

3 労使関係

事業所は労使コミュニケーションで 日常業務改善を最重視——厚労省調査

厚生労働省は6月18日、「令和元(2019)年労使コミュニケーション調査」の結果を発表した。それによると、事業所が労使コミュニケーションで最も重視する内容は日常業務改善(75.3%)で、前回調査(2014年)と同割合で高水準だったことが明らかとなった。一方、労働者が労使コミュニケーションで最も重視する内容は職場の人間関係(66.2%)となっている。

調査は、労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法、その運用状況等、事業所側の意識、労働者の意識等の実態を明らかにすることを目的に5年ごとに実施。今回は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所およびその常用労働者で、2019年6月30日現在の状況等を尋ねている。事業所調査は、調査対象数5,490事業所のうち有効回答数2,999事業所(有効回答率54.6%)。労働者調査は、調査対象数6,380人のうち有効回答数3,288人(有効回答率51.5%)となっている。

事業所調査

8割超が労使関係を安定的と認識

労使関係の維持について事業所の認識を見ると、「安定的に維持されている」(29.7%)と「おおむね安定的に維持されている」(52.2%)を合計した81.9%が「安定的」と認識しており、前回調査(86.9%：安定的に維持されている33.0%、おおむね安定的に維持されている54.0%)に比べ5.0%減少した。一方、「やや不安定である」(2.4%)と「不安定である」(0.6%)を合計した3.0%が「不安定」と認識

しており、前回調査(1.6%：やや不安定である1.2%、不安定である0.4%)に比べ1.4%増加した。

「安定的」と認識している事業所割合を規模別に見ると、5,000人以上規模では90.4%、1,000~4,999人規模で84.1%、300~999人規模で82.7%、100~299人規模で83.6%、50~99人規模で78.9%、30~49人規模で75.7%となった。規模が大きくなるほど「安定的」と認識している割合がおおむね高くなり、内訳を見ると、5,000人以上規模では「安定的に維持されている」が最も多くなるのに対し、5,000人未満規模ではそれぞれ「おおむね安定的に維持されている」が最も多くなっている。

事業所が労働者とのどのような面での労使コミュニケーションを重視するか(複数回答)について見ると、「日常業務改善」が75.3%(同75.3%)と最も多く、次いで「作業環境改善」が72.9%(同68.5%)、「職場の人間関係」が69.5%(同65.1%)の順となった。

労使協議機関の成果があった事業所は約6割に

労使協議機関がある事業所(企業全体にある場合を含む。以下同じ)は37.1%となり、前回(40.3%)より3.2%減少した。そのうち、平成30年(2018年：または平成30会計年度。以下同じ)1年間の労使協議機関の成果の有無を見ると、「成果があった」が60.7%(同60.6%)、「成果がなかった」が1.8%(同1.2%)、「どちらともいえない」が36.2%(同36.6%)となった。

「労使協議機関がある」事業所割合を規模別に見ると、5,000人以上規模では75.1%、1,000~4,999人規模で61.2%、300~999人規模で39.4%、100~299人規模で28.5%、50~99人規模で21.9%、30~49人規模で17.7%となり、規模が大きくなるほど、労使協議機関がある割合は高くなる。また、労働組合の有無別に見ると、「労働組合がある」事業所は83.9%、「労働組合がない」事業所は16.8%となった。

職場懇談会の成果があった事業所は約8割に

職場懇談会がある事業所は52.7%となり、前回(53.7%)より1.0%減少した。そのうち、2018年1年間に職場懇談会が開催された事業所は91.7%(同93.0%)にのぼる。また、職場懇談会が開催された事業所について、成果の有無を見ると、「成果があった」が79.0%(同81.2%)、「成果がなかった」が0.6%(同1.0%)、「どちらともいえない」が20.2%(同17.8%)となった。

「職場懇談会がある」事業所割合を規模別に見ると、5,000人以上規模では69.5%、1,000~4,999人規模で56.1%、300~999人規模で54.4%、100~299人規模で49.3%、50~99人規模で46.0%、30~49人規模で48.7%となり、規模が大きくなるほど、職場懇談会がある割合はおおむね高くなる。また、労働組合の有無別に見ると、「労働組合がある」事業所は61.5%、「労働組合がない」事業所は49.0%となった。

苦情処理機関は人間関係の相談が最多

苦情処理機関がある事業所は57.8%となり、前回(50.6%)より7.2%増加した。種類の内訳(複数回答)を見ると、「相談窓口(電子メールでの受付を含む)」が81.1%(同71.7%)と最も多く、次いで「苦情処理委員会」が16.7%(同24.7%)となっている。

「苦情処理機関がある」事業所割合を規模別に見ると、5,000人以上規模では77.6%、1,000~4,999人規模で74.5%、300~999人規模で65.4%、100~299人規模で61.7%、50~99人規模で46.8%、30~49人規模で35.0%となり、規模が大きくなるほど、苦情処理機関がある割合は高くなる。また、労働組合の有無別に見ると、「労働組合がある」事業所は69.5%、「労働組合がない」事業所は52.8%となった。

苦情処理機関の「相談窓口がある」事業所割合のうち、2018年1年間に「苦情処理機関の利用があった」事業所は47.3%(同37.8%)となった。内容の内訳を見ると、「人間関係に関すること」が74.1%(同63.1%)、「日常業務の運営に関すること」が55.7%(同54.4%)、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」が31.7%(同30.4%)の順となっている。また、「苦情処理委員会がある」事業所割合のうち、2018年1年間に「苦情処理機関の利用があった」事業所は28.9%(同20.6%)。内容の内訳を見ると、「人間関係に関すること」が73.9%(同56.0%)、「男女差別、セクハラに関すること」が52.6%(同23.2%)、「日常業務の運営に関すること」が50.7%(同34.8%)の順となっている。

労働者調査

労働者の約6割が労使コミュニケーションを良いと認識

事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて、労働者の認識を見ると、「非常に良い」(17.2%)と「やや良い」(43.3%)を合計した60.5%が「良い」と認識しており、前回調査(55.3%：非常に良い13.5%、やや良い41.8%)に比べ5.2%増加した。一方、「やや悪い」(7.6%)と「非常に悪い」(2.0%)を合計した9.6%が「悪い」と認識しており、前回調査(11.3%：やや悪い8.7%、非常に悪い2.6%)に比べ1.7%減少した。

「良い」と認識している事業所割合を規模別に見ると、5,000人以上規模では66.4%、1,000~4,999人規模で69.9%、300~999人規模で58.3%、100~299人規模で51.4%、50~99人規模で48.7%、30~49人規模で52.2%となっている。

労働者が労使コミュニケーションを重視する内容(複数回答)について見ると、「職場の人間関係」が66.2%(同62.4%)と最も多く、次いで「日常業務改善」が57.7%(同53.1%)、「賃金、労働時間等労働条件」が53.0%(同47.9%)の順となった。

7割近くが労働組合へ加入

企業内に労働組合がある事業所は40.7%となり、前回(46.4%)より5.7%減少した。企業内の労働組合の加入状況を見ると、「加入している」が66.2%(同72.5%)、「加入資格があるが加入していない」が13.9%(同9.2%)、「加入資格がない」が19.9%(同18.3%)となっている。

「加入している」労働者割合を就業

形態別に見ると、「正社員」が72.5%、「パートタイム労働者」が35.8%、「有期契約労働者」が13.9%、「嘱託労働者」が38.1%となった。

労働者が企業内の労働組合に加入資格があるが加入しない理由を見ると、「労働組合や組合活動に興味がない」が37.8%と最も多く、次いで「加入するメリットが見出せないから」が37.0%、「周囲に加入者がいないから」が26.9%となっている。就業形態別に見ると、「正社員」では「労働組合や組合活動に興味がないから」が42.4%、「パートタイム労働者」では「周囲に加入者がいないから」が44.6%と多くなっている。

日常業務の運営に関する不平・不満が最多に

2016年7月1日から2019年6月30日の過去3年間に自分自身の処遇等についての不平や不満の有無を見ると、「ある」が33.7%、「ない」が66.2%となった。「ある」と回答した労働者のうち、事業所等に不平や不満を伝えたことが「ある」割合は11.7%(同16.7%)となっている。

内容の内訳を見ると、「日常業務の運営に関すること」が46.6%(同53.8%)と最も多く、次いで「賃金、労働時間等労働条件に関すること」が41.5%(同39.3%)、「人事(人員配置・出向、昇進、昇格等)に関すること」が40.9%(同40.3%)の順となっている。

(調査部)