

平成 26 年 9 月 18 日 (木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野和夫)
調査・解析部 郡司 正人、奥田 栄二
(直通電話) 03-5903-6282 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

ここ 5 年間に労働条件の変更をした企業は 73.3%
内容は「高年齢者の継続雇用制度関係」が最も多い

正社員に「職種限定社員」の区分がある企業は 13.7%
限定正社員の雇用区分は、就業規則で規定する場合が多い

～ 「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」調査結果～
(労働条件設定・変更手続および紛争処理の実情をとりまとめた速報版)

調査結果のポイント

< 就業規則は、企業全体の共通のものを作成する企業が大多数 >

就業規則の作成は、事業所ごとでなく「企業全体として共通で作成している」が全企業の 93.0% を占める (6 頁、図表 11)。

< 非正規従業員について専用の就業規則を作成している企業が全体の半数 >

パートタイマーなど非正規従業員の就業規則は、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」が 53.8% となっている (7 頁、図表 13)。

< 正規従業員で「職種限定社員」の区分がある企業は 13.7%。限定正社員の雇用区分は、就業規則で規定する場合が多い >

正規従業員で「職種限定社員」の雇用区分がある企業は 13.7%、「短時間正社員」は 10.7%、「勤務地限定社員」は 8.7% となっている (9 頁、図表 17)。これら限定正社員の雇用区分の規定状況をみると、「就業規則」で規定している割合が 45.3% で最も高い (9 頁、図表 18)。

< 9 割の企業が就業規則の変更により労働条件の変更を実施 >

ここ 5 年間に労働条件の変更をしたことがある企業は 73.3% (11 頁、図表 21)。労働条件変更の手続は、「就業規則 (社内規程含む) を変更した」の割合が 92.6% と最も高い (11 頁、図表 23)。

< 労働条件変更の内容 - 「高年齢者の継続雇用制度関係」が最も多い >

ここ 5 年間に労働条件を変更したことがある企業に労働条件変更の内容を尋ねると、「高年齢者の継続雇用制度関係」が最も多い (労働条件を変更した企業の 69.9%) (11 頁、図表 22)。

< 就業規則改訂の際の意見聴取で、6 割の企業は、過半数組合・過半数代表者からの意見・希望の表明なし >

就業規則改訂に際して行う意見聴取で、「特段の意見・希望が表明されたことはない」は 62.6%となっている（12 頁、図表 25）。また、協議回数は「1 回のみ」が 55.0%と約半数を占める（13 頁、図表 27）。

< 約半数の企業が従業員の苦情処理機関・手続を設けている >

従業員の苦情処理機関・手続を社内に設けて企業が 42.5%と約半数を占める（15 頁、図表 31）。

< 外部機関での紛争解決に関しては、都道府県労働局の利用が多い。 >

ここ 5 年間に従業員との紛争があったとする企業は 12.4%と比較的少ない（16 頁、図表 33）。紛争が「ある」企業の過半数（53.7%）が、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しており（16 頁、図表 34）。利用した外部機関については、「地方の労働局の「個別労働紛争解決促進法」に基づく制度」をあげた企業が 30.1%と最も高い（16 頁、図表 35）。

調査の概要

1．調査の趣旨・目的

人事管理の個別化・多様化が進む中で、労働条件の設定及び変更の仕組みを明らかにするとともに、配置転換、出向などの人事処遇の実態及び企業内外の紛争処理の実情を把握することを目的として、企業を対象とするアンケート調査を実施したもの。

2．調査名

「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

本記者発表は、主に労働条件の変更の手続きと紛争処理に係る調査項目の結果についてとりまとめた速報版である。

3．調査期間

2013年9月20日から10月10日。

4．調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5．調査対象

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20000社（農林漁業除く）。

総務省統計局「経済センサス（平成21年基礎調査）」の分布にあわせて、東京商工リサーチの企業データベースより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。

6．有効回収数

有効回収数：5792件 / 有効回収率：29.0%

7．回答企業属性

17頁（付表）参照

・調査結果の概要

1．労働組合

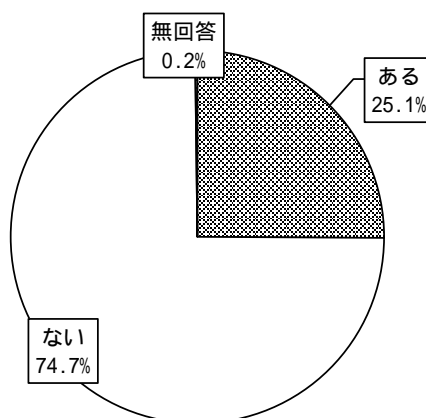
1-1．労働組合の有無

労働組合のある企業は、25.1%である（図表1）。

正規従業員規模別にみると、正規従業員の規模が1000人以上の企業では、79.8%の企業に労働組合があるのに対し、100人未満の企業では、18.3%の企業にしか労働組合はない。

産業別にみると、「運輸、郵便業」「金融、保険業」「製造業」などで、労働組合がある企業割合が高い（図表2）。

図表1：労働組合の有無（n=5792）



図表2：労働組合の有無（単位＝％）

	n	ある	ない	無回答
計	5792	25.1	74.7	0.2
< 正規従業員規模 >				
100人未満	3675	18.3	81.6	0.1
100人～300人未満	1568	33.7	66.3	0.1
300人～1,000人未満	316	46.5	53.5	0.0
1,000人以上	89	79.8	20.2	0.0
< 産業 >				
建設業	413	16.9	82.6	0.5
製造業	1394	32.3	67.5	0.2
情報通信業	228	21.5	78.1	0.4
運輸業、郵便業	583	46.3	53.3	0.3
卸売業、小売業	1127	22.5	77.3	0.2
金融業、保険業	70	35.7	64.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	76	14.5	85.5	0.0
サービス業	1767	16.7	83.1	0.2
その他	134	21.6	77.6	0.7

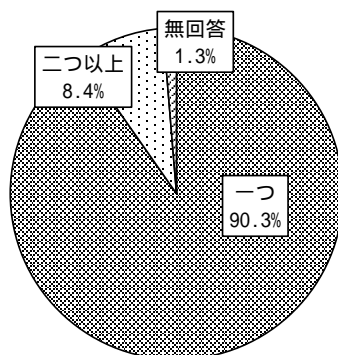
1-2. 複数組合の有無及び、過半数組合の有無

労働組合がある企業について、労働組合数を尋ねたところ、90.3%が「一つ」としており、複数組合がある企業は8.4%となっている（図表3）。

また、労働組合がある企業の71.7%が「過半数組合あり」としている（図表4）。

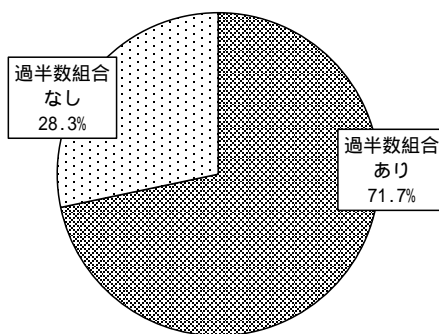
調査では、「事業所ごとにみて一つの組合で従業員の過半数を組織しているところがどのくらいあるか」を尋ねている。それによれば、「すべての事業所で」とする企業が53.7%、「多くの事業場で」とする企業が12.6%となっている（図表5）。

図表3：労働組合数（n=1453）



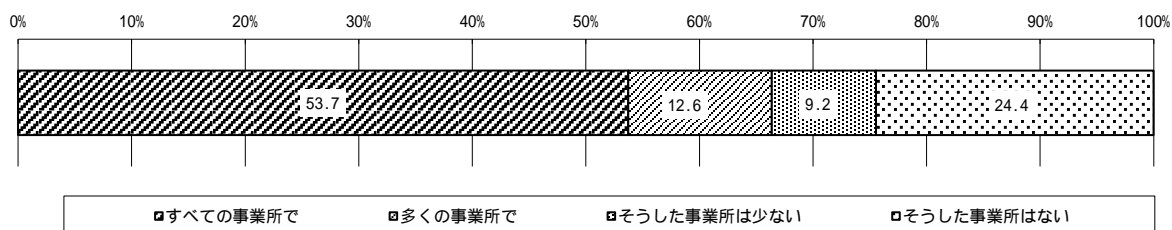
労働組合がある企業を対象に集計。

図表4：過半数組合（一つの組合で企業全体の従業員の過半数を組織）の有無（n=1396）



労働組合がある企業を対象に、「わからない」及び無回答を除き集計。

図表5：事業所ごとにみた過半数組合（事業所ごとにみて一つの組合で従業員の過半数を組織）の有無（n=1297）



労働組合がある企業を対象に、「わからない」及び無回答を除き集計。

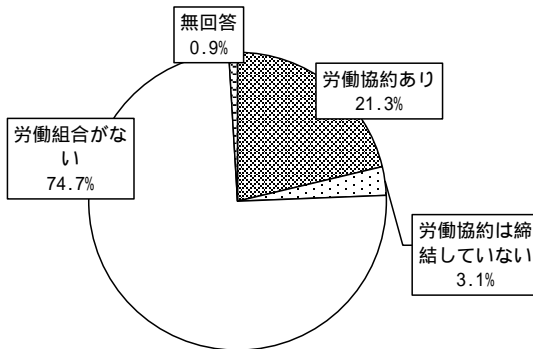
1-3. 労働協約

調査対象企業の21.3%の企業が、労働協約を締結している（図表6）。

労働組合がある企業については、労働協約があるとする企業が84.8%となっている（図表7）。

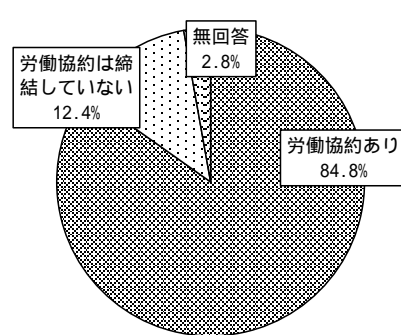
労働協約の締結事項（複数回答）としては、「労働時間関係」（81.7%）、「賃金関係」（71.7%）、「労働組合員の範囲」（70.8%）などが高くなっている（図表8）。

図表6：労働協約の有無（n=5792）
＜調査対象企業全数対象＞



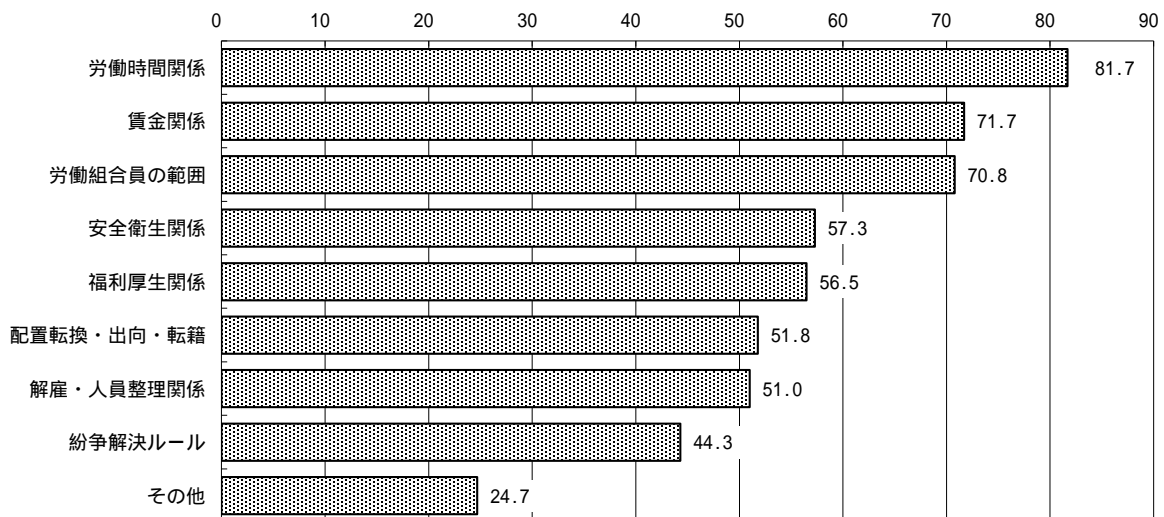
調査対象企業全数を分母にして集計。

図表7：労働協約の有無（n=1453）
＜労働組合がある企業対象＞



労働組合がある企業を対象に集計。

図表8：労働協約の締結事項（n=1232、複数回答、単位＝％）



労働協約がある企業を対象に集計。

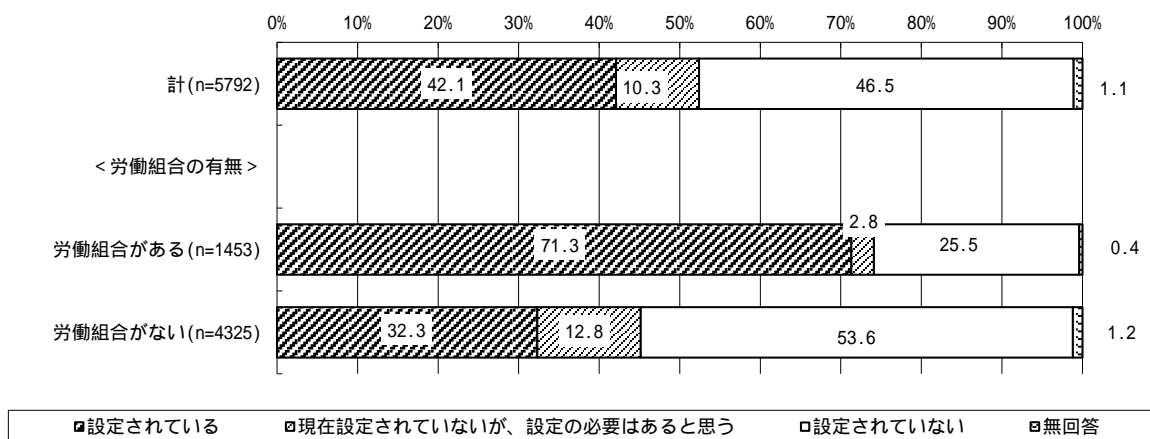
2. 労使協議機関

労使協議機関が「設定されている」とする企業は 42.1%となっており、他方、「設定されていない企業」(「設定されていないが必要はある」と「設定されていない」の合計)は 56.8%となっている。

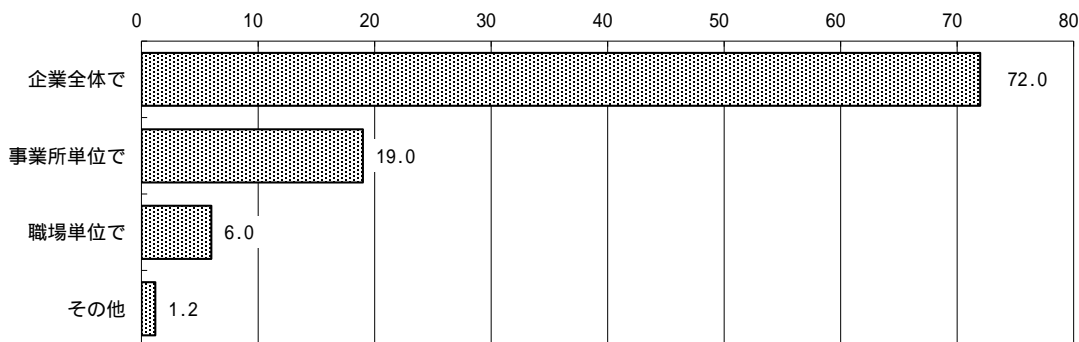
労働組合の有無別にみると、労使協議機関は、労働組合がある企業のほうが労働組合がない企業よりも設定割合が高い(図表9)。

労使協議機関が設定されている企業について、労使協議機関の設定単位(複数回答)をみると、「企業単位で」とする割合が 72.0%で最も高く、次いで、「事業所単位で」が 19.0%となっている(図表10)。

図表9：労使協議機関の設定の有無(単位=%)



図表10：労使協議機関の設定単位(n=2439、複数回答、単位=%)



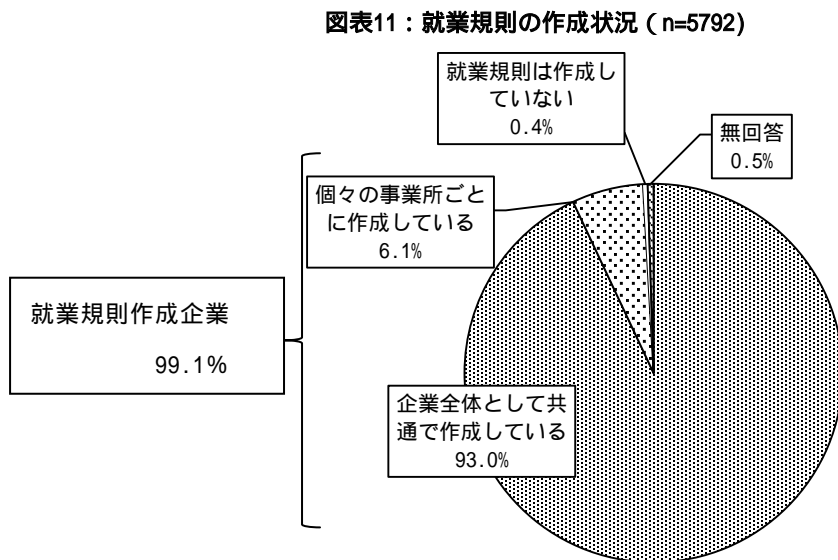
労使協議機関がある企業を対象に集計。

3．就業規則と労働条件の設定

3-1．就業規則の作成状況

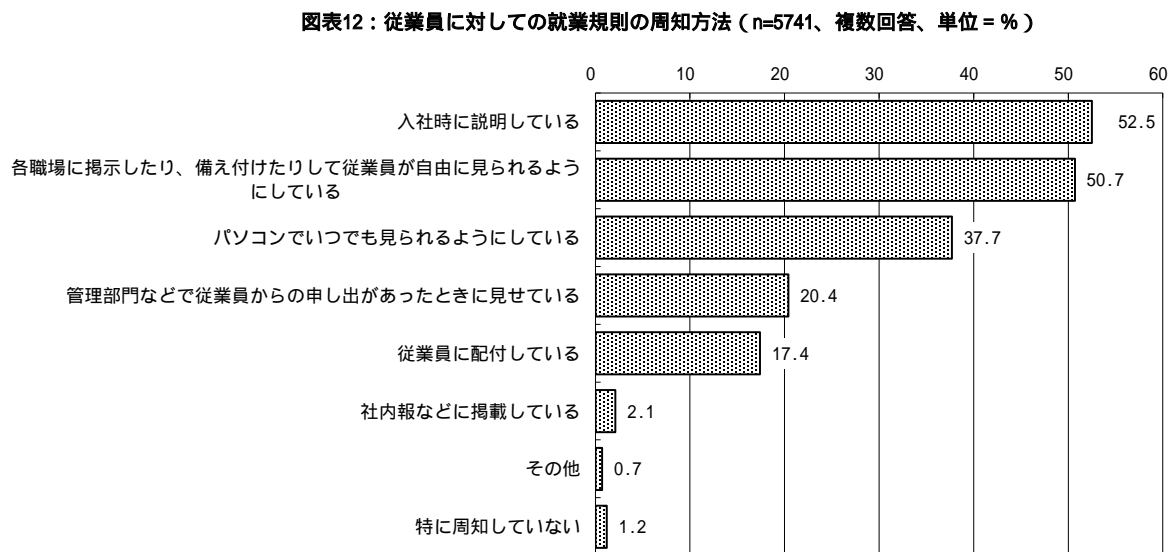
企業の99.1%が就業規則を作成している。

就業規則の作成は、「企業全体として共通で作成している」との回答が93.0%と多数を占める（図表11）。



3-2．就業規則の周知状況

就業規則の周知方法としては(複数回答)「入社時に説明している」が52.5%と最も高く、次いで「各職場に掲示したり、備え付けたりして従業員が自由に見られるようにしている」が50.7%、「パソコンでいつでも見られるようにしている」が37.7%などとなっている。（図表12）。



就業規則を作成している企業（「企業全体として共通で作成している」「個々の事業所ごとに作成している」）を対象に集計。

3-3. 非正規従業員の就業規則

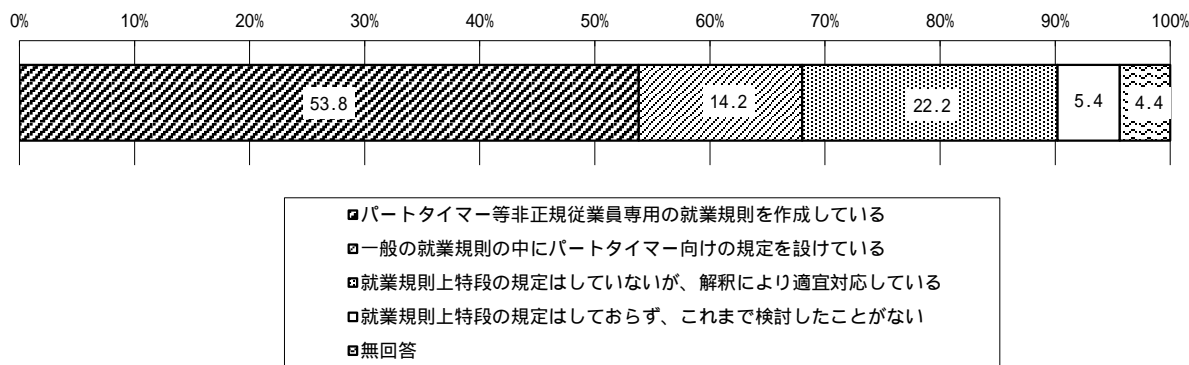
(1) パートタイマーなど非正規従業員の就業規則

パートタイマーなど非正規従業員の就業規則については、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」は 53.8%、「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」は 14.2%だった（図表 13）。

産業別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」の割合は、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」などで高い。

非正規従業員規模別にみると、「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなる（図表 14）。

図表13：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（n=5741）



就業規則を作成している企業を対象に集計。

図表14：パートタイマーなど非正規従業員の就業規則（単位 = %）

	n	パートタイマー専用就業規則を作成している (%)	一般就業規則にパートタイマー向け規定を設けている (%)	就業規則上特段の規定はしていないが、解釈により適宜対応している (%)	就業規則上特段の規定はしておらず、これまで検討したことがない (%)	無回答 (%)
計	5741	53.8	14.2	22.2	5.4	4.4
<産業>						
建設業	412	34.2	15.0	31.1	11.7	8.0
製造業	1386	54.0	14.7	22.2	4.8	4.3
情報通信業	228	55.3	11.8	23.7	5.7	3.5
運輸業、郵便業	576	43.4	15.8	27.8	7.6	5.4
卸売業、小売業	1122	53.1	14.1	24.1	5.1	3.7
金融業、保険業	70	77.1	4.3	10.0	7.1	1.4
不動産業、物品賃貸業	75	66.7	16.0	14.7	1.3	1.3
サービス業	1742	60.2	13.9	18.1	3.7	4.0
その他	130	56.2	13.8	16.2	8.5	5.4
<非正規従業員規模>						
0人	631	23.9	10.8	27.4	25.4	12.5
1人～49人	3160	49.0	16.6	27.0	3.7	3.6
50人～99人	816	65.8	12.4	16.5	2.0	3.3
100人～299人	622	75.4	10.6	9.6	1.6	2.7
300人～999人	261	78.5	11.9	7.7	0.8	1.1
1,000人以上	113	89.4	7.1	1.8	0.9	0.9

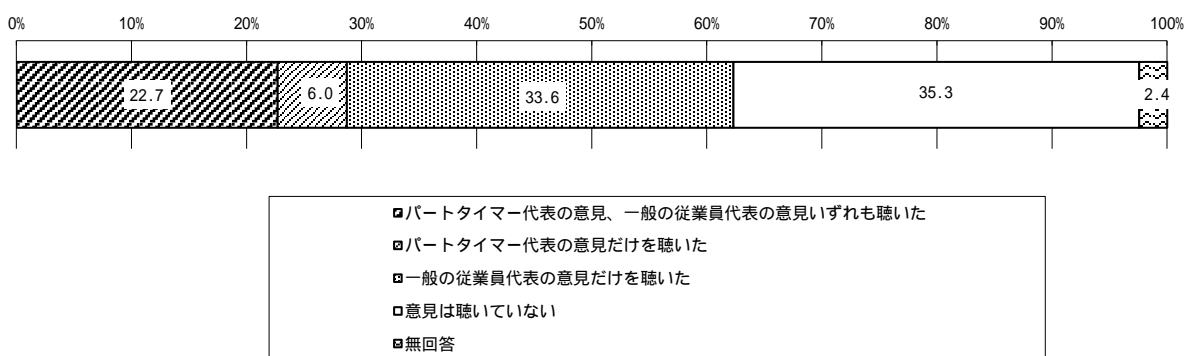
就業規則を作成している企業を対象に集計。

(2)パートタイマー代表などの意見聴取の有無

「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業について、規定作成の際にパートタイマー代表などの意見を聴いたかを尋ねたところ、「パートタイマー代表の意見聴取あり」「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」22.7%と「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」6.0%の合計）は、28.7%となっている（図表15）。

これを非正規従業員規模別にみると、「パートタイマー代表の意見聴取あり」の割合は規模が大きくなるほど高く、規模が小さくなるほど「意見は聴いていない」の割合が高い（図表16）。

図表15：パートタイマー等のための規定についてのパートタイマー代表等の意見聴取の有無（n=3905）



「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業を対象に集計。

図表16：パートタイマー等のための規定についてのパートタイマー代表等の意見聴取の有無（単位＝%）

	n	も員のバ 聴代意 い表見ト たの、タ 意ーイ 見般マ いの ず従代 れ業表	のバ 意 見ト だタ けイ をマ 聴 い代 た表	意一 見般 だの け従 を業 聴員 い代 た表 の	意 見 は 聴 い て い ない	無 回 答	のバ 意 見ト 聴タ 取イ あり 代 表
計	3905	22.7	6.0	33.6	35.3	2.4	28.7
<非正規従業員規模>							
0人	219	16.4	5.5	25.6	45.2	7.3	21.9
1人～49人	2075	22.2	5.3	32.4	38.1	2.0	27.5
50人～99人	638	21.9	6.9	36.4	32.9	1.9	28.8
100人～299人	535	23.7	8.0	33.3	31.8	3.2	31.8
300人～999人	236	25.4	7.2	42.4	23.3	1.7	32.6
1,000人以上	109	33.9	6.4	36.7	20.2	2.8	40.4

「パートタイマー等非正規従業員専用の就業規則を作成している」「一般の就業規則の中にパートタイマー向けの規定を設けている」と回答した企業を対象に集計。「パートタイマー代表の意見聴取あり」は、「パートタイマー代表の意見、一般の従業員代表の意見いずれも聴いた」「パートタイマー代表の意見だけを聴いた」の合計。

3-4．正規従業員の雇用区分

調査では、正規従業員で勤務地や職種、労働時間が限定された雇用区分（複数回答）があるか尋ねている。それによれば、「職種限定社員」が13.7%、「短時間正社員」が10.7%、「勤務地限定社員」が8.7%となっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「勤務地限定社員」「職種限定社員」の雇用区分がある割合は高くなる（図表17）。

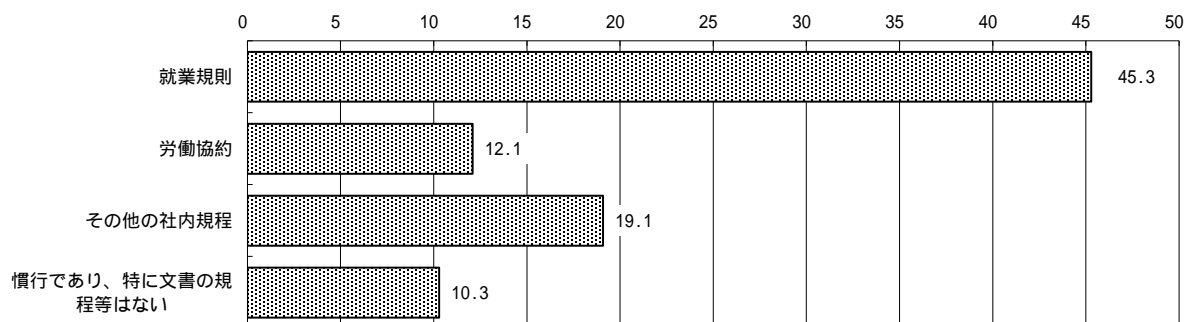
これらの限定正社員の雇用区分の規定状況（複数回答）をみると、「就業規則」に規定している割合が45.3%で最も高い（図表18）。

図表17：正規従業員の雇用区分について（複数回答、単位＝％）

	n	勤務地 限定社員	職種 限定社員	短時間 正社員	いずれも ない	無回答	限定 社員あり
計	5792	8.7	13.7	10.7	71.1	3.3	25.6
<正規従業員規模>							
1000人未満	3675	6.2	12.4	10.4	73.4	3.6	23.0
1000人～3000人未満	1568	10.0	14.5	11.9	69.8	2.5	27.7
3000人～1,000人未満	316	20.6	19.6	11.1	61.4	1.9	36.7
1,000人以上	89	34.8	28.1	9.0	48.3	1.1	50.6

「限定社員あり」は、「地域限定社員」「職種限定社員」「短時間正社員」のいずれかの雇用区分がある企業のこと。

図表18：雇用区分の規定状況（n=1482、複数回答、単位＝％）



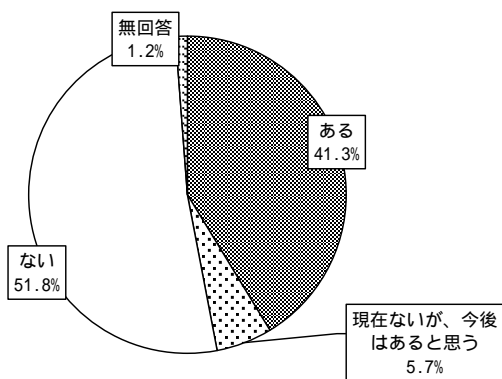
「地域限定社員」「職種限定社員」「短時間正社員」のいずれかの雇用区分がある企業を対象に集計。

4．労働者との間の個別の労働条件設定について

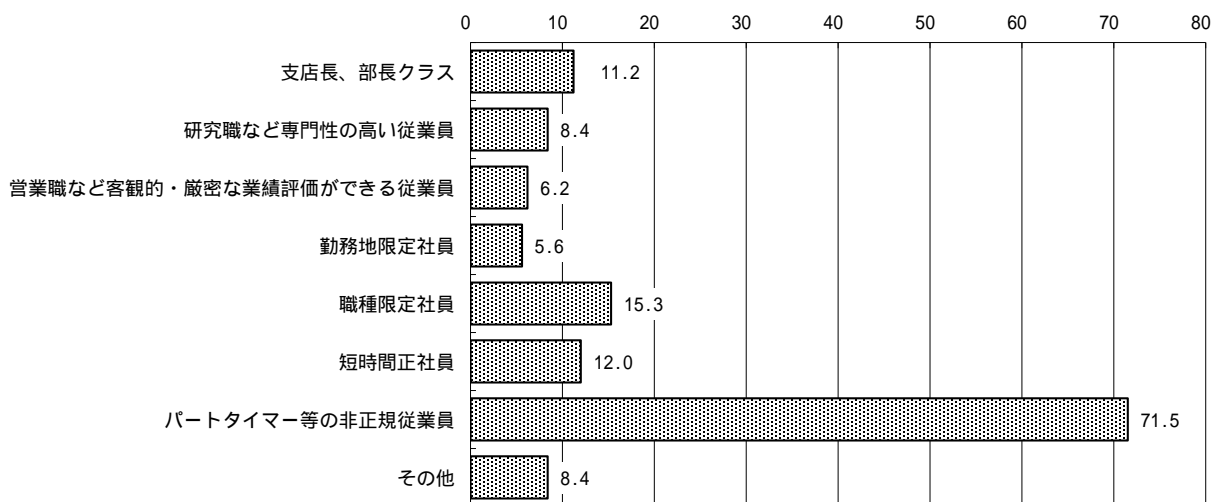
就業規則を作成している企業について、就業規則とは別に労働者との間で個別に労働条件を設定することがある尋ねたところ、「ある」とする企業は41.3%あった（図表19）。

個別に労働条件を設定している企業について、個別に労働条件を決定している従業員の種類（複数回答）を尋ねたところ、「パートタイマー等の非正規従業員」が71.5%と最も高く、次いで、「職種限定社員」が15.3%、「短時間正社員」が12.0%、「支店長、部長クラス」が11.2%、「研究職など専門性の高い従業員」が8.4%、「営業職など客観的・厳密な業績評価ができる従業員」が6.2%、「勤務地限定社員」が5.6%などとなっている（図表20）。

図表19：労働者との間の個別の労働条件設定の有無（n=5792）



図表20：個別に労働条件を決定している従業員の種類（n=2390、複数回答、単位=%）



就業規則とは別に個別に労働条件を設定することがある企業を対象に集計。

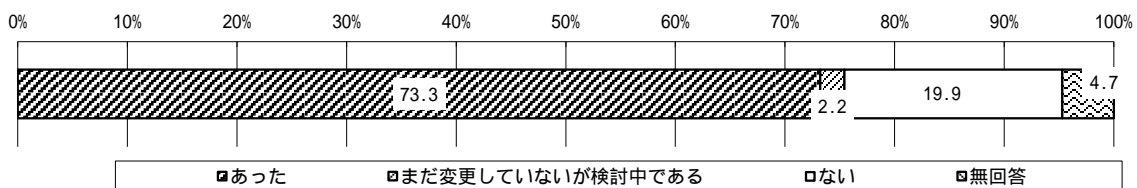
5. 労働条件変更の手続について

5-1. 労働条件変更

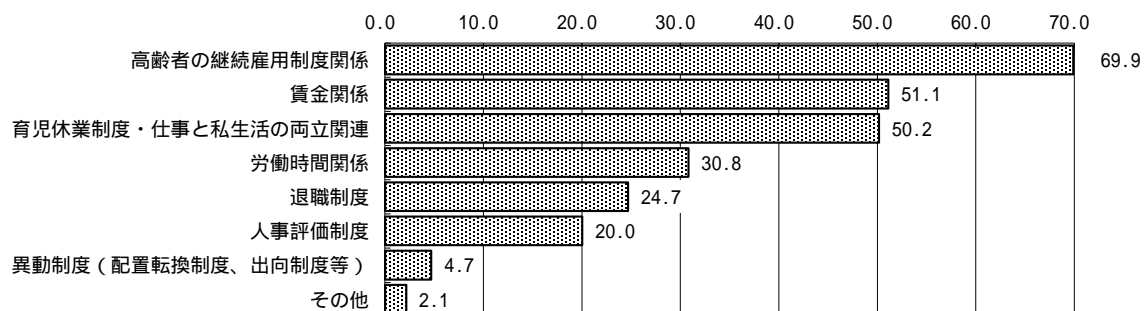
ここ5年間に於いて、労働条件を変更したことがあるかについては、「あった」との回答が73.3%となっている(図表21)。

ここ5年間に於いて、労働条件の変更が「あった」企業を対象に、労働条件を変更した項目(複数回答)を集計すると、「高齢者の継続雇用制度関係」が69.9%でもっとも高く、次いで、「賃金関係」「育児休業制度・仕事と私生活の両立関連」「労働時間関係」などとなっている(図表22)。

図表21：ここ5年間の労働条件変更の有無 (n=5792)



図表22：ここ5年間に於いて労働条件を変更した項目 (n=4244、複数回答、単位 = %)

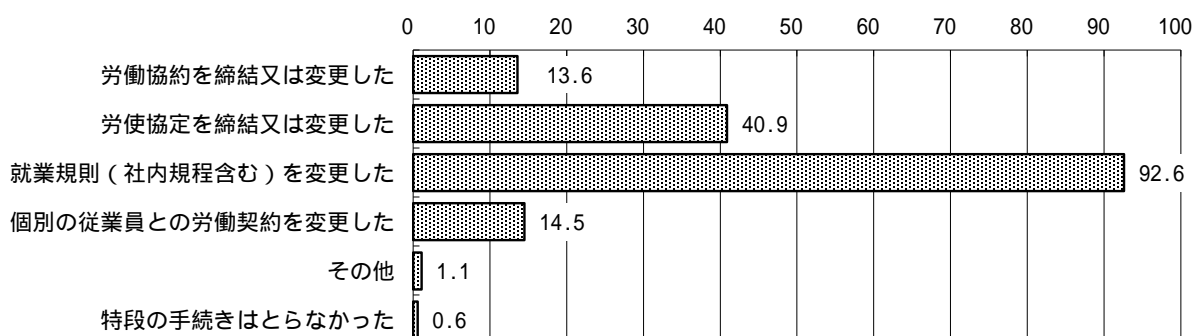


ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業を対象に集計。

5-2. 労働条件変更の手続き

労働条件の変更が「あった」企業に対して、どのような手続きをとったか尋ねたところ(複数回答)、「就業規則(社内規程含む)を変更した」が92.6%と最も高く、次いで「労使協定を締結又は変更した」が40.9%などとなっている(図表23)。

図表23：労働条件の変更における手続き (n=4244、複数回答、単位 = %)



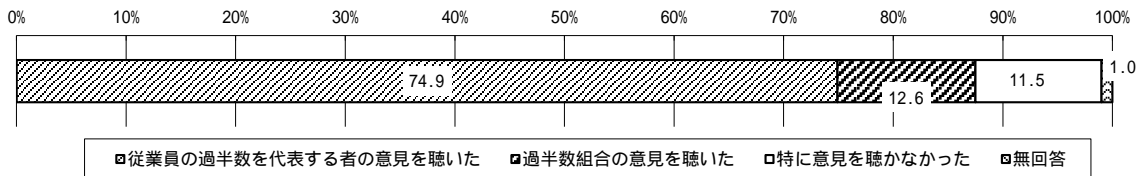
ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業を対象に集計。

6. 就業規則の改訂の意見聴取

6-1. 意見聴取方法

就業規則の改訂の意見聴取については、「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」が74.9%、「過半数組合の意見を聴いた」が12.6%となっている（図表24）。

図表24：就業規則の改訂に当たり、行政に対する届出に際して過半数組合や従業員の過半数代表への意見聴取の有無（n=3932）



ここ5年間で労働条件を変更したことが「あった」企業のうち、「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に集計。

6-2. 就業規則改訂に関する過半数組合等からの意見

「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業について、過半数組合や従業員の過半数代表者から、就業規則の改訂案に対して、意見や希望が表明されたことがあるかを尋ねたところ、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」は23.8%、「就業規則自体については意見がなかったが、就業規則に規定のない労働条件や就業環境について希望が表明されたことがある」が11.3%だった。「特段の意見・希望が表明されたことはない」は62.6%となっている。

正規従業員規模別にみると、「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合は規模が小さくなるほど高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業に比べ労働組合のない企業のほうが「特段の意見・希望が表明されたことはない」の割合が高い。

就業規則改訂届出の際の意見聴取の方法別にみると、「過半数組合の意見を聴いた」企業で、「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」は39.5%と高くなっている（図表25）。

図表25：過半数組合や従業員の過半数代表者からの就業規則の改訂案に対して意見や希望の表明の有無（単位＝%）

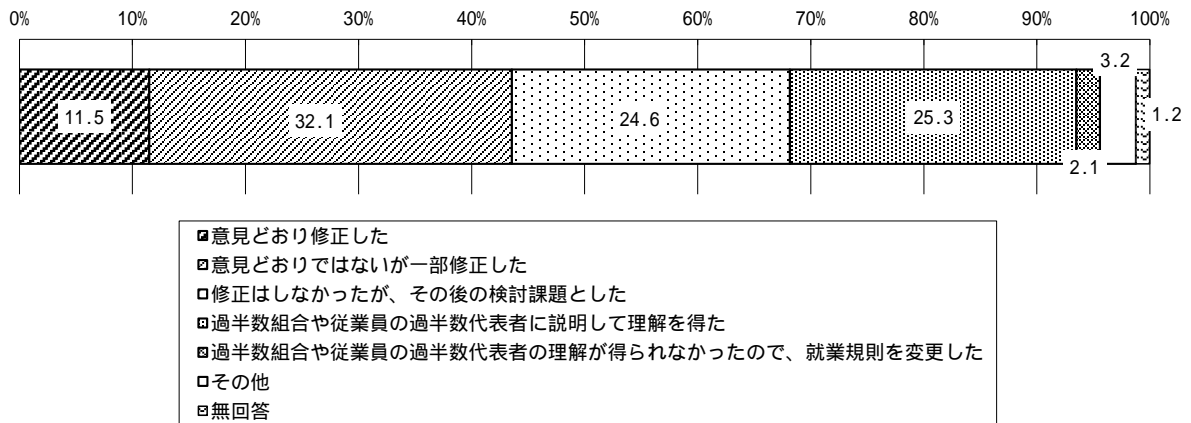
	n	が表に就 あ明つ業 るさい規 れて則 た意の こ見内 とが容	るさいやの就 れて就な業 た希業い規 こ望環労則 とが境働に が表に条規 あ明つ件定	こ望特 とが段 は表の な明意 いさ見 れ・ た希	無 回 答
計	3440	23.8	11.3	62.6	2.4
< 正規従業員規模 >					
100人未満	1994	21.0	10.8	65.3	3.0
100人～300人未満	1064	25.5	12.3	60.2	2.0
300人～1,000人未満	235	34.5	9.8	54.5	1.3
1,000人以上	71	46.5	7.0	46.5	0.0
< 労働組合の有無 >					
労働組合がある	1069	39.4	14.6	44.7	1.3
労働組合がない	2364	16.6	9.7	70.7	3.0
< 就業規則改訂の際の意見聴取方法 >					
従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた	2944	21.1	11.1	65.0	2.7
過半数組合の意見を聴いた	496	39.5	11.9	47.8	0.8

「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」「過半数組合の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計。

6-3. 就業規則の内容について表明された意見への対応

就業規則改訂の際の意見聴取で「意見が表明されたことがある」と回答した企業について、意見への対応を尋ねたところ、「意見どおり修正した」は11.5%、「意見どおりではないが一部修正した」が32.1%などとなっている（図表26）。

図表26：就業規則の内容について表明された意見への対応（n=817）

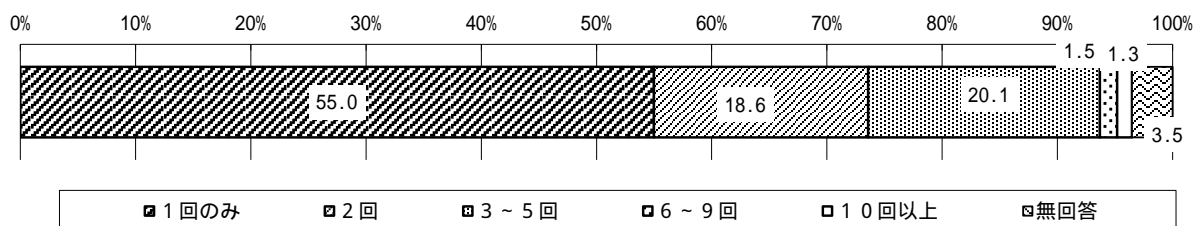


「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」と回答した企業を対象に集計。

6-4. 就業規則改訂に当たっての協議回数

「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業について、1回の就業規則の改訂につき、過半数組合や従業員の過半数代表者の意見を聴くための協議を何回くらい行ったかを尋ねたところ、「1回のみ」が55.0%と半数を占め、これに「2回」(18.7%)を加えると約7割の企業が1回ないし2回で協議を終えていた（図表27）。

図表27：1回あたりの就業規則の改訂に際して行う協議の回数（n=3440）



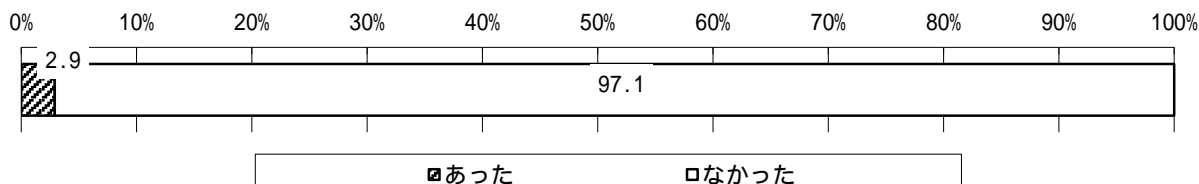
「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」「過半数組合の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計。

6-5. 就業規則の変更をめぐる紛争

(1)ここ5年間における就業規則変更をめぐる労働組合との紛争の有無

ここ5年間において就業規則の改訂に関して、労働組合との間で意見が異なり紛争になったことがあるかを尋ねたところ、「もともと労働組合はない」、無回答を除き集計すると、紛争が「あった」との回答は2.9%だった(図表28)。

図表28：就業規則変更をめぐる労働組合との紛争の有無 (n=1688)



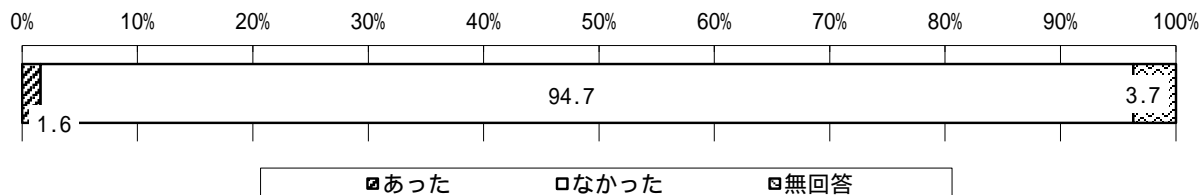
ここ5年間での労働条件の変更で「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に「もともと労働組合がない」、無回答を除き集計。

(2)ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

ここ5年間において就業規則を変更した企業に対して、就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるかを尋ねたところ、紛争が「あった」のは1.6%だった(図表29)。

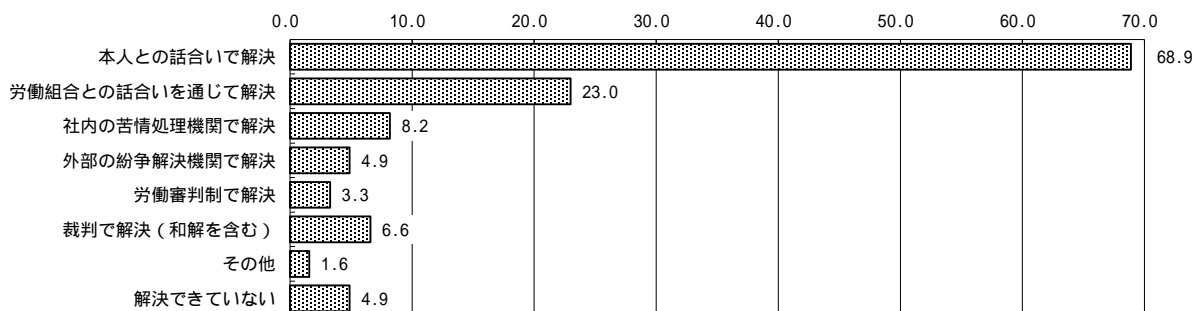
紛争が「あった」と回答した企業について、紛争がどのように解決されたかを尋ねた設問(複数回答)では、「本人との話し合いで解決」が68.9%、「労働組合との話し合いを通じて解決」が23.0%、「社内の苦情処理機関で解決」が8.2%などとなっている(図表30)。

図表29：就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の有無 (n=3932)



ここ5年間での労働条件の変更で「就業規則を変更した」と回答した企業を対象に集計。

図表30：ここ5年間における就業規則変更をめぐる個別労働関係紛争の解決方法 (n=61、複数回答、単位 = %)



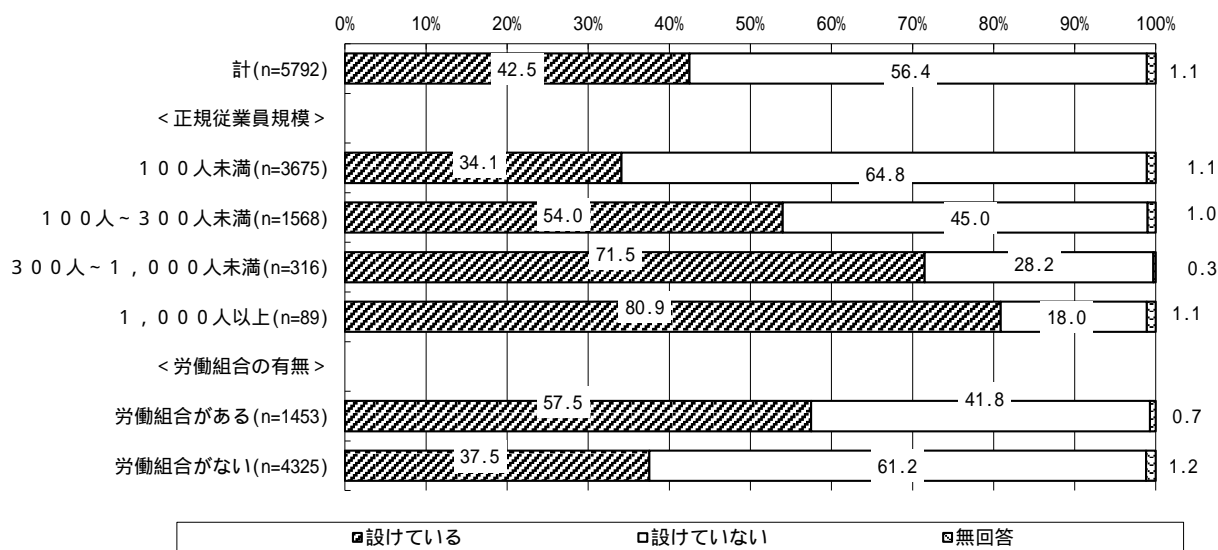
ここ5年間で就業規則で変更した事項について、個別の従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計。

7. 紛争処理

7-1 . 企業内紛争解決

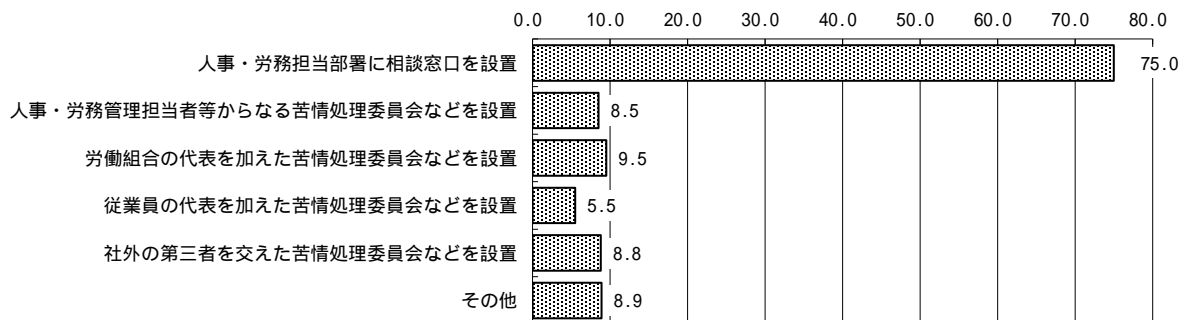
個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きを社内に設けているかについては、「設けている」とする企業が42.5%となっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「設けている」とする割合は高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ労働組合のある企業のほうが「設けている」とする割合が高い(図表31)。

図表31：個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きの社内設置の有無



苦情処理機関・手続きを社内に設けているとする企業について、どのような機関・手続きであるか尋ねたところ(複数回答)、「人事・労務担当部署に相談窓口を設置」しているとする割合が75.0%と高く、「労働組合の代表を加えた苦情処理委員会などを設置」している企業割合が9.5%、「社外の第三者を交えた苦情処理委員会などを設置」している企業割合が8.8%、「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」している企業割合が8.5%などとなっている(図表32)。

図表32：個々の従業員の不満を扱う苦情処理機関・手続きの内容(n=2461、複数回答、単位=%)



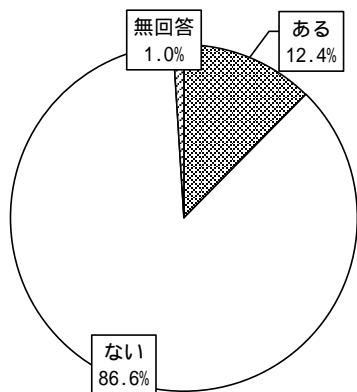
苦情処理機関・手続きを社内に設けている企業を対象に集計。

7-2. 外部機関での紛争解決

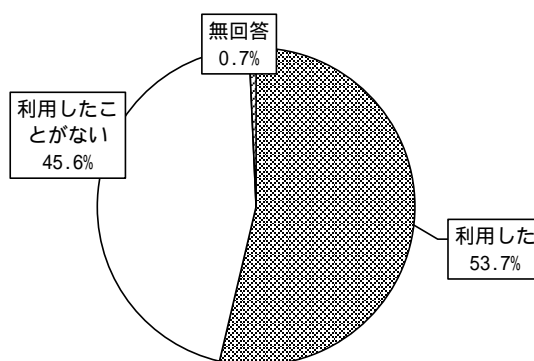
ここ5年間において、個々の従業員との間で紛争が起こったことが「ある」とする企業は12.4%となっている(図表33)。

紛争が「ある」企業を対象に、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か尋ねたところ、「利用した」とする企業が53.7%となっている(図表34)。

図表33：ここ5年間での個々の従業員との間で紛争の有無 (n=5792)



図表34：紛争解決のための外部の機関・制度の利用の有無 (n=719)



ここ5年間で個々の従業員との間で紛争が起こったことが「ある」企業を対象に集計。

「利用した」とする企業を対象に、どのような機関や制度であるか尋ねたところ(複数回答)「地方の労働局の「個別労働紛争解決促進法」に基づく制度」をあげた企業割合が30.1%と最も高く、次いで、「裁判所の民事裁判」(21.8%)、「地方労働委員会によるあっせん」(20.5%)、「労働審判制度」(18.4%)などとなっている。

これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「地方労働委員会によるあっせん」「労働審判制度」の割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ労働組合のある企業のほうが「地方労働委員会によるあっせん」「労働審判制度」の割合が高い(図表35)。

図表35：利用した外部の機関・制度(複数回答、単位=%)

	n	法別地方労働局の個別促進	地方労働局の個別促進	地方労働委員会によるあっせん	労働審判制度	裁判所の民事調停制	裁判所の民事裁判	裁判所前での合意	仲裁人の合意	労働仲裁人の合意	その他	無回答
計	386	30.1	8.8	20.5	18.4	16.1	1.3	2.8	21.8	11.4	0.3	
<正規従業員規模>												
100人未満	202	29.2	9.9	17.8	14.9	15.3	0.5	3.0	21.3	13.4	0.5	
100人~300人未満	119	27.7	8.4	18.5	19.3	16.8	3.4	1.7	16.0	9.2	0.0	
300人以上	62	33.9	6.5	32.3	27.4	16.1	0.0	4.8	32.3	9.7	0.0	
<労働組合の有無>												
労働組合がある	129	30.2	8.5	27.9	24.8	17.1	1.6	3.1	24.0	6.2	0.8	
労働組合がない	257	30.0	8.9	16.7	15.2	15.6	1.2	2.7	20.6	14.0	0.0	

ここ5年間で個々の従業員との間で紛争がある企業のうち、紛争解決のために外部の機関・制度を「利用した」企業を対象に集計。

・ 回答企業属性（参考表）

表：回答企業属性

		n	%
		5792	100.0
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.1
	建設業	413	7.1
	製造業	1394	24.1
	電気・ガス・水道・熱供給業	32	0.6
	情報通信業	228	3.9
	運輸業、郵便業	583	10.1
	卸売業、小売業	1127	19.5
	金融業、保険業	70	1.2
	不動産業、物品賃貸業	76	1.3
	学術研究、専門・技術サービス業	113	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	367	6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	186	3.2
	教育、学習支援業	134	2.3
	医療、福祉	192	3.3
	複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	5	0.1
	その他サービス業（他に分類されないもの）	770	13.3
その他	95	1.6	
従業員規模	50人未満	274	4.7
	50人～99人	2429	41.9
	100人～299人	2204	38.1
	300人～999人	652	11.3
	1,000人以上	232	4.0
	無回答	1	0.0
正規従業員規模	50人未満	1253	21.6
	50人～99人	2422	41.8
	100人～299人	1568	27.1
	300人～999人	316	5.5
	1,000人以上	89	1.5
	無回答	144	2.5
非正規従業員数	0人	640	11.0
	1人～49人	3178	54.9
	50人～99人	824	14.2
	100人～299人	626	10.8
	300人～999人	266	4.6
	1,000人以上	114	2.0
無回答	144	2.5	
労働組合の有無	ある	1453	25.1
	ない	4325	74.7
	無回答	14	0.2
労働組合あり	労働組合ありの企業・計	1453	100.0
	一つの組合で企業全体の従業員の過半数を組織しているもの（過半数組合）	1001	68.9
	ある	395	27.2
	ない	25	1.7
	わからない	32	2.2
労使協議機関の設置	設定されている	2439	42.1
	現在設定されていないが、設定の必要はあると思う	596	10.3
	設定されていない	2694	46.5
	無回答	63	1.1