

##### (1) 失われた期待収入

先のベンチマークモデル（表7）は、表3の仮説の一部を検証している。すなわち、年収で代理される現在の賃金水準が高いほど、要求金銭補償額（総額、月数）が高かった。定年までの残り年数は有意ではなかった。

在職していれば定年まで受け取っていたであろう収入と、要求金銭補償額との関係を見ると、表8の通りとなった。仮説通り、失われた期待収入が大きいほど、要求金銭補償額（総額、月数）は高くなる。

表 8. 要求金銭補償額の決定要因（失われた期待収入）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
失われた期待収入	0.028 *** (0.01)	0.000 ** (0.00)
r <sup>2</sup>	0.180	0.105
p	0.000	0.000
N	2710	2935

コントロール変数：勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

次に、時間選好を表す割引率とリスクに対する態度が要求金銭補償額に与える影響をみてみよう。

表 9 に、割引因子と要求金銭補償額との関係を示す。90 日後の受け取りで測った割引率が大きいほど、金額ベースで測った金銭補償額（総額のみ）が低くなる<sup>7</sup>。これは理論上予想された結果と整合的である。

表 9. 要求金銭補償額の決定要因（割引率）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
割引率	-0.447 + (0.25)	0.001 0.00
r <sup>2</sup>	0.234	0.124
p	0.000	0.000
N	2003	2172

コントロール変数：勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

次に危険回避度について、賃金の支払いフレームの好みで測った危険回避度（賃金）で見ると（表 10）、危険回避的な人は、不当解雇の際に求める金銭補償額（総額のみ）が有意に大きかった。これも理論仮説通りの結果であった。また、表 7 では 15 歳以下の子供がいる場合、正の有意な効果を見出していたが、これは将来の教育費等の負担が見込まれる中で期待収入の低下をより重く受け止めて、要求補償金が高くなっていると解釈できる。

<sup>7</sup> ただし、9 日後の受け取りで測った割引率が高いほど、月給ベースでみた金銭補償期間が長くなった。

表 10. 要求金銭補償額の決定要因（危険回避度）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
危険回避度(賃金)	76.060 *** (22.82)	0.411 (0.31)
r2	0.200	0.103
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差  
+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## (2) 企業特殊投資額

企業特殊なスキルの割合が高いほど、解雇によって失われる生産性やサンクコストが大きくなる。ベンチマークモデル（表 7）では、勤続年数が長いほど、要求金銭補償額が高くなることをみた。ここでは、スキルと要求金銭補償額の関係を試みる。

表 11 の通り、スキル 1（新人がひと通りこなせるまでの期間）が高いと要求金銭補償額（総額のみ）が有意に大きくなるが企業特殊スキルの割合は、金銭補償額に有意には影響しなかった（表 13）。一方、スキル 2、つまり、新人が「自分と同じくらいできるようになる」には長い期間を要すると考える人ほど、つまり、本人の習熟度が高い（と自覚している）ほど、要求金銭補償額（総額、月数）が大きい（表 12）。スキルの習熟度に関する自己評価には、実際のスキルレベルに加えて、本人の自負なども含まれている。したがって、金銭補償額には、スキルの高さと同様に、本人の納得感が得られる水準が求められる。

表 11. 要求金銭補償額の決定要因（スキル 1）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
スキル1(一通りこなせるまでの期間)	32.738 ** (12.17)	0.140 (0.18)
r2	0.214	0.116
p	0.000	0.000
N	2451	2658

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差  
+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

表 12. 要求金銭補償額の決定要因（スキル 2）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
スキル2(自分と同じくらいできるようになる期間)	47.790 *** (8.45)	0.249 * (0.12)
r2	0.219	0.114
p	0.000	0.000
N	2373	2550

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差  
+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001



表 13. 要求金銭補償額の決定要因（企業特殊スキルの割合）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
企業特殊スキルの割合	7.952 (9.12)	0.055 (0.12)
r2	0.209	0.155
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数：勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

### (3) 失業保険給付

雇用保険の受給資格は、現在の月給をもとに、支払月数に換算した場合にのみ、要求金銭補償額（月数）に対して、正で有意であった（表 14）。また、失業した場合の雇用保険受給額<sup>8</sup>と要求金銭補償額（総額、月数）との関係を見ると、やはり正で有意であった（表 15）。

金銭補償額は、理論的仮説とは異なり、雇用保険の受給資格や受給額で減殺されるものではなさそうである。これは、受給資格や受給額が雇用形態や勤続年数を反映している部分が強いためと推測される。

表 14. 要求金銭補償額の決定要因（雇用保険受給資格）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
雇用保険の受給資格あり	79.698 (51.27)	1.754 * (0.70)
r2	0.210	0.117
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数：勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

表 15. 要求金銭補償額の決定要因（雇用保険受給額）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
雇用保険受給額	1.450 *** (0.76)	0.006 ** (0.01)
r2	0.161	0.097
p	0.000	0.000
N	2908	3230

コントロール変数：勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

<sup>8</sup>雇用保険給付期間は、被保険者であった期間と年齢の組み合わせによって決まる。被保険者であった期間が1年未満では、年齢を問わず90日（約3か月）、30歳以上45歳未満で5年以上10年未満であれば180日（約6か月）、被保険者であった期間が20年以上で240～330日（8～11か月）であり、給付期間が原則として1年以内である。

#### (4) 転職後の期待所得

転職後の期待所得については、現在の賃金との差で評価する必要がある。そこで、現在の賃金と、仮に本人が労働市場に出た場合に得られるであろう市場賃金との乖離を求めた。具体的には、男女別に推計した賃金関数（時給ベース、年齢、年齢2乗、教育年数、勤続年数、勤続年数2乗、既婚ダミー、子どもありダミー）の理論（市場賃金）と現在の賃金との差を試算して、客観値以上に、賃金を多くもらいすぎていることの代理変数とした。その結果は、表16に示すように、有意ではなかった。

表16. 要求金銭補償額の決定要因（市場賃金からの乖離）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
市場賃金からの乖離	0.004 (0.02)	0.000 (0.00)
r2	0.213	0.116
p	0.000	0.000
N	2457	2671

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

#### 6.3.2. 心理的な（納得感への）補償

##### (1) 事前の主観的な失業確率

主観的な失業可能性は、仮説通り要求金銭補償額に対して、負で有意であった（表17）。失業の可能性を考えている人は、そうでない人よりも、失業時のショックによる心理的なコストは小さく、金銭補償額（総額、月数）が小さいと考えられる<sup>9</sup>。

表17. 要求金銭補償額の決定要因（主観的失業可能性）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
主観的失業可能性	-1.946 + (1.02)	-0.039 ** (0.01)
r2	0.208	0.115
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

<sup>9</sup> なお、主観的な失業確率を、男性、年齢、勤続年数、正社員ダミー、学歴別失業確率、職種別失業確率、産業別失業確率、雇用形態別失業確率に回帰して、その残差を失業確率に対する認知の歪みとして、客観値以上に、失業確率を見積もっているとみなした場合、客観失業確率からの偏差が大きいほど、要求金銭補償額は小さかった。

(2) 雇用安定に対する選好

雇用の安定を求める人は、仮説通り要求金銭補償額が高い(表 16)。ベンチマークモデルでみたように、正社員は、非正社員より要求金銭補償額(総額、月数)が高かった(表 18)

表 18. 要求金銭補償額の決定要因(雇用安定への選好): 最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
雇用が安定している	132.927 ** (42.70)	1.996 *** (0.58)
r <sup>2</sup>	0.212	0.118
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

6.3.3. 交渉力等の影響

労働組合の支援が得られれば、裁判に訴える可能性は高まることが予想される。労働者の保護の度合いや交渉力の代理変数として、労働組合の加入状況を用いた(表 19)。労働組合の加入は、仮説通り不当解雇の際の要求金銭補償額(総額、月数)を高めることがわかった。

表 19. 要求金銭補償額の決定要因(労働組合加入): 最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
労働組合に加入している または 自社の労働組合や労働者代表制を利用している	55.011 * (24.32)	0.894 ** (0.34)
r <sup>2</sup>	0.211	0.117
p	0.000	0.000
N	2700	2923

コントロール変数: 勤続年数、年収、定年までの期間、男性ダミー、教育年数、正社員ダミー、既婚ダミー、15歳以下の子どもありダミー、16-22歳の子どもありダミー、企業規模、業種ダミー、職種ダミー、定数項  
上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

#### 6.4. すべての要因を考慮した場合

最後に、すべての要因を考慮して、推計を行った（表 20）。時間選好や危険回避度の変数は、有意性がなくなったり、符号が逆転したりするものもあった。これらの選好変数と要求金銭補償額との関係は、直接的ではなく、潜在的で他の説明変数との間接的なものである可能性があり、より構造的にとらえる必要があるだろう。

表 20. 要求金銭補償額の決定要因（すべての要因）：最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
割引率	-0.399 (0.27)	0.002 (0.00)	-0.312 (0.28)	0.000 (0.00)
危険回避度	11.491 (30.19)	-0.784 * (0.38)	12.161 (31.79)	-0.894 * (0.40)
スキル2(自分と同じくらいできるようになる期間)	45.339 *** (10.19)	0.376 ** (0.14)	58.797 *** (10.37)	0.363 * (0.14)
雇用保険受給資格あり	20.267 (65.40)	1.166 (0.86)	-95.906 (83.00)	0.120 (1.09)
雇用の安定の好み	93.431 + (53.41)	2.215 ** (0.69)	93.465 + (56.19)	2.468 *** (0.73)
労働組合への加入	93.707 ** (30.21)	1.078 ** (0.41)	116.445 *** (31.91)	1.049 * (0.43)
主観的失業可能性	-1.257 (1.28)	-0.037 * (0.02)		
勤続年数	9.274 * (3.68)	0.095 * (0.05)		
年収	0.628 *** (0.14)	0.002 (0.00)		
定年までの期間	-0.581 (3.28)	-0.038 (0.04)		
雇用保険受給額			4.526 ** (1.58)	0.040 + (0.02)
失われた期待収入			0.021 * (0.01)	0.000 (0.00)
市場賃金からの乖離			-2.610 (1.83)	-0.063 ** (0.02)
客観失業確率からの偏差			0.005 (0.02)	0.000 (0.00)
男性ダミー	112.293 + (64.08)	1.618 + (0.83)	136.538 * (66.63)	1.886 * (0.86)
教育年数	32.242 * (14.05)	0.423 * (0.18)	28.938 * (14.73)	0.406 * (0.19)
正社員ダミー	181.368 ** (66.56)	2.227 ** (0.86)	242.870 *** (69.53)	2.841 ** (0.89)
既婚ダミー	37.186 (65.55)	-0.540 (0.85)	80.289 (67.28)	-0.361 (0.87)
15歳以下の子どもあり	80.257 (66.70)	1.036 (0.89)	66.146 (70.83)	1.362 (0.94)
16-22歳の子どもあり	-93.966 (83.95)	0.168 (1.09)	-21.925 (87.00)	0.597 (1.13)
企業規模	0.078 *** (0.02)	0.001 *** (0.00)	0.087 *** (0.02)	0.001 *** (0.00)
定数項	-602.002 * (269.73)	5.631 (3.46)	-569.353 * (264.15)	4.953 (3.42)
r <sup>2</sup>	0.237	0.140	0.230	0.136
p	0.000	0.000	0.000	0.000
N	1772	1911	1616	1743

上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

注)コントロール変数に業種ダミー変数、職種ダミー変数を含む

## 7.インプリケーション

不当解雇の際に求める補償として、請求総額、請求月数の二通りを考慮して、仮説検証した結果をまとめると、表 21 の通りとなる。

まず、現在の賃金水準、勤続年数が要求金銭補償額に有意に影響していることから、欧州諸国と同様、日本の場合も、解雇補償金の水準の設定には賃金水準や勤続年数が重要な要素となることを労働者の立場から正当化できよう。一方、スキルの習熟度や事前の失業確率といった主観的評価や労働組合への加入といった要因も要求金銭補償額に有意に影響している。このため、国が解雇補償金の一定の水準を示す場合においても、労使協定などで労使の事情を反映できるような柔軟な仕組みを検討する余地もあろう。

表 21. 要求金銭補償額の決定要因 (推計結果のまとめ)

1. 労働に直接かかわる損益の補償		
①失われた期待収入		
・現在の賃金水準( $W$ )が高い	○	表7、表8
・定年までの残り年数が長い( $m'$ )	×	表7
・割引率	△	表9
・効用関数の形状(賃金低下による効用低下、リスク回避的、既婚者、子どもがいる)	△	表7、表10
②企業特殊投資額		
・勤続年数( $t$ )が長い	○	表7
・投資の量(期間当たりの企業特殊スキルへの投資量 $I$ )	○	表12
・企業特殊度合い(過去に行った投資の企業特性が高い)	×	表13
③失業保険給付		
・失業保険給付の手厚さ( $UB$ )	×	表15
④転職後の賃金低下		
・市場賃金からの乖離(現在の賃金と市場賃金との乖離、賃金がより下がる $W'' > W'$ )	×	表16
・失業者が職を見つける確率	—	
2. 心理的な(納得感への)補償		
・事案の性質(不当さの度合い)	—	
・事前の主観的な失業確率が低い	○	表17
・雇用安定に対する好み	○	表18
3. 交渉力等の影響		
・労働組合の関係が深い	○	表19
注)○総じてあてはまる、△部分的にあてはまる、×あてはまらない、—検証していない		

## 8.おわりに

本稿では、金銭補償解決制度の導入が議論されている現状に鑑みて、仮想的な質問を用いた、不当解雇時の要求金銭補償額の決定要因を分析した。その結果、要求金銭補償額は、現在の賃金や勤続年数など、客観的な根拠をもつ要因とともに、危険回避度や主観的な失業確率や習熟度といった、個人特性、個別要因にも依存することがわかった。金銭解決制度導入に当たっては、欧州諸国のように現在の賃金や勤続年数が解雇補償金水準の重要な決定要因になることは一定の合理性があるといえる。ただし、日本の場合、中高年の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべきである。また、国が一定の目安を示す場合でも他の要因も考慮できるように労使協定などで労使の事情が柔軟に反映される仕組みも検討の余地があろう。

これらの結果には、留保が必要である。ひとつは、被験者の回答にばらつきがあり、要

求補償額やその月数が区切りのよい単位に回答が集中する傾向があったことである。仮想的な質問によって、要求金銭補償額を導き出すとしても、その額の合理性を裏付けられるような条件付けを行い、要求金銭補償額の妥当性を検証することが望ましい。また、要求金銭補償額は、労働者に対してのみ質問したものである。企業側は、解雇時の金銭補償額をできるだけ抑えることで利益を確保しようとしたり、労働者が想定する以上の金銭補償額を支払ってでも、雇用終了させたいと考えたり、さまざまな思惑をもっている。労使間の議論を経て、金銭補償が成立することに鑑みると、企業側の提示する金銭補償額の水準を考察することが望ましい。これらについては、今後の課題としたい。

## コラム 1. 金銭解決をめぐる議論

金銭解決制度については、過去、政府の審議会等でたびたび議論されており、その賛否の論拠は、生田（2010）が整理する通り、さまざまである。

生田（2010）にその他の言説も加えて、金銭解決を巡る議論を概観する。まず、導入推進論の論拠として、

①労働者が原職復帰を必ずしも望まず、また原職復帰が事実上困難な場合もありうること（解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多い、平成 14 年労働政策審議会建議）。

②逸失利益の損害賠償請求を認める立場からみると、オール・オア・ナッシングの救済方法ではない、労使の利益を調整した柔軟な解決が可能となること（小宮 1997）。

③紛争の早期解決に資すること（解雇の有効・無効の判断と金銭解決の判断とを同一裁判所においてなすことについても視野に入れるべきである、今後の労働契約法性の在り方に関する研究会）

④将来の賃金相当額の賠償も含め、解雇に対する損害賠償額の水準を引き上げ得ること（日本労働弁護団 2002）

⑤適切な補償によって、労働者の生涯効用を維持しつつ、企業は人件費が削減できるのであれば、社会全体の経済的効率性を高めうること（中馬 1998）、

⑥解雇を巡る企業規模や雇用区分による格差の是正に着目した推進論として、厳密な意味での解雇事案に限らず、雇止めや退職勧奨、さらにはいじめ・嫌がらせを理由とする自己都合退職など雇用終了をめぐる紛争が生じている全ての場合について、紛争を解決するための道具として活用できること（労働政策研究・研修機構 2012）、

⑦有期雇用の雇止め制限法理に基づけば、雇止めを制限する場合（みなし承諾が認められる場合）は解雇と同一視できるので、金銭解決制度の対象となりうる（大内 2014）等、がある。

一方、導入慎重論の論拠としては、

①解雇無効の主張と金銭解決による雇用関係の解消との関係にかかる理論的問題（訴訟法上の禁反言に抵触しうる）、

②補償金の額を一律に定めることによる中小零細企業への弊害（今後の労働契約法性の在り方に関する研究会）、

③解雇を誘発したり金銭解決制度が濫用されたりするおそれがあること（今後の労働契約法性の在り方に関する研究会）、

④解雇の脅威が労働者の使用者への人格的従属を強め、労働者の尊厳を侵害する危険があること（村中 1999）

⑤労働契約では人格的価値が重要な意味があるため、労働者の利益は必ずしも金銭には解消されない（吉田 2008）、

⑥労働契約が継続的な契約であることから、その維持及び存続自体に価値があること（土

田 2001) が挙げられる。

労働紛争解決の効率化・迅速化の視点としては、金銭解決制度ではなく現状の労働紛争解決の枠組みを改善するという方向性もある。金銭補償が現在でも広く行われており、裁判官が間をとって手打ちさせる傾向があるといわれているが、その算定根拠が明確でない点に問題がある。和解プロセスがわずかでも開示されれば、解決金の相場の形成に資するだろう。

また、あっせんにみられる不当解雇された労働者の泣き寝入りや、労働審判事例でみられる使用者が解雇に向けて慎重な手続きを採っても「解雇無効」になる事例（高橋 2014）に鑑みると、金銭解決のルール化ではなく、強制力・法執行力や手続き的な公正を図ることで対応できるかもしれない。

さらに、地位確認（原職復帰）を求めることには、本人の潔白、職場の不正をあきらかにするという、個人の尊厳の維持や会社への帰属意識にかかわる意味合いがある。訴訟が暗黙の脅威となって会社を法令順守に向かわせる可能性である。金銭解決ルールを導入した場合に、この関係が維持できるのかも検討が必要であろう。このように、解雇の金銭解決制度の実際の導入に当たっては、そのメリット、デメリットも十分勘案しながら、制度設計に当たる必要がある。

より国際的な視点に立つと、世界銀行のプロジェクトの成果である、Holzmann et al. (2011)は、世界的なレベルで解雇補償金の歴史を概観している。解雇補償金の起こりは、大規模産業の労働者に対する社会保障、とりわけ失業給付や退職給付に関連した性質のものであったが、社会保障が行き届いた後も、解雇補償金が廃止されることはなかった。このため、解雇補償には以下の三つの機能：原初的な社会保障給付としての金銭補償（social benefit）、企業特殊的なスキルを身に付けるインセンティブを与えるような、人的資源を効率的に強化する装置（instrument）、離職に伴う強制的な解雇補償金は追加的なコストとなることから解雇補償金は雇用保護装置（employment protection device）があるとしている。



## コラム 2. 紛争処理の手続き

そもそも紛争処理の実態はどうなっているのだろうか。以下に述べるように、紛争処理の手続きとして、裁判所に依るものとそうでないもの（行政）がある<sup>10</sup>。

まず、裁判所以外で労働関係紛争の解決をめざす手続きとして、労働局長による助言・指導がある。紛争当事者の自主的な紛争解決を促すもので強制力は伴わない。概ね 1 カ月程度で手続きが終了する。紛争調整委員会によるあっせんも、紛争当事者間の話し合いを促すものであり、概ね 2 か月程度で手続が終了する。あっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつ。ただし、あっせんの手続きへの参加やあっせん案の受諾は強制されるものではないため、紛争当事者があっせんに参加しないケースが多々みられている（労働政策研究・研修機構 2012）。

裁判所による労働関係紛争の解決手続きとして、地方裁判所で行う労働審判制度がある。労働審判官（裁判官）と 2 名の労働審判員（労働関係の専門的知識を有する者）からなる「労働審判委員会」が、3 回以内の期日（概ね 2～3 か月）で、当事者双方の言い分を聴き、証拠を調べ、紛争の実情に即した審判を出す手続きである。手続きの中で調停（話し合いによる円満な解決）も試みる。調停や審判は、裁判上の和解と同様の効力を持ち、2 週間以内に異議申し立てをすることができる。2006 年の創設以来、紛争解決に利用されている。期日内での審判が迅速な解決を促す、労働審判手続きには企業の人事管理を修正させる学習効果がある一方で、労働審判委員会からの説明が十分ではない等、利用者の不満が生じるケースもある（高橋 2013）。

その他の同様のものとして、簡易裁判所で行う民事調停がある。話し合いによる円満な解決を図る手続きであり、当事者が納得するまで話し合われる。裁判官と民事調停委員からなる調停委員会が当事者の間に入る。また、60 万円以下の金銭の支払いを求める少額訴訟という手段もある。紛争の内容があまり複雑ではなく、証拠となる書類や証人をその場ですぐに調べることができる場合に、簡易裁判所で行う訴訟で、1 回の審理で行う迅速な手続きである。

通常訴訟は、判決にとって解決を図る手続きであり、話し合いによる解決が困難な場合には、この手続きがとられる。裁判官が、法廷で、当事者双方の言い分を聴き、証拠を調べて、最終的に判決を下す。紛争の対象となっている金額が 140 万円以下は簡易裁判所、140 万円を超えれば地方裁判所が事件を取り扱うことになる。判決が出るまでの仮措置として、仮処分があり、典型的な事例として、解雇された労働者が、従業員たる地位を仮に定める（地位保全仮処分）とともに、賃金の仮払いを命ずる（賃金仮払い仮処分）仮処分を申し立てるものがある。裁判は長期化しがちで、解雇から判決まで数年かかることもある。訴訟コストの負担も大きいことから、金銭的な解決を含んだ、裁判上の和解に至るケースも少なくない（労働政策研究・研修機構 2005、神林 2008）。

---

<sup>10</sup>本節は広島県労働委員会のホームページ <http://www.work2.pref.hiroshima.jp/roui/11assen/linkhunso.html> を参照した。

このように、労働関係紛争に関する解決手段の多様化は進んでいるものの、それぞれに一長一短がある。とくに、留意すべきとしては、労働者にとって裁判費用は大きなコストになるため、そもそも訴訟を諦めるケースがあり、顕在化していない労働関係紛争がたくさん存在すること、地位確認（現職復帰）を前提としつつ、金銭解決を図るケースが少ないこと、その場合、和解するケースが多いが、交渉内容が開示されないため、労使双方にとって解決金が不透明となっていることである。

### コラム3. 和解に至る経緯（労働政策研究・研修機構（2005）より一部を要約して抜粋）

労働政策研究・研修機構（2005）が行った、紛争当事者へのヒアリングについて、表現を損なわない程度に口述記録の文言を修正して示す

#### ・和解に至る経緯について

「紛争を早く締結させたい」「和解条件も不利ではないと思った」「もうこてんぱんにたたかれるような判決が出るならば、会社としては立っておられない。その前の一つのタイミングであるという認識はあった」、

#### ・原職復帰について

「金銭で解決すると、結局金が欲しかったんじゃないかと（言われると思った）」「ともかく復帰すれば、みんなにわかってもらえるのではないか」「他の（裁判で争っている）人の応援にもいって、判決で負ける人のことを考えると、自分は勝てたのだから頑張らないといけなと思う」「今こうやって戻って仕事をしていることに必ず意味があると思う」「結局、一人一人の結果が積み重なって社会的な波及効果は生まれてくると思う」「すんなり戻ったわけではないが、いろんな支援の力をいただいて戻れたという意義、優しさを痛感している」「解雇が不当であれば解雇がなかった状態に戻るのが当然であり「復帰」ととらえること自体に違和感を覚えた」、原職復帰を望まなくなった経緯には「かつての同僚が事実と反する証言をするのを見て、こんな人とは一緒に働きたくないと思うようになった」「裁判をやるには、真実を語ってほしいというのがある（会社側が真実を語ってくれないので、もう戻る気にはなれない）、訴訟を起こした動機として、「好きな会社だからこそ、間違えたことをしてほしくない」「自分の懲戒免職よりも、不正があることを明らかにしてもらいたかった」「何で組合があるのかを確認していた。だから[首を]切られたら闘うというのは当たり前だった」。

このように、地位確認（原職復帰）を求めることには、金銭補償だけでは必ずしも回収することのできない、本人の潔白の証明と尊厳の維持、職場の不正をあきらかにしたいという義憤、あるいは、会社に対する帰属意識の表明と帰属関係の維持等の意味合いを含んでいる。

#### コラム 4. 欧州における解雇の金銭補償額（労働政策研究・研修機構（2014））

欧州では、一般的解雇規制の効果を当該解雇の無効ではなく、使用者による被解雇労働者に対する金銭の支払い義務自体と結びつけている。

フランス：解雇には「真実かつ重大な事由」が必要とされるが、かかる理由の有無にかかわらず、労働者が勤続2年以上である場合には、解雇手当を受給することができ、その額は、勤続年数×直近三カ月の平均賃金月額額の10分の1である。「真実かつ重大な事由」のない場合も解雇自体は有効であり、裁判所は、労働者の再雇用を提案できるが、これを受け入れるか否かは労働者と使用者の自由である。使用者がこれを拒否した場合には、労働者は使用者に対して損害の賠償請求ができる。勤続2年以上である場合には、裁判所は直近6か月分の賃金以上の額で損害賠償を命じなければならない。

スペイン：すべての解雇につき、使用者が労働者に対して補償金を提供することが解雇要件であり、その額は勤続年数×20日分の賃金額である。不当解雇とされた場合でも、使用者は再雇用か損害賠償を支払うかを選択でき、その額は、勤続年数×45日分の賃金額であるが、42か月分の賃金額が上限となっている。

イギリス：不当解雇である場合、雇用裁判所は復職または再雇用命令を出すことができるが、法廷の要件を充足する必要があるため、多くの訴訟では、補償金の裁定へと至っている。勤続年数および週給額については上限規制があり、勤続年数の上限は20年、週給額の上限は380£（2009年時点）である。勤続年数×収入額×年齢による因数であり、20歳未満は0.5、21-40歳は1、41歳以上では1.5である。不公正解雇により被った損害を補償することを目的とする補償最低の上限は66200£である。

オランダ：勤続年数×1か月分の賃金額、40歳以上の場合は、×1.5、50歳以上では×2となる。

イタリア：3日以内に労働者を再雇用するか、事実上の総賃金2.5～6か月分の額の代償手当を支払う、企業規模に対する配慮もある。

ドイツ：賃金月額額の12か月まで。50歳に達しており、15年勤続している場合には、15か月まで。55歳に達しており、20年勤続している場合には、18か月まで。

参考文献

- 生田大輔 (2010) 「我が国解雇法制における金銭解決制度導入の可能性—国際比較を通して—」 東京大学法科大学院ローレビュー
- 遠藤昇三 (2009) 「解雇法理の新段階(1)」 島大法学第 53 巻第 1 号
- 神林龍(2008) 「東京地裁の解雇事件」 神林龍編著 『解雇規制の法と経済』 日本評論社, 第 7 章, pp. 219-246.
- 久米功一・大竹文雄・鶴光太郎 (2014) 「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識—RIETI Web アンケート調査の概要」 RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-00
- 小宮文人 (1997) 「解雇制限法—判例・学説の変化と国際比較」 『日本労働研究雑誌』 446 号 24 頁
- 高橋陽子 (2013) 「労働審判手続の解決と企業への影響」 『日本労働研究雑誌』 No.631, pp.44-58
- 高橋陽子 (2013) 「金銭的側面からみた労働審判制度」 菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著 (2013) 『労働審判制度の利用者調査 -- 実証分析と提言』 第 5 章 有斐閣
- 中馬宏之 (1998) 「『解雇権濫用法理』の経済分析—雇用契約理論の視点から」 三輪芳朗他編 『会社法の経済学』 425-449, 東京大学出版会
- 土田道夫 (2001) 「解雇権濫用法理の法的正当性—「解雇には合理的理由が必要」に合理的理由はあるか?」 『日本労働研究雑誌』 491 号
- 日本労働弁護団 (2002) 「解雇等労働契約終了に関する立法提言と解説」 季刊労働者の権利 245 号 6 頁
- 村中孝史 (1999) 「日本的雇用慣行の変容と解雇制限法理」 民商 119 巻 4・5 号 582 頁
- 山本陽大 (2010) 「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究—解雇制限法九条・一〇条の史的形成と現代的展開—」 『同志社法学』 六二巻四号 357(1285)-452(1380)
- 吉田克己 (2008) 「労働契約と人格的価値—労働契約法に寄せて」 法時 80 巻 12 号
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『解雇無効判決後の現職復帰の状況に関する調査研究』
- 労働政策研究・研修機構(2012) 『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から (JILPT 第 2 期プロジェクト研究シリーズ) 』
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 『欧州諸国の解雇法制』 資料シリーズ

Boeri, Tito., Pietro Garibaldi and Espen Moen (2013) *The Economics of Severance Pay IZA Discussion Paper No. 7455*

Buchtemann, Christoph F. and Ulrich Walwei (1997) “Employment Security and Dismissal Protection” in Gunther Schmid, Jacqueline O'Reilly and Klaus Schomann eds, *Internationa Hnadbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar.

Falk, Armin., Ernst Fehr and Christian Zehnder (2006) "Fairness Perceptions and Reservation Wages—the Behavioral Effects of Minimum Wage Laws" *The Quarterly*

- Journal of Economics*, 121 (4): 1347-1381.
- Gould, John P. (1973) "Economics of Legal Conflicts" *Journal of Legal Study*, 18 (1), pp.139-156.
- Landes, William M (1971) "An Economics Analysis of the Courts" *Journal of Law and Economics*, 14(1), pp.61-107.
- Laszlo Goerke and Markus Pannenberg 2009 An Economic Analysis of Dismissal Legislation: Determinants of Severance Pay in West Germany Center for European, Governance and Economic Development Research No 87, November 2009
- Lazear, Edward P. (1990): Job Security Provisions and Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3. (Aug., 1990), pp. 699–726
- Maro, Miguel Á. (2000) "A Simple Model of Severance Pay Determination: The Case of Individual Dismissals in Spain" *LABOUR* Volume 14, Issue 2, pages 269-290, June 2000
- Parsons, Donaldo (2013) Understanding Severance Pay *IZA Discussion Paper* 7641
- Robert Holzmann, Yann Pouget, Milan Vodopivec and Michael Weber (2011) Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms *IZA Discussion Paper* No.5731
- Stephane Auraym Samuel Danthine and Markus Poschke (2014) Mandated versus Negotiated Severance Pay *IZA Discussion Paper* 8422

付表 1. 変数の定義

カテゴリー	変数名	定義
要求解雇補償金	不当解雇	不当解雇に対して、職場復帰を求めずに、金銭補償で解決するならば、最低限ほしい金額はいくらですか。最低限ほしい金銭補償額は口万円（または月給の口か月分）
求める対応	「一連の事に対する謝罪」 「元の職場への復帰」 「休業手当10割支給」 「上司の配置転換」 「その他解雇以前に比べての待遇向上」 「(職場復帰しないで)金銭解決する」 「なにもしない」	いま、仮にあなたが現在の勤め先からいわれない理由で解雇(不当解雇)されたとして、勤め先に対してどのような対応を求めるか。7つの選択肢「一連の事に対する謝罪」「元の職場への復帰」「休業手当10割支給」「上司の配置転換」「その他解雇以前に比べての待遇向上」「(職場復帰しないで)金銭解決する」「なにもしない」の当てはまるものをすべて回答してもらった。
主要な要因	主観的失業可能性 勤続年数(年) 年収(万円) 残存期間(年)	1年以内に失業する可能性に対する回答「かなりある」「若干ある」「ほとんどない」「わからない」をそれぞれ80%、60%、20%、40%とおいた 現在の会社に勤めている期間 現在の仕事から得られる年間の所得 60歳まで働き続けた場合の残存勤続年数をかけたもの
選好	割引率 危険回避度(賃金)	90日後に1万円もらうか、97日後にいくらもらうかのどちらかを選べるとして、9日後に延伸した場合に要求する利子の大きさ 仕事に対する報酬の支払方法として、「月収が半々の確率で、現在の月収の2倍になるか」「月収の5%増しに確定している仕事」か、さらに「月収が半々の確率で、現在の月収の2倍になるか」「あなたの現在の月収の5%増しに確定している仕事」のどちらを好むかを質問してその組み合わせで作成された4段階の危険回避度(1~4)の尺度
スキル	スキル1(一通りこなせるまでの期間) スキル2(自分と同じくらいできるようになる期間) 企業特殊スキルの割合	担当していた仕事に、未経験の新人を配置した場合、その仕事を一通りこなせるようになるまでの期間 新人が、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間 現在の仕事能力について、全体を10としたときに、①今勤め先の会社でのみ役立つ能力と、②他の会社でも使える能力、それぞれの割合にわりふったときの①の数値
雇用保険・労働組合	雇用保険の受給資格あり 労働組合に加入している または 自社の労働組合や労働者代表制を利用している	雇用保険の受給資格を有するとき1の値をとるダミー変数 「労働組合に加入している」または「自社の労働組合や労働者代表制を利用している」のときに1、両方にあてはまるとき2、いずれもあてはまらない場合に0の値をとる変数
仕事の好み	「雇用が安定している」	仕事の優先順位について、7つの選択肢「遠方(転居を伴う)への転勤の心配がない」「担当する仕事の範囲が限定されている」「労働日数・労働時間が短い」「給与がよい」「昇進・昇格の見通しが持てる」「十分な教育訓練が受けられる」「雇用が安定している」から、最優先のものとして「雇用が安定している」を選んだ場合に1の値をとるダミー変数
客観値からの乖離	客観失業確率からの偏差 市場賃金からの乖離 雇用保険受給額 失われた期待収入	主観的な失業確率を、男性ダミー、年齢、教育年数、勤続年数、正社員ダミー、学歴別失業率、職種別失業率、業種別失業率、従業上の地位別失業率に回帰して理論値(客観失業確率)からの乖離(残差)を求めたもの。学歴別失業率、職種別失業率、業種別失業率、従業上の地位別失業率は、労働政策研究・研修機構(2014)『ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2014』を利用した。 男女別に、賃金関数を推計して(時間当たり賃金を、年齢、年齢2乗、教育年数、勤続年数、勤続年数2乗、既婚ダミー、子どもありダミーに回帰させた)得られた理論値と実際の賃金との差(残差)を求めたもの 30歳以上45歳未満、45歳以上60歳未満、60歳以降65歳未満、30歳未満または65歳以上の4つの年齢区分毎に、それぞれの基本手当日額と所定給付日数(勤続年数を被保険者の期間とした)から、離職した場合の雇用給付額を試算、これに、4段階からなる主観的な失業確率(20-80%)をかけたもの 現在の年収に、主観的な継続年数(1-主観的な失業確率)と60歳まで働き続けた場合の残存勤続年数をかけたもの

付表 2. 記述統計量 (1)

	サンプル サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
要求金銭補償額					
不当解雇(万円)	2700	717.02	1128.04	0	7200
不当解雇(月)	2923	14.33	15.19	0	84
主要な要因					
主観的失業可能性	3794	35.56	20.03	20	80
勤続年数	3794	10.15	9.66	0	46
年収	3794	400.21	286.06	0	2200
定年までの期間	3794	17.51	10.36	0	40
個人属性					
男性ダミー	3794	0.56	0.50	0	1
教育年数	3794	14.30	2.01	9	18
正社員ダミー	3794	0.66	0.47	0	1
既婚ダミー	3794	0.60	0.49	0	1
企業規模	3794	1049.70	1709.89	3	5000
業種					
建設業ダミー	3794	0.07	0.26	0	1
製造業ダミー	3794	0.22	0.41	0	1
電気・ガス・水道ダミー	3794	0.01	0.12	0	1
情報通信ダミー	3794	0.05	0.22	0	1
運輸ダミー	3794	0.04	0.20	0	1
卸売・小売ダミー	3794	0.13	0.33	0	1
金融ダミー	3794	0.05	0.22	0	1
不動産ダミー	3794	0.02	0.15	0	1
教育・研究ダミー	3794	0.02	0.15	0	1
外食ダミー	3794	0.03	0.16	0	1
生活関連サービスダミー	3794	0.02	0.12	0	1
教育ダミー	3794	0.05	0.21	0	1
医療・福祉ダミー	3794	0.10	0.30	0	1
複合サービスダミー	3794	0.02	0.14	0	1
その他ダミー	3794	0.11	0.31	0	1
職種					
管理職ダミー	3794	0.11	0.32	0	1
専門・技術職ダミー	3794	0.24	0.43	0	1
事務ダミー	3794	0.29	0.46	0	1
販売ダミー	3794	0.09	0.28	0	1
サービスダミー	3794	0.10	0.30	0	1
保安ダミー	3794	0.01	0.09	0	1
農林ダミー	3794	0.00	0.06	0	1
生産工程ダミー	3794	0.07	0.25	0	1
輸送・機械運転ダミー	3794	0.02	0.12	0	1
建設・採掘ダミー	3794	0.01	0.11	0	1
運搬・清掃・包装ダミー	3794	0.02	0.13	0	1

付表 2. 記述統計量 (2)

	サンプル サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
選好					
割引率	2835	70.73	92.43	-10	300
危険回避度(賃金)	3794	3.67	0.86	1	4
スキル					
スキル1(一通り)	3446	1.11	1.77	0.02	10
スキル2(自分と同じくらい)	3304	2.72	3.04	0.02	10
企業特殊スキルの割合	3794	5.75	2.23	0	10
雇用保険・労働組合					
雇用保険の受給資格あり	3794	0.78	0.42	0	1
労働組合に加入 労働者代表制を利用	3794	0.58	0.90	0	2
仕事の好み					
雇用が安定している	3794	0.33	0.47	0	1
客観値からの乖離					
客観失業確率からの偏差	3794	0.30	19.48	-27	55
市場賃金からの乖離	3476	15.93	1134.47	-2280	17495
雇用保険受給額(万円)	3770	28.59	29.08	0	206.7
期待所得(万円)	3794	4254.89	3999.83	0	41040