

## 第Ⅱ部 2013年調査と2004年調査の 2時点比較



## 第1章 調査方法（2013年調査と2004年調査）

### 1. 調査方法の比較

当機構は、厚生労働省の要請に基づき、労働契約法成立以前の2004年に、「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（2004年10月実施）、「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2004年11月実施）を実施している（調査趣旨については、「第I部第1章「1. 調査の趣旨・目的」参照）。今回調査（「2012年調査」「2013年調査」と略す）と前回調査（「2004年調査」と略す）の調査の概略は図表1-1-1のとおりである。

図表1-1-1：調査の概略

	今回調査		前回調査	
	2012年調査	2013年調査	2004年調査	
			2004年調査（Ⅰ）	2004年調査（Ⅱ）
調査名	従業員の採用と退職に関する実態調査	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査
調査実施時期	2012年10月11日～10月26日	2013年9月20日から10月10日	2004年10月12日～10月27日	2004年11月22日～12月10日
調査方法（調査方法、調査対象、集計方法）	郵送調査（郵送による調査票の配布・回収）		郵送調査（郵送による調査票の配布・回収）	
	東京商工リサーチの企業データベースから、総務省統計局「経済センサス（平成21年基礎調査）」の産業・従業員規模の分布に合わせて対象企業数を割り当てて無作為抽出した全国の従業員規模50人以上の20,000社（農林漁業、公務除く）。		東京商工リサーチの企業データベースから、産業・従業員規模別に層化無作為抽出した全国の従業員規模10人以上の10,000社（農林漁業、公務除く）。回収された調査票データは、産業別・規模別に全国の企業数（総務庁統計局『平成13年事業所・企業統計調査』結果を利用）に一致するように復元を行っている。	
回収数	5964社	5792件	2765社	2677社
有効回収率	29.8%	29.0%	27.7%	26.8%

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

一方、2012年調査と2013年調査は、それぞれ50人以上の企業を調査対象として、配布数も2万社に増やしており、総務省統計局「経済センサス（平成21年基礎調査）」の分布に合わせて産業・企業規模別に対象企業数を割り当てて無作為抽出をしていることから、調査結果については復元作業を行わず集計をしている。

以上のように、2012年調査・2013年調査と2004年調査では、調査対象条件・企業数、抽出方法、結果の集計方法で違いがある。

<sup>1</sup> 2004年調査は、労働契約法の立法議論のための基礎資料作成を意図して計画されたものであるため、調査対象は、就業規則の作成義務を要する従業員規模10人以上としている。10人以上規模を調査対象とする場合、母集団にあわせて無作為抽出をすると、大規模企業の抽出数が少なくなることから、従業員規模区分ごとにほぼ同数の抽出数を割り当てる層化無作為抽出を行い、調査結果の集計で、母集団にあわせた復元を行った。

## 2. 調査票設問の対応関係

2013年調査と2004年調査の設問対応をみたものが、図表1-1-2である。「2013年調査」は、設問設計上、前回調査を踏まえてなされているが、「2004年調査」での回答結果から、回答分布状況、無回答の削減やその他自由記述の反映を踏まえ、設問順序や選択肢を変更した設問もある。

図表1-1-2：2013年調査と2004年調査の設問対応表

2013年調査設問番号：設問内容	対応設問		備考
	2004年調査		
問1：貴社の概況（産業/国内事業所の展開/海外展開/資本関係/企業関係）	(II) 問1		産業分類の変更を踏まえ、今回調査で修正。事業所の展開について、2012調査で一部修正。
問2：(a) 従業員規模、(b) 正規従業員数	(II) 問1（従業員規模）		従業員規模について選択肢設問
問3：貴社の正規従業員、非正規従業員の5年前に比しての増減	新設		
問4：労働組合	(I) 問4		
問4-1：労働組合数	(I) 問4-①		
問4-2：過半数組織	(I) 問4-②		
問4-3：事業所ごとにみた一つの組合で従業員の過半数組織割合	(I) 問4-③		
問4-4：労働協約	(I) 問4-④		
問4-4付問：労働協約の締結事項	(I) 問4-④【締結事項】		
問4-5：労働組合員となっている従業員の範囲	(I) 問4-⑤		
問5：労使協議機関	(I) 問5		
問5-1：労使協議機関の設置単位	(I) 問5-①		
問5-2：労使協議機関の招集方法	(I) 問5-②		
問5-3：従業員側委員の人数	(I) 問5-③		
問5-4：従業員側委員の任期	(I) 問5-④		
問5-5：合意内容確認のための措置	(I) 問5-⑤		
問5-6：労使協議機関の協議と労働組合の団体交渉との関係	(I) 問5-⑥		
問6：就業規則の作成	(II) 問5-①		
問6-1：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則	(II) 問5-②		
問6-1付問：パートタイマー等の規定のパートタイマー代表などの意見聴取	(II) 問5-②（付問）		
問6-2：就業規則規定	(II) 問5-②（付問）		
問6-2：就業規則の規定事項	(II) 問5-③		選択肢「雇用区分（限定社員）関係」の追加。
問6-3：就業規則の周知方法	(II) 問5-④		
問7：正規従業員の雇用区分	新設		
問7-1：雇用区分の規定	新設		
問8：就業規則とは別の個別労働条件の設定	(II) 問5-⑤-1		
問8-1：個別設定している労働条件	(II) 問5-⑤-2		
問8-2：個別に労働条件を決定している従業員	(II) 問5-⑤-4		選択肢「短時間正社員」の追加。
問8-3：個別に労働条件を決定する際の手続き	(II) 問5-⑤-5		
問8-3付問：労働組合等の意見聴取手続き	(II) 問5-⑤-5（付問）		
問9：ここ5年間の労働条件変更	(II) 問6-①		
問9付問：ここ5年間の労働条件の変更（変更検討）項目	(II) 問6-①（付問）		選択肢「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」「高齢者の継続雇用制度関係」を追加。
問9-1：労働条件の変更の手続き	(II) 問6-②		
問9-1付問1：就業規則の変更の際の意見書の他の従業員の意見反映措置	(II) 問6-③		
問9-1付問1-1：従業員の意見を反映させるための方法	(II) 問6-③（付問）		
問9-1付問2：就業規則の改訂に当たっての意見書を得るための、過半数組合等への意見聴取	(II) 問6-④		
問9-1付問2-1：従業員の過半数代表者の選任方法	(II) 問6-④-1		
問9-1付問2-1-1：選挙の方法	(II) 問6-④-1（付問1）		
問9-1付問2-1-2：選挙の投票範囲	(II) 問6-④-1（付問2）		
問9-1付問2-1-3：信任の方法	(II) 問6-④-1（付問3）		
問9-1付問2-1-4：候補者の定め方	(II) 問6-④-1（付問4）		
問9-1付問2-1-5：信任の投票等の範囲	(II) 問6-④-1（付問5）		
問9-1付問2-1-6：信任の投票等をする従業員	(II) 問6-④-1（付問6）		
問9-1付問2-2：過半数代表者	(II) 問6-④-2		
問9-1付問2-3：過半数代表者の選任頻度	(II) 問6-④-3		
問9-1付問2-3-1：従業員の過半数代表者の任期の長さ	(II) 問6-④-3（付問）		期間の選択肢を変更。
問9-1付問3：就業規則の改訂案に対する意見や希望の表明	(II) 問6-⑤		
問9-1付問3-1：就業規則の内容の意見への対応	(II) 問6-⑤（付問）		選択肢を簡略化し変更。
問9-1付問4：協議回数	(II) 問6-⑥		
問9-1付問5：就業規則の変更に関しての労働組合との間で の紛争	(II) 問6-⑦		
問9-1付問5-1：紛争相手の組合	(II) 問6-⑦（付問）		複数回答に変更。
問9-1付問6：就業規則変更事項での個別労働関係紛争	(II) 問6-⑧		
問9-1付問6-1：就業規則の変更をめぐっての個別労働関係 紛争の解決方法	(II) 問6-⑧（付問）		選択肢「労働審判制で解決」を追加。
問10：配置転換	(II) 問7-①		
問10-1：配置転換の目的	(II) 問7-②		
問10-2：従業員の配置転換（a）パートタイマーの配置転換/ （b）職種限定社員の予定外の職種への配置転換/（c）勤務地 限定社員の予定外の地域への配置転換	(II) 問7-③		
問10-3：配置転換実施に先立っての労働組合等の意見聴取	(II) 問7-④		
問10-3付問：意見を聴く場合	(II) 問7-④（付問）		

図表（続き）

2013年調査設問番号：設問内容	対応設問 2004年調査	備考
問10-4. 配置転換発令に先立っての対象者本人の意向打診	(II) 問7-⑤	
問10-4付問1. 意向打診をする一定の場合	(II) 問7-⑤ (付問1)	選択肢「その他」を追加。
問10-4付問2. ここ5年間において職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否	(II) 問7-⑤ (付問2)	
問10-4付問2-1. 予定外の変更を受入拒否の対処	(II) 問7-⑤ (付問3)	
問10-5. 配置での従業員の希望を反映するための制度	(II) 問7-⑦	選択肢「以上のいずれの制度もない」を追加。
問10-6. 配置転換に伴う賃金低下	(II) 問7-⑥	
問10-6付問. 賃金低下の主な場合	(II) 問7-⑥ (付問)	
問10-7. 転居を伴わない配置転換の対象者本人への通知時期	(II) 問7-⑧	
問10-8. 転居を伴う配置転換(転勤)	(II) 問7-⑨	
問10-8付問1. 転勤のルールの規定形式	(II) 問7-⑩	
問10-8付問2. 転勤の対象者本人への通知時期	(II) 問7-⑪	
問10-8付問3. 転勤の対象者選定の考慮事項	(II) 問7-⑫	
問10-8付問4. 転勤を実施するに先立つの本人への意向打診	(II) 問7-⑬	
問10-8付問4-1. 本人意向の尊重程度	(II) 問7-⑬ (付問)	
問10-8付問5. ここ5年間での転勤での個別労働関係紛争	(II) 問7-⑭	
問10-8付問5-1. 転勤での個別労働関係紛争の解決方法	(II) 問7-⑭ (付問)	選択肢「労働審判制で解決」を追加。
問11. 「出向」の状況	(II) 問8-①	
問11-1. 出向の受け入れ・送り出しの相手	(II) 問8-②	
問11-2. 出向の期間	(II) 問8-③-1	
問11-2付問. 出向期間の出向者への通知	(II) 問8-③-1 (付問)	
問11-3. 出向の期間	(II) 問8-③-2	
問11-4. 出向者の賃金水準	(II) 問8-④	
問11-4付問. 出向元の賃金水準が高い場合の対応	(II) 問8-④ (付問)	
問11-5. 出向者の労務コストの実質的な負担	(II) 問8-⑤	
問11-6. 出向契約	(II) 問8-⑥-1	
問11-6付問. 企業間の出向契約事項	(II) 問8-⑥-2	
問11-7. 出向のルールの規定形式	(II) 問8-⑧-1	
問11-7付問. 出向のルール規定事項	(II) 問8-⑧-1 (付問)	
問11-8. 出向実施に先立って、労働組合等と協議	(II) 問8-⑧-2	
問11-8付問. 労働組合等との協議の尊重程度	(II) 問8-⑧-2 (付問)	
問11-9. ここ5年間での出向での労働組合との間の紛争	(II) 問8-⑧-3	選択肢「もともと労働組合はない」を追加。
問11-10. 出向内定者本人への事前の意向打診	(II) 問8-⑧-4	
問11-10付問1. 出向内定者本人への通知時期	(II) 問8-⑧-4 (付問1)	
問11-10付問2. 出向内定者本人の意向の尊重程度	(II) 問8-⑧-4 (付問2)	
問11-11. 出向者への措置	(II) 問8-⑧-5	
問11-12. 出向の目的	(II) 問8-⑧-6	
問11-13. ここ5年間での出向をめぐる個別労働関係紛争	(II) 問8-⑧-7	
問11-13付問1. 出向での個別労働関係紛争で起こった事項	(II) 問8-⑧-7 (付問1)	
問11-13付問2. 出向での個別労働関係紛争の解決方法	(II) 問8-⑧-7 (付問2)	選択肢「労働審判制で解決」を追加。
問12. 「転籍」の状況	(II) 問9-①	
問12-1. 転籍者の賃金水準	(II) 問9-②	
問12-1付問. 転籍元の賃金水準が高い場合の負担	(II) 問9-② (付問)	
問12-2. 転籍に関するルールの規定形式	(II) 問9-③-1	
問12-3. 転籍を実施するに先立っての労働組合等との協議	(II) 問9-③-2	
問12-3付問. 労働組合等との協議の尊重程度	(II) 問9-③-2 (付問)	
問12-4. ここ5年間での転籍での労働組合との間の紛争	(II) 問9-③-3	選択肢「もともと労働組合はない」を追加。
問12-5. 転籍内定者本人への事前の意向打診	(II) 問9-③-4	
問12-5付問1. 転籍内定者本人への通知時期	(II) 問9-③-4 (付問1)	
問12-5付問2. 転籍内定者本人の意向の尊重程度	(II) 問9-③-4 (付問2)	
問12-6. 転籍者への措置	(II) 問9-③-5	
問12-7. 既に出向中の者を転籍させる場合	(II) 問9-③-6	
問12-8. 既に出向中の者の転籍の場合の取扱い	(II) 問9-③-7	
問12-9. 既に出向中の者を転籍させる場合の転籍内定者本人の意向の尊重程度	新設	
問12-10. ここ5年間での転籍での個別労働関係紛争	(II) 問9-③-8	
問12-10付問. 転籍での個別労働関係紛争の解決方法	(II) 問9-③-8 (付問)	選択肢「労働審判制で解決」を追加。
問13. 休職制度・慣行	(II) 問10-①	
問13-1. 休職のルールの規定形式	(II) 問10-②	
問13-2. (1) 休職期間の上限 (a) 病気休職/ (b) 自己啓発休職/ (c) 起訴休職/ (d) 事故欠勤休職	(II) 問10-③(1)	各休職を選択した企業が回答するように指示。上限期間の選択肢変更。
問13-2. (2) 休職期間中の賃金の支払い (a) 病気休職/ (b) 自己啓発休職/ (c) 起訴休職/ (d) 事故欠勤休職	(II) 問10-③(2)	各休職を選択した企業が回答するように指示。病気休職の選択肢変更。
問13-3. 病気休職から復帰する条件	(II) 問10-④-1	
問13-4. 復帰後の就業困難の場合	(II) 問10-④-2	
問13-4付問. 復帰後の就業困難の場合の対応	(II) 問10-④-2 (付問)	
問13-5. 病気休職期間の上限経過時の対応	(II) 問10-④-3	選択肢「その他」を追加。
問14. 社内の苦情処理機関・手続き	(I) 問6-①	
問14付問. 社内の苦情処理機関・手続きの種類	(I) 問6-① (付問)	
問15. ここ5年間での個別労働関係紛争	新設	
問15付問1. 紛争解決のため外部機関・制度利用	新設	
問15付問1-1. 利用した外部の機関・制度	新設	
問16. 個別労働関係紛争での今後の外部機関・制度の活用希望	(I) 問6-③	
問16付問. 今後活用したと思う外部の機関・制度	(I) 問6-③ (付問)	
問17. ここ5年間での労働組合との間で紛争	新設	
問17付問. 紛争解決のため労働委員会を利用経験	新設	
問18. ここ5年間の業況をイメージ	(II)	
問19. 5年前と比べての変化: (a) 売上高/ (b) 利益率/ (c) 生産性/ (d) 総額人件費	新設	

※2004年調査の(I)は「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」、(II)は「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」を意味する。なお、対応設問で2004年調査の設問がないものは、今回調査で削除された設問である。

### 3. 両調査の比較方法の注意点

以下の章では、2013年調査と2004年調査の比較を試みる。2013年調査と2004年調査では、調査対象条件・企業数、抽出方法、結果の集計方法で違いがある。これらを踏まえ、条件をそろえて比較するために、2004年調査では従業員規模50人以上の集計データ（すなわち、50人未満企業を集計対象から除外し復元をした結果）を用いる。一方、2013年調査においても、従業員規模50人未満企業を集計対象から除外し集計した<sup>2</sup>。2004年調査では、回収された調査票のデータは企業抽出率の逆数を乗じて母集団に復元したものを調査結果としているため、この点で留意がいる。また、先述のとおり、調査設問では2004年調査と2013年調査で設問設計上変更した点があることにも留意がいる。したがって、調査結果の比較においては、集計方法等の条件を調整して2時点比較を行っているものの、調査方法の違い等があることから、あくまで2004年調査の結果は比較上の参考値であることに留意されたい。2時点比較については、無回答が多い設問などについて、無回答を除いた集計をしたものもある。また、調査項目の選択肢を大幅に変更した設問等については、比較を割愛したものもある（とくに、紛争解決の調査項目については選択肢の変更等から、今回の2時点比較では割愛した）。

なお、上記のとおり、第Ⅱ部では、50人未満を除いた対象を集計していることから、本報告書第Ⅰ部の集計結果と異なることにも注意されたい（同様に、2004年調査の集計結果<sup>3</sup>についても、今回実施した比較が50人以上を対象に集計されていることから、既に刊行している調査シリーズNo.4「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」、調査シリーズNo.5「労働条件設定・変更と人事処遇に関する実態調査」の集計結果とも異なる）。

また、2004年調査で正規従業員規模を聴いていないため、第Ⅱ部での2時点比較では、従業員規模を使用している。

### 4. 回答企業属性

回答企業の属性をみたものが図表1-1-3である<sup>4</sup>。また、労働組合関連の属性を示したものが図表1-1-4、労使協議機関の属性を示したものが図表1-1-5である。2時点間で大きな変化はみられない。変化としては、図表1-1-4の労働組合員の範囲について、「その他の非正規従業員」「パートタイマー」の割合が、2004年調査に比べ2013年調査のほうがかなり高い。

<sup>2</sup> 設問間の比較については、本報告書図表1-1-2の設問対応表に基づいた設問間での比較を行う。原則として、今回調査と前回調査で設問内容が同様のものについて比較を行う（ただし、選択肢の追加など微調整にあたるものについては比較している設問もある）。

<sup>3</sup> 報告書の結果については、調査シリーズNo.4「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」については、<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/004.html> 参照。調査シリーズNo.5「労働条件設定・変更と人事処遇に関する実態調査」については、<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/005.html> 参照。

<sup>4</sup> 図表1-1-3の産業区分については、2004年調査が平成19年11月改定前の日本標準産業分類によっており、2013年調査では平成19年改定を反映した選択肢に変更したことから、第Ⅱ部での産業は、改定後の分類にそろえた集計を行っている。

図表 1-1-3 : 回答企業属性 (2013年調査と2004年調査との比較)

		2013年調査		2004年調査
		n	%	%
		5518	100.0	100.0
産業	建設業	391	7.1	7.8
	製造業	1347	24.4	30.0
	情報通信業	216	3.9	0.8
	運輸業、郵便業	555	10.1	9.3
	卸売業、小売業	1080	19.6	24.3
	金融業、保険業	65	1.2	1.0
	不動産業、物品賃貸業	73	1.3	1.2
	サービス業	1672	30.3	25.3
	その他	119	2.2	0.3
	無回答	186	3.4	0.0
従業員規模	100人未満	2429	44.0	53.0
	100～300人未満	2204	39.9	33.8
	300～1000人未満	652	11.8	10.1
	1000人以上	232	4.2	3.1
	無回答	1	0.0	0.0
業況	業況拡大	1050	19.0	14.6
	高位安定	627	11.4	8.9
	不調・回復	1345	24.4	18.3
	低位横ばい	1241	22.5	22.9
	不調継続	1065	19.3	30.0
	無回答	190	3.4	5.2

図表 1-1-4 : 労働組合関係の属性

		2013年調査	2004年調査
		%	%
		5518	100.0
労働組合	ある	25.9	24.8
	ない	73.9	75.0
	無回答	0.2	0.2
労働組合ありの企業・計		1427	100.0
労働組合数	一つ	90.3	92.0
	二つ以上	8.5	7.4
	無回答	1.2	0.6
一つの組合で企業全体の従業員の過半数を組織しているもの(過半数組合)	ある	69.2	74.3
	ない	27.1	22.5
	わからない	1.5	1.3
	無回答	2.1	1.8
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	すべての事業所で	48.4	52.4
	多くの事業所で	11.4	11.4
	そうした事業所は少ない	8.2	11.3
	そうした事業所はない	21.8	15.3
	わからない	3.5	2.9
無回答	6.7	6.7	
労働組合あり企業 労働組合員の範囲(MA)	一般の正規従業員	97.0	97.1
	係長クラスの正規従業員	65.7	66.9
	課長クラスの管理職	11.3	10.7
	部長クラスの管理職	1.3	0.5
	パートタイマー	9.0	4.8
	その他の非正規従業員	11.8	3.7
無回答	1.2	1.3	
労働協約	労働協約あり	85.0	86.8
	労働協約は締結していない	12.4	11.1
	無回答	2.6	2.1
労働協約あり・計		1213	100.0
労働協約締結事項(MA)	労働組合員の範囲	70.9	79.1
	安全衛生関係	57.5	66.0
	賃金関係	71.9	82.6
	配置転換・出向・転籍	51.9	58.1
	労働時間関係	81.7	89.3
	福利厚生関係	56.8	66.3
	解雇・人員整理関係	50.9	60.4
	紛争解決ルール	44.4	52.5
	その他	25.0	26.0
	無回答	2.6	1.7

図表 1-1-5 : 労使協議機関関係の属性

		2013年調査	2004年調査
		%	%
		5518	100.0
労使協議機関	設定されている	42.5	39.5
	現在未設定、設定の必要あり	10.1	12.2
	設定されていない	46.3	48.0
	無回答	1.0	0.4
労使協議機関設定企業・計		2346	100.0
設定単位(MA)	企業全体で	72.3	76.2
	事業所単位で	19.1	18.5
	職場単位で	5.9	8.3
	その他	1.3	3.4
	無回答	8.5	2.8
招集方法	常に使用者側が招集する	23.7	24.0
	常に労働者側が招集する	3.1	1.9
	労使連名(労使の合意)で招集する	16.8	17.5
	労使いずれも招集できる	47.3	53.2
	無回答	9.1	3.5
従業員側委員人数	1人	7.8	3.5
	2～3人	18.0	14.9
	4～5人	25.9	26.7
	6～10人	22.4	26.9
	11人以上	8.1	12.4
特に決まっていない	16.2	13.4	
従業員側委員の任期	1ヵ月未満	0.2	1.0
	1ヵ月以上3ヵ月未満	0.1	0.1
	3ヵ月以上6ヵ月未満	0.2	0.0
	6ヵ月以上1年未満	6.5	10.5
	1年以上3年未満	45.3	46.0
	3年以上	5.8	5.0
	特に決まっていない	39.5	34.3
無回答	2.3	3.0	

## 第2章 就業規則と労働条件の設定について

### 1. 就業規則の作成状況

#### 1-1. 就業規則の作成状況と規定事項

就業規則の作成状況及び、就業規則作成企業の規定事項をまとめたものが図表 2-1-1 である。

就業規則作成企業（「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）は、2013年調査 99.2%、2004年調査 99.1%となっており、ほとんどの企業が就業規則を作成している。

就業規則作成企業について、就業規則に規定されている事項を2時点で比較するとほとんど差はみられない。2004年調査よりも2013年調査のほうが高まっている項目をみると、「能力開発関係」「配置転換・出向・転籍関係」「昇進・昇格関係」がわずかに高まっている。

就業規則の従業員に対する周知方法を2時点比較してみると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが、「パソコンでいつでも見られるようにしている」「各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られるようにしている」をあげる割合が高くなっている一方で、「入社時に説明している」「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」「従業員に配布している」は低くなっている（図表 2-1-2）。

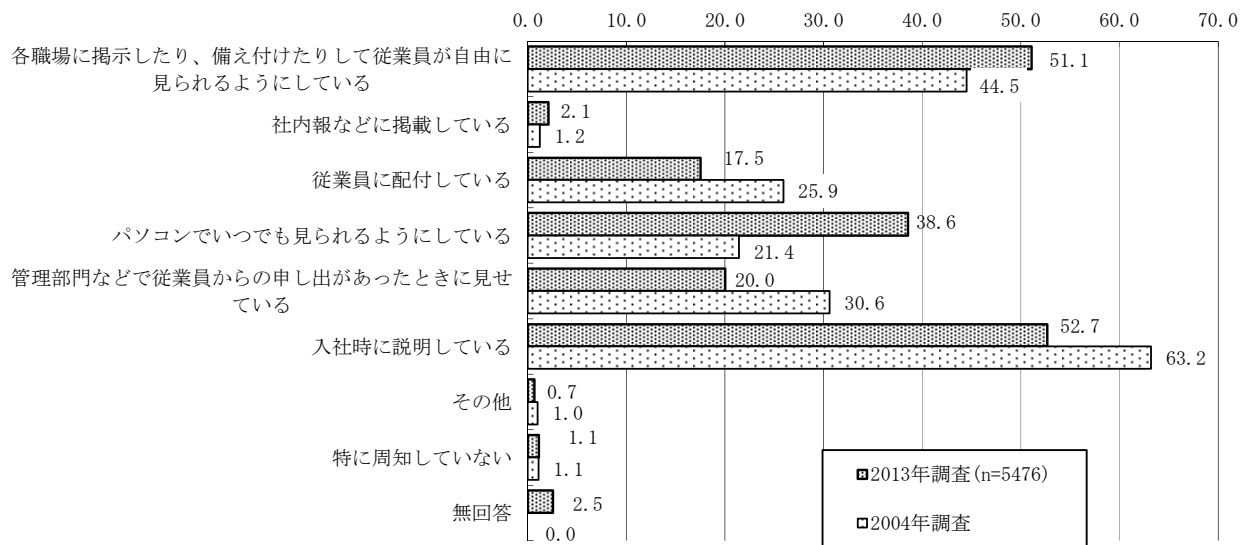
図表 2-1-1：就業規則の作成状況と規定事項

		2013年調査	2004年調査	
		計(n数)	5518	
			100.0	
就業規則の作成状況	企業全体として共通で作成している	93.0	95.6	
	個々の事業所ごとに作成している	6.2	3.5	
	就業規則は作成していない	0.3	0.7	
	無回答	0.5	0.2	
就業規則作成企業・計(n数)		5476	100.0	
就業規則作成企業	就業規則の規定事項(MA)	採用関係	87.4	89.4
		休職関係	91.4	93.5
		服務規律関係	93.3	95.5
		配置転換・出向・転籍関係	70.2	66.6
		昇進・昇格関係	57.3	54.2
		雇用区分(限定社員)関係	42.6	-
		労働時間関係	95.5	97.6
		休憩・休日・休暇関係	95.6	98.4
		賃金関係	92.1	95.8
		退職関係	92.6	95.6
		退職金関係	78.5	85.4
		安全衛生関係	80.7	83.1
		福利厚生関係	73.4	71.3
		能力開発関係	32.5	26.3
		災害補償関係	70.6	73.1
		表彰関係	79.5	84.2
		懲戒関係	91.3	94.4
		その他	26.9	25.9
	無回答	3.4	0.6	

※就業規則の規定事項の「雇用区分(限定社員)関係」は2013年調査の追加選択肢。



図表 2-1-2：従業員に対しての就業規則の周知方法（複数回答、単位＝％）



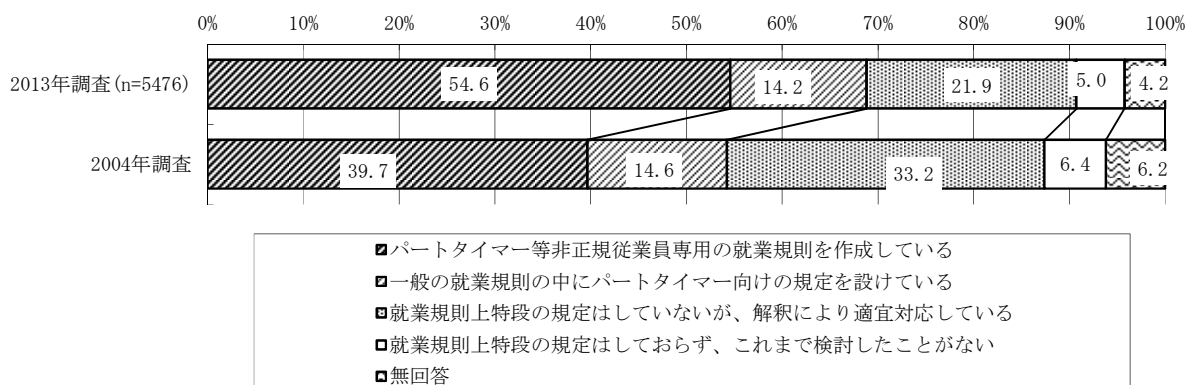
※就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計。

## 1-2. 非正規従業員の就業規則

就業規則作成企業について、パートタイマーなど非正規従業員の就業規則の扱いをみると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが、「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（2013年調査 54.6%、2004年調査 39.7%）が高くなっている一方で、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」の割合（2013年調査 21.9%、2004年調査 33.2%）は低くなっている（図表 2-1-3）。

「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については、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「意見は聴いていない」とする割合が高くなっている（図表 2-1-4）。

図表 2-1-3：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（単位＝％）



※就業規則を作成している企業を対象に集計。

図表 2-1-4 : 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	パートタイマー等の代表者の意見聴取の有無	パートタイマー等の代表者の意見聴取の有無	パートタイマー等の代表者の意見聴取の有無	パートタイマー等の代表者の意見聴取の有無	無回答
2013年調査	3769	22.6	6.0	33.8	35.1	2.5
2004年調査	(100.0)	24.9	8.4	32.5	25.7	8.4

※非正規従業員の就業規定を作成している企業のうち、パートタイマー向けの規定を設けている企業（「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」）を対象に集計。

## 2. 労働者との間の個別の労働条件設定の有無

就業規則作成企業を対象に、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については、「ある」とする企業割合は、2013年調査で41.7%、2004年調査で38.1%となっており、2013年調査のほうがわずかに高い（図表 2-2-1）。

個別に労働条件を設定している企業を対象に、個別に労働条件を決定している従業員の種類について無回答を除き集計すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「パートタイマー等の非正規従業員」が7割台で最も高い。2時点と比較すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「支店長、部長クラス」でわずかに高くなっている（図表 2-2-2）。

労働者との間で個別に設定している労働条件については、2時点間でほとんど違いはなく、「賃金」「労働時間」が8割程度、「勤務する日」が6割台、「職務内容の限定」が4割台、「勤務地の限定」が2割台などとなっている（図表 2-2-3）。

個別に労働条件を決定する際の手続きについて無回答を除き集計すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「対象者との個別の話し合いのみで決める」が8割台であり、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」とする割合は、2013年調査が11.6%、2004年調査が13.3%となっている（図表 2-2-4）。

調査では、「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ている。両調査を比較すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「その都度従業員の代表と協議する」が4割台で最も割合が高く、次いで、「労働組合と協議する」が3割程度、「労使協議機関で協議する」が1割台となっている（図表 2-2-5）。

図表 2-2-1 : 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 る、在 と今な 思後い うは	ない	無 回 答
2013年調査	5518	41.7	5.6	51.6	1.2
2004年調査	(100.0)	38.1	6.2	54.6	1.1

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

	n	支店長、部長クラス	研究職など専門性の高い従業員	営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員	勤務地限定社員	職種限定社員	短時間正社員	パートタイマー等の非正規従業員	その他
2013年調査	2265	11.3	8.4	6.0	5.7	15.5	12.2	72.9	8.4
2004年調査	(100.0)	6.2	6.0	7.0	7.8	20.3	-	72.8	15.5

※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無回答を除き集計。「短時間正社員」は2013年調査の追加選択肢。

図表 2-2-3：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
2013年調査	2299	84.6	80.6	63.2	46.7	27.9	5.1	0.6
2004年調査	(100.0)	78.6	76.2	61.0	40.2	24.6	7.1	2.9

※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 2-2-4：個別の労働条件を決定する際の手続き（単位＝％）

	n	対象者との話し合いで決める	対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く
2013年調査	2263	88.4	11.6
2004年調査	(100.0)	86.7	13.3

※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無回答を除き集計。

図表 2-2-5：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	その都度従業員と協議する	その他	無回答
2013年調査	263	27.0	17.1	43.7	19.0	1.9
2004年調査	(100.0)	30.9	15.5	45.0	10.4	2.9

※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3章 労働条件の変更

#### 1. 労働条件変更の手続きについて

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」との回答割合は2004年調査で60.4%、2013年調査で74.0%となっている（図表3-1-1。変更項目（変更検討項目含む）については、図表3-1-2参照）。

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については、「就業規則を変更した」の割合が、2013年調査92.7%、2004年調査75.7%でいずれも最も高くなっている。両調査を比較すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「就業規則を変更した」の割合がとくに高くなっており、「個別の従業員との労働契約を変更した」とする割合も高い。一方、わずかではあるが、「特段の手続きはとらなかった」とする割合は、2004年調査に比べ2013年調査のほうが低くなっている（図表3-1-3）。

図表3-1-1：ここ5年間の労働条件変更の有無（単位＝％）

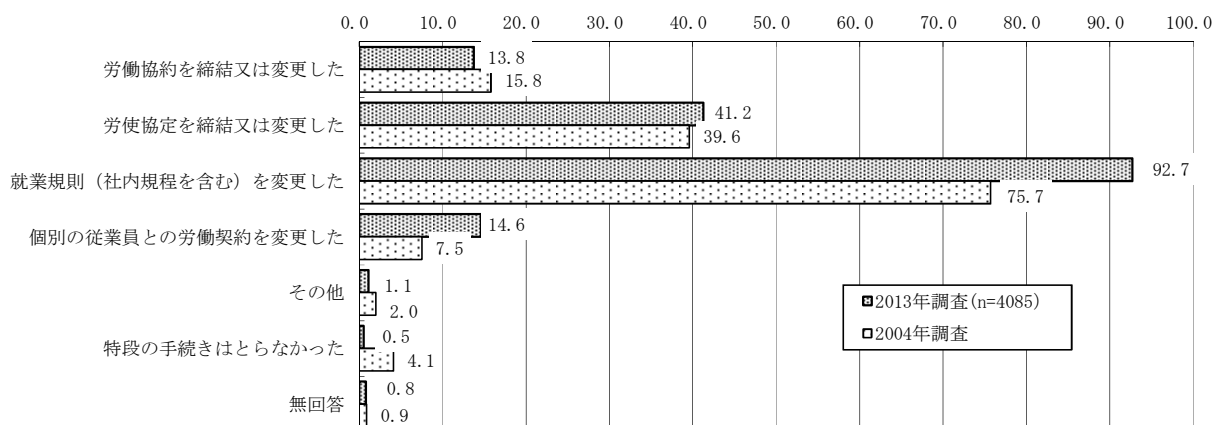
	n	あった	検討中 または まだ 変更 が ない	ない	無 回 答
2013年調査	5518	74.0	2.2	19.2	4.7
2004年調査	(100.0)	60.4	5.3	33.5	0.8

図表3-1-2：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 事 業 者 と 休 息 生 活 の 関 連	退 職 制 度	用 高 制 度 者 の 関 係 の 継 続 雇 用	人 事 評 価 制 度	制 度 換 換 制 度 （ 等 ） （ 出 配 向 置 ）	そ の 他	無 回 答
2013年調査	4204	51.5	31.3	49.6	24.6	69.2	20.9	4.8	2.1	0.3
2004年調査	(100.0)	64.7	37.4	-	30.9	-	33.7	5.4	10.6	1.0

※「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。「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」「高齢者の継続雇用制度関係」は2013年調査の追加選択肢。

図表3-1-3：ここ5年間において労働条件を変更した項目（複数回答、単位＝％）



※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. 意見聴取方法と従業員の過半数代表者の選出方法

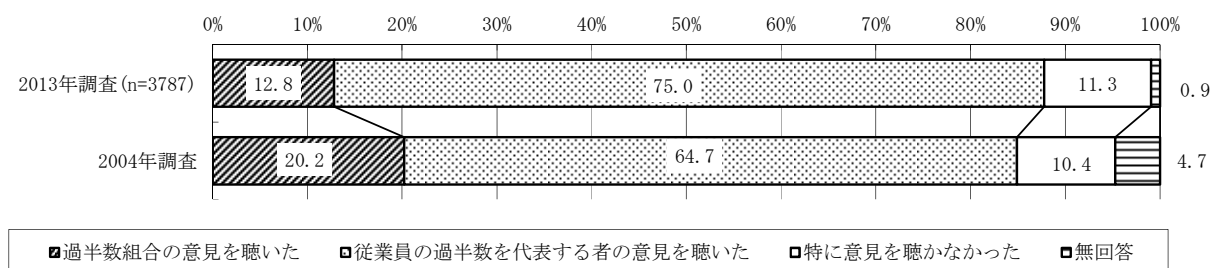
調査では、ここ5年間において、就業規則改訂の際に、行政への届出に添付する意見書を得るための過半数組合や従業員の過半数代表者への意見聴取について尋ねている。それによれば、2004年調査では、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」とする割合が64.7%、「過半数組合の意見を聴いた」とする割合が20.2%となっており、「特に意見を聴かなかった」とする割合は10.4%あった。一方、2013年調査では、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」とする割合が75.0%、「過半数組合の意見を聴いた」とする割合が12.8%となっており、「特に意見を聴かなかった」とする割合は11.3%あった。

両調査を比較すると、「特に意見を聴かなかった」とする割合に変化はみられないが、「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、2004年調査に比べ2013年調査のほうが高くなっている（図表3-2-1）。

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」と回答した企業について、従業員の過半数代表者の選出方法をみると、2013年調査、2004年調査いずれも、「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3割程度で最も高く、次いで、「選挙（従業員が投票により選出するもの）」が2割台、「事業主（又は労務担当者）が指名」が1割台などとなっている。

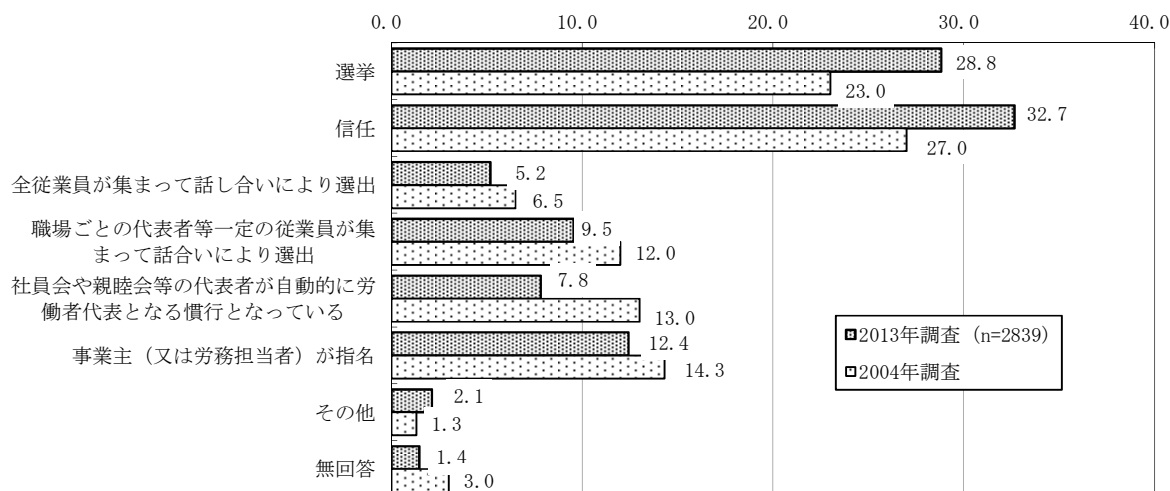
両調査を比較すると、「選挙」「信任」は、わずかではあるが2004年調査に比べ2013年調査のほうが高くなっている。一方、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている」「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」「事業主（又は労務担当者）が指名」などはわずかではあるが、2004年調査に比べ2013年調査のほうが低くなっている（図表3-2-2）。

図表3-2-1：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＝％）



※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 3-2-2：従業員の過半数代表者の選任方法（単一回答、単位＝％）



※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。

## 2-2. 従業員の過半数代表者の選出方法

### (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みると、2013年調査、2004年調査いずれも、「無記名投票」が6割程度、「記名投票」は1割程度あり、「挙手」は3割程度である（図表 3-2-3）。

選挙を行う従業員の範囲について無回答を除き集計すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「一般の従業員のみ」が3割弱であり、「係長クラスまで含む」が4割程度ある。選挙を行う範囲を「係長クラス以下」（「一般の従業員のみ」「係長クラスまで含む」の合計）とする企業割合が7割を占めている（図表 3-2-4）。

図表 3-2-3：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
2013年調査	818	54.8	10.5	31.9	2.1	0.7
2004年調査	(100.0)	61.3	9.5	28.5	0.1	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 3-2-4：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
2013年調査	596	28.4	41.9	12.2	14.8	2.7
2004年調査	(100.0)	27.6	40.3	12.3	14.9	4.9

※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無回答を除き集計。

### (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、信任の方法をみると、2013年調査、2004年調査いずれも、「特段の異議の申出がない限り信任とする」割合が3割程度で最も高く、次いで、「挙手」が2割台などとなっている（図表 3-2-5）。

候補者の選定方法について無回答を除き集計すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「事業主（又は労務担当者）が指名」が3割程度と最も高く、「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」「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」はともに2割程度ある（図表3-2-6）。

信任の投票等をした従業員の範囲について無回答を除き集計すると、2013年調査、2004年調査いずれも、「一般の従業員のみ」が2割程度、「係長クラスまで含む」が4割程度などとなっている。信任を行う範囲を「係長クラス以下」（「一般の従業員のみ」「係長クラスまで含む」の合計）とする企業が6割程度となっている（図表3-2-7）。

図表3-2-5：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	任出特 がな す る 異 議 の 申 込	その他	無回答
2013年調査	927	12.2	9.9	25.7	6.3	11.0	31.3	2.2	1.5
2004年調査	(100.0)	7.0	9.7	25.3	9.4	17.5	28.7	0.1	2.2

※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。

図表3-2-6：従業員を過半数代表者として信任で選ぶ場合の候補者の定め方（単位＝％）

	n	名務事 担業主 当者（ 又は 指労	行候表 補者員 となが つて る 慣 行	なと自 動的 に 慣 行 候 補 者	特定の 従業員 が	その他
2013年調査	808	33.5	22.8	19.6	24.1	
2004年調査	(100.0)	34.7	20.1	21.8	23.4	

※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無回答を除き集計。

図表3-2-7：従業員を過半数代表者として信任で選ぶ場合の投票等をした従業員の範囲（単位＝％）

	n	員一 の般 み の 従 業	ま係 で長 含ク むラ ス	ま課 で長 含ク むラ ス	ま部 で長 含ク むラ ス	その他
2013年調査	796	22.2	38.6	13.7	21.7	3.8
2004年調査	(100.0)	19.6	43.8	18.1	18.3	0.2

※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無回答を除き集計。

### (3) 従業員を過半数代表者として話し合いで選出する場合の従業員の範囲

従業員を過半数代表者として選出する方法を「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、2013年調査、2004年調査いずれも、「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」が7割弱となっており、「各職場の長」は2割台となっている（図表3-2-8）。

図表3-2-8：従業員を過半数代表者として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	選話各 出合職 さい場 れ等 たに選 者よ り	その他	無 回 答
2013年調査	271	24.4	67.5	4.1	4.1
2004年調査	(100.0)	23.0	69.0	4.6	3.4

※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、2013年調査、2004年調査いずれも、「係長・主任クラス」が4割台で最も高く、次いで、「一般の従業員」となっている。「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、両調査いずれも8割台である（図表3-3-1）。

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」の割合は、2004年調査では47.8%だったが、2013年調査では54.2%となっており、2013年調査のほうが高くなっている（図表3-3-2）。

図表 3-3-1：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	工場長、支店長等	この準任者又はこれに準ずる者	他の非正規従業員	無回答	一般の従業員、係長・主任クラス	部課長・工場長等
2013年調査	2839	43.7	44.1	6.7	2.1	0.5	3.0	87.7	8.7	
2004年調査	(100.0)	37.5	45.4	10.4	2.7	0.0	4.0	82.9	13.1	

※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。

図表 3-3-2：従業員の過半数代表者の選任の頻度（単位＝％）

	n	都の就業変更規則	め任選を任決	その他	無回答
2013年調査	2839	29.2	54.2	13.1	3.5
2004年調査	(100.0)	32.3	47.8	15.0	5.0

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

### 4. 就業規則改訂に際して行う意見表明及びその対応

調査では、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ている。それによれば、2013年調査、2004年調査いずれも、「特段の意見・希望が表明されたことはない」とする割合が6割を占める。「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2割、「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」は1割である（図表3-4-1）。

ここ5年間に於いて、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」の割合が2004年調査で45.8%、2013年調査で54.8%となっており、2013年調査のほうが高くなっている（図表3-4-2）。

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<sup>5</sup>、「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）は、2004年調査が47.5%、2013年調査が43.6%でわずかではあるが、2013年調査のほうが低い（とくに「意見どおりではないが一部修正した」の割合は2004年調査が37.5%、2013年調査32.5%で2013年調査のほうが低い）（図表3-4-3）。

図表3-4-1：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	あ る 見 業 が 規 則 の 明 さ 内 容 に こ つ と い が て	明 業 規 な 就 さ 環 定 か 業 れ 境 の つ 規 則 に な た 則 こ つ い が 自 ら の 体 が て 働 就 に あ 希 条 業 つ 望 件 規 い が や 則 て 表 就 に は	さ 特 れ 段 た の こ 意 と 見 は ・ な 希 望 が 表 明	無 回 答
2013年調査	3325	24.1	11.4	62.1	2.4
2004年調査	(100.0)	27.2	10.9	60.0	1.9

※「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3-4-2：1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 ～ 5 回	6 ～ 9 回	1 0 回 以 上	無 回 答	1 ～ 2 回	3 回 以 上
2013年調査	3325	54.8	18.7	20.0	1.5	1.4	3.6	73.5	22.9
2004年調査	(100.0)	45.8	21.1	25.4	3.0	2.4	2.3	66.9	30.8

※「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。

<sup>5</sup> 本設問は、今回調査するうえで、選択肢を簡略化している。具体的には、2004年調査の選択肢「当初は合意を目指して過半数組合や従業員の過半数代表者に説明したが、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した」「合意を目指すことなく過半数組合や従業員の過半数代表者に一応説明した上で、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」「特に過半数組合や従業員の過半数代表者には説明することなく、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」の3つの選択肢があったが、2013年調査では、「過半数組合や従業員の過半数代表者の理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」に変更している。本稿では、文意が同じことから、2004年調査の当該3つの選択肢を合計して「過半数組合や従業員の過半数代表者の理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」として、集計比較している。

図表 3-4-3：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	意見どおりではないが一部修正したり	修正の検討はなかったが、その後検討した	過半数組合や従業員との話し合いで説明し、過半数組合や従業員に提出させ、就業規則を変更した	過半数組合や従業員との話し合いで説明し、過半数組合や従業員に提出させ、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
2013年調査	800	11.1	32.5	24.8	25.3	2.0	3.1	1.3	43.6
2004年調査	(100.0)	9.9	37.6	16.3	33.3	2.0	0.5	0.4	47.5

※「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。「意見どおり・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。2004年調査の選択肢「当初は、合意を目指して過半数組合や従業員の過半数代表者に説明したが、理解が得られなかったため、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」「合意を目指すことなく過半数組合や従業員の過半数代表者に一応説明した上で、理解が得られなかったため、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」「特に過半数組合や従業員の過半数代表者には説明することなく、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」を、2013年調査では、「過半数組合や従業員の過半数代表者の理解が得られなかったため、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」に統合し変更。

## 5. 就業規則改訂の際の従業員の意見反映措置

調査では、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）を講じたかを尋ねている。それによれば、意見反映措置を「した」と回答した企業が2013年調査で74.1%、2004年調査で81.2%であり、7～8割が実施していることになる（図表 3-5-1）。

意見反映措置を「した」と回答した企業について、その方法をみると、2013年調査、2004年調査いずれも、「その都度従業員の代表と協議する」が5割台で最も高く、次いで、「労働組合と事前協議する」が3割前後となっている（図表 3-5-2）。

図表 3-5-1：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	特にしていない	無回答
2013年調査	3787	74.1	20.1	5.9
2004年調査	(100.0)	81.2	16.4	2.4

※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 3-5-2：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	労働組合と事前協議	労働使協関係で協議	その都度協議する従業員の代表と協議	意見を聴く従業員全員の意見を説明し、全員の意見を聴く	知ししようとする従業員に意見を募る	その他	無回答
2013年調査	2805	28.6	16.6	55.7	14.9	17.1	1.6	0.4
2004年調査	(100.0)	30.1	18.0	50.7	18.2	19.8	3.7	0.6

※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。

## 6. 就業規則の変更をめぐる紛争

ここ5年間に於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2004年調査が4.6%、2013年調査

が2.8%で、いずれもわずかだった（図表3-6-1）。

ここ5年間において就業規則を変更した企業に対して、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、無回答の除き集計すると、個別労働関係紛争が「あった」とするのは、2004年調査が2.0%、2013年調査が1.7%で、いずれもわずかだった（図表3-6-2）。

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2013年調査、2004年調査いずれも、7割程度となっており、「労働組合の話し合いを通じて解決」も2割前後ある。ただし、2004年調査では、「外部の紛争解決機関で解決」が17.2%、「裁判で解決」が14.3%あり、企業外に紛争化している割合が2013年調査のほうが低くなっている（図表3-6-3）。

図表3-6-1：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 っ た	な か っ た
2013年調査	1639	2.8	97.2
2004年調査	(100.0)	4.6	95.4

※ここ5年間で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3-6-2：就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の有無（単位＝％）

	n	あ っ た	な か っ た
2013年調査	3645	1.7	98.3
2004年調査	(100.0)	2.0	98.0

※ここ5年間で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無回答を除き集計。

図表3-6-3：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（複数回答、単位＝％）

	n	解 本 人 と の 話 合 い で	い 労 働 組 合 と の 話 合 い で	関 社 内 の 苦 情 処 理 機 関	外 部 の 紛 争 解 決 機 関	労 働 審 判 制 で 解 決	を 裁 判 で 解 決 （ 和 解 を 含 む ）	そ の 他	解 決 で き て い な い	無 回 答
2013年調査	61	68.9	23.0	8.2	4.9	3.3	6.6	1.6	4.9	1.6
2004年調査	(100.0)	72.2	15.7	3.8	17.2	—	14.3	0.0	0.0	6.8

※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。「労働審判制で解決」は2013年調査の追加選択肢。

## 第4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、配置転換を行う企業（「定期的に行う」と「定期的ではないが、行う」の合計。以下同じ）の割合は、2004年調査が67.4%、2013年調査が69.7%となっている（図表4-1-1）。配置転換の目的については、2013年調査、2004年調査いずれも、「従業員の処遇・適材適所」「従業員の人材育成」「異動による組織の活性化」が上位3位の理由となっている（図表4-1-2）。

転居を伴わない配置転換の対象者本人への通知時期は、「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）の割合が、2004年調査が48.9%、2013年調査が40.8%となっており、2013年調査のほうが低くなっている（図表4-1-3）。

配置転換に伴う従業員の賃金低下の有無については、賃金の低下が「たまにある」とする割合は、2004年調査が25.7%、2013年調査が31.4%となっており、2013年調査のほうが高い（図表4-1-4）。

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、2004年調査に比べ2013年調査のほうが、「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」とする割合が低い一方で、「本人の疾病など個別の事情への対応」とする割合が高くなっている（図表4-1-5）。

調査では、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の有無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」がある企業割合は、2004年調査で32.1%、2013年調査で36.2%となっておりほとんど変化はみられない。一方、「職種限定社員の予定外の職種への配置転換」がある企業割合は、2004年調査で23.6%だったものが2013年調査で41.3%と高くなっており、「勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換」がある企業割合も、2004年調査で17.3%だったものが、2013年調査で34.9%と高くなっている（図表4-1-6）。

図表4-1-1：配置転換の実施状況（単位＝％）

	n	定期的に行う	定期的に行うはな	なめいたに行わ	全く行わない	無回答
2013年調査	5518	16.0	53.7	24.9	3.4	2.0
2004年調査	(100.0)	14.6	52.8	29.5	2.3	0.8

図表 4-1-2：配置転換の目的（複数回答、単位＝％）

	n	育成 従業員の 人材	維持・ 向上の ための 人材	従 業員 の 適材 適所	従 業員 の 活動 の 変 化	異 動 の 活 性 化	雇 用 調 整	そ の 他	無 回 答
2013年調査	3845	67.0	47.5	76.7	55.2	62.9	17.9	1.3	1.0
2004年調査	(100.0)	63.8	45.9	78.3	55.6	72.2	17.6	0.8	0.9

※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 4-1-3：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	前 1 週 間 程 度	前 2 週 間 程 度	前 3 週 間 程 度	程 度 （ 1 週 前 ～ 4 週 前 ）	前 1 カ 月 よ り	無 回 答	2 週 間 以 内
2013年調査	3845	1.6	2.3	16.8	20.2	10.5	22.2	23.8	2.7	40.8
2004年調査	(100.0)	1.3	3.2	18.1	26.3	5.8	21.7	20.2	3.3	48.9

※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。「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。

図表 4-1-4：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
2013年調査	3845	0.8	31.4	66.3	1.5
2004年調査	(100.0)	0.4	25.7	73.2	0.7

※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 4-1-5：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 ー タ イ マ ー な ど 通 常 の 高 週 年	一 定 年 齢 以 上 の 高 週 年	務 務 に あ ら ず も の 低 賃 金 の 職 格	資 格 が 等 級 を 上 げ た た め の 職 格	本 事 人 情 の 疾 病 等 に 対 応 す る 個 別	そ の 他	無 回 答
2013年調査	1238	32.1	48.6	24.5	23.7	2.5		
2004年調査	(100.0)	30.4	54.4	16.5	25.3	0.7		

※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。

図表 4-1-6：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（単位＝％）

	n	2013年調査		2004年調査	
		あ る	な い	あ る	な い
(a) パートタイマーの配置転換	3086	36.2	63.8	32.1	67.9
(b) 職種限定社員の予定外の職種への配置転換	574	41.3	58.7	23.6	76.4
(c) 勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換	418	34.9	65.1	17.3	82.7

※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、「パートタイマーがいない」を除き集計。職種限定社員については、「職種限定社員がいない」を除き集計。「勤務地限定社員」については、「勤務地限定社員がいない」を除き集計。

## 1-2. 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、配置転換実施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2004年調査で62.1%、2013年調査で70.6%となっており、2013年調査のほうが配置転換で労働組合等に意見を聴かないとする割合が高くなっている（図表 4-1-7）。

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、2013年調査、2004年調査いずれも、「転居を伴うとき」が5割台、「対象者が労働組合の役員であるとき」が3割台、「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1割台となっている（図表 4-1-8）。

図表 4-1-7：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	意見 聴取 は ある	一定 の場 合は 聴く	必ず 意見 を聴 く	無 回 答
2013年調査	3845	70.6	16.6	11.1	1.7
2004年調査	(100.0)	62.1	22.2	14.6	1.1

※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 4-1-8：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	転居 を伴 うと き	対 象 者 が あ る と き	職 種 限 定 社 員 や 勤 務 地 限 定 社 員 に 予 定 外 の 配 置 転 換 を 予 め て 行 う と き	そ の 他	無 回 答
2013年調査	640	53.3	33.3	13.6	14.8	2.7
2004年調査	(100.0)	52.9	31.3	17.0	19.9	3.7

※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を「一定の場合には聴くことがある」と回答した企業を対象に集計。

### 1-3. 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

配置転換を行う企業について、配置転換の発令に先立って対象者本人に意向打診を行うか尋ねたところ、2013年調査、2004年調査いずれも、「意向打診を行う」が5割弱であり、「一定の場合には聴くことがある」が3割台となっており、「事前の意向打診はしない」は2割弱となっている（図表 4-1-9）。

どのような場合に意向打診を行うかについて、「一定の場合には行うことがある」と回答した企業に尋ねたところ、2004年調査に比べて2013年調査のほうが、「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」「その他個人的な事情があるとき」の割合が高くなっている（図表 4-1-10）。

配置転換の発令に先立ち、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「一定の場合には行うことがある」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」としている企業割合は、2004年調査が13.2%、2013年調査が12.6%となっておりほとんど変化はない（図表 4-1-11）。

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、2013年調査、2004年調査いずれも、「従来の配置を継続した」が6割台、「結果的に退職した」が2割台となっている（図表 4-1-12）。

図表 4-1-9：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	事前 の意 向打 診は ある	一定 の場 合は 行う	意 向打 診を 行う	無 回 答
2013年調査	3845	18.5	34.1	45.9	1.5
2004年調査	(100.0)	17.1	32.2	49.5	1.3

※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 4-1-10：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	職 種 限 定 社 員 や 勤 務 地 限 定 社 員 に 予 定 外 の 配 置 転 換 を 予 め て 行 う と き	そ の 他 の 個 人 的 な 事 情 が あ る と き	そ の 他	無 回 答
2013年調査	1311	59.7	28.5	58.5	5.8	0.6
2004年調査	(100.0)	64.7	13.7	53.7	-	2.5

※配置転換を実施するに先立って対象者本人に意見を「一定の場合には行うことがある」と回答した企業を対象に集計。「その他」は2013年調査の追加選択肢。

図表 4-1-11：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
2013年調査	2136	12.6	79.3	8.1
2004年調査	(100.0)	13.2	77.5	9.3

※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「一定の場合には行うことがある」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」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-1-12：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（単位＝％）

	n	を従来 継続の配 置した	職結 し果 した 的に 退	その他	無回答
2013年調査	270	64.4	24.1	10.0	1.5
2004年調査	(100.0)	68.4	25.6	4.8	1.3

※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。

## 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、転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤の可能性はある」「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」「転勤がほとんどない」の合計）の割合は、2004年調査、2013年調査いずれも6割台となっている（図表 4-2-1）。

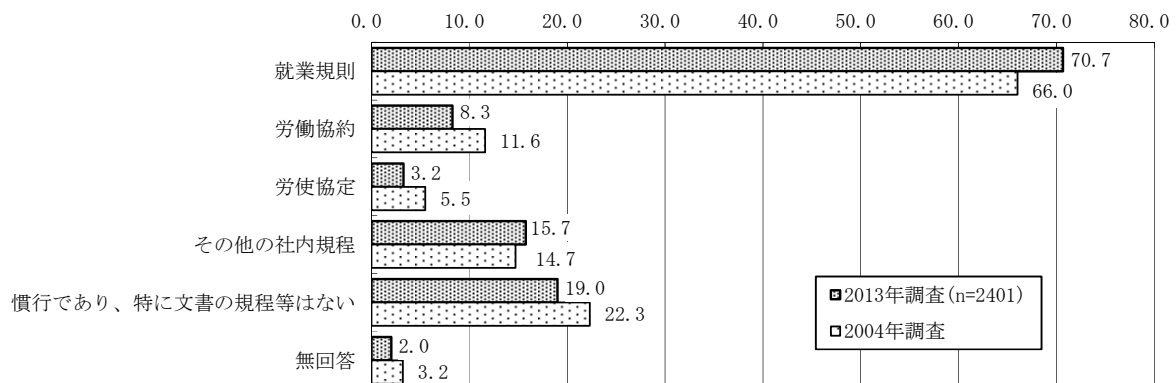
調査では、転勤のある企業を対象に転勤のルールがどこで決まっているかを尋ねている。転勤のルールの規定形式をみると、2004年調査に比べ2013年調査のほうがわずかに「慣行であり、特に文書の規程等はない」とする割合が低くなる一方で、「就業規則」とする割合がわずかに高くなっている（図表 4-2-2）。

図表 4-2-1：転勤の実施状況（単位＝％）

	n	ほとんど 正規従業 員が勤 業のほ とんど ない	明示的 な制 度 がな い	ほとん どが 転勤 する 可 能性 がある	業 所 勤 は が な い 必 要 な 事	無 回 答
2013年調査	3845	23.0	18.7	20.7	35.6	1.9
2004年調査	(100.0)	20.2	24.2	22.0	31.6	2.1

※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 4-2-2：転勤についてのルールの規定の形式（複数回答、単位＝％）



※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ヵ月以上前」（「4週間（1ヵ月）程度前）」「1ヵ月より前」の合計）の割合は、2004年調査が63.7%、2013年調査が71.5%となっており、わずかに2013年調査のほうが高い（図表4-2-3）。

転勤の対象者選定に当たって考慮する事情について無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査いずれも、「本人の健康状態」「親等の介護」が上位にある点で変わらない。両調査を比較すると、2004年調査に比べて2013年調査のほうが「配偶者の勤務」「親等の介護」「自宅の購入」「単身赴任となること」の割合が高くなっている（図表4-2-4）。

転勤の実施に先立って本人へ意向打診の有無について無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査いずれも、「必ず行う」とする割合が6割、「行う場合もある」が2割程度となっている。「行わない」とする割合はいずれも1割弱である（図表4-2-5）。

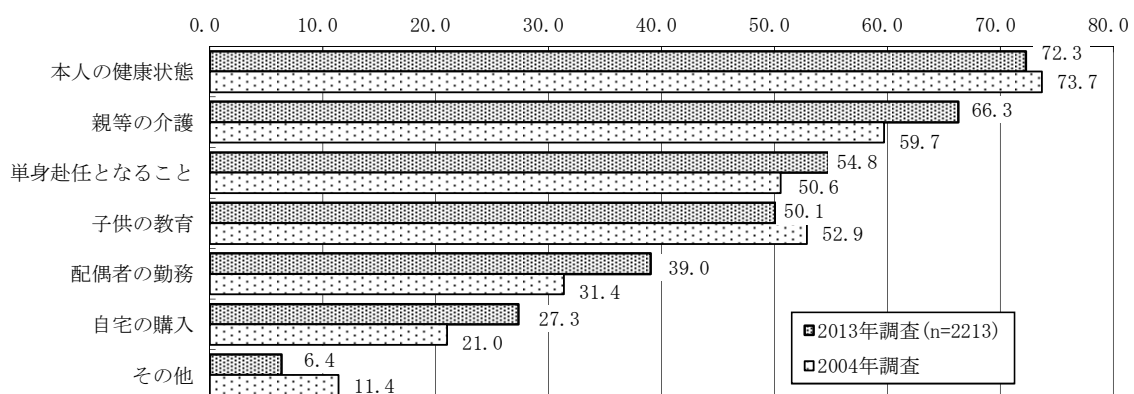
転勤の実施に先立って本人への意向打診を「必ず行う」「行う場合もある」と回答した企業について、本人の意向をどのくらい尊重するかを尋ねたところ、「原則として同意を得る」とする割合は、2004年調査で70.5%、2013年調査で75.7%となっており、わずかではあるが、2013年調査のほうが原則同意の割合が高くなっている（図表4-2-6）。

図表4-2-3：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	4 週 間 程 度 前 （ 1 ヵ 月 ）	1 ヵ 月 よ り 前	無 回 答	2 週 間 以 内	1 ヵ 月 以 上 前
2013年調査	2401	0.6	0.7	6.0	10.5	8.4	29.4	42.1	2.4	17.7	71.5
2004年調査	(100.0)	0.3	1.3	9.4	15.5	5.9	27.7	36.0	4.0	26.5	63.7

※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4-2-4：転勤の対象者選定に当たって考量する事項（単位＝％）



※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」）を対象に無回答を除き集計。

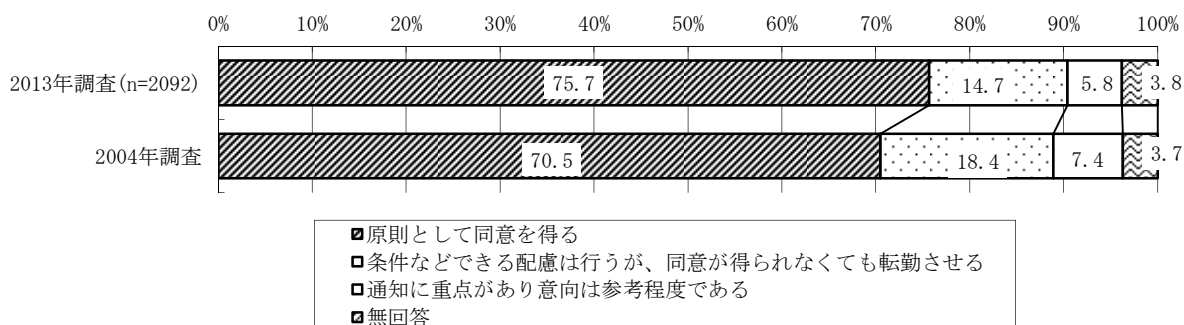


図表 4-2-5：転勤の実施に先立っての対象者本人への意向打診の有無（単位＝％）

	n	必ず行う	も行う場合	行わない
2013年調査	2307	66.6	24.1	9.3
2004年調査	(100.0)	62.4	27.9	9.6

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-2-6：転勤をめぐる本人の意向の尊重の程度（単位＝％）



※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こったことがあったかについて、個別労働関係紛争が「あった」とする割合は、2004年調査が4.2%、2013年調査が4.6%でいずれもわずかである（図表 4-2-7）。

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、2004年調査、2013年調査いずれも、「本人との話し合いで解決」が9割弱で最も高い。企業外の解決方法（「裁判で解決（和解を含む）」「労働審判制で解決」「外部の紛争解決機関で解決」）はほとんどみられない（図表 4-2-8）。

図表 4-2-7：ここ5年間における転勤をめぐる個別労働関係紛争の有無（単位＝％）

	n	あった	なかった	無回答
2013年調査	2401	4.6	93.8	1.6
2004年調査	(100.0)	4.2	92.9	2.9

※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 4-2-8：ここ5年間における転勤をめぐる個別労働関係紛争の解決方法（複数回答、単位＝％）

	n	本人との話し合いで解決	労働組合との話し合い	社内での苦情処理機関	外部の紛争解決機関	労働審判制で解決	裁判で解決（和解を含む）	その他	解決できていない	無回答
2013年調査	111	89.2	11.7	1.8	0.9	0.9	3.6	2.7	2.7	0.0
2004年調査	(100.0)	88.3	7.1	0.0	0.0	-	0.0	0.6	19.7	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。「労働審判制で解決」は2013年調査の追加選択肢。

### 3. 出向

#### 3-1. 出向の状況——出向、出向相手企業、出向契約

出向に関して、どのような立場にあるかについて、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」の合計。以下同じ）の割合をみると、2004年調査、2013年調査いずれも5割弱であり、両調査に差はみられない（図表4-3-1）。

出向にかかわっている企業について、出向の相手先企業の位置付けを尋ねたところ、2004年調査、2013年調査いずれも、「その他のグループ企業又は系列企業」が6割台、「従業員の採用を一括して行っているグループ企業」が1割台、「取引先」が1割台などとなっている（図表4-3-2）。

出向にかかわる企業間での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、2004年調査、2013年調査いずれも、「出向の都度出向契約を文書で交わしている」が4割台で最も割合が高い。2時点で比較すると、「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」とする割合が2004年調査が31.8%、2013年調査が40.0%となっており、2013年調査のほうが高くなっている（図表4-3-3）。

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」の合計）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、2004年調査、2013年調査いずれも、「賃金等の労務コストの負担者、負担割合」が9割弱と最も高く、次いで「出向期間」が7割台、「福利厚生」が4割台、「適用される退職金」が3割程度などとなっている（図表4-3-4）。

図表 4-3-1：出向の実施状況（単位＝％）

	n	出他 す社 側 に で 出 あ 向 る を	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	側を他 で受社 あけか る入ら れ出 る向	いん出 ど向 関と 係は がほ など	無 回 答
2013年調査	5518	9.7	11.7	13.5	12.4	49.8	2.9
2004年調査	(100.0)	11.2	10.6	10.4	16.6	49.4	1.8

図表 4-3-2：出向の相手先企業の種類（単位＝％）

	n	グ括従 ルし業 ーて員 プ行の 企つ採 業て用 業いを る一	企そ 業の 又他 はの 系グ 列ル 企一 業プ	取 引 先	外グ 企ル 業一 プ外 ・ 系 列	そ の 他	無 回 答
2013年調査	2612	17.9	62.4	11.2	3.5	4.5	0.5
2004年調査	(100.0)	15.3	61.4	15.4	1.5	5.9	0.5

※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 4-3-3 : 出向元と出向先企業間の出向契約の形 (単位=%)

	n	出向元と出向先企業間の出向契約の形	出向元と出向先企業間の出向契約の形	出向元と出向先企業間の出向契約の形	無回答
2013年調査	2612	40.0	43.3	15.2	1.5
2004年調査	(100.0)	31.8	41.8	24.1	2.3

※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 4-3-4 : 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	賃金等の負担者、負担割合	適用される退職金	懲戒権者	福利厚生	その他	無回答
2013年調査	2177	76.4	88.6	30.7	18.6	49.4	7.0	1.4
2004年調査	(100.0)	71.9	89.2	29.0	22.8	45.4	7.2	3.1

※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。

### 3-2. 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、2004年調査に比べて2013年調査のほうが「定めていない」とする割合が低くなる一方で、「定めている」「ケースでまちまちであり一概にいえない」とする割合が高くなっている（図表 4-3-5）。

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えない」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、2004年調査、2013年調査いずれも、「知らせている」が7割台で最も高い（図表 4-3-6）。

出向期間について、「ケースでまちまちであり一概にいえない」及び無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査いずれも、「3年程度」が4割前後、「2年程度」が2割台、「1年程度」が1割台などとなっている（図表 4-3-7）。

図表 4-3-5 : 出向期間の定め (単位=%)

	n	定めている	概まけにちいのでえなりま	定めていない	無回答
2013年調査	2612	33.9	34.7	29.8	1.6
2004年調査	(100.0)	27.8	28.6	41.9	1.7

※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 4-3-6 : 出向期間の出向者への通知 (単位=%)

	n	知らせている	一らせにいいことあり知	知らせていない	無回答
2013年調査	1792	71.0	18.1	3.5	7.4
2004年調査	(100.0)	78.2	12.1	1.4	8.3

※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えない」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-3-7 : 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
2013年調査	1249	4.7	17.5	25.8	38.2	2.0	5.4	6.5
2004年調査	(100.0)	4.1	16.5	21.2	41.5	6.0	4.4	6.3

※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ない」及び無回答を除き集計。

### 3-3. 出向者の賃金

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みると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「出向元は負担せず、出向先がほぼ全額負担する」とする割合が高くなっている（2004年調査が36.7%、2013年調査が42.4%）（図表4-3-8）。

出向者の賃金水準がどのようになっているか尋ねたところ、2004年調査、2013年調査いずれも、「出向元の賃金水準」との回答が9割弱となっている（図表4-3-9）。

出向者の賃金は「出向元の賃金水準」と回答した企業に対して、出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合、その高い部分についての対応を尋ねたところ、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「出向先企業が全額負担する」とする割合が高くなっている（2004年調査が33.7%、2013年調査が40.6%）（図表4-3-10）。

図表4-3-8：出向者の労務コストの実質的な負担（単位＝％）

	n	がほと んど全 額を出 向元	がな一 定の割 合（例 出：向 半分	を向出 先を元 上の賃 金が回 担する 程度出	向事年 元業金 が主な 負担社 会程 度保 険料 の出	額せ出 をず向 を負元 担出は す向ほ る先と がん ほど負 全担	そ の 他	無 回 答
2013年調査	2612	22.9	16.7	9.7	5.1	42.4	2.1	1.1
2004年調査	(100.0)	20.2	19.0	15.7	4.4	36.4	2.9	1.4

※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4-3-9：出向者の賃金水準（単位＝％）

	n	出向 元の賃 金水準	る出 賃向 先の 水準 基準 によ	そ の 他	無 回 答
2013年調査	2612	89.6	8.1	1.4	0.9
2004年調査	(100.0)	87.0	6.0	6.0	1.1

※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4-3-10：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	る企出 業向 が元 全（出 し負 担手 す）	る企出 業向 が元 一（出 し負 担手 す）	る企出 業向 が先 全（受 け負 担手 す）	無 回 答
2013年調査	2340	30.3	21.4	40.6	7.7
2004年調査	(100.0)	35.8	22.9	33.7	7.6

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

### 3-4. 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）を対象に、出向の目的について無回答を除き集計してみると、2004年調査、2013年調査いずれも、「グループ企業の人材不足の補充」とする企業が6割台と最も高く、「出向先の経営・技術指導」が4割台、「企業グループの結束力の強化」が3割台などとなっている（図表4-3-11）。

出向に際し、出向者に対してどのような措置を講じるかについて無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査いずれも、「出向中の労働条件等の説明」「出向の目的、予定期間等の説明」「出向先企業に関する情報提供」が上位となっている（図表4-3-12）。

図表4-3-11：出向の目的（複数回答、単位＝％）

	n	本人の向上・経営管理能力	出向先の経営・技術	分社・技術に伴う経営	具体的問題の解決・技術	企業力の強化・プロの結束	人材不足の補充・人の不足	ポスト不足への対応	定年後の雇用機会確保	雇用調整のため	その他
2013年調査	1866	25.8	42.1	7.8	23.5	32.2	62.6	14.7	10.2	11.5	7.4
2004年調査	(100.0)	22.3	44.5	14.6	23.5	30.0	68.7	17.5	8.9	10.2	5.9

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表4-3-12：出向時の出向者に対する措置（複数回答、単位＝％）

	n	出向先企業に関する情報提供	出向先企業に関する研修や訓練	出向の目的、説明、予定	出向中の労働条件等の説明	出向元の復帰に関する説明	その他
2013年調査	1849	73.4	34.2	79.2	84.7	40.0	2.3
2004年調査	(100.0)	74.2	37.0	82.6	81.4	52.1	2.1

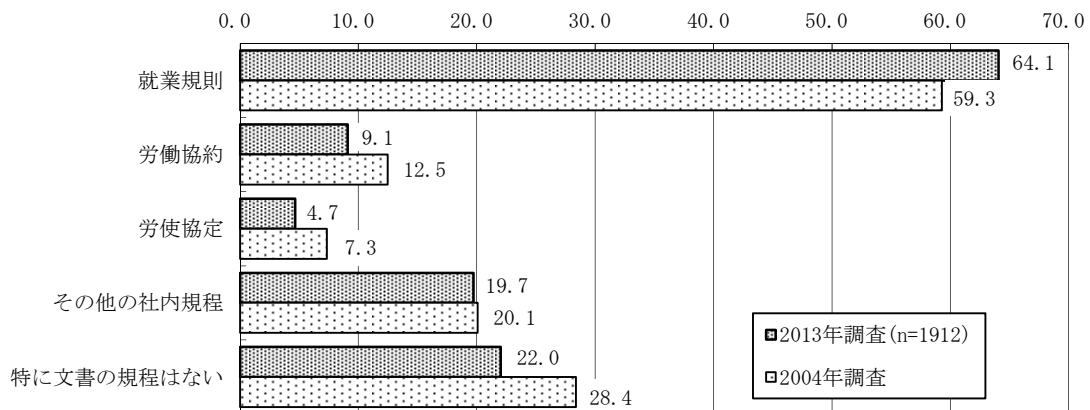
※出向者を送り出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に無回答を除き集計。

### 3-5. 出向の規定

調査では、出向者を送り出している企業を対象に、出向のルールがどこで決まっているか尋ねている。これについて無回答を除き集計すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「特に文書の規程はない」の割合が低くなる一方で、「就業規則」の割合がわずかに高くなっている（図表4-3-13）。

「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、2004年調査、2013年調査いずれも、「必要な場合出向させる旨」が8割台と最も高く、次いで、「出向中の労働条件」が4割台、「出向期間」が3割台、「復帰に関する取扱い」が3割程度などとなっている（図表4-3-14）。

図表 4-3-13：出向についてのルールの規定の形式（複数回答、単位＝％）



※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-3-14：出向の規定で定められている事項（複数回答、単位＝％）

	n	向必 さ要 させ な る場 旨合 出	出向 期間	出向 先 企 業	条出 件向 中 の 労 働	取復 扱帰 い に 関 する	無 回 答
2013年調査	1453	84.2	33.1	21.9	46.0	28.8	5.5
2004年調査	(100.0)	81.3	36.1	21.7	48.1	31.4	10.2

※「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。

### 3-6. 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無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査いずれも、「特に従業員の意見は聴かない」とする企業が7割台と最も割合が高い（図表 4-3-15）。

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、2004年調査、2013年調査ともに、「合意がなければ行わない」が4割弱となっている。2時点と比較すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「意見を参考にする」とする割合が高くなる一方で、「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」の割合が低くなっている（図表 4-3-16）。

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、出向をめぐる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、「もともと労働組合はない」及び無回答を除き集計したところ、紛争が「あった」とする企業割合は、2004年調査が1.5%、2013年調査が0.5%といずれもわずかである（図表 4-3-17）。

図 4-3-15 : 出向実施に先だつて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	労働使協機関で協議する	表すを議選度でも従業員の協代	その都度従業員の意見は	聴かれない従業員の意見は
2013年調査	1782	14.3	4.3	3.5	78.5	
2004年調査	(100.0)	20.9	2.8	5.6	71.3	

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-3-16 : 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	ない	合意がなければ行わ	るいざすがあ	原則として合意を	意見を参考にす	説明のみ	無回答
2013年調査	384	38.0	26.3	19.5	10.7	5.5		
2004年調査	(100.0)	38.5	34.1	12.7	11.7	3.0		

※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」「労働使協機関で協議する」「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 4-3-17 : 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 (単位=%)

	n	あつた	なかつた
2013年調査	933	0.5	99.5
2004年調査	(100.0)	1.5	98.5

※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」及び無回答を除き集計。

### 3-7. 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無回答を除き集計すると、2004年調査、2013年調査ともに、事前に意向打診を「する」とする企業が9割弱を占めている(図表4-3-18)。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、2004年調査、2013年調査いずれも、「1ヵ月程度前」に実施する企業割合が最も高い(2004年調査が45.8%、2013年調査が51.9%)。2時点間で比較すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「2~3週間」とする割合が低くなる一方で、「1ヵ月程度前」「2ヵ月程度前」の割合が高くなっている(図表4-3-19)。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、2004年調査、2013年調査ともに「同意がなければ行わない」とする企業割合が5割台となっている。「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」は3割台である(図表4-3-20)。

図表 4-3-18 : 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
2013年調査	1865	88.3	11.7
2004年調査	(100.0)	87.2	12.8

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-3-19 : 出向内定者本人への事前の意向打診の時期 (単位=%)

	n	2~3週間前	1ヵ月程度前	2ヵ月程度前	それ以前	無回答
2013年調査	1647	20.7	51.9	14.8	11.2	1.4
2004年調査	(100.0)	30.5	45.8	10.8	11.6	1.2

※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。

図表 4-3-20 : 出向をめぐる本人の意向の尊重の程度 (単位=%)

	n	同意がないければ行	て同も出向がさら	て同も出向がさら	無回答
2013年調査	1647	52.8	31.8	6.3	9.2
2004年調査	(100.0)	52.3	33.4	6.8	7.5

※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。

### 3-8. 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無回答を除き集計すると、個別労働関係紛争が「あった」とする企業割合は、2004年調査が2.5%、2013年調査が1.6%となっており、いずれもわずかである(図表4-3-21)。

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、個別の従業員との紛争事項について尋ねたところ、2004年調査、2013年調査いずれも、「出向すること自体」が最も高く、次いで、「その他の処遇」となっている(図表4-3-22)。

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、解決方法については、2004年調査、2013年調査ともに、「本人との話し合いで解決」とする企業割合が最も高く、次いで、「労働組合との話し合いを通じて解決」となっている。企業外の解決方法(「裁判で解決(和解を含む)」「労働審判制で解決」「外部の紛争解決機関で解決」)は、2013年調査でわずかにみられる程度である(図表4-3-23)。

図表 4-3-21 : ここ5年間での出向をめぐる個別労働関係紛争の有無 (単位=%)

	n	あった	なかった
2013年調査	1871	1.6	98.4
2004年調査	(100.0)	2.5	97.5

※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」)を対象に無回答を除き集計。

図表 4-3-22 : 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、単位=%)

	n	出向期間	賃金	その他の処遇	社会保険関係	帰出の取元への復	自出向すること	その他	無回答
2013年調査	30	16.7	23.3	33.3	0.0	6.7	46.7	3.3	3.3
2004年調査	(100.0)	11.6	4.1	35.5	0.0	1.6	63.0	0.0	0.0

※ここ5年間で、出向をめぐる個別労働関係紛争が「あった」企業を対象に集計。

図表 4-3-23 : ここ5年間にお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、単位=%)

	n	合本い人と解の決話	通の労働組合と	解処社解解外で	解解外で	で労働解決審判制	む(裁判和解を解決)	その他	い解ないで	無回答
2013年調査	30	73.3	20.0	3.3	10.0	3.3	6.7	3.3	0.0	0.0
2004年調査	(100.0)	64.5	34.8	0.0	0.0	-	0.0	0.0	20.6	14.8

※ここ5年間で、出向をめぐる個別労働関係紛争が「あった」企業を対象に集計。「労働審判制で解決」は2013年調査の追加選択肢。



## 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」「両方あるが、送り出しの方が多」「他社に転籍者を送り出す側である」の合計。以下同じ）の割合は、2004年調査が22.0%、2013年調査が23.5%で、2時点ではほとんど割合に差はみられない（図表4-4-1）。

転籍にかかわっている企業における転籍者の賃金水準をみると、2004年調査、2013年調査いずれも「転籍先の基準による賃金水準」との回答が6割前後であり、「転籍元の賃金水準」とする割合を上回っている（図表4-4-2）。

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「ある」とする企業割合は、2004年調査が37.4%、2013年調査が30.9%となっており、2013年調査のほうが低くなっている（図表4-4-3）。

図表4-4-1：転籍の実施状況（単位＝％）

	n	る送他 り社 出に す転 側籍 で者 あを	り両 出方 しあ のる 方が が多	いけ両 入方 れあ のる 方が が多	でを他 あ受社 るけか 入ら れ転 る籍 側者	ど転 関籍 係と がほ なほ いと ん	無 回 答	て転 い籍 るに 企か 業か わつ
2013年調査	5518	4.5	3.9	4.9	10.2	74.5	2.0	23.5
2004年調査	(100.0)	3.4	3.8	4.0	10.8	74.9	3.2	22.0

※転籍にかかわっている企業とは、「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」「両方あるが、受け入れの方が多」「他社から転籍者を受け入れる側である」の合計のこと。

図表4-4-2：転籍者の賃金水準（単位＝％）

	n	金転 水籍 準元 の賃	金準転 水に籍 準よ先 るの賃基	そ の 他	無 回 答
2013年調査	1296	40.7	54.2	3.0	2.0
2004年調査	(100.0)	33.6	60.1	5.1	1.3

※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」「両方あるが、受け入れの方が多」「他社から転籍者を受け入れる側である」）を対象に集計。

図表4-4-3：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＝％）

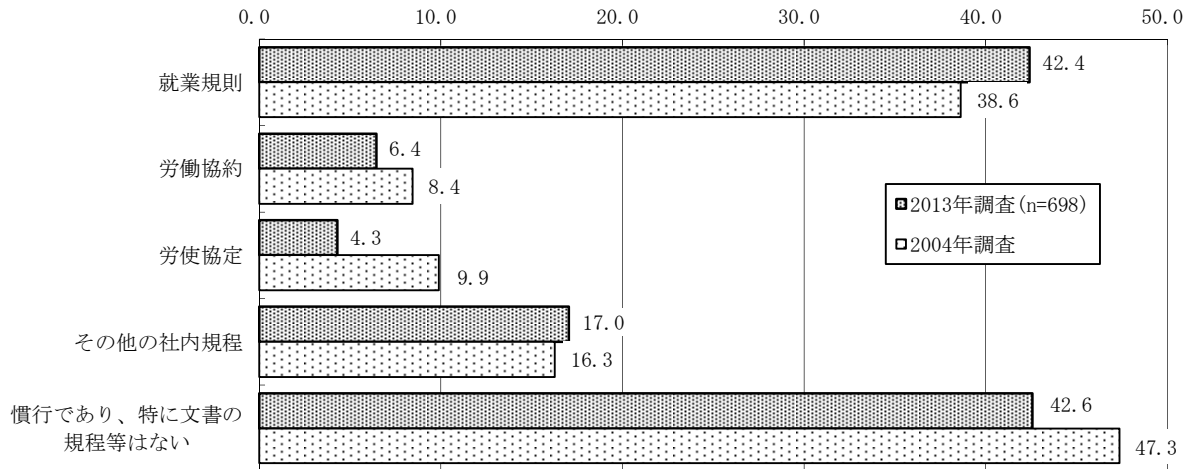
	n	あ る	な い	無 回 答
2013年調査	528	30.9	62.7	6.4
2004年調査	(100.0)	37.4	55.3	7.3

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

### 4-2. 転籍のルールについての規定の形式

調査では、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」「両方あるが、受け入れの方が多」）の合計。以下同じ）を対象に、転籍のルールがどこで決まっているか尋ねている。これを無回答を除き集計すると、2004年調査に比べ2013年調査のほうが「慣行であり、特に文書の規程等はない」の割合が低くなる一方で、「就業規則」の割合がわずかに高くなっている（図表4-4-4）。

図表 4-4-4：転籍についてのルールの規定の形式（複数回答、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」）を対象に無回答を除き集計。

4-3. 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、転籍の実施に先立って、労働組合や従業員代表などと協議するかについて無回答を除き集計したところ、2004年調査、2013年調査いずれも、「特に従業員の意見は聴かない」とする割合が最も高い（図表 4-4-5）。

転籍の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について無回答を除き集計したところ、「合意がなければ行わない」とする割合は、2004年調査が 49.5%、2013年調査が 55.4%となっており、2013年調査のほうが高い（図表 4-4-6）。

転籍者を出している企業で、ここ5年間において、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、「もともと労働組合はない」及び無回答を除き集計したところ、紛争が「あった」とする企業割合は、2004年調査が 0.6%、2013年調査が 0.5%でいずれもわずかである（図表 4-4-7）。

図表 4-4-5：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	労働組合と協議する	労使協議機関で協議	その都度従業員の代表を選んでもらい協議	特に従業員の意見は聴かない
2013年調査	663	16.3	5.7	6.2	73.5
2004年調査	(100.0)	30.6	4.6	4.6	62.4

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-4-6：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	合意がなければ行わない	いざ原則として合意がなくても転籍させない	意見を参考にしない	説明のみ
2013年調査	157	55.4	28.7	8.3	7.6
2004年調査	(100.0)	49.5	36.7	10.3	3.5

※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）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-4-7：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（単位＝％）

	n	あ つ た	な か つ た
2013年調査	384	0.5	99.5
2004年調査	(100.0)	0.6	99.4

※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「もともと労働組合はない」及び無回答を除き集計。

#### 4-4. 転籍内定者に対する事前の意向打診の有無

調査では、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ている。これを無回答を除き集計すると、事前に意向打診を「する」と回答した企業割合は、2004年調査、2013年調査ともに9割台となっており、ほとんどの企業が実施している（図表 4-4-8）。

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、2004年調査、2013年調査いずれも、「1ヵ月程度前」に実施するとの回答が5割弱となっている。2時点間を比較すると、「2ヵ月以上前」（「2ヵ月程度前」「それ以前」の合計）が、2004年調査が26.2%、2013年調査が39.1%となっており、2013年調査のほうが高くなっている（図表 4-4-9）。

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、2004年調査、2013年調査いずれも、「口頭で同意を得る」が4割台、「書面で同意を得る」が3割台となっておりほとんど変化はみられない。「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、いずれも8割程度となっている（図表 4-4-10）。

図表 4-4-8：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
2013年調査	711	94.2	5.8
2004年調査	(100.0)	95.7	4.3

※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」）を対象に無回答を除き集計。

図表 4-4-9：転籍内定者への意向打診の時期（単位＝％）

	n	2 5 3 週 間 前	1 カ 月 程 度 前	2 カ 月 程 度 前	そ れ 以 前	無 回 答
2013年調査	670	11.8	47.9	17.6	21.5	1.2
2004年調査	(100.0)	21.1	49.5	12.7	13.5	3.2

※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 4-4-10：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 転 籍 意 を せ る く う で	き 同 配 条 件 は な し な く う で	も り 通 知 に 重 点 を 置 か ず あ る が あ る	無 回 答
2013年調査	670	35.7	44.0	7.9	0.9	11.5	
2004年調査	(100.0)	34.2	48.1	9.8	2.5	5.3	

※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。

#### 4-5. 転籍時の転籍者に対する措置

転籍者を出している企業で、転籍者に対して、転籍時にどのような措置を講じるかについて無回答を除き集計したところ、2004年調査、2013年調査ともに、「転籍先企業での労働条件等の説明」の割合が8割台と最も高く、次いで、「転籍先企業に関する情報提供」が7割台、「転籍先での仕事に関する研修や訓練」が3割台などとなっている（図表 4-4-11）。

図表 4-4-11：転籍時の転籍者に対する措置（複数回答、単位＝％）

	n	供 関 情 報 提 に	る の 研 修 や 訓 練 す で	の 説 明 条 件 等 で	等 退 の 職 優 遇 の 措 置 額	不 利 益 の 消 滅	一 等 時 給 の 上 乗 乗	そ の 他
2013年調査	701	75.3	32.8	85.2	18.7	18.8	2.1	
2004年調査	(100.0)	78.0	30.9	89.7	27.8	23.1	5.0	

※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、受け入れの方が多し」）を対象に無回答を除き集計。

#### 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、すで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ている。これを無回答を除き集計すると、「出向中の者の転籍あり」（「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面がかなりある」の合計）とする割合は、2004年調査、2013年調査いずれも4割台となっている。具体的な回答に着目すると、「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」とする割合では2004年調査に比べ2013年調査のほうがわずかに高くなっている（図表 4-4-12）。

図表 4-4-12：既に出向中の者の転籍状況（単位＝％）

	n	もの既ほ の出にと で向出ん あ先向ど るへ中の 転の転籍 籍者籍は すがは、 るそ、	の出に で向出な あ先向り るへ中の 転の転籍 籍者籍は すがは、 るそ、	る以出 場外向 合の中 が企の か業者 なへが り転出 あ籍向 るす先	あ自出ほ る社向と 在の中ん 勤のど 者がの がで転 対は籍は 象はな、 でく	なんとも いえない	り出 向中 の者 の転 籍あ
2013年調査	701	29.4	11.7	0.4	24.0	34.5	41.5
2004年調査	(100.0)	26.8	19.5	1.3	26.9	25.5	47.6

※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。「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。

#### 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無回答を除き集計したところ、紛争が「あった」とする企業割合は2004年調査が1.1%、2013年調査が1.4%でいずれもわずかだった(図表4-4-13)。

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、解決方法については、2004年調査、2013年調査ともに、「本人との話し合いで解決」とする企業割合が最も高く、次いで、「労働組合との話し合いを通じて解決」となっている。企業外の解決方法（「裁判で解決（和解を含む）」「労働審判制で解決」「外部の紛争解決機関で解決」）はない(図表4-4-14)。

図表 4-4-13：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（単位＝％）

	n	あ つ た	な か つ た
2013年調査	710	1.4	98.6
2004年調査	(100.0)	1.1	98.9

※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」）を対象に無回答を除き集

図表 4-4-14：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、単位＝％）

	n	解 決 本 人 と の 話 合 い で	い 労 働 組 合 と の 話 合 い で	関 社 内 の 苦 情 処 理 機 関	関 外 部 の 紛 争 解 決 機 関	労 働 審 判 制 で 解 決	を 裁 判 で 解 決 （ 和 解 を 含 む ）	そ の 他	解 決 で き て い な い	無 回 答
2013年調査	10	80.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2004年調査	(100.0)	69.5	28.8	0.0	0.0	-	0.0	0.0	45.9	0.0

※ここ5年間で、転籍をめぐる個別労働関係紛争が「あった」企業を対象に集計。「労働審判制で解決」は2013年調査の追加選択肢。

## 第5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、2004年調査、2013年調査いずれも「私傷病による休職（病気休職）」が約9割、「自己都合による長期欠勤のための休職（事故欠勤休職）」が5割程度、「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3割程度、「留学など能力開発のための休職（自己啓発休職）」が1割台などとなっている（図表5-1-1）。

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、2004年調査、2013年調査ともに、「就業規則」が9割台となっている（図表5-1-2）。

図表 5-1-1：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	職傷病 病気 に休 職よ る（ 休私	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
2013年調査	5518	90.0	17.6	29.1	49.4	12.3	9.3	8.0	1.7
2004年調査	(100.0)	89.3	16.9	31.4	54.2	13.9	13.1	10.2	0.5

図表 5-1-2：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	規 程 の 他 の 社 内	程 特 等 に 行 は 文 で な 書 あ い の 規	無 回 答
2013年調査	4983	95.9	6.3	1.3	6.2	1.8	1.0
2004年調査	(100.0)	93.8	7.7	1.7	4.9	2.7	1.8

※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<sup>6</sup>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6ヵ月未満」の割合（「3ヵ月未満」「3ヵ月～6ヵ月未満」「6ヵ月～1年未満」「1年～1年6ヵ月未満」の合計）は、2004年調査、2013年調査ともに約6割となっておりほとんど変化はみられない（図表5-2-1）。

病気休職の期間中の賃金支払い<sup>7</sup>については、「なし」が2004年調査、2013年調査ともに

<sup>6</sup> 各休職制度の休職期間の設問は、2004年調査と2013年調査の選択肢を変更している。変更点として、2004年調査は選択肢「上限なし」としているものを、2013年調査調査では、選択肢「上限なし」「慣行であり上限の規定なし」に分けている。選択肢を変更しているため、以下の両調査の比較は参考程度であることに留意されたい。

<sup>7</sup> 病気休職制度の賃金支払いの設問は、2004年調査と2013年調査の選択肢を変更している。変更点として、2004

約4割となっている。「一部あり（傷病手当金のみ）」は、2004年調査が28.5%、2013年調査が34.6%となっており、2013年調査のほうが高い（図表5-2-2）。

図表5-2-1：病気休職制度の休職期間の上限（単位＝％）

	n	3 ヵ月 未 満	3 ヵ月 〜 6 ヵ月 未 満	6 ヵ月 〜 1 年 未 満	1 年 〜 1 年 6 ヵ月 未 満	1 年 6 ヵ月 〜 2 年 未 満	2 年 以 上	上 限 な し	慣 行 で あ り 上 限 の 規 定 な し	無 回 答
2013年調査	4965	6.3	11.7	20.0	21.9	15.6	15.6	1.5	3.8	3.6
2004年調査	(100.0)	10.8	11.9	20.8	15.7	14.9	16.2	5.7	-	3.9

※「病気休職」のある企業を対象に集計。「慣行であり上限の規定なし」は2013年調査の追加選択肢。

図表5-2-2：病気休職の期間中の賃金支払い（単位＝％）

	n	全 額 あ り	一 部 あ り （ 傷 病 手 当 金 等 含 む）	一 部 あ り （ 傷 病 手 当 金 のみ）	な し	無 回 答
2013年調査	4965	9.8	12.0	34.6	39.8	3.8
2004年調査	(100.0)	5.5	20.5	28.5	39.8	5.7

※「病気休職」のある企業を対象に集計。「全額あり」は、2013年調査の「全額あり（会社全額負担）」と「全額あり（傷病手当金等含む）」の合計。

## 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について、具体的な上限があるところでは、2004年調査、2013年調査いずれも、「6ヵ月未満」の割合が高い（図表5-2-3）。

自己啓発休職の期間中の賃金支払いについては、2004年調査、2013年調査ともに、「なし」が8割程度と最も割合が高い（図表5-2-4）。

図表5-2-3：自己啓発休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	6 ヵ月 未 満	6 ヵ月 〜 1 年 未 満	1 年 〜 2 年 未 満	2 年 〜 3 年 未 満	3 年 以 上	上 限 な し	慣 行 で あ り 上 限 の 規 定 な し	無 回 答
2013年調査	970	19.4	11.0	8.5	3.0	0.5	8.1	35.2	14.3
2004年調査	(100.0)	35.9	10.5	8.0	4.6	1.6	15.7	-	23.7

※「自己啓発休職」のある企業を対象に集計。「慣行であり上限の規定なし」は2013年調査の追加選択肢。

図表5-2-4：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
2013年調査	970	3.5	9.0	81.5	6.0
2004年調査	(100.0)	5.0	10.5	75.9	8.6

※「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について、具体的な上限があるところでは、2004年調査、2013年調査いずれも、「6ヵ月未満」の割合が最も高い（図表5-2-5）。

起訴休職の期間中の賃金支払いについては、2004年調査、2013年調査ともに、「なし」が8割程度と最も割合が高い（図表5-2-6）。

年調査は選択肢「全額あり」を2013年調査では「全額あり（会社全額負担）」「全額あり（傷病手当金等含む）」に分けている。今回の比較では、両者を合わせ「全額あり」として集計している。

図表 5-2-5：起訴休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	6 カ 月 未 満	6 カ 月 ～ 1 年 未 満	1 年 ～ 2 年 未 満	2 年 ～ 3 年 未 満	3 年 以 上	上 限 な し	慣 行 で あ り 上 限 の 規 定 な し	無 回 答
2013年調査	1607	12.3	7.4	6.0	2.2	0.8	26.0	30.3	15.0
2014年調査	(100.0)	18.5	5.0	4.9	1.8	0.9	43.4	-	25.5

※「起訴休職」のある企業を対象に集計。「慣行であり上限の規定なし」は2013年調査の追加選択肢。

図表 5-2-6：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
2013年調査	1607	1.5	10.7	80.1	7.7
2014年調査	(100.0)	0.6	11.4	73.5	14.5

※「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<sup>8</sup>については、2004年調査、2013年調査いずれも、「3ヵ月以上」の割合が最も高い（図表 5-2-7）。

事故欠勤休職の期間中の賃金支払いについては、2004年調査、2013年調査ともに、「なし」が6割程度となっている（図表 5-2-8）。

図表 5-2-7：事故欠勤休職の休職期間の上限（単位＝％）

	n	2 週 間 未 満	2 週 間 ～ 1 カ 月 未 満	1 カ 月 ～ 2 カ 月 未 満	2 カ 月 ～ 3 カ 月 未 満	3 カ 月 以 上	上 限 な し	慣 行 で あ り 上 限 の 規 定 な し	無 回 答
2013年調査	2726	0.9	5.2	9.0	8.8	46.6	5.4	13.9	10.2
2014年調査	(100.0)	3.1	9.6	12.6	11.2	30.1	15.8	-	17.6

※「事故欠勤休職」のある企業を対象に集計。「慣行であり上限の規定なし」は2013年調査の追加選択肢。

図表 5-2-8：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
2013年調査	2726	3.8	18.3	68.6	9.3
2014年調査	(100.0)	5.0	19.8	59.3	15.9

※「事故欠勤休職」のある企業を対象に集計。

## 3. 病気休職の復帰の状況

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、2004年調査、2013年調査いずれも、「病気休職前の原職へ復帰できる状態になったとき」が5割台となっており、2時点間でほとんど変化はみられない（図表 5-3-1）。

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どうかの設問では、就業困難なことが「あった」とする割合は2004年調査で26.4%、2013年調査で35.4%となっており、2013年調査のほうが高い（図表 5-3-2）。

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、「業務を軽減した」とする割合は、2004年調査で17.6%だったが、2013年調査では25.5%となっており、高くなっている（図表 5-3-3）。

<sup>8</sup> 事故欠勤休職の休職期間上限の選択肢については、2004年調査の回答分布から、2013年調査において、「3ヵ月以上」を「3ヵ月～6ヵ月未満」「6ヵ月～1年未満」「1年以上」に変更している。今回の比較では、2013年調査の変更選択肢について「3ヵ月以上」に合計して集計している。



調査では、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尋ねている。それによれば、2004年調査に比べ2013年調査のほうが、「ケースにより異なり一概にいけない」の割合が低くなる一方で、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」の割合が高くなっている（図表 5-3-4）。

図表 5-3-1：病気休職から復帰する条件（単位＝％）

	n	な復病 つ帰気 たで休 とき職 きる前 状の 態原 に職 へ	にのな原 な就い職 な業がへ たが、の ときで他復 ききの帰 る仕は 状事で 態でき	状事あ原 態でり職 にの、復 な就か帰 つ業つ、見 たが、他込 ときのみ る仕が	さ医こす れ学とぐ た的はに とにでは とき治き仕 癒な事 しいを たがす と、る	そ の 他	無 回 答
2013年調査	4965	51.8	15.6	20.7	6.4	4.5	0.9
2004年調査	(100.0)	50.6	14.5	21.7	6.3	3.9	3.0

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

図表 5-3-2：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 つ た	特 に な か つ た	無 回 答
2013年調査	4965	35.4	62.4	2.2
2004年調査	(100.0)	26.4	69.2	4.4

※「病気休職」のある企業を対象に集計。

図表 5-3-3：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	え他 たの 仕事 に変	た業 務を 軽減 し	し従結 た業果 員的是 はに退 職そ職 の	無 回 答
2013年調査	1756	40.8	25.5	32.8	0.9
2004年調査	(100.0)	45.3	17.6	37.0	0.2

※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。

図表 5-3-4：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	自休 動職 的期 に間 退満 職了 にを なも つて	退な復上 職い帰限 さこの期 せと条間 るを件経 確が過 認満の のた時 上さ点 、れで	さたずみさ せり、たら るしま上に たたでし 場出、ば 合勤就ら にし業く はなに様 退か耐子 職つえを	概ケ にし いス えに なり 異 なり 一	そ の 他	無 回 答
2013年調査	4965	35.9	26.9	7.9	26.5	1.3	1.5
2004年調査	(100.0)	28.7	24.2	8.2	34.2	-	4.8

※「病気休職」のある企業を対象に集計。「その他」は2013年調査の追加選択肢。

## 第6章 2013年調査と2004年調査の2時点比較の総括

以上で、2013年調査と2004年調査の両調査について、比較可能な設問について、2時点比較を行った。留意点として、冒頭で指摘したように、調査方法の違い等から2004年調査の数値はあくまで参考値である。

また、2004年調査と2013年調査との比較については、景気動向や法政策の影響もあることから、次の点に留意する必要があるものと思われる。

- ① 調査前5年間は、2004年調査は1999年～2004年であり、2013年は2008年～2013年と推定される。前者は電機産業を中心とするリストラがあった時期であり、後者はリーマンショックを契機とする世界金融危機や東日本大震災があった時期である。
- ② 改正高年齢者雇用安定法に係る雇用確保措置の導入は、2006年であったため、当該期間に係る結果にはあまり影響を与えていないものと考えられる。ただし、2009年までは団塊の世代が60歳台に突入した時期ではあるので、その影響は考えられる。
- ③ 改正パート法による均等・均衡待遇の導入が2008年であったので、影響を与えている可能性がある。
- ④ 労働契約法の施行が2008年であるので、時点比較及び当該期間について、影響を与えている可能性がある。
- ⑤ 一方、構成上、2004年調査よりも2013年調査の方が、規模が大きい企業の割合が若干高くなっていることにも留意する必要がある。

以上の留意点を前提にしつつ、以下、おおまかな傾向についてまとめ、論点を列挙する。

両調査の間で、ほぼ9年が経過しているものの、2時点比較の結果から、企業の人事管理制度に全般的には大きな変化はみられない。

その中で、①労働条件変更手続きでの就業規則変更の実施割合が高まっていること（第3章の図表3-1-3）、②就業規則の変更での意見聴取での過半数代表者の選任方法で「信任」「選挙」の割合がわずかに高まっていること（第3章の図表3-2-2）、③転勤、出向、転籍での就業規則の規定割合がわずかに高まっていること（第4章の図表4-2-2、図表4-3-13、図表4-4-4参照）、④転勤の対象者選定の考慮事項で「配偶者の勤務」「親等の介護」の割合が高まっていること、転勤の本人意向の尊重で「原則として同意を得る」割合も高まっていること（第4章の図表4-2-4、図表4-2-6）——など一部に変化もみられる。