

## ちょっと気になるデータ解説

# 労使コミュニケーションの現状

労使間の意思疎通を図る具体的な制度や仕組み、そしてその運用実態を明らかにする統計としては、厚生労働省が5年に一度実施している「労使コミュニケーション調査」があり、最近では平成16年に調査が実施された（平成17年10月公表）。また、連合総研および日本経団連も、それぞれ労使コミュニケーションについてアンケート調査を行っており、労使とも、雇用形態の多様化に伴う非正規従業員とのコミュニケーションのあり方に関心を示している。

平成16年の「労使コミュニケーション調査」は、約4000事業所およびその事業所に雇用される常用労働者のうち約7000人に対して実施し、そのうち事業所調査では68.7%、労働者個人調査で61.1%の回答を得ている。

労使間の意思疎通に関して、「重要」と考えている事業所の割合は88.8%に達している。しかし、その意思疎通の評価は、事業所では「良好」としたところ（「非常に良い」と「やや良い」の合計）が61.6%、「どちらともいえない」が31.6%、「悪い」（「やや悪い」と「非常に悪い」の合計）は6.7%だった。同じ質問に対し、個人調査では、「良好」が44.0%、「どちらともいえない」40.1%、「悪い」15.9%と、「良好」が半数に達していない。

具体的な労使コミュニケーション手段をめぐって、事業所調査では労使協議機関、職場懇談会、苦情処理機関などの有無と運用方法について調べている。労使協議機関については、37.3%の事業所が「あり」と答えており、企業規模が大きいほど労使協議機関を設けている割合が高い。労使協議機関の従業員代表の選出方法は、「労働組合の代表者」とする事業所割合が57.9%、「従業員で互選された者（労働組合員も含む）」40.0%、「使用者が指名した者」が11.4%である。労使協議機関について過去1年以内に「成果があった」とする事業所は61.3%であり、続いて「どちらともいえない」が35.4%、「成果がなかった」は3.3%と少なかった。

職場懇談会に関しては、「あり」とする事業所が49.8%に達した。ここでも、規模が大きいほど職場懇談会がある割合が高い。過去1年間における成果については、「成果があった」とする事業所が69.4%、「どちらともいえない」28.3%で、「成果がなかった」は2.3%に過ぎなかった。

苦情処理制度については、「必要である」と答えた事業所が84.2%と多数を占め、「必要ではない」は15.8%にとどまった。苦情処理の行われるべき「場、方法」を聞くと（複数回答）、「上司が相談にのる」と答えた事業所が66.9%、「人事担当者との話し合い」40.3%などとなり、常設の機関、制度等の利用が比較的少ない。たとえば、苦情処理機関の有無について、「あり」とする事業所割合は23.2%に過ぎず、企業規模による差も大きい。5,000人以上規模事業所では65.9%が「あり」と答えているが、規模が小さくなるほどその割合は減り、30～49人規模では「あり」が6.7%となる。

個人調査では、労働組合に対する意識について、回答者の26.9%が労働組合を「是非必要である」、36.1%が「どちらかといえば必要である」と答えたが、「どちらともいえない」は25.2%、「必要ではない」も11.7%にのぼった。労使協議機関については、「あり」と答えた労働者が49.3%となっている。不平・不満を事業所に申し立てたことが「ある」とする労働者（全体の13.7%）の具体的な申し立て方法は、「直接上司へ」と答えた割合が77.8%と多く、機関・制度を利用したのは、「労働組合を通じて」が15.1%、「自己申告制度によって」10.2%、「苦情処理委員会等の機関へ」1.5%であった。なお、「事業所が今後重視すべきコミュニケーション手段」についての設問（複数回答）では、「従業員意識調査」43.3%、「職場懇談会」36.6%、「労使協議機関」27.0%などがあがっている。

この個人調査では、就業形態別（一般労働者とパートタイム労働者に分けている）の意識の差も明らかになっている。たとえば、「労働組合の必要度」については、パートタイム労働者に必要性を感じる傾向が薄く、その背景としてパートタイム労働者が組合の組織対象となっていないケースなどが存在する。また、「事業所が今後重視すべきコミュニケーション手段」に「労使協議機関」をあげたパートタイム労働者の割合も、一般労働者と比べると少ない。

非正規雇用の拡大と労使コミュニケーションのあり方については、労使ともに関心を強めている。連合総研が実施した「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」（2006年6～8月実施）では、全員または一部が組合員になっていると答えた本部組合（対象1145単位組合中調査票有効回収率44.3%）の割合は、パート社員で17.6%、嘱託・契約社員の27.4%となった。しかし、「組合員化は考えていない」がパート社員で59.6%、嘱託・契約社員で60.7%に達した。連合総研は、パート社員等の組織化について「より一層の努力が求められている」とコメントしている。

日本経団連が実施した「労使コミュニケーションに関するアンケート」（2005年5～6月実施）でも、有期雇用従業員は、集計対象企業（日本経団連企業会員1327社中440社）のうち労働組合に「ほぼ全員加入」または「一部加入」の企業は合わせて15.9%にとどまり、「未加入または加入資格なし」が84.1%に達する。これに対し、従業員組織は、「ほぼ全員加入」と「一部加入」の合計が38.4%、「未加入または加入資格なし」が61.6%となった。この調査では、有期雇用従業員とのコミュニケーションにおける課題（複数回答）として、「職場の一体感・協力意識の醸成」（32.4%）、「労働モラルの維持・向上」（26.4%）、「多様なニーズや不平・不満の把握」（16.4%）などがあがっている。

（調査・解析部 主任調査員 吉田和央）