

JILPT 調査シリーズ

No.4

2005年5月

**従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査
－労働契約をめぐる実態に関する調査（I）－**

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査
－労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅰ)－

まえがき

近年、サービス経済化、情報化による産業構造の変化を背景に、企業の長期雇用慣行や年功的賃金体系に関する意識は変化し、能力・成果主義を志向した賃金制度の導入など、人事管理面の個別化が進んでいる。一方、労働者については、非正規雇用で働く労働者の増大や、仕事と生活の調和を求める意識の高まりなど、就業形態・就業意識が多様化している。

このように、労働契約を取り巻く状況が大きく変化している中で、個々の労働契約の権利義務関係をめぐる紛争が増加する傾向にあり、主に判例法理によって形成されている現行の労働契約に関するルールが必ずしも明確となっていない場合があるのではないかと、あるいは現実の変化に十分対応できていないのではないかと議論がなされている。

当機構では、厚生労働省からの要請により、採用、出向、解雇など労働契約をめぐる実態を明らかにすることを目的に、2004年10月～12月にかけて、アンケート調査（企業調査）を実施した。調査事項が多岐にわたることから、調査事項間の関連が比較的強いと考えられる労働契約の成立・終了部分と労働契約の展開部分に二分割してアンケート調査を行った。本報告書は、労働契約の成立・終了部分についての調査結果を取りまとめたものである。

本報告書が、今後の労働契約法制のあり方に関する議論に資することができれば幸いである。

最後に、本調査の実施にあたっては、荒木尚志・東京大学大学院法学政治学研究科教授、山川隆一・慶應義塾大学大学院法務研究科教授よりご助言をいただいた。この場を借りて、心より感謝申し上げたい。

2005年 5 月

労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

<「労働契約をめぐる実態に関する調査」ワーキンググループ>

氏名	所属
あさ お 浅尾 裕	(労働政策研究・研修機構主席統括研究員)
うえむら しゅんいち 上村 俊一	(労働政策研究・研修機構統括研究員)
こほり こういち 小堀 幸一	(労働政策研究・研修機構主任研究員)
えがみ す み お 江上 寿美雄	(労働政策研究・研修機構調査部長)
ぐんじ まさと 郡司 正人	(労働政策研究・研修機構主任調査員)
おくだ えいじ 奥田 栄二	(労働政策研究・研修機構調査員)

※報告書のとりまとめは、郡司、奥田が行った。

目 次

第1章 「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査－労働契約をめぐる 実態に関する調査(I)－」の概要	1
第1節 調査の目的	1
第2節 調査方法	1
第3節 回答企業の属性	2
第2章 企業と従業員との関係をめぐる枠組みについて	6
第1節 労働組合について	6
1. 労働組合の有無	6
2. 企業における過半数労働組合の有無	7
3. 事業所ごとの過半数労働組合の状況	8
4. 労働協約の有無	9
5. 労働組合員の範囲	11
第2節 労使協議機関について	12
1. 労使協議機関の有無	12
2. 労使協議機関の設置単位	13
3. 労使協議機関の招集主体	14
4. 労使協議機関の従業員側委員の人数	16
5. 労使協議機関の従業員側委員の任期	17
6. 労使協議機関での合意内容の確認措置	18
7. 労使協議機関の協議と労働組合との団体交渉の関係	19
第3節 労働組合や従業員との紛争の解決について	20
1. 苦情処理機関・手続き	20
2. 労働組合との紛争における労働委員会の活用	22
3. ここ5年間の個別の従業員との間の紛争解決のための外部機関の利用状況	23
4. 今後の個別の従業員との間の紛争解決における外部機関・制度の活用	24
第3章 従業員の採用に関する制度・慣行について	25
第1節 新規学卒者及び中途採用者の採用に関する制度・慣行について	25
1. 新規学卒者及び中途採用者の採用	25
1-1. 新規学卒者の採用内定時及び就業開始時に知らせる労働条件の項目と 知らせる方法	25
1-2. 中途採用者の採用内定時及び就業開始時に知らせる労働条件の項目と	

知らせる方法	27
2. 採用時の労働条件説明が不十分なことによる従業員との間の紛争の状況	31
3. 新規学卒者を採用する際の採用内定や内々定の制度・慣行	32
3-1. 採用内定の際に行うこと	32
3-2. 採用内定から就業開始までに行うこと	32
3-3. 採用内定者側からの採用辞退の有無	33
3-4. ここ5年間における採用内定者の内定取消の状況とその際の手続き	35
3-4-1. 内定取消の状況	35
3-4-2. 内定を取り消す事由の定め	36
3-4-3. 内定取消により発生した本人とのトラブルの有無	37
3-5. 採用内定に先立っての新規学卒者に対しての内々定の状況	38
3-5-1. 内々定の状況	38
3-5-2. 内々定を行う方法	39
4. 正規従業員の採用の際の有期契約による雇い入れ、または紹介予定派遣の活用状況	41
4-1. 正規従業員採用の際の有期契約による雇い入れの活用状況	41
4-2. 正規従業員採用の際の紹介予定派遣の活用状況	41
第2節 試用期間について	43
1. 試用期間の設置状況	43
2. 「試用」についての規定の形式	44
3. 労働者の雇い入れ時に「試用」に関して知らせている事項	45
4. 採用、就業形態別の試用期間の有無	46
5. 正規従業員の試用期間の状況	48
6. 試用期間中の業務	50
7. 試用期間終了後の本採用になる際の変化	51
8. 試用期間の延長の状況	53
9. 試用期間終了時の雇用打ち切りについて	56
9-1. 試用期間終了時の雇用打ち切りの状況	56
9-2. 本採用せずに雇用を打ち切る基準の定めの有無	56
9-3. 本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知時期	57
9-4. 本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知方法	59
9-5. 本採用をしない場合の判断理由	60
9-6. 本採用にしなかったために発生した個別の従業員との間の紛争の状況	61

第4章 従業員の懲戒に関する制度・慣行について	62
第1節 懲戒制度について	62
1. 懲戒処分の規定の有無	62
2. 懲戒ごとの処分制度の有無	64
3. 懲戒処分を行う際の手続き	66
4. 懲戒処分をめぐり発生した労働組合との紛争の状況	71
5. 懲戒処分をめぐり発生した個別の従業員との間の紛争の状況	72
第5章 従業員の退職に関する制度・慣行について	74
第1節 従業員の自己都合による退職について	74
1. 従業員が自己都合退職する場合の手続きの有無	74
2. 自己都合退職する場合の事前の申し出時期	76
3. 自己都合退職の取消の申し出に対する取扱い	77
第2節 経営側からの労働契約の終了について	78
1. 希望退職の募集その他の退職勧奨の実施状況	78
1-1. 希望退職の募集その他の退職勧奨の実施の有無	78
1-2. 退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対処方法	79
1-3. 退職勧奨をめぐり発生した労働組合との紛争の状況	80
1-4. 退職勧奨に当たっての退職者に対する特別の措置	81
1-5. 退職勧奨をめぐり発生した個別の従業員との間の紛争の状況	82
2. 正規従業員の解雇（懲戒解雇を除く。）の状況	84
2-1. 正規従業員の解雇の実施の有無	84
2-2. 解雇の理由について	84
2-3. 正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間の協議状況	87
2-4. 本人への解雇通告時期	90
2-5. 解雇の際の手続き	90
2-6. 解雇をめぐり発生した個別の従業員との間の紛争の状況	91
2-7. 従業員を解雇する場合の手続きの定め	93
第3節 退職していく従業員への義務の取り決め状況について	95
1. 退職していく従業員への義務の取り決めの状況	95
2. 退職者に義務を課す取り決めの規定の形式	98
資料 付属統計表	99
調査票	267