

統計法に基づく一般統計調査



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。



令和2年労使関係総合調査 労使間の交渉等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。

所在地				(ふりがな) 記入担当者 氏名				
労働組合の名称								
都道府県番号				一連番号		産業分類番号		種類
1	2							
電話				内線				

※ 貴労働組合の所在地・名称に誤りがある場合には、お手数ですが赤色ボールペン等で訂正してください。

【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、**令和2年6月30日現在の状況**について記入してください。
- 設問中の「過去1年間」は令和元年7月1日から令和2年6月30日までをいい、「過去3年間」は平成29年7月1日から令和2年6月30日までをいいます。
- 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
 - 黒又は青のボールペンで記入してください。※消せるボールペンは使用しないでください。
 - 特に断りのない限り、該当する番号1つを選んで○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**令和2年7月20日**です。記入が終わりました調査票は、令和2年7月20日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、令和2年7月20日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。※調査票の記入及び提出はインターネットでも可能です。

<労働組合の属性>

問1 貴労働組合の種類をお答えください。(裏面の図を参照のこと。)

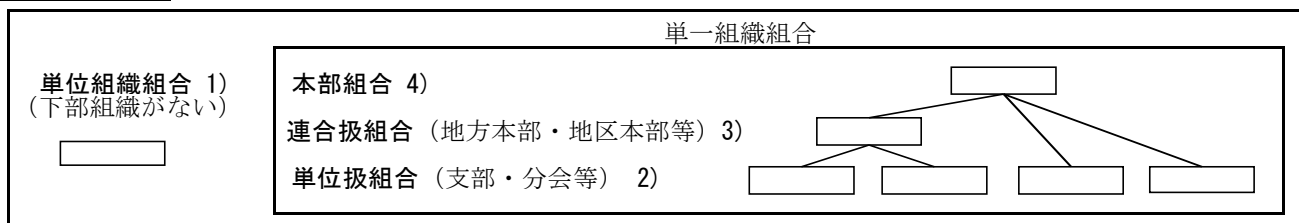
単位組織組合 1) (下部組織がない組合)	単一組織組合 (下部組織がある組合)		
	支部、分会等の単位扱組合 2) (最下部組織に該当する組合)	連合扱組合 3) (中間組織に該当する組合)	本部組合 4) (最上部組織に該当する組合)
1	2	3	4

問2 貴労働組合の状況についてお答えください。

(1) 貴労働組合の組織率 5) は次のうちどれですか。

10%以下	10%を超え 30%以下	30%を超え 50%以下	50%を超え 70%以下	70%を超え 90%以下	90%を超える
1	2	3	4	5	6

1 頁記入要領



問 1

- 1) 「**単位組織組合**」(上図参照)
規約上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、分会等)を持たない労働組合をいいます。
- 2) 「**単位扱組合**」(上図参照)
規約上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、分会等)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います。
- 3) 「**連合扱組合**」(上図参照)
「単一組織組合」のうち最上部組織に当たる本部組合と最下部組織に当たる単位扱組合の**中間に位置する**労働組合で、地方本部、地区本部等をいいます。
- 4) 「**本部組合**」(上図参照)
「単一組織組合」のうち最上部組織をいいます。

問 2

- (1)
 - 5) 「**組織率**」
労働組合に所属する組合員数(当該労働組合が支部、分会等に当たる場合には、その支部、分会等の組合員数。本部組合の場合は下部組織を含む全組合員数)の事業所の全労働者数(単位組織組合及び本部組合の場合は、企業全体の全労働者数。以下同じ。)に占める割合をいいます。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、派遣元事業所から派遣された派遣労働者は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。

2 頁記入要領

- (2)
 - 6) 「**企業外上部組織(産業別組織)**」
産業別組織は、同一の産業の労働者で構成される労働組合の組織をいいます。協議体組織、連合体組織を含みます。また、産業別組織の地方組織も含みます。
 - 7) 「**企業外上部組織(地域別組織)**」
地域別組織は、地方連合、地方全労連、地方全労協等の地方(都道府県別)組織又は、連合地域組織、地区労、地区同盟、全労連地域組織等の地域組織をいいます。協議体組織、連合体組織を含みます。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。
 - 8) 「**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含みます。
 - 9) 「**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。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。

問 4

- (1)
 - 10) 「**正社員**」
労働組合員が所属する事業所で正社員とする者をいいます。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)及び他社からの出向社員を含みます。
 - 11) 「**正社員以外の労働者**」
派遣元事業所から派遣された派遣労働者を含みます。
 - 12) 「**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います。
 - ① 事業所において、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 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者ここでは派遣労働者及び嘱託労働者を除きます。
 - 13) 「**有期契約労働者**」
正社員以外の労働者で、例えば3か月や1年など期間を定めた契約で雇用される者をいいます。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、当該事業所を出向先とする出向社員及び嘱託労働者を除きます。
 - 14) 「**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される者をいいます。
 - 15) 「**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います。なお、労働組合員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保護等に関する法律」。

(2) 企業外上部組織(産業別組織) 6) に加盟していますか。

加盟している	加盟していない
1	2

(3) 企業外上部組織(地域別組織) 7) に加盟していますか。

加盟している	加盟していない
1	2

※ (4)、(5)は、貴労働組合の組合員が所属する事業所(以下「貴労働組合員が所属する事業所」という。)又は貴労働組合の組合員が所属する企業についてお答えください。

(4) 労使協議機関 8) がありますか。

ある	ない
1	2

(5) 苦情処理機関 9) がありますか。

ある	ない
1	2

<労使関係についての認識に関する事項>

問3 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

<正社員以外の労働者に関する事項>

問4 貴労働組合員が所属する事業所(貴労働組合が本部組合の場合は企業全体)及び貴労働組合についてお答えください。

(1) 貴労働組合員が所属する事業所(貴労働組合が本部組合の場合は企業全体)についてお答えください。

① 正社員以外の労働者 10)11) がありますか。

正社員以外の労働者がいる	正社員以外の労働者がいない
1	2

↓
正社員以外の労働者の割合はおおむねどの程度ですか。

10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上
1	2	3	4

② 下表に該当する労働者がいますか。

区 分	いる	いない
パートタイム労働者 12) (派遣労働者及び嘱託労働者を除く)	1	2
有期契約労働者 13) (パートタイム労働者、派遣労働者及び嘱託労働者を除く)	1	2
嘱託労働者 14)	1	2
派遣労働者 15)	1	2

問4

- 16) 「パートタイム労働者」
1 頁裏面 12)を参照してください。
- 17) 「有期契約労働者」
1 頁裏面 13)を参照してください。
- 18) 「嘱託労働者」
1 頁裏面 14)を参照してください。
- 19) 「派遣労働者」
1 頁裏面 15)を参照してください。

問5

- 20) 「労働協約」
この調査では、労使間で結ばれる労働条件その他に関する取決めを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。どのような名称であっても構いません。
- 21) 「パートタイム労働者」
1 頁裏面 12)を参照してください。ただし、ここでは嘱託労働者（1 頁裏面の14)参照）を含みます。
- 22) 「正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の正社員への登用制度」
有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、期間の定めのない雇用（無期雇用）に転換する機会の提供や、紹介予定派遣（派遣先に正社員として直接雇用されることを前提に一定期間派遣スタッフとして就業する形態）の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進する措置をとる場合などをいいます。
- 23) 「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件」
正社員との均衡を考慮した待遇に関することなどをいいます。
- 24) 「賃金に関する事項」
賃金制度（賃金の決め方、支払い方法等）、賃金額（基本給、諸手当、賞与・一時金）、賃金額の改定、賃金の最低額、退職給付に関する事項などをいいます。
- 25) 「福利厚生に関する事項」
例えば、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）の利用や社宅の貸与などについて、正社員と差別的取扱いをしないことなどをいいます。
- 26) 「正社員以外の労働者（雇用期間の定めのある者に限る）の契約の締結・更新・雇止めに関する事項」
契約締結時の契約更新の有無の明示、契約を更新する場合又は更新しない場合の判断基準の明示、雇止めの予告、雇止め理由の明示などに関する事項などをいいます。
- 27) 「同一労働同一賃金に関する事項」
正社員と正社員以外の労働者の不合理な待遇差の解消に関すること（注）をいいます。賃金だけでなく、教育訓練、福利厚生など全ての待遇を含みます。
（注）「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により改正された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」及び「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」への対応を含みます。

(2) 貴労働組合についてお答えください。

① 貴労働組合では、パートタイム労働者16)に組合加入資格がありますか。

ある	1
ない	2

16

パートタイム労働者の組合員がいますか。

いる	1
いない	2

17

② 貴労働組合では、有期契約労働者17)に組合加入資格がありますか。

ある	1
ない	2

18

有期契約労働者の組合員がいますか。

いる	1
いない	2

19

③ 貴労働組合では、嘱託労働者18)に組合加入資格がありますか。

ある	1
ない	2

20

嘱託労働者の組合員がいますか。

いる	1
いない	2

21

④ 貴労働組合では、派遣労働者19)に組合加入資格がありますか。

ある	1
ない	2

22

派遣労働者の組合員がいますか。

いる	1
いない	2

23

※ 問5は、貴労働組合員が所属する事業所(貴労働組合が本部組合の場合は企業全体)に正社員以外の労働者がいるか否かにかかわらず回答してください。

問5 ①から④の設問について当てはまる事項すべてに○を付けてください。

事 項	① 過去1年間に使用者側と話し合いが持たれた	② ①のうち、団体交渉が行われた	③ ①のうち、労使協議機関での話し合いが行われた	④ 労働協約20)に規定がある
パートタイム労働者 21) の雇入れに関する事項 (雇入れを行おうとする職務等に関する事項を含む)	01	01	01	01
有期契約労働者の雇入れに関する事項 (雇入れを行おうとする職務等に関する事項を含む)	02	02	02	02
正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)の正社員への登用制度 22)	03	03	03	03
正社員募集の際の正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)への通知	04	04	04	04
正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件 23)	05	05	05	05
うち 正社員以外の労働者の賃金に関する事項 24)	06	06	06	06
うち 正社員以外の労働者の教育訓練に関する事項	07	07	07	07
うち 正社員以外の労働者の福利厚生に関する事項 25)	08	08	08	08
うち 正社員以外の労働者(雇用期間の定めのある者に限る)の契約の締結・更新・雇止めに関する事項 26)	09	09	09	09
派遣労働者に関する事項(受け入れ時における事前協議を含む)	10	10	10	10
同一労働同一賃金に関する事項(教育訓練、福利厚生等を含む) 27)	11	11	11	11

24 25 26 27

問 6

28) 「何らかの労使間の交渉があった」

①～⑤のほか、話し合いは持たれなかったが使用者側が労働組合に対して意見聴取を行った場合や、労働組合が要求書等を提出したが話し合いは持たれなかった場合（使用者側が団体交渉に応じなかった場合など）を含みます。

29) 「使用者側と話し合い」

団体交渉、労使協議機関での労使協議、その他非公式な場での話し合いなどをいいます。

30) 「労働争議」

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（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。

31) 「使用者側から一方的に説明・報告・通知等がなされた」

使用者側から労働組合に対し当該事項の実施・改定等について一方的に説明・報告・通知等がなされただけで意見聴取は行わなかった場合をいいます。事前・事後を問いません。

32) 「労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた」

労働協約を締結していなかったが、新たに締結した場合を含みます。

33) 「賃金・退職給付に関する事項」

下記「賃金制度」、「賃金額」、「退職給付（一時金・年金）」に記載の内容及び「配偶者手当」のほか、賃金未払いに関することなどをいいます。

34) 「賃金制度」

賃金の決め方、支払い等に関するものをいいます。昇給に関することを含みます。

35) 「賃金額」

基本給、諸手当、賞与・一時金（退職一時金を除く。）等の額に関するものをいいます。ベースアップ、賃金引き下げ撤回、時間外割増賃金率、賃金の最低額、初任給に関することを含みます。

36) 「退職給付（一時金・年金）」

退職給付の算定方法、退職給付制度（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金（基金型・規約型）、中小企業退職金共済等）に関することをいいます。

37) 「労働時間・休日・休暇に関する事項」

「所定内労働時間」及び、下記「所定外・休日労働」、「休日・休暇（育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度を除く）」、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」に記載の内容のほか、変形労働時間制、みなし労働時間制、職業に関する教育訓練や職業能力検定を受ける時間を確保するための措置（有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、始業及び終業の時刻の変更等）などをいいます。

38) 「所定外・休日労働」

早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等をいいます。

39) 「休日・休暇（育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度を除く）」

週休二日制、週休以外の年間休日、連続休暇、年次有給休暇、裁判員制度に関わる特別休暇などをいいます。

40) 「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」

育児休業制度は、乳児又は幼児の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。）を認める制度をいい、有給・無給を問いません。
看護休暇制度は、小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるための休暇制度をいい、有給・無給を問いません。

41) 「雇用・人事に関する事項」

「要員計画・採用計画」、「定年制・再雇用・勤務延長」及び、下記「雇用の維持・解雇」、「配置転換・出向」、「昇進・昇格・懲戒処分」、「人事考課制度（慣行的制度を含む）」に記載の内容のほか、海外勤務、高齢者の再就職支援策に関することなどをいいます。

42) 「雇用の維持・解雇」

経営環境悪化等に関しての雇用の維持・確保を図るための方策、経営上の理由や不当な理由による解雇の撤回、希望退職者の募集・解雇、経営上の理由による人員削減・その場合の対象者に対する再就職支援策に関することなどをいいます。

なお、懲戒解雇は、「昇進・昇格・懲戒処分」に入れてください。

43) 「配置転換・出向」

経営上の理由から行われるものも含みます。

なお、出向は、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みます。出向者の受け入れに関することも含みます。

44) 「昇進・昇格・懲戒処分」

懲戒処分は、懲戒解雇を含みます。

45) 「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みます。

46) 「職場環境に関する事項」

セクハラ対策、パワハラ（優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害する（身体的若しくは精神的な苦痛を与える）行為）対策、安全衛生教育に関することを含みます。

47) 「健康管理に関する事項」

健康診断、ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策を含みます。

48) 「経営に関する事項」

下記「企業組織の再編・事業部門の縮小等」に記載の内容のほか、経営方針、新技術導入、新分野進出、事業所の移転（国内・海外）、業務委託（請負を含む。）に関することなどをいいます。

49) 「企業組織の再編・事業部門の縮小等」

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

なお、経営上の理由による人員削減に関することは「雇用・人事に関する事項」、「うち雇用の維持・解雇」に入れてください。

50) 「福利厚生に関する事項」

業務上災害の法定外補償（労働者の業務上災害に対する法定の額又は適用の範囲を上回る補償）、住宅管理制度（社宅、借上げ社宅、独身寮等の施設を希望する労働者に提供できるように事業主が管理する制度）に関することを含みます。

51) 「同一労働同一賃金に関する事項」

2 頁裏面 27) を参照してください。

<労使間の交渉事項等>

※ 問6は、労働協約締結の有無にかかわらず回答してください。

問6 (1) 下記のそれぞれの事項について、過去3年間に何らかの労使間の交渉がありましたか。また、それはどのような交渉でしたか。
何らかの労使間の交渉、①～⑤の交渉ごとに当てはまる事項すべてに○を付けてください。

(2) 労使間の交渉の結果、労働協約の改定がなされたり、該当事項について新たに労働協約の規定が設けられたりしましたか。
当てはまる事項すべてに○を付けてください。

ただし、貴労働組合自身の関与がなかった場合(貴労働組合の上部組織のみが関与した場合や貴労働組合の下部組織のみが関与した場合)は○を付けないでください。

事 項	(1) 何らかの 労使間の 交渉が あった 28)	(1)					(2) 労働協約 の改定が なされた 又は 新たに 労働協約 の規定が 設けられ た 32)
		① 使用者側 と話し合 った 29)	② ①のうち、 団体交渉 が行われ た	③ ①のうち、 労使協議 機関での 話し合い が行われ た	④ 労働争議 30)が生じ た	⑤ 使用者側 から一方 的に説明・ 報告・通 知等がな された 31)	
賃金・退職給付に関する事項 33)	01	01	01	01	01	01	01
うち 賃金制度 34)	02	02	02	02	02	02	02
うち 賃金額 35)	03	03	03	03	03	03	03
うち 配偶者手当	04	04	04	04	04	04	04
うち 退職給付(一時金・年金) 36)	05	05	05	05	05	05	05
労働時間・休日・休暇に関する事項 37)	06	06	06	06	06	06	06
うち 所定内労働時間	07	07	07	07	07	07	07
うち 所定外・休日労働 38)	08	08	08	08	08	08	08
うち 休日・休暇 (育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度を除く) 39)	09	09	09	09	09	09	09
うち 育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度 40)	10	10	10	10	10	10	10
雇用・人事に関する事項 41)	11	11	11	11	11	11	11
うち 要員計画・採用計画	12	12	12	12	12	12	12
うち 雇用の維持・解雇 42)	13	13	13	13	13	13	13
うち 配置転換・出向 43)	14	14	14	14	14	14	14
うち 昇進・昇格・懲戒処分 44)	15	15	15	15	15	15	15
うち 人事考課制度(慣行的制度を含む) 45)	16	16	16	16	16	16	16
うち 定年制・再雇用・勤務延長	17	17	17	17	17	17	17
職場環境に関する事項 46)	18	18	18	18	18	18	18
健康管理に関する事項 47)	19	19	19	19	19	19	19
経営に関する事項 48)	20	20	20	20	20	20	20
うち 企業組織の再編・事業部門の縮小等 49)	21	21	21	21	21	21	21
教育訓練に関する事項	22	22	22	22	22	22	22
福利厚生に関する事項 50)	23	23	23	23	23	23	23
男女の均等取扱いに関する事項	24	24	24	24	24	24	24
労働協約の解釈・疑義に関する事項	25	25	25	25	25	25	25
同一労働同一賃金に関する事項(教育訓練、福利厚生等を含む) 51)	26	26	26	26	26	26	26

問 7

- (2) 52) 「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。四捨五入の結果が1未満となった場合は、選択肢1「1～2回」に○を付けてください。
- (5) 53) 「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。

問 8

- (1) 54) 「労働争議」
3 頁裏面 30) を参照してください。
- (2) 55) 「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。
- (3) 56) 「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。

SAMPLE

<団体交渉に関する事項>

問7 (1) 使用者側との間で過去3年間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。

団体交渉があった	団体交渉がなかった
1	2

35

(2) 過去3年間で団体交渉を1年平均何回行いましたか。52)

1～2回	3～4回	5～9回	10～19回	20回以上
1	2	3	4	5

36

(3) 団体交渉の所要時間は、過去3年間で1回平均何時間でしたか。

1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 4時間未満	4時間以上
1	2	3	4

37

(4) 交渉形態は次のうちどれでしたか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

貴労働組合のみで交渉	企業内上部組織又は企業内下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
1	2	3	4	5

38

(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	労使協議機関で話し合いができたから	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 53)	その他
1	2	3	4

39

<労働争議に関する事項>

問8 (1) 使用者側との間で過去3年間に労働争議 54) (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、争議行為が発生も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。

労働争議があった	労働争議がなかった
1	2

40

(2) 争議行為 55)、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	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なかった
1	2	3

41

(3) 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。当てはまるものすべてに○を付けてください。

労働協約に平和条項があるため 56)	争議行為による企業収益悪化が見込まれるため	争議行為による社会的影響、批判を考慮したため	争議行為を行っても成果が得られないと判断したため	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	組合員の同意が得られなかったため	組合員の賃金カットが生じるため	その他
1	2	3	4	5	6	7	8

42

- (4)
57) 「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）も含まれます。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まれます。

問9

- (1)
58) 「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、期間、目的、参加人員、争議行為の態様等について予告を行うことをいいます。

- 59) 「予告期間」
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。
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。

問11

- (1)
60) 「労働協約」
2 頁裏面 20)を参照してください。
61) 「(労働協約を) 締結している」
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）、同第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。）、同第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」には含みません。
貴労働組合に限らず、上部組織が締結したものであっても貴労働組合に適用されるものはすべて含みます。

<労働争議に関する事項> (前ページからの続き)

※(4)は、5頁問8(1)で「労働争議がなかった」に○を付けた場合に回答してください。

(4) 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	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	上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため(57)	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
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

※ 問9は、労働争議の有無にかかわらず回答してください。

問9 (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(58)について、取り決めていますか。

取り決めていない	取り決めている
2	1

44

↓

問10へ

(2) 予告方法は主に次のうちどれですか。

口頭による方法	文書による方法
2	1

45

(3) 予告期間(59)は次のうちどれですか。

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日を超える	期間の定めはない
1	2	3	4	5	6	7

46

(4) 予告内容は次のうちどれですか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

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

47

<労使間の諸問題の解決手段に関する事項>

問10 貴労働組合では、労使間の諸問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

48

<労働協約の締結に関する事項>

問11(1) 貴労働組合では、現在労働協約(60)を締結していますか。上部組織が締結したものであっても貴労働組合に適用されているものは含みます。

締結していない	締結している(61)
2	1

49

↓

次頁 問12へ

(2) 正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)には労働協約が適用されますか。正社員以外の労働者のうち、一部の労働者に適用される場合も「1」に○を付けてください。貴労働組合員が所属する事業所(貴労働組合が本部組合の場合は企業全体)に正社員以外の労働者がいるか否かにかかわらず回答してください。

正社員以外の労働者には全く適用されない	労働協約の全部又は一部が正社員以外の労働者に適用される
2	1

50

- (4)
- 62) 「包括協約」
労使関係についての一般的、基本的事項を規定している労働協約であり、例えば一般協約、基本協約、包括協約等の名称で呼ばれているものをいいます。
- (7)
- 63) 「自動延長規定」
例えば「本協約改定交渉中に有効期間満了になったときは、新協約締結まで本協約を有効とする」というような、労働協約の規定をいいます。
- 64) 「自動更新規定」
例えば「本協約の有効期間は1年とする。ただし、期間満了1か月前までに当事者のいずれからも改廃の申し入れがないときは、更に同一期間有効とする」というような労働協約の規定をいいます。

問12

- (1)
- 65) 「企業組織の再編・事業部門の縮小等」
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・縮小等をいいます。
- (2)
- 66) 「債務的部分（規範的部分以外の部分）」
例えば、組合組織に関する事項（非組合員の範囲、ユニオン・ショップ、唯一交渉団体等）、組合活動に関する事項（就業時間中の組合活動、組合の企業施設利用、組合専従者の取扱い、チェック・オフ等）、団体交渉に関する事項（団体交渉事項、団体交渉の手続き・運営、交渉委任禁止等）、労働争議に関する事項（争議調整、争議行為の予告、争議行為の不参加者、争議行為中の遵守事項等）等をいいます。

SAMPLE

(3) 労働協約の周知徹底を図るためどのような措置を講じていますか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

労働組合員 全員に配布	職場ごとに 回覧、掲示	説明会の開催	電子的手段(インター ネット、LANなど)の活用	その他	何も講じていない
1	2	3	4	5	6

51

(4) 貴労働組合で締結している労働協約には、包括協約 62) がありますか。

包括協約がある	包括協約がない
1	2

52

問12へ

(5) 包括協約に有効期間の定めはありますか。

ある	ない
1	2

53

問12へ

(6) 有効期間は次のどれですか。

1年以下	1年を超え3年未満	3年
1	2	3

54

(7) 包括協約に自動延長規定 63) 又は自動更新規定 64) がありますか。

自動延長規定あり	自動更新規定あり	規定なし
1	2	3

55

問12は、単位組織組合と本部組合が回答してください。
(問1で「1 単位組織組合」または「4 本部組合」と回答した場合のみ回答)

<労働協約の承継に関する事項>

問12 (1) 貴労働組合員が所属する事業所では、過去3年間に企業組織の再編・事業部門の縮小等 65) が実施されましたか。

実施された	実施されなかった
1	2

56

(2) 企業組織の再編・事業部門の縮小等に当たって、労働協約の承継について労使間で話合いが持たれましたか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

労働協約の承継についての話合いが持たれた		労働協約の承継についての話合いが持たれなかった	労働協約はない
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	債務的部分(規範的部分以外の部分) 66) について持たれた		
1	2	3	4

57

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。