

厚生労働省発表
平成20年7月

厚生労働省大臣官房統計情報部
担当係：賃金福祉統計課労使関係第二係
電話：03-5253-1111（内線7664、7667～8）
03-3595-3147（ダイヤル）

平成19年団体交渉と労働争議に関する実態調査結果の概況

目 次

調査の概要	1 頁
主な用語の定義	2 頁
利用上の注意	3 頁
結果の概要	
1 労使間の話し合い状況	4 頁
2 団体交渉の状況	8 頁
3 労働争議	12 頁
4 労使間の諸問題の解決手段に関する事項	14 頁
5 労使関係についての認識	16 頁

平成19年団体交渉と労働争議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/itiran/index.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団体交渉の実態、労働争議の手続等の状況を明らかにすることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域

(2) 産業

日本標準産業分類(平成14年3月改訂)による次の14大産業

鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)

(3) 労働組合

(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人以上の単位労働組合のうちから一定の方法により抽出した約3,700の労働組合。なお、有効回答率は70.6%である。

3 調査事項

(1) 労働組合の属性に関する事項

(2) 団体交渉に関する事項

(3) 労働争議に関する事項

(4) 労使間の諸問題の解決手段に関する事項

(5) 労使関係についての認識

4 調査時期

平成19年6月30日現在

5 調査の方法

調査票については、都道府県労政主管課及び労政事務所の職員並びに統計調査員が調査対象労働組合を訪問し配布及び記入依頼をした。記入後、統計調査員が調査票を回収した。

6 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労政主管課－労政事務所－統計調査員－報告者

主な用語の定義

「団体交渉」

労働組合と使用者又は使用者団体との間で行われた交渉をいい、上部組織が単独で使用者と行ったものは含まない。

「労使協議機関」

労働組合と使用者又は使用者団体との間で設けられた経営・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(ただし、本調査では、企業内上部組織と使用者との間で設けられた本社段階のものは除く。)をいう。使用者が一方的に設置したもの、常設的でないもの、苦情処理あるいは賞罰のみを取り扱うもの、安全・衛生委員会等法令等によって設置が義務付けられ、労使関係機関の下部組織でなく単独で設置されているもの等は含まない。

「苦情処理機関」

賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関をいう。ただし、本調査では、企業内上部組織と使用者との間で設けられた本社段階の苦情処理機関は除く。

「配置転換」

同一企業内における他の事業所又は職場への配置換えをいう。

「出向」

企業の命令により他の企業に移るもの(出向元会社を退職して出向先会社と新たな労働契約を締結する場合であっても、一定期間経過後に出向元会社に再採用されるという性格のものは含む。)をいう。

「企業組織の再編・事業部門の縮小」

企業の合併・営業・資産の譲受・他社との合併・営業・資産の譲渡、子会社の売却・精算及び事業部門の撤退・縮小をいう。

「育児休業制度」

乳児又は幼児を有する労働者に対して、育児のために一定期間の休業(雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること。)を認める制度等をいい、有給・無給を問わない。

「介護休業制度」

老親、配偶者等の介護のために一定期間の休業(雇用契約は継続しつつも労働義務を免除すること。)を認める制度等をいい、有給・無給を問わない。

「パートタイム労働者」

次のうちいずれかに該当する労働者のことをいう。

- ① 1日の所定労働時間が、その事業所の一般労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者
- ③ 事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者

「契約労働者」

専門職種に従事することを目的として、雇用期間を定めて雇われている者をいう(〈例〉証券・金融等の

ディーラー、新商品の開発に有期契約に従事する者、プログラマー、デザイナー等)。

「派遣労働者」

労働者派遣法(注)第2条でいう派遣元(他社)が雇用し、派遣事業主との労働契約関係に基づき、派遣先(自社)の指揮命令を受けて使用される労働者をいう。

(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就業条件の整備等に関する法律」である。

「労働争議」

労働組合と使用者側との間で生じた紛争のうち、争議行為が現実が発生したもの又は解決のため第三者機関が関与したもの(労働委員会によるあっせん、調停、仲裁や都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員による助言等)をいう。ただし、本調査では、上部組織と使用者側の間のみで行われたものは含まない。

「争議行為」

同盟罷業、怠業、作業所閉鎖、その他労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為(ただし、本調査では、上部組織のみと使用者側との間のみで行われたものは除く。)であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう。いわゆる政治スト、支援スト等は含まない。

「予告」

争議行為の開始にあたり、一定日時以前に争議行為の開始日時、争議行為の様態について予告を行うことをいう。

利用上の注意

1 統計表等に用いている符号は次のとおりである。

「0.0」は、表章単位数値未満のものを示す。

「-」は、該当数値がないものを示す。

「…」は、調査をしていないことを示す。

「・」は、統計項目のあり得ないものを示す。

2 統計表の数値は、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 労使間の話し合い状況

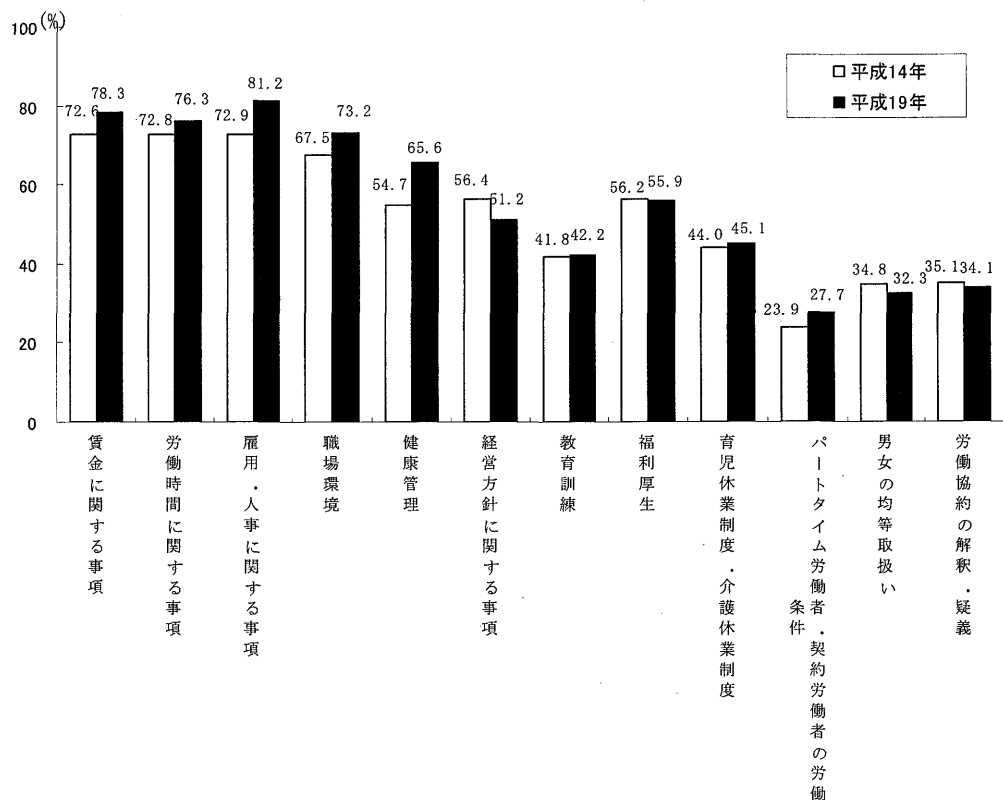
(1) 労使間の話し合いの事項

過去3年間(平成16年7月1日から平成19年6月30日までをいう。以下同じ。)において労働組合(「組合」という。以下同じ。)と使用者(使用者団体を含む。以下同じ。)との間で話し合いが持たれた事項別に話し合いを行った組合の割合をみると、「雇用・人事」に関する事項 81.2%、「賃金」に関する事項 78.3%、「労働時間」に関する事項 76.3%が7割を超えて高くなっている(第1図)。

話し合いの事項を細かくみると、「賃金」に関する事項では「賃金額(基本給・諸手当・賞与・一時金)の改定」75.2%、「労働時間」に関する事項では「所定外・休日労働」61.3%、「雇用・人事」に関する事項では「勤務延長・再雇用」54.9%、「安全衛生」に関する事項では「職場環境」73.2%が高くなっている。

前回調査(平成14年)と比較すると、「健康管理」、「職場環境」、「賃金額(基本給・諸手当・賞与・一時金)の改定」で増加し、一方、「経営環境悪化時の雇用確保の方策」、「希望退職者の募集・解雇」、「企業組織の再編・事業部門の縮小」、「その他の経営方針に関する事項」は減少した。(第1表)

第1図 過去3年間における労使間の話し合いの事項別話し合いが持たれた労働組合の割合
(全労働組合=100.0)



第1表 過去3年間における労使間の話合いの事項別労働組合の割合

(単位:%)

区 分	総数	話合いが持たれた労働組合	
		平成19年	平成14年
賃金に関する事項	100.0	78.3	72.6
賃金制度	100.0	62.9	59.1
賃金額(基本給・諸手当・賞与・一時金)の改定	100.0	75.2	70.0
個別組合員の賃金額	100.0	28.4	28.9
退職給付(一時金・年金)制度	100.0	46.6	45.3
その他の賃金に関する事項	100.0	48.3	46.3
労働時間に関する事項	100.0	76.3	72.8
所定内労働時間	100.0	48.9	46.3
所定外・休日労働	100.0	61.3	56.9
休日・休暇(週休二日制、連続休暇を含む)	100.0	58.2	56.2
その他の労働時間に関する事項	100.0	52.8	51.7
雇用・人事に関する事項	100.0	81.2	72.9
要員計画・採用計画	100.0	50.0	45.7
配置転換・出向	100.0	42.1	45.3
人事考課制度(慣行的制度を含む)	100.0	43.5	45.7
希望退職者の募集・解雇	100.0	16.0	26.0
定年制(注1)	100.0	40.7	42.8
勤務延長・再雇用(注1)	100.0	54.9	
個別組合員の昇進・昇格・懲戒	100.0	33.0	34.2
経営環境悪化時の雇用確保の方策	100.0	28.5	44.4
その他の雇用・人事に関する事項	100.0	41.1	39.2
職場環境	100.0	73.2	67.5
健康管理	100.0	65.6	54.7
経営方針に関する事項	100.0	51.2	56.4
企業組織の再編・事業部門の縮小	100.0	33.2	42.3
業務委託(アウトソーシング・請負)(注3)	100.0	22.3	...
その他の経営方針に関する事項	100.0	43.5	51.7
教育訓練	100.0	42.2	41.8
福利厚生	100.0	55.9	56.2
育児休業制度・介護休業制度	100.0	45.1	44.0
パートタイム労働者・契約労働者の労働条件	100.0	27.7	23.9
パートタイム労働者・契約労働者の活用(注4)	100.0	25.5	26.8
派遣労働者の活用(注4)	100.0	23.9	
男女の均等取扱い	100.0	32.3	34.8
労働協約の解釈・疑義	100.0	34.1	35.1

注:1) 平成14年は「定年制・勤務延長・再雇用」として合わせて調査事項とした。

2) 平成14年は「安全衛生に関する事項」は集計していない。

3) 平成14年は「業務委託(アウトソーシング・請負)」は調査事項としていない。

4) 平成14年は「パートタイム労働者・契約労働者・派遣労働者の活用」として合わせて調査事項とした。

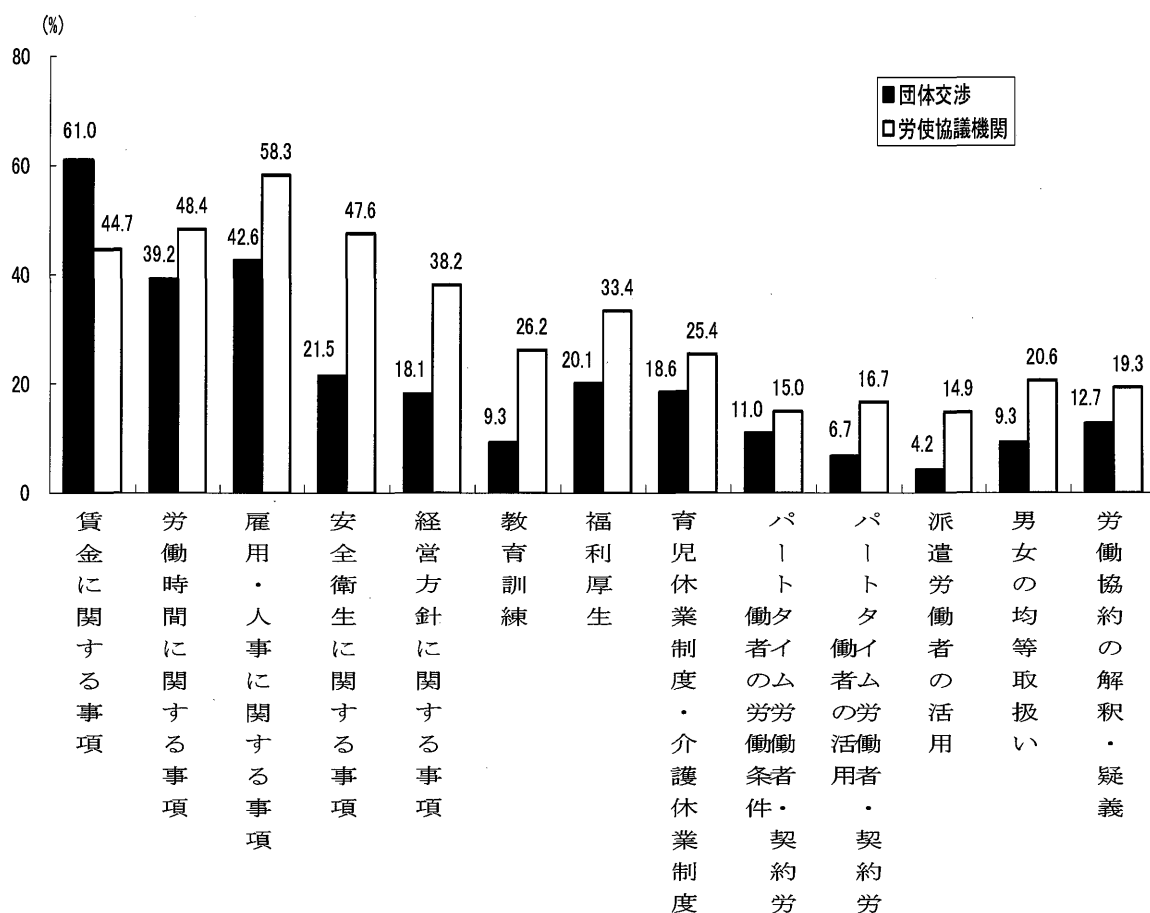
(2) 労使間の話し合いの場合)

話し合いが持たれた組合の「話し合いの場」別に話し合いの事項をみると、「団体交渉の場」においては、「賃金」に関する事項が61.0%と最も高く、次いで「雇用・人事」に関する事項42.6%、「労働時間」に関する事項39.2%の順となっている。

一方、「労使協議機関の場」においては、「雇用・人事」に関する事項が58.3%で最も高く、次いで「労働時間」に関する事項48.4%、「安全衛生」に関する事項47.6%、「賃金」に関する事項44.7%の順となっている。

「賃金」に関する事項以外については、「団体交渉の場」より「労使協議機関の場」の組合の割合が高くなっている。(第2図)

第2図 過去3年間における労使間の話し合いの事項、話し合いの場別労働組合の割合
(全労働組合=100.0、複数回答)



(3) 労使協議機関の設置状況と話し合いの状況

使用者との間に労使協議機関がある組合の割合は 82.2%、労使協議機関がない組合の割合は 17.8%となっている。これを労働組合員数規模別にみると「5,000 人以上」では全ての組合で労使協議機関があるとなっており、労働組合員数規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(第2表)

第2表 労使協議機関の有無別労働組合の割合

区 分	総数	(単位:%)	
		労使協議機関あり	労使協議機関なし
平成19年計	100.0	82.2	17.8
(労働組合員数規模)			
5000人以上	100.0	100.0	-
1000~4999人	100.0	96.4	3.6
500~999人	100.0	93.6	6.4
300~499人	100.0	89.7	10.3
100~299人	100.0	85.3	14.7
30~99人	100.0	76.7	23.3
平成14年計	100.0	80.6	19.4

労使協議機関がある組合について、「話し合いが持たれた」組合の割合を事項別、「話し合いの場」別にみると、「賃金」に関する事項については、「団体交渉の場」60.3%が「労使協議機関の場」54.4%より高くなっているものの、それ以外の事項については「労使協議機関の場」で話し合われることが多くなっている。なお、「苦情処理機関の場」はいずれの事項についても低くなっている。

また、労使協議機関がない組合では、「話し合いが持たれた」組合の割合は、「賃金」に関する事項、「雇用・人事」に関する事項、「労働時間」に関する事項が高く、「話し合いの場」別にみると、「団体交渉の場」は「賃金」64.4%、「雇用・人事」52.1%となっている。(第3表)

第3表 過去3年間における労使間の話し合い事項、労使協議機関の有無、話し合いの場別労働組合の割合

区 分	労使協議機関あり	話し合いが持たれた	話し合いの場 複数回答				労使協議機関なし	話し合いが持たれた	話し合いの場 複数回答		
			団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他			団体交渉	苦情処理機関	その他
賃金に関する事項	100.0	80.2	60.3	54.4	3.8	11.4	100.0	69.6	64.4	0.3	11.0
労働時間に関する事項	100.0	80.8	38.9	58.9	1.2	9.4	100.0	55.4	40.4	-	17.2
雇用・人事に関する事項	100.0	85.6	40.5	70.9	6.8	21.9	100.0	61.2	52.1	-	15.3
安全衛生に関する事項	100.0	81.8	19.5	58.0	2.8	18.1	100.0	45.4	30.4	-	16.0
経営方針に関する事項	100.0	56.8	17.5	46.5	0.8	8.7	100.0	25.1	21.1	-	5.0
教育訓練	100.0	47.1	8.5	31.9	1.1	10.5	100.0	19.6	13.5	-	6.3
福利厚生	100.0	60.4	18.3	40.6	1.0	10.9	100.0	35.5	28.4	-	7.4
育児休業制度・介護休業制度	100.0	49.4	18.4	30.9	0.4	6.6	100.0	25.6	19.3	-	6.5
パートタイム労働者・契約労働者の労働条件	100.0	30.1	11.0	18.2	0.7	5.6	100.0	16.8	11.2	-	5.7
パートタイム労働者・契約労働者の活用	100.0	28.7	6.9	20.3	0.6	5.3	100.0	10.6	5.9	-	4.9
派遣労働者の活用	100.0	26.9	3.6	18.1	0.6	6.8	100.0	9.9	7.1	-	2.9
男女の均等取扱い	100.0	36.6	9.3	25.1	0.3	6.4	100.0	12.8	9.5	-	3.4
労働協約の解釈・疑義	100.0	37.7	12.4	23.5	0.7	7.2	100.0	17.4	13.9	-	3.9

2 団体交渉の状況

(1) 団体交渉の実施割合

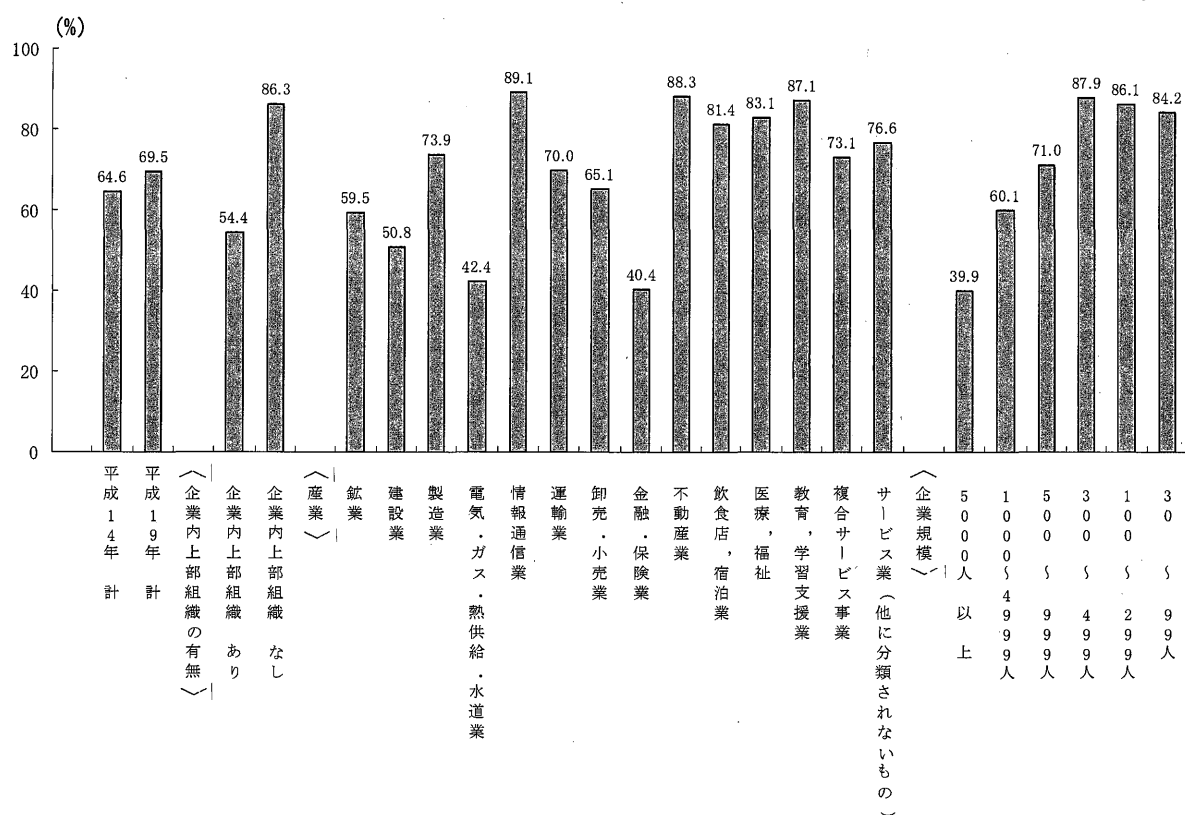
過去3年間において「団体交渉を行った」組合の割合(以下「団体交渉実施割合」という。)は、69.5%(前回平成14年調査64.6%)となっており、前回調査より4.9ポイント増加している。

団体交渉実施割合を企業内上部組織の有無別にみると、企業内上部組織がある組合は54.4%、企業内上部組織がない組合は86.3%となっている。

産業別にみると、「情報通信業」89.1%、「不動産業」88.3%、「教育、学習支援事業」87.1%、「医療、福祉」83.1%、「飲食店、宿泊業」81.4%が8割を超えて高く、一方、「金融・保険業」40.4%、「電気・ガス・熱供給・水道業」42.4%で低くなっている。

組合が属する企業の規模別にみると、「5,000人以上」の大規模は39.9%と低いものの、それ以外では5割を超えており、特に500人未満では各規模とも8割を超えて高くなっている。(第3図)

第3図 過去3年間における団体交渉を行った労働組合の実施割合(全労働組合=100.0)



(2) 団体交渉の頻度

「団体交渉を行った」組合の団体交渉の1年平均の回数をみると、「4回以下」49.6%、「5～9回」29.0%、「10～19回」13.2%、「20回以上」8.2%となっている(第4表)。

第4表 過去3年間における団体交渉の1年平均の回数別労働組合の割合

(単位:%)

区 分	「団体交渉を行った」 計		4回以下	5～9回	10～19回	20回以上	不明
	()	100.0					
平成19年 計	(69.5)	100.0	49.6	29.0	13.2	8.2	0.0
平成14年 計	(64.6)	100.0	39.1	33.0	20.4	7.4	0.0

注:()内は全労働組合を100.0とした数値。

(3) 団体交渉の所要時間

「団体交渉を行った」組合の団体交渉の1回平均の所要時間をみると、「1時間未満」19.6%、「1～2時間未満」54.2%、「2～4時間未満」21.8%、「4時間以上」4.5%となっている(第5表)。

第5表 過去3年間における団体交渉の1回平均の所要時間別労働組合の割合

(単位:%)

区 分	「団体交渉を行った」 計		1時間未満	1～2時間未満	2～4時間未満	4時間以上	不明
	()	100.0					
平成19年 計	(69.5)	100.0	19.6	54.2	21.8	4.5	-
平成14年 計	(64.6)	100.0	17.8	56.2	22.0	4.0	0.0

注:()内は全労働組合を100.0とした数値。

(4) 団体交渉の形態

「団体交渉を行った」組合の交渉形態(複数回答)をみると、「当該労働組合のみで交渉」が88.4%と最も多く、それ以外では「企業内上部組織と一緒に交渉」11.3%、「企業外上部組織(産業別組織)と一緒に交渉」5.2%、「企業外上部組織(地域別組織)と一緒に交渉」2.2%となっている。

企業内上部組織がある組合では、「当該労働組合のみで交渉」78.8%、「企業内上部組織と一緒に交渉」27.4%となっている。

また、企業外上部組織(産業別組織)がある組合では、「企業外上部組織(産業別組織)と一緒に交渉」7.7%、企業外上部組織(地域別組織)がある組合では、「企業外上部組織(地域別組織)と一緒に交渉」3.8%となっている。(第6表)

第6表 過去3年間における団体交渉の交渉形態別労働組合の割合

区 分	複数回答(単位:%)							
	「団体交渉を行った」計		当該労働組合のみで交渉	企業内上部組織と一緒に交渉	企業外上部組織(産業別組織)と一緒に交渉	企業外上部組織(地域別組織)と一緒に交渉	その他	不明
平成19年 計	(69.5)	100.0	88.4	11.3	5.2	2.2	1.3	0.1
企業内上部組織 あり	(54.4)	100.0	78.8	27.4	3.6	3.1	0.8	-
企業内上部組織 なし	(86.3)	100.0	95.1		6.3	1.6	1.6	0.1
企業外上部組織(産業別組織)あり	(66.5)	100.0	86.2	14.5	7.7	1.4	0.8	0.1
企業外上部組織(産業別組織)なし	(76.5)	100.0	92.9	4.5		3.9	2.3	-
企業外上部組織(地域別組織)あり	(69.8)	100.0	86.9	14.4	6.3	3.8	0.3	0.1
企業外上部組織(地域別組織)なし	(69.0)	100.0	90.5	7.0	3.6		2.6	-
平成14年 計	(64.6)	100.0	91.1	11.5	4.5	1.3	2.4	0.0

注:()内は全労働組合を100.0とした数値。

(5) 団体交渉を行わなかった理由

「団体交渉を行わなかった」組合について、その理由をみると、「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」が46.3%と最も多く、次いで「労使協議機関で話し合いができたから」が34.6%となっている。

企業内上部組織の有無別にみると、企業内上部組織がある組合では、「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」58.3%、「労使協議機関で話し合いができたから」28.9%となっている。これに対し、企業内上部組織がない組合では、「労使協議機関で話し合いができたから」55.7%となっている。

また、組合が属する企業の規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」が概ね高くなっている。(第7表)

第7表 過去3年間に団体交渉を行わなかった理由別労働組合の割合

(単位:%)

区 分	「団体交渉を行わなかった」計		団体交渉を行う案件がなかったから	労使協議機関で話し合いができたから	上部組織が団体交渉を行うことになっているから	その他
計	(30.5)	100.0	13.8	34.6	46.3	5.3
企業内上部組織 あり	(45.6)	100.0	10.8	28.9	58.3	2.1
企業内上部組織 なし	(13.7)	100.0	25.1	55.7	1.9	17.3
〈企業規模〉						
5000人以上	(60.1)	100.0	14.8	23.0	58.6	3.6
1000～4999人	(39.9)	100.0	8.4	29.5	61.5	0.5
500～999人	(29.0)	100.0	10.2	48.1	39.0	2.8
300～499人	(12.1)	100.0	6.0	68.2	23.1	2.7
100～299人	(13.9)	100.0	11.6	67.9	5.8	14.6
30～99人	(15.8)	100.0	44.1	29.4	1.7	24.7

注:()内は全労働組合を100.0とした数値。

3 労働争議

(1) 労働争議の発生状況、争議行為と第三者機関の関与の有無

過去3年間に「労働争議があった」組合の割合は5.4%（前回平成14年調査6.0%）となっている。

「労働争議があった」組合の争議行為と第三者機関の関与の有無をみると、「争議行為のみで第三者機関の関与がなかった」が63.5%で最も多くなっている。なお、第三者機関の関与（「争議行為と第三者機関の関与があった」と「第三者機関の関与のみで争議行為がなかった」の合計）36.5%（前回平成14年調査28.8%）よりも増加している。（第8表）

第8表 過去3年間の労働争議の有無、争議行為と第三者機関の関与の有無別労働組合の割合

(単位:%)

区分	総数	争議行為と第三者機関の関与の有無					労働争議がなかった	不明
		労働争議があった	争議行為があった			第三者機関の関与のみで争議行為がなかった		
			争議行為と第三者機関の関与があった	争議行為のみで第三者機関の関与がなかった	第三者機関の関与のみで争議行為があった			
平成19年計	100.0	5.4	(100.0)	(24.3)	(63.5)	(12.2)	94.6	0.0
平成14年計	100.0	6.0	(100.0)	(11.4)	(71.2)	(17.4)	94.0	-

注:()内は労働争議があった組合を100.0とした数値。

(2) 労働争議がなかった理由

過去3年間に「労働争議がなかった」組合についてその理由（3つまでの複数回答）をみると、「対立した案件があったが話し合いで解決したため」とする組合の割合が49.7%と最も高く、次いで「対立した案件がなかったため」が40.1%となっている（第9表）。

第9表 労働争議がなかった理由別労働組合の割合

3つまでの複数回答(単位:%)

区分	労働争議がなかった計	対立した案件がなかったため	対立した案件があったが話し合いで解決したため	対立した案件があったが労働争議に持ち込むほど重要性がなかったため	労使関係の悪化を懸念したため	労働争議に持ち込むことによる企業収益の悪化が見込まれるため	労働争議に持ち込むことによる社会的影響、批判を考慮したため	労働争議に持ち込んでも成果が得られないと判断したため	上部組織の指示のため	労働争議に持ち込むことに組合員の同意が得られなかったため	その他	不明
平成19年計	100.0	40.1	49.7	12.4	10.9	9.3	6.2	12.9	5.3	2.5	6.3	0.4
(参考)平成14年計	100.0	27.4	48.3	4.1	1.9	2.9	1.9	4.8	5.2	0.6	2.9	-

注:平成14年は主なもの1つを回答した。

(3) 争議行為開始の際の予告

争議行為開始の際の使用者側に対する予告（目的、日時又は期間、態様、参加人員等）についての取り決めの有無についてみると、「取り決めている」57.8%、「取り決めていない」42.2%となっている。予告方法は「文書」88.6%、「口頭」11.0%となっている。（第10表）

予告期間（争議行為開始時刻前の最低必要な時間又は日数）についてみると、「期間の定めはない」が26.4%と最も多く、次いで「24時間を超え48時間以内」が25.7%となっている（第11表）。

予告内容（複数回答）についてみると、「日時又は期間」87.9%、「目的（要求事項）」79.1%が高くなっている（第12表）。

第10表 争議行為開始の際の予告に関する取決めの有無、予告方法別労働組合の割合

(単位:%)

区分	総数	争議行為開始の際の予告に関して取り決めている		予告方法			争議行為開始の際の予告に関して取り決めていない	不明
				文書	口頭	不明		
平成19年計	100.0	57.8	(100.0)	(88.6)	(11.0)	(0.4)	42.2	0.0
平成9年計	100.0	64.1	(100.0)	(93.3)	(6.3)	(0.3)	35.8	0.0

注:()内は「争議行為開始の際の予告に関して取り決めている」組合を100.0とした数値。

第11表 争議行為開始の際の予告期間別労働組合の割合

(単位:%)

区分	争議行為開始の際の予告に関して取り決めている計	24時間以内	24時間を超え48時間以内	2日を超え3日以内	3日を超え7日以内	7日を超え10日以内	10日超	期間の定めはない	不明
平成19年計	100.0	12.5	25.7	12.5	9.2	7.1	6.6	26.4	—
平成9年計	100.0	17.4	26.9	16.2	10.0	5.1	3.6	20.7	0.1

第12表 争議行為開始の際の予告内容別労働組合の割合

複数回答(単位:%)

区分	争議行為開始の際の予告に関して取り決めている計	目的(要求事項)	日時又は期間	場所	概要		その他	不明
					争議行為の種類(態様)	規模(参加人員)		
平成19年計	100.0	79.1	87.9	59.0	63.0	55.6	15.1	0.0
平成9年計	100.0	79.6	93.9	...	60.9	60.7	14.3	0.8

注:平成9年は「場所」を調査事項としていない。

4 労使間の諸問題の解決手段に関する事項

(1) 団体交渉の現状についての評価

団体交渉を行なった組合について、使用者側との団体交渉の現状の評価をみると、「大変満足している」3.8%、「概ね満足している」44.8%、「どちらともいえない」28.7%、「やや不満である」17.2%、「大変不満である」5.4%となっている（第13表）。

第13表 使用者側との団体交渉の現状についての評価別労働組合の割合

(単位:%)							
区分	団体交渉を行なった計	大変満足している	概ね満足している	どちらともいえない	やや不満である	大変不満である	不明
計	100.0	3.8	44.8	28.7	17.2	5.4	0.0
〈労働組合員数規模〉							
5000人以上	100.0	12.3	67.9	13.2	4.4	2.2	-
1000～4999人	100.0	7.1	66.6	17.9	7.9	0.3	0.2
500～999人	100.0	6.6	62.5	14.9	10.9	5.1	-
300～499人	100.0	6.7	55.7	18.0	16.1	3.5	-
100～299人	100.0	3.7	48.7	26.8	15.7	5.1	-
30～99人	100.0	2.9	37.4	33.7	19.6	6.3	0.0
労使協議機関あり	100.0	4.4	49.3	26.8	15.4	4.0	0.0
労使協議機関なし	100.0	1.1	23.9	37.4	25.3	12.2	-
苦情処理機関あり	100.0	5.5	55.0	22.3	13.0	4.1	-
苦情処理機関なし	100.0	2.0	33.6	35.7	21.7	6.9	0.1

(2) 労使協議機関での話し合いについての評価

労使協議機関がある組合について、労使協議機関での話し合いの評価をみると、「大変効果を上げている」11.2%、「ある程度効果を上げている」58.7%、「どちらともいえない」22.1%、「あまり効果を上げていない」6.0%、「効果を上げていない」1.3%となっている（第14表）。

第14表 労使協議機関での話し合いについての評価別労働組合の割合

(単位:%)							
区分	労使協議機関がある計	大変効果を上げている	ある程度効果を上げている	どちらともいえない	あまり効果を上げていない	効果を上げていない	不明
計	100.0	11.2	58.7	22.1	6.0	1.3	0.6
〈労働組合員数規模〉							
5000人以上	100.0	21.6	73.1	5.4	-	-	-
1000～4999人	100.0	19.1	68.6	10.0	0.9	0.2	1.2
500～999人	100.0	21.1	66.1	8.9	3.0	0.9	-
300～499人	100.0	17.6	65.3	11.6	5.2	0.2	0.2
100～299人	100.0	12.3	63.5	16.2	6.0	1.1	0.9
30～99人	100.0	7.2	52.2	31.3	7.0	1.8	0.5
団体交渉を行なった	100.0	7.7	60.0	23.6	7.2	0.9	0.6
団体交渉を行わなかった	100.0	19.3	55.9	18.7	3.4	2.0	0.7
苦情処理機関あり	100.0	13.8	65.0	17.2	3.4	0.2	0.4
苦情処理機関なし	100.0	7.1	49.0	29.9	10.1	2.9	1.0

(3) 労使間の諸課題を解決するために今後最も重視する手段

労使間の諸課題を解決するために今後重視する手段をみると、「労使協議機関」が 52.6%と最も多く、次いで「団体交渉」が 41.5%となっている。

これを団体交渉の有無別にみると、「団体交渉を行った」組合では、「団体交渉」52.2%、「労使協議機関」44.1%、「団体交渉を行わなかった」組合では、「労使協議機関」72.1%、「団体交渉」17.2%となっている。

労使協議機関の有無別にみると、労使協議機関がある組合では、「労使協議機関」63.0%、「団体交渉」33.4%となっている。労使協議機関がない組合では、「団体交渉」79.1%となっている。

苦情処理機関の有無別にみると、苦情処理機関がある組合では、「労使協議機関」66.1%、「団体交渉」30.5%となっている。苦情処理機関がない組合では、「団体交渉」53.3%、「労使協議機関」38.3%となっている。

また、労働組合員数規模別にみると、労働組合員数規模が大きくなるほど「労使協議機関」を重視する組合の割合が高くなっている。(第15表)

第15表 労使間の諸課題を解決するために今後最も重視する手段別労働組合の割合

区分	(単位:%)						
	総数	争議行為	団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他	不明
平成19年 計	100.0	0.1	41.5	52.6	1.0	4.6	0.2
〈労働組合員数規模〉							
5000人以上	100.0	-	14.8	85.2	-	-	-
1000～4999人	100.0	-	20.9	76.4	1.0	1.6	-
500～999人	100.0	-	24.5	69.9	2.6	2.9	0.1
300～499人	100.0	-	29.4	64.9	0.8	5.0	-
100～299人	100.0	0.1	37.5	56.6	1.2	4.4	0.2
30～99人	100.0	0.0	49.5	44.5	0.7	5.0	0.3
企業内上部組織 あり	100.0	0.0	34.0	61.0	1.1	3.5	0.4
企業内上部組織 なし	100.0	0.1	49.9	43.3	0.8	5.8	-
団体交渉を行った	100.0	0.1	52.2	44.1	0.9	2.6	0.1
団体交渉を行わなかった	100.0	0.1	17.2	72.1	1.2	9.0	0.4
労使協議機関 あり	100.0	0.1	33.4	63.0	0.9	2.4	0.2
労使協議機関 なし	100.0	-	79.1	5.0	1.1	14.5	0.3
苦情処理機関 あり	100.0	0.0	30.5	66.1	1.4	1.7	0.3
苦情処理機関 なし	100.0	0.1	53.3	38.3	0.5	7.7	0.1
平成14年 計	100.0	0.4	39.2	56.4	1.1	2.9	0.1

5 労使関係についての認識

使用者側との労使関係の維持について、どのように認識しているかをみると、「安定的に維持されている」31.6%、「概ね安定的に維持されている」48.3%、「どちらともいえない」13.2%、「やや不安定である」4.2%、「不安定である」2.5%となっている。

産業別にみると、「安定的に維持されている」は「電気・ガス・熱供給・水道業」53.0%、「情報通信業」49.4%、「金融・保険業」48.7%、「鉱業」46.7%で高くなっている。

労働組合員数規模別にみると、「安定的に維持されている」と「概ね安定的に維持されている」を合わせて、全ての規模で7割を超えており、特に300人以上の規模では9割を超えて高くなっている。(第16表)

第16表 使用者側との労使関係の維持についての認識別労働組合の割合

区分	(単位:%)						
	総数	安定的に維持されている	概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	不明
計	100.0	31.6	48.3	13.2	4.2	2.5	0.2
〈労働組合員数規模〉							
5000人以上	100.0	56.6	34.5	8.8	-	-	-
1000～4999人	100.0	47.3	46.6	5.4	0.7	-	-
500～999人	100.0	51.3	39.4	5.0	4.1	0.3	-
300～499人	100.0	43.3	48.4	6.4	1.0	0.7	-
100～299人	100.0	32.9	48.9	12.1	4.7	1.4	-
30～99人	100.0	25.6	49.1	16.5	4.6	3.9	0.3
〈産業〉							
鉱業	100.0	46.7	38.0	11.1	4.1	-	-
建設業	100.0	24.6	53.1	17.7	2.2	1.1	1.3
製造業	100.0	35.1	49.3	9.3	4.2	2.0	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	53.0	40.0	5.1	0.5	0.2	1.1
情報通信業	100.0	49.4	35.0	12.5	1.5	0.7	0.9
運輸業	100.0	26.8	48.8	16.0	3.9	4.5	-
卸売・小売業	100.0	30.2	50.8	12.9	5.0	1.1	-
金融・保険業	100.0	48.7	37.2	11.3	2.3	0.5	-
不動産業	100.0	25.5	45.3	23.7	1.8	3.6	-
飲食店、宿泊業	100.0	27.3	46.7	18.8	4.9	1.3	0.9
医療、福祉	100.0	14.8	47.4	23.8	7.0	7.0	-
教育、学習支援業	100.0	8.5	60.9	18.0	5.7	6.9	-
複合サービス事業	100.0	9.2	49.5	24.1	10.9	6.3	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	26.8	52.1	15.8	3.8	0.8	0.7