

労使関係

従業員の六割が「組合必要」―労使コミュニケーション調査

厚生労働省が一〇月一四日に発表した「労使コミュニケーション調査」によると、事業所の九割近くが労使の意思疎通を「重要視」していることや、労働者の六割以上が「組合必要」と考えていることが明らかとなった。

調査は昨年六月末、常用労働者二〇人以上を雇用する四〇〇〇の「事業所」と、そこで働く約七〇〇〇〇人の「従業員」に対して実施。労使の意思疎通の方法や運用状況、さらに意識の実態などについて尋ねた。回収率は、事業所側が六八・七％、従業員側は六一・一％だった。

九割の事業所が意思疎通「重要」

調査ではまず、従業員との意思疎通（コミュニケーション）の重要度を事業所側に聞いた。その結果、「重要」（八八・八％）、「どちらともいえない」（一〇・四％）、「重要でない」（〇・九％）となり、九割弱の事業所が労使のコミュニケーションを「重要視」していることが明らかとなった。

コミュニケーションのための「窓口」の設置状況については、従業員代表と経営や生産事項に関して話し合う「労使協議機関」を導入する事業所は三七・三％。「仕事場」単位で、管理者と従業員が業務の進め方などについて話し合う「職場懇談会」は四九・八％。賃

金や配置転換など従業員の「クレーム」を受け付けた「苦情処理機関」は二三・二％となった。いずれも、企業規模が大きくなるほど、導入割合が高くなっていることも明らかとなった。

「組合必要」パートと女性で低い支持

調査では、労使コミュニケーションの中核となる「労働組合」の必要性について従業員に尋ねた。

労働組合は「是非必要」が二六・九％、「どちらかといえば必要」が三六・一％となり、六割をこえる従業員が「組合必要派」であることがわかった。男女別にみると、男性の「組合是非必要」は三三・四％、対する女性は一七・三％で、倍近くの開きがでた。就業形態別にみると、「組合是非必要」の回答割合は正社員（二八・四％）とパートタイム労働者（一〇・六％）の間で、三倍近くのギャップが生じた。他方、「組合不要」の回答割合では、パートタイム労働者（一九・八％）は、一般労働者（一一・〇％）のほぼ倍にのぼった。

「職場の人間関係」を重視

労使コミュニケーションで重要と考えられる事項については、事業所サイドは、「職場の人間関係」（六六・四％）

が最も多く、「日常業務改善」（六三・一％）、「作業環境改善」（五〇・四％）が続いた。

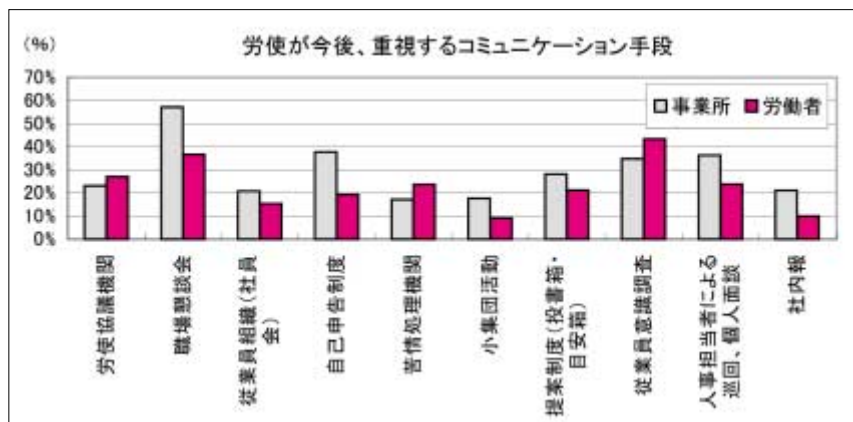
対する従業員側では、「職場の人間関係」（六〇・五％）、「労働条件」（五〇・九％）、「日常業務改善」（四一・〇％）となり、賃金や労働時間などの「労働条件」について事業者と「意思疎通」（話し合い）を進めたい労働者が多いことがうかがえる。

「良好度」は労使でギャップ

コミュニケーションが円滑に進んでいるかどうかの「評価」については、労使双方で認識に隔たりがあった。

事業所側は、労使の意思疎通が「良好」が六一・六％、「悪い」が六・七％で、「良好度」（「良好」―「悪い」）は五四・九％となった。他方、従業員側は、「良好」（四四・〇％）、「悪い」（一五・九％）で、「良好度」は事業所側の約半分となる二八・一％にとどまった。事業所側は、従業員との意思疎通がうまくいっていると評価する一方、従業員側はそれほどでもないと思えるようだ。

また、労使が円滑なコミュニケーションをするため今後、最も重視するものについては、事業所側は、「職場懇談会」（五七・二％）、「自己申告制度」（三七・八％）とする一方、従業員側



は、「従業員意識調査」（四三・三％）、「職場懇談会」（三六・六％）を上位にあげる（図参照）。

事業所側は、「職場」単位で話し合う「職場懇談会」に重きを置く半面、従業員側は仕事や処遇などについての「胸の内」を打ち明ける「従業員意識調査」を足がかりに、意思疎通をはかろうとする姿勢がみられる。

（調査部 遠藤彰）

六春闘

労働側は月例賃金の改善要求を盛り込む方向に

来春闘では、ベアも含めて賃金カーブ維持にとどまらない要求ができないか——。連合、金属労協（IMF・J

C）では、来春闘に向けた取り組みの基本スタンスをほぼまとめる段階にあるが、今年は例年に比べて賃上げ要求に前向きな発言が目立っている。マクロ経済が好転し、企業業績も回復していることから、連合では月例賃金にこだわって賃金改善の取り組みを強化する考えだ。春闘の牽引役である金属労協も、来春闘は複数年協定の鉄鋼メーカー労組が賃金交渉する年に当たるときに、加盟五産別が賃金カーブ維持だけにとどまらない具体的な賃上げ要求のあり方について検討を急いでいる。

連合傘下の労組では大手を中心に過去四年間、ほぼ「賃金カーブ維持」のみの取り組みを強いられてきた。大手では企業業績の落ち込み、リストラによる事業構造改革や、経営側の賃上げによる国際競争力低下への懸念が交渉の足かせになってきた。一方、中小では雇用を優先せざるをえないほどの経営悪化や受注単価の切り下げなどによって、賃上げどころではない状況の組合も多かった。

しかし、連合や金属労協などでのこれまでの内部論議を聞くと、〇五春闘までとは明らかに違った流れが形成さ

れつつある。背景にあるのは、一つはマクロ経済の好転だ。長く経済を苦しめたデフレも「二〇〇六年度中には解消する」（井上隆一郎・三菱総合研究所政策・経済研究センター長）見通し。また、自動車メーカーだけでなく鉄鋼メーカーも史上最高益を更新するなど、企業業績も順調に改善しつつある。

〇六春闘に開催された連合の二〇〇六春季生活闘争中央討論集会で、高木剛会長は「来年（の春闘で）は賃金カーブ維持にプラスして、何らかの形で真水の賃金増額を要求する交渉をしないとイケない」と強調。「月例賃金重視の観点に再度、目を向けて、会社に真水を飲ませてくださいと訴えよう」と構成組織に呼びかけた。連合は一月三〇日に開催する中央委員会で〇六春季生活闘争の闘争方針を決定する。原案となる「基本構想」では、月例賃金を重視した「賃金改善」の取り組み強化によって労働組合の社会的な責任を果たすとし、「月例賃金の改善を最優先」とすると明記した。ただ、「ベア」という言葉は使っていない。連合は中小・地場企業の労働者や未組織労働者の賃金格差の是正に今回も積極的に取り組む方針で、パートタイム労働者の賃上げで初めて共闘態勢を構築するの

の一つの目玉となる。こうした連合の検討方向をうけ、金

属労協でも、例年以上に前向きな賃上げ要求の検討が進んでいる様子だ。金属労協は一月九、一〇の両日、二〇〇六年闘争シンポジウムを開き、加盟産別が現時点での取り組みスタンスを意見交換した。冒頭にあいさつした加藤裕治議長（自動車総連会長）は「各産別が具体的な賃金改善を行う方向で議論してもらっている」と現時点での検討状況を報告。金属労協としての正式な春闘方針を確認する二月一日の協議委員会では「後ろを向いている人（産別）がいないようにしないとイケない。（来春闘の交渉では）相乗効果を発揮できるようにしたい」と述べ、加盟する五産別すべてが賃金カーブ維持分を超える何らかの賃金改善を要求する方針を組み立てるよう求めた。ただ、ベアという言葉を使っていないのは連合と同様だ。

来春闘は、二年サイクルで交渉を行っている基幹労連鉄鋼部門の協約改定交渉の年に当てる。しかも、各鉄鋼メーカーは業績好調で、一月九日までに出揃った二〇〇五年九月中旬決算では大手五社そろって連結経常利益で過去最高を更新した。ITバブル崩壊後、長く不調にあえいでいた電機メーカーも、売上はITバブル崩壊前の二〇〇〇年水準まで回復した。シンポジウムの中で、自動車総連の近藤治郎事務局

次長は、メーカー（トヨタ、ホンダなど）の好調さが部品メーカーに波及してきたと報告。人手不足や非正規社員が増加の中、現場は原価低減の努力を続けていることから、「メーカー組合を含めて、賃金改善できる（取り組み）構造にできないか、単組、労連で議論中だ」と語った。基幹労連の高藤義弘中央執行委員は、今年の定期大会で確認した二〇一〇年までに組合員の賃金水準を製造業平均まで回復させるという方針の実現につながる取り組みをしたいと述べた。

電機連合の成瀬豊書記次長は、賃上げ要求の根拠としている四要素（物価・経済成長率、現行賃金水準や企業業績など）から判断すると「（改善を要求できるかは）微妙だ」としながらも、組合員の労働の質が高度化し、今後とも職業能力を高めていくことが不可欠になっていくため、「賃金は上げていかななくてはイケない」と語った。中小を多く抱えるJAMは、増収増益企業も増えており「賃金構造維持分に産別全体でプラスしていく方向をめざさないとイケない」（木住野徹・労働政策局長）と発言。全電線も、業績はまだ厳しい状況にあるものの、「世間並みの取り組みは守っていききたい」（矢吹智将・副書記長）と意気込みを述べた。

（調査部 荒川創太）

法律改正

改正労働安全衛生法など四法案が一括成立

T
O
P
I
C
S
トピックス
3

労働安全衛生法等の一部を改正する法律案の概要

〈労働者の生命や生活に関わる問題の深刻化〉

企業間競争の激化、働き方の多様化が進む中で、

- ・自主的な安全衛生活動の不足に伴う重大災害の発生
- ・業務の集中する層の長時間労働に伴う健康障害の増加や、子育て世代の生活時間の確保の困難化
- ・移動に際しての保護の拡充が必要な単身赴任者、複数就業者の増加など労働者の生命や生活に関わる問題が深刻化。



〈関係法律の見直しによる関係者の自主的な取組の促進等〉

- 1. 労働安全衛生法の一部改正**
 - (1) 危険性・有害性の低減に向けた事業者の措置の充実
 - ① 危険性・有害性に係る調査及び低減措置を拡充するとともに、事業者の自主的な取組を促すため、こうした措置を適切に行っていると認められる事業者については、機械等に係る事前の届出義務を免除すること
 - ② 危険・有害な化学物質について、容器・包装の表示や、譲渡・提供の際の文書交付に関する制度を改善すること
 - ③ 設備の改造・修理・清掃の仕事の外注化が進展する中で、爆発等のおそれがある化学設備について、その仕事を発注する者が請負人に対して必要な情報を提供すること
 - ④ 製造業等における業務請負の増加に対応するため、元方事業者が作業間の連絡調整を行うこととする
 - (2) 過重労働・メンタルヘルス対策の充実

事業者は、一定時間を超える時間外労働等を行った労働者を対象とした医師による面接指導等を行うこと
- 2. 労働者災害補償保険法の一部改正**

複数就業者の事業場間の移動、単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動を、通勤災害保護制度の対象とすること
- 3. 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正**

有期事業に係る保険料のメリット増減幅（現行±35%）を継続事業と同じ±40%とすること
- 4. 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正**
 - (1) 「年間総実労働時間1800時間」を目標とする労働時間の短縮の推進を図る法律から、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮したものに改善するための法律に改めるとともに、法律の題名等を変えること
 - (2) 「目標」を掲げる「労働時間短縮推進計画」（閣議決定）をやめて、事業主の参考とする「指針」を厚生労働大臣が定めることとする
 - (3) 「労働時間短縮推進委員会」を「労働時間等設定改善委員会」に改め、事業場における労使の自主的な取組を促進すること
 - (4) 公益法人改革の観点から、指定法人である労働時間短縮支援センターを廃止すること

○施行期日：平成18年4月1日（ただし、1.の(1)の②は平成18年12月1日）

労働安全衛生法などの改正案が一月二六日、参院本会議で可決・成立した。

成立したのは、①労働安全衛生法②労働者災害補償保険法③労働保険徴収法④労働時間等設定改善法——の四法案（図参照）。いずれも、先の通常国会に提出されたが、衆議院解散に伴い

廃案となったもの。四つの法案は、九月二一日に開会した特別国会に改めて一括提出され、成立した。

①**労働安全衛生法**の**一部改正**（**メンタルヘルス対策を強化**）

うつ病など精神障害による労災認定数が増加の一途をたどっている。厚労

省が今年六月に発表した「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（二〇〇四年度）」によると、〇四年度のうつ病などの精神障害の労災請求件数（五二四件）と、認定件数（一三〇件）はともに過去最高を記録した。

労働者の「心の健康」を取り巻く状況が厳しさを増していることから、安衛

法の一部を改正し、厚労省は過重労働・メンタルヘルス対策を強化する。

改正のポイントは、月一〇〇時間を超える残業があった社員から申し出があった場合、医師による「面接指導」を義務づけることだ。メンタルヘルス対策については、従来から「事業所における労働者の心の健康づくりのための指針」（〇〇年八月）を軸に、産業医による「心のケア」などのメンタルヘルスの取り組みをすすめてきた。しかし「強制力」がないため、実効性がいまひとつだった。そこで厚労省は、長時間労働が、脳・心臓疾患や精神障害発症と関連性が高いことを踏まえ、法律で長時間労働者に対する医師のメンタルヘルスケアを「義務化」した。

施行は来年四月から（従業員五〇人以上は〇八年四月から）。

また、「メンタルヘルス」以外では、重大災害を防止するための事業主の措置の拡充をはかった。建築業務に伴う危険・有害性を事前に調査し、対策を講じた事業主には、「足場」などの建設にかかる機械類の「事前届出義務」を免除する。自主的な安全対策の取り組みを進める事業主にインセンティブを与え、年間約五三万人にも及ぶ労災死傷者数の減少につなげる方針だ。

②**労働者災害補償保険法**の**改正**（**赴任先住居から自宅へも対象**）

通勤災害は、「自宅」と「職場」の間の「負傷、疾病、障害又は死亡」（労災保険法第七条）を補償するもの。そ

のため、家族と離ればなれの「単身赴任者」の場合、「赴任先住居＝職場」と、「自宅＝職場」は「通勤災害」の対象となるものの、週末に赴任先住居からマイホームに戻る「赴任先の居所＝帰省先の自宅」は「通勤災害」にあたらなかった。そのため改正法では、単身赴任者の移動に際しての保護を拡充する観点から、「赴任先住居＝自宅」間を通勤災害の対象に含める。これにより、単身赴任者は、赴任先の「仮の宿」から、家族が待つ「我が家」に安心して帰れることになる。施行は来年四月から。

③労働時間等設定改善法

「時短促進法」が成立した

「時短促進法」を恒久化

今回の法改正では、これまでの時短推進政策の流れをかえる「労働時間等設定改善法」が成立した。

改正のポイントは、時短促進法の現行「時短促進法」を、「労働時間等設定改善法」に衣替えしたうえで、法律を「恒久化」する。年間総実労働時間一八時間の「数値目標」を撤廃し、新たな時短の目安となる「指針」を策定する。「労働時間短縮推進委員会」を「労働時間等設定改善委員会」に改称する。公益法人改革の観点から「労働時間短縮支援センター」を廃止するの四点だ。

は、現行の「時短促進法」（一九九二年成立）が来年三月末までの「時短促進法」で、期限切れが迫っていたことが背景にある。そこで、これまでの時短に向けた労使の取り組みを維持・永続化させるため、現行の「時短促進

法」（「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」）を、「労働時間等設定改善法」（「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」）に改め、時短促進法を「恒久化」した。

については、閣議決定された「労働時間短縮推進計画」を廃止し、新たに時短の取り組みの参考とする「指針」を定めるもの。改正法で「年間一八

時間」の看板を降ろすのは、裁量労働制など「多様な働き方」が増え、これまでの「全労働者一律型」の時間管理が行き詰まっていることが背景にある。「一八時間」に代わって、新たに策定されるのが、労働者の健康と生活に配慮した「労働時間等設定改善指針」だ。同「指針」には、育児・介護の時間を確保するための柔軟な勤務態勢の整備、大学（院）に通う社会人に「短時間勤務制」の導入、単身赴任者が家族と過ごす時間を確保するための休み明けの始業時間繰り下げなどが盛り込まれる見込み。時短に向けた労使の取り組みの「羅針盤」となることが期待される。

の「労働時間等設定改善委員会」は、現行の「時短促進委員会」を発展的に解消したもの。事業所の労使はここで、先の「指針」をもとに、職場の実態を踏まえた時短の取り組みを展開する。話し合いのうえ、合意した取り決めは「労使協定」となる。今後は、この「労働時間等設定改善委員会」が時短に向けた労使協議のテーブルとなる模様だ。

（調査部 遠藤彰）

JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

（定価：1,575 円 / 税込み）

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

1. 経済・経営
2. 人口・労働力人口
3. 就業構造
4. 失業・失業保険・雇用調整
5. 国際労働移動・外国人労働者
6. 賃金・労働費用
7. 労働時間・労働時間制度
8. 労働組合・労使関係・労働災害
9. 教育・能力開発
10. 勤労者生活・その他 特集「購買力平価」



2005 ユースフル労働統計－労働統計加工指標集

（定価：1,575 円 / 税込み）

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを含め、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 - Labour Statistics

（定価：1,050 円 / 税込み）



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp