

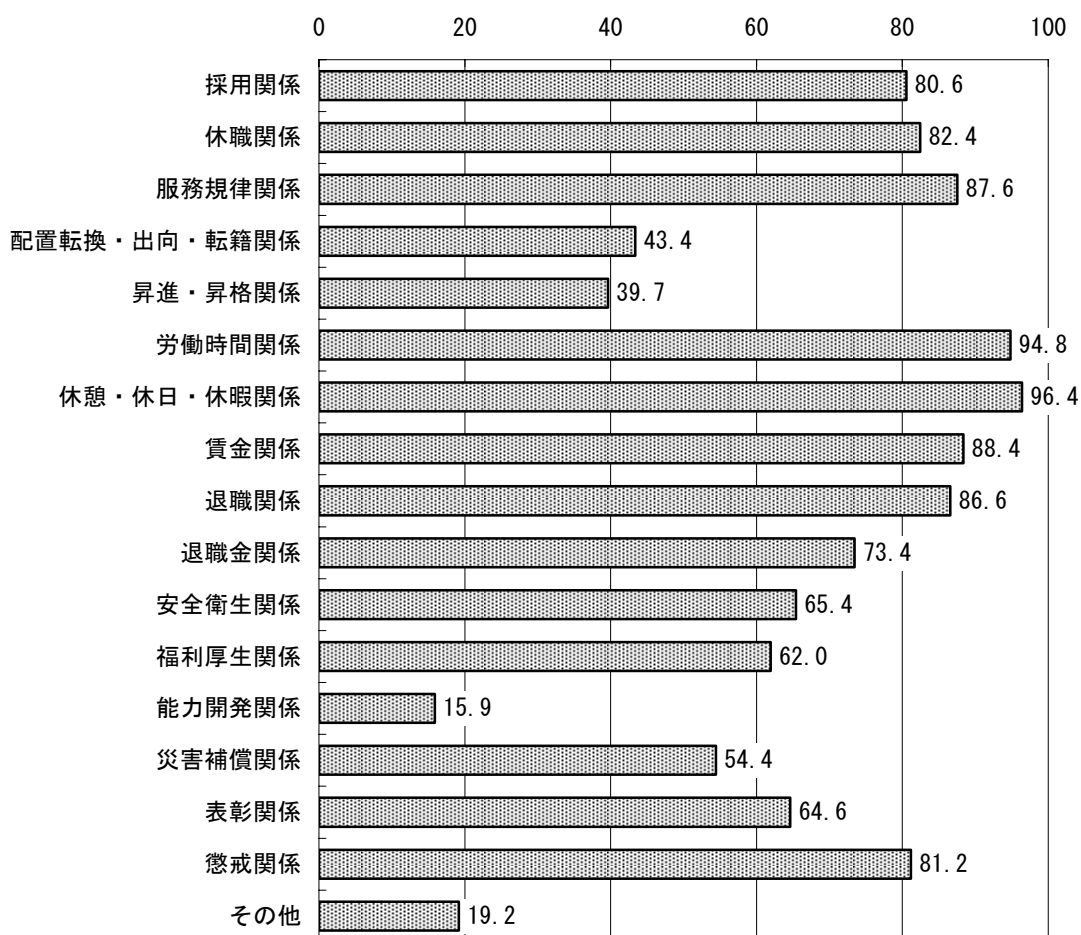
労働関係の展開に関する実態について

- 就業規則
 - ・ 就業規則に規定されている事項 … 1
 - ・ 就業規則の周知方法 … 2
 - ・ ここ5年間の労働条件変更の有無 … 3
 - ・ 労働条件を変更した項目、又は変更を検討した項目 … 4
 - ・ 労働条件変更における手続 … 5
 - ・ 就業規則変更に従業員の意見を反映させるための措置の有無 … 6
 - ・ 就業規則変更に従業員の意見を反映させるための措置の内容 … 7
- 雇用継続型契約変更制度
 - ・ 労働者との間の個別の労働条件設定の有無 … 8
 - ・ 個別に労働条件を設定している従業員の種類 … 9
 - ・ 労働者との間で個別に設定されている労働条件 … 10
 - ・ 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 … 11
 - ・ 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を申し込まれた従業員の対応 … 12
 - ・ 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労働条件変更を申し込むことで変更した労働条件 … 13
- 配置転換
 - ・ 配置転換の実施状況 … 14
 - ・ 配置転換の目的 … 15
 - ・ 職種限定社員の予定外の職種への配置転換の有無 … 16
 - ・ 勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無 … 17
 - ・ 配置転換の発令に先立っての対象者本人への意向打診の有無 … 18
 - ・ 配置転換の対象者本人への意向打診を行う場合 … 19
 - ・ ここ5年間における職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否の有無 … 20
 - ・ ここ5年間における職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否への対応状況 … 21
 - ・ 転居を伴う配置転換（転勤）の状況 … 22
 - ・ 転勤のルールについての規定の形式 … 23
 - ・ 転勤の対象者選定に当たって考慮する事情 … 24
 - ・ 転勤の実施に先立っての対象者本人への意向打診の有無 … 25
- 出向

・ 出向へのかかわり方	…26
・ 出向の相手先企業の種類	…27
・ 出向の目的	…28
・ 出向期間の定めの有無と出向者への通知	…29
・ 出向期間の長さ	…30
・ 出向者の賃金水準、出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合の負担	…31
・ 出向元企業と出向先企業の出向契約の形式、定めている事項	…32
・ 出向のルールについての規定の形式	…33
・ 出向の規程で定められている事項	…34
・ 出向内定者本人への事前の意向打診の有無	…35
・ 出向をめぐる本人の意向の尊重の程度	…36
・ 出向時の出向者に対する措置	…37
・ 出向中の退職金の取扱い	…38
○ 転籍	
・ 転籍へのかかわり方	…39
・ 転籍者の賃金水準	…40
・ 転籍のルールについての規定の形式	…41
・ 転籍内定者本人への事前の意向打診の有無	…42
・ 転籍をめぐる本人の意向の尊重の程度	…43
・ 転籍時の転籍者に対する措置	…44
○ 服務規律・懲戒	
・ 懲戒処分の規定の有無	…45
・ 懲戒処分の規定の形式	…46
・ 懲戒処分の規定の内容	…47
・ 懲戒処分ごとの処分制度の有無	…48
・ 過去5年間の懲戒処分の実績の有無	…49
・ 懲戒処分を行う際の「理由の開示」の実施の有無	…50
・ 懲戒処分を行う際の「本人への弁明機会の付与」の実施の有無	…51
○ 労働契約に伴う権利義務関係	
・ 兼業についての取扱い	…52
・ 兼業を制限する理由	…53
・ 退職する従業員に義務を課す規定	…54
○ 労働者の損害賠償責任	
・ 海外留学費用の返還	…55

○ 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のうち、9割を超える企業が労働時間関係や休憩・休日・休暇関係について規定しており、8割を超える企業が採用関係、休職関係、服務規律関係、賃金関係、退職金関係及び懲戒関係について規定している。



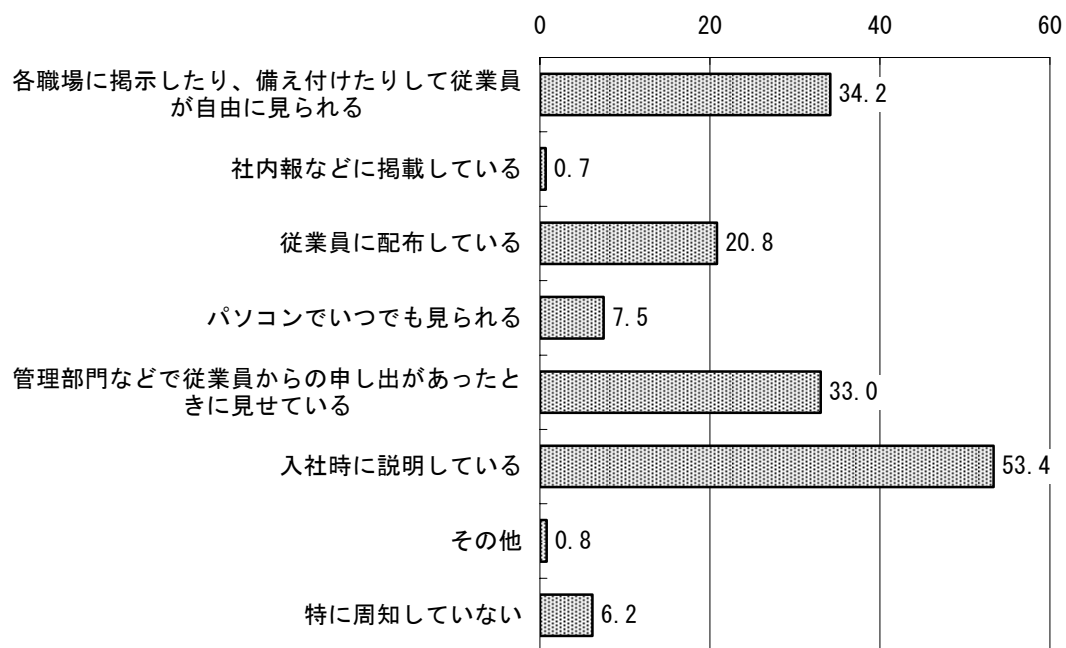
(複数回答 単位：%)

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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 就業規則の周知方法

従業員に対する就業規則の周知方法については、就業規則を作成している企業のうち、53.4%の企業が入社時に説明しており、34.2%の企業が各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られるようにしている。



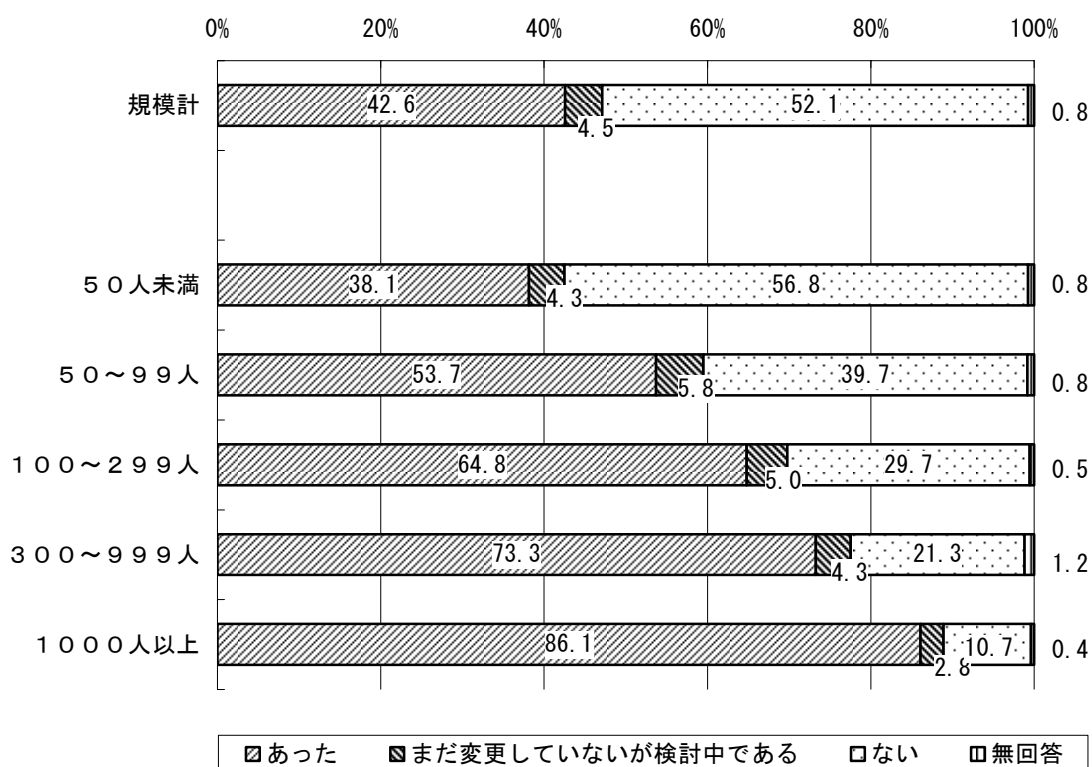
(複数回答 単位：%)

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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ ここ5年間の労働条件変更の有無

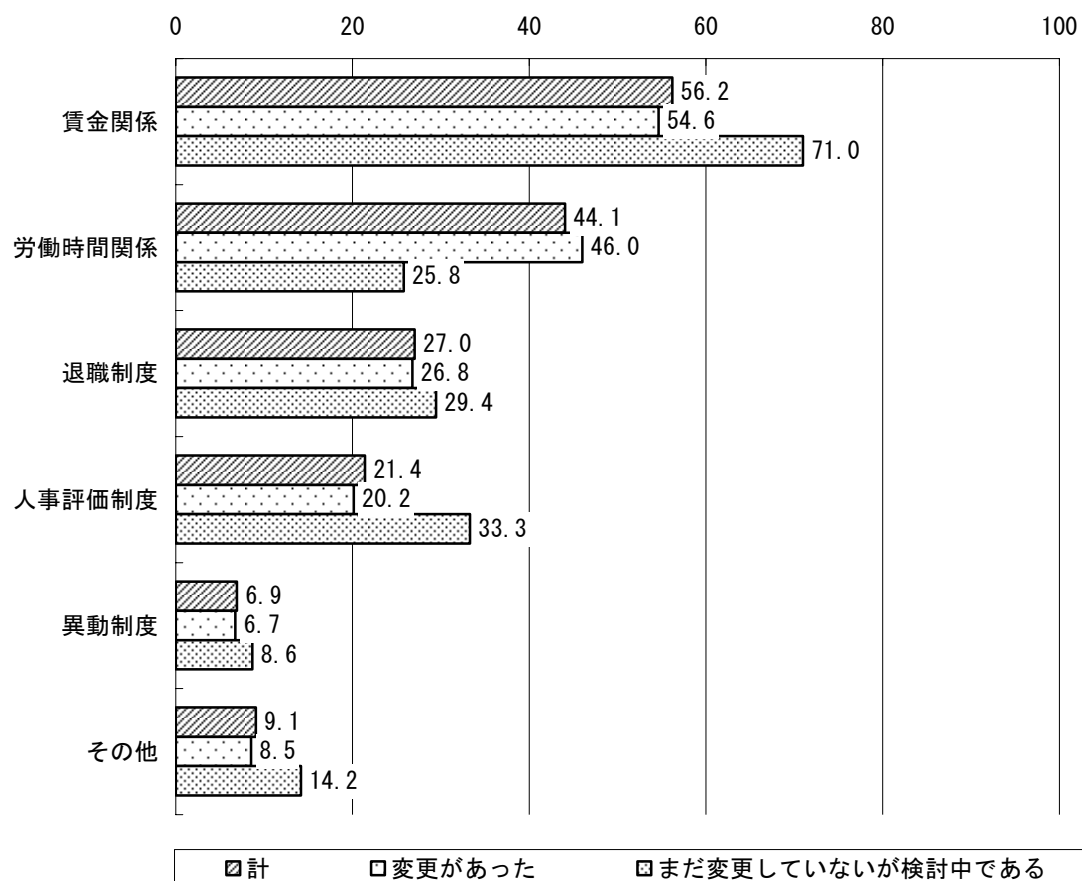
ここ5年間に労働条件の変更を行ったことのある企業は、全体では42.6%であり、1000人以上の規模の企業では、86.1%であった。



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 労働条件を変更した、又は変更を検討した項目

賃金関係について、労働条件を変更した、又は変更を検討中の企業は 56.2% となっており、労働時間関係については、44.1%となっている。



(複数回答 単位：%)

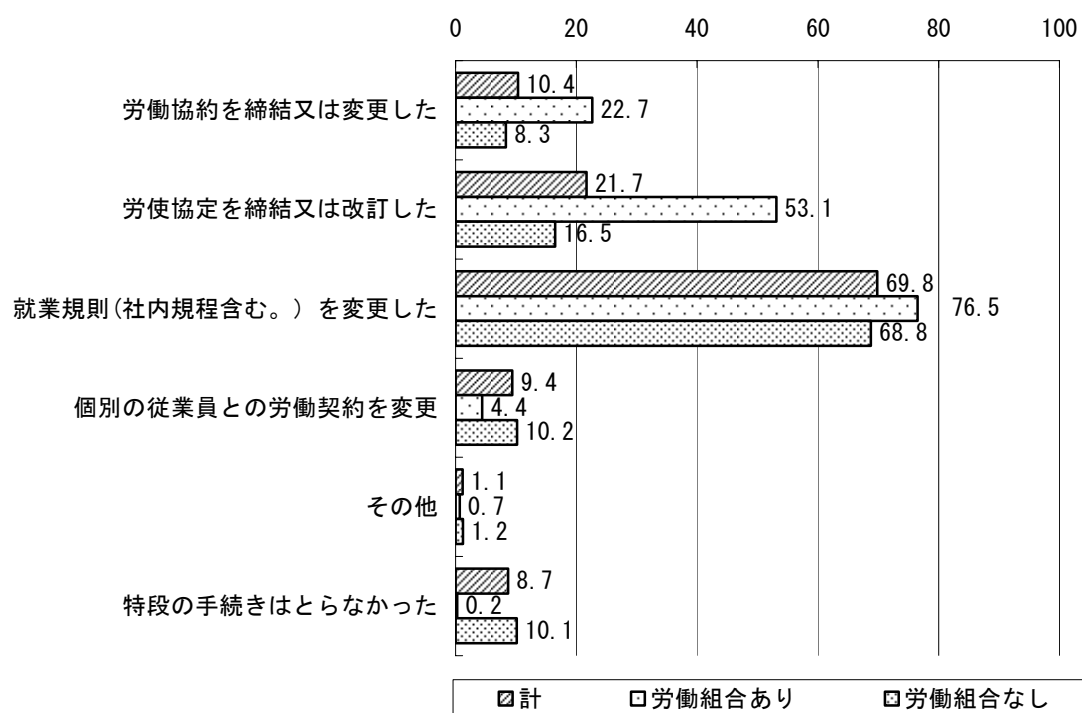
※ ここ5年間で労働条件を変更したことがあった、又はまだ変更していないが検討中であると回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 労働条件変更における手続

ここ5年間で労働条件を変更したことがある企業のうち、69.8%の企業が就業規則を変更することにより労働条件を変更している。

一方、労働協約を締結又は変更することにより労働条件を変更した企業は、10.4%であった。



(複数回答 単位：%)

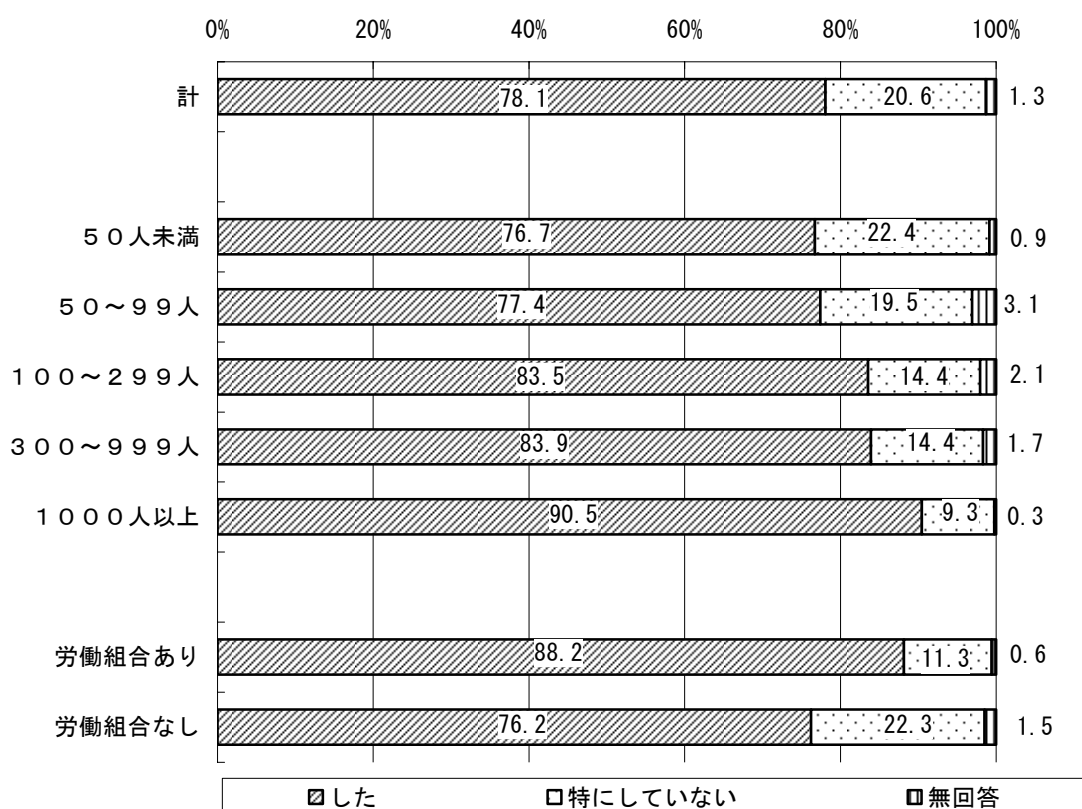
※ ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 就業規則変更に従業員の意見を反映させるための措置の有無

就業規則を変更する際に、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とった企業は78.1%であった。

労働組合のある企業においては、88.2%の企業が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とっていた。



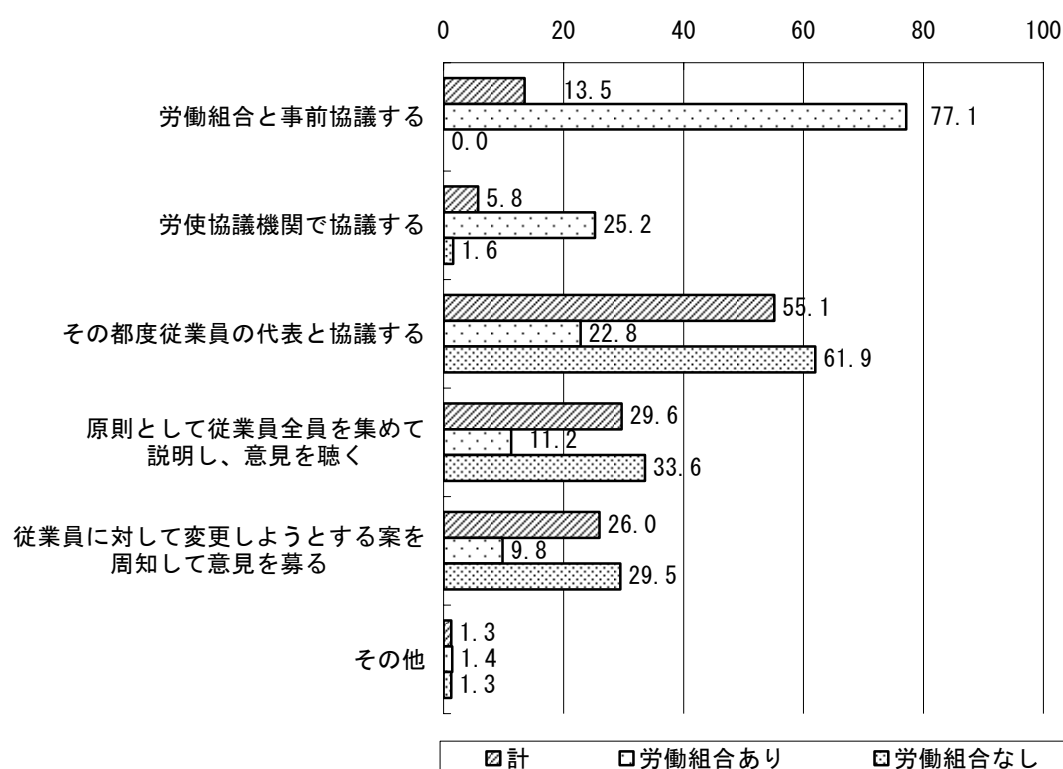
※ ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」と回答した企業のうち「就業規則（社内規程含む。）を変更した」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 就業規則変更に従業員の意見を反映させるための措置の内容

労働組合のある場合において、就業規則を変更する際に、企業が意見聴取のほかに従業員の意見を反映させるためにとった措置としては、労働組合との事前協議が最も多く、77.1%であった。

労働組合のない場合においては、従業員の代表との協議が最も多く、61.9%であった。



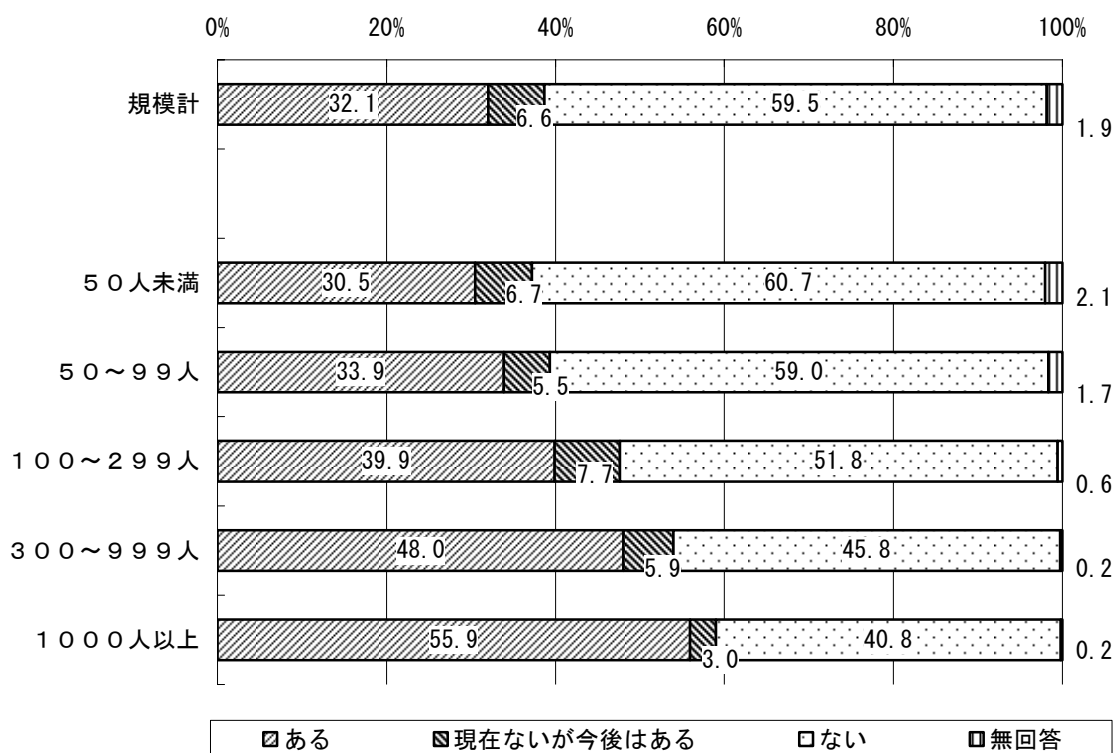
(複数回答 単位：%)

※ 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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 労働者との間の個別の労働条件設定の有無

労働者との間で個別に労働条件を設定している企業は、全体では 32.1%であり、1000 人以上の規模の企業では 55.9%であった。

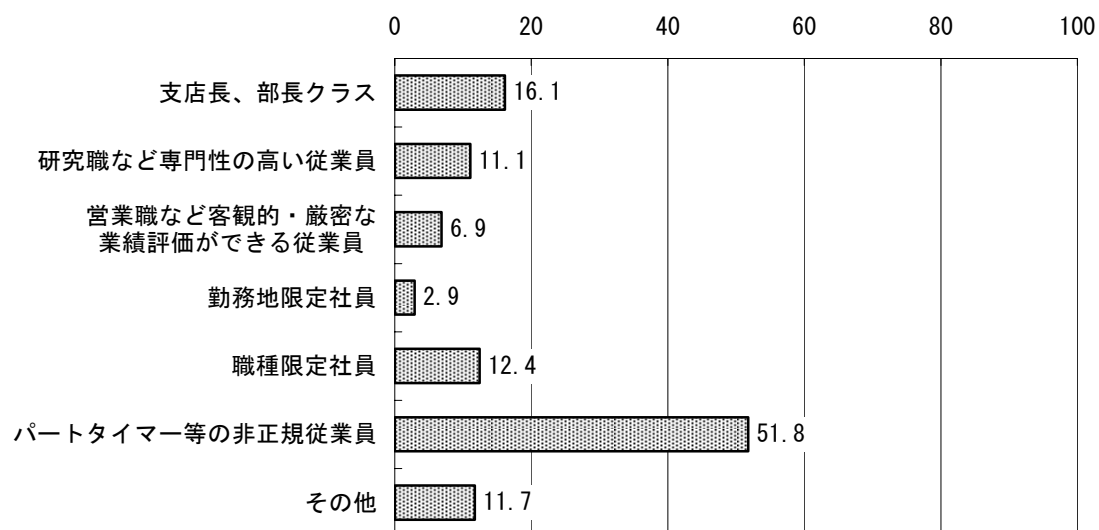


※ 就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 個別に労働条件を設定している従業員の種類

個別に労働条件を設定している従業員としては、パートタイマー等の非正規従業員が 51.8%と最も多くなっており、次いで、支店長、部長クラスが 16.1%となっている。



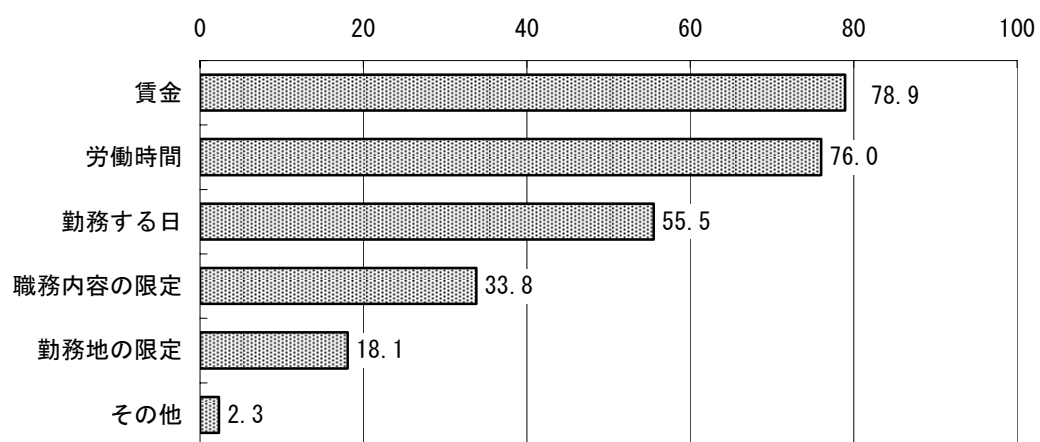
(複数回答 単位：%)

※ 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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 労働者との間で個別に設定されている労働条件

企業が労働者との間で個別に設定している労働条件としては、賃金が78.9%と最も多くなっており、次いで労働時間が76.0%となっている。



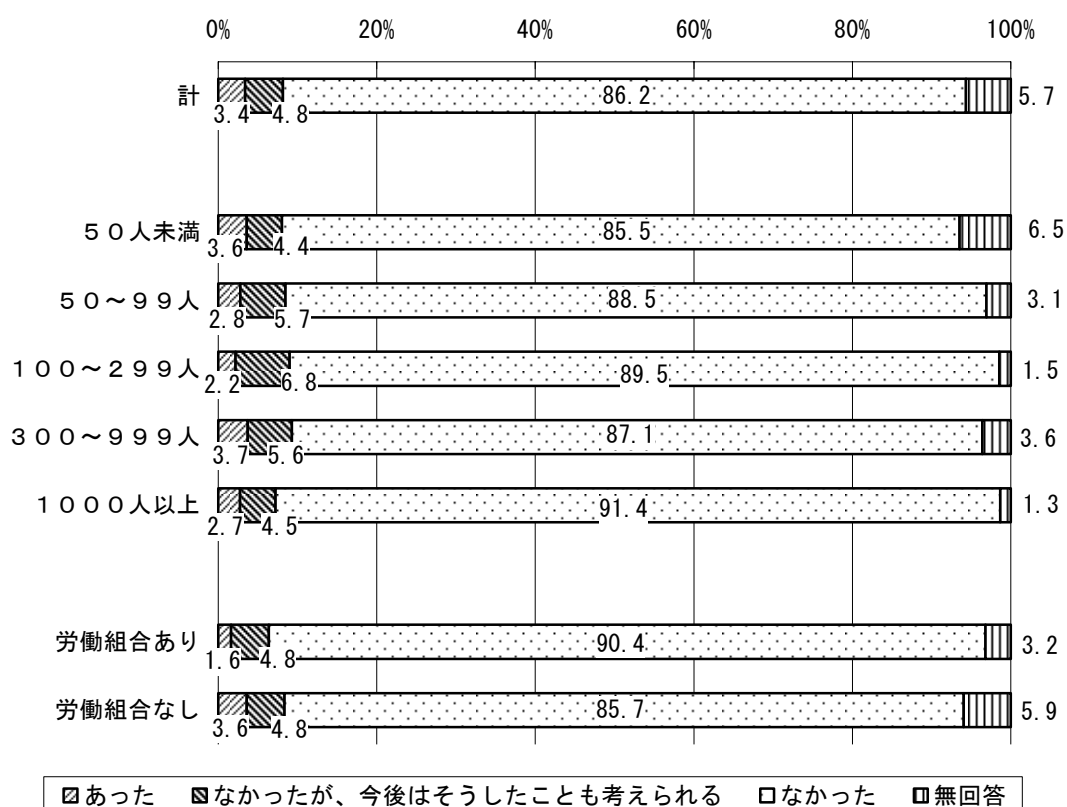
(単位：%)

※ 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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ ここ5年間に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

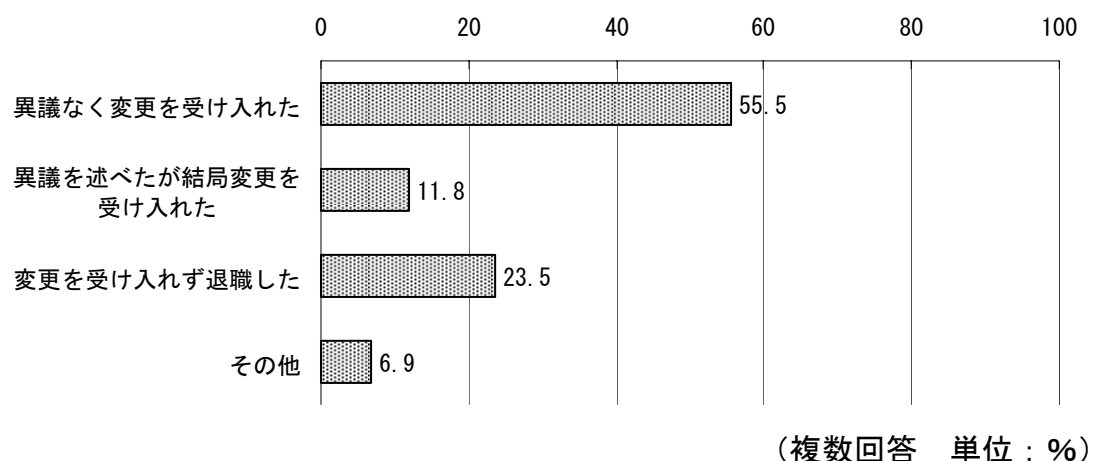
ここ5年間に労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件変更が「あった」とした企業は3.4%であり、「なかったが、今後はそうしたことも考えられる」とした企業は4.8%であった。



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 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労働条件変更を申し込まれた従業員の対応

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労働条件変更を申し込んだ場合、従業員が異議なく変更を受け入れた場合が 55.5%と最も多く、次いで、従業員が変更を受け入れず退職した場合が 23.5%であった。

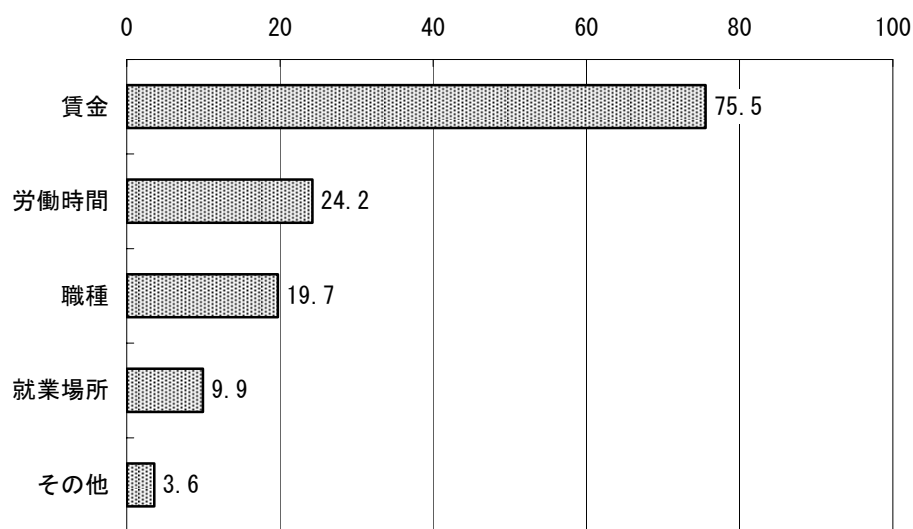


※ ここ 5 年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上で労働条件の変更を行ったことが「あった」と回答した企業と対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 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労働条件変更を申し込むことで変更した労働条件

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労働条件変更を申し込むことで変更した労働条件としては、賃金が75.5%と最も多く、次いで、労働時間が24.2%であった。



(複数回答 単位：%)

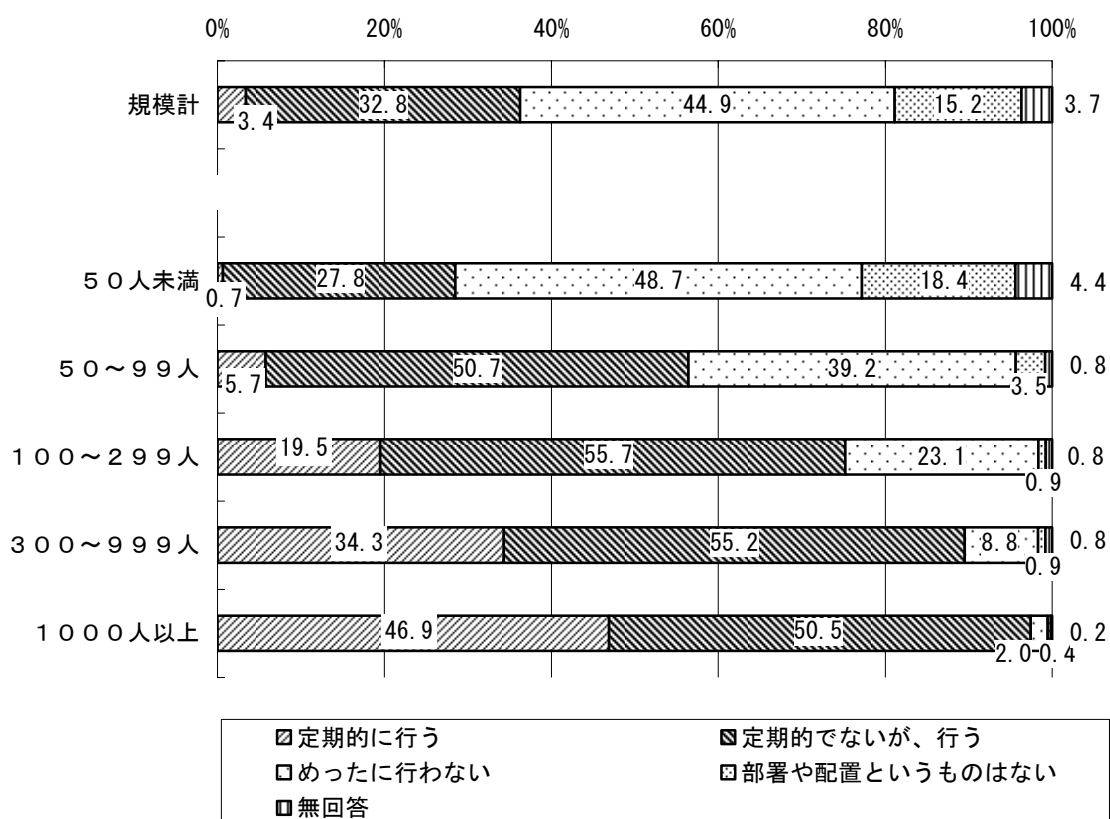
※ ここ5年間で労働条件の変更を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明した上での労働条件の変更を行ったことが「あった」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 配置転換の実施状況

配置転換の実施状況については、めったに行わないとしている企業が44.9%であった。一方、配置転換を定期的に行うとした企業と、定期的でないが行うとした企業を合わせると36.2%であった。

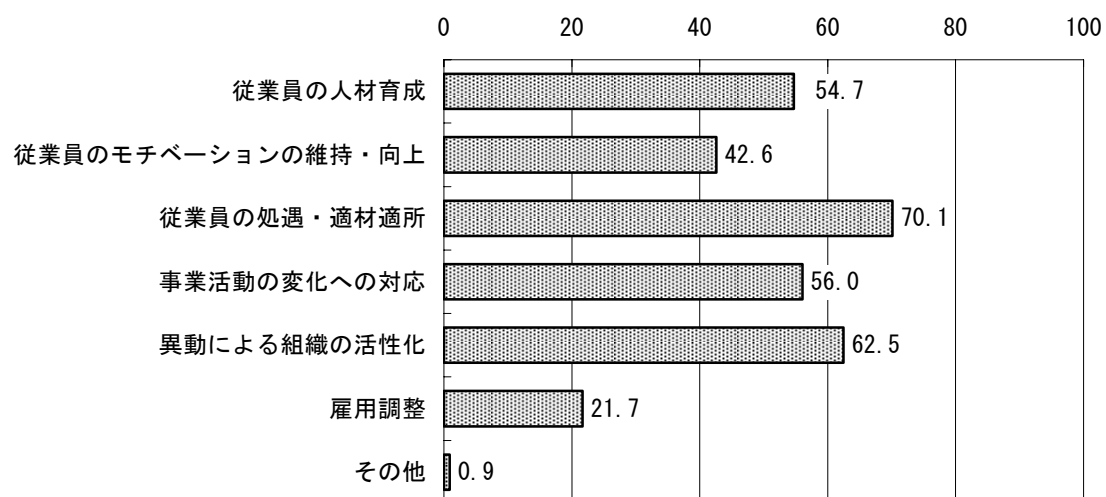
また、1000人以上の規模の企業では、配置転換を定期的に行うとしている企業が46.9%であった。



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 配置転換の目的

配置転換の目的としては、従業員の処遇・適材適所とする企業が 70.1%であり、異動による組織の活性化とする企業が 62.5%であった。



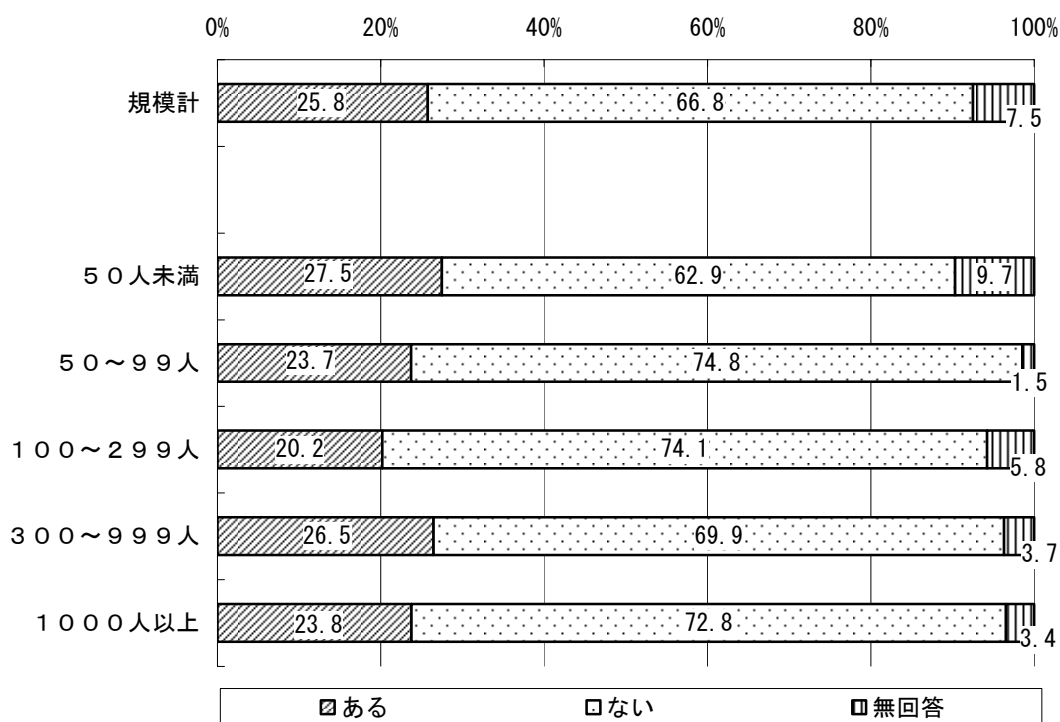
(複数回答 単位：%)

※ 配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 職種限定社員の予定外の職種への配置転換の有無

職種限定社員の予定外の職種への配置転換については、あるとした企業が25.8%であった。



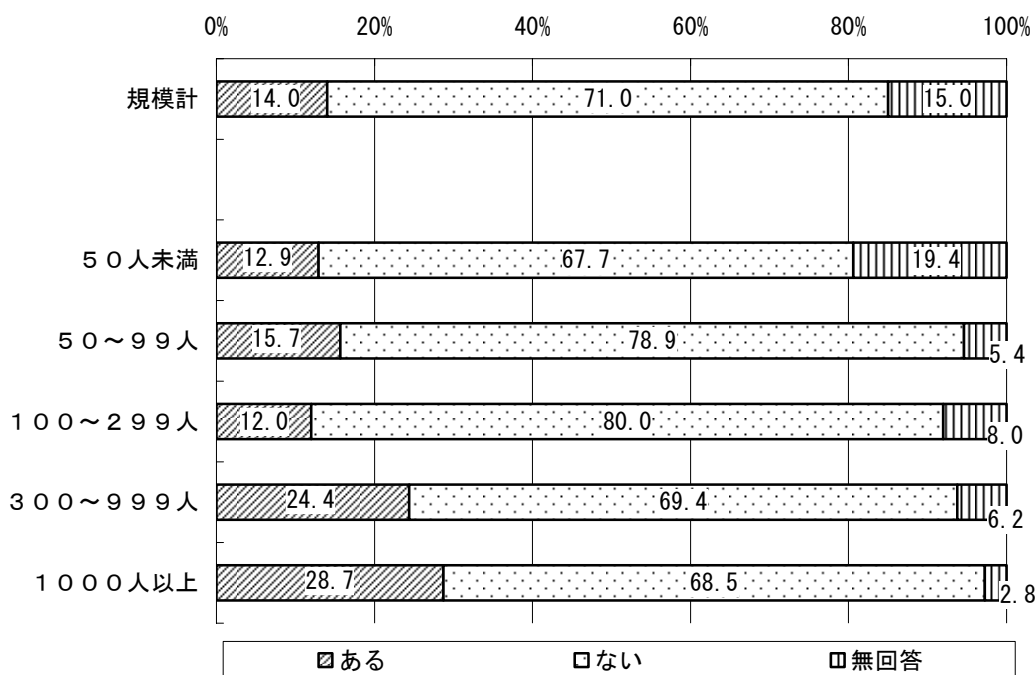
※ 配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）のうち、「職種限定社員がいない」企業を除き集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換の有無

勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換については、あるとした企業が14.0%であった。

また、1000人以上の規模の企業では、勤務地限定社員の予定外の地域への配置転換があるとした企業が28.7%であった。

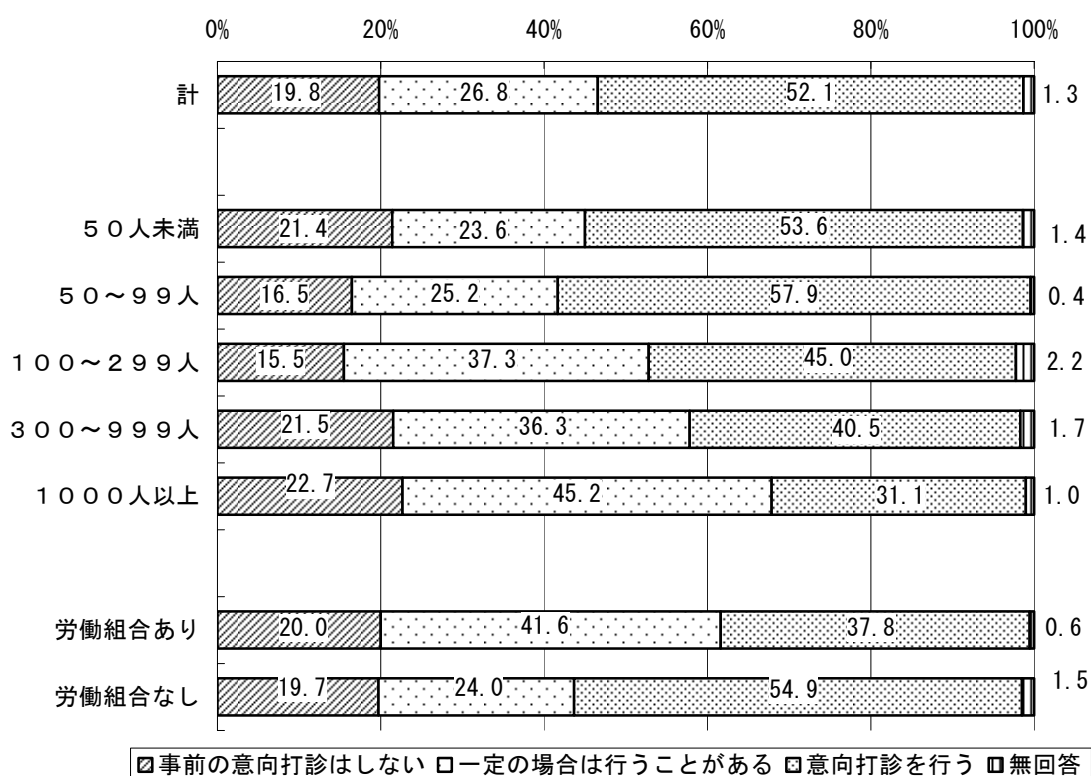


※ 配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）のうち、「勤務地限定社員がいない」企業を除き集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 配置転換の発令に先立っての対象者本人への意向打診の有無

配置転換の発令に先立って、対象者本人に意向打診を行う企業は 52.1%となっている。



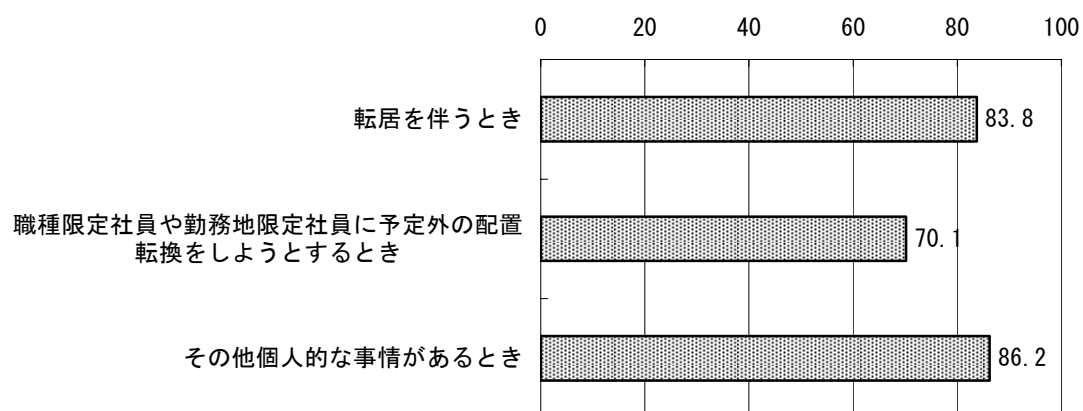
※ 配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 配置転換の対象者本人への意向打診を行う場合

転居を伴う配置転換に際して、対象者本人に意向打診を行う企業は 83.8% となっている。

また、職種限定社員や勤務地限定社員に予定外の配置転換をしようとするときに、対象者本人に意向打診を行う企業は 70.1% となっている。



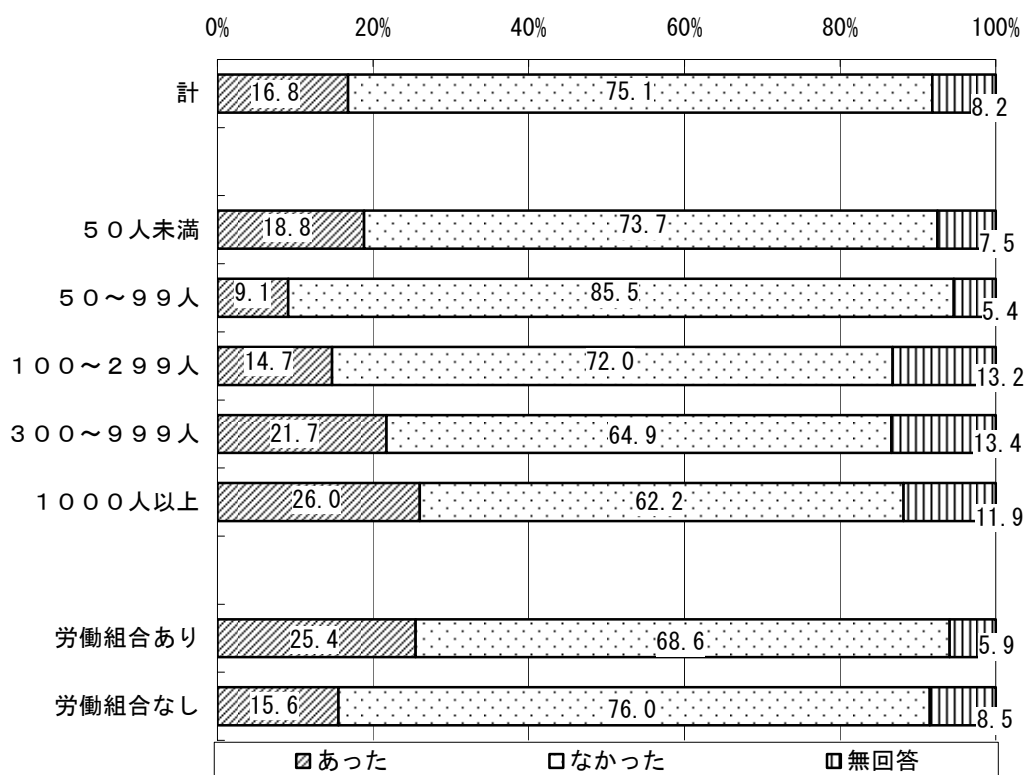
(複数回答 単位：%)

※ 配置転換を実施するに発令するに先立って対象者本人に意向打診を「一定の場合には行うことがある」あるいは「意向打診を行う」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ ここ5年間における職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否の有無

ここ5年間において職種限定社員や勤務地限定社員に対して予定外の変更を申し込んだところ、受け入れを拒否された企業は16.8%であった。



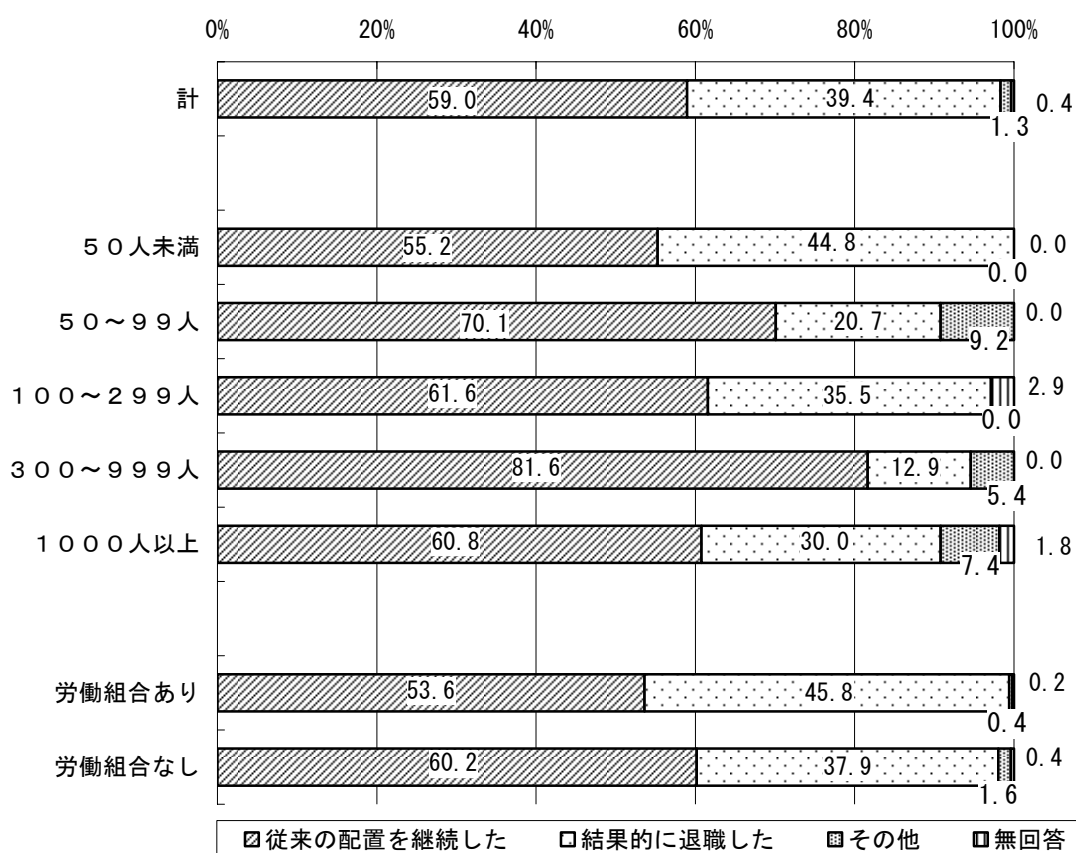
※ 配置転換を発令するに先立ち対象者本人に「意向打診を行う」と回答した企業、あるいは「一定の場合は行うことがある」企業のなかで「職種限定社員や勤務地限定社員に予定外の変更をしようとするとき」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ ここ5年間における職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否への対応状況

ここ5年間において職種限定社員や勤務地限定社員に対して予定外の変更の申込みを拒否された場合に、従来の配置を継続したとする企業は59.0%であった。

また、申込みを拒否した従業員が結果的に退職したとする企業は39.4%であった。



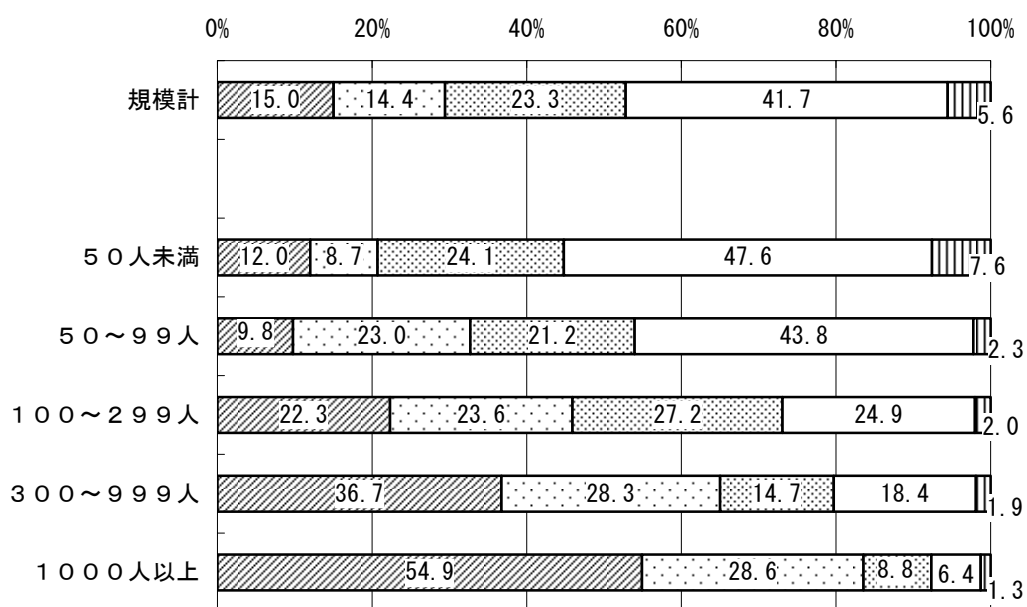
※ ここ5年間において職種限定社員や勤務地限定社員の予定外の変更の受入拒否が「あった」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転居を伴う配置転換（転勤）の状況

全体では、転勤はほとんどないとする企業と、転勤が必要な事業所はないとする企業を合わせると 65.0%となっている。

しかしながら、1000人以上の規模の企業においては、正規従業員のほとんどが転勤をする可能性があるとする企業が 54.9%となっている。



- 正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある
- 明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている
- 転勤はほとんどない
- 転勤が必要な事業所はない
- 無回答

※ 配置転換を行う企業（配置転換を「定期的に行う」「定期的ではないが、行う」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転勤のルールについての規定の形式

転勤のルールについて、就業規則で定めている企業は 48.7%であった。一方、慣行であり特に文書の規程等はないとする企業は 32.9%であった。

また、転勤のルールについて、就業規則で定めている企業の割合は企業規模が大きくなるほど増加し、慣行であり特に文書の規程等がない企業の割合は企業規模が小さくなるほど増加している。

	就業規則	労働協約	労使協定	その他の社内規程	慣行であり特に文書の規程等はない	無回答
規模計	48.7	7.1	5.5	13.8	32.9	9.2
50人未満	33.6	3.1	5.4	13.0	42.2	14.3
50～99人	59.9	6.4	4.5	10.6	28.5	6.1
100～299人	66.5	10.5	4.9	14.9	21.2	2.1
300～999人	71.8	16.9	8.0	19.6	16.6	0.8
1000人以上	83.0	35.0	9.2	24.0	8.1	0.4
労働組合あり	75.3	30.0	18.1	15.2	13.8	1.1
労働組合なし	41.2	0.6	1.9	13.4	38.3	11.5

(複数回答 単位：%)

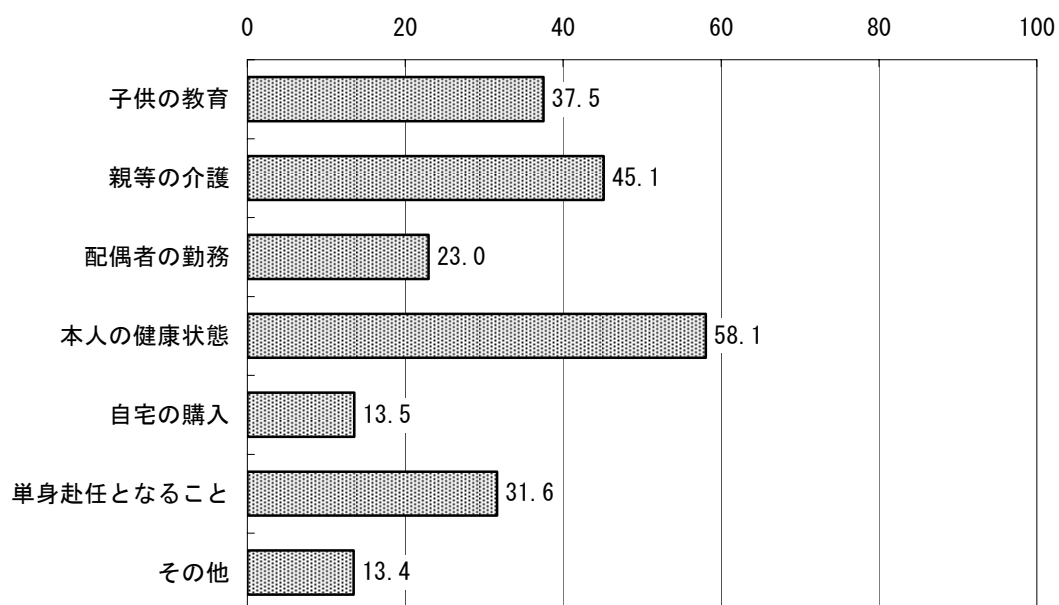
※ 転勤のある企業(「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」)を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(平成16年)

○ 転勤の対象者選定に当たって考慮する事項

転勤の対象者を選定するに当たって考慮する事項については、本人の健康状態とする企業が58.1%と最も多かった。

また、親等の介護を考慮する企業は45.1%であり、子供の教育を考慮する企業は37.5%であった。



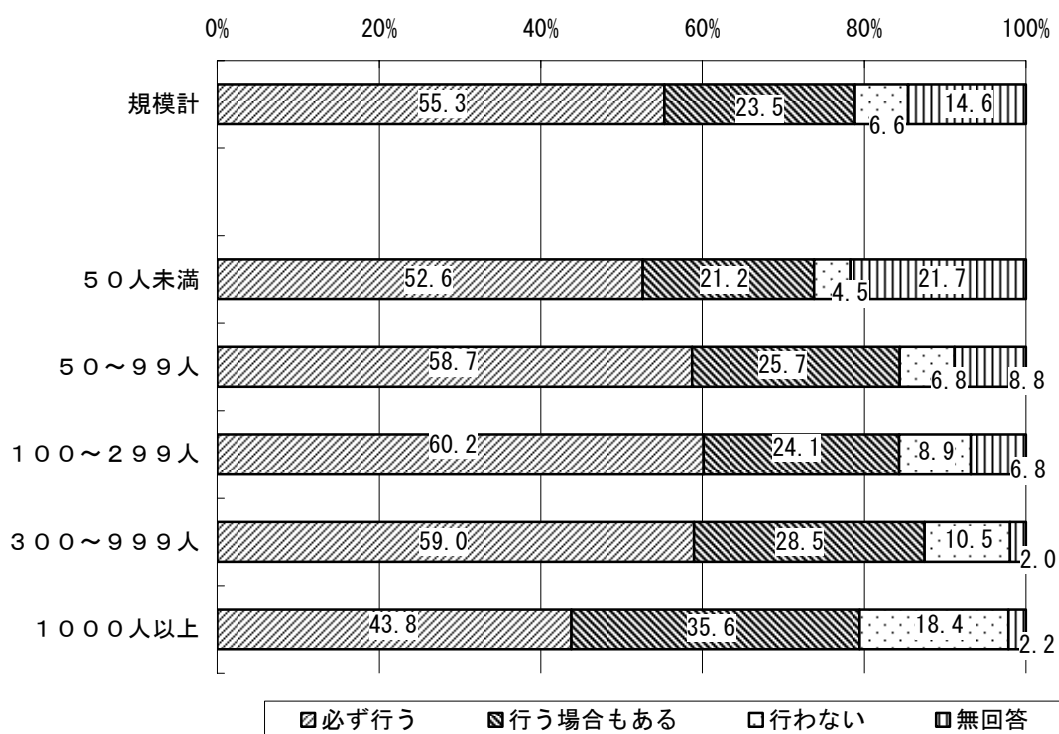
(複数回答 単位：%)

※ 転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転勤の実施に先立っての対象者本人への意向打診の有無

転勤の実施に先立って、対象者本人に意向の打診を必ず行うとする企業は55.3%であり、行う場合もあるとする企業を合わせると78.8%であった。



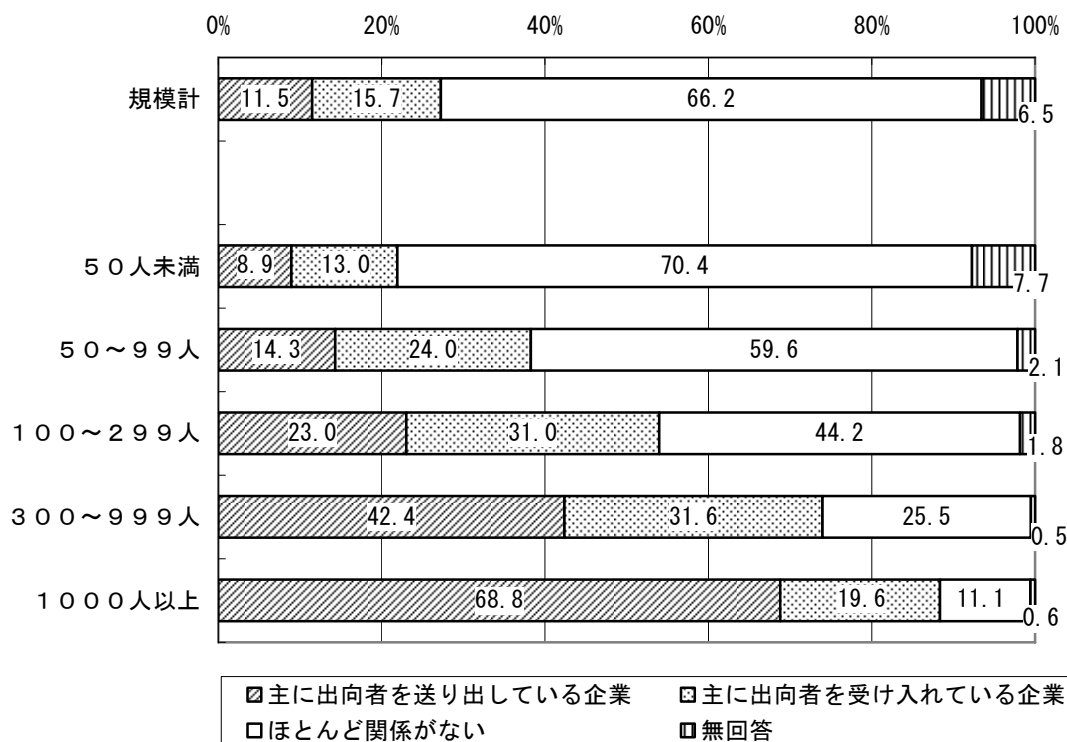
※ 転勤のある企業（「正規従業員のほとんどが転勤をする可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」「転勤はほとんどない」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向へのかかり方

出向にはほとんど関係がないとする企業は 66.2%であり、出向者の送り出し又は受入れを行っている企業は 27.2%となっている。

また、1000人以上の規模の企業においては、主に出向者を送り出している企業が 68.8%となっている。

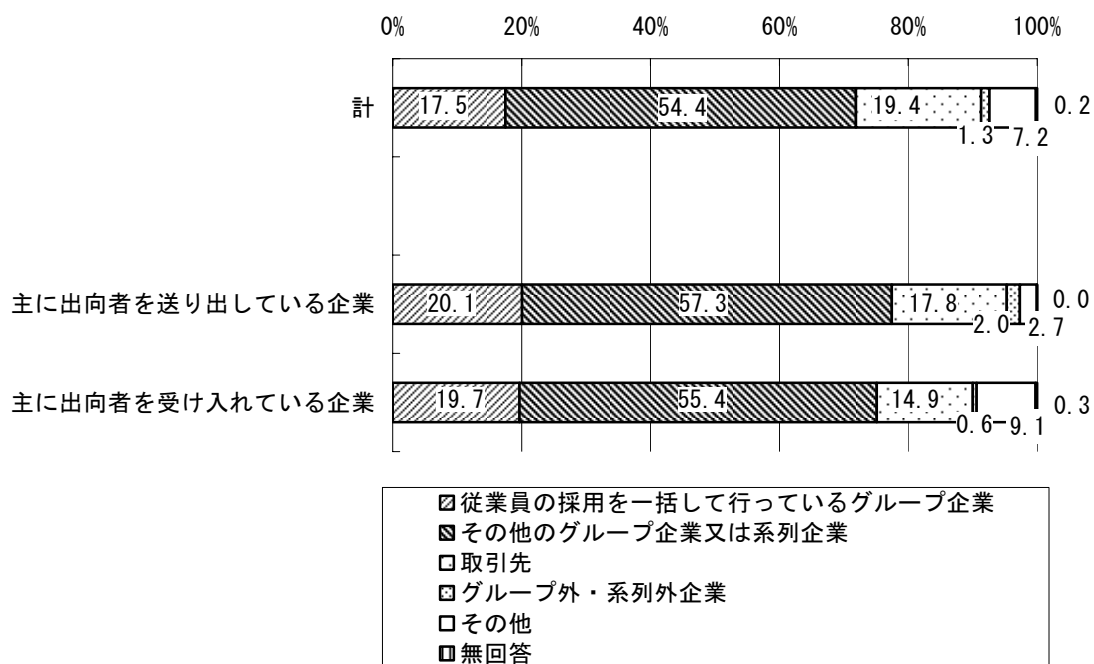


※ 主に出向者を送り出している企業は「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」の合計、主に出向者を受け入れている企業は「他社から出向を受け入れる側である」「両方あるが受け入れの方が多い」の合計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向の相手先企業の種類

出向の相手先企業としては、従業員の採用を一括して行っているグループ企業とする企業が 17.5%となっており、その他のグループ企業又は系列企業とする企業が 54.4%となっている。

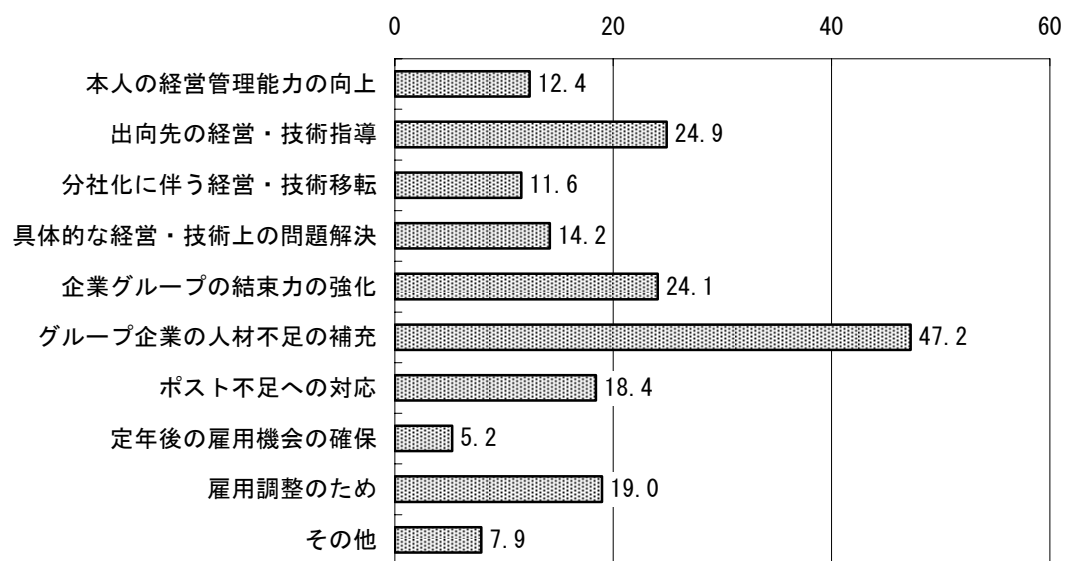


※ 出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向の目的

出向の目的について、グループ企業の人材不足の補充とする企業は 47.2%と最も多くなっており、次いで、出向先の経営・技術指導とする企業が 24.9%、企業グループの結束力の強化とする企業が 24.1%となっている。



(複数回答 単位：%)

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

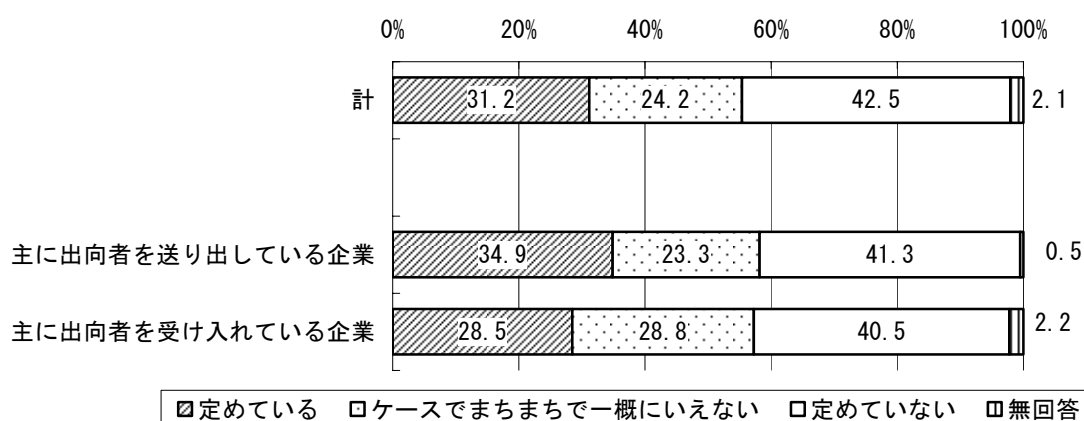
資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向期間の定めの有無と出向者への通知

出向期間について定めている企業は 31.2%であり、定めていない企業は 42.5%となっている。

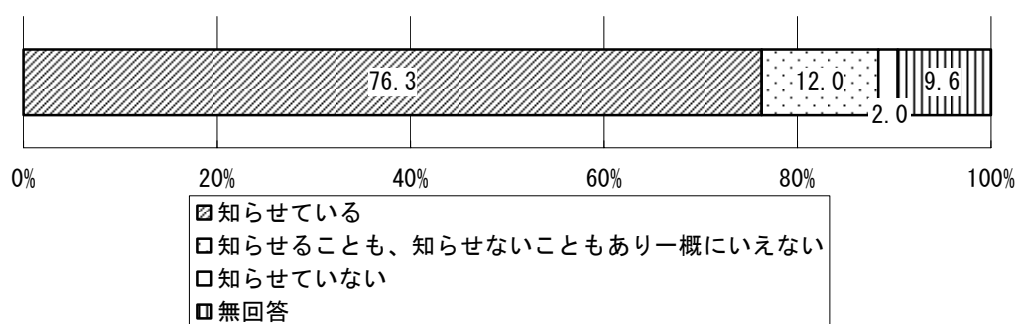
また、出向期間を出向者に通知している企業は 76.3%となっている。

・ 出向期間の定めの有無



※ 出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計

・ 出向期間の出向者への通知



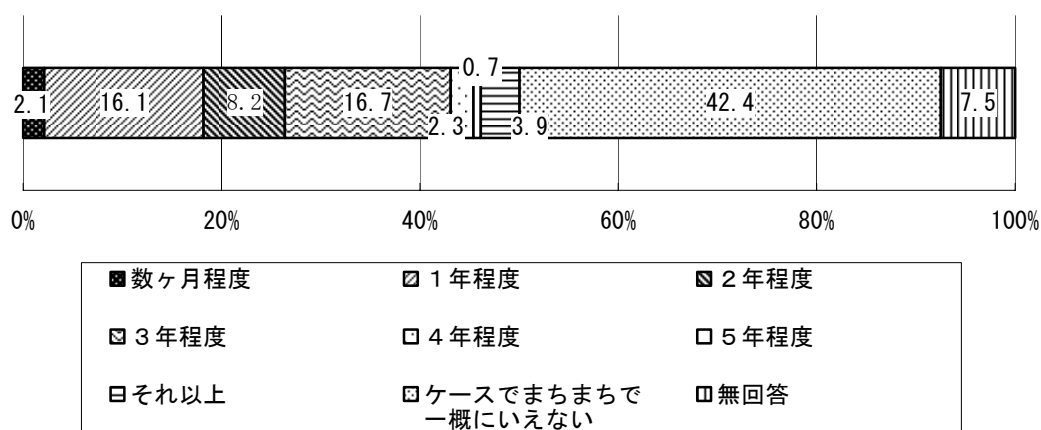
※ 出向期間を「定めている」「ケースでまちまちで一概にいけない」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向期間の長さ

出向期間の長さについては、ケースによりまちまちで一概にいけないとする企業が 42.4%と最も多かった。

また、具体的な期間を定めている企業では、3 年程度とする企業が 16.7%であり、1 年程度とする企業が 16.1%であった。



※ 出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計

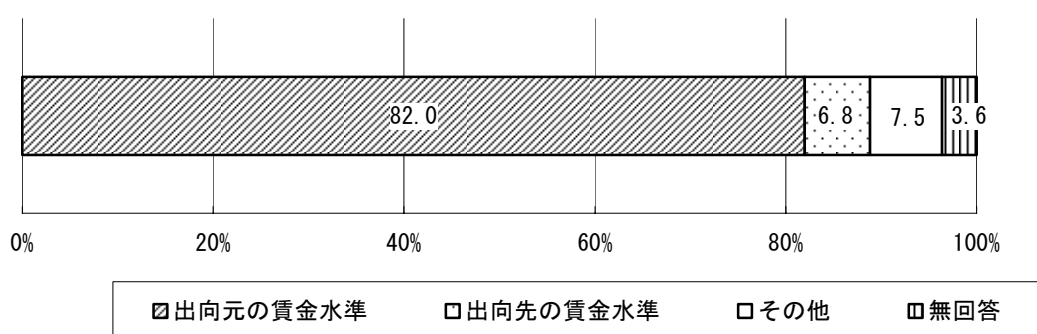
資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向者の賃金水準、出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合の負担

出向者の賃金水準については、出向元の賃金水準とする企業が 82.0%となっている。

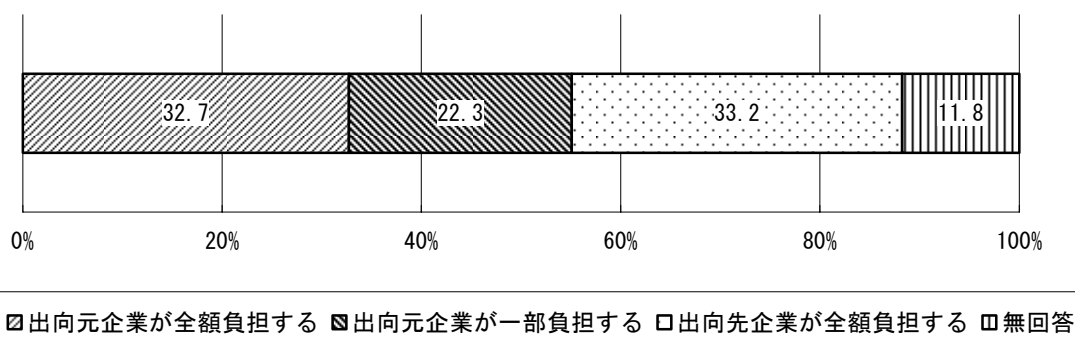
また、出向元の賃金水準によることとしている企業のうち、出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合において、出向元企業が全額又は一部負担している企業が 55.0%となっている。

・ 出向者の賃金水準



※ 出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多」「両方あるが受け入れの方が多」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計

・ 出向元の賃金水準が出向先よりも高い場合の負担



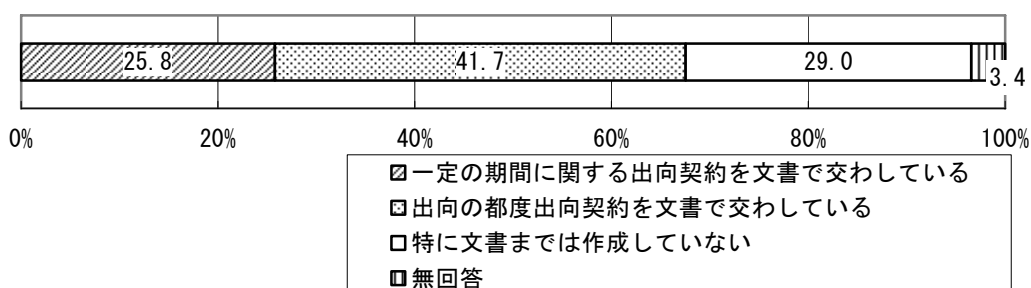
※ 出向者の賃金の水準について、主に「出向元の賃金水準」で出向を行っている」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向元企業と出向先企業の出向契約の形式、定めている事項

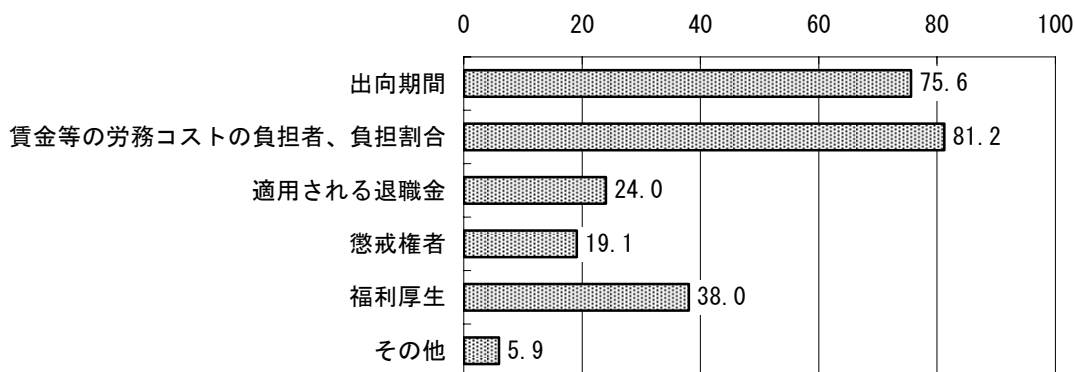
出向元と出向先との出向契約の形式については、出向の都度文書で契約を交わしている企業が 41.7%となっている。その際、出向契約で定めている事項については、賃金等の労務コストの負担者、負担割合が 81.2%と最も多く、次いで、出向期間が 75.6%となっている。

・ 出向契約の形式



※ 出向にかかわっている企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが送り出しの方が多」「両方あるが受け入れの方が多」「他社から出向を受け入れる側である」）を対象に集計

・ 出向契約で定める事項



(複数回答 単位：%)

※ 文書で企業間の出向契約を交わしている企業（「一定の期間に関する出向契約を文書で交わしている」「出向の都度出向契約を文書で交わしている」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向のルールについての規定の形式

出向のルールについて、就業規則で定めている企業は 47.0%であり、特に文書の規程はないとしている企業は 32.2%であった。

また、1000 人以上の規模の企業では、就業規則で定めている企業が 73.9%であった。

	就業規則	労働協約	労使協定	その他の社内規程	特に文書の規程はない	無回答
規模計	47.0	4.3	2.5	15.6	32.2	12.4
50人未満	44.3	0.0	0.0	14.4	37.4	11.3
50～99人	36.1	5.3	5.1	12.1	34.7	21.1
100～299人	54.5	7.5	3.3	16.4	22.3	13.2
300～999人	60.9	15.4	10.9	23.0	16.6	7.2
1000人以上	73.9	37.9	14.6	29.5	8.6	4.7
労働組合あり	65.6	18.6	10.8	28.3	15.7	6.9
労働組合なし	43.0	0.9	0.5	12.7	36.7	12.6

(複数回答 単位：%)

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

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向の規程で定められている事項

文書で出向のルールを定めている企業においては、必要な場合出向させる旨定めている企業が 81.0%であり、出向中の労働条件について定めている企業は 35.1%であった。

また、1000人以上の規模の企業においては、出向中の労働条件を定めている企業が 63.2%であった。

	必要な場合 出向させる 旨	出向期間	出向先企業	出向中の 労働条件	復帰に関する 取扱い	無回答
規模計	81.0	21.7	15.2	35.1	25.8	15.2
50人未満	80.8	10.2	9.9	24.8	21.2	19.2
50～99人	79.2	38.6	23.6	40.1	25.5	16.9
100～299人	79.3	30.1	22.5	45.4	28.4	7.5
300～999人	83.3	38.6	19.7	53.7	36.9	9.6
1000人以上	88.9	46.5	19.0	63.2	42.9	6.2

(複数回答 単位：%)

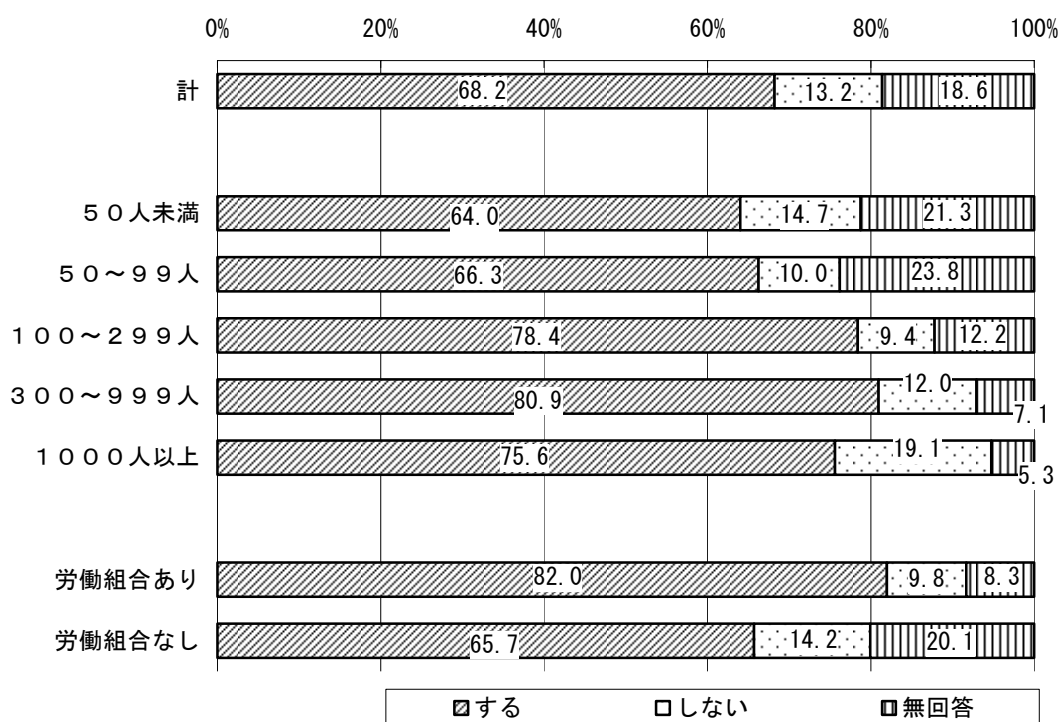
※ 文書（「就業規則」「労働協約」「労使協定」「その他の社内規程」）として出向ルールを定めている企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向内定者本人への事前の意向打診の有無

出向をすることとなった従業員に対して、事前に意向の打診を行う企業は68.2%となっている。

また、労働組合のある企業においては、事前に意向の打診を行う企業は82.0%となっている。



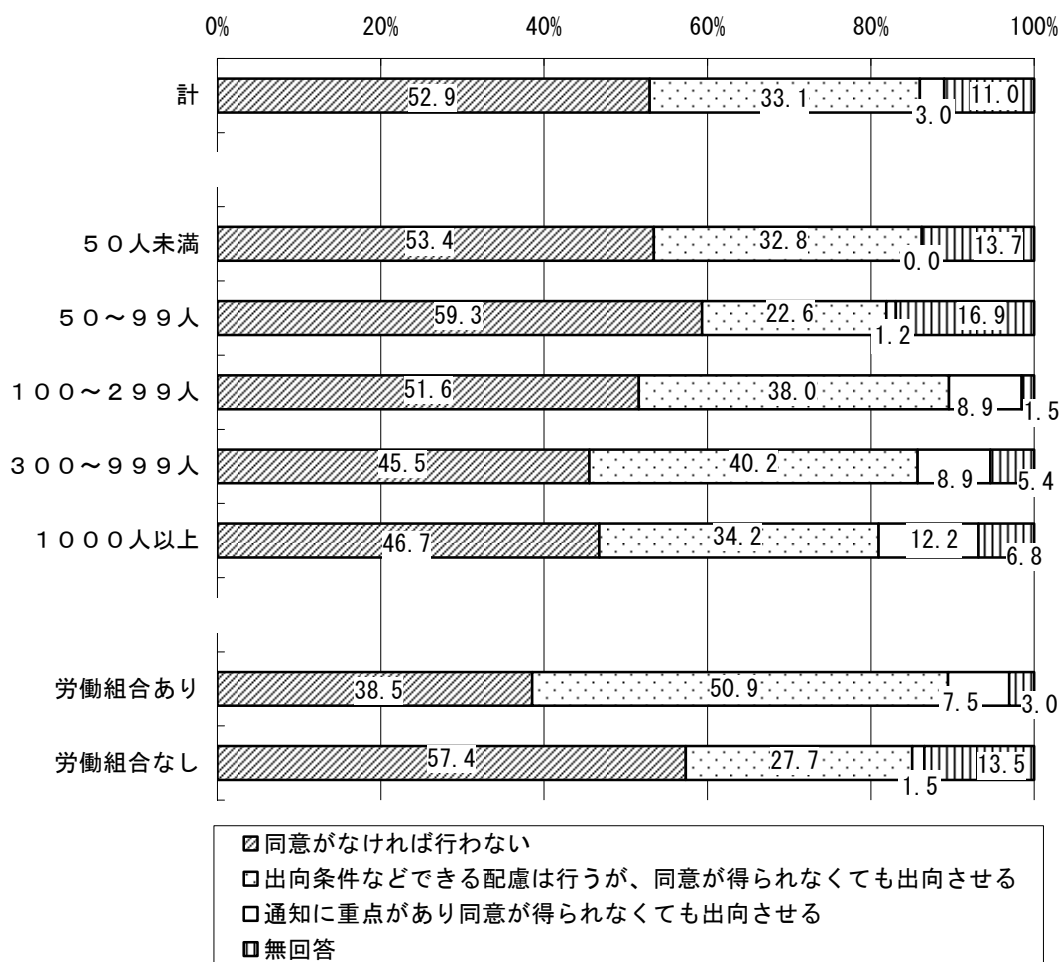
※ 出向者を出している企業（「他社に出向を出す側である」「両方あるが、送り出しの方が多い」「両方あるが、受け入れの方が多い」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向をめぐる本人の意向の尊重の程度

出向者本人に事前に意向の打診をする企業のうち、本人の同意がなければ出向を行わないとする企業は52.9%であった。

また、出向条件などできる配慮は行うが、同意が得られなくても出向させるとする企業は33.1%であった。

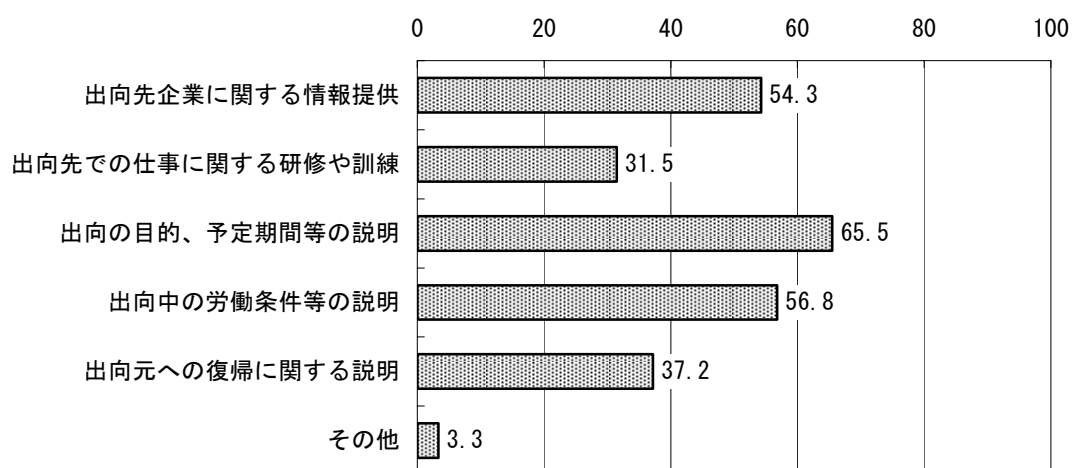


※ 出向者本人に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向時の出向者に対する措置

出向時に出向者に対して取っている措置として、出向の目的、予定期間等の説明をしている企業が 65.5%、出向中の労働条件等の説明をしている企業が 56.8%、出向先企業に関する情報提供をしている企業が 54.3%となっている。



(複数回答 単位：%)

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

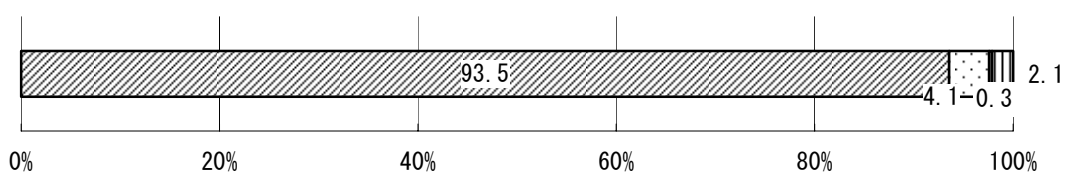
資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 出向中の退職金の取扱い

出向者が出向元に復帰せずに退職した場合における退職金の算定に当たって、出向先・出向元の勤務期間が通算されたとする企業が 93.5%となっている。

出向者が出向元に復帰せずに退職した場合における退職金について、出向元の基準で算定したとする企業は 90.6%であった。

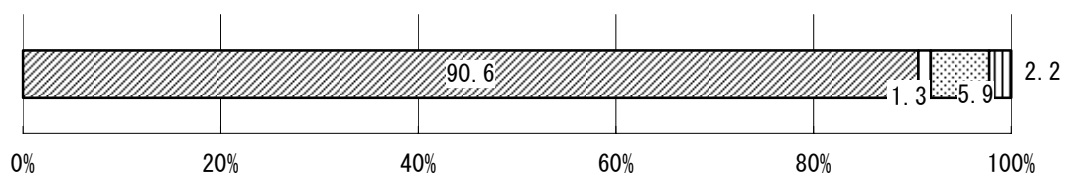
・ 出向者が出向元に復帰せず退職した場合の出向先・出向元の勤務期間



☑ 通算された □ 通算されなかった □ 勤続年数は退職金の算定の基礎になっていない □ 無回答

※ 出向者が出向元に復帰せずに離職した場合に、「退職金が支給された」、あるいは「ケースでまちまちで一概にいけない」と回答した企業を対象に集計

・ 出向者が出向元に復帰せず退職した場合の退職金算定の基準



☑ 出向元の基準 □ 出向先の基準 □ それぞれの基準 □ 無回答

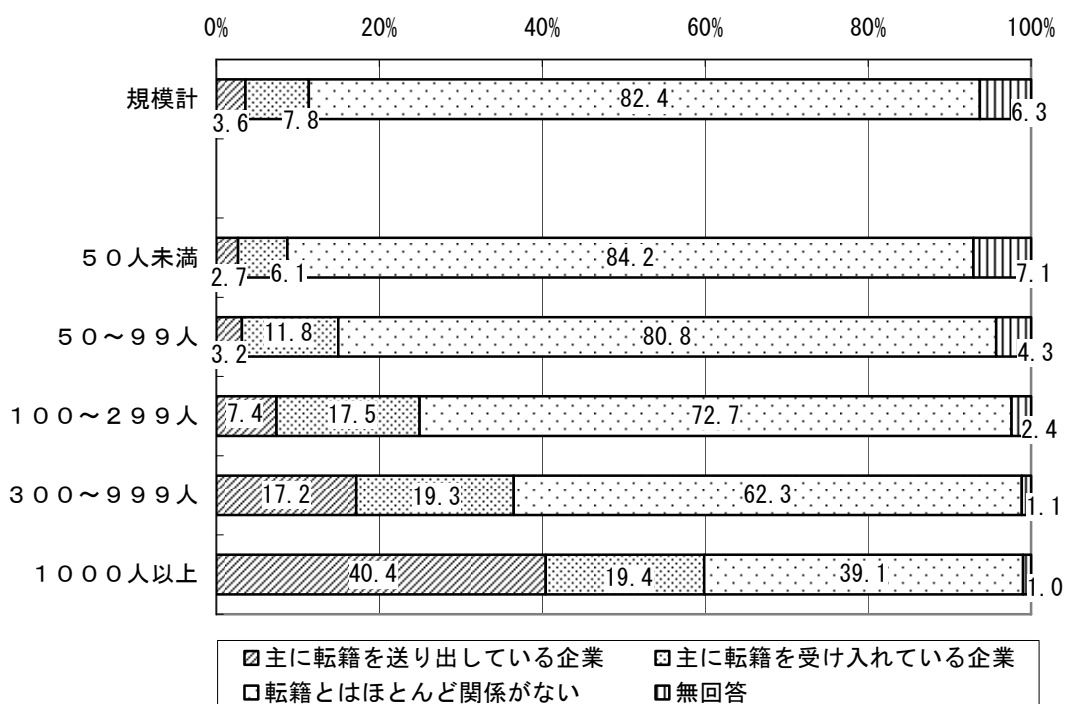
※ 出向者が出向元に復帰せずに離職した場合に、「退職金が支給された」、あるいは「ケースでまちまちで一概にいけない」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍へのかかわり方

転籍とはほとんど関係がないとする企業が 82.4%であり、転籍の送り出し又は受入れを行っている企業が 11.4%となっている。

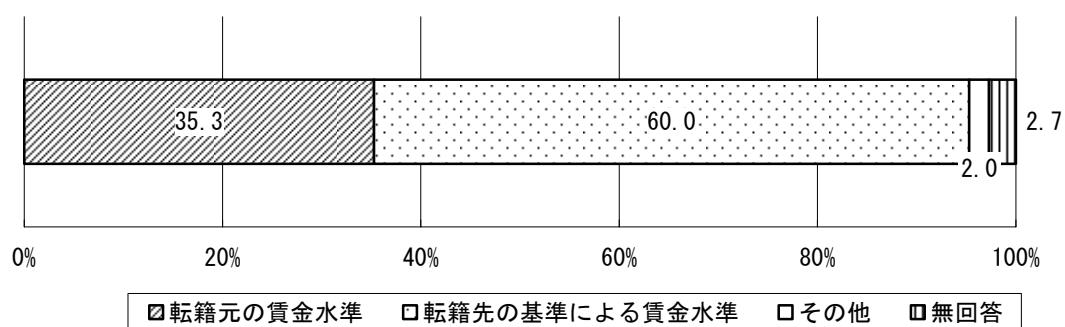
一方、1000人以上の規模の企業においては、主に転籍を送り出している企業が 40.4%となっている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍者の賃金水準

転籍者の賃金水準については、転籍先の賃金水準とする企業が 60.0%であり、転籍元の賃金水準とする企業が 35.3%となっている。



※ 転籍にかかわっている企業（「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」「両方あるが送り出しの方が多い」「他社に転籍者を送り出す側」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍のルールについての規定の形式

転籍のルールについて、就業規則で定めている企業は 42.3%であり、特に文書の規程はないとしている企業は 35.1%であった。

	就業規則	労働協約	労使協定	その他の社内規程	慣行であり、特に文書等の規程はない	無回答
規模計	42.3	7.9	3.1	15.4	35.1	11.0
50人未満	49.3	8.6	0.0	16.8	33.3	5.5
50～99人	16.1	0.0	5.2	8.7	44.3	33.8
100～299人	37.3	9.0	5.8	3.4	38.0	19.3
300～999人	34.8	4.6	11.4	23.2	36.6	8.6
1000人以上	42.9	19.7	13.5	29.7	26.3	7.0

(複数回答 単位：%)

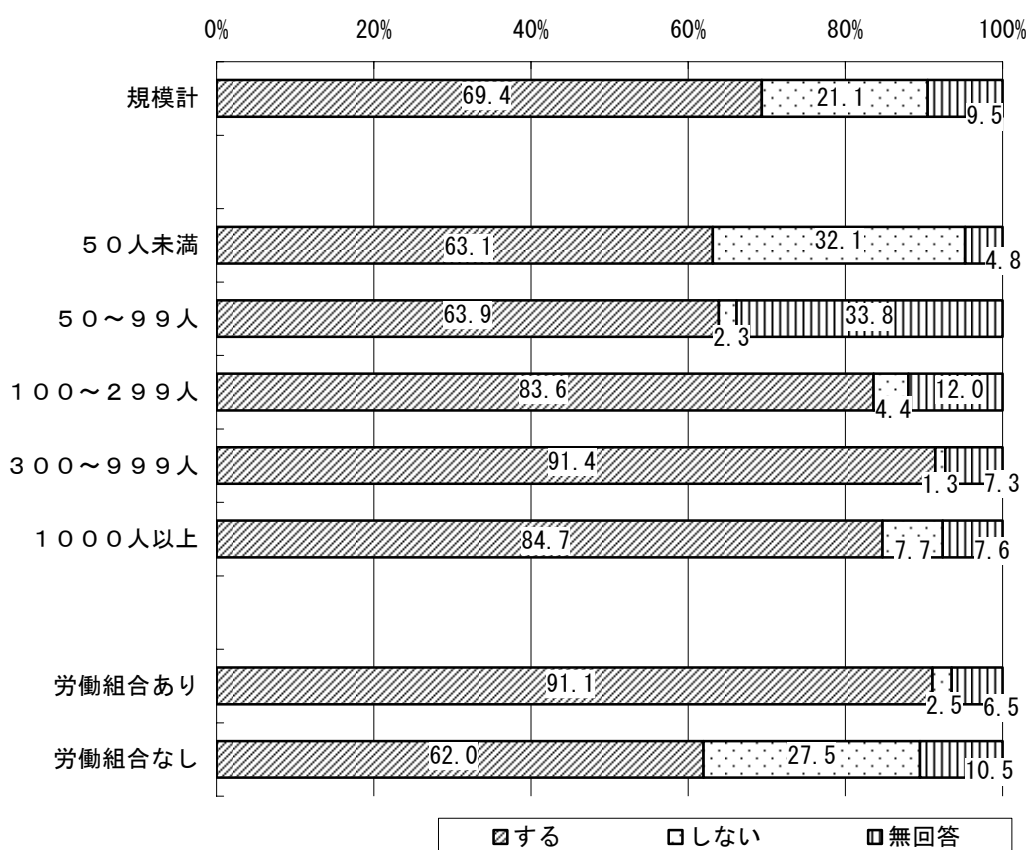
※ 転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍内定者本人への事前の意向打診の有無

転籍をすることとなった従業員に対して、事前に意向の打診を行う企業は69.4%となっている。

また、労働組合のある企業においては、事前に意向の打診を行う企業は91.1%となっている。

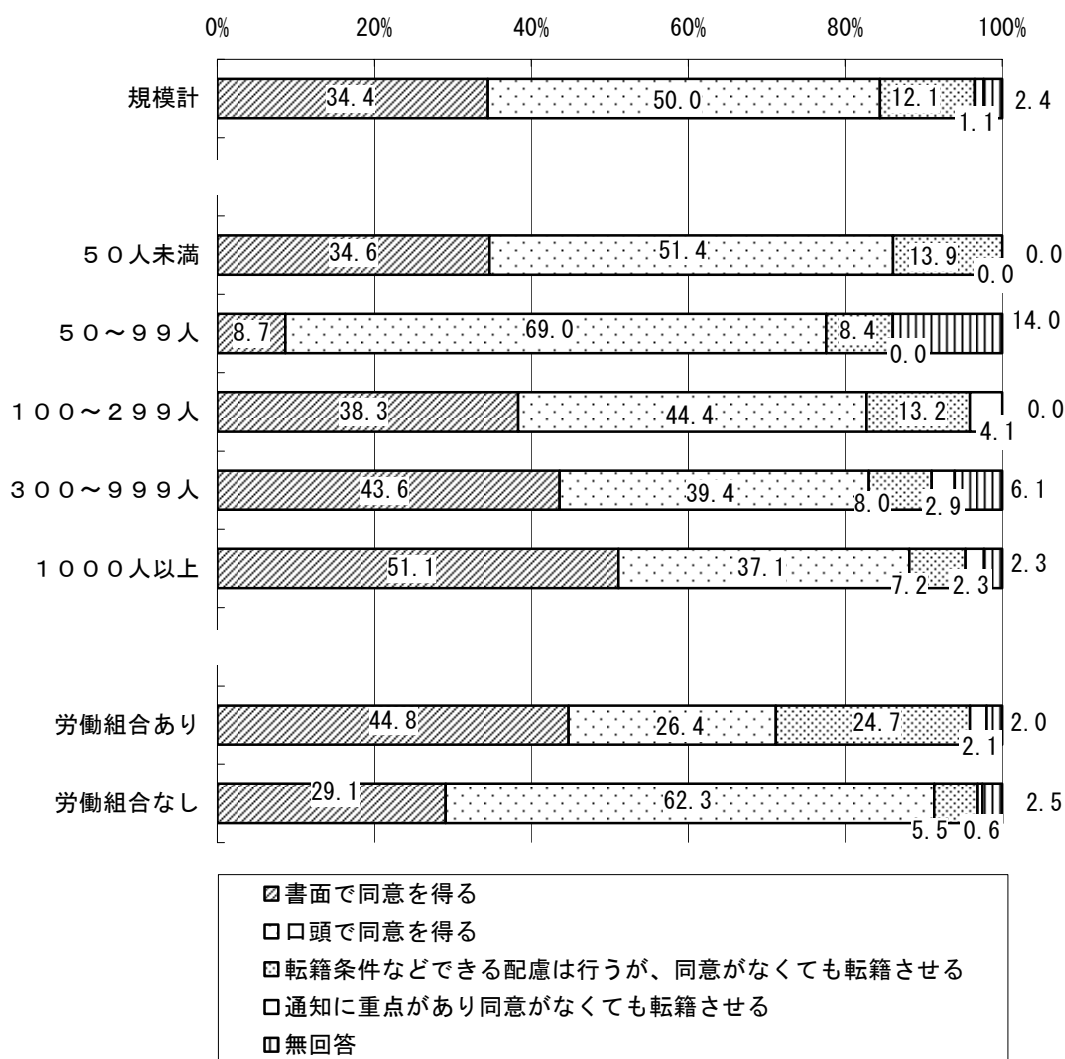


※ 転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍をめぐる本人の意向の尊重の程度

転籍者本人に事前に意向の打診をする企業のうち、書面で本人の同意を得る企業は34.4%、口頭で本人の同意を得る企業は50.0%、同意がなくても転籍させる企業は13.2%となっている。

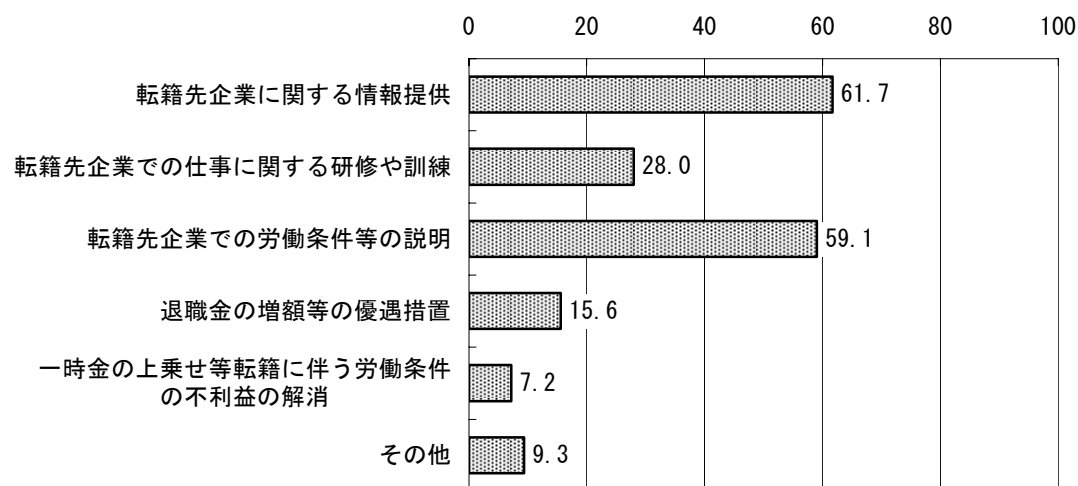


※ 転籍内定者に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 転籍時の転籍者に対する措置

転籍に際して、転籍者に対して転籍先企業に関する情報提供をしている企業は 61.7%であり、転籍先企業での労働条件等の説明をしている企業は 59.1%であった。



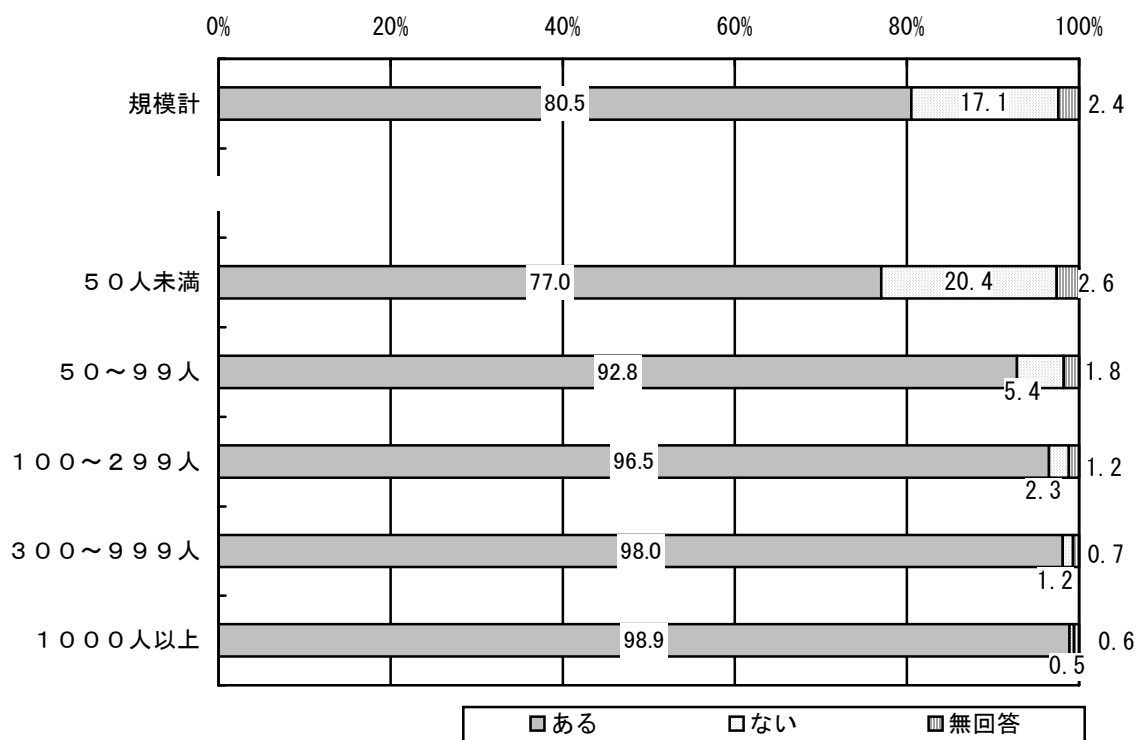
(単位：%)

※ 転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（平成16年）

○ 懲戒処分の規定の有無

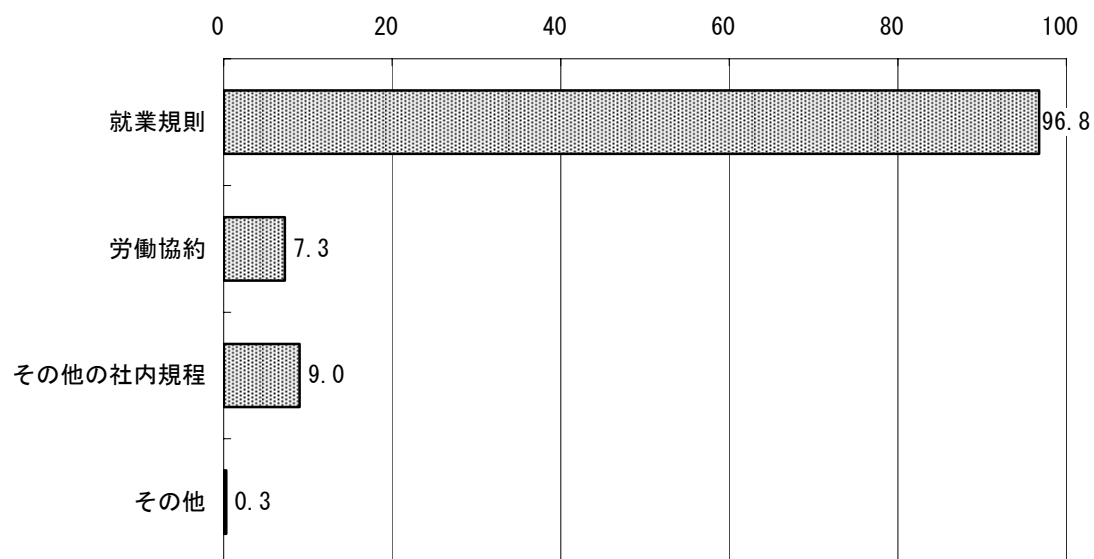
全企業の80.5%が、従業員に対する懲戒処分の規定を有している。
懲戒処分の規定を有している企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなり、従業員1000人以上の企業では98.9%となっている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 懲戒処分の規定の形式

懲戒処分を規定している企業のうち 96.8%が就業規則にその根拠をおいている。



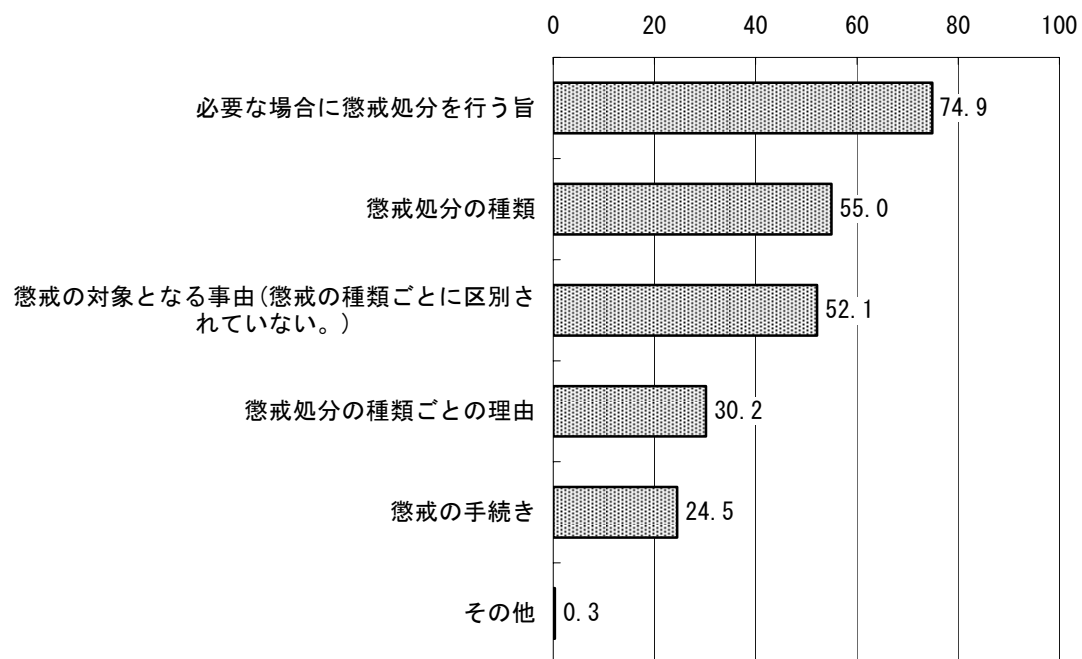
(複数回答 単位：%)

※ 懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 懲戒処分の規定の内容

懲戒処分の規定の内容については、必要な場合に懲戒処分を行う旨を定めている企業が 74.9%、懲戒処分の種類を定めている企業が 55.0%となっている。



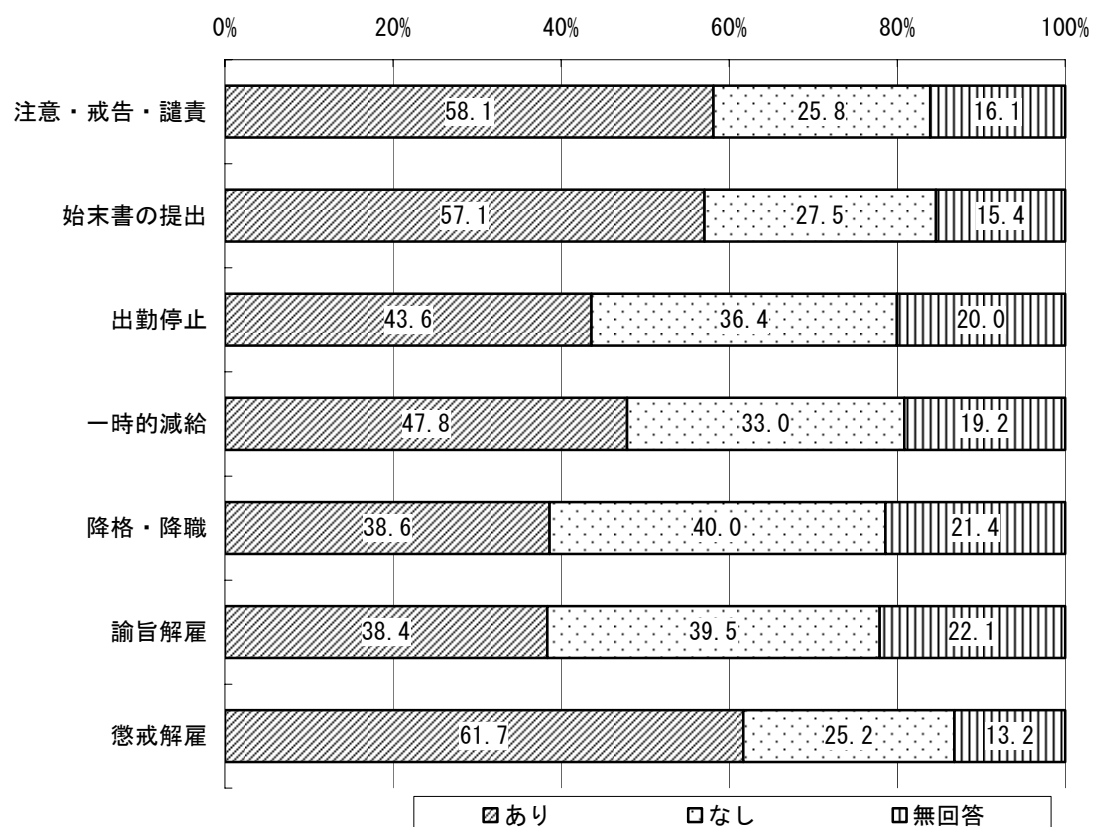
(複数回答、%)

※ 懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 懲戒処分ごとの処分制度の有無

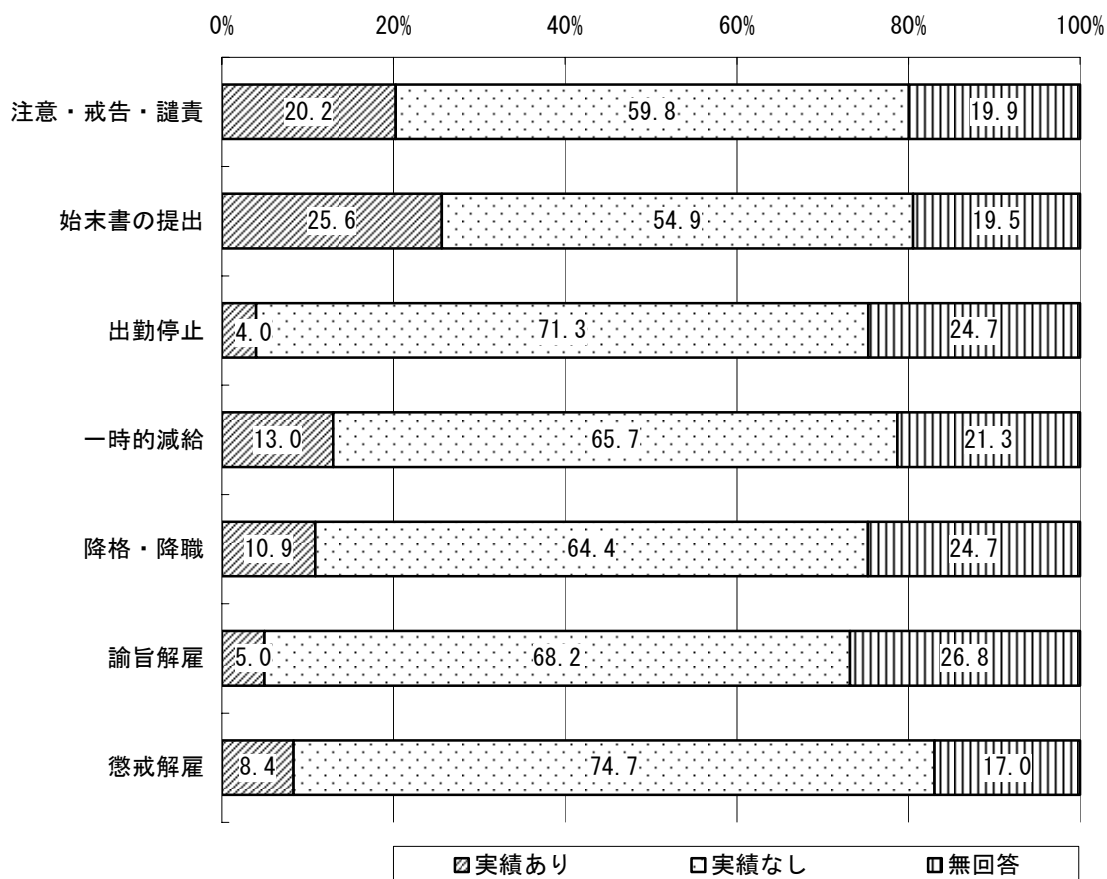
懲戒処分のうち、注意・戒告・譴責、始末書の提出、懲戒解雇の制度を設けている企業は5割を超えている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 過去5年間の懲戒処分の実績の有無

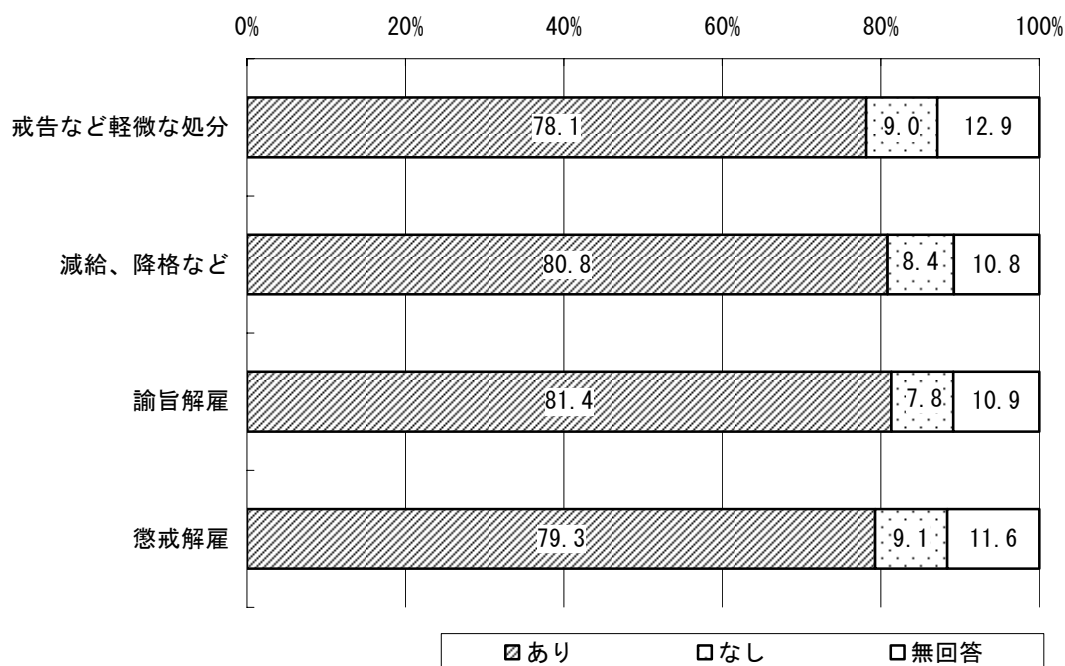
過去5年間の懲戒処分の実績については、注意・戒告・譴責を行った企業は20.2%、始末書の提出を行った企業は25.6%となっている。一方、諭旨解雇や、懲戒解雇を行った企業は1割に満たなかった。



資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 懲戒処分を行う際の「理由の開示」の実施の有無

懲戒処分を行う際には、いずれの懲戒処分についても、約 8 割の企業が対象従業員にその理由を開示している。

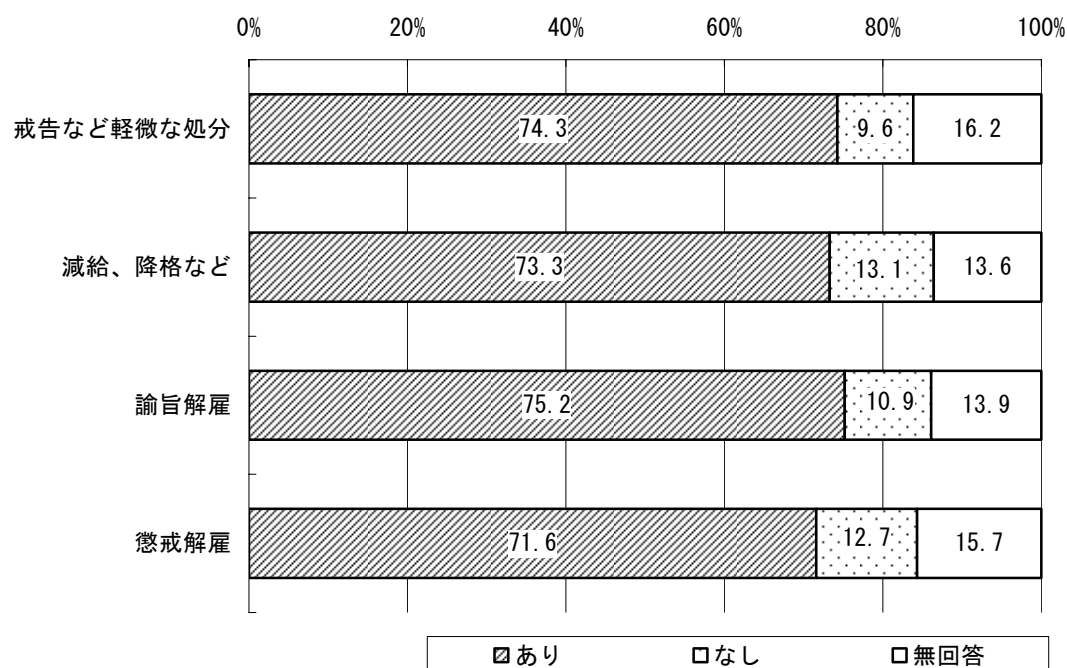


※ 各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 懲戒処分を行う際の「本人への弁明機会の付与」の実施の有無

懲戒処分を行う際には、いずれの懲戒処分についても、7割を超える企業が対象従業員本人に弁明の機会を与えている。

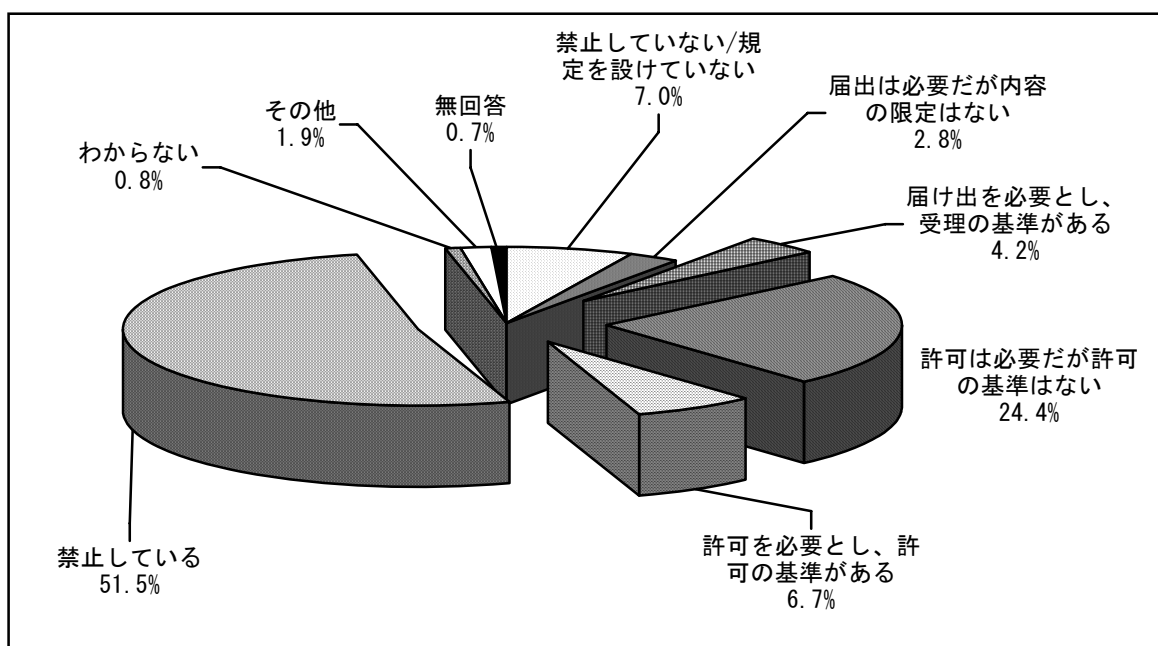


※ 各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 兼業についての取扱い

約9割の事業所が労働者の兼業を制限しており、51.5%の事業所は兼業を禁止している。一方、7%の事業所は兼業について何ら制約していない。

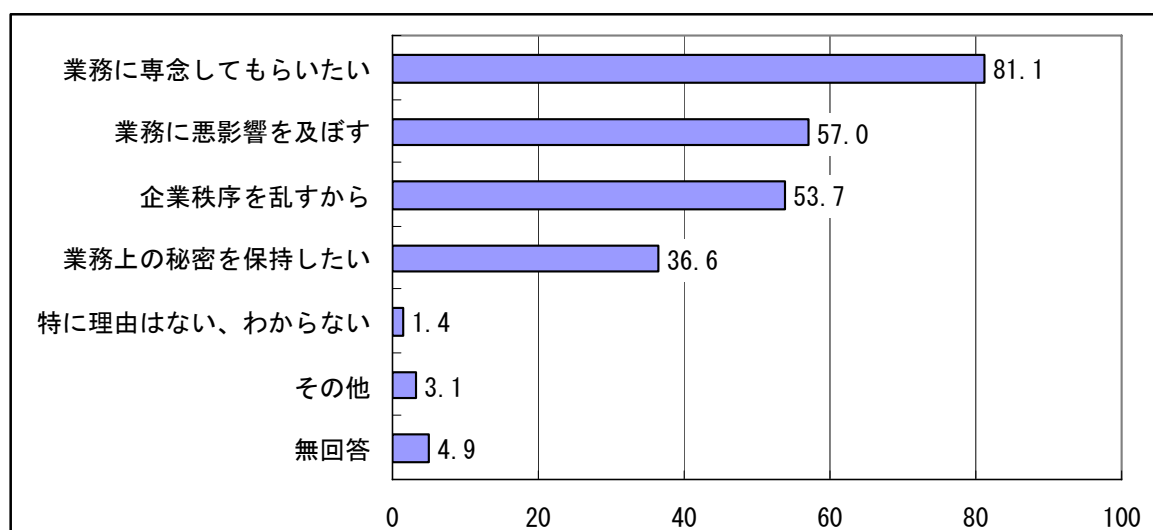


資料出所：三和総合研究所「二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研

究」(平成11年)

○ 兼業を制限する理由

兼業を制限する理由としては、業務に専念してもらいたいからとする事業所が 81.1%、業務に悪影響を及ぼすからとする事業所が 57.0%、企業秩序を乱すからとする事業所が 53.7%、業務上の秘密を保持したいからとする事業所が 36.6%となっている。



(複数回答 単位：%)

※ 兼業を何らかの形で制限している事業所を対象に集計

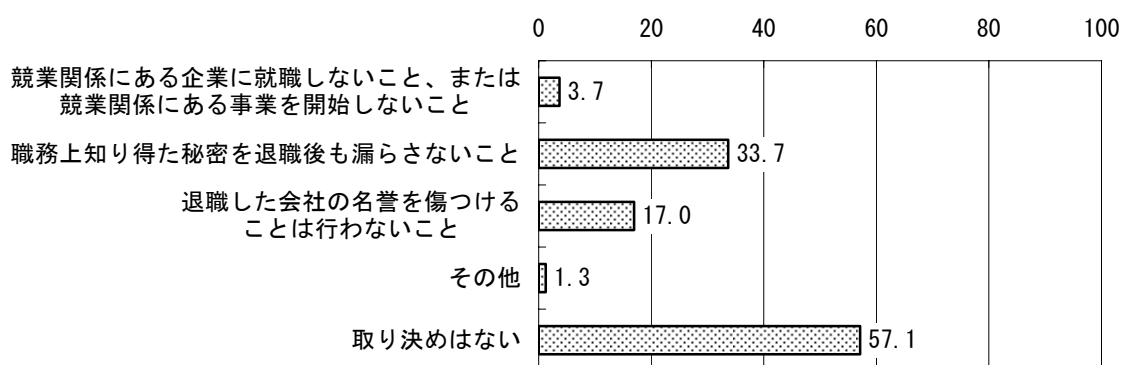
資料出所：三和総合研究所「二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究」(平成11年)

○ 退職する従業員に義務を課す規定

退職する従業員に対する義務を取り決めていない企業は57.1%であった。一方で、退職後に秘密保持を義務づけている企業は33.7%、退職後に競業避止を義務づけている企業は3.7%であった。

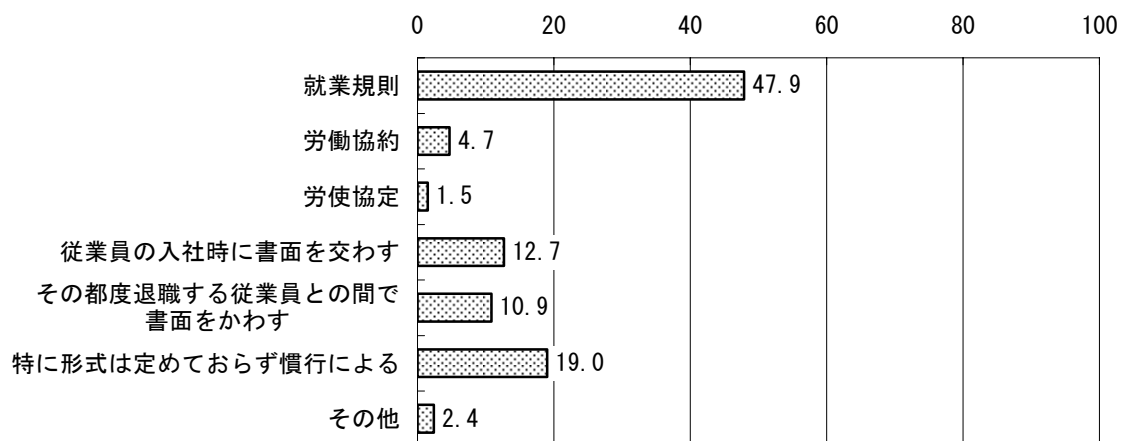
また、それらの義務は47.9%の企業において就業規則で規定されていた。

・ 退職する従業員に課す義務



(複数回答 単位：%)

・ 退職者に義務を課す規定の形式



(複数回答 単位：%)

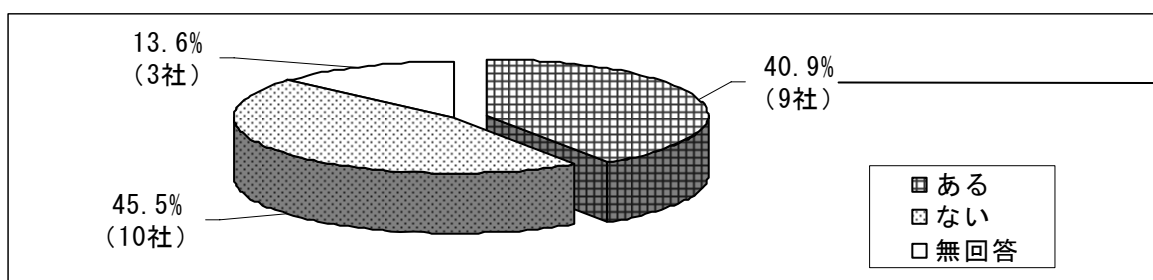
※ 「退職後に義務を課すような取り決めはない」と回答した企業以外を対象に集計

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

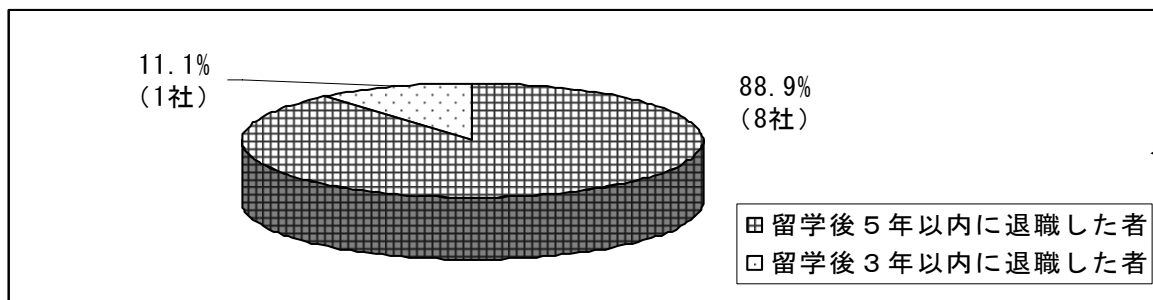
○ 海外留学費用の返還

海外留学制度を設けている企業のうち、早期退職した労働者から費用の返還を求めている企業は、海外留学後5年以内に退職する労働者を対象とする場合が多かった。

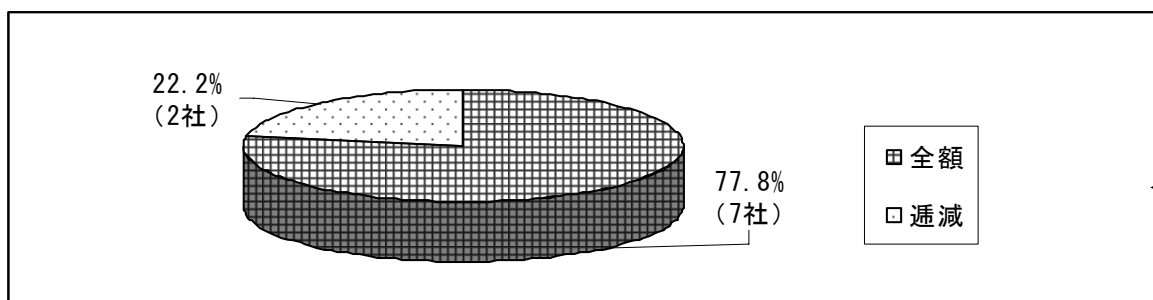
・ 早期退職者に対する海外留学費用の返還制度の有無



・ 返還を求める対象者



・ 返還額



※ 返還を求める費用の種類については9社すべてが学費としていた。そのうちの4社は学費に加えて旅費の返還も求めている。

※ 逡減：留学後の勤務期間1年につき2割ずつ返還額が減少するなどの制度
(平成17年 厚生労働省労働基準局監督課調べ)