

# 2017年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2018年1月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

## < 目次 >

	[ページ]
I. 調査の概要.....	1
II. 調査結果	
1. 労使交渉・協議等における議論、労働条件等の見直し..	1
2. 働き方改革と労働生産性向上の取組み.....	4
3. 同一労働同一賃金ガイドライン案への対応.....	7
4. 健康経営の取組み.....	8
5. 転勤の現状と取組み.....	10
6. 若年社員の定着.....	12
7. 障害者雇用の促進.....	13



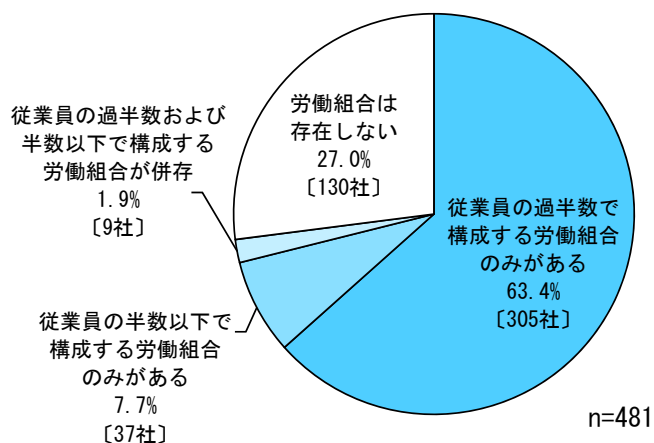
## I. 調査の概要

1. 調査目的：その年の春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査するため、1969年から毎年実施している。  
本調査結果は、「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）の重要な参考資料として活用している。
2. 調査対象：経団連会員企業及び東京経営者協会の主要会員企業（計1,466社）の労務担当役員以上
3. 調査時期：2017年8月～9月
4. 回答状況：有効回答社数488社〔回答率33.3%〕  
産業別：製造業213社（43.7%）、非製造業269社（55.1%）、業種無記入6社（1.2%）  
規模別：従業員500人以上393社（80.5%）、500人未満91社（18.6%）、規模無記入4社（0.8%）

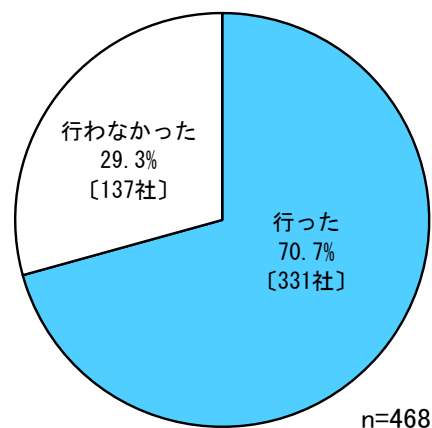
## II. 調査結果

### 1. 2017年の労使交渉・協議等における議論、労働条件等の見直し

#### (1) 労働組合の有無



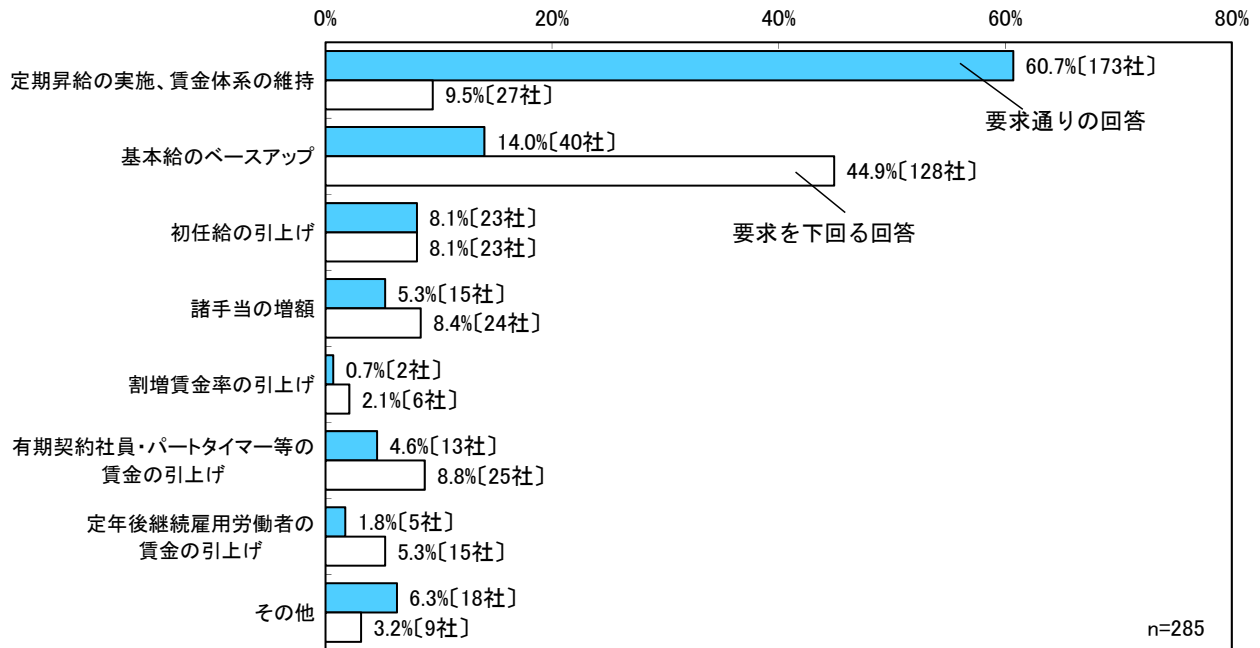
#### (2) 春季労使交渉・協議の実施状況



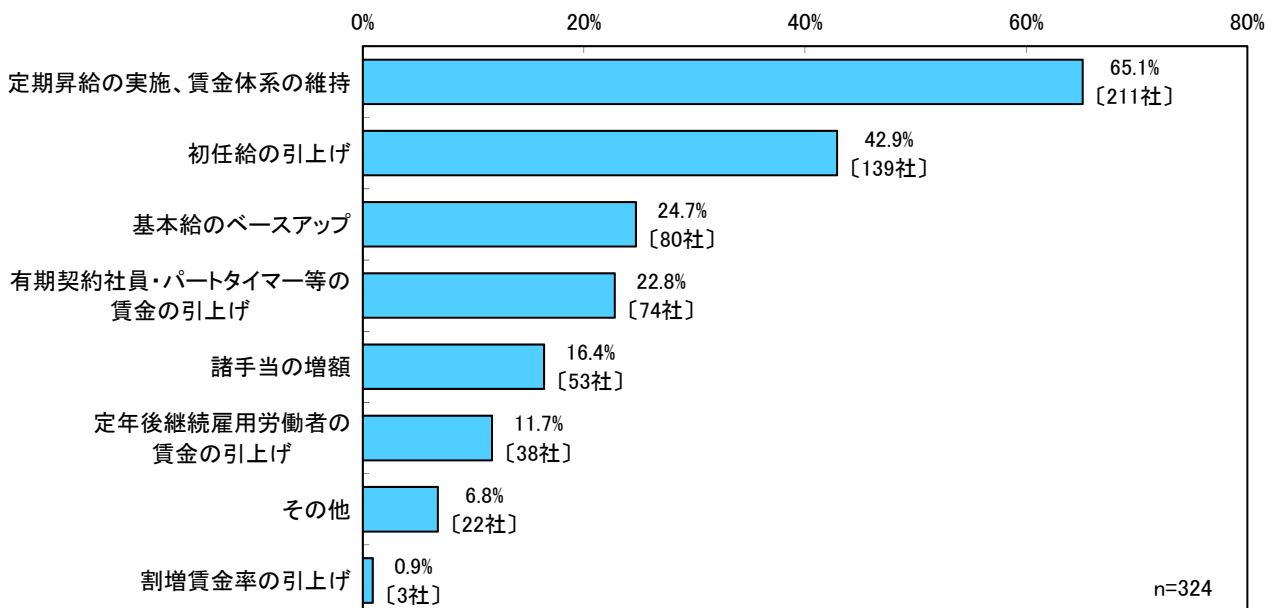
### (3) 賃金関係について、労働組合等と議論・決定した内容

※労働組合のない企業は、労働組合を従業員代表等と置き換えて回答（以下同様）

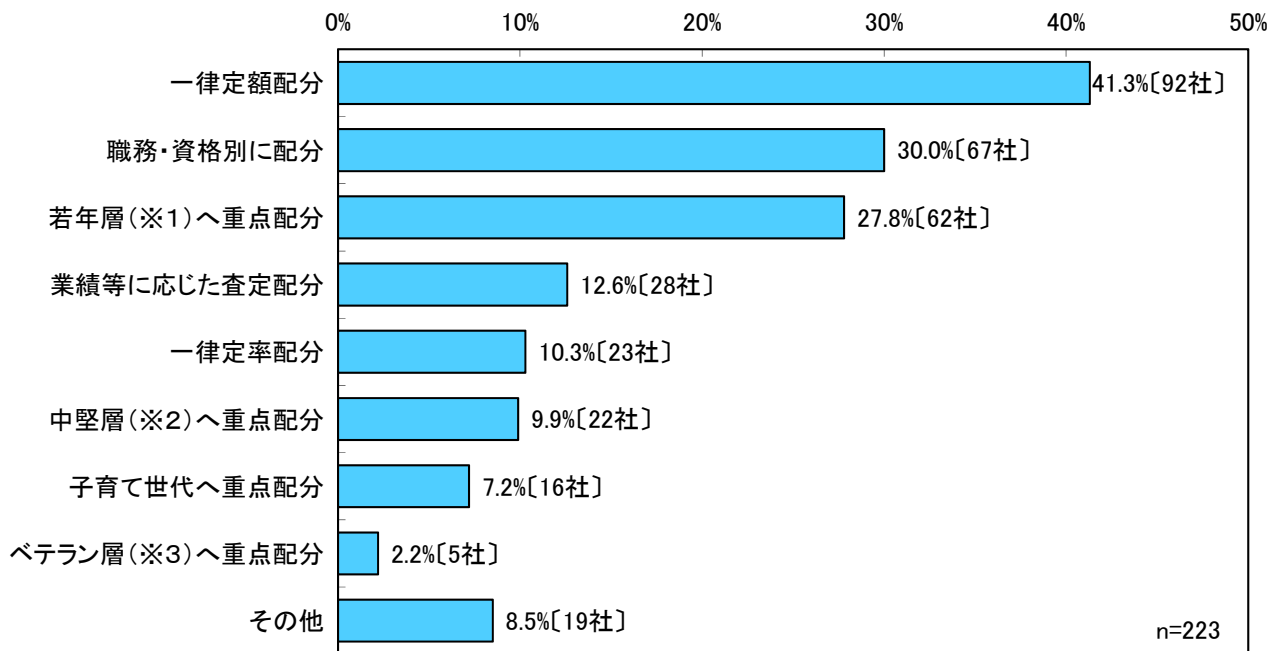
#### ① 月例賃金について、春季労使交渉・協議で要求された内容と回答状況（複数回答）



#### ② 月例賃金について、労働組合等からの要求とは別に、会社の施策として決定した内容（複数回答）



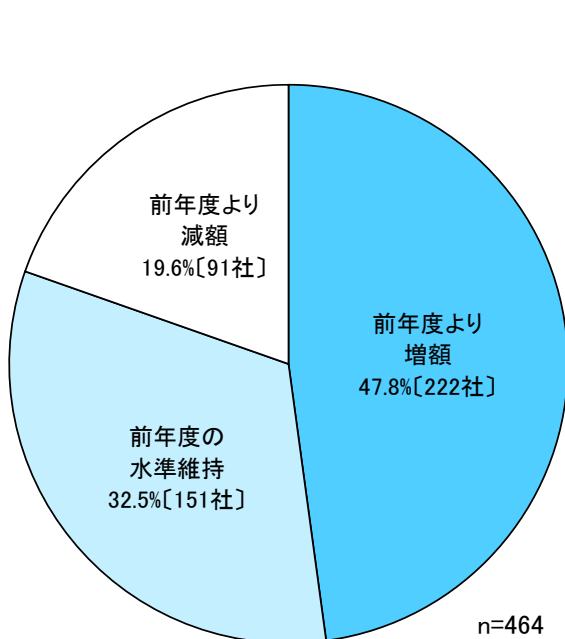
③ ベースアップの具体的な実施状況（複数回答）



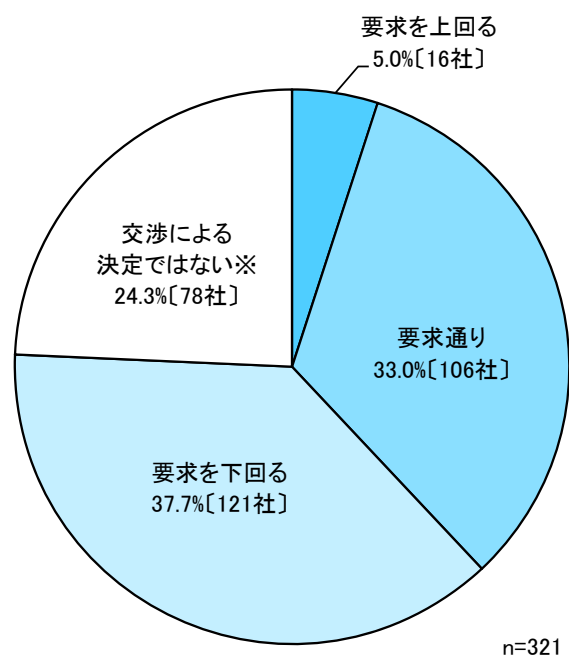
※1：30歳程度まで ※2：30～49歳程度まで ※3：50歳以上

※4：n数は、労働組合からの要求の有無を問わずベースアップを実施した企業のうち、本問の有効回答社数。

④ 賞与・一時金額の前年度実績との比較（組合員平均）

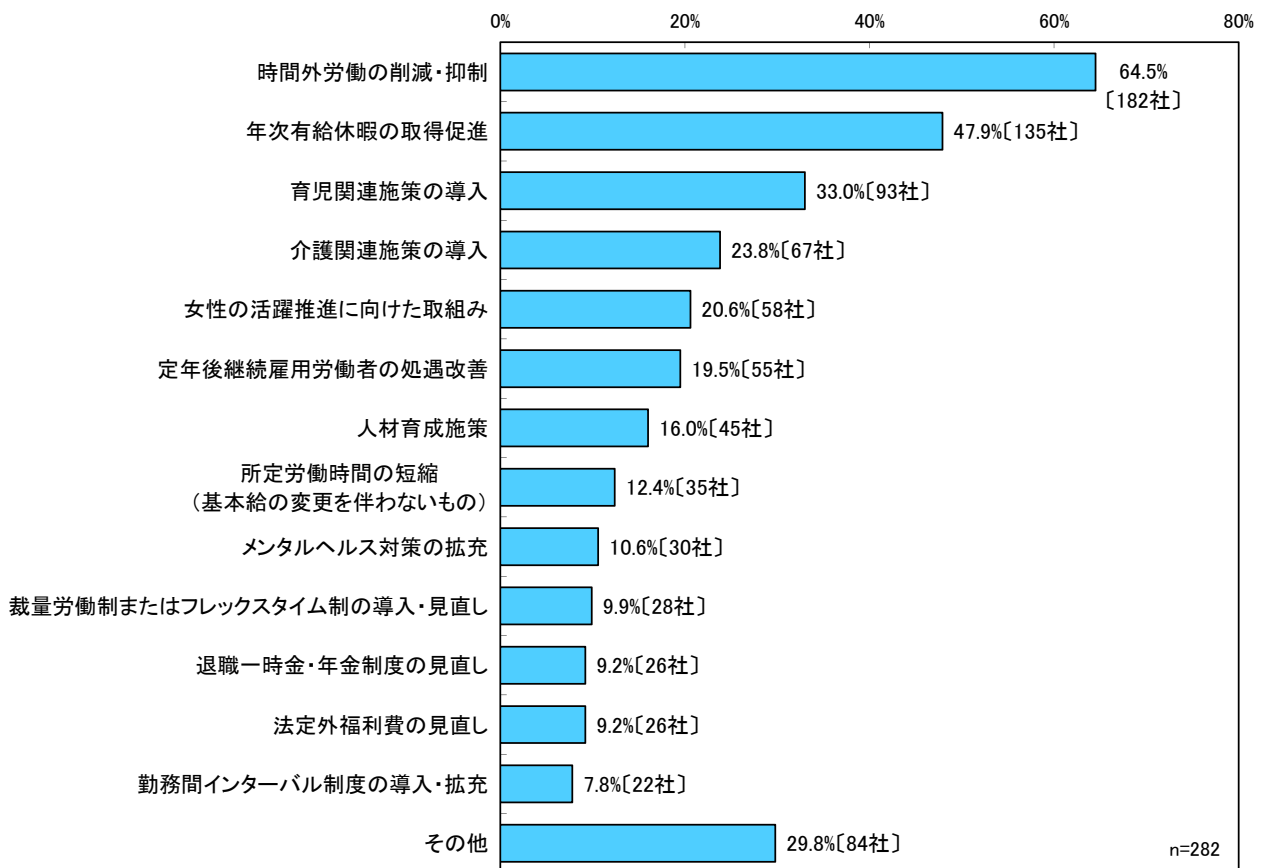


⑤ 賞与・一時金額の労働組合の要求との比較



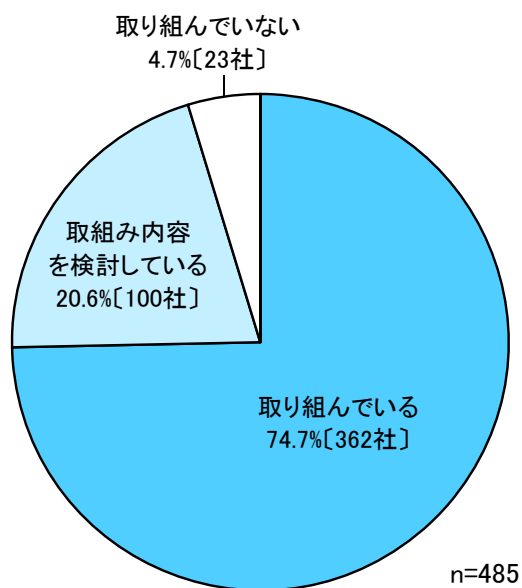
※：業績連動方式など

#### (4) 賃金以外について、議論した内容（複数回答）

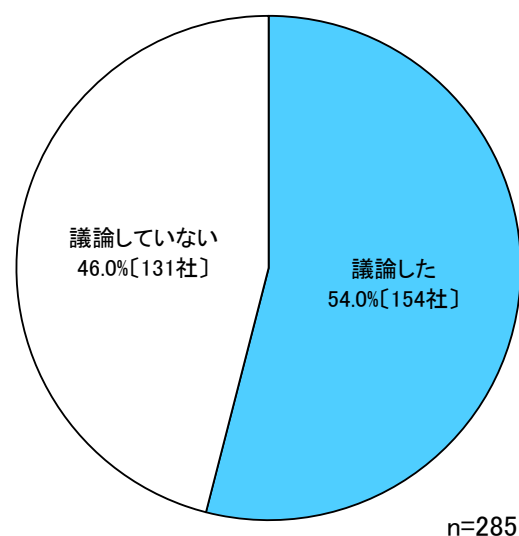


## 2. 働き方改革と労働生産性向上の取組み

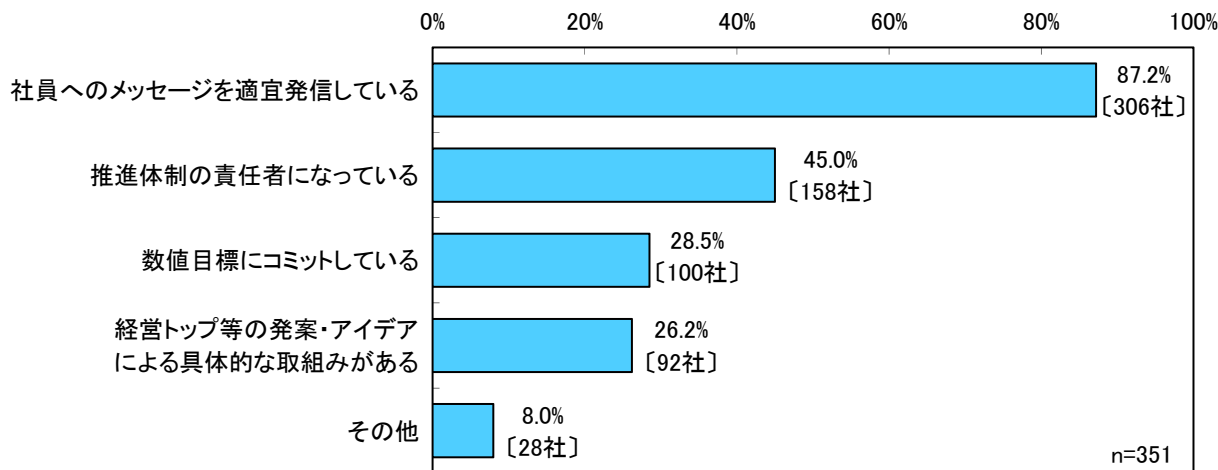
### (1) 働き方改革の取組み状況



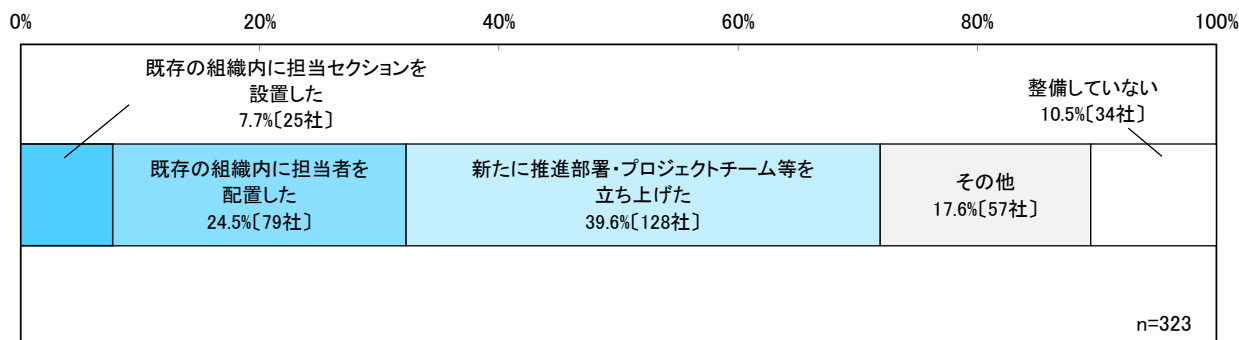
### (2) 春季労使交渉における働き方改革の議論



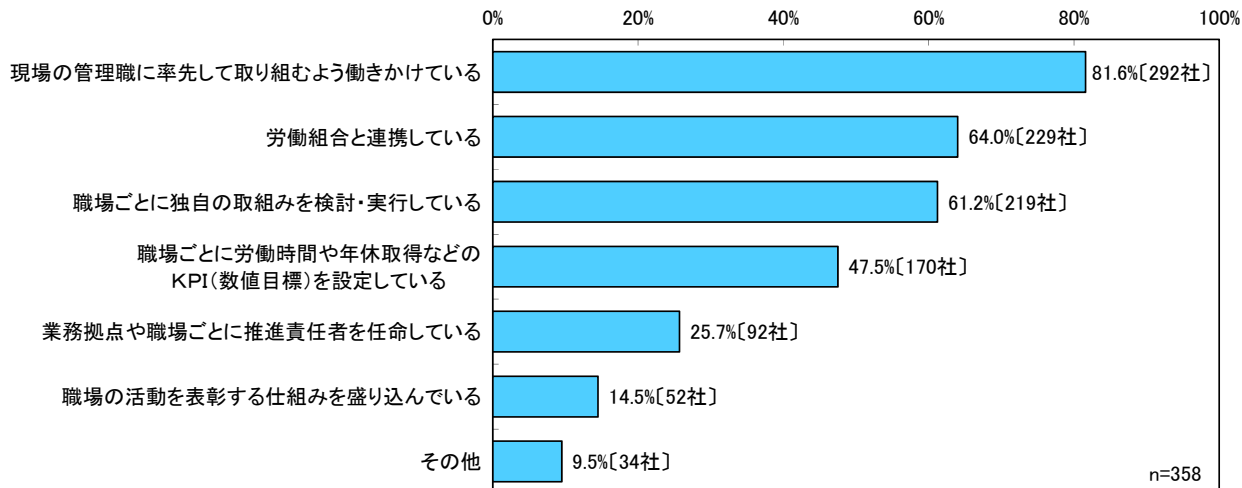
### (3) 働き方改革への経営トップの関わり (複数回答)



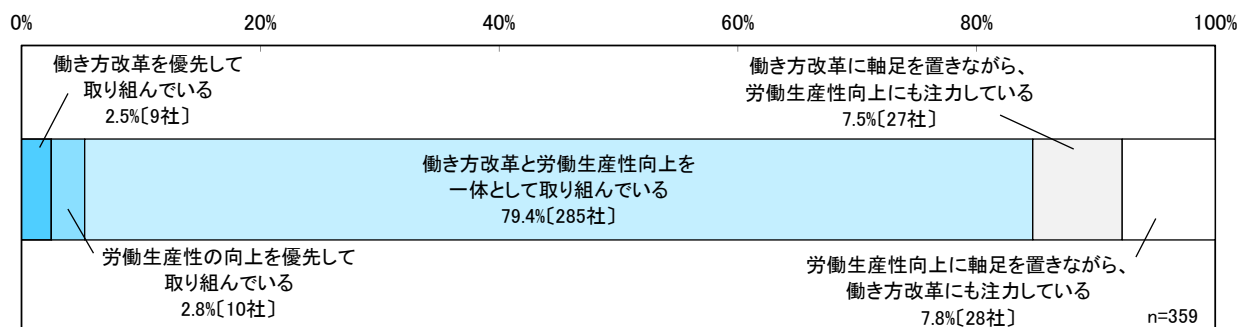
### (4) 働き方改革の推進体制の整備



### (5) 働き方改革の職場への展開 (複数回答)

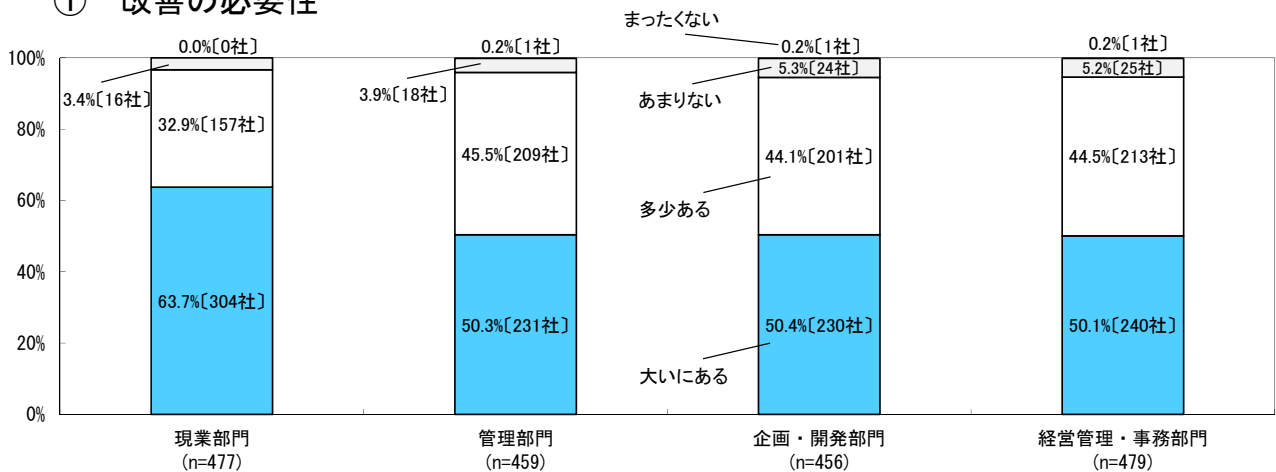


### (6) 働き方改革と労働生産性の向上に関する方針

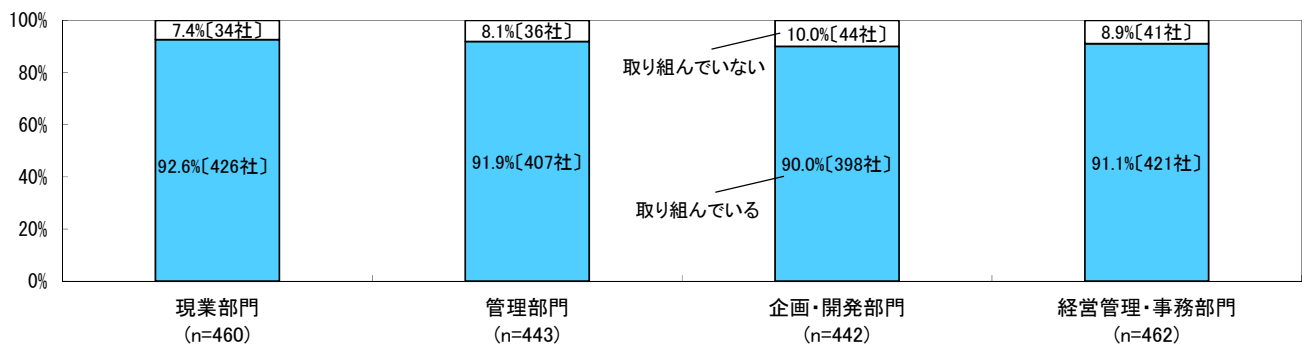


## (7) 部門ごとの労働生産性の改善に向けた取組み

### ① 改善の必要性



### ② 取組み状況

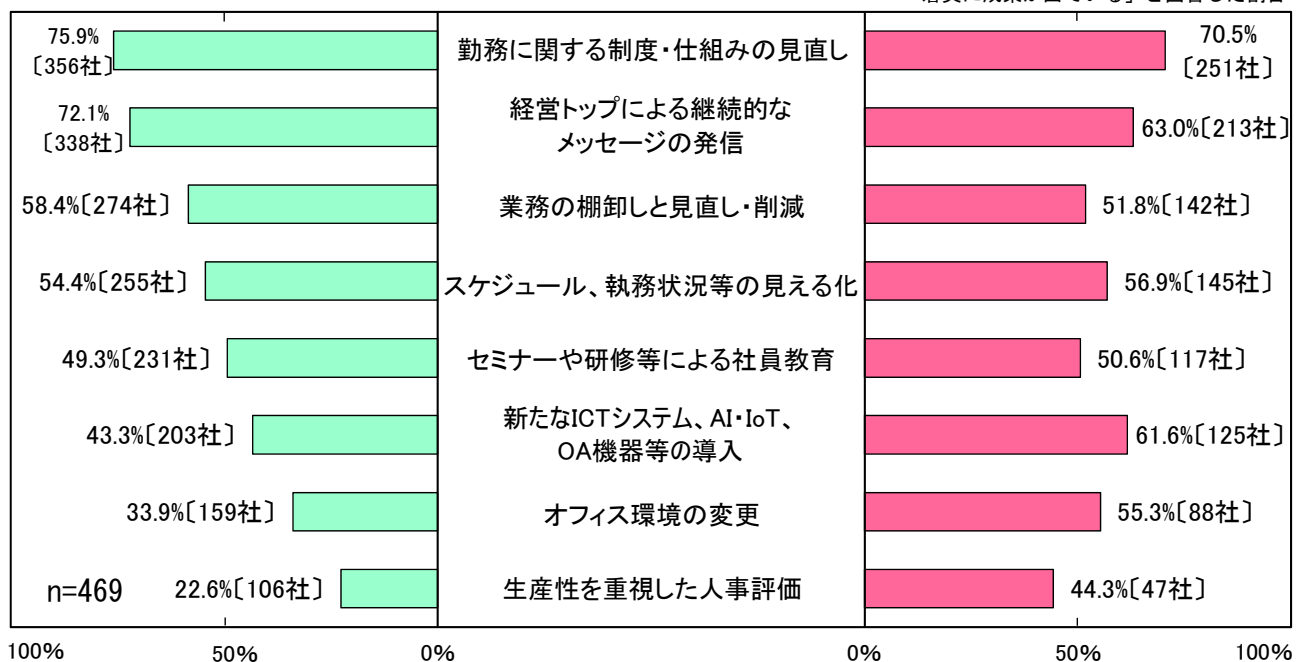


## (8) 労働生産性の向上に向けた具体的取組み（複数回答）

<すでに実施している>

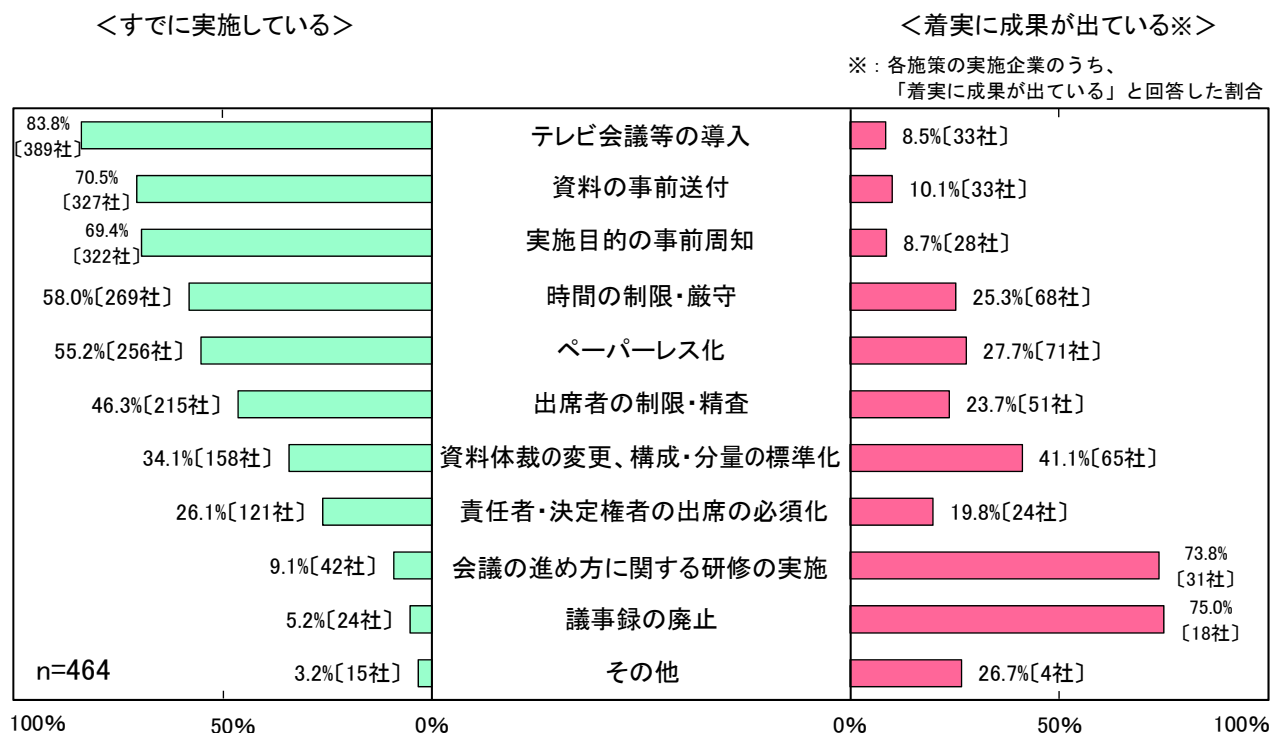
<着実に成果が出ている※>

※：各施策の実施企業のうち、「着実に成果が出ている」と回答した割合



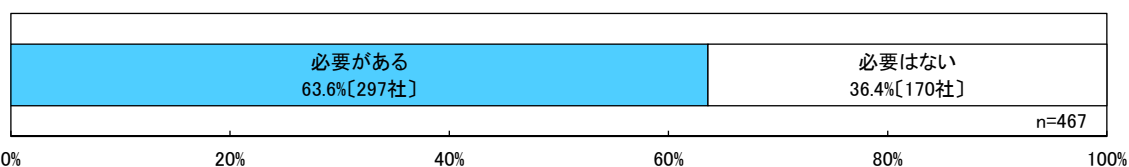


## (9) 会議の効率化に向けた具体的取組み（複数回答）

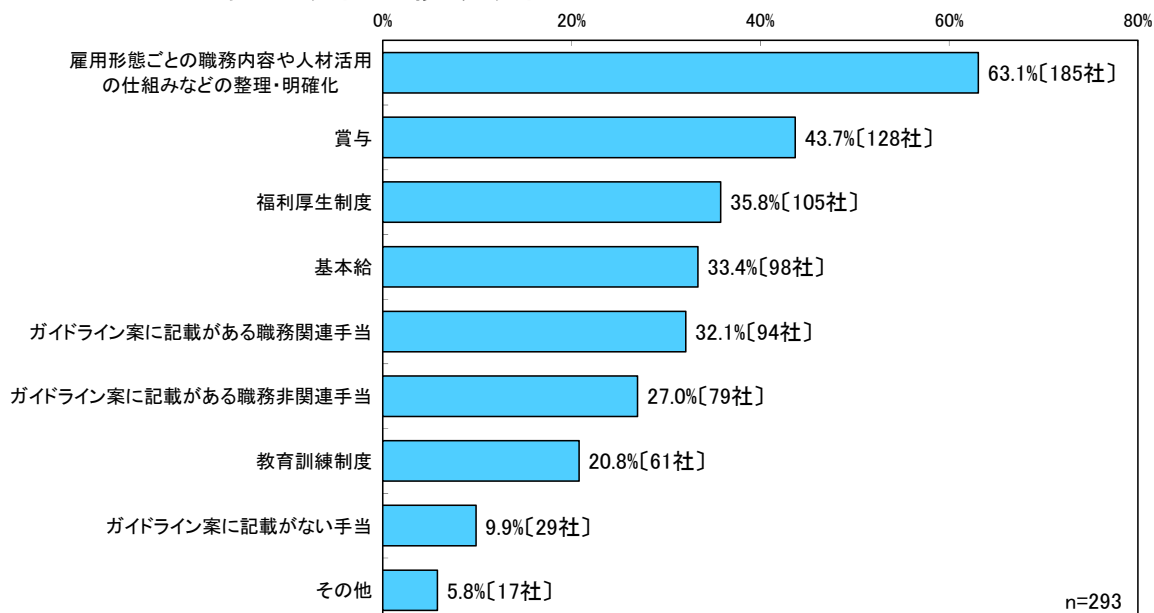


## 3. 同一労働同一賃金への対応

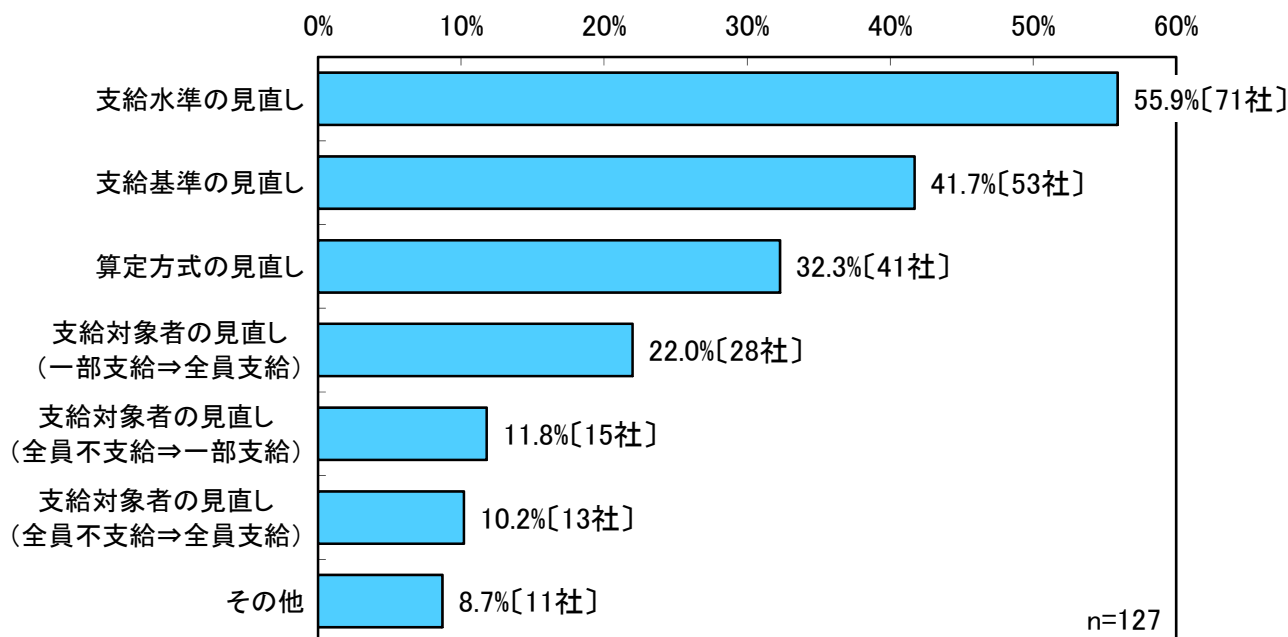
### (1) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を受けた対応の必要性



### (2) 対応が必要な項目（複数項目）



### (3) パート・有期・派遣労働者の賞与に関する対応（複数回答）



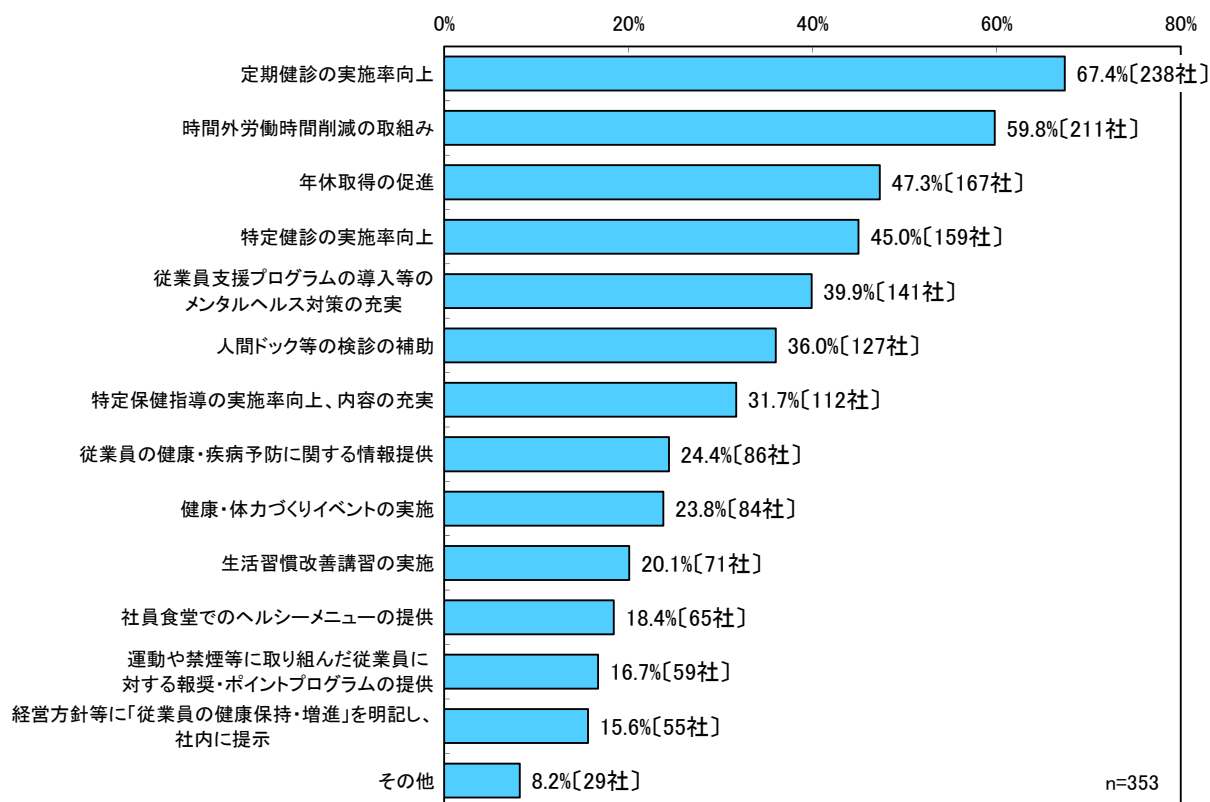
※：n数は、「(2) 対応が必要な項目」で「賞与」について対応が必要と回答した企業のうち、本問の有効回答社数。

## 4. 健康経営の取組み

### (1) 実施している施策（複数回答）

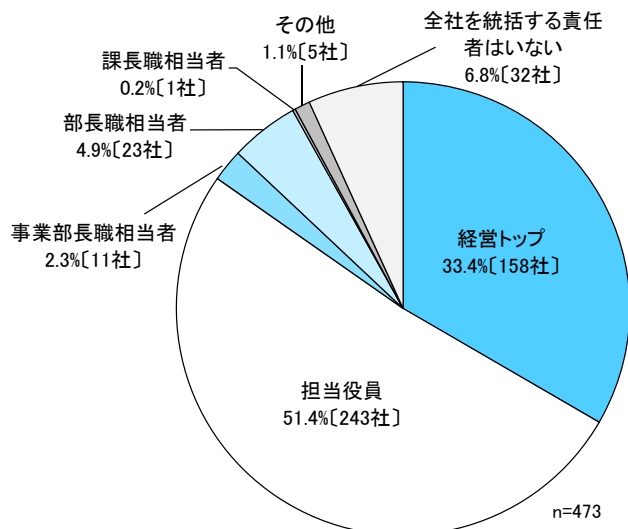


## (2) 効果があったと回答した企業(85.0%)における施策(複数回答)

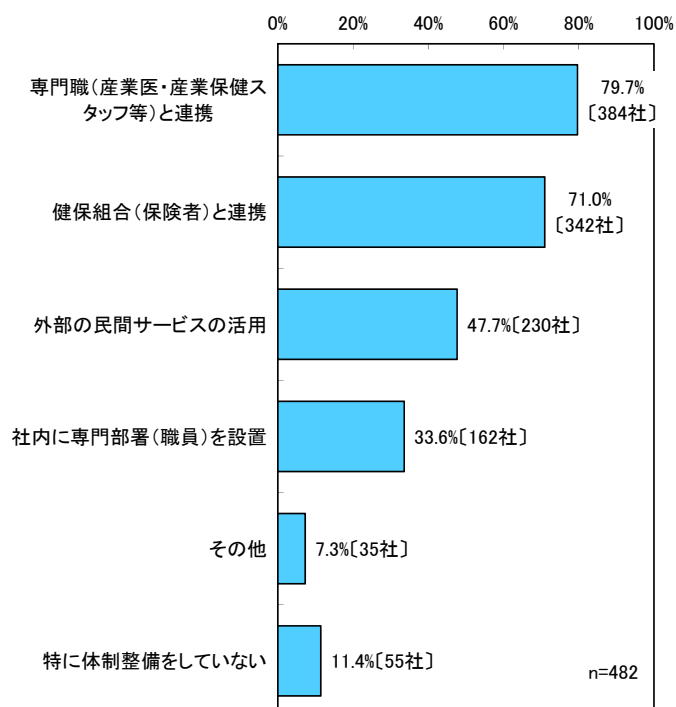


※：健康経営の取組みを通じて何らかの効果があったと回答した企業(85.0%)において、効果があったと回答した施策を集計。

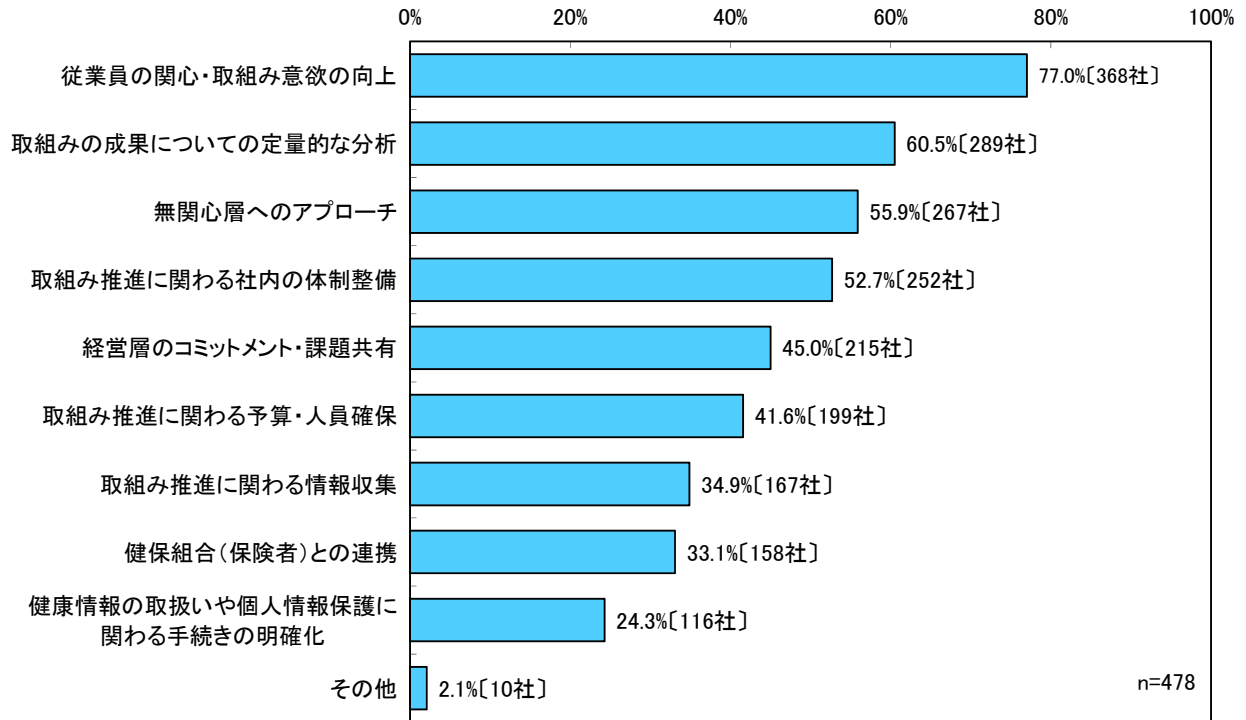
## (3) 健康経営の責任者の役職



## (4) 健康経営の取組み体制(複数回答)

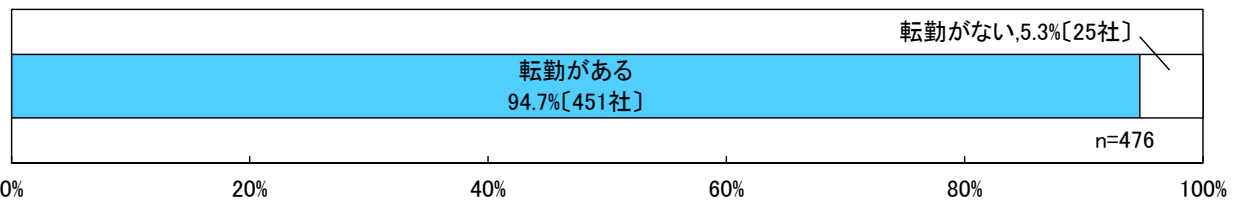


## (5) 今後健康経営を進める上での課題（複数回答）

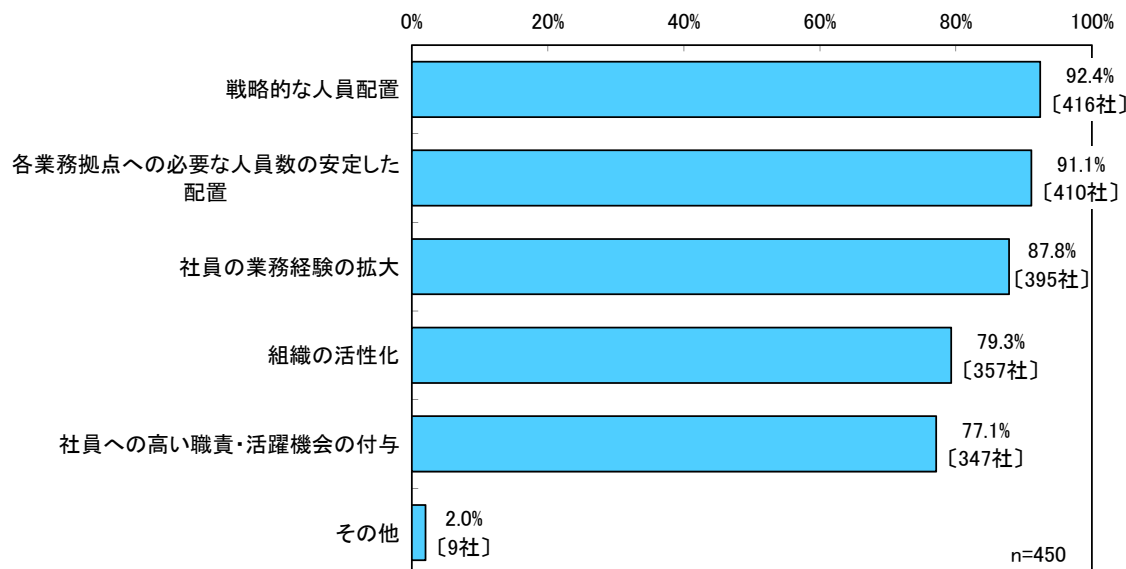


## 5. 転勤の現状と取組み

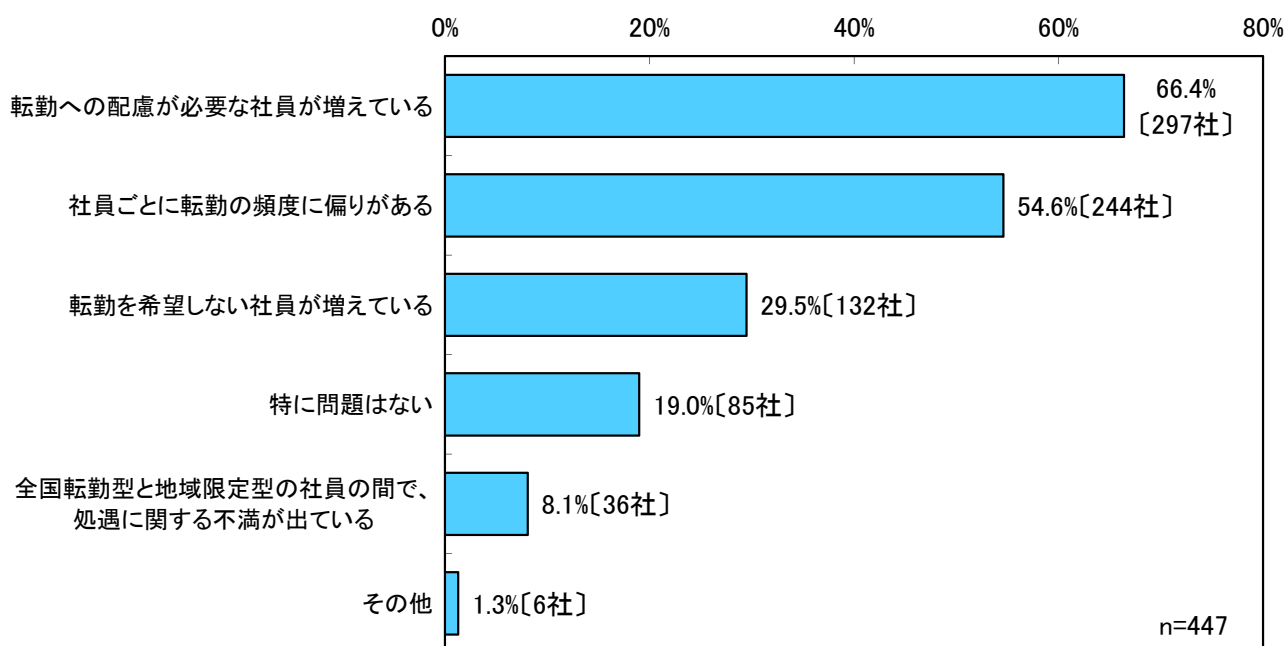
### (1) 転勤（転居を伴う人事異動）の有無



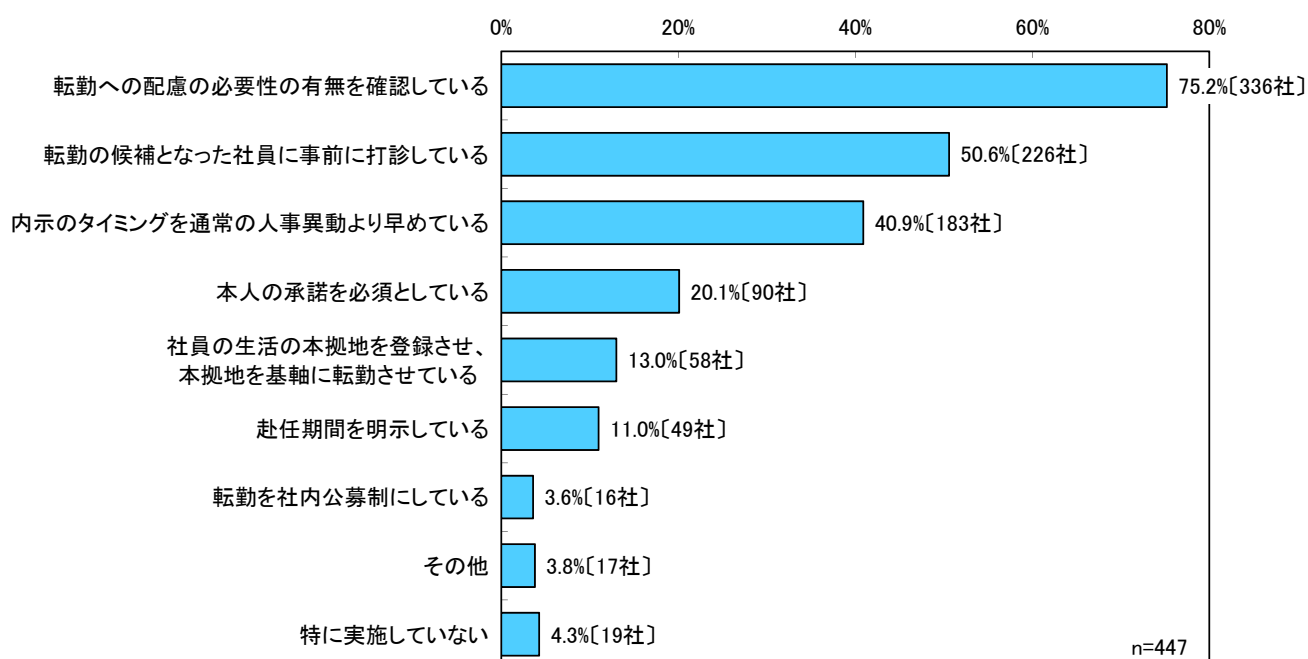
### (2) 転勤を実施する目的（複数回答）



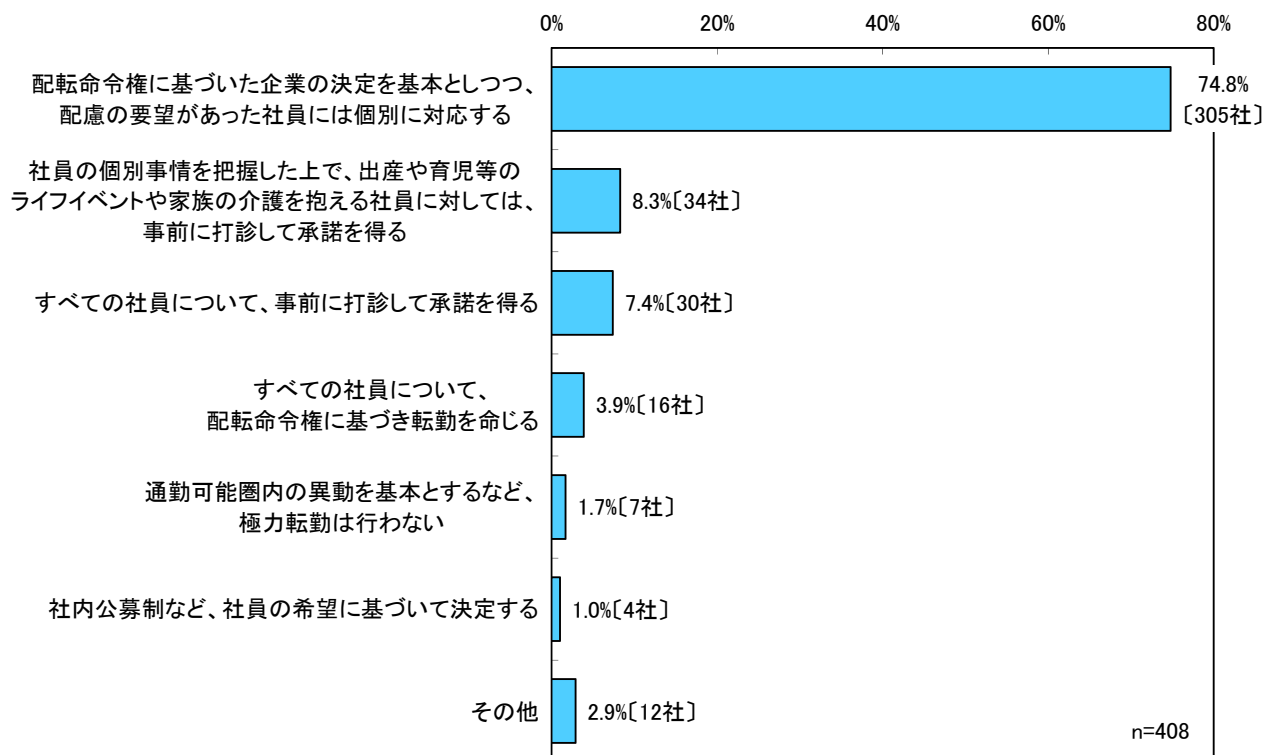
### (3) 転勤に関する現状（複数回答）



### (4) 転勤実施にあたり、取り組んでいる内容（複数回答）



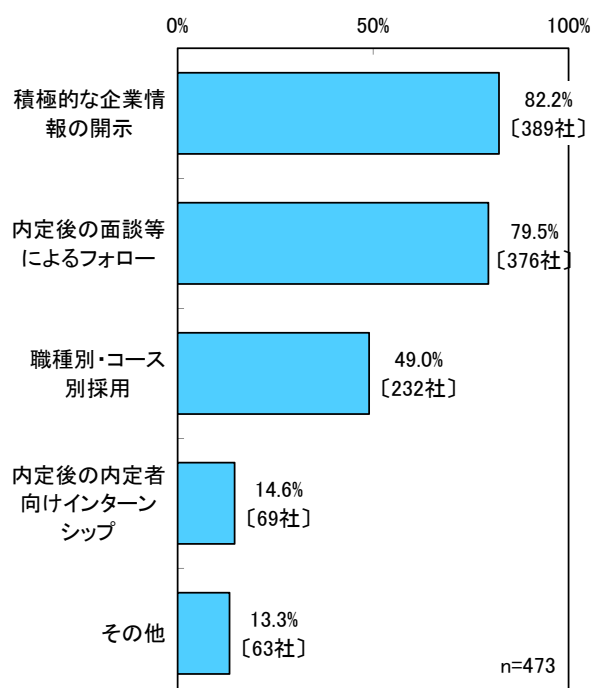
## (5) 中期的な転職に関する方針



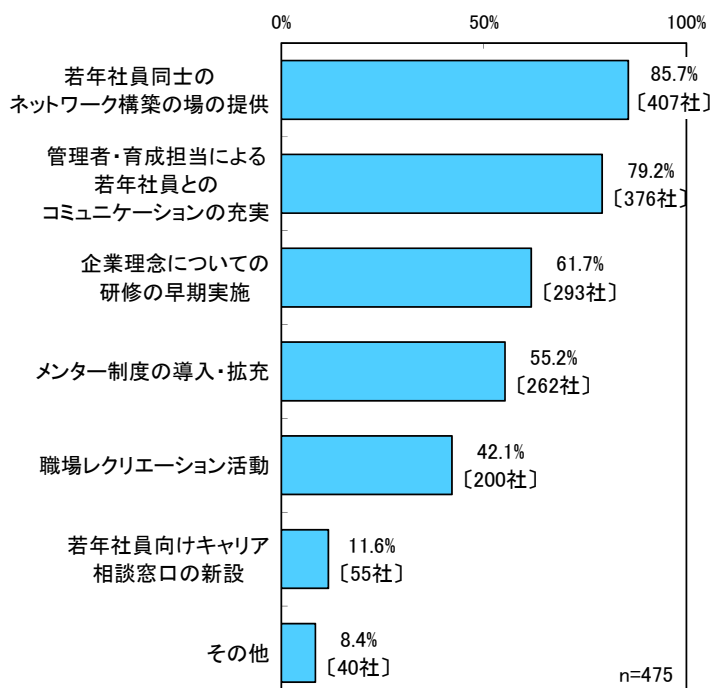
## 6. 若年社員の定着

### ○ 入社後3年以内の若年社員の定着に向けた取組み

#### (1) 入社前の取組み (複数回答)

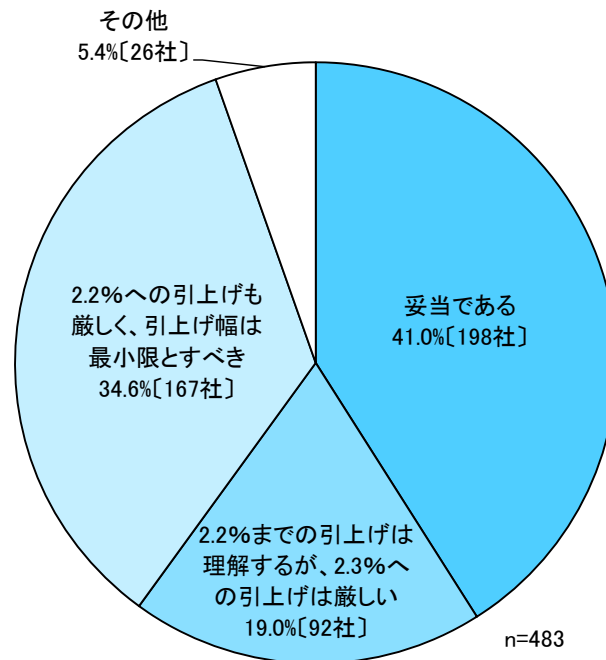


#### (2) 入社後の取組み (複数回答)



## 7. 障害者雇用の促進

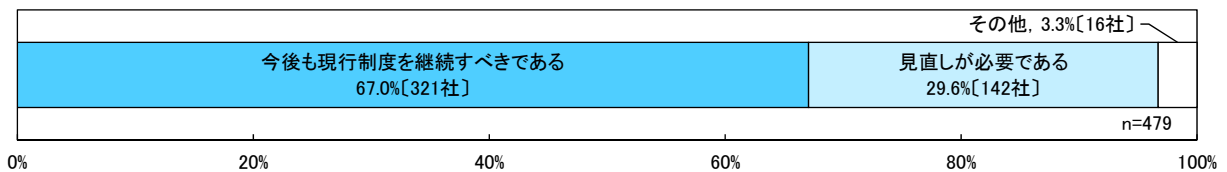
### (1) 民間事業者の障害者雇用率の段階的な引上げ※に関する受け止め



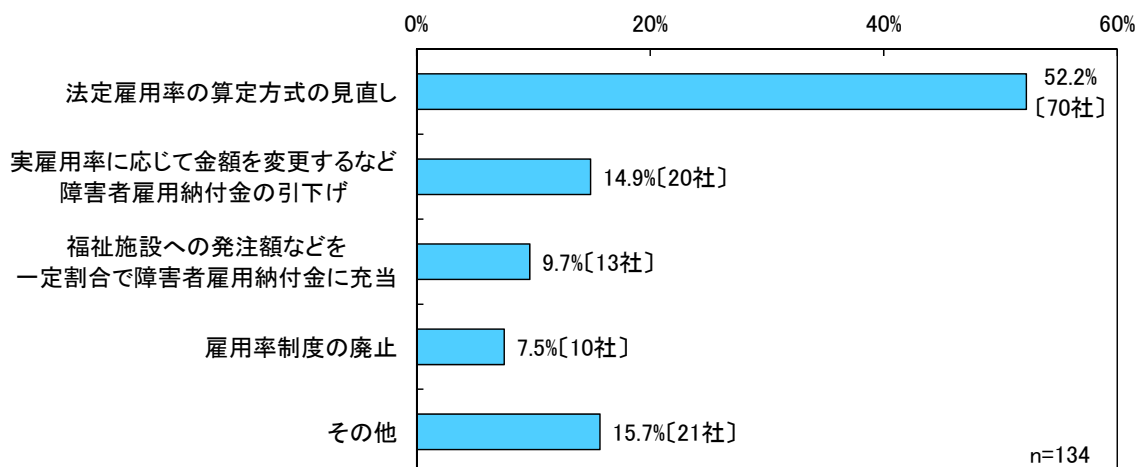
※：民間事業者の障害者雇用率は、2018年4月より2.2%に引き上げられ、その後、3年以内に2.3%に引き上げることが予定されている。

### (2) 障害者雇用率制度※について

#### ① 現行制度に関する考え方

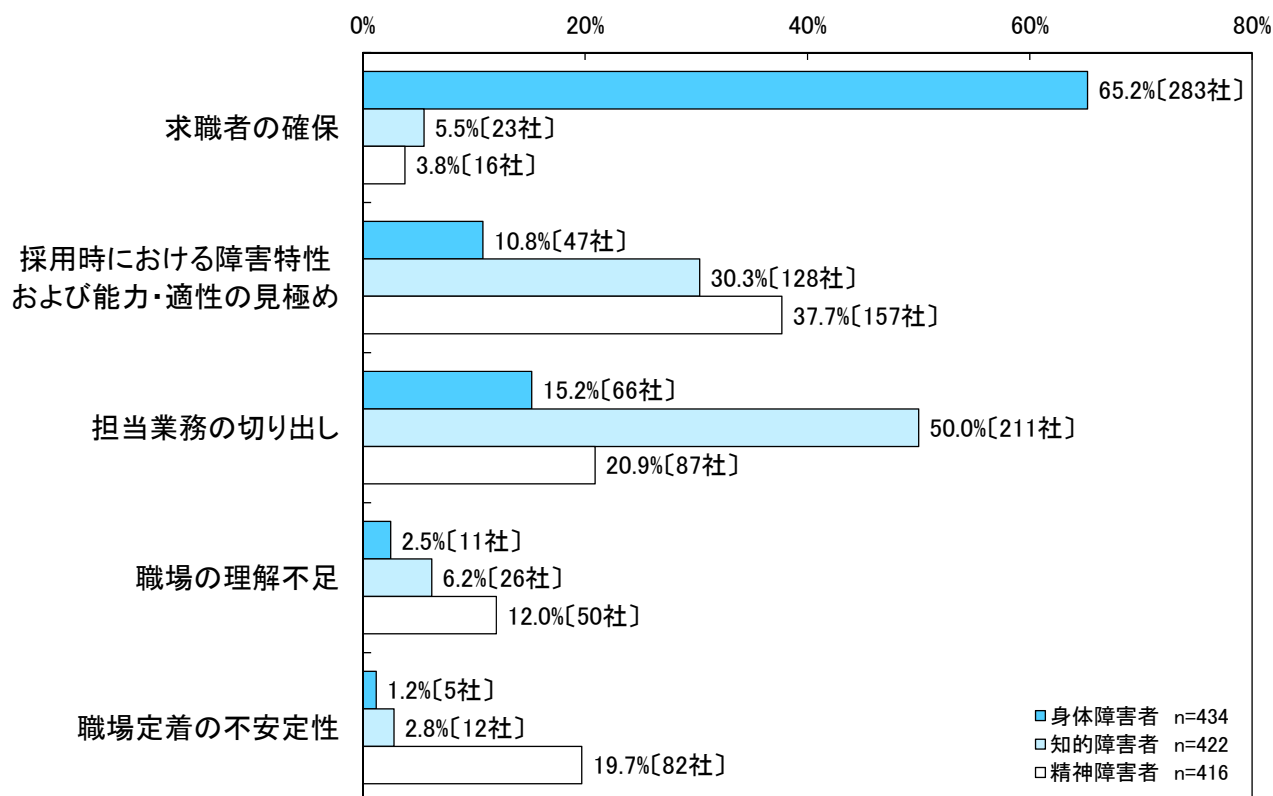


#### ② 具体的な見直し内容



※：法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務を課す制度。

### (3) 障害の種別ごとの障害者雇用の現状の課題（上位5つ）



### (4) 障害の種別ごとの障害者雇用促進および職場定着に必要な公的支援の充実

