

# 2019年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

2020年1月21日

一般社団法人 日本経済団体連合会

## < 目次 >

	[ページ]
I . 調査概要.....	1
II . 調査結果	
1 . 2019年の労使交渉・協議等の状況.....	2
2 . 賃金制度.....	13
3 . 労使関係.....	19
4 . 雇用・採用に関する考え方.....	21
5 . 高齢者雇用.....	24
6 . エンゲージメント <sup>※</sup> に関する取組み.....	28

※働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを  
感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念

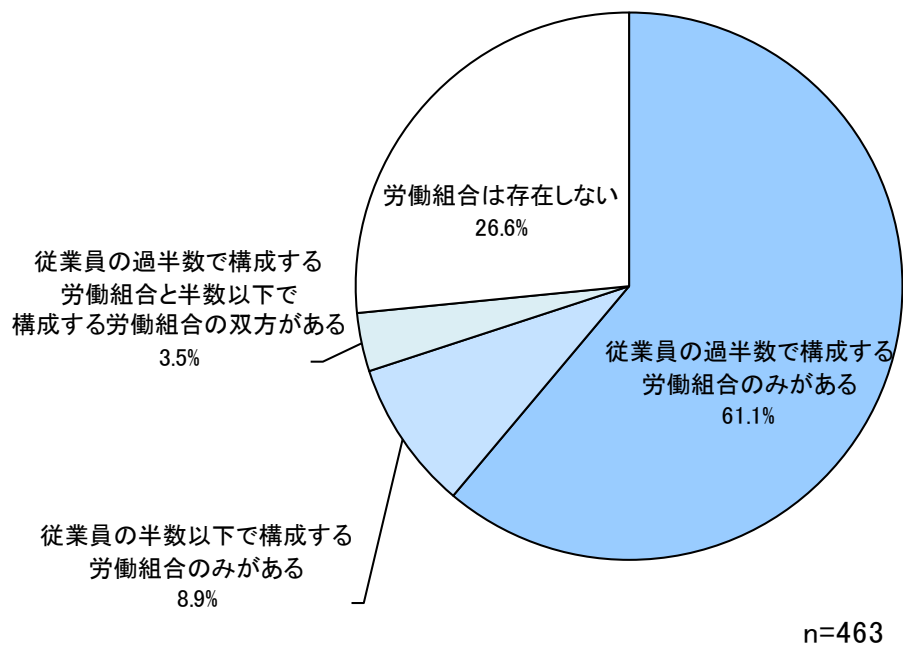
# I. 調査概要

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主に活用している。
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1,544社）の労務担当役員等
3. **調査時期**：2019年9月～11月
4. **回答状況**：回答社数484社（回答率31.3%）  
産業別：製造業210社（43.4%）、非製造業271社（56.0%）、業種無記入3社（0.6%）  
規模別：従業員500人以上393社（81.2%）、500人未満85社（17.6%）、規模無記入6社（1.2%）

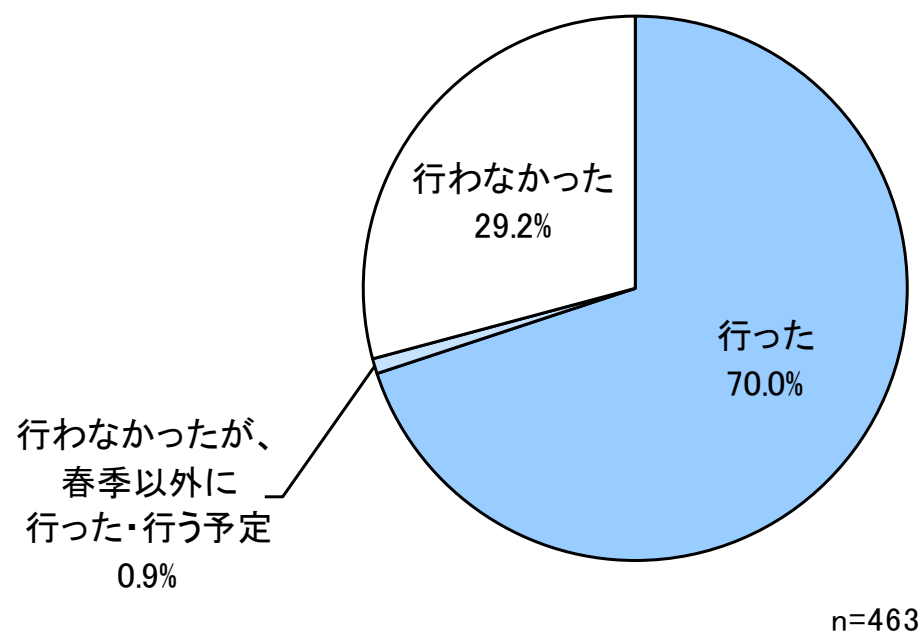
## Ⅱ. 調査結果

### 1. 2019年の労使交渉・協議等の状況

#### (1) 労働組合の有無



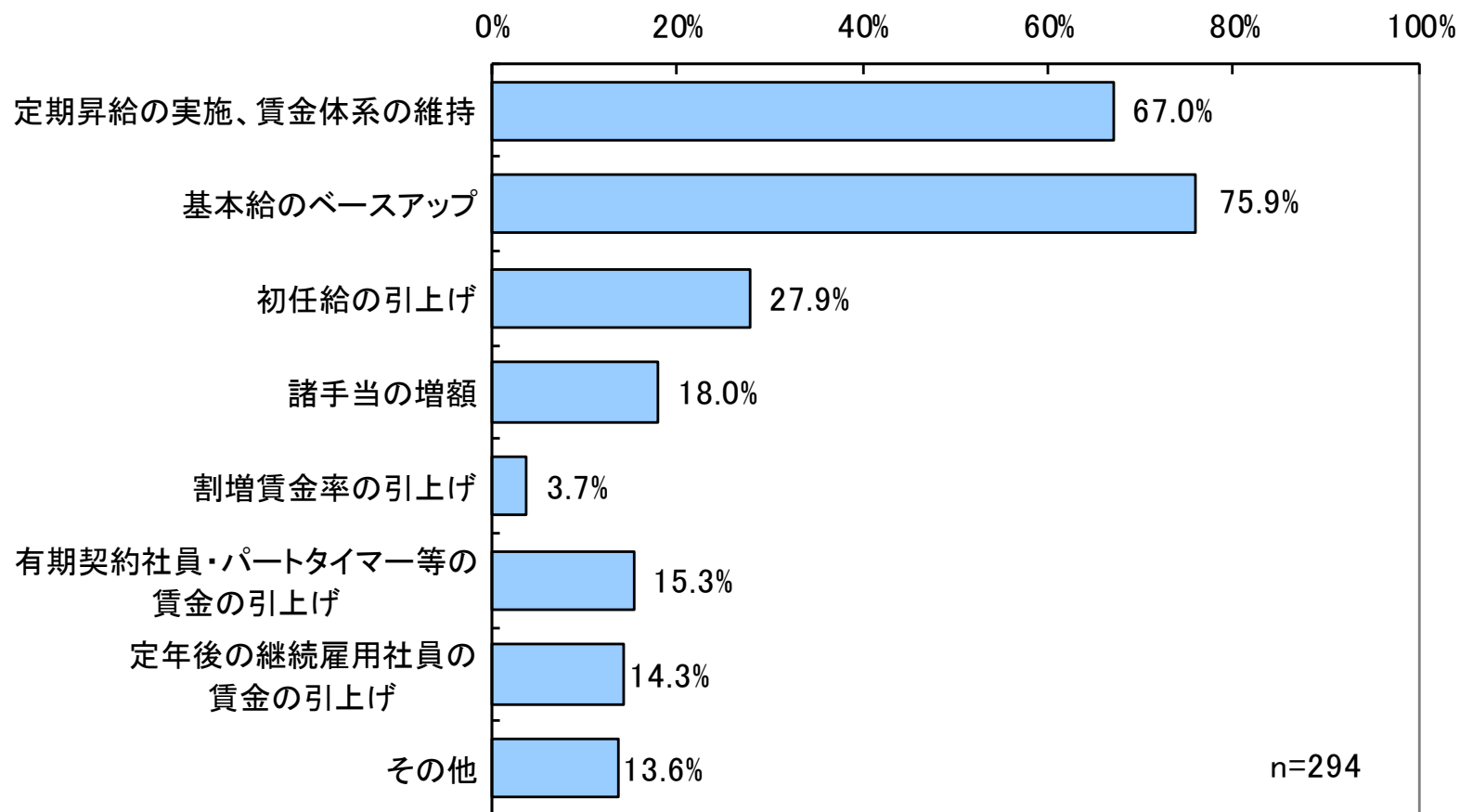
#### (2) 春季労使交渉・協議の実施状況



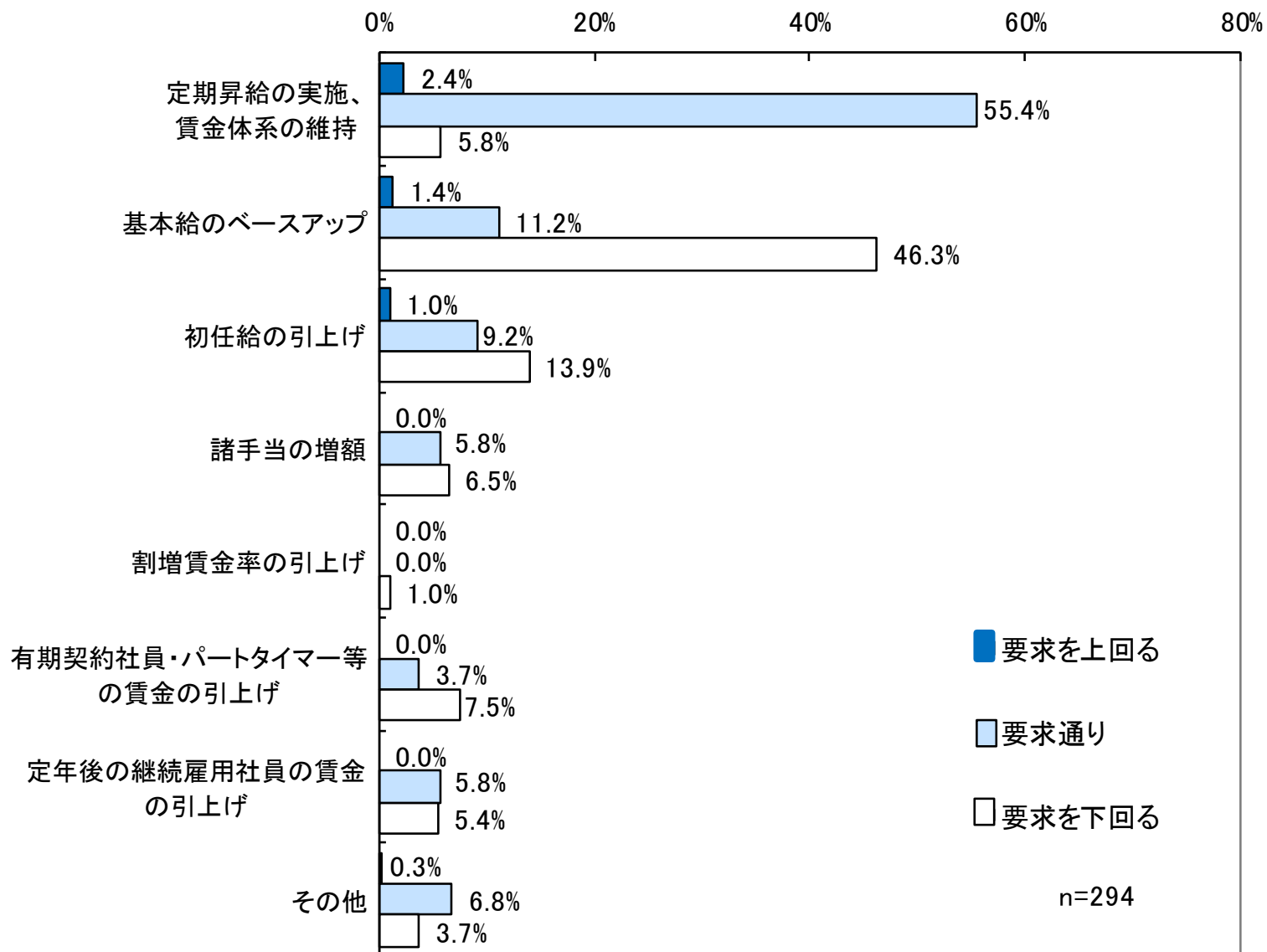
### (3) 賃金関係について、労働組合等と議論・決定した内容

※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（以下同じ）

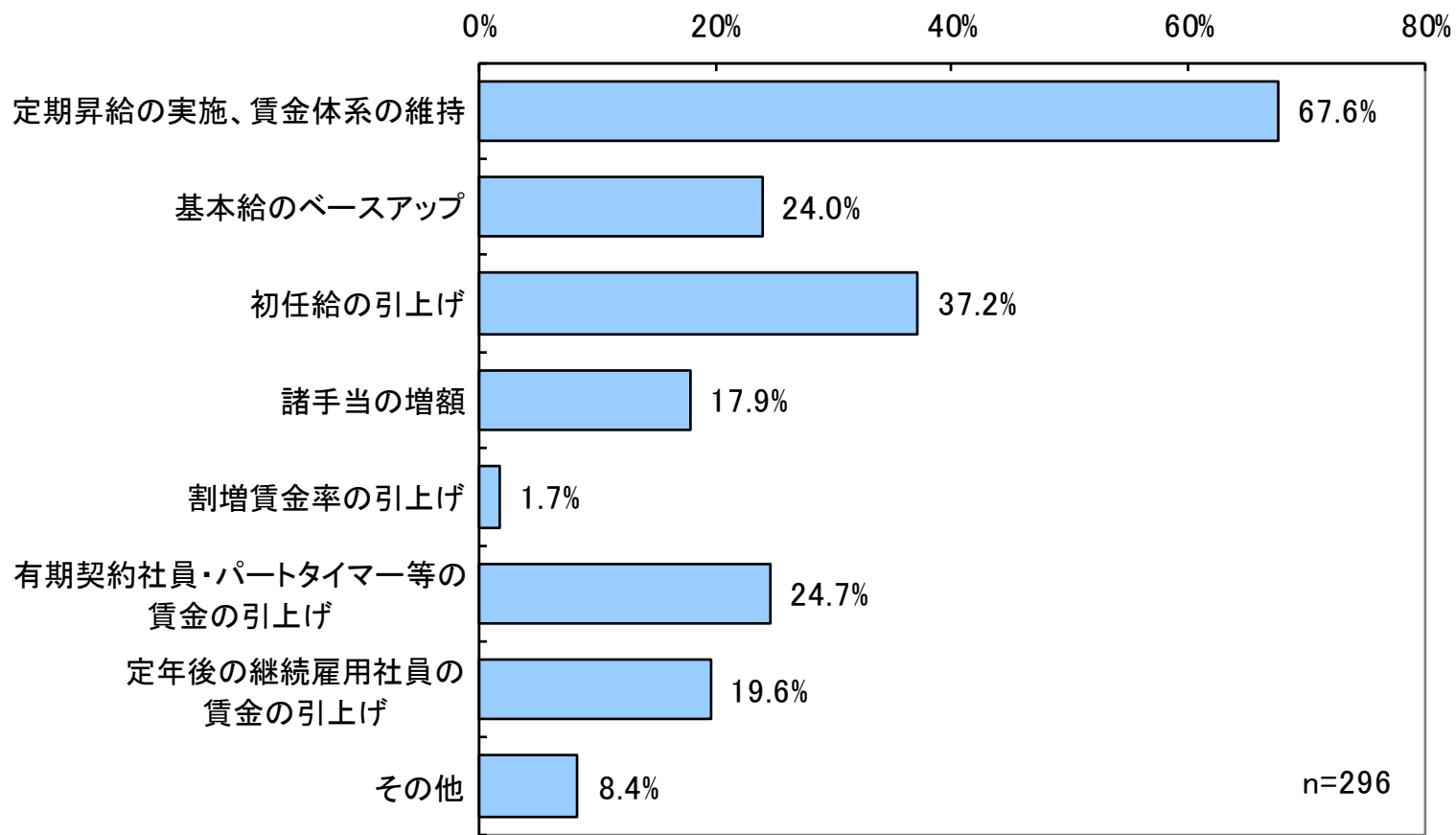
#### ① 月例賃金における労働組合等の要求項目（複数回答）



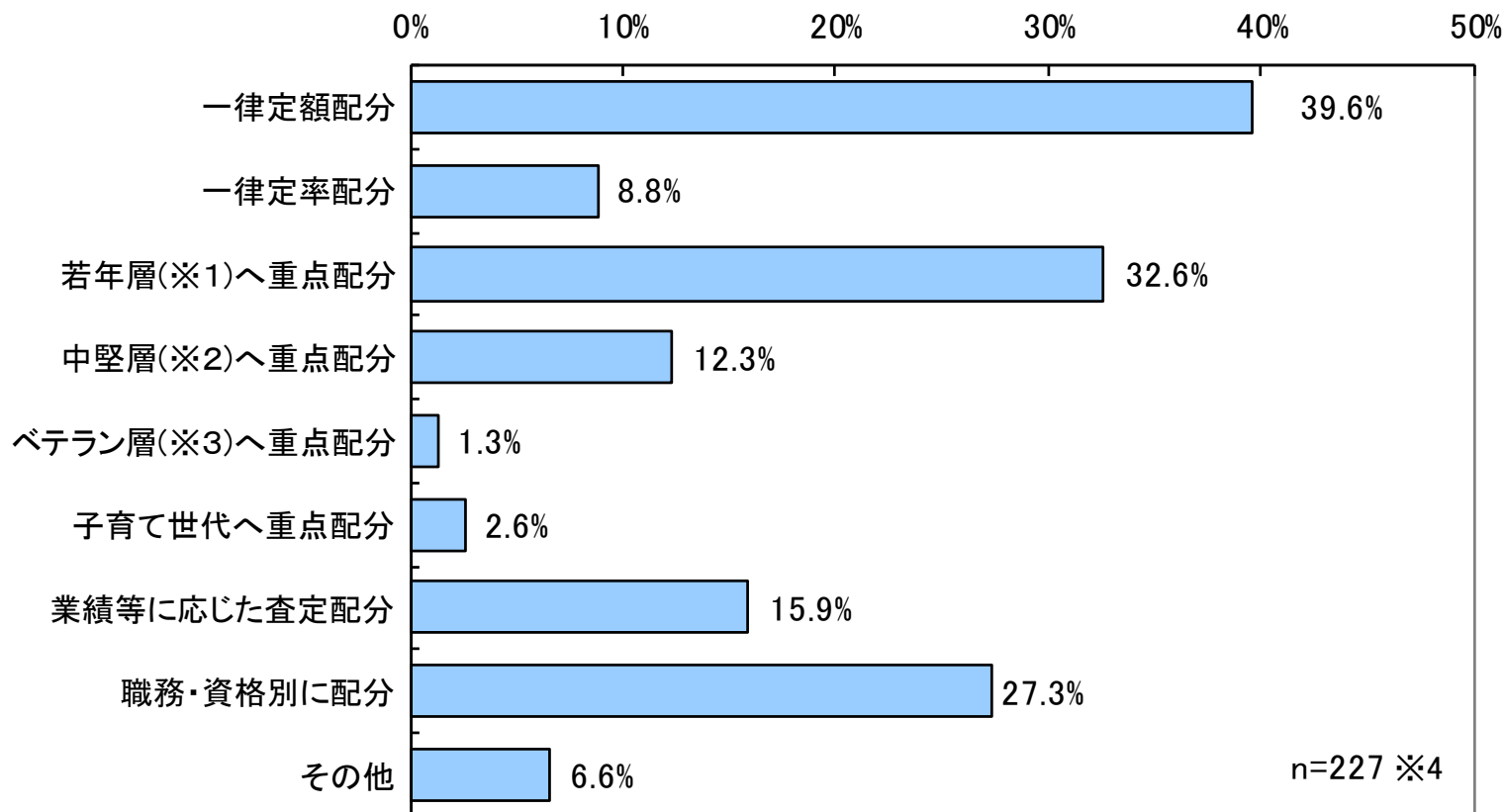
## ② 月例賃金における回答状況（複数回答）



③ 月例賃金について、労働組合等の要求への回答ではなく、自社の施策として実施を決定した内容（複数回答）



#### ④ ベースアップ実施企業における具体的な配分方法（複数回答）

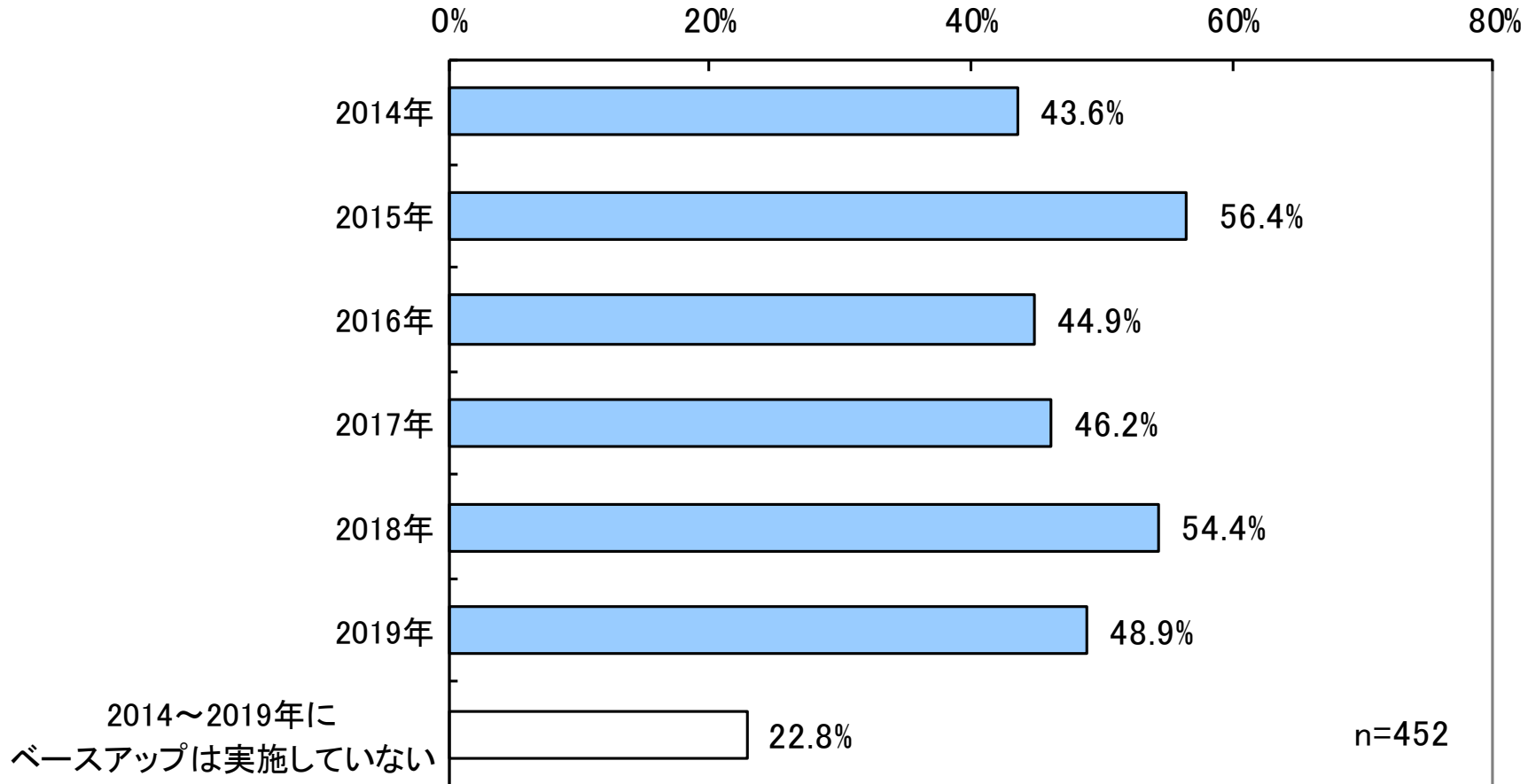


※1：30歳程度まで ※2：30～45歳程度まで ※3：45歳以上

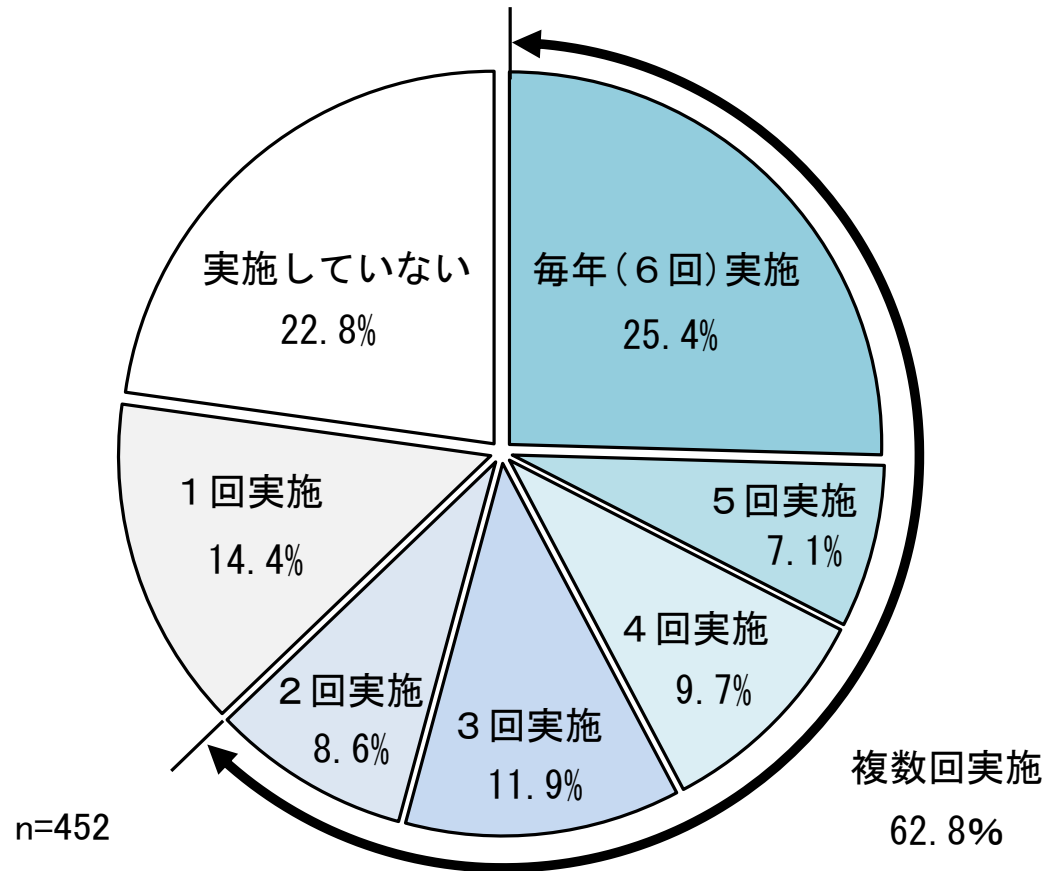
※4：n数は、ベースアップを実施したと回答した企業における本問の有効回答社数。



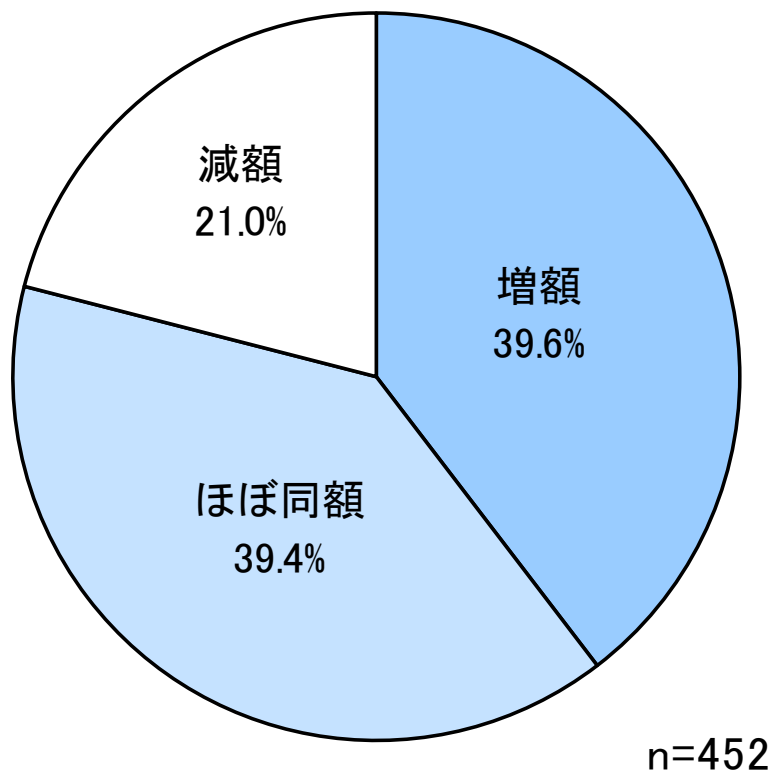
⑤ 直近6年間（2014～2019年）でベースアップを実施した年（複数回答）



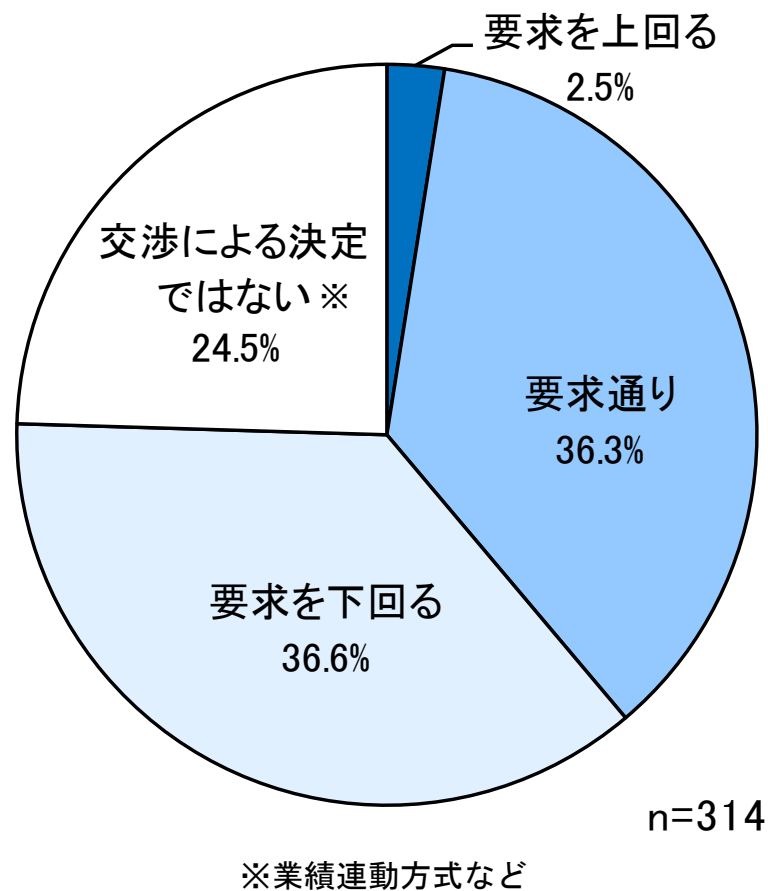
⑥ 直近6年間（2014～2019年）のベースアップの実施回数



⑦ 賞与・一時金額の  
前年度実績との比較 (組合員平均)

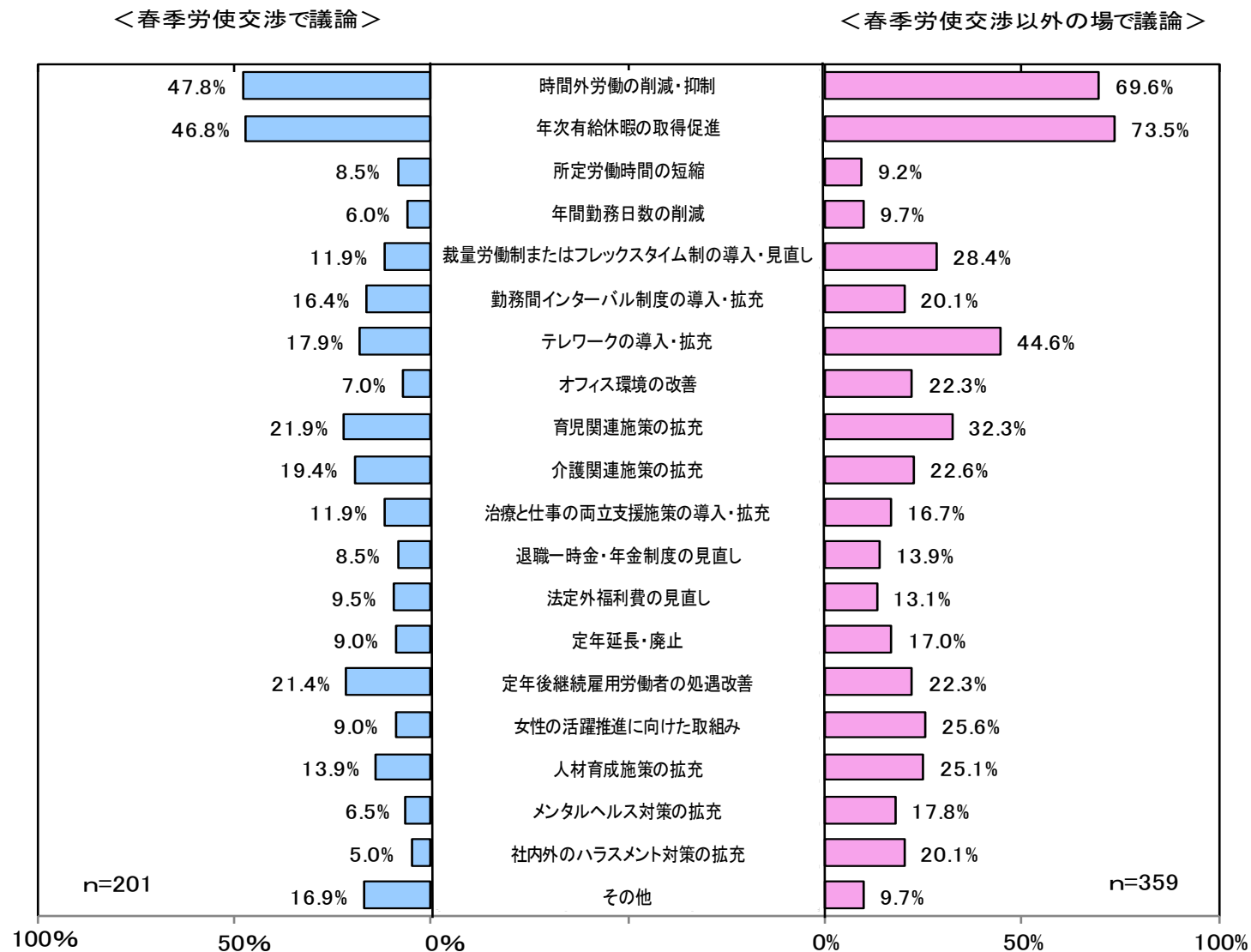


⑧ 賞与・一時金額の  
労働組合の要求との比較 (組合員平均)

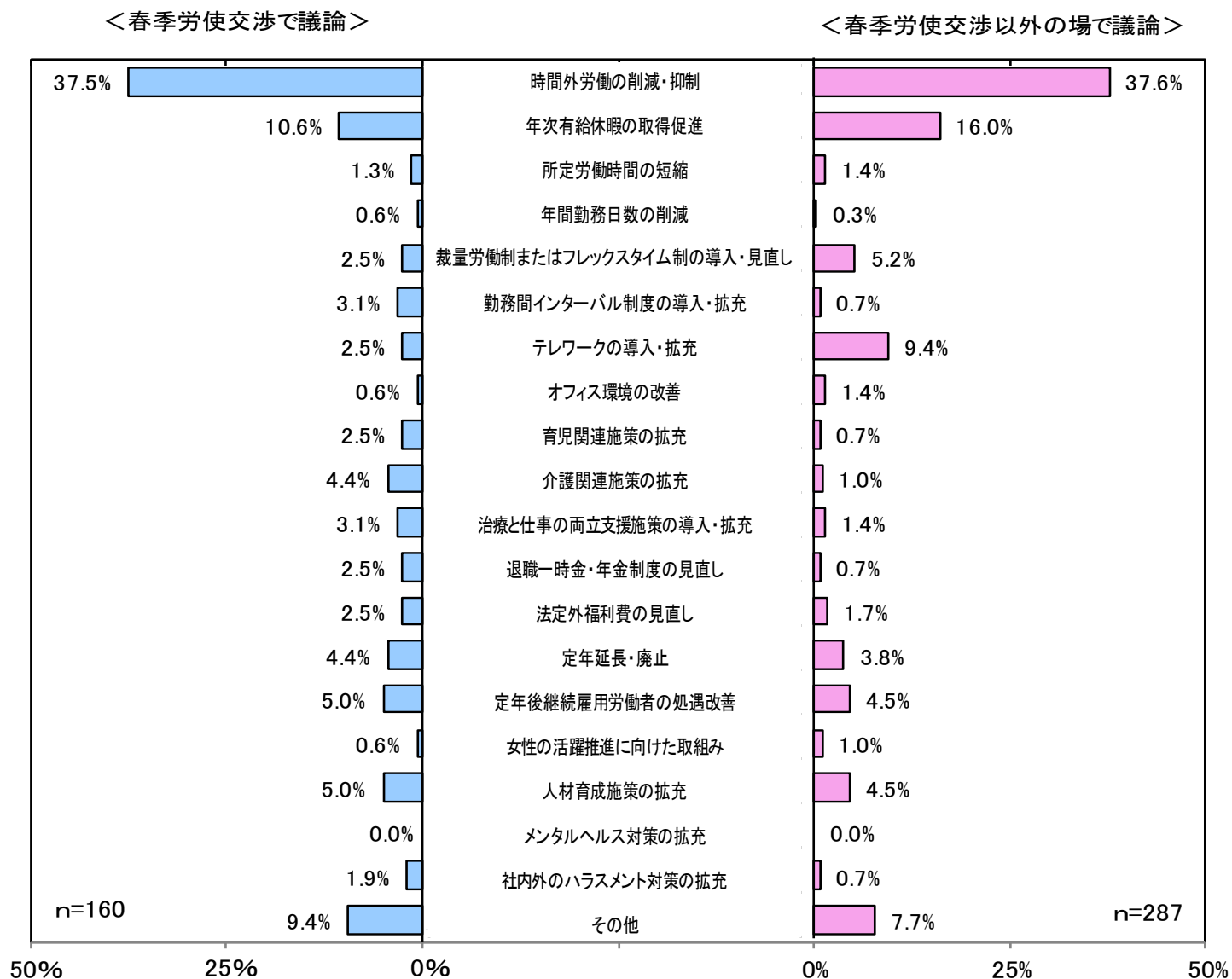


## (4) 賃金以外の項目で、労働組合等と議論した内容

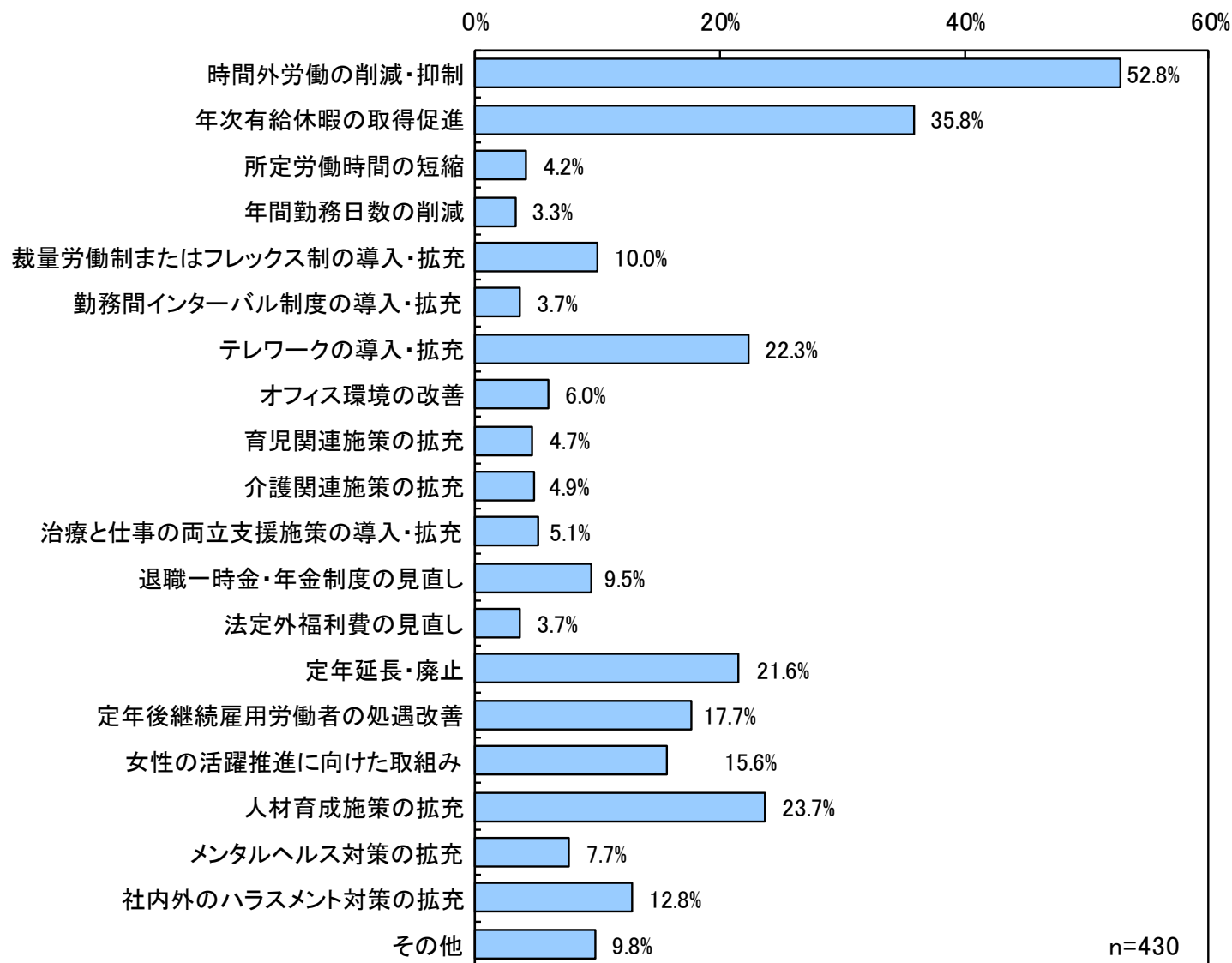
### ① 議論した内容（複数回答）



## ② 今年最も重視した内容



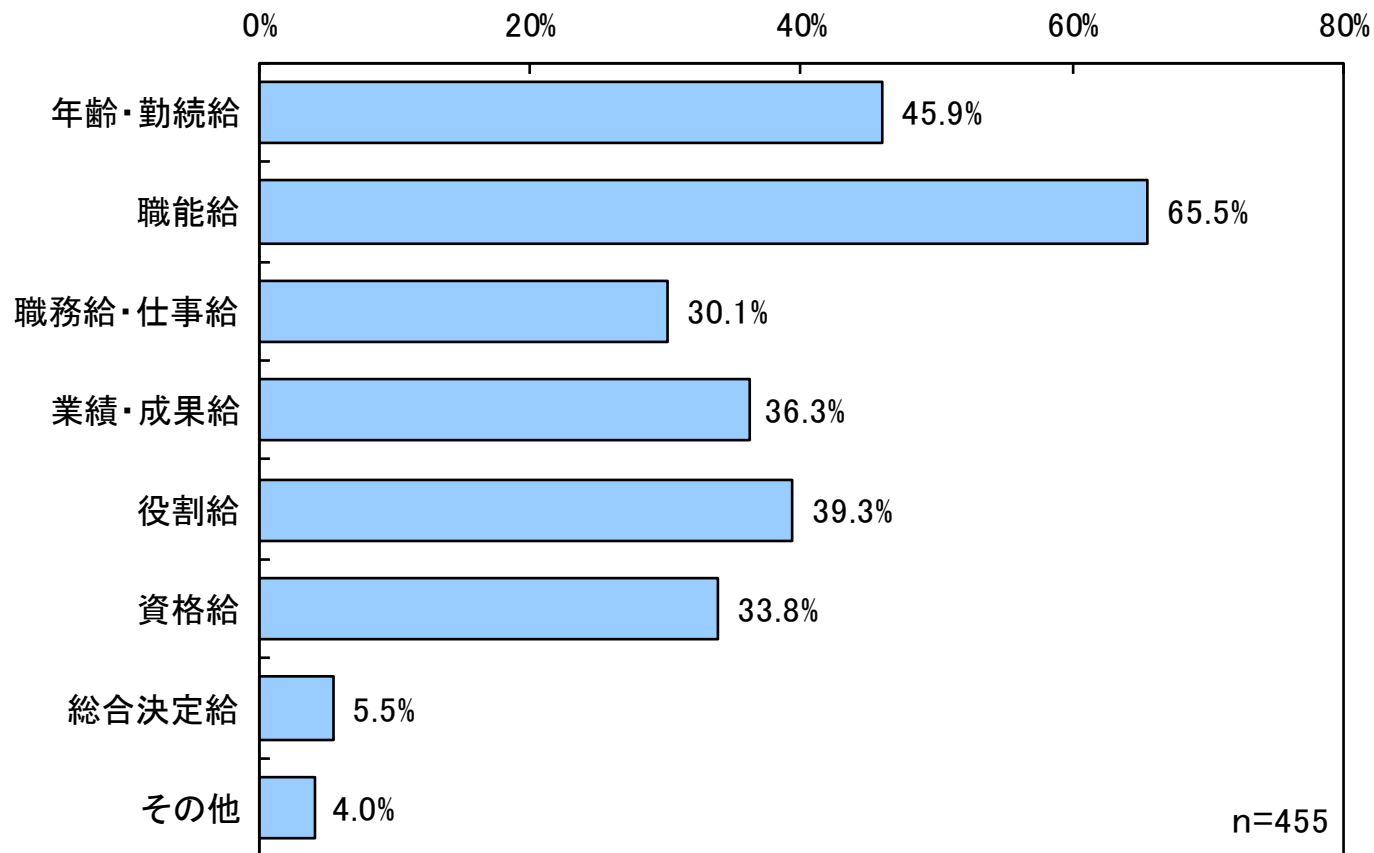
### ③ 今後重視したい内容（3つまで）



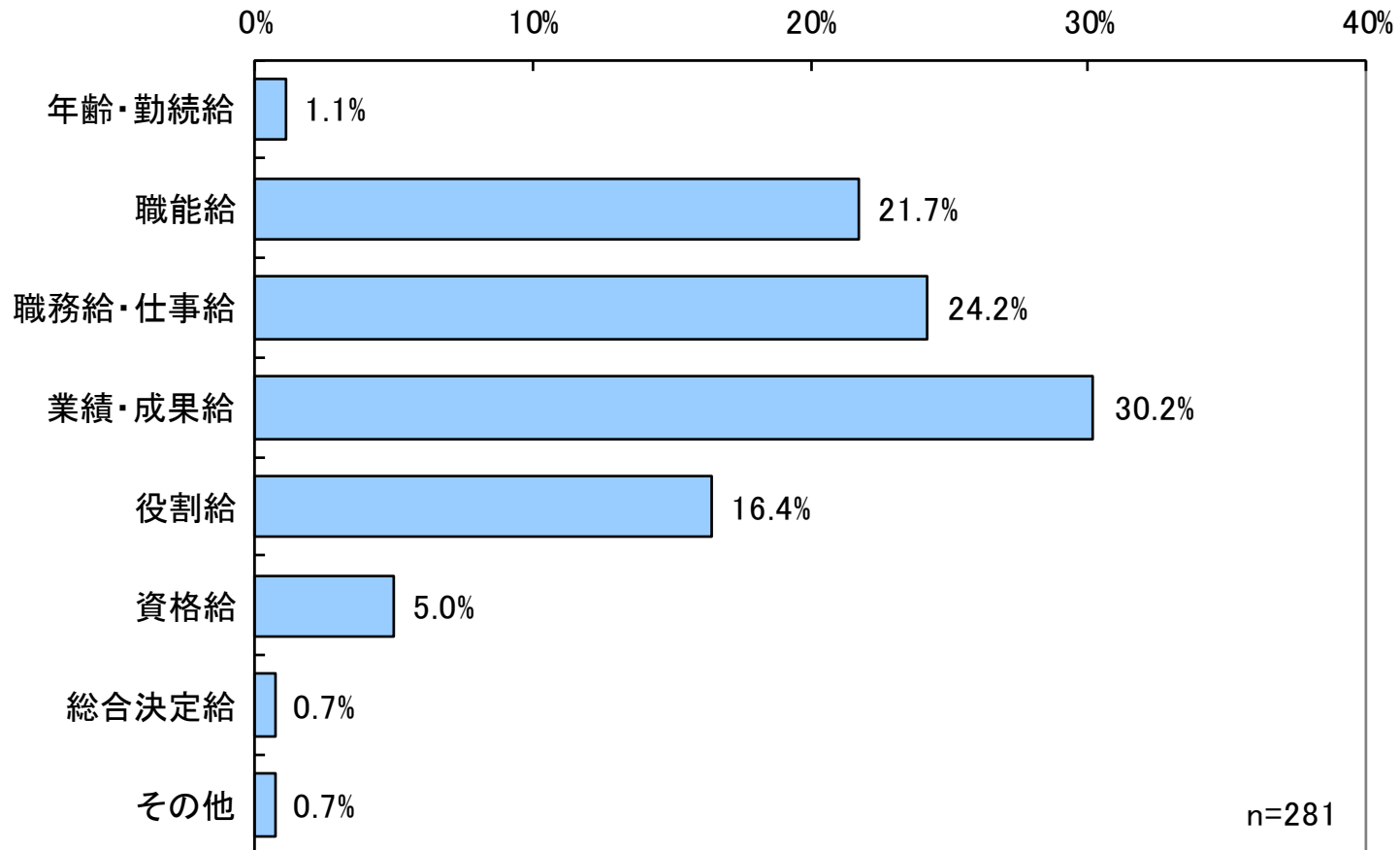
## 2. 賃金制度

### (1) 基本給の賃金項目 (非管理職)

#### ① 構成要素 (複数回答)



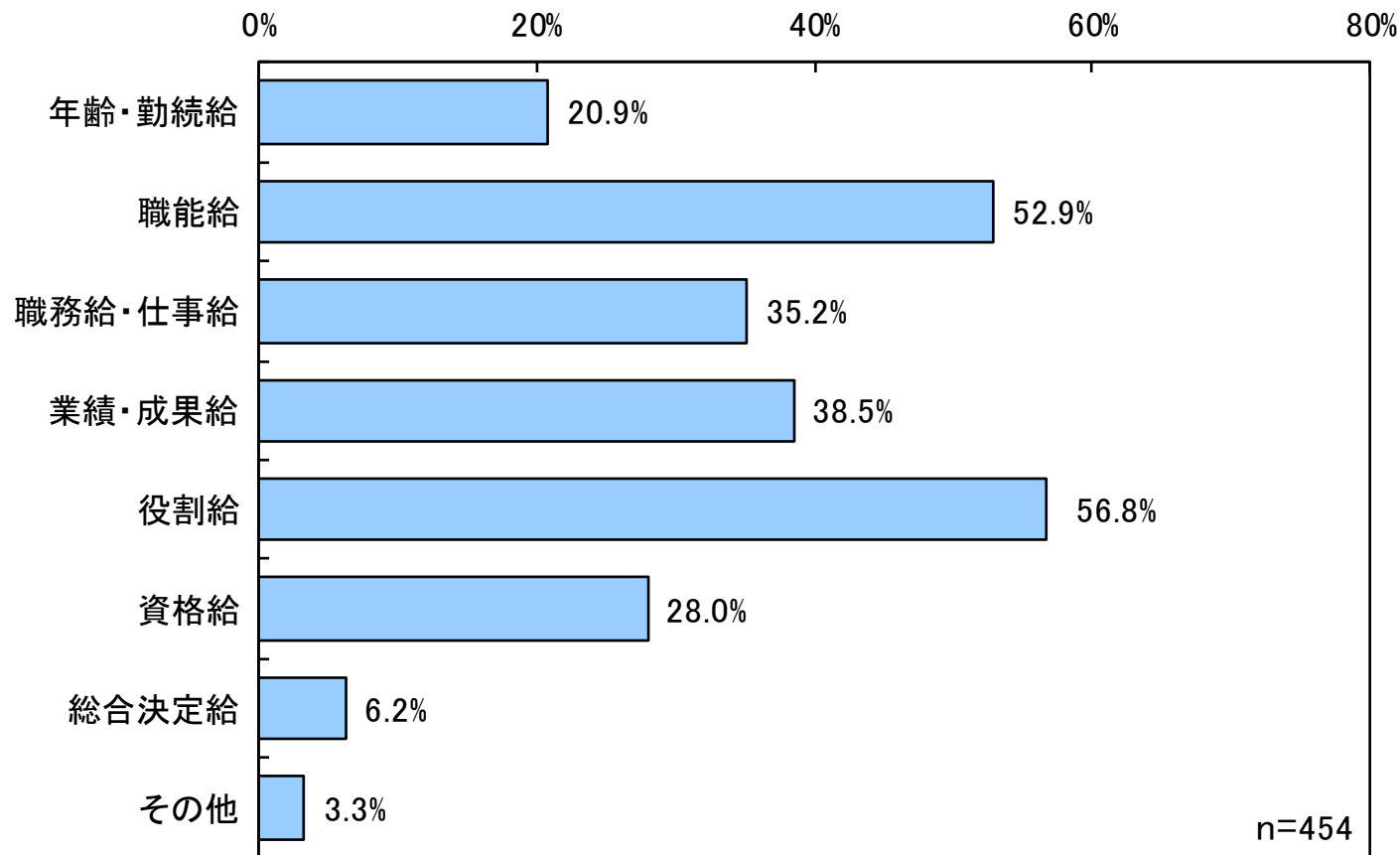
## ② 今後ウェートを最も高めたい項目



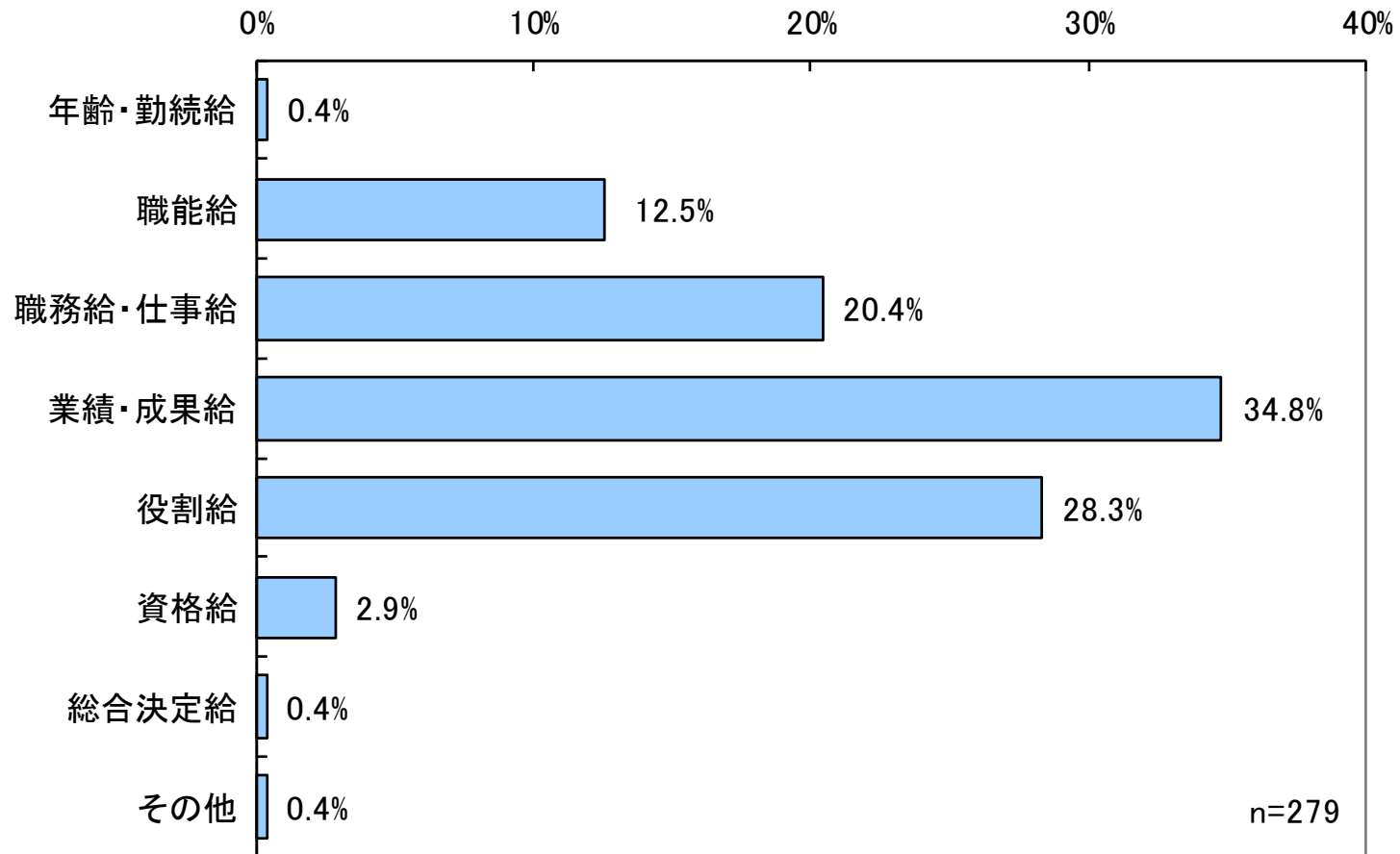


## (2) 基本給の賃金項目 (管理職)

### ① 構成要素 (複数回答)

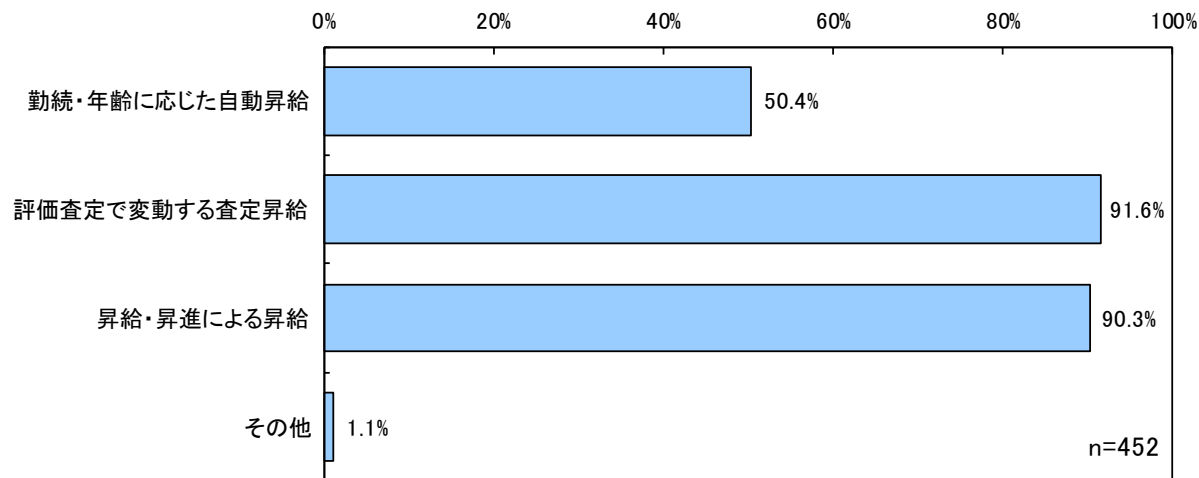


## ② 今後ウェートを最も高めたい項目

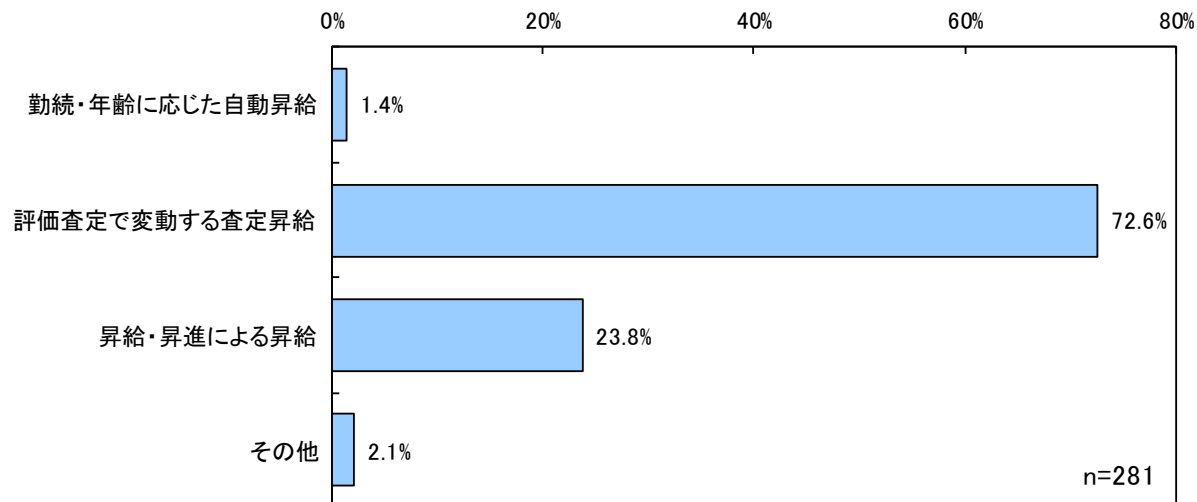


### (3) 定期賃金改定の状況（非管理職）

#### ① 現在の昇給方法（複数回答）

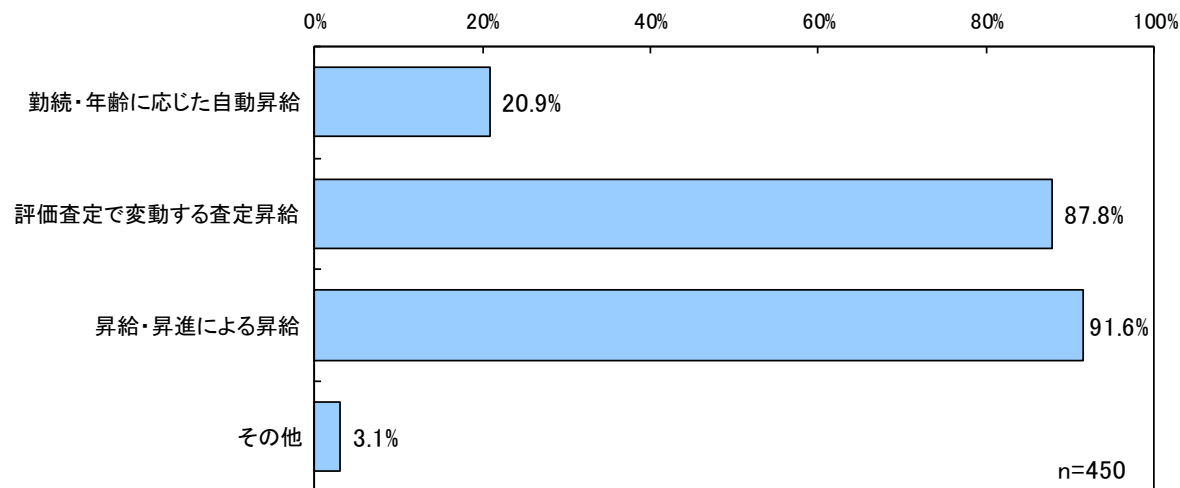


#### ② 今後ウェートを高めたい昇給方法

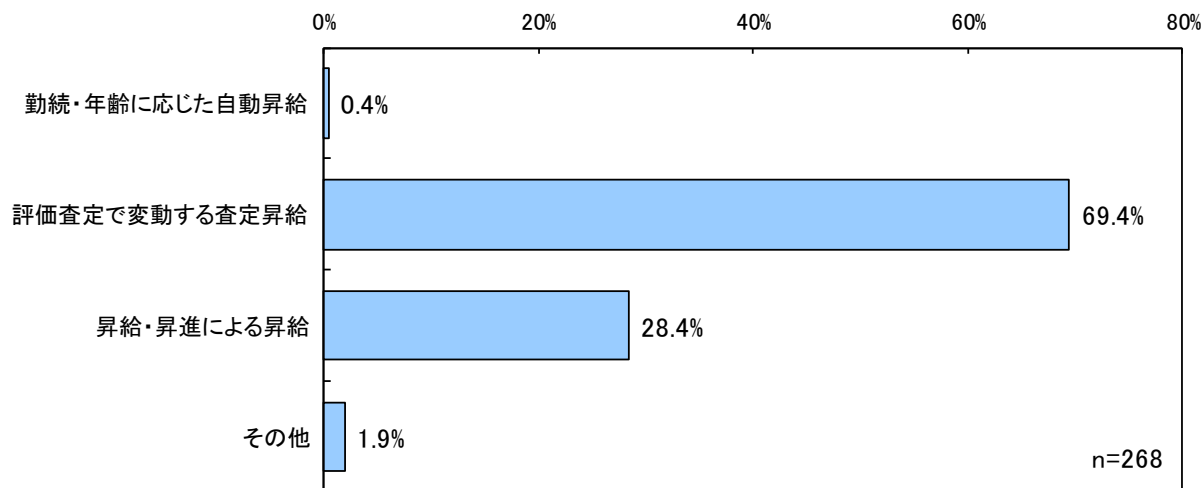


## (4) 定期賃金改定の状況 (管理職)

### ① 現在の昇給方法 (複数回答)

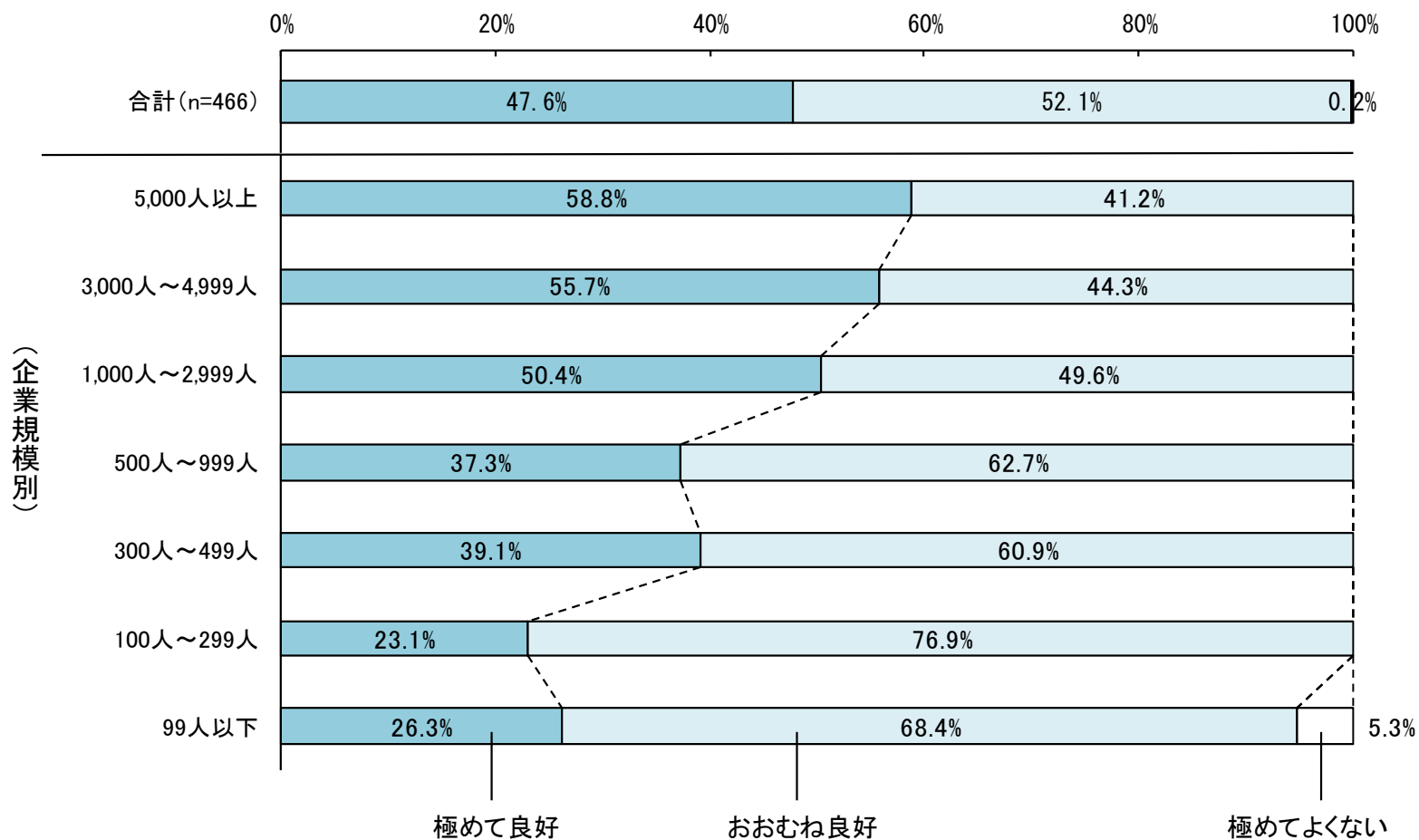


### ② 今後ウェートを高めたい昇給方法



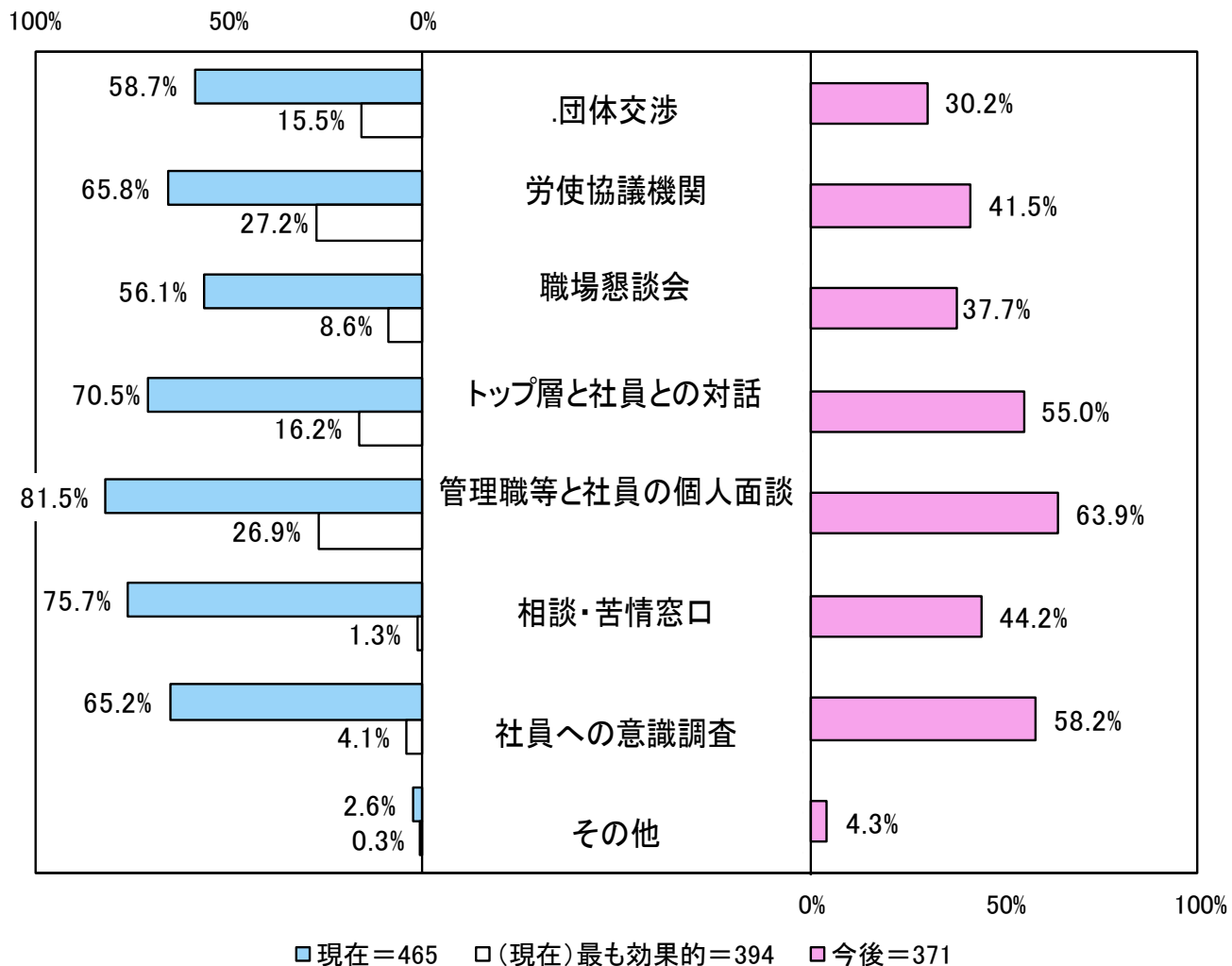
### 3. 労使関係

#### (1) 労使関係についての評価



※「あまりよくない」は0社

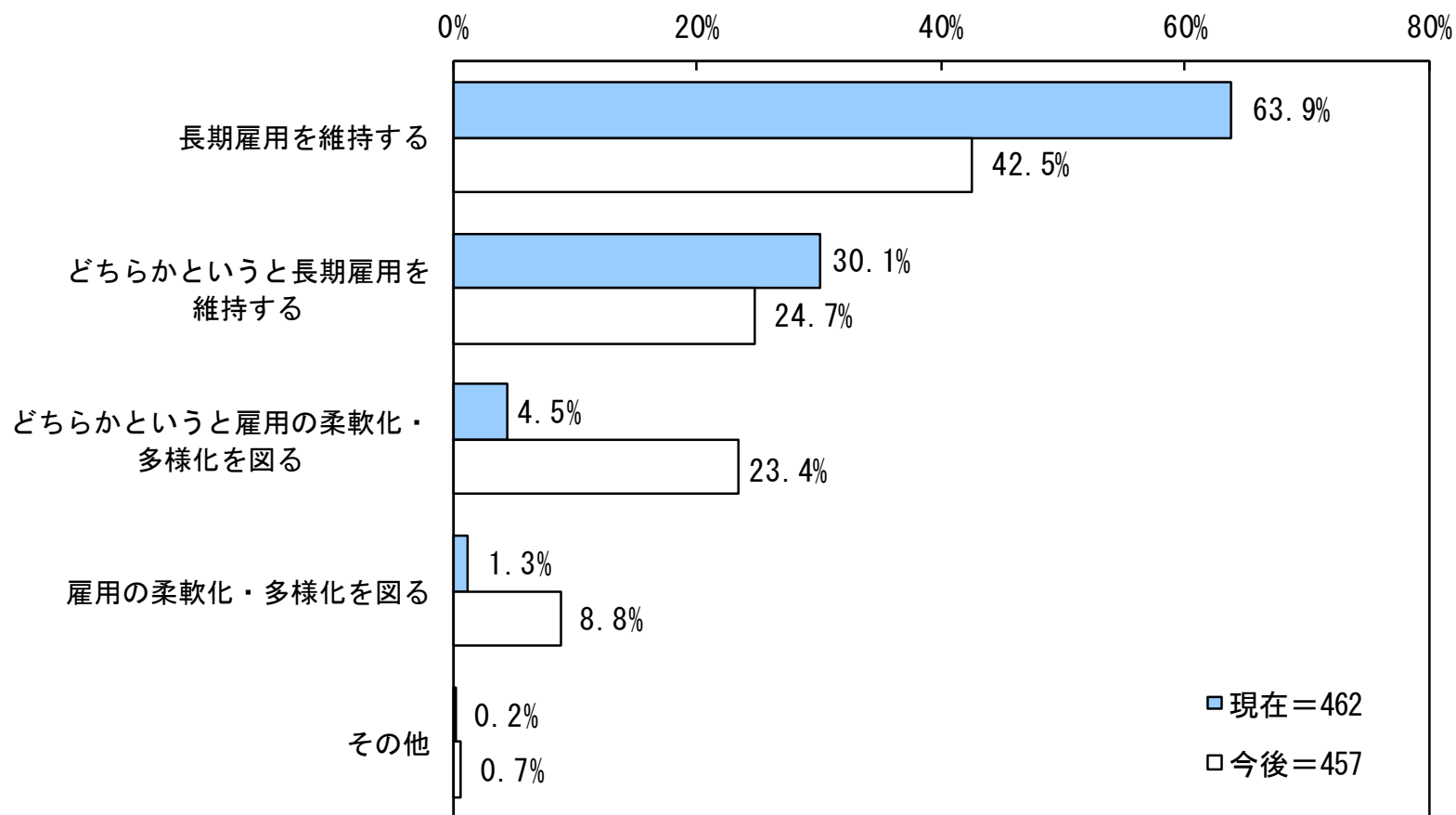
(2) 企業内コミュニケーションの活性化等を目的として実施している施策と今後実施・拡充を考えている施策（複数回答）



※最も効果的な施策は単一回答

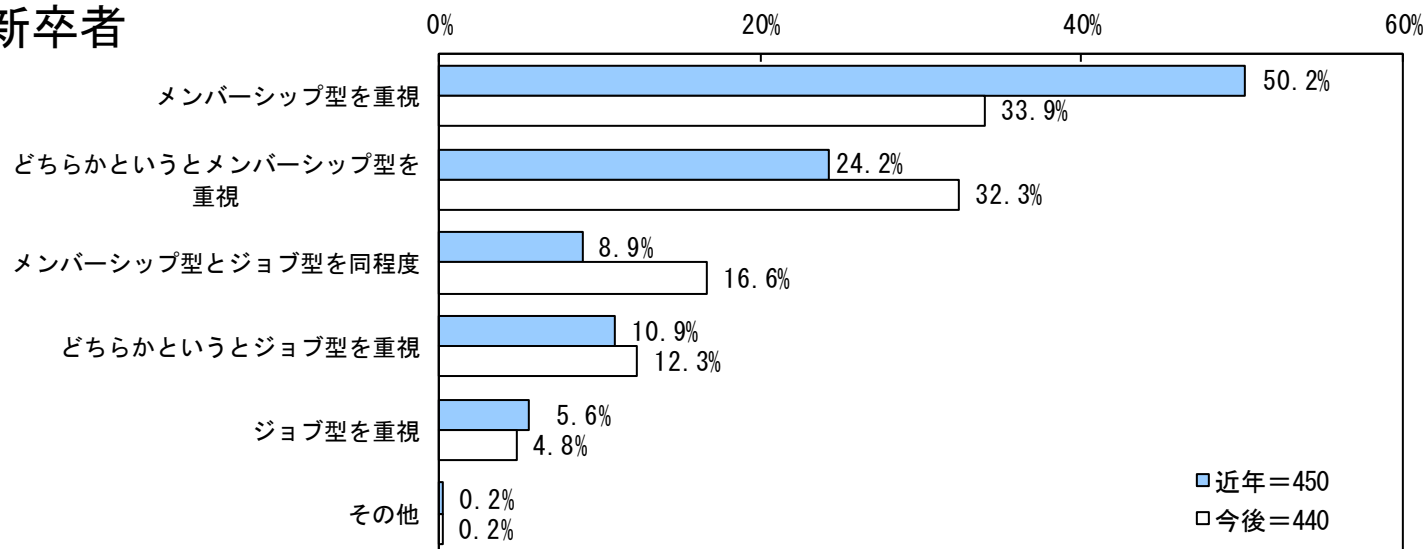
## 4. 雇用・採用に関する考え方（最も人数の多い社員区分）

### （1）雇用のあり方についての基本的な考え方

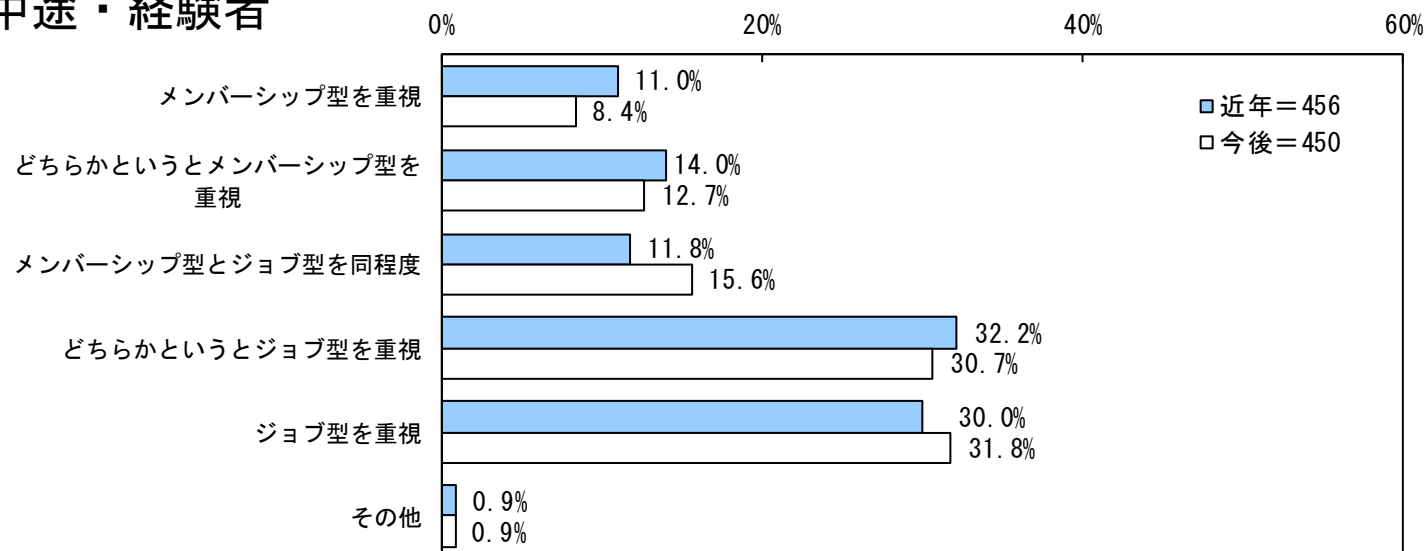


## (2) 採用の基本的な方針

### ①新卒者

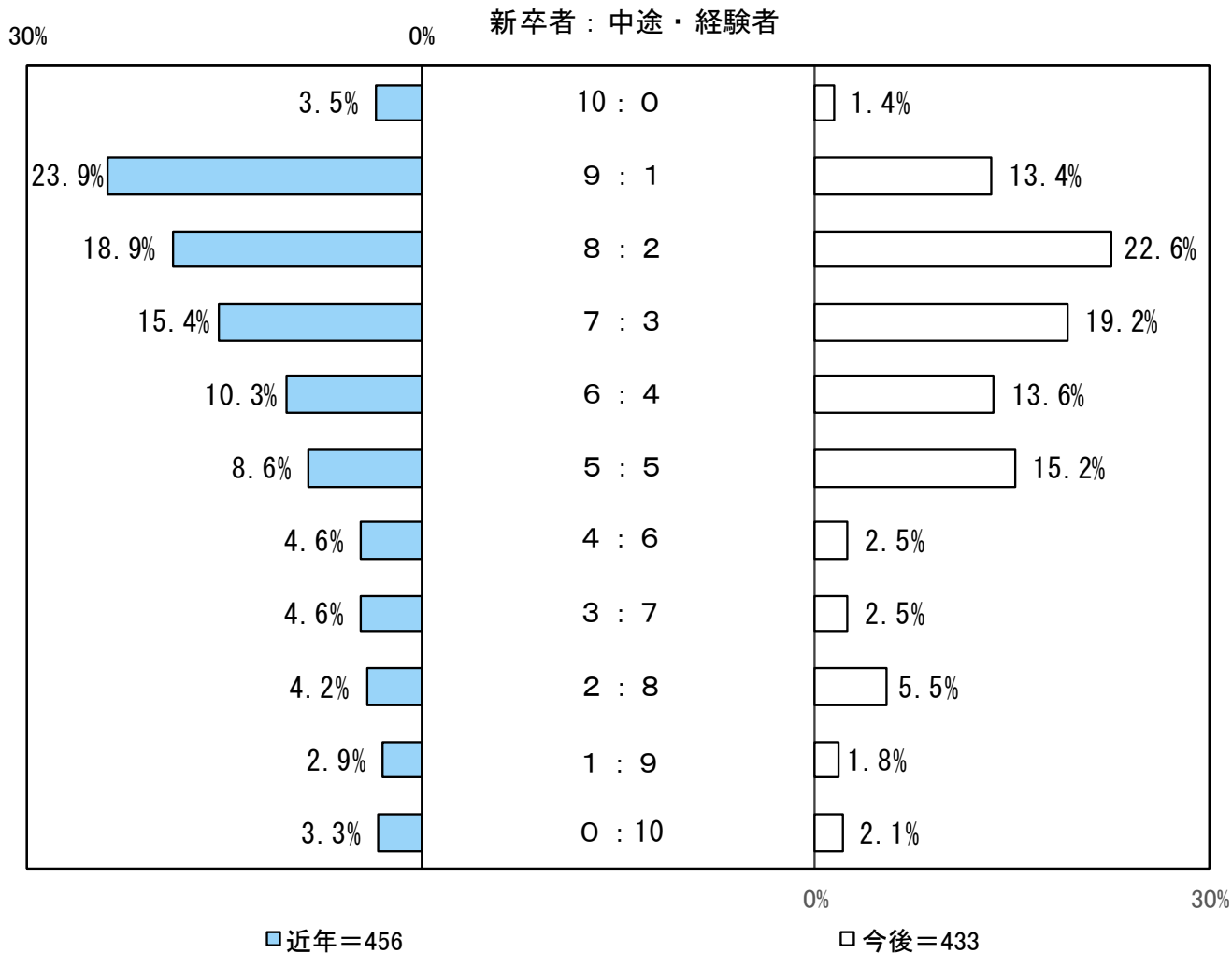


### ②中途・経験者



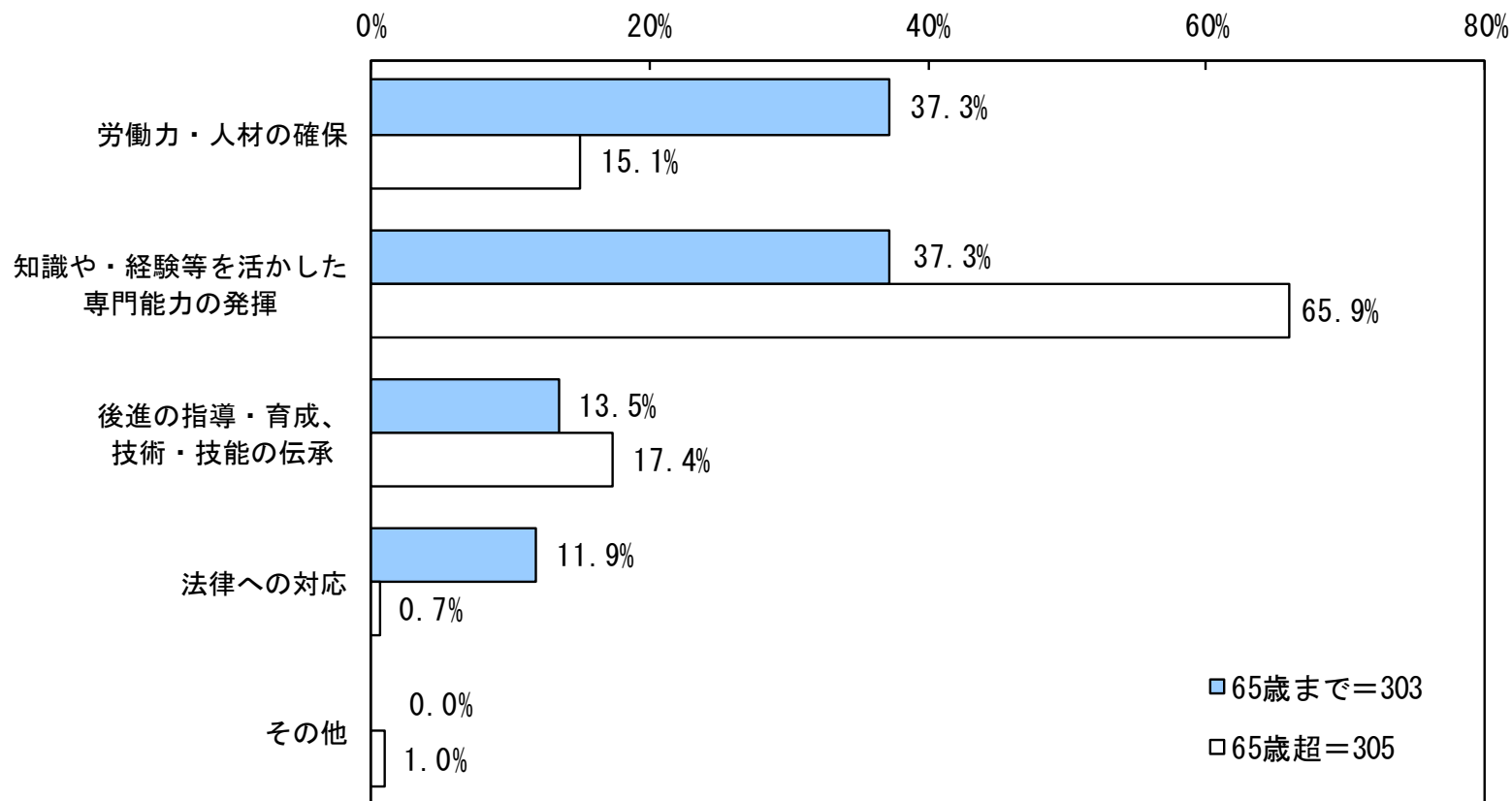


### (3) 新卒者と中途・経験者の採用比率

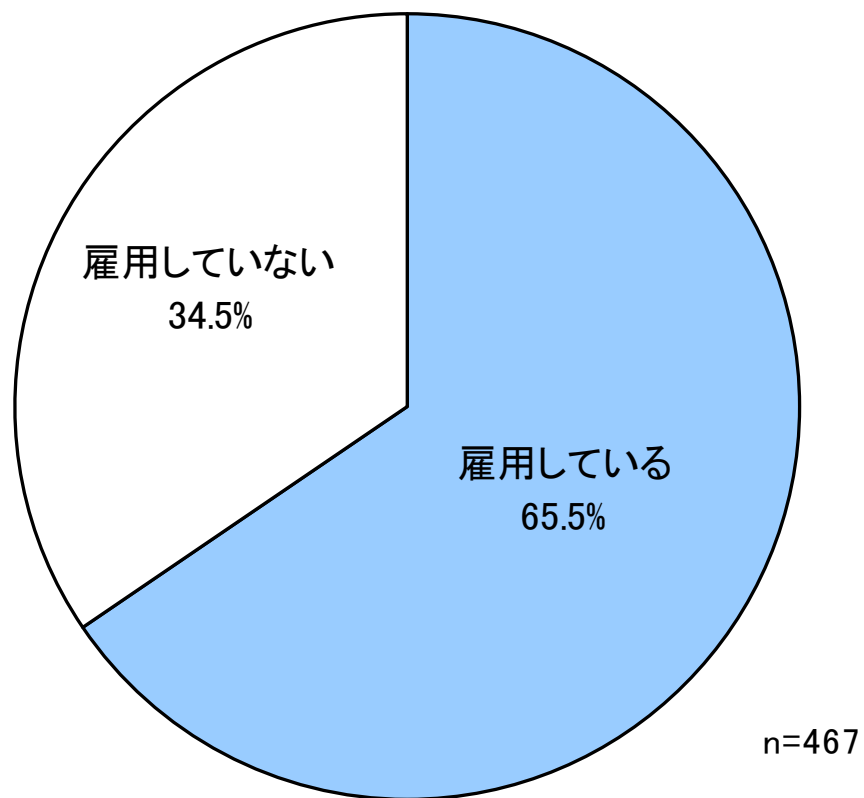


## 5. 高齢者雇用

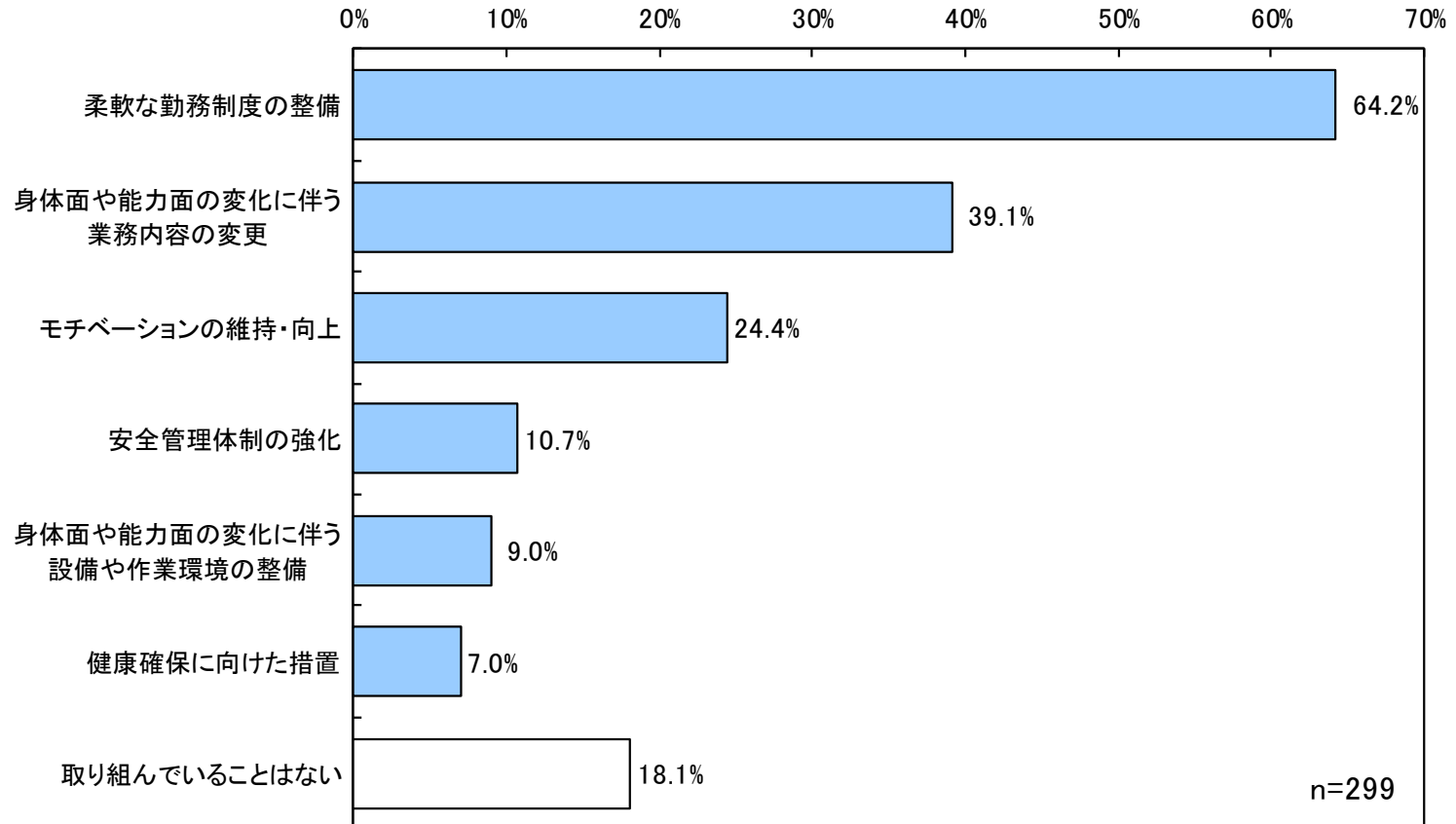
### (1) 高齢社員を雇用する際に最も重視する目的



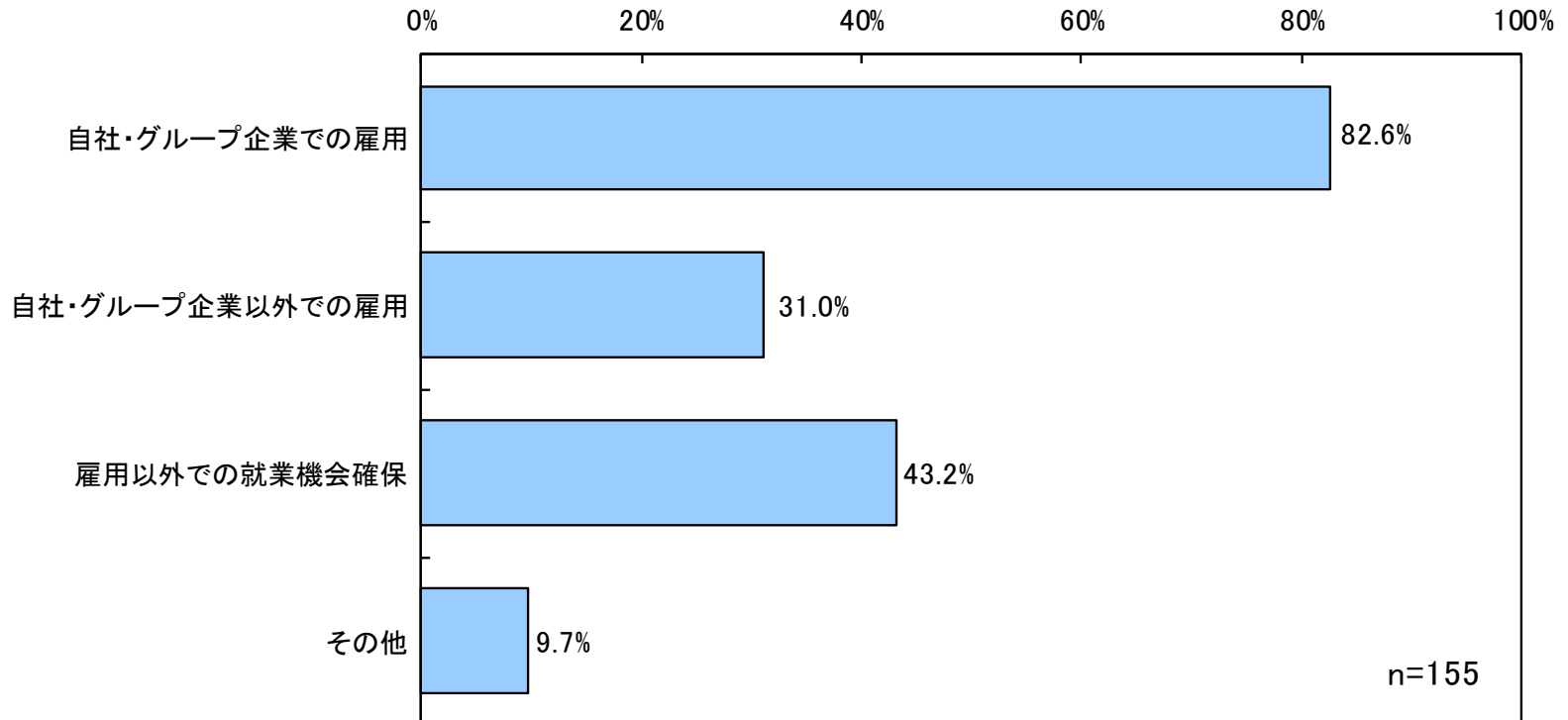
## (2) 65歳超の社員の雇用



### (3) 65歳超の雇用に向けた取組み（複数回答）

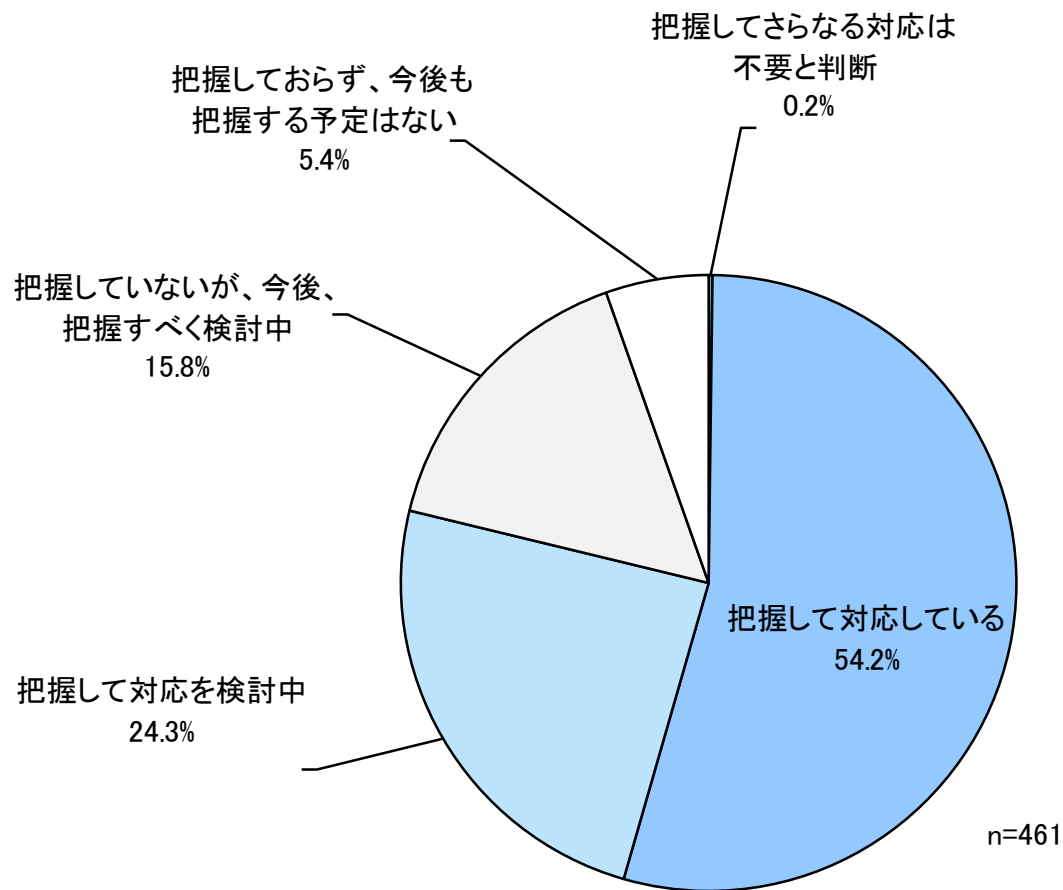


(4) 65歳超の就業機会の確保措置として  
今後選択し得るもの（複数回答）

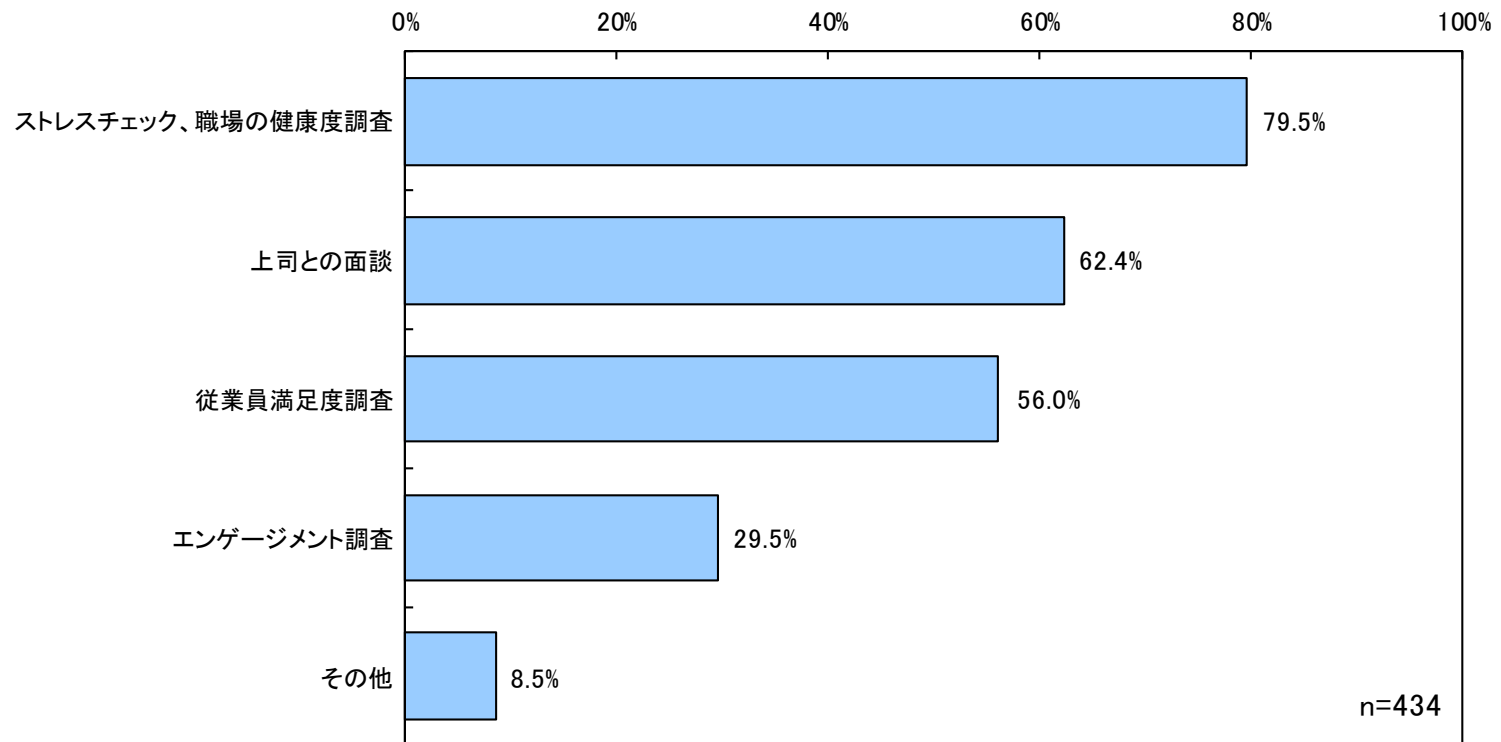


## 6. エンゲージメントに関する取組み

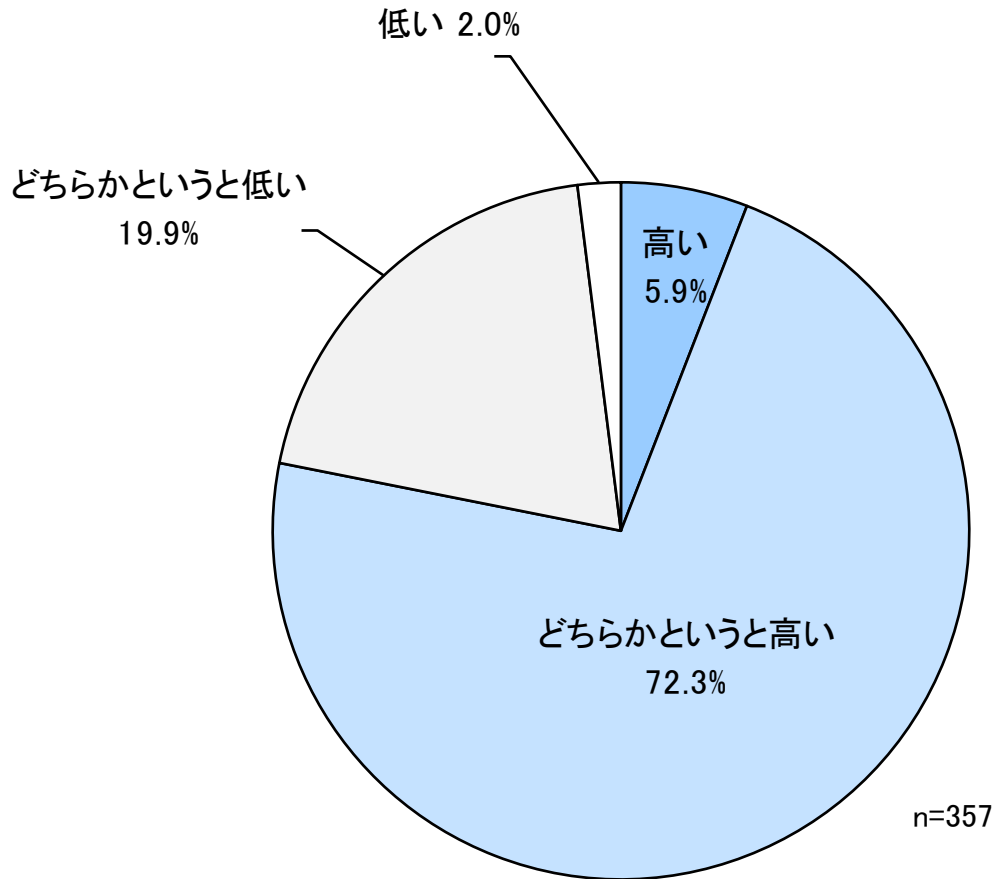
### (1) エンゲージメントの把握状況と対応



## (2) エンゲージメントの把握方法（複数回答）



### (3) 把握したエンゲージメントに対する評価





#### (4) 社員のエンゲージメントを高める対応として特に重視している項目（3つまで）

