

～従業員からの個別交渉に関する調査～

**従業員からの条件交渉・相談・訴えなどの“個別交渉”があったのは「賃金」が56.0%でトップ
対策は「目標の合意形成」・「フィードバック」・「評価と報酬の連動」がカギ**

AIを活用した人事評価クラウドで中小企業の働き方改革をサポートする株式会社あしたのチーム(本社:東京都中央区、代表取締役社長:高橋恭介、以下「あしたのチーム」)は、「従業員からの個別交渉」に関するインターネット調査を実施いたしました。その結果、従業員からの「条件交渉・相談・訴え」の有無や事前の対策内容などの実態が明らかになりました。

※本リリース内の「条件交渉・相談・訴え」は「個別交渉」のことを指します。

■あしたのチーム 人事の調査:「従業員からの個別交渉に関する調査」 <https://www.ashita-team.com/survey/20171219>

●従業員からの個別交渉に関する調査トピックス

■条件交渉・相談・訴えなどがあったのは「賃金」が56.0%でトップ

次いで、「解雇/退職」39.5%、「評価」38.5%の順。

■条件交渉・相談・訴えに対して、訴訟に発展するリスクを感じたのは「長時間労働」55.6%が最多

■条件交渉・相談・訴えの事前対策は「評価」が84.4%でトップ

次いで、「昇格/降格」82.7%、「賃金」75.0%の順。

「評価」と「昇格/降格」は8割を超える結果となり、多くの経営者が「評価」と「昇格/降格」を重要視している。

■条件交渉・相談・訴えの事前対策内容は「賃金・評価・昇格/降格」のすべて「昇給昇格のルールの特明確化」がトップ

■条件交渉・相談・訴えを未然に防ぐために効果的だと思う取り組みは「目標の合意形成をとる」が72.0%でトップ

次いで、「従業員と評価のフィードバックの時間をとる」71.0%、「評価と報酬との連動を持たせる」69.5%の順。

●調査方法

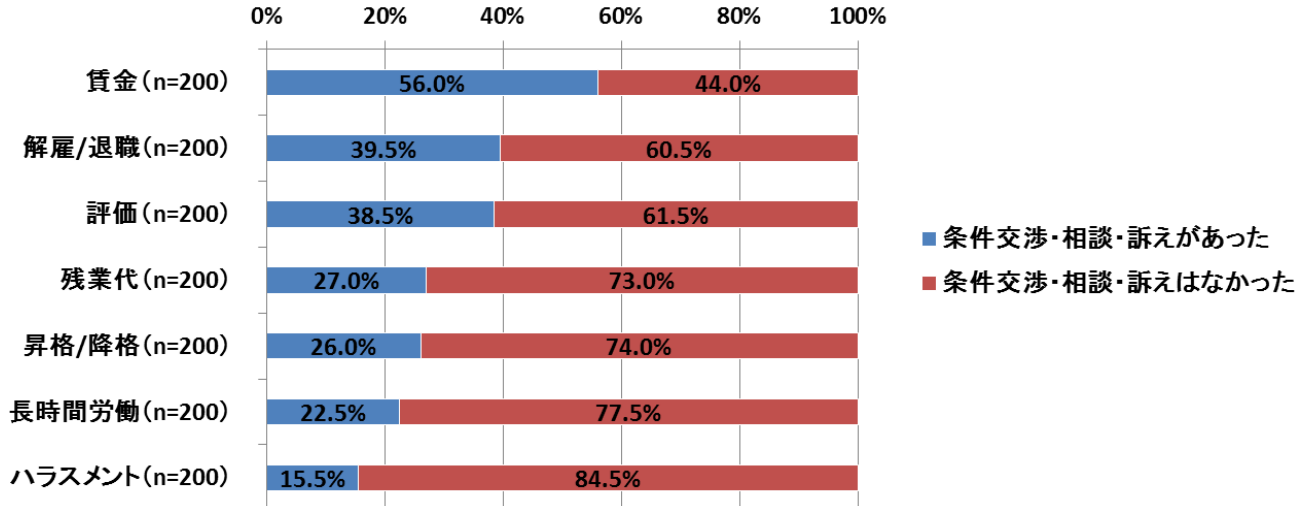
【調査概要】

1. 調査の方法: インターネット調査
2. 調査対象: 直近1年以内に従業員から条件交渉・相談・訴えがあった、従業員数300名未満の会社経営者
3. 有効回答数: 200人
4. 調査実施日: 2017年11月9日(木)～11月13日(月)

従業員からの【条件交渉・相談・訴え】について

① 従業員からの《条件交渉・相談・訴え》の有無

あなたは直近1年以内に下記内容について、従業員から条件交渉・相談・訴えなどありましたか。(単一回答)n=200



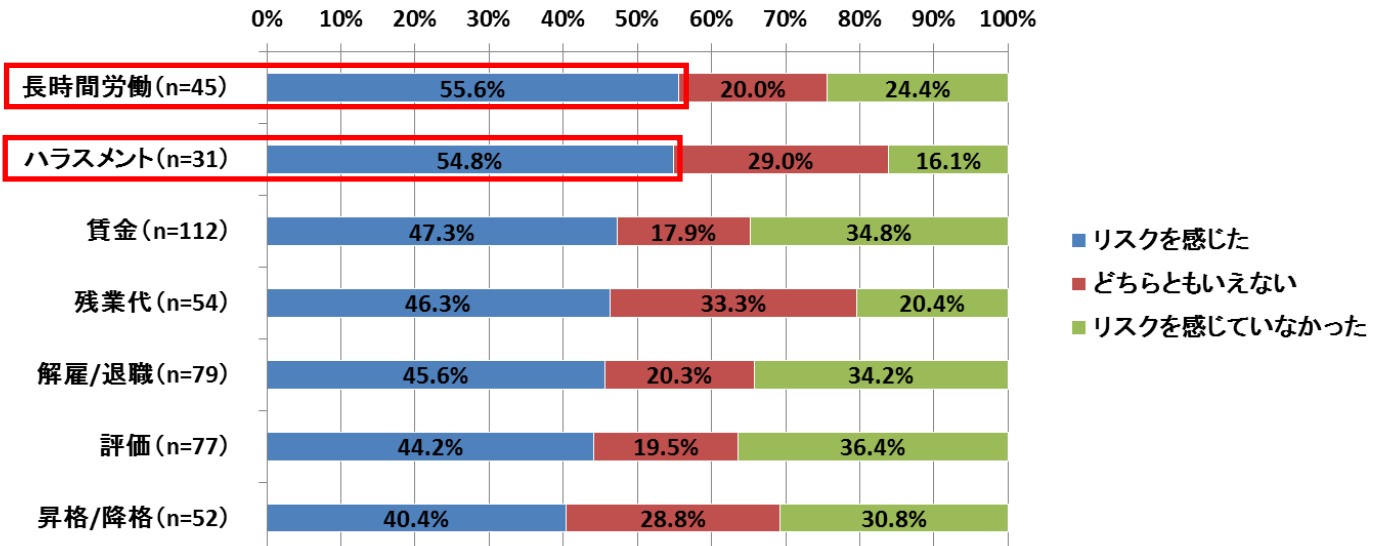
従業員から条件交渉・相談・訴えなどがあったかをお聞きしたところ、最も「条件交渉・相談・訴えなどがあった」の回答が多いのは「賃金」56.0%となりました。次いで、「解雇/退職」39.5%、「評価」38.5%の順となっています。「賃金」については経営者の2人に1人が従業員から何らかのアクションを受けていることがわかります。

② 訴訟へのリスク

あなたは下記内容について従業員からの条件交渉・相談・訴えに対し、訴訟に発展するリスクは感じましたか。(単一回答)

※「リスクを感じた」=「リスクを感じた」+「ややリスクを感じていた」

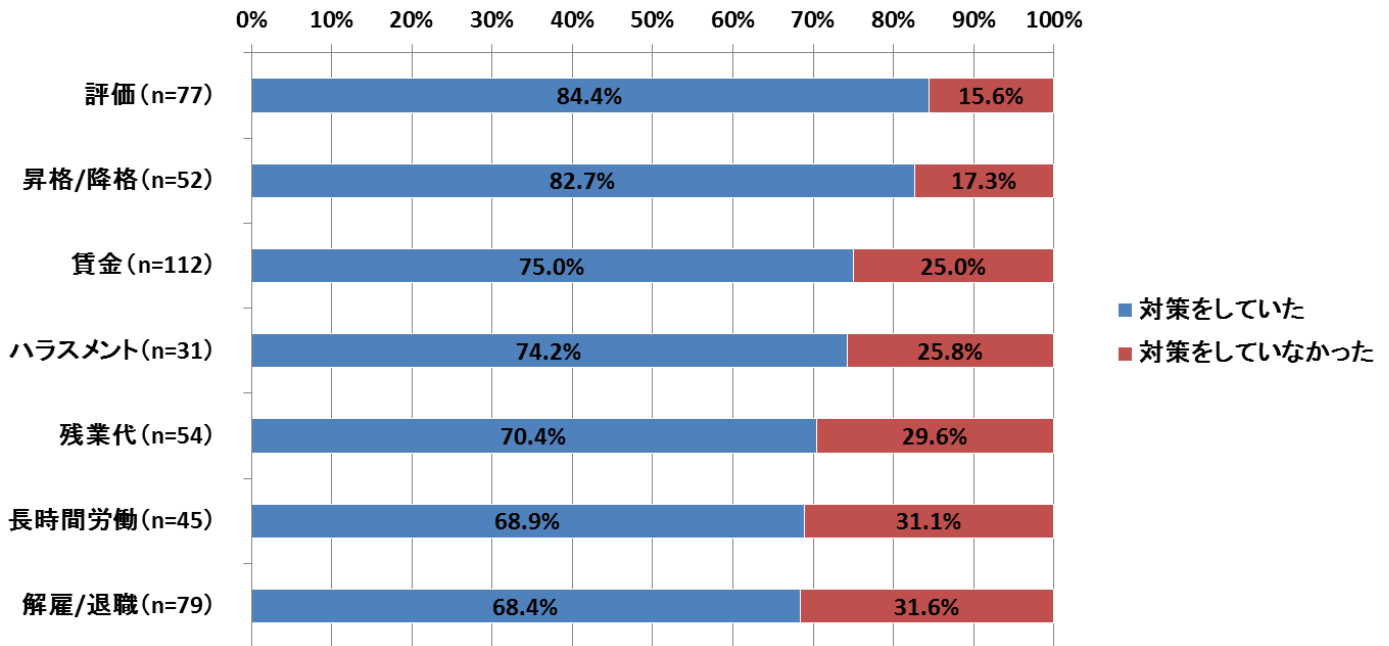
※「リスクを感じなかった」=「リスクを感じていなかった」+「あまりリスクを感じなかった」



前問の各項目の中で従業員から条件交渉・相談・訴えなどが「あった」と回答した方に対し、上記内容について従業員からの条件交渉・相談・訴えに対し、訴訟に発展するリスクは感じましたかをお聞きしました。「リスクを感じた」と回答した方が最も多い項目は「長時間労働」55.6%、次いで「ハラスメント」54.8%となり上位2つの項目は半数を超える結果でした。

③ 事前対策の有無

あなたは条件交渉・相談・訴えなどがあった下記内容について、
従業員からの条件交渉・相談・訴えへの事前の対策をしていましたか。(単一回答)



条件交渉・相談・訴えなどがあった上記内容について、従業員からの条件交渉・相談・訴えへの事前の対策をしていたかをお聞きしました。最も対策をしていた方が多い項目は「評価」84.4%となりました。次いで、「昇格/降格」82.7%、「賃金」75.0%の順となりました。「評価」と「昇格/降格」は8割を超える結果となり、多くの経営者が「評価」と「昇格/降格」を重要視していることがわかります。

④ 事前対策の内容

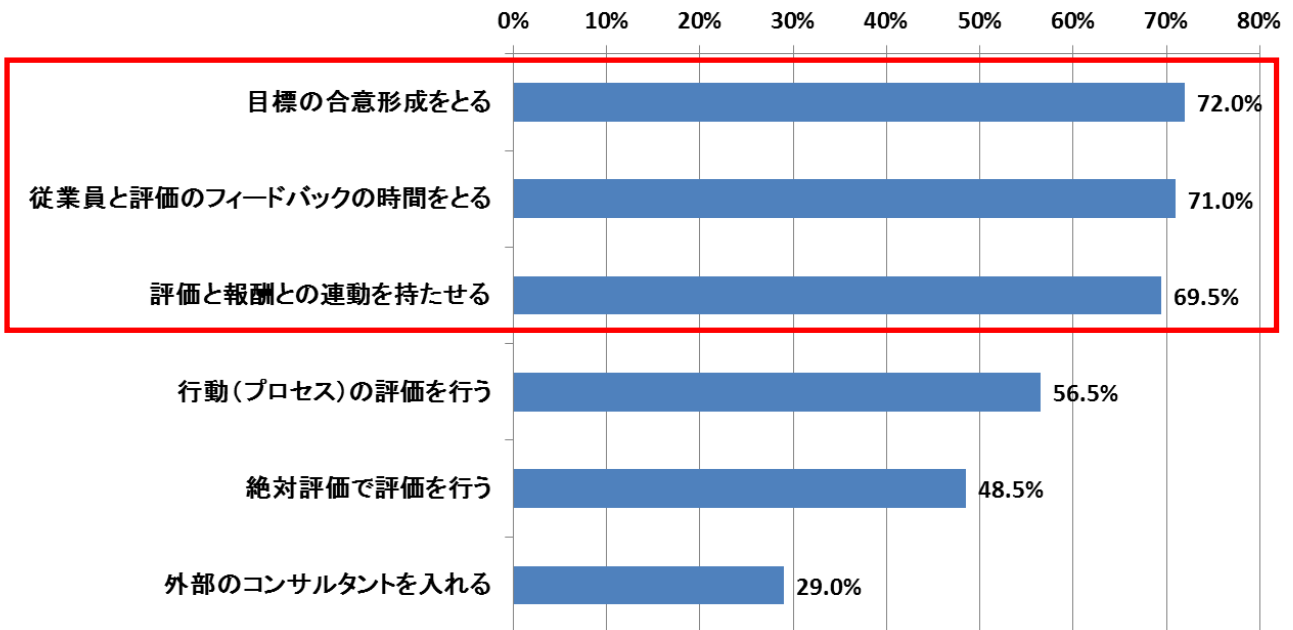
あなたが、従業員からの条件交渉・相談・訴えについて、事前に対策していた内容をお答えください。(複数回答)

	顧問弁護士との契約	社労士との契約	人事評価制度の導入	昇給昇格のルールの特化	その他
評価 (n=65)	20.0%	30.8%	47.7%	50.8%	6.2%
昇格/降格 (n=43)	18.6%	39.5%	39.5%	60.5%	4.7%
賃金 (n=84)	22.6%	31.0%	22.6%	39.3%	22.6%

従業員からの条件交渉・相談・訴えについて、前問の「事前に対策をしていた」の上位3つの項目で事前に対策していた内容をお聞きしました。《評価》は「昇給昇格のルールの特化」が50.8%でトップ、次いで「人事評価制度の導入」47.7%となりました。《昇格/降格》は「昇給昇格のルールの特化」が60.5%でトップ、次いで、「社労士との契約」・「人事評価制度の導入」39.5%となりました。《賃金》は「昇給昇格のルールの特化」が39.3%でトップ、次いで「社労士との契約」31.0%となりました。《評価》・《賃金》・《昇格/降格》のすべて、「昇給昇格のルールの特化」がトップという結果になっています。

⑤ 未然に防ぐために効果的だと思う取り組み

従業員からの条件交渉・相談・訴えを未然に防ぐために効果的だと思う取り組みをお答えください。(複数回答)n=200



従業員からの条件交渉・相談・訴えを未然に防ぐために効果的だと思う取り組みをお聞きしました。最も多い回答が「目標の合意形成をとる」72.0%となりました。次いで、「従業員と評価のフィードバックの時間をとる」71.0%、「評価と報酬との連動を持たせる」69.5%の順となっています。TOP3の結果から、従業員との目標の合意形成をとった上で評価のフィードバックの時間を設け、評価と報酬を連動させることで従業員からの条件交渉・相談・訴えを未然に防ぐことができるのかもしれませんが。

●報道関係者様へ

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「あしたのチームが実施した調査結果によると…」

●会社概要

会社名	株式会社あしたのチーム
代表取締役社長	高橋恭介
本社所在地	〒104-0061 東京都中央区銀座 6-4-1 東海堂銀座ビル 6F
事業内容	・人事評価クラウド型運用支援サービス「ゼットタイ！評価®」 ・あしたの人事評価クラウド「コンピテンシークラウド™」 ・教育・研修事業「MVP 倶楽部®」 ・その他人事関連事業
資本金	4億1010万円(資本準備金含む)
設立	2008年9月25日
HP	http://www.ashita-team.com/