

○ 年俸制導入企業数割合・適用労働者数割合

年俸制を導入する企業の割合及びその適用労働者の割合は増加している。

	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。

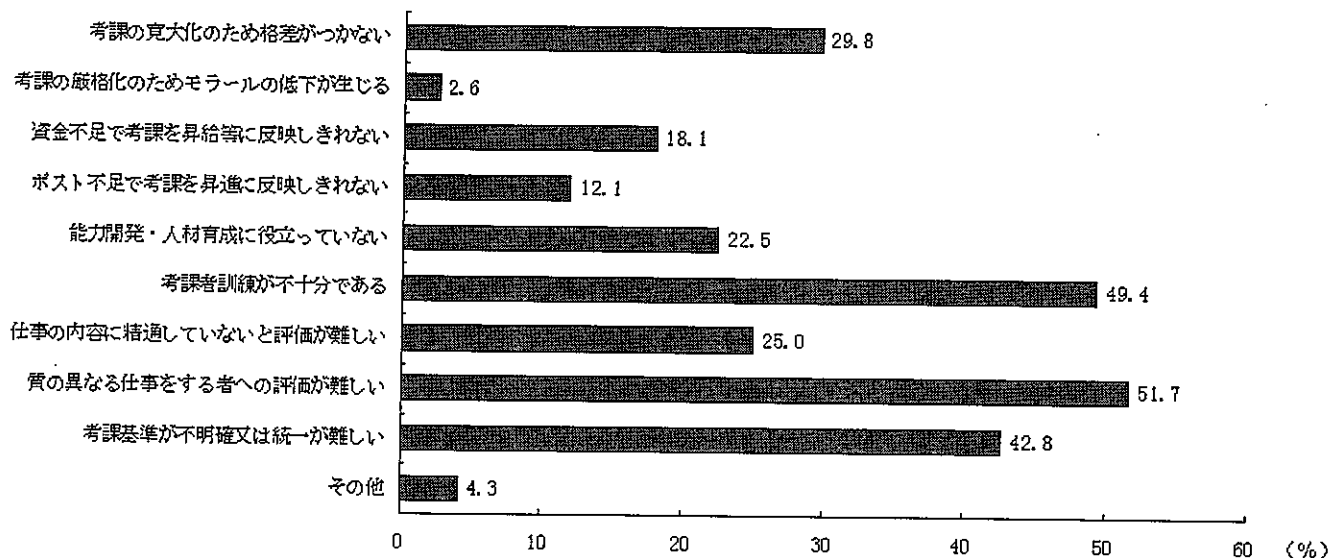
自己評価制度・・・労働者自身が自己の業績・能力を評価する制度をいう。

○ 人事考課の制度・運営上の問題点

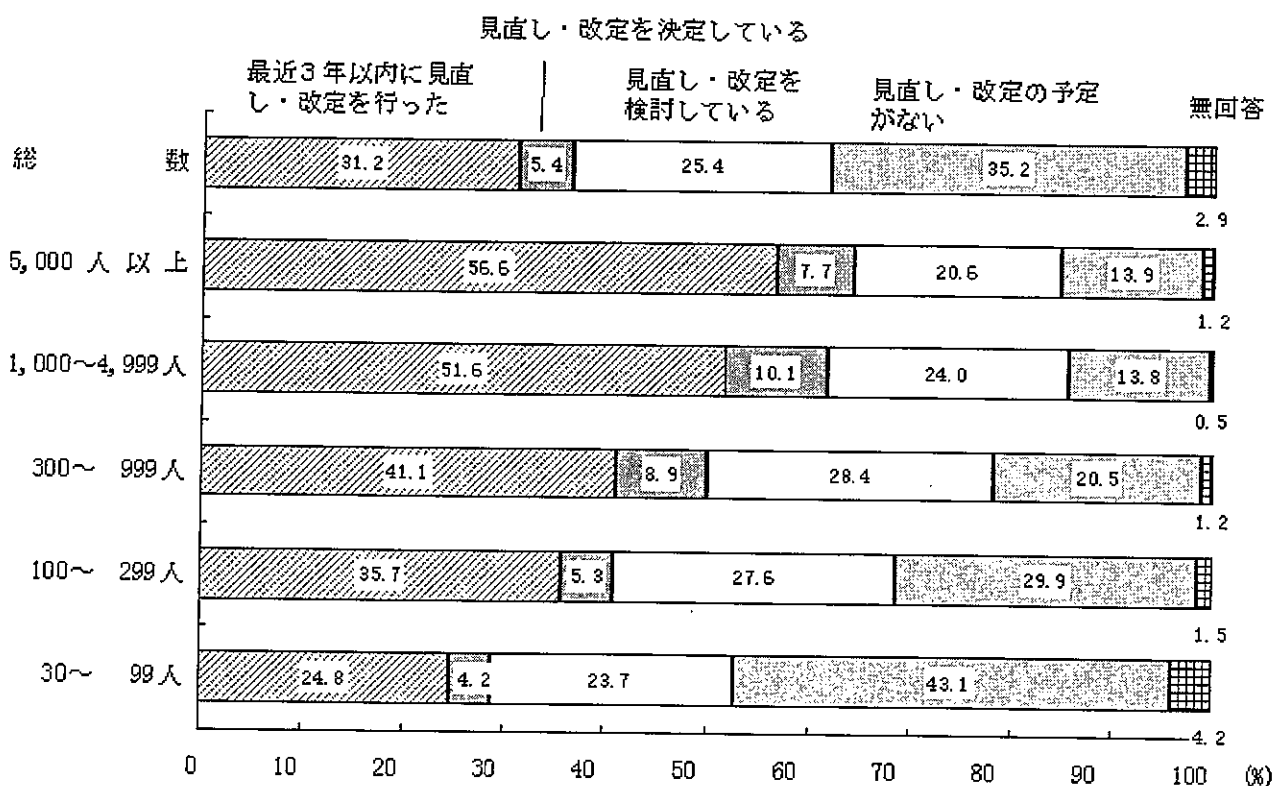
人事考課制度に問題点のある企業について、問題点とした事項(複数回答)をみると、「質の異なる仕事をする者への評価が難しい」(51.7%)が最も多く、次いで「考課者訓練が不十分である」(49.4%)、「考課基準が不明確又は統一が難しい」(42.8%)となっている。

人事考課制度がある企業では、検討も含めて人事考課制度の制度・運営上の見直し・改定を行う企業の割合が高い。

人事考課の制度・運営上の問題点別企業数割合(複数回答)(問題点のある企業=100)



人事考課制度の見直し・改定状況別企業数割合(人事考課制度がある企業=100)

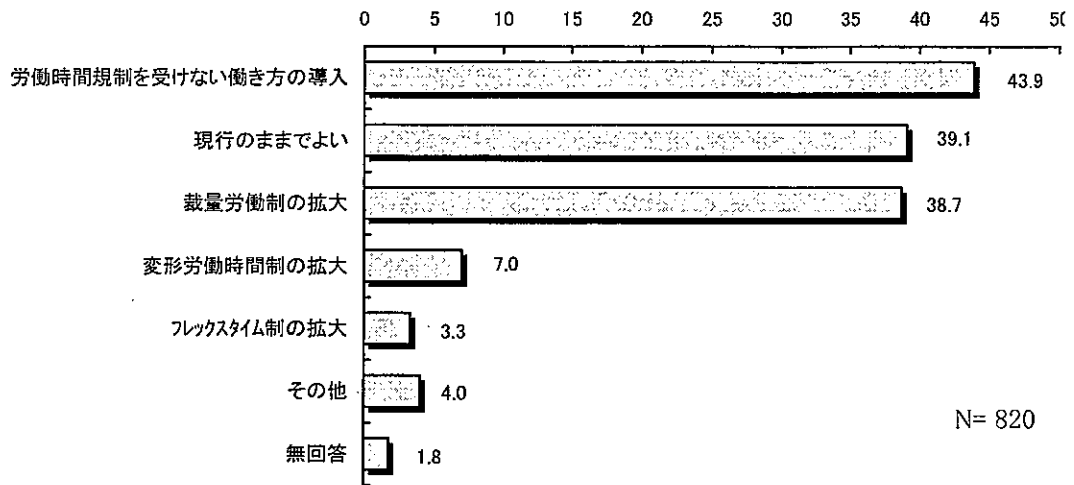


資料出所:厚生労働省「雇用管理調査」(平成14年)

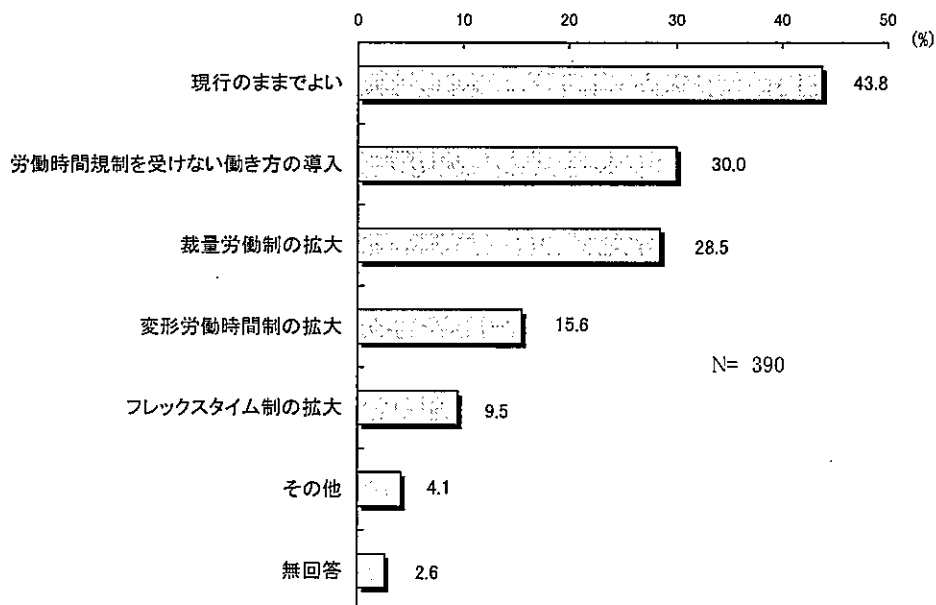
○ 労働時間管理を受けない働き方について(事業場、企業)

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>



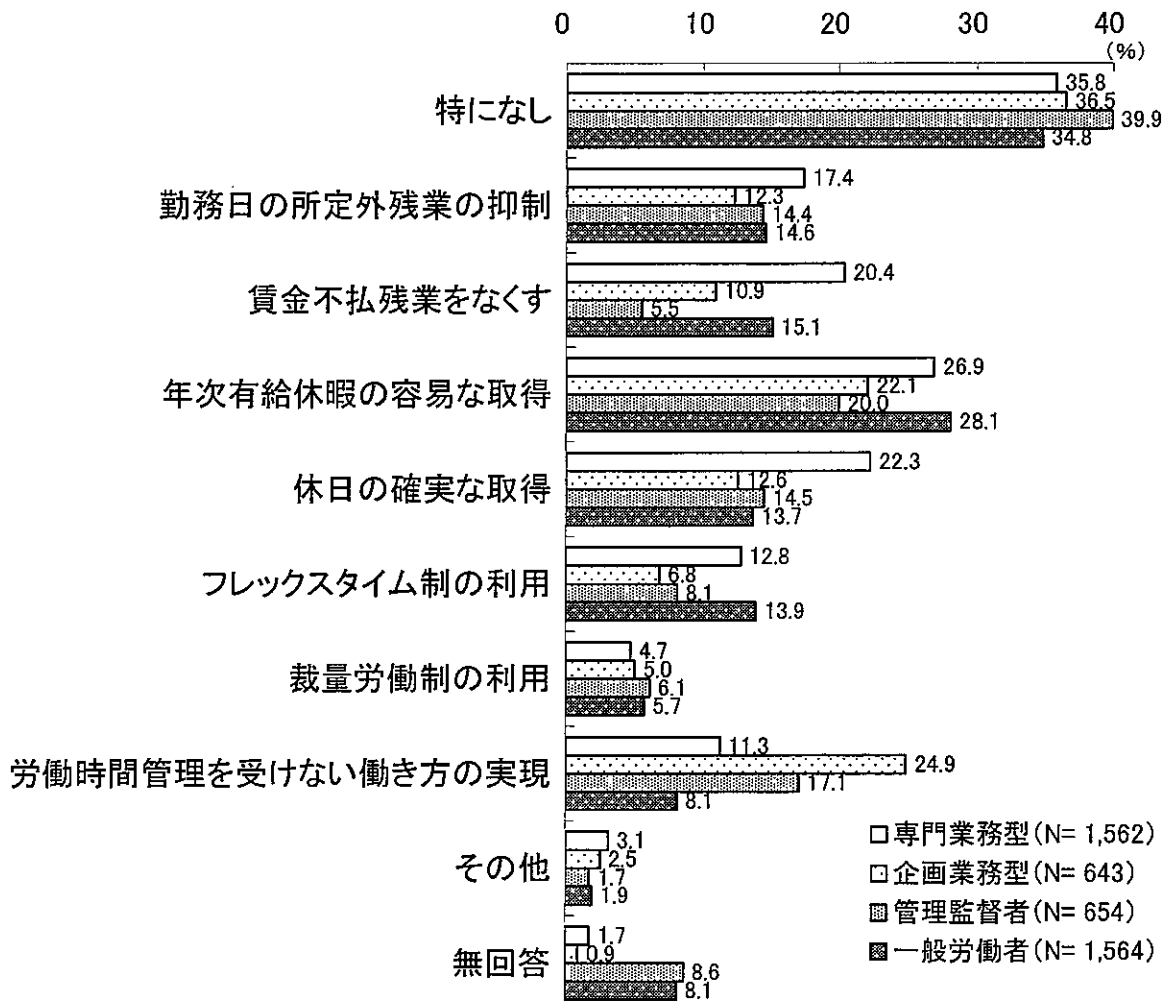
資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

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>

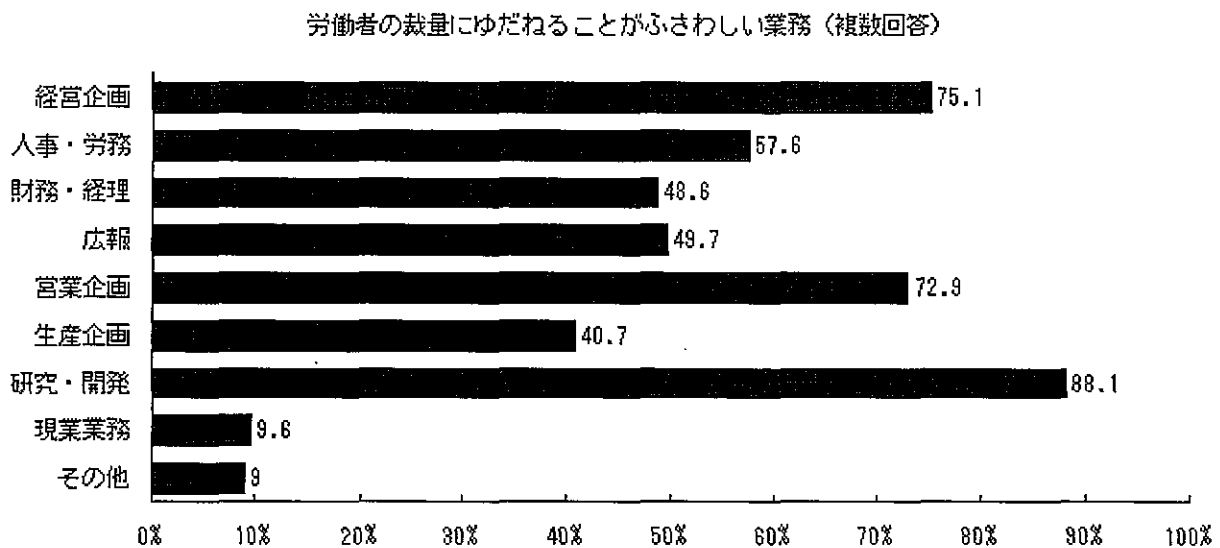
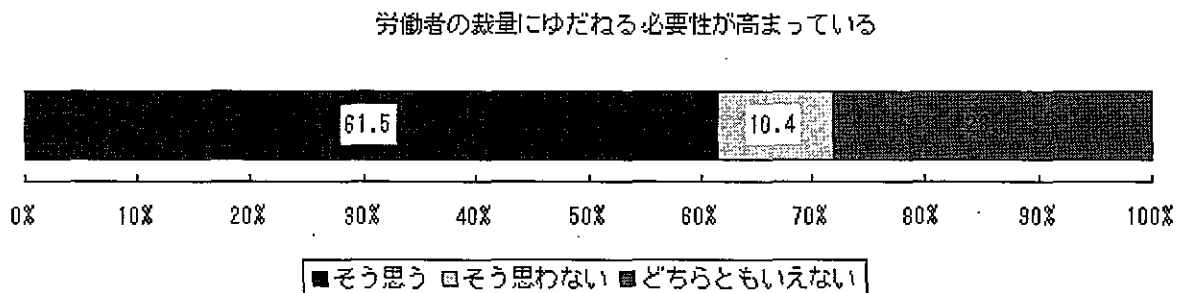


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、2005 年 3 月末日現在。

○ 労働者の裁量にゆだねることがふさわしい業務

企業の業務実態をみた場合に、労働時間の配分や仕事の進め方を労働者の裁量にゆだねる必要性が高まっているとする企業(61.5%)が多い。必要性が高まっているとする企業について、裁量にゆだねることがふさわしい業務をみると、研究・開発(88.1%)、経営企画(75.1%)、営業企画(72.9%)の割合が高くなっている。

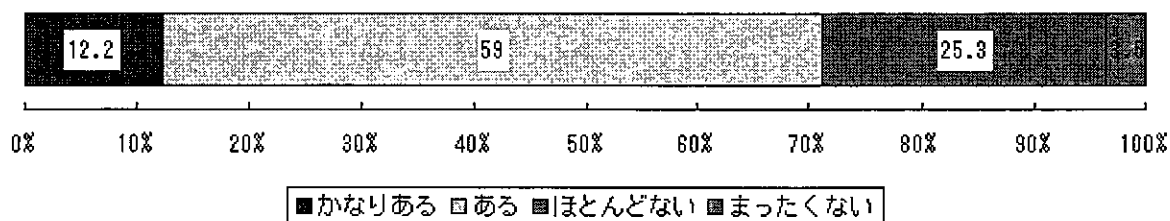


資料出所:労働政策研究・研修機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)」(平成12年)

○ 成果による評価への希望

労働者側から、労働時間ではなく仕事の成果を見て評価してほしいとする意見が、「かなりある」(12.2%)、「ある」(59.0%)とする割合の合計は7割を超える。

労働時間の長さではなく仕事の成果を見て評価してほしいという労働者側からの意見

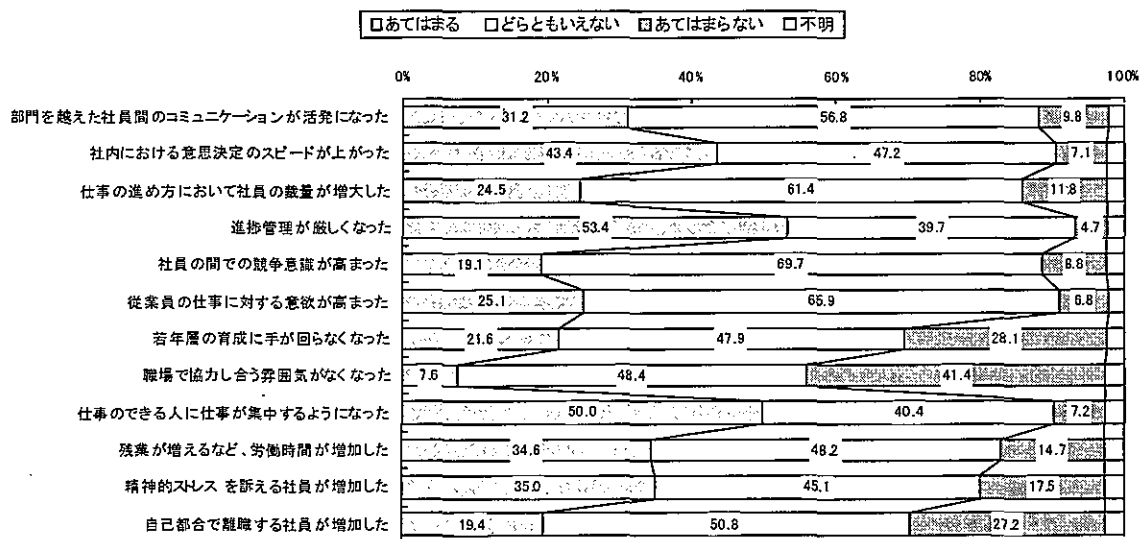


資料出所:労働政策研究・研修機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)」(平成12年)

○ 仕事や職場の変化

仕事や職場の変化について、「あてはまる」という回答が多いのは、「進捗管理が厳しくなった」(53.4%)、「仕事のできる人に仕事が集中するようになった」(50.0%)、「社内における意思決定のスピードが上がった」(43.4%)となっている。

仕事や職場の変化



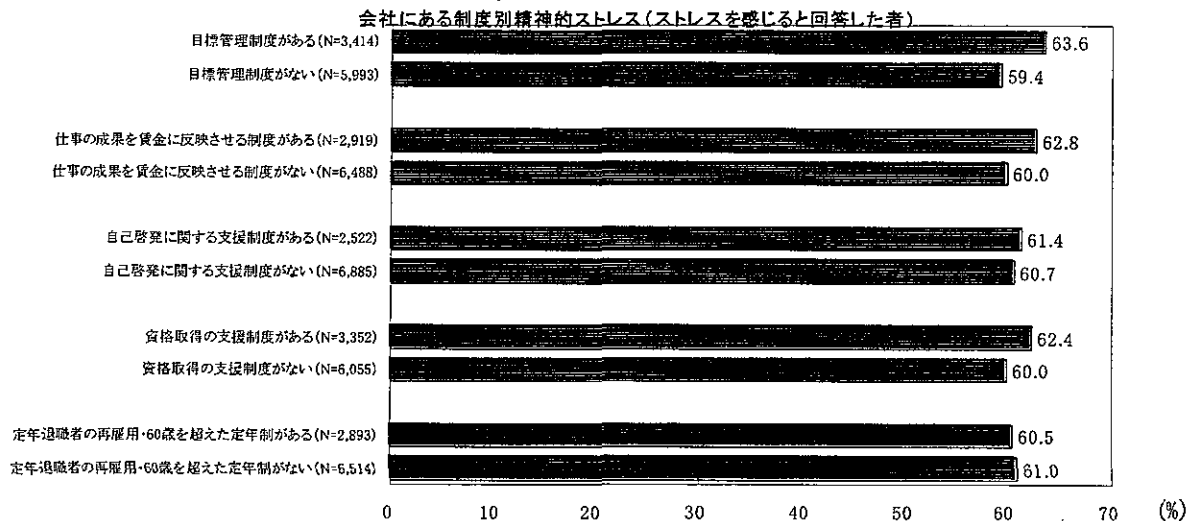
資料出所:労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成17年)

注 調査の回答時点は、平成16年9月1日現在。

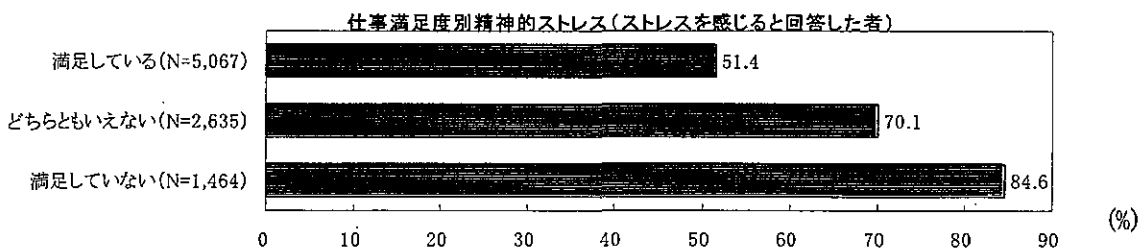
○ 会社にある制度とストレス、仕事満足度とストレス

会社に「目標管理制度」や「仕事の成果を賃金に反映させる制度」がある場合にはない場合と比べて、「精神的ストレスを感じる」とする割合がやや高い。

仕事全体について満足していない（満足していない＋どちらかといえば満足していない）場合には「精神的にストレスを感じる」（84.6%）割合が高い。



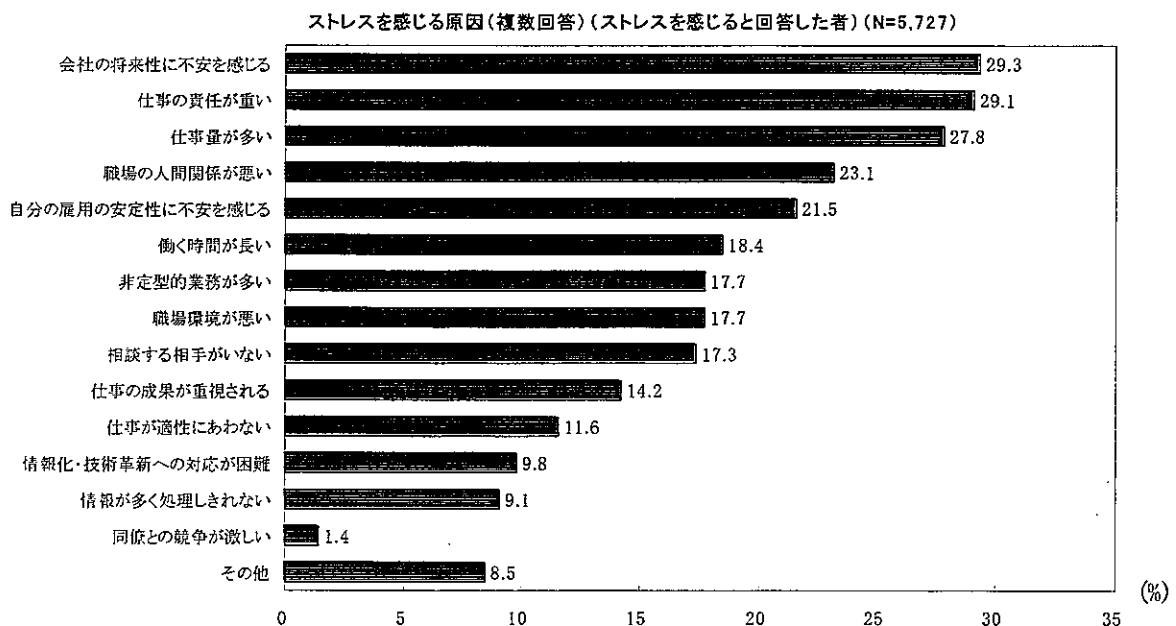
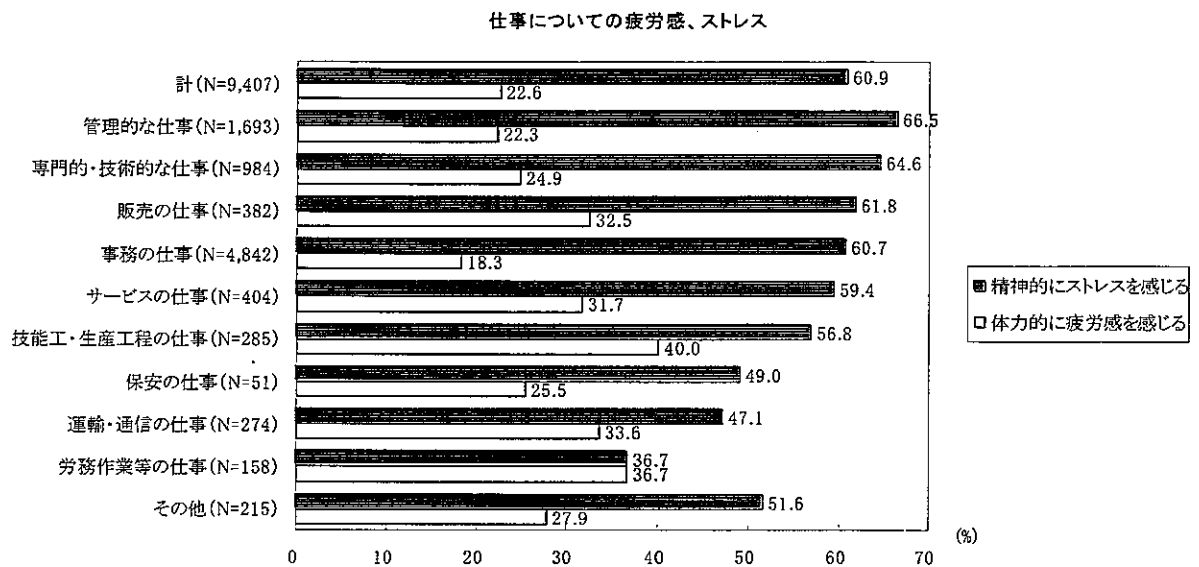
(注) 労働者の25%以上が「会社にある」と回答した制度を取り上げた。



資料出所：労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」（2005年）

○ 仕事についてのストレスと原因

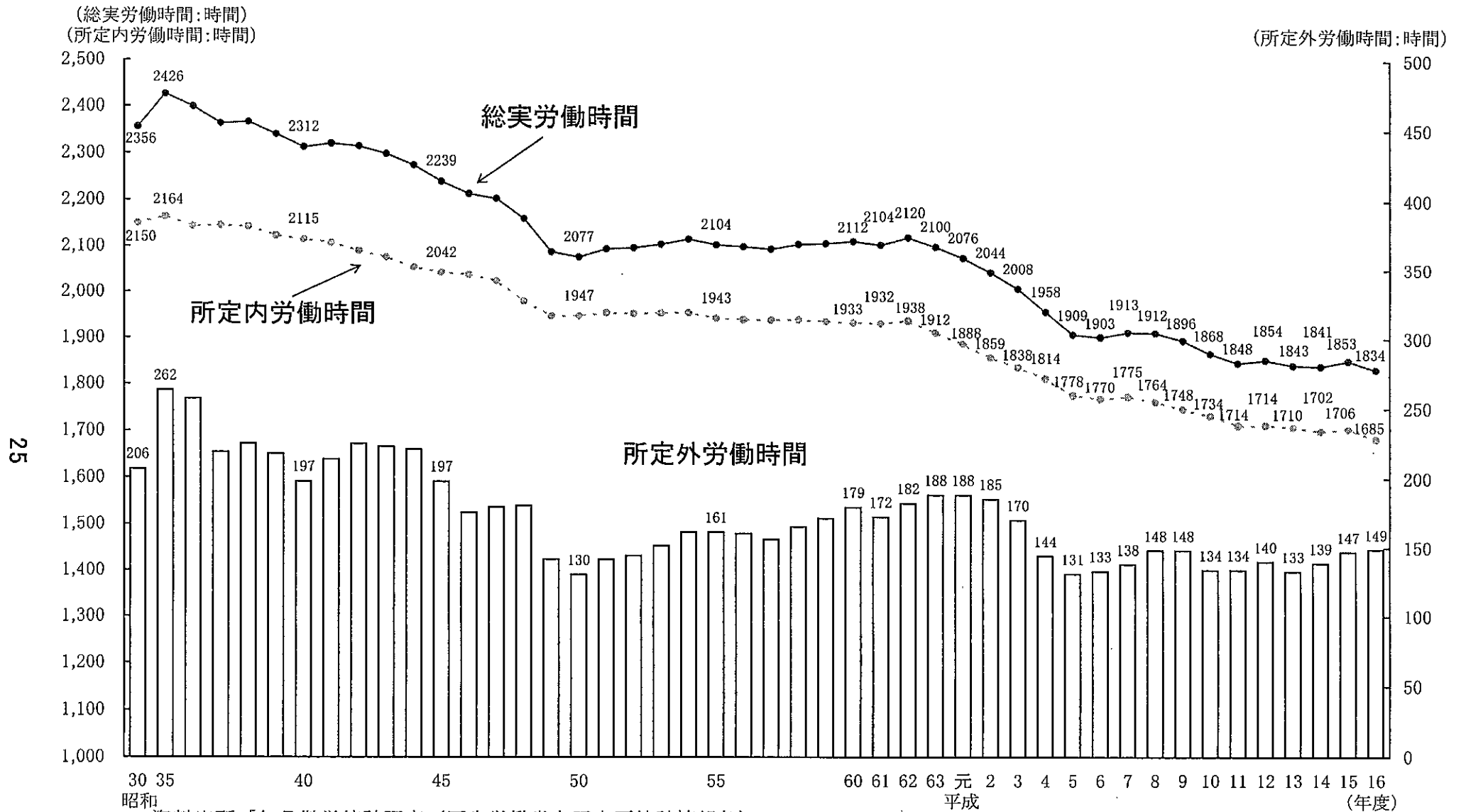
仕事に精神的にストレスを感じるのは「管理的な仕事」(66.5%)、「専門的・技術的な仕事」(64.6%)が多くなっている。また、「精神的にストレスを感じる」とした人がストレスを感じる原因として「仕事の責任が重い」(29.1%)、「仕事量が多い」(27.8%)が多くなっており、「働く時間が長い」(18.4%)、「仕事の成果が重視される」(14.2%)も一定割合を占める。



(注)「精神的にストレスを感じる」と「体力的に疲労感を感じる」の両方を選択した者も含まれている。

資料出所:労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2005年)

○ 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

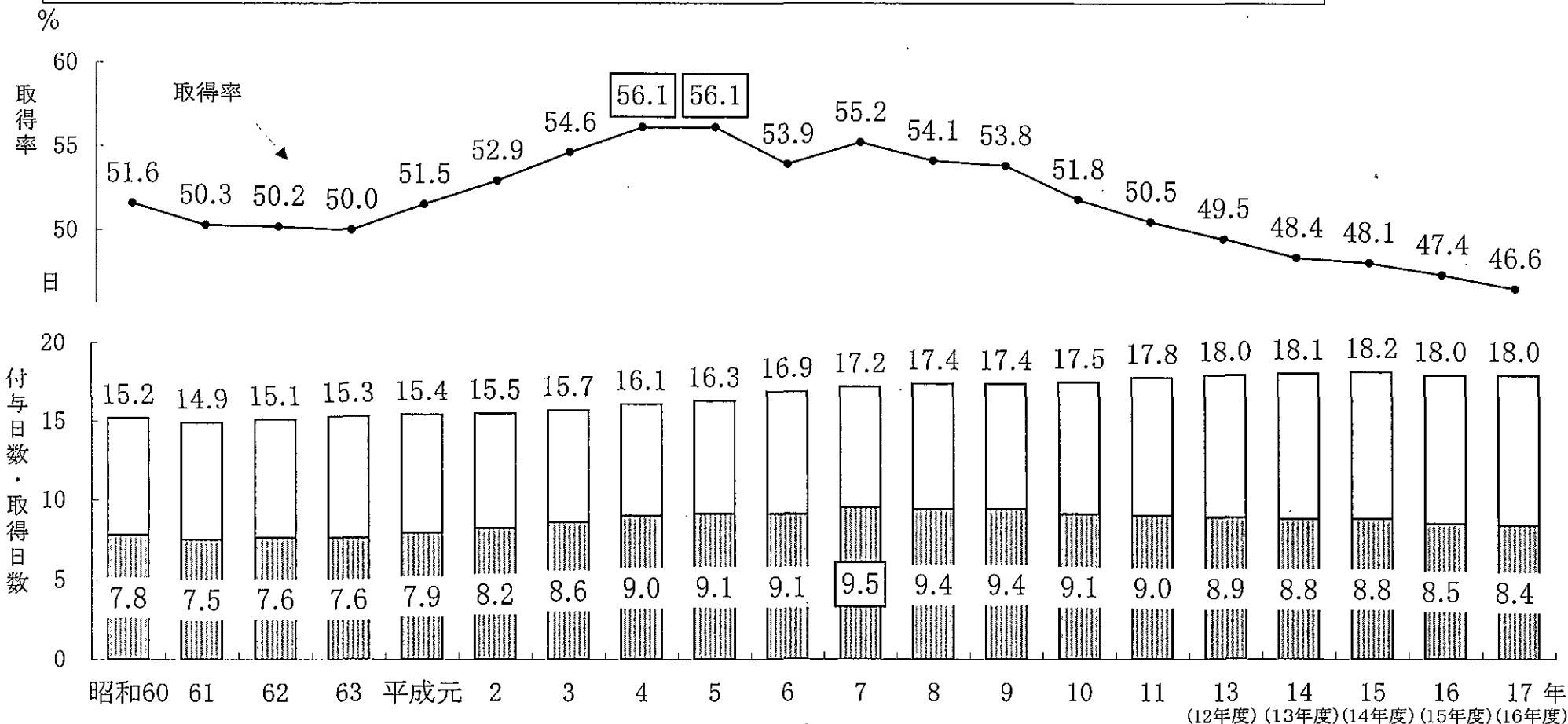
	平成5年	平成16年	差
週60時間以上の者	153万人	200万人	+47万人
	20.3%	23.8%	+3.5ポイント

※ 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	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
	%	%	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	-	-	-	86.7	-	-
3	100.0	14.8	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
11	100.0	17.6	4.1	19.0	10.6	55.4	82.4	17.2	8.3
13(12年度)	100.0	16.0	3.9	19.2	10.6	55.1	84.0	17.5	8.2
14(13年度)	100.0	13.0	4.3	19.6	10.5	53.5	87.0	17.5	8.1
15(14年度)	100.0	12.7	4.1	19.5	10.1	51.8	87.3	17.7	8.2
16(15年度)	100.0	14.4	4.3	19.2	9.8	50.7	85.6	17.5	8.1
17(16年度)	100.0	14.8	4.2	19.2	9.7	50.5	85.2	17.6	8.0
<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
100~999人	100.0	16.3	4.2	18.7	9.5	50.8	83.7	17.4	7.1
300~999人	100.0	22.4	4.3	18.8	9.6	51.2	77.6	17.7	7.2
100~299人	100.0	14.4	4.2	18.7	9.3	50.0	85.6	17.1	6.9
30~99人	100.0	13.7	4.2	18.0	8.9	49.6	86.3	16.5	6.8
<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
建設業	100.0	13.4	4.6	18.8	6.8	36.4	86.6	18.0	6.2
製造業	100.0	19.4	4.0	19.5	10.9	55.8	80.6	18.2	9.4
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
情報通信業	100.0	14.6	3.7	18.7	10.7	56.9	85.4	18.3	9.7
運輸業	100.0	11.4	4.4	18.1	5.4	29.8	88.6	16.9	9.1
卸売・小売業	100.0	10.7	4.0	19.2	8.1	42.3	89.3	17.4	5.4
金融・保険業	100.0	28.1	5.9	19.3	8.5	44.0	71.9	19.1	8.2
不動産業	100.0	8.2	4.0	15.2	9.3	60.7	91.8	16.8	7.6
飲食店、宿泊業	100.0	6.1	7.4	18.5	9.2	49.9	93.9	15.8	4.6
医療、福祉業	100.0	9.4	4.1	14.5	7.0	48.6	90.6	14.2	5.5
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
サービス業	100.0	16.8	4.3	19.3	10.7	55.4	83.2	16.3	7.4

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)

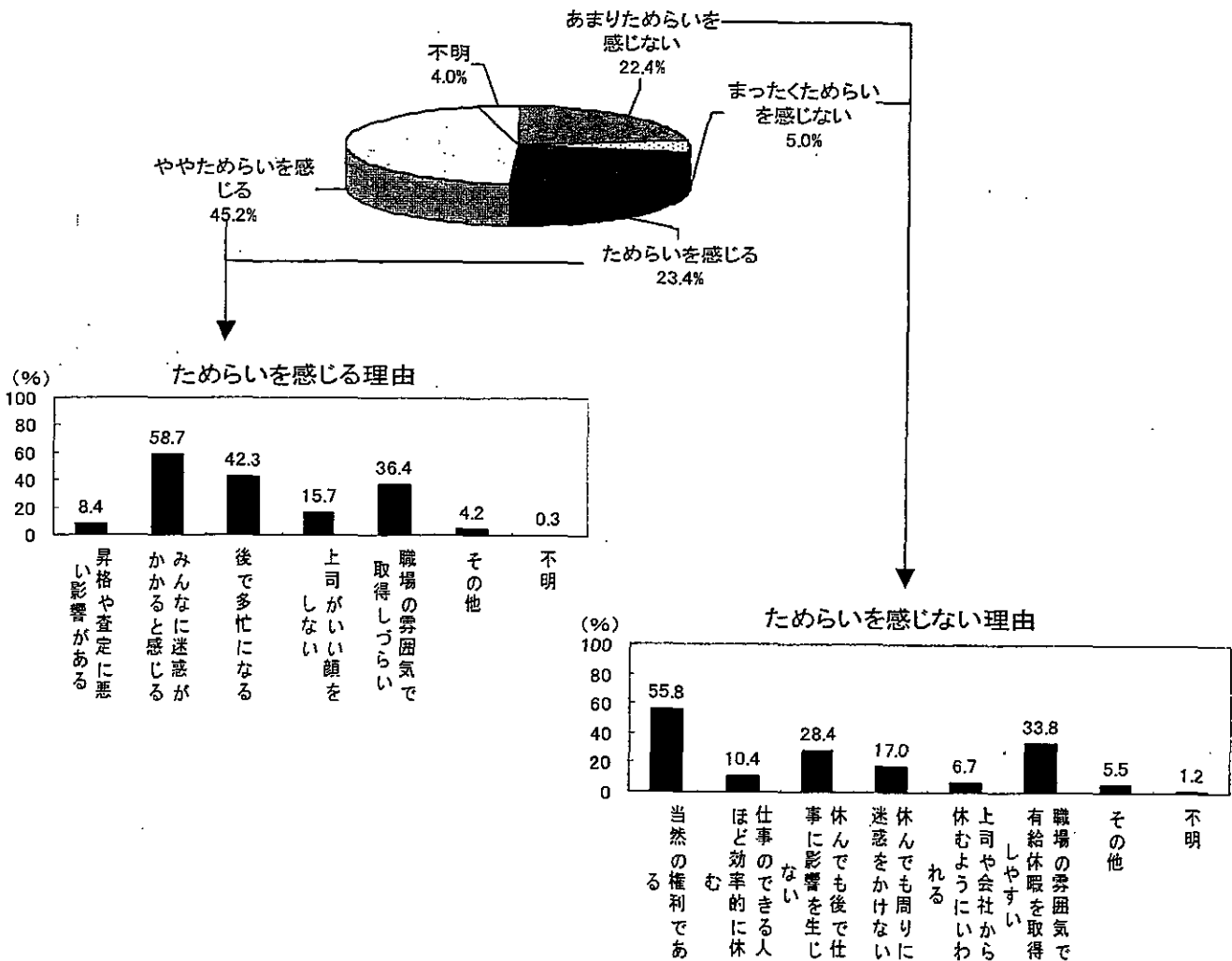
(注) 1 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度以降は1月1日現在であり、調査年を表章している。

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」(58.7%)、「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%)