

## 第 I 部 調査結果の概要

## 第1章 調査の目的と方法

### 1. 調査の趣旨・目的

近年、企業の人事管理に関する意識の変化による人事管理の個別化・多様化とともに、労働者の就業形態や就業意識の多様化が進む中で、労働者が納得・安心して働くことができる環境づくりや今後の良好な労使関係の形成という観点から、労働契約法制の整備・拡充が求められている。労働政策研究・研修機構（JILPT）は、労働契約をめぐる実態を明らかにし、基礎的データを収集することで、今後の労働契約法制の論議の活性化に資することを目的として、企業アンケート調査を実施した。

当機構は、労働契約法成立以前の2004年に、「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（2004年10月実施。「2004年調査（Ⅰ）」と略）、「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2004年11月実施。「2004年調査（Ⅱ）」と略）を実施している<sup>1</sup>。

「2004年調査（Ⅰ）」は、調査項目として、労働契約の成立及び終了に係わる設問を設けている。一方、「2004年調査（Ⅱ）」は、調査項目として、労働条件の設定・変更及び労働条件の展開に係わる設問を設けている。

今回実施した「従業員の採用と退職に関する実態調査」は、2004年10月に実施した「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」の調査項目をベースに設計している。同様に、2004年11月に実施した「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」についても、新たに2013年9月に実施しており、後日、当機構の国内労働情報シリーズの報告書としてとりまとめる予定である。前回調査（2004年調査）と今回調査（2012年調査及び2013年調査）の調査名、調査実施時期をまとめたものが図表1である。

今回実施した「従業員の採用と退職に関する実態調査」（「2012年調査」）は、労働契約をめぐる実態を定点観測的に把握する観点から、両調査との2時点間比較を念頭に設問設計をしている（2時点間比較については、本報告書第Ⅱ部「2012年調査と2004年調査の2時点比較」参照）。

図表1：労働契約をめぐる実態に関する調査の実施時期

	調査年	調査名	調査名略称	調査実施時期
前回調査	2004年	従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査	2004年調査(Ⅰ)	2004年10月
		労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	2004年調査(Ⅱ)	2004年11月
今回調査	2012年	従業員の採用と退職に関する実態調査	2012年調査	2012年10月
	2013年	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	2013年調査	2013年9月

<sup>1</sup> 2004年に実施した調査（「前回調査」と略）は、労働契約法制定のための論議に資するため、厚生労働省の要請に基づき実施したものであり、前回調査の調査対象は就業規則の作成義務を要する従業員規模10人以上としていた。そのため、前回調査は、全国の従業員規模10人以上の企業10000社を対象に産業別・従業員規模別に層化無作為抽出して実査し、結果の集計において、調査データは、産業別・規模別に全国の企業数（当時、総務省統計局『平成13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。一方、今回調査では、常用労働者50人以上の全国の民間企業20000社を調査対象として、「経済センサス（平成21年基礎調査）」の分布に合わせて層化無作為抽出を行っており、結果の集計において復元は行っていない（両調査の調査方法の比較については本報告書第Ⅱ部「2012年調査と2004年調査の2時点比較」を参照）。

## 2. 「従業員の採用と退職に関する実態調査」(2012年調査)の調査概要

以下では、「従業員の採用と退職に関する実態調査」(2012年調査)の調査概要について示す。

### (1)調査名

「従業員の採用と退職に関する実態調査」

### (2)調査期間

2012年10月11日から10月26日。

### (3)調査方法

郵送による調査票の配布・回収。

### (4)調査対象

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20000社(農林漁業除く)。

※総務省統計局「経済センサス(平成21年基礎調査)」の分布にあわせて、東京商工リサーチの企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。

### (5)有効回収数

有効回収数：5964件／有効回収率：29.8%

### (6)回答企業の属性

回答企業の属性は図表2のとおり<sup>2</sup>。

<sup>2</sup> 図表2(回答企業属性)の留意点を以下列挙する。まず「産業(集約分類)」については、「サービス業」を「学術研究・専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業(郵便局、農業組合など)」「その他サービス業(他に分類されないもの)」で集約して集計している。産業「その他」には回答企業数が少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・水道・熱供給業」も含めた(なお、第I部での産業のクロス集計では、当該「産業(集約分類)」を使用している)。また、回答企業の従業員規模については、先述のとおり、2012年調査の調査対象は、東京商工リサーチの企業データベースで従業員規模が50人以上としているが、調査時点での企業規模の変動があることから、回収票のなかには50人未満が444社(7.4%)ある。調査集計では、「50人未満」の割合が高くなく、小規模企業の貴重なデータであることから、第I部の集計では無効票にすることなく集計に含めた。なお、非正規従業員規模については、設問の「従業員規模」から「正規従業員数」を差し引くことで算出している。

図表 2：回答企業属性

		n	%
		5964	100.0
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.1
	建設業	422	7.1
	製造業	1516	25.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	34	0.6
	情報通信業	194	3.3
	運輸業、郵便業	556	9.3
	卸売業、小売業	1033	17.3
	金融業、保険業	50	0.8
	不動産業、物品賃貸業	59	1.0
	学術研究・専門・技術サービス業	107	1.8
	宿泊業、飲食サービス業	335	5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	187	3.1
	教育、学習支援業	131	2.2
	医療、福祉	260	4.4
	複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	10	0.2
	その他サービス業（他に分類されないもの）	756	12.7
	その他	108	1.8
	無回答	199	3.3
	産業（集約分類）	建設業	422
製造業		1516	25.4
情報通信業		194	3.3
運輸業、郵便業		556	9.3
卸売業、小売業		1033	17.3
金融業、保険業		50	0.8
不動産業、物品賃貸業		59	1.0
サービス業		1786	29.9
その他		149	2.5
無回答		199	3.3
従業員規模	50人未満	444	7.4
	50～100人未満	2357	39.5
	100～300人未満	2087	35.0
	300～1000人未満	664	11.1
	1000人以上	213	3.6
無回答	199	3.3	
正規従業員規模	50人未満	1562	26.2
	50～100人未満	2266	38.0
	100～300人未満	1466	24.6
	300～1000人未満	360	6.0
	1000人以上	76	1.3
無回答	234	3.9	
非正規従業員数	いない（0人）	718	12.0
	1～10人未満	1072	18.0
	10～30人未満	1333	22.4
	30～50人未満	745	12.5
	50～100人未満	827	13.9
	100～300人未満	672	11.3
	300～1000人未満	251	4.2
	1000人以上	104	1.7
無回答	242	4.1	
労働組合	ある	1307	21.9
	ない	4495	75.4
	無回答	162	2.7
労働組合員の範囲(MA)	労働組合ありの企業・計	1307	100.0
	一般の正規従業員	1231	94.2
	係長クラスの正規従業員	747	57.2
	課長クラスの管理職	118	9.0
	部長クラスの管理職	23	1.8
	パートタイマー その他の非正規従業員	153 171	11.7 13.1
無回答	20	1.5	
労使協議機関	設定されている	2690	45.1
	現在設定されていないが、設定の必要はあると思う	858	14.4
	設定されていない	2183	36.6
	無回答	233	3.9

		n	%	
		5964	100.0	
国内事業所の展開	一事業所のみ	2167	36.3	
	地域的に展開	2960	49.6	
	全国的に展開	616	10.3	
	無回答	221	3.7	
海外展開	展開している	483	8.1	
	今はないが現在展開を検討中	246	4.1	
	展開予定なし	4921	82.5	
	無回答	314	5.3	
ここ5年間の	5年前に比しての正規従業員の増減	増減率20%以上減少	489	8.2
		増減率10%以上20%未満減少	771	12.9
		増減率±10%未満の範囲で増減	2914	48.9
		増減率10%以上20%未満増加	671	11.3
		増減率20%以上増加	672	11.3
	今も5年前も該当者がいない	180	3.0	
	無回答	267	4.5	
	5年前に比しての非正規従業員の増減	増減率20%以上減少	512	8.6
		増減率10%以上20%未満減少	452	7.6
		増減率±10%未満の範囲で増減	601	10.1
増減率10%以上20%未満増加		761	12.8	
増減率20%以上増加		481	8.1	
今も5年前も該当者がいない	481	8.1		
無回答	576	9.7		
業況	業況拡大	1016	17.0	
	高位安定	550	9.2	
	不調・回復	1256	21.1	
	低位横ばい	1300	21.8	
	不調継続	1502	25.2	
無回答	340	5.7		
5年前に比しての売上高の変化	高まっている	842	14.1	
	やや高まっている	1045	17.5	
	ほぼ同じ程度	1134	19.0	
	やや低くなっている	1059	17.8	
	低くなっている	1447	24.3	
	わからない	79	1.3	
無回答	358	6.0		
5年前に比しての利益率の変化	高まっている	437	7.3	
	やや高まっている	1044	17.5	
	ほぼ同じ程度	1451	24.3	
	やや低くなっている	1231	20.6	
	低くなっている	1299	21.8	
わからない	112	1.9		
無回答	390	6.5		
5年前に比しての生産性の変化	高まっている	375	6.3	
	やや高まっている	1170	19.6	
	ほぼ同じ程度	1863	31.2	
	やや低くなっている	947	15.9	
	低くなっている	759	12.7	
わからない	343	5.8		
無回答	507	8.5		
5年前に比しての総額人件費の変化	高まっている	919	15.4	
	やや高まっている	1629	27.3	
	ほぼ同じ程度	1249	20.9	
	やや低くなっている	941	15.8	
	低くなっている	791	13.3	
わからない	62	1.0		
無回答	373	6.3		
新卒採用の有無	新卒採用がある	3876	65.0	
	新卒採用がない	1259	21.1	
	無回答	829	13.9	
中途採用の有無	中途採用がある	5044	84.6	
	中途採用がない	417	7.0	
	無回答	503	8.4	
ここ5年間の解雇の状況(MA)※懲戒解雇除く	解雇は実施していない	4646	77.9	
	普通解雇を実施した	953	16.0	
	整理解雇を実施した	510	8.6	
	無回答	85	1.4	

## 第2章 従業員の採用に関する制度・慣行について

### 1. 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

#### 1-1. 新卒採用・中途採用の実施状況

ここ5年間での採用では、新規学卒者の採用を実施した企業が65.0%、中途採用を実施した企業が84.6%である。新卒採用の有無を産業別<sup>3</sup>にみると、「新卒採用がある」の割合が高いのは「金融業、保険業」「情報通信業」「建設業」などであり、低いのは「運輸業、郵便業」「サービス業」などである。一方、中途採用の有無を産業別にみると、「中途採用がある」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」「建設業」「サービス業」などであり、低いのは「金融業、保険業」「情報通信業」などとなっている。正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「新卒採用がある」の割合が低くなっており、「100人未満」では58.8%となっている。

ここ5年間の業況イメージ別<sup>4</sup>にみると、「不調」企業に比べて「好調」企業のほうが「新卒採用がある」「中途採用がある」の割合はいずれも高い（図表2-1-1）。

図表2-1-1：ここ5年間における新規採用及び中途採用の有無（単位＝％）

	n	新卒採用の有無			中途採用の有無		
		新卒採用 がある	新卒採用 がない	無回答	中途採用 がある	中途採用 がない	無回答
計	5964	65.0	21.1	13.9	84.6	7.0	8.4
<産業>							
建設業	422	78.9	10.9	10.2	86.7	3.6	9.7
製造業	1516	73.5	16.3	10.2	84.6	7.0	8.4
情報通信業	194	78.9	14.4	6.7	77.3	14.4	8.2
運輸業、郵便業	556	27.9	42.4	29.7	90.6	4.5	4.9
卸売業、小売業	1033	75.4	14.5	10.1	84.8	7.0	8.2
金融業、保険業	50	86.0	10.0	4.0	68.0	22.0	10.0
不動産業、物品賃貸業	59	61.0	23.7	15.3	72.9	10.2	16.9
サービス業	1786	59.3	25.0	15.7	85.2	6.3	8.5
その他	149	54.4	29.5	16.1	71.1	14.8	14.1
<正規従業員規模>							
100人未満	3828	58.8	25.8	15.4	86.2	6.7	7.1
100～300人未満	1466	81.2	13.4	5.4	87.6	7.3	5.1
300～1000人未満	360	85.3	12.2	2.5	84.7	10.8	4.4
1000人以上	76	96.1	3.9	0.0	93.4	6.6	0.0
<業況>							
好調	2822	73.4	17.6	9.1	89.6	5.5	4.9
不調	2802	59.6	25.9	14.5	84.2	8.8	7.0
<解雇実施の状況>							
解雇は実施していない	4646	65.8	20.9	13.3	84.0	7.7	8.3
普通解雇を実施した	953	65.0	20.9	14.2	89.0	3.5	7.6
整理解雇を実施した	510	59.4	25.9	14.7	87.5	4.9	7.6
<正規従業員の増減>							
増減率20%以上減少	489	52.4	33.1	14.5	79.6	11.9	8.6
増減率±20%未満の範囲で増減	4356	68.9	20.0	11.0	87.7	6.8	5.5
増減率20%以上増加	672	71.7	19.2	9.1	90.9	4.0	5.1

<sup>3</sup> 以下では産業別に見る場合、第1章の回答企業属性（図表2）の「産業（集約分類）」を使用する。なお、産業「その他」には、様々な産業が含まれているため、本文記述上は割愛する（以下同じ）。

<sup>4</sup> 調査では、ここ5年間の業況イメージを尋ねている。業況別は、「業況拡大」「高位安定」「不調・回復」を「好調」とし、「低位横ばい」「不調継続」を「不調」としている。

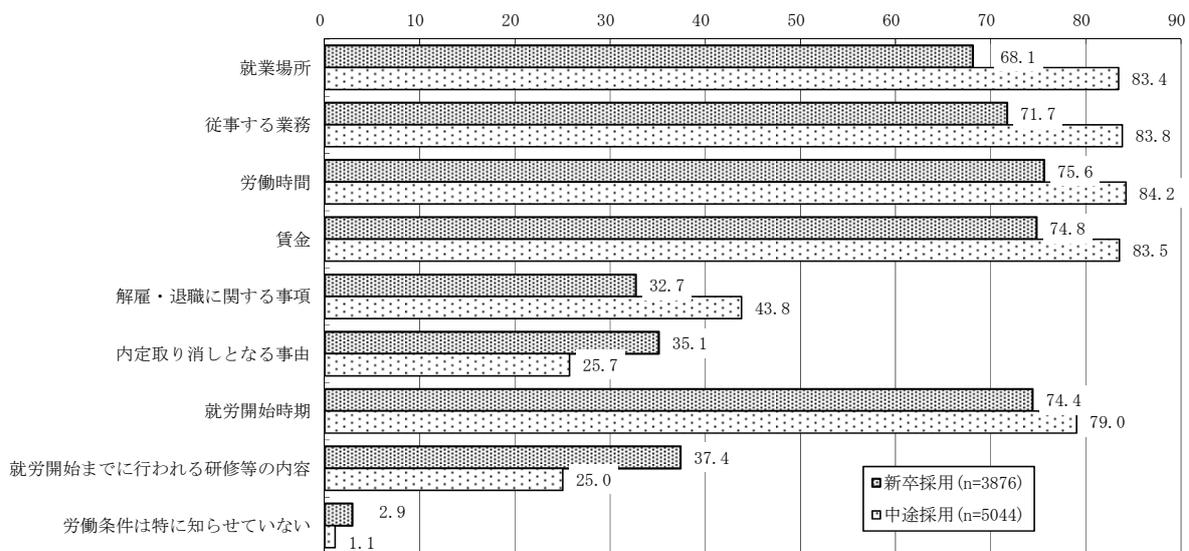
## 1-2. 採用内定時の労働条件の通知状況

調査では、それぞれ、採用内定時に知らせる労働条件の項目及び知らせる方法を尋ねている。それによれば、新卒採用の場合、採用内定段階で、「労働時間」「賃金」「就労開始時期」「従事する業務」「就業場所」をあげる企業割合が7割前後と高い。一方、中途採用の場合では、「労働時間」「従事する業務」「賃金」「就業場所」「就労開始時期」をあげる企業割合がいずれも8割程度と高い。「労働条件は特に知らせていない」とする企業割合は、新卒採用が2.9%、中途採用が1.1%となっており、わずかである。

新卒採用と中途採用を比較すると、新卒採用のほうが高いのは、「就労開始までに行われる研修等の内容」「内定取り消しとなる事由」であり、それ以外は、中途採用のほうが実施割合はいずれも高くなっている（図表2-1-2）。

労働条件を知らせる方法については、新卒採用で、「その他口頭で説明」（44.1%）、「労働条件を書いた説明書の配布」（42.0%）が4割台で高く、中途採用でも「その他口頭で説明」（51.9%）、「労働条件を書いた説明書の配布」（45.7%）が高くなっている（図表2-1-3）。

図表2-1-2：採用内定時の通知する労働条件項目（複数回答、単位＝%）



※「新卒採用がある」企業及び、「中途採用がある」企業を対象に集計。

図表2-1-3：採用内定時に労働条件を知らせる方法（複数回答、単位＝%）

	新卒採用					中途採用						
	n	就業規則の配布	労働条件を書いた説明書の配布	研修で説明	その他口頭で説明	無回答	n	就業規則の配布	労働条件を書いた説明書の配布	研修で説明	その他口頭で説明	無回答
計	3876	13.5	42.0	28.0	44.1	18.6	5044	14.8	45.7	16.8	51.9	17.7
<正規従業員規模>												
100人未満	2249	14.4	41.7	26.2	44.7	18.0	3298	15.3	43.5	16.0	52.2	18.3
100～300人未満	1190	12.9	42.1	31.1	41.8	20.0	1284	14.2	49.8	18.7	51.1	16.4
300～1000人未満	307	10.4	43.0	30.9	44.6	18.6	305	14.1	49.2	19.0	51.8	16.7
1000人以上	73	8.2	47.9	24.7	54.8	11.0	71	8.5	63.4	12.7	47.9	12.7

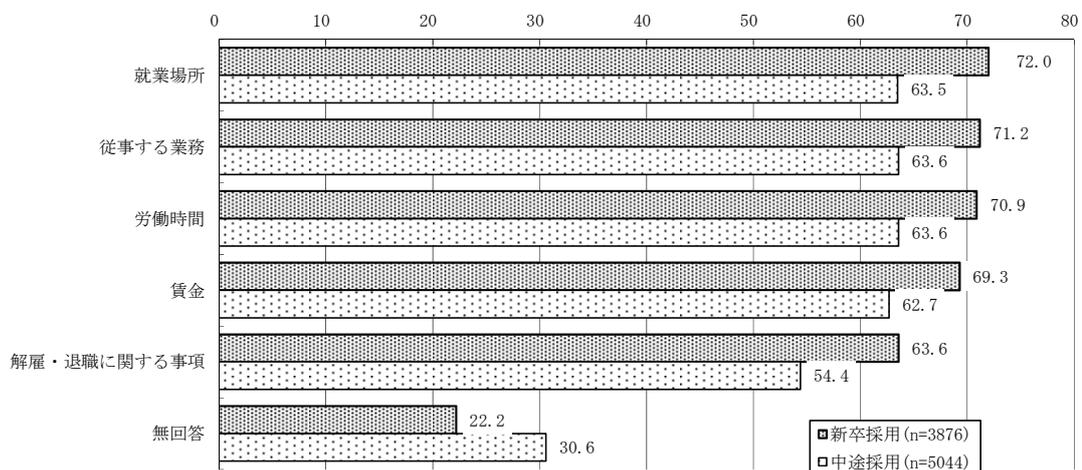
※「新卒採用がある」企業及び、「中途採用がある」企業を対象に集計。

### 1-3. 実際に就業を始める時の労働条件の通知状況

次に、実際に就業を始める時に知らせる労働条件の項目としては、新卒採用の場合、「就業場所」「従事する業務」「労働時間」「賃金」などをあげる企業割合がいずれも7割程度と高い。一方、中途採用の場合も、「従事する業務」「労働時間」「就業場所」「賃金」などをあげる企業割合が6割程度となっている（図表2-1-4）。

労働条件を知らせる方法については、新卒採用では、「研修で説明」が47.9%ともっとも高く、次いで「就業規則の配布」(42.0%)、「労働条件を書いた説明書の配布」(41.1%)も4割台で高い。一方、中途採用では、「労働条件を書いた説明書の配布」が40.3%ともっとも高く、次いで、「その他口頭で説明」(35.1%)、「就業規則の配布」(31.7%)などとなっている（図表2-1-5）。

図表 2-1-4：実際に就業を始める時に通知する労働条件項目（複数回答、単位＝％）



※「新卒採用がある」企業及び、「中途採用がある」企業を対象に集計。

図表 2-1-5：実際に就業を始める時に労働条件を知らせる方法（複数回答、単位＝％）

	新卒採用					中途採用						
	n	就業規則の配布	労働条件を書いた説明書の配布	研修で説明	その他口頭で説明	無回答	n	就業規則の配布	労働条件を書いた説明書の配布	研修で説明	その他口頭で説明	無回答
計	3876	42.0	41.1	47.9	31.5	21.3	5044	31.7	40.3	27.0	35.1	29.0
<正規従業員規模>												
100人未満	2249	37.4	38.3	41.0	32.1	24.0	3298	28.2	37.7	23.1	35.4	31.6
100～300人未満	1190	46.5	43.8	54.8	29.3	18.3	1284	36.6	44.7	32.7	33.9	24.8
300～1000人未満	307	55.0	49.5	64.2	33.6	14.3	305	46.2	46.9	43.0	34.1	21.0
1000人以上	73	60.3	47.9	71.2	37.0	9.6	71	56.3	50.7	42.3	47.9	11.3

※「新卒採用がある」企業及び、「中途採用がある」企業を対象に集計。

#### 1-4. 採用の際の労働条件の説明が不十分であったことによる従業員との間の紛争の有無

ここ5年間で、採用の際の労働条件の説明が不十分であったために、従業員との間で紛争となったことがあるかについては、「ここ5年間に採用はしていない」、無回答を除き集計すると、紛争が「あった」とする企業は3.0%とわずかで、97.0%は「ない」と回答している。

これを産業別にみると、紛争が「あった」とする割合は、「運輸、郵便業」「サービス業」などで他に比べ高くなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、紛争が「あった」とする割合はわずかに高くなっている（図表2-1-6）。

図表 2-1-6：ここ5年間の採用時の労働条件の説明が不十分なことによる従業員との間で紛争の有無（単位＝％）

	n	あった	ない
計	5593	3.0	97.0
<産業>			
建設業	402	1.7	98.3
製造業	1435	1.5	98.5
情報通信業	182	1.6	98.4
運輸業、郵便業	529	5.7	94.3
卸売業、小売業	982	2.3	97.7
金融業、保険業	48	0.0	100.0
不動産業、物品賃貸業	53	1.9	98.1
サービス業	1651	4.4	95.6
その他	128	3.1	96.9
<正規従業員規模>			
100人未満	3644	2.8	97.2
100～300人未満	1433	3.2	96.8
300～1000人未満	349	3.7	96.3
1000人以上	76	7.9	92.1

※「ここ5年間に採用はしていない」及び無回答を除き集計。

## 2. 新規学卒者を採用する際の採用内定の制度・慣行

### 2-1. 採用内定に際して行うこと

新規学卒者の採用内定の際に行うことは、「採用内定書を交付する」が84.1%ともっとも高く、次いで「採用内定者から誓約書を提出してもらう」（64.1%）、「就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす」（20.3%）となっており、「口頭のみで特に文書のやり取りはしていない」とする割合は4.2%とわずかである。正規従業員規模別にみると、「採用内定書を交付する」「採用内定者から誓約書を提出してもらう」の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす」「口頭のみで特に文書のやり取りはしていない」の割合は規模が小さくなるほど高くなっている（図表2-2-1）。

採用内定から就業開始までの間に行うこととしては、「会社情報の提供など連絡を取り合う」が52.5%ともっとも多く、次いで、「研修・実習の実施」（32.2%）、「懇談会の開催」（28.7%）、「必読図書の提示など自己啓発の勧奨」（20.8%）などとなっている。

採用内定から就業開始までに「研修・実習の実施」をする割合を産業別にみると、「情報通

信業」「サービス業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」などで高くなっている。

正規従業員規模別にみると、「会社情報の提供など連絡を取り合う」「必読図書の提示など自己啓発の勧奨」「懇談会の開催」「研修・実習の実施」のいずれも、規模が大きくなるほどその実施割合が高くなっている（図表 2-2-2）。

「懇談会の開催」または「研修・実習の実施」を選択した企業について、参加が義務的であるか尋ねたところ、「参加は任意である」が 52.7%、「参加を義務づけている」が 43.3%となっている（図表 2-2-3）。

図表 2-2-1：新規学卒者の採用内定の際に行うこと（複数回答、単位＝％）

	n	就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす	採用内定書を交付する	採用内定者から誓約書を提出してもらう	口頭のみで特に文書のやりとりはしていない	無回答
計	3876	20.3	84.1	64.1	4.2	1.5
<正規従業員規模>						
100人未満	2249	22.9	82.3	58.7	5.6	1.7
100～300人未満	1190	17.1	85.5	70.9	2.3	1.2
300～1000人未満	307	16.6	90.2	75.9	1.6	1.0
1000人以上	73	12.3	91.8	80.8	1.4	1.4

※新規学卒者の採用がある企業を対象に集計。

図表 2-2-2：新規学卒者の採用内定から就業開始までの間に行うこと（複数回答、単位＝％）

	n	会社情報の提供など連絡を取り合う	必読図書の提示など自己啓発の勧奨	懇談会の開催	研修・実習の実施	その他	無回答
計	3876	52.5	20.8	28.7	32.2	7.1	14.2
<産業>							
建設業	333	56.2	19.8	18.0	19.8	6.0	17.1
製造業	1115	51.6	21.2	22.8	22.0	9.2	16.8
情報通信業	153	61.4	38.6	60.8	46.4	5.9	5.2
運輸業、郵便業	155	48.4	16.1	23.2	25.8	11.6	12.9
卸売業、小売業	779	55.2	24.4	40.6	39.4	5.3	10.8
金融業、保険業	43	48.8	44.2	65.1	37.2	7.0	7.0
不動産業、物品賃貸業	36	52.8	19.4	47.2	30.6	2.8	13.9
サービス業	1059	49.2	15.2	23.8	39.8	7.0	15.3
その他	81	55.6	17.3	24.7	27.2	7.4	11.1
<正規従業員規模>							
100人未満	2249	49.6	17.0	19.9	29.6	7.5	16.5
100～300人未満	1190	54.0	24.6	35.4	34.4	6.3	12.1
300～1000人未満	307	63.5	29.6	57.7	41.0	6.5	7.5
1000人以上	73	65.8	43.8	72.6	43.8	8.2	2.7

※新規学卒者の採用がある企業を対象に集計。

図表 2-2-3：懇談会や研修・実習への参加義務（単位＝％）

	n	参加を義務づけている	参加は任意である	無回答
計	1866	43.3	52.7	4.0
＜産業＞				
建設業	102	52.9	44.1	2.9
製造業	421	47.0	48.7	4.3
情報通信業	116	39.7	56.0	4.3
運輸業、郵便業	67	55.2	43.3	1.5
卸売業、小売業	464	37.9	59.3	2.8
金融業、保険業	32	56.3	43.8	0.0
不動産業、物品賃貸業	22	45.5	54.5	0.0
サービス業	543	41.6	52.9	5.5
その他	34	44.1	44.1	11.8
＜正規従業員規模＞				
100人未満	926	46.5	48.7	4.8
100～300人未満	647	44.5	52.9	2.6
300～1000人未満	216	29.2	66.2	4.6
1000人以上	56	28.6	67.9	3.6

※採用内定から就業開始までに行うこととして、「懇談会の開催」「研修・実習の実施」を選択した企業を対象に集計。

## 2-2. 採用辞退の有無と採用内定の取り消し

新規学卒者を採用する場合の採用内定者からの採用辞退の有無を尋ねたところ、採用辞退が「よくある」が3.8%、「たまにある」が38.3%、「ほとんどない」が29.5%となっており、「ない」は26.6%である。採用辞退がある割合（「よくある」「たまにある」の合計）は42.1%である。採用辞退がある割合を産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」「卸売業、小売業」「情報通信業」などで高くなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、採用辞退がある割合は高くなっている（図表 2-2-4）。

一方、ここ5年間において、会社側からの採用内定者の内定取り消しについては、内定を取り消したことが「ある」のは3.5%とわずかで、93.2%は「ない」としている。産業別にみると、内定を取り消したことが「ある」割合は、「サービス業」「金融業、保険業」「卸売業、小売業」「情報通信業」で他に比べてわずかに高くなっている。正規従業員規模別にみると、「ある」とする割合は「100人未満」では2.5%であるのに対し、「1000人以上」では、12.3%となっている（図表 2-2-5）。

内定取り消しが「ある」企業を対象に、内定取り消しの手続きについて尋ねたところ、「採用できなくなった理由を添えて文書で通知した」とする企業割合が45.9%ともっとも高く、次いで「電話等により口頭で伝えた」（34.8%）、「面会のうえ口頭で伝えた」（30.4%）の順で、「採用ができなくなった旨のみを文書で通知した」とするのは11.1%と少なかった。「採用できなくなった理由を添えて文書で通知した」「電話等により口頭で伝えた」「面会のうえ口頭で伝えた」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表 2-2-6）。

内定取り消しが「ある」企業を対象に、内定取り消しの理由について尋ねたところ、学校を卒業できなかったなどの「本人の事情」だとする企業割合が54.8%ともっとも高く、次い

で「本人の非違行為」(15.6%)、「企業経営の悪化」(14.1%)、「本人の健康上の理由」(11.9%)、「経歴詐称など本人の虚偽の申告」(8.1%) などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「企業経営の悪化」などをあげる割合が高い(図表 2-2-7)。

内定を取り消す事由をあらかじめ定めているかについては、「定めている」企業が 59.3%と過半数を占め、「定めていない」企業は 37.0%となっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「定めている」とする割合が高くなっている(図表 2-2-8)。

内定取り消しでトラブルになったのは、4.4%とわずかであり、94.8%はトラブルにならなかったとしている(図表 2-2-9)。

図表 2-2-4：採用内定者側からの採用辞退の状況(単位=%)

	n	よくある	たまにある	ほとんどない	ない	無回答	「よくある・たまにある」計
計	3876	3.8	38.3	29.5	26.6	1.7	42.1
<産業>							
建設業	333	2.7	27.6	29.4	39.3	0.9	30.3
製造業	1115	1.9	30.9	30.5	34.9	1.8	32.8
情報通信業	153	6.5	46.4	30.7	15.7	0.7	52.9
運輸業、郵便業	155	3.2	29.0	34.2	32.3	1.3	32.2
卸売業、小売業	779	6.3	47.8	28.4	16.7	0.9	54.1
金融業、保険業	43	14.0	44.2	25.6	16.3	0.0	58.2
不動産業、物品賃貸業	36	8.3	52.8	30.6	8.3	0.0	61.1
サービス業	1059	3.7	42.5	29.2	21.8	2.8	46.2
その他	81	1.2	25.9	29.6	42.0	1.2	27.1
<正規従業員規模>							
100人未満	2249	2.7	31.7	30.3	33.3	2.1	34.4
100～300人未満	1190	4.1	44.2	30.3	20.3	1.0	48.3
300～1000人未満	307	10.4	57.0	21.5	9.4	1.6	67.4
1000人以上	73	11.0	57.5	30.1	0.0	1.4	68.5

※新規学卒者の採用がある企業を対象に集計。「よくある・たまにある」計は、「よくある」「たまにある」の合計。

図表 2-2-5：ここ5年間の企業側からの採用内定者の内定取り消しの有無(単位=%)

	n	ある	ない	無回答
計	3876	3.5	93.2	3.4
<産業>				
建設業	333	1.8	95.8	2.4
製造業	1115	2.2	94.8	3.0
情報通信業	153	4.6	91.5	3.9
運輸業、郵便業	155	1.3	98.1	0.6
卸売業、小売業	779	4.7	91.9	3.3
金融業、保険業	43	4.7	93.0	2.3
不動産業、物品賃貸業	36	0.0	97.2	2.8
サービス業	1059	4.8	90.8	4.3
その他	81	1.2	96.3	2.5
<正規従業員規模>				
100人未満	2249	2.5	93.9	3.6
100～300人未満	1190	3.8	93.1	3.1
300～1000人未満	307	7.2	90.6	2.3
1000人以上	73	12.3	82.2	5.5

※新規学卒者の採用がある企業を対象に集計。

図表 2-2-6：内定取り消し時の手続き（複数回答、単位＝％）

	n	採用ができなくなった旨のみを文書で通知した	採用ができなくなった理由を添えて文書で通知した	面会のうえ口頭で伝えた	電話等により口頭で伝えた	その他	無回答
計	135	11.1	45.9	30.4	34.8	3.7	5.2
＜正規従業員規模＞							
100人未満	57	14.0	42.1	24.6	31.6	1.8	12.3
100～300人未満	45	15.6	44.4	28.9	33.3	4.4	0.0
300人以上	31	0.0	54.8	41.9	45.2	6.5	0.0

※ここ5年間において、企業側から採用内定の取り消しが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-2-7：内定取り消しの事情（複数回答、単位＝％）

	n	企業経営の悪化	経歴詐称など本人の虚偽の申告	本人の非違行為	本人の健康上の理由	本人の事情	その他	無回答
計	135	14.1	8.1	15.6	11.9	54.8	11.9	3.0
＜正規従業員規模＞								
100人未満	57	21.1	14.0	24.6	12.3	33.3	19.3	5.3
100～300人未満	45	13.3	6.7	6.7	17.8	60.0	6.7	2.2
300人以上	31	3.2	0.0	9.7	3.2	83.9	6.5	0.0

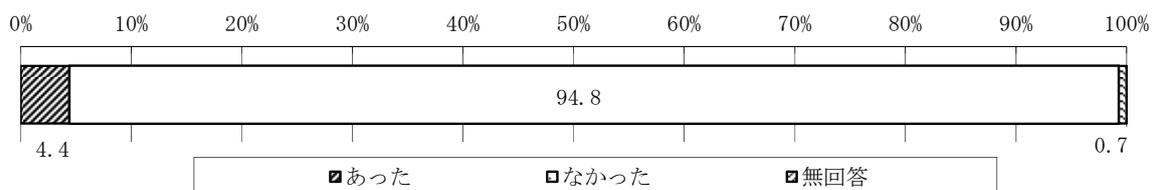
※ここ5年間において、企業側から採用内定の取り消しが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-2-8：内定取り消しの事由の定め（単位＝％）

	n	定めている	定めていない	無回答
計	135	59.3	37.0	3.7
＜正規従業員規模＞				
100人未満	57	47.4	47.4	5.3
100～300人未満	45	60.0	35.6	4.4
300人以上	31	80.6	19.4	0.0

※ここ5年間において、企業側から採用内定の取り消しが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-2-9：ここ5年間で内定取り消しにより発生した本人とのトラブルの有無(n=135、単位＝％)



※ここ5年間において、企業側から採用内定の取り消しが「ある」と回答した企業を対象に集計。

### 3. 試用期間について

#### 3-1. 試用期間の規定と長さ

採用した従業員について、試用期間を設けるかどうかについては、86.9%の企業が「ある」と回答している。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、試用期間が「ある」とする割合は高い（図表 2-3-1）。

試用のルールを定めているのは、「就業規則」が79.2%と最も多く、次いで、「その他の社内規程」（9.3%）、「労働協約」（8.8%）となっており、「慣行であり、特に文書の規程等

はない」は 7.5%となっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「就業規則」の割合は高くなっている。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「労働協約」で規定している割合は 16.6%となっている<sup>5</sup>（図表 2-3-2）。

「試用」に関して、労働者を雇い入れる際に知らせている事項については、「試用期間の有無」が 92.1%、「試用期間の長さ」が 86.8%、「試用期間中の処遇（賃金、労働時間等）」が 75.6%などと高くなっている。正規従業員規模別にみると、「試用期間中の解雇事由」「試用期間中の延長の有無」「本採用を拒否する事由」「試用期間を延長するかどうかの判断基準」などは、規模が大きくなるほどおおむねその割合が高くなっている（図表 2-3-3）。

正規従業員の試用期間の長さについては、新規学卒者の場合、「新規学卒採用がない」、無回答を除き集計すると、「3 ヶ月程度」が 66.1%ともっとも割合が高く、次いで「6 ヶ月程度」が 18.3%、「2 ヶ月程度」が 8.4%などとなっている。一方、中途採用者の場合も、「中途採用がない」、無回答を除き集計すると、「3 ヶ月程度」が 65.7%ともっとも高く、次いで、「6 ヶ月程度」が 16.5%、「2 ヶ月程度」が 8.3%などとなっている。「6 ヶ月以上・計」（「6 ヶ月程度」「7 ヶ月程度～1 年程度」「1 年超」の合計）の割合は、新卒採用の場合が 19.8%、中途採用の場合が 18.9%となっている。新卒採用と中途採用で試用期間の長さの違いはほとんどない（図表 2-3-4）（参考として、新規学卒採用の場合の試用期間別に中途採用の試用期間をみたものが図表 2-3-5。また、新卒採用の場合について、産業別及び正規従業員規模別にみたものが図表 2-3-6。中途採用の場合について、産業別及び正規従業員規模別にみたものが図表 2-3-7）。

図表 2-3-1：採用された従業員への試用期間の設定の有無（単位＝%）

	n	ある	ない	無回答
計	5964	86.9	12.1	1.0
＜産業＞				
建設業	422	88.9	10.4	0.7
製造業	1516	89.9	9.8	0.3
情報通信業	194	88.7	11.3	0.0
運輸業、郵便業	556	87.8	10.4	1.8
卸売業、小売業	1033	87.7	11.6	0.7
金融業、保険業	50	80.0	20.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	84.7	15.3	0.0
サービス業	1786	84.2	14.4	1.3
その他	149	77.9	16.8	5.4
＜正規従業員規模＞				
100人未満	3828	85.9	13.1	1.0
100～300人未満	1466	89.4	9.7	1.0
300～1000人未満	360	90.0	9.7	0.3
1000人以上	76	92.1	7.9	0.0
＜新卒採用・中途採用の実施状況＞				
新卒採用・中途採用いずれもあり	3376	91.0	8.6	0.4
新卒採用のみあり	255	83.1	16.5	0.4
中途採用のみあり	1100	86.2	13.3	0.5
いずれもなし	152	59.9	36.8	3.3

<sup>5</sup> 労働組合のない企業において、労働協約で規定している企業が 6.6%あるが、アンケート調査であるため、実際に、労働協約であるかは不明である。ただし、労働協約に類するもので規定している可能性等もあるため、データクリーニングはしていない。今回の分析では、労働組合がある企業での労働協約の規定割合をみることに力点がある（以下同じ）。

図表 2-3-2：「試用」についての規定形式（複数回答、単位＝％）

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	慣行であり、特に文書の規程等はない	無回答
計	5183	79.2	8.8	9.3	7.5	6.0
＜正規従業員規模＞						
100人未満	3289	76.7	8.5	10.2	9.2	5.7
100～300人未満	1310	84.4	7.9	6.9	5.0	5.8
300～1000人未満	324	88.3	16.4	8.6	1.5	6.8
1000人以上	70	91.4	15.7	2.9	1.4	4.3
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	1174	85.3	16.6	6.7	3.9	5.9
労働組合がない	3876	77.9	6.6	10.0	8.5	5.8

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-3：労働者を雇い入れる時に「試用」に関して知らせている事項（複数回答、単位＝％）

	n	試用期間の有無	試用期間の長さ	試用期間中の処遇（賃金、労働時間等）	試用期間の延長の有無	試用期間を延長するかどうかの判断基準	試用期間中の解雇事由	本採用を拒否する事由	本採用後の処遇（賃金、労働時間等）	その他	上記のいずれの事項も知らない	無回答
計	5183	92.1	86.8	75.6	30.7	21.3	45.6	28.3	46.7	0.6	0.6	5.5
＜正規従業員規模＞												
100人未満	3289	91.9	86.5	76.9	28.7	20.0	44.4	26.8	46.6	0.8	0.7	5.0
100～300人未満	1310	93.1	88.3	75.0	33.1	23.6	47.8	31.1	48.5	0.3	0.3	5.4
300～1000人未満	324	91.7	87.7	69.8	41.7	24.4	48.8	30.6	45.1	0.6	0.3	6.8
1000人以上	70	92.9	87.1	64.3	41.4	32.9	51.4	34.3	41.4	2.9	0.0	5.7

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-4：正規従業員の試用期間（単位＝％）

	n	1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度～1年程度	1年超	6ヵ月以上・計
新卒採用の場合	3939	4.7	8.4	66.1	0.9	0.2	18.3	1.4	0.1	19.8
中途採用の場合	4688	6.2	8.3	65.7	0.7	0.1	16.5	2.1	0.3	18.9

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。新規学卒者採用の場合は「新規学卒採用がない」及び無回答を除き集計。中途採用の場合、「中途採用がない」及び無回答を除き集計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「7ヵ月程度～1年程度」「1年超」の合計。

図表 2-3-5：新規学卒採用の試用期間別にみた中途採用の試用期間（単位＝％）

	n	中途採用の場合の試用期間								新卒採用の試用期間のほうが長い	新卒・中途同じ試用期間	中途採用の試用期間のほうが長い
		1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度～1年程度	1年超			
計	3754	4.6	7.9	65.9	0.7	0.1	18.3	2.2	0.2			
＜新規学卒採用の試用期間別＞												
新規学卒採用の場合												
1ヵ月程度	176	59.1	4.0	34.1	0.0	0.0	2.3	0.6	0.0	-	59.1	40.9
2ヵ月程度	314	2.9	84.4	7.3	1.0	0.0	3.2	1.0	0.3	2.9	84.4	12.7
3ヵ月程度	2501	2.1	0.8	93.0	0.1	0.0	3.3	0.6	0.1	2.9	93.0	4.1
4ヵ月程度	30	0.0	3.3	10.0	73.3	3.3	6.7	3.3	0.0	13.3	73.3	13.3
5ヵ月程度	6	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0	33.3	50.0	16.7
6ヵ月程度	671	1.0	0.7	8.3	0.1	0.0	87.5	1.8	0.4	10.3	87.5	2.2
7ヵ月程度～1年程度	53	1.9	0.0	3.8	0.0	0.0	5.7	88.7	0.0	11.3	88.7	0.0
1年超	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3	66.7	-

※新規学卒採用及び中途採用のいずれの試用期間についても回答した企業を対象に集計。網は新規学卒採用の試用期間と中途採用の試用期間が同一であることを示す（「新卒・中途同じ試用期間」）。「新卒採用の試用期間のほうが長い」は中途採用の試用期間に比べ新規学卒採用の場合のほうが長い割合の合計のこと。「中途採用の試用期間のほうが長い」は新規学卒採用の試用期間に比べ中途採用の場合のほうが長い割合の合計のこと。

図表 2-3-6：新規学卒採用の正規従業員の場合の試用期間（単位＝％）

	新規学卒採用の場合									
	n	1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度～1年程度	1年超	6ヵ月以上・計
計	3939	4.7	8.4	66.1	0.9	0.2	18.3	1.4	0.1	19.8
<産業>										
建設業	311	5.1	5.1	65.0	0.6	0.6	22.2	1.3	0.0	23.5
製造業	1092	4.4	9.0	70.9	1.1	0.2	14.1	0.3	0.1	14.5
情報通信業	150	2.0	4.7	65.3	0.7	0.0	25.3	2.0	0.0	27.3
運輸業、郵便業	236	4.2	9.7	71.2	1.7	0.4	11.0	1.3	0.4	12.7
卸売業、小売業	729	5.1	8.2	68.2	0.8	0.1	16.9	0.7	0.0	17.6
金融業、保険業	35	0.0	5.7	62.9	2.9	0.0	28.6	0.0	0.0	28.6
不動産業、物品賃貸業	40	2.5	10.0	65.0	2.5	2.5	17.5	0.0	0.0	17.5
サービス業	1128	5.1	9.5	60.3	0.4	0.0	21.5	3.2	0.1	24.8
その他	88	3.4	5.7	56.8	1.1	0.0	33.0	0.0	0.0	33.0
<正規従業員規模>										
100人未満	2376	5.3	8.0	66.3	0.8	0.2	17.6	1.8	0.1	19.4
100～300人未満	1091	3.8	8.2	66.9	1.0	0.2	18.7	1.1	0.1	19.9
300～1000人未満	269	4.8	10.0	61.0	0.7	0.0	23.4	0.0	0.0	23.4
1000人以上	64	0.0	15.6	70.3	0.0	0.0	14.1	0.0	0.0	14.1

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に、「新規学卒採用がない」及び無回答を除き集計。  
「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「7ヵ月程度～1年程度」「1年超」の合計。

図表 2-3-7：中途採用の正規従業員の場合の試用期間（単位＝％）

	中途採用の場合									
	n	1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度～1年程度	1年超	6ヵ月以上・計
計	4688	6.2	8.3	65.7	0.7	0.1	16.5	2.1	0.3	18.9
<産業>										
建設業	346	4.3	4.9	67.3	1.2	0.3	21.1	0.9	0.0	22.0
製造業	1236	5.0	8.5	69.2	1.0	0.2	14.2	1.9	0.2	16.2
情報通信業	145	5.5	3.4	68.3	0.0	0.0	20.0	2.8	0.0	22.8
運輸業、郵便業	454	10.1	10.4	66.7	0.9	0.0	8.4	2.9	0.7	11.9
卸売業、小売業	813	6.6	7.4	67.2	0.9	0.2	16.5	1.0	0.2	17.7
金融業、保険業	34	2.9	5.9	61.8	2.9	0.0	23.5	0.0	2.9	26.5
不動産業、物品賃貸業	45	0.0	13.3	62.2	2.2	2.2	20.0	0.0	0.0	20.0
サービス業	1362	6.7	9.6	61.0	0.2	0.0	18.9	3.2	0.4	22.5
その他	104	5.8	5.8	56.7	1.9	0.0	29.8	0.0	0.0	29.8
<正規従業員規模>										
100人未満	3010	6.9	8.3	67.0	0.8	0.2	14.6	2.1	0.2	16.8
100～300人未満	1174	5.3	7.8	64.6	0.6	0.1	18.7	2.6	0.4	21.7
300～1000人未満	281	3.9	9.3	60.5	1.1	0.0	24.6	0.4	0.4	25.3
1000人以上	65	3.1	15.4	60.0	0.0	0.0	18.5	3.1	0.0	21.5

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に、「中途採用がない」及び無回答を除き集計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「7ヵ月程度～1年程度」「1年超」の合計。

### 3-2. 試用期間の延長の状況

試用期間を延長することがあるかについては、「延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある」が13.1%、「延長することがあるが、ここ5年間にはそうした事例はない」が30.9%、「延長はしない」が54.9%となっている。「試用期間を延長することがある企業」（「延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある」「延長することがあるが、ここ5年間にはそうした事例はない」）の割合は44.0%となっている。

「試用期間を延長することがある企業」の割合を産業別にみると、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」などが高くなっている。とくに「延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある」の割合は、「運輸業、郵便業」で21.1%と最も

高い。正規従業員規模別にみると、「試用期間を延長することがある企業」の割合は、規模が大きくなるほど高くなっている。

新規学卒採用の試用期間の長さ別にみると、試用期間が長くなるほど、「試用期間を延長することがある企業」の割合がおおむね高くなっている。「延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある」の割合は「7ヵ月～1年程度・1年超」でもっとも割合が高い。中途採用の試用期間の長さ別にみると、試用期間が長くなるほど、「試用期間を延長することがある企業」の割合は高い（図表 2-3-8）。

図表 2-3-8：試用期間延長の有無（単位＝％）

	n	延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある	延長することがあるが、ここ5年間にはそうした事例はない	延長はしない	無回答	試用期間を延長することがある企業
計	5183	13.1	30.9	54.9	1.0	44.0
<産業>						
建設業	375	6.9	21.9	70.4	0.8	28.8
製造業	1363	11.6	31.8	55.5	1.1	43.4
情報通信業	172	14.0	39.0	45.3	1.7	53.0
運輸業、郵便業	488	21.1	31.6	46.1	1.2	52.7
卸売業、小売業	906	12.1	33.8	53.3	0.8	45.9
金融業、保険業	40	7.5	35.0	57.5	0.0	42.5
不動産業、物品賃貸業	50	12.0	36.0	52.0	0.0	48.0
サービス業	1504	14.0	29.9	54.9	1.1	43.9
その他	116	6.0	23.3	70.7	0.0	29.3
<正規従業員規模>						
100人未満	3289	11.9	30.0	56.9	1.2	41.9
100～300人未満	1310	14.9	31.8	52.7	0.6	46.7
300～1000人未満	324	19.4	33.3	46.3	0.9	52.7
1000人以上	70	22.9	38.6	38.6	0.0	61.5
<新規学卒採用の試用期間>						
1～2ヵ月程度	515	13.0	28.5	58.4	0.0	41.6
3ヵ月	2605	11.9	32.6	55.1	0.4	44.5
4～6ヵ月程度	761	13.4	31.0	55.5	0.1	44.4
7ヵ月～1年程度・1年超	58	17.2	36.2	46.6	0.0	53.4
<中途採用の試用期間>						
1～2ヵ月程度	683	10.7	29.7	59.3	0.3	40.4
3ヵ月	3080	13.2	31.6	54.6	0.5	44.8
4～6ヵ月程度	815	15.7	32.4	51.7	0.2	48.1
7ヵ月～1年程度・1年超	110	21.8	36.4	40.0	1.8	58.2

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。「試用期間を延長することがある企業」は「延長することがあり、ここ5年間においてそうした事例がある」「延長することがあるが、ここ5年間にはそうした事例はない」の合計。

### 3-3. 試用期間終了時の雇用の打ち切りについて

試用期間がある企業を対象に、本採用をせず雇用を打ち切る基準の有無を尋ねたところ、「設けている」が39.3%、「特に基準は設けていない」が55.9%である。これを産業別にみると、「設けている」の割合が「情報通信業」でもっとも高くなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「設けている」の割合はおおむね高い（図表 2-3-9）。

本採用をせずに雇用を打ち切る基準を「設けている」とする企業を対象に、本採用せず雇用を打ち切る基準がどこで定まっているか尋ねたところ、「就業規則」が88.2%ともっとも多い。「慣行であり特に文書の規程はない」は3.3%である。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「就業規則」で規定している割合が高い。労働組合の有無別にみると、

労働組合のある企業で「労働協約」は15.2%となっている（図表2-3-10）。

試用期間の終了時に本採用にせず、雇用を打ち切ることがあるかについては、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」が12.2%、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例はない」が50.9%、「企業の側から本採用にしないことはない」が33.1%などとなっている。本採用しないことがある企業割合（「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例はない」の合計）は、63.1%である。産業別にみると、本採用しないことがある企業割合は、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」「サービス業」などで高い。「本採用しないことがある企業」の割合を正規従業員規模別にみると、1000人未満の企業では、いずれの規模も6割程度だが、「1000人以上」では8割と高い。とくに「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」の割合は「1000人以上」で21.4%と高くなっている（図表2-3-11）。

図表2-3-9：本採用せず雇用を打ち切る基準の定めの有無（単位＝％）

	n	設けている	その時点で判断すること で、特に基準は設けていない	無回答
計	5183	39.3	55.9	4.8
<産業>				
建設業	375	36.8	58.4	4.8
製造業	1363	39.3	56.6	4.1
情報通信業	172	47.1	48.8	4.1
運輸業、郵便業	488	39.1	57.0	3.9
卸売業、小売業	906	38.5	56.3	5.2
金融業、保険業	40	35.0	62.5	2.5
不動産業、物品賃貸業	50	40.0	52.0	8.0
サービス業	1504	39.6	55.3	5.1
その他	116	41.4	51.7	6.9
<正規従業員規模>				
100人未満	3289	36.9	57.8	5.3
100～300人未満	1310	43.2	52.7	4.0
300～1000人未満	324	50.3	47.8	1.9
1000人以上	70	50.0	48.6	1.4

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表2-3-10：本採用をせずに雇用を打ち切る基準の規定の形式（複数回答、単位＝％）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	その他の社内規程	慣行であり、特に文書の規程はない	無回答
計	2037	88.2	8.3	2.0	9.8	3.3	2.1
<正規従業員規模>							
100人未満	1212	87.5	7.0	1.8	10.1	3.8	2.1
100～300人未満	566	88.9	9.7	2.8	9.0	2.7	2.3
300～1000人未満	163	89.0	13.5	1.2	11.0	3.7	1.8
1000人以上	35	94.3	11.4	0.0	2.9	0.0	5.7
<労働組合の有無>							
労働組合がある	512	89.8	15.2	2.9	8.2	3.5	2.3
労働組合がない	1487	87.6	5.9	1.7	10.4	3.3	2.0

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」企業のなかで、本採用をせずに雇用を打ち切る基準を「設けている」を選択した企業を対象に集計。

図表 2-3-11：試用期間の終了時に本採用にせず、雇用を打ち切ることの有無（単位＝％）

	n	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない	企業の側から本採用にしないことはない	無回答	本採用しない企業がある企業
計	5183	12.2	50.9	33.1	3.8	63.1
<産業>						
建設業	375	9.1	48.3	39.7	2.9	57.4
製造業	1363	13.0	50.8	32.8	3.4	63.8
情報通信業	172	8.1	55.8	33.1	2.9	63.9
運輸業、郵便業	488	11.5	54.5	29.3	4.7	66.0
卸売業、小売業	906	12.1	48.9	35.4	3.5	61.0
金融業、保険業	40	7.5	50.0	40.0	2.5	57.5
不動産業、物品賃貸業	50	22.0	48.0	30.0	0.0	70.0
サービス業	1504	12.6	52.6	30.1	4.7	65.2
その他	116	12.1	39.7	47.4	0.9	51.8
<正規従業員規模>						
100人未満	3289	12.2	50.4	33.4	4.1	62.6
100～300人未満	1310	12.6	51.5	33.1	2.8	64.1
300～1000人未満	324	11.7	54.6	29.9	3.7	66.3
1000人以上	70	21.4	58.6	18.6	1.4	80.0
<新規学卒採用の試用期間>						
1～2ヵ月程度	515	12.0	48.5	37.5	1.9	60.6
3ヵ月	2605	11.7	51.7	33.2	3.3	63.5
4～6ヵ月程度	761	11.0	56.0	31.3	1.7	67.0
7ヵ月～1年程度・1年超	58	8.6	53.4	34.5	3.4	62.1
<中途採用の試用期間>						
1～2ヵ月程度	683	12.7	48.8	35.9	2.6	61.5
3ヵ月	3080	12.8	51.6	32.0	3.6	64.4
4～6ヵ月程度	815	12.8	56.6	28.2	2.5	69.3
7ヵ月～1年程度・1年超	110	10.0	57.3	26.4	6.4	67.3
<雇用を打ち切る基準の有無> 設けている	2037	14.2	59.5	24.3	1.9	73.7
その時点で判断することで、特に基準は設けていない	2897	11.0	45.7	39.7	3.6	56.7
<試用期間の延長の有無>						
延長があり、ここ5年間に おいてそうした事例がある	679	37.7	41.8	17.7	2.8	79.5
延長があるが、ここ5年 間にはそうした事例はない	1604	8.0	70.4	18.7	2.9	78.4
延長はしない	2847	8.5	42.7	45.2	3.6	51.2

※採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計。「本採用しないことがある企業」は「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」の合計。

### 3-4. 本採用しない場合の本人への通知時期、方法、理由

「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、雇用打ち切りの本人への通知時期を尋ねたところ、「その期間が終わる前に余裕をもって伝える」が59.2%ともっとも割合が高く、次いで、「ケース・バイ・ケースで異なる」が34.5%などとなっている。

これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「その期間が終わる前に余裕をもって伝える」の割合が高くなる。新規学卒採用の試用期間別にみると、期間が長くなるほど、「その期間が終わる前に余裕をもって伝える」の割合が高くなる（図表2-3-12）。

次に、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を尋ねたところ、「文書で通知する」が43.2%、「口頭で通知する」が51.1%となっている。正規従業員規模別にみる

と、規模が大きくなるほど、「文書で通知する」割合がおおむね高くなっている（図表 2-3-13）。

雇用の打ち切りを通知する場合に「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業を対象に、雇用の打ち切りを本人に通知する際、打ち切る理由を伝えるかについて尋ねたところ、「伝える」が 91.5%となっている（図表 2-3-14）。

「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」と回答した企業について、本採用にしない場合の判断理由を尋ねたところ、「欠勤などの勤務状況」が 86.4%と最も多く、次いで、「素行」が 73.7%、「仕事上の知識・能力」が 72.8%、「健康状態」が 68.3%などとなっている（図表 2-3-15）。

なお、ここ 5 年間で本採用をしなかった企業を対象に、本採用を取り消したことで、本人とトラブルになったかどうかについては、「なかった」という企業割合が 90.2%と大多数で、トラブルが「あった」とするのは 6.3%とわずかである（図表 2-3-16）。

図表 2-3-12：雇用を打ち切る場合の本人への通知時期（単位＝％）

	n	その期間が 終わる前に 余裕をもっ て伝える	その期間 が終わる 際に伝え る	ケース・ バイ・ ケースで 異なる	無回答
計	3273	59.2	3.4	34.5	2.9
<正規従業員規模>					
100人未満	2057	57.6	3.7	36.1	2.6
100～300人未満	839	61.4	3.0	32.1	3.6
300～1000人未満	215	66.5	2.3	29.8	1.4
1000人以上	56	71.4	1.8	26.8	0.0
<新規学卒採用の試用期間>					
1～2ヵ月程度	312	56.4	5.1	35.3	3.2
3ヵ月	1654	58.9	3.4	34.8	2.9
4～6ヵ月程度	510	62.9	3.5	30.8	2.7
7ヵ月～1年程度・1年超	36	66.7	2.8	30.6	0.0
<中途採用の試用期間>					
1～2ヵ月程度	420	51.0	4.8	42.1	2.1
3ヵ月	1982	58.8	3.2	35.0	3.0
4～6ヵ月程度	565	64.6	3.4	29.0	3.0
7ヵ月～1年程度・1年超	74	59.5	4.1	36.5	0.0

※「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-13：本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人への通知方法（単位＝％）

	n	文書で通知 する	口頭で通知 する	無回答
計	3273	43.2	51.1	5.7
<正規従業員規模>				
100人未満	2057	38.8	56.0	5.2
100～300人未満	839	47.3	45.3	7.4
300～1000人未満	215	68.8	29.3	1.9
1000人以上	56	55.4	44.6	0.0

※「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-14：雇用打ち切り理由を本人に伝えるか（単位＝％）

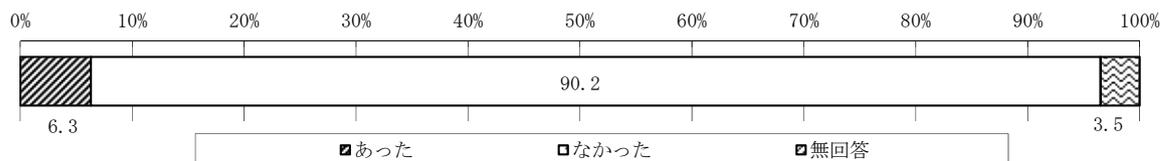
	n	伝える	特に伝えない	無回答
計	3088	91.5	2.7	5.9
＜雇用打ち切りの通知方法＞				
文書で通知する	1414	90.5	3.0	6.5
口頭で通知する	1674	92.2	2.4	5.4

※雇用の打ち切りを通知する場合に「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-15：本採用しない場合の判断理由（複数回答、単位＝％）

	n	仕事上の知識、能力	欠勤などの勤務状況	健康状態	素行	その他	無回答
計	3273	72.8	86.4	68.3	73.7	4.6	1.8
＜産業＞							
建設業	215	68.8	84.7	71.6	77.2	3.7	0.9
製造業	869	71.7	90.3	68.5	73.2	3.5	1.7
情報通信業	110	66.4	85.5	66.4	67.3	6.4	2.7
運輸業、郵便業	322	76.4	85.7	71.1	74.2	5.3	1.6
卸売業、小売業	553	69.8	86.4	69.4	75.2	4.5	2.0
金融業、保険業	23	60.9	82.6	65.2	82.6	0.0	8.7
不動産業、物品賃貸業	35	80.0	80.0	62.9	80.0	5.7	0.0
サービス業	981	76.0	84.2	67.0	72.9	5.2	1.8
その他	60	76.7	81.7	66.7	73.3	13.3	1.7
＜正規従業員規模＞							
100人未満	2057	75.4	84.6	67.5	73.1	5.0	1.4
100～300人未満	839	68.4	88.2	69.5	75.1	4.5	2.7
300～1000人未満	215	71.2	94.0	69.3	78.1	2.8	0.9
1000人以上	56	69.6	94.6	83.9	69.6	3.6	1.8
＜新規卒採用の試用期間＞							
1～2ヵ月程度	312	70.5	85.9	67.3	71.2	2.6	1.6
3ヵ月	1654	71.8	88.1	68.5	74.3	4.5	1.7
4～6ヵ月程度	510	72.9	88.0	72.7	76.5	5.5	2.0
7ヵ月～1年程度・1年超	36	88.9	83.3	75.0	77.8	5.6	0.0
＜中途採用の試用期間＞							
1～2ヵ月程度	420	74.8	85.0	67.6	70.0	3.1	1.2
3ヵ月	1982	73.1	86.8	68.5	73.7	4.8	1.8
4～6ヵ月程度	565	72.4	88.5	71.0	76.8	5.0	2.1
7ヵ月～1年程度・1年超	74	77.0	85.1	67.6	83.8	2.7	1.4

※「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-16：ここ5年間で本採用取り消しにより発生した本人とのトラブルの有無  
(n=633、単位＝％)

※「本採用しないことがあり、ここ5年間に発生した事例がある」と回答した企業を対象に集計。

#### 4. 試用目的の労働契約の活用

##### 4-1. 試用目的の紹介予定派遣、及び有期労働契約の活用状況

調査では、正規従業員を採用する際に、本採用する前にその能力等を判断することを目的（以下、「試用目的」と略す）として、(1)紹介予定派遣を活用することや、(2)まず有期で雇い入れることがあるかについて、それぞれ尋ねている。

正規従業員を採用する際の紹介予定派遣の活用については、「行っている」が 9.3%、「現在行っていないが今後検討したい」が 12.7%、「行わない」が 70.4%となっている。

一方、正規従業員を採用する際に、試用目的で、まず有期契約で雇い入れることについては、「行っている」が 25.1%、「現在行っていないが今後検討したい」が 14.7%、「行わない」が 54.2%となっている。産業別にみると、「行っている」とする割合は、「情報通信業」がもっとも高く、次いで「製造業」「サービス業」「不動産業、物品賃貸業」などとなっている。逆に「行わない」とする割合が高いのは、「金融業、保険業」「建設業」などとなっている。正規従業員規模別にみると、「行っている」とする割合は、規模が大きくなるほどおおむね高くなっている。新卒採用・中途採用の実施状況別にみると、「行っている」とする割合は、「新卒採用・中途採用いずれもあり」でもっとも高く、次いで、「中途採用のみあり」「いずれもなし」「新卒採用のみあり」の順となっている（図表 2-4-1）。

なお、「試用」での本採用の有無別にみると、試用で「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」とする企業で、「紹介予定派遣の活用」を「行っている」とする割合がもっとも高い。同様に、試用で「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」とする企業で、「試用目的での有期契約での雇い入れ」を「行っている」とする割合がもっとも高くなっている（図表 2-4-2）。

図表 2-4-1：試用目的の紹介予定派遣・有期契約雇い入れの実施状況（単位＝％）

	n	紹介予定派遣の活用				試用目的での有期契約での雇い入れ			
		行っている	現在行っていないが今後検討したい	行わない	無回答	行っている	現在行っていないが今後検討したい	行わない	無回答
計	5964	9.3	12.7	70.4	7.6	25.1	14.7	54.2	6.0
<産業>									
建設業	422	7.6	10.4	76.5	5.5	20.9	14.2	59.0	5.9
製造業	1516	13.0	14.4	65.6	6.9	26.5	15.4	53.2	4.9
情報通信業	194	16.0	10.8	64.9	8.2	30.9	15.5	49.0	4.6
運輸業、郵便業	556	5.0	9.5	77.9	7.6	24.5	13.5	54.3	7.7
卸売業、小売業	1033	8.8	14.3	68.6	8.2	22.6	16.0	55.2	6.3
金融業、保険業	50	8.0	12.0	74.0	6.0	16.0	14.0	70.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	11.9	11.9	69.5	6.8	25.4	23.7	49.2	1.7
サービス業	1786	8.0	12.3	72.7	7.0	26.4	13.8	54.1	5.7
その他	149	3.4	9.4	73.2	14.1	18.1	10.7	61.1	10.1
<正規従業員規模>									
100人未満	3828	7.9	12.1	72.2	7.7	23.1	14.7	56.1	6.2
100～300人未満	1466	11.2	14.7	67.9	6.3	29.3	16.0	50.0	4.8
300～1000人未満	360	14.4	13.3	66.9	5.3	29.2	13.9	53.1	3.9
1000人以上	76	27.6	11.8	56.6	3.9	35.5	10.5	51.3	2.6
<新卒採用・中途採用の実施状況>									
新卒採用・中途採用いずれもあり	3376	12.4	14.2	67.2	6.2	28.1	15.3	51.9	4.7
新卒採用のみあり	255	3.1	7.5	83.1	6.3	13.7	11.8	72.5	2.0
中途採用のみあり	1100	7.4	12.1	74.4	6.2	24.4	15.9	54.5	5.2
いずれもなし	152	1.3	10.5	77.6	10.5	19.7	15.1	57.9	7.2

図表 2-4-2 : 「試用」での本採用の有無別にみた試用目的の紹介予定派遣・有期契約雇い入れの実施状況（単位＝％）

	n	紹介予定派遣の活用				試用目的での有期契約での雇い入れ			
		行っている	現在行っていないが今後検討したい	行わない	無回答	行っている	現在行っていないが今後検討したい	行わない	無回答
計	5964	9.3	12.7	70.4	7.6	25.1	14.7	54.2	6.0
<「試用」での本採用の有無>									
本採用しないことがある、ここ5年間に事例がある	633	13.4	15.3	67.0	4.3	30.5	15.8	49.0	4.7
本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない	2640	11.2	15.5	69.9	3.4	25.5	17.7	51.3	5.5
企業の側から本採用にしないことはない	1715	7.1	10.8	69.1	13.0	27.1	11.8	57.0	4.1

#### 4-2. 試用目的の有期契約での本採用までの期間

調査では、試用目的の有期契約を「行っている」とする企業を対象に、試用目的で雇い入れた有期契約者の契約期間がどのくらいであるか尋ねている。それによれば、「3ヵ月以上6ヵ月未満」が30.8%、「1年」が20.3%、「1ヵ月超3ヵ月未満」が18.1%、「6ヵ月以上1年未満」が13.3%などとなっている。

これを産業別にみると、「3ヵ月未満」（「1ヵ月」「1ヵ月超3ヵ月未満」の合計）の割合は「不動産業、物品賃貸業」「製造業」などで高く、「1年以上」（「1年」「1年超」の合計）の割合は「運輸業、郵便業」「サービス業」などで高い。正規従業員規模別にみると、「3ヵ月未満」の割合は規模が小さくなるほど高い。「1年以上」の割合はどの規模でも2割程度ある（図表 2-4-3）。

試用目的で雇い入れた有期契約者について、正規従業員に本採用するまでの期間は、「3ヵ月程度」の割合が25.8%でもっとも高く、次いで、「6ヵ月程度」が15.4%、「1年」が11.6%などとなっている。「6ヵ月以下」（「1ヵ月程度」「2ヵ月程度」「3ヵ月程度」「4ヵ月程度」「5ヵ月程度」「6ヵ月程度」の合計）の割合は49.4%であり、約半数の企業が半年以下で有期労働契約から正規従業員に本採用していることになる。「1年以上」（「1年」「1年超～2年未満」「2年～3年未満」「3年」「3年超」の合計）の割合は、32.7%である。

これを産業別にみると、「1年以上」の割合は、「運輸業、郵便業」「サービス業」で高くなっている。

本採用されるまでの期間を有期契約期間別にみると、有期契約期間が「1ヵ月」「1ヵ月超3ヵ月未満」「3ヵ月以上6ヵ月未満」では、本採用されるまでの期間が「6ヵ月以下」の割合は7～8割を占めている。一方、有期契約期間が「6ヵ月以上1年未満」では、本採用されるまでの期間が「6ヵ月以下」の割合は44.2%であり、「1年以上」の割合は37.2%となっている。また、有期契約期間が「1年」「1年超」では、本採用されるまでの期間が「1年以上」の割合は7～8割となっている。有期契約期間が長くなるほどおおむね「1年以上」の割合が高まる傾向にある（図表 2-4-4）。

図表 2-4-3：試用目的で雇い入れた有期契約者の契約期間（単位＝％）

	n	契約期間							3ヵ月未満	1年以上
		1ヵ月	1ヵ月超3ヵ月未満	3ヵ月以上6ヵ月未満	6ヵ月以上1年未満	1年	1年超	無回答		
計	1498	1.9	18.1	30.8	13.3	20.3	2.1	13.6	20.0	22.4
<産業>										
建設業	88	2.3	8.0	34.1	20.5	20.5	0.0	14.8	10.3	20.5
製造業	402	1.7	20.4	36.8	13.9	12.7	1.7	12.7	22.1	14.4
情報通信業	60	1.7	11.7	36.7	18.3	11.7	1.7	18.3	13.4	13.4
運輸業、郵便業	136	1.5	17.6	31.6	7.4	27.9	2.2	11.8	19.1	30.1
卸売業、小売業	233	1.3	20.6	29.2	10.3	19.7	1.7	17.2	21.9	21.4
金融業、保険業	8	0.0	0.0	37.5	12.5	12.5	0.0	37.5	0.0	12.5
不動産業、物品賃貸業	15	6.7	26.7	26.7	33.3	6.7	0.0	0.0	33.4	6.7
サービス業	471	2.3	17.8	25.9	13.2	26.8	2.5	11.5	20.1	29.3
その他	27	0.0	14.8	7.4	18.5	29.6	3.7	25.9	14.8	33.3
<正規従業員規模>										
100人未満	883	2.2	18.6	30.0	11.7	20.5	2.3	14.8	20.8	22.8
100～300人未満	429	1.9	18.4	33.1	15.4	19.8	0.9	10.5	20.3	20.7
300～1000人未満	105	1.0	15.2	26.7	18.1	21.9	4.8	12.4	16.2	26.7
1000人以上	27	0.0	3.7	59.3	3.7	22.2	3.7	7.4	3.7	25.9

※試用目的の有期雇用について、「行っている」とする企業を対象に集計。「3ヵ月未満」は「1ヵ月」「1ヵ月超3ヵ月未満」の合計。「1年以上」は「1年」「1年超」の合計。

図表 2-4-4：試用目的で雇い入れた有期契約者の正規従業員に本採用するまでの期間（単位＝％）

	n	本採用になるまでの期間												6ヵ月以下	1年以上	
		1ヵ月程度	2ヵ月程度	3ヵ月程度	4ヵ月程度	5ヵ月程度	6ヵ月程度	7ヵ月程度～1年未満	1年	1年超～2年未満	2年～3年未満	3年	3年超			無回答
計	1498	2.5	4.7	25.8	0.6	0.4	15.4	3.8	11.6	9.0	5.9	3.9	2.3	14.2	49.4	32.7
<産業>																
建設業	88	1.1	3.4	26.1	0.0	1.1	27.3	4.5	9.1	9.1	2.3	2.3	0.0	13.6	59.0	22.8
製造業	402	2.0	5.5	26.9	0.7	1.0	18.7	3.7	9.7	8.0	5.5	2.0	3.0	13.4	54.8	28.2
情報通信業	60	3.3	0.0	26.7	1.7	0.0	18.3	5.0	10.0	6.7	6.7	1.7	1.7	18.3	50.0	26.8
運輸業、郵便業	136	0.7	5.1	27.2	1.5	0.7	8.1	4.4	10.3	14.7	6.6	5.9	2.9	11.8	43.3	40.4
卸売業、小売業	233	3.0	4.7	24.5	0.0	0.0	13.3	3.4	12.4	8.2	5.2	3.9	3.4	18.0	45.5	33.1
金融業、保険業	8	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	50.0	12.5
不動産業、物品賃貸業	15	0.0	13.3	33.3	0.0	0.0	26.7	6.7	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	73.3	20.0
サービス業	471	3.0	4.5	24.8	0.4	0.0	13.2	3.2	14.9	8.3	7.4	5.9	2.1	12.3	45.9	38.6
その他	27	7.4	3.7	11.1	3.7	0.0	7.4	0.0	11.1	14.8	7.4	3.7	0.0	29.6	33.3	37.0
<正規従業員規模>																
100人未満	883	2.8	4.4	26.6	0.5	0.3	14.8	3.6	10.4	10.0	5.3	4.0	1.8	15.4	49.4	31.5
100～300人未満	429	1.9	5.6	24.5	0.9	0.2	16.1	4.7	12.6	7.9	7.2	4.0	2.8	11.7	49.2	34.5
300～1000人未満	105	2.9	1.9	22.9	0.0	1.0	15.2	3.8	16.2	8.6	7.6	3.8	4.8	11.4	43.9	41.0
1000人以上	27	0.0	3.7	33.3	0.0	0.0	18.5	0.0	18.5	14.8	0.0	0.0	3.7	7.4	55.5	37.0
<有期契約期間>																
1ヵ月	28	42.9	14.3	21.4	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	10.7	82.1	7.1
1ヵ月超3ヵ月未満	271	5.5	21.4	50.9	0.4	0.0	4.8	2.6	3.7	3.0	2.2	1.5	1.8	2.2	83.0	12.2
3ヵ月以上6ヵ月未満	462	0.9	0.6	43.1	1.3	1.1	27.1	2.2	8.2	7.4	2.6	3.0	1.7	0.9	74.0	22.9
6ヵ月以上1年未満	199	1.0	0.5	2.5	0.5	0.5	39.2	17.1	12.1	13.1	5.5	2.5	4.0	1.5	44.2	37.2
1年	304	0.7	1.0	10.5	0.3	0.0	3.0	1.6	33.2	19.7	14.1	10.2	3.9	1.6	15.5	81.3
1年超	31	3.2	0.0	12.9	0.0	0.0	3.2	0.0	3.2	9.7	45.2	12.9	6.5	3.2	19.4	77.4

※試用目的の有期雇用について、「行っている」とする企業を対象に集計。「6ヵ月以下」は「1ヵ月程度」「2ヵ月程度」「3ヵ月程度」「4ヵ月程度」「5ヵ月程度」「6ヵ月程度」の合計。「1年以上」は「1年」「1年超～2年未満」「2年～3年未満」「3年」「3年超」の合計。

## 4-3. 試用目的の有期契約者の雇用の打ち切りについて

## (1) 試用目的の有期契約者の雇用の打ち切り

試用目的の有期契約を「行っている」企業を対象に、正規従業員に本採用をせず雇用を打ち切ることがあるか尋ねたところ、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」が20.4%、「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」が48.7%、「企業の側から本採用にしないことはない」が16.6%などとなっている。本採用しないことがある企業割合（「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」の合計）は、69.1%となっている。これを産業別にみると、本採用しないことがある企業割合は、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」などで高くなっている。とくに「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」の割合は、「不動産業、物品賃貸業」でもっとも高い。本採用しないことがある企業割合を正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。

これを本採用するまでの期間別にみると、本採用するまでの期間が長くなるほど、本採用しないことがある企業割合がおおむね高くなっている。「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」の割合は、いずれの期間でも2割程度ある（図表2-4-5）。

図表 2-4-5：試用目的で雇い入れた有期契約者の本採用せず雇用を打ち切ることの有無  
（単位＝％）

	n	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある	本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない	企業の側から本採用にしないことはない	無回答	本採用しないことがある企業
計	1498	20.4	48.7	16.6	14.4	69.1
<産業>						
建設業	88	19.3	47.7	19.3	13.6	67.0
製造業	402	19.9	51.0	16.7	12.4	70.9
情報通信業	60	8.3	53.3	18.3	20.0	61.6
運輸業、郵便業	136	19.9	52.2	11.8	16.2	72.1
卸売業、小売業	233	18.9	47.6	15.9	17.6	66.5
金融業、保険業	8	25.0	25.0	12.5	37.5	50.0
不動産業、物品賃貸業	15	40.0	40.0	20.0	0.0	80.0
サービス業	471	21.4	48.6	17.0	13.0	70.0
その他	27	25.9	29.6	22.2	22.2	55.5
<正規従業員規模>						
100人未満	883	19.5	48.8	16.2	15.5	68.3
100～300人未満	429	20.5	49.9	17.7	11.9	70.4
300～1000人未満	105	21.9	53.3	11.4	13.3	75.2
1000人以上	27	40.7	44.4	7.4	7.4	85.1
<試用目的の有期契約者を本採用するまでの期間>						
1～2ヵ月程度	107	23.4	45.8	30.8	0.0	69.2
3ヵ月	386	24.6	50.0	22.3	3.1	74.6
4～6ヵ月	245	21.2	58.4	19.2	1.2	79.6
7ヵ月～1年	231	21.2	61.9	16.9	0.0	83.1
1年超～3年未満	223	26.0	61.0	12.1	0.9	87.0
3年・3年超	93	24.7	60.2	12.9	2.2	84.9

※試用目的の有期雇用について、「行っている」とする企業を対象に集計。「本採用しないことがある企業」は「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」の合計。

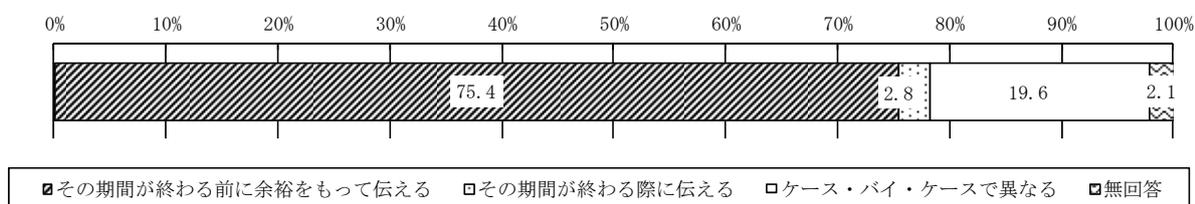
## (2)本採用しない場合の本人への通知時期、方法、理由

「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、雇用打ち切りの本人への通知時期を尋ねたところ、「その期間が終わる前に余裕をもって伝える」が75.4%ともっとも割合が高く、次いで、「ケース・バイ・ケースで異なる」が19.6%などとなっている（図表2-4-6）。

次に、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を尋ねたところ、「文書で通知する」が41.3%、「口頭で通知する」が54.1%となっている（図表2-4-7）。

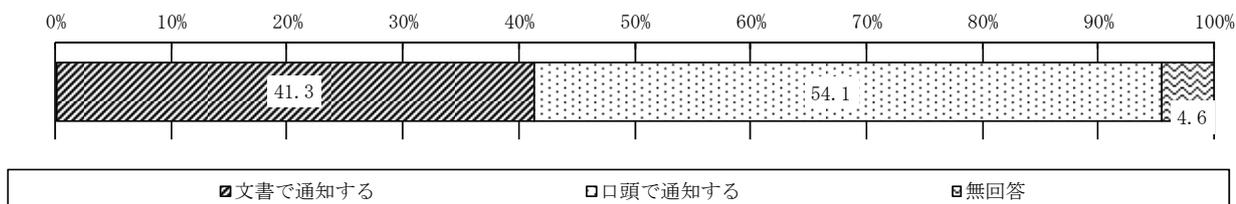
雇用の打ち切りを通知する場合に「文書で通知する」「口頭で通知する」と回答した企業を対象に、雇用の打ち切りを本人に通知する際、打ち切る理由を伝えるかについて尋ねたところ、「伝える」が81.3%などとなっている（図表2-4-8）。

図表 2-4-6：試用目的の有期契約者の雇用を打ち切る場合の本人通知の時期 (n=1034)



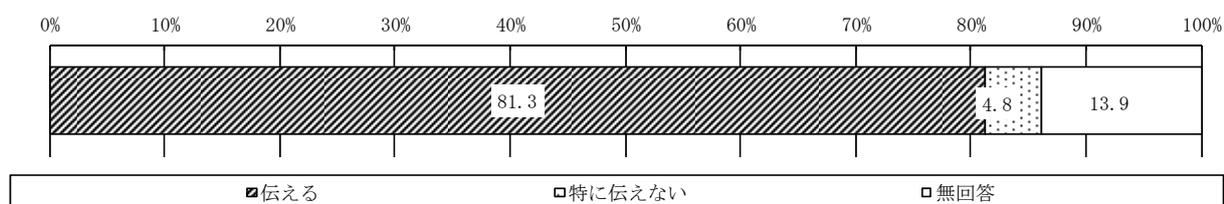
※試用目的で雇い入れた有期契約者について、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-4-7：試用目的の有期契約者の雇用を打ち切る場合の本人通知の方法 (n=1034)



※試用目的で雇い入れた有期契約者について、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-4-8：試用目的の有期契約者の雇用を打ち切る場合の理由の通知 (n=986)



※試用目的で雇い入れた有期契約者について、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」「本採用しないことがあがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、雇用の打ち切りをする場合に「文書で通知する」「口頭で通知する」を選択した企業を対象に集計。

## (3)本採用しない場合の判断理由と本人とのトラブル

「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」と回答した企業について、本採用にしない場合の判断理由を尋ねたところ、「欠勤などの勤務状況」が 85.8%と最も多く、次いで、「仕事上の知識・能力」が 84.2%、「素行」が 70.7%、「健康状態」が 67.0%などとなっている（図表 2-4-9）。

ここ 5 年間で本採用をしなかった企業を対象に、本採用を取り消したことで、本人とトラブルになったかどうかについては、「なかった」という企業割合が 94.4%と大多数となっている（図表 2-4-10）。

図表 2-4-9：試用目的の有期契約者を本採用にしない場合の判断理由（複数回答、単位＝％）

	n	仕事上の知識、能力	欠勤などの勤務状況	健康状態	素行	その他	無回答
計	1034	84.2	85.8	67.0	70.7	4.7	1.7
＜正規従業員規模＞							
100人未満	603	82.8	83.4	65.5	69.7	4.5	2.0
100～300人未満	302	85.8	87.4	68.2	71.9	6.0	1.7
300人以上	102	87.3	93.1	71.6	72.5	2.9	1.0
＜試用目的の有期契約者を本採用するまでの期間＞							
1～2ヵ月程度	74	81.1	85.1	62.2	75.7	4.1	2.7
3ヵ月	288	81.3	85.1	63.9	71.2	3.5	1.4
4～6ヵ月	195	86.7	86.7	70.8	71.8	4.6	2.1
7ヵ月～1年	192	87.5	87.0	67.2	70.8	4.2	1.6
1年超～3年未満	194	83.5	86.6	69.1	69.1	7.7	1.5
3年・3年超	79	91.1	82.3	70.9	68.4	5.1	1.3

※試用目的で雇い入れた有期契約者について、「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-4-10：ここ 5 年間で試用目的で雇い入れた有期契約者の本採用取り消しにより発生した本人とのトラブルの有無(n=305、単位＝％)



※「本採用しないことがあり、ここ 5 年間にそうした事例がある」と回答した企業を対象に集計。

## 第 3 章 従業員の懲戒に関する制度・慣行について

## 1. 懲戒処分について

## 1-1. 懲戒処分の規定状況

懲戒処分の規定が「ある」企業割合は 94.6%となっている。これを産業別にみるといずれの産業でも 9 割以上が規定している。正規従業員規模別にみると、「1000 人以上」では、すべての企業が規定している（図表 3-1-1）。

規定が「ある」企業を対象に規定の形式を尋ねたところ、98.1%が「就業規則」に規定されているとしている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「労働協約」で規

定している企業の割合が高くなる。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で、労働協約で規定されている割合は20.1%である（図表3-1-2）。

懲戒処分の規定内容は、「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」の割合が75.7%と最も高く、次いで、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「懲戒処分の種類」「懲戒処分の種類ごとの事由」「懲戒の手続き」などの割合は規模が大きくなるほど高くなっている（図表3-1-3）。

図表3-1-1：懲戒処分の規定状況（単位＝％）

	n	ある	ない	無回答
計	5964	94.6	4.4	1.0
＜産業＞				
建設業	422	95.0	4.7	0.2
製造業	1516	95.4	3.8	0.8
情報通信業	194	97.9	1.5	0.5
運輸業、郵便業	556	95.3	3.6	1.1
卸売業、小売業	1033	95.2	4.2	0.7
金融業、保険業	50	100.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	93.2	6.8	0.0
サービス業	1786	93.6	5.3	1.1
その他	149	90.6	7.4	2.0
＜正規従業員規模＞				
100人未満	3828	93.5	5.5	0.9
100～300人未満	1466	97.6	1.9	0.5
300～1000人未満	360	97.5	1.9	0.6
1000人以上	76	100.0	0.0	0.0

図表3-1-2：懲戒処分の規定の形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	5644	98.1	6.4	9.1	0.4	0.4
＜正規従業員規模＞						
100人未満	3580	98.2	4.6	7.7	0.3	0.3
100～300人未満	1431	98.1	7.1	10.1	0.3	0.6
300～1000人未満	351	97.2	17.7	17.9	1.1	0.6
1000人以上	76	98.7	22.4	19.7	1.3	0.0
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	1283	97.3	20.1	13.1	0.5	0.5
労働組合がない	4223	98.4	2.3	7.9	0.4	0.3

※懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表3-1-3：懲戒処分の規定内容（単位＝％、複数回答）

	n	必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定	懲戒処分の種類	懲戒の対象となる事由	懲戒処分の種類ごとの事由	懲戒の手続き	その他	無回答
計	5644	75.7	69.9	61.9	45.6	35.2	0.9	13.2
＜正規従業員規模＞								
100人未満	3580	75.1	65.8	59.8	41.3	30.7	1.0	13.5
100～300人未満	1431	76.4	77.0	65.7	52.6	42.0	0.7	12.7
300～1000人未満	351	83.2	84.9	72.6	60.7	53.0	0.9	9.1
1000人以上	76	81.6	86.8	64.5	67.1	59.2	1.3	11.8

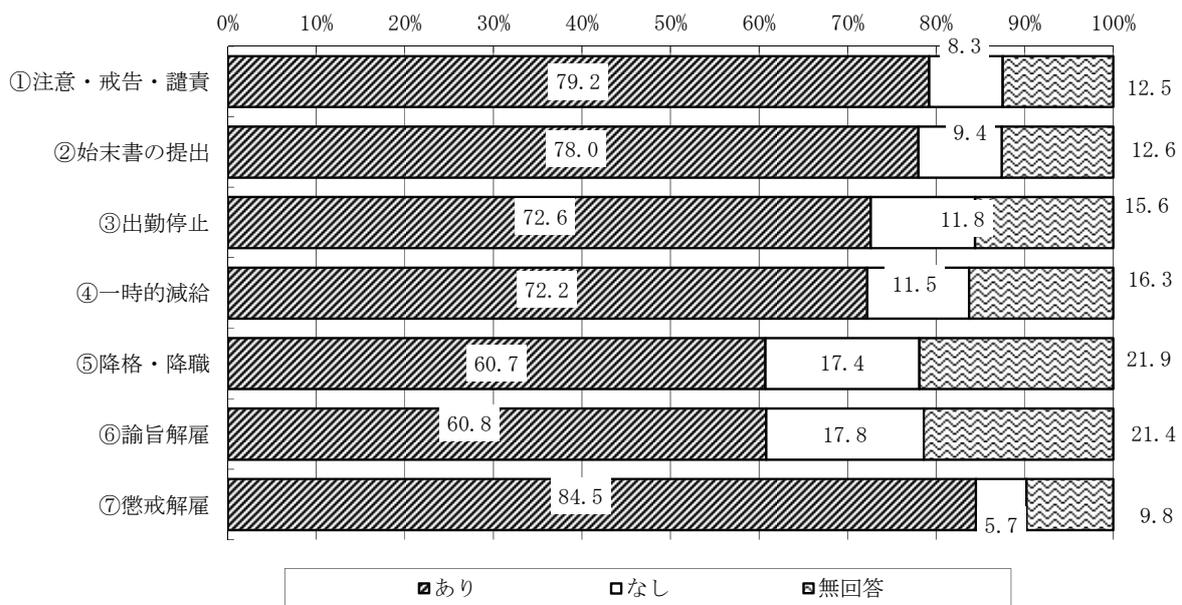
※懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計。

## 1-2. 懲戒処分の有無と手続き

懲戒処分制度について、処分内容ごとに制度の「ある」割合をみると、「懲戒解雇」が84.5%ともっとも割合が高く、次いで、「注意・戒告・譴責」(79.2%)、「始末書の提出」(78.0%)、「出勤停止」(72.6%)、「一時的減給」(72.2%)、「諭旨解雇」(60.8%)、「降格・降職」(60.7%)の順となっている(図表3-1-4)。これを正規従業員規模別にみると、いずれの懲戒処分でも「ある」とする企業割合は規模が小さくなるほどおおむね低くなっている(図表3-1-5)。

各懲戒処分がある企業を対象に、懲戒処分を行う際の手続きを尋ねたところ、「理由の開示」がいずれの懲戒処分でも8割程度あり、次いで、「本人の弁明機会付与」が7割程度、「従業員代表への説明・協議」が2割弱である。また、「説明・協議あり企業」(「従業員代表への説明・協議」「労使協議機関への説明・協議」「労働組合への説明・協議」のいずれかを選択した企業)の割合は、いずれの懲戒処分制度についても2~3割程度となっている(図表3-1-6)。

図表 3-1-4 : 懲戒処分制度の有無 (n=5964)



図表 3-1-5 : 各種の懲戒処分制度がある企業割合 (単位=%)

	n	①注意・戒告・譴責	②始末書の提出	③出勤停止	④一時的減給	⑤降格・降職	⑥諭旨解雇	⑦懲戒解雇
計	5964	79.2	78.0	72.6	72.2	60.7	60.8	84.5
<正規従業員規模>								
100人未満	3828	76.0	75.3	68.0	67.6	55.3	55.3	82.0
100~300人未満	1466	86.0	84.2	81.8	81.3	71.4	70.8	90.2
300~1000人未満	360	90.3	82.8	88.9	89.4	77.5	78.6	93.3
1000人以上	76	98.7	85.5	97.4	100.0	86.8	88.2	100.0

図表 3-1-6：懲戒処分を行う際の手続き（単位＝％、複数回答）

	n	理由の開示	本人の弁明 機会付与	従業員代表 への説明・ 協議	労使協議機 関への説 明・協議	労働組合へ の説明・協 議	左記のい ずれの手続 きも取ら ない	無回答	説明・協議 あり企業
①注意・戒告・譴責	4726	81.3	71.4	15.0	7.2	9.2	4.1	3.6	24.1
②始末書の提出	4649	79.6	71.5	14.8	7.0	8.8	4.7	3.7	23.4
③出勤停止	4329	81.5	72.2	17.4	8.5	11.5	4.2	3.6	28.6
④一時的減給	4306	81.2	72.3	17.2	8.5	11.2	4.2	3.8	28.1
⑤降格・降職	3623	82.7	73.7	18.2	8.7	11.7	3.3	3.2	29.5
⑥諭旨解雇	3624	83.6	75.4	20.2	10.2	13.1	3.1	2.7	32.9
⑦懲戒解雇	5039	81.5	71.2	19.2	9.4	11.9	4.5	3.6	31.3

※各種の懲戒処分が「ある」企業を対象に集計。ここでの「説明・協議あり企業」とは、「従業員代表への説明・協議」「労使協議機関への説明協議」「労働組合への説明・協議」のいずれかを選択した企業のこと。

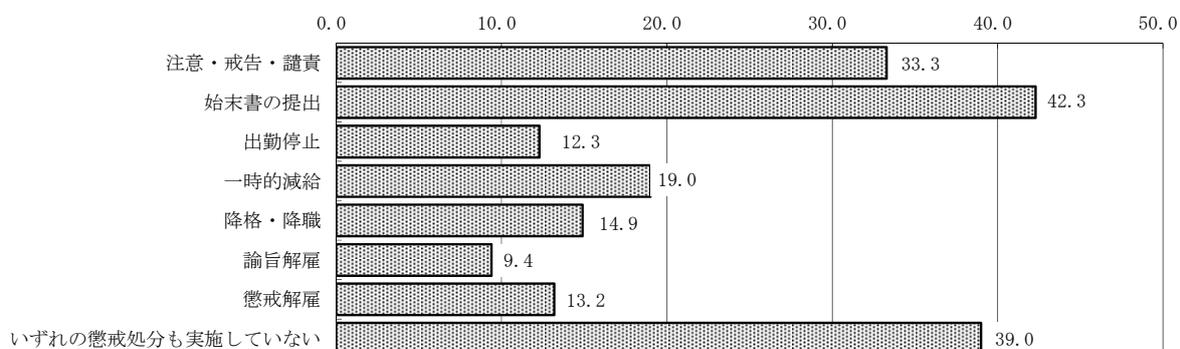
## 2. 懲戒処分の実施と紛争

### 2-1. 懲戒処分の実施

ここ5年間に行ったことのある懲戒処分としては、調査対象企業の42.3%が「始末書の提出」をあげており、次いで、「注意・戒告・譴責」(33.3%)、「一時的減給」(19.0%)、「降格・降職」(14.9%)、「懲戒解雇」(13.2%)、「出勤停止」(12.3%)などとなっている。「いずれの懲戒処分も実施していない」は39.0%である(図表3-2-1)。

産業別にみると、「いずれの懲戒処分も実施していない」とする割合は、「製造業」「建設業」などで5割弱と高くなっている。「金融業、保険業」は、「注意・戒告・譴責」「始末書の提出」「一時的減給」「降格・降職」「懲戒解雇」でもっとも割合が高くなっている。「運輸業、郵便業」は「出勤停止」でもっとも割合が高い。なお、懲戒処分内容がもっとも重い「懲戒解雇」の割合に着目すると、「金融業、保険業」で28.0%ともっとも高く、次いで、「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」などとなっている。正規従業員規模別にみると、いずれの懲戒処分も規模が大きくなるほど実施割合が高い。とくに「1000人以上」では、「注意・戒告・譴責」が89.5%、「始末書の提出」が76.3%、「一時的減給」が65.8%、「出勤停止」が63.2%、「懲戒解雇」「降格・降職」がそれぞれ56.6%などとなっている(図表3-2-2)。

図表 3-2-1：ここ5年間での懲戒処分の実施の有無（複数回答、n=5964、単位＝％）



図表 3-2-2：ここ5年間の懲戒処分の実施の有無（単位＝％、複数回答）

	n	注意・ 戒告・ 譴責	始末書の 提出	出勤停止	一時的 減給	降格・ 降職	諭旨解雇	懲戒解雇	いずれの 懲戒処分 も実施し ていない	無回答
計	5964	33.3	42.3	12.3	19.0	14.9	9.4	13.2	39.0	3.3
<産業>										
建設業	422	23.2	35.5	6.4	17.8	13.5	5.2	10.4	47.2	2.4
製造業	1516	27.0	35.4	7.5	12.9	10.1	6.3	8.5	48.5	2.3
情報通信業	194	39.2	51.5	12.4	22.7	14.4	7.2	5.2	34.0	2.6
運輸業、郵便業	556	43.7	52.7	33.1	22.1	13.1	13.1	18.7	26.8	3.4
卸売業、小売業	1033	38.9	53.0	12.5	25.9	23.4	16.5	20.1	28.5	2.5
金融業、保険業	50	60.0	56.0	12.0	50.0	32.0	6.0	28.0	26.0	6.0
不動産業、物品賃貸業	59	39.0	44.1	10.2	18.6	20.3	11.9	11.9	40.7	0.0
サービス業	1786	33.7	40.5	11.1	19.4	14.7	8.2	12.8	39.2	4.1
その他	149	24.2	28.9	8.7	10.7	10.1	7.4	9.4	48.3	6.7
<正規従業員規模>										
100人未満	3828	27.0	37.2	8.0	13.8	10.6	6.8	10.2	44.9	3.7
100～300人未満	1466	41.3	50.9	16.1	25.4	20.5	11.1	14.8	31.1	2.0
300～1000人未満	360	60.8	57.8	33.3	42.8	32.5	24.4	30.6	15.0	3.1
1000人以上	76	89.5	76.3	63.2	65.8	56.6	47.4	56.6	0.0	1.3

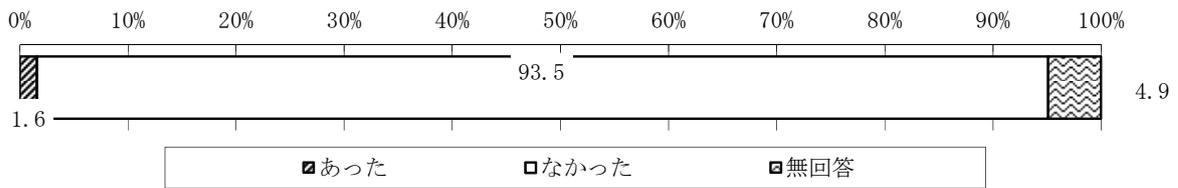
## 2-2. 懲戒処分による紛争

調査では、懲戒処分を実施した企業（「注意・戒告・譴責」「始末書の提出」「出勤停止」「一時的減給」「降格・降職」「諭旨解雇」「懲戒解雇」のいずれかを実施した企業）を対象にして、ここ5年間の懲戒処分をめぐって労働組合との間で意見が異なり紛争になったことがあるかについて尋ねている。「もともと労働組合はない」を除き集計すると、懲戒処分をめぐり労働組合との間で紛争が「あった」とする企業は1.6%とわずかである（図表 3-2-3）。

また、懲戒処分を実施した企業を対象に、ここ5年間の懲戒処分の対象となった従業員との間での紛争について尋ねたところ、紛争が「あった」とする企業割合は8.6%となっている。これを懲戒処分の実施内容別にみると、「あった」とする割合は、「懲戒解雇」を実施した企業で18.0%、「諭旨解雇」を実施した企業で17.1%と、他の懲戒処分よりも高くなっている（図表 3-2-4）。

従業員と紛争が「あった」企業を対象に、解決の状況を尋ねたところ、「本人との話し合いで解決」が48.1%ともっとも高く、次いで、「裁判で解決」（18.3%）、「外部の紛争解決機関で解決」（15.9%）、「労働審判制で解決」（13.6%）などとなっている（図表 3-2-5）。これを懲戒解雇実施の有無別にみると、「懲戒解雇実施なし」に比べ「懲戒解雇実施あり」とする企業のほうが「裁判で解決（和解を含む）」「労働審判制で解決」の割合が高くなっている（図表 3-2-6）。

図表 3-2-3：ここ5年間で懲戒処分をめぐり発生した労働組合との間での紛争の有無 (n=1501)



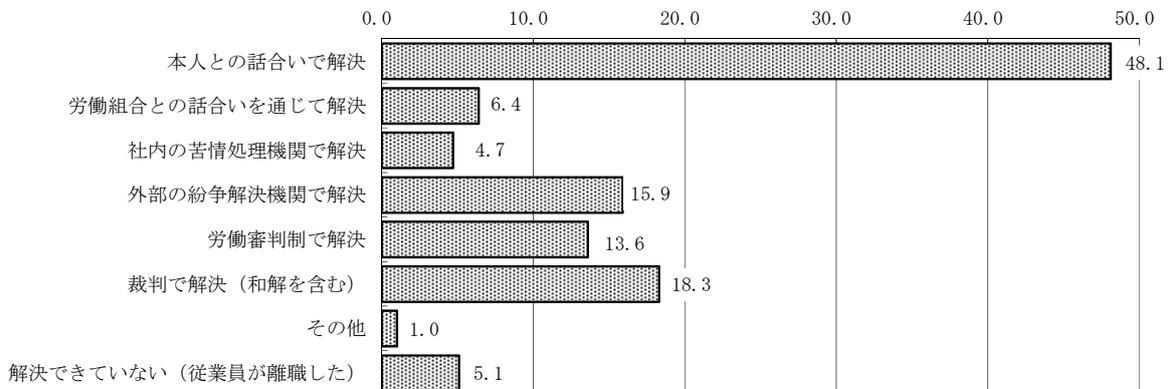
※懲戒処分を実施した企業を対象に「もともと労働組合はない」を除き集計。

図表 3-2-4：ここ5年間の懲戒処分の対象となった従業員との間での紛争の有無 (単位=%)

	n	あった	なかった	無回答
計	3441	8.6	89.4	2.0
＜懲戒処分の実施内容＞				
注意・戒告・譴責	1986	8.8	89.2	2.0
始末書の提出	2523	8.6	89.2	2.2
出勤停止	731	12.4	85.5	2.1
一時的減給	1134	9.3	89.2	1.6
降格・降職	891	11.9	85.5	2.6
諭旨解雇	561	17.1	80.4	2.5
懲戒解雇	789	18.0	80.4	1.6

※ここ5年間で懲戒処分を実施した企業を対象に集計。

図表 3-2-5：懲戒処分の対象となった従業員との紛争の解決状況 (複数回答、n=295、単位=%)



※ここ5年間で懲戒処分をめぐり対象となった従業員との間で紛争があった企業を対象に集計。

図表 3-2-6：懲戒処分の対象となった従業員との紛争の解決状況 (複数回答、単位=%)

	n	本人との話し合いで解決	労働組合との話し合いを通じて解決選択	社内の苦情処理機関で解決	外部の紛争解決機関で解決	労働審判制で解決	裁判で解決 (和解を含む)	その他	解決できていない (従業員が離職した)	無回答
計	295	48.1	6.4	4.7	15.7	13.6	18.3	1.0	5.1	4.1
＜懲戒解雇の実施の有無＞										
懲戒解雇の実施なし	153	54.2	10.5	5.9	16.2	7.8	11.8	0.7	3.9	5.2
懲戒解雇の実施あり	142	41.5	2.1	3.5	15.9	19.7	25.4	1.4	6.3	2.8

※ここ5年間で懲戒処分をめぐり対象となった従業員との間で紛争があった企業を対象に集計。

## 第4章 従業員の退職・解雇に関する制度・慣行について

### 1. 自己都合退職の手続きの規定状況

従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きの有無については、「決めている」とする企業は87.5%となっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「決めている」とする割合が高い（図表4-1-1）。

自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に、どこで規定されているかを尋ねたところ、「就業規則」が96.5%ともっとも割合が高くなっている。これを正規従業員規模別にみると、「労働協約」は規模が大きくなるほど割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業の18.6%が「労働協約」で規定している（図表4-1-2）。

自己都合退職の場合にどのくらい事前に申し出なければならないかについては、「1ヵ月程度前」の割合が59.0%ともっとも高く、次いで、「2週間程度前」が27.6%などとなっている。「2週間以内」（「2週間程度前」「1週間程度前」「即日・直前でよい」の合計）の割合は28.6%である。

これを産業別にみると、「1ヵ月以上」（「1ヵ月程度前」「2ヵ月程度前」「3ヵ月程度前」「3ヵ月より前」の合計）は、「卸売業、小売業」「情報通信業」「サービス業」などで高い。「2週間以内」の割合を正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほどおおむね低く、100人未満では26.1%となっている（図表4-1-3）。

図表4-1-1: 従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きの規定状況（単位＝％）

	n	決めている	文書では決めているが慣行はある	特に決めておらずその都度対処している	無回答
計	5964	87.5	4.5	6.9	1.1
＜産業＞					
建設業	422	85.8	4.7	9.0	0.5
製造業	1516	88.7	4.6	5.9	0.9
情報通信業	194	92.8	5.2	2.1	0.0
運輸業、郵便業	556	84.5	4.9	9.9	0.7
卸売業、小売業	1033	90.7	3.9	4.3	1.2
金融業、保険業	50	94.0	2.0	4.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	79.7	10.2	10.2	0.0
サービス業	1786	86.2	4.8	7.7	1.3
その他	149	86.6	2.0	9.4	2.0
＜正規従業員規模＞					
100人未満	3828	85.0	5.3	8.8	1.0
100～300人未満	1466	92.1	3.3	3.9	0.8
300～1000人未満	360	95.8	2.5	0.0	1.7
1000人以上	76	96.1	3.9	0.0	0.0

図表 4-1-2：自己都合退職の手続きの規定の形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	その他の社内規程	その他	無回答
計	5217	96.5	6.8	6.9	0.6	0.7
<正規従業員規模>						
100人未満	3252	96.2	5.0	7.0	0.8	0.8
100～300人未満	1350	97.3	7.7	6.1	0.3	0.5
300～1000人未満	345	96.5	18.3	8.4	0.3	0.9
1000人以上	73	100.0	23.3	5.5	0.0	0.0
<労働組合の有無>						
労働組合がある	1204	96.4	18.6	5.6	0.5	0.9
労働組合がない	3879	96.5	3.2	7.3	0.6	0.6

※自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

図表 4-1-3：自己都合退職の場合の事前の申し出時期（単位＝％）

	n	自己都合退職の場合の事前の申し出時期										2週間以内	1ヵ月以上
		即日・直前でよい	1週間程度前	2週間程度前	3週間程度前	1ヵ月程度前	2ヵ月程度前	3ヵ月程度前	3ヵ月より前	申し出時期に関する決まりはない	無回答		
計	5964	0.4	0.6	27.6	1.3	59.0	3.1	3.2	0.8	3.0	1.0	28.6	66.1
<産業>													
建設業	422	0.7	0.2	28.4	0.7	58.3	3.1	3.8	0.7	4.0	0.0	29.3	65.9
製造業	1516	0.3	0.7	35.2	2.0	54.1	2.4	1.7	0.3	2.6	0.7	36.2	58.5
情報通信業	194	0.0	0.5	24.7	1.5	63.9	1.5	4.1	0.5	3.1	0.0	25.2	70.0
運輸業、郵便業	556	1.3	1.3	29.1	2.3	58.3	1.6	1.8	0.5	3.1	0.7	31.7	62.2
卸売業、小売業	1033	0.2	0.5	22.7	0.9	63.1	4.8	4.3	0.7	1.7	1.2	23.4	72.9
金融業、保険業	50	0.0	0.0	26.0	0.0	60.0	2.0	4.0	2.0	6.0	0.0	26.0	68.0
不動産業、物品賃貸業	59	0.0	0.0	39.0	1.7	54.2	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	39.0	54.2
サービス業	1786	0.3	0.6	23.3	0.7	62.2	3.5	3.5	1.4	3.2	1.2	24.2	70.6
その他	149	0.0	0.7	34.2	1.3	43.0	2.7	4.7	2.0	8.7	2.7	34.9	52.4
<正社員規模>													
100人未満	3828	0.4	0.7	25.0	1.4	60.9	3.2	3.5	0.8	3.1	0.9	26.1	68.4
100～300人未満	1466	0.3	0.5	32.3	1.1	56.1	2.9	2.4	1.0	2.6	0.8	33.1	62.4
300～1000人未満	360	0.3	0.0	40.0	1.1	49.4	2.8	2.2	0.0	2.8	1.4	40.3	54.4
1000人以上	76	0.0	0.0	35.5	1.3	56.6	2.6	0.0	0.0	3.9	0.0	35.5	59.2

※「2週間以内」は「即日・直前でよい」「1週間程度前」「2週間程度前」の合計。「1ヵ月以上前」は「1ヵ月程度前」「2ヵ月程度前」「3ヵ月程度前」「3ヵ月より前」の合計。

## 2. 退職勧奨

ここ5年間で、個別に正社員の退職勧奨をしたことの有無については、退職勧奨を行ったことが「ある」とする企業割合は16.4%であり、「ない」が82.4%となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」で22.7%ともっとも高いほかは、ほとんど差はみられない。正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど、退職勧奨を行った企業割合が高く、「1000人以上」では30.3%となっている。ここ5年間の業況別にみると、「好調」よりも「不調」のほうがわずかに「ある」とする割合が高い。ここ5年間の売上高別にみると、売上高が低くなっている企業ほど「ある」とする割合が高い（図表4-2-1）。

退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象として、労働組合等との協議の有無をみると、「特に協議はしなかった」企業が62.8%ともっとも高い。「従業員の代表を選んでもらい協議した」が15.1%、「労働組合と協議した」が11.8%などとなっている。これを正

規従業員規模別にみると、「特に協議はしなかった」「従業員の代表を選んでもらい協議した」は規模が小さくなるほどおおむね高くなっている一方で、「労働組合と協議した」とする割合は規模が大きくなるほど高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業の54.4%が「労働組合と協議した」と回答している。労働組合のない企業では「特に協議はしなかった」が70.0%となっている。労使協議機関の設定別にみると、労使協議機関が設定されている企業の16.3%が「労使協議機関で協議した」と回答している（図表4-2-2）。

図表4-2-1：個別に正規従業員の退職勧奨をしたことの有無（単位＝％）

	n	ある	ない	無回答
計	5964	16.4	82.4	1.2
＜産業＞				
建設業	422	17.5	82.2	0.2
製造業	1516	16.6	82.8	0.7
情報通信業	194	22.7	76.3	1.0
運輸業、郵便業	556	14.2	84.9	0.9
卸売業、小売業	1033	17.6	80.9	1.5
金融業、保険業	50	16.0	84.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	11.9	88.1	0.0
サービス業	1786	15.5	83.1	1.5
その他	149	13.4	84.6	2.0
＜正規従業員規模＞				
100人未満	3828	15.3	83.6	1.1
100～300人未満	1466	17.5	81.7	0.9
300～1000人未満	360	23.1	75.8	1.1
1000人以上	76	30.3	68.4	1.3
＜ここ5年間の業況＞				
好調	2822	15.0	84.2	0.9
不調	2802	18.4	80.8	0.8
＜ここ5年間の売上高＞				
高まっている	1887	12.0	86.8	1.2
ほぼ同じ程度	1134	14.2	84.8	1.0
低くなっている	2506	20.9	78.6	0.5

図表4-2-2：個別の正規従業員の退職勧奨の際の労働組合等との協議の有無（単位＝％、複数回答）

	n	労働組合と協議した	労使協議機関で協議した	従業員の代表を選んでもらい協議した	特に協議はしなかった	無回答
計	976	11.8	10.1	15.1	62.8	4.1
＜正規従業員規模＞						
100人未満	585	7.2	9.9	16.6	66.0	3.6
100～300人未満	256	17.2	10.2	14.1	59.4	3.9
300～1000人未満	83	25.3	14.5	12.0	51.8	4.8
1000人以上	23	30.4	13.0	0.0	52.2	4.3
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	204	54.4	14.7	5.9	35.3	3.9
労働組合がない	749	0.5	9.1	17.6	70.0	4.0
＜労使協議機関の設定＞						
設定されている	392	22.2	16.3	19.1	47.2	3.1
設定されていない	548	5.1	5.8	12.0	73.7	4.6

※ここ5年間での個別に正規従業員の退職勧奨をしたことのある企業を対象に集計。

### 3. 解雇

#### 3-1. 解雇の規定状況

従業員を解雇する場合の手続きについて、「決めている」とする企業は78.3%、「特に決めておらず、その都度対処している」が17.0%などとなっている（図表4-3-1）。

解雇の手続きを「決めている」企業を対象に、どこで規定されているかを尋ねたところ、「就業規則」が97.9%となっている。これを正規従業員規模別にみると、「労働協約」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表4-3-2）。

図表4-3-1：従業員を解雇する場合の手続きの規定状況（単位＝%）

	n	決めている	文書では決 めていない が慣行はあ る	特に決めて おらずその 都度対処し ている	無回答
計	5964	78.3	3.4	17.0	1.4
<産業>					
建設業	422	77.7	4.7	17.1	0.5
製造業	1516	78.6	3.6	16.8	1.1
情報通信業	194	82.0	4.1	12.9	1.0
運輸業、郵便業	556	81.1	3.1	14.2	1.6
卸売業、小売業	1033	77.6	3.9	17.2	1.3
金融業、保険業	50	90.0	2.0	8.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	59	69.5	6.8	23.7	0.0
サービス業	1786	77.9	2.6	17.9	1.6
その他	149	73.2	0.7	23.5	2.7
無回答	199	75.4	4.5	15.6	4.5
<正規従業員規模>					
100人未満	3828	76.8	3.2	18.7	1.3
100～300人未満	1466	81.9	4.0	13.0	1.1
300～1000人未満	360	81.4	3.9	13.6	1.1
1000人以上	76	85.5	3.9	10.5	0.0

図表4-3-2：解雇の手続きの規定の形式（単位＝%、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	その他の社 内規程	その他	無回答
計	4668	97.9	7.2	6.2	0.3	0.4
<正規従業員規模>						
100人未満	2938	98.1	5.3	5.5	0.3	0.4
100～300人未満	1201	98.1	7.8	7.1	0.3	0.4
300～1000人未満	293	96.9	21.2	8.9	0.7	0.7
1000人以上	65	95.4	26.2	6.2	0.0	0.0
<労働組合の有無>						
労働組合がある	1107	96.9	22.1	6.9	0.4	0.8
労働組合がない	3446	98.3	2.4	5.9	0.3	0.3

※解雇の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

#### 3-2. ここ5年間での解雇（懲戒解雇を除く）の状況

##### (1) ここ5年間での解雇（懲戒解雇を除く）の実施の有無

ここ5年間において、正規従業員を解雇（懲戒解雇を除く）したことの有無については、「解雇は実施していない」とする企業が77.9%であり、「普通解雇を実施した」企業が16.0%、「整理解雇を実施した」企業が8.6%となっている。解雇実施企業（「普通解雇を実施した」

「整理解雇を実施した」のいずれか、または両方を選択した企業）は 20.7%である（図表 4-3-3）。

これを産業別にみると、「普通解雇を実施した」とする割合は「不動産業、物品賃貸業」でもっとも高くなっている。「整理解雇を実施した」とする割合は「製造業」「不動産業、物品賃貸業」で他の産業に比べわずかに高い。正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「普通解雇を実施した」とする割合が高くなっており、「1000人以上」では 30.3%が普通解雇を実施している。整理解雇を実施した割合は、規模による違いがみられない。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業のほうが「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれの割合も高い。同様に、労使協議機関の有無別にみても、「設定されていない」とする企業のほうが、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれの割合も高い。そこで、労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「普通解雇を実施した」とする割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」でもっとも低く、次いで、「労働組合のみあり」「労使協議機関のみあり」「いずれもない」の順に低い。また、「整理解雇を実施した」とする割合は、「いずれもない」でもっとも割合が高くなっている。

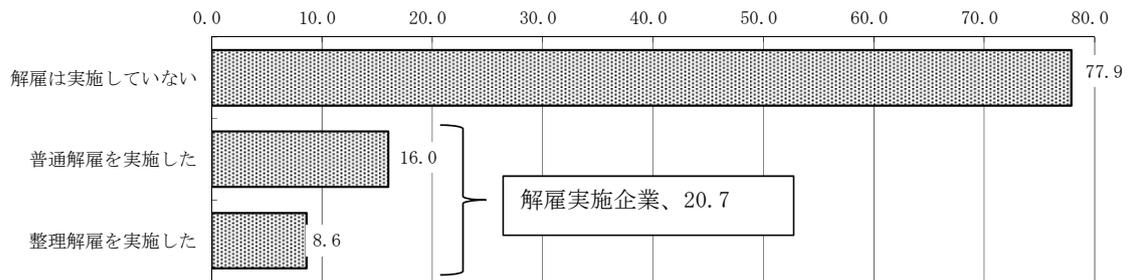
ここ 5 年間の個別の退職勧奨の有無別にみると、退職勧奨が「ある」とする企業で「普通解雇を実施した」とする割合が 41.0%、「整理解雇を実施した」とする割合が 28.9%となっており、退職勧奨が「ない」とする企業（それぞれ、10.8%、4.4%）に比べ高くなっている。

過去 5 年間の売上高の増減別にみると、「整理解雇を実施した」割合は、売上高が「高まっている」「ほぼ同じ程度」とする企業でそれぞれ 5.6%、5.0%であるのに対して、売上高が「低くなっている」企業では 12.9%と倍以上の割合となっている。過去 5 年間の業況別にみると、「不調」とする企業で「整理解雇を実施した」割合は 11.1%と、「好調」企業の 6.4%を上回っている（図表 4-3-4）。

なお、ここ 5 年間での正規従業員、非正規従業員の増減状況について、「今も 5 年前も該当者がいない」及び無回答を除き集計し、これを普通解雇実施の有無別にみると、正規従業員・非正規従業員で「減少・計」（「増減率 20%以上減少」「増減率 10%以上 20%未満減少」の合計）の割合にほとんど差はみられないが、整理解雇実施の有無別にみると、「減少・計」の割合は、正規従業員・非正規従業員いずれも、「整理解雇を実施していない」に比べ「整理解雇を実施した」のほうが高い。「整理解雇を実施した」とする企業では、「減少」の割合が、正規従業員の場合 52.3%であり、非正規従業員の場合 35.9%となっている（図表 4-3-5）。

同様に、ここ 5 年間での総額人件費の変化について、「わからない」及び無回答を除き集計し、これを普通解雇実施の有無別にみると、「低下・計」（「低くなっている」「やや低くなっている」の合計）の割合にほとんど差はみられないが、整理解雇実施の有無別にみると、「低下・計」の割合は、「整理解雇を実施していない」に比べ「整理解雇を実施した」のほうが高い（図表 4-3-6）。

図表 4-3-3：解雇の実施の有無（複数回答、n=5964、単位＝％）



※「解雇実施企業」は、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれか、または両方を選択した企業のこと。

図表 4-3-4：ここ5年間で正規従業員を解雇の有無（単位＝％、複数回答）

	n	解雇は実施していない	普通解雇を実施した	整理解雇を実施した	無回答	解雇実施企業
計	5964	77.9	16.0	8.6	1.4	20.7
＜産業＞						
建設業	422	76.8	17.3	8.3	0.7	22.5
製造業	1516	78.4	13.6	10.8	1.3	20.3
情報通信業	194	84.5	11.9	5.7	0.0	15.5
運輸業、郵便業	556	76.6	18.2	7.6	1.4	22.0
卸売業、小売業	1033	74.7	19.9	8.3	1.2	24.1
金融業、保険業	50	82.0	18.0	4.0	0.0	18.0
不動産業、物品賃貸業	59	72.9	22.0	10.2	0.0	27.1
サービス業	1786	79.8	14.8	7.6	1.5	18.7
その他	149	78.5	14.1	5.4	4.7	16.8
＜正規従業員規模＞						
100人未満	3828	78.4	14.9	8.8	1.5	20.1
100～300人未満	1466	78.0	17.0	7.8	0.9	21.1
300～1000人未満	360	73.6	21.7	8.9	1.1	25.3
1000人以上	76	68.4	30.3	7.9	1.3	30.3
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	1307	82.6	12.9	6.4	0.8	16.6
労働組合がない	4495	76.7	16.9	9.1	1.5	21.8
＜労使協議機関の設定＞						
設定されている	2690	80.1	14.9	7.2	1.1	18.8
設定されていない	3041	76.1	17.2	9.7	1.4	22.5
＜労組・労使協議機関の有無＞						
労働組合・労使協議機関両方あり	963	83.1	12.6	6.4	0.7	16.2
労働組合のみあり	328	80.8	14.0	6.4	0.9	18.3
労使協議機関のみあり	1715	78.5	16.2	7.5	1.3	20.2
いずれもない	2701	75.5	17.6	10.0	1.5	23.0
＜ここ5年間の個別の退職勧奨の有無＞						
ある	976	42.5	41.0	28.9	0.8	56.7
ない	4916	85.7	10.8	4.4	1.0	13.3
＜過去5年間の売上高の増減＞						
高まっている	1887	80.0	16.5	5.6	1.1	18.9
ほぼ同じ程度	1134	81.7	14.7	5.0	1.5	16.8
低くなっている	2506	74.0	17.2	12.9	0.9	25.1
＜過去5年間の業況＞						
好調	2822	79.4	16.0	6.4	1.1	19.5
不調	2802	76.1	16.5	11.1	1.1	22.8

※「解雇実施企業」は「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」のいずれか、または両方を選択した企業のこと。

図表 4-3-5 : ここ5年間で正規従業員、非正規従業員の増減状況 (単位=%)

	(a) 正規従業員							(b) 非正規従業員						
	n	増減率 20%以上減少	増減率 10%以上20%未満減少	増減率 ±10%未満の範囲で増減	増減率 10%以上20%未満増加	増減率 20%以上増加	減少計	n	増減率 20%以上減少	増減率 10%以上20%未満減少	増減率 ±10%未満の範囲で増減	増減率 10%以上20%未満増加	増減率 20%以上増加	減少計
計	5458	8.8	14.0	52.8	12.2	12.2	22.8	4852	10.4	9.2	52.5	12.4	15.5	19.6
<普通解雇実施の有無>														
普通解雇を実施していない	4559	8.6	13.8	53.5	12.4	11.8	22.3	4067	10.4	8.9	52.6	12.5	15.7	19.3
普通解雇を実施した	899	10.0	15.1	49.3	11.0	14.6	25.1	785	10.7	11.0	52.1	11.6	14.6	21.7
<整理解雇実施の有無>														
整理解雇を実施していない	4978	7.0	13.0	54.5	12.9	12.7	19.9	4440	9.3	8.9	53.1	12.7	16.1	18.1
整理解雇を実施した	480	27.9	24.4	35.4	5.2	7.1	52.3	412	23.1	12.9	45.6	9.0	9.5	35.9

※正規従業員、非正規従業員の5年前と比べての増減状況について、「今も5年前も該当者がいない」及び無回答を除き集計。「減少・計」は「増減率20%以上減少」「増減率10%以上20%未満減少」の合計。

図表 4-3-6 : ここ5年間で総額人件費の変化の状況 (単位=%)

	総額人件費の変化						
	n	高まっている	やや高まっている	ほぼ同じ程度	やや低くなっている	低くなっている	低下計
計	5470	16.7	29.3	22.6	17.1	14.3	31.4
<普通解雇実施の有無>							
普通解雇を実施していない	4572	16.2	29.9	22.8	17.0	14.0	31.1
普通解雇を実施した	898	18.9	26.6	21.4	17.5	15.6	33.1
<整理解雇実施の有無>							
整理解雇を実施していない	4993	17.2	30.7	23.0	16.7	12.4	29.1
整理解雇を実施した	477	11.1	14.7	18.4	21.6	34.2	55.8

※5年前と比べての総額人件費の変化について、「わからない」及び無回答を除き集計。「低下・計」は「低くなっている」「やや低くなっている」の合計。

## (2) 普通解雇を実施した理由と普通解雇に先立って実施した措置

普通解雇の理由については、「本人の非行」が30.8%ともっとも高く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」(28.0%)、「職場規律の紊乱」(24.0%)、「頻繁な無断欠席」(15.0%)、「健康上の問題」(12.2%)などとなっている(図表 4-3-7)。

これを産業別にみると、「本人の非行」の割合が高いのは、「卸売業、小売業」「サービス業」「運輸業、郵便業」などとなっている。「頻繁な無断欠勤」の割合が高いのは、「製造業」「運輸業、郵便業」などである。「職場規律の紊乱」の割合が高いのは、「サービス業」「運輸業、郵便業」などである。「仕事に必要な能力の欠如」が高いのは、「情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業」「建設業」などである。「休職期間の満了」が高いのは「情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業」などとなっており、「健康上の問題」が高いのは「建設業」などとなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「本人の非行」「休職期間の満了」を理由にあげている割合がおおむね高い。一方、規模が小さいほど「仕事に必要な能力の欠如」を理由にあげる割合が高くなっている(図表 4-3-8)。

普通解雇に先立って実施した措置については、「警告」した企業割合が49.6%ともっとも高く、次いで「是正機会の付与」(39.3%)、「退職勧奨をした」(38.5%)、「他の部署への配転打診」(20.5%)などとなっている。「いずれの措置も講じていない」企業は5.8%とわず

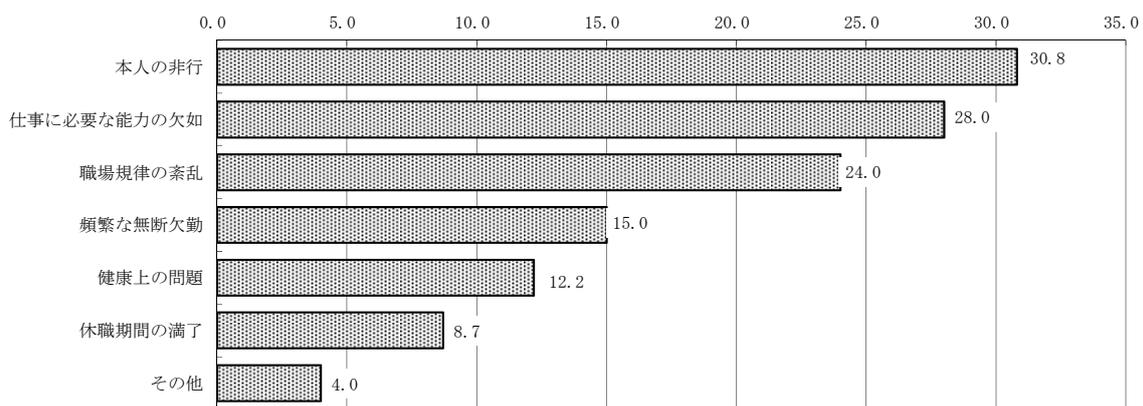
かである（図表 4-3-9）。

これを産業別にみると、「警告」はいずれの産業も 5 割前後実施しており、「是正機会の付与」は 4 割前後実施している。「他の部署への配転打診」はいずれの産業も 2 割前後である。

「退職勧奨をした」の割合が高いのは「建設業」「卸売業、小売業」などとなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「他の部署への配転打診」などの割合がおおむね高くなっている（図表 4-3-10）。

なお、普通解雇に先立って実施した措置について、普通解雇を実施した理由別にみると、「警告」「是正機会の付与」が高いのは「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」などである。「他の部署への配転打診」が高いのは「健康上の問題」「休職期間の満了」「仕事に必要な能力の欠如」などである。「退職勧奨を実施した」が高いのは、「健康上の問題」「仕事に必要な能力の欠如」「職場規律の紊乱」などとなっている（図表 4-3-11）。

図表 4-3-7：普通解雇を行うこととした理由（複数回答、n=953、単位＝％）



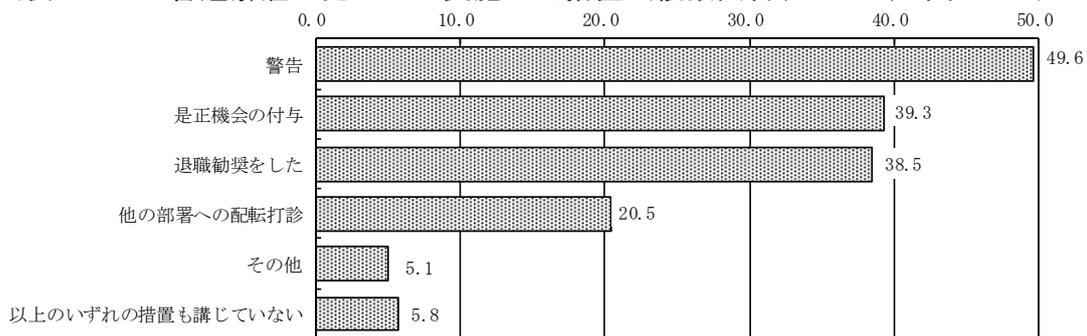
※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表 4-3-8：普通解雇を実施した理由（単位＝％、複数回答）

	n	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	健康上の問題	その他	無回答
計	953	30.8	15.0	24.0	28.0	8.7	12.2	4.0	27.7
<産業>									
建設業	73	24.7	11.0	23.3	38.4	2.7	16.4	9.6	24.7
製造業	206	26.7	20.9	20.9	26.2	8.7	11.2	2.4	33.0
情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業	45	20.0	11.1	11.1	42.2	13.3	11.1	8.9	22.2
運輸業、郵便業	101	31.7	17.8	28.7	23.8	9.9	12.9	3.0	27.7
卸売業、小売業	206	35.0	9.7	22.3	25.2	9.7	11.7	4.4	27.7
サービス業	264	32.6	16.7	29.2	26.9	8.0	12.1	3.8	25.4
<正規従業員規模>									
100人未満	572	27.4	13.8	24.3	31.3	4.7	11.9	4.5	29.5
100～300人未満	249	32.9	18.1	22.5	24.1	10.4	14.5	4.4	26.1
300～1000人未満	78	43.6	17.9	25.6	20.5	24.4	5.1	1.3	17.9
1000人以上	23	43.5	8.7	30.4	17.4	39.1	21.7	0.0	17.4

※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。産業の「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」はn数が少ないためまとめている。産業「その他」はn=21のため割愛。

図表 4-3-9：普通解雇に先立って実施した措置（複数回答、n=953、単位＝％）



※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表 4-3-10：普通解雇に先立つ措置の有無（単位＝％、複数回答）

	n	警告	是正機会の付与	他の部署への配転打診	退職勧奨をした	その他	以上のいずれの措置も講じていない	無回答
計	953	49.6	39.3	20.5	38.5	5.1	5.8	14.4
＜産業＞								
建設業	73	42.5	41.1	15.1	46.6	8.2	6.8	8.2
製造業	206	49.5	37.4	23.3	34.5	2.9	3.9	18.9
情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業	45	40.0	35.6	20.0	37.8	4.4	11.1	8.9
運輸業、郵便業	101	58.4	43.6	12.9	38.6	5.0	5.0	9.9
卸売業、小売業	206	49.0	36.9	20.9	42.7	6.8	4.4	14.6
サービス業	264	51.5	42.0	22.7	36.4	4.9	6.4	14.0
＜正規従業員規模＞								
100人未満	572	49.0	38.5	18.5	42.5	5.1	4.5	13.8
100～300人未満	249	54.6	41.8	23.7	32.5	4.0	7.2	13.7
300～1000人未満	78	48.7	38.5	21.8	30.8	9.0	6.4	14.1
1000人以上	23	47.8	39.1	39.1	39.1	4.3	13.0	17.4

※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。産業の「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」はn数が少ないためまとめている。産業「その他」はn=21のため割愛。

図表 4-3-11：普通解雇に先立って実施した措置（単位＝％、複数回答）

	n	警告	是正機会の付与	他の部署への配転打診	退職勧奨をした	その他	以上のいずれの措置も講じていない	無回答
計	953	49.6	39.3	20.5	38.5	5.1	5.8	14.4
＜普通解雇を実施した理由＞								
本人の非行	294	59.2	41.8	16.7	38.4	4.8	9.9	7.8
頻繁な無断欠勤	143	74.1	59.4	28.0	32.2	2.1	3.5	4.9
職場規律の紊乱	229	69.4	56.3	24.9	44.5	3.9	3.1	4.4
仕事に必要な能力の欠如	267	63.7	59.9	32.6	46.8	3.0	1.5	2.2
休職期間の満了	83	51.8	39.8	36.1	30.1	7.2	7.2	4.8
健康上の問題	116	56.0	49.1	37.1	50.0	6.0	5.2	4.3

※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。「普通解雇を実施した理由」は複数回答の設問。

### (3) 整理解雇の際の措置

#### ① 整理解雇の際の措置

整理解雇を実施した企業を対象に、整理解雇にいたる前の回避措置を尋ねたところ、「新卒採用抑制」が38.8%ともっとも高く、次いで、「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」

(36.9%)、「配置転換」(36.5%)、「希望退職の募集（早期退職優遇制度含む）」(25.3%)、「残業規制」(23.9%) などとなっている。「解雇回避措置は実施していない」とする企業は6.5%とわずかである（図表 4-3-12）。

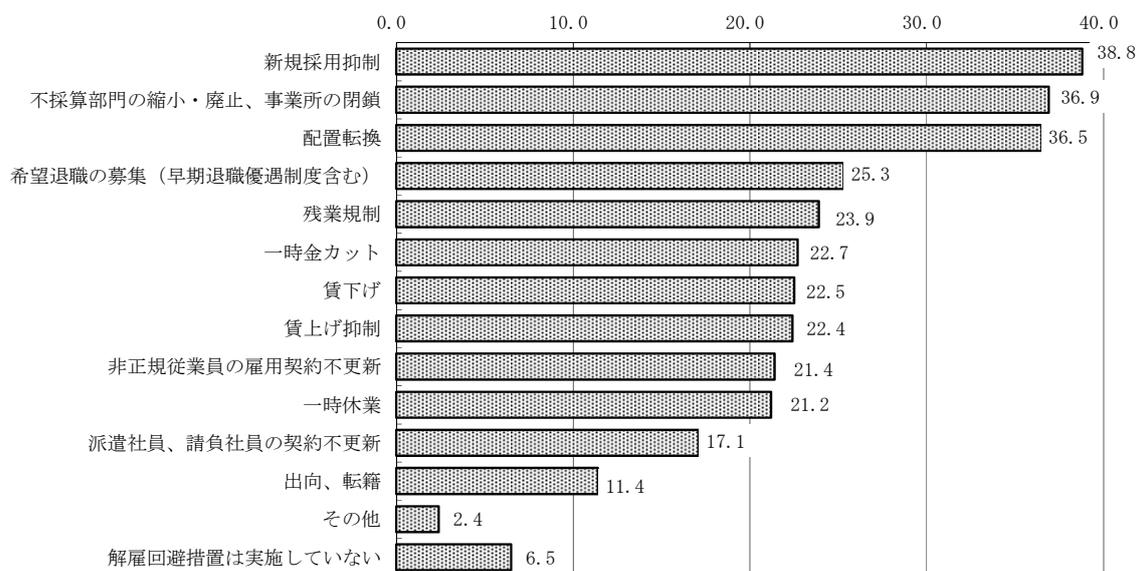
これを産業別にみると、「製造業」では、「新規採用抑制」が50.0%でもっとも高く、次いで、「一時休業」「残業規制」などとなっている。「卸売業、小売業」では、「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」が51.2%でもっとも高く、次いで、「新規採用抑制」「配置転換」などとなっている。「運輸業、郵便業」「サービス業」なども、「配置転換」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」「新規採用抑制」の割合が上位にある。

正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、解雇回避措置で「配置転換」「希望退職の募集」「残業規制」「非正規従業員の雇用契約不更新」「派遣社員、請負社員の契約不更新」をあげる企業割合が高い。一方、規模が小さいほど「賃下げ」などの割合が高くなっている。「解雇回避措置は実施していない」とする割合も規模が小さいほど高く、「300人以上」はすべてが何らかの措置を講じている（「300人以上」の「解雇回避措置は実施していない」は0%）が、「100人未満」では8.6%となっている。過去5年間の正規従業員の増減率別にみると、「増減率20%以上減少」している企業では、5割以上の企業が、「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」や「新規採用抑制」を行っている。

非正規従業員規模別にみても、「配置転換」「希望退職の募集」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」「非正規従業員の雇用契約不更新」「派遣社員、請負社員の契約不更新」について、規模が大きくなるほどそれらの割合はおおむね高くなる傾向にある。

ここ5年間の売上高の変化別にみると、売上高が「低くなっている」企業の4割以上が「新規採用抑制」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」を行っている（図表 4-3-13）。

図表 4-3-12：整理解雇にいたる前の解雇回避措置（複数回答、n=510、単位＝%）



※「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。

図表 4-3-13：整理解雇にいたる前の解雇回避措置（単位＝％、複数回答）

	n	新規採用抑制	配置転換	出向、転籍	一時金カット	賃上げ抑制	賃下げ	一時休業	残業規制	不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	非正規従業員の雇用契約不更新	派遣社員、請負社員の契約不更新	希望退職の募集（早期退職優遇制度含む）	その他	解雇回避措置は実施していない	無回答	
計	510	38.8	36.5	11.4	22.7	22.4	22.5	21.2	23.9	36.9	21.4	17.1	25.3	2.4	6.5	14.2	
産業	<産業>																
	建設業	35	31.4	34.3	8.6	20.0	20.0	31.4	5.7	14.3	28.6	17.1	11.4	14.3	2.9	8.6	11.4
	製造業	164	50.0	31.1	11.6	34.8	26.2	26.2	42.7	42.1	34.8	31.7	30.5	35.4	0.0	7.3	11.0
	情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業	19	36.8	26.3	5.3	5.3	10.5	21.1	21.1	15.8	26.3	15.8	15.8	15.8	0.0	10.5	10.5
	運輸業、郵便業	42	23.8	45.2	9.5	14.3	11.9	19.0	11.9	7.1	35.7	11.9	14.3	21.4	4.8	7.1	19.0
	卸売業、小売業	86	43.0	38.4	12.8	19.8	24.4	20.9	4.7	20.9	51.2	20.9	7.0	17.4	3.5	2.3	15.1
	サービス業	136	31.6	41.9	10.3	18.4	22.1	18.4	14.0	15.4	35.3	13.2	11.0	24.3	3.7	5.9	18.4
正規従業員関連	<正規従業員規模>																
	100人未満	337	38.6	30.3	9.5	23.1	23.1	24.6	20.5	23.1	35.6	17.2	14.5	21.1	2.4	8.6	12.2
	100～300人未満	115	44.3	46.1	16.5	24.3	23.5	19.1	25.2	26.1	42.6	30.4	22.6	32.2	2.6	2.6	25.0
	300人以上	38	36.8	57.9	15.8	21.1	18.4	10.5	15.8	26.3	39.5	34.2	26.3	47.4	2.6	0.0	15.8
	<過去5年間の正規従業員の増減率>																
増減率20%以上減少	134	51.5	34.3	9.0	32.8	31.3	33.6	25.4	25.4	53.0	21.6	20.1	34.3	3.0	5.2	9.7	
増減率±20%未満の範囲・20%以上増加	346	35.8	38.4	13.0	20.2	19.9	18.2	19.9	24.6	32.4	21.7	16.2	23.1	2.3	6.6	15.3	
非正規従業員関連	<非正規従業員規模>																
	0人	83	37.3	27.7	10.8	22.9	24.1	30.1	19.3	18.1	33.7	9.6	9.6	22.9	2.4	10.8	16.9
	1～49人	254	42.1	33.5	11.8	26.8	20.1	23.2	24.0	26.8	35.4	23.2	19.3	25.6	3.1	5.9	13.8
	50～99人	65	38.5	40.0	10.8	16.9	24.6	13.8	21.5	24.6	35.4	23.1	18.5	18.5	1.5	7.7	10.8
	100～299人	53	34.0	43.4	7.5	18.9	28.3	18.9	15.1	24.5	49.1	20.8	15.1	28.3	1.9	5.7	17.0
	300人以上	35	40.0	57.1	20.0	17.1	28.6	17.1	14.3	17.1	48.6	37.1	22.9	42.9	0.0	0.0	17.1
<過去5年間の非正規従業員の増減率>																	
増減率20%以上減少	95	49.5	45.3	13.7	37.9	33.7	23.2	34.7	31.6	44.2	29.5	31.6	31.6	2.1	2.1	7.4	
増減率±20%未満の範囲・20%以上増加	317	38.2	36.3	11.0	19.2	20.5	22.1	17.4	23.7	37.9	21.8	14.8	26.5	2.5	6.6	14.2	
売上	<ここ5年間の売上高の変化>																
	高くなっている・ほぼ同じ	162	30.2	37.0	11.7	17.3	14.2	15.4	14.8	19.1	29.6	19.1	16.0	19.8	3.1	6.8	22.8
	低くなっている	323	44.9	36.5	12.1	26.6	27.2	25.7	25.1	27.2	41.8	22.6	17.6	28.8	2.2	5.9	10.2
労使協議	<労働組合の有無>																
	労働組合がある	83	48.2	43.4	12.0	39.8	28.9	28.9	26.5	24.1	45.8	34.9	26.5	49.4	2.4	2.4	13.3
	労働組合がない	408	38.0	34.8	11.5	19.6	21.6	20.8	20.3	24.5	35.8	18.6	15.4	20.8	2.5	7.4	15.0
	<労使協議機関の設定>																
	設定されている	193	41.5	36.3	13.5	27.5	23.3	22.3	24.9	27.5	40.9	23.8	21.2	37.8	2.6	3.1	15.5
	設定されていない	294	37.8	36.1	10.5	20.1	22.1	22.1	18.7	22.4	35.0	19.4	14.6	18.4	2.4	8.8	14.3
<労組・労使協議機関の有無>																	
労働組合・労使協議機関両方あり	62	48.4	43.5	14.5	37.1	27.4	22.6	25.8	25.8	46.8	38.7	30.6	53.2	1.6	1.6	12.9	
労働組合のみあり	21	47.6	42.9	4.8	47.6	33.3	47.6	28.6	19.0	42.9	23.8	14.3	38.1	4.8	4.8	14.3	
労使協議機関のみあり	128	38.3	32.8	13.3	21.9	21.1	21.9	24.2	28.9	38.3	17.2	17.2	30.5	3.1	3.9	17.2	
いずれもない	271	37.3	35.4	10.7	18.1	21.4	20.3	18.1	22.9	34.3	18.8	14.8	17.0	2.2	9.2	14.4	

※「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。産業の「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」はn数が少ないためまとめている。産業「その他」はn=8のため割愛。

②整理解雇を実施した際の特別な措置

整理解雇の対象者に対する特別な措置については、「退職金の割り増し」の割合が 34.3%でもっとも高く、次いで、「再就職先のあっせん」(24.3%)、「退職前の特別休暇の付与」(19.0%)、「人材紹介機関への委託」(7.1%)などとなっている。「いずれの措置も実施していない」企業は 24.7%である。

これを正規従業員規模別にみると、「300人以上」では、「退職金の割り増し」が 34.2%、「再就職先のあっせん」が 31.6%、「人材紹介機関への委託」が 21.1%となっている。また、「いずれの措置も実施していない」とする企業割合は規模が小さいほどおおむね高く、とくに「100人未満」で 26.7%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ、労働組合のある企業のほうが「退

職金の割り増し」「再就職先のあっせん」などの割合が高くなっている。労使協議機関の設定別にみても、労使協議機関が設定されている企業のほうが、「退職金の割り増し」などの割合が高い。

解雇回避措置としての希望退職の募集の有無別にみると、「希望退職の募集なし」に比べ、「希望退職の募集あり」とする企業のほうが「退職金の割り増し」「人材紹介機関への委託」「再就職先のあっせん」などの割合が高くなっている。とくに「退職金の割り増し」は「希望退職の募集なし」に比べ、「希望退職の募集あり」とする企業のほうが38.4ポイント高くなっている（図表4-3-14）。

図表4-3-14：整理解雇の対象者に対する特別な措置（単位＝％、複数回答）

	n	退職金の割り増し	退職前の特別休暇の付与	再就職先のあっせん	人材紹介機関への委託	その他	いずれの措置も実施していない	無回答
計	510	34.3	19.0	24.3	7.1	4.5	24.7	13.1
<産業>								
建設業	35	31.4	20.0	34.3	8.6	0.0	34.3	8.6
製造業	164	38.4	21.3	22.0	7.9	4.9	29.9	7.9
情報通信業・金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業	19	26.3	15.8	15.8	5.3	10.5	26.3	10.5
運輸業、郵便業	42	31.0	19.0	28.6	2.4	4.8	14.3	19.0
卸売業、小売業	86	39.5	15.1	18.6	8.1	3.5	22.1	15.1
サービス業	136	30.9	19.1	25.7	7.4	3.7	24.3	16.2
<正規従業員規模>								
100人未満	337	32.0	19.9	24.0	5.0	5.0	26.7	11.6
100～300人未満	115	45.2	19.1	25.2	9.6	4.3	18.3	11.3
300人以上	38	34.2	15.8	31.6	21.1	0.0	18.4	26.3
<過去5年間の正規従業員の増減率>								
増減率20%以上減少	134	40.3	20.9	32.8	10.4	6.7	22.4	6.0
増減率±20%未満の範囲・20%以上増加	346	33.5	19.1	22.5	6.4	3.8	24.6	14.5
<ここ5年間の売上高の変化>								
高くなっている・ほぼ同じ	162	27.8	17.3	22.8	7.4	4.3	27.2	21.0
低くなっている	323	38.1	20.7	25.1	7.4	4.6	23.8	8.4
<労働組合の有無>								
労働組合がある	83	53.0	18.1	28.9	16.9	1.2	15.7	10.8
労働組合がない	408	31.4	19.4	23.8	5.4	5.1	26.0	13.2
<労使協議機関の設定>								
設定されている	193	45.6	21.2	26.4	9.8	3.1	16.1	14.5
設定されていない	294	27.2	17.3	23.8	5.4	5.4	30.3	11.9
<労組・労使協議機関の有無>								
労働組合・労使協議機関両方あり	62	59.7	21.0	30.6	19.4	1.6	9.7	11.3
労働組合のみあり	21	33.3	9.5	23.8	9.5	0.0	33.3	9.5
労使協議機関のみあり	128	39.1	21.1	24.2	5.5	3.9	18.8	16.4
いずれもない	271	26.9	17.7	23.6	5.2	5.9	29.9	12.2
<希望退職の募集の有無>								
希望退職の募集なし	305	27.5	21.0	23.3	3.9	5.2	35.1	2.0
希望退職の募集あり	129	65.9	22.5	35.7	17.8	4.7	11.6	0.8

※「整理解雇を実施した」企業を対象に集計。産業の「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」はn数が少ないためまとめている。産業「その他」はn=8のため割愛。

### ③退職金の割り増し状況

次に、「退職金の割り増し」を講じた企業を対象に割り増し状況を尋ねたところ、「賃金の半年分程度を加算」が25.7%でもっとも高く、次いで「賃金の数ヵ月分を加算」（21.1%）、

「定年退職時の退職金水準を保証」(12.6%)、「賃金の1年分程度を加算」(11.4%)、「賃金の2～3年分程度を加算」(4.0%)などとなっている<sup>6</sup>。

「賃金の半年分以上加算」(「賃金の半年分程度を加算」「賃金の1年分程度を加算」「賃金の2～3年分程度を加算」「それ以上」の合計)について、正規従業員規模別にみると、「100人未満」(33.4%)に比べ、「100～300人未満」(48.0%)、「300人以上」(76.9%)の企業のほうが割合が高くなっている。

過去5年間の正規従業員の増減率別にみると、「増減率±20%未満の範囲・20%以上増加」に比べ、「増減率20%以上減少」のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が低い。また、ここ5年間の売上高の変化別にみると、売上高が「高くなっている・ほぼ同じ」とする企業に比べ、「低くなっている」とする企業のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が低い。

労働組合の有無別にみると、労働組合がない企業に比べ、労働組合がある企業のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が高い。労使協議機関の設定別にみても、労使協議機関の設定がされていない企業に比べて、設定されている企業のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が高くなっている。

解雇回避措置としての希望退職の募集の有無別にみると、「希望退職の募集なし」に比べ、「希望退職の募集あり」とする企業のほうが「賃金の半年分以上加算」の割合は27.9ポイント高くなっている(図表4-3-15)。

図表 4-3-15：整理解雇の措置での退職金の割り増しの状況(単位=%)

	n	定年退職時の退職金水準を保証	賃金の数ヵ月分を加算	賃金の半年分程度を加算	賃金の1年分程度を加算	賃金の2～3年分程度を加算	それ以上	その他	無回答	賃金の半年分以上加算
計	175	12.6	21.1	25.7	11.4	4.0	0.0	21.7	3.4	41.1
<正規従業員規模>										
100人未満	108	14.8	27.8	17.6	13.0	2.8	0.0	21.3	2.8	33.4
100～300人未満	52	11.5	7.7	40.4	3.8	3.8	0.0	26.9	5.8	48.0
300人以上	13	0.0	23.1	30.8	30.8	15.4	0.0	0.0	0.0	76.9
<過去5年間の正規従業員の増減率>										
増減率20%以上減少	54	11.1	25.9	20.4	11.1	3.7	0.0	24.1	3.7	35.2
増減率±20%未満の範囲・20%以上増加	116	13.8	19.0	28.4	11.2	4.3	0.0	19.8	3.4	44.0
<ここ5年間の売上高の変化>										
高くなっている・ほぼ同じ	45	13.3	15.6	26.7	15.6	6.7	0.0	20.0	2.2	48.9
低くなっている	123	12.2	22.8	26.0	9.8	3.3	0.0	22.0	4.1	39.1
<労働組合の有無>										
労働組合がある	44	13.6	18.2	27.3	15.9	6.8	0.0	15.9	2.3	50.0
労働組合がない	128	12.5	21.9	25.0	10.2	3.1	0.0	23.4	3.9	38.3
<労使協議機関の設定>										
設定されている	88	10.2	20.5	26.1	10.2	8.0	0.0	21.6	3.4	44.3
設定されていない	80	13.8	22.5	25.0	13.8	0.0	0.0	21.3	3.8	38.8
<希望退職の募集の有無>										
希望退職の募集なし	84	17.9	23.8	21.4	6.0	1.2	0.0	25.0	4.8	28.6
希望退職の募集あり	85	5.9	18.8	31.8	17.6	7.1	0.0	16.5	2.4	56.5

※整理解雇の対象者に対して退職金の割り増しをした企業を対象に集計。「賃金の半年分以上加算」は、「賃金の半年分程度を加算」「賃金の1年分程度を加算」「賃金の2～3年分程度を加算」「それ以上」の合計。

<sup>6</sup> 「賃金の数ヵ月分を加算」は調査票の選択肢にはなかったが、「その他」の自由記述内容から数ヵ月分に相当するものについて、アフターコーディングし選択肢化している。

## (4) 普通解雇と整理解雇の手続き

## ① 解雇の通告時期

解雇の通告をどのくらい前に本人に伝えたか（解雇通告時期）については、普通解雇は、「1ヵ月程度前」の割合が47.5%ともっとも高く、次いで、「1ヵ月超～2ヵ月程度前」(22.4%)、「1週間以内前」(9.8%)などとなっている。一方、整理解雇は「1ヵ月程度前」が34.7%ともっとも高く、次いで、「1ヵ月超～2ヵ月程度前」(34.1%)、「3ヵ月程度～4ヵ月程度前」(13.3%)などとなっている。「1ヵ月以内」(「1週間以内前」「1週間超～2週間程度前」「3週間程度前」「1ヵ月程度前」の合計)は、普通解雇が65.2%、整理解雇が37.3%となっており、普通解雇のほうが「1ヵ月以内」の割合が高くなっている(図表4-3-16)。

これを正規従業員規模別にみると、「1ヵ月以内」の割合は、普通解雇は、いずれの規模でも6割程度となっているが、整理解雇では、規模が小さくなるほどその割合は高くなっている(図表4-3-17)。

図表4-3-16：解雇通告時期（単位＝％）

	n	1週間以内前	1週間超～2週間程度前	3週間程度前	1ヵ月程度前	1ヵ月超～2ヵ月程度前	3ヵ月程度～4ヵ月程度前	5ヵ月程度～6ヵ月程度前	6ヵ月より前	無回答	1ヵ月以内
普通解雇	953	9.8	4.9	3.0	47.5	22.4	3.6	0.5	1.0	7.2	65.2
整理解雇	510	1.6	0.4	0.6	34.7	34.1	13.3	1.2	3.7	10.4	37.3

※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。「1ヵ月以内」は「1週間以内前」「1週間超～2週間程度前」「3週間程度前」「1ヵ月程度前」の合計。

図表4-3-17：解雇通告時期（単位＝％）

	n	1週間以内前	1週間超～2週間程度前	3週間程度前	1ヵ月程度前	1ヵ月超～2ヵ月程度前	3ヵ月程度～4ヵ月程度前	5ヵ月程度～6ヵ月程度前	6ヵ月より前	無回答	1ヵ月以内
計	953	9.8	4.9	3.0	47.5	22.4	3.6	0.5	1.0	7.2	65.2
普通解雇											
<正規従業員規模>											
100人未満	572	9.8	4.5	3.3	49.3	20.8	3.5	0.3	0.7	7.7	66.9
100～300人未満	249	11.2	6.4	2.4	42.6	23.7	4.0	0.8	1.6	7.2	62.6
300人以上	101	5.9	5.0	3.0	50.5	26.7	4.0	0.0	1.0	4.0	64.4
計	510	1.6	0.4	0.6	34.7	34.1	13.3	1.2	3.7	10.4	37.3
整理解雇											
<正規従業員規模>											
100人未満	337	2.1	0.3	0.6	37.1	33.5	13.1	0.9	2.4	10.1	40.1
100～300人未満	115	0.9	0.9	0.9	28.7	35.7	16.5	1.7	6.1	8.7	31.4
300人以上	38	0.0	0.0	0.0	28.9	36.8	7.9	2.6	7.9	15.8	28.9

※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。「1ヵ月以内」は「1週間以内前」「1週間超～2週間程度前」「3週間程度前」「1ヵ月程度前」の合計。

## ② 解雇に当たっての手続き

解雇に当たっての手続きは、普通解雇、整理解雇ともに「解雇理由の明示」「解雇日の明示」を実施した割合が8割程度と高く、次いで「従業員本人からの意見聴取」「退職金の額

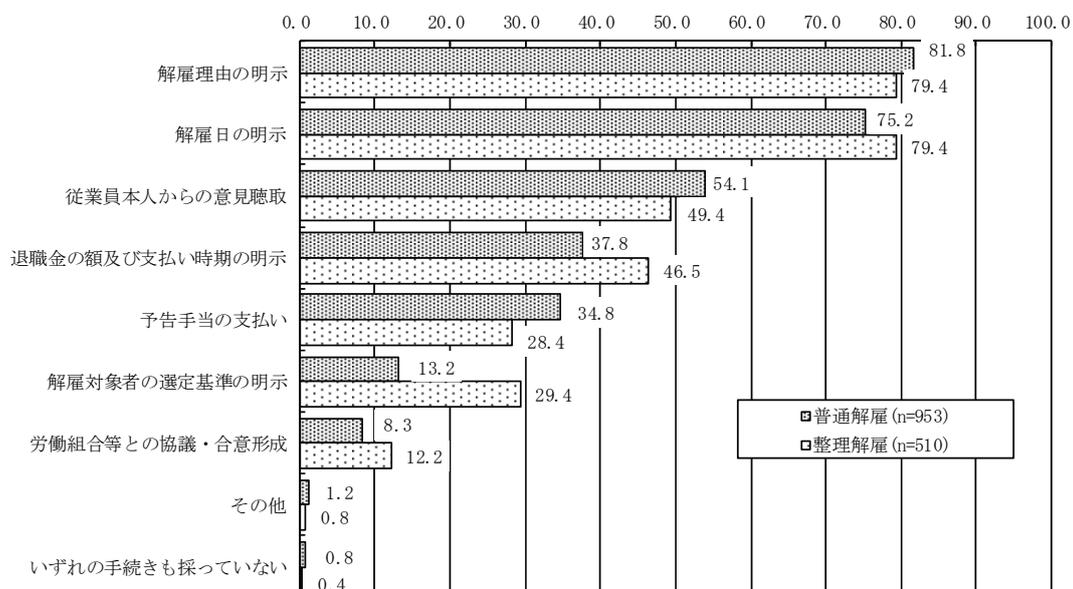
及び支払い時期の明示」などとなっている（図表 4-3-18）。

これを正規従業員規模別にみると、普通解雇では、規模が大きくなるほど、「解雇理由の明示」「解雇日の明示」「退職金の額及び支払い時期の明示」「労働組合等との協議・合意形成」などの割合が高くなっている。一方、整理解雇では、規模が大きくなるほど、「解雇対象者の選定基準明示」「労働組合等との協議・合意形成」の割合が高くなっている（図表 4-3-19）。

「労働組合等との協議・合意形成」について、労働組合の有無別にみると、その割合は、普通解雇では労働組合のある企業で 39.9%となっており、整理解雇では労働組合のある企業で 53.0%となっている。労使協議機関の設定別にみると、その割合は、普通解雇では労使協議機関を設定している企業で 16.3%となっており、整理解雇では労使協議機関を設定している企業で 24.9%となっている。

そこで、労働組合・労使協議制の有無別にみると、普通解雇では「労働組合等との協議・合意形成」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」で 47.1%ともっとも高くなっており、次いで、「労働組合のみあり」が 21.7%、「労使協議機関のみあり」2.9%となっており、「いずれもない」では 0.8%ともっとも低くなっている。一方、整理解雇では「労働組合等との協議・合意形成」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」で 56.5%ともっとも高くなっており、次いで、「労働組合のみあり」が 42.9%、「労使協議機関のみあり」10.2%となっており、「いずれもない」では 1.8%ともっとも低くなっている（図表 4-3-20）。

図表 4-3-18：解雇に当たっての手続き（単位＝%、複数回答）



※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

図表 4-3-19：解雇に当たっての手続き（複数回答、単位＝％）

	n	解雇理由の明示	解雇日の明示	退職金の額及び支払い時期の明示	解雇対象者の選定基準の明示	従業員本人からの意見聴取	予告手当の支払い	労働組合等との協議・合意形成	その他	いずれの手続きも採っていない	無回答
計	953	81.8	75.2	37.8	13.2	54.1	34.8	8.3	1.2	0.8	7.6
普通解雇											
<正規従業員規模>											
100人未満	572	80.6	72.6	34.1	12.6	51.0	36.2	4.9	0.5	1.0	8.0
100～300人未満	249	82.3	75.5	41.8	12.0	59.4	30.1	10.4	2.0	0.4	7.6
300人以上	101	90.1	87.1	43.6	20.8	59.4	38.6	24.8	2.0	0.0	4.0
計	510	79.4	79.4	46.5	29.4	49.4	28.4	12.2	0.8	0.4	11.2
整理解雇											
<正規従業員規模>											
100人未満	337	81.3	80.4	43.6	28.5	49.3	29.1	8.6	0.9	0.6	9.8
100～300人未満	115	74.8	76.5	55.7	32.2	53.0	27.8	17.4	0.9	0.0	12.2
300人以上	38	78.9	78.9	50.0	36.8	47.4	28.9	34.2	0.0	0.0	15.8

※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

図表 4-3-20：解雇に当たっての手続き（複数回答、単位＝％）

	n	解雇理由の明示	解雇日の明示	退職金の額及び支払い時期の明示	解雇対象者の選定基準の明示	従業員本人からの意見聴取	予告手当の支払い	労働組合等との協議・合意形成	その他	いずれの手続きも採っていない	無回答
普通解雇・計	953	81.8	75.2	37.8	13.2	54.1	34.8	8.3	1.2	0.8	7.6
<労働組合の有無>											
労働組合がある	168	79.2	74.4	43.5	19.6	50.0	26.8	39.9	2.4	1.2	10.7
労働組合がない	761	82.4	75.0	35.7	11.7	54.9	36.4	1.6	0.8	0.8	6.8
<労使協議機関の設定>											
設定されている	400	81.8	75.0	41.0	17.8	59.0	32.3	16.3	1.5	0.3	8.0
設定されていない	523	81.6	74.4	34.2	9.9	50.5	36.7	2.7	0.8	1.3	7.3
<労組・労使協議機関の有無>											
労働組合・労使協議機関両方あり	121	78.5	71.9	40.5	22.3	52.9	26.4	47.1	2.5	0.0	11.6
労働組合のみあり	46	80.4	80.4	50.0	13.0	43.5	26.1	21.7	2.2	4.3	8.7
労使協議機関のみあり	277	83.0	76.2	40.8	15.2	61.4	34.7	2.9	1.1	0.4	6.5
いずれもない	475	81.7	73.9	32.8	9.7	50.9	37.7	0.8	0.6	1.1	7.2
整理解雇・計	510	79.4	79.4	46.5	29.4	49.4	28.4	12.2	0.8	0.4	11.2
<労働組合の有無>											
労働組合がある	83	72.3	79.5	66.3	43.4	53.0	31.3	53.0	0.0	0.0	13.3
労働組合がない	408	80.9	79.4	42.4	27.2	49.3	28.2	4.4	1.0	0.5	10.5
<労使協議機関の設定>											
設定されている	193	78.8	77.2	57.5	38.9	55.4	28.5	24.9	0.5	0.5	13.5
設定されていない	294	79.3	80.3	38.8	24.1	44.9	27.9	4.8	0.7	0.3	9.9
<労組・労使協議機関の有無>											
労働組合・労使協議機関両方あり	62	72.6	77.4	69.4	50.0	56.5	29.0	56.5	0.0	0.0	14.5
労働組合のみあり	21	71.4	85.7	57.1	23.8	42.9	38.1	42.9	0.0	0.0	9.5
労使協議機関のみあり	128	81.3	77.3	51.6	33.6	55.5	28.9	10.2	0.8	0.8	13.3
いずれもない	271	80.1	80.1	37.3	24.4	45.4	27.3	1.8	0.7	0.4	9.6

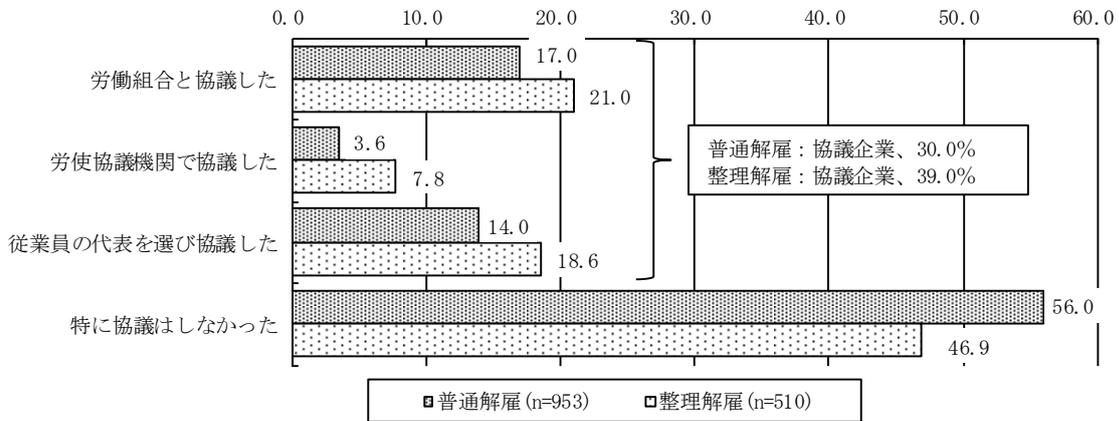
※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

### ③解雇における労働組合等との協議と紛争の有無

労働組合や従業員代表との協議状況では、普通解雇では「特に協議はしなかった」とする割合が56.0%となっており、「労働組合と協議した」(17.0%)、「従業員の代表を選び協議した」(14.0%)、「労使協議機関で協議した」(3.6%)となっている。整理解雇では「特に協議はしなかった」とする割合が46.9%となっており、「労働組合と協議した」(21.0%)、「従業員の代表を選び協議した」(18.6%)、「労使協議機関で協議した」(7.8%)となっている(図表 4-3-21。参考として、正規従業員規模別、労働組合の有無別などをみたものとして図表 4-3-22)。

「労働組合と協議した」企業を対象に、意見が異なり紛争になったかを尋ねたところ、紛争に「なった」とする割合は、普通解雇が10.5%、整理解雇が14.0%となっている(図表4-3-23)。

図表 4-3-21：解雇の際の労働組合等との協議状況（単位＝％、複数回答）



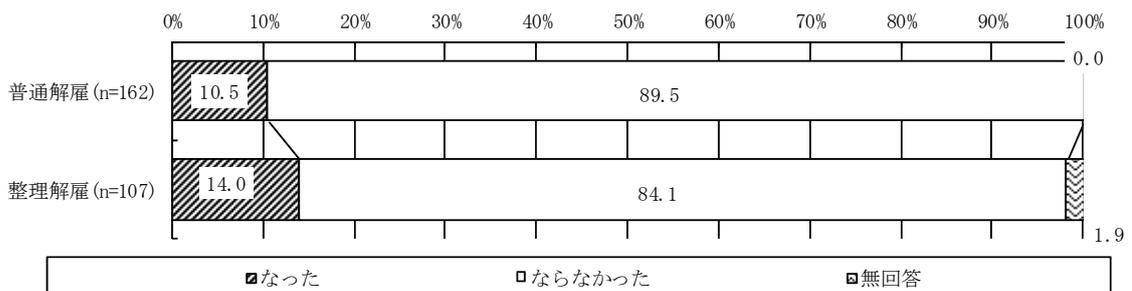
※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。「協議企業」は、「労働組合と協議した」「労使協議機関で協議した」「従業員の代表を選び協議した」のいずれかを選択した企業のこと。

図表 4-3-22：解雇の際の労働組合等との協議状況（単位＝％、複数回答）

	普通解雇					整理解雇						
	n	労働組合と協議した	労使協議機関で協議した	従業員の代表を選び協議した	特に協議はしなかった	無回答	n	労働組合と協議した	労使協議機関で協議した	従業員の代表を選び協議した	特に協議はしなかった	無回答
計	953	17.0	3.6	14.0	56.0	14.0	510	21.0	7.8	18.6	46.9	14.1
<正規従業員規模>												
100人未満	572	15.9	3.1	13.6	57.5	14.2	337	20.5	8.0	18.1	48.1	13.6
100～300人未満	249	12.9	3.6	19.3	53.8	15.7	115	14.8	7.8	27.8	47.0	13.0
300人以上	101	7.9	6.9	33.7	47.5	8.9	38	18.4	10.5	31.6	31.6	15.8
<労働組合の有無>												
労働組合がある	168	53.6	7.1	9.5	31.0	9.5	83	68.7	12.0	12.0	13.3	9.6
労働組合がない	761	9.1	2.9	14.8	61.4	15.0	408	11.8	7.1	19.9	53.9	14.5
<労使協議機関の設定>												
設定されている	400	27.5	6.3	19.8	43.5	11.8	193	36.3	13.0	24.4	27.5	13.0
設定されていない	523	9.8	1.7	9.6	65.2	15.3	294	11.9	4.8	15.6	58.5	14.3
<労働組合・労使協議機関の有無>												
労働組合・労使協議機関両方あり	121	62.0	9.9	7.4	24.0	9.9	62	72.6	14.5	6.5	11.3	9.7
労働組合のみあり	46	32.6	0.0	15.2	47.8	8.7	21	57.1	4.8	28.6	19.0	9.5
労使協議機関のみあり	277	12.3	4.7	24.5	52.3	12.6	128	19.5	11.7	32.8	35.2	14.8
いずれもない企業	475	7.4	1.9	9.1	66.9	16.0	271	8.1	4.8	14.4	62.0	14.4

※普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

図表 4-3-23：労働組合と協議した場合の紛争の有無



※普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、労働組合と協議している企業を対象に集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、労働組合と協議している企業を対象に集計。

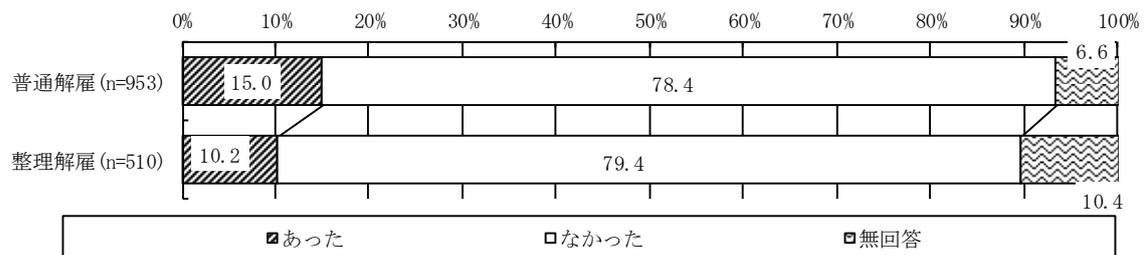
## ④解雇した従業員との紛争の状況

解雇した従業員との間での紛争状況については、紛争が「あった」とする企業は、普通解雇で15.0%、整理解雇で10.2%となっており、普通解雇のほうがわずかに割合は高い(図表4-3-24)。

紛争があったとする企業を対象に、解雇した従業員との間の紛争の解決の状況を尋ねたところ、普通解雇では、「本人との話し合いで解決」が45.5%ともっとも高く、次いで、「外部の紛争解決機関で解決」(22.4%)、「裁判で解決」(18.2%)、「労働審判制で解決」(10.5%)などとなっている。「解決できていない」も7.0%あった。一方、整理解雇では、「本人との話し合いで解決」が53.8%ともっとも高く、次いで「裁判で解決」(23.1%)、「外部の紛争解決機関で解決」(21.2%)、「労働審判制で解決」(7.7%)などとなっている(図表4-3-25)。

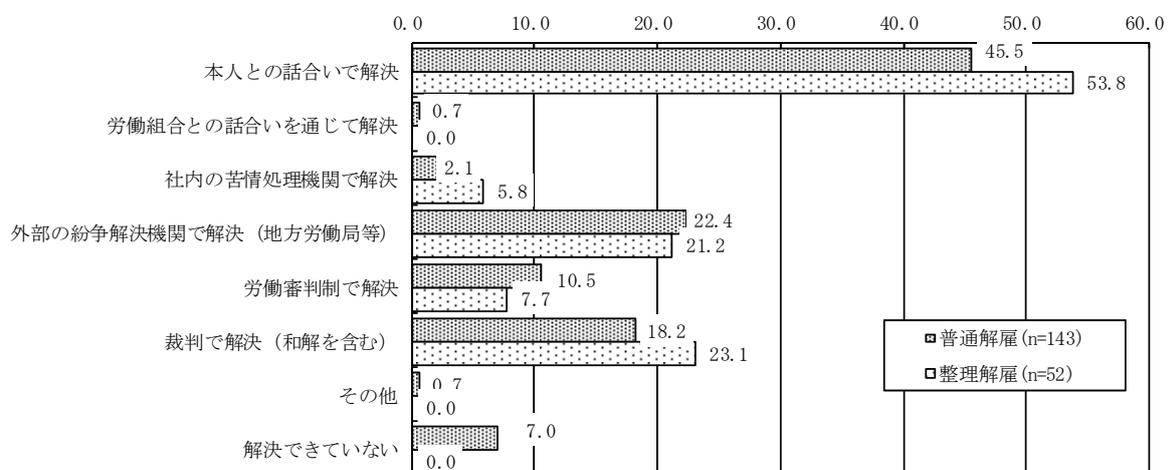
次に、紛争解決のための特別な措置については、普通解雇、整理解雇ともに、「解決金の支払い」の割合がもっとも高い(それぞれ44.1%、55.8%)。そのほか、普通解雇で、約2割(20.3%)が「退職理由の変更」をあげている。「いずれの措置もしていない」企業は、普通解雇で25.2%、整理解雇で17.3%となっている(図表4-3-26)。

図表 4-3-24 : 解雇した従業員との紛争の有無



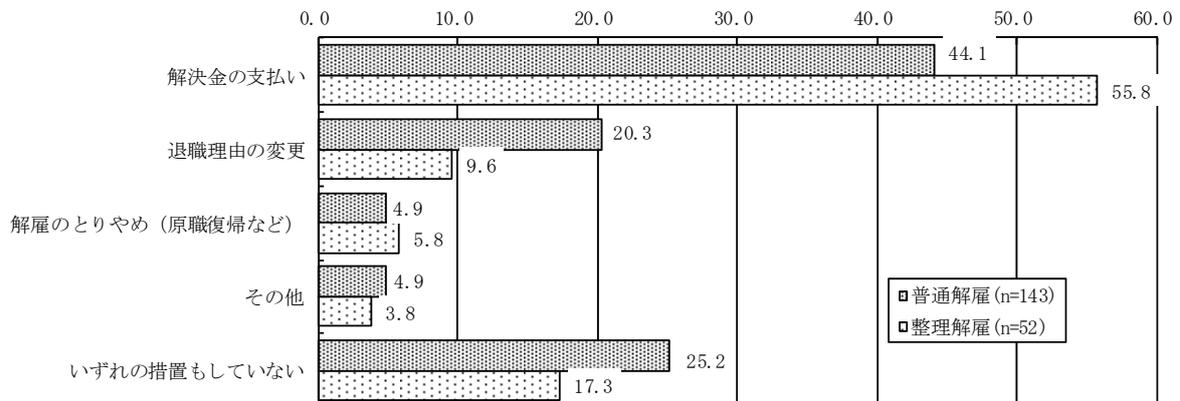
※普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

図表 4-3-25 : 解雇をめぐる従業員との間の紛争の解決状況 (複数回答、単位=%)



※普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に集計。

図表 4-3-26: 解雇をめぐって従業員との間の解決のための特別の措置(複数回答、単位=%)



※普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に集計。  
 整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に集計。

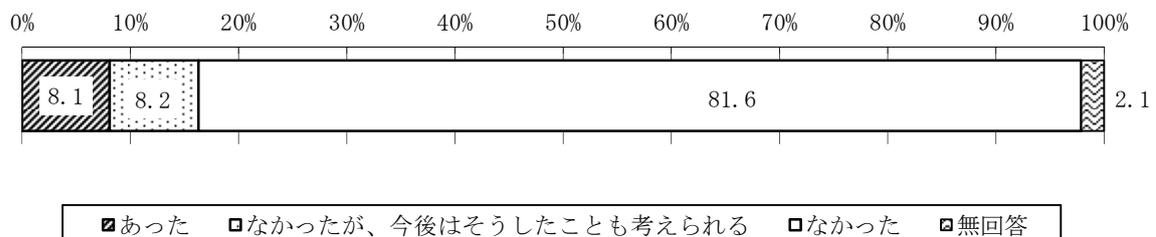
#### 4. 退職の可能性を説明したうえでの労働条件の変更

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て、労働条件を変更したことがあるかどうか<sup>7</sup>については(新たな労働条件で新しい労働契約を結び直す場合を含む)、「あった」とする企業が8.1%であり、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」が8.2%、「なかった」が81.6%となっている(図表4-4-1)。

「あった」とする企業を対象に、労働条件変更の際の当該従業員の対応については、「異議なく変更を受け入れた」が69.7%、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が23.2%となっており、「変更を受け入れず退職した」とする企業割合は30.1%となっている(図表4-4-2)。

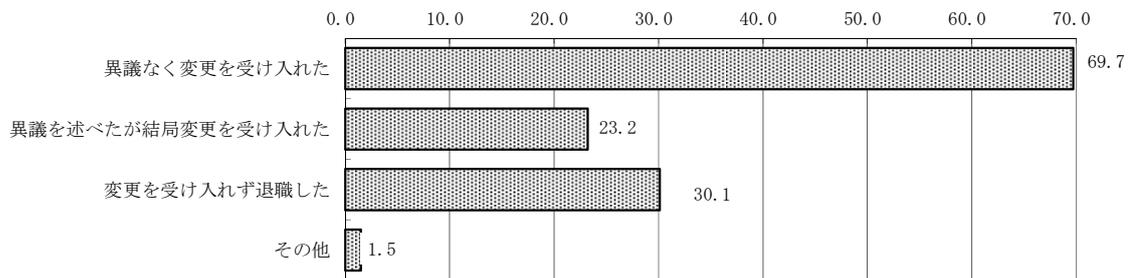
変更した労働条件の内容については、「賃金」が54.4%ともっとも高く、次いで「就業場所(転勤など)」(35.5%)、「労働時間」(25.7%)、「職種」(23.7%)などとなっている(図表4-4-3)。

図表 4-4-1: ここ5年間で退職の可能性を説明したうえでの労働条件の変更の状況(n=5964)



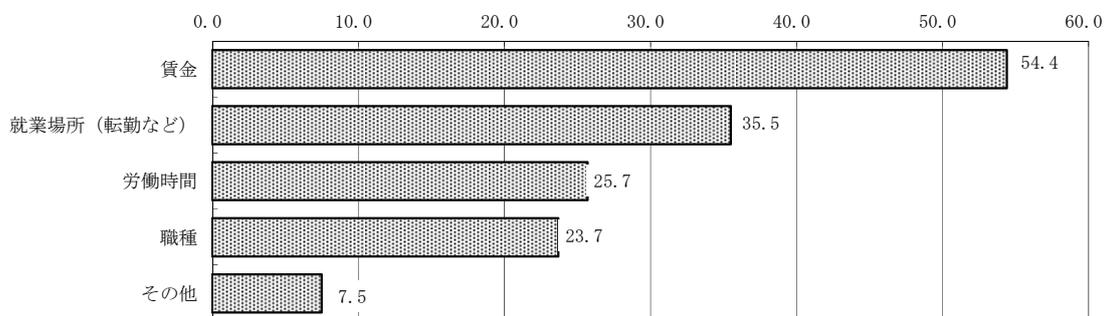
<sup>7</sup> 本設問は、いわゆる「変更解約告知」を意図した設問であるが、「変更解約告知」という用語が回答企業にとって難解である可能性が高いため、アンケート調査票上では当該用語を使用していない。

図表 4-4-2：労働条件変更の際の当該従業員の対応（複数回答、n=482、単位＝％）



※ここ5年間で退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件の変更をしたことについて、「あった」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-4-3：労働条件変更の内容（複数回答、n=482、単位＝％）



※ここ5年間で退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件の変更をしたことについて、「あった」と回答した企業を対象に集計。

## 5. 退職後の従業員に課せられる義務（競業避止義務等）の取り決め

### 5-1. 退職後の従業員に課せられる義務の取り決め

退職していく従業員に課せられる義務の取り決めについては、3社に1社（33.4％）が「退職後に義務を課すような取り決めはない」と回答している。具体的な取り決め内容では、「秘密保持義務」が63.6％ともっとも高く、次いで「退職後も社の名誉を傷つけるようなことは行わない（以下、「名誉毀損避止義務」と略す）」が28.8％、「競業避止義務」が21.6％などとなっている。

産業別にみると、「競業避止義務」の割合は「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「卸売業、小売業」などで高い。「秘密保持義務」は「金融業、保険業」「情報通信業」などで高く、「名誉毀損避止義務」も「情報通信業」「金融業、保険業」などで高い。

正規従業員規模別でみると、規模が大きいほど「秘密保持義務」「競業避止義務」の割合が高い（図表 4-5-1）。

図表 4-5-1：退職していく従業員に対する義務の取り決め（単位＝％、複数回答）

	n	退職後に義務を課すような取り決めはない	競業避止義務	秘密保持義務	退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わない	その他	無回答	何らかの義務の取り決めがある企業
計	5964	33.4	21.6	63.6	28.8	0.7	2.3	64.3
<産業>								
建設業	422	37.0	22.5	60.0	28.7	1.2	1.4	61.6
製造業	1516	39.8	23.4	57.7	26.3	0.4	1.9	58.3
情報通信業	194	10.3	29.4	88.7	40.7	1.5	1.0	88.7
運輸業、郵便業	556	52.3	14.4	43.9	23.4	0.0	3.4	44.3
卸売業、小売業	1033	27.2	27.3	69.8	32.5	0.4	2.0	70.8
金融業、保険業	50	2.0	20.0	98.0	38.0	0.0	0.0	98.0
不動産業、物品賃貸業	59	33.9	28.8	66.1	30.5	0.0	0.0	66.1
サービス業	1786	28.8	17.8	68.4	29.1	1.0	2.2	69.0
その他	149	30.9	18.1	62.4	26.8	2.0	6.0	63.1
<正規従業員規模>								
100人未満	3828	36.5	20.1	60.2	28.2	0.7	2.5	61.0
100～300人未満	1466	30.5	24.4	66.9	29.5	0.8	2.0	67.5
300～1000人未満	360	17.8	26.4	80.8	31.1	0.8	0.6	81.6
1000人以上	76	6.6	30.3	92.1	26.3	2.6	1.3	92.1

※「何らかの義務の取り決めがある企業」は、「競業避止義務」「秘密保持義務」「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わない」「その他」のいずれかを選択した企業のこと。

## 5-2. 退職後の従業員に課せられる義務の取り決めの規定形式

「秘密保持義務」「競業避止義務」「名誉毀損避止義務」の取り決めがある企業を対象に、取り決めの形式を尋ねたところ、「競業避止義務」「秘密保持義務」「名誉毀損避止義務」のいずれも、「就業規則」で定めている割合がもっとも高く（それぞれ 56.0%、56.3%、52.7%）、次いで、「秘密保持義務」「名誉毀損避止義務」では、「従業員の入社時に書面を交わす」（それぞれ 35.7%、27.3%）、「その都度退職する従業員との間で書面を交わす」（それぞれ 28.8%、26.2%）となっており、「競業避止義務」では、「その都度退職する従業員との間で書面を交わす」（29.9%）、「従業員の入社時に書面を交わす」（20.8%）の順となっている（図表 4-5-2）。

正規従業員規模別にみると、「就業規則」で規定している割合は、「競業避止義務」「秘密保持義務」「名誉毀損避止義務」いずれの場合も、規模にかかわらず 5 割程度ある（図表 4-5-3）。

なお、「従業員の入社時に書面を交わす」及び「その都度退職する従業員との間で書面を交わす」について、その有無の組み合わせを集計したものが図表 4-5-4 である（「入社時・退職時両方」「入社時のみ」「退職時のみ」「いずれもなし」——の 4 分類）。

「競業避止義務」については、「退職時のみ」が 22.4%となっている。「秘密保持義務」は、「入社時のみ」が 26.5%となっている。「名誉毀損避止義務」では、「入社時のみ」が 19.7%、「退職時のみ」が 18.6%となっている。

図表 4-5-2：退職者に義務を課す取り決めの形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	従業員の 入社時に 書面を交 わす	その都度 退職する 従業員と の間で書 面を交わ す	特に形式 は定めて おらず、 慣行によ る	その他	無回答
就業禁止義務	1291	56.0	2.9	1.2	20.8	29.9	12.2	1.4	1.5
秘密保持義務	3791	56.3	3.3	1.2	35.7	28.8	5.8	1.6	1.2
名誉毀損防止義務	1720	52.7	3.7	1.6	27.3	26.2	14.4	1.0	2.3

※「就業禁止義務」「秘密保持義務」「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」について取り決めがある企業を対象に集計。「名誉毀損防止義務」は「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」のこと。

図表 4-5-3：退職者に義務を課す取り決めの形式（単位＝％、複数回答）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	従業員の 入社時に 書面を交 わす	その都度 退職する 従業員と の間で書 面を交わ す	特に形式 は定めて おらず、 慣行によ る	その他	無回答
就業禁止義務	1291	56.0	2.9	1.2	20.8	29.9	12.2	1.4	1.5
<正規従業員規模>									
100人未満	768	56.6	2.1	1.4	21.0	26.3	13.5	1.2	2.1
100～300人未満	358	55.0	4.2	0.8	23.7	34.6	9.2	1.7	0.8
300～1000人未満	95	57.9	6.3	1.1	17.9	41.1	8.4	0.0	0.0
1000人以上	23	56.5	0.0	0.0	13.0	39.1	13.0	8.7	0.0
秘密保持義務	3791	56.3	3.3	1.2	35.7	28.8	5.8	1.6	1.2
<正規従業員規模>									
100人未満	2303	56.8	2.5	0.9	35.2	24.5	6.9	1.5	1.4
100～300人未満	981	55.0	3.6	1.3	39.9	34.4	4.0	1.6	0.9
300～1000人未満	291	56.7	7.9	1.4	34.0	40.9	2.4	1.7	0.3
1000人以上	70	54.3	7.1	1.4	20.0	60.0	1.4	2.9	0.0
名誉毀損防止義務	1720	52.7	3.7	1.6	27.3	26.2	14.4	1.0	2.3
<正規従業員規模>									
100人未満	1081	54.1	3.3	1.4	26.3	24.0	14.6	0.7	2.6
100～300人未満	432	51.2	3.5	1.6	33.3	29.4	12.7	1.6	2.3
300～1000人未満	112	48.2	8.9	0.9	25.9	37.5	10.7	0.9	0.9
1000人以上	20	50.0	10.0	5.0	10.0	40.0	25.0	0.0	0.0

※「就業禁止義務」「秘密保持義務」「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」について取り決めがある企業を対象に集計。「名誉毀損防止義務」は「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」のこと。

図表 4-5-4：入社時・退職時の書面のやり取り状況（単位＝％）

	n	入社時・退 職時両方	入社時のみ	退職時のみ	いずれも なし	無回答
就業禁止義務・計	1291	7.5	13.3	22.4	55.2	1.5
<就業規則の規定>						
就業規則の規定あり	723	7.5	8.9	9.5	74.1	0.0
就業規則の規定なし	548	7.8	19.7	40.1	32.3	0.0
秘密保持義務・計	3791	9.2	26.5	19.5	43.6	1.2
<就業規則の規定>						
就業規則の規定あり	2134	9.0	18.5	8.2	64.3	0.0
就業規則の規定なし	1611	9.8	37.8	35.1	17.3	0.0
名誉毀損防止義務・計	1720	7.6	19.7	18.6	51.7	2.3
<就業規則の規定>						
就業規則の規定あり	907	8.0	15.7	8.2	68.1	0.0
就業規則の規定なし	773	7.5	25.5	31.8	35.2	0.0

※「就業禁止義務」「秘密保持義務」「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」について取り決めがある企業を対象に集計。「名誉毀損防止義務」は「退職後も貴社の名誉を傷つけるようなことは行わないこと」のこと。