

# 2016年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2017年1月17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. 2016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
2. ホワイトカラーの労働生産性向上.....	7
3. 若年社員の定着.....	8
4. 非正規社員の状況.....	8



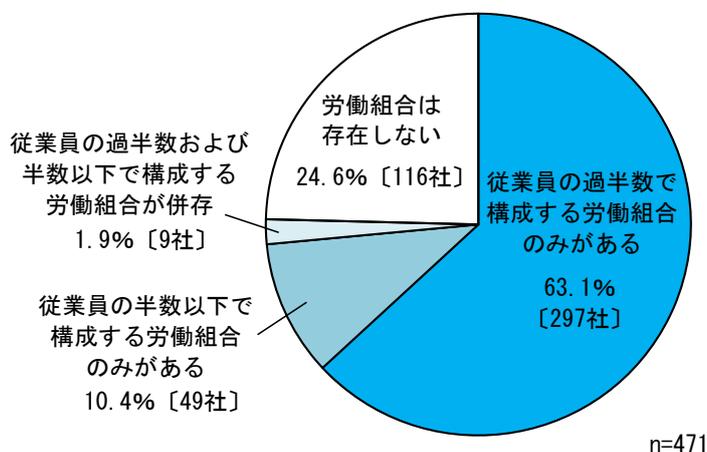
## I. 調査の概要

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1,439社）の労務担当役員以上
3. 調査時期：2016年7月～8月
4. 回答状況：有効回答社数477社〔回答率33.1%〕  
産業別：製造業216社（45.3%）、非製造業252社（52.8%）、業種無記入9社（1.9%）  
規模別：従業員500人以上391社（82.0%）、500人未満81社（17.0%）、規模無記入5社（1.0%）

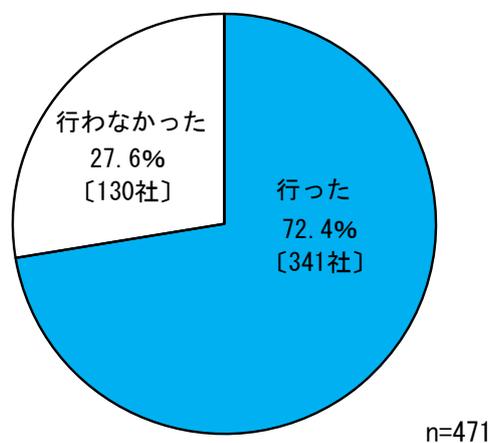
## II. 調査結果

### 1. 2016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



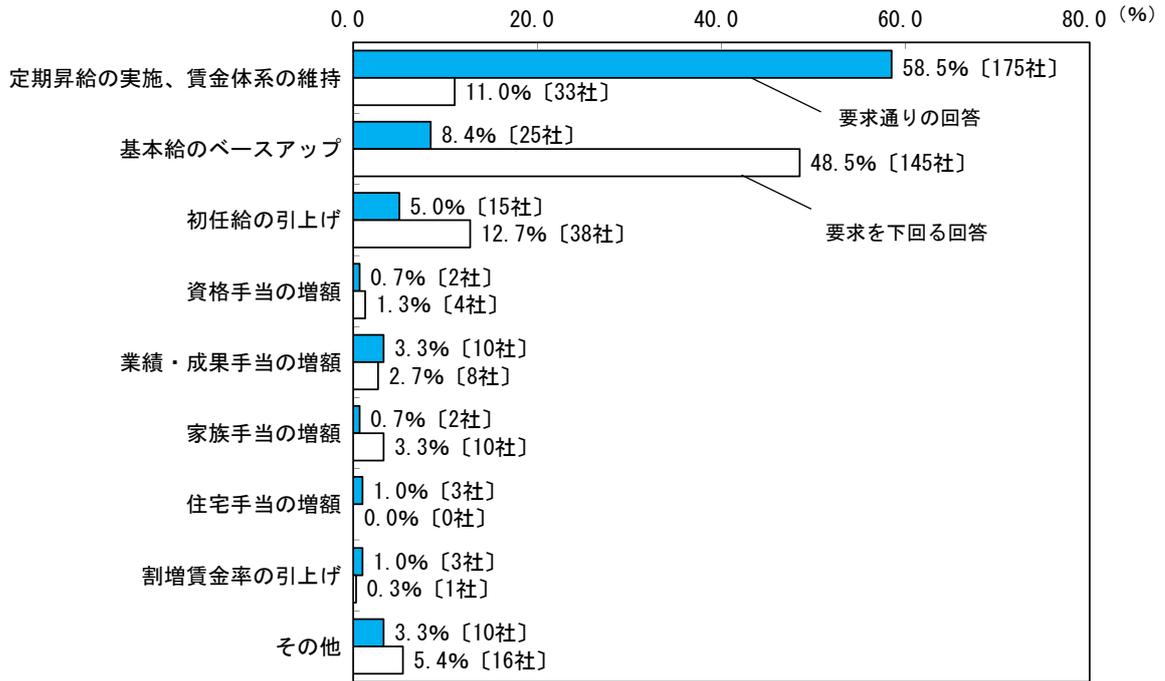
#### (2) 春季労使交渉・協議の実施状況



### (3) 賃金関係について、労働組合等と議論・決定した内容

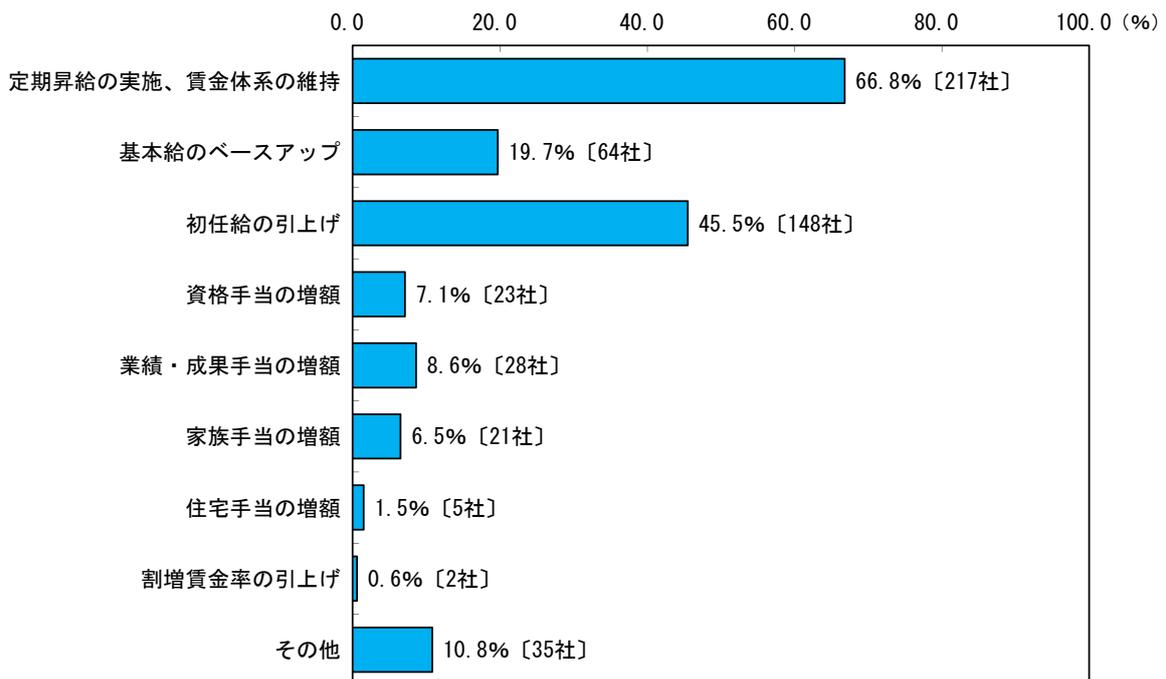
※労働組合のない企業は、労働組合を従業員代表等と置き換えて回答（以下同様）

#### 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）



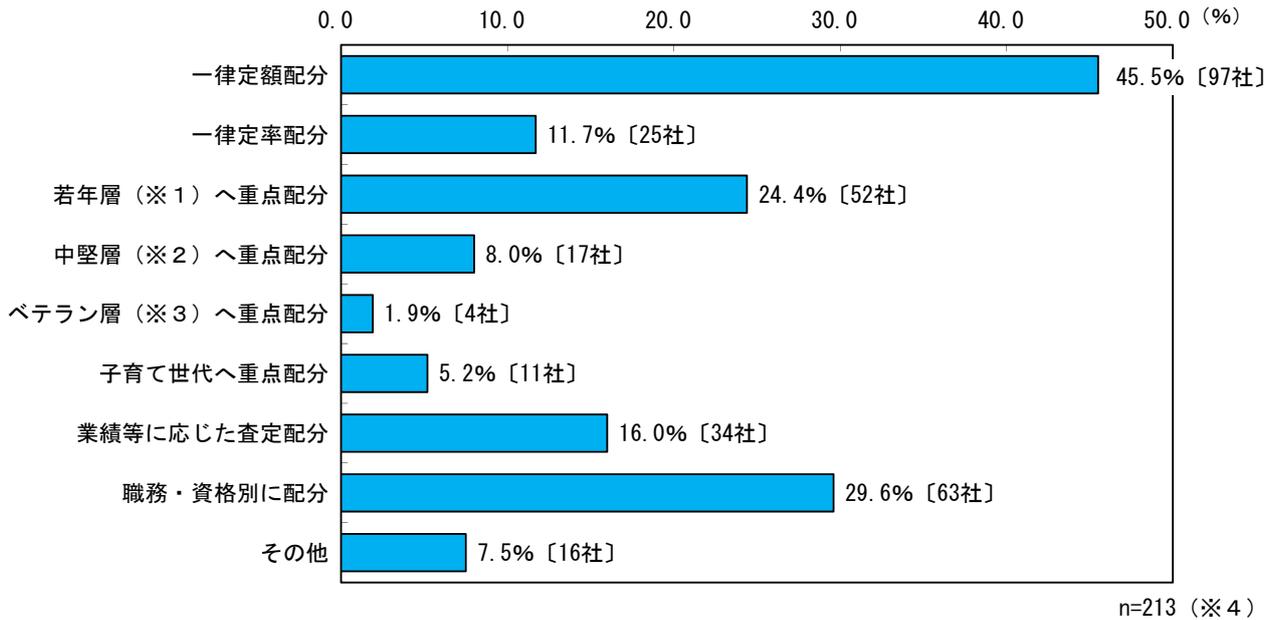
n=299

#### 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）



n=325

③ ベースアップの具体的な実施状況（複数回答）

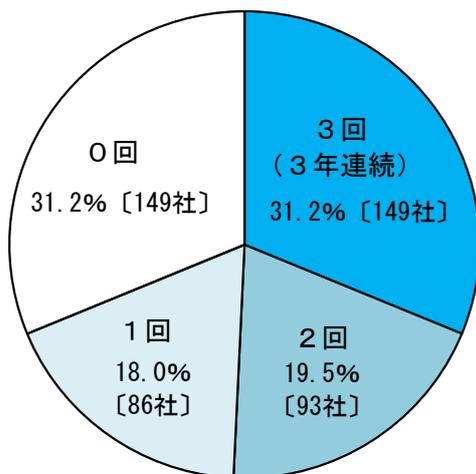


※1：30歳程度まで、※2：30～49歳程度まで、※3：50歳以上

※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 直近3年間（2014～16年）のベースアップの実施状況

a. ベースアップの実施回数

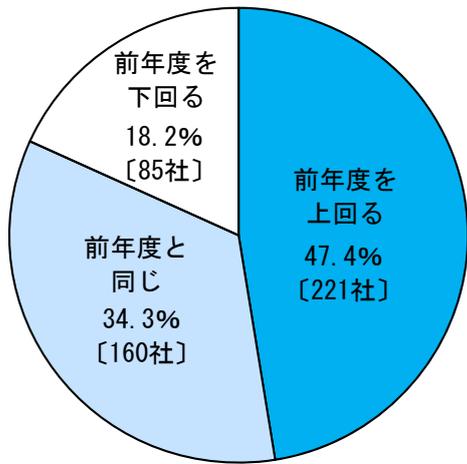


b. ベースアップの累計額（平均値）

	累計額
3年連続実施した企業 (n=136)	7,745円
1回以上実施した企業 (n=303)	5,556円

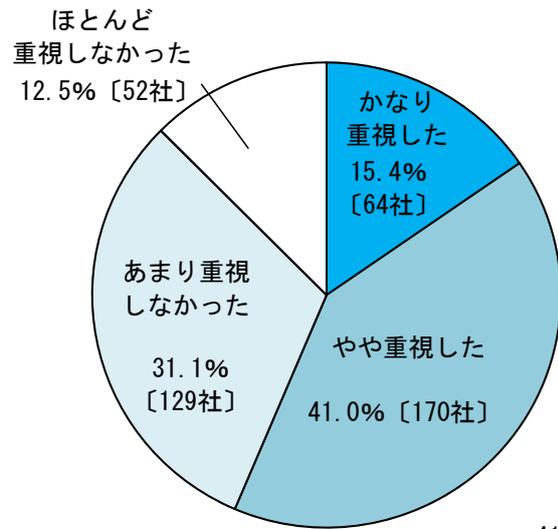
※：n数は、金額の回答があった社数。

⑤ 賞与・一時金の支給水準  
(組合員一人あたり)



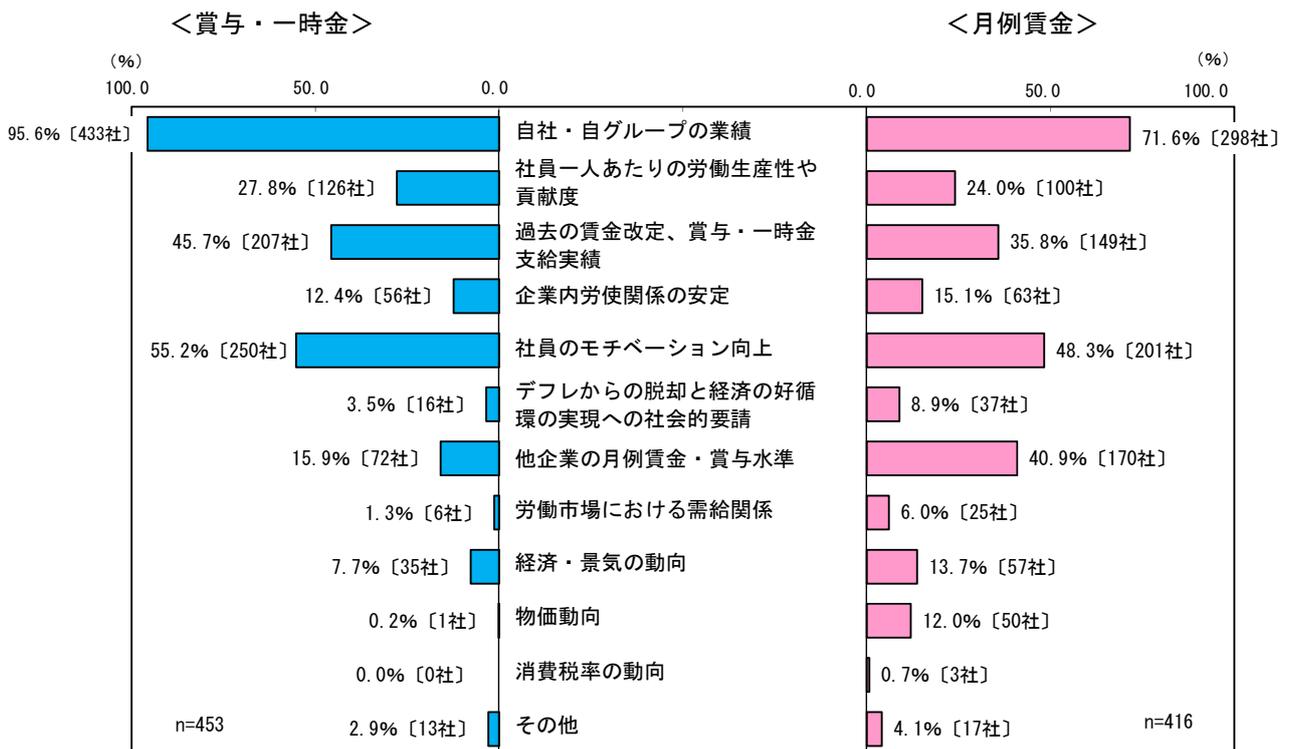
n=466

⑥ 「昨年を上回る年収ベースの賃金  
引上げ」という観点の考慮状況



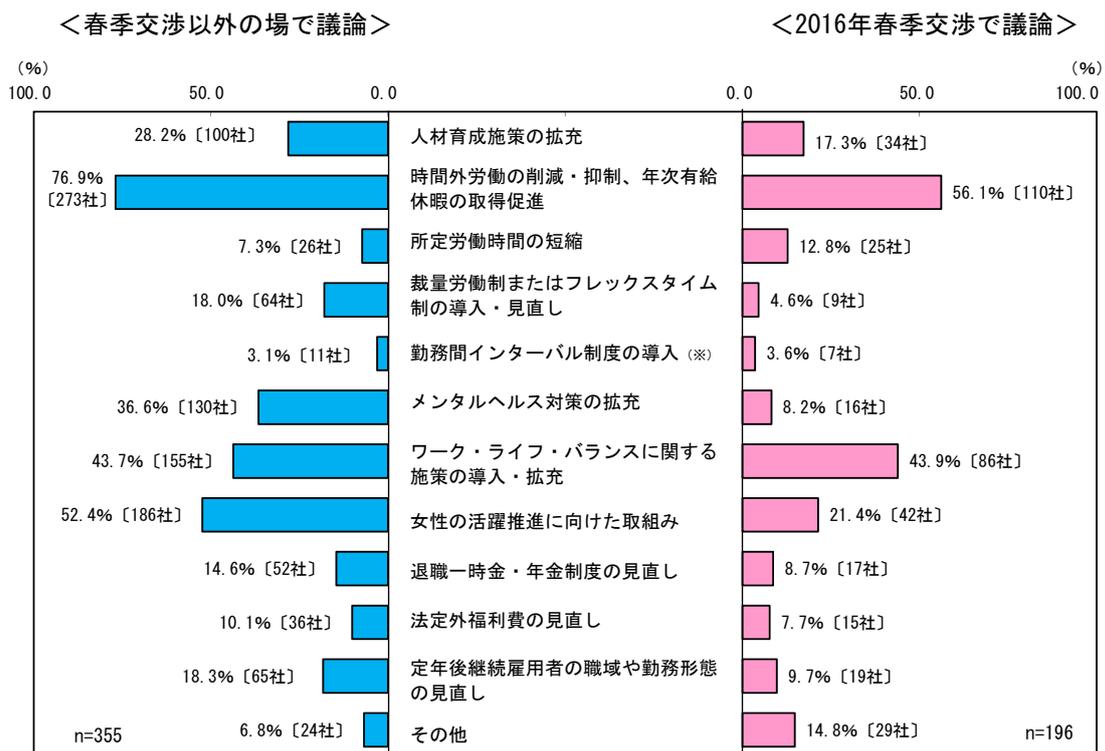
n=415

⑦ 賃金決定の際に判断基準として重視した要素 (上位3つまで回答)



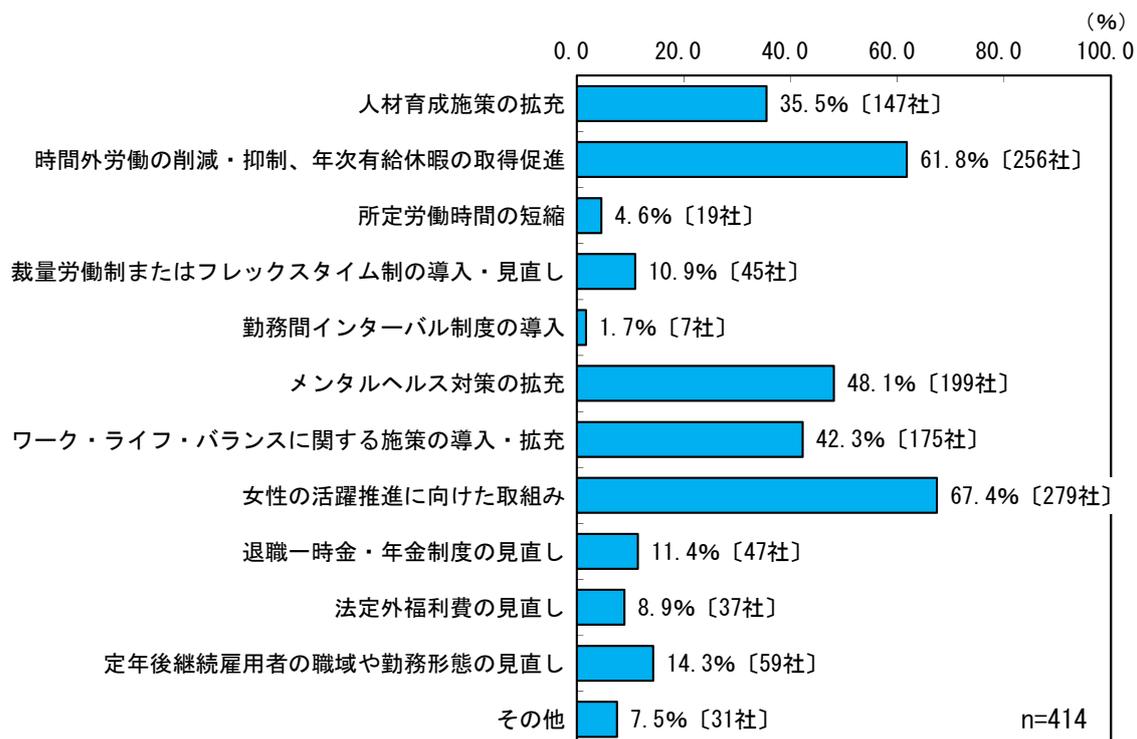
## (4) 賃金以外について、議論・決定した内容

### ① 議論した内容（複数回答）

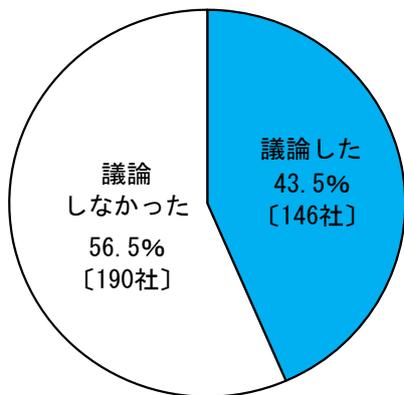


※：個別労働組合等との合意に基づき、終業時から次の始業時間までに一定時間の休息をおくこと。

### ② 議論の有無に関わらず、実施決定した内容（複数回答）

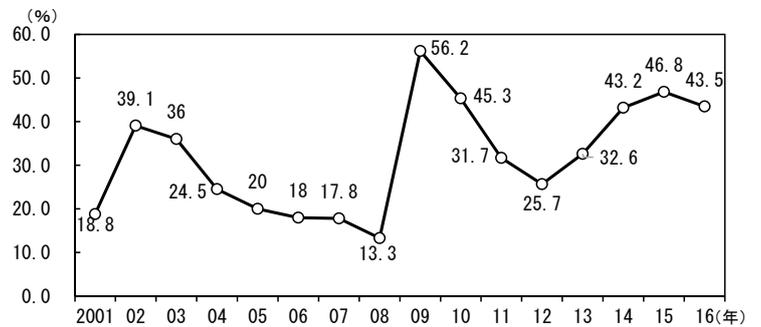


### ③ 春季労使交渉・協議における雇用の維持・安定に関する議論



n=336

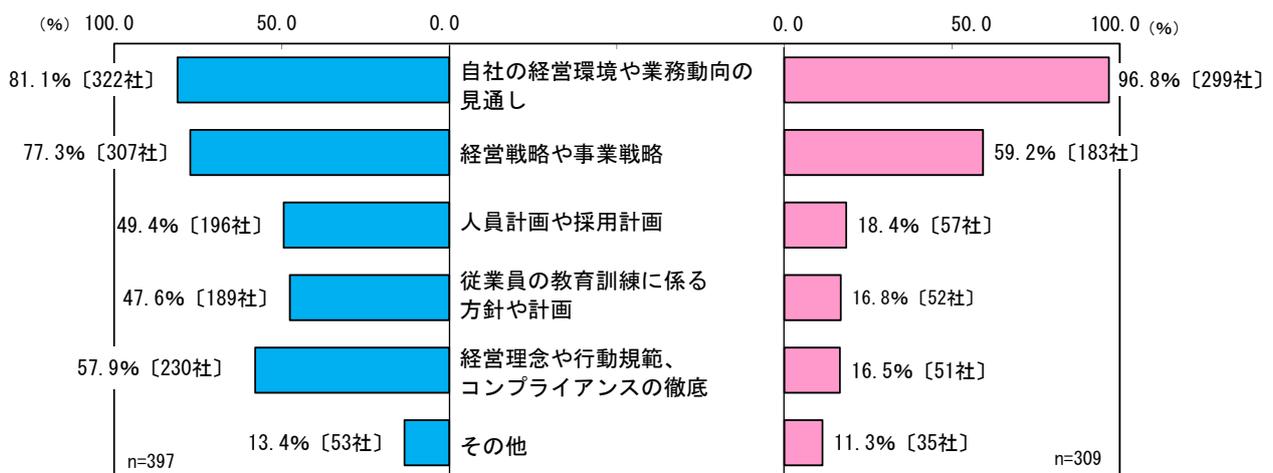
【参考：雇用の維持・安定について議論した企業割合の推移】



### ④ 競争力強化に向けた労働組合等との情報共有の内容（複数回答）

<春季交渉以外の場で共有>

<2016年春季交渉で共有>

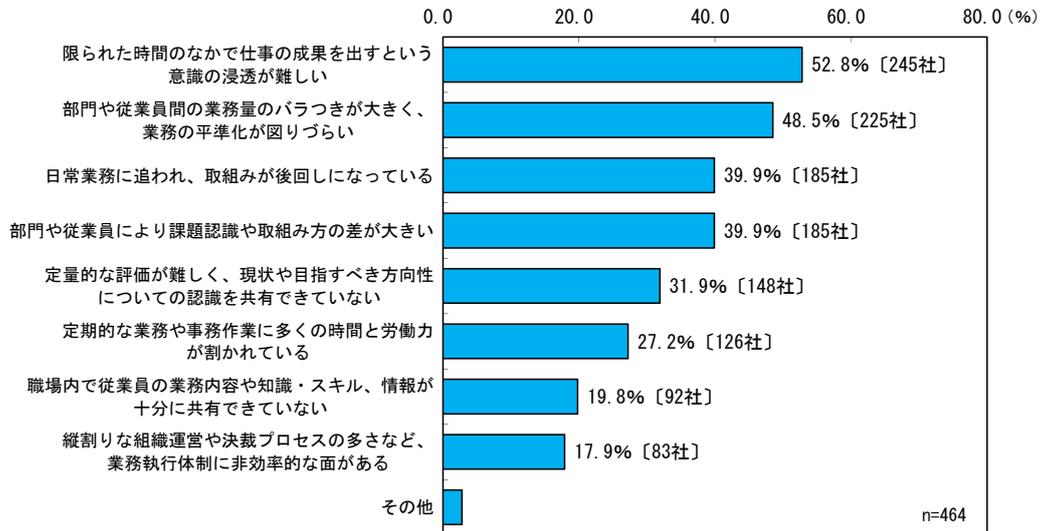


## 2. ホワイトカラーの労働生産性向上

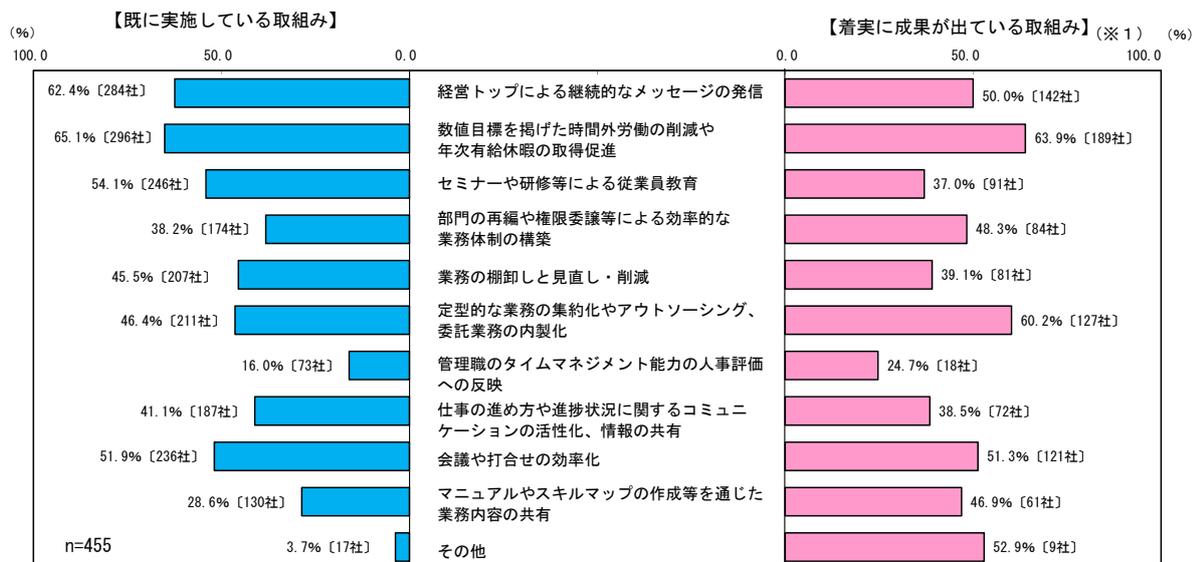
### (1) ホワイトカラーの労働生産性向上についての認識



### (2) ホワイトカラーの労働生産性向上における課題（上位3つまで回答）



### (3) 具体的な取組み（複数回答）



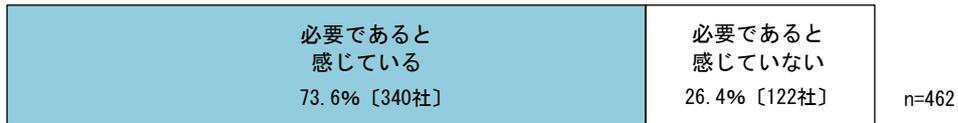
※1：各施策の実施企業数を分母としているため、施策ごとにn値は異なる。

	(a)実施している項目数	(b)着実に成果が出ている項目数	成果が出ている割合(※2)
「経営トップによる継続的なメッセージの発信」を既の実施している企業の平均 (n=284)	5.4	2.8	52.0%
上記施策を実施していない企業の平均 (n=171)	3.1	1.1	37.4%

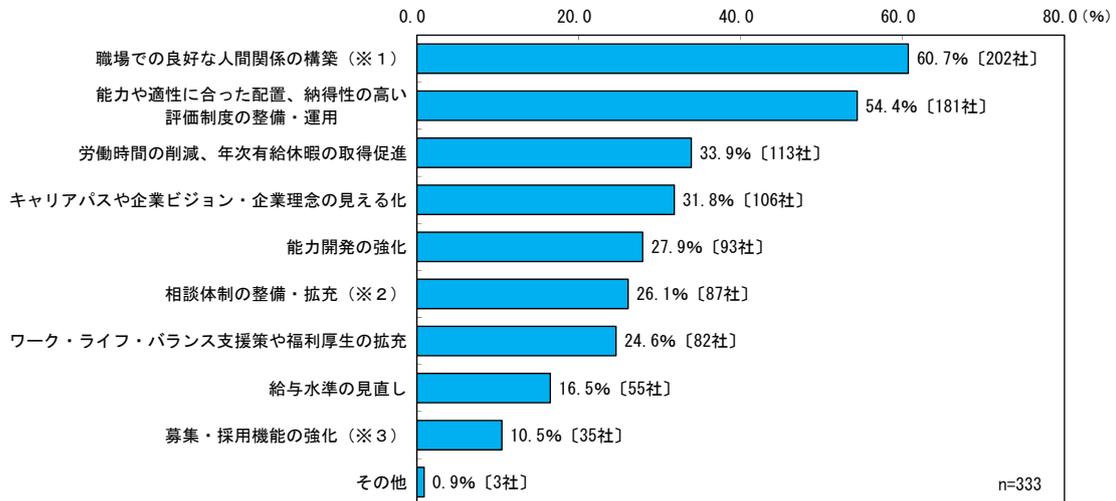
※2：「実施している項目数」の総和を「着実に成果が出ている項目数」の総和で除している。

### 3. 若年社員の定着

#### (1) 定着状況の改善に向けた取組み



#### (2) 改善に向けて有効と考える取組み（上位3つまで回答）



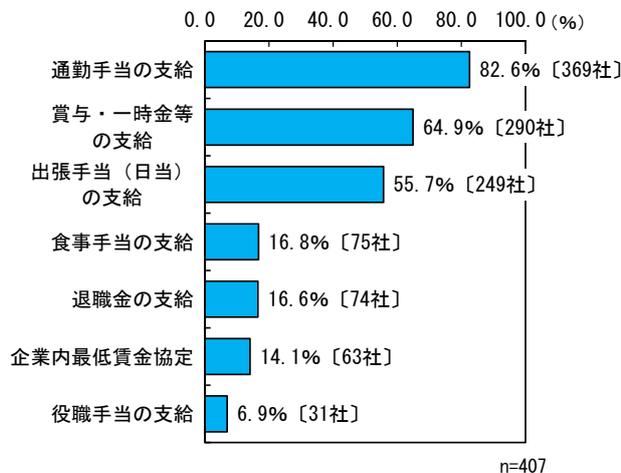
※1： コミュニケーション力の強化やハラスメント防止等  
 ※3： 企業情報の積極的な開示、採用担当者の増員等

※2： メンター制度の導入、社内相談窓口の設置等

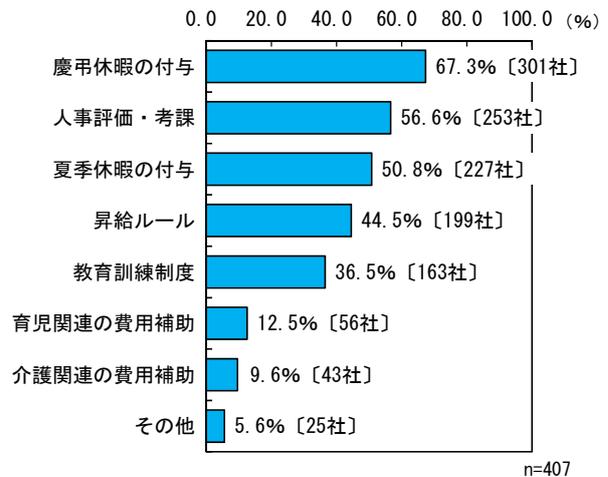
### 4. 非正規社員の状況

#### (1) 非正規社員に導入している制度（複数回答）

##### ① 賃金関係

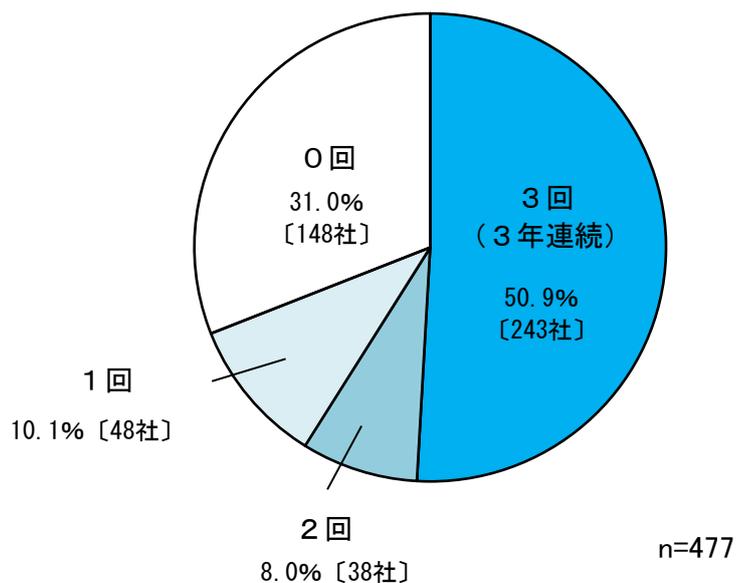


##### ② その他



※： 2016年度に導入・改定を予定している企業を含む。

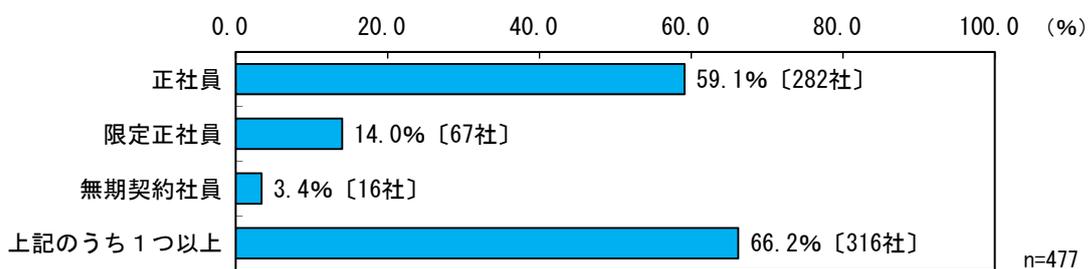
(2) 直近3年間(2014~16年)における非正規社員の基本給増額の実施状況



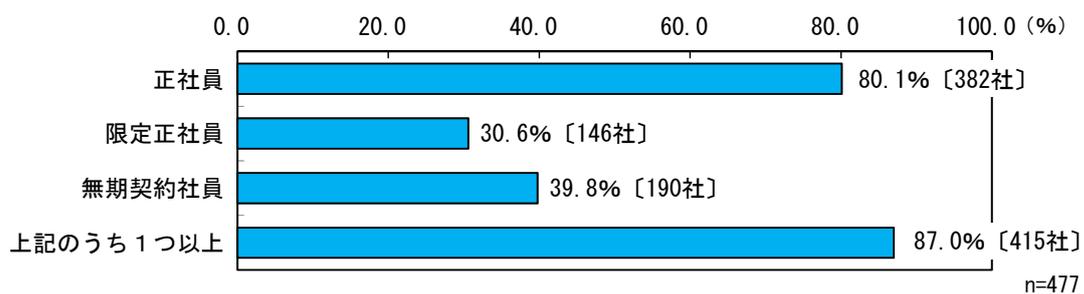
(3) 正社員・限定正社員(※1)・無期契約社員(※2)への登用

① 非正規社員からの登用実績

a. 2015年度実績

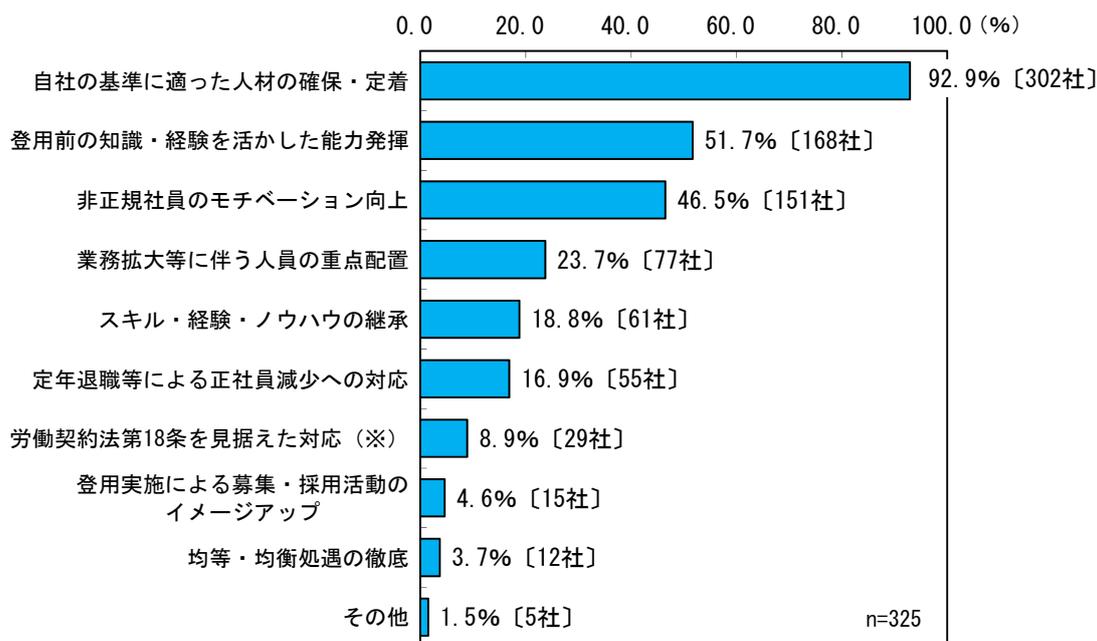


b. 2016年度以降の登用予定



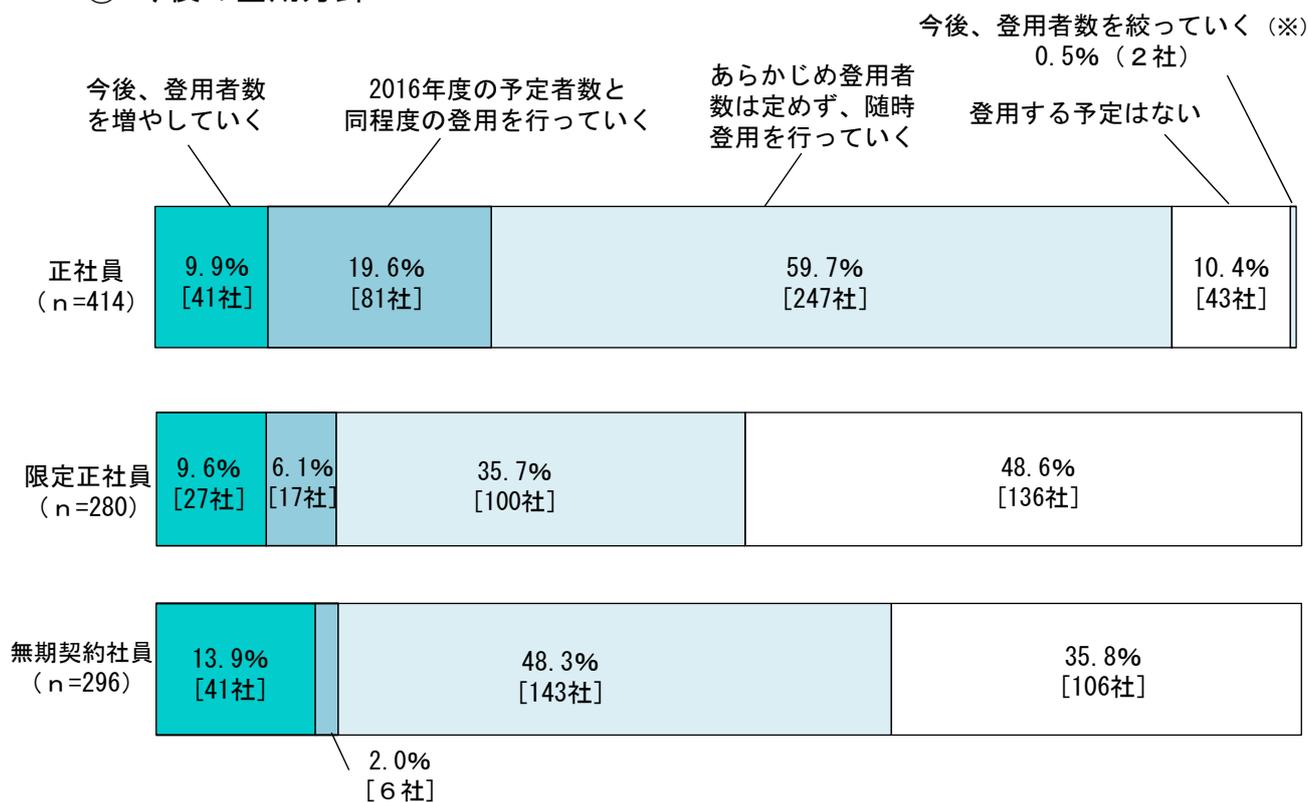
※1：職種や勤務地などを限定した正社員を指す。 ※2：労働契約期間のみ無期とした社員を指す。

## ② 登用理由（複数回答）



※：通算5年を超えた有期契約労働者について、2018年から無期契約への転換申込権が発生すること。

## ③ 今後の登用方針



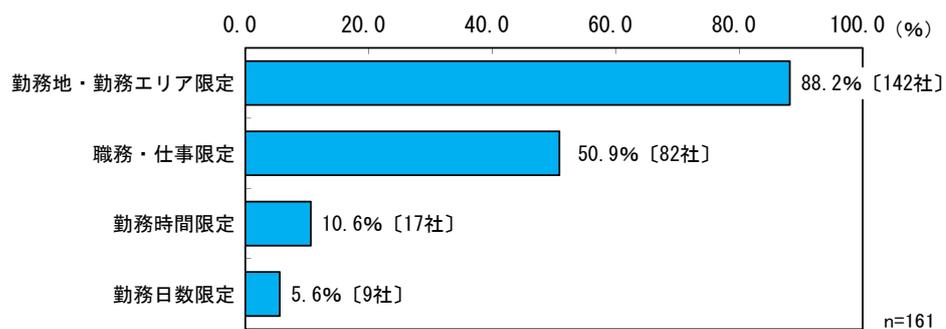
※：「限定正社員」と「無期契約社員」について、「今後、登用者数を絞っていく」と回答した企業は0社であった。

#### (4) 限定正社員の雇用

##### ① 限定正社員の区分の有無



##### ② 限定正社員に対して設けている雇用管理区分（複数回答）



以上