

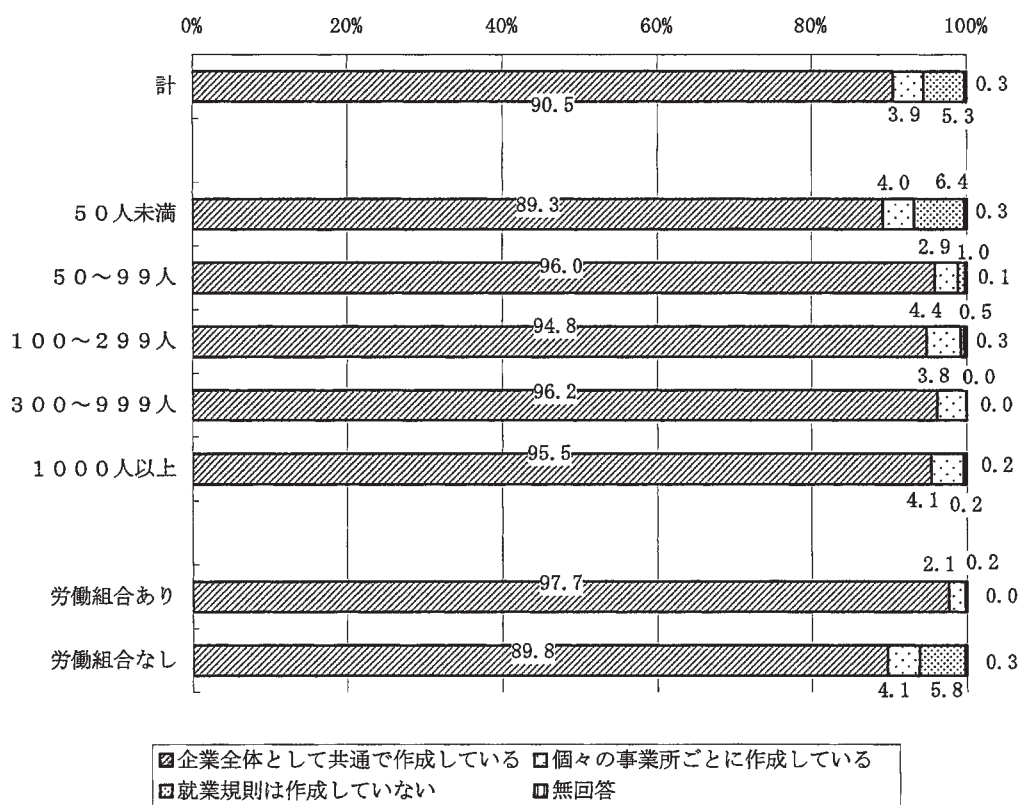
第2章 就業規則と労働条件の設定について

第1節 就業規則について

1. 就業規則の作成状況

就業規則の作成状況については、「企業全体として共通で作成している」との回答が90.5%、「個々の事業所ごとに作成している」は3.9%。「就業規則は作成していない」は5.3%だった（図表2-1、付属統計表第14表）。

図表2-1：就業規則の作成状況（単一回答、%）＜問5-①＞



n=2677

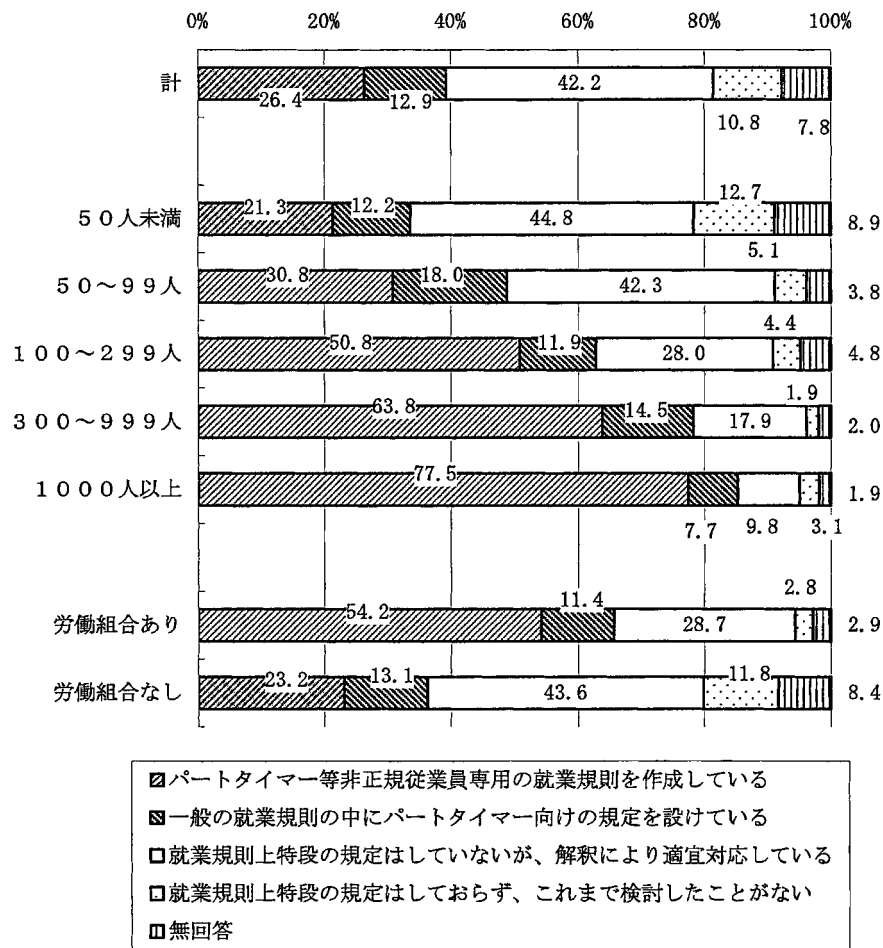
2. 非正規従業員の就業規則

就業規則を作成している企業で、「パートタイマー」や「パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」企業を除いて、パートタイマーなど非正規従業員の就業規則の扱いを尋ねたところ、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は26.4%、「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」は12.9%だった。一方、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」は42.2%、「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」も10.8%あった。

これを規模別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は規模が大きくなるほどその割合が高くなる一方で、「就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している」「就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない」はおおむね規模が小さくなるほどその割合が高い（図表2-2、付属統計表第16表）。

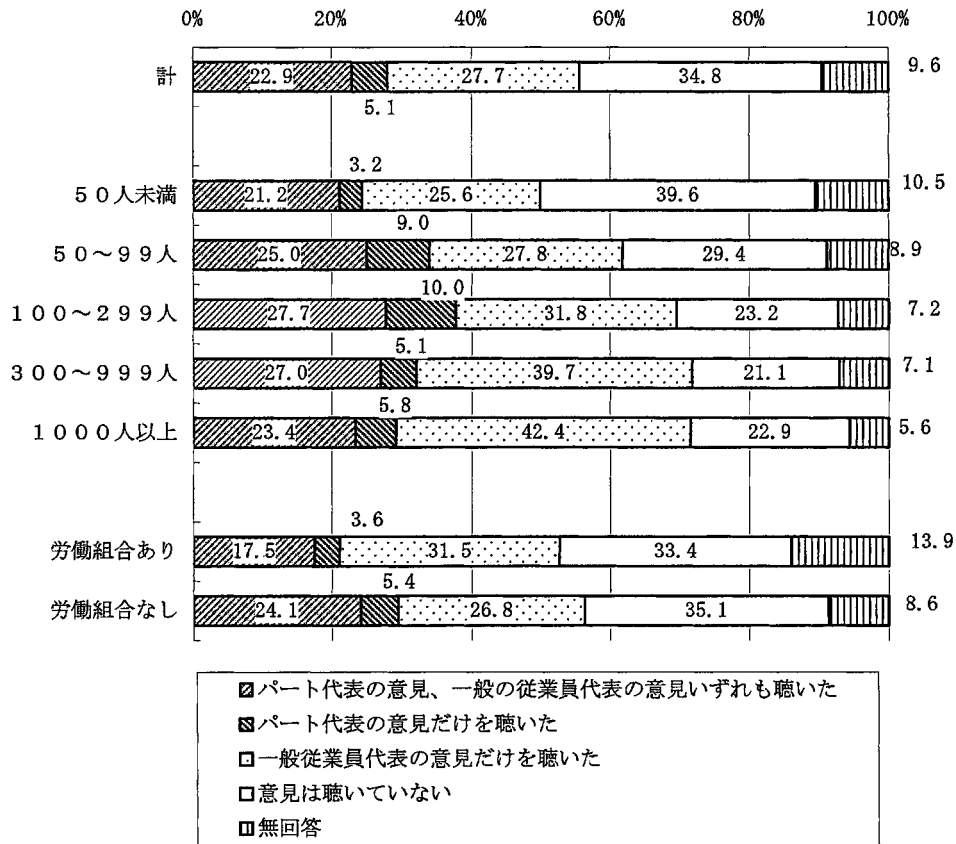
次に、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業について、規定作成の際にパートタイマー代表などの意見を聴いたかを尋ねたところ、何らかの形でパートタイマーの意見を聴いた割合（「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」22.9%と「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」5.1%の合計。）は、28.0%となっている。これを規模別にみると、何らかの形でパートタイマーの意見を聴いた割合はいずれの規模でも3割前後存在している。なお、「意見は聴いていない」とする企業割合は、おおむね規模が小さくなるほどその割合が高い（図表2-3、付属統計表第18表）。

図表 2-2：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（単一回答、%）
 <問 5-②>



就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）のうち、「(2)パートタイマー」や「(3)パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」と回答した企業を除いて集計（n=2212）

図表2-3：パートタイマー等のための規定についてのパートタイマー代表等の意見聴取の有無
 (単一回答、%) <問5-②付問>

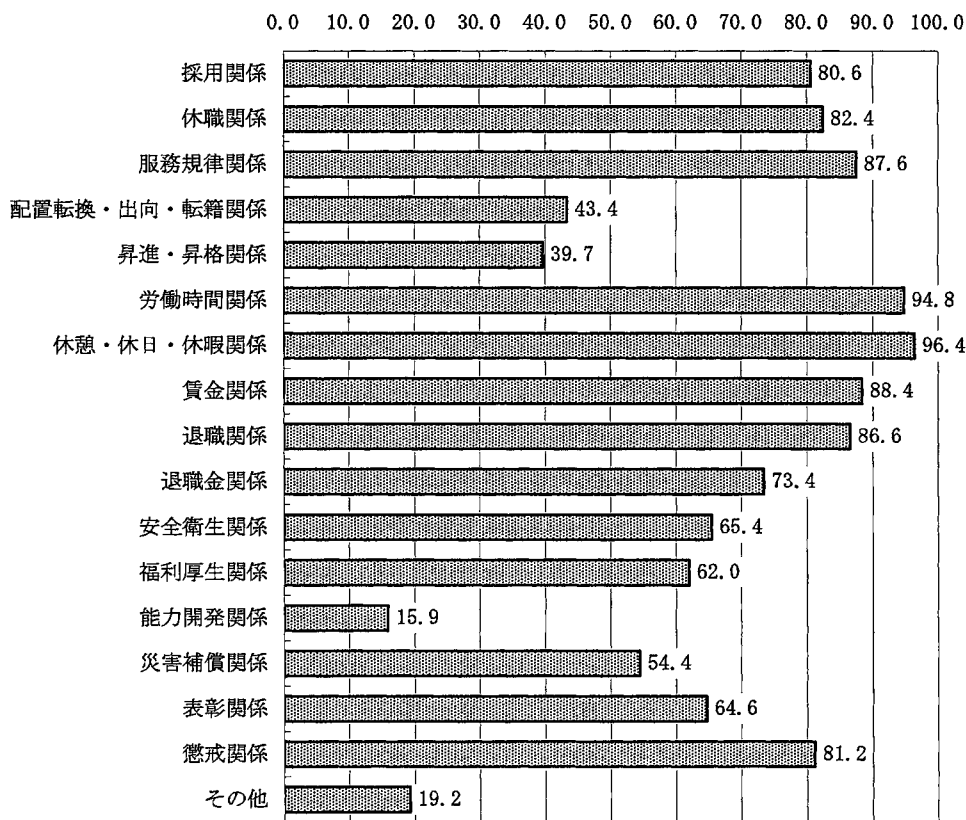


就業規則を作成している企業(「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」)のうち、「(2)パートタイマー」や「(3)パートタイマー以外の非正規従業員」が「いない」と回答した企業を除き、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」、あるいは「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業を対象に集計 (n=1412)

3. 就業規則に規定されている事項

就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」と回答した企業。以下同じ。）について、就業規則に規定されている事項を尋ねたところ、「休憩・休日・休暇関係」と「労働時間関係」がそれぞれ96.4%、94.8%と9割台であり、次いで、「賃金関係」（88.4%）、「服務規律関係」（87.6%）、「退職関係」（86.6%）、「休職関係」（82.4%）、「懲戒関係」（81.2%）、「採用関係」（80.6%）がそれぞれ8割台となっている。続いて、「退職金関係」が73.4%、「安全衛生関係」が65.4%、「表彰関係」が64.6%、「福利厚生関係」が62.0%などとなっている（図表2-4、付属統計表第19表）。

図表2-4：就業規則に規定されている事項（複数回答、%）
 <問5-③>

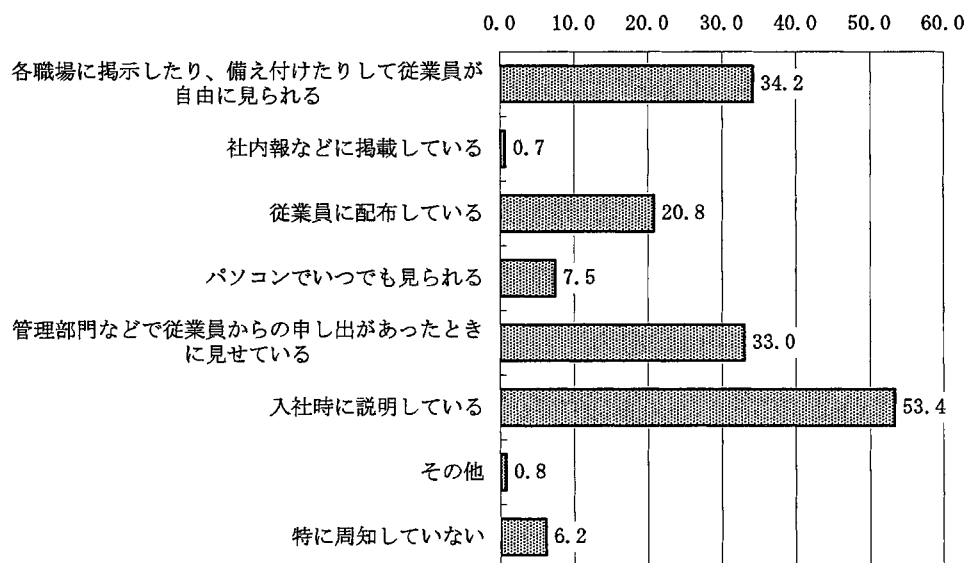


就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

4. 従業員に対しての就業規則の周知方法

就業規則を作成している企業について、従業員に対しての就業規則の周知方法を尋ねたところ、「入社時に説明している」が53.4%と最も多く、次いで「各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られる」が34.2%、「管理部門などで従業員からの申し出があったときに見せている」が33.0%、「従業員に配布している」が20.8%などとなっている。「パソコンでいつでも見られる」は7.5%だった。「特に周知はしていない」は6.2%あった。「その他」も0.8%あり、「各職場に一冊ずつ配布済」「イントラネットの社内掲示板に掲載している」「労働組合に渡している」などの記述があった（図表2-5、付属統計表第20表）。

図表2-5：従業員に対しての就業規則の周知方法（複数回答、%）
 <問5-④>



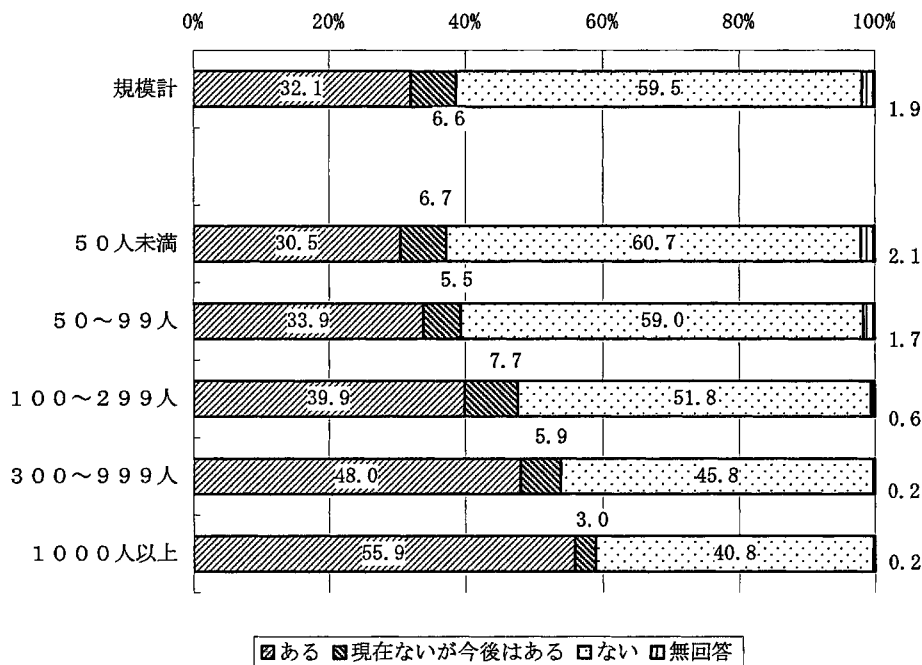
就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

5. 労働者との間の個別の労働条件設定について

5-1. 労働者との間の個別の労働条件設定の有無

就業規則を作成している企業について、就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することがあるかとの設問では、「ある」との回答が32.1%あった。「現在ないが今後はあると思う」は6.6%だった。これを規模別にみると、個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業は、規模が大きくなるほど増加する傾向にあり、「1000人以上」では55.9%に達している（図表2-6、付属統計表第21表）。

図表2-6：労働者との間の個別の労働条件設定の有無（単一回答、%）
 <問5-⑤-1>

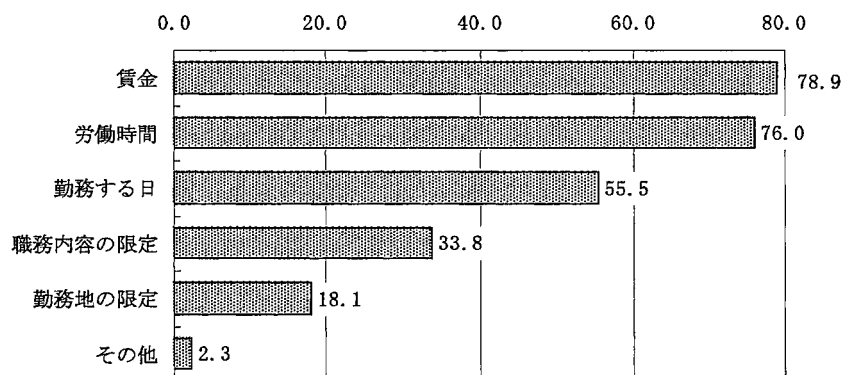


就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計（n=2636）

5-2. 労働者との間で個別に設定されている労働条件

就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業について、労働者との間で個別に設定されている労働条件を具体的に尋ねたところ、「賃金」と「労働時間」がそれぞれ78.9%、76.0%と7割台であり、次いで「勤務する日」が55.5%、「職務内容の限定」が33.8%、「勤務地の限定」が18.1%などとなっている（図表2-7、付属統計表第22表）。「その他」も2.3%あり、「契約期間」「退職金」「介護休業等、育児休業等」「定年後の再雇用規定」などの記述があった。

図表 2 - 7 : 労働者との間で個別に設定されている労働条件 (複数回答、%)
 <問 5 - ⑤ - 2 >

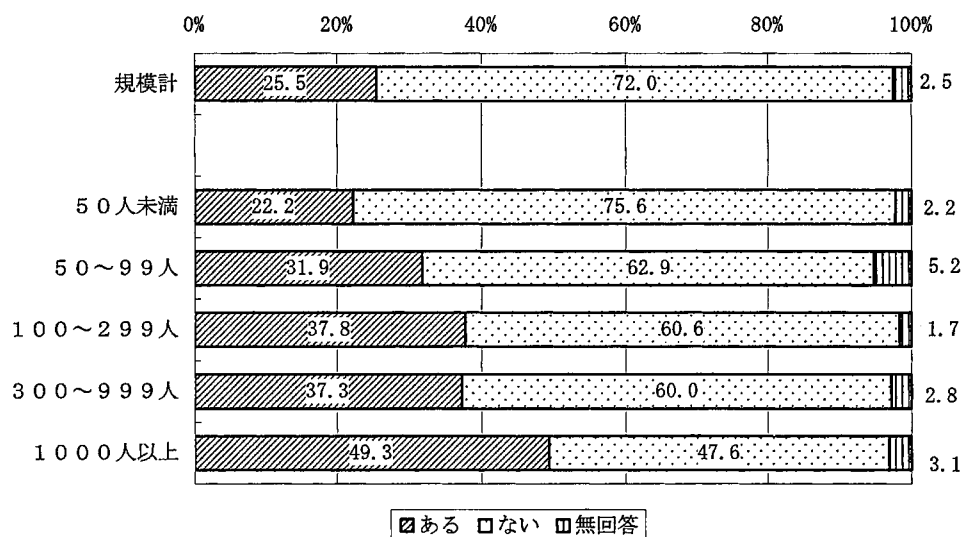


就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=1073)

5 - 3. 就業規則における個々の従業員に労働条件を個別に設定できる旨の規定の有無

次に、労働条件を個別に設定することができる旨の規定 (委任規定) が就業規則にあるかについて尋ねたところ、「ある」と回答した企業が25.5%となっている。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、委任規定を定めている割合もおおむね高くなっている (図表 2 - 8、付属統計表第23表)。

図表 2 - 8 : 就業規則における個々の従業員に労働条件を個別に設定できる旨の規定の有無 (単一回答、%)
 <問 5 - ⑤ - 3 >

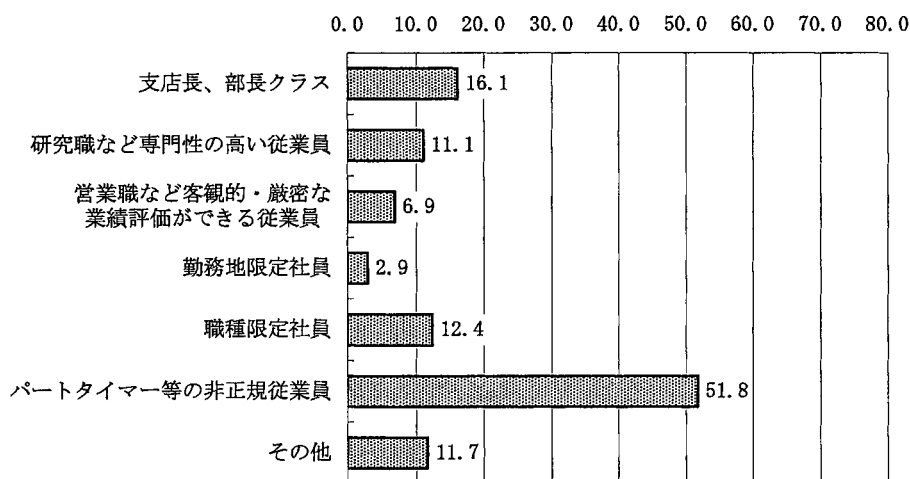


就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=1073)

5-4. 個別に労働条件を決定している従業員の種類

個別に労働条件を決定している従業員の種類については、「パートタイマー等の非正規従業員」が51.8%と最も多く、次いで、「支店長、部長クラス」が16.1%、「職種限定社員」が12.4%、「研究職など専門性の高い従業員」が11.1%、「営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員」が6.9%、「勤務地限定社員」が2.9%などとなっている（図表2-9、付属統計表第24表）。「その他」も11.7%あり、「退職後の嘱託社員」「新入社員」「契約社員」「アルバイト」「障害者の雇用」「執行役員」などの記述があった。

図表2-9：個別に労働条件を決定している従業員の種類（複数回答、%）
 <問5-⑤-4>



就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計
 (n=1073)

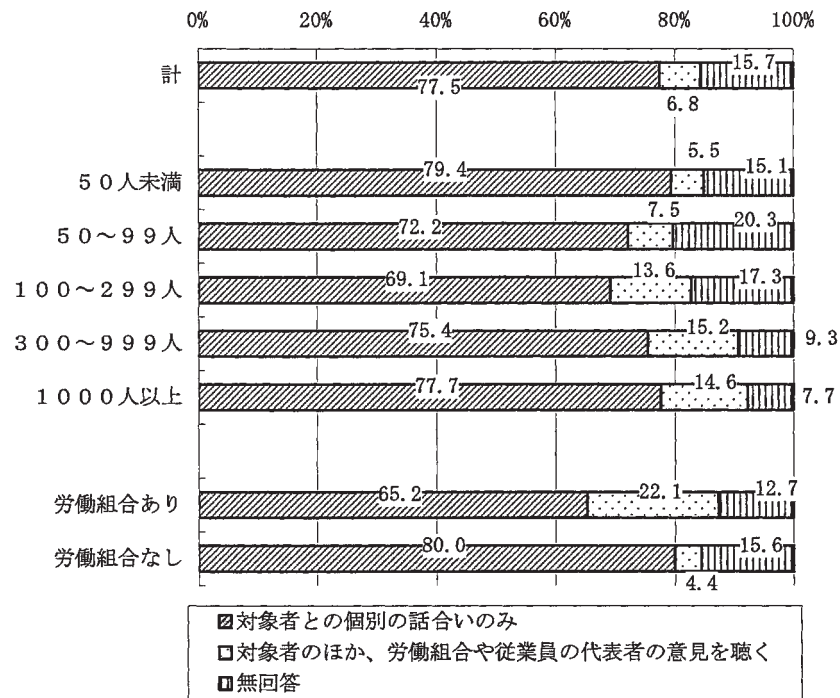
5-5. 個別に労働条件を設定する場合の手続き

個別に労働条件を決定する場合の手続きについては、「対象者との個別の話し合いのみで決める」が77.5%、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」は6.8%となっている。規模別にみると、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」については、おおむね規模が大きくなるほどその割合が高い（図表2-10、付属統計表第25表）。

次に、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」と回答した企業に対して、どのような手続きかを尋ねたところ、「労働組合と協議する」が27.3%、「労使協議機関で協議する」が24.9%、「その都度従業員の代表と協議する」が35.7%あった。「その他」も14.0%あり、「上役、上司とも協議」などの記述があった。

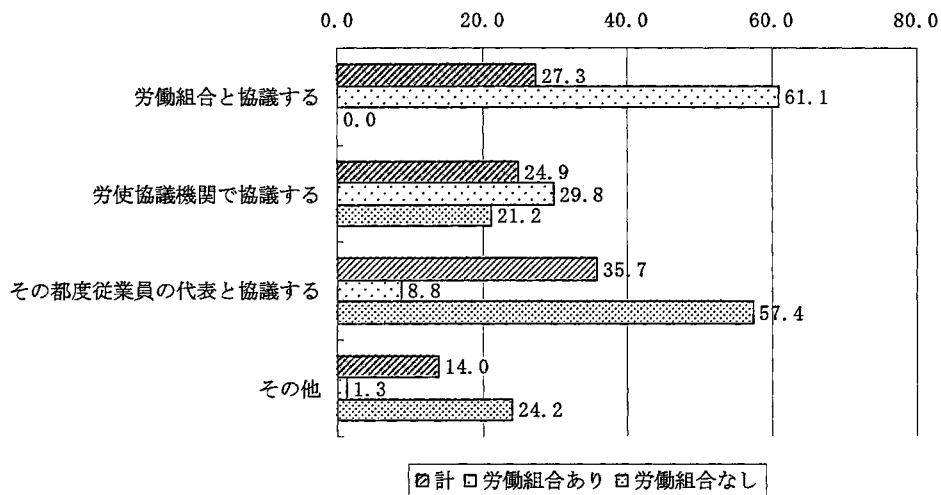
これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「労働組合と協議する」が61.1%と最も多く、一方、労働組合のない企業では、「その都度従業員の代表と協議する」が57.4%と最も多くなっている（図表2-11、付属統計表第26表）。

図表 2 - 10：個別に労働条件を決定する際の手続き（単一回答、%）
 <問 5 - ⑤ - 5 >



就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=1073）

図表 2 - 11：個別に労働条件を決定する際の集団的な手続き（複数回答、%）
 <問 5 - ⑤ - 5 付問 >



個別に労働条件を決定する際の手続きとして、「対象者のほか、労働組合や従業員の代表者の意見を聴く」と回答した企業を対象に集計（n=126）

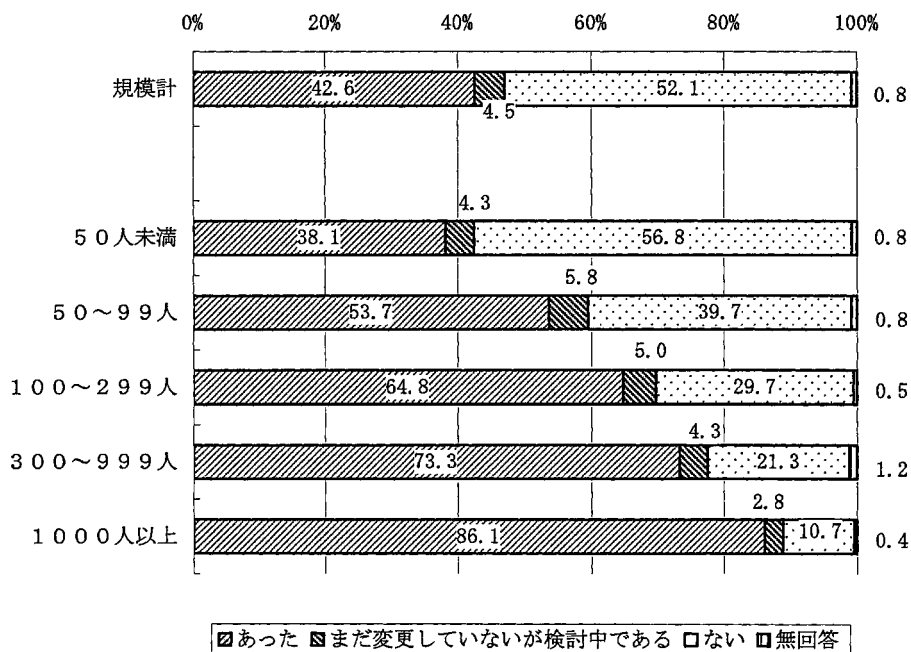
第2節 労働条件変更の手続きについて

1. ここ5年間における労働条件変更の状況

ここ5年間において、労働条件を変更したことがあるかについては、「あった」との回答が42.6%、「まだ変更していないが検討中である」が4.5%となっており、労働条件の変更は「ない」としたのは52.1%となっている。これを規模別にみると、ここ5年間に労働条件の変更があったとする企業割合は、規模が大きくなるほどその割合が高くなっている（図表2-12、付属統計表第27表）。

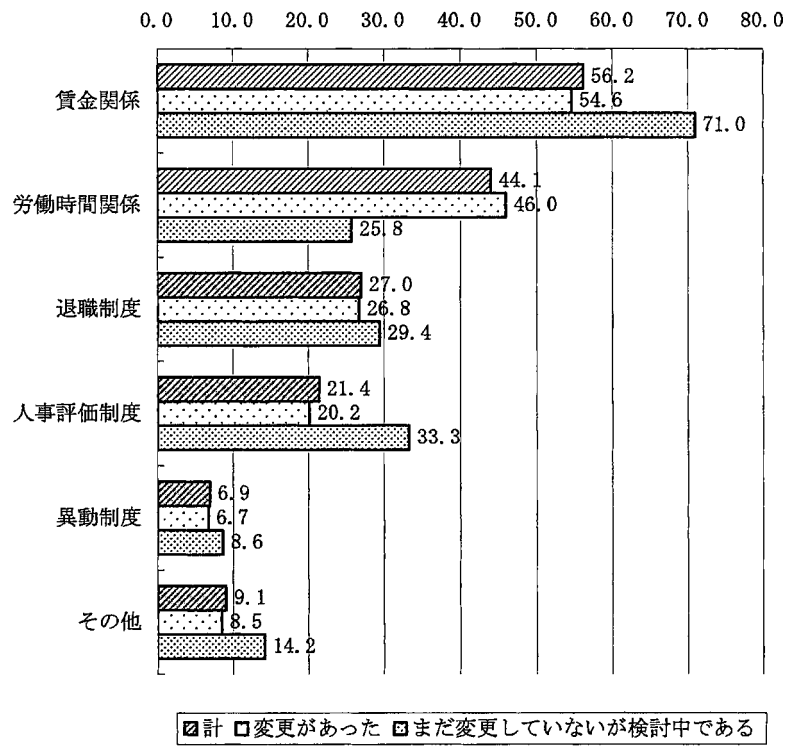
ここ5年間において、労働条件の変更が「あった」あるいは「まだ変更していないが検討中である」と回答した企業について、労働条件を変更した（変更を検討している）項目を尋ねたところ、労働条件の変更があった企業では、「賃金関係」が54.6%と最も多く、次いで、「労働時間関係」が46.0%、「退職制度」が26.8%などとなっている。一方、労働条件の変更を検討中である企業では、「賃金関係」が71.0%と最も多く、次いで「人事評価制度」が33.3%、「退職関係」が29.4%などとなっている。「その他」（「変更があった」「まだ変更していないが検討中である」企業合計の9.1%。）では、「育児介護休職制度」「退職金制度」などの記述があった（図表2-13、付属統計表第28表）。

図表2-12：ここ5年間の労働条件変更の有無（単一回答、%）
 <問6-①>



n=2677

図表2-13：労働条件を変更したもの、変更を検討している項目（複数回答、%）
 <問6-①付問>



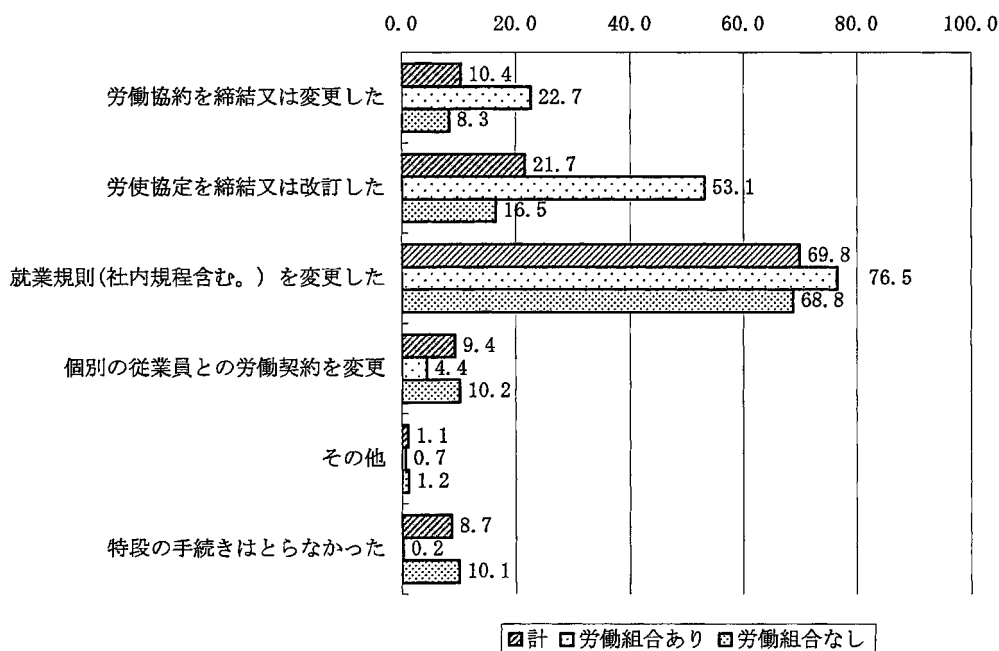
ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」、あるいは「まだ変更していないが検討中である」と回答した企業を対象に集計 (n=1848)

2. 労働条件変更の手続き

ここ5年間に於いて労働条件の変更が「あった」と回答した企業に対して、どのような手続きをとったか尋ねたところ、「就業規則（社内規程含む。）を変更した」が69.8%と最も多く、次いで「労使協定を締結又は改訂した」が21.7%、「労働協約を締結又は変更した」が10.4%、「個別の従業員との労働契約を変更」が9.4%などとなっている。「特段の手続きはとらなかった」は8.7%だった。「その他」も1.1%あり、「従業員への説明」「過半数代表者への説明と意見聴取」「労使協議機関で協議」などの記述があった。

これを労働組合の有無別にみると、「労使協定を締結又は改訂した」とする割合は、労働組合のある企業が53.1%であり、労働組合のない企業は16.5%となっている。一方、「特段の手続きをとらなかった」とする割合は、労働組合のある企業で0.2%、労働組合のない企業で10.1%となっている（図表2-14、付属統計表第29表）。

図表2-14：労働条件変更における手続き（複数回答、%）
<問6-②>



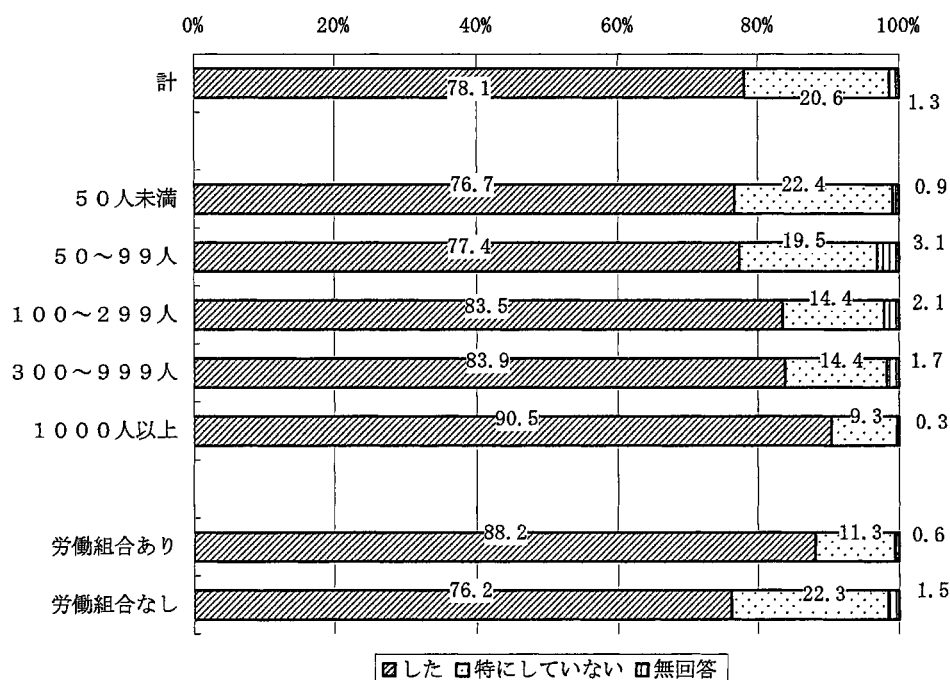
ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業を対象に集計 (n=1738)

3. 就業規則変更の原案作成における従業員の意見反映のための措置

ここ5年間での労働条件の変更の際に就業規則を変更した企業について、就業規則の変更の原案を作成するにあたり、行政に対する届出に際して添付する意見書を得るための意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための何らかの措置を講じたかを尋ねたところ、意見反映のための措置を「した」と回答した企業が78.1%、「特にしていない」は20.6%だった。これを規模別にみると、何らかの措置をしたとする企業割合は、規模が大きくなるほど高い（図表2-15、付属統計表第30表）。

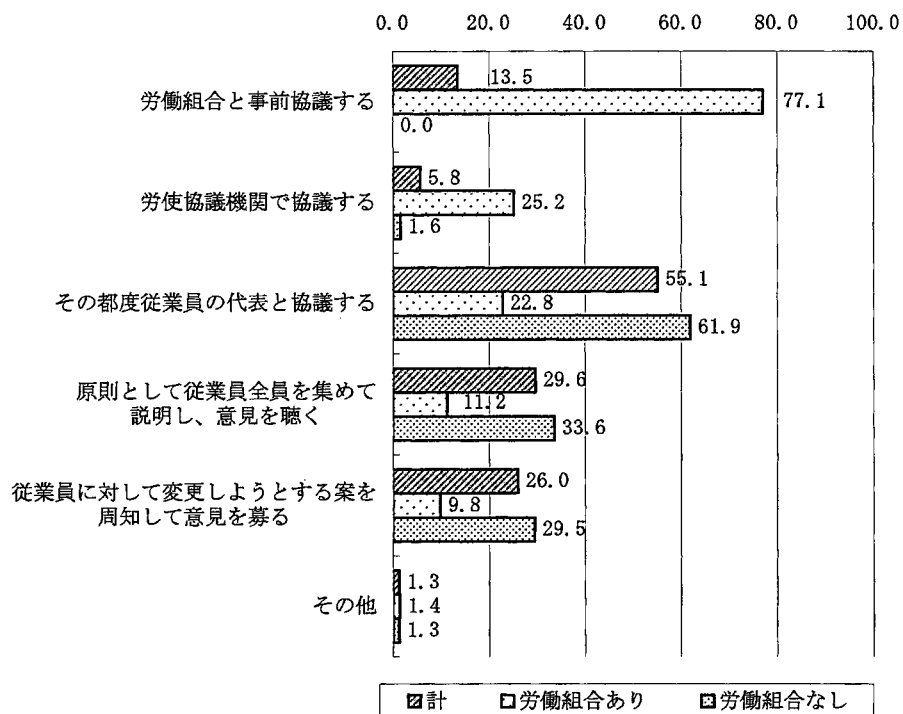
意見反映のための措置を「した」と回答した企業について、その方法を尋ねたところ、「その都度従業員の代表と協議する」が55.1%と最も多く、次いで「原則として従業員全員を集めて説明し、意見を聴く」が29.6%、「従業員に対して変更しようとする案を周知して意見を募る」が26.0%だった。「労働組合と事前協議する」は13.5%、「労使協議機関で協議する」は5.8%となっている（図表2-16、付属統計表第31表）。「その他」も1.3%あり、「店長会議にて説明、従業員に会議資料」「アンケート」などの記述があった。

図表2-15：就業規則変更の際の意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための措置の有無（単一回答、%）＜問6-③＞



ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業を対象に集計（n=1420）

図表 2-16：就業規則変更の際の意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための措置
 (複数回答、%) <問 6-③付問>



就業規則の変更の原案を作成するにあたり、意見聴取のほかに、従業員の意見を反映させるための措置を「した」と回答した企業を対象に集計 (n=1177)

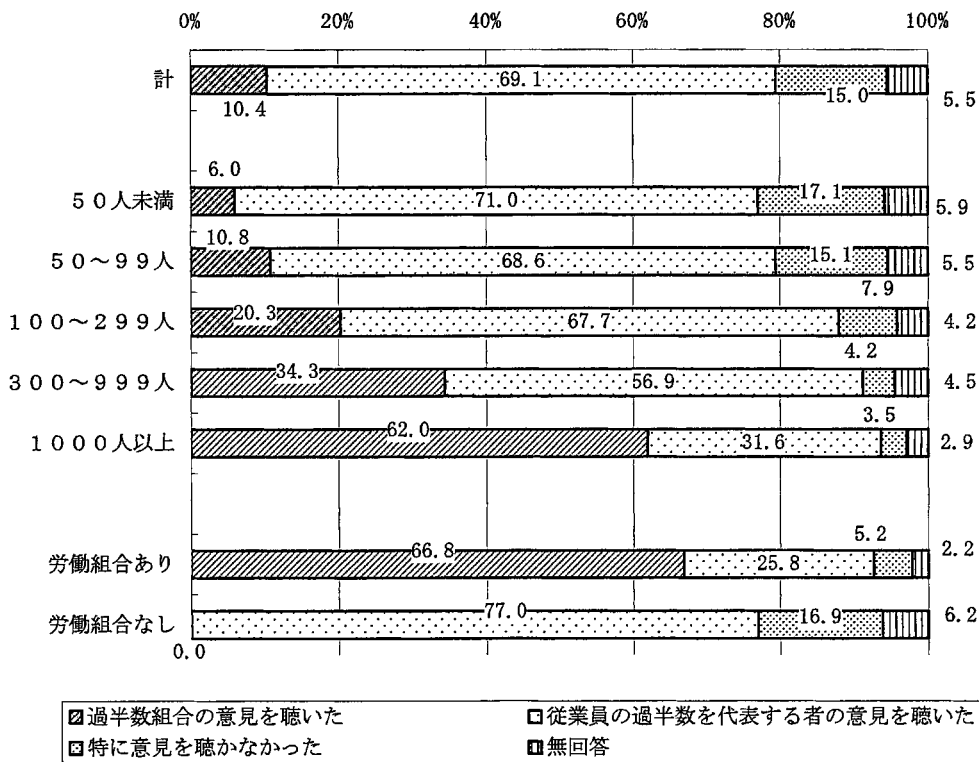
4. 過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の状況

4-1. 過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の有無

ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届出に際して添付する意見書を得るために、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴いたかとの設問では、過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取（「過半数組合の意見を聴いた」10.4%と「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」69.1%の合計。以下同じ。）は約8割を占めている一方で、「特に意見を聴かなかった」も15.0%あった。

これを規模別にみると、過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取は、規模が大きくなるほどその割合が高くなる一方、「特に意見を聴かなかった」は規模が小さくなるほどその割合が高くなっている。組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ、労働組合のある企業のほうが「特に意見を聴かなかった」とする割合が低い（図表2-17、付属統計表第32表）。

図表2-17：就業規則の変更に当たり、行政に対する届出に際して過半数組合や従業員の過半数代表者への意見聴取の有無（単一回答、%）＜問6-④＞



ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業を対象に集計（n=1420）

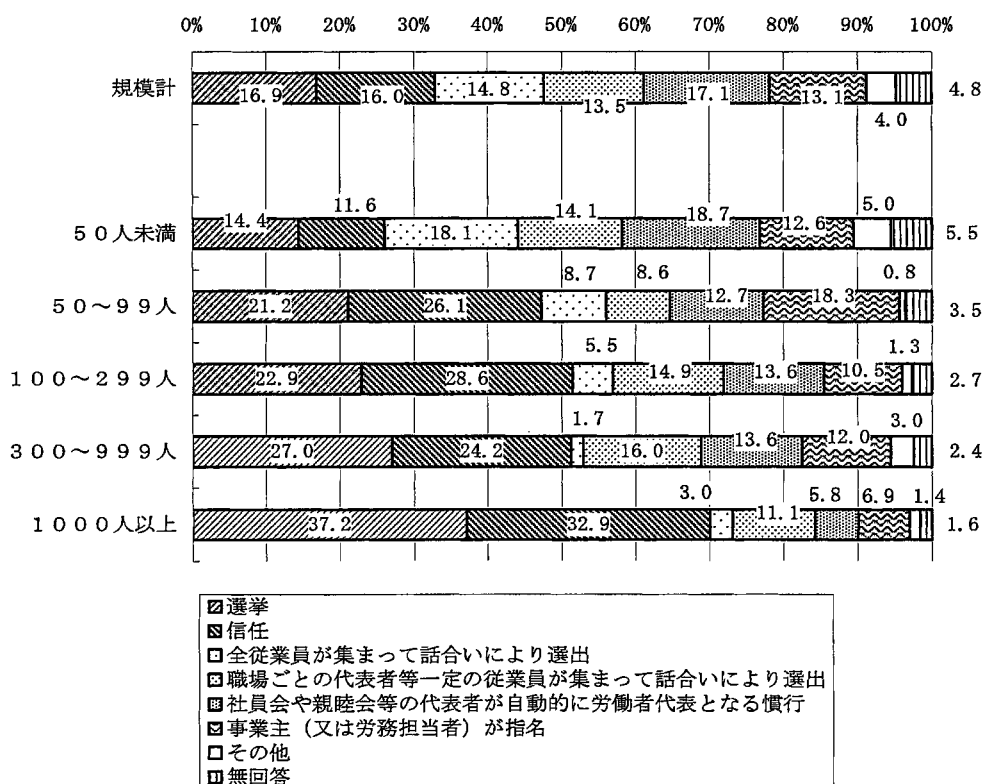
4-2. 従業員の過半数代表者の選任の状況

4-2-1. 従業員の過半数代表者の選任方法

就業規則の改訂に当たって、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業に対して、従業員の過半数代表者の選任方法について尋ねたところ、「選挙（従業員が投票により選出するもの）」が16.9%、「信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明するもの）」が16.0%、「全従業員が集まって話し合いにより選出」が14.8%、「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」が13.5%、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行」となっているのが17.1%、「事業主（又は労務担当者）が指名」が13.1%となっている。「その他」も4.0%あり、「従業員全員」などの記述があった。

これを規模別にみると、「選挙」と「信任」はおおむね規模が大きくなるほどその割合は高くなる一方で、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となってい」はおおむね規模が小さくなるほどその割合が高い（図表2-18、付属統計表第33表）。

図表2-18：従業員の過半数代表者の選任方法（単一回答、%）
 <問6-④-1>



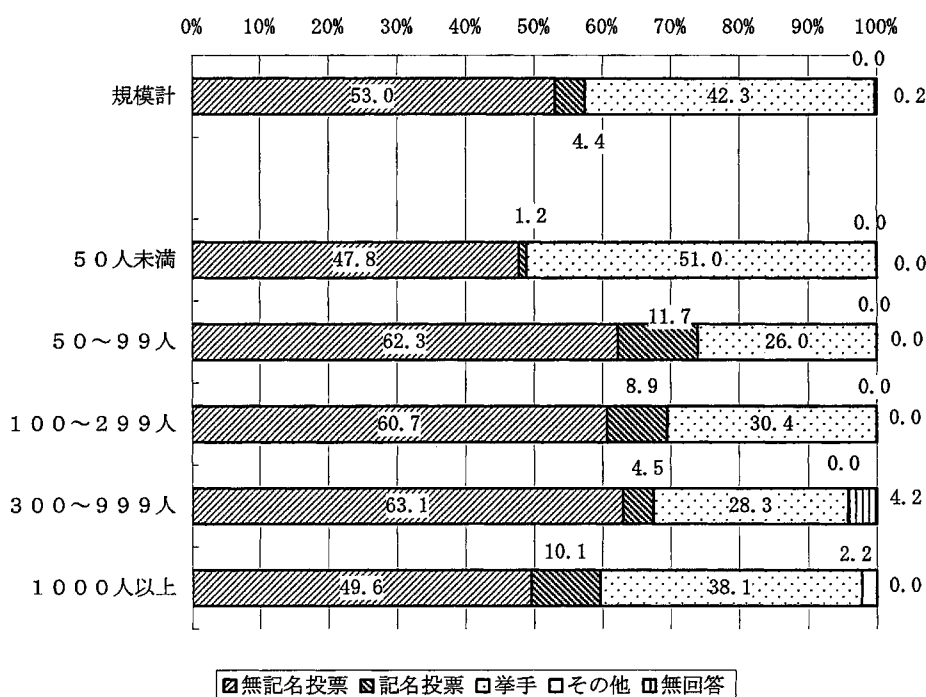
ここ5年間において、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計（n=776）

4-2-2. 従業員の過半数代表者を選挙で選ぶ場合の方法等

従業員の過半数代表者を選任する際に、「選挙」と回答した企業について選挙方法を尋ねたところ、「無記名投票」が53.0%、「記名投票」は4.4%で、「挙手」は42.3%だった（図表2-19、付属統計表第34表）。

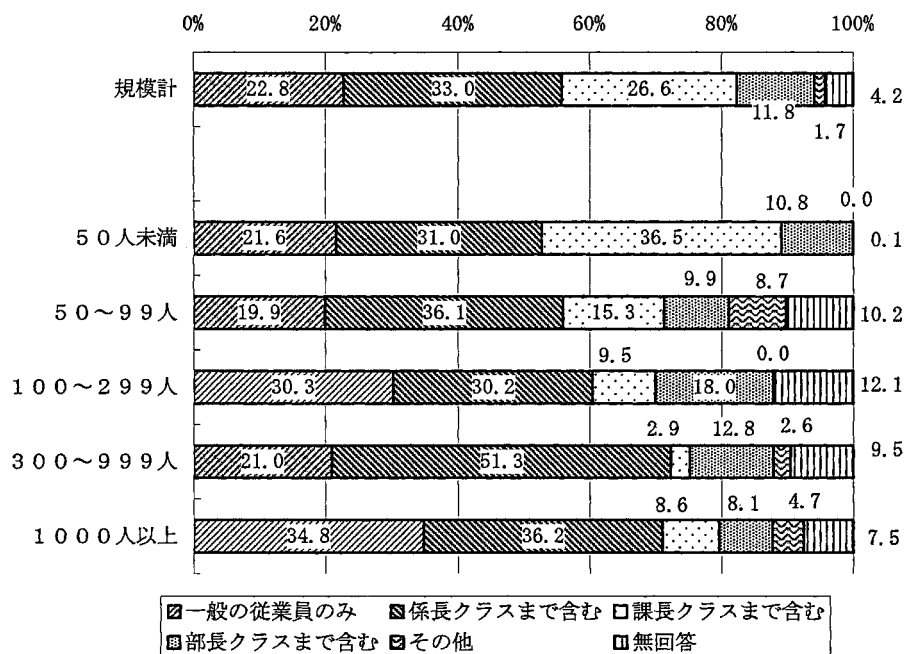
投票を行う従業員の範囲については、「一般従業員のみ」が22.8%、「係長クラスまで含む」が33.0%、「課長クラスまで含む」が26.6%、「部長クラスまで含む」が11.8%などとなっている（図表2-20、付属統計表第35表）。

図表2-19：従業員の過半数代表者を選任する際の選挙方法（単一回答、%）
 <問6-④-1付問1>



従業員の過半数代表者を選任する方法として「選挙」と回答した企業を対象に集計 (n=187)

図表 2-20：従業員の過半数代表者を選任する際の選挙に投票した従業員の範囲（単一回答、%）
 <問 6-④-1 付問 2>



従業員の過半数代表者を選任する方法として「選挙」と回答した企業を対象に集計（n=187）

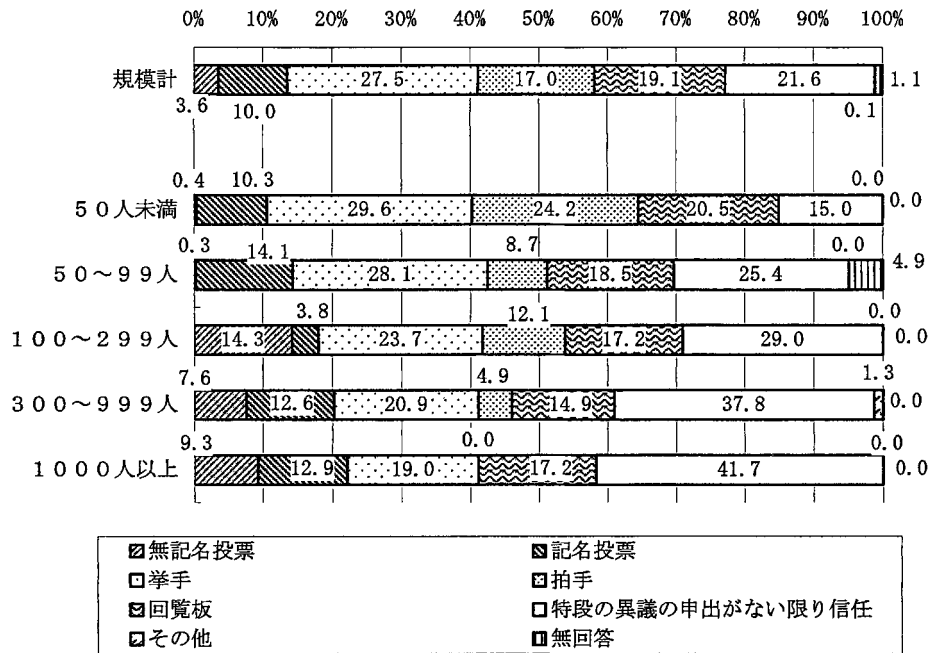
4-2-3. 従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の方法等

従業員の過半数代表者を選任する際に、「信任」と回答した企業について信任の方法を尋ねたところ、「挙手」が27.5%と最も多く、次いで「特段の異議の申出がない限り信任」が21.6%、「回覧板」が19.1%、「拍手」が17.0%などとなっている。「その他」も0.1%あり、「従業員の話合いにより推薦」「前任者からの推薦」「各職場にて話合いにより選出された者」などの記述があった（図表2-21、付属統計表第36表）。

候補者の選定方法については、「従業員会等の代表者が自動的に候補者となる慣行」となっているのが36.3%と最も多く、次いで「事業主（又は労務担当者）が指名」が26.5%、「特定の従業員が自動的に候補者となる慣行」となっているのが15.0%などとなっている（図表2-22、付属統計表第37表）。「その他」も10.4%あり、「会社と前任者の協議」「前任者が指名」「従業員の話合い」「選考委員会による」「最大職員を有する部署から代表を選ぶ」「本社勤務の一般社員」「各部から選ばれた世話人が候補を推薦」「最年長の従業員」など様々な記述があった。

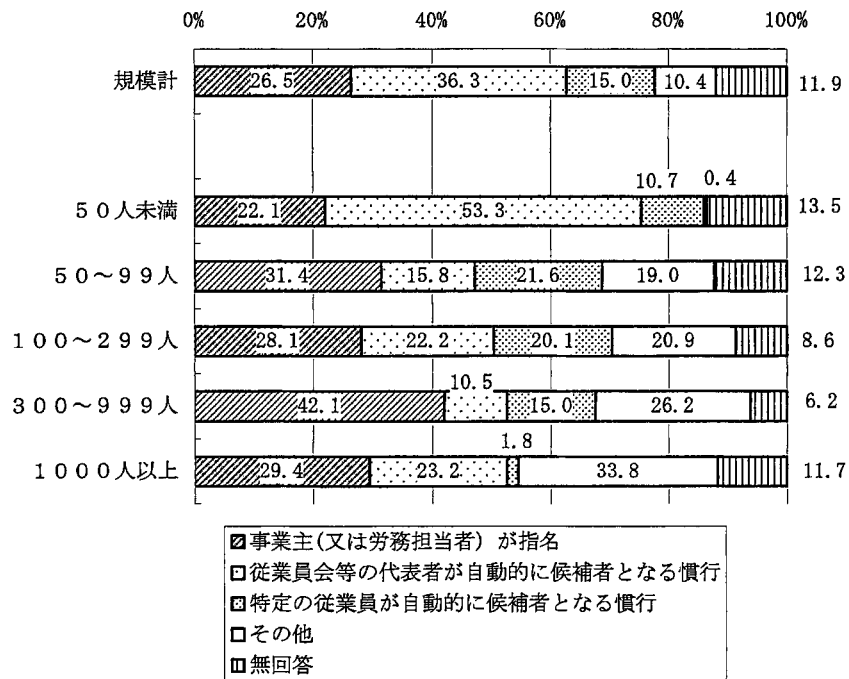
信任の投票をした従業員の範囲については、「一般の従業員のみ」が35.5%、「係長クラスまで含む」が28.5%、「課長クラスまで含む」が7.4%、「部長クラスまで含む」が13.2%などとなっている（図表2-23、付属統計表第38表）。

図表 2-21：従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の方法（単一回答、%）
 <問 6-④-1 付問 3>



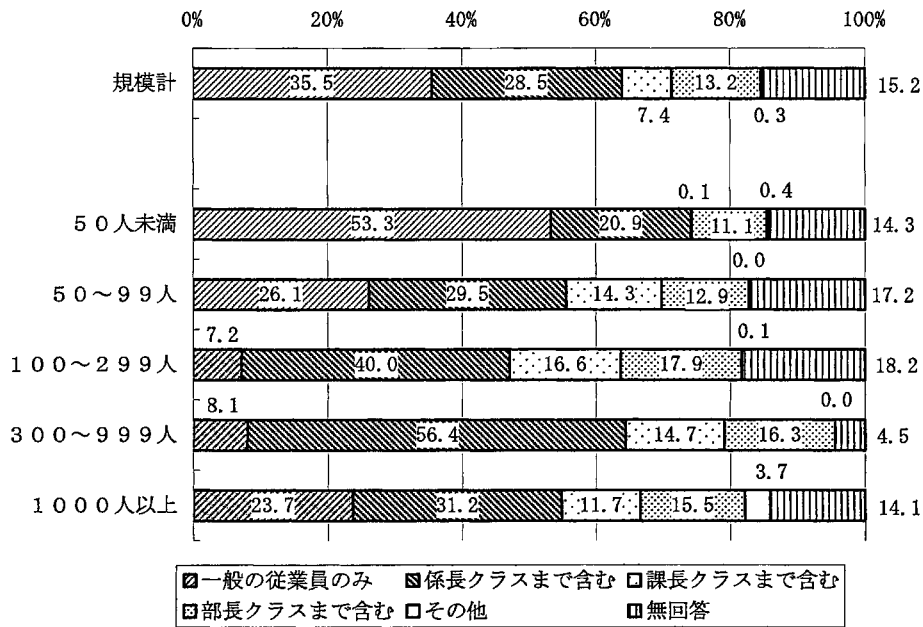
従業員の過半数代表者を選任する方法として「信任」と回答した企業を対象に集計 (n=207)

図表 2-22：従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の候補者の定め方（単一回答、%）
 <問 6-④-1 付問 4>



従業員の過半数代表者を選任する方法として「信任」と回答した企業を対象に集計 (n=207)

図表 2-23：従業員の過半数代表者を信任で選ぶ場合の投票した従業員の範囲（単一回答、％）
 <問 6-④-1 付問 5>



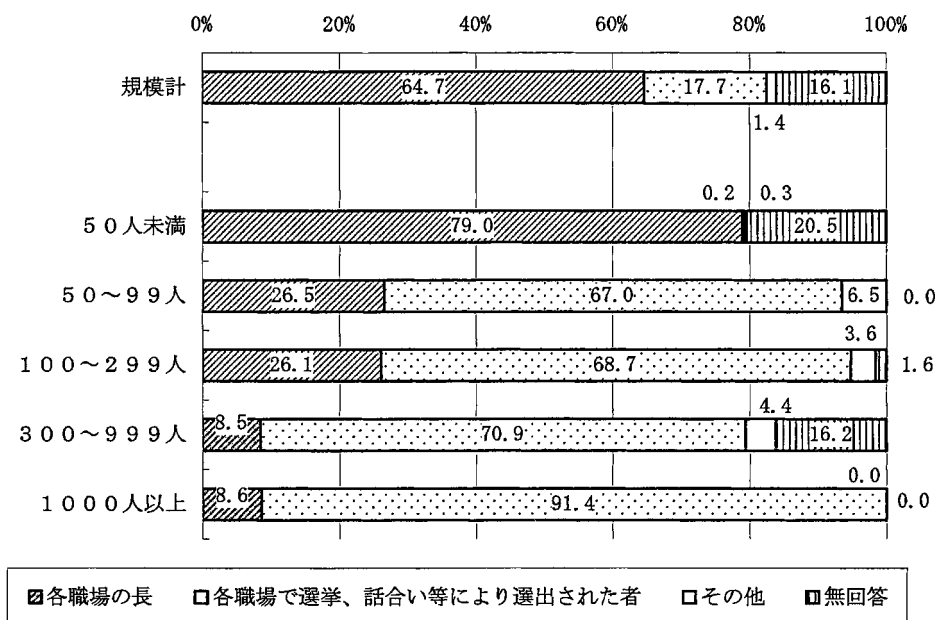
従業員の過半数代表者を選任する方法として「信任」と回答した企業を対象に集計 (n=207)

4-2-4. 従業員の過半数代表者を話し合いで選出する場合の従業員の範囲

従業員の過半数代表者を選任する際に、「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」と回答した企業について、どのような従業員が集まったかを尋ねたところ、「各職場の長」が64.7%で、「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」は17.7%だった。

これを規模別にみると、「各職場の長」はおおむね規模が小さくなるほどその割合が高く、「各職場で選挙、話し合い等により選出された者」は規模が大きくなるほどその割合が高くなっている（図表 2-24、附属統計表第39表）。

図表 2-24：従業員の過半数代表者を話し合いで選出する場合の従業員の範囲（単一回答、%）
 <問 6-④-1 付問 6>

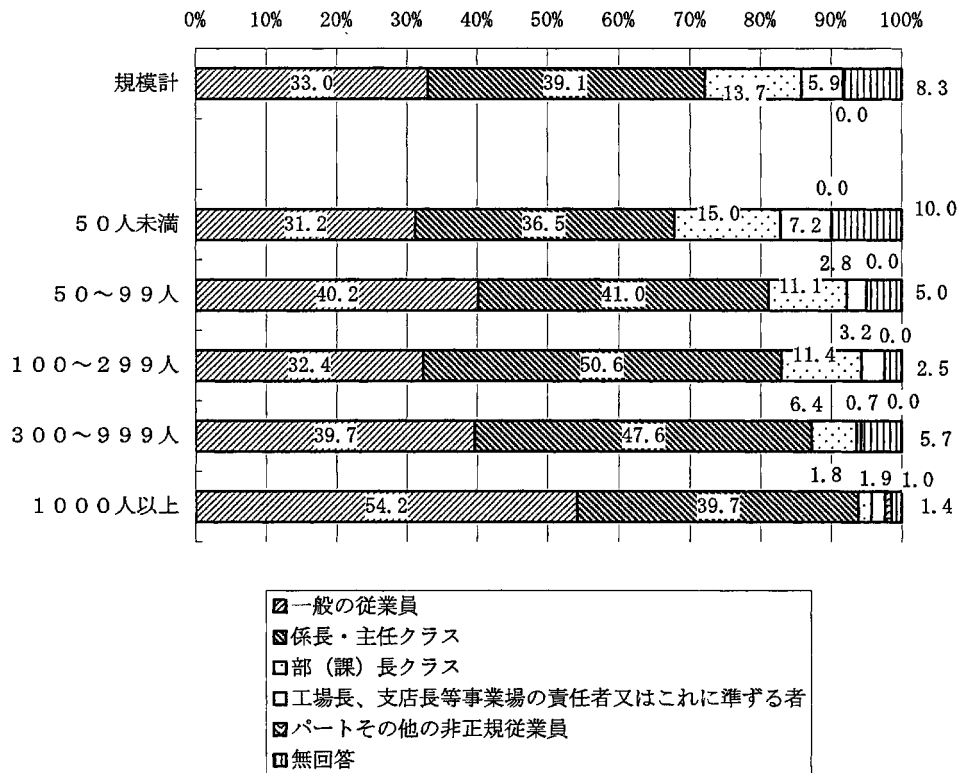


従業員の過半数代表者を選任する際に、「職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出」すると回答した企業を対象に集計（n=99）

4-3. 過半数代表者となった従業員

就業規則の改訂に当たって「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」とする企業について、過半数代表者となった従業員（複数に及ぶ場合は最も一般的な者）を尋ねたところ、「係長・主任クラス」が39.1%と最も多く、次いで「一般の従業員」が33.0%だった。「部（課）長クラス」は13.7%で、「工場長、支店長等事業場の責任者又はこれに準ずる者」は5.9%などとなっている（図表 2-25、附属統計表第40表）。

図表 2 - 25：過半数代表者となった従業員（単一回答、%）
 <問 6 - ④ - 2 >



ここ5年間に於いて、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計 (n=776)

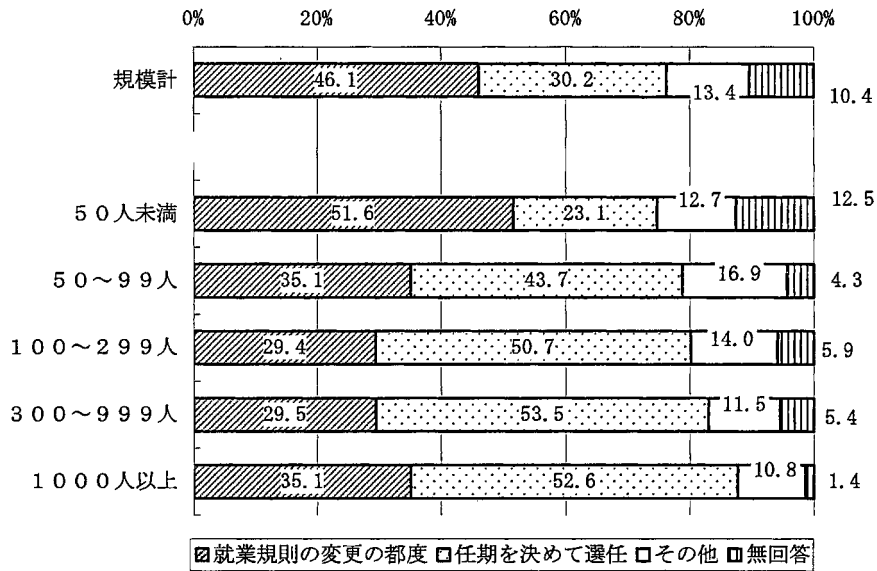
4 - 4 . 従業員の過半数代表者の選任の頻度

また、従業員の過半数代表者を選任する頻度については、「就業規則の変更の都度」が46.1%と半数近くを占め、次いで「任期を決めて選任」は30.2%となっている。「その他」も13.4%あり、「任期は定めていない」「不定期」「代表者の退職時」「不信任がでるまで」「適任者がいれば選任」「管理職になるまで」「36協定の都度」「任期は定めていないが2～3年ごと」など様々な記述があった。

これを規模別にみると、「任期を決めて選任」はおおむね規模が大きくなるほどその割合が高い (図表 2 - 26、付属統計表第41表)。

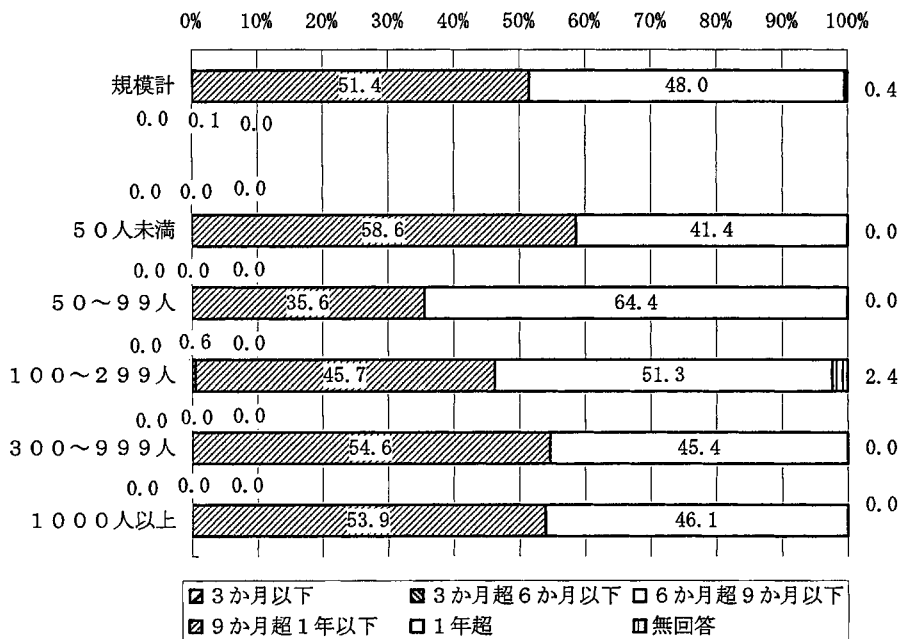
次に、「任期を決めて選任」と回答した企業について、その任期の長さを尋ねたところ、ほとんどの企業が、「9か月超1年以下」(51.4%)、「1年超」(48.0%)の任期を採用していた (図表 2 - 27、付属統計表第42表)。

図表 2-26：従業員の過半数代表者の選任の頻度（単一回答、%）
 <問 6-④-3>



ここ5年間に於いて、就業規則の改訂にあたり、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計 (n=776)

図表 2-27：従業員の過半数代表者の任期の長さ（単一回答、%）
 <問 6-④-3 付問>



従業員の過半数代表者について、「任期を決めて選任」と回答した企業を対象に集計 (n=344)

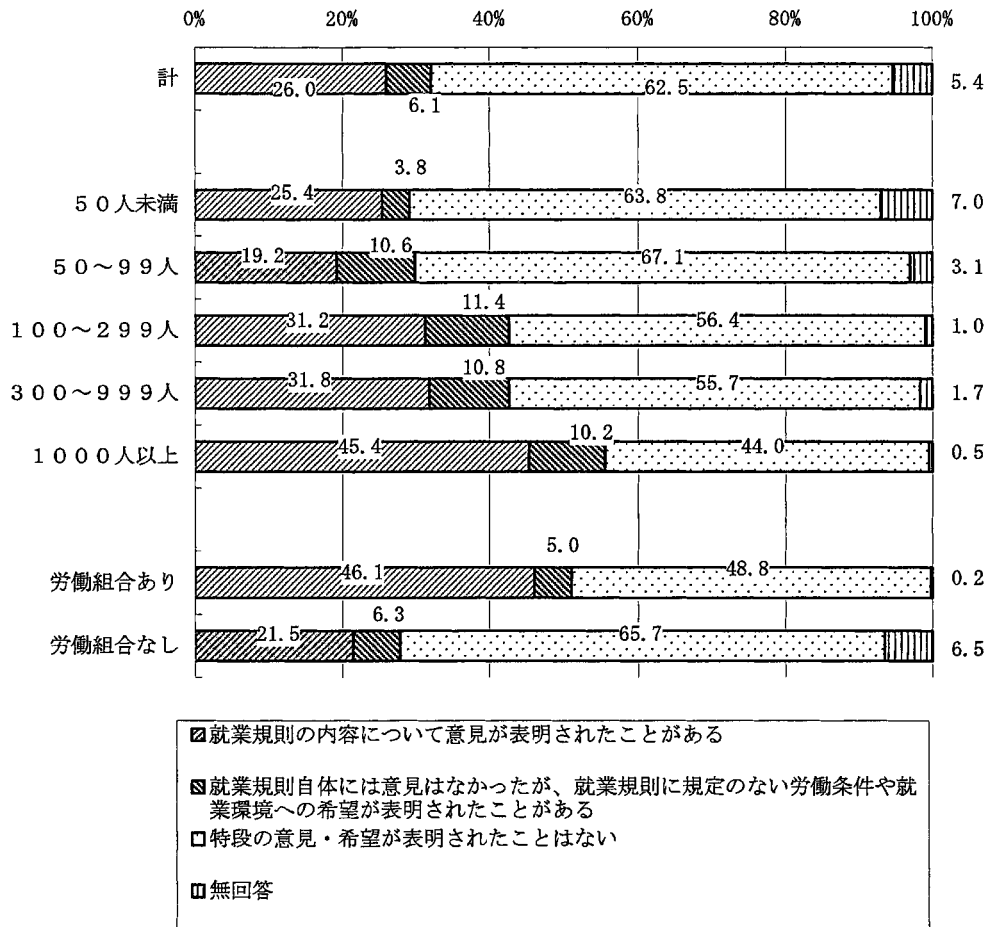
5. 過半数組合や従業員の過半数代表者からの就業規則改訂案に対しての意見や希望の表明の有無

ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届け出に際して添付する意見書を得るために、「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業について、過半数組合や従業員の過半数代表者（「過半数組合等」。以下同じ。）から、就業規則の改訂案に対して、意見や希望が表明されたことがあるかを尋ねたところ、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」は26.0%、「就業規則自体には意見がないが、就業規則に規定のない労働条件や就業環境への希望が表明されたことがある」が6.1%だった。「特段の意見・希望が表明されたことはない」は62.5%となっている。

これを規模別にみると、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」はおおむね規模が大きくなるほどその割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業のほうが、労働組合のない企業より「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」とする割合が高い（図表2-28、付属統計表第43表）。

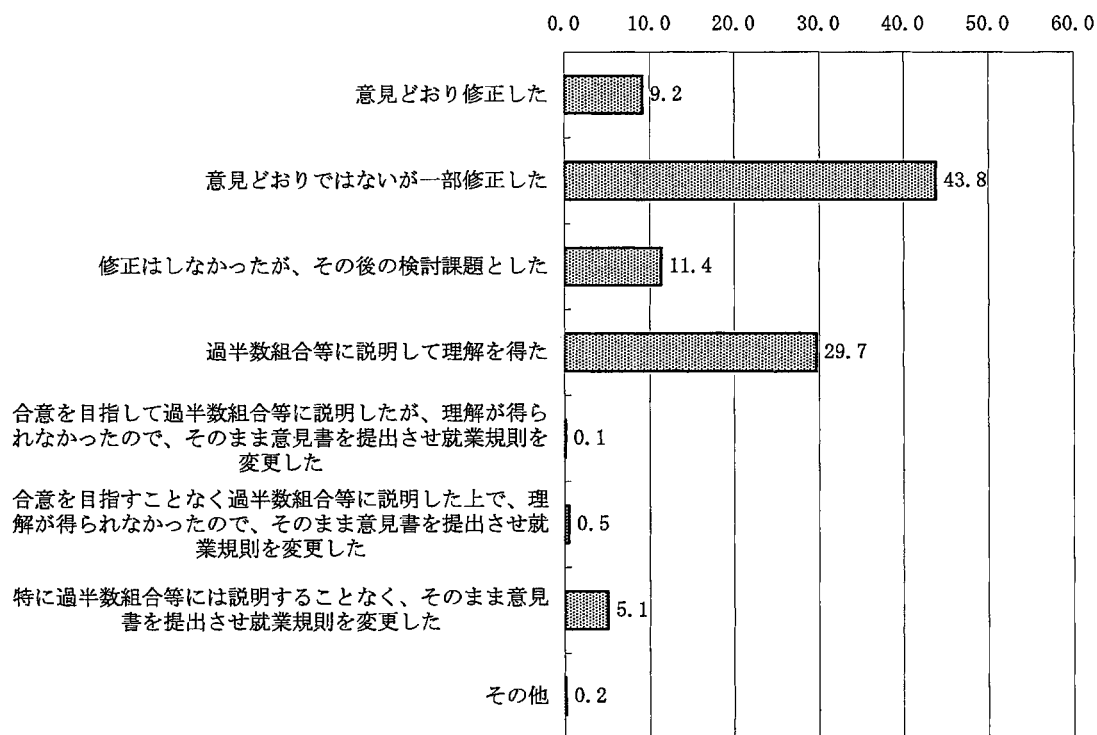
次に、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」と回答した企業について、意見への対応を尋ねたところ、「意見どおり修正した」は9.2%、「意見どおりではないが一部修正した」が43.8%、「修正はしなかったが、その後の検討課題とした」が11.4%だった。一方、「過半数組合等に説明して理解を得た」は29.7%となっており、「合意を目指して過半数組合等に説明したが、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した」は0.1%、「合意を目指すことなく過半数組合等に説明した上で、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した」が0.5%となっている。なお、「特に過半数組合等には説明することなく、そのまま意見書を提出させ、就業規則を変更した」は5.1%あった（図表2-29、付属統計表第44表）。

図表 2 - 28：過半数組合や従業員の過半数代表者からの就業規則改訂案に対する意見や希望の表明の有無（単一回答、％）＜問 6 - ⑤＞



ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届け出に際して添付する意見書を得るために、「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計（n=1246）

図表 2 - 29：就業規則の内容について表明された意見への対応（単一回答、%）
 <問 6 - ⑤付問>



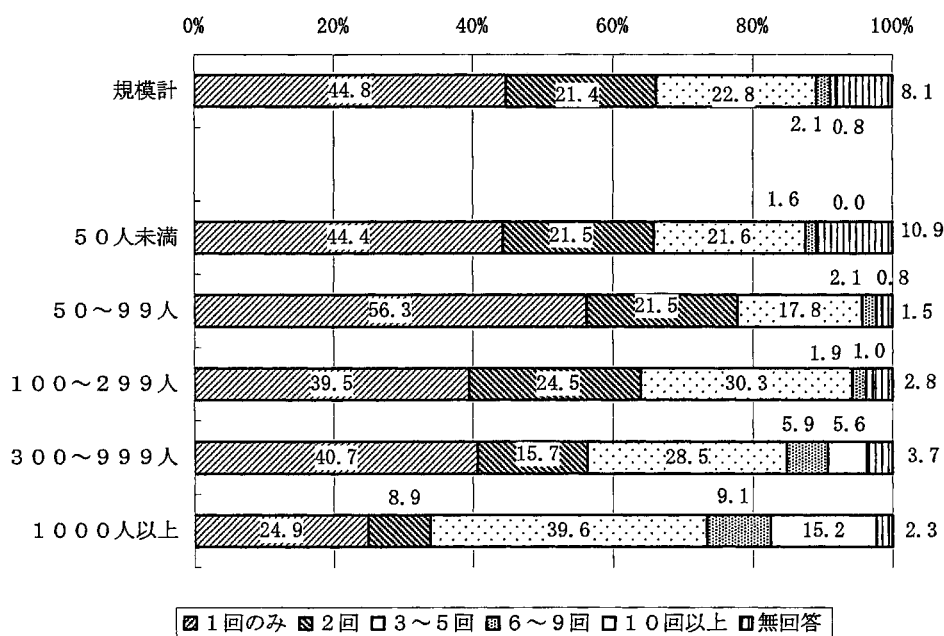
「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」と回答した企業を対象に集計（n=403）

6. 就業規則改訂に際して行う協議の回数

ここ5年間において、1回の就業規則の改訂につき、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴くための協議を何回くらい行ったか（就業規則の改訂が複数回行われた場合にはもっとも協議回数の多かった改訂について。）を尋ねたところ、「1回のみ」が44.8%と半数近くに達し、これに「2回」（21.4%）を加えると約6割の企業が1回ないし2回で協議を終えていた。続いて、「3～5回」は22.8%、「6～9回」が2.1%、「10回以上」が0.8%などとなっている。

これを規模別にみると、1回ないし2回で協議を終えている企業（「1回のみ」「2回」）を選択した企業は、おおむね規模が小さくなるほどその割合が高くなっている（図表2-30、付属統計表第45表）。

図表2-30：就業規則改訂に際して行う協議の回数（単一回答、%）
 <問6-⑥>



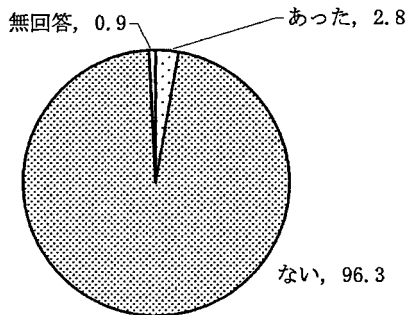
ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届け出に際して添付する意見書を得るために、「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計（n=1246）

7. ここ5年間における就業規則変更をめぐる労働組合との紛争の有無

ここ5年間において就業規則を改訂した、労働組合のある企業に対して、就業規則の変更に関して、労働組合との間で意見が異なり紛争になったことがあるかを尋ねたところ、紛争が「あった」との回答は2.8%で、「ない」は96.3%だった（図表2-31、付属統計表第46表）。

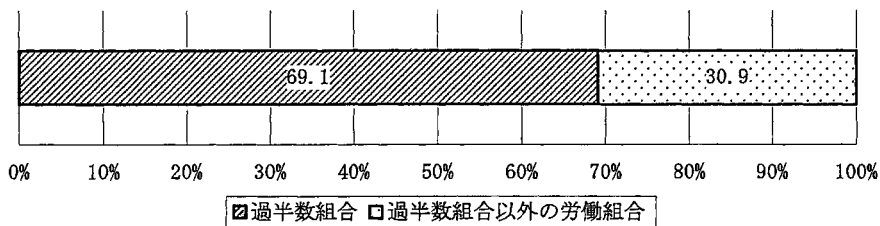
就業規則の変更に関して紛争が「あった」と回答した企業について、どのような組合と紛争になったか尋ねたところ、「過半数組合」が69.1%と約7割を占め、「過半数組合以外の労働組合」は30.9%だった（図表2-32、付属統計表第47表）。

図表2-31：ここ5年間における就業規則変更をめぐる労働組合との紛争の有無
(労働組合のある企業、単一回答、%) <問6-⑦>



ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業の中で、労働組合がある企業を対象に集計 (n=641)

図表2-32：就業規則変更をめぐり紛争となった労働組合の組織状況（単一回答、%）
<問6-⑦付問>



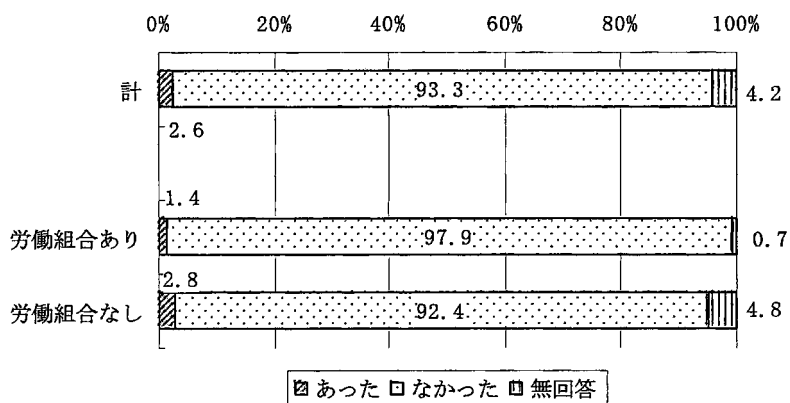
就業規則の変更に関して労働組合との間で意見が異なり紛争になったことが「あった」と回答した企業を対象に集計 (n=20)

8. ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

ここ5年間において就業規則を変更した企業に対して、就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるかを尋ねたところ、紛争が「あった」のは2.6%であり、「なかった」は93.3%だった（図表2-33、付属統計表第48表）。

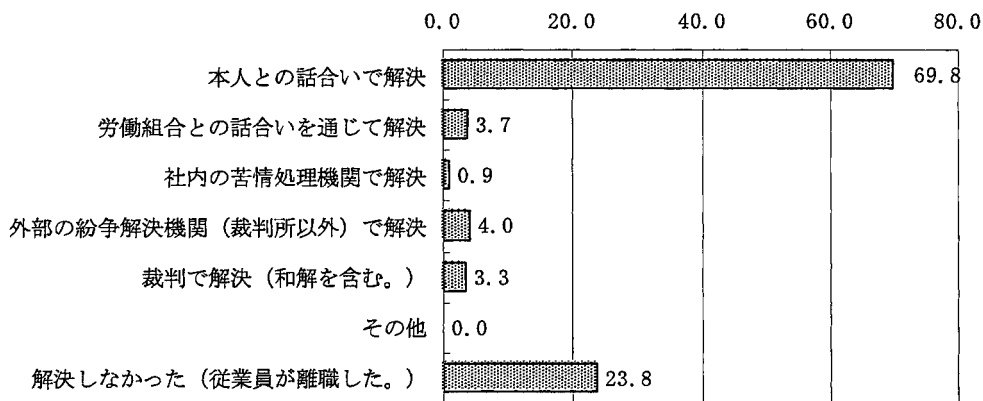
紛争が「あった」と回答した企業について、紛争がどのように解決されたか尋ねた設問では、「本人との話し合いで解決」が69.8%と最も多く「解決しなかった（従業員が離職した）」との回答も23.8%あった（図表2-34、付属統計表第49表）。

図表2-33：ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の有無（単一回答、%）
 <問6-⑧>



ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業を対象に集計（n=1420）

図表2-34：ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の解決方法（複数回答、%）
 <問6-⑧付問>



ここ5年間において、就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で発生した紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計（n=30）

9. ここ5年間における労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件変更の有無

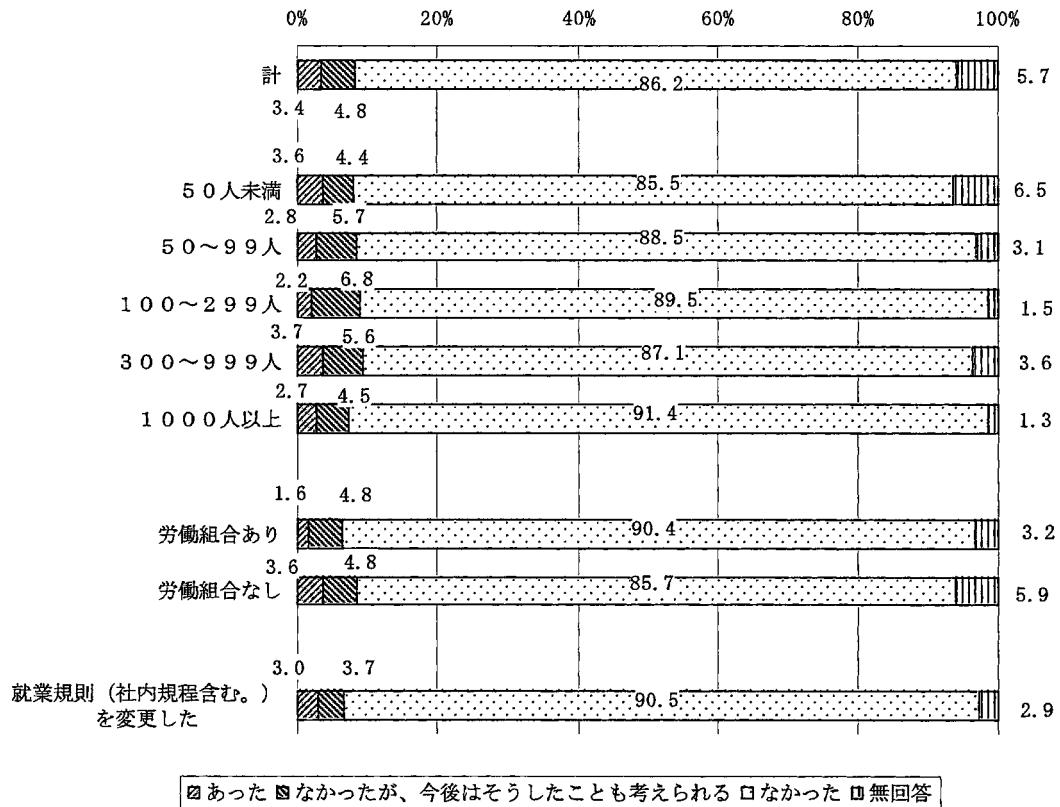
ここ5年間において、労働条件の変更（新たな労働条件での新しい労働契約を結ぶ場合を含む。）を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明しつつ、労働条件の変更をしようとしたことがあるかと尋ねたところ、「なかった」との回答が86.2%となっている一方で、「あった」との回答が3.4%、また、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」と答えた企業も4.8%あった。

これを規模別にみると、「あった」とする企業割合はいずれの規模でも2%から3%程度存在する。なお、ここ5年間において労働条件の変更にあたり「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業のみでみると、「あった」との回答が3.0%あった（図表2-35、付属統計表第50表）。

次に、「あった」と回答した企業について、「その際の当該従業員の対応」を尋ねたところ、「異議なく変更を受け入れた」が55.5%、「異議を述べたが結局変更を受け入れた」が11.8%だった。「変更を受け入れず退職した」は23.5%あった（図表2-36、付属統計表第51表）。

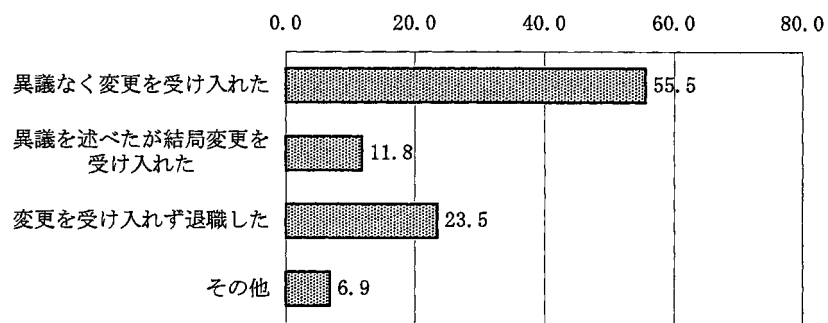
それは、どのような労働条件の変更であったか尋ねたところ、「賃金」が75.5%と最も多く、次いで「労働時間」が24.2%、「職種」が19.7%、「就業場所」が9.9%などとなっている（図表2-37、付属統計表第52表）。「その他」も3.6%あり、「退職金規程」「正社員から契約社員への変更」「転籍」などの記述があった。

図表 2 - 35：ここ 5 年間における労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件変更の有無（単一回答、%）＜問 6 - ⑨＞



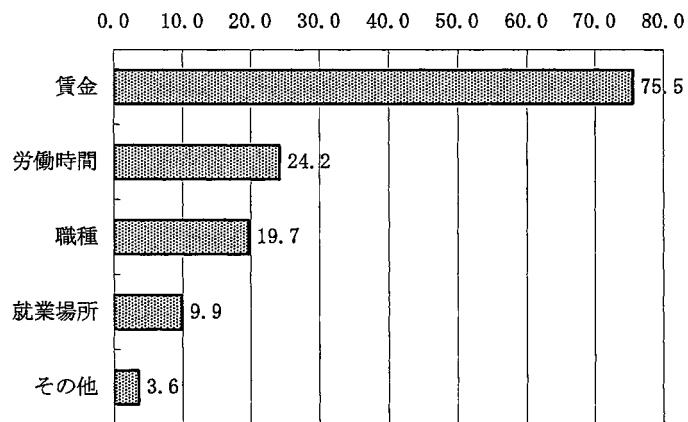
n=2677（「就業規則（社内規程含む。）を変更した」企業、n=1420）

図表 2 - 36：当該従業員の対応（複数回答、%）＜問 6 - ⑨付問＞



ここ 5 年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件の変更を行ったことが「あった」と回答した企業と対象に集計（n=72）

図表2-37：変更した労働条件（複数回答、%）
<問6-⑨付問2>



ここ5年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した
上での労働条件の変更を行ったことが「あった」と回答した企業を対象に集計 (n=72)