

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、我が国における労働争議の状況を調査し、その実態を明らかにして、労働行政推進上の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の範囲

地域は全国、産業は全産業とし、対象となる労働争議は、労働組合又は労働者の団体とその相手方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その解決のために第三者が関与したものである。

3 調査事項

- (1) 事業所の名称及び常用労働者数
- (2) 事業所の主要生産品名又は事業の内容（産業大・中分類）
- (3) 争議の性格、ストを発令した最上部組合名
- (4) 労働組合の名称及び労働組合員数
- (5) 争議発生年月日（当月発生、繰越の別）
- (6) 争議解決年月日、解決方法
- (7) 統一行動年月日
- (8) 企業の全常用労働者数規模
- (9) 団体区分
- (10) 要求事項
- (11) 争議の総参加人員及び行為参加人員
- (12) 争議行為の形態別期間、行為参加人員及び労働損失日数
- (13) 第三者関与の状況
- (14) 労働組合への適用法規

4 調査の時期

平成27年の1月から12月までの各月について、月初めから月末までの1か月間を調査期間とし、この期間内に発生又は前月より継続している労働争議について毎月末日現在で調査した。

5 調査の方法

厚生労働省が調査票を都道府県労政主管課に配布し、都道府県労政主管課において記入した後、厚生労働省が回収する方法で実施した。

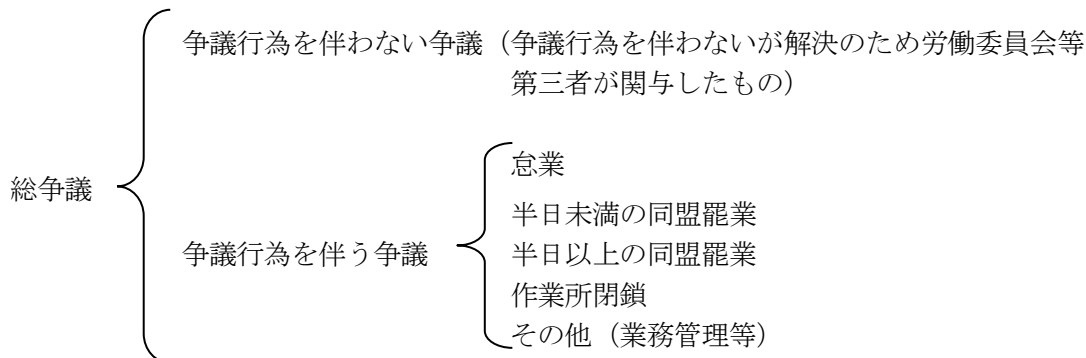
6 調査機関

厚生労働省一都道府県労政主管課

主な用語の定義

「労働争議の種類」

この調査の対象となるすべての労働争議を総争議といい、これを大別して争議行為を伴う争議と争議行為を伴わない争議（争議行為を伴わないが解決のため労働委員会等第三者が関与したもの）とに分けている。



争議行為を伴う争議を、行為の形態により、以下の(1)～(5)の行為形態に区分している。

(1) 怠業

労働組合又は労働者の団体が自己の主張を貫徹するために、作業を継続しながらも、作業を量的質的に低下させるものをいう。

(2) 半日未満の同盟罷業

自己の主張を貫徹するために労働組合又は労働者の団体によってなされる一時的作業停止のうち、作業停止時間が1日の所定労働時間の1/2未満であるものをいう。

(3) 半日以上同盟罷業

自己の主張を貫徹するために労働組合又は労働者の団体によってなされる一時的作業停止のうち、作業停止時間が1日の所定労働時間の1/2以上であるものをいう。

(4) 作業所閉鎖

使用者側が争議手段として生産活動の停止を宣言し、作業を停止するものをいう。

(5) その他（業務管理等）

上記以外の形態の争議行為を伴う争議をいう。

なお、業務管理とは、使用者の意志を排除して労働者によって事業所が占拠され、専ら労働者の方針によって生産や業務が遂行されるものをいう。

「総参加人員」

争議行為に参加するかしないかにかかわらず、労働争議継続期間（争議発生から解決に至るまでの日数をいう。）中における労働組合又は労働者の団体の最大員数をいう。

「行為参加人員」

実際に争議行為を行った実人員をいう。

「労働損失日数」

半日以上同盟罷業又は作業所閉鎖が行われた期間に、労働者が実際に半日以上同盟罷業に参加した又は作業所閉鎖の対象となったことによって労働に従事しなかった延べ日数をいう。

「主要要求事項の具体的内容例」

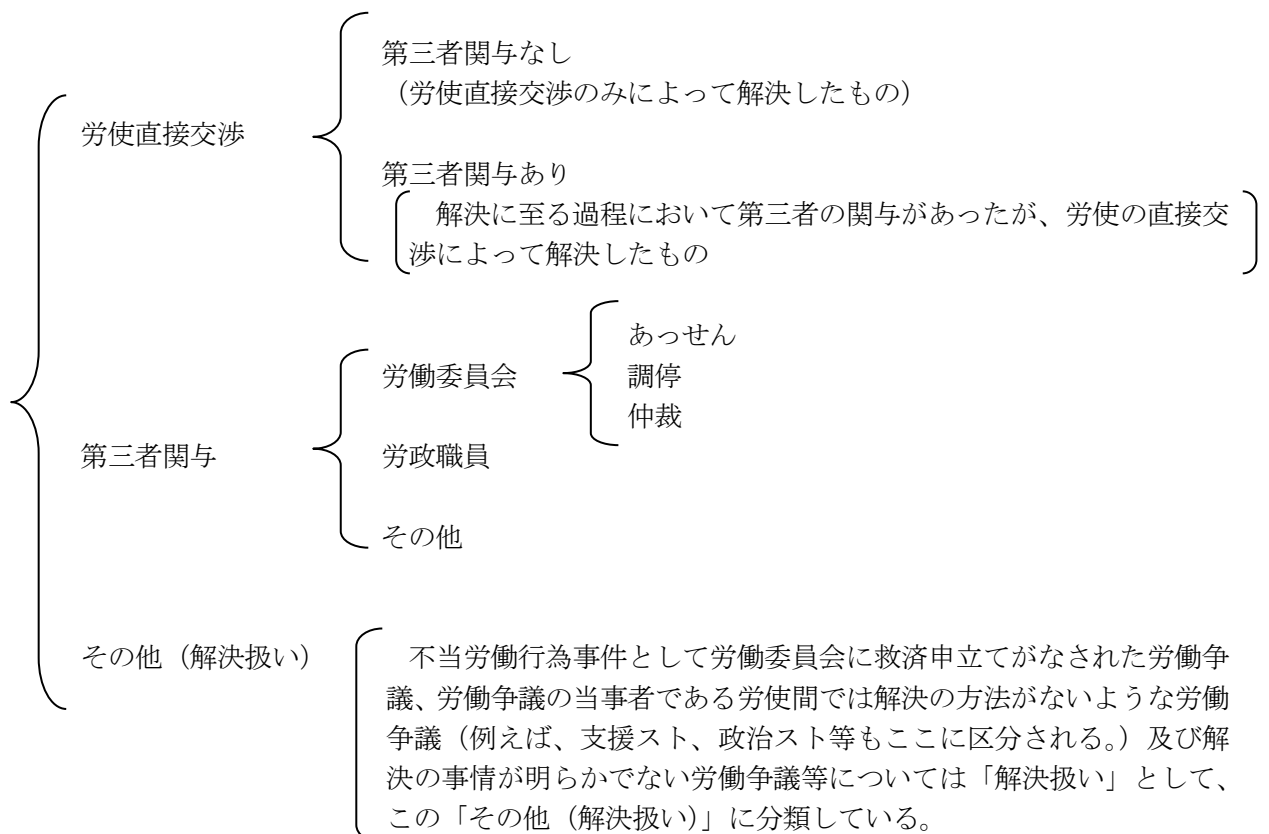
以下の表を参照のこと。

表1 主要要求事項の具体的内容例

区 分	要 求 事 項	具 体 的 事 項 (参考例)
組合保障及び労働協約	組合保障及び組合活動 労働協約の締結、改訂及び効力	組合の承認、組合活動、組合員の範囲、団体交渉に関する条項等 労働協約の遵守、チェック・オフ、シヨップ条項等
賃金	賃金制度 賃金額（基本給・諸手当）の改定 賃金額（賞与・一時金）の改定 個別組合員の賃金額 退職金（退職年金を含む） その他の賃金に関する事項	賃金制度の確立、変更等 ベースアップ、初任給の増額、賃金引下げ撤回、諸手当の支給等 賞与、期末手当、一時金等 当該制度の確立、変更、運営等 賃金未払等
賃金以外の労働条件	所定内労働時間の変更 所定外・休日労働 休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む） その他の労働時間に関する事項 育児休業制度・介護休業制度 教育訓練 職場環境・健康管理 福利厚生	時間帯、時間短縮、交替制、変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし労働時間制の導入・運用等 所定外・休日労働の強要等 当該制度の確立、運営等 当該制度の確立、運営等 職場環境の改善・向上等、安全衛生対策の見直し等 住居施設、業務上災害の法定外補償等
経営・雇用・人事	事業の廃止・合理化 解雇反対・被解雇者の復職 要員計画・採用計画 配置転換・出向 希望退職者の募集・解雇 定年制（勤務延長・再雇用を含む） パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用 パートタイム労働者・契約社員の労働条件 人事考課制度（慣行的制度を含む） その他の経営及び人事に関する事項	一時帰休制、減員反対、事業所の統廃合等 不当解雇撤回等 増員要求、欠員の代替要員確保等 配置転換撤回等 定年年齢の引上げ、継続雇用制度の基準改定等 正社員の採用抑制反対等 正社員以外の労働者の労働条件全般 能力主義・成果主義導入反対等 経営参加（協議機関設置）等
その他	その他	直接当事者能力のないような要求、政治的な要求（支援スト、政治スト等）、規制緩和反対等

「労働争議の解決方法」

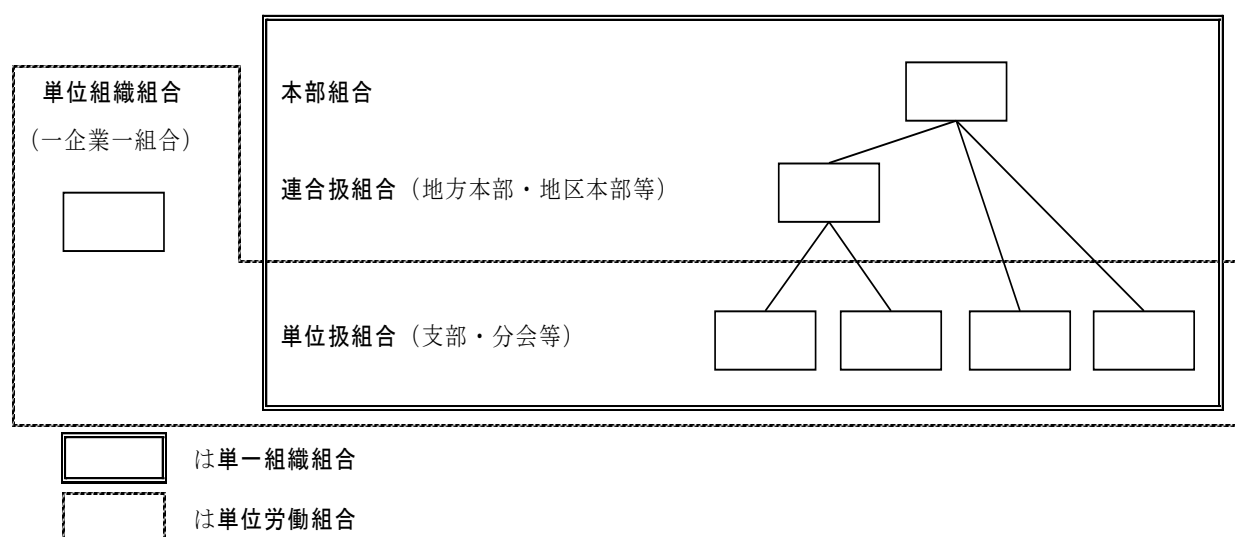
労働争議を解決させた方法を示し、大別して「労使直接交渉」、「第三者関与」及び「その他」の3つに分けている。



利用上の注意

- 1 本概況は、平成27年1月～12月における労働争議について集計したものである。ただし、平成26年以前から繰り越された労働争議が含まれる。また、2か月以上にわたる労働争議は1件の労働争議として計上した。
- 2 労働争議の件数は、原則として単位労働組合^(注)が自ら有する争議権に基づき独自の立場で実施する労働争議（単独争議）を1件として取り扱うが、上部組合（連合団体）が下部組合（単位組合）の争議権を集約し、上部組合の発する争議指令に基づき多くの下部組合が一団となって実施する労働争議（連合争議）も1件として取り扱う。したがって、1件の労働争議でも複数事業所又は複数企業に及ぶもの（連合争議、合同労組の労働争議等）もあれば、逆に1事業所又は1企業の労働争議でも2件以上に及ぶもの（1事業所、1企業に複数組合がある場合）もある。

(注) 単位労働組合とは、支部等の下部組織を有しない「単位組織組合」及び支部等を有する労働組合（「単一組織組合」）の最下部組織である「単位扱組合」をいう（下図参照）。



- 3 争議行為を伴う争議で複数の行為形態を伴う労働争議（例えば「半日未満の同盟罷業」と「半日以上
の同盟罷業」が併存する場合など）について、「争議行為を伴う争議」の計は、行為形態間で重複する部
分を除いて計上しているため、行為形態別の数値の合計とは必ずしも一致しない。
- 4 産業は、平成25年10月改定の日本標準産業分類に基づき表章している。
- 5 統計表等に用いている符号の意味は次のとおりである。
 - (1) 数値の左に「△」が付されているものは、マイナス値を表す。
 - (2) 「－」は、該当数値がないものを示す。
 - (3) 「…」は、計数不明又は数値を表章することが適当でない場合を示す。
- 6 対前年増減率及び構成比は小数点以下第2位を四捨五入している。