

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、争議行為が現実には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

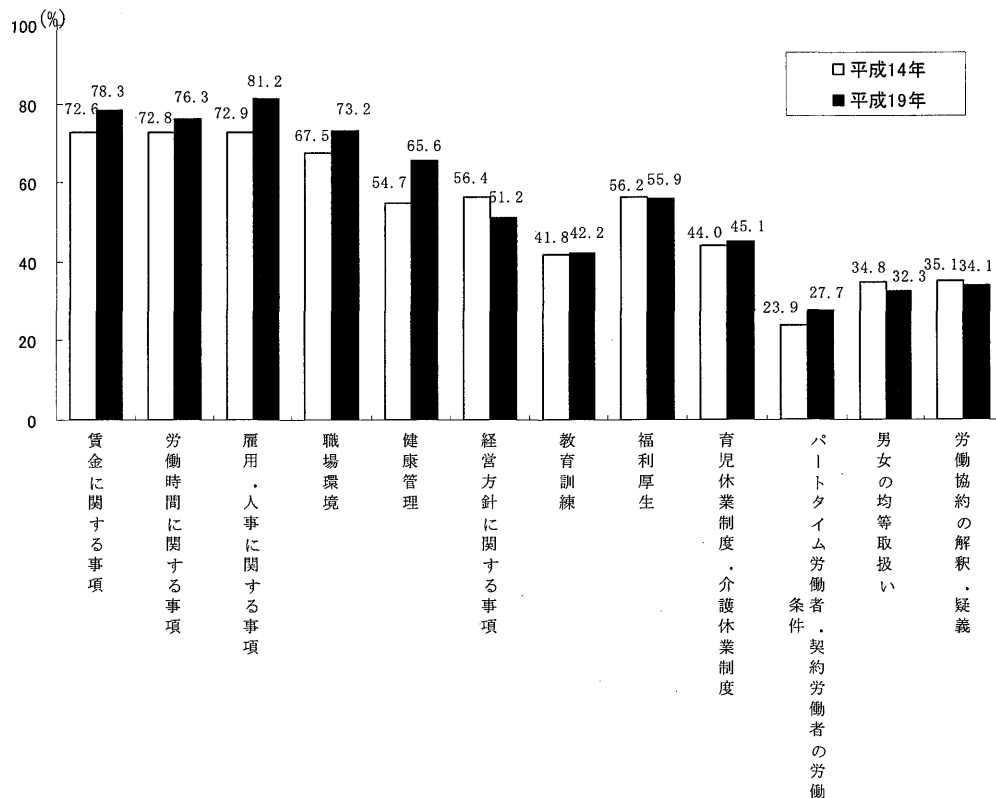
(1) 労使間の話し合いの事項

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。

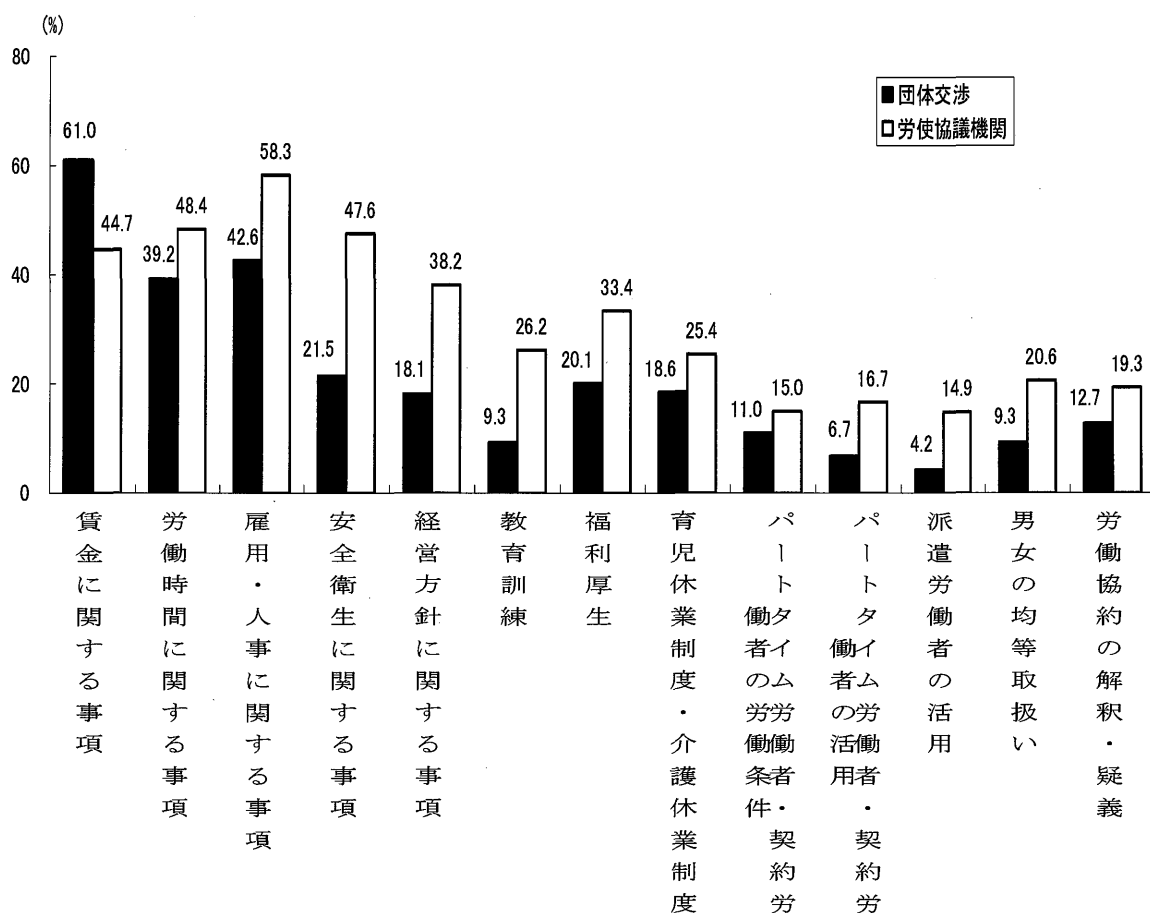
(2) 労使間の話し合いの場合)

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

(単位:%)

区 分	総数	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

(単位:%)

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