

○ 年俸制導入企業数・適用労働者数

年俸制を導入する企業の割合及びその適用労働者の数は増加している。また、企業規模別にみると、企業規模の大きい企業ほど、その割合及び数が大きくなっている。

	導入企業数の割合(%)		適用労働者数の割合(%)	
	H14	H16	H14	H16
全企業規模計	11.7	13.7	3.4	3.9
1000人以上	28.8	31.9	4.7	4.2
100～999人	17.7	19.1	2.6	4.2
(300人～999人)	19.9	26.8	2.2	4.9
(100人～299人)	17.0	16.7	2.9	3.4
30～99人	8.9	10.9	2.5	2.8

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

○ 目標管理制度

人事考課制度がある企業のうち目標管理制度がある企業割合は平成 14 年において 50.0%となっており、43.5%であった平成 11 年に比べ、増加している。これを企業規模別にみると、企業規模が大きいほど多くなっている。

人事考課を行う上で用いる諸制度の有無別企業数割合

(単位:%)

企業規模	人事考課制度がある企業		目標管理制度		多面評価制度		自己評価制度	
			制度がある	制度がない	制度がある	制度がない	制度がある	制度がない
総数	[51.0]	100.0	50.0	50.0	26.0	74.0	32.1	67.9
5,000 人以上	[98.3]	100.0	85.0	15.0	20.4	79.6	54.3	45.7
1,000～4,999 人	[96.5]	100.0	74.9	25.1	15.9	84.1	51.1	48.9
300～ 999 人	[89.1]	100.0	58.4	41.6	17.3	82.7	39.3	60.7
100～ 299 人	[73.7]	100.0	52.4	47.6	24.6	75.4	29.1	70.9
30～ 99 人	[39.4]	100.0	44.7	55.3	29.4	70.6	30.4	69.6
平成 11 年調査計	[50.8]	100.0	43.5	56.2	41.8	57.0	29.2	69.7

注 []内の数字は、全企業のうち人事考課制度がある企業の割合である。

資料出所:厚生労働省「雇用管理調査」(平成 14 年)

注 目標管理制度…労働者各人に職務について具体的な目標を設定させ、その達成度合いを評価する制度をいう。

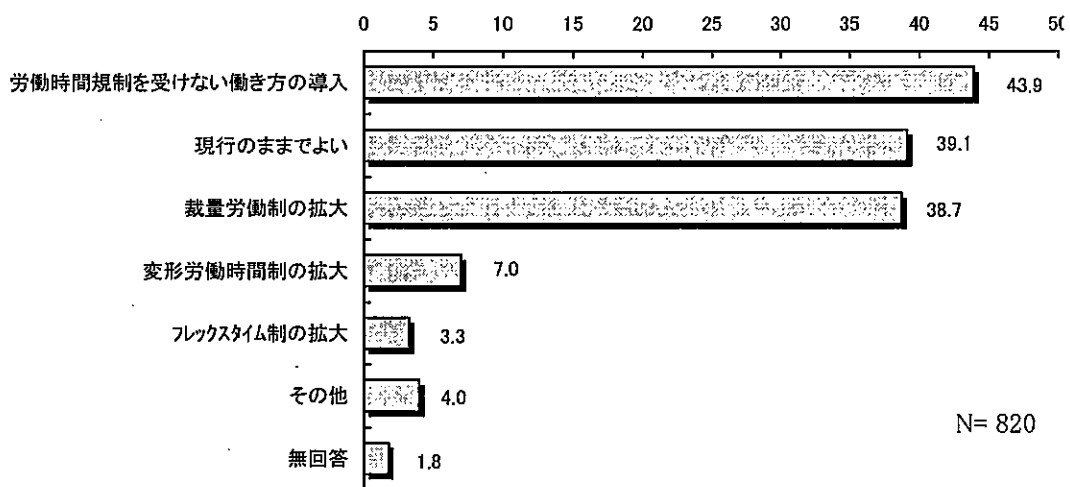
多面評価制度…直属の上司・同僚・部下・他部門の者などにより多面的に評価する制度をいう。

自己評価制度…労働者自身が自己の業績・能力を評価する制度をいう。

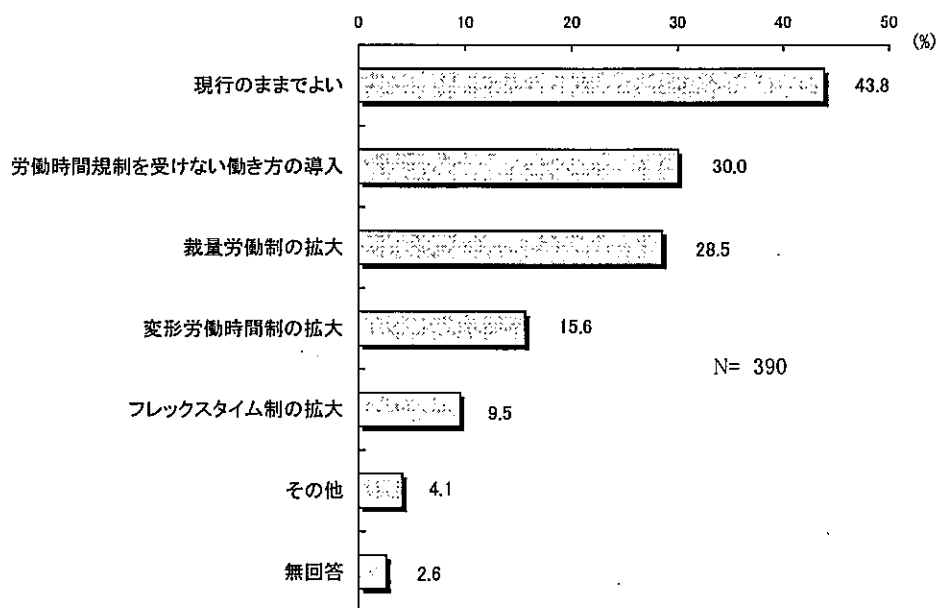
○ 労働時間管理を受けない働き方について(事業場、企業)

今後の労働時間管理の在り方について、裁量労働制を導入している事業場及び未導入企業の人事担当部署に聞いたところ、労働時間規制を受けない働き方の導入を望む回答がそれぞれ 43.9%、30.0%となった(複数回答)。

<裁量労働制導入事業場>



<企業>



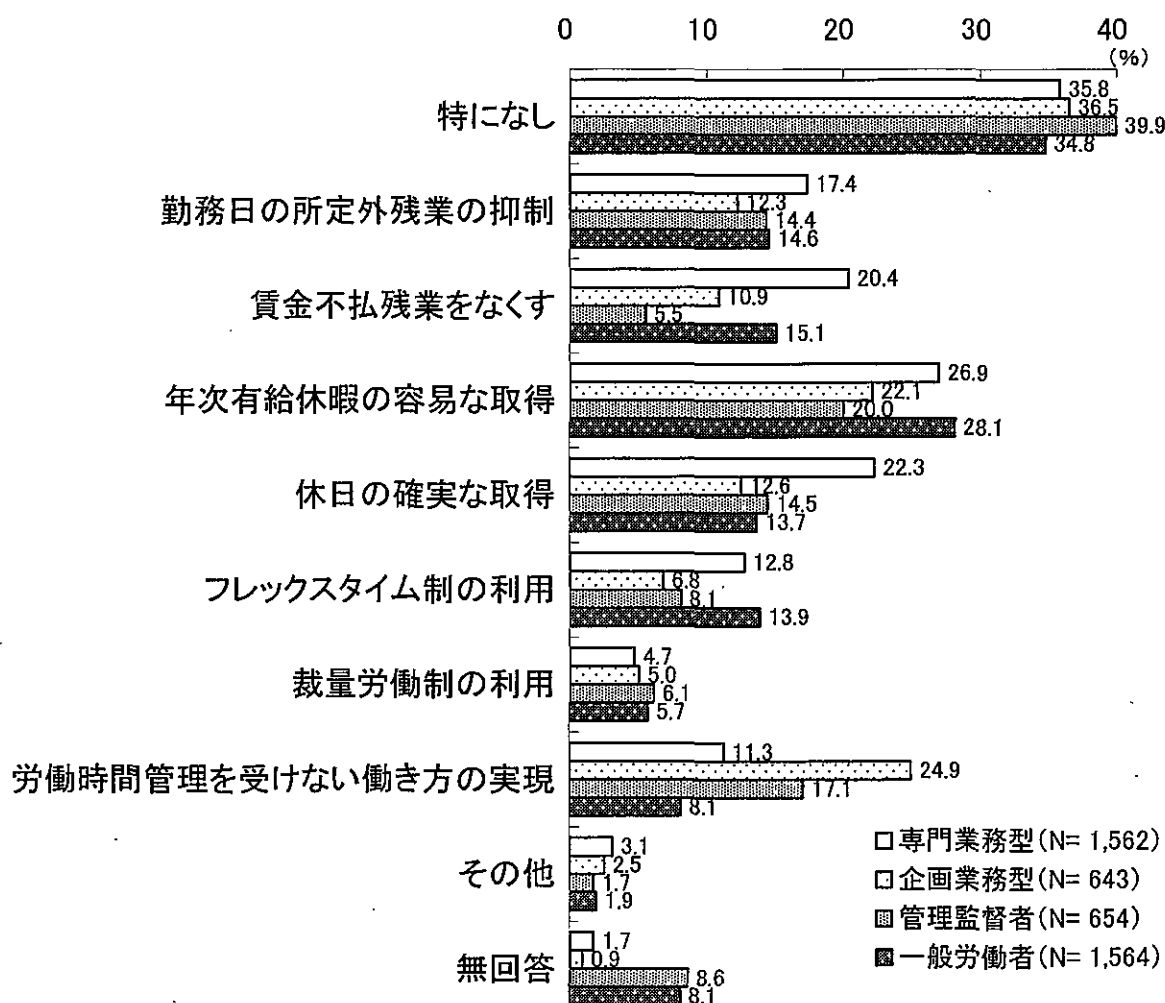
資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、2005 年 3 月末日現在。

○ 労働時間管理を受けない働き方について(労働者)

今後の労働時間管理の在り方について、裁量労働制を導入している事業場の労働者に聞いたところ、「年次有給休暇の容易な取得」、「休日の確実な取得」、「勤務日の所定外残業の抑制」、「労働時間管理を受けない働き方の実現」を望む声が多く、特に、企画業務型裁量労働制の適用労働者の 24.9%が「労働時間管理を受けない働き方の実現」を望んでいる(複数回答)。

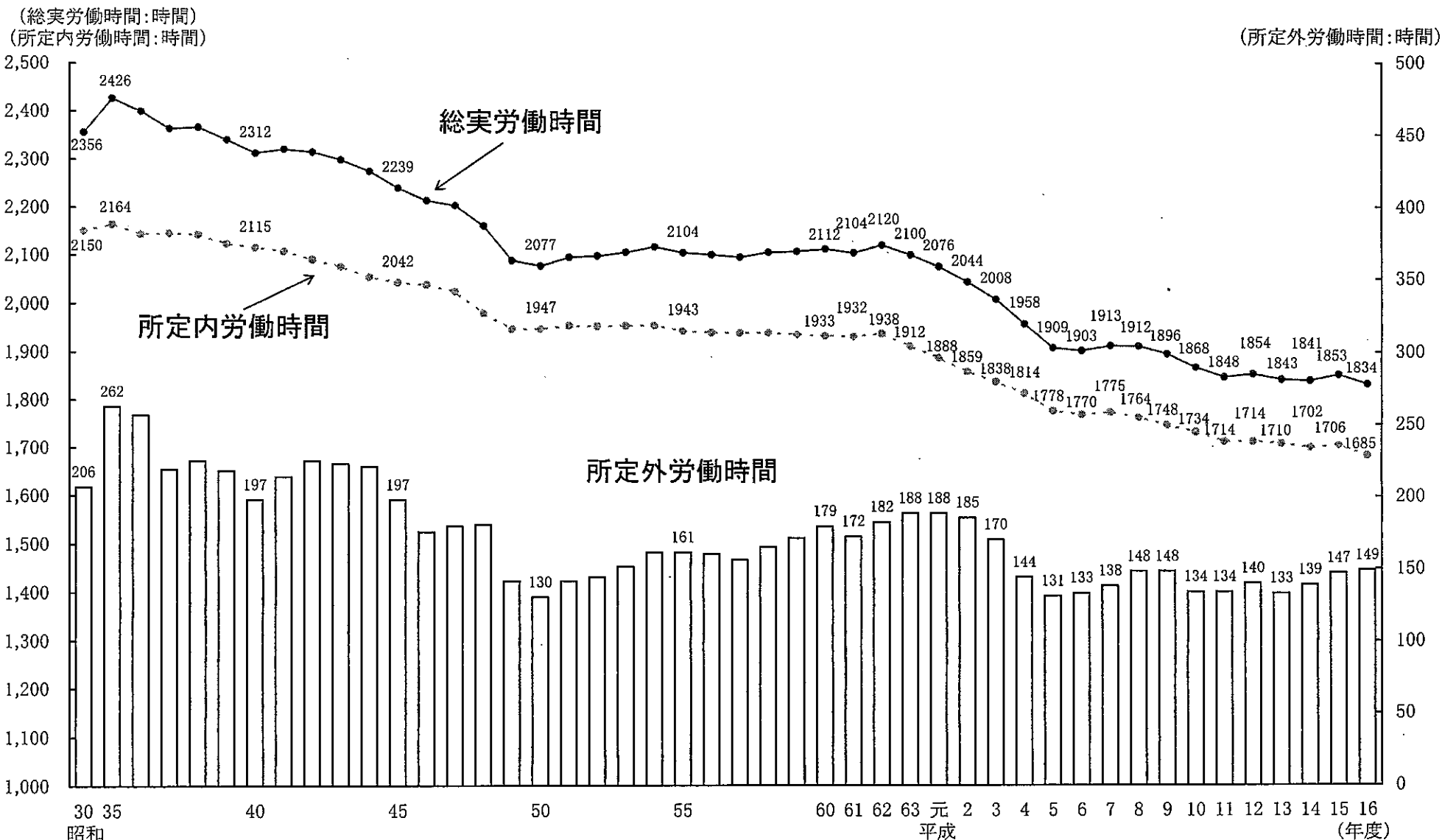
<裁量労働制導入事業場の労働者>



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、2005.年 3 月末日現在。

○ 労働者1人平均年間総実労働時間の推移



資料出所:「毎月勤労統計調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

- (注) 1 事業所規模30人以上。
- 2 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
- 4 昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

○ 労働時間分布の長短二極化

週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」の全体に占める割合がともに増加する一方、「35時間以上60時間未満の者」の割合が減少しており、「労働時間分布の長短二極化」が進行している。

特に、30歳代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高くなっている。

	平成5年	平成16年	差
週35時間未満の者	929万人	1237万人	+308万人
	18.2%	23.6%	+5.4ポイント
週35時間以上～ 週60時間未満の者	3625万人	3354万人	▲271万人
	71.1%	64.0%	▲7.1ポイント
週60時間以上の者	540万人	639万人	+99万人
	10.6%	12.2%	+1.6ポイント
合計	5099万人	5243万人	+144万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者の比較

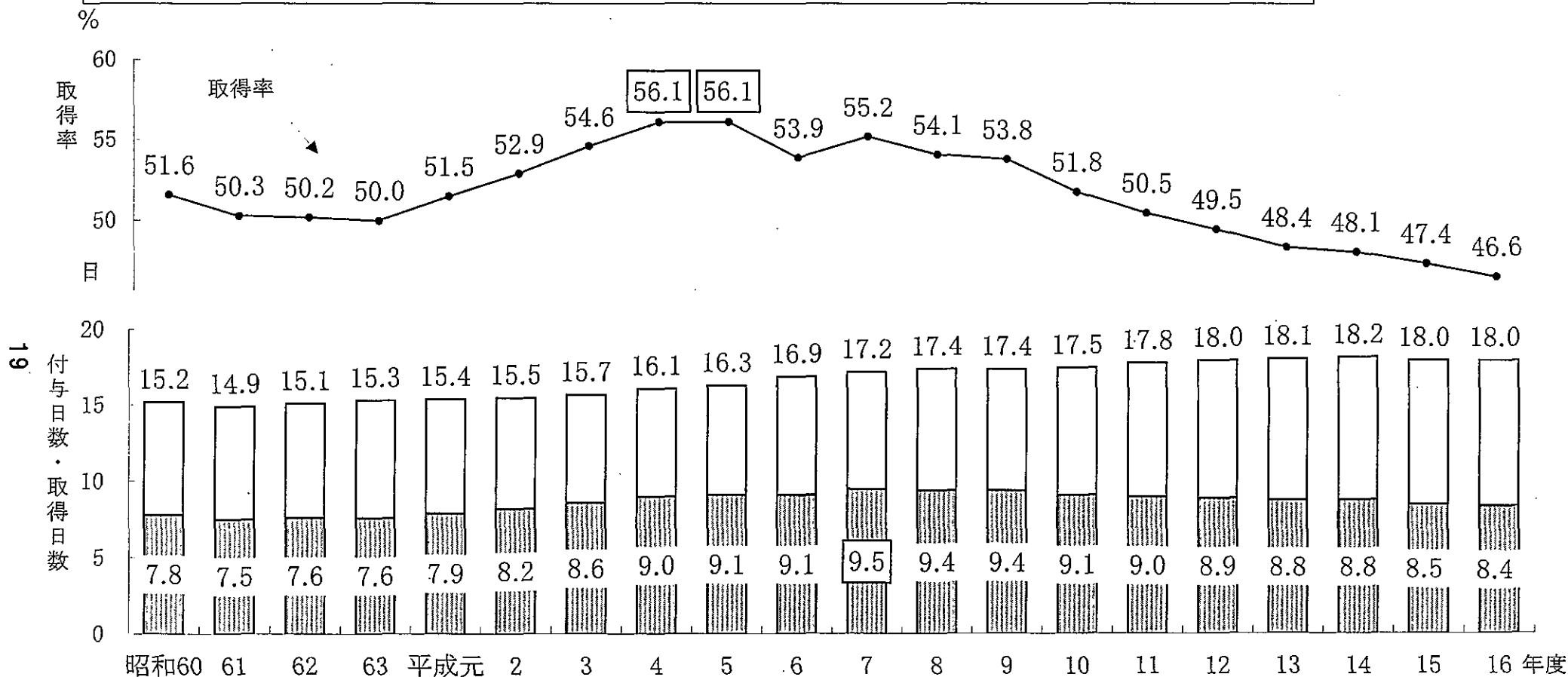
	平成5年	平成16年	差
週60時間以上の者	153万人	200万人	+47万人
	20.3%	23.8%	+3.5ポイント

※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 資料は雇用者数により作成。ただし、「30歳代男性で週労働時間60時間以上の者の比較」については、統計上の制約から雇用者のみのデータが得られないため、雇用者と自営業主等を合計した就業者数により作成。

○ 年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少

年次有給休暇は、取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いている。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 3) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

○ 年次有給休暇の計画的付与制度の有無及び1企業平均年次有給休暇計画的付与日数

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は平成17年は14.8%となっている。また、同制度がある企業の方が労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率とも高くなっている。

年・企業規模・産業	合計	年次有給休暇計画的付与制度がある企業				年次有給休暇計画的付与制度がない企業				
		1企業平均年次有給休暇計画的付与日数	労働者1人平均年次有給休暇付与日数	労働者1人平均年次有給休暇取得日数	労働者1人平均年次有給休暇取得率	労働者1人平均年次有給休暇付与日数	労働者1人平均年次有給休暇取得日数	労働者1人平均年次有給休暇取得率		
	%	%	日	日	日	%	日	日	%	
昭和63年	100.0	14.2	4.2	-	-	-	85.8	-	-	
平成元年	100.0	12.8	4.2	-	-	-	87.2	-	-	
2	100.0	13.3	4.4	-	-	-	86.8	-	-	
3	100.0	14.2	4.3	-	-	-	85.2	-	-	
6	100.0	16.3	4.2	-	-	-	83.7	-	-	
7	100.0	17.5	4.0	-	-	-	82.5	-	-	
8										
9	100.0	18.5	4.5	-	-	-	81.5	-	-	
10	100.0	19.5	4.1	18.6	10.5	56.3	80.5	16.9	8.3	49.3
11	100.0	17.6	4.1	19.0	10.6	55.4	82.4	17.2	8.3	48.0
13(12年度)	100.0	16.0	3.9	19.2	10.6	55.1	84.0	17.5	8.2	46.9
14(13年度)	100.0	13.0	4.3	19.6	10.5	53.5	87.0	17.5	8.1	46.1
15(14年度)	100.0	12.7	4.1	19.5	10.1	51.8	87.3	17.7	8.2	46.5
16(15年度)	100.0	14.4	4.3	19.2	9.8	50.7	85.6	17.5	8.1	46.1
17(16年度)	100.0	14.8	4.2	19.2	9.7	50.5	85.2	17.6	8.0	45.2
<平成17年企業規模別>										
1,000人以上	100.0	31.6	4.4	19.8	10.0	50.6	68.4	18.7	9.9	53.0
100~999人	100.0	16.3	4.2	18.7	9.5	50.8	83.7	17.4	7.1	40.6
300~999人	100.0	22.4	4.3	18.8	9.6	51.2	77.6	17.7	7.2	40.8
100~299人	100.0	14.4	4.2	18.7	9.3	50.0	85.6	17.1	6.9	40.5
30~99人	100.0	13.7	4.2	18.0	8.9	49.6	86.3	16.5	6.8	41.3
<平成17年産業別>										
鉱業	100.0	6.3	4.4	18.8	13.3	70.6	93.7	18.1	10.6	58.8
建設業	100.0	13.4	4.6	18.8	6.8	36.4	86.6	18.0	6.2	34.6
製造業	100.0	19.4	4.0	19.5	10.9	55.8	80.6	18.2	9.4	51.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.9	3.5	19.6	12.4	63.4	87.1	19.8	15.6	78.6
情報通信業	100.0	14.6	3.7	18.7	10.7	56.9	85.4	18.3	9.7	53.2
運輸業	100.0	11.4	4.4	18.1	5.4	29.8	88.6	16.9	9.1	53.8
卸売・小売業	100.0	10.7	4.0	19.2	8.1	42.3	89.3	17.4	5.4	31.2
金融・保険業	100.0	28.1	5.9	19.3	8.5	44.0	71.9	19.1	8.2	42.8
不動産業	100.0	8.2	4.0	15.2	9.3	60.7	91.8	16.8	7.6	44.9
飲食店、宿泊業	100.0	6.1	7.4	18.5	9.2	49.9	93.9	15.8	4.6	29.0
医療、福祉	100.0	9.4	4.1	14.5	7.0	48.6	90.6	14.2	5.5	38.7
教育、学習支援業	100.0	12.6	4.7	16.2	7.7	47.7	87.4	16.1	6.6	41.2
サービス業	100.0	16.8	4.3	19.3	10.7	55.4	83.2	16.3	7.4	45.4

資料出所：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）（厚生労働省大臣官房統計情報部）

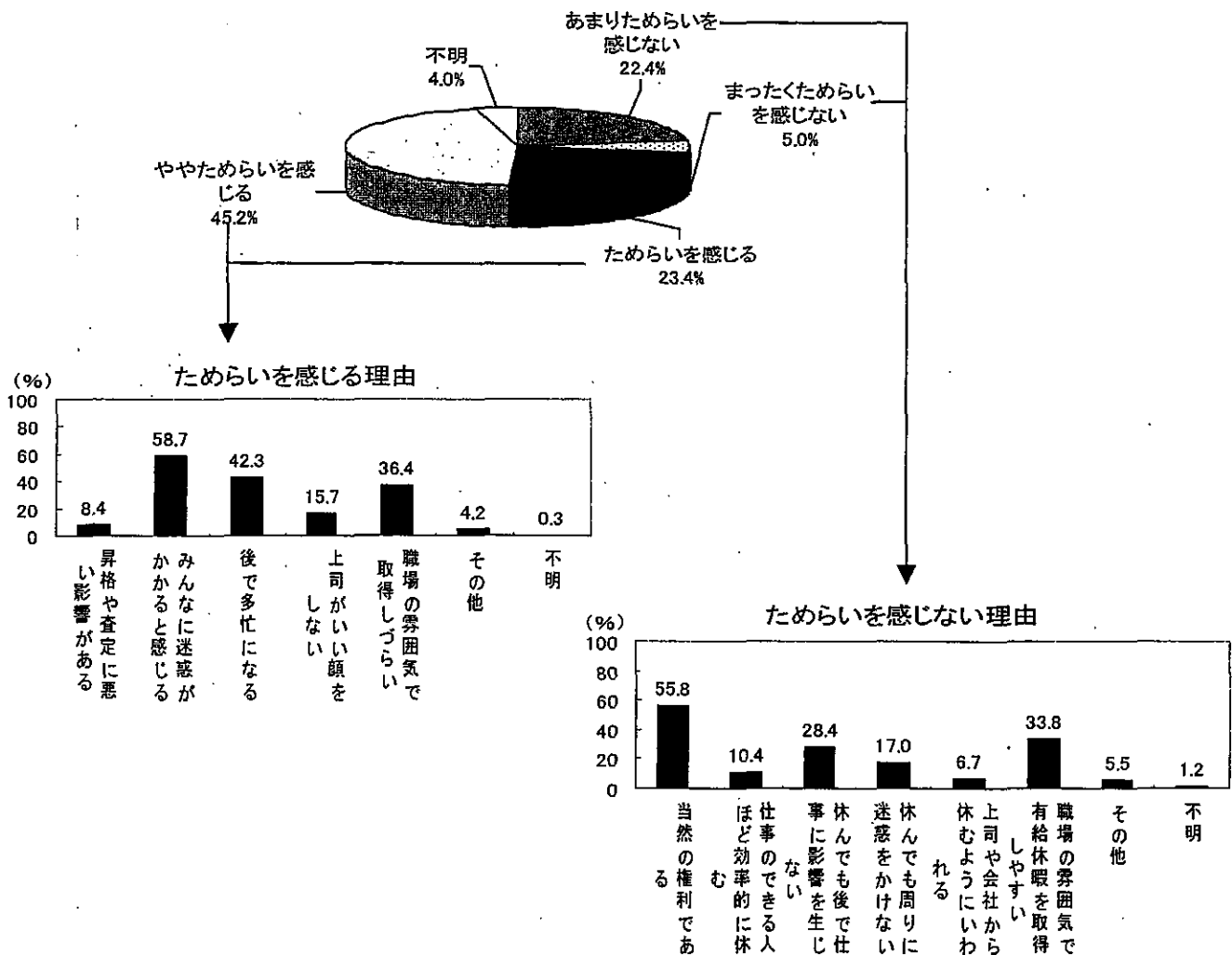
（注）1 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度以降は1月1日現在であり、調査年を表章している。

2 平成4年、平成5年及び平成8年は年次有給休暇の計画的付与制度に関する調査を行っていない。

○ 年次有給休暇の取得へのためらい

7割の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」(58.%)、「後で多忙になる」(42.3%)、「職場の雰囲気取得しづらい」(36.4%)が多くなっている。

年次有給休暇の取得へのためらい



資料出所:「長期休暇制度に関する調査研究」(平成 12 年 三和総合研究所)

- * 上記資料所収のアンケート調査の実施時期は平成 12 年 2 月～3 月
- * アンケートの対象は、従業員 30 人以上の企業 5,000 社に勤務する労働者(各企業 4 人)
- * 対象者数 20,000 人、有効回答数 5,210 人(有効回答率 26.1%)

○ 変形労働時間制の導入状況

(1) 変形労働時間制の有無・種類別採用企業数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	変形労働時間制を採用している企業	(M. A.)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1ヵ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
平成 10	100.0	54.8	34.3	17.5	5.1	45.2
11	100.0	53.0	33.3	16.6	5.7	47.0
13(12年度)	100.0	54.3	36.3	15.5	5.6	45.7
14(13年度)	100.0	60.2	42.8	14.8	5.0	39.8
15(14年度)	100.0	57.1	39.8	14.5	4.9	42.9
16(15年度)	100.0	54.8	36.9	14.3	5.9	45.2
17(16年度)	100.0	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3
1,000人以上	100.0	70.8	24.4	35.5	32.5	29.2
100~999人	100.0	59.4	34.9	18.7	10.9	40.6
300~999人	100.0	61.6	30.6	23.0	17.1	38.4
100~299人	100.0	58.7	36.3	17.4	8.9	41.3
30~99人	100.0	53.7	37.3	13.3	4.4	46.3

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

(注) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。

(2) 変形労働時間制の有無・種類別適用労働者数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	変形労働時間制の適用労働者	(M. A.)			変形労働時間制を適用されない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1ヵ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
平成 10	100.0	48.5	22.5	18.2	7.7	51.5
11	100.0	48.2	21.3	18.8	8.1	51.8
13(12年度)	100.0	49.5	22.8	18.1	8.7	50.5
14(13年度)	100.0	50.2	25.3	17.2	7.7	49.8
15(14年度)	100.0	48.2	23.3	17.0	7.8	51.8
16(15年度)	100.0	48.7	23.7	16.1	8.9	51.3
17(16年度)	100.0	48.9	23.3	16.7	8.9	51.1
1,000人以上	100.0	49.4	12.2	21.9	15.3	50.6
100~999人	100.0	48.4	27.5	14.7	6.2	51.6
300~999人	100.0	46.8	23.1	15.8	8.0	53.2
100~299人	100.0	49.8	31.8	13.6	4.4	50.2
30~99人	100.0	48.9	35.3	11.3	2.4	51.1

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

(注) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。

○ みなし労働時間制の導入状況

(1) みなし労働時間制の有無・種類別採用企業数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	みなし労働時間制を採用している企業	(M. A.)			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成 10	100.0	8.0	7.2	2.1	...	92.0
11	100.0	9.2	8.5	1.9	...	90.8
13(12年度)	100.0	8.2	7.4	1.7	0.4	91.8
14(13年度)	100.0	8.4	7.0	1.2	0.9	91.6
15(14年度)	100.0	8.1	7.3	1.4	0.3	91.9
16(15年度)	100.0	9.8	8.6	2.5	0.5	90.2
17(16年度)	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
1,000人以上	100.0	26.6	22.2	8.0	3.2	73.4
100~999人	100.0	15.9	13.6	3.9	1.2	84.1
300~999人	100.0	21.8	18.6	5.4	1.3	78.2
100~299人	100.0	14.0	12.1	3.5	1.2	86.0
30~99人	100.0	9.1	7.1	3.1	0.3	90.9

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「企画業務型裁量労働制」は平成12年4月より施行した。
 3) 「専門業務型裁量労働制」は、平成11年まで「裁量労働のみなし労働時間制」として調査していたものである。

(2) みなし労働時間制の有無・種類別適用労働者数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	みなし労働時間制の適用労働者	事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	みなし労働時間制を適用されない労働者
11	100.0	5.1	4.6	0.5	...	94.9
13(12年度)	100.0	4.0	3.4	0.5	0.0	96.0
14(13年度)	100.0	4.2	3.5	0.6	0.1	95.8
15(14年度)	100.0	5.8	5.1	0.6	0.0	94.2
16(15年度)	100.0	7.2	6.2	0.9	0.1	92.8
17(16年度)	100.0	8.3	7.0	1.1	0.2	91.7
1,000人以上	100.0	12.1	10.4	1.4	0.3	87.9
100~999人	100.0	6.8	5.8	0.9	0.1	93.2
300~999人	100.0	7.8	6.7	1.0	0.1	92.2
100~299人	100.0	5.9	5.0	0.8	0.1	94.1
30~99人	100.0	4.3	3.3	0.9	0.1	95.7

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「企画業務型裁量労働制」は平成12年4月より施行した。
 3) 「専門業務型裁量労働制」は、平成11年まで「裁量労働のみなし労働時間制」として調査していたものである。

○ 産業別裁量労働制採用企業数の割合(平成17年)

企画業務型裁量労働制

産業・企業規模	企画業務型裁量労働制採用企業数割合	企画、立案、調査及び分析の業務がある企業=100とした場合の企画業務型裁量労働制採用企業数割合
調査産業計	[0.6]	4.2
鉱業	-	-
建設業	[0.3]	3.0
製造業	[0.8]	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-
情報通信業	[3.6]	9.7
運輸業	[0.0]	0.2
卸売・小売業	[0.6]	3.9
金融・保険業	[2.6]	5.2
不動産業	[0.9]	4.4
飲食店、宿泊業	[0.0]	0.1
医療、福祉	[0.2]	3.2
教育、学習支援業	[0.2]	0.8
サービス業	[0.3]	1.8

専門業務型裁量労働制

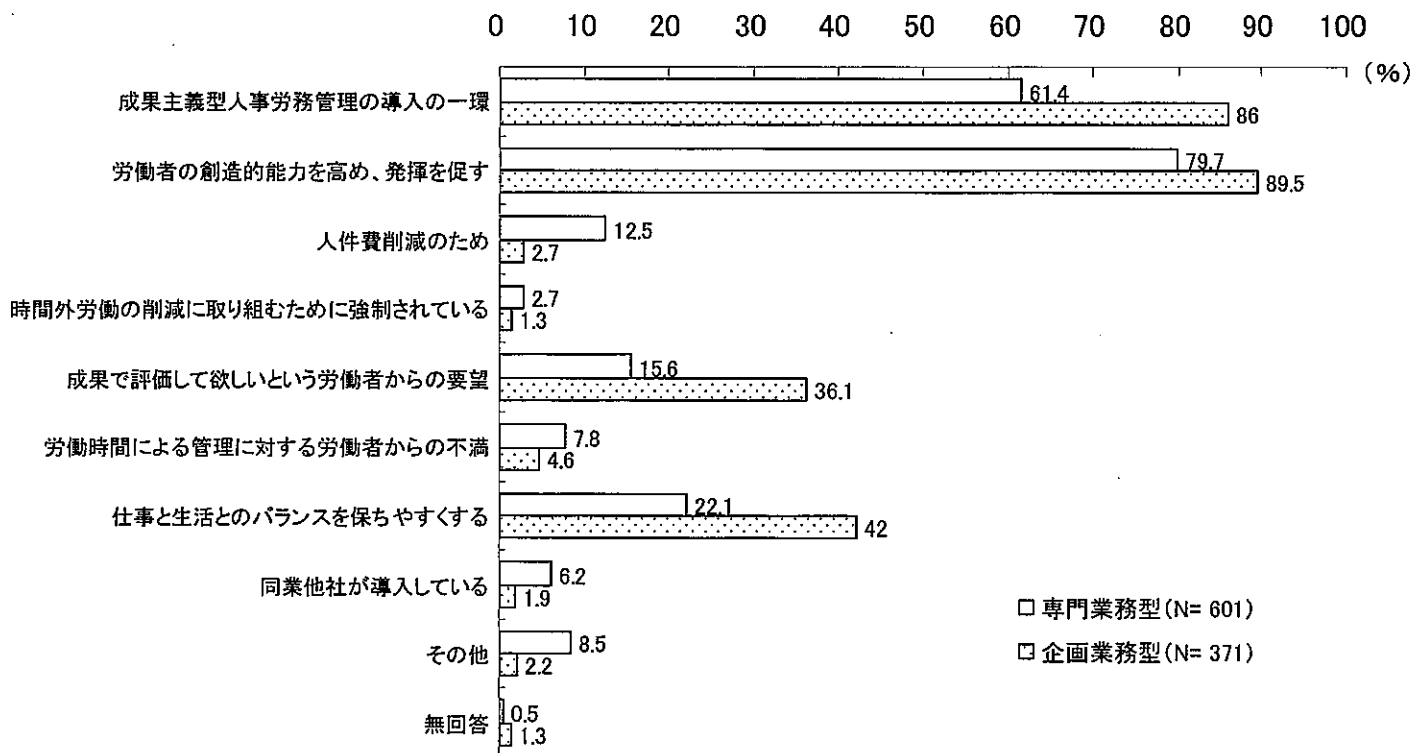
適用業務	調査産業計
	[3.4]
新商品又は新技術の研究開発等	8.6
情報処理システムの分析又は設計	12.7
記事の取材又は編集	25.0
デザイナー	19.2
プロデューサー又はディレクター	34.5
コピーライター	28.6
システムコンサルタント	33.1
インテリアコーディネーター	0.3
ゲームソフトの創作	42.8
証券アナリスト	2.6
金融商品の開発	4.7
公認会計士	-
弁護士	4.4
建築士	2.3
不動産鑑定士	-
弁理士	2.4
税理士	7.2
中小企業診断士	41.0

資料出所:「就労条件総合調査」(厚生労働省)

(注)[]内の数値は、全企業数に対する企画業務型裁量労働制または専門業務型裁量労働制を採用している企業数割合である。

○ 裁量労働制を導入したきっかけ(導入事業場)

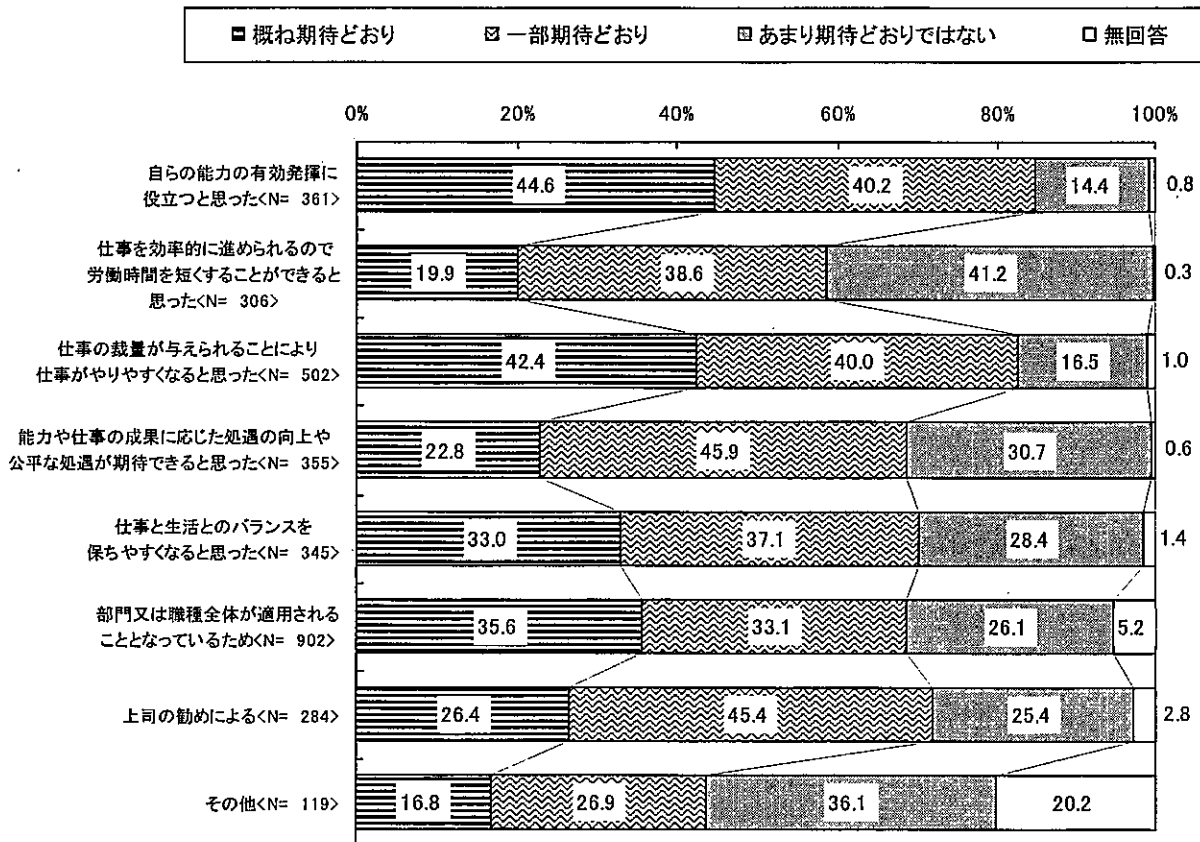
裁量労働制を導入したきっかけをみると、専門業務型裁量労働制も企画業務型裁量労働制も、成果主義型人事労務管理の導入の一環や労働者の創造的能力を高め、発揮を促すことが高い割合となっている。



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

○ 専門業務型裁量労働制に対する評価(適用労働者)

専門業務型裁量労働制適用労働者に対し、適用前における同制度に対する評価を聞いた上で、適用後、それぞれの点について期待どおりか、という問についての回答割合をみると、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「仕事の裁量が与えられることにより仕事がやりやすくなったと思った」という点について、期待どおりとする割合が高い。



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)