

2018年9月5日
一般財団法人 労務行政研究所

旧姓使用を認めている企業は67.5%

～民間企業440社にみる人事労務諸制度の実施状況～

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所（理事長：猪股 宏 東京都品川区西五反田3-6-21）は、上場企業および上場企業に匹敵する非上場企業440社を対象に、人事労務諸制度の実施状況を調査した。

本調査は、企業における人事労務関連のさまざまな制度の実施状況を明らかにするため、1981年に初めて行って以来、定期的を実施しており、今回は2013年以来5年ぶり、15回目の調査となる。今回調査では、企業で広く取り入れられている18分野・191制度の実施率と10制度の改廃状況について調べている。

調査結果のポイント

1. セクハラ防止規程を定めている企業は増加傾向にあり、18年では69.3%と7割近くに達し、2013年調査（49.5%）から約20ポイント増加 [図表1、4]。同様にパワハラ（モラハラ）防止規程についても、作成している割合は2007年以降急増しており、2018年では56.4%と半数を超えている。
2. 61歳以上の定年制を実施している企業は12.7%で、2013年（7.5%）から5.2ポイント上昇 [図表1、3]。61歳以上の定年年齢の内訳を見ると、65歳が73.1%で最も多く、62歳が11.5%と続く。
3. 社員の旧姓使用を認めている企業は67.5%で、2001年の30.6%から2倍以上に増加している [図表2]。

1. 主要18制度の実施率の推移

図表1 2001年以降の実施率の推移

—%—

区分	01年	04年	07年	10年	13年	18年	前回調査比
①目標による管理制度	64.2	77.3	76.0	73.8	81.8	79.3	△ 2.5
②メンタルヘルス対策	17.2	35.8	50.7	62.9	74.8	74.5	△ 0.3
③契約社員制度	32.3	38.5	45.0	53.4	65.4	71.1	5.7
④セクハラ防止規程	41.9	46.9	44.1	52.9	49.5	69.3	19.8
⑤旧姓使用	30.6	45.0	55.5	52.9	64.5	67.5	3.0
⑥パワハラ（モラハラ）防止規程			15.7	24.9	33.2	56.4	23.2
⑦社内禁煙運動（分煙化を含む）	36.0	48.8	67.2	58.8	60.7	52.0	△ 8.7
⑧eラーニング	3.0	18.5	25.3	26.2	31.3	45.7	14.4
⑨フレックスタイム制	41.4	41.5	36.2	32.6	41.6	35.5	△ 6.1
⑩独身寮	68.5	62.7	55.5	48.4	43.9	35.5	△ 8.4
⑪服装や染髪に関する社内規定			18.8	21.3	22.9	32.7	9.8
⑫メンター制度			8.3	19.9	31.3	32.0	0.7
⑬役割等級制度			15.3	25.8	27.6	30.9	3.3
⑭役職定年制	39.8	40.0	33.2	28.1	34.1	29.5	△ 4.6
⑮計画年休付与制度	27.4	21.9	21.0	21.7	26.6	21.8	△ 4.8
⑯社有社宅	46.0	42.3	35.8	35.3	29.4	20.7	△ 8.7
⑰61歳以上の定年制	3.0	3.5	5.7	6.3	7.5	12.7	5.2
⑱在宅勤務制度	2.7	1.9	3.9	4.5	7.9	11.8	3.9

[注] 1. 調査・集計要領は、本リリース3ページ下を参照。なお、調査年により調査対象・集計（回答）企業が異なる点に留意いただきたい。

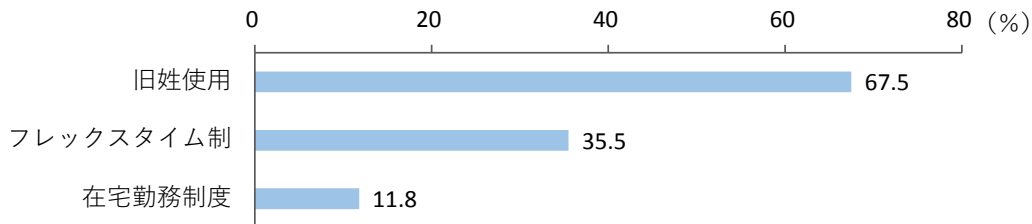
2. 2018年に調査を実施した191制度のうち、本リリースでは主要18制度を取り上げた。

3. 1990年代の結果については割愛した。また、空欄部分については調査を行っていない。

2. 注目3制度の実施率 — 旧姓使用、フレックスタイム制、在宅勤務制度

図表2 旧姓使用、在宅勤務制度、フレックスタイム制の実施率

●規模計



●規模別に見た実施状況

区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
旧姓使用	67.5	71.9	69.6	62.0
フレックスタイム制	35.5	52.5	29.7	25.8
在宅勤務制度	11.8	22.3	9.4	4.9

ここでは、女性の活躍推進、働き方改革などで近年注目度が高まっている、①旧姓使用、②在宅勤務制度、③フレックスタイム制の3項目について取り上げる。2001年以降の推移を見ると【図表1】、「旧姓使用」を認めている割合は上昇傾向にあり、2018年調査では67.5%と過去最高となった。また、規模に見ると、1000人以上71.9%、300～999人69.6%、300人未満62.0%と、規模が大きいほど割合は高くなるものの、広く取り組みが進んでいることが分かる【図表2】。

今回の働き方改革関連法の成立に伴い、労働基準法の改正によって、清算期間の上限が現行の1カ月から3カ月に引き上げられる「フレックスタイム制」の実施率は、若干の増減はあるがほぼ横ばいで推移し、規模計で35.5%となっている。なお、1000人以上は52.5%と過半数に達しているが、999人以下では3割を下回り、規模による格差が大きくなっている。

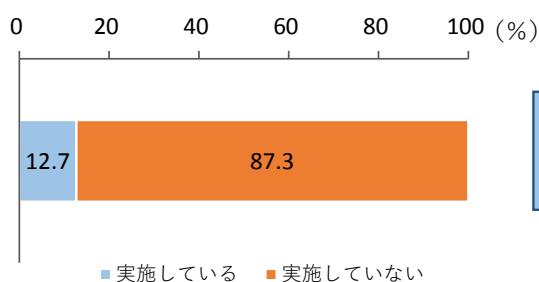
育児・介護と仕事の両立支援施策の一つとしても注目度の高い「在宅勤務制度」の実施率は、2004年（1.9%）以降伸びており、2018年は11.8%と初めて1割を超えた。規模別に見ると、1000人以上では22.3%と2割を超える一方、999人以下では10%未満となり、大企業を中心に導入されている実情がうかがえる。

3. 61歳以上の定年制

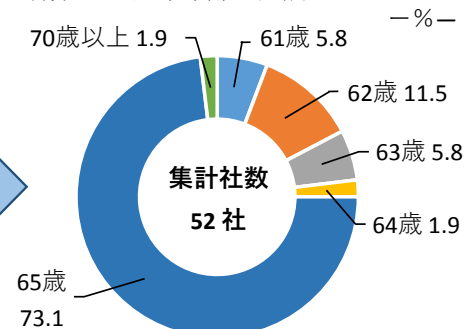
少子高齢化が加速する中、2013年4月施行の改正高齢者雇用安定法で、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用措置（定年後再雇用、61歳以上の定年制など）が義務化された。こうした流れを受け、深刻化する若手人材の獲得難への対応や熟練技能の活用・継承などを目的として、定年年齢を60歳超に引き上げる動きが徐々に広がりを見せている。「61歳以上の定年制」の実施率は12.7%と、前回13年調査（7.5%）から5.2ポイント上昇している【図表1、3】。61歳以上の定年を定めている場合の定年年齢は、65歳が73.1%で最も多くなっている。

図表3 61歳以上の定年制の実施率と定年年齢

●実施率（2018年）



●61歳以上の定年年齢の内訳

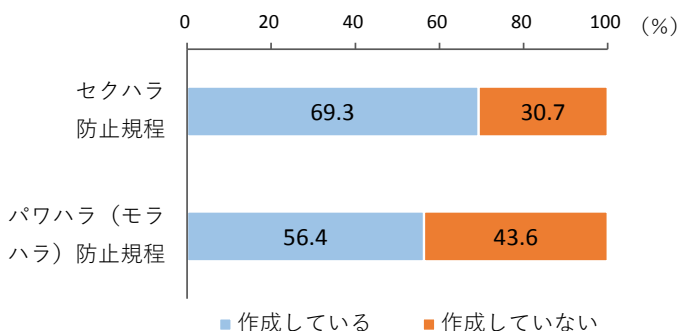


4. ハラスメント防止規程

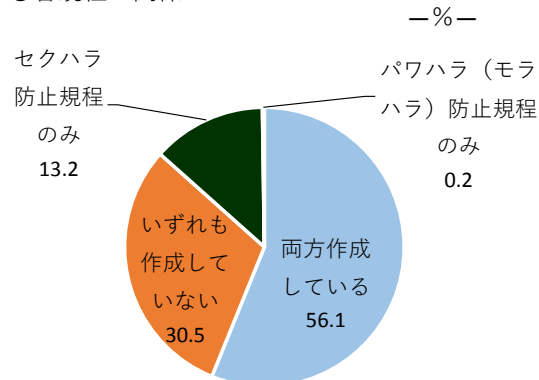
図表4 ハラスメント防止規程の作成状況

※ハラスメント防止規程とは、セクハラ防止規程およびパワハラ（モラハラ）防止規程を指す

●各規程の作成状況



●各規程の関係



職場のハラスメントによる問題が後を絶たない中、社内の風紀を律するためにハラスメント防止規程を作成している企業は増加傾向にあり〔図表1〕、「セクハラ防止規程」は69.3%、「パワハラ（モラハラ）防止規程」は56.4%と半数を上回る企業で作成されており、対応が進んでいることが分かる〔図表4〕。セクハラ防止規程またはパワハラ（モラハラ）防止規程を作成している企業のうち、両方作成している企業は56.1%で、いずれも作成していない企業（30.5%）を大きく上回っている。また、いずれか一方のみ作成している企業は13.4%であった。

調査・集計要領

1. 調査対象および集計対象

全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3830社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上または従業員500人以上）3909社の合計7739社（ただし、持ち株会社の場合は主要子会社を対象としたところもある）。

このうち、回答のあった440社を集計した。産業別、規模別に見た集計対象企業は下記参照。

区分	規模計	一社一		
		1,000人以上	300～999人	300人未満
全産業	440	139	138	163
製造業	153	55	49	49
非製造業	287	84	89	114

2. 調査時期

2018年1月15日～4月10日

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

一般財団法人 労務行政研究所 編集部 五林（ごばやし）、上林（かんばやし） TEL：03-3491-1242（直通）

※本調査の詳細は『労政時報』第3956号(18.8.10/8.24)および第3957号(18.9.14)で紹介しています。

一般財団法人 労務行政研究所の概要

設立 1930年7月（2013年4月、一般財団法人に移行）

理事長 猪股 宏

事業内容 ①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびにWebコンテンツの編集
②人事・労務、労働関係実務図書の編集
③人事・労務管理に関する調査

住所 〒141-0031 東京都品川区西五反田3-6-21 住友不動産西五反田ビル3階

URL <https://www.rosei.or.jp/>