

転換期の社会保障モデル(2)

中澤 秀一

Model of social security at a turning point (2)

NAKAZAWA Shuichi

・研究の目的

本研究の目的は、我が国における従来型の雇用システムが転換期にあることを明らかにし、その新しい雇用システムに対応した社会保障モデルを構築することにある。

1990年代以降の、いわゆる「失われた10年」の期間における経済、特に雇用における変化は激動とさえいえるものであった。現在においても年功序列賃金や終身雇用制度などのいわゆる「日本型雇用システム」は、解体の一途をたどっている。昨年度は、大企業の正規従業員を中心に、成果主義の定着状況等について触れながら、雇用システムの転換について分析したが、今年度はそれを踏まえて、それ以外の部分、つまり中小企業や非正規雇用(特に、派遣労働)についての考察を行っている。

・研究の概要

1. 中小企業における雇用システム

1-1. 抑圧機構に組み込まれた雇用システム

中小企業の多くは基本的に、終身雇用・年功序列を前提として賃金雇用システムを形成してきた。ただし、大企業と中小企業のあいだの規模間格差は存在するが、企業規模別に平均賃金(賃金総額)を比較すると、大企業は399,920円(平均年齢38.8歳、平均勤続年数14.5年)、中小企業は334,250円(平均年齢41.2歳、平均勤続年数9.9年)となっている。大企業と中小企業を比較すると、平均年齢は大企業の方が2.4歳若く、平均勤続年数は4.6

年長く、大企業の平均賃金総額を 100 とすると中小企業の賃金総額は 83.6 となっている¹。

高度経済成長期以来、大企業は中小企業の低い賃金・労働条件を利用することによって利益をあげてきた。つまり、大企業は中小企業を系列化下請化することによって支配し、大企業で余剰になった労働者を下請企業に押し付け、中小企業労働者はそのわりを食ってきたわけである。その意味で、中小企業における雇用システムとは、大企業の抑圧機構に組み込まれた形での終身雇用・年功賃金であったといえよう。

その雇用システムも、グローバル化が進展によって変化が生じている。そのもっとも顕著な例が、非正規雇用者への依存度の高まりや、中小企業における人材構成の変化である。総務省「労働力調査」及び「労働力調査特別調査」によると、企業規模が 99 人以下の中小企業では、正規雇用者数が 1990 年に 1458 万人であったのが 2006 年には 1402 万人に減少している。一方で、非正規雇用者数については、1990 年の 536 万人から 2006 年の 824 万人へと増加している。さらに、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によると、パート労働者の割合は、2001 年と 2005 年では、事業所規模 500 人以上で、9.69%から 12.72%へ、30~99 人で、18.00%から 19.98%へ、5~29 人で 25.63%から 30.78%へ、それぞれ拡大している。このように、正規から非正規へのシフトは顕著であるが、これは中小企業に限らず大企業でも同様である。つまり、非正規労働者の労働条件は、大企業、中小企業ともに共通のものになりつつある。特に、パート賃金の労働市場を通じた低水準の共通化は、規模別を問わず正規雇用の底辺を押し下げているのだ。

また中小企業において、非正規労働者への依存度が高まった背景には、政府の中小企業政策の転換があったことも重要であろう。それまでの社会的弱者 = 救済対象の立場から、支援助成措置を打ち切られ、自助努力で生き残らなければならなくなってしまったのだ。このことにより、中小企業では生き残りをかけた熾烈な競争が起こっている。

1 - 2 . 抑制傾向にある中小企業の賃金

中小企業において、人件費に係る項目で削減したものについて見てみると、中小企業庁「雇用環境及び人材の育成・採用に関する実態調査」(2006 年 12 月)によれば、規模を問わず賃金を削減した企業が最も多く、規模が小さい企業ほど賃金を削減した割合が高い。

¹ 平成 18 年「神奈川県賃金調査」より。この調査で使用する「大企業」と「中小企業」の区分は、各事業所が属する企業全体の常用労働者数によって、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、金融・保険業では、30~299 人を中小企業、300 人以上を大企業、卸売業(大分類 J(卸売・小売業)の中分類 4 9 から 5 4 まで)では、30~99 人を中小企業、100 人以上を大企業、サービス業(大分類 H(情報通信業)の中分類 3 8(放送業)及び 3 9(情報サービス業)並びに小分類 4 1 1(映像情報制作・配給業)、4 1 2(音声情報制作業)及び 4 1 5(映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業、大分類 M(飲食店、宿泊業)の中分類 7 2(宿泊業)、大分類 Q(サービス業<他に分類されないもの>))には、10~99 人を中小企業、100 人以上を大企業、小売業(大分類 J(卸売・小売業)の中分類 5 5 から 6 0 まで、大分類 M(飲食店、宿泊業)の中分類 7 0(一般飲食店)及び 7 1(遊興飲食店))では、10~49 人を中小企業、50 人以上を大企業と分類している。

賃金の減少傾向が特に進んでいる。また、賃金制度の改定状況について見てみると、厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（1999年）によれば、1997年から1999年の間に「昇給幅の縮小」、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」や「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」などの賃金制度の改定を行った企業数割合は、全企業のうち53%となっており、従業員30～99人の企業でも50%を超えている。

97年から99年の間に賃金制度の改定を行った企業数割合は、全企業のうち53%となっている。30～99人の規模の企業でも過半数が賃金制度の改定を行っている。以上を踏まえると、1990年代以降の景気後退局面における労働分配率の上昇に対して、中小企業においては、賃金の抑制が行われているが、賃金制度の改定等によって、賃金を抑制してきたことがうかがえる。

1 - 3 . 求人動向の推移

企業の求人動向を見てみると、厚生労働省「職業安定業務統計」によれば、パートタイムを除く新規求人数は、1990年度においては、651万人であったのに対し、1999年度には419万人と、90年代において大きく減少している。また、規模別に見てみると、大企業が求人を大きく減らしているが、中小企業においても求人の減少は大きい。

多くの中小企業は、これまで、若年者雇用の抑制という形で、正規雇用者を減少させてきた。しかしながら、従業員の確保が急速に困難になり、正規雇用者に対する不足感が高まる中で、企業が必要とする人的資本の蓄積が難しくなっていくことが懸念される。

2 . 派遣労働の雇用システム

現在、派遣労働者数は、平成6年で57万人、9年で85万人、12年で138万人、13年174万人、16年226万人という急速な伸びを示している。今年度の研究課題の一つが、この派遣労働についての考察であった。

「職業安定法」第44条「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の元に労働させてはならない」。この条文により、労働者供給事業は禁止されていた。ところが、1987年の「労働者派遣法」の施行をきっかけに労働者派遣事業が急速に増大し始める。

労働者派遣事業の定義は以下の通りである。「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために従事させること」（「労働者派遣法」第2条）。

2 - 1 . 労働者派遣事業のルーツ

鉄鋼・造船など重化学工業に広がっていた「社外工」制度にその源がある。「社外工」制度自体は、「職業安定法」施行によって労働者供給が禁止され表向きは姿を消していた。しかし、52年に改正されたのを契機に臨時工に代わって拡大し始める。「社外工」

は製造業における生産工程、運輸関連などに導入されていたが、これが全産業の事務職場などに拡大したものが労働者派遣事業である。それまでの「社外工」との相違点は、減量経営戦略の下、正規雇用の削減策として派遣労働者を受け入れようとしただけでなく、大企業自らが企業内の過剰になった労働力排除しようとして派遣事業の経営に乗り出している点、「社外工」制度では派遣先は「社外工」を直接指揮することは出来ないが（実態としてはしていたが）、労働者派遣法ではそれが公然と可能になった点等である。

2 - 2 . 合法化の経緯

行政管理庁の『**『 民間職業紹介事業等の指導監督に関する行政観察結果にもとづく勧告 』**（1978年）が制度化の直接契機である。この勧告によれば、当時の業務処理請負業の状況は、「労働者の労働条件の確保等の面で問題の発生が危惧され」、また労働者供給事業に該当する疑い」もあるが、「業務処理請負業は、産業の多様な需要にこたえていること、労働者とりわけ厳しい雇用情勢下にある中高年齢等に対しても現実に就労の機会を提供していること等からみて、その果たしている役割は無視できない」ので、業務処理請負事業所に対して「**職業安定法**」を「一律に適用した場合、かえって実際的ではない」。そこで「**業務処理請負事業**については、今後、労働者の労働条件の確保、雇用の安定など、労働者の利益が十分に確保される事を前提として適切に対処する方策を確立する必要がある」という趣旨であった。このように行政管理庁は、**業務処理請負事業**が「**職業安定法**」に違反している点を規制するのではなく、むしろ積極的に活用しようとした。途中、労働者側の抵抗もあり遅れが出たものの、「**労働者派遣法**」が1985年に成立するのである。

1987年7月には可能な業務は13業務であったが、その後10月に新たに3業務追加されて、合計16業務が可能となる。

表2 - 1 : 労働派遣の対象となった業務（1987年）

- (1) 情報処理システム開発関係業務
- (2) 事務用機器操作関係業務
- (3) 通訳・翻訳・速記関係業務
- (4) 秘書関係業務
- (5) ファイリング関係業務
- (6) 市場調査関係業務
- (7) 財務処理関係業務
- (8) 外国貿易文書作成業務
- (9) デモンストレーション関係業務
- (10) 添乗関係業務

- (11) 建築物清掃関係業務
- (12) 建築設備運転等関係業務
- (13) 建築物関連サービス関係業務
- (14) 機械設計製図業務
- (15) 放送番組制作のための機器操作業務
- (16) 放送番組制作の演出業務

その後、「労働者派遣法」が「改正」されるたびに、規制緩和されていく。1996年改正では、対象業務が16から26へ拡大され、1998年改正では、対象業務は原則自由化され、現在では、「建設・港湾・警備」などの業務で禁止されているだけである。

2003年改正では、派遣期間の上限を1年から3年に延長できることになった。専門的な26業務については、同じ業務で同じ派遣労働者を3年を超えて受け入れている派遣先が、同じ業務で正社員を雇う場合には、その派遣労働者に優先的に雇用契約を申し込むように義務付けられた。

2 - 3 . 派遣の種類

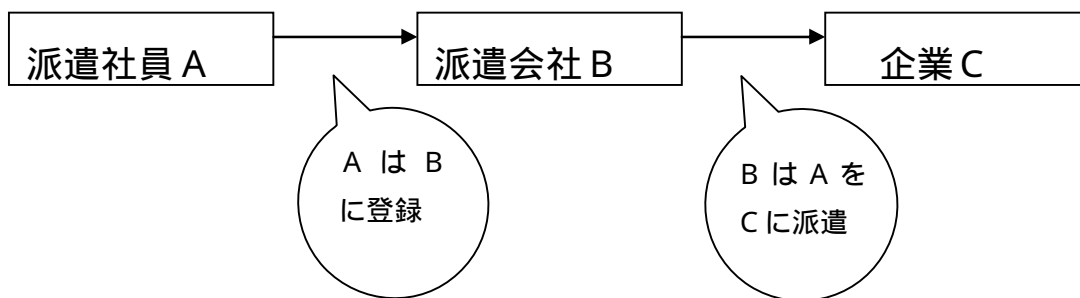
2 - 3 - 1 . 一般派遣

前もって派遣会社に登録する。

派遣業務の内容・条件が決定したとき、登録派遣会社との雇用契約(派遣契約)を結び、派遣先期間の就業をする。(派遣社員の希望・条件で仕事を選ぶことが可能)

厚生労働大臣からの派遣事業許可が必要。許可番号は(般)から始まる。

登録型派遣ともいう。



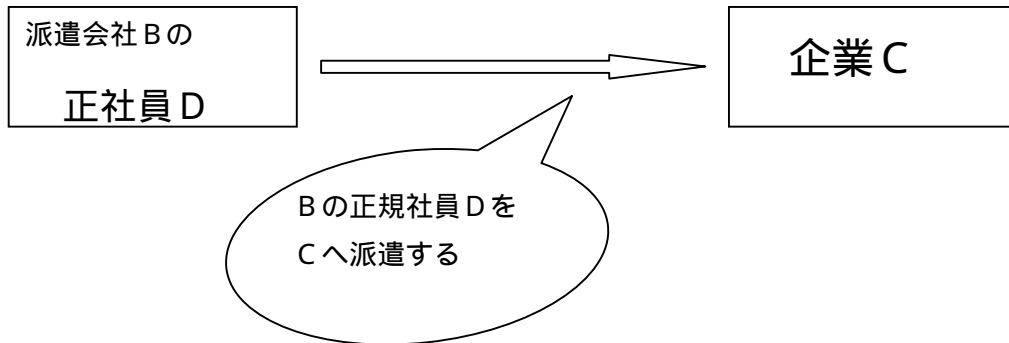
2 - 3 - 2 . 特定労働者派遣

派遣会社の社員が派遣先企業へ派遣される形になる。

派遣会社に常用雇用されているので、安定した収入を得ることができる。

構成労働大臣への派遣事業申請が必要。許可番号は(特)から始まる。

社員型派遣ともいう。



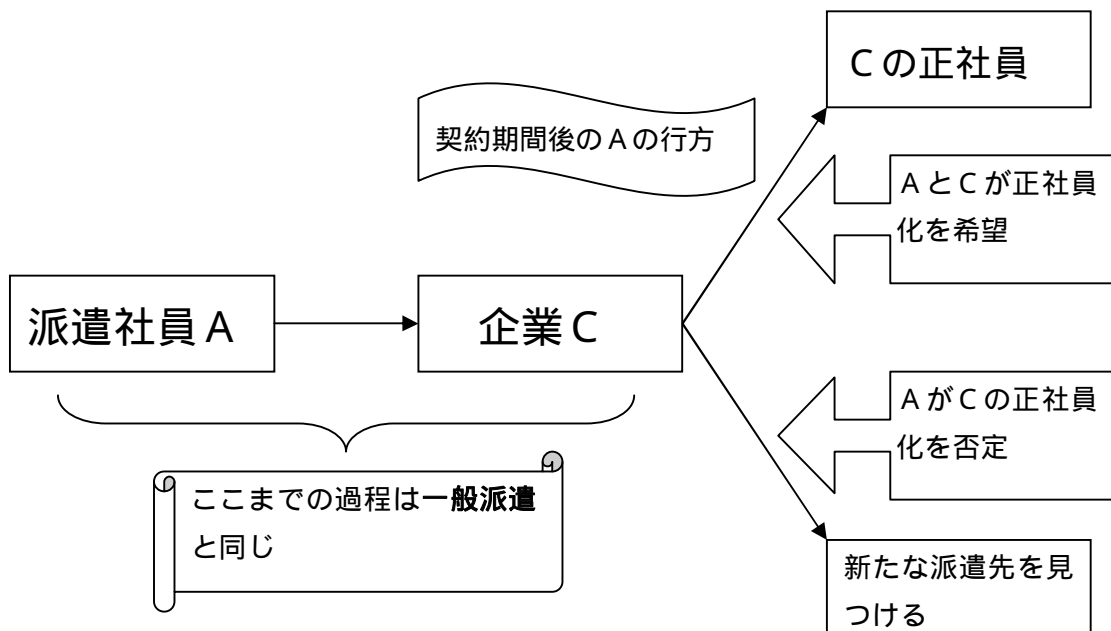
特定派遣は正社員なので、賞与も有給もある。

2 - 3 - 3 . 紹介先予定派遣

登録型派遣社員が、派遣先に雇用（紹介）されることを予定した上で派遣就業する。一定期間（最大6ヶ月）は派遣元のスタッフとして就業し、派遣契約終了時にスタッフと派遣先企業が望めばその派遣先企業の社員になる。

紹介予定派遣は、一般派遣（般）の派遣会社に許可がされている。

新卒派遣（紹介派遣）ともいう。



紹介予定派遣のうち、何割が正社員になるのか。紹介予定派遣で働いた方のうち約6割が就職しているようである。厚生労働省が行った派遣事業所報告書の集計結果では、紹介

予定派遣で働いた人は1年間(2005年度)で32,928人となっている。そのうち19,754人が派遣先に就職した。就職した人の割合は約60%である。

2 - 4 . 派遣労働の実態 (厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」より)

2 - 4 - 1 . 年齢

派遣労働者を年齢階級別にみると、25～29歳25.5%、30～34歳24.5%、20～24歳10.0%となっており、15～34歳の若年層で60.8%を占めている。これを性別にみると、男は25～29歳21.7%、30～34歳19.0%、20～24歳13.3%となっており、15～34歳の若年層で55.3%、女は25～29歳27.8%、30～34歳27.7%、20～24歳8.0%となっており、15～34歳の若年層で64.0%と、若年層については女の方が高い。一方、55歳以上では男15.5%、女3.8%と、男の方が高い。

平均年齢をみると、男37.0歳、女33.9歳となっている。

2 - 4 - 2 . 派遣の種類及び派遣先の数

派遣の種類をみると、登録型の者は61.6%、常用雇用の者は38.4%となっている。これを性別にみると、男は登録型37.7%、常用雇用量62.3%と常用雇用量が多く、女は登録型75.8%、常用雇用量24.2%と登録型が多くなっている。

登録型の者が現在登録している派遣元事業所の数をみると1カ所が最も多く54.5%、2カ所17.1%、3カ所15.3%となっている

2 - 4 - 3 . 派遣の通算期間

派遣労働者として働いた期間を通算すると、「1年以上2年未満」18.2%、「3年以上5年未満」18.1%、「5年以上10年未満」14.8%、「6カ月以上1年未満」14.6%、「6カ月未満」14.0%の順となっている。

これを性別にみると男は「1年以上2年未満」18.9%、「6カ月未満」18.5%、「6カ月以上1年未満」16.8%、「3年以上5年未満」15.4%、「5年以上10年未満」12.2%の順となっており、女は「3年以上5年未満」19.7%、「1年以上2年未満」17.7%、「5年以上10年未満」16.4%、「2年以上3年未満」14.6%、「6カ月以上1年未満」13.2%の順となっている

2 - 4 - 4 . 派遣先の数

派遣労働者がこれまで働いてきた派遣先の数をみると、1カ所が最も多く53.9%、次いで2カ所21.1%、3カ所11.2%となっている

2 - 4 - 5 . 派遣業務

現在行っている派遣業務(複数回答)をみると、「一般事務」が最も多く34.1%、次いで

「事務用機器操作(5号)」25.4%、「ファイリング(8号)」22.8%、「物の製造」13.9%、「案内・受付、駐車場管理等(16号)」5.3%となっている。

これを性別にみると、男は「物の製造」が最も多く29.3%、次いで「機械設計(2号)」11.1%、「ソフトウェア開発(1号)」9.1%、「一般事務」8.5%、「研究開発(17号)」8.1%の順となっており、女は「一般事務」が最も多く49.2%、次いで「事務用機器操作(5号)」37.0%、「ファイリング(8号)」34.0%、「財務処理(10号)」7.7%、「案内・受付、駐車場管理等(16号)」7.4%、「取引文書作成(11号)」5.2%の順となっている

2 - 4 - 6 . 派遣元との雇用契約期間

派遣元との雇用契約の期間をみると、「期間の定めはない」26.1%、「3カ月以上6カ月未満」24.5%、「6カ月以上1年未満」22.5%の順で多くなっている。これを性別にみると、男は「期間の定めはない」が39.4%と最も多く、次いで「6カ月以上1年未満」22.7%、「3カ月以上6カ月未満」18.4%の順となっており、女は、「3カ月以上6カ月未満」が28.1%と最も多く、次いで「6カ月以上1年未満」22.4%、「期間の定めはない」18.3%の順となっている。

また、派遣の種類別にみると、登録型では「3カ月以上6カ月未満」が31.7%と最も多く、次いで「6カ月以上1年未満」21.9%、「1カ月以上3カ月未満」16.5%の順となっている。常用雇用型では「期間の定めはない」が43.2%と最も多く、次いで「6カ月以上1年未満」23.5%、「1年以上3年未満」14.6%の順となっている

2 - 4 - 7 . 同一業務の継続期間

派遣労働者の現在の派遣先における同一業務の継続期間をみると、「1年以上3年未満」32.1%、「6カ月未満」25.8%、「6カ月以上1年未満」21.7%、「3年以上」20.4%の順となっている。

これを性別にみると、男は「6カ月未満」30.1%、「1年以上3年未満」27.3%、「6カ月以上1年未満」23.3%、「3年以上」19.2%の順となっており、女は「1年以上3年未満」34.9%、「6カ月未満」23.2%、「3年以上」21.0%、「6カ月以上1年未満」20.8%の順となっている。

これを派遣の種類別にみると、登録型では「1年以上3年未満」32.9%、「6カ月未満」28.4%、「6カ月以上1年未満」23.1%、「3年以上」15.5%の順となっている。

常用雇用型では「1年以上3年未満」30.8%、「3年以上」28.1%、「6カ月未満」21.5%、「6カ月以上1年未満」19.5%の順となっている

2 - 4 - 8 . 「登録型」派遣の契約更新回数

「登録型」の派遣労働者についての現在の派遣先における同一業務で継続就業した契約の更新回数をみると、4回以上が最も多く37.2%、次いで0回21.0%、1回18.4%の順と

なっている。

これを性別にみると、男は0回36.0%、1回21.6%、4回以上20.3%の順となっており、女は4回以上42.1%、1回17.4%、0回16.6%の順となっている

2 - 4 - 9 . 賃金

現在の派遣就業中の賃金(時間給換算額、以下同じ。)をみると、「1,000円未満」19.2%、「1,000円~1,500円未満」52.9%、「1,500円~2,000円未満」21.2%、「2,000円以上」3.4%となっている。これを性別にみると、男は「1,000円未満」15.9%、「1,000円~1,500円未満」56.5%、「1,500円~2,000円未満」16.4%、「2,000円以上」7.4%となっており、女は「1,000円未満」21.2%、「1,000円~1,500円未満」50.7%、「1,500円~2,000円未満」24.1%、「2,000円以上」0.9%となっている(表25)。

主な派遣業務別に平均賃金をみると、「ソフトウェア開発(1号)」が1,711円と最も高く、次いで「機械設計(2号)」1,605円、「書籍等の制作・編集(19号)」1,533円、「通訳、翻訳、速記(6号)」1,516円、「研究開発(17号)」1,497円の順となっている。一方低い順にみると、「建築物清掃(14号)」が978円、次いで「介護」983円、「医療関連業務」1,033円、「販売」1,097円、「物の製造」1,100円の順となっている

2 - 5 . 派遣労働の問題点

派遣労働が解禁されるにあたって、労働者側が反対した最大の理由は、本来、「使用者」と「雇用主」は同一であるはずが、労働者派遣では派遣先企業と派遣元企業に分離され、「雇用すれど使用せず、使用すれど雇用せず」という関係(三面労働関係)が形成されることにある。このことによって、派遣先企業は、使用者責任を回避しながら、労働者に対する指揮命令権を確保でき、必要なときに、必要な技能を持った労働者を必要な数だけ確保できるようになるからである。したがって、派遣事業の対象業務は当初は、「専門職」に限定されたのである。

現在、派遣労働者が抱える問題とは、派遣と派遣との中断期間に生活保障が無いこと、社会保険加入率が低いこと(半数ほど)、専門性の高くない分野へ派遣が拡大していること(一般事務職から生産ラインまで)等である。まさに、派遣労働者は正規雇用の代替機能を果たしているといえる。

今後の改善の方向性としては、第1に、登録型の派遣労働は禁止すべきであろう。その上で、派遣中断期間に休業手当などの一定程度の所得保障を行う、企業が同一業務に一定期間を越えて派遣労働を利用するのを禁止する(越えた場合には正規従業員として雇用するルールの徹底など)、派遣労働の利用できる理由を、「正規従業員出産・育児・介護休暇期間の補填」などに限定する等の「規制強化」していく必要がある。

・ 今後の研究課題

今年度までの研究で、現在の雇用システムについて分析し、今後の方向性を示すこともできた。次年度では、アンケート調査や聞き取り調査等を通じて、実際に企業においてどのような変化が起こっているのか、賃金や企業内福利厚生等の実態を把握していく予定である。以下は、今年度に検討されたアンケート項目である。

アンケート（素案）

1．目的

県内企業における 家族手当や住宅手当等の実施状況や今後の予定について、 成果主義の導入状況や今後の予定について、アンケートを実施し、先行調査・研究のとの比較を行いながら、賃金の「個人単位化」と成果主義の導入との関連性についての研究に資料を提供する。

（仮説）基本給とは別に支給されてきた諸手当と、個人の業績を賃金に反映させようとする成果主義は両立させるのは困難である。 両者の廃止・縮小と導入との間に相関関係があるのではないかと。

2．アンケート調査の実施要項

対象企業：懸案事項

調査方法：郵送による自記入法

実施時期：平成 20 年秋以降

調査項目：企業の属性（業種・従業員数）、諸手当（社宅制度も含む）、賃金体系

3．質問項目

諸手当・福利厚生

問1 貴社には扶養家族に対する手当制度（家族手当制度）がありますか。

- 1 ある 問2 - 1 , 問2 - 2 へ
- 2 ない 問7 へ

問2 - 1 平成 20 年 6 月分の家族手当の支給者数、支給総額を男女別にご記入ください。

	男子	女子
支給者数		

支給総額		
------	--	--

問2 - 2 平成10年6月分の家族手当の支給者数、支給総額を男女別にご記入ください。

	男子	女子
支給者数		
支給総額		

問3 配偶者および子どもについて、一人当たり月額手当額をご記入ください。(平成10年4月分)

配偶者(第一扶養)	(円)
第1子(第二扶養)	(円)
第2子(第三扶養)	(円)
第3子(第四扶養)	(円)
第4子(第五扶養)	(円)
父母等	(円)

問4 配偶者への手当は、配偶者の収入金額を支給要件としていますか。

- 1 はい 問5へ
- 2 いいえ 問6へ

問5 配偶者以外(子ども)への手当は、何を支給要件としていますか。

- 1 子どもの年齢
- 2 子どもの就業状況
- 3 その他

問6 年収がいくらを超えた場合に支給しないのか、該当する番号に 印をつけてくださ

い。なお、該当する選択肢がない場合には、「3 その他」を選択し、支給要件となっている金額をご記入ください。

- 1 103万円
- 2 130万円
- 3 その他() 円)

問7 非正規従業員(パート・アルバイト等)についてお聞きします。(1) 家族手当は支給されますか。(2) 支給される場合には、その金額について該当する番号に 印をつけてください。

(1)

- 1 はい
- 2 いいえ

(2)

- 1 正規従業員と同じ金額
- 2 正規従業員より低い金額

問 貴社では、家族手当以外に子育て支援を目的とする制度がありますか。

問8 貴社には住宅手当制度(家賃補助、持ち家補助等も含む)がありますか。

- 1 ある 問9へ
- 2 ない 問11へ

問9 住宅手当には支給条件がありますか。また、支給条件がある場合にはどのような条件を具備していることが必要か、該当する番号すべてに 印をつけてください。

- 1 ある
- 2 ない

支給条件

- 1 住居の名義人
- 2 世帯主
- 3 配偶者が受給していないこと
- 4 受給者の年齢
- 5 その他()

問10 非正規従業員(パート・アルバイト等)についてお聞きします。(1) 住宅手当は支給されますか。(2) 支給される場合には、その金額について該当する番号に 印をつけてください。

(1)

- 1 はい
- 2 いいえ

(2)

- 1 正規従業員と同じ金額
- 2 正規従業員より低い金額

問 11 貴社には、社宅制度（社有・借上げを問わず。独身寮も含む）がありますか。

- 1 ある 問 12 へ
- 2 ない 問 13 へ

問 12 社宅への入居条件となっているものすべてに をつけてください。

- 1 勤続年数
- 2 本人の年齢
- 3 世帯主であること
- 4 性別
- 5 扶養者がいること
- 6 その他（ ）

問 13 下記の手当・福利厚生制度の今後の方向性について、該当する番号にそれぞれ 印をつけてください。

	充 実 す る	現 行 制 度 の ま ま	縮 小 す る	廃 止 す る	制 度 は な い が 導 入 を 検 討	導 入 の 予 定 は な い
(1) 配偶者への手当制度	1	2	3	4	5	6
(2) 子どもへの手当制度	1	2	3	4	5	6
(3) 住宅手当制度	1	2	3	4	5	6
(4) 社宅制度	1	2	3	4	5	6

賃金制度

問 14 貴社では、個人の業績を賃金に反映させていますか。(1)管理職、(2)管理職以外それぞれについて、該当する番号に 印をつけてください。

	反 映 さ せ て い る	反 映 さ せ て い な い	今 後 反 映 さ せ る 予 定 で あ る	今 の と こ ろ 反 映 さ せ る 予 定 は な い
(1)管理職	1	2	3	4
(2)管理職以外	1	2	3	4

問 15 貴社には、個人の業績を評価するための業績評価制度(目標管理制度)がありますか。

- 1 ある 問 16 へ
- 2 ない 問 17 へ

問 16 貴社の業績評価制度(目標管理制度)に対する評価について、該当する番号に 印をつけてください。

- 1 うまくいっている
- 2 うまくいっているが一部手直しが必要である
- 3 改善すべき点がかなりある
- 4 うまくいっていない
- 5 はっきりとは分らない

企業の属性

問 17 貴社の業種はどれですか。該当する番号に 印をつけてください。

問 18 従業員数を正規・非正規、男女別にご記入ください。(平成 17 年 6 月現在)

問 19 管理職の人数および正規従業員全体の平均勤続年数を男女別にご記入ください。(平成 20 年 6 月現在)

記入担当者の氏名・所属等