

コロナ禍における 労使協議

(独)労働政策研究・研修機構

藤村博之

この報告のねらい

- 厚生労働省『労使コミュニケーション調査』を用いて、労使コミュニケーション調査の現状を整理する
- 連合総研調査を使って、コロナ禍で労使協議がどのように行われてきたかを検討する

要約と結論

- 労使関係は安定的に運営されているが、労使協議に対する個人の関心は低くなっている。
- 労使協議に付議する事項で最も多いのは「労働時間・休日・休暇に関する事項」であり、第2位が安全衛生に関する事項、第3位が賃金関係の事項であった。
- 経営に関する事項が労使協議で取り上げられる頻度は低下している。
- コロナ禍において、働く人々にとって身近な問題が話し合われた。働き方改革の具体的実施方法、賃金制度をはじめ人事制度の改定、組織再編や職場の要員計画などである。
- 非正規労働者についても、労使協議の話題になっていた。

1. 労使関係は概ね安定的

図1 労使関係の良好度

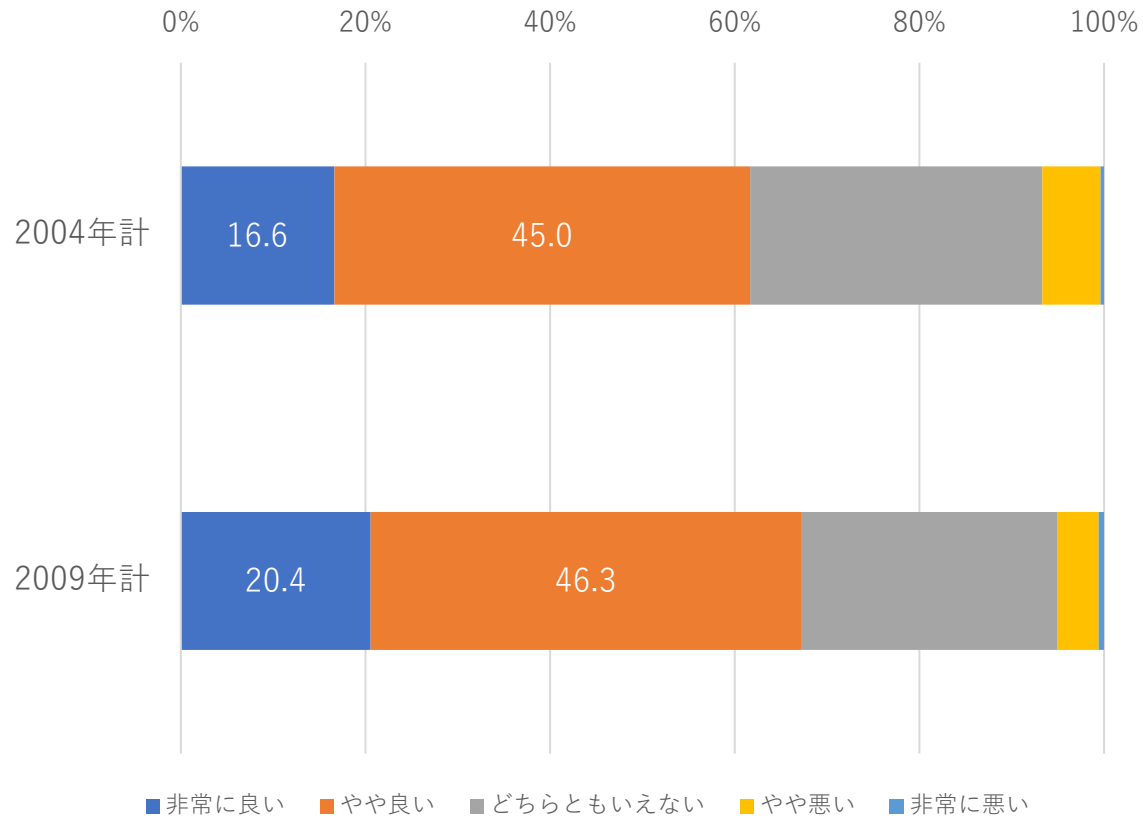
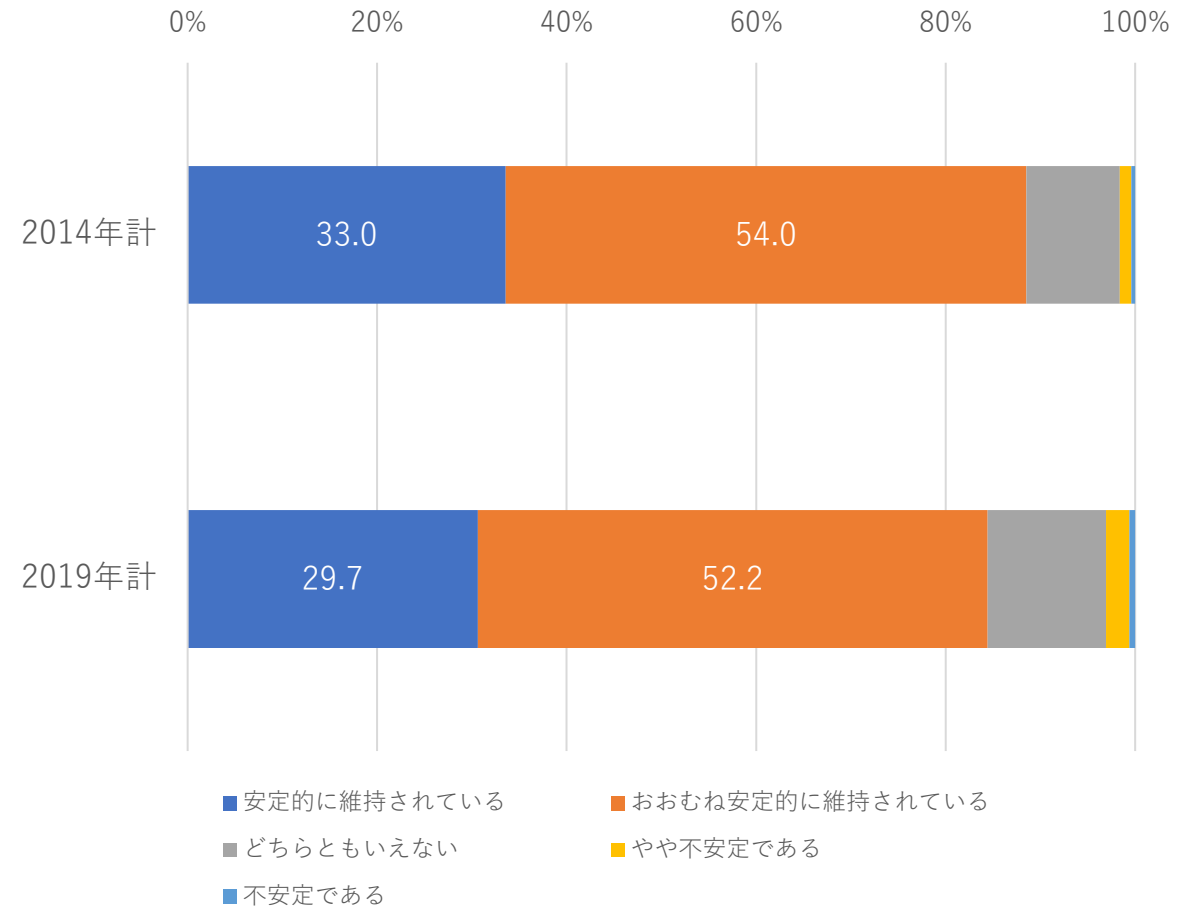


図2 労使関係の安定度



・企業規模が大きくなるほど安定的の割合が増える

図3 労使関係の企業規模別良好度(2004年)

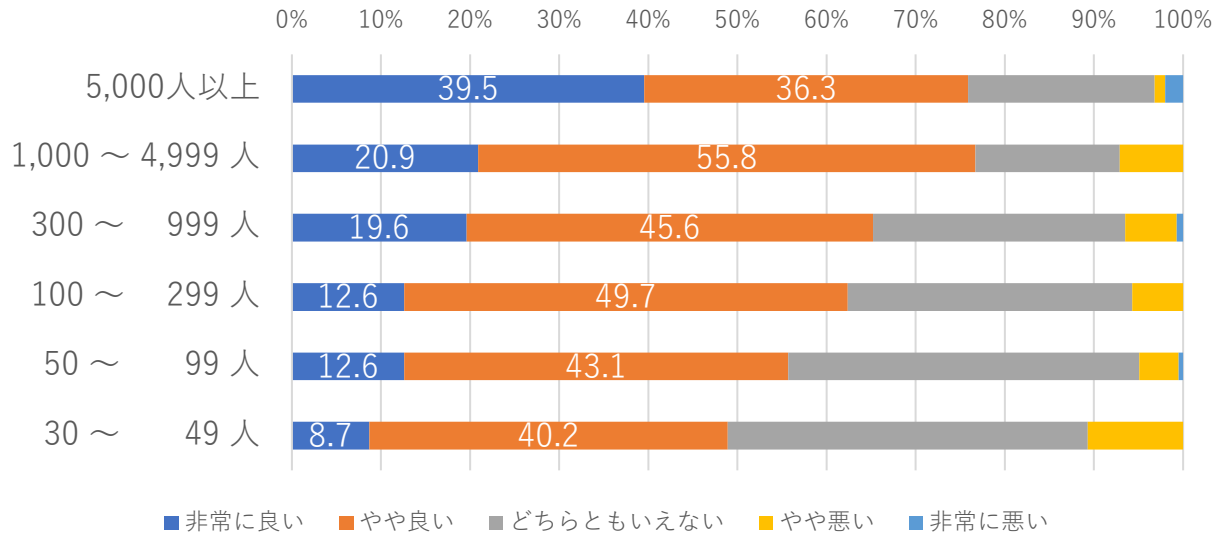
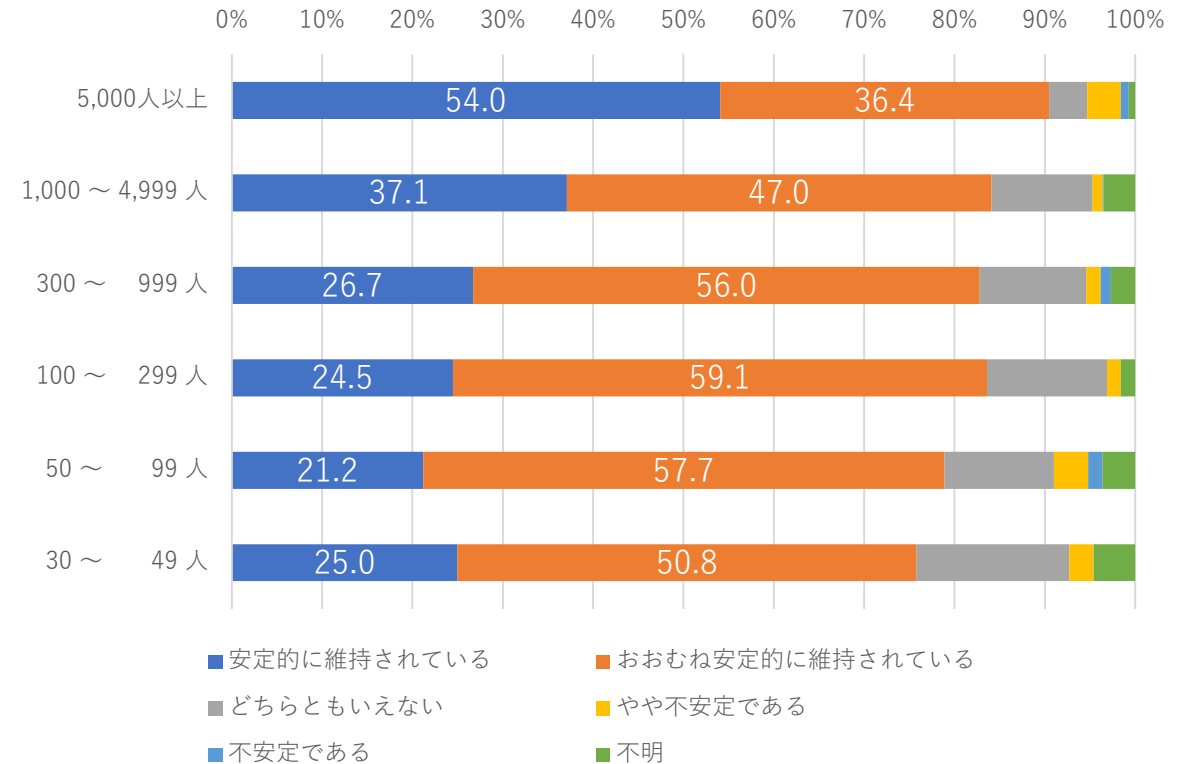


図4 労使関係の安定度(規模別;2019年)



2. 労使関係で重視する項目

- 事業所が重視している事項は日常の業務改善が最も多くなっており、経営に関する事項は2014年以降、取り上げられる割合が減少している。
- 個人が重視する項目は職場の人間関係であり、教育訓練や福利厚生、経営に関する事項は順位が低くなっている。

表 1 労使コミュニケーションについて重視する項目
(事業所調査)

(%)

	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他
2004年	32.8	②63.1	③50.4	①66.4	31.2	④43.8	⑤40.7	34.2	2.3
2009年	⑤48.5	①72.1	③61.5	②62.2	33.1	④49.8	39.5	30.2	1.9
2014年	31.9	①75.3	②68.5	③65.1	33.4	④56.0	⑤46.9	38.4	3.1
2019年	27.6	①75.3	②72.9	③69.5	33.9	④57.3	⑤43.0	37.8	2.9

表2 労使コミュニケーションにおいて重視する項目
(個人調査)

	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他
2004年	19.0	③41.0	④37.7	①60.5	⑤30.8	②50.9	19.0	20.7	2.1
2009年	⑤29.6	③47.8	④42.5	①53.3	28.3	②49.6	19.4	16.6	2.1
2014年	14.2	②53.1	③49.9	①62.4	⑤30.0	④47.9	22.2	19.2	1.5
2019年	14.5	②57.7	④52.0	①66.2	⑤31.2	③53.0	24.6	17.5	3.7

3. 労使協議機関があるのは約4割

表3 労使協議機関の有無

	事業所調査				個人調査(「わからない」とする割合)			
	2004年	2009年	2014年	2019年	2004年	2009年	2014年	2019年
企業規模計	37.3	39.6	40.3	37.1	22.7	26.6	37.3	48.9
5,000人以上	80.8	74.7	74.7	75.1	15.1	21.1	34.7	42.2
1,000～4,999人	64.6	67.0	66.0	61.2	23.6	23.2	25.4	47.3
300～999人	47.0	45.6	52.8	39.4	24.7	22.5	43.9	51.9
100～299人	35.0	37.2	32.7	28.5	25.4	34.5	40.0	55.8
50～99人	22.8	25.4	21.4	21.9	26.1	28.9	38.2	46.9
30～49人	10.4	23.2	16.4	17.7	24.5	21.5	52.6	52.0

- ・個人調査で、労使協議機関があるかどうかわからないと回答した割合が高まっている

4. 労使協議の成果があったのは6割

表4 労使協議による成果

	成果があった				どちらともいえない			
	2004年	2009年	2014年	2019年	2004年	2009年	2014年	2019年
企業規模計	61.3	57.2	60.6	60.7	35.4	35.5	36.6	36.2
5,000人以上	58.1	66.3	68.2	82.5	36.3	29.9	29.4	14.4
1,000～4,999人	66.3	58.5	66.5	63.4	31.7	36.8	32.2	36.3
300～999人	66.3	61.2	55.7	59.0	33.2	32.5	42.7	38.4
100～299人	56.5	62.2	64.9	50.0	41.6	29.9	31.3	49.9
50～99人	62.8	40.1	59.3	50.3	28.4	48.1	35.1	37.0
30～49人	51.8	48.8	25.3	28.7	48.2	40.0	68.8	67.7

5. 労使協議で話し合う事項

表 5

	2004年	2009年	2014年	2019年
労働時間・休日・休暇に関する事項	①92.7	①89.9	①89.9	①86.0
安全衛生に関する事項	②88.3	②86.8	②80.0	②77.3
賃金・退職給付に関する事項			③74.3	③69.9
賃金・一時金	⑤86.3	③82.1		
時間外労働の賃金割増率	78.6	77.8		
退職給付(一時金、年金)	80.1	72.4		
定年制・勤務延長・再雇用に関する事項	78.2	④82.0	④72.6	④65.7
福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項	④87.5	75.9	62.2	⑤61.2
人事に関する事項(勤務態様の変更を含む)			⑤66.3	60.4
勤務態様の変更	②88.3	⑤78.2		
一時帰休・人員整理・解雇	72.7	72.5		
仕事と家庭の両立支援に関する事項		64.3	51.0	58.9
育児休業制度・介護休業制度	81.3	78.2		
生産性向上に関する事項				57.5

6. 労使協議の内容を知っているか？

・課長クラスが低下し、パートタイム労働者が上昇している

	2004年	2009年	2014年	2019年
合計	43.6	43.4	45.5	41.6
性別				
男	50.1	49.8	48.0	45.1
女	26.1	30.7	38.1	33.1
就業形態別				
一般労働者/正社員	45.1	46.6	47.2	44.3
パートタイム労働者	6.3	17.9	28.4	24.0
役職別				
課長クラス以上	72.8	66.4	59.1	59.9
係長クラス	53.0	51.9	54.6	48.6
役職なし	33.3	35.0	38.3	35.0

7. 連合総研調査との比較

- 『労使コミュニケーション調査』では労働時間・休日・休暇に関する事項、安全衛生に関する事項、賃金関係の事項が上位3つを占め、連合総研調査では、働き方改革の具体的実施方法、賃金制度をはじめ人事制度の改定、組織再編や職場の要員計画が上位3つであった。身近な問題を話し合という点で両者には共通性がある。
- 連合総研調査では、テレワークの導入に関する協議が多くの企業で行われていたが、『労使コミュニケーション調査』ではその選択肢がなかった。
- 連合総研調査では、多くの企業で非正社員の雇用について労使協議の場で話し合われていた。『労使コミュニケーション調査』においては、正社員以外の労働者の労働条件について約半数の事業所が労使協議の対象としていた。