

(様式11号)

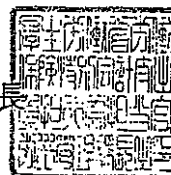
基労管発第0421005号

平成18年4月21日

支出負担行為担当官

厚生労働省労働基準局

労災補償部労災管理課長



東京都豊島区南大塚3丁目32番10号

社団法人

日本労務研究会

会長

志田原 勉 殿

「労働契約の実態及び労働者の意識に関する調査研究」委託費確定通知書

平成18年4月10日付けで提出のあった「労働契約の実態及び労働者の意識に関する調査研究」に係る委託事業実施結果報告書及び委託事業費精算報告書について、同事業委託要領第10条第2項の規定に基づき審査した結果、下記の通り委託費の額を確定したので、通知する。

記

確定額 金 11,000,000円

平成17年度

厚生労働省委託研究

「労働契約・労働時間についての実態及び労使の意識」

調査研究報告書

平成18年3月31日

社団法人 日本労務研究会

はじめに

近年、企業の人事管理において、能力主義・成果主義が大きくとりいれられたり、長期的な雇用を前提としていた正社員とは異なるタイプの働き方をする労働者の割合が増加したりするなど、大きな変化がみられる。能力主義・成果主義の導入は、従来の集団主義的な人事管理から、個別的な人事管理への移行を進めるものとなったし、また長期的な雇用が保障された正社員とは異なるタイプの働き方をする労働者の増加は、企業と従業員との間における従来の「共同体」的な関係にも変化をもたらしつつある。

法的には、労働関係は「契約」関係（労働契約関係）とされており、そのことを前提に労働基準法、労働組合法を初めとする労働法が構築されている（たとえば、労働基準法第2章、労働組合法16条を参照）。しかしながら、これまで、労働契約の当事者である使用者、労働者双方において、どこまで自分たちの法律関係が契約関係であるという意識があるかという点、それは相当に疑わしい。実際、労働契約の内容は、就業規則、労働協約、労使慣行といった集団的な規範により確立されてきており、個々の労働者が個別に労働条件について使用者と約定する例は必ずしも多くなかった。労働者が、自らの労働条件を、企業との間で自らの納得のうえで合意して契約内容とするということもほとんどなかった。

しかしながら、冒頭に述べたような変化を背景とした人事管理の個別化が進むと、就業規則や労働協約といった集団的規範が後退し、労働者一人ひとりが自らの労働条件を企業との間で（真の意味での）契約として定めていく例が増加していくことが予想される。

そして、現在、このような変化が今後も進行していくことを想定して、法整備が進められているところである。とりわけ注目されるのが、厚生労働省のもとで検討が進められている新たな労働契約法制の構想である。これは、「労使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定し、また、紛争が生じた場合にはこれを迅速かつ適正に解決することがますます重要となり、その際に労使当事者の行為規範となり、紛争処理の判断規範となる公正かつ透明なルールが必要となってきた」ということ、および、「労働契約に関する現行の法律や判例法理によるルールは、労働契約関係を取り巻く最近のこのような状況の変化に十分に対応できていない」という状況認識のもとに、制定が試みられているものである（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」平成17年9月15日）。

また、能力主義・成果主義的人事的管理に対応した「自律的な働き方」あるいは「働き方の多様化」に対応できるような労働時間制度を導入しようとする動きもある。すなわち、平成18年1月27日に発表された「今後の労働時間制度に関する研究会」の報告書は、労働基準法に定めのある現行の裁量労働制を見直して、労働時間についての新たな適用除外制度を設けたり、年次有給休暇や時間外・休日労働について、仕事と生活の調和という観点からの施策が必要であるという方向性を示している。

このように、政府は、新たな労働契約法制の制定や労働時間制度の見直しを構想してい

るが、これらの法制定ないし法改正が十分に実効性のあるものとなるためには、それが労使のニーズや企業における人事管理の実態と、ある程度合致したものでなければならないであろう。冒頭で述べたような変化が生じているとはいえ、従来の集团的主義的な人事管理や長期雇用慣行が完全に姿を消したわけではなく、むしろ実態としては、まだそれらが基軸となっている可能性もある。また、ホワイトカラーの増加により、伝統的な労働法規制が想定している工場労働者のような働き方だけを視野に入れておくことは不適切となっているとはいえ、現時点で、成果主義・能力主義型の処遇に適合的な「自律的な働き方」が広く一般化しているとはいえない可能性もある。

こうした点を考慮に入れると、労働契約法制や労働時間制度の見直しが時宜にかなった適切なものとなるためには、その前提として、労働契約についての実態ないし労使の意識について、あるいは労働時間制度についての現状と労使のニーズをきちんと把握をしておくことが必要であるといえるであろう。

以上のような問題意識のもと、本研究では、企業と労働者の双方を対象として、アンケート調査とヒアリング調査を行い、労働契約や労働時間制度についての実態の把握と、それらに関する労使の意識ないしニーズがどのようなものであるかを明らかにすることを目的とするものである。

平成 18 年 3 月 31 日

研究委員会を代表して

大内 伸哉

「労働契約・労働時間についての実態及び労使の意識」調査研究委員会

◆委員 (50 音順、◎座長)

◎大内伸哉 神戸大学大学院 教授

梶川敦子 神戸学院大学 講師

櫻庭涼子 神戸大学大学院 助教授

古川久敬 九州大学大学院 教授

◆研究協力員 (50 音順)

岩永昌晃 京都大学 助手

内田尚宏 産業カウンセラー

坂井岳夫 同志社大学大学院 博士課程

山川和義 名古屋大学大学院 博士課程

◆事務局

石川勝美 (社) 日本労務研究会 専務理事

富田修 (社) 日本労務研究会 理事

執筆担当

はしがき 1 部 2 章 2 部 2 章 ケース 1

1 部 1 章 2 部 1 章 2 節 Q32-Q39/3
節 Q26-Q20、2 章 ケース 3・6

2 部 1 章 2 節 Q1-Q5、Q20-Q24/3
節 Q2-Q8、Q18-Q24。2 章 ケース 2・
8・11・12

2 部 2 章 ケース 4

2 部 1 章 2 節 Q25-27、Q40-Q50/3
節 Q25-Q26、Q31-Q40、2 章 ケース
9・10・13

2 部 1 章 2 節 Q6-Q19、Q28-Q31/3
節 Q9-Q17、2 章 ケース」 ケース 7

2 部 1 章 1 節/2 章 ケース 5

「労働契約・労働時間についての実体及び労使の意識」調査研究

—目次—

はしがき……………1

委員……………3

目次……………4

第1部 総論 ……………5

第1章 ヒアリング調査のまとめ ……………7

1 労働契約について……………7

2 労働時間について……………14

まとめ……………15

第2章 総括 ……………18

第1節 全体のまとめ ……………18

労働契約調査……………18

労働時間調査……………27

第2節 総括 ……………33

第2部 実態調査 ……………35

第1章 アンケート調査 ……………37

第1節 調査の方法 ……………37

第2節 企業調査の結果 ……………40

1 労働契約（Q1～Q31）……………40

2 労働時間（Q32～Q50）……………67

第3節 労働者調査の結果 ……………92

1 労働契約（Q2～Q25）……………92

2 労働時間（Q26～Q40）……………113

第2章 ヒアリング調査 ……………127

第1節 調査の方法 ……………127

第2節 調査の結果—各ケース ……………128

資料

資料1 調査票…203

企業調査票 ……205

労働者調査票…225

資料2 統計…239

企業調査…241

労働者調査…279

第1部 総論

第1部 総論

第1章 ヒアリング調査のまとめ

ヒアリングは、従業員規模 50 人以下の小企業（3 件：ケース 5・10・13）、中規模企業（従業員規模 700 人～1500 人：4 社：ケース 2・3・7・8）、大規模企業（6000 人～120000 人：6 社（うち 1 社は約 85%が有期契約社員）：ケース 1・4・9・11・12）の人事労務担当者（うち中規模企業 1 社については労働組合）を対象に行われた。以下では、ヒアリングの結果から、各項目につき、一般にどのような傾向がみられたかについて明らかにする（もっとも、項目によっては一部の企業のみしかヒアリングできていないものもあり、限定的な分析にとどまる部分があることは留意されたい）。

【労働契約について】

1. 契約意識の有無について

労使が契約意識をもっているかについては、肯定・否定が半々であった（企業規模ごとに共通の傾向があるというわけでもない）。契約意識があると答えた企業（かかる企業における従業員側の意識は明らかではない）のなかで、正社員扱いではあるが期間を定め、職種や経験に応じて労働条件（おもに賃金）について個別的に決定している企業では比較的明確に労働者との関係において契約意識をもっている様子が窺えたが、それ以外の企業については、入社時に「契約」書を交わすとか、有期契約について「契約」の更新手続を行っているといった形式面のことをいっているにすぎないことが多く、はたして従業員との関係を法的な意味での「契約関係」として捉えているかは必ずしも明らかではないといえる。他方、労働条件について面接時の折衝により個別的な決定を行っていても、当事者の関係を「契約」関係と捉えていないと答えた企業もあった。

以上のことからすると、結局、労使において、自分たちの関係を法的な意味での契約関係であると明確に認識（理解）しているケースは少ないのではないかと推察されうる。

2. 労働契約の内容（労働条件）の明示時期と方法について

労働契約の内容（労働条件）の明示時期は、1 社（入社の 1 か月前以上に労働条件を通知し、かつ、入社日にも就業規則および辞令書等を交付している。従業員として捉えるのはあくまで入社時である）を除き、おおむね入社時（入社日や入社前後に行われる新入社員研修）というので共通していた。内定式やガイダンスが行われるような企業では、内定段階で内定者が募集要綱程度の労働

条件内容を知りうることもあるが、具体的かつ正式な労働条件の内容を企業側が明示するのはあくまで入社時となっている（ただし中途採用者の場合は内定時に知らせる企業もある）。

明示方法は、とくに大・中規模企業では、就業規則の基本事項について説明（教育）することをもって行うというのでおおむね共通している（またそれにくわえて労働条件通知書等をわたす企業もある）。

3. 就業規則の周知方法について

小規模企業では、事業場に備え付けているか、あるいは労働者の希望により閲覧できるという程度の周知方法であったが、中・大規模企業になると、従業員に直接配布しているケースも少なくなく、またそれに加えて社内のイントラネット（ウェブ上）でいつでも最新の内容を閲覧できるようになっている企業が目立った。

パートタイマーについては一部の企業のみそのことについてヒアリングしたが、事業場に備え付けている（また希望があれば閲覧させることもある）という程度であった（ただし、従業員の圧倒的多数が有期契約社員（パートタイマー・アルバイト）である企業では配布とともに社内 Web でいつでもみられるようになっており基本的に正社員と同様の扱いとなっていた）。

4. 労働条件の決定手段および変更方法

4-1 労働条件の決定手段および変更方法

労働組合がある企業（いずれも単一組合。また有期契約社員が圧倒的多数を占める企業以外は、どの企業もユニオン・ショップがあるか、組織率 100%の組合である）では、共通して、労働条件は、労働協約および就業規則によって定められている。両者は一体的なものとして機能しているが、より重要なのは労働協約となっており、（組合員の）労働条件を変更する場合には、必ず、労働組合との十分な協議を行い（その間、組合も種々の方法で組合員の意見を吸い上げている）、合意を得て、労働協約・就業規則を改定して行うというのが基本となっており、会社が一方的に自分の意見を押しつけるとか、一方的に就業規則を改定して行うといった姿勢はまずみられなかった。

また、労働条件が個別契約で決定される例は、嘱託社員、有期契約社員（専門職や給与体系の著しく異なる者などは有期契約扱いとする企業もある）、中途採用者についてあり得る程度で、原則としてそのような取扱いはなされておらず、基本は労働協約および就業規則による集団的な決定によるということである。

他方、労働組合のない企業（4社）では、就業規則があり、それが基本となっておりと思われるものの、就業規則については労働契約内容を規律するものとして法的拘束力をもつものというよりは、いわゆるガイドラインや1つの目安として、柔軟な運用の余地のあるもの、あるいは具体的な労働条件管理・運用は、労使との話し合いを行いながら柔軟に行っていくものとする企業が多かった（3社：（また法律上の要請で作成しているにすぎないといった印象も受ける企業もあった））。賃金等については個別的に折衝をして、あるいは当該労働者

の経歴・技術に応じて個別的に決定している企業（2社。さらにもう1社も就業規則は昨年作成されたにすぎず、また年俸制をとっているの、少なくとも昨年までは賃金等については個別的な決定がなされていたものと予想される）もあった。こうした労働条件が個別的に決定されている企業に共通してみられたのは、従業員数が少なく、一定の経験者を採用することが基本となっている（その意味で中途採用的な色彩が強い）ことであった。

4-2 労働条件の引下げ等について

労働条件の引下げあるいは制度変更により労働条件が不利になる者が生じた事例は、年功型賃金から成果・能力主義型賃金制度に移行するという関連のものが多かった。

労働組合があるところでは、ときに長期に及ぶことになっても、徹底的に組合と協議してその納得を得たうえで行っているほか、激変緩和措置や代償措置を講じていることが共通してみられ、会社が一方的に強行したような事例はなかった。

組合員以外の者について、あるいは労働組合がないところで、就業規則の改定等（いずれにせよ個別の変更ではない）により労働条件の引下げが行われた事例をみても、やはり、会社は改定の必要性や内容につき十分な説明を行って従業員の納得を得る努力をし、かつ、不利益を緩和する配慮などを行っており、会社が一方的に強行するような姿勢は一切みられなかった。

5. 人事異動について

一般に配転・出向・転籍が行われているのはヒアリング企業のうち中・大規模企業である。いずれも、就業規則上にこれらに関する規定があり（ただし転籍については定めがない企業もあり）、それをもって従業員に配転等の可能性があることを知らせるとというのが一般的であるが、さらに採用時や選考段階の面接時にも説明（言及）している企業もみられた。

5-1 配転について

配転の方法としては、対象従業員に対する配転命令によって行うが、拒否事例はいずれの企業でもみられなかった。これは実際には、ほとんどの企業で、配転希望等に関する自己申告制度等に基づき従業員の状況を事前に把握して対象者を選定し（その場合には配転が困難となる事情が考慮されるが、考慮する事情を本人や家族の病気やそれに伴う介護の必要性等に限る企業がほとんどであった）、対象従業員に十分な説明を行って、その理解を得た上で行われているからであり（なかには、本人の同意を得ることを前提とする企業もみられる）、労働者の納得のもとで行われているからである。また労働組合があるところでは、とくに配転者が複数に及ぶ場合に組合が関与するケースもみられる。

配転の可能性が全くないとされているわけではないものの、現地採用や職種別採用等で勤務地や職種の変更が基本的には予定されない労働者について配転を行う場合には、本人の同意を得て行われるのが一般的であり、労働組合があるところでは、組合が何らかの関

与すること（労働組合の協議事項とされているなど）が多い。

5-2 出向・転籍について

関連会社への出向事例が多く（また労働条件も変わらないことが多く）、そのため、基本的には当該企業における配転の取扱いと同じようになっているとなつている場合が多い（つまり出向も配転と同様に捉えられていることが多い）。拒否事例もみられなかった。

転籍については、本人の同意を得て行うというのが基本である（転籍についても同意を得ないで行う企業があったが、これは企業グループ間で行われているゆえ、配転、出向、転籍に実質的な差異がそれほど大きくないケースである）。実際に行われているのは中高年者（管理職クラス）に多く、また出向から切替えというケースが多いが、いずれもリスト拉的な運用ではなくセカンドキャリア的な意味合いが強い。また労働条件も変更がない（あったとしても、退職金等で補填される）のが一般的なようであり、拒否事例はみられなかった。

労働組合があるところでは、出向や転籍につき、組合が何らかの関与することが多い。

6. 懲戒処分について

懲戒処分については、手続面では、労働組合があるところでは、ほとんどの場合、懲罰（賞罰・懲戒）委員会（労働組合がない企業でこうした委員会を設けているところはなかった）が設けられており、そこでの検討を経て処分の決定を行うというのが基本となっている（このような委員会が設けられていない企業で労働組合があるところは、当該処分につき労働組合が事後的にチェックをすることもある）。いずれの企業でも懲戒事例は多くなかった。

懲戒処分時の留意点としては、過去事例や同種事案とのバランス、非違行為と処分のバランスのほか、ネームバリューのある企業では、世間からの評価（お酒の会社だと飲酒にまつわる、自動車会社だと自動車にまつわる不祥事が厳しい処分を課される）も挙げられていた。

7. 解雇について

解雇については、企業規模を問わず、事例はほぼ皆無に等しいというのが実態である（あっても懲戒解雇が稀にある程度）。どの企業もよほどのことがない限りは解雇に踏み切るのではなく（例えば、能力不足の者がいても、解雇回避努力を尽くし、やむをえない場合であっても解雇ではなく、自主退職（合意解約）の方向に持っていくなど）、解雇に極めて慎重な態度をとっている。

7-1 仮に解雇紛争が行った場合に、どのように対応するか？

和解や裁判外の処理を絶対的に望む企業もあったが、むしろ多くの企業では、解雇に踏み切るのはよほどのことであり、相当重大な理由があると判断したうえで行ったのであるから、解雇した以上は、（会社にも落ち度がない限り）、和解ではなく、裁判所で白黒つけるといった意見が多かった。

7-2 仮に解雇訴訟になり、会社側が敗訴した場合に、どのように対応するか？

判決が出た以上はそれに従って原職復帰させるという企業もいくつかみられたが、多くの企業は、(原職復帰は組織上考えられない、本人にとってもメリットがないので)金銭的解決にならざるを得ない、あるいは金銭的解決のほうがよいとしており、金銭的解決制度を肯定的にみていることが窺えた。

7-3 仮に金銭的解決を行う場合、その額の決定主体・考慮要素・程度

額の決定主体：額の決定主体は、企業ごとに労使で決めるのがよいとの意見が多かったが、いずれもそのような回答をなしたのは大規模企業で労働組合のある企業であった。他方、そのような労働組合のない小規模企業では第三者機関にゆだねるとか解決金額の相場を探るといった回答がなされており、労働組合の有無も企業が望ましいと考える額の決定主体のあり方に大きく影響するのではないかといえそうである。

考慮要素と程度：金銭的解決の額については、再就職の状況や困難度を考慮要素としてあげる企業や、再就職活動期間の経済的保障として妥当な額とする企業が比較的多く、金銭的解決を再就職支援にリンクさせて考える傾向が強いようである。実際どの程度の額が妥当かについては具体的なイメージを持ちにくいこともあってか、回答にもかなりの幅がみられたが、上述のような視点から雇用保険が保障する失業給付期間の上限を挙げる企業もあった。そのほか、早期退職優遇制度が参考になるという企業もあった。

8. 内定の取消しについて

採用内定についてヒアリングした企業(小規模企業および中規模企業1社を除く)において、新規学卒者についてはすべて採用内定を実施していた(中途採用者の場合は取扱いについて確認しなかった企業も多いので省略)が、少なくとも企業側の都合で取消しを行った事例はないというので共通しており、いずれの企業も内定取消しについても解雇と同様に基本的に慎重な態度をとっていることが窺えた。

9. 辞職について

労働者が退職する場合の予告期間については、就業規則上は2週間前までに申し出てもらう取扱いにしている企業が多かったが、そうした企業を含め、実際には業務の引継ぎ等の関係で運用上予告期間は1か月程度を要するとの取扱いにしていることが多い。結局、退職の申し出は少なくとも1か月前に行ってもらうことが望ましいとする企業がほとんどであった。

10. 兼業の取扱いについて

兼業についてはほぼすべての企業で、就業規則により、禁止あるいは許可制扱いとなっており、制限されている(1社については、兼業規制を制度上は規制していないが、職務に弊害が出る

ものであれば措置をとるだろうとのことであった)。

規制理由は、兼業により、機密漏えい、本業や健康管理面で支障がでることへの懸念が挙げられている。有期契約社員（パートタイマー・アルバイト）を多く抱える企業では、他社と自社の労働時間を合計することで自社に割増賃金の支払いが必要となるような働き方を禁止しており、とりわけ労働基準法上の労働時間通算規定（労基法 38 条 1 項）の問題から兼業規制がなされていた。許可制扱いの企業では、大学講師や公職との兼業など会社にとっても名譽的なものとなりうるもの、あるいは家業の手伝いについては許可する一方、機密漏えい、職務専念義務違反、本業に影響を与える兼業については許可を認めないとのことであった。ほとんどの企業で、実際にこれらの制限規定の違反事例（あるいは兼業発覚事例）はなく、また現時点で兼業が深刻な問題となっている企業もみられなかった。

11. 有期雇用について：

期間途中の解約については、工場閉鎖や事業撤退という非常に特別な理由以外においては、ほとんどの企業でそのような事例はなく、解約の必要がある場合には、期間満了時に対処（雇止め）すべきであるとの考えで共通している。結局、企業側においては、契約期間を設けた以上はそれを遵守すべきであるとの認識が強いことが窺える。このような観点から、労基法 137 条の規定（労働者についてのみ契約期間途中であっても 1 年を超えればいつでも退職できる）の評価についても、労働者にも契約期間は遵守してもらうべきあるもの（あるいは、このような規定を残すなら使用者にも同等の権利が認められるべき）として否定的な評価がみられる一方で、有期労働契約の利用はルーチンワークに限られているので、途中で労働者が辞めても実際上の影響はないだろう（すぐに別の労働者を雇用することで代替できる）との意見もみられた。後者の指摘は、逆にいえば、こうした規定があるために、企業は、労働者にいつ辞められても困らないような業務（ルーチン業務）にしか有期雇用を利用しなくなる（できなくなる）可能性があることを同時に示唆しているとも思われ、留意すべきであろう。

12. トライアル雇用制度について

トライアル雇用制度を実施している企業はなく、また今後の利用への関心度も企業によって温度差がみられた。

トライアル雇用制度の利用に関心を示した企業（11 社中 6 社）では、①紹介予定派遣制度をすでに利用しており、それが雇用のミスマッチ解消という労使双方にメリットのある制度として比較的うまく機能しているという実績があり、そのことが同様の機能を有するトライアル雇用制度への関心にもつながっていたり（3 件）、②(a)現在の試用期間はほとんど形式的なものとなっているが実際上そのことに問題がないわけではなく、採用後、適性面で問題があると判明する従業員もいる、(b)そもそも試用期間制度を設けていないので履歴書と面接だけでは適性を十分に測りきれないことがある、といった理由で、トライアル雇用制度は従業員の適性をきちんと見極めることができるものとして期待をかけていると

の意見があった（3社）。またヒアリングした労働組合も、面接時には必ずしも適性判断が正確にできない場合もあるとの理由で好意的に評価していた。

他方で利用に否定的な評価を示した企業は、中・小規模企業では、①新卒従業員の場合は育成（教育）していくべきとの考えからそもそも厳格な適性判断の必要性を感じていないとするもの（2社）、また②ここ数年は適性のある人材が獲得できている（この企業の従業員は主に技術系で、文系と異なり比較的能力・適性を判定する明確な基準があるという可能性がある）ので現時点では必要性を感じていない（1社）、大規模企業では③試用期間で契約を打ち切るといった労働市場における風評を懸念し、こうした制度への利用に積極的になれないとのことであった（2社）。この点、トライアル雇用制度の利用に関心を示した企業も、1社を除いては、新卒従業員を含め全従業員への利用に積極的な姿勢を示していたというわけではなく、どちらかといえば、中途採用者や専門職採用者などいわば即戦力を求められて採用されるような者（すなわち、能力・適性がなければ採用がまったく無意味になるので事前の見極めの必要性が高くなる）への利用に対して積極的なようであり、むしろ新卒従業員については、結局、労働市場における風評を気にしていたり、教育面である程度カバーできる（すべき）という認識からどの企業でも積極的な利用を行うといった意識は高くないというのが全体的な傾向といえそうである（あえて積極的な関心を示した1社についての分析を行うとすれば、この企業では、他の企業と同様、原則として解雇を行わず終身雇用を保障しているという以外にも、さらに従業員福祉等の点からしてもかなり従業員に手厚い保護（例えば、傷病休職につき、期間が無限定で賃金も100%保障）を行っており、それゆえこのような保護を及ぼす従業員の選定がとりわけ重要になると考えられている可能性はありうる）。

13. 労使協議機関制度について

労働組合があるところでは、労使協議会（労働者側は組合の執行部リーダー等と会社側は経営のトップが参加することが多い）が年に2回ほど開催されていることが一般的であり、また企業によっては、案件発生ごとにこれらが開催されるようになっていたり、専門委員会を設定されるという形態のものもある。

他方、労働組合がないところ（いずれも小・中規模企業）は、常設の労使協議機関は設置されていないものの、他の方法（従業員への社内アンケートの実施とか、経営状況等に関する説明会の開催など）によって、会社側も従業員の状況等を把握し、従業員側も経営状況を把握できるようになっているようであり、こうした労使協議機関の必要性をとくに感じているわけではないとのことであった。なお、中規模の企業では、こうした労使協議機関の法制度化は労使のやり取りを円滑にするためにあったほうがよいとの意見（ただし同時に委員となる人の教育訓練システムが必要であるともする）があった。

【労働時間について】

1. 年次有給休暇について

取得状況：業務内容、労働形態（交替制勤務採用等）によって取得率が低くならざるを得ない企業もあるが、年休取得促進が労働組合運動の一環となっていたり、労使の取組みによって積極的になされているところでは、8割から10割となっている。

1-1 計画年休制度の導入状況

計画年休制度の導入状況は、このことについてヒアリングした企業8社中4社のみが導入しているが、日数は1日もしくは2日程度となっている（ただし1社のみ5日）。部署によって繁忙期に違いあるとか従業員間に労働形態の違いがあるといった事情により、同じ条件で年休の計画配置が一律に管理できないような企業は、計画年休制度の導入に消極的であった。

1-2 使用者による時季指定を義務づけることに対するニーズ

使用者による時季指定を法律で一律に義務づけることに対しては、とくに年休取得率の高い企業では労使の時季指定でそれなりに機能しているとの理由で、それ以外の企業でも、現場レベルで上司等によって当該状況に応じた工夫がなされているとか、会社の管理運営上の負担などの点から、否定的な評価が強くなっている。

1-3 年休の半日取得・時間単位取得について

ほとんどの企業で半日単位での取得を認める制度（慣行を含む）が普及している。特別休暇として時間単位での取得を認める企業は1社のみであった（ただしそもそもこのことについてヒアリングしていない企業も1社ある）。時間単位での取得を認めることについては、フレックスタイム制度があるので必要がないとか、事務が煩雑になるといった理由で、積極的な評価はあまりみられないようであった。

1-4 長期休暇制度の有無について

どの企業でも、年休とは別に長期休暇制度を設けているというよりも、どちらかといえは、年休の取得方法に工夫をこらして長期取得が出来るように配慮している企業が多い。その方法としては、永年勤続者や勤続年数に応じて比較的まとまった年休の取得を認める、連続休暇となるよう計画年休であらかじめ指定する年休日や年休奨励日を所定休日等に近接させる、あるいは特定月のみまとまった休暇の利用を認めるといった運用がみられた。

1-5 未消化年休の取扱い

多くの企業で時効消滅する年休について、別の（法定外）休暇として積み立てることが認められている（また介護・病気療養のためのなど利用目的を限定しているケースが多い）。他方で、

退職時に買い上げる制度を有している企業は 1 社のみであった（ただし退職金に未消化年休にかかる年休手当に相当する額を加算する企業はみられた）。

2. 時間外・休日労働について

休日の取扱いは、多くの企業で週休 2 日制度（ただし完全週休 2 日制ばかりではない）が採用されていた。休日労働に対する補償としては、割増賃金を支払うだけでなく、それに加えて代休を付与する企業も少なくなかった。また事前の振替えで対応している企業もある。

時間外労働についても、割増賃金のみならず、残業時間（労働時間）数が一定時間数を超えると翌日や一定期間内に代休を取得できる（させる）（企業によっては、さらに時間単位での休みを与えるシステムも有している）企業も少なくなかった。

3. 管理監督者の取扱いについて

ほとんどの企業で課長職以上を労基法 41 条 2 号にいう管理監督者として時間規制を適用除外している。今後、これらの者について深夜規制をも除外すべきかについても、ほとんどの企業で賛成意見であったが、他方で、健康管理面については管理監督者についても重要であると認識し、実際上もこうした時間規制を受けない管理職層と一般職層を区別せずに労働時間数等に基づく健康管理を実施している（ほとんどの企業で、労働安全衛生法にかかる規制との関係で、残業時間が一定時間数に達する（その時間数は企業ごとに異なる）と、健康診断、産業医の指導をあおぐといったことを従業員に義務づけている）企業が多いようである。

【まとめ】

以上各項目について、ヒアリングの結果から明らかになったことをまとめてきたが、ほとんどの項目において、企業規模を問わず、基本的には、かなり共通の傾向がみられたといえる。

まず労働契約に関する事項については、例えば、どの企業も解雇については非常に慎重な態度をとっているということが挙げられる。もっとも中・大規模企業では労働者の長期的雇用関係（雇用の維持・継続）を重視する姿勢によるということが窺えたが、小規模企業になると、むしろ、労働者の引抜き等による移動も比較的当たり前となっていることもあって、労働者を確保するためという別の要請が働いていることもあるようである。いずれにせよ、解雇紛争にいたるようなケースはきわめてまれなことである。また人事異動（配転・出向・転籍）については、大・中規模企業で一般に行われているが、例えば、配転に関しては、いずれも就業規則の規定をもって配転の可能性を明示しており（採用時等に説明をする企業もある）、法的には一般にこの規定をもって使用者は一方的に配転を命じる権利を有することとなるが、実際には、発令前の内示の段階で、労働者の事情を把握したり、本人の意向を打診したりしている（同意をとる企業もある）ことなどから、労働者が拒否することはまずないとのことであった。また労働条件を不利益に変更する場合も、労働組合が

ある場合は必ずその同意を得て、ない場合にも労働者への十分な説明を行うなど徹底して労働者の理解を得ることに努力がはらわれており（また不利益を緩和するような配慮も同時になされる）、やはり紛争にいたるようなケースはみられなかった。このように、ヒアリング企業を見る限りでは、実際の労使関係は、相互理解、信頼を基調に展開されているといえそうである。

他方、企業規模により様相が大きく異なるものもあった。具体的には労働条件の決定手段についてである。今回ヒアリングを行った大・中規模企業は1社を除き、労働組合があり、また1社を除き、組織率100%の組合（ユニオン・ショップ締結組合）であった。そのため労働協約およびそれとほぼ一体化した就業規則が重要な労働条件決定手段となっており、実際の運用上も就業規則（＝労働協約）が従業員の統一的でかつ公平な労働条件管理を行う重要な手法として位置づけられている。また労働条件を個別的に決定する例はきわめて例外的なものとなっている（中途採用者や有期雇用者にありうる程度。また暗黙の了解的に職種や勤務地を限定されているケースもあるが、厳密に個別に約定している例はなかった。ただこの場合に勤務地や職種を変更する場合は本人の同意を得る（また組合のチェックがはいることもある）取扱いがなされているのが一般的であった）。これに対し、労働組合をもたない小規模および中規模企業では、就業規則が一応存在するもの、実際の労働条件決定・管理機能は相対的にみてかなり低下している（一応の目安・ガイドラインにすぎない）。実際に、今回ヒアリングした小規模企業では、（経験者採用でかつ転職が比較的に一般的であったということがより大きく関係しているが、）労働条件は面接時の折衝や労働者の経験等に応じて個別的に決定されていた。

こうしてみると、ヒアリング企業全体を通していえることは、現時点で、労働条件について、使用者と個々の労働者の折衝により決定されるとか、個別的に決定される場面というのは、いまだ一般的なものとなっていないということであろう。なお、こうした状況と労使の契約意識の有無の関係については、今回のヒアリング調査の結果からは、そもそも契約意識については明確な結論を読み取ることができず（一応、当事者の関係を法的な意味での契約関係にあると理解している企業は少ないとの推測を出したが）、明らかではない。

そのほか、労働契約にかかる新しい制度の導入議論との関係では、①解雇紛争をめぐる金銭的解決および②トライアル雇用制度に関する点についてのみ指摘しておく。①については、前述のように企業が解雇を行うのはよほどの場合であり、それゆえ解雇した以上は、

（会社にも落ち度がない限り）、裁判所での決着を望む意見と同時に、他方で、仮に訴訟で敗訴した場合の解決手法として金銭的解決を望む声が多かったこと、また額については労働組合がある企業では労使で決定したいとの意見が多かったこと、額の考慮要素として再就職状況を考慮するという意見が多かったことは注目すべき点といえる。②については、企業ごとに評価がわかれているが、ヒアリング企業を見る限りは、新卒従業員を含めて全従業員に対しても積極的な利用の活用を考えている企業は少なく、むしろ中途採用や専門職採用など能力の見極めが不可欠となる場面での利用関心にとどまっているのではないか

という印象が強かった。

労働時間については、年次有給休暇については、それぞれの企業ごとに、その考えや労働形態等に応じた対応・工夫がなされており、取得率向上のための法律による一律の規制に対しては総じて否定的な評価が強いように見受けられた。時間外・休日労働については、どちらについても割増賃金の支払いに加えて、代休を付与する企業も少なくなかった点が注目される。そのほか管理監督者の労働時間の問題については、深夜規制をも外すことについては賛成であるが、これらの者についても、労働時間規制が外れるとはいえ十分な健康管理（そのための労働時間管理）を行っていくことが重要であるというのがおおむね共通認識となっていたといえる。

第1節 全体のまとめ

今回の調査研究から、おおむね、次のようなことが明らかとなった。

〔労働契約調査〕

労働契約締結の意識

アンケート調査によると、企業も労働者も労働契約を締結しているという意識をもっているところが多い。その場合の労働契約の締結手段は、具体的には、契約書、就業規則、労働条件通知書といった書面の交付である。採用の段階で、書面の交付が行われていると、労使の当事者は労働契約を締結していると意識する率が高い（もっとも、口頭での契約の場合でも、契約締結の意識がある企業が8割近くある）。

しかしながら、労使の当事者が、労働関係を法的な意味をふまえて契約関係ととらえているかどうかについては、アンケート調査からは必ずしも明らかでない。むしろ、ヒアリング調査によると、労働関係を法的な意味での契約関係と意識していない例が多いのではないかという印象を否めなかった。

以上のことから、労働契約の「入り口」では書面の交付が行われ、労使双方は、労働契約を締結していると意識していたとしても、必ずしも、その後の労働契約の展開過程においてまで、契約としてのルールにもとづき、当事者の権利義務関係が規律されていくものとは意識していない可能性がある。

労働条件の明示時期

アンケート調査によると、企業調査、労働者調査いずれにおいても、労働条件の明示時期は、採用内定時が多いが、入社時であるところも少なくない。採用内定を実施している企業であっても、労働条件の明示時期が入社時であるところは3割ある（ただし、中途採用者に対して採用内定をする企業は、すべて採用内定時に労働条件を明示している）。ヒアリング調査でも、入社時に労働条件を明示している例が多数であった。

また、ヒアリング調査では、採用内定段階で労働条件を明示している企業でも、労使がその段階で労働契約関係が生じたという意識をもっているわけではない。こうした企業では、労働条件の明示は、（労働契約の締結時に明示を義務づける）労基法15条に基づいて行うという意識は少なくないのではないと思われる。

そもそも、採用内定時における労働条件の明示には限界があるのであり、特に新規学卒者の採用のように採用内定時が入社時と数ヵ月以上離れている場合には、賃金などの重要な労働条件であっても、それを具体的に明示することは困難な場合が少なくないであろう。判例（大日本印刷事件・最2小判昭和54年7月20日民集33巻5号582頁など）は、事

案によるとはいえ、採用内定時に労働契約が成立することを認めているが、そのことの具体的な意味は、採用内定取消の制限を解雇権濫用法理（現在の労基法 18 条の 2）の類推適用により制限するということにあるのであり、採用内定が労基法 15 条 1 項の「労働契約の締結」に該当するという事まで含意するものではないと考えるのが実態からみても適切かもしれない。

なお、労働条件明示が事実と異なっていた場合の即時解除については、アンケート調査（労働者調査）では、肯定的な評価が過半を占めたが、むしろ「どちらともいえない」と評価した労働者が 3 割以上いたことのほうに注目がなされるべきであろう。ただ、労働者が、即時解除権の意義をどの程度わかったうえで回答したかは不明である（労働者には辞職の自由があるので、即時解除は予告期間をおかずに辞職ができるという点に意味がある。また、労働者には、辞職をせずに、明示された労働条件が労働契約の内容になっているとして、その内容について履行請求できる可能性もあるので、即時解除権の行使は、その可能性を放棄することにもなる）。

労働条件の決定手段

労働組合が組織されており、ユニオン・ショップ協定が締結されているところでは、労働協約と就業規則はほぼ一体となる。ただし、このような場合でも、非組合員である管理職層に対しては、労働協約は適用されないので、就業規則は独自の意味をもつことになる。ヒアリング調査においても、中・大規模の企業では、こうしたタイプの企業が多かった。

アンケート調査では労働条件の主たる決定手段となっていたのは就業規則である。ただ、その内容は必ずしも現行の労働条件と合致したものではないようである。このことは、労働条件が変更されていても、それに合わせて就業規則が適宜改訂されていない例が少なからずあることを示していると思われる。

就業規則等の周知

就業規則の周知については、アンケート調査（企業調査）によると、企業は必ずしも法や通達所定の方法で周知をしているわけではないが、労働者の多くは、就業規則の内容について認識しているという結果が出ているし、大多数の労働者にとって、就業規則は本人が知ろうとおもえばただちに知ることができる状況にある。

周知方法としては、アンケート調査にヒアリング調査をあわせてみると、小規模企業では、事業場に備え付けている、あるいは労働者の希望により閲覧できるという程度にとどまっていたが、中・大規模企業になると、従業員に就業規則を直接配布しているケースも少なくなく、またそれに加えて社内のイントラネット上でいつでも最新の内容を閲覧できるようになっているという企業が目立った。

なお、特に労働時間制度（フレックスタイム制など）については、企業側に独自に調査をしたが（「労働時間」調査）、それによると、このような制度を利用している企業の半

数以上が制度の概要を明示していない。他方、労働者調査（「労働契約」調査）では、労働者側に対して、労働時間制度の周知の必要性について尋ねたが、労働者の大多数が、労働時間制度の事前の明示がなされるべきと答えている。

就業規則の制定

アンケート調査（企業調査）によると、企業は、就業規則を制定する際に、業務上の必要性に最も留意している。これに次いで、労働者の不利益の程度、不利益の労働者間のバランスに留意するものが多い。労働組合や労働者の代表との交渉に留意するという回答は少数であるが、これは調査対象において、労働組合がある企業が少ないことに起因するものと推察できる。

労働者調査においても、制定された就業規則が、納得度の高いものは、業務上の必要性があるものであり、次いで、不利益の小さいもの、不利益の労働者間のバランスがとれているものであった。ここでも、労働組合や労働者の代表との交渉に留意するという回答は少数であるが、これは調査対象労働者において、自分の所属する企業に労働組合があるところが少ないことに起因するものと推察できる。

ヒアリング調査もふまえると、就業規則そのものに拘束力があると考えるのは、労働組合が組織されていて（ヒアリング対象の企業では、複数組合のところはなかった）、労働組合との合意のうえで労働協約を締結し、就業規則を制定したという場合である。こうした場合には、就業規則にもとづく労働条件の管理においても、労働組合によりチェックが行われ、就業規則の規定内容は実効性のあるものとなっている。これに対して、労働組合が組織されていない企業（多くは、中・小規模企業）では、企業側が社会保険労務士と相談しながら就業規則を制定するのが実情のようであり、そうした場合は、あくまで就業規則は労働基準法上の義務の履行のために制定するにすぎず、労働契約の内容を規律するような拘束力までもつと考える企業は少ないようである。このようなところでは、就業規則は労働条件管理のための一種の指針にはなっても、実際上の運用においては、規定に必ずしもとらわれずに弾力性をもたせることが前提となっている。

労働条件の引下げ手段

アンケート調査（企業調査）によると、労働組合がある企業では労働協約によって引下げられることが多く、労働組合がない企業では、約6割が就業規則による引下げ、約4割が個別に労働者の同意を得て引き下げるというものであった。個別的同意による引下げを行う企業は、企業規模が小さいほど増える傾向にある。

ただし、これは仮定の質問であり、実際に労働条件の引下げをしたことがあるかどうかは不明である点には注意を要する。実際に就業規則による労働条件の不利益変更を行ったことがある企業は少数である。むしろ、ヒアリング調査では、労働条件の直接的な引下げを行った例はほとんどなかった（ただし、年功型賃金から成果型賃金への変更にともない、

賃金が下がった、あるいは下がる可能性が生じたという事例が比較的多かった)。

就業規則による労働条件の不利益変更

アンケート調査(企業調査)では、上記のように就業規則による不利益変更を行った企業は少ないが、不利益変更を行ったところでは、業務上必要な範囲で行うことが最も多く留意されており、それに次いで、労働者の間の不公平が生じないようにすることが留意されている。

労働者調査によると、労働者側の納得度という点では、業務上必要な内容が規定されている場合が最も高い。次いで、労働者間に不公平が生じない場合に、労働者の納得が得られやすい。

ただし、今回のアンケート調査では、労働組合があるところは少数である。ヒアリング調査によると、労働組合があるところでは、企業は、労働組合との間で徹底した協議を行い、最終的に労働組合の同意を得たうえで労働協約の改訂および就業規則の改訂が行われている。また、労働組合がないところでも、従業員と何らかの形でコミュニケーション(意見聴取、説明、協議)をして、その意向をくみ入れた変更をしようと努力する姿勢がうかがえた。

実際、企業に対するアンケート調査において、労働者に不満が生じないようにするための手続として望ましいものを尋ねたときには、労働組合のある企業では、労働組合との間で説明・協議の手続をふみ、その同意を得ることが望ましいとしているし、労働組合のない企業では、労働者全員に説明会を行うことが最も望ましいとし、次いで、以前からある従業員の親睦会や従業員代表との間で説明・協議の手続をふみ、その同意を得ることが望ましいとしている。

勤務地や職種が限定された労働者の配転

アンケート調査(企業調査)によると、勤務地が限定されている労働者に対しては、配転を行わないところが半数近くで、配転を行う場合には、労働者の意向を聞くところがほとんどである。意向を聞かれた労働者が、配転に応じなかった場合でも、企業は、配転をあきらめたり、労働者を解雇したりすることは少なく、配転させたうえで話を継続していく傾向にある。

なお、ヒアリング調査では、就業規則上、配転命令を出すことができる規定があり、個別契約上、勤務地や職種が限定されていない場合でも、企業が一方的に配転を出すとしているところはまずなかった。事前に労働者の意向を聞き、労働者が家庭の重大な事情(たとえば、家庭に介護を要する者がいるような場合)があれば、配転の対象から外すようにするし、また、そのような事情がないにもかかわらず配転を望んでいない労働者に対しては、本人の納得を得られるように十分に話をしたうえで配転を行うという実態が浮かび上がってきた。

個別的労働条件の変更をめぐる紛争への対応

アンケート調査（企業調査）では、上司など別の労働者が変更反対する労働者を説得してくれることがよいと考える企業が6割超を占める。他方、弁護士などの外部の専門家や行政機関による解決案の提示は2割を超える程度であり、さらに、裁判所による解決を望む企業は非常に少ない。企業は、こうした紛争には、できるだけ企業内部での話し合いによって解決することを望む傾向にある。なお、この結果は、解雇紛争に対しては、裁判所による解決を望む企業が最も多いことと比較すると、興味深い。

労働条件変更一般（個別的労働条件の変更に限定されない）に対して、その変更に同意できない労働者の対応方法についてのアンケート調査（労働者調査）をみると、5割近くの労働者は、「不満はあるが何もしないで働き続ける」と回答し、それに次いで、「退職する」と回答した者が多かった。企業外部の機関などに相談するとした労働者は少なく、裁判に訴えるとした者は皆無であった。なお、「不満はあるが何もしないで働き続ける」と答えた者の中には、変更に対する異議をとどめて働き続け、企業との間で交渉を継続することとするという労働者がいる可能性もある。

労働条件の変更と明示

アンケート調査（企業調査）によると、労働契約の締結時ではなく、それ以後の段階での労働条件変更のときにも、大多数の企業で、変更された労働条件を明示している。また、重要な変更については、半数以上の企業で書面による明示が行われている。同様の調査結果は、労働者調査からも出ている。

こうした変更には、有利変更と不利益変更の両方が含まれるであろうが、不利益変更については、上記のように、企業から労働者側に対して説明をし、協議を行っている例が多いと推察できる。

採用内定とその取消

アンケート調査（企業調査）によると、企業規模が小さくなるにつれて、採用内定を実施しなくなる傾向にある。採用内定を実施している企業の大多数は、採用内定取消を行ったことがない。採用内定取消を行ったことのない企業では、半数以上が、もし採用内定取消を行うことがあるとすれば、それは採用内定通知書や契約書であらかじめ示された事由に該当する場合にのみ行うであろうと答えている。

人事異動とその明示

アンケート調査（企業調査）では、転勤、出向、転籍はいずれもこれを行わない企業が大多数であった。転勤を行う企業では、採用時にその旨を明示している。出向を行う企業の過半数は、採用時に明示していない（実際に出向を行う時点で、個別に本人と交渉することになるのであろう）。転籍を行う企業は、転籍先と労働条件を示して労働者の個別的

同意を取っている企業が大多数である。転籍先の労働条件が事前の説明と異なっているとしても、転籍元に戻ることはしない（あるいは、しないであろう）企業が大多数である。

労働者側へのアンケート調査においては、転勤と出向については、それがなされる可能性があることについて採用時の明示が必要とする労働者が大多数で、転籍については、転籍先の労働条件を説明して労働者の個別的同意をとることが必要とする労働者が大多数であった。また、転籍先の労働条件が事前の説明と異なっていた場合については、3分の2程度の労働者は転籍元に戻るべきとできるべきとするが、3割ほどの労働者は「どちらともいえない」と答えていることにも注意すべきであろう。

兼業

アンケート調査（企業調査）によると、多くの企業で、兼業は制限されている（禁止または許可制）。禁止されまたは不許可とされる兼業については、すべての兼業とする企業がもっとも多く、次いで、業務に支障が生じるおそれがある兼業とする企業が多かった。

また、労働者側へのアンケート調査でも、労働者は、何らかの合理性のある兼業規制であれば、やむを得ないものであると考えている。

ヒアリング調査では、兼業に対する規制を設ける企業がほとんどであったが、どの企業も、兼業規制には大きな関心をもっていないようにみえた。兼業規制を行うとしても、それは主として、競業による損害や機密漏洩を回避することといった理由によるものである（法的には、競業避止義務や秘密保持義務などにより対処が可能なものであろう）。

懲戒処分

アンケート調査（企業調査）によると、懲戒処分の決定に際して、多くの企業は、労働者本人からよく事情を聞くことや懲戒処分と労働者の非違行為とのバランスが取れていることに留意している（ヒアリング調査では、先例を重視するところ、先例などを考慮に入れてガイドラインを設けているところなどが目に付いた）。

労働者調査では、労働者は、納得するためには、十分な本人への事情聴取を踏まえたうえでの適正な内容の処分であることが必要としている。労働者は、処分内容の適正さという観点では、非違行為と懲戒の内容との均衡を最も重要なものととらえている。

労働組合や労働者代表との話し合いなどの手続については、労使とも重視していない。なお、ヒアリング調査では、労働組合があるところでは、懲戒委員会や賞罰委員会が設置されており、このようなところでは、これらの委員会のメンバーに入っている労働組合の代表者の関与の下で、個別に意見聴取がなされるという実態があることにも注意を要する。

解雇紛争の解決方法

アンケート調査（企業調査）では、解雇紛争は、今回の調査対象となった企業では、きわめて少なかった。ヒアリング調査でも、普通解雇は、すべての企業で、ほとんど行わな

いということであった。

アンケート調査では、解雇紛争となった場合に、たとえ解雇が違法・不当とされても、企業側も労働者側も原職復帰を希望する者はほとんどない（ヒアリング調査では、一部、裁判所が違法と判断した以上、原職復帰させるべきとの意見もあった）。その理由としては、企業においては、信頼関係が壊れているという理由が最も多い。労使とも、金銭的解決を支持する者が圧倒的である。

そこでの金額の決定方法としては、企業側は、企業内で労使で決定する、裁判所が決定するのがよいという回答が多かった。労働者側では、法令で決めるのがよいという回答が一番多く、次いで、企業内で労使で決定するというものであった。労働者側においても、企業内に労働組合や従業員代表などのしかるべき労働者代表があり、企業側と対等に（あるいは、それに近い立場で）協議できる体制にあるところでは、企業内で労使で決定するという方式が最も好まれることになる可能性がある。

額の算定要素としては、勤続年数、解雇事由のほかに労働者の責任の程度を含めるものが労使とも多いが、労働者側では、労働者の責任の程度は含めないものも多い。額の水準としては、当然のことながら、企業としては、低い額を希望している（賃金1か月以下が一番多い）し、労働者側は逆の傾向にあるが、労働者側で一番多い回答は、賃金の1年分相当額というものであった。なお、企業側へのヒアリング調査では、再就職までの所得保障や再就職の難易を考慮した額の設定と答えたところがいくつかあった。

解雇紛争の解決方法としては、企業側は、裁判所にいかずに第三者を通じた和解金などによる解決を望むものが一番多く、労働者との直接交渉を通じた和解金などによる解決が次いで多いが、3割強の企業で、裁判所で白黒決着を付けることを希望していることも無視できない。アンケート対象の企業では、解雇紛争がほとんどなく、企業は解雇そのものに慎重であるのであり、それにもかかわらずに断行した解雇については、企業側としてもぎりぎりのやむを得ない判断をしたという意識があるので、和解のような曖昧な解決は望まないということであろう（ヒアリングでも、そのように述べた企業が複数あった）。他方、労働者側は、何らかの形で、不当な解雇であることをはっきりさせたいとする者が80%を占めているが、裁判所を利用して白黒をはっきりさせることまで望んでいる労働者はそれほど多くない。労働者にとっては、裁判所は敷居が高いのかもしれない（この点で、労働審判制度の施行が、労働者の意識にどのような影響を及ぼすかが注目される）。

辞職の申出時期

アンケート調査（企業調査）では、労使とも、「1か月前」とするものが一番多い（ヒアリング調査でも同様）。企業側は、大多数が民法（627条）の定める2週間よりも長い予告期間を必要としているし、労働者も、2週間よりも前に辞職の申出を行うべきであるとの認識を有している。この問題については、労使の意識は合致している。

退職勧奨

アンケート調査（企業調査）によると、退職勧奨に応じなかった労働者を解雇するというのは比較的少なく、あくまでも退職に応じするように説得をするという企業が過半である。退職勧奨をあきらめる企業も4分の1ある。労働者を強引に退職させることをできるだけ避けようとする企業の姿勢が強くみてとれる。

有期契約

今回の調査対象では、有期契約労働者を利用している企業がそれほど多くなかったので、調査結果をみる際にも、そのことを考慮しておく必要がある。

アンケート調査によると、有期契約における期間の拘束力については、企業調査では、これを重視するものが多く、労働者調査でも、期間内の雇用保障への期待が強いことが明らかとなった。これは、有期契約の場合には、期間満了により雇用が終了するのが当然ということを前提に、その反面、期間の満了までは雇用が守られるべきという意識が労使双方においてあるからであると推察できる。なお、ヒアリング調査では、企業側は、期間途中の解除はしないものの、雇止めについては、正社員の解雇よりも自由にできるべきという意識をもっていることがうかがわれた。そして、それとの関係で、有期契約の雇い止めを制限する現在の判例法理の曖昧さに不満をもらす企業もあった。

労基法137条については、平成16年以降に有期契約労働者を利用している企業を対象としているため、サンプルがいっそう少なくなり、明確な傾向がわからないが、同条により有期契約の利用に特に影響を受けていないという企業が大半である。その理由は、労働者の意に反した引止めを行うつもりはないというもの、そもそも1年を超える有期契約を予定していないというものが、それぞれ相当数ある。ただ、ヒアリング調査をふまえると、労働者の意に反した引止めを行わないというのは、それだけ、その労働者の企業内における労働力としての重要性が小さいということを意味している可能性もある。さらに、労基法137条があると、労働者を1年を超えて採用しようとする企業が少なくなる、あるいは、1年を超えた期間で雇用する場合には、いつでも1年を超えた時点で辞められる危険性があるので、重要な仕事を任せない企業が増える可能性がある。他方で、契約ということの性質上、労働者にのみ片面的に契約途中で解約を認めるのは妥当ではないという意見もあった。

いわゆるトライアル雇用

本採用の前に、有期労働契約により労働者の能力等を判断するという、いわゆるトライアル雇用を利用している、あるいは利用したことのある企業は、アンケート調査によると、4分の1程度である。利用したことのない企業においては、今後の活用もあまり検討されていない。アンケート調査の結果だけをみると、トライアル雇用に対する関心はそれほど大きくない。

トライアル雇用を利用している企業においては、適性判断として用いる意識が強いが、労働者の教育等に努めている企業も相当数にのぼる。一方、トライアル雇用を現在利用しないが、かつて利用していた、あるいは今後の利用を検討している企業では、適性判断としての意識が弱まり、労働者の教育・技能取得への意識が強くなっている。

これらの調査結果からは、トライアル雇用に対する企業のスタンスは明確には浮かび上がってこないが、ヒアリング調査の結果も加味して分析すると、次のような推論が可能となると思われる。

すなわち、トライアル雇用は、労働者を比較的多数雇用し、また短期間の就労で適性判断をすることに自信がある企業（主として、大企業）に好まれやすい。こうした企業でも、これまでのような求人過程での人材の慎重かつ厳密なセレクションを維持する限り、実際にトライアル雇用を利用して、適性がないがゆえに本採用につながらないというケースは決して多くないと考えられる。例えば、トライアル雇用の活用が広がるなど、これまでのような採用前のセレクションにかける手間を省略する企業が出てくる可能性もある。また、利用するとしても、一部の専門的な職種に限定するということが多いであろう。トライアル雇用と同様の機能を果たしている紹介予定派遣をうまく活用している企業では、トライアル雇用の利用に前向きである。そして、こうした企業では、適性判断目的の有期契約の締結に制約的な現在の判例法理（神戸弘陵学園事件・最 3 小判平成 2 年 6 月 5 日民集 44 卷 4 号 668 頁）に不満をもっている。

他方、人材を集めるのに苦勞が多い企業（主として、中・小規模の企業）では、トライアル雇用により本採用をしない（雇用を打ち切る）ということは、企業のイメージを悪くするため、この制度を利用するのに消極的である。大企業でも、解雇や内定取消をしないというスタンスから、正社員候補の者をトライアル雇用という形で選別し、一部の人を本採用しないということについて消極的なところはある。さらに、社員としての適性は、社内での教育により身につけることができるという考え方の企業もあり（特に、中・小規模の企業）、そのようなところでは、トライアル雇用を利用する必要がないと考えている。

労働者代表

アンケート調査対象の企業では、労働組合のある企業は少数であり、また常設の労使協議機関をもたないところが過半であった。法律上の設置の義務のある安全衛生委員会がある企業は 3 割弱であるが、それを除くと、常設の労使協議機関はほとんどないといってよい。「その他の労使協議機関」はサンプルが少ないので、どこまで参考になるかどうか疑わしいが、調査結果からは、労使協議機関における労働者代表の選出方法は多様で、使用者が労働者代表を指名するという企業も 3 割弱あった。

企業としては、過半数労働組合がない場合には、従業員組織、労使二者構成の労使協議機関、苦情処理機関などとの話し合いを望んでいるが、労働組合の結成や拡大は望んでいない。労働者調査でも、同様の結果が出ている。特に、労働者のほうでも、労働組合の結成

や拡大を望む声が小さいことには注目すべきであろう。

労使協議が行われているのは、企業調査では約4割、労働者調査では約3分の1であった。その費用は、9割の企業が負担をしており（企業調査）、また労働者側も3分の2は企業が負担するのが適当と答えている（労働者調査）。

なお、労働者調査では、三六協定についても尋ねており、3分の2の労働者が、自分の雇われている企業に三六協定があると答えているが、そのうちの3分の1は、どの労働者代表が三六協定を締結したか知らないと答えている。

管理監督者

アンケート調査によると、管理監督者の労働条件に関する協議を行うべき労働者代表について、管理監督者を労働者代表の選出に参加させると答えた企業が半数以上で、参加させないと答えた企業が3分の1であったし、管理監督者が労働者代表に入ることについては、約6割の企業が賛成する一方、やはり約3割の企業が入ってはいけないと答えている（企業調査）。労働者側は、管理監督者を参加させてよいと考える労働者が半数以上を占めるが、参加させるべきでないと考える労働者も約4割いるし、同様に、管理監督者が労働者代表に入ってもよいと考える労働者は半数以上を占め、入るべきでないとする労働者は約4割いる（労働者調査）。つまり、この数字だけをみると、管理監督者が労働者代表の選出にかかわることも、また労働者代表となることも、それが管理監督者に関する労働条件であっても否定的な立場が、企業側で3割、労働者側で4割もいるということになる。

〔労働時間調査〕

計画年休

アンケート調査（企業調査）によると、計画年休制度は、3割弱の企業で導入されており、それほど広く普及はしていない。導入した企業の中では、年休取得が進んだとするのが6割近くあるが、取得が進んでいない企業も3分の1以上ある。

計画年休制度を検討したことがない企業は過半数であり、その理由として、この制度の導入をしなくても十分に年休取得が進んでいるからが最も多い（ヒアリング調査でも、計画年休制度を導入していないところは、こうした理由をあげていた）。

労働者調査では、計画年休制度が導入されているところが6割程度であり、その多くにおいて労働者は制度を肯定的に評価している。特に、気兼ねなく休めるのでよいという回答が多かった。

年休の使用者による指定

年休の一定日数を使用者により指定する制度については、アンケート調査（企業調査）

によると、消極的な見解が多かった。その理由で最も多いのは、「事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的でない」であり、次いで、「一律に義務づけるのはよくない」、「労務管理が複雑になるのでよくない」というものである。なお、ヒアリング調査でも、特に年休取得率が高い企業では、使用者による指定という方法の導入には消極的な評価がみられた。

労働者側からの評価としては、計画年休制度が導入されている企業の労働者も、そうでない企業の労働者も、使用者からの指定という方法には肯定的な評価をする者が多い。その理由で最も多いのは、ここでも、気兼ねなく休めるという点である。

未消化年休の取得計画

アンケート調査（企業調査）によると、3分の2の企業は、年休取得は労働者本人の問題でありその必要はないとしており、その他、年休取得促進につながらないなど、消極的な評価が多数を占めている。他方、労働者調査によると、6割の労働者は、肯定的に評価している。ただ、取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないとして、こうした方法に懐疑的な労働者も4割程度いる。

小括（年休の取得率向上関係）

上記の年休制度に関する調査からいえることは、企業側は、年休制度に関して、法律が介入して、その取得向上を図るための措置を講じることには否定的な見解を述べるものが多い。他方、労働者側は、労働者による時季指定という休暇取得の方法では、業務の支障などに気兼ねして年休を取りにくいと考えている者が比較的多く、法律により年休取得をサポートする措置を講じることには肯定的である者がやや多いといえることができる。

休日・休暇

アンケート調査（企業調査）によると、週休二日制を導入している企業は約8割で、完全週休二日制よりも、それ以外のもののほうがやや多い。また、これらの企業では、国民の祝日は約3分の2において休日とされている。

連続休暇については、こうした休暇がとれるとする企業が約7割で、その半分以上が1週間以上の連続休暇を認めている。こうした連続休暇の具体的実施時期として最も多いのは、年始年末であり、さらに夏期、ゴールデンウィークと続く。これらの休暇は、所定休日を充当する例が相対的に最も多く（3分の1）、次いで、年休以外の特別休暇、年休の順に充当がなされている（これらの組み合わせている例もある）。特別休暇は有給とされている例がほとんどである。

調査対象の企業の大半が、連続休暇についてはメリットがあると評価しており、その理由で最も多いのは、労働者の健康確保が図られることであった。また連続休暇を認めていない企業でも、労働者ごとの取得日を調整したうえで休暇を取得させることについては、

業務上の支障が少なくてよいという肯定的な評価をしている企業が過半数を占めている。

ヒアリング調査でも、休暇一般については、労働者の健康確保に役立つという点で肯定的な評価をしている企業が多かったが、連続休暇については、企業側の業務上の支障もありうるので、それと労働者のニーズとの調整が必要と考えるところがあった。

時間単位の休暇

アンケート調査（企業調査）によると、法定外の休暇として、時間単位の休暇を認めている企業は過半数であった（労働者調査では、このような休暇が認められている企業で働く労働者は2割を下回っていた）。そのうち相対的に多いのは、育児・介護のための休暇と通院などの健康確保のための休暇であった（ただし、絶対数は多くない）。なお、時間単位で取得できる休暇については、8時間を1日として換算するとの回答が最も多かった。

半日年休・時間年休

アンケート調査（企業調査）によると、半日単位の年休を付与している企業は6割近くである。半日休暇として認められるのは、昼休み前のみ昼休み後のみの休暇で昼休みの前後をまたがない場合、所定労働時間の半分を超えない場合のほぼどちらかである。

労使協定などにより、時間単位の年休を付与していくことについては、時間単位の法定外の休暇を認めているところでは、比較的、肯定的な評価が多いが、そうでない企業では、肯定と否定の評価が拮抗している。労働者調査では、現行制度のままでよいといった消極的な評価をした労働者が3割ほどいるが、肯定的な評価をした労働者が7割ほどであり、労働者側のニーズは比較的高いと思われる。

退職時における未消化年休の取扱い

アンケート調査（企業調査）によると、退職時における未消化年休については、何も対処をしていない企業が3分の2近くあり、未消化の日数に応じて手当等を支払う企業は少ない（その場合の手当は、通常の年休手当と同様、所定労働時間、労働した場合に支払われる賃金相当額とするところが多い）。

未消化年休について、労働者の請求により買い上げるというシステムについては、消極的な評価を行う企業が6割強である。他方、労働者調査によると、これを良いと評価する労働者が4分の3を超えている。このシステムについては、労使の評価が分かれているようにも思われる。ただ、このような結果が分かれる前提として、企業側には、年休は労働者が自由に指定して取得するものであるもので、未消化は労働者側の責任であり、それゆえ企業が買い取る必要はないという意識があるのに対して、労働者側には、企業の業務の都合などで年休を取得できないことが多いという意識があるのではないかと推察できる。逆に言うと、ヒアリング対象の企業にもあったように、労働者の年休取得に対して、企業が強くコミットしているようなところでは、未消化年休については企業が買い取ってもよい

という考え方が生まれやすいと思われる。

代償休日

アンケート調査（企業調査）によると、休日労働をした場合に代償休日を付与する企業は約7割である。代償休日を付与するのは、休日労働が行われてから1か月以内が最も多く、次いで、1週間以内が多い。

長時間の時間外労働が行われた場合に代償休日を付与する企業は1割程度しかない（ただ、その場合は有給としている）。代償休日を付与する要件となる時間外労働数は、各企業でまちまちである。

長時間労働に対して、労働者や上司に何らかの働きかけをする企業は7割強である。そのなかでも、労働者や上司から業務状況を聞くというのが最も多く、上司に対し業務内容の見直しを指示するというのが次いで多い。こうした働きかけを行う際の目安となる1か月の時間外労働時間数の平均は50時間弱である。

一定時間を超える時間外労働や休日労働について、割増賃金ではなく代償休日を認めるという制度については、企業側は肯定、否定が拮抗している。労働者調査では、労働者の多数は否定的であり、割増賃金か代償休日かの選択制にしてもらいたいという回答が最も多い。労働者には、割増賃金へのこだわりが強くみられる。なお、企業側でも、割増賃金か代償休日の選択制がよいとの回答が3割近くあったことは注目されるべきであろう。

休日出勤の方法

アンケート調査によると、休日出勤については、会社（上司）の事前の関与がある例が圧倒的多数である。

成果主義・能力主義に基づく処遇

アンケート調査（企業調査）によると、成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者の人事労務管理に関して、企業が最も留意すべきと考えているのは評価制度であり、次いで、賃金制度である。健康確保に対する関心は低い。

労働者調査では、労働時間管理を受けない働き方については、肯定的な見解と否定的な見解が拮抗しているが、成果や能力などに基づく処遇については肯定的な評価が多い。ただ、否定的な評価の理由にあげられているのは、公正な評価が期待できないというものであり、上記のように、企業調査において、企業が最も気にしているのも、この評価に関してである。

ヒアリング調査では、少なくともホワイトカラーについては、成果主義・能力主義的な処遇を導入していこうとする姿勢が強い（すでに導入しているところも少なくなかったが、まだ試行段階という状況のところが多い）。他方、管理監督者も含めて、健康確保に配慮しようとする企業も多く、上記のアンケート調査の結果とは差がある。

管理監督者

アンケート調査（企業調査）によると、労基法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準として、最も多く用いられているのは職位であった。次いで、よく用いられているのが、「仕事の進め方に裁量性のある職務を担当していること」、「労務管理の対象となる部下がいること」、「経営方針の決定等に関する権限を持っていること」などであった。待遇面での優遇措置を挙げた企業は、1割程度であり、それほど高い数字ではない。

管理監督者に対する優遇措置については、8割以上の企業で存在しており、役職・役付手当等の支給をするものが過半数で、これに、「通常の労働者よりも高い賃金表が適用される」、「賞与の支給率が高い」が続く。

管理監督者に対する深夜業の規制は、現行法のままでよいというのが28.4%にとどまり、時間管理を行うが割増賃金の支払いは不要とする企業が31.4%、時間管理も割増賃金の支払いも不要とする完全な適用除外論を支持する企業も21.6%あった。ヒアリング調査では、企業としては、このような制度を不要とする意見が多かったが、それとは別に、管理監督者の健康への配慮が必要であると意見も多かった。労働者調査では、「管理職」として時間外労働に対する割増賃金が支払われていない労働者のうち5割近くは、深夜労働についての労働時間管理を受けていないし、割増賃金も支払われていなかった（さらに、労働時間管理はなされているが、割増賃金の支払いは受けていない者も15%ほどいた）。また、労働者の大多数は、企業が、時間管理を行い、かつ割増賃金も支払うべきと考えている。

労働者の健康確保

アンケート調査（企業調査）によると、労働者の健康確保や疲労防止のために効果的な取り組みとして9割近くの企業が考えているのが定期健康診断である（その頻度は1年に1回がよいと答えたものが最も多い）。これに、適正な労働時間の確保、週休二日制の導入が続く。医師による保健指導、メンタルヘルスチェック、配置転換といった各労働者に対する個別的な対処についての関心は相対的に低い。

労働者調査をみても、大多数の労働者が定期健康診断が効果的であると考えており（やはり、その頻度は1年に1回がよいと答えたものが最も多い）、それに次いで、週休二日制や各種休暇が多い。その一方で、労働者側においても、医師による保健指導、メンタルヘルスチェック、配置転換といった各労働者に対する個別的な対処についての関心は相対的に低い。

労働者の健康確保や疲労防止については、企業が工夫している点や課題としてあげているのは、健康診断、休暇・休日の確保、健康管理についての啓蒙などであった。労働者側がこれらの目的のために工夫しているのは、自己管理（休養、趣味など）であり、また、会社に対する要望としては、健康診断の充実とその結果のフォロー、レクリエーションの実施などをあげている。

労働時間に関する苦情処理

アンケート調査（企業調査）によると、職場の上司への相談が6割近くであり、苦情に対応する窓口を特に設けていない企業も4分の1近くある。労働組合等で構成される労使協議の場という回答は3%くらいしかないが、労働組合が組織されている場合には、労働組合に苦情を申し立てる場合が多いと推察できる。

労働者調査によると、労働時間に関する最も多い不満は、年休が取得できないというものであり（30.8%）、それに次いで多いのが、労働時間と賃金の関連があまりないという不満である（17.3%）。労働者が労働時間に関する苦情処理に関して企業に最も期待するのは、苦情の申立てに対して不利益取扱いをしないようにしてほしいということであり、次いで多いのが、職場の上司に相談してほしいというものである。ここでも、労働組合が組織されているような場合には、労働組合が最も期待される苦情の受付先となろう。

第2節 総括

最後に、本調査を通して浮かび上がってきた労働条件制度の実態や意識について、特に特徴的と思われるところにしぼってまとめておきたい。

労働組合が組織され、しかもユニオン・ショップ協定が締結されているような大企業では、労働条件の管理は、企業と労働組合の双方の協力により行われる。個々の労働契約の機能する場面は少ない。こうしたところでは、企業は、労働組合の意向を無視した労働条件管理を行うことはできない。不利益変更の必要性がある場合でも、その必要性を十分に説明し、労働組合の同意を得てから行うというのが一般的である。

人事異動については、大規模な企業では、よく行われているが、中・小規模の企業では、少ない。人事異動がよく行われているところをみると、最も日常的な人事異動といえる配転であっても、労働者の意向を十分に聞いて、企業の一方的な命令により断行しようとすることはない。ましてや出向や転籍については個別的同意を得てから行われる傾向にある（ただし、グループ会社内での出向は、配転と同様の手続で行われることも少なくない）。しかも、出向や転籍により労働条件が低下しないような配慮が行われている。企業の人員削減目的の出向・転籍の事例もほとんどなかった（このことは、解雇事例の少なさとも関係していよう）。労働組合があるところでは、労働組合がこうした人事異動に事前に関与することも、よく見られる現象である。

労働組合がない企業であっても、企業側は、人事担当部署などが、何らかの形で従業員の意見を吸い上げ、それをふまえながら、人事労務管理を行っている。大規模な企業ほどは、労働者の利益を維持する余裕がないものの、それでも従業員の雇用や労働条件はできるだけ守るという姿勢がうかがわれる。

解雇については、企業規模に関係なく、その事例はほとんどなかった。大規模な企業では、解雇は企業としての信用や評判（あるいは、メンツ）にかかわるので、できるだけ避けるべきと考えられており、中・小規模な企業では、解雇をすると、人材が集まらなくなるので（あるいは、貴重な人材の流出になるので）、できるかぎりこれを避ける傾向にある。採用内定取消にも、同様の傾向がうかがわれる。解雇の中でも懲戒解雇は普通解雇よりはよく行われるものであるが、それでも、めったに行われるものではない。一般に、懲戒処分は、非違行為とのバランスを考慮したうえで、先例に照らして行うという例が多く、また労働組合がある企業では、賞罰委員会のような労使二者構成の委員会に付託する例が多い。

兼業については、これを制限する企業が大半であるが、その理由として基本的にあるのは、正社員としての忠誠心と相容れないということである。このほかに、従業員の健康への配慮もある。もっとも、どこまでを制限されるべき兼業とするかについては、必ずしも明確に意識されているわけではない。また、業種によっては、同業他社への就業を制限したり、秘密の漏洩を防ぐという目的で兼業を規制したりするところもある。

いわゆるトライアル雇用については、労働者の選別のために用いたい企業にとっては魅力的な制度かもしれない。もっとも、この制度を利用して、多くの労働者の本採用を拒否するというよりも、どうしても企業になじめないような少数の者を排除するという目的で使うことが主眼のようである。本採用拒否を多くすると、かえって人材が集まりにくくなるというリスクがあるからである。しかし、こうした人材が集まりにくくなるリスクを大きく評価する中・小規模の企業では、むしろ、こうした制度を用いない可能性も高い。ここでは、人材は企業内での教育訓練により育成すればよいという考え方がある。

いずれにせよ、企業規模に関係なく雇用保障は重視されているとはいえ、まさに長期雇用の保障があるゆえ、そのような長期雇用に似合わない労働者を採用初期段階で選別しようとする企業と、採用初期段階であっても、正社員雇用の労働者に対して、本採用拒否という形で雇用を打ち切ることにためらいをもつ企業とがあるということができよう。

つぎに労働時間制度についてみると、年休取得が進んでいるところでは、企業や労働組合が年休取得に力を入れているという事情がある。そこでは、労働者に年休取得への（事実上の）強制がかなり働いている。労働者からの時季指定にもとづく年休取得という現行法のスタイルを厳密に堅持すれば、年休取得は進展しないのかもしれない。もっとも、企業側においては、年休取得を促進するための立法的介入には消極的な姿勢が強い。

成果主義・能力主義型の処遇については、実際のところは、まだ完全に定着したとはいえない状況にあり、各企業とも試行錯誤の段階であると推察できる。評価制度の運用、従業員の苦情の処理が、こうした制度の運用段階で出てくる問題のようである。

管理監督者については、厳密な意味で法律の要件を満たしている者ばかりではないようである。管理監督者になるということは、労働者の出世と結びついていることもあり、労働者としては、必ずしも労働時間管理がはずれたり、割増賃金がはずれたりすることに多くの不満があるわけではないと思われる。ただ、深夜労働について、現行の規制をはずす方向に肯定的な見解が企業側では多いものの、労働者側では少ない。

第2部 実態調査

第2部 実態調査

第1章 アンケート調査

第1節 調査の方法

1. 調査対象の抽出と調査票の配布

本調査は郵送法によるアンケート調査である。帝国データバンクの企業データをもとに以下の条件で選定し、企業の業種と規模の割合に応じて3000企業を振り分け抽出し、それぞれの企業に「企業用調査票」1通と「労働者用調査票」3通を送付し、労働者用は企業に3名を選定してもらい、返信用封筒とともに配布をお願いした。回答を記入した調査票はそれぞれ回答者から直接当会に返送し、回収・集計した。

(1) 抽出対象

①業種：13業種

鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業

②従業員規模：7区分

1-9人、10-29人、30-99人、100-299人、300-499人、500-999人、1000人以上

2. 調査実施と回収状況

調査票は、平成18年2月下旬に送付し、3月上旬にかけて回収した。送付数は企業用3000通、労働者用9000通である。有効回答数は、企業102票（有効回収率3.4%）、労働者185票（同2.1%）であった。

3. 属性

①企業

企業調査では、従業員規模は、29人以下が52.0%と大半を占め、500人以上は3.9%と少なかった。

業種は、建設業27.5%と製造業22.5%が比較的多い。

F1 従業員規模(企業調査)		件数	%
1	1-9 人	21	20.6
2	10-29 人	32	31.4
3	30-99 人	28	27.5
4	100-299 人	9	8.8
5	300-499 人	4	3.9
6	500-999 人	3	2.9
7	1000 人以上	1	1.0
	無回答	4	3.9
		102	100

F2 業種(企業調査)		件数	%
1	鉱業	1	1.0
2	建設業	28	27.5
3	製造業	23	22.5
4	電気・ガス・熱供給・水道業	3	2.9
5	情報通信業	3	2.9
6	運輸業	10	9.8
7	卸売・小売業	10	9.8
8	金融・保険業	2	2.0
9	不動産業	6	5.9
10	飲食店、宿泊業	1	1.0
11	医療、福祉	4	3.9
12	教育、学習支援業	1	1.0
13	サービス業(他に分類されないもの)	6	5.9
	無回答	4	3.9
		102	100

②労働者

労働者調査では、従業員規模は、29 人以下で 53.6%と大半を占めたが、30-99 人も 23.8%と比較的多い。500 人以上は 5.9%であった。

業種は、製造業 25.4%と建設業 23.2%が比較的多い。

F1 従業員規模(労働者調査)		件数	%
1	1-9 人	36	19.5
2	10-29 人	63	34.1
3	30-99 人	44	23.8
4	100-299 人	16	8.6
5	300-499 人	9	4.9
6	500-999 人	6	3.2
7	1000 人以上	5	2.7
	無回答	6	3.2
		185	100

F2 業種(労働者調査)		件数	%
1	鉱業	3	1.6
2	建設業	43	23.2
3	製造業	47	25.4
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.0
5	情報通信業	6	3.2
6	運輸業	15	8.1
7	卸売・小売業	17	9.2
8	金融・保険業	7	3.8
9	不動産業	6	3.2
10	飲食店、宿泊業	1	0.5
11	医療、福祉	8	4.3
12	教育、学習支援業	2	1.1
13	サービス業(他に分類されないもの)	12	6.5
	無回答	5	2.7
		185	100

第2節 企業調査の結果

1 労働契約

Q1 企業の契約意識 (Q1-1, 1-2)

多くの企業は労働者と契約を締結している意識を持っている (表 Q1、82.4%)。

契約意識を持っていると回答した企業 (Q1「1.」、84 社) のうち、労働者に書面 (Q1-1=1.契約書、2.就業規則、3.労働条件通知書) のいずれかを交付している企業は 66 社であった。契約意識を持っている企業のうち最も多い契約方法は就業規則 (表 Q1-1、42.9%) であった。一方、契約意識を持っていない (Q1「2.」=12 社) と回答した企業は、書面を交付している企業もあれば (5 社)、そうでない企業もあった (7 社)。

労働契約の意識を持っている (Q1「1.」、84 社)、持っていない (Q1「2.」、12 社)にかかわらず (計 96 社)、大半の企業は、労働者に書面 (契約書、就業規則、労働条件通知書等) を交付している (71 件、74.0%)。他方で、書面を用いず口頭だけであったという企業も少なくない (23 件、24.0%)。

Q1 労働契約の意識 (SA)

	件数	%
1 持っている	84	82.4
2 持っていない	12	11.8
3 わからない	5	4.9
無回答	1	1.0
	102	100

Q1-1 Q1「1.」の契約の締結方法 (MA)

	件数	%
1 契約書を交わす	26	31.0
2 就業規則を渡す	36	42.9
3 労働条件通知書等を渡す	26	31.0
4 口頭で契約を交わす	19	22.6
5 その他	1	1.2
無回答	1	1.2

Q1-2 Q1「2.」の雇用時の手続き方法 (MA)

	件数	%
1 契約書を交わす	0	0.0
2 就業規則を渡す	2	16.7
3 労働条件通知書等を渡す	3	25.0
4 口頭で契約を交わす	5	41.7
5 その他	1	8.3
無回答	2	16.7

Q1-1 契約の締結方法×Q1 労働契約の意識

上段:実数 下段:横%

Q1-1	合計	持っている	持っていない	わからない	無回答
全体	102 100	84 82.4	12 11.8	5 4.9	1 1
契約書を交わす	26 100	26 100.0	0	0	0
就業規則を渡す	38 100	36 94.7	2 5.3	0	0
労働条件通知書等を渡す	29 100	26 89.7	3 10.3	0	0
口頭で契約を交わす	24 100	19 79.2	5 20.8	0	0
その他	2 100	1 50.0	1 50.0	0	0

Q2 労働条件の明示時期 (Q2)

労基法は、労働条件を労働者に対して明示することを使用者に義務づけている（労基法15条）。この労働条件の明示は、労働契約の「締結に際して」なされなければならない。採用内定が実施される場合の明示時期が問題となるが、採用内定通知により労働契約が成立すると認めうる限り、内定時における明示が必要となる。

労働条件を「内定時」に明示したとする企業が59.8%、「入社日」に明示したとする企業が31.4%であった（表Q2）。採用内定を実施している企業では、その62.9%が「内定時」に労働条件を明示していると回答している（表Q2×Q14）。

なお、採用内定を実施していないと回答する企業でも、その半数が、労働条件を「内定時」に行ったと回答している。このことから、この調査では、入社日より前に労働条件を明示している企業は「内定時」と回答している可能性が推測される。

Q2 労働条件の明示(SA)

件数 %

1内定時	61	59.8
2入社日	32	31.4
3その他	7	6.9
無回答	2	2.0
	102	100

Q2 労働条件の明示×Q14 採用内定の実施有無(カテゴリー統合)

上段:実数 下段:横%

Q14	Q2	合計	内定時	入社日	その他	無回答
全体		102	61	32	7	2
		100	59.8	31.4	6.9	2.0
実施している		70	44	21	4	1
		100	62.9	30.0	5.7	1.4
実施していない		30	15	11	3	1
		100	50.0	36.7	10.0	3.3

Q3 労働条件の決定手段 (Q3,3-1)

就業規則のみによって労働条件が決められているとする企業が 38.2%、就業規則とそれ以外の方法によって労働条件が決められているとする企業が、53.9%である。それゆえ、ほとんどの企業 (92.1%) において、就業規則が労働条件を決定する手段として利用されているということができよう (表 Q3)。

就業規則以外の方法によって労働条件を定める場合には、個別合意が最もよく利用されている (57.4%)。労働協約の利用が相対的に少ない (19.7%) という結果については、本調査では、労働組合がある企業が少なかった (Q28 参照) という事情も考慮に入れる必要があるだろう (表 Q3 - 1)。

Q3 労働条件の決定手段(SA)

件数 %

1	就業規則のみによって決められている	39	38.2
2	就業規則と、それ以外の方法(個別の合意等)によって決められている	55	53.9
3	就業規則以外の方法(個別の合意等)のみによって決められている	6	5.9
4	その他	1	1.0
	無回答	1	1.0
		102	100

Q3-1 Q3「2.」「3.」の就業規則以外の決定手段(MA)

件数 %

1	労働協約	12	19.7
2	個別の合意	35	57.4
3	慣行	17	27.9
4	その他	2	3.3
	無回答	5	8.2

Q3 労働条件の決定手段×Q3-1 就業規則以外の決定手段

上段:実数 下段:横%

Q3	Q3-1	合計	労働 協約	個別の 合意	慣行	その他	無回答
全体		61 100	12 19.7	35 57.4	17 27.9	2 3.3	5 8.2
就業規則と、それ以外の方法(個別の合意等)によって決められている		55 100	12 21.8	30 54.5	14 25.5	2 3.6	4 7.3
就業規則以外の方法(個別の合意等)のみによって決められている		6 100	0	5 83.3	3 50.0	0	1 16.7

Q4 就業規則の利用 (Q4.4-1)

ほとんどの企業が、「就業規則がある」と回答している(95.1%)(表 Q4)。もっとも、就業規則があると回答した企業のうち 21.6%は、「現行の制度と就業規則が合致していない」と回答している(表 Q4-1)。多くの企業において就業規則は設置され、内容も現行制度に合致しているが、現行制度と合致していない場合もあることがうかがわれる。

Q4 就業規則の有無(SA)

件数 %

1ある	97	95.1
2ない	4	3.9
無回答	1	1.0
	102	100

Q4-1 Q4「1.」の就業規則の現状合致(SA)

件数 %

1現行の会社の制度に合致した内容になっている	72	74.2
2改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない	21	21.6
無回答	4	4.1

Q5 就業規則の周知 (Q5)

労働基準法第 93 条は、就業規則で定める基準に達しない労働条件は就業規則で定める基準によるべきこと(最低基準効)を規定しているが、このように就業規則が当該事業場における客観的ルールたり得るためには、少なくとも労働者が就業規則の内容を実際に知り得る状態にあることが必要であると考えられる。また、就業規則の内容が合理的である限り、労働者が就業規則の個別の規定を現実を知っていると否とにかかわらず、就業規則の内容が労働契約の内容になるということが確立した判例であるところ、最高裁は、このように就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を、適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するとしている。(フジ興産事件・最二小判平成 15 年 10 月 10 日判例時報 1840 号 144 頁)。

そこで、企業が就業規則をどのような方法で周知しているかを調査するとともに、労働者による就業規則の把握状況を調査した。

就業規則を「特に周知していない」とする企業は、4.1%にすぎず、ほとんどの企業が、なんらかの方法で就業規則を周知しているといえることができるだろう。

周知方法は、「入社時に説明している」が45.4%と最も多い。次いで、「各職場に掲示したり備え付けたりして労働者が自由に見られる」が37.1%、「管理部門などで労働者からの申し出があったときに見せている」が25.8%、「労働者に配布している」が20.6%であった。「パソコンで自由に見られる」とする企業も、8.2%あった（表 Q5）。

Q5 Q4「1.」の就業規則の周知方法(MA)

	件数	%
1 各職場に掲示したり、備え付けたりして労働者が自由に見られる	36	37.1
2 社内報などに掲載している	1	1.0
3 労働者に配布している	20	20.6
4 パソコンで自由に見られる	8	8.2
5 管理部門などで労働者からの申し出があったときに見せている	25	25.8
6 入社時に説明している	44	45.4
7 その他	0	0.0
8 特に周知していない	4	4.1
無回答	6	6.2

Q6 就業規則による労働条件決定における留意事項（Q6）

就業規則が合理的な労働条件を定めるかぎり、労働契約当事者間の労働条件はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、就業規則によって定められた労働条件は、労働契約当事者を拘束する（秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁）。Q6は、使用者が就業規則で労働条件を定める場合、そもそも使用者は合理的な労働条件を定めようとしているのか、また、そのための具体的な留意事項は何かを明らかにする。

企業が留意することのうち、業務上必要なものを規定するという回答がもっとも多く（72.2%）、次いで、労働者に大きな不利益を与える内容にならないこと（49.5%）、および労働者の間に不公平が生じる内容にならないこと（45.4%）が留意されている（表 Q6）。他方、労働組合や労働者の代表者との交渉等への留意はそれほどなされていないようであるが（11.3%）、労働組合のある企業の多くでは、労働組合との交渉等に留意されている（労働組合のある企業のうち75%）。

Q6 Q4「1.」の就業規則規定上の留意点(MA)

件数 %

1	業務上必要なものを規定すること	70	72.2
2	同業他社のものとバランスを失しないようにすること	14	14.4
3	労働者に大きな不利益を与える内容にならないようにすること	48	49.5
4	労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること	44	45.4
5	労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをする	11	11.3
6	その他	4	4.1
7	特に留意していることはない	4	4.1
	無回答	6	6.2

Q6 就業規則規定上の留意点×Q28 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q6	合計	業務上必要なものを規定すること	同業他社のものとバランスを失しないようにすること	労働者に大きな不利益を与える内容にならないようにすること	労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること	労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをする	その他	特に留意していることはない	無回答
Q28									
全体	102 100	70 68.6	14 13.7	48 47.1	44 43.1	11 10.8	4 3.9	4 3.9	11 10.8
ある	8 100	5 62.5	2 25.0	4 50.0	2 25.0	6 75.0			
ない	91 100	64 70.3	12 13.2	43 47.3	42 46.2	5 5.5	4 4.4	3 3.3	10 11.0
わからない	1 100	1 100		1 100					
無回答	2 100							1 50.0	1 50.0

Q7 労働条件の引下げの方式 (Q7)

労働契約当事者の労働条件は、労働協約、就業規則または労働契約によって定められる。

Q7 は、仮に労働条件が引下げられる場合、どの手段が実際に利用されているかを明らかにする。なお、人事管理の個別化が進んでいるといわれているなかで、個別的な労働条件の引下げが、他の引下げ方法と比較して、実際にどの程度行われているのかも、明らかになりうる。

サンプル数は少ないが、労働組合がある企業では労働協約によって引下げられることが多い(8件中6件、表Q7×Q28)。他方、労働組合がない企業では、就業規則によって引下げられることが多い(62.6%、同表)。また、個別に労働者の同意を得て変更とするものも比較的多かった(40.2%)が、企業規模が小さいほど、その傾向が強い(1—9人の

企業では 68%だが、100 人以上の企業では 16%)。

Q7 労働条件を引き下げの場合の手段×Q28 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q7		労働協約を締結・改定する	就業規則を作成・変更する	個別に労働者の同意を得て変更する	その他	無回答
Q28	合計					
全体	102	29	61	41	6	2
	100	28.4	59.8	40.2	5.9	2
ある	8	6	3	1	1	
	100	75	37.5	12.5	12.5	
ない	91	23	57	39	5	1
	100	25.3	62.6	42.9	5.5	1.1
わからない	1		1			
	100		100			
無回答	2			1		1
	100			50.0		50.0

Q8 就業規則による労働条件の引下げと留意事項 (Q8、Q8-1)

労働契約当事者は、就業規則による労働条件の不利益変更が合理的であるかぎり、それに拘束される（前掲、秋北バス事件最高裁判決）。判例は、合理性の判断要素として不利益の程度、変更の必要性、内容の相当性、代償措置等の関連労働条件の改善状況、労働組合等との交渉経緯、他の労働組合または従業員の対応、同種事項に関する一般的状況等を挙げる（第四銀行事件・最二小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁）。Q8-1は、使用者がこの判例法理を知っているか、また、判例法理の合理性判断要素に留意しているかを明らかにする。

就業規則の変更によって労働条件の引き下げを行った企業は 22.7%と少ない（表 Q8）。

Q8 Q4「1.」の就業規則の変更による労働条件の引き下げ経験の有無(SA)	件数	%
1 あり	22	22.7
2 ない	66	68.0
無回答	9	9.3
	97	100

これらの企業の半数で、引下げは業務上必要な範囲で行うことが留意される（表 Q8-1）。それに次いで、労働者の間の不公平が生じないように留意がされる（40.9%、同表）。その他の点は、いずれも 25%程度の留意がなされている。

Q8-1 労働条件を引き下げた場合の留意点(MA)

件数 %

1	労働条件の引下げ幅が大きくなるようにすること	5	22.7
2	業務上必要な範囲にすること	11	50.0
3	同業他社のものや世間相場と比べてバランスを失しないようにすること	6	27.3
4	労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること	9	40.9
5	労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをすること	6	27.3
6	労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置をとったり、経過規定を入れたりすること	6	27.3
7	その他	0	0.0
8	特に留意していることはない	0	0.0
	無回答	1	4.5

Q9 就業規則による労働条件の引下げと労働者への対応 (Q9)

就業規則による労働条件の不利益変更の合理性判断要素として、労働組合等との交渉経緯、他の労働組合または従業員の対応も挙げられが、この具体的内容は明らかでない。Q9は、不利益変更の際、一般的にどのような手続が行われることが望ましいかについての使用者の意識を調査する。これを参考とし、望まれる手続の内容を明らかにすることは、右合理性判断における予見可能性を高めることに役立つ。

Q9 労働条件引き下げに当たっての労働者に対する対策×Q28 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q9	合計	労働組合に説明・協議し、その同意を得ること	新しく労働者の代表(労働組合を除く)を選んでもらい、この労働者代表に説明・協議し、その同意を得ること	以前からある従業員の親睦会や従業員の代表に説明・協議し、その同意を得ること	以前から行っている労使双方からなる委員会などの場で話し合い、賛成の決議を取ること	労働者全員に対する説明会を行うこと	労働者の全員から同意書を取ることに	その他	無回答
Q28									
全体	102 100	15 14.7	20 19.6	33 32.4	5 4.9	56 54.9	12 11.8	2 2	3 2.9
あ る	8 100	8 100	1 12.5		2 25	2 25			
な い	91 100	7 7.7	19 20.9	32 35.2	3 3.3	53 58.2	12 13.2	1 1.1	3 3.3
わからない	1 100			1 100					
無回答	2 100					1 50.0		1 50.0	

労働組合のある企業では、労働組合に説明・協議し、その同意を得ることが望ましいと考えられている。他方、労働組合のない企業では、労働者全員に説明会を行うことが望ましいとするものが多い（58.2%、表 Q9×Q28）。それに次いで、以前からある従業員の親睦会や従業員代表に説明・協議し、その同意を得ることが望まれる（35.2%、同表）。このように、労働条件の引下げにあたっては、労働者の同意をとることよりも、労働者に説明会を行えば足りると考える企業のほうが多い。

Q10 勤務地等が限定された労働者の配転の有無と労働者の意向の聴取（Q10）

就業規則等に勤務地や職種を変更する（以下、配転）可能性がある旨の規定がある場合であっても、個別労働契約等で労働者の勤務地や職種が限定されている場合、使用者が配転を行うためには、労働者の同意が必要である。Q10は、使用者が、勤務地等の限定のある労働者を配転する場合、使用者は労働者の同意が必要であることを意識しているのか、また、実際に労働者から同意を得ようとしているかどうかを明らかにする。

勤務地や職種が限定された労働者について、企業の半数近くが転勤等を行っていない（全体の48.0%）。他方、配転を行う企業では、ほとんどの場合、労働者の意向を聞く傾向にある（配転を行う企業51件のうち48件）。

Q10 転勤や職種転換する際、労働者からの意向聴取(SA)		件数	%
1 聞く		48	47.1
2 聞かない		3	2.9
3 転勤や職種転換がない		49	48.0
無回答		2	2.0
		102	100

Q11 勤務地等が限定された労働者の配転拒否への対応（Q11）

勤務地や職種が限定されている労働者でも、配転が必要となる場合がある。しかし、勤務地や職種が限定されている労働者を配転する場合、使用者はその労働者の同意を得なければならない。この場合、使用者は配転を拒否した労働者を解雇することがある。Q11は、このような場合に、実際に使用者は解雇をしやすいのかどうかを明らかにする。

このような場合には、配転をあきらめる企業よりも（23.5%）、いったん配転させる企業が多く、全体の半数以上を占める。後者のうち、一方的に実施する企業よりも、配転させた後も話し合いを継続する企業の方が多い。他方で、企業が解雇を行うことはほとんどなく（4.9%）、労働関係を継続した上で、問題を解決していく傾向にあると考えられる（表 Q11）。

Q11 労働者が承諾しない場合の取り扱い(SA)

件数 %

1 解雇する	5	4.9
2 転勤・職種転換をあきらめる	24	23.5
3 転勤・職種転換させたうえで話し合いを継続する	44	43.1
4 本人の承諾の有無にかかわらず、転勤や職種転換を実施する	13	12.7
無回答	16	15.7
	102	100

Q12 個別的労働条件変更を労働者が拒否する場合の対応 (Q12)

使用者が労働者と個別に決定した労働条件も、変更の必要が生じる場合がある。使用者がこれを変更するには、労働者の同意が必要である。そのため、労働者がこのような労働条件の変更を拒否した場合、他に変更の方法がないため、使用者が労働者を解雇することがある。そこでQ12は、労働者の変更拒否の場合に使用者が望む対処方法を明らかにする。

上司など、別の労働者が変更に対抗する労働者を説得してくれることがよいと考える企業が6割超を占める。他方、弁護士などの外部の専門家や行政機関による解決案の提示は2割を超える程度である。また、裁判所による解決を望む企業は非常に少なく(2.9%)、この問題については、できるかぎり企業内部での話し合いによって解決しようという傾向にあると考えられる。

Q12 労働者が強く反対した場合の望ましい対処方法(MA)

件数 %

1 上司など、別の労働者が変更に対抗の労働者を説得してくれる	66	64.7
2 同業他社や業界団体がアドバイスをしてくれる	13	12.7
3 弁護士など外部の専門家が、解決案を提示してくれる	24	23.5
4 行政機関が、簡易迅速に、解決案を提示してくれる	21	20.6
5 裁判所が、終局的に、変更に関与する労働者が従うべきかどうか判断してくれる	3	2.9
無回答	6	5.9

Q13 勤務途中で変更された労働条件の明示 (Q13)

労働基準法第15条は、労働契約の内容の明確化のために、労働契約締結時の労働条件明示義務を定める。ところで、労働契約は長期間継続し、労働条件も当然に変更が予定されている。そのため、労働契約内容の明確化のためには、労働条件の変更時にもそれを明示することが必要となるとも考えられる(「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」(以下、報告書)第2-3参照)。そこでQ13は、勤務途中で労働条件を変更する際の、変更後の労働条件の明示の有無や方法について調査する。

回答の多い方からみると、変更のつど書面で明示、重要な変更は書面でその他の変更は

口頭で明示、変更のつど口頭で明示、そして重要な変更に限り書面または口頭で明示という順であった。しかし、それらの割合は3割ないし2割弱であり、とりわけ突出した回答はなく、様々な方法がとられている（表 Q13）。これらの回答を合わせると、ほとんどの企業は何らかの形で、勤務途中で変更された労働条件を労働者に明示していることがわかる。また、重要な変更については、半数以上の企業で書面による明示が行われており、勤務途中でも、変更された労働条件を書面で明示する企業が多いといえる。

Q13 労働条件変更の際、労働者に対する明示(SA)

件数 %

1	変更のつど書面で明示している	32	31.4
2	重要な変更は書面で、その他の変更は口頭で明示している	25	24.5
3	変更のつど口頭で明示している	23	22.5
4	重要な変更に限り書面または口頭で明示している	17	16.7
5	特に明示していない	5	4.9
	無回答	0	0.0
		102	100

Q14 採用内定の実施状況と採用内定取消（Q14、14-1、14-2、14-3）

Q14 は、採用内定に関する判例法理が、新規学卒採用者を念頭において形成されたものであると評価されることから、採用内定が中途採用者についても利用されているかを調査する。また、判例では、採用内定により、原則として解約権留保付労働契約が成立する。そして、内定取消は、採用内定当時を知ることができず、または知ることが期待できないような事実に基づくもので、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる（大日本印刷事件・最二小判昭和54年7月20日民集33巻5号582頁）。現在、この判例法理の周知、恣意的な内定取消の減少、採用内定者が内定取消事由をあらかじめ知ることができるようにすること等のために、内定取消において、取消事由を採用内定者に書面で明示することが必要とすべきであるとの提案がなされている（報告書第2-1(2)）。Q14-1、14-2 および 14-

Q14 採用内定の実施有無(SA)

件数 %

1	新規学卒者のみにについて実施している	17	16.7
2	中途採用者のみにについて実施している	6	5.9
3	新規学卒者及び中途採用者について実施している	47	46.1
4	実施していない	30	29.4
	無回答	2	2.0
		102	100

3は、この提案を念頭において、内定取消手続について調査する。

7割弱の企業が何らかの形で採用内定を実施している（表 Q14）。このうち、新規学卒者および中途採用者の両方について実施する企業が、採用内定を実施する企業の7割弱と多くを占めている（同表）。

企業規模別（表 Q14×F1）にみると、100人以上の企業はすべて採用内定を実施しており、これらは新規学卒者および中途採用者の両方について実施するところが多い（16件中13件）。他方で、100人未満の企業のうち、とりわけ30人未満の企業では、半数近くが採用内定を実施していない（45%）。企業規模が小さくなるにつれて、採用内定を実施しなくなるといえる。

採用内定を実施している企業の多くは、採用内定取消を行わない（94.3%、表 Q14-1）。採用内定取消を行ったことのない企業がこれを行う場合には、採用内定取消事由を内定通知書や契約書であらかじめ明示し、これらの事由に該当する場合に内定を取消すとする企業が半数以上を占める。他方、取消事由を示さず、取消すべき事由が生じた場合に内定を取消すとする企業（12.1%、表 Q14-3）、および、明示した取消事由に該当しない場合でも内定を取消す場合があるとする企業は少ない（4.5%、同表）。このことから、企業の多くは、採用内定取消は、取消事由を労働者に伝え、その範囲で行うことができるといったように、限られた場合に行われるものと考えていることがみてとれる。

Q14 採用内定の実施有無×F1 従業員規模

上段:実数 下段:横%

Q14		新規学卒者のみについて実施している	中途採用者のみについて実施している	新規学卒者及び中途採用者について実施している	実施していない	無回答
合計						
F1						
全体	102	17	6	47	30	2
	100	16.7	5.9	46.1	29.4	2
1－9 人	21	2	2	6	10	1
	100	9.5	9.5	28.6	47.6	4.8
10－29 人	32	3	1	14	14	
	100	9.4	3.1	43.8	43.8	
30－99 人	28	9	3	13	3	
	100	32.1	10.7	46.4	10.7	
100－299 人	9	2		7		
	100	22.2		77.8		
300－499 人	4			3		1
	100			75		25
500－999 人	3			3		
	100			100		
1000 人以上	1	1				
	100	100				

Q14-1 Q14「1.」「2.」「3.」の採用内定取消の有無(SA)		件数	%
1	ある	4	5.7
2	ない	66	94.3
	無回答	0	0.0

Q14-2 Q14-1「1.」の採用内定取消の際の手続き(SA)		件数	%
1	内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	3	75.0
2	内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す	1	25.0
3	内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	0	0.0
4	内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す	0	0.0
	無回答	0	0.0

Q14-3 Q14-1「2.」の仮に採用内定取消した場合の手続き(SA)		件数	%
1	内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	36	54.5
2	内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す	3	4.5
3	内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	10	15.2
4	内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す	8	12.1
	無回答	9	13.6

Q15 転勤の有無とその明示時期 (Q15)

転勤命令権は、労働契約当事者で明確に合意する場合を除き、就業規則等に転勤命令を定める規定があること、および、労働者の勤務地が限定されていないこと等から認められる（東亜ペイント事件・最二小判昭和61年7月14日労働判例477号6頁）。もっとも、転勤は労働者の生活に大きな影響を与えるため、転勤の可能性は、労働契約締結時に明示されなければならないという提案がされている（報告書第3-3）。これをふまえ、Q15は、転勤の可能性が実際にどのように労働者に知らされているのかを調査する。

転勤を行わない企業は多く、8割を超えている（表Q15）。企業規模別にみると（表Q15×F1）、企業規模が小さい方が転勤を行わないと回答する企業の割合が高い（転勤を行わない企業は、従業員数が1人から9人の企業では95.0%、10人から29人の企業では90.6%、30人から99人の企業では85.7%、そして、100人から299人の企業では77.8%を占めるが、300人以上の企業では、25%を占めるにすぎない）。転勤がある企業は、転勤がある旨を採用時に明示しているところが多く（87.5%）、その旨の明示をせずに転勤を命じる企

業はない。

Q15 転勤の有無(SA)

件数 %

1	あ る	16	15.7
2	な い	86	84.3
	無回答	0	0.0
		102	100

Q15-1 Q15「1.」の転勤がある旨の告知(SA)

件数 %

1	採用時に労働者に対してその旨を明示している	14	87.5
2	採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある	2	12.5
3	採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない	0	0.0
	無回答	0	0.0

Q15 転勤の有無×F1従業員規模

上段:実数 下段:横%

	合計	あ る	な い	無回答
全体	102	16	86	0
	100	15.7	84.3	
1-9人	21	1	20	
	100	4.8	95.2	
10-29人	32	3	29	
	100	9.4	90.6	
30-99人	28	4	24	
	100	14.3	85.7	
100-299人	9	2	7	
	100	22.2	77.8	
300-499人	4	3	1	
	100	75	25	
500-999人	3	2	1	
	100	66.7	33.3	
1000人以上	1	1		
	100	100		

Q16 出向の有無とその明示時期 (Q16)

労働契約関係を維持したまま労務の提供先を変更する出向には、労働者の同意が必要となる（民法第625条第1項）。この同意は事前の包括的な同意であってもよく、就業規則や労働協約に基づいて出向を行うには、これらに出向に関する規定があること、実際に出向が行われていること、出向中の労働条件が規定されていること等が必要であると考えられている。Q16は、使用者がこれを意識して出向を行っているのかを調査する。

出向を行わない企業も多く、8割弱を占めるが、転勤と同様、企業規模が小さい方が出向を行わない割合が高くなる（従業員数1人から9人の企業では90.5%、10人から29人では84.4%、30人から99人では75%、100人から299人では77.8%が出向を行わない。300人以上では、25%と低くなる）。

また、出向の有無の通知について（表Q16-1）サンプル数は少ないが、出向を行う企

業では、採用時に出向がある旨明示している企業（33.8%）よりも、採用時に明示していない企業の方が多く、半数を超えている。これは、企業は出向には個別的な同意を必要とすると考えているからとも推測しうる。

Q16 出向の有無(SA)

	件数	%
1 ある	21	20.6
2 な い	80	78.4
無回答	1	1.0
非該当	0	0
	102	100

Q16-1- Q16「1.」の出向がある旨の告知(SA)

	件数	%
1 採用時に労働者に対してその旨を明示している	7	33.3
2 採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある	8	38.1
3 採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない	4	19.0
無回答	2	9.5

Q 1 7 転籍の有無、明示および転籍先の労働条件が事前の説明と異なる場合の対応 (Q 17)

転籍元との労働契約を終了して転籍先との労働契約を成立させる転籍には、原則として、労働者の個別的、具体的同意が必要である。もっとも、同意を得る手続についてのルールが明確でないため、転籍後の労働条件が事前の説明と異なる等、労働者の同意を得るための十分な手続きがなされなかったことに起因する紛争が生じる。Q17は、この紛争の望ましい解決方法についての使用者意識を調査する。なお、転籍時の労働者の実質的な同意を確保するため、転籍先の労働条件等の書面による情報開示の義務付けが提案されている(報告書第3-5)。

転籍がない企業も多く、9割弱を占める(表Q17)。これは、企業規模によってその割合は異ならない。サンプルは少ないが、転籍がある企業のほとんどで、転籍の際には転籍先と労働条件とを示して労働者の同意をとって行われている(84.6%)。また、仮に転籍先の労働条件が労働者への説明と異なっていた場合の企業の対応については、転籍の有無にかかわらず、企業は転籍先に対して転籍元企業が説明した労働条件を保障するように依頼すると回答する企業が多く(転籍ありの企業38.5%、転籍なしの企業36.0%)、いったん転籍した以上は、労働条件が説明と異なっても、転籍元に戻すことはあまり考えていないようである(転籍ありの企業15.4%、転籍なしの企業19.1%)。

Q17 転籍の有無(SA)

	件数	%
1ある	13	12.7
2ない	89	87.3
無回答	0	0.0
	102	100

Q17-1 Q17「1.」の転籍がある旨の告知(SA)

	件数	%
1転籍の際に転籍先と労働条件とを示して労働者の同意を取っている	11	84.6
2転籍の際には転籍先を示して労働者の同意を取っているが、事前に転籍先の労働条件は示していない	1	7.7
3転籍の際には労働者の同意を取っていない	1	7.7
無回答	0	0.0

Q17-2 Q17「1.」の転籍があるところで、転籍先の労働条件が異なっていた場合の取り扱い(SA)

	件数	%
1労働者をもう一度会社(転籍元)に戻す	2	15.4
2転籍先に、会社(転籍元)が説明した労働条件を保障するよう依頼する	5	38.5
3転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する	3	23.1
4特に何もしない	0	0.0
5その他	0	0.0
無回答	3	23.1

Q17-3 Q17「2.」の転籍ないところで、転籍先の労働条件が異なっていた場合の取り扱い(SA)

	件数	%
1労働者をもう一度会社(転籍元)に戻す	17	19.1
2転籍先に、会社(転籍元)が説明した労働条件を保障するよう依頼する	32	36.0
3転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する	10	11.2
4特に何もしない	3	3.4
5その他	2	2.2
無回答	25	28.1
	102	89

Q18 兼業制限の状況と兼業対象業務(Q18、18-1)

使用者は、兼業が当該企業における労務提供に支障が生じうる等のため、兼業を制限することがある。他方、労働者の労働時間以外の時間の過ごし方はその自由であることから、多用な働き方の一つとして兼業を行う労働者も増加している。そのため、使用者による兼業の制限やその方法の妥当性が問題となる。これを踏まえて、Q18は、実際に行われている兼業制限を調査する。そして、Q18-1は、禁止、不許可の対象となる兼業の実態を調査する。

多くの企業で兼業は禁止（51.0％）または許可制（20.6％）とされており、労働者の兼業は多くの企業によって制限されている状況にある（表 Q18）。

禁止または不許可とされる兼業については（表 Q18-1）、すべての兼業とする企業がもっとも多く（54.8％）、ついで、業務に支障が生じるおそれがある兼業とする企業が多い（39.7％）。

Q18 労働の兼業について(SA)		件数	%
1	禁止している	52	51.0
2	許可制にしている	21	20.6
3	届出制にしている	6	5.9
4	何ら制限はない	20	19.6
5	その他	3	2.9
	無回答	0	0.0
		102	100

Q18-1 Q18「1.」「2.」の禁止または不許可の対象兼業(MA)		件数	%
1	すべての兼業	40	54.8
2	業務に支障が生じるおそれがある兼業	29	39.7
3	会社の信用や体面を汚すおそれのある兼業	6	8.2
4	その他	2	2.7
	無回答	2	2.7

Q19 懲戒処分における留意事項（Q19）

就業規則等に基づく懲戒処分は、それが労働者に大きな不利益を与えることから、権利濫用となる場合がある。懲戒処分の権利濫用の判断では、懲戒処分が労働者の非違行為に照らして相当か、また、懲戒処分が適正な手続に基づいて行われたか等が重要となる。Q19は、懲戒処分において、これらの点が実際に意識されているのかを調査する。

懲戒処分の決定に際して、多くの企業は、懲戒処分と労働者の非違行為とのバランスが取れていること（56.9％）、および、労働者本人からよく事情を聞くこと（59.8％）に留意している。また、過去の事案とのバランスも比較的多く留意されているが（36.3％）、同業他社とのバランスのように、外部の基準に留意する企業は少ない（8.8％）。また、労働組合や労働者代表との話し合い等の手続も留意されることが少ない（7.8％）（表 Q19）。

Q19 労働者の懲戒に対する留意点(MA)

件数 %

1	懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れていること	58	56.9
2	過去の事案と比較してバランスが取れていること	37	36.3
3	同業他社での類似事案とバランスが取れていること	9	8.8
4	労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続を踏むこと	8	7.8
5	労働者本人からよく事情を聞くこと	61	59.8
6	その他	1	1.0
7	特に留意していることはない	7	6.9
8	労働者の懲戒を行うことはない	6	5.9
	無回答	1	1.0
		102	

* 解雇紛争と金銭解決制度

現行の法律（解雇権濫用法理）の下では、裁判上解雇は有効か無効かの解決しかないところ、現在、救済手段の選択肢を広げる観点から、解雇の金銭解決制度の導入が検討されている（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」参照）。そこで、解雇紛争をめぐる労使の意識を調査した。

Q20 解雇について紛争が生じた場合の対応 (Q20-1,20-2)

いったん行った解雇を撤回する企業は、ほとんどない（2.0%）。解雇について紛争が生じた場合には、解雇の効力をはっきりさせずに、金銭を支払って退職してもらうよう労働者と交渉する企業が半数を超える（53.9%=回答肢 2.3.）。また、裁判で白黒をはっきりつけるとする企業も少なくなく、回答項目の中では相対的に最も多かった（36.3%、表 Q20-1）。

実際に解雇についての紛争を経験したことのある企業は、7.8%であった（表 Q20-2）。

Q20-1 解雇された労働者が裁判を起こした場合(SA)

件数 %

1	裁判は避けたいので、解雇を撤回し、労働者を元の職場に復帰させる	2	2.0
2	労働者と直接話し合い、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう交渉し、解雇の効力をはっきりさせない	35	34.3
3	弁護士などの第三者を立て、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう労働者と交渉し、解雇の効力をはっきりさせない	20	19.6
4	裁判で、解雇が有効であることを主張して争い、白黒をはっきりつける	37	36.3
5	その他	7	6.9
	無回答	1	1.0
		102	100

Q20-2 実際に裁判を起こされ紛争したことの有無(SA)		件数	%
1	経験あり	8	7.8
2	経験なし	0	0.0
	無回答	94	92.2
		102	100

Q 2 1 解雇が無効とされた場合の対応 (Q21,21-1)

解雇が裁判において最終的に無効と判断された労働者の処遇としては、「解決金・和解金の支払いを提示して、労働者が退職するよう交渉する」企業が、相対的に多い(42.2%)。労働者を復帰させる場合、「元の職場に復帰させる」企業が29.4%ある一方、「配置転換」(16.7%)をしたり、「賃金のみを支払い、実際の勤務は命じない」(2.9%)とする企業が見られる(表 Q21)。

Q21 労働裁判で会社側が敗訴した場合の対応(SA)		件数	%
1	判決に従い、労働者を元の職場に復帰させる	30	29.4
2	配置転換する	17	16.7
3	労働者に賃金のみを支払い、実際の勤務は命じない	3	2.9
4	解決金・和解金の支払いを提示して、労働者が退職するよう交渉する	43	42.2
5	その他	6	5.9
	無回答	3	2.9
		102	100

Q21-1 Q21「2.-5.」の各項目に対応したことの理由(SA)		件数	%
1	元の職場では人間関係がこじれて復帰が困難と思われるため	15	21.7
2	既に会社との信頼関係が壊れていると思われるため	34	49.3
3	労働者としても解決金・和解金を受け取って新しい会社で再出発の方がよいと思うので	9	13.0
4	その他	1	1.4
	無回答	10	14.5

Q 2 2 解雇の金銭的解決 (Q22)

解雇が裁判上無効と判断された労働者に退職してもらう場合に、その労働者に対して支払う解決金・和解金等に関する企業の意識を調査した。

Q 2 2 - 1 解決金や和解金の金額の決定主体 (Q22-1)

解決金・和解金の金額を決定する主体としては、「労使」(33.3%)や「裁判所」(30.4%)を挙げる企業が相対的に多い。「法令で一律に基準を決める」がこれらに13.7%で続いて

いる（表 Q22-1）。

Q22-1 解決金・和解金額の決定主体(SA)

件数 %

1	企業ごとに労使の協議により決める	34	33.3
2	業界団体等が当該業種における基準を決める	5	4.9
3	法令で一律に基準を決める	14	13.7
4	個々の事案ごとに裁判所に決定してもらう	31	30.4
5	個々の事案ごとに行政機関に決定してもらう	10	9.8
6	その他	4	3.9
	無回答	4	3.9
		102	100

Q 2 2 - 2 金額決定の際の考慮事情 (Q22-2)

ほとんどの企業（90.1%＝回答肢 3.4.5.）が、解決金・和解金の金額の決定の際の考慮事情として「解雇事由」を挙げている。また、「労働者の責任の程度」を考慮事情に含める企業が半数近くに及んでいる（48.0%）。

他方で、解決金・和解金の金額を「一律に決める」のが適当であるとする企業や「勤続年数のみに応じて決める」のが適当であるとする企業は、非常に少ない（それぞれ2%）。

Q22-2 和解金の決め方(SA)

件数 %

1	一律に決める	2	2.0
2	勤続年数のみに応じて決める	2	2.0
3	解雇事由のみに応じて決める	20	19.6
4	勤続年数及び解雇事由に応じて決める	23	22.5
5	勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される	49	48.0
6	その他	1	1.0
	無回答	5	4.9
		102	100

Q 2 2 - 3 具体的な金額 (Q22-3)

企業が適当と考える解決金・和解金の具体的な金額は、%が高い順に、「1 か月分の賃金相当額以下」（33.3%）、「3 か月分の賃金相当額程度」（26.5%）、「6 か月分の賃金相当額程度」（17.6%）、「1 年分の賃金相当額程度」（17.6%）であった（表 Q22-3）。

Q22-3 和解金の程度(SA)

	件数	%
1 5年分の賃金相当額を超える額	1	1.0
2 5年分の賃金相当額程度の額	1	1.0
3 3年分の賃金相当額程度の額	2	2.0
4 1年分の賃金相当額程度の額	10	9.8
5 6か月分の賃金相当額程度の額	18	17.6
6 3か月分の賃金相当額程度の額	27	26.5
7 1か月分の賃金相当額以下の額	34	33.3
無回答	9	8.8
	102	100

Q 2 3 労働者の退職の予告期間 (Q23)

民法は、期間の定めのない労働契約においては、当事者が労働契約の解約を申し入れた場合には、2週間の経過により雇用契約は終了すると定めている(民法 627 条)。もっとも、担当業務の引継ぎや後任者の手配などを考えればこれでは短すぎるとの指摘がある。そこで、労使が労働者は退職日のどれくらい前に退職を申し出ることが必要であると考えているかを調査した。

労働者が退職する場合には、ほとんどの企業(82.3%)が退職日の1か月以上前まで(回答肢 3.-5.)に申し出てもらうことを必要としている。そのうち約6割が、退職日の1か月前までに申し出てもらう必要があるとしている(表 Q23)。

Q23 退職申し出の際の必要期間(SA)

	件数	%
1 直前でも対応できる	0	0.0
2 1週間前までに申し出てもらう必要がある	3	2.9
3 2週間前までに申し出てもらう必要がある	11	10.8
4 1か月前までに申し出てもらう必要がある	62	60.8
5 3か月前までに申し出てもらう必要がある	14	13.7
6 3か月よりも前に申し出てもらう必要がある	8	7.8
7 その他	2	2.0
無回答	2	2.0
	102	100

Q 2 4 労働者が退職勧奨に応じない場合の対応 (Q24)

労働者が退職勧奨に応じない場合に、その労働者を解雇する企業は、それほど多くない(15.7%)。もっとも、半数以上の企業(53.9%=回答肢 3.4.)は、当該労働者が退職勧奨に応じるよう説得を続けている。これらのデータからは、企業は、労働者を退職させると

しても、解雇は避けようとしていることが伺われる（表 Q24）。

他方で、退職勧奨に労働者が応じない場合には退職勧奨をやめるとする企業も決して少なくない（27.4%=回答肢 1,2. 同表）。

Q24 退職奨励に応じなかった場合の対応（SA）

	件数	%
1 それ以上特段の対応をせず、退職勧奨をやめる	9	8.8
2 労働者の能力・適性に応じた業務への配置転換をした上で、退職勧奨をやめる	19	18.6
3 退職金の上積みや退職理由の変更など、退職条件を変更して再度説得を試みる	16	15.7
4 退職条件は変更せず、労働者が応じるまで説得を続ける	39	38.2
5 その労働者を解雇する	16	15.7
無回答	3	2.9
	102	100

Q25 有期契約労働者の解雇（Q25、25-1）

有期契約労働者の契約期間中における解雇につき、民法 628 条は「やむを得ない事由」を要求している（なお、この規定が強行規定であるか否かについては下級審裁判例において争いがあるが、仮に任意規定であるとして特約による排除を認めたとしても、労基法 18 条の 2 による解雇権濫用法理には服することになる）。一方で、実務上の取扱いに関しては、企業調査 Q25 - 1 の分析に際して指摘したように、有期契約労働者について期間の定めのない労働者（その多くは正社員と推測される）よりも簡単に解雇が行われているのではないかと懸念が存するところである。

まず、有期契約労働者の利用状況を確認しておくと、当該労働者を雇用している、あるいは雇用したことのある企業は 41.2%である。一方、当該労働者を雇用したことがない企業は 58.8%であり、そのうち今後雇用してみたいという企業は 4.9%と少ない。各企業の労務政策により、有期労働契約に対する関心は二分しているようである。

有期契約労働者を雇用し、あるいは雇用したことのある企業においては、期間の定めは比較的強く受け止められている。期間の定めのない労働者（その多くは正社員と推測される）との比較においても、契約期間中である限り、有期契約労働者の解雇を同様に行う企業は 28.6%となっている。また、契約期間中である限り、有期契約労働者の解雇をより慎重に行う企業は 38.1%となっている（表 Q25）。有期契約労働者の雇用調整については、有期契約の期間は比較的短期である場合が多く（Q26 回答肢 4 も参照）、雇止めによって雇用を終了させるというより穏当な手段が存在することから、契約期間中の解雇によってこれを行おうとする企業は希であるとの推測が可能である。

Q25 有期契約労働者の雇用について(SA)

	件数	%
1 雇用している	28	27.5
2 雇用したことがある	14	13.7
3 雇用したことはないが、今後雇用してみたいと思う	5	4.9
4 雇用したことはない	55	53.9
無回答	0	0.0
	102	100

Q25-1 有期契約労働者の中途解雇について(SA)

	件数	%
1 契約期間中の解雇は一切行わない方針	11	26.2
2 契約期間中は、期間の定めのない労働者よりも慎重に(やむを得ない事由がある場合に限り)解雇を行う方針	16	38.1
3 契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様に解雇する方針	12	28.6
4 契約期間中でも、期間の定めのない労働者よりも簡単に解雇する方針	1	2.4
5 その他	1	2.4
無回答	1	2.4
	102	42

Q26 有期契約労働者の退職 (Q26)

労基法 137 条は、有期契約労働者について、一定の場合を除き、契約期間開始から 1 年経過日以後の退職を認めている。

Q26 有期労働契約ルールの利用について(SA)

	件数	%
1 契約期間中労働者が在籍してくれる保障がないため、有期契約労働者に対する教育訓練等の投資や、社内での配置転換・昇進等による有期契約労働者の活用がやりにくくなっている(やりにくかった)	1	2.6
2 契約期間中労働者が在職してくれないと事業計画等に支障が生じかねないため、有期労働契約が使いにくくなっている(使いにくかった)	2	5.3
3 使用者が退職を制限できることになっても、退職したい者を引き止めるつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)	18	47.4
4 1年を超える有期労働契約を締結するつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)	15	39.5
5 使用者が労働者を長期間拘束することは適当でないため、このルールは必要だ	2	5.3
無回答	64	0
	102	38

このような法規制については、労働者の意に反した引止めを行うつもりはないというものの、また、そもそも 1 年を超える有期契約を予定していないことから、有期労働契約の利

用に特に影響はない（回答肢 3.4.）とする企業が大半（86.9％）である。

Q27 トライアル雇用（Q27, 27-1, 27-2）

トライアル雇用については、常用雇用につながる契機となり、労使双方に利益をもたらすものとして議論がなされている。また、トライアル雇用の利用に際して、本採用の判断基準（Q27-1 回答肢 3.）、あるいは当該契約がトライアル雇用であること（Q27-1 回答肢 4.）の明示を求めるといった法規制が検討されている（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」第 5 - 3(1)）。

まず、トライアル雇用の利用状況を確認しておく（表 Q27）、トライアル雇用を利用し、あるいは利用したことのある企業は 26.5％（回答肢 1.2.）である。一方、利用したことはない（回答肢 3.4.）企業は約 7 割と多いが、今後利用してみたいという企業は 10.8％と少ない。トライアル雇用に対する関心は、現時点では限定的である。

Q27 トライアル雇用としての利用の有無(SA)

	件数	%
1 利用している	11	10.8
2 利用したことがある	16	15.7
3 利用したことはないが、今後利用してみたいと思う	11	10.8
4 利用したことはない	59	57.8
無回答	5	4.9
	102	100

次に、企業におけるトライアル雇用の位置付け（表 Q27-1、表 Q27-2）についてみると、現時点でトライアル雇用を利用している企業においては、適性判断としての意識が強いが（回答肢 1=63.6％、回答肢 4=27.3％）、労働者の教育などに努めている企業も 45.5％に上る（表 Q27-1）。

Q27-1 Q27「1.」のトライアル雇用の取り扱いについて(現時点で利用している企業)(MA)

	件数	%
1 あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないこともある	7	63.6
2 有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努めている	5	45.5
3 本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示している	2	18.2
4 期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示する	3	27.3
無回答	0	0.0

一方、トライアル雇用をかつて利用し、あるいは利用を検討している企業においては、

適性判断としての意識が弱まり（回答肢 1＝33.3％、回答肢 4＝14.8％）、労働者の教育（回答肢 2＝37.0％）と技能取得への意識（回答肢 3＝48.1％）が強くなっている（表 Q27－2）。

企業規模別にみた場合は、規模の小さい企業において、労働者の教育・技能取得への意識がやや強くなっているようである（回答肢 2.3. ただし、顕著な傾向とまではいえない）。

Q27-2 Q27「2.」「3.」のトライアル雇用について(かつて利用し、又は利用を検討している企業)(MA)		件数	%
1	あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないこともある	9	33.3
2	有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努めている	10	37.0
3	本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示している	13	48.1
4	期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示する	4	14.8
	無回答	6	22.2
		102	27

Q 2 8 過半数組合の有無と並存状況（Q28、28－1）

労働者と使用者との間の実質的対等性を確保するために、労働組合の役割は依然として重要である。労働基準法も、労使協定の当事者として過半数組合に重要な役割を与えている。他方、労働組合の組織率が低下し、20％を下回る状況にある（厚生労働省「平成 17 年労働組合基礎調査」推定組織率 17.2％）。Q28 は、労働組合の存在状況を調査する。そして、Q28－1 は、過半数組合の有無や組合の併存状況を調査する。

本アンケートでは、労働組合がある企業は少なく（7.8％）、企業規模が労働組合の有無に影響するという結果も見られない（表 Q28）。サンプルが非常に少ないが、労働組合があると回答した企業では、過半数組合のみが存在するところが多い（労働組合のある企業のうち 75.0％）。

Q28 労働組合の有無(SA)		件数	%
1	あ る	8	7.8
2	な い	91	89.2
3	わからない	1	1.0
	無回答	2	2.0
		102	100

Q28-1 労働組合の内容について(SA)

件数 %

1 労働者の過半数が加入している労働組合のみがある	6	75.0
2 労働者の過半数が加入している労働組合と少数組合がある	0	0.0
3 労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある	2	25.0
4 労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある	0	0.0
無回答	0	0.0

Q29 常設の労使協議機関と労働者代表の決定方法 (Q29、29-1)

労働組合のない事業場においても、労働条件の実質的な労使対等決定のために、集団的な労使協議の場が必要である。現行法上も、一定の場合に、労使協議機関の設置が義務づけられ、または設置が努力義務とされる。Q29は、その利用状況を明らかにする。あわせてQ29-1は、労使協議機関の労働者代表の選出方法を調査し、労働者代表が、実際に、労働者の利益代表といえるのかを明らかにする参考となる。なお、このような労働者代表制度には、企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の活用が提案されている（報告書第1-5）。

労使協議機関を設けている（回答肢1-4）企業は42.2%である。どのような協議機関を設けているかを見ると、安全衛生委員会を活用する企業は4分の1以上あるが（26.5%）、労働時間短縮推進委員会（1.0%）および労使委員会のある企業は非常に少ない（1.0%）。その他の労使協議機関がある企業は13.7%であった（表Q29）が、その労働者代表の定め方は様々である。

「その他の労使協議機関」の労働者代表の決定方法の内訳をみると（表Q29-1）、過半数組合の指名または労働者による選挙と回答した企業が合計で5割を超えており、労働者のイニシアティブで労働者代表が決定されることが多いといえる。しかし、使用者が労働者代表を決定する企業は30%弱と決して少なくない数字となっており、したがって、労使協議において、労働者代表が労働者の利益を十分に代表しているか疑わしい企業が少なくないと考えられる。

Q29 労使協議機関の有無(MA)

件数 %

1 安全衛生委員会(安全委員会、衛生委員会を含む)がある	27	26.5
2 労働時間短縮推進委員会がある	1	1.0
3 企画業務型裁量労働制に関する労使委員会がある	1	1.0
4 その他の労使協議機関がある	14	13.7
5 労使協議機関はない	63	61.8
無回答	5	4.9
	102	100

Q29-1 Q29「4.」の労働者代表の決め方(SA)		件数	%
1	労働者の過半数が参加している労働組合が労働者の代表を指名する	3	21.4
2	労働者の選挙等で代表が決まる	5	35.7
3	使用者が労働者の代表を指名する	4	28.6
4	その他	2	14.3
	無回答	0	0.0

Q30 過半数組合のない企業での労使間の話し合い方法 (Q30)

労働条件の実質的な対等決定のためには、集団的な労働条件決定システムが必要である。Q30は、労働条件全般に関する労使協議機関として、使用者が望む方法を調査する。これにより、労使委員会の活用が使用者によって支持されうるかを明らかにする際の参考となる。

およそ3割ないし4割の企業で、従業員親睦会や従業員組織との協議、使用者と労働者の代表からなる労使協議機関での協議および社内に苦情処理機関を設けること等が望まれている。他方で、労働組合が結成されたり、組織が拡大されたりすることは望まれていない(1.0%)。

Q30 労働組合がない場合の話し合い(MA)		件数	%
1	労働者側から労働組合が結成されたり組織が拡大されたりすること	1	1.0
2	従業員親睦会や従業員組織と協議すること	40	39.2
3	使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で協議すること	34	33.3
4	社内に苦情処理機関を設け、労働者に苦情等があれば申し出てもらうようにすること	30	29.4
5	その他	4	3.9
6	特に何もしない	11	10.8
	無回答	3	2.9
		102	100

Q31 事業場全体の労働条件についての労使の話し合いの場と管理監督者の関与 (Q31、31-1、31-2、31-3、31-3-1、31-3-2)

労使が実質的に対等な立場で労働条件について協議するためには、労使協議の運営方法が労働者代表に過度の負担とならないように配慮されるべきである。これをふまえ、Q31-2は、労使協議で生じる費用負担のあり方を調査する。また、労使協議においては、多様な労働者の利益が公正に代表されるべきであるが、労働組合への加入資格が認められない管理監督者等の利益は、労使協議の労働者代表が過半数組合である場合には代表されな

いという問題がある。これを受けて、Q31-3 は、管理監督者の参加の是非を通じて、労働組合との協議の場合を除いた労使協議における多様な労働者利益の反映についての使用者の意識を調査する。

労使協議を行ったことがある企業は、労使協議を行っていない企業よりもやや少なかった。これは企業規模によって変わらない。労働組合がある企業のほとんどで、労使協議は行われている（労働組合のある企業 8 件中 7 件）。労使協議の諸費用および場所については、企業が負担すると考える企業がほとんどである（90.2%）。

管理監督者にもかかわる労働条件について協議する場合の労働者代表選出については、半数以上の企業が管理監督者も参加させると回答している（54.9%）。他方、管理監督者にかかわる労働条件にもかかわらず、34.3%の企業が参加させないとしている。また、管理監督者を労働者代表に入れてよいかどうかについては、入ってもよいと回答した企業は 59.8%、入ってはいけないと回答した企業は 30.4%であった。全体的にみると、管理監督者にかかわる労働条件の協議に管理監督者が関与することは、多くの企業で肯定されると考えられる。なお、30%程度の企業でこの場合の管理監督者の関与が否定されているが、自らの労働条件の交渉に関与できない労働者の割合としては、多いのではないかと考えられる。

Q31-1 労使協議の有無について(SA)

	件数	%
1ある	41	40.2
2ない	58	56.9
無回答	3	2.9
	102	100

Q31-2 協議の諸費用や場所の負担(SA)

	件数	%
1使用者が負担する	92	90.2
2労使で折半する	6	5.9
3労働者が負担する	0	0.0
無回答	4	3.9
	102	100

Q31-3-1 労働者代表選出における管理監督者の参加(SA)

	件数	%
1参加させる	56	54.9
2参加させない	35	34.3
無回答	11	10.8
	102	100

Q31-3-2 管理監督者参加についての意向 (SA)

件数 %

1	入ってもよい	61	59.8
2	入ってはいけない	31	30.4
	無回答	10	9.8
		102	100

2 労働時間

Q32 計画年休制度の普及状況等 (Q32, 32-1, 32-2, 32-3, 32-4)

労働基準法は、従来、年休取得のイニシアティブをすべて労働者の時季指定にゆだねてきたが、これがかえって低い年休取得率をもたらしていることから、昭和 62 年の法改正により、年休取得の促進をめざし、労働者が自己の業務を調整しながら職場に気兼ねなく（とくに連続的な）年休を取得できるように配慮した計画年休制度（労基法 39 条 5 項）が導入されている。そこで、こうした計画年休制度の普及状況等について調査した。

こうした計画年休制度を導入している企業の割合は、28.4%にとどまっており、普及はそれほど進んでいないといえる（表 Q32）。また制度の導入を検討したことがない企業は 53.9%にも上る。

ただ、制度の導入を検討したことがない企業で導入を検討しない理由（表 Q32-4）として最も多いのは「同制度の導入をしなくても十分に年休取得が進んでいるから」（43.6%）を挙げている。また Q32 で制度の導入を検討したことがあるが導入していないと回答した企業 5 社のうち 3 社が導入しない理由として同じことを挙げている（表 Q32-2）。このことから、制度の普及が進んでいない主たる要因は制度の内容自体にあるというよりは、導入しなくても年休取得がそれなりに進んでいるのでむしろその必要性があまりないというケースが実際に多いのではないかとと思われる。

計画年休制度を導入している企業において、その導入により年休取得促進の効果がみられたかどうかについては、年休取得促進が進んだとする企業は 58.6%（「大いに進んだ」（6.9%）「進んだ」（51.7%））と、半数を超える企業がその効果を認めている。もっとも、導入前後で「変わらない」とした企業も少なくない（34.5%、表 Q32-1）。

Q32 年次有給休暇の計画的付与制度について(SA)

件数 %

1 導入している	29	28.4
2 検討したことはあるが、導入していない	5	4.9
3 現在、検討中である	6	5.9
4 導入していたが、廃止した	2	2.0
5 検討したことがない	55	53.9
6 わからない	3	2.9
無回答	2	2.0
	102	100

Q32-1 Q32「1.」の導入により年休取得は進んだか(SA)		件数	%
1 大いに進んだ		2	6.9
2 進んだ		15	51.7
3 変わらない		10	34.5
4 悪くなった		1	3.4
5 その他		0	0.0
無回答		1	3.4
Q32-2 Q32「2.」制度を導入していない理由(MA)		件数	%
1 労使の話し合いがつかなかったから		0	0.0
2 同制度を導入しなくとも年休取得は進んでいるから		3	60.0
3 労務管理が複雑になるから		2	40.0
4 同制度が活用しづらいものだったから		0	0.0
5 同制度を導入しても年休取得は進まないから		1	20.0
6 その他		0	0.0
無回答		0	0.0
Q32-3 Q32「4.」の制度を廃止した理由(SA)		件数	%
1 労務管理が煩雑になるだけで、年休取得が進まなかったから		1	50.0
2 その他		0	0.0
無回答		1	50.0
Q32-4 Q32「5.」の制度導入を検討しない理由(MA)		件数	%
1 制度が使いづらいから		11	20.0
2 労働者側からの要望がないから		22	40.0
3 同制度を導入しなくても十分に年休取得が進んでいるから		24	43.6
4 その他		5	9.1
無回答		2	3.6

Q 3 3 使用者による時季指定方式の導入の可否 (Q33)

労働基準法に基づく年次休暇制度については、今後、年休取得率を向上させるべく、一定日数分の年休取得日を（労働者の希望を踏まえながら）あらかじめ指定することを使用者に義務づける手法を導入すべきかが検討課題とされている（『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』（2006年1月27日））。そこで、こうした手法についての企業側の評価を尋ねてみると、肯定的な評価（「業務上の配慮がしやすい」（26.5%）、「業務改善につながるのでよい」（9.8%））よりも、むしろ否定的な評価（「労務管理が複雑になるのでよくない」（11.8%）、「事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的でない」（38.2%）、「一律に義務付けるのはよくない」（31.4%））が多く、このような時季指定方式の導入に対し、

企業側は消極的であることが窺える。

Q33 一定日数分の年休取得日の指定について(MA)

件数 %

1	業務上の配慮がしやすいのでよいと思う	27	26.5
2	業務効率等、業務改善につながるのでよいと思う	10	9.8
3	一律に義務付けるのはよくない	32	31.4
4	労務管理が煩雑になるのでよくない	12	11.8
5	事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的ではない	39	38.2
6	その他	3	2.9
	無回答	4	3.9
		102	100

Q34 未消化年休の取得計画の義務づけの可否 (Q34)

労働基準法に基づく年次休暇制度については、今後、年休取得率を向上させるべく、年休取得率の低い者に未消化年休の取得計画を作成させるべきかが検討課題とされている(『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』)。このことについての企業側の評価を尋ねてみると、「年休の取得は労働者本人の問題でありその必要性はない」(67.6%)、あるいは「年休取得促進につながらないのでよいとは思わない」(12.7%)といった否定的な評価が多数を占めている。

Q34 未消化年休の取得計画作成について(MA)

件数 %

1	年休取得に消極的な労働者の年休取得促進になりよい	13	12.7
2	労働者の業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい	7	6.9
3	取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない	13	12.7
4	年休の取得は労働者本人の問題であり、使用者が取得計画まで作成する必要はないと思う	69	67.6
5	その他	1	1.0
	無回答	4	3.9

Q35 週休2日制度の普及状況等 (Q35, 35-1)

休日に関して、労働基準法は毎週少なくとも1回の休日を与えるよう義務づけており、いわゆる週休制の原則をとっている(例外として変形週休制)。しかし、他方で、1日8時間・週40時間という法定労働時間規制により自然に週休2日制が促進されることが想定されている。そこで、企業における週休2日制の普及状況を調査してみると、何らかの形で週休2日制を採用している企業の割合は約8割(完全週休2日制(36.3%)・それ以外

の週休 2 日制 (44.1%)) に及んでおり、週休 2 日制の定着はかなり進んでいるといえる (表 Q35)。

こうした週休 2 日制を採用している企業における国民の祝日の取り扱いについては、65.9%の企業がすべて休日扱いにしており、所定休日と重なった場合に限り休日とする、あるいは、国民の祝日を休日とする代わりに所定休日を労働日に振り替えている企業は、それぞれ 1 割程度となっている (表 Q35-1)。

Q35 週休2日制の採用について(SA)

	件数	%
1 完全週休 2 日制を採っている	37	36.3
2 1. 以外の週休 2 日制(隔週、週 1 回など)を採っている	45	44.1
3 週休 1 日制又は週休 1 日半制を採っている	8	7.8
4 その他	10	9.8
無回答	2	2.0
	102	100

Q35-1 祝日を含む週における休日の扱いについて(MA)

	件数	%
1 国民の祝日はすべて休日としている	54	65.9
2 国民の祝日が土曜日などの所定休日と重なった場合に限り、休日としている	11	13.4
3 国民の祝日を休日とする代わりに、土曜日などの所定休日を労働日に振り替えている	11	13.4
4 その他	7	8.5
無回答	1	1.2

Q 3 6 連続休暇制度 (Q36, 36-1, 36-2, 36-3, 36-4)

労働者の健康確保を図るという観点から、連続した日数で確実にまとまった日数の休暇を労働者に取得させることがますます重要になってきており、その促進が課題となっている (『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』)。そこで、企業においてどの程度連続的な休暇を取得できる制度が普及しているのか(及びその具体的内容)等について調査した。

現在、年末年始等に 1 週間以上のまとまった休暇の取得を認めている企業は 35.3%である。また休暇日数が必ずしも 1 週間以上とは限らない企業も同数 (35.3%) みられる。(付与日数の平均値: 4.4 日) も含めると、こうしたまとまった休暇の取得を認める企業は約 71%に及ぶ (表 Q36)。

Q36 GWや年末年始等の扱いについて(SA)

件数 %

1	1週間以上のまとまった休暇が取れる	36	35.3
2	必ずしも1週間以上とは限らない	36	35.3
3	暦通り休むだけ	11	10.8
4	業務の都合により、取れない	18	17.6
	無回答	1	1.0
		102	100

Q36「2.」記述・具体的日数(数量)

件数 %

1	1～2日	0	0.0
2	3～4日	6	16.7
3	5～6日	10	27.8
	無回答	20	55.6

平均値 4.44／標準偏差(分母:n-1)1.09／最大値 6／最小値 3

こうした連続休暇の具体的実施時期(Q36-1)として最も多いのは、年末年始(86.1%)であり、さらに夏期(45.8%)、ゴールデンウィーク(40.3%)と続く(表 Q36-1)。

Q36-1 まとまって休暇が取れる時期(MA)

件数 %

1	夏期	33	45.8
2	ゴールデンウィーク	29	40.3
3	年末年始	62	86.1
4	その他	5	6.9
	無回答	2	2.8

休暇の取扱いについては一様ではなく、所定休日を充当する例(33.3%)、労働基準法で義務づけられた年次有給休暇以外の特別休暇(大半が有給扱い)等を充当する例(22.2%)、労働基準法で義務づけられた年次有給休暇を充当する例(20.8%)のほか、これらの休暇や所定休日を組み合わせて充当する取扱いする例もみられる(表 Q36-2)。

Q36-2 Q36「1.」「2.」の充当している休暇の種類(MA)		件数	%
1	労働基準法で義務付けられた年次有給休暇(*1)	15	20.8
2	特別休暇等、1とは別の休暇(*2)	16	22.2
3	所定休日(*3)	24	33.3
4	1と2の組み合わせ	11	15.3
5	1と3の組み合わせ	7	9.7
6	2と3の組み合わせ	8	11.1
7	その他	2	2.8
	無回答	9	12.5

Q36-2「2.」特別休暇等の給与の有無(SA)		件数	%
1	有給	13	81.3
2	無給	3	18.8
	無回答	0	0.0

Q36-2「4.」年休(*1)+特休(*2)の特休(*2)の給与の有無(SA)		件数	%
1	有給	9	81.8
2	無給	1	9.1
	無回答	1	9.1
Q36-2「6.」特休(*2)+所定休日(*3)の特休(*2)の給与の有無(SA)		件数	%
1	有給	6	75.0
2	無給	2	25.0
	無回答	0	0.0

長期休暇制度を採用する企業の多くがそのことにより何らかのメリットがあると考えており（これを否定するものは22.2%）、とくに「労働者の健康確保が図られるのでよい」（56.9%）という点をメリットとして挙げる企業が多い（Q36-3）。

Q36-3 Q36「1.」「2.」の休暇のメリット(MA)		件数	%
1	労働者の健康確保が図られるのでよい	41	56.9
2	労働能率が増進するのでよい	16	22.2
3	中長期的な労働者の能力向上・発揮が期待できるのでよい	11	15.3
4	企業イメージが向上するのでよい	4	5.6
5	人材の確保・定着が図られるのでよい	16	22.2
6	その他	1	1.4
7	長期休暇による会社のメリットはない	16	22.2
	無回答	10	13.9

今後の検討課題として、1週間以上の連続した休暇について、あらかじめ労働者ごとに取得日を調整したうえで取得させることの可否が挙げられている(『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』)が、これについては、長期休暇制度を実施していない企業の約半数が、「あらかじめ労働者ごとの取得日を調整するので、業務上の支障が少なくてよい」という肯定的な評価をしている。ただし、否定的な評価(「企業側にメリットがないのでよいと思わない」(27.6%))がまったくないというわけでもない(Q36-4)。

Q36-4 Q36「3」「4」の1週間以上まとまった休暇を取ることにについて(MA) 件数 %

1	労働者の健康確保や労働能率の向上などの効果が期待できるのでよい	4	13.8
2	あらかじめ労働者ごとの取得日を調整するので、業務上の支障が少なくてよい	16	55.2
3	企業側のメリットがないのでよいとは思わない	8	27.6
4	その他	0	0.0
	無回答	4	13.8

Q37 時間単位で取得できる上乗せの休暇制度 (Q37・37-1)

現行法制度上、時間単位で取得できる休暇については、ほとんど整備されておらず、労働基準法に基づく年次有給休暇についても、原則としてその取得単位は労働日となっている(ただし半日単位の取得は労働者が希望した場合に使用者が認めれば可能である(昭63・3・14基発150号))。したがって、こうした時間単位での取得ができる休暇は企業の任意の制度(法定外休暇)にゆだねられることになる。そこで、このような休暇制度の採用状況について調査してみると、こうした休暇制度(慣行によるものも含む)を有している企業は約半数であり、それほど普及が進んでいるわけではない。

Q37 時間単位で取得できる上乗せの休暇について(MA) 件数 %

1	通院などの健康確保のための休暇	8	7.8
2	育児・介護のための休暇	12	11.8
3	リフレッシュ休暇	6	5.9
4	ボランティア休暇	3	2.9
5	教育訓練休暇	3	2.9
6	その他	4	3.9
7	制度はあるが、特に目的別にしていない	11	10.8
8	制度はないが、慣行として行っているものがある	9	8.8
9	制度自体がない	56	54.9
	無回答	1	1.0

企業で実施されている時間単位での休暇制度の種類にはさまざまなものがあるが、相対的にみて①育児・介護のための休暇（45社のうち12社）と②通院などの健康確保のための休暇（45社のうち8社）を設けている企業が多かった。なおそれぞれの休暇における給与の扱い・平均付与日数については、もともとサンプル数が少なく（そのうえ無回答のものもある）、また付与日数についてはサンプル間に大きなばらつきがあり、平均値がほとんど意味をもたないと考えられるため、省略する（表 Q37）。

（参考）

1. 通院等のための休暇：年間・平均値 4.92 最大値 10、最小値 1（5 件）／有給 87.5% 無給 12.5%
2. 育児・介護のための休暇：年間・平均値 104.5 最大値 242 最小値 3（10 件）／有給 33.3% 無給 50.0%
3. リフレッシュ休暇：年間・平均値 5.80 最大値 10 最小値 3（6 件）／有給 100.0%
4. ボランティア休暇：年間・平均値 1.0（1 件）
5. 教育訓練休暇：年間・平均値 4.00 最大値 7 最小値 2（3 件）／有給 100.0%
6. その他の休暇：年間・平均値 60.0（1 件）
7. 特に目的別にしていない休暇：年間・平均値 20.0 最大値 40 最小値 10（5 件）
8. 制度はなく慣行としての休暇：年間・平均値 12.2 最大値 24 最小値 2（5 件）

時間単位で取得できる休暇については、8 時間（1 日の法定労働時間）を 1 日として換算するとする企業が最も多かった（表 Q37-1）。

Q37-1 Q37「9.」以外の休暇は何時間を1日として換算(SA)		件数	%
1	8時間(1日の法定労働時間)	20	44.4
2	労働者ごとの所定労働時間	6	13.3
3	その他	5	11.1
	無回答	14	31.1

Q37-2、Q37-3 年次有給休暇の時間単位での取得の可否（Q37-2、Q37-3）

年次有給休暇については、今後、労働者の仕事と生活の調和を図るという観点から多様な役割を果たせるよう、労使の協議に基づく合意を前提として、現行法上は認められていない時間単位での取得を認めていくべきかが検討課題とされている（『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』）。そこで、このような年次有給休暇の時間単位での取得についての企業側の評価について尋ねてみると、すでに時間単位での休暇制度を有している企業と有していない企業ともに、肯定的評価と否定的評価が拮抗しており、企業ごとに評価がわかれている（表 Q37-2、表 Q37-3）。

Q37-2 Q37「9.」以外の時間単位で取得できることについて(MA)

件数 %

1	時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う	11	24.4
2	時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う	13	28.9
3	企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない	6	13.3
4	労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない	9	20.0
5	その他	4	8.9
	無回答	7	15.6

Q37-3 Q37「9.」の時間単位で取得できることについて

件数 %

1	時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う	14	25.0
2	時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う	15	26.8
3	企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない	8	14.3
4	労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない	18	32.1
5	その他	3	5.4
	無回答	3	5.4
		102	56

Q38 年次有給休暇の半日単位での取得 (Q38, 38-1)

労働基準法に基づく年次有給休暇については、半日単位での取得も労働者が希望した場合に使用者が認めれば可能であるとされている(ただし使用者にはそのような義務はない)。そこでこのような半日単位での取得を認める企業の割合を調査してみると、59.8%と半数を超えている(表 Q38)。また半日休暇として認められているのは、主に昼休み前のみと昼休み後のみの休暇で、昼休みの前後をまたがない場合(41.0%)あるいは所定労働時間の半分を超えない場合(44.3%)のどちらかである(表 38-1)。

Q38 半日単位で取得できることについての認可(SA)

件数 %

1	認めている	61	59.8
2	認めていない	38	37.3
	無回答	3	2.9
		102	100

Q38-1 Q38「1.」の半日休暇として認められる条件(SA)		件数	%
1	昼休み前のみの休暇または昼休み後のみの休暇で、昼休みの前後をまたがない場合	25	41.0
2	所定労働時間の半分を超えない場合	27	44.3
3	その他	6	9.8
	無回答	3	4.9

Q39 退職時の年次有給休暇の買上げ制度の可否 (Q39, 39-1, 39-2, 39-3)

退職時に取得されないまま残ってしまう年次有給休暇（未消化年休）を有する労働者が退職の申出をし、そのまま年休を消化しきれずに退職した場合には、当然、退職時に年休の権利は消滅してしまうので、労働者には不利益が生じる。こうした労働者の不利益を避けるために、退職時に取得されないまま残った年次有給休暇を、労働者の請求により、労働者が取得する代わりに使用者が買い上げるシステムを導入すべきかが今後の検討課題とされている（『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』）。そこで、企業の退職時の未消化年休の取扱いの実態とこうした検討課題についての企業側の評価を調査した。

現在、こうした不利益に対して、未消化年休の日数に応じて手当等を支払う形で対応している企業は少なく（13.7%）、むしろ特段対処を行っていない企業が大半である（65.7%）。そのほか、未消化年休を消化させるため、退職日の日付を遅らせる企業は 15.7%である（表 Q39）。未消化年休の日数に応じて手当等を支払っている企業における手当の額の取扱いをみると、通常の年休取得日に支払う手当（決められた所定労働時間労働した場合に支払われる賃金相当額とするものが多い（表 Q39-1）と同じように計算している企業が多い（表 Q39-2）。

Q39 退職時における未消化年休について(SA)		件数	%
1	労働者に未消化年休をすべて取得してもらった上で退職してもらう（退職日の日付けを遅らせる）	16	15.7
2	未消化年休の日数に応じて手当等を支払う	14	13.7
3	その他	3	2.9
4	特に何もしていない	67	65.7
	無回答	2	2.0
		102	100

未消化年休の買上げシステムの導入についての企業側の評価は、「企業側のメリットはないので、あまり良いとは思わない」（37.3%）、「未消化年休はすべて取得してもらった上で、その分退職の日付けを遅らせればよいので、特に必要とは思わない」（26.5%）といった消極的な評価のほうが多くなっている（表 Q39-3）。

Q39-1 Q39「2.」通常の年次有給休暇取得日の手当額の算出法(SA)

件数 %

1	平均賃金(直近3か月間の賃金総額をその間の総日数で除した額)	5	35.7
2	決められた所定労働時間労働した場合に支払われる賃金相当額	9	64.3
3	健康保険法による標準報酬日額	0	0.0
	無回答	0	0.0

Q39-2 Q39「2.」未消化年休における手当額算出はQ39-1と同じか(SA)

件数 %

1	はい	9	64.3
2	いいえ	1	7.1
	無回答	4	28.6

Q39-3 退職時における未消化年休の買い上げについて(SA)

件数 %

1	業務引継等で出勤してほしいから、未消化年休の権利を買い取ってもやむを得ない	20	19.6
2	会社の機密保持等のため、未消化年休を買い取り、早く退職してもらう方がよい	2	2.0
3	すでに失効年休の買い取りや積立制度があるので、退職時の未消化年休の買い取りもよいと思う	5	4.9
4	未消化年休の買い取りは、企業側のメリットはないので、あまり良いとは思わない	38	37.3
5	未消化年休はすべて取得してもらった上で、その分退職の日付けを遅らせればよいので、特に必要とは思わない	27	26.5
6	その他	0	0.0
	無回答	10	9.8

Q40 休日労働に対する代償休日(Q40, 40-1)

休日労働に対する補償は、現行法上、割増賃金の支払いのみであるが(労基法37条)、それに加えて、休日労働に対し、代償休日の付与を行っている企業もみられる。

このような取扱いを行っている企業は、68.6%である。なお、当該取扱いを行っている企業のうち、58.6%がこれを有給としている。

代償休日の付与までの期間については、休日労働日から1か月以内にこれを行うという企業が多い(回答肢1.2.=84.3%)。

Q40 休日労働に対する代償休日の付与(SA)

件数 %

1	与えている	70	68.6
2	与えていない	29	28.4
	無回答	3	2.9
		102	100

Q40 代償休日を付与した場合の給与(SA)

	件数	%
1 有 給	41	58.6
2 無 給	20	28.6
無回答	9	12.9

Q40-1 Q40「1.」の代償休日付与における猶予期間(SA)

	件数	%
1 1 週間	15	21.4
2 1 か月	44	62.9
3 2 か月	5	7.1
4 四半期	1	1.4
5 半年	1	1.4
6 1 年	1	1.4
7 その他	3	4.3
無回答	0	0.0

Q 4 1 時間外労働に対する代償休日 (Q41, 41-1)

時間外労働に対する補償は、現行法上、割増賃金の支払いのみであるが(労基法 37 条)、それに加えて、一定時間を超える時間外労働に対し、代償休日の付与を行っている企業もみられる。

このような取扱いを行っている企業は、9.8%である(表 Q41)。なお、当該取扱いを行っている企業は、これを有給としている。

代償休日を付与する際の目安時間(1 か月あたり)の平均は、21.3 時間である(表 Q41-1)。ただし、サンプル数が 10 と少なく、ばらつきもあるため、資料としての価値は限定的である。

Q41 時間外労働に対する代償休日付与の有無(SA)

	件数	%
1 あ る	10	9.8
2 な い	88	86.3
無回答	4	3.9
	102	100

Q41「1.」代償休日を付与した場合の給与(SA)

	件数	%
1 有給	10	100.0
2 無給	0	0.0
無回答	0	0.0

Q41-1 具体的に何時間以上だと代償休日が付与されるか

件数 %

1	1～9時間	2	20.0
2	10～49時間	3	30.0
3	50時間以上	1	10.0
	無回答	4	40.0

平均 21.33 時間

Q41-2 Q41-3 長時間労働に対する働きかけ (Q41-2, 41-3)

心身が健康であることはすべての労働者にとってその能力発揮の前提である。なお、平成 17 年の労働安全衛生法改正(平成 18 年 4 月 1 日施行)においては、一定の要件のもと、時間外労働が 100 時間(1 か月あたり)を超えた労働者について、医師による面接指導を実施するとともに、当該医師の意見を勘案し、必要と認められる場合に、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの措置を講ずべき旨が規定されている(安衛法 66 条の 8、安衛則 52 条の 2～52 条の 7)。また、一定の要件のもと、前記の面接指導の対象となっていない労働者であって、健康への配慮が必要な者についても、医師による面接指導あるいはこれに準ずる措置を講ずるよう努めるべき旨が規定されている(安衛法 66 条の 9、安衛則 52 条の 8)。さらに、以上の法改正を受けた通達においては、一定の要件のもと、時間外労働が 45 時間(1 か月あたり)を超えた労働者について、医師による面接指導あるいはこれに準ずる措置を講ずることが望ましいとされるなど(平成 18・3・17 基発 0317008 号)、労働者の健康確保に係る取組みの重要性がより一層強調されているところである。

この点、長時間労働に関する企業の働きかけとしては、業務状況の把握に止まる対処(回答肢 1=44.1%、回答肢 2=36.3%)や上司に対し業務内容の見直しを指示するといった一般的な対処(回答肢 5=31.4%)が相当数の企業で行われている。これに対し、個別・具体的な対処(回答肢 3=6.9%、回答肢 4=6.9%、回答肢 6=2.0%)を行っている企業はまれである。また、働きかけを行っていないという企業も 23.5%ある(表 Q41-2)。

長時間労働に関連する働きかけを行う際の目安時間(1 か月あたり)の平均は、47.6 時間である。100 時間を越える目安時間によっている企業も若干みられたが、回答のあった企業のうち 57.2%は 49 時間以内の目安時間によっている(表 Q41-3)。

Q41-2 時間外労働としての認可状況(MA)

件数 %

1	労働者から業務状況等について話を聞く	45	44.1
2	上司から労働者の業務状況等について話を聞く	37	36.3
3	労働者に対して年休を取るよう促す	7	6.9
4	上司に対して労働者に年休を取らせるように指示する	7	6.9
5	上司に対して職場の業務体制等の見直しを指示する	32	31.4
6	労働者の配置換え等を行う	2	2.0
7	その他	3	2.9
8	特に行っていない	24	23.5
	無回答	5	4.9

Q41-3 具体的に何時間以上だと働きかけを行うか

件数 %

1	1～9時間	2	4.8
2	10～49時間	22	52.4
3	50時間以上	18	42.9
	無回答	60	0
		102	42
平均 47.6 時間			

Q41-3 チェック時間と件数

時間	1	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	*
件数		2	2		4		4		9	5	4		6		1		3		1		4	

*100以上

Q41-3 具体的記入時間と件数

時間	5	10	15	20	21	30	40	45	50	60	75	80	100	133
件数	2	3	1	3	1	4	7	3	4	5	1	4	4	1

Q41-4 割増賃金の代わりに休日を付与することについて(MA)

件数 %

1	労働者の健康確保にも資するので、好ましい	23	22.5
2	割増賃金の支払いを望む労働者もいるので、労働者の選択に任せるのであればよいと思う	29	28.4
3	繁忙期には代償休日を与えることが困難なので、現実的ではない	22	21.6
4	時間外労働への補償は割増賃金の支払いで行うべきであるので、好ましくない	26	25.5
5	その他	1	1.0
	無回答	5	4.9
		102	100

Q41-4 代償休日に対する評価 (Q41-4)

時間外労働に対する補償は、現行法上、割増賃金の支払いのみであるが(労基法37条)、

労働者の健康確保の観点から、一定時間を超える時間外労働に対する、代償休日の付与が検討課題となっている（「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」Ⅲ1）。

当該制度に対する企業の評価は、アンケート項目のそれぞれに分かれ、肯定的な回答（回答肢 1＝22.5％、回答肢 2＝28.4％）と否定的な回答（回答肢 3＝21.6％、回答肢 4＝25.5％）が接近している。

Q 4 2 休日出勤への関与（Q42）

休日労働に対する企業の関与形態については、事前に労働者の休日出勤を把握することのできる形態をとっている企業（回答肢 1＝37.3％、回答肢 2＝26.5％）が大多数であり、事後の届出によっている企業は 2.9％にすぎない。

Q42 休日出勤における会社の関与について(MA)

	件数	%
1 事前に会社(上司)の許可が必要	38	37.3
2 事前に会社(上司)への届出が必要	27	26.5
3 会社(上司)に対する事後の届出が必要	3	2.9
4 会社(上司)の指示による	25	24.5
5 その他	4	3.9
6 特になし	12	11.8
無回答	4	3.9
	102	100

Q 4 3 成果や能力などによる賃金決定（Q43, 43-1, 43-2）

高付加価値かつ創造的な業務に従事する労働者を中心として、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増えてきている。そして、このような労働者については、従来の実労働時間の把握を基本とした労働時間管理とは異なる、新たな労働時間管理のあり方が検討課題となっている（「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」Ⅰ2、Ⅲ2）。

Q43-1 については、成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者の内訳ではなく、全労働者の内訳を記入したと推測されるご記入による回答が見られた。そこで、次の条件にあう調査票をピックアップし、計算してみた。

Q 4 3.1（全労働者数）とQ 4 3.2（そのうち上記に該当する者）の両方に回答した調査票を選び、その中からQ 4 3-1 の「1. 経営企画」から「9. その他」に回答した票を選んだ。そして、Q 4 3.2 の回答数値とQ 4 3-1 の「1.」から「9.」の合計数が一致する調査票をピックアップした。つまり、両者の数値が一致すれば、質問の意に応えた調査票と判断できるからであり、その数は 28 票であった。

それによると、全労働者に対し「成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者」の割合は、34.9％であった。

個別の調査票を見ると、業務が「研究」であるゆえに研究職全員が成果型賃金の労働者にふさわしいとしていたり、あるいは回答企業でさらにヒアリング調査を行った企業（第2章 ケース13）では全社員が成果型賃金であったが、平均すると、成果型賃金にふさわしい労働者はおよそ3分の1程度だとしている。

調査票の個票検証とヒアリング実証から、規模による違いがあると推察し、28例と少ないデータだが、30人未満、30人以上100人未満、100人以上に3分割してみた。30人未満は最小3人から最大29人／平均13.7人、30人以上100人未満は最小35人から最大92人／平均56.7人、100人以上は最小113人から最大862人／平均435人であった。

成果型賃金がふさわしい労働者の割合は、30人未満は54.5%、30人～100人未満は32.2%、100人以上は28.3%と、小規模になるほどその割合は高くなり、逆に規模が大きくなるほど割合は少なくなる。

この傾向は、ヒアリング調査等から類推すると、採用等人的構成に起因していると思われる。小規模な企業では、中途採用が行われることが多く、その際に、労働者のこれまでの職業経験を評価して処遇することが多いため、成果型賃金にふさわしい労働者が相対的に多くなっていると考えられる。

（参考）

Q43

1. 全労働者 89件：平均値 84.26 最大値 1700 最小値 0
2. 成果・能力等労働者 79件：平均値 21.89 最大値 582 最小値 0

Q43-1（平均値、最大値、最小値）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 経営企画：2.29、15、0 | 2. 人事・労務：2.44、10、1 |
| 3. 財務経理：2.44、16、0 | 4. 広報：2.00、10、0 |
| 5. 営業企画：4.14、30、0 | 6. 生産企画：2.24、9、0 |
| 7. 研究・開発：2.57、10、0 | 8. 現業業務：63.55、1616、1 |
| 9. その他：14.61、70、1 | |

Q43-2 最高額／年収		件数	%
1	～500万円未満	13	17.1
2	500～600万円未満	17	22.4
3	600～800万円未満	26	34.2
4	800～1000万円未満	13	17.1
5	1000万円以上	7	9.2
	無回答	26	0

平均値 669.2／最大値 1680／最小値 60

Q43-2 最低額／年収		件数	%
1	～200 万円未満	17	23.3
2	200～300 万円未満	29	39.7
3	300～400 万円未満	16	21.9
4	400～500 万円未満	8	11.0
5	500 万円以上	3	4.1
	無回答	29	0

平均値 269.37／最大値 755／最小値 16

Q43-2 最高年齢		件数	%
1	30代	4	5.4
2	40代	6	8.1
3	50代	34	45.9
4	60代	26	35.1
5	70才～	4	5.4
	無回答	28	0

平均値 56.89／最大値 78／最小値 30

Q43-2 最低年齢		件数	%
1	10代	10	13.9
2	20代	38	52.8
3	30代	12	16.7
4	40代	7	9.7
5	50才～	5	6.9
	無回答	30	0

平均値 29.32／最大値 65／最小値 18

Q 4 3 - 3 成果や能力などによる賃金決定における人事労務管理 (Q43-3)

成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者の人事管理に関し、企業の関心は評価制度 (58.8%) や賃金制度 (36.3%) に向けられており、健康確保に対する関心は 7.8% に止まる。

Q43-3 人事労務管理のあり方についての留意点 (MA)		件数	%
1	労働者に納得のいく評価制度	60	58.8
2	労働者に納得のいく賃金制度	37	36.3
3	健康確保のための措置	8	7.8
4	苦情処理のための措置	2	2.0
5	その他	0	0.0
	無回答	13	12.7
		102	100

Q44 管理監督者の判断基準 (Q44)

労基法 41 条 2 号における管理監督者につき、行政解釈は、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、実態に即して判断すべきものとしている。そして、その判断に際しては、資格や職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金などの待遇面といった事項を考慮すべきものとしている（昭和 22・9・13 発基 17 号、昭和 63・3・14 基発 150 号）。

Q44-1 管理監督者であるか否かの判断基準(MA)

	件数	%
1 一定の資格等級(職能資格等級など)以上であること	12	11.8
2 一定の職位以上であること	47	46.1
3 労務管理の対象となる部下がいること	23	22.5
4 企業や事業場全体の人事労務管理の方針に関する決定権を有していること	7	6.9
5 採用に関する権限を持っていること	7	6.9
6 人事評価を行うべき部下がいること	13	12.7
7 懲戒・解雇に関する権限を持っていること	7	6.9
8 賃金等待遇の決定に関する権限を持っていること	7	6.9
9 企業や事業場の経営方針等の決定に関する権限を持っていること	21	20.6
10 一定以上の予算の執行権を有していること	9	8.8
11 特定専門分野において、独力で、一定の成果を出すことが求められる職務を担当していること	10	9.8
12 仕事の進め方に裁量性のある職務を担当していること	26	25.5
13 出退勤時刻等、勤務態様について、裁量があること	10	9.8
14 一般の労働者に比べて、待遇面で優遇措置が講じられていること	12	11.8
15 その他	2	2.0
無回答	18	17.6
	102	100

整理した調査結果データをつぶさに見ると、つじつまが合わない部分が見られ、調査票を検証するとご記入していると思われるものが見られた。そこで、Q43.1（全労働者数）と Q44.1（全労働者数）とが一致するデータを抽出し（60 件）、全労働者数として信頼できるデータを確保した。そうしてピックアップした Q44.1 のデータから、例えば、Q44.1 の 1-2（管理職）の数値とその内訳（事務系・技術系、スタッフ職）とが一致するデータだけを選び出し（31 件）、再計算した。そのように個別にデータを見ながらできる範囲で傾向を追った。

管理職（Q44.1「1-2」）の割合は、14.7%であった。その内訳は、事務系 35.0%、技術系 43.4%、スタッフ職 15.5%であった。

〔参考〕スタッフ職の割合が低いのは、小規模企業が多いことと、その小規模企業ではライン職の人員が大勢を占めるためと思われる。母数が少ない統計であるが、管理監督者実数を回答した企業を規模別に見るとその傾向を表わしている。

F1 規模別×Q44 管理職 (%)

	Q44-1-2 管理職	Q44-1-3 管理職手当支給者	Q44-1-4 管理監督者
1-9 人	30.9	10.9	18.2
10-29 人	19.8	18.8	13.5
30-39 人	16.1	15.0	12.9
100-299 人	13.7	12.7	16.6

* 300 人以上はデータ数 1 のため省略した

次に、管理職手当支給対象者（Q44.1「1-3」）の割合をみると、14.7%であり、その内訳は、事務系 35.6%、技術系 44.4%、スタッフ職 13.4%であった。

労基法 41 条 2 号の管理監督者（Q44.1「1-4」）の割合は 7.8%で、その内訳は、事務系 53.5%、技術系 45.6%、スタッフ職 15.9%であった（ここでは、管理職および管理職手当支給対象者の割合と比べて、管理監督者の割合が相当程度低いものとなっていることが注目される。しかし、当該分析結果については、以下の点に留意する必要がある。すなわち、管理監督者の項目については、前二者と比べても誤記入と思われる回答が多く、サンプル数がとくに限られている。このことは、一方で、前二者の分析に際して採用されたサンプルと管理監督者の分析において採用されたサンプルとは、重複しない部分が多いことも意味している。したがって、管理職の割合と管理監督者の割合、あるいは、管理職手当支給対象者の割合と管理監督者の割合は、厳密な比較には適さないものであるということに注意を要する。そのため、当該分析結果については、あくまで参考値として扱うのが適当である）。

なお、組合加入が認められない人（Q44.1「1-5」）は回答数が少ないため割愛した。

Q 4 5 管理監督者に対する優遇措置（Q45）

前記の行政解釈は、Q44-1 に挙げられている待遇面の優遇措置について考慮するにつき、基本給・役付手当といった定期給与においてその地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナスなどの一時金の支給率、その算定基礎賃金などについても一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否かといったことに留意すべきものとしている。

この点、管理監督者に対する優遇措置は、役職・役付手当の支給（55.9%）や基本給の優遇（33.3%）といった、定期給与に含まれる項目によっている企業が多い。

Q45 管理監督者に対する優遇措置(MA)		件数	%
1	役職・役付手当等の支給がある	57	55.9
2	基本給の額が通常の労働者よりも高い賃金表が適用される	34	33.3
3	賞与の支給率が高い	20	19.6
4	賞与の算定基礎賃金が優遇されている	6	5.9
5	その他の優遇措置	1	1.0
6	優遇措置はない	12	11.8
	無回答	16	15.7
		102	100

Q45「1.」1-1 役職・役付手当

係長クラス		件数	%	課長クラス		件数	%
1	25000 円未満	12	70.6	25000～45000 円未満	7	22.6	
2	25000～45000 円未満	2	11.8	25000～45000 円未満	10	32.3	
3	45000～65000 円未満	2	11.8	25000～45000 円未満	9	29.0	
4	65000～85000 円未満	1	5.9	25000～45000 円未満	2	6.5	
5	85000 円以上	0	0.0	25000～45000 円未満	3	9.7	
	無回答	0	0.0		0	0.0	
平均値		22205.88		平均値		45429.03	

部長クラス		件数	%
1	25000～45000 円未満	3	12.0
2	25000～45000 円未満	4	16.0
3	25000～45000 円未満	7	28.0
4	25000～45000 円未満	6	24.0
5	25000～45000 円未満	5	20.0
	無回答	0	0.0
平均値		65612.00	

Q46 管理監督者に対する深夜業規制 (Q46, 46-1)

労基法 41 条 2 号における管理監督者についても、現行法上、深夜業に関する規制は適用されることから、割増賃金の支払い及びそのための労働時間管理が必要とされている。

これに対し、管理監督者に対する深夜業規制の適用除外を望む企業は、21.6%とさほど多くない。時間管理も行い割増賃金の支払いが必要であるとする企業は 28.4%となってい

Q46 管理監督者に対する深夜業規制適用除外について(SA)		件数	%
1	時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要である	32	31.4
2	適用除外した方がよい(時間管理も割増賃金の支払いも不要)	22	21.6
3	時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい	29	28.4
4	その他	5	4.9
	無回答	14	13.7
		102	100

る。また労働時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要であると認識している企業は31.4%に及んでいることによる。

企業の意識としては、深夜労働による労働者への負荷（38.2%）が考慮されている一方、企業における時間管理の負担（11.8%）はさほど認識されてない。

Q46-1 Q46 の理由(SA)		件数	%
1	深夜労働は、通常の時間帯の労働と比べ心身への負荷が強いから	39	38.2
2	深夜労働のみ時間管理をすることは、労務管理上も合理的でないため	12	11.8
3	管理監督者については、相当程度高い額の給与を支払っているから	28	27.5
4	その他	1	1.0
	無回答	22	21.6

Q46 管理監督者に対する深夜業規制適用除外について×Q46-1 その理由

上段:実数 下段:横%

	合計	深夜労働は、通常の時間帯の労働と比べ心身への負荷が強いから	深夜労働のみ時間管理をすることは、労務管理上も合理的でないため	管理監督者については、相当程度高い額の給与を支払っているから	その他	無回答
全体	102	39	12	28	1	22
	100	38.2	11.8	27.5	1	21.6
時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要である	32	12	3	15	1	1
	100	37.5	9.4	46.9	3.1	3.1
適用除外した方がよい(時間管理も割増賃金の支払いも不要)	22		7	13		2
	100		31.8	59.1		9.1
時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい	29	26	2			1
	100	89.7	6.9			3.4
その他	5	1				4
	100	20				80

深夜業の適用除外（Q46）について、それぞれの理由（Q46-1）をみると、以下のとおりである。

時間管理は行うが割増賃金の支払いは不要（Q46.1）だとする理由は、管理監督者については相当程度高い給与を支払っているとする経済的理由（Q46-1.3）から割り増しは不要だとしているが、心身の負荷（Q46-1.1）を考えると時間管理は必要であるとする割合が多かった。深夜規制を適用除外（Q46.2）した方がよいとするのは、経済的理由（Q46-1.3）が大きな要因だが、労務管理上も合理的でない（Q46-1.2）と考えるからだ。時間管理も行い割増も支払う（Q46.3）のは、もっぱら心身の負荷（Q46-1.1）が強いとする割合が多い。

Q 4 7 労働時間制度の明示 (Q47)

労働者の勤務態様の多様化や就労意識の変化に対応するため、多様な労働時間制度が整備されてきている。

しかし、労働者に適用される労働時間制度を特に明示しない企業の割合は、22.5%となっている。

Q47 労働者に適用される制度の明示(SA)

	件数	%
1 制度の対象となる際に書面で明示している	14	13.7
2 制度の対象となる際に口頭で明示している	8	7.8
3 特に明示していない	23	22.5
4 変形労働時間制等を利用していない	41	40.2
無回答	16	15.7
	102	100

Q 4 8 健康確保に係る取組みの評価 (Q48)

心身が健康であることはすべての労働者にとってその能力発揮の前提であり、Q41-2・Q41-3 の分析に際して指摘したように、平成 17 年の労働安全衛生法改正や、これを受けた通達などを通して、労働者の健康確保に係る取組みの重要性がより一層強調されているところである。

Q48 労働者に対する健康管理について(MA)

	件数	%
1 定期的な健康診断	91	89.2
2 自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断	14	13.7
3 医師などによる保健指導	10	9.8
4 医師によるメンタルヘルスチェック	10	9.8
5 週休2日制の導入	25	24.5
6 連続休暇の取得(具体的に 日程度)	13	12.7
7 誕生日などの記念日に休暇を取得すること	8	7.8
8 配置転換などの業務上の配慮	6	5.9
9 スポーツ大会などの社内イベント	13	12.7
10 適正な労働時間の確保	40	39.2
11 その他	1	1.0
無回答	4	3.9
	102	100

この点、労働者の健康確保や疲労防止のための取組みに関しては、定期健康診断(89.2%)、適正な労働時間(39.2%)、週休二日制(24.5%)といった一律的に行われることの多い対処が多数の企業において効果的であると認識されている。一方で、医師による保健指導

(9.8%)・メンタルヘルスチェック(9.8%)や配置転換(5.9%)といった各労働者に個別的な対処についての関心は、いずれも低い。

Q49 健康確保に係る取組みの実態(Q49)

労働者の健康確保や疲労防止については、健康診断、休暇・休日の確保、健康管理についての啓蒙といった具体的対処が挙げられている。

Q50 苦情処理(Q50)

労働時間に対する苦情処理については、上司による相談が(58.8%)もっとも多く、制度的な対処(回答肢2=10.8%、回答肢3=2.9%)は進んでいない。

Q50 労働時間に関する苦情処理について(MA)

件数 %

1 職場の上司が相談を受けることとしている	60	58.8
2 人事の担当部署等に相談窓口を設置し、相談を受け付けている	11	10.8
3 労働組合等で構成される労使協議の場で扱うこととしている	3	2.9
4 特に苦情に対応する窓口は設置していない	24	23.5
5 その他	1	1.0
無回答	7	6.9
	102	100

第3節 労働者調査の結果

1 労働契約

Q2 労働者の契約意識 (Q2,Q2-1,2-2)

労働者の多くは、会社側と契約を締結しているという意識を持っている(74.1%、表 Q2)。

契約意識を持っている労働者の多くは、会社に入るときに書面 (Q2-1「1. 契約書」、「2. 就業規則」、「3.労働条件通知書等」) を交付されていた (77.4%、表 Q2-1)。契約意識を持っていない労働者は、口頭で契約を交わしていることが相対的に多かった (60.0%、表 Q2-2)。

契約意識を持っている (Q2「1.」) 持っていない (Q2「2.」)にかかわらず、会社に入るときに書面(契約書、就業規則、労働条件通知書等)が交付されている労働者は多い(70.7%、表 Q2-1+Q2-2)。他方で、会社に入るときに書面を用いず口頭だけであったという労働者も少なくない (30.6%、同表)。

Q2 労働契約の意識(SA)

	件数	%
1持っている	137	74.1
2持っていない	20	10.8
3わからない	28	15.1
無回答	0	0.0
	185	100

Q2-1 Q2「1.」の契約の締結方法(MA)

	件数	%
1契約書を交わした	37	27.0
2就業規則を渡された	53	38.7
3労働条件通知書等を渡された	16	11.7
4口頭で契約を交わした	36	26.3
5その他	10	7.3
無回答	6	4.4

Q2-2 Q2「2.」の入社時の手続き方法(MA)

	件数	%
1契約書を交わした	0	0.0
2就業規則を渡された	4	20.0
3労働条件通知書等を渡された	1	5.0
4口頭で契約を交わした	12	60.0
5その他	0	0.0
無回答	3	15.0

Q3 労働条件の明示時期(Q3)

労働条件を「内定時」に知らされたとする労働者が 46.5%、「入社日」に知らされたとする労働者が 40.5%であった(表 Q3)。

Q3 労働条件の告知(SA)

	件数	%
1内定時	86	46.5
2入社日	75	40.5
3その他	23	12.4
無回答	1	0.5
	185	100

Q4 労働条件の決定手段(Q4,4-1)

就業規則のみによって労働条件が決められているとする労働者が、37.8%であり、就業規則とそれ以外の方法によって労働条件が決められているとする労働者が、46.5%である。それゆえ、ほとんどの労働者(84.3%)が就業規則を労働条件を決定する手段であると考えていると評価することができよう(表 Q4)。

就業規則以外の方法によって労働条件が決められている場合、個別合意が最もよく利用されている(61.1%)。回答者の会社にはほとんど労働組合がないこと(Q14 参照)や回答者のほとんどが組合に加入していないこと(Q14-2 参照)を考えると、この調査結果から労働協約によって労働条件が決められることは少ないということとはできない(表 Q4-1)。

Q4 労働条件の締結(SA)

	件数	%
1就業規則のみによって決められている	70	37.8
2就業規則と、それ以外の方法(個別の合意等)によって決められている	86	46.5
3就業規則以外の方法(個別の合意等)のみによって決められている	9	4.9
4その他	4	2.2
5わからない	14	7.6
無回答	2	1.1
	185	100

Q4-1 Q4「2.+3.」就業規則以外の労働条件(MA)

	件数	%
1労働協約	8	8.4
2個別の合意	58	61.1
3慣行	20	21.1
4その他	3	3.2
無回答	19	20.0

Q5 就業規則の利用 (Q5,5-1)

労働者が勤務する会社のほとんどにおいて就業規則が利用されている (90.3%、表 Q5) が、その就業規則は現行の制度と合致していないことも少なくない (18%、表 Q5 - 1)。

Q5 就業規則の有無(SA)

	件数	%
1ある	167	90.3
2ない	5	2.7
3わからない	12	6.5
無回答	1	0.5
	185	100

Q5-1 Q5「1.」の就業規則の現状合致(SA)

	件数	%
1現行の会社の制度に合致した内容になっている	128	76.6
2改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない	30	18.0
無回答	9	5.4

Q6・Q7・Q8 就業規則の認識 (Q6,7,8)

就業規則を「おおむね知っている」労働者が 39.5%、「必要な部分は知っている」労働者が 38.9%であり、労働者の多くが就業規則の内容を知っていると評価することができる (表 Q6)。また、ほとんどの労働者が、就業規則を知ろうと思えば知りうる状態におかれているということが出来る (Q8 回答肢 1+2、91.6%、表 Q8)。

労働者は、就業規則の内容を「入社時の説明」によって知ることが最も多く (63.2%)、「職場での掲示」(23.2%) や「就業規則の配布」(16.1%) で知ることも相対的に多い (表 Q7)。

Q6 Q5「1.」の就業規則の内容認知(SA)

	件数	%
1 おおむね知っている	66	39.5
2 必要な部分は知っている	65	38.9
3 あまりよく知らない	24	14.4
4 ほとんど知らない	7	4.2
無回答	5	3.0

Q7 Q6「1.+2.+3.」就業規則内容の認知経路(MA)

		件数	%
1	入社時に説明を受けた	98	63.2
2	労働者全員に配布されている	25	16.1
3	社内報で知った	5	3.2
4	パソコンで見ることができた	14	9.0
5	職場に掲示してあるもので知った	36	23.2
6	管理部門に問い合わせ知った	9	5.8
7	その他	15	9.7
	無回答	2	1.3

Q8 Q5「1.」の就業規則の内容を知る方法(SA)

		件数	%
1	いつでも自分で自由に知ることができる	90	53.9
2	会社に申し出れば知ることができる	63	37.7
3	どのようにすれば知ることができるかわからない	1	0.6
4	知ることができない	1	0.6
	無回答	12	7.2

Q9 就業規則による労働条件決定と労働者の納得 (Q9)

就業規則が合理的な労働条件を定めるかぎり、労働契約当事者間の労働条件はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、就業規則によって定められた労働条件は、労働契約当事者を拘束する（秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁）。Q9は、就業規則がどのような内容であれば労働者が合理的であると納得するのかを調査する。

労働者が就業規則による労働条件の変更に納得する（表Q9）のは、業務上必要な内容が規定されている場合がもっとも多い（74.9%）。次いで、労働者に大きな不利益を与える内容でない場合（47.3%）、労働者間に不公平が生じない場合（43.1%）に、労働者の納得が得られやすい。同業他社とのバランスが取れていることに注目する労働者は、3割弱程度である（28.1%）。このように、労働者は労働条件の内容を重視する一方で、労働組合や労働者代表との交渉等の変更手続への関心は、相対的にみて低いと考えられる（17.4%）。もっとも、労働組合のある企業の労働者は、半数近くが労働組合の交渉等に関心を示している（労働組合のある企業の労働者17人中8人、表Q9×Q14）。

Q9 就業規則に対する評価(MA)

件数 %

1	業務上必要な内容が規定されている	125	74.9
2	同業他社のものとバランスが取れている	47	28.1
3	労働者に大きな不利益を与える内容でない	79	47.3
4	労働者の間に不公平が生じる内容でない	72	43.1
5	労働組合や労働者の代表者と使用者との間で交渉や話し合いがなされている	29	17.4
6	その他	1	0.6
7	どのような労働条件を定める就業規則であっても、納得できる	1	0.6
	無回答	12	7.2

Q9 就業規則に対する評価×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q9	合計	業務上必要な内容が規定されている	同業他社のものとバランスが取れている	労働者に大きな不利益を与えない内容でない	労働者の間に不公平が生じる内容でない	労働組合や労働者の代表者と使用者との間で交渉や話し合いがなされている	その他	どのような労働条件を定める就業規則であっても、納得できる	無回答
Q14									
全体	167	125	47	79	72	29	1	1	12
	100	74.9	28.1	47.3	43.1	17.4	0.6	0.6	7.2
ある	17	10	2	7	3	8	0	0	2
	100	58.8	11.8	41.2	17.6	47.1			11.8
ない	143	109	44	70	68	20	1	0	10
	100	76.2	30.8	49.0	47.6	14.0	0.7		7.0
わからない	6	5	1	2	1	1	0	1	0
	100	83.3	16.7	33.3	16.7	16.7		16.7	

Q10 就業規則による労働条件の引下げと労働者の納得 (Q10)

労働契約当事者は、就業規則による労働条件の不利益変更が合理的であるかぎり、それに拘束される（前掲、秋北バス事件最高裁判決）。右合理性の判断要素として、判例は、不利益の程度、変更の必要性、内容の相当性、代償措置等の関連労働条件の改善状況、労働組合等との交渉経緯、他の労働組合または従業員の対応、同種事項に関する一般的状況等が挙げられる（第四銀行事件・最二小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁）。Q10は、判例法理の挙げる合理性判断要素が、労働者が労働条件引下げを納得する要素となるのかを調査する。

就業規則による労働条件の引下げに納得できるかについて、労働者の多くは、業務上必要な範囲であること（58.7%）に注目する。また、労働者間に不公平が生じないことのような、労働者間のバランスについて、比較的多くの労働者が注目する（40.1%）。そのほかに、引下げ幅が大きいこと（21.6%）、同業他社や世間相場とバランスがとれているこ

と（24.0％）等に注目する労働者もいる。他方、労働組合や労働者代表との交渉に注目する労働者は比較的少ない（16.8％）。そのうち、労働組合のある企業の労働者の約半数が労働組合との交渉等に注目しており（労働組合のある企業の労働者 17 人中 8 人）、他方で、労働組合のない企業の労働者は、労働条件の引下げに納得するかどうかについて、引下げの手続的側面をあまり重視していないようである。また、どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならないと考える労働者は 15.0％であった。

Q10 労働条件を引き下げる場合の納得性(MA)

件数 %

1労働条件の引下げ幅が大きい場合	36	21.6
2業務上必要な範囲である場合	98	58.7
3同業他社のものや世間相場と比べてバランスが取れている場合	40	24.0
4労働者の間に不公平が生じない場合	67	40.1
5労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いがなされている場合	28	16.8
6労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置がとられていたり、経過規定があったりする場合	38	22.8
7その他	1	0.6
8どのように労働条件を引き下げられても、納得できる	3	1.8
9どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならない	25	15.0
無回答	21	12.6

Q10 労働条件を引き下げる場合の納得性×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q10	合計	労働条件の引下げ幅が大きい場合	業務上必要な範囲である場合	同業他社のものや世間相場と比べてバランスが取れている場合	労働者の間に不公平が生じない場合	労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いがなされている場合	労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置がとられていたり、経過規定があったりする場合	その他	どのように労働条件を引き下げられても、納得できる	どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならない	無回答
Q14											
全体	167	36	98	40	67	28	38	1	3	25	21
	100	21.6	58.7	24.0	40.1	16.8	22.8	0.6	1.8	15.0	12.6
ある	17	3	7	2	8	8	4	0	0	2	2
	100	17.6	41.2	11.8	47.1	47.1	23.5			11.8	11.8
ない	143	30	87	36	56	19	33	1	2	22	19
	100	21.0	60.8	25.2	39.2	13.3	23.1	0.7	1.4	15.4	13.3
わからない	6	2	4	2	3	1	1	0	1	1	0
	100	33.3	66.7	33.3	50.0	16.7	16.7		16.7	16.7	

Q11 過半数組合のない企業での労使間の話し合い方法 (Q11)

労働条件の実質的に対等な決定には、集団的な労働条件決定システムが必要である。しかし、現行法上、事業場の労働条件全般について、集団的に協議される機関は存在しない。

Q11は、事業場全体の労働条件を協議するために、労働者が望む方法を調査する。ここでは、労働組合の活用だけでなく、新たな労使協議機関の設置の必要性についての労働者意識も調査される。なお、このような労使協議機関には、企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の活用が提案されている（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」第1一5）。

過半数組合のない事業場全体の労働条件についての労使の話し合いは(表 Q11)、従業員親睦会や従業員組織 (44.9%)、使用者と労働者の代表からなる労使協議機関 (35.7%) が担うことが望ましいと考えられている。労働組合を新たに結成して使用者と話し合うことを望む労働者は比較的少ない (10.3%)。労働者の意識としては、労働組合を新たに結成するよりも、そのほかの従業員代表組織による話し合いを望む傾向にあるといえる。

Q11 労働組合がない場合の労使の話し合い(MA)

件数 %

1労働組合を新たに結成して使用者と話し合う	19	10.3
2従業員親睦会や従業員組織が使用者と話し合う	83	44.9
3使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で話し合いをする	66	35.7
4社内の苦情処理機関に苦情等があれば申し出るようにする	33	17.8
5その他	15	8.1
無回答	9	4.9

Q11 労働組合がない場合の労使の話し合い×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q11	合計	労働組合を新たに結成して話し合う	従業員親睦会や従業員組織が使用者と話し合う	使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で話し合いをする	社内の苦情処理機関に苦情等があれば申し出るようにする	その他	無回答
Q14							
全体	185 100	19 10.3	83 44.9	66 35.7	33 17.8	15 8.1	9 4.9
ある	17 100	3 17.6	3 17.6	11 64.7	1 5.9	1 5.9	0
ない	156 100	14 9.0	75 48.1	54 34.6	28 17.9	13 8.3	8 5.1
わからない	10 100	2 20.0	4 40.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	0

Q12 事業場全体の労働条件についての労使の話合いの場 (Q12、12-1、12-2)

労使が実質的に対等な立場で労働条件について協議するためには、労使協議の運営方法が労働者代表に過度の負担とならないように配慮されるべきである。これを踏まえ、Q12-1、12-2は、労使協議（労働組合との協議の場合を除く）で生じる費用負担のあり方に関する労働者の意識を調査する。

会社に労使協議を行う場があると回答した労働者は32.4%、行う場がないと回答した労働者は38.9%であり、両者に大差はない（表Q12）。なお、わからないと回答した労働者が25.4%もいる（同表）が、労使協議に関心を示さないのか、あるいは、労使協議の開催が労働者に十分に周知されていないのかは、このアンケートからでは明らかにならない。

労使協議の諸費用や場所については、使用者が負担するのが適当であるという回答が多かった（67.0%）。他方、労使で折半するべきであるという回答も17.8%みられるが、これは、労使協議の使用者による諸費用負担を、使用者からの労働組合への経費援助による支配介入と同一視する労働者がいるためとも推測しうる。

Q12-1 労使協議の場の有無について(SA)

件数 %

1ある	60	32.4
2ない	72	38.9
3わからない	47	25.4
無回答	6	3.2
	185	100

Q12-2 協議の諸費用や場所の負担(SA)

件数 %

1使用者が負担する	124	67.0
2労使で折半する	33	17.8
3労働者が負担する	3	1.6
無回答	25	13.5
	185	100

Q12-1 労使協議の場の有無について×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q14	Q12-1	合計	ある	ない	わからない	無回答
全体		185	60	72	47	6
		100	32.4	38.9	25.4	3.2
ある		17	7	2	8	0
		100	41.2	11.8	47.1	
ない		156	52	67	32	5
		100	33.3	42.9	20.5	3.2
わからない		10	1	2	7	0
		100	10.0	20.0	70.0	

Q12-2 協議の諸費用や場所の負担×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q12-2 Q14	合計	使用者が負担する	労使で折半する	労働者が負担する	無回答
全体	185 100	124 67.0	33 17.8	3 1.6	25 13.5
ある	17 100	8 47.1	4 23.5	2 11.8	3 17.6
ない	156 100	111 71.2	25 16.0	1 0.6	19 12.2
わからない	10 100	5 50.0	3 30.0	0	2 20.0

Q13 管理監督者に関わる労働条件についての労使協議における管理監督者の関与
(Q13、13-1、13-2)

労使協議においては、多様な労働者の利益が公正に代表されるべきであるが、労働組合への加入資格が認められない管理監督者等の利益は、労使協議の労働者代表が過半数組合である場合には代表されないという問題がある。これを受けて、Q13は、管理監督者の参加の是非を通じて、労使協議における多様な労働者利益の反映のあり方についての労働者の意識を調査する。

管理監督者にも関わる労働条件についての労使協議における労働者代表選出につき、管理監督者を参加させてよいと考える労働者が半数以上を占め(54.1%)、参加させるべきでないと考える労働者(39.5%)よりも多い(表Q13-1)。また、このような労使協議において、管理監督者が労働者代表に入ってもよいと考える労働者は半数以上を占め(53.0%)、入るべきでないとする労働者(38.9%)よりも多い(表Q13-2)。これらの回答をみると、管理監督者に関わる労働条件について、管理監督者が労使協議における労働者代表選出に参加すること、また、労働者代表となることについて、半数の労働者は肯定的である。他方で、否定的な労働者が4割に及んでいる点は、一定の労働者が、労使協議における労働者代表選出および参加について、管理監督者の関与に対して否定的であるものといえ、注目される。

Q13-1 労働者代表選出における管理監督者の参加について(SA)

件数 %

1よい	100	54.1
2参加させるべきでない	73	39.5
無回答	12	6.5
	185	100

Q13-2 労働者代表に管理監督者が入ることについての意向(SA)

件数 %

1 入ってもよい	98	53.0
2 入るべきでない	72	38.9
無回答	15	8.1
	185	100

Q13-1 労働者代表選出における管理監督者の参加について×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q13-1 Q14	合計	よい	参加させるべきでない	無回答
全体	185 100	100 54.1	73 39.5	12 6.5
ある	17 100	7 41.2	10 58.8	0
ない	156 100	84 53.8	62 39.7	10 6.4
わからない	10 100	9 90.0	1 10.0	0

Q13-2 管理監督者参加についての意向×Q14 労働組合の有無

上段:実数 下段:横%

Q13-2 Q14	合計	入ってもよい	入るべきでない	無回答
全体	185 100	98 53.0	72 38.9	15 8.1
ある	17 100	6 35.3	11 64.7	0
ない	156 100	83 53.2	60 38.5	13 8.3
わからない	10 100	9 90.0	1 10.0	0

Q14 過半数組合の有無とその並存状況、および労働者の労働組合加入状況

(Q14、14-1、14-2)

労働者と使用者との間の実質的対等性の確保のために、労働組合の役割は依然として重要である。労働基準法も、労使協定の当事者として過半数組合に重要な役割を与えている。他方、労働組合の組織率が低下し、20%を下回る状況にある。Q14、14-1、14-2は、労働組合の存在状況と加入状況を調査する。これは、労働組合が労働条件決定に実際に与える影響を明らかにする参考となりうる。

労働組合がないと回答した労働者の方が8割を超えて圧倒的に多く、労働組合があると回答した労働者は1割未満にすぎなかった(表Q14)。サンプルは少ないが、労働組合がある場合(表Q14-1)、それは過半数組合であることが多い(70.6%)。また、労働組合があると回答した労働者のうち、労働組合に加入している者が47.1%(17人中8人)、加

入していない者が 35.3%（17 人中 6 人）であった（表 Q14-2）。このアンケートでは、労働組合およびその加入者は非常に少なく、労働組合は多くの事業場で労働条件決定において重要な役割を果たしていないと考えられる。

Q14 労働組合の有無(SA)		件数	%
1	ある	17	9.2
2	ない	156	84.3
3	わからない	10	5.4
	無回答	2	1.1
		185	100

Q14-1 Q14「1.」の労働組合の内容について(SA)		件数	%
1	労働者の過半数が加入している労働組合のみがある	12	70.6
2	労働者の過半数が参加している労働組合と少数組合がある	0	0.0
3	労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある	4	23.5
4	労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある	0	0.0
	無回答	1	5.9

Q14-2 Q14「1.」の労働組合加入の有無(SA)		件数	%
1	加入している	8	47.1
2	加入していない	6	35.3
	無回答	3	17.6

Q15 時間外労働等に関する労使協定の有無とその認識（Q15、15-1）

時間外労働を行うには、労働基準法第 36 条に基づいて、使用者と過半数組合または労働者の過半数を代表する者との間で、労使協定が締結されなければならない（三六協定）。Q15 は三六協定の有無を明らかにし、Q15-1 は、三六協定を締結した労働者代表は誰なのかを、労働者が知っているかについて調査する。これは、自らの利益が代表されたのかどうかについての労働者の関心の有無にもかかわる。

三六協定があると回答した労働者が多く 6 割以上を占める（表 Q15）。そのうち、労働組合が三六協定を締結したことを知っているとは回答した労働者が 8.5%、労働者のうち誰かが代表として締結したことを知っているとは回答した労働者が 55.6%であった（表 Q15-1）。このように、多くの労働者は三六協定が誰によって締結されたかを知っているが、残りの 3 割強の労働者は三六協定締結の際の労働者代表が誰であるのかを知らない。これらの 3 割強の労働者は、三六協定における労働者代表に関心がないか、あるいは選出手続に参加しなかった等と考えられるが、アンケートからはこれらの理由は明らかにならない。いずれにしても、これらの労働者にとり、三六協定を締結する労働者代表が利益代表とし

てふさわしいといえるかについては、疑問が残る。また、三六協定を締結したかどうかについて、締結していないと回答した労働者は15.7%、わからないと回答した労働者は18.4%である。

Q15 時間外労働等に関する協定の有無(SA)

	件数	%
1ある	117	63.2
2ない	29	15.7
3わからない	34	18.4
4時間外労働等はない	3	1.6
無回答	2	1.1
	185	100

Q15-1 Q15「1.」の協定を結んだ労働代表者の認知(SA)

	件数	%
1労働組合が協定を結んだことを知っている	10	8.5
2労働者の〇〇さんが代表として協定を結んだことを知っている	65	55.6
3知らない	40	34.2
無回答	2	1.7

Q16 使用者による一方的な労働条件変更に同意できない労働者の対応(Q16)

労働者が使用者からの労働条件変更を拒否した場合、極端な場合、解雇されるおそれがある。そのため、実際には、労働者は労働条件の変更に同意しなくても、同意せざるを得ないと考える場合がありうる。Q16は、このような場合の労働者の対応を調査する。これは、労働条件の実質的対等決定を実現するサポート方法の検討の参考となりうる。

使用者からの一方的な労働条件の変更がなされたが、これに同意できない労働者のうち、45.4%の者が不満はあるが何もしないで働き続けると回答した。それに次いで、退職すると回答した者が29.2%を占めている。他方で、行政機関やそれ以外の相談窓口相談すると回答する労働者は8.6%と少なく、裁判に訴えると回答した労働者は0.0%であった(表

Q16 労働条件変更で同意できない場合の対応(SA)

	件数	%
1不満はあるが何もしないで働き続ける	84	45.4
2行政機関(都道府県等を含みます)に相談する	23	12.4
3行政機関以外の相談窓口相談する	16	8.6
4裁判に訴える	0	0.0
5退職する	54	29.2
無回答	8	4.3
	185	100

Q16)。このような労働条件の変更が行われた場合、労働者は、外部の相談窓口の利用はあまり考えていないといえ、また、多くの労働者が実際には使用者の要求を断ることは困難であると考え、変更を甘受するか、あるいは退職するのではないかと考えられる。

Q17 勤務途中で変更された労働条件の明示 (Q17)

Q17は、労働契約締結後に変更された労働条件が、実際にどのように明示されているかを調査する。

労働条件の変更の際、実際に行われている労働条件明示方法として、変更の都度の書面による明示、重要な労働条件の変更は書面で行いその他は口頭による明示、そして、変更の都度の口頭による明示等、様々なものがとられている。これらはそれぞれ回答の2割から3割程度を占めており、突出した回答はない。これらから重要な労働条件の変更に伴う明示方法についてみると、約6割の労働者が書面（回答肢1、2、4）で明示されている（表Q17）。他方、特に明示されない場合は非常に少ないと考えられる（前例から内容を理解3.2%、適用されるまで知らなかった1.1%、変更の有無が不明5.4%）。

Q17 労働条件変更時、使用者から明示されたか(MA)

	件数	%
1 変更の都度書面で明示されている	52	28.1
2 重要な変更は書面で、その他の変更は上司等から口頭で明示されている	43	23.2
3 変更の都度上司等から口頭で明示されている	47	25.4
4 重要な変更に限り、書面または口頭で明示されている	17	9.2
5 特に明示されていないが、先輩労働者の前例などから、変更の内容は概ね分かっている	6	3.2
6 特に明示されないまま変更され、実際に変更された労働条件をそれが適用されるまで知らなかった	2	1.1
7 特に明示されておらず、変更があったかどうか分からない	10	5.4
無回答	11	5.9

Q18 労働条件の明示等

Q18. 次の問にあなたはどのように思いますか。右欄の該当するものに○をつけてください。	思う	やや思う	どちらともいえない	あまり思わない	思わない
1. 雇い入れられたときに明示された労働条件が事実と異なっていた場合には、労働者は、すぐにその職場を辞めることができるべきだと思いますか。	37.3	16.2	31.4	8.6	5.4
2. 1か月のシフト制、フレックスタイム制など、どのような労働時間制度が適用になるかは、適用の対象となるときにあらかじめ使用者から伝えられるべきだと思いますか。	69.2	18.9	10.8	0.0	0.0
3. 転勤（転居を伴う配置転換）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	82.7	10.8	3.8	1.1	0.0
4. 出向（在籍出向）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	75.1	13.0	6.5	2.2	0.0
5. 転籍（移籍出向）の場合には、転籍元（転籍をさせる側の会社）が転籍先を明らかにし、転籍先での労働条件を説明した上で労働者の同意を取ることが必要だと思いますか。	78.4	14.1	4.9	0.5	0.0
6. 転籍の際に転籍元から説明を受けた労働条件が、実際の転籍先の労働条件と異なっていた場合には、いったん転籍元に戻るべきだと思いますか。	42.7	23.8	27.0	3.2	0.5

Q18「1.」明示された労働条件と事実が相違する場合の即時解除権

労基法は、契約締結時に明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は、即時に労働契約を解除できることを定めているところ（労基法15条2項）、半数を超える労働者がこの規定内容に賛同している（53.5%=回答肢1,2）。

Q18「1.」 労働条件が異なっていた場合、すぐに職場を辞めることができるべきか（SA）	件数	%
1 思う	69	37.3
2 そう思う	30	16.2
3 どちらともいえない	58	31.4
4 あまり思わない	16	8.6
5 思わない	10	5.4
無回答	2	1.1
	185	100

Q18「2.」労働時間制度の明示

労働者の9割近く（88.1%=回答肢1,2）が適用される労働時間制度をあらかじめ使用者から伝えられるべきであると考えている。

Q18「2.」 労働時間制度適用時、使用者から伝えられるべきだ(SA)		件数	%
1	思う	128	69.2
2	そう思う	35	18.9
3	どちらともいえない	20	10.8
4	あまり思わない	0	0.0
5	思わない	0	0.0
	無回答	2	1.1
		185	100

Q18「3.」 転勤の可能性の明示

転勤（転居を伴う配置転換）は、労働者に大きな影響を与えるので、労働者が契約締結時にその可能性の有無を知ることができるようにすることが重要であると考えられる。

この調査では、ほとんどの労働者（93.5%=回答肢 1,2）が、転勤の可能性を採用時にあらかじめ伝えられるべきであると考えていることが明らかとなった。

Q18「3.」 転勤等がある場合、採用時に伝えておくべきだ(SA)		件数	%
1	思う	153	82.7
2	そう思う	20	10.8
3	どちらともいえない	7	3.8
4	あまり思わない	2	1.1
5	思わない	0	0.0
	無回答	3	1.6
		185	100

Q18「4.」 出向の可能性の明示

出向は、労務提供の相手方が変更され、また、労働条件が低下する場合も多いことから、出向の可能性の有無があらかじめ労働者に対して明らかになることが重要であると考えられる。

この調査では、ほとんどの労働者（88.1%=回答肢 1,2）が、出向の可能性を採用時にあらかじめ伝えられるべきであると考えていることが明らかとなった。

Q18「4.」 出向等がある場合、採用時に伝えておくべきだ(SA)		件数	%
1	思う	139	75.1
2	そう思う	24	13.0
3	どちらともいえない	12	6.5
4	あまり思わない	4	2.2
5	思わない	0	0.0
	無回答	6	3.2
		185	100

Q18「5.」 転籍時の労働者の同意

転籍は、対象労働者が、転籍元との労働関係を終了させ、転籍先との関係で新たに労働

契約を締結するものであることから、判例上、労働者の個別的、具体的な同意が必要とされている。この調査では、ほとんどの労働者(92.5%=回答肢 1,2)が、転籍の場合には、転籍元が転籍先を明らかにし、転籍先の労働条件を説明した上で労働者の同意を取ることが必要であると考えていることが明らかとなった。

Q18「5.」 転籍等の場合、転籍先の条件を説明すべきだ(SA)		件数	%
1	思う	145	78.4
2	そう思う	26	14.1
3	どちらともいえない	9	4.9
4	あまり思わない	1	0.5
5	思わない	0	0.0
	無回答	4	2.2
		185	100

Q18「6.」 説明された転籍条件と事実が異なっていた場合

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」は、「転籍後に説明内容と現実とが異なることが明らかとなった場合には転籍を無効とすること」を提案している。

この調査では、労働者が転籍後の労働条件が説明と異なっていた場合にいったん転籍元に戻るべきだと思うかという質問に対し、多くの労働者(66.5%)が「思う」ないし「やや思う」と回答している。しかし、「どちらともいえない」と回答する労働者も少なくない(27.0%)。

Q18「6.」 転籍先の労働条件が異なっていた場合、元に戻るべきだ(SA)		件数	%
1	思う	79	42.7
2	そう思う	44	23.8
3	どちらともいえない	50	27.0
4	あまり思わない	6	3.2
5	思わない	1	0.5
	無回答	5	2.7
		185	100

Q19 兼業制限について (Q19,19-1)

働き方が多様化するなかにあって今後ますます兼業を行う労働者が増加することも予想される。しかし、使用者の多くは、労働者の兼業を就業規則等で制限している。そこで、労働者が使用者による兼業制限をどのように考えているのかを調査した。

使用者によって兼業が制限されるのはおかしいとする労働者は少ない(12.4%)。多くの労働者は、使用者による兼業の制限(回答肢 1.禁止、回答肢 2.許可制)をやむを得ないと考えている(61.7%) (表 Q19)。しかし、兼業の制限(禁止、許可制)をやむを得ない労働者であっても、兼業を全面的に禁止されても納得できるとする者はそれほど多くなく(23.7%)、「業務に支障が生じるおそれがある」(70.2%)、「会社の信用や体面を汚すおそ

れのある」(50.0%)といった一定の理由に基づく兼業制限であれば納得できていることに注意が必要である(表 Q19-1)。

Q19 労働者の兼業に対する制限について(SA)		件数	%
1	兼業を使用者が禁止することはやむを得ない	68	36.8
2	兼業を使用者が許可制とすることはやむを得ない	46	24.9
3	兼業について使用者が届出を求めることはやむを得ない	40	21.6
4	どのような兼業についても、使用者に制限されるのはおかしい	23	12.4
5	その他	5	2.7
	無回答	3	1.6
		185	100

Q19-1 禁止または不許可の対象兼業(MA)		件数	%
1	すべての兼業	27	23.7
2	業務に支障が生じるおそれがある兼業	80	70.2
3	会社の信用や対面を汚すおそれのある兼業	57	50.0
4	その他	0	0.0
	無回答	2	1.8

Q20 懲戒処分について(Q20)

懲戒処分は労働者に対して大きな不利益を与える。そこで、懲戒処分は、どのようなものであれば納得できるかを労働者に尋ねた。

多くの労働者が、納得できる懲戒処分として、非違行為と懲戒処分とのバランスがとれていること(71.9%)や本人から十分な事情聴取がされていること(65.9%)を挙げている(表 Q20)。労働組合や労働代表の関与を挙げる労働者は少ない(11.9%)が、回答者の会社にはほとんど労働組合がないこと(Q14 参照)や回答者のほとんどが組合に加入して

Q20 懲戒処理について(MA)		件数	%
1	懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れているもの	133	71.9
2	過去の事案と比較してバランスが取れているもの	54	29.2
3	同業他社での類似事案とバランスが取れているもの	27	14.6
4	労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続が踏まれていること	22	11.9
5	労働者本人から十分に事情が聴取されていること	122	65.9
6	その他	0	0.0
7	使用者は、どんな懲戒処分でもできる	0	0.0
	無回答	4	2.2

いないこと（Q14-2 参照）を考えると、これを有意なものと評価することはできないだろう。

Q 2 1 ・ Q 2 2 納得のいかなない解雇をされた場合の対応（Q21,Q22）

納得のいかなない解雇をされた場合に、復職したいと考える労働者は、わずかである（5.4%）。ほとんどの労働者（91.9%=回答肢 1,2）が、次の職場を探したいと考えており、その多く（全体の 55.7%）が、解決金等も支払われることを望んでいる（表 Q21）。

Q21 納得のいかなない解雇をされた場合の解決法(SA)		件数	%
1	解雇をされた会社ではもう働きたくないので、次の職場を探したい	67	36.2
2	解決金等を支払ってもらった上で、次の職場を探したい	103	55.7
3	復職したい	10	5.4
4	その他	2	1.1
	無回答	3	1.6
		185	100

また、多くの労働者（80%=回答肢 1,2,3）が、納得のいかなない解雇をされた場合には、不当な解雇であることをはっきりさせたい・使用者に認めてもらいたいと考えている。もっとも、その場合でも、裁判を利用して白黒をはっきりさせることまで望む労働者はわずかであり、（全体の 6.5%）、多く（全体の 43.8%）は、裁判所や行政機関等で争いたくはないと回答している（表 Q22）。

Q22 不当な解雇に対する証明(SA)		件数	%
1	裁判で白黒をはっきりさせたい	12	6.5
2	裁判まではしたくないが、行政機関等の紛争処理手続で、解雇が不当であったことを認めてもらいたい	55	29.7
3	裁判や行政機関等では争いたくないが、使用者に解雇が不当であったことを認めてもらいたい	81	43.8
4	復職や解決金の支払等の対応の方が重要であって、解雇が不当であったかどうかをはっきりさせる必要はない	28	15.1
5	その他	4	2.2
	無回答	5	2.7
		185	100

Q 2 3 解雇紛争の金銭的解決（Q23）

納得のいかなない解雇をされ、会社から解決金・和解金を支払うことで退職を促された場合の解決金・和解金に関する労働者の意識を調査した。

Q23-1 金額の決定主体 (Q23-1)

どのように定められた解決金・和解金をどの程度受け取ることができれば、退職してよいか尋ねたところ、解決金は「法令で一律に決める」のがよいと考える労働者が相対的に最も多い（36.8%）。「企業ごとに労使で決める」（25.4%）、「業界団体等によって決める」（13.0%）、「個々の事案ごとに行政機関が決める」（12.4%）が、これに続く（表 Q23-1）。

Q23-1 不当解雇で退職する場合の和解の仕方 (SA)

	件数	%
1 企業ごとに労使の協議により決められたもの	47	25.4
2 業界団体等により当該業種における基準を決められたもの	24	13.0
3 法令で一律に基準を決められたもの	68	36.8
4 個々の事案ごとに裁判所に決定してもらったもの	16	8.6
5 個々の事案ごとに行政機関に決定してもらったもの	23	12.4
6 その他	3	1.6
無回答	4	2.2
	185	100

Q23-2 金額決定の際の考慮事情 (Q23-2)

解決金額を決定するに際して望ましいと考える考慮事情としては、「勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など」（42.7%）や「勤続年数及び解雇事由」（41.1%）を選択する労働者が相対的に多かった（表 Q23-2）。事案に応じて金額を柔軟に決定していくべきというのが労働者の意識といえようか。

Q23-2 和解金等の決め方 (SA)

	件数	%
1 一律に決められる	9	4.9
2 勤続年数のみに応じて決められる	4	2.2
3 解雇事由のみに応じて決められる	11	5.9
4 勤続年数及び解雇事由に応じて決められる	76	41.1
5 勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される	79	42.7
6 その他	1	0.5
無回答	5	2.7
	185	100

Q23-3 具体的な金額 (Q23-3)

労働者が適当と考える解決金・和解金の具体的な金額額は、割合が高い順に、「1年分の賃金相当額程度」（22.7%）、「5年分の賃金相当額を超える額」（19.5%）、「3年分の賃金相

当額程度」(15.1%)、「6 か月分の賃金相当額程度」(14.6%)、「3 か月分の賃金相当額程度」(9.7%)、「5 年分の賃金相当額」(5.9%)、「1 か月分の賃金相当額以下」(2.7%)であった(表 Q23-3)。

Q23-3 和解金等の程度(SA)		件数	%
1	5年分の賃金相当額を超える額	36	19.5
2	5年分の賃金相当額程度の額	11	5.9
3	3年分の賃金相当額程度の額	28	15.1
4	1年分の賃金相当額程度の額	42	22.7
5	6か月分の賃金相当額程度の額	27	14.6
6	3か月分の賃金相当額程度の額	18	9.7
7	1か月分の賃金相当額以下の額	5	2.7
	無回答	18	9.7
		185	100

Q 2 4 労働者の退職の予告期間(Q24)

ほとんどの労働者(84.9%)が、退職する場合には、退職日の2週間よりも前に申し出ることが必要であると考えている。その半数以上が、退職日の1か月前までに申し出ればよいとしている(全体の59.5%)。退職日の2週間前に申し出ればよいとする労働者は11.4%にとどまった(Q24)。

Q24 退職申し出の際の必要期間(SA)		件数	%
1	退職直前に申し出れば足りるべきだ	0	0.0
2	1週間前までに申し出れば足りるべきだ	3	1.6
3	2週間前までに申し出れば足りるべきだ	21	11.4
4	1か月前までに申し出れば足りるべきだ	110	59.5
5	3か月前までに申し出れば足りるべきだ	39	21.1
6	3か月よりも前に申し出なければならないのもやむを得ない	8	4.3
7	その他	1	0.5
	無回答	3	1.6
		185	100

Q 2 5 有期契約労働者の解雇(Q25、Q25-1)

有期契約労働者の契約期間中における解雇につき、民法628条は「やむを得ない事由」

を要求している（なお、この規定が強行規定であるか否かについては下級審裁判例において争いがあるが、仮に任意規定であるとして特約による排除を認めたとしても、労基法 18 条の 2 による解雇権濫用法理には服することになる）。一方で、実務上の取扱いに関しては、企業調査 Q25-1 の分析に際して指摘したように、有期契約労働者について期間の定めのない労働者（その多くは正社員と推測される）よりも簡単に解雇が行われているのではないかと懸念が存するところである。

まず、有期契約労働者の割合について確認しておくと、21.6%となっている（表 Q25）。

有期契約の中途解約に対する労働者の意識は、やむを得ない事由がある場合には納得するという者が 65.5%に上る一方、期間の定めのない労働者より簡単に解雇されても仕方がないという者は 2.3%にすぎない。契約期間中の雇用保障に対する労働者の期待は、非常に高いものとなっている（表 Q25 - 1）。

Q25 有期契約で働いているか否か(SA)

	件数	%
1ある	40	21.6
2ない	115	62.2
3わからない	27	14.6
無回答	3	1.6
	185	100

Q25-1 Q25「1.」の有期契約労働者の中途解雇について

	件数	%
1契約期間中の解雇については一切納得できない	15	8.6
2契約期間中でも、やむを得ない事由があれば納得する	114	65.5
3契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様の基準で解雇されるのであれば納得する	22	12.6
4契約期間中でも、期間の定めのない労働者より簡単に解雇されても仕方がない	4	2.3
5その他	1	0.6
無回答	18	10.3

2 労働時間

Q26 計画的付与方式の実施状況 (Q26)

労働基準法は、従来、年次有給休暇の取得のイニシアティブをすべて労働者の時季指定にゆだねてきたが、これがかえって低い年休取得率をもたらしていることから、昭和 62 年の法改正により、年休取得の促進をめざし、労働者が自己の業務の調整をしながら職場に気兼ねなく（とくに連続的な）年休を取得できるように配慮した計画年休制度（労基法 39 条 5 項）が導入されている。同制度の普及状況と同制度に基づく各方式に対する労働者の評価について調査した。

まず、上記のような労働基準法上の計画年休の要件（各労働者の年休のうち 5 日を超える部分につき、労使協定による年休の実施時期に関する定めをすること）を満たしているかどうかは必ずしも明らかではないが（法的には労働基準法上の計画年休制度の要件を満たしていない場合には、使用者は計画日における就労を望む労働者に年休取得を強制することはできない）、年休の取得時期の選択を労働者にもっぱら委ねるのではなく、あらかじめ年休取得日を決めておく計画的付与方式が採られている会社で働く労働者の割合は、約 6 割（①会社や事業全体の休業による一斉付与方式（21.1%）、②計画表などによる個人別の付与方式（21.6%）、①②両方の方式を採用（15.7%）、それ以外の方法（4.3%））と比較的多かった（表 Q26）。

Q26-1・Q26-2 計画的付与方式の評価

計画的付与方式についての労働者の評価についてみると、①一斉付与方式、②個人別取得方式ともに、取得日について希望が反映されないといったマイナス評価はほとんどなく、むしろ、①については「全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい」（45.6%、表 Q26-1）、②についても「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」（30.4%）、「年休の連続取得ができるのでよい」（29.0%）といったプラス評価のほ

Q26 年次有給休暇の取得方式について(SA)

	件数	%
1A だけがある	39	21.1
2B だけがある	40	21.6
3A も B もある	29	15.7
4A も B もない	64	34.6
5あらかじめ年休取得日を決めておくものとして、A、B とは別の方式がある	8	4.3
無回答	5	2.7
	185	100
* A. 会社や事業所全体の休業による一斉付与方式 B. 計画表などによる個人別の取得方式		

うが多くなっており（表 Q26-2）、計画的付与方式は、労働者にとってはおおむねメリットのあるものとして好意的に捉えられていることが窺える。

Q26-1 A. 一斉付与方式について(MA)

	件数	%
1 年次有給休暇の取得日数を増やすためによい	13	19.1
2 全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい	31	45.6
3 会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい	8	11.8
4 必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない	3	4.4
5 年次有給休暇をいつ取得するかは労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない	14	20.6
6 その他	2	2.9
7 わからない	2	2.9
無回答	1	1.5

Q26-2 B. 個人別の取得方式について(MA)

	件数	%
1 年休の取得日数を増やすためによい	6	8.7
2 年休の連続取得ができるのでよい	20	29.0
3 上司などの理解が得られやすいのでよい	12	17.4
4 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい	21	30.4
5 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない	4	5.8
6 年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない	4	5.8
7 その他	0	0.0
8 わからない	11	15.9
無回答	3	4.3

Q26-3・Q26-4 使用者による時季指定方式の導入の可否 (Q26-3, 26-4)

労働基準法に基づく年次休暇制度については、今後、年休取得率を向上させるべく、一定日数分の年休取得日を（労働者の希望を踏まえながら）あらかじめ指定することを使用者に義務づける手法を導入すべきかが検討課題とされている『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』（2006年1月27日）。そこで、こうした手法についての労働者側の評価を尋ねてみると、①すでに計画的付与方式を採用している企業、②そのような方式を採用していない企業の労働者双方ともに、「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」というプラス評価が最も多くなっている（①につき 27.6%（表 Q26-3）、②につき 40.6%（表 Q26-4））。他方、「必ずしも希望する時期に取得できないのでよくない」というマイナス評価についてはさほど多くなく（①につき 10.3%（表 Q26-3）、②につき、12.5%（表 Q26-4））、こうした手法は労働者にとっては比較的メリットのあ

るものとして肯定的に捉えられていると思われる。

Q26-3 年次取得日を指定されている場合(MA)

件数 %

1	年休の取得日数を増やすためによい	16	13.8
2	年休の連続取得ができるのでよい	21	18.1
3	上司などの理解が得られやすいのでよい	16	13.8
4	業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい	32	27.6
5	必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない	12	10.3
6	年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない	13	11.2
7	一律に義務付けるのはよくない	9	7.8
8	その他	0	0.0
9	わからない	8	6.9
	無回答	30	25.9

Q26-4 年次取得日を指定されている場合(MA)

件数 %

1	年休の取得日数を増やすためによい	19	29.7
2	年休の連続取得ができるのでよい	17	26.6
3	上司などの理解が得られやすいのでよい	18	28.1
4	業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい	26	40.6
5	必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない	8	12.5
6	年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない	19	29.7
7	一律に義務付けるのはよくない	13	20.3
8	その他	3	4.7
9	わからない	3	4.7
	無回答	0	0.0

Q27 未消化年休の取得計画の義務づけの可否 (Q27)

労働基準法に基づく年次休暇制度については、今後、年休取得率を向上させるべく、年休取得率の低い者に未消化年休の取得計画を作成させるべきかが検討課題とされている(『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』)。

このことについての労働者側の評価を尋ねてみると、取得計画の作成だけでは不十分であるとの消極的な評価をする労働者も必ずしも少なくない(36.8%)が、むしろ積極的な評価をする労働者が半数を超えており(「年休取得促進になり」(41.6%)また「業務効率の向上のきっかけになるのでよい」(18.4%))、年休取得率の向上等にプラスに働くものとしておおむね肯定的に捉えられていると思われる(表 Q27)。

Q27 未消化年休の取得計画作成について(MA)

	件数	%
1労働者の年休取得促進になりよい	77	41.6
2業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい	34	18.4
3取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない	68	36.8
4その他	3	1.6
無回答	8	4.3

Q28 時間単位で取得できる上乘せの休暇制度 (Q28・28-1)

現行法制度上、時間単位で取得できる休暇については、ほとんど整備されておらず、労働基準法に基づく年次有給休暇についても、原則としてその取得単位は労働日となっている（ただし半日単位の取得は使用者が認められれば可能である（昭 63・3・14 基発 150 号））。したがって、こうした時間単位での取得ができる休暇（法定外休暇）は企業の任意の制度（慣行を含む）（法定外休暇）にゆだねられることになる。そこで、このような休暇制度の採用状況について調査してみると、同制度を採用している企業で働く労働者の割合は、約 20%程度にとどまっている（表 Q28）。なお、かかる時間単位での休暇の 1 年あたりの付与日数の平均値は 9.32 日分となっている（表 Q28-1）。

Q28 時間単位で取得できる休暇制度の有無(SA)

	件数	%
1ある	36	19.5
2ない	136	73.5
無回答	13	7.0
	185	100

Q28-1 休暇日／年(記述)

	件数	%
11～7日	11	30.6
28～14日	11	30.6
315日以上	3	8.3
無回答	11	30.6

平均値 9.32 最大値 45 最小値 2

Q29 年次有給休暇の時間単位での取得の可否 (Q29)

年次有給休暇については、今後、労働者の仕事と生活の調和を図るという観点から多様な役割を果たせるよう、労使の協議に基づく合意を前提として、現行法上は認められていない時間単位での取得を認めていくべきかが検討課題とされている（『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』）。そこで、このような年次有給休暇の時間単位での取得についての労働者側の評価について尋ねてみると、特に時間単位で取得する必要性がないので、現

行制度のままでよいといった消極的な意見（29.2％）もみられるが、むしろ子供の送り迎え等に対応できる（41.6％）とか、直前に申し出たとしても周りの理解が得られやすく取得しやすい（27.0％）といった肯定的な評価のほうが多く（また積極的な反対意見はほとんどみられないことからすると）、年次休暇の時間単位での取得に対する労働者のニーズは比較的高いと思われる（表 Q29）。

Q29 Q28 の休暇制度とは別に取得できることについて(MA)

件数 %

1	通院や急に子どもの送り迎えが必要になったときなどに、年次有給休暇で対応できるので便利である	77	41.6
2	時間単位であれば、直前に申し出たとしても周りの理解が得られやすく、取得しやすいのでよい	50	27.0
3	1 日単位で取得したい場合でも、上司によって時間単位への変更を勧められるといったおそれがあることから、反対である	7	3.8
4	特に時間単位で取得する必要がないので、現行のままでよい	54	29.2
5	その他	0	0.0
	無回答	9	4.9

Q30 退職時の年次有給休暇の買上げ制度の可否 (Q30)

退職時に取得されないまま残ってしまう年次有給休暇（未消化年休）を有する労働者が退職の申出をし、そのまま年休を消化しきれずに退職した場合には、当然、退職時に年休の権利は消滅してしまうので、労働者には不利益が生じる。こうした労働者の不利益を避けるために、退職時に取得されないまま残った年次有給休暇を、労働者の請求により、労働者が取得する代わりに使用者が買い上げるシステムを導入すべきかが今後の検討課題とされている（『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』）。

Q30 退職時の未消化年休の買い上げについて(MA)

件数 %

1	業務引継等で出勤しなければならないことがあるので、未消化年休の権利を買い取ってほしい	91	49.2
2	会社の機密保持等のため、すぐに退職するようにいわれるので、未消化年休を買い取ってほしい	6	3.2
3	退職を決めた後は会社に居づらく、籍を置いたまま年休を取得するのも気が引けるので、退職時の未消化年休を買い取ってほしい	43	23.2
4	未消化年休の買い取りには、メリットをあまり感じない	13	7.0
5	未消化年休を使い切って、会社を退職したいので、あまりよいとは思わない	17	9.2
6	その他	7	3.8
	無回答	10	5.4

そこで、このことについての労働者側の評価を尋ねてみると、否定的な評価（メリットを

あまり感じない（7.0％）・未消化年休を使い切って、退職したいので、あまりよいとは思わない（9.2％）をする労働者は少なく、業務の引継ぎ等のため（49.2％）や退職を決めた立場上（23.2％）年休を取得しづらい（できない）といった理由により積極的な評価をする労働者が多く、こうした退職時の未消化年休の買上げシステムに対する労働者のニーズは比較的高いと思われる（表 Q30）。

Q 3 1 休日労働（Q31）

休日労働については、本来臨時的なものとして必要最小限に止められるべきものである旨が周知徹底され、その抑制が図られているところであるが、なお一層の抑制が求められている。

回答データを見るとつじつまの合わないものが見られるので、以下の条件に整理し、そのデータで見ることにする。

質問では「最近3か月における1か月当たりの休日労働の平均日数」の記入を期待したが、「1か月」の休日を上回る数値も見られる。そこで、調査票を発送した2月及び返送日3月6日前の「最近3か月」における「1か月の休日」数以下のデータに絞り、再集計した。

回答日を2月中だにとらえると2005年11月・12月・2006年1月が回答対象月にあたり、休日を完全週休2日制とすると、その月の休日日数は10日・10日（正月休日は除外した）・11日（同）であり、3月ととらえると2005年12月・2006年1月・2月で、同条件で10日・11日・8日である。

そこで、8日以下と10日以下の両データで、休日労働の分散状況を見ることにする。8日以下の件数は152件、10日以下は158件である（全体185件）。

Q31「1.」休日労働日数（数値記述）

休日労働日数	0	0.3	0.5	1	1.5	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	62	2	3	24	3	25	8	6	3	4	4	7	3	3
8日以下・％	40.8	1.3	2.0	15.8	2.0	16.4	5.3	3.9	2.0	2.6	2.6	4.6		
10日以下・％	39.2	1.3	1.9	15.2	1.9	15.8	5.1	3.8	1.9	2.5	2.5	4.4	1.9	1.9

1か月の休日を8日以下としてとらえると、休日労働日数は、0日が62件40.8%と最も多い。ついで、2日が25件16.4%、1日が24件15.8%と続き、完全休息の者も加え1か月の休日労働が2日以内の者が8割近くにのぼる。8日、と目いっぱい働く者も7件4.6%いるが、休日が最大8日の仮説下の回答だけに、参考数値にとどめておくのが無難であろう。

Q 3 2 時間外労働による疲労 (Q32)

心身が健康であることはすべての労働者にとってその能力発揮の前提である。

この点、特に心身の疲労を感じる時間外労働の時間（1か月あたり）の平均は 42.9 時間である。

この平均時間をどうとらえるかであるが、時間外労働と心身の疲労について、他の調査（「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」労働政策研究・研修機構、平成 17 年）を参考にすると、その調査項目の一つに「超過労働時間がどのくらい」になると「1 日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」というものがある。すると、過半数以上（58.1%）の者が「そうだ」（いつもそうだ＋しばしばある）と思う所定外労働時間は「50－74 時間」である。「25－49 時間」では 43.0%、「1－24 時間」では 37.9%と時間外が少なくなるほど意欲喪失度も少なくなるが、「75－99 時間」では 71.8%と急に高まる。

今回の調査結果の心身に疲労を感じる時間外労働時間の平均 42.9 時間を上記に当てはめると、「25－49 時間」の中に入り、過半数のものが疲労を感じるまでの端境期に立っている数値である。

Q32-1 心身疲労を感じる時間外労働数／月

件数

1	～29 時間	12	16.9
2	30～49 時間	26	36.6
3	50～69 時間	19	26.8
4	70 時間以上	14	19.7
	無回答	103	
	平均値 46.83 最大値 100 最小値 5		

Q32-2 心身疲労を感じる具体的時間数／月

件数

1	～29 時間	33	22.9
2	30～49 時間	53	36.8
3	50～69 時間	35	24.3
4	70 時間以上	23	16
	無回答	30	
	平均値 42.91 最大値 100 最小値 0		

また、Q 3 2 「1.」の記入欄「時間外労働時間」の分散を職位別に見た。

課長相当職と係長・主任相当職は、時間外労働が 40 時間を超えると疲労を感じる割合（22.5%、20.0%）が最も高い。それに対し、一般職は 20 時間（18.0%）と前 2 職位よりも少ない時間数で疲労を感じ、さらに 40 時間（18.0%）でも同様の比率になっている。

課長相当職以上 (N=46)													
残業時間	0	10	20	30	40	45	50	60	65	70	80	90	100(以上)
人数	1	1	2	6	9	2	6	6	1	0	3	0	3
割合(除無回答)	2.5	2.5	5.0	15.0	22.5	5.0	15.0	15.0	2.5	0.0	7.5	0.0	7.5

係長、主任相当職以上 (N=34)													
残業時間	0	5	10	15	20	30	40	45	50	60	70	80	90
人数	0	1	0	3	1	4	6	1	4	2	4	2	1
割合(除無回答)	0.0	3.3	0.0	10.0	3.3	13.3	20.0	3.3	13.3	6.7	13.3	6.7	3.3

一般社員 (N=78)													
残業時間	0	4	5	10	15	20	30	38	40	50	55	60	70
人数	0	1	1	4	2	11	7	1	11	10	2	4	4
割合(除無回答)	0	1.6	1.6	6.6	3.3	18.0	11.5	1.6	18.0	16.4	3.3	6.6	6.6

Q 3 3 代償休日に対する評価 (Q33)

時間外労働に対する補償は、現行法上、割増賃金の支払いのみであるが(労基法 37 条)、労働者の健康確保の観点から、一定時間を超える時間外労働に対する、代償休日の付与が検討課題となっている(「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」Ⅲ1)。

この点、働いた時間は時間で返してほしいという考え方を持っている労働者は多いが(回答肢 1, 2, 3=76.8%)、一方で割増賃金の支払いを欲している労働者も多い(回答肢 2, 3, 4=78.9%)。その結果、割増賃金に代えて代償休日を与えるという制度に賛成する労働者は、15.7%に止まっている(表 Q33)。

Q33 割増賃金を支払う代わりに代償休日をとること(SA)		件数	%
1	働いた時間は時間で返してほしいので、とてもよいと思う	29	15.7
2	働いた時間は時間で返してほしいが、割増賃金を払ってほしいので、選択制であればよいと思う	93	50.3
3	働いた時間は時間で返すべきであるが、割増賃金を支払うのは当然のことなので、割増賃金を支払った上で、代償休日を付与すべきだと思う	20	10.8
4	割増賃金を支払ってもらった方がよいので、代償休日はいらないと思う	33	17.8
5	その他	2	1.1
	無回答	8	4.3
		185	100

3 4 労働時間管理を受けない働き方 (Q34)

高付加価値かつ創造的な業務に従事する労働者を中心として、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増えてきている。そして、このような労働者については、従来の実労働時間の把握を基本とした労働時間管理とは異なる、新たな労働時間管理のあり方が検討課題となっている(「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」Ⅰ2、Ⅲ2)。

この点、労働時間管理を受けない働き方については、業務遂行上のメリット(38.4%、回答肢 1, 3)という観点よりも人間関係や働く意欲(58.4%、回答肢 5, 6)の方を重視する傾向が見られる。一方、労働時間の長短や私生活との調和といった観点(回答肢 2, 4,

7) では評価が拮抗している（表 Q34）。

Q34 労働時間管理を受けない働き方について

件数 %

1	自分のペースで仕事ができるので良い	49	26.5
2	仕事と生活の調和が図れるので良い	37	20.0
3	業務の性質上、そのような働き方をするとよりよい成果が出ると思われるので良い	22	11.9
4	仕事の処理の仕方によっては、早く退社できるので良い	38	20.5
5	社内コミュニケーションが取りづらくなる可能性もあるため、一律の出退勤時刻に従うべき	64	34.6
6	労働者のモラルの低下などのおそれがあるため、好ましくない	44	23.8
7	出退勤時刻という枠がなくなると、長時間労働となるおそれがあるので、好ましくない	34	18.4
8	その他	3	1.6
	無回答	8	4.3
		185	100

さらに、パートタイマー等をのぞいた Q1-1（地位）「1. 正社員」の『2. 課長相当職以上、3. 係長・主任相当職以上、4. 一般社員以上』の各職位が、Q34 の労働時間管理を受けない働き方についてどう見ているかを見ると、立場によって見方が変わっていることがわかる。

できるだけ正確を期すために、Q1-1（2. 3. 4.）に回答し、Q34 についても回答したものだけをピックアップし再処理した（再処理件数 152 件）データで傾向を見ることにする（表 Q34×Q1-1）。

課長職相当は、コミュニケーション不足（回答肢 5）になることやモラルが減退する（回答肢 6）ことを懸念しながらも、自分のペースで仕事ができる（回答肢 1）と評価している。

係長・主任相当職は、自分のペースで仕事ができる（回答肢 1）ことを高く評価する一方、そのために長期間労働（回答肢 7）になることも恐れている。

一般職は、コミュニケーション不足（回答肢 5）とモラルダウン（回答肢 6）になることを懸念しているが、自分のペースで仕事ができる（回答肢 1）点にも魅力を感じている。

Q34労働時間管理を受けない働き方について×Q1-1

上段:実数 下段:横%

	合計	自分のペースで仕事ができるので良い	仕事と生活の調和が図れるので良い	業務の性質上、そのような働き方をするとよりよい成果が出ると思われるので良い	仕事の処理の仕方によっては、早く退社できるのでは良い	社内コミュニケーションが取りづらくなる可能性もあるため、一律の出退勤時刻に従う	労働者のモラルの低下などのおそれがあるため、好ましくない	出退勤時刻という枠がなくなると、長時間労働となるおそれがあるので、好ましくない	その他	無回答
全体	169 100%	44 26	29 17.2	20 11.8	35 20.7	62 36.7	42 24.9	33 19.5	3 1.8	6 3.6
課長相当職以上	46 100%	13 28.3	9 19.6	9 19.6	10 21.7	22 47.8	11 23.9	8 17.4	1 2.2	1 2.2
係長、主任相当職以下	34 100%	11 32.4	5 14.7	4 11.8	7 20.6	9 26.5	8 23.5	10 29.4		2 5.9
一般正社員	78 100%	19 24.4	12 15.4	6 7.7	15 19.2	23 29.5	22 28.2	15 19.2	2 2.6	3 3.8

Q35 成果や能力などによる評価 (Q35)

前記の通り、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増えてきている。

この点、成果や能力などによる評価については、肯定的な評価（回答肢 1=49.7%、回答肢 2=23.2%、回答肢 3=33.0%）が多数である（表 Q35）。また、労働時間を評価しないことに不満を覚える労働者が 8.1%に止まっていることは注目されるが、労働者のこのような評価は、成果・能力の評価に基づく賃金支払いへの好意的な態度（回答肢 1、2）、および、労働時間の短縮に対する期待（回答肢 3）を前提としているものであることに注意する必要がある。

Q35 成果や能力などによる評価について(MA)

件数 %

1	仕事に対する意欲が向上するのでよい	92	49.7
2	さらなる能力発揮が期待できるのでよい	43	23.2
3	仕事の処理の仕方によっては労働時間が短縮でき、仕事と生活の調和が図れるのでよい	61	33.0
4	成果や能力などによる公正な評価が期待できないので好ましくない	46	24.9
5	労働時間という拘束時間をまったく評価しないのは納得がいかない	15	8.1
6	その他	7	3.8
	無回答	8	4.3

さらに、パートタイマー等をのぞいたQ1-1（地位）「1. 正社員」の『2. 課長相当職以上、3. 係長・主任相当職以上、4. 一般社員以上』の各職位が、Q35（成果や能力などについての評価）についてどう見ているかをみていくことにする。

Q34と同様にQ1-1とQ34の両質問に応えているものをピックアップし再処理した（再処理件数 151 件）。

Q35成果や能力などによる評価について×Q1-1正社員

上段:実数 下段:横%

	合計	仕事に対する意欲が向上するのによい	さらなる能力発揮が期待できるのによい	仕事の処理の仕方によっては労働時間が短縮でき、仕事と生活の調和が図れる	成果や能力などによる公正な評価が期待できないので好ましくない	労働時間という拘束時間をまったく評価しないのは納得がいかない	その他	無回答
全体	169 100%	84 49.7	40 23.7	54 32	43 25.4	14 8.3	7 4.1	7 4.1
課長相当職以上	46 100%	26 56.5	11 23.9	15 32.6	10 21.7	5 10.9	3 6.5	2 4.3
係長、主任相当職以下	34 100%	21 61.8	10 29.4	11 32.4	7 20.6	2 5.9	1 2.9	2 5.9
一般正社員	78 100%	31 39.7	17 21.8	26 33.3	21 26.9	6 7.7	3 3.8	3 3.8

各職位とも意欲の向上（回答肢1）を最も高く評価している。

課長相当職は、業務遂行面では意欲が向上する（回答肢1）ことを最も高く評価し、次いで労働時間面では私生活との両立の可能性（回答肢3）も示唆している。

係長・主任相当職は、意欲の向上（回答肢1）とさらなる能力発揮ができる（回答肢2）ことについてどの職位より高く評価しており、私生活との両立（回答肢3）についての評価も高い。

一般社員は、上位2項目は前2職位と同じだが、意欲の向上（回答肢1）については前職位ほど高く評価していない。

Q36 管理監督者の深夜業に係る取扱い（Q36）

労基法41条2号における管理監督者についても、現行法上、深夜業に関する規制は適用されることから、割増賃金の支払いおよびそのための労働時間管理が必要とされている。

これに対して、いわゆる「管理職」として時間外労働に対する割増賃金が支払われていない労働者（労基法41条2号の管理監督者として扱われている労働者）のうち48.1%は、深夜労働に係る労働時間管理および割増賃金の支払いを受けていない（これに、労働時間管理はなされているが割増賃金の支払いは受けていない者を加えると、62.9%になる）。

Q36 深夜労働における労働時間管理と割増賃金の支払い／管理職(SA)

件数 %

1両方されている	22	27.2
2時間管理のみされている	12	14.8
3両方されていない	39	48.1
4その他	8	9.9
無回答	104	0
	185	81

Q36-1 管理監督者に対する深夜業規制 (Q36-1)

管理監督者については、労働時間規制の適用を除外されているため、これらの者について一般的な労働時間管理が行われることは想定されていない。そのため、管理監督者について、深夜業に関する規制についても適用除外とすることが検討課題となっている（「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」Ⅲ2(7)）。

この点に関し、いわゆる「管理職」として時間外労働に対する割増賃金が支払われていない労働者（労基法 41 条 2 号の管理監督者として扱われている労働者）の意識をみると、時間管理および割増賃金の支払いがなされるべきと考えている者は 75.0%に上っている。

Q36-1 深夜労働に対して労働時間管理をされないこと及び割増賃金支払いがされないことについて(SA)

	件数	%
1時間管理は行うべきであるが、割増賃金の支払いは不要である	9	11.3
2時間管理も割増賃金の支払いも不要である	8	10.0
3時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい	60	75.0
4その他	3	3.8
無回答	105	0
	185	80

Q37 健康確保に係る取組みの評価 (Q37)

心身が健康であることはすべての労働者にとってその能力発揮の前提であり、企業調査 Q41-2・Q41-3 の分析に際して指摘したように、平成 17 年の労働安全衛生法改正や、これを受けた通達などを通して、労働者の健康確保に係る取組みの重要性がより一層強調されているところである。

この点、労働者の健康確保やリフレッシュのための取組みに関しては、大多数 (92.4%) の労働者が定期健康診断を効果的であると考えており、各種の休暇・休日（回答肢 5, 6, 7）もそれぞれ 25%前後の支持を受けている。一方で、医師による保健指導 (5.9%)・メンタルヘルスチェック (10.3%) や配置転換 (4.3%) といった各労働者に個別的な対処についての関心は、いずれも低い（表 Q37）。

Q37 労働者に対する健康管理について(MA)

件数 %

1	定期的な健康診断	171	92.4
2	自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断	33	17.8
3	医師などによる保健指導	11	5.9
4	医師によるメンタルヘルスチェック	19	10.3
5	週休2日制の導入	46	24.9
6	連続休暇の取得	48	25.9
7	誕生日などの記念日に休暇を取得する	44	23.8
8	配置転換などの業務上の配慮	8	4.3
9	スポーツ大会などの社内イベント	24	13.0
10	その他	1	0.5
	無回答	6	3.2

Q38 健康確保に係る取組みの実態 (Q38)

労働者における健康確保やリフレッシュのための留意点としては、自己管理（休養、趣味など）が挙げられている。また、会社に対する要望としては、健康診断の充実と結果のフォロー、レクリエーションの実施などが挙げられている。

Q39 労働時間に関する不満 (Q39)

労働時間に関する最も多い不満は、年休が取得できないというもの（30.8%）である。長時間労働については、残業（8.6%）や休日出勤（7.0%）それ自体に対する不満が少ない一方で、労働時間と賃金の関連があまりないという不満は 17.3%となっている（表 Q39）。

Q39 労働時間に関しての不満(MA)

件数 %

1	残業が長すぎる	16	8.6
2	休日出勤が多過ぎる	13	7.0
3	労働時間管理の方法が適正なものとなっていない	19	10.3
4	労働時間と賃金体系の関連があまりない	32	17.3
5	年次有給休暇が取得できない	57	30.8
6	その他	8	4.3
7	不満はない	19	10.3
	無回答	56	30.3

Q40 苦情処理 (Q40)

労働時間に関する不満は、これが会社の労務管理と密接に関連していることから、会社

による対応も重要となってくる。

この点、会社に対し苦情の申立てによる不利益取扱いの予防を求める労働者が42.2%に上っている。また、苦情の受付先として最も期待されているのは上司(22.2%)である(表Q40)。

Q40 苦情に対する会社の対応について(MA)

件数 %

1	職場の上司に相談できるようにしてほしい	41	22.2
2	人事の担当部署等に相談窓口を設置してほしい	22	11.9
3	労働組合等で構成される労使協議の場で扱ってほしい	15	8.1
4	苦情を申し立てたことにより、不利益な取扱いがされないようにしてほしい	78	42.2
5	その他	13	7.0
	無回答	32	17.3

第2章 ヒアリング調査

第1節 調査の方法

1 調査対象

以下の企業を訪問して、人事担当者に対するインタビュー形式で聴取した。

- ケース1 A株式会社・自動車・規模大
- ケース2 B労働組合・酒造・規模中
- ケース3 C株式会社・石鹼等製造・規模中
- ケース4 D株式会社・小売業・規模大
- ケース5 有限会社E・土木・規模小
- ケース6 F株式会社・繊維・規模大
- ケース7 G株式会社・化学・規模中
- ケース8 H株式会社・化学・規模中
- ケース9 I株式会社・電気機械・規模大
- ケース10 有限会社J・印刷・編集・規模小
- ケース11 株式会社K・鉄鋼・規模大
- ケース12 L株式会社・繊維・規模大
- ケース13 株式会社M・設計製造・規模小

2 主な調査項目

「労働契約」と「労働時間」について尋ねた。

(1) 労働契約

- ・契約意識 ・内定
- ・就業規則 ・労働条件の決定 ・労働条件の引下げ
- ・配置転換 ・出向 ・転籍
- ・有期契約
- ・兼業 ・懲戒処分
- ・解雇 ・紛争解決の方法
- ・トライアル雇用

(2) 労働時間

- ・休日 ・計画年休制度 ・時間休日
- ・長時間労働 ・健康管理
- ・管理監督者

第2節 調査の結果 -各ケース

ケース1 A株式会社 自動車 東京

基本情報

- ・従業員数は2万7045名（2005年3月）、労働組合はユニオン・ショップ。
- ・経営者・労働組合・労働者が協議し合意しながら物事を決めていく風土が定着している。
- ・雇用も永年保障制度。たとえ傷病休職でも本人が復帰の意思を示せば解雇しない。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

- 1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

そのような意識はない。内定通知時（10月1日）に誓約書にサインをするが、それ以降は特段の手続きはふまない。誓約書には、労働条件は就業規則に即して決まると書かれているので、内定時には細かい労働条件について知らせていない。ただ、内定前にガイダンスが数回行われているので、新入社員は労働条件についてある程度は知っていようが、会社のほうから明示をするということはない。

入社1週間前に新入社員教育が始まって、全員に就業規則を配布し基本的事項を説明する。労働協約も配布される。本社では、ユニオン・ショップ協定が締結されており、管理職ではない従業員はすべて組合員であり、就業規則と労働協約は基本的には同内容である。

- 2 内定後の関係はどのようなものか。

会社としては、内定により社員となるという意識はある。内定取消は誓約書に記載されている事由について行う。たとえば、3月までに卒業できない、事故にあつて4月1日出社できないなどの理由で取り消すことはあるが、会社都合による取り消しはない。

なお、内々定（そういう言葉は使っていないが）の段階では、まだ何らかの法的拘束力があるということはなく、互いの信頼関係のみに基づいている。もちろん、会社としては全員に入社してほしいという意識はあるが、実際には、大学院に行くから入社できないというケースはある。

- 3 パートタイマーに対する労働条件の明示はどのようなものか

パートタイマーについては、就業規則を個人には配布していないが、現場の班長が就業規則を一冊もっており、労働者が希望すれば見るができるようになっている。また、休憩所にも就業規則を置いているので、そこで閲覧できるようになっている。ただ、どうしても就業規則をほしいという人には渡している。

4 就業規則をどのようなものだと考えているか。

会社がルールを決めて、過半数代表の意見を聞き、そこで反対があっても労基署に届けば成立するものである。就業規則には、法の最低基準をクリアしたうえで、法律の定める絶対的必要記載事項を記載し、さらに、その他の必要な事項を記載するというものである。

実際には、会社が、ルールを定め、そのルールを労働組合と協議し、相互に納得したものを労働協約として締結し、その労働協約に即して就業規則を作成している。

2年に1回、秋に労働協約改定交渉を行っている。労働協約には、労働争議や組合員の範囲に関する規定が含まれているため、規定されている内容は、労働協約のほうが就業規則よりも広い。労働条件の決定において主たる役割をはたすのは、就業規則ではなく、労働協約である。

5 労働条件の引下げを行ったことがあるか。

給与体系を2002年に全面改訂し、成果主義型にした。4年の猶予を過ぎる2007年からは、成果が上がらなければ絶対額が下がる人が出る可能性がある。

労働条件の引下げは、労働組合と徹底的に話し合ったうえで行う。会社が自分の意見を押し通すことはない。労働組合も、専従者が職場の執行委員を通して、職場討論会を行い、それをまた上に吸い上げて、中執委員会でこれでいいかを議論して、最後に中執が会社と話し合うという流れが出来ているので、会社側も労働組合を通して従業員全員の意見を聞くことができていると考えている。

6 配置転換について

職種転換も勤務地転換もある。本社採用だけでなく、事業所採用の場合も同じである。採用時に転勤があることを説明している。

事業所採用でもレベルが上がってくると、海外工場に技術指導で行くことがある。意識として地元志向が強く少し抵抗があるが、転勤が必ずあるということを入社時に説明している。

社員が配転を断ったとしても、雇用関係を切ることはない。ただ、人材育成の基本がOJTであり、配転を断ると、ジョブローテーションによってステップアップしていくことができないことになるので、その後の仕事内容が限定されるなど、社員の評価に悪影響が出ることはある。

配転に際しては、労働者の希望を聞くようにしている。「ツーウェイコミュニケーション」という制度があり、毎年4月、上司と部下が話し合い、その際に、異動希望はないか、何か配転が難しい事情（親の介護等）を抱えていないかなどの情報を入手し、所属長がそれを斟酌して異動を図るから、実際には配転の際に問題は生じていない。

7 出向について

同じ労働条件の関連会社の範囲内では会社の専権事項とし一方的に出向を命じるが、その範囲を超える出向を行う際には、労働組合と事前に話し合いをし、その了承を得て、さらに労働者本人に出向の必要性などを説明し、その同意を得たうえで行う。

出向は、下請け会社などに行くこともあるが、それはリストラ目的ではなく、技術支援や人材育成の機会として行うもので、ポジションもワンランクアップする。期間は3年が標準で、さらに2年ほどプラスされることがある。

8 転籍について

組合員は事前に出向をしたことがあるところのみ転籍される。先方から請われていくことが多い。転籍の際には、本人の同意が必要であり、転籍の半年前くらいに本人に説明する。非組合員である役職者についても転籍には同意がいるが、いい待遇で転籍していくので、通常は転籍に同意している。

転籍先の賃金が低い場合には、一定の年限について、本社で補填をするので、転籍にともない労働条件が下がることは実質的にはない。転籍は、資本関係のある会社や取引関係のある会社に対して行うもので、本社でもメリットがあるから実施するのであり、リストラ目的で転籍を行うことはない。

9 個別的労働条件について

社員との間で個別に労働条件を合意するというわけではない。パートタイマーに対して、契約途中で他の工場への転勤を命じるということはないが、もしそのような転勤の必要が生じたとしても、契約期間の満了時点で本人に十分に説明をしながら転勤を打診することになる。

10 契約期間について

有期契約については、いったん期間について約定した以上、その期間は守らなければならないと意識している。したがって、有期雇用の途中での打ち切りということはない。そうしたいときには、期間を終えた時点で雇い止めにする。

有期雇用の中途解除は、正社員の解雇と同じように厳格であるべきとは考えていない。いずれにしても、まったく雇用関係が切れないということになると、みんな共倒れになってしまう。

有期雇用のパートタイマーは、雇われ方が違うし、仕事が定型的業務であるという点に正社員との違いがある。また、パートタイマーは生産変動に対応して雇用しているので、予想以上に生産の変動があると、パートタイマーの雇用にも変動が生じる。これに対して、正社員の雇用については、このような変動は生じない。

11 兼業について

就業規則で全面的に禁止している。禁止に違反した場合には、その内容次第で懲戒処分をすることもある。過去には、交代制労働者が夜、バーテンダーになっていたり、社員が他の会社役員に名をつらねていたりしたなどの例がある。

兼業を全面的に禁止しているのは、労働基準法上の労働時間の通算規定があることや、社会保険の問題があること、また社員の健康管理ができなくなること、本社での働き方の実態に合わないこと、といった理由による。

仮に将来、労働時間の通算規定がなくなったとしても、たとえば企業秘密の保持という点から同業他社での兼業は禁止したい。

12 懲戒処分について

自動車会社だけに、交通事故に対しては厳しい処分を科している。3面記事に載ったり、道路交通法上の3悪（飲酒、暴走、信号無視）をした場合には、厳罰に処している。このほか、刑法犯に該当するような行為や、暴行、セクハラ、パワハラなども懲戒処分の対象になる。暴行については、示談となっても懲戒処分の対象になる。

懲戒処分の種類は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、出勤停止（5日、10日）、減給、譴責であり、非違行為の重さ、反復性、反省度合いを考慮してどの種類の処分を科すかを決定する。

懲戒手続は、まず会社が本人、関係者に事実確認を行う。その後、労使同数で構成された賞罰委員会で議論をしたうえで、責任者（一般従業員の懲戒案件であれば人事部長）に答申をし、賞罰権者の決裁を行い、処分を本人に伝える。その後、3日間の異議申立期間を設けている。異議が出れば、同じ手続をやり直す。懲戒処分の決定は、実際にはガイドラインがあり、先例を考慮して行う。たとえば、飲酒運転で捕まっただけだったら降格、飲酒運転で相手に怪我をさせたら諭旨解雇、死亡させたら懲戒解雇というガイドラインがあり、これにまず当てはめたうえで、その時の状況や本人の会社への貢献度とかを考慮して処分内容を決める。

懲戒処分に該当しないものとしては、戒告、訓戒、注意がある。

13 解雇について

普通解雇の事例は最近ではない。就業規則では心身等の支障により業務の遂行ができないときは解雇をしてもよいことになっているが、実際上は会社は解雇をしない。就業規則上は、傷病休職は、期間が無限定で賃金も100%保障している。永年保障制度と呼んでいる。本来は、復帰する意思があるか、治る見込みがあるか、などの基準に照らして雇用を打ち切ることもできるはずだが、本社では従業員に対して性善説に立っており、本人が復帰意思を示す限り解雇はしない。

14 解雇紛争がもし生じた場合は、どのように解決したいか

会社が解雇に踏み切るのは相当重大な理由があると判断したうえで行うのだから、それを和解により解決するというのは会社にとって納得のできないことである。会社はぎりぎりの判断をして解雇を決断した以上、裁判所で白黒をつけるしかない。

仮に裁判所で敗訴した場合には、従業員を原職復帰させるつもりはない。従業員にとっても、そのほうがよい。したがって、金銭解決しかないであろう。

和解金の交渉については、裁判所に決めてもらいたい。その基準は、勤続年数や労働者側の落ち度の程度、再雇用がどの程度可能かといった点を考慮するのがよい。総額でいえば、年収の5年分くらいが限度である。あるいは、再就職するまでの賃金を保障し、ただし、雇用保険が保障する失業給付期間を上限とするといった解決方法もあろう。

14 辞職は、何日前までに行うのが望ましいか。

14日は厳しい。1カ月は最低ほしい。引継ぎ等のことを考えると、本当は2カ月ほしい。

15 退職勧奨をすることはあるか。

退職勧奨は基本的には行わない。病気などで治療に専念したほうがよいのではないというような提案をすることはあるが、本人が断ればそれ以上は言わない。

16 労働基準法137条について

1年たった時点で退職というのは困る。契約期間について合意をした以上、契約期間については守ってもらわなければ困る。さもないと、1年を超える契約はしないであろう。

17 トライアル雇用について

こうしたタイプの契約は会社にとっても大変便利である。全社員について、これを導入したい。

現在の試用期間は、本当の意味での試用期間としては機能していない。採用は難しく、失敗例もある。したがって、当初の2カ月、3カ月の間に社員の適性を確認するということができるのはありがたい。実際に、本採用に至らないのは、1割か2割であろう。

トライアル雇用の期間は、研修をやらせても適格性ははかれないので、いきなり実習をやらせるであろう。企業にとっては便利であり、雇用の幅が広がる可能性がある。

18 労使協議機関について

賃金、再雇用、次世代育成など労使共通の問題があると専門委員会をつくる。たとえば、再雇用制度であれば、人事部と労働組合の中執が集まって協議する。

労働者側には管理監督者は入っていない。管理監督者は課長級以上である。

〔労働時間〕

1 休日はどのようになっているか。

休日は会社独自のカレンダーによる。土日は原則として休日である。年間休日は121日。国民の祝日等は関係ない。労働時間は3カ月単位の変形労働時間制を導入している。

休日出勤は組合との交渉事項である。休日出勤が行われた場合には、割増賃金を支払うことに加えて、代休を取得させている。法的外休日に対しても、同じ扱いである。割増率は47%である。

受注が好調で、生産が増加しているような場合は、労使交渉のうえで、休日の買い上げという形の休日出勤が行われることもある。そのときには、代休は付与しないが、代わりに147%の割増賃金を支払う。

代休の付与時期は事業所によって違いがある。いずれにせよ、1週間以内といった決められた期間内で本人が希望する日に付与するようになっている。

2 長時間労働について

1日の出勤時間が17時間を上回る場合、翌日は代休になる。

3 健康管理はどのようにしているか。

長時間労働については、1カ月の残業時間が45時間超だと問診表を書き、提出させる。80時間超だと産業医との面接を義務付けている。

4 年次有給休暇(年休)について

年休は100%取得させるようにしている。年間発生する20日の年休は必ず消化しなければいけない。年休をとらなければいけないので、休日出勤が増えて代休が増えてくると休みを取るのが苦しくなる。社員は20日とるのに苦労している。消化率は102%である。

年休をとらないと、管理職は上位の管理者から怒られる。組合も組合員にとるように啓蒙している。11月末にミーティングを行い、取らない組合員に注意をし、会社にも注意を促している。

1970年代から年休取得に取り組んでおり、現在では、年休をとるのは当たり前という風土になっている。ただ、中途採用者にはそうした考えが浸透していないので、取らないのも権利であるという者もいる。

5 計画年休制度について

計画年休制度は導入していない。

6 休暇についての考え方について

一般論として、年休制度の問題は、労働者に権利を与えているだけで、会社側に労働者

に年休をとらせる義務がない点だ。ただ、会社で義務化がなされれば、年休取得は促進されるであろうが、そのための代替要員が必要になり、コストがかかってくる。むしろ、余った日数を買い上げるようにすれば、会社側の考え方が変わるかもしれない。

年休は、労働者が自由に選んで休めるようにすべきものである。労働者にとって休むことは必要である。

7 長期休暇について

連続休暇は3年たつと3日、5年で5日取れる。連続休暇の取得率は50%弱である。年間休日を組み合わせると、最長2週間取れる。連続休暇については、会社が時季変更権を行使することがある。

8 半日休暇について

半日休暇はない。要望は出ているが、半日休暇は本来の趣旨から外れるので、組合としてもあまり賛成していないようである。組合も年休は一日休むものという考え方である。

9 管理監督者

資格・主幹（一般では課長）以上が管理監督者にあたり、給与制度は年俸制になる。年収は、主幹で1200万円。労働組合員で主幹一步手前の主任クラスでは950万円くらい。

[まとめ]

会社と社員との間の法律関係が「契約」関係という意識も実態も乏しいという印象を受ける。解雇は懲戒解雇以外は原則として行われず、長期雇用が保障されている。会社は、パターンリスティックな立場から、社員の福祉に十分に配慮するという姿勢が強く伝わってきた。ただ、契約で定められたこと（たとえば、契約の期間）は守るという意識は強い。

この会社には、労働組合があり、ユニオン・ショップがあるため、労働協約と就業規則は機能的に重なっている。労働条件の決定手段として重要なのは労働協約である。労働条件の変更や会社からの人事上の措置（配転、出向、転籍、休日労働など）が行われる場合においては、本人の同意を重視しているし、これに加えて労働組合の同意が求められているものもある。要するに、労働組合が対抗勢力として機能しており、そのためもあり、会社が労働者の意に反するような労務管理をしないようにしていることが印象的である。

また、人材の効率的な選択という観点から、トライアル雇用に対して強い関心を示していた。現行の判例上の試用期間法理に対する不満がうかがわれた。

労働時間については、休日労働についての高い割増率、年休の完全取得への取り組みが特徴的である。

（文責：大内）

ケース2 B労働組合 食品 京都

基本情報

・分社化して、酒類等事業会社とバイオ事業会社に分かれている。ヒアリング対象となった労働組合は、両社の従業員を組織している。ユニオン・ショップとなっており、両社の従業員が入社時に組合に加入している。

・酒類等事業会社の従業員は、正社員、嘱託社員（管理職クラス）、臨時社員パートタイマーで構成されている。バイオ事業会社の従業員は、正社員、契約社員（主に技術職。退職金はないが賃金は正社員と同一の制度で決定される）、臨時社員パートタイマーで構成されている。

ヒアリング項目とその回答

【労働契約】

1 会社との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

従業員全体でみると、持っていないのが一般的と思われる。

2 労働条件は、いつ、どのように従業員に知らせているのか。

新卒採用については、入社日にオリエンテーションが行われ、その際に、就業規則を渡して、賃金や労働時間などの労働条件の明示が行われている。

3 労働条件の決定手段

就業規則と労働協約をセットにして労使一体となって決めている。

会社が労働組合側に提案をして、労働組合と協議をして決めていくので、会社側が押し切ることはないし、もめたこともない。従業員の意識を尊重するという会社側の姿勢と、会社に重大な危機が訪れたことがないことがこの背景となっている。バイオ事業部門では、2004年春に、年功的要素を多分に含んだ賃金制度から成果主義賃金制度への移行が行われたが、このときも実施前に1年間かけて協議し、どの程度の経過措置をとるか等の点について合意点を探るプロセスをとった。

4 労働条件の変更（引下げ）について

労働条件の引下げが行われることは、あまり想定できない。行われるとすれば、会社が立ち行かなくなったような場合が考えられる。

仮に労働条件の引下げが行われるならば、その際にどれだけ会社側が説明するかが重要である。

バイオ事業部門での年功的賃金制度から成果主義賃金制度への移行の際には、制度の内容についての文書は示された。

5 配置転換について

(転勤について)

現地採用の現業従業員も含め、就業規則に転勤がありうることを定めているし、採用の際にも転勤がありうることは説明されている。

現地採用の現業従業員に対しても、工場閉鎖に際して転勤が行われた例が実際にある。このとき組合は、配転される従業員の条件面での手当等を求めて会社側と協議を行った。

年に1回、転勤に関連する希望を申告する制度がある。会社は、そこに書き込まれた内容については配慮している。共働きであることは基本的に考慮されない（これを考慮しだと労労間で不協和音が生じる）。家族を介護しているといった事情があれば配慮がなされることが多い。なお、これまで配転命令を拒否しつつ働き続けたという例はない（配転命令に従えないとして退職した例はある）。

(職種変更について)

技術系か事務系かは、応募の時点から明確に区別されている。それより詳細なこと（たとえば営業に就くなど）は、可能性として入社日に知らせることはあるが、確約はしていない。一般的には、仕事の内容が特定されていることはあまりなく、決まっていたとしても、書面で定めるということはしていない。ただし、中途採用の場合は、詳細まで定めることが多い。

職種変更（現業から事務職など）は、例は少ないがある。本人の同意を得ている。組合は、会社側からの事前の相談を受けるなど職種変更についてのチェック的な機能を果たしている。

6 出向について

関連会社への出向はある。就業規則に明記されている。

出向元の労働条件を維持するのが基本となる。

7 転籍について

管理職クラスでは転籍がありうるが、組合員については、転籍は行われていない。

8 兼業規制について

懲戒事由として、「会社の許可なく兼業し、重大な影響を及ぼすとき」という定めがある。想定していたのは、仕事ができない状態、同業他社への兼業などと思われる。しかしこの規定に違反したとして懲戒処分に付された例を聞いたことがない。

9 懲戒処分について

懲戒処分の種類は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給およびけん責である。

懲戒を行うに際しては、会社は本人に事情聴取を行う。また、会社から組合にも相談が

あり、組合は本人に事情聴取を行い、会社側の言い分と相違がないかを確認する。

処分を選択するに際して考慮されるのは、世間からの目（例えば、酒の会社だから酒にまつわる出来事については厳しい処分が科される）、労使での話し合い、同種事案とのバランスなどである。

10 解雇について

そもそも解雇という事態が想定外である。もしあったとして、無茶だと思えば会社にストップをかけるであろうし、その元従業員に訴訟をしたらいいというかもしれない。

11 有期契約の中途解除について

工場閉鎖を理由に期間途中の臨時従業員が解雇されたことはある（このときは、期間がちょうど満了した者も含め、退職金代わりに1,2ヵ月分の賃金分の支払いが行われた）。

もっとも、基本的には、期間満了時が、やめさせるタイミングと受け止められている。例えば、従業員個人に理由がある場合（協調性がない等）である。

12 トライアル雇用制度（労働者の能力をみるための有期雇用）について

バイオ事業部門の契約社員は、正社員に採用される例もあり、そのような趣旨で設けられている面がある。正社員に採用されるかどうかの基準を明示されたりはしていないが、契約社員の側も、契約社員の中から正社員に採用される例があることを見聞きして知っているのも、それがインセンティブになっている。

面接では、本人の資質を見抜けないこともあるので、このような制度が必要であろうと考えている。

13 労使協議について

組合執行部と会社側が協議を行っている。賃金など重要な問題については、常設委員会を設け、労使とも委員に入り、検討を重ねている。

[労働時間]

1 年休の消化率

平均すると50%弱である（工場では80%近く、事務や営業は低い）。

2 時間単位の年休取得は可能か？

時間単位の年休制度はないが、半日単位の年休制度はある。

3 未消化年休の処理

買い上げ制度はない。残存した年休を積み立てて、病気や介護のために使用してよいと

いう制度はある。

4 休日労働について

週休2日制であり、休日出勤手当が土曜日なら25%割増、日曜日なら35%割増分支払われる。事後申告のケースが多い。代休を与えるなどの措置はない。

5 長時間労働に対する取組み

バイオ事業部門では、時間外労働が、月間80時間を超える者（研究開発部門）もいるが、平均すると、月間20数時間である。時間外労働が月間45時間を超えると産業医に診てもらっている。

6 管理職について

課長以上が、管理職であり、非組合員である。管理職は、全従業員の20%程度（1500名中300名程度）である。給与は、管理職の最も下位の者が700万円程度で、組合員の最も上級の者が、年齢が高くと、700万円を超え800万円近い場合がある。

7 裁量労働制について

裁量労働制は、導入されていない。時間外労働についてはバイオ事業部門の研究職従業員も含め、割増賃金が支払われている。裁量労働制が導入されていない理由は、制度が活用しづらい点にある（特に企画業務型は労使委員会の設置、労働時間管理などの点で）。

会社側は、専門業務型裁量労働制の導入を検討しているようである。組合としては、従業員には実際には裁量がないので、導入には否定的である。

まとめ

ヒアリング対象となった労働組合は、ユニオンショップ協定を有しており、管理職以外の全正社員を組織している。労働協約と就業規則が機能的に重なっていることや良好な労使関係を築いてきたことから、組合側は、労使が一体となって労働条件を決めているという意識をもっているようである。労働条件の引下げや解雇といった措置は、実際ほとんど行われたことがなく、組合側も想定していないようである。ただし、職種変更、出向、懲戒処分などについては、組合側が、適正に行われるようチェック機能を果たしている。

組合側もトライアル雇用に好意的であったのが印象的である。この会社では、長期雇用が保障され、簡単に解雇が行われることはないことから、そうした処遇に相応する者を正社員とするのがよいという考えがあると見られる。

特に研究開発部門の従業員の労働時間制度については、現行の裁量労働制を導入することには否定的であるが、かといって現行の労働時間規制もそぐわないという現状認識があり、今後の検討課題となっているようである。

ケース3 C株式会社 石鹼等製造 大阪

基本情報

従業員数約 800 人（連結約 1000 人）。種類は、正社員のほか、パート、有期雇用（6 ヶ月ないし 1 年の範囲）、定年後継続社員等さまざまな形態の社員が存在している。

労働組合はなく、また常設の従業員代表組織等も存在しない。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1. 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

会社側としては、労働契約を締結しているという意識をもっている。

例えば、正社員については、労働条件通知書を渡すとともに、期間の定めのない「契約」であることを伝えており、また有期契約についても、6 ヶ月ないし 1 年の範囲で「契約」の更新の手続きをしており、そのことをもって労働契約の締結意識があるとのことであった。

2. 労働条件は、いつ従業員に知らせているのか。

新卒正社員：入社日（4 月 1 日）前後に新入社員研修を行っており（昨年は入社日前 2 日間につきアルバイト契約を締結して行っている）、その研修時に労働条件通知書（初任給・就業場所等が記載）を渡して労働条件を明示する。また就業規則もあわせて、規則の研修を行っている。内定の段階では、具体的な労働条件の提示はなく、HP で閲覧できる程度の内容を知らせるにとどまる（一応書面のもの）。

中途採用正社員：各営業所・工場で採用されることもあるので、労働条件の明示時期はケース・バイ・ケースであるが、一般には、内定時に、内定通知の代わりとして渡す労働条件通知書・給与通知書（書面）をもって労働条件を明示する。

3. 労働条件は、何によって決められているのか。

労働組合がないため、労働条件は就業規則のみで決まっており、正社員については、就業規則以外に個別契約で決定するということはない。

ただし、有期労働者についてのみ個別契約で決まるケースもある（例えば、著しく給与体系が異なるような者など）。

4. 就業規則はどのような方法で労働者に周知しているか。

就業規則の冊子の配布によって周知している。また社内に掲示することによりいつでも閲覧可能。さらに就業規則が更新された場合には、社内のイントラネットでいつでも確認することが可能。

パートについては正社員とは別に就業規則があるが、基本的には社内掲示によって周知し、必ず冊子を渡しているというわけではない。

5. 就業規則について、どのような認識をもっているか（拘束力のあるものとして考えているのか）。また就業規則で労働条件を決める場合、規定内容について留意している点はあるか。

就業規則については、拘束力があるものというよりは、あくまで従業員共通のガイドラインのようなものと考えており、実際上の労働条件管理（運用）は就業規則をベースに労使が話し合い、合意あるいは合意を指向しながら、行っている。

就業規則作成の際には、文言上、断定的な表現を避けるという点以外にはとくに留意している点はない。非常にオーソドックスなものを想定しており、顧問の社労士等の意見を聞きながら作成しているにとどまる。

6. 就業規則による労働条件の変更（引下げ）について

就業規則の変更による労働条件の引下げ事例はなし。

ただし、厳密な就業規則の変更事例ではないが、通勤手当について慣行的に運用していたものを、通勤手当規定（就業規則の付属規定のようなものと捉えられていた）を新設するなかで、事実上その取扱いを不利益に変更したケースあり（具体的には、通勤手当の計算において、計算単位を3ヶ月ベースから6ヶ月ベースに変更し、通勤経路を合理的経路に限定する取扱いに変更したため、通勤手当が減るケースが生じた）。その際には、各事業所のヒアリング等を行い、全社的な周知（制度変更の趣旨の説明等を示した書面通知）、個別的な相談対応、不利益を緩和するための段階的实施、経過措置をとるなどした。なお、この通勤手当規定は、就業規則の付属規定であり、就業規則上の規定ではないという意識であったため、法所定の手続き（過半数代表者等からの意見聴取や監督署への届け出）は行っていないが、近々届け出る予定です（その後、06年4月に届け出ている）。

7. 配転について

7-1 正社員について

配転については、個別事情に対応する形（人員補充等）で行われる程度で、もともと頻繁に行われているわけではないが、実際に配転を行う場合は、就業規則の規定（会社は配転を命ずることがある旨の規定）にかかわらず、本人の同意を得て行うのが大前提となっており、強行的に実施することはない。

配転を拒否した労働者についても、当該職務をこなしている限り特に著しい不利益が生じることはないが、実際上の効果としては、やはり配転拒否により多様な勤務場所や職種を経験する機会が減り、またチャレンジ精神の面で疑問がでてくるので、昇進の際にそのことが不利に働くことはありうる。

配転の可能性があることについては、採用時にとくに労働者に明示することはないが、就業規則に規定にゆだねられている。ただし、採用前の選考段階の面接の時点で、配転の可能性について言及することも多い。

7-2 パートについて

パートについては、工場単位で採用することが多く、原則として就業場所の変更は予定されていないため、就業場所が限定されている。仮に変更の必要があれば、本人の同意を得たうえで、契約内容を変更する。

8. 出向について

出向についてもそれほど頻繁に行われているわけではない。グループ会社に出向が年に1名ある程度。グループ会社以外の会社（取引会社等）への出向については現在2名が出向中（期間は2年程度）。

就業規則に、在籍出向を命じることがある旨の規定があるが、これも本人の同意を得て行うのが前提となっている。

出向の可能性があることについては、採用時に特に労働者に明示することはなく、就業規則の規定にゆだねられている。

9. 転籍について

転籍についても、ほとんど行われておらず、グループ会社への転籍事例があるにとどまる（具体的には出向から転籍に移行したパターンであったが、出向時のほか転籍への切替時に労働者の同意を得てなされた）。

転籍についても、労働者の同意を得て行い、強行的な実施はなされていない。

10. 採用内定について

新卒社員については、内定の告知を行っている。その際、承諾をとる形で誓約書を提出してもらっている（なお、内定式はおこなっていないが、10月頃に懇親会を行い、経営層の面通しのほか、入社までのスケジュール・経営状況の説明を行っている。また入社日までの間、月1回程度連絡をとりあい、従業員としての意識を高める取組みもなされているが、あくまで入社日までは労働契約関係にあるとの意識はもっていない）。

内定取消しについてはこれまで事例はない。誓約書には、故意に隠匿していることがあつた場合や虚偽記載があつた場合に内定を取り消す旨、また健康診断において異常が発覚した場合の不採用となる旨が記載されている。なお、卒業ができなかったという理由は誓約書上取消事由としては記載されておらず、また実際にも、基本的には内定を取消することなく、留保するにとどまるとのことであつた。

11. 兼業規制について

就業規則上に、社員は、会社の許可なくして、他の会社の役員や社員等となり、もしくは兼業とされるような業務に従事してはならない旨の規定がある。しかし、会社のほうでは實際上兼業について重大な問題意識はなく、特に管理を行っているわけではない。

なお、仮に兼業が発覚した場合の取り扱いについても、あくまで軽い処分（譴責・始末書提出程度）にとどまるとのことであった。

12. 懲戒処分について

現在までのところ、懲戒解雇、諭旨解雇の事例はなく、また他の処分についても、譴責処分（始末書提出を含む）は2～3件程度、降格処分がなされたことがあるにとどまり、ほとんど事例はない。

懲戒処分を行うにあたり、現在、一般的なガイドライン（判例もしくは社外における懲戒事例）を作成している。処分時の留意点としては、事実関係の確認を行うことのほか、当該行為の重さなどを考慮するということであった。

13. 解雇について

普通解雇の事例は、創業当時から見ればあったかもしれませんが、私の知るかぎりではありません。

13-1 仮に解雇について紛争が生じた場合の対応は？

裁判において白黒ははっきりさせるよりも、むしろ和解や裁判外の処理を模索する。中立的、客観的な判断のできる弁護士等の法律専門家が関与する調停制度による解決が望ましい。もしくは行政機関による調停制度でもよい。

13-2 仮に解雇された労働者が裁判を提起し、解雇が無効となった場合の対応は？

職場復帰は本人にとってもメリットはないと思われるので、再就職支援を検討する。

13-3 仮に金銭的解決はどのようなものがよいか（額の判断者、考慮要素、程度）

裁判所で額を決定するのが望ましい。

金銭的解決は、再就職支援というイメージがあるので、額の決定にあたり、勤続年数にくわえて労働者のこれまでの貢献度を考慮する必要はない。どの程度の額が適当かについては難しい問題であるが、平均賃金の半年分ないし1年分程度の範囲なら許容できる（解雇予告手当分（1ヶ月）は短い、5年は長すぎる）。

14. 辞職について

辞職の申出については、1ヶ月前に行うことが原則となっているが、これよりも短い期間（例えば、1週間前）に申し出た場合でも、労働者の所属部署に問題がなければ、退職

可能。

ただし、業務の都合からは、会社としては、やはり1ヶ月前までに申し出てもらうことが望ましい。

15. 有期雇用労働者について

15-1 有期雇用労働者を契約期間途中で解雇することについて

そのような実例はなし。

会社の意識としては、将来の組織を動かす任務を潜在的に担っている正社員を解雇する場合のほうが、有期契約の期間途中で解雇する場合よりも、そのハードルは高く、より厳しい解雇要件を課すべきであるとのことであった。

15-2 有期雇用労働者については、原則として契約期間開始後1年を経過した場合には退職できることになっているが、そのことについてどのように考えるか

1年を超えて働きたくない労働者について、契約期間で拘束し無理に働かせることは、労働者自身のモチベーションがさがり、会社にとってもメリットはないので、労働者にこのような権利が付与されていてもよい。

16 トライアル雇用（労働者の適性を見極めるための有期雇用制度）制度があったほうがよいのか

現在、いわゆる労働者の適性をみるための試用期間制度は、ほとんど實際上機能していないので、そのような制度があったほうがよい。

中途採用の場合は、採用後に適性に問題があることが判明することがあるので、採用前に適性を見極めることができるこの制度の活用が見込まれる。ただ適性がない者を本採用しないための制度として利用するよりは、むしろ、本採用後、適性にみあった処遇を行うことができる制度として活用することが考えられる（中途採用の際には前職にみあった処遇（労働条件）で採用することが多いが、採用後、適性がないと判明した場合には、実際の適性に見合わない高い処遇を行う結果となるため、会社にとっては不利益となる。しかし、トライアル雇用で適性を判断し、その適性に応じた処遇（労働条件）を提示して、それを労働者が受け入れた場合のみ本採用するということができるようになれば、上記のような問題が解決できるので、こうした形でのトライアル雇用制度の活用が見込まれる）。

17. 労使協議制度の創設について

17-1 使用者と労働者の代表が話し合う常設の場（労使協議機関）の有無

労働組合はなく、また労使協議機関はない。ただし、労使の情報交換は今後の人事施策の検討の参考にするためにも必要であると考えており、年に1回、無記名で社員にアンケートをとることがある。さらに、その結果とそれに対する会社の意見や今後の方向性等について、年2回ほど、各事業所に人事総務のメンバーを派遣して話合いの機会を設けてい

る。

17-2 労働組合以外の常設の労働者代表機関を制度化する動きについてどう思うか？

労働者代表制度は会社と社員とのやりとりを円滑にするのであったほうがよい。しかし、任命される人は労使のさまざまな意見を調整する第三者的な役割を担わなければならないので、労使委員会の委員になる人を教育訓練するシステムも整備する必要がある。

17-3 一般従業員を含めた労働者代表を選出する際に、管理監督者を参加させることは妥当であるか？

管理監督者の意見（考え）が反映されるという点でよい。

[労働時間]

1. 管理監督者として扱い、労働時間管理を行っていない人はどのような人か？

社内グレード制をとっており、4グレード以上7グレードの人について労働時間管理が外れている。ただし休日出勤がなされた場合などについては、手当面で一定の配慮を行っている。

これらの者については、年俸制をとっているが、実際には単に年単位で賃金を計算するのみの制度（前年の成果に応じて年俸額を決定するのではなく、定昇・ベアが一体となったものもあり）。ただし、社員へのアンケート結果のなかには、年功的な賃金制度を維持していることの合理性に疑問を持つ声もあらわれており、現在、成果型の賃金制度の導入についても検討している。

なお、年収としては、グレード4で、約450万円程度、グレード3以下は、時間外勤務手当を除いて、基本的には400万円程度。

2. 管理監督者について、深夜規制を外すことについてどう思うか。

時間にとらわれて働くという考え方は時代にあわず、また自己の裁量等で目的にむかって働く人に時間の概念にとらわれた取扱いをあわないので、深夜規制も外したほうがよい。

3. 計画年休制度について

計画年休制度について、部署によって繁忙期間等に違いもあるため、一律に管理することは難しいので、全社的には導入していないが、一部の工場でパートタイマーを対象に計画年休制度を導入しているところもある。

なお、当社での年休取得率は1月0.8日程度。

4. 使用者の時季指定によるシステムの導入についてどう思うか。

仕事が円滑にすすむというのであればそのような方法もありうるが、具体的な日にちを会社が管理するのは手間がかかるという懸念もある。

5. 長期休暇制度の有無について

とくに永年勤続者に対して長期の年次有給休暇の取得を促進しているが、それ以外に別途長期休暇制度を有しているわけではない。

6. 時間単位での休暇の取得を認めているか？

昨年、有給休暇について、半日単位での取得を認める制度を導入したが、かなりニーズが高く、このような形での取得率が高い。

7. 退職時の未消化年休の買い上げ制度の有無について

退職時に未消化年休を買い上げたケースはある。また現在、年度内の未消化年休について買い上げを認める制度や時効をかけない制度の導入を検討中である。

8. 休日の取扱いについて

完全週休2日制ではないが、土、日、祝日は基本的に休日となっている（土曜日については、年に3日労働日となっている）。

休日に出勤の必要が生じた場合、事前に休日振り替えを行うことが前提となっているが、それが不可能な場合は、休日労働について割増賃金を支払っている。

9. 時間外労働の取扱いについて

時間外労働については割増賃金を支払うにとどまり、さらに代休を与えるというシステムは今のところ導入されていない。ただし、深夜労働については、翌日の出勤時刻を遅らせることを認めるシステムの導入を検討中である。

10. 従業員の健康確保についての意識

残業時間は部署によっては長いという実態がある。現在、半年に一度、メンタルヘルスチェックを行うシステムの導入を検討中である。

まとめ

この会社では、これまで懲戒解雇を含めて解雇事例はなく、従業員の雇用継続を尊重している姿勢が基本としてある。労働条件は、労働組合がないためすべて就業規則によって決まっているが、就業規則は拘束力を有するものというよりは、従業員共通の単なるガイドラインとして機能しているにすぎず、実際上の労働条件管理（運用）は、就業規則をベースに労使が話し合い、合意あるいは合意を指向しながら行われているということが特徴的であり、印象的である。そのようなこともあり、配転、出向、転籍（頻繁には行われていない）を行う場合についても、必ず本人の同意を前提としているし、労働条件を変更する際も労働者側の納得を得るためにさまざまな努力をしている。こうした会社の一貫した

個々の従業員を大切にするという姿勢が従業員の信頼を得ることにつながり、結果として、良好な労使関係をもたらしているとの印象をうけた。

トライアル雇用に対しては強い関心を示し、とくに中途採用者についてその活用が見込まれるとのことであったが、ただ適性がない者を本採用しないための制度として利用するよりは、むしろ、本採用後、適性にみあった処遇を決定するための制度として活用することが考えられるとして、ここでも雇用を継続させることを前提としている姿勢が印象的であった。

(分析：梶川)

ケース4 □ 株式会社 小売業 千葉

基本情報

従業員は、12万人のうち約2万人が正社員である。他方、10万人強が有期契約社員（パートタイマーおよびアルバイト）で、有期契約社員の比率が極めて高い。一昨年より、正社員と有期契約社員の間で継ぎ目のない人事制度（同一価値労働同一賃金）の構築を行っている。（社内ではそもそも「正」社員・「非正規」社員というような格差の助長につながるような表現は使用しないように努めているところである。）

労働組合はあるが、今のところ過半数組合ではない。現在、有期契約社員の組合員化をすすめている。有期契約社員が正社員と同じ組合に入ること、今年8月21日に過半数組合になるべく、労働組合が加入活動を進めている。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

正社員については、就業規則・配属辞令・給与辞令を渡し、契約としている。他方で、有期契約社員には、契約書を取りかわしている。

2 内定・入社について

正社員については、内定通知は出しているが、出す時期は決まっていない。入社日は別途指定している。入社時に労働者に就業規則を渡している。

3 労働条件はいつ明示するのか。

正社員は、入社1ヵ月以上前に勤務地以外の労働条件を提示し、入社1ヵ月前には勤務地を通知する。入社日に就業規則を渡した上で、就業規則で補えない内容については、配属辞令と給与辞令を渡している。なお、給与辞令は年1回、渡している。

他方、有期契約社員にも入社日に有期契約社員向けの就業規則を渡しているが、さらに、入社日に契約書でも労働条件を明示している点は、正社員とは異なる。契約書は、厚生労働省により出されたモデル労働条件通知書の内容はすべて網羅するとともに、時間給の項目・企業情報取り扱いについての項目・行動規範に関する制約条項についての項目などを独自に加えている。

4 就業規則はどのように周知しているのか。

就業規則は、入社時点で最新のものを配布する。また、社内Webで、社員であればいつでも誰でも見られるようになっている。これは正社員も有期契約社員も同じである。このほかに、正社員は、入社時のオリエンテーションで、就業規則の読み合わせ

せをしている。ただ、実際には、主に禁止事項についての読み合わせとなっている。新卒の正社員の場合は、オリエンテーション時、労働時間・変形勤務について簡単に説明した後、配属現場で詳しく説明することになっている。

5 有期契約社員の労働条件について

有期契約社員の契約期間は6ヵ月であり、更新される例が多い。また、賃金支払形態は、時間給、日給月給等が混在している。

現在、有期契約社員の労働条件に関しては、当該店舗における地域給（給与単価の地域間格差の調整が目的）、一定の時間帯および日祝日における加給額は、店長が決定している。これについては、有期契約社員の組合加入が進んでいるので、今後は、労使での協議事項になると思われる。

なお、デザイナー・薬剤師・高度な水産加工技術者等の専門技術者は、一般の有期労働契約社員とは賃金体系が区別され、契約期間は1年間とされている。

6 労働条件の変更（引下げ）を行ったことがあるか。

正社員では評価結果に基づく降格の制度があり、一定の基準を設けているが、適用された事例は今のところ限定的である。また上位幹部職では職務等級制度を採っているので、ジョブサイズが小さい仕事に異動になれば処遇も自動的に低下する。

有期契約社員については、本人の同意を得てから労働条件の変更を行うことがあり、それが給与の引き下げにつながる場合には、変更後に調整手当の形で減少分を支給することがある。

7 配転について

正社員には、就業規則に、配転を命じることがあると明記してあるため、労働者が配転を拒否した場合は、処分対象事項になる。懲戒解雇になる可能性もある。

8 出向・転籍について

出向・転籍は、本人のステップアップや、出向・転籍先の会社の業容拡大のために、正社員を対象として行われており、リストラ目的で行われることはない。出向・転籍先は、ほとんどがグループ企業になる。出向は社内の出向規定に基づいて行っている。

出向元と出向先の労働条件が異なる場合、給与については出向元で管理している。福利厚生や、時間外給与については、出向先で管理している。出向期間は概ね3年を目処としている。在籍出向は、労働者の同意がなくとも行える旨を就業規則に定めているが、出向の目的が前向きなものであるため出向者の納得度は高い。転籍は本人同意が必要となっている。

9 採用内定取消について

会社都合による採用内定取消は今まではない。他方で、卒業ができない、または他社への入社等を理由とする労働者側からの採用内定辞退は認めている。

10 中途採用について

中途採用者の賃金の決定については、会社の職能資格制度に沿って、入社時に過去の経歴や能力、成果をみながら、資格に対応させ、個別的に賃金決定を行っている。

11 兼業について

正社員は、就業規則で兼業の禁止をしている。その理由は、情報管理上の問題、従業員の(肉体的・精神的)負担の考慮、そして誠実労働義務のためである。過去に、度を過ぎた兼業の結果職務懈怠・遅刻欠勤が多発した者が、諭旨解雇となった事例がある。

他方、有期契約社員の場合は、正社員より多少条件を緩和している。兼業についてのガイドラインを作って運用している。具体的には、他の小売業での兼業の禁止、当社への入社日が他社より後の場合については（他社での労働時間を合わせることによって）割増賃金が付くような働き方はしないこと、そして、脳・心臓疾患防止の観点から月の総労働時間が法定労働時間＋80時間を超えないようにすること等を定めている。

12 懲戒処分について

処分の内容には、懲戒解雇、諭旨解雇、減俸、出勤停止およびけん責がある。懲戒委員会（労使で構成）を開き、懲戒委員会で処分内容を提案し、社長ないしは人事担当役員が決定する。

13 解雇について

過去に普通解雇（整理解雇）はあった。事業所の閉鎖に伴い、閉店が決まった時点で説明会を実施し、面談を行った上で、転居できないために近隣店舗への異動ができず解雇に至ってしまうケースであった。解雇の際は、慰労金の支払いと残った有給休暇の買い上げを行った。

14 解雇について紛争が生じたことがあるか。

上司が解雇と受け止められるような言動をしてしまい、トラブルになるケースはある。管理者教育に力を入れるとともに、会社・組合双方が設けている苦情処理窓口につながれば、しかるべき対応を実施している。

処分不服、雇い止めの無効、退職届を出したが強要されて書いたので実質的には解雇だ、などとして現職復帰や金銭解決を求める事例も、有期契約社員で若干発生はしている。ただしそれらについては、12万人の従業員がいれば色々な考えの人もある

というのが正直な感想であり、いずれも会社側に落ち度はないと断定できる事例と考えている。

整理解雇については、そもそも事業所閉鎖以外には実施していないこともあり、紛争にいたったケースはない。

1 5 解雇が無効となった場合の対処、解雇紛争の金銭的解決について

裁判所の判決の内容が原職復帰であればそれに従うが、実際には難しいと考える。金銭解決における額の決定については、市場の相場というのがあればそれに従う。あるいは、法律やガイドラインで、下限はいくらにするということであれば、それに沿った形でできればいい。個人的には、下限 1 ヶ月（解雇予告手当分）＋慰謝料なのかなと思う。第三者機関が決めてもらえるとありがたい。

1 6 退職について

退職勧奨はしていない。

1 7 辞職について

辞職の申し出は、就業規則では、1 ヶ月以上前としている。1 ヶ月はどうしてもほしい。それ以下だと社会保険の手続きが難しい。

1 8 有期契約労働者の中途解雇について

有期契約社員の契約期間中の解約をした事例は懲戒解雇などの例を除いてはないが、雇い止めをすることはある。有期契約社員に対して、年 2 回ある契約更新の時に、雇い止めはありえることを、必ず話をするようにしている。

1 9 トライアル雇用について

有期契約社員には試用期間があり、わざわざトライアル雇用をする必要はない。

一方、正社員には試用期間制度がない。そのため、中途採用の専門職採用やエキスパート社員については、履歴書と面接では測りきれないケースについて使い道はあるかもしれない。

2 0 労使協議機関について

社長と労組委員長が話し合いをするという形式で中央労使委員会が年に 4 回ある。カンパニー制を敷いていて、各カンパニーで地区労使協議会が、年 2～4 回ある。店舗では、店舗単位に労働組合の分会長がおり、店長と分会長が協定を結ぶなどしている。また、安全衛生委員会を、労使協議の場に使うこともある。

[労働時間]

1 管理監督者について

大型店店長およびスタッフの部長級は職務等級制度を敷いており、店舗では売上規模、スタッフでは役職に応じて年収が決まる。

他方、中規模以下の店舗の店長、および全店舗の課長（店長の次のポスト）については全社で職能資格制度を採っており、同一役職の中にも幅広い資格の者が存在している。年収だと 650 万円からになる。

現場と本社との間に、仕事の尺度や職責で違いを計る物差しがなく、特に本社の場合、部長以外は全員担当者というフラットな組織機構にしているため、役職や職責で管理監督者かどうかを見られるのは、非常に難しく、実態とまったくそぐわなくなってしまう。

現場においても、事業所は数多くあるうえそれぞれ規模も人員数も異なり、また人事異動もひんぱんに発生するため、職位だけで管理監督者かどうかを規定するのは実務上難しい。このため、「職能資格」で管理監督者かどうかを決めざるをえない面があるが、一部の労働基準監督署にはこの点をなかなか理解してもらえず説明に苦慮することもある。

管理監督者の職位と職能資格の相関を見直すべきとの労働組合・会社双方の問題認識によって、約 1 年の協議の後、2006 年 2 月に管理監督者の範囲を変更した。これにより、従来管理監督者相当と位置づけていた資格の一部については、時間外手当を支給することになったため、基本給の見直しも行った。会社としては、労使協議において誠実な対応を心がけ、労使ともに建設的な意見交換が行われたと考えている。協議においては、管理監督者であった労働者からは、自由裁量で行っていた業務を時間管理されることに不満や、管理監督者でなくなることを相対的に降格と捉え、プライドも傷つけられるという不満が出された。

2 裁量労働制について

裁量労働制を採用していないが、その検討は行われている。本社の場合は、裁量労働制を敷くという考えもあり話題にもなったが、そこに踏み込むと、組合の反応が心配である。組合として導入は避けたいという意向があるようだ。裁量労働制を採る場合、本社と現場との整合性がとりづらくなり、労働条件に不均衡がおこることなどが問題点として挙げられている。

3 時間外労働について

サービス残業等については、全社員スキャンで管理している。

4 計画年休制度について

計画年休制度を実施しており、年 5 日ある。年に 1 回、変形勤務のシフトを決めているので、その際に、何月に計画年休をとるかを決めてもらう。ただ、実際はとっていないことも多い。

5 年次有給休暇について

年休の取得率は 3 割程度である。年休取得率は小売業全体で取得率が低い、その中でも、平均か平均より少し低いくらいであると考えている。

年休の取得率を上げる取り組みをする前に、働き方の見直し・総労働時間の短縮・所定休日の確実な取得（休日出勤が多いため）、の 3 つについて取り組んでいく考えである。

6 長期休暇制度について

長期の休暇として、年間休日 109 日あるうちの 20 日分については、20 日×1 もしくは、10 日×2 で、連続してとるようにしている。これは、小売業のため盆と暮れの休みがとれない代わりである。この休暇の取得率はほぼ 100%である。

7 時間単位での年休について

月給制社員については半日単位の年休制度はある。時間単位ではない。

8 退職時の未消化年休の買い上げについて

退職時の未消化年休の買い上げは行われていない。他方、有期契約社員の事業所閉鎖に伴う解雇時には行われる。

9 休日の取扱いについて

1 ヶ月単位の変形労働制のシフトなので、前日までに休日出勤の申請があれば、基本的には、シフトを変えることで対応している。代休はとりにくい。それは、変形労働制を導入する際、東京労働局から「代休をとる場合はその週の中でとるように」という指導があったためで、実際には、一週間以内に代休を設定するのは難しい。そのため、代休をとる場合もあるが、時間外手当で対応するが多い。

法定休日が取れない場合、休日出勤の賃金は法定どおりの割増率となっている。法定休日はクリアーしているが、所定休日が取れない場合の休日出勤の賃金は、時間外の割増賃金と同じ取扱いをしている。時間外労働の割増賃金は、正社員は 30%、パートタイムが 25%となっていたが、この差をどうするのか、今年の春闘の労使協議事項となっている。

まとめ

この会社は、小売業者であることもあり、有期契約社員が圧倒的多数を占めるのが特徴である。労働組合はあるのだが、圧倒的多数の有期契約社員が入っていないため、過半数組合ではない。2006年夏に、有期契約社員も正社員と同じ組合に入る方向になっており、今後、会社としてどのような対応をしていくのかと思わされた。また2006年2月に、従来管理監督者として扱っていた労働者の一部を管理監督者から除外し、時間管理にする変更があり、これらのことは、大きな変化の渦中にあることを印象づけ、今回これら2点についての話題が、話の中心となった。

「労務管理は有期契約社員の契約がメイン」という発言があり、10万人もの有期契約社員を抱えての労務管理について、対応や制度について模索をしているようである。労働者との関係では、事業所閉鎖による普通解雇はあったが、その事業所の社員に対して、誠意を尽くす姿勢をみせ、結果、紛争にはいたっていないこと、そして、管理監督者の変更について1年をかけ結論を出した事例などから、誠実な対応や、じっくりと必要な時間をかけ話し合うことを強調していたことが印象的だった。

労働時間については、有給休暇の取得率が低いことは意識しており、ただそれ以前に、労働時間の短縮、休日の確実な取得を目指す（休日出勤を減らす）ことが先決のようである。このことは、幾度か話題になった、社員の「働き方の見直し」や「意識を変える」ことの取り組みと軌を一にしていると思われる。

基本情報

- ・専門工事業 従業員 10 人
- ・従業員は全員が期間契約

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

- 1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

契約を結んでいる、という意識は持っている。

募集は、東北地方のハローワークで行っている。職種は、主としてシールドマシンのオペレーター。ただ、仕事としてはトンネル工事全般にわたる。山留め、道路工事、擁壁など周辺の仕事も請け負う。シールド工事だけでは食っていけなくなったからだ。

募集は 3-4 人。求人票に、上記の仕事の内容のほかに働く期間、賃金、労働時間という労働条件と、宿舍生活になるのでその点の注意事項も明記している。

契約は、面接をして、相互が了解して結ぶ。全員が半年ごとの契約になる。また、賃金は職種と経験によって異なるので、その部分の契約内容は個人個人によって異なる。したがって、契約を締結して雇用するという意識がある。

賃金は日給月給制。社長以外全員が日給月給制。賃金決定は主として、資格と経験によって判断される。1 万円から 1 万 8 千円の幅がある。それ以外では、勤務時間帯による違いもある。夜勤は日勤より高い。

労働条件の明示は、ハローワークに提出する求人票に労働条件を明記しているので、その時点で相手に明示したと思っている。

- 2 就業規則はあるか。

数年前につくった。元請からの指導で作成した。

今は昔と違って、安全面と管理面がきちんとしていないと、元請が使ってくれない。たとえば、その現場で働く労働者名、資格・免許書、健康診断書などと安全目標が書かれているグリーンファイルというものを元請に提出しなければ現場に入ることができない。資格など嘘の表記があれば、当然締め出される。したがって、契約時に資格の有無と経験を確認することは重要で、一人ひとり確認するのでそれだけ契約しているという意識は持っている。

- 3 就業規則をどのように周知させているか。

就業規則の周知は、契約をするときに必要事項を説明し、また希望があれば見せるようにしている。

4 労働条件はどのように決定しているか。

会社が決定している。決定要素は、同じ規模で同じ仕事の7社の労働条件が重要になる。低ければ従業員を引き抜かれるからだ。

5 労働条件の引下げを行ったことがあるか。

昔は高齢者でも働いていたが、安全面から60歳を過ぎると元請が嫌がるので、69歳だったかシールドマンから明かりに回ってもらった。そのときに1000円（日給）下げた。これがお尋ねの不利益変更にあたるかどうかわかりませんが、下げた事例はこれだけです。本人もシールドを外れれば仕方がないということは理解していた。

通常は、賃金などは上げることはあっても下げることはない。

ただ、仕事がいっぱいあったときは月70万から80万稼いでいた人も、今は40-50万くらいに落ちている。仕事が全体的に減っているからで、これは一企業としてはどうしようもないことだ。

下げることがない、といったのは、下げれば同業他社に労働者を持っていかれるから、下げないという意味合いが強い。

6 兼業は許可しているか。

兼業は禁止しているが、仕事で疲れる、寮生活ということで実際にはできないだろう。

7 解雇をしたことがあるか。

仕事の面からやめてもらった者はいないが、寮生活で酒癖が悪く暴力を振るうものがあったので、辞めてもらったことはある。それ以来、応募要領に刺青、酒飲者は断る旨を表記している。

8 契約の途中で解約したことがあるか。

会社から解約することはない。全員が契約は6か月単位だが、時として、労働者のほうが一方的に辞めていくことがある。それは、うちよりよい条件のところに移るためである。逆にうちの会社もそうして労働者を引き抜くことがあるので、労働者が途中で辞めることはよくあることだと思っている。

9 紛争になったらどうするか。

仮に裁判沙汰になったとしたら、よく話し合い、和解にもって行きたい。

仮に解雇無効の判決だったら、判決に従い労働者を復帰させる。

[労働時間]

1 週休2日制ですか。

週休2日制。祝日も休みにしている。いまは国土交通省からの交通規制などが強く、一般の人たちが休む日には仕事ができないから休みにしている。

2 労働時間はどうなっているか。

作業時間は、8-17時、20-5時の二交代が基本。

残業は、あるときは長くて2時間。ほとんどないのが現状だ。これも、交通規制や騒音規制による。時には、朝仕事に出て行っても周辺住民からのクレームによって短時間で帰社してくるケースもある。そのときでも、6時間働けば、1日働いたとみなして一日分を払うことにしている。会社への収入は削られたものしか入ってこないが、労働者を確保する必要性から、6時間労働でも一日分を払うようにしている。残業代は30分から払うようにしている。

3 有給休暇はどうなっているか。

基本的には日給月給だから休みは取りたがらない。

4 管理監督者はどのレベルからですか。

現場もちの職長が4人いるが、この者たちが管理監督者に当たる。

管理監督者と平社員の格差は日給ベースで3000から4000円だ。

まとめ

工事規模や多寡により従業員数が変動する。また、請負って仕事をする場合と、下請として仕事につくことがある。下請として入る場合は、自社の従業員だけであるが、元請として入る場合で工事規模により人手が不足すれば、同業同規模会社から労働者を融通してもらう。したがって、賃金額は同業他社と横並びで決めている。

作業時間は、社会規制により変動することがある。

というように、労働条件や作業条件が自社以外の要素で変動することがある。

契約意識は、一人ひとりと期間限定で、賃金も個人個人で異なるから、契約しているという意識を持っている。

(文責：富田)

基本情報

- ・従業員数 6,638 人
- ・ユニオン・ショップ協定が締結されており、従業員は主に組合員（一般従業員）と非組合員（管理職）に 2 分されている。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1. 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

人事労務関連の専門スタッフ以外の通常の従業員は、おそらくそのような意識をもっておらず、入社後、社員としての地位を獲得したという意識をもつにすぎない。

2. 労働条件はいつ従業員に知らせているのか。

新卒社員については、入社後、2～3 週間（高卒の場合は 1 週間）程度の期間、新入社員研修が実際され、その間のいずれかの時点で、就業規則を手渡して、法的性格を含めて、内容の説明をしており、それをもって労働条件を明示している。

3. 労働条件は何によって決められているのか。

労働組合がある（ユニオン・ショップ協定が締結されている）ため、一般従業員（組合員）については、主な労働条件は労働協約に定められ、かつ、それとほぼ同様の内容が就業規則にも定められている。労働条件を決定するものとしては労働協約が重要であり、労働条件を変更する場合には、労働組合との団体交渉（実際には事前協議）を基本に労働協約を改定し、就業規則の変更手続きに入るのであり、組合の同意を得られないまま就業規則を一方的に変更するような取扱いは、行っていない。

管理職（非組合員）については、就業規則（一般従業員と同じもの）のみによって労働条件が定められているが、労働時間や賃金等につき管理職だけに適用される細則もある。

4. 就業規則はどのような方法で労働者に周知しているか。

就業規則の冊子の配布によって周知している。またパソコンのデータベースでいつでも閲覧可能。ただし、賃金規則など就業規則本体に規定されない細則については、配布を行っておらず、またパソコンデータにもはっていないが、従業員が希望すれば、いつでも閲覧できるようになっている。なお就業規則は、形式上は会社が作成するが、必ず組合の同意を得たものであり、その意味では、労働者は労働組合を通じて

閲覧することも可能である。

5. 就業規則について、どのような認識をもっているか。

労使双方に対し強い拘束力のあるものとして認識しており、就業規則は、労働条件を決めているものであると同時に、会社が定めた規律として従業員が守るべきルールであると考えている。実際に、会社側も就業規則（および細則）にきちんと則った形で、労働条件管理、運用を行っている（その意味で、運用とルールのギャップはあまりない）。

その背景には、就業規則に定める労働条件（およびルール）は、労働組合と団体交渉（実際には、事前協議で徹底的に話し合う）をし、相互に納得したものとして締結された労働協約に即したものであり、就業規則はいわば労働協約と一体化したようなものとなっている。そのため、就業規則の遵守およびそれに則った運用は、事業所間での運用の違いによる組合員間の不公平をなくすために必要であり、いわば労働組合との約束を守るという意味をもつためである。

6. 労働条件の変更について

管理職（非組合員）：賃金規則を変更し、成果主義賃金制度に移行。具体的には、年収に占める①月例給与の比率を引き下げ、②賞与の比率を高め、（月例給与と賞与を合わせた年収ベースのトータル原資は変更なし）より成果配分を重視した内容に変更した。（賞与の査定が低い者は、月例給与の比率低下分を賞与でカバーできないケースも発生）

この賃金規則変更の際には、各事業所の管理職に対し、十分な説明を行ったため、比較的スムーズに導入できた。また円滑に実施するために、評価制度の見直し（結果開示・コミュニケーション・プロセスの評価等の導入）とその説明、また減収となる対象者への緩和策（査定者に大幅な賃金引下げをもたらす結果とならないよう配慮を促す等）の実施も行った。もちろん、実際に運営していくにあたり、部下が上司（査定者）に対して不満をもつケースはゼロではないが、制度自体を評価しないという意見はあまりない。

変更の際に一番留意したのは、やはり従業員の納得度を高めるための十分な説明を行うということであった。また、そのことは従業員が制度自体に大きな反対をしていないことに寄与しているという印象であった。

一般従業員（組合員）：1）総合職については、基本給につき年齢給を廃止し成果給要素を増やす形での変更（①年齢給（3割）、②資格給（4割）、③成績給（3割）から①資格給（4割）、②成績給（6割）へ）した、2）一般職については、基本給のうち年齢給について、昇給停止年齢を55歳から35歳へ変更した。いずれも組合の同意を得て実施。

組合員については、評価制度の見直しまでは着手できず、妥結時に、継続的に評価

制度の見直し・向上に取り組むことが条件とされ、現在、組合と話し合いながら具体的運営の充実を図っている。

一般職の変更にあたっては、経営状況とそれに伴う賃金制度変更の必要性を十分に説明してそれを組合に理解してもらう努力を続けるだけでなく、代償措置（若年層の賃金カーブをあげることで高年齢時の賃金減少分に配慮）も講じることで最終的に組合の理解をとりつけた。

7. 配転について

総合職の正社員については頻繁に行われている。パートについては行われていない。

配転の可能性については就業規則に明示され、また本人へはその上司が説明することになっている。また採用面接の際など内定を出すまでの段階で配転の可能性について説明している。

組合員の場合、労使の取り決めで、配転を命じる場合、2人以上の異動のときは労組へ申し入れ、本人の意思を確認することとなっている。もっとも1人の異動の場合も、発令前に事前の同意を得る運用を行っている。なお配転に伴って従業員の家庭事情等は可能な範囲で考慮している。

工場作業職についても、労働協約上や就業規則上は勤務場所が限定されているわけではないが、労働者の意識としては、勤務地に基本的に変更がないとの意識をもっている。もっとも配転はまったく皆無ではなく、配転を行う場合には、労働組合がチェックを行い、やはり本人の同意を得て行う。

配転を拒否した場合に制度上不利益を課すことはない。

8. 出向について

グループ会社への出向事例がほとんど。出向を行う場合には、組合員の場合は、労働組合に申し入れをしたうえで、本人の同意を得て行う。拒否した場合に制度上不利益を課すことはない。

出向先での労働条件は出向前とまったく変わらない。労働者の希望により出向元への復帰は可能であるが、事例としては多くない。

9. 転籍について

組合員：工場に付属する子会社に出向中の者は、本人の同意を前提に55歳になれば、出向から転籍に切り替えられるケースあり。

転籍後の労働条件は引き下がることがあるが、転籍の際に支払う退職金でその点をカバーするので、経済上の不利益はない。

管理職：関連会社に出向中の者は55歳以上で転籍に切り替えられる。

この場合も、もちろん本人の同意を得ることが大前提である。

10. 内定について

内定式の際に誓約書をとる。会社としては、入社までの内定期間中は一般的な情報提供を行う程度で、内定者を従業員としてみる（契約関係に入っているとの）意識はない。

内定取消しについては、卒業ができなかったというような学生側の理由以外、会社側の都合で行ったことはない。

11. 兼業について

就業規則において全面的に禁止するとともに、懲戒処分事由となっている。

違反事例はないと思うが、もし発生した場合には、厳格に処分をするであろうとのことであった（このような姿勢は兼業に限ったことではなく、ルール違反を重くみるということである）。

ただし、何をもって兼業とみなすかについては判断が難しい部分もあり、何らかの形で兼業により本業に影響を及ぼすというのであれば規制すべきであるが、逆に本業に支障がない、本人周囲の職場内でも何ら問題ないのであれば処分は不可能とも思われるとのことであった。

12. 懲戒処分について

種類としては、譴責、出勤停止、減給、懲戒解雇等。処分時には、実名で公知することもある。現在までのところ、懲戒解雇（退職金なし）の事例はほとんどない。

懲戒処分時の手続としては、賞罰委員会にかけて決定する。

懲戒処分時の留意点としては、過去事例とのバランスを考慮すること。明文化されたガイドラインはないが、過去事例の蓄積についての資料はあるので、それを参考に決定している。

13. 解雇について

近年は、普通解雇の事例なし。解雇についてはかなり慎重な態度をとっており、最後の手段である。

・私傷病で就労不可能な者については、休職期間（38ヶ月）満了後、自動退職の規則となっている。

・能力が著しく劣る者についても、基本的には配転等あらゆる解雇回避努力を尽くし、それでも改善の見込みがない場合には、解雇ではなく、あくまで退職勧奨を行って自己都合退職の方向にもっていく。従業員も、退職勧奨にいたるまでの会社側の誠意あ

る対応を理解し、納得して退職するケースがほとんどである。

13-1 解雇について紛争が生じた場合の対応

個別事例による。会社が解雇に踏み切るには相当な重大な理由があると判断したうえでのことであり、法的にも解雇が有効とされる可能性が高いので裁判所で白黒つけるというのでも問題はないが、和解でもよい。

13-2 仮に解雇された労働者が裁判を提起し、解雇が無効となった場合の対応は？

一度解雇した者を職場復帰させるのは難しく、組織運営上も考えにくい方法であるので、金銭的解決が望ましい。

13-3 金銭的解決はどのようなものがよいか（額の判断者、考慮要素、程度）

（裁判所で決めるよりは）労使で額を決定するほうが望ましい。金銭的解決は、再就職活動期間の経済的保障というようなイメージはわく。その保障期間として妥当な3ヶ月～6ヶ月分（上限）の賃金を支払う程度が理想的。会社への貢献度や勤続年数は額の考慮要素としてはあまり関係ない。

14. 辞職について

就業規則では14日前に行うこととなっているが、実際には、引継ぎとの関係でやはり1ヶ月程度は要するし、従業員にもそのように説明し理解を得ている。

法的ルールとしても1ヶ月は必要である。

15. 有期労働契約について

退職後再雇用の高齢労働者および障害者等を中心に1年単位の有期労働契約を締結している。

15-1 契約期間中の中途解約について

現在まで中途解約事例はほとんどなし（例外として本人からの申出があったというケースはある）。会社としては、契約期間は守るべきという認識をもっている。

会社の意識としては、企業にとって長期雇用を前提としコア人材となる正社員に対する解雇のほうが、有期雇用労働者の解雇よりも、そのハードルは高く、より厳しい解雇要件を課すべきである。

15-2 有期雇用労働者については、原則として契約期間開始後1年を経過した場合には退職できることになっているが、そのことについてどのように考えるか。

会社としてはやりにくい。労働者にこのような権利を認めるのであれば、会社側に

も同じ権利を認めることが前提である。

16. トライアル雇用について

現在、すでに紹介予定派遣制度を利用しているが、会社にとっても労働者にとっても、それぞれ、よりよい人材の選定および自分にあった職場の選定（事前の就労体験）を可能にする点でメリットがあり、有効な制度となっている。したがって、トライアル雇用についても制度化されれば、ぜひ利用してみたい（ただ全面的にすべてこれを利用するかはわからない。とくに新卒学卒者の場合は大学との信頼関係の点で問題が出てくる可能性もありなかなか難しい）。

なお、すでに利用している紹介予定派遣の場合についても、やはり将来的に本採用することを意識しているため、派遣期間中には教育訓練等も行っている。したがって、トライアル雇用を利用する場合でも基本的には同じような取扱いを行うので、一般的に懸念されているような労働者の使い捨て的な運用を行うという可能性は考えられない。

紹介予定派遣の利用により、採用にいたらなかったのは、8人中2人（うち1人は労働者側からの辞退）のみとのことであった。

〔労働時間〕

1. 年休について

年休取得率は8割弱。従来から、労働組合運動の一環として年休取得促進には力を入れており、全社的に年休取得への取り組みが積極的に展開されている。具体的には、年休奨励月間や事業所ごとの年休奨励日（年に3～5日）を設定しているほか、取得率が低い部署はリストアップして上司への指導等を行っている。

計画年休については、労使協定を締結し、年に1日程度。各事業場毎に設定している。

2. 使用者の時季指定によるシステムの導入についてどう思うか。

今のところ、本人の時季指定によるシステムでそれなりに機能しているので、そのようなニーズはない。

3. 長期休暇制度の有無について

企業独自にそのような休暇制度を設けているわけではないが、計画年休に基づく休暇日や年休取得奨励日を休日（土日）に連動させて設定し、連休（3連休、5連休程度）を取得できるように配慮している。またそのような連休の時期にさらに労働者が時季指定により休暇日を追加して、長期連続休暇を取得することも可能である。

4. 時間単位での年休取得について

現在、半日単位（午前・午後）での年休取得制度がある。時間単位での年休取得については、すでにフレックスタイム制が普及しているので、それほどニーズはみられない。

5. 未消化年休について

年度に取得されなかった年休については繰り越しが可能で、積立ての上限は 40 日まで。さらに 40 日を越えた分についても特別休暇（有給）として積立てが可能である。特別休暇も取得要件は通常の年休と大きな差異はないので、結局、上限 80 日まで休暇を積み立てることができる。しかし、退職時には消滅する。

6. 休日・時間外労働について

週休 2 日（土日）制を実施。国民の祝日についても原則休日扱いとなっている。

休日労働については、会社の命令に基づいて行われる。法定外休日労働を含めて、40%～35%割増賃金を支払っている。割増賃金の支払いの代わりに代償休日を付与する方法はとっていないが、もし仮に導入しても、労働者のほうでニーズがないのではないかとの意見であった。

時間外労働については、残業時間が所定労働時間（7.5 時間）分となると、代休（無給）を請求できるが、実際には労働者が取得する例はあまりみられない。

7. 健康管理はどのようにしているか。

長時間労働の問題については労組とともに取り組んでいる。管理職を含め、例えば労働時間が月一定時間以上（この時間数は事業所ごとに異なる）であれば、健康診断を受けさせるようにし、異常が発見されると、休暇の取得、仕事量の削減、配置転換等の措置をとる。

8. 管理監督者として時間管理を行わない者について

課長資格以上の者（部下の少ないスタッフ職（専門職）も含め）は、労基法 41 条 2 号にいう管理監督者として取り扱っている。ただし、管理職手当は設けていない。なお、課長職で年収 800 万円以上、組合員の最高クラスについては、残業手当を含めて年収 700 万円程度とのことであった。

9. 管理監督者について深夜規制を外すことについて

現在、管理監督者として取り扱っている者に対しては、深夜業についても厳密に管理して割増賃金を支払っているが、その規制は外したほうがよい。もちろん労働者に

健康確保は行うことは重要であるが、このことと割増賃金規制を行うことは関係がなく、日々の労働時間数がどれだけかがという点がむしろ問題となる。そのような観点から、現在、管理職についても、労働時間規制が外れているとはいえ、健康確保の観点から、始業・就業時刻の管理を行い、一定時間数以上の労働時間数であれば健康診断を受けさせる措置をとっている。

10. 成果型人事と労働時間規制のあり方について

現在、裁量労働制をごく一部の職種に導入しているが、手続面や職種が限定されているため、実際の利用ニーズに対応していないといえる。成果型人事を推進し納得性の高い処遇を実現するためにも、管理職および総合職については労働時間規制の適用除外方式が利用できれば望ましい。もっとも、そのような場合にもこれらの者に健康管理を行うことは重要である。

11. 特別な労働時間制度の適用の有無の労働者への通知について

現在、裁量労働制（研究職等の一定の職種）、フレックスタイム制（全社的）、変形労働時間制（工場での4組3交替制）を導入しているが、特別な労働時間規制が適用されることを労働者に明示している。

まとめ

この会社では、解雇に対しては非常に慎重な態度をとっており、従業員に対する雇用保障は相当強いといえる。ユニオン・ショップが締結されている労働組合があり、労働条件は労働協約と就業規則によって決められているが、労働条件を決定・変更する場合には必ず労働組合の同意を得て労働協約の改定し、それに即して就業規則が作成されるので、両者は一体的なものとなっている。労働組合は強い発言力を有しており、日常的な労働問題についても労使協議が頻繁に行われている。このようなことから、配転・出向・転籍等の際にも本人の同意にくわえて、労働組合への事前の説明が求められることもあるし、会社は従業員（組合員）間に不公平が生じないように規則の遵守およびそれに則った労務管理に注力しているという印象的であった。

労働時間については、適用除外制度について強い関心を示していたが、他方で、従業員の健康確保の必要性をかなり重視しており、実際にも労組とともに従業員（時間管理が外れる管理職も含む）の健康確保に取り組んでいる。

（文責・梶川）

基本情報

ユニオン・ショップ協定が締結されており、単一労働組合である。約 1100 人の労働者のうち、約 800 人程度が労働組合員であり、残りが管理職である。

採用は勤務地域が限定される一般職と管理職要員である総合職に分けられる。

企業グループ内の人事に関する部分は、本社人事部が所管している。

〔労働契約〕

1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

労働者と個別的に契約をしているという意識は低い。それよりも、就業規則や単一労働組合との間での労働協約の内容で、包括的な契約（すべての労働者と同じ契約をまとめて締結するというイメージと思われる）を締結しているという意識の方が強い。

内定時には、募集要項の内容を説明する程度で、詳しい労働条件は入社時に明示する。入社時に教育等を行い、その期間に就業規則や労働協約を説明する等して、労働条件について詳しく説明をする。

パートタイマーについては、直接労働条件を説明しており、契約締結時にすべての労働条件が記載された契約書を取り交わしている。パートタイマーの業務は、原則としてルーチン・ワーク的なものに限られている。パートタイマーの労働条件についてはパートタイマー用の就業規則がある。パートタイマーは非組合員である。

2 内定後の関係はどのようなものか。

内定時から入社時まで、会社から本を推薦したり、定期的に連絡をとる以上のことは行われていない。会社側から採用内定取消を行った事例はない。仮に行う場合があったとしても、かなり限られた場合になる。新入社員として採用した以上、きちんと教育をしていくことが当然であるという考えがあるためである。

中途採用者には採用内定は行われておらず、ただちに採用決定となる。

3 試用期間、トライアル雇用について

試用期間に相当するものとして、一般職には3ヵ月、総合職には1年間の教育期間が設けられており、本採用拒否をした事例はない。また、トライアル雇用を利用したことはない。新卒の場合には、採用した以上教育をしていくべきであると考えているため、トライアル雇用の利用はほとんど考えていない。中途採用者に対しては、紹介予定派遣の利用を考えている。

4 労働条件の決定や変更どのように行うのか。

労働協約にあわせて、就業規則も変更される。就業規則は各部署に置かれ、いつでも閲覧が可能である。労働条件は就業規則とあわせて内規、細則等によって詳細に定めている。

就業規則の変更は、労使のいずれによる提案の場合も、まず労働組合との協議を行い、変更内容について両者が合意したら、会社トップの承認を経て、労働者に公表をする。労働者への公表は、部単位への配布によって行う。重要な労働条件の変更については、労働組合員へは労働組合が説明会を開く。非組合員の場合は、それぞれの地域で管理職会を開いて説明を行う。個々の労働者の意見は、組合員の場合は労働組合で考慮されていると考えられる。非組合員の場合は、個々の労働者の意見を聞くというところまでは行われていない。

5 労働条件の引下げを行ったことがあるか。

旅費規程上の日当を引下げたことがある。この場合も、労働組合と協議をし、その納得の上で変更を行った。変更の際、反対の意見は生じなかった。

平成になってから、労使の合意によって、年功的な運用をされていた賃金制度の変更の検討が開始され、平成 14 年に成果・能力主義的賃金制度に移行した。移行時には従前の賃金を保障したが、制度実施後は成果による格差が生じている。評価に不満がある者に対しては、苦情処理制度を設けているが、これまで利用されたことはない。

6 個別的労働条件の決定について

原則としてない。中途採用者については、例外がありうる。

7 配転（転勤）について

一般職は地域限定で採用するため転勤はないが、総合職にはある。いずれについても、就業規則に明記してあるため、入社時に説明している。配転の希望等を自己申告させる制度があるが、配転は会社が決定する。本人や家族の健康状態から配転が困難である場合を除き、配転の拒否は認めていない。配転の拒否そのものがほとんどない。ごく例外的であるが、一般職でも、所属部署の移転に伴う転勤があったが、労働者の了解を得て行った。

8 出向について

出向も配転同様、就業規則に規定されており、入社時に説明している。総合職も一般職も出向はありうる。出向も配転と同様に行っており、個々の労働者の同意はとらない。子会社への出向により労働条件が変わることがないため、出向拒否はほとんどない。

9 転籍について

55 歳以降の子会社の役員としての転籍は行われることがある。転籍も配転および出向と

同様の手続で行われる。転籍が必要であるかぎり、同意をとらず転籍してもらう。出向先の子会社に労働条件を明示しており、また、企業グループ間では労働条件が統一されているため、労働条件が変わることはない。

10 兼業禁止について

就業規則上は許可があれば兼業できる旨規定されているが、実際には兼業は全面的に禁止されている。かなり古い規定で、本業との両立が困難なのではないかという観点から設けられているとのことである。

11 懲戒について

懲戒処分については就業規則に賞罰委員会についての規定がある。懲戒処分は6段階(懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給、謹慎、譴責)があり、その決定は、賞罰委員会に付議され、答申案が出され、社長が決定する。ある行為がどの懲戒処分に該当するかは、就業規則に具体的に例示されており、他社の内容とそれほど変わらないと考えている。本人の弁明機会や上司の発言の機会も規定されている。

12 解雇について

普通解雇は行われていない。ただし、病気の労働者が有給の3年間の療養休業期間(賃金の80%~60%(健康保険組合からの給付を含む。期間の長さによって減額される))の後、無給の休職期間3ヵ月の後に解雇をすることはありうる。

13 解雇紛争が生じた場合は、どのように解決したいか

実際には解雇はないが、仮に裁判上解雇の効力が争われ、解雇が無効とされても、原職復帰ではない内容での和解を行う方がよい。和解による解決金を定めるとすれば、事案にもよるが、早期退職優遇制度が参考となりうる。

14 辞職について

就業規則に14日前までに行うと定められており、特に問題はない。実際は、それよりも早く伝えられているようである。

15 退職勧奨について

30年以上前にはあったとは聞いているが、現在は無い。

16 有期労働契約について

パートタイマーには2ヵ月の期間が設定されている。期間の途中で解雇することは、現実的にはない。有期で契約した以上、期間中に解雇するよりも期間の満了によって労働契

約を終了するという考えがある。

労働基準法 137条については、有期労働契約の利用がルーチンワークを行うパートタイマーのように、ごく限られているため、それほど影響はないと考えている。困る場合もあるかもしれないが、代替で対処できるのではと考えている。

17 労使協議機関について

会社主催で中央運営協議会という制度を設けて、労働組合が参加して定期的に労働条件や職場環境について情報交換を行っている。管理職については、これとは別に管理職を集めた説明会を行う。管理職はマネージャーという職位以上の者（マネージャー以上の職位にグループリーダー、部長補佐、部長等）である。

〔労働時間〕

1 休日・休日労働

土日および祝祭日も休日としている。年末年始（12月30日から1月3日）は休日とされる。休日労働を指示する場合は振替休日を付与し、さらに35%割増の手当が支払われる。休日出勤は上長の承認事項である。

2 年次有給休暇について

年休の取得率は平均50%程度であり、総合職よりも一般職の方が取得率が高い。年休の取得を促進する措置はとくに行っていない。

長期休暇については、7月、8月中に年休を5日間利用できる制度があるが、現在では期間・時期を労働者の希望に任せている。

使用者による年休取得時季指定については、ヒアリング回答者は賛成している。年休取得がすすまない状況であれば、当該労働者の業務量が少ないような日にまで労働者が無理して出勤するよりは、年休を取得させる方が会社にとっても有益であるとも考えている。

3 半日単位、時間単位の年次有給休暇取得について

半日単位の年休制度は実施され、よく利用されている。主に通院や単身赴任者の週明け出勤のために利用されるようである。この制度は、労働組合からの要望もあって実施されている。

時間単位の年休は、半日単位でも短いため、それ以上短いものは、事務が煩雑になることから、認める必要がないのではと考えている。3歳児までの育児を行っている者については、所定労働時間の開始を1時間程度繰上げたり繰下げたりすることによって対処する制度を設けた。

4 計画年休制度について

事業場一斉休暇型を利用しており、12月29日としている。年末年始の休暇（12月30日から1月3日）とつなげる意図等がある。

5 未消化年休について

退職時には、年休を買い上げる制度がある。それを除き、買い上げる制度はない。これは、ヒアリング回答者によれば、買い上げが頻繁に行われることにより、労働者の通常の労働に影響を及ぼすのではないかと、ある程度働いたらある程度休むというのが一般的ではないかとの考えがあるようである。なお、失効する未消化年休を積み立てて、病気・入院療養の場合に利用できるという制度がある。

6 フレックスタイムについて

研究開発部門のみであるが、フレックスタイム制度を利用している。

7 労働時間の管理の方法、時間外労働について

労働時間管理の方法は、労働組合員も管理職も同様に、パソコン上のカレンダーに労働者が自ら労働時間を記入して、上司が承認するという方法をとっている。タイムカードはない。

時間外労働は、多いときに月60時間（1日あたり30分の法内超勤も含まれた数字）くらい行う労働者もいるが、常態化しているわけではない。なお、労働時間が長ければ成果が上がると考える労働者がいるが、必ずしもそうではないというように労働者の意識が変化しないと、なかなか時短がうまくいかないという考えもあるようである。こういった考えの背景には、とくに業務が残っていない労働者による、つきあい残業を減らそうという考えがある。

まとめ

労働契約についての意識は、個々の労働者と契約を締結しているという意識は低いものの、就業規則および労働協約の労働条件で、包括的に労働者と契約を結んでいるという意識はある。

新規学卒採用における意識として、労働者を採用した以上は責任をもって教育をするべきであるということが強調されている。そのため、会社からの採用内定取消はなく、また、本採用拒否もない。そして、普通解雇も行われなない。他方、トライアル雇用に対しても、新規学卒者については、非常に否定的である印象を受けた。その理由としては、まず、労働者を採用した以上は責任をもって教育をするという考えが挙げられようが、また、トライアル雇用の期間中における労働者の能力・適性判断は困難であろうという考えが挙げられる点が特徴的であるといえる。

労働条件の決定においては、ユ・シ協定を締結する単一労働組合との協議が前提とされ

ている。したがって、労働協約と就業規則が労働条件の決定に重要な役割を果す。就業規則による労働条件の決定の際も、まず、労働組合との協議および合意の形成が行われ、会社トップの決定を経た後、労働者に公表される。このように、労働条件決定に際しては、労働組合との協議・合意が重要であるにとらえているが、他方で、非組合員である管理監督者については、会社は管理監督者との協議を行ったり、合意をとるということはされず、説明会を開くのみである。管理監督者の場合は、労働組合員よりも一般に待遇がよいため、上の手続で決定された労働条件については、原則として承諾してもらうという考えもあるようであった。

配転・出向・転籍については、いずれも個々の労働者の同意をとらずに実施するとのことであった。したがって、労働者が人事異動を拒否した場合には、労働者本人またはその家族の健康上、異動が困難でないかぎり、個々の労働者の同意をとってから人事異動を行うことに積極的な姿勢はみられなかった。他方、出向・転籍については労働条件が変わらないことが前提となっている。本社の人事部が子会社の人事に関する事項を所管しているため、少なくとも子会社への出向・転籍のような企業グループ内人事異動は、配転に非常に近いものであるという認識があるのではなかろうか。

解雇が裁判上無効となった場合でも、原職復帰させることには否定的であり、和解金による解決が望まれるということであった。

(文責：山川)

基本情報

- ・従業員構成：正社員約 1400 名（出向社員込）、嘱託社員（有期雇用）20 名前後、パートはいない。
- ・労働組合が一つあり、管理職以外の正社員を 100%組織している。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

- 1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

入社時に労働契約書を交付しているため、労働契約を締結するという意識をもっている。

- 2 労働条件の明示の時期について

入社時に法で明示を求められる労働条件を記載した契約書を提示し、契約書に署名を求めている。

- 3 労働条件の決定について

労働条件は、労働協約および就業規則によって決められている。

会社は、組合との相互信頼関係のもとに組合の同意を必ず得て労働条件を決めており、組合の同意を得ずに会社側の意向を押し切ったという事例はない。

- 4 就業規則の周知について

以前は印刷して従業員に交付していたが、現在は社内のイントラネットで公開し、従業員はいつでも見る事が可能となっている。また、新社員研修時に、社内（就業）規則の教育が行われている。

- 5 労働条件の変更（引下げ）について

退職金制度をポイント制に変更した事例や賃金制度を年功主義型から成果主義型に変更した事例など労働条件の変更の事例は存在する。

賃金制度を変更した事例では、変更により大幅な賃金減額となる従業員に対して、移行調整期間を設け段階的に賃金を引き下げるなどの激変緩和措置を行った。

変更にあたっては、労働組合と十分に協議を行い、労働組合の同意を得ている。従業員は、協議段階において、労働組合を通じて様々な意見を出している。いったん労働組合の同意を得て制度が変更・導入された後は、従業員は、新制度を理解して、協力しており、従業員の異論・反対が出て問題となった事例はない。制度導入までに、退職金制度のポイント制については約 3 年間、賃金制度の変更については 1 年半から 2 年ほどかかった。

6 配置転換について

採用時に配置転換があることを、明示しており、就業規則にも明記している。

会社側は、基本的には適材適所の観点から人員の配置を決めており、従業員本人の希望は自己申告制度を通じて取り入れられるものについては取り入れるようにしている。家族あるいは本人が病気であるといったことは転勤命令を出せない客観的事実として、考慮に入れている。

事前に上司などを通じて当該従業員が転勤できないかどうかを把握した上で転勤命令を出しているので、従業員が転勤命令を拒絶したというケースはほとんどない。従業員が転勤命令を拒絶した場合には、特に管理職については自分の仕事場なくなるので退職するというケースが考えられるし、どうしても1年間だけまってくれということであれば、一時的に関係会社に行くケースも考えられる。

7 出向・転籍について

採用時に出向・転籍があることを明示しており、就業規則にも明記している。

出向については、配置転換と同様の運用がなされている。関係会社に出向が行われる場合には、会社側も従業員側も、配置転換と同じ感覚である。関係会社は、以前は同じ会社の一組織であったものが分社化されたものが多いということが背景にある。関係会社以外にも取引先などに出向が行われることもある。

転籍は、対象従業員の同意がなければ、行われない。

組合員については、出向・転籍は、組合との協議事項である。

8 個別的労働条件について

従業員との間で個別に労働条件を合意するという事はない。

9 採用内定後の関係について

会社側としては、内定を出した段階で労働者と契約をしたという意識を持っている。

内定取消は、本人の事情（内定辞退、卒業できない）により行われることがあるが、会社側の事情で行われた事例はない。内定時に、卒業を条件に内定とする書面を交付している。

10 兼業規制について

就業規則に、兼業は会社が許可したものに限るという規定がある。会社業務に専念してもらいたいというのがこの兼業許可制の趣旨である。

会社にとって名誉である兼業や業務に役立つと考えられる兼業は、許可している。

兼業を許可する事例として、研究員が母校の大学で1年間講師をすることなどが考えられる。これに対し、事務職につく者が、就業時間外に塾の講師をするという場合には、兼

業は認められない。

許可されていない兼業が発覚したという事例はない。最近では、ボランティアが行われるようになってきているが、これは、兼業とは言いがたい。有償ボランティアについても、同様である。地方で消防団員を有期で務めるという事例を耳にしたことがあるが、黙認している。ボランティアといっても、公的なものは黙認しているというのが実態であろう。

11 懲戒処分について

懲戒処分の種類には、懲戒解雇、出勤停止、減給、譴責がある。懲戒処分に該当しないものとして戒告がある。

懲戒処分を行うには、本人に事実確認し、労使同数で構成される賞罰審査委員会において処分の検討が行われる。その案を決裁者に答申という形で示す。

懲戒処分の種類を選択するに際して考慮される事情の一つとして、過去の前例が考えられる。就業規則に具体的な定めがある場合もある（例、無断欠勤 10 日以上は懲戒解雇）。

12 解雇について

解雇はほとんど行われていない。少なくともここ 10 年ぐらいは、懲戒解雇が行われた事例はない。普通解雇も、病気休職が就業規則に定める年限を超えてしまった場合（例、勤続 15 年以上であれば 3 年）が考えられるくらいである。病気休職の事例については、就業規則通りの運用がなされている。

13 解雇紛争が生じた場合の解決方法について

従業員の言い分を把握するように務めるだろうが、それ以上の対応はケースバイケースとなるだろう。

仮に裁判所で敗訴した場合には、判決に従って原職復帰させるだろう。違う対処方法があるならば、会社側としても知りたいくらいである。金銭的解決という方法も、それがいいかどうかは想像がつかない。

金銭的解決の場合の額の決め方についても、想像がつかない。同業他社、弁護士、労働組合などに聞いて決めることになるだろうか。

14 辞職について

就業規則上は、辞職は 14 日前までに申し出ることになっている。しかし、14 日では厳しい。できるだけ早く辞職の申し出を行うのが望ましく、辞める人の仕事にもよるが半年ぐらいはほしいところである。

15 有期雇用労働者の中途解約について

定年退職し再雇用された嘱託社員だけが有期雇用である。期間は 1 年である。予告手当

を支払うのであれば、有期雇用の中途解約も可能と考える。

16 トライアル雇用（労働者の適性を見極めるための有期雇用制度）について

雇用のミスマッチがなくなるという点で労使双方に利点があるため、このような制度があってもよいだろう。現在でも、派遣社員を社員として登用するケースなどは、この制度と同様の機能を果たしているといえる。

17 労使協議制度について

会社から経営状態や経営上の連絡事項等を組合と話す経営協議会や個別の課題について検討を行う労使委員会を定期的に関いている（月1回程度）。労使委員会は、経営協議会の作業部会という位置づけである。

〔労働時間〕

1 計画年休制度について

計画年休制度は導入している。計画年休は年間2日以内である。年間1～2日は必ず年休をとるようになったという意味では、計画年休制度により年休取得率が向上したといえるだろう。年休の取得率は、平均すると約60%ぐらいであろうか。

2 使用者が年休の時季指定を行うシステムの導入をどう思うか？

会社としては、年休取得率を向上させることは望ましいと考えている。ただ、会社の時季指定による年休取得率の向上というのは、余計なお世話のように思える。また、会社が指定するという制度は、従業員の意向を反映させるものでなければかえって従業員から反発を買うことが予想され、そのやり方が問題となろう。

3 長期休暇制度について

夏期休暇が土日と計画年休をあわせて連続5日、年末年始休暇が基本的に連続5日の休暇を取ることができるようにしている。45歳になった従業員には、年休とは別に連続10日の有給休暇を与えるリフレッシュ休暇という制度もある

4 時間単位の年休取得について

半日単位での年休取得は認めている。時間単位での年休取得は認めていない。時間単位の年休取得を認めることは、勤務形態によって労働時間が異なるため、対応に困る（事務方は7時間45分であるのに対し、工場では3交代制で7時間の日があったり、9時間の日があったりする）。

5 未消化年休の処理について

未消化年休を買い上げる制度はない。使い切れなかった年休のうち年5日、最大40日まで年休とは別に積み上げることのできる保存年休という制度がある。保存年休は、退職時までに使わなければ消えてしまい、退職時にも未消化分の買い上げは行われない。

6 休日の取扱いについて

完全週休2日制を導入している。

休日に出勤の必要が生じたときには、事前に休日の振替を行う場合と休日労働として割増賃金を支払う場合（割増率は35%）とがある。後者の場合にも、代休はある。

7 長時間労働について

賃金の割増率は、時間外労働が27%、深夜労働が34%である。

時間外労働は月平均10時間程度である。

月トータルで見て長時間だから代休を与えるという制度はないが、1日に2サイクル勤務した場合（例、所定労働時間7時間45分の場合にはこの倍以上）には、原則として翌日に休みを取らせている。

8 時間にとらわれない働き方について

従来はフレックスタイム制度を用いていたが、現在は従業員の一部について裁量労働制（専門業務型、企画業務型ともに）を導入している。裁量労働制は、手続きが煩雑であるのが難点である。

9 管理監督者について

課長以上は一律管理監督者として取り扱っている。管理監督者の最も下位の者の年収は800万円強で、非管理監督者の最も上位の者の年収は650万円強である。

管理監督者の本来の立場、趣旨からすると、管理監督者の深夜労働規制は撤廃されてもよいのではないかと考える。ただし、管理監督者に深夜労働が偏らないよう配慮することは必要であろう。

10 健康管理について

長時間労働をさせないように指導している。また、時間外労働が月45時間を超えた場合には、産業医に相談するよう指導している。

裁量労働制の適用対象者については労働時間を把握しているが、管理監督者の労働時間の把握は行っていないのが実態である。ただ、会社としても長時間労働の与える身体・メンタル面へのリスクは、組合員であろうと管理監督者であろうと同じであり、管理監督者の時間管理を行うことの重要性は認識しているし、今後管理監督者を含めた時間管理が必

要であると考えている。

まとめ

この会社では、労働組合が非管理職正社員を 100%組織しており、労働条件は、会社と労働組合が一体となって決めている。労働条件の変更についても同様であり、このことは、3 年もの期間をかけた話し合いを経て制度変更を行ったという点に象徴的に表れている。

大半の従業員が正社員であり、長期雇用が保障され、懲戒解雇を含め解雇はほとんど行われていない。そのため、解雇紛争の解決方法に対する質問に対しては、そもそもそうした事態が想像できないようであった。

労働時間については、従業員の健康確保を重視しているが、労働時間規制の外れる管理監督者については時間管理を行っておらず、どのようにして健康管理を行うかが今後の課題となっている。

(文責・岩永)

ケース9 I 株式会社 電気機器 東京

基本情報

- ・従業員 23,000 名。ブルー・カラーは 100 名ほどで、残りはホワイト・カラー。
- ・労働組合とは、ユニオン・ショップ協定を締結している。

ヒアリング項目とその回答

[労働契約]

1 契約意識について

従来と比べて「約束」という意識はでてきている。成果主義を意識するようになった 10 年ほど前から、従業員との関係を、もたれあいの関係ではなく、報酬とアウトプットの交換という意識をもった信頼ベースの関係であると位置付けている。ただし、通常の商取引のような厳密な契約関係であるとまでは捉えていない。

契約意識が生じるのは、内定時というよりも、入社時である。

2 労働条件の明示について

入社したときに、会社から就業規則を渡し、説明している。それを受けて本人が誓約書を出している。賃金については書面で明示している。

3 内定取消について

内定取消しをしたことはない。内定というものは非常に重いものであると認識している。労働契約が成立しているという法的な意識があるというより、大学や本人への信義という点から望ましいことではないし、また、1 度取消しをしてしまうと風評が広がり学生から敬遠されてしまうといったリスクもあるという考慮から、そのような取扱いになっている。

4 中途採用について

総合職で 100 人ほどいる。試用期間を 1 ヶ月おいているが、実質的には即、正社員扱い。賃金、社内のグレードについては個別取扱い。職種・勤務地はピンポイントだが、これらについて変更がなされる可能性はある。職務がなくなるということも考えられる以上、職種を限定することは避けている。

5 職種別採用について

職種別採用を行っている。これらの者について職種変更を行うということは、重いものと認識している（当該部門がなくなる場合などに限られてくる）。しかし、当該職種はあくまで入社時点における取決めであって、就業規則に基づき、職種変更を行うための人事権は会社が留保しているという取扱いになっている。

6 労働条件の決め方について

労働条件は組合との協議事項。協約で決定したものが、就業規則になる。

7 就業規則の周知について

入社時に配布。改訂したときには、社内にメールで回す。社内のウェブでも閲覧できる。

8 就業規則の性格について

契約の中身である以上、拘束力をもつものと考えている。

9 労働条件の引下げについて

従来は、異動によって職務のグレードが下がった（仕事が軽微になった）としても、異動の促進という観点から、賃金の引下げを行っていなかったが、このような制度を廃止した（異動に伴う降格取扱い・賃金の引下げを行うことにした）。制度変更後に行われる異動のみでなく、既に異動していた者の賃金引下げも含むものであったため、就業規則のみによって行うには高度の必要性が求められ厳しいであろうし、不利益の偏在があることから労働協約によって行うことも困難だった。最終的に、賃下げ対象者の同意をとることを条件として、組合の了解を得た。実際の運用にあたっては、従業員への説明を行う、減額幅が大きい場合は一定の補填を行う、といったケアを行っている。このようなケアは、変更の法的効力云々というよりも、従業員との信頼関係を維持しようという意図のもとでなされている。異動拒否の場合は、元に戻すわけにはいかないのに、他の移動先を探している。異動拒否に対して解雇を行うということはない。

10 配転・出向について

就業規則・出向規定・労使協定などに規定がある。出向先は、関連会社のほか、官庁、三セク、協力会社。目的は、技術支援や、雇用確保。ローテーションのある出向であれば3年を目途、雇用確保（セカンド・キャリア）であれば退職まで。

配転拒否・出向拒否は業務命令違反であり、懲戒の対象となるが、これまでにそのような事例はない。個人的事情によって拒否するということは考えられるが、そのような事情については内々に確認を行っている。個人的事情にどのくらい配慮するかは、程度問題。単身赴任程度では異動を撤回することはないだろうが、妻が病気だというような事情があれば異動を強制しないだろう。ケースに応じてケアを行うこともある。権利濫用にあたるような非人道的なことはしないが、他の者が甘受している不利益は負担してもらうという姿勢である。

11 転籍について

出向している管理職は、56歳で転籍することとしている。関連会社を支援する立場にあ

る者については、出向者であるよりもプロパーであったほうが望ましいという考えによる。

組合員にも転籍はあるが、その数は少ない。出向の場合と労働条件は変わらないため、従業員の側は自社に残ることを望むことが多い。一方、会社の側も強く転籍を求めることはない。

12 兼業について

原則禁止、許可があれば可。研究員が大学で講師をするという事例、家業を手伝うという事例であれば許可がでる。機密漏洩の危険がある場合や、職務専念義務に抵触するような場合は不可。

許可を得ていない兼職が発覚すれば懲戒の問題となるが、処分を行うか否かはケースによるだろう。家業を手伝っていたことが発覚した程度では処分されないだろうが、競業会社と関係をもっていたとなれば処分されるだろう。これまでは、兼業規制に関する懲戒の事例はない。

13 懲戒について

処分の種類は、重い順に、懲戒解雇、出勤停止、休暇取得制限、減給、譴責、訓戒がある。通常利用されているのは、懲戒解雇、出勤停止、譴責、訓戒の4つ。減給には労基法上の制限がかかってくるため、出勤停止を実質的な減給と位置付けている。

懲罰委員会は設けられておらず、人事が起案し、決裁を受けることになっている。その過程で、本人に対する事情聴取・確認が行われ、始末書の提出もなされる。懲罰委員会を設けることには、当該トラブルを知る者が増えてしまう、また、処分に時間がかかってしまうといった問題がある。

懲戒の判断基準については、内規がある。基本的には、被害の内容・程度と本人の瑕疵・程度とのマトリックスによっている。

14 解雇について

普通解雇を行ったことはない。能力不足ならば、会社がその従業員に対し何らかの対処を行うことになるだろう。能力がないからいきなり解雇ということは許されないと考えている。

15 解雇された者が裁判を起こした場合の対応について

解雇事由や本人の主張によって異なる。手続上の瑕疵など、会社側にも問題がある場合には、和解を考えることもあるだろう。懲戒解雇の場合であれば、白黒をはっきりつける。

16 解雇無効の場合の対処、解雇紛争の金銭解決について

金銭解決が現実的だと思う。額については30~40ヶ月が目安では。元従業員の状況（再

就職しているか否かなど)によっても異なってくる。額の決定は、基本的には当事者の決定によるべきだと思うが、決着がつかない場合には裁判所に委ねるしかないだろう。

17 辞職について

辞職の申し出は最低 2 週間前とされている。実際はより早くなされるのが通常のため、運用上の不便は感じていない。

18 有期契約の中途解除について

定年退職者の再雇用は有期契約。病気の場合など、可能性としては中途解除もありうるが、1 年契約×5 回の契約を原則と考えている。

19 トライアル雇用について

行っていない。試用期間で契約を切るという風評が立つリスクがあるので、現時点では、新卒の従業員に対して使おうとは考えていない。他社での利用が一般的になれば、考えるかもしれない。

20 労使協議機関について

労使協議会がある。労使が 50:50 の構成。会社による説明や組合による質問の対象となる事項、および、労働条件に関わる協議事項を扱っている。組合の経営参加的な意味の中央労使協議会は、社長が参加し、年 2 回開催されている。

〔労働時間〕

1 計画年休について

年に 4 日を計画年休の対象としている。

2 年休の取得状況について

約 75%。組合が取得率を上げるように働きかけている。会社が熱心に取り組むように働きかけているということはない。自社では年休を取りにくいという雰囲気はないと思うので、そのような取組みを促すための一律の規制を行うことには疑問がある。

3 年休の半日取得・時間単位取得について

半日はある。時間単位については、全員がフレックスなので必要ない。

4 長時間労働について

時間外労働が月 80 時間を超えた場合に、健康チェックを行っている。裁量労働の者や管理職についても入退場時間のチェックを行っており、在館時間を基準に同様の管理を行

っている。

5 管理職について

課長以上が管理職で、労働時間規制から外れる。課長とその一步手前の者とは、15%ほどの賃金の開きがある。

管理職に対する深夜勤務手当は、申告に基づいて支払っている。このような規制はなくすべき。

まとめ

労働契約に係る質問をしているなかで、「約束」と「人事権」という2つの言葉がたびたび用いられているのが印象的だった。「契約」という単一の概念によって労務管理を規律するのではなく、法的拘束力までは持たない「約束」に十分な配慮を払う一方で、最終的には一方的決定権としての「人事権」によって会社の方針が実現されるというのが基本的な考え方である。そして、「約束」と「人事権」との間のギャップを埋めるのが、団体交渉・労使協議であり、あるいは、人事異動や不利益変更に際しての労働者へのケアであるということになる。

また、内定取消し、労働条件の不利益変更、人事異動といった事項に関しては、労働者との関係に配慮した比較的慎重な取扱いがなされているようである。そのような取扱いの動機としてたびたび指摘されたのは、対内的には労働者との信頼関係や「約束」の重視であり、対外的には就職希望者への風評の流布といった労働市場におけるリスクであった。このような意識には、人材獲得競争の激しさ、あるいは、人材獲得を重視する企業の姿勢といったものも影響していると考えられる。

労働時間に関連する事項については、年休取得の促進や労働時間規制に係る一律的な法規制に対して、明確に疑問が呈されていた。独自の労働時間管理・健康管理を行っており、労働組合が労働者の年休取得促進などに一定の役割を果たしてもいるという状況を反映したものと考えられる。

(文責：坂井)

基本情報

- ・従業員17名（営業4名、経理1名、残りがオペレーター）。2人がアルバイト（比較的高齢の者。有期雇用ではない）で、残りが正社員。
- ・労働組合はない。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1 契約意識について

雇用関係について、契約という意識はない。短期間の仕事について従業員を雇うという場合には契約と呼んでいいかもしれないが、正社員について契約という意識は持っていない。

2 採用について

かつては新卒採用をしたこともあるが、長続きしなかった。技術の会社なので、新卒では見習いになってしまう。業界を渡り歩いて、技術をつけてきた者を雇うことにしている。

3 労働条件の決め方について

労働条件は、求人誌の条件を基礎に、面接時の折衝によって、技術・経験にしたがって決めている。

4 就業規則について

就業規則に基づいて会社を運営することとしている以上、これを無視した恣意的な取扱いができないものと考えている。ただし、絶対的な拘束力を持っているというよりも、柔軟な運用の余地のあるものだと考えている。

就業規則は、希望する者があれば見せている（就業規則の改訂があれば希望者に配布しようと考えている）。

現在、就業規則の改定を進めているが、就業規則の内容は、社長と社労士との間で決定している。

5 試用期間について

2～3ヶ月の見習期間をおいて、本採用している。従業員には、見習期間中に辞めることは自由である旨、および、本採用を拒否することがある旨を伝えている。働いてみたら本人の申告していたほどの技術を伴っていなかったという場合に、本採用拒否をしたことはある。一旦正社員にしてしまうとそのような取扱いができないと考えているため、見習期間をおいている。

経験の少ない者は自己の技術・経験を過大に申告することが多いが、ここ何年かはベテランを採用しているのでそのようなことはない。そのため、現時点においてはトライアル雇用の必要性はあまり感じていない。

6 労働条件の引下げについて

かつて残業代のカットを行ったことがあるが、従業員の意欲の低下が生じたため、すぐに解除した。基本給を据え置いたことはあるが、引き下げたことはない。給与を下げると従業員が辞めてしまうためである。ただし、ボーナスについては、1度だけ支払えないとして従業員に謝ったことがある。

7 配転・出向・転籍について

職種を特定して採用しているので、配転・出向・転籍は行っていない。

8 兼業について

兼業についての規制はおいていない。アルバイト程度であれば禁止しないだろうが、職務遂行に弊害がでるようなものであれば何らかの措置をとるだろう。これまでにそのような事例はない。

9 懲戒について

就業規則上、懲戒の制度はあるが、これまで懲戒を行ったことはない。

10 解雇について

バブル崩壊後に整理解雇を行ったことはある。その際は、従業員に対して、数人に辞めてもらわなければならない旨を告げ、話し合いを行った上で、技術の変化についてゆくことの難しい高齢の従業員3名を解雇対象とした。1ヶ月間有給で職務を免除し、退職金を支払って解雇した。お互い納得の上の解雇であったと認識している。

また、見習期間中に解雇を行った際、紛争になったことがある。4万円を支払うことで解決した。金額が多額であれば、金銭解決以外の方法も考えたかもしれない。

11 解雇無効の場合の対処、解雇紛争の金銭解決について

仮に解雇無効になったとしても、原職復帰はありえず、金銭による解決を探ることになる。原職復帰となると、解雇された者と経営者との関係よりも、他の従業員との関係に対する影響（職場秩序の乱れなど）が重大である。

解雇無効の際の金銭解決の額を決定するとなれば、外部に相談し、あるいは調査するなどして解決額の相場を探るだろう。そこで妥当だと思った額であれば納得する。

12 辞職について

目に負担がかかる作業のため、40～45 歳位で自主退職していく者が多い。退職勧奨を行うことはない。

辞職の際の予告期間は定めていない。実際は、1 ヶ月以上前になされるのが通常であり、代替する従業員が見つかるまで残留してくれるように説得することもある。

13 労使協議機関について

入社時に、経験、給料、残業などについて確認しており、労働条件についての更なる協議の必要性を感じていないので、労使の協議機関が特に必要だとは思わない。会社の進路（取引先など）についての説明は必要であるし、実際行っている。

[労働時間]

1 休日について

変則の週休 2 日制（第 1・第 2・第 3 土曜日は休日、第 4・第 5 土曜日は出勤日）を採用している。業務の繁閑に応じて、休日出勤を依頼したり、代休を与えたりすることもある。

2 年休の取得状況について

仕事に支障がない時期の第 4・第 5 土曜日を年休に充てることが多い（計画年休ではない）。特段の事情がない限り、平日に年休取得がなされることはない。その結果、取得日数は年間 10 日弱程度となっている。

3 年休の半日取得・時間単位取得について

年休の半日・時間単位取得は、申し出があれば認めている。ただし、そのような制度があるというわけではなく、申し出に応じて融通を利かせているという取扱いである。

4 管理監督者について

管理職（課長以上）を労基法上の管理監督者として扱っている。課長に昇進することで、残業手当の支払いがなくなり、残業手当に見合う程度の定額の課長手当が支給される。

5 健康診断について

健康診断は、年に 1 度実施している。繁忙期後に健康診断を行うということはない。業務の性質上、健康への影響が生じるほどの長時間労働がなされることはないと認識している（1 週間を通して 8 時・9 時までの残業ということはない）。

まとめ

労働条件は面接時の折衝によって決定する一方で、就業規則は社長と社労士によって作成

しているという取扱いに端的に現れているように、就業規則に対する意識は低かった。また、就業規則に労務管理の手法としての位置付けも与えられていなかった。

解雇の金銭解決については、その額の妥当性を評価するにあたって、紛争当事者である労働者の事情（勤続年数・解雇事由など）ではなく、一般的な解決額の相場に関心が向けられていた点が特徴的だった。

以上の2点からは、雇用関係に係る法規制の趣旨や意義が企業のなかに十分に浸透しておらず、その拘束性だけが認知されているという状況を窺うことができる。

一方、労働時間・休暇については、業務量に柔軟に対応するための独自の取扱いがみられた。ただし、業務の繁閑に応じて年休取得がなされているという取扱いは、これが労働者の自由な時季指定を妨げるような慣行を形成してしまった場合には、年休制度の趣旨から外れるものになってしまうだろう。

（文責：坂井）

基本情報

- ・従業員構成：全従業員約1万3000人（出向者を含む）。嘱託社員（有期契約）約70名を除き終身雇用を前提とする正社員である。
- ・新卒採用が基本。景気変動の影響を受けて新卒採用者数に変動があり労務構成がいびつであることから、手薄な中堅の人材を補充するために中途採用も行っている。
- ・労働組合が一つあり、非管理職従業員を100%組織している。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

- 1 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

試用開始時（4月1日）および本採用時（6月1日）に契約書を交わすという形式をとっているという意味では、会社側は契約意識をもっているといえる。

- 2 労働条件の明示時期、明示方法について

入社時に、所属、従事業務、初任給月額を記載した通知書を渡すとともに、新入社員研修において就業規則の内容を説明している。

- 3 労働条件の決定について

労働条件は、就業規則によって定めているのであり、労働組合の反対があっても、反対意見があったことを添付して労基署に届け出ることによって問題ないと考えている。法の次に就業規則だと考えている。ただ、実際には、就業規則の細則や制度の仕組みは労使交渉によって決めているし、労働組合の理解が得られない労働条件を独善的に決める気は全くなく、労働組合と信義誠実に基づいて協議して決定していこうと考えている。

- 4 就業規則の周知について

就業規則は入社時に配付。その後に社内規程変更等により内容に変更が生じる場合には、社報掲載を行う。社内のイントラネットでも公開されており、従業員は、それをいつでも見ることが可能である。

- 5 労働条件の変更（引下げ）について

労使の交渉により対応している。

必要に迫られて賃金カット（年収水準の引き下げ5%）などを行ったことがある。この時には、恒久的な制度変更となる就業規則の変更によるのではなく、一時的な緊急的な対策として労使協定を結んだ。

賃金制度の変更をおこなったこともある。この際には、賃金が下がる従業員について、賃金が下がるとしても徐々に下がるよう激変緩和措置を行った。

変更の際には、労働組合の同意を得ること、変更内容を一人一人の従業員に理解してもらえるよう説明を行うことを心がけている。これまで従業員の反対により問題となった事例はない。

6 配置転換について

配置転換の可能性を就業規則に明記している。

ブルーカラーについては、近年、配置転換は行われていない。

ホワイトカラーについては、配置転換の必要性、本人のキャリア形成等配置転換の内容を本人に説明し、（同意を得るということではないものの）その理解を得たうえで、所属長が就業規則を根拠に業務命令を出す。

円高不況時に工場縮小のため相当規模の従業員を配転しなければならないという案件などで、なかなか本人の理解を得られなかったことがある。この場合には、異動できない正当な理由の有無を所属長との面談により精査することにより対応した。業務命令が出されたが、従業員がそれに従わなかったという事例はない。

多人数（例、1 案件で 5 名以上）の異動は、異動の合理性、人選基準について労働組合と協議することとなっている。労働組合は、個別具体的な人選には関与しない。1,2 人の個別的な異動は、組合への報告事項にとどまる。

7 出向について

出向の取扱い、配置転換と同じである。

工場単位で業務移管をすることになり、当該工場の従業員が、在籍出向を命じられた際に、出向命令に対し異議をとどめて出向先で就労し、出向命令無効確認の訴訟を提起した事例がある。会社側が勝訴した。

8 転籍について

就業規則に定めはない。

労使間で、転籍の必要性、転籍に伴う諸条件の調整について協議し、その後、対象となる従業員との間で、個別に契約の解消と新契約の締結を行う。同意を得られない従業員を転籍することはない。労働契約承継法により本人の同意が必要とされない場合でも、同じように労働組合と協議し、本人に説明し、理解・納得をしてもらうように配慮している。

9 個別的労働条件について

従業員との間で個別に労働条件を合意することは基本的にはない。個別的な業務の必要性や限られた期間の能力活用のために雇用される有期の嘱託社員については、集团的な労

使関係の外にあるという位置づけであり、個別に労働条件を定めることも考えられる。

10 採用内定後の関係について

新卒採用については、10月1日に内定式も行い、内定通知書を交付している。会社側は、入社日までは採用内定を通知された者を従業員であるとは基本的には考えていない。

会社側の事情で内定が取り消された事例はない。いびつな労務構成による弊害という過去の経験から景気変動にかかわらず安定継続的な採用を目指しており、今後も会社側の事情による内定取消は考えていない。内定通知書には、入社時に健康状態が採用選考時と著しく異なり、当社の勤務に耐えられない場合には、別途協議するという記載がなされている。卒業できなかった場合についても別途協議がなされる（原則として内定取消となる。再度内定を受け、次年度入社という事例もある）。

中途採用については、新卒と同様に6か月前に内定を出すということはない。ホワイトカラー従業員の中途採用については、所属、社員資格、勤務地等具体的な処遇も記載した内定通知書を交付している。現場従業員の中途採用については、ホワイトカラー従業員のように具体的な処遇については記載せず内定したという書面を交付している。

11 兼業規制について

就業規則に、「許可なく他人に雇用され、又は営業したとき」は懲戒解雇に処するとの規定がある。この規定の趣旨は、基本的には、会社に対するロイヤルティーを求める点にあると考えられる。

兼業を許可した事例はない。兼業が発覚した事例もない。

現場の従業員については、兼業を行うことは通常考えられないし、兼業を行えば業務に支障をきたすし、事故にもつながりかねない。就業規則は、基本的にはこのような現場を念頭において作成されている。これに対し、ホワイトカラーの従業員が兼業をするという事例をどうするかは、今後の課題といえるかもしれない。

12 懲戒処分について

懲戒処分には、けん責、減給、出勤停止、懲戒解雇の4種がある。

懲戒事案が生じ社内で検討を行い懲戒に該当すると判断されると、労使で構成される懲戒委員会が開かれ、そこで量刑等についての判断が行われる。そして、所属事業所長が、懲戒委員会の判断に基づいて懲戒処分を行う。本人は、懲戒委員会の判断に対して異議の申立をすることができる。

量刑の判断は、過去の事例を見ながら行う。本社部門が事業所レベルでの判断を審査し、各事業所で判断にばらつきのないようにしている。

非組合員＝管理職の懲戒については、組合員と同様の趣旨で人事労政部門において協議を重ねて、処分が行われる。

13 解雇について

懲戒解雇の事例はある（年に1回あるかないか）。事案としては、無届欠勤14日以上や不祥事を起こしたケースなどがある。

病気休職期間満了による退職を除けば普通解雇の事例はここ10数年はない。

14 解雇紛争が生じた場合の解決方法について

近年、解雇紛争が生じた例はない。解雇紛争になれば、専門家（顧問弁護士）の意見を仰ぎながら、関係部署で対応する。解雇に至るまでの過程で様々な対応を行うのであり、解雇を行った以上それを撤回することはなく、あとは司法に判断を委ねる。

司法で当該解雇が無効と判断された場合には、それに従わざるを得ないと考えている。

解雇の金銭解決制度については、当該解雇が会社側の判断間違いということであれば、原職復帰させるべきであるが、職場復帰が双方にとって好ましからざる場合を考えると、職場秩序の維持のためにもそうした制度があってもよいのではないかと考えている。

金銭解決を行う際の解決金は、個々の事情により決められるのであり、一概に述べることは難しい。司法の判断は本来原職復帰だが、職場秩序を守るために退職してもらおうということであることを考えると、次の職を見つけるまでの正当な期間はどのくらいかということによって決められるのではないかと。

15 辞職について

何日前までに辞職の申出を行うという定めはしていない。実務上、最低14日間は欲しいし、実際にも概ねそのような運用がなされている。

16 有期雇用労働者の中途解約について

有期契約の期間は、半年や1年が多い。専門職（メンタルヘルスのカウンセラー、顧問等）や定年退職後の再雇用者について、有期契約を利用している。

有期契約について中途解約する事例はないが、中途解除が必要となった場合には1ヶ月前に予告を行う等を契約書に明示しているケースもある。

17 トライアル雇用（労働者の適性を見極めるための有期雇用制度）について

試用開始時と本採用時にそれぞれ契約書を交わしているが、これはトライアル雇用という趣旨ではなく、会社側は、試用開始時に実質的な本契約を結んだものと考えている。

紹介予定派遣が、トライアル雇用として活用されている。これ以外にも、トライアル雇用制度があれば、その利用を考えるだろうが、全ての雇用に利用するのではなく、極めて特殊な職種に限定した利用になるのではないかとと思われる。

18 労使協議制度について

団体交渉の場以外に、経営概況、経営方針を説明する場として、労働組合の執行部のリーダーと会社側のトップが出席する生産委員会（年2回）がある。

〔労働時間〕

1 計画年休制度について

計画年休制度はない。土日が休みの常雇勤務者の年休の計画配置は容易であるが、他方、三交替の現場では休暇取得用の要員は配置していないために年休を取得しづらく、ラインが止まっているときに休むなど職場の工夫で年休を取得できるよう対応しているのが現状であり、年休の計画配置に従業員全員に同じ条件で行うことはできない。そのため、計画年休制度を利用することに労働組合は積極的ではない。それよりも交替勤務者が年休を取得できる環境を早く作れという要求がなされている。

年休取得率が極めて低いのが現状である（ホワイトカラーで平均年7日、ブルーカラーで平均年6日）。

2 使用者が年休の時季指定を行うシステムの導入をどう思うか？

特に交替勤務者については、年配の従業員が若手の従業員に先に年休を取らせるなど職場内の細かな配慮ややり繰りによってなんとか年休取得を実現しているのが現状であることを考えると、会社側の一方的な時季指定による年休制度は難しい。運用において会社側が従業員側の意向を踏まえて時季指定をしたとしても、それは、実際には会社側が時季指定しているのではなく、職場の知恵工夫を制度化しているだけのことであり、現状と何ら変わらないのではないか。

3 長期休暇制度について

永年勤続表彰（10年、20年、30年）の際に、5日連続の休暇を付与するリフレッシュ休暇制度がある。また、失効年休を積み立てる福祉休暇制度もある。この福祉休暇制度は、積立限度日数が30日で、使途目的が病気の場合とリフレッシュ休暇に接続する場合に限定されていたが、今春の労使交渉により、積立限度日数が50日に増加され、使途目的に、家族の看護・介護の場合とボランティア活動の場合が追加されることとなった。しかし、年休取得が難しいのと同様に、福祉休暇制度を利用するのもなかなか難しいのが実情である。

4 時間単位の年休取得について

年24回行使できる半日年休制度をこの4月から導入することとなった。これにより年休取得率を上げたいと考えている。

半日年休でも、交替勤務者にとっては、夜勤に半日年休をとってもあまり意味がないなど、取得に制限があるのが実情である。まずは、半日年休がどれだけ定着するのか、これによって年休取得率がどれだけ向上するのかを見極めてから、時間単位の年休制度を考え

ていきたい。

5 未消化年休の処理について

未消化年休を積み立てる福祉休暇制度がある（長期休暇制度の項を参照）。年休の買上げ制度はない。退職時にも年休の買上げは行わない。

6 休日の取扱いについて

完全週休2日制ではない。労使間で年間休日数を定めている（例、常昼部門で118日）。休日をどこに配置するかも労使で定めている。協約上、休日は、日曜、国民の祝日、年末年始5日間、メーデーに配置され、残りがその他の休日ということで土曜日に配置されている。

休日労働の賃金の割増率は35%であり、無給の代休も与えている。事前の休日振替があった場合には、割増賃金は支払われない。

7 長時間労働について

時間外労働は、スタッフが平均月20時間、現場も平均月25時間である。

時間外労働が当月100時間を超える場合、2～6ヶ月平均80時間を超える場合、当月45時間を超え所定の問診チェック結果に応じ必要と認められた場合に産業医の指導を仰ぐ等、行政指針に沿った体制をとっている。

時間外労働、深夜労働ともに賃金の割増率は30%である。

当月の休日勤務時間が1勤務相当分に及んだ場合には当月または翌月に一日分の代休を付与する代休制度がある。また、代休として与えた一日分を超える時間外労働時間分に対して時間単位で休みを与える時間代休制度もある。

8 時間にとらわれない働き方について

裁量労働制は導入していない。検討課題として労使で勉強をやっているが、労働者側の抵抗感が強い。

9 管理監督者について

課長以上が管理監督者として時間管理の対象外である。全従業員構成の1万3000人のうち管理職は2000人（15%）である。管理職の一番下の年収は、約1000万円であり、非管理職の一番上の年収は、約900万円である。

深夜に働かせることは本来あってはならない、そういう働き方をさせた場合にはペナルティとして深夜の割増賃金をつけるというのが法の趣旨であることを考えると、管理監督者に対する深夜労働規制を撤廃することにはならないはずである。

10 健康管理について

時間管理表を作成し、適正な時間管理を行うようにしている。また、日々職場で、所属長と従業員が仕事の仕方、進捗状況をたえずコミュニケーションし、問題点を洗いだし、仕事の負荷がどうなっているかを把握するようにしている。管理監督者についても健康管理の観点から時間管理を行っている。

時間外労働が長時間に及んだ場合には、代休によって実労働時間を短縮させるようにしている。

まとめ

この会社は、従業員のほとんどが長期雇用を前提とする正社員であり、解雇も、ほとんど行われたことがなく、雇用保障に手厚い。また、会社は、労働条件は就業規則で一方的に定めることができると考えているが、実際には、非管理職を100%組織する労働組合と協議し、その納得を得た上で、労働条件を決定・変更している。人事異動（配置転換・出向・転籍）の際にも、本人の理解・納得が得るよう配慮されている。会社は、建前上、就業規則を一方的に定め、一方的に人事異動をする権限を有しているが、実際には、労働組合を窓口として、従業員との信頼関係を重視した労務管理を行っていることが伺える。

労働時間については、現行の労働時間規制に対して疑問を有しているとは見受けられない。現業を中心に低い年休取得率を向上させるよう取り組むとともに、従業員の健康管理に配慮している。規制を守ることにより、無駄な労働時間をなくすだけでなく、作業効率も上がり、従業員だけではなく会社の利益にもなるという考えが伺われた。

（文責：岩永）

基本情報

- ・従業員構成：全従業員約 6000 人。正社員 9 割、非正規社員 1 割（嘱託社員、パート社員）。
- ・ここ 2 年は 300~400 人程度を採用。中途採用はそのうち 2~3 割。
- ・労働組合が一つあり、非管理職従業員を 100%組織している。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1. 労働者との間で「労働契約」を締結しているという意識があるか。

正社員については、入社時に、処遇の通知を行い、就業規則、労働協約等を配布して、書面のない契約が成立すると考えている。

特殊な業務に関しての嘱託契約の場合には、職種、処遇、期間等の労働条件を個別に決定し、契約書を作成して契約を締結している。

2. 労働条件の決定について

正社員については、就業規則および労働協約によって労働条件を決定している。

嘱託社員については、個別に労働条件を決定して、契約書を作成する。

3. 就業規則の周知について

入社時に就業規則を配布している。また、社内のイントラにも最新の就業規則を掲載している。

さらに、イントラが整備されていない職場もあるため、最新の就業規則を定期的に全従業員に配布することも行っている。これは、全従業員に対して就業規則の周知を徹底するという意味ももっている。

4. 労働条件の変更について

新たな勤務形態の創設、年休の取得の仕方など条件改善の面での労働条件の変更が行われている。労働条件の引き下げの事例はない。

就業規則に記載している事項のほとんどは労働協約で定めている事項であり、労働条件の変更は、労働組合と交渉し、労働協約の改訂を通じて行っている。

5. 配置転換について

就業規則に、配置転換の定めがある。

全国転勤を予定して採用された従業員については、定期的に行われる本人の自己申告を踏まえつつ人事計画を立て、配置転換を行っている。対象従業員に意向確認はせず、内示

に従ってもらっている。もっとも、対象従業員には、十分な説明（本人のキャリア・デベロップメントへの有効性など）を行っており、従業員が配置転換を拒絶した事例はない。

地域事業所で採用され最初の勤務地区を基本に据える従業員についても、勤務地限定ということではなく、会社の状況に応じて勤務地が変わる。その場合には、転勤理由、規模、人選について組合と協議し、個別人選の過程で本人の同意を得た上で転勤命令を出している。

6. 出向について

就業規則に、出向に関する定めがある。出向は、配置転換と同じように行われている。

7. 転籍について

転籍は、従業員の個別合意を得た上で行っている。組合員の転籍は、組合との協議事項である。転籍元と転籍先とで労働条件が異なる場合には、転籍条件を労使で協議して決めている。転籍は、グループ会社間でしか行われていない。

8. 採用内定後の関係について

卒業できなかったなど採用内定時に通知した内定取消事由に基づいて内定を取り消した事例はある。業績悪化等の会社側の事情で内定取消を行った事例はない。

内定を出した以上、会社側は、その履行責任があると考えている。もっとも、内定者から内定辞退をすることができるし、就業規則の適用もないのであり、内定段階では、契約が成立したとは考えていない。

9. 兼業規制について

就業規則では、兼業が許可制となっている。

業務に有効であるという判断から大学の講師との兼業を認めた事例がある。また、地域の消防団員になることを公職であるとして認めた事例もある。

本業に影響を与えるような兼業は許可しない。いわゆる副業は許可しない。兼業により通常の業務ができないのであれば、非正規の嘱託になるなど契約を変更する必要があるだろう。これまでに許可を得ずに兼業を行っていたことが発覚した事例はない。

10. 懲戒処分について

懲戒処分の種類としては、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、降級、減給、けん責がある。

本人および関係者の事情聴取を行い、過去の事例と対照させて処分を決定する。

労働組合は、通知を受けるだけであり、懲戒処分の決定には関与しない。ただし、当該処分についての苦情申立が組合になされると、労使関係の中で当該懲戒処分が取り扱われる。

11. 解雇について

懲戒解雇も普通解雇も最近では行われた事例はない。病気休職期間満了時の退職は、解雇ではなく、自己都合退職の扱いである。

12. 解雇紛争が生じた場合の解決方法について

まず、本人が納得するように話し合い、自主退職をするようにもっていく。解雇は、法廷闘争になるの覚悟をして行うのであり、解雇をした以上、裁判所で白黒をつけてもらう。解雇無効の確定判決が出れば、それに従って原職復帰させる。

解雇の金銭解決制度は、会社側が辞めさせたい人を辞めさせることができるという点ではよいが、この制度があるがために金額闘争が起きる可能性もあるのではなかろうか。

解決金額は、一律には決められない。労働者が非常に悪質なことをして解雇したならば一銭も払いたくないだろうし、会社側にもある程度非があるならば、金銭を支払おうということになるだろう。金額を決定するのは、会社と当事者で決めるのがよいだろう。裁判で金額を決めてもらえば払いやすいのは確かだが、それが高すぎると感じられる場合には問題が生じるのではないか。

13. 辞職について

就業規則上、辞職は、14 日前までに申し出ることになっている。後任との引き継ぎとの関係で1 か月程度は欲しい。実態として、みな1 か月前ぐらいに申し出ている。

14. 有期雇用労働者の中途解約について

事業撤退に際してパートを中途解約した事例が過去にある。

期間を設定した以上、その期間は雇用を保障する。ただし、明らかに能力的な問題が生じている場合には期間を変更することができるという契約にしている。

15. トライアル雇用（労働者の適性を見極めるための有期雇用制度）について

トライアル雇用を利用しても、全員採用ということをしてしまうと、次の年には、採用したくなくてもそれを納得させるだけの理由が必要となってしまう、今の試用期間と実質的に変わらなくなるのではないか。

16. 労使協議制度について

本社レベルで、年2回、経営トップと労働組合との間で労使経営協議会を開催し、案件の発生ごとに労使協議会も開催している。事業所レベルでも同様のことが行われている。

[労働時間]

1. 計画年休制度について

労基法上の計画年休制度ではないが、年休取得を奨励する日を労使で定めている。年休取得率は全体で6割程度である。職種によって異なり、ブルーカラーは8割程度取得している。

2. 長期休暇制度について

長期休暇制度はない。週休日と国民の祝日の中から労使で協定した日を休みとし、さらに本人の年休を使って、長期休暇を奨励することはある。

3. 時間単位の年休取得について

半日年休の制度がある。時間単位の年休取得は管理ができない。

4. 未消化年休の処理について

未消化年休を翌年度に繰り越し、合計40日まで年休をもつことができる。さらに、病気の療養や家族の介護などに利用目的を限定したバックアップ休制度に40日積み立てることができる。

退職する時の未消化年休を直接の買い上げることはしていないが、それに相当するものを退職金に加算している。

5. 休日の取扱いについて

休日労働の賃金の割増率は、通常の週休日が35%、国民の祝日が36%、年末年始は100%である。

休日労働の場合には、割増賃金を支払われたうえ、代休を取得できる。

6. 長時間労働について

時間外労働の賃金の割増率は30%、深夜労働の賃金の割増率は40%である。

時間外労働は、従業員全体で平均する月15時間程度である。職種によっては産業医の診断を受けなければならないほどの時間外労働をすることもある。

時間外労働をプールした上で代休に変更する代休制度があったが、管理が難しかったため廃止した。

7. 時間にとらわれない働き方について

手続の煩雑さのために裁量労働制は導入していない。

8.管理監督者について

課長相当職以上が管理監督者である。

管理職は、全従業員構成の約 20%である。管理職の一番下の年収は約 850 万円、非管理職の一番上の年収は約 750 万円である。

管理監督者に対する深夜労働の規制は撤廃しても問題ないのではないか。

9.健康管理について

労使で労働時間に対する対策指針を設け、月 30 時間以上残業をした人についてはリストを出し、職制にその理由と今後の方向を出してもらうことにしている。また、厚生労働省の指針に従って、産業医の診断を受けさせている。

まとめ

この会社では、解雇がほとんど行われたことがなく、従業員の雇用保障が手厚い。労働条件の決定・変更は、非管理職従業員を 100%組織する労働組合との協議の上、就業規則及び労働協約によって行われている。会社は、人事異動の際には、従業員に説明・説得を行うよう配慮している。良好な労使関係、従業員との信頼関係のうえに労務管理が行われていることが伺われた。トライアル雇用には、それほど強い関心は示さず、将来利用しても、限定的ではないかとのことであった。

(文責：岩永)

基本情報

- ・従業員29名（設計6・7名、製造6名、開発3名、品質管理2名、総務2名、残りが各部の部長以上の管理職）。正社員が25名、パートが4名（高齢者、うち女性1名）。
- ・給与は年俸制（パートは時給制）、退職金制度はなく、その部分を年俸に含めている。
- ・労働組合はない。

ヒアリング項目とその回答

〔労働契約〕

1 契約意識について

契約というより、家族に近い感覚。

2 採用について

従来は、経験者の中途採用のみ。今年の4月から、新卒・第二新卒の採用を実施（今年度は2名）。新卒採用者に対しては、内定通知を行っている。

3 試用期間・トライアル雇用について

原則として、3ヶ月の試用期間をおいている。会社との相性をみるための期間という意識が強いが、これまで本採用拒否の事例はない。労働者には、本採用拒否がありうる旨を伝えている。

従業員の能力は、「使える、使えない」の問題ではなく、「教え方」の問題である。したがって、厳格な適性判断の必要性は感じておらず、トライアル雇用を活用してみようとは考えていない。

4 労働条件の明示について

正社員・パートともに、必要事項を記載した労働条件通知書を渡している。

5 労働条件の決め方について

就業規則を基礎にしている。賃金については、経験、年齢、扶養家族などを考慮して初任給を決定した上で、以後、社長の人事考課に基づいて昇給を行っている。これまでに労働条件引下げの事例はない。

就業規則は昨年作成した。労基署から指導を受けたことがきっかけ。総務が原案を作成し、数名の従業員（部長に次ぐ地位の者やパートタイマー）に目を通してもらった。その際、パートタイマーの休暇や休日出勤について、規定の明確化を求められた。作成には5ヶ月ほどを要した。

6 就業規則の周知について

正社員就業規則・パート就業規則ともに各事業所に備え付けてある。

7 就業規則の性格・位置付けについて

あくまでも1つの目安。なければならないなりに企業運営を行うことはできる。健康管理や給与は重要な事項だが、必要的記載事項すべてについて規定し、それを遵守するのは困難ではないか。大企業と中小企業では実情が異なる。

8 配転について

職種の転換はない。

名古屋・埼玉に事業所、川崎に加工所があるが、いずれもできたばかりなので、現時点で各事業所・加工所間の異動は行われていない。今後はローテーションを行うことも考えている（就業規則に規定がおかれている）。名古屋事業所は若手技術者の教育を目的として開設しており、ローテーションによる異動は予定していない。

会社としてはやる気のある者を異動対象に選択するので、配転命令拒否の事例は想定していない。

9 出向・転籍について

出向・転籍は行われていない。

10 兼業について

兼業は禁止している。機密漏洩などによって、取引先との関係に影響が生じるというリスクを特に意識している。これまでにそのような事例はない。

11 懲戒について

これまでに懲戒の事例はない。懲罰委員会などの手続きについての規定はない。懲戒の事例が生じた場合には、月に1回開催されている幹部会において取り扱われることになるだろう。

12 解雇について

これまでに解雇の事例はない。

13 解雇された者が裁判を起こした場合の対応について

裁判になる前に十分な話し合いを行って解決の道を探ることが先決だが、仮に裁判となれば、会社もそれに応じることになるだろう。

14 解雇無効の場合の対処、解雇紛争の金銭解決について

労働者が復職を希望するのであれば、それに応じる。

仮に金銭解決がなされとした場合には、まず当事者による協議を行い、それが調わなければ公的機関の決定に委ねるという方法が妥当である。解決金の額については、1ヶ月の給与が妥当では。

15 辞職について

辞職は30日前に申し出るようにとの規定がある。ただし、技術者については、担当している仕事を仕上げた上で辞めてもらう必要があり、30日では不足ということもある。実際、辞職の申し出から45日間勤務してもらったことがある。

16 退職勧奨について

これまでに退職勧奨の事例はない。しかし、そのような状況を想定しておく必要はあると認識している。仮に人員削減が必要となった場合には、従業員に対する説明、面接を経て、対象者を決定することになるだろう。対象者が退職勧奨に応じなかった場合には、解雇を行うのではなく、全従業員の賃下げなど、全員で不利益を負担する方法を探ることになると考えている。

17 労使協議機関について

管理職を含め全従業員が加入している親睦会があるが、労働条件や経営方針についての話し合いは行われていない。

現在でも労働者の状況は把握できていると認識しており、法定の労使協議機関の必要性は感じていない。

〔労働時間〕

1 年休取得の促進について

計画年休は行っていない。休暇の取得はもちろん必要だが、働くこと自体の重要性もしっかりと認識すべきである。したがって、その他の年休取得促進のための制度の必要性も感じていない。

2 年休の取得状況について

個人によって開きがあるが、平均すると約2割。また、年俸制ということもあり、年休日数を超えて欠勤した場合にも減給は行っていない。

3 年休の半日取得・時間単位取得について

半日取得を認める規定がある。

4 労働外・休日労働について

年俸のなかに、1ヶ月につき40時間分の時間外労働と2日分の休日労働に対する手当が含まれている。それを超えた時間外・休日労働については、別途、手当を支払っている。

また、時間外労働が70時間を超えた場合や休日出勤が続いた場合には代休を与えるという慣行がある。実際は、繁忙期に代休をとるのは困難であるが、業務に余裕ができた時期に連休を取るように勧めるなどしている。このような柔軟な運用の余地は必要であり、一定時間の時間外労働に対して、一定期間内に代休の付与を求めるといった厳格な法規制には賛成できない。

5 管理職について

部長以上を管理職として扱っており、管理職については、時間外・休日労働に対する手当を支払っていない（深夜勤務手当のみ支払っている）。なお、部長の年俸は約600万円、それに次ぐ地位の者の年俸は560～570万円である。中小企業においては、全従業員が自己の担当業務に関する責任者として、管理職に匹敵する程度の仕事の責任を負っており、そのような労働者は、労働時間に応じて時間外・休日労働手当を支払うという取扱いにはなじまないのではないかと考えている。管理職と業務の責任者（一般従業員）との間に差があるとすれば、管理職には全社的な視点に基づく管理業務が求められるのに対し、責任者が負っている責任は各個人に課された特定業務の遂行に係る責任だという点である。

まとめ

現在、独自の人事・労務管理制度の構築を試みている途上の企業であった。時間外労働に対する代償休日の付与など、法律上の要請を超えた健康管理措置を採用する一方で、労基法上のさまざまな制度（就業規則の作成、労働時間規制など）については否定的な評価が目立った。法規制に対しては、企業の活動を縛る制約条件という印象を持っていたようであるが、その理由の1つは、それらの法規制が中小企業の実態や労務管理上の要請に十分な配慮を払っていないのではないかという認識にあるようだ。

試用期間・トライアル雇用に対する態度や、退職勧奨の質問に対する回答には、雇用関係を「家族」的と捉える会社の姿勢が現れていた。また、労使協議機関に対する関心の薄さには、特段の制度がなくとも従業員間のコミュニケーションが図られているという、企業規模を反映した認識も影響しているものと考えられる。

（文責：坂井）

資料 編

●調査票

1. 企業調査票
2. 労働者調査票

●統計

1. 企業調査結果
2. 労働者調査結果

1. 企業調査票

Q1. あなたの会社では、労働者と労働「契約」を締結しているという意識を持っていますか。

1. 持っている
2. 持っていない
3. わからない

Q1-1. Q1で「1.」と答えた方にお尋ねします。その契約は、どのような方法で行っていますか。

1. 契約書を交わす
2. 就業規則を渡す
3. 労働条件通知書等を渡す
4. 口頭で契約を交わす
5. その他 (具体的にお書きください)

Q1-2. Q1で「2.」と答えた方にお尋ねします。意識にかかわらず、労働者を雇い入れたとき、どのような手続きをとりますか。

1. 契約書を交わす
2. 就業規則を渡す
3. 労働条件通知書等を渡す
4. 口頭で契約を交わす
5. その他 (具体的にお書きください)

Q2. 労働契約の内容(労働条件)をいつ労働者に知らせていますか。

1. 内定時
2. 入社日
3. その他 (具体的にお書きください)

Q3. 労働条件は、何によって決められていますか。

1. 就業規則のみによって決められている
2. 就業規則と、それ以外の方法(個別の合意等)によって決められている
3. 就業規則以外の方法(個別の合意等)のみによって決められている
4. その他 (具体的にお書きください)

Q3-1. Q3で「2.」、「3.」と回答した方にお尋ねします。あなたの会社で、就業規則以外に労働条件を決めているものとして、何がありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 労働協約
2. 個別の合意
3. 慣行
4. その他 (具体的にお書きください)

Q4. あなたの会社には、就業規則がありますか。

1. ある
2. ない

Q4-1. Q4で「1.」と答えた方にお尋ねします。その就業規則は現状に合致していますか。

1. 現行の会社の制度に合致した内容になっている
2. 改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない

Q5. Q4で「1.」と答えた方にお尋ねします。就業規則はどのような方法で周知していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 各職場に掲示したり、備え付けたりして労働者が自由に見られる
2. 社内報などに掲載している
3. 労働者に配布している
4. パソコンで自由に見られる
5. 管理部門などで労働者からの申出があったときに見せている
6. 入社時に説明している
7. その他 (具体的にお書きください)
8. 特に周知していない

Q6. Q4で「1.」と答えた方にお尋ねします。就業規則で労働条件を決める場合、就業規則の規定内容について留意していることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 業務上必要なものを規定すること
2. 同業他社のものとバランスを失しないようにすること
3. 労働者に大きな不利益を与える内容にならないようにすること
4. 労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること
5. 労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをする
6. その他（具体的に書きください）
7. 特に留意していることはない

Q7. 仮にあなたの会社で労働条件の引下げが必要となった場合、どのような手段をとりますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働協約を締結・改定する
2. 就業規則を作成・変更する
3. 個別に労働者の同意を得て変更する
4. その他（具体的に書きください）

Q8. Q4で「1.」と答えた方にお尋ねします。就業規則の変更によって労働条件を引き下げたことがありますか。

1. ある
2. ない

Q8-1. Q8で「1.」と答えた方にお尋ねします。就業規則の変更によって労働条件を引き下げたとき、何に留意しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働条件の引下げ幅が大きくなるようにすること
2. 業務上必要な範囲にすること
3. 同業他社のものや世間相場と比べてバランスを失しないようにすること
4. 労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること
5. 労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをすること
6. 労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置をとったり、経過規定を入れたりすること
7. その他（具体的に書きください）
8. 特に留意していることはない

Q9. 就業規則の作成・変更による労働条件の引下げに当たって、後から労働者の不満等が生じないようにするために、一般にどのような手続を行うことが望ましいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働組合に説明・協議し、その同意を得ること
2. 新しく労働者の代表（労働組合を除く）を選んでもらい、この労働者代表に説明・協議し、その同意を得ること
3. 以前からある従業員の親睦会や従業員の代表に説明・協議し、その同意を得ること
4. 以前から行っている労使双方からなる委員会などの場で話し合い、賛成の決議を取ること
5. 労働者全員に対する説明会を行うこと
6. 労働者の全員から同意書を取ること
7. その他（具体的に書きください）

Q10. 勤務地や職種が限定された労働者について、転勤や職種転換をする場合、はじめに労働者に提案して意向を聞きますか。

1. 聞く
2. 聞かない
3. 転勤や職種転換がない

Q11. 転勤や職種転換の提案に対して、労働者が承諾しない場合どうしますか。Q10で「2.」、「3.」と答えた方は、仮に転勤や職種転換の前に労働者の意向を聞くとして、当該労働者が承諾しない場合にとるであろう取扱いに○をつけてください。

1. 解雇する
2. 転勤・職種転換をあきらめる
3. 転勤・職種転換させたうえで話し合いを継続する
4. 本人の承諾の有無にかかわらず、転勤や職種転換を実施する

Q12. 個別に労働者と決定した労働条件を変更したいが、労働者が強く反対している場合に、どのような対処方法があるとよいですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 上司など、別の労働者が変更反対の労働者を説得してくれる
2. 同業他社や業界団体がアドバイスをしてくれる
3. 弁護士など外部の専門家が、解決案を提示してくれる
4. 行政機関が、簡易迅速に、解決案を提示してくれる
5. 裁判所が、終局的に、変更労働者が従うべきかどうか判断してくれる

Q13. 勤務の途中で賃金等の労働条件が変更になった場合、これを労働者に対して明示していますか。

1. 変更のつど書面で明示している
2. 重要な変更は書面で、その他の変更は口頭で明示している
3. 変更のつど口頭で明示している
4. 重要な変更に関し書面または口頭で明示している
5. 特に明示していない

Q14. 新規学卒者または中途採用者に対して、採用内定を実施していますか。

1. 新規学卒者のみについて実施している
2. 中途採用者のみについて実施している
3. 新規学卒者及び中途採用者について実施している
4. 実施していない

Q14-1. Q14で「1.」、「2.」、「3.」と答えた方にお尋ねします。採用内定を取り消したことがありますか。

1. ある ⇒ Q14-2へ
2. ない ⇒ Q14-3へ

Q14-2. Q14-1で「1.」と答えた方にお尋ねします。採用内定を取り消した場合、どのような手続を行いましたか。

1. 内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す
2. 内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す
3. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す
4. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す

Q14-3. Q14-1で「2.」と答えた方にお尋ねします。仮に採用内定取消を行うとすればとるであろう手続として最も近いと思われるものに○をつけてください。

1. 内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す
2. 内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す
3. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す
4. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す

Q15. あなたの会社では、転勤（転居を伴う配置転換）がありますか。

1. ある
2. ない

Q15-1. Q15で「1.」と答えた方にお尋ねします。転勤がある旨を労働者に知らせていますか。

1. 採用時に労働者に対してその旨を明示している
2. 採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある
3. 採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない

Q16. あなたの会社では、出向（在籍出向）がありますか。

1. ある
2. ない

Q16-1. Q16で「1.」と答えた方にお尋ねします。出向がある旨を労働者に知らせていますか。

1. 採用時に労働者に対してその旨を明示している
2. 採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある
3. 採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない

Q17. あなたの会社では、転籍（移籍出向）がありますか。

1. ある
2. ない

Q17-1. Q17で「1.」と答えた方にお尋ねします。転籍がある旨を労働者に知らせていますか。

1. 転籍の際に転籍先と労働条件とを示して労働者の同意を取っている
2. 転籍の際には転籍先を示して労働者の同意を取っているが、事前に転籍先の労働条件は示していない
3. 転籍の際には労働者の同意を取っていない

Q17-2. Q17で「1.」と答えた方にお尋ねします。仮に、労働者に説明した転籍先の労働条件が実際と異なっていたために、労働者が会社（転籍元）に戻りたいと主張した場合、どのように取り扱いますか。

1. 労働者をもう一度会社（転籍元）に戻す
2. 転籍先に、会社（転籍元）が説明した労働条件を保障するよう依頼する
3. 転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する
4. 特に何もしない
5. その他（具体的に書きください）

Q17-3. Q17で「2.」と答えた方にお尋ねします。仮に、労働者に説明した転籍先の労働条件が実際と異なっていたために、労働者が会社（転籍元）に戻りたいという事態が生じた場合、どのように取り扱いますか。

1. 労働者をもう一度会社（転籍元）に戻す
2. 転籍先に、会社（転籍元）が説明した労働条件を保障するよう依頼する
3. 転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する
4. 特に何もしない
5. その他（具体的に書きください）

Q18. あなたの会社では、労働者の兼業を制限していますか。

1. 禁止している 2. 許可制にしている 3. 届出制にしている 4. 何ら制限はない
5. その他（具体的にお書きください）

Q18-1. Q18で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。禁止または不許可の対象としている兼業は、どのようなものですか。

1. すべての兼業 2. 業務に支障が生じるおそれがある兼業
3. 会社の信用や体面を汚すおそれのある兼業
4. その他（具体的にお書きください）

Q19. 労働者の懲戒を行う場合に、留意していることがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れていること
2. 過去の事案と比較してバランスが取れていること
3. 同業他社での類似事案とバランスが取れていること
4. 労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続を踏むこと
5. 労働者本人からよく事情を聞くこと 6. その他（具体的にお書きください）
7. 特に留意していることはない
8. 労働者の懲戒を行うことはない

Q20-1. 仮にあなたの会社が労働者を解雇し、解雇された労働者が裁判を提起するなどの紛争になった場合、どのように対応しますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 裁判は避けたいので、解雇を撤回し、労働者を元の職場に復帰させる
2. 労働者と直接話し合い、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう交渉し、解雇の効力ははっきりさせない
3. 弁護士などの第三者を立て、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう労働者と交渉し、解雇の効力ははっきりさせない
4. 裁判で、解雇が有効であることを主張して争い、白黒をはっきりつける
5. その他（具体的にお書きください）

Q20-2. 実際に、解雇された労働者が裁判を提起し、行政等の第三者機関に相談する等の紛争を経験したことがある場合には、右欄にチェックを入れてください。

☐

Q21. 仮に、解雇された労働者が裁判を提起し、最終的に会社側が敗訴した（解雇が無効とされた）場合、どのように対応しますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 判決に従い、労働者を元の職場に復帰させる 2. 配置転換する
3. 労働者に賃金のみを支払い、実際の勤務は命じない
4. 解決金・和解金の支払いを提示して、労働者が退職するよう交渉する
5. その他（具体的にお書きください）

Q21-1. Q21で「2.」から「5.」のいずれかに答えた方にお尋ねします。その理由として、最も近いものに○をつけてください。

1. 元の職場では人間関係がこじれて復帰が困難と思われるため
2. 既に会社との信頼関係が壊れていると思われるため
3. 労働者としても解決金・和解金を受け取って新しい会社で再出発の方がよいと思うので
4. その他（具体的にお書きください）

Q22. いったん解雇し、その解雇が裁判で無効とされた労働者に退職してもらうこととした場合には、賃金、退職金等通常支払うべき金銭のほかに、どのように定められた解決金・和解金等をどの程度支払ってよいと思いますか。Q22-1から3の質問にそれぞれ教えてください。

Q22-1. 解決金・和解金の額はどのように決めるのが適当ですか。最も近いものに○をつけてください。

1. 企業ごとに労使の協議により決める
2. 業界団体等が当該業種における基準を決める
3. 法令で一律に基準を決める
4. 個々の事案ごとに裁判所に決定してもらう
5. 個々の事案ごとに行政機関に決定してもらう
6. その他（具体的にお書きください）

Q22-2. 解決金・和解金の額はどのような事情を考慮して決めるのが適当ですか。最も近いものに○をつけてください。

1. 一律に決める
2. 勤続年数のみに応じて決める
3. 解雇事由のみに応じて決める
4. 勤続年数及び解雇事由に応じて決める
5. 勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される
6. その他（具体的にお書きください）

Q22-3. 解決金・和解金の額はどの程度が適当ですか。最も近いものに○をつけてください。Q22-1で4, 5を選択した方も、仮に基準を決める場合には、どの程度が適当と思うかについて回答してください。また、回答に当たっては、勤続5～10年程度であって、勤務成績、勤務状況の不良を理由に普通解雇した労働者を想定してください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 5年分の賃金相当額を超える額 | 2. 5年分の賃金相当額程度の額 |
| 3. 3年分の賃金相当額程度の額 | 4. 1年分の賃金相当額程度の額 |
| 5. 6か月分の賃金相当額程度の額 | 6. 3か月分の賃金相当額程度の額 |
| 7. 1か月分の賃金相当額以下の額 | |

Q23. 労働者が退職する場合、業務の都合からは、退職日のどれくらい前に退職を申し出てもらうことが最低限必要ですか。あなたの会社の実態に最も近いものに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 直前でも対応できる | |
| 2. 1週間前までに申し出てもらう必要がある | 3. 2週間前までに申し出てもらう必要がある |
| 4. 1か月前までに申し出てもらう必要がある | 5. 3か月前までに申し出てもらう必要がある |
| 6. 3か月よりも前に申し出てもらう必要がある | |
| 7. その他（具体的にお書きください） | |

Q24. 退職勧奨をした労働者がこれに応じなかった場合、どのような対応をとりますか。あなたの会社の実態に最も近いものに○をつけてください。

1. それ以上特段の対応をせず、退職勧奨をやめる
2. 労働者の能力・適性に応じた業務への配置転換をした上で、退職勧奨をやめる
3. 退職金の上積みや退職理由の変更など、退職条件を変更して再度説得を試みる
4. 退職条件は変更せず、労働者が応じるまで説得を続ける
5. その労働者を解雇する

Q25. あなたの会社では、有期契約労働者（期間の定めのある契約で雇っている労働者）を雇用していますか。

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. 雇用している | 2. 雇用したことがある |
| 3. 雇用したことはないが、今後雇用してみたいと思う | 4. 雇用したことはない |

Q25-1. Q25で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。有期契約労働者を契約期間中に解雇する（例えば、2年契約で雇用した労働者を1年半で解雇する）ことについて、どのように考えますか。仮に解雇を検討する必要があるが生じた場合にどのような方針で検討するかについて、あなたの会社の実態に最も近いものに○をつけてください。

1. 契約期間中の解雇は一切行わない方針
2. 契約期間中は、期間の定めのない労働者よりも慎重に（やむを得ない事由がある場合に限り）解雇を行う方針
3. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様に解雇する方針
4. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者よりも簡単に解雇する方針
5. その他（具体的にお書きください）

Q26. 平成16年1月1日以降、有期契約労働者を雇用したことがある方にお尋ねします。

有期契約労働者は、契約期間中であっても、原則としてその契約期間開始後1年を経過した場合には退職できることとなっています（例えば、2年契約で雇用した労働者も、1年を過ぎればいつでも退職することができます。）。

このルールは、あなたの会社における有期労働契約の利用にどのように影響していますか（現時点で有期契約労働者を雇用していない場合には、どのように影響しましたか）。最も近いものに○をつけてください。

1. 契約期間中労働者が在籍してくれる保障がないため、有期契約労働者に対する教育訓練等の投資や、社内での配置転換・昇進等による有期契約労働者の活用がやりにくくなっている（やりにくかった）
2. 契約期間中労働者が在職してくれないと事業計画等に支障が生じかねないため、有期労働契約が使いにくくなっている（使いにくかった）
3. 使用者が退職を制限できることになっても、退職したい者を引き止めるつもりはないので特に影響はない（影響はなかった）
4. 1年を超える有期労働契約を締結するつもりはないので特に影響はない（影響はなかった）
5. 使用者が労働者を長期間拘束することは適当でないため、このルールは必要だ

Q27. いわゆるトライアル雇用として、労働者を本採用する前にその能力等を判断するために有期労働契約を利用していますか。

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. 利用している | 2. 利用したことがある |
| 3. 利用したことはないが、今後利用してみたいと思う | 4. 利用したことはない |

Q27-1. Q27で「1.」と答えた方にお尋ねします。トライアル雇用について、あなたの会社ではどのように取り扱っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないこともある
2. 有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努めている
3. 本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示している
4. 期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示する

Q27-2. Q27で「2.」、「3.」と答えた方にお尋ねします。トライアル雇用について、あなたはどのように思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないようにすべきだ
2. 有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努力すべきだ
3. 本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示すべきだ
4. 期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示すべきだ

Q28. あなたの会社には労働組合がありますか。

1. ある
2. ない
3. わからない

Q28-1. 「1.」と答えた方にお尋ねします。どのような組合ですか。該当するものに○

1. 労働者の過半数が加入している労働組合のみがある
2. 労働者の過半数が参加している労働組合と少数組合がある
3. 労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある
4. 労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある

Q29. あなたの会社には、使用者と労働者の代表とが話し合う常設の場（労使協議機関）が設けられていますか（労働組合との協議の場を含み、団体交渉の場を除きます。）。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 安全衛生委員会（安全委員会、衛生委員会を含みます）がある
2. 労働時間短縮推進委員会がある
3. 企画業務型裁量労働制に関する労使委員会がある
4. その他の労使協議機関がある
5. 労使協議機関はない

Q29-1. Q29で「4.」に○をつけた方にお尋ねします。Q29の選択肢4. でいう労使協議機関における労働者の代表は、どのようにして決まりますか。

1. 労働者の過半数が参加している労働組合が労働者の代表を指名する
2. 労働者の選挙等で代表が決まる
3. 使用者が労働者の代表を指名する
4. その他（具体的にお書きください）

Q30. 労働者側と話し合いをしようとしても、事業場に労働者の過半数を組織する労働組合がないときには、どうあってほしいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働者側から労働組合が結成されたり組織が拡大されたりすること
2. 従業員親睦会や従業員組織と協議すること
3. 使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で協議すること
4. 社内に苦情処理機関を設け、労働者に苦情等があれば申し出てもらうようにすること
5. その他（具体的にお書きください）
6. 特に何もしない

Q31. 常設かどうかにかかわらず、使用者と労働者の代表とが事業場全体の労働条件について話し合う場（労使協議機関を含み、労働組合との協議の場合を除きます。）に関しておうかがいします。

Q31-1. このような話し合いの場を設けたことがありますか。

1. ある ⇒ Q31-2へ
2. ない ⇒ 仮に話し合いの場を設けたと想定して、以下の質問にもお答えください。

Q31-2. 話し合いの諸費用や場所は誰が負担しますか。

1. 使用者が負担する
2. 労使で折半する
3. 労働者が負担する

Q31-3. 現在、管理監督者は、時間外協定等の労使協定を締結する労働者の代表になれないことになっていますが、労働基準法第41条2号の管理監督者にも関わる労働条件について協議をする場合、労働者の代表をどのように選びますか。

Q31-3-1. 労働者代表の選出に、管理監督者を参加させますか。

1. 参加させる
2. 参加させない

Q31-3-2. 労働者代表に管理監督者が入ってもよいと思いますか。

1. 入ってもよい
2. 入ってはいけない

（次ページへ続く）

Q32. あなたの会社では、年次有給休暇の計画的付与制度（労使協定により、あらかじめ年次有給休暇の取得日を決めておく制度）を導入していますか。

- | | |
|-----------------------|----------|
| 1. 導入している | ⇒ Q32-1へ |
| 2. 検討したことはあるが、導入していない | ⇒ Q32-2へ |
| 3. 現在、検討中である | |
| 4. 導入していたが、廃止した | ⇒ Q32-3へ |
| 5. 検討したことがない | ⇒ Q32-4へ |
| 6. わからない | |

Q32-1. Q32で「1.」を選んだ方にお尋ねします。導入した制度により、年休取得は進みましたか。

1. 大いに進んだ 2. 進んだ 3. 変わらない 4. 悪くなった
5. その他（具体的に記入してください）

Q32-2. Q32で「2.」を選んだ方にお尋ねします。導入していない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労使の話し合いがつかなかったから
2. 同制度を導入しなくとも年休取得は進んでいるから
3. 労務管理が複雑になるから
4. 同制度が活用しづらいものだったから
（活用しづらかった点について具体的にお書きください）
5. 同制度を導入しても年休取得は進まないから
（そのように考える理由を具体的にお書きください）
6. その他（具体的にお書きください）

Q32-3. Q32で「4.」を選んだ方にお尋ねします。同制度を廃止した理由は何ですか。

1. 労務管理が煩雑になるだけで、年休取得が進まなかったから
2. その他（具体的にお書きください）

Q32-4. Q32で「5.」を選んだ方にお尋ねします。計画的付与制度の導入を検討しない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 制度が使いづらいから（具体的にお書きください）
2. 労働者側からの要望がないから
3. 同制度を導入しなくても十分に年休取得が進んでいるから
4. その他（具体的にお書きください）

Q33. Q32の計画的付与制度とは別に、一定日数分の年休取得日を使用者の方で（労働者の希望も踏まえながら）あらかじめ指定しなければならないとすることをどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 業務上の配慮がしやすいのでよいと思う
2. 業務効率等、業務改善につながるのでよいと思う
3. 一律に義務付けるのはよくない
4. 労務管理が煩雑になるのでよくない
5. 事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的ではない
6. その他（具体的にお書きください）

Q34. 年休取得率の低いすべての労働者について、未消化年休の取得計画を作成させることについてどう思いますか。

1. 年休取得に消極的な労働者の年休取得促進になりよい
2. 労働者の業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい
3. 取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない
4. 年休の取得は労働者本人の問題であり、使用者が取得計画まで作成する必要はないと思う
5. その他（具体的にお書きください）

Q35. あなたの会社では週休2日制を採っていますか。

1. 完全週休2日制を採っている
2. 1. 以外の週休2日制（隔週、週1回など）を採っている
3. 週休1日制又は週休1日半制を採っている
4. その他（具体的にお書きください）

Q35-1. Q35で「1.」、「2.」と答えた方に尋ねます。あなたの会社では、国民の祝日を含む週において、どの日を休日（所定休日含む）としていますか。

1. 国民の祝日はすべて休日としている
2. 国民の祝日が土曜日などの所定休日と重なった場合に限り、休日としている
3. 国民の祝日を休日とする代わりに、土曜日などの所定休日を労働日に振り替えている
4. その他（具体的にお書きください）

Q36. あなたの会社では、夏期、ゴールデンウィーク、年末年始等に、1週間以上のまとまった休暇（所定休日が含まれる場合を含む。）が取れるようになっていませんか。

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| 1. 1週間以上のまとまった休暇が取れる | ⇒ Q36-1, 2, 3へ |
| 2. 必ずしも1週間以上とは限らない（具体的にお書きください）日 | ⇒ Q36-1, 2, 3へ |
| 3. 暦通り休むだけ | ⇒ Q36-4へ |
| 4. 業務の都合により、取れない | ⇒ Q36-4へ |

Q36-1. Q36で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。具体的な実施時期は次のうちいずれですか。

1. 夏期
2. ゴールデンウィーク
3. 年末年始
4. その他（具体的にお書きください）

Q36-2. Q36で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。その休暇については、次のうちいずれを充当していますか。2、4及び6については、有給・無給の別についてもお答え下さい。

1. 労働基準法で義務付けられた年次有給休暇
2. 特別休暇等、1とは別の休暇（a. 有給 b. 無給）
3. 所定休日
4. 1と2の組み合わせ（2の部分について a. 有給 b. 無給）
5. 1と3の組み合わせ
6. 2と3の組み合わせ（2の部分について a. 有給 b. 無給）
7. その他（具体的にお書きください）

Q36-3. Q36で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。あなたの会社にとって、その休暇があることによりどのようなメリットがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働者の健康確保が図られるのでよい
2. 労働能率が増進するのでよい
3. 中長期的な労働者の能力向上・発揮が期待できるのでよい
4. 企業イメージが向上するのでよい
5. 人材の確保・定着が図られるのでよい
6. その他（具体的に書きください）
7. 長期休暇による会社のメリットはない

Q36-4. Q36で「3.」、「4.」と答えた方にお尋ねします。1週間以上の連続した休暇について、あらかじめ労働者ごとの取得日を調整した上で取得させることについてどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働者の健康確保や労働能率の向上などの効果が期待できるのでよい
2. あらかじめ労働者ごとの取得日を調整するので、業務上の支障が少なくてよい
3. 企業側のメリットがないのでよいとは思わない
4. その他（具体的に書きください）

Q37. あなたの会社には、時間単位で取得できる上乗せの（「労働基準法」又は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により義務付けられているもの以外の）休暇制度（慣行として行われているものを含む。）として、どのようなものがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。また、1年につき何日相当分を付与しているか、有給/無給の別についても併せてお答えください。

1. 通院などの健康確保のための休暇（年間____日分 有給/無給）
2. 育児・介護のための休暇（年間____日分 有給/無給）
3. リフレッシュ休暇（年間____日分 有給/無給）
4. ボランティア休暇（年間____日分 有給/無給）
5. 教育訓練休暇（年間____日分 有給/無給）
6. その他（具体的に書きください）（年間____日分 有給/無給）
7. 制度はあるが、特に目的別にしていない（年間____日分 有給/無給）
8. 制度はないが、慣行として行っているものがある（年間____日分 有給/無給）
9. 制度自体がない ⇒ Q37-3へ

Q37-1. Q37で「9.」以外と答えた方にお尋ねします。また、その際、何時間を1日として換算していますか。

1. 8時間（1日の法定労働時間）
2. 労働者ごとの所定労働時間
3. その他（具体的に書きください）

Q37-2. Q37で「9.」以外と答えた方にお尋ねします。労使協定などにより、労働基準法上の年次有給休暇のうち一定日数について、時間単位で取得できるようにすることについてどう思いますか。

1. 時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う
2. 時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う
3. 企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない
4. 労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない
5. その他（具体的に書きください）

Q37-3. Q37で「9. 制度自体がない」と答えた方にお尋ねします。労使協定などにより、労働基準法上の年次有給休暇のうち一定日数について、時間単位で取得できるようにすることについてどう思いますか。

1. 時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う
2. 時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う
3. 企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない
4. 労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない
5. その他（具体的にお書きください）

Q38. あなたの会社において、労働基準法上の年次有給休暇を半日単位で取得することを認めていますか。

（注）労働基準法上の年次有給休暇は、一労働日を単位としており、半日単位での取得は労働者が希望し、使用者が同意した場合であり、かつ、年次有給休暇の趣旨を阻害しない範囲内で認められています。

1. 認めている
2. 認めていない

Q38-1. Q38で「1.」と答えた方にお尋ねします。半日休暇として認められるのは、どのような場合ですか。

1. 昼休み前のみの休暇または昼休み後のみの休暇で、昼休みの前後をまたがない場合
2. 所定労働時間の半分を超えない場合
3. その他（具体的にお書きください）

Q39. あなたの会社では、労働者の退職時において取得されないまま残ってしまう年次有給休暇（未消化年休）について、どのような取扱いをしていますか。

1. 労働者に未消化年休をすべて取得してもらった上で退職してもらう（退職日の日付けを遅らせる）
2. 未消化年休の日数に応じて手当等を支払う
3. その他（具体的にお書きください）
4. 特に何もしていない

Q39-1. Q39で「2.」と答えた方にお尋ねします。通常の年次有給休暇の取得日の手当の額は次のいずれにより計算していますか。

1. 平均賃金（直近3か月間の賃金総額をその間の総日数で除した額）
2. 決められた所定労働時間労働した場合に支払われる賃金相当額
3. 健康保険法による標準報酬日額

Q39-2. Q39で「2.」と答えた方にお尋ねします。Q39の未消化年休についての手当等の額は、Q39-1の手当と同じように計算していますか。

1. はい
2. いいえ（具体的にお書きください）

Q39-3. 退職時における未消化年休について、労働者の請求により、労働者が取得する代わりに使用者が買い上げることにについて、どう思いますか。

1. 業務引継等で出勤してほしいから、未消化年休の権利を買い取ってもやむを得ない
2. 会社の機密保持等のため、未消化年休を買い取り、早く退職してもらう方がよい
3. すでに失効年休の買い取りや積立制度があるので、退職時の未消化年休の買い取りもよいと思う
4. 未消化年休の買い取りは、企業側のメリットはないので、あまり良いとは思わない
5. 未消化年休はすべて取得してもらった上で、その分退職の日付けを遅らせればよいので、特に必要とは思わない
6. その他（具体的にお書きください）

Q40. あなたの会社において、労働者に対して、休日労働が行われた場合に代償休日を与えていますか（事前の振替は含まない）。有休・無給の別も併せて回答してください。

1. 与えている ⇒ （3. 有給 4. 無給）
2. 与えていない

Q40-1. Q40で「1.」と答えた方にお尋ねします。その代償休日については、原則として、休日労働が行われた日からどれくらいの期間のうちに付与することになっていますか。

1. 1週間
2. 1か月
3. 2か月
4. 四半期
5. 半年
6. 1年
7. その他（具体的にお書きください）

Q41. あなたの会社において、労働者に対して、その時間外労働（法定労働時間を超えるもの）に見合った日数の代償休日を付与するという制度はありますか。有給・無給の別も併せて回答してください。

1. ある ⇒ （3. 有給 4. 無給）
2. ない

Q41-1. Q41で「1.」と答えた方にお尋ねします。具体的には、1か月の時間外労働が何時間を超えた場合に代償休日を付与していますか。該当する数字に○をつけてください。あわせて、具体的時間数を記入してください。

1-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100-100以上

____ 時間を超えた場合

Q41-2. あなたの会社において、時間外労働が長いと認められる場合に、労働者やその上司に対してどのような働きかけを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働者から業務状況等について話を聞く
2. 上司から労働者の業務状況等について話を聞く
3. 労働者に対して年休を取るように促す
4. 上司に対して労働者に年休を取らせるように指示する
5. 上司に対して職場の業務体制等の見直しを指示する
6. 労働者の配置換え等を行う
7. その他（具体的にお書きください）
8. 特に行っていない

Q41-3. Q41-2について、それらの働きかけを行う目安となる1か月の時間外労働（法定労働時間を超えたもの）の時間数は何時間ですか。該当する数字に○をつけてください。あわせて、具体的時間数を記入してください。

1-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100-100以上

____ 時間

Q41-4. 時間外労働が一定時間を超えた場合に、割増賃金を支払う代わりに、代償休日を与えることについてどう思いますか。

1. 労働者の健康確保にも資するので、好ましい
2. 割増賃金の支払いを望む労働者もいるので、労働者の選択に任せるのであればよいと思う
3. 繁忙期には代償休日を与えることが困難なので、現実的ではない
4. 時間外労働への補償は割増賃金の支払いで行うべきであるので、好ましくない
5. その他（具体的にお書きください）

Q42. 休日出勤について、会社側はどのように関与していますか。

1. 事前に会社（上司）の許可が必要
2. 事前に会社（上司）への届出が必要
3. 会社（上司）に対する事後の届出が必要
4. 会社（上司）の指示による
5. その他（具体的にお書きください）
6. 特になし

Q43. あなたの会社の労働者のうち、労働時間の長さではなく、成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者はどれくらいいますか。

1. 全労働者	人	2. そのうち上記に該当する者	人
---------	---	-----------------	---

Q43-1. 具体的には次に掲げる業務についてそれぞれ何人いますか。（複数回答）

1. 経営企画	人	2. 人事・労務	人	3. 財務・経理	人
4. 広報	人	5. 営業企画	人	6. 生産企画	人
7. 研究・開発	人	8. 現業業務	人		
9. その他	職種名 人	職種名 人	職種名 人		

Q43-2. また、それらの者の年収（全体における最高額と最低額）及び年齢（全体における最高年齢と最低年齢）を下記空欄に記入してください。

1. 年収	最高額	万円	最低額	万円
2. 年齢	最高年齢	歳	最低年齢	歳

Q43-3. Q43の「労働時間の長さではなく、成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者」の人事労務管理のあり方について、どのような点に最も留意すべきだと思いますか。

1. 労働者に納得のいく評価制度
2. 労働者に納得のいく賃金制度
3. 健康確保のための措置
4. 苦情処理のための措置
5. その他（具体的にお書きください）

Q44. 以下の人数について、具体的数値を記入してください。

1. あなたの会社における全労働者（ ）人			①
1-2. うち「管理職」と呼ばれる人（ ）人			②
事務系（ ）人	技術系（ ）人	スタッフ職*（内数） （ ）人	
1-3. 管理職手当が支払われている人（ ）人			③
事務系（ ）人	技術系（ ）人	スタッフ職（内数） （ ）人	
うち②に該当しない人（ ）人			
うち④に該当しない人（ ）人（うち管理職手当に割増賃金相当額が含まれている人（ ）人）			
1-4. 労働基準法第41条第2号の管理監督者として割増賃金が支払われていない人（ ）人			④
事務系（ ）人	技術系（ ）人	スタッフ職（内数） （ ）人	
うち②に該当しない人（ ）人			
うち③に該当しない人（ ）人			
1-5. 組合加入が認められていない人（ ）人			⑤
事務系（ ）人	技術系（ ）人	スタッフ職（内数） （ ）人	

（*）スタッフ職とは、指揮命令系統（ライン）の上にはない者を指す。

Q44-1. あなたの会社における管理監督者（労働基準法第41条第2号に該当する者として割増賃金が支払われていない人、Q44の④の者）であるか否かの判断基準は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 一定の資格等級（職能資格等級など）以上であること （具体的にお書きください）	
2. 一定の職位以上であること （具体的にお書きください）	
3. 労務管理の対象となる部下がいること	4. 企業や事業場全体の人事労務管理の方針に関する決定権を有していること
5. 採用に関する権限を持っていること	6. 人事評価を行うべき部下がいること
7. 懲戒・解雇に関する権限を持っていること	8. 賃金等待遇の決定に関する権限を持っていること
9. 企業や事業場の経営方針等の決定に関する権限を持っていること	10. 一定以上の予算の執行権を有していること
11. 特定専門分野において、独力で、一定の成果を出すことが求められる職務を担当していること	12. 仕事の進め方に裁量性のある職務を担当していること
13. 出退勤時刻等、勤務態様について、裁量があること	14. 一般の労働者に比べて、待遇面で優遇措置が講じられていること
15. その他 （具体的にお書きください）	

Q45. あなたの会社において、管理監督者は、一般の労働者と比べた場合、どのような優遇措置がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 役職・役付手当等の支給がある

1-1. 具体的な手当額を記入してください

職 位	金 額 (円)

2. 基本給の額が通常の労働者よりも高い賃金表が適用される

3. 賞与の支給率が高い

4. 賞与の算定基礎賃金が優遇されている

5. その他の優遇措置（具体的にお書きください）

6. 優遇措置はない

Q46. あなたの会社における管理監督者の勤務実態等を勘案し、管理監督者に対する深夜業の規制を適用除外することについてどう思いますか。

1. 時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要である

2. 適用除外した方がよい（時間管理も割増賃金の支払いも不要）

3. 時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい

4. その他（具体的にお書きください）

Q46-1. それはどのような理由からですか。

1. 深夜労働は、通常の時間帯の労働と比べ心身への負荷が強いから

2. 深夜労働のみ時間管理をすることは、労務管理上も合理的でないため

3. 管理監督者については、相当程度高い額の給与を支払っているから

4. その他（具体的にお書きください）

Q47. 変形労働時間制やフレックスタイム制、専門業務型裁量労働制などの対象となる労働者に対して、その労働者に適用される労働時間が何であるかおよび当該制度の概要（たとえば、フレックスタイム制であれば、労働者が始業・終業時刻を決定できること等）を明示していますか。

1. 制度の対象となる際に書面で明示している

2. 制度の対象となる際に口頭で明示している

3. 特に明示していない

4. 変形労働時間制等を利用していない

Q48. 労働者の健康確保や疲労防止に効果的なものはどのような取組みだと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 定期的な健康診断

1-1. 具体的には、次のいずれの期間ごとに行うのが良いと考えますか。

イ. 1年 ロ. 半年 ハ. 3か月 ニ. 1か月 ホ. その他（

2. 自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断

3. 医師などによる保健指導

4. 医師によるメンタルヘルスチェック

5. 週休2日制の導入

6. 連続休暇の取得（具体的に 日程度）

7. 誕生日などの記念日に休暇を取得すること

8. 配置転換などの業務上の配慮

9. スポーツ大会などの社内イベント

10. 適正な労働時間の確保

11. その他（具体的にお書きください）

Q49. 労働者の健康確保や疲労防止のために工夫している点や課題がありましたら、具体的に記入してください。

Q50. 労働者から労働時間に関する苦情が出た場合、どのように取り扱っていますか。

1. 職場の上司が相談を受けることとしている
2. 人事の担当部署等に相談窓口を設置し、相談を受け付けている
3. 労働組合等で構成される労使協議の場で扱うこととしている
4. 特に苦情に対応する窓口は設置していない
5. その他（具体的にお書きください）

*1. 本報告書の結果が必要ですか。

1. 必要だ
2. 必要でない

*2. ヒアリング調査を計画しています。ヒアリング調査に協力していただけますか。

1. 協力してもよい
2. 電話でなら応じてもよい
3. メールでなら応じてもよい
4. 協力したくない

*1「1.」および*2「1.」、「2.」、「3.」とお答えした方は、忘れずにご連絡先を下記欄にご記入ください。

貴社名			
ご連絡先	住所		
	電話	e-mail	
ご担当者名			
	所属	部	課

*あなたの会社についてお尋ねします。

F1. 従業員規模。該当する番号に○をつけてください。

1. 1-9人
2. 10-29人
3. 30-99人
4. 100-299人
5. 300-499人
6. 500-999人
7. 1000人以上

F2. 業種。該当する番号に○をつけてください。

1. 鉱業
2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業
7. 卸売・小売業
8. 金融・保険業
9. 不動産業
10. 飲食店、宿泊業
11. 医療、福祉
12. 教育、学習支援業
13. サービス業（他に分類されないもの）

（*調査へのご協力、ありがとうございました）

2. 労働者調査票

労働「契約」・「時間」意識調査 (労働者調査)

1

Q1. あなた自身についてお尋ねします。

Q1-1. 地位

1. 正社員 ⇒ (2. 課長相当職以上 3. 係長、主任相当職以上 4. 一般正社員)
5. パートタイマー、アルバイト等 6. その他 (具体的にお書きください)

Q1-2. 勤続年数

1. 勤続1年未満 2. 勤続1年以上5年未満 3. 勤続5年以上10年未満
4. 勤続10年以上

〔労働契約〕

Q2. あなたは、会社と労働「契約」を締結しているという意識を持っていますか。

1. 持っている
2. 持っていない
3. わからない

Q2-1. 「1. 持っている」と答えた方にお尋ねします。その契約は、どのような方法で行いましたか。

1. 契約書を交わした 2. 就業規則を渡された
3. 労働条件通知書等を渡された 4. 口頭で契約を交わした
5. その他 (具体的にお書きください)

Q2-2. 「2. 持っていない」と答えた方にお尋ねします。意識にかかわらず、会社に入るとき、どのような手続きがとられましたか。

1. 契約書を交わした 2. 就業規則を渡された
3. 労働条件通知書等を渡された 4. 口頭で契約を交わした
5. その他 (具体的にお書きください)

Q3. 労働契約の内容 (労働条件) をいつ知らされましたか。

1. 内定時 2. 入社日 3. その他 (具体的にお書きください)

Q4. 労働条件は、何によって決められていますか。

1. 就業規則のみによって決められている
2. 就業規則と、それ以外の方法 (個別の合意等) によって決められている
3. 就業規則以外の方法 (個別の合意等) のみによって決められている
4. その他 (具体的にお書きください)
5. わからない

Q4-1. Q3で「2.」、「3.」に回答した方にお尋ねします。あなたの会社で、就業規則以外に労働条件を決めているものとして、何がありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 労働協約 2. 個別の合意 3. 慣行 4. その他 (具体的にお書きください)

〔就業規則〕

Q5. あなたの会社には、就業規則がありますか。

1. ある
2. ない
3. わからない

Q5-1. Q5で「1. 」と答えた方にお尋ねします。その就業規則は現状に合致していますか。

1. 現行の会社の制度に合致した内容になっている
2. 改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない

Q6. Q5で「1. 」と答えた方にお尋ねします。あなたは、就業規則の内容を知っていますか。

1. おおむね知っている 2. 必要な部分は知っている
3. あまりよく知らない 4. ほとんど知らない

Q7. Q6で「1.」、「2.」、「3.」と答えた方にお尋ねします。就業規則内容をどのようにして知りましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. 入社時に説明を受けた | 2. 労働者全員に配布されている |
| 3. 社内報で知った | 4. パソコンで見ることができた |
| 5. 職場に掲示してあるもので知った | 6. 管理部門に問い合わせ知った |
| 7. その他 (具体的にお書きください) | |

Q8. Q5で「1.」と答えた方にお尋ねします。あなたが就業規則の内容を知りたいとき、どのようにすれば知ることができますか。

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. いつでも自分で自由に知ることができる | 2. 会社に申し出れば知ることができる |
| 3. どのようにすれば知ることができるかわからない | 4. 知ることができない |

Q9. Q5で「1.」と答えた方にお尋ねします。どのような就業規則であれば、就業規則であなたの労働条件が決まることに納得できますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 業務上必要な内容が規定されている
2. 同業他社のものとバランスが取れている
3. 労働者に大きな不利益を与える内容でない
4. 労働者の間に不公平が生じる内容でない
5. 労働組合や労働者の代表者と使用者との間で交渉や話し合いがなされている
6. その他 (具体的にお書きください)
7. どのような労働条件を定める就業規則であっても、納得できる

Q10. Q5で「1.」と答えた方にお尋ねします。就業規則の作成・変更により、あなたの労働条件が引き下げられることに、どのような場合であれば納得できますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働条件の引下げ幅が大きい場合
2. 業務上必要な範囲である場合
3. 同業他社のものや世間相場と比べてバランスが取れている場合
4. 労働者の間に不公平が生じない場合
5. 労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いがなされている場合
6. 労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置がとられていたり、経過規定があったりする場合
7. その他 (具体的にお書きください)
8. どのように労働条件を引き下げられても、納得できる
9. どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならない

[労使の話し合い]

Q11. 事業場全体の労働条件について使用者と労働者側とが話し合うために、事業場に労働者の過半数を組織する労働組合がないときには、どのような対応が望ましいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 労働組合を新たに結成して使用者と話し合う
2. 従業員親睦会や従業員組織が使用者と話し合う
3. 使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で話し合いをする
4. 社内の苦情処理機関に苦情等があれば申し出るようにする
5. その他 (具体的にお書きください)

Q12. 使用者と労働者の代表とが事業場全体の労働条件について話し合う場（労使協議機関を含み、労働組合との協議の場合を除きます）に関しておうかがいします。

Q12-1. あなたの会社でこのような話合いの場が設けられたことがありますか。

1. ある ⇒ Q12-2へ
2. ない ⇒ 仮に話合いの場があると想定して、Q12-2の質問にもお答えください。
3. わからない

Q12-2. 話合いの諸費用や場所は誰が負担することが適当ですか。

1. 使用者が負担する
2. 労使で折半する
3. 労働者が負担する

Q13. 現在、管理監督者は、時間外協定等の労使協定を締結する労働者の代表になれないことになっていますが、労働基準法第41条2号の管理監督者（事業主と一体的な立場で人事労務管理を行う者）にも関わる労働条件について協議をする場合、労働者の代表をどのように選ぶことが適当ですか。

Q13-1. 労働者代表の選出に、管理監督者を参加させてもよいですか。

1. よい
2. 参加させるべきでない

Q13-2. 労働者代表に管理監督者が入ってもかまいませんか。

1. 入ってもよい
2. 入るべきでない

Q14. あなたの会社には

労働組合がありますか。

1. ある
2. ない
3. わからない

Q14で「1. ある」と答えた方にお尋ねします。

Q14-1. どのような組合ですか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 労働者の過半数が加入している労働組合のみがある
2. 労働者の過半数が参加している労働組合と少数組合がある
3. 労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある
4. 労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある

Q14-2. あなたは労働組合に加入していますか。

1. 加入している
2. 加入していない

Q15. あなたの会社には、時間外労働等に関する協定がありますか。

〔協定＝1日8時間を超える時間外労働等（残業・休日出勤）を行うために、使用者と労働者の代表が締結する協定です。〕

1. ある
2. ない
3. わからない
4. 時間外労働等はない

Q15-1. Q15で「1. ある」と答えた方にお尋ねします。あなたは、協定を結んだ労働者の代表が誰か知っていますか。

1. 労働組合が協定を結んだことを知っている
2. 労働者の〇〇さんが代表として協定を結んだことを知っている
3. 知らない

〔労働条件の変更〕

Q16. 使用者から一方的な労働条件変更（例えば賃金の引下げ等）がなされ、これに同意できない場合、どのように対応しますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 不満はあるが何もしないで働き続ける
2. 行政機関（都道府県等を含みます）に相談する
3. 行政機関以外の相談窓口相談する
4. 裁判に訴える
5. 退職する

Q17. 勤務の途中で賃金等の労働条件が変更になった場合、その旨を使用者から明示されていますか。

1. 変更の都度書面で明示されている
2. 重要な変更は書面で、その他の変更は上司等から口頭で明示されている
3. 変更の都度上司等から口頭で明示されている
4. 重要な変更に関り、書面または口頭で明示されている
5. 特に明示されていないが、先輩労働者の前例などから、変更の内容は概ね分かっている
6. 特に明示されないまま変更され、実際に変更された労働条件をそれが適用されるまで知らなかった
7. 特に明示されておらず、変更があったかどうか分からない

[労働条件の明示等]

Q18. 次の問にあなたはどのように思いますか。右欄の該当するものに○をつけてください。	思う	やや思う	どちらともいえない	あまり思わない	思わない
1. 雇い入れられたときに明示された労働条件が事実と異なっていた場合には、労働者は、すぐにその職場を辞めることができるべきだと思いますか。	1	2	3	4	5
2. 1か月のシフト制、フレックスタイム制など、どのような労働時間制度が適用になるかは、適用の対象となるときにあらかじめ使用者から伝えられるべきだと思いますか。	1	2	3	4	5
3. 転勤（転居を伴う配置転換）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	1	2	3	4	5
4. 出向（在籍出向）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	1	2	3	4	5
5. 転籍（移籍出向）の場合には、転籍元（転籍をさせる側の会社）が転籍先を明らかにし、転籍先での労働条件を説明した上で労働者の同意を取ることが必要だと思いますか。	1	2	3	4	5
6. 転籍の際に転籍元から説明を受けた労働条件が、実際の転籍先の労働条件と異なっていた場合には、いったん転籍元に戻るべきだと思いますか。	1	2	3	4	5

[その他の労働条件]

Q19. 使用者が労働者の兼業を制限することについて、どのように思いますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 兼業を使用者が禁止することはやむを得ない
2. 兼業を使用者が許可制とすることはやむを得ない
3. 兼業について使用者が届出を求めることはやむを得ない
4. どのような兼業についても、使用者に制限されるのはおかしい
5. その他（具体的にお書きください）

Q19-1. Q19で「1.」、「2.」と答えた方にお尋ねします。どのような兼業であれば、禁止または不許可の対象とされることに納得できますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. すべての兼業
2. 業務に支障が生じるおそれがある兼業
3. 会社の信用や対面を汚すおそれのある兼業
4. その他（具体的にお書きください）

Q20. 使用者の行う懲戒処分は、どのようなものであれば納得できますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れているもの
2. 過去の事案と比較してバランスが取れているもの
3. 同業他社での類似事案とバランスが取れているもの
4. 労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続が踏まれていること
5. 労働者本人から十分に事情が聴取されていること
6. その他(具体的にお書きください)
7. 使用者は、どんな懲戒処分でもできる

[解雇について紛争が生じた場合の対応]

Q21. 仮に、あなたが会社から納得のいかない解雇をされた場合、どのような解決を望みますか。

1. 解雇をされた会社ではもう働きたくないので、次の職場を探したい
2. 解決金等を支払ってもらった上で、次の職場を探したい
3. 復職したい
4. その他(具体的にお書きください)

Q22. その際、その解雇が不当なものであったかどうかをはっきりさせたいですか。

1. 裁判で白黒をはっきりさせたい
2. 裁判まではしたくないが、行政機関等の紛争処理手続で、解雇が不当であったことを認めてもらいたい
3. 裁判や行政機関等では争いたくないが、使用者に解雇が不当であったことを認めてもらいたい
4. 復職や解決金の支払等の対応の方が重要であって、解雇が不当であったかどうかをはっきりさせる必要はない
5. その他(具体的にお書きください)

Q23. 仮に、あなたが会社から納得のいかない解雇をされ、会社から解決金・和解金を支払うことで退職を促された場合、賃金、退職金等通常支払われるべき金銭のほかに、どのように定められた解決金・和解金等をどの程度受け取ることができれば、退職してよいと思いますか。

Q23-1. どのように定められた解決金・和解金等を受け取ることができれば、退職してよいと思いますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 企業ごとに労使の協議により決められたもの
2. 業界団体等により当該業種における基準を決められたもの
3. 法令で一律に基準を決められたもの
4. 個々の事案ごとに裁判所に決定してもらったもの
5. 個々の事案ごとに行政機関に決定してもらったもの
6. その他(具体的にお書きください)

Q23-2. どのような事情を考慮して決められた解決金・和解金等を受け取ることができれば、退職してよいと考えますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 一律に決められる
2. 勤続年数のみに応じて決められる
3. 解雇事由のみに応じて決められる
4. 勤続年数及び解雇事由に応じて決められる
5. 勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される
6. その他(具体的にお書きください)

Q23-3. どの程度の解決金・和解金等を受け取ることができれば、退職してよいと考えますか。最も近いものに○をつけてください。

Q23-1で4, 5を選択した方も、仮に基準を決める場合には、どの程度が適当と思うかについて回答してください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 5年分の賃金相当額を超える額 | 2. 5年分の賃金相当額程度の額 |
| 3. 3年分の賃金相当額程度の額 | 4. 1年分の賃金相当額程度の額 |
| 5. 6か月分の賃金相当額程度の額 | 6. 3か月分の賃金相当額程度の額 |
| 7. 1か月分の賃金相当額以下の額 | |

〔退職・退職勧奨〕

Q24. あなたが退職する場合、退職日のどのくらい前に退職を申し出れば使用者は退職を認めるべきだと思いますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 退職直前に申し出れば足りるべきだ
2. 1週間前までに申し出れば足りるべきだ
3. 2週間前までに申し出れば足りるべきだ
4. 1か月前までに申し出れば足りるべきだ
5. 3か月前までに申し出れば足りるべきだ
6. 3か月よりも前に申し出なければならないのもやむを得ない
7. その他 (具体的にお書きください)

〔有期労働契約〕

Q25. あなたは、期間の定めのある労働契約で働いていますか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

Q25-1. Q25で「1」以外に回答した方も含めて、全員にお尋ねします。一般に、有期契約労働者が契約期間中に解雇されること（例えば、2年契約で雇用した労働者が、1年半で解雇されること）について、あなたはどのような場合であれば解雇に納得できますか。最も近いものに○をつけてください。

1. 契約期間中の解雇については一切納得できない
2. 契約期間中でも、やむを得ない事由があれば納得する
3. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様の基準で解雇されるのであれば納得する
4. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者より簡単に解雇されても仕方がない
5. その他 (具体的にお書きください)

次頁に続く

〔年次有給休暇〕

Q26. あなたの会社では、年次有給休暇について、「A. 会社や事業所全体の休業による一斉付与方式」または「B. 計画表などによる個人別の取得方式」が採られていますか。

1. Aだけがある ⇒ Q26-1, 3へ
2. Bだけがある ⇒ Q26-2, 3へ
3. AもBもある ⇒ Q26-1, 2, 3へ
4. AもBもない ⇒ Q26-4へ
5. あらかじめ年休取得日を決めておくものとして、A、Bとは別の方式がある

Q26-1. Q26で「1.」、「3.」と答えた方にお尋ねします。Q26Aの方式について、どのように思いますか。

1. 年次有給休暇の取得日数を増やすためによい
2. 全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい
3. 会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい
4. 必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない
5. 年次有給休暇をいつ取得するかは労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない
6. その他 (具体的にお願いします)
7. わからない

Q26-2. Q26で「2.」、「3.」と答えた方にお尋ねします。Q26Bの方式について、どのように思いますか。

1. 年休の取得日数を増やすためによい
2. 年休の連続取得ができるのでよい
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない
7. その他 (具体的にお願いします)
8. わからない。

Q26-3. Q26で「4.」以外を答えた方にお尋ねします。Q26A、B方式とは別に、一定日数分の年休取得日を使用者の方で（労働者の希望も踏まえながら）あらかじめ指定しなければならないことをどの思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 年休の取得日数を増やすためによい
2. 年休の連続取得ができるのでよい
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない
7. 一律に義務付けるのはよくない
8. その他 (具体的にお願いします)
9. わからない

Q26-4. Q26で「4」と答えた方にお尋ねします。年次有給休暇について、一定日数分の年休取得日を使用者の方で（労働者の希望も踏まえながら）あらかじめ指定しなければならないこととすることをどのように思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 年休の取得日数を増やすためによい
2. 年休の連続取得ができるのでよい
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない
7. 一律に義務付けるのはよくない
8. その他（具体的に書きください）
9. わからない

Q27. 年休取得率の低いすべての労働者について、未消化年休の取得計画を作成させることについてどう思いますか。

1. 労働者の年休取得促進になりよい
2. 業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい
3. 取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない
4. その他（具体的に書きください）

Q28. あなたの会社では、時間単位で取得できる上乗せの（「労働基準法」及び「育児休業、介護休業等育児家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により義務付けられているもの以外の）休暇制度（慣行として行われているものを含む。）がありますか。1年につき何日相当分が付与されているかも併せてお答え下さい。

1. ある ⇒ 1年につき _____ 日
2. ない

Q29. Q28の休暇制度とは別に、労働基準法の年次有給休暇の一定日数について（現在の休暇日数を増やさずにその日数の枠内で）時間単位で取得できるようにすることについてどう思いますか。

1. 通院や急に子どもの送り迎えが必要になったときなどに、年次有給休暇で対応できるので便利である
2. 時間単位であれば、直前に申し出たとしても周りの理解が得られやすく、取得しやすいのでよい
3. 1日単位で取得したい場合でも、上司によって時間単位への変更を勧められるといったおそれがあることから、反対である
4. 特に時間単位で取得する必要性がないので、現行のままでよい
5. その他（具体的に書きください）

Q30. 退職時において取得されないまま残ってしまう年次有給休暇（未消化年休）について、労働者の請求により、労働者が取得する代わりに使用者が買い上げることにについて、どう思いますか。

1. 業務引継等出勤しなければならないことがあるので、未消化年休の権利を買い取ってほしい
2. 会社の機密保持等のため、すぐに退職するようにいわれるので、未消化年休を買い取ってほしい
3. 退職を決めた後は会社に居づらく、籍を置いたまま年休を取得するのも気が引けるので、退職時の未消化年休を買い取ってほしい
4. 未消化年休の買い取りには、メリットをあまり感じない
5. 未消化年休を使い切って、会社を退職したいので、あまりよいとは思わない
6. その他（具体的に書きください）

[時間外・休日労働]

Q 3 1. 最近3か月における1か月当たりの休日労働の平均日数は何日ですか。数値を記入してください。

1. 平均

日

Q 3 2. 時間外労働をしていて、特に心身の疲労を感じるのは、1か月の時間外労働が何時間を超えた場合ですか。該当する数字に○をつけてください。あわせて、具体的時間数を記入してください。

1-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100-100以上

1. 時間外労働

時間を超えた場合

(参考例(30日の月の場合))

- ・週休2日制で、1日の所定労働時間(始業から終業までの時間数から休憩時間を引いたもの)が7時間である場合に、1日当たり平均約2時間の残業を行い、かつ、休日出勤をしなかったときは、月約20時間
- ・週休1日半制(例えば、日曜日が全休で、土曜日が半休である場合)で、1日の所定労働時間が月曜日から金曜日までは7時間で、土曜日は4時間である場合に、土曜日を除いて1日当たり平均約2時間残業したときは、月約40時間
- ・週休2日制で、1日の所定労働時間が8時間である場合に、1日当たり平均約3時間の残業を行い、隔週で2日間の休みのうち1日だけ全日出勤したときは、月約80時間

Q 3 3. 時間外・休日労働が一定時間を超えた場合に、割増賃金を支払う代わりに、代償休日を与えることについてどう思いますか。

1. 働いた時間は時間で返してほしいので、とてもよいと思う
2. 働いた時間は時間で返してほしいが、割増賃金を払ってほしいので、選択制であればよいと思う
3. 働いた時間は時間で返すべきであるが、割増賃金を支払うのは当然のことなので、割増賃金を支払った上で、代償休日を付与すべきだと思う
4. 割増賃金を支払ってもらった方がよいので、代償休日はいらないと思う
5. その他(具体的に書きください)

[労働時間管理を受けない働き方]

Q 3 4. 一律の出退勤時刻に縛られず、自分の好きな時間帯に働くことについてどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自分のペースで仕事ができるので良い
2. 仕事と生活の調和が図れるので良い
3. 業務の性質上、そのような働き方をするとよりよい成果が出ると思われるので良い
4. 仕事の処理の仕方によっては、早く退社できるので良い
5. 社内コミュニケーションが取りづらくなる可能性もあるため、一律の出退勤時刻に従うべき
6. 労働者のモラルの低下などのおそれがあるため、好ましくない
7. 出退勤時刻という枠がなくなると、長時間労働となるおそれがあるので、好ましくない
- 8 その他(具体的に書きください)

[成果や能力などによる評価]

Q 3 5. 労働時間の長さではなく、成果や能力などによる評価(それらに比例した賃金の支払い)についてどう思いますか。当てはまるものすべてに○をつけてください

1. 仕事に対する意欲が向上するのでよい
2. さらなる能力発揮が期待できるのでよい
3. 仕事の処理の仕方によっては労働時間が短縮でき、仕事と生活の調和が図れるのでよい
4. 成果や能力などによる公正な評価が期待できないので好ましくない
5. 労働時間という拘束時間をまったく評価しないのは納得がいかない
6. その他(具体的に書きください)

Q36. いわゆる「管理職」として、時間外労働に対する割増賃金が支払われていない方にお尋ねします。
現在、深夜労働(22時～5時までの労働)について、労働時間管理や割増賃金の支払いはされていますか。

1. 両方されている
2. 時間管理のみされている
3. 両方されていない
4. その他

Q36-1. Q36にお答えいただいた方全員にお尋ねします。深夜労働について、労働時間管理や割増賃金の支払いがされないことについて、どう思いますか。

1. 時間管理は行うべきであるが、割増賃金の支払いは不要である
2. 時間管理も割増賃金の支払いも不要である
3. 時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい
4. その他(具体的にお書きください)

〔健康確保〕

Q37. 健康確保やリフレッシュに効果的な取組みはどのようなものだと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 定期的な健康診断

1-1. 具体的には、次のいずれの期間ごとに行うのが良いと考えますか。

イ. 1年 ロ. 半年 ハ. 3か月 ニ. 1か月

ホ. その他(具体的にお書きください)

2. 自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断

3. 医師などによる保健指導

4. 医師によるメンタルヘルスチェック

5. 週休2日制の導入

6. 連続休暇の取得(具体的に____日程度)

7. 誕生日などの記念日に休暇を取得する

8. 配置転換などの業務上の配慮

9. スポーツ大会などの社内イベント

10. その他(具体的にお書きください)

Q38. 健康確保やリフレッシュのため、工夫している点や会社に対する要望がありましたら、具体的に記入してください。

〔苦情処理〕

Q39. 労働時間に関してどのような不満がありますか。

1. 残業が長すぎる
2. 休日出勤が多過ぎる
3. 労働時間管理の方法が適正なものとなっていない
4. 労働時間と賃金体系の関連があまりない
5. 年次有給休暇が取得できない
6. その他(具体的にお書きください)

労働「契約」・「時間」意識調査 (労働者調査)

1 1

Q40. 労働時間に関する苦情に対して、会社の対応として期待することはどんなことですか。

1. 職場の上司に相談できるようにしてほしい
2. 人事の担当部署等に相談窓口を設置してほしい
3. 労働組合等で構成される労使協議の場で扱ってほしい
4. 苦情を申し立てたことにより、不利益な取扱いがされないようにしてほしい
5. その他 (具体的にお書きください)

*あなた自身についてお尋ねします。

F1. 現在おいくつですか。空欄に年齢を記入してください。

	歳
--	---

F2. 現在の年収を記入してください。

										万円
千		百		十		一				

*記入例

1		3		8		8				万円
千		百		十		一				

(年俸制以外の方の年収の計算方法)

年収の額=月々支払われる額(手当等含む)の平均×12+ボーナス等
(1か月を超える期間ごとに支払われるもの)の1年間の合計額(最近1年間)

(参考例)

基本給25万、家族手当1万、住宅手当3万、通勤手当1万、時間外手当
平均5万、ボーナス(夏・冬)平均50万の場合

$(25+1+3+1+5) \times 12 + 50 \times 2 = 520$ 万

*あなたの会社についてお尋ねします。

F3. 従業員規模は何人でしょうか。

1. 1-9人
2. 10-29人
3. 30-99人
4. 100-299人
5. 300-499人
6. 500-999人
7. 1000人以上

F4. どの業種に該当しますか。

1. 鉱業
2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業
7. 卸売・小売業
8. 金融・保険業
9. 不動産業
10. 飲食店、宿泊業
11. 医療、福祉
12. 教育、学習支援業
13. サービス業(他に分類されないもの)

*調査にご協力をいただき誠にありがとうございました。

【同封の白い封筒に調査票を入れてポストに入れてください。切手は不要です。】

1. 統計・企業調査結果

《企業調査》

◆MA：マルチアンサー／＊その他等：自由記述

Q1 労働契約の意識	件数	%
1. 持っている	84	82.4
2. 持っていない	12	11.8
3. わからない	5	4.9
無回答	1	1.0

労働者と契約を締結している意識を持っているという企業は、82.4%と 8 割以上を占め、持っていない企業は 11.8%と 1 割程度にとどまった。

Q1-1 Q1「1.」の契約の締結方法 MA	件数	%
1. 契約書を交わす	26	31.0
2. 就業規則を渡す	36	42.9
3. 労働条件通知書等を渡す	26	31.0
4. 口頭で契約を交わす	19	22.6
5. その他	1	1.2
無回答	1	1.2
＊5. その他：採用通知書を渡す、パートについてのみ契約書を作成		

Q1で契約という意識を持っているとこたえた企業のうち、契約の方法は、「就業規則を渡す」が最も多く 42.9%、「契約書を交わす」「労働条件通知書を渡す」がともに 31.0%、「口頭で契約を交わす」が、22.6%となった。

Q1-2 Q1「2.」の雇用時の手続き方法 MA	件数	%
1. 契約書を交わす	0	0.0
2. 就業規則を渡す	2	16.7
3. 労働条件通知書等を渡す	3	25.0
4. 口頭で契約を交わす	5	41.7
5. その他	1	8.3
無回答	2	16.7
＊5. 就業規則を説明、ほとんどが出向による社員であるため当社では何もしていない		

Q2 労働契約の告知	件数	%
1. 内定時	61	59.8
2. 入社日	32	31.4
3. その他	7	6.9
無回答	2	2.0
＊3. 面接時(同記述 5 件)／その都度／採用選考受付等、事前に		

労働契約の内容(労働条件)を労働者にいつ知らせるかは、半数以上の 59.8%が「内定時」。次いで「入社日」が 31.4%と、内定時の約半数であった。

Q 3 労働条件の締結

労働条件は何によって決められるかとの問いには、「就業規則とそれ以外の方法(個別の合意等)によって決められている」が過半数の 53.9%で、「就業規則によってのみ決められ

Q3 労働条件の締結	件数	%
1. 就業規則のみによって決められている	39	38.2
2. 就業規則と、それ以外の方法(個別の合意等)によって決められている	55	53.9
3. 就業規則以外の方法(個別の合意等)のみによって決められている	6	5.9
4. その他	1	1.0

ている」は、38.2%であった。また、「就業規則以外の方法（個別の合意等）のみによって決められている」も 5.9%と少なからずあった。

Q3-1 Q3「2.」「3.」の就業規則以外の労働条件 MA	件数	%
1. 労働協約	12	19.7
2. 個別の合意	35	57.4
3. 慣行	17	27.9
4. その他	2	3.3
無回答	5	8.2
* 4. 賃金(給与)/会則/出向協定/給料の額		

Q4 就業規則の有無	件数	%
1. ある	97	95.1
2. ない	4	3.9
無回答	1	1.0

就業規則があるかどうかでは、「ある」とこたえた企業は 95.1%にのぼり、「ない」とこたえた企業も 3.9%と、若干ながらあった。

Q4-1 Q4「1.」の就業規則の現状合致	件数	%
1. 現行の会社の制度に合致した内容になっている	72	74.2
2. 改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない	21	21.6
無回答	4	4.1

Q5 Q4「1.」の就業規則の周知方法 MA	件数	%
1. 各職場に掲示したり、備え付けたりして労働者が自由に見られる	36	37.1
2. 社内報などに掲載している	1	1.0
3. 労働者に配布している	20	20.6
4. パソコンで自由に見られる	8	8.2
5. 管理部門などで労働者からの申出があったときに見せている	25	25.8
6. 入社時に説明している	44	45.4
7. その他	0	0.0
8. 特に周知していない	4	4.1
無回答	6	6.2

就業規則の周知の方法は「入社時に説明している」が多く 45.4%、「各職場に掲示したり備え付けたりして労働者が自由に見られる」も次いで多く 37.1%。次いで、「管理部門などで労働者からの申し出があったときに見せている」が 25.8%。「労働者に配布している」は 2 割程度で 20.6%。その他に、「パソコンで自由に見られる」(8.2%)「社内報に掲載している」(1.0%) との回答もあった。また、特に周知していないという企業も、4.1%程度であるがあった。

Q6 Q4「1.」の就業規則規定上の留意点 MA

件数 %

1. 業務上必要なものを規定すること	70	72.2
2. 同業他社のものとバランスを失しないようにすること	14	14.4
3. 労働者に大きな不利益を与える内容にならないようにすること	48	49.5
4. 労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること	44	45.4
5. 労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをする	11	11.3
6. その他	4	4.1
7. 特に留意していることはない	4	4.1
無回答	6	6.2
* 6. 労働関係諸法令に照らして適法であること／社員1名の零細個人商店ですので常に個人対個人の話し合いを行います／労働基準監督署より見本を見て		

就業規則で労働条件を決める場合の規定内容で留意している点では、「業務上必要なものを規定すること」が約3／4にあたる72.2%、「労働者に大きな不利益を与える内容にならない様子にすること」は約半数の49.5%、「労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること」も多く45.4%を占めた。他に、約1割ではあるが「同業他社のものとバランスを失しないようにすること」(14.4%)、「労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いをする」(11.3%)との回答があった。一方「特に留意していることはない」との回答が3.9%あった。

Q7 労働条件を引き下げする場合の手段 MA

件数 %

1. 労働協約を締結・改定する	29	28.4
2. 就業規則を作成・変更する	61	59.8
3. 個別に労働者の同意を得て変更する	41	40.2
4. その他	6	5.9
無回答	2	2.0
* 4. 就業規則改定を労使で協議する／代表者と話し合う／変更内容を説明する／労働者全員に説明する／退職／全員一同に集め、社長より説明する		

仮に労働条件を引き下げることが必要になった場合の手段をきいたところ、6割弱の企業が「就業規則を作成・変更する」(59.8%)とこたえた。また、「個別に労働者の同意を得て変更する」が40.2%、「労働協約を締結・改定する」は28.4%であった。

Q8 Q4「1.」の労働条件の引き下げ経験の有無

件数 %

あ る	22	22.7
な い	66	68.0
無回答	9	9.3

就業規則の変更により労働条件を引き下げたことがあるか、という質問には、68.0%の企業が「ない」とこたえ、「ある」とこたえた企業は22.7%であった。

Q8-1 Q8「1.」の労働条件を引き下げた場合の留意点 MA	件数	%
1. 労働条件の引下げ幅が大きくなるようにすること	5	22.7
2. 業務上必要な範囲にすること	11	50.0
3. 同業他社のものや世間相場と比べてバランスを失しないようにすること	6	27.3
4. 労働者の間に不公平が生じる内容にならないようにすること	9	40.9
5. 労働組合や労働者の代表者との交渉や話し合いをすること	6	27.3
6. 労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置をとったり、経過規定を入れたりすること	6	27.3
7. その他	0	0.0
8. 特に留意していることはない	0	0.0
無回答	1	4.5

Q9 労働条件引き下げに当たっての労働者に対する対策 MA	件数	%
1. 労働組合に説明・協議し、その同意を得ること	15	14.7
2. 新しく労働者の代表（労働組合を除く）を選んでもらい、この労働者代表に説明・協議し、その同意を得ること	20	19.6
3. 以前からある従業員の親睦会や従業員の代表に説明・協議し、その同意を得ること	33	32.4
4. 以前から行っている労使双方からなる委員会などの場で話し合い、賛成の決議を取ること	5	4.9
5. 労働者全員に対する説明会を行うこと	56	54.9
6. 労働者の全員から同意書を取ること	12	11.8
7. その他	2	2.0
無回答	3	2.9

就業規則の作成・変更による労働条件の引き下げに当たって、後から労働者の不満が生じないようにするために、どのような手続きを行いことが望ましいかとの問いでは、5割を超える企業が、「労働者全員に対する説明会を行うこと」（54.9%）とこたえ、最も多かった。次いで「以前からある従業員の親睦会や従業員の代表に説明・協議し、その同意を得ること」が32.4%、「新しく労働者の代表（労働組合を除く）を選んでもらい、この労働者代表に説明・協議し、その同意を得ること」19.6%、「労働組合に説明・協議し、その同意を得ること」14.7%、「労働者の全員から同意書を取ること」11.8%、「以前から行っている労使双方からなる委員会などの場で話し合い、賛成の決議を取ること」4.9%となった。

Q10 転勤や職種転換する際、労働者からの意向確認	件数	%
1. 聞く	48	47.1
2. 聞かない	3	2.9
3. 転勤や職種転換がない	49	48.0
無回答	2	2.0

勤務地や職種が限定された労働者について、転勤や職種転換をする場合、労働者に提案して意向を聞くかどうかでは、「転勤や職種転換がない」企業が48.0%であった。またそれ以外だと「聞く」企業が圧倒的に多く47.1%であったが、「聞かない」とこたえた企業も少ないながら（2.9%）あった。

Q11 Q10「2.」「3.」の転勤等の提案に労働者が承諾しない場合の取り扱い	件数	%
1. 解雇する	5	4.9
2. 転勤・職種転換をあきらめる	24	23.5
3. 転勤・職種転換させたうえで話し合いを継続する	44	43.1
4. 本人の承諾の有無にかかわらず、転勤や職種転換を実施する	13	12.7
無回答	16	15.7

Q10に関連して、その提案に対して承諾しない場合を聞いたところ、4割強の企業が「転勤・職種転換させた上で話し合いを継続する」(43.1%)と答えた。また、「転勤・職種転換をあきらめる」という企業は23.5%あった。一方「本人の承諾の有無にかかわらず、転勤や職種転換を実施する」とこたえた企業は12.7%にのぼり、「解雇する」(4.9%)とこたえた企業も少なからずあった。

Q12 労働条件変更を労働者が強く反対した場合の対処方法 MA	件数	%
1. 上司など、別の労働者が変更反対の労働者を説得してくれる	66	64.7
2. 同業他社や業界団体がアドバイスをしてくれる	13	12.7
3. 弁護士など外部の専門家が、解決案を提示してくれる	24	23.5
4. 行政機関が、簡易迅速に、解決案を提示してくれる	21	20.6
5. 裁判所が、終局的に、変更を労働者が従うべきかどうか判断してくれる	3	2.9
無回答	6	5.9

個別に決定した労働条件の変更を労働者が反対している場合、どのような対処方法があるといいかという質問では、6割を超える企業が「上司など別の労働者が変更反対の労働者を説得してくれる」(64.7%)とこたえ、最も多かった。その他では、「弁護士など外部の専門家が、解決案を提示してくれる」(23.5%)「行政機関が、簡易迅速に、解決案を提示してくれる」(20.6%)「同業他社や業界団体がアドバイスをしてくれる」(12.7%)となり、少ないながら「裁判所が、終局的に、変更を労働者が従うべきかどうか判断してくれる」(2.9%)という企業もあった。

Q13 労働条件変更の際、労働者に対する明示	件数	%
1. 変更のつど書面で明示している	32	31.4
2. 重要な変更は書面で、その他の変更は口頭で明示している	25	24.5
3. 変更のつど口頭で明示している	23	22.5
4. 重要な変更に限り書面または口頭で明示している	17	16.7
5. 特に明示していない	5	4.9
無回答	0	0.0

勤務の途中で賃金等の労働条件の変更が変更になった場合の明治について、「変更の都度書面で明示している」企業が31.4%でやや多く、「重要な変更は書面で、その他の変更は口頭で明示している」が24.5%、「変更の都度口頭で明示している」が22.5%、「重要な変更」に限り書面または口頭で明示している」が16.7%と続いている。また「特に明示していない」企業が4.9%と少ないながらあった。

Q14 採用内定の実施の有無	件数	%
1. 新規学卒者のみにについて実施している	17	16.7
2. 中途採用者のみにについて実施している	6	5.9
3. 新規学卒者及び中途採用者について実施している	47	46.1
4. 実施していない	30	29.4
無回答	2	2.0

新規学卒者または中途採用者に対して、採用内定を実施しているか聞いたところ、半数近くの 46.1%の企業が「新規学卒者及び中途採用者について実施している」とこたえた。一方「実施していない」企業も 3 割近い 29.4%にのぼった。他には、「新規学卒者のみに実施している」が 16.7%、「中途採用者のみに実施している」が 5.9%であった。

Q14-1 Q14「1.」「2.」「3.」の採用内定取消の有無	件数	%
1. ある	4	5.7
2. ない	66	94.3
無回答	0	0.0

採用内定を取り消したことがあるか問うたところ、「ある」が 5.7%、「ない」が 94.3%で、ほとんどの企業がないとこたえた。

Q14-2 Q14-1「1.」の採用内定取消の際の手続き	件数	%
1. 内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	3	75.0
2. 内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す	1	25.0
3. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	0	0.0
4. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す	0	0.0
無回答	0	0.0

Q14-3 Q14-1「2.」の仮に採用内定取消した場合の手続き MA	件数	%
1. 内定通知書や誓約書であらかじめ取消事由を示し、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	36	54.5
2. 内定通知書や誓約書で取消事由を示しているが、これらの事由に該当しない事由に基づいてでも内定を取り消す	3	4.5
3. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、口頭で取消事由を示しており、これらの事由に該当する場合に内定を取り消す	10	15.2
4. 内定通知書や誓約書では取消事由を示さず、また、口頭でも伝えておらず、取り消すべき事由が生じた場合に内定を取り消す	8	12.1
無回答	9	13.6

Q15 転勤の有無	件数	%
1. ある	16	15.7
2. ない	86	84.3
無回答	0	0.0

転勤（転居を伴う配置転換）の有無は、「ある」企業が 15.7%、「ない」企業は 84.0%で、転勤がない企業が多かった。

Q15-1 Q15「1.」の転勤がある旨の告知	件数	%
1. 採用時に労働者に対してその旨を明示している	14	87.5
2. 採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある	2	12.5
3. 採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない	0	0.0
無回答	0	0.0

Q15に関連して、「ある」企業のうち、「採用時に労働者に対してその旨を明示している」企業は9割近く（87.5％）であり、「採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定が「ある」企業は12.5％あった。「採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない」企業はまったく無かった。

Q16 出向の有無	件数	%
1. ある	21	20.6
2. ない	80	78.4
無回答	1	1.0

出向（在籍出向）の有無を聞いたところ、「ある」企業は20.6％で、「ない」企業は78.4％と、ない企業が多かった。

Q16-1 Q16「1.」の出向がある旨の告知	件数	%
1. 採用時に労働者に対してその旨を明示している	7	33.3
2. 採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定がある	8	38.1
3. 採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない	4	19.0
無回答	2	9.5

Q16に関連して、「ある」企業のうち、採用時に労働者に対して明示はしていないが、就業規則に規定が「ある」企業は1／3強の38.1％で、「採用時に労働者に対してその旨を明示している」企業はそれより若干少なく33.3％であった。一方、19.0％の企業が「採用時に労働者に対して明示も行っていないし、就業規則の規定もない」とこたえた。

Q17 転籍の有無	件数	%
1. ある	13	12.7
2. ない	89	87.3
無回答	0	0.0

転籍（転籍出向）の有無を聞いたところ、「ある」企業は、12.7％で、「ない」企業は87.3％で、ない企業が9割近かった。

Q17-1 Q17「1.」の転籍がある旨の告知	件数	%
1. 転籍の際に転籍先と労働条件とを示して労働者の同意を取っている	11	84.6
2. 転籍の際には転籍先を示して労働者の同意を取っているが、事前に転籍先の労働条件は示していない	1	7.7
3. 転籍の際には労働者の同意を取っていない	1	7.7
無回答	0	0.0

「ある」企業のうち、「転籍の際に転籍先と労働条件とを示して労働者の同意を取って

いる」企業は 84.6%あり、「転籍の際には転籍先を示して労働者の同意を取っているが、事前に転籍先の労働条件は示していない」「転籍の際には労働者の同意を取っていない」はともに、7.7%だった。

Q17-2 Q17「1.」の転籍先の労働条件が異なっていた場合	件数	%
1. 労働者をもう一度会社(転籍元)に戻す	2	15.4
2. 転籍先に、会社(転籍元)が説明した労働条件を保障するよう依頼する	5	38.5
3. 転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する	3	23.1
4. 特に何もしない	0	0.0
5. その他	0	0.0
無回答	3	23.1

「ある」企業のうち、仮に労働者に説明した転籍先の労働条件が実際と異なっていたため、労働者が会社(転籍元)に戻りたいと主張した場合の取り扱いを聞いたところ、「転籍先に、会社(転籍元)が説明した労働条件を保障するよう依頼する」が 38.5%、「転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する」が 23.1%、「労働者をもう一度会社(転籍元)に戻す」が 15.4%となった。無回答の企業も 23.1%あった。

Q17-3 Q17「2.」の仮に転籍先の労働条件が異なっていた場合	件数	%
1. 労働者をもう一度会社(転籍元)に戻す	17	19.1
2. 転籍先に、会社(転籍元)が説明した労働条件を保障するよう依頼する	32	36.0
3. 転籍先において実際の労働条件で就労するよう、労働者を説得する	10	11.2
4. 特に何もしない	3	3.4
5. その他	2	2.2
無回答	25	28.1

Q18 労働の兼業について	件数	%
1. 禁止している	52	51.0
2. 許可制にしている	21	20.6
3. 届出制にしている	6	5.9
4. 何ら制限はない	20	19.6
5. その他	3	2.9
無回答	0	0.0
* 5. 事例がない／把握できていない		

労働者の兼業の制限を尋ねたところ、半数の企業が「禁止している」(51.0%)とこたえた。また、「許可制にしている」20.6%、「届出制にしている」5.9%となった。一方「何ら制限はない」企業も、2割近い 19.6%にのぼった。

Q18-1 Q18「1.」「2.」の禁止または不許可の対象兼業	件数	%
1. すべての兼業	40	54.8
2. 業務に支障が生じるおそれがある兼業	29	39.7
3. 会社の信用や体面を汚すおそれのある兼業	6	8.2
4. その他	2	2.7
無回答	2	2.7
* 4. すべての兼業であるが、家業の手伝いは良い(休日のみ)／特に明示していない		

Q18に関連して、禁止や許可制にしている企業に、その対象となる兼業の種類を聞いたところ、「すべての兼業」が54.8%で最も多く、次いで、「業務に支障が生じるおそれがある兼業」(39.7%)であった。また、すくないながら、「会社の信用や体面を汚すおそれのある兼業」(8.2%)と答えた企業もあった。

Q19 労働者の懲戒に対する留意点 MA

	件数	%
1. 懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れていること	58	56.9
2. 過去の事案と比較してバランスが取れていること	37	36.3
3. 同業他社での類似事案とバランスが取れていること	9	8.8
4. 労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続を踏むこと	8	7.8
5. 労働者本人からよく事情を聞くこと	61	59.8
6. その他	1	1.0
7. 特に留意していることはない	7	6.9
8. 労働者の懲戒を行うことはない	6	5.9
無回答	1	1.0

労働者の懲戒について留意していることという問いでは、5割を超える企業が「労働者本人からよく事情を聞くこと」(59.8%)、「懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れていること」(56.9%)とこたえた。次に多かったのが「過去の事案と比較してバランスが取れていること」(36.3%)であった。他には少ないながら「同業他社での類似事案とバランスが取れていること」(8.8)「労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続を踏むこと」(7.8)とのこたえもあった。一方で、「特に留意していることはない」(6.9%)、「労働者の懲戒を行うことはない」(5.9%)とこたえた企業もあった。

Q20-1 解雇された労働者が裁判を起こした場合

	件数	%
1. 裁判は避けたいので、解雇を撤回し、労働者を元の職場に復帰させる	2	2.0
2. 労働者と直接話し合い、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう交渉し、解雇の効力ははっきりさせない	35	34.3
3. 弁護士などの第三者を立て、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう労働者と交渉し、解雇の効力ははっきりさせない	20	19.6
4. 裁判で、解雇が有効であることを主張して争い、白黒をはっきりつける	37	36.3
5. その他	7	6.9
無回答	1	1.0
* 5. 事例がない／裁判は避けたい。解雇は撤回しない／社員を信用している／元の職場に復帰させるか、職種を変える		

仮に、労働者を解雇しその解雇された労働者が裁判を提起するなどの紛争になった場合の対応を尋ねたところ、「裁判で、解雇が有効であることを主張して争い、白黒をはっきりつける」(36.3%)、「労働者と直接話し合い、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう交渉し、解雇の効力ははっきりさせない」(34.3%)がほぼ同数だった。次いで、「弁護士などの第三者を立て、解決金・和解金を支払って退職してもらうよう労働者と交渉し、解雇の効力ははっきりさせない」(19.6%)が多く、「裁判は避けたいので、解雇を撤回し、労働者を元の職場に復帰させる」は2.0%にとどまった。

Q20-2 実際に裁判を起こされ紛争したことの有無	件数	%
1. 経験あり	8	7.8
(ブランク)	0	0.0
無回答	94	92.2

Q21 解雇をめぐる裁判で会社側が敗訴した場合の対応	件数	%
1. 判決に従い、労働者を元の職場に復帰させる	30	29.4
2. 配置転換する	17	16.7
3. 労働者に賃金のみを支払い、実際の勤務は命じない	3	2.9
4. 解決金・和解金の支払いを提示して、労働者が退職するよう交渉する	43	42.2
5. その他	6	5.9
無回答	3	2.9
* 5. 事例がない／考えられない／その場にならなければ何とも云えない／その労働者及び解雇理由により異なると思われる		

仮に、解雇された行動者が裁判を提起し最終的に会社側が敗訴（解雇が無効とされた）場合の対応では、最も多かった回答が「解決金・和解金の支払いを提示して、労働者が退職するよう交渉する」（42.2%）であった。また「判決に従い、労働者を元の職場に復帰させる」（29.4%）という回答も比較的多く、「配置転換をする」とした企業も 16.7%にのぼった。その他「労働者に賃金のみを支払い、実際の勤務は命じない」とこたえた企業が 2.9% あった。

Q21-1 Q21「2.～5.」の各項目に対応したことの理由	件数	%
1. 元の職場では人間関係がこじれて復帰が困難と思われるため	15	21.7
2. 既に会社との信頼関係が壊れていると思われるため	34	49.3
3. 労働者としても解決金・和解金を受け取って新しい会社で再出発の方がよいと思うので	9	13.0
4. その他	1	1.4
無回答	10	14.5

Q22-1 退職してもらう上での和解の仕方	件数	%
1. 企業ごとに労使の協議により決める	34	33.3
2. 業界団体等が当該業種における基準を決める	5	4.9
3. 法令で一律に基準を決める	14	13.7
4. 個々の事案ごとに裁判所に決定してもらう	31	30.4
5. 個々の事案ごとに行政機関に決定してもらう	10	9.8
6. その他	4	3.9
無回答	4	3.9

いったん解雇し、その解雇が裁判で無効とされた労働者に退職してもらうこととした場合、通常支払うべき金銭（賃金、退職金等）のほかに、解決金・和解金等の支払いはどの程度がいいと思うか尋ねたところ、「企業ごとに労使の協議により決める」（33.3%）と「個々の事案ごとに裁判所に決定してもらう」（30.4%）がほぼ同じで、次いで、「法令で一律に基準を決める」（13.7%）、「個々の事案ごとに行政機関に決定してもらう」（9.8%）となっている。「業界団体等が当該業種における基準を決める」（4.9%）は 5%に満たなかった。

Q22-2 和解金の決め方

	件数	%
1. 一律に決める	2	2.0
2. 勤続年数のみに応じて決める	2	2.0
3. 解雇事由のみに応じて決める	20	19.6
4. 勤続年数及び解雇事由に応じて決める	23	22.5
5. 勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される	49	48.0
6. その他	1	1.0
無回答	5	4.9

和解金の決め方は、総合的に勘案する「勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される」(48.0%)が多かった。

Q22-3 和解金の程度

	件数	%
1. 5年分の賃金相当額を超える額	1	1.0
2. 5年分の賃金相当額程度の額	1	1.0
3. 3年分の賃金相当額程度の額	2	2.0
4. 1年分の賃金相当額程度の額	10	9.8
5. 6か月分の賃金相当額程度の額	18	17.6
6. 3か月分の賃金相当額程度の額	27	26.5
7. 1か月分の賃金相当額以下の額	34	33.3
無回答	9	8.8

和解金の程度は、賃金相当の「1か月分」(33.3%)、「3か月分」(26.5%)、「6か月分」(17.6%)と意見が分かれたが、少ない和解金を望む傾向にある、

Q23 退職申し出の際の必要期間

	件数	%
直前でも対応できる	0	0.0
1. 1週間前までに申し出てもらう必要がある	3	2.9
2. 2週間前までに申し出てもらう必要がある	11	10.8
3. 1か月前までに申し出てもらう必要がある	62	60.8
4. 3か月前までに申し出てもらう必要がある	14	13.7
5. 3か月よりも前に申し出てもらう必要がある	8	7.8
6. その他	2	2.0
無回答	2	2.0

* 6. 退職者の能力、仕事内容等により様々／個人ごとに職務の内容により異なる

労働者が退職する場合の、業務都合から退職日の申し出をいつまでにしてもらうことが必要かという問いには、6割程度の企業が「1か月前までに申し出てもらう必要がある」(60.8%)とこたえた。あと、「3か月前までに申し出てもらう必要がある」という企業は13.7%、「2週間前までに申し出てもらう必要がある」企業は10.8%となっている。「3か月よりも前に申し出てもらう必要がある」とする企業も7.8%あり、「1週間前までに申し出てもらう必要がある」との企業も少ないながら2.9%あった。「直前でも対応できる」企業はまったくなかった。

Q24 退職奨励に応じなかった場合の対応

	件数	%
1. それ以上特段の対応をせず、退職勧奨をやめる	9	8.8
2. 労働者の能力・適性に応じた業務への配置転換をした上で、退職勧奨をやめる	19	18.6
3. 退職金の上積みや退職理由の変更など、退職条件を変更して再度説得を試みる	16	15.7
4. 退職条件は変更せず、労働者が応じるまで説得を続ける	39	38.2
5. その労働者を解雇する	16	15.7
無回答	3	2.9

退職勧奨をした労働者が応じなかった場合の対応では、「退職条件は変更せず、労働者が応じるまで説得を続ける」企業がもっとも多く 38.2%あった。他では、「労働者の能力・適性に応じた業務への配置転換をした上で、退職勧奨をやめる」(18.6%)「退職金の上積みや退職理由の変更など、退職条件を変更して再度説得を試みる」(15.7%)「その労働者を解雇する」(15.7%)がほぼ同程度であった。「それ以上特段の対応をせず、退職勧奨をやめる」企業は少なく、8.8%にとどまった。

Q25 有期契約労働者の雇用について

	件数	%
1. 雇用している	28	27.5
2. 雇用したことがある	14	13.7
3. 雇用したことはないが、今後雇用してみたいと思う	5	4.9
4. 雇用したことはない	55	53.9
無回答	0	0.0

有期契約労働者（期間の定めのある契約で雇っている労働者）の有無を尋ねたところ、過半数の 53.9%が「雇用したことはない」とこたえた。一方 1/4 を超える 27.5%の企業が「雇用している」とこたえた。他には、「雇用したことがある」(13.7%)、「雇用したことはないが、今後雇用してみたいと思う」(4.9%)という結果になった。

Q25-1 Q25「1.」「2.」の有期契約労働者の中途解雇について

	件数	%
1. 契約期間中の解雇は一切行わない方針	11	26.2
2. 契約期間中は、期間の定めのない労働者よりも慎重に（やむを得ない事由がある場合に限り）解雇を行う方針	16	38.1
3. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様に解雇する方針	12	28.6
4. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者よりも簡単に解雇する方針	1	2.4
5. その他	1	2.4
無回答	1	2.4
* 5. 勤務成績、勤務態度等により判断する		

Q25 で「雇用している」「雇用したことがある」とこたえた企業のうち、契約期間中に解雇することについてどう考えるかとの問いには、「契約期間中は、期間の定めのない労働者よりも慎重に（やむを得ない事由がある場合に限り）解雇を行う方針」とこたえた企業がもっとも多く 38.1%、次いで「契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様に解雇する方針」(28.6%)、「契約期間中の解雇は一切行わない方針」(26.2%)がほぼ同じとなった。他、「契約期間中でも、期間の定めのない労働者よりも簡単に解

雇する方針」とする企業も 2.4%あった。

Q26 有期労働契約ルールの利用について

	件数	%
1. 契約期間中労働者が在籍してくれる保障がないため、有期契約労働者に対する教育訓練等の投資や、社内での配置転換・昇進等による有期契約労働者の活用がやりにくくなっている(やりにくかった)	1	2.6
2. 契約期間中労働者が在職してくれないと事業計画等に支障が生じかねないため、有期労働契約が使いにくくなっている(使いにくかった)	2	5.3
3. 使用者が退職を制限できることになっても、退職したい者を引き止めるつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)	18	47.4
4. 1年を超える有期労働契約を締結するつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)	15	39.5
5. 使用者が労働者を長期間拘束することは適当でないため、このルールは必要だ	2	5.3
無回答	64	0

平成 16 年 1 月 1 日以降に有期契約労働者を雇用したことがある企業の中に、有期契約労働者が契約期間中であっても、原則契約期間開始から 1 年が経過した場合に退職ができることになっていることについてどう影響するか尋ねたところ、「使用者が退職を制限できることになっても、退職したい者を引き止めるつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)」(47.4%)と「1年を超える有期労働契約を締結するつもりはないので特に影響はない(影響はなかった)」(39.5%)を合わせ、86.9%の企業に影響がなかったとこたえた。

Q27 トライアル雇用としての利用の有無

	件数	%
1. 利用している	11	10.8
2. 利用したことがある	16	15.7
3. 利用したことはないが、今後利用してみたいと思う	11	10.8
4. 利用したことはない	59	57.8
無回答	5	4.9

トライアル雇用として、労働者を本採用する前にその能力等を判断するために有期労働契約を利用しているかという質問では、「利用したことはない」企業が半数を超え 57.8%となった。あとは、「利用したことがある」(15.7%)「利用している」(10.8%)「利用したことはないが、今後利用してみたいと思う」(10.8%)で、合わせると 37.3%となる。

Q27-1 Q27「1.」のトライアル雇用の取り扱いについて

	件数	%
1. あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないこともある	7	63.6
2. 有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努めている	5	45.5
3. 本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示している	2	18.2
4. 期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示する	3	27.3
無回答	0	0.0

Q27-2 Q27「2.」「3.」のトライアル雇用について	件数	%
1. あくまで労働者の適性をみるための雇用なので、適性がなければ契約期間が満了したときに本採用は行わないこともある	9	33.3
2. 有期労働契約であっても、本採用の可能性があるとしている以上、企業側も本採用に向けて労働者の教育等に努めている	10	37.0
3. 本採用に向けて労働者も技能の習得等に努力するよう、本採用の基準を労働者に明示している	13	48.1
4. 期間の定めのない契約の試用期間と間違われないう、契約期間が定まっているトライアル雇用であることを、労働者に明示する	4	14.8
無回答	6	22.2

Q28 労働組合の有無	件数	%
1. ある	8	7.8
2. ない	91	89.2
3. わからない	1	1.0
無回答	2	2.0

労働組合の有無の問いでは、9割近い89.2%の企業が「ない」とこたえた。「ある」は7.8%にとどまった。

Q28-1 Q28「1.」の労働組合の内容について	件数	%
1. 労働者の過半数が加入している労働組合のみがある	6	75.0
2. 労働者の過半数が参加している労働組合と少数組合がある	0	0.0
3. 労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある	2	25.0
4. 労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある	0	0.0
無回答	0	0.0

「ある」企業のうち、過半数組合が3／4、過半数ではない一つの組合があるのが1／4であった。

Q29 労使協議機関の有無	件数	%
1. 安全衛生委員会(安全委員会、衛生委員会を含みます)がある	27	26.5
2. 労働時間短縮推進委員会がある	1	1.0
3. 企画業務型裁量労働制に関する労使委員会がある	1	1.0
4. その他の労使協議機関がある	14	13.7
5. 労使協議機関はない	63	61.8
無回答	5	4.9

Q29-1 Q29「4.」の労働者代表の決め方	件数	%
1. 労働者の過半数が参加している労働組合が労働者の代表を指名する	3	21.4
2. 労働者の選挙等で代表が決まる	5	35.7
3. 使用者が労働者の代表を指名する	4	28.6
4. その他	2	14.3
無回答	0	0.0
* 4. 全員／労働者の全員が参加している職員会から代表を選ぶ／順番		

使用者と労働者の代表とが話し合う常設の場（労使協議機関）の有無については、「労使協議機関はない」とこたえた企業が6割を超える61.8%にのぼった。他には、「安全衛生委員会（安全委員会、衛生委員会を含みます）がある」企業が26.5%で、「労働時間短縮推

進委員会がある」「企画業務型裁量労働制に関する労使委員会がある」とこたえた企業は1%ほどにとどまった。

Q30 労働組合がない場合の対処MA

	件数	%
1. 労働者側から労働組合が結成されたり組織が拡大されたりすること	1	1.0
2. 従業員親睦会や従業員組織と協議すること	40	39.2
3. 使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で協議すること	34	33.3
4. 社内に苦情処理機関を設け、労働者に苦情等があれば申し出てもらうようにすること	30	29.4
5. その他	4	3.9
6. 特に何もしない	11	10.8
無回答	3	2.9
* 5. 小さい会社なので直接上司に進言してほしい／全員を集めて協議する		

労働者の過半数で組織されている労働組合がない場合、労働者側の代表と話をしようとするとき、どうあってほしいかとの質問には、4割近くの39.2%の企業が「従業員親睦会や従業員組織と協議すること」とこたえ、次いで33.3%の企業が「使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で協議すること」、次に「社内に苦情処理機関を設け、労働者に苦情等があれば申し出てもらうようにすること」(29.4%)が多かった。「特に何もしない」という企業も10.8%にのぼり、一方「労働者側から労働組合が結成されたり組織が拡大されたりすること」は、1%に過ぎなかった。

Q31-1 労使協議の有無について

	件数	%
1. ある	41	40.2
2. ない	58	56.9
無回答	3	2.9

使用者と労働者の代表とが事業場全体の労働条件について話し合う場(労使協議機関を含み、労働組合との協議の場合を除く)の有無については、「ない」とこたえた企業が過半数の56.9%で、あるの40.2%を上回った。

Q31-2 Q31-1「1.」の協議の諸費用や場所の負担

	件数	%
1. 使用者が負担する	92	90.2
2. 労使で折半する	6	5.9
3. 労働者が負担する	0	0.0
無回答	4	3.9

Q31-3-1 労働者代表選出における管理監督者の参加について

	件数	%
1. 参加させる	56	54.9
2. 参加させない	35	34.3
無回答	11	10.8

Q31-3-2 労働者代表に管理監督者が入ってもよいか

	件数	%
1. 入ってもよい	61	59.8
2. 入ってはいけない	31	30.4
無回答	10	9.8

Q32 年次有給休暇の計画的付与制度について

	件数	%
1. 導入している	29	28.4
2. 検討したことはあるが、導入していない	5	4.9
3. 現在、検討中である	6	5.9
4. 導入していたが、廃止した	2	2.0
5. 検討したことがない	55	53.9
6. わからない	3	2.9
無回答	2	2.0

年次有給休暇の計画的付与制度について聞いたところ、半数以上の企業が「検討したことがない」（53.9%）とこたえた。一方、3割弱の28.4%の企業が「導入している」とこたえた。ほか、「現在、検討中である」（5.9%）「検討したことはあるが、導入していない」（4.9%）「導入していたが、廃止した」（2.0%）となっている。

Q32-1 Q32「1.」の導入により年休取得は進んだか

	件数	%
1. 大いに進んだ	2	6.9
2. 進んだ	15	51.7
3. 変わらない	10	34.5
4. 悪くなった	1	3.4
5. その他	0	0.0
無回答	1	3.4

Q32-2 Q32「2.」の制度を導入していない理由 MA

	件数	%
1. 労使の話し合いがつかなかったから	0	0.0
2. 同制度を導入しなくとも年休取得は進んでいるから	3	60.0
3. 労務管理が複雑になるから	2	40.0
4. 同制度が活用しづらいものだったから	0	0.0
5. 同制度を導入しても年休取得は進まないから	1	20.0
6. その他	0	0.0
無回答	0	0.0

Q32-3 Q32「4.」の制度を廃止した理由

	件数	%
1. 労務管理が煩雑になるだけで、年休取得が進まなかったから	1	50.0
2. その他	0	0.0
無回答	1	50.0

Q32-4 Q32「5.」の制度導入を検討しない理由 MA

	件数	%
1. 制度が使いづらいから	11	20.0
2. 労働者側からの要望がないから	22	40.0
3. 同制度を導入しなくても十分に年休取得が進んでいるから	24	43.6
4. その他	5	9.1
無回答	2	3.6

* 4. 繁閑が予測できない／納期対応の為／工期切迫時など予測不可能の為／繁忙期には休暇を割り当てたくない／職種上無理／交替勤務(12HR)の為／現場作業のため繁閑の予測が困難／業務の都合で計画付与は出来ない

Q33 一定日数分の年休取得日の指定について MA	件数	%
1. 業務上の配慮がしやすいのでよいと思う	27	26.5
2. 業務効率等、業務改善につながるのでよいと思う	10	9.8
3. 一律に義務付けるのはよくない	32	31.4
4. 労務管理が煩雑になるのでよくない	12	11.8
5. 事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的ではない	39	38.2
6. その他	3	2.9
無回答	4	3.9
*6. 年休がとれる者と、とれない者の差が著しい／業種、業態は一律ではない		

Q32 とは別に、一定日数分の年休所得日を使用者であらかじめ指定しなければならないとすることについて尋ねると、「事業の性格上、繁閑が予測しづらいので、現実的ではない」(38.2%) が相対的に多く、次いで「一律に義務付けるのはよくない」(31.4%) が多く、その他「労務管理が煩雑になるのでよくない」(11.8%) などと、否定的な意見が多かった。一方、「業務上の配慮がしやすいのでよいと思う」(26.5%) との意見も相当数あり、「業務効率等、業務改善につながるのでよいと思う」(9.8%) 企業もあった。

Q34 未消化年休の取得計画作成について	件数	%
1. 年休取得に消極的な労働者の年休取得促進になりよい	13	12.7
2. 労働者の業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい	7	6.9
3. 取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない	13	12.7
4. 年休の取得は労働者本人の問題であり、使用者が取得計画まで作成する必要はないと思う	69	67.6
5. その他	1	1.0
無回答	4	3.9
*5. 病欠に備えることも必要		

すべての年休取得率の低い労働者について、未消化年休の取得計画を作成することについてという設問では、7 割近い 67.6% の企業が「年休の取得は労働者本人の問題であり、使用者が取得計画まで作成する必要はないと思う」とこたえた。また、「取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない」とこたえた企業も 12.7% あった。反対に、「年休取得に消極的な労働者の年休取得促進になりよい」とする企業が 12.7% あり、「労働者の業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい」(6.9%) とこたえた企業が若干あった。

Q35 週休2日制の採用について	件数	%
完全週休 2 日制を採っている	37	36.3
1. 以外の週休 2 日制(隔週、週 1 回など)を採っている	45	44.1
2. 週休 1 日制又は週休 1 日半制を採っている	8	7.8
3. その他	10	9.8
無回答	2	2.0
*3. 祝日のある週の土曜日出勤(2回ある月は1日のみ)／第一、二、三まで週休2日制／屋外の仕事など／一年を通じてのカレンダーによる／第 2, 5 土曜出勤／一年変形制で第 2 土曜日は休日／自社労務日程による／1年の変形労働時間制、年間休日 88 日以上		

週休 2 日制を採っているかについては、「完全週休 2 日制を採っている」(36.3%)、「週休 2 日制(隔週、週 1 回など)を採っている」(44.1%)、「週休 1 日制又は週休 1 日半制を採っている」(7.8%)となっている。

Q35-1 Q35「1.」「2.」の祝日を含む週における休日の扱いについて	件数	%
1. 国民の祝日はすべて休日としている	54	65.9
2. 国民の祝日が土曜日などの所定休日と重なった場合に限り、休日としている	11	13.4
3. 国民の祝日を休日とする代わりに、土曜日などの所定休日を労働日に振り替えている	11	13.4
4. その他	7	8.5
無回答	1	1.2
* 4. 振替えによる連休確保(3連休以上へ)／月9日の休日／国民の祝日は休日ではない／基本的に土曜、日曜を休日とする／特にこだわっていない／勤務表による／所定休日のみ、国民の休日は振り替え付与する		

Q36 GWや年末年始等の扱いについて	件数	%
1. 1週間以上のまとまった休暇が取れる	36	35.3
2. 必ずしも1週間以上とは限らない(具体的日数)	36	35.3
3. 暦通り休むだけ	11	10.8
4. 業務の都合により、取れない	18	17.6
無回答	1	1.0

夏季、GW、年末年始等に、1週間以上のまとまった休暇(所定休日が含まれる場合を含む)が取れるようになってきているか尋ねたところ、30%以上の企業で「1週間以上のまとまった休暇が取れる」(35.3%)、「必ずしも1週間以上とは限らない」(35.3%)が同程度となった。また、「業務の都合により、取れない」(17.6%)、「暦通り休むだ」(10.8%)とする企業も、少なからずあった。

Q36「2.」の具体的日数	件数	%
1～2日	0	0.0
3～4日	6	16.7
5～6日	10	27.8
無回答	20	55.6

Q36-1 Q36「1.」「2.」のまとまって休暇が取れる時期	件数	%
1. 夏期	33	45.8
2. ゴールデンウィーク	29	40.3
3. 年末年始	62	86.1
4. その他	5	6.9
無回答	2	2.8
* 4. 特に時期は指定しない／職員の希望による／任意の時季／業務に余裕のある時／農業の忙しい時		

Q36に関連し、その休暇の取れる時期については、9割近くが「年末年始」(86.1%)とこたえ、次いで「夏季」(45.8%)「GW」(40.3%)となった。

Q36-2 Q36「1.」「2.」の充当している休暇の種類	件数	%
1. 労働基準法で義務付けられた年次有給休暇	15	20.8
2. 特別休暇等、1とは別の休暇	16	22.2
3. 所定休日	24	33.3
4. 1と2の組み合わせ	11	15.3
5. 1と3の組み合わせ	7	9.7
6. 2と3の組み合わせ	8	11.1
7. その他	2	2.8
無回答	9	12.5

Q36-2「2.」 有給・無給	件数	%
a. 有給	13	81.3
b. 無給	3	18.8
無回答	0	0.0

Q36-2「4.」 有給・無給	件数	%
a. 有給	9	81.8
b. 無給	1	9.1
無回答	1	9.1

Q36-2「6.」 有給・無給	件数	%
a. 有給	6	75.0
b. 無給	2	25.0
無回答	0	0.0

Q36-3 その休暇のメリット MA	件数	%
1. 労働者の健康確保が図られるのでよい	41	56.9
2. 労働能率が増進するのでよい	16	22.2
3. 中長期的な労働者の能力向上・発揮が期待できるのでよい	11	15.3
4. 企業イメージが向上するのでよい	4	5.6
5. 人材の確保・定着が図られるのでよい	16	22.2
6. その他	1	1.4
7. 長期休暇による会社のメリットはない	16	22.2
無回答	10	13.9
* 6. 不在中の不祥事の発見とその抑止力		

Q36 の「1」「2」に回答した人に追加質問。その休暇の会社にとってのメリットについては、半数近くの企業が「労働者の健康確保が図られるのでよい」（56.％）とこたえた。ほかに、「労働能率が増進するのでよい」（22.2％）「人材の確保・定着が図られるのでよい」（22.2％）というこたえが同程度あり、少ないながら「企業イメージが向上するのでよい」（5.6％）との企業もあった。一方、「長期休暇による会社のメリットはない」（22.2％）とする企業が2割を超えていた。

Q36-4 Q36「3.」「4.」の1週間以上まとまった休暇を取ることにについて MA	件数	%
1. 労働者の健康確保や労働能率の向上などの効果が期待できるのでよい	4	13.8
2. あらかじめ労働者ごとの取得日を調整するので、業務上の支障が少なくてよい	16	55.2
3. 企業側のメリットがないのでよいとは思わない	8	27.6
4. その他	0	0.0
無回答	4	13.8
* 4. 業務上無理／効果の予測が困難		

Q37 時間単位で取得できる上乘せの休暇について	件数	%
1. 通院などの健康確保のための休暇	8	7.8
2. 育児・介護のための休暇	12	11.8
3. リフレッシュ休暇	6	5.9
4. ボランティア休暇	3	2.9
5. 教育訓練休暇	3	2.9
6. その他	4	3.9
7. 制度はあるが、特に目的別にしていない	11	10.8
8. 制度はないが、慣行として行っているものがある	9	8.8
9. 制度自体がない	56	54.9
無回答	1	1.0

時間単位で取得できる上乘せの休暇制度はどういったものがあるか聞いたところ、半数を超える企業が「制度自体がない」（54.9%）とこたえた。また、「制度はあるが、特に目的別にしていない」（10.8%）、「制度はないが、慣行として行っているものがある」（8.8%）という回答もあった。制度がある企業では、「育児・介護のための休暇」（11.8%）「通院などの健康確保のための休暇」（7.8%）「リフレッシュ休暇」（5.9%）「ボランティア休暇」（2.9%）「教育訓練休暇」（2.9%）となった。

Q37「1.」 通院等のための休暇日数／年間	件数	%
1～5日	3	37.5
6～10日	0	0.0
10日以上	2	25.0
無回答	3	37.5

Q37「1.」 通院等のための休暇／有給無給	件数	%
有給	7	87.5
無給	1	12.5
無回答	0	0.0
* 10日有給／5日有給／1/2日有給／3日無給／有給／10日有給／有給／0.5日有給		

Q37「2.」 育児・介護のための休暇日数／年間	件数	%
1～5日	1	8.3
6～10日	0	0.0
10日以上	3	25.0
無回答	8	66.7

Q37「2.」 育児・介護のための休暇／有給無給

	件数	%
有給	4	33.3
無給	6	50.0
無回答	2	16.7
* 1 年間以内有給／98 日無給／75 日有給／無給／無給／3 日・無給／有給／242 日無給／無給／有給		

Q37「3.」 リフレッシュ休暇日数／年間

	件数	%
1～5日	3	50.0
6～10 日	1	16.7
10 日以上	1	16.7
無回答	1	16.7

Q37「3.」 リフレッシュ休暇／有給無給

	件数	%
有 給	6	100.0
無 給	0	0.0
無回答	0	0.0
* 3 日有給／3～5 日有給／5 日有給／10 日有給／7 日有給／有給		

Q37「4.」 ボランティア休暇日数／年間

	件数	%
1～5日	1	33.3
6～10 日	0	0.0
10 日以上	0	0.0
無回答	2	66.7

Q37「4.」 ボランティア休暇／有給無給

	件数	%
有給	2	66.7
無給	1	33.3
無回答	0	0.0
* 有給／1 日有給／無給		

Q37「5.」 教育訓練休暇日数／年間

	件数	%
1～5日	2	66.7
6～10 日	1	33.3
10 日以上	0	0.0
無回答	0	0.0

Q37「5.」 教育訓練休暇／有給無給

	件数	%
有給	3	100.0
無給	0	0.0
無回答	0	0.0
* 2 日有給／7 日有給／3 日有給		

Q37「6.」 その他の休暇日数／年間

	件数	%
1～5日	0	0.0
6～10 日	0	0.0
10 日以上	1	25.0
無回答	3	75.0

Q37「6.」 その他の休暇／有給無給	件数	%
有給	2	50.0
無給	0	0.0
無回答	2	50.0
* 年次有給休暇積立制度／60 日有給 6・有給の半日単位での取得／子の看護休暇（有給）とその他慶弔等		
Q37「7.」 特に目的別にしていない休暇日数／年間	件数	%
1～5日	0	0.0
6～10 日	0	0.0
10 日以上	5	45.5
無回答	6	54.5
Q37「7.」 特に目的別にしていない休暇／有給無給	件数	%
有給	6	54.5
無給	1	9.1
無回答	4	36.4
* 20 日有給／20 日有給／10 日有給／無給／有給／40 日有給／10 日有給／24 日無給／10 日有給／1～2 日有給		
Q37「8.」 制度はなく慣行としての休暇日数／年間	件数	%
1～5日	1	11.1
6～10 日	0	0.0
10 日以上	4	44.4
無回答	4	44.4
Q37「8.」 制度はなく慣行としての休暇／有給無給	件数	%
有給	7	77.8
無給	1	11.1
無回答	1	11.1
* 有給／有給／10 日有給／15 日有給／有給		

Q37-1 Q37「9.」の休暇は何時間を1日として換算	件数	%
1. 8時間（1日の法定労働時間）	20	44.4
2. 労働者ごとの所定労働時間	6	13.3
3. その他	5	11.1
無回答	14	31.1
* 3. 7 時間／7 時間／7.5 時間／7.75 時間／日／当社の1日の（法定）所定終了時間 7 時間 30 分		

Q37-2 Q37「9.」以外の休暇を時間単位で取得できることについて

Q37 で、「制度自体がない」とこたえた企業以外について、労働基準法の年次有給休暇のうち一定日数について時間単位で取得できるようにすることについて問うと、3 割近い 28.9%の企業が「時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う」とこたえた。また、「時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う」（24.4%）の回答も多かった。一方で「労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない」（20.0%）「企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少

Q37-2 Q37「9.」以外の休暇を時間単位で取得できることについて	件数	%
1. 時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う	11	24.4
2. 時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う	13	28.9
3. 企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない	6	13.3
4. 労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない	9	20.0
5. その他	4	8.9
無回答	7	15.6
* 5. 製造業のラインにはこの制度は合わない／半日単位(4時間)での取得を可能にしている		

なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない」(13.3%)とのこたえも相当数にのぼった。

Q37-3 Q37「9.」の休暇の時間単位で取得できることについて	件数	%
1. 時間単位で取得できる休暇については、労働者のニーズも高いのでよいと思う	14	25.0
2. 時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う	15	26.8
3. 企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない	8	14.3
4. 労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない	18	32.1
5. その他	3	5.4
無回答	3	5.4
* 5. 建設現場への集団就労なので不合理である		

Q37-2 とは逆に、「制度自体がない」とこたえた企業に同様の質問をしたところ、「時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う」(26.8%)が最も多く、「時間単位の取得であれば業務上の支障も少ないので、よいと思う」(26.8%)と合わせると半数を超える。他方「労務管理が煩雑になると思われるので、あまりよいとは思わない」企業は、約1/3にあたる32.1%となり、「企業が自主的に労働者に与えている特別休暇ならよいが、労働基準法上の年次有給休暇については、労働者の疲労回復やリフレッシュのため、少なくとも1日以上まとめて取得しないと意味がないのであまりよくない」(14.3%)と合わせると46.4%となった。

Q38 半日単位で取得できることについての認可	件数	%
1. 認めている	61	59.8
2. 認めていない	38	37.3
無回答	3	2.9

半日単位での、有給休暇の取得を認めているかどうかの質問では、「認めている」が59.8%、「認めていない」が37.3%であった。

Q38-1 半日休暇として認められる条件

	件数	%
1. 昼休み前のみの休暇または昼休み後のみの休暇で、昼休みの前後をまたがない場合	25	41.0
2. 所定労働時間の半分を超えない場合	27	44.3
3. その他	6	9.8
無回答	3	4.9
* 3. 午前、午後／本人申請による／9:30～1, 1～4:30／実質1時間単位で付与／2時間毎に取得		

Q39 退職時における未消化年休について

	件数	%
1. 労働者に未消化年休をすべて取得してもらった上で退職してもらう(退職日の日付けを遅らせる)	16	15.7
2. 未消化年休の日数に応じて手当等を支払う	14	13.7
3. その他	3	2.9
4. 特に何もしていない	67	65.7
無回答	2	2.0
* 3. 定年退職→①、会社都合での退職→②、注意退職→④／労働者の希望に応じて任意で／可能な限り取得してもらう		

労働者の退職時、取得されないまま残る年次有給休暇（未消化年休）について、どのように扱っているかとの問いには、「特に何もしていない」が65.7%で最も多かった。ほか「労働者に未消化年休をすべて取得してもらった上で退職してもらう（退職日の日付けを遅らせる）」（15.7%）「未消化年休の日数に応じて手当等を支払う」（13.7%）とつづく。

Q39-1 通常の年次有給休暇取得日の手当額の算出法

	件数	%
1. 平均賃金(直近3か月間の賃金総額をその間の総日数で除した額)	5	35.7
2. 決められた所定労働時間労働した場合に支払われる賃金相当額	9	64.3
3. 健康保険法による標準報酬日額	0	0.0
無回答	0	0.0

Q39-2 未消化年休における手当額算出はQ39-1と同じか

	件数	%
1. はい	9	64.3
2. いいえ	1	7.1
無回答	4	28.6

Q39-3 退職時における未消化年休の買い上げについて

	件数	%
1. 業務引継等で出勤してほしいから、未消化年休の権利を買い取ってもやむを得ない	20	19.6
2. 会社の機密保持等のため、未消化年休を買い取り、早く退職してもらう方がよい	2	2.0
3. すでに失効年休の買い取りや積立制度があるので、退職時の未消化年休の買い取りもよいと思う	5	4.9
4. 未消化年休の買い取りは、企業側のメリットはないので、あまり良いとは思わない	38	37.3
5. 未消化年休はすべて取得してもらった上で、その分退職の日付けを遅らせればよいので、特に必要とは思わない	27	26.5
6. その他	0	0.0
無回答	10	9.8

Q40 休日労働に対する代償休日の付与

	件数	%
1. 与えている	70	68.6
2. 与えていない	29	28.4
無回答	3	2.9

労働者が休日労働を行った場合、代償休日を与えているか尋ねたところ、「与えている」とこたえた企業が7割近い68.6%で、「与えていない」は28.4%にとどまった。

Q40「1.」の代償休日を付与した場合

	件数	%
3. 有給	41	58.6
4. 無給	20	28.6
無回答	9	12.9

Q40-1 Q40「1.」の代償休日付与における猶予期間

	件数	%
1. 1週間	15	21.4
2. 1か月	44	62.9
3. 2か月	5	7.1
4. 四半期	1	1.4
5. 半年	1	1.4
6. 1年	1	1.4
7. その他	3	4.3
無回答	0	0.0
* 7. 2週間／無期限／3～4日		

Q41 時間外労働に対する代償休日付与の有無

	件数	%
1. ある	10	9.8
2. ない	88	86.3
無回答	4	3.9

労働者が、時間外労働（法定労働時間を超えるもの）に見合った日数の代償休日を付与する制度の有無を聞いたところ、「ない」企業は9割に近い86.3%で、「ある」（9.8%）は1割に満たなかった。

Q41「1.」の代償休日を付与した場合の給与

	件数	%
3. 有給	10	100.0
4. 無給	0	0.0
無回答	0	0.0

Q41-1 Q41「1.」の何時間以上だと代償休日が付与されるか

	件数	%
1～9時間	1	10.0
10～49時間	4	40.0
50時間以上	2	20.0
無回答	3	30.0

Q41-1 Q41「1.」の具体的に何時間以上だと代償休日が付与されるか

	件数	%
1～9時間	2	20.0
10～49時間	3	30.0
50時間以上	1	10.0
無回答	4	40.0

Q41-2 時間外労働としての認可状況

	件数	%
1. 労働者から業務状況等について話を聞く	45	44.1
2. 上司から労働者の業務状況等について話を聞く	37	36.3
3. 労働者に対して年休を取るように促す	7	6.9
4. 上司に対して労働者に年休を取らせるように指示する	7	6.9
5. 上司に対して職場の業務体制等の見直しを指示する	32	31.4
6. 労働者の配置換え等を行う	2	2.0
7. その他	3	2.9
8. 特に行っていない	24	23.5
無回答	5	4.9
* 7. 派遣労働者等、業務多忙時に限り雇用する／残業はない		

Q41に関連し、労働者の時間外労働が長いと認められる場合、労働者やその上司に対してどのような働きかけをするかとの問いには、「労働者から業務状況等について話を聞く」(44.1%)が最も多く、次いで「上司から労働者の業務状況等について話を聞く」(36.3%)、「上司に対して職場の業務体制等の見直しを指示する」(31.4%)との意見が多い。他は1割に満たないが「労働者に対して年休を取るように促す」(6.9%)、「上司に対して労働者に年休を取らせるように指示する」(6.9%)、「労働者の配置換え等を行う」(2.0%)との意見がある。一方「特に行っていない」(23.5%)とする企業も相当数あった。

Q41-3 何時間以上だと代償休日が付与されるか

	件数	%
1～9時間	2	4.4
10～49時間	24	53.3
50時間以上	19	42.2
無回答	57	0

Q41-3 具体的に何時間以上だと働きかけを行うか

	件数	%
1～9時間	2	4.8
10～49時間	22	52.4
50時間以上	18	42.9
無回答	60	0

Q41-4 割増賃金の代わりに休日を付与することについて

	件数	%
1. 労働者の健康確保にも資するので、好ましい	23	22.5
2. 割増賃金の支払いを望む労働者もいるので、労働者の選択に任せるのであればよいと思う	29	28.4
3. 繁忙期には代償休日を与えることが困難なので、現実的ではない	22	21.6
4. 時間外労働への補償は割増賃金の支払いで行うべきであるので、好ましくない	26	25.5
5. その他	1	1.0
無回答	5	4.9
* 5. 時間外労働はない		

同じく Q41に関連して、時間外労働が一定時間を超えた場合、割増賃金の代わりに代償休日を与えることについてどう思うか質問したところ、「割増賃金の支払いを望む労働者もいるので、労働者の選択に任せるのであればよいと思う」(28.4%)との回答がやや多く、ほか「労働者の健康確保にも資するので、好ましい」(22.5%)、他方「時間外労働への補償

は割増賃金の支払いで行うべきであるので、好ましくない」(25.%)「繁忙期には代償休日を与えることが困難なので、現実的ではない」(21.6%)などと、賛否両論となった。

Q42 休暇出勤における会社の関与について

	件数	%
1. 事前に会社(上司)の許可が必要	38	37.3
2. 事前に会社(上司)への届出が必要	27	26.5
3. 会社(上司)に対する事後の届出が必要	3	2.9
4. 会社(上司)の指示による	25	24.5
5. その他	4	3.9
6. 特になし	12	11.8
無回答	4	3.9
* 5. 工事の進行の具合でやる／すでに交代制で出勤になっている／緊急の場合のみ事後届出		

休日出勤における会社側の関与については、順に「事前に会社(上司)の許可が必要」(37.3%)「事前に会社(上司)への届出が必要」(26.5%)「会社(上司)の指示による」(24.5%)「特になし」(11.8%)「会社(上司)に対する事後の届出が必要」(2.9%)となった。

Q43「1.」全労働者数

	件数	%
0人	2	2.2
1～9人	24	27.0
10～49人	38	42.7
50～299人	19	21.3
300人以上	6	6.7
無回答	13	0

Q43「2.」成果・能力評価の働者数

	件数	%
0人	14	17.7
1～9人	34	43.0
10～49人	25	31.6
50～299人	5	6.3
300人以上	1	1.3
無回答	23	0

Q43-1「1.」経営企画

	件数	%
0人	2	5.7
1～9人	32	91.4
10～49人	1	2.9
50人以上	0	0.0
無回答	67	0

Q43-1「2.」人事・労務

	件数	%
0人	0	0.0
1～9人	44	97.8
10～49人	1	2.2
50人以上	0	0.0
無回答	57	0

Q43-1「3.」 財務・経理		件数	%
0人		1	1.6
1～9人		57	93.4
10～49人		3	4.9
50人以上		0	0.0
無回答		41	0
Q43-1「4.」 広報		件数	%
0人		6	31.6
1～9人		12	63.2
10～49人		1	5.3
50人以上		0	0.0
無回答		83	0
Q43-1「5.」 営業企画		件数	%
0人		3	5.4
1～9人		46	82.1
10～49人		7	12.5
50人以上		0	0.0
無回答		46	0
Q43-1「6.」 生産企画		件数	%
0人		4	23.5
1～9人		13	76.5
10～49人		0	0.0
50人以上		0	0.0
無回答		85	0
Q43-1「7.」 研究・開発		件数	%
0人		5	21.7
1～9人		17	73.9
10～49人		1	4.3
50人以上		0	0.0
無回答		79	0
Q43-1「8.」 現業業務		件数	%
0人		0	0.0
1～9人		29	50.0
10～49人		22	37.9
50～299人		4	6.9
300人以上		3	5.2
無回答		44	0
Q43-1「9.」 その他 計		件数	%
0人		0	0.0
1～9人		13	46.4
10～49人		13	46.4
50人以上		2	7.1
無回答		74	0

Q43-2 最高額／年収	件数	%
～500 万円未満	13	17.1
500～600 万円未満	17	22.4
600～800 万円未満	26	34.2
800～1000 万円未満	13	17.1
1000 万円以上	7	9.2
無回答	26	0
Q43-2 最低額／年収	件数	%
～200 万円未満	17	23.3
200～300 万円未満	29	39.7
300～400 万円未満	16	21.9
400～500 万円未満	8	11.0
500 万円以上	3	4.1
無回答	29	0
Q43-2 最高年齢	件数	%
30代	4	5.4
40代	6	8.1
50代	34	45.9
60代	26	35.1
70才～	4	5.4
無回答	28	0
Q43-2 最低年齢	件数	%
10代	10	13.9
20代	38	52.8
30代	12	16.7
40代	7	9.7
50才～	5	6.9
無回答	30	0

Q43-3 人事労務管理のあり方についての留意点	件数	%
1. 労働者に納得のいく評価制度	60	58.8
2. 労働者に納得のいく賃金制度	37	36.3
3. 健康確保のための措置	8	7.8
4. 苦情処理のための措置	2	2.0
5. その他	0	0.0
無回答	13	12.7

「労働時間の長さではなく、成果や能力などにより賃金を決定することが適当な労働者」の人事労務管理のあり方についての留意点を聞いたところ、最も多かった回答が「労働者に納得のいく評価制度」（58.8%）、次いで「労働者に納得のいく賃金制度」（36.3%）であり、あと「健康確保のための措置」（7.8%）「苦情処理のための措置」（2.0%）となった。

Q44 全労働者数	件数	%
1～49 人	67	69.8
50～99 人	14	14.6
100～299 人	8	8.3
300～499 人	3	3.1
500 人以上	4	4.2

Q44. 1-2 管理職 計	件数	%
0人	4	4.4
1～9人	65	71.4
10～49 人	16	17.6
50～99 人以上	4	4.4
100 人以上	2	2.2

Q44・1-2 事務系／管理職	件数	%
0人	5	6.3
1～9人	65	82.3
10～49 人	3	3.8
50～99 人以上	3	3.8
100 人以上	3	3.8

Q44・1-2 技術系／管理職	件数	%
0人	1	1.3
1～9人	63	84.0
10～49 人	8	10.7
50～99 人以上	2	2.7
100 人以上	1	1.3

Q44・1-2 スタッフ職／管理職	件数	%
0人	8	26.7
1～9人	18	60.0
10～49 人	4	13.3
50～99 人以上	0	0.0
100 人以上	0	0.0

Q44. 1-3 管理職手当被支給者	件数	%
0人	14	16.3
1～9人	53	61.6
10～49 人	13	15.1
50～99 人以上	4	4.7
100 人以上	2	2.3

Q44・1-3 事務系／管理職手当被支給者	件数	%
0人	9	14.5
1～9人	45	72.6
10～49 人	5	8.1
50～99 人以上	2	3.2
100 人以上	1	1.6

Q44-1-3 技術系／管理職手当被支給者	件数	%
0人	6	9.1
1～9人	53	80.3
10～49人	6	9.1
50～99人以上	1	1.5
100人以上	0	0.0

Q44-1-3 スタッフ職／管理職手当被支給者	件数	%
0人	10	45.5
1～9人	10	45.5
10～49人	2	9.1
50～99人以上	0	0.0
100人以上	0	0.0

Q44-3 うち②に該当しない人	件数	%
0人	17	48.6
1～9人	14	40.0
10～49人	4	11.4
50～99人以上	0	0.0
100人以上	0	0.0

Q44-1-3 うち④に該当しない人	件数	%
0人	13	59.1
1～9人	7	31.8
10～49人	2	9.1
50～99人以上	0	0.0
100人以上	0	0.0

Q44-1-3 割増賃金相当額が含まれている人	件数	%
0人	8	53.3
1～9人	5	33.3
10～49人	1	6.7
50～99人以上	0	0.0
100人以上	1	6.7

Q44. 1-4 労基法 41 条管理監督者	件数	%
0人	14	23.0
1～9人	30	49.2
10～49人	12	19.7
50～99人以上	2	3.3
100人以上	3	4.9

Q44-1-4 事務系／労基法 41 条管理監督者	件数	%
0人	6	14.0
1～9人	30	69.8
10～49人	3	7.0
50～99人以上	3	7.0
100人以上	1	2.3

Q44・1-4 技術系／労基法 41 条管理監督者		件数	%
0人		7	14.9
1～9人		35	74.5
10～49 人		3	6.4
50～99 人以上		1	2.1
100 人以上		1	2.1
Q44・1-4 スタッフ職／労基法 41 条管理監督者		件数	%
0人		9	47.4
1～9人		9	47.4
10～49 人		1	5.3
50～99 人以上		0	0.0
100 人以上		0	0.0
Q44・1-4 うち②に該当しない人		件数	%
0人		17	60.7
1～9人		7	25.0
10～49 人		3	10.7
50～99 人以上		0	0.0
100 人以上		1	3.6
Q44・1-4 うち③に該当しない人		件数	%
0人		15	57.7
1～9人		8	30.8
10～49 人		2	7.7
50～99 人以上		0	0.0
100 人以上		1	3.8
Q44. 1-5 組合加入が認められていない人		件数	%
0人		14	60.9
1～9人		6	26.1
10～49 人		2	8.7
50～99 人以上		1	4.3
100 人以上		0	0.0
Q44・1-5 事務系／組合加入が認められていない人		件数	%
0人		6	37.5
1～9人		8	50.0
10～49 人		1	6.3
50～99 人以上		1	6.3
100 人以上		0	0.0
Q44・1-5 技術系／組合加入が認められていない人		件数	%
0人		7	41.2
1～9人		8	47.1
10～49 人		2	11.8
50～99 人以上		0	0.0
100 人以上		0	0.0

Q44-1-5 スタッフ職／組合加入が認められていない人	件数	%
0人	6	50.0
1～9人	5	41.7
10～49人	1	8.3
50～99人以上	0	0.0
100人以上	0	0.0

Q44-1 管理監督者であるか否かの判断基準(MA)	件数	%
1. 一定の資格等級(職能資格等級など)以上であること	12	11.8
2. 一定の職位以上であること	47	46.1
3. 労務管理の対象となる部下がいること	23	22.5
4. 企業や事業場全体の人事労務管理の方針に関する決定権を有していること	7	6.9
5. 採用に関する権限を持っていること	7	6.9
6. 人事評価を行うべき部下がいること	13	12.7
7. 懲戒・解雇に関する権限を持っていること	7	6.9
8. 賃金等待遇の決定に関する権限を持っていること	7	6.9
9. 企業や事業場の経営方針等の決定に関する権限を持っていること	21	20.6
10. 一定以上の予算の執行権を有していること	9	8.8
11. 特定専門分野において、独力で、一定の成果を出すことが求められる職務を担当していること	10	9.8
12. 仕事の進め方に裁量性のある職務を担当していること	26	25.5
13. 出退勤時刻等、勤務態様について、裁量があること	10	9.8
14. 一般の労働者に比べて、待遇面で優遇措置が講じられていること	12	11.8
15. その他	2	2.0
無回答	18	17.6
* I 5. 年俸制のため割増賃金は含まれていると考える／社員一名につき管理監督者なる者はいない		

労働基準法第 41 条第 2 号に該当する管理監督者として、割増賃金が支払われないかどうかの判断基準はどこにあるか、との問いでは、「一定の職位以上であること」(46.1%)が基準となるとの回答が最も多く、次いで「仕事の進め方に裁量性のある職務を担当していること」(25.5%)、「労務管理の対象となる部下がいること」(22.5%)、「企業や事業場の経営方針等の決定に関する権限を持っていること」(20.6%)とのこたえが 2 割を超えている。ほかには、「人事評価を行うべき部下がいること」(12.7%)、「一定の資格等級(職能資格等級など)以上であること」(11.8%)、「一般の労働者に比べて、待遇面で優遇措置が講じられていること」(11.8%)、「特定専門分野において、独力で、一定の成果を出すことが求められる職務を担当していること」(9.8%)、「出退勤時刻等、勤務態様について、裁量があること」(9.8%)、「一定以上の予算の執行権を有していること」(8.8%)、「企業や事業場全体の人事労務管理の方針に関する決定権を有していること」(6.9%)、「用に関する権限を持っていること」(6.9%)、「懲戒・解雇に関する権限を持っていること」(6.9%)、「賃金等待遇の決定に関する権限を持っていること」(6.9%)である。

Q45 管理監督者に対する優遇措置

	件数	%
1. 役職・役付手当等の支給がある	57	55.9
2. 基本給の額が通常の労働者よりも高い賃金表が適用される	34	33.3
3. 賞与の支給率が高い	20	19.6
4. 賞与の算定基礎賃金が優遇されている	6	5.9
5. その他の優遇措置	1	1.0
6. 優遇措置はない	12	11.8
無回答	16	15.7
* 5. 管理職として別途算式による		

Q45-1 役職・役付

	件数	%
係長クラス	17	29.8
課長クラス	31	54.4
部長クラス	25	43.9
その他	9	15.8
無回答	13	22.8

Q45-a 係長クラスの手当

	件数	%
25000 円未満	12	70.6
25000～45000 円未満	2	11.8
45000～65000 円未満	2	11.8
65000～85000 円未満	1	5.9
85000 円以上	0	0.0
無回答	0	0.0

Q45-b 課長クラスの手当

	件数	%
25000～45000 円未満	7	22.6
25000～45000 円未満	10	32.3
25000～45000 円未満	9	29.0
25000～45000 円未満	2	6.5
25000～45000 円未満	3	9.7
無回答	0	0.0

Q45-c 部長クラスの手当

	件数	%
25000～45000 円未満	3	12.0
25000～45000 円未満	4	16.0
25000～45000 円未満	7	28.0
25000～45000 円未満	6	24.0
25000～45000 円未満	5	20.0
無回答	0	0.0

Q45-d その他の手当

	件数	%
25000～45000 円未満	2	22.2
25000～45000 円未満	1	11.1
25000～45000 円未満	2	22.2
25000～45000 円未満	0	0.0
25000～45000 円未満	4	44.4
無回答	0	0.0

Q46 管理監督者に対する深夜業規制適用除外について	件数	%
1. 時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要である	32	31.4
2. 適用除外した方がよい(時間管理も割増賃金の支払いも不要)	22	21.6
3. 時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい	29	28.4
4. その他	5	4.9
無回答	14	13.7
* 4. 深夜業はない／あり得ないので何とも言えない／実体を把握し、給与に反映させる／深夜業はない		

管理監督者に対する深夜業の規制を適用除外することについてどう思うかについて尋ねた結果は、「時間管理は行うが、割増賃金の支払いは不要である」が31.4%で相対的に多く、それより3ポイント低く「時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい」が28.4%となっている。ほか「適用除外した方がよい(時間管理も割増賃金の支払いも不要)」(21.6%)との回答も相当数あった。

Q46-1 その理由	件数	%
1. 深夜労働は、通常の時間帯の労働と比べ心身への負荷が強いから	39	38.2
2. 深夜労働のみ時間管理をすることは、労務管理上も合理的でないため	12	11.8
3. 管理監督者については、相当程度高い額の給与を支払っているから	28	27.5
4. その他	1	1.0
無回答	22	21.6
深夜業はない／あり得ないので何とも言えない／実体を把握し、給与に反映させる／深夜業はない		

Q46に関連して、その理由を聞いたところ、「深夜労働は、通常の時間帯の労働と比べ心身への負荷が強いから」(38.2%)が最も多く、「管理監督者については、相当程度高い額の給与を支払っているから」(27.5%)「深夜労働のみ時間管理をすることは、労務管理上も合理的でないため」(11.8%)が続く。

Q47 労働者に適用される制度の明示	件数	%
1. 制度の対象となる際に書面で明示している	14	13.7
2. 制度の対象となる際に口頭で明示している	8	7.8
3. 特に明示していない	23	22.5
4. 変形労働時間制等を利用していない	41	40.2
無回答	16	15.7

変形労働時間制やフレックスタイム制、専門業務型裁量労働制などの対象となる労働者に対して、その労働者に適用される労働時間や当該制度の概要を明示しているかとの質問については、4割の企業が「変形労働時間制等を利用していない」(40.2%)とのことだった。利用しているうち、「特に明示していない」(22.5%)が多く、「制度の対象となる際に書面で明示している」(13.7%)「制度の対象となる際に口頭で明示している」(7.8%)となった。

Q48 労働者に対する健康管理について

	件数	%
1. 定期的な健康診断	91	89.2
2. 自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断	14	13.7
3. 医師などによる保健指導	10	9.8
4. 医師によるメンタルヘルスチェック	10	9.8
5. 週休2日制の導入	25	24.5
6. 連続休暇の取得(具体的に 日程度)	13	12.7
7. 誕生日などの記念日に休暇を取得すること	8	7.8
8. 配置転換などの業務上の配慮	6	5.9
9. スポーツ大会などの社内イベント	13	12.7
10. 適正な労働時間の確保	40	39.2
11. その他	1	1.0
無回答	4	3.9

労働者の健康確保や疲労防止に効果的な取り組みについて聞いたところ、「定期的な健康診断」が 89.2%で 9 割近くにのぼり、「適正な労働時間の確保」は 4 割近い 39.2%、次いで「週休2日制の導入」が 24.5%となっている。他には「自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断」(13.7%)や「連続休暇の取得」(12.7%)、「スポーツ大会などの社内イベント」(12.7%)、「医師などによる保健指導」(9.8%)、「医師によるメンタルヘルスチェック」(9.8%)がある。あと若干ではあるが「誕生日などの記念日に休暇を取得すること」(7.8%)、「配置転換などの業務上の配慮」(5.9%)も挙げた。

Q48-1 定期的な健康診断の実施期間

	件数	%
イ. 1年	72	79.1
ロ. 半年	15	16.5
ハ. 3か月	0	0.0
ニ. 1か月	0	0.0
ホ. その他	0	0.0
無回答	4	4.4

Q49 健康確保や疲労防止への工夫(自由記述)	
1	快適な職場をつくり、働く者の安全と健康を確保しよう
2	振替休日を確保する
3	納期対応の為、無理をお願いしています。残業しなくて良い日を作って早く帰すようにしています。又、ストレスを抜く方法を各個人で考えるよう指導、年1回温泉等の企画実行
4	毎月、時間外労働の長い人をピックアップし、上司に改善を求める
5	家族も含めた交流会
6	年1回の健康診断(全員)
7	年2回の健康診断の実施、5時間以上の連続運転をさせない
8	作業者の負担軽減(ロボット・自動機の導入)、作業場の改善(歩行を少なく、作業姿勢を楽なように等)
9	会社で奨励している通信教育講座にストレスに関する講座を取入、各自の健康増強に利用してもらっている
10	朝昼夕の食事を出している
11	連続休暇の取得(土日含め9日)、誕生日休暇制度(誕生日の前後2週間の間に1日)
12	残業はなるべくしない。年1回旅行実施
13	本人が疲れたら勝手に休む
14	社内イベント、焼き肉パーティ等
15	現状は年1回の健康診断で十分と思っている
16	自主裁量にまかせてある
17	年に1度ボーリング大会を開催している
18	毎朝、始業前のラジオ体操
19	健康体操の実施
20	夏場の栄養剤の支給など夏場対策、ドリンク等
21	特別な期間以外、時間外労働はしていない。する時でも1ヶ月に10H以上はしない
22	リフレッシュのため、宿泊施設を利用する際、会社より補助金を出している。休暇はできる限り、労働者が取得希望日にとれるようにしています
23	定期健康診断

Q50 労働時間に関する苦情処理について	件数	%
1. 職場の上司が相談を受けることとしている	60	58.8
2. 人事の担当部署等に相談窓口を設置し、相談を受け付けている	11	10.8
3. 労働組合等で構成される労使協議の場で扱うこととしている	3	2.9
4. 特に苦情に対応する窓口は設置していない	24	23.5
5. その他	1	1.0
無回答	7	6.9

労働者から労働時間に関する苦情が出た場合の取り扱いは、「職場の上司が相談を受けることとしている」が過半数を占め 58.8%。少数ではあるが、「人事の担当部署等に相談窓口を設置し、相談を受け付けている」(10.8%) や、「労働組合等で構成される労使協議の場で扱うこととしている」(2.9%) というところもあった。一方「特に苦情に対応する窓口は設置していない」(23.5%) 企業もかなりの数にのぼった。

F1 従業員規模	件数	%
1. 1－9 人	21	20.6
2. 10－29 人	32	31.4
3. 30－99 人	28	27.5
4. 100－299 人	9	8.8
5. 300－499 人	4	3.9
6. 500－999 人	3	2.9
7. 1000 人以上	1	1.0
無回答	4	3.9

企業規模は分布とおりの傾向を示し、30 人未満企業で大半（10－29 人規模・31.4%、1－9 人・20.6%）を占めた。

F2 業 種	件数	%
1. 鉱業	1	1.0
2. 建設業	28	27.5
3. 製造業	23	22.5
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	3	2.9
5. 情報通信業	3	2.9
6. 運輸業	10	9.8
7. 卸売・小売業	10	9.8
8. 金融・保険業	2	2.0
9. 不動産業	6	5.9
10. 飲食店、宿泊業	1	1.0
11. 医療、福祉	4	3.9
12. 教育、学習支援業	1	1.0
13. サービス業（他に分類されないもの）	6	5.9
無回答	4	3.9

業種は、業種分布を反映している。建設業（27.5%）と製造業（22.5%）が多い。

2. 統計・労働者調査結果

《労働者調査》

◆MA：マルチアンサー／＊：その他（自由記述）

Q1 地位	件数	%
1. 正社員	169	91.4
2. パートタイマー、アルバイト等	10	5.4
3. その他	5	2.7
無回答	1	0.5
＊3. 準社員／契約社員／自営業主妻		

Q1-1 正社員	件数	%
1. 課長相当職以上	46	27.2
2. 係長、主任相当職以上	34	20.1
3. 一般正社員	78	46.2
無回答	1.1	6.5

Q1-2 勤続年数	件数	%
1. 勤続1年未満	5	2.7
2. 勤続1年以上5年未満	50	27.0
3. 勤続5年以上10年未満	44	23.8
4. 勤続10年以上	80	43.2
無回答	6	3.2

Q2 労働契約の意識	件数	%
1. 持っている	137	74.1
2. 持っていない	20	10.8
3. わからない	28	15.1
無回答	0	0.0

労働者と契約を締結している意識を持っているという労働者は、74.1%と7割を超え、持っていない労働者は10.8%と1割程度にとどまった。また、「わからない」（15.1%）とこたえた労働者も、みられた。

Q2-1 Q2「1.持っている」契約の締結方法 MA	件数	%
1. 契約書を交わした	37	27.0
2. 就業規則を渡された	53	38.7
3. 労働条件通知書等を渡された	16	11.7
4. 口頭で契約を交わした	36	26.3
5. その他	10	7.3
無回答	6	4.4

＊5. 誓約書の提出／メールで契約事項を確認した／支店長の時、労働協約の写しを英業務で保管／メールでのやりとり辞令交付／労働者が記入して確認した／辞令／最初は出向でしたので出向元で説明を受けました

Q2で契約という意識を持っているとこたえた労働者のうち、契約の方法は、「就業規則を渡された」が最も多く38.7%。「契約書を交わした」（27.0%）と、「口頭で契約を交わした」（26.3%）ではほぼ同数、「労働条件通知書を渡された」が11.7%となった。

Q2-2 Q2「2.持っていない」入社時の手続き方法 MA	件数	%
1. 契約書を交わした	0	0.0
2. 就業規則を渡された	4	20.0
3. 労働条件通知書等を渡された	1	5.0
4. 口頭で契約を交わした	12	60.0
5. その他	0	0.0
無回答	3	15.0

Q3 労働条件の告知	件数	%
1. 内定時	86	46.5
2. 入社日	75	40.5
3. その他	23	12.4
無回答	1	0.5
* 3. 契約の場で知らされた／2年後、それまでなかった／面接時／給与以外は内定時（面接時）、給与額は入社日／入社後／入社日より1週間後ぐらい／面接時／就業規則の変更時／内定時に口頭で受けた。内容は入社後変更が繰り返されている／入社する前の研修にて／母からの引継ぎ／入社試験の面接時／アルバイトの経験があり知っていた／入社後／面接時／入社日より事前に／未だ具体的にない／給与の額が高くなってから。それまでは口頭による契約だった／転職活動時／入社後／入社して何年か経った時		

労働契約の内容（労働条件）をいつ知らされたかは、半数近くの 46.5%が「内定時」。次いで「入社日」が 40.5%と、内定時より 6 ポイント低いだけだった。

Q4 労働条件の締結	件数	%
1. 就業規則のみによって決められている	70	37.8
2. 就業規則と、それ以外の方法（個別の合意等）によって決められている	86	46.5
3. 就業規則以外の方法（個別の合意等）のみによって決められている	9	4.9
4. その他	4	2.2
5. わからない	14	7.6
無回答	2	1.1
* 4. 就業規則及び賃金規程・就業規則の他に各種規程・要領で決められている／会社都合で／退職者の事務手続きをする時、社内規格を見る事が時々ある		

労働条件は何によって決められるかとの問いには、「就業規則とそれ以外の方法（個別の合意等）によって決められている」が半数近くで 46.5%、「就業規則によってのみ決められている」は、37.8%であった。また、少ないながら「就業規則以外の方法（個別の合意等）のみによって決められている」も 4.9%あった。

Q4-1 Q4「2.」「3.」の就業規則以外の労働条件 MA	件数	%
1. 労働協約	8	8.4
2. 個別の合意	58	61.1
3. 慣行	20	21.1
4. その他	3	3.2
無回答	19	20.0
* 4. 書面の交換／社長の意見／賃金規程／会社基準		

Q4 で就業規則以外の方法で決められている人に、何があるか聞いたところ、「個別の合意」が過半数以上を占め 61.1%。やや少ないが「慣行」21.1%で、1 割に満たないが「労働協

約」(8.4%)との回答もあった。

Q5 就業規則の有無

	件数	%
1. ある	167	90.3
2. ない	5	2.7
3. わからない	12	6.5
無回答	1	0.5

就業規則があるかどうかでは、「ある」とこたえた労働者は9割以上(90.3%)に達し、「ない」とこたえた労働者も2.7%と、若干ながらあった。また、「わからない」との回答も6.5%にのぼった。

Q5-1 Q5「1.」の就業規則の現状合致

	件数	%
1. 現行の会社の制度に合致した内容になっている	128	76.6
2. 改正されないままであり、現行の会社の制度に合致した内容になっていない	30	18.0
無回答	9	5.4

Q6 Q5「1.」の就業規則の内容認知

	件数	%
1. おおむね知っている	66	39.5
2. 必要な部分は知っている	65	38.9
3. あまりよく知らない	24	14.4
4. ほとんど知らない	7	4.2
無回答	5	3.0

Q5に関連して、就業規則の内容を知っているか問うたところ、「おおむね知っている」(39.5%)、「必要な部分は知っている」(38.9%)とも4割近くになり、合わせて78.4%という結果になった。一方で、15%近くの労働者は、「あまりよく知らない」(14.4%)と答え、「ほとんど知らない」(4.2%)と合わせると、2割に迫ることとなった。

Q7 Q6「1.」「2.」「3.」の就業規則内容の認知経路 MA

	件数	%
1. 入社時に説明を受けた	98	63.2
2. 労働者全員に配布されている	25	16.1
3. 社内報で知った	5	3.2
4. パソコンで見ることができた	14	9.0
5. 職場に掲示してあるもので知った	36	23.2
6. 管理部門に問い合わせ知った	9	5.8
7. その他	15	9.7
無回答	2	1.3

*7. 管理部によって保管されているものを各自で見ることになっている／各職場に備付けがある／部署毎に閲覧出来る体制になっている／所定の場所に置いてあり、従業員が見ることができる／常時見ることができる／部門別に保管／規程改定プロジェクトのメンバーとして見直し改訂を行った／全員ではないが、自分は持っている／職場備付けの文書綴の中にあった／会社より配布された／各部署に保管されている／勝手に見た(置いてある場所がある)／入社後数年たって知った／就業規則作成時、担当していた

就業規則を知る方法は「入社時に説明を受けた」がかなり多く63.2%であった。「職場に掲示してあるもので知った」は次いで多く23.2%、ほか「労働者全員に配布されている」

が16.1%、「パソコンで見ることができた」9.0%、「管理部門に問い合わせた」5.8%、「社内報で知った」3.2%、となった。

Q8 Q5「1.」の就業規則の内容を知る方法	件数	%
1. いつでも自分で自由に知ることができる	90	53.9
2. 会社に申し出れば知ることができる	63	37.7
3. どのようにすれば知ることができるかわからない	1	0.6
4. 知ることができない	1	0.6
無回答	12	7.2

就業規則の内容を知る方法としては、半数以上が「いつでも自分で自由に知ることができる」(53.9%)とこたえ、「会社に申し出れば知ることができる」との回答も37.7%あった。ごくわずかであるが、「知ることができるかわからない」(0.6%)、「知ることができない」(0.6%)という回答もあった。

Q9 Q5「1.」の就業規則に対する評価 MA	件数	%
1. 業務上必要な内容が規定されている	125	74.9
2. 同業他社のものとバランスが取れている	47	28.1
3. 労働者に大きな不利益を与える内容でない	79	47.3
4. 労働者の間に不公平が生じる内容でない	72	43.1
5. 労働組合や労働者の代表者と使用者との間で交渉や話し合いがなされている	29	17.4
6. その他	1	0.6
7. どのような労働条件を定める就業規則であっても、納得できる	1	0.6
無回答	12	7.2

どのような就業規則であれば、労働条件が決まることに納得ができるか尋ねたところ、3/4近くの労働者が「業務上必要な内容が規定されている」(74.9%)とこたえた。また約半数が、「労働者に大きな不利益を与える内容でない」(47.3%)、「労働者の間に不公平が生じる内容でない」(43.1%)この二つを挙げた。ほかには、「同業他社のものとバランスが取れている」(28.1%)「労働組合や労働者の代表者と使用者との間で交渉や話し合いがなされている」(17.4%)という回答もあった。中には、「どのような労働条件を定める就業規則であっても、納得できる」(0.6%)と答えた人もいた。

Q10 Q5「1.」の労働条件を引き下げることの納得性 MA	件数	%
1. 労働条件の引下げ幅が大きくない場合	36	21.6
2. 業務上必要な範囲である場合	98	58.7
3. 同業他社のものや世間相場と比べてバランスが取れている場合	40	24.0
4. 労働者の間に不公平が生じない場合	67	40.1
5. 労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いがなされている場合	28	16.8
6. 労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置がとられていたり、経過規定があったりする場合	38	22.8
7. その他	1	0.6
8. どのように労働条件を引き下げられても、納得できる	3	1.8
9. どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならない	25	15.0
無回答	21	12.6
*7. 会社の業績とのバランスが取れている場合		

就業規則の作成・変更により、労働条件を引き下げること、どのような場合に納得ができるかを聞いたところ、6割弱の労働者が「業務上必要な範囲である場合」（58.7%）とこたえた。また、「労働者の間に不公平が生じない場合」も40.1%と多かった。ほかには「同業他社のものや世間相場と比べてバランスが取れている場合」（24.0%）、「労働者への不利益への影響を緩和するために、代償措置がとられていたり、経過規定があったりする場合」（22.8%）、「労働条件の引下げ幅が大きくない場合」（21.6%）という回答が2割を超え、「労働組合や労働者の代表との交渉や話し合いがなされている場合」（16.8%）「どのような労働条件の引下げであっても、労働者の同意がなければならない」（15.0%）という回答もあった。少ないながら「どのように労働条件を引き下げられても、納得できる」（1.8%）労働者もいた。

Q11 労働組合がない場合の労使の話し合い MA	件数	%
1. 労働組合を新たに結成して使用者と話し合う	19	10.3
2. 従業員親睦会や従業員組織が使用者と話し合う	83	44.9
3. 使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で話し合いをする	66	35.7
4. 社内の苦情処理機関に苦情等があれば申し出るようにする	33	17.8
5. その他	15	8.1
無回答	9	4.9
*5. 直接話し合う／使用者と労働者と、さらに第三者（役所又は有識者など）を含めての話し合いを行う／直接言う／社員が一人なので会議の時話し合う／みんな集まれる時にする／直談判／労働組合があり対応している／代表だけでなく希望社員全員参加で使用者と話し合う場があるとよい		

労働者の過半数で組織されている労働組合がない場合、どのような対応が望ましいかという質問では、4割を超える44.9%の労働者が「従業員親睦会や従業員組織が使用者と話し合う」とこたえ、次いで35.7%の労働者が「使用者と労働者の代表からなる労使協議機関で話し合いをする」となった。あと、「社内の苦情処理機関に苦情等があれば申し出るようにする」が17.8%、「労働組合を新たに結成して使用者と話し合う」が10.3%という結果になった。

Q12-1 労使協議の場の有無について	件数	%
1. ある	60	32.4
2. ない	72	38.9
3. わからない	47	25.4
無回答	6	3.2

使用者と労働者の代表とが事業場全体の労働条件について話し合う場（労使協議機関を含み、労働組合との協議の場合を除く）の有無については、「ない」とこたえた労働者が 38.9%で、「ある」が 32.4%となった。一方「わからない」という労働者も 25.4%にのぼった。

Q12-2 Q12-1「1.」「2.」の協議の諸費用や場所の負担	件数	%
1. 使用者が負担する	124	67.0
2. 労使で折半する	33	17.8
3. 労働者が負担する	3	1.6
無回答	25	13.5

Q13-1 労働者代表選出における管理監督者の参加について	件数	%
1. よい	100	54.1
2. 参加させるべきでない	73	39.5
無回答	12	6.5

Q13-2 労働者代表に管理監督者が参加することについての意向	件数	%
1. 入ってもよい	98	53.0
2. 入るべきでない	72	38.9
無回答	15	8.1

Q14 労働組合の有無	件数	%
1. ある	17	9.2
2. ない	156	84.3
3. わからない	10	5.4
無回答	2	1.1

労働組合の有無の問いでは、8割を超える 84.3%の労働者が「ない」とこたえた。「ある」は 9.2%にとどまり、「わからない」（5.4%）も少ないながらいた。

Q14-1 労働組合の内容について	件数	%
1. 労働者の過半数が加入している労働組合のみがある	12	70.6
2. 労働者の過半数が参加している労働組合と少数組合がある	0	0.0
3. 労働者の過半数が加入していない労働組合が1つある	4	23.5
4. 労働者の過半数が加入していない労働組合が複数ある	0	0.0
無回答	1	5.9

Q14-2 労働組合加入の有無	件数	%
1. 加入している	8	47.1
2. 加入していない	6	35.3
3. 無回答	3	17.6

Q15 時間外労働等に関する協定の有無

	件数	%
1. ある	117	63.2
2. ない	29	15.7
3. わからない	34	18.4
4. 時間外労働等はない	3	1.6
無回答	2	1.1

時間外労働に関する協定の有無を問う質問では、「ある」が6割を超えた(63.2%)が、「ない」とこたえた労働者もあり(15.7%)、18.4%は「わからない」となった。また、若干ではあるが「時間外労働等はない」(1.6%)との回答もあった。

Q15-1 Q15「1.」の協定を結んだ労働代表者の認知

	件数	%
1. 労働組合が協定を結んだことを知っている	10	8.5
2. 労働者の〇〇さんが代表として協定を結んだことを知っている	65	55.6
3. 知らない	40	34.2
無回答	2	1.7

Q16 労働条件変更で同意できない場合の対応

	件数	%
1. 不満はあるが何もしないで働き続ける	84	45.4
2. 行政機関(都道府県等を含みます)に相談する	23	12.4
3. 行政機関以外の相談窓口相談する	16	8.6
4. 裁判に訴える	0	0.0
5. 退職する	54	29.2
無回答	8	4.3

使用者から一方的な労働条件変更(例えば賃金の引き下げ等)があり、同意できない場合の対応を聞いたところ、「不満はあるが何もしないで働き続ける」が最も多く、45.4%を占めた。次に多かったのが「退職する」で29.2%。「行政機関(都道府県等を含みます)に相談する」(12.4%)「行政機関以外の相談窓口相談する」(8.6%)など、相談をすると答えた人が合わせて21.0%だった。また、「裁判に訴える」労働者は一人もいなかった。

Q17 労働条件変更時、使用者から明示されたか MA

	件数	%
1. 変更の都度書面で明示されている	52	28.1
2. 重要な変更は書面で、その他の変更は上司等から口頭で明示されている	43	23.2
3. 変更の都度上司等から口頭で明示されている	47	25.4
4. 重要な変更に関し、書面または口頭で明示されている	17	9.2
5. 特に明示されていないが、先輩労働者の前例などから、変更の内容は概ね分かっている	6	3.2
6. 特に明示されないまま変更され、実際に変更された労働条件をそれが適用されるまで知らなかった	2	1.1
7. 特に明示されておらず、変更があったかどうか分からない	10	5.4
無回答	11	5.9

勤務途中で賃金等の労働条件が変更になった際、その旨を使用者から明示されているかとの問いには、「変更の都度書面で明示されている」(28.1%)が相対的に多く、次いで「変更の都度上司等から口頭で明示されている」(25.4%)、「重要な変更は書面で、その他の変

更は上司等から口頭で明示されている」(23.2%)となった。あと、1割に満たなかったが「重要な変更に関り、書面または口頭で明示されている」(9.2%)「特に明示されていないが、先輩労働者の前例などから、変更の内容は概ね分かっている」(3.2%)との回答もあった。一方、数は少なかったが、「特に明示されておらず、変更があったかどうか分からない」(5.4%)「特に明示されないまま変更され、実際に変更された労働条件をそれが適用されるまで知らなかった」(1.1%)とこたえる労働者もいた。

Q18 労働条件の明示等 次の問にあなたはどのように思いますか。右欄の該当するものに○をつけてください。	思う	やや思う	どちらともいえない	あまり思わない	思わない
1. 雇い入れられたときに明示された労働条件が事実と異なっていた場合には、労働者は、すぐにその職場を辞めることができるべきだと思いますか。	37.3	16.2	31.4	8.6	5.4
2. 1か月のシフト制、フレックスタイム制など、どのような労働時間制度が適用になるかは、適用の対象となるときにあらかじめ使用者から伝えられるべきだと思いますか。	69.2	18.9	10.8	0.0	0.0
3. 転勤（転居を伴う配置転換）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	82.7	10.8	3.8	1.1	0.0
4. 出向（在籍出向）の可能性がある場合には、労働者を採用するときにあらかじめ伝えておくべきだと思いますか。	75.1	13.0	6.5	2.2	0.0
5. 転籍（移籍出向）の場合には、転籍元（転籍をさせる側の会社）が転籍先を明らかにし、転籍先での労働条件を説明した上で労働者の同意を取ることが必要だと思いますか。	78.4	14.1	4.9	0.5	0.0
6. 転籍の際に転籍元から説明を受けた労働条件が、実際の転籍先の労働条件と異なっていた場合には、いったん転籍元に戻るべきだと思いますか。	42.7	23.8	27.0	3.2	0.5

Q18-1 労働条件が異なっていた場合、すぐに職場を辞めることができるべきか

明示された労働条件が事実と異なっていた場合、辞めることができるかとの質問では、「思う」が相対的に多く37.3%、次いで「どちらともいえない」31.4%、「やや思う」16.2%、「あまり思わない」8.6%、「思わない」5.4%となり、思う方が多い結果となったが、どちらともいえないも比較的多かった。

Q18-2 労働時間制度適用時に使用者から伝えられるべきか

どのような労働時間制度が適用となるかを、あらかじめ使用者から伝えられるべきかとの質問では、「思う」が7割近くで69.2%となり、「やや思う」18.9%、「どちらともいえない」10.8%であった。一方「あまり思わない」「思わない」とも一人もおらず、思う人が非常に多い結果となった。

Q18-3 転勤等がある場合、採用時に伝えておくべきか

転勤（転居を伴う配置転換）の可能性がある場合、採用時にあらかじめ伝えておくべきかどうかとの質問では、8割を超える人が「思う」(82.7%)とこたえ、「やや思う」(10.8%)と合わせると9割を超えた。ほか、「どちらともいえない」は3.8%、「あまり思わない」1.1%となり、「思わない」は一人もいなかった。思うが非常に多い結果となった。

Q18-4 出向等がある場合、採用時に伝えておくべきだ

出向（在籍出向）の可能性がある場合、採用時にあらかじめ伝えておくべきかどうかとの質問では、「思う」が75.1%、「やや思う」が13.0%と、合わせて9割近くとなった。ほか「どちらともいえない」が6.5%、「あまり思わない」が2.2%で、「思わない」は一人もいなかった。思うが非常に多い結果となった。

Q18-5 転籍等の場合、転籍先の条件を説明すべきだ

転籍（移籍出向）の場合、転籍元が転籍先を明らかにし、転籍先の労働条件を説明した上で労働者の同意を取ることが必要かとの質問では、「思う」78.4%、「やや思う」14.4%、「どちらともいえない」4.9%、「あまり思わない」0.5%となり、「思わない」は一人もいなかった。思うが非常に多い結果となった。

Q18-6 転籍先の労働条件が異なっていた場合、元に戻るべきだ

転籍の際、転籍元から説明を受けた労働条件が実際と異なった場合、転籍元に戻るべきかとの質問では、「思う」は4割強（42.7%）で、「やや思う」（23.8%）と合わせて66.5%であった。また、「どちらともいえない」は27.0%であり、「あまり思わない」3.2%、「思わない」は一人もいなかった。思うが多かったが、どちらともいえないも比較的多かった。

Q19 労働者の兼業に対する制限について

	件数	%
1. 兼業を使用者が禁止することはやむを得ない	68	36.8
2. 兼業を使用者が許可制とすることはやむを得ない	46	24.9
3. 兼業について使用者が届出を求めることはやむを得ない	40	21.6
4. どのような兼業についても、使用者に制限されるのはおかしい	23	12.4
5. その他	5	2.7
無回答	3	1.6
*5. 勤務に支障がない場合は／兼業を認められない業種を規定し、その規定外であれば本業をおろそかにしない限りにおいて自由とする／私たち土工は兼業などできない／使用者に支障を来さなければ良いと思う／ケースバイケースだと思います。やむを得ない場合は兼業できる体制となっています		

使用者が労働者の兼業を制限することについて尋ねたところ、36.8%が「兼業を使用者が禁止することはやむを得ない」とこたえた。また、「兼業を使用者が許可制とすることはやむを得ない」24.9%、「兼業について使用者が届出を求めることはやむを得ない」21.6%となった。一方「どのような兼業についても、使用者に制限されるのはおかしい」とこたえた労働者は、1割を超え12.4%にのぼった。

Q19-1 Q19「1.」「2.」の禁止または不許可の対象兼業 MA

	件数	%
1. すべての兼業	27	23.7
2. 業務に支障が生じるおそれがある兼業	80	70.2
3. 会社の信用や対面を汚すおそれのある兼業	57	50.0
4. その他	0	0.0
無回答	2	1.8

Q19に関連して、どのような兼業であれば、禁止や許可制としていることに納得ができるか聞いたところ、「業務に支障が生じるおそれがある兼業」が最も多く70.2%であった。

また、「会社の信用や体面を汚すおそれのある兼業」というこたえも半数にのぼり、「すべての兼業」も 23.7%となった。

Q20 懲戒処理について MA

	件数	%
1. 懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れているもの	133	71.9
2. 過去の事案と比較してバランスが取れているもの	54	29.2
3. 同業他社での類似事案とバランスが取れているもの	27	14.6
4. 労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続が踏まれていること	22	11.9
5. 労働者本人から十分に事情が聴取されていること	122	65.9
6. その他	0	0.0
7. 使用者は、どんな懲戒処分でもできる	0	0.0
無回答	4	2.2

使用者の行う懲戒処分について、どのようなものであれば納得ができるかという問いでは、7割を超える労働者が「懲戒処分と、労働者の非違行為とのバランスが取れていること」(71.9%)とこたえた。また、「労働者本人からよく事情を聞くこと」も 65.9%あった。ほかは「過去の事案と比較してバランスが取れていること」(29.2%)、同業他社での類似事案とバランスが取れていること」(14.6%)、「労働組合や労働者の代表との話し合い等の手続を踏むこと」(11.9%)であった。一方「使用者は、どんな懲戒処分でもできる」と答えた人は、一人もいなかった。

Q21 納得のいかない解雇をされた場合の解決法

	件数	%
1. 解雇をされた会社ではもう働きたくないので、次の職場を探したい	67	36.2
2. 解決金等を支払ってもらった上で、次の職場を探したい	103	55.7
3. 復職したい	10	5.4
4. その他	2	1.1
無回答	3	1.6
*4. 裁判、労基局		

仮に、会社から納得のいかない解雇をされた場合の解決法を尋ねたところ、「解決金等を支払ってもらった上で、次の職場を探したい」が半数以上を占め 55.7%となった。また「解雇をされた会社ではもう働きたくないので、次の職場を探したい」も 36.2%と比較的多かった。一方「復職したい」は 5.4%にとどまった。

Q22 不当な解雇に対する証明

	件数	%
1. 裁判で白黒をはっきりさせたい	12	6.5
2. 裁判まではしたくないが、行政機関等の紛争処理手続で、解雇が不当であったことを認めてもらいたい	55	29.7
3. 裁判や行政機関等では争いたくないが、使用者に解雇が不当であったことを認めてもらいたい	81	43.8
4. 復職や解決金の支払等の対応の方が重要であって、解雇が不当であったかどうかをはっきりさせる必要はない	28	15.1
5. その他	4	2.2
無回答	5	2.7
*5. 私たちの会社ではこんな事はない		

Q21 に関連して、解雇が不当かはっきりさせたいか聞いたところ、「裁判や行政機関等では争いたくないが、使用者に解雇が不当であったことを認めてもらいたい」が最も多く43.8%、「裁判まではしたくないが、行政機関等の紛争処理手続で、解雇が不当であったことを認めてもらいたい」が29.7%となった。また、「復職や解決金の支払等の対応の方が重要であって、解雇が不当であったかどうかをはっきりさせる必要はない」は15.1%となり、「裁判で白黒をはっきりさせたい」は6.5%にとどまった。

Q23-1 不当解雇で退職する場合の和解の仕方

	件数	%
1. 企業ごとに労使の協議により決められたもの	47	25.4
2. 業界団体等により当該業種における基準を決められたもの	24	13.0
3. 法令で一律に基準を決められたもの	68	36.8
4. 個々の事案ごとに裁判所に決定してもらったもの	16	8.6
5. 個々の事案ごとに行政機関に決定してもらったもの	23	12.4
6. その他	3	1.6
無回答	4	2.2

Q23-2 和解金等の決め方

	件数	%
1. 一律に決められる	9	4.9
2. 勤続年数のみに応じて決められる	4	2.2
3. 解雇事由のみに応じて決められる	11	5.9
4. 勤続年数及び解雇事由に応じて決められる	76	41.1
5. 勤続年数、解雇事由のほか労働者の責任の程度など、事案に応じて解決金の額は増減される	79	42.7
6. その他	1	0.5
無回答	5	2.7

*6. ケースバイケース

Q23-3 和解金等の程度

	件数	%
1. 5年分の賃金相当額を超える額	36	19.5
2. 5年分の賃金相当額程度の額	11	5.9
3. 3年分の賃金相当額程度の額	28	15.1
4. 1年分の賃金相当額程度の額	42	22.7
5. 6か月分の賃金相当額程度の額	27	14.6
6. 3か月分の賃金相当額程度の額	18	9.7
7. 1か月分の賃金相当額以下の額	5	2.7
無回答	18	9.7

Q24 退職申し出の際の必要期間

	件数	%
1. 退職直前に申し出れば足りるべきだ	0	0.0
2. 1週間前までに申し出れば足りるべきだ	3	1.6
3. 2週間前までに申し出れば足りるべきだ	21	11.4
4. 1か月前までに申し出れば足りるべきだ	110	59.5
5. 3か月前までに申し出れば足りるべきだ	39	21.1
6. 3か月よりも前に申し出なければならないのもやむを得ない	8	4.3
7. その他	1	0.5
無回答	3	1.6

*7. 私の場合は1年前に申し出てくれとされています

退職する場合、退職日の申し出をいつまでにすれば、使用者は退職を認めるべきかという問いには、6割程度の労働者が「1か月前までに申し出れば足りるべきだ」（59.5%）とこたえた。あと、「3か月前までに申し出れば足りるべきだ」という労働者は21.1%、「2週間前までに申し出れば足りるべきだ」労働者は11.4%となっている。「3か月よりも前に申し出なければならないのもやむを得ない」とする労働者も4.3%あり、「1週間前までに申し出れば足りるべきだ」との労働者も少ないながら1.6%あった。「退職直前に申し出れば足りるべきだ」という労働者はまったくなかった。

Q25 有期契約で働いているか否か	件数	%
1. ある	40	21.6
2. ない	115	62.2
3. わからない	27	14.6
無回答	3	1.6

有期労働契約で働いているかとの質問では、「はい」が21.6%、「いいえ」が62.2%となった。「わからない」と答えた人も14.6%いた。

Q25-1 Q25「1」の有期契約労働者の中途解雇について	件数	%
1. 契約期間中の解雇については一切納得できない	15	8.1
2. 契約期間中でも、やむを得ない事由があれば納得する	123	66.5
3. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様の基準で解雇されるのであれば納得する	23	12.4
4. 契約期間中でも、期間の定めのない労働者より簡単に解雇されても仕方がない	4	2.2
5. その他	1	0.5
無回答	19	10.3
*5. 契約分の給料を支払ってくれるなら良い		

有期契約労働者が、契約期間中に解雇されることについて、どのような場合に納得ができるか尋ねたところ、「契約期間中でも、やむを得ない事由があれば納得する」が最も多く66.5%。あとは「契約期間中でも、期間の定めのない労働者と同様の基準で解雇されるのであれば納得する」が12.4%、「契約期間中の解雇については一切納得できない」が8.1%、「契約期間中でも、期間の定めのない労働者より簡単に解雇されても仕方がない」は2.2%となった。

Q26 年次有給休暇の取得方式について	件数	%
1. A だけがある	39	21.1
2. B だけがある	40	21.6
3. A も B もある	29	15.7
4. A も B もない	64	34.6
5. あらかじめ年休取得日を決めておくものとして、A、Bとは別の方式がある	8	4.3
無回答	5	2.7
* A. 会社や事業所全体の休業による一斉付与方式 B. 計画表などによる個人別の取得方式		

Q26-1 Q26「1.」「3.」の一斉付与方式について MA		件数	%
1. 年次有給休暇の取得日数を増やすためによい		13	19.1
2. 全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい		31	45.6
3. 会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい		8	11.8
4. 必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない		3	4.4
5. 年次有給休暇をいつ取得するかは労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない		14	20.6
6. その他		2	2.9
7. わからない		2	2.9
無回答		1	1.5
*7. 業務が休止するので休むことができていない			
Q26-2 Q26「2.」「3.」の個人別の取得方式について MA		件数	%
1. 年休の取得日数を増やすためによい		6	8.7
2. 年休の連続取得ができるのでよい		20	29.0
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい		12	17.4
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい		21	30.4
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない		4	5.8
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない		4	5.8
7. その他		0	0.0
8. わからない		11	15.9
無回答		3	4.3
*7. 社員数が少なく、業務上しかたない			
Q26-3 Q26「4.」以外の年次取得日を指定されている場合 MA		件数	%
1. 年休の取得日数を増やすためによい		16	13.8
2. 年休の連続取得ができるのでよい		21	18.1
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい		16	13.8
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい		32	27.6
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない		12	10.3
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない		13	11.2
7. 一律に義務付けるのはよくない		9	7.8
8. その他		0	0.0
9. わからない		8	6.9
無回答		30	25.9
Q26-4 Q26「4.」の年次取得日を指定されている場合 MA		件数	%
1. 年休の取得日数を増やすためによい		19	29.7
2. 年休の連続取得ができるのでよい		17	26.6
3. 上司などの理解が得られやすいのでよい		18	28.1
4. 業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい		26	40.6
5. 必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない		8	12.5
6. 年次有給休暇をいつ取得するかは、労働者の自由であり、本来はよくないが、年休の取得向上のためにはやむを得ない		19	29.7
7. 一律に義務付けるのはよくない		13	20.3
8. その他		3	4.7
9. わからない		3	4.7
無回答		0	0.0
*9. 有休がとりにくい／休暇は業務に支障のないかぎり自由に取得できるものである			

Q27 未消化年休の取得計画作成について MA

	件数	%
1. 労働者の年休取得促進になりよい	77	41.6
2. 業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい	34	18.4
3. 取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない	68	36.8
4. その他	3	1.6
無回答	8	4.3

* 4. 業務が多く、作成は現時点では不可能／年休を自分で取らないほうが悪い／休みが取りにくい、または業務により取ることが毎回困難であることに問題があるのでは

すべての年休取得率の低い労働者について、未消化年休の取得計画を作成することについてという設問では、「労働者の年休取得促進になりよい」とする回答が 41.6%で最も多く、「労働者の業務能率の向上のきっかけにもなるのでよい」（18.4%）とこたえた労働者もいた。反対に、「取得計画を作成するだけでは、年休の取得促進にはつながらないのでよいとは思わない」とこたえた労働者も 36.8%いた。

Q28 時間単位で取得できる休暇制度の有無

	件数	%
1. ある	36	19.5
2. ない	136	73.5
無回答	13	7.0

時間単位で取得できる上乗せの休暇制度があるかとの設問では、「ある」19.5%、「ない」73.5%となった。

Q28. 1 休暇日／年

	件数	%
1. 1～7日	11	30.6
2. 8～14日	11	30.6
3. 15日以上	3	8.3
4. 無回答	11	30.6

Q29 Q28 の休暇制度とは別に取得できることについて MA

	件数	%
1. 通院や急に子どもの送り迎えが必要になったときなどに、年次有給休暇で対応できるので便利である	77	41.6
2. 時間単位であれば、直前に申し出たとしても周りの理解が得られやすく、取得しやすいのでよい	50	27.0
3. 1日単位で取得したい場合でも、上司によって時間単位への変更を勧められるといったおそれがあることから、反対である	7	3.8
4. 特に時間単位で取得する必要性がないので、現行のままでよい	54	29.2
5. その他	0	0.0
無回答	9	4.9

労働基準法の年次有給休暇のうち一定日数について時間単位で取得できるようにすることについて問うと、4割を超える 41.6%の労働者が「通院や急に子どもの送り迎えが必要になったときなどに、年次有給休暇で対応できるので便利である」とこたえた。また、「時間単位であれば、直前に申し出たとしても周りの理解が得られやすく、取得しやすいのでよい」（27.0%）の回答も多かった。一方で「特に時間単位で取得する必要性がないので、現行のままでよい」（29.2%）とする回答も相対的に多く、「1日単位で取得したい場合でも、

上司によって時間単位への変更を勧められるといったおそれがあることから、反対である」(3.8%) とのこたえも少ないながらあった。

Q30 退職時の未消化年休の買い上げについて MA

	件数	%
1. 業務引継等で出勤しなければならないことがあるので、未消化年休の権利を買い取ってほしい	91	49.2
2. 会社の機密保持等のため、すぐに退職するようにいわれるので、未消化年休を買い取ってほしい	6	3.2
3. 退職を決めた後は会社に居づらく、籍を置いたまま年休を取得するのも気が引けるので、退職時の未消化年休を買い取ってほしい	43	23.2
4. 未消化年休の買い取りには、メリットをあまり感じない	13	7.0
5. 未消化年休を使い切って、会社を退職したいので、あまりよいとは思わない	17	9.2
6. その他	7	3.8
無回答	10	5.4

*6. 年休がないので分からない／本人の意見で休暇を取ってないので請求しない／買い取るという考え方がおかしい！／買い取って欲しいとは思わないが、買い取ってもらえればうれしい／使い切れるなら良いが、できないなら買い取ってもらえればその方が助かるいいと思うが、こんなことを法的に定めればどれだけの企業が倒産すると思いますか？／ケースバイケースによる制度を築かないと大変なことになると思います

労働者の退職時、取得されないまま残る年次有給休暇（未消化年休）について、労働者の請求により使用者が買い上げることにについてどう思うかとの問いには、「業務引継等で出勤しなければならないことがあるので、未消化年休の権利を買い取ってほしい」が49.2%で半数近くにのぼった。ほか「退職を決めた後は会社に居づらく、籍を置いたまま年休を取得するのも気が引けるので、退職時の未消化年休を買い取ってほしい」(23.2%)「会社の機密保持等のため、すぐに退職するようにいわれるので、未消化年休を買い取ってほしい」(3.2%)とつづく。一方、1割に満たないが「未消化年休を使い切って、会社を退職したいので、あまりよいとは思わない」(9.2%)、「未消化年休の買い取りには、メリットをあまり感じない」(7.0%)という意見もあった。

Q31 平均休日労働日／月

	件数	%
1. 0日	67	36.2
2. 1日	27	14.6
3. 2日	26	14.1
4. 3～5日	17	9.2
5. 6日以上	35	18.9
無回答	13	7.0

最近3か月における、1か月当たりの休日労働の平均日数を聞いたところ、平均は3.64日で、「0日」が最も多く36.2%。次に多いのは「6日以上」(18.9%)で、「1日」(14.6%)、「2日」(14.1%)、「3～5日」(9.2%)とつづく。

Q32-1 心身疲労を感じる時間外労働数／月	件数	%
1. ～29 時間	14	19.2
2. 30～49 時間	26	35.6
3. 50～69 時間	19	26.0
4. 70 時間以上	14	19.2
無回答	112	0
Q32-2 心身疲労を感じる具体的時間数／月	件数	%
1. ～29 時間	36	23.5
2. 30～49 時間	55	35.9
3. 50～69 時間	38	24.8
4. 70 時間以上	24	15.7
無回答	32	0

Q33 割増賃金を支払う代わりに代償休日をとること	件数	%
1. 働いた時間は時間で返してほしいので、とてもよいと思う	29	15.7
2. 働いた時間は時間で返してほしいが、割増賃金を払ってほしいので、選択制であればよいと思う	93	50.3
3. 働いた時間は時間で返すべきであるが、割増賃金を支払うのは当然のことなので、割増賃金を支払った上で、代償休日を付与すべきだと思う	20	10.8
4. 割増賃金を支払ってもらった方がよいので、代償休日はいらないと思う	33	17.8
5. その他	2	1.1
無回答	8	4.3
*5. 一定時間を超えた分は代償して頂いています		

時間外・休日労働が一定時間を超えた場合、割増賃金の代わりに代償休日を与えることについてどう思うか質問したところ、「働いた時間は時間で返してほしいが、割増賃金を払ってほしいので、選択制であればよいと思う」との回答が過半数の 50.3%となった。ほか「働いた時間は時間で返してほしいので、とてもよいと思う」(15.7%)、「働いた時間は時間で返すべきであるが、割増賃金を支払うのは当然のことなので、割増賃金を支払った上で、代償休日を付与すべきだと思う」(10.8%)となった。一方「割増賃金を支払ってもらった方がよいので、代償休日はいらないと思う」との意見も 17.8%にのぼった。

Q34 労働時間管理を受けない働き方について MA	件数	%
1. 自分のペースで仕事ができるので良い	49	26.5
2. 仕事と生活の調和が図れるので良い	37	20.0
3. 業務の性質上、そのような働き方をするとよりよい成果が出ると思われるので良い	22	11.9
4. 仕事の処理の仕方によっては、早く退社できるので良い	38	20.5
5. 社内コミュニケーションが取りづらくなる可能性もあるため、一律の出退勤時刻に従うべき	64	34.6
6. 労働者のモラルの低下などのおそれがあるため、好ましくない	44	23.8
7. 出退勤時刻という枠がなくなると、長時間労働となるおそれがあるので、好ましくない	34	18.4
8. その他	3	1.6
無回答	8	4.3
*8. 担当する業務内容による／ケースバイケースのため、どちらとも言えない／「コアタイム」つき「フレックスタイム勤務」なら良い／自分には関係ない		

一律の出勤時刻に縛られず、好きな時間に働くことについて聞いたところ、「社内コミュニケーションが取りづらくなる可能性もあるため、一律の出退勤時刻に従うべき」(34.6%)が相対的に多く、同様に「労働者のモラルの低下などのおそれがあるため、好ましくない」(23.8%)「出退勤時刻という枠がなくなると、長時間労働となるおそれがあるので、好ましくない」(18.4%)など、否定的意見がやや多くなった。一方、「自分のペースで仕事ができるので良い」という労働者は26.5%おり、「仕事の処理の仕方によっては、早く退社できるので良い」(20.5%)、「仕事と生活の調和が図れるので良い」(20.0%)、「業務の性質上、そのような働き方をするとよりよい成果が出ると思われるので良い」(11.9%)との声も相当数にのぼった。

Q35 成果や能力などによる評価について MA

	件数	%
1. 仕事に対する意欲が向上するのでよい	92	49.7
2. さらなる能力発揮が期待できるのでよい	43	23.2
3. 仕事の処理の仕方によっては労働時間が短縮でき、仕事と生活の調和が図れるのでよい	61	33.0
4. 成果や能力などによる公正な評価が期待できないので好ましくない	46	24.9
5. 労働時間という拘束時間をまったく評価しないのは納得がいかない	15	8.1
6. その他	7	3.8
無回答	8	4.3

*6. わかってもらえない／何とも言えない／能力給は会社側はいいが、労働者側は人間関係が悪くなると思う／現状の年齢給方式で良い／成果や能力だけで片付けられる職種ばかりではないはず。ゆっくりのんびり、そこにいることに意味のある仕事もあります／自分の仕事に照らし合わせるが、何がどのように評価されるのかよくわからない

労働時間ではなく、成果や能力などによる評価についてどう思うかとの問いには、最も多かった回答が「仕事に対する意欲が向上するのでよい」が約半数の49.7%、次いで「仕事の処理の仕方によっては労働時間が短縮でき、仕事と生活の調和が図れるのでよい」(33.0%)となり、ほか肯定的な意見として「さらなる能力発揮が期待できるのでよい」が23.2%となった。否定的な意見は、「成果や能力などによる公正な評価が期待できないので好ましくない」が24.9%と最も多く、「労働時間という拘束時間をまったく評価しないのは納得がいかない」人も8.1%いた。

Q36 深夜労働における労働時間管理と割増賃金の支払い／管理職

	件数	%
1. 両方されている	22	27.2
2. 時間管理のみされている	12	14.8
3. 両方されていない	39	48.1
4. その他	8	9.9
無回答	104	0

*4. 深夜営業がない／深夜労働がほとんどない：／時間外はない

管理職に、労働時間管理や割増賃金の支払いについて尋ねると、「両方されていない」が半数近くにのぼった(48.1%)。また、「両方されている」管理職は27.2%、「時間管理のみされている」は14.8%であった。

Q36-1 深夜労働に労働時間管理されない及び割増賃金の支払いがされない	件数	%
1. 時間管理は行うべきであるが、割増賃金の支払いは不要である	9	11.3
2. 時間管理も割増賃金の支払いも不要である	8	10.0
3. 時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい	60	75.0
4. その他	3	3.8
無回答	105	0
* 4. 通常業務外の作業（例えば事務職が現場応援）は支払って欲しい／会社が小さいので仕方ないと思っている		

Q36に関連して、深夜労働について、時間管理や割増賃金の支払いがなされないことについて尋ねると、3/4にあたる管理職が「時間管理も行い、割増賃金も支払った方がよい」（75.0%）とこたえた。「時間管理は行うべきであるが、割増賃金の支払いは不要である」（11.3%）「時間管理も割増賃金の支払いも不要である」（10.0%）は、1割程度にとどまった。

Q37 労働者に対する健康管理について MA	件数	%
1. 定期的な健康診断	171	92.4
2. 自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断	33	17.8
3. 医師などによる保健指導	11	5.9
4. 医師によるメンタルヘルスチェック	19	10.3
5. 週休2日制の導入	46	24.9
6. 連続休暇の取得	48	25.9
7. 誕生日などの記念日に休暇を取得する	44	23.8
8. 配置転換などの業務上の配慮	8	4.3
9. スポーツ大会などの社内イベント	24	13.0
10. その他	1	0.5
無回答	6	3.2
* 10. 社内の親睦旅行		

健康確保やリフレッシュに効果的な取り組みについての問いでは、実に92.4%もの労働者が「定期的な健康診断」とこたえた。あとは、「連続休暇の取得」（25.9%）、「週休2日制の導入」、（24.9%）「誕生日などの記念日に休暇を取得する」（23.8%）をそれぞれ1/4の労働者が挙げた。ほかに、「自分が希望するときにいつでも受診できる健康診断」（17.8%）「スポーツ大会などの社内イベント」（13.0%）「医師などによる保健指導」（5.9%）「配置転換などの業務上の配慮」（4.3%）が挙げられた。

Q37-1 定期的な健康診断の実施期間	件数	%
1. 1年	129	75.4
2. 半年	37	21.6
3. 3か月	1	0.6
4. 1か月	1	0.6
5. その他	0	0.0
無回答	3	1.8

Q37-2 連続休暇の取得日数

	件数	%
1. 2～4日	11	22.9
2. 4～7日	18	37.5
3. 8日以上	12	25.0
無回答	7	14.6

Q38 健康やリフレッシュへの工夫(自由記述)

1	スポーツ大会等の実施はされているが、部署によっては休日に出場しなければならない従業員もいるので今後検討していただきたい(休日出勤になるかどうか、リフレッシュになっているかどうか)
2	職場の雰囲気がとてもギスギスしていてモチベーションが下がる。配置がえなどの対策がほしい。以前申し出て逆に注意を受けたことがある
3	年一度の社員旅行の実施をしています
4	休日の十分な睡眠と休養(疲れない程度の旅行)、職場のスポーツ大会やクラブの結成(バレー、バトミントン、卓球、ダンス etc)
5	まとまった休みを取れる様な工夫、例えば記念日などに集中した休みを取れる様にする等
6	社会保険制度非加入の会社に罰則を設けて欲しい
7	禁煙室がある
8	1週間に1日完全に仕事の事を考えない日を作っている
9	自己の体調管理は自己で
10	スポーツジムに通う
11	スポーツジムや趣味等でリフレッシュしているが、残業で暇がない
12	週休2日制
13	連続休暇を取得できる体制にして欲しい(有給があっても仕事上あまり使用できないので)
14	休日には趣味の釣りを楽しんでストレス発散
15	管理者の残業が長く、バテバテ
16	歩くことを多くする
17	給茶機を導入した事はよい
18	レクリエーションの場作り
19	休日はゆっくり休む
20	我が社は健康管理については個人が尊重され、Q37については殆ど網羅していると思う
21	ボーリング大会
22	労働に見合った休日時間
23	職場のスポーツ大会など、ケガとか経費とかが先にあるように思われる(景気が低迷している為)。案内が来たら従業員に先ず伺いをたててからでなく、上の方で決める処がある
24	定期検診だけでなく、PET 検診、脳ドック等にも会社の補助が欲しい
25	年齢に関係なく、PET 検診などを導入し、会社の負担にしてほしい
26	定期健康診断結果を確実にフォローすること

Q39 労働時間に関しての不満 MA	件数	%
1. 残業が長すぎる	16	8.6
2. 休日出勤が多過ぎる	13	7.0
3. 労働時間管理の方法が適正なものとなっていない	19	10.3
4. 労働時間と賃金体系の関連があまりない	32	17.3
5. 年次有給休暇が取得できない	57	30.8
6. その他	8	4.3
7. 不満はない	19	10.3
無回答	56	30.3

*6. サービス残業扱い／有給休暇が取得しにくい雰囲気がある。本来の業務以外では残業できない（しても認めてもらえない）／超過残業を前提とした業務を強いられている／有能な人材数が少ないため、仕事が特定の者に集中し、時間が長くなってしまう／中小企業なのである程度労働時間が長いのはしかたない／有休が取りにくい／有休が取りづらい

特にない 15 件／不満ない 3 件

労働時間に関しての不満を聞くと、「年次有給休暇が取得できない」を挙げた人が 30.8% おり、ほか「労働時間と賃金体系の関連があまりない」(17.3%) が 15% を超えたが、「残業が長すぎる」(8.6%)、「休日出勤が多過ぎる」(7.0%) は、1 割に満たなかった。一方、「不満はない」(10.3%) とこたえた労働者は 1 割程度いた。「無回答」(30.3%) が 3 割を超えた。

Q40 苦情に対する会社の対応について MA	件数	%
1. 職場の上司に相談できるようにしてほしい	41	22.2
2. 人事の担当部署等に相談窓口を設置してほしい	22	11.9
3. 労働組合等で構成される労使協議の場で扱ってほしい	15	8.1
4. 苦情を申し立てたことにより、不利益な取扱いがされないようにしてほしい	78	42.2
5. その他	13	7.0
無回答	32	17.3

*5. 組合と会社がどこかでつながっている気がするの、どちらにも今はあまり期待していません／完全週休 2 日制の希望／窓口があり機能している／相談する部門はあっても解決されない／何も期待できない／会社には何も期待できない／近々提案制度を設置し、ペーパーによる意見の収集をはかるとのこと

労働時間に関する苦情に対して会社に期待することについては、「苦情を申し立てたことにより、不利益な取扱いがされないようにしてほしい」が 4 割を超え 42.2% となった。そのほか、「職場の上司に相談できるようにしてほしい」(22.2%) も比較的多かった。あとは、「人事の担当部署等に相談窓口を設置してほしい」(11.9%) 「労働組合等で構成される労使協議の場で扱ってほしい」(8.1%) なども数は少ないが挙げられた。一方「無回答」(17.3%) が相当数いた。

F1 年齢		件数	(全体)
1	20代	30	16.2
2	30代	56	30.3
3	40代	49	26.5
4	50代	38	20.5
5	60才以上	7	3.8
	無回答	5	2.7
		185	100

F2 年収		件数	(全体)
1	200 万円未満	20	10.8
2	200～300 万円未満	23	12.4
3	300～400 万円未満	47	25.4
4	400～500 万円未満	33	17.8
5	500～600 万円未満	23	12.4
6	600 万円以上	26	14.1
	無回答	13	7.0
		185	100

F3 従業員規模		件数	(全体)
1	1－9 人	36	19.5
2	10－29 人	63	34.1
3	30－99 人	44	23.8
4	100－299 人	16	8.6
5	300－499 人	9	4.9
6	500－999 人	6	3.2
7	1000 人以上	5	2.7
	無回答	6	3.2
		185	100

F4 業 種		件数	(全体)
1	鉱業	3	1.6
2	建設業	43	23.2
3	製造業	47	25.4
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.0
5	情報通信業	6	3.2
6	運輸業	15	8.1
7	卸売・小売業	17	9.2
8	金融・保険業	7	3.8
9	不動産業	6	3.2
10	飲食店、宿泊業	1	0.5
11	医療、福祉	8	4.3
12	教育、学習支援業	2	1.1
13	サービス業(他に分類されないもの)	12	6.5
	無回答	5	2.7
	非該当	0	0
	サンプル数 (%ベース)	185	100