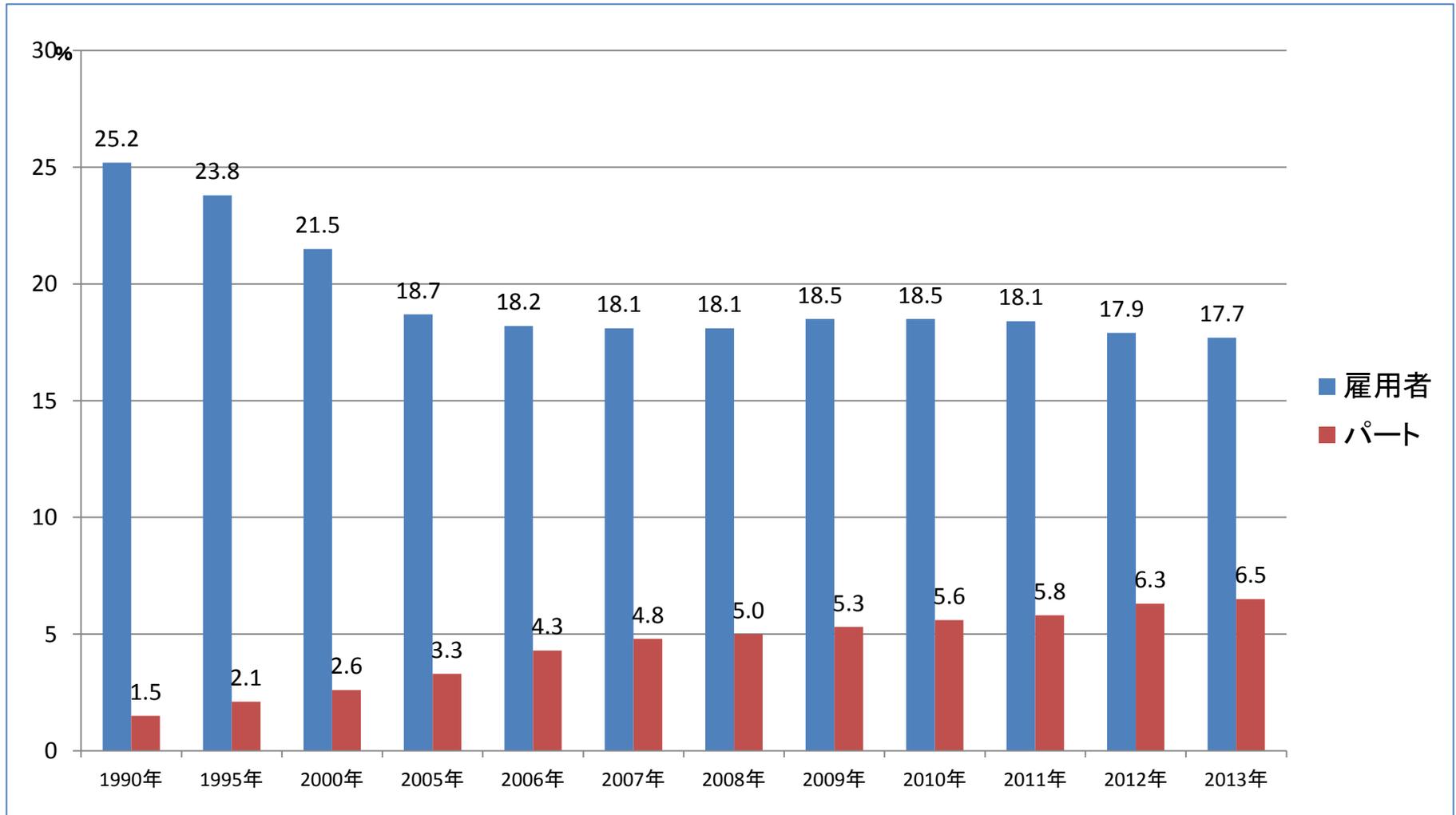


労働組合の組織率の推移(全雇用者、パート別)

○ 全雇用者に占める組織率は、減少傾向にある。一方、パート雇用者に占める組織率は増加傾向にある。



(注1) 資料出所:厚生労働省「労働組合基礎調査」

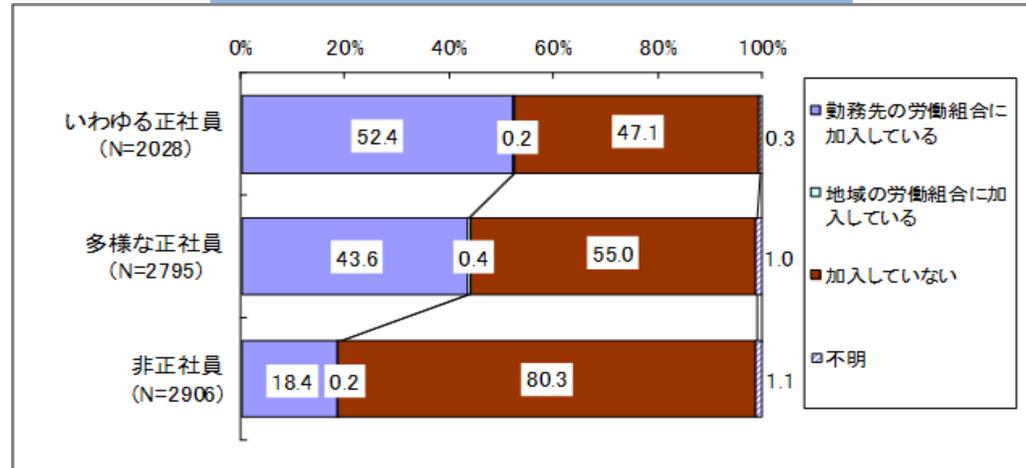
(注2) 2011年の労働力調査は、東日本大震災により調査困難となった岩手県、宮城県、福島県除いた結果を公表していることから、JILPTにおいて3県を除いた労働組合員数を元に推定組織率を算出したもの(参考値)である。

(JILPT「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書の数値を参照)

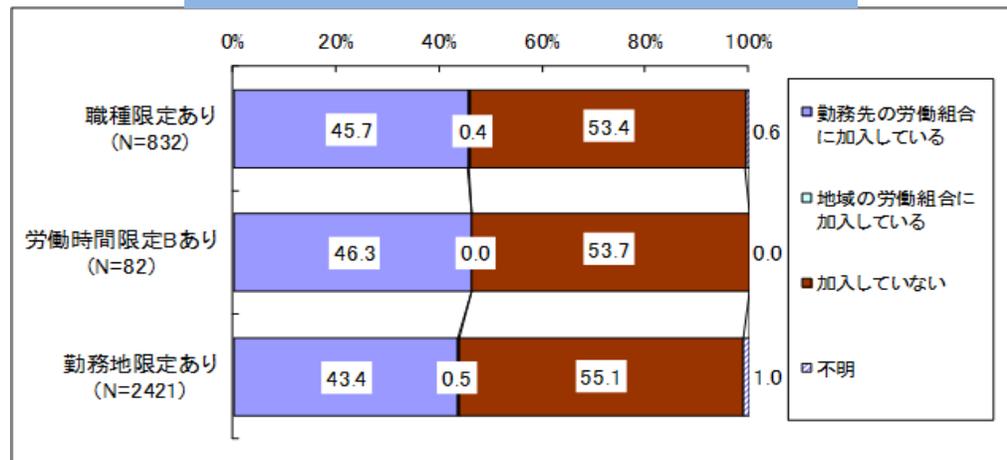
「多様な正社員」の労働組合加入状況等について

- 「いわゆる正社員」、「多様な正社員」は、「勤務先の労働組合に加入している」者が4割以上、「非正社員」では2割弱。

労働組合への加入状況（雇用区分別）

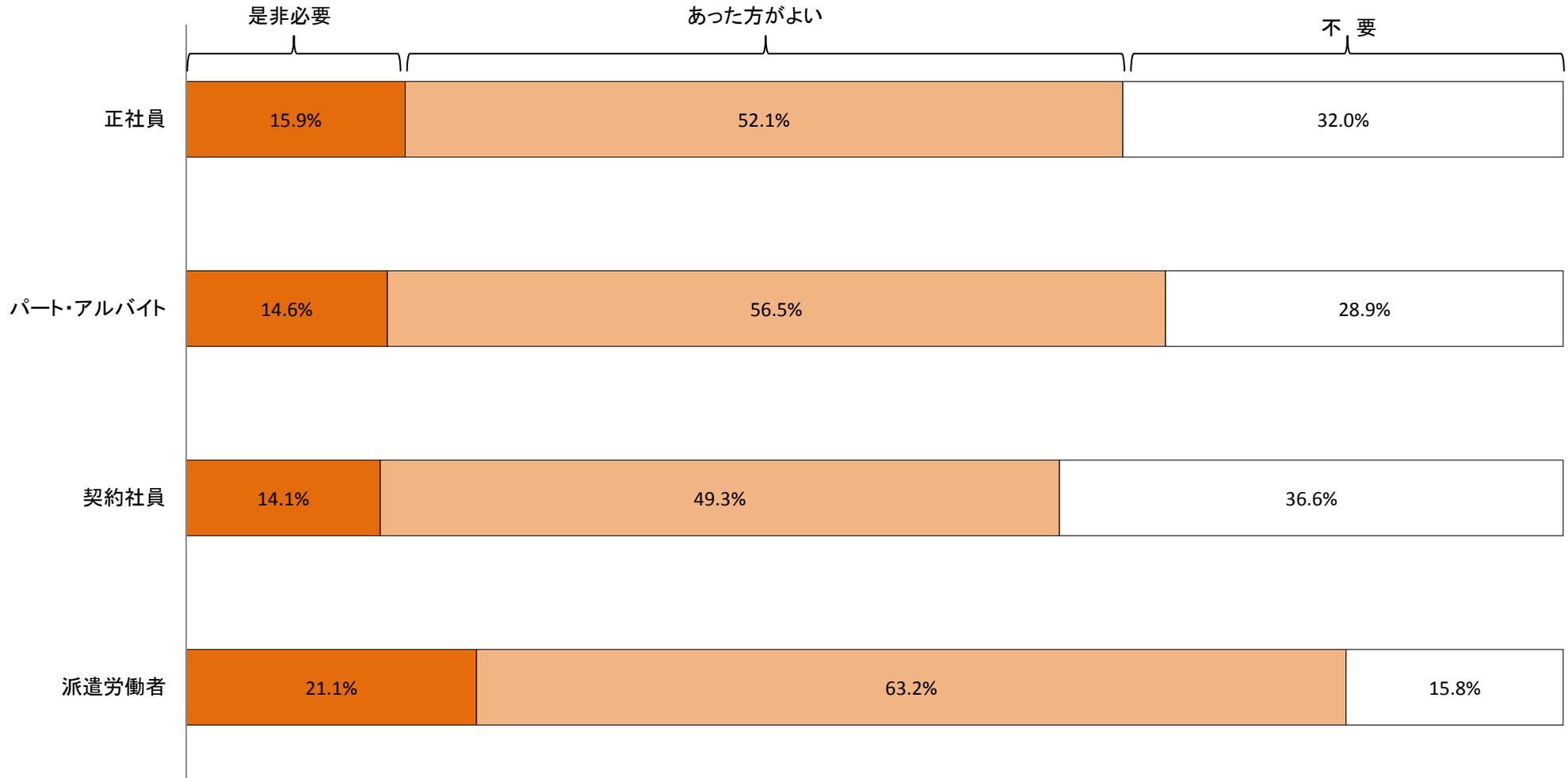


労働組合への加入状況（限定の種類別）



就業形態別に見た労働組合を必要とする組合未加入労働者の割合

- 労働組合に未加入の労働者に対して行ったアンケート調査によれば、就業形態を問わず、6割以上の労働者が労働組合は「必要」と答えている。
- 特に派遣労働者にとっては、8割以上の人が「必要」と回答している。

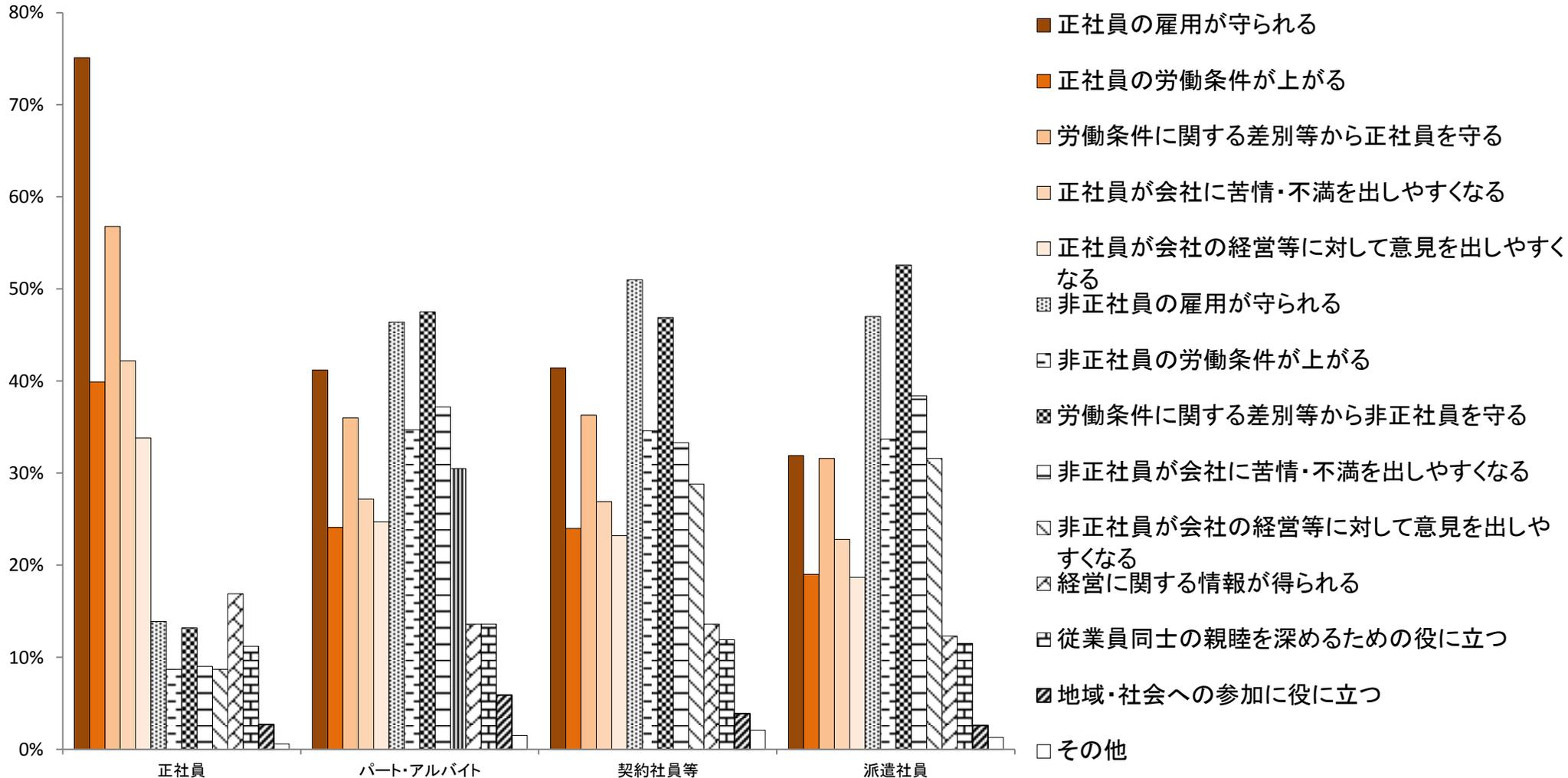


➤ 資料出所: (財)連合総合生活研究所「労働組合に関する意識調査」(2003年)
➤ サンプル数は、1,016人(正社員:64.4%、パート・アルバイト:24.9%、契約社員:7%、派遣労働者:3.7%)。

(本資料は、JILPT「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書より転載)

就業形態別に見た労働組合を必要とする理由

○ 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働組合を必要とする理由は、自分自身の雇用や労働条件が保障されるからという理由が多い。



- ▶ 資料出所：(財)連合総合生活開発研究所「非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ」(2011年)
- ▶ サンプル数は2,709人(正社員:32.6%、パート・アルバイト:17.6%、契約社員等:26.6%、派遣社員:23.2%)。
- ▶ なお、派遣労働者については、派遣元企業に労働組合は必要かという問いになっている。

(本資料は、JILPT「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書より転載)

労使コミュニケーションが重要となる場面に関する事業所認識

○ 事業所に対して行ったアンケート調査によれば、事業所が重視する労使コミュニケーション事項としては、「日常業務改善」や「職場の人間関係」の割合が高い。



経営状況や経営計画・方針、組織変更、新製品・サービス開発

日常業務改善

作業環境改善(安全衛生等)

職場の人間関係(セクハラ・パワハラ等)

人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)

賃金、労働時間等労働条件

教育訓練

福利厚生、文化・体育・レジャー活動

- 資料出所: 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年、2009年) ※5年一度の抽出調査による。サンプル数は2004年: 2,546事業所、2009年: 3,228事業所。
- 「人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)」は雇用延長・再雇用を含む。

労使コミュニケーションの経営資源性について

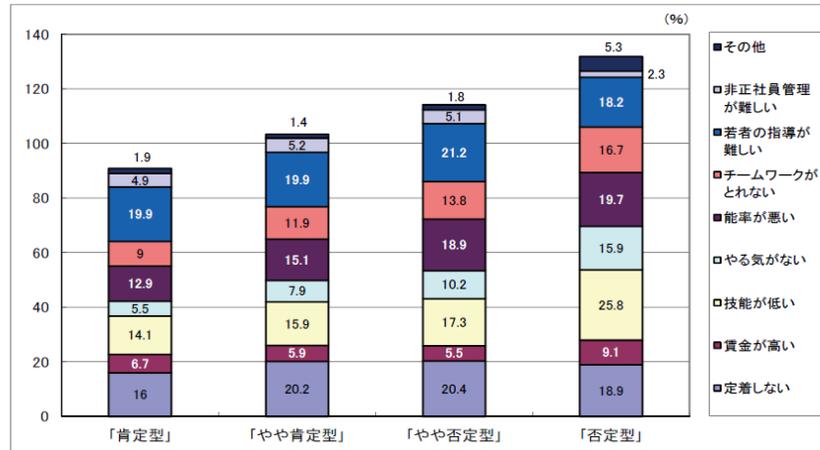
○ 企業経営を行う際に、一般従業員の意向や要望を十分に把握すべきと考える企業の割合は72.6%（JILPT調査:有効回答数2440社）

・ 企業が一般従業員の意向や要望を十分把握して経営を行う(肯定型)ほど、従業員管理上の困難度が低い。

また、肯定型ほど、労使双方の情報伝達度や従業員の経営への協力度も高まる傾向が見られる。

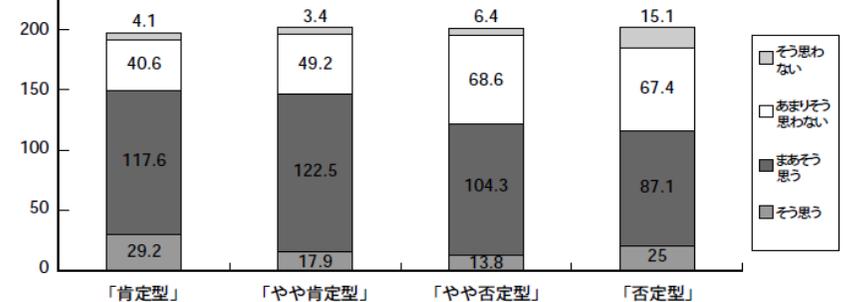
(参考) 労使コミュニケーションが重要と認識している企業の割合は87.5%（厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」結果による）

①コミュニケーション方針4タイプと従業員管理上の困難度



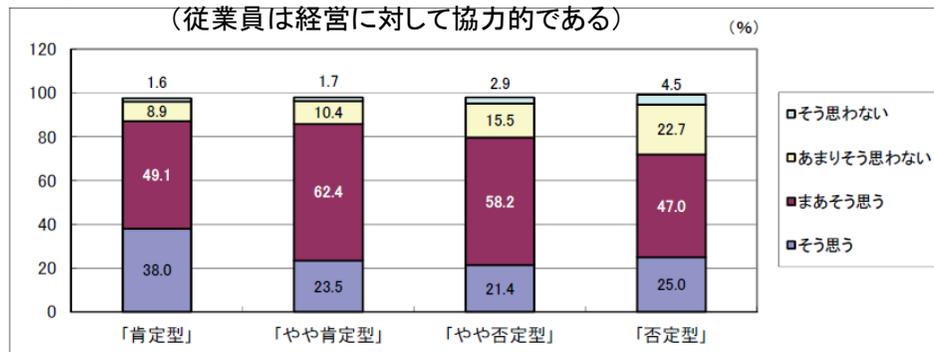
②コミュニケーション方針4タイプと双方情報伝達度

(「経営側に一般従業員の意見が良く伝わる」+「一般従業員に経営側の意見が良く伝わる」)

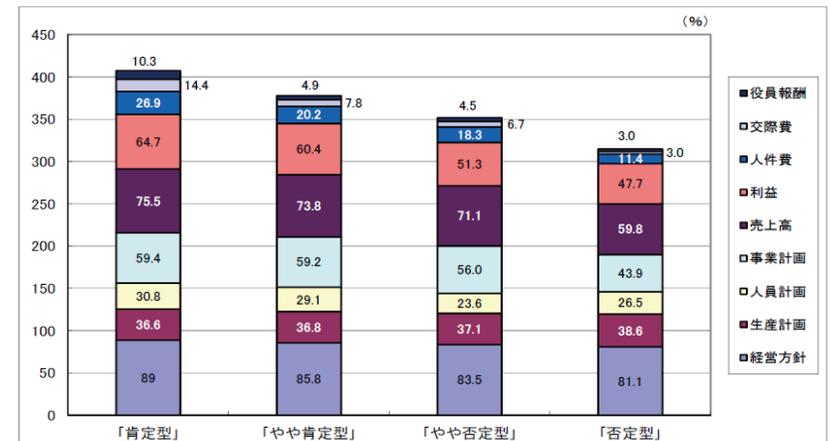


③コミュニケーション方針4タイプと従業員の経営への協力度

(従業員は経営に対して協力的である)



④コミュニケーション方針4タイプと経営情報開示



(JILPTの調査方法) 設問に対し、「A意見に近い」(肯定型)、「どちらかといえばA意見に近い」(やや肯定型)、「どちらかといえばB意見に近い」(やや否定型)、「B意見に近い」(否定型)の4区分で回答を得て集計したもの

A意見:「企業は一般従業員の意向や要望を十分に把握して経営を行うべきだ」

B意見:「経営は経営者が行うもので、経営について一般従業員の要望をあえて聞く必要はない」

労使コミュニケーションの内容と効果

○ 労使コミュニケーションの内容と効果は概ね次のとおり。

- ・ 組合あり型では、多くの議題や従業員の意見・要望が取り上げられ、労働条件の改善・苦情相談のほか企業情報の公開等の効果もある
- ・ 発言型従業員組織では、労働条件について発言する会を設け、そこで発言することで、従業員への労働条件の伝達機能を有する
- ・ 親睦型従業員組織型では、コミュニケーション・ツールが多く、従業員の意識改革や人材育成、離職率の低下等の効果もある
- ・ 組合・従業員組織なし型は、コミュニケーション・ツールが多様であり、コスト意識、仲間意識、自主性の醸成等従業員の意識改善がみられる

類型	社名	労使コミュニケーションの内容	労使コミュニケーションの効果
組合あり型	C1	①労使懇話会、②労使テーブル、③団体交渉、④検討テーブル	①企業情報の共有、②経営課題の発見のしやすさ ③苦情相談のしやすさとその処理
	C2	①労働組合との交渉、②朝礼（月1回） ③社内の各種行事	①労働条件の改善、②労働協約による規制
発言型従業員組織型	C3	①労働条件の伝達（発言を含む）、 ②交流会の企画	①労働条件の伝達・発言、②福利厚生への貢献
親睦型従業員組織型	C4	①各種社内行事、②個人面談、 ③社内報による情報の公開（年2回発行）	①企業情報の共有、②従業員把握のしやすさ
	C5	①朝礼、②全社的な会議、③各種社内行事、 ④メールによる日報、⑤改善提案	①従業員の意識と職場の雰囲気改善 ②離職率の低下
	C6	①上司による面談、②自己申告、 ③部署単位の朝礼、④グループ・ミーティング、 ⑤月例会、⑥情報開示（総務部HP）、 ⑦情報開示（電子掲示板）	①企業情報の共有、②発言しやすい環境の整備
	C7	①全体会議、②失敗事例発表会、③勉強会、 ④朝礼	①一体感の醸成、②居心地の良さ
	C8	①ミーティング（毎朝）、②挨拶・声かけ、 ③工事台帳の公開	①企業情報の共有
組合・従業員組織なし型	C9	①アンケート調査、②個人面談、③全体集会、 ④各種社内行事	①従業員の自主性の醸成、②仲間意識の醸成
	C10	①朝礼（毎朝）、②業務日報、③営業会議、 ④幹部会議	①コスト意識の醸成
	C11	①行動指針、②月次会議及び研修の後の懇親会、 ③情報公開、④社員旅行	①残業を抑制する意識の醸成 （従業員の健康管理への配慮を含む）
	C12	①従業員の顔を見る、②従業員と挨拶を交わす ③従業員の相談にのる	①従業員把握への貢献、②従業員の自主性の醸成

注) 太字で四角に囲まれているツールは、各社の主要なコミュニケーション・ツールを示す。

資料出所: JILPT資料シリーズ№124「労使コミュニケーションの経営資源性と課題—中小企業の先進事例を中心に—」(2013年5月)

労使コミュニケーションの例

- 企業ヒアリングでは、多様な正社員の制度導入や運営について、労働組合がある企業では、労働組合との定例の労使協議の他、制度導入についての労使による検討会での検討、全従業員への説明などを実施。また、労働組合がない企業では、互助会従業員代表への説明・協議が行われている事例がみられた。

労使検討会を設置し、多様な正社員制度導入の検討を行っている例

多様な正社員制度導入に当たって労使検討委員会を設置し、その場での検討の経緯を社員にフィードバック。制度決定時には、全従業員に対する説明会を実施。

(制度の理解促進のためQ&Aを作成、配布した企業の例もある。)

定例の労使協議の場を設定し、人事制度運営のフォローも行っている例

原則として月1回、労働条件に関する事項及び労働組合からの申入れ等があった事項について、労使協議の場を設定。

また、年1～2回、人事制度や運用の実態に関し、労使で意見交換する場を設定し運用状況を確認。

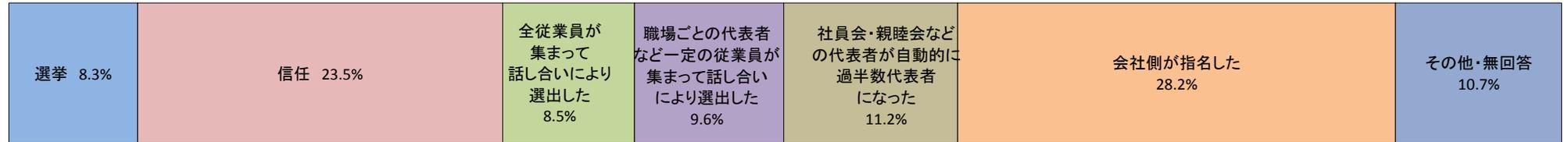
定期的に従業員の意向を把握する取組を行っている例(労働組合がない企業)

多様な正社員制度導入等について、互助会従業員代表への説明・協議を実施。また、制度の理解促進のため社員全員にメールでの周知を実施。

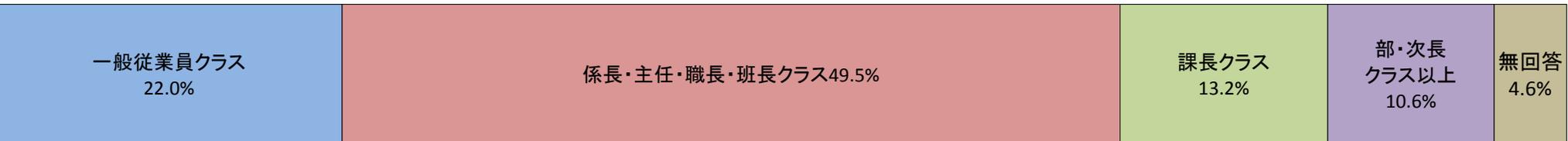
社内に相談窓口を設置する外、社員全員を対象に年1回従業員満足度調査を実施し、従業員の意向・要望を把握。

過半数労組のない事業場における過半数代表者の実態について

(1) 過半数代表者の選出方法



(2) 過半数代表者の職種



(注) 「過半数代表者」とは、過半数労組のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者のことをいう。

➤ 資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働条件決定システムの現状と方向性」(平成19年3月)

なお、調査は、従業員規模1000人未満企業からの抽出調査によるもの(業種は不問)。

(本資料は、JILPT「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書より転載)

労使団体ヒアリング

事業者団体(一般社団法人 日本経済団体連合会)

- 新しい社員制度を作るに当たり、制度設計は経営側が行うものだが、制度導入や変更に当たっては、労働組合等と協議して合意することが基本
- 一般論として、組合がない企業では従業員に説明し、テーマによっては同意をとるなど、適正な手続きの下で制度設計、変更が行われている

労働者団体(日本労働組合総連合会)

- 労働者のライフスタイルや希望に応じた、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として活用されるためには、その導入・運営にあたって労使間で十分なコミュニケーションがなされ、企業の実態に即した形で、制度運営にかかる相互理解が醸成されていることが不可欠(*)

(*)「労働条件の明示」・「賃金水準・処遇」・「転換制度」に関する内容を決定し、それに基づく制度を運営するには、労使であらかじめ合意されていることが必要