

## 2.1. 人事・雇用制度関連指標

### 2.1.1 年俸制導入企業割合

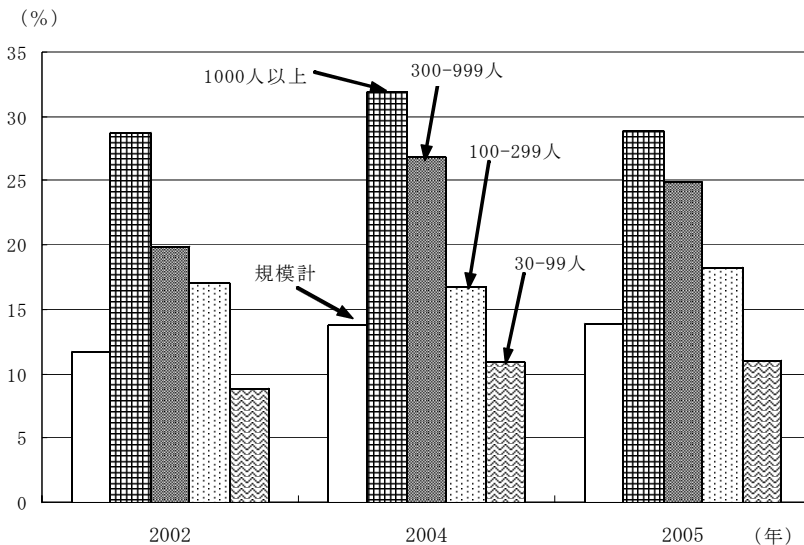
#### ①指標の解説

雇用環境が変化する中で、ホワイトカラーの生産性を高めるために、賃金制度や労働時間管理のあり方が見直されている。賃金の決定に際し、労働時間をベースとする従来の制度ではなく、能力を重視し、業績の達成度などに応じて賃金を決定しようとする年俸制を導入する企業が増加している。ここでは、年俸制を導入している企業の割合をみることにする。

#### ②指標の作成結果

年俸制導入企業割合は以下のとおりである。

図2.1-1 年俸制導入企業割合



資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：年俸制をとる労働者が1人でもいる企業の割合。

### ③作成結果の説明

企業の規模にかかわらず、年俸制を導入する企業割合は高まっているが、2005年ではやや低下している。規模別にみると、常用労働者 1000 人以上の大企業において導入が特に進んでおり、2005 年では約 3 割の企業で年俸制を導入していることになる。また、30-99 人の小規模企業においても、1994 年の 4%から 2005 年には 11%まで増加している。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「就労条件総合調査」において年俸制をとる労働者が 1 人でもいる企業の割合が調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は以下のとおりである。

表 2 1 - 1 年俸制導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	常用労働者数 1000人以上	常用労働者数 300-999人	常用労働者数 100-299人	常用労働者数 30-99人
1994	4.3	7.9	6.8	3.9	4.0
1996	8.6	15.9	14.4	11.4	7.0
1998	12.3	25.6	20.2	13.4	10.8
2002	11.7	28.8	19.9	17.0	8.9
2004	13.7	31.9	26.8	16.7	10.9
2005	13.9	28.9	24.9	18.2	11.0

資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：年俸制をとる労働者が 1 人でもいる企業の割合。

1998年までは12月末日現在、2002年以降は 1 月 1 日現在。

## 2 1. 2 専門職制度導入企業割合

### ①指標の解説

企業における中高年層の処遇として、部長や課長といったいわゆるラインの役職の他に、「専門職制度」を導入しているケースがある。ここでは、専門職制度を導入している企業の割合をみる。

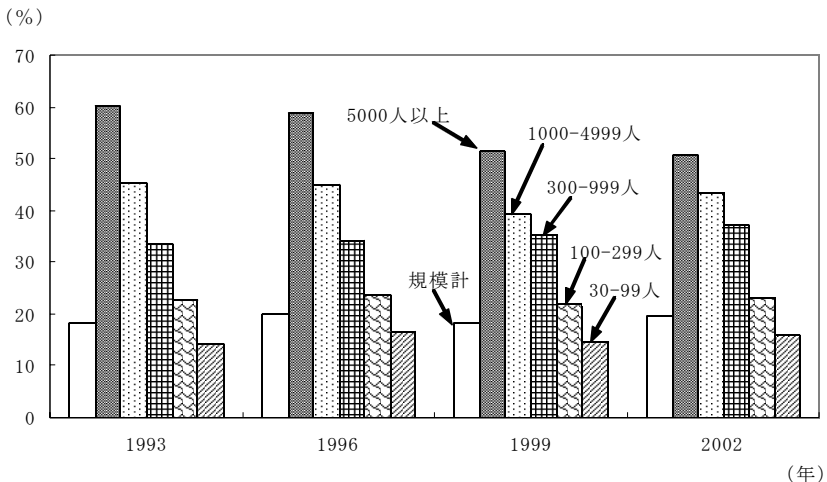
本来は、この制度によって労働者の専門能力が発揮され、組織の効率化が期待される場所であったが、ここでいう「専門」の意味が明確ではないために、あまり有効に機能していない側面もあり、実際にはポスト不足を解消するための処遇的なものとして運用されている場合も少なくない。

一方、現在の若年層の意識をさぐると、いわゆるジェネラリストとして管理職となるよりも、専門分野をもつことを希望する者が少なくない。その意味で、今後はスペシャリストの結果としての、本来の「専門職制度」が求められることになるかもしれない。

### ②指標の作成結果

専門職制度導入企業割合は以下のとおりである。

図 2 1 - 2 専門職制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

### ③作成結果の説明

時系列の変化はあまりなく、ほぼ横這いで推移している。企業規模別にみると、企業規模が大きいほど専門職導入企業割合も高まっている。5000人以上の企業では、半数以上の企業で導入されているのに対し、30-99人の企業では導入割合は20%に満たない。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「雇用管理調査」において、専門職制度を導入している企業の割合が企業規模別に調査されているので、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 2 1 - 2 専門職制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5000人以上	1000-4999人	300-999人	100-299人	30-99人
1990	16.2	57.8	43.0	36.2	17.9	13.0
1993	18.1	60.3	45.3	33.5	22.8	14.2
1996	19.9	58.9	44.9	34.0	23.6	16.5
1999	18.2	51.5	39.2	35.3	21.9	14.7
2002	19.5	50.7	43.3	37.3	23.1	15.9

資料：「雇用管理調査」

## 2 1. 3 育児休業制度導入企業割合

### ①指標の解説

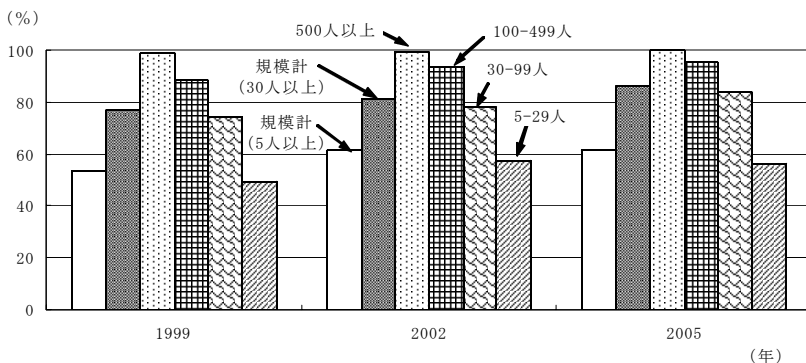
女性の社会進出が進んでいるが、一方で結婚や出産を契機に退職する女性も少なくない。出産後の育児と仕事を両立するのは、時間的にも体力的にも困難であるため、夫婦の一方が仕事を中断せざるを得ず、多くの場合は女性が育児に専念することになる。このため、女性の本格的な社会進出が阻まれてしまうことになる。

こうした中で、育児を目的として長期の休業を認める育児休業制度を導入する企業が増加してきた。ここでは、育児休業制度を導入している企業の割合をみることにする。ただし、1992年から施行された育児休業法（育児・介護休業法）により、就業規則に育児休業の規定がない場合でも、一定の条件を満たす従業員に対しては育児休業の申し出を拒否することはできない。そこで以下では、就業規則の中に育児休業についての規定を定めている企業の割合をみることにする。

### ②指標の作成結果

育児休業制度の規定のある企業割合は以下のとおりである。

図 2 1 - 3 育児休業制度導入企業割合



資料：「女性雇用管理基本調査」

注：育児休業制度の規定のある企業割合。

### ③作成結果の説明

時系列の推移を30人以上でみると、1993年では全体の50%程度だった導入割合が、2005年には約9割まで増加している。規模別にみると、大規模企業ほど導入が進んでいる。500人以上の大企業では100%に近い導入割合となっており、100-499人規模でも90%以上まで導入が進んでいる。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」において、育児休業の規定の有無が企業規模別に調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の数値は以下のとおりである。

表 2 1 - 3 育児休業制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計 (5人以上)	規模計 (30人以上)	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人
1990	-	21.9	37.5	23.0	21.3	-
1993	-	50.8	95.2	72.2	45.1	-
1996	-	60.8	97.1	81.4	55.4	-
1999	53.5	77.0	98.7	88.5	74.0	49.4
2002	61.4	81.1	99.2	93.6	78.0	57.5
2005	61.6	86.1	99.9	95.5	83.7	56.5

資料：「女性雇用管理基本調査」

注：1990年は育児休業制度のある企業割合。

1993年以降は育児休業制度の規定のある企業割合。

## 2 1. 4 介護休業制度導入企業割合

### ①指標の解説

高齢化の進展に伴い、要介護高齢者の増加が懸念されている。2000年4月からは公的介護保険制度が開始され、介護サービスの供給体制も次第に整備されていくことが期待されるが、一方で家族による介護を望む高齢者も少なくない。このとき、家族が外で働いている場合には、介護と仕事の両立は極めて困難となるため、仕事を諦めざるを得ないケースが多い。

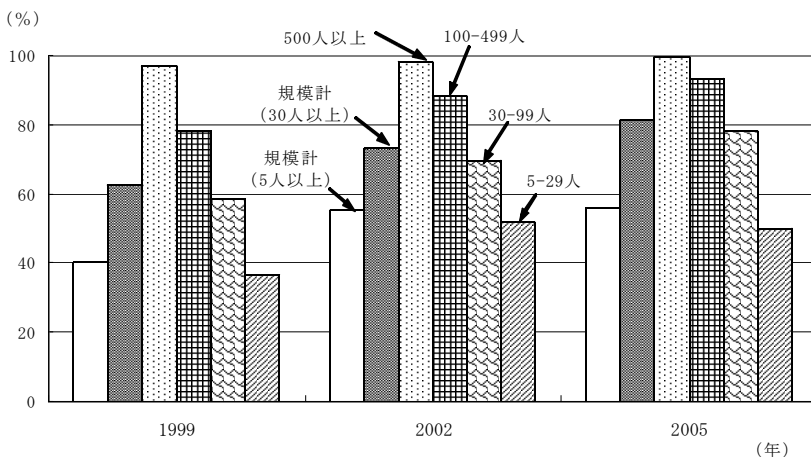
そこで、家族の介護を目的とした長期の休業を認める介護休業制度が導入されるようになった。ここでは、この制度を導入している企業の割合をみることにする。

なお、育児・介護休業法により、1995年から、労働者は一定の要件の下で介護休業を取得する権利を付与されている。

### ②指標の作成結果

介護休業制度導入企業割合は次のとおりである。

図 2 1 - 4 介護休業制度導入企業割合



資料：「女性雇用管理基本調査」

注：介護休業制度の規定のある企業割合。

### ③作成結果の説明

時系列の変化をみると、この15年の間に導入割合はかなり高まっている。規模別では、企業規模が大きいほど導入割合も高まり、企業規模500人以上では100%近い企業で導入されている。一方、規模の小さい企業でも上昇傾向にあるが、2005年において企業規模30-99人では、8割、5-29人では、5割程度にしか達していない。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」において、介護休業制度の導入企業割合が企業規模別に調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の値は以下のとおりである。

表2 1 - 4 介護休業制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計 (5人以上)	規模計 (30人以上)	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人
1990	-	13.7	20.0	13.1	12.9	-
1993	-	16.3	51.9	22.5	14.2	-
1996	-	23.2	68.1	32.6	20.2	-
1999	40.2	62.7	96.8	78.1	58.7	36.4
2002	55.3	73.2	98.0	88.2	69.5	51.7
2005	55.6	81.4	99.4	93.2	78.3	50.2

資料：「女性雇用管理基本調査」

注：1996年までは介護休業制度のある企業割合。

1999年以降は介護休業制度の規定のある企業割合。



## 2 1. 5 フレックスタイム制度採用企業割合

### ①指標の解説

少子高齢化の進展や国際競争力の激化など社会経済環境が大きく変化していく中で、生産性を高めてある程度の経済成長を維持していくために、個々の労働者が独創性を追求してその能力を十分に発揮できる労働環境が必要になっている。一方、労働者の価値観やライフスタイルの多様化が進み、より柔軟な就業形態への志向が強まっている。

こうした中で、労働時間の管理の仕方も変化している。これまでのような画一的な時間管理ではなく、仕事の内容によっては就業時間を従業員の裁量にある程度任せることによって労働効率を上げようとする動きがみられる。その典型例がフレックスタイム制度である。これは、一日の労働時間帯の中でコアタイムを設け、その時間帯に勤務すれば、出社時間や退社時間は本人の裁量に任せるといったものである。

ここでは、こうしたフレックスタイム制度を採用している企業割合をみる。

### ②指標の作成結果

フレックスタイム制度採用企業割合は図 2 1 - 5 のとおりである。

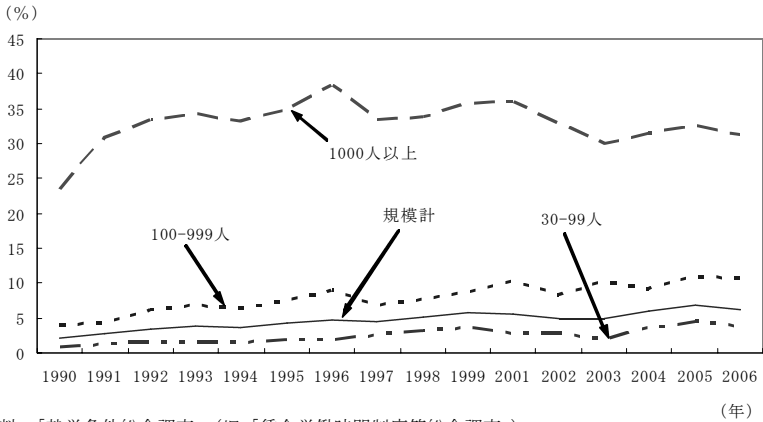
### ③作成結果の説明

企業規模間で比較すると、その格差が大きい。1000人以上の大企業では、30%を超す企業でフレックスタイム制度が採用されているが、100-999人以下の中企業では10%程度にとどまり、30-99人の小規模企業ではほとんど採用されていない。ただ、中小企業においては、採用割合は増加傾向にある。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）において、フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合が調査されているので、これを利用した。なお、1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在の数値である。

図 2 1 - 5 フレックスタイム制度採用企業割合



資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合。  
1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在。

⑤指標のデータ

指標の値は次のとおりである。

表 2 1 - 5 フレックスタイム制度採用企業割合

(単位：%)

年	規模計	常用労働者数 1000人以上	常用労働者数 100-999人	常用労働者数 30-99人
1990	2.2	23.4	4.0	0.8
1991	2.7	30.8	4.3	1.2
1992	3.5	33.5	6.3	1.4
1993	3.9	34.2	6.8	1.6
1994	3.6	33.3	6.5	1.4
1995	4.3	34.9	7.4	1.9
1996	4.8	38.4	9.0	1.9
1997	4.4	33.4	6.9	2.5
1998	5.1	33.9	7.7	3.2
1999	5.7	35.7	8.8	3.6
2001	5.6	35.9	10.3	2.8
2002	5.0	32.8	8.3	2.8
2003	4.9	30.1	10.2	2.0
2004	5.9	31.6	9.3	3.7
2005	6.8	32.5	10.9	4.4
2006	6.3	31.2	10.7	3.8

資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合。  
1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在。