

第2章 企業と従業員との関係をめぐる枠組みについて

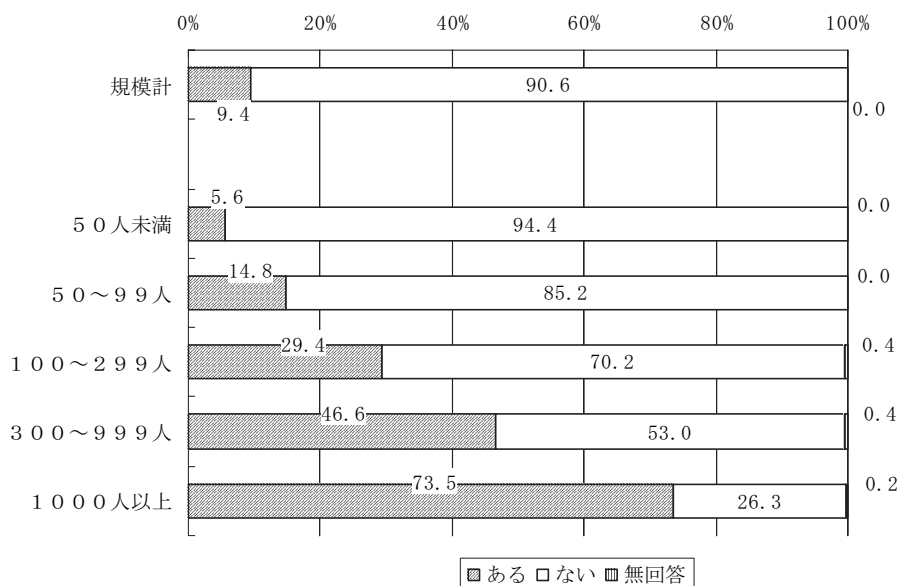
第1節 労働組合について

1. 労働組合の有無

労働組合の有無については、「ない」とした企業が90.6%であるのに対して、「ある」とした企業は9.4%となっている（図表2-1、付属統計表第10表）。

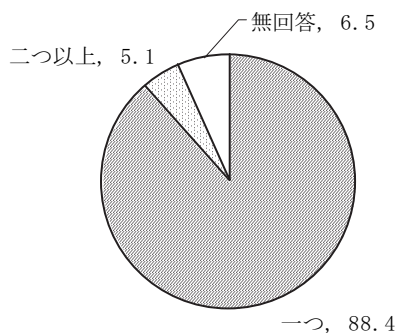
また、労働組合が「ある」と回答した企業のうち、労働組合が「一つ」とした企業が88.4%であるのに対して、「二つ以上」の複数の労働組合があるとした企業は5.1%となっている（図表2-2、付属統計表第11表）。

図表2-1：労働組合の有無（単一回答、%）＜問4-①＞



n=2765

図表2-2：労働組合の数（単一回答、%）＜問4-①付問＞

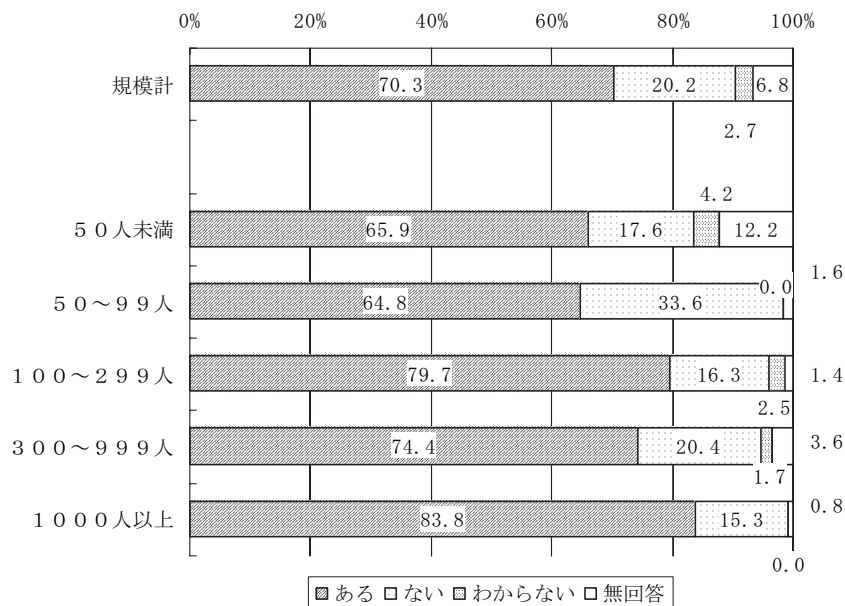


労働組合がある企業を対象に集計 (n=960)

2. 企業における過半数労働組合の有無

労働組合が「ある」とした企業を対象に、従業員の過半数を組織している労働組合の有無を尋ねたところ、「ある」とした企業が70.3%であるのに対し、「ない」とした企業は20.2%となっている（図表2-3、付属統計表第12表）。

図表2-3：従業員の過半数を組織している労働組合の有無（単一回答、%）＜問4-②＞

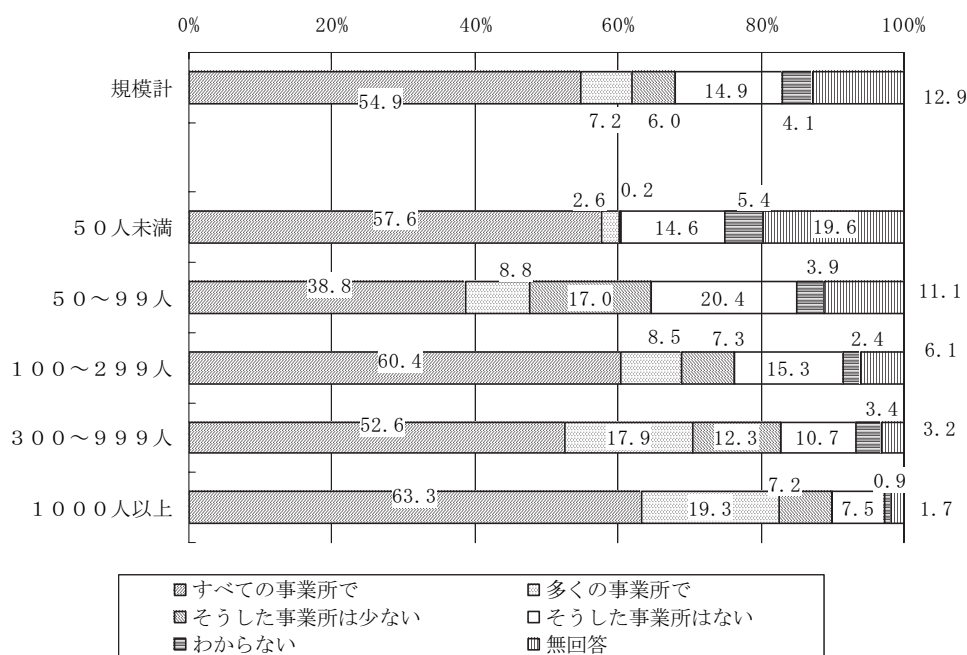


労働組合がある企業を対象に集計（n=960）

3. 事業所ごとの過半数労働組合の状況

事業所ごとにみて、従業員の過半数を組織している労働組合がどの程度あるかについては、「すべての事業所で」とした企業が54.9%、「そうした事業所はない」が14.9%、「多くの事業所で」が7.2%、「そうした事業所は少ない」が6.0%となっている（図表2-4、付属統計表第13表）。

図表2-4：一つの労働組合で事業所ごとの従業員の過半数を組織している事業所の有無（単一回答、%）＜問4-③＞



労働組合がある企業を対象に集計（n=960）

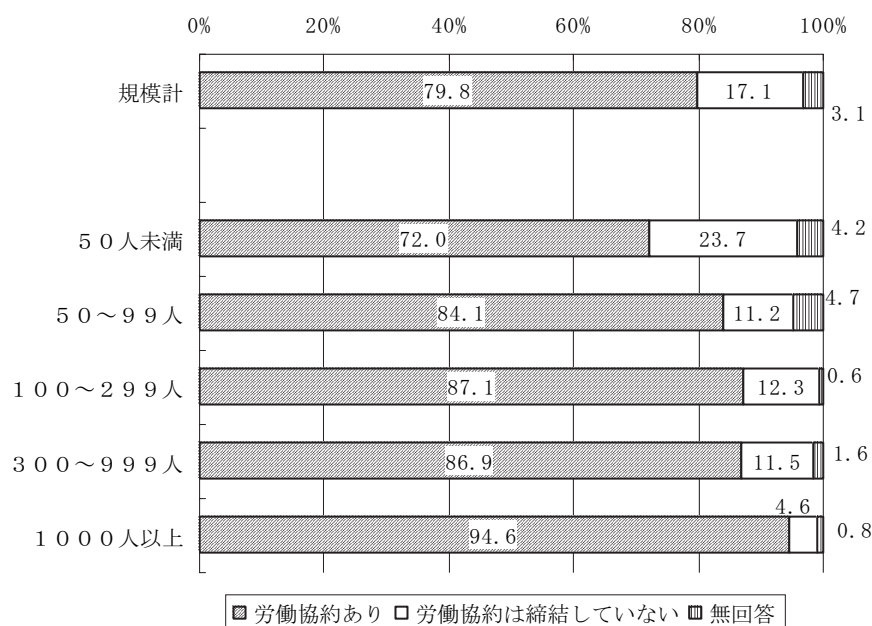
4. 労働協約の有無

労働組合がある企業のうち、労働協約を締結しているとする企業が79.8%となっているのに対し、締結していないとする企業は17.1%となっている。

労働協約締結の有無を規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど締結している割合が高くなっている（図表2-5、付属統計表第14表）。

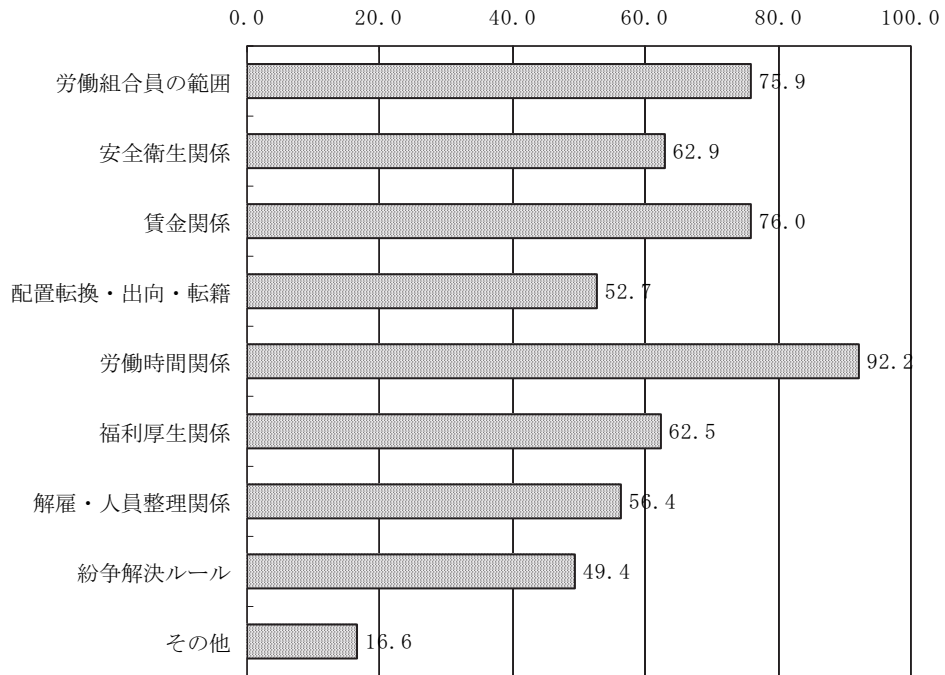
労働組合と労働協約を締結している企業に対して、労働協約を締結している事項を尋ねたところ、「労働時間関係」とする企業が92.2%と最も多く、次いで、「賃金関係」「労働組合員の範囲」がそれぞれ76.0%、75.9%と7割台で続き、「安全衛生関係」「福利厚生関係」は62.9%、62.5%と、ともに6割台の回答となっている。また、「解雇・人員整理関係」「配置転換・出向・転籍」「紛争解決ルール」は、それぞれ56.4%、52.7%、49.4%となっている（図表2-6、付属統計表第15表）。

図表2-5：労働協約の有無（単一回答、%）＜問4-④＞



労働組合がある企業を対象に集計（n=960）

図表2-6：労働協約の締結事項（複数回答、%）＜問4-④付問＞

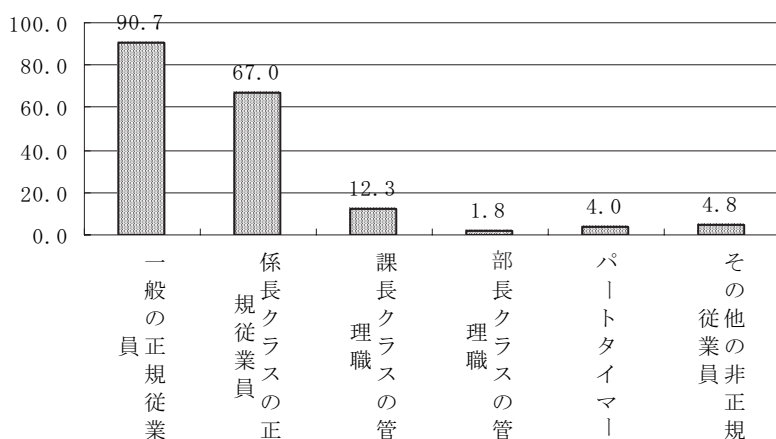


労働組合のある企業のうち「労働協約あり」としている企業を対象に集計（n=847）

5. 労働組合員の範囲

労働組合員の範囲については、「一般の正規従業員」を含む企業が90.7%、「係長クラスの正規従業員」を含む企業67.0%となっているのに対して、管理職層についても「課長クラスの管理職」を含む企業が12.3%、「部長クラスの管理職」を含む企業が1.8%となっている。一方、非正規従業員については、「パートタイマー」「その他の非正規従業員」を組合員の範囲に含んでいる企業は、それぞれ4.0%、4.8%となっており、非正規従業員を組合員の範囲に含んでいる企業は圧倒的に少数となっている（図表2-7、付属統計表第16表）。

図表2-7：労働組合員となっている従業員の範囲（複数回答、%）＜問4-⑤＞



労働組合がある企業を対象に集計 (n=960)

第2節 労使協議機関について

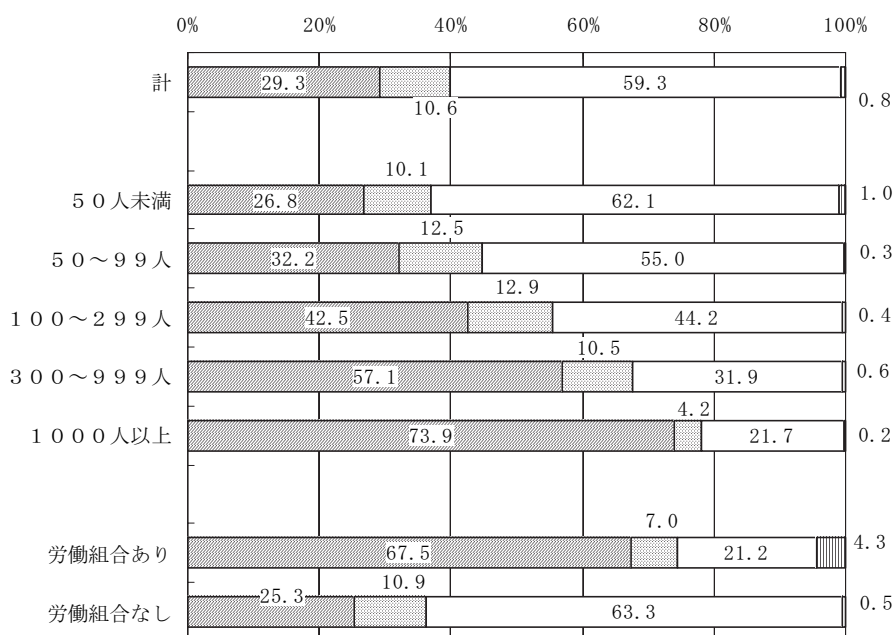
1. 労使協議機関の有無

労働組合との団体交渉以外で、経営者側と従業員の代表者とが協議・意見交換する常設の場・会議（以下「労使協議機関」という。）が設けられているか否かについては、「設定されている」とする企業が29.3%となっている。また、「設定されていないが必要はある」とする企業は10.6%となっている。

労使協議機関の設置を規模別にみると、設置している割合は規模が大きいほど高く、「1000人以上」では73.9%、「300～999人」で57.1%、「100～299人」で42.5%、「50～99人」は32.2%、「50人未満」は26.8%となっている。また、現在は設置されていない企業でも、設置済みの多い「1000人以上」規模を除き、すべての規模階層で1割強のところが「設定されていないが、必要はある」としている。

また、労働組合の有無別で、労使協議機関を設置している割合をみると、労働組合のある企業で67.5%となっているのに対して、労働組合のない企業では25.3%となっている（図表2-8、付属統計表第17表）。

図表2-8：経営者と従業員代表との協議の場の設定の有無（単一回答、%）＜問5-①＞



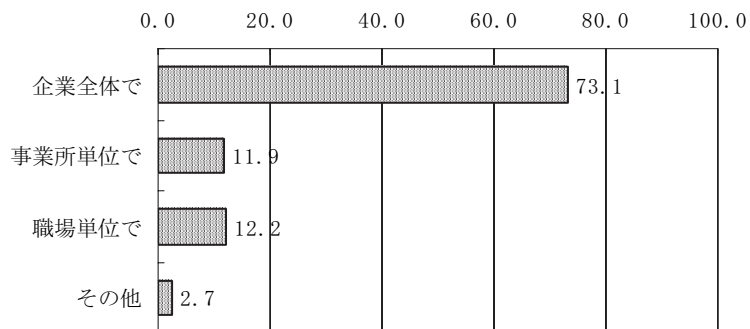
■ 設定されている □ 設定されていないが必要はある □ 設定されていない ■ 無回答

n=2765

2. 労使協議機関の設置単位

労使協議機関を設けているとする企業に、その設置単位を尋ねたところ、「企業全体で」設けているところが73.1%となっているのに対し、「事業所単位で」「職場単位で」との回答は、それぞれ11.9%、12.2%となっている（図表2-9、付属統計表第18表）。

図表2-9：労使協議機関の設置単位（複数回答、%）
<問5-②>



労使協議機関が「設定されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

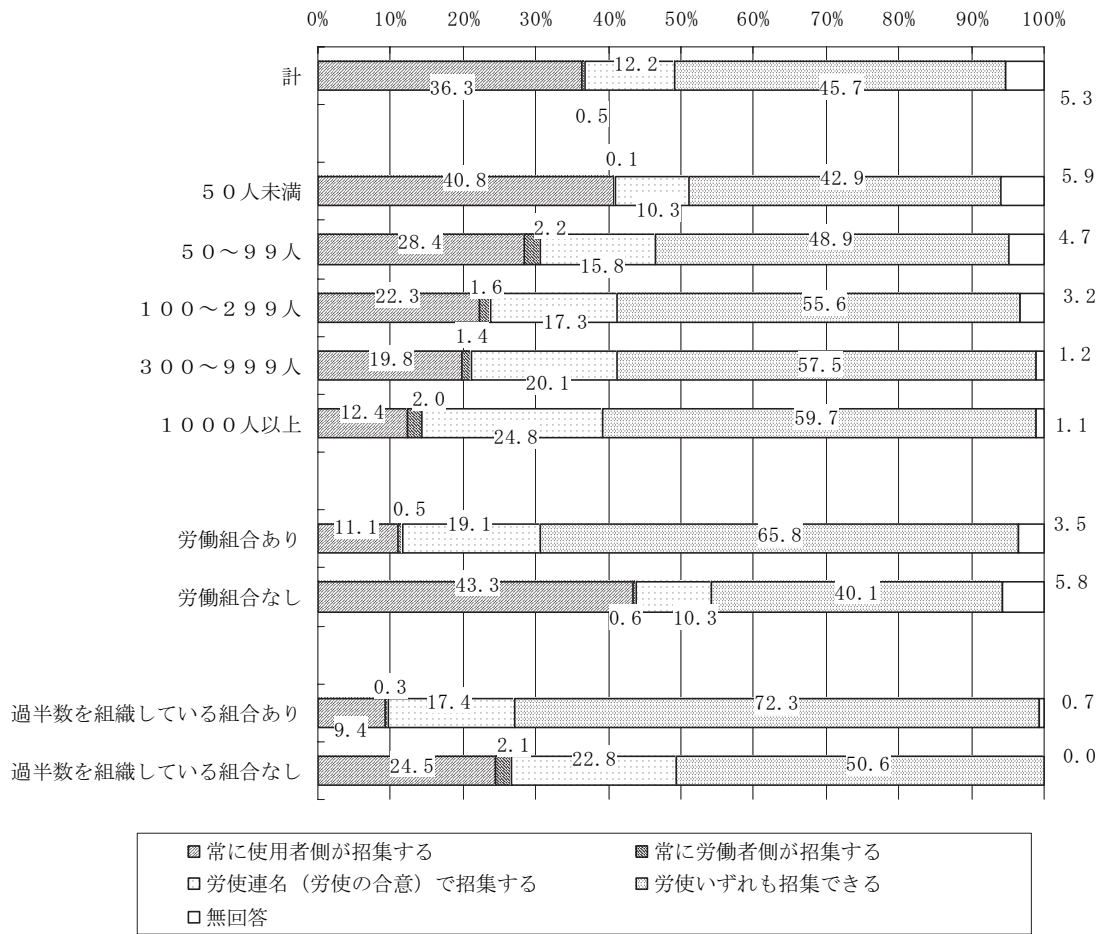
3. 労使協議機関の招集主体

労使協議機関を設けている企業に対して、労使のどちらが、労使協議機関を招集するかを尋ねたところ、「労使いずれも招集できる」とする企業が45.7%と最も多く、次いで「常に使用者側が招集する」が36.3%、「労使連名（労使の合意）で招集する」が12.2%、「常に労働者側が招集する」が0.5%となっている。

規模別でみると、規模が小さいほど「常に使用者側が招集する」とする企業の割合が高くなっており、「50人未満」では40.8%、「50～99人」では28.4%、「100～299人」では22.3%、「300～999人」では19.8%、「1000人以上」では12.4%となっている。逆に、規模が大きいほど、「労使連名（労使の合意）で招集する」「労使いずれも招集できる」の割合が高くなっている。

労働組合の有無別に、労使協議機関を招集する主体のあり方をみると、労働組合のある企業では、「労使いずれも招集できる」が65.8%と高い割合を示し、「常に使用者側が招集する」は11.1%と低くなっている。一方、労働組合のない企業では、「常に使用者側が招集する」が43.3%と最も多くなっている。単独で過半数を組織する労働組合がある場合は、この傾向がさらに顕著で、「労使いずれも招集できる」とするところが72.3%であり、「労使連名（労使の合意）で招集する」は17.4%となっており、「常に使用者側が招集する」は9.4%と少なくなっている（図表2-10、付属統計表第19表）。

図表2-10：労使協議機関の招集主体（単一回答、％）＜問5-③＞



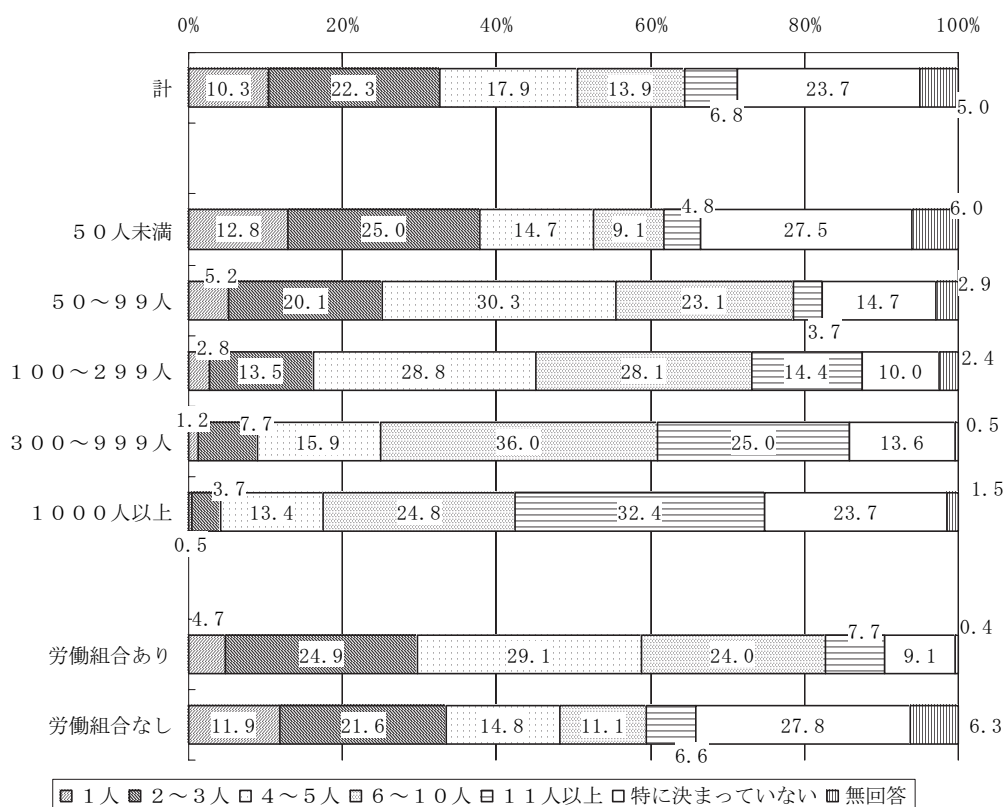
労使協議機関が「設定されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

4. 労使協議機関の従業員側委員の人数

労使協議機関を設けている企業について、労使協議機関の従業員側委員の人数を尋ねたところ、「特に決まっていない」とする企業が23.7%と最も多くなっている。人数を回答しているところでは、「2～3人」が22.3%と最も多く、「4～5人」が17.9%、「6～10人」が13.9%、「1人」が10.3%、「11人以上」が6.8%などと続いている。

これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では「特に決まっていない」との回答が9.1%となっているのに対して、労働組合のない企業は「特に決まっていない」が27.8%となっている。なお、従業員側委員を「1人」と回答した企業の割合は、「50人未満」で、他の規模階層よりも高くなっており、労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業よりも、労働組合のない企業で高くなっている（図表2-11、付属統計表第20表）。

図表2-11：労使協議機関の従業員側委員の人数（単一回答、%）
 <問5-④>



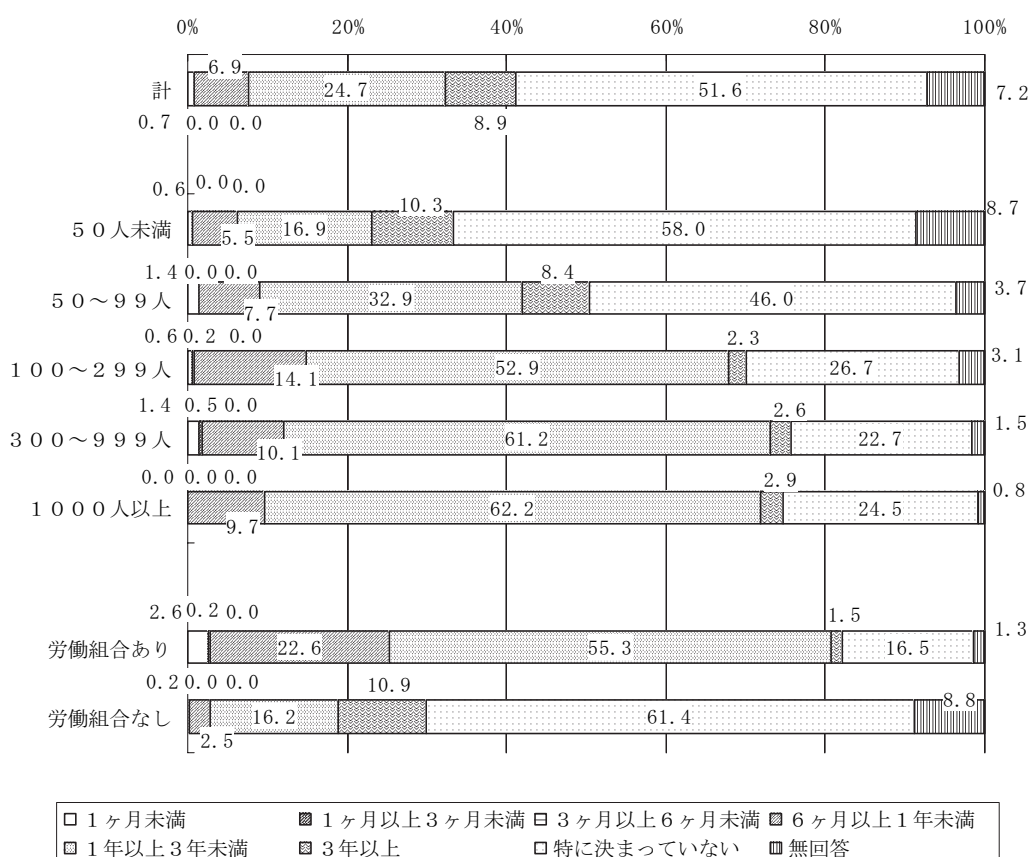
労使協議機関が「設定されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

5. 労使協議機関の従業員側委員の任期

労使協議機関の従業員側委員の任期について尋ねた設問では、「特に決まっていない」とする企業が51.6%で最も多くなっている。決まった任期を回答した中では、「1年以上3年未満」が24.7%と最も多くなっている。

これを規模別にみると、「特に決まっていない」とする割合はおおむね規模が小さくなるほどその割合が高くなっている。労働組合の有無別にみると、「特に決まっていない」とする割合は、労働組合のある企業では16.5%となっているのに対して、労働組合のない企業で61.4%となっており、従業員側委員の人数の規定と同様に、労働組合のある企業の方が、労働組合のない企業に比べて、任期について取り決めている割合が高くなっている（図表2-12、付属統計表第21表）。

図表2-12：労使協議機関の従業員側委員の任期（単一回答、%）
<問5-⑤>



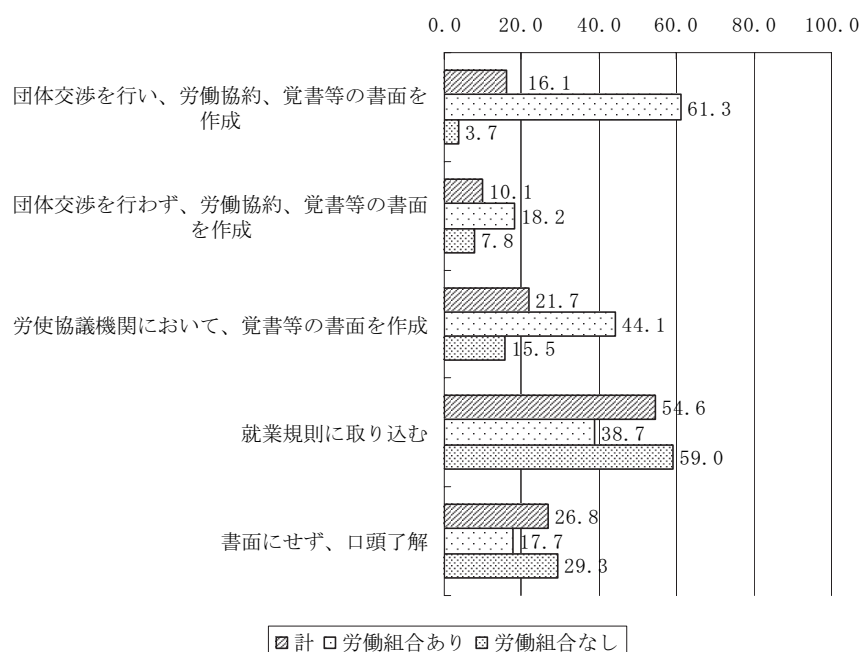
労使協議機関が「設定されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

6. 労使協議機関での合意内容の確認措置

労使協議機関を設けている企業について、労使協議機関で合意に達した場合の確認方法を尋ねたところ、「就業規則に取り込む」とする答えが54.6%と最も多く、次いで「書面にせず、口頭了解」が26.8%、「労使協議機関において覚書等の書面を作成」が21.7%、「団体交渉を行い、労働協約、覚書等の書面を作成」が16.1%、「団体交渉を行わずに、労働協約、覚書等の書面を作成」は10.1%となっている。

この確認方法について、労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業では、「就業規則に取り込む」との回答が59.0%となっており、とくに労働組合のない企業において就業規則が労働条件の設定に重要な役割を担っていることがうかがわれる（図表2-13、付属統計表第22表）。

図表2-13：労使協議で合意に達した場合の合意内容確認のための措置（複数回答、%）＜問5-⑥＞

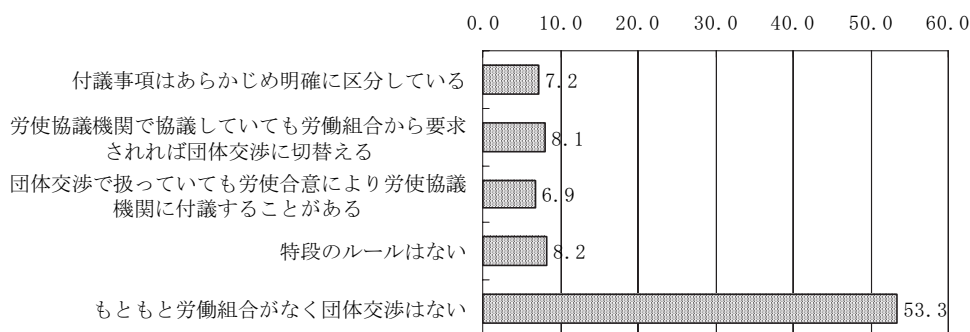


労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

7. 労使協議機関の協議と労働組合との団体交渉の関係

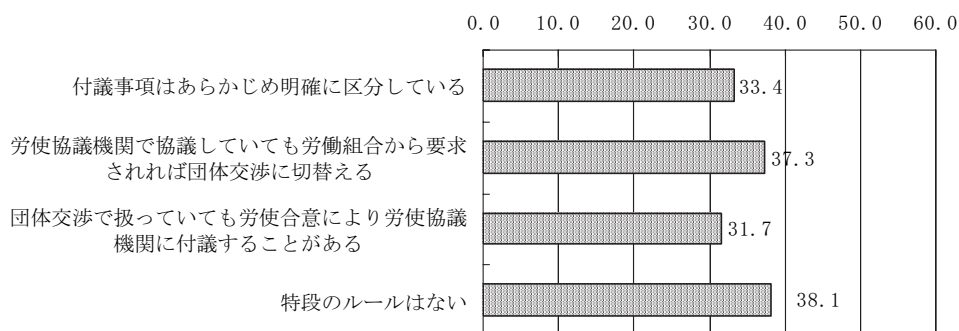
労使協議機関を設けている企業について、労使協議機関での協議と労働組合との団体交渉との関係を見ると、回答企業に労働組合のない企業が含まれているため、「もともと労組がなく、団体交渉がない」との回答が53.3%と最も多くなっているが（図表2-14、付属統計表第23表）、労働組合のある企業についてみると、「特段のルールはない」との回答が38.1%で、「労使協議機関で協議していても労働組合から要求されれば団体交渉に切替える」「付議事項はあらかじめ明確に区分している」「団体交渉で扱っていても労使合意により労使協議機関に付議することがある」は、それぞれ37.3%、33.4%、31.7%となっている（図表2-15、付属統計表第23表）。

図表2-14：労使協議機関と労働組合との団体交渉の関係（複数回答、%）
 <問5-⑦>



労使協議機関が「設定されている」と回答した企業を対象に集計（n=1215）

図表2-15：労使協議機関と労働組合との団体交渉の関係
 （労働組合のある企業、複数回答、%）<問5-⑦>



労使協議機関が「設定されている」と回答した企業の中で労働組合のある企業のみを対象に集計（n=748）

第3節 労働組合や従業員との紛争の解決について

1. 苦情処理機関・手続き

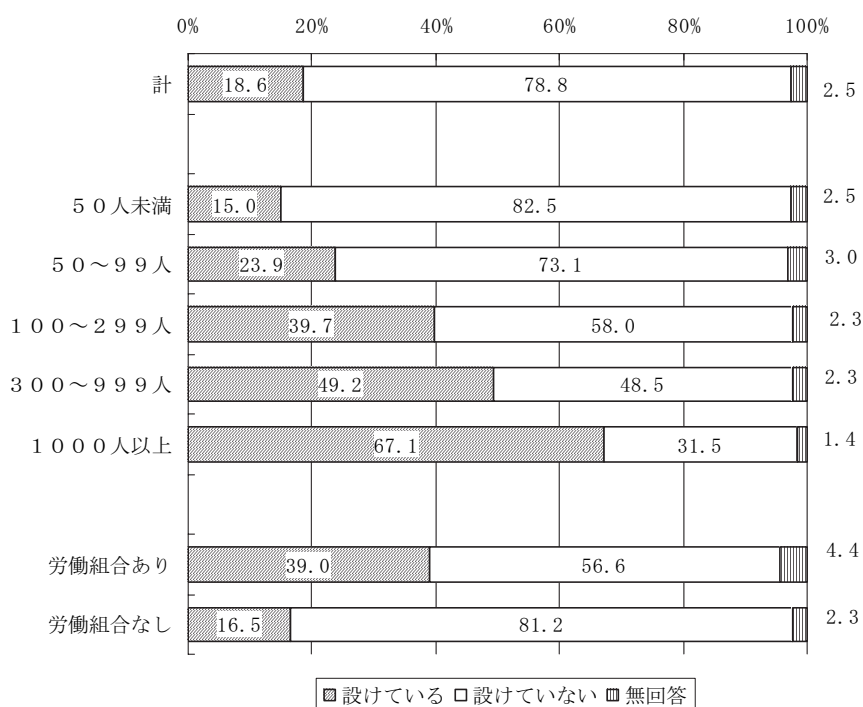
個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きを社内に設けているかについては、「設けていない」とするところが78.8%と最も多く、「設けている」は18.6%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど社内に苦情処理機関・手続きを設けている割合が高くなっており、特に「1000人以上」では67.1%となっている。

労働組合の有無別にみると、苦情処理機関・手続きを「設けている」割合は、労働組合のある企業が39.0%なのに対して、労働組合のない企業では16.5%に止まっている（図表2-16、付属統計表第24表）。

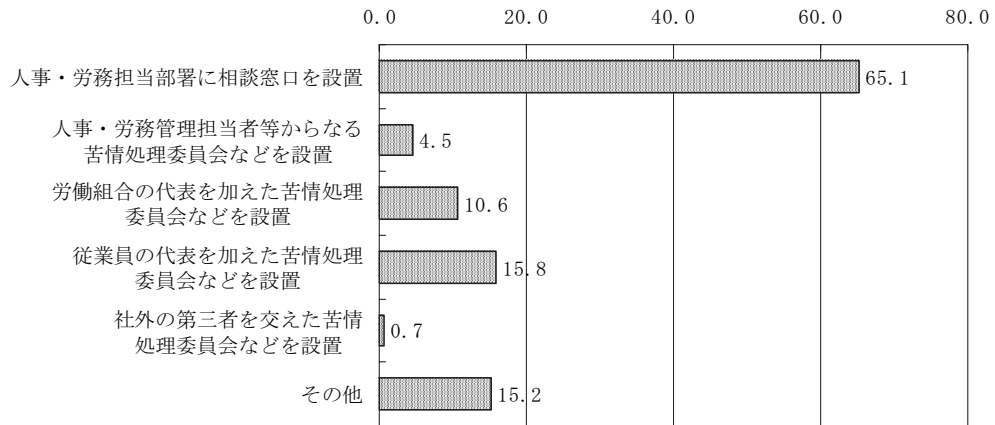
次に、苦情処理機関・手続きを社内に「設けている」企業について、どのように設置しているかを尋ねたところ、「人事・労務担当部署に相談窓口を設置」しているとの答えが65.1%と最も多く、次いで、「従業員の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」が15.8%、「労働組合の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」が10.6%、「人事・労務管理担当者等からなる苦情処理委員会などを設置」が4.5%、「社外の第三者を交えた苦情処理委員会などを設置」が0.7%などとなっている。「その他」も15.2%あり、「コンプライアンス室・委員会の設置」「人事部が対応」「自己申告制度」「労組が相談窓口」「直接本人と社長が話す」などがあげられている（図表2-17、付属統計表第25表）。

図表2-16：苦情処理機関・手続きの社内設置（単一回答、%）
 <問6-①>



n=2765

図表2-17：苦情処理機関・手続きの内容（複数回答、%）
 <問6-①付問>

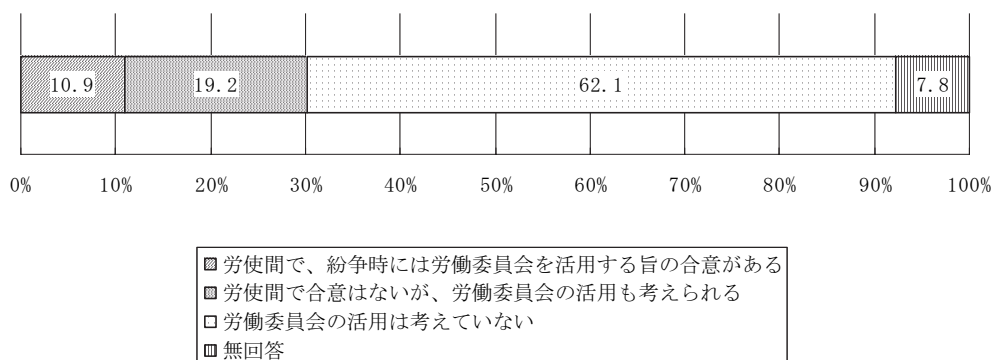


苦情処理機関・手続きを社内に「設けている」と回答した企業を対象に集計（n=1053）

2. 労働組合との紛争における労働委員会の活用

労働組合のある企業に対して、労働組合との間で紛争になったとき、労働委員会にあっせんや調停、仲裁を求めることがあるかについて尋ねたところ、62.1%が「労働委員会の活用は考えていない」とする一方で、「労使間で合意はないが、労働委員会の活用も考えられる」が19.2%、「労使間で、紛争時には労働委員会を活用する旨の合意がある」が10.9%となっている（図表2-18、付属統計表第26表）。

図表2-18：労働委員会の活用（労働組合のある企業、単一回答、%）
 <問6-②>



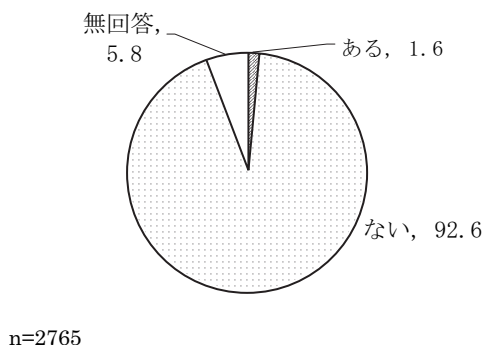
労働組合がある企業を対象に集計（n=960）

3. ここ5年間の個別の従業員との間の紛争解決のための外部機関の利用状況

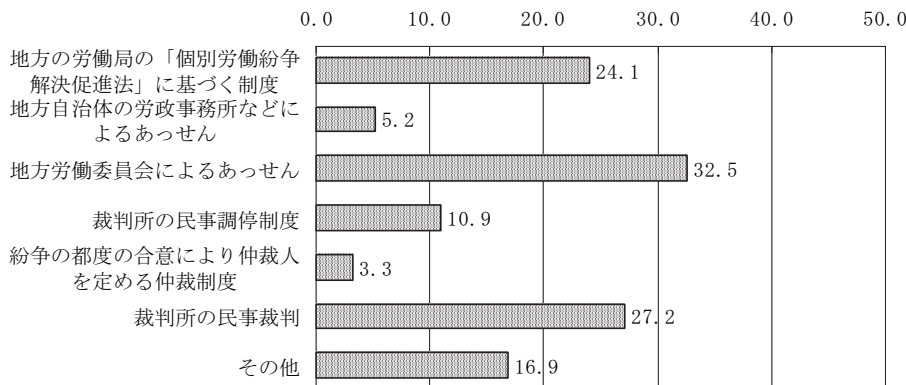
ここ5年間において、個々の従業員との間で紛争が生じたとき、紛争解決のために外部の機関・制度を利用したかどうか尋ねたところ、92.6%の企業が利用したことがないと回答した。利用したことが「ある」と答えたのは、1.6%と少ない（図表2-19、付属統計表第27表）。

紛争解決のために外部の機関・制度を利用したことが「ある」と回答した企業について、利用した機関・制度を尋ねたところ、「地方労働委員会によるあっせん」が32.5%と最も多く、次いで「裁判所の民事裁判」が27.2%、「地方の労働局の『個別労働紛争解決促進法』に基づく制度」が24.1%、「裁判所の民事調停制度」が10.9%などとなっている。「地方自治体の労政事務所などによるあっせん」「紛争の都度の合意により仲裁人を定める仲裁制度」は、それぞれ5.2%、3.3%と少なかった。「その他」も16.9%あり、具体的には「弁護士などへの相談」「労働基準監督署への相談」などがあげられている（図表2-20、付属統計表第28表）。

図表2-19：ここ5年間の個別労働関係紛争解決のための外部機関・制度の利用状況
（単一回答、%）＜問6-③＞



図表2-20：ここ5年間の個別労働紛争解決に利用した外部機関・制度
（複数回答、%）＜問6-③付問＞



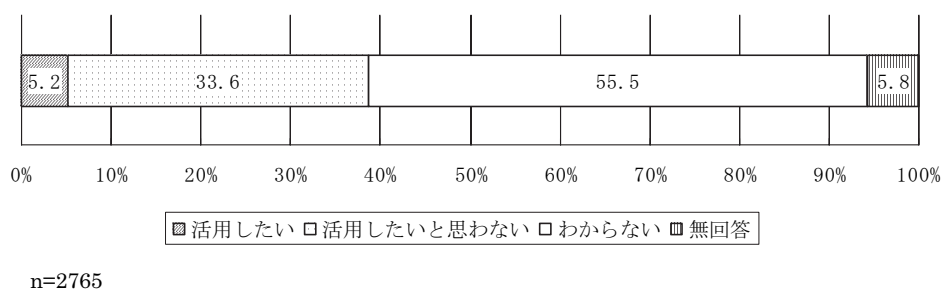
ここ5年間において従業員との個別労働関係紛争解決に外部機関・制度を利用したことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=147）

4. 今後の個別の従業員との間の紛争解決における外部機関・制度の活用

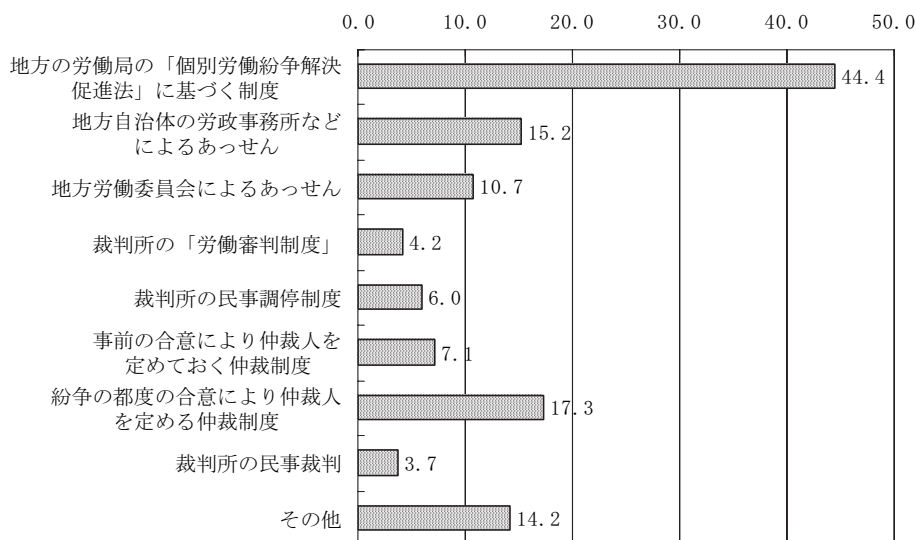
今後、個別の従業員との間で紛争が生じた場合、紛争解決のために外部の機関・制度を活用したいと考えているかについて尋ねたところ、「わからない」との回答が55.5%と過半数を占めたものの、33.6%の企業が「活用したいとは思わない」と回答し、「活用したい」とする5.2%を上回っている（図表2-21、付属統計表第29表）。

次に、紛争解決のために外部の機関・制度を「活用したい」と回答した企業に対して、どんな機関・制度を活用したいかを尋ねたところ、「地方の労働局の『個別労働紛争解決促進法』に基づく制度」が44.4%と最も多く、続いて「紛争の都度の合意により仲裁人を定める仲裁制度」が17.3%、「地方自治体の労政事務所などによるあっせん」が15.2%、「地方労働委員会によるあっせん」が10.7%などとなっている。「その他」も14.2%あり、「弁護士」「社会保険労務士」などがあげられている（図表2-22、付属統計表第30表）。

図表2-21：今後の個別労働関係紛争解決における外部機関・制度の活用（単一回答、%）＜問6-④＞



図表2-22：今後の個別労働関係紛争解決で利用したい外部機関・制度（複数回答、%）＜問6-④付問＞



今後、従業員との紛争解決に外部の機関・制度を「活用したい」と回答した企業を対象に集計（n=247）