

第Ⅱ部 2012年調査と2004年調査の2時点比較

第1章 調査方法（2012年調査と2004年調査）

1. 調査方法の比較

当機構は、厚生労働省の要請に基づき、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）、「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）を実施している（調査趣旨については、「第I部第1章「1. 調査の趣旨・目的」参照）。今回調査（「2012年調査」と略す）と前回調査（「2004年調査」と略す）の調査方法は図表1-1-1のとおりである。

図表1-1-1：調査方法の概略

	2012年調査	2004年調査	
		2004年調査（Ⅰ）	2004年調査（Ⅱ）
調査名	従業員の採用と退職に関する実態調査	従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査
調査実施時期	2012年10月11日～10月26日	2004年10月12日～10月27日	2004年11月22日～12月10日
調査方法（調査方法、調査対象、集計方法）	郵送調査（郵送による調査票の配布・回収）	郵送調査（郵送による調査票の配布・回収）	
	東京商工リサーチの企業データベースから、総務省統計局「経済センサス（平成21年基礎調査）」の産業・従業員規模の分布に合わせて層化無作為抽出した全国の従業員規模50人以上の20,000社（農林漁業、公務除く）。	東京商工リサーチの企業データベースから、産業・従業員規模別に層化無作為抽出した全国の従業員規模10人以上の10,000社（農林漁業、公務除く）。回収された調査票データは、産業別・規模別に全国の企業数（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。	
回収数	5964社	2765社	2677社
有効回収率	29.8%	27.7%	26.8%

2004年調査は、労働契約の成立及び終了を扱った「2004年調査（Ⅰ）」と、労働条件の設定・変更、労働条件の展開を扱った「2004年調査（Ⅱ）」よりなるが、調査方法において違いはない（2004年調査は、調査対象が従業員規模10人以上の1万社）。企業抽出において、産業別・従業員規模別に層化無作為抽出を行い、回収された調査票データは、産業別・規模別に全国の企業数（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¹。

一方、2012年調査は、50人以上の企業を調査対象として、配布数も2万社に増やしており、総務省統計局「経済センサス（平成21年基礎調査）」の分布に合わせて産業・規模別に層化無作為抽出をしていることから、調査結果については復元作業を行わず集計をしている。

以上を踏まえると、2012年調査と2004年調査では、調査対象条件・企業数、抽出方法、結果の集計方法で違いがある。

¹ 2004年調査は、労働契約法成立のための基礎資料作成を意図して計画されたものであるため、調査対象は、就業規則の作成義務を要する従業員規模10人以上としている。10人以上規模を調査対象とする場合、全国の企業の産業・規模分布にあわせて層化無作為抽出をすると、大規模企業の抽出数が少なくなることから、従業員規模でほぼ同数の抽出数を割り当てる層化無作為抽出を行い、調査結果の集計で、全国の企業数にあわせた復元を行った。

2. 調査票設問の対応関係

2012年調査と2004年調査の設問対応をみたものが、図表1-1-2である。「2012年調査」は、設問設計上、前回調査を踏まえてなされているが、「2004年調査」での回答結果から、回答分布状況、無回答の削減やその他自由記述の反映を踏まえ、設問順序や選択肢を変更した設問もある。

図表1-1-2：2012年調査と2004年調査の設問対応表

2012年調査設問番号：設問内容	対応設問	備考
	2004年調査	
問1：貴社の概況（産業/国内事業所の展開/海外展開/資本関係/企業関係）	(I) 問1	産業分類の変更を踏まえ、今回調査で修正。事業所の展開について、2012調査で一部修正。
問2：(a) 従業員規模、(b) 正規従業員数	(I) 問1（従業員規模）	従業員規模について選択肢設問
問3：貴社の正規従業員、非正規従業員の5年前に比しての増減	新設	
問4：ここ5年間の業況をイメージ	(I) 問2	
問5：5年前と比べての変化	新設	
問6：労働組合	(I) 問4-①	
問6-付問：労働組合員の従業員の範囲	(I) 問4-⑤	
問7：労使協議機関	(I) 問5-①	
問8-（1）：ここ5年間の採用（新卒採用/労働条件の周知方法、新卒採用/労働条件の周知方法）	(I) 問7-①(1)	新卒採用の有無設問を新設。
問8-（2）：ここ5年間の採用（中途採用/労働条件の周知方法、新卒採用/労働条件の周知方法）	(I) 問7-②(2)	中途採用の有無設問を新設。
問9：ここ5年間の採用の際の従業員との間で紛争	(I) 問7-②	
問9-1：採用内定の際の実施事項	(I) 問7-③-1	
問9-2：採用内定から就業開始までの間の実施事項	(I) 問7-③-2	
問9-2-付問：懇談会の開催、研修・実習の参加義務	(I) 問7-③-2（付問）	
問9-3：採用辞退	(I) 問7-③-3	
問9-4：ここ5年間の採用内定取り消し	(I) 問7-③-4	
問9-4-付問1：内定取消の手続き	(I) 問7-③-4（付問1）	
問9-4-付問2：内定取消の事情	(I) 問7-③-4（付問2）	
問9-4-付問3：内定取り消す事由の規定	(I) 問7-③-4（付問3）	
問9-4-付問4：内定取り消しの本人トラブル	(I) 問7-③-4（付問4）	
問10：試用期間の設定	(I) 問8-①	
問10-1：「試用」についてのルール	(I) 問8-②	
問10-2：「試用」に関する通知事項	(I) 問8-③	
問10-3：正規従業員の試用期間	(I) 問8-⑤	(1)で「新規学卒採用がない」、(2)で「中途採用がない」の選択肢を新設。
問10-4：試用期間の延長	(I) 問8-⑧	
問10-5：本採用せず雇用を打ち切る基準の設定	(I) 問8-⑨-1	2004年調査では雇用打ち切りをする企業を対象した設問であるが、2012年調査では試用がある企業を対象に変更。
問10-5-付問：基準の規定形式	(I) 問8-⑨-1（付問）	
問10-6：試用期間の終了時の雇用打ち切り	(I) 問8-⑨	
問10-6-付問：本採用を取り消したことによる本人トラブル	(I) 問8-⑨-5	
問10-7：雇用を打ち切る場合の通知時期	(I) 問8-⑨-2	
問10-8：雇用の打ち切りを本人に通知する場合の方法	(I) 問8-⑨-3	
問10-8-付問：打ち切る理由通知	(I) 問8-⑨-3（付問）	
問10-9：本採用しない判断理由	(I) 問8-⑨-4	
問11：正規従業員を採用する際の試用目的による方法（紹介予定派遣/有期契約）	(I) 問7-④	
問11-1：試用目的で雇入れた有期労働者の契約期間	新設	
問11-2：正規従業員に本採用するまでの期間	新設	
問11-3：有期契約者の本採用せず、雇用を打ち切ることの有無	新設	
問11-3-付問：本採用取消により本人トラブル	新設	
問11-4：雇用を打ち切る場合の通知時期	新設	
問11-5：雇用の打ち切りを本人に通知する場合の方法	新設	
問11-5-付問：打ち切る理由	新設	
問11-6：本採用しない判断理由	新設	
問12：懲戒処分についての規定	(I) 問9-①	
問12-付問1：懲戒処分の規定形式	(I) 問9-①（付問1）	
問12-付問2：懲戒処分の規定	(I) 問9-①（付問2）	
問13：懲戒処分の規定と制度（制度の有無/懲戒制度がある場合の手続き）	(I) 問9-①(a)	2012年調査では、懲戒制度の手続きは、各種制度がある場合のみ回答に修正。
問14：ここ5年間に於いて懲戒処分実施	(I) 問9-①(b)	2012年調査では、懲戒制度の実績を複数回答での設問に修正。
問14-1：ここ5年間の懲戒処分をめぐる労働組合との紛争	(I) 問9-④	
問14-2：ここ5年間の懲戒処分をめぐる対象従業員との紛争	(I) 問9-⑤	
問14-2-付問：解決方法	問9-⑤（付問）	選択肢「労働審判制で解決」を追加等修正。
問15：自己都合退職の手続き	(I) 問10-①	
問15-付問：自己都合退職の規定の形式	(I) 問10-①（付問）	全数回答に修正（2004年調査では、問10-①の選択肢1,2回答企業対象）。
問16：自己都合退職の事前申し出時期	(I) 問10-②	2ヵ月以上の選択肢を追加。
問17：ここ5年間の個別に正規従業員の退職勧奨	新設	
問17-付問：退職勧奨の際の手続き	新設	

2012年調査設問番号：設問内容	対応設問	備考
	2004年調査	
問18：従業員を解雇する場合の手続き	(I) 問11-②	2004年調査では解雇実施企業を対象とした設問であるが、2012年調査では全数を対象とした設問に修正。
問18-付問：解雇の規定形式	(I) 問11-②-1	2004年調査では解雇実施企業を対象とした設問であるが、2012年調査では全数を対象とした設問に修正。
問19：ここ5年間の正規従業員の解雇（懲戒解雇を除く）の有無	(I) 問11-②-3	2004年調査では解雇理由から、普通解雇と整理解雇に分けた集計をしていたが、2012年調査では、普通解雇と整理解雇の実施の有無を尋ねる形に設問修正。
問19-1：普通解雇の理由	(I) 問11-②-3	選択肢を一部修正。
問19-2：普通解雇に先立つ措置	新設	
問19-3：整理解雇に至る前の解雇回避措置	新設	
問19-4：整理解雇の対象正規従業員に対する特別な措置	新設	
問19-4-付問：退職金の割り増し	新設	
問19-5：解雇通告時期（普通解雇/整理解雇）	(I) 問11-②-2	2004年調査では解雇実施企業を対象にしていたが、2012年調査では普通解雇と整理解雇に分けた設問に修正。
問19-6：解雇に当たっての手続き（普通解雇/整理解雇）	(I) 問11-②-4	2004年調査では解雇実施企業を対象にしていたが、2012年調査では普通解雇と整理解雇に分けた設問に修正。
問19-7：解雇の際の手続き/労働組合と協議した場合の紛争の有無（普通解雇/整理解雇）	(I) 問11-②-1、問11-②-1（付問）	2004年調査では解雇実施企業を対象にしていたが、2012年調査では普通解雇と整理解雇に分けた設問に修正。
問19-8：解雇した従業員との紛争の有無とその解決策（普通解雇/整理解雇）	(I) 問11-②-5、問11-②-5（付問1）	2004年調査では解雇実施企業を対象にしていたが、2012年調査では普通解雇と整理解雇に分けた設問に修正。
問19-8-付問：解決のために特別な措置（普通解雇/整理解雇）	(I) 問11-②-5（付問2）	2004年調査では解雇実施企業を対象にしていたが、2012年調査では普通解雇と整理解雇に分けた設問に修正。
問20：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されることを説明しつつ、労働条件の変更	(II) 問6-9	2004年の労働条件変更調査問6-⑨を使用。
問20-付問1：労働条件変更の際の当該従業員の対応	(II) 問6-9（付問1）	2004年の労働条件変更調査問6-⑨（付問1）を使用。
問20-付問2：労働条件変更は変更内容	(II) 問6-9（付問2）	2004年の労働条件変更調査問6-⑨（付問2）を使用。
問21：退職していく従業員への義務を課す取り決め	(I) 問12	
問21-付問：退職者に義務を課す取り決め（競業禁止義務/秘密保持義務/名誉毀損禁止義務）	(I) 問12-①	2004年調査では競業禁止義務、秘密保持義務、名誉毀損禁止義務のいずれかを回答した企業を対象とした設問。2012調査では、それぞれの義務ごとに尋ねる形式に修正。
問22：5年前に比べての経営上重視課題	新設	
問23：5年前に比べての人事労務管理上の重視課題	新設	

※2004年調査の（I）は「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」、（II）は「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」を意味する。

3. 両調査の比較方法の留意点

以下の章では、2012年調査と2004年調査の比較を試みる。2012年調査と2004年調査では、調査対象条件・企業数、抽出方法、結果の集計方法で違いがある。これらを踏まえ、条件をそろえて比較するために、2004年調査では従業員規模50人以上の集計データ（すなわち、50人未満企業を集計対象から除外し復元をした結果）を用いる。一方、2012年調査においても、従業員規模50人未満企業を集計対象から除外し集計した。2004年調査では、回収された調査票のデータは企業抽出率の逆数を乗じて全国の企業の産業・規模分布に復元したものを調査結果としているため、この点で留意がいる。また、先述のとおり、調査設問では2004年調査と2012年調査で設問設計上変更した点があることにも留意がいる。したがって、調査結果の比較においては、集計方法等の条件を調整して2時点比較を行っているものの、調査方法の違い等があることから、あくまで2004年調査の結果は比較上の参考値であることに留意されたい。

なお、上記のとおり、第Ⅱ部では、50人以上を対象に集計していることから、本報告書第Ⅰ部の集計結果と異なることにも留意がいる（同様に、2004年調査の集計結果²については、

² 報告書の結果については、調査シリーズNo.4「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」については、<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/004.html> 参照。調査シリーズNo.5「労働条件設定・変更と人事処遇に関する実態調査」については、<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/005.html> 参照。

今回実施した比較が 50 人以上に限定し集計されていることから、既に刊行している調査シリーズ No.4「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」、調査シリーズ No.5「労働条件設定・変更と人事処遇に関する実態調査」での集計結果とも異なる)。

なお、第Ⅱ部では産業別・従業員規模別にクロス集計を適宜掲載している。留意点として、2 時点比較の条件をそろえる関係上、規模については、第Ⅰ部では正規従業員規模を使っているが、第Ⅱ部では従業員規模を使用している。また、産業区分については、2004 年調査が平成 19 年 11 月改定前の日本標準産業分類によっており、2012 年調査では平成 19 年改定を反映した選択肢に変更したことから、第Ⅱ部での産業別のクロス集計では、改定後の分類にそろえた集計を行っている。

4. 回答企業属性

回答企業の属性をみたものが図表 1-1-3 である。

図表 1-1-3：回答企業属性（2012 年調査と 2004 年調査との比較）

		2012年調査		2004年調査
		n	%	%
		5520	100.0	100.0
産業	建設業	388	7.0	7.8
	製造業	1418	25.7	30.0
	情報通信業	174	3.2	1.1
	運輸業、郵便業	517	9.4	9.1
	卸売業、小売業	981	17.8	24.3
	金融業、保険業	47	0.9	1.0
	不動産業、物品賃貸業	49	0.9	1.2
	サービス業	1629	29.5	25.3
	その他	131	2.4	0.3
	無回答	186	3.4	0.0
従業員規模	100人未満	2357	42.7	53.0
	100～300人未満	2087	37.8	33.8
	300～1000人未満	664	12.0	10.1
	1000人以上	213	3.9	3.1
	無回答	199	3.6	0.0
労働組合	ある	1275	23.1	24.8
	ない	4087	74.0	75.0
	無回答	158	2.9	0.2
労働組合員の範囲(MA)	労働組合ありの企業・計	1275	100.0	100.0
	一般の正規従業員	1231	94.2	97.1
	係長クラスの正規従業員	747	57.2	66.9
	課長クラスの管理職	118	9.0	10.7
	部長クラスの管理職	23	1.8	0.5
	パートタイマー	153	11.7	4.8
	その他の非正規従業員	171	13.1	3.7
	無回答	20	1.5	1.3
労使協議機関	設定されている	2521	45.7	39.5
	現在設定されていないが、設定の必要はあると思う	786	14.2	12.2
	設定されていない	1992	36.1	48.0
	無回答	221	4.0	0.4
業況	業況拡大	967	17.5	17.1
	高位安定	522	9.5	8.6
	不調・回復	1188	21.5	18.5
	低位横ばい	1203	21.8	28.5
	不調継続	1320	23.9	25.0
	無回答	320	5.8	2.3

第2章 従業員の採用に関する制度・慣行について

1. 新規学卒者を採用する際の採用内定の制度・慣行

1-1. 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について無回答を除き集計すると、2012年調査では、「採用内定書を交付する」が85.8%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」(65.6%)、「就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす」(20.2%)などとなっている。2004年調査でも、「採用内定書を交付する」が88.3%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」(63.1%)、「就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす」(10.0%)などとなっている(図表2-1-1)。2時点間で分布に大きな違いはみられない。

採用内定から就業開始までの間に行うことについて無回答を除き集計すると、2012年調査では、「会社情報の提供など連絡を取り合う」が61.3%ともっとも多く、次いで、「研修・実習の実施」(37.6%)、「懇談会の開催」(33.9%)、「必読図書の提示など自己啓発の勧奨」(24.4%)などとなっている。2004年調査でも、「会社情報の提供など連絡を取り合う」が66.9%ともっとも多く、次いで、「研修・実習の実施」(35.5%)、「懇談会の開催」(30.5%)、「必読図書の提示など自己啓発の勧奨」(24.2%)などとなっている(図表2-1-2)。

「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、「参加を義務づけている」とする割合は、2012年調査で43.0%、2004年調査で41.6%となっており、2時点間でほとんど差はみられない(図表2-1-3)。

図表 2-1-1：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
2012年調査	3665	20.2	85.8	65.6	4.1
2004年調査	(100.0)	10.0	88.3	63.1	3.5

※新規学卒者の採用がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表 2-1-2：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
2012年調査	3199	61.3	24.4	33.9	37.6	8.1
2004年調査	(100.0)	66.9	24.2	30.5	35.5	6.8

※新規学卒者の採用がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表 2-1-3: 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
2012年調査	1807	43.0	53.1	3.9
2004年調査	(100.0)	41.6	53.7	4.6

※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。

1-2. 採用辞退の有無と採用内定の取り消し

新規学卒者採用の採用内定者からの採用辞退の有無について、無回答を除き集計すると、採用辞退がある割合（「よくある」「たまにある」の合計）は、2012年で43.6%、2004年調査で36.1%となっており、2012年調査のほうが高い。採用辞退がある割合を産業別にみると、2012年調査では、「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」などで高い。2004年調査でも、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「卸売業、小売業」などが高くなっている。従業員規模別にみると、2012年調査、2004年調査いずれも、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 2-1-4）。

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、無回答を除き集計すると、内定を取り消したことが「ある」のは2012年調査で3.6%、2004年調査で6.7%となっており、いずれもわずかである。産業別にみると、2012年調査では、「サービス業」「情報通信業」「金融業、保険業」「卸売業、小売業」で他に比べてわずかに高い。2004年調査では「サービス業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」などで高い。従業員規模別にみると、「ある」とする割合は、1000人以上規模で2012年調査が10.8%、2004年調査が21.3%となっており、他の規模よりも割合が高い（図表 2-1-5）。

内定取り消しが「ある」企業を対象として、内定取り消しの理由³については、2012年調査では、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56.3%と高く、次いで「本人の非違行為」（15.6%）、「企業経営の悪化」（14.1%）などとなっている。一方、2004年調査でも「本人の事情」が68.5%ともっとも高く、次いで、「本人の非違行為」（17.1%）、「経歴詐称など本人の虚偽の申告」（16.0%）などが高い。「企業経営の悪化」をあげる割合は、2004年調査に比べて2012年調査のほうが高くなっている（図表 2-1-6）。

内定取り消しでトラブルになったのは、2012年調査で4.7%、2004年調査で0.1%といずれもわずかである（図表 2-1-7）。

³ 内定取り消しの事情の設問では、2004年調査の自由記述で「本人の健康上の理由」をあげる企業があったため、2012年調査の調査票の選択肢に加えている。

図表 2-1-4 : 採用内定者側からの採用辞退の状況 (単位=%)

	2012年調査						2004年調査				
	n	よくある	たまにある	ほとんどない	ない	「よくある・たまにある」計	よくある	たまにある	ほとんどない	ない	「よくある・たまにある」計
計	3656	4.0	39.6	30.0	26.4	43.6	3.9	32.2	37.6	26.3	36.1
<産業>											
建設業	313	2.6	28.8	29.4	39.3	31.3	2.1	29.6	38.9	29.4	31.7
製造業	1052	1.9	32.2	30.8	35.1	34.1	2.0	29.3	36.3	32.4	31.3
情報通信業	140	7.1	47.1	31.4	14.3	54.3	20.8	37.8	10.7	30.6	58.6
運輸業、郵便業	148	2.7	29.7	35.8	31.8	32.4	0.2	23.8	33.9	42.1	24.0
卸売業、小売業	751	6.5	48.1	29.0	16.4	54.6	6.8	33.9	41.1	18.2	40.7
金融業、保険業	41	14.6	46.3	26.8	12.2	61.0	9.5	48.6	27.4	14.5	58.1
不動産業、物品賃貸業	31	9.7	51.6	29.0	9.7	61.3	11.0	35.4	26.2	27.4	46.4
サービス業	987	4.0	44.7	29.5	21.9	48.6	3.0	35.9	37.8	23.3	38.9
その他	77	1.3	27.3	31.2	40.3	28.6	0.0	17.3	27.6	55.1	17.3
<従業員規模>											
100人未満	1411	1.7	29.4	31.9	37.0	31.1	1.5	22.0	43.4	33.2	23.5
100～300人未満	1496	4.2	41.0	30.7	24.1	45.3	4.9	36.6	34.0	24.4	41.5
300～1000人未満	529	7.4	53.7	26.3	12.7	61.1	7.8	51.0	29.8	11.4	58.8
1000人以上	178	11.2	62.9	21.9	3.9	74.2	13.1	60.9	21.6	4.4	74.0

※新規学卒者の採用がある企業を対象に無回答を除き集計。「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 2-1-5 : 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=%)

	2012年調査			2004年調査	
	n	ある	ない	ある	ない
計	3595	3.6	96.4	6.7	93.3
<産業>					
建設業	308	1.6	98.4	2.7	97.3
製造業	1039	2.1	97.9	4.7	95.3
情報通信業	136	5.1	94.9	1.9	98.1
運輸業、郵便業	149	0.7	99.3	5.6	94.4
卸売業、小売業	733	4.9	95.1	8.3	91.7
金融業、保険業	40	5.0	95.0	7.5	92.5
不動産業、物品賃貸業	30	0.0	100.0	6.0	94.0
サービス業	970	5.1	94.9	9.6	90.4
その他	76	1.3	98.7	3.8	96.2
<従業員規模>					
100人未満	1383	2.1	97.9	6.2	93.8
100～300人未満	1478	3.5	96.5	5.7	94.3
300～1000人未満	517	5.4	94.6	6.8	93.2
1000人以上	176	10.8	89.2	21.3	78.7

※新規学卒者の採用がある企業を対象に無回答を除き集計。

図表 2-1-6 : 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
2012年調査	1807	14.1	7.0	15.6	10.9	56.3	12.5	2.3
2004年調査	(100.0)	3.7	16.0	17.1	—	68.5	11.2	1.5

※ここ5年間に於いて、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。2012年調査の「本人の健康上の理由」は追加選択肢。

図表 2-1-7：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(単位=%)

	n	あった	なかった	無回答
2012年調査	128	4.7	94.5	0.8
2004年調査	(100.0)	0.1	98.7	1.2

※新規学卒者の採用がある企業を対象に集計。

2. 試用期間について

2-1. 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、試用期間が「ある」とする割合は、2012年調査で87.4%、2004年調査で86.9%となっており、2時点ではほとんど差はみられない(図表 2-2-1)。試用のルールを定めているのは、2012年調査、2004年調査いずれも、「就業規則」がもっとも多い(図表 2-2-2)。

「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、2012年調査、2004年調査いずれも、「試用期間の有無」がもっとも高く、次いで、「試用期間の長さ」「試用期間中の処遇(賃金、労働時間等)」「本採用後の処遇(賃金、労働時間等)」「試用期間中の解雇事由」の順となっている(図表 2-2-3)。

正規従業員の試用期間⁴については、2012年調査、2004年調査ともに、新規学卒者の場合、中途採用者の場合いずれも、「3ヵ月程度」の割合が高く、次いで「6ヵ月程度」となっている(図表 2-2-4)。

図表 2-2-1：採用された従業員への試用期間の設定の有無(単位=%)

	2012年調査			2004年調査			
	n	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
計	5520	87.4	11.6	0.9	86.9	12.4	0.7
<産業>							
建設業	388	89.2	10.3	0.5	81.8	18.1	0.1
製造業	1418	90.5	9.2	0.3	90.5	9.5	0.0
情報通信業	174	88.5	11.5	0.0	90.2	3.0	6.8
運輸業、郵便業	517	87.8	10.4	1.7	84.7	15.3	0.0
卸売業、小売業	981	88.0	11.4	0.6	89.4	9.9	0.7
金融業、保険業	47	78.7	21.3	0.0	77.7	22.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	49	89.8	10.2	0.0	87.9	12.1	0.0
サービス業	1629	84.7	14.2	1.2	82.8	15.5	1.7
その他	131	80.2	15.3	4.6	76.7	23.3	0.0
<従業員規模>							
100人未満	2357	86.8	12.5	0.7	86.5	12.6	0.9
100~300人未満	2087	88.1	11.0	0.9	86.5	13.1	0.4
300~1000人未満	664	89.2	9.9	0.9	90.2	9.2	0.5
1000人以上	213	87.3	11.7	0.9	87.0	12.8	0.2

⁴ 2012年調査では、新規学卒者の場合、「新規学卒採用がない」の選択肢を追加し、中途採用の場合、「中途採用がない」の選択肢を追加している。本設問の集計では、2012年調査では追加の選択肢及び無回答を除き集計し、2004年調査については無回答を除き集計することで比較した。

図表 2-2-2 : 「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
2012年調査	4826	80.0	8.5	9.3	7.1	5.9
2004年調査	(100.0)	85.7	8.1	7.1	8.9	1.9

※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。

図表 2-2-3 : 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せていない	無回答
2012年調査	4826	92.0	86.9	75.2	30.8	21.3	45.5	28.3	46.7	0.6	0.6	5.5
2004年調査	(100.0)	95.7	92.2	76.5	29.0	17.8	47.7	34.1	53.7	0.8	-	1.6

※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。2004年調査の選択肢には、「上記のいずれの事項も知らせていない」がない。

図表 2-2-4 : 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	2012年調査	3729	4.5	8.4	65.9	0.9	0.2	18.6	1.4	0.1	20.1
	2004年調査	(100.0)	5.6	10.7	67.5	0.4	0.0	14.2	1.0	0.6	15.8
中途採用	2012年調査	4362	5.6	8.4	65.7	0.7	0.1	17.0	2.1	0.3	19.4
	2004年調査	(100.0)	6.2	11.3	66.6	0.5	0.1	13.1	1.7	0.5	15.3

※2012年調査では、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。一方、2004年調査では、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。

2-2. 試用期間の延長の状況及び、試用期間終了時の雇用の打ち切りについて

試用期間を延長することがあるかについては、2012年調査では、「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13.4%、「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31.0%、「延長はしない」が54.5%となっている。一方、2004年調査でも、「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9.0%、「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27.8%、「延長はしない」が62.5%となっている。「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、2004年調査に比べ2012年調査のほうがわずかに高い。産業別にみると、「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、2012年調査、2004年調査いずれも、「運輸業、郵便業」でもっとも高い。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」（「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、2012年調査、2004年調査いずれも、規模が大きくなるほどおおむね高くなっている（図表2-2-5）。

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、2012年調査では、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」が12.4%、「本採用しないこと

があるが、ここ 5 年間に事例はない」が 50.8%、「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。一方、2004 年調査では、「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」が 14.5%、「本採用しないことがあるが、ここ 5 年間に事例はない」が 52.3%、「企業の側から本採用にしないことはない」が 32.8%などとなっている。2 時点間で「本採用しないことがあり、ここ 5 年間に事例がある」の割合にほとんど差はみられない。

「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、2012 年調査では「不動産業、物品賃貸業」でもっとも高くなっているが、2004 年調査では「卸売業、小売業」がもっとも高い。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るが、ここ 5 年間に事例はない」の合計）を従業員規模別にみると、2012 年調査では、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 75.8%ともっとも高い。一方、2004 年調査では、300 人未満で 6 割程度だが、300 人以上（「300～1000 人未満」「1000 人以上」）が 7 割程度と高くなっている（図表 2-2-6）。

「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、雇用打ち切りの本人への通知時期を尋ねたところ、2012 年調査では、「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 34.2%、「その期間が終わる際に伝える」が 3.6%となっている。一方、2004 年調査でも、「その期間が終わる前に余裕をもって伝える」が 47.9%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 41.1%、「その期間が終わる際に伝える」が 6.3%となっている。「その期間が終わる際に伝える」はいずれもわずかである（図表 2-2-7）。

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は、2012 年調査では、「文書で通知する」が 43.7%、「口頭で通知する」が 50.7%となっており、2004 年調査では、「文書で通知する」が 37.6%、「口頭で通知する」が 56.0%となっている（図表 2-2-8）。

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は、「伝える」とする割合は、2012 年調査で 91.1%、2004 年調査で 90.7%となっており、いずれも 9 割台となっている（図表 2-2-9）。

「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、2012 年調査では、「欠勤などの勤務状況」が 86.9%ともっとも多く、次いで、「素行」が 74.0%、「仕事上の知識・能力」が 72.6%、「健康状態」が 68.9%などとなっている。一方、2004 年調査では、「欠勤などの勤務状況」が 86.1%ともっとも多く、次いで、「仕事上の知識・能力」が 71.7%、「素行」が 68.6%、「健康状態」が 63.5%などとなっている（図表 2-2-10）。

図表 2-2-5 : 試用期間延長の有無 (単位=%)

	2012年調査						2004年調査				
	n	延長することがあり、ここ5年間に於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	延長することがあり、ここ5年間に於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	4826	13.4	31.0	54.5	1.0	44.5	9.0	27.8	62.5	0.7	36.8
<産業>											
建設業	346	6.9	21.1	71.1	0.9	28.0	6.0	20.8	72.4	0.8	26.8
製造業	1283	11.8	32.5	54.6	1.0	44.3	8.5	23.9	67.6	0.0	32.4
情報通信業	154	13.6	37.7	46.8	1.9	51.3	2.0	22.7	75.3	0.0	24.7
運輸業、郵便業	454	22.0	32.4	44.3	1.3	54.4	14.7	42.6	41.0	1.7	57.3
卸売業、小売業	863	12.5	33.6	53.1	0.8	46.1	8.9	31.3	59.1	0.8	40.2
金融業、保険業	37	5.4	35.1	59.5	0.0	40.5	5.3	38.1	54.5	2.2	43.4
不動産業、物品賃貸業	44	13.6	34.1	52.3	0.0	47.7	7.9	15.9	76.2	0.0	23.8
サービス業	1379	14.5	29.7	54.7	1.0	44.2	8.9	26.5	63.6	0.9	35.4
その他	105	6.7	22.9	70.5	0.0	29.5	10.8	23.7	62.8	2.7	34.5
<従業員規模>											
100人未満	2045	11.7	29.3	57.8	1.2	41.0	6.7	30.5	62.5	0.3	37.2
100～300人未満	1838	13.8	30.6	54.9	0.8	44.3	10.7	23.6	64.5	1.2	34.3
300～1000人未満	592	18.6	34.1	46.6	0.7	52.7	12.9	26.6	60.2	0.4	39.5
1000人以上	186	18.3	41.9	39.2	0.5	60.2	15.7	32.6	50.4	1.3	48.3

※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年間に於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。

図表 2-2-6 : 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=%)

	2012年調査						2004年調査				
	n	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	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	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	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	4826	12.4	50.8	33.1	3.7	63.2	14.5	52.3	32.8	0.4	66.8
<産業>											
建設業	346	9.5	47.1	40.8	2.6	56.6	7.4	55.8	35.6	1.1	63.2
製造業	1283	12.9	50.8	32.9	3.4	63.7	14.6	48.4	36.9	0.0	63.0
情報通信業	154	7.8	56.5	33.1	2.6	64.3	0.7	54.1	45.2	0.0	54.8
運輸業、郵便業	454	12.3	55.1	28.0	4.6	67.4	11.8	64.6	22.8	0.9	76.4
卸売業、小売業	863	12.1	48.7	35.8	3.5	60.7	18.0	46.6	34.7	0.7	64.6
金融業、保険業	37	8.1	48.6	43.2	0.0	56.8	5.3	62.6	30.1	1.9	67.9
不動産業、物品賃貸業	44	22.7	50.0	27.3	0.0	72.7	13.3	53.8	32.9	0.0	67.1
サービス業	1379	13.1	52.3	29.9	4.7	65.4	14.8	57.0	27.8	0.3	71.8
その他	105	12.4	39.0	47.6	1.0	51.4	6.3	58.0	34.7	1.0	64.3
<従業員規模>											
100人未満	2045	12.2	49.1	34.5	4.2	61.3	16.7	51.4	31.6	0.3	68.1
100～300人未満	1838	12.2	51.3	33.3	3.2	63.5	12.3	50.1	36.9	0.7	62.4
300～1000人未満	592	14.0	53.9	28.5	3.5	67.9	10.9	61.5	27.6	0.0	72.4
1000人以上	186	17.2	58.6	22.0	2.2	75.8	12.8	59.9	26.6	0.7	72.7

※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。「本採用しないことがある企業」は「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」の合計。

図表 2-2-7 : 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
2012年調査	3052	59.2	3.6	34.2	3.0
2004年調査	(100.0)	47.9	6.3	41.1	4.7

※「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 2-2-8：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
2012年調査	3052	43.7	50.7	5.6
2004年調査	(100.0)	37.6	56.0	6.5

※「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 2-2-9：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
2012年調査	2881	91.1	2.8	6.1
2004年調査	(100.0)	90.7	3.5	5.8

※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 2-2-10：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
2012年調査	3052	72.6	86.9	68.9	74.0	4.4	1.9
2004年調査	(100.0)	71.7	86.1	63.5	68.6	4.2	4.0

※「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。

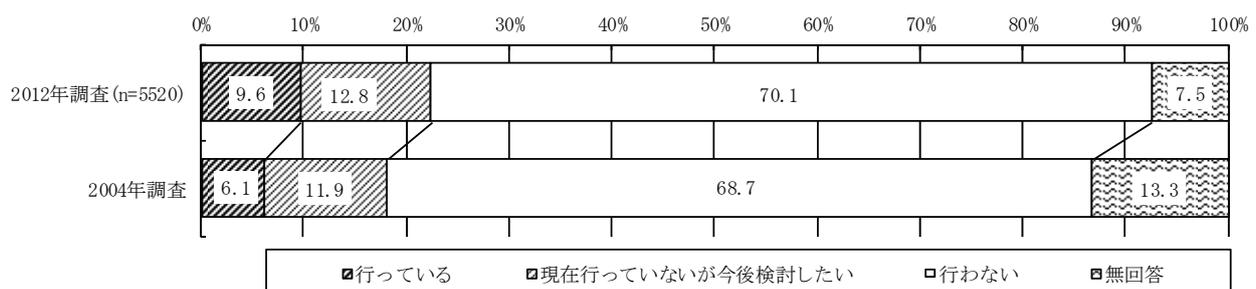
3. 試用目的の紹介予定派遣、及び有期労働契約の活用状況

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を「行っている」とする企業割合は、2012年調査で9.6%、2004年調査で6.1%であり、大きな差はない（図表 2-3-1、図表 2-3-2）。

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「行っている」とする企業割合は、2012年調査で25.6%、2004年調査で20.7%となっており、大きな差はない（図表 2-3-3、図表 2-3-4）。

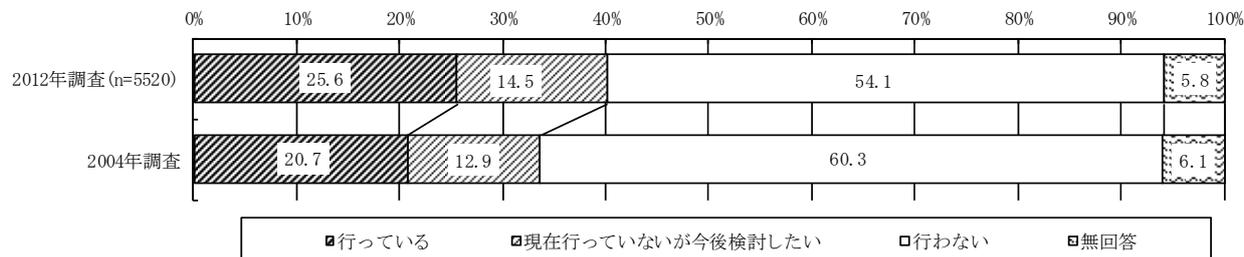
図表2-3-1：正規従業員を採用する際の本採用する前の試用目的の紹介予定派遣の活用状況（単位＝％）



図表2-3-2：正規従業員を採用する際の本採用する前の試用目的の紹介予定派遣の活用状況
(単位＝%)

	2012年調査					2004年調査			
	n	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	5520	9.6	12.8	70.1	7.5	6.1	11.9	68.7	13.3
<産業>									
建設業	388	7.5	10.3	76.8	5.4	5.1	4.9	77.9	12.0
製造業	1418	13.3	14.7	65.2	6.8	7.7	17.0	65.2	10.2
情報通信業	174	17.2	10.9	63.2	8.6	0.0	20.7	58.6	20.7
運輸業、郵便業	517	5.0	9.3	77.9	7.7	5.6	4.9	69.7	19.7
卸売業、小売業	981	9.1	14.1	68.5	8.4	7.4	9.6	68.4	14.5
金融業、保険業	47	8.5	10.6	74.5	6.4	10.9	12.1	74.3	2.6
不動産業、物品賃貸業	49	14.3	12.2	65.3	8.2	10.2	14.0	66.7	9.2
サービス業	1629	8.3	12.3	72.6	6.7	3.4	12.3	69.9	14.5
その他	131	3.1	9.2	74.0	13.7	1.4	10.0	83.3	5.3
<従業員規模>									
100人未満	2357	8.7	11.8	71.5	8.1	4.6	11.1	68.8	15.4
100～300人未満	2087	10.1	13.8	69.7	6.4	7.7	10.1	69.3	12.9
300～1000人未満	664	11.0	14.3	68.4	6.3	6.9	20.1	66.7	6.3
1000人以上	213	14.6	12.7	68.1	4.7	12.0	18.3	64.1	5.6

図表2-3-3：正規従業員を採用する際の本採用する前の試用目的の有期契約雇い入れの実施状況
(単位＝%)



図表2-3-4：正規従業員を採用する際の本採用する前の試用目的の有期契約雇い入れの実施状況
(単位＝%)

	2012年調査					2004年調査			
	n	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	5520	25.6	14.5	54.1	5.8	20.7	12.9	60.3	6.1
<産業>									
建設業	388	20.6	13.4	60.6	5.4	19.0	12.9	61.3	6.8
製造業	1418	27.2	15.7	52.5	4.6	18.7	14.7	62.0	4.6
情報通信業	174	32.2	14.9	47.7	5.2	2.4	13.9	63.0	20.7
運輸業、郵便業	517	25.1	13.0	53.8	8.1	30.8	13.9	48.3	7.0
卸売業、小売業	981	22.5	15.8	55.2	6.4	18.8	11.4	62.2	7.6
金融業、保険業	47	17.0	12.8	70.2	0.0	8.1	11.4	79.2	1.3
不動産業、物品賃貸業	49	28.6	24.5	44.9	2.0	19.2	8.4	71.1	1.4
サービス業	1629	26.7	13.7	54.2	5.4	23.3	12.3	58.8	5.6
その他	131	18.3	10.7	61.8	9.2	3.5	7.3	81.9	7.3
<従業員規模>									
100人未満	2357	22.4	14.5	56.9	6.3	21.6	14.3	56.8	7.3
100～300人未満	2087	27.4	15.5	51.8	5.2	19.1	11.3	64.1	5.5
300～1000人未満	664	30.0	14.5	51.7	3.9	22.1	11.0	64.4	2.5
1000人以上	213	31.0	10.3	53.5	5.2	19.7	12.0	65.1	3.2

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

懲戒処分の規定が「ある」企業割合は2012年で95.2%、2004年調査で94.8%となっている。産業別にみると2012年調査、2004年調査ともに、いずれの産業でも9割以上が規定している。これを従業員規模別にみると、2012年調査、2004年調査いずれも、規模が小さくなるほど、「ある」とする企業割合は低い（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、「就業規則」に規定されている企業割合は、2012年調査、2004年調査いずれも9割台となっている（図表3-1-2）。懲戒処分の規定内容でも両調査の割合にほとんど差はみられない（図表3-1-3）。

懲戒処分の有無については、2012年調査では、「懲戒解雇」が85.8%ともっとも割合が高く、次いで、「注意・戒告・譴責」（80.6%）、「始末書の提出」（79.4%）、「出勤停止」（74.4%）、「一時的減給」（73.9%）、「降格・降職」（62.4%）、「諭旨解雇」（62.1%）の順となっている。一方、2004年調査でも、傾向はほとんど変わらず、「懲戒解雇」が81.7%ともっとも割合が高く、次いで、「注意・戒告・譴責」（79.6%）、「始末書の提出」（79.6%）、「一時的減給」（70.6%）、「出勤停止」（70.4%）、「降格・降職」（59.3%）、「諭旨解雇」（57.3%）の順となっている（図表3-1-4）。

図表3-1-1：懲戒処分の規定状況（単位＝％）

	2012年調査				2004年調査		
	n	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
計	5520	95.2	3.9	0.9	94.8	3.8	1.5
<産業>							
建設業	388	96.1	3.6	0.3	95.8	2.3	1.9
製造業	1418	95.8	3.3	0.8	96.7	2.9	0.4
情報通信業	174	98.3	1.1	0.6	100.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	517	95.6	3.5	1.0	95.5	3.1	1.4
卸売業、小売業	981	95.3	4.0	0.7	95.3	3.2	1.5
金融業、保険業	47	100.0	0.0	0.0	99.0	1.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	49	93.9	6.1	0.0	98.4	1.6	0.0
サービス業	1629	94.4	4.7	1.0	90.9	6.5	2.6
その他	131	93.1	4.6	2.3	98.7	1.3	0.0
<従業員規模>							
100人未満	2357	94.1	5.2	0.7	92.8	5.4	1.8
100～300人未満	2087	96.2	3.0	0.9	96.5	2.3	1.2
300～1000人未満	664	97.0	2.4	0.6	98.0	1.2	0.7
1000人以上	213	99.1	0.5	0.5	98.9	0.5	0.6

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
2012年調査	5255	93.5	6.2	8.9	0.4	0.3
2004年調査	(100.0)	98.6	9.2	9.0	0.4	0.2

※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
2012年調査	5255	72.5	67.7	59.5	44.3	34.4	0.9	12.4
2004年調査	(100.0)	80.4	75.2	65.6	46.3	37.6	0.3	6.1

※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 3-1-4：懲戒処分制度の有無（単位＝％）

	2012年調査 (n=5520)			2004年調査		
	あり	なし	無回答	あり	なし	無回答
①注意・戒告・譴責	80.6	7.7	11.7	79.6	11.7	8.6
②始末書の提出	79.4	8.8	11.8	79.6	12.2	8.2
③出勤停止	74.4	11.0	14.6	70.4	19.1	10.5
④一時的減給	73.9	10.7	15.3	70.6	18.5	10.8
⑤降格・降職	62.4	16.7	21.0	59.3	25.9	14.9
⑥諭旨解雇	62.1	17.3	20.6	57.3	27.7	15.0
⑦懲戒解雇	85.8	5.1	9.1	81.7	11.3	7.0

2. 懲戒処分の実施と紛争

ここ5年間での懲戒処分の実施割合⁵について、2012年調査では「始末書の提出」が44.1%でもっとも高く、次いで、「注意・戒告・譴責」(34.8%)、「一時的減給」(19.9%)、「降格・降職」(15.6%)、「懲戒解雇」(13.8%)、「出勤停止」(13.0%)、「諭旨解雇」(9.9%)などとなっている。一方、2004年調査では、「始末書の提出」が53.4%でもっとも高く、次いで、「注意・戒告・譴責」(42.6%)、「一時的減給」(27.3%)、「降格・降職」(20.4%)、「懲戒解雇」(15.6%)、「出勤停止」(14.2%)、「諭旨解雇」(10.4%)などとなっている。「いずれの懲戒処分も実施していない」とする割合は、2012年調査で37.3%、2004年調査で24.9%となっている(図表3-2-1)。

ここ5年間に懲戒処分を実施した企業を対象に、ここ5年間で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について、「もともと労働組合はない」及び、無回答を除き集計したところ、懲戒処分をめぐり労働組合との間で紛争が「あった」とする企業割合は、2012年調査で1.7%、2004年調査で1.1%となっており、いずれの調査時点でもわずかである(図表3-2-2)。

⁵ 懲戒処分の実施割合の設問は、2004年調査では、各懲戒処分制度についての有無(「実績あり」「実績なし」の単一回答形式)を尋ねているが、2012年調査では、「いずれの懲戒処分も実施していない」の選択肢を加えた複数回答で尋ねている。2時点間の比較では、2004年調査でいずれの懲戒処分も「実績なし」としている企業を「いずれの懲戒処分も実施していない」とし、各懲戒処分の「実績あり」についてそれぞれ集計することで、2時点比較することとした。

次に、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無回答を除き集計したところ、紛争が「あった」とする企業割合は、2012年調査で8.8%、2004年調査で4.6%となっている（図表3-2-3）。

紛争が「あった」企業を対象として、解決の状況⁶を尋ねたところ、2012年調査で「本人との話し合いで解決」が48.4%ともっとも高く、次いで、「裁判で解決」（18.6%）、「外部の紛争解決機関で解決」（16.1%）、「労働審判制で解決」（13.7%）などとなっている。一方、2004年調査でも、「本人との話し合いで解決」が47.3%ともっとも高く、次いで、「裁判で解決」（37.4%）などとなっている。2004年調査では「裁判で解決」が37.4%あったが、2012年調査では、「裁判で解決」は18.6%と低くなっており、「外部の紛争解決機関で解決」が16.1%、「労働審判制で解決」が13.7%と高くなっている（図表3-2-4）。

図表3-2-1：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
2012年調査	5520	34.8	44.1	13.0	19.9	15.6	9.9	13.8	37.3	3.0
2004年調査	(100.0)	42.6	53.4	14.2	27.3	20.4	10.4	15.6	24.9	11.1

図表3-2-2：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（単位＝%）

	n	あった	なかった
2012年調査	1393	1.7	98.3
2004年調査	(100.0)	1.1	98.9

※ここ5年間で懲戒処分を実施した企業を対象に「もともと労働組合がない」、無回答を除き集計。

図表3-2-3：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
2012年調査	3228	8.8	91.2
2004年調査	(100.0)	4.6	95.4

※ここ5年間で懲戒処分を実施した企業を対象に無回答を除き集計。

図表3-2-4：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
2012年調査	285	48.4	6.7	4.6	16.1	13.7	18.6	0.7	4.9	3.9
2004年調査	(100.0)	47.3	1.7	1.8	3.0	-	37.4	4.8	12.9	4.3

※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。2012年調査の「労働審判制で解決」は追加選択肢。

⁶ 2012年調査では解決状況の選択肢として、「労働審判制で解決」の選択肢を追加している。

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を「決めている」とする企業は、2012年調査で88.6%、2004年調査で88.2%となっており、いずれも9割弱である。従業員規模別にみると、2012年調査、2004年調査いずれも、規模が小さくなるほど、「決めている」とする企業割合は低くなっている（図表4-1-1）。

「決めている」とする企業を対象に規定の形式を尋ねたところ、「就業規則」に規定されている企業割合は、2012年調査、2004年調査いずれも9割台となっている（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⁷については、「1ヵ月以上前」の割合が2012年調査では65.7%、2004年調査では57.3%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＝％）

	2012年調査					2004年調査			
	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	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	5520	88.6	4.2	6.2	1.0	88.2	3.5	7.7	0.6
<産業>									
建設業	388	87.4	4.6	7.7	0.3	88.2	0.5	10.2	1.2
製造業	1418	89.4	4.2	5.5	0.9	91.3	3.3	5.3	0.0
情報通信業	174	94.3	4.0	1.7	0.0	67.3	19.5	13.3	0.0
運輸業、郵便業	517	85.1	4.6	9.5	0.8	81.2	1.4	15.9	1.5
卸売業、小売業	981	91.6	3.6	3.7	1.1	90.0	5.9	4.1	0.0
金融業、保険業	47	95.7	2.1	2.1	0.0	93.9	1.4	4.0	0.7
不動産業、物品賃貸業	49	81.6	8.2	10.2	0.0	93.8	3.0	3.2	0.0
サービス業	1629	87.7	4.6	6.6	1.1	85.6	2.6	10.3	1.5
その他	131	90.1	0.8	7.6	1.5	84.6	4.1	11.3	0.0
<従業員規模>									
100人未満	2357	86.0	4.6	8.5	0.9	83.8	4.3	11.0	0.9
100～300人未満	2087	89.8	4.2	5.3	0.7	91.9	2.9	5.0	0.2
300～1000人未満	664	92.9	3.6	2.1	1.4	95.8	2.0	1.4	0.7
1000人以上	213	97.2	1.9	0.5	0.5	97.8	0.8	1.0	0.4

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
2012年調査	4892	96.6	6.7	7.0	0.6	0.7
2004年調査	(100.0)	95.4	8.8	8.1	0.6	1.9

※自己都合退職の手続きを「決めている」企業を対象に集計。

⁷ 自己都合退職の事前の申請時期に関する設問については、2004年調査で「1ヵ月より前」の割合が3割程度と高かったことから、2012年調査の調査票の選択肢では、「1ヵ月程度前」「2ヵ月程度前」「3ヵ月程度前」「3ヵ月より前」の選択肢を追加している。2時点比較ではこれらの選択肢は「1ヵ月以上前」でまとめて集計している。

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	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ヵ月以上 前	申し出時 期に関する決まり はない	無回答
2012年調査	5123	0.3	0.5	29.6	1.4	65.7	2.3	0.2
2004年調査	(100.0)	0.2	0.4	37.2	1.2	57.3	3.0	0.6

※従業員の自己都合退職での手続きを「決めている」「文書では決めていないが慣行はある」と回答した企業を対象に集計。

2. 解雇

調査では、ここ5年間において、正規従業員を解雇（懲戒解雇を除く）したことがあるかについて尋ねている。本設問は、2004年調査と2012年調査で設問形式を変更している。2004年調査では、解雇の有無の設問については、ここ5年間での解雇の有無をまず聞いており、次に、解雇が「ある」とする企業について、解雇理由の設問を設けている。集計上は、解雇理由について「経営上の理由」をあげた企業を「整理解雇を実施した」企業と定義し、それ以外の「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」を選択した企業を「普通解雇を実施した企業」と定義して集計している。一方、2012年調査では、「解雇を実施していない」「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」の複数回答形式で直接尋ねる設問形式に改めている。

したがって、2004年調査について解雇理由から「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」「解雇は実施していない」の変数を作成し集計したところ、2004年調査では、「解雇は実施していない」とする企業が77.6%であり、「普通解雇を実施した」企業が13.0%、「整理解雇を実施した」企業が6.8%となっている。一方、2012年調査では、「解雇は実施していない」とする企業が79.1%であり、「普通解雇を実施した」企業が16.3%、「整理解雇を実施した」企業が8.3%となっている。2012年調査、2004年調査いずれも、割合にほとんど差はみられないものの、わずかではあるが、2012年調査のほうが、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」の割合が高くなっている（図表4-2-1）。

従業員規模別にみると、2012年調査、2004年調査いずれも、「普通解雇を実施した」とする企業割合は規模が大きいほどおおむね高くなっている。2012年調査、2004年調査いずれも、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、2012年調査、2004年調査いずれも、労働組合のある企業のほうが、「普通解雇を実施した」「整理解雇を実施した」いずれの割合も低い（図表4-2-2）。

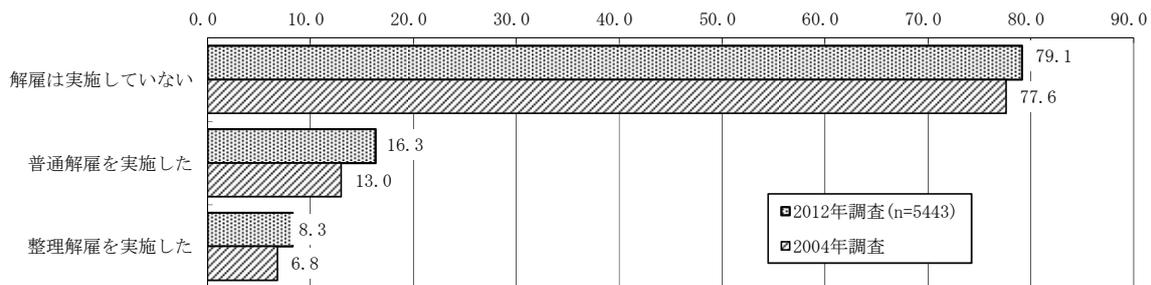
普通解雇の理由⁸について無回答を除き集計したところ、2012年調査で「本人の非行」が43.0%ともっとも高く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」(37.9%)、「職場規律の紊乱」(32.9%)、「頻繁な無断欠勤」(20.2%)などとなっている。一方、2004年調査でも、「本人の非行」が32.3%ともっとも高く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」(25.4%)、「職場規律

⁸ 解雇理由については、2004年調査のその他自由記述で「健康上の問題」をあげる企業がみられたことから、2012年調査では「健康上の理由」の選択肢を追加している。

の紊乱」(25.4%)、「頻繁な無断欠勤」(18.6%)などとなっている(図表4-2-3)。

普通解雇に先立って実施した措置⁹についてみると、2012年調査では「警告」した企業割合が50.3%ともっとも高く、次いで「是正機会の付与」(39.6%)などとなっている。一方、2004年調査でも、「警告」が57.6%ともっとも高く、次いで、「是正機会の付与」(43.5%)などとなっている(図表4-2-4)。

図表4-2-1：ここ5年間で正規従業員の解雇の状況(単位=%、複数回答)



※2012年調査について、無回答を除き集計。2004年調査では解雇実施企業の解雇理由の設問について、「経営上の理由」を選択した企業を「整理解雇を実施した」とし、それ以外の「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」を選択した企業を「普通解雇を実施した」とした。

図表4-2-2：ここ5年間で正規従業員を解雇の有無(単位=%、複数回答)

	2012年調査			2004年調査			
	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	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
計	5443	79.1	16.3	8.3	77.6	13.0	6.8
<産業>							
建設業	385	76.9	17.4	8.8	74.4	14.4	9.9
製造業	1398	80.1	13.6	10.1	76.4	12.3	8.4
情報通信業	174	86.8	10.9	3.4	99.4	0.6	0.0
運輸業、郵便業	509	77.6	18.7	7.3	79.5	14.5	4.3
卸売業、小売業	969	76.2	20.0	7.9	76.0	13.2	7.1
金融業、保険業	47	80.9	19.1	4.3	83.8	10.9	2.1
不動産業、物品賃貸業	49	75.5	20.4	6.1	89.8	6.2	3.2
サービス業	1607	80.6	15.4	7.8	79.3	13.6	5.0
その他	126	81.0	16.7	5.6	80.7	9.5	9.2
<従業員規模>							
100人未満	2321	79.6	15.4	8.3	76.7	12.5	7.9
100～300人未満	2061	80.2	15.4	8.2	79.5	12.3	5.1
300～1000人未満	660	77.3	18.6	7.6	76.9	16.0	7.0
1000人以上	210	67.1	31.4	11.4	76.3	18.9	4.2
<労働組合の有無>							
労働組合がある	1265	83.8	12.9	5.9	81.3	11.0	4.0
労働組合がない	4027	77.7	17.4	8.9	76.6	13.7	7.7

※2012年調査について、無回答を除き集計。2004年調査では解雇実施企業の解雇理由の設問について、「経営上の理由」を選択した企業を「整理解雇を実施した」とし、それ以外の「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」を選択した企業を「普通解雇を実施した」とした。

図表4-2-3：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
2012年調査	647	43.0	20.2	32.9	37.9	12.5	16.5	5.4
2004年調査	(100.0)	32.3	18.6	25.4	25.4	8.6	—	8.0

※「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。「健康上の問題」は2012年調査の追加選択肢。

⁹ 2012年調査では、「退職勧奨をした」「以上のいずれの措置も実施していない」の選択肢を追加している。

図表 4-2-4：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
2012年調査	889	50.3	39.6	20.9	38.8	5.3	5.8	13.7
2004年調査	(100.0)	57.6	43.5	23.0	—	6.4	—	18.4

※2012年調査では「普通解雇を実施した」企業を対象に集計。2004年調査では、解雇を実施した企業のうち、「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」（すなわち、普通解雇を実施した企業）を対象としている。「退職勧奨をした」「以上のいずれの措置も講じていない」は2012年調査の追加選択肢。

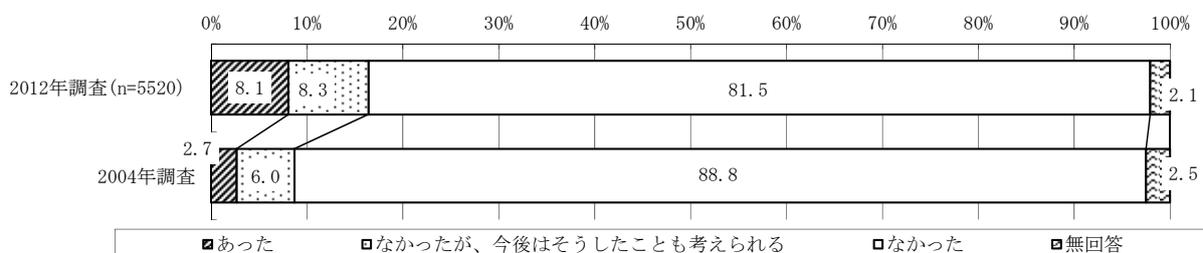
3. 退職の可能性を説明したうえでの労働条件の変更

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¹⁰どうかについて（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」とする企業は、2012年調査で8.1%、2004年調査で2.7%となっている（図表4-3-1、参考として産業別及び従業員規模別にみたものが図表4-3-2）。

「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みると、2012年調査では「異議なく変更を受け入れた」が70.5%、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が23.5%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29.1%となっている。一方、2004年調査では、「異議なく変更を受け入れた」が58.4%、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が27.8%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40.4%となっている（図表4-3-3）。2時点と比較すると、2004年調査に比べ2012年調査のほうが「異議なく変更を受け入れた」とする割合が高くなる一方で、「変更を受け入れず退職した」とする割合が低くなっている。

変更した労働条件の内容については、2012年調査で「賃金」が54.1%ともっとも高く、次いで「就業場所（転勤など）」（36.5%）、「労働時間」（26.0%）、「職種」（24.6%）などとなっている。一方、2004年調査でも、「賃金」が56.3%ともっとも高く、次いで「就業場所（転勤など）」（30.9%）、「労働時間」（30.8%）などとなっている（図表4-3-4）。

図表 4-3-1：ここ5年間の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（単位＝％）



¹⁰ 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 4-3-2: 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(単位=%)

	2012年調査				2004年調査				
	n	あった	なかったが、今後はそうしたことも考えられる	なかった	無回答	あった	なかったが、今後はそうしたことも考えられる	なかった	無回答
計	5520	8.1	8.3	81.5	2.1	2.7	6.0	88.8	2.5
<産業>									
建設業	388	8.8	7.0	83.5	0.8	4.1	7.8	85.4	2.7
製造業	1418	7.7	7.7	82.9	1.8	0.5	5.1	92.3	2.1
情報通信業	174	6.3	9.2	82.8	1.7	0.0	0.0	84.8	15.2
運輸業、郵便業	517	9.5	11.6	76.2	2.7	4.7	9.3	83.0	3.0
卸売業、小売業	981	8.9	7.6	81.8	1.7	2.7	5.5	89.6	2.1
金融業、保険業	47	4.3	6.4	89.4	0.0	0.8	2.1	92.8	4.3
不動産業、物品賃貸業	49	6.1	4.1	87.8	2.0	2.2	5.9	87.8	4.2
サービス業	1629	8.2	8.7	80.9	2.2	4.2	6.3	86.9	2.7
その他	131	3.1	7.6	86.3	3.1	0.0	0.0	100.0	0.0
<従業員規模>									
100人未満	2357	6.8	8.2	82.6	2.4	2.8	5.7	88.5	3.1
100～300人未満	2087	7.9	7.8	82.7	1.7	2.2	6.8	89.5	1.5
300～1000人未満	664	10.7	10.5	77.6	1.2	3.7	5.6	87.1	3.6
1000人以上	213	16.9	8.9	71.8	2.3	2.7	4.5	91.4	1.3

図表 4-3-3: 労働条件変更の際の当該従業員の対応(複数回答、単位=%)

	n	異議なく変更を受け入れた	異議を述べたが結局変更を受け入れた	変更を受け入れず退職した	その他	無回答
2012年調査	447	70.5	23.5	29.1	1.6	2.9
2004年調査	(100.0)	58.4	27.8	40.4	0.9	0.0

※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 4-3-4: 労働条件変更の内容(複数回答、単位=%)

	n	賃金	労働時間	職種	就業場所	その他	無回答
2012年調査	447	54.1	26.0	24.6	36.5	7.2	12.8
2004年調査	(100.0)	56.3	30.8	8.0	30.9	22.9	1.6

※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。

4. 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

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、「退職後に義務を課するような取り決めはない」とする割合¹¹は、2012年調査で33.0%、2004年調査で48.4%となっており、2004年調査に比べて2012年調査のほうが低い。具体的な取り決め内容では、2012年調査で、「秘密保持義務」が64.2%と最も高く、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」

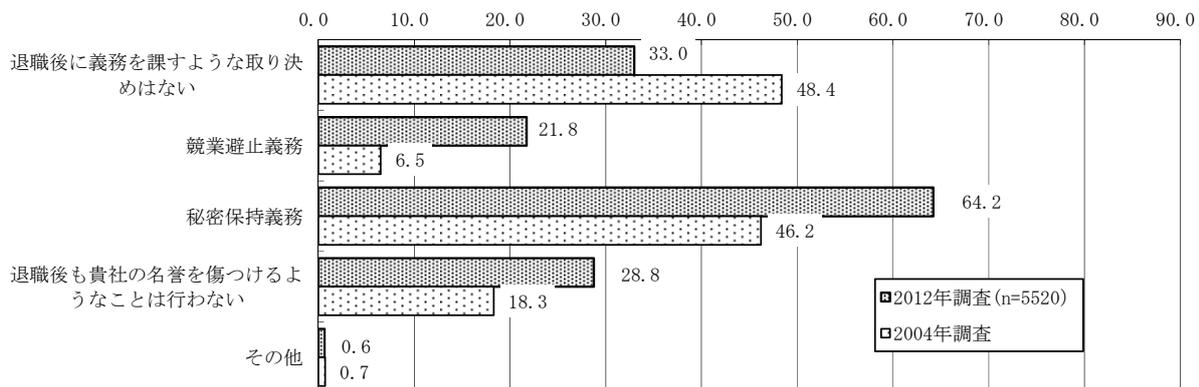
¹¹ 2004年調査の当該設問の選択肢では「取り決めがない」としているところ、2012年調査では「退職後に義務を課するような取り決めはない」と改めた。文意が同じであるため、本稿では表記上、「退職後に義務を課するような取り決めはない」と表現を統一した。

が 21.8%などとなっている。一方、2004 年調査では、「秘密保持義務」が 46.2%、「競業避
止義務」が 6.5%、「名誉毀損避止義務」が 18.3%となっている。2 時点と比較すると、2004
年調査に比べ 2012 年調査のほうが「秘密保持義務」で 18.0 ポイント、「競業避止義務」で
15.3 ポイント、「名誉毀損避止義務」で 10.5 ポイントも高くなっている（図表 4-4-1）。

産業別にみると、「競業避止義務」の割合は、2004 年調査ではいずれの産業も 1 割に満た
ない割合だったものが、2012 年調査では「情報通信業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品
賃貸業」などで高くなっている。「秘密保持義務」の割合は、2004 年調査では「金融業、保
険業」「不動産業、物品賃貸業」で他の産業に比べ高かったが、2012 年調査では、「金融業、
保険業」「情報通信業」などで高くなっている。「名誉毀損避止義務」の割合は、2004 年調査
ではいずれの産業も 1~2 割程度だったものが、2012 年調査では、「金融業、保険業」「情報
通信業」などで他の産業よりも高くなっている。

従業員規模別でみると、「秘密保持義務」「競業避止義務」の割合については、2012 年調査、
2004 年調査いずれも、規模が大きいほど高くなっている（図表 4-4-2）。

図表 4-4-1：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）



図表 4-4-2：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）

	2012年調査							2004年調査					
	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	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
計	5520	33.0	21.8	64.2	28.8	0.6	2.1	48.4	6.5	46.2	18.3	0.7	3.5
<産業>													
建設業	388	36.6	22.4	60.1	28.9	1.3	1.5	56.1	4.4	37.5	19.3	1.5	3.5
製造業	1418	39.1	23.9	58.5	26.7	0.4	1.8	50.3	8.4	44.3	18.6	0.7	2.7
情報通信業	174	11.5	28.7	87.4	38.5	1.1	1.1	48.2	0.6	51.8	6.8	2.4	0.0
運輸業、郵便業	517	51.8	14.5	44.3	23.6	0.0	3.5	53.7	4.2	39.5	13.0	0.2	5.9
卸売業、小売業	981	26.8	27.6	70.3	32.9	0.3	1.9	44.2	5.1	51.2	21.9	0.5	3.8
金融業、保険業	47	2.1	19.1	97.9	40.4	0.0	0.0	20.1	4.8	77.8	28.6	0.8	1.4
不動産業、物品賃貸業	49	32.7	26.5	67.3	28.6	0.0	0.0	26.0	7.9	68.1	24.2	1.4	0.8
サービス業	1629	28.4	17.8	69.4	28.6	0.9	1.8	48.0	7.2	46.1	16.1	0.7	3.7
その他	131	29.0	17.6	64.1	26.0	1.5	6.1	56.0	6.2	41.1	11.3	4.3	1.3
<従業員規模>													
100人未満	2357	37.7	20.3	58.9	28.1	0.5	2.5	50.5	5.7	42.9	18.4	0.8	4.2
100~300人未満	2087	32.5	22.2	65.2	27.9	0.6	1.9	50.6	5.9	45.5	17.1	0.4	2.7
300~1000人未満	664	21.4	25.0	76.2	33.0	1.4	1.5	37.1	9.6	57.8	20.7	1.2	2.7
1000人以上	213	21.1	26.8	78.4	28.6	1.4	0.5	24.2	16.3	72.1	21.6	1.1	2.8

第5章 2012年調査と2004年調査の2時点比較の総括

以上で、2012年調査と2004年調査の比較可能な設問について、2時点比較を行った。調査方法の違い等から2004年調査の数値はあくまで参考値であるとの留意点を前提にしつつ、以下、おおまかな傾向についてまとめ、論点を列挙する。

両調査の間で、ほぼ8年が経過しているものの、2時点比較の結果から、企業の人事管理制度に全般的には大きな変化はみられない。

その中で、①懲戒処分についての紛争で、裁判より労働審判制や外部の紛争解決機関で解決する割合が増加していること(第3章2.の図表3-2-4)、②秘密保持義務や競業避止義務等、退職後も拘束する契約が広がっていること(第4章4.図表4-4-1、図表4-4-2参照)——など一部に変化もみられる。