

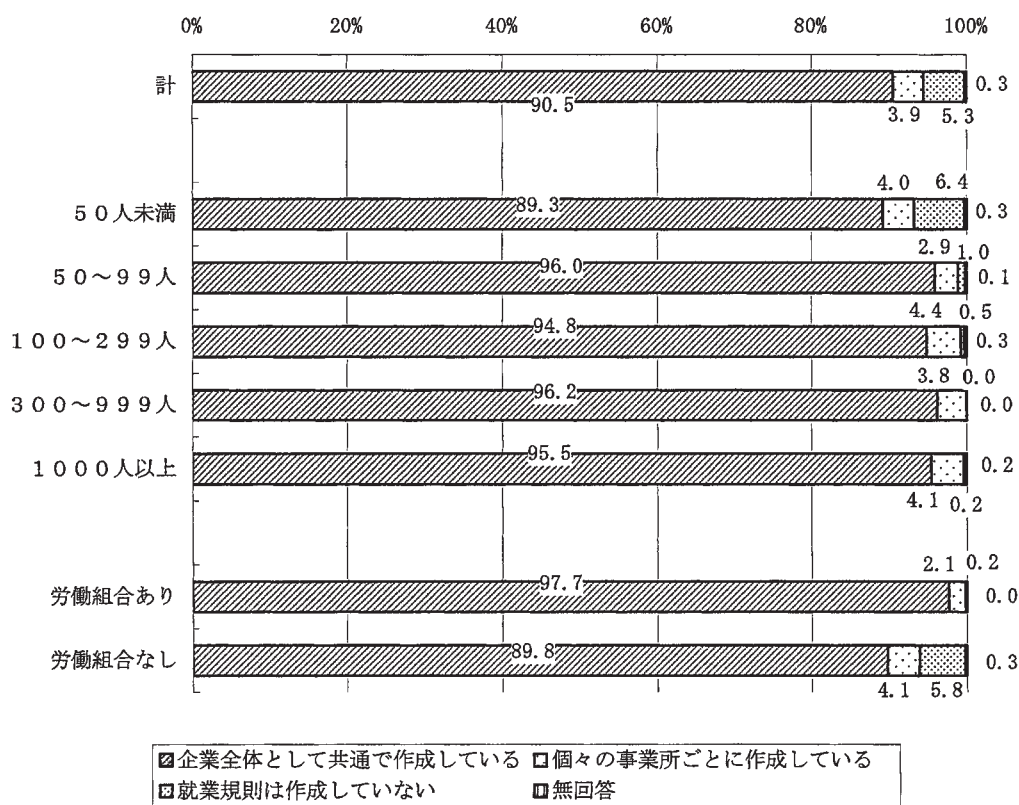
第2章 就業規則と労働条件の設定について

第1節 就業規則について

1. 就業規則の作成状況

就業規則の作成状況については、「企業全体として共通で作成している」との回答が90.5%、「個々の事業所ごとに作成している」は3.9%。「就業規則は作成していない」は5.3%だった（図表2-1、付属統計表第14表）。

図表2-1：就業規則の作成状況（単一回答、%）＜問5-①＞



n=2677

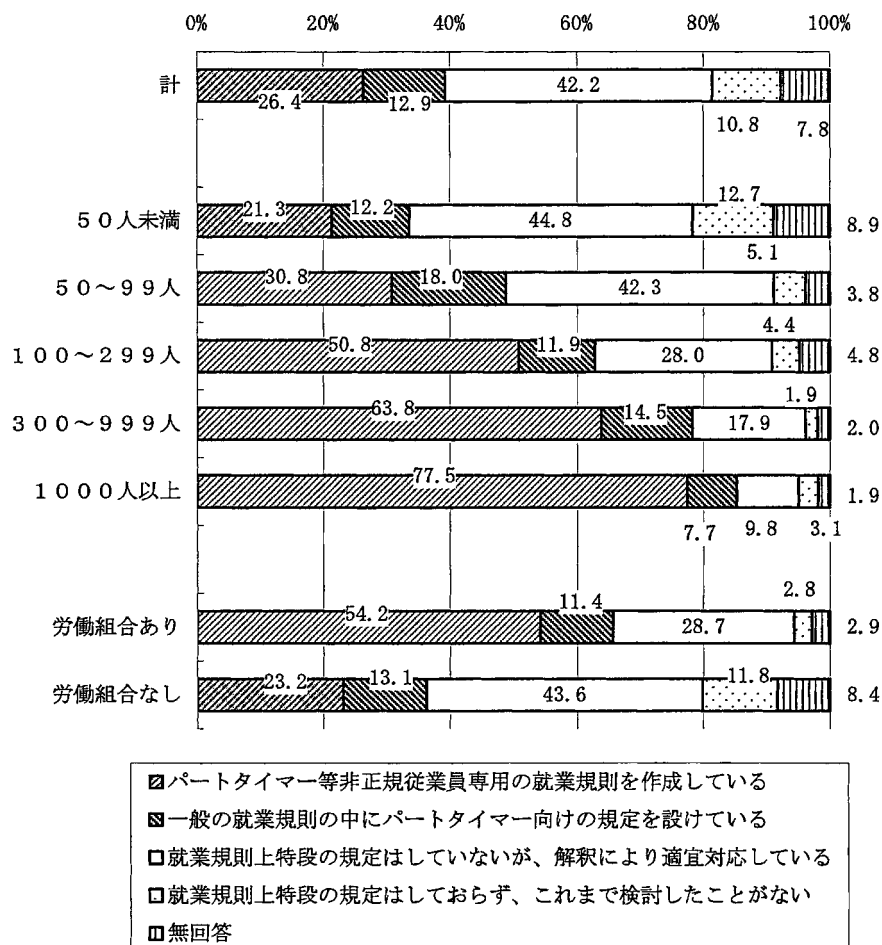
2. 非正規従業員の就業規則

就業規則を作成している企業で、「パートタイマー」や「パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」企業を除いて、パートタイマーなど非正規従業員の就業規則の扱いを尋ねたところ、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は26.4%、「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」は12.9%だった。一方、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」は42.2%、「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」も10.8%あった。

これを規模別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は規模が大きくなるほどその割合が高くなる一方で、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」はおおむね規模が小さくなるほどその割合が高い（図表2-2、付属統計表第16表）。

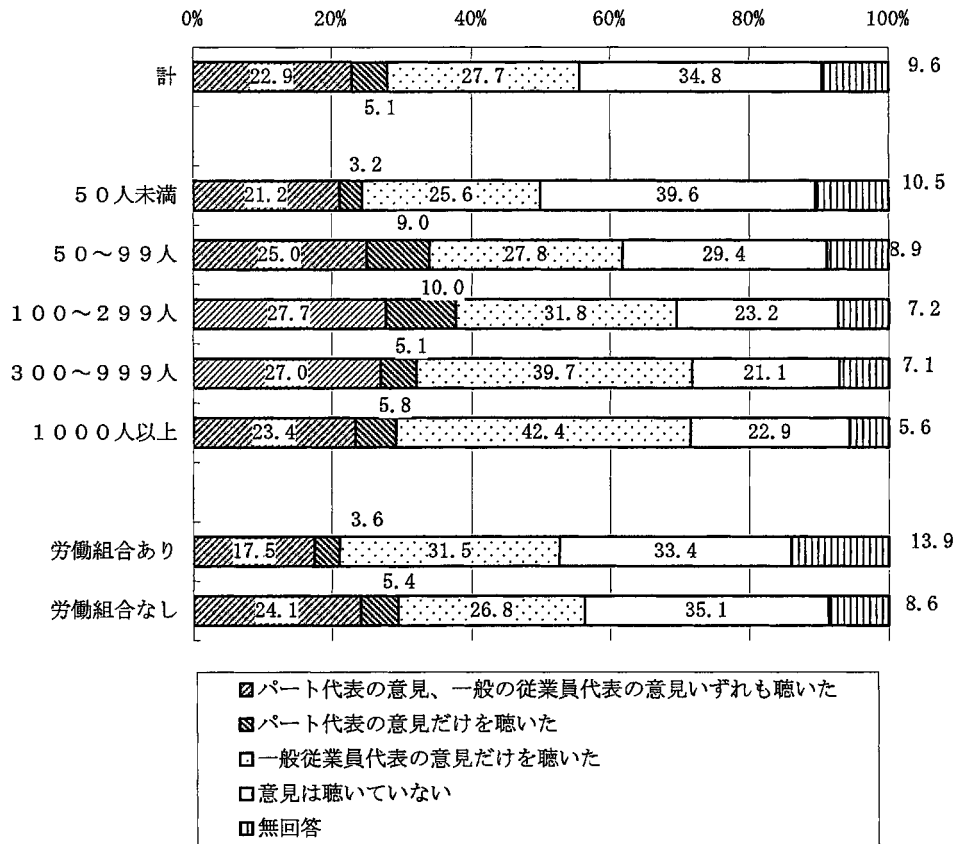
次に、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業について、規定作成の際にパートタイマー代表などの意見を聴いたかを尋ねたところ、何らかの形でパートタイマーの意見を聴いた割合（「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」22.9%と「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」5.1%の合計。）は、28.0%となっている。これを規模別にみると、何らかの形でパートタイマーの意見を聴いた割合はいずれの規模でも3割前後存在している。なお、「意見は聴いていない」とする企業割合は、おおむね規模が小さくなるほどその割合が高い（図表2-3、付属統計表第18表）。

図表 2-2：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（単一回答、%）
 <問 5-②>



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」）のうち、「(2)パートタイマー」や「(3)パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」と回答した企業を除いて集計（n=2212）

図表2-3：パートタイマー等のための規定についてのパートタイマー代表等の意見聴取の有無
 (単一回答、%) <問5-②付問>

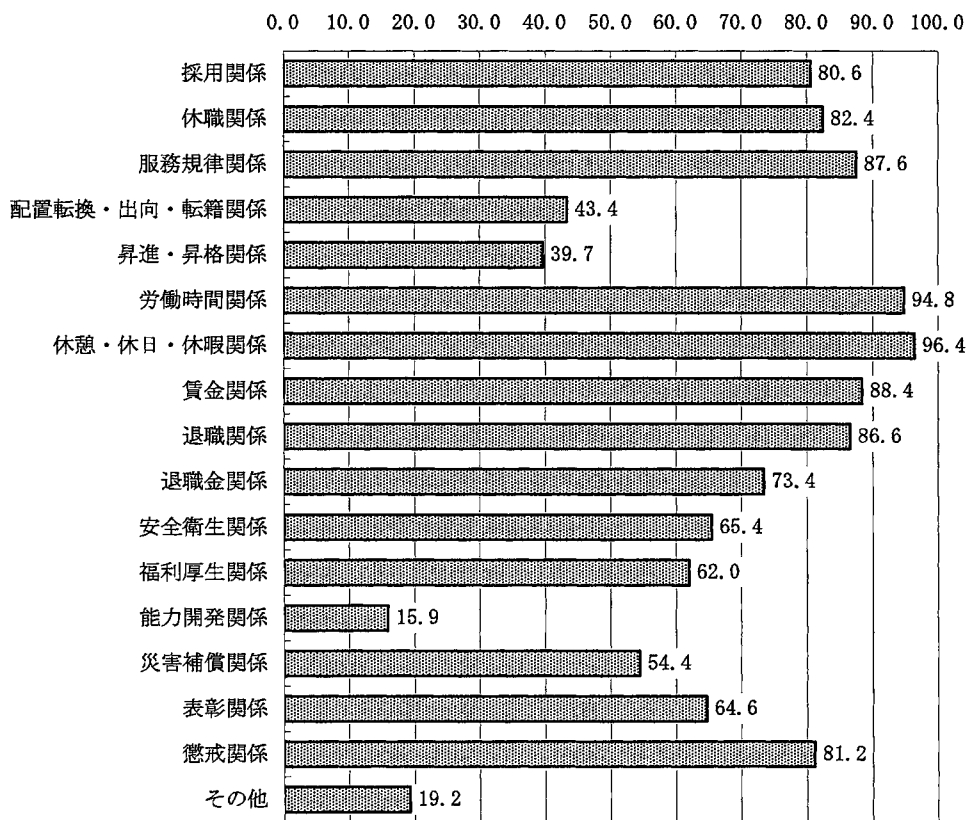


就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）のうち、「(2)パートタイマー」や「(3)パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」と回答した企業を除き、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」、あるいは「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業を対象に集計 (n=1412)

3. 就業規則に規定されている事項

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」と回答した企業。以下同じ。）について、就業規則に規定されている事項を尋ねたところ、「休憩・休日・休暇関係」と「労働時間関係」がそれぞれ96.4%、94.8%と9割台であり、次いで、「賃金関係」（88.4%）、「服務規律関係」（87.6%）、「退職関係」（86.6%）、「休職関係」（82.4%）、「懲戒関係」（81.2%）、「採用関係」（80.6%）がそれぞれ8割台となっている。続いて、「退職金関係」が73.4%、「安全衛生関係」が65.4%、「表彰関係」が64.6%、「福利厚生関係」が62.0%などとなっている（図表2-4、付属統計表第19表）。

図表2-4：就業規則に規定されている事項（複数回答、%）
 <問5-③>

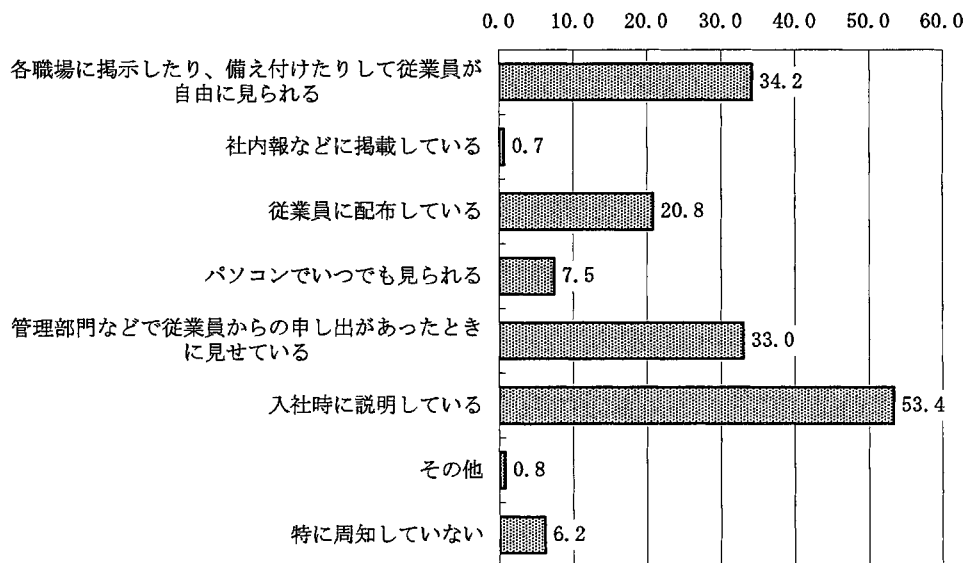


就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

4. 従業員に対しての就業規則の周知方法

就業規則を作成している企業について、従業員に対しての就業規則の周知方法を尋ねたところ、「入社時に説明している」が53.4%と最も多く、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34.2%、「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33.0%、「従業員に配布している」が20.8%などとなっている。「パソコンでいつでも見られる」は7.5%だった。「特に周知はしていない」は6.2%あった。「その他」も0.8%あり、「各職場に一冊ずつ配布済」「イントラネットの社内掲示板に掲載している」「労働組合に渡している」などの記述があった（図表2-5、附属統計表第20表）。

図表2-5：従業員に対しての就業規則の周知方法（複数回答、%）
 <問5-④>



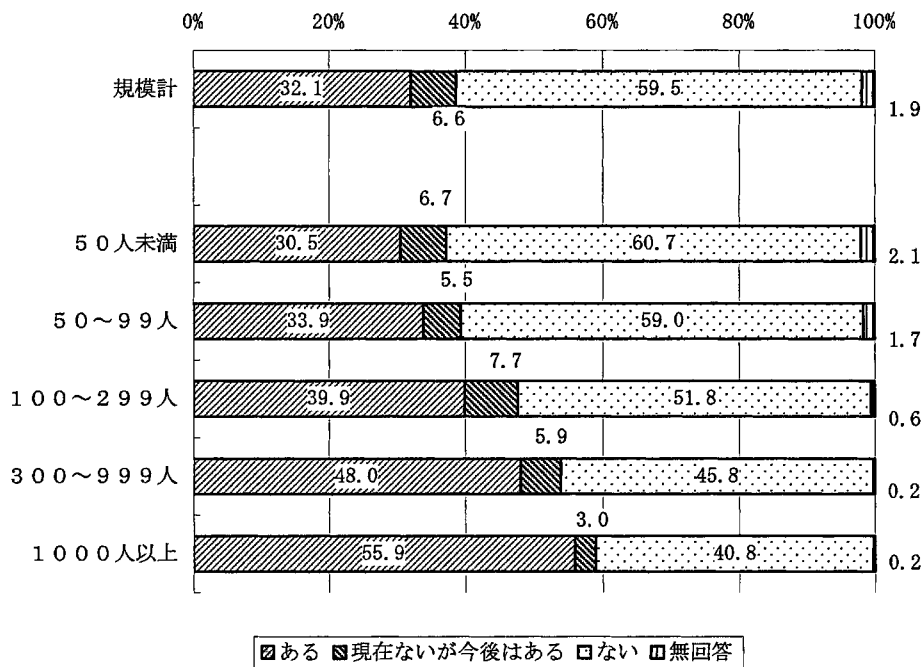
就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

5. 労働者との間の個別の労働条件設定について

5-1. 労働者との間の個別の労働条件設定の有無

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との設問では、「ある」との回答が32.1%あった。「現在ないが今後はあると思う」は6.6%だった。これを規模別にみると、個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業は、規模が大きくなるほど増加する傾向にあり、「1000人以上」では55.9%に達している（図表2-6、付属統計表第21表）。

図表2-6：労働者との間の個別の労働条件設定の有無（単一回答、%）
 <問5-⑤-1>

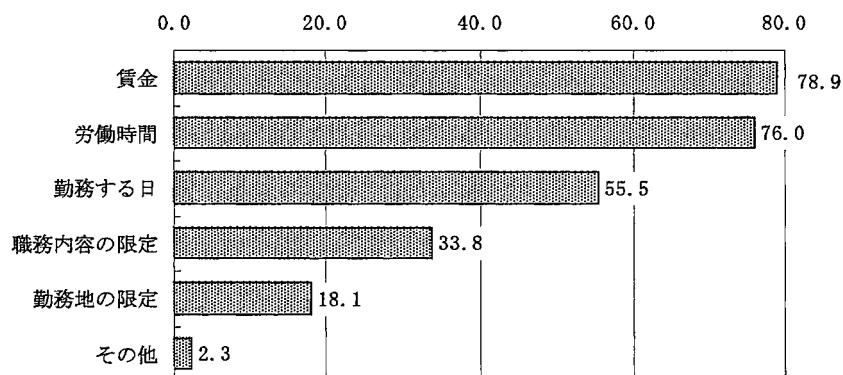


就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

5-2. 労働者との間で個別に設定されている労働条件

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」と回答した企業について、労働者との間で個別に設定されている労働条件を具体的に尋ねたところ、「賃金」と「労働時間」がそれぞれ78.9%、76.0%と7割台であり、次いで「勤務する日」が55.5%、「職務内容の限定」が33.8%、「勤務地の限定」が18.1%などとなっている（図表2-7、付属統計表第22表）。「その他」も2.3%あり、「契約期間」「退職金」「介護休業等、育児休業等」「定年後の再雇用規定」などの記述があった。

図表 2 - 7 : 労働者との間で個別に設定されている労働条件 (複数回答、%)
 <問 5 - ⑤ - 2 >

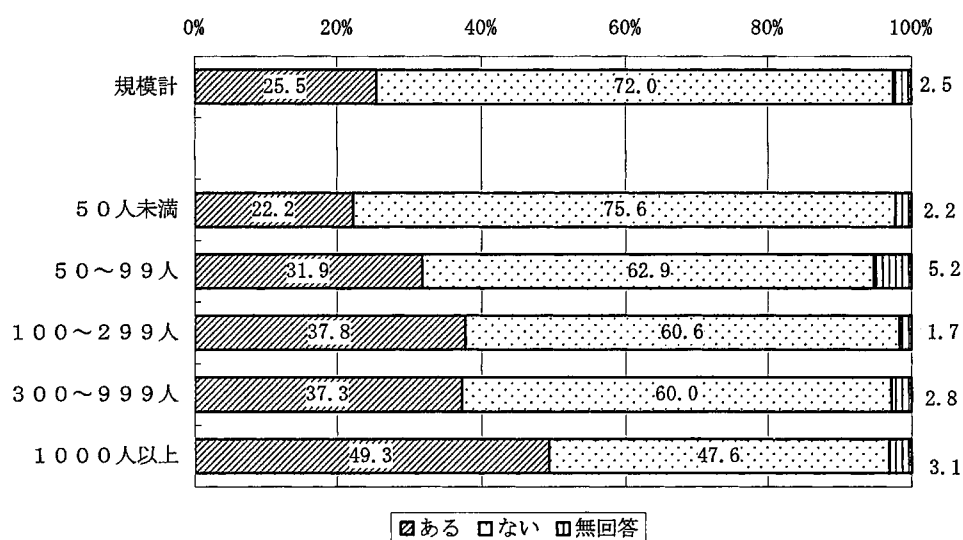


就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=1073)

5 - 3. 就業規則における個々の従業員に労働条件を個別に設定できる旨の規定の有無

次に、労働条件を個別に設定することができる旨の規定 (委任規定) が就業規則にあるかについて尋ねたところ、「ある」と回答した企業が25.5%となっている。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、委任規定を定めている割合もおおむね高くなっている (図表 2 - 8、付属統計表第23表)。

図表 2 - 8 : 就業規則における個々の従業員に労働条件を個別に設定できる旨の規定の有無 (単一回答、%)
 <問 5 - ⑤ - 3 >

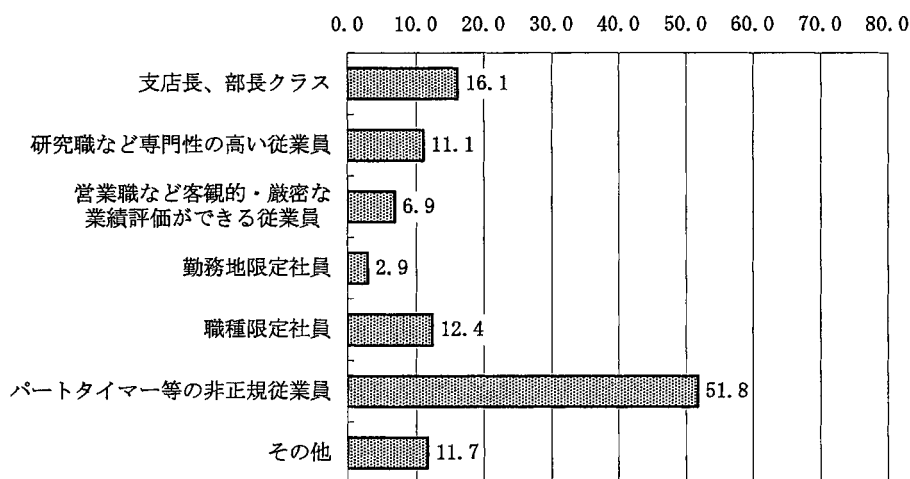


就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=1073)

5-4. 個別に労働条件を決定している従業員の種類

個別に労働条件を決定している従業員の種類については、「パートタイマー等の非正規従業員」が51.8%と最も多く、次いで、「支店長、部長クラス」が16.1%、「職種限定社員」が12.4%、「研究職など専門性の高い従業員」が11.1%、「営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員」が6.9%、「勤務地限定社員」が2.9%などとなっている（図表2-9、付属統計表第24表）。「その他」も11.7%あり、「退職後の嘱託社員」「新入社員」「契約社員」「アルバイト」「障害者の雇用」「執行役員」などの記述があった。

図表2-9：個別に労働条件を決定している従業員の種類（複数回答、%）
 <問5-⑤-4>



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

(n=1073)

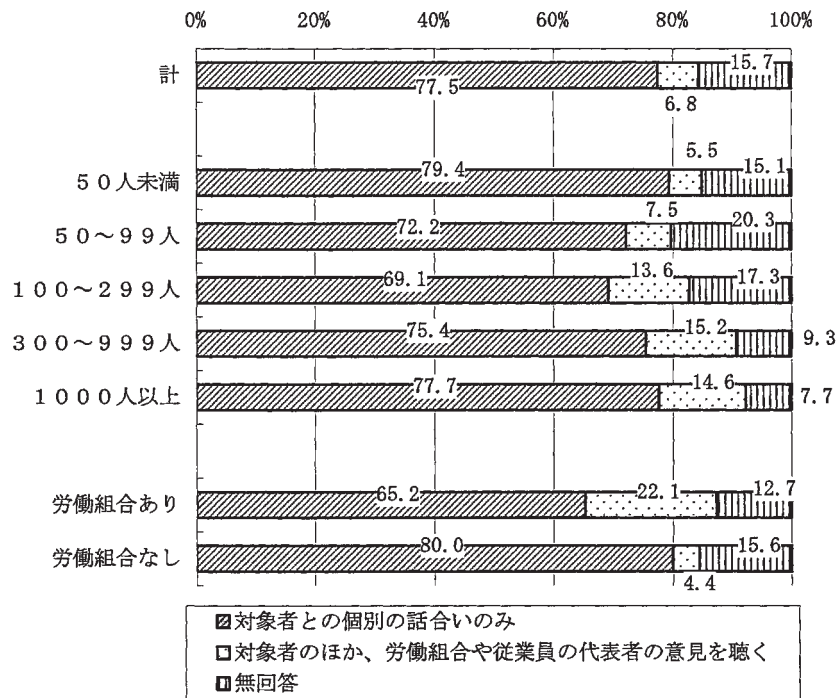
5-5. 個別に労働条件を設定する場合の手続き

個別に労働条件を決定する場合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77.5%、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」は6.8%となっている。規模別にみると、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」については、おおむね規模が大きくなるほどその割合が高い（図表2-10、付属統計表第25表）。

次に、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」と回答した企業に対して、どのような手続きかを尋ねたところ、「労働組合と協議する」が27.3%、「労使協議機関で協議する」が24.9%、「その都度従業員の代表と協議する」が35.7%あった。「その他」も14.0%あり、「上役、上司とも協議」などの記述があった。

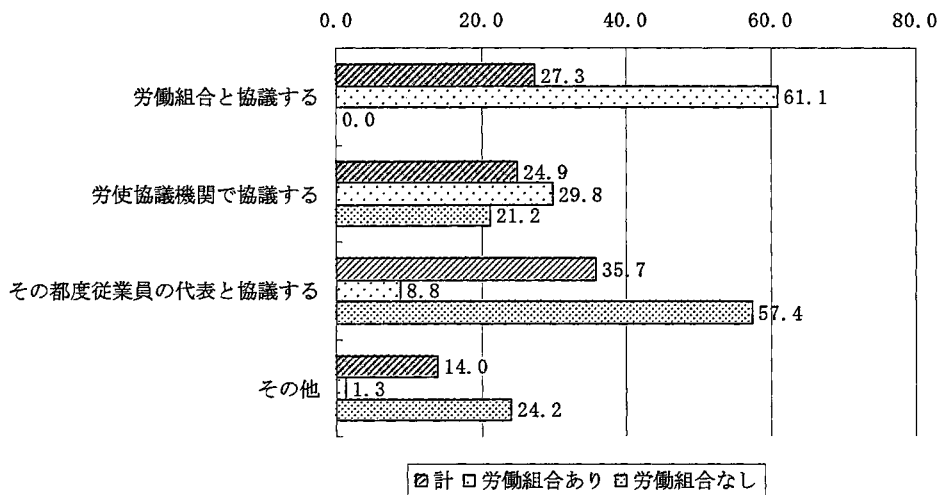
これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「労働組合と協議する」が61.1%と最も多く、一方、労働組合のない企業では、「その都度従業員の代表と協議する」が57.4%と最も多くなっている（図表2-11、付属統計表第26表）。

図表 2 - 10：個別に労働条件を決定する際の手続き（単一回答、％）
 <問 5 - ⑤ - 5 >



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 (n=1073)

図表 2 - 11：個別に労働条件を決定する際の集団的な手続き（複数回答、％）
 <問 5 - ⑤ - 5 付問 >



個別に労働条件を決定する際の手続きとして、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」と回答した企業を対象に集計 (n=126)