

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、基礎的データを取りまとめることで、今後の労働契約法制に関する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¹。

「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「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」は、2004年11月に実施した「2004年調査（Ⅱ）」の調査項目をベースに設計している。なお、2004年10月に実施した「2004年調査（Ⅰ）」については、データを更新する「従業員の採用と退職に関する実態調査」（「2012年調査」と略）を、すでに2012年10月に実施しており、当機構の国内労働情報シリーズの報告書として取りまとめられている（「国内労働情報報告書」所収）。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。

図表1：労働契約をめぐる実態調査の実施時期

	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

今回実施した「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（「2013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「2013年調査と2004年調

¹ 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（農林漁業除く）を対象に産業別・従業員規模別に層化無作為抽出を実施しているが、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「2013年調査と2004年調査の2時点比較」を参照）。

査の2時点比較」参照)。

2. 「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)の調査概要

以下では、「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)の調査概要について示す。

(1) 調査名

「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

(2) 調査期間

2013年9月20日から10月10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)」の母集団分布にあわせて、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：5792件／有効回収率：29.0%

(6) 回答企業の属性

回答企業の属性は図表2のとおり²。

² 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、2013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りうることから、回収票のなかには50人未満が274社(4.7%)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	%
		5792	100.0
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.1
	建設業	413	7.1
	製造業	1394	24.1
	電気・ガス・水道・熱供給業	32	0.6
	情報通信業	228	3.9
	運輸業、郵便業	583	10.1
	卸売業、小売業	1127	19.5
	金融業、保険業	70	1.2
	不動産業、物品賃貸業	76	1.3
	学術研究、専門・技術サービス業	113	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	367	6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	186	3.2
	教育、学習支援業	134	2.3
	医療、福祉	192	3.3
	複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	5	0.1
	その他サービス業（他に分類されないもの）	770	13.3
	その他	95	1.6
産業 (集約分類)	建設業	413	7.1
	製造業	1394	24.1
	情報通信業	228	3.9
	運輸業、郵便業	583	10.1
	卸売業、小売業	1127	19.5
	金融業、保険業	70	1.2
	不動産業、物品賃貸業	76	1.3
	サービス業	1767	30.5
	その他	134	2.3
	従業員規模	50人未満	274
50人～99人		2429	41.9
100人～299人		2204	38.1
300人～999人		652	11.3
1,000人以上		232	4.0
無回答		1	0.0
正規従業員規模	50人未満	1253	21.6
	50人～99人	2422	41.8
	100人～299人	1568	27.1
	300人～999人	316	5.5
	1,000人以上	89	1.5
無回答	144	2.5	
非正規従業員数	0人	640	11.0
	1人～49人	3178	54.9
	50人～99人	824	14.2
	100人～299人	626	10.8
	300人～999人	266	4.6
	1,000人以上	114	2.0
無回答	144	2.5	
正規従業員の雇用区分の有無(MA)	勤務地限定社員	502	8.7
	職種限定社員	792	13.7
	短時間正社員	622	10.7
	いずれもない	4117	71.1
無回答	193	3.3	
企業関係	持株会社の本社	714	12.3
	持株会社の傘下企業	370	6.4
	連結決算企業グループの中核企業	231	4.0
	連結決算企業グループの傘下企業	1295	22.4
	いずれでもない	2872	49.6
無回答	310	5.4	
国内事業所の展開	一事業所のみ	1899	32.8
	地域的に展開	2896	50.0
	全国的に展開	710	12.3
	無回答	287	5.0
海外展開	展開している	623	10.8
	今はないが現在展開を検討中	171	3.0
	展開予定なし	4706	81.3
	無回答	292	5.0

		n	%
		5792	100.0
労働組合の有無	ある	1453	25.1
	ない	4325	74.7
	無回答	14	0.2
労働組合あり企業	一つの組合で企業全体の従業員	1453	100.0
	の過半数を組織しているもの	1001	68.9
	(過半数組合)	395	27.2
	わからない	25	1.7
労使協議機関の設置	すべての事業所で	32	2.2
	多くの事業所で	697	48.0
	そうした事業所は少ない	164	11.3
	そうした事業所はない	119	8.2
5年前に比しての売上高の変化	高まっている	317	21.8
	やや高まっている	54	3.7
	ほぼ同じ程度	102	7.0
	低くなっている	2439	42.1
5年前に比しての利益率の変化	高まっている	596	10.3
	やや高まっている	2694	46.5
	ほぼ同じ程度	63	1.1
	低くなっている	63	1.1
5年前に比しての売上高の変化	20%以上減少	434	7.5
	10%以上20%未満減少	741	12.8
	±10%未満の範囲で増減	3072	53.0
	20%以上増加	649	11.2
5年前に比しての売上高の変化	20%以上増加	582	10.0
	今も5年前も該当者がいない	13	0.2
	無回答	301	5.2
	20%以上減少	500	8.6
5年前に比しての売上高の変化	10%以上20%未満減少	436	7.5
	±10%未満の範囲で増減	2739	47.3
	10%以上20%未満増加	547	9.4
	20%以上増加	752	13.0
5年前に比しての売上高の変化	今も5年前も該当者がいない	322	5.6
	無回答	496	8.6
	業況拡大	1090	18.8
	高位安定	648	11.2
5年前に比しての売上高の変化	不調・回復	1383	23.9
	低位横ばい	1327	22.9
	不調継続	1141	19.7
	無回答	203	3.5
5年前に比しての売上高の変化	高まっている	949	16.4
	やや高まっている	1221	21.1
	ほぼ同じ程度	1218	21.0
	やや低くなっている	987	17.0
5年前に比しての売上高の変化	低くなっている	1197	20.7
	わからない	83	1.4
	無回答	137	2.4
	高まっている	553	9.5
5年前に比しての利益率の変化	やや高まっている	1162	20.1
	ほぼ同じ程度	1546	26.7
	やや低くなっている	1215	21.0
	低くなっている	1046	18.1
5年前に比しての利益率の変化	わからない	121	2.1
	無回答	149	2.6
	高まっている	447	7.7
	やや高まっている	1247	21.5
5年前に比しての生産性の変化	ほぼ同じ程度	2047	35.3
	やや低くなっている	919	15.9
	低くなっている	591	10.2
	わからない	321	5.5
5年前に比しての総額人件費の変化	無回答	220	3.8
	高まっている	905	15.6
	やや高まっている	1795	31.0
	ほぼ同じ程度	1375	23.7
5年前に比しての総額人件費の変化	やや低くなっている	867	15.0
	低くなっている	631	10.9
	わからない	84	1.5
	無回答	135	2.3

第2章 労働組合と労使協議機関

1. 労働組合

1-1. 労働組合の有無と労働組合員の範囲

労働組合のある企業は、25.1%である。これを産業別にみると、「運輸、郵便業」「金融業、保険業」「製造業」などで、労働組合がある企業割合が高い。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は高い（図表 2-1-1）。

労働組合がある企業について、労働組合員となっている従業員の範囲は、「一般の正規従業員」が 96.8%、「係長クラスの正規従業員」が 65.2%などとなっている。パート、その他の非正規従業員について産業別にみると、「パートタイマー」の割合が高いのは、「サービス業」「卸売業、小売業」などであり、「その他の非正規従業員」の割合が高いのは「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」などとなっている。非正規従業員規模別にみると、「パートタイマー」「その他の非正規従業員」のいずれも、規模が大きくなるほどその割合が高い（図表 2-1-2）。

図表 2-1-1：労働組合の有無（単位＝％）

	n	あ る	な い	無 回 答
計	5792	25.1	74.7	0.2
<産業>				
建設業	413	16.9	82.6	0.5
製造業	1394	32.3	67.5	0.2
情報通信業	228	21.5	78.1	0.4
運輸業、郵便業	583	46.3	53.3	0.3
卸売業、小売業	1127	22.5	77.3	0.2
金融業、保険業	70	35.7	64.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	76	14.5	85.5	0.0
サービス業	1767	16.7	83.1	0.2
その他	134	21.6	77.6	0.7
<正規従業員規模>				
100人未満	3675	18.3	81.6	0.1
100人～300人未満	1568	33.7	66.3	0.1
300人～1,000人未満	316	46.5	53.5	0.0
1,000人以上	89	79.8	20.2	0.0

図表 2-1-2：労働組合員となっている従業員の範囲（複数回答、単位＝％）

	n	従一般員 の正規	員の係 正長 規ク ラ業 ス	の課 管長 理ク 職ラ ス	の部 管長 理ク 職ラ ス	マパ ー ト タイ 	正そ 規の 従他 業の 員非	無 回 答
計	1453	96.8	65.2	11.5	1.4	9.1	11.8	1.4
<産業>								
建設業	70	97.1	78.6	10.0	1.4	1.4	1.4	0.0
製造業	450	96.9	71.8	6.2	0.4	3.8	5.1	1.3
情報通信業	49	93.9	59.2	26.5	2.0	8.2	10.2	2.0
運輸業、郵便業	270	94.4	46.3	4.4	0.4	7.4	14.4	3.0
卸売業、小売業	254	99.2	77.6	18.9	1.6	15.0	9.4	0.4
金融業、保険業	25	100.0	100.0	20.0	8.0	12.0	12.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	11	90.9	45.5	0.0	0.0	0.0	27.3	0.0
サービス業	295	96.6	57.6	16.3	3.1	15.6	23.4	1.4
その他	29	100.0	65.5	20.7	0.0	10.3	13.8	0.0
<正規従業員規模>								
100人未満	671	95.7	58.1	11.5	1.9	8.0	10.7	2.1
100人～300人未満	528	98.1	70.3	10.0	0.9	8.0	10.0	0.8
300人～1,000人未満	147	95.9	72.1	10.9	0.7	10.2	15.0	1.4
1,000人以上	71	100.0	85.9	25.4	1.4	25.4	22.5	0.0
<非正規従業員規模>								
0人	111	93.7	71.2	20.7	3.6	2.7	3.6	2.7
1～99人	968	97.2	64.2	8.4	0.9	4.9	8.9	1.0
100～299人	199	96.0	65.3	15.6	2.0	17.1	19.1	3.0
300人以上	139	97.8	70.5	20.9	2.2	32.4	25.2	0.7

※労働組合がある企業を対象に集計。

1-2. 複数組合の有無及び、過半数組合の有無

労働組合がある企業について、労働組合数を尋ねたところ、90.3%が「一つ」としており、「二つ以上」は8.4%となっている（以下、労働組合数が「一つ」を「単一組合」とし、「二つ以上」を「複数組合」と表記）。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどわずかではあるが、「複数組合」の割合が高くなる（図表 2-1-3）。

次に、過半数組合（一つの組合で企業全体の従業員の過半数を組織）の有無について、「わからない」及び無回答を除き集計すると、「過半数組合あり」が71.7%となっている。これを労働組合数別にみると、複数組合のほうが「過半数組合あり」の割合が低い。正規従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「過半数組合あり」の割合が高い。非正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「過半数組合あり」の割合は低下する。非正規従業員がいる企業について、非正規従業員の組織化別³にみると、「過半数組合あり」の割合にほとんど差はみられない。そこで、非正規従業員規模・非正規組織化別にみると、「過半数組合あり」の割合は、「100～300人未満」「300人以上」の規模では、「非正規従業員は含まれない」とする企業に比べ「非正規従業員が含まれる」とする企業のほうが高い（図表 2-1-4）。

調査では、「事業所ごとにみて一つの組合で従業員の過半数を組織しているところがどのくらいあるか」を尋ねている。それによれば、「すべての事業所で」とする企業は53.7%と半

³ 非正規従業員の組織化は、従業員で労働組合員となる範囲で、「パートタイマー」「その他の非正規従業員」のいずれか・両方を選択した企業を「非正規従業員が含まれる」とし、それ以外を「非正規従業員は含まれない」としている。

数を占める。「すべて・多くの事業所で過半数組織」（「すべての事業所で」「多くの事業所で」の合計）について、過半数組合の有無別にみると、「過半数組合あり」とする企業でその割合は89.7%となっている。

国内事業所展開別にみると、全国展開になるほど「すべての事業所で」の割合が低くなる。非正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「すべての事業所で」とする企業割合が低下する。そこで、非正規従業員がいる企業について、非正規従業員の組織化別にみると、非正規従業員規模が「300人以上」と「100～300人未満」では、「すべて・多くの事業所で過半数組織」の割合は、「非正規従業員が含まれる」とする企業に比べ「非正規従業員は含まれない」とする企業のほうが低くなっている（図表2-1-5）。

図表 2-1-3：労働組合数（単位＝％）

	n	一つ	二つ以上	無回答
計	1453	90.3	8.4	1.3
＜正規従業員規模＞				
100人未満	671	91.2	6.9	1.9
100人～300人未満	528	90.3	8.9	0.8
300人～1,000人未満	147	89.1	9.5	1.4
1,000人以上	71	81.7	18.3	0.0

※労働組合がある企業を対象に集計。

図表 2-1-4：過半数組合（一つの組合で企業全体の従業員の過半数を組織）の有無（単位＝％）

	n	あり過半数組合	なし過半数組合
計	1396	71.7	28.3
＜労働組合数＞			
単一組合	1272	73.9	26.1
複数組合	122	50.0	50.0
＜正規従業員規模＞			
100人未満	630	66.2	33.8
100人～300人未満	515	76.3	23.7
300人～1,000人未満	146	73.3	26.7
1,000人以上	71	81.7	18.3
＜非正規従業員規模＞			
0人	106	79.2	20.8
1～99人	934	74.5	25.5
100～299人	187	61.5	38.5
300人以上	135	59.3	40.7
非正規従業員がいない企業			
＜非正規従業員の組織化＞			
非正規従業員が含まれる	215	68.8	31.2
非正規従業員は含まれない	1037	71.6	28.4
非正規従業員がいる企業			
＜非正規従業員規模・非正規組織化＞			
100人未満	104	69.2	30.8
100～300人未満	828	75.2	24.8
300人以上	49	69.4	30.6
	136	59.6	40.4
	62	67.7	32.3
	73	52.1	47.9

※労働組合がある企業を対象に、「わからない」及び無回答を除き集計。

図表 2-1-5：事業所ごとにみた過半数組合（事業所ごとにみて一つの組合で従業員の過半数を組織）の有無（単位＝％）

	n	所す でべ ての 事業	で多 くの 事業 所	所そ はう 少し ない 事業	所そ はう ない 事業	半のす 数事べ 組業て 織所・ で多過 く
計	1297	53.7	12.6	9.2	24.4	66.4
<過半数組合の有無>						
ある	921	74.2	15.5	3.3	7.1	89.7
ない	364	2.7	5.5	23.9	67.9	8.2
<国内事業所展開>						
一事業所のみ	412	60.9	2.2	1.7	35.2	63.1
地域的に展開	637	51.3	16.3	12.7	19.6	67.7
全国的に展開	198	44.9	21.7	14.1	19.2	66.7
<正規従業員規模>						
100人未満	574	50.0	10.5	7.7	31.9	60.5
100人～300人未満	485	59.0	11.3	10.7	19.0	70.3
300人～1,000人未満	140	51.4	19.3	12.1	17.1	70.7
1,000人以上	67	55.2	25.4	6.0	13.4	80.6
<非正規従業員規模>						
0人	94	59.6	6.4	6.4	27.7	66.0
1～99人	865	57.7	11.9	6.5	23.9	69.6
100～299	178	46.6	14.6	14.6	24.2	61.2
300人以上	129	34.1	18.6	22.5	24.8	52.7
<非正規従業員の組織化>						
非正規従業員が含まれる	199	52.3	11.6	9.5	26.6	63.8
非正規従業員は含まれない	969	53.8	13.4	9.3	23.5	67.2
<非正規従業員規模・非正規組織化>						
100人未満: 非正規従業員が含まれる	93	57.0	6.5	5.4	31.2	63.4
100人未満: 非正規従業員は含まれない	770	57.8	12.6	6.6	23.0	70.4
100～300人未満: 非正規従業員が含まれる	47	51.1	12.8	14.9	21.3	63.8
100～300人未満: 非正規従業員は含まれない	129	45.7	15.5	13.2	25.6	61.2
300人以上: 非正規従業員が含まれる	59	45.8	18.6	11.9	23.7	64.4
300人以上: 非正規従業員は含まれない	70	24.3	18.6	31.4	25.7	42.9

※労働組合がある企業を対象に、「わからない」及び無回答を除き集計。「すべて・多くの事業所で過半数組織」は「すべての事業所で」「多くの事業所で」の合計。

1-3. 労働協約

労働組合がある企業について、労働協約の有無は、「労働協約あり」が 84.8%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「労働協約あり」とする割合が高くなる（図表 2-1-6）。

「労働協約あり」とする企業について、労働協約の締結事項は、「労働時間関係」が 81.7%、「賃金関係」が 71.7%、「労働組合員の範囲」が 70.8%などと高くなっている。正規従業員規模別にみると、いずれの項目も全般的に規模が大きくなるほど締結割合がおおむね高くなっている。とくに「配置転換・出向・転籍」や「紛争解決ルール」での規模間の差が大きい（図表 2-1-7）。

図表 2-1-6：労働協約の有無（単位＝％）

	n	労働協約あり	労働協約ない	無回答
計	1453	84.8	12.4	2.8
＜正規従業員規模＞				
100人未満	671	80.6	15.4	4.0
100人～300人未満	528	86.6	11.6	1.9
300人～1,000人未満	147	91.2	6.8	2.0
1,000人以上	71	94.4	5.6	0.0

※労働組合がある企業を対象に集計。

図表 2-1-7：労働協約の締結事項（複数回答、単位＝％）

	n	労働組合の範囲	安全衛生関係	賃金関係	向・換・配・出・転籍	労働時間	福利厚生	員解雇・整理・関係人	紛争解決ルール	その他	無回答
計	1232	70.8	57.3	71.7	51.8	81.7	56.5	51.0	44.3	24.7	2.5
＜正規従業員規模＞											
100人未満	541	62.3	50.3	67.7	40.1	79.9	51.2	45.7	34.9	22.4	3.9
100人～300人未満	457	74.6	60.4	73.5	55.6	82.9	57.3	52.1	48.8	21.9	0.9
300人～1,000人未満	134	80.6	68.7	75.4	72.4	85.8	68.7	61.9	56.0	32.8	1.5
1,000人以上	67	88.1	65.7	82.1	73.1	82.1	65.7	58.2	59.7	43.3	4.5

※労働協約がある企業を対象に集計。

2. 労使協議機関

2-1. 労使協議機関の有無

調査では、労働組合との団体交渉の場以外に、経営者（経営側）と従業員の代表者との間で協議や意見交換をする常設の場（会議）があるかについて尋ねている（以下、経営者と従業員との間の協議の場を「労使協議機関」と略す）。それによれば、労使協議機関が「設定されている」とする企業は42.1%で「設定されていない企業」（「設定されていないが必要はある」と「設定されていない」の合計）は56.8%となっている。

産業別にみると、「設定されている」とする割合は「運輸業、郵便業」「製造業」などで高い。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は高い。労働組合の有無別にみると、労働組合がある企業で労使協議機関が「設定されている」とする割合（すなわち、労働組合と労使協議機関が両方ある企業）は71.3%であり、労働組合がない企業で労使協議機関が「設定されている」（すなわち、労働組合がなく労使協議機関のみある企業）は32.3%となっている（図表 2-2-1）。

図表 2-2-1：労使協議機関の設定の有無（単位＝％）

	n	る設 定さ れて い	あ設 て現 在設 定さ れて いる と思 う必 要が は	な設 定さ れて い	無 回 答
計	5792	42.1	10.3	46.5	1.1
<産業>					
建設業	413	37.0	10.9	51.6	0.5
製造業	1394	52.5	9.0	37.4	1.1
情報通信業	228	48.7	9.6	41.2	0.4
運輸業、郵便業	583	56.8	9.6	32.9	0.7
卸売業、小売業	1127	38.8	10.7	49.4	1.1
金融業、保険業	70	40.0	8.6	50.0	1.4
不動産業、物品賃貸業	76	30.3	9.2	60.5	0.0
サービス業	1767	32.7	11.5	54.4	1.4
その他	134	34.3	8.2	54.5	3.0
<正規従業員規模>					
100人未満	3675	38.0	11.4	49.5	1.1
100人～300人未満	1568	46.7	9.0	43.5	0.8
300人～1,000人未満	316	55.4	7.3	36.7	0.6
1,000人以上	89	71.9	4.5	22.5	1.1
<労働組合の有無>					
労働組合がある	1453	71.3	2.8	25.5	0.4
労働組合がない	4325	32.3	12.8	53.6	1.2

2-2. 労使協議機関の状況

労使協議機関が設定されている企業について、労使協議機関の設定単位をみると、「企業単位で」とする割合が72.0%で最も高く、次いで、「事業所単位で」が19.0%、「職場単位で」が6.0%などとなっている。国内事業所展開別にみると、全国展開になるほど、「事業所単位で」とする割合がわずかに高まる。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「企業単位で」「事業所単位で」とする割合は高い（図表 2-2-2）。

労使協議機関の招集主体は、「労使いずれも招集できる」が47.6%で最も割合が高く、次いで、「常に使用者側が招集する」（23.5%）、「労使連名（労使の合意）で招集する」（16.5%）などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「常に使用者側が招集する」とする割合が高くなる。「労使いずれも招集できる」はいずれの規模も4割前後ある。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業ほうが「常に使用者側が招集する」とする割合が高い。その一方で、労働組合のある企業のほうが「労使いずれも招集できる」「労使連名（労使の合意）で招集する」の割合が高い（図表 2-2-3）。

労使協議機関の従業員側委員の人数は、「4～5人」が25.4%と最も高く、次いで、「6～10人」「2～3人」などの順となっている。「特に決まっていない」は16.7%である。正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「1人」「2～3人」の割合が高くなる。労働組合の有無別にみると、「1人」の割合は、労働組合のない企業のほうが高い（図表 2-2-4）。

従業員側委員の任期は、「1年以上3年未満」が44.5%と最も高く、「特に決まっていない」も40.0%ある。正規従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「特に決まっていない」

の割合が高くなる。労働組合の有無別にみると、「特に決まっていない」とする割合は労働組合のない企業が52.8%、労働組合のある企業が22.6%で、労働組合のない企業のほうが高い（図表2-2-5）。

図表2-2-2：労使協議機関の設定単位（複数回答、単位＝%）

	n	で企業全体	位事業所単	で職場単位	その他	無回答
計	2439	72.0	19.0	6.0	1.2	8.6
＜国内事業所展開＞						
一事業所のみ	872	77.4	10.2	5.8	1.3	8.7
地域的に展開	1132	67.7	23.3	6.7	1.4	9.1
全国的に展開	309	76.1	28.2	3.9	1.0	4.2
＜正規従業員規模＞						
100人未満	1398	68.4	17.4	6.5	1.3	10.6
100人～300人未満	733	77.1	18.6	4.2	1.2	5.9
300人～1,000人未満	175	77.1	24.0	6.9	0.6	6.9
1,000人以上	64	90.6	43.8	9.4	1.6	0.0
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	1036	87.3	16.4	4.0	1.4	0.6
労働組合がない	1398	60.7	20.9	7.6	1.1	14.5

※労使協議機関がある企業を対象に集計。

図表2-2-3：労使協議機関の招集主体（単位＝%）

	n	が常に招集使用する側	が常に招集する側	招使の連名（労使合意）で	招使でいづれも	無回答
計	2439	23.5	3.1	16.5	47.6	9.3
＜正規従業員規模＞						
100人未満	1398	24.7	3.0	13.6	47.1	11.6
100人～300人未満	733	21.8	2.3	19.2	50.6	6.0
300人～1,000人未満	175	21.7	5.7	22.9	42.3	7.4
1,000人以上	64	17.2	6.3	31.3	43.8	1.6
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	1036	14.7	3.4	24.6	56.4	1.0
労働組合がない	1398	30.1	2.9	10.4	41.1	15.5

※労使協議機関がある企業を対象に集計。

図表2-2-4：労使協議機関の従業員側委員の人数（単位＝%）

	n	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	1人以上	特に決まってい	無回答
計	2439	8.2	18.3	25.4	21.8	7.9	16.7	1.6		
＜正規従業員規模＞										
100人未満	1398	10.9	23.3	25.0	16.0	3.9	19.2	1.8		
100人～300人未満	733	4.9	12.8	27.4	30.4	11.6	11.9	1.0		
300人～1,000人未満	175	3.4	5.7	22.9	30.9	19.4	16.0	1.7		
1,000人以上	64	1.6	1.6	15.6	29.7	25.0	21.9	4.7		
＜労働組合の有無＞										
労働組合がある	1036	1.3	18.1	34.0	30.2	7.2	8.2	1.0		
労働組合がない	1398	13.4	18.5	19.1	15.5	8.4	23.0	2.1		

※労使協議機関がある企業を対象に集計。

図表 2-2-5：従業員側委員の任期（単位＝％）

	n	1 カ 月 未 満	3 1 カ カ 月 未 満 以 上	6 3 カ カ 月 未 満 以 上	1 6 年 カ 未 満 以 上	年 1 未 満 以 上 3	3 年 以 上	て 特 に 決 ま い ま つ	無 回 答
計	2439	0.2	0.1	0.2	6.5	44.5	5.9	40.0	2.5
<正規従業員規模>									
100人未満	1398	0.4	0.2	0.1	5.7	38.0	5.9	46.4	3.4
100人～300人未満	733	0.1	0.0	0.3	8.2	53.1	6.1	31.0	1.2
300人～1,000人未満	175	0.0	0.0	0.0	9.1	54.3	4.0	32.6	0.0
1,000人以上	64	0.0	0.0	0.0	1.6	60.9	7.8	26.6	3.1
<労働組合の有無>									
労働組合がある	1036	0.1	0.2	0.2	7.6	62.5	5.4	22.6	1.4
労働組合がない	1398	0.4	0.1	0.1	5.7	31.3	6.2	52.8	3.4

※労使協議機関がある企業を対象に集計。

2-3. 労使協議機関での合意内容の確認措置

労使協議機関を設けている企業のうち労働組合のある企業を対象に、労使協議機関で合意に達した場合の確認のための措置をみると、「団体交渉を行い、労働協約、覚書等の書面を作成」とする企業割合が61.5%と最も高く、次いで「就業規則に取り込む」が43.7%、「労使協議機関において覚書等の書面を作成」が42.9%、「団体交渉を行わずに、労働協約、覚書等の書面を作成」が18.8%、「書面にせず、口頭了解」が5.0%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、「労使協議機関において覚書等の書面を作成」「団体交渉を行わずに、労働協約、覚書等の書面を作成」などの割合が高くなる。「団体交渉を行い、労働協約、覚書等の書面を作成」の割合はいずれの規模も6割程度となっている（図表2-2-6）。

図表 2-2-6：労使協議で合意に達した場合の合意内容確認のための措置（複数回答、単位＝％）

	n	作 成 書 等 の 書 面 を 行 う	覚 書 、 団 体 交 渉 協 約 を 行 う	団 体 交 渉 を 行 わ ず に 交 渉 書 を 行 う	団 体 交 渉 を 行 わ ず に 交 渉 書 を 行 わ ず	書 面 に し て 協 議 書 機 関 に お い て	お し よ り 取 り こ ま す	就 業 規 則 に 取 り こ ま す	頭 書 に し て 口 頭 で し る	無 回 答
計	1036	61.5	18.8	42.9	43.7	5.0	0.4			
<正規従業員規模>										
100人未満	440	60.7	14.3	39.5	41.1	5.9	0.7			
100人～300人未満	392	64.5	19.1	41.1	44.6	4.3	0.3			
300人～1,000人未満	114	57.9	31.6	48.2	43.0	6.1	0.0			
1,000人以上	58	55.2	32.8	69.0	58.6	3.4	0.0			

※労使協議機関がある企業のうち、労働組合のある企業を対象に集計。

2-4. 労使協議機関の協議と労働組合との団体交渉の関係

労使協議機関を設けている企業について、労使協議機関での協議と労働組合との団体交渉との関係を尋ねたところ、「もともと労働組合がなく団体交渉がない」及び無回答を除いたうえで労働組合のある企業について集計すると、「特段のルールはない」とする企業割合は41.5%となっている。「付議事項はあらかじめ明確に区分している」も41.4%となっており、「労使協議機関において協議していたものであっても、労働組合から要求されたときは団体

交渉に切り替える」とする企業割合は 28.5%、「団体交渉で扱っていたものであっても、労使の合意により労使協議機関に付議することがある」とする企業割合は 23.6%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「特段のルールはない」の割合が高い。規模が大きくなるほど、「付議事項はあらかじめ明確に区分している」「労使協議機関において協議していたものであっても、労働組合から要求されたときは団体交渉に切り替える」「団体交渉で扱っていたものであっても、労使の合意により労使協議機関に付議することがある」とする割合がおおむね高くなっている（図表 2-2-7）。

図表 2-2-7：労使協議機関における協議と労働組合との間における団体交渉の関係
(複数回答、単位=%)

	n	に付 区議 分事 し項 ては いあ ら か じ め 明 確	き は 団 体 交 渉 に 要 求 さ れ た と き	し ら も の 関 係 に お い て 協 議 す る	る よ り あ ら か じ め 明 確 に 区 分 し て い る	で あ ら か じ め 明 確 に 区 分 し て い る	特 段 の ル ー ル は な い
計	1019	41.4	28.5	23.6	41.5		
<正規従業員規模>							
100人未満	430	34.9	26.7	19.8	47.4		
100人～300人未満	388	43.6	29.1	24.7	39.9		
300人～1,000人未満	112	51.8	25.0	26.8	38.4		
1,000人以上	58	56.9	41.4	39.7	17.2		

※労使協議機関のある企業のうち、労働組合がある企業を対象に「もともと労働組合がなく団体交渉はない」、無回答を除き集計。

第3章 就業規則と労働条件の設定について

1. 就業規則と労働条件の設定

1-1. 就業規則の作成状況

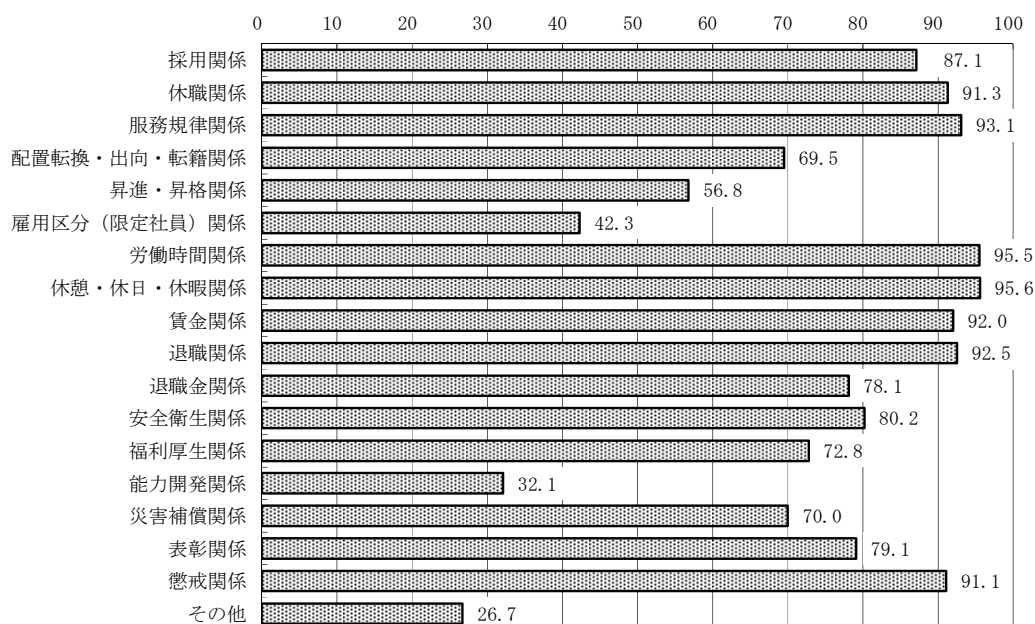
就業規則の作成状況は、「企業全体として共通で作成している」との回答が93.0%、「個々の事業所ごとに作成している」は6.1%。「就業規則は作成していない」は0.4%とわづかだった（図表3-1-1）。

就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」と回答した企業。以下同じ）について、就業規則に規定されている事項を尋ねたところ、「休憩・休日・休暇関係」「労働時間関係」「服務規律関係」「退職関係」「賃金関係」「休職関係」「懲戒関係」が9割台であり、「採用関係」「安全衛生関係」「表彰関係」「退職金関係」が8割前後となっている（図表3-1-2）。

図表3-1-1：就業規則の作成状況（単位＝％）

	n	る作し企 成て業 し共全 て通体 いでと	成所個 しごと てとの いに事 る作業	な作就 い成業 し規 て則 いは	無 回 答
計	5792	93.0	6.1	0.4	0.5
<正規従業員規模>					
100人未満	3675	92.8	6.2	0.5	0.4
100人～300人未満	1568	93.5	6.0	0.2	0.3
300人～1,000人未満	316	94.6	5.1	0.0	0.3
1,000人以上	89	93.3	6.7	0.0	0.0

図表3-1-2：就業規則に規定されている事項（n=5741、単位＝％）



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

1-2. 就業規則の周知状況

就業規則を作成している企業について、従業員に対しての就業規則の周知方法を尋ねたところ、「入社時に説明している」が 52.5%と最も高く、次いで「各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られるようにしている」が 50.7%、「パソコンでいつでも見られるようにしている」が 37.7%、「管理部門などで従業員からの申し出があったときに見せている」が 20.4%などとなっている。「特に周知はしていない」は 1.2%とわずかである。

正規従業員規模別にみると、「入社時に説明している」「パソコンでいつでも見られるようにしている」は規模が大きくなるほど高い（図表 3-1-3）。

図表 3-1-3：従業員に対しての就業規則の周知方法（複数回答、単位＝％）

	n	従業員が自由に 見られるよう にしている	各職場に掲示 したり、備え 付けたりして 見られるよう にしている	社内報などに 掲載している	従業員に配付 している	パソコンでい つでも見ら れるようにし ている	管理部門など から申し出が あったとき に見せている	入社時に説明 している	その他	特に周知して いない	無回答
計	5741	50.7	2.1	17.4	37.7	20.4	52.5	0.7	1.2	2.6	
＜正規従業員規模＞											
100人未満	3639	50.0	1.7	17.6	29.5	23.1	49.9	0.7	1.6	2.7	
100人～300人未満	1560	52.4	2.6	17.2	48.1	16.9	57.2	0.6	0.6	2.9	
300人～1,000人未満	315	54.6	2.5	14.3	66.0	12.1	60.0	1.0	0.3	1.3	
1,000人以上	89	37.1	4.5	24.7	89.9	5.6	64.0	1.1	0.0	0.0	

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

1-3. 非正規従業員の就業規則

就業規則を作成している企業について、パートタイマーなど非正規従業員の就業規則の扱いを尋ねたところ、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は 53.8%、「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」は 14.2%だった。「パートタイマー向けの規定あり」（「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」の合計）の割合は 68.0%となっている。一方、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」は 22.2%であり、「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」は 5.4%である。

これを産業別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」の割合は、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」などで高い。非正規従業員規模別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなる一方で、「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」はおおむね規模が小さくなるほど高い。労働組合の有無別にみると、「パートタイマー向けの規定あり」の割合にほとんど差はみられない。そこで、非正規従業員がいて、労働組合がある企業で、非正規組

合員の有無別にみると、組合員に「非正規従業員は含まれない」企業に比べ「非正規従業員が含まれる」とする企業のほうが「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」の割合が高い（図表 3-1-4）。

次に、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業について、規定作成の際にパートタイマー代表などの意見を聴いたかを尋ねたところ、「パートタイマー代表の意見聴取あり」（「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」22.7%と「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」6.0%の合計）は、28.7%となっている。これを非正規従業員規模別にみると、「パートタイマー代表の意見聴取あり」の割合は規模が大きくなるほど高く、規模が小さくなるほど「意見は聴いていない」の割合が高い。

労働組合の有無別にみると、「パートタイマー代表の意見聴取あり」の割合に差はみられない。そこで、非正規従業員がいて、労働組合がある企業で、非正規組合員の有無別にみると、組合員に「非正規従業員は含まれない」企業に比べ「非正規従業員が含まれる」とする企業のほうが「パートタイマー代表の意見聴取あり」の割合が高い（図表 3-1-5）。

図表 3-1-4：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（単位＝%）

	n	非正規従業員専用の就業規則を設けている	パートタイマー向けの規定を設けている	一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている	就業規則にパートタイマー向けの規定を設けているが、パートタイマー代表の意見聴取あり	就業規則にパートタイマー向けの規定を設けているが、パートタイマー代表の意見聴取なし	無回答	パートタイマー向けの規定あり
計	5741	53.8	14.2	22.2	5.4	4.4	68.0	
<産業>								
建設業	412	34.2	15.0	31.1	11.7	8.0	49.2	
製造業	1386	54.0	14.7	22.2	4.8	4.3	68.7	
情報通信業	228	55.3	11.8	23.7	5.7	3.5	67.1	
運輸業、郵便業	576	43.4	15.8	27.8	7.6	5.4	59.2	
卸売業、小売業	1122	53.1	14.1	24.1	5.1	3.7	67.2	
金融業、保険業	70	77.1	4.3	10.0	7.1	1.4	81.4	
不動産業、物品賃貸業	75	66.7	16.0	14.7	1.3	1.3	82.7	
サービス業	1742	60.2	13.9	18.1	3.7	4.0	74.1	
その他	130	56.2	13.8	16.2	8.5	5.4	70.0	
<非正規従業員規模>								
0人	631	23.9	10.8	27.4	25.4	12.5	34.7	
1人～49人	3160	49.0	16.6	27.0	3.7	3.6	65.7	
50人～99人	816	65.8	12.4	16.5	2.0	3.3	78.2	
100人～299人	622	75.4	10.6	9.6	1.6	2.7	86.0	
300人～999人	261	78.5	11.9	7.7	0.8	1.1	90.4	
1,000人以上	113	89.4	7.1	1.8	0.9	0.9	96.5	
<労働組合の有無>								
労働組合がある	1448	59.0	10.9	21.8	4.9	3.4	69.9	
労働組合がない	4282	52.1	15.4	22.3	5.6	4.7	67.5	
<非正規従業員有り・労働組合での非正規組合員の有無>								
非正規従業員が含まれる	221	77.4	9.0	10.9	1.4	1.4	86.4	
非正規従業員は含まれない	1063	58.9	11.3	23.8	3.3	2.7	70.2	

※就業規則を作成している企業を対象に集計。「パートタイマー向けの規定あり」は、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」の合計。

図表 3-1-5：パートタイマー等のための規定についてのパートタイマー代表等の意見聴取の有無（単位＝％）

	n	い従表パ ず業のー れ員意ト も代見タ 聴表、イ いのーマ た意般ー 見の代	い表パ たのー 意ト 見タ だイ けマ をー 聴代	たのー 意般 見の だ従 だけ業 を員 聴代 い表	い意 見は 聴 いて いな	無 回 答	表パ のー 意ト 見タ 聴イ 取マ あり代
計	3905	22.7	6.0	33.6	35.3	2.4	28.7
＜非正規従業員規模＞							
0人	219	16.4	5.5	25.6	45.2	7.3	21.9
1人～49人	2075	22.2	5.3	32.4	38.1	2.0	27.5
50人～99人	638	21.9	6.9	36.4	32.9	1.9	28.8
100人～299人	535	23.7	8.0	33.3	31.8	3.2	31.8
300人～999人	236	25.4	7.2	42.4	23.3	1.7	32.6
1,000人以上	109	33.9	6.4	36.7	20.2	2.8	40.4
＜労働組合の有無＞							
労働組合がある	1012	22.4	4.3	40.1	30.5	2.6	26.7
労働組合がない	2889	22.8	6.6	31.3	37.0	2.4	29.4
＜非正規従業員有り・労働組合での非正規組合員の有無＞							
非正規従業員が含まれる	191	37.2	4.7	33.5	21.5	3.1	41.9
非正規従業員は含まれない	746	18.6	4.4	41.8	33.5	1.6	23.1

※「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業を対象に集計。「パートタイマー代表の意見聴取あり」は、「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」の合計。

1-4. 正規従業員の雇用区分

調査では、正規従業員で勤務地や職種、労働時間が限定された雇用区分があるか尋ねている。それによれば、「職種限定社員」が 13.7%、「短時間正社員」が 10.7%、「勤務地限定社員」が 8.7%となっている。これを産業別にみると、「勤務地限定社員」の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」「卸売業、小売業」「建設業」などが高い。「職種限定社員」の割合は、「運輸業、郵便業」で 22.5%と最も高く、次いで、「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」などとなっている。「短時間正社員」はいずれの産業も 1 割前後存在する。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「勤務地限定社員」「職種限定社員」の割合は高くなる。国内事業所展開別にみると、全国展開になるほど「勤務地限定社員」の割合が高い（図表 3-1-6）。

「勤務地限定社員」「職種限定社員」「短時間正社員」のいずれかを選択した企業を対象に、雇用区分の規定状況をみると、「就業規則」に規定している割合は 45.3%で最も高い。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」「その他の社内規定」「労働協約」の割合がおおむね高くなる。労働組合の有無別にみると、労働組合がある企業で雇用区分を「労働協約」で規定しているのは 18.5%となっている（図表 3-1-7）。

図表 3-1-6：正規従業員の雇用区分について（複数回答、単位＝％）

	n	員勤務地限定社	職種限定社員	短時間正社員	いずれもない	無回答	限定社員あり
計	5792	8.7	13.7	10.7	71.1	3.3	25.6
＜産業＞							
建設業	413	10.2	11.4	9.4	71.7	3.9	24.4
製造業	1394	6.3	8.4	9.0	78.0	3.3	18.7
情報通信業	228	6.6	11.4	12.7	74.1	0.9	25.0
運輸業、郵便業	583	9.4	22.5	12.0	61.9	4.8	33.3
卸売業、小売業	1127	10.3	13.1	9.8	71.7	2.7	25.6
金融業、保険業	70	11.4	12.9	8.6	70.0	2.9	27.1
不動産業、物品賃貸業	76	13.2	18.4	5.3	65.8	5.3	28.9
サービス業	1767	8.9	16.1	12.7	68.0	3.3	28.7
その他	134	8.2	11.9	10.4	70.9	5.2	23.9
＜正規従業員規模＞							
100人未満	3675	6.2	12.4	10.4	73.4	3.6	23.0
100人～300人未満	1568	10.0	14.5	11.9	69.8	2.5	27.7
300人～1,000人未満	316	20.6	19.6	11.1	61.4	1.9	36.7
1,000人以上	89	34.8	28.1	9.0	48.3	1.1	50.6
＜国内事業所展開＞							
一事業所のみ	1899	3.3	11.4	9.6	75.8	3.8	20.4
地域的に展開	2896	9.0	14.4	10.9	70.9	2.9	26.2
全国的に展開	710	22.4	17.0	12.7	59.7	2.7	37.6

※「限定社員あり」は、「地域限定社員」「職種限定社員」「短時間正社員」のいずれかの雇用区分がある企業のこと。

図表 3-1-7：雇用区分の規定状況（複数回答、単位＝％）

	n	就業規則	労働協約	内その他の社	は書き慣ない規特で程にあ等文	無回答
計	1482	45.3	12.1	19.1	10.3	30.3
＜正規従業員規模＞						
100人未満	846	43.3	4.7	14.9	10.6	37.0
100人～300人未満	434	48.2	6.7	22.8	9.7	27.6
300人～1,000人未満	116	47.4	12.1	30.2	11.2	22.4
1,000人以上	45	55.6	20.0	28.9	11.1	15.6
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	390	52.3	18.5	21.3	7.7	26.7
労働組合がない	1087	42.8	9.8	18.2	11.3	31.6

※「勤務地限定社員」「職種限定社員」「短時間正社員」のいずれかを選択した企業を対象に集計。

2. 労働者との間の個別の労働条件設定について

2-1. 労働者との間の個別の労働条件設定の有無

就業規則を作成している企業について、就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することがあるか尋ねたところ、「ある」とする企業は41.3%あった。「現在は無いが今後はあると思う」は5.7%、「ない」が51.8%だった。これを産業別にみると、「ある」とする割合は、「情報通信業」「金融業、保険業」などで高い。正規従業員規模別にみると、個別に労働条件を設定することが「ある」とする割合は、規模が大きくなるほど高い(図表3-2-1)。

個別に労働条件を設定している企業について、個別に労働条件を決定している従業員の種類を尋ねたところ、「パートタイマー等の非正規従業員」が71.5%と最も高く、次いで、「職種限定社員」が15.3%、「短時間正社員」が12.0%、「支店長、部長クラス」が11.2%、「研

「研究職など専門性の高い従業員」が 8.4%、「営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員」が 6.2%、「勤務地限定社員」が 5.6%などとなっている（図表 3-2-2）。

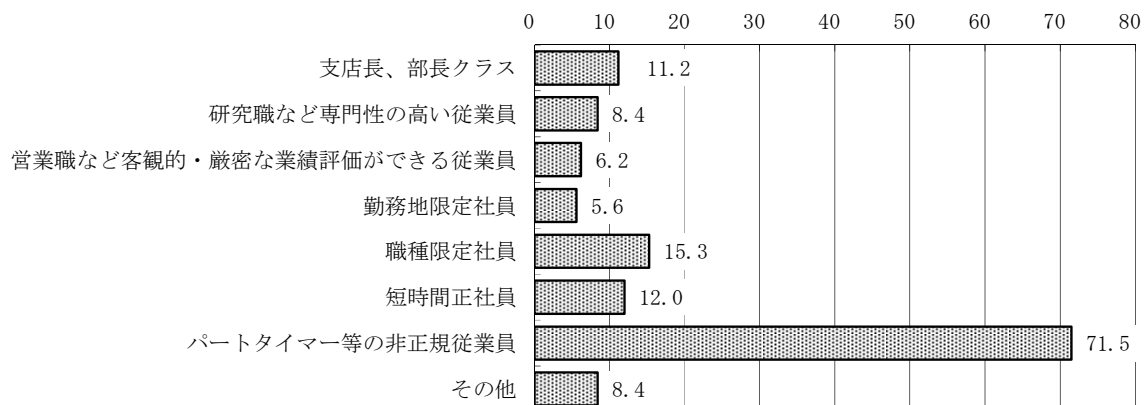
労働者との間で個別に設定している労働条件は、「賃金」が 84.9%、「労働時間」が 80.5%と 8 割台であり、「勤務する日」が 63.3%、「職務内容の限定」が 46.5%、「勤務地の限定」が 25.7%などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「賃金」「勤務する日」「職務内容の限定」「勤務地の限定」は規模が大きくなるほど高い。国内事業所展開別にみると、展開が広がるほど「勤務地の限定」「職務内容の限定」などの割合が高くなる。

個別に労働条件を決定している従業員の種類別にみると、「労働時間」では、「短時間正社員」の割合が最も高い。「職務内容の限定」で最も高いのは「職種限定社員」である。「勤務地の限定」で最も高いのは「勤務地限定社員」となっている（図表 3-2-3）。

図表 3-2-1：労働者との間の個別の労働条件設定の有無（単位＝％）

	n	あ る	あ が 現 在 と 今 な い 思 う は	な い	無 回 答
計	5792	41.3	5.7	51.8	1.2
<産業>					
建設業	413	38.3	7.3	51.6	2.9
製造業	1394	38.5	4.9	55.1	1.5
情報通信業	228	47.4	6.6	45.6	0.4
運輸業、郵便業	583	44.4	6.3	48.2	1.0
卸売業、小売業	1127	40.3	6.6	52.4	0.7
金融業、保険業	70	45.7	5.7	48.6	0.0
不動産業、物品賃貸業	76	42.1	6.6	48.7	2.6
サービス業	1767	42.8	5.1	51.0	1.1
その他	134	41.0	3.7	53.7	1.5
<正規従業員規模>					
100人未満	3675	39.6	5.9	53.4	1.2
100人～300人未満	1568	43.2	6.0	49.8	1.0
300人～1,000人未満	316	47.8	2.2	49.4	0.6
1,000人以上	89	51.7	1.1	46.1	1.1

図表 3-2-2：個別に労働条件を決定している従業員の種類（n=2390、複数回答、単位＝％）



※就業規則とは別に個別に労働条件を設定することがある企業を対象に集計。

図表 3-2-3：労働者との間で個別に設定している労働条件（複数回答、単位＝％）

	n	賃金	労働時間（始業・終業時間、休憩）	勤務する日	職務内容の限定	勤務地の限定	その他	無回答
計	2390	84.9	80.5	63.3	46.5	27.7	5.1	0.5
<正規従業員規模>								
100人未満	1454	83.8	80.7	62.6	43.5	25.1	5.1	0.7
100人～300人未満	677	86.0	79.8	63.7	50.8	30.3	5.8	0.1
300人～1,000人未満	151	87.4	83.4	70.2	54.3	35.8	4.0	0.7
1,000人以上	46	97.8	80.4	76.1	65.2	50.0	4.3	0.0
<国内事業所展開>								
一事業所のみ	718	84.1	81.9	61.1	41.8	17.5	4.7	0.8
地域的に展開	1243	84.5	79.4	64.2	47.3	29.1	5.3	0.5
全国的に展開	329	87.2	79.6	64.7	55.3	43.8	5.8	0.0
<個別に労働条件を設定している従業員の種類>								
支店長、部長クラス	268	85.8	63.4	50.0	41.4	22.0	4.5	1.1
研究職など専門性の高い従業員	201	85.1	73.6	60.2	46.8	21.4	5.0	0.5
営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員	149	89.3	67.8	50.3	47.0	25.5	6.0	0.7
勤務地限定社員	133	81.2	71.4	58.6	57.1	75.2	4.5	0.0
職種限定社員	365	82.7	84.4	64.9	66.0	35.1	2.5	0.3
短時間正社員	286	86.0	92.0	71.0	44.8	26.9	3.1	0.3
パートタイマー等の非正規従業員	1710	89.8	85.5	70.4	50.5	30.8	5.5	0.5

※就業規則とは別に個別に労働条件を設定することがある企業を対象に集計。

2-2. 個別に労働条件を設定する場合の手続き

個別に労働条件を決定する際の手続きについては、「対象者との個別の話し合いのみで決める」が 87.2%、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」は 11.2%となっている。労働組合の有無別にみると、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」の割合は、労働組合のない企業（8.8%）と比べて労働組合のある企業でのほうが 18.0%と高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「労働組合・労使協議機関両方あり」が 21.2%と最も高くなっている（図表 3-2-4）。

次に、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」と回答した企業に対して、どのような手続きかを尋ねたところ、「労働組合と協議する」が 27.3%、「労使協議機関で協議する」が 17.2%、「その都度従業員の代表と協議する」が 43.8%あった。

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「労働組合と協議する」とする割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「その都度従業員の代表と協議する」とする割合が高くなる。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「労働組合と協議する」が 63.1%と最も高く、一方、労働組合のない企業では、「その都度従業員の代表と協議する」が 64.7%と最も高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「労働組合・労使協議機関両方あり」「労働組合のみあり」では、「労働組合と協議する」が最も割合が高い。「労使協議機関のみあり」では「その都度従業員の代表と協議する」が 66.7%と最も高く、次いで「労使協議機関で協議する」が高い。「いずれもない」とする企業では「その都度従業員の代表と協議する」が 63.8%で最も高い（図表 3-2-5）。

図表 3-2-4：個別の労働条件を決定する際の手続き（単位＝％）

	n	の対象者との個別 話し合いの で決める	対象者のほか、 労働組合や従業 員の代表者の意 見を聴く	無 回 答
計	2390	87.2	11.2	1.6
<正規従業員規模>				
100人未満	1454	87.2	11.0	1.8
100人～300人未満	677	87.0	11.8	1.2
300人～1,000人未満	151	87.4	10.6	2.0
1,000人以上	46	84.8	15.2	0.0
<労働組合の有無>				
労働組合がある	618	79.9	18.0	2.1
労働組合がない	1769	89.8	8.8	1.4
<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	434	76.0	21.2	2.8
労働組合のみあり	179	88.8	10.6	0.6
労使協議機関のみあり	572	87.6	10.5	1.9
いずれもない	1171	90.9	8.0	1.1

※就業規則とは別に個別に労働条件を設定することがある企業を対象に集計。

図表 3-2-5：個別の労働条件を決定する際の集団的な手続き（複数回答、単位＝％）

	n	労働組合と協 議する	労使協議機 関で協議する	その都度従業 員の代表と協 議する	そ の 他	無 回 答
計	267	27.3	17.2	43.8	19.1	1.9
<正規従業員規模>						
100人未満	160	18.8	13.8	50.6	21.3	1.9
100人～300人未満	80	36.3	26.3	36.3	16.3	0.0
300人以上	23	52.2	13.0	21.7	13.0	8.7
<労働組合の有無>						
労働組合がある	111	63.1	25.2	14.4	13.5	0.9
労働組合がない	156	1.9	11.5	64.7	23.1	2.6
<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	92	62.0	29.3	14.1	10.9	1.1
労働組合のみあり	19	68.4	5.3	15.8	26.3	0.0
労使協議機関のみあり	60	5.0	20.0	66.7	15.0	1.7
いずれもない	94	0.0	5.3	63.8	28.7	3.2

※就業規則とは別に個別に労働条件を設定する際の手続きとして、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」ことがある企業を対象に集計。

第4章 労働条件の変更

1. 労働条件変更の手続きについて

1-1. 労働条件変更の実施状況

ここ5年間において、労働条件を変更したことがあるかについては、「あった」との回答が73.3%、「まだ変更していないが検討中である」が2.2%となっており、労働条件の変更は「ない」としたのは19.9%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「あった」とする割合が高い（図表4-1-1）。

ここ5年間において、労働条件の変更が「あった」あるいは「まだ変更していないが検討中である」と回答した企業について、労働条件を変更した（変更を検討している）項目を尋ねたところ、「高齢者の継続雇用制度関係」の割合が69.1%で最も高く、次いで、「賃金関係」「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」「労働時間関係」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、いずれの割合もおおむね高くなる（図表4-1-2、労働条件の「変更があった」「変更を検討中」それぞれの割合については、図表4-1-2の労働条件変更の有無別のクロス表を参照）。

図表4-1-1：ここ5年間の労働条件変更の有無（単位＝％）

	n	あ っ た	中 い ま だ あ い 変 更 し て い る	な い	無 回 答
計	5792	73.3	2.2	19.9	4.7
<正規従業員規模>					
100人未満	3675	69.4	2.3	23.4	5.0
100人～300人未満	1568	79.9	2.0	14.2	3.9
300人～1,000人未満	316	83.9	2.8	10.4	2.8
1,000人以上	89	89.9	0.0	7.9	2.2

図表4-1-2：ここ5年間において労働条件を変更したもの、変更を検討している項目（複数回答、単位＝％）

	n	賃 金 関 係	労 働 時 間 関 係	両 立 関 連 の 制 度 ・ 活 動 の 制 度	退 職 制 度	用 高 制 度 者 関 係 の 継 続 雇 用	人 事 評 価 制 度	制 度 等 の 異 動 制 度 、 配 置 制 度	そ の 他	無 回 答
計	4370	51.2	30.9	49.4	24.6	69.1	20.5	4.8	2.1	0.3
<労働条件変更の有無>										
変更があった	4244	51.1	30.8	50.2	24.7	69.9	20.0	4.7	2.1	0.2
変更を検討中	126	54.8	33.3	22.2	21.4	42.1	36.5	9.5	0.8	1.6
<正規従業員規模>										
100人未満	2632	48.3	30.1	47.4	24.4	67.1	16.3	4.5	2.1	0.4
100人～300人未満	1285	53.7	31.5	53.9	24.3	70.9	25.5	4.7	1.8	0.1
300人～1,000人未満	274	59.1	35.8	50.0	29.2	77.4	31.8	8.4	2.2	0.0
1,000人以上	80	72.5	40.0	60.0	27.5	81.3	38.8	10.0	6.3	0.0

※「労働条件の変更があった」「検討中」である企業を対象に集計。

1-2. 労働条件変更の手続き

労働条件の変更が「あった」企業に対して、どのような手続きをとったか尋ねたところ、「就業規則（社内規程含む。）を変更した」が 92.6%と最も高く、次いで「労使協定を締結又は変更した」が 40.9%などとなっている。「特段の手続きをとらなかった」は 0.6%とわずかである。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、「就業規則（社内規程含む。）を変更した」「労使協定を締結又は変更した」「労働協約を締結又は変更した」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「労働協約を締結又は変更した」とする割合は 31.2%である（図表 4-1-3）。

図表 4-1-3：労働条件の変更における手続き（複数回答、単位＝％）

	n	変労働協約を締結又は	又の間は変更した	又法は所定の半過半数を代表者と締結	労働協定（労働基準法）を	就業規則（社内規程）を	労働契約の従業員との	その他	特段の手続きはとらない	無回答
計	4244	13.6	40.9	92.6	14.5	1.1	0.6	0.8		
<正規従業員規模>										
100人未満	3675	10.8	38.6	91.9	14.4	1.2	0.7	0.8		
100人～300人未満	1568	15.0	44.5	93.3	15.2	1.0	0.5	0.8		
300人～1,000人未満	316	22.6	44.5	94.3	13.6	0.8	0.4	0.8		
1,000人以上	89	43.8	47.5	97.5	8.8	0.0	0.0	0.0		
<労働組合の有無>										
労働組合がある	1197	31.2	47.9	94.4	11.5	0.7	0.1	0.4		
労働組合がない	3039	6.7	38.0	92.0	15.7	1.3	0.8	1.0		
<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	857	36.2	50.5	95.4	10.7	0.4	0.1	0.5		
労働組合のみあり	335	18.8	40.9	91.6	13.7	1.5	0.0	0.3		
労使協議機関のみあり	990	9.2	39.2	93.3	14.6	1.5	0.3	0.9		
いずれもない企業	2019	5.5	37.7	91.5	16.3	1.0	0.9	1.0		

※ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業を対象に集計。

2. 過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の有無

2-1. 意見聴取方法

ここ5年間に於いて、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届出に際して添付する意見書を得るために、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴いたかについては、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が 74.9%、「過半数組合の意見を聴いた」が 12.6%となっている。両者を合わせた過半数組合等に意見聴取をした割合は 87.5%である。その一方で、「特に意見を聴かなかつた」とする割合は 11.5%あった。

正規従業員規模別にみると、「過半数組合の意見を聴いた」は、規模が大きくなるほどその割合が高い一方、「特に意見を聴かなかつた」は規模が小さくなるほどその割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が 55.0%となっており、「過半数組合の意見を聴いた」は 39.6%となっている。労働組合がない企業では、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」とする割合は 82.8%である。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「労働組合・労使協議機関両方あ

り「労働組合のみあり」はいずれも、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が最も高く、次いで「過半数組合の意見を聴いた」の割合も高い。一方、無組合企業である「労使協議機関のみあり」「いずれもない」は、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」の割合が8割台で最も高い。

労働組合がある企業を対象を限定し過半数組合の有無別にみると、「過半数組合あり」で「過半数組合の意見を聴いた」は47.2%となっている。調査では事業所ごとにみて一つの組合で従業員の過半数を組織している程度を尋ねている。そこで、過半数組織の程度別にみると、「すべて・多くの事業所で過半数組織」とする企業の47.6%が「過半数組合の意見を聴いた」としている（図表4-2-1）。

図表4-2-1：就業規則の改訂に当たり、行政に対する届出に際して過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の有無（単位＝％）

	n	見 す 半 従 を る 数 業 聴 者 を 員 の 代 の た 意 表 過	い の 過 た 意 半 見 数 を 組 を 組 合 聴 合	た 聴 特 か に な 意 か 見 つ を	無 回 答
計	3932	74.9	12.6	11.5	1.0
＜正規従業員規模＞					
100人未満	2343	75.5	8.5	14.0	2.0
100人～300人未満	1169	76.0	14.5	8.1	1.4
300人～1,000人未満	250	72.8	21.2	5.6	0.4
1,000人以上	78	47.4	43.6	5.1	3.8
＜労働組合の有無＞					
労働組合がある	1130	55.0	39.6	4.1	1.3
労働組合がない	2795	82.8	1.8	14.6	0.8
＜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	818	57.5	38.5	2.9	1.1
労働組合のみあり	307	48.9	42.3	7.2	1.6
労使協議機関のみあり	924	85.1	2.2	12.0	0.8
いずれもない	1847	81.7	1.6	15.9	0.9
労働組合あり					
＜過半数組合の有無＞					
過半数組合あり	801	48.7	47.2	2.9	1.2
過半数組合なし	288	72.2	19.1	7.3	1.4
＜過半数組織の程度＞					
すべて・多くの事業所で過半数組織	702	48.4	47.6	2.4	1.6
過半数組織は少ない・ない	322	68.3	23.3	7.5	0.9

※ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業のうち、「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に集計。

2-2. 従業員の過半数代表者の選出方法

就業規則の改訂に当たって、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業に対して、従業員の過半数代表者の選出方法について尋ねたところ、「信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明するもの）」が32.6%と最も高く、次いで、「選挙（従業員が投票により選出するもの）」が28.9%、「事業主（又は労務担当者）が指名」が12.5%、「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」が9.5%、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている」が7.7%、「全従業員が集まって話し合いにより選出」が5.3%となっている。

これを正規従業員規模別にみると、「選挙」は規模が大きくなるほどその割合は高くなる一

方で、「事業主（又は労務担当者）が指名」は規模が小さくなるほどその割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べて労働組合のある企業のほうが「選挙」の割合が高い。その一方で、労働組合のある企業に比べて労働組合のない企業のほうが「事業主（又は労務担当者）が指名」「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている」「信任」「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」の割合が高くなっている。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「選挙」は、「労働組合・労使協議機関両方あり」が55.1%と最も高く、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」の順となっている。一方、「事業主（又は労務担当者）が指名」「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている」は「いずれもない」とする企業で最も高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている（図表4-2-2）。

図表4-2-2：従業員の過半数代表者の選任方法（単位＝％）

	n	よ 選 り 選 出 す る も の （ ）	否 者 の 表 明 す る も の （ ）	信 任 候 補 者 を 選 出 す る も の （ ）	し 全 合 従 業 員 に よ り 集 ま つ て 話 合 い に よ り 選 出 す る も の （ ）	話 合 い に よ り 選 出 す る も の （ ）	職 場 ご と の 代 表 者 等 一 定 の 従 業 員 が 集 ま つ て 話 合 い に よ り 選 出 す る も の （ ）	代 表 者 が 自 動 的 に 選 出 さ れ る も の （ ）	社 員 会 や 親 睦 会 等 の 代 表 者 が 自 動 的 に 選 出 さ れ る も の （ ）	事 業 主 （ 又 は 労 務 担 当 者 ） が 指 名 す る も の （ ）	そ の 他	無 回 答
計	2944	28.9	32.6	5.3	9.5	7.7	12.5	2.1	1.5			
<正規従業員規模>												
100人未満	1769	26.3	30.2	6.6	9.5	9.2	14.8	1.9	1.6			
100人～300人未満	889	31.4	35.9	3.3	9.9	5.6	9.9	2.6	1.5			
300人～1,000人未満	182	37.9	34.6	4.9	8.8	6.6	4.9	1.6	0.5			
1,000人以上	37	40.5	45.9	0.0	13.5	0.0	0.0	0.0	0.0			
<労働組合の有無>												
労働組合がある	622	51.9	28.9	3.5	6.3	2.3	2.6	3.1	1.4			
労働組合がない	2315	22.6	33.6	5.7	10.3	9.2	15.2	1.8	1.4			
<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	470	55.1	29.4	2.1	5.5	1.5	1.9	2.8	1.7			
労働組合のみあり	150	41.3	28.0	8.0	8.7	4.7	4.7	4.0	0.7			
労使協議機関のみあり	786	26.3	31.8	5.6	13.1	9.2	9.9	2.2	1.9			
いずれもない	1509	20.7	34.5	5.8	8.9	9.3	18.0	1.7	1.2			

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」企業を対象に集計。

2-3. 従業員の過半数代表者を選出するための手続き

(1) 従業員の過半数代表者を「選挙」で選ぶ場合の方法

従業員の過半数代表者の選任方法を「選挙」とした企業について選挙方法を尋ねたところ、「無記名投票」が54.6%、「記名投票」は10.5%で、「挙手」は32.0%だった。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「無記名投票」「記名投票」の割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「挙手」の割合が高くなる。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べて労働組合のある企業のほうが「無記名投票」の割合が高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「無記名投票」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」が79.2%と最も高く、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」の順となっている。「挙手」の割合は「いずれもない」とする企業で最も高く、次いで、

「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている（図表 4-2-3）。

投票を行う従業員の範囲については、「一般の従業員のみ」が 21.1%、「係長クラスまで含む」が 30.1%、「課長クラスまで含む」が 8.9%、「部長クラスまで含む」が 10.8%などとなっている（図表 4-2-4）。

図表 4-2-3：従業員の過半数代表者を選任する際の選挙の方法（単位＝％）

	n	無記名投票	記名投票	挙手	その他	無回答
計	850	54.6	10.5	32.0	2.2	0.7
＜正規従業員規模＞						
100人未満	466	51.9	9.7	35.8	2.1	0.4
100人～300人未満	279	55.9	11.1	29.0	2.9	1.1
300人以上	84	60.7	14.3	22.6	1.2	1.2
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	323	78.0	9.9	9.9	1.2	0.9
労働組合がない	524	40.3	10.7	45.6	2.9	0.6
＜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	259	79.2	9.3	9.3	1.2	1.2
労働組合のみあり	62	72.6	12.9	12.9	1.6	0.0
労使協議機関のみあり	207	48.3	10.1	40.1	1.0	0.5
いずれもない	313	35.1	10.9	49.2	4.2	0.6

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する際の方法として、「選挙」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-2-4：従業員の過半数代表者を選任する際の選挙に投票した従業員の範囲（単位＝％）

	n	一般の従業員のみ	係長クラスまで含む	課長クラスまで含む	部長クラスまで含む	その他	無回答
計	850	21.1	30.1	8.9	10.8	2.0	27.1
＜正規従業員規模＞							
100人未満	466	23.8	27.5	8.4	10.3	2.6	27.5
100人～300人未満	279	17.9	32.6	10.4	11.8	1.1	26.2
300人以上	84	13.1	36.9	7.1	10.7	2.4	29.8

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する際の方法として、「選挙」と回答した企業を対象に集計。

(2) 従業員の過半数代表者を「信任」で選ぶ場合の方法

従業員の過半数代表者の選任方法を「信任」とした企業について信任の方法を尋ねたところ、「特段の異議の申出がない限り信任とする」が 31.5%と最も高く、次いで、「挙手」が 25.8%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「挙手」の割合が高い。労働組合の有無別にみると、「無記名投票」の割合は、労働組合のない企業に比べて労働組合のある企業で高い。一方、「挙手」の割合は、労働組合のある企業に比べ労働組合がない企業で高くなっている。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「無記名投票」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」が最も高く、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」の順となっている（図表 4-2-5）。

候補者の選定方法については、「事業主（又は労務担当者）が指名」が 29.6%と最も高く、

次いで、「従業員会等の代表者が自動的に候補者となる慣行となっている」が19.6%、「特定の従業員が自動的に候補者となる慣行となっている」が17.2%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「事業主（又は労務担当者）が指名」の割合が高い。労働組合の有無別にみると、「事業主（又は労務担当者）が指名」の割合は、労働組合のある企業に比べて労働組合がない企業のほうが高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「事業主（又は労務担当者）が指名」の割合は、「いずれもない」とする企業で最も高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている（図表4-2-6）。

信任の投票等をした従業員の範囲については、「一般の従業員のみ」が19.3%、「係長クラスまで含む」が32.3%、「課長クラスまで含む」が12.2%、「部長クラスまで含む」が18.9%などとなっている（図表4-2-7）。

図表4-2-5：従業員の過半数代表者を選任する際の信任の方法（単位＝％）

	n	無記名投票	記名投票	挙手	拍手	回覧板	り申特 信出段 任がな異 議の 限の	その他	無回答
計	959	12.0	9.8	25.8	6.5	10.9	31.5	2.1	1.5
<正規従業員規模>									
100人未満	534	7.9	9.9	28.3	5.8	11.0	34.6	1.9	0.6
100人～300人未満	319	17.2	10.3	24.8	8.2	11.3	24.1	2.5	1.6
300人以上	80	18.8	7.5	15.0	2.5	6.3	43.8	2.5	3.8
<労働組合の有無>									
労働組合がある	180	33.3	8.3	13.3	8.3	6.7	25.0	2.8	2.2
労働組合がない	778	7.1	10.2	28.5	6.0	12.0	33.0	1.9	1.3
<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	138	37.7	10.1	12.3	8.7	2.9	22.5	2.9	2.9
労働組合のみあり	42	19.0	2.4	16.7	7.1	19.0	33.3	2.4	0.0
労使協議機関のみあり	250	9.2	9.2	28.8	9.2	10.8	30.0	1.6	1.2
いずれもない	520	6.0	10.8	28.7	4.2	12.7	34.2	2.1	1.3

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する際の方法として、「信任」と回答した企業を対象に集計。

図表4-2-6：従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の候補者の定め方（単位＝％）

	n	名務事 担業 当主 者（ ）又 が指 指労	行候表 と補者 な者が つと自 てな動 いる的 の慣に 代	なと自 つな動 てる的 の慣に 従 る行候 業と補 員者が	その他	無回答
計	959	29.6	19.6	17.2	20.8	12.8
<正規従業員規模>						
100人未満	534	35.4	17.2	17.8	18.2	11.4
100人～300人未満	319	24.1	21.9	16.3	22.6	15.0
300人以上	80	17.5	21.3	20.0	31.3	10.0
<労働組合の有無>						
労働組合がある	180	10.0	32.8	13.3	31.7	12.2
労働組合がない	778	34.2	16.5	18.1	18.3	13.0
<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	138	5.8	39.9	15.2	27.5	11.6
労働組合のみあり	42	23.8	9.5	7.1	45.2	14.3
労使協議機関のみあり	250	27.2	23.2	14.0	21.6	14.0
いずれもない	520	37.5	12.9	20.2	16.9	12.5

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する際の方法として、「信任」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-2-7：従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の投票等をした従業員の範囲（単位＝％）

	n	の 一 み 般 の 従 業 員	で 係 長 ク ラ ス ま	で 課 長 ク ラ ス ま	で 部 長 ク ラ ス ま	そ の 他	無 回 答
計	959	19.3	32.3	12.2	18.9	3.1	14.2
＜正規従業員規模＞							
100人未満	534	19.7	28.5	15.2	20.6	2.8	13.3
100人～300人未満	319	16.9	39.5	8.8	15.7	3.8	15.4
300人以上	80	27.5	25.0	6.3	25.0	3.8	12.5

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する方法として、「信任」と回答した企業を対象に集計。

(3) 従業員の過半数代表者を話し合いで選出する場合の従業員の範囲

従業員の過半数代表者の選任方法を「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」とした企業について、どのような従業員が集まったかを尋ねたところ、「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」が 67.1%で、「各職場の長」は 24.3%などとなっている。

これを正規従業員規模別にみると、「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」は規模が大きくなるほどその割合が高く、「各職場の長」は規模が小さくなるほどその割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業のほうが「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」の割合が高い（図表 4-2-8）。

図表 4-2-8：従業員の過半数代表者を話し合いで選出する場合の従業員の範囲（単位＝％）

	n	各 職 場 の 長	出 等 さ に 選 出 さ れ た 者	各 職 場 で 話 し 合 い を 行 う 場 合 に 選 出 さ れ た 者	そ の 他	無 回 答
計	280	24.3	67.1		3.9	4.6
＜正規従業員規模＞						
100人未満	168	26.8	64.9		3.0	5.4
100人～300人未満	88	22.7	68.2		5.7	3.4
300人以上	21	9.5	81.0		4.8	4.8
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	39	15.4	74.4		7.7	2.6
労働組合がない	239	25.5	66.1		3.3	5.0
＜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	26	11.5	76.9		11.5	0.0
労働組合のみあり	13	23.1	69.2		0.0	7.7
労使協議機関のみあり	103	19.4	69.9		2.9	7.8
いずれもない	134	29.9	63.4		3.7	3.0

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、従業員の過半数代表者を選任する方法として、「職場ごとの代表者等の一定の従業員が集まって話し合いにより選出」と回答した企業を対象に集計。

3. 過半数代表者となった従業員

就業規則の改訂に当たって「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」とする企業について、過半数代表者となった従業員（複数に及ぶ場合は最も一般的な者）を尋ねたところ、「係長・主任クラス」が 44.1%と最も高く、次いで「一般の従業員」が 43.6%だった。「一

一般の従業員、係長・主任クラス（「一般の従業員」と「係長・主任クラス」の合計）の割合は87.7%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「部課長・工場長等」（「部（課）長クラス」「工場長、支店長等の事業場の責任者又はこれに準ずる者」の合計）の割合がわずかに高い。過半数代表者の選任方法別みると「部課長・工場長等」の割合は、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行」「事業主（又は労務担当者）が指名」で高い（図表4-3-1）。

図表4-3-1：過半数代表者となった従業員（単位＝%）

	n	一般の従業員	係長・主任クラス	部（課）長クラス	は事業場の責任者又はこれに準ずる者	工場長、支店長等	のパートタイム正規従業員	無回答	長一般の主任従業員、係	部課長・工場長等
計	2944	43.6	44.1	6.8	2.0	0.5	3.0	87.7	8.8	
＜正規従業員規模＞										
100人未満	1769	42.9	42.5	8.1	2.3	0.7	3.5	85.4	10.4	
100人～300人未満	889	43.0	47.9	4.9	1.6	0.1	2.5	90.9	6.5	
300人以上	219	50.7	41.6	5.0	0.9	0.5	1.4	92.2	5.9	
＜過半数代表者の選任方法＞										
選挙	850	49.2	43.3	4.4	1.1	0.2	1.9	92.5	5.4	
信任	959	41.2	49.6	6.5	1.0	0.7	0.9	90.8	7.5	
全従業員が集まって話し合いにより選出	155	47.7	39.4	3.9	1.3	0.0	7.7	87.1	5.2	
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	280	47.1	36.4	6.8	6.4	0.4	2.9	83.6	13.2	
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	228	42.1	37.3	13.2	2.6	0.0	4.8	79.4	15.8	
事業主（又は労務担当者）が指名	368	34.8	43.5	10.6	3.5	1.4	6.3	78.3	14.1	

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」企業を対象に集計。「一般の従業員、係長・主任クラス」は「一般の従業員」「係長・主任クラス」の合計。「部課長・工場長等」は「部（課）長クラス」「工場長、支店長等事業場の責任者又はこれに準ずる者」の合計。

4. 従業員の過半数代表者の選任の頻度と任期

従業員の過半数代表者を選任する頻度については、「任期を決めて選任」が53.9%と半数を占め、次いで「就業規則の変更の都度」は29.4%などとなっている。

正規従業員規模別にみると、「任期を決めて選任」は規模が大きくなるほどその割合が高い。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がある企業のほうが「任期を決めて選任」の割合が高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「就業規則の変更の都度」の割合は、「いずれもない」とする企業が41.9%で最も高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている。過半数代表者の選任方法別にみると、「事業主（又は労務担当者）が指名」で「就業規則の変更の都度」の割合が最も高くなっている（図表4-4-1）。

「任期を決めて選任」と回答した企業について、その任期の長さを尋ねたところ、「1年」が47.7%と最も高く、次いで、「1年超2年以下」（27.8%）、「2年超3年以下」（12.8%）、「3年超」（10.3%）などとなっている。正規従業員規模別にみると、「1年以内」（「3ヵ月以下」「3ヵ月超6ヵ月以下」「6ヵ月超9ヵ月以下」「9ヵ月超1年未満」「1年」の合計）の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に比べ労働

組合のない企業のほうが「2年超」（「2年超3年以下」「3年超」の合計）の割合が高い。過半数代表者の選任方法別にみると、「事業主（又は労務担当者）が指名」で「2年超」の割合が最も高い（とくに「3年超」は34.9%）。過半数代表者別にみると、「2年超」の割合は「部課長・工場長等」で最も高い（図表4-4-2）。

図表4-4-1：従業員の過半数代表者の選任の頻度（単位＝％）

	n	都の就業規則 変更の則	め任 て期 選を 任決	そ 他	無 回 答
計	2944	29.4	53.9	13.1	3.6
<正規従業員規模>					
100人未満	1769	32.1	49.5	14.4	4.1
100人～300人未満	889	26.5	58.4	12.0	3.0
300人以上	219	21.5	68.0	8.2	2.3
<労働組合の有無>					
労働組合がある	622	9.0	80.7	7.6	2.7
労働組合がない	2315	34.9	46.6	14.6	3.8
<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	470	5.5	85.1	6.6	2.8
労働組合のみあり	150	20.0	66.7	10.7	2.7
労使協議機関のみあり	786	21.2	59.7	15.8	3.3
いずれもない	1509	41.9	40.1	14.0	4.0
<過半数代表者の選任方法>					
選挙	850	19.5	70.8	7.5	2.1
信任	959	26.1	56.1	16.4	1.5
全従業員が集まって話し合いにより選出	155	36.1	42.6	12.9	8.4
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	280	37.5	43.6	14.6	4.3
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	228	18.4	66.2	10.1	5.3
事業主（又は労務担当者）が指名	368	57.6	17.1	17.7	7.6

※ここ5年間で、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」企業を対象に集計。

図表4-4-2：従業員の過半数代表者の任期の長さ（単位＝％）

	n	3 カ 月 以 下	6 3 カ 月 以 超 下	9 6 カ 月 以 超 下	1 9 カ 月 以 超	1 年	2 1 年 以 超 下	3 2 年 以 超 下	3 年 超	無 回 答	1 年 以 内	2 年 超
計	1588	0.2	0.2	0.2	0.4	47.7	27.8	12.8	10.3	0.4	48.7	23.1
<正規従業員規模>												
100人未満	875	0.1	0.2	0.1	0.1	46.6	26.6	13.6	12.3	0.2	47.1	25.9
100人～300人未満	519	0.4	0.2	0.2	0.8	47.0	30.6	12.1	8.1	0.6	48.6	20.2
300人以上	149	0.0	0.0	0.7	0.7	55.0	26.2	11.4	5.4	0.7	56.4	16.8
<労働組合の有無>												
労働組合がある	502	0.2	0.2	0.2	1.0	39.4	40.4	13.7	4.4	0.4	41.0	18.1
労働組合がない	1079	0.2	0.2	0.2	0.1	51.6	22.0	12.5	13.0	0.3	52.3	25.5
<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	400	0.3	0.3	0.0	1.3	38.3	41.5	14.8	3.8	0.0	40.2	18.6
労働組合のみあり	100	0.0	0.0	1.0	0.0	45.0	35.0	10.0	7.0	2.0	46.0	17.0
労使協議機関のみあり	469	0.2	0.2	0.4	0.0	46.3	29.0	12.4	11.3	0.2	47.1	23.7
いずれもない	605	0.2	0.2	0.0	0.2	55.7	16.4	12.7	14.4	0.3	56.3	27.1
<過半数代表者の選任方法>												
選挙	602	0.3	0.2	0.2	0.3	45.7	35.4	11.0	6.5	0.5	46.7	17.4
信任	538	0.0	0.2	0.4	0.4	49.4	20.4	15.4	13.4	0.4	50.4	28.8
全従業員が集まって話し合いにより選出	66	0.0	1.5	0.0	0.0	51.5	24.2	10.6	12.1	0.0	53.0	22.7
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	122	0.8	0.0	0.0	0.8	48.4	27.9	12.3	9.0	0.8	50.0	21.3
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	151	0.0	0.0	0.0	0.7	51.0	33.1	8.6	6.6	0.0	51.7	15.2
事業主（又は労務担当者）が指名	63	0.0	0.0	0.0	0.0	31.7	15.9	17.5	34.9	0.0	31.7	52.4
<過半数代表者>												
一般の従業員	736	0.4	0.3	0.1	0.3	51.8	28.8	11.1	6.9	0.3	52.9	18.1
係長・主任クラス	725	0.0	0.1	0.3	0.4	44.4	27.7	14.1	12.4	0.6	45.2	26.5
部課長・工場長など	120	0.0	0.0	0.0	0.8	41.7	23.3	16.7	17.5	0.0	42.5	34.2

※従業員過半数代表者について、「任期を決めて選任」と回答した企業を対象に集計。「1年以内」は「3ヵ月以下」「3ヵ月超6ヵ月以下」「6ヵ月超9ヵ月以下」「9ヵ月超1年未満」「1年」の合計。「2年超」は「2年超3年以下」「3年超」の合計。

5. 就業規則改訂に際して行う意見表明及び協議回数

5-1. 意見表明

ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届け出に際して添付する意見書を得るために、「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業について、過半数組合や従業員の過半数代表者（「過半数組合等」。以下同じ）から、就業規則の改訂案に対して、意見や希望が表明されたことがあるかを尋ねたところ、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」は23.8%、「就業規則自体については意見がなかったが、就業規則に規定のない労働条件や就業環境について希望が表明されたことがある」が11.3%だった。「特段の意見・希望が表明されたことはない」は62.6%となっている。

これを労働条件の変更内容別⁴にみると、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」の割合は、「人事評価制度」「異動制度」「労働時間関係」「賃金関係」「退職関係」などで高くなっている。一方、「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合は、「高齢者の継続雇用制度関係」「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」で他に比べて高くなっている。

正規従業員規模別にみると、「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合は規模が小さくなるほど高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業に比べ労働組合のない企業のほうが「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合が高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「特段の意見・希望が表明されたことはない」は、「いずれもない」とする企業で最も高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている。

就業規則改訂届出の際の意見聴取の方法別にみると、「過半数組合の意見を聴いた」企業で、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」の割合が高い。そこで、過半数代表者の選任方法別にみると、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」の割合は「選挙」で最も高い。一方、「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合は、「事業主（又は労務担当者）が指名」「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行」で割合が高い（図表4-5-1）。

そこで、労働組合の有無・過半数代表者の選任方法別にみると、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」の割合は、労働組合のある企業では「選挙」で42.4%と高いが、労働組合のない企業での「選挙」では18.5%となっている。「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合は、労働組合の有無にかかわらず、「事業主（又は労務担当者）が指名」で最も高い（図表4-5-2）。

⁴ 労働条件の変更内容は、複数回答の設問であるため、回答内容に重複があることに留意がいる（以下同じ）。

図表 4-5-1：過半数組合や従業員の過半数代表者からの就業規則の改訂案に対して意見や希望の表明の有無
(単位＝%)

	n	とて就業規則の明されたこと	たつ労働者が希望する就業環境に	就業規則がなにかつづいて	明特された意見・希望が表	無回答
計	3440	23.8	11.3	62.6	2.4	
<正規従業員規模>						
100人未満	1994	21.0	10.8	65.3	3.0	
100人～300人未満	1064	25.5	12.3	60.2	2.0	
300人～1,000人未満	235	34.5	9.8	54.5	1.3	
1,000人以上	71	46.5	7.0	46.5	0.0	
<労働組合の有無>						
労働組合がある	1069	39.4	14.6	44.7	1.3	
労働組合がない	2364	16.6	9.7	70.7	3.0	
<労働組合・労使協議機関の有無>						
労働組合・労使協議機関の両方あり	785	40.6	15.0	42.9	1.4	
労働組合のみあり	280	35.7	13.2	50.0	1.1	
労使協議機関のみあり	806	22.7	12.8	62.0	2.5	
いずれもない	1538	13.5	8.1	75.4	3.1	
<就業規則改訂の際の意見聴取方法>						
過半数組合の意見を聴いた	462	41.3	12.3	46.3	0.0	
過半数代表者の意見を聴いた	2944	21.1	11.1	65.0	2.7	
<過半数代表者の選任方法>						
過半数代表者の意見聴取あり						
選挙	850	27.6	13.2	56.7	2.5	
信任	959	22.1	11.2	65.5	1.3	
全従業員が集まって話し合いにより選出	155	22.6	12.3	61.3	3.9	
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	280	23.2	10.7	63.2	2.9	
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	228	11.4	9.6	76.3	2.6	
事業主（又は労務担当者）が指名	368	8.2	6.5	79.6	5.7	

※「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」「過半数組合の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-5-2：労働組合の有無・過半数代表者の選任方法別にみた過半数組合や従業員の過半数代表者からの就業規則の改訂案に対して意見や希望の表明の有無（単位＝%）

	n	とて就業規則の明されたこと	たつ労働者が希望する就業環境に	就業規則がなにかつづいて	明特された意見・希望が表	無回答
過半数代表者の意見聴取あり・労働組合あり・計	622	37.9	16.2	43.6	2.3	
<過半数代表者の選任方法>						
過半数代表者の意見聴取あり						
労働組合あり						
選挙	323	42.4	17.0	38.7	1.9	
信任	180	36.1	17.8	45.6	0.6	
全従業員が集まって話し合いにより選出	22	36.4	13.6	36.4	13.6	
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	39	35.9	7.7	56.4	0.0	
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	14	35.7	7.1	57.1	0.0	
事業主（又は労務担当者）が指名	16	6.3	6.3	68.8	18.8	
過半数代表者の意見聴取あり・労働組合なし・計	2315	16.5	9.7	70.9	2.9	
<過半数代表者の選任方法>						
過半数代表者の意見聴取あり						
労働組合なし						
選挙	524	18.5	10.9	67.7	2.9	
信任	778	18.9	9.5	70.2	1.4	
全従業員が集まって話し合いにより選出	133	20.3	12.0	65.4	2.3	
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	239	20.5	11.3	64.9	3.3	
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	214	9.8	9.8	77.6	2.8	
事業主（又は労務担当者）が指名	352	8.2	6.5	80.1	5.1	

※「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に労働組合の有無・過半数代表者の選任方法の別に集計。

5-2. 協議回数

ここ5年間において、1回の就業規則の改訂につき、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴くための協議を何回くらい行ったかを尋ねたところ（就業規則の改訂が複数回行われた場合には最も協議回数の多かった改訂について回答）、「1回のみ」が55.0%と半数を占め、これに「2回」（18.6%）を加えると約7割の企業が1回ないし2回で協議を終えていた。

これを労働条件の変更内容別にみると、「1～2回」（「1回のみ」「2回」の合計）の割合は、「高齢者の継続雇用制度関係」「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」で他に比べて高い。「3回以上」（「3～5回」「6～9回」「10回以上」の合計）の割合は、「異動制度」「人事評価制度」「退職関係」「労働時間関係」「賃金関係」で高くなっている。

これを正規従業員規模別にみると、「1回のみ」の割合は、規模が小さくなるほど高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業に比べ労働組合のない企業のほうが「1回のみ」の割合は高い。

労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「1回のみ」の割合は、「いずれもない」とする企業で71.5%と最も高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順となっている。一方、「3回以上」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」が52.1%と最も高く、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」の順となっている。

就業規則改訂届出の際の意見聴取方法別にみると、「過半数組合の意見を聴いた」とする企業のほうが「3回以上」の割合が高い。「過半数代表者の意見を聴いた」とする企業では、「1回のみ」の割合が59.4%となっている。過半数代表者の選任方法別にみると、「1回のみ」の割合は、「事業主（又は労務担当者）が指名」で70.4%と最も高くなっている（図表4-5-3）。

そこで、労働組合の有無・過半数代表者の選任方法別にみると、「3回以上」の割合は、労働組合のある企業では「選挙」「信任」「全従業員が集まって話し合いにより選出」「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」で4割台となっているが、労働組合のない企業ではいずれの選任方法でも「3回以上」の割合は1割前後である（図表4-5-4）。

図表 4-5-3 : 1 回あたりの就業規則の改訂に際して行う協議の回数 (単位=%)

	n	1 み 回 の	2 回	3 回 5	6 回 9	1 0 回 以 上	無 回 答	1 回 2	3 回 以 上
計	3440	55.0	18.6	20.1	1.5	1.3	3.5	73.6	22.9
<労働条件変更内容>									
賃金関係	1792	50.7	17.7	23.9	1.8	1.8	4.0	68.5	27.5
労働時間関係	1036	52.1	16.3	24.2	2.0	1.9	3.4	68.4	28.2
育児休業制度・仕事と私生活の両立関連	1846	56.1	18.0	19.6	1.6	1.5	3.2	74.1	22.7
退職制度	894	47.8	20.8	24.3	1.7	2.2	3.2	68.6	28.2
高齢者の継続雇用制度関係	2523	54.7	18.9	20.2	1.5	1.6	3.1	73.6	23.3
人事評価制度	739	49.1	17.3	26.3	2.6	2.6	2.2	66.4	31.4
異動制度 (配置転換制度、出向制度等)	165	48.5	17.0	26.7	2.4	3.6	1.8	65.5	32.7
<正規従業員規模>									
100人未満	1994	56.9	18.9	18.4	1.1	0.7	4.0	75.8	20.2
100人～300人未満	1064	54.4	19.4	21.1	1.2	0.9	3.0	73.8	23.2
300人～1,000人未満	235	50.2	11.5	26.8	3.8	3.8	3.8	61.7	34.4
1,000人以上	71	31.0	15.5	28.2	7.0	16.9	1.4	46.5	52.1
<労働組合の有無>									
労働組合がある	1069	30.5	20.6	39.3	3.6	3.7	2.2	51.1	46.6
労働組合がない	2364	66.1	17.6	11.4	0.5	0.2	4.1	83.7	12.1
<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	785	25.6	20.6	43.3	4.2	4.6	1.7	46.2	52.1
労働組合のみあり	280	43.9	20.4	28.2	2.1	1.4	3.9	64.3	31.7
労使協議機関のみあり	806	56.3	21.7	17.5	0.9	0.5	3.1	78.0	18.9
いずれもない	1538	71.5	15.4	8.3	0.3	0.1	4.6	86.9	8.7
<就業規則改訂の際の意見聴取方法>									
過半数組合の意見を聴いた	496	29.0	20.8	37.5	5.4	4.6	2.6	49.8	47.6
過半数代表者の意見を聴いた	2944	59.4	18.2	17.2	0.8	0.7	3.7	77.6	18.7
<過半数代表者の選任方法>									
選挙	850	53.1	20.7	22.4	0.9	0.6	2.4	73.8	23.9
信任	959	61.4	17.0	16.8	1.1	1.0	2.6	78.4	19.0
全従業員が集まって話し合いにより選出	155	56.8	20.6	16.8	0.6	1.3	3.9	77.4	18.7
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	280	52.9	22.1	19.3	0.7	1.1	3.9	75.0	21.1
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	228	67.5	15.4	12.7	0.0	0.0	4.4	82.9	12.7
事業主 (又は労務担当者) が指名	368	70.4	13.3	8.2	0.0	0.0	8.2	83.7	8.2

※「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」「過半数組合の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計。「1～2回」は「1回のみ」「2回」の合計。「3回以上」は「3～5回」「6～9回」「10回以上」の合計。

図表 4-5-4 : 労働組合の有無・過半数代表者の選任方法別にみた 1 回あたりの就業規則の改訂に際して行う協議の回数 (単位=%)

	n	1 回 の み	2 回	3 回 5	6 回 9	1 0 回 以 上	無 回 答	1 回 2	3 回 以 上
過半数代表者の意見聴取あり・労働組合あり・計	622	33.3	20.1	38.7	2.1	2.7	3.1	53.4	43.6
<過半数代表者の選任方法>									
選挙	323	31.3	22.6	41.5	2.2	1.5	0.9	53.9	45.2
信任	180	31.7	16.7	39.4	2.2	5.0	5.0	48.3	46.7
全従業員が集まって話し合いにより選出	22	31.8	13.6	36.4	4.5	0.0	13.6	45.5	40.9
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	39	35.9	17.9	38.5	2.6	5.1	0.0	53.8	46.2
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	14	50.0	21.4	28.6	0.0	0.0	0.0	71.4	28.6
事業主 (又は労務担当者) が指名	16	50.0	18.8	12.5	0.0	0.0	18.8	68.8	12.5
過半数代表者の意見聴取あり・労働組合なし・計	2315	66.4	17.7	11.4	0.4	0.2	3.9	84.1	12.0
<過半数代表者の選任方法>									
選挙	524	66.4	19.7	10.5	0.2	0.0	3.2	86.1	10.7
信任	778	68.4	17.0	11.6	0.9	0.1	2.1	85.3	12.6
全従業員が集まって話し合いにより選出	133	60.9	21.8	13.5	0.0	1.5	2.3	82.7	15.0
職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出	239	55.6	22.6	16.3	0.4	0.4	4.6	78.2	17.2
社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行	214	68.7	15.0	11.7	0.0	0.0	4.7	83.6	11.7
事業主 (又は労務担当者) が指名	352	71.3	13.1	8.0	0.0	0.0	7.7	84.4	8.0

※「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に労働組合の有無・過半数代表者の選任方法の別に集計。「1～2回」は「1回のみ」「2回」の合計。「3回以上」は「3～5回」「6～9回」「10回以上」の合計。

5-3. 就業規則の内容について表明された意見への対応

ここ5年間において、就業規則改訂の際に、行政への届出に添付する意見書を得るための意見聴取で「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」と回答した企業について、意見への対応を尋ねたところ、「意見どおり修正した」は11.5%、「意見どおりではないが一部修正した」が32.1%などとなっている。

これを労働条件の変更内容別にみると、「意見どおり・一部修正」（「意見どおり修正した」と「意見どおりではないが一部修正した」の合計）とする割合は、「異動制度」「労働時間制度」「人事評価制度」で高くなっている。

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がある企業のほうが「意見どおり・一部修正」とする割合が高い（とくに、労働組合がある企業のほうが「意見どおりではないが一部修正した」の割合が高い）。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「意見どおり・一部修正」の割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」で最も高く、次いで「労使協議機関のみあり」となっている。

就業規則改訂届出の際の意見聴取方法別にみると、「意見どおり・一部修正」の割合は「過半数組合の意見を聴いた」が45.4%、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が43.0%で、わずかに「過半数組合の意見を聴いた」のほうが高い（とくに「過半数組合の意見を聴いた」とする企業のほうが「意見どおりではないが一部修正した」の割合が高い）。

協議回数別にみると、協議回数が増えるほど、おおむね「意見どおり・一部修正」の割合が高くなる（とくに「意見どおりではないが一部修正した」の割合が高い）（図表4-5-5）

図表 4-5-5：就業規則の内容について表明された意見への対応（単位＝％）

	n	意見どおり修正した	一部見直しではないが	その後は検討課題とし	修正のしなかつたが、	過半数組合や従業員代表者に説明し	過半数組合や従業員代表者が	過半数組合や従業員代表者が	得られなかったため、	就業規則を変更した	その他	無回答	意見どおり・一部修正
計	817	11.5	32.1	24.6	25.3	2.1	3.2	1.2				43.6	
＜労働条件の変更内容＞													
賃金関係	522	10.2	33.0	26.1	23.9	2.7	2.9	1.3					43.1
労働時間関係	304	11.8	35.2	24.0	21.1	2.3	3.9	1.6					47.0
育児休業制度・仕事と私生活の両立関連	493	11.8	32.7	23.5	26.0	2.2	2.8	1.0					44.4
退職制度	259	9.3	35.5	23.2	23.6	2.7	3.9	1.9					44.8
高齢者の継続雇用制度関係	611	11.5	32.2	23.9	25.0	2.3	3.8	1.3					43.7
人事評価制度	245	8.6	38.4	22.4	24.5	2.4	3.3	0.4					46.9
異動制度（配置転換制度、出向制度等）	50	10.0	48.0	16.0	22.0	2.0	2.0	0.0					58.0
＜正規従業員規模＞													
100人未満	418	12.0	29.2	25.1	28.5	1.4	2.6	1.2					41.2
100人～300人未満	271	12.5	35.1	24.0	21.8	2.2	3.3	1.1					47.6
300人以上	114	7.9	35.1	24.6	22.8	2.6	5.3	1.8					43.0
＜労働組合の有無＞													
労働組合がある	421	9.7	37.3	21.9	23.8	2.9	3.8	0.7					47.0
労働組合がない	393	13.5	26.2	27.5	27.2	1.3	2.5	1.8					39.7
＜過半数組合の有無＞													
過半数組合あり	318	10.4	40.9	17.9	23.6	2.5	4.1	0.6					51.3
過半数組合なし	90	7.8	24.4	35.6	24.4	4.4	2.2	1.1					32.2
＜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	319	11.0	41.4	19.4	21.3	2.2	4.1	0.6					52.4
労働組合のみあり	100	5.0	24.0	30.0	32.0	5.0	3.0	1.0					29.0
労使協議機関のみあり	183	14.8	33.9	21.3	24.0	1.6	1.6	2.7					48.7
いずれもない	208	12.5	19.7	32.7	29.8	1.0	3.4	1.0					32.2
＜就業規則改訂の際の意見聴取方法＞													
過半数組合の意見を聴いた	196	9.7	35.7	21.9	27.0	2.0	3.1	0.5					45.4
従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた	621	12.1	30.9	25.4	24.8	2.1	3.2	1.4					43.0
＜協議回数＞													
1回のみ	227	10.6	18.9	37.4	27.3	4.0	1.3	0.4					29.5
2回	220	12.3	32.3	22.3	26.8	0.5	2.7	3.2					44.5
3～5回	304	12.8	40.5	17.8	24.3	1.0	3.3	0.3					53.3
6回以上	54	5.6	42.6	16.7	18.5	5.6	11.1	0.0					48.1

※「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」と回答した企業を対象に集計。「意見通り・一部修正計」は「意見どおり修正した」「意見どおりではないが一部修正した」の合計。

6. 就業規則改訂の際の従業員の意見反映措置

労働条件の変更に際して就業規則を改訂した企業について、就業規則改訂の原案を作成するにあたり、行政への届出に添付する意見書を得るための意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための何らかの措置（以下、就業規則改訂の際の「意見反映措置」と略）を講じたかを尋ねたところ、意見反映措置を「した」と回答した企業が73.8%、「特にしていない」は20.2%だった。これを正規従業員規模別にみると、意見反映措置を「特にしていない」とする割合は、規模が小さくなるほど高くなる。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べて労働組合のある企業のほうが「した」とする割合が高い。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「した」とする割合は、「労働組合・労使協議機関両方あり」が88.9%と最も高く、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」の順となっている（図表4-6-1）。

意見反映措置を「した」と回答した企業について、その方法を尋ねたところ、「その都度従業員の代表と協議する」とする企業割合が56.1%と最も高く、次いで、「労働組合と事前

協議する」などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「労働組合と事前協議する」「労使協議機関で協議する」は規模が大きくなるほど高く、「その都度従業員の代表と協議する」「原則として従業員全員を集めて説明し、意見を聴く」は規模が小さくなるほど高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「労働組合と事前協議する」とする割合は 82.4%となっている。労働組合・労使協議機関の有無別にみると、「労働組合・労使協議機関両方あり」では、「労働組合と事前協議する」の割合が 84.2%と最も高い。「労働組合のみあり」とする企業では、「労働組合と事前協議する」の割合が 76.8%と最も高く、次いで、「その都度従業員の代表と協議する」も 25.2%ある。「労使協議機関のみあり」は「その都度従業員の代表と協議する」が 73.7%と最も高い。「いずれもない」も「その都度従業員の代表と協議する」が 75.2%と最も高くなっている（図表 4-6-2）。

図表 4-6-1：就業規則変更の際の意見聴取の他に、従業員の意見を反映させるための措置の有無（単位＝%）

	n	した	い特 ない しい して	無 回 答
計	3932	73.8	20.2	5.9
<正規従業員規模>				
100人未満	2343	72.2	21.5	6.3
100人～300人未満	1169	75.2	19.3	5.5
300人～1,000人未満	250	78.8	17.2	4.0
1,000人以上	78	83.3	14.1	2.6
<労働組合の有無>				
労働組合がある	1130	86.5	9.8	3.6
労働組合がない	2795	68.7	24.5	6.9
<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	818	88.9	7.5	3.7
労働組合のみあり	307	80.1	16.3	3.6
労使協議機関のみあり	924	78.2	14.6	7.1
いずれもない	1847	63.8	29.6	6.7

※ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業のうち、「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-6-2：就業規則変更の際の意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための方法（複数回答、単位＝%）

	n	協 協 議 議 働 働 す 使 組 協 合 議 と 機 事 関 前 関 で	るのそ 代の 表都 と度 協従 議業 す員	聴 説 く 員 明 全 し 則 し 員 、 を し 意 集 て 見 め 従 を て 業	意 変 従 見 案 業 を を し 募 周 よ 知 う 対 し と し て す て	そ の 他	無 回 答	
計	2903	27.9	16.3	56.1	15.2	17.1	1.7	0.4
<正規従業員規模>								
100人未満	1691	19.6	12.8	62.1	16.4	18.6	2.1	0.4
100人～300人未満	879	35.3	18.9	52.0	14.7	14.6	1.1	0.2
300人～1,000人未満	197	46.7	23.9	40.1	10.2	16.2	1.0	1.0
1,000人以上	65	80.0	44.6	15.4	3.1	9.2	1.5	1.5
<労働組合の有無>								
労働組合がある	978	82.4	30.5	19.5	7.7	8.6	0.6	0.5
労働組合がない	1919	0.3	9.1	74.7	19.0	21.3	2.2	0.4
<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	727	84.2	38.7	17.7	7.7	7.6	0.4	0.4
労働組合のみあり	246	76.8	6.9	25.2	7.7	11.8	1.2	0.8
労使協議機関のみあり	723	0.7	19.9	73.7	20.1	19.8	1.7	0.4
いずれもない	1178	0.0	2.5	75.2	18.5	22.2	2.5	0.3

※就業規則の変更の原案を作成するにあたり、意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための措置を「した」と回答した企業を対象に集計。

7. 就業規則の変更をめぐる紛争

労働条件の変更に際して就業規則を改訂した企業について、就業規則改訂に関して、労働組合（過半数組合とは限らない）との間で意見が異なり紛争になったことがあるかを尋ねたところ、「もともと労働組合はない」及び無回答を除き集計すると、紛争が「あった」との回答は2.9%だった。

これを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がある企業のほうが紛争が「あった」とする割合が高い。過半数組合の有無別にみると、過半数組合のある企業に比べ過半数組合がない企業のほうが「あった」とする割合が高い。労働組合数別にみると、単一組合よりも複数組合のほうが「あった」とする割合が高い（図表4-7-1）。

調査では、就業規則改訂をめぐる紛争が「あった」とする企業について、どのような労働組合との間での紛争であったか尋ねている。それによれば、過半数組合が55.1%、過半数組合以外の労働組合が51.0%となっている（図表4-7-2）。

ここ5年間に於いて就業規則を変更した企業に対して、就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるかを尋ねたところ、紛争が「あった」のは1.6%だった（図表4-7-3）。

紛争が「あった」と回答した企業について、紛争がどのように解決されたか尋ねた設問では、「本人との話し合いで解決」が68.9%、「労働組合との話し合いを通じて解決」が23.0%、「社内の苦情処理機関で解決」が8.2%などとなっている（図表4-7-4）。

図表4-7-1：就業規則変更をめぐる労働組合との紛争の有無
(単位=%)

	n	あ つ た	な か つ た
計	1688	2.9	97.1
<正規従業員規模>			
100人未満	878	2.7	97.3
100人～300人未満	561	2.7	97.3
300人～1,000人未満	146	6.2	93.8
1,000人以上	58	0.0	100.0
<労働組合の有無>			
労働組合がある	1100	3.6	96.4
労働組合がない	587	1.4	98.6
<過半数組合の有無>			
過半数組合あり	780	2.7	97.3
過半数組合なし	280	6.1	93.9
<労働組合数>			
単一組合	996	3.0	97.0
複数組合	91	9.9	90.1
<就業規則改訂の際の意見聴取方法>			
従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた	1128	3.1	96.9
過半数組合の意見を聴いた	457	2.6	97.4
特に意見を聴かなかった	103	1.9	98.1

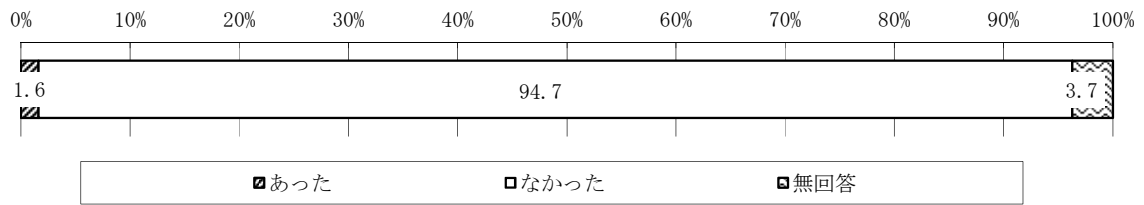
※ここ5年間の労働条件の変更で「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に「もともと労働組合はない」及び無回答を除き集計。

図表4-7-2：就業規則変更をめぐる紛争となった労働組合の組織状況（複数回答、単位=%)

	n	過 半 数 組 合	組 以 過 半 数 の 数 組 合	無 回 答
計	49	55.1	51.0	2.0
<過半数組合の有無>				
過半数組合あり	21	81.0	23.8	4.8
過半数組合なし	17	41.2	70.6	0.0

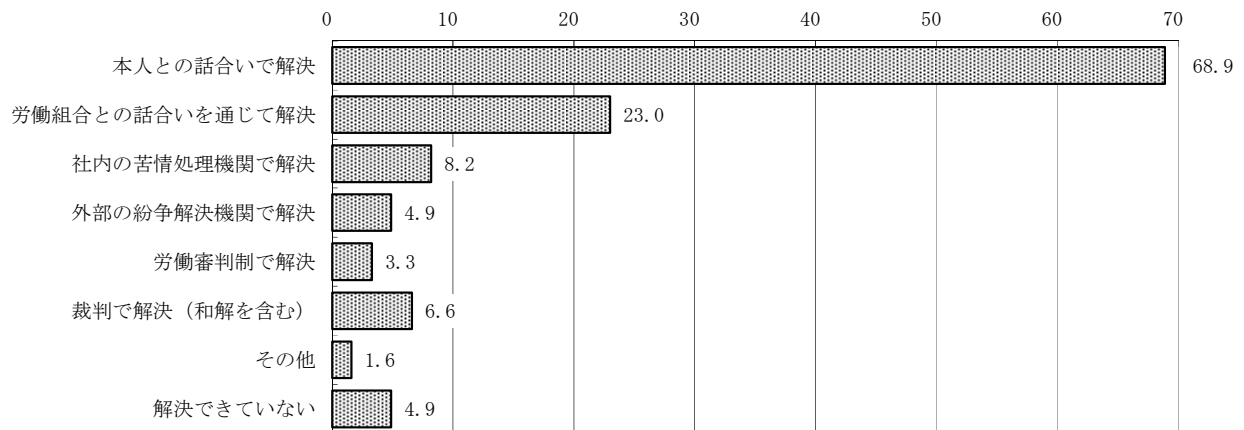
※就業規則改訂をめぐる労働組合との間で紛争になったことが「あった」企業を対象に集計。

図表 4-7-3：就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の有無（n=3932、単位＝％）



※ここ5年間の労働条件の変更で「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-7-4：ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の解決方法（n=61、複数回答、単位＝％）



※ここ5年間で就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計。

第5章 配置転換、転勤、出向、転籍

1. 配置転換

1-1. 配置転換の実施状況

配置転換の実施状況については、配置転換を「定期的に行う」が 15.5%、「定期的ではないが、行う」が 52.9%となっている。正規従業員規模別にみると、配置転換を「定期的に行う」とする企業割合は、規模が大きくなるほど高い（図表 5-1-1）。

配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」と「定期的ではないが、行う」の合計。以下同じ）を対象に配置転換の目的について尋ねたところ、「従業員の処遇・適材適所」の割合が 76.7%と最も高く、次いで、「従業員の人材育成」「異動による組織の活性化」などとなっている。正規従業員規模別にみると、いずれも規模が大きくなるほど割合が高い（図表 5-1-2）。

配置に関連して従業員の希望を反映するための制度については、「自己申告制度」の割合が 27.7%と最も高く、次いで、「希望聴取制度」が 15.0%、「社内公募制度」が 5.6%などとなっている。「いずれの制度もない」とする企業は 54.9%である。正規従業員規模別にみると、「自己申告制度」「社内公募制度」は規模が大きくなるほどその割合が高い。配置転換の実施状況別にみると、「定期的ではないが、行う」とする企業に比べ、「定期的に行う」とする企業のほうが、制度がある企業割合が高い（図表 5-1-3）。

図表 5-1-1：配置転換の実施状況（単位＝％）

	n	定期的に行う	定期的ではないが、行う	定期的に行うと定期的ではないが、行うの両方	全く行わない	無回答
計	5792	15.5	52.9	25.4	4.1	2.0
＜正規従業員規模＞						
100人未満	3675	9.8	50.8	31.5	5.7	2.1
100人～300人未満	1568	22.1	59.4	15.9	1.1	1.5
300人～1,000人未満	316	38.9	50.0	9.5	0.0	1.6
1,000人以上	89	59.6	37.1	2.2	0.0	1.1

図表 5-1-2：配置転換の目的（複数回答、単位＝％）

	n	従業員の処遇・適材適所	従業員の育成・人材育成	異動による組織の活性化	業務の活性化・変革	業務の効率化	その他	無回答
計	3965	66.7	47.3	76.7	55.0	62.5	17.8	1.3
＜正規従業員規模＞								
100人未満	2227	62.3	43.6	73.7	50.5	56.3	17.7	1.3
100人～300人未満	1278	70.0	49.5	80.4	60.3	67.4	17.8	0.5
300人～1,000人未満	281	80.4	61.2	83.6	65.1	80.1	18.9	1.1
1,000人以上	86	90.7	70.9	86.0	70.9	86.0	24.4	0.0
＜配置転換の実施状況＞								
定期的に行う	899	83.2	65.2	84.3	57.5	83.0	18.9	0.0
定期的ではないが、行う	3066	61.8	42.0	74.5	54.3	56.5	17.5	1.4

※配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

図表 5-1-3 : 配置に関連して従業員の希望を反映するための制度 (複数回答、単位=%)

	n	制自 度己 申告	制社 度内 公募	制希 度望 聴取	そ の 他	度 ず 左 も れ 記 な の の い 制 い	無 回 答
計	3965	27.7	5.6	15.0	3.9	54.9	2.2
<正規従業員規模>							
100人未満	2227	20.4	3.9	13.6	3.5	63.0	2.5
100人～300人未満	1278	33.2	5.6	16.4	4.1	49.2	1.6
300人～1,000人未満	281	48.4	11.4	21.7	2.8	31.0	1.4
1,000人以上	86	64.0	30.2	11.6	9.3	16.3	0.0
<配置転換の実施状況>							
定期的に行う	899	42.2	9.6	21.4	5.0	36.0	0.7
定期的ではないが、行う	3066	23.5	4.5	13.1	3.6	60.4	2.6

※配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

1-2. 配置転換に伴う従業員の賃金の低下の有無

配置転換を行う企業について、配置転換に伴う従業員の賃金低下の有無を尋ねたところ、「ない」が66.6%を占める。「かなりある」は0.8%、「たまにある」が31.1%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「たまにある」とする割合が高くなっている。配置転換の実施状況別にみると、「定期的ではないが、行う」とする企業に比べ、「定期的に行う」とする企業のほうが、「たまにある」とする割合が高い(図表5-1-4)。

配置転換に伴って賃金が下がったことが「かなりある」「たまにある」と回答した企業を対象に、配置転換に伴い従業員の賃金が低下する主な場合について尋ねたところ、「資格等級や賃金の格付けがより低位の職務に就かせたため」とする割合が48.4%と最も高く、次いで、「一定年齢以上の高年齢者など通常の処遇パターン」が32.0%、「本人の疾病など個別の事情への対応」が24.2%などとなっている。配置転換の実施状況別にみると、「定期的ではないが、行う」とする企業に比べ、「定期的に行う」とする企業のほうが、「資格等級や賃金の格付けがより低位の職務に就かせたため」とする割合が高い(図表5-1-5)。

図表 5-1-4 : 配置転換に伴う従業員の賃金の低下の有無 (単位=%)

	n	か な り あ る	た ま に あ る	な い	無 回 答
計	3965	0.8	31.1	66.6	1.5
<正規従業員規模>					
100人未満	2227	0.7	26.0	71.6	1.8
100人～300人未満	1278	0.8	35.1	63.3	0.9
300人～1,000人未満	281	1.1	47.0	50.2	1.8
1,000人以上	86	2.3	58.1	39.5	0.0
<配置転換の実施状況>					
定期的に行う	899	1.4	37.4	60.7	0.4
定期的ではないが、行う	3066	0.6	29.3	68.3	1.8

※配置転換を行う企業（「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

図表 5-1-5：配置転換に伴い従業員の賃金が低下する主な場合（複数回答、単位＝％）

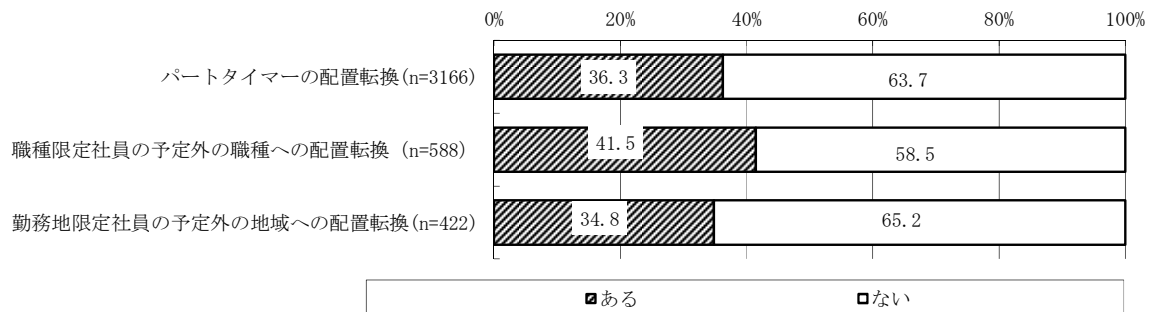
	n	パドの 一 タ 通 高 定 一 常 年 の 年 齢 処 者 以 上 に 上	た 務 よ め に 就 か け た	資 格 等 級 の 賃 金 が 低 下 し た	へ ど 本 の 個 人 対 別 の 疾 病 な し	そ の 他	無 回 答
計	1264	32.0	48.4	24.2	23.8	2.5	
<正規従業員規模>							
100人未満	593	31.0	45.4	20.7	24.3	2.5	
100人～300人未満	458	36.2	50.7	24.9	24.9	2.2	
300人～1,000人未満	135	27.4	50.4	34.8	19.3	3.7	
1,000人以上	52	25.0	57.7	32.7	23.1	0.0	
<配置転換の実施状況>							
定期的に行う	349	31.5	53.0	25.8	24.9	2.0	
定期的ではないが、行う	915	32.2	46.7	23.6	23.4	2.7	

※配置転換に伴って賃金が下がったことが「かなりある」「たまにある」と回答した企業を対象に集計。

1-3. 各種従業員の配置転換の状況

調査では、パートタイマーや職種限定社員、勤務地限定社員の配置転換について尋ねている。それぞれの就業形態がないとする企業及び無回答を除き集計すると、「パートタイマーの配置転換」がある企業は 36.3%、「職種限定社員の予定外の職種への配置転換」がある企業は 41.5%、「勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換」がある企業は 23.8%となっている（図表 5-1-6）。

図表 5-1-6：パートタイマー、職種限定社員、勤務地限定社員の配置転換



※配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に無回答を除き集計。パートタイマーについては、「パートタイマーがない」を除き集計。職種限定社員については、「職種限定社員がない」を除き集計。「勤務地限定社員」については、「勤務地限定社員がない」を除き集計。

1-4. 配置転換に伴う労働組合等への意見聴取や対象者本人への意向打診

(1) 配置転換実施に先立っての労働組合や従業員代表の意見聴取の有無

配置転換を行う企業について、配置転換を実施するに先立って労働組合や従業員代表の意見を聴くことがあるか尋ねたところ、「意見を聴くことはない」とする割合が 70.2%と最も高くなっている。「一定の場合は聴くことがある」が 16.6%、「必ず意見を聴く」が 11.5%である。正規従業員規模別にみると、「一定の場合は聴くことがある」とする割合は規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。配置転換の実施状況別にみると、「定期的に行う」とする企業に比べ、「定期的ではないが、行う」とする企業のほうが、「必ず意見を聴く」とする割合

が高い。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「一定の場合は聴くことがある」とする割合が高い（図表 5-1-7）。

どのような場合に意見を聴いているかについて、労働組合や従業員代表の意見を「一定の場合は聴くことがある」と回答した企業に尋ねたところ、「転居を伴うとき」が 53.9%と最も高く、次いで、「対象者が労働組合の役員であるとき」が 32.6%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、「転勤を伴うとき」とする割合が高い。配置転換の実施状況別にみると、「定期的に行う」とする企業に比べ、「定期的ではないが、行う」とする企業のほうが、「転勤を伴うとき」とする割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「対象者が労働組合の役員であるとき」とする割合は 60.3%となっている（図表 5-1-8）。

図表 5-1-7：配置転換を実施するに先立って労働組合や従業員代表の意見聴取の有無（単位＝％）

	n	を必 聴 ず く 意 見	るこ合 一 とは定 が聴の あく場	なく意 いこ見 とを は聴	無 回 答
計	3965	11.5	16.6	70.2	1.7
＜正規従業員規模＞					
100人未満	2227	13.7	14.6	69.6	2.1
100人～300人未満	1278	8.6	17.0	73.4	1.0
300人～1,000人未満	281	6.8	23.8	67.6	1.8
1,000人以上	86	7.0	36.0	57.0	0.0
＜配置転換の実施状況＞					
定期的に行う	899	8.9	18.2	72.6	0.2
定期的ではないが、行う	3066	12.2	16.1	69.5	2.2
＜労働組合の有無＞					
労働組合がある	1148	11.1	30.5	56.6	1.7
労働組合がない	2811	11.6	11.0	75.7	1.7

※配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

図表 5-1-8：労働組合や従業員代表への意見聴取を行う場合（複数回答、単位＝％）

	n	と転 居 を 伴 う	き員働対 で組象 あ合者 るのが と役労	よ置予限員 う転定定や と換外社勤 すをの員務 るし配に地	そ の 他	無 回 答
計	659	53.9	32.6	13.4	14.6	3.0
＜正規従業員規模＞						
100人未満	326	57.4	20.2	13.8	17.5	4.3
100人～300人未満	217	55.3	36.4	11.5	12.9	1.8
300人～1,000人未満	67	50.7	61.2	14.9	6.0	1.5
1,000人以上	31	16.1	74.2	22.6	9.7	0.0
＜配置転換の実施状況＞						
定期的に行う	164	46.3	47.0	14.0	12.8	2.4
定期的ではないが、行う	495	56.4	27.9	13.1	15.2	3.2
＜労働組合の有無＞						
労働組合がある	350	40.3	60.3	9.1	13.4	1.7
労働組合がない	308	69.2	1.3	18.2	15.9	4.5

※配置転換を実施するに先立って労働組合や従業員代表の意見を「一定の場合は聴くことがある」と回答した企業を対象に集計。

(2) 配置転換の発令に先立っての対象者本人への意向打診の有無

配置転換を発令するに先立って対象者本人に意向打診を行うかとの設問では、「意向打診を行う」割合が46.2%と最も高く、次いで、「一定の場合は聴くことがある」が33.8%であり、「事前の意向打診はしない」は18.5%となっている。これを正規従業員規模別にみると、「意向打診を行う」割合は規模が小さくなるほど高くなる一方で、「一定の場合は行うことがある」割合はおおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。配置転換の実施状況別にみると、「定期的に行う」とする企業に比べ、「定期的ではないが、行う」とする企業のほうが、「意向打診を行う」とする割合が高い（図表5-1-9）。

どのような場合に意向打診を行うかについて、「一定の場合は行うことがある」と回答した企業に尋ねたところ、「転居を伴うとき」が59.9%、「その他個人的な事情があるとき」が58.1%、「職種限定社員や勤務地限定社員に予定外の配置転換をしようとするとき」が28.4%となっている（図表5-1-10）。

配置転換を発令するに先立ち対象者本人に「意向打診を行う」と回答した企業、あるいは意向打診を「一定の場合は行うことがある」企業のなかで「職種限定社員や勤務地限定社員に予定外の配置転換をしようとするとき」と回答した企業について、ここ5年間において職種限定社員や勤務地限定社員が予定外の配置転換の変更を受け入れなかったことがあるかと尋ねたところ、「あった」としている企業が12.5%だった。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「あった」とする割合は高い（図表5-1-11）。

職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受け入れ拒否への対応状況は、「従来の配置を継続した」が65.3%であり、「結果的に退職した」は23.5%だった（図表5-1-12）。

図表5-1-9：配置転換を発令するに先立って対象者本人に意向打診の有無（単位＝％）

	n	意向打診を行う	一定の場合がある	は事前の意向打診	無回答
計	3965	46.2	33.8	18.5	1.6
<正規従業員規模>					
100人未満	2227	49.4	30.6	18.1	1.8
100人～300人未満	1278	44.8	36.8	17.5	0.9
300人～1,000人未満	281	35.9	42.3	19.6	2.1
1,000人以上	86	20.9	41.9	37.2	0.0
<配置転換の実施状況>					
定期的に行う	899	30.6	39.9	29.3	0.2
定期的ではないが、行う	3066	50.7	32.0	15.4	2.0

※配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」を対象に集計）

図表 5-1-10：対象者本人への意向打診を行う場合（複数回答、単位＝％）

	n	転居を伴うとき	す転に勤職 換予務種 る換を定地 とき外限定 しよの定社 う配社員 と置員や	事そ 情の が他 あ個 る人 と的 きな	そ の 他	無 回 答
計	1339	59.9	28.4	58.1	5.9	0.6
<正規従業員規模>						
100人未満	682	50.7	27.1	59.4	6.2	1.2
100人～300人未満	470	69.4	28.5	59.8	5.5	0.0
300人～1,000人未満	119	77.3	26.9	47.1	6.7	0.0
1,000人以上	36	55.6	47.2	58.3	5.6	0.0
<配置転換の実施状況>						
定期的に行う	359	61.3	29.2	57.1	5.3	0.3
定期的ではないが、行う	980	59.4	28.1	58.5	6.1	0.7

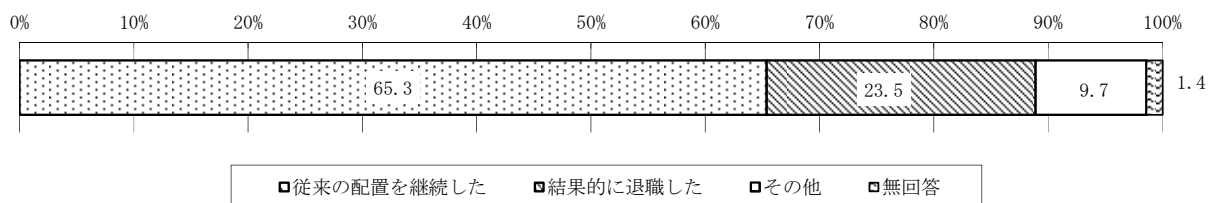
※配置転換を実施するに先立って対象者本人に意見を「一定の場合は行うことがある」と回答した企業を対象に集計。

図表 5-1-11：ここ5年間に於いて職種限定社員や勤務地限定社員が予定外の配置転換の変更を受け入れなかったことの有無（単位＝％）

	n	あ っ た	な か っ た	無 回 答
計	2210	12.5	79.6	7.9
<正規従業員規模>				
100人未満	1286	11.0	81.1	7.9
100人～300人未満	707	13.6	78.2	8.2
300人～1,000人未満	133	18.0	76.7	5.3
1,000人以上	35	25.7	60.0	14.3

※対象者本人に「意向打診を行う」と回答した企業、あるいは、意向打診を「一定の場合は行うことがある」企業の中で「職種限定社員や勤務地限定社員に予定外の配置転換をしようとするとき」と回答した企業を対象に集計。

図表 5-1-12：職種限定社員や勤務地限定社員が予定外の配置転換の変更を受け入れなかった場合の対処（n=277）



※ここ5年間に於いて職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の配置転換の変更の受入拒否が「あった」と回答した企業を対象に集計。

1-5. 転居を伴わない配置転換の対象者本人への通知時期

転居を伴わない配置転換の対象者本人への通知時期は、「1ヵ月より前」の割合が24.1%と最も高く、次いで、「4週間（1ヵ月）程度前」が22.2%、「2週間程度前」が20.1%、「1週間程度前」が16.7%などとなっている。正規従業員規模別にみると、「1ヵ月より前」は規模が小さくなるほど高い。その一方で、「2週間以内」（「実施の前日」「2～3日前」「1週間程度前」「2週間程度前」の合計）は規模が大きくなるほど高くなっている。配置転換の実施状況別にみると、「定期的ではないが、行う」とする企業に比べ、「定期的に行う」とする企業のほうが、「2週間以内」とする割合が高い（図表 5-1-13）。

図表 5-1-13：転居を伴わない配置転換の対象者本人への通知時期（単位＝％）

	n	実施の 前日	2 ～ 3 日前	1 週 間 程 度 前	2 週 間 程 度 前	3 週 間 程 度 前	4 月 ～ 1 カ 月 前	1 カ 月 よ り 前	無 回 答	2 週 間 以 内 計
計	3965	1.5	2.3	16.7	20.1	10.4	22.2	24.1	2.7	40.6
<正規従業員規模>										
100人未満	2227	1.6	2.2	15.4	17.6	10.4	22.9	26.7	3.2	36.8
100人～300人未満	1278	1.3	2.1	17.4	23.0	10.5	22.0	21.8	2.0	43.8
300人～1,000人未満	281	1.1	2.8	23.5	21.4	12.5	15.7	21.4	1.8	48.8
1,000人以上	86	4.7	4.7	20.9	33.7	4.7	24.4	5.8	1.2	64.0
<配置転換の実施状況>										
定期的に行う	899	2.1	2.6	25.8	23.8	10.5	17.9	15.5	1.9	54.3
定期的ではないが、行う	3066	1.4	2.2	14.0	18.9	10.4	23.5	26.6	3.0	36.5

※配置転換を行う企業（「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

2. 転居を伴う配置転換（転勤）の状況

2-1. 転居を伴う配置転換（転勤）の状況と規定の形式

配置転換を行う企業について、転居を伴う配置転換（「転勤」。以下同じ）はどのくらいあるかを尋ねたところ、「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」が22.7%、「明示的な制度はないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」が18.6%となっている。正規従業員規模別にみると、「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」の割合は、規模が大きくなるほど高い。国内事業所展開別にみると、事業所展開が全国に広がるほど、「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」の割合が高い（図表 5-2-1）。

転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」「明示的な制度はないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」と回答した企業。以下同じ）について、転勤のルールの規定形式を尋ねたところ、「就業規則」とする割合が70.4%で最も高く、次いで、「慣行であり特に文書の規程等はない」が19.3%、「労働協約」が8.2%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「就業規則」「労働協約」などの割合が高い。転勤の範囲別にみると、「就業規則」で規定している割合は、「ほとんどが転勤する」企業で最も高く、次いで、「転勤範囲は限られている」「転勤はほとんどない」の順となっている。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」で規定している企業は23.3%である（図表 5-2-2）。

図表 5-2-1：転勤の実施状況（単位＝％）

	n	るすと正 るん規 可ど従 能が業 性転員 が勤の あをほ	はを従は明 限す業な示 らる員いな れ者でが、制 てのも、転 い範勤正 る困勤規 で	な転 い勤 はほ とん ど	業転 所勤 はが ない 必要 な事	無 回 答
計	3965	22.7	18.6	20.6	36.1	2.0
<正規従業員規模>						
100人未満	2227	15.0	15.6	21.7	45.2	2.5
100人～300人未満	1278	28.5	22.2	21.1	27.3	0.9
300人～1,000人未満	281	47.0	23.5	13.9	14.2	1.4
1,000人以上	86	59.3	24.4	8.1	5.8	2.3
<国内事業展開>						
一事業所のみ	1103	5.6	5.3	15.5	71.3	2.4
地域的に展開	2099	24.1	21.6	24.8	27.5	2.0
全国的に展開	581	50.8	33.9	13.1	1.4	0.9

※配置転換を行う企業（「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計。

図表 5-2-2：転勤についてのルールの規定の形式（複数回答、単位＝％）

	n	就 業 規 則	労 働 協 約	労 使 協 定	規 程 そ の 他 の 社 内	慣 行 に 行 文 で あ り な い の 規	無 回 答
計	2454	70.4	8.2	3.2	15.7	19.3	2.0
<正規従業員規模>							
100人未満	1165	66.7	4.7	2.0	13.5	23.6	2.7
100人～300人未満	918	71.5	9.5	3.6	18.0	17.4	0.9
300人～1,000人未満	237	78.1	14.3	5.9	19.0	10.5	1.7
1,000人以上	79	88.6	25.3	8.9	10.1	7.6	1.3
<転勤の範囲>							
ほとんどが転勤する	899	78.6	9.6	4.2	15.7	14.3	0.6
転勤範囲が限られている	737	67.0	7.5	2.8	16.1	22.1	1.1
転勤はほとんどない	818	64.3	7.3	2.4	15.4	22.2	4.3
<労働組合の有無>							
労働組合がある	754	75.1	23.3	8.2	13.7	15.1	1.6
労働組合がない	1698	68.3	1.5	1.0	16.7	21.2	2.1
<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	586	76.1	26.1	9.7	13.3	14.7	1.2
労働組合のみあり	166	72.3	13.3	3.0	15.1	16.3	3.0
労使協議機関のみあり	566	71.2	1.4	1.1	16.4	18.4	2.5
いずれもない	1116	66.8	1.5	1.0	16.9	22.7	1.8

※転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計。

2-2. 転勤の通知時期と本人への意向打診

転勤の対象者本人への通知時期は、「1ヵ月より前」が42.2%と最も高く、次いで、「4週間（1ヵ月）程度前」が29.5%、「2週間程度前」が10.4%などとなっている。「2週間以内」（「実施の前日」「2～3日前」「1週間程度前」「2週間程度前」の合計）の割合は、規模が大きくなるほど高い。転勤の範囲別にみると、「転勤はほとんどない」「転勤範囲は限られている」とする企業に比べ、「ほとんどが転勤する」企業のほうが、「2週間以内」とする割合が高い（図表 5-2-3）。

転勤の対象者選定に当たって考慮する事情については、「本人の健康状態」をあげる割合が66.5%と最も高く、次いで「親等の介護」が60.9%、「単身赴任となること」が50.6%、「子供の教育」が46.2%、「配偶者の勤務」が36.0%、「自宅の購入」が25.2%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「本人の健康状態」「親等の介護」の割合がおおむね高くなる。一方、規模が小さくなるほど「子供の教育」「配偶者の勤務」「自宅の購入」の割合が高い。転勤の範囲別にみると、「ほとんどが転勤する」企業で、「子供の教育」「配偶者の勤務」「自宅の購入」などの割合が最も低くなっている（図表5-2-4）。

転勤の実施に先立つ本人への意向打診の有無については、「必ず行う」とする割合が64.1%と最も高く、「行う場合もある」が23.0%であり、「行わない」は8.8%となっている。これを正規従業員規模別にみると、「必ず行う」とする割合は規模が小さくなるほど高い。転勤の範囲別にみると、「ほとんどが転勤する」企業で、「必ず行う」とする割合が最も低い（図表5-2-5）。

次に、転勤を実施するに先立って本人の意向打診を「必ず行う」「行う場合もある」と回答した企業について、本人の意向をどのくらい尊重するかを尋ねたところ、「原則として同意を得る」とする割合が75.6%と最も高く、次いで「条件などできる配慮は行うが、同意が得られなくても転勤させる」が14.7%、「通知に重点があり意向は参考程度」が5.8%となっている。これを正規従業員規模別にみると、「原則として同意を得る」とする割合は、規模が小さくなるほど高くなる一方で、規模が大きくなるほど「条件などできる配慮は行うが、同意が得られなくても転勤させる」とする割合は高くなる。転勤の範囲別にみると、「原則として同意を得る」とする割合は、「ほとんどが転勤する」で最も低い（図表5-2-6）。

図表5-2-3：転勤対象者本人への通知時期（単位＝％）

	n	実施の 前日	2 ～ 3 日前	1 週 間 程 度 前	2 週 間 程 度 前	3 週 間 程 度 前	月4 週 程 度 （ 前1 カ	1 カ 月 よ り 前	無 回 答	2 週 間 以 内	1 カ 月 以 上 前
計	2454	0.6	0.7	5.9	10.4	8.4	29.5	42.2	2.4	17.6	71.7
<正規従業員規模>											
100人未満	1165	0.4	0.6	5.0	8.1	8.3	29.9	44.0	3.7	14.1	73.9
100人～300人未満	918	0.5	0.5	6.4	10.8	8.0	28.8	43.6	1.4	18.2	72.4
300人～1,000人未満	237	1.3	0.8	7.2	12.2	10.5	31.2	35.9	0.8	21.5	67.1
1,000人以上	79	1.3	2.5	12.7	25.3	6.3	26.6	25.3	0.0	41.8	51.9
<転勤の範囲>											
ほとんどが転勤する	899	0.8	0.9	8.1	14.6	9.5	28.9	36.6	0.7	24.4	65.5
転勤範囲が限られている	737	0.3	0.5	4.1	8.5	7.6	33.5	45.2	0.3	13.4	78.7
転勤はほとんどない	818	0.6	0.5	5.3	7.3	7.9	26.4	45.7	6.2	13.7	72.1

※転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」）を対象に集計。「2週間以内」は「実施の前日」「2～3日前」「1週間程度前」「2週間程度前」の合計。「1ヵ月以上前」は「4週間（1ヵ月）程度前」「1ヵ月より前」の合計。

図表 5-2-4：転勤の対象者選定に当たって考量する事項（複数回答、単位＝％）

	n	子供の教育	親等の介護	務配偶者の勤	状態人の健康	自宅の購入	な単なる身赴任と	その他	無回答
計	2454	46.2	60.9	36.0	66.5	25.2	50.6	5.9	7.7
＜正規従業員規模＞									
100人未満	1165	47.4	58.1	38.6	64.0	26.4	48.7	6.9	9.6
100人～300人未満	918	47.4	63.9	36.7	68.5	26.1	54.6	5.1	5.1
300人～1,000人未満	237	42.6	65.4	28.3	73.4	21.9	52.3	3.0	5.5
1,000人以上	79	30.4	65.8	20.3	72.2	11.4	39.2	5.1	10.1
＜転勤の範囲＞									
ほとんどが転勤する	899	41.3	60.7	29.3	67.2	20.7	48.7	4.2	7.8
転勤範囲が限られている	737	50.5	64.5	38.8	67.7	27.4	58.1	5.3	4.3
転勤はほとんどない	818	47.7	57.9	40.8	64.5	28.1	46.0	8.2	10.8

※転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計。

図表 5-2-5：転勤の実施に先立っての対象者本人への意向打診の有無（単位＝％）

	n	必ず行う	も行う場合	行わない	無回答
計	2454	64.1	23.0	8.8	4.0
＜正規従業員規模＞					
100人未満	1165	68.2	19.1	6.4	6.3
100人～300人未満	918	64.9	24.7	8.3	2.1
300人～1,000人未満	237	54.4	29.5	15.2	0.8
1,000人以上	79	36.7	35.4	24.1	3.8
＜転勤の範囲＞					
ほとんどが転勤する	899	55.8	26.8	14.9	2.4
転勤範囲が限られている	737	70.0	22.4	5.6	2.0
転勤はほとんどない	818	68.0	19.4	5.0	7.6

※転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計。

図表 5-2-6：転勤をめぐる本人の意向の尊重の程度（単位＝％）

	n	得原る則として同意を	転が慮得はさらに行なうが、きても意配	あ意通る向知はに参考程が度あり	無回答
計	2139	75.6	14.7	5.8	3.9
＜正規従業員規模＞					
100人未満	1017	78.9	12.0	5.3	3.8
100人～300人未満	823	75.3	16.0	5.0	3.6
300人～1,000人未満	199	67.3	18.6	9.0	5.0
1,000人以上	57	59.6	29.8	8.8	1.8
＜転勤の範囲＞					
ほとんどが転勤する	743	69.6	19.4	7.9	3.1
転勤範囲が限られている	681	76.5	14.4	5.0	4.1
転勤はほとんどない	715	81.0	10.2	4.2	4.6

※転勤実施に先立って本人に意向打診を行う企業（「必ず行う」「行う場合もある」）を対象に集計。

2-3. ここ5年間における転勤をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

ここ5年間において、転勤をめぐる個別の従業員との間で紛争が起きたことがあったかについては、「あった」としているのが4.5%だった。正規従業員規模別にみると、規模が大

きくなるほど「あった」とする割合は高い。転勤の範囲別にみると、「あった」とする割合は、「ほとんどが転勤する」企業で最も高く、次いで、「転勤範囲は限られている」「転勤はほとんどない」の順となっている（図表 5-2-7）。

紛争が「あった」としている企業についてどのように解決したかをみると、「本人との話し合いで解決」とする割合が 89.2%と最も高い。「労働組合との話し合いを通じて解決」も 11.7%ある。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「労働組合との話し合いを通じて解決」とする割合は 24.4%となっている（図表 5-2-8）。

図表 5-2-7：ここ 5 年間ににおける転勤をめぐる個別労働関係紛争の有無（単位＝％）

	n	あ つ た	な か つ た	無 回 答
計	2454	4.5	93.9	1.6
<正規従業員規模>				
100人未満	1165	3.1	94.3	2.6
100人～300人未満	918	5.0	94.1	0.9
300人～1,000人未満	237	7.6	92.4	0.0
1,000人以上	79	13.9	86.1	0.0
<転勤の範囲>				
ほとんどが転勤する	899	8.1	91.8	0.1
転勤範囲が限られている	737	3.8	95.8	0.4
転勤はほとんどない	818	1.2	94.5	4.3

※転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計。

図表 5-2-8：転勤対象者本人への通知時期（複数回答、単位＝％）

	n	い 本 で 人 解 と 決 の 話 合	て 話 合 決 い 組 を 合 通 と じ の	理 社 機 内 関 の で 苦 解 情 決 処	決 外 機 部 関 の で 紛 争 解 決	解 決 審 判 制 で	む （ 裁 判 で 解 決 を 含 む	そ の 他	な 解 決 で き て い	無 回 答
計	111	89.2	11.7	1.8	0.9	0.9	3.6	2.7	2.7	0.0
<正規従業員規模>										
100人未満	36	86.1	8.3	0.0	0.0	0.0	2.8	2.8	2.8	0.0
100人～300人未満	46	87.0	10.9	2.2	2.2	0.0	2.2	4.3	4.3	0.0
300人以上	29	96.6	17.2	3.4	0.0	3.4	6.9	0.0	0.0	0.0
<転勤の範囲>										
ほとんどが転勤する	73	91.8	9.6	2.7	1.4	1.4	2.7	2.7	2.7	0.0
転勤範囲が限られている	28	82.1	10.7	0.0	0.0	0.0	7.1	3.6	3.6	0.0
転勤はほとんどない	10	90.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<労働組合の有無>										
労働組合がある	45	91.1	24.4	2.2	0.0	2.2	4.4	0.0	4.4	0.0
労働組合がない	66	87.9	3.0	1.5	1.5	0.0	3.0	4.5	1.5	0.0

※ここ5年間で、転勤をめぐる個別労働関係紛争が「あった」企業を対象に集計。

3. 出向

3-1. 出向の状況

出向に関して、企業がどのような立場にあるかについては、「他社に出向を出す側である」が 9.7%、「両方あるが、送り出しの方が多い」が 11.3%、「両方があるが、受け入れの方が多い」が 13.2%、「他社から出向を受け入れる側である」が 12.3%となっており、「出向とはほ

とんど関係がない」と回答した企業割合は50.4%となっている。これを正規従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど「出向とはほとんど関係がない」とする割合が低くなる。また、規模が大きくなるほど、「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」などの割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど、「他社から出向を受け入れる側である」とする割合が高い（図表5-3-1）。

「出向にかかわっている企業」（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方がるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」の合計。以下同じ）について、出向の相手先企業の位置付けを尋ねたところ、「その他のグループ企業又は系列企業」とする企業割合が61.7%と最も高く、「従業員の採用を一括して行っているグループ企業」の17.8%と合わせて8割弱で、グループ企業が「出向」の相手先となっている。そのほか、「取引先」「グループ外・系列外企業」を相手先としているのは、それぞれ11.7%、3.7%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、出向の相手先企業が「その他のグループ企業又は系列企業」の割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「従業員の採用を一括して行っているグループ企業」「取引先」などの割合が高くなる（図表5-3-2）。

図表5-3-1：出向の実施状況（単位＝％）

	n	出他 す社 側 に 出 あ 向 を	が送 多 り 方 い 出 あ し る の が 方	が受 多 け 方 い 入 れ る の が 方	側を他 で受社 あけか る入ら れ出向	いん ど向 と関 係は がほ など	無 回 答
計	5792	9.7	11.3	13.2	12.3	50.4	3.0
＜正規従業員規模＞							
100人未満	3675	8.5	7.4	10.0	12.7	58.2	3.3
100人～300人未満	1568	11.9	15.1	18.4	12.4	40.0	2.2
300人～1,000人未満	316	12.7	28.5	24.1	9.8	23.4	1.6
1,000人以上	89	13.5	51.7	21.3	3.4	10.1	0.0

図表5-3-2：出向の相手先企業の種類（単位＝％）

	n	グ 括 従 ル し 業 員 の 採 用 を 一 括 し て 行 っ て い る グ ル ー プ 企 業	企 所 業 の 他 の 系 列 企 業	取 引 先	外 グ ル ー プ 外 ・ 系 列	そ の 他	無 回 答
計	2699	17.8	61.7	11.7	3.7	4.6	0.5
＜正規従業員規模＞							
100人未満	1414	18.5	58.1	13.2	4.0	5.6	0.7
100人～300人未満	907	17.1	64.6	11.2	3.7	3.0	0.3
300人～1,000人未満	237	16.0	69.6	7.6	2.5	4.2	0.0
1,000人以上	80	8.8	78.8	5.0	0.0	7.5	0.0
＜出向での立場＞							
他社に出向を出す側である	564	20.4	48.8	19.3	5.9	5.3	0.4
両方あるが、送り出しの方が多い	655	17.6	68.1	9.0	3.5	1.1	0.8
両方あるが、受け入れの方が多い	766	16.3	71.4	5.9	2.7	3.3	0.4
他社から出向を受け入れる側である	714	17.6	55.6	14.3	3.1	8.8	0.6

※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計。

3-2. 出向元企業と出向先企業の出向契約について

出向契約がどのような形で締結されているかについては、「出向の都度出向契約を文書で交わしている」が 43.1%、「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」が 40.2%となっている。「文書で企業間の出向契約を交わしている企業」（「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」と「出向の都度出向契約を文書で交わしている」の合計。以下同じ）の割合は 83.3%である。一方、「特に文書までは作成していない」とする割合は 15.3%となっている。正規従業員規模別にみると、「文書で企業間の出向契約を交わしている企業」の割合は、規模が大きくなるほど高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「文書で企業間の出向契約を交わしている企業」の割合は、「取引先」「グループ外・系列外企業」で高い。「特に文書までは作成していない」の割合は、「従業員の採用を一括して行っているグループ企業」で最も高くなっている（図表 5-3-3）。

文書で企業間の出向契約を交わしている企業に対して、契約で定めている事項について尋ねた設問では、「賃金等の労務コストの負担者、負担割合」とする割合が 88.5%と最も高く、次いで「出向期間」が 76.5%、「福利厚生」が 49.6%、「適用される退職金」が 30.5%、「懲戒権者」が 18.7%などとなっている。正規従業員規模別にみると、いずれも規模が大きくなるほどおおむね高くなる。出向の相手先企業の種類別にみると、「出向期間」の割合は「取引先」で最も高い（図表 5-3-4）。

図表 5-3-3：出向元と出向先企業間の出向契約の形（単位＝％）

	n	わ約関一 しをす定 て文の い書出期 るで向間 交契に	るで向出 交契向 わ約の しを都 て度 い書出	なは特 い作に 成文 し書 てま いで	無 回 答	企交の文 業わ出書 し出で て契企 い約業 るを間
計	2699	40.2	43.1	15.3	1.4	83.3
＜正規従業員規模＞						
100人未満	1414	39.8	41.2	17.5	1.5	81.0
100人～300人未満	907	39.4	45.8	13.6	1.3	85.2
300人～1,000人未満	237	44.3	43.5	11.8	0.4	87.8
1,000人以上	80	42.5	50.0	5.0	2.5	92.5
＜出向での立場＞						
他社に出向を出す側である	564	38.5	34.4	25.7	1.4	72.9
両方あるが、送り出しの方が多い	655	39.1	46.1	13.9	0.9	85.2
両方あるが、受け入れの方が多い	766	41.9	48.2	9.4	0.5	90.1
他社から出向を受け入れる側である	714	40.9	41.7	14.6	2.8	82.6
＜出向の相手先企業の種類＞						
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	481	33.7	36.0	28.1	2.3	69.6
その他のグループ企業又は系列企業	1665	38.9	46.0	13.9	1.1	84.9
取引先	315	50.8	42.5	5.4	1.3	93.3
グループ外・系列外企業	99	48.5	41.4	9.1	1.0	89.9
その他	125	51.2	35.2	12.8	0.8	86.4

※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計。「文書で企業間の出向契約を交わしている企業」は「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」「出向の都度出向契約を文書で交わしている」の合計。

図表 5-3-4：企業間の出向契約で定められている事項（複数回答、単位＝％）

	n	出向期間	負担割合 労働者の負担	賃金等 の労働	退職金 される	懲戒権者	福利厚生	その他	無回答
計	2249	76.5	88.5	30.5	18.7	49.6	7.1	1.4	
<正規従業員規模>									
100人未満	1145	74.8	88.1	26.4	15.5	46.5	6.9	1.7	
100人～300人未満	772	77.1	88.2	33.4	21.5	52.6	7.4	1.2	
300人～1,000人未満	208	79.8	91.3	37.0	21.2	56.3	6.7	1.0	
1,000人以上	74	79.7	94.6	47.3	29.7	58.1	9.5	0.0	
<出向での立場>									
他社に出向を出す側である	411	82.0	82.7	23.1	14.6	42.6	6.6	1.2	
両方あるが、送り出しの方が多い	558	80.1	91.2	34.2	22.4	55.7	8.2	1.3	
両方あるが、受け入れの方が多い	690	77.1	90.7	34.6	21.2	53.6	8.1	1.2	
他社から出向を受け入れる側である	590	68.6	87.3	27.1	15.1	43.9	5.3	1.9	
<出向の相手先企業の種類>									
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	335	69.0	83.6	36.1	19.4	48.4	8.1	1.8	
その他のグループ企業又は系列企業	1414	74.7	90.6	32.3	18.2	50.6	7.1	1.3	
取引先	294	90.5	86.4	19.0	19.7	44.9	5.4	0.7	
グループ外・系列外企業	89	79.8	86.5	23.6	18.0	55.1	5.6	2.2	
その他	108	83.3	82.4	25.9	22.2	48.1	9.3	2.8	

※文書で企業間の出向契約を交わしている企業（「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」「出向の都度出向契約を文書で交わしている」）を対象に集計。

3-3. 出向期間の定め

出向の期間をあらかじめ定めているかについては、「ケースでまちまちで一概にいけない」が34.3%、「定めている」が34.1%、「定めていない」が30.0%となっている。正規従業員規模別にみると、「定めている」「ケースでまちまちであり一概にいけない」の割合は規模が大きくなるほど高い一方で、「定めていない」の割合は規模が小さくなるほど高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「定めている」とする割合は、「取引先」「その他」「グループ外・系列外企業」で高くなっている（図表 5-3-5）。

出向期間を「定めている」「ケースでまちまちであり一概にいけない」と回答した企業を対象に、あらかじめ定めた出向期間を出向者に知らせているか尋ねたところ、「知らせている」が71.2%と最も高い。出向期間の定めの有無別にみると、「定めている」とする企業の93.7%が「知らせている」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「知らせることも、知らせないこともあり一概にいけない」とする割合が高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「知らせている」とする割合は、「取引先」「その他」「グループ外・系列外企業」で高くなっている（図表 5-3-6）。

出向期間はどのくらいのことが多いかを尋ねたところ、「ケースでまちまちであり一概にいけない」とする割合が50.7%と最も高い（図表 5-3-7）。そこで、「ケースでまちまちであり一概にいけない」及び無回答を除き集計したところ、具体的な期間では「3年程度」が37.8%と最も高く、次いで「2年程度」が25.9%、「1年程度」が17.4%などとなっている。正規従業員規模別にみると、「1年以内」（「数ヵ月程度」「1年程度」の合計）の割合は、規模が小さくなるほど高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「1年以内」とする割合は、「取引先」「グループ外・系列外企業」で他よりも高くなっている（図表 5-3-8）。

図表 5-3-5 : 出向期間の定め (単位=%)

	n	定 め て い る	概 ま に い え な い	ケ ー ス で あ り ま ち	定 め て い な い	無 回 答
計	2699	34.1	34.3	30.0	1.5	
<正規従業員規模>						
100人未満	1414	31.3	32.3	35.1	1.3	
100人～300人未満	907	36.9	35.7	25.8	1.5	
300人～1,000人未満	237	38.8	37.1	22.4	1.7	
1,000人以上	80	41.3	47.5	11.3	0.0	
<出向での立場>						
他社に出向を出す側である	564	32.4	35.1	31.7	0.7	
両方あるが、送り出しの方が多い	655	36.9	39.8	22.4	0.8	
両方あるが、受け入れの方が多い	766	37.6	37.7	24.0	0.7	
他社から出向を受け入れる側である	714	29.1	24.9	42.2	3.8	
<出向の相手先企業の種類>						
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	481	24.7	31.2	42.6	1.5	
その他のグループ企業又は系列企業	1665	32.4	36.8	29.7	1.1	
取引先	315	48.9	33.0	16.8	1.3	
グループ外・系列外企業	99	45.5	29.3	21.2	4.0	
その他	125	48.8	20.8	28.0	2.4	

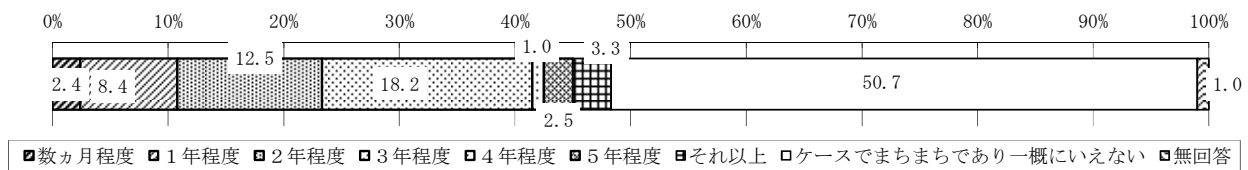
※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計。

図表 5-3-6 : 出向期間の出向者への通知 (単位=%)

	n	知 ら せ て い る	こ も い え な い 一 概 い	知 ら せ て い な い	無 回 答
計	1847	71.2	17.8	3.5	7.5
<出向期間の定めの有無>					
定めている	921	93.7	2.4	0.9	3.0
ケースでまちまちであり一概にいない	926	48.8	33.2	6.2	11.9
<正規従業員規模>					
100人未満	899	71.0	17.0	3.3	8.7
100人～300人未満	659	72.8	17.1	4.1	5.9
300人～1,000人未満	180	72.8	18.3	1.7	7.2
1,000人以上	71	60.6	28.2	5.6	5.6
<出向での立場>					
他社に出向を出す側である	381	73.8	16.0	2.6	7.6
両方あるが、送り出しの方が多い	503	69.8	20.3	4.6	5.4
両方あるが、受け入れの方が多い	577	71.8	17.5	3.5	7.3
他社から出向を受け入れる側である	386	69.7	16.8	3.1	10.4
<出向の相手先企業の種類>					
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	269	66.2	18.6	3.7	11.5
その他のグループ企業又は系列企業	1152	68.4	20.6	4.3	6.8
取引先	258	84.9	7.0	0.8	7.4
グループ外・系列外企業	74	78.4	14.9	1.4	5.4
その他	87	79.3	11.5	3.4	5.7

※出向期間を「定めている」「ケースでまちまちであり一概にいない」と回答した企業を対象に集計。

図表 5-3-7：出向期間の長さ (n=2699)



※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計。

図表 5-3-8：出向期間の長さ（単位＝％）

	n	数 カ 月 程 度	1 年 程 度	2 年 程 度	3 年 程 度	4 年 程 度	5 年 程 度	そ れ 以 上	1 年 以 内
計	1,303	4.9	17.4	25.9	37.8	2.0	5.2	6.8	22.3
<正規従業員規模>									
100人未満	627	7.2	18.7	20.9	37.5	2.1	4.8	8.9	25.8
100人～300人未満	472	3.2	18.2	29.4	36.4	2.3	5.1	5.3	21.4
300人～1,000人未満	132	3.0	13.6	34.1	39.4	0.8	5.3	3.8	16.7
1,000人以上	42	0.0	9.5	35.7	50.0	0.0	4.8	0.0	9.5
<出向での立場>									
他社に出向を出す側である	270	9.3	22.6	24.1	29.3	0.4	6.3	8.1	31.9
両方あるが、送り出しの方が多い	331	4.5	17.8	24.8	42.3	0.3	5.4	4.8	22.4
両方あるが、受け入れの方が多い	389	4.4	14.7	32.4	39.3	2.1	4.1	3.1	19.0
他社から出向を受け入れる側である	313	2.2	16.0	20.8	38.3	5.1	5.4	12.1	18.2
<出向の相手先企業の種類>									
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	202	3.0	12.9	17.8	41.6	1.5	10.9	12.4	15.8
その他のグループ企業又は系列企業	779	3.3	13.7	28.0	42.2	2.3	4.6	5.8	17.1
取引先	194	11.9	38.1	28.4	14.9	0.5	0.5	5.7	50.0
グループ外・系列外企業	54	14.8	20.4	25.9	25.9	1.9	5.6	5.6	35.2
その他	67	1.5	13.4	22.4	49.3	4.5	4.5	4.5	14.9

※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に「ケースでまちまちであり一概にいえぬ」及び無回答を除き集計。

3-4. 出向者の賃金

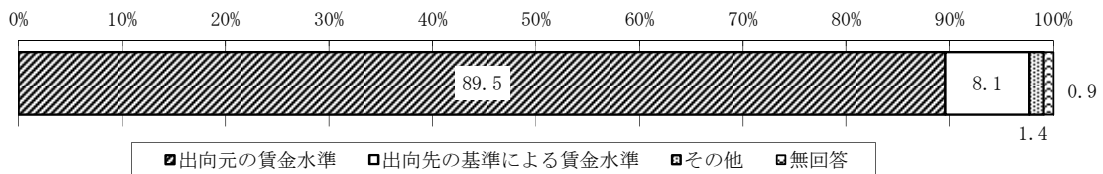
(1) 出向者の労務コストの負担について

出向にかかわっている企業について、出向者の労務コストの負担方法を尋ねたところ、「出向元は負担せず、出向先がほぼ全額負担する」とする割合が 42.2%と最も高く、次いで「ほとんど全額を出向元が負担する」とする割合が 23.1%で、「一定の割合を定めて出向元が負担する」が 16.8%、「出向元の賃金水準が出向先を上回る部分程度を出向元が負担する」は 9.6%、「年金など社会保険料の事業主負担分程度を出向元が負担する」は 5.0%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、「出向元はほとんど負担せず、出向先がほぼ全額を負担する」「出向元の賃金水準が出向先を上回る部分程度を出向元が負担する」の割合が高くなる。

出向の立場別にみると、出向を出す側であるほど、「ほとんど全額を出向元が負担する」とする割合が高まる一方で、出向を受け入れる側であるほど、「一定の割合を定めて出向元が負担する」「出向元の賃金水準が出向先を上回る部分程度を出向元が負担する」の割合が高く

図表 5-3-10：出向者の賃金水準 (n=2699)



※出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計。

図表 5-3-11：出向元の賃金水準の方が高い場合の出向元の負担の有無（単位＝％）

	n	額手出 負（向 担企元 す業（ るが出 全し	部手出 負（向 担企元 す業（ るが出 一し	額手出 負（向 担企先 す業（ るが受 全け	無 回 答
計	2416	30.6	21.4	40.3	7.7
＜正規従業員規模＞					
100人未満	1255	33.3	21.6	37.5	7.6
100人～300人未満	820	27.4	20.5	44.0	8.0
300人～1,000人未満	211	29.9	22.3	41.2	6.6
1,000人以上	77	24.7	23.4	41.6	10.4
＜出向での立場＞					
他社に出向を出す側である	494	42.9	15.4	32.0	9.7
両方あるが、送り出しの方が多い	607	33.9	15.7	43.0	7.4
両方あるが、受け入れの方が多い	691	25.6	22.9	45.0	6.5
他社から出向を受け入れる側である	624	23.2	30.0	38.9	7.9
＜出向の相手先企業の種類＞					
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	425	29.4	19.1	42.6	8.9
その他のグループ企業又は系列企業	1514	26.3	21.7	45.2	6.7
取引先	277	48.4	25.6	19.1	6.9
グループ外・系列外企業	84	41.7	17.9	32.1	8.3
その他	104	42.3	17.3	24.0	16.3

※出向者の賃金の水準について「出向元の賃金水準」で決めていると回答した企業を対象に集計。

3-5. 出向の目的と措置

出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」の合計。以下同じ）に、出向の目的を尋ねたところ、「グループ企業の人材不足の補充」のためとする企業割合が 60.4%と最も高く、次いで、「出向先の経営・技術指導」（40.7%）、「企業グループの結束力の強化」（31.1%）、「本人の経営管理能力の向上」（24.8%）などとなっている。正規従業員規模別にみると、「雇用調整のため」を除き、いずれの目的もおおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向にある（図表 5-3-12）。

出向に際し、出向者に対してどのような措置を講じるかを尋ねたところ、「出向中の労働条件等の説明」をあげる割合が 81.1%と最も高く、次いで「出向の目的、予定期間等の説明」が 75.9%、「出向先企業に関する情報提供」が 70.1%などとなっている。出向の相手先企業の種類別にみると、「出向元への復帰に関する説明」の割合は、「取引先」「グループ外・系列外企業」などグループ外の企業で高くなっている（図表 5-3-13）。

図表 5-3-12：出向の目的（複数回答、単位＝％）

	n	本人の 向上 経営 管理 能	術出 指 導 先 の 経 営 ・ 技	営分 ・社 ・化 ・術 ・技 術 に 伴 う 経 験	術具 上 の 問 題 解 決 ・ 技	東企 力業 の強 化 グ ル ー プ の 結	材グ 不ル 足グ のル 補プ 充企 の業 の 人	応ポ ス ト 不 足 へ の 対	の定 確年 保後 の 雇 用 機 会	雇 用 調 整 の た め	そ の 他	無 回 答
計	1985	24.8	40.7	7.4	22.5	31.1	60.4	14.3	9.9	11.3	7.3	3.2
＜正規従業員規模＞												
100人未満	948	18.5	33.2	6.6	19.8	28.5	60.4	13.8	8.0	11.8	7.6	3.5
100人～300人未満	712	26.7	44.1	6.6	24.3	32.3	60.4	14.2	10.3	11.4	7.7	2.8
300人～1,000人未満	206	35.4	51.0	8.7	25.7	35.9	59.7	15.5	10.7	10.2	5.8	3.4
1,000人以上	77	54.5	68.8	19.5	29.9	41.6	67.5	20.8	27.3	10.4	3.9	0.0
＜出向での立場＞												
他社に出向を出す側である	564	18.8	41.3	6.0	21.3	24.1	55.3	13.3	9.6	11.3	8.3	2.3
両方あるが、送り出しの方が多い	655	26.9	44.9	10.4	24.4	34.8	68.1	15.9	12.1	14.0	6.0	1.8
両方あるが、受け入れの方が多い	766	27.5	36.6	5.7	21.8	33.2	57.4	13.7	8.2	9.0	7.7	5.0
＜出向の相手先企業の種類＞												
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	355	23.1	37.5	12.7	22.5	33.0	75.2	18.3	11.3	12.7	3.1	3.9
その他のグループ企業又は系列企業	1268	26.2	42.3	7.1	23.3	35.7	65.8	14.4	11.0	10.7	5.8	2.5
取引先	213	17.4	38.5	2.3	20.7	13.6	25.4	7.0	3.3	12.7	16.9	4.7
グループ外・系列外企業	77	19.5	44.2	5.2	24.7	16.9	28.6	10.4	9.1	14.3	10.4	6.5
その他	62	38.7	29.0	1.6	9.7	4.8	22.6	17.7	3.2	6.5	25.8	1.6

※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-3-13：出向時の出向者に対する措置（複数回答、単位＝％）

	n	出 向 先 情 報 提 供 に 関	修 仕 出 や 事 向 訓 に 先 練 関 す 業 の 研	定 出 期 向 間 の 等 目 的 、 説 明 予	件 出 向 等 の 中 説 明 の 明 確 な 説 明 条	に 出 向 先 元 へ の 復 帰 の 説 明	そ の 他	無 回 答
計	1985	70.1	32.8	75.9	81.1	38.1	2.3	4.1
＜正規従業員規模＞								
100人未満	948	69.0	32.5	72.8	78.7	36.6	2.3	4.5
100人～300人未満	712	72.5	36.0	79.5	84.4	40.2	2.8	3.4
300人～1,000人未満	206	70.4	27.7	75.2	81.1	40.8	1.5	4.4
1,000人以上	77	70.1	22.1	81.8	84.4	35.1	0.0	2.6
＜出向での立場＞								
他社に出向を出す側である	564	71.3	37.8	72.7	78.4	38.8	2.3	3.0
両方あるが、送り出しの方が多い	655	68.5	28.9	76.5	82.4	36.3	3.1	2.7
両方あるが、受け入れの方が多い	766	70.6	32.5	77.7	81.9	39.2	1.6	6.0
＜出向の相手先企業の種類＞								
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	355	59.4	32.7	68.5	71.8	30.1	3.1	5.1
その他のグループ企業又は系列企業	1268	72.6	31.7	76.5	84.1	38.0	2.3	3.5
取引先	213	73.2	39.0	82.6	82.6	47.4	1.4	4.7
グループ外・系列外企業	77	68.8	40.3	75.3	77.9	49.4	2.6	6.5
その他	62	74.2	24.2	82.3	71.0	43.5	0.0	3.2

※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

3-6. 出向の規定

出向者を送り出している企業に対して、出向のルールがどこで決まっているかを尋ねたところ、「就業規則」とする割合が61.7%と最も高く、次いで「特に文書の規程はない」が21.2%、「その他の社内規程」が19.0%、「労働協約」が8.8%などとなっている。

正規従業員規模別でみると、規模が小さくなるほど「特に文書の規程はない」とする割合

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」で規定しているのは21.4%である（図表5-3-14）。

「就業規則」「労働協約」「労使協定」「その他の社内規程」のいずれかを選択した企業を対象に、どんな事項が定められているのかを尋ねたところ、「必要な場合出向させる旨」とする割合が83.9%と最も高く、次いで「出向中の労働条件」が46.0%、「出向期間」が32.9%、「復帰に関する取扱い」が28.4%などとなっている（図表5-3-15）。

図表5-3-14：出向についての規則の規定の形式（複数回答、単位＝%）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	社内の規程の	なの特 い規に 程文 は書	無回答
計	1985	61.7	8.8	4.5	19.0	21.2	3.7
＜正規従業員規模＞							
100人未満	948	57.7	5.0	3.9	15.6	26.3	3.7
100人～300人未満	712	63.2	8.1	4.8	22.2	19.0	3.5
300人～1,000人未満	206	70.9	18.4	4.9	20.4	13.6	3.4
1,000人以上	77	77.9	37.7	10.4	24.7	2.6	1.3
＜出向での立場＞							
他社に出向を出す側である	564	56.4	6.2	4.1	18.3	27.7	1.6
両方あるが、送り出しの方が多い	655	64.6	10.8	4.1	20.3	18.9	3.1
両方あるが、受け入れの方が多い	766	63.2	8.9	5.1	18.4	18.4	5.7
＜労働組合の有無＞							
労働組合がある	714	65.5	21.4	8.4	21.6	14.8	3.6
労働組合がない	1267	59.7	1.7	2.3	17.6	24.7	3.6
＜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	561	66.3	23.5	9.4	21.2	15.0	2.9
労働組合のみあり	149	63.1	12.1	4.0	23.5	14.8	6.7
労使協議機関のみあり	441	60.3	1.4	2.5	17.7	24.7	3.2
いずれもない	818	59.5	1.8	2.2	17.6	24.6	3.8

※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表5-3-15：出向の規定で定められている事項（複数回答、単位＝%）

	n	せ合必 る出要 旨向な さ場	出 向 期 間	業出 向 先 企	労出 働向 条中 件の	いす復 る帰 取に 扱関	無回答
計	1491	83.9	32.9	21.7	46.0	28.4	5.6
＜正規従業員規模＞							
100人未満	664	80.6	29.7	22.4	44.3	22.9	7.4
100人～300人未満	552	87.3	35.3	22.8	48.7	32.2	3.1
300人～1,000人未満	171	84.2	35.1	19.3	43.9	33.3	6.4
1,000人以上	74	90.5	40.5	8.1	47.3	37.8	5.4
＜出向での立場＞							
他社に出向を出す側である	399	79.2	31.8	21.6	44.1	26.8	6.5
両方あるが、送り出しの方が多い	511	86.7	35.0	21.7	48.7	31.5	3.9
両方あるが、受け入れの方が多い	581	84.7	31.7	21.7	44.9	26.9	6.5

※「就業規則」「労働協約」「労使協定」「その他の社内規程」のいずれかを選択した企業を対象に集計。

3-7. 出向実施に先立っての労働組合や従業員代表との協議の有無

出向者を送り出している企業に対して、出向実施に先立って、労働組合や従業員代表などと協議するかについて尋ねたところ、「特に従業員の意見は聴かない」とする企業割合が

72.4%と最も高く、次いで、「労働組合と協議する」が12.8%、「労使協議機関で協議する」が4.0%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「労働組合と協議する」割合が高くなっている。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業で「労働組合と協議する」とする企業は34.7%となっている。労働組合のある企業での出向に関する労働協約の有無別にみると、「労働協約なし」に比べ「労働協約あり」のほうが「労働組合と協議する」とする割合が高い（図表5-3-16）。

出向に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」のいずれかを選択した企業）に対して、相手の意見をどの程度尊重するかを尋ねたところ、「合意がなければ行わない」が38.4%、「原則として合意をめざすが、合意できない場合でも出向させることがある」が26.5%などとなっている（図表5-3-17）。

出向者を送り出している企業のうち、ここ5年間において、出向をめぐり労働組合と意見が異なり紛争になったことがあったかについては、「もともと労働組合はない」を除き集計したところ、紛争は「あった」とするのは0.5%と少なかった（図表5-3-18）。

図表5-3-16：出向実施に先だっの労働組合等との協議の有無（複数回答、単位＝％）

	n	労働組合と協議する	労使協議機関で協議する	その都度従業員の代表を選んでもらい協議する	特に従業員の意見に従う	無回答
計	1985	12.8	4.0	3.6	72.4	7.6
<正規従業員規模>						
100人未満	948	9.2	3.5	4.4	74.1	9.1
100人～300人未満	712	15.0	4.2	3.5	71.6	6.3
300人～1,000人未満	206	17.5	4.4	0.5	71.8	6.3
1,000人以上	77	26.0	6.5	0.0	63.6	5.2
<出向での立場>						
他社に出向を出す側である	564	6.9	4.8	4.8	75.5	8.0
両方あるが、送り出しの方が多い	655	16.3	4.4	2.6	71.8	6.1
両方あるが、受け入れの方が多い	766	14.2	3.0	3.5	70.8	8.6
<労働組合の有無>						
労働組合がある	714	34.7	5.9	1.3	55.0	4.2
労働組合がない	1267	0.6	2.9	4.9	82.2	9.5
<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	561	38.5	7.3	1.2	51.5	2.9
労働組合のみあり	149	20.8	0.7	1.3	68.5	8.7
労使協議機関のみあり	441	1.1	5.7	5.4	78.9	9.1
いずれもない	818	0.2	1.3	4.5	84.2	9.7
<労働組合あり企業の出向の労働協約の有無>						
労働協約なし	535	29.5	5.8	1.5	62.2	2.1
労働協約あり	153	57.5	7.2	0.0	35.3	1.3

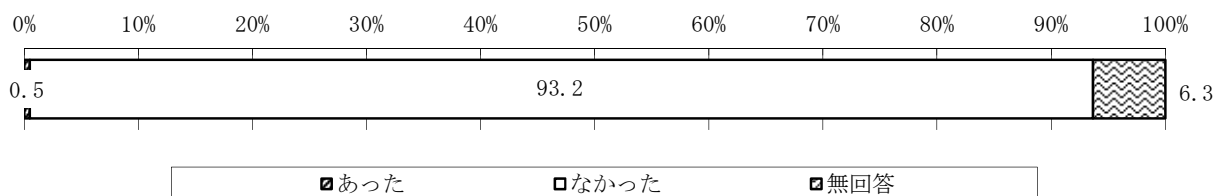
※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-3-17： 出向実施に先立っての労働組合等との協議の尊重の程度（単位＝％）

	n	行合 わ意 ない なけ れば	こ と も で め ざ し あ る さ い が せ る 場 合	原 則 と し て 合 意 す	意 見 を 参 考 に す	説 明 の み	無 回 答
計	396	38.4	26.5	19.4	10.4	5.3	
＜労働組合等との協議状況＞							
労働組合と協議する	255	37.3	28.2	17.6	13.3	3.5	
労使協議機関で協議する	79	40.5	22.8	22.8	5.1	8.9	
その都度従業員の代表を選んでもらい協議する	71	45.1	22.5	21.1	4.2	7.0	
＜出向での立場＞							
他社に出向を出す側である	93	46.2	21.5	22.6	3.2	6.5	
両方あるが、送り出しの方が多い	145	34.5	29.7	15.2	15.9	4.8	
両方あるが、受け入れの方が多い	158	37.3	26.6	21.5	9.5	5.1	

※出向に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」のいずれかを選択した企業）を対象に集計。

図表 5-3-18： ここ 5 年間における出向をめぐる労働組合との間で発生した紛争の有無 (n=1012)



※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に、「もともと労働組合はない」を除き集計。

3-8. 出向内定者に対する事前の意向打診の有無

出向者を送り出している企業に対して、出向の内定者に事前に意向打診するかについては、事前に意向打診を「する」とする企業が 85.4%を占めている。正規従業員規模別でみると、規模が小さくなるほど、意向打診をする割合が高い。出向の相手先企業の種類別にみると、事前に意向打診を「する」とする割合は、いずれも 8 割以上であるが、とくに「取引先」で 91.1%と最も高い（図表 5-3-19）。

事前に意向打診を「する」と回答した企業に、どの程度前に行うか尋ねたところ、「1 ヶ月程度前」に実施する企業割合が 51.8%と最も高く、次いで「2～3 週間前」が 20.5%、「2 ヶ月程度前」が 14.9%などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「2 ヶ月以上」（「2 ヶ月程度前」「それ以上」の合計）の割合は規模が小さくなるほど高い。出向の立場別にみると、「2 ヶ月以上」の割合は、「他社に出向を出す側である」で最も高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「2 ヶ月以上」の割合は、「その他」「グループ外・系列外企業」で高くなっている。なお、「2～3 週間前」とする割合は、「従業員の採用を一括して行っているグループ企業」で最も高い（図表 5-3-20）。

事前打診による本人の意向を、どの程度尊重するかについては、「同意がなければ行わない」とする企業割合が 53.1%と最も高く、次いで「出向条件などできる配慮は行うが、同意が得られなくても出向させる」が 31.5%となっており、「通知に重点があり同意が得られな

くても出向させる」は6.3%とわずかである。出向意向打診時期別にみると、意向打診時期が早いほど「同意がなければ行わない」の割合が高い。出向の相手先企業の種類別にみると、「同意がなければ行わない」の割合が高いのは、「その他」「取引先」「グループ外・系列外企業」となっており、グループ外の企業でその割合が高くなっている（図表5-3-21）。

図表 5-3-19：出向内定者本人への事前の意向打診の有無（単位＝％）

	n	する	しない	無回答
計	1985	85.4	11.4	3.2
＜正規従業員規模＞				
100人未満	948	87.9	9.1	3.1
100人～300人未満	712	86.2	10.4	3.4
300人～1,000人未満	206	78.2	18.4	3.4
1,000人以上	77	68.8	31.2	0.0
＜出向での立場＞				
他社に出向を出す側である	564	88.5	9.6	2.0
両方あるが、送り出しの方が多い	655	84.1	14.2	1.7
両方あるが、受け入れの方が多い	766	84.3	10.3	5.4
＜出向の相手先企業の種類＞				
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	355	86.2	9.9	3.9
その他のグループ企業又は系列企業	1268	84.0	13.2	2.8
取引先	213	91.1	5.6	3.3
グループ外・系列外企業	77	88.3	5.2	6.5
その他	62	88.7	9.7	1.6

※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-3-20：出向内定者本人への事前の意向打診の時期（単位＝％）

	n	前2 ～ 3 週間	前1 カ 月 程 度	前2 カ 月 程 度	それ 以 前	無 回 答	2 カ 月 以 上
計	1696	20.5	51.8	14.9	11.3	1.5	26.2
＜正規従業員規模＞							
100人未満	833	19.6	50.9	15.7	11.9	1.9	27.6
100人～300人未満	614	19.7	52.4	14.3	12.4	1.1	26.7
300人～1,000人未満	161	23.0	56.5	13.7	6.2	0.6	19.9
1,000人以上	53	26.4	52.8	13.2	5.7	1.9	18.9
＜出向での立場＞							
他社に出向を出す側である	499	18.8	48.1	15.8	15.8	1.4	31.7
両方あるが、送り出しの方が多い	551	22.7	53.0	14.0	8.7	1.6	22.7
両方あるが、受け入れの方が多い	646	20.0	53.7	15.0	9.9	1.4	24.9
＜出向の相手先企業の種類＞							
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	306	28.1	47.4	14.7	8.2	1.6	22.9
その他のグループ企業又は系列企業	1065	19.4	53.8	15.0	10.4	1.3	25.4
取引先	194	16.0	54.6	11.9	15.5	2.1	27.3
グループ外・系列外企業	68	19.1	42.6	25.0	11.8	1.5	36.8
その他	55	16.4	43.6	10.9	29.1	0.0	40.0

※出向内定者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計。「2ヵ月以上」は「2ヵ月程度前」「それ以上」の合計。

図表 5-3-21：出向をめぐる本人の意向の尊重の程度（単位＝％）

	n	同行 同意 ない ければ	され せな く て 出 向 ら う	が き る 向 条 件 が は な ら う	せ な り 通 知 に も が 重 点 が あ る	無 回 答
計	1696	53.1	31.5	6.3	9.1	
＜正規従業員規模＞						
100人未満	833	55.9	29.1	5.2	9.8	
100人～300人未満	614	50.2	35.0	6.7	8.1	
300人～1,000人未満	161	52.8	29.2	6.8	11.2	
1,000人以上	53	54.7	30.2	13.2	1.9	
＜出向での立場＞						
他社に出向を出す側である	499	61.3	25.9	4.4	8.4	
両方あるが、送り出しの方が多い	551	49.5	34.3	7.8	8.3	
両方あるが、受け入れの方が多い	646	49.8	33.6	6.3	10.2	
＜出向意向打診時期＞						
2～3週間前	348	38.2	38.5	11.8	11.5	
1ヵ月程度前	879	52.3	32.5	6.1	9.0	
2ヵ月程度前	253	64.0	26.9	3.2	5.9	
それ以前	191	73.3	19.9	1.6	5.2	
＜出向の相手先企業の種類＞						
従業員の採用を一括して行っているグループ企業	306	47.1	33.0	9.2	10.8	
その他のグループ企業又は系列企業	1065	52.5	33.2	6.1	8.2	
取引先	194	61.3	24.2	4.1	10.3	
グループ外・系列外企業	68	58.8	26.5	5.9	8.8	
その他	55	67.3	23.6	1.8	7.3	

※出向内定者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計。

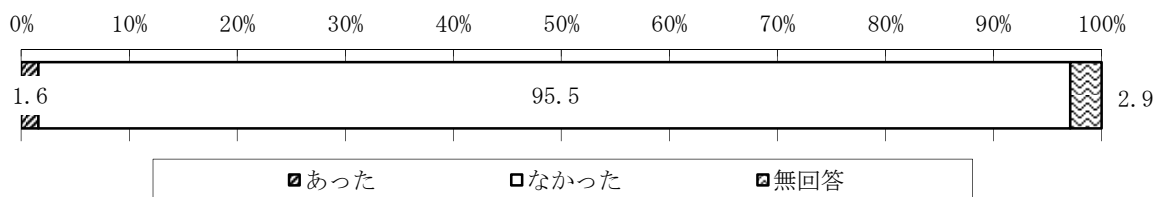
3-9. ここ5年間における出向をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

出向者を送り出している企業に対して、ここ5年間において、出向をめぐる個別の従業員との間で紛争になったことがあるかについて尋ねたところ、紛争が「あった」とする企業は1.6%とわずかだった（図表 5-3-22）。

次に、個別の従業員との間で紛争が「あった」とする企業に対して、どのような事項をめぐる個別の従業員と紛争になったかを尋ねたところ、「出向すること自体」が46.9%、「その他の処遇」が31.3%、「賃金」が25.0%などとなっていた（図表 5-3-23）。

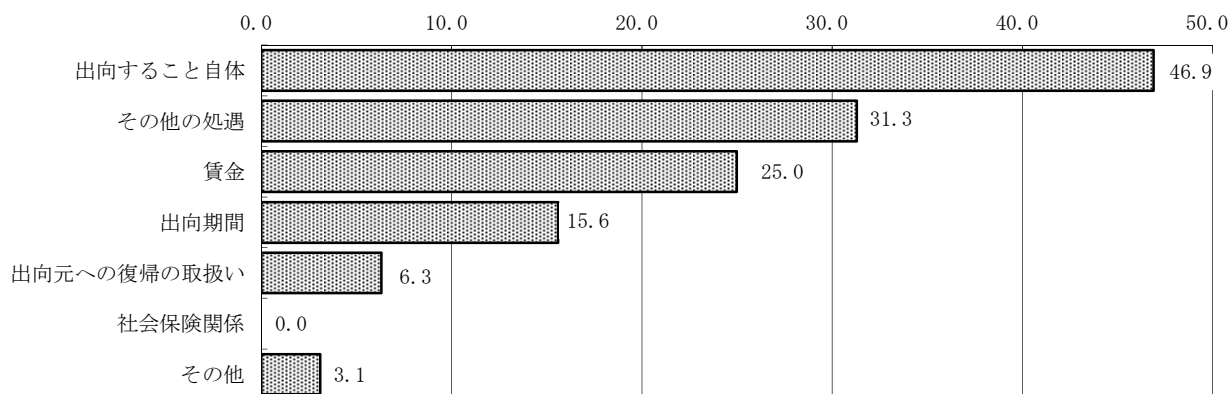
解決方法については、「本人との話合いで解決」とする企業割合が75.0%と最も高く、次いで、「労働組合との話合いを通じて解決」が18.8%、「外部の紛争解決機関で解決」が9.4%などとなっている（図表 5-3-24）。

図表 5-3-22 : ここ 5 年間での出向をめぐる個別労働関係紛争の有無 (n=1985)



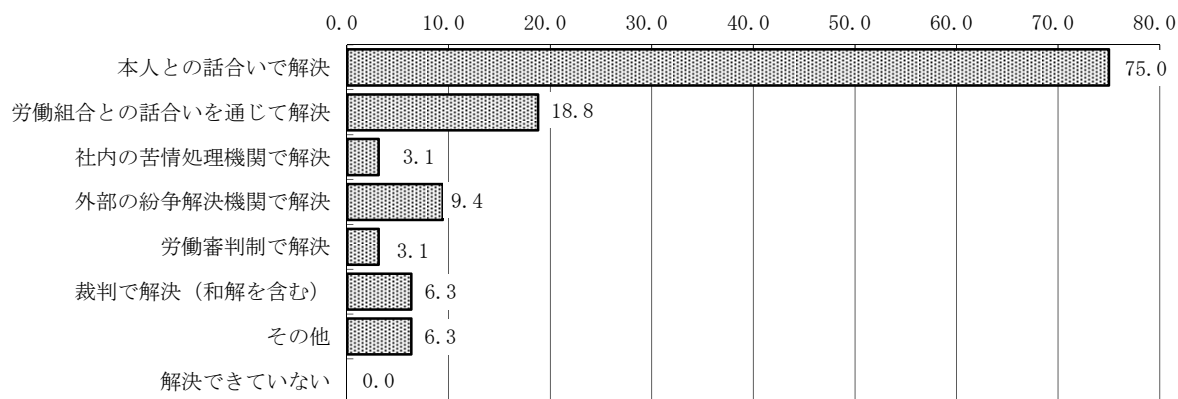
※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-3-23 : ここ 5 年間にける出向をめぐる個別労働関係紛争の解決方法 (複数回答、n=32、単位=%)



※ここ5年間で出向をめぐる個別労働関係紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計。

図表 5-3-24 : 出向をめぐる個別の従業員との間で紛争が起こった事項 (複数回答、n=32、単位=%)



※ここ5年間で出向をめぐる個別労働関係紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計。

4. 転籍

4-1. 転籍へのかかわり方

転籍について、各企業がどのような立場にあるかを尋ねたところ、「転籍とはほとんど関係がない」と答えた企業が74.9%と大多数を占める。転籍にかかわっている企業としては、「他社に転籍者を送り出す側である」が4.4%、「両方あるが、送り出しの方が多い」が3.8%、「両方あるが、受け入れの方が多い」が4.8%、「他社から転籍者を受け入れる側である」が10.0%となっている。

正規従業員規模別にみると、規模が小さいほど「転籍とはほとんど関係がない」とする割合が高く、規模が大きいくほど、「転籍」とかかわっている企業割合が高くなっている。具体的には、規模が大きくなるほど、「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」の割合が高くなる（図表5-4-1）。

図表 5-4-1：転籍の実施状況（単位＝％）

	n	を他 あ送 るりに 出転 す籍 側者	が送 多 り方 い出 あ し る の が 方	が受 多 け方 い入 あ れ る の が 方	る者他 側を社 で受か あけら る入転 れ籍	いん 転 籍 関 係 は が ほ と ん ど	無 回 答
計	5792	4.4	3.8	4.8	10.0	74.9	2.0
<正規従業員規模>							
100人未満	3675	3.5	2.7	3.1	8.7	79.9	2.1
100人～300人未満	1568	4.9	4.5	7.0	12.9	69.2	1.5
300人～1,000人未満	316	8.9	7.6	12.0	12.7	56.6	2.2
1,000人以上	89	10.1	24.7	13.5	10.1	41.6	0.0

4-2. 転籍者の賃金水準

転籍にかかわっている企業（「他社から転籍者を受け入れる側である」「両方あるが、受け入れの方が多い」「両方あるが、送り出しの方が多い」「他社に転籍者を送り出す側である」の合計。以下同じ）に対して、転籍者の賃金水準について尋ねたところ、「転籍先の基準による賃金水準」との回答が54.2%を占め、「転籍元の賃金水準」の40.8%を上回っている（図表5-4-2）。

転籍者の賃金を「転籍元の賃金水準」で決めていると回答した企業について、転籍元の賃金が転籍先よりも高い場合に、転籍元が一時金など何らかの方法で負担することがあるかを尋ねたところ、負担は「ない」とする企業割合が62.5%となっており、負担が「ある」の30.5%を上回っている（図表5-4-3）。

図表 5-4-3：転籍元の賃金水準の方が高い場合の転籍元の負担の有無（単位＝％）

図表 5-4-2：転籍者の賃金水準（単位＝％）

	n	転籍元の賃金水準				無回答		n	負担の有無		
		転籍元の賃金水準	る転籍先の賃金水準	その他	無回答				ある	ない	無回答
計	1334	40.8	54.2	3.1	1.9		544	30.5	62.5	7.0	
<正規従業員規模>											
100人未満	661	41.0	53.9	2.9	2.3		271	30.6	60.1	9.2	
100人～300人未満	459	40.3	54.7	3.5	1.5		185	29.7	65.4	4.9	
300人～1,000人未満	130	43.8	53.8	1.5	0.8		79	32.9	62.0	5.1	
1,000人以上	52	42.3	51.9	3.8	1.9						
<転籍での立場>											
他社に転籍者を送り出す側である	253	41.5	54.2	3.2	1.2		105	28.6	62.9	8.6	
両方あるが、送り出しの方が多い	222	43.7	52.3	4.1	0.0		97	23.7	63.9	12.4	
両方あるが、受け入れの方が多い	277	41.5	53.4	2.5	2.5		115	31.3	63.5	5.2	
他社から転籍者を受け入れる側である	582	39.0	55.3	2.9	2.7		227	33.9	61.2	4.8	

※転籍にかかわっている企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」「他社から転籍者を受け入れる側である」）を対象に集計。

※転籍者の賃金を「転籍元の賃金水準」で決めていると回答した企業を対象に集計。

4-3. 転籍のルールについての規定の形式

転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）の合計。以下同じ）に対して、転籍のルールがどこで決まっているかを尋ねたところ、「慣行であり、特に文書等の規程はない」が40.4%、「就業規則」が40.0%となっている。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」で規定しているのは13.3%である（図表5-4-4）。

図表 5-4-4：転籍についてのルールの規定の形式（複数回答、単位＝％）

	n	就業規則	労働協約	労使協定	内その他の社	は書き慣なの、行い規特で程にあ等文	無回答
計	752	40.0	5.3	4.3	16.4	40.4	5.6
<正規従業員規模>							
100人未満	342	38.3	2.3	3.2	14.0	43.0	6.7
100人～300人未満	257	43.2	6.2	4.3	17.5	38.1	3.9
300人以上	133	39.1	11.3	6.8	19.5	38.3	6.0
<転籍での立場>							
他社に転籍者を送り出す側である	253	36.0	6.3	3.2	14.2	48.2	3.2
両方あるが、送り出しの方が多い	222	47.7	5.4	5.9	17.6	34.7	3.6
両方あるが、受け入れの方が多い	277	37.5	6.9	4.0	17.3	37.9	7.9
<労働組合の有無>							
労働組合がある	270	38.5	13.3	8.1	19.3	38.5	4.4
労働組合がない	481	41.0	2.3	2.1	14.8	41.4	5.4
<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	202	41.1	15.3	9.4	20.3	36.6	3.0
労働組合のみあり	65	29.2	4.6	3.1	16.9	46.2	9.2
労使協議機関のみあり	163	42.3	3.7	1.8	19.6	33.7	6.7
いずれもない	316	40.2	1.6	2.2	12.3	45.3	4.7

※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

4-4. 転籍実施に先立っての労働組合や従業員代表との協議の有無

転籍者を出している企業に対して、転籍を実施するのに先立って、労働組合や従業員代表などと協議するかについて尋ねたところ、「特に従業員の意見は聴かない」とする企業が

66.0%と最も高い。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、「労働組合と協議する」割合が高くなっている。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業の39.6%が「労働組合と協議する」としている。労働組合のある企業での転籍に関する労働協約の有無別にみると、「労働協約なし」に比べ「労働協約あり」のほうが「労働組合と協議する」とする割合が高い（図表5-4-5）。

次に、転籍実施に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」のいずれかを選択した企業）に対して、相手の意見をどの程度尊重するかを尋ねたところ、「合意がなければ行わない」が49.5%と最も高くなっており、次いで、「合意をめざすが、合意できない場合でも転籍させることがある」が25.8%、「意見を参考にする」が7.1%であり、「説明のみ」は6.6%となっている（図表5-4-6）。

転籍者を出している企業において、ここ5年間に於いて、労働組合と意見が異なって、紛争になったことがあったかについては、「もともと労働組合はない」を除き集計したところ、紛争が「あった」のは0.5%とわずかだった（図表5-4-7）。

図表5-4-5：転籍実施に先立っての労働組合等との協議の有無（複数回答、単位＝%）

	n	議 勞 使 組 合 と 協 議	で 勞 使 協 議 す 機 関	議 ん 員 そ の も 代 都 ら 表 度 い を 從 協 選 業	い 意 特 見 に は 從 聴 業 か 員 な の	無 回 答
計	752	14.5	5.3	5.9	66.0	9.8
<正規従業員規模>						
100人未満	342	9.1	5.3	8.2	64.6	14.0
100人～300人未満	257	14.0	5.1	4.7	71.2	6.2
300人～1,000人未満	90	25.6	6.7	1.1	62.2	6.7
1,000人以上	43	34.9	2.3	2.3	55.8	7.0
<転籍での立場>						
他社に転籍者を送り出す側である	253	13.8	5.5	7.5	65.6	8.7
両方あるが、送り出しの方が多い	222	14.0	6.8	8.6	64.0	9.5
両方あるが、受け入れの方が多い	277	15.5	4.0	2.2	67.9	11.2
<労働組合の有無>						
労働組合がある	270	39.6	7.8	1.1	48.9	5.9
労働組合がない	481	0.4	4.0	8.5	75.5	12.1
<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	202	42.6	10.4	1.0	45.0	5.4
労働組合のみあり	65	29.2	0.0	1.5	61.5	7.7
労使協議機関のみあり	163	0.6	6.1	8.0	69.9	16.0
いずれもない	316	0.3	2.8	8.9	78.2	10.1
<労働組合あり企業の転籍の労働協約の有無>						
労働協約なし	222	34.2	7.2	1.4	55.9	4.5
労働協約あり	36	75.0	11.1	0.0	16.7	0.0

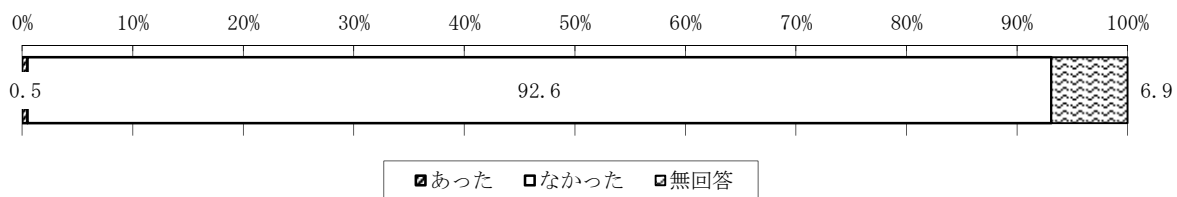
※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-4-6：転籍を実施に先立っての労働組合等との協議の尊重の程度（単位＝％）

	n	ない 合意が なければ 行わ	るい こ場 とが あも ある 転籍 させ	るい ど場 が合 が、 し合 て合 意さ きを なめ	意見 を参 考に する	説明 のみ	無 回 答
計	182	49.5	25.8	7.1	6.6	11.0	
＜労働組合等との協議状況＞							
労働組合と協議する	109	45.0	30.3	10.1	8.3	6.4	
労使協議機関で協議する	40	52.5	22.5	0.0	7.5	17.5	
その都度従業員の代表を選んでもらい協議する	44	54.5	20.5	4.5	2.3	18.2	
＜転籍での立場＞							
他社に転籍者を送り出す側である	65	46.2	23.1	12.3	4.6	13.8	
両方あるが、送り出しの方が多い	59	44.1	32.2	1.7	8.5	13.6	
両方あるが、受け入れの方が多い	58	58.6	22.4	6.9	6.9	5.2	

※転籍に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」のいずれかを選択した企業）を対象に集計。

図表 5-4-7：ここ5年間における転籍をめぐる労働組合との間で発生した紛争の有無(n=420)



※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に「もともと労働組合はない」を除き集計。

4-5. 転籍内定者に対する事前の意向打診の有無

転籍者を出している企業に対して、転籍内定者に事前に意向打診するかを尋ねたところ、事前に意向打診を「する」と回答した企業が91.4%を占め、「しない」とする企業は5.5%とわずかである（図表 5-4-8）。

次に、事前に意向打診する企業に対して、どの程度前に意向打診を行うかについて尋ねたところ、「1ヵ月程度前」に実施するとの回答が48.5%と最も高く半数を占める。次いで「それ以前（2ヵ月程度よりも前）」が21.0%、「2ヵ月程度前」が17.5%、「2～3週間前」が11.9%となっている（図表 5-4-9）。

事前打診による本人の意向を、どのように確認し、どの程度尊重するかについては、「口頭で同意を得る」とする企業が44.3%と最も高く、次いで「書面で同意を得る」とする企業が35.7%となっている。「同意を得る・計」（「口頭で同意を得る」「書面で同意を得る」の合計）は80.0%である。「転籍条件などできる配慮は行うが、同意がなくとも転籍させる」のは7.7%であり、「通知に重点があり同意がなくても転籍させる」のは1.0%とわずかだった。これを正規従業員規模別にみると、「書面で同意を得る」の割合は規模が大きくなるほど高い。転籍意向打診時期別にみると、意向打診時期が早いほど「書面で同意を得る」の割合が高い。

(図表 5-4-10)。

転籍者を出している企業について、転籍者に対して、転籍時にどのような措置を講じるかを尋ねたところ、「転籍先企業での労働条件等の説明」を行う企業割合が 80.6%と最も高く、次いで「転籍先企業に関する情報提供」が 71.8%、「転籍先企業での仕事に関する研修や訓練」が 31.5%、「一時金の上乗せ等転籍に伴う労働条件の不利益の解消」が 18.2%、「退職金の増額等の優遇措置」が 17.7%などとなっている(図表 5-4-11)。

図表 5-4-8：転籍内定者本人への事前の意向打診の有無(単位＝%)

	n	する	しない	無回答
計	752	91.4	5.5	3.2
＜正規従業員規模＞				
100人未満	342	90.9	4.4	4.7
100人～300人未満	257	95.3	3.5	1.2
300人～1,000人未満	90	85.6	11.1	3.3
1,000人以上	43	83.7	14.0	2.3
＜転籍での立場＞				
他社に転籍者を送り出す側である	253	93.3	5.1	1.6
両方あるが、送り出しの方が多い	222	92.3	6.3	1.4
両方あるが、受け入れの方が多い	277	88.8	5.1	6.1

※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-4-9：転籍内定者への意向打診の時期(単位＝%)

	n	2 ～ 3 週間 前	1 カ 月 程 度 前	2 カ 月 程 度 前	それ 以前	無 回 答
計	752	11.9	48.5	17.5	21.0	1.2
＜正規従業員規模＞						
100人未満	342	11.6	47.3	19.0	21.9	0.3
100人～300人未満	257	13.1	53.1	14.7	17.6	1.6
300人以上	133	9.7	43.4	20.4	24.8	1.8
＜転籍での立場＞						
他社に転籍者を送り出す側である	236	11.4	45.8	16.5	25.0	1.3
両方あるが、送り出しの方が多い	205	14.6	47.8	18.0	18.5	1.0
両方あるが、受け入れの方が多い	246	10.2	51.6	17.9	19.1	1.2

※転籍内定者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計。

図表 5-4-10：転籍をめぐる本人意向の確認方法とその尊重の程度（単位＝％）

	n	る書 面 で 同 意 を 得	る口 頭 で 同 意 を 得	と が も も 転 籍 意 が さ せ る	が き る 同 意 が な く う で	転 籍 配 条 件 は な ど	も り 通 知 に 重 点 が あ る	無 回 答	同 意 を 得 る ・ 計
計	687	35.7	44.3	7.7	1.0	11.4		80.0	
<正規従業員規模>									
100人未満	311	31.5	48.6	7.1	1.3	11.6		80.1	
100人～300人未満	245	31.8	44.5	10.2	1.2	12.2		76.3	
300人～1,000人未満	77	57.1	32.5	2.6	0.0	7.8		89.6	
1,000人以上	36	58.3	27.8	5.6	0.0	8.3		86.1	
<転籍での立場>									
他社に転籍者を送り出す側である	236	33.1	48.7	3.8	1.7	12.7		81.8	
両方あるが、送り出しの方が多い	205	35.1	43.4	10.2	0.5	10.7		78.5	
両方あるが、受け入れの方が多い	246	38.6	40.7	9.3	0.8	10.6		79.3	
<転籍意向打診時期>									
2～3週間前	82	25.6	50.0	8.5	4.9	11.0		75.6	
1ヵ月程度前	333	32.7	45.6	9.6	0.6	11.4		78.4	
2ヵ月程度前	120	39.2	39.2	9.2	0.0	12.5		78.3	
それ以前	144	45.1	43.1	1.4	0.7	9.7		88.2	

※転籍内定者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計。「同意を得る・計」は「書面で同意を得る」「口頭で同意を得る」の合計。

図表 5-4-11：転籍時の転籍者に対する措置（複数回答、単位＝％）

	n	す 転 籍 情 報 先 企 業 に 関	修 仕 転 や 事 務 訓 練 に 先 関 与 す る 研	明 確 な 条 件 を 設 ける 説	の 退 職 優 遇 金 の 増 額 等	の 働 働 条 件 に 不 利 な 乗 益 等	そ の 他	無 回 答
計	752	71.8	31.5	80.6	17.7	18.2	2.3	4.8
<正規従業員規模>								
100人未満	342	69.0	31.6	74.6	13.2	13.2	2.6	6.7
100人～300人未満	257	74.3	31.5	87.2	23.3	20.6	1.9	1.6
300人～1,000人未満	90	73.3	31.1	81.1	17.8	24.4	3.3	5.6
1,000人以上	43	81.4	37.2	88.4	18.6	32.6	0.0	4.7
<転籍での立場>								
他社に転籍者を送り出す側である	253	72.3	32.8	79.1	17.8	17.4	2.4	3.2
両方あるが、送り出しの方が多い	222	75.2	31.1	78.8	19.8	19.8	2.7	3.2
両方あるが、受け入れの方が多い	277	68.6	30.7	83.4	15.9	17.7	1.8	7.6

※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

4-6. 既に出向中の者の転籍状況

転籍者を出している企業に対して、既に出向している者を転籍させることがどの程度あるかを尋ねた設問では、「なんともいえない」とする企業が 32.4%となっており、具体的に回答したところでは、「ほとんどの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」が 27.5%、「かなりの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」が 11.3%、「出向中の者が出向先以外の企業へ転籍する場合がかなりある」が 0.5%となっており、「ほとんどの転籍は出向中の者ではなく自社在勤者が対象である」は 23.4%だった。

「出向中の者の転籍あり」（「ほとんどの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」「かなりの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」「出向中の者が出向

先以外の企業へ転籍する場合がかなりある」の合計)は39.3%となっている。正規従業員規模別にみると、「出向中の者の転籍あり」の割合は、おおむね規模が大きくなるほど高い。転籍での立場別にみると、他社に転籍者を送り出す側であるほど、「出向中の者の転籍あり」とする割合が低くなる傾向にある(図表5-4-12)。

転籍者を出している企業について、既に出向している者がその出向先に転籍する場合、一般の転籍と異なる取扱いをするかを尋ねたところ、「同様に扱いとくに異なるものはない」との企業割合が65.4%と最も高い。取扱いに相違点がある場合では、「本人への意向打診は、出向先の企業を通じて行う」とする企業割合が14.1%と最も高い(図表5-4-13)。

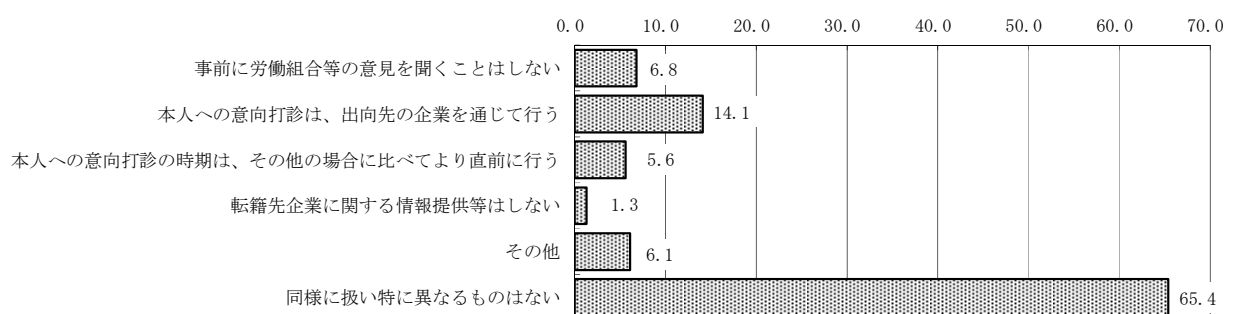
既に出向している者を転籍させる場合の本人の意向の確認方法とその尊重の程度について、「既に出向中の者を転籍させることはほとんどない」及び無回答を除き集計したところ、「口頭で同意を得る」とする企業が46.7%、「書面で同意を得る」とする企業が44.3%となっており、「同意を得る・計」(「口頭で同意を得る」「書面で同意を得る」の合計)は91.0%である。「転籍条件などできる配慮は行うが、同意がなくても転籍させる」のは7.4%であり、「通知に重点があり同意がなくても転籍させる」のは1.7%とわずかだった。これを正規従業員規模別にみると、「書面で同意を得る」の割合は規模が大きくなるほど高い(図表5-4-14)。

図表5-4-12：既に出向中の者の転籍状況(単位=%)

	n	の先のはほと でへ者、と あ転が既に る籍そにど すの出 る出向転 も向中籍	の先のはか でへ者、な あ転が既に る籍そにの すの出 る出向籍 も向中	がへ向出 る勤ではほ る者は、と がな出 対く向ど 象自中の で社の転 あ在者籍	い なん も い え な	無 回 答	籍出 あ向 り中 の 者 の 転	
計	752	27.5	11.3	0.5	23.4	32.4	4.8	39.3
<正規従業員規模>								
100人未満	342	23.4	9.4	0.6	26.9	33.6	6.1	33.4
100人～300人未満	257	31.9	12.8	0.0	22.6	29.6	3.1	44.7
300人～1,000人未満	90	25.6	16.7	1.1	21.1	31.1	4.4	43.4
1,000人以上	43	37.2	9.3	2.3	11.6	37.2	2.3	48.8
<転籍での立場>								
他社に転籍者を送り出す側である	253	24.5	7.5	0.4	29.6	34.4	3.6	32.4
両方あるが、送り出しの方が多い	222	25.2	14.0	0.9	22.1	35.1	2.7	40.1
両方あるが、受け入れの方が多い	277	32.1	12.6	0.4	18.8	28.5	7.6	45.1

※転籍者を出している企業(「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」)を対象に集計。「出向中の者の転籍あり」は、「ほとんどの転籍は、既に出向中の者がその出向先へ転籍するものである」「かなりの転籍は、既に出向中の者がその出向先へ転籍するものである」「出向中の者が出向先以外の企業へ転籍する場合がかなりある」の合計。

図表5-4-13：既に出向中の者を転籍させる場合の一般の転籍と異なる扱い(複数回答、n=752、単位=%)



※転籍者を出している企業(「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」)を対象に集計。

図表 5-4-14：既に出向中の者の転籍の場合の本人意向の確認方法とその尊重の程度（単位＝％）

	n	る書 面 で 同 意 を 得	る口 頭 で 同 意 を 得	とが も 転 籍 意 慮 が な く う で	き る 同 配 条 件 は な ど で	も り 通 知 に 重 点 が な く あ る が あ る	同 意 を 得 る ・ 計
計	542	44.3	46.7	7.4	1.7	91.0	
＜正規従業員規模＞							
100人未満	235	38.7	52.8	6.4	2.1	91.5	
100～300人未満	192	41.1	49.5	8.3	1.0	90.6	
300人以上	115	60.9	29.6	7.8	1.7	90.4	
＜転籍での立場＞							
他社に転籍者を送り出す側である	177	42.9	50.8	3.4	2.8	93.8	
両方あるが、送り出しの方が多い	170	42.4	44.7	11.2	1.8	87.1	
両方あるが、受け入れの方が多い	210	45.7	45.7	8.1	0.5	91.4	

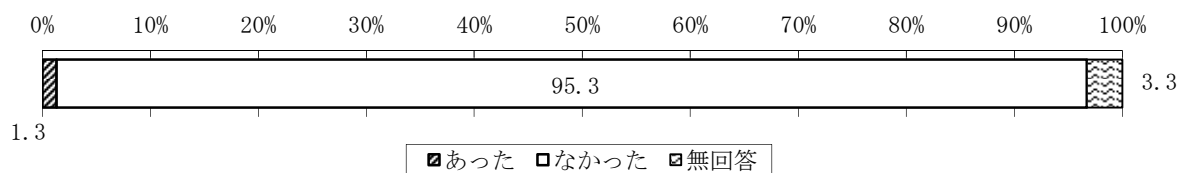
※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に「既に出向中の者を転籍させることはほとんどない」及び無回答を除き集計。「同意を得る・計」は「書面で同意を得る」「口頭で同意を得る」の合計。

4-7. ここ5年間における転籍をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

転籍者を出している企業に対して、ここ5年間において、個別の従業員と転籍をめぐる紛争になったことがあるかについて尋ねたところ、紛争が「あった」とする企業は1.3%とわずかだった（図表 5-4-15）。

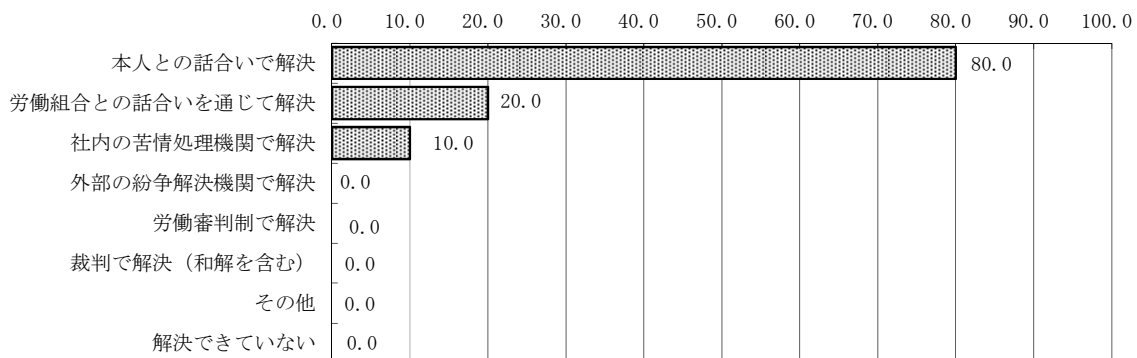
個別の従業員との間で紛争が「あった」企業に対して、どのようにして解決したかを尋ねたところ、「本人との話し合いで解決」した企業割合が80.0%で最も高く、次いで「労働組合との話し合いを通じて解決」が20.0%となっている（図表 5-4-16）。

図表 5-4-15：ここ5年間における転籍をめぐる個別労働関係紛争の有無(n=752)



※転籍者を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計。

図表 5-4-16：ここ5年間における転籍をめぐる個別労働関係紛争の解決方法（複数回答、n=10、単位＝％）



※ここ5年間で転籍をめぐる個別労働関係紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計。

第6章 休職制度について

1. 従業員を一定期間休職させる制度や慣行の状況

従業員を一定期間休職させる制度や慣行については、「私傷病による休職（病気休職）」をあげる企業割合が 89.3%と最も高く、「自己都合による長期欠勤のための休職（事故欠勤休職）」が 49.0%、「刑事事件で起訴されて就業ができないときの休職（起訴休職）」が 28.8%、「留学など能力開発のための休職（自己啓発休職）」が 17.5%、「従業員の他社への出向期間中になされる休職（出向休職）」が 12.1%などとなっている。「特にない」は 8.5%だった（図表 6-1-1）。

何らかの休職の制度や慣行のある企業（「病気休職」「自己啓発休職」「起訴休職」「事故欠勤休職」「出向休職」「その他（専従休職等）」のいずれかを選択した企業。以下同じ）について、休職のルールについての規定の形式を尋ねたところ、「就業規則」が 95.7%と大多数を占め、「労働協約」が 6.1%、「その他の社内規程」が 6.0%などとなっている。「慣行であり、特に文書の規程等はない」は 2.0%とわずかだった。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」の割合が高い。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」の割合は 21.0%だった（図表 6-1-2）。

図表 6-1-1：従業員を一定期間休職させる制度や慣行の状況（複数回答、単位＝%）

	n	病 病 に 気 よ る 休 職 （ 私 傷 ）	自 己 啓 発 休 職	起 訴 休 職	事 故 欠 勤 休 職	出 向 休 職	そ の 他	特 に な い	無 回 答
計	5792	89.3	17.5	28.8	49.0	12.1	9.2	8.5	1.8
<正規従業員規模>									
100人未満	3675	86.4	16.7	27.6	47.5	10.2	8.8	11.3	1.8
100人～300人未満	1568	94.8	18.8	30.9	51.9	13.6	9.0	3.6	1.5
300人～1,000人未満	316	96.2	17.1	31.0	54.1	20.9	14.2	1.9	1.9
1,000人以上	89	100.0	25.8	31.5	42.7	34.8	19.1	0.0	0.0

図表 6-1-2：休職のルールについての規定の形式（複数回答、単位＝%）

	n	就 業 規 則	労 働 協 約	労 使 協 定	内 そ 規 の 程 他 の 社	は 書 り 慣 な の 、 行 い 規 特 で 程 に あ 等 文	無 回 答
計	5194	95.7	6.1	1.3	6.0	2.0	1.1
<正規従業員規模>							
100人未満	3195	95.0	3.4	1.0	5.1	2.6	1.3
100人～300人未満	1488	96.9	8.5	1.5	7.2	1.0	0.7
300人～1,000人未満	304	97.7	17.4	2.6	8.9	0.7	0.7
1,000人以上	89	93.3	27.0	6.7	16.9	0.0	2.2
<労働組合の有無>							
労働組合がある	1379	97.2	21.0	3.7	7.5	0.7	0.6
労働組合がない	3803	95.2	0.7	0.4	5.5	2.5	1.3
<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	986	97.5	25.5	4.5	8.0	0.3	0.6
労働組合のみあり	387	96.6	9.6	1.6	6.2	1.6	0.5
労使協議機関のみあり	1233	95.5	1.1	0.8	7.0	1.9	1.5
いずれもない	2527	95.0	0.6	0.3	4.8	2.7	1.1

※何らかの休職の制度や慣行のある企業（「病気休職」「自己啓発休職」「起訴休職」「事故欠勤休職」「出向休職」「その他」のいずれかを選択した企業）を対象に集計。

2. 休職期間の上限と期間中の賃金支払いの状況

2-1. 病気休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

「病気休職」のある企業について、病気休職の休職期間の上限は、「1年～1年6ヵ月未満」が21.8%と最も高く、次いで、「6ヵ月～1年未満」が19.9%、「1年6ヵ月～2年未満」が15.5%、「2年以上」が15.4%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「1年6ヵ月以上」（「1年6ヵ月～2年未満」「2年以上」「上限なし」の合計）の割合が高くなる（図表6-2-1）。

病気休職の期間中の賃金支払いについては、「なし」が40.0%で最も割合が高く、次いで「一部あり（傷病手当金のみ）」が34.5%となっている（図表6-2-2）。

図表 6-2-1：病気休職制度の休職期間の上限（単位＝％）

	n	3 ヵ 月 未 満	3 月 未 満 6 ヵ 月 未 満	6 ヵ 月 未 満 1 年	6 ヵ 月 未 満 1 年	1 年 未 満 6 ヵ 月	1 年 未 満 2 年	2 年 未 満 2 年 以上	上 限 な し	限 行 の 規 定 あ り 上 限 な し	無 回 答	上 1 年 6 ヵ 月 以 上
計	5175	6.5	11.7	19.9	21.8	15.5	15.4	1.6	4.0	3.7		32.5
＜正規従業員規模＞												
100人未満	3177	8.0	13.0	21.6	20.8	13.3	11.9	2.2	5.4	3.7		27.4
100人～300人未満	1487	3.6	10.0	18.4	24.6	18.8	18.5	0.9	1.7	3.4		38.2
300人～1,000人未満	304	4.6	7.9	14.8	21.4	19.4	28.6	0.7	0.7	2.0		48.7
1,000人以上	89	1.1	2.2	6.7	15.7	24.7	43.8	0.0	0.0	5.6		68.5

※「病気休職」のある企業を対象に集計。「1年6ヵ月以上」は「1年6ヵ月～2年未満」「2年以上」「上限なし」の合計。

図表 6-2-2：病気休職の期間中の賃金支払い（単位＝％）

	n	担 全 額 あ り （ 会 社 全 額 負 担）	等 全 額 あ り （ 傷 病 手 当 金 を 含 む）	当 に 一 部 あ り （ 傷 病 手 当 金 を 含 む）	の 一 部 あ り （ 傷 病 手 当 金 を 含 む）	な し	無 回 答
計	5175	4.0	5.9	11.9	34.5	40.0	3.9
＜正規従業員規模＞							
100人未満	3177	4.0	5.9	11.0	35.6	39.9	3.7
100人～300人未満	1487	4.0	5.5	12.7	34.6	39.3	3.8
300人～1,000人未満	304	2.0	8.2	14.5	26.6	44.4	4.3
1,000人以上	89	6.7	4.5	29.2	25.8	29.2	4.5

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

2-2. 自己啓発休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

自己啓発休職の休職期間の上限については、「慣行であり上限の規定なし」が34.8%と最も割合が高い。具体的な期間の上限では、「6ヵ月未満」が19.9%で最も高く、次いで、「6ヵ月～1年未満」が10.7%などとなっている。正規従業員規模別にみると、「1年以上」（「1年～2年未満」「2年～3年未満」「3年以上」「上限なし」の合計）の割合は規模が大きくなるほど高い（図表6-2-3）。

自己啓発休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が3.6%で、「一部あり」が

9.5%、「なし」が81.0%となっている（図表6-2-4）。

図表6-2-3：自己啓発休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	6 カ 月 未 満	年6 未 カ 満 月 1	未1 年 2 年	未2 年 3 年	3 年 以 上	上 限 な し	な 上 慣 行 の 規 定 あ り	無 回 答	1 年 以 上
計	1013	19.9	10.7	8.6	2.9	0.5	8.3	34.8	14.3	20.3
<正規従業員規模>										
100人未満	612	20.9	9.8	6.4	2.3	0.7	9.2	36.6	14.2	18.6
100人～300人未満	294	20.1	10.9	13.3	1.4	0.3	6.8	32.7	14.6	21.8
300人～1,000人未満	54	18.5	11.1	5.6	7.4	0.0	13.0	27.8	16.7	26.0
1,000人以上	23	8.7	17.4	13.0	30.4	0.0	4.3	26.1	0.0	47.7

※「自己啓発休職」のある企業を対象に集計。「1年以上」は、「1年～2年未満」「2年～3年未満」「3年以上」「上限なし」の合計。

図表6-2-4：自己啓発休職の期間中の賃金支払い（単位＝％）

	n	全 額 あ り	一 部 あ り	な し	無 回 答
計	1013	3.6	9.5	81.0	5.9
<正規従業員規模>					
100人未満	612	3.1	10.1	82.2	4.6
100人～300人未満	294	3.4	9.9	78.6	8.2
300人～1,000人未満	54	9.3	3.7	79.6	7.4
1,000人以上	23	8.7	13.0	73.9	4.3

※「自己啓発休職」のある企業を対象に集計。

2-3. 起訴休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

起訴休職の休職期間の上限については、「慣行であり上限の規定なし」が30.2%と最も割合が高く、「上限なし」の割合も25.9%と高い。具体的な期間としては、「6カ月未満」が12.4%、「6カ月～1年未満」が7.3%、「1年～2年未満」が6.2%などとなっている。正規従業員規模別にみると、「1年以上」（「1年～2年未満」「2年～3年未満」「3年以上」「上限なし」の合計）の割合は規模が大きくなるほど高い（図表6-2-5）。

起訴休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が1.5%で、「一部あり」が11.0%、「なし」が79.6%となっている（図表6-2-6）。

図表6-2-5：起訴休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	6 カ 月 未 満	年6 未 カ 満 月 1	未1 年 2 年	未2 年 3 年	3 年 以 上	上 限 な し	な 上 慣 行 の 規 定 あ り	無 回 答	1 年 以 上
計	1668	12.4	7.3	6.2	2.2	0.8	25.9	30.2	15.1	35.1
<正規従業員規模>										
100人未満	1016	12.2	7.1	5.8	2.4	0.8	24.9	30.1	16.7	33.9
100人～300人未満	485	13.6	8.2	6.4	1.9	1.0	26.2	29.7	13.0	35.5
300人～1,000人未満	98	9.2	3.1	9.2	1.0	0.0	35.7	30.6	11.2	45.9
1,000人以上	28	7.1	7.1	3.6	7.1	0.0	39.3	32.1	3.6	50.0

※「起訴休職」のある企業を対象に集計。「1年以上」は、「1年～2年未満」「2年～3年未満」「3年以上」「上限なし」の合計。

図表 6-2-6：起訴休職の期間中の賃金支払い（単位＝％）

	n	全額あり	一部あり	なし	無回答
計	1668	1.5	11.0	79.6	7.9
<正規従業員規模>					
100人未満	1016	1.4	11.8	79.6	7.2
100人～300人未満	485	2.1	8.5	79.6	9.9
300人～1,000人未満	98	1.0	12.2	79.6	7.1
1,000人以上	28	0.0	28.6	71.4	0.0

※「起訴休職」のある企業を対象に集計。

2-4. 事故欠勤休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

事故欠勤休職の休職期間の上限については、「6ヵ月～1年未満」が17.7%と最も高く、次いで、「1年以上」が17.0%などとなっている。正規従業員規模別にみると、「6ヵ月以上」（「6ヵ月から1年未満」「1年以上」「上限なし」の合計）の割合は規模が大きくなるほどおおむね高くなる（図表 6-2-7）。

事故欠勤休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が3.8%で、「一部あり」が18.2%、「なし」が68.6%などとなっている（図表 6-2-8）。

図表 6-2-7：事故欠勤休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	2週間未満	1ヵ月未満	2ヵ月未満	3ヵ月未満	6ヵ月未満	1年以上	上限なし	慣行の規程あり	無回答	6ヵ月以上	
計	2836	0.9	5.5	9.0	8.7	11.6	17.7	17.0	5.4	14.1	10.1	40.1
<正規従業員規模>												
100人未満	1745	1.1	6.5	8.4	8.4	11.2	17.6	15.4	5.6	15.9	9.8	38.6
100人～300人未満	814	0.7	4.1	10.3	9.0	12.9	18.1	19.2	4.8	11.4	9.6	42.1
300人～1,000人未満	171	0.0	3.5	11.7	11.1	10.5	14.6	21.1	6.4	8.8	12.3	42.1
1,000人以上	38	0.0	2.6	7.9	15.8	13.2	21.1	31.6	0.0	0.0	7.9	52.7

※「事故欠勤休職」のある企業を対象に集計。「6ヵ月以上」は、「6ヵ月から1年未満」「1年以上」「上限なし」の合計。

図表 6-2-8：事故欠勤休職の期間中の賃金支払い（単位＝％）

	n	全額あり	一部あり	なし	無回答
計	2836	3.8	18.2	68.6	9.3
<正規従業員規模>					
100人未満	1745	3.8	18.8	68.2	9.2
100人～300人未満	814	4.3	17.7	68.7	9.3
300人～1,000人未満	171	0.6	15.8	73.7	9.9
1,000人以上	38	5.3	26.3	60.5	7.9

※「事故欠勤休職」のある企業を対象に集計。

3. 病気休職の状況

3-1. 病気休職から復帰する条件

病気休職のある企業について、病気休職から復帰する条件を尋ねたところ、「病気休職前の原職へ復帰できる状態になったとき」が52.0%と最も高く、次いで、「原職復帰の見込みがあり、かつ、他の仕事での就業ができる状態になったとき」が20.8%、「原職への復帰はで

きないが他の仕事での就業ができる状態になったとき」が 15.4%、「すぐには仕事をするこ
とはできないが、医学的に治癒したとされたとき」が 6.3%などとなっている（図表 6-3-1）。

図表 6-3-1：病気休職から復帰する条件（単位＝％）

	n	にへ病 な復気 つ帰休 たで職 とき前 きのの 状原 態職	きる事 状でな 態のい に就が な業、 つが他 たでの とき仕	原職へ の復 帰 のほ は仕 で	たとき の原 職に 就つ が	のがあ し職復 がた、 しと医 るこは ぐとに はは しは たに たに と治 き癒 いす	そ の 他	無 回 答
計	5175	52.0	15.4	20.8	6.3	4.5	0.9	
<正規従業員規模>								
100人未満	3177	52.8	15.2	20.6	6.4	4.1	0.9	
100人～300人未満	1487	50.1	15.3	22.2	6.7	4.8	0.9	
300人～1,000人未満	304	50.7	17.4	18.4	5.6	7.9	0.0	
1,000人以上	89	55.1	18.0	18.0	4.5	3.4	1.1	

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

3-2. 病気休職から復帰した従業員が就業困難とわかった場合の対応

病気休職から復帰した従業員について、その仕事での就業が困難と分かったことがあるか
との設問では、「あった」が 34.5%だった。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「あった」とする割合が高い（図表 6-3-2）。

職場復帰後、就業困難が「あった」と回答した企業について、その際の対応を尋ねたところ、「他の仕事に変えた」が 40.9%、「業務を軽減した」が 25.6%となっており、「結果的に
その従業員は退職した」は 32.6%だった。これを正規従業員規模別にみると、「他の仕事に
変えた」は規模が大きくなるほどその割合が高くなっており、規模が小さいほど「結果的に
その従業員は退職した」の割合が高くなっている（図表 6-3-3）。

図表 6-3-2：病気休職後仕事に復帰した従業員について、その仕事での就業
が困難であることが分かったことの有無（単位＝％）

	n	あ っ た	か 特 つ に な	無 回 答
計	5175	34.5	63.2	2.3
<正規従業員規模>				
100人未満	3177	28.8	68.7	2.5
100人～300人未満	1487	40.0	58.0	2.0
300人～1,000人未満	304	54.6	45.1	0.3
1,000人以上	89	79.8	16.9	3.4

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

図表 6-3-3：病気休職から職場復帰後、就業困難だった従業員への対応（単位＝％）

	n	変 え の た し 事 に	し 業 た 務 を 軽 減	退 の 結 職 従 果 し 業 的 た 員 に は そ	無 回 答
計	1784	40.9	25.6	32.6	0.9
<正規従業員規模>					
100人未満	914	34.8	28.6	35.8	0.9
100人～300人未満	595	44.5	22.5	31.9	1.0
300人～1,000人未満	166	51.2	20.5	27.7	0.6
1,000人以上	71	60.6	22.5	15.5	1.4

※病気休職から職場復帰後、その仕事で就業が困難であるとわかったことが「あった」と回答した企業を対象に集計。

3-3. 休職期間の上限が経過した場合の措置

病気休職から復帰条件が満たされないまま休職期間の上限が経過した場合の措置については、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」とする企業割合が 35.5%と最も高く、次いで、「上限期間経過の時点で復帰の条件が満たされないことを確認の上、退職させる」が 26.9%などとなっている。これを正規従業員規模別にみると、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」の割合は、規模が大きくなるほど高い（図表 6-3-4）。

図表 6-3-4：病気休職からの復帰の条件が満たされないまま病気休職期間の上限が経過した場合の措置（単位＝％）

	n	る て 休 職 期 間 に 満 了 を も つ	の さ で 上 れ 復 期 、 な 帰 期 間 の 間 退 職 と 件 過 せ を が の 確 認 点	に な は 退 職 さ り ま で し た 出 勤 合 し	耐 え み た し 、 上 ら ず 、 出 勤 に 子	を み ら に し ば 、 出 勤 に 子	一 概 に ス イ に 異 なり	そ の 他	無 回 答
計	5175	35.5	26.9	7.9	26.8	1.3	1.6		
<正規従業員規模>									
100人未満	3177	31.8	25.9	8.7	30.6	1.4	1.6		
100人～300人未満	1487	39.8	27.8	7.3	22.3	1.3	1.5		
300人～1,000人未満	304	46.7	31.3	3.9	17.8	0.0	0.3		
1,000人以上	89	53.9	32.6	3.4	7.9	1.1	1.1		

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

第7章 紛争処理

1. 企業内紛争解決

個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きを社内には設けているかについては、「設けている」とする企業が42.5%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、「設けている」とする割合は高い。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「設けている」とする割合が高い（図表7-1-1）。

苦情処理機関・手続きを社内には設けているとする企業について、どのような機関・手続きであるか尋ねたところ、「人事・労務担当部署に相談窓口を設置」しているとする割合が75.0%と高く、「労働組合の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」している企業割合が9.5%、「社外の第三者を交えた苦情処理委員会などを設置」している企業割合が8.8%、「人事・労務管理担当者等からなる苦情処理委員会などを設置」している企業割合が8.5%などとなっている。

これを正規従業員規模別にみると、「労働組合の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」「社外の第三者を交えた苦情処理委員会などを設置」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で「労働組合の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」とする割合は27.2%となっている（図表7-1-2）。

図表7-1-1：個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きの社内設置の有無(単位=%)

	n	設 け て い る	設 け な い	無 回 答
計	5792	42.5	56.4	1.1
<正規従業員規模>				
100人未満	3675	34.1	64.8	1.1
100人～300人未満	1568	54.0	45.0	1.0
300人～1,000人未満	316	71.5	28.2	0.3
1,000人以上	89	80.9	18.0	1.1
<労働組合の有無>				
労働組合がある	1453	57.5	41.8	0.7
労働組合がない	4325	37.5	61.2	1.2

図表7-1-2：個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きの内容(複数回答、単位=%)

	n	置 署 に 事 相 ・ 談 労 務 窓 口 担 当 部 を 設 置	を 情 処 理 委 員 会 な る 苦 情 処 理 機 関 を 設 置	人 事 ・ 労 務 担 当 部 署 に 設 置	員 加 え た 苦 情 処 理 委 員 会 を 設 置	会 え た 苦 情 処 理 委 員 会 を 設 置	会 え た 社 外 の 第 三 者 を 交 え た 苦 情 処 理 委 員 会 を 設 置	そ の 他	無 回 答
計	2461	75.0	8.5	9.5	5.5	8.8	8.9	1.1	
<正規従業員規模>									
100人未満	1254	73.7	7.9	6.5	6.4	7.9	10.9	1.0	
100人～300人未満	847	76.6	9.1	10.5	5.4	9.2	6.7	1.3	
300人～1,000人未満	226	77.4	6.6	15.9	3.1	11.9	8.0	0.9	
1,000人以上	72	69.4	18.1	23.6	1.4	15.3	4.2	0.0	
<労働組合の有無>									
労働組合がある	836	69.5	11.0	27.2	3.7	9.8	5.4	1.4	
労働組合がない	1623	77.8	7.1	0.4	6.4	8.3	10.8	0.9	

※苦情処理機関・手続きを社内には設けている企業を対象に集計。

2. 外部機関での紛争解決

ここ5年間において、個々の従業員との間で紛争が起こったことが「ある」とする企業は12.4%となっている。これを正規従業員規模別にみると、紛争が「ある」とする割合は、規模が大きくなるほど高い（図表7-2-1）。

紛争が「ある」企業を対象に、紛争解決のために外部の機関・制度を利用したことがあるか尋ねたところ、「利用した」とする企業が53.7%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「利用した」とする割合が高い。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「利用した」とする割合が高い。労働組合のある企業について、過半数組合の有無別にみると、「利用した」とする割合は、「過半数組合あり」に比べ「過半数組合なし」のほうが高い。労働組合数別にみると、「単一組合」に比べ「複数組合」のほうが「利用した」とする割合が高い（図表7-2-2）。

「利用した」とする企業を対象に、どのような機関や制度であるか尋ねたところ、「地方の労働局の「個別労働紛争解決促進法」に基づく制度」をあげた企業割合が30.1%と最も高く、次いで、「裁判所の民事裁判」（21.8%）、「地方労働委員会によるあっせん」（20.5%）、「労働審判制度」（18.4%）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、「地方労働委員会によるあっせん」「労働審判制度」の割合が高い。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「地方労働委員会によるあっせん」「労働審判制度」「裁判所の民事裁判」などの割合が高い（図表7-2-3）。

図表7-2-1：ここ5年間での個々の従業員との間で紛争の有無（単位＝％）

	n	ある	ない	無回答
計	5792	12.4	86.6	1.0
<正規従業員規模>				
100人未満	3675	10.2	89.0	0.8
100人～300人未満	1568	14.5	84.5	1.0
300人～1,000人未満	316	23.4	76.6	0.0
1,000人以上	89	36.0	60.7	3.4

図表7-2-2：紛争解決のための外部の機関・制度の利用の有無（単位＝％）

	n	た利用し	がた利 ないとし	無回答
計	719	53.7	45.6	0.7
<正規従業員規模>				
100人未満	374	54.0	45.2	0.8
100人～300人未満	227	52.4	47.6	0.0
300人以上	106	58.5	40.6	0.9
<労働組合の有無>				
労働組合がある	202	63.9	35.1	1.0
労働組合がない	515	49.9	49.5	0.6
労働組合あり				
<過半数組合の有無>				
過半数組合あり	123	60.2	39.0	0.8
過半数組合なし	70	70.0	28.6	1.4
<労働組合数>				
単一組合	167	61.1	37.7	1.2
複数組合	34	76.5	23.5	0.0

※ここ5年間での個々の従業員との間で紛争が起こったことが「ある」企業を対象に集計。

図表 7-2-3：利用した外部の機関・制度（複数回答、単位＝％）

	n	基 づ く 制 度	解 決 制 度	地 方 労 働 局 の 制 度	地 方 政 務 所 の 制 度	地 方 自 治 体 の 制 度	地 方 労 働 委 員 会 の 制 度	労 働 審 判 制 度	停 裁 制 度	裁 判 所 の 民 事 調 停 制 度	事 前 の 仲 裁 制 度	事 前 の 仲 裁 制 度	事 前 の 仲 裁 制 度	意 見 を 伺 う 制 度	紛 争 の 仲 裁 制 度	判 裁 所 の 民 事 裁 判	そ の 他	無 回 答
計	386	30.1	8.8	20.5	18.4	16.1	1.3	2.8	21.8	11.4	0.3							
<正規従業員規模>																		
100人未満	202	29.2	9.9	17.8	14.9	15.3	0.5	3.0	21.3	13.4	0.5							
100人～300人未満	119	27.7	8.4	18.5	16.8	16.1	3.4	1.7	16.0	9.2	0.0							
300人以上	62	33.9	6.5	32.3	27.4	16.1	0.0	4.8	32.3	9.7	0.0							
<労働組合の有無>																		
労働組合がある	129	30.2	8.5	27.9	24.8	17.1	1.6	3.1	24.0	6.2	0.8							
労働組合がない	257	30.0	8.9	16.7	15.2	15.6	1.2	2.7	20.6	14.0	0.0							
<過半数組合の有無>																		
過半数組合あり	74	29.7	9.5	27.0	28.4	14.9	2.7	2.7	20.3	8.1	0.0							
過半数組合なし	49	32.7	6.1	28.6	18.4	20.4	0.0	2.0	28.6	4.1	2.0							
<労働組合数>																		
単一組合	102	29.4	9.8	26.5	24.5	19.6	1.0	2.9	20.6	7.8	0.0							
複数組合	26	30.8	3.8	34.6	26.9	7.7	3.8	3.8	38.5	0.0	3.8							

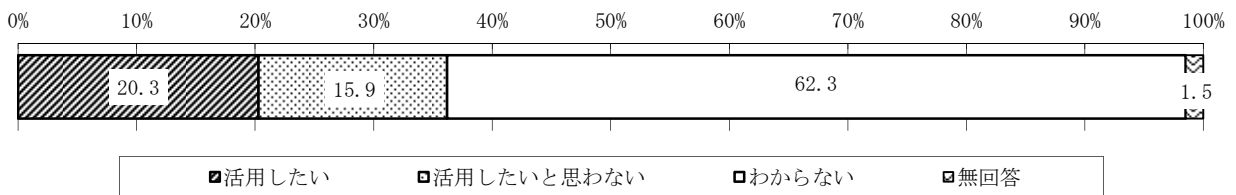
※ここ5年間で個々の従業員との間で紛争がある企業のうち、紛争解決のために外部の機関・制度を「利用した」企業を対象に集計。

3. 外部機関での紛争解決の今後の活用希望

今後、個々の従業員との間で紛争が生じたときに、紛争解決のための外部の機関・制度の活用希望については、「わからない」とする企業割合が 62.3%と最も高かった。「活用したい」は 20.3%、「活用したいと思わない」は 15.9%である（図表 7-3-1）。

「活用したい」と回答した企業に対して、活用したい機関や制度を尋ねたところ、「地方の労働局の「個別労働紛争解決促進法」に基づく制度」が 60.8%と最も割合が高く、次いで、「地方自治体の労政事務所などによるあっせん」「地方労働委員会によるあっせん」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「地方労働委員会によるあっせん」「労働審判制度」「裁判所の民事調停制度」などの活用を希望する割合がおおむね高くなる（図表 7-3-2）。

図表 7-3-1：今後、個別の従業員との間の紛争解決のための外部の機関・制度の活用希望 (n=5792)



図表 7-3-2：今後活用したいと思う外部の機関・制度（複数回答、単位＝％）

	n	法別地方労働紛争解決促進個別	地方法院労働局の労働紛争解決促進個別	地方自治体の労働行政事務	地方労働委員会による	労働審判制度	裁判所の民事調停制	裁判所の民事調停制	裁判所の民事調停制	仲裁人の合意により仲	仲裁人の合意により仲	仲裁人の合意により仲	裁判所の民事裁判	その他	無回答
計	1174	60.8	24.4	22.3	18.4	19.1	7.0	9.6	12.4	10.2	3.2				
<正規従業員規模>															
100人未満	712	59.8	23.7	21.1	15.7	16.3	6.3	9.8	11.7	9.8	2.5				
100人～300人未満	340	62.4	24.4	20.9	21.5	21.8	7.6	8.8	11.5	11.8	4.4				
300人以上	93	60.2	23.7	35.5	24.7	24.7	9.7	9.7	17.2	7.5	4.3				

※今後、紛争解決のための外部機関・制度を「活用したい」と回答した企業を対象に集計。

4. 労働委員会の活用

ここ5年間において、労働組合との間での紛争の有無について、「もともと労働組合がない」及び無回答を除き集計すると、労働組合との間に紛争が起こったことが「ある」とする割合は3.8%とわずかだった。これを労働組合の有無別にみると、労働組合の有無で紛争が「ある」とする割合に差はみられない。労働組合がある企業について、過半数組合の有無別にみると、紛争が起こったことが「ある」とする割合は、「過半数組合あり」に比べ「過半数組合なし」のほうが高い。労働組合数別にみると、「単一組合」に比べ「複数組合」のほうが「ある」とする割合が高い（図表 7-4-1）。

労働組合との間に紛争が起こったことが「ある」とする企業について、紛争解決のために労働委員会を利用したことがあるか尋ねたところ、「利用した」とする割合は42.9%となっている。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「利用した」とする割合が高い（図表 7-4-2）。

図表 7-4-1：ここ5年間での労働組合との間で紛争の有無（単位＝％）

	n	ある	ない
計	2206	3.8	96.2
<労働組合の有無>			
労働組合がある	1429	3.8	96.2
労働組合がない	773	3.6	96.4
労働組合あり			
<過半数組合の有無>			
過半数組合あり	989	2.5	97.5
過半数組合なし	386	7.3	92.7
<労働組合数>			
単一組合	1294	3.0	97.0
複数組合	120	12.5	87.5

※「もともと労働組合がない」及び無回答を除き集計。

図表 7-4-2：ここ5年間での労働組合との間で紛争の際の労働委員会の利用（単位＝％）

	n	利用した	利用しなかった
計	84	42.9	57.1
<労働組合の有無>			
労働組合がある	55	50.9	49.1
労働組合がない	28	28.6	71.4
労働組合あり			
<過半数組合の有無>			
過半数組合あり	25	52.0	48.0
過半数組合なし	28	50.0	50.0
<労働組合数>			
単一組合	39	41.0	59.0
複数組合	15	73.3	26.7

※ここ5年間での労働組合との間の紛争が起こったことが「ある」と回答した企業を対象に集計。

