



平成 26 年 6 月 26 日

【照会先】

大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課

調査官 高城 久雄

専門官 田部 美樹

労使関係第二係（内線 7667, 7668）

（代表電話）03(5253)1111

（直通電話）03(3595)3145

平成 25 年労働組合活動等に関する実態調査の概況

目 次

調査の概要	1 頁
主な用語の定義	2 頁
利用上の注意	4 頁

結果の概要

1 労働組合の組織状況【単位労働組合】	5 頁
2 賃金・退職給付制度の改定・導入に関する状況【本部組合及び単位組織組合】	9 頁
3 正社員以外の労働者に関する状況	10 頁
4 個別の労働問題への取組	13 頁
5 メンタルヘルスに関する取組【単位労働組合】	14 頁
6 企業組織の再編等に関する状況【本部組合及び単位組織組合】	15 頁
7 労使関係の維持についての認識	19 頁

平成 25 年労働組合活動等に関する実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>)

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合の組織及び活動の実態等を明らかにすることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）による次に掲げる16大産業。

鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）

(3) 労働組合

上記(2)に掲げる産業に属する民営事業所における労働組合員数30人以上の労働組合（単位組織組合並びに単一組織組合の支部等の単位扱組合及び本部組合）のうちから一定の方法により抽出した約5,100労働組合

3 調査事項

- (1) 労働組合の属性に関する事項
- (2) 労使関係についての認識に関する事項
- (3) 労働組合役員に関する事項
- (4) 労働組合財政に関する事項
- (5) 正社員以外の労働者に関する事項
- (6) 個別労働問題への取組に関する事項
- (7) 就業形態別労働者・組合員の有無、組合加入資格の有無
- (8) 労働組合の組織拡大に関する事項
- (9) メンタルヘルスに関する事項
- (10) 賃金・退職給付制度の改定に関する事項
- (11) 企業組織の再編等に関する事項
- (12) 中間組織に関する事項

4 調査の時期

平成25年6月30日現在の状況について、平成25年7月1日から7月20日まで調査を行った。

5 調査の方法

厚生労働省から都道府県労政主管課及び労政主管事務所を經由して調査対象労働組合に対し調査票を配布（一部郵送を含む。）し、労働組合が調査票に記入した後、都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員が調査票を回収（一部郵送を含む。）して厚生労働省に郵送した。

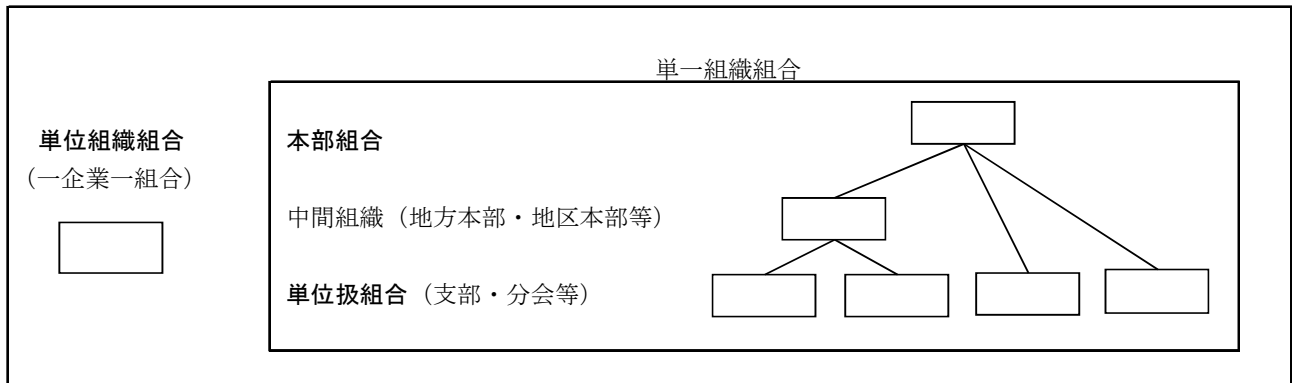
6 調査機関

厚生労働省－都道府県労政主管課－労政主管事務所－労働組合

7 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 5,095 有効回答数 3,258 有効回答率 63.9%

主な用語の定義



「単位労働組合」

下部組織を持たない労働組合をいう。下記「単位組織組合」と「単位扱組合」を合わせたものをいう。(上図参照)

「単位組織組合」

労働者が個人加入する形式をとり、内部に独自の活動を行うことができる下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。(上図参照)

「単位扱組合」

労働者が個人加入する形式をとり、内部に独自の活動を行うことができる下部組織（支部等）を持つ労働組合（以下「単一組織組合」という。）のうち最下部組織をいう。(上図参照)

「本部組合」

「単一組織組合」のうち、最上部組織をいう。(上図参照)

「ユニオン・ショップ協定」

従業員は原則としてすべて労働組合に加入しなければならない協定をいう。

「別組合」

調査対象労働組合と同一事業所の労働者を構成員としているものの、別に組織されている労働組合をいう。

「正社員」

調査対象労働組合員を雇用している事業所において、正社員とする者をいう。雇用期間の定めがあっても、他の扱いが正社員と変わらない者（勤務延長者（定年年齢に到達後も退職することなく引き続き雇用されている者）等）を含む。

「パートタイム労働者」

正社員以外の労働者で、雇用期間の定めの有無にかかわらず、以下のいずれかに該当する者をいう。ただし、派遣労働者を除く。

- ① 1日の所定労働時間が一般労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が一般労働者と同じであっても1週間の所定労働日数が、一般労働者よりも少ない者
- ③ パートタイマー、パート等と呼ばれている者

「有期契約労働者」

正社員以外で、例えば3か月や1年などの期間を定めた契約で雇用した労働者をいう。ただし、パートタイム労働者、派遣労働者、日々雇われている者、他事業所からの出向社員及び嘱託労働者（定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用した者）を除く。

「派遣労働者」

労働者派遣法(注)に基づき労働者派遣事業を行っている派遣元事業所から派遣されてきている労働者をいう。

(注)正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」である。

「嘱託労働者」

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用した労働者をいう。

「退職一時金の年金化」

退職一時金の全部または一部を年金給付（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金等）に移行することをいう。

「確定拠出年金制度」

事業主または各従業員個人が一定の掛金を拠出し、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される年金制度をいう。このうち、事業主が掛金を拠出するものを企業型確定拠出年金という。

「労使協議機関」

経営・生産・労働条件・福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものをいう。

「労働協約」

労使間で結ばれる労働条件その他に関する取り決めをいい、書面により両当事者が署名又は記名押印して作成したものをいう。

ただし、労働基準法第 18 条第 2 項（労働者の委託に基づく貯蓄金管理協定）、同 24 条第 1 項（賃金控除に関する協定、ただし、チェック・オフは除く。）、同 36 条（時間外及び休日労働に関する協定）等労働基準法に基づく労使協定だけの場合は、労働協約を「締結している」には含まない。

「労働者の個別の問題」

労働者個人の処遇等に関する事項をいい、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、いじめ、嫌がらせ等を含む。

「苦情処理制度」

労使双方の代表で構成される、労働者個人の苦情を解決するための機関（苦情処理委員会等）により問題を解決する制度をいう。

「企業組織の再編・事業部門の縮小等（企業組織の再編等）」

企業の合併、営業・資産の譲受、会社の買収、他社との合併、会社分割、子会社の売却・清算、施設の撤去及び事業部門の撤退・縮小等をいう。

「労働協約の規範的部分」

労働協約のうち、労働条件その他労働者の待遇を定める部分をいう。

「労働協約の債務的部分」

労働協約のうち、上記の規範的部分以外の部分をいう。例えば、非組合員の範囲、ユニオン・ショップ、唯一交渉団体等労働組合組織に関する事項や、就業時間中の組合活動、労働組合の企業施設利用等労働組合活動に関する事項、団体交渉や労働争議に関する事項などをいう。

「チェック・オフ」

使用者が組合員の賃金から定期組合費、臨時組合費、その他労働組合の徴収金を天引き控除し、労働組合へ直接渡すことをいう。

利用上の注意

- 1 本調査は調査体系の見直しにより、従来の「労働組合実態調査」、「労働組合活動実態調査」、「労働協約等実態調査」及び「団体交渉と労働争議に関する実態調査」を再編して調査したものである。
過去の調査の数値は、原則として本調査と調査対象範囲が同一で比較が可能なもののみを掲載している。
- 2 統計表中の「平成20年」は、平成20年「労働組合実態調査」を、「平成22年」は、平成22年「労働組合活動実態調査」を、「平成23年」は、平成23年「労働協約等実態調査」を、「平成24年」は、平成24年「団体交渉と労働争議に関する実態調査」をそれぞれ指す。
- 3 統計表に用いている記号は次のとおりである。
 - (1) 「0.0」は、表章単位数値未満のものを示す。
 - (2) 「—」は、該当数値がないものを示す。
 - (3) 「・」は、項目があり得ないものを示す。
 - (4) 「…」は、上記以外で数値がないもの、又は、数値を表章することが適当でない場合を示す。
- 4 統計表等の数値は、表章単位未満を四捨五入しており、項目の和が計の数値に合わないことがある。

結果の概要

1 労働組合の組織状況【単位労働組合】

(1) 重点課題としての組織拡大についての取組

ア 組織拡大についての取組の有無

組合活動の重点課題としての組織拡大についての取組状況をみると、「取り組んでいる」34.1%〔平成20年労働組合実態調査（以下「前回」という。）29.6%〕、「取り組んでいない」65.8%〔前回68.4%〕となっている。

また、取り組まない理由（複数回答）としては「ほぼ十分な組織化が行われているため」51.3%〔前回51.2%〕が最も多く、次いで「組織が拡大する見込みが少ないため」27.7%〔前回28.9%〕、「他に取り組むべき重要課題があるため」20.8%〔前回21.4%〕などとなっている。（第1表）

第1表 重点課題としての組織拡大についての取組の有無及び取り組まない理由別割合（単位労働組合）

区 分	計		取り組んでいる	取り組んでいない	取り組まない理由 (複数回答)					
					ほぼ十分な組織化が行われているため	組織が拡大する見込みが少ないため	組織化を進める人的、財政的余裕がないため	他に取り組むべき重要課題があるため	その他	
計	[100.0]	100.0	34.1	65.8	(100.0)	(51.3)	(27.7)	(15.8)	(20.8)	(7.2)
< 産 業 >										
鉱業，採石業，砂利採取業	[0.2]	100.0	4.3	95.7	(100.0)	(44.2)	(26.0)	(16.4)	(29.0)	(4.5)
建設業	[3.4]	100.0	17.7	82.3	(100.0)	(60.2)	(26.4)	(15.4)	(15.8)	(6.1)
製造業	[31.5]	100.0	16.0	84.0	(100.0)	(46.3)	(31.9)	(15.1)	(25.3)	(5.1)
電気・ガス・熱供給・水道業	[3.1]	100.0	26.6	73.4	(100.0)	(64.1)	(19.6)	(6.7)	(8.2)	(14.1)
情報通信業	[3.3]	100.0	57.0	42.7	(100.0)	(55.4)	(16.0)	(10.1)	(30.4)	(7.2)
運輸業，郵便業	[17.8]	100.0	53.7	46.2	(100.0)	(52.1)	(43.4)	(24.3)	(17.4)	(2.5)
卸売業，小売業	[13.9]	100.0	36.1	63.8	(100.0)	(43.6)	(22.1)	(17.4)	(22.0)	(19.6)
金融業，保険業	[7.8]	100.0	19.0	80.3	(100.0)	(75.7)	(10.0)	(4.1)	(13.3)	(1.6)
不動産業，物品賃貸業	[0.5]	100.0	39.0	61.0	(100.0)	(49.0)	(24.2)	(13.5)	(19.0)	(9.3)
学術研究，専門・技術サービス業	[2.4]	100.0	29.2	70.8	(100.0)	(55.1)	(24.6)	(21.1)	(15.8)	(6.1)
宿泊業，飲食サービス業	[0.9]	100.0	41.7	57.9	(100.0)	(39.6)	(18.4)	(31.3)	(20.0)	(14.1)
生活関連サービス業，娯楽業	[0.9]	100.0	25.3	74.0	(100.0)	(48.6)	(40.4)	(14.0)	(20.8)	(8.4)
教育，学習支援業	[3.1]	100.0	61.6	38.1	(100.0)	(63.9)	(12.8)	(16.8)	(11.2)	(4.6)
医療，福祉	[5.2]	100.0	57.1	42.9	(100.0)	(44.5)	(20.2)	(16.4)	(24.9)	(11.0)
複合サービス事業	[3.9]	100.0	60.0	40.0	(100.0)	(31.3)	(32.1)	(28.5)	(22.7)	(3.7)
サービス業（他に分類されないもの）	[2.0]	100.0	44.9	55.1	(100.0)	(67.9)	(17.7)	(15.2)	(5.8)	(6.6)
< 企 業 規 模 >										
5,000人以上	[27.1]	100.0	49.0	50.8	(100.0)	(67.3)	(11.9)	(6.9)	(18.2)	(14.7)
1,000～4,999人	[20.5]	100.0	29.7	70.3	(100.0)	(62.7)	(14.4)	(6.7)	(27.1)	(8.3)
500～999人	[7.7]	100.0	33.2	66.6	(100.0)	(37.2)	(31.9)	(20.4)	(17.9)	(5.8)
300～499人	[7.8]	100.0	28.3	71.5	(100.0)	(40.5)	(33.3)	(21.0)	(28.3)	(6.2)
100～299人	[22.7]	100.0	28.9	71.0	(100.0)	(44.1)	(42.5)	(22.8)	(13.3)	(3.5)
30～99人	[14.2]	100.0	23.8	76.2	(100.0)	(39.1)	(38.8)	(23.9)	(24.4)	(2.8)
< ユニオン・ショップ協定 >										
締結している	[66.1]	100.0	23.1	76.8	(100.0)	(54.5)	(25.1)	(12.9)	(20.7)	(8.4)
締結していない	[33.8]	100.0	55.5	44.5	(100.0)	(40.9)	(36.6)	(25.5)	(21.2)	(3.1)
< 別 組 合 の 有 無 >										
別組合がある	[13.8]	100.0	65.2	34.3	(100.0)	(70.0)	(15.5)	(9.3)	(14.3)	(7.7)
別組合がない	[86.2]	100.0	29.1	70.8	(100.0)	(49.9)	(28.7)	(16.3)	(21.3)	(7.1)
平成20年計		100.0	29.6	68.4	(100.0)	(51.2)	(28.9)	(19.1)	(21.4)	(9.5)

注：1) 表頭「計」は取組の有無「不明」を含む。

2) 表頭「取り組んでいない」は取り組まない理由「不明」を含む。

3) [] 内の数値は、産業、企業規模、ユニオン・ショップ協定締結の有無、別組合の有無別の構成割合である。

イ 組織拡大の取組対象とする労働者の種類

組合活動の重点課題として組織拡大に取り組んでいる労働組合のうち、組織拡大の取組対象としている労働者の種類（複数回答）をみると、「新卒・中途採用の正社員」64.4%[前回 54.4%]が最も多く、次いで「在籍する組合未加入の正社員」50.9%[前回 50.5%]、「有期契約労働者」45.9%（第2表注3）参照。以下同じ。）、「パートタイム労働者」34.4%[前回 31.8%]などとなっている。

取組対象のうち最も重視している労働者の種類は「新卒・中途採用の正社員」36.7%[前回 27.4%]、「在籍する組合未加入の正社員」22.9%[前回 27.9%]、「有期契約労働者」15.7%、「パートタイム労働者」13.2%[前回 14.8%]などとなっている。（第2表）

第2表 組織拡大の取組対象とする労働者の種類及び最も重視している労働者の種類別割合（単位労働組合）

(単位：%)

区 分	重点課題として取り組んでいる計	在籍する組合未加入の正社員	新卒・中途採用の正社員	パートタイム労働者	有期契約労働者 ³⁾	派遣労働者	嘱託労働者
取組対象としている（複数回答）	100.0	50.9	64.4	34.4	45.9	8.2	31.5
最も重視している取組対象	100.0	22.9	36.7	13.2	15.7	0.4	8.3
平成20年							
取組対象としている（複数回答）	100.0	50.5	54.4	31.8	…	6.4	23.4
最も重視している取組対象	100.0	27.9	27.4	14.8	…	0.9	5.9

- 注：1) 表頭「重点課題として取り組んでいる計」は、表章しているいずれの種類労働者も取組対象としていない労働組合を含む。
 2) 平成20年は、表章している取組対象の他に「使用者の利益代表者に該当しない管理職、専門職」、「契約労働者」、「臨時労働者」、「定年退職者」、「関連企業への出向者」、「関連企業からの出向者」、「下請企業等労働者」、「外国人労働者」の回答選択項目があった。
 3) 平成20年は「有期契約労働者」について調査していない。

ウ 組織化を進めていく上での取組内容

組織拡大の取組対象としている労働者の種類ごとにその取組内容（複数回答）をみると「組合加入の勧誘活動」は「在籍する組合未加入の正社員」で78.2%、「新卒・中途採用の正社員」で77.5%と高く、「労働条件、処遇の改善要求」は「有期契約労働者」で56.9%、「パートタイム労働者」で52.8%と高い。また、「相談窓口の設置、アンケート等での実態把握」は「派遣労働者」で32.6%、「在籍する組合未加入の正社員」で31.0%と高い。（第3表）

第3表 組織化を進めていく上での取組内容別割合（単位労働組合）

（複数回答）（単位：％）

区 分	取組対象として いる 計	相談窓口 の設置、 アンケート 等での 実態把握	当該就業 形態の労 働者に関 する集 会、勉強 会等の開 催	組合員の 加入資格 の付与	組合加入 の勧誘活 動	労働条 件、処遇 の改善要 求	当該労働 者個人が 加入する 労働組合 との連携	当該就業 形態の労 働者の雇 用（活用） につい ての労 使協議	その他	不明
在籍する組合未加入の正社員	100.0	31.0	78.2	4.4	13.3
新卒・中途採用の正社員	100.0	26.5	77.5	4.5	14.0
パートタイム労働者	100.0	30.2	19.8	30.7	57.1	52.8	9.7	38.1	6.3	6.9
有期契約労働者	100.0	26.9	24.1	22.7	55.0	56.9	6.6	36.9	4.1	8.0
派遣労働者	100.0	32.6	14.3	24.5	21.4	20.3	3.3	15.3	7.1	22.5
嘱託労働者	100.0	29.8	...	29.8	45.0	44.2	3.0	38.5	2.5	10.9

注：労働者の種類ごとに、その種類の労働者を組織拡大の取組対象としていると回答した労働組合を100とした数値である。

エ 組織化を進めていく上での問題点

組織拡大の取組対象としている労働者の種類ごとに組織化を進めていく上での問題点（複数回答）をみると、いずれの種類の労働者においても「組織化対象者の組合への関心が薄い」が最も多く、「パートタイム労働者」で59.6%、「有期契約労働者」で56.6%などとなっている。正社員以外の労働者では「組織化対象者の組合への関心が薄い」に次いで「組合費の設定・徴収が困難」が多く、それぞれ「パートタイム労働者」で28.9%、「有期契約労働者」で24.6%、「派遣労働者」で21.3%、「嘱託労働者」で19.0%となっている。（第4表）

第4表 組織化を進めていく上での問題点別割合（単位労働組合）

（複数回答）（単位：％）

区 分	取組対象として いる 計	組織化を 進める執 行部側の 人的・財 政的余裕 がない	組織化対象 者側に時 間的余裕 が少なく 、組織活 動が実施 しにくい	組織化対象 者の組合 への関心 が薄い	要求内容 が正社員 の利害と 対立する ²⁾	組合費の 設定・徴 収が困難	その他	特に問題 はない	不明
在籍する組合未加入の正社員	100.0	21.1	19.8	49.2	4.9	25.4	14.7
新卒・中途採用の正社員	100.0	15.6	13.5	39.7	3.2	29.7	18.7
パートタイム労働者	100.0	27.7	27.6	59.6	12.2	28.9	7.3	8.2	11.8
有期契約労働者	100.0	16.6	21.1	56.6	12.0	24.6	6.5	14.4	13.7
派遣労働者	100.0	18.6	16.3	37.9	5.6	21.3	6.2	6.7	28.8
嘱託労働者	100.0	15.1	16.3	40.9	14.9	19.0	5.2	15.0	20.8

注：1) 労働者の種類ごとに、その種類の労働者を取組対象としていると回答した労働組合を100とした数値である。

2) 「又は対立する可能性がある」を含む。

(2) 正社員以外の労働者の組合加入資格、組合員の有無

正社員以外の労働者の種類ごとにそれぞれの労働者が事業所にいる労働組合について、「組合加入資格がある」割合をみると、「パートタイム労働者」32.6% [前回 23.0%]、「有期契約労働者」38.9% (第5表注2) 参照。以下同じ。)、 「派遣労働者」17.7% [前回 3.1%]、「嘱託労働者」34.0% [前回 30.0%] となっている。

また、実際に「組合員がいる」割合は「パートタイム労働者」20.5% [前回 17.4%]、「有期契約労働者」25.5%、「派遣労働者」3.1% [前回 1.5%]、「嘱託労働者」22.0% [前回 22.5%] となっている。(第5表)

第5表 正社員以外の労働者の組合加入資格の有無及び組合員の有無別割合 (単位労働組合)

区 分	事業所に 該当労働者 がいる 計		組合加入 資格がある	組合加入資格がある		組合加入 資格がない
				組合員が いる	組合員は いない	
パートタイム労働者	[78.2]	100.0	32.6	20.5	12.2	67.4
有期契約労働者	[78.5]	100.0	38.9	25.5	13.3	61.1
派遣労働者	[70.3]	100.0	17.7	3.1	14.6	82.3
嘱託労働者	[80.7]	100.0	34.0	22.0	12.0	66.0
平成20年						
パートタイム労働者	[61.8]	100.0	23.0	17.4	… 3)	77.0
派遣労働者	[54.0]	100.0	3.1	1.5	… 3)	96.9
嘱託労働者	[69.1]	100.0	30.0	22.5	… 3)	70.0

注：1) [] 内の数値は、単位労働組合（事業所における該当労働者の有無不明を含む）のうち、事業所に該当労働者がいる労働組合の割合である。

2) 平成20年は「有期契約労働者」について調査していない。

3) 平成20年は「組合員はいない」について調査していない。

2 賃金・退職給付制度の改定・導入に関する状況【本部組合及び単位組織組合】

(1) 正社員について

正社員の賃金・退職給付制度について、過去1年間に組合員が所属する事業所において改定又は導入が「実施された」事項をみると、正社員の「賃金制度の改定」45.5%、「退職給付算定方法の見直し」23.8%、「確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行」20.3%などとなっている。

また、各事項ごとに改定又は導入が「実施された」と回答した労働組合について、改定又は導入にあたって「労働組合が関与」した割合をみると、正社員の「賃金制度の改定」96.0%、「退職給付算定方法の見直し」90.6%、「確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行」78.6%などの順となっている。

(第6表)

(2) 正社員以外の労働者について

正社員以外の労働者（派遣労働者を除く。）について、過去1年間に組合員が所属する事業所において「賃金制度の改定」が「実施された」は24.4%、「退職給付制度の導入」が「実施された」は12.7%となっている。

また、改定又は導入が「実施された」と回答した労働組合について、改定又は導入にあたって「労働組合が関与」した割合をみると、「賃金制度の改定」57.0%、「退職給付制度の導入」25.5%となっている。

(第6表)

第6表 賃金・退職給付制度の改定の有無及び労働組合関与の有無別割合（本部組合及び単位組織組合）

事 項	計	改定・導入が実施された		労働組合の関与		改定・導入が実施されなかった
				あり	なし	
(単位：%)						
＜正社員について＞						
賃 金 制 度 の 改 定	100.0	45.5	(100.0)	(96.0)	(4.0)	50.3
退 職 給 付 算 定 方 法 の 見 直 し	100.0	23.8	(100.0)	(90.6)	(9.4)	67.7
退 職 一 時 金 の 年 金 化	100.0	13.7	(100.0)	(67.2)	(32.8)	76.4
確 定 拠 出 年 金 制 度 や 他 の 退 職 年 金 制 度 2) 等 の 導 入 、 移 行	100.0	20.3	(100.0)	(78.6)	(21.4)	71.1
退 職 給 付 を 縮 小 、 廃 止 し 賃 金 に 振 り 分 け る 退 職 給 付 前 払 い 制 度	100.0	9.5	(100.0)	(53.8)	(46.2)	80.3
そ の 他 の 退 職 給 付 制 度 の 改 定	100.0	13.6	(100.0)	(76.5)	(23.5)	76.4
＜正社員以外の労働者 3) について＞						
賃 金 制 度 の 改 定	100.0	24.4	(100.0)	(57.0)	(43.0)	66.4
退 職 給 付 制 度 の 導 入	100.0	12.7	(100.0)	(25.5)	(74.5)	77.1

注：1) 表頭「計」は「不明」を含む。

2) 企業型確定拠出年金のほか、確定給付企業年金（基金型・規約型）、厚生年金基金、中小企業退職金共済の各制度をいう。

3) 派遣労働者を除く。

3 正社員以外の労働者に関する状況

(1) 正社員以外の労働者に関する事項別話合いの状況

過去1年間に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話合いが持たれた事項（複数回答）をみると、「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く。）の労働条件」38.3%が最も多く、次いで「有期契約労働者の雇入れに関する事項」24.1%、「パートタイム労働者の雇入れに関する事項」22.9%などとなっている。

「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く。）の労働条件」を事項別にみると、多い順に「賃金に関する事項」30.7%、「福利厚生に関する事項」24.8%、「契約の締結・更新・雇止めに関する事項」24.5%、「教育訓練に関する事項」19.2%となっている。（第7表）

第7表 正社員以外の労働者に関する話合いが持たれた事項別割合

区 分		計	(複数回答)(単位:%)										
			パートタイム労働者の雇入れに関する事項 3)	有期契約労働者の雇入れに関する事項 3)	正社員以外の労働者への登用制度 4)	正社員募集の際の正社員以外の労働者 4)への通知	正社員以外の労働者の労働条件 5)	賃金に関する事項	教育訓練に関する事項	福利厚生に関する事項	契約の締結・更新・雇止めに関する事項 6)	派遣労働者に関する事項 7)	
総	計	100.0	22.9	24.1	21.9	13.3	38.3	30.7	19.2	24.8	24.5	15.7	
< 企業規模 >													
	5,000人以上	100.0	29.1	31.8	24.4	20.6	48.4	42.8	29.0	35.3	36.4	21.4	
	1,000～4,999人	100.0	19.3	25.4	23.7	10.7	39.5	31.2	18.2	23.9	25.1	18.8	
	500～999人	100.0	22.7	25.2	24.5	12.7	45.5	33.5	19.4	29.1	23.3	13.8	
	300～499人	100.0	27.7	29.0	26.5	10.2	32.9	22.8	11.4	20.3	22.0	13.6	
	100～299人	100.0	20.7	16.7	21.6	12.7	34.8	25.7	16.8	21.3	21.2	10.2	
	30～99人	100.0	17.7	15.6	10.2	6.4	21.1	17.7	10.7	11.9	8.2	10.9	
< 労働組合の種類 >													
	単一組織組合	100.0	23.5	27.2	23.3	14.5	42.4	35.2	22.8	29.0	28.0	18.7	
	本部組合	100.0	19.7	26.4	24.3	10.2	43.4	33.4	20.1	26.2	29.4	17.5	
	支部等の単位別組合	100.0	24.1	27.3	23.2	15.2	42.3	35.5	23.3	29.4	27.8	18.9	
	単位組織組合	100.0	21.9	19.5	19.9	11.4	32.0	23.8	13.7	18.5	19.2	11.0	
	単位労働組合	100.0	23.2	23.9	21.7	13.6	37.8	30.5	19.2	24.7	24.1	15.5	
(以下、単位労働組合)													
	パートタイム労働者組合員がいる	[16.0]	100.0	55.2	43.9	34.6	38.8	70.9	64.9	43.5	51.5	57.9	25.2
	有期契約労働者組合員がいる	[20.0]	100.0	40.7	46.3	36.3	29.8	62.1	55.6	39.5	45.9	47.1	23.0

注：1) 事業所に正社員以外の労働者がいない労働組合も含めて集計している。

2) [] 内の数値は、単位労働組合のうち、それぞれの種類の労働者（パートタイム労働者、有期契約労働者）の組合員がいる割合である。

3) 雇入れを行おうとする職務等に関する事項を含む。

4) 派遣労働者を含む。

5) 派遣労働者を除く。

6) 雇用期間の定めのある者に限る。

7) 受け入れ時における事前協議を含む。

(2) 正社員以外の労働者に関する事項別労働協約の規定の状況

労働協約の規定がある事項(複数回答)をみると「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件」が30.4%と最も多く、次いで「パートタイム労働者の雇入れに関する事項」25.6%、「有期契約労働者の雇入れに関する事項」24.5%などとなっている。

「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く。)の労働条件」を事項別にみると、多い順に「賃金に関する事項」26.5%、「福利厚生に関する事項」23.1%、「契約の締結・更新・雇止めに関する事項」22.9%、「教育訓練に関する事項」18.2%となっている。(第8表)

第8表 正社員以外の労働者に関する労働協約の規定がある事項別割合

区 分		計	(複数回答)(単位:%)									派遣労働者に関する事項 7)	
			パートタイム労働者の雇入れに関する事項 3)	有期契約労働者の雇入れに関する事項 3)	正社員以外の労働者(正社員への登用制度)の 4)	正社員募集の際の正社員以外の労働者 4)への通知	正社員以外の労働者 5)の労働条件	賃金に関する事項	教育訓練に関する事項	福利厚生に関する事項	契約の締結・更新・雇止めに関する事項 6)		
総	計	100.0	25.6	24.5	19.4	12.6	30.4	26.5	18.2	23.1	22.9	11.6	
< 企業規模 >													
	5,000人以上	100.0	30.8	29.2	24.9	15.2	36.8	32.8	25.3	30.2	30.7	15.1	
	1,000～4,999人	100.0	22.4	21.7	16.6	12.2	24.9	23.3	17.1	21.0	19.6	12.3	
	500～999人	100.0	16.5	14.6	18.0	10.8	26.8	23.4	10.2	17.3	16.1	7.6	
	300～499人	100.0	27.4	24.5	16.7	8.6	27.6	24.3	16.5	22.7	22.1	9.8	
	100～299人	100.0	24.5	22.9	14.4	9.8	30.8	24.1	12.7	20.9	20.5	5.9	
	30～99人	100.0	27.3	28.8	24.6	16.4	30.2	26.6	21.4	20.2	22.1	17.1	
< 労働組合の種類 >													
	単一組織組合	100.0	25.4	24.8	20.2	13.2	29.9	26.7	18.9	24.0	23.9	11.8	
	本部組合	100.0	20.1	20.0	11.7	7.5	22.7	20.5	14.3	19.0	19.4	7.6	
	支部等の単位別組合	100.0	26.2	25.6	21.5	14.1	31.1	27.7	19.6	24.9	24.6	12.5	
	単位組織組合	100.0	25.9	24.0	18.4	11.7	31.1	26.1	17.1	21.7	21.3	11.4	
	単位労働組合	100.0	26.1	24.9	20.1	13.0	31.1	27.0	18.5	23.5	23.2	12.0	
(以下、単位労働組合)													
	パートタイム労働者組合員がいる	[16.0]	100.0	55.1	40.2	40.1	24.3	57.1	52.5	36.1	45.8	45.7	19.8
	有期契約労働者組合員がいる	[20.0]	100.0	46.2	48.6	41.7	26.7	58.3	51.5	40.0	48.6	48.2	24.0

注: 1) 事業所に正社員以外の労働者がいない労働組合も含めて集計している。

2) [] 内の数値は、単位労働組合のうち、それぞれの種類の労働者(パートタイム労働者、有期契約労働者)の組合員がいる割合である。

3) 雇入れを行おうとする職務等に関する事項を含む。

4) 派遣労働者を含む。

5) 派遣労働者を除く。

6) 雇用期間の定めのある者に限る。

7) 受け入れ時における事前協議を含む。

(3) 正社員以外の労働者への労働協約の適用状況

組合員が所属する事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について労働協約の適用状況をみると、「労働協約があり、その全部又は一部が正社員以外の労働者に適用される」64.5%、「労働協約はあるが、正社員以外の労働者には全く適用されない」17.7%、「労働協約はない」14.0%となっている（第9表）。

第9表 正社員以外の労働者への労働協約の適用状況別割合

(単位：%)

区 分	事業所に 正社員以外の 労働者がいる 計		労働協約 がある	その全部 又は一部が 正社員以外の 労働者に 適用される	正社員以外の 労働者には 全く適用 されない	労働協約 はない
	[]	%				
計	[94.4]	100.0	82.2	64.5	17.7	14.0
< 企 業 規 模 >						
5,000 人 以 上	[91.3]	100.0	86.7	72.1	14.5	7.6
1,000 ～ 4,999 人	[96.3]	100.0	78.4	55.1	23.3	18.5
500 ～ 999 人	[90.9]	100.0	81.7	63.3	18.4	13.9
300 ～ 499 人	[96.5]	100.0	86.0	62.6	23.5	11.7
100 ～ 299 人	[96.1]	100.0	79.9	65.5	14.4	16.3
30 ～ 99 人	[95.6]	100.0	81.8	66.3	15.6	16.0
< 労 働 組 合 の 種 類 >						
単 一 組 織 組 合	[93.5]	100.0	84.6	66.8	17.8	11.4
本 部 組 合	[90.5]	100.0	85.2	57.4	27.8	13.1
支 部 等 の 単 位 扱 組 合	[94.0]	100.0	84.5	68.2	16.3	11.2
単 位 組 織 組 合	[95.9]	100.0	78.7	61.2	17.5	17.8
単 位 労 働 組 合	[94.8]	100.0	81.9	65.1	16.8	14.1
(以下、単位労働組合)						
パ ー ト タ イ ム 労 働 者 組 合 員 が い る	<16.0>	100.0	94.3	90.9	3.3	5.7
有 期 契 約 労 働 者 組 合 員 が い る	<20.0>	100.0	95.3	92.9	2.3	4.7

注：1) 表頭「事業所に正社員以外の労働者がいる計」は「不明」を含む。

2) [] 内の数値は、組合員が所属する事業所に正社員以外の労働者がいる割合である。

3) < > 内の数値は、単位労働組合のうち、それぞれの種類の労働者（パートタイム労働者、有期契約労働者）の組合員がいる割合である。

5 メンタルヘルスに関する取組【単位労働組合】

メンタルヘルスに関して「これまでの取組あり」とする労働組合は86.1%となっており、取組事項（複数回答）別にみると「労使協議機関、職場懇談会等での協議」58.7%が最も多く、次いで「安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）の調査審議への参加」57.7%、「組合機関誌、掲示板等での情報提供・啓発活動」45.7%などとなっている。

また、「今後の取組あり」とする労働組合は67.1%となっており、取組事項（複数回答）別にみると「労使協議機関、職場懇談会等での協議」33.7%が最も多く、次いで「組合員を対象としたアンケート・面談等による実態把握」31.9%、「安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）の調査審議への参加」31.8%などとなっている。（第11表）

第11表 メンタルヘルスに関する取組状況別割合（単位労働組合）

区 分	計	取組あり	取組事項 (複数回答)										取組なし 1)	不明
			アンケート・面談等による実態把握	組合員を対象とした面談等	相談窓口の設置	メンタルヘルス専門の	労働者の情報提供・啓発活動等	組合機関誌、掲示板等	の開催	メンタルヘルスに関する研修会、セミナー等	休業者の職場復帰支援	メンタルヘルス不調の		
これまでの取組計	100.0	86.1	37.8	30.3	45.7	30.4	16.2	57.7	58.7	30.4	1.9	11.3	2.6	
< 企業規模 >														
5,000人以上	100.0	90.9	42.1	45.4	62.6	36.0	26.4	73.1	69.0	24.1	3.6	5.7	3.4	
1,000～4,999人	100.0	93.2	58.3	41.4	59.6	50.7	19.9	67.1	70.2	31.1	1.5	4.8	2.0	
500～999人	100.0	82.9	32.9	18.2	41.3	33.1	14.0	56.6	59.1	27.8	1.5	11.4	5.7	
300～499人	100.0	86.6	34.4	27.8	38.4	29.7	14.4	58.6	54.8	31.3	0.7	11.6	1.9	
100～299人	100.0	78.2	32.3	16.1	31.1	19.0	9.4	40.5	44.6	35.7	0.9	19.1	2.7	
30～99人	100.0	80.4	13.5	15.9	22.8	7.4	4.0	41.9	46.7	34.2	1.6	18.8	0.8	
今後の取組計	100.0	67.1	31.9	22.2	29.0	31.6	22.0	31.8	33.7	20.1	3.1	4.9	28.0	
< 企業規模 >														
5,000人以上	100.0	73.8	35.7	33.6	38.6	38.9	31.0	44.3	44.3	25.4	5.5	1.5	24.6	
1,000～4,999人	100.0	62.6	36.0	21.5	32.5	35.2	20.6	33.5	34.8	15.5	2.1	2.4	35.0	
500～999人	100.0	67.5	33.0	22.2	26.6	29.4	25.3	22.1	27.4	14.6	3.0	8.1	24.4	
300～499人	100.0	66.4	31.3	21.5	28.8	29.5	22.6	25.9	24.9	14.9	1.5	3.2	30.4	
100～299人	100.0	65.0	25.5	16.8	20.2	28.0	15.8	25.8	26.4	19.5	3.5	8.8	26.2	
30～99人	100.0	64.2	28.9	10.6	20.8	20.8	14.5	23.7	31.4	23.3	0.4	7.7	28.1	

注：1) 「取組なし」は「これまで取組を行っていない」又は「今後取り組む予定はない」である。

2) 「今後の取組」の「不明」は、今後の取組について未定の場合を含む。

6 企業組織の再編等に関する状況【本部組合及び単位組織組合】

(1) 企業組織の再編等の実施及び労働組合の関与状況

ア 企業組織の再編等の実施の有無と労働組合の関与

過去3年間に、組合員が所属する事業所において企業組織の再編・事業部門の縮小等（以下「企業組織の再編等」という。）が「実施された」（本部組合及び単位組織組合の31.5%）うち労働組合が「関与した」は66.5%となっている。「関与した」と回答した労働組合について関与の仕方（複数回答）をみると、「労使協議機関で協議した」75.8%、「団体交渉を行った」20.5%、「その他」11.9%となっている。（第12表）

第12表 企業組織の再編等 1) の実施、組合関与の有無及び関与の仕方別割合（本部組合及び単位組織組合）

区 分	企業組織の再編等が実施された計		労働組合が関与した	関与の仕方（複数回答）			労働組合が関与しなかった		
	<100.0>	[31.5]		労使協議機関で協議した	団体交渉を行った	その他			
計	<100.0>	[31.5]	100.0	66.5	(100.0)	(75.8)	(20.5)	(11.9)	33.5
< 企 業 規 模 >									
5,000 人 以 上		[49.2]	100.0	95.5	(100.0)	(83.8)	(10.2)	(10.2)	4.5
1,000 ～ 4,999 人		[46.1]	100.0	79.2	(100.0)	(82.6)	(14.5)	(9.0)	20.8
500 ～ 999 人		[39.3]	100.0	67.4	(100.0)	(65.8)	(20.8)	(22.5)	32.6
300 ～ 499 人		[29.2]	100.0	62.3	(100.0)	(68.5)	(20.9)	(15.3)	37.7
100 ～ 299 人		[27.2]	100.0	57.2	(100.0)	(69.7)	(26.0)	(13.1)	42.8
30 ～ 99 人		[22.9]	100.0	59.0	(100.0)	(86.9)	(26.8)	(2.2)	41.0
< 労 働 組 合 の 種 類 >									
本 部 組 合		[47.7]	100.0	71.5	(100.0)	(76.6)	(19.4)	(12.4)	28.5
単 位 組 織 組 合		[28.1]	100.0	64.8	(100.0)	(75.5)	(20.9)	(11.7)	35.2
< 人 員 削 減 の 有 無 >									
人 員 削 減 が あ っ た	<21.5>	[100.0]	100.0	85.5	(100.0)	(76.1)	(22.0)	(7.9)	14.5
再 就 職 支 援 を 行 っ た	<10.9>	[100.0]	100.0	96.2	(100.0)	(77.1)	(22.4)	(4.5)	3.8
再 就 職 支 援 を 行 わ な っ た	<10.6>	[100.0]	100.0	74.6	(100.0)	(74.7)	(21.5)	(12.4)	25.4
人 員 削 減 が な っ た	<75.8>	[100.0]	100.0	61.8	(100.0)	(77.8)	(20.3)	(11.3)	38.2

注：1) 「企業組織の再編・事業部門の縮小等」をいう（以下、同じ。）。

2) < > 内の数値は、本部組合及び単位組織組合を100とした人員削減の有無、再就職支援の有無別の構成割合である。

3) [] 内の数値は、本部組合及び単位組織組合のうち、組合員が所属する事業所において企業組織の再編等が実施された割合である。

イ 労使間での話し合い状況

企業組織の再編等の実施にあたり、「関与した」労働組合について、労使間で十分な話し合いが尽くされたかの認識をみると、「おおむね十分であった」が 38.9%で最も多く、次いで「どちらともいえない」24.6%、「十分に行われた」16.6%となっている（第13表）。

第13表 企業組織の再編等にあたり労使間で十分な話し合いが尽くされたかの認識別割合
（本部組合及び単位組織組合）

		(単位：%)						
区 分	企業組織の再編等に関与した計	十分に行われた	おおむね十分であった	どちらともいえない	やや不十分であった	不十分であった	話し合いが行われなかった	
計	100.0	16.6	38.9	24.6	9.4	7.6	1.2	
< 企業規模 >								
5,000 人以上	100.0	35.9	37.5	14.1	4.9	6.5	0.6	
1,000 ～ 4,999 人	100.0	32.7	36.0	21.3	7.1	2.0	0.6	
500 ～ 999 人	100.0	10.3	29.6	17.8	20.9	6.3	4.4	
300 ～ 499 人	100.0	17.0	52.1	10.0	3.1	16.4	0.7	
100 ～ 299 人	100.0	7.0	27.3	39.8	13.4	11.6	0.9	
30 ～ 99 人	100.0	0.4	68.0	25.6	0.9	5.1	-	
< 労働組合の種類 >								
本部組合	100.0	32.3	34.5	17.4	7.5	5.8	2.3	
単位組織組合	100.0	10.5	40.7	27.4	10.1	8.2	0.7	
< 正社員以外の労働者の有無 >								
正社員以外の労働者がいる	100.0	16.0	38.3	25.3	9.4	7.9	1.2	
正社員以外の労働者がいない	100.0	31.3	54.5	5.5	8.7	-	-	
< 人員削減の有無 >								
人員削減があった	100.0	10.1	41.2	23.4	8.8	13.7	3.0	
再就職支援を行った	100.0	12.1	46.2	20.6	5.9	13.2	2.0	
再就職支援を行わなかった	100.0	7.3	34.6	27.0	12.5	14.3	4.3	
人員削減がなかった	100.0	19.5	39.1	25.7	9.9	5.1	0.5	
平成 24 年 2)	100.0	11.8	32.9	28.1	11.9	11.9	・	

注：1) 表頭「企業組織の再編等に関与した計」は「不明」を含む。

2) 平成24年は「企業組織の再編等について使用者側と話し合いを行った」労働組合について集計した。

(2) 企業組織の再編等にあたっての労働協約の承継

ア 労働協約の承継についての話合いの状況

過去3年間に組合員が所属する事業所において「企業組織の再編等が実施された」労働組合について、労働協約の承継についての労使間での話合いの状況をみると「話合いが持たれた」35.0%、「話合いが持たれなかった」50.7%、「労働協約はない」13.7%となっている。

また、「話合いが持たれた」と回答した労働組合について、その内容（複数回答）をみると、労働協約の「労働条件その他労働者の待遇を定める規範的部分について持たれた」77.6%、労働協約の「債務的部分（規範的部分以外の部分）について持たれた」50.2%となっている。（第14表）

第14表 企業組織の再編等にあたり労働協約の承継についての話合いの状況別割合
（本部組合及び単位組織組合）

区 分	企業組織の再編等が実施された計	労働協約の承継についての話合い状況					労働協約はない
		話合いが持たれた	(複数回答)		話合いが持たれなかった		
			規範的部分 2) について 持たれた	債務的部分 3) について 持たれた			
計	100.0	35.0	(100.0)	(77.6)	(50.2)	50.7	13.7
< 企業規模 >							
5,000人以上	100.0	51.9	(100.0)	(84.9)	(53.9)	37.0	9.3
1,000～4,999人	100.0	36.3	(100.0)	(92.6)	(38.9)	51.5	11.5
500～999人	100.0	47.7	(100.0)	(71.6)	(45.0)	43.6	8.7
300～499人	100.0	45.2	(100.0)	(97.0)	(38.4)	40.8	13.6
100～299人	100.0	23.9	(100.0)	(58.1)	(61.6)	59.7	15.6
30～99人	100.0	29.7	(100.0)	(68.1)	(67.2)	50.5	19.1
< 労働組合の種類 >							
本部組合	100.0	42.7	(100.0)	(82.7)	(51.7)	47.1	9.5
単位組織組合	100.0	32.3	(100.0)	(75.2)	(49.4)	52.0	15.2
< 企業組織の再編等関与状況 >							
関与した	100.0	41.9	(100.0)	(84.4)	(46.3)	44.2	13.1
労使協議機関で協議した	100.0	42.7	(100.0)	(89.5)	(43.8)	45.6	11.0
団体交渉を行った	100.0	52.6	(100.0)	(88.1)	(50.5)	23.4	22.8
その他	100.0	34.2	(100.0)	(42.0)	(80.2)	52.7	13.1
関与しなかった	100.0	21.2	(100.0)	(50.9)	(65.3)	63.6	14.7

注：1) 表頭「企業組織の再編等が実施された計」は「不明」を含む。
2) 労働協約のうち、労働条件その他労働者の待遇を定める部分をいう。
3) 労働協約のうち、規範的部分以外の部分をいう（以下同じ。）。

イ 労働協約の債務的部分における事項別話合いの状況

企業組織の再編等にあたって「労働協約の債務的部分（規範的部分以外の部分）について話合いが持たれた」労働組合について、話合いが持たれた労働協約中の事項（複数回答）をみると、「団体交渉に関する事項」61.8%が最も多く、次いで「争議に関する事項」46.8%、「就業時間中の組合活動」45.7%などとなっている。合意がなされた事項をみると、「チェック・オフ」が42.6%で最も多く、次いで「団体交渉に関する事項」39.4%、「就業時間中の組合活動」38.4%などとなっている。

また、労働協約中の事項ごとに、話合いが持たれたうちの合意がなされた割合をみると「チェック・オフ」が98.0%で最も高く、次いで「組合の企業施設利用（組合事務所の場合を除く）」92.8%、「組合事務所の供与」91.0%などとなっている。一方、低いほうでは「争議に関する事項」58.3%、「団体交渉に関する事項」63.8%などとなっている。（第15表）

第15表 労働協約の承継についての話合い及び合意がなされた事項別割合（本部組合及び単位組織組合）

区 分	労働協約の債務的部分について話合いが持たれた計	労働協約中の事項 (複数回答)								
		就業時間中の組合活動	組合の企業施設利用(組合事務所の場合を除く)	組合事務所の供与	組合専従者の取扱い	ユニオン・ショップ	チェック・オフ	団体交渉に関する事項	争議に関する事項	その他
話 合 い が 持 た れ た (A)	100.0	45.7	38.8	37.5	29.2	43.1	43.5	61.8	46.8	29.0
企業組織の再編等に関与した ²⁾	100.0	51.9	43.1	41.9	38.4	45.9	49.6	66.7	50.8	34.2
企業組織の再編等に関与しなかった	100.0	28.4	26.8	25.3	3.6	35.4	26.3	48.4	35.8	14.4
合 意 が な さ れ た (B)	100.0	38.4	36.0	34.1	21.1	30.7	42.6	39.4	27.3	24.1
企業組織の再編等に関与した ²⁾	100.0	45.0	39.7	37.7	27.7	31.9	48.8	49.7	35.1	29.8
企業組織の再編等に関与しなかった	100.0	20.0	25.8	24.3	2.6	27.1	25.3	10.9	5.6	8.0
話 合 い が 持 た れ た う ち 合 意 が な さ れ た 割 合 (B)／(A)		84.1	92.8	91.0	72.2	71.1	98.0	63.8	58.3	83.1
企業組織の再編等に関与した ²⁾		86.8	92.0	89.9	72.2	69.6	98.3	74.5	69.1	87.3
企業組織の再編等に関与しなかった		70.6	96.1	95.9	71.0	76.4	96.0	22.5	15.7	55.4

注：1) 表頭「労働協約の債務的部分について話合いが持たれた計」は「不明」を含む。

2) 第12表を参照のこと。

7 労使関係の維持についての認識

労働組合における使用者側との労使関係についての認識をみると、「安定的に維持されている」48.0%、「おおむね安定的に維持されている」42.3%、「どちらともいえない」7.1%、「やや不安定である」1.8%、「不安定である」0.7%となっている（第16表）。

第16表 労使関係の維持についての認識別割合

(単位：%)

区 分	計	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	やや不安定である	不安定である
計	100.0	48.0	42.3	7.1	1.8	0.7
< 企 業 規 模 >						
5,000 人 以 上	100.0	60.2	29.6	8.6	0.5	1.1
1,000 ～ 4,999 人	100.0	56.2	38.3	2.7	1.9	0.7
500 ～ 999 人	100.0	49.3	41.3	4.8	3.6	0.5
300 ～ 499 人	100.0	40.1	48.7	6.6	4.0	0.6
100 ～ 299 人	100.0	39.5	48.0	9.9	1.9	0.6
30 ～ 99 人	100.0	28.5	60.8	8.7	1.5	0.5
< 労 働 組 合 の 種 類 >						
単 一 組 織 組 合	100.0	53.6	37.7	6.2	1.7	0.7
本 部 組 合	100.0	59.0	35.0	3.5	1.8	0.6
支 部 等 の 単 位 扱 組 合	100.0	52.7	38.2	6.6	1.7	0.7
単 位 組 織 組 合	100.0	39.4	49.3	8.5	1.9	0.8
単 位 労 働 組 合	100.0	47.0	42.9	7.4	1.8	0.7
平 成 20 年 計	100.0	38.6	42.3	8.6	5.7	3.8
平 成 22 年 計	100.0	47.0	41.0	6.7	2.8	2.0
平 成 23 年 計	100.0	50.2	36.6	7.2	3.3	1.8
平 成 24 年 計	100.0	26.3	52.8	13.1	4.2	2.7

注：1) 表頭「計」は「不明」を含む。

2) 平成22年は労働組合員数規模100人以上の単位労働組合、平成23年は労働組合員数規模30人以上の単位労働組合を調査対象としており、本年の調査とは調査対象範囲が異なる。