



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

# 平成24年労使関係総合調査 団体交渉と労働争議に関する実態調査票

この調査票に記入された事項については、他に漏らしたり統計以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを記入してください。

[調査対象組合シール貼付欄]

郵便番号 所在地  労働組合の名称  都道府県番号 一連番号 産業分類番号 労働組合の種類 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 15%;">1</td> <td style="width: 15%;">2</td> <td style="width: 15%;">3</td> <td style="width: 15%;">4</td> <td style="width: 15%;">5</td> <td style="width: 15%;">6</td> <td style="width: 15%;">7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	記入担当者 氏名 _____  電話 ( ) _____  内線 _____
1	2	3	4	5	6	7		

※ 貴労働組合の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですが赤色ボールペン等でご訂正ください。

[記入上の注意]

- 調査票の記入に当たっては、前頁裏面の**記入要領**を参照してください。1頁の記入要領は、1頁裏面にあります。なお、解説を載せた設問や用語については、表面と、裏面の記入要領双方に1)、2)などの番号を振り、対応させています。
- 特に断りのない限り、平成24年6月30日現在の状況について記入してください。
- 特に断りのない限り、貴労働組合が支部、分会等に当たる場合は、支部、分会等の状況を、本部組合の場合は、本部組合の状況を回答してください。
- 回答方法
  - 黒又は青インクのペン、ボールペンで記入してください。
  - 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。  
回答欄が 

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっている場合は、複数回答となっています。
- 回答欄の選択肢に適切なものがない場合には、実態に最も近いものを選んで回答してください。
- 提出期限は**平成24年7月20日(金)**です。  
記入が終わりました調査票は、平成24年7月20日(金)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所の職員が回収に伺います。郵送で提出する場合には平成24年7月20日(金)までに都道府県労政主管課又は所轄の労政主管事務所へ返送してください。

## I 労働組合の属性に関する事項

1 企業内上部組織 1)の有無

有	無
1	2

2 企業外上部組織 (産業別組織) 2)の有無

有	無
1	2

3 企業外上部組織 (地域別組織) 3)の有無

有	無
1	2

4 労働組合の組織率 4)

10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上
1	2	3	4	5	6

3

5 別組合の有無 5)

有	無
1	2

6 労使協議機関 6)の有無

有	無
1	2

7 苦情処理機関 7)の有無

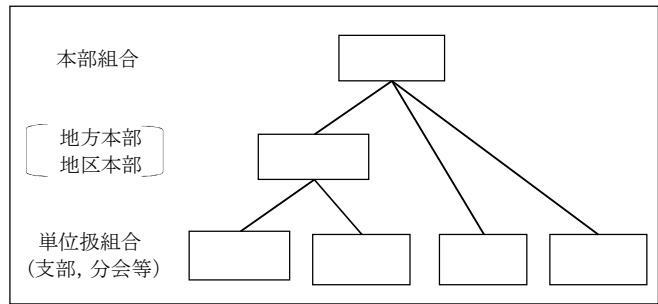
有	無
1	2

## 1頁記入要領

### I 労働組合の属性に関する事項

単一組織組合

単位組織組合  
(一企業一組合)



#### 1 企業内上部組織の有無

##### 1) 「企業内上部組織」

本部組合、連合扱組合（地方本部、地区本部等）をいいます。

#### 2 企業外上部組織（産業別組織）の有無

##### 2) 「企業外上部組織（産業別組織）」

協議体組織、連合体組織を含みます。産業別組織は、同一の産業の労働者あるいは労働組合が結成した組織をいいます。

#### 3 企業外上部組織（地域別組織）の有無

##### 3) 「企業外上部組織（地域別組織）」

協議体組織、連合体組織を含みます。地域別組織は、地方連合、地方全労連、地方全労協、連合地域組織、地区労、地区同盟、全労連地域組織等の地方、地域組合をいいます。なお、産業別組織の地方組織は、ここでいう地域別組織に含みません。

#### 4 労働組合の組織率

##### 4) 「労働組合の組織率」

貴労働組合に所属する労働組合員数（貴労働組合が支部、分会等にあたる場合には、その支部、分会等の組合員数。本部の場合には全組合員数）を、貴事業所（単位組織組合及び本部組合の場合は、貴企業全体、以下同じ。）の全労働者数で除した割合をいいます。なお、事業所の全労働者数には、管理職、パートタイム労働者、臨時労働者等を含みます。ただし、派遣労働者は労働組合員数からも事業所の全労働者数からも除いてください。

#### 5 別組合の有無

##### 5) 「別組合の有無」

「別組合」とは、同一事業所の労働者を構成員とし、貴労働組合とは組織上独立している労働組合をいいます。本部組合の場合は、貴労働組合の下部組織の労働組合以外に同一企業の労働者を構成員とした労働組合がある場合に「有」としててください。

#### 6 労使協議機関の有無

##### 6) 「労使協議機関」

貴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（貴労働組合が支部、分会等に当たる場合において、企業内の上部組織と使用者との間で設けられたいわゆる本社段階の労使協議機関は除く。以下同じ。）をいい、労使協議会、経営協議会等の名称で通常呼ばれているものがこれに当たります。労使協議機関は本社にあり、その下部組織の専門委員会（生産性委員会、福利厚生委員会、安全・衛生委員会等）が事業所に設置されている場合もこれに当たります。使用者が一方向的に設置したもの、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みません。

#### 7 苦情処理機関の有無

##### 7) 「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います。貴労働組合が支部、分会等に当たる場合においては、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含みません。

## 2頁記入要領

### II 団体交渉に関する事項

問1

(1)

#### 8) 団体交渉の有無

団体交渉が「あった」は、貴労働組合と使用者又は使用者団体との間で行われたものとし、貴労働組合の上部組織が単独で使用者と交渉を行ったものは、たとえ貴労働組合に関係のある事項について行われた場合でも「なかった」とします。上部組織とは、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）のほか、貴労働組合が支部等の単位扱組合である場合は、本部組合、連合扱組合（地方本部、地区本部等）をいいます。貴労働組合が本部組合であり、貴労働組合のみで団体交渉を行った場合は、団体交渉が「あった」としててください。また、貴労働組合が本部組合である場合、貴労働組合の支部等の下部組織が単独で行ったものは「なかった」とします。

(2)

#### 9) 団体交渉の回数

過去3年間で行った団体交渉の1年平均の回数に小数点以下の端数が生じた場合は、四捨五入してください。

#### 10) 「上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから」

貴労働組合は団体交渉を行わず、貴労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行うことになっている場合のほか、実際に、貴労働組合は団体交渉を行わなかったが、貴労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）を含みます。

## II 団体交渉に関する事項

問1 (1) 使用者側との間で過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に団体交渉を行ったことがありましたか。ただし、貴労働組合自身が団体交渉を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は団体交渉が「なかった」としてください。8)

あった	1
なかった	2

10

→ (2) 過去3年間で団体交渉を1年平均何回行いましたか。9)

1～2回	1
3～4回	2
5～9回	3
10～19回	4
20回以上	5

11

→ (3) 団体交渉の所要時間は、過去3年間1回平均何時間でしたか。

1時間未満	1
1～2時間未満	2
2～4時間未満	3
4時間以上	4

12

→ (4) 交渉形態は次のうちどれでしたか。

該当するものすべてに○を付けてください。

貴労働組合のみで交渉	1
企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉	2
企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉	3
企業外上部組織（地域別組織）と一緒に交渉	4
その他	5

13

→ (5) 団体交渉がなかった理由は次のうちどれですか。

主なもの1つに○を付けてください。

団体交渉を行う案件がなかったから	1
労使協議機関で話し合いができたから	2
上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから 10)	3
その他	4

14

## 3頁記入要領

### 問2

貴労働組合が行った話し合い（上部組織又は下部組織が単独で行ったものは、たとえ貴労働組合に関係ある事項について行われた場合でも除く。）について、**事項ごとに、過去3年間に1度でも話し合いを行った場すべてに○、そのうち特に重点的に話し合いを持った場ひとつに◎を付けてください。**

例えば、週休二日制について、過去3年間に団体交渉を実施し、労使協議機関においても話し合いを行った組合において、特に重点的に話し合いを行った場が、労使協議機関であった場合には、「休日・休暇」の欄の団体交渉「1」に○、労使協議機関「2」に◎を付けることとなります。

#### 記入例

休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	1	2	3	4	5	6
----------------------	---	---	---	---	---	---

また、2つ以上の事項に関わる話し合いが行われた場合は、それぞれの事項について回答してください。

例えば、個別組合員の昇進・昇格に関する男女の均等取扱いについて労使協議機関で話し合いを行ったような場合には、「男女の均等取扱い」の欄に回答するとともに、「個別組合員の昇進・昇格・懲戒」の欄にも回答してください。

#### 記入例

個別組合員の昇進・昇格・懲戒	1	2	3	4	5	6
男女の均等取扱い	1	2	3	4	5	6

### 11) 「当組合では話し合いが持たれなかったが、上部組織又は下部組織で持たれた」

貴労働組合が本部組合以外である場合は、貴労働組合に関係ある事項について上部組織が使用者側と話合った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）を含みます。貴労働組合が本部組合の場合は、貴労働組合に関係ある事項について企業外上部組織が使用者側と話合った場合のほか、下部組織が話合った場合をいいます。

### 賃金

#### 12) 「賃金制度」

賃金の決め方、支払い方等について話合った場合をいいます。

#### 13) 「退職給付（一時金・年金）制度」

退職金制度、確定拠出年金等について話し合いが持たれた場合に回答してください。

### 雇用・人事

#### 14) 「配置転換・出向」

配置転換は、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い、操業短縮等経営上の理由から行われるものも含まれます。

出向は、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。）をいいます。なお、操業短縮等経営上の理由から行われるものも含まれます。

#### 15) 「人事考課制度（慣行的制度を含む）」

人事考課表を用いている場合のほか、この調査では、考課表を用いなくても、一定の評価基準を設けて慣行的に行っている場合も含まれます。

#### 16) 「経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策」

経営環境悪化に対応して雇用の維持・確保を図るための方策について、貴労働組合と使用者側とで話合われた場合に記入してください。なお、その方策が他の事項（賃金、労働時間、雇用、人事等）に該当する場合には、それぞれ該当する項目にも記入してください。

#### 17) 「その他の雇用・人事に関する事項」

高齢者の再就職支援策等について話合うことも含まれます。

### 経営方針

#### 18) 「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、子会社の売却・清算及び事業部門の撤退・縮小をいいます。

#### 19) 「育児休業制度・介護休業制度」

育児休業制度は、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・無給を問いません。

介護休業制度は、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・無給を問いません。

#### 20) 「派遣労働者の活用」

派遣労働者は、労働者派遣法(注)第2条でいう派遣元（他社）が雇用し、派遣元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います。

なお、貴労働組合が所属する事業所の事業内容が派遣業の場合は、他社から受け入れている派遣労働者の状況について回答してください。

(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」。

#### 21) 「労働協約の解釈・疑義」

労働協約は、この調査では、名称の如何を問わず労働組合と使用者又はその団体との間に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います。

問2 貴労働組合では、次の事項について、過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に、使用者側とどのような場で話し合いを持ちましたか。

話し合いが持たれた場合は、事項ごとに該当する場の番号（1～4）すべてに○を付け、そのうち特に重点的に話し合いが持たれた場の番号1つに◎を付けてください。

話し合いが持たれなかった場合は、5又は6のいずれか1つに○を付けてください。

また、正社員以外の労働者や派遣労働者に関する事項について該当労働者がいない場合は、話し合いの有無にかかわらず、7に○を付けてください。

事項	15	話し合いが持たれた				話し合いが持たれなかった		該当労働者がいない	* (記入しないでください)
		団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他	又は組合では話し合いが持たれた組織（11）	当組合でも上部組織・下部組織が持たれなかった場合も話し合った		
賃金	賃金制度 12)	15	1	2	3	4	5	6	
	賃金額（基本給・諸手当・賞与・一時金）の改定	17	1	2	3	4	5	6	
	個別組合員の賃金額	19	1	2	3	4	5	6	
	退職給付（一時金・年金）制度 13)	21	1	2	3	4	5	6	
	その他の賃金に関する事項	23	1	2	3	4	5	6	
労働時間	所定内労働時間	25	1	2	3	4	5	6	
	所定外・休日労働	27	1	2	3	4	5	6	
	休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	29	1	2	3	4	5	6	
	その他の労働時間に関する事項	31	1	2	3	4	5	6	
雇用・人事	要員計画・採用計画	33	1	2	3	4	5	6	
	配置転換・出向 14)	35	1	2	3	4	5	6	
	人事考課制度（慣行的制度を含む） 15)	37	1	2	3	4	5	6	
	希望退職者の募集・解雇	39	1	2	3	4	5	6	
	定年制	41	1	2	3	4	5	6	
	勤務延長・再雇用	43	1	2	3	4	5	6	
	個別組合員の昇進・昇格・懲戒	45	1	2	3	4	5	6	
	経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策 16)	47	1	2	3	4	5	6	
	その他の雇用・人事に関する事項 17)	49	1	2	3	4	5	6	
安全衛生	職場環境	51	1	2	3	4	5	6	
	健康管理	53	1	2	3	4	5	6	
経営方針	企業組織の再編・事業部門の縮小 18)	55	1	2	3	4	5	6	
	業務委託(アウトソーシング・請負)	57	1	2	3	4	5	6	
	その他の経営方針に関する事項	59	1	2	3	4	5	6	
教育訓練	61	1	2	3	4	5	6		
福利厚生	63	1	2	3	4	5	6		
育児休業制度・介護休業制度 19)	65	1	2	3	4	5	6		
正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件	67	1	2	3	4	5	6	7	
正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の活用	69	1	2	3	4	5	6	7	
派遣労働者の活用 20)	71	1	2	3	4	5	6	7	
男女の均等取扱い	73	1	2	3	4	5	6		
労働協約の解釈・疑義 21)	75	1	2	3	4	5	6		

## 4頁記入要領

### 問3

2頁問2の話合い事項 経営方針「企業組織の再編・事業部門の縮小」について「話合いが持たれた」（1～4のいずれか）に回答した労働組合のみ回答してください。

SAMPLE

《問2の話合い事項「経営方針」のうち「企業組織の再編・事業部門の縮小」について「話合いが持たれた」（1～4に回答した）労働組合は問3へ、「話合いが持たれなかった」（5、6に回答した）労働組合は問4へ進んでください。》

問3 (1) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、最初に話合いが持たれたのはどの段階ですか。

「企業組織の再編・事業部門の縮小」の検討に着手した（する）段階	1
「企業組織の再編・事業部門の縮小」の大枠が固まった段階	2
「企業組織の再編・事業部門の縮小」の詳細が固まった段階	3
その他	4

77

(2) 最初の話合いの時期をどのように評価していますか。

適当であった	1
もっと早い段階で話合いが持たれるべきであった	2

78

(3) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」に関する使用者側からの情報・資料提供の程度について、どのように評価していますか。

十分である	おおむね十分である	どちらともいえない	やや不十分である	不十分である
1	2	3	4	5

79

(4) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、労使間で十分な話合いが尽くされましたか。

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
1	2	3	4	5

80

(5) 「企業組織の再編・事業部門の縮小」について、話合いを通じて貴組合の意見はどの程度反映されましたか。

おおむね反映された	一部反映された	あまり反映されなかった	反映されなかった	使用者側からの提示案に特段の問題がなかった
1	2	3	4	5

81

## 5頁記入要領

### 問4

#### 22) 「労働争議」

貴労働組合と使用者側との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したものの（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）をいいます。なお、貴労働組合自身が労働争議を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は労働争議が「なかった」とします。貴労働組合が本部組合であり、貴労働組合のみで労働争議を行った場合は、労働争議が「あった」としてください。

### 問5

#### (1)

#### 23) 「争議行為」

同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）、作業所閉鎖（ロックアウト）、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であって、業務の正常な運営を阻害するものをいいます。なお、いわゆる政治スト、支援スト等は含みません。

#### (2)

#### 24) 「労働協約に平和条項があるため」

労働協約に平和義務条項（協約当事者が協約の有効期間中協約所定の事項について争議行為を行わない義務を負う条項）や労働委員会への申請に関する条項（労働委員会の調停を経なければ争議行為を行ってはならない条項）等が規定されている場合をいいます。

### 問6

#### 25) 「上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため」

貴労働組合は労働争議を行わなかったが、貴労働組合の上部組織や下部組織が労働争議を行った場合をいいます。上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）も含みます。

また、上部組織が労働争議を行わないよう指示した場合も含みます。



### Ⅲ 労働争議に関する事項

問4 貴労働組合では、使用者側との間で、過去3年間（平成21年7月1日～平成24年6月30日）に労働争議 22)（使用者側との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したものをいう。）がありましたか。ただし、貴労働組合自身が労働争議を行わなかった場合（貴労働組合の上部組織のみで行った場合や貴労働組合の下部組織のみで行った場合）は労働争議が「なかった」としてください。（以下争議行為、第三者機関の関与についても同じ。）

あった	1	→	問5へ進んでください。
なかった	2	→	問6以降へ進んでください。

82

問5 (1) 争議行為 23)、第三者機関の関与の状況はどうでしたか。

争議行為と第三者機関の関与があった	1	}	83
争議行為のみで第三者機関の関与がなかった	2		
第三者機関の関与のみで争議行為がなかった	3		

↓

(2) 第三者機関の関与のみで争議行為がなかった理由は次のうちどれですか。

該当するものすべてに○を付けてください。

労働協約に平和条項があるため 24)	1	}	84
争議行為による企業収益悪化が見込まれるため	2		
争議行為による社会的影響、批判を考慮したため	3		
争議行為を行っても成果が得られないと判断したため	4		
紛争事項に争議行為を実施するほどの重要性がなかったため	5		
組合員の同意が得られなかったため	6		
組合員の賃金カットが生じるため	7		
その他	8		

#### 《労働争議がなかった労働組合のみ回答してください。》

問6 労働争議がなかった理由は次のうちどれですか。主なものを3つまで選んで○を付けてください。

対立した案件がなかったため	01	}	85
対立した案件があったが話し合いで解決したため	02		
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	03		
労使関係の悪化を懸念したため	04		
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	05		
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	06		
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	07		
上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため 25)	08		
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	09		
その他	10		

## 6頁記入要領

問7

(1)

26) 「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、争議行為の態様とについて予告を行うことをいいます。

(3)

27) 「予告期間」

予告を2回以上すべきことになっている場合、「予告期間」については長い方の期間をとります。例えば、10日前に予告をし、24時間前に具体的細目について再度予告することとなっているような場合は、10日前をとります。また、争議行為の形態によって予告期間が異なる場合も、長い方の期間をとります。

SAMPLE

《以下労働争議の有無にかかわらず回答してください。》

問7 (1) 貴労働組合では、使用者側との間で争議行為開始の際の使用者側に対する予告 26) (目的、日時又は期間、態様、参加人員等) について、取り決めていますか。

いる	1
いない	2

86

(2) 予告方法は主に次のうちどれですか。

文書	1
口頭	2

87

(3) 予告期間 27)は次のうちどれですか。

(予告期間とは、争議行為開始時刻前、最低必要な時間又は日数をいいます。)

24時間以内	1
24時間を超え48時間以内	2
2日を超え3日以内	3
3日を超え7日以内	4
7日を超え10日以内	5
10日超	6
期間の定めはない	7

88

(4) 予告内容は次のうちどれですか。

(あてはまるものすべてに○を付けてください。)

目的 (要求事項)	1	
日時又は期間	2	
場所	3	
概要	争議行為の種類 (態様)	4
	規模 (参加人員)	5
その他	6	

89

#### IV 労使間の諸問題の解決手段に関する事項

問8 貴労働組合では、使用者側との団体交渉の現状について、どのように評価していますか。

大変満足している	おおむね満足している	どちらともいえない	やや不満である	大変不満である
1	2	3	4	5

90

問9 貴労働組合では、労使協議機関での話し合いについて、どのように評価していますか。

労使協議機関のある労働組合のみ回答してください。

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
1	2	3	4	5

91

問10 貴労働組合では、労使間の諸課題を解決する手段として今後最も重視するものは次のうちどれですか。

争議行為	団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他
1	2	3	4	5

92

#### V 労使関係についての認識

問11 貴労働組合では、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ますか。

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
1	2	3	4	5

93

以上で質問は全て終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。