

「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」

報 告 書

平成19年1月

財団法人 連合総合生活開発研究所

はじめに

経済のグローバル化等を背景として産業構造が変化するとともに、雇用形態の多様化が急速に進展しています。

連合総研では、こうした環境変化に対して労働組合が労使コミュニケーションをどのように深めようとしているのかという現状を把握するとともに、労働者参加のあるべき姿を模索することを目的に、平成18年1月に「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」（主査；久本憲夫京都大学大学院経済学研究科教授）を設置しました。

そして本研究委員会の活動の一環として、平成18年6月から8月にかけて、労働組合を対象に、労働者参加・労使コミュニケーションの現状を明らかにするためのアンケート調査を実施しました。

本報告書は、当該アンケートの結果を取りまとめたものであるとともに、調査結果等を踏まえ、本年秋に刊行予定の最終報告書の取りまとめに向けて、いわば中間段階で課題の提起と考察を行ったものです。

本報告書が、労働組合関係の方々をはじめ各方面において、労働者参加のあり方を今一度検討いただく際の素材となれば幸いです。

最後になりますが、アンケート調査にご協力をいただきました連合構成組織の方々、アンケート調査票の作成および結果分析に携わっていただきました主査の久本憲夫京都大学大学院経済学研究科教授をはじめとする本研究委員会委員のみなさま、また、アンケート結果の集計にご協力をいただきました労働調査協議会に対して、厚く御礼申し上げます。

平成19年1月
財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 薦田 隆成

「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書について

本報告書は、連合総合生活開発研究所の「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」において実施したアンケート調査を分析したものであり、同研究委員会の中間報告書に相当するものである。

この調査研究委員会は、京都大学大学院経済学研究科の久本憲夫教授を主査に、平成18年1月に発足した。

<研究委員会の構成と本報告書の執筆分担>

主査	久本 憲夫	京都大学大学院経済学研究科教授	総論、第2章
委員	藤内 和公	岡山大学法学部教授	第6章
	濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授	
	松村 文人	名古屋市立大学大学院経済学研究科教授	第4章
	山岡 徹	横浜国立大学経営学部助教授	
	小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員	第1章、第5章
	西村 博史	労働調査協議会主幹研究員	
	大谷 光洋	UIゼンセン同盟労働条件局員	
	小菅 元生	サービス流通連合伊勢丹労働組合本部副委員長	
	新谷 信幸	電機連合総合研究企画室長	
	田中 久弥	JAM組織・調査グループ局長	
	丸山 満	前UIゼンセン同盟政策企画部長	
	江畑弥八郎	連合雇用法制対策局長	
	二片 すす	連合雇用法制対策局部員	
事務局	鈴木不二一	連合総研副所長	第3章
	茂呂 成夫	前連合総研主幹研究員	
	川島 千裕	連合総研主任研究員（主担当）	
	佐川 英美	連合総研主任研究員	
	大谷 直子	連合総研研究員	
	松尾 浩明	前連合総研研究員	
	山脇 義光	連合総研研究員（副担当）	調査の概要と属性分析

目次

はじめに

「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書について

調査の概要と属性分析

- 1. 調査の概要 5
- 2. 調査対象組合の属性分析 7

総論

- 1. 調査の目的と視点 24
- 2. 明らかになったこと 24
- 3. 課題と展望 30

第1章 労使協議の実態と変化

- 1. 支部一事業所レベルにおける労使協議システムの有無 33
- 2. 企業グループにおける労使協議機関の有無 34
- 3. 支部一事業所レベルにおける労使協議の権限 36
- 4. 労使協議の現状 36
- 5. 5年前と比べた労使協議の変化 56
- 6. 機密情報の伝達と範囲 64
- 7. 小括 67

第2章 雇用形態の多様化

- 1. 雇用形態の多様化状況 70
- 2. 組合の方針 78
- 3. 労使協議の実態 84
- 4. 企業内未組織労働者の組織化 91
- 5. 小括 96

第3章 労働組合の経営参加

1. 経営参加、経営対策強化のために必要なこと	97
2. 組織再編に労働組合の果たした役割	101
3. 労働組合の経営参加において生じている問題点	106
4. 支部・分会の労働者参加促進	111
5. 小括	113

第4章 小集団活動

1. 小集団活動・職場懇談会（本部調査）	117
2. 小集団活動・職場懇談会（支部調査）	120
3. 小括	131

第5章 代表的非正社員におけるコミュニケーションと苦情処理

1. 正社員と比べた代表的非正社員の仕事	133
2. 代表的非正社員におけるコミュニケーションの現状	140
3. 代表的非正社員への仕事の説明、教育訓練、苦情処理の担当	150
4. 代表的非正社員の苦情処理のルート	151
5. 小括	153

第6章 高齢者の継続雇用と労働安全衛生

1. 高齢者の継続雇用（本部調査）	156
2. 労働安全衛生（支部調査）	160

参考資料

1. 調査票および単純集計	
組合本部	167
組合支部	177
2. 基本集計	
組合本部	188
組合支部	214
3. 自由記入意見	
経営参加における現状の問題（組合本部）	248
経営参加における現状の問題（組合支部）	251
小集団活動における現状の問題（組合支部）	255

調査の概要と属性分析

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

経済のグローバル化等を背景として産業構造が大きく変化するとともに、企業の内部では雇用形態の多様化、組織の再編、労働条件の見直しなどが進み、更には企業の枠を超えた再編が続いている。

連合総研では、こうした変化に対して労働組合が、職場で働く者を代表して労使間のコミュニケーションをどのように深めようとしているのか、近年の動向を把握するとともに、今一度労働者参加とは何かを見つめ直し、日本における労働者参加のあるべき方向性について政策的なインプリケーションを得ることを目的として、平成18年1月に、「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」（主査；久本憲夫京都大学大学院経済学研究科教授）を設置した。

今般同委員会における調査活動の一環として、労働組合（単組本部および単組支部）を対象に、近年における労働者参加・労使コミュニケーションの状況を明らかにすることを目的にアンケート調査を実施した。

(2) 調査期間

2006年6月30日（金）～8月11日（金）

(3) 調査対象および調査の方法

①労働組合本部調査

- a. 調査対象； 連合の民間構成組織の調査登録組合 1,145 単位組合
- b. 調査の方法；
 - ・配布； 連合総研より産業別組合に対して調査票（登録組合数×1部）を配布し、産業別組合を通じて各登録組合本部に配布。
 - ・返送； 各組合本部から密封回収方式により直接連合総研宛てに返送。
- c. 調査項目；
 - ・企業の属性
 - ・組合本部－会社間の労使協議
 - ・近年の労使協議の変化
 - ・雇用形態の多様化
 - ・労働者参加と労使コミュニケーション
 - ・労使協議以外のコミュニケーション施策
 - ・高齢者の継続雇用における労使協議

d. 回収状況； 有効回収枚数 507 枚（有効回収率 44.3%）

②労働組合支部調査

a. 調査対象； 連合の民間構成組織の調査登録組合 2,290 支部(1,145 単位組合×2)

b. 調査の方法；

- ・ 配布； 連合総研より産業別組合に対して調査票（登録組合数×2 部）を配布し、産業別組合を通じて各登録組合本部に配布。登録組合本部は任意の 2 支部に対して調査票を配布。
- ・ 返送； 各組合支部から密封回収方式により直接連合総研宛てに返送。

c. 調査項目；

- ・ 事業所の属性
- ・ 組合支部－事業所間の労使協議
- ・ 雇用形態の多様化
- ・ 「代表的非正社員」
- ・ 労働安全衛生活動への派遣元、請負会社責任者の参加
- ・ 労使協議以外のコミュニケーション施策

d. 回収状況； 有効回収枚数 535 枚（有効回収率 23.4%）

※ 登録組合のうち、支部を持たない組合が一定数あり（今調査において数は把握できず）、回収率の低さに影響を与えている。なお、連合総研は、配票段階では支部の有無について把握していない。

2. 調査対象組合の属性分析

(1) 業種

①本部調査（本部F1）

回答した組合が属する産業をみると、製造業が5割強であり、非製造業を上回っている。製造業の内訳を見ると、製造業その他（18.3%）が最も多く、鉄鋼・化学等素材関連（14.4%）、電機・電子・機械・情報通信機器（12.2%）、輸送用機械（7.7%）の順となっている。一方、非製造業は卸売・小売業（12.8%）が最も多く、運輸業（12.2%）、その他サービス業（5.7%）、建設業（5.5%）と続いている。

図表 概要-1 業種別構成比率（単位：%）【本部調査】

情報通信機器（製造業） 電機・電子・機械・ 鉄鋼・化学等素材関連 （製造業）	輸送用機械（製造業）	製造業その他	建設業	電気・ガス・熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険・不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉・教育・ 学習支援業	その他サービス業	無回答	件数
12.2	7.7	18.3	5.5	2.4	2.6	12.2	12.8	1.6	2.0	1.4	5.7	1.2	507

②支部調査

a. 構成比率（支部F1）

製造業が5割強であり、非製造業を上回っている。内訳も本部調査とほぼ同様の構成となっている。

図表 概要-2 業種別構成比率（単位：%）【支部調査】

情報通信機器（製造業） 電機・電子・機械・ 鉄鋼・化学等素材関連 （製造業）	輸送用機械（製造業）	製造業その他	建設業	電気・ガス・熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険・不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉・教育・ 学習支援業	その他サービス業	無回答	件数
10.8	8.0	17.9	6.5	4.1	3.4	9.5	13.5	2.2	0.9	1.1	5.0	0.7	535

b. 事業所の種類（支部F2）

支部調査では当該事業所の種類を聞いているが、全体計では「工場・プラント」が最も多く、ついで「本社・本店」、「支社・支店」の順となっている。製造業ではいずれの業種でも「工場・プラント」が最も多く、製造業計で 69.6%を占めている。非製造業では「支社・支店」、「本社・本店」の順となっている。

図表 概要-3 事業所の種類（単位：％）【支部調査】

	本 本 店 社	支 支 店 社	プ エ 工 場 ラ ン ト	出 営 張 業 所	店 舗	そ の 他	無 回 答	件 数
合計	23.7	18.3	37.4	6.4	7.1	5.4	1.7	533
製造業計	18.7	4.2	69.6	0.4	0.0	6.0	1.1	283
電機・電子・情報通信機器	15.5	5.2	70.7	0.0	0.0	8.6	0.0	58
鉄鋼・化学等素材関連	15.1	1.2	79.1	0.0	0.0	3.5	1.2	86
輸送用機械	20.9	2.3	72.1	0.0	0.0	4.7	0.0	43
その他製造業	22.9	7.3	59.4	1.0	0.0	7.3	2.1	96
非製造業計	29.8	34.7	1.2	13.3	15.3	4.8	0.8	248
建設業	45.7	48.6	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	35
電気・ガス・熱供給業	27.3	50.0	4.5	13.6	0.0	0.0	4.5	22
情報通信業	61.1	33.3	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	18
運輸業	21.6	31.4	2.0	37.3	0.0	7.8	0.0	51
卸売・小売業	20.8	25.0	0.0	8.3	43.1	1.4	1.4	72
その他サービス業	33.3	48.1	0.0	7.4	0.0	11.1	0.0	27

(2) 従業員規模・(3) 非正社員の対正社員比率・(4) 組織率 分析にあたっての留意事項

次ページ以降に記載する「(2)従業員規模・(3)非正社員の対正社員比率・(4)組織率」は従業員数を確認する設問(本部調査F2、支部調査F3)の回答に関する分析であるが、以下の点に留意されたい。

設問【支部調査用 (F3)】

貴社の従業員数を雇用形態別にご回答願います。各雇用形態において該当する人がいない場合は、0人と記入してください。なお、正社員以外の雇用形態でその人数を把握していない場合は、表右端の番号1に○を付けてください。

		従業員数 (男女計)	うち組合員数	人数を把握していない場合は1を○で囲んで下さい。
1. 正社員		人	人	—
直接雇用 非正社員	2. パート・臨時・アルバイト社員	人	人	1
	3. 嘱託・契約社員	人	人	1
間接雇用 非正社員	4. 派遣社員	人	—	1
	5. 請負社員	人	—	1
6. 取引先からの派遣スタッフ (流通業)		人	—	1
7. その他 ()		人	人	1

※本部調査用 (F2) は「取引先からの派遣スタッフ」欄なし

1. 雇用形態の区分

上記設問では名称以外に詳しい説明を付していないが、回答から以下のことが推測される。

- ・嘱託・契約社員 65歳までの雇用確保に伴う再雇用者を含んでいる。
- ・派遣社員 製造業では「生産現場における製造の派遣」と「事務の派遣」の両者が含まれている。
- ・請負社員 「構内請負」と「構外請負」、また、「請負専業会社」と「関係会社」の区別をしていないため、回答者によって請負社員の範囲が異なっている。
- ・その他社員 非正社員のうち、2～6のいずれにも含まれない雇用形態の社員。一部に65歳までの雇用確保に伴う再雇用者を含んでいる。

2. 人数の記載が一切なかった調査票の取扱い

上記設問で、「従業員数」、「組合員数」、「人数を把握していない」欄のいずれにも記載のない調査票が少数あった。後の設問において関連する項目に回答している例がほとんどであることから、1名以上の従業員が存在するものとみなし、「人数を把握していない」と同様に扱うこととした。なお、以下の分析ではこれらを「無回答」と標記する。

つまり、「無回答」とは、「人数を把握していない」欄に回答した調査票および「人数の記載が一切なかった」調査票の合計である。

(2) 従業員規模(本部F2、支部F3)

①正社員数

a. 本部調査

回答した組合の企業規模を正社員数で見ると、平均は3,691人(中央値は1,193人)で、製造業が4,073人(中央値1,208人)に対して、非製造業は3,254人(中央値1,115人)となっている。

図表 概要-4 企業全体の正社員規模(単位:%)【本部調査】

	100人未満	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上	2000人以上	3000人以上	5000人以上	10000人以上	無回答	回答件数(件数)	中央値(人)	平均値(人)
合計	3.9	10.5	9.5	17.0	16.2	7.7	10.5	9.3	7.9	7.7	507	1193	3691
製造業	2.2	12.4	9.7	16.5	13.1	7.9	12.4	8.6	10.1	7.1	267	1208	4073
非製造業	6.0	8.1	9.4	17.5	20.1	7.7	8.5	9.4	5.6	7.7	234	1115	3254

b. 支部調査

当該事業所の規模を正社員数で見ると、平均は1,000人(中央値は365人)で、製造業が1,097人(中央値440人)に対して、非製造業は887人(中央値298人)となっている。

図表 概要-5 事業所の正社員規模(単位:%)【支部調査】

	100人未満	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上	2000人以上	3000人以上	5000人以上	10000人以上	無回答	回答件数(件数)	中央値(人)	平均値(人)
合計	20.2	23.0	9.7	16.8	10.5	4.9	3.9	3.0	0.9	7.1	535	365	1,000
製造業	12.0	27.6	9.2	17.3	11.7	5.7	4.2	3.5	1.1	7.8	283	440	1,097
非製造業	29.0	17.7	10.5	16.5	9.3	4.0	3.2	2.4	0.8	6.5	248	298	887

②非正社員数

a. 本部調査

回答した組合の企業全体の非正社員規模を雇用形態別にみると、パート・アルバイトは、平均値で製造業・非製造業とも非正社員の中で最も人数が多くなっており(平均1,259人)、非正社員のなかで最も定着していることがうかがえる。非製造業で2,398人と多いのは、「卸売・小売業」でパート・アルバイトの活用が進んでいることに起因する(業種別の内訳は資料編参照)。

派遣社員は、派遣法改正による製造業への派遣解禁の影響もあるのか、非製造業(194人)よりも製造業(285人)のほうで平均値が高く、まったく活用していない(0人)とする割合も製造業は非製造業の半数以下である。

請負社員は生産現場における活用が進展していることから、製造業(190人)が非製造業(88人)を上回っているが、まったく活用していないとする割合は製造業でさえ

も 32.2%あることから、パート等に比べると一般的とはいえない。さらには製造業において請負社員（190人）よりも派遣社員（285人）のほうが多いことがわかる。

なお、非正社員いずれの雇用形態においても「無回答」の割合が正社員の場合よりも高いが、この点については③で後述する。

図表 概要-6 企業全体の非正社員規模（単位：％）【本部調査】

		0人	50人未満	50人以上	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上	無回答	回答件数 (件数)	中央値 (人)	平均値 (人)	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	17.0	20.5	6.5	10.8	3.4	3.4	10.7	27.8	507	42	1259
		製造業	16.9	25.1	6.7	13.1	4.5	2.6	3.7	27.3	267	32	286
		非製造業	17.1	15.0	6.4	8.5	2.1	4.3	18.8	27.8	234	86	2398
	嘱託・ 契約	合計	11.2	30.6	8.3	11.6	3.7	2.8	3.0	28.8	507	27	152
		製造業	10.9	36.3	7.1	10.1	2.2	1.1	1.5	30.7	267	18	101
		非製造業	11.5	24.8	9.4	13.2	5.6	4.7	4.7	26.1	234	50	209
間接雇用 非正社員	派遣	合計	21.5	17.2	4.1	6.3	1.8	2.6	3.0	43.6	507	10	246
		製造業	12.4	21.0	5.6	9.0	2.6	3.4	4.5	41.6	267	34	285
		非製造業	31.6	13.2	2.6	3.4	0.9	1.7	0.9	45.7	234	0	194
	請負	合計	42.4	4.5	2.4	3.2	1.0	0.6	2.2	43.8	507	0	144
		製造業	32.2	7.1	4.1	5.6	1.9	1.1	3.4	44.6	267	0	190
		非製造業	54.3	1.7	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	42.7	234	0	88
その他	合計	62.5	4.1	1.0	1.2	0.8	0.4	1.4	28.6	507	0	126	
	製造業	59.6	5.6	1.1	2.2	0.7	0.4	0.0	30.3	267	0	17	
	非製造業	66.2	2.6	0.9	0.0	0.9	0.4	3.0	26.1	234	0	246	

b. 支部調査

事業所の非正社員規模についても本部調査と同様の傾向にあると言える。

支部調査では流通業における「取引先からの派遣スタッフ」数について調査しているが、流通業でまったく活用していない事業所の割合が5割近くに上る一方、活用している事業所の最大値は3,900人であり、バラツキのあることがうかがえる（詳細な数値については資料編参照）。

図表 概要-7 事業所の非正社員規模（単位：％）【支部調査】

		0人	50人未満	50人以上	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上	無回答	回答件数 (件数)	中央値 (人)	平均値 (人)	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	27.9	27.9	7.1	9.3	1.1	0.9	1.7	24.1	535	7	107
		製造業	32.9	28.6	7.4	6.7	1.1	0.4	0.7	22.3	283	4	48
		非製造業	22.2	26.6	6.9	12.1	1.2	1.6	2.8	26.6	248	13	179
	嘱託・ 契約	合計	20.0	42.1	5.8	3.4	1.5	0.9	0.8	25.6	535	5	52
		製造業	20.5	44.5	4.2	2.5	1.1	0.4	1.1	25.8	283	5	41
		非製造業	19.4	38.7	7.7	4.4	2.0	1.6	0.4	25.8	248	6	66
間接雇用 非正社員	派遣	合計	28.8	25.8	4.5	6.5	2.1	0.7	1.0	30.7	535	3	85
		製造業	17.7	31.1	7.4	10.6	3.2	1.4	1.2	27.6	283	16	106
		非製造業	41.1	19.8	1.2	2.0	0.4	0.0	0.8	34.7	248	0	58
	請負	合計	53.8	6.9	2.1	2.8	1.3	1.3	0.4	31.4	535	0	38
		製造業	47.3	9.2	3.5	5.3	2.1	2.1	0.8	29.7	283	0	65
		非製造業	60.9	4.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	33.9	248	0	4
取引先からの 派遣スタッフ	合計	69.7	0.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.4	28.8	535	0	16	
	製造業	73.1	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.4	283	0	0	
	非製造業	65.3	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.8	33.1	248	0	36	
その他	合計	70.1	3.9	0.2	0.7	0.2	0.4	0.6	23.9	535	0	17	
	製造業	71.4	3.5	0.4	1.4	0.0	0.7	0.0	22.6	283	0	9	
	非製造業	68.5	4.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.2	25.8	248	0	28	

③「人数を把握していない」割合

a. 業種別

・本部調査

非正社員について「人数を把握していない」という回答の割合をみると、業種合計で直接雇用のパート・アルバイト、嘱託・契約が2割強であるのに対して、間接雇用の派遣、請負は4割弱と高くなっている。

一部の業種を除き、業種によるバラツキはそれほど大きくない。

図表 概要-8 業種別の「人数を把握していない」割合（単位：％）【本部調査】

	直接雇用		間接雇用		その他	無回答	件数 (件)
	パート・ アルバイト	嘱託・ 契約	派遣	請負			
合計	21.7	22.9	37.9	37.9	22.1	54.8	507
製造業計	21.7	25.5	36.3	39.3	24.3	53.6	267
電機・電子・情報通信機器	21.0	27.4	40.3	40.3	25.8	53.2	62
鉄鋼・化学等素材関連	27.4	30.1	37.0	43.8	27.4	47.9	73
輸送用機械	5.1	12.8	20.5	25.6	20.5	61.5	39
その他製造業	24.7	25.8	39.8	40.9	22.6	54.8	93
非製造業計	21.8	20.1	40.2	36.8	19.7	55.6	234
建設業	46.4	42.9	57.1	53.6	28.6	42.9	28
電気・ガス・熱供給業	25.0	25.0	33.3	41.7	16.7	50.0	12
情報通信業	23.1	30.8	53.8	61.5	23.1	38.5	13
運輸業	19.4	14.5	27.4	24.2	12.9	66.1	62
卸売・小売業	18.5	18.5	55.4	52.3	29.2	41.5	65
その他サービス業	13.8	10.3	24.1	13.8	6.9	72.4	29

・支部調査

直接雇用について把握していない割合は本部調査と同様2割程度であるものの、間接雇用についての割合は本部調査と比べて10%ポイント程度低い。間接雇用の把握は本部が支部に任せている実態がうかがえる。

図表 概要-9 業種別の「人数を把握していない」割合（単位：％）【支部調査】

	直接雇用		間接雇用		取引先 派遣 スタッフ	その他	無回答	件数 (件)
	パート・ アルバイト	嘱託・ 契約	派遣	請負				
合計	19.8	21.5	26.2	27.1	24.1	19.8	65.0	535
製造業計	19.8	23.7	24.7	27.6	22.6	20.8	64.0	283
電機・電子・情報通信機器	27.6	29.3	32.8	34.5	25.9	25.9	55.2	58
鉄鋼・化学等素材関連	17.4	18.6	22.1	27.9	16.3	14.0	62.8	86
輸送用機械	11.6	20.9	16.3	18.6	23.3	20.9	69.8	43
その他製造業	20.8	26.0	26.0	27.1	26.0	24.0	67.7	96
非製造業計	20.2	19.4	28.2	27.0	26.2	19.0	65.7	248
建設業	37.1	40.0	40.0	40.0	34.3	37.1	57.1	35
電気・ガス・熱供給業	27.3	27.3	31.8	18.2	18.2	18.2	68.2	22
情報通信業	38.9	27.8	44.4	44.4	38.9	22.2	50.0	18
運輸業	11.8	13.7	9.8	13.7	9.8	7.8	84.3	51
卸売・小売業	16.7	13.9	37.5	34.7	43.1	25.0	52.8	72
その他サービス業	11.1	14.8	22.2	22.2	14.8	11.1	74.1	27

b. 企業規模（正社員数）別

・本部調査

企業全体の正社員規模によって人数の把握割合に違いがあるのかをみると、どの雇用形態でも正社員規模 300 人未満では率が低いが、直接雇用では 1,000 人以上の規模で「人数を把握していない」割合が急激に増え、間接雇用では 300 人以上、そして 1,000 人以上という 2 段階で「人数を把握していない」割合が急激に増える。

図表 概要-10 企業規模（正社員数）別の「人数を把握していない」割合（単位：％）【本部調査】

		合計	300人未満	300人以上	1000人以上	3000人以上	10000人以上	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	21.7	6.8	13.4	30.6	29.0	27.5
		製造業	21.7	5.1	10.0	33.9	30.4	29.6
		非製造業	21.8	9.1	17.5	27.7	26.2	23.1
	嘱託・ 契約	合計	22.9	5.5	14.9	32.2	27.0	37.5
		製造業	25.5	5.1	14.3	41.1	32.1	37.0
		非製造業	20.1	6.1	15.9	24.6	19.0	38.5
間接雇用 非正社員	派遣	合計	37.9	9.6	28.4	47.9	55.0	52.5
		製造業	36.3	7.7	21.4	53.6	53.6	51.9
		非製造業	40.2	12.1	36.5	43.1	57.1	53.8
	請負	合計	37.9	8.2	26.9	48.8	57.0	57.5
		製造業	39.3	7.7	21.4	60.7	58.9	55.6
		非製造業	36.8	9.1	33.3	38.5	54.8	61.5
その他	合計	22.1	5.5	15.7	33.1	28.0	37.5	
	製造業	24.3	5.1	15.7	39.3	30.4	40.7	
	非製造業	19.7	6.1	15.9	27.7	23.8	30.8	

・支部調査

事業所の正社員規模別にみると、本部調査は 1,000 人が分水嶺であったのに対して、支部では 300 人以上で「人数を把握していない」割合が高くなる。

図表 概要-11 事業所規模（正社員数）別の「人数を把握していない」割合（単位：％）【支部調査】

		合計	100人未満	100人以上	300人以上	1000人以上	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	19.8	3.7	14.6	21.1	25.8
		製造業	19.8	2.9	14.1	18.7	25.7
		非製造業	20.2	4.2	15.9	23.9	26.5
	嘱託・ 契約	合計	21.5	2.8	17.9	24.6	25.8
		製造業	23.7	0.0	19.2	24.0	28.4
		非製造業	19.4	4.2	15.9	25.4	22.4
間接雇用 非正社員	派遣	合計	26.2	8.3	18.7	27.5	38.7
		製造業	24.7	5.9	17.9	20.0	37.8
		非製造業	28.2	9.7	20.5	35.8	40.8
	請負	合計	27.1	7.4	17.9	32.4	38.7
		製造業	27.6	5.9	16.7	29.3	40.5
		非製造業	27.0	8.3	20.5	35.8	36.7
取引先からの 派遣スタッフ	合計	24.1	7.4	17.1	28.9	31.5	
	製造業	22.6	2.9	11.5	25.3	33.8	
	非製造業	26.2	9.7	27.3	32.8	28.6	
その他	合計	19.8	3.7	9.8	25.4	29.0	
	製造業	20.8	2.9	9.0	24.0	32.4	
	非製造業	19.0	4.2	11.4	26.9	24.5	

(3) 非正社員の対正社員比率(本部F2、支部F3)

留意事項

(3)では、正社員と各雇用形態別の非正社員との人数の比較を行った。

具体的には「非正社員数」÷「正社員数」で比率を算出している。

本来全従業員に占める各雇用形態別の比率を算出すべきところであるが、設問F2(本部調査)、F3(支部調査)において全項目に回答している調査票は本部調査で有効回収枚数507枚のうち244枚(率にして48%)、支部調査では有効回収枚数535枚のうち323枚(率にして60%)しかなく、業種別・企業規模(正社員数)別の分析を行うのに必要なサンプル数を確保することができないため、今回は「正社員数」対「雇用形態別の非正社員数」の比較を行うこととした。

①業種別の対正社員比率

a. 本部調査

各雇用形態別に非正社員数の正社員数に対する比率をみると、業種合計ではパート・アルバイトが圧倒的に多く、その後かなりの差があつて派遣、請負と続く。

一般的には非正社員の導入が全業種で進んでいるかのように言われるが、業種によってバラツキがあることが分かる。直接雇用のうち、パート・アルバイトは卸売・小売業で圧倒的に高くなっている。

間接雇用では、派遣社員が製造業全般および卸売・小売業で活用されている。一方、請負社員は製造業でのみ活用されており、特に製品サイクルが短いといわれる電機・電子・情報通信機器での活用度合いが圧倒的に高い。

業種別に見ると、卸売・小売業では正社員の3倍近い非正社員を活用している。

図表 概要-12 業種別の対正社員比率(単位：%)【本部調査】

	パート・ アルバイト	嘱託・ 契約	派遣	請負	その他	件数(件)
合計	39.1%	4.9%	8.6%	6.1%	4.2%	507
製造業計	7.9%	2.8%	8.4%	6.9%	0.5%	267
電機・電子・情報通信機器	4.0%	2.1%	9.1%	17.9%	0.8%	62
鉄鋼・化学等素材関連	3.3%	3.1%	5.2%	0.9%	0.2%	73
輸送用機械	8.7%	1.7%	9.5%	6.0%	0.5%	39
その他製造業	14.6%	7.6%	6.8%	4.9%	0.6%	93
非製造業計	85.2%	8.1%	8.6%	4.5%	9.4%	234
建設業	1.0%	4.0%	3.7%	0.0%	2.2%	28
電気・ガス・熱供給業	0.8%	2.9%	1.1%	0.0%	2.0%	12
情報通信業	0.5%	0.9%	25.2%	146.9%	0.1%	13
運輸業	5.8%	4.9%	1.3%	0.0%	4.8%	62
卸売・小売業	252.3%	10.9%	25.1%	0.4%	12.6%	65
その他サービス業	45.2%	29.9%	4.9%	0.0%	0.0%	29

※ 情報通信業において派遣・請負社員の比率が極端に高くなっているのは以下の理由による。

派遣社員の人数を回答したのは2組合、請負社員は1組合しかなく、これらのうち1組合の活用

人数が大きかったことから、対正社員比率を押し上げる結果となった。具体的には当該企業の従業員数は正社員数 8,000 人弱に対して、派遣社員約 2,000 人、請負社員 11,500 人となっていた。当該企業が製造業的に企業内で派遣・請負を活用して製品を生産している企業なのか、それとも資本関係のある工事会社の請負（業務委託）に従事する人数を回答したのか、さらにはコールセンターなどの値を含んだものであるのかは不明だが、一般的な情報通信業の数値とは言いがたいはずれ値である。

b. 支部調査

全体として本部調査と同様の傾向が見られるが、とくに流通業においては取引先からの派遣スタッフが相当程度活用されていることがわかる。

図表 概要-13 業種別の対正社員比率（単位：％）【支部調査】

	パート・ アルバイト	嘱託・ 契約	派遣	請負	取引先派 遣スタッフ	その他	件数(件)
合計	12.7%	6.0%	11.5%	4.6%	2.0%	2.0%	535
製造業計	4.7%	4.0%	12.3%	6.9%	0.0%	0.9%	283
電機・電子・情報通信機器	4.1%	3.9%	12.8%	18.4%	0.0%	0.0%	58
鉄鋼・化学等素材関連	2.2%	2.2%	5.8%	5.3%	0.0%	0.5%	86
輸送用機械	2.7%	4.5%	15.6%	4.1%	0.0%	1.5%	43
その他製造業	15.9%	5.4%	10.8%	3.1%	0.0%	1.5%	96
非製造業計	29.1%	9.6%	10.3%	0.6%	5.2%	3.9%	248
建設業	2.0%	2.6%	3.1%	0.5%	0.0%	0.2%	35
電気・ガス・熱供給業	0.6%	4.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%	22
情報通信業	0.6%	12.2%	10.6%	3.9%	0.0%	0.0%	18
運輸業	7.7%	5.4%	0.2%	0.0%	0.0%	4.6%	51
卸売・小売業	77.6%	16.0%	48.7%	0.2%	47.4%	23.6%	72
その他サービス業	11.9%	21.0%	4.8%	0.6%	0.0%	0.1%	27

②企業規模（正社員数）別の対正社員比率

a. 本部調査

企業の規模（正社員数）別に非正社員の対正社員比率をみると、非製造業では、パート・アルバイトは 300 人以上 3,000 人未満の層で最も高くなっており、嘱託・契約社員は企業規模が小さいほど高くなっている。派遣・請負社員の 3,000 人以上の層が圧倒的に高いのは【図表 概要-12】の注釈に記載のとおり、はずれ値によるものであることから、これを除外して考えると、企業規模による違いはさほど見られない。

製造業では企業規模に関わらず一定の割合で非正社員が活用されていることがわかる。

図表 概要-14 企業規模（正社員数）別の対正社員比率（単位：％）【本部調査】

		合計	300人未満	300人以上	1000人以上	3000人以上	10000人以上	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	39.1	27.6	93.8	80.0	40.3	22.4
		製造業	7.9	15.0	9.5	13.3	4.3	8.6
		非製造業	85.2	51.6	193.4	135.6	84.1	50.1
	嘱託・ 契約	合計	4.9	16.0	17.3	9.7	5.0	1.7
		製造業	2.8	7.4	6.3	5.4	3.9	1.5
		非製造業	8.1	31.6	29.7	12.6	6.3	2.5
間接雇用 非正社員	派遣	合計	8.6	8.6	4.4	4.7	13.8	7.0
		製造業	8.4	12.1	6.1	6.1	8.3	8.9
		非製造業	8.6	2.6	2.1	3.7	19.9	1.0
	請負	合計	6.1	4.1	4.1	1.6	9.5	5.4
		製造業	6.9	6.5	6.9	4.5	7.8	6.8
		非製造業	4.5	0.1	0.3	0.0	10.6	0.0
その他	合計	4.2	22.6	17.3	17.3	2.0	0.3	
	製造業	0.5	6.9	0.8	0.3	0.4	0.4	
	非製造業	9.4	51.2	35.8	29.7	3.7	0.0	

b. 支部調査

支部調査でもおおむね本部調査と同様の傾向がみられるが、請負社員については明確に事業所規模が小さいほど活用度合が高いといえる。

図表 概要-15 事業所規模（正社員数）別の対正社員比率（単位：％）【支部調査】

		合計	100人未満	100人以上	300人以上	1000人以上	
直接雇用 非正社員	パート・ アルバイト	合計	12.7	89.1	24.9	27.6	6.8
		製造業	4.7	11.3	14.8	5.9	3.6
		非製造業	29.1	148.9	41.6	56.6	14.6
	嘱託・ 契約	合計	6.0	10.3	11.5	6.3	5.5
		製造業	4.0	5.9	5.6	4.1	3.9
		非製造業	9.6	14.4	20.9	9.2	8.8
間接雇用 非正社員	派遣	合計	11.5	5.9	9.4	20.3	9.3
		製造業	12.3	8.2	11.4	13.7	12.0
		非製造業	10.3	3.8	6.2	30.8	3.7
	請負	合計	4.6	13.4	6.7	4.8	4.2
		製造業	6.9	24.2	10.6	8.1	6.1
		非製造業	0.6	4.0	0.3	0.2	0.6
取引先からの 派遣スタッフ	合計	2.0	0.1	0.1	2.5	2.0	
	製造業	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	
	非製造業	5.2	0.1	0.0	6.2	5.4	
その他	合計	2.0	0.5	11.0	2.7	1.3	
	製造業	0.9	0.9	1.8	0.3	1.0	
	非製造業	3.9	0.3	26.5	6.0	1.7	

(4) 労働組合の組織率(本部F2、支部F3)

①業種別の組織率

a. 本部調査

正社員および非正社員のうち、組織化の対象となりうるパート・アルバイト、嘱託・契約社員、その他従業員について業種別に組織率をみたのが図表 概要-16 (本部調査) である。

組織率算定にあたっては「人数を把握していない組合」を除外している。非正社員については、「人数を把握していない組合」は、「人数を把握している」組合よりも組織化していない可能性が高いことから、今回の組織率に関する調査結果は実態よりも過大な数値となっている可能性が高いことを指摘しておきたい。

業種合計では、正社員が約 8 割の組織率であるのに対して、非正社員では、パート・アルバイト、嘱託・契約社員がともに 2 割強、その他従業員が 5 割弱となっている。

業種別にみると、正社員については、運輸業を除き、70%~80%台となっており、大きな差はみられない。

一方、非正社員については業種によるバラツキが大きく、パート・アルバイトについては流通業での大規模な組織化の成功を受けて、卸売・小売業では 27%近い組織率となっているものの、他の業種では組織化の動きは緒についたばかりといえる。

嘱託・契約社員については、卸売・小売業で 50%を超えるほか、鉄鋼・化学等素材関連(製造業)、運輸業で 20%を超えるなど組織率が高い業種がある一方で、組織率が 0 に近い業種も存在する。

図表 概要-16 業種別の組織率(単位:%)【本部調査】

	正社員				パート・アルバイト				嘱託・契約社員				その他従業員			
	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数
合計	3541	2793	78.9%	459	1230	285	23.2%	363	147	35	23.8%	356	127	59	46.5%	360
製造業計	4043	3290	81.4%	247	236	3	1.3%	192	96	5	5.2%	182	17	1	5.9%	185
電機・電子・ 情報通信機器	4383	3390	77.3%	57	97	10	10.3%	44	54	1	1.9%	41	21	0	0.0%	40
鉄鋼・化学等 素材関連	2936	2245	76.5%	66	81	0	0.0%	49	76	16	21.1%	47	5	3	60.0%	49
輸送用機械	10729	9536	88.9%	38	642	2	0.3%	35	140	1	0.7%	32	48	0	0.0%	30
その他製造業	1713	1265	73.8%	86	227	1	0.4%	64	115	0	0.0%	62	8	0	0.0%	66
非製造業計	2944	2200	74.7%	208	2388	613	25.7%	168	202	67	33.2%	171	248	123	49.6%	172
建設業	1656	1228	74.2%	24	15	0	0.0%	13	60	0	0.0%	14	33	10	30.3%	19
電気・ガス・ 熱供給業	9208	7836	85.1%	12	88	0	0.0%	9	209	34	16.3%	9	169	125	74.0%	10
情報通信業	3609	2873	79.6%	11	21	1	4.8%	6	41	4	9.8%	5	2	0	0.0%	6
運輸業	4053	2520	62.2%	56	198	10	5.1%	48	164	47	28.7%	50	153	136	88.9%	50
卸売・小売業	2558	2136	83.5%	58	6991	1884	26.9%	49	246	133	54.1%	49	341	123	36.1%	43
その他サービス業	1047	798	76.2%	26	472	10	2.1%	24	343	43	12.5%	25	0	0	0.0%	26

※ 上記組織率は各業種・雇用区分ごとに従業員数・組合員数の双方の数を回答した組合についての平均値であり、どちらか片方のみ回答している組合は計算から除外している。

b. 支部調査

事業所における組織率をみると、業種合計では、正社員が約 8 割なのに対して、非正社員ではパート・アルバイト、嘱託・契約社員がともに 3 割強、その他従業員が 5 割となっており、いずれも本部調査を上回る組織率となった。

業種別では、正社員の組織率は本部調査と同様の傾向を示している。パート・アルバイトは卸売・小売業で本部調査を上回る数値となっているほか、運輸業も 20% を超えている。

嘱託・契約社員については、製造業では本部調査と同様の傾向を示しているものの、非製造業では電気・ガス・熱供給業、運輸業、卸売・小売業で 50% を超える高い組織率となっている。

図表 概要-17 業種別の組織率（単位：％）【支部調査】

	正社員				パート・アルバイト				嘱託・契約社員				その他従業員			
	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数
合計	1,009	813	80.6%	489	106	36	34.0%	404	53	16	30.2%	396	18	9	50.0%	405
製造業計	1,099	902	82.1%	260	47	1	2.1%	219	42	1	2.4%	209	9	0	0.0%	217
電機・電子・ 情報通信機器	1,255	974	77.6%	55	51	4	7.8%	40	47	1	2.1%	39	1	0	0.0%	42
鉄鋼・化学等 素材関連	837	653	78.0%	75	16	0	0.0%	70	15	2	13.3%	69	3	0	0.0%	72
輸送用機械	2,562	2,307	90.0%	41	71	0	0.0%	37	127	0	0.0%	34	40	0	0.0%	34
その他製造業	549	421	76.7%	89	63	1	1.6%	72	22	0	0.0%	67	5	0	0.0%	69
非製造業計	899	704	78.3%	225	177	77	43.5%	181	66	34	51.5%	183	28	20	71.4%	184
建設業	442	318	71.9%	32	8	0	0.0%	18	10	0	0.0%	17	1	0	0.0%	18
電気・ガス・熱供給業	1,614	1,306	80.9%	19	5	0	0.0%	14	35	18	51.4%	14	2	2	100.0%	16
情報通信業	2,083	1,843	88.5%	18	11	0	0.0%	11	278	43	15.5%	13	0	0	0.0%	14
運輸業	1,473	1,016	69.0%	48	71	15	21.1%	38	49	34	69.4%	37	42	42	100.0%	40
卸売・小売業	407	347	85.3%	62	318	125	39.3%	58	68	53	77.9%	60	64	37	57.8%	53
その他サービス業	441	367	83.2%	25	39	1	2.6%	22	65	22	33.8%	21	0	0	0.0%	22

※ 上記組織率は各業種・雇用区分ごとに従業員数・組合員数の双方を回答した組合の平均値であり、どちらか片方のみ回答している場合は計算から除外している。

②企業規模（正社員数）別の組織率

a. 本部調査

企業規模（正社員数）による組織率をみると、正社員では規模による違いはあまりなく 70%～80%であった。非正社員については、パート・アルバイトでは規模によるバラツキが大きいのが、特段の傾向は見出せなかった一方、嘱託・契約社員は押しなべて 20%前後の水準となっている。

図表 概要-18 企業規模（正社員数）別の組織率（単位：％）【本部調査】

	正社員				パート・アルバイト				嘱託・契約社員				その他従業員			
	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数
合計	3541	2793	78.9%	459	1230	285	23.2%	363	147	35	23.8%	356	127	59	46.5%	380
300人未満	162	117	72.2%	73	44	1	2.3%	67	25	6	24.0%	68	36	12	33.3%	68
300人以上	597	447	74.9%	131	557	113	20.3%	111	105	25	23.8%	108	103	65	63.1%	107
1000人以上	1704	1320	77.5%	119	1392	341	24.5%	81	168	40	23.8%	79	302	93	30.8%	77
3000人以上	5120	4006	78.2%	98	2104	710	33.7%	70	252	63	25.0%	72	106	88	83.0%	72
10000人以上	21866	17507	80.1%	38	4457	499	11.2%	27	329	57	17.3%	23	60	1	1.7%	22

b. 支部調査

正社員、パート・アルバイトについては本部調査と同様の傾向がみられる。嘱託・契約社員については本部調査と異なり、バラツキが表れた。

図表 概要-19 事業所規模（正社員数）別の組織率（単位：％）【支部調査】

	正社員				パート・アルバイト				嘱託・契約社員				その他従業員			
	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数	従業員	組合員	組織率	件数
合計	1,009	813	80.6%	489	106	36	34.0%	404	53	16	30.2%	396	18	9	50.0%	405
100人未満	43	36	83.7%	106	38	11	28.9%	104	4	2	50.0%	105	0	0	0.0%	103
100人以上	181	150	82.9%	122	45	9	20.0%	104	21	7	33.3%	100	20	8	40.0%	110
300人以上	584	455	77.9%	138	158	82	51.9%	105	37	8	21.6%	100	16	12	75.0%	99
1000人以上	3,138	2,542	81.0%	123	204	44	21.6%	85	170	54	31.8%	86	40	20	50.0%	83

(5) 株式上場(本部F3)

①業種別

本部調査で当該企業の株式上場の有無について聞いたところ、合計では上場している企業が約6割なのに対して、非上場が約4割となった。

業種別にみると、製造業では上場企業が7割を超えたのに対して、非製造業では業種によりバラツキが極めて大きかった（最大は電気・ガス・熱供給業の83.3%に対して最小はその他サービス業の6.9%）

図表 概要-20 業種別の株式上場の有無（単位：％）【本部調査】

	い上 る場 し て	いしだ株 てが式 い上会 な場社	で株 は式 な会 い社	無 回 答	件 数
合計	59.4	37.7	1.6	1.4	507
製造業計	71.5	28.5	0.0	0.0	267
電機・電子・情報通信機器	69.4	30.6	0.0	0.0	62
鉄鋼・化学等素材関連	82.2	17.8	0.0	0.0	73
輸送用機械	79.5	20.5	0.0	0.0	39
その他製造業	61.3	38.7	0.0	0.0	93
非製造業計	46.6	47.9	3.4	2.1	234
建設業	71.4	28.6	0.0	0.0	28
電気・ガス・熱供給業	83.3	16.7	0.0	0.0	12
情報通信業	30.8	61.5	0.0	7.7	13
運輸業	40.3	54.8	3.2	1.6	62
卸売・小売業	58.5	35.4	3.1	3.1	65
その他サービス業	6.9	86.2	6.9	0.0	29

②企業規模（正社員数）別

企業規模と株式上場比率の間には明らかな相関を見出すことができる。製造業・非製造業ともに企業規模が大きくなるほど、上場比率が高くなっている。

図表 概要-21 企業規模（正社員数）別の株式上場の有無（単位：％）【本部調査】

	い上 る場 し て	いしだ株 てが式 い上会 な場社	で株 は式 な会 い社	無 回 答	件 数
合計	59.4	37.7	1.6	1.4	507
300人未満	17.8	79.5	2.7	0.0	73
300人以上	41.0	55.2	2.2	1.5	134
1000人以上	76.0	23.1	0.8	0.0	121
3000人以上	84.0	13.0	2.0	1.0	100
10000人以上	95.0	5.0	0.0	0.0	40
製造業計	71.5	28.5	0.0	0.0	267
300人未満	23.1	76.9	0.0	0.0	39
300人以上	55.7	44.3	0.0	0.0	70
1000人以上	92.9	7.1	0.0	0.0	56
3000人以上	94.6	5.4	0.0	0.0	56
10000人以上	100.0	0.0	0.0	0.0	27
非製造業計	46.6	47.9	3.4	2.1	234
300人未満	12.1	81.8	6.1	0.0	33
300人以上	25.4	66.7	4.8	3.2	63
1000人以上	61.5	36.9	1.5	0.0	65
3000人以上	71.4	21.4	4.8	2.4	42
10000人以上	84.6	15.4	0.0	0.0	13

(6) 5年前と比べた経営状況(本部F4)

①業種別

本部調査において、5年前と比べて経営状況は良くなったか否かについて、5段階で聞いたところ、全体の傾向としては、「非常に良い」と「まあまあ良い」を合わせた<良い>とする割合が5割を超え、「あまり良くない」と「非常に良くない」を合わせた<良くない>とする割合（33.2%）を大きく上回った。しかしながら、業種による差が歴然とついていることが判明した。

製造業では、電機・電子・情報通信機器は「非常に良い」とする割合が5割近くに上ったほか、鉄鋼・化学等素材関連、輸送用機械でも「非常に良い」とする割合が3割前後あり、この3業種では「非常に良い」と「まあまあ良い」を合わせた<良い>とする回答が7～8割に達するが、その他製造業では<良い>とする割合は5割弱まで下がる。

一方、非製造業でも業種によるバラツキが大きく、建設業、卸売・小売業で<良い>の割合が5割近くあるものの、情報通信業、運輸業、その他サービス業で<良くない>とする割合が4～5割に達する。

図表 概要-22 業種別の5年前と比べた経営状況（単位：％）【本部調査】

	良非 い常に	あま 良あ いま	い化特 はに な変	い良あ くま なり	い良非 く常 なに	無 回 答	件 数
合計	17.6	34.7	12.8	23.1	10.1	1.8	507
製造業計	25.5	40.1	8.6	16.1	8.6	1.1	267
電機・電子・情報通信機器	48.4	27.4	8.1	8.1	8.1	0.0	62
鉄鋼・化学等素材関連	26.0	43.8	5.5	15.1	5.5	4.1	73
輸送用機械	35.9	46.2	2.6	10.3	5.1	0.0	39
その他製造業	5.4	43.0	14.0	24.7	12.9	0.0	93
非製造業計	9.0	29.1	17.5	31.2	11.5	1.7	234
建設業	3.6	46.4	21.4	28.6	0.0	0.0	28
電気・ガス・熱供給業	0.0	25.0	50.0	16.7	8.3	0.0	12
情報通信業	7.7	15.4	23.1	38.5	15.4	0.0	13
運輸業	8.1	32.3	14.5	25.8	17.7	1.6	62
卸売・小売業	12.3	35.4	10.8	29.2	9.2	3.1	65
その他サービス業	6.9	17.2	20.7	34.5	20.7	0.0	29

②企業規模（正社員数）別

企業規模別にみたところ、全般的にはおおむね企業規模が大きくなるほど経営状況が良いことが分かる。

全般的に経営状況が良い製造業でさえ、正社員規模 300 人未満の企業は<良い>の割合は約 3 割に止まり、製造業平均（約 65%）の半分に満たない。

現在の好況が大手を中心に推移していることがうかがえる。

図表 概要-23 企業規模（正社員数）別の5年前と比べた経営状況（単位：％）【本部調査】

	良非 い常に	あま 良あ いま	い化特 はに な変	い良あ くま なり	い良非 く常 なに	無 回 答	件 数
合計	17.6	34.7	12.8	23.1	10.1	1.8	507
300 人未満	5.5	23.3	17.8	34.2	17.8	1.4	73
300 人以上	17.2	32.1	15.7	23.1	11.2	0.7	134
1000 人以上	18.2	35.5	12.4	23.1	9.9	0.8	121
3000 人以上	21.0	47.0	8.0	18.0	6.0	0.0	100
10000 人以上	32.5	40.0	7.5	12.5	7.5	0.0	40
製造業計	25.5	40.1	8.6	16.1	8.6	1.1	267
300 人未満	7.7	23.1	12.8	33.3	20.5	2.6	39
300 人以上	28.6	40.0	11.4	10.0	10.0	0.0	70
1000 人以上	23.2	42.9	8.9	19.6	3.6	1.8	56
3000 人以上	30.4	48.2	8.9	7.1	5.4	0.0	56
10000 人以上	40.7	44.4	0.0	7.4	7.4	0.0	27
非製造業計	9.0	29.1	17.5	31.2	11.5	1.7	234
300 人未満	3.0	24.2	24.2	33.3	15.2	0.0	33
300 人以上	4.8	23.8	19.0	38.1	12.7	1.6	63
1000 人以上	13.8	29.2	15.4	26.2	15.4	0.0	65
3000 人以上	9.5	45.2	7.1	33.3	4.8	0.0	42
10000 人以上	15.4	30.8	23.1	23.1	7.7	0.0	13

(7) 5年後の経営見通し(本部F5)

①業種別

5年後の経営見通しについてみると、「非常に良くなる」とする割合は5年前と現在を比べた設問より下がるものの、「非常に良くなる」と「ある程度良くなる」を合わせた「良くなる」の割合は5割を超えており、明るい経営見通しを持っていることがみてとれる。

業種別にみると、非製造業ではバラツキが大きく、特に自由化の進展しつつある電気・ガス・熱供給業では「良くなる」とする割合は17%弱しかなく、他業種と比べ圧倒的に低い。

図表 概要-24 業種別の5年後の経営見通し(単位:%)【本部調査】

	良くなる 非常に	現在より も	度ある 良くなる 程りも	現在と 変わらない 変わ	現在より 悪化する も	現在より 悪化する かなりも	無回答	件数
合計	2.0	48.3	18.7	23.1	5.3	2.6	507	
製造業計	3.0	49.4	20.2	22.5	2.6	2.2	267	
電機・電子・情報通信機	6.5	45.2	24.2	17.7	1.6	4.8	62	
鉄鋼・化学等素材関連	1.4	43.8	17.8	35.6	0.0	1.4	73	
輸送用機械	2.6	61.5	12.8	15.4	7.7	0.0	39	
その他製造業	2.2	51.6	22.6	18.3	3.2	2.2	93	
非製造業計	0.9	47.9	16.2	23.9	8.5	2.6	234	
建設業	0.0	46.4	21.4	28.6	3.6	0.0	28	
電気・ガス・熱供給業	8.3	8.3	41.7	41.7	0.0	0.0	12	
情報通信業	0.0	53.8	23.1	15.4	0.0	7.7	13	
運輸業	0.0	37.1	17.7	29.0	9.7	6.5	62	
卸売・小売業	1.5	69.2	7.7	12.3	9.2	0.0	65	
その他サービス業	0.0	37.9	24.1	24.1	13.8	0.0	29	

②企業規模(正社員数)別

おおむね企業規模が大きくなるほど「良くなる」と回答する割合が高まる。

図表 概要-25 企業規模(正社員数)別の5年後の経営見通し(単位:%)【本部調査】

	良くなる 非常に	現在より も	度ある 良くなる 程りも	現在と 変わらない 変わ	現在より 悪化する も	現在より 悪化する かなりも	無回答	件数
合計	2.0	48.3	18.7	23.1	5.3	2.6	507	
300人未満	1.4	32.9	26.0	30.1	9.6	0.0	73	
300人以上	0.7	42.5	19.4	26.9	7.5	3.0	134	
1000人以上	0.0	54.5	12.4	24.8	6.6	1.7	121	
3000人以上	6.0	62.0	17.0	11.0	1.0	3.0	100	
10000人以上	5.0	60.0	15.0	20.0	0.0	0.0	40	
製造業計	3.0	49.4	20.2	22.5	2.6	2.2	267	
300人未満	2.6	30.8	25.6	30.8	10.3	0.0	39	
300人以上	1.4	41.4	24.3	27.1	2.9	2.9	70	
1000人以上	0.0	57.1	16.1	25.0	0.0	1.8	56	
3000人以上	7.1	60.7	14.3	14.3	1.8	1.8	56	
10000人以上	7.4	59.3	14.8	18.5	0.0	0.0	27	
非製造業計	0.9	47.9	16.2	23.9	8.5	2.6	234	
300人未満	0.0	36.4	24.2	30.3	9.1	0.0	33	
300人以上	0.0	44.4	14.3	25.4	12.7	3.2	63	
1000人以上	0.0	52.3	9.2	24.6	12.3	1.5	65	
3000人以上	4.8	66.7	19.0	7.1	0.0	2.4	42	
10000人以上	0.0	61.5	15.4	23.1	0.0	0.0	13	

(8) 小括

①非正社員の活用状況について

a. 業種別の違い

一般的に非正社員の活用は全産業で進んでいるかのように語られることが多いが、業種によるバラツキがあることがわかった。

非正社員を積極的に活用しているのは、卸売・小売業におけるパート・アルバイト社員、派遣社員、取引先派遣スタッフと、製造業全般での派遣社員、請負社員である（図表 概要-12、13 参照）。

b. 企業規模（正社員数）による違い

企業規模が小さいほど非正社員を活用する比率が高いとの仮説を立てていたが、結果としては明確な違いは見られなかった。しかし、製造業の事業所（支部調査）における請負社員の活用については、企業規模が小さいほど活用比率が高いとの結果が示された（図表 概要-14、15 参照）。

②労働組合による非正社員数の把握について

a. 全般

「人数を把握していない」と回答した割合を雇用形態別にみると、本部調査では直接雇用非正社員が2割強なのに対して、間接雇用非正社員は4割弱となっている。

一方、支部調査では、直接雇用非正社員は2割程度で本部調査と同程度なのに対して、間接雇用非正社員は3割弱と約10%ポイント低い。間接雇用非正社員の把握について本部は支部に任せているという実態がうかがえる。

いずれにせよ、雇用形態が多様化した結果、組合が同じ職場で働く従業員（非正社員）の実態を把握しづらい環境下に置かれているのは間違いない（図表 概要-8、9 参照）。

b. 企業規模（正社員数）による違い

企業規模（正社員数）別でみると、面白い結果が表れた。組合本部では正社員数が1,000人以上になると、把握していない割合が急激に高まり、一方、組合支部では300人以上で急増する。

組合本部、組合支部の適正な管理スパンはそれぞれ1,000人、300人という仮説を立てることができるのではないだろうか（図表 概要-10、11 参照）。

総論

1. 調査の目的と視点

雇用形態の多様化が進んでいる。正社員の組合員を中心とする労働者参加のあり方はどのように変化しているのでしょうか。たとえば、かつて日本の労働者参加を特徴付けるといわれていた「小集団活動」や職場懇談会など現在どうなっているのでしょうか。この間の急激な事業組織再編や業務の多忙化によって、消え去ってしまったのでしょうか。それとも健在なのだろうか。非正社員はこれらに参加しているのでしょうか。それとも完全に埒外に置かれているのでしょうか。本報告書は、組合本部ならびに組合支部へのアンケートを通じて、雇用の多様化が進んできたといわれている企業内ならびに職場での労使協議や小集団活動、安全衛生問題、さらには、非正社員・社外人材などが労使関係上どのような位置にあるのかを知ることを目的とした。

調査にあたっては、多様な雇用形態の人々が企業あるいは事業所にいることから、その全体像について、「正社員」「パート・臨時・アルバイト社員」「嘱託・契約社員」「派遣社員」「請負社員」の範疇に分けた。とくに「請負社員」については、近年とくに再び注目を浴びていることでもあり、この部分の実態を探ることに1つの大きな目的があった。

その点、定年後再雇用者に多い「嘱託」と単なる有期契約社員である場合が多い「契約社員」は同じではないが、「嘱託」がすべて定年後再就職者というわけではなく、更に細分化したり、細かい定義をすると、回答が煩雑になり、回収率の低下に繋がると考え一括することにした。

また、業種によって、正社員以外で主力となる非正社員は同じではないにもかかわらず、同一の設問をしなければならぬため、本調査では「代表的非正社員」という範疇を置き、この雇用形態の人々を念頭において、彼らに対する労使コミュニケーションの状況を把握しようとした。「代表的非正社員」とは非正社員のなかで「人数の最も多い雇用形態の人」と定義した。

2. 明らかになったこと

(1) 労使協議の実態と変化（第1章）

- ①企業グループレベルの労使協議・・・企業グループに属す企業は全サンプルの約8割に達していた。これらのサンプルのうち、企業グループレベルの労使協議機関をもっている企業が半数強あるものの、「グループ加盟労組の方針や労働条件に対して強い影響力を持つ労使協議機関」があるのは16%にとどまり、「情報や意見交換を主とした労使協議機関」がある場合が31%を占める（ほか「意見調整などを主とした労使協議機関がある」6%）。
- ②労使協議の対象事項・・・14項目用意したが、大きく3つのグループに分けることができる。まず、(a)団体交渉ないし労使協議事項であることが当然視されるもの（賃金水準、一時金水準、退職金・企業年金、労働時間など、賃金人事処遇制度）がある。これにやや

近いものが、(b) (雇用調整、事業撤退・事業所閉鎖、組織再編、福利厚生施策) である。そして、半数の組合では労使協議事項でさえない(c) (要員確保、経営基本方針、年間生産・売上計画、教育訓練) である。とくに、組合員のキャリア形成にとって直接関係する「教育訓練」への関与の割合が低い点が印象的である。もちろん、労使協議事項であるケースに限れば3割程度では労使協議の中で修正可能であるが、逆にいえば7割では基本的に経営提案を聞くことにとどまる。

③労使協議の重要性の変化・・・労使協議の重要性は「変わらない」が大多数だが、「上昇している」とする項目も1割から3割の組合が指摘している。とくに重要化したものとしては、「要員確保」「賃金人事処遇制度」「安全衛生」「経営基本方針」が多い。これは、正社員・組合員の大幅削減を、組合員への労働負荷の増加や非正社員・非組合員の補充で賄う傾向が「要員確保」を重視させ、また成果主義をスローガンとする人事処遇制度の相次ぐ改定があったからであるとおもわれる。その中で、「低下している」が比較的多いのは「福利厚生施策」であり、労使とも「ゆとり」を削減せざるをえなかったことを示しているのかもしれない。ただ、「福利厚生施策」でもどちらかといえば「上昇している」の方が「低下している」よりも多い。

④労使協議の変化・・・この間の労使協議の変化は複雑化し、付議事項も拡大・増加したといってよいであろう。企業組織再編や希望退職の募集などに代表されるように、深刻かつ複雑なテーマが増加したからである。そのため、非公式の労使協議は増加し、労使協議の開催頻度は増えたが、深刻であり複雑であるがゆえに、経営案が組合に示される時期は遅くなる方がやや多かった。開催期間は短期化したケースも長期化したケースもある。つまり、労使協議の密度が急速に高まったのが、近年の傾向である。

このため、従来から協調的といわれるわが国の労使関係であるが、この間一層「協調的になった」とみている。これは経営に対して対抗的な姿勢を維持していた組合も「協調的」にならざるをえなかったほど、今回の不況が深刻であったということを示しているようにおもえる。また経営案に対する組合の意見反映度は「高くなった」とするほうが「低くなった」とするよりも倍くらい多くなった。組合執行部の意識としては、経営に対してより深い労使協議が実行できていると認識しているのである。

しかし、悩みもある。それは労使協議事項の内容に対する組合員の理解度である。これが「低くなった」とみる組合は「高くなった」とみる組合よりも倍くらい多い。経営側と組合執行部との情報交換などは協議内容の複雑化・深刻化とともに深化したといえるが、協議内容が複雑化したために、組合執行部と一般組合員のコミュニケーションがむしろ低下しているのである。一般組合員の理解をえる活動に組合執行部は苦慮している。これと密接に関連するのが、機密情報の伝達である。

⑤機密情報の伝達と範囲・・・組合に機密情報を提供していない企業は少数であり、組合に対し機密情報の提供を認めている企業が圧倒的多数を占めている。とはいえ、「組合が要求すれば機密情報でも提供している」という企業は約4分の1にとどまっている。大多数の組合は「内容によって提供しない情報もある」というスタンスをとっている。

また、こうした情報が提供される組合役員の範囲は、圧倒的に「本部三役・本部執行委員」レベルである。

(2) 雇用形態の多様化 (第2章)

第2章では、雇用形態の多様化と労使協議について検討した。

①多様化の状況・・・正社員を減らしていない企業は例外的であり、非正社員を減らしている企業も例外的であることが確認できた。とくに派遣社員と請負社員が増えており、正社員の減少とのコントラストが最も明確なのは、電機・電子・情報通信機器である。正社員と非正社員の関係は、代替的であった。ただ、この代替関係は不可逆的であり、好景気になったとしても非正社員が減少するとは見られていない。つまり、好況時には、正社員の増加とともに非正社員も増加するとみられている。好況時は補完関係が成り立つ。この点は、繁忙期と閑散期における正社員比率をみれば明らかである。驚くべきことにほとんど違いがないのである。

②組合の方針・・・非正社員の採用・活用に対して、明確な方針がないのが2割弱を占める。「パート社員比率」が50%を超えている組合でも、13.6%の組合は明確な方針はなく、「無回答」を加えると約4分の1はそうした方針は持っていない。同様のことは、「派遣社員」や「請負社員」についても当てはまる。明確な方針がある場合についてみると、最も多いのが「活用するが正社員の仕事は明確に」で5割弱を占める。明確な方針がある組合に限定すると、過半数を超える組合が正社員と非正社員の仕事の区分を明確にすることをその方針としているのである。製造業大企業の組合はほとんどがこの方針あるいは、もっと積極的に活用していくべきだとしている。「非正社員は補助的な仕事にとどめるべきである」という意見は2割にすぎず、「非正社員は活用すべきではない」とする意見はわずか2%であった。ただ、組合支部調査によれば、雇用形態別にその「望ましい仕事」を聞くと圧倒的に「定型的な仕事」となり、その活用は限定的であるとする組合が多いことがわかる。また、正社員の適正比率について労使で話し合っているのは4割であり、半分以上は経営側が一方向的に決定していることがわかる。

③非正社員についての労使協議の実態・・・社外人材の「導入の是非」「仕事内容」「配置する仕事」「管理監督する正社員の配置・役割」については、組合員に直接関係することから、2～3割の組合ではそれなりの対応をしている(7～8割の組合はほとんど対応ができていない)。また、派遣/請負元の選定や派遣/請負元との交渉に関しては対応度が更に低く、例えば、組合支部はわずか1割程度が組合本部に対応を任せているにすぎない。

④組合組織化・・・実際、非正社員比率が高まるとともに、彼らから苦情や相談が出されている。同じ職場に働く者として、職場では組合として全く無関心であり得ないであろうにもかかわらず、積極的に組合組織化や積極的な働きかけをしようとする意欲は「卸売・小売業」以外では、かなり弱い。製造業では、とくに派遣社員や請負社員に対しては「他の会社の人」という意識が強いようにおもわれる。組合の非正社員への対応は残念ながら低調である。

(3) 労働組合の経営参加 (第3章)

①経営参加・経営対策強化のために必要なこと・・・「組合の経営分析能力」「日常的な情報交換」が多く、ついで、「組合の発言力」と「労使協議機関の対応力」と認識されている。組織再編を経験した組合では「経営分析力」が、経験していない組合では「日常的な情報

交換」がそれぞれ第一位であった。

②「組織再編」(合併、事業売却、分割、事業所閉鎖等)が過去5年間に実施された企業は過半数に達しており、製造業企業規模(正社員数)別にみると、3000人以上では約7割、1万人以上では8割5分が経験していた。経験のなかった組合の方が少ないのである。

組織再編を経験した組合に、組合が果たした役割について自己評価してもらったところ、大多数の組合(8割以上)は組合員の納得を得ることができたとしているが、「組合員の意向を経営に理解させた」という組合は7割強となり、「時間をかけてじっくりと対応でき満足している」組合は6割強と低下する。時間的制約があり、それなりに組合員には納得してもらったとは認識しているものの、必ずしもすべてが十分とはおもっていない組合が少なくないことがわかる。全体評価である「労使協議は総じてうまく機能した」という意見をもっているのは7割強であり、否定的評価は4分の1であった。全体として、機能したとする組合は製造業で多く、非製造業で低くなっている。

③経営参加における問題点・・・反組合的とする経営は少ないが、経営の「組合軽視」に悩む組合は少なくない。また、「組合軽視」と関係するが、当事者能力のない経営者への不信もある。組合サイドの問題点としては、労使協議事項の高度化により、組合役員の経営分析力・提言力の不足、ならびに組合員の理解が得にくくなっていることがある。

④支部・分会の労働者参加促進・・・「支部・分会の労使協議の状況を定期または必要の都度把握してアドバイスや指導をしている」組合は55%、「状況は把握しているが、積極的対応をしていない」組合が15%、「支部・分会に一任している」組合が11%であった。業種による差が大きい。

(4) 小集団活動(第4章)

職場のコミュニケーション制度としてのこうした活動は、製造業では、過半数の組合で「ほぼすべての職場にある」としている。「ある職場のほうが多い」を加えると7割強に達する。しかし、非製造業では、その比率はそれぞれ、4割、5割弱に低下する。業種でみると最も比率が高いのは「輸送用機械」であり、最も低いのが「情報通信業」である。また、存在率だけでなく組合の関与率も大企業ほど高い。

支部調査から非正社員の参加度をみると、パート社員は対正社員比率5%未満の事業所で3割強、5%以上で5割から6割強の参加率であり、かなり参加率は高い。また雇用関係からすれば最も遠いとおもわれる「請負社員」は5%未満では参加率は1割に過ぎないものの、5%以上10%未満では3割強、10%以上では5割に達している点は注目に値する。それに比べると「派遣社員」の参加率はその比率とはあまり強い関係はなく、3割前後の参加率となっている。

活動が活発になったのかどうかについては、全体としては明確な傾向は見出せなかった。製造業では2割程度が「活発になった」としている一方、2割弱が「活発でなくなった」としている。ただ、事業所規模別にみると100人以上では「活発になった」とする組合が多いが、100人未満では「活発でなくなった」とする組合が明らかに多い。

「活発になった」とする組合にその理由を尋ねたところ、製造業では「会社が積極的になった」とする意見が多いが、非製造業では理由は分かれた。製造業について事業所規模

別にみると 1000 人未満では「会社の積極化」を指摘する組合が多いが、1000 人以上では「従業員と職場との繋がりを重視して」が最も多い。

つぎに「活発でなくなった」とする組合にその理由を尋ねると、「人員削減で多忙になった」が圧倒的に多い。職場に「ゆとり」がなくなってきたのである。ついで多いのは「組織改革で仕事や業務が激しく変化」である。従来のような小集団活動をする仕組みづくりができなくなっているということであり、これも一種の「ゆとり」の喪失とみることができるだろう。

(5) 代表的非正社員におけるコミュニケーションと苦情処理（第 5 章）

多様な非正社員が同じ職場で働くケースが増えている。こうした非正社員とのコミュニケーションはどの程度なされているのであろうか。ここでは、回答者の負担を考え、事業所で最も数が多い非正社員を「代表的非正社員」と定義し、彼ら・彼女らの状況について尋ねた。

① 仕事内容

- a. 正社員と同種の仕事に従事するか・・・8 割の事業所では同種の仕事に従事する。
- b. 正社員と同種の仕事をする人の割合・・・過半数が同種の仕事をする事業所比率は、「パート社員」が 3 分の 2、「嘱託・契約社員」「派遣社員」「請負社員」は 7～9 割である。
- c. 労働時間・・・正社員と同じなのは「パート社員」は 3 分の 1 に過ぎないが（「パート社員」でも「一部正社員と同じ人もいる」が 4 分の 1 強あり、本来の意味からの逸脱が少なくないことも注目に値するが）、「派遣社員」や「請負社員」では 7～8 割が正社員と同じ労働時間である。
- d. 仕事上の責任・・・正社員と同じは「嘱託・契約社員」で 3 分の 1 を占めるものの、ほかの雇用形態では 1 割強から 2 割弱に過ぎない。ただ「一部正社員と同じ人もいる」を加えると全体として約半数となる。
- e. 業務範囲・・・正社員と同じとする割合は「仕事上の責任」と近いが、それよりも多く、「一部正社員と同じ人もいる」を加えると、「派遣社員」が 6 割だが、その他の雇用形態では 7～8 割に達している。

以上をまとめると、多くの非正社員は正社員とほぼ同種の仕事に従事し、労働時間もパートを除けば大差ないが、「業務範囲」やとくに「仕事上の責任」では、区別されているといえる。ただ、後者の区別も実はあいまいな部分があり、一部の非正社員は正社員と同等の業務範囲や責任をもっているのが普通なのである。

② 職場での各種コミュニケーション活動

- a. 職場で行われている活動・・・「朝礼・昼礼・終礼等」は業務上必要であり、参加できるというよりも参加すべき活動であり、参加できないという比率は低い。また、「レクリエーション、パーティー、懇親会など」も多くの場合参加できる。ただ、「派遣社員」と「請負社員」では参加できないという率が若干高いが人数比との関係は逆である。つまり、参加できない率は「派遣社員」では人数比が高まれば低下する傾向になるが、「請負社員」はその逆である。これは前者が同じ職場のなかに働いているケースが多いのに対して、後者は別の職場で働いているケースが多いからだとおもわれる。

以上の活動が基本的に参加できるのに対して、参加できる事業所とそうでない事業所が

分かれている活動もある。それは「小集団活動」「職場懇談会」「提案制度」である。直接雇用の「パート社員」や「嘱託・契約社員」では参加できないのは1-2割程度であり、基本的に参加しているが、間接雇用の「派遣社員」「請負社員」では参加できないのが3割から5割弱となる。それでも過半数はこうした活動にもすべての非正社員は参加している。

これに対して、直接雇用の非正社員で参加できないのが3割程度なのに間接雇用では6-8割に達しているのが「慶弔金や貸付金などの共済活動」や「労働条件について話し合う活動」である。

b. 実施主体・・・「直接雇用」で組合が実施しているもので多いのはまず、「レクリエーションなど」であり、「パート社員」では6割弱、「嘱託・契約社員」でも半分の組合が実施している。ついで「共済活動」と「労働条件の話し合い」「職場懇談会」が3割前後でつく。これに比べると「小集団活動」や「提案制度」は1割にとどまる。「間接雇用」では組合活動は当然ながら疎遠となり、「レクリエーションなど」では4割の組合が実施してはいるものの、その他の活動ではいずれも1割程度にすぎなくなる。もちろん、逆にいえば、外部人材であるにもかかわらず、「労働条件の話し合い」や「共済活動」、「小集団活動」、「職場懇談会」などの各種コミュニケーションを実施している組合支部がこれほどあるということに注目すべきなのかもしれない。

「共済活動」を除いて、ほとんどの活動では会社が実施する割合が高い。「朝礼など」はほとんどが会社側が行っているのは当然として、「職場懇談会」、「小集団活動」、「提案制度」なども4割から7割近い会社が実施している。

c. 非正社員の積極度・・・こうした活動に対して積極的であるとする支部組合が多い。「積極的参加」の割合で5割をこえるものは少ないものの、もともと正社員向けに考えられた各種の制度・活動が非正社員にも受け入れられているといえるだろう。

とくに積極的なのは「請負社員」である。とりわけ具体的な業務改善につながる活動に対し積極的である。逆に、最も消極的なのが「派遣社員」である。職場意識が最も弱いといえるだろう。

③非正社員の世話と苦情処理

主な担い手は、勤務先企業の正社員であり、「先輩の非正社員」である割合は低い。正社員のうちで最も多いのは「主任・係長」であり、ついで「一般社員」「課長レベル以上の管理職」となっている。「派遣社員」では「主任・係長」と「一般社員」が並んでいる。

非正社員の苦情処理で最も多いのは、組合支部の判断によれば、「職場の上司・同僚」であり、いずれの雇用形態でも過半数をこえる（複数回答）。直接雇用の場合には、「日頃の組合活動」「職場委員」がそれぞれ3割程度を占める。それにくらべ間接雇用の場合には「人事担当者」が4割強を占めて多くなる。「日頃の組合活動」や「職場委員」をあげるのは1-2割となる。この率をどうみるかはかなり微妙であるが、1-2割の組合では、社外人材であっても組合がそれなりの役割を果たしていることは評価すべきなのかもしれない。

(6) 高齢者の継続雇用と労働安全衛生（第6章）

最後にこの間の重要なテーマとなっている高齢者の継続雇用と労働安全衛生についてみておくことにしよう。

①継続雇用・・・ほとんどの企業が継続雇用制度を導入・見直しで対処しており、定年廃止や定年延長はごくわずかである。継続雇用措置の適用者は「希望者全員」は3割弱であり、3分の2が「労使協定で定めた者」となっており、就業規則で定めたところは非常に少ない。本調査は組合へのアンケートであり、組合のないところでは多くは就業規則によるものと推察されるが、その点はわからない。「希望者全員」が多い業種は「運輸業」と「電機・電子・情報通信機器」であり4割程度であるのに対し、「鉄鋼・化学等素材関連」と「電気・ガス・熱供給業」では1割程度と低い。

「労使協定」によって継続雇用を行っている組合に組合としての意見聴取についてたずねたところ、多くが「職場委員」「組合支部役員」「職場集会など」を通じて行ったと答えている（それぞれ5割弱、複数回答）。興味深いのが「企業内他組合からの意見聴取」が7.2%あることである。「輸送用機械」「卸売・小売業」「その他サービス業」で高くなっている。管理職への意見聴取は5%にとどまった。

②安全衛生・・・2005年の安全衛生法の改正により、製造業の元方事業者に作業間の連絡調整などの措置が義務付けられた。派遣元や請負会社責任者が安全衛生活動に参加しているかどうかは、それぞれの対正社員比率とはあまり関係がなく、いずれも2割から3割程度では参加が見られるが、多くの場合には参加していない。

また、参加事業所について、正規メンバーかどうか尋ねたところ、「派遣元」では明確な違いは見られないが、「請負会社」については、比率が上がるにつれて「正規メンバー」比率が上昇している。

なお、派遣元や請負企業が正式には参加していないとしても、非公式には約3分の1の事業所では連絡調整があり、派遣社員比率や請負社員比率が高い場合には4割程度が非公式な連絡調整があるとしている。

総じていえば、派遣社員や請負社員が5%以上いるような事業所においても半数は公式・非公式を問わずなんらの派遣元・請負会社との連絡調整はないのである。

なお、参加の内容については、「安全衛生活動全般」とするケースが多く、連絡調整のみとするケースは少なかった。

3. 課題と展望

最後に、労働者参加に関する課題を5つにまとめ、その方向性について考えていくことにしよう。

(1) 労使協議上の問題

90年代末から2000年代にかけて、希望退職の募集を初めとする厳しい雇用環境のなかで、労使協議のテーマは深刻化し、労働組合は守勢に立たされることが多かったようにおもわれる。そのなかで、ハードな会社側からの提案をうけて、労使協議の内容も深刻化し複雑化していった。全体としてみれば、会社としても組合員の理解をえるために、労使コミュニケーションの密度は高まり、労使協議の「協調化」は一層進んだといえる。そのな

かで、労使協議のテーマが複雑化し、機密情報事項が増加しているだけに、一般組合員の理解が得られるように組合内コミュニケーションが一層必要となっている。

しかし、他方、組合員の減少によってその財政的・人的余力は組合も乏しくなっているのではないだろうか。組合執行部は「組合員離れ」をいかに防ぎ求心力を高めるのか。効果的な組合内コミュニケーション活動への本格的検討が進められねばならない。

(2) 小集団活動

小集団活動については、大きな変化は起こっていないことがわかった。正社員が削減され、現場の繁忙感が増加するなかで、いかに小集団活動を魅力あるものにしていくかという点は労使に共通する課題である。しっかり対応しなければ、日本経済のシステムの強みとされてきた「職場の生産力」の弱体化をもたらすであろう。調査から明らかなように、経営側の姿勢が大切であるが、組合も職場の求心力を保つための工夫が必要であろう。

(3) 非正社員・社外人材増加への対応、非正社員との共存

調査から判断する限り、非正社員・社外人材は増えることはあっても大量に減ることは考えにくい。正社員と非正社員との関係は現時点では、代替関係から補完関係へ移行しているようにおもえる。激しかった代替は1つの山を越えたようにおもわれる。しかし、この代替は不可逆的であり、逆の代替、つまり、非正社員から正社員への動きは量的には確認できなかった。組合が適正とおもうよりも多くの非正社員を企業は活用している。一定の規制をしている組合は少なくないが、全く規制できていない組合も多い。

正社員と全く同じ仕事をしている人たちは多いが、責任などで差がある。これは本来的に考えれば、同じ従業員の中での職位による差を意味するはずである。それが、職位の差ではなく、正社員と非正社員の差として認識されている点に、日本の雇用管理の特徴があることが明らかになった。もし、職位の差であるとすれば、同じ正社員のなかに包含することは不可能ではないはずである。困難は大きいですが、こうした人々を包み込む政策が必要ではないだろうか。

(4) 非正社員・社外人材とのコミュニケーション

非正社員が減少しないとしたら、彼らと正社員のコミュニケーションを図ることが企業にとっても組合にとっても重要となる。しかし、職場で増える非正社員・非組合員と正社員・組合員の労働者参加の程度には差があることも明らかになった。実際、調査から明らかになったように、同じ非正社員でも、「パート」、「派遣」、「請負」ではコミュニケーションの程度は異なっていた。構成比が高まるにつれて、こうした人材の苦情や要望などは多く職場で出される。とくに請負社員は積極的である。こうしたコミュニケーションの充実によって、日本のお家芸とされた「職場の生産力」が、多様な雇用形態人材の増加によって失われることがないように、工夫されねばならないだろう。これは会社にまかせっきりにしておくべきではないだろう。

(5) 企業内未組織層の組織化

非正社員の増加は、組合にとって組織化の問題が前面に出ることを意味する。直接雇用の非正社員や間接雇用人材は、今後も増えることはあっても大幅に減少するとは考えにくい。にもかかわらず、卸売・小売業を除けば、非正社員の組合員化を展望する組合は少ない。非正社員や課長相当職という企業内未組織層の組織化を検討することが必要である。

また、社外人材との連携をとるために、いくつかの方策が考えられる。今回の調査では十分に踏み込むことはできなかったが、「派遣社員」でも、関連会社からの派遣社員もいれば、全く企業間関係のない派遣会社からの派遣もある。これは請負についても同様である。関連会社や協力会社である場合もあれば、全く企業間関係のない会社も多い。組織化の方法は、多様であろう。企業間関係や長期的関係があれば、グループ労連を通じての組織化という方策が可能性としてある。単組やグループ労連が対応すべきであろう。また、全く企業間関係や長期的な関係のない企業であれば、こうした人材を組織化する個人加盟の一般組合への加入促進があるだろう。そこは、産別組織やナショナルセンターの出番である。

また、正社員の減少＝組合員の減少という図式を経験して、組合員の減少に歯止めはかかったとは言い切れない。とくに、団塊世代の大量退職は、組合員の大量退職でもある。世代交代だけで組合員の減少が進む可能性が高い。せめて、継続雇用の人々の組合からの離脱阻止の対策を進める必要があるのではないだろうか。

第1章 労使協議の実態と変化

本章では、組合本部－会社間及び組合支部－事業所間の労使協議の実態と、この5年間における変化についてみていくことにする。

なお本調査における労使協議とは、会社、事業所における呼称にかかわらず、「経営または労務に関する重要事項を扱う、組合本部・支部執行委員の全員または一部（三役等）が参加する労使の協議」のことを指しており、専門委員会レベルの協議・事務折衝等は除外されるものである。

1. 支部－事業所レベルにおける労使協議システムの有無（本部Q1、支部Q1）

労使協議の現状を検討する前に、支部－事業所レベルにおける労使協議システムの有無について確認する。

組合本部における支部－事業所レベルの労使協議システムの有無を図表1-1よりみると（本部調査）、支部－事業所レベルの労使協議システムが「ある」組合本部は78.3%で、「ない」本部が19.1%である。5組合のうちほぼ1組合には支部－事業所レベルの労使協議システムが置かれていない。

図表1-1 支部－事業所レベルにおける労使協議システムの有無
(単位：%、本部調査)

		ある	ない	無回答	件数
組合本部計		78.3	19.1	2.6	507
製造業計		85.4	11.2	3.4	267
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	82.3	12.9	4.8	62
	鉄鋼・化学等素材関連	90.4	5.5	4.1	73
	輸送用機械	89.7	7.7	2.6	39
	その他製造業	81.7	16.1	2.2	93
企業規模	300人未満	74.4	23.1	2.6	39
	300人以上	74.3	18.6	7.1	70
	1000人以上	89.3	8.9	1.8	56
	3000人以上	98.2	1.8	...	56
	10000人以上	92.6	3.7	3.7	27
非製造業計		70.1	28.2	1.7	234
非製造業業種	建設業	82.1	14.3	3.6	28
	電気・ガス・熱供給業	91.7	8.3	...	12
	情報通信業	69.2	23.1	7.7	13
	運輸業	67.7	30.6	1.6	62
	卸売・小売業	69.2	30.8	...	65
	その他サービス業	69.0	31.0	...	29
企業グループ		80.7	17.5	1.7	405
企業グループ	企業グループの協議機関はない	73.4	26.1	0.5	188
	情報や意見交換の機関がある	84.7	12.1	3.2	124
	意見調整を主とした機関がある	87.0	13.0	...	23
	加盟労組に影響のある機関がある	92.1	6.3	1.6	63

こうした支部－事業所レベルの労使協議システムが置かれていない組合は、製造業（「ない」11.2%）よりも、非製造業（同28.2%）で多い。特に運輸業、卸売・小売業、その他サービス業で多くなっている。一方、製造業でも正規従業員数が1000人を下回る企業で、支部－事業所レベルの労使協議システムを置いていない組合が多く、最も規模の小さい300人未満（同23.1%）では2割を上回っている。企業規模が小さいため、支部組織を置いていないものと思われる。

なお支部組合を対象とした支部調査でも、支部－事業所レベルの労使協議システムの有無を確認するため質問を行っている。その結果、有効回

図表 1-2 支部-事業所レベルにおける労使協議システムの有無

(単位：%、支部調査)

	あ る	な い	無 回 答	件 数
組合支部計	83.2	15.7	1.1	535
製造業計	92.9	6.0	1.1	283
製造業 業種				
電機・電子・情報通信機器	94.8	3.4	1.7	58
鉄鋼・化学等素材関連	98.8	1.2	...	86
輸送用機械	93.0	7.0	...	43
その他製造業	86.5	11.5	2.1	96
事業所 規模				
100人未満	91.2	5.9	2.9	34
100人以上	93.6	6.4	...	78
300人以上	90.7	9.3	...	75
1000人以上	95.9	2.7	1.4	74
非製造業計	72.6	26.2	1.2	248
非製造業 業種				
建設業	80.0	20.0	...	35
電気・ガス・熱供給業	81.8	18.2	...	22
情報通信業	88.9	11.1	...	18
運輸業	64.7	33.3	2.0	51
卸売・小売業	65.3	33.3	1.4	72
その他サービス業	81.5	18.5	...	27

収サンプル 535 支部のうち、労使協議システムの「ある」組合は 83.2% (455 支部) であった (図表 1-2)。労使協議システムの「ない」支部組合のサンプルは、本章の分析サンプルから除外している。

2. 企業グループにおける労使協議機関の有無

次に労使協議の範囲が企業グループにまで広がっているかどうかをみることにする (本部調査)。

(1) 企業グループ (本部 Q4A)

はじめに企業グループの有無と、グループ内の自企業の位置についてみる (図表 1-3)。

今回調査の対象組合が、企業規模が比較的大きい連合加盟組合企業ということもあり、<企業グループに属している>企業が約 8 割を占め、「企業グループには属さない独立企業」は 17.0%と 2 割弱である。さらに<企業グループ>企業のうち、「企業グループの系列企業」は 18.5%と 2 割弱にとどまり、「企業グループの中核企業」が 61.3%を占めている。すなわち今回調査の分析の対象となるサンプルの過半数は「企業グループの中核企業」だということである。

こうした<企業グループ>企業及び「企業グループの中核企業」は、当然のことながら企業規模が大きくなるにつれ増加している (製造業)。

(2) 企業グループにおける労使協議機関の有無 (本部 Q4B)

それでは企業グループにおいて労使協議機関は設置されているのだろうか。これを企業グループに属している企業の組合についてみると (サンプル 405 件)、「企業グループレ

ベルの労使協議機関はない」組合が46.4%とほぼ半数を占めている。企業グループに属していても、ほぼ二組合に一組合は企業グループレベルの労使協議機関が設置されてなく、労使協議が企業内の組合にとどまっているのが実態といえる。

これに対し残り半数の企業組合には企業グループレベルの労使協議機関が設置されているが、その協議機関の役割は組合により大いに異なっている。「加盟労組の方針や労働条件に強い影響力を持つ機関がある」組合は15.6%にすぎず、企業グループレベルの労使協議機関のある組合の約3分の1にとどまる。また「意見調整などを主とした機関がある」組合も5.7%にすぎない。これに対し最も多い協議方法は「情報や意見交換の機関がある」(30.6%)で、企業グループ労使協議機関のある組合の約6割を占めている。

このように企業グループに属する企業の組合でも、二組合に一組合しか企業グループレベルの労使協議機関が設置されておらず、さらにこうした労使協議機関を持つ組合でも、その機関の役割は「情報・意見交換」や「意見調整」が主なものとなっているのが実態である。逆に「加盟労組に影響力を持つ機関がある」組合は約16%にとどまっている。

企業グループレベルの労使協議機関の設置状況は、企業規模10000人で大きく分岐する(製造業)。10000人未満では、ほぼ半数が労使協議機関を設置していないが、10000人以上では約7割の組合で設置されている。しかし労使協議機関を設置する10000人以上でも、その大多数は「情報や意見交換の機関」にとどまっており、「加盟労組に影響力を持つ機関」のある組合は少数である(18.5%)。

このように「加盟労組に影響力を持つ労使協議機関」を有する企業グループ労組は、企業規模の違いを超えて少ないのが実態である。

図表 1-3 企業グループ内の会社の位置 (単位：%、本部調査)

	企業グループの中		て企業グループに属している企業比率	労使協議機関の有無					件数	属企業グループには	無回答	件数	
	核企業	列企業		ル企業	情報	と意見	を加盟	無回答					
組合本部計	61.3	18.5	79.8	46.4	30.6	5.7	15.6	1.7	405	17.0	3.2	507	
製造業計	62.5	14.6	77.1	47.6	32.5	5.3	12.6	1.9	206	21.0	1.9	267	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	53.2	16.1	69.3	39.5	37.2	11.6	11.6	...	43	27.4	3.2	62
	鉄鋼・化学等素材関連	74.0	13.7	87.7	56.3	26.6	3.1	10.9	3.1	64	11.0	1.4	73
	輸送用機械	71.8	12.8	84.6	27.3	54.5	3.0	15.2	...	33	15.4	...	39
	その他製造業	55.9	15.1	71.0	54.5	24.2	4.5	13.6	3.0	66	26.9	2.2	93
企業規模	300人未満	12.8	48.7	61.5	54.2	25.0	8.3	8.3	4.2	24	35.9	2.6	39
	300人以上	48.6	20.0	68.6	43.8	35.4	8.3	10.4	2.1	48	25.7	5.7	70
	1000人以上	75.0	3.6	78.6	54.5	29.5	...	15.9	...	44	21.4	...	56
	3000人以上	85.7	0.0	85.7	54.2	25.0	8.3	12.5	...	48	14.3	...	56
10000人以上	100.0	0.0	100.0	29.6	48.1	3.7	18.5	...	27	27	
非製造業計	60.7	22.6	83.3	45.1	28.2	6.2	19.0	1.5	195	12.4	4.3	234	
非製造業業種	建設業	60.7	21.4	82.1	43.5	26.1	8.7	17.4	4.3	23	17.9	...	28
	電気・ガス・熱供給業	91.7	8.3	100.0	41.7	33.3	16.7	8.3	...	12	12
	情報通信業	30.8	61.5	92.3	25.0	33.3	...	41.7	...	12	...	7.7	13
	運輸業	67.7	19.4	87.1	53.7	25.9	1.9	16.7	1.9	54	6.5	6.5	62
	卸売・小売業	72.3	12.3	84.6	38.2	36.4	5.5	20.0	...	55	10.8	4.6	65
	その他サービス業	34.5	44.8	79.3	43.5	21.7	8.7	21.7	4.3	23	20.7	...	29
協支議部	ある	65.7	16.6	82.3	42.2	32.1	6.1	17.7	1.8	327	15.6	2.0	397
	ない	46.4	26.8	73.2	69.0	21.1	4.2	5.6	...	71	22.7	4.1	97

3. 支部一事業所レベルにおける労使協議の権限（支部Q3）

図表 1-4 支部一事業所における労使協議の権限

（単位：％、支部調査）

	ら本 の部 付・ 託本 事社 項協 だ議 けか	なけ い ら本 の部 付・ 託本 事社 項協 だ議 けか	一 ら本 の部 付・ 託本 事社 項協 だ議 けか	る項 目 に よ つ て 異 な	無 回 答	件 数
組合支部計	12.8	22.5	62.9	1.8	445	
製造業計	11.8	23.2	62.7	2.3	263	
製造業 業種	電機・電子・情報通信機器	9.1	23.6	61.8	5.5	55
	鉄鋼・化学等素材関連	12.9	30.6	56.5	...	85
	輸送用機械	12.5	7.5	80.0	...	40
	その他製造業	12.0	22.9	61.4	3.6	83
事業 所規 模	100人未満	12.9	25.8	61.3	...	31
	100人以上	16.4	27.4	53.4	2.7	73
	300人以上	5.9	19.1	73.5	1.5	68
	1000人以上	14.1	18.3	64.8	2.8	71
非製造業計	14.4	21.1	63.3	1.1	180	
非製造業 業種	建設業	14.3	21.4	60.7	3.6	28
	電気・ガス・熱供給業	16.7	16.7	66.7	...	18
	情報通信業	25.0	18.8	56.3	...	16
	運輸業	12.1	27.3	60.6	...	33
	卸売・小売業	12.8	21.3	66.0	...	47
その他サービス業	9.1	18.2	68.2	4.5	22	

異なる」支部が過半数を占めている（図表 1-4）。

支部一事業所レベルにおける労使協議の権限についてみると（支部調査）、「本部・本社協議からの付託事項だけ」という支部は12.8%と1割強にとどまるものの、本部・本社協議の付託事項だけという「制限のない」支部も22.5%と2割強にすぎない。6割強の支部は、支部労使協議の対象が「項目によって異なる」システムとなっている（62.9%）。

このように労使協議項目が「本部・本社協議からの付託事項だけ」という支部は少数で、大多数の支部が独自に協議する事項は認められているものの、それも項目によるということが実態である。

こうした傾向は業種、事業所規模によっても際立った違いはなく、労使協議の対象が「項目によって

4. 労使協議の現状

それでは組合本部と会社、そして組合支部と事業所との間ではどのような労使協議が行われているのだろうか。以下では労使協議の現状を、[労使協議の対象事項] [労使協議における組合の発言力] 及び [5年前と比べた労使協議の重要性の変化] の3つの視点よりみていくことにする。

(1) 労使協議の対象事項

① 組合本部と本社間の労使協議事項（本部Q2(1)）

はじめに組合本部と本社間の労使協議において対象となる協議事項を明らかにする（図表 1-5）。

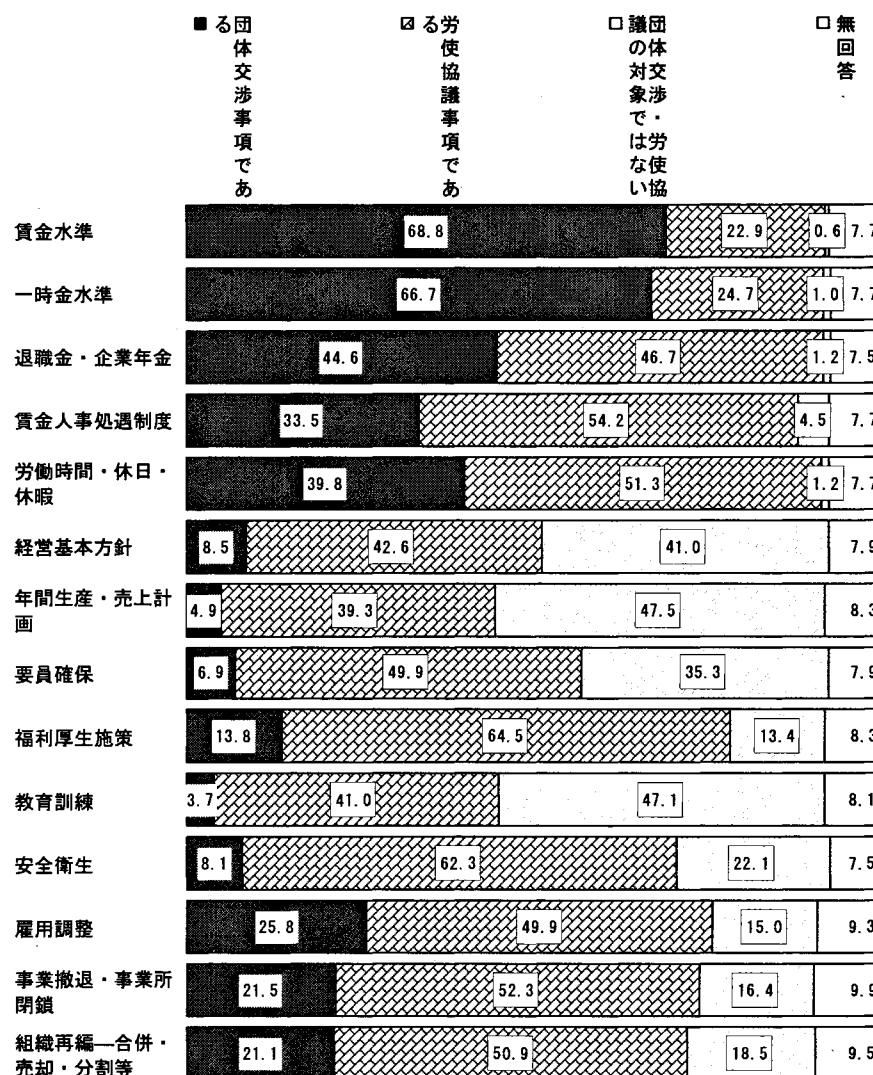
労使協議事項として[賃金水準]以下、14項目を用意した。設問では各項目に対し、「団体交渉事項である」「労使協議事項である」「労使協議、団体交渉いずれの対象でもない」のいずれかに回答してもらった。労使協議、団体交渉の対象となっているのかどうか、ま

た対象となっている場合は労使協議事項なのか、それとも団体交渉事項なのか、という点について回答してもらった。

回答結果から、まず「労使協議、団体交渉のいずれの対象でもない」と、交渉、協議外にされている組合本部の多い事項は、〔経営基本方針〕〔年間生産・売上計画〕といった<経営方針>に関する事項と〔教育訓練〕事項である。こうした事項では「団体交渉・労使協議の対象外事項」ということである。しかしながらこうした事項を「労使協議事項」にしている組合本部も4割前後に達している。「団体交渉事項」には乗せられないものの、<経営方針>に関する事項であっても「労使協議事項」として会社側と協議できる体制を構築している組合が多い点が注目される。

一方、「労使協議事項」ではなく「団体交渉事項」として規定する組合本部の多い事項が〔賃金水準〕と〔一時金水準〕で、双方とも7割弱に達している。しかしながら依然として「労使協議事項」にとどまる組合本部が2割強みられる。

図表 1-5 本部一本社間の労使協議の対象事項（単位：％、本部調査）



以上の事項に対し、その他の事項では「労使協議事項」にしている組合本部が多い。先に示した事項も含めて比率の多い順にあげると、次のようになる。

「労使協議事項」比率

6割台	[福利厚生施策] (64.5%)
	[安全衛生] (62.3%)
5割台	[賃金人事処遇制度] (54.2%)
	[事業撤退・事業所閉鎖] (52.3%)
	[労働時間・休日・休暇] (51.3%)
	[組織再編—合併・売却・分割等] (50.9%)
4割台	[要員確保] (49.9%)
	[雇用調整] (49.9%)
	[退職金・企業年金] (46.7%)
	[経営基本方針] (42.6%)
	[教育訓練] (41.0%)
3割台	[年間生産・売上計画] (39.3%)
2割台	[一時金水準] (24.7%)
	[賃金水準] (22.9%)

上記の結果より主な特徴を箇条書きであげると、次のようになる。

第1は、企業組織の再編と密接につながる[雇用調整][事業撤退・事業所閉鎖][組織再編—合併・売却・分割等]の各事項については、「団体交渉事項」にしている組合本部はいずれの項目でも2割台にとどまるものの、「労使協議事項」に設定している組合本部が5割前後を占めている。それでも組合員の生活設計に密接につながる企業組織の再編に関連した事項でありながら、「団体交渉・労使協議の対象外事項」という組合本部が2割弱を占めている。

第2は、「団体交渉・労使協議の対象外事項」としては認めず、「団体交渉事項」でなければ「労使協議事項」としているのが[退職金・企業年金][賃金人事処遇制度]及び[労働時間・休日・休暇]の各事項である。いわば月例賃金や一時金を除いた賃金・労働時間といった基本的労働条件に関する事項である。労働組合の基本的取り組み課題であることを考慮すると当然の結果だが、[賃金人事処遇制度]と[労働時間・休日・休暇]では「労使協議事項」としている組合本部の割合が「団体交渉事項」を上回る結果となっている。

第3は、「団体交渉事項」としては認められず、「労使協議事項」を中心に労使協議をしているのが[福利厚生施策]を筆頭とした[安全衛生]及び[要員確保]の各事項である。しかし[要員確保]については、<経営方針>と類似した傾向がみられ、「団体交渉・労使協議の対象外事項」にされている組合本部が約3分の1と多い。

それでは組合本部—本社間の労使協議対象事項を製造業、非製造業別、そして製造業規

模別、さらに業種別にみると、どのような特徴がみられるのだろうか(図表1-6A~C)。

いずれの事項においても各区分の結果は、組合本部計の傾向と際立った違いはみられない。こうした共通した傾向の中で、目立った違いをあげると次のようになる。

A. 「団体交渉事項」であるという位置づけが強かった〔賃金水準〕〔一時金水準〕、さらに〔退職金・企業年金〕〔賃金人事処遇制度〕〔労働時間・休日・休暇〕といった労働諸条件に関する事項では、製造業と非製造業との違いは〔賃金人事処遇制度〕〔労働時間・休日・休暇〕でみられ、製造業は「労使協議事項」、非製造業は「団体交渉事項」が多くなっている。

「団体交渉事項」が多い非製造業の結果は、電気・ガス・熱供給業、情報通信業、そして運輸業の結果を反映したものである。これに対し製造業でも「団体交渉事項」は業種では輸送用機械で多い。

企業規模別では1000人を上回る規模で労使協議事項となっている割合が増加している。〔退職金・企業年金〕〔労働時間・休日・休暇〕、そして〔賃金人事処遇制度〕で顕著にみられる特徴である。

B. 〔経営基本方針〕や〔福利厚生施策〕など、経営方針や職場の問題に関する事項は、「団体交渉・労使協議の対象外事項」という組合本部が多かった。こうした傾向は属性別にみても大きく変わることはない。違いは製造業の輸送用機械と10000人以上の企業規模でみられる。各事項の取り扱いは「団体交渉・労使協議の対象外」という組合本部が多い中、輸送用機械は「労使協議事項」にしている組合本部が他の業種と比べ多くなっている。業種、産別の特徴があらわれているといえる。

一方、製造業の企業規模において顕著な違いがみられたのが正規従業員10000人以上の企業の組合本部である。輸送用機械の企業と重なっている部分もあるが、「団体交渉事項」とはいかないものの、「労使協議事項」としている組合本部が多くなっている。

C. 〔雇用調整〕や組織再編に関する事項においても、輸送用機械の場合、「労使協議事項」ではなく「団体交渉事項」として交渉する組合本部が多い。

〔雇用調整〕や組織再編事項において注目される点は、企業組織の再編の有無別の結果である。この5年の間に企業合併、事業の売却・分割、事業所閉鎖といった企業組織の再編が進められている(「組織再編が実施された」56.4%)。それではこうした企業組織の再編の実施組合本部と未実施組合本部との間で労使協議の対象事項にどのような違いがあるのだろうか。その結果をみると、「団体交渉事項」における差はほとんどなく、「労使協議事項」は組織再編実施組合本部で多くなっている。しかしその差は20%ポイント未満にとどまっていること、また未実施組合本部で無回答が多いことにより、組織再編の有無による際立った変化は確認できないといえるだろう。

図表 1-6A 本部—本社間の労使協議の対象事項—労働諸条件に関する労使協議—

(単位：％、本部調査)

	賃金水準				一時金水準				退職金・企業年金				件数	
	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答		
組合本部計	68.8	22.9	0.6	7.7	66.7	24.7	1.0	7.7	44.6	46.7	1.2	7.5	507	
製造業計	67.4	25.8	0.7	6.0	65.5	27.3	1.1	6.0	43.4	50.2	0.7	5.6	267	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	69.4	22.6	...	8.1	62.9	25.8	1.6	9.7	43.5	48.4	...	8.1	62
	鉄鋼・化学等素材関連	60.3	32.9	1.4	5.5	60.3	34.2	1.4	4.1	42.5	52.1	1.4	4.1	73
	輸送用機械	79.5	17.9	...	2.6	76.9	17.9	2.6	2.6	46.2	51.3	...	2.6	39
	その他製造業	66.7	25.8	1.1	6.5	66.7	26.9	...	6.5	43.0	49.5	1.1	6.5	93
企業規模	300人未満	79.5	10.3	2.6	7.7	84.6	7.7	...	7.7	59.0	33.3	...	7.7	39
	300人以上	70.0	21.4	...	8.6	65.7	24.3	1.4	8.6	52.9	37.1	1.4	8.6	70
	1000人以上	55.4	42.9	1.8	...	51.8	44.6	3.6	...	28.6	69.6	1.8	...	56
	3000人以上	58.9	33.9	...	7.1	60.7	32.1	...	7.1	37.5	57.1	...	5.4	56
	10000人以上	74.1	22.2	...	3.7	66.7	29.6	...	3.7	40.7	55.6	...	3.7	27
非製造業計		70.1	20.1	0.4	9.4	67.9	22.2	0.4	9.4	45.7	43.2	1.7	9.4	234
非製造業業種	建設業	60.7	28.6	...	10.7	64.3	28.6	...	7.1	46.4	42.9	3.6	7.1	28
	電気・ガス・熱供給業	91.7	8.3	91.7	8.3	75.0	25.0	12
	情報通信業	76.9	15.4	...	7.7	53.8	38.5	...	7.7	53.8	38.5	...	7.7	13
	運輸業	72.6	17.7	...	9.7	71.0	17.7	...	11.3	53.2	35.5	...	11.3	62
	卸売・小売業	70.8	20.0	1.5	7.7	67.7	23.1	1.5	7.7	43.1	47.7	1.5	7.7	65
	その他サービス業	79.3	17.2	...	3.4	79.3	17.2	...	3.4	41.4	48.3	6.9	3.4	29

	賃金人事処遇制度				労働時間・休日・休暇				件数	
	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答		
組合本部計	33.5	54.2	4.5	7.7	39.8	51.3	1.2	7.7	507	
製造業計	28.8	59.9	5.6	5.6	34.8	58.8	0.7	5.6	267	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	25.8	59.7	6.5	8.1	30.6	58.1	3.2	8.1	62
	鉄鋼・化学等素材関連	23.3	67.1	5.5	4.1	34.2	61.6	...	4.1	73
	輸送用機械	35.9	61.5	...	2.6	41.0	56.4	...	2.6	39
	その他製造業	32.3	53.8	7.5	6.5	35.5	58.1	...	6.5	93
企業規模	300人未満	43.6	33.3	15.4	7.7	59.0	33.3	...	7.7	39
	300人以上	34.3	48.6	8.6	8.6	38.6	51.4	1.4	8.6	70
	1000人以上	23.2	76.8	25.0	75.0	56
	3000人以上	19.6	71.4	3.6	5.4	21.4	73.2	...	5.4	56
	10000人以上	22.2	74.1	...	3.7	33.3	63.0	...	3.7	27
非製造業計		38.5	48.3	3.4	9.8	45.3	43.2	1.7	9.8	234
非製造業業種	建設業	39.3	46.4	7.1	7.1	28.6	57.1	7.1	7.1	28
	電気・ガス・熱供給業	66.7	25.0	8.3	...	58.3	41.7	12
	情報通信業	61.5	30.8	...	7.7	61.5	30.8	...	7.7	13
	運輸業	41.9	38.7	6.5	12.9	56.5	32.3	...	11.3	62
	卸売・小売業	29.2	61.5	1.5	7.7	44.6	44.6	1.5	9.2	65
	その他サービス業	48.3	48.3	...	3.4	48.3	44.8	3.4	3.4	29

図表 1-6B 本部—本社間の労使協議の対象事項—経営方針や職場の問題に関する労使協議—
(単位：％、本部調査)

	経営基本方針				年間生産・売上計画				要員確保				件数
	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	
組合本部計	8.5	42.6	41.0	7.9	4.9	39.3	47.5	8.3	6.9	49.9	35.3	7.9	507
製造業計	4.9	43.8	45.7	5.6	2.2	41.6	50.6	5.6	4.5	49.1	40.8	5.6	267
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	3.2	50.0	38.7	8.1	...	43.5	48.4	8.1	3.2	38.7	50.0	8.1	62
鉄鋼・化学等素材関連	...	43.8	52.1	4.1	...	41.1	54.8	4.1	4.1	58.9	32.9	4.1	73
輸送用機械	7.7	59.0	28.2	5.1	7.7	66.7	20.5	5.1	5.1	69.2	23.1	2.6	39
その他製造業	8.6	33.3	52.7	5.4	3.2	30.1	61.3	5.4	5.4	39.8	48.4	6.5	93
企業規模													
300人未満	7.7	35.9	48.7	7.7	5.1	33.3	53.8	7.7	10.3	38.5	43.6	7.7	39
300人以上	5.7	45.7	41.4	7.1	1.4	45.7	45.7	7.1	4.3	54.3	34.3	7.1	70
1000人以上	5.4	42.9	51.8	...	1.8	41.1	57.1	...	1.8	51.8	44.6	1.8	56
3000人以上	1.8	44.6	48.2	5.4	...	37.5	57.1	5.4	3.6	42.9	48.2	5.4	56
10000人以上	...	55.6	37.0	7.4	3.7	55.6	33.3	7.4	3.7	63.0	29.6	3.7	27
非製造業計	12.4	41.5	35.9	10.3	7.7	36.8	44.4	11.1	9.4	51.3	29.1	10.3	234
非製造業業種													
建設業	7.1	39.3	46.4	7.1	3.6	35.7	53.6	7.1	7.1	46.4	39.3	7.1	28
電気・ガス・熱供給業	...	83.3	16.7	75.0	25.0	...	8.3	75.0	16.7	...	12
情報通信業	23.1	53.8	15.4	7.7	7.7	53.8	30.8	7.7	15.4	61.5	15.4	7.7	13
運輸業	21.0	33.9	32.3	12.9	11.3	32.3	40.3	16.1	19.4	46.8	21.0	12.9	62
卸売・小売業	12.3	38.5	40.0	9.2	10.8	30.8	50.8	7.7	4.6	46.2	40.0	9.2	65
その他サービス業	6.9	55.2	34.5	3.4	3.4	51.7	41.4	3.4	...	65.5	31.0	3.4	29

	福利厚生施策				教育訓練				安全衛生				件数
	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	る団体交渉事項である	る労使協議事項である	議団体の対象ではない	無回答	
組合本部計	13.8	64.5	13.4	8.3	3.7	41.0	47.1	8.1	8.1	62.3	22.1	7.5	507
製造業計	8.2	72.7	12.7	6.4	1.9	38.2	54.3	5.6	4.9	67.4	22.1	5.6	267
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	6.5	66.1	19.4	8.1	1.6	33.9	56.5	8.1	3.2	62.9	25.8	8.1	62
鉄鋼・化学等素材関連	8.2	75.3	12.3	4.1	...	43.8	52.1	4.1	4.1	69.9	21.9	4.1	73
輸送用機械	10.3	79.5	5.1	5.1	5.1	48.7	43.6	2.6	10.3	74.4	12.8	2.6	39
その他製造業	8.6	72.0	11.8	7.5	2.2	32.3	59.1	6.5	4.3	65.6	23.7	6.5	93
企業規模													
300人未満	10.3	66.7	15.4	7.7	2.6	33.3	56.4	7.7	5.1	64.1	23.1	7.7	39
300人以上	10.0	68.6	11.4	10.0	4.3	38.6	48.6	8.6	5.7	67.1	18.6	8.6	70
1000人以上	7.1	82.1	10.7	35.7	64.3	...	5.4	67.9	26.8	...	56
3000人以上	7.1	76.8	10.7	5.4	...	46.4	48.2	5.4	3.6	71.4	19.6	5.4	56
10000人以上	3.7	85.2	3.7	7.4	...	37.0	59.3	3.7	3.7	66.7	25.9	3.7	27
非製造業計	20.1	55.1	14.5	10.3	5.6	44.4	39.3	10.7	11.5	56.8	22.2	9.4	234
非製造業業種													
建設業	10.7	60.7	21.4	7.1	3.6	39.3	50.0	7.1	7.1	53.6	32.1	7.1	28
電気・ガス・熱供給業	58.3	41.7	83.3	16.7	...	16.7	83.3	12
情報通信業	53.8	15.4	23.1	7.7	15.4	46.2	30.8	7.7	15.4	61.5	15.4	7.7	13
運輸業	27.4	53.2	6.5	12.9	11.3	41.9	32.3	14.5	21.0	48.4	17.7	12.9	62
卸売・小売業	10.8	69.2	10.8	9.2	3.1	43.1	44.6	9.2	10.8	66.2	16.9	6.2	65
その他サービス業	10.3	51.7	34.5	3.4	...	44.8	51.7	3.4	...	44.8	51.7	3.4	29

図表 1-6C 本部—本社間の労使協議の対象事項—雇用調整や組織再編に関する労使協議—
(単位：％、本部調査)

	雇用調整				事業撤退・事業所閉鎖				組織再編				件数
	る団体交渉事項であ	る労使協議事項であ	議団体の対象ではない協	無回答	る団体交渉事項であ	る労使協議事項であ	議団体の対象ではない協	無回答	る団体交渉事項であ	る労使協議事項であ	議団体の対象ではない協	無回答	
組合本部計	25.8	49.9	15.0	9.3	21.5	52.3	16.4	9.9	21.1	50.9	18.5	9.5	507
製造業計	24.7	55.4	13.1	6.7	23.2	56.9	12.7	7.1	19.1	56.6	17.6	6.7	267
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	21.0	54.8	14.5	9.7	17.7	53.2	17.7	11.3	12.9	56.5	22.6	8.1	62
鉄鋼・化学等素材関連	19.2	67.1	9.6	4.1	27.4	57.5	9.6	5.5	17.8	61.6	15.1	5.5	73
輸送用機械	38.5	48.7	7.7	5.1	30.8	59.0	7.7	2.6	30.8	56.4	10.3	2.6	39
その他製造業	25.8	49.5	17.2	7.5	20.4	58.1	14.0	7.5	19.4	52.7	19.4	8.6	93
企業規模													
300人未満	23.1	38.5	28.2	10.3	33.3	25.6	28.2	12.8	23.1	30.8	33.3	12.8	39
300人以上	32.9	50.0	7.1	10.0	27.1	51.4	12.9	8.6	24.3	51.4	15.7	8.6	70
1000人以上	17.9	69.6	12.5	...	17.9	71.4	10.7	...	8.9	67.9	23.2	...	56
3000人以上	17.9	64.3	10.7	7.1	21.4	60.7	8.9	8.9	19.6	62.5	10.7	7.1	56
10000人以上	25.9	59.3	11.1	3.7	11.1	81.5	3.7	3.7	11.1	77.8	7.4	3.7	27
非製造業計	26.9	43.6	17.5	12.0	19.7	47.4	20.5	12.4	23.5	44.4	19.7	12.4	234
非製造業業種													
建設業	21.4	46.4	25.0	7.1	3.6	53.6	35.7	7.1	14.3	42.9	35.7	7.1	28
電気・ガス・熱供給業	50.0	41.7	8.3	...	16.7	75.0	8.3	...	16.7	66.7	16.7	...	12
情報通信業	30.8	53.8	7.7	7.7	23.1	46.2	23.1	7.7	15.4	61.5	15.4	7.7	13
運輸業	33.9	37.1	11.3	17.7	30.6	43.5	8.1	17.7	32.3	41.9	8.1	17.7	62
卸売・小売業	27.7	41.5	20.0	10.8	20.0	40.0	29.2	10.8	26.2	36.9	27.7	9.2	65
その他サービス業	20.7	48.3	27.6	3.4	13.8	62.1	20.7	3.4	13.8	65.5	17.2	3.4	29
再組織													
実施された	26.9	56.6	11.5	4.9	22.4	58.0	14.0	5.6	22.7	57.0	15.4	4.9	286
実施されなかった	25.0	41.0	19.8	14.2	21.2	44.3	19.8	14.6	19.8	42.9	22.6	14.6	212

②組合支部と事業所間の労使協議事項（支部Q2(1)）

次に組合支部と事業所間の労使協議事項について整理する。

組合本部調査同様に、労使協議事項として[賃金人事処遇制度の運用]以下、12項目を用意した。選択肢は「本部・本社間の協議・交渉事項」「支部・事業所間の労使協議事項」「労使協議の対象外事項」の3つで、取り上げた項目が労使協議事項なのかどうか、労使協議事項の場合、本部労使協議事項なのか、それとも組合支部の協議事項なのか、という点について回答してもらった。

図表 1-7 の結果から、各項目を3つのグループに分けると、次のようになる。

第1のグループは、組合支部においても労使協議の対象となっていない事項である。[事業所に直接関係する経営方針][事業所の年間生産・売上計画]、そして[教育訓練]の各事項、こうした<事業所の経営方針>及び[教育訓練]が「労使協議の対象外事項」である傾向は、組合本部—会社間の労使協議と共通している。注目すべき点は、組合支部であっても<事業所の経営方針>を労使協議の対象事項にしている支部が多いことである。

第2のグループは、8割以上の組合支部で「本部・本社間の協議・交渉事項」となっている事項で、[賃金人事処遇制度の運用]と[退職金・企業年金制度の運用]である。こうした企業全体にかかわる制度は、組合本部における団体交渉もしくは労使協議事項になっている組合支部が多い。

同様の傾向は事業所の組織再編に直接繋がる[事業所に関係する企業組織の再編]及び[事業撤退・事業所閉鎖]においてもみられ、「本部・本社間の協議・交渉事項」という組合支部が7割近くに達している。いずれも組合本部—企業レベルの交渉、協議が必要とな

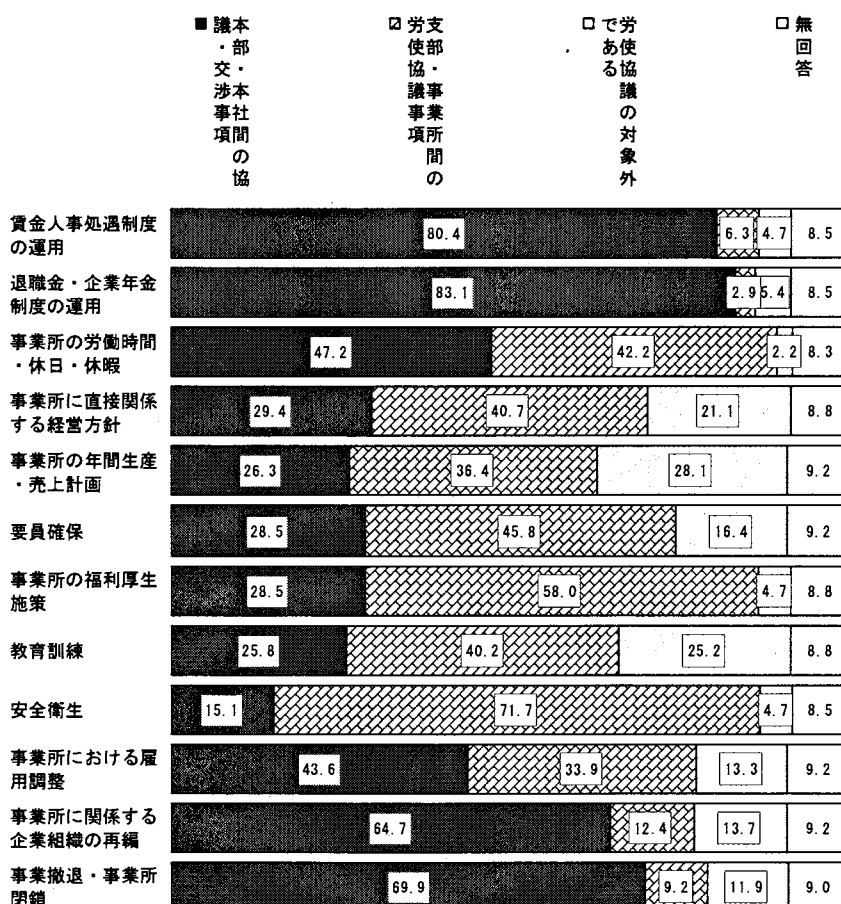
る事項である。

なお[事業所における雇用調整]は、「本部・本社間の協議・交渉事項」は4割強にとどまり、「支部・事業所間の労使協議事項」という組合支部が3割強を占めている。事業所自身の組織再編は「本部・本社間の協議・交渉事項」となるものの、[事業所における雇用調整]については「支部・事業所間の労使協議事項」として協議が行われている実態を示す結果である。

第3のグループは、本部・本社間の協議・交渉よりも支部・事業所間の労使協議を優先する事項である。[事業所の福利厚生施策][要員確保][安全衛生]の各事項は「支部・事業所間の労使協議事項」であるという組合支部が多く、[安全衛生]で7割強、[事業所の福利厚生施策]で6割強に達している。なお[事業所の労働時間・休日・休暇]の場合は、「本部・本社間の協議・交渉事項」という組合支部が半数近くを占め、「支部・事業所間の労使協議事項」という組合支部は4割強にとどまる。

この結果、組合支部の労使協議事項として最も多く挙げた事項は[安全衛生]及び[事業所の福利厚生施策]である。特に[安全衛生]は主に組合支部における労使協議事項といえるだろう。これに対し[貸金人事処遇制度の運用][退職金・企業年金制度の運用]といった貸金制度、人事処遇制度、そして[事業所に関係する企業組織の再編][事業撤退・事業所閉鎖]など事業所の組織再編に関する事項は、主として「本部・本社間の協議・交渉事項」であることが示されている。

図表 1-7 支部—事業所間の労使協議の対象事項（単位：％、支部調査）



それでは組合本部—本社間と同様に、組合支部—事業所間の労使協議対象事項を製造業、非製造業別、そして製造業規模別、さらに業種別に主な特徴をあげることにする(図表 1-8 A~C)。

A. 労働諸条件の中でとりわけ「本部・本社間の協議・交渉事項」であるという位置づけの強かった[賃金人事処遇制度の運用]と[退職金・企業年金制度の運用]は、製造業—非製造業、業種別、そして製造業の事業所規模別のいずれの区分でみても違いはない。こうした傾向は 1000 人以上の事業所でも共通している。

これに対し「本部・本社間の協議・交渉事項」だけでなく、「支部・事業所間の労使協議事項」の割合の多かった[事業所の労働時間・休日・休暇]の場合は、事業所が 1000 人未満の場合は「本部・本社間の協議・交渉事項」、1000 人以上の場合は「支部・事業所間の労使協議事項」となっている。事業所規模が小さい場合、組合本部が交渉、協議の主体となる組合支部における労使協議の実態が示されている。なお輸送用機械の場合は、「本部・本社間の協議・交渉事項」という組合支部が他の業種と比べ多い。

B. [事業所に直接関係する経営方針]や[事業所の年間生産・売上計画]など、事業所の経営方針に関する事項は、組合本部—本社同様に「労使協議の対象外事項」という組合支部が多かった。その中で、「支部・事業所間の労使協議事項」にしている組合支部は、事業所規模の大きい支部である。[事業所の年間生産・売上計画]は規模が大きくなるにつれ「支部・事業所間の労使協議事項」が急増し、また[事業所に直接関係する経営方針]では特に 1000 人以上の事業所で多くなっている。組合支部でも事業所規模が大きくなれば、経営方針に関する労使協議が可能となるほど自立するということである。逆に 100 人未満の規模ではみずからが労使協議を行う組合支部は少なく、特に[事業所の年間生産・売上計画]で顕著である。

C. [事業所の雇用調整]や、事業所の組織再編に関する事項においても、事業所規模 100 人未満の組合支部の場合、「無回答」及び「労使協議の対象外事項」が多いという回答結果から、みずからの交渉、協議力が欠けている支部が多いといえるだろう。

図表 1-8A 支部—事業所間の労使協議の対象事項—労働諸条件に関する労使協議— (単位：%、支部調査)

	賃金人事処遇制度の運用				退職金・企業年金制度運用				労働時間・休日・休暇				件数	
	議 交 本 事 項 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	無 回 答	議 交 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	支 使 部 本 事 業 所 間 の 協	無 回 答	無 回 答		
組合支部計	80.4	6.3	4.7	8.5	83.1	2.9	5.4	8.5	47.2	42.2	2.2	8.3	445	
製造業計	83.3	5.7	4.9	6.1	87.1	1.5	5.3	6.1	44.1	47.1	2.7	6.1	263	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	85.5	3.6	3.6	7.3	85.5	1.8	5.5	7.3	30.9	60.0	1.8	7.3	55
	鉄鋼・化学等素材関連	88.2	3.5	4.7	3.5	90.6	1.2	4.7	3.5	43.5	49.4	2.4	4.7	85
	輸送用機械	87.5	7.5	5.0	...	95.0	...	5.0	...	55.0	42.5	2.5	...	40
	その他製造業	74.7	8.4	6.0	10.8	80.7	2.4	6.0	10.8	48.2	38.6	3.6	9.6	83
事業所規模	100 人未満	74.2	3.2	9.7	12.9	77.4	...	9.7	12.9	38.7	41.9	6.5	12.9	31
	100 人以上	86.3	4.1	...	9.6	86.3	4.1	...	9.6	57.5	32.9	...	9.6	73
	300 人以上	88.2	8.8	2.9	...	95.6	1.5	2.9	...	42.6	54.4	2.9	...	68
	1000人以上	84.5	7.0	7.0	1.4	90.1	...	8.5	1.4	33.8	64.8	...	1.4	71
非製造業計	76.1	7.2	4.4	12.2	77.2	5.0	5.6	12.2	51.1	35.6	1.7	11.7	180	
非製造業業種	建設業	78.6	...	3.6	17.9	78.6	...	3.6	17.9	42.9	42.9	...	14.3	28
	電気・ガス・熱供給業	88.9	...	5.6	5.6	88.9	...	5.6	5.6	33.3	55.6	5.6	5.6	18
	情報通信業	87.5	12.5	81.3	...	6.3	12.5	56.3	31.3	...	12.5	16
	運輸業	69.7	21.2	3.0	6.1	81.8	9.1	3.0	6.1	72.7	21.2	...	6.1	33
	卸売・小売業	72.3	10.6	6.4	10.6	70.2	12.8	6.4	10.6	46.8	40.4	2.1	10.6	47
	その他サービス業	72.7	4.5	4.5	18.2	72.7	...	9.1	18.2	45.5	36.4	...	18.2	22

図表 1-8B 支部—事業所間の労使協議の対象事項—経営方針や職場の問題に関する労使協議—
(単位：％、支部調査)

	事業所の経営方針				年間生産・売上計画				要員確保				件数
	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	
組合支部計	29.4	40.7	21.1	8.8	26.3	36.4	28.1	9.2	28.5	45.8	16.4	9.2	445
製造業計	28.9	44.5	20.5	6.1	25.9	39.9	28.1	6.1	25.9	49.0	19.0	6.1	263
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	20.0	60.0	12.7	7.3	16.4	58.2	18.2	7.3	21.8	45.5	25.5	7.3	55
鉄鋼・化学等素材関連	23.5	47.1	24.7	4.7	20.0	41.2	34.1	4.7	20.0	61.2	15.3	3.5	85
輸送用機械	35.0	42.5	22.5	...	30.0	45.0	25.0	...	17.5	65.0	17.5	...	40
その他製造業	37.3	32.5	20.5	9.6	36.1	24.1	30.1	9.6	38.6	31.3	19.3	10.8	83
事業所規模													
100人未満	22.6	41.9	22.6	12.9	29.0	19.4	38.7	12.9	32.3	38.7	16.1	12.9	31
100人以上	32.9	42.5	16.4	8.2	31.5	37.0	21.9	9.6	20.5	56.2	13.7	9.6	73
300人以上	30.9	45.6	22.1	1.5	25.0	42.6	32.4	...	33.8	47.1	19.1	...	68
1000人以上	29.6	50.7	18.3	1.4	19.7	56.3	22.5	1.4	23.9	50.7	23.9	1.4	71
非製造業計	30.0	35.0	22.2	12.8	27.2	31.1	27.8	13.9	32.8	40.6	12.8	13.9	180
非製造業業種													
建設業	14.3	46.4	21.4	17.9	17.9	39.3	25.0	17.9	46.4	17.9	17.9	17.9	28
電気・ガス・熱供給業	44.4	44.4	5.6	5.6	38.9	38.9	16.7	5.6	66.7	22.2	5.6	5.6	18
情報通信業	31.3	43.8	12.5	12.5	31.3	43.8	12.5	12.5	50.0	25.0	6.3	18.8	16
運輸業	39.4	30.3	24.2	6.1	36.4	30.3	24.2	9.1	39.4	45.5	6.1	9.1	33
卸売・小売業	29.8	34.0	23.4	12.8	25.5	27.7	34.0	12.8	10.6	53.2	25.5	10.6	47
その他サービス業	22.7	22.7	36.4	18.2	18.2	22.7	40.9	18.2	22.7	54.5	4.5	18.2	22

	福利厚生施策				教育訓練				安全衛生				件数
	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	議・本 部・交 渉・本 社事 項の 協	労支 使部 協・事 業所 間の の	で ある 協 議の 対象 外	無 回 答	
組合支部計	28.5	58.0	4.7	8.8	25.8	40.2	25.2	8.8	15.1	71.7	4.7	8.5	445
製造業計	21.3	67.3	5.7	5.7	22.1	40.7	31.2	6.1	11.8	77.6	4.6	6.1	263
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	21.8	60.0	10.9	7.3	21.8	43.6	27.3	7.3	3.6	74.5	12.7	9.1	55
鉄鋼・化学等素材関連	9.4	83.5	3.5	3.5	12.9	52.9	30.6	3.5	4.7	90.6	1.2	3.5	85
輸送用機械	27.5	70.0	2.5	...	25.0	47.5	27.5	...	12.5	85.0	2.5	...	40
その他製造業	30.1	54.2	6.0	9.6	30.1	22.9	36.1	10.8	24.1	62.7	3.6	9.6	83
事業所規模													
100人未満	16.1	61.3	9.7	12.9	22.6	38.7	25.8	12.9	12.9	67.7	6.5	12.9	31
100人以上	21.9	67.1	2.7	8.2	23.3	42.5	24.7	9.6	12.3	75.3	2.7	9.6	73
300人以上	17.6	75.0	7.4	...	19.1	47.1	33.8	...	7.4	92.6	68
1000人以上	26.8	66.2	5.6	1.4	22.5	36.6	39.4	1.4	15.5	73.2	9.9	1.4	71
非製造業計	38.9	44.4	3.3	13.3	31.1	39.4	16.7	12.8	19.4	63.3	5.0	12.2	180
非製造業業種													
建設業	46.4	32.1	3.6	17.9	46.4	28.6	7.1	17.9	21.4	53.6	7.1	17.9	28
電気・ガス・熱供給業	27.8	61.1	5.6	5.6	38.9	44.4	11.1	5.6	22.2	66.7	5.6	5.6	18
情報通信業	62.5	25.0	...	12.5	31.3	56.3	...	12.5	18.8	68.8	...	12.5	16
運輸業	51.5	42.4	...	6.1	36.4	45.5	12.1	6.1	21.2	60.6	12.1	6.1	33
卸売・小売業	12.8	66.0	8.5	12.8	23.4	29.8	36.2	10.6	10.6	76.6	2.1	10.6	47
その他サービス業	54.5	27.3	...	18.2	22.7	50.0	9.1	18.2	22.7	54.5	4.5	18.2	22

図表 1-8C 支部—事業所間の労使協議の対象事項—雇用調整や組織再編に関する労使協議—

(単位：％、支部調査)

	事業所の雇用調整				事業所関係の企業組織再編				事業撤退・閉鎖				件数
	議・交・渉 本 事 項 の 協	支 使 部 協 議 事 業 所 間 の	支 使 部 あ る 議 議 の 対 象 外	無 回 答	議・交・渉 本 事 項 の 協	支 使 部 協 議 事 業 所 間 の	支 使 部 あ る 議 議 の 対 象 外	無 回 答	議・交・渉 本 事 項 の 協	支 使 部 協 議 事 業 所 間 の	支 使 部 あ る 議 議 の 対 象 外	無 回 答	
組合支部計	43.6	33.9	13.3	9.2	64.7	12.4	13.7	9.2	69.9	9.2	11.9	9.0	445
製造業計	44.1	35.4	14.1	6.5	68.1	11.4	13.7	6.8	74.9	8.7	9.9	6.5	263
製造業業種													
電機・電子・情報通信機器	49.1	32.7	10.9	7.3	70.9	14.5	7.3	7.3	74.5	10.9	7.3	7.3	55
鉄鋼・化学等素材関連	31.8	47.1	16.5	4.7	68.2	9.4	17.6	4.7	77.6	9.4	8.2	4.7	85
輸送用機械	52.5	37.5	10.0	...	67.5	17.5	12.5	2.5	82.5	10.0	7.5	...	40
その他製造業	49.4	24.1	15.7	10.8	66.3	8.4	14.5	10.8	68.7	6.0	14.5	10.8	83
事業所規模													
100人未満	29.0	38.7	19.4	12.9	58.1	3.2	22.6	16.1	67.7	3.2	12.9	16.1	31
100人以上	46.6	30.1	13.7	9.6	75.3	9.6	5.5	9.6	78.1	6.8	5.5	9.6	73
300人以上	54.4	32.4	13.2	...	70.6	11.8	17.6	...	77.9	10.3	11.8	...	68
1000人以上	42.3	42.3	12.7	2.8	69.0	16.9	11.3	2.8	78.9	12.7	7.0	1.4	71
非製造業計	42.8	31.7	12.2	13.3	59.4	13.9	13.9	12.8	62.2	10.0	15.0	12.8	180
非製造業業種													
建設業	25.0	32.1	21.4	21.4	53.6	14.3	14.3	17.9	64.3	10.7	7.1	17.9	28
電気・ガス・熱供給業	66.7	16.7	11.1	5.6	83.3	5.6	5.6	5.6	77.8	5.6	11.1	5.6	18
情報通信業	56.3	25.0	6.3	12.5	56.3	31.3	...	12.5	68.8	18.8	...	12.5	16
運輸業	48.5	36.4	9.1	6.1	57.6	27.3	9.1	6.1	60.6	24.2	9.1	6.1	33
卸売・小売業	40.4	36.2	12.8	10.6	61.7	6.4	21.3	10.6	59.6	...	29.8	10.6	47
その他サービス業	27.3	36.4	13.6	22.7	54.5	9.1	18.2	18.2	54.5	13.6	13.6	18.2	22

(2) 労使協議における組合の発言力

① 労使協議における組合本部の発言力 (本部Q2(2))

それでは労使協議において、組合はどの程度の発言力を保持しているのだろうか。本部調査について労使協議事項のそれぞれについて、発言力の程度を示したのが図表 1-9 である。分析の対象となったサンプルは、組合本部—本社間の[労使協議対象事項]において、各事項に対し「労使協議事項」と回答した組合本部である。そのため各事項のサンプル数はそれぞれ異なったものとなっている。

また選択肢は、組合の発言力の最も強い「組合の同意の下に実行する」から、組合が協議の対象となっていない「事後的に経営側から説明されるだけである」までの5段階である。その結果、次の特徴を指摘することができる。

第1の特徴は、「団体交渉事項」という回答の多かった労働条件に関する事項では、「労使協議事項」であっても、予想されるとおり「組合の同意の下に実行する」という回答が多いことである。該当する事項は[賃金水準] [一時金水準] [退職金・企業年金] [賃金人事処遇制度] [労働時間・休日・休暇]の各事項で、いずれも6割前後の組合本部が、労使協議事項は「組合の同意の下に実行する」と回答している。

このように雇用とともに労働組合の基本的取り組み課題である労働条件に関する労使協議では、会社に対し強い発言力を有しているといえる。

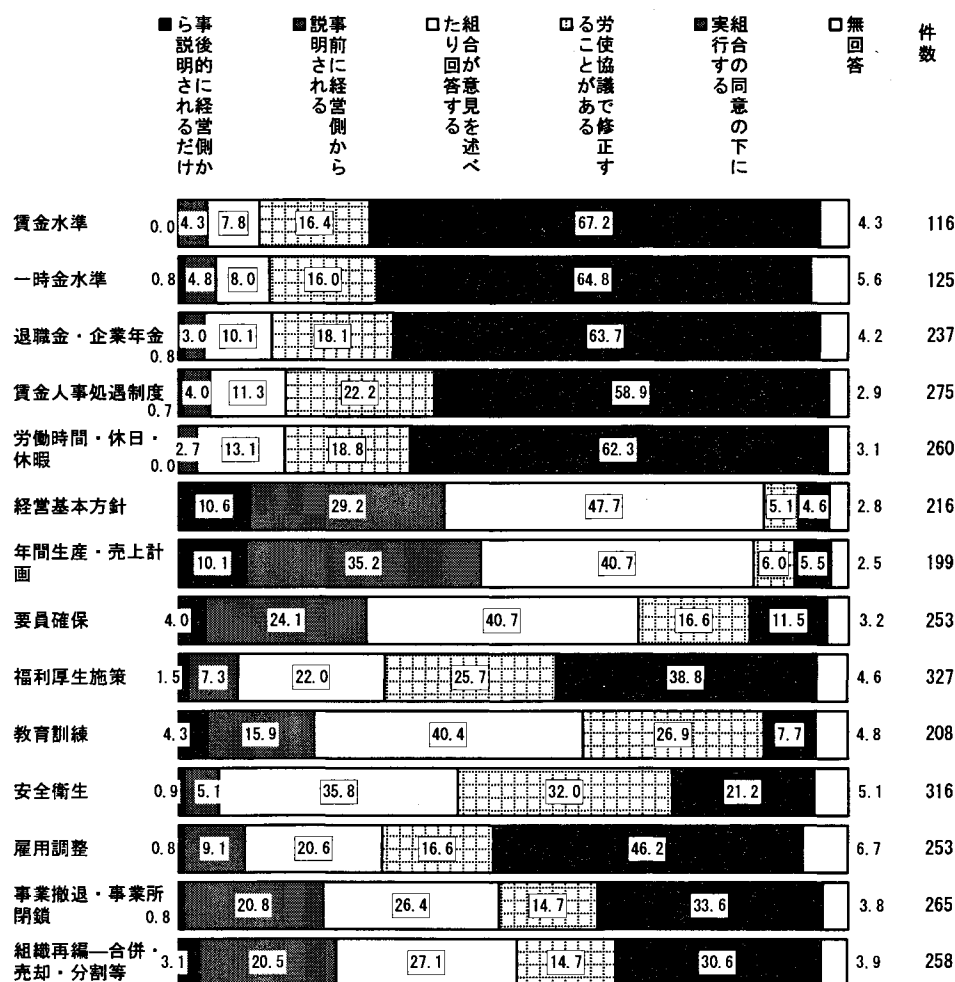
第2の特徴は、雇用調整及び組織再編関連事項は労働条件とともに「団体交渉事項」が多かったが、労使協議においても「組合の同意の下に実行する」が多いことである。労働

条件に対する回答を大きく下回るものの、「雇用調整」で5割近くに達し、「事業撤退・事業所閉鎖」及び「組織再編—合併・売却・分割等」でも「組合の同意の下に実行する」は3割強を占めている。これに「労使協議の結果、会社案を修正することがある」を加えると、「雇用調整」では6割強、「事業撤退・事業所閉鎖」「組織再編—合併・売却・分割等」で5割弱に達している。

組合の発言力は労働条件ほどではないものの、組合員の雇用や生活設計や職業生活の将来展望に大きな影響を及ぼす雇用調整、事業再編に関し、会社に強い姿勢で臨んでいるといえるだろう。

第3の特徴は、「団体交渉・労使協議の対象外事項」であるという組合本部の多かった<経営方針>に関する事項では、「労使協議事項」となっている組合本部でも発言力は小さいことである。回答の半数近くを占めたのが「組合が意見を述べたり回答することがある」で、さらにこれよりも弱い「事前に経営側から説明される」がこれについて多い。これに対し「組合の同意の下に実行する」「労使協議の結果、会社案を修正することがある」といった組合の強い発言力は、両者を合わせても1割程度にとどまる。

図表 1-9 労使協議における組合の発言力（単位：％、本部調査）



なお<経営方針>とともに「団体交渉・労使協議の対象外事項」の多かった[教育訓練]は、<経営方針>と同様の傾向がみられるが、[教育訓練]の場合、「組合が意見を述べたり回答することがある」及び「労使協議の結果、会社案を修正することがある」の多い点が<経営方針>と異なる点である。<経営方針>よりも[教育訓練]の方が発言力は強いといえるだろう。

第4の特徴は、「団体交渉事項」にはなっていないものの、「労使協議事項」として取り組む組合本部の多い協議事項についてである。[安全衛生]と[福利厚生施策]は、「労使協議事項」としている組合本部が多かったが、[福利厚生施策]は「組合の同意の下に実行する」が4割近くに達しており、組合の発言力の強い事項となっている。[安全衛生]は2割強にとどまるが、「労使協議の結果、会社案を修正することがある」を加えると、5割を上回っている。

一方、[要員確保]に対する組合の発言力は弱い。もともと「団体交渉・労使協議の対象外事項」という組合本部が多かったが、「労使協議事項」となっている組合本部でも「組合の同意の下に実行する」は1割強にとどまり、逆に「組合が意見を述べたり回答することがある」が4割強、「事前に経営側から説明される」が約4分の1を占めている。

図表 1-10 は属性別に「組合の同意の下に実行する」に着目して示したものである。組合本部計で示した特徴がいずれの区分でもみられるが、組合本部の発言力の強いいずれの協議事項においても、非製造業より製造業の方が発言力が強くなっている。

さらに製造業では規模の大きい企業の組合本部で発言力は強く、特に10000人以上の最も規模の大きい企業の発言力が際立っている。逆に300人未満の発言力は弱く、労使協議において厳しい立場におかれていることがうかがわれる結果である。こうした企業規模による発言力の開きは、特に[賃金人事処遇制度][労働時間・休日・休暇]といった労働条件、[福利厚生施策]、そして[雇用調整]、[事業撤退・事業所閉鎖][組織再編]などの企業組織の再編において大きくなっている。

これを企業組織の再編の有無別に労使協議を行った再編実施企業の発言力をみると、[雇用調整]を「組合の同意の下に実行する」という企業、組合本部は5割強にとどまっている。事前、事後の経過説明にとどまるケースは少数だが、組合の意見、要望をそのまま反映できる組合本部は半数程度と言うことである。組織再編に関する組合の発言力は、[事業撤退・事業所閉鎖]および[組織再編]ではさらに低下し、前者で40.4%、後者で35.0%と約3分の1まで減少している。

図表 1-10 本部—本社間の労使協議における発言力【「組合の同意の下に実行する」比率】

(単位：％、本部調査)

	労働諸条件					経営方針			職場の問題				雇用調整や組織再編		
	賃金水準	一時金水準	退職金・企業年金	賃金人事処遇制度	労働時間・休日・休暇	経営基本方針	年間生産・売上計	要員確保	福利厚生施策	教育訓練	安全衛生	雇用調整	閉鎖・事業撤退・事業所	組織再編	
組合本部計	67.2	64.8	63.7	58.9	62.3	4.6	5.5	11.5	38.8	7.7	21.2	46.2	33.6	30.6	
製造業計	69.6	69.9	67.2	62.5	64.3	5.1	5.4	14.5	43.3	5.9	24.4	52.0	38.2	31.8	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	64.3	68.8	46.7	48.6	52.8	3.2	3.7	4.2	36.6	4.8	25.6	41.2	24.2	28.6
	鉄鋼・化学等素材関連	70.8	68.0	73.7	65.3	66.7	20.9	43.6	3.1	17.6	49.0	40.5	33.3
	輸送用機械			80.0	75.0	81.8	17.4	15.4	18.5	51.6	10.5	34.5	57.9	39.1	36.4
	その他製造業	66.7	68.0	69.6	64.0	63.0	3.2	3.6	10.8	43.3	6.7	24.6	60.9	44.4	30.6
企業規模	300人未満			46.2	23.1	38.5	13.3	23.1	...	16.0	20.0	30.0	25.0
	300人以上	53.3	58.8	50.0	50.0	55.6	6.3	6.3	13.2	27.1	3.7	25.5	40.0	36.1	33.3
	1000人以上	79.2	76.0	79.5	72.1	69.0	13.8	43.5	5.0	21.1	64.1	32.5	28.9
	3000人以上	78.9	77.8	68.8	65.0	68.3	12.0	14.3	16.7	60.5	15.4	30.0	52.8	38.2	25.7
	10000人以上			86.7	85.0	82.4	6.7	6.7	17.6	60.9	...	27.8	68.8	50.0	47.6
非製造業計	63.8	57.7	59.4	54.9	59.4	4.1	5.8	8.3	32.6	8.7	16.5	37.3	27.9	29.8	
造非業製	運輸業	54.5	54.5	59.1	58.3	65.0	9.5	15.0	10.3	30.3	19.2	26.7	39.1	37.0	38.5
	卸売・小売業	84.6	86.7	71.0	65.0	65.5	4.0	5.0	10.0	33.3	3.6	16.3	48.1	26.9	25.0
再組織編織	実施された	76.9	73.8	72.5	66.3	70.9	5.1	6.2	13.5	43.2	6.7	23.8	53.2	40.4	35.0
	実施されなかった	47.2	45.0	47.6	44.2	47.4	4.0	4.5	7.4	29.6	8.7	17.1	32.2	21.3	24.2

注. 回答件数が10件未満の場合は数値を表示していない

② 労使協議における組合支部の発言力（支部Q2(2)）

組合本部と同様に組合支部における発言力の程度をみたのが図表 1-11 である。分析対象は、組合支部—事業所間の各[労使協議対象事項]に対し「労使協議事項」であると回答した組合支部である。本部調査同様に各事項のサンプル数はそれぞれ異なる。

組合支部における組合の発言力の程度をみると、本部調査と共通する特徴をあげることができる。すなわち労働条件や雇用調整、組織再編の領域に対しては、強い発言力もしくは強い姿勢で交渉する組合支部をみることができるからである。

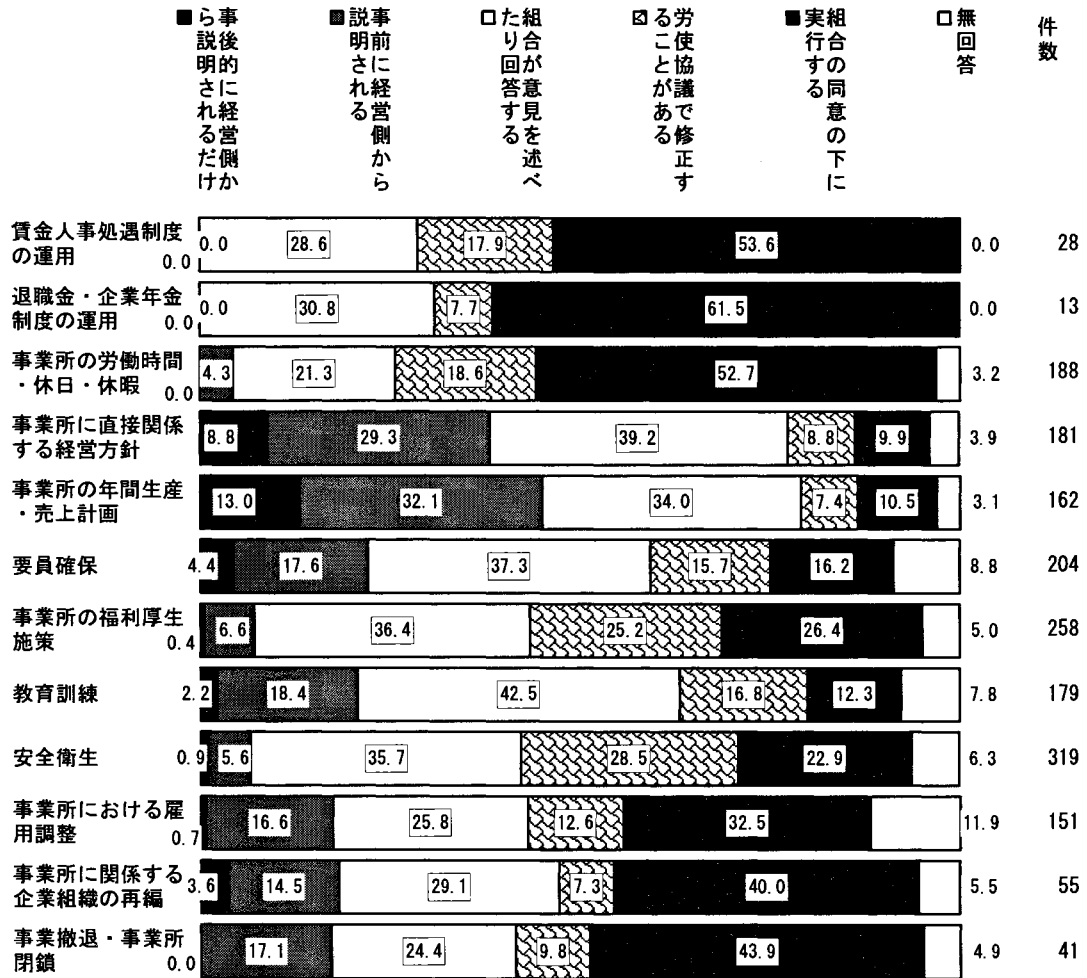
[賃金人事処遇制度の運用][退職金・企業年金制度の運用]については、8割強が「本部・本社間の協議・交渉事項」であったため、「支部・事業所間の労使協議事項」としている組合支部は少数だが、こうした支部でも「組合の同意の下に実行する」が過半数を占めている。また同様に「団体交渉事項」の多かった[事業所における雇用調整]や[事業所に関係する企業組織の再編][事業撤退・事業所閉鎖]でも、「支部・事業所間の労使協議事項」としている組合支部では、「組合の同意の下に実行する」の占める割合が大きい。組合支部においても、組合員の雇用や生活設計や職業生活に影響のある雇用調整、事業再編に関して、事業所に臨む姿勢は組合本部と共通しているといえるだろう。

これに対し「労使協議の対象外事項」となっている組合本部の多かった<事業所の経営計画>に関しては、「事前に経営側から説明される」が3割前後を占め、さらに「事後的に経営側から説明されるだけである」も1割前後となっている。<事業所の経営計画>は労使協議の対象事項となっても、発言力の著しく弱い点の特徴である。

また「支部・事業所間の労使協議事項」という支部の多かった労使協議事項が[安全衛

生]と[事業所の福利厚生施策]であったが、発言力の強い支部と弱い支部とが混在する結果となっている。

図表 1-11 労使協議における組合の発言力（単位：％、支部調査）



なお図表 1-12 は、「組合の同意の下に実行する」の比率を属性別に示したものである。サンプル数の関係で明瞭な特徴を確認できないが、業種では輸送用機械、事業所規模では1000人以上事業所で組合支部の強い発言力を確認することができる。

図表 1-12 支部—事業所間の労使協議における発言力【「組合の同意の下に実行する」比率】

(単位：％、支部調査)

	労働諸条件			経営方針		職場の問題				雇用調整や組織再編		
	賃金の運用 人事処遇制度	退職金の運用 企業年金	事業所の休日・労働時間	事業所の経営方針 直接関係	事業所の売上計画 年間	要員確保	事業所の福利厚生	教育訓練	安全衛生	事業所における雇	事業所に関する再編	事業所の閉鎖・撤退・事業所
組合支部計	53.6	61.5	52.7	9.9	10.5	16.2	26.4	12.3	22.9	32.5	40.0	43.9
製造業計			56.5	11.1	7.6	16.3	27.7	13.1	22.1	33.3	46.7	47.8
製造業業種	電機・電子・情報通信機器		54.5	6.1	3.1	4.0	15.2	8.3	22.0	22.2		
	鉄鋼・化学等素材関連		61.9	15.0	8.6	23.1	28.2	13.3	15.6	32.5		
	輸送用機械		76.5	17.6	22.2	11.5	50.0	26.3	38.2	60.0		
	その他製造業		40.6	7.4	...	19.2	22.2	5.3	21.2	25.0		
事業所規模	100人未満		46.2	15.4		16.7	26.3	8.3	19.0	33.3		
	100人以上		33.3	6.5	3.7	17.1	22.4	9.7	21.8	27.3		
	300人以上		56.8	6.5	3.4	9.4	23.5	9.4	17.5	18.2		
	1000人以上		67.4	11.1	12.5	19.4	36.2	23.1	25.0	46.7		
非製造業計			45.3	7.9	16.1	16.4	23.8	11.3	24.6	29.8	32.0	38.9
造非業製	運輸業			10.0	30.0	26.7	21.4	26.7	30.0	50.0		
	卸売・小売業		42.1	...	15.4	12.0	38.7	...	22.2	17.6		

注. 回答件数が10件未満の場合は数値を表示していない

(3) 5年前と比べた労使協議の重要性の変化

ところで今回調査で取り上げた労使協議の各事項は、会社、事業所との労使協議において一層重要になっているのだろうか、それともその重要性は低下しているのだろうか。以下では、5年前と比べた労使協議事項の重要性の変化をみていくことにする。選択肢は「上昇している」「変わらない」「低下している」の3つである。

①組合本部における労使協議の重要性の変化（本部Q2(3)）

図表 1-13 から一見して明らかなように、労使協議における重要性が「低下した」と考える組合本部は、いずれの労使協議事項においても少数である。「低下した」が最も多い[福利厚生施策]でも6.4%にとどまっている。

また同時に明らかなことは、いずれの事項でも回答の主流は、重要性は「変わらない」によって占められていることである。すなわち5年程度の期間では大多数の組合本部における労使協議事項の重要度に目立った変化がないということである。

こうした共通した傾向のもとで「上昇している」に注目すると、5年の期間であっても労使協議事項の重要度に変化があらわれていることがわかる。「上昇している」の比率の高さに注目して整理すると、際立って高い項目のない中、[要員確保] (33.2%)と[賃金人事処遇制度] (29.8%)が上位2項目を占めている。厳しいコスト管理のための要員削減や成果主義的賃金・人事処遇制度の導入などが、労使協議における重要度の上昇となってあらわれたものといえるだろう。

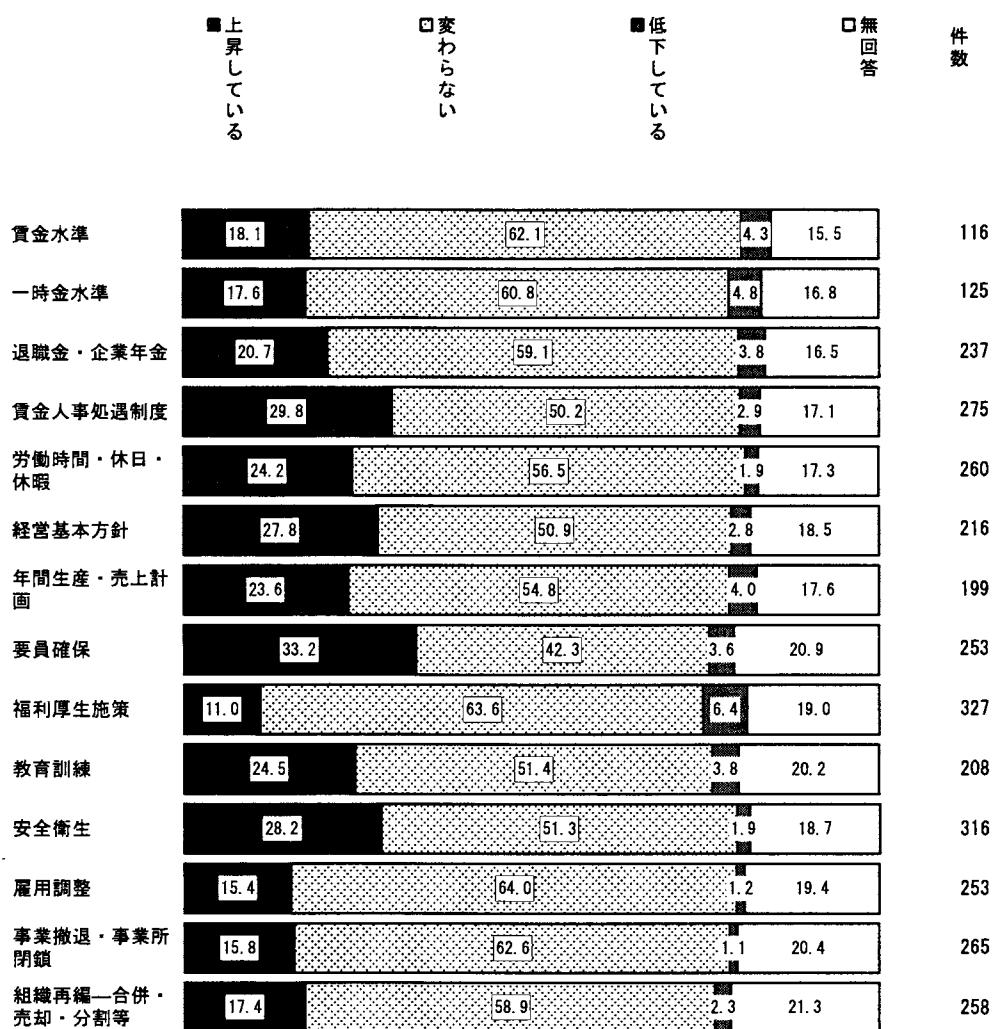
労働条件に関する労使協議事項をみると、最も重要度が「上昇している」事項は[労働

時間・休日・休暇] (24.2%) である。健康障害やメンタル面まで影響を及ぼすようになった長時間労働、過重労働の実態と、組合に求められた積極的な取り組みが背景にあることは言うまでもない。その他の労働条件では、2割前後で[退職金・企業年金] [賃金水準] [一時金水準]が続いている。

この他、労使協議において重要度が上昇している協議事項が、[教育訓練] (24.5%) と [安全衛生] (28.2%) である。[教育訓練]は「団体交渉・労使協議の対象外事項」という組合本部が多かったが、労使協議の対象としている組合本部では、その重要度の上昇した組合本部が多くなっている。今後、「団体交渉・労使協議の対象外事項」であった[教育訓練]においても、労使協議の対象とすべき事項として見直されることが想定される。

また同様に「団体交渉・労使協議の対象外事項」となる組合本部が多かった<経営方針>についても、「労使協議事項」としている組合本部では、「上昇している」は[経営基本方針]で3割弱、[年間生産・売上計画]で2割強を占めている。<経営方針>に関する

図表 1-13 5年前と比べた労使協議の重要性 (単位：%、本部調査)



る労使協議を行っている組合本部における重要度は上昇する傾向にあるといえる。[教育訓練]とともに「団体交渉・労使協議の対象外事項」となっている組合本部が多いが、今後、労使協議の対象とすべき協議事項といえるだろう。

〔雇用調整〕や組織再編に関する協議事項については、重要度が「上昇している」という組合本部は約15%であった。

図表1-14は属性別に労使協議の重要性の変化を「上昇している」の比率を用いて示したものである。各事項において労使協議を行っている組合本部を対象としたため、各協議事項とも集計対象となる組合本部のサンプルが少なく、明瞭で傾向的な特徴をあげることは困難である。

なお組織再編、雇用調整の重要度の変化は、当該事業所が組織再編の対象となっているのか、またはなっていないのかによっても異なると思われる。その中で企業組織の再編の実施組合本部に着目して、〔雇用調整〕及び組織再編における労使協議の重要性の変化をみると、組織再編を実施した企業は実施しなかった組合本部と比べ、重要度が「上昇している」という比率で上回っている。特に〔事業撤退・事業所閉鎖〕と〔組織再編〕で顕著である。しかしながら実施されなかった組合本部と比べれば各事項とも重要度は上回るものの、その開きは小さく、また比率も2割前後と低い。〔雇用調整〕や組織再編が労組双方にとってきわめて重要な問題であったことは間違いないが、大多数の組合本部においてはそれまでに確立した団体交渉もしくは労使協議の範囲内で対応、対処したということと思われる。

図表1-14 5年前と比べた本部一本社間における労使協議の重要性【「上昇している」比率】
(単位：%、本部調査)

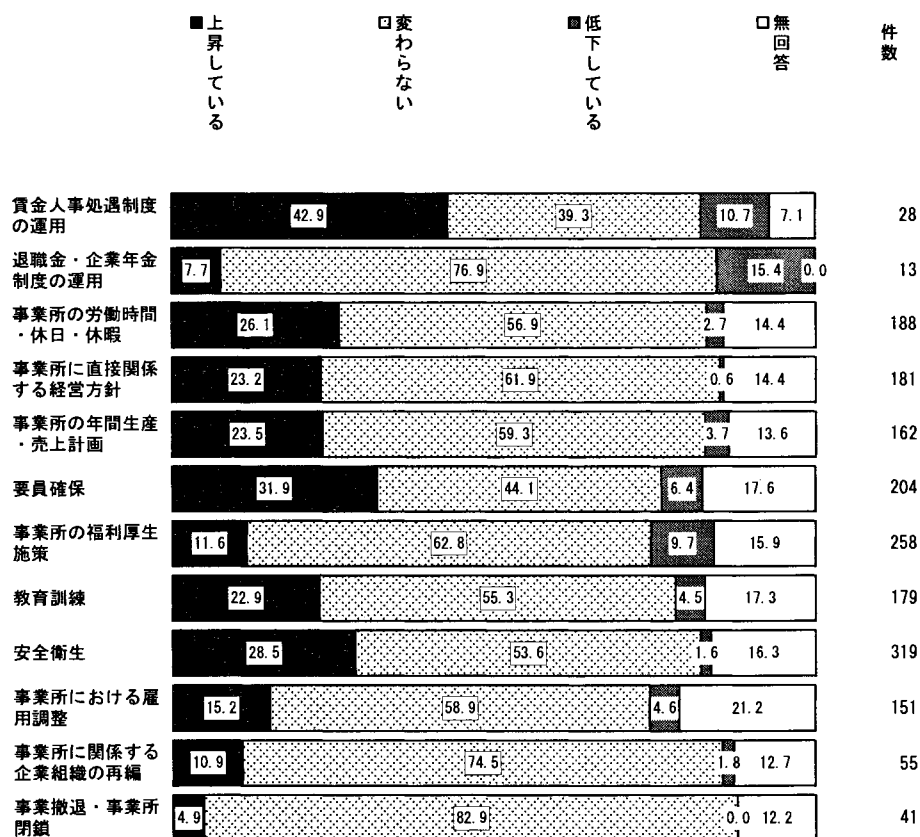
	労働諸条件					経営方針		職場の問題				雇用調整や組織再編		
	賃金水準	一時金水準	退職金・企業年金	賃金人事処遇制度	休暇時間・休日・労働時間	経営基本方針	年間生産・売上計	要員確保	福利厚生施策	教育訓練	安全衛生	雇用調整	閉鎖・事業撤退・事業所	組織再編
組合本部計	18.1	17.6	20.7	29.8	24.2	27.8	23.6	33.2	11.0	24.5	28.2	15.4	15.8	17.4
製造業計	18.8	17.8	20.1	25.6	21.0	24.8	21.6	28.2	9.8	19.6	23.9	15.5	13.8	16.6
製造業業種														
電機・電子・情報通信機器	28.6	18.8	20.0	21.6	13.9	22.6	11.1	33.3	12.2	28.6	25.6	17.6	18.2	20.0
鉄鋼・化学等素材関連	16.7	16.0	18.4	24.5	20.0	25.0	26.7	30.2	12.7	18.8	25.5	12.2	11.9	13.3
輸送用機械			35.0	33.3	31.8	17.4	23.1	25.9	9.7	15.8	20.7	21.1	17.4	13.6
その他製造業	12.5	16.0	15.2	26.0	22.2	32.3	25.0	24.3	6.0	16.7	23.0	15.2	11.1	18.4
企業規模														
300人未満			15.4	7.7	30.8	28.6	30.8	26.7	3.8	7.7	16.0	6.7
300人以上	20.0	17.6	15.4	29.4	16.7	15.6	18.8	26.3	12.5	18.5	23.4	20.0	5.6	8.3
1000人以上	25.0	28.0	28.2	27.9	21.4	45.8	30.4	37.9	10.9	25.0	31.6	20.5	22.5	21.1
3000人以上	15.8	5.6	9.4	22.5	17.1	24.0	19.0	29.2	7.0	23.1	15.0	8.3	8.8	20.0
10000人以上	16.7	12.5	26.7	30.0	23.5	6.7	13.3	17.6	8.7	10.0	27.8	25.0	27.3	23.8
非製造業計	17.0	17.3	21.8	36.3	29.7	32.0	26.7	38.3	12.4	29.8	33.1	15.7	18.9	19.2
造非業製														
運輸業	27.3	18.2	22.7	29.2	20.0	23.8	15.0	37.9	12.1	19.2	26.7	13.0	29.6	23.1
卸売・小売業	23.1	33.3	29.0	42.5	41.4	48.0	40.0	43.3	13.3	35.7	34.9	22.2	23.1	12.5
再組織														
実施された	21.8	16.7	19.5	26.9	25.9	26.3	24.8	32.7	13.6	26.1	27.5	16.7	19.3	21.5
実施されなかった	11.1	20.0	22.6	34.7	21.6	28.0	19.7	34.0	7.0	20.3	28.5	12.6	9.6	8.8

注. 回答件数が10件未満の場合は数値を表示していない

②組合支部における労使協議の重要性の変化（支部Q2(3)）

労使協議における重要性の変化を組合支部についてみたのが図表 1-15 である。同図表からも本部調査と同様の傾向をみることができる。すなわち各労使協議事項における重要性が5年前と比べ「変わらない」と考える組合支部が大多数を占め、同時に、「低下した」も少数にとどまっている。例外は[退職金・企業年金制度の運用]で、「上昇している」の7.7%に対し「低下している」は15.4%と上回っており、支部調査の労使協議事項において唯一重要度が低下した事項となっている。企業年金制度を取り巻く環境変化や長期に及んだ低金利時代において、[退職金・企業年金制度の運用]が組合支部、事業所から組合本部、本社に移りつつあることが影響したためといえるだろう。

図表 1-15 5年前と比べた労使協議の重要性（単位：％、支部調査）



これとやや類似した傾向を示す協議事項が[事業所の福利厚生施策]である。「低下している」9.7%に対し、「上昇している」は11.6%にとどまっている。比率は双方とも低いものの、選択と集中が進む福利厚生施策における変化を背景としているといえるだろう。

これに対し労使協議における重要度の際立って高くなった事項が[賃金人事処遇制度の運用]である。「低下している」の1割強に対し「上昇している」は42.9%と4割強を占めている。組合本部においても[賃金人事処遇制度]に対する重要度が上昇していたが、組合本部、支部の違いを超えて賃金人事処遇制度は労使協議の中で重視されるようになっていくといえる。

これに続いて重要度の高くなった労使協議事項が「要員確保」（「上昇」31.9%）で、「低下している」は6.4%にとどまっている。この点も組合本部と共通しており（組合本部：「上昇」33.2%）、厳しいコスト削減のための要員数の削減と採用抑制、こうした経営方針に対する組合の取り組みの強化が、労使協議における「要員確保」の重要度を押し上げているといえるだろう。

その他の項目は、いずれも「変わらない」が大多数を占める点で共通しており、組合本部同様に、重要度の5年間における変化は小さい。

こうした共通した特徴のもとで、「上昇している」の比率をみると、各労使協議事項の重要度はいずれも上昇している。比率の際立って高い協議事項はないが、先に触れた「賃金人事処遇制度の運用」（42.9%）を筆頭に、「要員確保」（31.9%）、「安全衛生」（28.5%）、「事業所の労働時間・休日・休暇」（26.1%）が上位となっている。

注目すべき変化のひとつは、「安全衛生」に関する労使協議の重要度が上昇している点である。過去5年の間に日本を代表する企業の工場で大きな災害が連続して起こった。こうした大規模な災害発生の背景は様々な要因が考えられるが、いずれにしろ労使における安全衛生に対する緊張感の高まりが、労使協議事項としての重要度の上昇に繋がったといえるだろう。

一方、「上昇」の比率の低い協議事項は、「事業撤退・事業所閉鎖」（4.9%）を筆頭に、「事業所に関係する企業組織の再編」（10.9%）、「事業所における雇用調整」（15.2%）といった組織再編、雇用調整に関連した事項である。これに加えて先に触れた「事業所の福利厚生施策」（11.6%）である。

なおまた「団体交渉・労使協議の対象外事項」となる組合支部の多かった事業所の「経営方針」に関する労使協議事項も、組合本部同様に重要度が「上昇している」。その比率は「事業所に直接関係する経営方針」「事業所の年間生産・売上計画」のいずれも約23%である。このように事業所の「経営方針」に関する労使協議は、労使協議をしている組合支部においては、重要度は上昇する傾向にある点が注目される。

また「経営方針」とともに「団体交渉・労使協議の対象外事項」の多い労使協議事項が「教育訓練」だったが、その重要度が「上昇している」と考える組合支部は2割強に達している。

なお図表 1-16 は、労使協議の重要度の変化を、「上昇している」の比率を用いて属性別に示したものである。同図表をみる限り明瞭な特徴を確認することはできない。

図表 1-16 5年前と比べた支部－事業所間における労使協議の重要性【「上昇している」比率】

(単位：％、支部調査)

	労働諸条件			経営方針		職場の問題				雇用調整や組織再編		
	賃金の運用 人事処遇制度	退職金の運用 企業年金	間・業務所の休日・労働時	事業所の経営に直接関係	事業所の売上計画	要員確保	事業所の福利厚生	教育訓練	安全衛生	事業所における雇	事業所に関する再編	閉鎖・撤退・事業所
組合支部計	42.9	7.7	26.1	23.2	23.5	31.9	11.6	22.9	28.5	15.2	10.9	4.9
製造業計	26.7		22.6	23.9	22.9	31.8	12.4	25.2	31.4	16.1	6.7	...
製造業												
電機・電子・情報通信機器			12.1	15.2	21.9	28.0	15.2	20.8	24.4	16.7		
鉄鋼・化学等素材関連			26.2	25.0	22.9	28.8	9.9	24.4	35.1	17.5		
輸送用機械			23.5	47.1	22.2	46.2	21.4	21.1	32.4	13.3		
その他製造業			28.1	18.5	25.0	26.9	8.9	36.8	30.8	15.0		
事業所規												
100人未満			15.4	15.4		16.7	...	8.3	23.8	8.3		
100人以上			33.3	29.0	33.3	31.7	14.3	32.3	40.0	27.3		
300人以上			18.9	25.8	24.1	40.6	15.7	28.1	30.2	18.2		
1000人以上			21.7	22.2	17.5	30.6	14.9	19.2	30.8	10.0		
非製造業計	61.5		32.8	22.2	25.0	32.9	10.0	19.7	23.7	14.0	16.0	11.1
造非業製												
運輸業				40.0	30.0	20.0	21.4	26.7	20.0	25.0		
卸売・小売業			52.6	31.3	38.5	40.0	9.7	28.6	22.2	11.8		

注. 回答件数が10件未満の場合は数値を表示していない

5. 5年前と比べた労使協議の変化

それでは労使協議のあり方は5年前と比べどのように変化しているのだろうか。労使協議の変化として取り上げた11項目を、その内容を考慮して下記の4つのグループに分け、分析していくことにする。なお本部調査、支部調査の双方とも項目は共通している。

- <労使協議の方法における変化> [非公式の労使協議]
[労使協議の開催頻度]
[労使協議の開催期間]
[経営側の案が組合に提示される時期（非公式含む）]
[会社側出席者の役職者の範囲の変化]
- <労使協議の内容における変化> [協議内容の複雑さ]
[付議事項の変化]
- <労使協議に対する組合評価の変化> [協議における労使関係]
[労使協議における組合の発言力]
[経営側の案に対する組合の意見反映度]
- <付議事項への組合員の理解の変化> [付議事項内容に対する組合員の理解度]

①組合本部における労使協議の変化（本部Q5）

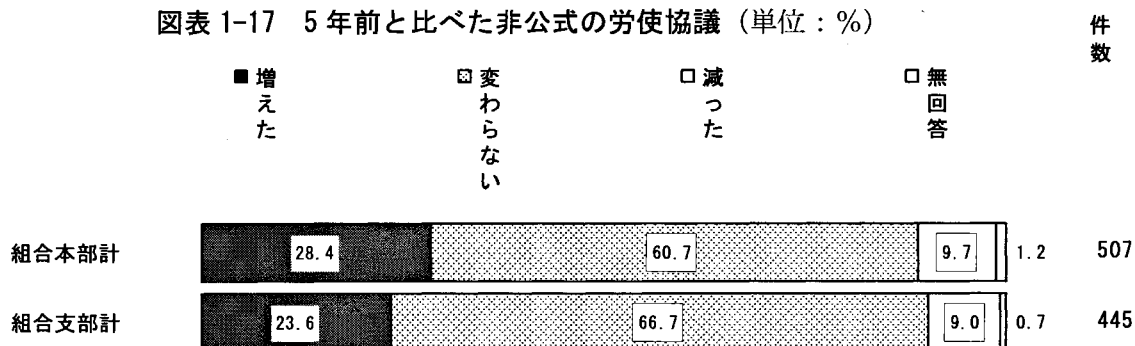
組合本部における回答結果をみると、取り上げたいずれの項目でも5年前と比べ「変わらない」が大多数を占めている。その比率は項目によりやや違いがあるものの、ドラスティックな変化はこの5年の間では労使協議システムに起こらなかったということである。こうした基本的傾向を前提に、上記のグループごとにその特徴を示すと次のようになる。

<労使協議の方法における変化>

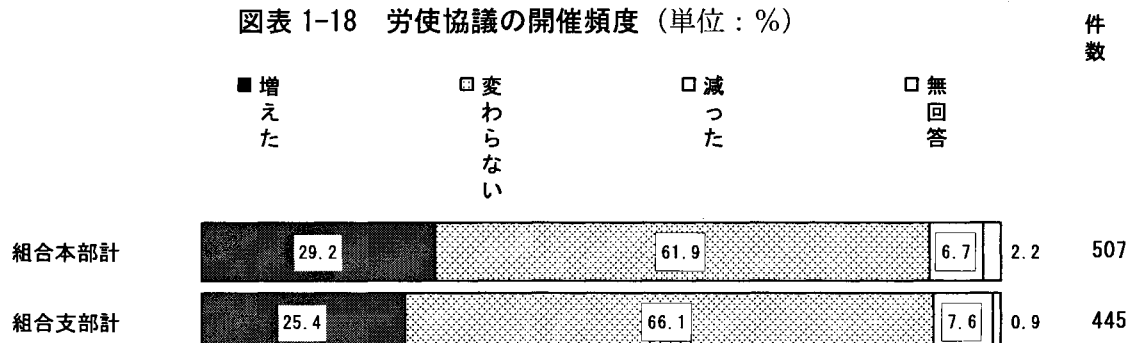
<労使協議の方法における変化>では(図表 1-17~21)、[会社側出席者の役職者の範囲の変化]はほとんど変わらず、また[労使協議の開催期間]も「長期化した」が1割強みられる程度である。これに対し大きな変化は[非公式の労使協議][労使協議の開催頻度]、そして[経営側の案が組合に示される時期]でみられる。すなわち[非公式の労使協議]が「増えた」、[労使協議の開催頻度]が「増えた」という組合本部が3割弱を占めている。参加役職者の範囲、開催期間は現状のままにとどめ、その代わりに、会社と職場に発生した様々な問題を、非公式協議や開催頻度を増やすことにより対応、解決していったといえるだろう。

最も注目される点は、非公式を含めた[経営側の案が組合に示される時期]の変化である(図表 1-20)。「変わらない」(58.4%)を間に挟んで、「遅くなった」が24.9%、「早まった」が15.2%となっている。後にみる組合支部調査でも、「遅くなった」(22.5%)が「早まった」(7.2%)を大きく上回っている。解決すべき課題や解決の仕方などの必要に迫られて、組合への提示時期を早めたり、遅らせたりしたためと思われる。いずれにしろ[非公式労使協議][開催頻度]の増加とともに、組合提示時期の変更は見逃すことのできない変化といえる。

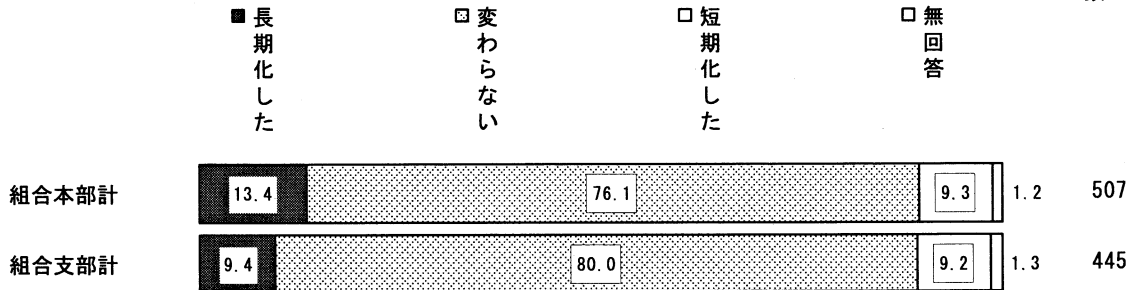
図表 1-17 5年前と比べた非公式の労使協議 (単位：%)



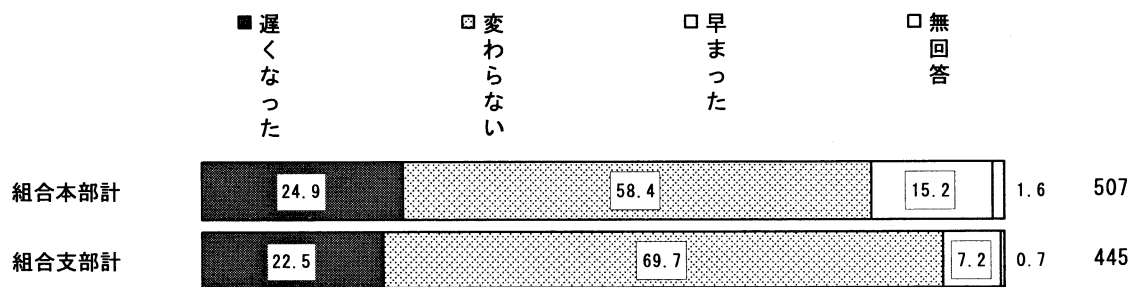
図表 1-18 労使協議の開催頻度 (単位：%)



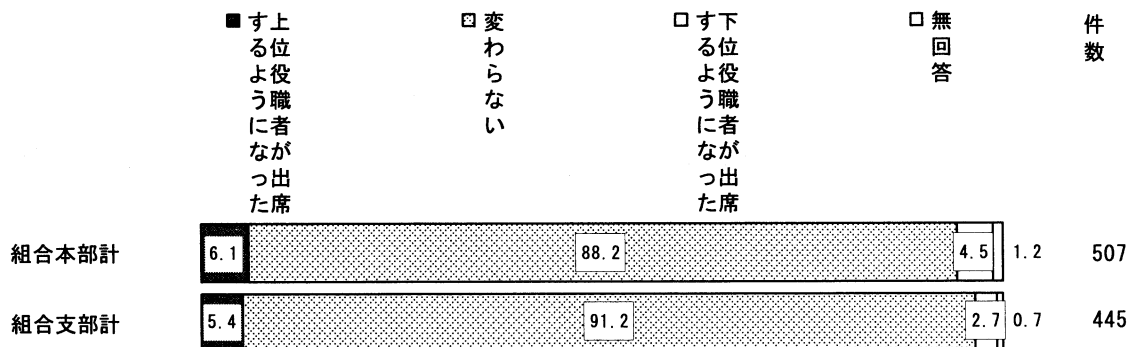
図表 1-19 労使協議の開催期間（単位：％）



図表 1-20 経営側の案が組合に示される時期【非公式含む】（単位：％）



図表 1-21 会社側出席者の役職者の範囲の変化（単位：％）



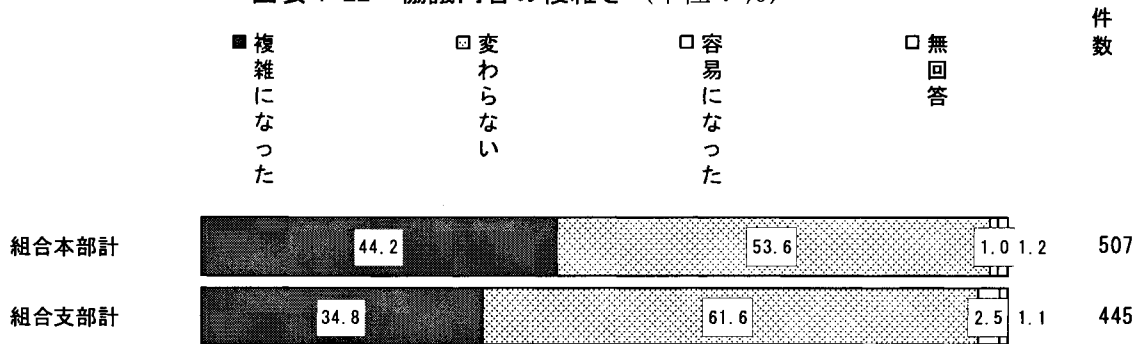
< 労使協議の内容における変化 >

< 労使協議の内容における変化 > においても注目すべき変化がみられる（図表 1-22、23）。[付議事項の変化] において「拡大・増加した」が 20.7%と 2 割に達し、さらに [協議内容の複雑さ] では「容易になった」(1.0%) という組合本部は皆無に近く、「複雑になった」が 44.2%と 4 割を上回っている。付議事項の増加も影響して労使協議の内容が複雑化する傾向が認められるところである。

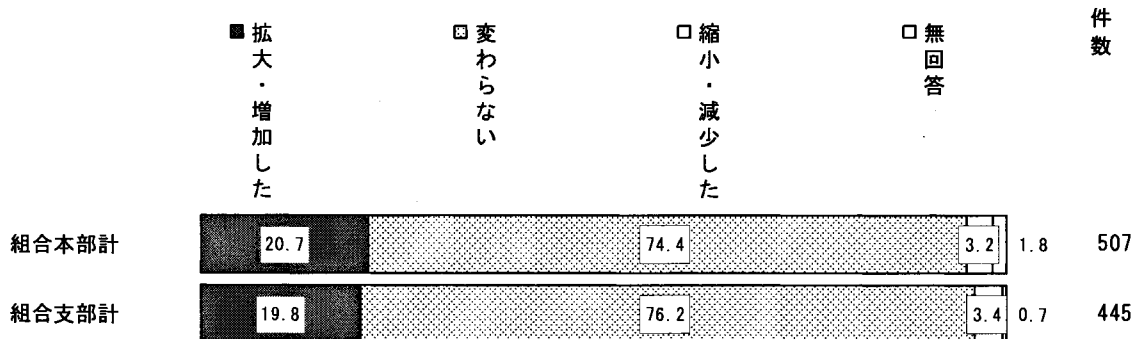
先にみた労使協議方法における非公式協議や開催頻度の増加、組合提示時期の変化などの背景には、付議事項の「拡大・増加」と、労使協議内容の複雑化があるといえる。また [5 年前と比べた労使協議の重要性の変化] で明らかになったように、多様な問題領域で労使協議の重要性が「上昇」しており、様々な問題領域において労使協議の果た

す役割に対する期待が増大していた。多領域における労使協議の重要性の「上昇」も、労使協議内容を複雑化しているといえるだろう。

図表 1-22 協議内容の複雑さ (単位：%)



図表 1-23 付議事項の変化 (単位：%)



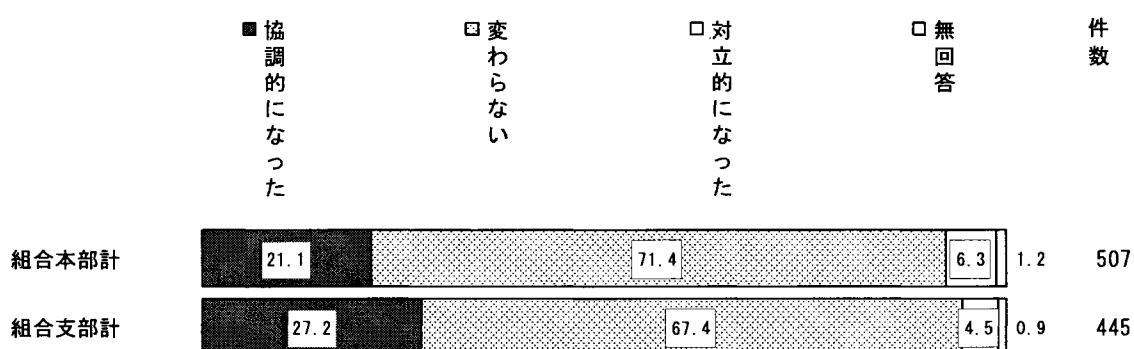
<労使協議に対する組合評価の変化>

こうした中、労使関係及び労働組合の発言力に対する組合本部の評価は肯定的である(図表 1-24~26)。[協議における労使関係]では、「対立的になった」の6.3%に対し、「協調的になった」(21.1%)が2割強を占めている。5年前と比べ協調的な労使協議が増加する傾向にあるといえるだろう。

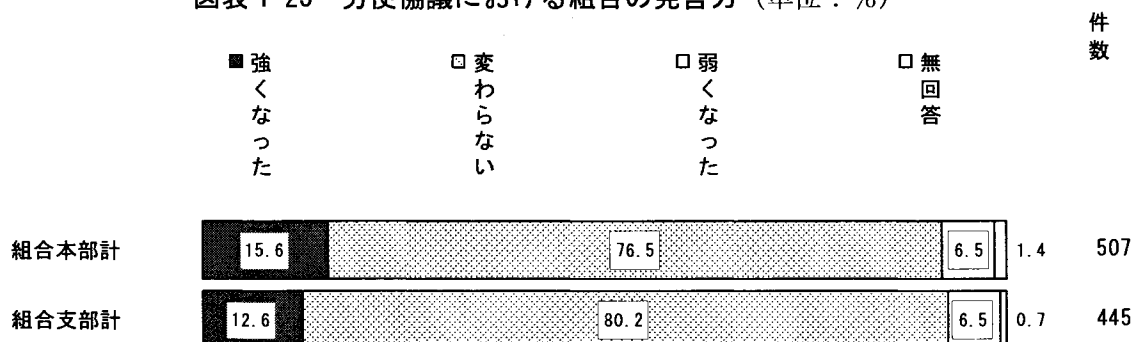
また労働組合の発言力を肯定的に評価する組合本部も多い。労使協議に対する組合自身の自己評価という点に留意する必要があるが、[労使協議における組合の発言力]が「強くなった」が15.6%、[経営側の案に対する組合の意見反映度]が「高くなった」が20.3%と2割前後を占めている。これに対し「弱くなった」「低くなった」はそれぞれ6.5%、7.9%にとどまる。

このように過去5年の間に、労使協議における協調性はさらに進み、また組合の発言力は強くなり、そして意見反映はさらに進んだとみることができるだろう。

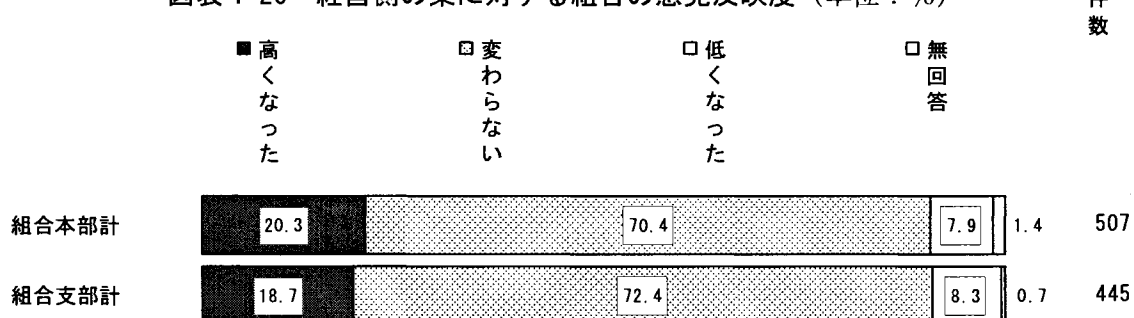
図表 1-24 協議における労使関係 (単位：%)



図表 1-25 労使協議における組合の発言力 (単位：%)



図表 1-26 経営側の案に対する組合の意見反映度 (単位：%)



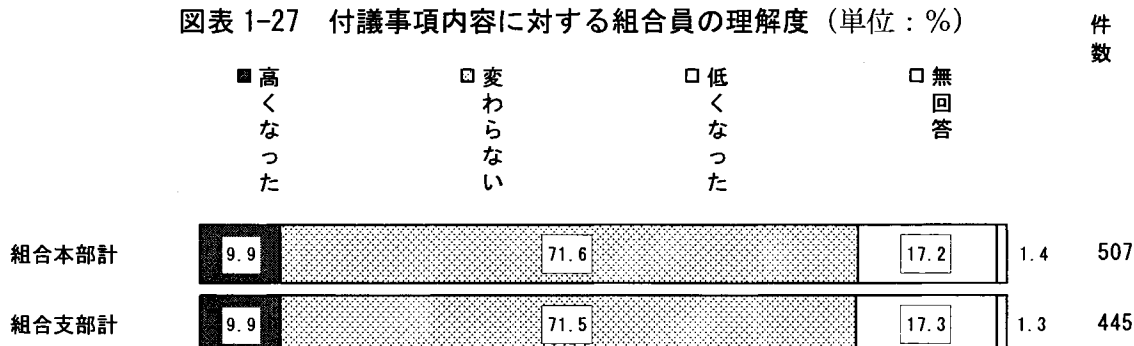
<付議事項への組合員の理解の変化>

このように「協議における労使関係」や組合に対する評価が肯定的に変化する中、「付議事項内容に対する組合員の理解度」が「低くなった」と認める組合は17.2%と2割弱に達している。「変わらない」が71.6%を占めるが、「低くなった」が「高くなった」(9.9%)を上回っており、労使協議内容に対する組合員の理解が低下していることを組合自身が認める結果となっている(図表 1-27)。

このように「協議における労使関係」や、会社に対する組合の発言力、意見反映度が肯定的に増大していながらも、組合員はこうした労使の協調関係から取り残されつつあ

ることを、組合自身が認める結果となっている。その背景は今回調査から明らかにできないが、組合に関心を持たない組合員の増大とともに、組合員との必要かつ十分なコミュニケーションを実現できない組合の姿勢、取り組みに問題があるといえるだろう。

図表 1-27 付議事項内容に対する組合員の理解度（単位：％）



それでは組合本部における労使協議の変化は、属性別にみるとどのような違いがあるのだろうか（図表 1-28）。

製造業と非製造業との間には目立った違いはみられず、〔労使協議における組合の発言力〕（製造業 11.2%、非製造業 20.9%）で異なる程度である。

そこで企業規模別及び業種別に違いをみると、＜労使協議の方法の変化＞では、製造業における企業規模の大きい企業の組合本部ほど〔非公式の労使協議〕及び〔労使協議の開催頻度〕は「増加している」。

＜労使協議に対する組合評価の変化＞をみると、製造業の企業規模別では、労使協議における組合への評価は企業規模の大きい組合本部で多く、特に〔経営側の案に対する組合の意見反映度〕では顕著である。また〔労使協議における組合の発言力〕も 300 人以上では「強くなった」が多くなる。労使協議に対する組合の発言力が企業規模の大きい組合本部で強くなってきたことを示す結果といえる。こうした傾向は業種では輸送用機械、建設業、卸売・小売業でみられる。

これに対し〔協議における労使関係〕は、企業規模が小さくなるにつれ「協調的」になっている。業種別では製造業では目立った違いはみられないが、非製造業では卸売・小売業及び建設業で多くなっている。

しかしながら〔付議事項内容に対する組合員の理解度〕では、10000 人以上を除いたいずれの企業規模でも「低くなった」と認める組合本部が 2 割前後を占めている。規模の違いを超えて労使協議内容に対する組合員の理解が低下する実態を示すものである。この点はいかなる業種においても同様である。

なお今回調査で最も大きな変化だった〔協議内容の複雑さ〕は、企業規模では 300 人以上 10000 人未満の中堅、大企業で「複雑になった」組合本部が多く、5 割前後を占めている。これを業種別にみると、製造業では違いはないが、非製造業では建設業及び情報通信業、卸売・小売業で協議内容の複雑化が進む実態があらわれている。

ところで今回調査では、この 5 年の間に企業合併、事業の売却・分割、事業所閉鎖と

いった企業組織の再編が進められたことが回答結果から確認されている（「組織再編が実施された」56.4%）。それではこうした企業組織の再編は労使協議にどのような影響を及ぼしたのだろうか。この点を企業組織の再編の有無別にみると、組織再編の有無にかかわらず際立った変化は確認できない。こうした中で再編の有無により5%ポイント以上の比率の差のある項目を列挙すると、[労使協議の開催頻度]（「増えた」の比率の差は約8%ポイント）、[労使協議の開催期間]（「長期化した」同5%ポイント）、[付議事項の変化]（「拡大・増加した」同6%ポイント）、[協議における労使関係]（「協調的になった」同9%ポイント）、[経営側の案に対する組合の意見反映度]（「高くなった」同6%ポイント）、[付議事項内容に対する組合員の理解度]（「低くなった」同7%ポイント、「高くなった」同2%ポイント）の各項目である。比率の差のある項目でも10%ポイントには届かない。

この結果、[協議内容の複雑化]は企業組織の再編の有無にかかわらず進行しており、また組合の発言力に関しても肯定、否定いずれの強い影響も確認できない。さらに[協議における労使関係]も組織再編された組合本部で協調的、対立的のいずれかに大きくぶれることもないという結果である。

このように企業組織の再編が労使協議に与えた影響は一定程度確認できたものの、予想したほどには大きくはなかったといえるだろう。

図表 1-28 5年前と比べた本部レベルの労使協議の変化（単位：%、本部調査）

	労使協議の方法の変化						協議内容の変化		労使協議への組合評価の変化				組合員の理解の変化		件数
	非公式の労使協議	度労使協議の開催頻	間労使協議の開催期	に示される案が組合	経営側の案が時期	職社側出席者の変化	協議内容の複雑さ	付議事項の変化	関係	組合の発言力	組合の意見反映度	組合の意見反映度	組合員の理解度	組合員の理解度	
	増えた	増えた	長期化した	遅くなった	早まった	上位役職者が出席するようになった	複雑になった	拡大・増加した	協調的になった	強くなった	高くなった	高くなった	低くなった		
組合本部計	29.2	28.4	13.4	24.9	15.2	6.1	44.2	20.7	21.1	15.6	20.3	9.9	17.2	507	
製造業計	28.1	25.8	12.0	27.0	14.6	6.0	44.9	19.5	20.2	11.2	18.4	9.0	18.7	267	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	27.4	22.6	14.5	30.6	8.1	6.5	43.5	16.1	22.6	11.3	14.5	8.1	22.6	62
	鉄鋼・化学等素材関連	34.2	24.7	9.6	17.8	19.2	9.6	41.1	12.3	15.1	8.2	15.1	6.8	11.0	73
	輸送用機械	25.6	30.8	10.3	25.6	17.9	2.6	48.7	20.5	23.1	20.5	23.1	7.7	15.4	39
	その他製造業	24.7	26.9	12.9	32.3	14.0	4.3	47.3	26.9	21.5	9.7	21.5	11.8	23.7	93
企業規模	300人未満	20.5	17.9	10.3	25.6	12.8	5.1	33.3	20.5	28.2	5.1	5.1	5.1	15.4	39
	300人以上	27.1	18.6	12.9	40.0	17.1	2.9	50.0	25.7	24.3	11.4	18.6	8.6	21.4	70
	1000人以上	25.0	28.6	14.3	25.0	14.3	8.9	46.4	14.3	23.2	16.1	17.9	12.5	19.6	56
	3000人以上	39.3	39.3	10.7	21.4	16.1	7.1	53.6	16.1	8.9	10.7	21.4	12.5	23.2	56
	10000人以上	33.3	25.9	7.4	11.1	11.1	3.7	37.0	11.1	14.8	14.8	25.9	7.4	...	27
非製造業計	30.8	31.2	15.0	23.1	16.2	6.4	43.6	22.6	22.2	20.9	22.6	11.1	15.8	234	
非製造業業種	建設業	35.7	35.7	14.3	28.6	10.7	14.3	53.6	21.4	25.0	21.4	28.6	14.3	14.3	28
	電気・ガス・熱供給業	33.3	33.3	16.7	41.7	8.3	...	33.3	33.3	8.3	...	25.0	12
	情報通信業	23.1	38.5	7.7	23.1	15.4	...	46.2	23.1	23.1	7.7	7.7	7.7	30.8	13
	運輸業	24.2	25.8	12.9	19.4	8.1	1.6	29.0	22.6	9.7	19.4	17.7	9.7	8.1	62
	卸売・小売業	27.7	29.2	12.3	15.4	24.6	6.2	44.6	12.3	29.2	27.7	33.8	12.3	7.7	65
	その他サービス業	37.9	34.5	20.7	37.9	20.7	...	62.1	20.7	37.9	24.1	17.2	13.8	37.9	29
再組織	実施された	30.1	31.1	15.4	25.5	15.7	6.6	44.8	18.2	17.1	16.8	23.1	10.5	13.3	286
	実施されなかった	27.8	23.6	10.4	22.2	15.1	4.7	41.5	24.1	26.4	13.2	17.0	8.5	20.3	212

②組合支部における労使協議の変化（支部Q4）

組合本部でみられた労使協議の変化は、概ね組合支部においても当てはまる（図表 1-29）。やや異なる点を指摘すると、＜労使協議の内容における変化＞における〔協議内容の複雑さ〕は、多くの組合支部でもみられる特徴だが、組合本部（44.2%）と比べると複雑化を指摘する組合支部（34.8%）は少ない。労使協議の対象事項が組合本部と組合支部で異なることが影響していると思われる。

また＜労使協議の方法における変化＞は、〔会社側出席者の役職者の範囲の変化〕を除いて組合支部でもみられる特徴だが、組合本部ほどの変化はあらわれていない。このように労使協議の方法及び内容は組合支部よりも組合本部における変化の方が大きかったといえるだろう。

一方、＜労使協議に対する組合評価の変化＞では、〔協議における労使関係〕が「協調的になった」と考える組合は組合支部の方が多く3割近くに達している。組合支部では、労使協議の方法及び内容の変化は小さいが、労使協議の協調性は一層進んだといえるだろう。なお〔労使協議における組合の発言力〕及び〔経営側の案に対する組合の意見反映度〕については、組合本部と組合支部との間に違いはほとんどない。

同様の傾向は〔付議事項内容に対する組合員の理解度〕でもみられ、組合の本部、支部にかかわらず労使協議内容に対する組合員の理解の低下を認める結果となっている。

図表 1-29 5年前と比べた支部レベルの労使協議の変化（単位：％、支部調査）

	労使協議の方法の変化						協議内容の変化		労使協議への組合評価の変化			組合員の理解の変化		件数	
	非公式の労使協議	度労使協議の開催頻	間労使協議の開催期	に経営側される案が組合	職者側の範囲の変化	職者側の範囲の役職者が出席	協議内容の複雑さ	付議事項の変化	関係協議における労使	組合の発言力	経営側の案への組	組合員の理解度	組合員の理解度		
	増えた	増えた	長期化した	遅くなった	早まった	す上位役職者が出席	複雑になった	拡大・増加した	協調的になった	強くなった	高くなった	高くなった	低くなった		
組合支部計	25.4	23.6	9.4	22.5	7.2	5.4	34.8	19.8	27.2	12.6	18.7	9.9	17.3	535	
製造業計	27.4	20.2	9.1	22.8	6.8	4.6	36.1	19.8	29.7	11.0	19.8	7.2	17.1	283	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	20.0	20.0	10.9	21.8	7.3	43.6	20.0	30.9	9.1	12.7	1.8	14.5	58	
	鉄鋼・化学等素材関連	22.4	14.1	8.2	25.9	2.4	27.1	22.4	24.7	14.1	18.8	9.4	17.6	86	
	輸送用機械	40.0	32.5	2.5	27.5	15.0	10.0	32.5	20.0	40.0	17.5	27.5	15.0	43	
	その他製造業	31.3	20.5	12.0	18.1	7.2	2.4	42.2	16.9	28.9	6.0	21.7	4.8	20.5	96
事業所規模	100人未満	19.4	16.1	6.5	12.9	6.5	3.2	22.6	16.1	25.8	16.1	22.6	3.2	16.1	34
	100人以上	20.5	12.3	11.0	24.7	8.2	2.7	39.7	16.4	32.9	11.0	15.1	5.5	21.9	78
	300人以上	27.9	22.1	13.2	26.5	8.8	1.5	35.3	16.2	29.4	8.8	20.6	10.3	19.1	75
	1000人以上	36.6	29.6	4.2	23.9	5.6	11.3	42.3	29.6	31.0	14.1	25.4	9.9	12.7	74
非製造業計	21.7	27.8	9.4	21.7	7.8	6.7	32.8	18.9	23.3	15.0	17.2	13.3	17.8	248	
非製造業業種	建設業	32.1	21.4	21.4	21.4	...	7.1	32.1	17.9	32.1	14.3	3.6	14.3	21.4	35
	電気・ガス・熱供給業	5.6	16.7	11.1	27.8	38.9	22.2	5.6	16.7	22.2	11.1	27.8	22
	情報通信業	25.0	37.5	...	31.3	25.0	12.5	37.5	12.5	31.3	12.5	12.5	6.3	18.8	18
	運輸業	27.3	30.3	12.1	21.2	9.1	...	42.4	18.2	21.2	12.1	12.1	18.2	15.2	51
	卸売・小売業	12.8	29.8	2.1	12.8	8.5	4.3	14.9	14.9	25.5	14.9	23.4	10.6	8.5	72
その他サービス業	22.7	22.7	9.1	36.4	4.5	9.1	40.9	31.8	27.3	13.6	22.7	9.1	31.8	27	

なお組合支部における労使協議の変化を属性別にみても、組合本部と類似した傾向がみられるが、組合本部ほど傾向的な特徴は確認できない（図表 1-29）。その中で目立った特徴をあげると、業種では輸送用機械における変化が各項目とも大きいこと、製造業の企業規模では非公式協議、開催頻度は規模が大きくなるにつれ増加していること、しかし協議内容の複雑化は規模の違いを超えて進んでいること、などがあげられる。

6. 機密情報の伝達と範囲

インサイダー情報の漏洩やインサイダー取引に対し、今まで以上に厳しい目が向けられるようになった。それでは会社と組合との間の労使関係及び労使協議の中で、経営・生産に関する機密情報の取り扱いはどのように行われているのだろうか。この点についてみていくことにする（本部調査）。

なお本論における機密とは、「公表されると株価が変動する等、社外まで影響を及ぼす可能性のある事項（事業再編、各種経営指標、事業見通しなど）のこと」を指している。

(1) 組合が機密情報の提供を求めた場合の会社の対応（本部Q3A）

組合が経営・生産などの機密に関する情報の提供を会社側に求めた場合、会社側はどのように対応しているのだろうか（図表 1-30）。

組合本部計をみると、「組合には機密情報は提供していない」という企業は 6.3%と少数で、組合に対し機密情報の提供を認めている企業が圧倒的多数を占めている。しかしながら「組合が要求すれば機密情報でも提供している」という、全面的に機密情報を組合に提供する企業も 25.8%と約 4 分の 1にとどまる。これに対し大多数の企業は「内容によっては提供しない情報もある」というスタンスを取っている（66.7%）。

今回調査では、機密情報の提供を左右する“内容”の違いは明らかではないが、いずれにしる組合に対する機密情報の提供は、ケースバイケースにより対応している企業が大多数を占めているといえる。

こうした傾向は企業グループレベルの労使協議機関の設置状況によって違いがみられる。企業グループに所属する企業組合について、そのグループレベルの労使協議機関の有無及び機関の役割別にみると、「組合が要求すれば機密情報でも提供する」企業は、＜企業グループの労使協議機関のない＞組合で 2 割弱にとどまるのに対し、＜加盟労組に強い影響力のある労使協議機関＞を有する組合の企業では 2 倍の 4 割弱に達している。また＜情報・意見交換＞＜意見調整＞の労使協議機関でも 3 割前後を占めている。

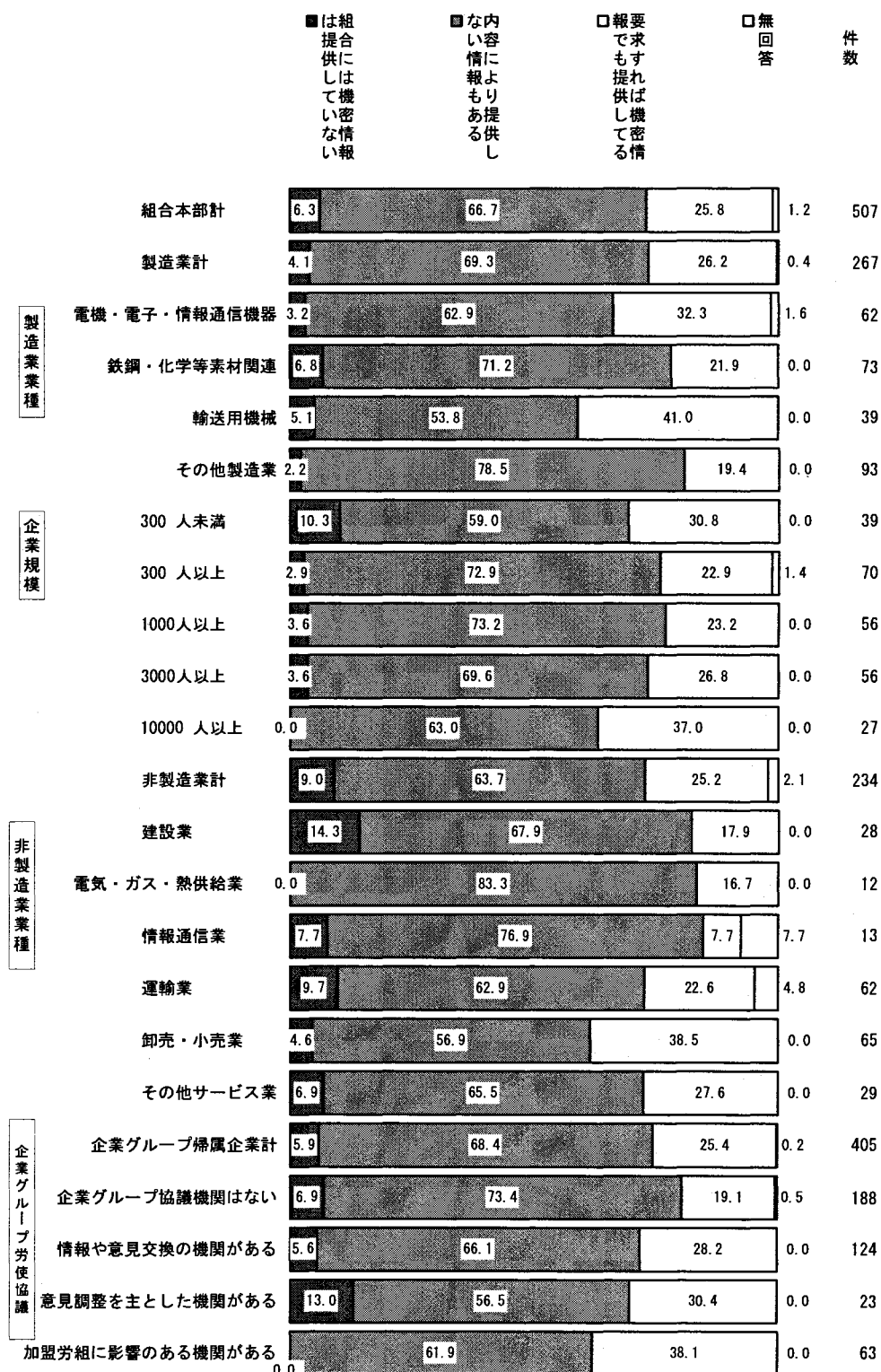
この結果だけからは単純に、企業グループレベルの労使協議機関の有無、及び役割によって機密情報の提供が左右されると判断することはできないが、企業グループにまで及ぶ信頼した労使関係の存在が、会社からの機密情報の提供に影響を及ぼしていることは間違いないところといえるだろう。

なお機密情報の組合への提供は、製造業、非製造業で目立った違いはないが、「組合が

要求すれば機密情報でも提供する」企業は、製造業では輸送用機械（41.0%）及び 10000人以上（37.0%）で、非製造業では卸売・小売業（38.5%）で多いという特徴がみられる。

図表 1-30 組合が経営・生産などの機密情報の提供を求めた場合の会社側の対応

(単位：%、本部調査)



(2) 機密情報が提供される組合役員の範囲（本部Q3B）

それでは組合が会社側から機密情報の提供を受ける場合、その提供を受ける組合役員の範囲はどこまでなのだろうか。この点について機密情報の提供を受けている組合についてみたのが図表 1-31 である（469 件）。

同図表の結果から圧倒的多数の企業において提供される機密情報の範囲は、「本部三役・本部執行委員」（87.4%）であることが示されている。「支部三役・支部執行委員」では 6.0%にとどまっている。これに対し「職場レベルの執行委員」及び「一般組合員」の場合はいずれも 2%台で、基本的に機密情報の提供範囲から外れているといえるだろう。

こうした傾向は製造業、非製造業の各属性及び企業グループレベルの労使協議機関の設置状況によっても違いはなく、機密情報の提供の範囲が「本部三役・本部執行委員」である点で一致している。

図表 1-31 機密情報が提供される組合役員の範囲（単位：%、本部調査）

	行本部三役・本部執行委員	行支部三役・支部執行委員	職場レベルの執行委員	供一般組合員にも提供	無回答	件数	
組合本部計	87.4	6.0	2.3	2.6	1.7	469	
製造業計	85.5	7.5	3.1	2.0	2.0	255	
製造業業種	電機・電子・情報通信機器	89.8	8.5	...	1.7	...	59
	鉄鋼・化学等素材関連	88.2	7.4	...	1.5	2.9	68
	輸送用機械	73.0	13.5	8.1	...	5.4	37
	その他製造業	85.7	4.4	5.5	3.3	1.1	91
企業規模	300 人未満	74.3	5.7	11.4	8.6	...	35
	300 人以上	91.0	7.5	1.5	67
	1000 人以上	87.0	7.4	1.9	1.9	1.9	54
	3000 人以上	94.4	1.9	1.9	1.9	...	54
	10000 人以上	55.6	25.9	7.4	...	11.1	27
非製造業計	89.9	4.3	1.0	3.4	1.4	208	
非製造業業種	建設業	95.8	4.2	...	24
	電気・ガス・熱供給業	75.0	16.7	8.3	12
	情報通信業	81.8	...	9.1	...	9.1	11
	運輸業	90.6	7.5	...	1.9	...	53
	卸売・小売業	93.5	4.8	1.6	62
	その他サービス業	85.2	...	3.7	11.1	...	27
企業グループ	企業グループ帰属企業計	88.4	5.8	1.8	2.1	1.8	380
企業グループ	企業グループの協議機関はない	88.5	5.2	2.3	2.9	1.1	174
	情報や意見交換の機関がある	92.3	3.4	1.7	1.7	0.9	117
	意見調整を主とした機関がある	75.0	15.0	...	5.0	5.0	20
	加盟労組に影響のある機関がある	84.1	9.5	1.6	...	4.8	63

7. 小括

本章のテーマは、2006年時点における労使協議の実態と、過去5年間における協議システムの変化を確認することである。

はじめに労使協議システムの有無を、組合支部－事業所レベル及び企業グループについてみると、約8割の組合本部で支部－事業所レベルの労使協議システムがある。また企業グループに属する企業の組合本部のうち、企業グループレベルの労使協議システムのある組合はほぼ半数を占めているが、うち6割強は「情報や意見交換の機関」とどまり、「加盟労組に強い影響力を持つ機関」は3割強にすぎない。

今回調査では労使協議の実態を、労使協議事項の確認を通して明らかにすることとした。[賃金水準]以下14項目について本部調査の結果をみると、「労使協議、団体交渉の対象外事項」としている企業、組合本部の多いのが[経営基本方針][年間生産・売上計画]と[教育訓練]である。<経営方針>に関する事項はいかなる交渉、協議にも応じないという企業が多い。一方、「団体交渉事項」に特定している事項が[賃金水準]と[一時金水準]である。

「労使協議事項」としている組合の比率から各事項を分類すると、

- (1) 企業組織の再編と密接につながる[雇用調整][事業撤退・事業所閉鎖][組織再編]は「労使協議」が中心で「団体交渉」にしている組合は少ない。
- (2) 「団体交渉」または「労使協議」のいずれかの交渉、協議が求められているのが[退職金・企業年金][賃金人事処遇制度]及び[労働時間・休日・休暇]といった基本的労働条件に関する事項である。
- (3) 「団体交渉」にしている組合は皆無に近く、「労使協議」を中心に企業と交渉、協議しているのが[福利厚生施策][安全衛生]及び[要員確保]の各事項である。

こうした労使協議の特徴は、基本的に組合支部－事業所間にも当てはまるが、組合支部で労使協議の認められていない事項が[賃金人事処遇制度の運用][退職金・企業年金制度の運用]といった企業全体の制度にかかわる事項と、事業所の組織再編に直接繋がる[事業所に関する企業組織の再編][事業撤退・事業所閉鎖]の各事項である。

以上のような労使協議事項の実態のもとで、労働組合はどの程度の発言力を保持しているのだろうか。組合本部において「団体交渉事項」となっている組合の多かった労働条件及び雇用調整、企業組織の再編に関する事項は、組合の最も強い発言力を意味する「組合の同意の下に実行する」が多く、前者で6割前後、後者で3～5割を占めている。前者の労働条件が労働組合の基本的取り組み課題であること、後者の組織再編は組合員の雇用や生活設計、職業生活の将来展望に強い影響を及ぼすことにより、組合としては譲れない線となっているといえる。これに対し<経営方針>に対する組合の発言力は弱く、せいぜい「意見を述べたり回答する」が半数を占める程度である。

同様の傾向は組合支部においてもみられ、雇用や生活設計、職業生活の将来に影響を及

ばす雇用調整、事業再編に関する事項に対しては、組合本部同様強い姿勢で臨んでいる。

ところでこうした各事項における労使協議の重要性は5年前と比べ上昇しており、労使関係において労使協議システムが一層重視されるようになったといえる。組合本部の結果では、5年前と比べ重要性は「変わらない」が各事項とも大多数を占めているが、「低下した」が顕著な事項は少数で、逆に重要性の「上昇した」事項が大多数を占めている。その筆頭は〔要員確保〕（「上昇」33.2%）と〔賃金人事処遇制度〕（同29.8%）で、厳しいコスト管理のための要員削減や成果主義的賃金・人事処遇制度の導入などが背景にあると思われる。また労働条件面では〔労働時間・休日・休暇〕（同24.2%）の重要度も上昇しており、健康障害やメンタル面に影響を及ぼす長時間労働、過重労働が背景にある。

注目される点は「団体交渉・労使協議の対象外事項」の多い〈経営方針〉の重要度が上昇する傾向にあることである。

なお組織再編実施企業の組合本部は未実施の組合本部と比べ「上昇」比率が上回っており、特に〔事業撤退・事業所閉鎖〕と〔組織再編〕で顕著である。しかしながらその開きは小さく比率も2割前後と低い。

それではこの5年の間に労使協議における方法、協議内容、組合の評価、そして組合員への理解はどのように変化したのだろうか。取り上げたいずれの項目でも「変わらない」が大多数を占め、労使協議システムにおいてドラスティックな変化は起こっていない。そこで変化のあった点を見ると、〈労使協議の方法〉では、非公式協議及び開催頻度が「増加」し、また経営側の案の組合提示時期が遅い企業、早い企業に分散化する傾向にあることである。これに対し開催期間、出席役職者の範囲には目立った変化はない。

〈協議内容〉においては、労使協議システムにおける最大の変化があらわれている。すなわち付議事項の「拡大・増加」も加わって、協議内容が「複雑になった」（44.2%）という組合本部が4割を上回っているからである。非公式協議や開催頻度の増加、組合提示時期の分散化などの背景には、付議事項の「拡大・増加」と、こうした労使協議内容の複雑化があると思われる。また多様な問題領域における労使協議の重要性の「上昇」も、労使協議内容を複雑化した要因といえるだろう。

こうした中、労使関係及び労働組合の発言力に対する組合本部の評価は肯定的である。〔協議における労使関係〕で「協調的になった」は2割強を占め、協調的な労使協議が増加する傾向にある。また〔労使協議における組合の発言力〕〔経営側の案に対する組合の意見反映度〕も「強くなった」「高くなった」が2割前後を占め、組合の発言力を肯定的に評価する組合本部が多くなっている。同様の傾向は組合支部においてもみられ、特に〔協議における労使関係〕が「協調的になった」と評価する支部が3割弱に達している。

一方、労使協議内容に対する組合員の理解が低下していることを組合自身が認めざるをえない状況となっている。〔付議事項内容に対する組合員の理解度〕が「低くなった」と認識している組合が、本部、支部とも2割弱を占めているからである。

協調的労使関係の発展と組合発言力の増大、すなわち労使協議システムとしての成熟と

確立とは対照的なこうした変化を見逃すことはできない。こうした変化の背景には、労使協議のスタイルにおける非公式協議の増大、開催頻度の増加、そして協議内容の複雑化と付議事項の拡大、増加など、組合員にとって労使協議の経緯と内容を理解することがますます困難になっている事情がある。

しかしながら組合に関心を持たない組合員の増大とともに、組合員との必要かつ十分なコミュニケーションを実現できない組合の姿勢、取り組みがいま改めて問われているといえるだろう。組合と組合員を取り巻く問題が複雑化する中、労使協議の重要性は一層増大していた。労使協議に取り組む労働組合にとって組合員の支持、支援は不可欠であり、労使協議における交渉力の維持、強化のため、労使協議に対する組合員の理解を高める必要があるといえるだろう。そして組合活動や労使交渉、労使協議への組合員の関心を引き起こすために、組合員の仕事と職場の実態をきちんと把握することが今改めて求められているということである。

第2章 雇用形態の多様化

1. 雇用形態の多様化状況

(1) 数量的変化（本部Q8、支部Q8）

①本部調査

本部調査によれば、過去5年間に正社員は、減少しており、非正規労働者は全面的に増加している。図表2-1はそれをみたものである。正社員は57%ポイント減に対して、パートタイマーや嘱託・契約社員、派遣社員などは30~44%ポイント増と著しい対照をなしている。

図表2-1 過去5年間の変化

(%・%ポイント、本部調査)

	増加	減少	増加 減少	変化は なかった	活用する のを止め た	以前から 活用して いない	把握し ていな い	無回答
正社員	16.2	73.2	▲57.0	8.5	—	—	—	2.2
パート・臨時・アルバイト	40.8	10.3	30.5	24.1	1.2	8.3	9.7	5.7
嘱託・契約社員	45.4	9.1	36.3	26.2	0.2	3.0	11.2	4.9
派遣社員	49.4	5.1	44.3	13.2	0.8	6.7	16.8	7.7
請負社員	22.1	3.2	18.9	17.2	0.6	26.6	20.3	10.1

図表2-2 業種別にみた過去5年間の雇用形態別増減のD.I.

(%ポイント、本部調査)

	正社員	パート・臨時・ アルバイト社員	嘱託・契約社 員	派遣社員	請負社員
電機・電子・情報通信機器	▲ 58.0	16.2	29.0	58.1	27.4
鉄鋼・化学等素材関連	▲ 64.4	23.2	16.4	54.8	32.9
輸送用機械	▲ 17.9	33.3	48.7	66.6	43.5
その他の製造業	▲ 64.5	24.7	26.9	48.4	12.8
建設業	▲ 60.7	17.9	39.3	46.4	14.3
電気・ガス・熱供給業	▲ 66.7	▲ 16.7	▲ 16.7	0.1	0.0
情報通信業	15.4	▲ 7.7	15.4	15.4	30.8
運輸業	▲ 62.9	45.2	58.1	29.0	6.5
卸売・小売業	▲ 75.4	47.7	38.4	27.7	7.7
その他サービス業	▲ 48.3	24.2	79.3	41.5	10.3

注：「(大幅増加+やや増加)-(やや減少+大幅減少+活用を止めた)」で算出。ただし正社員には「活用を止めた」はない。

産業別にD.I.をとったのが、図表2-2である。「情報通信業」以外ではすべて「正社員」はマイナスとなっている。逆に、「派遣社員」や「請負社員」はすべてプラスである。全体的には、「派遣社員」を増やしている企業が多いことがわかる。

請負社員についていえば、以前から活用していない企業が26.6%と活用企業は他の雇用形態よりも少ないが、これは請負企業が一定規模以上であるケースが多いと考えられることから予想通りの結果である。しかし、それでも請負社員の増加は約19%ポイント増に達しており、増加22.1%に対して減少はわずか3.2%である。請負社員も広い範囲にわたって増加してきたことがわかる。また請負社員は直接雇用ではないということもあり、約3割の組合で、把握していないか無回答である。この点をたとえば、組合把握率がかなり高い製造業でみると、図表2-3のようになっている。圧倒的な増加である。とくに、「輸送用機械」と「電機・電子・情報通信機器」で、その増加が著しい。とくに後者は「正社員」大幅減が24.2%、「やや減」が53.2%と大規模な正社員の削減をしているだけに、請負の増加は印象的である。また、「派遣社員」も過去5年間に増えている（「大幅増」は21.0%、「やや増」は41.9%）。

図表 2-3 請負社員の過去5年間の変化

(%、本部・製造業)

	(1) 割大幅 以上増 えた — 3	(2) やや 増え た	(3) 変化 はな かっ た	(4) やや 減っ た	(5) 割大幅 以上減 った — 3	(6) た活 用す るの を止 め	(7) い前 から 活用 して	(8) して組 合本 部で は把 握	無 回 答	件 数
組合本部計	6.5	15.6	17.2	2.2	1.0	0.6	26.6	20.3	10.1	507
製造業計	10.5	22.1	17.2	3.7	1.5	1.1	18.0	19.9	6.0	267
電機・電子・情報 通信機器	17.7	16.1	12.9	4.8	1.6	...	19.4	24.2	3.2	62
鉄鋼・化学等素材 関連	6.8	31.5	16.4	4.1	1.4	...	20.5	16.4	2.7	73
輸送用機械	25.6	23.1	17.9	2.6	...	2.6	15.4	12.8	...	39
その他製造業	2.2	18.3	20.4	3.2	2.2	2.2	16.1	22.6	12.9	93
300 人未満	2.6	12.8	20.5	5.1	2.6	...	38.5	2.6	15.4	39
300 人以上	12.9	14.3	17.1	2.9	2.9	1.4	22.9	17.1	8.6	70
1000 人以上	8.9	33.9	19.6	1.8	1.8	...	12.5	16.1	5.4	56
3000 人以上	12.5	32.1	10.7	5.4	...	3.6	3.6	30.4	1.8	56
10000 人以上	14.8	14.8	14.8	7.4	7.4	40.7	...	27

②支部調査

人員の変化は、本部調査と大差ない。正社員が減少し、他のすべての雇用形態が増加している（図表2-4）。これは全般的な傾向であるが、業種別にみるといくつかの特徴がある（図表は省略）。正社員が大幅に減少したのは、「電機・電子・情報通信機器」24.1%、「建設業」20.0%が目立つ。「派遣社員」が大幅に増えたのは、「電機・電子・情報通信機器」22.4%、「輸送用機械」23.3%が目立ち、ついで「情報通信業」も11.1%が大幅増となっている。「請負社員」はそもそも請負を活用していない事業所が多いため、比率そのものは下がるが、大幅増が多いのは、やはり「電機・電子・情報通信機器」8.6%、「輸送用機械」9.3%、そして「情報通信業」5.6%である。

総じてみると、正社員を大量に減らしつつ（増加－減少＝▲46.5%ポイント）、派遣や請負を大量に導入したのは、「電機・電子・情報通信機器」であることがわかる。それに対して、「輸送用機械」では正社員はむしろ増加傾向にあり（増加－減少＝+18.5%ポイント）、正社員も派遣や請負も増加してきたという違いがある。

図表 2-4 過去 5 年間の変化

(%・%ポイント、支部調査)

	大幅増加	やや増加	変化はなかった	やや減少	大幅減少	活用するのを止めた	増加 減少 活用止め	以前から活用していない	把握していない	無回答
正社員	2.6	19.1	9.7	53.8	13.5	—	▲45.6	—	—	1.3
パート・臨時・アルバイト	4.5	32.3	21.3	8.0	1.3	2.2	25.3	13.5	8.2	8.6
嘱託・契約社員	5.2	32.0	32.5	5.4	1.5	0.2	30.1	6.4	9.0	7.9
派遣社員	8.8	33.3	14.6	5.2	0.4	0.7	35.8	13.1	11.0	12.9
請負社員	3.2	17.0	18.1	2.1	0.6	1.3	16.2	26.9	14.2	16.6

(2) 多様化についての企業の方針(本部Q9、支部Q9)

①本部調査

今後の会社の方針を組合はつぎのように見ている(図表 2-5)。景気の回復と行き過ぎたリストラの反省から、正社員は増加させる。しかし、正社員増加にもかかわらず、非正社員が減少するとは見ていない。「増加」と「減少」の比率はほぼ 2:1 であり、正社員の比率と変わらない。つまり、過去 5 年間は、全体として正社員を減らしながら非正社員を増やすという代替が進んだわけであるが、この代替は不可逆的であり、好況局面においては、正社員と非正社員は同じ動き、つまり補完的な動きをすると組合は判断している。非正社員は景気の調整弁ではなく、むしろ比較的低賃金・低雇用保障人材として、今後も引き続き活発に拡大するとみているのである。なお、「嘱託・契約社員」の増加を見込む組合は多いが、これは 65 歳までの雇用継続義務の法制化による定年後再雇用者の増加を見込んだものとおもわれる。

図表 2-5 今後の方針

(%・%ポイント、本部調査)

	増加	減少	増加 - 減少
正社員	42.0	23.9	18.1
パート・臨時・アルバイト	22.5	10.3	12.2
嘱託・契約社員	29.0	8.5	20.5
派遣社員	18.3	10.8	7.5
請負社員	9.7	4.3	5.4

②支部調査

本部調査と比較して「正社員」「派遣社員」「請負社員」の増加傾向が少ないが、支部調査も本部調査と類似した傾向となっている(図表 2-6)。支部事業所レベルでは、派遣や請負の嵐は一段落したのではないかという印象を受ける。むしろ、正社員を削減しすぎたという意識が強いのかもしれない。それに比べると「パートなど」や「嘱託・契約社員」は本部調査とほぼ同じ結果となっている。このなかで、今後、派遣や請負を増やす予定だとする割合が高いのは「情報通信業」であり、この業種では、増加とする事業所は、「嘱託・

契約社員」44.4%、「派遣社員」33.3%、「請負社員」27.8%となっている。ほかの業種はそれほど多くない。

図表 2-6 今後の方針

(%・%ポイント、支部調査)

	大幅増加	やや増加	変化はなし	やや減少	大幅減少	活用するのを止める	増加 減少 活用止め	今後も活用しない	把握していない	無回答
正社員	2.1	33.1	31.0	23.6	2.8	—	8.8	—	—	7.5
パート・臨時・アルバイト	1.1	20.7	25.6	8.6	0.6	1.3	12.6	10.3	22.8	9.0
嘱託・契約社員	1.5	24.9	27.9	6.9	0.7	1.5	18.8	4.7	22.8	9.2
派遣社員	0.6	15.3	22.1	11.6	1.1	1.3	3.2	9.0	26.2	12.9
請負社員	0.6	8.2	18.9	5.0	0.9	1.3	2.9	20.6	28.2	16.3

(3) 非正社員活用の理由(本部Q12、支部Q10)

①本部調査

非正規雇用拡大の理由を組合はどのようにみているのであろうか。図表 2-7 をみていただきたい。雇用形態によって、同じものと違うものがある。まず、共通するのは、「人件費削減」である。「パート・臨時・アルバイト」では第1位、その他の雇用形態では第2位である。よく言われているように、雇用形態の多様化の目的は何よりも人件費削減なのである。もう1つの理由が「業務量の変動対応」である。これは、正社員の雇用を変動の下限時に限定し、通常時・好調時の雇用を非正規雇用で補おうとしているわけである。これ自体は従来から見られているが、先に見たように、この間の雇用の不安定化のなかで、強く意識化されているものとおもわれる。

図表 2-7 非正社員活用理由

(本部調査)

	1	2	3
パート・臨時・アルバイト	人件費削減 49.6%	業務量の変動対応 45.1%	正社員でなくてもできる 35.6%
嘱託・契約社員	高年齢者の再雇用 42.4%	人件費削減 32.9%	業務量の変動対応 23.3%
派遣社員	業務量の変動対応 44.0%	人件費削減 36.2%	業務量の増加 23.6%
請負社員	業務量の変動対応 35.3%	人件費削減 30.8%	業務量の増加 17.8%

非正社員が活用される理由は、もちろん全く同じというわけではない。「パート・臨時・アルバイト」では、「正社員でなくてもできる」という項目が第3位となっている。これは一般的には単純作業がこの雇用形態の人々に割り当てられているケースが多いためであると考えられる。「パートの基幹化」が語られることの多い「卸売・小売業」ではこの理由を

あげる組合が 53.1% (3 つ以内複数回答) に達し、「人件費削減」 57.8% と並んでいる。一般にこの理由をあげるのは非製造業が多い (製造業：非製造業 32.9%：39.2%)。

「嘱託・契約社員」で多いのは、「高齢者の再雇用」であり、第 1 位の理由となっている。高齢者雇用安定法の改正による 65 歳までの継続雇用の義務付けが最大の理由となっているのである。公的年金の 65 歳までの移行と技能継承問題・再雇用による低賃金雇用のメリットなどから、60 歳以上の「嘱託・契約社員」は増えるものとおもわれる。この問いでは、嘱託と若年者を含む契約社員を区別しなかったために、後者について弁別することはできなかった。

「派遣社員」と「請負社員」は活用理由が変わらない。「業務量の増加」が第 3 位にあがっているのが特徴である。つまり、従来であれば正社員を雇用したであろう業務に対して、派遣社員や請負社員を活用することで、企業が対処したと組合本部はみているわけである。まさに、派遣社員と請負社員は正社員の「代替」という性格が強いのである。雇用削減と同時に非正規雇用の拡大があったことから容易に理解されるように、雇用の調整弁としての非正規雇用の役割は、ほとんどなかったといってよい。なお回答の%が異なるのは、請負社員の場合、すでに述べたように組合本部が把握していないケースが多いため、無回答が 34.6% に達しており、「派遣社員」の 14.1% を 20% ポイントも上回っているからである。

そのほかに注目すべき点としては、「雇用調整が容易」という理由を挙げるのが最も多いのが「派遣社員」であるという点、回答の比率からみると「パート・臨時・アルバイト」と「請負社員」で大差ない点がある。また「電機・電子・情報通信機器」では、「請負社員」がほかの雇用形態を抑えて、この理由が一番多い点 (22.2%) も見逃せない。組合本部の判断によれば、パートタイマーなどの直接雇用よりも、派遣社員や請負社員などの間接雇用の方が雇用調整が容易であると会社がみているのである。

②支部調査

本部調査とほぼ同じである (図表 2-8)。「パート・臨時・アルバイト」で「正社員でなくてもできる」が「卸売・小売業」 58.8%、「鉄鋼・化学等素材関連」 52.0% と高くなっている。「嘱託・契約社員」はまったく本部調査と同じである。ただ、「請負社員」では順序が変わっており、「人件費削減」がトップに立っている。また第 3 位は「業務量の増加」と「正社員でなくてもできる」が同率となった。

図表 2-8 非正社員活用理由

(支部調査)

	1	2	3
パート・臨時・アルバイト	人件費削減 51.3%	業務量の変動対応 36.5%	正社員でなくてもできる 33.9%
嘱託・契約社員	高齢者の再雇用 35.3%	人件費削減 32.0%	業務量の変動対応 20.8%
派遣社員	業務量の変動対応 42.8%	人件費削減 34.1%	業務量の増加 27.8%
請負社員	人件費削減 34.8%	業務量の変動対応 28.3%	業務量の増加／正社員でなくてもできる 17.0%

(4) 非正社員活用による問題点 (支部Q11)

①現状

非正社員を活用することによって、現在どのような問題が生じているのかを組合支部に尋ねたのが、図表 2-9 である。

図表 2-9 非正社員活用による問題点
(%、支部調査)

	(1) る機 危 険 事 項 が 漏 洩 す	(2) が技 術 の 蓄 積 ・ 伝 承	(3) に仕 事 の 連 携 が 円 滑	(4) 弱社 員 の 帰 属 意 識 が	(5) が正 社員 の 労 働 時 間	(6) 調非 整社 間員 がの 増え る 管 理 や	(7) 時非 間社 が員 の とら れる 教 育 に	(8) ど製 品の 質・サ ービ スが 低下 する	件 数	
組合支部計	32.3	62.8	30.8	36.8	18.7	25.0	30.7	28.6	535	
製造業計	38.2	71.7	35.0	36.0	16.6	32.2	37.5	30.7	283	
製造業業種別	電機・電子・情報 通信機器	48.3	75.9	32.8	31.0	13.8	36.2	36.2	37.9	58
	鉄鋼・化学等素材 関連	32.6	59.3	34.9	36.0	11.6	25.6	29.1	18.6	86
	輸送用機械	46.5	83.7	41.9	32.6	27.9	44.2	60.5	32.6	43
	その他製造業 非製造業計	33.3	75.0	33.3	40.6	17.7	30.2	35.4	36.5	96
	25.8	52.4	26.2	37.5	21.0	16.9	23.0	26.2	248	
非製造業業種別	建設業	45.7	57.1	28.6	40.0	14.3	17.1	20.0	25.7	35
	電気・ガス・熱供 給業	36.4	36.4	27.3	27.3	18.2	4.5	22.7	9.1	22
	情報通信業	55.6	83.3	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	16.7	18
	運輸業	15.7	41.2	29.4	51.0	23.5	19.6	17.6	25.5	51
	卸売・小売業	12.5	51.4	29.2	29.2	22.2	18.1	33.3	33.3	72
その他サービス業	33.3	59.3	14.8	33.3	11.1	22.2	25.9	22.2	27	
パート社員比率	0%	35.4	58.3	27.8	36.8	20.1	29.2	29.2	25.0	144
	5%未満	42.4	76.5	45.9	40.0	15.3	30.6	40.0	24.7	85
	5%以上	30.0	62.5	30.0	40.0	17.5	17.5	25.0	37.5	40
	10%以上	22.2	63.9	37.5	36.1	15.3	22.2	33.3	19.4	72
	50%以上	11.9	59.3	25.4	35.6	28.8	20.3	30.5	42.4	59
派遣社員比率	0%	18.1	51.0	23.5	36.2	20.1	18.8	20.8	24.8	149
	5%未満	41.3	63.8	31.3	38.8	15.0	20.0	27.5	23.8	80
	5%以上	40.0	66.0	38.0	34.0	18.0	28.0	30.0	34.0	50
	10%以上	42.4	81.2	45.9	36.5	22.4	45.9	54.1	38.8	85
請負社員比率	0%	27.4	58.4	29.5	34.9	17.4	21.0	26.0	27.8	281
	5%未満	38.9	61.1	27.8	33.3	27.8	38.9	50.0	27.8	18
	5%以上	57.9	89.5	57.9	47.4	31.6	47.4	47.4	36.8	19
	10%以上	45.2	78.6	35.7	38.1	21.4	42.9	50.0	31.0	42

最も多くの組合があげたのが「技術の蓄積・伝承が難しくなる」であり、実に 62.8% となっている。ほかの項目はかなり分散している。「社員の帰属意識が弱まる」「機密事項が漏洩する」「仕事の連携が円滑に進まなくなる」「非正社員の教育に時間がとられる」「製品・サービスなどの質が低下する」などはすべて 3 割程度で指摘されている。業種別にみると、「輸送用機械」で全体的に問題点が多く指摘されている。また、「機密事項の漏洩」では「情報通信業」や「建設業」で指摘が多くなっており、「帰属意識」では製造業以外に「運輸業」「建設業」で多くなっている。

非正社員比率別にみるといくつかの特徴があることがわかる。まず、パート社員比率で見ると、多くの点で「5%未満」で問題点をあげるところが多くなっている。これは、問題点が多い職場だからこそ 5%未満にとどまっているとみることができる。ただ、「正社員の労働時間」や「製品・サービスなどの質の低下」へ

の影響は、量的にパート社員比率が高いところで指摘が多いのは納得できる結果である。

派遣社員比率についてみると、10%以上のところで問題点を指摘することが多く、ある一定数増えることによって問題が発生しているという職場が多いことを意味しているようにおもわれる。ただ、「機密漏洩」については、比率に関わりなく、少しでもいれば問題だという結果となっており、これもなるほどとおもえる結果であろう。

最後に請負比率については、サンプル数が少なくあまり確定的なことはいえないが、5%以上10%未満で各種の問題点の指摘が一番多いのは興味を引かれる。これもパート社員比率と同じことがいえるのかもしれない。また問題指摘率が全般に高い点は重要な点であろう。とくに5%以上10%未満では、「技術の蓄積・伝承」が約9割と圧倒的であり、「機密漏洩」や「仕事の連携」も過半数の支部組合が問題点を指摘している。

②非正社員が現在より2割以上増えたときの影響

今後さらに、非正社員が増えたらどうなると考えているのであろうか。図表2-10はそれを見たものである。傾向としては、現在の問題とほぼ同じである。当然、問題となると考える比率は増える。

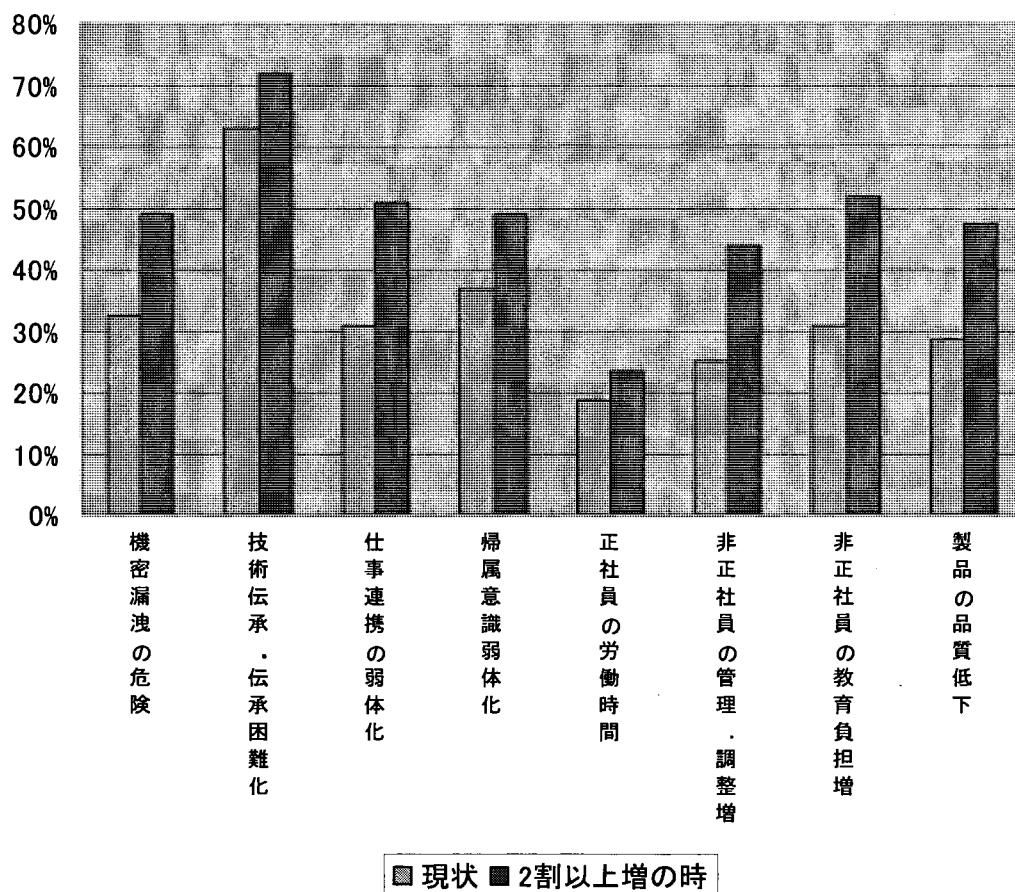
図表2-10 非正社員が2割以上増えたときの影響

(%、支部調査)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	件数	
	る機 危険 が項 があ る漏 洩す	が技 難の し蓄 く積 なる ・伝 承	に仕 進事 まの な連 携が る円 滑	弱社 員ま るの 帰属 意識 が	が正 社員 のな る労 働時 間	調非 整正 が社 員増 えの 管 理や	時非 間正 が社 員と らの 教育 に	ど製 品の 質・サ ービ スが 低下 する		
組合支部計	49.0	71.6	50.7	48.8	23.6	43.7	51.2	47.3	535	
製造業計	55.8	81.6	59.7	50.9	26.9	55.8	62.2	56.5	283	
製造業 業種別	電機・電子・情報 通信機器	60.3	82.8	58.6	46.6	22.4	62.1	65.5	60.3	58
	鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械	51.2	73.3	53.5	52.3	22.1	43.0	50.0	46.5	86
	その他製造業	62.8	90.7	67.4	46.5	37.2	67.4	79.1	60.5	43
	その他製造業	54.2	84.4	62.5	54.2	29.2	58.3	63.5	61.5	96
非製造業計	41.5	60.5	41.1	46.4	19.8	30.2	39.1	37.1	248	
非製造業 業種別	建設業	65.7	65.7	37.1	48.6	20.0	25.7	34.3	37.1	35
	電気・ガス・熱供 給業	45.5	50.0	27.3	31.8	13.6	31.8	40.9	13.6	22
	情報通信業	72.2	88.9	33.3	50.0	27.8	50.0	38.9	27.8	18
	運輸業	29.4	51.0	51.0	62.7	17.6	25.5	25.5	33.3	51
	卸売・小売業	30.6	61.1	44.4	33.3	19.4	29.2	44.4	41.7	72
その他サービス業	55.6	59.3	29.6	51.9	14.8	29.6	48.1	51.9	27	

そこで、現状と2割増えたときの差をみたのが、図表2-11である。現状で5割を超えている「ノウハウ・技術の蓄積・伝承」以外でも、ほとんどの項目で約半数の支部組合は問題がおこると考えていることがわかる。

図表 2-11 非正社員の影響（支部調査・計）



(5) 雇用調整(本部Q13)

この間の雇用形態の多様化は、正社員の減少と非正規雇用や間接雇用の増加を意味していた。その背景には深刻な企業経営環境があり、この間雇用調整を実施した企業は多い。図表 2-12 はそれをみたものである。

まったく雇用調整を実施しなかった企業は約 2 割にとどまる。とくに「建設業」と「電気・ガス・熱供給業」では 1 割にとどまる。雇用調整の手段でみると、「出向・転籍」42.8%、「新卒採用の削減・停止」37.9%、「希望退職や早期優遇退職の募集」32.3%が多く、「時間外労働の削減」や「配置転換」がそれに続いている。「出向・転籍」が多いのは、相手先が存在する大企業が多く、業種的には「鉄鋼・化学等素材関連」と「情報通信業」で 6 割強の企業が活用している。

雇用形態の多様化という観点から、「パートなどの解雇・雇用契約の停止」と「派遣・請負社員の削減」に着目すると、両者とも約 1 割の企業で実施している。まず、前者についてみると、パートなどを削減しているのは「電機・電子・情報通信機器」が多く 22.6%の企業が活用している。製造ラインのパートや準社員の削減を行ったのではないかと推測される。これに対して、決して好況業種とはいえない「卸売・小売業」で 7.7%と平均よりも低い点が注目される。「その他サービス業」が 24.1%であるだけに目立つ。これは、正

社員を希望退職・早期優遇退職、新卒採用の削減・停止などで削減しつつ、パートタイムの活用に一層傾斜するこの業界の傾向を如実に示すものといえよう。

図表 2-12 過去 5 年間における雇用調整の実施

(複数回答、%、本部調査)

	(1) 正社員の 解雇	(2) 希望退職 の募集 や早期優 遇	(3) 出向・転 籍	(4) 労働日数 の削減・ 短縮	(5) ワークシ ェアリン グ	(6) 時間外 労働の削 減	(7) 配置転 換	(8) 職種転 換	(9) 新卒採 用の削 減・停 止	(10) 中途採 用の削 減・停 止	(11) パート などの 雇用契 約停止 の解雇	(12) 派遣・ 請負社 員の削 減	(13) その他	(14) 雇用調 整は何 もしな かった	無 回 答	件 数	
組合本部計	3.2	32.3	42.8	3.2	1.6	25.6	24.9	15.0	37.9	12.4	11.6	10.1	0.8	20.9	3.7	507	
製造業計	1.9	31.8	46.8	4.5	2.2	28.5	26.6	13.5	37.5	15.4	15.0	14.2	...	19.9	3.7	267	
製造業 業種別	電機・電子・情報 通信機器	3.2	38.7	45.2	6.5	4.8	37.1	25.8	12.9	41.9	16.1	22.6	24.2	...	17.7	1.6	62
	鉄鋼・化学等素材 関連	1.4	30.1	60.3	6.8	1.4	27.4	37.0	16.4	32.9	9.6	11.0	8.2	...	13.7	2.7	73
	輸送用機械	...	23.1	43.6	2.6	...	25.6	23.1	10.3	35.9	25.6	15.4	20.5	...	25.6	7.7	39
	その他製造業	2.2	32.3	38.7	2.2	2.2	24.7	20.4	12.9	38.7	15.1	12.9	9.7	...	23.7	4.3	93
企業 規模別	300 人未満	...	38.5	25.6	...	2.6	23.1	30.8	10.3	53.8	20.5	15.4	5.1	...	17.9	2.6	39
	300 人以上	2.9	32.9	45.7	8.6	4.3	31.4	24.3	10.0	34.3	14.3	21.4	18.6	...	18.6	...	70
	1000 人以上	3.6	25.0	44.6	1.8	...	30.4	17.9	8.9	35.7	8.9	5.4	10.7	...	23.2	3.6	56
	3000 人以上	...	41.1	62.5	7.1	1.8	32.1	42.9	28.6	37.5	19.6	19.6	12.5	...	16.1	3.6	56
	10000 人以上	...	18.5	63.0	3.7	3.7	18.5	29.6	14.8	33.3	18.5	14.8	29.6	...	18.5	7.4	27
非製造業計	4.3	32.5	38.5	1.7	0.9	22.2	22.2	16.2	38.9	9.4	8.1	5.1	1.7	22.2	3.8	234	
非製造業 業種別	建設業	7.1	64.3	46.4	14.3	32.1	25.0	53.6	3.6	7.1	10.7	3.6	28
	電気・ガス・熱供 給業	...	41.7	50.0	25.0	33.3	25.0	50.0	8.3	8.3	12
	情報通信業	...	23.1	61.5	38.5	15.4	7.7	38.5	7.7	7.7	15.4	...	30.8	...	13
	運輸業	3.2	22.6	32.3	3.2	3.2	14.5	14.5	12.9	24.2	9.7	6.5	1.6	1.6	32.3	9.7	62
	卸売・小売業	4.6	30.8	36.9	1.5	...	32.3	24.6	16.9	40.0	12.3	7.7	9.2	3.1	21.5	...	65
その他サービス業	...	24.1	27.6	3.4	...	24.1	20.7	17.2	41.4	3.4	24.1	10.3	...	20.7	...	29	

後者の「派遣・請負社員の削減」についてみれば、1万人以上の大企業でその活用比率が約3割と高いことは、とくに派遣・請負を大規模に活用する企業は大規模な企業が多いことを考えれば、当然の結果であろう。業種的にみると、ここでも「電機・電子・情報通信機器」が24.2%と群を抜いて高い比率を示している。ついで多いのが「輸送用機械」である。いずれも近年、製造現場での派遣・請負が多く話題となる産業であり、納得できる結果である。

2. 組合の方針

非正社員の増加という事態に対して、労働組合はどのような方針をもち、行動しているのだろうか。

(1) 非正社員の活用方針(本部Q10、支部Q12)

①本部調査

図表 2-13 にあるように、非正社員の採用・活用に対して、明確な方針がないのが 2 割弱を占める。とくに、「建設業」や「電気・ガス・熱供給業」ではまだ明確な方針は存在しない組合が多い。

図表 2-13 非正社員の採用・活用に対する労働組合の方針
(%、本部調査)

	(1) い積 く極 べに きだ 活用 して	(2) の活 用事 すは るが 明に 確に 社員	(3) 役非 割正 に社 とは どは め補 る助 的	(4) 非 べき 正社 員は ない 活用 す	(5) 確な 組合 の方 針は ない 特に 明	無 回 答	件 数	
組合本部計	13.0	46.2	19.1	2.2	17.2	2.4	507	
製造業計	7.1	50.6	23.6	2.2	16.5	...	267	
製造業 業種別	電機・電子・情報 通信機器	1.6	48.4	27.4	...	22.6	...	62
	鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械	9.6	43.8	23.3	5.5	17.8	...	73
		5.1	59.0	30.8	...	5.1	...	39
	その他製造業	9.7	53.8	18.3	2.2	16.1	...	93
企業 規模別	300 人未満	7.7	56.4	23.1	2.6	10.3	...	39
	300 人以上	5.7	38.6	30.0	2.9	22.9	...	70
	1000 人以上	5.4	53.6	19.6	3.6	17.9	...	56
	3000 人以上	7.1	55.4	21.4	...	16.1	...	56
	10000 人以上	11.1	66.7	14.8	...	7.4	...	27
非製造業計	19.7	41.9	14.1	2.1	17.1	5.1	234	
非 製 造 業 業 種 別	建設業	7.1	53.6	3.6	...	35.7	...	28
	電気・ガス・熱供 給業	...	25.0	16.7	...	50.0	8.3	12
	情報通信業	23.1	61.5	15.4	...	13
	運輸業	12.9	37.1	25.8	4.8	11.3	8.1	62
	卸売・小売業	32.3	44.6	3.1	...	12.3	7.7	65
その他サービス業	13.8	44.8	17.2	...	20.7	3.4	29	

非正社員が少ない組合ではその必要性も少ないだろうから、そうした方針がない組合が多いかもしれないが、非正社員の多い組合はそうではないのではと推測されるが、残念ながらこの推測は外れている。図表 2-14 にあるように、「パート社員比率」が 50%を超えている組合でも、13.6%の組合は明確な方針はなく、「無回答」を加えると約 4 分の 1 はそうした方針は持っていないことになる。同様のことは、「派遣社員」や「請負社員」についてもいうことができる。「派遣社員」10%以上の組合の 17.9%で、「請負社員」10%以上の組合の 14.3%の組合で明確な方針がないのである。

図表 2-14 非正社員比率別にみた、非正社員の採用・活用に対する方針 (%、本部調査)

	(1) 積極的に活用すべきだ	(2) 積極的に活用するが明確に社員として	(3) 役割正社員とは補助的	(4) 非正社員は活用しない	(5) 組合の方針は特別な説明	無回答	件数
パート社員比率							
0%	7.5	36.3	30.0	3.8	20.0	2.5	80
5%未満	8.9	50.5	22.8	2.0	15.8	...	101
5%以上	5.9	61.8	20.6	...	11.8	...	34
10%以上	10.7	51.2	17.9	3.6	13.1	3.6	84
50%以上	27.1	44.1	5.1	...	13.6	10.2	59
派遣社員比率							
0%	15.1	40.6	19.8	3.8	15.1	5.7	106
5%未満	11.3	43.8	26.3	2.5	15.0	1.3	80
5%以上	2.6	52.6	34.2	2.6	7.9	...	38
10%以上	10.7	55.4	16.1	...	17.9	...	56
請負社員比率							
0%	14.1	42.7	21.4	3.4	15.0	3.4	206
5%未満	4.8	38.1	33.3	...	23.8	...	21
5%以上	7.1	50.0	35.7	...	7.1	...	14
10%以上	5.7	51.4	25.7	2.9	14.3	...	35

「明確な方針はない」組合が、いずれも5%以上10%未満の所で少なくなっているのは、この程度の非正社員比率の所では一定の歯止めがあるからかもしれない。

明確な方針がある場合についてみると、最も多いのが「活用するが正社員の仕事は明確に」で46.2%を占める。明確な方針がある組合に限定すると、過半数を超える組合が正社員と非正社員の仕事の区分を明確にすることをその方針としているのである。製造業大企業の組合はほとんどがこの方針あるいは、もっと積極的に活用していくべきだとしている。

これに対して、「非正社員は補助的役割にとどめる」という方針をもっている組合は、約2割を占める。「基幹的業務は正社員、補助的業務は非正社員」という方針を掲げる組合は今では少数派である。

ただ、製造業、とくに「輸送用機械」や「電機・電子・情報通信機器」、規模では300-999人規模の組合でこの考えの支持者が比較的多い。「非正社員は活用すべきではない」とする組合はわずか2.2%にとどまる。

他方、より積極的に活用すべきであるという方針をもつ組合も13.0%と少なくない。とくに「卸売・小売業」では32.3%、明確な方針をもつ組合をベースとすれば約4割の組合が非正社員をより積極的に活用すべきであると考えている。これは流通業における実態を反映したものといえるだろう。

②支部調査

図表 2-15 は支部として、非正社員の仕事としてどのようなものが望ましいかを尋ねたものである。いずれの正社員でも「定型業務」が望ましいと考えている組合が最も多い（設問は、「どのような業務であれ望ましくない」というところに○をつけた所以外では複数回答）。「嘱託・契約社員」は「判断業務を含む非定型業務」や「正社員が行っている高度な専門技能を要する業務」がほかの雇用形態に比べて多くなっている。これは、前者はパートなどよりも専門的だが、正社員ほどではない契約社員と後者は定年退職後再雇用の嘱託が含まれているからであるとおもわれる。それに比べると「正社員が行っていない高度な専門技能を要する業務」については、パートなどを除いて大差なく1割強の支部で望ましいと考えている。なお、「どのような業務であれ望ましくない」とする支部は、全体では「請負社員」については多く、8.6%となっている。ほかの雇用形態では大体5-6%であ

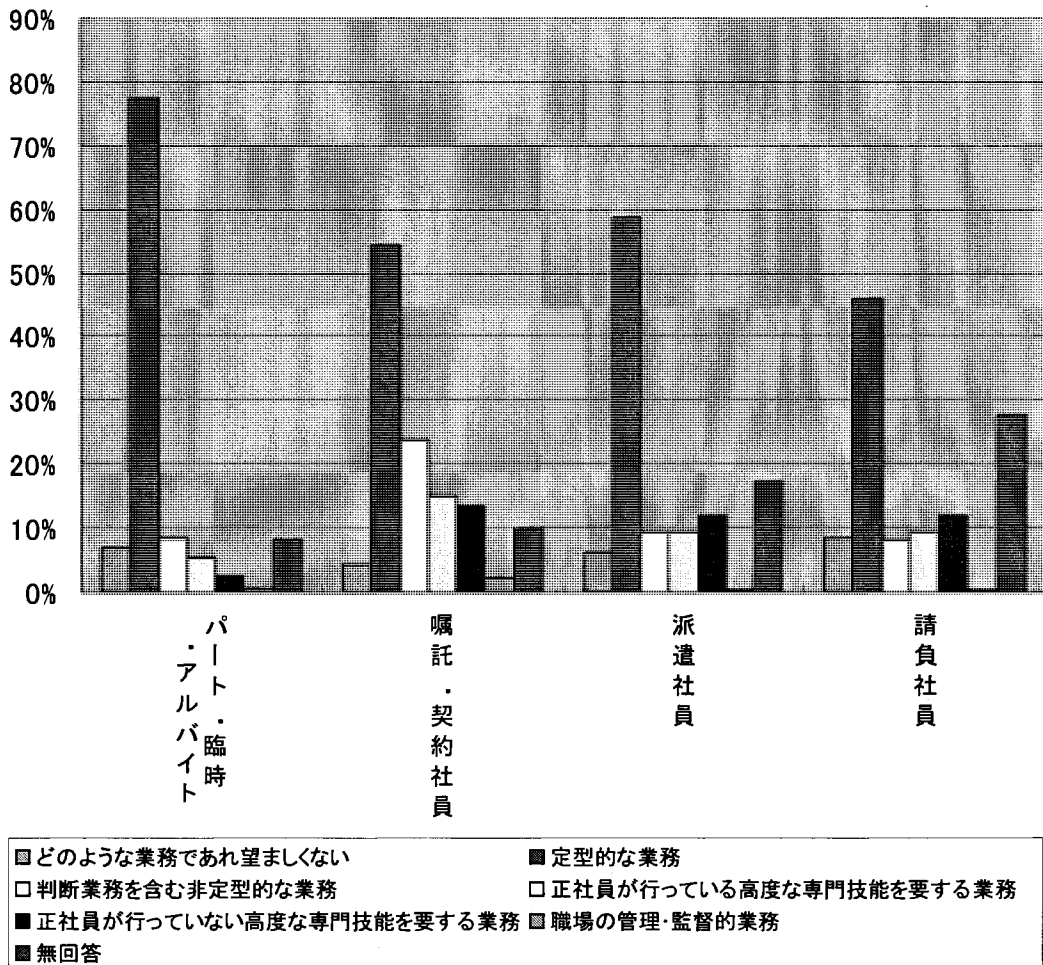
る。業種別にみると「運輸業」でこの割合が全体的に高く、すべての雇用形態について、2割前後の支部がこの見解をとっている。

やや細かくみると、たとえば「パートなど」で「非定型的業務」や「正社員行っている高度な専門技能を要する業務」の率が高いのは「卸売・小売業」だけであり、それぞれ23.6%、18.1%に達している。「パートの基幹化」といわれる現象を示している。

また、「建設業」「電気・ガス・熱供給業」「情報通信業」では「請負社員」に高度な業務を期待している支部が多い。たとえば、「正社員が行っていない高度な専門的業務」では「情報通信業」で5割、ほかの2つの業種でも2割強の支部が望ましいと回答している。また「正社員が行っている高度な専門的業務」でも「情報通信業」と「電気・ガス・熱供給業」で3割強の支部が望ましいとしている。「情報通信業」では「判断業務を含む非定型的な業務」も27.8%が望ましいとしており、「定型的な業務」が望ましいとする支部はわずか16.7%しかない。これは請負社員の主体がソフトウェア開発などのSEであるからであるとおもわれる。

図表 2-15 非正社員に望ましい仕事

(支部調査)



(2) 正社員の繁忙時における比率と適正比率の話し合い(支部Q6・Q7、本部Q7)

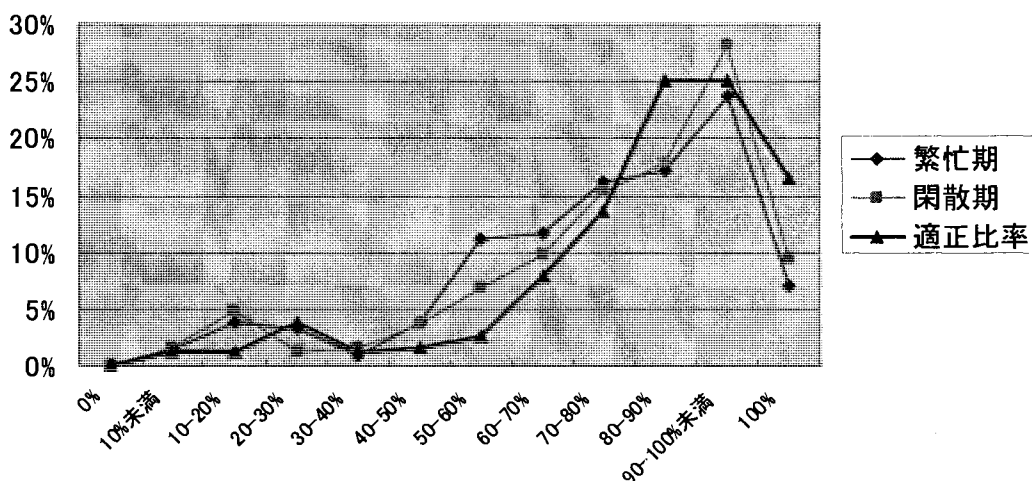
ここでは、まず正社員の繁忙時の状況を見るために、順序を入れ替えて、支部調査からみていく。

①支部調査

調査では、それぞれの雇用形態の人々が事業所内で占める割合について、繁忙期と閑散期に分けて現状を尋ねるとともに、適正と考える比率について尋ねた。とくに前半については無回答が4割以上に達し、支部として回答しづらかった問いであった。無回答を除外して、その比率を見たものが図表2-16である。

図表 2-16 正社員比率

(支部調査)



正社員	0%	10% 未満	10-20%	20-30%	30-40%	40-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90-100% 未満	100%
繁忙期	0.0%	1.4%	3.8%	3.3%	0.9%	3.8%	11.1%	11.7%	16.1%	17.2%	23.6%	7.0%
閑散期	0.0%	1.5%	4.7%	1.2%	1.5%	3.6%	6.9%	9.8%	15.2%	17.8%	28.1%	9.5%
適正比率	0.0%	1.2%	1.2%	3.7%	1.2%	1.6%	2.7%	8.0%	13.6%	25.1%	25.1%	16.4%

中央値でみると、繁忙期が正社員比率は70-80%であり、閑散期ならびに適正比率では80-90%と認識している。第3四分位は繁忙期・閑散期においては60-70%、適正水準では70-80%のところに位置している。正社員比率が圧倒的に低いのは、「卸売・小売業」だけであり、突出している。そこでは主力は「パート・臨時・アルバイト社員」であり、適正水準でも約4分の1の支部は、80-90%としている点が注目される(有効回答ベース)。ほかには突出した傾向はあまりない。ほかの産業では正社員が依然として圧倒的に中心的な位置を示しているが、全体的に非正社員比率が確実に増加しており、繁忙期には、事業所に働く労働者に占める正社員の比率が60%未満の事業所が全体の4分の1を占めている。

ほかの業種でみると、「派遣社員」が多いのは、「電機・電子・情報通信機器」と「輸送用機械」であり、「請負社員」が多いは、この2業種に加えて「鉄鋼・化学等素材関連」である。非製造業ではそれらの比率は総じて低い。

正社員比率を繁忙期と閑散期でクロスしたのが図表 2-17 である。最も回答が多いのは、繁忙期も閑散期も正社員比率に変化がないケースであり、正社員と非正社員が補完的な関係にあることが明らかとなっている。もちろん、閑散期の方が繁忙期よりも正社員比率が高くなっているケースも少なくなく、この場合には非正社員の雇用変動が大きく雇用の調整弁的機能もないわけでない（閑散期の方が正社員比率が低いケースもいくつかある）。

図表 2-17 正社員の繁忙期と閑散期の比率分布

(支部調査)

Count		閑散期・正社員											件数
		10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	60%以上	70%以上	80%以上	90%以上	100%	
繁忙期・正社員	10%未満	5											5
	10%以上		12										12
	20%以上		3	4	2	1							10
	30%以上				2			1					3
	40%以上					8	3				1		12
	50%以上				1	2	17	8	4	1			33
	60%以上						1	21	6	3	4		35
	70%以上							1	36	9	4	1	51
	80%以上								1	41	8	2	52
	90%以上									1	72	4	77
	100%											23	23
件数	5	15	4	5	11	21	31	47	55	89	30	313	

つぎに、正社員の適正比率について、事業所の労使で話し合っているかどうかをみると（無回答はここでは「話し合っていない」と判断した）、話し合っていると答えたのは、32.9%である（図表は省略）。話し合いが行われているのは「製造業」40.3%に対して、「非製造業」25.0%と製造業で話し合いが行われている比率が高い。製造業のなかでとくに話し合いが行われているのは「輸送用機械」であり、実に58.1%の支部で適正比率についての話し合いを行っている。他の業種では顕著な違いはみられない。

同じ点について「本部調査」をみることにしよう。

②本部調査

組合本部レベルで、正社員の適正比率について話し合っているのは約4割であり、話し合っていない方が多い（図表 2-18）。話し合っている率が高いのは、「輸送用機械」の74.4%、製造業の1万人以上の70.4%となっている。逆に話し合っている組合が少ないのは、「電気・ガス・熱供給」16.7%、「その他サービス業」24.1%、「その他製造業」28.0%などである。全体としてみれば、非正規社員の多いところでは、平均よりは話し合っている率がやや高いが、予想されるほどではない。たとえば、パート社員比率50%以上でも話し合っているのは4割にとどまっている。ただ、派遣社員5%以上10%未満で52.6%、請負社員10%以上で54.3%と過半数となっている。

図表 2-18 正社員の適正比率の話し合い

(%、本部調査)

		(1) 話し合っている	(2) 話し合っていない	無回答	件数
組合本部計		39.1	51.5	9.5	507
製造業計		41.2	51.7	7.1	267
製造業 業種別	電機・電子・情報 通信機器	38.7	53.2	8.1	62
	鉄鋼・化学等素材 関連	42.5	45.2	12.3	73
	輸送用機械	74.4	23.1	2.6	39
	その他製造業	28.0	67.7	4.3	93
	企業規模別	300 人未満	38.5	61.5	...
	300 人以上	32.9	58.6	8.6	70
	1000 人以上	41.1	51.8	7.1	56
	3000 人以上	46.4	44.6	8.9	56
	10000 人以上	70.4	22.2	7.4	27
非製造業計		36.3	51.3	12.4	234
非製造業 業種別	建設業	32.1	53.6	14.3	28
	電気・ガス・熱供給業	16.7	66.7	16.7	12
	情報通信業	30.8	46.2	23.1	13
	運輸業	43.5	40.3	16.1	62
	卸売・小売業	44.6	49.2	6.2	65
	その他サービス業	24.1	62.1	13.8	29

		(1) 話し合っている	(2) 話し合っていない	無回答	件数
パート社員 比率	0%	37.5	50.0	12.5	80
	5%未満	34.7	54.5	10.9	101
	5%以上	41.2	44.1	14.7	34
	10%以上	59.5	35.7	4.8	84
派遣社員 比率	0%	40.7	50.8	8.5	59
	5%未満	36.8	52.8	10.4	106
	5%以上	42.5	47.5	10.0	80
	10%以上	52.6	39.5	7.9	38
請負社員 比率	0%	46.4	48.2	5.4	56
	5%未満	39.8	51.0	9.2	206
	5%以上	38.1	61.9	...	21
	10%以上	42.9	35.7	21.4	14
	54.3	37.1	8.6	35	

3. 労使協議の実態

(1) 本部調査(本部Q6)

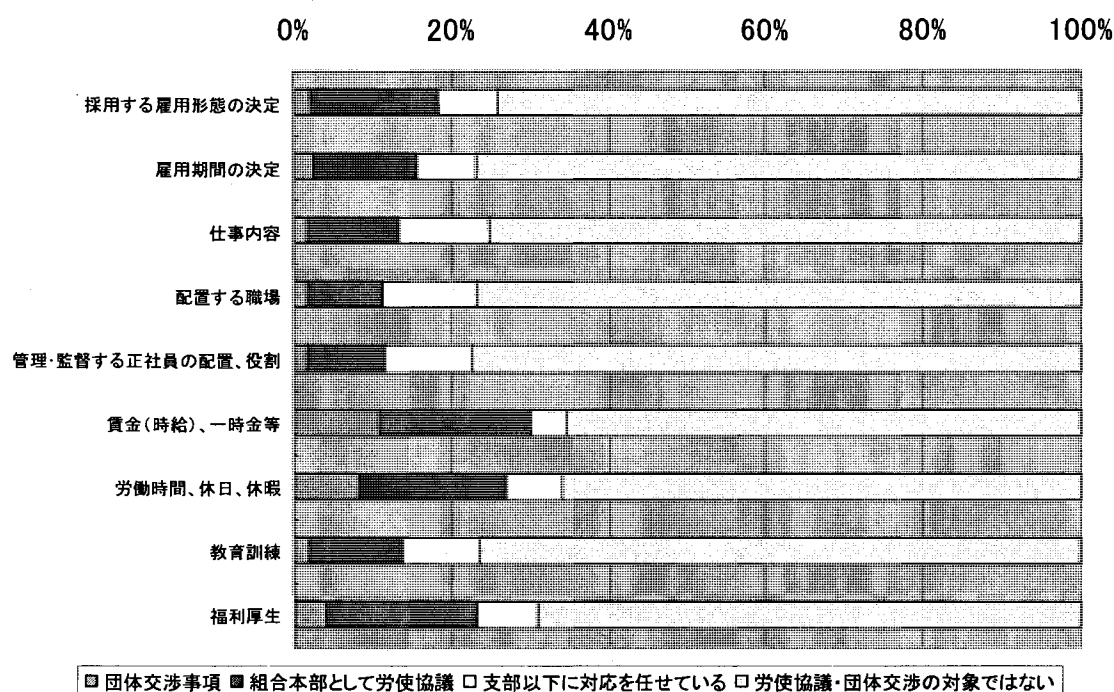
①直接雇用の非正社員

まず、組合本部調査から、直接雇用の非正社員について、労使協議が行われているのかどうかを検討することにしよう。図表 2-19 はこの点をみたものである。何らかの労使協議をする組合が少なくない点は注目すべきであろう。まず、組合本部として労使協議をする項目として多いのは、「賃金(時給)・一時金」の 18.2%であり、ついで「福利厚生」18.0%、「労働時間、休日、休暇」17.7%などとなっている。「採用する雇用形態」についても 15.4%と一定数の組合で労使協議の対象となっている。組合の規模もあるので一概にいえないが、支部以下の現場にまかせているケースも項目によっては少なくない。とくに、「配置する職場」「仕事内容」「管理・監督する正社員の配置、役割」「教育訓練」など多くは職場でしか

交渉できない項目であり、ある意味当然の結果である。これに対して、団体交渉の対象となるテーマは全体として非常に少ないが、「賃金（時給）・一時金」については約1割の組合が団体交渉事項であるとしている。「卸売・小売業」では約3割の組合が団体交渉事項であるとしている。この産業は組合組織化している組合が多く、当然のこととして団体交渉事項となっているものとおもわれる。その他の組合でも、パート賃金引上げ交渉を団体交渉として行った組合が少なくないのかもしれない。製造業全体では4.7%、非製造業全体では16.7%である。

図表 2-19 直接雇用非正社員に関する労使協議の有無

(0人のケースを除く、件数=479、本部調査)



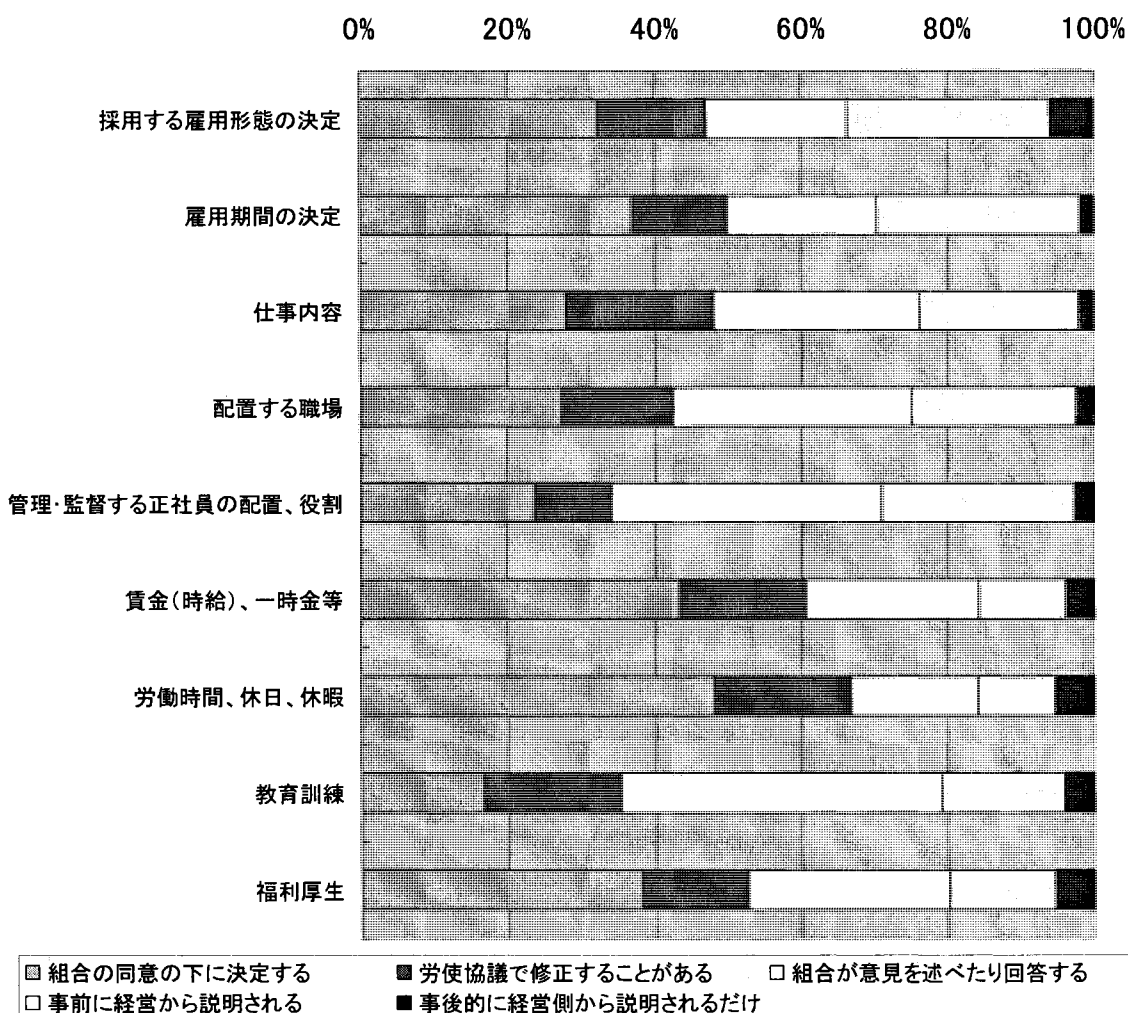
直接雇用 非正社員	団体交渉 事項	組合本部として 労使協議	支部以下に対応を 任せている	労使協議・団体交渉の 対象ではない
採用する雇用形態の決定	1.9	15.4	7.1	69.7
雇用期間の決定	2.3	12.5	6.9	72.2
仕事内容	1.5	11.1	10.6	70.4
配置する職場	1.5	9.0	11.1	72.0
管理・監督する正社員の 配置、役割	1.5	9.2	10.4	72.2
賃金(時給)、一時金等	10.2	18.2	4.4	61.6
労働時間、休日、休暇	7.7	17.7	6.7	62.0
教育訓練	1.7	11.3	9.2	71.6
福利厚生	3.8	18.0	7.3	64.9

ただ、留意すべき点として、設問のなかに「嘱託」が含まれており、定年後再雇用の賃金水準の交渉を意味している可能性も高く、本アンケートからはその点については明確なことをいうことはできない。もう1つ多いのは「労働時間・休日・休暇」である。これも全体で7.7%の組合が団体交渉事項であるとしている。傾向は「賃金・一時金」と似た傾向にあり、非製造業全体では13.1%に達しており、そのなかでの違いはあまりない。製造業では3.2%にとどまる。

つぎに、労使協議が組合本部で行われるケースに限定して、組合の発言度をみると、図表2-20のようになる。賃金や労働時間では組合の同意を要する比率が高く、団体交渉と近くなっている。

図表 2-20 労使協議における組合の発言度

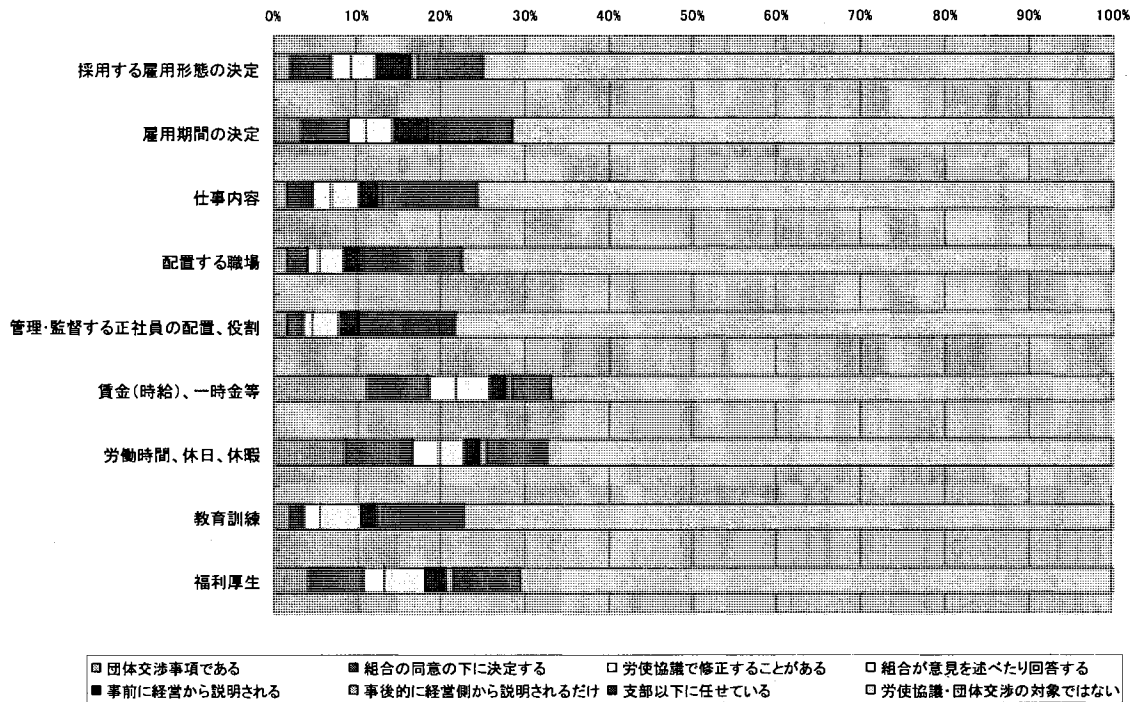
(本部調査)



以上を、全体としてまとめたのが図表2-21である。賃金や労働時間では2割弱で事実上の団体交渉となっている。

図表 2-21 直接雇用非正社員に関する組合の発言度

(本部調査)



直接雇用非正社員	団体交渉事項である	組合本部として労使協議					支部以下に任せている	労使協議・団体交渉の対象ではない	件数
		組合の同意の下に決定する	労使協議で修正することがある	組合が意見を述べたり回答する	事前に経営から説明される	事後的に経営側から説明される			
採用する雇用形態の決定	2.0%	4.9%	2.2%	2.9%	4.3%	0.9%	7.6%	75.1%	445
雇用期間の決定	3.2%	5.8%	2.0%	3.2%	4.4%	0.3%	9.6%	71.5%	344
仕事内容	1.6%	3.1%	2.2%	3.1%	2.5%	0.2%	11.5%	75.7%	445
配置する職場	1.6%	2.5%	1.3%	2.9%	2.0%	0.2%	11.9%	77.5%	445
管理・監督する正社員の配置、役割	1.6%	2.0%	0.9%	3.2%	2.3%	0.2%	11.3%	78.5%	441
賃金(時給)、一時金等	11.1%	7.5%	2.9%	4.1%	2.0%	0.7%	4.8%	66.9%	441
労働時間、休日、休暇	8.4%	8.2%	3.2%	2.9%	1.8%	0.9%	7.3%	67.3%	441
教育訓練	1.8%	1.8%	2.0%	4.7%	1.8%	0.5%	9.9%	77.4%	443
福利厚生	4.1%	6.6%	2.5%	4.8%	2.5%	0.9%	8.0%	70.7%	440

②間接雇用の非正社員

つぎに、間接雇用非正社員について、みておくことにしよう。直接雇用と異なり、直接的な雇用関係にない派遣社員や請負社員などの労働条件について、組合が労使協議をすることが困難なのは容易に想像できる。しかし、社内にこうした外部人材が大量に入っている現在、組合としてもこうした外部人材に全く無関心でいるわけにはいかないだろう。この状況をみたのが図表 2-22 と図表 2-23 である。

図表 2-22 派遣社員に関する労使協議の有無

(%、本部調査)

派遣社員	団体交渉事項	組合本部として労使協議	支部以下に対応を任せている	労使協議・団体交渉の対象ではない	無回答
導入の是非	0.8	10.3	10.6	72.6	5.8
仕事内容	0.3	6.8	10.6	76.4	6.0
配置する職場	0.3	5.5	11.8	76.4	6.0
管理・監督する正社員の配置、役割	0.5	5.0	11.3	76.9	6.3
派遣元の選定	0.3	1.5	4.5	87.4	6.3
派遣元との交渉	0.3	0.8	4.0	88.4	6.5

まず、派遣社員についてみると、全体的にみて、4分の3の組合は、少なくとも公式には「派遣社員」に対して何らの発言もしていない。ただ「導入の是非」については、1割強の組合が本部として発言しており、支部に任せているのも1割強である。この傾向は、「仕事内容」「配置する職場」「正社員の配置・役割」など現場に近いレベルで決めるのがふさわしい場合に多くなっている。また具体的な派遣元の選定や交渉についても、発言しているのは5%程度にとどまる。業種別にみると、相対的に「鉄鋼・化学等素材関連」と「電気・ガス・熱供給業」で組合の関与がやや多い傾向があるが、その他では明確な違いはみられない。

図表 2-23 請負社員に関する労使協議の有無

(%、本部調査)

請負社員	組合本部として労使協議	支部以下に対応を任せている	団体交渉事項	労使協議・団体交渉の対象ではない	無回答
導入の是非	8.6	11.3	1.0	72.6	6.5
仕事内容	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
配置する職場	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
請負元の選定	1.4	4.8	---	86.6	7.2
請負元との交渉	0.3	3.8	---	88.7	7.2

つぎに、請負社員について見ておこう。派遣社員と同様に、組合本部で比較的高い発言度を示すのが、「導入の是非」である。全体の8.6%の組合が本部として労使協議しており、「団体交渉事項」を加えれば、約1割の組合ということになる。「仕事内容」や「配置する仕事」については、本部が労使協議するのは5%にとどまり、約1割が支部以下に任せている。約7-8割の組合は全く請負社員については何らの公式の発言力をもっていない。請負元に関する点については、ほとんど全く本部として発言しないか支部以下任せとなっている。

(2) 支部調査(支部Q5)

①直接雇用の非正社員

直接雇用非正社員の支部での労使協議の状況について聞いたのが、図表 2-24 である。いずれも 6 割から 7 割のケースでは労使協議や団体交渉の対象とはなっていない。支部労使協議の対象として比較的多いのは、「福利厚生」「労働時間、休日、休暇」などであるが大差はない。「賃金(時給)、一時金等」や「労働時間、休日、休暇」などは本部に対応を任せているケースが比較的多くなっており、本部調査と整合的な結果となっている。

図表 2-24 直接雇用非正社員に関する支部労使協議の有無

(支部調査)

	支部として 労使協議	本部に対応 を任せている	労使協議・団体交 渉の対象ではない	件数
採用する雇用形態の決定	11.3%	20.3%	68.4%	453
雇用期間の決定	11.0%	20.2%	68.9%	456
仕事内容	12.8%	17.6%	69.6%	454
配置する職場	13.1%	15.7%	71.2%	452
管理・監督する正社員の配置、役割	14.2%	17.3%	68.6%	452
賃金(時給)、一時金等	8.8%	28.7%	62.5%	456
労働時間、休日、休暇	15.6%	25.0%	59.4%	456
教育訓練	13.5%	19.0%	67.5%	453
福利厚生	16.3%	23.1%	60.6%	454

図表 2-25 業種別にみた支部で労使協議をしている比率

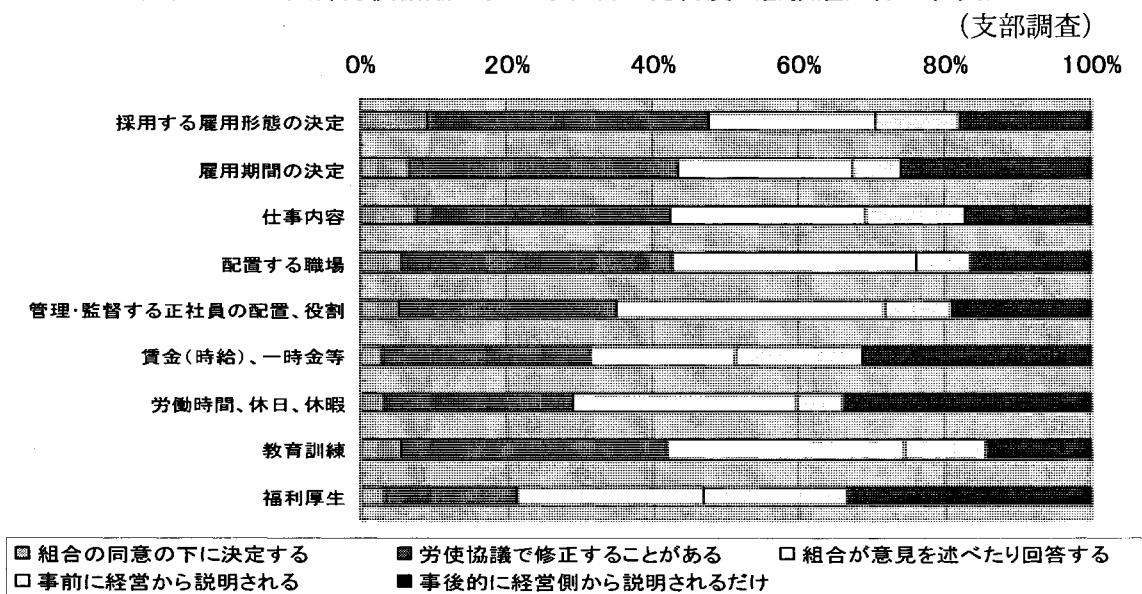
(%、支部調査)

	(1) の採 用す る雇 用形 態	(2) 雇 用期 間の 決定	(3) 仕 事 内 容	(4) 配 置す る職 場	(5) 社 管 理の ・配 置す る役 割正	(6) 賃 金・ 一時 金等	(7) 休 暇 時 間・ 休日	(8) 教 育 訓 練	(9) 福 利 厚 生	件 数	
組合支部計	10.5	10.2	11.9	12.1	13.1	8.2	14.5	12.5	15.2	488	
製造 業 業 種 別	電機・電子・情報 通信機器	7.7	3.8	9.6	5.8	9.6	1.9	3.8	9.6	7.7	52
	鉄鋼・化学等素材 関連	19.7	18.3	22.5	25.4	23.9	8.5	12.7	16.9	22.5	71
	輸送用機械	7.3	9.8	9.8	12.2	14.6	...	12.2	14.6	12.2	41
	その他製造業	11.2	12.4	12.4	12.4	12.4	9.0	16.9	13.5	11.2	89
非製 造業 業 種 別	建設業	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	34
	電気・ガス・熱供 給業	11.8	11.8	11.8	11.8	17.6	...	11.8	11.8	...	17
	情報通信業	26.7	...	6.7	...	6.7	15
	運輸業	14.6	14.6	22.9	16.7	16.7	16.7	16.7	22.9	16.7	48
	卸売・小売業	5.6	6.9	4.2	6.9	5.6	11.1	23.6	12.5	29.2	72
その他サービス業	16.7	12.5	12.5	20.8	16.7	16.7	16.7	8.3	12.5	24	

全般的にみて、支部で労使協議を行う比率が比較的高いのは、図表 2-25 にあるように、「鉄鋼・化学等素材関連」と「運輸業」であり、職場での労使協議の伝統の強さを示しているものとおもわれる。ほかには「その他サービス業」でも支部交渉の率が高い。ただ、「労働時間、休日、休暇」と「福利厚生」に関しては、パートタイマーの多い「卸売・小売業」で支部労使協議の比率が高い。

つぎに、支部で労使協議が行われているケースについて、その発言度をみておくことにしよう(図表 2-26)。サンプル数が小さくなるため、比率については注意が必要である(「無回答」は除外)。

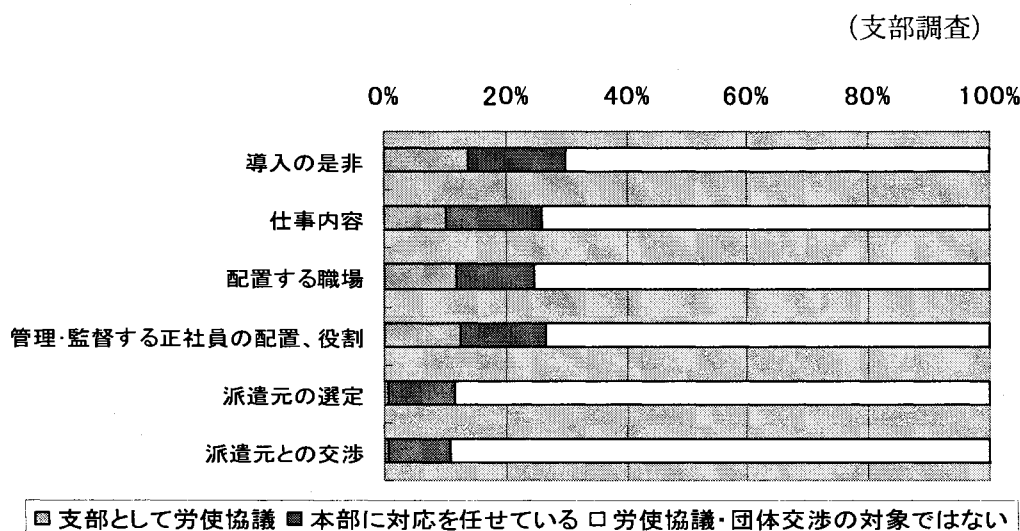
図表 2-26 支部労使協議における組合の発言度(直接雇用非正社員)



総じていえば、「労使協議で修正することがある」というケースと「組合が意見を述べたり回答する」ケースが多いが、賃金・労働時間・福利厚生については事後的に経営側から説明される場合も多い。

②間接雇用の非正社員

図表 2-27 派遣社員に関する支部労使協議の有無

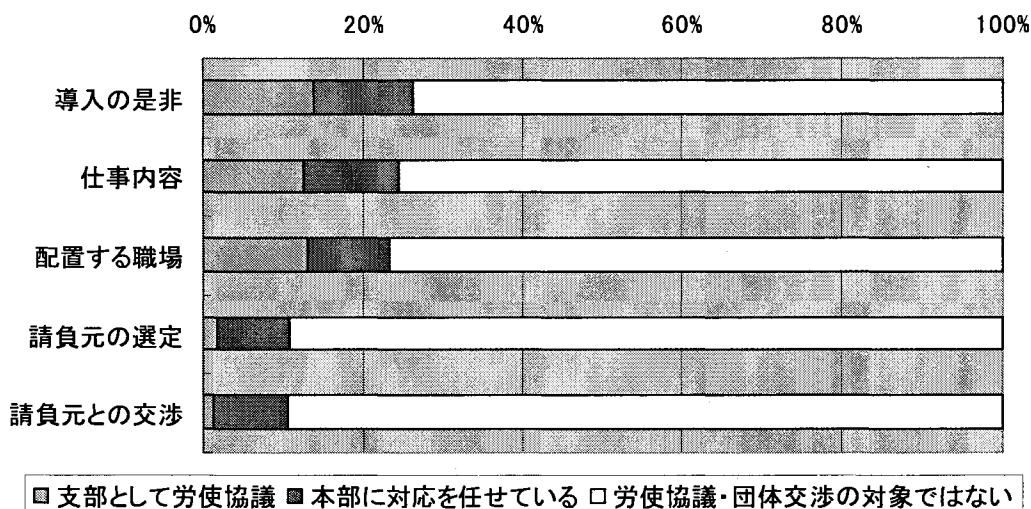


<派遣社員> 派遣社員については、支部労使協議は多くの点について1割強の事業所支部で行われているが、派遣元については、ほとんど何らの労使協議も行われていないとい
 ってよい(図表 2-27)。支部労使協議が行われるときもほぼ半数は「事前に経営側から説明される」であり、組合の同意を要するのは、さらに1割強である。つまり、全体からみれば、1~2%の支部にすぎない。

<請負社員> 「請負社員」の労使協議の状況も「派遣社員」とあまり変わらない。12-13%程度の支部で労使協議が行われている。ただ、支部労使協議のある場合、その発言度は「派遣社員」よりやや強く、「組合が意見を述べたり回答する」が3割強を占め、これよりも強い発言度と弱い発言度がほぼ同じ程度分布している。組合としても、「派遣社員」よりもやや強い関心を「請負社員」についてもっていると言えそうである(図表 2-28)。

図表 2-28 請負社員に関する支部労使協議の有無

(支部調査)



4. 企業内未組織労働者の組織化

(1) 本部調査(本部Q11)

多くの組合では、正社員の減少が組合員の減少に直結している。企業別組合が組織拡大するためには、企業内未組織層の組織化が必須条件となる。しかし、日本の労働組合は正社員しか組織対象としないといわれてきた。こうした状況は近年変化しているのであろうか、それとも相変わらず正社員だけを組織対象としているのであろうか。また、管理職クラス・スタッフ管理職の拡大のなかで、課長相当職の組織化、いわば上への組織化の程度はどのようなものであろうか。この点について尋ねたのが、図表 2-29 である。

図表 2-29 非正規社員や課長相当の管理職の組織化状況
(%、本部調査)

	組合員化している者がいるか検討中				組合員化を考えていない				
	(1) パート社員	(2) 嘱託・契約社員	(3) 課長相当の管理職	件数	(1) パート社員	(2) 嘱託・契約社員	(3) 課長相当の管理職	件数	
組合本部計	17.6	27.4	11.0	507	59.6	60.7	78.7	507	
製造業計	7.1	13.9	4.5	267	71.5	73.0	87.3	267	
非製造業計	29.1	42.7	17.9	234	46.2	47.0	69.7	234	
非製造業業種別	建設業	...	3.6	17.9	28	67.9	89.3	71.4	28
	電気・ガス・熱供給業	16.7	25.0	8.3	12	58.3	58.3	83.3	12
	情報通信業	15.4	30.8	30.8	13	53.8	61.5	53.8	13
	運輸業	11.3	50.0	3.2	62	51.6	38.7	80.6	62
	卸売・小売業	66.2	52.3	33.8	65	21.5	36.9	55.4	65
	その他サービス業	13.8	51.7	20.7	29	58.6	41.4	69.0	29

非正規社員や課長相当の管理職の組織化を考えている、あるいはすでに組合員化している組合は少数である。組合員化しているか検討中というのが比較的多いのは「嘱託・契約社員」である。

実際の状況をより細かくみると、まず、「パート社員」についてみれば、全員組合員になっているのはわずか3.7%の組合にすぎないし、「組織化対象者は組合員になっている」のも3.4%にすぎない。その圧倒的な部分は「卸売・小売業」であり、2割弱でそうになっているのが特徴である（図表 2-30）。

図表 2-30 パート社員の組織化状況
(%、本部調査)

	(1) 全組合員になる	(2) 組合員化の対象になる	(3) 一部組合員化を検討中	(4) 組合員化は考えていない	(5) 該当する非正規社員	無回答	件数	
	組合本部計	3.7	3.4	10.5	59.6	15.4	7.5	507
製造業計	1.1	0.4	5.6	71.5	15.4	6.0	267	
非製造業計	6.8	6.0	16.2	46.2	15.4	9.4	234	
非製造業業種別	建設業	67.9	25.0	7.1	28
	電気・ガス・熱供給業	16.7	58.3	16.7	8.3	12
	情報通信業	7.7	...	7.7	53.8	30.8	...	13
	運輸業	1.6	1.6	8.1	51.6	21.0	16.1	62
	卸売・小売業	18.5	16.9	30.8	21.5	1.5	10.8	65
	その他サービス業	13.8	58.6	24.1	3.4	29

ただ、今後組合員化を検討するという点に対しては、卸売・小売業が約3割と非常に多くなっているのは当然として、「電気・ガス・熱供給業」や「その他サービス業」でも1割以上で検討しており、製造業でも5.6%の組合が検討を始めている。

本調査では、定年後再雇用の嘱託と有期雇用の契約社員を区別せずに尋ねている。実際には、有期雇用社員を嘱託と呼んでいる企業もあり、煩雑さを避けるために一緒に聞いており、厳密なことをいうことはできないが、全員組合員になっているケースはパート社員よりもさらに少なくなっている（図表 2-31）。ここでも「卸売・小売業」が中心であり、部分的に「運輸業」で組織化していることがわかる。「組織化対象者は組合員になっている」が多いのもこの 2 業種である。組織化を検討している組合では、全体で 17.9%とそれなりの比率の組合が組織化を検討している。とくに「その他サービス業」など非製造業にかぎれば 26.1%とその率は高い。それに比べると製造業の動きはにぶい。組織化対象となっているのはわずか 2.6%(全員組合員+組織化対象)にすぎず、検討している組合も 1 割にとどまっている。有期雇用の契約社員はともかく、65 歳までの継続雇用が義務づけられている現在、定年後も組合員とすることへの動きをあまりみることはできていないのは大きな問題であるようにおもえる。

同様のことは、「課長相当の管理職」についてもいえる。組合員になっているのは、非製造業にほぼ限られている。「建設業」「卸売・小売業」「情報通信業」中心である。組織化の動きは鈍い。

図表 2-31 その他の組織化状況

(%、本部調査)

		嘱託・契約社員						課長相当の管理職						
		(1) 全員組合員になっている組合員になっ	(2) 組合員に化対象者になっている組	(3) 組合員化を検討中	(4) 組合員化は考えて	(5) 該当する非正社員	無回答	件数	(1) 全員組合員になっ	(2) 組合員に化対象者になっている組	(3) 組合員化を検討中	(4) 組合員化は考えて	無回答	件数
組合本部計		3.4	6.1	17.9	60.7	7.1	4.7	507	2.8	4.5	3.7	78.7	10.3	507
製造業計		0.4	2.2	11.2	73.0	7.9	5.2	267	0.4	1.5	2.6	87.3	8.2	267
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	...	4.8	8.1	79.0	4.8	3.2	62	...	1.6	4.8	83.9	9.7	62
	鉄鋼・化学等素材関連	1.4	1.4	15.1	68.5	12.3	1.4	73	...	2.7	1.4	84.9	11.0	73
	輸送用機械	...	2.6	10.3	69.2	2.6	15.4	39	94.9	5.1	39
	その他製造業	...	1.1	10.8	74.2	8.6	5.4	93	1.1	1.1	3.2	88.2	6.5	93
企業規模別	300 人未満	...	2.6	7.7	69.2	20.5	...	39	2.6	92.3	5.1	39
	300 人以上	...	2.9	11.4	72.9	8.6	4.3	70	1.4	92.9	5.7	70
	1000 人以上	1.8	...	8.9	80.4	5.4	3.6	56	5.4	83.9	10.7	56
	3000 人以上	12.5	83.9	3.6	...	56	...	1.8	3.6	91.1	3.6	56
	10000 人以上	...	7.4	7.4	55.6	3.7	25.9	27	...	3.7	...	74.1	22.2	27
非製造業計		6.8	9.8	26.1	47.0	6.0	4.3	234	5.6	7.7	4.7	69.7	12.4	234
非製造業業種別	建設業	3.6	89.3	7.1	...	28	10.7	3.6	3.6	71.4	10.7	28
	電気・ガス・熱供給業	...	8.3	16.7	58.3	8.3	8.3	12	...	8.3	...	83.3	8.3	12
	情報通信業	30.8	61.5	7.7	...	13	...	30.8	...	53.8	15.4	13
	運輸業	6.5	14.5	29.0	38.7	3.2	8.1	62	1.6	1.6	...	80.6	16.1	62
	卸売・小売業	16.9	10.8	24.6	36.9	4.6	6.2	65	9.2	13.8	10.8	55.4	10.8	65
その他サービス業		...	10.3	41.4	41.4	6.9	...	29	6.9	3.4	10.3	69.0	10.3	29

(2) 支部調査(支部Q14)

支部の状況についてみたのが、図表 2-32 である。これは「全員組合員になっている」「組織化対象者は組合員になっている」「一部は組合員になっているが、更に組合員化を検討中」の合計である。総じて、非製造業で組織化が進んでいるが、製造業では組織化が進んでいない状況がわかる。

図表 2-32 支部における非正社員などの組織化状況
(%、支部調査)

		(1) パート 社員	(2) 嘱託・ 契約 社員	(3) 課長 相当 の管 理職	件 数
組合支部計		21.9	28.6	11.8	535
製造業計		12.7	15.2	6.7	283
製造業 業種別	電機・電子・情報 通信機器	15.5	15.5	15.5	58
	鉄鋼・化学等素材 関連	9.3	14.0	2.3	86
	輸送用機械	7.0	20.9	4.7	43
	その他製造業	16.7	13.5	6.3	96
	非製造業計	32.3	44.4	17.3	248
非製造業 業種別	建設業	...	2.9	2.9	35
	電気・ガス・熱供 給業	4.5	9.1	4.5	22
	情報通信業	27.8	66.7	33.3	18
	運輸業	19.6	62.7	7.8	51
	卸売・小売業	69.4	50.0	25.0	72
	その他サービス業	14.8	66.7	29.6	27

(3) 非正社員からの苦情や相談(支部Q13)

最後に、組合支部が、非正社員からどの程度の苦情や相談を受けているのかをみておくことにしよう。組合員であれ、非組合員であれ、非正社員が増加している現在、職場の組合にとって重要な活動である。図表 2-33 をみられたい。「パート社員」の一部を除けば、もちろん彼ら・彼女らは組合員ではない。

図表 2-33 非正社員からの苦情や相談(%, 支部調査)

(イ) パート社員

	(1) 頻繁に出ている	(2) よく出ている	(3) あまり出ている	(4) ほとんど出ている	(5) 象になつていない	無回答	件数
パート社員比率							
0%	0
5%未満	...	5.9	28.2	32.9	31.8	1.2	85
5%以上	...	25.0	30.0	25.0	20.0	...	40
10%以上	...	15.3	36.1	22.2	23.6	2.8	72
50%以上	8.5	30.5	49.2	5.1	6.8	...	59

「パート社員」が50%以上の事業所では、苦情や相談がよく出ている割合が約4割に達している。

(ロ) 派遣社員

	(1) 頻繁に出ている	(2) よく出ている	(3) あまり出ている	(4) ほとんど出ている	(5) 象になつていない	無回答	件数
派遣社員比率							
0%	0
5%未満	...	6.3	22.5	33.8	36.3	1.3	80
5%以上	...	8.0	36.0	22.0	30.0	4.0	50
10%以上	...	12.9	31.8	12.9	37.6	4.7	85

「派遣社員」の場合には、「パート社員」ほど、組合には苦情や相談はない。それでも10%以上になると、やはり一定数の相談などがある。

(ハ) 請負社員

	(1) 頻繁に出ている	(2) よく出ている	(3) あまり出ている	(4) ほとんど出ている	(5) 象になつていない	無回答	件数
請負社員比率							
0%	0
5%未満	11.1	44.4	44.4	...	18
5%以上	...	10.5	21.1	21.1	42.1	5.3	19
10%以上	...	21.4	23.8	19.0	35.7	...	42

「請負社員」もその構成比が増えるにしたがって、相談事や苦情を組合に出している。組織化対象ではないが、組合はそうした労働者に対しても対処しているのである。「請負社員」は「派遣社員」よりも法的には一層遠いが、相談などは「派遣社員」よりもむしろ多くなっていることは注目に値する。

5. 小括

多くの調査が示すのと同様に、本調査においても近年正社員が大幅に減少し、非正社員が大幅に増えたことが確認された。その関係は、代替的であったといえる。しかし、この代替関係は不可逆的であり、好景気になったとしても非正社員が減少するとは見られていない。つまり、好況時には、正社員の増加とともに非正社員も増加するとみられている。つまり、好況時は補完関係が成り立つ。この点は、繁忙期と閑散期における正社員比率をみれば明らかである。また、今後の見通しにおいてもそれは確認されている。

こうした状況のなかで、非正社員を対象とした労使協議がますます重要になっている。社外人材の「導入の是非」「仕事内容」「配置する仕事」「管理監督する正社員の配置・役割」については、組合員に直接関係することから、2-3割の組合ではそれなりの対応をしている（7-8割の組合はほとんど対応ができていない）。また、派遣／請負元の選定や派遣／請負元との交渉に関しては対応度が更に低く、例えば、組合支部はわずか1割程度が組合本部に対応を任せているにすぎない。にもかかわらず、積極的に組合組織化や積極的な働きかけをしようとする意欲は「卸売・小売業」を除けば、かなり弱い。製造業では、とくに派遣社員や請負社員に対しては「他の会社の人」という意識が強いようにおもわれる。組合の非正社員への対応は残念ながら低調といわざるをえない。

とはいえ、実際、非正社員比率が高まるとともに、彼らから苦情や相談が出されている。同じ職場に働く者として、職場では組合として全く無関心であり得ないであろう。非正社員や課長相当職という企業内末組織層の組織化を検討するとともに、こうした社外人材との連携をとるために、こうした人材を組織化する個人加盟の一般組合への加入促進とそうした一般組合との連携という2段階の組織化が必要なのではないだろうか。ただ、その道はかなり厳しい。

第3章 労働組合の経営参加

1. 経営参加、経営対策強化のために必要なこと（本部Q14、支部Q24）

労働組合は自らの経営参加、経営対策強化のために何が必要と考えているのであろうか（2つ以内選択）。まず、組合本部の結果を見てみよう。その第1位は、「労働組合の経営分析能力の強化」（63.9%）であり、第2位は、「日常的な情報交換の強化」（59.8%）で、この2つへの集中度が際立っている。第3位は、「労働組合の発言力の強化」（24.3%）で4分の1弱、「労使協議機関の対応力の強化」（22.7%）が続き、「経営情報の開示」（10.8%）、「労使協議付議事項の拡大」（4.7%）という回答は低い。

製造業と非製造業の間で上記の項目についての回答順位や比率に顕著な差は見られない。業種別では、「労働組合の経営分析能力の強化」が、製造業で、電機・電子・情報通信機器と輸送用機械で、74.2%、74.4%、非製造業で、建設業、情報通信業が78.6%、76.9%と顕著に高く、「日常的な情報交換の強化」は、製造業で、鉄鋼・化学等素材関連で67.1%、電気・ガス・熱供給業、卸売・小売業、その他サービス業で、91.7%、63.1%、69.0%と第1位で高い。技術革新や産業構造の変化の激しい業種では、労働組合の経営分析能力向上によって状況をしっかり把握することが、労働集約型の業種では、経営側との日常的な情報交換の強化によって課題に向き合うことが重視されている。

対策強化のために必要なことで、属性的に最も特徴を示しているのが、正社員規模別である（図表3-1）。

図表3-1 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと（正社員規模別）
（本部調査、複数回答、単位：％・件）

	労働組合の経営分析能力の強化	労使協議機関の付議事項の拡大	労使協議機関の対応力の強化	労働組合の発言力の強化	日常的な情報交換の強化	経営情報開示への取組みの強化	その他	n
100人未満	45.0		30.0	50.0	30.0	30.0		20
100人以上	66.0	7.5	17.0	24.5	60.4	11.3		53
300人以上	63.8	6.4	27.7	36.2	42.6	12.8		47
500人以上	73.3	7.0	20.9	25.6	55.8	10.5		86
1,000人以上	63.0	7.4	24.7	19.8	64.2	11.1	1.2	81
2,000人以上	64.1	10.3	28.2	17.9	66.7	5.1		39
3,000人以上	69.8	1.9	15.1	22.6	73.6	11.3		53
5,000人以上	59.6		34.0	21.3	61.7	8.5		47
10,000人以上	57.5		22.5	15.0	67.5	2.5	10.0	40
合計	64.6	5.2	23.6	24.2	59.9	10.5	1.1	466

注：正社員数および本問に回答のあった組合について再集計

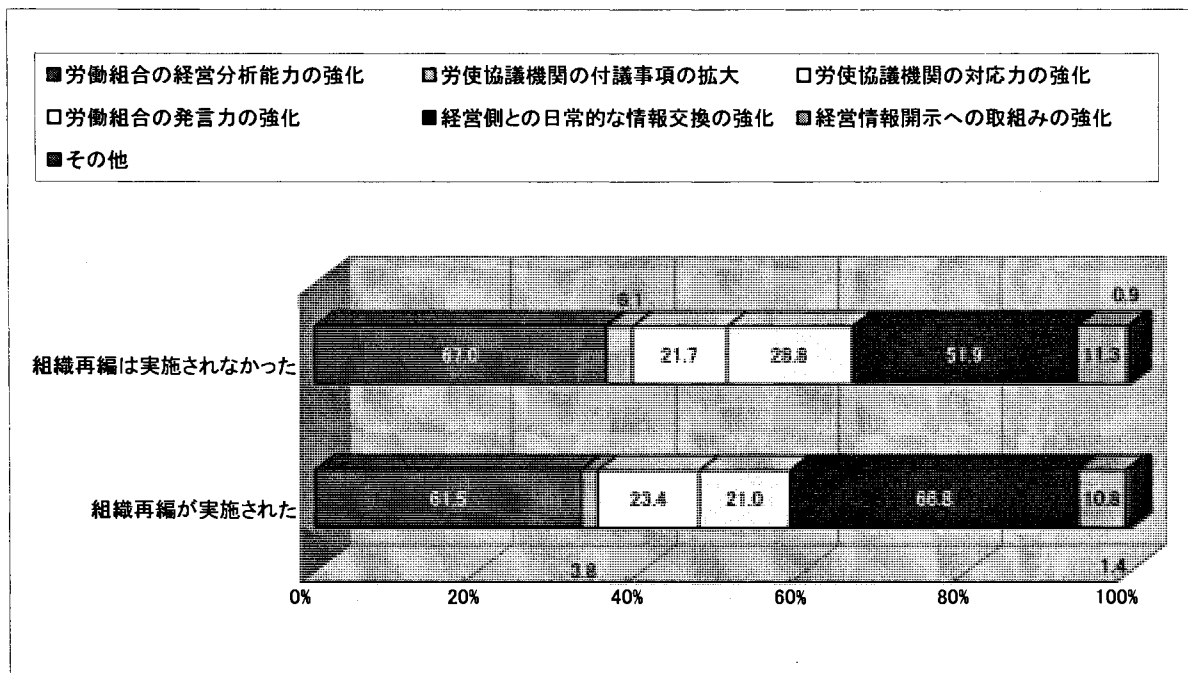
正社員数1,000人を境に、1,000人未満の企業（100人未満のみ異なるが）の組合では、「労働組合の経営分析能力の強化」が、第1位を占め、1,000人以上の企業の組合では、「日常的な情報交換の強化」が第1位を占めている。1,000人未満の組合では、「労働組合の発

言力の強化」も相対的に高い。また、中堅・中小の組合では、「労使協議機関の対応力の強化」も相対的に高く、総じて労働組合の経営対策力の強化が求められている。

次に、雇用調整や組織再編の関連と経営対策強化のために必要なことの相関を見てみよう。

企業の合併、事業売却、分割、事業所閉鎖等の組織再編が実施された組合と実施されなかった組合の別に経営対策強化のために必要なことについての回答割合を見た（図表 3-2）。

図表 3-2 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと（組織再編の有無別）
（本部調査、複数回答）



注：組織再編の有無および本問に回答のあった組合について再集計（n=498。組織再編が実施された 286 組合、実施されなかった 212 組合。）

組織再編の実施されなかった組合では、「労働組合の経営分析能力の強化」が、第 1 位を占め、67.0%、第 2 位は、「日常的な情報交換の強化」で 51.9%であるが、実施された組合では、「日常的な情報交換の強化」が、第 1 位を占め、66.8%、第 2 位が「労働組合の経営分析能力の強化」で 61.5%という結果となっている。また、「労使協議機関の対応力の強化」と「労働組合の発言力の強化」も実施されなかった組合が 21.7%、28.8%であるのに、実施された組合では、23.4%、21.0%と順位も逆転しウエイトも多少異なっている。組織再編が実施されなかった組合では、労働組合自身の能力強化に高い関心があるのに対して、実施された組合では、労使間のコミュニケーションと対応力の強化を重視している。

図表 3-3 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと
(過去5年間における雇用調整の有無別)

(本部調査、複数回答、単位：%・件)

	労働組合の経営分析能力の強化	労使協議機関の付議事項の拡大	労使協議機関の対応力の強化	労働組合の発言力の強化	経営側との日常的な情報交換の強化	経営情報開示への取組みの強化	その他	n
正社員の解雇	68.8	0.0	12.5	50.0	43.8	12.5	0.0	16
希望退職や早期優遇退職の募集	65.2	3.7	26.2	20.7	62.2	9.1	0.0	164
雇用調整は何もしなかった	63.8	4.8	25.7	26.7	57.1	12.4	1.0	105
合計	63.9	4.8	22.7	24.3	60.4	11.0	1.2	487

注：過去5年間における雇用調整の実施状況のうち、「正社員の解雇」「希望退職や早期優遇退職の募集」「雇用調整は何もしなかった」の3項目および本問に回答のあった組合について再集計

労働組合にとって、直接雇用に関わる厳しい雇用調整が行われた組合と雇用調整が何も行われなかった組合との間で、経営対策強化に必要なことの思いに違いはあるのであろうか(図表3-3)。正社員の解雇が行われた組合はさすがに16組合と少ないが、敢えて独立して集計した。結果として、「労働組合の経営分析能力の強化」が、第1位を占め、その他は有意性の指摘は困難であろう。ここで指摘したいのは、サンプル数の絶対的な少なさはあるものの、正社員の解雇が行われた組合で、「労働組合の発言力の強化」を重視している組合が半数を占めていること、「日常的な情報交換の強化」もそれに次ぎ、3つのポイントを強化すべきと考えていることがほぼ浮き彫りになった。

さらに、過去5年間における雇用調整の実施状況の各項目を因子分析で類型化し、その因子を構成する項目と経営対策強化に必要なことをクロス集計してみた(図表3-4)。

図表 3-4 過去5年間における雇用調整の実施状況因子分析

	因子			
	転換調整	人員抑制	非正規調整	時間調整
配置転換	0.7665	-0.0281	0.2095	0.1410
職種転換	0.5177	0.0308	0.2095	0.0243
出向・転籍	0.4329	0.2059	0.0030	-0.0004
新卒採用の削減・停止	0.0480	0.7660	0.0969	0.0264
中途採用の削減・停止	-0.0251	0.4707	0.2583	0.0831
希望退職や早期優遇退職の募集	0.2393	0.3988	0.0149	0.0171
派遣・請負社員の削減	0.2059	0.1218	0.5796	0.0570
パートなどの解雇・雇用契約停止	0.0984	0.1298	0.5538	0.1377
ワークシェアリング	-0.0390	-0.0550	-0.0149	0.5965
操業時間の短縮・労働日数の削減	0.0337	0.0639	0.0715	0.4315
時間外労働の削減	0.0775	0.1063	0.1970	0.2785
正社員の解雇	0.0798	0.0110	0.1616	0.1876

因子抽出法: 主因子法・回転法: Kaiserの正規化を伴わないバリマックス法

配置転換、職種転換、出向・転籍は、「要員の転換による調整」を共通因子、新卒採用の削減・停止、中途採用の削減・停止、希望退職や早期優遇退職の募集は、「人員減・抑制」、派遣・請負社員の削減、パートなどの解雇・雇用契約停止は、「非正規社員による調整」、ワークシェアリング、作業時間の短縮・労働日数の削減、時間外労働の削減は、「時間による調整」という共通因子で説明できるが、正社員の解雇はまったく独自であることが分かった。上記の因子を構成する項目ごとに経営対策とクロス集計したのが図表 3-5 である。

図表 3-5 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと
(雇用調整の実施状況因子別)

(本部調査、複数回答、単位：％・件)

	労働組合の経営分析能力の強化	労使協議機関の付議事項の拡大	労使協議機関の対応力の強化	労働組合の発言力の強化	経営側との日常的な情報交換の強化	経営情報開示への取り組みの強化	その他	n
転換調整	67.8	4.2	20.5	22.7	60.6	11.4	0.8	264
人員抑制	64.4	3.4	24.9	23.8	60.9	9.2	0.0	261
非正規調整	66.3	4.7	16.3	22.1	64.0	12.8	0.0	86
時間調整	65.9	5.1	19.6	21.0	64.5	12.3	0.0	138
正社員の解雇	68.8	0.0	12.5	50.0	43.8	12.5	0.0	16

注：過去5年間における雇用調整の実施状況および本問に回答のあった組合について再集計

結論的に見ると手段はどのような方法であれ、「調整」を行う状況下で歴然とした差は見ることができなかった。しかし、「労使協議機関の対応力の強化」は、非正規調整と比べると人員抑制は有意に高い、「日常的な情報交換の強化」は非正規調整、時間調整でわずかに高いなどの結果からは、雇用調整の経験内容によって、課題とすべき方向に若干の差のあることが窺える。

最後に、支部-事業所レベルにおいても労使協議システムがあるかないかの別に、経営対策強化のために必要なことの差があるのかを見ておきたい(図表 3-6)。

結論的に言うとかかなりの差がある。「労働組合の経営分析能力の強化」「日常的な情報交換の強化」が第1位、2位であることは変わらないが、支部協議ありの組合では、65.0%、62.2%、支部協議なしの組合では、57.7%、54.6%と、支部協議ありのほうが集中度がかなり高い。支部協議なしの第3位は、「労働組合の発言力の強化」で29.9%と、支部協議ありの組合(22.7%)より高い。次いで、「労使協議機関の対応力の強化」18.6%、「経営情報開示への取り組みの強化」17.5%と続いている。この情報開示への高い要求は、支部協議システムがないだけに明確な支部への報告を企図していることからくると思われる。同様に「労使協議機関の付議事項の拡大」が8.2%と協議ありの組合より5%ポイント弱いのも、支部協議をカバーする付議事項を要求してのことと推察される。

図表 3-6 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと（支部協議の有無別）
（本部調査、複数回答、単位：％・件）

	労働組合の経営分析能力の強化	労使協議機関の付議事項の拡大	労使協議機関の対応力の強化	労働組合の発言力の強化	日常的な情報交換の強化	経営情報開示への取組みの強化	その他	無回答	n
支部協議あり	65.0	3.3	23.7	22.7	62.2	9.3	1.5	0.8	397
支部協議なし	57.7	8.2	18.6	29.9	54.6	17.5	0.7	6.0	97

注：支部協議の有無および本問に回答のあった組合について再集計

労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なことを支部はどう考えているのであろうか（図表 3-7）。

当然のことながら労働組合の本部と支部の役割、機能は異なる。今回調査の本部・支部の関係は、連合各産別の加盟組合とその支部の関係であるから、よって立つ企業の基盤はほぼ同じと考えられるが、労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なことについては、微妙な違いが見られる。順位が異なり、ウェイトが異なる。支部調査の第1位は、「日常的な情報交換の強化」55.1％、第2位は、「労働組合の経営分析能力の強化」53.3％でほとんど差はなく、第1位、2位とも本部ほど集中していない。第3位は、「労使協議機関の対応力の強化」で28.0％と本部より5％ポイント強高い。「労働組合の発言力の強化」は20.4％と本部よりわずかに低い。業種別などの属性で見ても、本部が技術革新の激しい業種は経営分析能力の強化が顕著であったのに、支部ではそうした特徴は見られない。正社員（事業所）規模別でも、300人以上の事業所の支部が「日常的な情報交換の強化」が際立って高い以外は、有意な差は見られない。

図表 3-7 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと
（本部調査・支部調査、複数回答、単位：％・件）

	労働組合の経営分析能力の強化	労使協議機関の付議事項の拡大	労使協議機関の対応力の強化	労働組合の発言力の強化	日常的な情報交換の強化	経営情報開示への取組みの強化	その他	無回答	n
本部	63.9	4.7	22.7	24.3	59.8	10.8	1.2	0.6	507
支部	53.3	4.7	28.0	20.4	55.1	12.1	0.7	6.0	535

2. 組織再編に労働組合の果たした役割

労働者の雇用や処遇を大きく左右するものとして、近年、多くの企業で組織再編（合併、事業売却、分割、事業所閉鎖等）が実施されている。本項では、その組織再編において、労働組合（本部に限らず下部機関も含め）の果たした役割についてみていく。

(1) 組織再編は実施されたか（本部Q15A）

過去5年間における組織再編が実施されたかどうかでは、56.4%で実施され、実施されなかったは41.8%にとどまっている（図表3-8）。製造業と非製造業全体では、実施されたが製造業で3%ポイントほど上回るが、個別の業種ほどの差はない。業種別で「実施された」が高いのは、情報通信業76.9%、電気・ガス・熱供給業66.7%、卸売・小売業66.2%、輸送用機械64.1%、鉄鋼・化学等素材産業61.6%、電機・電子・情報通信機器59.7%等である。

製造業の企業（正社員）規模別に見ると極めて顕著な結果が示されている。組織再編が実施された組合は、300人未満で35.9%であるのに対し、規模が大きくなるほど級数的に拡大し、10,000人以上では85.2%に達している。

また、支部協議ありの組合と協議システムなしの組合で大きな差が出ている。

図表3-8 過去5年間における組織再編の実施状況

（本部調査、単位：％・件）

		組織再編 が実施さ れた	組織再編 は実施さ れなかつ た	無回答	n
合計		56.4	41.8	1.8	507
製造業・ 正社員 規模別	300人未満	35.9	64.1		39
	300人以上	44.3	54.3	1.4	70
	1,000人以上	66.1	28.6	5.4	56
	3,000人以上	69.6	30.4		56
	10,000人以上	85.2	14.8		27
支部協議 有無別	支部協議あり	60.2	37.5	2.3	397
	支部協議なし	43.3	56.7		97

さらに、5年前と比べた経営状況と過去5年間における組織再編のクロス集計を見ると興味深い結果が出ている（図表3-9）。

5年前と比べた経営状況が非常に良いと答えた組合では、組織再編が実施されたのは、製造業64.2%、非製造業80.0%であり、以下、企業パフォーマンスが悪くなるほど実施されたが減り実施されなかったが増える傾向にある。組織の効率化が現実の企業パフォーマンスの向上につながっていると少なくとも組合は受け止めている。

図表 3-9 過去 5 年間における組織再編の実施状況（5 年前と比べた経営状況別）

（本部調査、単位：％・件）

	組織再編が実施された	組織再編は実施されなかった	n
合計	57.5	42.5	489
製造業	59.3	40.7	258
非常に良い	64.2	35.8	67
まあまあ良い	61.9	38.1	105
特に変化はない	50.0	50.0	22
あまり良くない	57.1	42.9	42
非常に良くない	45.5	54.5	22
非製造業	55.5	44.5	227
非常に良い	80.0	20.0	20
まあまあ良い	53.7	46.3	67
特に変化はない	57.5	42.5	40
あまり良くない	53.4	46.6	73
非常に良くない	44.4	55.6	27
無回答	50.0	50.0	4
まあまあ良い	100.0	0.0	1
特に変化はない	0.0	100.0	1
あまり良くない	0.0	100.0	1
非常に良くない	100.0	0.0	1

注：5 年前と比べた経営状況および本間に回答のあった組合について再集計

次に雇用調整の実施状況別に組織再編実施の有無を見てみよう（図表 3-10）。

図表 3-10 過去 5 年間における組織再編の実施状況（実施された雇用調整の種類別）

（本部調査、単位：％・件）

	組織再編が実施された	組織再編は実施されなかった	n
正社員の解雇	56.3	43.8	16
希望退職や早期優遇退職の募集	74.2	25.8	163
出向・転籍	77.0	23.0	213
操業時間の短縮・労働日数の削減	50.0	50.0	16
ワークシェアリング	37.5	62.5	8
時間外労働の削減	53.8	46.2	130
配置転換	66.7	33.3	126
職種転換	73.7	26.3	76
新卒採用の削減・停止	66.0	34.0	191
中途採用の削減・停止	68.3	31.7	63
パートなどの解雇・雇用契約停止	67.8	32.2	59
派遣・請負社員の削減	68.6	31.4	51
その他	50.0	50.0	4
雇用調整は何もしなかった	36.5	63.5	104

注：過去 5 年間における雇用調整の実施状況および本間に回答のあった組合について再集計

どのような雇用調整が行われた組合で企業組織の再編が行われたかを見ると、出向・転籍 77.0%、希望退職や早期優遇退職の募集 74.2%、職種転換 73.7%が際立って高く 4 分の 3 前後であり、正社員の解雇 56.3%、ワークシェアリング 37.5%などは他の雇用調整に比べて低い。雇用調整は何もしなかった企業の組合では、組織再編を実施したのは 36.5%と少ない。この 5 年間で、企業にとって雇用、人員、組織にわたっての構造調整期であったことが浮き彫りになっている。

(2) 組織再編に果たした労働組合の役割 (本部 Q15B)

次に、こうした企業の組織再編に対して労働組合がどのような役割を果たしたのかを見てみよう。今回のアンケートでは、組織再編に伴う、「労働・雇用に関する施策に対し、組合員の納得を得られた」か、「組合員の意向を経営に理解させた上で実施できた」か、「協議・交渉において時間をかけてじっくりと対応できた」か、「労使協議は総じてうまく機能した」かの 4 点を聞いている。

組合員の納得を得られたかは、「そう思う」41.6%、「ややそう思う」41.6%、「あまりそう思わない」12.2%、「そう思わない」3.5%で、大多数の組合で今回の組織再編に伴う、労働・雇用に関する施策に対し、組合員の納得を得られたととらえている。これに対して、組合員の意向を経営に理解させた上で実施できたかは、「そう思う」36.0%、「ややそう思う」36.0%、「あまりそう思わない」20.6%、「そう思わない」5.9%と、肯定的な評価がやや下がり、否定的な評価がやや強い。時間をかけてじっくりと対応できたかは、「そう思う」24.1%、「ややそう思う」37.4%、「あまりそう思わない」26.9%、「そう思わない」10.1%と、「そう思う」がさらに低くなり、そう思わないが 37.0%と 3 分の 1 を上回る否定的な評価の組合がある。それらを合わせた総合的な評価である労使協議は総じてうまく機能したかについては、「そう思う」31.1%、「ややそう思う」42.0%、「あまりそう思わない」21.3%、「そう思わない」4.2%と、やや平均的な結果となっている。

労使協議を肯定的に評価している（「そう思う」＋「ややそう思う」）組合を属性別に見るとかなりの違いが見られる（図表 3-11）。

図表 3-11 労使協議の肯定的評価計（「そう思う」＋「ややそう思う」）

（本部調査、単位：％・件）

	組合員の 納得を得 られた	組合員の 意向を経 営に理解 させた	時間をか けてじっ くりと対 応でき た	労使協議 は総じて うまく機 能した	n
合計	83.2	72.0	61.5	73.1	286
製造業	89.6	76.0	64.3	79.2	154
非製造業	75.0	67.2	57.0	65.6	128
支部協議あり	86.2	78.2	66.1	78.2	239
支部協議なし	69.0	40.5	35.7	42.9	42

組合員の納得を得られたかでは、製造業が89.6%と9割近くに達しているのに、非製造業では、75.0%と4分の3である。組合員の意向を経営に理解させた上で実施できたかも、製造業76.0%、非製造業67.2%、時間をかけてじっくりと対応できたかも製造業64.3%、非製造業57.0%、労使協議は総じてうまく機能したかについても、製造業79.2%、非製造業65.6%とすべての項目で製造業の肯定的な評価が高い。製造業の中でもとりわけ肯定的な評価が高いのは、電機・電子・情報通信機器で、組合員の納得を得られたでは97.3%に及んでいる。非製造業は全般に肯定的評価が低い、建設業では、組合員の意向を経営に理解させたで84.6%と高いのに、組合員の納得を得られたでは61.5%と23.1%ポイントも低く、他の傾向と異なっている。

支部協議ありとなしでも際立った違いが出ている。すべての項目で支部協議ありで肯定的評価が高いが、支部協議なしでは、組合員の納得を得られたの項目以外では、否定的評価が6割前後と全体の傾向とは際立った違いとなっている。

図表 3-12 組合員の意向を経営に理解させたうえで実施できたか
(実施された雇用調整の種類別)

(本部調査、単位：%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	* そう思う計	* そう思わない計
正社員の解雇	22.2	33.3	22.2	22.2	100.0	55.6	44.4
希望退職や早期優遇退職の募集	33.6	39.5	24.4	2.5	100.0	73.1	26.9
出向・転籍	41.7	32.5	19.6	6.1	100.0	74.2	25.8
操業時間の短縮・労働日数の削減	62.5		25.0	12.5	100.0	62.5	37.5
ワークシェアリング	66.7	33.3			100.0	100.0	0.0
時間外労働の削減	42.9	35.7	15.7	5.7	100.0	78.6	21.4
配置転換	37.8	30.5	23.2	8.5	100.0	68.3	31.7
職種転換	41.8	27.3	21.8	9.1	100.0	69.1	30.9
新卒採用	37.9	34.7	21.0	6.5	100.0	72.6	27.4
中途採用の削減・停止	47.6	33.3	16.7	2.4	100.0	81.0	19.0
パートなどの解雇・雇用契約停止	37.5	25.0	30.0	7.5	100.0	62.5	37.5
派遣・請負社員の削減	48.6	31.4	14.3	5.7	100.0	80.0	20.0
その他		100.0			100.0	100.0	0.0
雇用調整は何もしなかった	38.9	38.9	16.7	5.6	100.0	77.8	22.2

注：過去5年間における雇用調整の実施状況および本問に回答のあった組合について再集計

労使協議の評価と雇用調整の種類別のクロスで特徴のあるのは、組合員の意向を経営に理解させたかである(図表3-12)。正社員の解雇が行われた組合では、「そう思う」が22.2%と際立って低く、「そう思わない計」が44.4%と高い。パートなどの解雇・雇用契約停止でも「そう思う」が37.5%と低く、「そう思わない計」も37.5%と他に比べて高い。

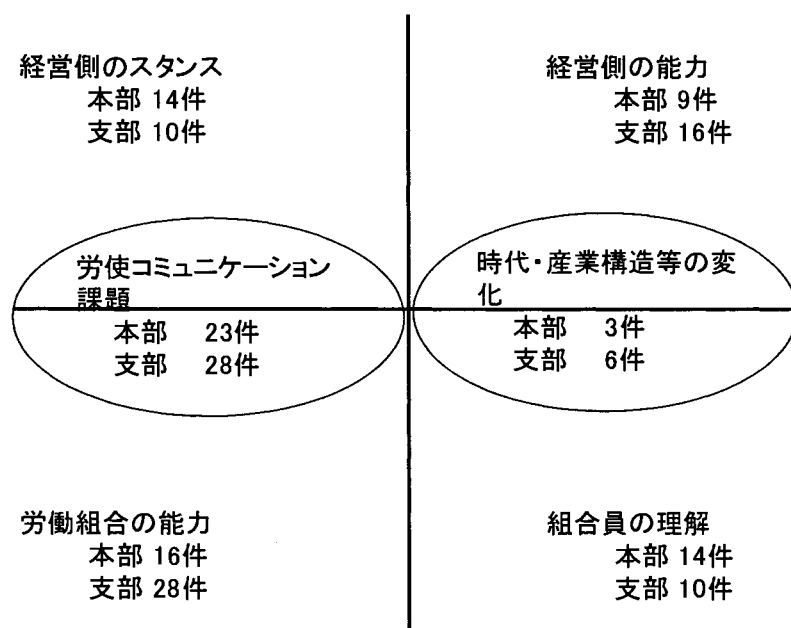
全体として、働く人の雇用機会については、職場の意見を経営の意向に反映できていないことが示されており、深刻な課題として受け止める必要がある。

3. 労働組合の経営参加において生じている問題点（本部Q15 自由記入、支部A2）

労働組合が進める経営参加において、どのような問題が生じているかを本部・支部とも自由記入方式で回答してもらった。具体的内容について回答が得られたのは、本部が 79 組合、支部が 96 組合（いずれも具体的な問題を記入してくれた組合本部・支部）であった。それらすべては、巻末に参考資料として掲載しているので参照いただきたい。

ここでは、ごく特徴的な点に触れておきたい。

図表 3-13 労働組合の経営参加において生じている問題点のマッピング



労働組合の経営参加において生じている問題点を大づかみに分類すると、1つは、「経営側のスタンス」、「経営側の能力や企業の力量」の問題があり、労働組合側では、「経営分析・経営対応能力等労働組合の能力」、「労使課題をいかに組合員に理解してもらおうか」という側面でとらえられる問題があり、労使の間に存在する「労使コミュニケーションの課題」や「時代や産業・企業等の構造変化にいかに対応するか」という問題を、労働組合側は意識している（図表 3-13）。

(1) 経営側のスタンス

経営側のスタンスが問題となっている側面で強調されているのは、経営側が組合の経営参加を認めない、協議が形式化している、コスト偏重などである。特徴的な意見を紹介する。

労務機能の低下により、労使関係のうち会社側意識に希薄な部分が散見され、ギクシャクする場面が多くなっている。(本部：電気・ガス・熱供給業、10,000人以上)

要員確保の問題や雇用区分の問題等については、収支をもつ事業所単位の問題であるというのが会社側のスタンスで、全社的に個々の業務責任を明確にしたうえでの戦力構造の見直しを図りたい組合側のスタンスが乖離しており、話がかみ合わない。(本部：運輸業、300人以上1,000人未満)

経営側は労働組合の意見に耳を傾けない。形式的な協議を行うのみ。(本部：運輸業)

経営側が提案(組合側)を受け入れない。協議はするが、実行されない。(本部：医療・福祉・教育・学習支援業、300人未満)

要求に対して会社側の対応に時間がかかりすぎる。経営に対する事は、事後報告が多い。(支部：輸送用機械、300人以上1,000人未満)

経営側が乗り気でなく、進まない。(支部：電機・電子・情報通信機器、100人未満)

(2) 労使コミュニケーションの課題

労使協議で、労使向かい合っているが抱えているという問題点では、情報(インサイダー問題等)や意見の交換の不足、協議が成果につながらない(決定権、参加権)、コストと雇用等をめぐる労使の認識の乖離、企業の再編(グループ化)等による新しい労使関係の構築に伴う問題等が挙げられている。代表的な意見を紹介する。

外資の影響が強くなった親会社の経営施策(人事・組織・グループ関係企業への指導・支配強化等)の決定に際して、事前情報が極端に少なくなった。親会社経営戦略への意見反映・影響力の拡大が急務(従来はある程度意見反映させていた)(本部：輸送用機械、300人以上1,000人未満)

グループ経営が進化し、各企業の独立性が低下し、グループを交えた協議も並行して行わなければ、実効的でなくなっている。しかしながら、グループとの有効な協議は数少ない。(本部：運輸業)

事業移管、分社化等の施策に加え、連結経営重視の流れの中で、関連会社との労使協議のあり方について早期に方向性を見出し具体化していく必要がある。又、関連会社プロパー社員の組織化についても同様に早期に取り組む必要がある。(本部：輸送用機械、10,000人以上)

労使間で検討すべき課題が山積しており、1年を通じて労使による検討委員会を頻繁に開催しなければならない状況にある。(本部：電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満)

組合から経営方針に対して意見を述べ、会社側も組合の意見に対して努力する事を約束するが、結果として成果がみられない。(本部：情報通信業、300人以上1,000人未満)

雇用を守ることと、競争力を強化することとのバランス感覚に労使の認識に乖離があること。(支部：その他製造業、300人以上1,000人未満)

経営との情報交換を実施するが、どのレベルまで、情報を公開していけばよいか。特に春闘の情報までインサイダーにかかったり、経営より公表は避けるようにと言われる。しかしそれでは組合員は理解してくれない。(支部：情報通信業、1,000人以上)

労使一丸となり企業再建を目的に取り組んでおり、労働条件（職場環境改善、休暇の取得出来る人員対策）への取り組み、大規模な予算を伴う改修等が後手にまわらざるを得ないことが、組合幹部として悩ましさを感ずる。(支部：鉄鋼・化学等素材、300人以上1,000人未満)

(3) 経営側の能力等

経営側の能力等は、他の分類ほど明確なグループをなしているわけではなく、広い意味での経営側の実行能力、窓口やマネージメント層・管理職の能力や体制上の問題、親会社に対しての力量の問題等が広く指摘されている。いくつかを紹介しよう。

正論であっても様々な要因から受入れられない事が多々有る。また、投下できる資本に限りがあり、意見を実現する事が難しい。(本部：鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)

間接費削減により、人事労務部門が業務過多の状態にあり、対応が遅くなった。(本部：その他製造業、1,000人以上3,000人未満)

労使双方、経営課題認識は共通しているが、マネージャー（課長）レベル～職場に伝わりにくい(支部：輸送用機械、1,000人以上)

経営層が親会社からの出向者や転籍者ばかりであるため親会社からの方針がそのまま引き継がれる。よって自社としての労使協議等はあまり影響力がなく、労働組合としても経営層より親会社組合へ申し入れることが多い。(公式な申し入れではない)(支部：情報通信業、100人未満)

会社の説明があるが、実行力がない。実行されない事に対して実行される担保がないので、いつも同じ回答がくり返される。(支部：運輸業、300人以上1,000人未満)

(4) 時代・産業構造の変化

時代や産業・企業等の構造変化によって、労使協議上生じている問題として挙げられているのは、課題分析の専門化への対応、経営側の経営戦略、構想力等の問題、雇用形態の変化・多様化への対応等が挙げられている。いくつか紹介しよう。

事業が細分化し、課題の分析に必要な専門知識が深まっている。よって分かる人しか分からない部分が増えている。(本部：電機・電子・情報通信機器、10,000人以上)

雇用形態において、派遣や請負の社員が増えてきているが、従業員構成上適切な比率が、どれくらいなのかを明確にできない。(本部：輸送用機械、300人以上1,000人未満)

非典型労働者の増加に対する対応（特に物づくり現場）で技能伝承や人材育成が遅れている。(支部：輸送用機械、1,000人以上)

競争社会において、長期的ビジョンが明確となっていない。経営戦略に対するチェックが機能していない。(本部：その他サービス業、3,000人以上10,000人未満)

インサイダー取引や株主対策等で重要労使協議事項の事前調整が難しくなった。(支部：電機・電子・情報通信機器、1,000人以上)

(5) 労働組合の能力

労使協議に対応する問題点として、労働組合側の様々な能力が挙げられている。中でも多かったのは、労働組合の経営分析能力で、本部16組合のうち5組合、支部28組合のうち8組合が挙げている。次いで多いのは、労使協議における組合の対応力、提言力、提言活動等の問題である。組合本部で3組合、支部で5組合がこの点について指摘している。さらに、労働組合の人材の問題に着目している組合も多い。人材・能力の不足と育成を問題点として挙げたのは、本部4組合、支部6組合であった。そのほかでは、非典型社員の増加が組合・職場の運営を困難にしている、労使の協議時間確保や意見反映に組合側の問題がある、経営参加に対する組合の自覚の問題、組合員への理解徹底等について挙げられている。いくつかを紹介しよう。

労働組合の経営分析能力が低いことにより有効な発言がとぼしい。(本部：電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満)

近年より高度な労使協議が必要となり、組合役員の経営に対する知識がより求められるようになった。(本部：電機・電子・情報通信機器、1,000人以上3,000人未満)

経営指標、財務内容に対する、分析・判断能力が、組合側へも必要とされ、そのスキルを身につけるには至っていない。市況の読みは、会社判断に委ねるほかなく、市況判断にからむ経営方針への指摘が困難である。(支部：その他製造業、100人未満)

組合役員の経営提言力不足。支部（現場）からの経営改善収集機能不足（本部：電機・電子・情報通信機器、3,000人以上10,000人未満）

スピードある経営対策案件への即応。MD面における課題対応力強化（本部：卸売・小売業、3,000人以上10,000人未満）

組合からの提言能力や説得力が不足。提言しただけでその後のチェック、フォローが不足。執行部だけの経営対策になっており、一般組合員が無関心（支部：電機・電子・情報通信機器、100人以上300人未満）

安定した職務・雇用の確保と働きがいのある職場づくりをめざす。活動における現時点での問題点（課題）は、①経営協議会の実施において、中央と各事業所の連携強化（統一テーマでの取り組み強化）、②情報収集力の強化と経営提言能力の向上。会社、職場、担当者間での情報収集力の強化、③職場実態の把握。意識調査の継続実施と経営トップ層と職場の意識・情報の乖離、経営情報の対象職場へのフィードバックの迅速化（支部：電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満）

(6) 組合員の理解

労働組合が進める経営参加において生じている問題で、組合員への周知や理解の問題も多く指摘されている。

組合員の周知や理解を進める上で、問題となっていることは、組合員ニーズと執行部の活動状況のギャップを挙げる意見が多い。そのギャップには、執行部側の経営課題への理解と組合員が組合に取り組んでほしいことのギャップと、組合員の理解不足と組合の周知能力の質の問題、機密情報との兼ね合い、現場の意見吸収の不足などが挙げられている。いくつかの意見を紹介してみよう。

経営に対するチェック・パートナー機能を発揮する為に定期的に労使協議会を行っているが、協議するにあたっての情報収集の不足と、協議後の組合員への周知の弱さが課題であると考えている。(本部：卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)

経営との意見交換の場において経営への影響力を持った現場のナマの声・意見をどのよ

うに伝えていくかが課題。(本部：その他製造業、1,000人以上3,000人未満)

組合員の声を集めるが、集まらない状況で収集に苦労している。(支部：電気・ガス・熱供給業、100人以上300人未満)

機密情報を組合として知る程、執行部として「やむを得ない」と考えてしまう事項が出てくる。それにより、組合員から本部を見られる部分として「弱腰」というイメージに繋がる。(本部：金融・保険・不動産業、3,000人以上10,000人未満)

企業改革が最優先事項となっている中、組合活動のウェイトも経済活動に重きを置いている。その為この5年間の中で、レクリエーションをはじめとした事業活動が疎かになった事が問題としてあげられる。当労組では昨年9月にパートタイマーを組織化しているが、その中では絶対活動よりも、事業活動に対するニーズが高まっている。組合員のニーズと今の活動状況におけるギャップがある。(本部：卸売・小売業、3,000人以上10,000人未満)

デスクワークが多く、現場の生の意見を事前に察知できていないと思う。もっと現場との意見交換を積極的に行うことで、経営に対する意見もできる。(支部：鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満)

会社の各種経営施策を、いかに働く者(組合員)に、正しく伝えるか苦慮している。また労使協議の報告の仕方でいかに理解が得られるか苦慮している(なかなか思いが伝わらない)(支部：卸売・小売業、100人未満)

4. 支部・分会の労働者参加促進(本部Q16)

労働組合本部は、支部・分会の労働者参加のためにどのようなことをしているのだろうか。支部・分会の労使協議の状況を定期または必要の都度把握してアドバイスや指導をしていると答えたのは55.0%、状況は把握しているが、積極的には対応していないという組合が14.6%、支部・分会に一任しており、組合本部としては特に何もしていないという組合が11.4%であった(図表3-14)。

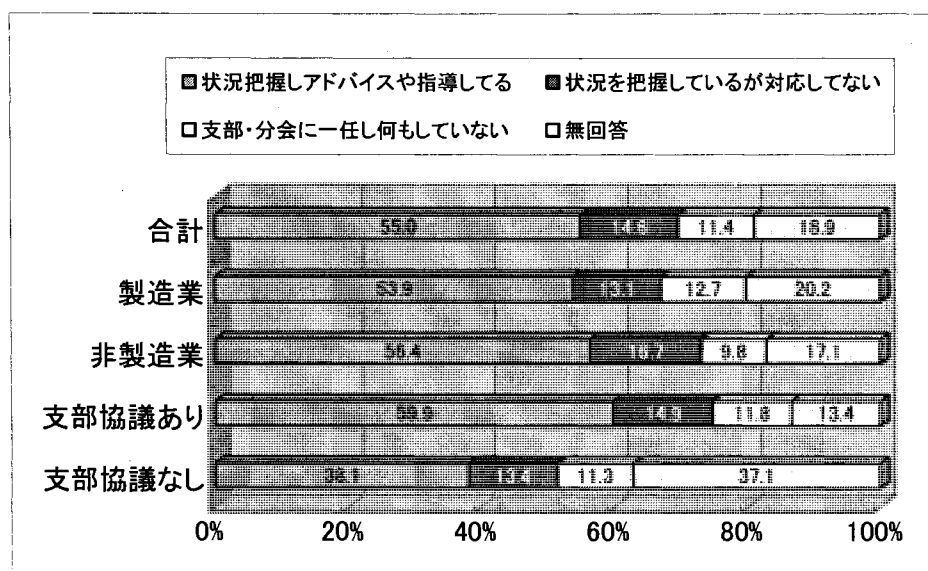
製造業、非製造業別では、状況を把握しているが対応していないが非製造業でやや高く、支部・分会に一任し何もしていないがわずかに低い大きな差はない。

業種別では、電機・電子・情報通信機器、情報通信業が、状況を把握しアドバイスや指導をしているが40.3%、38.5%と際立って低く、支部・分会に一任し何もしていないが16.1%、30.8%と高い。アドバイスや指導をしている比率が高いのは、電気・ガス・熱供給業66.7%、建設業64.3%、鉄鋼・化学等素材産業61.6%、運輸業61.3%で、支部・分会に一任し何もしていないが高いのは、情報通信業30.8%、低いのは、建設業7.1%、運

輸業 8.1%、電気・ガス・熱供給業 8.3%、卸売・小売業 9.2%である。

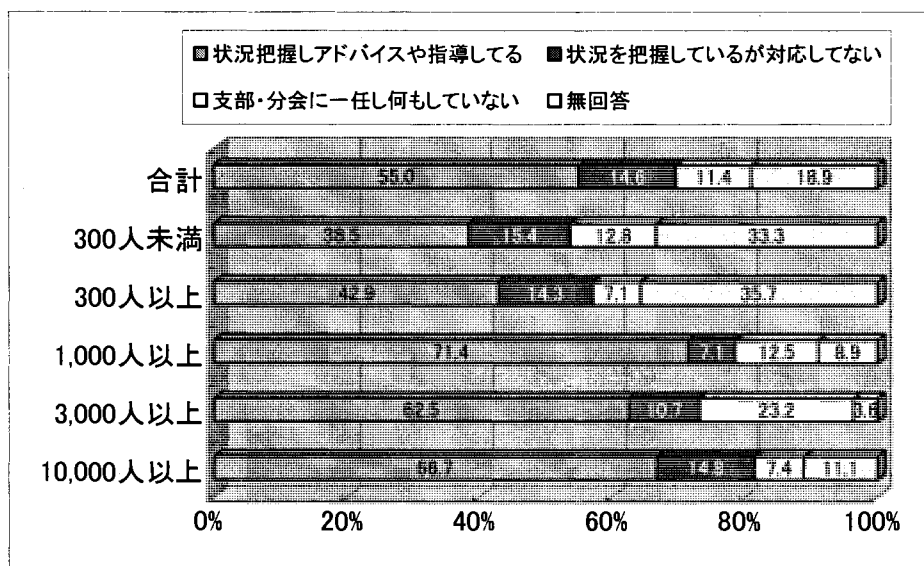
支部協議ありとなしの組合の差はこの面でも差が大きく、ありの組合で、アドバイスや指導をしている組合が 59.9%であるのに対し、支部協議なしの組合では 38.1%に過ぎない。支部の協議システムがない組合で無回答が 37.1%に及んでいるのは、支部そのものがない組合が一定数混入しているとしても組合の認識として気がかりなところである。

図表 3-14 組合本部における支部、分会の労働者参加促進への取り組み状況
(本部調査)



図表 3-15 組合本部における支部、分会の労働者参加促進への取り組み状況
(製造業・企業規模別)

(本部調査)



製造業について企業（正社員）規模別に見ると、1,000人以上で、状況を把握しアドバイスや指導をしているが71.4%と際立って高いが、全体としては、規模が大きくなるほどアドバイスや指導をしている組合の比率が高くなる（図表3-15）。また1,000人未満の中小の組合で、3分の1の組合が無回答である。前述した「支部の協議システムがない」組合の回答結果と同様、支部そのものがない組合が一定数混入しているとしても無回答の多さが気になりなところである。

図表3-16 組合本部における支部、分会の労働者参加促進への取り組み状況
（労使協議における組合の発言力の変化別）

（本部調査、単位：％・件）

		支部、分会の労働者参加促進			
		状況把握しアドバイスや指導してる	状況を把握しているが対応してない	支部・分会に一任して何もしていない	n
労使協議における組合の発言力	強くなった	77.6	17.9	4.5	67
	変わらない	66.7	17.8	15.6	315
	弱くなった	58.3	20.8	20.8	24
	合計	68.0	18.0	14.0	406

注：労使協議における組合の発言力の変化および本間に回答のあった組合について再集計

5年前と比べた労使協議における組合の発言力の変化と支部、分会の労働者参加促進への取り組みのクロス集計を見てみよう（図表3-16）。

この5年間で組合の発言力が強くなったと答えている組合では、「状況把握しアドバイスや指導をしている」組合が、77.6%と高く、「支部・分会に一任して何もしていない」が4.5%と低い。逆に弱くなったと答えている組合では、「アドバイスや指導をしている」が58.3%と合計よりも10%ポイント、強くなったよりも20%ポイント近く低い。「支部・分会に一任して何もしていない」は20.8%と合計より7%ポイント近く、強くなったより16%ポイント以上高い。労使協議力の向上に努力している組合は、現場である支部・分会の労働者参加の促進にも努力をしている。

5. 小括

労働者参加、とりわけ労働組合の経営参加は古くて新しい極めて現代的な課題である。雇用労働をめぐる近年の構造的な変化に対して、労働組合はどのような対応をしてきて、どのような課題を抱えているのであろうか。雇用労働をめぐる近年のダイナミックな構造的変化としては、何よりも雇用形態の多様化があり、日本的な雇用慣行の変化がある。その背景には、グローバル経済下での日本的な経営のダイナミックな戦略的变化がある。これらの状況に対して、労働組合はどのような問題意識を持ち、どのような対応、とりわけ、労使のコミュニケーションをどのように戦略的に位置づけているのであろうか。

労使協議制や雇用形態多様化の課題は他の章に譲るが、本章のテーマである「労働組合の経営参加」についての、本アンケートが発見した事実を簡単に振り返ってみよう。

- (1) 自らの経営参加、経営対策強化のために労働組合は、「労働組合の経営分析能力の強化」と「日常的な情報交換の強化」を極めて重視している（6割の組合が指摘）。
- (2) 「労働組合の発言力の強化」や「労使協議機関の対応力の強化」（4分の1弱）とあわせ、労使コミュニケーションにおける自らのノウハウ、スキルの向上を大きな課題と捕らえている。
- (3) 「経営情報の開示」や「労使協議付議事項の拡大」（4.7%）という制度・手法上の課題意識は低い。
- (4) 以上について、技術革新や産業構造の変化の激しい業種では、労働組合の経営分析能力向上によって状況をしっかり把握することが、労働集約型の業種では、経営側との日常的な情報交換の強化によって課題に向き合うことが重視されている。
- (5) 中堅・中小の組合では、総じて労働組合の経営対策力の強化が求められている。
- (6) 支部・事業所間における協議システムの有無でも、無い組合では、「経営情報の開示」への関心が高く、「労使協議付議事項の拡大」（というより付議事項化であろう）が高い。
- (7) 企業の組織再編実施の有無による認識の差があり、組織再編が実施されなかった組合では、労働組合自身の能力強化に高い関心があるのに対して、実施された組合では、労使間のコミュニケーションと対応力の強化を重視している。
- (8) 雇用調整の経験内容によって、課題とすべき方向に若干の差のあることも分かった。
- (9) 同じ環境下にあっても本部と支部の役割・機能が異なることからか、支部では、「労働組合の経営分析能力の強化」への集中度が低く、第1位は「日常的な情報交換の強化」であり、「労使協議機関の対応力の強化」が本部に比べて高い。
- (10) 過去5年間に企業の組織再編が行われた組合は、56.4%で、業種による差が大きく、規模の大きな企業の組合ほど実施率が高い。
- (11) 5年前と比べた経営状況別では、企業パフォーマンスが悪くなるほど組織再編が実施されたが減り実施されなかったが増えている。組織の効率化が現実の企業パフォーマンスの向上につながっていると組合は受け止めている。
- (12) 雇用調整が行われた組合で企業組織の再編が行われたかを見ると、出向・転籍、希望退職募集、職種転換で際立って高い。この5年間で、企業にとって雇用、人員、組織にわたっての構造調整期であったことが浮き彫りになっている。
- (13) 企業の組織再編に対して労働組合がどのような役割を果たしたのかについては、大多数の組合で、労働・雇用に関する施策に対し、組合員の納得を得られたととらえている。これに対して、組合員の意向を経営に理解させた上で実施できたかは、肯定的な評価がやや下がり、否定的な評価がやや強い。時間をかけてじっくりと対応できたかは、肯定的な評価がさらに低くなり、否定的な評価が3分の1を上回る。
- (14) 労働組合の役割に対する評価では、業種別や支部協議システムの有無で差が大きい。すべての項目で製造業と支部協議ありでの肯定的な評価が高い。
- (15) 労働組合の経営参加において生じている具体的な問題点は、大づかみに分類すると、経営側に属する「経営側のスタンス」、「経営側の能力や企業の力量」、労働組合

- 側に属する「経営分析・経営対応能力等労働組合の能力」、「労使課題をいかに組合員に理解してもらうか」という側面でとらえられる問題があり、労使の間に存在する「労使コミュニケーションの課題」や「時代や産業・企業等の構造変化にいかに対応するか」という問題のなかにも多くの課題があることが指摘されている。
- (16) 経営側のスタンスが問題となっている側面で強調されているのは、経営側が組合の経営参加を認めない、協議が形式化している、コスト偏重などである。
 - (17) 労使コミュニケーションの課題では、情報（インサイダー問題等）や意見の交換の不足、協議が成果につながらない（決定権、参加権）、コストと雇用等をめぐる労使の認識の乖離、企業の再編（グループ化）等による新しい労使関係の構築に伴う問題等が挙げられている。
 - (18) 経営側の能力等では、広い意味での経営側の実行能力、窓口やマネジメント層・管理職の能力や体制上の問題、親会社に対しての力量の問題等が広く指摘されている。
 - (19) 時代・産業構造の変化では、課題分析の専門化への対応、経営側の経営戦略・構想力等の問題、雇用形態の変化・多様化への対応等が挙げられている。
 - (20) 労働組合側の能力では、労働組合の経営分析能力、労使協議における組合の対応力、提言力、提言活動等の問題、人材・能力の不足と育成、非典型社員の増加が組合・職場の運営を困難にしている、労使の協議時間確保や意見反映に組合側の問題がある、経営参加に対する組合の自覚の問題、組合員への理解徹底等が挙げられている。
 - (21) 組合員の周知や理解を進める上で、問題となっていることは、組合員ニーズと執行部の活動状況のギャップを挙げる意見が多く、執行部側の経営課題への理解と組合員が取り組んでほしいことのギャップ、組合員の理解不足と組合の周知能力の質の問題、機密情報との兼ね合い、現場の意見吸収の不足などが挙げられている。
 - (22) 支部・分会の労働者参加促進に関する本部の指導については、定期または必要の都度把握し指導をしているが 55.0%、状況は把握しているが、積極的には対応していないという組合が 14.6%、支部・分会に一任しており、組合本部としては特に何もしていないという組合が 11.4%であった。
 - (23) 支部への指導については、属性別の差が大きく、とりわけ業種別で大きい。また、規模が大きくなるほどアドバイスや指導をしている組合の比率が高く 300 人未満の小規模では、指導をしている組合が 4 割をきる。支部協議ありの組合で指導をしているが 6 割であるのに対し、協議なしでは 4 割をきる。

以上を概観すると、労働組合は、働く人たち自らの雇用・労働を守るための経営参加、労使コミュニケーションの充実に重大な関心を持っており、多くの課題を感じている。その骨格は、自由記入意見で区分したように、大きくは 4 つの象限に分けることができる。1 つは、経営側の労使コミュニケーションに対するスタンスの問題であり、2 つは、経営側の体制や能力に係る問題である。3 つは、労働組合自身の経営参加に対する能力の問題であり、4 つは、これらを総じて、いかに組合員の理解を得るかという問題である。そして、この 4 つの象限、とりわけ労使の間に、労使のコミュニケーションに係る様々な問題が厳然としてあり、労使共通に乗り越えなければならない、時代や産業構造等の変化にいか

対応していくかという課題がある。それぞれの課題は、また相互に深く連関しており、全体としての改革・前進はバランスよく進めていく必要がある。

この5年間の企業の組織再編、雇用調整、産業構造や企業経営、雇用形態の多様化、企業や雇用労働に係る法制度の変化は、働く人たちにとって大変な試練でもあったが、この構造変化、調整期が提起したものは、労働組合の経営参加を考える上では、貴重な変数の連続でもあった。それぞれの労働組合の置かれている状況（今回アンケートでの属性など）や経験の蓄積によって、認識に大きな差があるが、最も厳しい深刻な体験を前提に労使関係、労使協議、労働組合の経営参加を真剣に模索してきた労働組合を軸に、労働運動全体で、労働者参加、労働組合の経営参加の方向について、認識の共有化と労働運動全体での時代にしっかりと根ざした新しい参加の戦略を模索していく必要がある。

以上を前提に、本章で分析の対象とした課題から、労働組合の考慮すべき課題についてごくポイントだけ提言的に触れてみたい。

その第一は、自らの組合、労使関係の中での、労使協議に係る制度や運営、人的配置等に関して、まずは総点検を行うべきである。今回のアンケートで示されたような課題、問題点について、自らの組合、労使関係の中でどのような現状になっているか、洗い出し、課題の整理を行うことである。

第二は、労働組合のあるいは労使関係上の参加権や決定権の向上のために、自らの主体的状況と改善可能性を総ざらいし、執行部、職場レベルなど各級レベルでのディベートを展開することである。そうした討議の過程でしか、組合員との相互理解は生まれず、時代を画する転形期にある現在こそそれが必要であることが、アンケート結果からも窺われるのである。

そして第三は、労働組合にとって、財産は人にしかないことである。労使協議への対応力、労働組合の経営分析能力、組合員への説明能力、どれ1つをとっても次代に受け継がれていかなければ、制度や仕組みがいかに立派なものでも継続していかない。その点に危機感を持った自由記入意見は、まさに当を得たものと言える。

第四は、問題の所在はすべて職場にあるということである。職場の課題や職場組合員の意見やニーズを把握し、双方向の改革効果を求めることなしに地に着いた改革は期待できない。そうした意味で、支部・職場レベルでの協議システムは不可欠であることが今回アンケート結果でも示された。

第五は、前項とも深く関連するが、雇用形態の多様化の中で、職場の組合員比率の低下をしっかりと受け止め、新しい職場規範と職場全体の意見を吸収する新しい仕組みが不可欠である。労働組合がそこでリーダーシップを発揮することが求められている。

第六は、各課題に関する業種別の違いに現れているように、産業別組織の労働者参加、労働組合の経営参加についての統一的な取り組みの重要性である。

最後に、産業別の役割でもあるが、労働界全体としてのこの課題についての認識の共有と連携した取り組みの重要性である。とりわけ、古くて新しい深刻な課題として、中堅以下のとりわけ専従者のいないような中小の組合に対する支援・指導・教育機会の提供である。

以上の課題をさらに掘り下げて検討し、労働組合各レベルの組織に提言を行うために、本アンケートを出発点に、本委員会でのさらなる調査（ヒアリングを含めて）・検討に期待する。

第4章 小集団活動

1. 小集団活動・職場懇談会（本部調査）

本章では労使協議以外のコミュニケーション施策として、小集団活動および職場懇談会に注目し、それらの実施状況や労働組合の関わり方に関する調査結果を概観することにする。まずはじめに、労働組合本部の調査結果について見ていこう。

(1) 小集団活動・職場懇談会の有無（本部Q17）

職場環境や業務の改善活動（QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティング等のいわゆる小集団活動）または職場懇談会はどの程度の職場で実施されているだろうか。以下では、業種別、企業規模別の観点から調査結果を示す。

①業種別

まず業種別の調査結果について見ていこう（図表4-1参照）。製造業および非製造業の各業種において、小集団活動または職場懇談会が「ほぼすべての職場にある」と回答した企業の割合が最も多かった。製造業については輸送用機械業に該当する企業の69.2%が「ほぼすべての職場にある」と回答し、その他の業種と比較して最も高い水準であった。また電機・電子・情報通信機器業および鉄鋼・化学等素材関連業では「ほぼすべての職場にある」と回答した企業がそれぞれ53.2%、54.8%と過半数の水準であり、「ある職場の方が多い」と回答した企業の割合と足し合わせると、それぞれ70.9%、75.3%であった。

また「ほぼすべての職場にある」、「ある職場の方が多い」、「ある職場とない職場は同数程度」のいずれかを選択した企業の割合を合計すると、輸送用機械業92.3%、鉄鋼・化学等素材関連業87.6%、電機・電子・情報通信機器業72.5%の順であり、業種による格差が見られた。特に電機・電子・情報通信機器業では「ない職場のほうが多い」、「ほとんどの職場にない」、「全くない」のいずれかを回答した企業の合計割合が24.2%にのぼり、他業種と比較して高水準であった。

一方、非製造業では、製造業と比較して小集団活動や職場懇談会の職場での実施状況がおしなべて低調であること、ただし業種によって大きなバラツキがあることを示す結果となった。業種別に見ていくと、「ほぼすべての職場にある」と回答した企業は、電気・ガス・熱供給業で75.0%と高水準であったが、卸売・小売業、運輸業ではそれぞれ50.8%、46.8%と約5割の水準にとどまり、建設業、情報通信業ではそれぞれ32.1%、30.8%と約3割の水準であった。特に情報通信業では「全くない」もしくは「ほとんどの職場にない」と回答した企業が38.5%にのぼり、それに「ない職場の方が多い」を加えると合計で53.9%と過半数を占める結果となった。

図表4-1 小集団活動・職場懇談会の有無(業種別)

(%、本部調査)

		(1) 職ほ 場に すあ べて の	(2) が あ る い 職 場 の 方	(3) 程 い あ る 職 場 は 同 数	(4) が あ る い 職 場 の 方	(5) 場 ほ と な い の 職	(6) 全 く な い	(7) し 本 部 で は い 把 握	無 回 答	件 数
製造業計		53.6	18.0	6.0	7.1	6.4	4.9	2.6	1.5	267
業 種 別	電機・電子・情報通信機器	53.2	17.7	1.6	12.9	6.5	4.8	1.6	1.6	62
	鉄鋼・化学等素材関連	54.8	20.5	12.3	2.7	2.7	2.7	2.7	1.4	73
	輸送用機械	69.2	20.5	2.6	2.6	2.6	...	2.6	...	39
	その他製造業	46.2	15.1	5.4	8.6	10.8	8.6	3.2	2.2	93
非製造業計		39.7	7.7	3.0	11.1	14.5	15.0	5.6	3.4	234
非 製 造 業 種 別	建設業	32.1	14.3	7.1	10.7	7.1	14.3	14.3	...	28
	電気・ガス・熱供給業	75.0	...	8.3	...	8.3	8.3	12
	情報通信業	30.8	15.4	23.1	15.4	15.4	...	13
	運輸業	46.8	17.7	...	9.7	9.7	12.9	1.6	1.6	62
	卸売・小売業	50.8	3.1	3.1	10.8	12.3	9.2	3.1	7.7	65
その他サービス業		20.7	17.2	31.0	20.7	6.9	3.4	29

②企業規模別（製造業）

つぎに、製造業について企業規模（企業の正社員数）別の調査結果を見ていこう（図表4-2参照）。企業規模別の調査結果に特徴的な点としては、第一に総従業員数が10000人以上の大企業では小集団活動もしくは職場懇談会が存在する職場の割合が、より規模の小さな企業よりも際だって大きいこと、第二に企業規模が大きくなるにつれて上記の割合が大きくなる傾向の存在を指摘することができる。

図表4-2 小集団活動・職場懇談会の有無(製造業・企業規模別)

(%、本部調査)

		(1) に て ほ あ の ほ る 職 場 べ	(2) い の あ る が 職 多 場	(3) 程 場 と あ る は な る 同 い 職 数 職 場	(4) い の な い 方 い が 職 多 場	(5) な の ほ い 職 と 場 に ど	(6) 全 く な い	(7) い 把 本 な 握 部 い し て は	無 回 答	件 数
企 業 規 模 別	300人未満	46.2	12.8	2.6	2.6	15.4	17.9	...	2.6	39
	300人以上1000人未満	58.6	11.4	5.7	7.1	8.6	5.7	1.4	1.4	70
	1000人以上3000人未満	41.1	25.0	10.7	10.7	3.6	1.8	5.4	1.8	56
	3000人以上10000人未満	50.0	26.8	7.1	10.7	3.6	...	1.8	...	56
	10000人以上	74.1	18.5	3.7	3.7	...	27

具体的に見ていこう。小集団活動もしくは職場懇談会が「ほぼすべての職場にある」もしくは「ある職場の方が多い」と回答した企業の割合について、従業員数が10000人以上の企業では92.6%と高水準であり、300人未満、300人以上1000人未満、1000人以上3000人未満、3000人以上10000人未満の企業では、それぞれ59%、70%、66.1%、76.8%という水準であった。このように、企業規模が拡大するにつれて小集団活動もしくは職場懇談会が職場に存在している割合が増大する全般的な傾向が見られる調査結果となった。

また、このような両者の相関性の傾向を検証するため、小集団活動もしくは職場懇談会が存在する職場の割合と企業規模との間の相関性を測定した。その結果、両者の間には0.1%水準で有意な相関性($r=.221$, $p<.001$)が確認された。

(2) 組合本部としての取り組み（本部Q18）

小集団活動や職場懇談会のあり方や実施について、労働組合本部としてはどのように取り組んでいるのだろうか。以下では、組合本部の関わり方についての調査結果を業種別および企業規模別に見ていこう。

①業種別

まず製造業の業種別に見ていくと（図表4-3参照）、「必要に応じて会社側と協議している」と回答した組合本部の割合が、輸送用機械業では51.3%と過半数を占めたのに対して、鉄鋼・化学等素材関連業34.2%、電機・電子・情報通信機器業25.8%であり、業種によって組合本部の関与の度合いに相違がみられた。ただし上記の割合と「制度新設や変更時に会社と協議する」と回答した組合本部の割合を合計すると、輸送用機械業56.4%、鉄鋼・化学等素材関連業50.6%、電機・電子・情報通信機器業41.9%であり、約半分の割合の組合本部が職場の小集団活動および職場懇談会のあり方や実施に対して何らかのかたちで関与しているという現状が明らかになった。一方、「支部・分会等に対応を任せている」もしくは「組合として関与していない」と回答した組合本部の割合は、輸送機械業で33.3%、鉄鋼・化学等素材関連業で46.5%、電機・電子・情報通信機器業では53.2%であった。

図表4-3 組合本部としての取り組み（業種別）

(%、本部調査)

		(1) し会必 て社要 いる側 ると 協 議 て	(2) 協更制 議時度 すに新 る会設 社や と変	(3) てに支 い対部 る応・ を分 任会 せ等	(4) 与組 し合 てと いし ない 関	(5) そ の 他	無 回 答	件 数
製造業計		34.8	13.9	27.0	19.1	1.1	4.1	267
業 種 別 製 造 業	電機・電子・情報通信機器	25.8	16.1	24.2	29.0	1.6	3.2	62
	鉄鋼・化学等素材関連	34.2	16.4	34.2	12.3	...	2.7	73
	輸送用機械	51.3	5.1	25.6	7.7	2.6	7.7	39
	その他製造業	34.4	14.0	23.7	22.6	1.1	4.3	93
非製造業計		37.6	15.8	17.5	19.7	1.7	7.7	234
非 製 造 業 業 種 別	建設業	21.4	17.9	28.6	25.0	7.1	...	28
	電気・ガス・熱供給業	50.0	8.3	16.7	25.0	12
	情報通信業	15.4	7.7	38.5	38.5	13
	運輸業	38.7	14.5	17.7	16.1	1.6	11.3	62
	卸売・小売業	55.4	9.2	15.4	10.8	...	9.2	65
	その他サービス業	17.2	31.0	13.8	24.1	3.4	10.3	29

つぎに非製造業については、業種によって組合本部の関与の度合いに大きな格差が見られた。「必要に応じて会社側と協議している」もしくは「制度新設や変更時に会社と協議する」と回答した組合本部の割合は、卸売・小売業64.6%、電気・ガス・熱供給業58.3%、運輸業53.2%とそれぞれの業種で過半数を占めたのに対して、建設業で39.3%、情報通信業では23.1%にとどまった。一方で、「支部・分会等に対応を任せている」もしくは「組合として関与していない」と回答した組合本部の割合は建設業で53.6%、特に情報通信業では77.0%という高水準であった。

②企業規模別（製造業）

小集団活動および職場懇談会のあり方や実施に対する労働組合本部としての取り組みは、企業規模によって相違がみられるであろうか（図表4-4参照）。

図表4-4 組合本部としての取り組み（製造業・企業規模別）

（%、本部調査）

		(1) し会必 て社要 い側 ると 応 協 じ 議 て	(2) 協更制 議時度 すに新 る会設 社や と変	(3) てに支 い対部 る応・ を分 任会 せ等	(4) 与組 し合 てと いし ない 関	(5) そ の 他	無 回 答	件 数
企 業 規 模 別	300人未満	30.8	15.4	12.8	33.3	2.6	5.1	39
	300人以上1000人未満	31.4	24.3	12.9	25.7	...	5.7	70
	1000人以上3000人未満	35.7	12.5	30.4	19.6	...	1.8	56
	3000人以上10000人未満	42.9	7.1	39.3	7.1	1.8	1.8	56
	10000人以上	44.4	3.7	44.4	...	3.7	3.7	27

製造業において、「必要に応じて会社側と協議している」と回答した組合本部の割合は、企業規模が300人未満で30.8%、300人以上1000人未満では31.4%、1000人以上3000人未満では35.7%、3000人以上10000人未満ならば42.9%、10000人以上では44.4%であった。逆に「組合としては関与していない」と回答した組合本部の割合は、総従業員数が300人未満では33.3%、300人以上1000人未満では25.7%、1000人以上3000人未満では19.6%、3000人以上10000人未満ならば7.1%、10000人以上では0%であった。

これらの調査結果からも明らかなように、企業規模の大きさと労働組合本部の取り組み度合いとの間には緩やかな相関性を見出すことができる。この相関性の有無を検証するために、両変数間の相関性を測定したところ、1%水準で有意な相関性（ $r=.218$, $p<.01$ ）を確認することができた。

2. 小集団活動・職場懇談会（支部調査）

次に、職場における小集団活動や職場懇談会への参加者と、それらの活動への取り組み状況の変化およびその理由について、労働組合支部に対する調査の結果を概観することしよう。

(1) 小集団活動・職場懇談会の有無と参加者（支部Q20）

職場における小集団活動や職場懇談会には、正社員のほかにパート・臨時・アルバイト社員など直接雇用の非正社員がどの程度参加しているのだろうか。同様に派遣社員や請負社員などの間接雇用の非正社員の参加状況はどのようになっているのだろうか。また事業所での正社員に対するパート社員や派遣社員、請負社員の比率の大きさは、職場での小集

団活動や職場懇談会への参加者の構成とどのような関係にあるのだろうか。

以下では、業種別および事業所規模別、対正社員比率の観点から上記の問いに対する調査結果を概観しよう。

①業種別

小集団活動や職場懇談会への非正社員の参加状況について雇用形態別に見てみると（図表4-5参照）、製造業における請負社員の参加状況は、鉄鋼・化学等素材関連業の24.4%が最も高水準であり、次いで輸送用機械業の16.3%、電機・電子・情報通信機器業の13.8%であった。また派遣社員の参加状況については、輸送用機械業では過半数の51.2%の組合支部が参加と回答し、電機・電子・情報通信機器業34.5%、鉄鋼・化学等素材関連業29.1%の順となっており、業種による格差が大きい現状が浮き彫りとなった。また嘱託・契約社員の参加状況については、輸送用機械業の44.2%が他業種と比較して最も高く、またパート・臨時・アルバイト社員では電機・電子・情報通信機器業の37.9%が業種間で最も高水準の結果となった。

図表4-5 小集団活動・職場懇談会の有無と参加者(業種別)

(%、支部調査)

		(1) 正社員	(2) アルバイト・臨時社員	(3) 嘱託・契約社員	(4) 派遣社員	(5) 請負社員	(6) 派遣取 引先 からの 流派	(7) その他	(8) 場小 懇集 談団 会活 動は ない 職	無 回 答	件 数
製造業計		90.8	35.0	35.3	29.0	15.5	3.2	1.1	4.2	3.2	283
業 種 別	電機・電子・情報通信機器	87.9	37.9	31.0	34.5	13.8	1.7	1.7	6.9	1.7	58
	鉄鋼・化学等素材関連	91.9	30.2	37.2	29.1	24.4	5.8	2.3	3.5	2.3	86
	輸送用機械	100.0	30.2	44.2	51.2	16.3	7.0	43
	その他製造業	87.5	39.6	32.3	15.6	8.3	5.2	6.3	96
非製造業計		76.6	27.8	30.2	4.8	1.2	0.8	2.0	10.5	12.1	248
非 製 造 業 種 別	建設業	82.9	8.6	17.1	5.7	2.9	...	5.7	2.9	11.4	35
	電気・ガス・熱供給業	86.4	4.5	4.5	4.5	9.1	4.5	22
	情報通信業	72.2	16.7	38.9	11.1	5.6	16.7	11.1	18
	運輸業	84.3	21.6	47.1	3.9	7.8	7.8	51
	卸売・小売業	73.6	56.9	27.8	12.5	13.9	72
	その他サービス業	66.7	18.5	44.4	22.2	3.7	3.7	3.7	18.5	14.8	27

一方、非製造業の職場における小集団活動や職場懇談会への非正社員の参加状況について雇用形態別に見てみると、製造業と比較して間接雇用の請負社員や派遣社員の参加はほとんど見られなかった。これは製造業のほうが非製造業よりも間接雇用の非正社員の活用が進んでおり、そのため非製造業と比べて小集団活動や職場懇談会への参加に差が生じていることが背景要因のひとつとして考えられるだろう。なお製造業と非製造業における雇用形態別の従業員数の水準を一元配置の分散分析で比較したところ、パート・臨時・アルバイト社員および嘱託・契約社員の従業員数の水準については非製造業の方が有意に高い水準であり、その一方で派遣社員および請負社員の従業員数の水準については製造業の方が有意に高い結果となった。

一方、直接雇用のパート・臨時・アルバイト社員の参加状況については、卸売・小売業で56.9%と最も高く、逆に最も低いのは電気・ガス・熱供給業の4.5%であった。また嘱託・契約社員の参加については、運輸業の47.1%が最も高く、逆に最も低いのは電気・ガス・熱供給業の4.5%であった。

②事業所規模別（製造業）

製造業について、事業所規模（事業所の正社員数）別に小集団活動や職場懇談会への非正社員の参加状況を見てみると（図表4-6参照）、パート・臨時・アルバイト社員の参加状況については、100人未満および100人以上300人未満の事業所においてそれぞれ55.9%、47.4%であるのに対して、300人以上1000人未満および1000人以上の事業所ではそれぞれ28.0%、24.3%であり、事業所の規模が大きくなるにつれてパート・臨時・アルバイト社員の参加状況が低水準になるという傾向が一般に見られた。

図表4-6 小集団活動・職場懇談会の有無と参加者（製造業・事業所規模別）

（%、支部調査）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	場小 懇集 談団 会活 は動 はな い職	無 回 答	件 数
		正 社 員	ア パ ル ー バ イ ト ・ 臨 時 社 員 ・	嘱 託 ・ 契 約 社 員	派 遣 社 員	請 負 社 員	通 遣 取 引 先 タ ツ か フ の 流 派	そ の 他			
事業 所 規 模 別	100人未満	94.1	55.9	35.3	20.6	17.6	5.9	34
	100人以上300人未満	91.0	47.4	38.5	25.6	15.4	3.8	...	5.1	1.3	78
	300人以上1000人未満	89.3	28.0	32.0	29.3	17.3	1.3	...	6.7	4.0	75
	1000人以上	95.9	24.3	39.2	41.9	16.2	6.8	1.4	2.7	...	74

一方、派遣社員の参加状況については、100人未満および100人以上300人未満の事業所においてそれぞれ20.6%、25.6%であるのに対して、300人以上1000人未満および1000人以上の事業所ではそれぞれ29.3%、41.9%という結果となり、事業所の規模が大きくなるにつれて派遣社員の参加状況が高水準になるという逆の傾向が見られた。

なお嘱託・契約社員および請負社員の参加状況については、事業所規模による参加状況の相違はほとんど見られなかった。

③対正社員比率

事業所の正社員に対するパート社員、派遣社員、請負社員の従業員数の比率によって、小集団活動や職場懇談会への非正社員の参加状況は異なるのだろうか。以下では、対正社員比率の水準別に非正社員の参加状況について見ていこう（図表4-7参照）。

パート社員に関しては、正社員数に対する従業員数が5%以上10%未満の水準であれば、50%の事業所でパート・臨時・アルバイト社員の小集団活動や職場懇談会への参加が見られた。これに対して、派遣社員および請負社員については、正社員数に対する従業員数が5%以上10%未満の水準での参加状況は、それぞれ24.0%、31.6%であり、パート・臨時・

アルバイト社員の参加状況と比較すると、相対的に低水準であった。このような傾向の背景としては、直接雇用と間接雇用の従業員の職場における立場や位置づけの違いがあるのかもしれない。なお派遣社員および請負社員の対正社員比率が10%以上の水準での参加状況は、それぞれ36.5%、50.0%であった。

図表4-7 小集団活動・職場懇談会の有無と参加者(対正社員比率別)

(%、支部調査)

		(1) 正社員	(2) アルバイト・臨時・ア	(3) 嘱託・契約社員	(4) 派遣社員	(5) 請負社員	(6) ス取引先からの派遣	(7) その他	(8) 懇談会はない職場	無回答	件数
員 比 率 社	0%	85.4	9.7	35.4	23.6	8.3	1.4	1.4	6.9	5.6	144
	5%未満	87.1	32.9	32.9	27.1	15.3	3.5	1.2	7.1	4.7	85
	5%以上10%未満	85.0	50.0	40.0	20.0	12.5	2.5	2.5	10.0	5.0	40
	10%以上50%未満	86.1	62.5	43.1	18.1	11.1	4.2	1.4	8.3	5.6	72
	50%以上	79.7	64.4	35.6	3.4	3.4	6.8	13.6	59
員 比 率 社	0%	81.2	38.9	36.9	4.0	2.7	...	2.7	8.1	10.1	149
	5%未満	87.5	33.8	38.8	28.8	11.3	2.5	...	6.3	3.8	80
	5%以上10%未満	88.0	38.0	34.0	24.0	22.0	8.0	...	2.0	10.0	50
	10%以上	91.8	30.6	36.5	36.5	15.3	2.4	...	3.5	4.7	85
員 比 率 社	0%	83.6	35.2	36.7	16.4	3.2	1.1	1.1	7.8	7.8	281
	5%未満	100.0	44.4	38.9	22.2	11.1	5.6	18
	5%以上10%未満	94.7	36.8	47.4	31.6	31.6	5.3	...	5.3	...	19
	10%以上	97.6	38.1	33.3	33.3	50.0	7.1	2.4	2.4	...	42

(2) 5年前と比べた職場の取り組み状況の変化 (支部Q21)

事業所における各種の小集団活動への取り組みは、5年前と比較してどのように変化しているだろうか。以下では、景気動向別、業種別、事業所規模別の観点から、小集団活動への取り組みの変化について見ていこう。

①景気動向別

5年前と比べた経営状況と小集団活動への職場の取り組みの関連性について、製造業と非製造業に分けて以下では見てみよう。まず製造業では、5年前と比べた経営状況として「非常によい」または「まあまあよい」と回答した支部の割合が50.6%と過半数を占めた。その一方で「あまりよくない」もしくは「非常によくない」と回答した支部は33.0%と約3分の1の割合を占め、「特に変化はない」とする支部は13.9%であった。

それでは小集団活動への職場の取り組み状況は、景気動向別に何らかの差異が見られるだろうか？ まず5年前と比べた現在の小集団活動の取り組みを「活発になった」と回答した支部のうちで、経営状況を「非常によい」または「まあまあよい」と回答した支部の割合は11.8%、「あまり良くない」もしくは「非常に良くない」とした支部は7.7%であった。

一方、小集団活動の取り組みが「活発ではなくなった」と回答した支部のうち、経営状

況を「非常によい」または「まあまあよい」と回答した支部は7.7%、「あまり良くない」もしくは「非常に良くない」とした支部は7.3%であった。

また小集団活動の取り組みに「特に変化はない」と回答した支部のうちで、5年前と比べた現在の経営状況を「非常によい」または「まあまあよい」と回答した支部の割合は31.1%、「あまり良くない」もしくは「非常に良くない」とした支部は17.9%であった。

上記の製造業に関する結果からもわかるように、経営状況の変化と小集団活動への取り組みの変化との間には、特に明確な関連性は確認できなかった。経営状況に関して「特に変化はない」と回答した支部が13.9%にとどまったのに対して、小集団活動の取り組み状況に「特に変化はない」と回答した支部の割合が59.3%に上ったことから、職場での小集団活動に対する経営状況のインパクトは限定的であると言えるだろう。

同様の結果は非製造業でも見られた。しかしながら、この結果をもって日本企業の強みといわれてきた小集団活動への取り組み状況は未だに活発であるとは断定できないだろう。というのも、今回の調査結果で明らかにされたのは、あくまで「5年前と比べた」取り組み状況の相対的な変化であり、取り組み状況の絶対的な水準ではないからである。ただし、少なくとも直近の5年間に関しては、経営状況と小集団活動の取り組み状況との間に関連性がほとんど見られないことを明らかにできた点は、小集団活動の取り組み状況を規定する要因を考察するうえでのインプリケーションとなるかもしれない。

図表4-8 5年前と比べた小集団活動への職場の取り組み と 5年前と比べた経営状況
(%, 支部調査)

		5年前と比べた経営状況						合計	
		非常に良い	まあまあ良い	特に変化はない	あまり良くない	非常に良くない	無回答		
製造業	5年前と比べた小集団活動への職場の取り組み	活発になった	13	19	7	14	7	0	60
			4.8%	7.0%	2.6%	5.1%	2.6%	0.0%	22.0%
		とくに変化はない	32	53	24	38	11	4	162
			11.7%	19.4%	8.8%	13.9%	4.0%	1.5%	59.3%
		活発でなくなった	6	15	7	17	3	3	51
		2.2%	5.5%	2.6%	6.2%	1.1%	1.1%	18.7%	
	合計	51	87	38	69	21	7	273	
		18.7%	31.9%	13.9%	25.3%	7.7%	2.6%	100.0%	
非製造業	5年前と比べた小集団活動への職場の取り組み	活発になった	3	17	7	10	5	0	42
			1.3%	7.4%	3.1%	4.4%	2.2%	0.0%	18.3%
		とくに変化はない	9	42	30	43	18	6	148
			3.9%	18.3%	13.1%	18.8%	7.9%	2.6%	64.6%
		活発でなくなった	3	11	11	11	3	0	39
		1.3%	4.8%	4.8%	4.8%	1.3%	0.0%	17.0%	
	合計	15	70	48	64	26	6	229	
		6.6%	30.6%	21.0%	27.9%	11.4%	2.6%	100.0%	

②業種別

以下では、業種別に職場での取り組み状況の変化について見ていこう。

まず製造業全体の傾向について見てみると（図表4-9参照）、「活発になった」、「特に変化はない」、「活発ではなくなった」と回答した組合支部の割合は、それぞれ21.2%、57.2%、18.0%であった。一方、非製造業全体の結果については、同様にそれぞれ16.9%、59.7%、15.7%という回答結果であり、全体の傾向として製造業と非製造業との間に顕著な相違は確認できなかった。

図表4-9 5年前と比べた職場の取り組み状況の変化(業種別)

(%、支部調査)

		(1) な活 つ発 たに	(2) は特 なに い変 化	(3) く活 な発 つで たな	無 回 答	件 数
製造業計		21.2	57.2	18.0	3.5	283
製 造 業 業 種 別	電機・電子・情報通信機器	19.0	53.4	24.1	3.4	58
	鉄鋼・化学等素材関連	23.3	52.3	22.1	2.3	86
	輸送用機械	18.6	69.8	11.6	...	43
	その他製造業	21.9	58.3	13.5	6.3	96
非製造業計		16.9	59.7	15.7	7.7	248
非 製 造 業 業 種 別	建設業	17.1	60.0	17.1	5.7	35
	電気・ガス・熱供給業	18.2	50.0	18.2	13.6	22
	情報通信業	38.9	38.9	11.1	11.1	18
	運輸業	17.6	62.7	11.8	7.8	51
	卸売・小売業	11.1	68.1	18.1	2.8	72
	その他サービス業	22.2	51.9	18.5	7.4	27

製造業における取り組みの変化を業種別に見ていくと、輸送用機械業では「活発になった」、「特に変化はない」、「活発ではなくなった」の内訳が18.6%、69.8%、11.6%と、約7割の組合支部が変化なしと回答しているのに対して、鉄鋼・化学等素材関連業ではそれぞれ23.3%、52.3%、22.1%であり、また電機・電子・情報通信機器業では同様に19.0%、53.4%、24.1%となっており評価のバラツキが相対的に大きい結果となった。

つぎに非製造業における変化を業種別に見ると、建設業では「活発になった」、「特に変化はない」、「活発ではなくなった」の内訳が17.1%、60.0%、17.1%であり、変化なしが約6割、残りの1~2割が活発・不活発のグループにほぼ均等に分かれた。なお建設業と比較して、卸売・小売業では不活発化の傾向が、また運輸業では活発化の傾向が若干程度見られたが、これらは建設業とほぼ同じ変化傾向の範囲内と見なしてよいだろう。

その一方で、情報通信業では上記の割合の内訳がそれぞれ38.9%、38.9%、11.1%であり、5年前と比較して小集団活動への取り組みが活発になったとする組合支部の割合が他業種に比べて顕著に高い水準であった。

③事業所規模別（製造業）

事業所の規模別では、小集団活動への取り組みにどのような変化が見られるだろうか(図表4-10参照)。製造業について事業所の規模別に見た調査結果では、100人未満の事業所とそれ以上の人数の事業所との間で顕著な差異が見られた。

図表4-10 5年前と比べた職場の取り組み状況の変化(製造業・事業所規模別)

(%、支部調査)

		(1) な活 つ発 たに	(2) は特 ない 変 化	(3) く活 な発 つで たな	無 回 答	件 数
事業 所 規 模 別	100人未満	8.8	61.8	26.5	2.9	34
	100人以上300人未満	26.9	52.6	16.7	3.8	78
	300人以上1000人未満	25.3	54.7	17.3	2.7	75
	1000人以上	21.6	59.5	16.2	2.7	74

まず300人以上1000人未満の事業所では、「活発になった」、「特に変化はない」、「活発ではなくなった」の内訳がそれぞれ25.3%、54.7%、17.3%であった。この結果は、小集団活動への取り組みに変化なしとする組合支部が過半数を占めるものの、不活発になったとする支部よりも活発になったとする支部の割合が上回っている点で、100人以上300人未満および1000人以上の組合支部の調査結果とほぼ同じ傾向を示している。

その一方で、事業所の規模が100人未満の組合支部では、上記割合の内訳がそれぞれ8.8%、61.8%、26.5%となっており、活発になったとする回答よりも不活発になったという回答の割合が、他の事業所規模の組合支部と比較して、唯一上回る結果となっている。また活発になったとする回答割合も、他の規模の組合支部と比べて、顕著に低い水準を示す結果となった。

(3) 5年前と比べて取り組み状況が変化した理由

職場における小集団活動への取り組み状況の変化はどのような理由から生じたものだろうか。調査票に選択肢として提示された諸理由のなかから主な理由を2つ以内で選択・回答させるかたちで、取り組み変化の理由について調査した。以下では、業種別、事業所規模別の観点から、小集団活動への取り組み状況が変化した理由について見ていこう(図表4-11参照)。

①活発になった理由(支部Q22)

この質問項目は、先に「活発になった」と回答した組合支部のみが回答するかたちで調査されたものであるためケース数が相対的に少なくなっている。そのため、以下の結果の説明では全体的な傾向のみを概観することとする。

a. 業種別

まず製造業全体の傾向について見てみると、「小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が積極的になったから」を選択した組合支部は56.7%と最も多く、次いで「従業員と職場(会社)とのつながりを重視するようになったから」35.0%、「日常的に業務を効率化する必要性を、労働者自身が強く認識するようになったから」30.0%という順であ

った。一方で、「業務内容が頻繁に変化し、職場での意思疎通の必要性が強まったから」および「非正社員の増加などにより、職場における意思疎通が重要になったから」はそれぞれ13.3%、25.0%であった。

図表4-11 5年前と比べて取り組み状況が活発になった理由(業種別)

(%、支部調査)

		(1) 疎非 通正 が社 重要員 に増 で意 思	(2) 緊従 が業 り員 をと 重職 視場 して の	(3) 性業 を務 認効 識率 して の必 要	(4) 意業 思務 疎内 通容 が必 要化 に	(5) 会小 社集 が団 積活 極動 的に 対し	(6) そ の 他	無 回 答	件 数
製造業計		25.0	35.0	30.0	13.3	56.7	11.7	...	60
製 造 業 種 別	電機・電子・情報通信機器	36.4	27.3	9.1	9.1	45.5	27.3	...	11
	鉄鋼・化学等素材関連	20.0	45.0	40.0	25.0	45.0	10.0	...	20
	輸送用機械	50.0	50.0	25.0	25.0	50.0	8
	その他製造業	14.3	23.8	33.3	...	76.2	9.5	...	21
非製造業計		21.4	26.2	33.3	33.3	38.1	4.8	4.8	42
非 製 造 業 種 別	建設業	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	6
	電気・ガス・熱供給業	...	50.0	50.0	25.0	75.0	4
	情報通信業	14.3	28.6	28.6	28.6	42.9	14.3	...	7
	運輸業	22.2	...	22.2	44.4	44.4	11.1	11.1	9
	卸売・小売業	12.5	62.5	37.5	25.0	12.5	...	12.5	8
	その他サービス業	33.3	16.7	50.0	16.7	50.0	6

つぎに非製造業全体の傾向について見ると、「小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が積極的になったから」と回答した組合支部が38.1%と最多であり、次いで「日常的に業務を効率化する必要性を、労働者自身が強く認識するようになったから」および「業務内容が頻繁に変化し、職場での意思疎通の必要性が強まったから」はいずれも33.3%であった。また「従業員と職場（会社）とのつながりを重視するようになったから」および「非正社員の増加などにより、職場における意思疎通が重要になったから」と回答した組合支部はそれぞれ26.2%、21.4%であった。

このように製造業と非製造業を通して、小集団活動に対する会社の考え方が積極的になったことが、職場での取り組みを活発化させた主要因として明らかになった。一方で、職場での非正社員数の増加による意思疎通の必要性から小集団活動が活発化される側面は限定的であることが上記の結果から示された。

b. 事業所規模別（製造業）

小集団活動への取り組み状況が活発化した理由は、事業所の規模によって違いがあるのだろうか（図表4-12参照）。製造業について事業所規模別にみると、まず100人以上300人未満および300人以上1000人未満の事業所規模では、「小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が積極的になったから」と回答した組合支部がそれぞれ57.1%および78.9%と最も多かった。

図表4-12 5年前と比べて取り組み状況が活発になった理由(製造業・事業所規模別)

(%、支部調査)

		(1) 非 正社員 の増加 が重要 な理由 として	(2) 従 業員と 職場と の関係 が重要 な理由 として	(3) 業 務効率 化の必 要性を 認識し て	(4) 業 務内容 の変化 が必要 な理由 として	(5) 小 集団活 動に対 して積 極的に 取り組 むこと の必要 性	(6) そ の他	無 回答	件 数
事業 所規 模別	100人未満	33.3	...	66.7	...	66.7	3
	100人以上300人未満	23.8	38.1	38.1	14.3	57.1	4.8	...	21
	300人以上1000人未満	15.8	15.8	26.3	10.5	78.9	10.5	...	19
	1000人以上	37.5	56.3	18.8	18.8	31.3	18.8	...	16

その一方で、1000人以上の事業規模においては、「従業員と職場（会社）とのつながりを重視するようになったから」が56.3%で最も多く、次いで「非正社員の増加などにより、職場における意思疎通が重要になったから」37.5%、「小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が積極的になったから」31.3%の順であり、より小さな事業所規模における調査結果とは異なる結果となった。

②活発でなくなった理由（支部Q23）

次いで、5年前よりも小集団活動が活発でなくなったと回答した組合支部のみが回答するカタチで、取り組みが不活発になった理由について調査した。なお回答者には、その根拠を最大2つまで選択するように教示した。

a. 業種別

まず製造業全体の傾向について見てみると（図表4-13参照）、「人員削減などによって業務が忙しくなったから」を選択した組合支部が64.7%と最多であった。次いで「組織改革などで仕事や業務内容が激しく変化するようになったから」41.2%、「小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が消極的になったから」23.5%の順であった。また「従業員と職場（会社）との関係が希薄化したから」および「非正社員の増加などにより、意思疎通が困難になったから」と回答した組合支部はそれぞれ15.7%、11.8%であった。

つぎに非製造業全体の傾向について概観すると、製造業と同様に、「人員削減などによって業務が忙しくなったから」を選択した組合支部が最多の51.3%であり、次いで「組織改革などで仕事や業務内容が激しく変化するようになったから」23.1%、「従業員と職場（会社）との関係が希薄化したから」20.5%の順であった。

小集団活動への取り組みが活発でなくなった理由として、製造業および非製造業を通して指摘できる主要因とは、人員削減や組織改革による現場の余力不足であるとの現状が本調査結果から浮き彫りにされた。同時に、小集団活動への取り組みの不活発化の主な理由として、非正社員数の増加による職場コミュニケーションの困難性を指摘した組合支部の割合は非常に限定的であった。

図表4-13 5年前と比べて取り組み状況が活発でなくなった理由(業種別)

(%、支部調査)

		(1) 非 正社員 増で 意思 疎通が 困難に	(2) 従 業員と 職場と の 関係が 希薄に	(3) 人 員削減 で多忙 に なった	(4) 組 織改革 で激し く仕事 変化 が	(5) 小 集団活 動に対 し 会社	(6) そ の 他	無 回 答	件 数
製造業計		11.8	15.7	64.7	41.2	23.5	2.0	...	51
製 造 業 種 別	電機・電子・情報通信機器	14.3	35.7	64.3	21.4	21.4	7.1	...	14
	鉄鋼・化学等素材関連	5.3	5.3	57.9	63.2	26.3	19
	輸送用機械	40.0	...	40.0	40.0	20.0	5
	その他製造業	7.7	15.4	84.6	30.8	23.1	13
非製造業計		12.8	20.5	51.3	23.1	15.4	5.1	5.1	39
非 製 造 業 業 種 別	建設業	16.7	...	50.0	...	33.3	...	16.7	6
	電気・ガス・熱供給業	...	25.0	25.0	75.0	25.0	4
	情報通信業	...	100.0	50.0	2
	運輸業	...	33.3	50.0	16.7	...	16.7	16.7	6
	卸売・小売業	7.7	7.7	69.2	23.1	15.4	7.7	...	13
	その他サービス業	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	5

b. 事業所規模別 (製造業)

職場における小集団活動への取り組み状況が活発でなくなった理由は、事業所の規模によって違いがあるのだろうか(図表4-14参照)。製造業について事業所規模別にみると、1000人未満の事業規模では「人員削減などによって業務が忙しくなったから」もしくは「組織改革などで仕事や業務内容が激しく変化するようになったから」が主な理由として選択された。

図表4-14 5年前と比べて取り組み状況が活発でなくなった理由(事業所規模別)

(%、支部調査)

		(1) 非 正社員 増で 意思 疎通が 困難に	(2) 従 業員と 職場と の 関係が 希薄に	(3) 人 員削減 で多忙 に なった	(4) 組 織改革 で激し く仕事 変化 が	(5) 小 集団活 動に対 し 会社	(6) そ の 他	無 回 答	件 数
事 業 所 規 模 別	100人未満	...	11.1	66.7	66.7	22.2	11.1	...	9
	100人以上300人未満	23.1	7.7	92.3	30.8	23.1	13
	300人以上1000人未満	7.7	15.4	30.8	53.8	23.1	13
	1000人以上	16.7	33.3	66.7	16.7	25.0	12

その一方で1000人以上の事業所規模においては、人員削減による業務多忙(66.7%)という理由に続いて「従業員と職場(会社)との関係が希薄化したから」(33.3%)の順であった。小集団活動への取り組みが活発化した理由についての調査結果でも見られた傾向として、事業所規模が1000人以上の大規模な職場では、小集団活動への取り組み姿勢に、従業員と会社との心理的なつながりが反映されている点を指摘することができるかもしれない。

(4) 小集団活動の問題点（支部A1[自由記述]）

本調査では、職場の小集団活動において生じている問題点について自由記述方式で調査を行った。以下では、それらの回答から主な記述を紹介する。

①負担感

- ・自主的な活動としながら会社側がメンバー構成と活動テーマ等を決め割り当てている。来春をメドに解消するべく協議を進めている（その他製造業）。
- ・個々で業務にあたることが多いため小集団活動はあまり実施されていない。実施しても、ノルマ化している達成目標に対する状況説明会程度であり、目的が不明確で義務的に参加している人がほとんど。コミュニケーション不足を感じる（情報通信業）。
- ・活動自体の「やらされ感」が強い。成果が形式的になっている。活動に関わる労働時間が増加している（その他製造業）。

②非正社員の増加

- ・非正社員が増えQC、5S活動に停滞が生じ、レベルアップを計るのがむずかしくなっている。正社員レベルまでそれを引き上げるのに、時間を要する（電気・ガス・熱供給業）。
- ・繁忙にくわえ、非正社員数が大幅増加、定着率が上がらず、教育等に時間がうばわれ、小集団活動が低調になっている（その他サービス業）。
- ・派遣社員の雇用により、従来の各種技術の伝承が困難になってきた。例えばルーチン作業によりつちかわれる業務の感覚的な技能を正社員が修得する期間がなくなることで、実験データ等のチェックが出来る人が少なくなりつつある。（卸売・小売業）
- ・代表的非正社員は活動に参加していないので、本来職場の活性化の為なら、参加させた方が良いのかどうか、課題（電機・電子・情報通信機器）。
- ・請負社員（外国人）に対する言葉の壁、又、文化の違いによるトラブル等発生。詳細に渡る教育の浸透が徹底しない（鉄鋼・化学等素材関連業）。
- ・正社員と非正社員との間で温度差（活動への参加意識）が顕著になってきている（鉄鋼・化学等素材関連業）。
- ・小集団の内訳が正規従業員数と非正規従業員数の割合が逆転する職場が発生してきており、職場環境改善の観点からみれば、意見の吸い上げや、意見・要望が出た時の対応にも非常に困難を極める（鉄鋼・化学等素材関連業）。

・バス通勤者がほとんどで、定時が遅い勤務者が寮への足がなくなるため、時間に縛られる。正社員と比較して当然意識は低く参加するだけの人が多い。職場での管理意識付けを求められているが、正社員並みに全員のレベルを上げることに苦慮している（電機・電子・情報通信機器業）。

③人員削減による繁忙

・人員削除などにより、小集団活動は、仕事量の増大につながっている。テーマは品質アップやコスト削減であるが、実態は資料づくりに時間をとられているようだ（卸売・小売業）。

・人員削減や業務の高度化等に伴う職場の繁忙化に伴い、小集団活動がなかなか開催できない。またテーマの選定もマンネリ化しつつあり、活動が形骸化している（その他製造業）。

・人員削減により業務が多忙になり、活動に割く時間を確保するのに四苦八苦している（卸売・小売業）。

・人員がタイトな状況となっており、小集団活動に参画する時間の都合をつけることが困難な状況となっている（建設業）。

・日常業務で繁忙な上、自主的な職場の小集団活動を行うのは、困難な状況であり、改善施策はトップダウン的に実施されることが多い（その他製造業）。

3. 小括

本章では、小集団活動および職場懇談会を労使協議制以外の労使コミュニケーション施策と位置づけて、それらの実施状況や労働組合の関わり方を明らかにすることを意図してきた。以下では本章を締めくくるにあたって、調査結果から得られた事実およびそれらのインプリケーションについて簡潔にまとめることとする。

本章を通じて明らかにされたこととは、まず第一に小集団活動および職場懇談会の実施状況には業種別に明らかな差異が見られるということである。業種別の比較では製造業の方が非製造業よりも取り組み状況が活発であり、労働組合の関与の度合いも高いことがわかった。

第二に明らかになった点は、小集団活動および職場懇談会への非正社員の参加状況について、業種間での格差がみられる点である。製造業ではパート・臨時・アルバイト社員や嘱託・契約社員のほか、間接雇用の派遣社員および請負社員についても小集団活動や職場懇談会への参加が一定程度確認できた。これに対して、非製造業では特に間接雇用の非正社員の参加状況が総じて低水準であった。

第三に明らかになったことは、過去5年間において小集団活動などの職場での取り組み状況には概ね変化がないこと、またそれらの取り組み状況に関して、企業の経営状況が変化

したことによる影響もほとんど見られないことである。直近の5年間において雇用形態の多様化が進展したことを考慮すると、職場における雇用形態の多様化の進展が、小集団活動や職場懇談会の取り組み状況に何らかの影響を及ぼしていることが想定されたが、そのような影響は製造業、非製造業を通じて今回の調査結果からは確認できなかった。

業種や職種によって、業務を遂行するために必要とされる技能や知識の水準が異なることを考慮すると、特に非正社員の活用形態や活用目的は業種によって大きく相違すると考えられる。このように非正社員を活用する形態や目的が異なれば、職場の小集団活動における非正社員の位置づけも業種によって異なることが考えられる。また間接雇用の派遣社員と請負社員との間には、職場における指揮・命令系統の点で大きな相違があり、その結果として、職場における非正社員の知識習得の可能性や訓練可能性は、派遣社員と請負社員とでは大きく異なる。このように同じ間接雇用の非正社員といえども、派遣社員と請負社員とでは職場での知識習得や訓練可能性の点で大きな相違があり、その相違は職場における小集団活動の取り組みに対しても何らかの影響を及ぼすことが考えられるだろう。

今回の調査結果からは、雇用形態の多様化の進展と、職場における小集団活動の取り組み状況の変化との間には、明確な関連性は確認できなかったが、しかしながら、上記において指摘したとおり、雇用形態の多様化と小集団活動の取り組み状況の関連性については、より細かい分析視点をもちつつ引き続き注視していく必要があるといえる。

第5章 代表的非正社員におけるコミュニケーションと苦情処理

本章では、職場における非正社員のコミュニケーションの実態を明らかにしていくことがテーマである。そのためにはじめに非正社員の基幹労働力化の進展状況をその就労状況から確認していく。代表的非正社員に関する設問は支部調査においてのみ用意されており、そのため以下の分析は支部調査の結果を用いた。

なお本章で分析の対象とした非正社員は、雇用している非正社員のうち、最も人数の多い雇用形態を指している。各雇用形態の事業所数は、パート・臨時・アルバイト社員が151件で最も多く、以下、定年後の継続雇用社員が多いと思われる嘱託・契約社員が99件、そして派遣社員が98件、請負社員が35件である。この他、取引先からの派遣スタッフが2件みられたが、サンプル数が少ないため分析および図表から除外した。

1. 正社員と比べた代表的非正社員の仕事

(1) 正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員の有無（支部Q15）

はじめに正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員がどの程度いるのかという点よりみていくことにする（図表5-1）。

正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員の有無をみると（＜正社員と同種の仕事の代表的非正社員がいる事業所比率＞）、事業所の直接雇用、間接雇用にかかわらず、正社員と同種の仕事をする代表的非正社員がいる事業所がいずれの雇用形態でも7～8割と大多数を占めている。代表的非正社員の場合、その割合に幅はあるものの、仕事内容がすでに正社員と同種の社員を抱える事業所が多くなっているといえる。

比率の差は小さいものの、雇用形態による違いは直接雇用と間接雇用との間でみられる。正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員がいる事業所の比率は、事業所の直接雇用であるパート・臨時・アルバイト社員と嘱託・契約社員でそれぞれ74.8%、73.8%と約4分の3であるのに対し、間接雇用である派遣社員（82.6%）及び請負社員（82.8%）では8割を超えている。

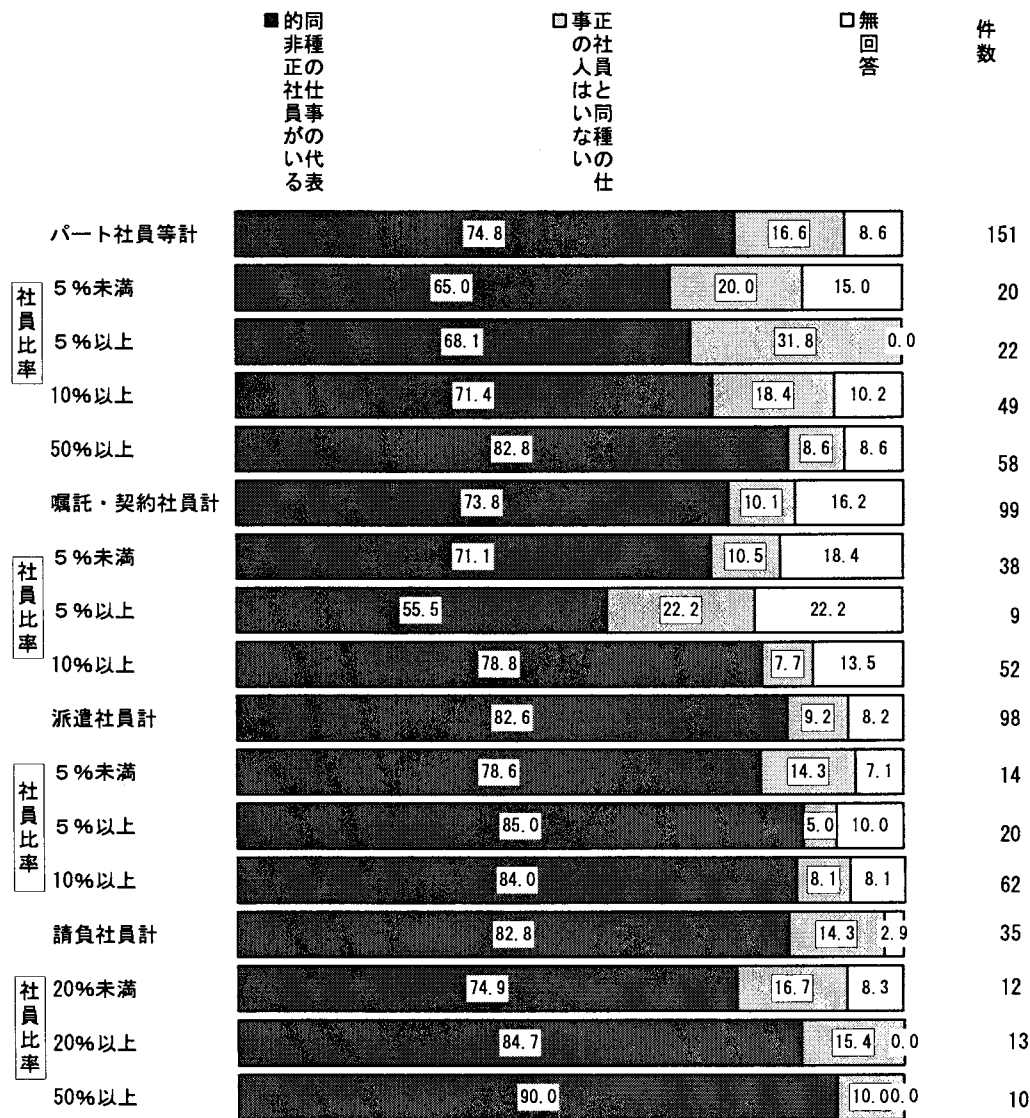
ところでこうした代表的非正社員の有無は、正社員に対する代表的非正社員の割合によりどのような違いがあるのだろうか。

パート・臨時・アルバイト社員と請負社員の場合は、正社員に対する代表的非正社員の割合で＜50%以上＞の区分を設けることができるが、嘱託・契約社員と派遣社員の場合は、サンプルの関係で最も多い区分でも＜10%以上＞までである。このため後者の雇用形態では対正社員比率の推移による明瞭な違いは確認できないが、＜5%未満＞でも正社員と同種の仕事をする代表的非正社員がいる事業所の割合は高く、派遣社員で8割近くに、嘱託・契約社員で7割強に達している。すなわち正社員に対する割合の高低にかかわらず、正社員と同種の仕事をする派遣社員、嘱託・契約社員を活用する事業所が増加し定着しているということである。

こうした傾向はパート・臨時・アルバイト社員及び請負社員でもみられ、対正社員比率

の程度にかかわらず、代表的非正社員を正社員並みに活用する事業所が増加している。パート・臨時・アルバイト社員及び請負社員における顕著な特徴は、対正社員比率の上昇とともに正社員と同種の仕事をする代表的非正社員のいる事業所割合が増加していることで、特に50%以上では前者で8割強、後者で9割に達している。代表的非正社員の割合の上昇とともに、代表的非正社員の正社員並みの活用が進む実態を示す結果といえるだろう。

図表 5-1 正社員と同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の有無（単位：％、支部調査）



注. 各雇用形態の区分は、事業所が雇用している非正社員のうち最も人数の多い雇用形態をその事業所の代表的非正社員として示したものである。例えば「パート社員計」とは、代表的非正社員がパート・臨時・アルバイト社員である事業所のことを指している。

また本章における「社員比率」は、正社員数に対する各代表的非正社員数の割合を指している。

(2) 正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員の割合（支部Q15）

以上のような代表的非正社員活用の基本的特徴を踏まえて、正社員と同種の仕事をする代表的非正社員の割合をみると（図表 5-2 の集計では、正社員と同種の仕事をする代表的非正社員のいる事業所に限定して再集計した）、「すべての人が正社員と同種の仕事」に従事する事業所は、代表的非正社員が嘱託・契約社員である事業所で最も多く 34.2%を占めている。定年退職後の継続雇用者が嘱託・契約社員に多く含まれていると思われる就労状況を反映した結果といえる。その他の雇用形態ではいずれも「すべての人が正社員と同種の仕事」に従事する事業所は 2 割を下回り、派遣社員、請負社員で約 17%、最も低いパート・臨時・アルバイト社員が 13.3%となっている。事業所の比率は 2 割を下回るものの、雇用する代表的非正社員全員が正社員と同種の仕事に従事している点は注目される。

一方、正社員と同種の仕事をする代表的非正社員の割合が最も低い「2 割以上（5 割未満）が正社員と同種の仕事」は、パート・臨時・アルバイト社員が 33.6%で最も多く、以下、嘱託・契約社員（26.0%）、派遣社員（21.0%）、請負社員（13.8%）の順となっている。

この結果、代表的非正社員の過半数が正社員と同種の仕事をする事業所の割合は、請負社員が 86.1%で最も多く、以下、派遣社員（79.0%）と嘱託・契約社員（74.0%）が 7 割台で続いている。最も低い雇用形態はパート・臨時・アルバイト社員で、66.4%と約 3 分の 2 にとどまっている。

このように過半数の代表的非正社員を正社員並みに活用している雇用形態のトップは請負社員である。請負における業務委託契約から想定される実態であることは言うまでもない。しかし <8 割以上>で比べると、派遣社員（53.1%）、請負社員（41.3%）を下回り、パート・臨時・アルバイト社員（同 43.4%）程度にとどまっており、委託された業務内容が正社員と比べ限定されたものであることが推測される。

パート・臨時・アルバイト社員の場合は、正社員と同等の仕事に期待される人の多い派遣社員、請負社員と比べ、正社員と同種の仕事に従事する人は少ないものの、<8 割以上>も約 43%に達しており、正社員並みの活用が徐々に進んでいることがうかがわれる結果となっている。

図表 5-2 正社員と同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の割合（単位：%、支部調査）

	員す とべ と 同 種 の 人 が 事 正 社 員	と 8 同 割 種 の 上 の 仕 が 事 正 社 員	と 5 同 割 種 の 上 の 仕 が 事 正 社 員	と 2 同 割 種 の 上 の 仕 が 事 正 社 員	の過 事半 業数 所が 比同 率種 の 仕 事	件 数
パート社員等計	13.3	30.1	23.0	33.6	66.4	113
嘱託・契約社員計	34.2	24.7	15.1	26.0	74.0	73
派遣社員計	17.3	35.8	25.9	21.0	79.0	81
請負社員計	17.2	24.1	44.8	13.8	86.1	29

注. 集計対象は、正社員と同種の仕事をする代表的非正社員のいる事業所

(3) 正社員と比べた代表的非正社員の仕事内容（支部Q16）

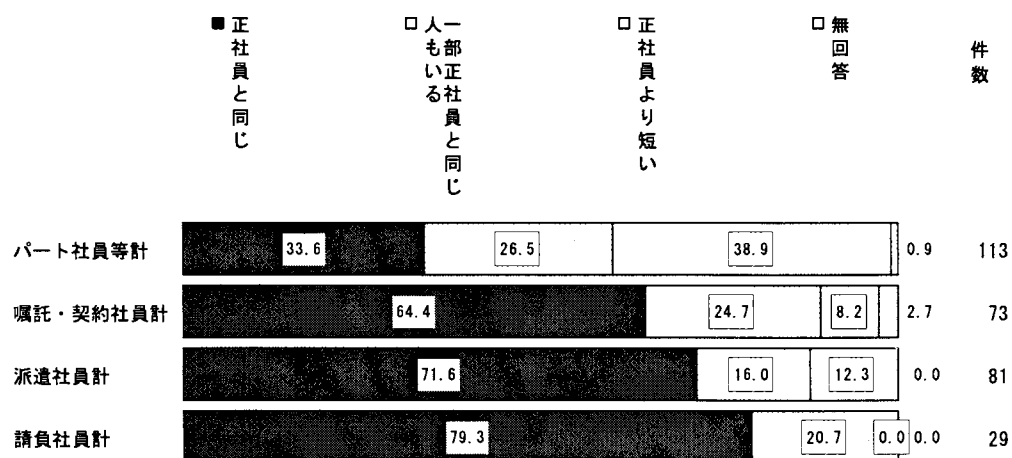
それでは正社員と同種の仕事をする代表的非正社員の〔労働時間〕〔仕事上の責任〕及び、〔業務範囲（幅）〕は、正社員と比べ概ね同程度であろうか（分析の対象となる事業所は当然のことながら、前節で正社員と同種の仕事をする代表的非正社員がいると回答した事業所である）。

①〔労働時間〕

はじめに〔労働時間〕よりみると（図表 5-3A）、正社員と比べた〔労働時間〕は代表的非正社員の雇用形態により大きく異なっている。特に大きな違いはパート・臨時・アルバイト社員と派遣社員、請負社員及び嘱託・契約社員との間でみられる。前者のパート・臨時・アルバイト社員では、正社員と同じ仕事をしていながらも、「正社員より短い」事業所が 38.9%と 4 割近くを占め、逆に「正社員と同じ」という事業所は約 3 分の 1にとどまっている。

これに対し請負社員では、「正社員より短い」社員のいる事業所は皆無で、8 割弱の事業所が「正社員と同じ」〔労働時間〕である。同様の傾向は派遣社員及び嘱託・契約社員においてもみられ、正社員と同じ仕事の社員の〔労働時間〕が「正社員より短い」という事業所は 1 割前後にとどまり、7 割前後が「正社員と同じ」〔労働時間〕となっている。このように正社員と同じ仕事に従事する請負社員、派遣社員、嘱託・契約社員は、〔労働時間〕の面では正社員とほとんど同水準になっているといえる。

図表 5-3A 正社員と比べた「代表的非正社員」の労働時間（単位：％、支部調査）



なおパート・臨時・アルバイトという雇用形態は、非正社員の他の雇用形態と比べ相対的に短時間労働に従事する人が多いことは知られているが、今回調査の結果をみる限り、正社員と同じ仕事をしている限りは、「一部正社員と同じ人」（26.5%）も含めると、〔労働時間〕が正社員と同じという事業所が過半数を占めている。短時間労働の多いパート・臨時・アルバイト社員においても、正社員と同じ仕事に従事する限りは、その

[労働時間]は正社員と同水準になっているといえるだろう。すなわち正社員と同じ仕事の重要な構成要素のひとつが[労働時間]であることを意味しているといえるだろう。

図表 5-4 は正社員に対する各雇用形態の社員比率別に示したものである。サンプル数に留意してみる必要があるが、パート・臨時・アルバイト社員の対正社員比率が 5%未満の事業所の場合、同社員が「正社員と同じ」長さの[労働時間]で就労する事業所が 7割弱を占めているが、対正社員比率が上昇し 50%を上回ると、逆に「正社員より短い」事業所が 5割を超えている。正社員数に対して多くのパート・臨時・アルバイト社員を活用する事業所の場合は、[労働時間]が「正社員より短い」状態で活用しているといえる。これに対しパート・臨時・アルバイト社員が少ない場合は、「正社員と同じ」[労働時間]での就労に期待する事業所が多くなっている。

一方、派遣社員の場合は、対正社員比率が上昇するにつれ「正社員と同じ」という事業所が急増している。派遣社員を大量に採用する事業所では、正社員と同水準の[労働時間]での活用を前提としているといえるだろう。

図表 5-4 正社員と比べた「代表的非正社員」の仕事（単位：％、支部調査）

	労働時間				仕事上の責任				業務範囲（幅）				件数	
	正社員と同じ	人一部いる	正社員より短い	無回答	正社員と同じ	人一部いる	正社員より軽い	無回答	正社員と同じ	人一部いる	正社員より狭い	無回答		
パート社員等計	33.6	26.5	38.9	0.9	13.3	30.1	54.9	1.8	17.7	48.7	31.9	1.8	113	
率対														
5%未満	69.2	15.4	15.4	...	15.4	38.5	46.2	...	15.4	61.5	23.1	...	13	
5%以上	40.0	13.3	46.7	...	13.3	20.0	66.7	...	13.3	33.3	53.3	...	15	
10%以上	45.7	25.7	25.7	2.9	20.0	14.3	60.0	5.7	25.7	40.0	28.6	5.7	35	
50%以上	10.4	35.4	54.2	...	6.3	43.8	50.0	...	12.5	56.3	31.3	...	48	
嘱託・契約社員計	64.4	24.7	8.2	2.7	34.2	27.4	37.0	1.4	38.4	38.4	21.9	1.4	73	
員対														
5%未満	74.1	14.8	7.4	3.7	59.3	18.5	18.5	3.7	63.0	18.5	14.8	3.7	27	
5%以上	20.0	60.0	20.0	60.0	40.0	60.0	40.0	...	5	
10%以上	63.4	26.8	7.3	2.4	22.0	29.3	48.8	...	26.8	48.8	24.4	...	41	
派遣社員計	71.6	16.0	12.3	...	13.6	37.0	48.1	1.2	14.8	43.2	40.7	1.2	81	
員対														
5%未満	45.5	27.3	27.3	...	18.2	45.5	36.4	...	27.3	36.4	36.4	...	11	
5%以上	58.8	29.4	11.8	...	5.9	29.4	58.8	5.9	5.9	41.2	47.1	5.9	17	
10%以上	80.8	9.6	9.6	...	13.5	38.5	48.1	...	13.5	46.2	40.4	...	52	
請負社員計	79.3	20.7	17.2	31.0	51.7	...	17.2	55.2	27.6	...	29	
員対														
20%未満	88.9	11.1	22.2	44.4	33.3	...	33.3	44.4	22.2	...	9	
20%以上	72.7	27.3	18.2	9.1	72.7	...	9.1	54.5	36.4	...	11	
50%以上	77.8	22.2	11.1	44.4	44.4	...	11.1	66.7	22.2	...	9	

なお非正社員の[労働時間]は、正社員と同種の仕事をする非正社員の割合によって違いは見られるだろうか。この点をみたのが図表 5-5 だが、次にみる[仕事上の責任][業務範囲（幅）]と比べると傾向的な違いは確認できない。

図表 5-5 正社員と比べた「代表的非正社員」の仕事（単位：％、支部調査）

	労働時間				仕事上の責任				業務範囲（幅）				件数
	正社員と同じ	人も一部正社員と同じ	正社員より短い	無回答	正社員と同じ	人も一部正社員と同じ	正社員より軽い	無回答	正社員と同じ	人も一部正社員と同じ	正社員より狭い	無回答	
パート社員等計	33.6	26.5	38.9	0.9	13.3	30.1	54.9	1.8	17.7	48.7	31.9	1.8	113
代表的非正社員													
すべての人が正社員と同種の仕事	33.3	33.3	33.3	...	66.7	13.3	20.0	...	53.3	26.7	20.0	...	15
8割以上が正社員と同種の仕事	55.9	29.4	14.7	...	5.9	35.3	55.9	2.9	20.6	44.1	32.4	2.9	34
5割以上が正社員と同種の仕事	23.1	30.8	46.2	...	3.8	34.6	61.5	...	3.8	69.2	26.9	...	26
2割以上が正社員と同種の仕事	21.1	18.4	57.9	2.6	5.3	28.9	63.2	2.6	10.5	47.4	39.5	2.6	38
嘱託・契約社員計	64.4	24.7	8.2	2.7	34.2	27.4	37.0	1.4	38.4	38.4	21.9	1.4	73
代表的非正社員													
すべての人が正社員と同種の仕事	80.0	8.0	8.0	4.0	76.0	12.0	8.0	4.0	88.0	8.0	...	4.0	25
8割以上が正社員と同種の仕事	66.7	22.2	11.1	...	27.8	22.2	50.0	...	27.8	27.8	44.4	...	18
5割以上が正社員と同種の仕事	54.5	36.4	9.1	81.8	18.2	100.0	11
2割以上が正社員と同種の仕事	47.4	42.1	5.3	5.3	5.3	21.1	73.7	...	5.3	52.6	42.1	...	19
派遣社員計	71.6	16.0	12.3	...	13.6	37.0	48.1	1.2	14.8	43.2	40.7	1.2	81
代表的非正社員													
すべての人が正社員と同種の仕事	71.4	21.4	7.1	...	35.7	35.7	28.6	...	35.7	35.7	28.6	...	14
8割以上が正社員と同種の仕事	79.3	17.2	3.4	...	13.8	48.3	34.5	3.4	13.8	48.3	34.5	3.4	29
5割以上が正社員と同種の仕事	76.2	14.3	9.5	...	4.8	33.3	61.9	...	9.5	52.4	38.1	...	21
2割以上が正社員と同種の仕事	52.9	11.8	35.3	...	5.9	23.5	70.6	...	5.9	29.4	64.7	...	17
請負社員計	79.3	20.7	17.2	31.0	51.7	...	17.2	55.2	27.6	...	29

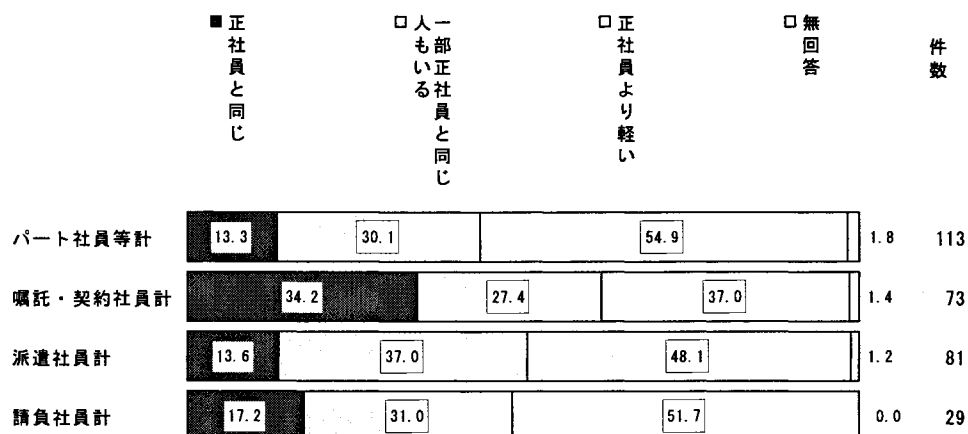
② [仕事上の責任]

[仕事上の責任] および、次にみる [業務範囲（幅）] の場合、[労働時間] と比べると、正社員と同じ仕事に従事しているといっても、正社員と同水準の責任、同一の業務範囲という事業所は少ない。正社員と同じ責任、業務範囲といっても、その範囲は一部の非正社員にとどまるのが実態である。

図表 5-3B をみると、いずれの雇用形態でも [仕事上の責任] が「正社員より軽い」という事業所が多くを占め、特に嘱託・契約社員を除いたその他の雇用形態では 5 割前後を占めている。これに対し正社員と仕事が同じであれば [仕事上の責任] も「正社員と同じ」という事業所は嘱託・契約社員を除き 1 割台で、「一部正社員と同じ人もいる」で 3 割を占めるにとどまる。

このように正社員と同じ仕事であっても、[労働時間] とは異なり、正社員並みの [仕事上の責任] を期待する事業所は少数である。非正社員の [労働時間] の同一水準化が進む中であっても、[仕事上の責任] まで正社員と同じものを期待できないということである。

図表 5-3B 正社員と比べた「代表的非正社員」の仕事上の責任（単位：％、支部調査）



なお図表 5-4 より対正社員比率別にみても、サンプル数の問題もあり、傾向的な特徴は確認できない。

これに対し非正社員の[仕事上の責任]の状況を、正社員と同種の仕事をする非正社員の割合別にみると大きな違いがみられる（図表 5-5）。<すべての人が正社員と同種の仕事をする>事業所の場合、[仕事上の責任]が「正社員と同じ」という事業所は多くなっているからである。特にパート・臨時・アルバイト社員（「正社員と同じ」66.7%）と嘱託・契約社員（同 76.0%）で顕著だが、派遣社員（同 35.7%）においても同様の傾向が確認できる。

このように事業所における代表的非正社員の<すべてが正社員と同種の仕事をする>ということは、正社員と同程度の[責任]ある仕事に従事してもらうということを意味していることになる。代表的非正社員の<すべてが正社員と同種の仕事をする>事業所は必ずしも多数ではないが、非正社員の急速な活用を考慮すると、[仕事上の責任]における変化が注目される場所である。

③ [業務範囲（幅）]

[業務範囲（幅）]においても、[仕事上の責任]に近い特徴がみられる。正社員と同じ仕事に従事しても、正社員と業務範囲まで同じという事業所は少なく、また正社員と同じ業務範囲を担当する非正社員がいるといっても、担当する非正社員が一部にとどまるのが実態である。

図表 5-3C をみると、正社員と同じ仕事の非正社員における[業務範囲（幅）]が、「正社員より狭い」事業所は派遣社員で4割を上回り、パート・臨時・アルバイト社員、請負社員で3割前後を占めている。[仕事上の責任]と比べると、正社員より限定された範囲にとどめる事業所は少ないが、一方、「正社員と同じ」という事業所も嘱託・契約社員を除き1割台である。すなわち非正社員に「正社員と同じ」[業務範囲（幅）]を担当させている事業所は、[仕事上の責任]同様に少数にとどまるのが実態である。

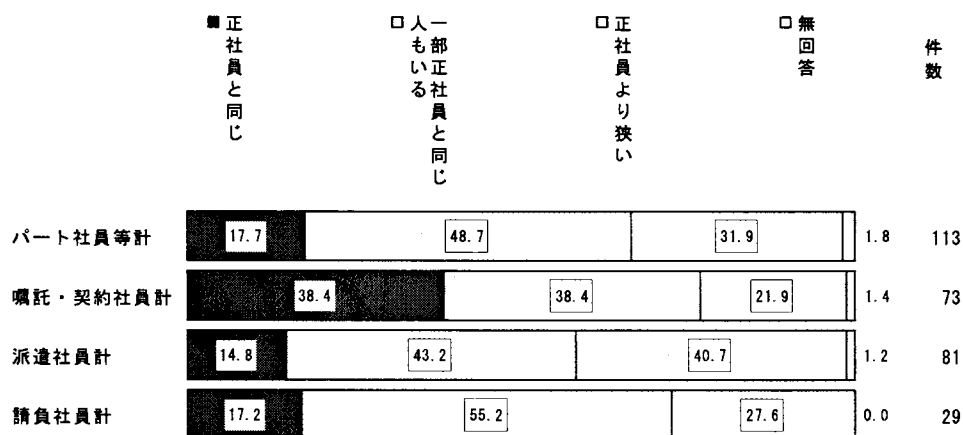
一方、非正社員の[業務範囲（幅）]に対しては、「一部正社員と同じ人もいる」事業所

が最も多い。いずれも4～5割を占めており、[仕事上の責任]の3割前後を大きく上回っている。この結果、[業務範囲(幅)]は[仕事上の責任]と同様に、正社員と同水準で従事させる事業所は依然として少ない。しかしながら「一部正社員」の事業所を加えると、非正社員の仕事内容において正社員との同一化が進んでいるといえるだろう。特に[労働時間]において顕著だが、さらに[業務範囲(幅)]で、そして[仕事上の責任]においても同一化の傾向が確認できるところである。

先にみた[仕事上の責任]は、正社員と同種の仕事をする非正社員の割合別にみると大きな特徴がみられた。こうした傾向は[業務範囲(幅)]でもみられ、くすべての人が正社員と同種の仕事をする>事業所の場合、[業務範囲(幅)]が「正社員と同じ」という事業所が多い。特に嘱託・契約社員(「正社員と同じ」88.0%)で顕著だが、パート・臨時・アルバイト社員(同53.3%)、派遣社員(同35.7%)でも同様の傾向が確認できる(図表5-5)。

非正社員における[仕事上の責任]の実態と合わせ考慮すると、代表的非正社員のくすべてが正社員と同種の仕事をする>事業所では、非正社員に正社員並みの仕事と責任を期待しているといえるだろう。非正社員の活用の継続と進展は、正社員並みの仕事と責任への期待となってあらわれ、と同時に、今後の課題は均等待遇の実現ということになる。活用の進む非正社員を取り巻く諸問題を労働組合がいかに労使協議において取り上げるべきなのか、注目されるところである。

図表 5-3C 正社員と比べた「代表的非正社員」の業務範囲(幅) (単位: %、支部調査)



2. 代表的非正社員におけるコミュニケーションの現状

それでは事業所及び職場、支部組合では非正社員とのコミュニケーションのためにどのような活動を行っているのだろうか。以下では、コミュニケーションの[実施主体と活動状況]及び[非正社員の積極的参加意識]を代表的非正社員についてみていくことにする。

(1) 代表的非正社員とのコミュニケーションのための活動（支部Q17(1)）

本設問では、コミュニケーションのための活動として「レク・パーティー・懇親会など」以下、11項目を用意した。項目の内容から下記の4つに分類できる。コミュニケーションのための活動は、大きく分けると「職場・業務に関するコミュニケーション」と「職場・業務外のコミュニケーション」とに分けることができる。さらに前者は「業務に関するコミュニケーション」<朝礼・昼礼・終礼等><個人面談>の3つの領域に分類できる。後者の職場・業務外のコミュニケーションには、「レク・パーティー・懇親会など」と「慶弔金や貸付金などの共済活動」が含まれる。

設問では各項目に対し、社員とのコミュニケーション活動の有無（「正社員に対しても行われていない」）、コミュニケーション活動への代表的非正社員の参加可能性の有無（「代表的非正社員は参加できない」）、そして活動の実施主体（「組合が実施」「会社が実施」）の各レベルで回答してもらった。

[職場・業務に関するコミュニケーション]

<業務に関するコミュニケーション>

「労働条件について話し合う活動」

「職場や業務の改善活動－小集団活動」

「職場懇談会」

「提案制度」

<朝礼・昼礼・終礼等>

「朝礼・昼礼・終礼等」

<個人面談>

「職場の上司との個人面談」

「人事労務担当者による個人面談」

[職場・業務外のコミュニケーション]

「レク・パーティー・懇親会など」

「慶弔金や貸付金などの共済活動」

①社員とのコミュニケーションのための活動実施の有無

はじめに代表的非正社員とのコミュニケーションのための活動実施の有無を、「正社員に対しても行われていない」に対する回答よりみると、図表5-6からは嘱託・契約社員で「正社員に対しても行われていない」及び無回答の多い項目がみられるものの、その他の雇用形態ではいずれの活動においても各事業所で実施されていることが示されている。この点は「職場・業務に関するコミュニケーション」であるかどうかにかかわらず共通する特徴である。

こうした共通した特徴のもとでやや留意すべき点がある。<業務に関するコミュニケーション>において、パート・臨時・アルバイト社員と派遣社員、請負社員との間で違いがみられる。違いは「職場や業務の改善活動－小集団活動」と「提案制度」において

みられ、パート・臨時・アルバイト社員が代表的非正社員となっている事業所では、活動自体を行っていない事業所が多くなっている。派遣社員、請負社員の多い製造業と、卸売・小売業を中心としたパート・臨時・アルバイト社員の多い非製造業との違いが、仕事と職場の改善のための活動の有無においてあらわれているといえる。

図表 5-6 コミュニケーション活動の有無【「正社員に対しても行われていない」比率】
(単位：％、支部調査)

	職場・業務外		業 務				等朝 礼・ 昼礼 ・ 終礼	個人面談			件 数
	・レク 懇親 会 な ど テ ィ ー	ど慶 弔金 や共 済活 動 貸 付 金 な	話 し 合 う 活 動	活 動 場 や 小 集 団 の 改 善	職 場 懇 談 会	提 案 制 度		人 面 談 の 上 司 と の 個	よ る 事 務 担 当 者 に	人 面 談	
パート社員等計	0.7	...	1.3	11.9	5.3	14.6	2.6	3.3	18.5	151	
嘱託・契約社員計	4.0	2.0	2.0	16.2	15.2	15.2	3.0	6.1	22.2	99	
派遣社員計	3.1	...	2.0	3.1	4.1	7.1	3.1	1.0	9.2	98	
請負社員計	2.9	2.9	2.9	8.6	2.9	5.7	11.4	35	

②代表的非正社員の参加の可能性

それではこうした実施されている社員とのコミュニケーション活動に対し、代表的非正社員の参加は可能なのであろうか。「代表的非正社員は参加できない」という回答を用いて代表的非正社員とのコミュニケーションのための活動実施の有無を図表 5-7 よりみると、事業所における直接、間接雇用といった雇用形態により参加できる活動内容に大きな違いのあることが示されている。はじめに指摘できる点は、「レク・パーティー・懇親会」「慶弔金や貸付金など共済活動」といった「職場・業務外のコミュニケーション」においても、違いがみられる点である。前者の「レク・パーティー・懇親会」における開きは小さいものの、「慶弔金や貸付金など共済活動」においては間接雇用の身分である派遣社員、請負社員で「参加できない」という事業所が 7 割前後を占めている。パート・臨時・アルバイト社員でも約 3 分の 1 を占めるものの、「共済活動」は直接雇用した労働者に対するサービスにとどまっている。

こうした開きは「職場・業務に関するコミュニケーション」では一層顕著である。「朝礼・昼礼・終礼等」はいずれの雇用形態でもほぼすべての事業所で参加する、または参加しなければならない活動となっているのに対し、その他の活動は直接雇用と間接雇用との間で開きがみられる。「参加できない」の比率は間接雇用である派遣社員、請負社員で多く、直接雇用で少ない。派遣社員、請負社員が参加できない活動のトップは「労働条件について話し合う活動」で、それぞれ 69.4%、60.0%に達している。これに対し「参加できない」の比率の最も低い活動は、「職場や業務の改善活動—小集団活動」で、3 割前後である。それでもパート・臨時・アルバイト社員の 2 割弱を上回っている。

一方、パート・臨時・アルバイト社員の場合は、派遣社員、請負社員と比べコミュニケーション活動に参加できる事業所が多いが、「職場・業務に関するコミュニケーション」では「労働条件について話し合う活動」に「参加できない」事業所が約 3 分の 1 に

達し、同時に、「職場懇談会」では約4分の1を占めている。これに対し「職場や業務の改善活動—小集団活動」や「提案制度」に対する「参加できない」という比率は低くなっているが、これは正社員に対してもこうした活動を実施していない事業所が多いことも影響していると思われる。

なお「上司」「人事労務担当者」との<個人面談>においても直接雇用と間接雇用との開きがみられ、特に請負社員で「参加できない」という事業所が多くなっている。

図表 5-7 「代表的非正社員」とのコミュニケーションのための活動の有無
【「代表的非正社員は参加できない」比率】（単位：%、支部調査）

	職場・業務外		業 務				等 朝 礼・ 昼 礼・ 終 礼	個人面談			件 数
	・レ 懇 親 会 な ど	ど 慶 の 共 済 活 動 金 な	話 労 活 職 場 懇 談 会	活 働 条 件 に つ い て	職 場 や 小 集 団 の 改 善	職 場 懇 談 会		提 案 制 度	人 面 談	職 場 の 上 司 と の 個	
パート社員等計	9.9	36.4	36.4	19.9	25.2	16.6	3.3	7.9	15.2		151
率対 正社 員比	5%未満	30.0	60.0	65.0	30.0	60.0	25.0	5.0	25.0	15.0	20
	5%以上	18.2	72.7	59.1	40.9	36.4	31.8	9.1	4.5	31.8	22
	10%以上	2.0	36.7	32.7	10.2	18.4	12.2	2.0	10.2	6.1	49
	50%以上	6.9	12.1	19.0	17.2	12.1	12.1	1.7	1.7	15.5	58
嘱託・契約社員計	7.1	31.3	31.3	13.1	15.2	17.2	5.1	10.1	14.1		99
員対 比正 率社	5%未満	7.9	34.2	28.9	13.2	18.4	18.4	5.3	15.8	18.4	38
	5%以上	11.1	55.6	44.4	22.2	33.3	33.3	11.1	11.1	22.2	9
	10%以上	5.8	25.0	30.8	11.5	9.6	13.5	3.8	5.8	9.6	52
派遣社員計	17.3	77.6	69.4	36.7	45.9	41.8	7.1	23.5	27.6		98
員対 比正 率社	5%未満	21.4	85.7	71.4	50.0	50.0	71.4	21.4	14.3	28.6	14
	5%以上	20.0	85.0	80.0	40.0	40.0	50.0	5.0	20.0	25.0	20
	10%以上	14.5	72.6	64.5	30.6	45.2	30.6	3.2	24.2	25.8	62
請負社員計	17.1	68.6	60.0	28.6	48.6	31.4	2.9	37.1	40.0		35
員対 比正 率社	20%未満	8.3	66.7	58.3	33.3	58.3	25.0	...	25.0	41.7	12
	20%以上	15.4	84.6	69.2	23.1	46.2	46.2	...	38.5	30.8	13
	50%以上	30.0	50.0	50.0	30.0	40.0	20.0	10.0	50.0	50.0	10

ところで図表 5-7 からは、代表的非正社員がコミュニケーション活動に参加できるかどうかは、正社員に対する非正社員の割合によっても大きく左右されることが示されており、特にパート・臨時・アルバイト社員で顕著である。すなわちパート・臨時・アルバイト社員の対正社員比率が5%未満の事業所の場合、「代表的非正社員は参加できない」と規定している事業所が「労働条件について話し合う活動」及び「職場懇談会」で6割に達し、さらに「参加できない」という事業所が相対的に少なかった「職場や業務の改善活動—小集団活動」「提案制度」でも3割前後を占めている。これに対し対正社員比率の上昇とともに「参加できない」事業所比率は低下し、50%以上ではいずれも1割台にまで下がっている。すなわち[労働時間]が共通の非正社員の増加とともに、コミュニケーションの必要性が増大したことが背景にあるといえるだろう。事業所では非

正社員とのコミュニケーションを図るため、対応を迫られた結果といえる。

こうした会社側の動きは同じ事業所、職場で働く以上、間接雇用である派遣社員、請負社員でもみられなければならないが、パート・臨時・アルバイト社員と比べ対応は遅れていると言わざるを得ない。これを派遣社員について確認すると、対正社員比率が10%を上回っても、「参加できない」という事業所が「労働条件について話し合う活動」で約3分の2、「職場懇談会」で約45%に達している。対正社員比率の増加とともにコミュニケーション活動が改善される「職場や業務の改善活動—小集団活動」「提案制度」でも約3割の事業所では参加を認めていない実態にある。

こうした傾向は「レク・パーティー・懇親会など」においても確認でき、パート・臨時・アルバイト社員において顕著な違いがみられる。同社員の対正社員比率が5%未満の場合は「参加できない」事業所が3割に達していたのに対し、比率の上昇とともに減少し、特に50%では約7%まで減少している。雇用数の増大が影響を与えるコミュニケーション活動のひとつといえるだろう。しかしながら派遣社員、請負社員の場合は、サンプル数及び比率区分の関係もあり、傾向的な特徴を確認することはできない。

③代表的非正社員とのコミュニケーションの実施状況と実施主体

〔コミュニケーション活動の有無〕と〔代表的非正社員の参加の可能性の有無〕については以上みてきたとおりだが、それではこうした代表的非正社員が参加できるコミュニケーション活動を労働組合、会社（事業所）、いずれの組織が実施、主催しているのだろうか。特に労働組合はどのような活動を非正社員のコミュニケーションのためにやっているのだろうか。この点をみたのが図表5-8A～Cである。

同図表における<活動実施率>は、実施した「組合」と「会社」の比率を合計したもので、両者とも実施した場合も含まれている。そのため合計値が100%を超えるケースもみられる。いずれにしろ比率の高くなるほど代表的非正社員のためのコミュニケーション活動が盛んに行われた指標となるであろう。先にみた〔コミュニケーション活動の有無〕と〔代表的非正社員の参加の可能性の有無〕の結果からも推測されるが、「レク・パーティー・懇親会など」及び「朝礼・昼礼・終礼等」の<活動実施率>は、いずれの雇用形態でも高い。また雇用形態により違いはあるが、「共済活動」は直接雇用のパート・臨時・アルバイト社員や嘱託・契約社員では<活動実施率>は高くなっている。

「レク・パーティー・懇親会など」及び「共済活動」の高い<活動実施率>を支えているのが「組合」である。前者の<活動実施率>は「会社」を上回り、また後者でも直接雇用を中心に「会社」に迫る<活動実施率>となっているからである。今回調査の範囲では、「組合」が実施するから「会社」は直接の実施主体から外れるというケースがどの程度あるのかは不明だが、いずれにしろ労働組合が代表的非正社員とのコミュニケーションに大きな役割を果たしている活動であるといえるだろう。

図表 5-8A 「レク・パーティー・懇親会」「共済活動」「朝礼、昼礼、終礼」の実施状況
(単位：％、支部調査)

	レク・懇親会等			共済活動			朝礼、昼礼、終礼等			件数	
	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施		
パート社員等計	98.7	57.6	41.1	72.8	34.4	38.4	86.8	0.0	86.8	151	
率対											
正社員	5%未満	90.0	45.0	45.0	50.0	25.0	25.0	90.0	0.0	90.0	20
	5%以上	109.1	50.0	59.1	40.9	18.2	22.7	90.9	0.0	90.9	22
社員比	10%以上	100.0	46.9	53.1	57.2	18.4	38.8	81.6	0.0	81.6	49
	50%以上	94.8	74.1	20.7	108.6	58.6	50.0	87.9	0.0	87.9	58
嘱託・契約社員計		88.9	49.5	39.4	62.7	26.3	36.4	78.8	0.0	78.8	99
員対											
比率社	5%未満	76.3	44.7	31.6	42.2	21.1	21.1	68.4	0.0	68.4	38
	5%以上	55.5	33.3	22.2	11.1	0.0	11.1	66.7	0.0	66.7	9
	10%以上	103.9	55.8	48.1	86.5	34.6	51.9	88.5	0.0	88.5	52
派遣社員計		92.8	40.8	52.0	20.4	10.2	10.2	84.7	0.0	84.7	98
員対											
比率社	5%未満	100.0	50.0	50.0	7.1	7.1	0.0	78.6	0.0	78.6	14
	5%以上	85.0	35.0	50.0	5.0	0.0	5.0	70.0	0.0	70.0	20
	10%以上	95.1	40.3	54.8	29.0	14.5	14.5	91.9	0.0	91.9	62
請負社員計		105.7	37.1	68.6	28.6	8.6	20.0	97.1	0.0	97.1	35
員対											
比率社	20%未満	125.0	50.0	75.0	33.4	16.7	16.7	100.0	0.0	100.0	12
	20%以上	100.0	30.8	69.2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	13
	50%以上	90.0	30.0	60.0	60.0	10.0	50.0	100.0	10.0	90.0	10

注. <実施>比率＝「組合が実施」と「会社が実施」の小計

回答は複数回答のため、「組合」「会社」の双方に回答したサンプルが含まれている

こうした活動に対し、「労働条件について話し合う活動」をはじめとした「職場・業務に関するコミュニケーション」については、いずれの項目でも<活動実施率>は低くなっている。こうしたコミュニケーション活動の低い背景には、職場、業務におけるコミュニケーションに対し責任を持って取り組むべき主体である「会社」が、非正社員に対して活動を実施していないことが最大の理由である。すなわち「会社」は正社員が参加するコミュニケーション活動を構築、実施しても、職場において活用の進む非正社員を対象としたコミュニケーション活動に消極的なためといえるだろう。このように職場・業務に関する活動は「会社」が責任を持って行うべき活動であるため、「会社」の姿勢と取り組みに大きく左右されるといえる。一方、活動の主体ではないものの、コミュニケーション活動を「会社」側に企画、提案、もしくは「会社」とともに実施する「組合」が少ないことも、<活動実施率>が低い理由にあげることができよう。実施主体が「会社」であっても、「組合」の取り組みは可能であることを考えると、非正社員の意見を反映した労働条件の改善が組合に期待されているといえるだろう。

そこで「職場・業務に関するコミュニケーション」における実施主体の状況をみると、最も多い「会社」実施の活動は「提案制度」で、これに「職場や業務の改善活動—小集団活動」が続いている。いずれも直接、間接雇用といった対象者を区別せずに実施して

いる点が特徴である。やや<活動実施率>は下がるが、同様の傾向は「職場懇談会」においてもみられる。これに対し「労働条件について話し合う活動」は、派遣社員で最も低く、同じ間接雇用の請負社員とは異なった結果がみられる。生産現場で就労する請負社員とオフィス就労の多い派遣社員における職場の違いを反映したものと思われる。

ところで「組合」の取り組みの特徴は、間接雇用である派遣社員、請負社員に対する取り組みが消極的なことである。特に「労働条件について話し合う活動」及び「職場懇談会」で直接雇用の社員に対する取り組みと比べ大きな開きがみられる。さらに「職場や業務の改善活動－小集団活動」「提案制度」については、直接、間接雇用にかかわらずコミュニケーション活動に取り組む「組合」は少数である。この結果から、代表的非正社員との「職場・業務に関するコミュニケーション」は、大きく会社中心という構造が示されており、「組合」の占める割合の大きい活動は「労働条件について話し合う活動」だけにとどまる結果となっている。

図表 5-8B 「労働条件を話し合う活動」「職場環境や業務の改善活動」「職場懇談会」「提案制度」の実施状況 (単位：%、支部調査)

	労働条件の話し合い			環境や業務改善活動			職場懇談会			提案制度			件数	
	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施		
パート社員等計	58.3	31.1	27.2	62.2	13.9	48.3	68.2	27.8	40.4	66.2	10.6	55.6	151	
率対														
正社員	5%未満	35.0	15.0	20.0	55.0	0.0	55.0	40.0	10.0	30.0	60.0	0.0	60.0	20
	5%以上	40.9	9.1	31.8	50.0	9.1	40.9	72.7	18.2	54.5	54.5	0.0	54.5	22
	10%以上	57.2	18.4	38.8	75.5	10.2	65.3	69.4	20.4	49.0	67.4	8.2	59.2	49
比	50%以上	75.9	56.9	19.0	56.9	24.1	32.8	77.6	44.8	32.8	70.7	20.7	50.0	58
嘱託・契約社員計	54.5	31.3	23.2	55.6	8.1	47.5	56.6	20.2	36.4	52.5	8.1	44.4	99	
員対														
比正社員	5%未満	47.4	23.7	23.7	50.0	2.6	47.4	47.4	13.2	34.2	50.0	7.9	42.1	38
	5%以上	22.2	0.0	22.2	55.5	11.1	44.4	44.4	0.0	44.4	44.4	0.0	44.4	9
	10%以上	65.4	42.3	23.1	59.6	11.5	48.1	65.3	28.8	36.5	55.8	9.6	46.2	52
派遣社員計	28.6	14.3	14.3	59.2	10.2	49.0	53.0	12.2	40.8	50.0	9.2	40.8	98	
員対														
比正社員	5%未満	28.6	14.3	14.3	42.8	7.1	35.7	50.0	7.1	42.9	28.6	0.0	28.6	14
	5%以上	5.0	5.0	0.0	45.0	10.0	35.0	40.0	5.0	35.0	25.0	5.0	20.0	20
	10%以上	37.1	17.7	19.4	69.4	11.3	58.1	59.6	16.1	43.5	64.5	12.9	51.6	62
請負社員計	37.1	5.7	31.4	68.6	0.0	68.6	48.5	11.4	37.1	60.0	0.0	60.0	35	
員対														
比正社員	20%未満	41.6	8.3	33.3	66.7	0.0	66.7	41.7	16.7	25.0	66.7	0.0	66.7	12
	20%以上	23.1	7.7	15.4	69.2	0.0	69.2	46.2	7.7	38.5	53.8	0.0	53.8	13
	50%以上	50.0	0.0	50.0	70.0	0.0	70.0	60.0	10.0	50.0	60.0	0.0	60.0	10

注.<実施>比率＝「組合が実施」と「会社が実施」の小計

回答は複数回答のため、「組合」「会社」の双方に回答したサンプルが含まれている

なおパート・臨時・アルバイト社員について「上司」「人事労務担当者」との<個人面談>の実施状況を見ると、それぞれ約80%、58%となっている。「上司」についてみると、約8割の事業所でパート・臨時・アルバイト社員についても<個人面談>を実施している。

図表 5-8C 「職場の上司」「人事担当者との個人面談」の実施状況（単位：％、支部調査）

	上司との個人面談			人事担当者との面談			件数	
	*活動実施率	組合が実施	会社が実施	*活動実施率	組合が実施	会社が実施		
パート社員等計	80.1	0.0	80.1	57.6	0.0	57.6	151	
率対 正社 社員 比	5%未満	65.0	0.0	65.0	60.0	0.0	60.0	20
	5%以上	86.4	0.0	86.4	63.6	0.0	63.6	22
	10%以上	75.5	0.0	75.5	67.3	0.0	67.3	49
	50%以上	86.2	0.0	86.2	46.6	0.0	46.6	58
嘱託・契約社員計	68.7	0.0	68.7	45.5	0.0	45.5	99	
員対 比率 社	5%未満	52.6	0.0	52.6	28.9	0.0	28.9	38
	5%以上	66.7	0.0	66.7	44.4	0.0	44.4	9
	10%以上	80.8	0.0	80.8	57.7	0.0	57.7	52
派遣社員計	69.4	0.0	69.4	55.1	0.0	55.1	98	
員対 比率 社	5%未満	85.7	0.0	85.7	64.3	0.0	64.3	14
	5%以上	65.0	0.0	65.0	55.0	0.0	55.0	20
	10%以上	69.4	0.0	69.4	54.8	0.0	54.8	62
請負社員計	60.0	0.0	60.0	54.3	0.0	54.3	35	
員対 比率 社	20%未満	75.0	0.0	75.0	66.7	0.0	66.7	12
	20%以上	53.8	0.0	53.8	53.8	0.0	53.8	13
	50%以上	50.0	0.0	50.0	40.0	0.0	40.0	10

注. <実施>比率=「組合が実施」と「会社が実施」の小計

回答は複数回答のため、「組合」「会社」の双方に回答したサンプルが含まれている

ところで代表的非正社員とのコミュニケーション活動における実施主体についても、正社員に対する非正社員の割合によっても大きく左右されることが図表 5-8A～Cにおいて示されている。

明瞭な傾向が確認できる雇用形態はパート・臨時・アルバイト社員である。パート・臨時・アルバイト社員の対正社員比率の上昇とともに、活動を実施する事業所の比率は「職場や業務の改善活動－小集団活動」を除いて急増している。特に50%以上の事業所では<活動実施率>は「職場懇談会」で約78%、「労働条件について話し合う活動」で約76%、そして「提案制度」で約71%に達している。

しかしながら課題は、対正社員比率が50%を上回るとともに、「組合」が「会社」を上回る点で、特に「労働条件について話し合う活動」及び「職場懇談会」で顕著にみられる。「会社」の<活動実施率>は組合の実施率に反比例するかのよう減少し、50%以上で最も低い。

労働組合の取り組みの進展は、対正社員比率の増加とともに労働組合でも、非正社員とのコミュニケーション活動に取り組みざるを得なくなったためと思われる。

なお同様の傾向は「レク・パーティー・懇親会など」と「共済活動」においてもみられる特徴で、正社員の半数を超える代表的非正社員の存在は、組合の取り組みを促す分岐点になっているといえる。

一方、派遣社員、請負社員の場合は、今回調査のデータの範囲内では明瞭な傾向はみられない。非正社員とのコミュニケーション活動を「会社」が担っている実態を示す結果となっている。

(2) 代表的非正社員の活動への参加意識（支部Q17(2)）

それでは非正社員とのコミュニケーションのための様々な活動が実施される中で、当事者である非正社員はどの程度の参加意識を持っているのであろうか。非正社員を対象とした活動を実施している事業所について、代表的非正社員の活動に対する積極的、消極的参加意識をみていくことにする。図表5-9は回答における「非常に積極的」と「どちらかというと積極的」とを合わせた＜積極的＞参加の比率を示したものである。以下の分析は、この＜積極的＞参加率を用いてみていくことにする。その主な特徴を箇条書きであげると、次のようになる。

図表 5-9 コミュニケーションのための活動への「代表的非正社員」の積極的参加意識
【＜積極的＞参加の比率】 (単位：％、支部調査)

	職場・業務外		業 務				等朝 礼・ 昼 礼・ 終 礼	個人面談		件 数
	・レ ク 懇 親 会 な ど	ど の 共 済 活 動 な	話 し 合 い 活 動 に 関 する	活 動 場 や 小 集 団 活 動	職 場 や 業 務 の 改 善	職 場 懇 談 会		提 案 制 度	人 員 面 談 の 上 司 と の 個 人	
パート社員等計	47.9	45.4	46.6	35.5	39.6	28.0	51.9	40.5	34.4	87
嘱託・契約社員計	33.4	47.0	34.0	23.1	30.0	28.6	39.8	38.2	33.3	45
派遣社員計	40.5	31.3	31.8	30.2	32.5	24.4	38.5	35.3	38.9	54
請負社員計	57.1	44.4	53.8	58.3	41.2	52.4	58.8	45.0	38.9	18

注. <積極的>参加の比率=「非常に」と「どちらかというと積極的」の小計

第1の特徴は、正社員とともに代表的非正社員とのコミュニケーションのために用意、準備された活動、制度に対し、非正社員の参加意識は積極的だと考える事業所が多いことである。

代表的非正社員の＜積極的＞参加率が5割を超える活動はほとんどないものの、最も＜積極的＞参加率の高い活動である請負社員の「朝礼・昼礼・終礼等」（58.8%）で6割弱を占める一方、最も低い活動である嘱託・契約社員の「職場や業務の改善活動－小集団活動」（23.1%）でも約4分の1を占めている。すなわち本来正社員を対象に開発、育成されてきた「職場や業務の改善活動－小集団活動」においても非正社員の参加が進んでいることを示すものである。

各雇用形態における＜積極的＞参加率は多くの活動で5割に届いていない点は事実だが、もともとは参加者として正社員を念頭に開発、準備されてきたものであることを考慮すると、組合支部の非正社員の参加意識に対する評価は高いといえるだろう。

前節の[代表的非正社員とのコミュニケーションのための活動]でみたように、活動内容により実施状況に違いはあるが、こうした活動に対し非正社員が積極的に参加を試みる事業所が多いという結果となっている。

第2の特徴は、当然のことながら雇用形態により参加意識に違いがみられることである。

間接雇用である派遣社員と請負社員の場合、「慶弔金や貸付金などの共済活動」及び「労働条件について話し合う活動」の対象としている事業所は少なかったが、実施している事業所における参加意識をみると、請負社員の＜積極的＞参加率は高く、特に「労働条件について話し合う活動」に対して積極的であると感じている事業所は(53.8%)、派遣社員(31.8%)を大きく上回り、さらに直接雇用であるパート・臨時・アルバイト社員(46.6%)をも上回っている。

第3の特徴は、請負先企業ではなく、請負会社の指揮命令の下で作業を行う請負社員であっても、請負先企業が用意したコミュニケーションのための活動への参加に対し、他の雇用形態よりも積極的であると評価する事業所が多いことである。

「慶弔金や貸付金などの共済活動」を除く、いずれの活動においても＜積極的＞参加率は他の雇用形態を上回っている。さらに注目すべき点は、具体的な業務改善に繋がる活動に対して積極的であることである。すなわち「労働条件について話し合う活動」(＜積極的＞参加率：53.8%)、「職場や業務の改善活動—小集団活動」(58.3%)、「提案制度」(52.4%)の各活動はいずれも5割を上回っている。また5割を下回るものの、「職場懇談会」(41.2%)は派遣社員(32.5%)を上回り、パート・臨時・アルバイト社員と同レベルとなっている。このように職場の課題の問題提起や改善、解決に繋がる活動に対して請負社員は積極的であると事業所は評価している。

また請負社員の場合は、「レク・パーティー・懇親会など」に対しても積極的である(57.1%)、派遣社員(40.5%)を上回っている。年齢構成の違いの影響があると想像されるため単純な比較はできないが、パート・臨時・アルバイト社員(47.9%)よりも積極的であると評価する事業所が多い。

第4の特徴は、非正社員とのコミュニケーションのための活動に対し最も消極的な非正社員が派遣社員であることである。

派遣先企業の上司や同僚の業務上の指示や教育訓練を受ける派遣社員は、パート・臨時・アルバイト社員と同様に、職場におけるコミュニケーションがきわめて重視されるべき存在だが、派遣先の事業所の派遣社員に対する評価からは、コミュニケーションに対し消極的な派遣社員というイメージがみてとれる。先にみた請負社員とは対照的な姿勢で、同じ間接雇用であっても大きな違いがある。

特に気になる点は、職場の課題の問題提起や改善、解決に繋がる活動に対して、消極的だと評価する事業所が多いことである。「労働条件について話し合う活動」をはじめ「職場や業務の改善活動」「提案制度」「職場懇談会」のいずれの活動に対しても＜積極的＞参加率は3割前後にとどまっている。

今回調査のサンプルとなった派遣社員のうち、製造業派遣がどの程度含まれているのかは不明だが、派遣社員の消極性が際立つ結果となっている。

さらに第5の特徴として、パート・臨時・アルバイト社員の参加意識に触れると、業務改善のための活動の中で「提案制度」(28.0%)の＜積極的＞参加率が最も低くなっており、「朝礼・昼礼・終礼等」(51.9%)には参加するものの、業務改善を「提案制度」を通じて行うという人は少ないようである。

3. 代表的非正社員への仕事の説明、教育訓練、苦情処理の担当（支部Q18）

それでは代表的非正社員に対する仕事の説明、教育訓練、苦情処理は誰が担当しているのだろうか、すなわちこうした世話を誰が担っているのだろうか（図表 5-10）。

7項目中2つ選択の結果をみると、まず注目される点は「先輩の非正社員」を挙げる雇用形態がいずれも少ないことである。パート・臨時・アルバイト社員で10.6%、嘱託・契約社員で8.1%、派遣社員3.1%で、請負社員でも14.3%にとどまっている。請負社員の場合、正社員に対する比率が上昇するにつれ「先輩の非正社員」の割合が増加しているが、対正社員比率50%以上でも「先輩の非正社員」の割合は20.0%にとどまっている。

以上の結果から、非正社員に対する仕事の説明、教育訓練、苦情処理は、雇用方式が直接雇用か間接雇用であるかにかかわらず、「先輩の非正社員」が担っている事業所は少ないことが明らかになっている。このため非正社員に対する仕事の説明、教育訓練、苦情処理は、主に勤務先の企業、事業所、職場の正社員が担うという実態にあるといえる。

このため非正社員に対し主に世話をしている人は、「一般社員」「主任・係長レベル」、そして「課長レベル以上の管理職」である。雇用形態によりやや異なるが、いずれの雇用形態でも「主任・係長レベル」が最も多い。すなわち末端職場のリーダー的社員が担当するケースが多いということである。これに対し「一般社員」の多い雇用形態がパート・臨時・アルバイト社員（41.7%）及び派遣社員（48.0%）で、「課長レベル以上の管理職」の多い雇用形態は嘱託・契約社員（37.4%）と請負社員（40.0%）である。パート・臨時・アルバイト社員や派遣社員の場合は、一緒に作業する「一般社員」がこうした役割を担うケースが多いということであろう。一方、請負社員の場合は、混在職場の有無や指揮命令の問題もあり、「課長レベル以上の管理職」が担当するケースが多くなるという結果となっている。

なおこの他では、「人事担当者の巡回」はパート・臨時・アルバイト社員及び嘱託・契約社員は1割前後にとどまるが、派遣社員、請負社員では2割強となっており、直接雇用、間接雇用の違いがあらわれている。

ところでこうした仕事の説明、教育訓練、苦情処理の担当者は、正社員に対する非正社員の割合によっても異なることが予想される。それでは代表的非正社員でも正社員に占める割合が小さい場合と50%を上回る場合とでは担当者のレベルに違いがみられるのだろうか。

パート・臨時・アルバイト社員の場合では、対正社員比率の低い場合、「主任・係長レベル」を中心に「一般社員」と「課長レベル以上の管理職」で担当者が分かれていたが、比率の上昇とともに「課長レベル以上の管理職」が減少し、逆に「一般社員」と「主任・係長レベル」が増加している。特に対正社員比率50%以上の事業所では、「主任・係長レベル」が6割を上回っている。このようにパート・臨時・アルバイト社員が正社員に対し顕著に多い企業では、「管理職」から離れて職場のリーダー的社員が指導、監督、世話をするケースが多いということである。

派遣社員の場合もパート・臨時・アルバイト社員と類似した傾向がみられ、対正社員比率が上昇するにつれ「課長レベル以上の管理職」が減少している。しかし異なる点は「一般社員」の割合が「主任・係長レベル」と同様に増加している点である。派遣社員の指導、

監督、世話が「管理職」の手から離れ、職場のメンバーに任されるようになってきているといえるだろう。逆に派遣社員の割合の低い場合は、「管理職」が派遣社員を指導、監督、世話するケースが多くなっている。

なお請負社員の場合は、サンプル数の関係もあり対正社員比率による明瞭な特徴を確認することは困難である。そうした中、対正社員比率が上昇するにつれ「一般社員」の割合が増加している点が注目される。

図表 5-10 「代表的非正社員」への仕事の説明、教育訓練、苦情処理の担当【2つ選択】
(単位：％、支部調査)

		一般社員	主任・係長レベル	管理職レベル以上の	課長レベル以上の	人事担当者の巡回	その時々で異なる	先輩の非正社員	特に行っていない	無回答	件数
パート社員等計		41.7	49.7	35.1	10.6	13.9	10.6	1.3	3.3	151	
率対正社員比	5%未満	30.0	30.0	40.0	25.0	25.0	...	5.0	...	20	
	5%以上	40.9	45.5	54.5	...	22.7	4.5	22	
	10%以上	42.9	46.9	32.7	16.3	12.2	12.2	...	6.1	49	
	50%以上	43.1	60.3	27.6	5.2	8.6	15.5	1.7	3.4	58	
嘱託・契約社員計		30.3	50.5	37.4	6.1	8.1	8.1	3.0	9.1	99	
員対正社員比率	5%未満	15.8	39.5	31.6	7.9	5.3	5.3	5.3	21.1	38	
	5%以上	66.7	33.3	44.4	11.1	...	11.1	9	
	10%以上	34.6	61.5	40.4	5.8	11.5	9.6	1.9	...	52	
派遣社員計		48.0	46.9	34.7	22.4	13.3	3.1	1.0	2.0	98	
員対正社員比率	5%未満	35.7	35.7	64.3	28.6	14	
	5%以上	45.0	50.0	35.0	20.0	15.0	5.0	20	
	10%以上	53.2	50.0	27.4	21.0	14.5	4.8	1.6	1.6	62	
請負社員計		34.3	45.7	40.0	20.0	17.1	14.3	2.9	...	35	
員対正社員比率	20%未満	25.0	50.0	41.7	25.0	16.7	8.3	12	
	20%以上	38.5	53.8	46.2	15.4	7.7	15.4	7.7	...	13	
	50%以上	40.0	30.0	30.0	20.0	30.0	20.0	10	

4. 代表的非正社員の苦情処理のルート（支部Q19）

それでは代表的非正社員の苦情処理はどのような方法、ルートにより行われているのだろうか。

8項目中複数選択で選んでもらった結果を示したのが図表 5-11 である。同図表より各雇用形態に共通する特徴は、非正社員の苦情処理において「職場の上司・同僚」が中心となっていることである。いずれも雇用形態でも苦情処理ルートとして5割を超えるのは「職場の上司・同僚」だけとなっている。嘱託・契約社員（50.6%）を除きその他の雇用形態はいずれも6割強に達している。

「職場の上司・同僚」に続く苦情処理ルートを示すと、会社ルートでは「職場の上司・同僚」に続いて「人事担当者」が多くあげられている。これらに比べると、「会社が行う

聞き取りやアンケート」は少なく、会社が用意する苦情処理ルートが「職場の上司・同僚」を柱に、「人事担当者」を加えたものが主であることが示されている。

苦情処理ルートとしての組合ルートでは、会社ルートのように柱となるルートは設定されていない。主な上位ルートは「職場委員」と「日頃の組合活動」で、これに続くルートが「職場集会への参加」と「組合が行う聞き取りやアンケート」である。いわば可能な多様なルートから非正社員の苦情処理を吸い上げる方法となっている。非正社員の苦情処理を吸い上げる様々なルートを設定することにより、可能な限り苦情を吸い上げようとしていると考えられる。

なおこうした苦情処理ルートは代表的非正社員の雇用形態によりやや異なっている。先に指摘したように「職場の上司・同僚」が苦情処理ルートの柱である点で共通しているが、間接雇用である派遣社員と請負社員では「人事担当者」の占めるウェイトが4割前後で高くなっている。その分、組合ルートは細く、最も多い「職場委員」でも2割前後にすぎない。今回調査の回答は支部の組合役員自身にご記入頂いたが、組合自らが間接雇用の社員の苦情処理を会社ルートに依存していることを認める結果となっている。この点は派遣社員において対正社員比率が上昇しても組合ルートが目立って増加しないことから明らかで、派遣社員の増減にかかわらず、「職場の上司・同僚」と「人事担当者」が苦情処理の主たるルートである点で共通している。

一方、パート・臨時・アルバイト社員及び嘱託・契約社員の場合は、多様な組合ルートが準備されており、派遣社員、請負社員と比べいずれのルートも多くなっている。大きな柱は先に触れたように、「職場委員」と「日頃の組合活動」である。ここで注目される点は、両ルートとも対正社員比率の上昇とともに増加していることで、特に対正社員比率が50%を上回ったパート・臨時・アルバイト社員で顕著である。またこうした傾向は「職場集会への参加」及び「組合が行う聞き取りやアンケート」でもみられる特徴である。逆に対正社員比率の低下とともに減少しているルートが「人事担当者」である。

この結果から、正社員に対するパート・臨時・アルバイト社員比率の上昇は、非正社員の苦情処理に対し組合の取り組みが不可欠な状況であることを意味しており、「職場の上司・同僚」レベルもしくは職場の組合レベルでは対応できても、「人事担当者」レベルではすでに対応できないレベルとなっていることを示すものである。こうした点は、特に対正社員比率が50%を上回るほどのパート・臨時・アルバイト社員の増加において顕著にみられる特徴である。

以上の結果、会社及び組合が用意した苦情処理ルートは、いずれも正社員または正社員組合員に対するルートと同じといえる。会社帰属意識の希薄化、組合員の組合ばなれといった現象が指摘される中、このような方法が非正社員に対しても有効であるかどうかは問われるべき点である。[代表的非正社員のコミュニケーション活動への参加意識]では、用意、準備されたコミュニケーションのための活動に対し<積極的>参加意識を持つ非正社員が一定程度みられるというのが非正社員を抱える各事業所の評価であった。しかしながら今回調査の範囲内では、その具体的な参加状況は明らかではない。用意された苦情処理のためのルートがどの程度非正社員に活用され、かつ有効であるのか、この点は今後検討すべき課題といえるだろう。

図表 5-11 「代表的非正社員」の苦情処理のルート【複数回答】（単位：％、支部調査）

		日頃の組合活動	職場集会への参加	り組合が行うアンケート	職場委員	職場の上司・同僚	人事担当者	り会社が行うアンケート	その他の方法	無回答	件数
	パート社員等計	33.1	19.3	22.8	29.0	62.1	27.6	12.4	2.8	2.8	145
率対正社員比	5%未満	20.0	10.0	10.0	15.0	55.0	45.0	5.0	20
	5%以上	13.6	22.7	18.2	18.2	77.3	27.3	22.7	4.5	4.5	22
	10%以上	32.6	8.7	17.4	28.3	67.4	32.6	8.7	4.3	2.2	46
	50%以上	45.5	30.9	32.7	40.0	54.5	16.4	12.7	1.8	1.8	55
	嘱託・契約社員計	30.3	19.1	13.5	30.3	50.6	21.3	15.7	4.5	5.6	89
員対正社員率	5%未満	20.0	16.7	13.3	26.7	40.0	26.7	16.7	10.0	10.0	30
	5%以上	12.5	12.5	...	25.0	50.0	37.5	25.0	8
	10%以上	39.2	21.6	15.7	33.3	56.9	15.7	13.7	2.0	3.9	51
	派遣社員計	15.8	3.2	9.5	20.0	60.0	41.1	10.5	6.3	5.3	95
員対正社員率	5%未満	14.3	...	7.1	14.3	64.3	64.3	7.1	14.3	...	14
	5%以上	15.8	10.5	5.3	15.8	52.6	42.1	5.3	5.3	5.3	19
	10%以上	16.7	1.7	10.0	21.7	63.3	35.0	13.3	5.0	5.0	60
	請負社員計	11.8	5.9	5.9	17.6	64.7	44.1	14.7	8.8	2.9	34
員対正社員率	20%未満	16.7	16.7	8.3	25.0	58.3	50.0	8.3	16.7	...	12
	20%以上	8.3	8.3	83.3	41.7	25.0	13
	50%以上	20.0	20.0	50.0	40.0	10.0	10.0	10.0	10

5. 小括

本章のテーマは、職場における非正社員のコミュニケーションの実態を明らかにすることである。それに先だって非正社員の基幹労働力化の進展状況をその就労状況から確認している。なお分析の対象となった雇用形態は、非正社員の中で最も人数の多い雇用形態（代表的非正社員）である。

正社員に対する非正社員の割合からは、量的側面からの基幹化の進展が明らかになっているが、業務内容からは質的側面からの基幹化を確認することができる。正社員と比べた非正社員の仕事ぶりをみると、「正社員と同種の仕事に従事する」代表的非正社員のいる事業所の割合は、いずれの雇用形態でも7～8割と大多数を占めている。と同時にこうした事業所では、過半数の代表的非正社員が「正社員と同種の仕事」をしている事業所が多く、その割合は最も高い請負社員で約86%、最も低いパート・臨時・アルバイト社員でも約3分の2を占めている。

質的側面における基幹化では、正社員と同種の仕事をする非正社員の仕事の内容が注目される。この点を[労働時間] [仕事上の責任] [業務範囲(幅)] の3つの視点より検討した。[労働時間]では、正社員と同じ長さの非正社員は、間接雇用の派遣社員、請負社員で7割台に達している。これとは対照的にパート・臨時・アルバイト社員では約3分の1にとどまっており、採用、活用目的による違いがあらわれている。

しかし多数の事業所で正社員と同種の仕事をするパート・臨時・アルバイト社員が増え

ており、特に正社員と同種の仕事をするパート・臨時・アルバイト社員の多い事業所ほど、[労働時間]が「正社員と同じ」という事業所が増加している。非正社員数の増加といった単なる量的基幹労働力化ではなく、同種の仕事といった質的基幹労働力化が正社員並みの[労働時間]を生じさせる要因となっている。

一方、[仕事上の責任]と[業務範囲(幅)]では、正社員と同じ仕事に従事しても、正社員と同水準の責任、同一の業務範囲という事業所は少ない。正社員と同じ責任、業務範囲は一部の非正社員にとどまっており、質的基幹化もいまだ[責任]と[業務範囲]にまで及んでいないのが実態である。

ところで量的、質的に基幹化し、戦力として職場に不可欠な存在となった非正社員に対しては、仕事内容に見合った均等待遇の実現とともに、情報交換や意見交換など日常のコミュニケーションを図ることが求められている。今回調査では、代表的非正社員とのコミュニケーションの現状を次の3つの視点より検討した。第1はコミュニケーションのための活動に代表的非正社員が参加できる可能性、第2は活動の実施状況と実施主体、第3は代表的非正社員の参加意識の現状である。その結果、コミュニケーションのための活動に参加できる可能性は、同じ非正社員でも直接雇用と間接雇用との間で異なることが明らかになっている。パート・臨時・アルバイト社員と比べると、派遣社員、請負社員が「労働条件について話し合う活動」「職場懇談会」「提案制度」などの活動に「参加できない」事業所が多い。この点は「共済」においても同様である。コミュニケーション活動のカバーする範囲が間接雇用の派遣社員、請負社員にまで及ばない事業所の多いことを示している。

一方、コミュニケーション活動への参加の可能性が開かれているパート・臨時・アルバイト社員の場合、正社員に対する割合の増加とともに参加できる機会が拡大している。量的拡大がコミュニケーション活動の実現に繋がることを示す結果といえる。

しかしながらこうした特徴は派遣社員、請負社員では確認できず、社員数の量的拡大がそのままコミュニケーション活動の実現に結びついていない。雇用数の増加(正社員数に対する非正社員数の割合の上昇)に応じて自動的にコミュニケーションの機会が実現されないのが派遣社員、請負社員である。

非正社員、特に派遣社員、請負社員におけるコミュニケーションの問題点は、「労働条件について話し合う活動」をはじめとした[職場・業務に関するコミュニケーション]活動が実施されていないことである。その背景には、活動を企画、実施する「組合」が少ないことと同時に、非正社員の基幹労働力化が進む中であっても非正社員を対象とした活動に「会社」が消極的なためである。

しかしながら基幹労働力化の進む非正社員の参加意識に対し組合支部の評価は高い。非正社員であってもコミュニケーション活動に積極的であると評価されている。こうした参加意識は雇用形態により違いがみられるが、非正社員が参加できる活動である限り、非正社員のコミュニケーション活動への参加意識は高くなっている。その中で活動参加に最も消極的な雇用形態が派遣社員である。[職場・業務に関するコミュニケーション]活動への参加意識を評価する組合支部は他の雇用形態と比べ少なくなっている。派遣社員が他の雇用形態と同様に高い参加意識を持つ活動は「レク・パーティー・懇親会」である。

非正社員とのコミュニケーションを図るために重要なことは、非正社員に開かれた活動

内容の充実とともに、非正社員に対し誰が仕事の説明、教育訓練、そして苦情処理を行っているのかという点である。今回調査では、「先輩の非正社員」が仕事の説明、教育訓練、苦情処理における担当者、ルートとして機能していないことが明らかになっている。これに対し対応は勤務先、派遣・請負先企業の正社員が中心となっており、その柱は「主任・係長レベル」の職員である。すなわち末端職場のリーダー的社員が非正社員とのコミュニケーションに大きな役割を果たしているといえる。

同様の傾向は苦情処理の解決ルートからも確認することができる。苦情処理は「職場の上司・同僚」に集中しており、これに同じ会社ルートとして「人事担当者」が加わっている。一方、組合ルートでは「職場委員」「日頃の組合活動」、そして「職場集会への参加」が上位を占め、組合では多様なルートから苦情を吸い上げる仕組みとなっている。

非正社員とのコミュニケーションにおいて問われるべき点は、こうした方法、ルートが非正社員に対し有効であるかどうかということである。今回調査では、コミュニケーション活動に対し積極的な参加意識を持つ非正社員の存在が確認されているが、その具体的な参加状況を明らかにすることはできない。用意された苦情処理のためのルートがどの程度非正社員に活用され、かつ有効であるのか、この点は今後検討すべき課題といえるだろう。

また今回調査において明らかになった点は、基幹労働力化が進む非正社員とのコミュニケーションの実現において、組合の取り組みが著しく消極的なことであった。職場・業務におけるコミュニケーション活動は、会社が第一的に責任を負うべき活動であるが、労働組合においても非正社員の意見の反映と労働条件の改善、そして均等待遇の実現のために、会社側に積極的に提案、提言すべき課題といえる。労働組合は今まさに、職場の非正社員とのコミュニケーションを図り、彼らの意見・要望を吸い上げる活動こそが求められているといえるだろう。

第6章 高齢者の継続雇用と労働安全衛生

1. 高齢者の継続雇用(本部調査)

(1) 高年齢者雇用確保措置の導入

高年齢者雇用安定法の改正が2004年6月に行われ、既に2006年4月から施行されている。その改正内容のうち、最も重要なのは、65歳までの継続雇用を事業主に義務づけたことである。正確に言えば、定年の定めをしている事業主は、①65歳への定年の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、または③定年の廃止のいずれかを講じなければならない。これらを総じて高年齢者雇用確保措置と呼ぶ。もっとも、これは厚生年金の受給開始年齢の引上げに対応するための改正であるので、それに合わせて引き上げるべき年齢は2007年3月までは62歳、2010年3月までは63歳、2013年3月までは64歳と段階的に引き上げられていき、2013年4月以降に65歳となる。

この改正でもっとも注目されるのは、過半数組合(ない場合には過半数代表者)との書面協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、上の継続雇用制度を導入したものと見なすという規定である。これは、ある意味で、労働者が継続雇用制度の対象となるか否かを過半数組合又は過半数代表者の手に委ねる仕組みということもできる。もちろん、過半数組合や過半数代表者の活用は、就業規則制定時の意見聴取や時間外労働協定の締結などさまざまな分野で用いられてきたが、直接雇用関係の存否自体に影響を与える意思決定への関与を認めたものとしては、この高年齢者雇用安定法の規定が最初のものである。

現在、労働契約法制に関する検討が厚生労働省の労働政策審議会で進められており、その中では就業規則の不利益変更や解雇の金銭解決に際しての合理性判断にも過半数組合や過半数代表者の同意を持ち込むか否かといった論点が提起されており、今後その重要性は高まりこそすれ低くなることはないであろう。従って、今年から施行された継続雇用制度の対象者選定に係る労使協定の運用の実態は、今後この制度をどう発展させていくべきかを考える上で、重要な意味を持つと思われる。

なお、今回の改正では、使用者側の抵抗もあり、施行後一定期間(大企業は3年間、中小企業は5年間)は、事業主が労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が不調に終わった場合には、継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を作成し就業規則に定めることを認めている。

(2) 高年齢者雇用確保措置の実態

①高年齢者雇用確保措置の内容(本部Q19)

高年齢者雇用確保措置のうち実際にどの措置を講じたかを見ると、予想通りほとんど全てが継続雇用制度の導入または見直しとなっている。もともと定年の定めがないか定年が65歳以上とするものは1.0%(その他サービス業では6.9%、運輸業では3.2%とやや多い)、

定年年齢の引上げを行ったものも 1.0%（運輸業では 6.5%とやや多い）と、いずれもごく僅かに過ぎない。

②継続雇用措置の対象者の定め方(本部Q20)

この継続雇用措置について、法律の本来の趣旨である希望者全員とした企業、法律の本則で認められた例外措置である労使協定による選別とした企業、法律の附則で臨時措置として認められた就業規則による選別とした企業の、それぞれの割合を見ると、希望者全員としたものは 27.1%、労使協定で定めた者としたものは 66.8%、会社が就業規則で定めた者としたものは 5.7%という結果になった。本調査が労働組合のある企業を対象に行われたことからくるバイアスはあると思われるが、使用者側が立法過程で強く要求した就業規則による一方的決定を行っている企業はかなり少ない。もっとも、製造業規模別で見ると、300人未満企業では 10.3%が就業規則で定めており、一方 10000人以上企業ではない。業種別では、その他サービス業で就業規則で定めたものが多い。

希望者全員とする企業が多いのは製造業では電機・電子・情報通信機器の 37.1%であり、非製造業では運輸業の 46.3%である。一方希望者全員とする企業が少ないのは製造業では鉄鋼・化学等素材関連が 11.3%、非製造業では電気・ガス・熱供給業の 8.3%である。

図表 6-1 継続雇用措置の適用対象者

(%、本部調査)

		希望者全員	労使協定で定めた者	就業規則で定めた者
組合本部計		27.1	66.8	5.7
製造業計		23.4	71.6	4.6
製造業 業種別	電機・電子・情報通信機器	37.1	58.1	3.2
	鉄鋼・化学等素材関連	11.3	81.7	7.0
	輸送用機械	28.2	71.8	...
	その他製造業	21.3	73.0	5.6
企業規 模別	300人未満	12.8	74.4	10.3
	300人以上	27.3	68.2	4.5
	1000人以上	18.2	76.4	5.5
	3000人以上	26.8	71.4	1.8
	10000人以上	25.9	74.1	...
非製造業計		31.4	61.4	6.7
非製造 業業種 別	建設業	20.0	80.0	...
	電気・ガス・熱供給業	8.3	83.3	8.3
	情報通信業	27.3	72.7	...
	運輸業	46.3	46.3	7.4
	卸売・小売業	28.3	65.0	6.7
	その他サービス業	25.0	58.9	16.7

③従業員からの意見聴取方法(本部Q21)

労使協定の内容決定にあたり、組合が行った従業員からの意見聴取の状況を見ると、職場委員を通じた組合員の意見聴取が49.4%と最も多く、次いで職場集会等の開催による組合員の意見聴取が45.0%、組合支部役員クラスまでの討議で決定したものが43.1%と、この3つが圧倒的に多い。これらの製造業規模別分布を見ると、いずれも大規模企業ほど多く、小規模になるほど少ない。これは、大規模企業ほど、多くの意見集約手段を用いているということであろう。これらに対し、組合員アンケート等による意見聴取は11.6%とかなり少なくなる。

組合員以外の労働者の意見をどのように吸い上げようとしているかを見ると、企業内の他組合からの意見聴取や協議が7.2%とそれなりにあり、次いで管理職の意見の聴取が4.7%、会社の職制を通じた聴取が2.5%で、組合未加入の非正社員の意見を聴取したところは0.3%に過ぎなかった。これを業種別に見ると、企業内他組合からの意見聴取・協議が多いのは卸売・小売業の15.4%、輸送用機械の14.3%であり、管理職の意見の聴取が多いのも輸送用機械の10.7%、卸売・小売業の10.3%であって、この2業種が特徴的である。3.6%とごく僅かではあるが組合未加入非正社員の意見を聴取しているのも輸送用機械である。

図表 6-2 労使協定の内容決定で、組合が行った従業員からの意見聴取(複数選択)

(%、本部調査)

		組合支部役員クラス までの討議	職場委員を通じた意 見聴取	職場集会等の開催	組合員アンケート等	管理職の意見聴取	組合未加入非正社員 の意見聴取	聴取 会社の職制を通じた	見聴取 企業内他組合から意	その他
組合本部計		43.1	49.4	45.0	11.6	4.7	0.3	2.5	7.2	4.1
製造業計		41.7	53.5	43.9	12.8	3.7	0.5	1.6	6.4	5.3
製造業 業種別	電機・電子・ 情報通信機器	47.2	61.1	47.2	5.6	2.8	2.8	5.6
	鉄鋼・化学等 素材関連	36.2	48.3	46.6	19.0	3.4	...	1.7	1.7	5.2
	輸送用機械	57.1	57.1	28.6	7.1	10.7	3.6	3.6	14.3	3.6
	その他製造業	36.9	52.3	46.2	13.8	3.1	9.2	6.2
企業規 模別	300人未満	24.1	58.6	37.9	17.2	3.4	6.9	...
	300人以上	35.6	48.9	35.6	13.3	2.2	...	2.2	4.4	8.9
	1000人以上	47.6	40.5	47.6	11.9	9.5	...
	3000人以上	57.5	67.5	45.0	15.0	2.5	...	2.5	7.5	5.0
	10000人以上	50.0	65.0	50.0	10.0	20.0	5.0
非製造業計		45.0	42.6	46.5	10.1	6.2	...	3.9	8.5	2.3
非製造 業種別	建設業	50.0	60.0	55.0	25.0	5.0	10.0	...
	電気・ガス ・熱供給業	30.0	90.0	60.0
	情報通信業	62.5	25.0	50.0
	運輸業	48.0	36.0	40.0	...	4.0
	卸売・小売業	43.6	35.9	48.7	10.3	10.3	...	7.7	15.4	5.1
	その他サー ビス業	35.7	28.6	35.7	...	7.1	...	7.1	14.3	7.1

2. 労働安全衛生(支部調査)

(1) 製造業の元方事業者への連絡調整等の義務付け

労働安全衛生法の改正が2005年10月に成立し、既に2006年4月から施行されている。その改正内容のうち、非正規労働者に関わるものとして、製造業の元方事業者に対する作業間の連絡調整等の措置の義務付けがある。

労働安全衛生法はもともと、重層下請関係で行われる事業(建設業と造船業)については、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課していた。これは1964年に制定された労働災害防止団体系に遡る規定である。

ところが、近年の業務請負等のアウトソーシングの増大などにより、他の製造業においても同一場所において指揮命令系統の異なる労働者が混在して作業することによる危険が増大してきているとの観点から、同一作業場所において元方事業者と請負事業者が作業を行う場合には、同一作業場で作業する労働者について、一元的に連絡調整等の安全衛生管理を行う統括的な管理を行うべきとの法政策が打ち出されたのである。

契約法的観点からは労働者派遣と業務請負とは全く異なる契約形式であり、それゆえ労働者派遣の場合には派遣先が全面的に安全衛生責任を負うのに対し、請負の場合には請負事業者が全面的に安全責任を負うという整理になっている。この改正が目されるのは、労働安全衛生という実態規定の観点から、現実に使用者の異なる労働者が混在して作業していることを踏まえて現実的な対応を求めている点である。建設業や造船業では既に行われていたことであるが、近年の一般製造業への業務請負の拡大を受けて、これを一般化したことになる。

労働安全衛生という特定分野に係る法政策ではあるが、労働者派遣と業務請負の取扱いについて、法形式よりも実態に即した対応を優先させたという点で、今後の外部労働者に関する法政策の在り方に示唆するところは大きい。

(2) 派遣事業者、請負事業者の安全衛生活動への参加

①安全衛生活動への参加の有無(支部Q25(1))

職場の労働安全衛生活動への派遣元責任者または請負会社責任者の参加状況を見ると、派遣元の場合、参加しているものが20.6%、参加していないものが57.2%であり、請負会社の場合、参加しているものが23.6%、参加していないものが49.2%で、若干の差はあるものの、いずれも参加状況は活発とは言えない。製造業規模別に見ると、派遣の場合は必ずしも大規模ほど参加率が高いとは言えないが、請負の場合は明確に、中小企業ほど請負企業の参加率が低く、大企業ほど高いという傾向が出ている。また、業種別に見ると、電機・電子・情報通信機器および鉄鋼・化学等素材関連では、派遣と請負の参加率に大した違いが見られないが、輸送用機械では派遣元責任者の参加は少なく、請負会社の責任者の参加は多くなっており、両者の扱いに意識的に差を設けているように見える。

図表 6-3 安全衛生活動への派遣元責任者・請負会社責任者の参加

(%、支部調査)

		派遣元責任者		請負会社責任者	
		参加	非参加	参加	非参加
組合支部計		20.6	57.2	23.6	49.2
製造業計		23.7	59.7	27.2	51.2
製造業 業種別	電機・電子・情報通信機器	29.3	46.6	32.8	39.7
	鉄鋼・化学等素材関連	25.6	59.3	27.9	51.2
	輸送用機械	18.6	72.1	34.9	48.8
	その他製造業	20.8	62.5	19.8	59.4
事業所 規模別	100人未満	11.8	70.6	8.8	64.7
	100人以上	26.9	52.6	26.9	46.2
	300人以上	26.7	60.0	29.3	56.0
	1000人以上	23.0	63.5	36.5	44.6
非製造業計		17.3	54.0	19.8	46.4
非製造業 業種別	建設業	20.0	54.3	17.1	54.3
	電気・ガス・熱供給業	22.7	59.1	31.8	36.4
	情報通信業	22.2	61.1	33.3	44.4
	運輸業	9.8	49.0	11.8	41.2
	卸売・小売業	18.1	54.2	16.7	50.0
	その他サービス業	18.5	70.4	33.3	55.6

②安全衛生活動への参加形態(支部Q25(2))

職場の労働安全衛生活動に参加している派遣元責任者または請負会社責任者について、その参加形態を見ると、派遣元責任者の場合、正規メンバーとしての参加が52.7%、オブザーバーとしての参加が42.7%であるのに対して、請負会社責任者の場合、正規メンバーとしての参加が50.0%、オブザーバーとしての参加が45.2%で、若干の差はあるものの、いずれも正規メンバーとしての参加がやや多い。ただ業種別に見ると、輸送用機械では派遣元責任者にせよ(62.5%)、請負会社責任者にせよ(60.0%)、オブザーバーとしての参加の方が多くなっている。また製造業規模別に見ると、中規模から大規模になるにつれ、オブザーバーとしての参加が増えて、正規メンバーとしての参加が減る傾向が見られる。

図表 6-4 安全衛生活動への派遣元責任者・請負会社責任者の参加形態

(%、支部調査)

		派遣元責任者		請負会社責任者	
		正規メンバー	オブザーバー	正規メンバー	オブザーバー
組合支部計		52.7	42.7	50.0	45.2
製造業計		53.7	40.3	50.6	45.5
製造業 業種別	電機・電子・ 情報通信機器	64.7	29.4	57.9	36.0
	鉄鋼・化学等 素材関連	50.0	36.4	50.0	41.7
	輸送用機械	37.5	62.5	40.0	60.0
	その他製造業	55.0	45.0	52.6	47.4
事業所 規模別	100人未満	50.0	50.0	33.3	66.7
	100人以上	61.9	28.6	61.9	33.3
	300人以上	60.0	35.0	50.0	45.5
	1000人以上	35.3	58.8	44.4	51.9
非製造業計		51.2	46.5	49.0	44.9
非製造 業業種 別	建設業	57.1	42.9	50.0	50.0
	電気・ガス・ 熱供給業	60.0	40.0	57.1	42.9
	情報通信業	50.0	50.0	50.0	50.0
	運輸業	40.0	60.0	16.7	50.0
	卸売・小売業	53.8	46.2	58.3	41.7
	その他サー ビス業	40.0	60.0	55.6	44.4

③安全衛生活動への参加内容(支部Q26)

参加の内容を見ると、労働安全衛生法に基づく連絡調整のみとするものは26.2%に過ぎず、安全衛生全般にわたって参加しているとするものが69.1%に上っている。この比率が特に高い業種は電機・電子・情報通信機器で、81.0%が安全衛生全般に参加している。これに対し、鉄鋼・化学等素材関連と輸送用機械では、法に基づく連絡調整のみとするものがほぼ3分の1である。

図表 6-5 安全衛生活動への派遣元責任者・請負会社責任者の参加内容

(%、支部調査)

		安全衛生法に基づく 連絡調整のみ	安全衛生活動全般
組合支部計		26.2	69.1
製造業計		27.8	67.8
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	14.3	81.0
	鉄鋼・化学等素材関連	31.3	62.5
	輸送用機械	33.3	60.0
	その他製造業	31.8	68.2
事業所規模別	100人未満	40.0	60.0
	100人以上	23.1	73.1
	300人以上	26.9	69.2
	1000人以上	25.0	67.9
非製造業計		23.7	71.2
非製造業業種別	建設業	12.5	75.0
	電気・ガス・熱供給業	16.7	77.8
	情報通信業		66.7
	運輸業	40.0	87.5
	卸売・小売業	33.3	60.0
	その他サービス業		66.7

④非公式の連絡調整の有無(支部Q27)

これに対し、こういった公式的な労働安全衛生活動への参加はなくても、派遣元責任者や請負会社責任者が非公式な形で連絡調整をすることがあるかどうかという質問に対しては、あると答えたものが34.2%に上っている。これは、特に電機・電子・情報通信機器に多く、あるという答が44.8%で、ないとする37.9%を上回っている。

図表 6-6 安全衛生活動への非公式な連絡調整の有無

(%、支部調査)

		連絡調整あり	連絡調整なし
組合支部計		34.2	53.5
製造業計		36.4	51.1
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	44.8	37.9
	鉄鋼・化学等素材関連	37.0	48.1
	輸送用機械	35.5	51.6
	その他製造業	32.3	59.7
事業所規模別	100人未満	40.0	48.0
	100人以上	42.9	40.5
	300人以上	29.8	57.4
	1000人以上	38.8	51.0
非製造業計		32.1	56.2
非製造業業種別	建設業	20.0	70.0
	電気・ガス・熱供給業	38.5	46.2
	情報通信業	27.3	63.6
	運輸業	28.9	52.0
	卸売・小売業	29.3	63.4
	その他サービス業	47.4	42.1

参 考 資 料

1. 調査票および単純集計

組合本部

組合支部

2. 基本集計

組合本部

組合支部

3. 自由記入意見

経営参加における現状の問題（組合本部）

経営参加における現状の問題（組合支部）

小集団活動における現状の問題（組合支部）

調査票（単純集計表）

2006年6月

各位

（財）連合総合生活開発研究所

労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査

<調査票A：組合本部用>

調査ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は、当研究所の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、近年、経済のグローバル化等の背景を受けた産業構造の変化や多様な雇用形態が拡大・深化する中で職場の実情が大きく変化しています。当研究所は、そうした変化に労働組合が企業と職場で働く者を代表して労使のコミュニケーションをどのように深めようとしているのか、その現状と近年の新たな動向を把握し、日本における労働者参加のあるべき方向について、今後の労働組合の取組みに政策的な指標をもたらすような調査研究を進めていこうと下記のような調査研究委員会を発足させ、研究を進めております。この度、その一環として、労働組合の本部、支部レベルを対象にアンケートを実施することといたしました。大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力を賜りますよう、よろしくごお願い申し上げます。

なお、ご回答頂きました内容はすべて統計的に処理し、貴組織名や個別のご回答内容を外部に公表しないことはいふまでもなく、研究以外の他の目的に使用することが一切ないことをお約束致します。

敬具

<日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会>

久本 憲夫	京都大学教授（主査）	小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員
濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授	西村 博史	労働調査協議会主任調査研究員
藤内 和公	岡山大学教授	鈴木不二一	連合総研副所長
松村 文人	名古屋市立大学教授	茂呂 成夫	連合総研主幹研究員
山岡 徹	横浜国立大学助教授		

ご記入が終わりましたら、8月11日（金）までに、返信用封筒に入れて投函下さい。

<ご記入上のお願い>

- 1) 本アンケートは、**労働組合の本部を対象**に行うものです。
- 2) 該当する全ての項目にお答え下さい。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、()
や の中に具体的にご記入下さい。
- 3) 本調査に関するお問い合わせは下記までお願い致します。

（財）連合総合生活開発研究所 調査担当 鈴木、茂呂

TEL 03-5210-0851 FAX03-5210-0852

【質問項目】

有効回答数 507 件

【貴社のことについてお伺いします】 2006年6月時点でお答えください。

F 1 貴社の業種はどれに該当しますか (○は1つ)。

1. 建設業	5.5%	8. 運輸業	12.2%
2. 製造業 (電機・電子・機械・情報通信機器関連)	12.2%	9. 卸売・小売業	12.8%
3. 製造業 (鉄鋼・化学等素材関連)	14.4%	10. 金融・保険・不動産業	1.6%
4. 製造業 (輸送用機械)	7.7%	11. 飲食店・宿泊業	2.0%
5. 製造業 (その他)	18.3%	12. 医療・福祉・教育・学習支援業	1.4%
6. 電気・ガス・熱供給業	2.4%	13. その他サービス業	5.7%
7. 情報通信業	2.6%	無回答	1.2%

F 2 貴社の従業員数を雇用形態別にご回答願います。各雇用形態において該当する人がいない場合は、0人と記入して下さい。なお、正社員以外の雇用形態でその人数を把握していない場合は、表右端の番号1に○を付けてください。

		従業員数 (男女計)	うち組合員数	人数を把握していない場合は、1を○で囲んで下さい。
1. 正社員		平均 3,691人 (無回答 7.7%)	平均 2,793人 (無回答 9.5%)	—
直接雇用 非正社員	2. パート・臨時・アルバイト社員	平均 1,259人 (無回答 27.8%)	平均 285人 (無回答 28.4%)	21.7%
	3. 嘱託・契約社員	平均 152人 (無回答 28.8%)	平均 35人 (無回答 29.8%)	22.9%
間接雇用 非正社員	4. 派遣社員	平均 246人 (無回答 43.6%)	—	37.9%
	5. 請負社員	平均 144人 (無回答 43.8%)	—	37.9%
6. その他 ()		平均 126人 (無回答 28.6%)	平均 59人 (無回答 29.0%)	22.1%

非正社員の定義及び分類

当アンケートでは、「非正社員」を下記のように定義及び分類いたします。

非正社員・・・正社員以外の雇用形態で働く方

- ①「直接雇用の非正社員」・・・直接貴社と雇用関係がある者を指します。
(「2. パート・臨時・アルバイト」「3. 嘱託・契約社員」)
- ②「間接雇用の非正社員」・・・直接貴社と雇用関係のない者を指します。(「4. 派遣社員」「5. 請負社員」)
- ③「6. その他」・・・正社員以外の雇用形態で働く2～5以外の方

F 3 貴社では株式を上場していますか (○は1つ)。

1. 上場している	59.4%
2. 株式会社だが上場していない	37.7%
3. 株式会社ではない	1.6%
無回答	1.4%

F 4 貴社の経営状況は5年前と比べいかがですか (○は1つ)。

1. 非常に良い	17.6%	3. 特に変化はない	12.8%	5. 非常に良くない	10.1%
2. まあまあ良い	34.7%	4. あまり良くない	23.1%	無回答	1.8%

F5 貴社の今後（5年くらい先）の経営見通しを貴組合ではどのようにお考えですか（○は1つ）。

- | | | | |
|------------------|-------|-----------------|-------|
| 1. 現在よりも非常に良くなる | 2.0% | 4. 現在よりもやや悪化する | 23.1% |
| 2. 現在よりもある程度良くなる | 48.3% | 5. 現在よりもかなり悪化する | 5.3% |
| 3. 現在と変わらない | 18.7% | 無回答 | 2.6% |

【組合本部－会社間の労使協議について】

当アンケートにおける「労使協議」とは、貴社における呼称に関らず、「経営または労務に関する重要事項を扱う、組合本部・支部執行委員の全員または一部（三役等）が参加する労使の協議」のことを指し、専門委員会レベルの協議・事務折衝等を除きます。

Q1 貴社では、支部-事業所レベルにおいても労使協議システムがありますか（○は1つ）。

- | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-----|------|
| 1. ある | 78.3% | 2. ない | 19.1% | 無回答 | 2.6% |
|-------|-------|-------|-------|-----|------|

Q2 本部－本社間における労使協議（団体交渉を含む）の状況についてお聞きします。

(1) 本部－本社間の労使協議の対象事項（団体交渉含む）はどれですか（○は1つ）。

(1)で「2」に回答した場合 → 設問(2)、(3)に回答してください。

(1)で「1」または「3」に回答の場合 → 設問Q3へお進み下さい

(2) 労使協議の各対象事項において、組合の発言力はどの程度ありますか（○は1つ）。

(3) 労使協議の重要性は各対象事項において5年前と比べ上昇していますか、または低下していますか（○は1つ）。

〔(1) 労使協議の対象〕で「2」に回答の場合、設問(2)、(3)に回答

(%)

	(1) 労使協議の対象				(2) 組合の発言力の程度						(3) 重要性の変化				(2)・(3) の回答数 (件)
	1 団体交渉事項である	2 労使協議事項である (団交の事前交渉的地位 置付けの場合も含む)	3 労使協議 団体交渉 いずれの対象でもない	無回答	1 事後的に経営側から説明 されるだけである	2 事前に経営側から説明 される	3 組合が意見を述べたり 回答することがある	4 労使協議の結果会社案 を修正することがある	5 組合の同意の下に実行 する	無回答	1 上昇している	2 変わらない	3 低下している	無回答	
a. 賃金水準	68.8	22.9	0.6	7.7	0.0	4.3	7.8	16.4	67.2	4.3	18.1	62.1	4.3	15.5	116
b. 一時金水準	66.7	24.7	1.0	7.7	0.8	4.8	8.0	16.0	64.8	5.6	17.6	60.8	4.8	16.8	125
c. 退職金・企業年金	44.6	46.7	1.2	7.5	0.8	3.0	10.1	18.1	63.7	4.2	20.7	59.1	3.8	16.5	237
d. 賃金人事処遇制度	33.5	54.2	4.5	7.7	0.7	4.0	11.3	22.2	58.9	2.9	29.8	50.2	2.9	17.1	275
e. 労働時間・休日・休暇	39.8	51.3	1.2	7.7	0.0	2.7	13.1	18.8	62.3	3.1	24.2	56.5	1.9	17.3	260
f. 経営基本方針	8.5	42.6	41.0	7.9	10.6	29.2	47.7	5.1	4.6	2.8	27.8	50.9	2.8	18.5	216
g. 年間生産(売上)計画	4.9	39.3	47.5	8.3	10.1	35.2	40.7	6.0	5.5	2.5	23.6	54.8	4.0	17.6	199
h. 要員確保	6.9	49.9	35.3	7.9	4.0	24.1	40.7	16.6	11.5	3.2	33.2	42.3	3.6	20.9	253
i. 福利厚生施策	13.8	64.5	13.4	8.3	1.5	7.3	22.0	25.7	38.8	4.6	11.0	63.6	6.4	19.0	327
j. 教育訓練	3.7	41.0	47.1	8.1	4.3	15.9	40.4	26.9	7.7	4.8	24.5	51.4	3.8	20.2	208
k. 安全衛生	8.1	62.3	22.1	7.5	0.9	5.1	35.8	32.0	21.2	5.1	28.2	51.3	1.9	18.7	316
l. 雇用調整	25.8	49.9	15.0	9.3	0.8	9.1	20.6	16.6	46.2	6.7	15.4	64.0	1.2	19.4	253
m. 事業撤退, 事業所閉鎖	21.5	52.3	16.4	9.9	0.8	20.8	26.4	14.7	33.6	3.8	15.8	62.6	1.1	20.4	265
n. 組織再編(合併, 分割等)	21.1	50.9	18.5	9.5	3.1	20.5	27.1	14.7	30.6	3.9	17.4	58.9	2.3	21.3	258

Q3 貴社及び貴組合における機密情報の伝達方法と範囲についてお聞きします。

A 組合が経営・生産などの機密に関する情報の提供を会社側に求めた場合、会社側はどのような対応をとっていますか（〇は1つ）。

ここでいう機密とは、公表されると株価が変動する等、社外まで影響を及ぼす可能性のある事項（事業再編、各種経営指標、事業見通しなど）のことです。

- | | | | |
|-----------------------------|-------|-----|------|
| 1. 組合には機密に属する情報は提供していない | 6.3% | | |
| 2. 内容によっては提供しない情報もある | 66.7% | | |
| 3. 組合が要求する情報ならば機密情報でも提供している | 25.8% | 無回答 | 1.2% |

B（前問Aで2または3に回答の組合に）貴組合が会社側から機密情報の提供を受ける場合、その提供範囲はどこまでですか（〇は1つ）。

回答数 469件

- | | | | |
|-----------------------------|-------|-----|------|
| 1. 本部三役、本部執行委員の範囲内まで提供されている | 87.4% | | |
| 2. 支部三役、支部執行委員の範囲内まで提供されている | 6.0% | | |
| 3. 職場レベルの執行委員までの範囲内で提供されている | 2.3% | | |
| 4. 一般組合員にも提供されている | 2.6% | 無回答 | 1.7% |

Q4 企業グループにおける労使協議についてお聞きします。

A 企業グループの観点からみて、貴社の位置付けは次のどれに当たりますか（〇は1つ）。

- | | | | |
|-------------------|-------|------------------------|-------|
| 1. 企業グループの中核企業である | 61.3% | 3. 企業グループには属さない独立企業である | 17.0% |
| 2. 企業グループの系列企業である | 18.5% | 無回答 | 3.2% |

B（前問Aで1または2に回答の組合に）企業グループレベルにおける労使協議機関はありますか（〇は1つ）。

- | | | | |
|---|-------|--|--|
| 1. 企業グループレベルの労使協議機関はない | 46.4% | | |
| 2. 情報や意見交換を主とした労使協議機関がある | 30.6% | | |
| 3. 意見調整などを主とした労使協議機関がある | 5.7% | | |
| 4. グループ加盟労組の方針や労働条件に対し強い影響力を持つ労使協議機関がある | 15.6% | | |
| 無回答 | 1.7% | | |

回答数 405件

【近年の労使協議の変化】

Q5 5年前と較べて本部レベルの労使協議に変化がみられますか。下記のそれぞれの項目について、該当する番号に〇をつけて下さい。

a. 非公式の労使協議	1. 増えた 29.2%	2. 変わらない 61.9%	3. 減った 6.7%	無回答 2.2%
b. 労使協議の開催頻度	1. 増えた 28.4%	2. 変わらない 60.7%	3. 減った 9.7%	無回答 1.2%
c. 労使協議の開催期間	1. 長期化した 13.4%	2. 変わらない 76.1%	3. 短期化した 9.3%	無回答 1.2%
d. 経営側の案が組合に示される時期 (非公式も含む)	1. 遅くなった 24.9%	2. 変わらない 58.4%	3. 早まった 15.2%	無回答 1.6%
e. 会社側出席者の役職者の範囲の変化	1. より上位の役職者が出席 するようになった 6.1%	2. 変わらない 88.2%	3. より下位の役職者が出席 するようになった 4.5%	無回答 1.2%
f. 協議内容の複雑さ	1. 複雑になった 44.2%	2. 変わらない 53.6%	3. 容易になった 1.0%	無回答 1.2%
g. 協議における労使関係	1. 協調的になった 21.1%	2. 変わらない 71.4%	3. 対立的になった 6.3%	無回答 1.2%
h. 付議事項の変化	1. 拡大・増加した 20.7%	2. 変わらない 74.4%	3. 縮小・減少した 3.2%	無回答 1.8%
i. 付議事項内容に対する組合員の理解度	1. 高くなった 9.9%	2. 変わらない 71.6%	3. 低くなった 17.2%	無回答 1.4%
j. 労使協議における組合の発言力	1. 強くなった 15.6%	2. 変わらない 76.5%	3. 弱くなった 6.5%	無回答 1.4%
k. 経営側の案に対する組合の意見反映度	1. 高くなった 20.3%	2. 変わらない 70.4%	3. 低くなった 7.9%	無回答 1.4%

【雇用形態の多様化について】

Q6 正社員以外の雇用形態（非正社員）に関する労使協議についてお聞きします。

- (1) 非正社員に関する下記の事項について、組合本部では労使協議を行っていますか（○は1つ）。
 (2) 組合本部で労使協議を行っている組合（前問（1）で「1」に回答の組合）では、組合の発言力ほどの程度ありますか。公式・非公式を問わず、実態に即してご回答下さい（○は1つ）。

(%)

		(1)組合本部における労使協議の有無					(2)組合本部の発言力（前問(1)で1を選択の場合）							回答数 (件)
		1 組合本部として 労使協議を 行っている	2 組合本部としては 関与せず、 支部以下の 対応に任せて いる	3 団体交渉事項 である	4 労使協議、 団体交渉い ずれの 対象でもない	無 回 答	1 事後的に 経営側から 説明され るだけ である	2 事前に 経営側から 説明を受け る	3 組合が 意見を述べ たり回答す ることが ある	4 労使協 議の結果、 会社案を 修正する ことが ある	5 組合の 同意の下 に決定す る	無 回 答		
													(1)/(2)	
直接雇用非正社員	パート、 臨時、 アルバイト社員、 嘱託、 契約社員	a.採用する雇用形態決定	15.4	7.1	1.9	69.7	5.8	5.4	25.7	17.6	13.5	29.7	8.1	479/74
		b.雇用期間の決定	12.5	6.9	2.3	72.2	6.1	1.7	25.0	18.3	11.7	33.3	10.0	479/60
		c.仕事内容	11.1	10.6	1.5	70.4	6.5	1.9	20.8	26.4	18.9	26.4	5.7	479/53
		d.配置する職場	9.0	11.1	1.5	72.0	6.5	2.3	20.9	30.2	14.0	25.6	7.0	479/43
		e.管理・監督する正社員の 配置、役割	9.2	10.4	1.5	72.2	6.7	2.3	22.7	31.8	9.1	20.5	13.6	479/44
		f.賃金（時給）、一時金等	18.2	4.4	10.2	61.6	5.6	3.4	10.3	20.7	14.9	37.9	12.6	479/87
		g.労働時間、休日、休暇	17.7	6.7	7.7	62.0	5.8	4.7	9.4	15.3	16.5	42.4	11.8	479/85
		h.教育訓練	11.3	9.2	1.7	71.6	6.3	3.7	14.8	38.9	16.7	14.8	11.1	479/54
		i.福利厚生	18.0	7.3	3.8	64.9	6.1	4.7	12.8	24.4	12.8	33.7	11.6	479/86
間接雇用非正社員	派遣社員	a.導入の是非	10.3	10.6	0.8	72.6	5.8	9.8	22.0	22.0	9.8	17.1	19.5	398/41
		b.仕事内容	6.8	10.6	0.3	76.4	6.0	11.1	25.9	25.9	7.4	18.5	11.1	398/27
		c.配置する職場	5.5	11.8	0.3	76.4	6.0	4.5	22.7	27.3	9.1	18.2	18.2	398/22
		d.管理・監督する正社員の 配置、役割	5.0	11.3	0.5	76.9	6.3	5.0	25.0	40.0	10.0	10.0	10.0	398/20
		e.派遣元の選定	1.5	4.5	0.3	87.4	6.3	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3	16.7	398/ 6
		f.派遣元との交渉	0.8	4.0	0.3	88.4	6.5	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	398/ 3
	請負社員	a.導入の是非	8.6	11.3	1.0	72.6	6.5	4.0	32.0	20.0	12.0	20.0	12.0	292/25
		b.仕事内容	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2	0.0	46.7	26.7	6.7	20.0	0.0	292/15
		c.配置する職場	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2	0.0	40.0	26.7	6.7	26.7	0.0	292/15
		d.請負元の選定	1.4	4.8	0.0	86.6	7.2	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	292/ 4
		e.請負元との交渉	0.3	3.8	0.0	88.7	7.2	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	292/ 1

Q7 貴社では、全従業員に対する正社員の適正比率について労使で話し合っていますか。(○は1つ)

1. はい 39.1% 2. いいえ 51.5% 無回答 9.5%

Q8 貴社では過去5年間に於いて、各雇用形態の従業員数はどのように変化しましたか(○は1つ)。

		1 大幅に(3割以上)増えた	2 やや増えた	3 変化はなかった	4 やや減った	5 大幅に(3割以上)減った	6 活用するのを止めた	7 以前から活用していない	8 組合本部では把握していない	無回答
1. 正社員		0.8%	15.4%	8.5%	55.2%	17.9%	—	—	—	2.2%
非正社員	2. パート、臨時、アルバイト社員	5.9%	34.9%	24.1%	7.9%	2.4%	1.2%	8.3%	9.7%	5.7%
	3. 嘱託・契約社員	6.1%	39.3%	26.2%	7.9%	1.2%	0.2%	3.0%	11.2%	4.9%
	4. 派遣社員	11.8%	37.9%	13.2%	3.6%	1.6%	0.8%	6.7%	16.8%	7.7%
	5. 請負社員	6.5%	15.6%	17.2%	2.2%	1.0%	0.6%	26.6%	20.3%	10.1%

Q9 貴社では、今後の従業員数についてどのような方針を持っていますか(○は1つ)。

		1 大幅に(3割以上)増やす	2 やや増やす	3 現在の人数を變えるつもりはない	4 やや減らす	5 大幅に(3割以上)減らす	6 活用するのを止める	7 今後も活用する予定はない	8 組合本部では把握していない	無回答
1. 正社員		2.6%	39.4%	28.8%	22.5%	1.4%	—	—	—	5.3%
非正社員	2. パート、臨時、アルバイト社員	1.2%	21.3%	31.0%	10.3%	0.0%	0.4%	7.3%	23.3%	5.3%
	3. 嘱託・契約社員	1.6%	27.4%	30.0%	8.1%	0.4%	0.2%	2.6%	24.1%	5.7%
	4. 派遣社員	1.2%	17.2%	25.2%	9.5%	1.4%	1.6%	5.5%	30.4%	8.1%
	5. 請負社員	0.8%	8.9%	20.9%	4.1%	0.2%	1.2%	20.3%	33.5%	10.1%

Q10 貴組合は、労働組合として非正社員の採用、活用にどのような方針を持っていますか(○は1つ)。

1. 必要な職場や業務には積極的に活用していくべきだ 13.0%
2. 今後とも活用していく必要があるが、正社員の仕事や役割は明確にすべきだ 46.2%
3. 職場や仕事は正社員中心でいくべきで、非正社員は補助的役割にとどめるべきだ 19.1%
4. 非正社員は活用すべきではない 2.2%
5. 組合として特に明確な方針はない 17.2%
- 無回答 2.4%

Q11 貴組合では、下記の非正社員の組合員化を検討していますか（○は1つ）。

	1 全員組合員になっている	2 組織化対象者は組合員になっている	3 一部は組合員になっているが、更に組合員化を検討中	4 組合員化は考えていない	5 該当する非正社員はいない	無回答
1. パート社員	3.7%	3.4%	10.5%	59.6%	15.4%	7.5%
2. 嘱託・契約社員	3.4%	6.1%	17.9%	60.7%	7.1%	4.7%
3. 課長相当の管理職	2.8%	4.5%	3.7%	78.7%	—	10.3%

【雇用形態多様化の理由・背景】

Q12 貴社で非正社員を活用する理由は何ですか。その理由を3つ以内で選択して下さい。

(%)

	1 人件費を削減するため	2 業務量の変動に対応するため	3 正社員を採用できないため	4 操業・営業時間の延長に対応するため	5 自社にない職業能力（即戦力）が必要なため	6 業務量が増加しているため	7 正社員でなくても出来る業務に従事させるため	8 取引先、系列会社からの人員受入を要請されたため	9 高年齢者の再雇用のため	10 正社員を高度な業務につかせるため	11 正社員の労働負荷の軽減のため	12 雇用調整が容易なため	無回答	回答数 (件)
1. パート、臨時、アルバイト社員	49.6	45.1	8.1	7.4	1.4	19.5	35.6	0.0	9.3	8.6	15.7	14.7	10.5	421
2. 嘱託・契約社員	32.9	23.3	11.1	4.0	18.0	16.2	13.3	3.1	42.4	6.4	10.9	7.8	12.0	450
3. 派遣社員	36.2	44.0	10.6	4.8	11.8	23.6	19.6	2.3	2.0	5.5	17.3	19.8	14.1	398
4. 請負社員	30.8	35.3	4.8	4.8	8.9	17.8	12.7	1.7	2.4	5.1	12.0	11.6	34.6	292

[各雇用形態の従業員数が10人であるものを除外して集計]

Q13 貴社では、過去5年の間に、下記の雇用調整を実施しましたか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1. 正社員の解雇	3.2%	8. 職種転換	15.0%
2. 希望退職や早期優遇退職の募集	32.3%	9. 新卒採用の削減・停止	37.9%
3. 出向・転籍	42.8%	10. 中途採用の削減・停止	12.4%
4. 操業時間の短縮、労働日数の削減	3.2%	11. パート、嘱託・契約社員などの解雇、雇用契約停止	11.6%
5. ワークシェアリング	1.6%	12. 派遣・請負社員の削減	10.1%
6. 時間外労働の削減	25.6%	13. その他（ ）	0.8%
7. 配置転換	24.9%	14. 上記の雇用調整は何もしなかった	20.9%
		無回答	3.7%

【労働者参加と労使コミュニケーション】

Q14 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要だと考えることを、2つ以内で選択し〇をつけて下さい。

- 1. 労働組合の経営分析能力の強化 63.9%
- 2. 労使協議機関の付議事項の拡大 4.7%
- 3. 労使協議機関の対応力の強化 22.7%
- 4. 労働組合の発言力の強化 24.3%
- 5. 経営側との日常的な情報交換の強化 59.8%
- 6. 経営情報開示への取組みの強化 10.8%
- 7. その他(具体的に：) 1.2%
- 無回答 0.6%

Q15 労働者の雇用や処遇を大きく左右するものとして、近年、多くの企業で組織再編（合併、事業売却、分割、事業所閉鎖等）が実施されています。

A 貴社では過去5年の間に、組織再編を実施しましたか（〇は1つ）。

- 1. 組織再編が実施された 56.4%
- 2. 組織再編は実施されなかった 41.8%
- 無回答 1.8%

B （前問Aで1に回答の組合に）組織再編において、貴組合（本部に限らず下部機関も含め）の果たした役割をどう考えていますか（〇は1つ）。

回答数 286件

	1. そう 思う	2. ややそ う思う	3. あまり そう思 わない	4. そう思 わない	無回答
a. 組織再編の必要性及びそれに伴う労働・雇用に関する施策に対し、組合員の納得を得られた	41.6%	41.6%	12.2%	3.5%	1.0%
b. 組織再編及びそれに伴う施策に対し、組合員の意向を経営に理解させた上で実施できた	36.0%	36.0%	20.6%	5.9%	1.4%
c. 経営との協議・交渉においては、時間をかけてじっくりと対応でき満足している	24.1%	37.4%	26.9%	10.1%	1.4%
d. 労使協議は総じてうまく機能した	31.1%	42.0%	21.3%	4.2%	1.4%

貴組合が進める経営参加において、どのような問題が生じていますか。その内容を具体的にご記入下さい。

- Q16 組合本部では、支部、分会の労働者参加促進のために、どのようなことをしていますか（○は1つ）。
- | | |
|--|-------|
| 1. 支部、分会の労使協議の状況を定期または必要の都度把握して、アドバイスや指導をしている。 | 55.0% |
| 2. 支部、分会の労使協議の状況を把握しているが、積極的には対応していない。 | 14.6% |
| 3. 支部、分会に一任しており、組合本部としては特に何もしていない。 | 11.4% |
| 無回答 | 18.9% |

【労使協議以外のコミュニケーション施策】

- Q17 貴社には、「職場環境や業務の改善活動」（QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティング等のいわゆる小集団活動）または「職場懇談会」がありますか（○は1つ）。
- | | | | |
|-------------------|-------|----------------|-------|
| 1. ほぼすべての職場にある | 46.9% | 5. ほとんどの職場にない | 10.1% |
| 2. ある職場の方が多い | 13.0% | 6. 全くない | 9.7% |
| 3. ある職場とない職場は同数程度 | 4.5% | 7. 本部では把握していない | 4.3% |
| 4. ない職場の方が多い | 8.9% | 無回答 | 2.6% |

- Q18 「職場環境・業務改善活動」や「職場懇談会」のあり方や実施に関し、組合本部としてどのように取り組んでいますか（○は1つ）。
- | | |
|---|-------|
| 1. 実施状況を定期的に支部や分会を通じてチェックし、必要に応じ会社側と協議している。 | 36.3% |
| 2. 制度の新設や実施内容変更時に会社側と協議している | 14.8% |
| 3. 組合本部としては関与せず、支部、分会等に対応を任せている | 22.3% |
| 4. 支部、分会を含め組合として関与していない | 19.3% |
| 5. その他（具体的に：) | 1.4% |
| 無回答 | 5.9% |

【高齢者の継続雇用における労使協議】

- Q19 貴社では、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置（62歳以上）を講じましたか（○は1つ）。
- | | |
|--|-------|
| 1. もともと定年の定めはない、または定年年齢は65歳以上で、措置を講ずる必要はなかった | 1.0% |
| 2. 定年の定めを廃止した | 0.0% |
| 3. 定年年齢を引き上げた | 1.0% |
| 4. 継続雇用制度を導入した、又は既に導入していた継続雇用制度について法の趣旨に沿うよう見直した | 93.9% |
| 無回答 | 4.1% |

- Q20 （前問で4に回答の組合に）高齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の適用対象者はどのように定めましたか（○は1つ）。

	回答数 476 件
1. 希望者全員	27.1%
2. 労使協定で定めた者(労使で合意書を作成した上で就業規則で定めた場合を含む)	66.8%
3. 労使協定が調わず、会社が就業規則で定めた者	5.7%
無回答	0.4%

Q21 (前問で2に回答の組合に) 労使協定の内容を決定するにあたり、貴組合は従業員からどのように意見聴取しましたか(あてはまるものすべてに○)。

回答数 318 件

1. 組合支部役員クラスまでの討議で決定した	43.1%
2. 職場委員を通じた組合員の意見聴取を行った	49.4%
3. 職場レベルで集会等を開催して組合員の意見聴取を行った	45.0%
4. 組合員へのアンケート等による意見聴取を行った	11.6%
5. 管理職の意見を聴取した	4.7%
6. 組合に加入していない非正社員の意見を聴取した	0.3%
7. 会社の職制を通じて聴取した	2.5%
8. 企業内の他組合から意見聴取したり、または協議を行った	7.2%
9. その他(具体的に:)	4.1%
無回答	2.8%

大変ご多忙の中、アンケートへのご協力誠にありがとうございました。
この調査票を所定の封筒に入れ直接投函して頂きますようお願い申し上げます。

調査票（単純集計表）

2006年6月

各位

(財) 連合総合生活開発研究所

労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査

<調査票B：組合支部用>

調査ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は、当研究所の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、近年、経済のグローバル化等の背景を受けた産業構造の変化や多様な雇用形態が拡大・深化する中で職場の実情が大きく変化しています。当研究所は、そうした変化に労働組合が企業と職場で働く者を代表して労使のコミュニケーションをどのように深めようとしているのか、その現状と近年の新たな動向を把握し、日本における労働者参加のあるべき方向について、今後の労働組合の取組みに政策的な指標をもたらすような調査研究を進めていこうと下記のような調査研究委員会を発足させ、研究を進めております。この度、その一環として、労働組合の本部、支部レベルを対象にアンケートを実施することといたしました。大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答頂きました内容はすべて統計的に処理し、貴組織名や個別のご回答内容を外部に公表しないことというまでもなく、研究以外の他の目的に使用することが一切ないことをお約束致します。

敬 具

<日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会>

久本 憲夫	京都大学教授（主査）	小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員
濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授	西村 博史	労働調査協議会主任調査研究員
藤内 和公	岡山大学教授	鈴木不二一	連合総研副所長
松村 文人	名古屋市立大学教授	茂呂 成夫	連合総研主幹研究員
山岡 徹	横浜国立大学助教授		

ご記入が終わりましたら、**8月11日（金）までに**、返信用封筒に入れてご投函下さい。

<ご記入上のお願い>

- 1) 本アンケートは、**労働組合の支部を対象**に行うものです。
- 2) 該当する全ての項目にお答え下さい。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、()
や の中に具体的にご記入下さい。
- 3) 本調査に関するお問い合わせは下記までお願い致します。

(財) 連合総合生活開発研究所 調査担当 鈴木、茂呂

TEL 03-5210-0851 FAX03-5210-0852

【質問項目】

有効回答数 535 件

【貴事業所について伺います】2006年6月時点でお答えください。

F1 貴事業所の業種はどれに該当しますか (○は1つ)。

1. 建設業	6.5%	8. 運輸業	9.5%
2. 製造業 (電機・電子・機械・情報通信機器関連)	10.8%	9. 卸売・小売業	13.5%
3. 製造業 (鉄鋼・化学等素材関連)	16.1%	10. 金融・保険・不動産業	2.2%
4. 製造業 (輸送用機械)	8.0%	11. 飲食店・宿泊業	0.9%
5. 製造業 (その他)	17.9%	12. 医療・福祉・教育・学習支援業	1.1%
6. 電気・ガス・熱供給業	4.1%	13. その他サービス業	5.0%
7. 情報通信業	3.4%	無回答	0.7%

F2 貴事業所の種類はどれに該当しますか (○は1つ)。

1. 本社 (本店)	23.7%	4. 営業所・出張所	6.4%
2. 支社 (支店)	18.3%	5. 店舗	7.1%
3. 工場・プラント	37.4%	6. その他 ()	5.4%
		無回答	1.7%

F3 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご回答願います。各雇用形態において該当する人がいない場合は、0と記入して下さい。

なお、正社員以外の雇用形態でその人数を把握していない場合は、表右端の番号1に○を付けてください。

		従業員数 (男女計)	うち組合員数	人数を把握していない場合は1を○で囲んで下さい。
1. 正社員		平均 1,000人 (無回答 7.1%)	平均 813人 (無回答 8.6%)	—
直接雇用 非正社員	2. パート・臨時・アルバイト社員	平均 107人 (無回答 24.1%)	平均 36人 (無回答 24.5%)	19.8%
	3. 嘱託・契約社員	平均 52人 (無回答 25.6%)	平均 16人 (無回答 26.0%)	21.5%
間接雇用 非正社員	4. 派遣社員	平均 85人 (無回答 30.7%)	—	26.2%
	5. 請負社員	平均 38人 (無回答 31.4%)	—	27.1%
6. 取引先からの派遣スタッフ (流通業)		平均 16人 (無回答 28.8%)	—	24.1%
7. その他 ()		平均 17人 (無回答 23.9%)	平均 9人 (無回答 24.3%)	19.8%

非正社員の定義及び分類

当アンケートでは、「非正社員」を下記のように定義及び分類いたします。

非正社員・・・正社員以外の雇用形態で働く方

- ① 「直接雇用の非正社員」・・・直接貴社と雇用関係がある者を指します。
(「2. パート・臨時・アルバイト」「3. 嘱託・契約社員」)
- ② 「間接雇用の非正社員」・・・直接貴社と雇用関係のない者を指します。(「4. 派遣社員」「5. 請負社員」)
- ③ 「6. 取引先からの派遣スタッフ (流通業)」
- ④ 「7. その他」・・・正社員以外の雇用形態で働く2～6以外の方

F 4 貴事業所の経営状況は5年前と比べいかがですか（○は1つ）。

1. 非常に良い 12.7% 3. 特に変化はない 17.0% 5. 非常に良くない 9.5%
 2. まあまあ良い 30.8% 4. あまり良くない 27.5% 無回答 2.4%

F 5 労働組合支部におけるあなたの組合役職をお答え下さい（○は1つ）。

1. 委員長（支部長） 38.5% 4. 執行委員（担当： ） 15.5%
 2. 副委員長（副支部長） 7.5% 5. その他組合役職（ ） 4.7%
 3. 書記長 32.0% 無回答 1.9%

【組合支部－事業所間の労使協議について】

当アンケートにおける「労使協議」とは、貴社、貴事業所における呼称に関らず、「経営または労務に関する重要事項を扱う、組合支部執行委員の全員または一部（三役等）が参加する労使の協議」のことを指し、専門委員会レベルの協議・事務折衝等を除きます。

Q 1 支部－事業所レベルで労使協議はありますか。

1. ある 83.2% 2. ない 15.7% → Q 5へお進みください。 無回答 1.1%

Q 2 支部－事業所間における労使協議（団体交渉含む）の状況についてお聞きします。

(1) 支部－事業所間の労使協議の対象事項（団体交渉含む）はどれですか（○は1つ）。

(1)で「2」に回答した場合 → 設問(2)、(3)に回答してください。

(1)で「1」または「3」に回答の場合 → 設問Q 3へ

(2) 労使協議の各対象事項において、組合の発言力はどの程度ありますか（○は1つ）。

(3) 労使協議の重要性は各対象事項において5年前と比べ上昇していますか、または低下していますか（○は1つ）。
 [(1) 労使協議の対象]で「2」に回答の場合、設問(2)、(3)に回答

	(1) 労使協議の対象				(2) 組合の発言力の程度						(3) 重要性の変化				回答数 (件)
	1 本部・本社間の協議・交渉事項である	2 支部・事業所間の労使協議事項である	3 労使協議の対象外である	無回答	1 事後的に経営側から説明されるだけである	2 事前に経営側から説明される	3 組合が意見を述べたり回答することがある	4 労使協議の結果、会社案を修正することがある	5 組合の同意の下に実行する	無回答	1 上昇している	2 変わらない	3 低下している	無回答	
a. 賃金人事処遇制度の運用	80.4	6.3	4.7	8.5	0.0	0.0	28.6	17.9	53.6	0.0	42.9	39.3	10.7	7.1	28
b. 退職金・企業年金制度の運用	83.1	2.9	5.4	8.5	0.0	0.0	30.8	7.7	61.5	0.0	7.7	76.9	15.4	0.0	13
c. 事業所の労働時間・休日・休暇	47.2	42.2	2.2	8.3	0.0	4.3	21.3	18.6	52.7	3.2	26.1	56.9	2.7	14.4	188
d. 事業所に直接関係する経営方針	29.4	40.7	21.1	8.8	8.8	29.3	39.2	8.8	9.9	3.9	23.2	61.9	0.6	14.4	181
e. 事業所の年間生産(売上)計画	26.3	36.4	28.1	9.2	13.0	32.1	34.0	7.4	10.5	3.1	23.5	59.3	3.7	13.6	162
f. 要員確保	28.5	45.8	16.4	9.2	4.4	17.6	37.3	15.7	16.2	8.8	31.9	44.1	6.4	17.6	204
g. 事業所の福利厚生施策	28.5	58.0	4.7	8.8	0.4	6.6	36.4	25.2	26.4	5.0	11.6	62.8	9.7	15.9	258
h. 教育訓練	25.8	40.2	25.2	8.8	2.2	18.4	42.5	16.8	12.3	7.8	22.9	55.3	4.5	17.3	179
i. 安全衛生	15.1	71.7	4.7	8.5	0.9	5.6	35.7	28.5	22.9	6.3	28.5	53.6	1.6	16.3	319
j. 事業所における雇用調整	43.6	33.9	13.3	9.2	0.7	16.6	25.8	12.6	32.5	11.9	15.2	58.9	4.6	21.2	151
k. 事業所に直接関係する企業組織再編(合併,売却,分割等)	64.7	12.4	13.7	9.2	3.6	14.5	29.1	7.3	40.0	5.5	10.9	74.5	1.8	12.7	55
l. 事業撤退・事業所閉鎖	69.9	9.2	11.9	9.0	0.0	17.1	24.4	9.8	43.9	4.9	4.9	82.9	0.0	12.2	41

Q3 支部一事業所における労使協議の権限は次のどれにあたりますか（○は1つ）。

1. 本部・本社協議から付託された事項だけである 12.8%
 2. 1の制限はない 22.5%
 3. 項目によって異なる 62.9%
 無回答 1.8%

回答数 445件

Q4 5年前と比べて事業所レベルの労使協議に変化がみられますか。下記のそれぞれの項目について、該当する番号に○をつけて下さい。

回答数 445件

a. 非公式の労使協議	1. 増えた 25.4%	2. 変わらない 66.1%	3. 減った 7.6%	無回答 0.9%
b. 労使協議の開催頻度	1. 増えた 23.6%	2. 変わらない 66.7%	3. 減った 9.0%	無回答 0.7%
c. 労使協議の開催期間	1. 長期化した 9.4%	2. 変わらない 80.0%	3. 短期化した 9.2%	無回答 1.3%
d. 経営側の案が組合に示される時期（非公式含む）	1. 遅くなった 22.5%	2. 変わらない 69.7%	3. 早まった 7.2%	無回答 0.7%
e. 会社側出席者の役職者の範囲の変化	1. より上位の役職者が出席するようになった 5.4%	2. 変わらない 91.2%	3. より下位の役職者が出席するようになった 2.7%	無回答 0.7%
f. 協議内容の複雑さ	1. 複雑になった 34.8%	2. 変わらない 61.6%	3. 容易になった 2.5%	無回答 1.1%
g. 協議における労使関係	1. 協調的になった 27.2%	2. 変わらない 67.4%	3. 対立的になった 4.5%	無回答 0.9%
h. 付議事項の変化	1. 拡大・増加した 19.8%	2. 変わらない 76.2%	3. 縮小・減少した 3.4%	無回答 0.7%
i. 付議事項内容に対する組合員の理解度	1. 高くなった 9.9%	2. 変わらない 71.5%	3. 低くなった 17.3%	無回答 1.3%
j. 労使協議における組合の発言力	1. 強くなった 12.6%	2. 変わらない 80.2%	3. 弱くなった 6.5%	無回答 0.7%
k. 経営側の案に対する組合の意見反映度	1. 高くなった 18.7%	2. 変わらない 72.4%	3. 低くなった 8.3%	無回答 0.7%

【雇用形態の多様化について】

Q5 正社員以外の雇用形態（非正社員）に関する労使協議についてお聞きます。

(1) 非正社員に関する下記の事項について、組合支部では労使協議を行っていますか（○は1つ）。

(2) 組合支部で労使協議を行っている場合（前問（1）で「1」に回答の組合）、組合の発言力はどの程度あります。公式・非公式を問わず、実態に即してご回答下さい（○は1つ）。

		(1) 組合支部における労使協議の有無				(2) 組合支部の発言力						回答数(件) (1)/(2)	
		1 支部として 労使協議を行っ ている	2 支部としては 関係せず、本 部の対応に任 せている	3 労使協議の 対象事項では ない	無 回 答	[前問(1)で1を選択した組合]							
						1 事後的に経 営側から説 明される だけである	2 事前に経 営側から説 明される	3 組合が意 見を述べ たり回答 すること がある	4 労使協 議の結果 会社案を 修正す ることが ある	5 組合の 同意の 下に決 定する	無 回 答		
直接 雇用 非 正 社員	パート、 臨時、 アルバイト、 嘱託、 契約社員	a. 採用する雇用形態の決定	10.5%	18.9%	63.5%	7.2%	7.8%	33.3%	19.6%	9.8%	15.7%	13.7%	488/ 51
		b. 雇用期間の決定	10.2%	18.9%	64.3%	6.6%	6.0%	34.0%	22.0%	6.0%	24.0%	8.0%	488/ 50
		c. 仕事内容	11.9%	16.4%	64.8%	7.0%	6.9%	31.0%	24.1%	12.1%	15.5%	10.3%	488/ 58
		d. 配置する職場	12.1%	14.5%	66.0%	7.4%	5.1%	33.9%	30.5%	6.8%	15.3%	8.5%	488/ 59
		e. 管理・監督する正社員の配置、役割	13.1%	16.0%	63.5%	7.4%	4.7%	26.6%	32.8%	7.8%	17.2%	10.9%	488/ 64
		f. 賃金（時給）、一時金等	8.2%	26.8%	58.4%	6.6%	2.5%	25.0%	17.5%	15.0%	27.5%	12.5%	488/ 40
		g. 労働時間、休日、休暇	14.5%	23.4%	55.5%	6.6%	2.8%	22.5%	26.8%	5.6%	29.6%	12.7%	488/ 71
		h. 教育訓練	12.5%	17.6%	62.7%	7.2%	4.9%	32.8%	29.5%	9.8%	13.1%	9.8%	488/ 61
		i. 福利厚生	15.2%	21.5%	56.4%	7.0%	2.7%	16.2%	23.0%	17.6%	29.7%	10.8%	488/ 74
間接 雇用 非 正 社員	派遣 労働 者	a. 導入の是非	13.1%	15.2%	66.1%	5.5%	4.0%	50.0%	18.0%	8.0%	10.0%	10.0%	381/ 50
		b. 仕事内容	9.7%	14.7%	70.1%	5.5%	5.4%	51.4%	18.9%	5.4%	13.5%	5.4%	381/ 37
		c. 配置する職場	11.3%	12.1%	71.1%	5.5%	4.7%	55.8%	20.9%	2.3%	14.0%	2.3%	381/ 43
		d. 管理・監督する正社員の配置、役割	11.8%	13.4%	69.3%	5.5%	2.2%	44.4%	24.4%	4.4%	13.3%	11.1%	381/ 45
		e. 派遣元の選定	0.5%	10.2%	84.0%	5.2%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	381/ 2
		f. 派遣元との交渉	0.5%	9.7%	84.3%	5.5%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	381/ 2
	請負 社員	a. 導入の是非	13.0%	11.7%	68.8%	6.5%	3.1%	31.3%	34.4%	15.6%	12.5%	3.1%	247/ 32
		b. 仕事内容	11.7%	11.3%	70.4%	6.5%	6.9%	27.6%	34.5%	13.8%	13.8%	3.4%	247/ 29
		c. 配置する職場	12.1%	9.7%	71.7%	6.5%	3.3%	36.7%	33.3%	10.0%	13.3%	3.3%	247/ 30
		d. 請負元の選定	1.6%	8.5%	83.4%	6.5%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	247/ 4
		e. 請負元との交渉	1.2%	8.5%	83.4%	6.9%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	247/ 3

Q 6. 昨年（2005年）度の貴事業所における全従業員（非正社員含む）を100（%）とした各雇用形態の割合を記入して下さい。割合は「a. 繁忙期」と「b. 閑散期」に分けてお答え下さい。また組合として「c. 適正と思う比率」はどの程度ですか（「取引先からの派遣スタッフ（流通業）」は比率計算から除外して下さい）。

	全従業員数	1. 正社員	非正社員					無回答
			2. パート、臨時、アルバイト社員	3. 嘱託・契約社員	4. 派遣社員	5. 請負社員	その他	
a. 現状（繁忙期）	100%	平均 71.8%	平均 13.7%	平均 4.5%	平均 5.8%	平均 3.7%	平均 0.5%	36.1%
b. 現状（閑散期）	100%	平均 74.7%	平均 12.9%	平均 4.5%	平均 4.2%	平均 3.2%	平均 0.4%	40.9%
c. 適正と思う比率	100%	平均 77.9%	平均 11.5%	平均 4.2%	平均 3.6%	平均 2.5%	平均 0.3%	43.4%

Q 7 貴事業所では、全従業員に対する正社員の適正比率について労使で話し合っていますか（○は1つ）。

1. はい 32.9% 2. いいえ 53.5% 無回答 13.6%

Q 8 貴事業所では過去5年の間に、各雇用形態の従業員数はどのように変化しましたか（○は1つ）。

		1 大幅に（3割以上）増えた	2 やや増えた	3 変化はなかった	4 やや減った	5 大幅に（3割以上）減った	6 活用するのを止めた	7 以前から活用していない	8 組合支部では把握していない	無回答
1. 正社員		2.6%	19.1%	9.7%	53.8%	13.5%	—	—	—	1.3%
非正社員	2. パート、臨時、アルバイト社員	4.5%	32.3%	21.3%	8.0%	1.3%	2.2%	13.5%	8.2%	8.6%
	3. 嘱託・契約社員	5.2%	32.0%	32.5%	5.4%	1.5%	0.2%	6.4%	9.0%	7.9%
	4. 派遣社員	8.8%	33.3%	14.6%	5.2%	0.4%	0.7%	13.1%	11.0%	12.9%
	5. 請負社員	3.2%	17.0%	18.1%	2.1%	0.6%	1.3%	26.9%	14.2%	16.6%

Q 9 貴事業所では、今後の従業員数についてどのような方針を持っていますか。事業所の方針が明確でない場合は全社方針でご回答下さい（○は1つ）。

		1 大幅に（3割以上）増やす	2 やや増やす	3 現在の人数を变えるつもりはない	4 やや減らす	5 大幅に（3割以上）減らす	6 活用するのを止める	7 今後も活用する予定はない	8 組合支部では把握していない	無回答
1. 正社員		2.1%	33.1%	31.0%	23.6%	2.8%	—	—	—	7.5%
非正社員	2. パート、臨時、アルバイト社員	1.1%	20.7%	25.6%	8.6%	0.6%	1.3%	10.3%	22.8%	9.0%
	3. 嘱託・契約社員	1.5%	24.9%	27.9%	6.9%	0.7%	1.5%	4.7%	22.8%	9.2%
	4. 派遣社員	0.6%	15.3%	22.1%	11.6%	1.1%	1.3%	9.0%	26.2%	12.9%
	5. 請負社員	0.6%	8.2%	18.9%	5.0%	0.9%	1.3%	20.6%	28.2%	16.3%

Q10 貴事業所で非正社員を活用する理由は何ですか。その理由を3つ以内で選択して下さい。(%)

	1 人件費を削減するため	2 業務量の変動に対応するため	3 正社員を採用できないため	4 操業・営業時間の延長に対応するため	5 自社にない職業能力(即戦力)が必要なため	6 業務量が増加しているため	7 正社員でなくても出来る業務に従事させるため	8 取引先、系列会社からの人員受入を要請されたため	9 高年齢者の再雇用のため	10 正社員を高度な業務につかせるため	11 正社員の労働負荷の軽減のため	12 雇用調整が容易なため	無回答	回答数(件)
1. パート、臨時、アルバイト社員	51.3	36.5	14.5	5.7	1.3	19.2	33.9	0.0	6.7	10.4	15.0	14.5	11.4	386
2. 嘱託・契約社員	32.0	20.8	16.8	2.1	13.8	13.3	14.0	1.6	35.3	4.4	10.5	10.0	14.0	428
3. 派遣社員	34.1	42.8	13.6	2.1	8.9	27.8	19.4	1.6	1.0	6.3	21.3	18.6	13.4	381
4. 請負社員	34.8	28.3	9.3	4.9	13.0	17.0	17.0	2.0	2.0	6.5	13.0	11.3	24.7	247

Q11 貴事業所で非正社員の方を活用することによりどのような問題が生じていますか、また今後どのような問題が生じるとお考えですか。

- (1) 現状の問題点を、各項目について、「1. はい」「2. いいえ」でお答え下さい(○は1つ)。
 (2) [非正社員が現在より2割増えた場合の影響]を、各項目についてお答え下さい(○は1つ)。

	(1) 現状の問題点			(2) 非正社員が今より2割増えた場合の影響		
	1. はい	2. いいえ	無回答	1. はい	2. いいえ	無回答
a. 機密事項が漏洩する危がある	32.3%	62.1%	5.6%	49.0%	41.5%	9.5%
b. ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる	62.8%	31.6%	5.6%	71.6%	19.4%	9.0%
c. 仕事の連携(チームワーク)が円滑に進まなくなる	30.8%	63.2%	6.0%	50.7%	40.2%	9.2%
d. 社員の帰属意識が弱まる	36.8%	57.4%	5.8%	48.8%	40.9%	10.3%
e. 正社員の労働時間が長くなる	18.7%	76.3%	5.0%	23.6%	66.9%	9.5%
f. 非正社員の管理や調整の仕事が増え、正社員が本来業務に専念できなくなる	25.0%	70.1%	4.9%	43.7%	47.7%	8.6%
g. 非正社員の教育訓練に時間がとられ、正社員が本来業務に専念できなくなる	30.7%	63.9%	5.4%	51.2%	40.2%	8.6%
h. 製品・サービスなどの質が低下する	28.6%	65.6%	5.8%	47.3%	43.4%	9.3%

Q12 支部の労働組合として、非正社員の人々が職場で働く場合、どのような仕事が望ましいとお考えですか。

当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

(1に○をつけた組合は、他の選択肢に○をつけないで下さい。)

	1 どのような業務で あれ望ましくない	2 定型的な業務	3 判断業務を含む非 定型的な業務	4 正社員が行ってい る高度な専門技能 を要する業務	5 正社員が行ってい ない高度な専門技 能を要する業務	6 職場の管理・監督的 業務	無 回 答
1. パート、臨時、アルバイト 社員	6.9%	77.6%	8.4%	5.4%	2.4%	0.6%	8.0%
2. 嘱託、契約社員	4.5%	54.2%	23.9%	15.0%	13.5%	2.1%	10.1%
3. 派遣社員	6.2%	58.5%	9.3%	9.3%	12.0%	0.2%	17.4%
4. 請負社員	8.6%	45.8%	8.2%	9.3%	12.0%	0.2%	27.5%

Q13 下記の雇用形態の従業員から、苦情や相談ほどの程度出されていますか (○は1つ)。

	1 頻繁に出ている	2 よく出ている	3 あまり出していない	4 ほとんど出してい ない	5 もともと苦情処理 制度の対象になっ ていない	無 回 答	回答数 (件) [各雇用形態 の従業員数 が「0人」で あるものを 除外して集計]
1. パート、臨時、アルバイト 社員	1.6%	14.0%	30.6%	21.2%	27.2%	5.4%	386
2. 嘱託、契約社員	0.5%	8.4%	29.9%	26.9%	26.9%	7.5%	428
3. 派遣社員	0.0%	6.6%	26.8%	19.9%	38.3%	8.4%	381
4. 請負社員	0.0%	7.3%	19.4%	18.6%	41.7%	13.0%	247

Q14 貴組合では、非正社員の組合員化を検討していますか (○は1つ)。

	1 全員組合員になっ ている	2 組織化対象者は組合 員になっている	3 一部は組合員になっ ているが、更に組合 員化を検討中	4 組合員化は考えてい ない	5 該当する非正社員は いない	無 回 答
1. パート社員	4.5%	6.2%	11.2%	52.7%	16.6%	8.8%
2. 嘱託、契約社員	4.5%	7.9%	16.3%	53.1%	7.5%	10.8%
3. 課長相当の管理職	3.2%	3.4%	5.2%	68.8%	—	19.4%

【「代表的非正社員」について】

「代表的非正社員」とは、F3（雇用形態別従業員数）でお答え頂いた「パート・臨時・アルバイト社員」「嘱託・契約社員」「派遣社員」「請負社員」「取引先からの派遣スタッフ」のうち、人数の最も多い雇用形態の人をさします。

以下の設問（Q15～Q19）への回答では、こうした「代表的非正社員」についてご回答ください。

Q15 貴事業所の「代表的非正社員」で、正社員と同種の仕事に従事する人はどの程度いますか（○は1つ）。

- 1. すべての人が正社員と同種の仕事 15.3%
 - 2. 8割以上が正社員と同種の仕事 22.9%
 - 3. 5割以上が正社員と同種の仕事 18.7%
 - 4. 2割以上が正社員と同種の仕事 20.3%
 - 5. 正社員と同種の仕事の人はいない 12.7%
 - 無回答 10.1%
- } Q16以降へ
- Q17以降へ

回答数 385件

Q16（前問で1～4に回答の組合に）正社員と同種の仕事に従事する「代表的非正社員」は、[a. 労働時間] [b. 仕事上の責任] [c. 業務範囲]において、正社員と概ね同じですか（○は1つ）。

回答数 297件

a. 労働時間	1. 正社員と同じ 56.2%	2. 一部、正社員と同じ 22.6%	3. 正社員より短い 20.2%	無回答 1.0%
b. 仕事上の責任	1. 正社員と同じ 18.9%	2. 一部、正社員と同じ 31.3%	3. 正社員より軽い 48.5%	無回答 1.3%
c. 業務の範囲（幅）	1. 正社員と同じ 21.9%	2. 一部、正社員と同じ 45.1%	3. 正社員より狭い 31.6%	無回答 1.3%

Q17 「代表的非正社員」とのコミュニケーションのために、職場ではどのようなことがおこなわれていますか。

- (1) 実施主体及び活動状況として当てはまるものすべてに○をつけて下さい。
- (2) 「代表的非正社員」は積極的に参加していますか（○は1つ）。

	(1) 実施主体と活動状況					(2) 「代表的非正社員」の積極度					回答数（件）
	1 参加 できない 活動で ない	2 組合 が実施	3 会社 が実施	4 正社員 に対しても 行われて いない	無 回 答	1 非常 に積極 的	2 どちら かという と積極 的	3 どちら かという と消極 的	4 非常 に消極 的	無 回 答	
a. レクリエーション、パーティー、懇親会など	11.7	49.4	45.7	2.3	8.6	5.7	37.9	43.6	5.0	7.7	(1)=385 (2) [(1)が「2」、 「3」であるものについて集計] 298
b. 慶弔金や貸付金などの共済活動	48.3	23.9	29.1	0.5	9.4	6.8	37.9	34.8	8.1	12.4	161
c. 労働条件について話し合う活動	45.5	24.7	23.1	1.6	8.3	3.5	38.4	34.3	12.2	11.6	172
d. 職場環境や業務の改善活動（QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティングなどいわゆる小集団活動）	23.1	10.1	50.1	9.9	9.9	1.8	32.3	47.3	6.8	11.8	220
e. 職場懇談会	29.9	20.5	39.0	7.3	9.4	1.9	34.3	43.5	8.7	11.6	207
f. 提案制度（投書箱・目安箱も含む）	24.4	8.8	49.4	12.2	9.6	2.9	27.3	48.8	13.4	7.7	209
g. 朝礼、昼礼、終礼等	4.7	0.0	84.9	2.9	7.8	7.0	39.4	36.1	3.4	14.1	327
h. 職場の上司との個人面談	15.1	0.0	72.5	3.6	9.1	3.2	36.0	42.4	4.7	13.7	278
i. 人事労務担当者による個人面談	20.3	0.0	53.2	16.6	10.4	4.4	31.4	41.2	6.4	16.7	204

Q18 「代表的非正社員」に対して仕事の説明、教育訓練、苦情処理は誰がおこなっていますか。主に世話をしている人を2つ以内選択で○をつけて下さい。

1. 一般社員	39.7%	5. 人事担当者の巡回	13.2%
2. 主任・係長レベル	49.1%	6. 特に行っていない	1.8%
3. 課長レベル以上の管理職	36.1%	7. その時々で異なる	12.5%
4. 先輩の非正社員	8.3%	無回答	4.2%

Q19 「代表的非正社員」の苦情処理はどのようなルートでおこなわれていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 日頃の組合活動を通じて	26.0%	5. 職場委員を通じて	25.8%
2. 職場集会への参加を通じて	13.7%	6. 職場の上司・同僚を通じて	59.2%
3. 組合がおこなう聞き取りやアンケートを通じて	15.6%	7. 人事担当者を通じて	31.2%
4. 会社がおこなう聞き取りやアンケートを通じて	13.2%	8. 上記以外のその他の方法	4.7%
		無回答	4.1%

回答数
365件
[Q18が1~5, 7
であるものにつ
いて集計]

【Q20以降の設問は、貴事業所の全従業員についてお答え下さい】

Q20 貴事業所の職場には「職場環境や業務の改善活動」(QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティングなどいわゆる小集団活動)や「職場懇談会」がありますか。ある場合には、参加者すべてに○をつけてください。

1. 正社員	84.1%	5. 請負社員	8.8%
2. パート・臨時・アルバイト社員	31.8%	6. 取引先からの派遣スタッフ(流通)	2.1%
3. 嘱託・契約社員	32.9%	7. その他()	1.5%
4. 派遣社員	17.6%	8. 小集団活動や職場懇談会は行っていない	7.3%
		無回答	7.3%

Q21 貴事業所の職場における各種小集団活動への取り組みは、5年前と比べてどう変化しましたか(○は1つ)。

1. 活発になった	19.3%		
2. とくに変化はない	58.1%		
3. 活発でなくなった	17.2%	無回答	5.4%

Q22 (前問で1に回答の組合に)活発になった主な理由を2つ以内選択で○をつけてください。

1. 非正社員の増加などにより、職場における意思疎通が重要になったから	23.3%		
2. 従業員と職場(会社)とのつながりを重視するようになったから	32.0%		
3. 日常的に業務を効率化する必要性を、労働者自身が強く認識するようになったから	31.1%		
4. 業務内容が頻繁に変化し、職場での意思疎通の必要性が強まったから	22.3%		
5. 小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が積極的になったから	48.5%		
6. その他(具体的に:)	8.7%	無回答	1.9%

回答数
103件

Q23 (Q21で3に回答の組合に)活発でなくなった主な理由を2つ以内選択で○をつけて下さい。

1. 非正社員の増加などにより、意思疎通が困難になったから	12.0%		
2. 従業員と職場(会社)との関係が希薄化したから	17.4%		
3. 人員削減などによって業務が忙しくなったから	58.7%		
4. 組織改革などで仕事や業務内容が激しく変化するようになったから	34.8%		
5. 小集団活動の成果や有効性に対する会社の考え方が消極的になったから	19.6%		
6. その他(具体的に:)	3.3%	無回答	2.2%

回答数 92件

A 1 職場の小集団活動では、どのような問題が生じていますか。その内容を具体的にご記入下さい（活動の有無、テーマ、効果、開催頻度、対象者など）

Q24 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要だと考えることを、2つ以内選択で○をつけて下さい。

- | | | | |
|-------------------|-------|---------------------|-------|
| 1. 労働組合の経営分析能力の強化 | 53.3% | 5. 経営側との日常的な情報交換の強化 | 55.1% |
| 2. 労使協議機関の付議事項の拡大 | 4.7% | 6. 経営情報開示への取組みの強化 | 12.1% |
| 3. 労使協議の対応力の強化 | 28.0% | 7. その他(具体的に:) | 0.7% |
| 4. 労働組合の発言力強化 | 20.4% | 無回答 | 6.0% |

A 2 貴組合が進める経営参加において、どのような問題が生じていますか。その内容を具体的にご記入下さい。

【労働安全衛生活動への派遣元、請負会社責任者の参加について】

Q25 労働安全衛生活動への派遣元や請負会社責任者の参加状況についてお聞きします。それぞれの責任者は、労働安全衛生活動に参加していますか（〔(1) 参加の有無〕で1に回答の組合は、(2)に回答して下さい）。

	(1) 参加の有無			(2) 参加の形態			回答数
	1. はい	2. いいえ	無回答	1. 正規メンバー	2. オブザーバー	無回答	
a. 派遣元責任者	20.6%	57.2%	22.2%	52.7%	42.7%	4.5%	110件
b. 請負会社責任者	23.6%	49.2%	27.3%	50.0%	45.2%	4.8%	126件

Q26 (Q25 (1) で「1. はい」と回答した組合に) どのような参加内容ですか (○は1つ)。

- | | |
|----------------------|-------|
| 1. 安全衛生法に基づく連絡調整のみ | 26.2% |
| 2. 安全衛生全般にわたって参加している | 69.1% |
| 無回答 | 4.7% |

回答数 149件

Q27 (Q25 (1) で「2. いいえ」と回答した組合に) 非公式なかたちでの連絡調整はありますか (○は1つ)。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 34.2% |
| 2. ない | 53.5% |
| 無回答 | 12.3% |

回答数 316件

大変ご多忙の中、アンケートへのご協力誠にありがとうございました。
調査票を所定の封筒に入れ直接投函して頂きますようお願い申し上げます。

・連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査＜A＞：組合本部＞ 2006年6月

(基本集計) F2AC パート・臨時・アルバイト社員・従業員数

F2AD パート・臨時・アルバイト社員・組合員数

Table with columns for industry categories (e.g., 組合本部計, 製造業計), response counts (1)0(2)50, (3)50, (4)100, (5)300, (6)500, (7)1000, 無回答, 件数, 中央値・人, 平均値・人, and additional response counts for F2AD.

・連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査＜A＞：組合本部＞ 2006年6月

(基本集計) F2AE 嘱託・契約社員・従業員数

F2AF 嘱託・契約社員・組合員数

Table with columns for industry categories (e.g., 組合本部計, 製造業計), response counts (1)0(2)50, (3)50, (4)100, (5)300, (6)500, (7)1000, 無回答, 件数, 中央値・人, 平均値・人, and additional response counts for F2AF.

F 4 X 5年前と比べた経営

F 5 5年後の経営見通し

F 5 X 5年後の経営見通し

Q 1 支部-事業所レベル
労使協議システムの有
無
Q 2 A A 本部-本社の労
使協議の対象事項
A 賃金
Q 2 A B 一時金水準

(基本集計)

	F 4 X 5年前と比べた経営		F 5 5年後の経営見通し		F 5 X 5年後の経営見通し		Q 1 支部-事業所レベル 労使協議システムの有 無		Q 2 A A 本部-本社の労 使協議の対象事項 A 賃金		Q 2 A B 一時金水準																					
	(1) * 良くない・1 + 2	(2) * 3 特に変化はない	(3) * 5 良くない・4 +	(1) 現状よりも非常に良くなる	(2) 現状よりもある程度良くなる	(3) 現状と変わらない	(4) 現化する	(5) 現在よりもかなり悪化する	(1) あり	(2) ない	(1) あり	(2) ない	(3) ない																			
無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数																				
組合本部計	52.3	12.8	33.1	1.8	507	2.0	48.3	18.7	23.1	5.3	2.6	507	50.3	18.7	28.4	2.6	507	78.3	19.1	2.6	507	68.8	22.9	0.6	7.7	507	66.7	24.7	1.0	7.7	507	
製造業計	65.5	8.6	24.7	1.1	267	3.0	49.4	20.2	22.5	2.6	2.2	267	52.4	20.2	25.1	2.2	267	85.4	11.2	3.4	267	67.4	25.8	0.7	6.0	267	65.5	27.3	1.1	6.0	267	
製造業業種別	電機・電子・情報 通信機器 鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械 その他製造業	75.8	8.1	16.1	...	62	6.5	45.2	24.2	17.7	1.6	4.8	62	51.6	24.2	19.4	4.8	62	82.3	12.9	4.8	62	69.4	22.6	...	8.1	62	62.9	25.8	1.6	9.7	62
企業規模別	300 人未満 300 人以上 1000人以上 3000人以上 10000 人以上	30.8	12.8	53.8	2.6	39	2.6	30.8	25.6	30.8	10.3	...	39	33.3	25.6	41.0	...	39	74.4	23.1	2.6	39	79.5	10.3	2.6	7.7	39	84.6	7.7	...	7.7	39
非製造業計	38.0	17.5	42.7	1.7	234	0.9	47.9	16.2	23.9	8.5	2.6	234	48.7	16.2	32.5	2.6	234	70.1	28.2	1.7	234	70.1	20.1	0.4	9.4	234	67.9	22.2	0.4	9.4	234	
非製造業業種別	建設業 電気・ガス・熱供 給業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 その他サービス業	50.0	21.4	28.6	...	28	...	46.4	21.4	28.6	3.6	...	28	46.4	21.4	32.1	...	28	82.1	14.3	3.6	28	60.7	28.6	...	10.7	28	64.3	28.6	...	7.1	28
支部協議	ある ない	54.9	11.6	31.7	1.8	397	2.0	51.4	17.4	22.4	4.8	2.0	397	53.4	17.4	27.2	2.0	397	100.0	397	68.8	24.2	0.8	6.3	397	66.5	26.2	1.0	6.3	397

Q 2 A C 退職金・企業年金

Q 2 A D 賃金人事処遇制度

Q 2 A E 労働時間・休日・
休暇

Q 2 A F 経営基本方針

Q 2 A G 年間生産(売上)
計画

Q 2 A H 要員確保

(基本集計)

	Q 2 A C 退職金・企業年金		Q 2 A D 賃金人事処遇制度		Q 2 A E 労働時間・休日・ 休暇		Q 2 A F 経営基本方針		Q 2 A G 年間生産(売上) 計画		Q 2 A H 要員確保																				
	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答	(1) あり	(2) あり (3) あり 無回答																			
無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数	無回答 件数																			
組合本部計	44.6	46.7	1.2	7.5	507	33.5	54.2	4.5	7.7	507	39.8	51.3	1.2	7.7	507	8.5	42.6	41.0	7.9	507	4.9	39.3	47.5	8.3	507	6.9	49.9	35.3	7.9	507	
製造業計	43.4	50.2	0.7	5.6	267	28.8	59.9	5.6	5.6	267	34.8	58.8	0.7	5.6	267	4.9	43.8	45.7	5.6	267	2.2	41.6	50.6	5.6	267	4.5	49.1	40.8	5.6	267	
製造業業種別	電機・電子・情報 通信機器 鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械 その他製造業	43.5	48.4	...	8.1	62	25.8	59.7	6.5	8.1	62	30.6	58.1	3.2	8.1	62	3.2	50.0	38.7	8.1	62	...	43.5	48.4	8.1	62	3.2	38.7	50.0	8.1	62
企業規模別	300 人未満 300 人以上 1000人以上 3000人以上 10000 人以上	59.0	33.3	...	7.7	39	43.6	33.3	15.4	7.7	39	59.0	33.3	...	7.7	39	7.7	35.9	48.7	7.7	39	5.1	33.3	53.8	7.7	39	10.3	38.5	43.6	7.7	39
非製造業計	46.4	42.9	3.6	7.1	28	39.3	46.4	7.1	7.1	28	28.6	57.1	7.1	7.1	28	7.1	39.3	46.4	7.1	28	3.6	35.7	53.6	7.1	28	7.1	46.4	39.3	7.1	28	
非製造業業種別	電気・ガス・熱供 給業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 その他サービス業	75.0	25.0	12	66.7	25.0	8.3	...	12	58.3	41.7	12	...	83.3	16.7	...	12	...	75.0	25.0	...	12	8.3	75.0	16.7	...	12
支部協議	ある ない	45.6	47.6	1.0	5.8	397	33.0	56.7	4.0	6.3	397	39.0	53.9	1.0	6.0	397	7.8	43.6	42.3	6.3	397	3.8	40.3	49.6	6.3	397	6.5	51.9	35.3	6.3	397

(基本集計) Q2AY 本部一本社間の労使協議の対象事項<団体交渉・労使協議の対象ではない>・3>

Table with columns for response counts (回数、件数) and percentages (割合) for various categories including manufacturing (製造業), non-manufacturing (非製造業), and branch organizations (支部協議).

(基本集計)

Table with columns for response counts (回数、件数) and percentages (割合) for various categories including manufacturing (製造業), non-manufacturing (非製造業), and branch organizations (支部協議).

Table with 5 main columns for survey categories: Q2CJ (Education), Q2CK (Safety), Q2CL (Adjustment), Q2CM (Withdrawal), and Q2CN (Reorganization). Each column includes counts for 'Increase', 'Decrease', and 'No Change' across various industry and company size categories.

Table with 5 main columns for survey categories: Q3B (Confidentiality), Q4A (Group Position), Q4B (Level), Q5A (Change), and Q5B (Frequency). Each column includes counts for 'Increase', 'Decrease', and 'No Change' across various industry and company size categories.

Q6CBB 仕事内容 (Q6CABで1の場合) Q6CBC 配置する職場 (Q6CACで1の場合) Q6CBD 請負元の選定 (Q6CADで1の場合) Q6CBE 請負元との交渉 (Q6CAEで1の場合) Q7 正社員の適正比率 (対従業員) について労使の話し合い

(基本集計)

	Q6CBB		Q6CBC		Q6CBD		Q6CBE		Q7	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
組合本部計	15	46.7	15	40.0	4	25.0	1	100.0	507	39.1
製造業計	11	45.5	12	41.7	2	100.0	0		267	41.2
製造業業種別										
電機・電子・情報通信機器	1	100.0	2	50.0	1	100.0	0		62	38.7
鉄鋼・化学等素材関連	5	60.0	5	60.0	1	100.0	0		73	42.5
輸送用機械	3	66.7	3	66.7	0		0		39	74.4
その他製造業	2	100.0	2	100.0	0		0		93	28.0
企業規模別										
300人未満	1	100.0	1	100.0	0		0		39	38.5
300人以上	4	50.0	5	40.0	1	100.0	0		70	32.9
1000人以上	2	50.0	2	50.0	0		0		56	41.1
3000人以上	3	33.3	3	33.3	1	100.0	0		56	46.4
10000人以上	0		0		0		0		27	70.4
非製造業計	3	33.3	3	33.3	2	50.0	1	100.0	234	36.3
非製造業業種別										
建設業	0		0		0		0		28	32.1
電気・ガス・熱供給業	1	100.0	1	100.0	1	100.0	0		12	16.7
情報通信業	0		0		0		0		13	30.8
運輸業	2	50.0	2	50.0	1	100.0	1	100.0	62	43.5
卸売・小売業	0		0		0		0		65	44.6
その他サービス業	0		0		0		0		29	24.1
支部協議										
ある	14	50.0	14	42.9	4	25.0	1	100.0	397	40.3
ない	1	100.0	1	100.0	0		0		97	33.0

Q8A 過去5年間における従業員数の変化 A 正社員 Q8B パート、臨時、アルバイト社員 Q8C 嘱託・契約社員

(基本集計)

	Q8A		Q8B		Q8C	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
組合本部計	507	17.9	507	17.9	507	17.9
製造業計	267	17.2	267	17.2	267	17.2
製造業業種別						
電機・電子・情報通信機器	62	19.4	62	19.4	62	19.4
鉄鋼・化学等素材関連	73	12.3	73	12.3	73	12.3
輸送用機械	39	35.9	39	35.9	39	35.9
その他製造業	93	11.8	93	11.8	93	11.8
企業規模別						
300人未満	39	5.1	39	5.1	39	5.1
300人以上	70	18.6	70	18.6	70	18.6
1000人以上	56	21.4	56	21.4	56	21.4
3000人以上	56	12.5	56	12.5	56	12.5
10000人以上	27	29.6	27	29.6	27	29.6
非製造業計	234	13.2	234	13.2	234	13.2
非製造業業種別						
建設業	28	7.1	28	7.1	28	7.1
電気・ガス・熱供給業	12	25.0	12	25.0	12	25.0
情報通信業	13	46.2	13	46.2	13	46.2
運輸業	62	11.3	62	11.3	62	11.3
卸売・小売業	65	7.7	65	7.7	65	7.7
その他サービス業	29	20.7	29	20.7	29	20.7
支部協議						
ある	397	14.6	397	14.6	397	14.6
ない	97	16.5	97	16.5	97	16.5

Table with 4 main columns: Q9C 嘱託・契約社員, Q9D 派遣社員, Q9E 請負社員, and Q9F 正社員. Each column has sub-columns for response counts and percentages across various categories like '組合本部計', '製造業', '非製造業', etc.

Table with 5 main columns: Q9X 従業員に対する会社の今後の方針, Q9Y 従業員に対する会社の今後の方針, Q10 非正社員の採用、活用に対する, Q11A 非正社員の組合員化状況 A, and Q11B 非正社員の組合員化状況 B. Each column has sub-columns for response counts and percentages across various categories like '組合本部計', '製造業', '非製造業', etc.

Q11X 非正社員の組合員化の
検討状況<組合員化している非正
社員がいる・1+2+3> Q11Y 非正社員の組合員化の
検討状況<組合員化は考えていな
い・4>

(基本集計)

Q11B 嘱託・契約社員

Q11C 課長相当の管理職

Table with columns for industry type, response count, and percentage. Includes sub-sections for '製造業' and '非製造業'.

Q12A 非正社員を活用する理由 A パート、臨時、アルバイト社員 (F2ACで1以外の場合・3つ以内選択)

Q12B 嘱託・契約社員 (F2AEで1以外の場合・3つ以内選択)

(基本集計)

Table with columns for industry type, response count, and percentage. Includes sub-sections for '製造業' and '非製造業'.

(基本集計)

Q12C 派遣社員 (F2AGで1以外の場合・3つ以内選択)

Q12D 請負社員 (F2AHで1以外の場合・3つ以内選択)

Table with 24 columns and 24 rows. Columns include response options (1) to (12) for both Q12C and Q12D, and counts for '無回答' (No response). Rows include '組合本部計', '製造業計', '製造業業種別' (with sub-rows for electronics, machinery, etc.), '企業規模別' (with sub-rows for employee counts), '非製造業計', '非製造業業種別' (with sub-rows for construction, etc.), and '支部協議' (with sub-rows for 'ある' and 'ない').

(基本集計)

Q13 過去5年間における雇用調整の実施状況(複数選択)

Q14 労働組合の経営参加、経営対策強化のために必要なこと(2つ以内選択) Q15A 過去5年間における組織再編

Table with 24 columns and 24 rows. Columns include response options (1) to (14) for Q13, and response options (1) to (2) for Q14 and Q15A, and counts for '無回答' (No response). Rows include '組合本部計', '製造業計', '製造業業種別' (with sub-rows for electronics, machinery, etc.), '企業規模別' (with sub-rows for employee counts), '非製造業計', '非製造業業種別' (with sub-rows for construction, etc.), and '支部協議' (with sub-rows for 'ある' and 'ない').

Q19 高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置について
 Q20 高齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の適用対象者 (Q19で4の場合)
 Q21 労使協定の内容決定で、組合が行った従業員からの意見聴取 (Q20で2の場合、複数選択)

(基本集計)

	Q19 高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置について				Q20 高齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の適用対象者 (Q19で4の場合)				Q21 労使協定の内容決定で、組合が行った従業員からの意見聴取 (Q20で2の場合、複数選択)									回答累計						
	(1) 定年年齢を65歳以上	(2) 定年年齢を65歳以上とし、定年年齢を引き上げた	(3) 定年年齢を引き上げたが、見直しをした	(4) 入社後、見直しをした	無回答	件数	(1) 希望者全員	(2) 労使協定で定めた	(3) 会社が就業規則で定めた	無回答	件数	(1) ス組合員への個別聴取	(2) 組合員会長の意見聴取	(3) 職場委員の意見聴取	(4) 等による意見聴取	(5) 組合員アンケート	(6) 管理職の意見聴取		(7) 組合員加入非正社員	(8) 社内の見直し・協議	(9) その他	無回答	件数	
組合本部計	1.0	...	1.0	93.9	4.1	507	27.1	66.8	5.7	0.4	476	43.1	49.4	45.0	11.6	4.7	0.3	2.5	7.2	4.1	2.8	318	167.9	
製造業計	97.8	2.2	267	23.4	71.6	4.6	0.4	261	41.7	53.5	43.9	12.8	3.7	0.5	1.6	6.4	5.3	1.6	187	169.5	
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	100.0	...	62	37.1	58.1	3.2	1.6	62	47.2	61.1	47.2	5.6	2.8	2.8	5.6	...	36	172.2	
	鉄鋼・化学等素材	97.3	2.7	73	11.3	81.7	7.0	...	71	36.2	48.3	46.6	19.0	3.4	...	1.7	1.7	5.2	1.7	58	162.1	
	関連輸送用機械	100.0	...	39	28.2	71.8	39	57.1	57.1	28.6	7.1	10.7	3.6	3.6	14.3	3.6	...	28	185.7	
	その他製造業	95.7	4.3	93	21.3	73.0	5.6	...	89	36.9	52.3	46.2	13.8	3.1	9.2	6.2	3.1	65	167.7	
企業規模別	300人未満	100.0	...	39	12.8	74.4	10.3	2.6	39	24.1	58.6	37.9	17.2	3.4	6.9	...	6.9	29	148.3	
	300人以上	94.3	5.7	70	27.3	68.2	4.5	...	66	35.6	48.9	35.6	13.3	2.2	...	2.2	4.4	8.9	...	45	151.1	
	1000人以上	98.2	1.8	56	18.2	76.4	5.5	...	55	47.6	40.5	47.6	11.9	9.5	42	157.1	
	3000人以上	100.0	...	56	26.8	71.4	1.8	...	56	57.5	67.5	45.0	15.0	2.5	...	2.5	7.5	5.0	2.5	40	202.5	
	10000人以上	100.0	...	27	25.9	74.1	27	50.0	65.0	50.0	10.0	20.0	5.0	20	200.0	
非製造業計	2.1	...	2.1	89.7	6.0	234	31.4	61.4	6.7	0.5	210	45.0	42.6	46.5	10.1	6.2	...	3.9	8.5	2.3	4.7	129	165.1	
非製造業業種別	建設業	89.3	10.7	28	20.0	80.0	25	50.0	60.0	55.0	25.0	5.0	10.0	20	205.0	
	電気・ガス・熱供給業	100.0	...	12	8.3	83.3	8.3	...	12	30.0	90.0	60.0	10	180.0	
	情報通信業	84.6	15.4	13	27.3	72.7	11	62.5	25.0	50.0	8	137.5	
	運輸業	3.2	...	6.5	87.1	3.2	62	46.3	46.3	7.4	...	54	48.0	36.0	40.0	...	4.0	16.0	25	128.0	
	卸売・小売業	1.5	...	1.5	92.3	4.6	65	28.3	65.0	6.7	...	60	43.6	35.9	48.7	10.3	10.3	...	7.7	15.4	5.1	2.6	39	176.9
その他サービス業	6.9	82.8	10.3	29	25.0	58.3	16.7	...	24	35.7	28.6	35.7	...	7.1	...	7.1	14.3	7.1	...	14	135.7	
支部協賛	ある	1.0	...	1.0	94.2	3.8	397	25.9	69.0	4.8	0.3	374	46.1	51.2	47.3	11.6	4.3	0.4	2.3	7.4	3.5	1.9	258	174.0
	ない	1.0	...	1.0	92.8	5.2	97	31.1	58.9	8.9	1.1	90	26.4	43.4	37.7	11.3	7.5	...	3.8	7.5	7.5	5.7	53	145.3

F3A0 正社員に対する編入・契約社員の比率

(基本集計)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	無回答	件数	中央値・%	平均値・%	
	0%	5%未満	5%以上	10%以上	15%以上	20%以上	25%以上	30%以上	35%以上	40%以上	45%以上	50%以上					
組合支部計	19.4	30.5	7.1	4.5	3.0	2.1	1.5	1.1	0.4	0.4	0.7	2.8	26.5	535	1.7	6.0	
製造業計	19.8	33.9	8.8	3.5	2.5	1.4	1.1	0.4	0.4	1.1	27.2	283	1.5	4.0	
製造業業種別																	
電機・電子・情報通信機器	15.5	34.5	5.2	5.2	3.4	1.7	34.5	58	1.6	3.9	
鉄鋼・化学等素材関連	23.3	33.7	11.6	3.5	1.2	...	2.3	1.2	23.3	86	1.1	2.2	
輸送用機械	16.3	41.9	9.3	4.7	2.3	...	2.3	2.3	20.9	43	1.0	4.5	
その他製造業	20.8	30.2	8.3	2.1	3.1	3.1	1.0	2.1	29.2	96	1.9	5.4
事業所規模別																	
100人未満	47.1	32.4	8.8	...	2.9	2.9	2.9	2.9	...	34	1.7	5.9
100人以上	24.4	29.5	10.3	6.4	3.8	2.6	2.6	1.3	19.2	78	2.0	5.6
300人以上	14.7	40.0	14.7	4.0	1.3	1.3	24.0	75	1.4	4.1
1000人以上	13.5	43.2	4.1	2.7	2.7	1.4	1.4	1.4	29.7	74	0.8	3.9
非製造業計	19.0	25.8	5.2	5.6	3.6	2.8	2.0	2.0	0.8	0.8	1.2	4.8	26.2	248	3.0	9.6	
非製造業業種別																	
建設業	2.9	34.3	2.9	2.9	2.9	2.9	51.4	35	2.7	2.6
電気・ガス・熱供給業	31.8	18.2	9.1	4.5	36.4	22	0.7	4.0
情報通信業	16.7	27.8	16.7	5.6	...	5.6	27.8	18	0.6	12.2
運輸業	17.6	35.3	...	5.9	3.9	2.0	...	5.9	20.7	51	1.4	5.4
卸売・小売業	22.2	13.9	8.3	13.9	4.2	5.6	2.8	1.4	...	2.8	1.4	8.3	15.3	72	8.6	16.0	
その他サービス業	14.8	18.5	3.7	...	11.1	3.7	3.7	3.7	3.7	...	3.7	11.1	22.2	27	16.1	21.0	

F3A1 正社員に対する派遣社員の比率

(基本集計)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	無回答	件数	中央値・%	平均値・%		
	0%	5%未満	5%以上	10%以上	15%以上	20%以上	25%以上	30%以上	35%以上	40%以上	45%以上	50%以上						
組合支部計	27.9	15.0	9.3	4.1	2.8	3.4	0.7	0.4	0.7	0.9	0.6	2.2	32.0	535	1.5	11.5		
製造業計	16.3	17.3	12.4	6.0	4.6	4.6	1.1	0.7	1.4	1.8	1.1	3.2	29.7	283	5.4	12.3		
製造業業種別																		
電機・電子・情報通信機器	6.9	13.8	13.8	3.4	6.9	3.4	...	1.7	3.4	1.7	5.2	39.7	58	7.4	12.8	
鉄鋼・化学等素材関連	19.8	22.1	15.1	7.0	4.7	...	1.2	1.2	...	1.2	1.2	26.7	86	3.0	5.8	
輸送用機械	7.0	16.3	9.3	7.0	7.0	14.0	2.3	...	2.3	2.3	2.3	9.3	20.9	43	14.7	15.6		
その他製造業	22.9	15.6	10.4	6.3	2.1	5.2	1.0	...	1.0	2.1	1.0	2.1	30.2	96	2.7	10.8		
事業所規模別																		
100人未満	50.0	11.8	14.7	2.9	...	5.9	...	2.9	5.9	2.9	2.9	34	0.0	8.2	
100人以上	24.4	16.7	14.1	7.7	5.1	3.8	3.8	...	1.3	5.1	17.9	78	4.8	11.4	
300人以上	10.7	22.7	14.7	10.7	4.0	4.0	...	1.3	...	4.0	4.0	4.0	20.0	75	6.7	13.7		
1000人以上	2.7	20.3	10.8	2.7	8.1	6.8	1.4	2.7	...	1.4	43.2	74	6.7	12.0	
非製造業計	40.7	12.1	5.6	2.0	0.8	2.0	0.4	1.2	35.1	248	0.0	10.3	
非製造業業種別																		
建設業	22.9	17.1	5.7	2.9	51.4	35	0.4	3.1	
電気・ガス・熱供給業	27.3	22.7	9.1	40.9	22	0.0	0.6	
情報通信業	16.7	11.1	...	5.6	5.6	5.6	11.1	44.4	18	8.3	10.6
運輸業	64.7	5.9	5.9	23.5	51	0.0	0.2	
卸売・小売業	43.1	9.7	2.8	1.4	...	2.8	1.4	38.9	72	0.0	48.7
その他サービス業	33.3	22.2	7.4	7.4	29.6	27	0.5	4.8	

F3AQ 正社員に対する請負社員の比率
(基本集計)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	無回答	件数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %	
	0 %	5 % 未 満	5 % 以 上	10 % 以 上	15 % 以 上	20 % 以 上	25 % 以 上	30 % 以 上	35 % 以 上	40 % 以 上	45 % 以 上	50 % 以 上					
組合支部計	52.5	3.4	3.6	1.5	1.3	0.4	0.2	0.6	0.4	1.3	...	2.2	32.7	535	0.0	4.6	
製造業計	45.2	4.6	4.9	2.5	2.1	0.7	...	1.1	0.7	2.5	...	3.9	31.8	283	0.0	6.9	
製造業業種別	電機・電子・情報 通信機器	36.2	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	...	1.7	...	5.2	...	6.9	41.4	58	0.0	18.4
	鉄鋼・化学等素材 関連	39.5	3.5	5.8	3.5	3.5	1.2	1.2	3.5	...	7.0	31.4	86	0.0	5.3
	輸送用機械	44.2	11.6	16.3	2.3	...	2.3	2.3	20.9	43	0.0	4.1
	その他製造業	56.3	4.2	1.0	2.1	2.1	1.0	1.0	1.0	31.3	96	0.0	3.1
事業所規模別	100人未満	79.4	2.9	...	2.9	...	11.8	2.9	34	0.0	24.2
	100人以上	62.8	3.8	3.8	2.6	1.3	1.3	2.6	5.1	16.7	78	0.0	10.6
	300人以上	41.3	5.3	5.3	2.7	6.7	1.3	...	2.7	1.3	2.7	...	1.3	29.3	75	0.0	8.1
	1000人以上	28.4	8.1	9.5	4.1	...	1.4	2.7	...	2.7	43.2	74	0.1	6.1
非製造業計	60.5	2.0	1.6	0.4	0.4	...	0.4	0.4	34.3	248	0.0	0.6	
非製造業業種別	建設業	42.9	...	2.9	...	2.9	51.4	35	0.0	0.5
	電気・ガス・熱供 給業	72.7	27.3	22	0.0	0.0
	情報通信業	38.9	5.6	5.6	5.6	44.4	18	0.0	3.9
	運輸業	72.5	27.5	51	0.0	0.0
	卸売・小売業	58.3	4.2	1.4	36.1	72	0.0	0.2
その他サービス業	55.6	3.7	7.4	3.7	29.6	27	0.0	0.6	

F3AR 正社員に対する取引先派遣スタッフの比率
(基本集計)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	無回答	件数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %	
	0 %	5 % 未 満	5 % 以 上	10 % 以 上	15 % 以 上	20 % 以 上	25 % 以 上	30 % 以 上	35 % 以 上	40 % 以 上	45 % 以 上	50 % 以 上					
組合支部計	68.2	0.6	0.2	0.2	...	0.2	0.4	30.3	535	0.0	2.0	
製造業計	70.7	1.1	...	0.4	27.9	283	0.0	0.0
製造業業種別	電機・電子・情報 通信機器	65.5	1.7	32.8	58	0.0	0.0
	鉄鋼・化学等素材 関連	75.6	2.3	22.1	86	0.0	0.0
	輸送用機械	69.8	2.3	27.9	43	0.0	0.0
	その他製造業	69.8	30.2	96	0.0	0.0
事業所規模別	100人未満	97.1	2.9	34	0.0	0.0
	100人以上	85.9	1.3	...	1.3	11.5	78	0.0	0.1
	300人以上	73.3	1.3	25.3	75	0.0	0.0
	1000人以上	60.8	1.4	37.8	74	0.0	0.0
非製造業計	64.9	...	0.4	0.4	0.8	33.5	248	0.0	5.2
非製造業業種別	建設業	54.3	45.7	35	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供 給業	72.7	27.3	22	0.0	0.0
	情報通信業	61.1	38.9	18	0.0	0.0
	運輸業	76.5	23.5	51	0.0	0.0
	卸売・小売業	51.4	...	1.4	1.4	2.8	43.1	72	0.0
その他サービス業	77.8	22.2	27	0.0	0.0	

Q2AX2 支部-事業所間の労使協議の対象事項＜支部・事業所間の労使協議事項・2＞（Q1で1の場合） Q2AY 支部-事業所間の労使協議の対象事項＜労使協議の対象外である・3＞（Q1で1の場合）

Table with 26 columns (1-12) and 27 rows. Rows include: 組合支部計, 製造業計, 製造業業種別 (電機・電子・情報通信機器, 鉄鋼・化学等素材関連, 輸送用機械, その他製造業), 事業所規模別 (100人未満, 100人以上, 300人以上, 1000人以上), 非製造業計, 非製造業業種別 (建設業, 電気・ガス・熱供給業, 情報通信業, 運輸業, 卸売・小売業, その他サービス業).

Q2BA 労使協議における組合の発言力 A 賃金人事処遇制度の運用 (Q2A) Q2BB 退職金・企業年金制度の運用 (Q2ABで2の場合) Q2BC 事業所の労働時間・休日・休業 (Q2ACで2の場合) Q2BD 事業所に直接関係する経営方針 (Q2ADで2の場合)

Table with 5 main columns (Q2BA, Q2BB, Q2BC, Q2BD) and 27 rows. Rows include: 組合支部計, 製造業計, 製造業業種別 (電機・電子・情報通信機器, 鉄鋼・化学等素材関連, 輸送用機械, その他製造業), 事業所規模別 (100人未満, 100人以上, 300人以上, 1000人以上), 非製造業計, 非製造業業種別 (建設業, 電気・ガス・熱供給業, 情報通信業, 運輸業, 卸売・小売業, その他サービス業).

連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査<B:組合支部> 2006年6月

Q2BE 事業所の年間生産(売上)計画(Q2AEで2の場合) Q2BF 要員確保(Q2AFで2の場合) Q2BG 事業所の福利厚生施策(Q2AGで2の場合) Q2BH 教育訓練(Q2AHで2の場合)

基本集計	Q2BE					Q2BF					Q2BG					Q2BH													
	(1) 事後説明に経営側から	(2) 事前説明に経営側から	(3) 事前説明に経営側から	(4) 労使協議で修正	(5) 労使協議で修正	(1) 事後説明に経営側から	(2) 事前説明に経営側から	(3) 事前説明に経営側から	(4) 労使協議で修正	(5) 労使協議で修正	(1) 事後説明に経営側から	(2) 事前説明に経営側から	(3) 事前説明に経営側から	(4) 労使協議で修正	(5) 労使協議で修正	(1) 事後説明に経営側から	(2) 事前説明に経営側から	(3) 事前説明に経営側から	(4) 労使協議で修正	(5) 労使協議で修正									
組合支部計	13.0	32.1	34.0	7.4	10.5	3.1	162	4.4	17.6	37.3	15.7	16.2	8.8	204	0.4	6.6	36.4	25.2	26.4	5.0	258	2.2	18.4	42.5	16.8	12.3	7.8	179	
製造業計	15.2	37.1	30.5	6.7	7.6	2.9	105	3.1	18.6	38.0	16.3	16.3	7.8	129	...	4.5	36.7	25.4	27.7	5.6	177	2.8	22.4	40.2	12.1	13.1	9.3	107	
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	28.1	15.6	37.5	15.6	3.1	32	8.0	24.0	36.0	20.0	4.0	8.0	25	...	3.0	39.4	39.4	15.2	3.0	33	...	12.5	62.5	12.5	8.3	4.2	24	
	鉄鋼・化学等素材関連	11.4	45.7	22.9	2.9	8.6	8.6	35	3.8	13.5	30.8	19.2	23.1	9.6	52	...	2.8	35.2	23.9	28.2	9.9	71	4.4	26.7	28.9	13.3	13.3	13.3	45
	輸送用機械	5.6	44.4	27.8	...	22.2	...	18	...	19.2	42.3	23.1	11.5	3.8	26	...	10.7	17.9	17.9	50.0	3.6	28	...	15.8	36.8	15.8	26.3	5.3	19
	その他製造業	10.0	50.0	35.0	5.0	20	...	23.1	50.0	...	19.2	7.7	26	...	4.4	48.9	22.2	22.2	2.2	45	5.3	31.6	42.1	5.3	5.3	10.5	19
事業所規模別	100人未満	...	33.3	50.0	16.7	6	...	8.3	66.7	8.3	16.7	...	12	...	5.3	36.8	21.1	26.3	10.5	19	...	16.7	41.7	8.3	8.3	25.0	12
	100人以上	14.8	51.9	18.5	7.4	3.7	3.7	27	4.9	14.6	41.5	12.2	17.1	9.8	41	...	4.1	46.9	18.4	22.4	8.2	49	9.7	22.6	41.9	6.5	9.7	9.7	31
	300人以上	27.6	37.9	24.1	3.4	3.4	3.4	29	6.3	18.8	34.4	25.0	9.4	6.3	32	...	3.9	43.1	25.5	23.5	3.9	51	...	28.1	37.5	18.8	9.4	6.3	32
	1000人以上	10.0	25.0	42.5	7.5	12.5	2.5	40	...	25.0	25.0	19.4	19.4	11.1	36	...	6.4	23.4	29.8	36.2	4.3	47	...	15.4	38.5	15.4	23.1	7.7	26
	非製造業計	8.9	23.2	41.1	8.9	16.1	1.8	56	6.8	16.4	35.6	15.1	16.4	9.6	73	1.3	10.0	36.3	25.0	23.8	3.8	80	1.4	12.7	46.5	22.5	11.3	5.6	71
非製造業業種別	建設業	9.1	36.4	36.4	9.1	9.1	...	11	20.0	40.0	40.0	5	...	11.1	66.7	11.1	...	11.1	9	...	25.0	62.5	...	12.5	...	8
	電気・ガス・熱供給業	14.3	14.3	42.9	...	28.6	...	7	25.0	25.0	...	25.0	25.0	...	4	...	9.1	36.4	46.5	9.1	...	11	62.5	25.0	12.5	...	8
	情報通信業	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	...	7	75.0	...	25.0	...	4	50.0	25.0	25.0	...	4	...	11.1	33.3	33.3	22.2	...	9
	運輸業	...	20.0	40.0	...	30.0	10.0	10	...	33.3	26.7	...	26.7	13.3	15	7.1	21.4	21.4	21.4	21.4	7.1	14	6.7	13.3	26.7	20.0	26.7	6.7	15
	卸売・小売業	15.4	23.1	38.5	7.7	15.4	...	13	12.0	8.0	28.0	28.0	12.0	12.0	25	...	6.5	32.3	19.4	38.7	3.2	31	50.0	35.7	...	14.3	14
	その他サービス業	...	20.0	40.0	40.0	5	...	16.7	33.3	25.0	25.0	...	12	...	16.7	33.3	33.3	16.7	...	6	...	36.4	45.5	9.1	...	9.1	11

連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査<B:組合支部> 2006年6月

Q2BI 安全衛生(Q2AIで2の場合)

基本集計	(1) 事後説明に経営側から	(2) 事前説明に経営側から	(3) 事前説明に経営側から	(4) 労使協議で修正	(5) 労使協議で修正	無回答	件数	
	組合支部計	0.9	5.6	35.7	28.5	22.9	6.3	319
製造業計	...	4.4	37.3	30.4	22.1	5.9	204	
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器	...	2.4	31.7	41.5	22.0	2.4	41
	鉄鋼・化学等素材関連	...	3.9	41.6	31.2	15.6	7.8	77
	輸送用機械	...	2.9	29.4	23.5	38.2	5.9	34
	その他製造業	...	7.7	40.4	25.0	21.2	5.8	52
事業所規模別	100人未満	52.4	19.0	19.0	9.5	21
	100人以上	...	7.3	36.4	29.1	21.8	5.5	55
	300人以上	...	3.2	38.1	34.9	17.5	6.3	63
	1000人以上	...	3.8	32.7	32.7	25.0	5.8	52
	非製造業計	2.6	7.9	32.5	25.4	24.6	7.0	114
非製造業業種別	建設業	6.7	6.7	33.3	33.3	13.3	6.7	15
	電気・ガス・熱供給業	...	8.3	50.0	16.7	25.0	...	12
	情報通信業	27.3	36.4	36.4	...	11
	運輸業	5.0	15.0	30.0	15.0	30.0	5.0	20
	卸売・小売業	2.8	8.3	30.6	25.0	22.2	11.1	36
	その他サービス業	...	8.3	25.0	33.3	25.0	8.3	12

Table with columns for Q2BJ, Q2BK, Q2BL, Q2CA, Q2CB and rows for manufacturing and non-manufacturing industries. Headers include response options like '上昇している', '変わらない', '低下している'.

Table with columns for Q2CC, Q2CD, Q2CE, Q2CF, Q2CG, Q2CH and rows for manufacturing and non-manufacturing industries. Headers include response options like '上昇している', '変わらない', '低下している'.

Q5BBC 配置する職場 (Q5BAC
で1の場合) Q5BBD 管理・監督する正社員の配
置、役割 (Q5BADで1の場合) Q5BBE 派遣元の選定 (Q5BAE
で1の場合) Q5BBF 派遣元との交渉 (Q5BA
Fで1の場合)

Q5CAA 請負社員にお
ける労使協議の有無 A 導入
の是非 (F3AHで1以外
の場合)

(基本集計) Table with 14 columns: (1) from, (2) before, (3) before, (4) before, (5) before, (1) after, (2) after, (3) after, (4) after, (5) after, (1) from, (2) before, (3) before, (4) before, (5) before, (1) after, (2) after, (3) after, (4) after, (5) after. Includes rows for 組合支部計, 製造業計, 事業所規模別, and 非製造業種別.

Q5CAB 仕事内容 (F3
AHで1以外の場合) Q5CAC 配置する職場 (F3AHで1以外の場合) Q5CAD 請負元の選定 (F3AHで1以外の場合) Q5CAE 請負元との交渉 (F3AHで1以外の場合)

Q5CAX1 請負社員に関する事項につ
いて、組合支部における労使協議の有無<組合
支部として労使協議を行っている: 1> (F
3AHで1以外の場合)

(基本集計) Table with 14 columns: (1) from, (2) before, (3) before, (4) before, (5) before, (1) after, (2) after, (3) after, (4) after, (5) after, (1) from, (2) before, (3) before, (4) before, (5) before, (1) after, (2) after, (3) after, (4) after, (5) after. Includes rows for 組合支部計, 製造業計, 事業所規模別, and 非製造業種別.

(基本集計)

Q6CD 適正比率・派遣社員

Q6CE 適正比率・請負社員

Table with columns for response categories (1)0% to (12)100% and '無回答' (No response). Rows include '組合支部計', '製造業計', '製造業業種別' (電気・電子・情報通信機器, 鉄鋼・化学等素材関連輸送用機械, その他製造業), '事業所規模別' (100人未満, 100人以上, 300人以上, 1000人以上), '非製造業計', and '非製造業業種別' (建設業, 電気・ガス・熱供給業, 情報通信業, 運輸業, 卸売・小売業, その他サービス業).

(基本集計)

Q6CF 適正比率・その他社員

Q7 正社員の適正比率 (対従業員)について労使の話し合い Q8A 過去5年間における事業所の従業員数の変化 A 正社員

Table with columns for response categories (1)0% to (12)100% and '無回答'. Rows include '組合支部計', '製造業計', '製造業業種別' (電気・電子・情報通信機器, 鉄鋼・化学等素材関連輸送用機械, その他製造業), '事業所規模別' (100人未満, 100人以上, 300人以上, 1000人以上), '非製造業計', and '非製造業業種別' (建設業, 電気・ガス・熱供給業, 情報通信業, 運輸業, 卸売・小売業, その他サービス業).

(基本集計)

Q8B パート、臨時、アルバイト社員

Q8C 嘱託・契約社員

Q8D 派遣社員

	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め								件数	無回答	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め								件数	無回答	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め								件数	無回答	
	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め																							
組合支部計	4.5	32.3	21.3	8.0	1.3	2.2	13.5	8.2	8.6	535	5.2	32.0	32.5	5.4	1.5	0.2	6.4	9.0	7.9	535	8.8	33.3	14.6	5.2	0.4	0.7	13.1	11.0	12.9	535	
製造業計	2.5	31.4	23.7	6.4	1.1	2.8	16.6	6.7	8.8	283	4.6	31.8	35.0	4.9	1.1	0.4	6.0	8.5	7.8	283	13.8	41.7	12.7	6.0	0.4	1.4	7.4	7.8	8.8	283	
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器 鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械 その他製造業	5.2	25.9	25.9	5.2	1.7	5.2	13.8	6.9	10.3	58	...	32.8	37.9	...	3.4	...	6.9	10.3	8.6	58	22.4	31.0	15.5	6.9	...	1.7	8.6	8.6	5.2	58
事業所規模別	100人未満 100人以上 300人以上 1000人以上	...	29.4	23.5	5.9	20.6	2.9	17.6	34	...	23.5	23.5	8.8	2.9	2.9	11.8	2.9	23.5	34	5.9	17.6	14.7	5.9	...	2.9	20.6	5.9	26.5	34
非製造業業種別	建設業 電気・ガス・熱供給業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 その他サービス業	...	17.1	11.4	11.4	2.9	...	14.3	37.1	5.7	35	2.9	14.3	31.4	11.4	5.7	...	5.7	28.6	...	35	2.9	31.4	14.3	11.4	5.7	34.3	...	35

(基本集計)

Q8E 請負社員

	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め								件数	無回答			
	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め	(1) 割合が大幅に増加した (2) やや増えた (3) 変化はなかった (4) やや減った (5) 割合が大幅に減った (6) たてに活用するのを止め (7) いらない (8) 割合が大幅に減った (9) 活用するのを止め								
組合支部計	3.2	17.0	18.1	2.1	0.6	1.3	26.9	14.2	16.6	535			
製造業計	5.3	24.4	16.6	2.1	1.1	2.5	25.4	10.6	12.0	283			
製造業業種別	電機・電子・情報通信機器 鉄鋼・化学等素材 関連 輸送用機械 その他製造業	8.6	27.6	10.3	...	3.4	1.7	27.6	10.3	10.3	58		
事業所規模別	100人未満 100人以上 300人以上 1000人以上	...	8.8	5.9	2.9	50.0	5.9	26.5	34		
非製造業業種別	建設業 電気・ガス・熱供給業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 その他サービス業	...	11.4	22.9	8.6	8.6	45.7	2.9	35		

Q10D 請負社員(F3AHで1以外の場合・3つ以内選択)
Q11AA 非正社員活用に伴う現状の問題 A 機密事項が漏洩する危険がある
Q11AB ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる
Q11AC 仕事の連携(チームワーク)が円滑に進まなくなる
Q11AD 社員の帰属意識が弱まる

Table with 12 columns for Q10D and 4 columns for Q11A items. Rows include industry categories like 製造業 (Manufacturing) and 非製造業 (Non-manufacturing), and sub-categories like 建設業 (Construction), 電気・ガス・熱供給業 (Electricity, Gas, Heat Supply), etc.

Q11AE 正社員の労働時間が長くなる
Q11AF 非正社員の管理や調整の仕事が増え、正社員が本来業務に専念できなくなる
Q11AG 非正社員の教育訓練に時間にとられ、正社員が本来業務に専念できなくなる
Q11AH 製品・サービスの質が低下する
Q11AX 非正社員活用に伴う現状の問題<はい・1>
Q11BA 非正社員が今より2割増えた場合の影響 A 機密事項が漏洩する危険がある

Table with 12 columns for Q11A items and 4 columns for Q11B. Rows include industry categories like 製造業 (Manufacturing) and 非製造業 (Non-manufacturing), and sub-categories like 建設業 (Construction), 電気・ガス・熱供給業 (Electricity, Gas, Heat Supply), etc.

・連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査<B：組合支部> 2006年6月

Q11BB ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる Q11BC 仕事の連携(チームワーク)が円滑に進まなくなる Q11BD 社員の帰属意識が弱まる Q11BE 正社員の労働時間が長くなる Q11BF 非正社員の管理や調整の仕事が増え、正社員が本来業務に専念できなくなる Q11BG 非正社員の教育訓練に時間がとられ、正社員が本来業務に専念できなくなる Q11BH 製品・サービスなどの質が低下する

Table with 8 columns for responses (1) and (2) in 'はい' and 'いいえ' categories, and '件数' (count). Rows include '組合支部計', '製造業計', '非製造業計', and various industry sub-categories like '電気・電子・情報通信機器' and '建設業'.

・連合総研 労働者参加、労使コミュニケーション調査<B：組合支部> 2006年6月

Q11BX 非正社員が今より2割増えた場合の影響<はい> Q12A 望ましい非正社員の仕事 A パート・臨時・アルバイト社員 (複数選択) Q12B 嘱託・契約社員 (複数選択)

Table with 3 main columns for different question types (Q11BX, Q12A, Q12B), each with 8 sub-columns for responses (1) and (2) in 'はい' and 'いいえ' categories, and '件数' (count). Rows include '組合支部計', '製造業計', '非製造業計', and various industry sub-categories.

Q13A 非正規社員からの苦情や相談の有無 (パート・通時・アルバイト社員 (F3ACで1以外の場合))

Q13B 嘱託・契約社員 (F3AEで1以外の場合)

Table with columns for industry types (e.g., 製造業計, 電気・電子・情報通信機器) and various survey items (Q12C, Q12D) regarding labor issues. Includes response counts and percentages.

Q13C 派遣社員 (F3AGで1以外の場合) Q13D 請負社員 (F3AHで1以外の場合) Q14A 非正規社員の組合員化状況 A

Q14B 嘱託・契約社員

Table detailing labor trends and unionization status for dispatch (Q13C), contractor (Q13D), and non-regular employees (Q14A). Includes sections for '組合支部計' and various industry sub-categories with their respective response data.

Q17AX 「代表的非正社員」とのコミュニケーションのための実施主体と活動状況<会社が実施・3>(A1で1~5の場合) Q17BA 「代表的非正社員」の活動への積極度 A レクリエーション、パーティー、懇親会など(Q17AAで2、3の場合) Q17BB 慶弔金や貸付金などの共済活動(Q17ABで2、3の場合) Q17BC 労働条件について話し合う活動(Q17ACで2、3の場合)

Table with 4 main columns for Q17AX, Q17BA, Q17BB, and Q17BC. Each column contains sub-columns for response counts (件数) and percentages across various activity categories like '組合支部計', '製造業計', '非製造業計', etc.

Q17BD 職場環境や業務の改善活動(いわゆる小集団活動)(Q17ADで2、3の場合) Q17BE 職場懇談会(Q17AAで2、3の場合) Q17BF 提案制度(改善箱、目安箱)(Q17AFで2、3の場合) Q17BG 朝礼・昼礼・終礼等(Q17AHで2、3の場合)

Table with 4 main columns for Q17BD, Q17BE, Q17BF, and Q17BG. Each column contains sub-columns for response counts (件数) and percentages across various activity categories like '組合支部計', '製造業計', '非製造業計', etc.

自由記入意見「経営参加における現状の問題」（組合本部）

1. 経営側のスタンス

1	労務機能の低下により、労使関係のうち会社側意識に希薄な部分が散見され、ギクシャクする場面が多くなっている。（電気・ガス・熱供給業、10,000人以上）
2	要員確保の問題や雇用区分の問題等については、収支をもつ事業所単位の問題であるというのが会社側のスタンスで、全社的に個々の業務責任を明確にしたうえで戦力構造の見直しを図りたい組合側のスタンスが乖離しており、話がかみ合わない。（運輸業、300人以上1,000人未満）
3	地方の営業所等の統廃合については、組合に事前通知なく行われている。ただし労働条件、雇用条件が悪化することは聞かれないので、大きな問題にはなっていない。（鉄鋼・化学等素材関連、300名以上1,000人未満）
4	知識が追いつかない。会社側が組合の意見をきかない。（その他サービス業、300人以上1,000人未満）
5	経営判断のスピード化と労使協議に必要な時間とのギャップに対する、一部経営側の労組に対する無理解。（鉄鋼・化学等素材関連、3,000人以上10,000人未満）
6	経営側は労働組合の意見に耳を傾けない。形式的な協議を行うのみ。すべて多数派組合と話し合っている。（運輸業、無回答）
7	経営側との問題視点及び意識格差（医療・福祉・教育・学習支援業、1,000人以上3,000人未満）
8	経営側との情報交換、情報開示が不足している。窓口（総務部）の怠慢、組合とのパイプ役不足（電機・電子・情報機器、300人以上1,000人未満）
9	経営側が提案（組合側）を受け入れない。協議はするが、実行されない。（医療・福祉・教育・学習支援業、300人未満）
10	経営者、役員によって組合への理解度が異なり、長期的な信頼関係の構築は大変である。経営に入り込み過ぎると労使癒着と言われる恐れがあり踏み込みが甘くなりがちである。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
11	会社側が、インサイダー情報になると言っていて、情報を提供しなくなった。（その他製造業、300人未満）
12	会社の考える経営とはコストであり、組合側の要望には人材活用等コストに影響を及ぼす事項が多く、何れの事項も根本的な解決に至らない。とにかくコスト重視の傾向が以前より増している。（建設業、1,000人以上3,000人未満）
13	会社が、組合の経営参加をみとめない。（その他製造業、1,000人以上3,000人未満）
14	一方的な押し付けと圧力（その他製造業、300人以上1,000人未満）

2. 労使コミュニケーションの課題

1	労使協議会において意見交換不足。労使専門委員会の開催がここ2ヶ月休止（飲食店・宿泊業、300人以上1,000人未満）
2	労使協議会で、経営側に意見・提案をしているが、なかなか反映されない。（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
3	労使間で検討すべき課題が山積しており、1年を通じて労使による検討委員会を頻繁に開催しなければならない状況にある。（電機・電子・情報機器、300人以上1,000人未満）
4	離職率の低下へむけての交渉（採用時での組合側からのコメント）（その他製造業、300人以上1,000人未満）
5	役職退任年齢の引き上げを会社にいったいいものかどうか、迷っている。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
6	半年前に会社合併（2年前）による組合合同をした。新たな労使関係の構築が課題。話し合いによる協議を通じた課題解決を指向している。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
7	定期的な労使協議の他に、日常的な営業政策などに対する情報公開の強化が課題である。（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
8	組織再編（合併）に向けての労働条件整備・職場繁忙対策、委員不足問題（その他サービス業、300人以上1,000人未満）
9	組合から経営方針に対して意見を述べ、会社側も組合の意見に対して努力する事を約束するが、結果として成果がみられない。（情報通信業、300人以上1,000人未満）
10	製造部門における交替番手当増による労務費の拡大が労使間で協議事項となっており改善方法を検討中。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
11	親会社の意向による人事管理に異議申し立てをしても通じない。（運輸業、1,000人以上3,000人未満）
12	情報量が少ない。組合本部と本社の所在地が遠い。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）

13	情報の共有化ができていない。各分会には行内LANが確立されているが、労働組合にはないため情報が遅れて入ってくる。(金融・保険・不動産業、1,000人以上3,000人未満)
14	従業員の個人情報保護法の関係や、企業機密の漏洩、インサイダー等々で会社データの公開の制限が多くなってきた。組合のデータとのすりあわせが難しくなっている。(その他製造業、1,000人以上3,000人未満)
15	持株会社(ホールディング)設立にともない、グループ本社を設立した。労使交渉ではグループ本社との交渉となるが、今後事業所ごとでの交渉を行う必要性も出てきた。(その他製造業、3,000人以上10,000人未満)
16	持ち株会社による企業グループ体系のため、事案によっては、個別労使協議による組合提言が反映されにくい事もある。(その他製造業、300人未満)
17	事業移管、分社化等の施策に加え、連結経営重視の流れの中で、関連会社との労使協議のあり方について早期に方向性を見出し具体化していく必要がある。又、関連会社プロパー社員の組織化についても同様に早期に取り組む必要がある。(輸送用機械、10,000人以上)
18	経営情報の伝達のタイミングが遅く、後手に回るケースが目立つ。(その他製造業、3,000人以上10,000人未満)
19	経営基本方針などに対して、労組としてどの程度ふみ込んで発言し、協議出来るのか、手さぐりである。(建設業、3,000人以上10,000人未満)
20	外資の影響が強くなった親会社の経営施策(人事・組織・グループ関係企業への指導・支配強化等)の決定に際して、事前情報が極端に少なくなった。親会社経営戦略への意見反映・影響力の拡大が急務(従来はある程度意見反映させていた)(輸送用機械、300人以上1,000人未満)
21	意見を言えるが最終的な決定権は企業経営にある。(卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)
22	グループ経営が進化し、各企業の独立性が低下し、グループを交えた協議も並行して行わなければ、実効的でなくなっている。しかしながら、グループとの有効な協議は数少ない。(運輸業、無回答)
23	グループ経営が叫ばれる中、グループ経営業績と個社業績の溝をどう埋めるかに腐心した(06春闘)(その他サービス業、300人以上1,000人未満)

3. 経営側の能力等

1	正論であっても様々な要因から受け入れられない事が多々有る。また、投下できる資本に限りがあり、意見を実現する事が難しい。(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
2	経営側からの明確な提示がない。(飲食店・宿泊業、300人以上1,000人未満)
3	企業が進めるプロジェクト機関(例:コスト削減プロジェクト等)に組合役員が召集されていないため、結果大した問題解決もされないまま、仲よしクラブで終始してしまっている。(その他製造業、300人以上1,000人未満)
4	間接費削減により、人事労務部門が業務過多の状態にあり、対応が遅くなった。(その他製造業、1,000人以上3,000人未満)
5	管理職の能力低下。(運輸業、300人以上1,000人未満)
6	外資となり、日本的慣習だけで進められない事がふえた。(輸送用機械、3,000人以上10,000人未満)
7	営業時間と労働時間のミスマッチ(卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)
8	一部の事業部の業績悪化が数年続いている。(輸送用機械、300人以上1,000人未満)
9	オーナー企業における経営参加の難しさを再認識した(させられた)。(鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上3,000人未満)

4. 時代・産業構造の変化

1	事業が細分化し、課題の分析に必要な専門知識が深まっている。よって分かる人しか分からない部分が増えている。(電機・電子・情報機器、10,000人以上)
2	雇用形態において、派遣や請負の社員が増えてきているが、従業員構成上適切な比率が、どれくらいなのかを明確にできない。(輸送用機械、300人以上1,000人未満)
3	競争社会において、長期的ビジョンが明確となっていない。経営戦略に対するチェックが機能していない。(その他サービス業、3,000人以上10,000人未満)

5. 労働組合の能力

1	労働組合の経営分析能力が低いことにより有効な発言がとぼしい。(電機・電子・情報機器、300人以上1,000人未満)
2	労組役員を経営分析能力強化(鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上3,000人未満)
3	組合役員を経営提言力不足。支部(現場)からの経営改善収集機能不足(電機・電子・情報機器、3,000人以上10,000人未満)
4	情報不足、知識・能力不足(飲食店・宿泊業、300人以上1,000人未満)

5	少数組合のため、意見が通らない。(運輸業、10,000人以上)
6	若手役員の育成(その他製造業、無回答)
7	社内的にある程度決定?された後に組合に提起されるため、労使協議の時間が足りないことが、最近は多くなった。しかしあまり重要なこと(賃金制度、退職金など)の提案内容については、会社ペースに左右されないようにして対応することとしている。(あせらないようにしている)(建設業、300人未満)
8	執行委員の能力不足(その他製造業、1,000人以上3,000人未満)
9	現段階で経営参加については考えていない。但し、経営対策の強化は重要であり、現在労使協議体制の見直しを行い、組織内の経営分析力の強化等に努めている。(卸売・小売業、3,000人以上10,000人未満)
10	経営参加に対する線引が難しい。(その他製造業、1,000人以上3,000人未満)
11	経営参加といえるものは、一部の大手、それも先進的な労組が成功しているだけで、大部分は組合の自己満足に終わっていると思う(我々も含めて)。取組にはかなりの工数・労力が必要なので、余力のない組合は基本的には深入りをさけるべき。経営者に緊張感を持たせる努力をしていった方がよい。(電機・電子・情報機器、1,000人以上3,000人未満)
12	経営への提言力強化に課題があると決議している。(その他製造業、3,000人以上10,000人未満)
13	具体的な案の提示が困難。(卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)
14	近年より高度な労使協議が必要となり、組合役員の経営に対する知識がより求められるようになった。(電機・電子・情報機器、1,000人以上3,000人未満)
15	企業会計の内容は財務の部・課長レベル以上でないため、経営の分析には労働組合としては取り組みにくい。(一般的な経営の分析となる)(卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)
16	スピードある経営対策案件への即応。MD面における課題対応力強化(卸売・小売業、3,000人以上10,000人未満)

6. 組合員の理解

1	事業所閉鎖等を会社より提案された時点で、その提案が何らかの形で実現(決定)せざるを得ない感がある。会社からの提案についての職場討議期間が短くなっており、組合員の理解が得にくい。(運輸業、300人以上1,000人未満)
2	合併による人員異動を行ったが、賃金格差が大きいためやる気を失う社員が多い。(情報通信業、300人以上1,000人未満)
3	経営状態が良い時代が続いているので、組合員に興味(危機感)がない。(電機・電子・情報機器、1,000人以上3,000人未満)
4	経営に対するチェック・パートナー機能を発揮する為に定期的に労使協議会を行なっているが、協議するにあたっての情報収集の不足と、協議後の組合員への周知の弱さが課題であると考えている。(卸売・小売業、1,000人以上3,000人未満)
5	経営との意見交換の場において経営への影響力を持った現場のナマの声・意見をどのように伝えていくかが課題。(その他製造業、1,000人以上3,000人未満)
6	経営スピードの速さに追いつかない組合員の理解との間のギャップ。(その他製造業、3,000人以上10,000人未満)
7	機密情報を組合員に伝えることができない。経営方針の確立に関与できない。(輸送用機械、300人未満)
8	機密情報を組合員として知る程、執行部として「やむを得ない」と考えてしまう事項が出てくる。それにより、組合員から本部を見られる部分として「弱腰」というイメージに繋がる。(金融・保険・不動産業、3,000人以上10,000人未満)
9	企業改革が最優先事項となっている中、組合活動のウェイトも経済活動に重きを置いている。その為この5年間の中で、レクリエーションをはじめとした事業活動が疎かになった事が問題としてあげられる。当労組では昨年9月にパートタイマーを組織化しているが、その中では経対活動よりも、事業活動に対するニーズが高まっている。組合員のニーズと今の活動状況におけるギャップがある。(卸売・小売業、3,000人以上10,000人未満)
10	株主、投資家対策・企業グループに属している中で、企業グループへの対策。企業状況に対する職場従業員の理解不足。(卸売・小売業、300人以上1,000人未満)
11	会社合併後、組合はまだ統合前の為、今までの様に意思疎通がはかれない。早く新労組一新会社の関係を築いていきたい。(鉄鋼・化学等素材関連、3,000人以上10,000人未満)
12	会社から提供される経営状況を理解すればするほど、組合員感情にもとづいた要求がしづらくなる。(その他サービス業、3,000人以上10,000人未満)
13	トップ判断に委ねる事が多く労使協議した内容の変更あり、決定までの期間が長くなった。又、労担はトップの顔色、ご機嫌を伺っているとの発言が多い。(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
14	2004年10月に企業統合したが、労働条件は「1国3制度」であり、労働組合も「3労組並立」という形をとっている。労働条件の一本化統合が課題となっている。(輸送用機械、1,000人以上3,000人未満)

自由記入意見「経営参加における現状の問題」（組合支部）

1. 経営側のスタンス

1	要求に対して会社側の対応に時間がかかりすぎる。経営に対する事は、事後報告が多い。（輸送用機械、300人以上1,000人未満）
2	要求、要望に対してのレスポンスが遅い。（卸売・小売業、100人未満）
3	組合を軽視しているきらいがある。（建設業、100人以上300人未満）
4	組合としての意見がなかなか通らない場合がある。（収益力の強化策、予算の組み方、人事等）（鉄鋼・化学等素材、100人未満）
5	人材の確保と経営側の組合に対する開示、姿勢が乏しい！（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
6	経営側の、さらなる理解が必要（鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満）
7	経営から「なぜ組合が営業施策に首をつっこむか」という意見がきかれる。（卸売・小売業、100人以上300人未満）
8	会社が一方的に近い判断をすることがある。労使協議の重要性の認識が欠けている。（鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満）
9	経営側が乗り気でなく、進まない。（電機・電子・情報通信機器、100人未満）
10	オーナー会社のため、経営参加における問題提起や発言に限界を生ずる（鉄鋼・化学等素材、300人以上1,000人未満）

2. 労使コミュニケーションの課題

1	労使間における交渉以外の常日頃からの情報交換（コミュニケーション）が大切である。（鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満）
2	労使一丸となり企業再建を目的に取り組んでおり、労働条件（職場環境改善、休暇の取得出来る人員対策）への取り組み、大規模な予算を伴う改修等が後手にまわらざるを得ないことが、組合幹部として悩ましさを感じる。（鉄鋼・化学等素材、300人以上1,000人未満）
3	労使の考え方、価値感の違い。全従業員への徹底不足。（電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満）
4	労使で認識は合っているがなかなか改善まで至らない（建設業、100人未満）
5	本社での協議事項であるが、組合の要望する人員数と会社側のコスト重視の経営では全く意見がわかれている。（電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満）
6	転勤者や他郷出身者にとりまして、現在の寮、社宅は福利厚生の一環として大変重要な施設ですが、設備の改修が遅れ不便を感じる点（ユーティリティ等）があります。地方事業所（特に工場）にはお金を掛けにくいのかもしませんが、事業所による設備・施設の統一性を持つように労組から申し入れております。（その他サービス業、100人未満）
7	提言活動が中心である。経営に対しては深く踏み込んでいないのが現状である。（情報通信業、100人以上300人未満）
8	組織が新しいため、労使協議体制を確立するのが先決（建設業、300人以上1,000人未満）
9	組合として発言権はあるが、決定権が無い為、参入出来る体勢作りが大事であると思う。（情報通信業、300人以上1,000人未満）
10	赤字つづきで、黒字にする話がほとんどとなり、今後の経営の話ができない状況（輸送用機械、300人以上1,000人未満）
11	情報交換が難しい（会社が問題を隠すことがある）（その他製造業、100人以上300人未満）
12	情報がない事が一番。インサイダとの兼ね合い。（業種不明、100人未満）
13	情報がこない。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
14	支部において進めている経営対策関連の根本的解決策については、本部・本社間での協議に委ねざるを得ない状況が増大してきている。（運輸業、300人以上1,000人未満）
15	高操業が続き36協定で定めた時間外労働、休日労働が時々発生し、労組として認めざるを得ない状況がある。（輸送用機械、300人以上1,000人未満）
16	雇用を守ることと、競争力を強化することとのバランス感覚に労使の認識に乖離があること。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
17	現場の要求・要望を実現するためには、少なからず費用がかかる。しかし、事業所としては赤字であるので、費用がかかることとなかなか論議の対象にならない。（卸売・小売業、100人未満）
18	結局のところ社外秘的な情報は、経営上の数字でいえば、例えば管理会計ベースのデータなどは、部分的にしか開示把握できていない。労使協議の中で、どれだけ経営の実態を適確に事前に把握できるかが、今後の課題である。（建設業、無回答）
19	経営との情報交換を実施するが、どのレベルまで、情報を公開していけばよいか。特に春闘の情報までインサイダーにかかったり、経営より公表はさける様にと言われる。しかしそれでは組合員は理解してくれない。（情報通信業、1,000人以上）

20	経営からの情報開示に対して、組合組織に伝達するのに時間がかかっており、共有するに至っていない。変化の大きい状況下では、内部の情報伝達体制をもっと強化する必要があると感じる。(金融・保険・不動産業、100人未満)
21	なれあい(電気・ガス・熱供給業、1,000人以上)
22	リスクマネジメント委員会等、組合役員が参画できていない小委員会がある(卸売・小売業、100人未満)
23	コストと生産バランス(運輸業、100人未満)
24	特に取組を実施していない。(輸送用機械、100人以上300人未満)
25	グループ経営の推進により、課題もグループ規模になっている為、その対応が急務(その他製造業、1,000人以上)
26	あくまでも労使対等と言いながら、環境変化のスピードにおされ、本来の労使事前協議の徹底が崩れてきつつある。情報の伝達も遅れぎみになって来ている。(その他サービス業、300人以上1,000人未満)

3. 経営側の能力等

1	労使双方、経営課題認識は共通しているが、マネージャー(課長)レベル~職場に伝わりにくい(輸送用機械、1,000人以上)
2	親会社が決めてしまう。(卸売・小売業、300人以上1,000人未満)
3	情報が伝わってくるのが遅い。(情報通信業、1,000人以上)
4	組合として経営参加していないし経営は会社がする事が基本である。(輸送用機械、1,000人以上)
5	上位下達の組織が変わらない為、スムーズな意見が上がらない。(鉄鋼・化学等素材、100人未満)
6	小さな企業である為、経営者の質が労使関係に反映し易くなっている。悪ければ悪く、良ければ良いといったところ。(鉄鋼・化学等素材、1,000人以上)
7	経営層が親会社からの出向者や転籍者ばかりであるため親会社からの方針がそのまま引き継がれる。よって自社としての労使協議等はあまり影響力がなく、労働組合としても経営層より親会社組合へ申し入れることが多い。(公式な申し入れではない)(情報通信業、100人未満)
8	経営状態がなかなか良くならず、協議事項もマイナス要素のものが多い(電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満)
9	経営者は現場を知ろうとしていないと思う。(運輸業、100人未満)
10	経営からの情報開示が遅い。(その他製造業、無回答)
11	会社統合による経営悪化と雇用対策。業績の回復と代表経営者の交代により今後の改善に期待。(鉄鋼・化学等素材、300人以上1,000人未満)
12	会社側からの情報の質の低下(鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満)
13	会社の説明があるが、実行力がない。実行されない事に対して実行される担保がないので、いつも同じ回答がくり返される。(運輸業、300人以上1,000人未満)
14	会社から明確な回答がかえってこない時がある。経営側の役員が入れ替わるので、計画等が不明確になる事がある。(責任が感じられない)(その他製造業、1,000人以上)
15	営業力の強化が必要不可欠であると思われませんが、営収の激減により対策がとれずにいる。(運輸業、300人以上1,000人未満)
16	マネージャー(経営職)の人達の考えを正すべき事がある。(その他製造業、100人以上300人未満)

4. 時代・産業構造の変化

1	労働時間の短縮が困難になっている(電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満)
2	非典型労働者の増加に対する対応(特に物づくり現場)で技能伝承や人材育成が遅れている。(輸送用機械、1,000人以上)
3	正社員比率の低下により「ものづくり」の伝承が困難。・非正社員の増加により品質、納期が低下。・職員のモチベーション低下となっている。組合として職場体質強化に向け申し込め、協議会開催中。(卸売・小売業、100人未満)
4	若い人の採用が少なく、技術の伝承が難しくなっている。(卸売・小売業、100人未満)
5	経営コンサルタント等による生産方法が合理的→労働強化と紙一重(鉄鋼・化学等素材、100人未満)
6	インサイダー取引や株主対策等で重要労使協議事項の事前調整が難しくなった。(電機・電子・情報通信機器、1,000人以上)

5. 労働組合の能力

1	役員の実質不足（卸売・小売業、無回答）
2	分析能力が平準化されていない（卸売・小売業、1,000人以上）
3	非正社員（非組合員）が全社員（従業員）の半数以上を占めているにもかかわらず、労使共に参加できる環境を改善していない。正社員（役員除く組合員）の労働組合活動への参加に対する意識が低く、また役員も向上させることが困難な状況にある。また活動に参加する余裕がない。（その他サービス業、100人以上300人未満）
4	発言が消極的であり、メンバー（執行委員等）がいつも固定されている。（医療・福祉・教育・学習支援業、1,000人以上）
5	第2組合のため、第1組合の発言力が強く、自分達の組合の発言力が弱い。経営協議は行っているが形式的である。（電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満）
6	組合内での勉強会等が行なわれなくなってきており、数値に対しての判断力が低下ぎみである。（卸売・小売業、100人未満）
7	組合側で討議できる時間がない。情報の未公開など。（鉄鋼・化学等素材、300人以上1,000人未満）
8	組合の経営分析能力が劣っている（電気・ガス・熱供給業、無回答）
9	組合からの提言能力や説得力が不足。提言しただけでその後のチェック、フォローが不足。執行部だけの経営対策になっており、一般組合員が無関心（電機・電子・情報通信機器、100人以上300人未満）
10	専従ではない為に、なかなか時間がとれない（その他製造業、100人以上300人未満）
11	人材不足（鉄鋼・化学等素材、100人未満）
12	人員減、業務多忙により、組合役員の能力向上に時間が取れない。（鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満）
13	職場に正社員以外の職種の間が存在しており、職場という単位がうまく活用できない（その他製造業、300人以上1,000人未満）
14	十分な参加は実現していない（建設業、1,000人以上）
15	現在、経営情報の取得において、他支部との温度差がある。内容や伝わり方が非常に当支部では少なく、危機管理にとぼしく思われる。日頃から積極的に関与していなかった為と思われる。また会社側もあえて、情報開示を避けていた感はある（鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満）
16	経営的な数字を見極める能力が乏しい為、会社側と対等に話ができないこと。（運輸業、300人以上1,000人未満）
17	経営知識の不足。（輸送用機械、300人以上1,000人未満）
18	経営側は多岐にわたる業務ごとに担当者（取りまとめ）がいて説明をするが、組合は出身職場の業務は把握出来るものの細目まで把握することは困難。このため組合はマクロ的な意見提言となる傾向にある（建設業、300人以上1,000人未満）
19	経営指標、財務内容に対する分析・判断能力が、組合側へも必要とされ、そのスキルを身につけるには至っていない。・市況の読みは、会社判断に委ねるほかなく、市況判断にからむ経営方針への指摘が困難である。（その他製造業、100人未満）
20	経営参加という事に無自覚である事が問題（医療・福祉・教育・学習支援業、300人以上1,000人未満）
21	経営に対する意見・質問が減少している。（その他製造業、100人以上300人未満）
22	経営に対して直接は関わることはできないが、情報開示を含め、月毎に協議会を開催している。組合からは提言という形になるがどれだけ盛り込まれるかの問題もあるし、経営に対しての知識を身に付ける必要もある。（電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満）
23	経営には主に情報提供にのみ関わっているのみで、労働者側としての意見を反映（真に）できていない（電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満）
24	企業間競争の激化、事業のグローバル化が進むなかで、労組の事業経営に対する理解力、分析能力については、不十分であり、今後、早急に強化を図っていく必要があると感じる。（電機・電子・情報通信機器、1,000人以上）
25	バランスシートなど収支の細部が読みきかれていない。（その他製造業、100人以上300人未満）
26	専門知識の不足とそれを補うための工数不足（鉄鋼・化学等素材、100人未満）
27	安定した職務・雇用の確保と働きがいのある職場づくりをめざす。活動における現時点での問題点（課題）は、①経営協議会の実施において、中央と各事業所の連携強化（統一テーマでの取り組み強化）、②情報収集力の強化と経営提言能力の向上。会社、職場、担当者間での情報収集力の強化、③職場実態の把握。意識調査の継続実施と経営トップ層と職場の意識・情報の乖離、④経営情報の対象職場へのフィードバックの迅速化（電機・電子・情報通信機器、300人以上1,000人未満）
28	1. 組合員数減少に伴い、組合の財政難や必要とする人材不足等有り、ここ近年の経営分析能力の低下が著しいと感じている。2. 上記1により対応力の低下にもつながっていくことになる。（卸売・小売業、100人未満）

6. 組合員の理解

1	組合員も少なくなり、行事等を行うも、人が集まらない。組合員が組合ばなれしていつている。(その他製造業、100人未満)
2	組合員の声を集めるが、集まらない状況で収集に苦労している。(電気・ガス・熱供給業、100人以上300人未満)
3	職場レベルへの浸透が難しい(卸売・小売業、100人以上300人未満)
4	経営方針における理解不足により組合員が前向きでない(卸売・小売業、100人未満)
5	協議内容の現場への周知が課題(その他サービス業、100人未満)
6	会社提案の追認、組合員の視点からすると同一のベクトル。(鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満)
7	会社寄りと末端組合員に受けとめられ、労組執行部と、組合員の間のみぞが出来てしまうこと。(その他サービス業、100人未満)
8	会社の各種経営施策を、いかに働く者(組合者)に、正しく伝えるか苦慮している。また労使協議の報告の仕方でいかに理解が得られるか苦慮している(なかなか思いが伝わらない)(卸売・小売業、100人未満)
9	デスクワークが多く、現場の生の意見を事前に察知できていないと思う。もっと現場との意見交換を積極的に行なうことで、経営に対する意見もできる。(鉄鋼・化学等素材、100人以上300人未満)
10	組合活動における経対活動の比率が増え、福祉政策・組織政策の活動より優先順位が高くなっている。組合員からもなぜ組合が経営参画するのか?というギモンの声もあがってる。(卸売・小売業、100人以上300人未満)

自由記入意見「小集団活動における現状の問題」（組合支部）

1. 問題点

(1) 活動の形骸化

①参加率・参加意識の違い

1	参画意義がマンネリ化している。効果のフィードバックが不在。継続は力というがいつまで続けるのか。時間外の話し合いは迷惑。忙しすぎる。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
2	発表資料作成がPCで行なわれる様になってから、全員参加が出来なくなった。（金融・保険・不動産業、100人未満）
3	組合員の関心度が総じて低く、幹部の意識も上がりにくい。恐らく、組合に任せっきりとなっている事が一番の原因と考えている。（その他製造業、1,000人以上）
4	小集団全員の参加がなかなか出来ない。主に日時が合わず開催頻度、活動がまばらになっている。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
5	小集団の役員だけが行っており、すそのの広がりが無い。（電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上）
6	参加者が少ない。業務に追われて参加できない者が多い。（医療・福祉・教育・学習支援業、1,000人以上）
7	出席率の低下（卸売・小売業、1,000人以上）
8	職場への意識が薄いせい意見が出にくい。（その他サービス業、300人以上1,000人未満）
9	活動への参加に消極的、負担増と感じる人も多い。（電機・電子・情報通信機器関連、100人以上300人未満）
10	そもそも小集団活動への参加者が減っている。（その他サービス業、300人以上1,000人未満）
11	対象者の参加意識が低い（電気・ガス・熱供給業、1,000人以上）
12	各グループに分かれて、コストダウン、リクス低減等の活動に取り組んでいるが、やはり、長期化によるマンネリ化はどうしても出てくる。（情報通信業、300人以上1,000人未満）
13	参加者がなかなか集らない。（卸売・小売業、100人以上300人未満）
14	参画意識の低下（建設業、300人以上1,000人未満）
15	各部門の運用に任せており、活動が停滞している部門が見られる（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
16	活動する人、しない人が極端。（卸売・小売業、人数不明）
17	テーマがまとまらない職場がある。活動に消極的な社員がいる。上司のフォローが充分でない。（輸送用機械、300人以上1,000人未満）
18	個人差、やる人、やらない人、できる、できない等（その他製造業、1,000人以上）
19	生産現場においては活発な活動を行なっているがスタッフ部門では活動されてない。リーダー、係長クラスで事務的な活動となりがちで社員全体を巻き込めない。（建設業、300人以上1,000人未満）
20	グループ員のレベル（積極的姿勢）に差がある。（その他製造業、1,000人以上）

②モチベーションの低下・やらされ感

1	小集団活動が殆んど行なわれなくなり、モチベーション、チームワークが低下している。（卸売・小売業、100人未満）
2	活動自体の「やらされ感」が強い。成果が形式的になっている。活動に関わる労働時間が増加している。（その他製造業、100人以上300人未満）
3	業務に関するM/Tについては、決まったメンバーのみで、片寄った内容になりがち。仲良しメンバーのみといったように思う。組合開催のM/Tも声かけは全体にするようにしているが、役員によっては連絡がおろそかになるところもある。出席してくれる人は、ほぼ同じメンバー。1人が話し出せば、色々な意見がでるが、第一声でなければ、皆、だまされたまま。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
4	活動が押しつけになりつつあること（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
5	個々で業務にあたることが多いため小集団活動はあまり実施されていない。実施しても、ノルマ化している達成目標に対する状況説明会程度であり、目的が不明確で義務的に参加している人がほとんど。コミュニケーション不足を感じる。（情報通信業、100人未満）

③テーマ選定が困難

1	毎月1回開催しているが、テーマ選定が乏しく、毎年似た様な内容となってしまう（卸売・小売業、100人未満）
2	会社業務としてQC活動を実施しているがテーマ不足。要員減少から毎年活動が停滞してきている。（金融・保険・不動産業、100人未満）
3	テーマ（ネタ切れ）の選定や開催頻度（皆忙しくなっている）（情報通信業、1,000人以上）
4	テーマ選定が状況にマッチしていない（鉄鋼・化学等素材関連、100人未満）
5	コストダウンや生産性向上につながるテーマを選ぶのがむずかしい。（その他製造業、100人未満）

④メンバー固定等

1	新規採用が減り同じ人ばかりが活動している（建設業、1,000人以上）
2	作成者、発表者が固定化し、活動のノウハウ等の継承ができていない（卸売・小売業、1,000人以上）
3	対象者が正社員の場合、実際に活動する人が決まってしまう。（業種不明、1,000人以上）
4	新卒者が入ってこない。または配置転換がないため、同じ人員では同じことの繰り返しになってしまう。人員が減り（一時期よりは増えている）各担当別（個人）に仕事が割りふれているためQC等の時間を設定できない。（その他製造業、100人未満）
5	形だけの活動（その他製造業、1,000人以上）
6	内容がマンネリ化し、形式上行っている感じになっている。（輸送用機械、1,000人以上）
7	活動の形骸化が著しい。品質向上の取組ではなく、活動のための取り組みとなっている（鉄鋼・化学等素材関連、人数不明）
8	仕事に活かされない。発表のための活動になっている。（卸売・小売業、人数不明）

⑤制度趣旨の不徹底

1	全従業員を対象にTQC活動を行っておりますが、寮を借上げに変更しようとしたり、包装ラインの昼休みの一斉休憩除外等、金銭的効果に先走る傾向があります。労組としましては、まず労働条件を確認して行かなければならないと考えております。（その他サービス業、100人未満）
2	成果を求めすぎて、やる気をなくしている。小集団本来の意味を、とりちがえて、運用しようとしている。（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
3	自主的な活動としながら会社側がメンバー構成と活動テーマ等を決め割り当てている。来春をメドに解消するべく協議を進めている。（その他製造業、100人未満）
4	活動の主旨内容が末端まで理解されていない（鉄鋼・化学等素材関連、人数不明）

(2)繁忙感

①人員削減の影響

1	人員がタイトな状況となっており、小集団活動に参画する時間の都合をつけることが困難な状況となっている。（運輸業、300人以上1,000人未満）
2	人員削減などにより、小集団活動は、仕事量の増大につながっている。テーマは品質アップやコスト削減であるが、実態は資料づくりに時間をとられているようだ。（卸売・小売業、100人未満）
3	人員削減や業務の高度化等に伴う職場の繁忙化に伴い、小集団活動がなかなか開催できない。またテーマの選定もマンネリ化しつつあり、活動が形骸化している。（その他製造業、100人以上300人未満）
4	人員削減により業務が多忙になり、活動に割く時間を確保するのに四苦八苦している。（卸売・小売業、100人以上300人未満）
5	人員減、業務量増により、小集団活動を行う余裕がない。（その他製造業、100人以上300人未満）
6	人員が減少して小集団活動をする時間が、業務多忙で少なくなっている。（卸売・小売業、100人未満）
7	対象者が減少し、発表会も縮小。会合時間も減少している。（建設業、300人以上1,000人未満）

8	交替勤務により、連絡が不十分になりつつある（交替時の重なり時間が限られてしまう為）。希望退職等による人員減少に伴ない、活動時間として取りにくい（その他製造業、300人以上1,000人未満）
9	定員の減少から、日常業務に追われ、時間がない。（電気・ガス・熱供給業、1,000人以上）

②業務増加・開催が困難

1	集合時間の設定が困難。（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
2	テーマが逆にありすぎて、活動できる時間がなかなかとれない（その他製造業、100人以上300人未満）
3	労働時間が長くなっている。業務が高度化しており、専門化している。（運輸業、100人未満）
4	通常業務が多忙な為、時間が取れない（鉄鋼・化学等素材関連、人数不明）
5	日々の作業に追われ活動が充分出来ない。活動をしているが成果がいまいちだ。（教育不足）（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
6	集団での活動は無い。個人的な教育活動・面接は有る。理由として、従業員が全員集まることができない。勤務中は実務・接客に追われ計画すらできない。また計画しても十分な時間がとれない。会社の人件費運用の項目に小集団活動の枠がない。休日、休暇が満足に消化できず、考える余裕すらない。（その他サービス業、100人以上300人未満）
7	主に日曜日の繁忙期（日）勤務後に集会が開催されているため、疲労がたまった状態であり、通勤での災害がないか不安。（金融・保険・不動産業、100人未満）
8	時間外労働が増えた（残業）（電気・ガス・熱供給業、1,000人以上）
9	時間の問題。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
10	時間の調整が難しい。オフサイドミーティング等開催しても、効果は今一つ（電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満）
11	活動の方針はあるが、実際は業務多忙により、ほとんど実施できていない。（卸売・小売業、300人以上1,000人未満）
12	活動を予定しても、残業等によりなかなか人が集まりにくくなっている。（その他製造業、100人未満）
13	活動時間が作れないこと（運輸業、300人以上1,000人未満）
14	業務の多様化による労働密度の高まり。（規制緩和によるもの）時間外労働の増加。（運輸業、100人以上300人未満）
15	業務が忙しく参加者の欠席が多く活動が低下している。（建設業、100人未満）
16	業務が多忙。業務が優先をされて頻度等が減っている（電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上）
17	業務プロジェクトの位置づけであり、複数兼務すること多く、余裕がない。（鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上）
18	業務量増加に伴い、個人レベルでの時間が少なくなり活動の時間が少なくなった。（卸売・小売業、100人未満）
19	業務多忙な為時間があまりとれない。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
20	勤務地の違い。通常業務とあわせて行なう必要があり進捗度合が今一つ（電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満）
21	決まった時間に開催できない。（輸送用機械、1,000人以上）
22	TPM活動を実施しているが、勤務時間内での活動は難しく、残業で活動することが多くなり、残業時間が増えている。（運輸業、1,000人以上）
23	職場が忙しくなると、開催頻度が少なくなる（電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満）
24	担当するものの責任、仕事が増加。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
25	日常業務で繁忙な上、自主的な職場の小集団活動を行うのは、困難な状況であり、改善施策はトップダウン的に実施されることが多い。（その他製造業、100人未満）
26	企業体質強化の一環として職場内のムダ取り、環境改善研修を一部リーダーを含む職場メンバーに実施しているが、拘束時間外にずれこむこともあり一部の社員に不満がある。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
27	休みでの参加でつらそうです。（運輸業、300人以上1,000人未満）

28	会社の方針もあり、近年職場における小集団活動は活発になってきているが、生産部の現業職においては、活動は時間外労働（主に業務終了後）でしか対応するすべがなく、長時間労働の一つの要因にもなっている。特に、当事業所の生産現業職は、12時間拘束（実労働時間10.5時間）ということもあり、現場労働者の負荷が大きくなりつつある。（電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上）
29	職場が点在しているため、開催が困難（鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上）
30	時間外での活動が多くなっているため、超過労働時間が増えている（運輸業、300人以上1,000人未満）
31	時間がとれない（業種不明、100人未満）
32	業務多忙の為、全員の出席が困難である。（卸売・小売業、100人未満）
33	残業等によりサークルメンバー全員が揃うことが少ない。経営ニーズにより効果金額が注視されコソコソと評価にそって小集団活動を進めているところの評価が小さい。（運輸業、100人未満）
34	活動は有。テーマは「改善全般5S生産性向上」。効果は数値ではわかりにくい。開催4時間/月程度。全員対象だが工程まかせで徹底されていない。問題として生産都合で後回しになる。現場レベルでは効果は小さい。スタッフ不足（輸送用機械、1,000人以上）
35	小集団活動にとる時間がない。時間は勤務時間外を会社より要求される。（電機・電子・情報通信機器関連、100人以上300人未満）

(3) 非正社員の増加

①参加率・参加意識の違い

1	バス通勤者がほとんどで、定時が遅い勤務者が寮への足がなくなるため、時間に縛られる。正社員と比較して当然意識は低く参加するだけの人が多い。職場での管理意識付けを求められているが、正社員並みに全員のレベルを上げることに苦慮している。（電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上）
2	パートの参加率が悪い（電気・ガス・熱供給業、100人以上300人未満）
3	小集団活動は正社員が行なうものとの、意識がある為全員参加が出来ていない。（その他製造業、300人以上1,000人未満）
4	正社員と非正社員との間で温度差（活動への参加意識）が顕著になってきている。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
5	正社員が主体で派遣社員の参画が少ない（卸売・小売業、100人未満）
6	正社員・非正社員共、活動はいっしょに実施しているが、活動内容によって、一線を引いている。（電気・ガス・熱供給業、100人以上300人未満）
7	代表的非正社員は活動に参加していないので、本来職場の活性化の為なら、参加させた方が良くいかどうか、課題。（電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満）

②継続的活動が困難

1	生産体制の変更、非正規社員の増加による人事異動が多くなり、同一メンバーでの活動が難しい状況になった。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
2	非正社員の割合が急激に増えた為、まとまりがなくなっている。（輸送用機械、300人以上）
3	繁忙にくわえ、非正社員数が大幅増加、定着率が上がらず、教育等に時間がうばわれ、小集団活動が低調になっている。1回～2回/月の開催頻度が、別の内容に変っている。（その他サービス業、300人以上1,000人未満）

③個人間格差

1	共通テーマが見つからない。雇用形態がさまざまな為、人によってスキルのバラツキがありすぎる。（電機・電子・情報通信機器関連、100人以上300人未満）
2	QC活動は、代表的非正社員では職場によってレベルの差もあり、本人もなかなか入りこめない状況で、リーダーも進める上で困る場合がある（教育、経験でのレベル差）（輸送用機械、1,000人以上）
3	非社員が増えQC、5S活動に停滞が生じ、レベルアップを計るのがむずかしくなっている。正社員レベルまでそれを引き上げるのに、時間を要する。（電気・ガス・熱供給業、1,000人以上）

④コミュニケーションが困難

1	言葉の問題。三六協定（特別事項にかかってくるため時間がない）手当問題（正社員とその他でも手当がちがう）（情報通信業、1,000人以上）
2	小集団の内訳が正規従業員数と非正規従業員数の割合が逆転する職場が発生してきており、職場環境改善の観点からみれば、意見の吸い上げや、意見、要望が出た時の対応にも非常に困難を極める。（鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満）
3	請負社員（外国人）に対する言葉の壁、又、文化の違いによるトラブル等発生。詳細に渡る教育の浸透が徹底しない（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）

⑤その他

1	派遣社員の雇用により、従来の各種技術の伝承が困難になってきた。例えばルーチン作業によりつちかわれる業務の感覚的な技能を正社員が修得する期間がなくなることで、実験データ等のチェックが出来る人が少なくなりつつある。（卸売・小売業、1,000人以上）
2	会社・管理者のスキルの問題があり、又非社員の取扱が統一されていない。（鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満）
3	・グループ企業からの入向者が増え、労働条件格差が拡大した。・テーマは業務改善についての建設的な話し合いで、頻度は不定期、対象者はケースによる（その他サービス業、100人以上300人未満）
4	今年から定年退職者の再雇用が始まったばかりで、どのような問題が出てくるかわからない。（その他製造業、300人以上1,000人未満）

(4) その他

①勤務制度の影響

1	就業体制に変化があり、全ての人とその時間に集まる事が出来なくなった事で、情報の伝達や共有が難しくなった。（卸売・小売業、100人未満）
2	交替勤務の影響でメンバーがそろわない（電気・ガス・熱供給業、100人以上300人未満）
3	営業時間が長いのでシフト上なかなか全員が集まらない。同様に話し合う時間が持てない。（情報通信業、1,000人以上）
4	20年程前は、職場の小集団活動のようなものはあったが、現在は休日、勤務時間のシフト化により、一同に集まる事がむずかしくなり開催されていない。（卸売・小売業、100人未満）
5	3交替勤務が中心であるため、十分な時間、参加者になりにくい。（卸売・小売業、100人以上300人未満）
6	営業時間が伸びたり、定休日がなくなり（定休日は元旦のみ）勤務シフトの時間が伸び、休日にも各人毎に取り、コミュニケーションの場や、組合主催のミーティングの調整が難しくなった。（輸送用機械、100人以上300人未満）

②コミュニケーションの不足

1	飲みにケーションが、少なくなっている。（建設業、300人以上1,000人未満）
2	職場環境問題（卸売・小売業、100人未満）
3	人間関係 環境の問題。仕事の問題。（卸売・小売業、1,000人以上）
4	個人的業務が大幅に増加し内部コミュニケーションが取りづらくなった（電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満）
5	QC活動等以前は行われていたが、現在は活動は行っていない。職場内外、工長と部下とのコミュニケーション不足が時折感じられる。（その他サービス業、100人以上300人未満）
6	期間作業員も社員同様と考え参加して頂いている。一部上司のレベル底下によるコミュニケーション不足を感じる所がある。（その他製造業、人数不明）

③推進体制の不備・リーダーの不在

1	1. 小集団活動リーダーの育成が進まない為、活動が今一つ盛り上がらない。2. メンバーの活動に対する意欲づけが難しい。（建設業、300人以上1,000人未満）
2	QCサークル活動で会合には参加しているが、テーマリーダーやリーダー的役割が担える体制づくりが出来ていない為、モチベーションがあがらない。（輸送用機械、1,000人以上）
3	リーダーシップの低下により、まとまりがなくなっている。（鉄鋼・化学等素材関連、100人未満）

④小集団活動の通常業務化

1	活動そのものが少なくなり、とくに問題というわけではない。小集団ではなく、やるべきことは、全社的に実施される傾向にある。(建設業、人数不明)
2	小集団活動ではなく、グループ毎で業務の内容や品質等を話し合っている。朝礼、昼礼については毎日実施している。(電機・電子・情報通信機器関連、300人以上1,000人未満)

⑤活動の未実施・活動の停滞

1	職場では正社員による職場集会のみで小集団活動は、行なわれていません。(運輸業、300人以上1,000人未満)
2	活動がない(電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満)
3	活動なし(建設業、300人以上1,000人未満)
4	あまり小集団活動は活発ではない(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
5	ここ数年間は継続的な取組みはない。(鉄鋼・化学等素材関連、人数不明)
6	10年程前までは、全社で、優秀提案の発表会等を実施し、積極的に推進していたが、現在は、あまり活発に活動をしていない。(鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上)
7	現在行っていません。(建設業、100人以上300人未満)
8	以前はTPM活動があったが現在はなく一部の職場で改善活動がされているのみ。(電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上)
9	公の小集団活動は現在行ってはいないはず。部署毎では開催しているかも。以前は職場環境の改善等がテーマになっていた。(建設業、100人未満)

⑥その他の問題

1	当初全員参加の活動であったが取り組む姿勢い温度差があり成果も上がらなかった。従業員からも不満、批判の声が出て、労働組合からの指摘もあり、現在は代表参加になっている。会社としては、成果を認めているが全体では、賛否両論の声も以前に比べ大幅に少なくなっている。(鉄鋼・化学等素材関連、100人未満)
2	社員の入替りがはげしくなった為、仕事の引き継ぎ等に支障を来たしている為。(その他製造業、人数不明)
3	コミュニケーションを大切にする余り、会議が多く管理、監督者の本来やるべき現場を見ることができていない。(鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満)
4	社員が減っているので、活動する人の間に年齢差があり、意見の集約がむづかしくなっている様に思われる。(輸送用機械、300人以上1,000人未満)
5	事故防止委員会など全体のレベルアップが必要(建設業、100人以上300人未満)
6	クロスファンクショナル形式の小集団活動のため、意見集約が難しい。(電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上)
7	業務改善につながるものと、業務の負担を増すものが存在する(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
8	開催頻度が多く又発表会も有り資料作り等に時間が掛かって来た。(その他サービス業、100人未満)

2. その他

(1)現状の活動に問題なし

1	部門により異なる内容での活動を行っている。特に大きな問題があるとは認識していない。(輸送用機械、1,000人以上)
2	特に問題はない。職場懇談会も定期的に行われており労働組合と正社員との意思疎通も出来ていると思う。(卸売・小売業、100人未満)
3	特に問題は生じていない。(輸送用機械、100人以上300人未満)
4	特に問題はないが、グループによっては長期出張等のからみで、定期的な活動になっていない。(建設業、100人以上300人未満)
5	過去から、現場改善発表、QC、所のP/J改善など、継続して行っており、特に大きな変化はない(卸売・小売業、人数不明)
6	大きな問題はない。開催は月に一回。テーマは時による。(運輸業、100人未満)

(2) 肯定的意見

1	従来は、発表のための活動になっているような部分があり、その準備等に多大な労力を要していたが、そのような場を減らしたことから、本来あるべき小集団活動が活発に行われるようになった。(運輸業、1,000人以上)
2	・各課単位で実施している・テーマは、各課の課題が中心・効果としては、決定事項は、すぐに改善されているので良好。・1回/年・課員全員。(その他製造業、100人以上300人未満)
3	月1回程度正社員及び派遣社員で実施する。テーマは品質や職場の問題について全員で話し合いシートにまとめる。効果は全員が話し合いに参加することで共有化につながり意識が上がる(鉄鋼・化学等素材関連、100人未満)
4	職場懇談会、3ヶ月に1回程度。対象：組合員・売場における業務課題・時間問題への取り組み・経営への提言につながる。(卸売・小売業、100人以上300人未満)
5	意識力が向上している。今後への継続。(建設業、100人以上300人未満)

(3) 活動の具体的内容

1	賃金格差や権限基準についての議論が中心(鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上)
2	時間内で月2回1H。全社員5Sやクレーム対応など(鉄鋼・化学等素材関連、100人未満)
3	活動は有り、テーマはその時の問題により、色々と変化有り、現象問題について検討など(その他製造業、100人以上300人未満)
4	業務改善、安全対策等をテーマに頻度は月1回程度(その他製造業、100人以上300人未満)
5	安全に関するテーマ等。(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
6	安全、生産性向上等について月1回自主活動を行なっている。(鉄鋼・化学等素材関連、1,000人以上)
7	安全、自主管理等の小集団活動が有り各月1回(2H)各職場(班)、5~7名(その他製造業、100人以上300人未満)
8	②5S活動。②改善提案活動。(鉄鋼・化学等素材関連、300人以上1,000人未満)
9	<テーマ>：売場における業務課題。時間問題への取り組み。<効果>：経営提言につながる。アイデアの抽出。3ヶ月に1回、組合員を対象に実施。(卸売・小売業、100人以上300人未満)
10	サービス、安全、経費節減に関する問題(運輸業、100人未満)
11	月に1回・営業施策と就業管理・従業員を対象。残業時間数と個人の偏り。(電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満)
12	労災事故防止についてのミーティングを毎日行ない全従業員に心がけている(卸売・小売業、300人以上1,000人未満)

(4) 組合運営上の課題

1	組合活動に向って興味が無い人が多い。同時に組合員が減りいそがしすぎて活動できない。(建設業、100人以上300人未満)
2	自分達の組合は会社からの小集団活動は、事実上認められておらず仮に参加したとしても、取り上げてもらえない状況です。(電気・ガス・熱供給業、300人以上1,000人未満)
3	会社の組織変更により、組合組織とリンクしなくなり活動が難しくなった。(情報通信業、1,000人以上)
4	本部との情報連携が不足している。(飲食店・宿泊業、100人未満)
5	把握していない(その他製造業、人数不明)
6	月一回の定例開催を基本に行なっているが、なかなかスケジュールが合わず、支部の役員全員が参加できにくい。職場の声の吸い上げや協議内容の現場への周知が課題である。(その他サービス業、人数不明)
7	組合では把握していない(建設業、300人以上1,000人未満)
8	具体的な内容までは、つかんでいません。(電機・電子・情報通信機器関連、1,000人以上)
9	テーマ的には安全をメインに事業所全体の取り組みの中で取り組んでいる。組合としては、各々の活動をするにあたり、通常業務にプラスの活動となることから、安全活動を展開するにもコストがかかることを会社は認識し、必要なら増員を図るよう申し入れている。(その他製造業、300人以上1,000人未満)
10	働きやすい労働環境を主に考え、小さなことから、大きなことまで聞き取るようにしています。小さなこと・・・職場環境。大きなこと・・・経営、戦略(鉄鋼・化学等素材関連、100人以上300人未満)

「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書

2007年1月24日

発行 財団法人連合総合生活開発研究所

所長 薦田 隆成

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2

曙杉館ビル3階

TEL 03(5210)0851/FAX 03(5210)0852

<http://www.rengo-soken.or.jp/>
