

図1 労働組合の有無(単一回答、%) (n=2765)



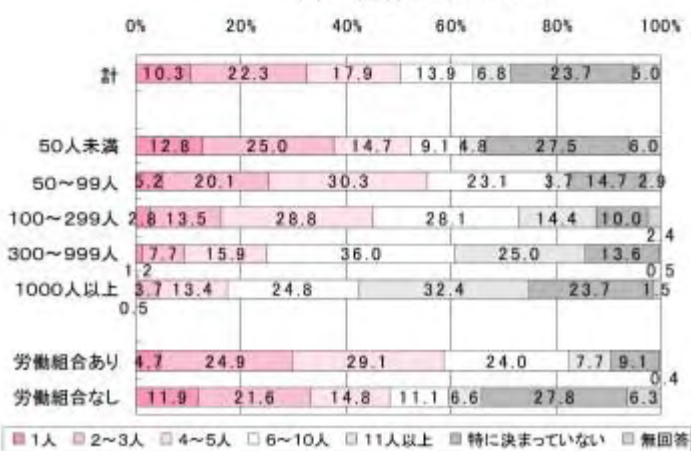
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図2 経営者と従業員代表との協議の場の設定の有無(単一回答、%) (n=2765)



出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図3 労使協議機関の従業員側委員の人数(単一回答、%) (n=1215)



注:労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

I はじめに

わが国では、近年、産業構造や企業の人事管理に関する意識の変化などを背景として、人事管理の個別化・多様化が進展しつつある。他方、就業形態や就業意識も多様化が進む中で、労働者が納得・安心して働くことができる環境作りが求められている。このような観点から、労働契約に関するルール

を整理・整備し、明確化を図るよう、厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」が、本年四月に中間取りまとめを発表し、現在も議論が進行中である。これらの流れを踏まえ、今後の労働契約法制の在り方に関する議論に資することを目的として、労働政策研究・研修機構は、労働契約の成立から展開、終了にいたる労働契約をめぐる実態を調査した。

調査は、労働契約の成立と終了に係る「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成一六年一〇月実施。以下、「従業員関係調査」と略)と、労働条件の設定・変更や労働契約の展開に係る「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成一六年一二月実施。以下、「労働条件調査」と略)の二つ。両調査ともに調査対象は、東京商工リサーチの企業

データベースから、産業別(二区分)・従業員規模別(五区分)に単純無作為抽出した全国の従業員規模一〇人以上の企業一〇〇〇〇社(農林漁業に属する企業を除く)。調査票は郵送配布し、郵送回収した。

調査の有効回答数は、従業員関係調査が二七六五社(有効回答率二七・七%)、労働条件調査が二六七七社(有効回答率二六・八%)。回収した調査票のデータは、産業別・規模別に全国の企業数(総務庁統計局『平成一三年事業所・企業統計調査』結果を利用)に一致するように復元を行っている(なお、本稿に掲載している図表の「n」は、原数値であることに注意)。

労働契約をめぐる実態に関する調査

調査部 奥田栄二

従業員関係調査によれば、労働組合

II 労働組合と労使協議機関

得られたデータ・知見について、本稿にすべて盛り込むことはできない。したがって、本稿では、まず、現行の労使自治で有力なツールと考えられている「労働組合と労使協議機関」について現状をまとめてから、「労働条件の設定・変更」の実態をとりあげる。また、近年のトピックである個別の労働条件設定の問題をみるため、「個別化の状況と変更解約告知」についてもみる。次に、「労働契約の成立」、「労働契約の展開」、「労働契約の終了」について、主要と思われるデータをとりあげる。

のある企業は全体で九・四%だった。規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなっており、「五〇人未満」では五・六%であるものが、「一〇〇人以上」では七三・五%となつている(図1)。労働組合がある企業のうち、単一組合は八八・四%。過半数組合を有しているのは七〇・三%である。

一方、労働組合との団体交渉以外で、経営者側と従業員の代表者とが協議・意見交換する常設の場・会議(以下、「労使協議機関」という)が設定されている企業は二九・三%となつている。これを規模別にみると、労使協議機関を設置している割合は規模が大きくなるほど高く、「一〇〇人以上」では

七三・九%となつている。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で六七・五%、労働組合のない企業で二五・三%だった(図2)。

労使協議機関の招集主体は、「労使いずれも招集できる」としている企業が四五・七%と最も多く、次いで「常に使用者が招集する」企業が三六・三%などとなつている。

従業員委員側の人数は、「特に決まっていない」とする企業が二三・七%と最も多いものの、人数を回答しているところでは、「二〜三人」が二二・三%と最も多く、次いで「四〜五人」が一七・九%、「六〜十人」が一一・九%だった。規模が大きくなるほど、従業員側委員の人数も多くなる傾向に

ある。従業員側委員を「一人」と回答した企業の割合をみると、「五〇人未満」で、他の規模階層よりも高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業において、「特に決まっていない」とする割合が高くなつている(図3)。

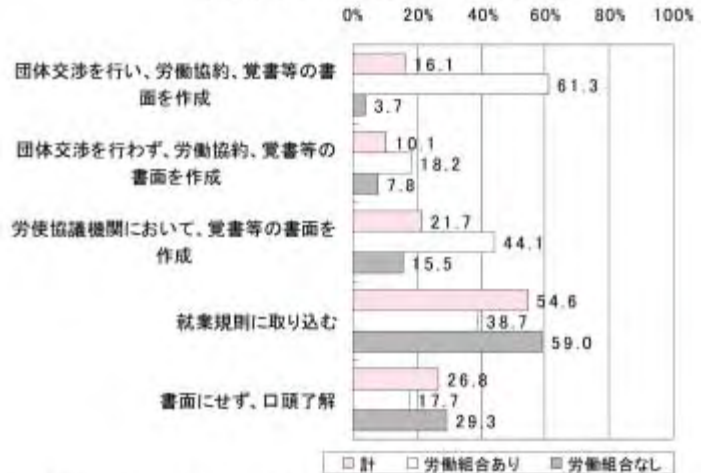
従業員側委員の任期をみると、「特に決まっていない」とする企業が五一・六%と最も多い。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど任期を定める割合は高くなり、任期も長くなる傾向にある。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業のほうが、労働組合のない企業に比べて、従業員側委員の任期を定めている割合が高い(図4)。

図4 労使協議機関の従業員側委員の任期 (単一回答、%) (n=1215)



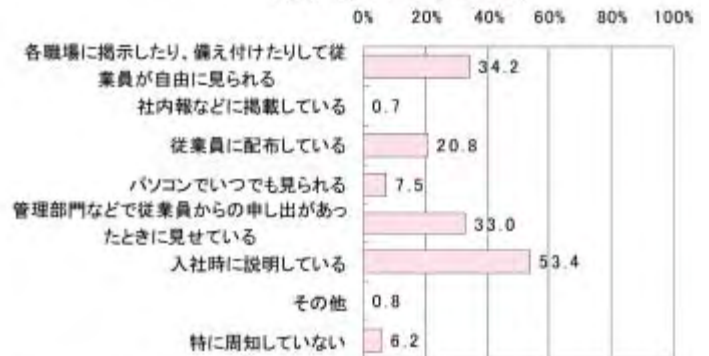
注: 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に集計
出所: 従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図5 労使協議で合意に達した場合の合意内容確認のための措置(複数回答、%) (n=1215)



注: 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に集計
出所: 従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図6 従業員に対しての就業規則の周知方法 (複数回答、%) (n=2636)



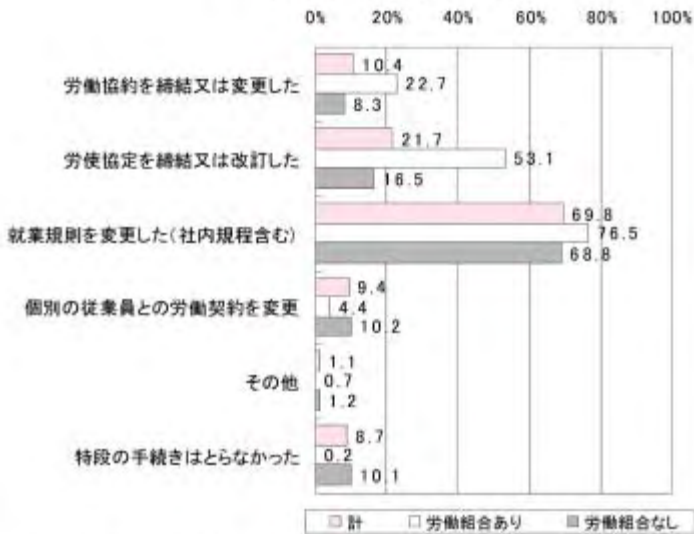
注: 就業規則を作成している企業(「企業全体として共通で作成している」「各々の事業所ごとに作成している」)を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図7 ここ5年間の労働条件変更の有無
(単一回答、%) (n=2677)



出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図8 労働条件変更における手続き
(複数回答、%) (n=1738)



注:ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図9 就業規則の変更にあたり、行政に対する届出に際して過半数組合や従業員の過半数代表者への意見聴取の有無(単一回答、%) (n=1420)



注:ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則(社内規程含む)を変更した」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

労働条件調査によれば、就業規則を

Ⅲ.労働条件の設定・変更

労働協議機関で合意に達した場合の確認方法については、「就業規則に取り込む」とする答えが五四・六%と最も多い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「団体交渉を行い、労働協約、覚書等の書面を作成」が六一・三%と最も多くなっている。一方、労働組合のない企業では、「就業規則に取り込む」との回答が五九・〇%となっており、とくに労働組合のない企業において就業規則が労働条件の設定に重要な役割を担っていることがうかがえる結果となっている(図5)。

「企業全体として共通で作成している」との回答が九〇・五%、「個々の事業所ごとに作成している」が三・九%となっている。

就業規則を作成している企業について、従業員に対する就業規則の周知方法をみると、五三・四%の企業が入社時に説明しており、次いで、「各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られる」が三四・二%、「管理部門などで従業員からの申し出があったときに見せている」が三三・〇%、「従業員に配布している」が二〇・八%などとなっている(図6)。

次に、ここ5年間で労働条件の変更を行ったかどうかを尋ねたところ、「あった」との回答が全体で四二・六%を

占めており、「まだ変更していないが検討中である」も四・五%あった(図7)。労働条件を変更した(変更を検討している)企業について、労働条件を変更した(変更を検討している)項目を尋ねたところ、賃金関係で五六・二%、労働時間関係で四四・一%となっている。

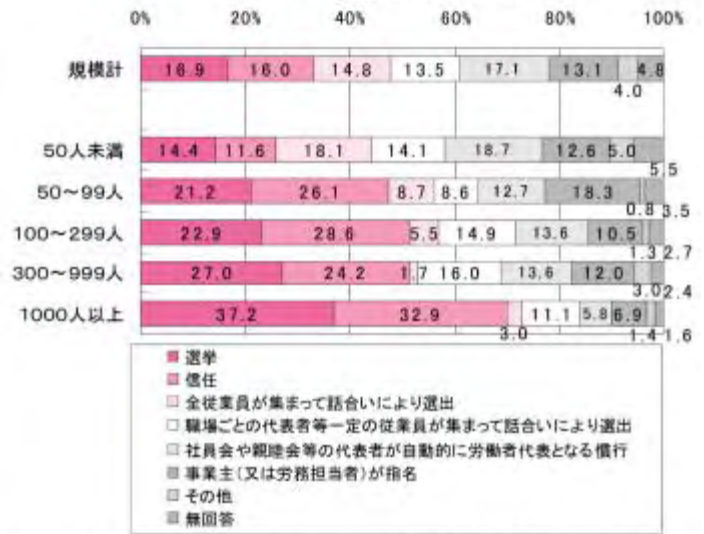
労働条件変更の手続きについてみると、「就業規則(社内規程含む)を変更した」が六九・八%と最も多く、次いで「労使協定を締結又は改訂した」が二一・七%、「労働協約を締結又は変更した」が一〇・四%、「個別の従業員との労働契約を変更」が九・四%などとなっている(図8)。

なお、ここ5年間において、就業規則

の改訂にあたって、行政に対する届出に際して添付する意見書を得るために、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴いたかと尋ねたところ、「過半数組合の意見を聴いた」が一〇・四%、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が六九・一%となっていた(過半数組合や従業員の過半数代表者への意見聴取は約八割を占めている)。これを規模別にみると、過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の割合は規模が大きくなるほど高くなっている(図9)。

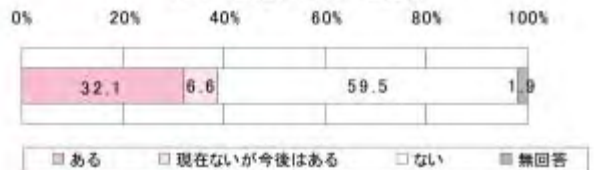
なお、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業について、従業員の過半数代表者の選任方法を尋ねたところ、「社員会や親睦

図10 従業員の過半数代表者の選任方法 (単一回答、%) (n=776)



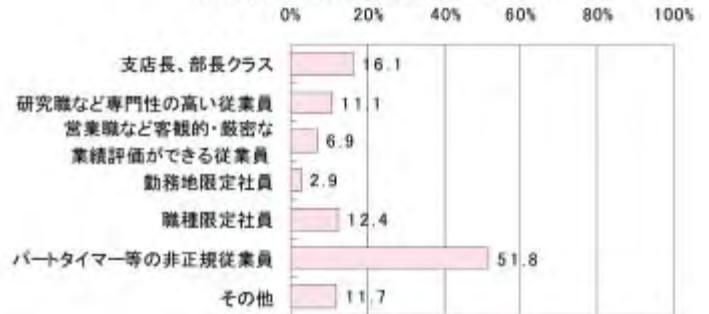
注:この5年間に就業規則の改訂に当たり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図11 労働者との間の個別の労働条件設定の有無 (単一回答、%) (n=2636)



注:就業規則を作成している企業(「企業全体として共通で作成している」)「個々の事業所ごとに作成している」を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図12 個別に労働条件を決定している従業員の種類(複数回答、%) (n=1073)



注:就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行」との回答が一七・一%と最も多く、次いで「選挙」が一六・九%、「信任」が一六・〇%、「全従業員が集まって話し合いにより選出」が一四・八%などとなっている。これを規模別に見ると、「選挙」と「信任」はおおむね規模が大きくなるほどその割合が高くなっている(図10)。

IV. 個別化の状況と変更解約告知

個別の労働条件設定の状況

労働契約の個別化に伴い、個別契約において労働者の職務内容や勤務地が特定されるケースが増えている。この

ような特定された労働条件を変更するためには、集団的な就業規則の変更法理では対応できない面もあるため、使用者は対象の労働者に対し、労働条件の変更を同意しない場合は解雇することがあることを示しながら、労働条件の一部変更を提案するケースが想定される。いわゆる「変更解約告知」である。労働条件調査では、個別の労働条件の設定の状況と変更解約告知の実態についても尋ねた。

まず、就業規則を作成している企業について、就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することがあるかを尋ねたところ、全体では三二・一%の企業が「ある」と回答しており、「現在はないが今後はある」と

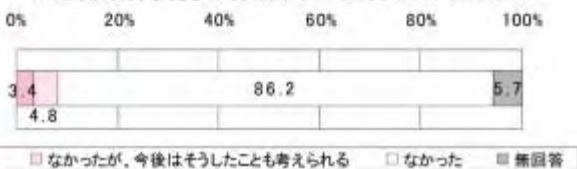
する企業も六・六%あった(図11)。個別の労働条件設定が「ある」とする割合を規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高まっており、「五〇人未満」では三〇・五%、「五〇〇人」では三三・九%、「一〇〇〇人」では三九・九%、「三〇〇〇人」では四八・〇%、「一〇〇人以上」では五五・九%となっている。

個別に設定されている労働条件は、「賃金」と「労働時間」がそれぞれ七八・九%、七六・〇%と七割台であり、次いで、「勤務する日」が五五・五%、「職務内容の限定」が三三・八%、「勤務地の限定」が一八・一%だった。個別に労働条件を設定している従業

員の種類としては、「パートタイマー等の非正規従業員」が一・八%と最も多くなっており、次いで、「支店長、部長クラス」が一六・一%、「職種限定社員」が一・四%、「研究職など専門性の高い従業員」が一・一%などとなっている(図12)。

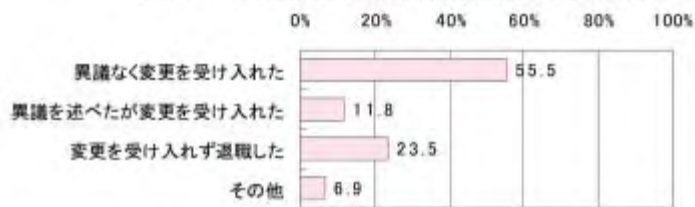
個別に労働条件を設定する際の手続きについては、「対象者との個別の話し合いのみで決める」が七七・五%を占めており、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」とする割合は、規模が大きくなるほどわずかながら高まっている。

図13 ここ5年間における労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件変更の有無(単一回答、%) (n=2677)



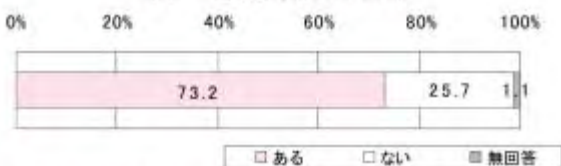
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図14 当該従業員の対応(複数回答、%) (n=72)



注:ここ5年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件の変更を行ったことが「あった」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図15 採用された従業員への試用期間の有無(単一回答、%) (n=2765)



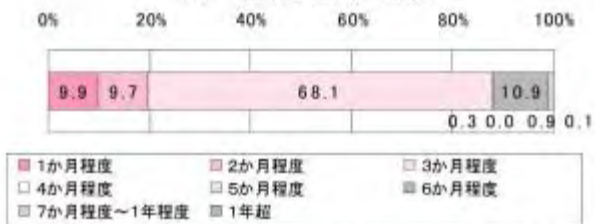
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図16 新規学卒者採用の試用期間(単一回答、%) (n=1906)



注:採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図17 中途採用の試用期間(単一回答、%) (n=2099)



注:採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

変更解約告知の状況

次に、労働条件調査では、ここ5年間に於いて、労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上で、労働条件の変更をしようとしたことがあるかについても尋ねている。いわゆる変更解約告知であるが、「あった」とする企業は三・四％、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」とする企業も四・八％であった(図13)。

変更した労働条件としては、「賃金」が七五・五％と最も多く、次いで「労働時間」が二四・二％、「職種」が一・九・七％、「就業場所」が九・九％などとなっている。

V 労働契約の成立

変更解約告知を申し込んだ場合の従業員の対応としては、「異議なく変更を受け入れた」とする回答が五五・五％と最も多いものの、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が一・八％あり、「変更を受け入れず退職した」とする回答は二三・五％であった(図14)。

従業員関係調査によれば、採用された従業員の試用期間の設置の有無をみると、試用期間がある企業が七三・二％を占めている(図15)。その割合は、おおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にあり、「五〇人未満」では六九・八％、「五〇～九九人」では八六・五％、「一〇〇～二九九人」では八六・

五％、「三〇〇～九九九人」では九〇・二％、「一〇〇〇人以上」では八七・〇％となっている。

労働者を雇い入れる際に、「試用」に関して知らせている事項については、「試用期間の有無」が九四・九％、「試用期間の長さ」が九一・四％、「試用期間中の処遇(賃金、労働時間等)」が八一・六％と八割を超える高い水準にある。これに対して、本採用への移行の拒否等にかかわる事項については割合が低くなり、「本採用後の処遇(賃金、労働時間等)」が五二・八％、「試用期間中の解雇事由」が四三・五％、「本採用を拒否する事由」が三六・二％、「試用期間の延長の有無」が二六・六％、「試用期間の延長の判断基準」

が一四・一％などとなっている。「その他」も〇・九％あり、具体的には、「試用期間は正式採用後継続年数に算入すること」「試用期間は労働組合員になれない旨通知」などの記述があった。

新規学卒者を採用する際の試用期間については、回答企業で「三カ月程度」が六九・一％と最も多く、次いで「六カ月程度」が一・二・二％などとなっている(図16)。企業の規模に関わらず、ほとんどの企業は六カ月程度より短い試用期間をとっていた。中途採用の試用期間も同様で、回答企業で「三カ月程度」が六八・一％と最も多く、ほとんどの企業で、試用期間は六カ月程度よりも短い(図17)。

VI:労働条件の展開

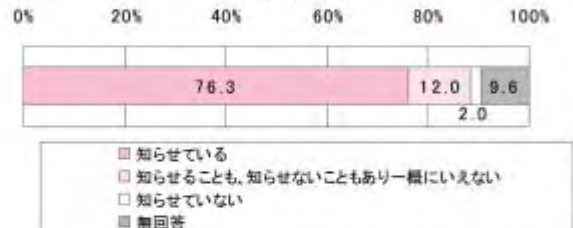
転勤で、親等の介護なども配慮

労働条件調査によれば、配置転換を行う企業（「定期的に行う」と「定期的ではないが、行う」の合計）は全体の三六・二％であり、規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。そのうち、転居を伴う配転（転勤）の実施状況についてみると、転勤はほとんどないとする企業と、転勤が必要な事業所はないとする企業の合計は六五・〇％だった。ただし、一〇〇〇人以上規模では、正規従業員のほとんどが転勤をする可能性があるとする企業が五四・九％となっている。



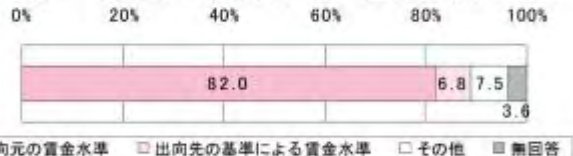
注: 転勤のある企業(「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」)を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図19 出向期間の出向者への通知(単一回答、%) (n=1017)



注: 出向期間を「定めている」「ケースでまちまちで一概にいえない」と回答した企業を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図20 出向者の賃金水準(単一回答、%) (n=1548)



注: 出向にかかわっている企業(「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」)を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図21 出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合の負担(単一回答、%) (n=1383)



注: 出向者の賃金の水準について、主に「出向元の賃金水準」で出向を行っている」と回答した企業を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

転勤の対象者本人への通知時期は、「一カ月より前」が三四・二％と最も多く、次いで、「四週間(一カ月)程度前」が三三・七％、「二週間程度前」が一一・八％、「一週間程度前」が六・九％などとなっている。

また、転勤の対象者を選定する際に考慮する事項としては、「本人の健康状態」が五八・一％と最も多く、次いで、「親等の介護」が四五・一％、「子供の教育」が三七・五％、「単身赴任となること」が三一・六％、「配偶者の勤務」が三三・〇％、「自宅の購入」が一三・五％などとなっている。「その他」も一三・四％あり、「所属滞留年数」や「配偶者の出産」「出身地」「通勤範囲」「宿舍」などの記述があ

った(図18)。

転勤の実施に先立つ対象者本人への意向打診の有無については、必ず行う企業は五五・三％であり、行う場合もあるとする企業を合わせると七八・八％となっている。一方、意向打診をする企業のうち、「原則として同意を得る」とする企業が七四・一％と最も多く、次いで「条件などできる配慮は行いが、同意が得られなくとも転勤させる」は一・二・七％などとなっている。

出向者の賃金は8割が出向元基準

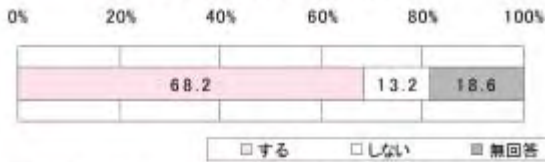
次に、出向についてみると、出向とはほとんど関係がないとする企業が六六・二％である一方、出向者の送り出し、または受け入れを行っている企業

は二七・二％となっている。しかし、「一〇〇〇人以上」の企業では、主に出向者を送り出している企業が六八・八％となっている。

出向にかかわっている企業について、出向の期間をあらかじめ定めているかを尋ねたところ、「定めていない」が四二・五％と最も多く、次いで、「定めている」が三一・二％、「ケースでまちまちで一概にいえない」が二四・二％だった。

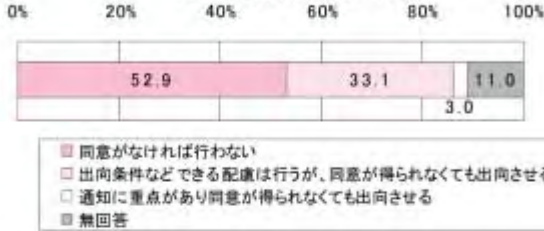
出向期間を「定めている」または「ケースでまちまちで一概にいえない」と回答した企業について、出向期間の通知状況をみると、出向期間を出向者に伝えている企業は七六・三％となっている(図19)。

図22 出向内定者本人への事前の意向打診の有無
(単一回答、%) (n=1171)



注:出向者を出している企業(「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」)を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図23 出向をめぐる本人の意向の尊重の程度
(単一回答、%) (n=876)



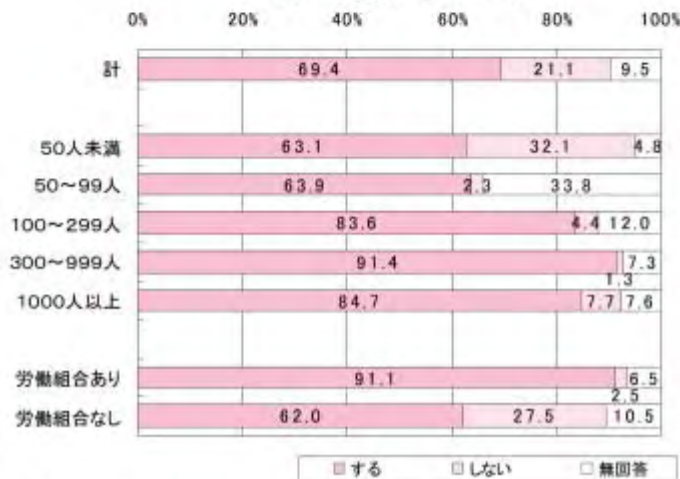
注:出向者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図24 出向時の出向者に対する措置
(複数回答、%) (n=1171)



注:出向者を出している企業(「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」)を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図25 転籍内定者本人への事前の意向打診の有無
(単一回答、%) (n=499)



注:転籍を出している企業(「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」)を対象に集計
出所:労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

「出向期間の長さ」について尋ねた設問では、「ケースでまちまちで一概にいない」が四二・四%と最も多い。具体的な期間では「三年程度」が一六・七%と最も多く、次いで「一年程度」が一六・一%、「二年程度」が一八・二%などとなっている。

出向者の賃金水準をみると、出向元の賃金水準とする企業が八二・〇%と大多数を占めている(図20)。出向元の賃金水準によるとしている企業のうち、出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合の対応について尋ねたところ、出向元企業が全額または一部負担している企業が五五・〇%となっていた(図21)。

また、出向することとなった従業員に対して、事前に意向の打診を行う企業は六八・二%(図22)。事前に意向打診をする企業に、どの程度前に行うか尋ねたところ、「一カ月程度前」に実施するとの答えが五八・三%と最も多く、次いで「二〜三週間前」が二四・六%、「二カ月程度前」が一〇・一%などとなっている。

事前に意向打診を行う企業について、本人の意向をどの程度尊重するかについては、本人の同意がなければ出向を行わないとする企業は五二・九%だった。出向条件などできる配慮は行うが、同意が得られなくとも出向させるとする企業は三三・一%となっている(図23)。

なお、出向時の出向者に対する措置

は、「出向の目的、予定期間等の説明」をしている企業が六五・五%、「出向中の労働条件等の説明」をしている企業が五六・八%、「出向先企業に関する情報提供」をしている企業が五四・三%となっている(図24)。

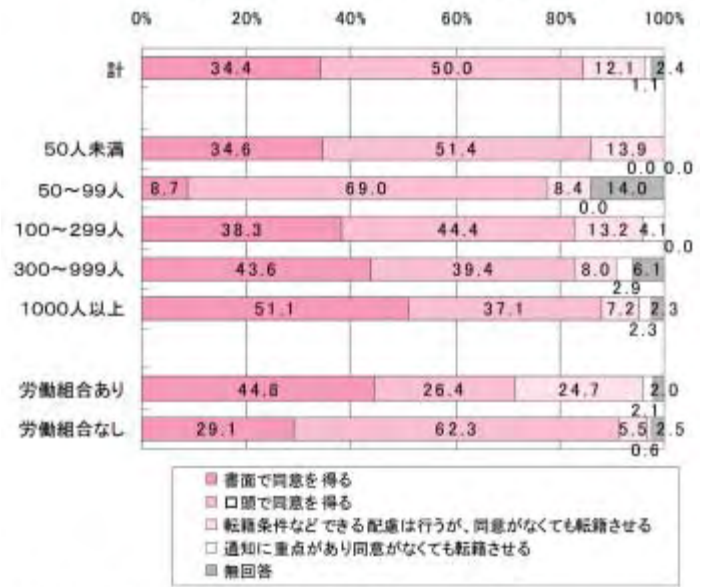
意向打診企業のうち約8割が同意を得て転籍

転籍についてみると、転籍とはほとんど関係がないとする企業が八二・四%である一方、転籍の送り出し、または受け入れを行っている企業は一一・四%だった。しかし、「一〇〇〇人以上」の企業では、主に転籍者を送り出している企業が四〇・四%となっている。

転籍者のかかわっている企業について、転籍者の賃金水準を尋ねたところ、「転籍先の基準による賃金水準」との回答が一六・〇%と過半数を占め、「転籍元の賃金水準」と回答する三五・三%を上回っている。転籍元の賃金が転籍先よりも高い場合に、転籍元が一時金など何らかの方法で負担することがあるか尋ねた問いでは、負担は「ない」とする回答が六三・六%と、負担があるとする二二・七%を上回っている。

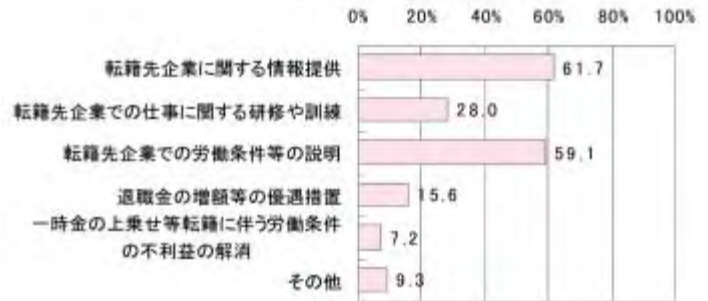
転籍することとなった従業員に対して、事前に意向の打診を行う企業は六九・四%だった。これを規模別にみると、一〇〇人以上規模(一〇〇〜二九九人)「三〇〇〜九九九人」「一〇〇〇人以上」で、意向打診をする企業が

図26 転籍をめぐる本人意向の確認方法とその尊重の程度(単一回答、%) (n=420)



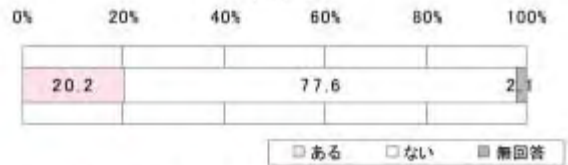
注: 転籍内定者に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図27 転籍時の転籍者に対する措置(複数回答、%) (n=499)



注: 転籍を出している企業(「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」)を対象に集計
出所: 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

図28 正規従業員の解雇の有無(単一回答、%) (n=2765)



出所: 従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

八割超となっている(図25)。

また、事前に意向打診をする企業に対して、どの程度前に意向打診を行うかについて尋ねたところ、「一カ月程度前」に実施するとの回答が四六・五%と最も多く、次いで「二〜三週間前」が三一・五%、「それ以前」(二カ月以上前)が一〇・六%などとなっている。

さらに、事前に意向打診をしている企業について、本人の意向をどのようか確認し、また、どの程度尊重するかを尋ねたところ、書面で同意を得る企業は三四・四%、口頭で本人の同意を得る企業は五〇・〇%であり、同意がなくても転籍させるのは一三・二%となっていた。「書面で同意を得る」と

Ⅶ: 労働契約の終了

8割が解雇理由を明示

従業員関係調査によれば、ここ五年間において、正規従業員を解雇した企業は二〇・二%だった(図28)。ここでの解雇は懲戒解雇を除く。こ

れを規模別にみると、「五〇人未満」では二〇・二%、「五〇〇〜九九九人」では二一・一%、「一〇〇〇〜二九九九人」では一九・一%、「三〇〇〇〜九九九人」では二二・二%、「一〇〇〇〇人以上」では二二・六%というように、すべての規模で二割前後、解雇があったことになる。なお、これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では二二・三%、労働組合のない企業では二二・二%と、労働組合のある企業のほうが若干解雇は少なかった。

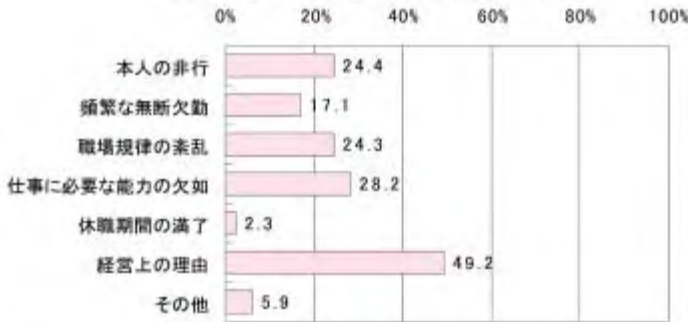
解雇の理由については、「経営上の理由」が四九・二%と最も多く、次いで、「仕事に必要な能力の欠如」が二八・二%、「本人の非行」が二四・四%、「職場規律の紊乱」が二四・三%

などとなっている(図29)。

ここで、普通解雇を行った企業(解雇理由として「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」のいずれかを選択した企業)と「整理解雇」を行った企業(「経営上の理由」を選択した企業)に分けてみると、「普通解雇」を行った企業は五六・六%、「整理解雇」を行った企業は四九・二%だった。

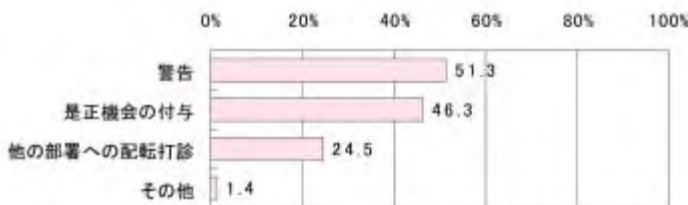
次に、「普通解雇」を行った企業について、解雇に先立つ措置を尋ねたところ、「警告」が五一・三%、「是正機会の付与」が四六・三%、「他の部署への配転打診」が二四・五%などとなっている(図30)。

図29 解雇の理由(複数回答、%) (n=529)



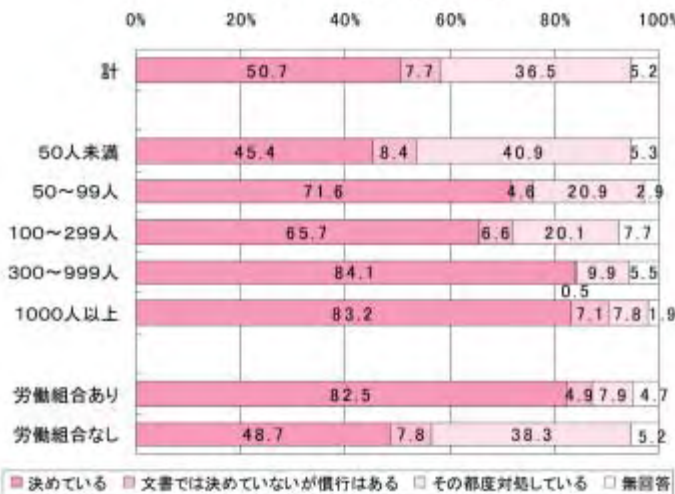
注:ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことがある」と回答した企業を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図30 普通解雇に先立つ措置(複数回答、%) (n=362)



注:解雇理由として、「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」のいずれかを回答した企業を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図31 従業員を解雇する場合の手続きの定め (単一回答、%) (n=529)



注:ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことがある」と回答した企業を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

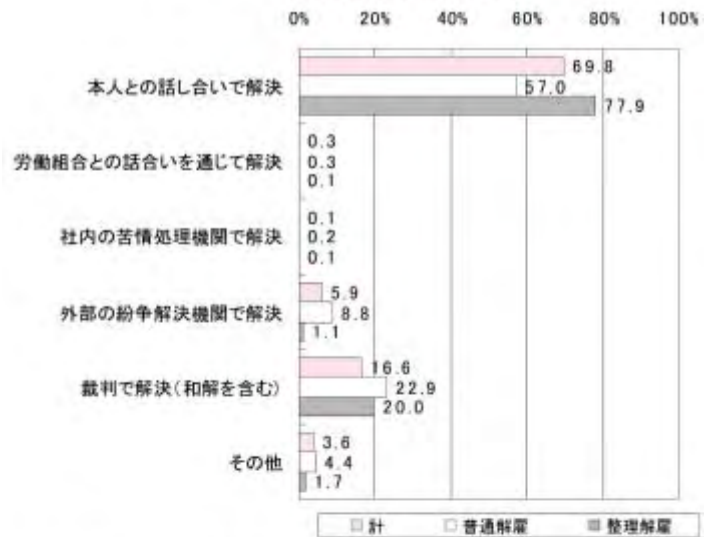
正規従業員を解雇したことがある企業に、解雇する日のどれくらい前に解雇の通告を本人にしたかを尋ねたところ、「一〜二カ月程度前」が六八・一%と最も多く、次いで「二週間以内前」が一・九%となっている。解雇に当たっての手続きとしては、解雇理由を明示するとした企業が八三・九%と最も多く、次いで、「解雇日の明示」が七三・五%、「従業員本人からの意見聴取」が四九・五%などとなっている。

従業員を解雇する場合の手続きの定めについては、「決めていない」とする企業が五〇・七%だった。規模別に見ると、おおむね規模が大きくなるほど「決めていない」とする割合が高まっており、逆には、「その都度対処している」とする割合は、規模が小さくなるほどその割合が高まっている。労働組合の有無別にみると、手続きを「決めていない」割合は、労働組合のある企業では八二・五%である一方で、労働組合のない企業では四八・七%となっており、労働組合のある企業のほうが、手続きを定めている割合が高い(図31)。

解雇する際の労働組合や従業員代表との間での手続きについては、全体で「特に協議はしなかった」とする企業が六九・二%と最も多かった。しかし、労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、六八・二%が「労働組合と協議した」としており、「特に協議はしなかった」のは二二・二%だった。一方、労働組合のない企業では、「特に協議はしなかった」が七二・一%と最も多く、次いで、「従業員の代表を選んでもらい協議」が一・五%だった。

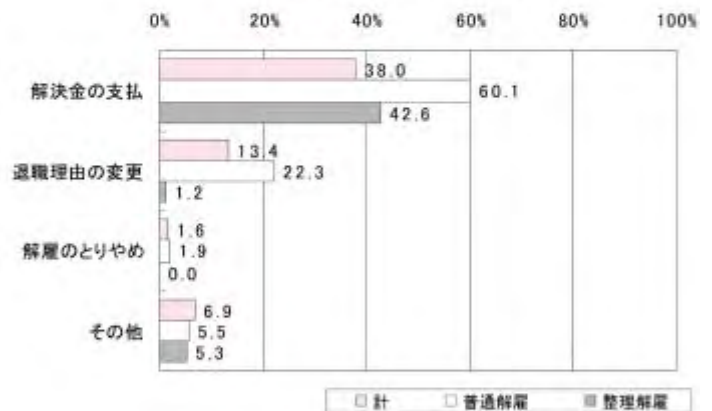
なお、ここで、労働組合等との協議状況について、「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業を比べて、これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「労働組合と協議した」としている企業が、「普通解雇」で七三・三%、「整理解雇」で五一・〇%となっている。一方、労働組合のない企業では、「従業員の代表を選んでもらい協議」したとしている企業が、「普通解雇」で一・四%、「整理解雇」で一六・七%となっていた。

図32 解雇した従業員との間の紛争の解決方法 (複数回答、%) (n=70)



注:ここ5年間で、解雇をめぐり解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図33 解雇した従業員との紛争解決のための特別な措置 (複数回答、%) (n=70)



注:解雇をめぐり解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業 (n=70) を対象に集計
出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

図34 退職する従業員に課す義務の取り決め状況 (複数回答、%) (n=2765)



出所:従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査

普通解雇で6割が解決金支払い

ここ五年間において、解雇をめぐって、解雇した従業員との間で紛争が起こったこと(以下、「個別労働関係紛争」という)があるかについてたずねたところ、「あった」とするのは一・九%だった。これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業にわけてみると個別労働関係紛争が生じた割合は、「普通解雇」を行った企業では一・二・六%、「整理解雇」を行った企業は一・六・五%と、「整理解雇」を実施した企業のほうが紛争の生じる割合がわずかながら高かった。

退職後の従業員義務

話し合いで解決」が六九・八%と最も多い。裁判など外部の紛争解決機関で解決した企業も一部ながらみられた(図32)。解雇した従業員との紛争解決のための特別な措置としては、解決金を支払った企業が全体で三八・〇%と最も多くなっている。なお、「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業とで比べてみると、「解決金の支払」では、「普通解雇」を行った企業が六〇・一%、「整理解雇」を行った企業が四二・六%と、「普通解雇」を実施した企業のほうが解決金の支払いをする割合が高くなっていた(図33)。

退職していく従業員に義務を課す取

り決めについてみると、「取り決めはない」とする企業が五七・一%と最も多く、次いで、「職務上知り得た秘密を退職後漏らさないこと」(「秘密保持義務」)が三三・七%、「退職した会社の名譽を傷つけることは行わないこと」が一七・〇%、「競業関係にある企業に就職しないこと、または競業関係にある事業を開始しないこと」(「競業禁止義務」)が三・七%などとなっている。「その他」も一・三%あり、「在職中のすべての情報・資料等の返還」「個人情報漏らさないこと」「必要に応じて『秘密保持誓約書』を徴求」「在職中に行った自己の責に属すべき職務の責任を免れないこと」など様々な記述があった(図34)。

なお、秘密保持義務を課している企業を規模別にみると、規模が大きくなるほど義務を課している割合が高くなっており、一方、競業禁止義務を課している企業も規模が大きくなるほどその割合は高くなっている。

退職者に義務を課す取り決めの規定の形式は、「就業規則」が四七・九%と最も多く、次いで、「特に形式は定めておらず慣行による」が一九・〇%、「従業員の入社時に書面を交わす」が一・二・七%、「その都度退職する従業員との間で書面をかわす」が一〇・九%などとなっている。