

**全労生・地方労生『雇用と労使関係課題』
に関する共同アンケート調査**

＜報告書＞

2007年8月

全国労働組合生産性会議

ご 挨拶

全国労働組合生産性会議（略称：全労生）は、①雇用の確保・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正配分の三原則を柱とする生産性運動を労働組合の立場から実践するための中核組織として結成された。全労生の前身である「全国労組生産性企画実践委員会」が1959年に発足し、今日まで47年余の歴史を積み重ねてきた。

これまで日本経済の成長を支えてきた日本型経済・社会システムの一翼を担ってきた労働組合の果たしてきた役割は大きく、全労生も労組生産性運動の推進を通じて「人間尊重」に基づく豊かな社会づくりに貢献してきたと自負する。

しかし、今日、グローバル化、少子高齢化の進展などに伴い、経済社会システムが抜本的な改革を迫られている中で、あらためて労組生産性運動は、それらの変化の内容と意味を的確に把握した上で、運動の構築をはかることが求められている。

このような中で、全労生では、2003年に、各地方労組生産性会議（略称：地方労生）・各生産性機関の連携・協力のもと、共同アンケート調査を実施した。その調査から、生産性3原則をめぐる状況が従来と大きく変容していること、労働組合・労働運動が抱える多くの課題が抽出された。全労生は、この調査結果の分析を踏まえて、労組生産性運動を展開する上での課題整理や今後の運動の方向性について鋭意検討し、新たな時代に適した生産性運動を国民運動として展開すべく、2005年度全国労働組合生産性中央討論集会アピールとして提起を行った。今次第2回共同アンケート調査は、これらの経過を踏まえて、その後の経年変化を把握することを主目的に、2006年に実施した。前回の調査結果と併せて、労働運動・労使関係に携わる関係各位の議論や取り組みにおいて、基礎資料の一助となれば幸いである。

全労生としては、本調査結果の分析を踏まえ、依然として抱える課題や新たに明らかになった問題点の克服に果敢に挑戦するとともに、2005・2006年度中央討論集アピールの具現化に向けて、組織の整備と運営の充実をはかり、主体的に労組生産性運動を推進していきたいと考えている。また、各地方労生・生産性機関におかれては、本調査結果を参考にしつつ、全労生との連携を一層強化し、新しい時代に適した生産性運動の構築に向け更なる取り組みを期待したい。

なお、今回、本報告書をまとめるにあたり、ご多忙の中貴重なご報告やご意見をいただいた多くの関係者に重ねて感謝申し上げる次第である。また、今回の調査の実施・分析にあたり多大なご支援ご協力をいただいた各地方労生・各生産性機関の関係者各位、取りまとめに重責を担われた大福真由美調査部会長ならびに委員各位に改めて深く感謝申し上げます次第である。

2007年8月

全国労働組合生産性会議
議長 中島悦雄

目 次

ご挨拶

I. 調査の概要

1. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 前回調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II. 調査結果のまとめ

1. 前回調査と傾向が異なる設問・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 前回調査と傾向が同じ設問・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

III. 調査結果の概要（書記長調査一経年比較）

1. 回答者の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
2. 回答者が属する企業の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
3. 経営の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
4. 雇用の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
5. 非正規社員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
6. 成果配分について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
7. 労使関係・労使協議について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59
8. 組合役員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65

IV. 調査結果の概要（執行委員調査一経年比較）

1. 回答者の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
2. 回答者が属する企業の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 72
3. 雇用の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
4. 非正規社員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75
5. 成果配分について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 78
6. 労使関係・労使協議について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79
7. 組合役員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 80

V. 労組生産性会議としての受け止め・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 83

資料

1. 全労生・地方労生『雇用と労使関係課題』に関する共同アンケート調査：書記長向け
2. 全労生・地方労生『雇用と労使関係課題』に関する共同アンケート調査：執行委員向け

I. 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

本アンケート調査は、労組生産性運動の推進母体である全国労組生産性会議（議長中島悦雄、略称：全労生）と各地方労組生産性会議（北海道地方労組生産性会議、東北地方労組生産性会議、関東地方労組生産性会議、中部地方労組生産性会議、(財)関西生産性本部労働政策委員会、中国地方労組生産性会議、四国地方労組生産性会議、九州労組生産性会議、沖縄県労組生産性会議）が、それぞれ加盟の単位労働組合を対象に、労使関係課題や雇用などに関する労働組合の取り組み状況や考え方、直面している課題について把握するための共同アンケート調査である。本調査は3年に1回の継続調査として、今後の労組生産性運動の推進に向けた貴重な資料とすることを目的としている。

(2) 調査対象

各地方労組生産性会議に加盟および協力・連携している単位労働組合 750 組織の書記長と一番年次が若い執行委員 1 名。

(3) 調査方法

2006年11月に各地方労組生産性会議事務局を通じて、加盟の単位労働組合宛に、書記長向け調査票1通と執行委員向け調査票1通を送付。郵送による直接回収法にて回収した。

(4) 実施期間

2006年11月2日～2006年12月31日

(5) 回収数

①書記長向け調査 回収数 379 通

②執行委員向け調査 回収数 379 通

2. 前回調査の概要

(1) 調査対象

各地方労組生産性会議・各生産性機関（北海道地方労組生産性会議、東北地方労組生産性会議、関東地方労組生産性会議、中部地方労組生産性会議、中国地方労組生産性会議、四国地方労組生産性会議、九州労組生産性会議、(財)関西生産性本部 労働政策委員会）に加盟および協力・連携している労働組合770組織

①書記長

②一番年次が若い執行委員（一番経験が浅い執行委員）1名

(2) 調査方法

調査票の配布については、各地方労組生産性会議・各生産性機関を通じて実施。回収は、全労生事務局宛の回収封筒で、直接全労生事務局へ返信により回答を求めた。

(3) 調査実施期間

2003年11月10日～2003年12月19日

(4) 回収数／回収率

①書記長向け 発送数770通、回収数370通、回収率48.1%

②執行委員向け 発送数770通、回収数354通、回収率46.0%

Ⅱ. 調査結果のまとめ

1. 前回の調査と傾向が異なる設問

(1) 回答者の属性等

- ・専従経験者が、7割弱（69.1%）から6割強（61.3%）に減少している。
- ・「輸送用機器」（+3.8%）、「電気・ガス・水道・熱供給」（+2.5%）の割合が高くなっている。
- ・正社員数の増減で、「やや増加している」の割合が高くなっており（+12.8%）、「減少している」の割合が低くなっている（▲21.7%）。

(2) 経営の動向

- ・最近3年間の業況で、「伸びている」（+17.2%）、「やや伸びている」（12.3%）の割合が高くなっており、「やや落ちている」（▲14.3%）、「落ちている」（15.5%）の割合が低くなっている。
- ・今後3年間の業況見通しで、「伸びる」と「やや伸びる」の合計の割合が高くなっている（+13.0%）。
- ・最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向で、「向上した」と「やや向上した」の合計の割合が高くなっている（13.5%）。
- ・一人あたりの生産量・生産額が向上した要因で、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が低くなっており（▲13.7%）「設備投資の推進」が高くなっている（+11.1%）。
- ・今後3年間の企業組織の改編の動向で、「実施される予定がある」の割合が低くなっており（▲9.0%）、「実施予定はない」が高くなっている（+12.1%）。
- ・今後3年間の事業の国外移転の動向で、「実施予定はない」の割合が高くなっている（+8.7%）
- ・今後3年間の人事賃金制度改訂の動向で、「実施される予定がある」の割合が低くなっており（▲15.8%）、「実施予定はない」の割合が高くなっている（+10.2%）
- ・成果や実績の要素評価で、「強まった」の割合が低くなっているが（▲22.3%）、「やや強まった」の割合は高くなっている（+16.2%）。

(3) 雇用の動向

- ・最近3年間の雇用動向で、「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっており（▲16.9%）、「従業員の雇用施策が打ち出されるような動向

はなかった」の割合が高くなっている（+14.4%）。

- ・最近3年間で実施された雇用施策で、「関連子会社等への出向・派遣等」（▲15.1%）、
「関連子会社等への転籍」（▲10.3%）の割合が低くなっている。
- ・今後の雇用動向で、「やや減少する」（▲19.1%）、「減少する」（▲11.2%）の割合が低くなっており、「やや増加する」の割合が高くなっている（18.5%）。
- ・雇用の流動化の進展で、「進展する」の割合が低くなっており（▲9.5%）、「変わらない」が高くなっている（+11.3%）。
- ・雇用の流動化が進展することで、「あまり好ましくない」と「好ましい状況ではない」の合計の割合が低くなっている（▲10.4%）。

（4）非正規社員について

- ・非正規社員が増大している動向で、「好ましい状況ではない」の割合が高くなっている（+8.2%）
- ・非正規社員の組織化への取り組みで、「組織化の検討中である」の割合が高くなっている（+12.4%）。
- ・組織化が困難な理由で、「正規社員の雇用や労働条件の改善が困難になる」の割合が低くなっている（▲10.1%）。
- ・非正規社員の労働環境等を整備する施策で、「非正規社員の正社員への登用」の割合が高くなっており（+17.3%）、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」の割合が低くなっている（10.2%）。

（5）成果配分について

- ・2006年春季生活闘争で、「いわゆる“ベースアップ”を要求した」の割合が高くなっている（+27.8%）。
- ・いわゆる“ベースアップ”の獲得状況で、「全く獲得できなかった」の割合が低くなっている（▲15.4%）
- ・いわゆる“ベースアップ”の要求をしなかった理由で、「経済指標が悪化している」（▲29.1%）、「経営の業績が悪かった」（▲13.3%）、「雇用の維持・確保を重視」（▲16.7%）の割合が低くなっている。
- ・2006年の一時金の確定状況で、「昨年水準に比べ高い水準で実施された」の割合が高くなっており、（+20.4%）、「昨年水準に比べ低い水準であったが実施された」の割合が低くなっている（▲11.3%）。

- ・月例賃金と一時金の割合で、「昨年に比べ月例賃金の割合が高まった」の割合が低くなっている（▲12.3%）。
- ・今後の組合員の処遇について支持する賃金体系で、「年齢・勤続」の割合が高くなっており（+12.2%）、「成果や実績」の割合が低くなっている（▲10.4%）。

（6）労使関係について

- ・労使協議の最近の開催状況の問題点で、「経営からの情報に新鮮味がない」の割合が低くなっている（▲10.6%）。

（7）組合役員について

- ・前回調査と傾向が異なる項目はなかった。

（8）執行委員調査について

- ・回答者の役職名で「執行委員グループ」の割合が低く（▲10.3%）、
- ・労働移動を行う際、妨げとなっている要因で、「社会的に横断性のある職業能力評価制度」の割合が低くなっている（▲9.8%）。
- ・非正規社員が増大している動向で、「好ましい状況ではない」の割合が高くなっており（+15.6%）、「趨勢でありやむを得ない」の割合が低くなっている（▲11.3%）。
- ・非正規社員の労働環境などを整備する施策で、「非正規社員の正社員への登用」の割合が高くなっており（+20.5%）、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」の割合が低くなっている（▲10.8%）。
- ・非正規社員の組織化が困難である理由で、「非正規社員に対して、労組の機能や役割が理解されていない」の割合が低くなっており（▲14.4%）、「企業別労働組合が基本であるため」の割合が高くなっている（+15.6%）。
- ・今後の組合員の処遇について支持する賃金体系で、「成果や実績」の割合が低くなっている（▲12.4%）。
- ・組合役員候補者が出てこない理由で、「組合の有するイメージが悪く、社会的な評価が低いため」（▲10.1%）と「会社生活におけるキャリア形成に不安があるため」（▲13.5%）の割合が低くなっている。

2. 前回の調査と傾向が同じ設問

(1) 回答者の属性等

- ・専従期間以外の回答者属性に大きな変化はない。
- ・正規社員数、組合員数、出向者数、非正規社員数の増減に大きな変化はない。

(2) 経営の動向

- ・最近3年間の企業組織の改編、国外移転、人事賃金制度の改訂について大きな変化はない。

(3) 雇用の動向

- ・労働移動の妨げになっている要因で、大きな変化はない。

(4) 非正規社員について

- ・前回調査と傾向が似ている項目はなかった。

(5) 成果配分について

- ・いわゆる“ベースアップ”の要求根拠で、大きな変化はない。
- ・定期的な賃金の昇給制度で、大きな変化はない。
- ・2006年定期的昇給の実施状況で、大きな変化はない。
- ・一時金の水準を確定するのに望ましい根拠で、大きな変化はない。

(6) 労使関係について

- ・労働協約の締結状況で、大きな変化はない。
- ・労使協議制度の有無で、大きな変化はない。
- ・2006年の春季生活闘争の際の取り組みで、大きな変化はない。
- ・ストライキがほとんど生じていない要因で、大きな変化はない。

(7) 組合役員について

- ・組合役員に必要な資質で、大きな変化はない。
- ・組合役員数で、大きな変化はない。
- ・女性組合役員数で、大きな変化はない。
- ・組合役員の選出状況で、大きな変化はない。
- ・役員候補者が出てこない理由で、大きな変化はない。

(8) 執行委員調査について

- ・回答者の組合役員通算就任期間、年齢、専従期間、性別で、大きな変化はない。
- ・雇用の流動化の今後の進展動向、一時金の水準を確定する場合に望ましい根拠、ス

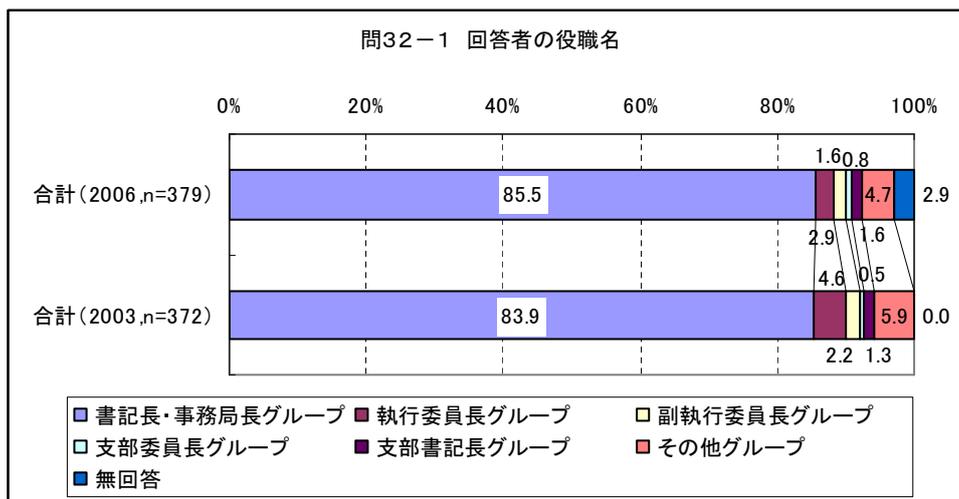
トライキがほとんど生じていない要因、組合役員に必要な資質、組合役員の選出状況で、大きな変化はない。

Ⅲ. 調査結果の概要（書記長調査－経年比較）

1. 回答者の属性

（1）回答者の役職名

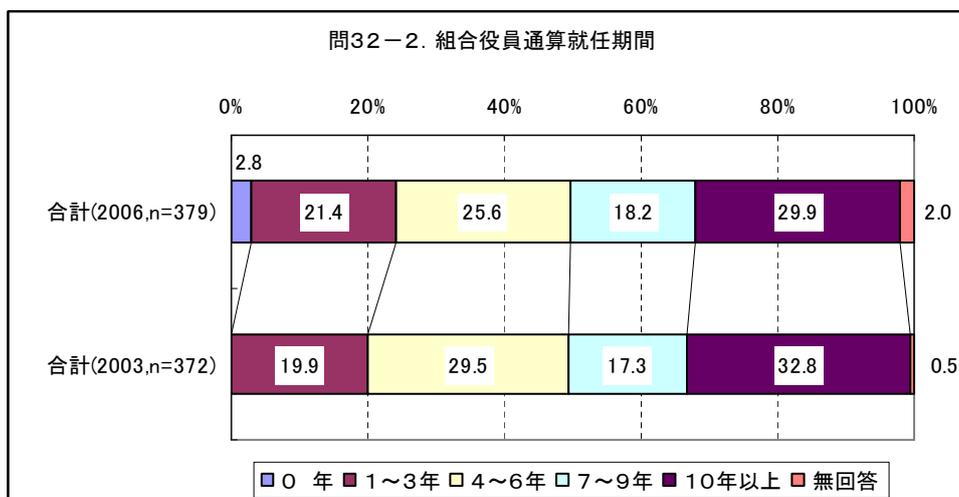
回答者の労働組合での役職は、「書記長・事務局長グループ」が最も多く 85.5%となっている。前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



（2）回答者の組合役員通算就任期間

回答者の組合役員通算就任期間は、「10年以上」が最も多く 29.9%、「4～6年」が 25.6%、「1～3年」が 21.4%となっている。

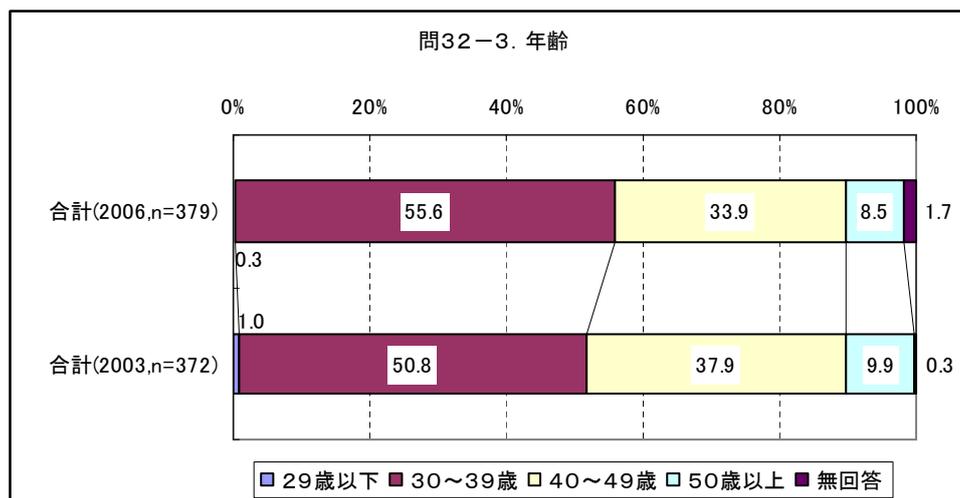
前回調査と比較すると傾向に大きな変化はない。



(3) 回答者の年齢

回答者の年齢は、「30～39 歳」が最も多く過半数を占める。続いて「40～49 歳」が3分の1程度となっている。

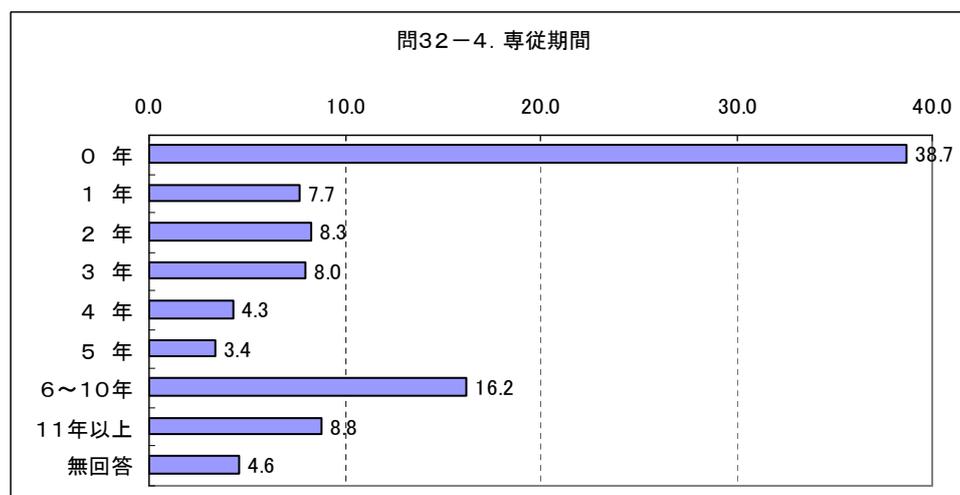
前回調査と比較すると、平均年齢で 40.2 歳から 39.7 歳へ、少し若返りしている。



(4) 回答者の専従期間

専従期間は、「0年」(専従経験なし)が最も多く 38.7%である。「6～10年」が16.2%、「11年以上」が8.8%と、専従期間が長くなっている回答者も多い。

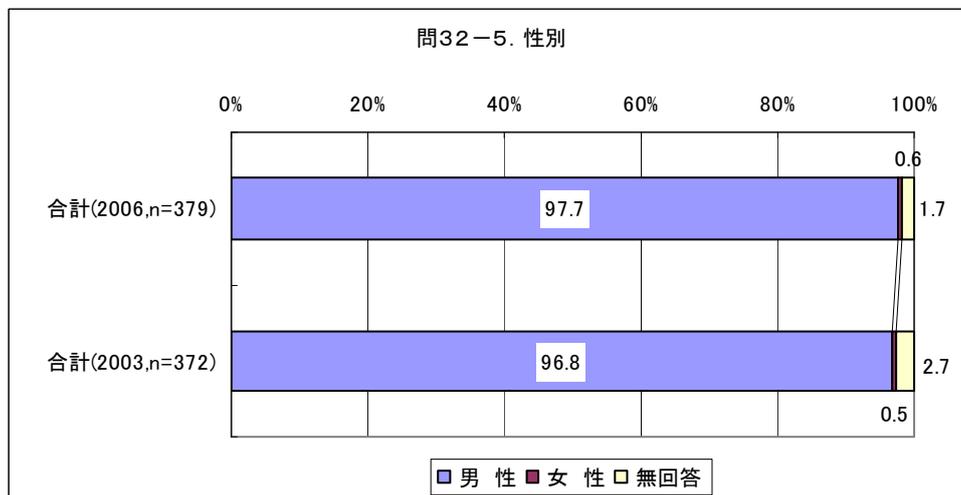
前回調査とは質問を変えているが、専従者の割合を比較すると減少している(前回は69.1%、今回は61.3%)。



(5) 回答者の性別

回答者の性別は、「男性」が 97.7%と圧倒的に多い。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。

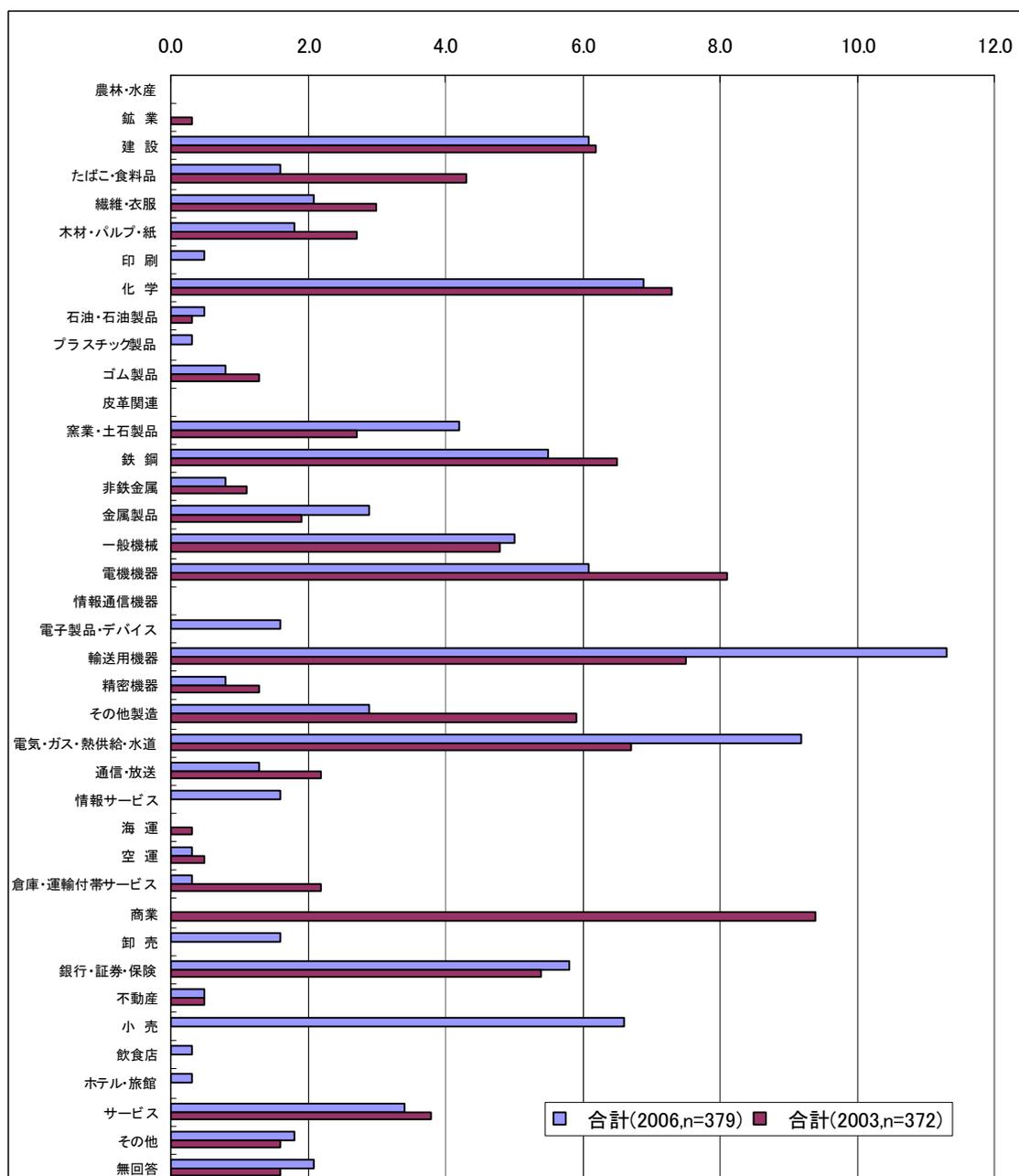


2. 回答者が属する企業の属性

(1) 回答者の属する組織の業種

回答者が属する組織の業種は、「輸送用機器」が最も多く 11.3%、「電気・ガス・水道・熱供給」が 9.2%、化学が 6.9%等となっている。

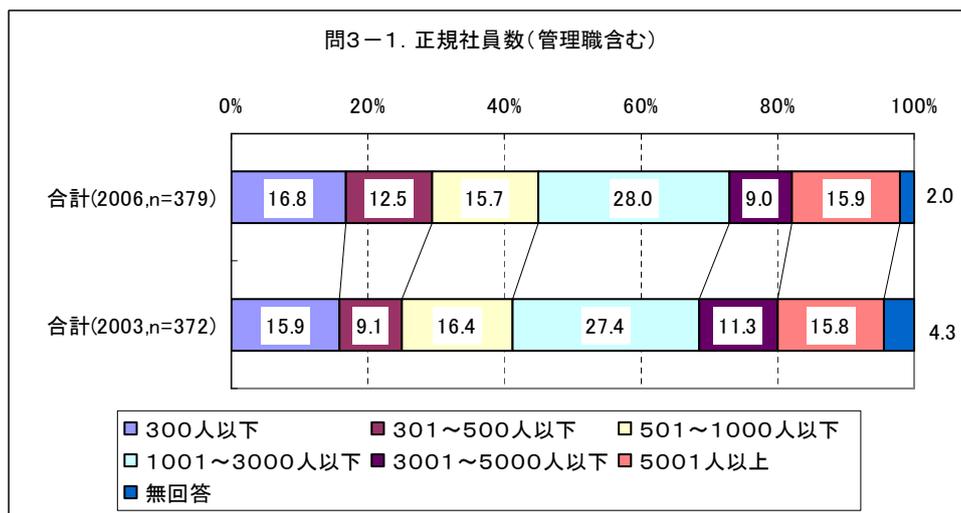
前回調査と比較すると、「輸送用機器」と「電気・ガス・水道・熱供給」の割合が高くなっている。また、日本標準産業分類に合わせるよう業種の見直しを行ったため、前回調査で割合の高かった「商業」は、「卸売」、「小売」等に分類されている。



(2) 回答者が属する企業の正規社員数・非正規社員数

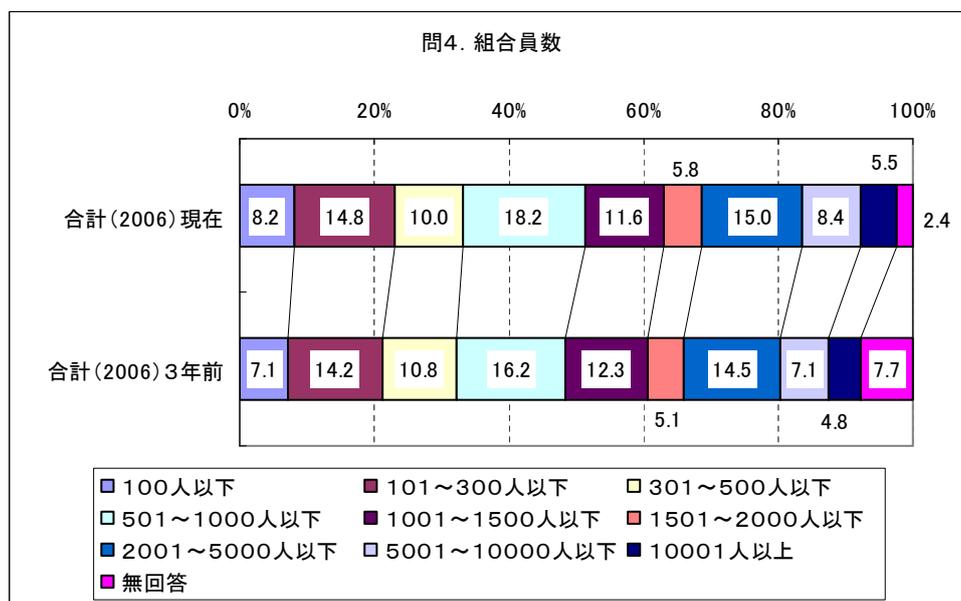
回答者が属する企業の正規社員数は、「1001～3000人以下」が最も多く28.0%、「300人以下」が16.8%、「5001人以上」が15.9%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



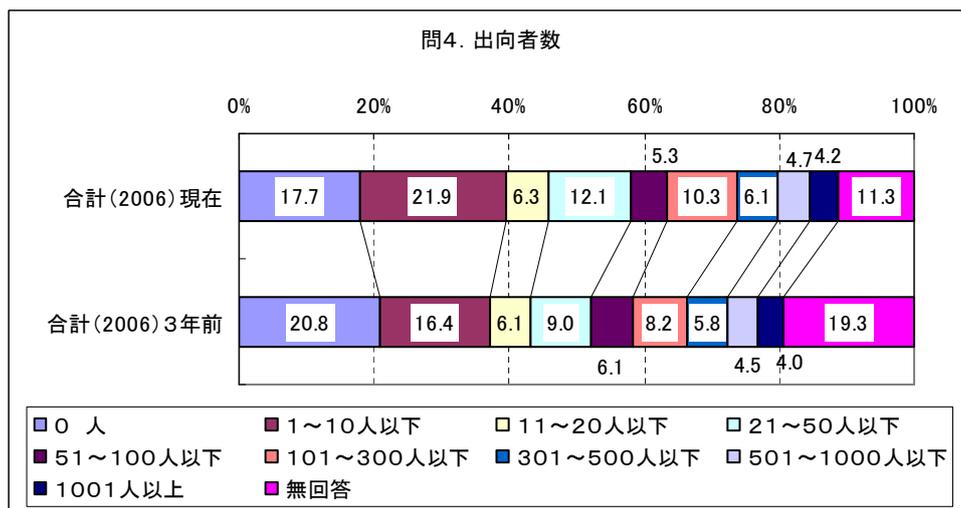
組合員数については、現在は、「501～1000人以下」が最も多く18.2%、「2001～5000人以下」が15.0%、「101～300人以下」が14.8%であった。組合員数の平均は、2894.2人であった。

3年前は、「501～1000人以下」が最も多く16.2%、「2001～5000人以下」が14.5%、「101～300人以下」が14.2%であった。組合員数の平均は、2954.2人であった。



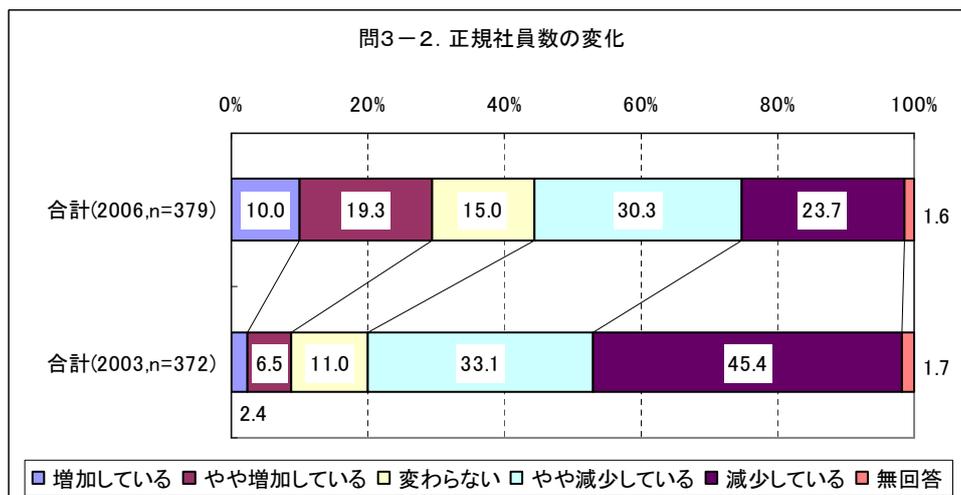
組合員のうちの出向者数は、現在は、「1～10人以下」が最も多く21.9%、「0人」が17.7%、「21～50人以下」が12.1%であった。出向者数の平均は、186.1人であった。

3年前は、「0人」が最も多く20.8%、「1～10人以下」が16.4%、「21～50人以下」が9.0%であった。出向者数の平均は、183.8人であった。



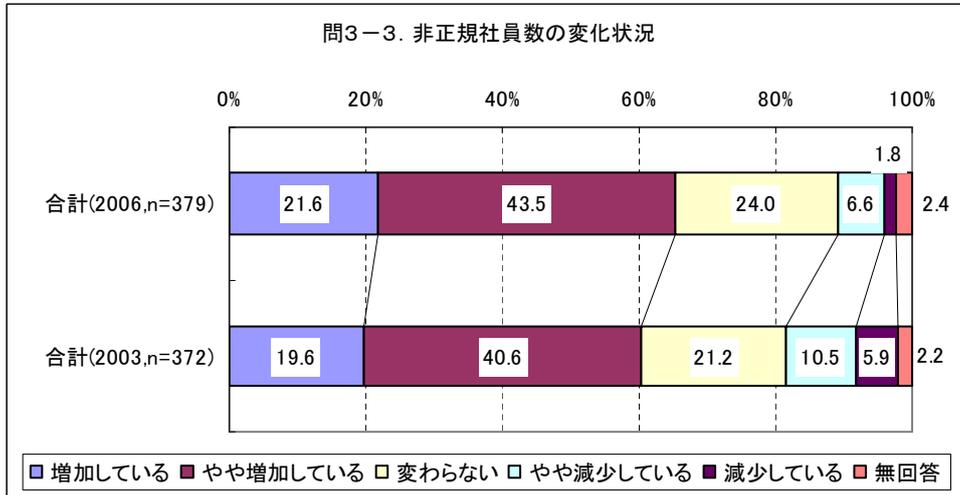
回答者が属する企業の正社員数は、3年前と比較して「やや減少している」が最も多く30.3%、「減少している」が23.7%、「やや増えている」が19.3%であった。

前回調査と比較すると、「減少した」（「やや減少している」と「減少している」との合計）と回答している割合が減少している。



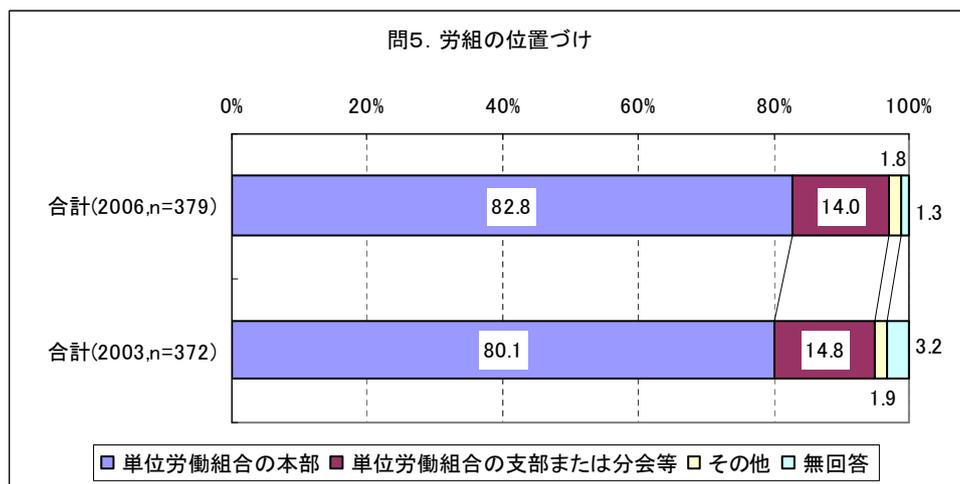
非正規社員数の変化では、「やや増えている」が最も多く 43.5%、「変わらない」が 24.0%、「増えている」が 21.5%となっている。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



労組の位置づけは、「単位労働組合の本部」が 82.8%、「単位労働組合の支部または分会等」が 14.0%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



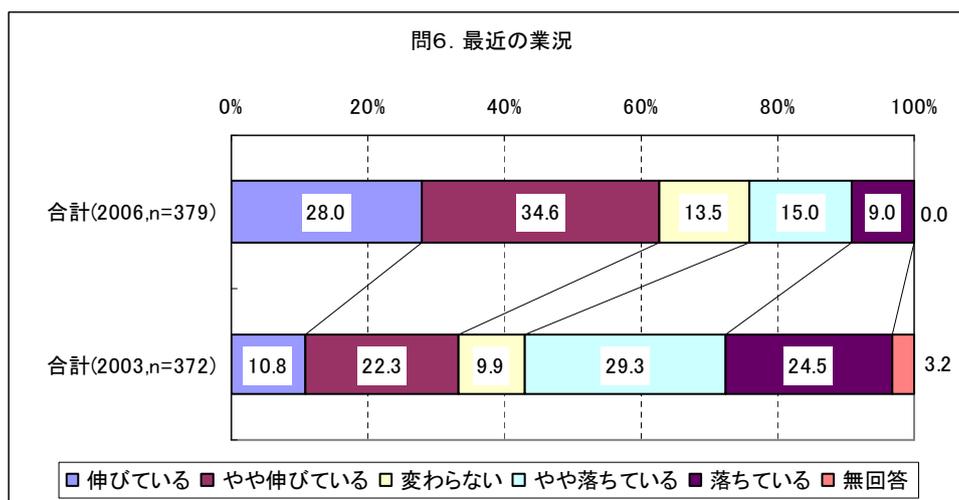
3. 経営の動向

- ・最近3年間の業況では、「業況が伸びている」組織は6割を超え回復が顕著になっている（問6）が、「一人あたりの生産量・生産額」が向上した組織は更に高く7割を超えている（問8）。前回調査に比べ、「一人あたりの生産量・生産額」の向上と業況の伸びの割合の差は大幅に圧縮されたものの、必ずしも直結している訳ではない。
- ・「一人あたりの生産量・生産額」は、業種別に前回調査と比べると「鉱業・建設」での向上が目立つ（問8×問1）。また、人員規模では、「301人以上1000人以下」での向上が目立つ（問8×問3-1）。一方、業種別の「非製造業」における向上した組織の増加割合は、他業種に比べ低い水準にある。
- ・「一人あたりの生産量・生産額」の向上に寄与した要因は、前回調査と同様に、働く側の「理解や協力」を指摘する割合が高い（問9）。一方で、雇用削減や合理化（リストラ）等の効果を指摘する割合は前回調査より減少し、「設備投資の推進」を指摘する割合が増えている。しかし、「300人以下」では「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が増加し、過半数を超えた（問9×問3-1）のに対し、「1001人以上3000人以下」、「3001人以上」では、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が半減している。また、業況別では、業況が落ちている組織でも、前回調査同様、半数近くで「一人あたりの生産量・生産額」が向上している（問8×問6）。その要因としては、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が前回調査から減少し、「従業員の経営施策への理解・協力」の割合が増えている（問9×問6）。これらの動向は、業種・業況・規模等の状況により、取り組んできた経営施策の違いによるものと考えられる。
- ・今後の業況では、人員規模によらず「伸びる」、「やや伸びる」と回答している組織が増え、「やや下がる」、「下がる」とした組織は減少している（問7×問3-1）。しかし、まだ4分の1程度の組織が「下がる」と見ており、業況別「今後の3年間の業況動向」と併せて判断すると、社会一般の傾向と同様に、業況においても二極化が進む傾向にあるのではないかと懸念される。

(1) 最近の業況・今後の見通し

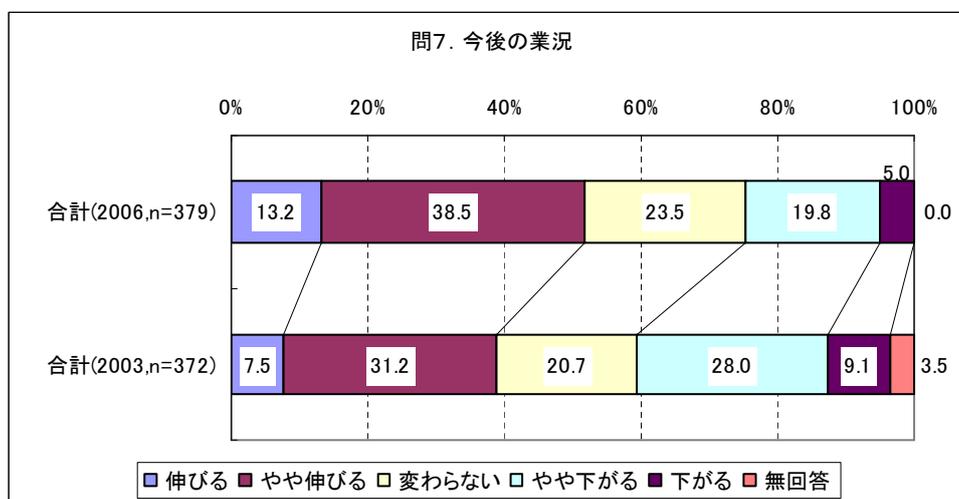
最近3年間の業況では、「やや伸びている」が最も多く34.6%、「伸びている」が28.0%、「やや落ちている」が15.0%となっている。「伸びている」と「やや伸びている」と回答した割合が6割を超えているが、「やや落ちている」や「落ちている」と回答した割合も2割を超えており、業況の回復はまだら模様のようなのである。

前回調査と比較すると、「伸びている」と「やや伸びている」の割合が、それぞれ1割以上増えている。



今後の見通しでは、「やや伸びる」が38.5%で最も多く、「変わらない」が23.5%、「やや下がる」が19.8%となっている。

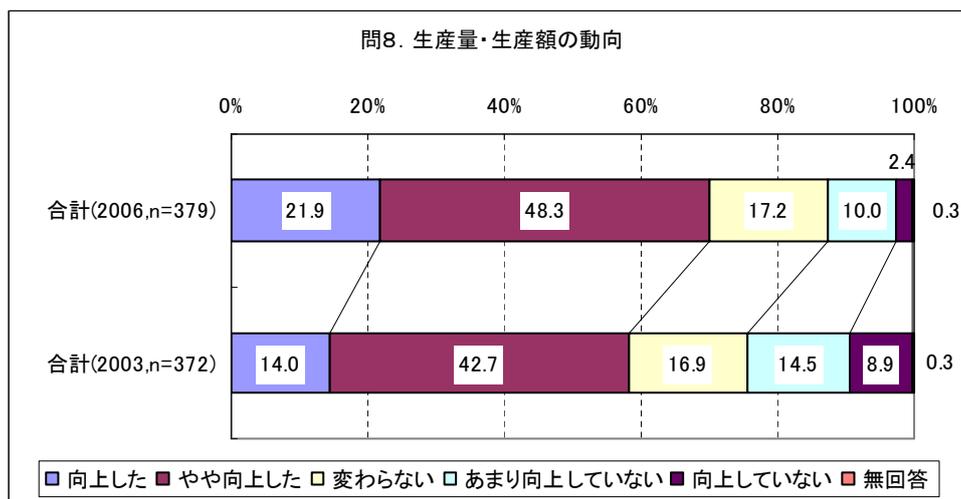
前回調査と比較すると、「やや下がる」と「下がる」と回答する割合が低くなっている。



(2) 最近3年間の生産量・生産額の動向、その要因

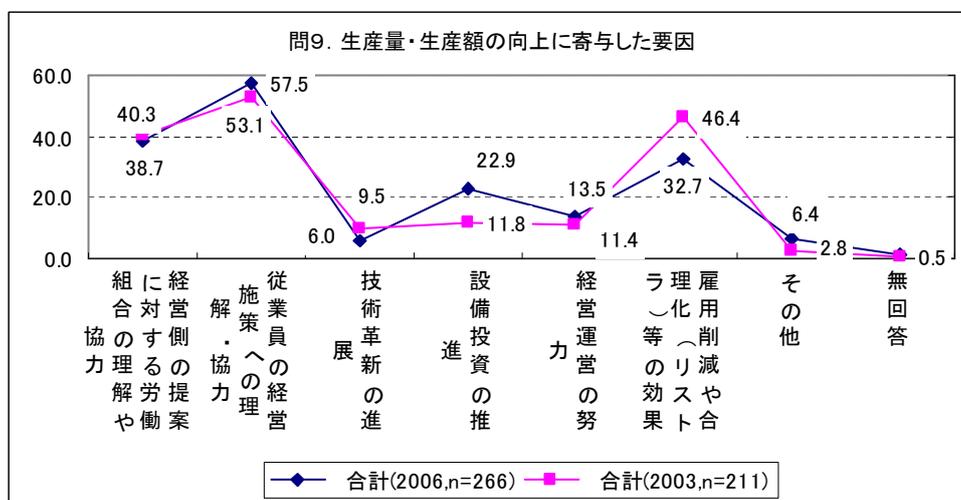
最近3年間の生産量・生産額の動向は、「やや向上した」が最も多く 48.3%、「向上した」が 21.9%、「変わらない」が 17.2%となっている。

前回調査と比較すると、「向上した」、「やや向上した」と回答した合計が、1割以上高くなっている。



上記設問で、「向上した」、「やや向上した」とした回答者にその要因を尋ねると、「従業員の経営施策への理解・協力」が最も多く 57.5%、「経営側の提案に対する労働組合の理解や協力」が 38.7%、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が 32.7%となっている。

前回調査と比較すると、「設備投資の推進」と回答している割合が1割以上増え、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」と回答している割合が1割以上減少している。



業種別に「一人あたり生産量・生産額」の割合の増減を前回調査と比較すると、「鉱業・建設」で「一人あたり生産量・生産額がやや向上した」と回答した割合が増え、「一人あたり生産量・生産額が向上していない」と回答した割合が減り、全体の傾向に近づいている。

また、製造業では、「一人あたり生産量・生産額が向上した」の割合が高くなっている。

業種別の一人あたり生産量・生産額

問1. 業種/問8. 一人あたり生産量・生産額	合計	一人あたり生産額が向上した	一人あたり生産額がやや向上	変わらない	一人あたり生産額が減少した	一人あたり生産額が減少しなかった	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.9	48.3	17.2	10.0	2.4	0.3
合計 (2003, n=372)	100.0	14.0	42.7	16.9	14.5	8.9	3.0
鉱業・建設 (2006, n=23)	100.0	8.7	43.5	30.4	17.4	0.0	0.0
鉱業・建設 (2003, n=24)	100.0	0.0	25.0	37.5	16.7	20.8	0.0
製造業 (2006, n=211)	100.0	28.4	53.1	11.8	4.3	2.4	0.0
製造業 (2003, n=218)	100.0	17.4	47.2	14.7	11.0	6.4	3.2
非製造業 (2006, n=130)	100.0	15.4	41.5	22.3	16.9	3.1	0.8
非製造業 (2003, n=118)	100.0	11.9	39.0	15.3	19.5	11.0	3.4
その他 (2006, n=7)	100.0	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0
その他 (2003, n=6)	100.0	0.0	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0

※網掛け部分は、前回調査から10%以上変化のあった項目。以下同じ。

企業の正社員数別に「一人あたり生産量・生産額」の割合の増減を前回調査と比較すると、「301人以上1000人以下」で「一人あたり生産量・生産額が向上した」の割合が高くなっており、全体の傾向に近づいている。

正規社員数別一人あたり生産量・生産額

問3-1. 正規社員数/問8. 一人あたり生産量・生産額	合計	一人あたり生産額が向上した	一人あたり生産額がやや向上	変わらない	一人あたり生産額が減少した	一人あたり生産額が減少しなかった	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.9	48.3	17.2	10.0	2.4	0.3
合計 (2003, n=372)	100.0	14.0	42.7	16.9	14.5	8.9	3.0
300人以下 (2006, n=63)	100.0	11.1	41.3	25.4	19.0	3.2	0.0
300人以下 (2003, n=59)	100.0	10.2	40.7	22.0	15.3	11.9	0.0
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	19.4	47.2	19.4	9.3	3.7	0.9
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	4.2	44.2	23.2	15.8	11.6	1.1
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	20.8	47.2	18.9	10.4	2.8	0.0
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	13.7	45.1	13.7	13.7	8.8	4.9
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	34.7	52.6	7.4	5.3	0.0	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	23.0	42.0	12.0	13.0	5.0	5.0

最近3年間の業況別に「一人あたり生産量・生産額」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」で一人あたり生産量・生産額が「変わらない」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別一人あたり生産量・生産額

問6. 最近3年間の業況/問8. 一人あたりの生産量・生産額	合計	た量一・人 生 産 額 が の 向 上 し	上量一・人 し・人 た・生 生 産 額 が の や 生 産 向	変 わ ら な い	向 量 一 上 ・ 人 し 生 産 額 が の あ ま り	て量一・人 い・生 ない 産 額 が の 向 上 し	無 回 答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.9	48.3	17.2	10.0	2.4	0.0
合計 (2003, n=372)	100.0	14.0	42.7	16.9	14.5	8.9	3.0
伸びている (2006, n=237)	100.0	32.1	50.6	12.2	3.8	1.3	0.0
伸びている (2003, n=123)	100.0	24.4	51.2	17.9	4.9	1.6	0.0
変わらない (2006, n=51)	100.0	3.9	51.0	37.3	5.9	2.0	0.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	13.5	45.9	27.0	10.8	2.7	0.0
落ちている (2006, n=91)	100.0	5.5	40.7	18.7	28.6	5.5	1.1
落ちている (2003, n=200)	100.0	8.5	38.0	15.5	22.0	15.0	1.0

正規社員数別に「一人あたり生産量・生産額向上の要因」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」では、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が高くなっている。「301人以上1000人以下」では、「経営側の提案に対する労働組合の理解や協力」の割合が低くなっている。「1001人以上3000人以下」では、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が低くなっている。「3001人以上」では、「従業員の経営施策への理解・協力」や「設備投資の推進」の割合が高くなっており、「技術革新の進展」や「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が低くなっている。

正規社員数別一人あたり生産量・生産額向上の要因

問3-1. 正規社員数/問9. 生産量・生産額 の向上に寄与した要因	協 る 経 営 側 の 提 案 に 解 対 や す	の 従 業 員 の 協 力 経 営 策 へ	技 術 革 新 の 進 展	設 備 投 資 の 推 進	経 営 運 営 の 努 力	果 （ 雇 用 削 減 や 合 理 化 の 化 効	そ の 他	無 回 答
合計 (2006, n=263)	38.7	57.5	6.0	22.9	13.5	32.7	6.4	1.1
合計 (2003, n=211)	40.3	53.1	9.5	11.8	11.4	46.4	2.8	0.5
300人以下 (2006, n=63)	30.3	48.5	0.0	18.2	15.2	51.5	6.1	0.0
300人以下 (2003, n=59)	36.7	50.0	3.3	13.3	10.0	36.7	6.7	0.0
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	31.9	54.2	4.2	23.6	13.9	33.3	9.7	1.4
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	43.5	50.0	6.5	15.2	10.9	41.3	0.0	2.2
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	42.0	56.5	11.6	26.1	14.5	27.5	5.8	0.0
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	38.3	53.3	6.7	16.7	13.3	48.3	0.0	0.0
3001人以上 (2006, n=95)	45.8	68.7	6.0	22.9	12.0	28.9	3.6	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	41.5	58.5	18.5	3.1	12.3	50.8	4.6	0.0

最近3年間の業況別「一人あたり生産量・生産額向上の要因」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」で「経営側の提案に対する労働組合の理解や協力」や「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が高くなっており、「従業員の経営施策への理解・協力」の割合が低くなっている。「落ちている」で「経営側の提案に対する労働組合の理解や協力」や「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」の割合が低くなっており、「従業員の経営施策への理解・協力」、「経営運営の努力」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別一人あたり生産量・生産額向上の要因

問6. 最近3年間の業況/問9. 生産量・生産額の向上に寄与した要因	協る経営側 労働組合の 提案に 対する 理解 や 協力	の従業員 の 経営 策 へ の 協 力	技 術 革 新 の 進 展	設 備 投 資 の 推 進	経 営 運 営 の 努 力	果（雇 用 削 減 や 合 理 化 の 効 果）	そ の 他	無 回 答
合計（2006, n=263）	38.7	57.5	6.0	22.9	13.5	32.7	6.4	1.1
合計（2003, n=211）	40.3	53.1	9.5	11.8	11.4	46.4	2.8	0.5
伸びている（2006, n=193）	39.4	59.1	6.7	28.0	13.5	26.9	7.8	1.5
伸びている（2003, n=93）	40.9	51.6	14.0	18.3	18.3	33.3	4.3	1.1
変わらない（2006, n=28）	57.1	42.9	7.1	7.1	7.1	50.0	3.6	0.0
変わらない（2003, n=22）	40.9	86.4	9.1	13.6	4.5	31.8	4.5	0.0
落ちている（2006, n=42）	26.2	64.3	2.4	11.9	19.0	50.0	2.4	0.0
落ちている（2003, n=93）	39.8	47.3	5.4	5.4	5.4	63.4	1.1	0.0

正規社員数別「最近3年間の業況」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」では「やや伸びている」の割合が高くなっており、「やや落ちている」と「落ちている」の割合が低くなっている。「301人以上1000人以下」で「伸びている」と「やや伸びている」の割合が高くなっており、「やや落ちている」の割合が低くなっている。「1001人以上3000人以下」で「伸びている」の割合が高くなっており、「やや落ちている」と「落ちている」の割合が低くなっている。「3001人以上」で「伸びている」と「やや伸びている」の割合が高くなっており、「落ちている」の割合が低くなっている。

正規社員数別最近の業況

問3-1. 正規社員数/問6. 最近3年間の業況	合 計	伸 び て い る	や や 伸 び て い る	変 わ ら な い	や や 落 ち て い る	落 ち て い る	無 回 答
合計（2006, n=379）	100.0	28.0	34.6	13.5	15.0	9.0	0.0
合計（2003, n=372）	100.0	10.8	22.3	9.9	29.3	24.5	3.2
300人以下（2006, n=63）	100.0	11.1	31.7	19.0	20.6	17.5	0.0
300人以下（2003, n=59）	100.0	1.7	20.3	10.2	35.6	32.2	0.0
301人以上1000人以下（2006, n=108）	100.0	22.2	39.8	13.9	13.0	11.1	0.9
301人以上1000人以下（2003, n=95）	100.0	8.4	24.2	14.7	30.5	18.9	3.2
1001人以上3000人以下（2006, n=106）	100.0	34.0	31.1	14.2	14.2	6.6	0.0
1001人以上3000人以下（2003, n=102）	100.0	9.8	23.5	6.9	29.4	25.5	4.9
3001人以上（2006, n=95）	100.0	40.0	31.6	9.5	15.8	3.2	0.0
3001人以上（2003, n=100）	100.0	20.0	21.0	7.0	24.0	24.0	4.0

正規社員数別「今後3年間の業況」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」では「変わらない」の割合が高くなっている。「301人以上1000人以下」では「やや伸びる」の割合が高くなっている。「1001人以上3000人以下」では「やや伸びる」の割合が高くなっており、「やや下がる」の割合が低くなっている。「3001人以上」では「伸びる」の割合が高くなっており、「やや下がる」の割合が低くなっている。

正規社員数別今後の業況

問3-1. 正規社員数/問7. 今後3年間の業況	合計	伸びる	やや伸びる	変わらない	やや下がる	下がる	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	13.2	38.5	23.5	19.8	5.0	0.0
合計 (2003, n=372)	100.0	7.5	31.2	20.7	28.0	9.1	3.5
300人以下 (2006, n=63)	100.0	1.6	23.8	36.5	23.8	14.3	0.0
300人以下 (2003, n=59)	100.0	1.7	16.9	25.4	32.2	20.3	3.4
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	10.2	38.9	25.0	24.1	1.9	0.0
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	4.2	28.4	27.4	29.5	8.4	2.1
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	14.2	44.3	16.0	20.8	4.7	0.0
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	7.8	31.4	15.7	31.4	8.8	4.9
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	23.2	41.1	21.1	11.6	3.2	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	13.0	42.0	15.0	23.0	3.0	4.0

最近3年間の業況別「今後3年間の業況」の割合の増減を前回調査と比較すると、最近3年間の業況が「変わらない」で「変わらない」の割合が低くなっており、「やや下がる」の割合が高くなっている。最近3年間の業況が「落ちている」で「変わらない」の割合が高くなっている。

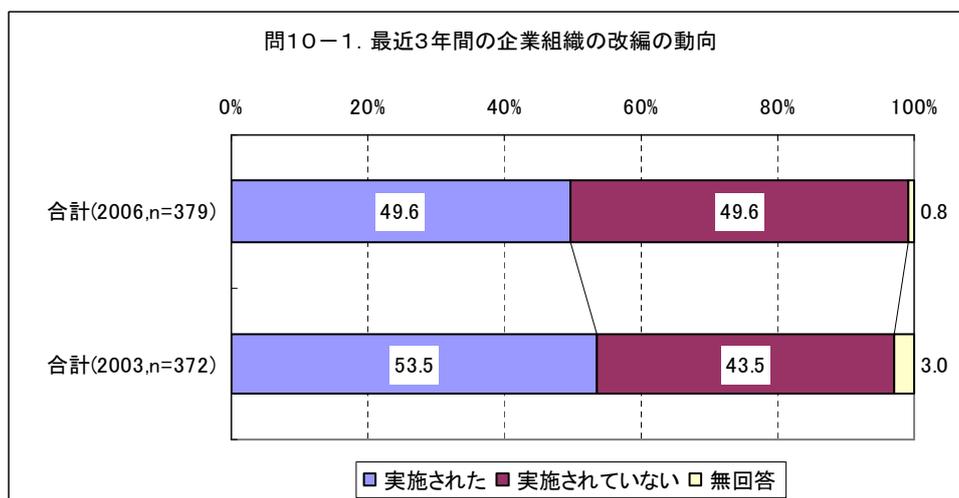
最近3年間の業況別今後の業況

問6. 最近3年間の業況/問7. 今後3年間の業況	合計	伸びる	やや伸びる	変わらない	やや下がる	下がる	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	13.2	38.5	23.5	19.8	5.0	0.0
合計 (2003, n=372)	100.0	7.5	31.2	20.7	28.0	9.1	3.5
伸びている (2006, n=237)	100.0	19.0	48.5	18.1	13.1	1.3	0.0
伸びている (2003, n=123)	100.0	18.7	46.3	16.3	17.9	0.8	0.0
変わらない (2006, n=51)	100.0	5.9	33.3	35.3	23.5	2.0	0.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	0.0	35.1	48.6	13.5	2.7	0.0
落ちている (2006, n=91)	100.0	2.2	15.4	30.8	35.2	16.5	0.0
落ちている (2003, n=200)	100.0	2.5	22.0	19.5	38.5	16.0	1.5

(3) 企業組織の改編動向について

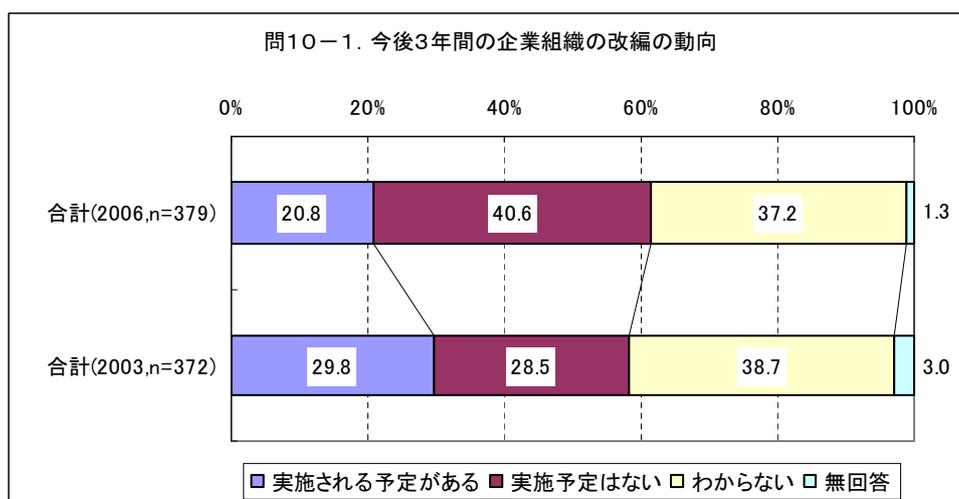
最近3年間の企業組織の改編の動向については、「実施された」、「実施されていない」が、ともに49.6%となっている。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



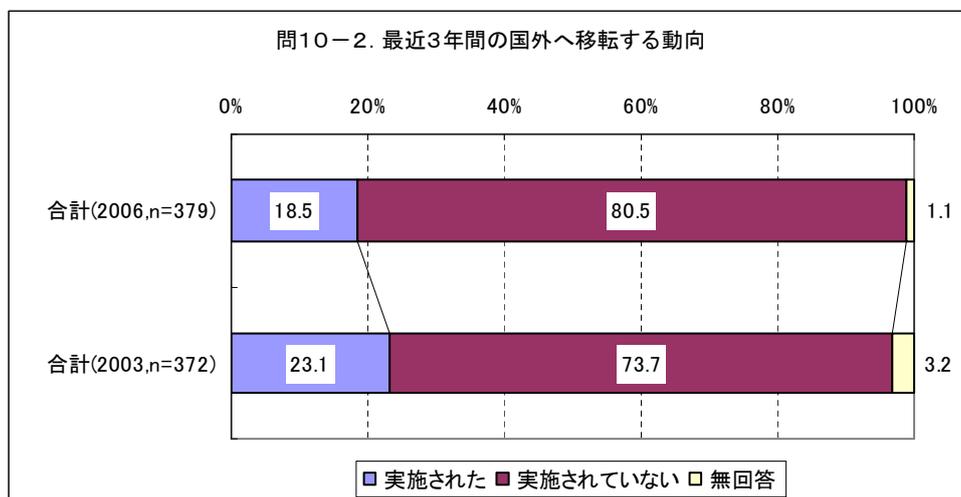
今度3年間の予定については、「わからない」が最も多く40.6%、「実施予定はない」が37.2%、「実施される予定がある」が20.8%である。

前回調査と比較すると、「実施される予定がある」が1割程度減少し、「実施予定はない」が1割以上増えている。



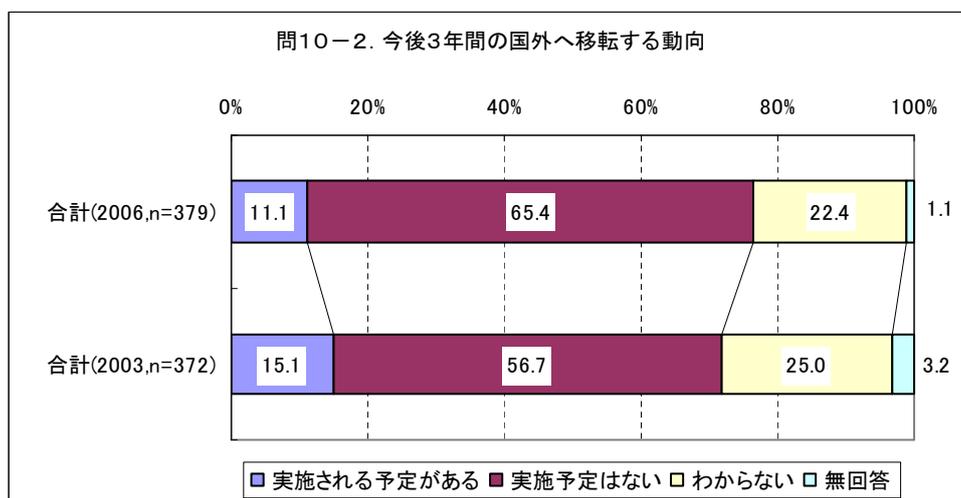
最近3年間に事業が国外へ移転されたかどうかについては、「実施されていない」が80.5%、「実施された」が18.5%である。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



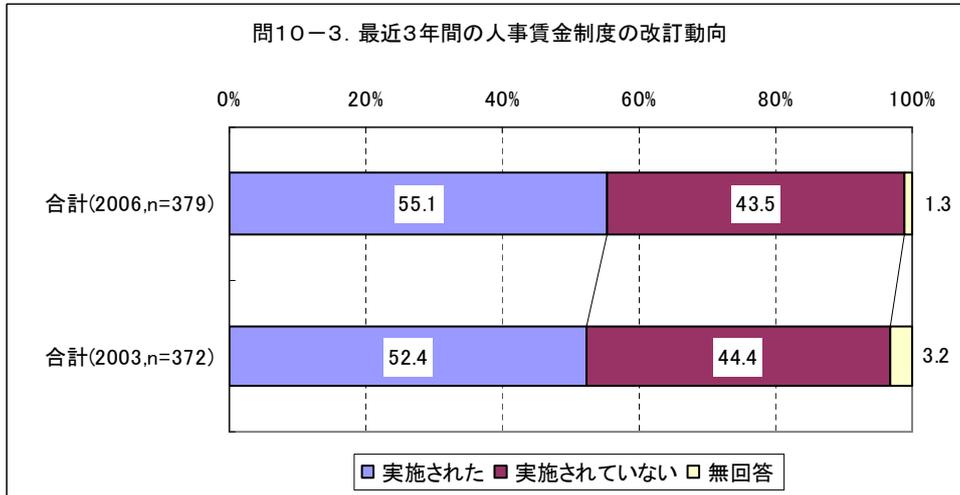
今後3年間の国外移転については、「実施予定はない」が65.4%、「わからない」が22.4%、「実施される予定がある」が11.1%となっている。

前回調査と比較すると、「実施予定はない」が1割程度増えている。



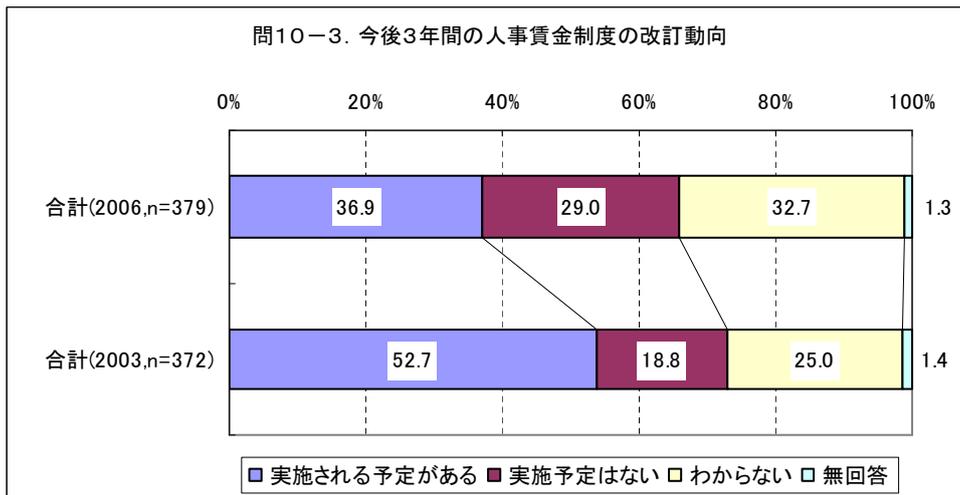
最近3年間の人事賃金制度の改訂動向については、「実施された」が55.1%、「実施されていない」が43.5%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



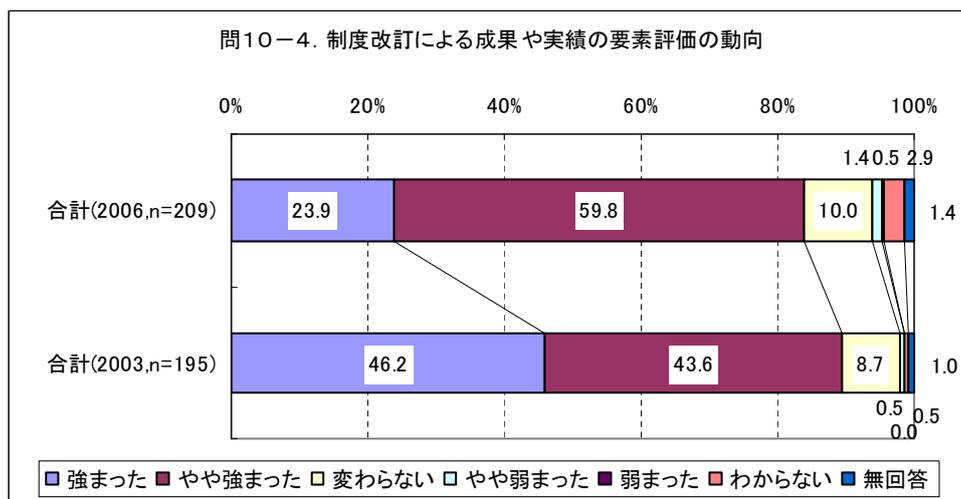
今後3年間では、「実施される予定がある」が36.9%、「わからない」が32.7%、「実施予定はない」が29.0%となっている。

前回調査と比較すると、「実施予定はない」が1割程度増え、「実施される予定がある」と回答している割合が1割以上減少している。



最近3年間で人事賃金制度の改定が「実施された」と回答した企業に、成果や実績の要素評価の動向を尋ねると、「やや強まった」が最も多く59.8%、「強まった」が23.9%、「変わらない」が10.0%となっている。

前回調査と比較すると、「強まった」と回答した割合は1割以上減少したが、「やや強まった」と回答した割合は1割以上増加した。



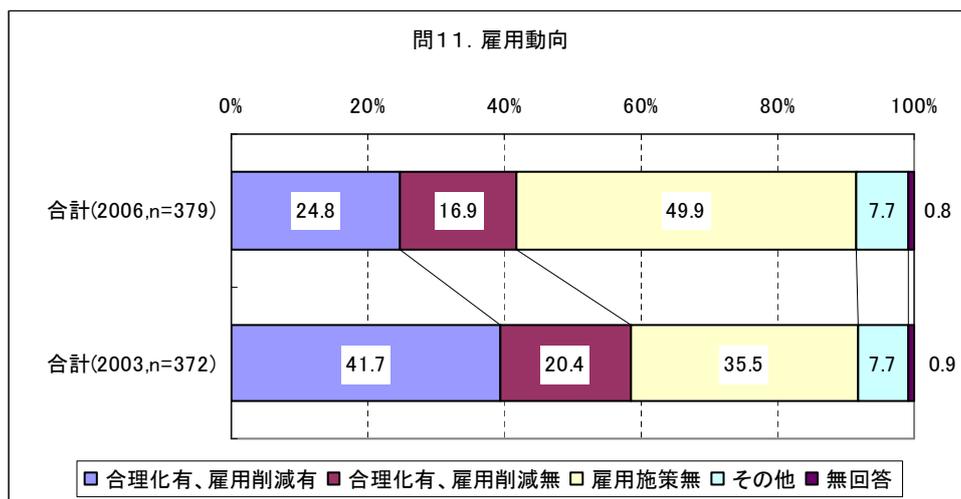
4. 雇用の動向

- ・雇用削減が実施された組織は、前回調査時の6割程度となっている（問11）。また、関連子会社等への出向や転籍が実施された組織も減少している（問12）。今後の雇用動向についても、雇用人員が減少するとした組織は4分の1程度にまで減少しており（問13）、前回調査時よりも雇用環境は改善している。
- ・雇用の流動化については、「進展する」の割合が減少し、「変わらない」の割合が増えている（問14-1）。雇用の流動化の進展については、「好ましくない」とする割合が増えている（問14-2）。
- ・正規社員数は、業種、従業員規模、業況で見ても、減少している組織の割合が減り、増加している組織の割合が増えている（問3-2×問1、問3-1、問6）が、「1001人以上3000人以下」の増加が顕著である。しかし、全体としてみれば、正規社員数の減少傾向が止まったとは言い難い。
- ・一人あたりの生産量・生産額別動向では、「向上した」で正規社員数は増加している組織の割合が3割程度にまでなる等、前回調査とは異なる状況となっている（問3-2×問8）が、非正規社員の割合はどの区分でも増加しており、代替状況に大きな変化は表れていない（問3-3×問8）。
- ・最近3年間の雇用動向（問11）について、前回調査よりはどの区分でも「合理化等により雇用削減が実施された」組織は減少しているものの、業況の伸びている組織（21.1%）や一人あたりの生産量・生産額が向上している組織でも（27.4%）、依然として雇用削減につながる合理化が実施されている（問11×問6、問8）。特に、一人あたりの生産量・生産額の動向別では、「向上した」組織において、雇用削減が実施された割合が最も高くなっている。
- ・一人あたりの生産量・生産額の動向別雇用施策では、向上していない組織では、「他職場への配置転換」が前回調査の2倍以上で、5割を超えている。一方、向上した組織では、すべての施策で前回調査より回答割合が低くなっているが（問12×問8）、新規設問の「非正規社員の活用」（45.6%）は「採用抑制」（56.1%）に次いで2番目に高い割合となっている。これらは、事業構造改革の推進とともに人材の確保・有効活用をはかろうとする経営姿勢の変化と受け止めるが、その背景については精査する必要があると考える。

(1) 雇用の動向について

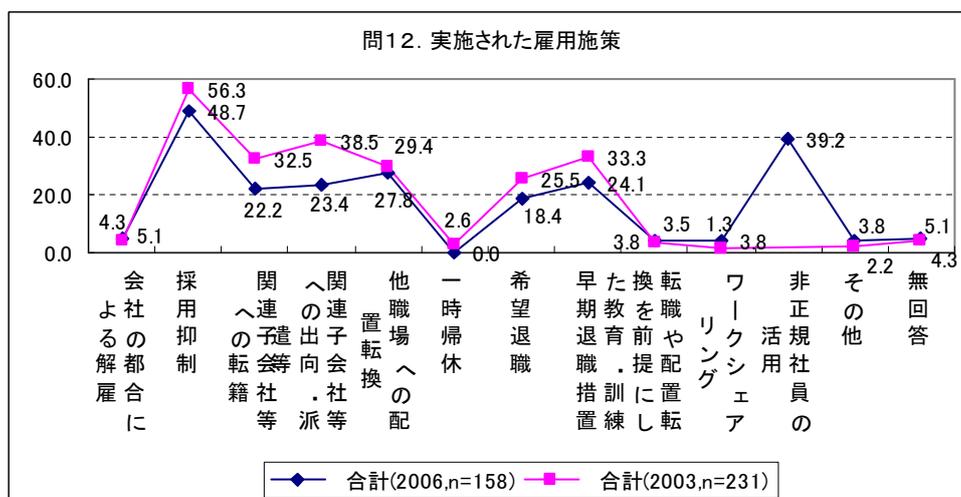
最近3年間の雇用動向については、「雇用施策無」が最も多く 49.9%、「合理化有、雇用削減有」が 24.8%、「合理化有、雇用削減無」が 16.9%であった。

前回調査と比較すると、「雇用施策無」が1割以上増加し、「合理化有、雇用削減有」が1割以上減少している。



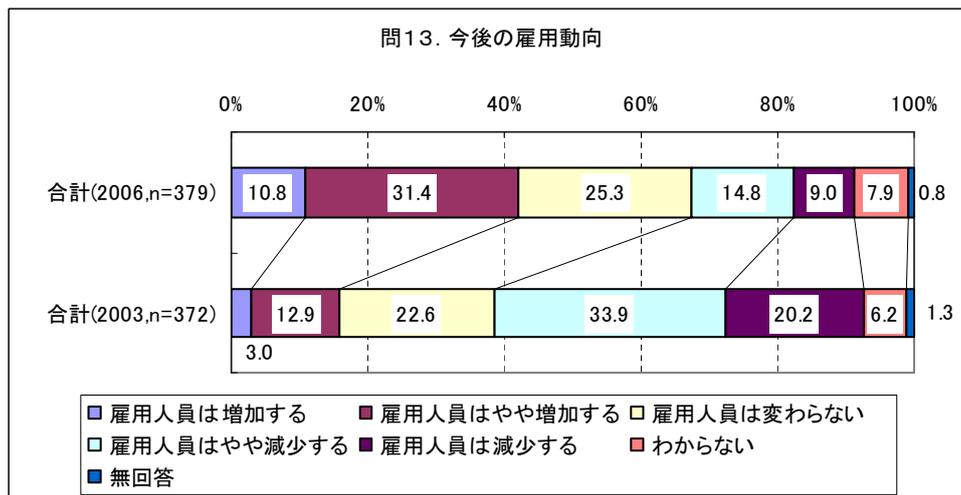
3年間で実施された雇用施策は、「採用抑制」が最も多く 48.7%、「非正規社員の活用」が 39.2%、「他職場への配置転換」が 27.8%となっている。

前回調査と比較すると、「関連子会社等への出向・派遣等」と「関連子会社等への転籍」で、1割以上減少している。また、「非正規社員の活用」は新設されている(39.2%)。



今後の雇用動向については、「やや増加する」が最も多く 31.4%、「変わらない」が 25.3%、「やや減少する」が 14.8%となっている。

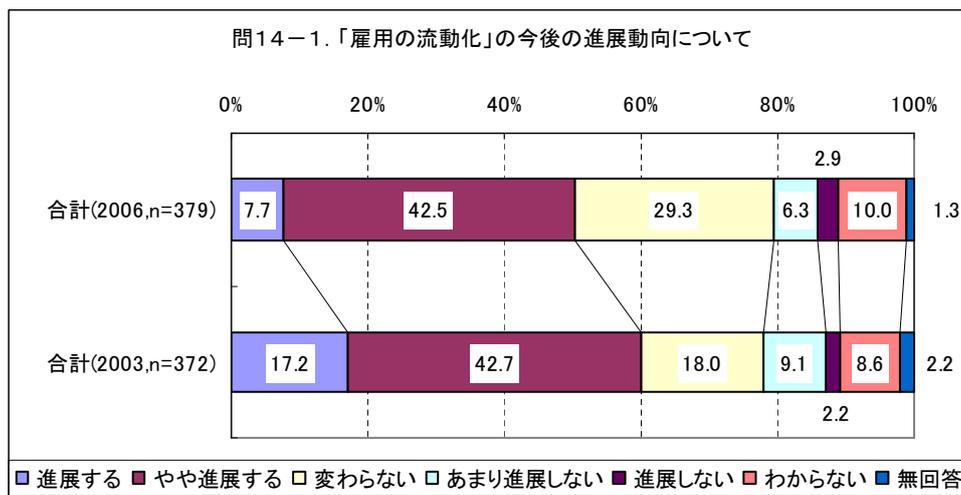
前回調査と比較すると、「やや減少する」と「減少する」と回答した割合はそれぞれ 1 割以上減少し、「やや増加する」と回答した割合は 2 割近く増えている。



(2) 雇用の流動化について

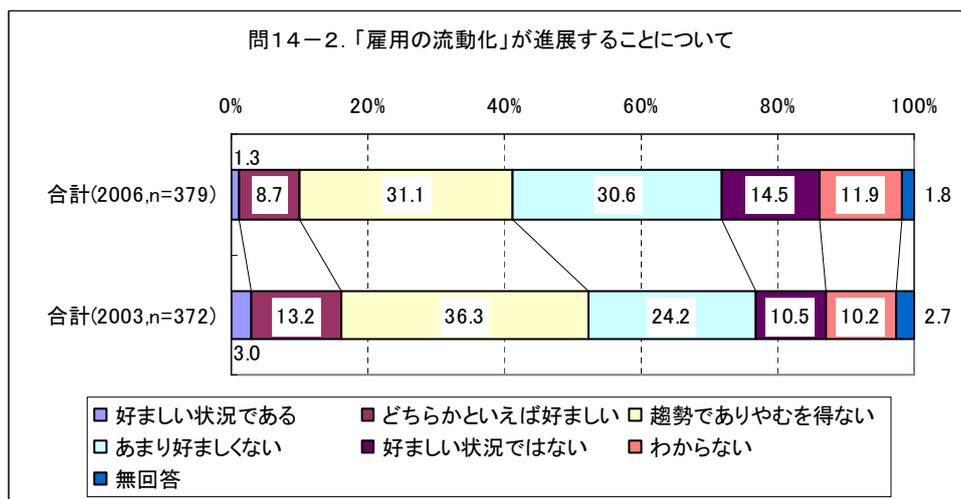
雇用の流動化の進展については、「やや進展する」が最も多く 42.5%、「変わらない」が 29.3%、「わからない」が 10.0%となっている。

前回調査と比較すると、「進展する」が 1 割以上減少し、「変わらない」が 1 割以上増えている。



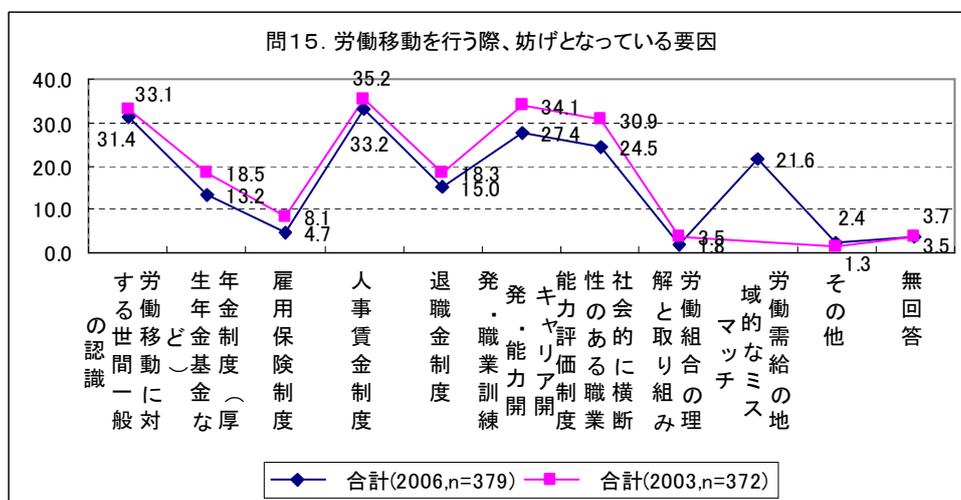
雇用の流動化が進展することについては、「趨勢でありやむを得ない」が最も多く 31.1%、「あまり好ましくない」が 30.6%、「好ましい状況ではない」が 14.5%となっている。

前回調査と比較すると、雇用の流動化が進展することを「あまり好ましくない」、「好ましい状況ではない」と捉える割合が、合計で1割以上増えている。



労働移動の妨げとなっている要因については、「人事賃金制度」が最も多く 33.2%、「労働移動に対する世間一般の認識」が 31.4%、「キャリア開発・能力開発・職業訓練」が 27.4%となっている。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。また、「労働需給の地域的なミスマッチ」が新設されている (21.6%)。



業種別「正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、「鉱業・建設」で「変わらない」の割合が高くなっており、「やや減少している」と「減少している」の割合が低くなっている。「製造業」で「増加している」と「やや増加している」の割合が高くなっており、「減少している」の割合が低くなっている。「非製造業」で「減少している」の割合が低くなっている。

業種別正規社員数の変化

問1. 業種/問3-2. 正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.0	19.3	15.0	30.3	23.7	1.6
合計 (2003, n=372)	100.0	2.4	6.5	11.0	33.1	45.4	1.6
鉱業・建設 (2006, n=23)	100.0	8.7	13.0	34.8	30.4	13.0	0.0
鉱業・建設 (2003, n=24)	100.0	0.0	8.3	0.0	54.2	33.3	4.2
製造業 (2006, n=211)	100.0	15.2	27.0	11.4	23.7	21.8	0.9
製造業 (2003, n=218)	100.0	2.8	6.4	10.1	32.1	47.7	0.9
非製造業 (2006, n=130)	100.0	3.1	9.2	17.7	40.0	26.9	3.1
非製造業 (2003, n=118)	100.0	2.5	5.9	14.4	32.2	43.2	1.7
その他 (2006, n=7)	100.0	0.0	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0
その他 (2003, n=6)	100.0	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0

企業の正規社員数別「正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」で「減少している」の割合が低くなっている。「301人以上1000人以下」で「やや減少している」と「減少している」の割合が低くなっている。「1001人以上3000人以下」で「増加している」と「やや増加している」の割合が高くなっており、「減少している」の割合が低くなっている。「3001人以上」で「減少している」の割合が低くなっている。

正規社員数別正規社員数の変化

問3-1. 正規社員数/問3-2. 正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.0	19.3	15.0	30.3	23.7	1.6
合計 (2003, n=372)	100.0	2.4	6.5	11.0	33.1	45.4	1.6
300人以下 (2006)	100.0	6.3	15.9	20.6	36.5	19.0	1.6
300人以下 (2003)	100.0	1.7	6.8	15.3	37.3	39.0	0.0
301人以上1000人以下 (2006)	100.0	7.4	25.0	19.4	25.9	21.3	0.9
301人以上1000人以下 (2003)	100.0	3.2	5.3	13.7	43.2	32.6	2.1
1001人以上3000人以下 (2006)	100.0	14.2	20.8	13.2	32.1	17.9	1.9
1001人以上3000人以下 (2003)	100.0	2.9	8.8	9.8	30.4	46.1	2.0
3001人以上 (2006)	100.0	11.6	14.7	9.5	29.5	33.7	1.1
3001人以上 (2003)	100.0	2.0	6.0	8.0	24.0	59.0	1.0

最近3年間の業況別「正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「伸びている」で「やや増加している」の割合が高くなっており、「減少している」の割合が低くなっている。業況が「変わらない」で「やや増加している」の割合が高くなっており、「やや減少している」の割合が低くなっている。業況が「落ちている」で「変わらない」の割合が高くなっており、「減少している」の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別正規社員数の変化

問6. 最近3年間の業況／問3-2. 正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.0	19.3	15.0	30.3	23.7	1.6
合計 (2003, n=372)	100.0	2.4	6.5	11.0	33.1	45.4	1.6
伸びている (2006, n=237)	100.0	15.2	24.5	13.9	26.2	18.6	1.7
伸びている (2003, n=123)	100.0	5.7	10.6	16.3	31.7	35.8	0.0
変わらない (2006, n=51)	100.0	0.0	17.6	15.7	35.3	31.4	0.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	0.0	5.4	13.5	45.9	32.4	2.7
落ちている (2006, n=91)	100.0	2.2	6.6	17.6	38.5	33.0	2.2
落ちている (2003, n=200)	100.0	0.5	4.5	7.0	32.0	53.5	2.5

一人あたり生産量・生産額別「正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたり生産量・生産額が「向上した」で「やや増加している」の割合が高くなっており、「減少している」の割合が低くなっている。一人あたり生産量・生産額が「変わらない」で「減少している」の割合が低くなっている。

一人あたり生産量・生産額別正規社員数の変化

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問3-2. 正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.0	19.3	15.0	30.3	23.7	1.6
合計 (2003, n=372)	100.0	2.4	6.5	11.0	33.1	45.4	1.6
向上した (2006, n=266)	100.0	10.2	21.4	11.7	29.3	25.6	1.9
向上した (2003, n=211)	100.0	1.9	5.2	9.0	31.3	50.7	1.9
変わらない (2006, n=65)	100.0	12.3	16.9	23.1	36.9	10.8	0.0
変わらない (2003, n=63)	100.0	4.8	7.9	20.6	34.9	30.2	1.6
向上していない (2006, n=47)	100.0	6.4	8.5	23.4	27.7	31.9	2.1
向上していない (2003, n=87)	100.0	1.1	9.2	8.0	37.9	42.5	1.1

業種別「非正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、あまり大きな変化はない。

業種別非正規社員数の変化

問 1. 業種／問 3 - 3. 非正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.6	43.5	24.0	6.6	1.8	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	19.6	40.6	21.2	10.5	5.9	2.2
鉱業・建設 (2006, n=23)	100.0	4.3	43.5	47.8	4.3	0.0	0.0
鉱業・建設 (2003, n=24)	100.0	0.0	37.5	54.2	8.3	0.0	0.0
製造業 (2006, n=211)	100.0	25.6	46.0	19.9	5.2	1.4	1.9
製造業 (2003, n=218)	100.0	22.0	40.8	19.7	8.7	7.3	1.4
非製造業 (2006, n=130)	100.0	16.2	42.3	26.9	7.7	3.1	3.8
非製造業 (2003, n=118)	100.0	19.5	39.8	18.6	13.6	5.1	3.4
その他 (2006, n=7)	100.0	57.1	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0
その他 (2003, n=6)	100.0	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0

正規社員数別「非正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」で「やや増加している」の割合が高くなっており、「301人以上1000人以下」で「やや減少している」の割合が低下している。

正規社員数別非正規社員数の変化

問 3 - 1. 正規社員数／問 3 - 3. 非正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.6	43.5	24.0	6.6	1.8	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	19.6	40.6	21.2	10.5	5.9	2.2
300人以下 (2006, n=63)	100.0	12.7	42.9	28.6	12.7	0.0	3.2
300人以下 (2003, n=59)	100.0	13.6	28.8	37.3	13.6	6.8	0.0
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	24.1	48.1	20.4	2.8	3.7	0.9
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	16.8	44.2	20.0	14.7	2.1	2.1
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	22.6	40.6	25.5	5.7	1.9	3.8
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	19.6	49.0	16.7	5.9	5.9	2.9
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	24.2	42.1	24.2	7.4	1.1	1.1
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	26.0	37.0	16.0	11.0	9.0	1.0

最近3年間の業況別「非正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」で「変わらない」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別非正規社員数の変化

問6. 最近3年間の業況／問3-3. 非正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.6	43.5	24.0	6.6	1.8	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	19.6	40.6	21.2	10.5	5.9	2.2
伸びている (2006, n=237)	100.0	24.9	46.8	19.8	5.9	0.8	1.7
伸びている (2003, n=123)	100.0	31.7	43.1	16.3	6.5	1.6	0.8
変わらない (2006, n=51)	100.0	17.6	45.1	35.3	0.0	2.0	0.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	8.1	54.1	24.3	5.4	8.1	0.0
落ちている (2006, n=91)	100.0	15.4	34.1	28.6	12.1	4.4	5.5
落ちている (2003, n=200)	100.0	14.0	36.5	24.5	14.0	8.0	3.0

一人あたりの生産量・生産額の動向別「非正規社員数の変化」の割合の増減を前回調査と比較すると、あまり大きな変化はない。

一人あたりの生産量・生産額の動向別非正規社員数の変化

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問3-3. 非正規社員数の変化	合計	増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	21.6	43.5	24.0	6.6	1.8	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	19.6	40.6	21.2	10.5	5.9	2.2
向上した (2006, n=266)	100.0	24.8	44.4	20.3	5.6	1.9	3.0
向上した (2003, n=211)	100.0	24.6	40.8	18.5	9.0	5.7	1.4
変わらない (2006, n=65)	100.0	13.8	40.0	40.0	6.2	0.0	0.0
変わらない (2003, n=63)	100.0	11.1	38.1	33.3	15.9	0.0	1.6
向上していない (2006, n=47)	100.0	14.9	44.7	23.4	10.6	4.3	2.0
向上していない (2003, n=87)	100.0	13.8	43.7	19.5	10.3	10.3	2.3

最近3年間の業況別「雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」と「落ちている」で「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっており、「従業員の雇用施策が打ち出されるような動向はなかった」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別雇用動向

問6. 最近3年間の業況／問11. 雇用動向	合計	合理化等により削減が実施された従業員の雇用削減が実施された	結びつかなかつた	合理化等削減が実施された	従業員はなかつた	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	24.8	16.9	49.9	7.7	0.8	
合計 (2003, n=372)	100.0	41.7	20.4	35.5	-	2.4	
伸びている (2006, n=237)	100.0	21.1	15.2	52.7	9.7	1.3	
伸びている (2003, n=123)	100.0	24.4	23.6	49.6	-	2.4	
変わらない (2006, n=51)	100.0	27.5	13.7	54.9	3.9	0.0	
変わらない (2003, n=37)	100.0	43.2	21.6	35.1	-	0.0	
落ちている (2006, n=91)	100.0	33.0	23.1	39.6	4.4	0.0	
落ちている (2003, n=200)	100.0	53.5	17.0	27.0	-	2.5	

一人あたりの生産量・生産額の動向別「雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっており、「従業員の雇用施策が打ち出されるような動向はなかった」の割合が高くなっている。業況が「変わらない」と「向上していない」で「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっており、「合理化等が実施されたが、雇用削減には結びつかなかった」と「従業員の雇用施策が打ち出されるような動向はなかった」の割合が高くなっている。

一人あたりの生産量・生産額の動向別雇用動向

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問11. 雇用動向	合計	合理化等により削減が実施された従業員の雇用削減が実施された	結びつかなかつた	合理化等削減が実施された	従業員はなかつた	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	24.8	16.9	49.9	7.7	0.8	
合計 (2003, n=372)	100.0	41.7	20.4	35.5	-	2.4	
向上した (2006, n=266)	100.0	27.4	17.3	44.7	9.4	1.1	
向上した (2003, n=211)	100.0	46.0	20.4	31.3	-	2.4	
変わらない (2006, n=65)	100.0	16.9	9.2	67.7	6.2	0.0	
変わらない (2003, n=63)	100.0	33.3	22.2	42.9	-	1.6	
向上していない (2006, n=47)	100.0	21.3	25.5	53.2	0.0	0.0	
向上していない (2003, n=87)	100.0	41.4	14.9	41.4	-	2.3	

一人あたりの生産量・生産額の動向別「実施された雇用施策の内容」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「関連子会社等への転籍」、「関連子会社等への出向・派遣等」、「早期退職措置」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「変わらない」で「関連子会社等への出向・派遣等」、「他職場への配置転換」、「希望退職」の割合が低くなっており、「ワークシェアリング」の割合が高くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上していない」で「採用抑制」、「関連子会社等への転籍」、「関連子会社等への出向・派遣等」、「他職場への配置転換」、「希望退職」の割合が低くなっている。

一人あたりの生産量・生産額の動向別実施された雇用施策の内容

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問12. 実施された雇用施策	雇	採	籍	向	他	一	希
	会 社 の 都 合 に よ る 解	用 抑 制	関 連 子 会 社 等 へ の 転	関 連 子 会 社 等 へ の 出 遣 等	職 場 へ の 配 置 転 換	時 帰 休	望 退 職
合計 (2006, n=150)	5.1	56.3	22.2	23.4	27.8	0.0	18.4
合計 (2003, n=231)	4.3	56.3	32.5	38.5	29.4	2.6	25.5
向上した (2006, n=114)	5.3	56.1	24.6	28.9	28.9	0.0	20.2
向上した (2003, n=140)	2.9	63.6	35.0	42.9	30.0	2.9	23.6
変わらない (2006, n=17)	5.9	35.3	29.4	5.9	5.9	0.0	17.6
変わらない (2003, n=35)	5.7	37.1	25.7	25.7	25.7	2.9	31.4
向上していない (2006, n=19)	5.3	36.8	10.5	15.8	52.6	0.0	15.8
向上していない (2003, n=49)	6.1	51.0	30.6	30.6	24.5	2.0	26.5
問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問12. 実施された雇用施策	早	提	ワ	非	そ	無	
	期 退 職 措 置	転 に 職 し や た 配 置 教 育 転 換 を 練 前	ー ク シ ェ ア リ ン グ	正 規 社 員 の 活 用	の 他	回 答	
合計 (2006, n=150)	24.1	3.8	3.8	39.2	3.8	5.1	
合計 (2003, n=231)	33.3	3.5	1.3	-	2.2	4.3	
向上した (2006, n=114)	26.3	5.3	1.8	45.6	3.5	0.0	
向上した (2003, n=140)	37.1	5.0	1.4	-	1.4	2.9	
変わらない (2006, n=17)	23.5	0.0	11.8	23.5	11.8	0.0	
変わらない (2003, n=35)	31.4	2.9	0.0	-	8.6	11.4	
向上していない (2006, n=19)	21.1	0.0	10.5	31.6	0.0	0.0	
向上していない (2003, n=49)	28.6	0.0	2.0	-	0.0	2.0	

正規社員数別「雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」で「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっている。「301人以上1000人以下」、「1001人以上3000人以下」、「3001人以上」で「合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」の割合が低くなっており、「従業員の雇用施策が打ち出されるような動向はなかった」の割合が高くなっている。

正規社員数別雇用動向

問3-1. 正規社員数/問11. 雇用動向	合計	合理化等による削減が実施された	合理化等が実施されたにもかかわらず、雇用削減はなかった	従業員の雇用削減が実施されたにもかかわらず、従業員の雇用削減が実施された	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	24.8	16.9	49.9	7.7	0.0
合計 (2003, n=372)	100.0	41.7	20.4	35.5	-	2.4
300人以下 (2006, n=63)	100.0	25.4	15.9	50.8	7.9	0.0
300人以下 (2003, n=59)	100.0	40.7	13.6	42.4	-	3.4
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	23.1	18.5	55.6	1.9	0.9
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	38.9	16.8	42.1	-	2.1
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	18.9	13.2	53.8	12.3	1.9
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	42.2	22.5	33.3	-	2.0
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	31.6	20.0	40.0	8.4	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	43.0	26.0	28.0	-	3.0

正規社員数別「今後の雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」で「雇用人員はやや増加する」と「雇用人員は変わらない」の割合が高くなっており、「雇用人員はやや減少する」と「雇用人員は減少する」の割合が低くなっている。「301人以上1000人以下」と「1001人以上3000人以下」で「雇用人員は増加する」と「雇用人員はやや増加する」の割合が高くなっており、「雇用人員はやや減少する」の割合が低くなっている。「3001人以上」で「雇用人員は増加する」の割合が高くなっており、「雇用人員は減少する」の割合が低くなっている。

正規社員数別今後の雇用動向

問3-1. 正規社員数/問13. 今後の雇用動向	合計	雇用人員は増加する	雇用人員はやや増加する	雇用人員は変わらない	雇用人員はやや減少する	雇用人員は減少する	わからない	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.8	31.4	25.3	14.8	9.0	7.9	0.8
合計 (2003, n=372)	100.0	3.0	12.9	22.6	33.9	20.2	6.2	1.3
300人以下 (2006, n=63)	100.0	1.6	30.2	38.1	9.5	6.3	14.3	0.0
300人以下 (2003, n=59)	100.0	1.7	10.2	23.7	22.0	23.7	16.9	1.7
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	14.8	32.4	25.0	11.1	7.4	8.3	0.9
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	3.2	15.8	21.1	41.1	14.7	3.2	1.1
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	12.3	35.8	21.7	13.2	10.4	4.7	1.9
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	3.9	8.8	24.5	39.2	17.6	3.9	2.0
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	11.6	26.3	21.1	25.3	9.5	6.3	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	1.0	18.0	19.0	31.0	25.0	5.0	1.0

最近3年間の業況別「今後の雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「伸びている」で「やや増加する」の割合が高くなっており、「やや減少する」の割合が低くなっている。業況が「変わらない」で「やや増加する」の割合が高くなっており、「やや減少する」と「減少する」の割合が低くなっている。業況が「落ちている」で「やや減少する」の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別今後の雇用動向

問6. 最近3年間の業況／問13. 今後の雇用動向	合計	増加する	やや増加する	変わらない	やや減少する	減少する	わからない	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.8	31.4	25.3	14.8	9.0	7.9	0.8
合計 (2003, n=372)	100.0	3.0	12.9	22.6	33.9	20.2	6.2	1.3
伸びている (2006, n=237)	100.0	14.8	39.2	21.9	11.4	4.2	7.6	0.8
伸びている (2003, n=123)	100.0	5.7	23.6	23.6	33.3	6.5	6.5	0.8
変わらない (2006, n=51)	100.0	5.9	35.5	37.3	17.6	5.9	5.9	2.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	0.0	5.4	35.1	37.8	21.6	0.0	0.0
落ちている (2006, n=91)	100.0	3.3	14.3	27.5	22.0	23.1	9.9	0.0
落ちている (2003, n=200)	100.0	1.0	8.0	20.5	33.0	28.0	7.5	2.0

一人あたりの生産量・生産額の動向別「今後の雇用動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「雇用人員は増加する」と「雇用人員はやや増加する」の割合が高くなっており、「雇用人員はやや減少する」と「雇用人員は減少する」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「変わらない」で「雇用人員はやや減少する」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上していない」で「雇用人員はやや増加する」の割合が高くなっており、「雇用人員はやや減少する」の割合が低くなっている。

一人あたりの生産量・生産額の動向別今後の雇用動向

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問13. 今後の雇用動向	合計	雇用人員は増加する	雇用人員はやや増加	雇用人員は変わらない	雇用人員はやや減少	雇用人員は減少する	わからない	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	10.8	31.4	25.3	14.8	9.0	7.9	0.8
合計 (2003, n=372)	100.0	3.0	12.9	22.6	33.9	20.2	6.2	1.3
向上した (2006, n=266)	100.0	13.5	34.6	21.8	13.9	7.5	7.5	1.1
向上した (2003, n=211)	100.0	3.3	12.8	21.3	37.4	18.0	6.2	0.9
変わらない (2006, n=65)	100.0	4.6	23.1	40.0	13.8	7.7	10.8	0.0
変わらない (2003, n=63)	100.0	3.2	20.6	31.7	23.8	12.7	6.3	1.6
向上していない (2006, n=47)	100.0	4.3	25.5	25.5	21.3	19.1	4.3	0.0
向上していない (2003, n=87)	100.0	1.1	8.0	21.8	32.2	28.7	5.7	2.3

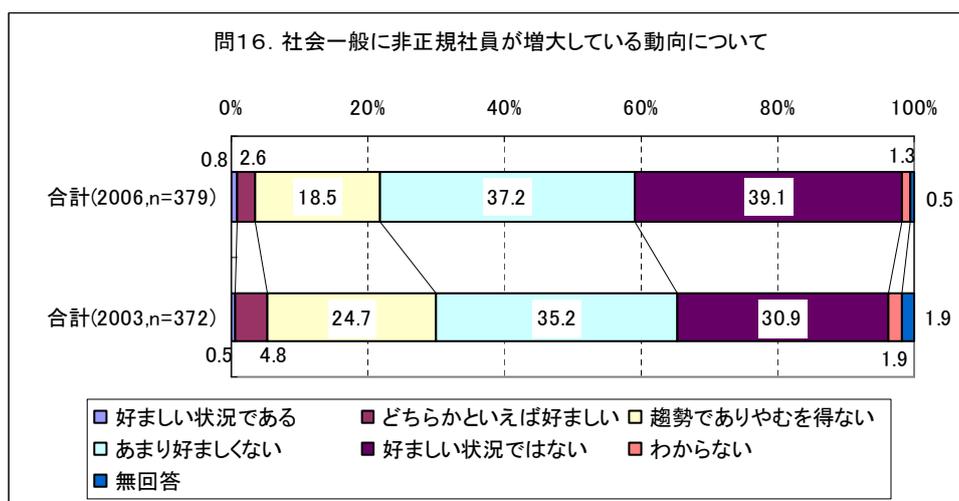
5. 非正規社員について

- ・非正規社員数の状況は前回調査と比較しても、増加傾向に歯止めがかかったとは言い難い（問3-3）。非正規社員の組織化への取り組みについては、「組織化の検討中」である組織が前回調査より1割以上増えているが、依然として組織化の予定がない組織が5割を超えている。製造業では、組織化の検討をしている組織が3分の1強と増えており（問17×問1）、組織化の必要性の変化等と併せて判断すると、取り組み姿勢の変化が表れていると言える。
- ・非正規社員の組織化が困難な理由は、前回調査同様、「非正規社員に金銭面や活動上の負担感があるため」と「非正規社員に労組の機能や役割が理解されていないこと」を多くあげている。一方、「正規社員の雇用や労働条件の改善が困難になる」は1割以上減少している（問18）。また、業種別では、製造業と非製造業で、「企業別労働組合が基本であり、正規社員を組織化すれば十分」と回答している企業の割合が1割以上増えている。
- ・非正規社員の組織化動向で、女性組合役員が「いる」組織では、半数近くの組織が取り組んでいるが、「いない」組織では3分の1程度となっている（問17×問28-2）。
- ・非正規社員の労働環境等を整備する施策については（問19）、「正社員への登用」が2割近く増加し最も多い割合となり、次に「法的な最低基準の向上」が続いている。社会経済環境や連合を中心とした格差是正の取り組み等を踏まえた結果と理解するが、「組織化」や「処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」の選択動向を見ると、問題意識を持つところである。

(1) 非正規社員の増大について

非正規社員が増大している動向については、「好ましい状況ではない」が最も多く39.1%、「あまり好ましくない」が37.2%、「趨勢でありやむを得ない」が18.5%となっている。

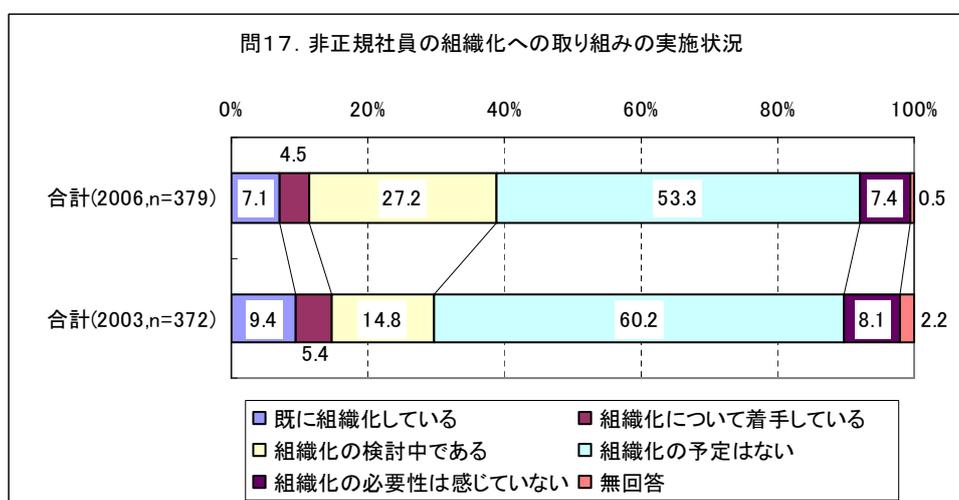
前回調査と比較すると、「好ましい状況ではない」と回答した割合が、1割程度増えている。



(2) 非正規社員の組織化について

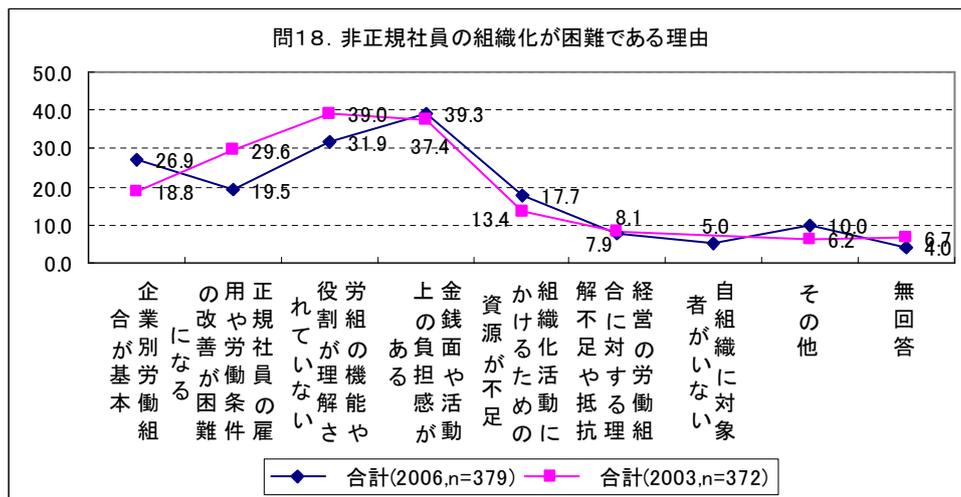
非正規社員の組織化への取り組みについては、「組織化の予定はない」が最も多く53.3%、「組織化の検討中である」が27.2%、「組織化の必要性は感じていない」が7.4%である。

前回調査と比較すると、「組織化の検討中である」が1割以上増えている。



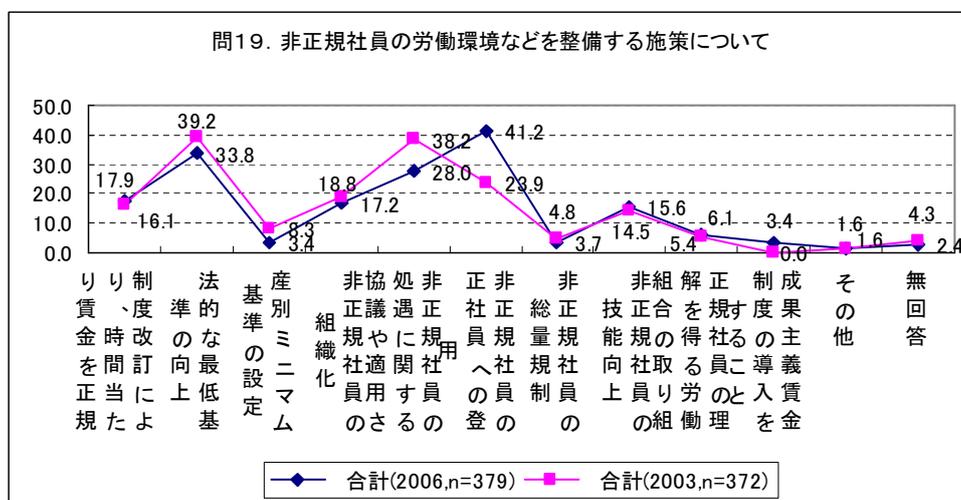
組織化が困難な理由としては、「金銭面や活動上の負担感がある」が最も多く 39.3%、「労組の機能や役割が理解されていない」が 31.9%、「企業別労働組合が基本であるため」が 26.9%となっている。

前回調査と比較すると、「正規社員の雇用や労働条件の改善が困難になる」が 1 割以上減少している。なお、「自組織に対象者がいない」が新設されている (5.0%)。



非正規社員の労働環境等を整備する施策については、「非正規社員の正社員への登用」が最も多く 41.2%、「法的な最低基準の向上」が 33.8%、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」が 28.0%であった。

前回調査と比較すると、「非正規社員の正社員への登用」が 1 割以上増え、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」が 1 割以上減少している。



業種別「非正規社員の組織化動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、「鉱業・建設」で「組織化の予定はない」の割合が高くなっている。「製造業」で「組織化の検討中である」の割合が高くなっており、「組織化の予定はない」の割合が低くなっている。

業種別非正規社員の組織化動向

問 1. 業種／問 1 7. 非正規社員の組織化	合計	既に組織化している	し組織化について着手	る組織化の検討中である	組織化の予定はない	じ組織化の必要性は感	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	7.1	4.5	27.2	53.3	7.4	0.5
合計 (2003, n=372)	100.0	9.4	5.4	14.8	60.2	8.1	2.2
鉱業・建設 (2006, n=23)	100.0	0.0	0.0	4.3	82.6	13.0	0.0
鉱業・建設 (2003, n=24)	100.0	8.3	0.0	12.5	62.5	12.5	4.2
製造業 (2006, n=211)	100.0	2.4	3.3	33.2	55.0	5.7	0.5
製造業 (2003, n=218)	100.0	5.0	1.4	13.3	68.8	9.6	1.8
非製造業 (2006, n=130)	100.0	16.9	4.6	23.8	45.4	8.5	0.8
非製造業 (2003, n=118)	100.0	18.6	13.6	17.8	43.2	4.2	2.5
その他 (2006, n=7)	100.0	0.0	12.5	0.0	62.5	25.0	0.0
その他 (2003, n=6)	100.0	0.0	16.7	16.7	66.7	0.0	0.0

女性組合役員数別「非正規社員の組織化動向」の割合の増減を前回調査と比較すると、女性組合員が「いる」でも「いない」でも、「組織化の検討中である」の割合が高くなっている。

女性組合役員の有無別非正規社員の組織化動向

問 2 8 - 2. 女性の組合役員数／問 1 7. 非正規社員の組織化	件数	既に組織化している	し組織化について着手	る組織化の検討中である	組織化の予定はない	じ組織化の必要性は感	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	7.1	4.5	27.2	53.3	7.4	0.5
合計 (2003, n=372)	100.0	9.4	5.4	14.8	60.2	8.1	2.2
いる (2006, n=134)	100.0	11.2	10.4	23.9	44.0	9.7	0.7
いる (2003, n=136)	100.0	19.1	9.6	12.5	46.3	10.3	2.2
いない (2006, n=231)	100.0	5.2	1.3	29.0	59.7	4.8	0.5
いない (2003, n=218)	100.0	4.1	3.2	15.6	67.9	7.3	1.8

業種別「組織化が困難な理由」の割合の増減を前回調査と比較すると、「鉱業・建設」で「企業別労働組合が基本であり、正規社員を組織化すれば十分」と「労働組合として組織化活動資源（時間・金）が不足」の割合が低くなっている。「製造業」で「企業別労働組合が基本であり、正規社員を組織化すれば十分」の割合が高くなっており、「正規社員の雇用が守られにくくなる等」の割合が低くなっている。「非製造業」で「企業別労働組合が基本であり、正規社員を組織化すれば十分」の割合が高くなっている。

業種別組織化が困難な理由

問 1. 業種／問 1 8. 組織化が困難な理由	を本企 組で業 織あ別 化り労 すれ正 組合 十社 分員基	ら正 れ規 に社 く員 の雇 用等 が守	浸働非 透組正 し合規 ての社 員に なり に組 対し たみ しめ が労	担負非 感担正 を感規 強や社 く活員 感動が じ上金 ての銭 る負的	間織労 ・化働 金）活 （組 が資と 不源し 足へて 時組	がす経 ある理 のた解 め労働 不足組 や合 に抵 抗対
合計（2006, n=379）	26.9	19.5	31.9	39.3	17.7	7.9
合計（2003, n=372）	18.8	29.6	39.0	37.4	13.4	8.1
鉱業・建設（2006, n=23）	21.7	17.4	26.1	21.7	17.4	4.3
鉱業・建設（2003, n=24）	37.5	25.0	33.3	25.0	29.2	4.2
製造業（2006, n=211）	34.6	21.5	31.2	39.0	16.6	8.8
製造業（2003, n=218）	21.6	33.9	36.7	33.5	11.5	6.9
非製造業（2006, n=130）	20.5	18.0	36.9	46.7	19.7	9.0
非製造業（2003, n=118）	10.2	22.0	46.6	45.8	13.6	10.2
その他（2006, n=7）	0.0	16.7	33.3	50.0	66.7	0.0
その他（2003, n=6）	0.0	33.3	0.0	50.0	16.7	33.3
問 1. 業種／問 1 8. 組織化が困難な理由	な自 い組 織に 対 象 者 が い	そ の 他	無 回 答			
合計（2006, n=379）	5.0	10.0	4.0			
合計（2003, n=372）	-	6.2	6.7			
鉱業・建設（2006, n=23）	17.4	13.0	0.0			
鉱業・建設（2003, n=24）	-	4.2	4.2			
製造業（2006, n=211）	2.4	11.2	2.8			
製造業（2003, n=218）	-	7.8	5.5			
非製造業（2006, n=130）	8.2	9.0	6.2			
非製造業（2003, n=118）	-	2.5	9.3			
その他（2006, n=7）	0.0	16.7	14.3			
その他（2003, n=6）	-	16.7	16.7			

6. 成果配分について

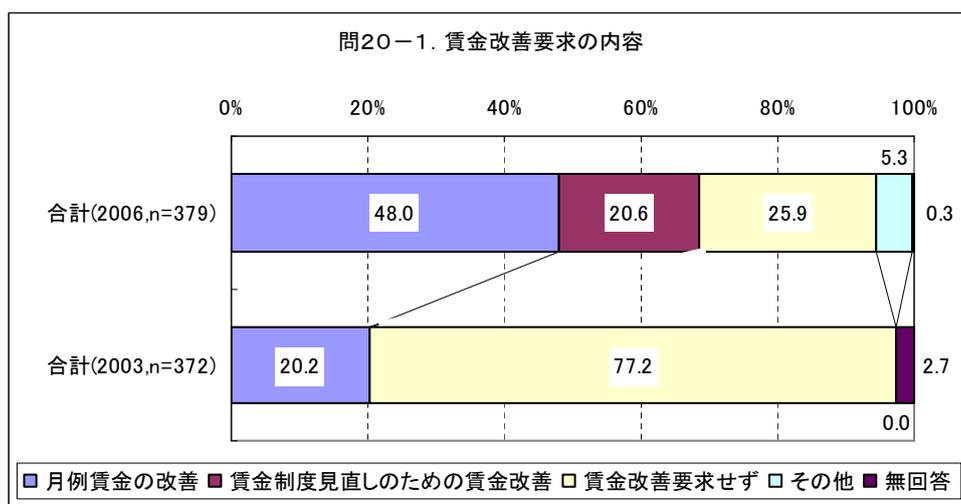
- ・2006年度春季生活闘争において、いわゆる“ベースアップ”（以下、ベアと言う）を要求した組織は48.0%、賃金制度見直しのための賃金改善を要求した組織が20.6%に対し、要求しなかった組織は25.9%で、前回調査と比較すると3分の1になっている（問20-1）。要求根拠は前回調査同様、「組合員の生活水準の向上」や「同産業・同業種の水準と比較考慮」、「企業の収益状況や生産性向上等を考慮」であった。一人あたりの生産量・生産額が向上した組織で、ベアを要求した組織は5割弱、向上していない組織で要求した組織は5割を超えており（問20-1×問8）、生産量・生産額の動向とベア要求は必ずしも直結している訳ではないと言える。
- ・人員規模では、「300人以下」の組織でベアを要求した割合が20ポイント以上増加し、6割を超えている。一方、「301人以上」ではベアを要求した割合はいずれの区分でも5割以下であった（問20-1×問3-1）。
- ・ベアを要求しなかった理由は、「上部団体の方針」や「経営の業績見通しが悪い」、「成果主義賃金制度を導入」等が上位であり、「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」や「雇用の維持・確保を重視したため」とした割合が、前回調査より大幅に減少している。
- ・ベアの獲得状況では、全く獲得できなかった割合が1割以上減少している（問20-4）。一人あたりの生産量・生産額が向上した組織では、ベアを「全く獲得できなかった」割合が1割以上減少しており、前回調査よりも改善しているが、依然として26.2%あり、変わらないとする組織の動向（割合）を合わせると、前回とほぼ同じである。一方、一人あたりの生産量・生産額が向上していない組織では、ベアをほぼ獲得できた組織が2割弱、全く獲得できなかった組織は4割弱となっており、前回調査と比較すると獲得状況に改善が見られる。しかし、全体としては業況の伸び、生産量・生産額の向上が、直接賃金改善に結びついているとは言えず、公正な分配の実現とともに、全体水準の底上げに向けた取り組み強化が求められている（問20-3×問8）。

- ・定期昇給（1年に1度以上の定期的な賃金の昇給制度）については、定期的な昇給制度がある割合が7割弱で、そのうち9割以上が制度どおり実施されている（問21-1、問21-2）。人員規模が小さい会社ほど制度どおり実施される割合は少ないが、8割以上の組織で制度どおり実施されている（問21-2×問3-1）。
- ・一時金について、都度交渉方式で決定している組織は7割弱、業績連動方式で決定している組織は2割強となっている。
- ・一時金の水準を確定する場合に望ましい根拠は、前回調査同様、企業の業績や収益状況を挙げる割合が高い（80.1%）。
- ・一時金の確定状況では、「昨年水準に比べ高い水準で実施された」組織が半数近くとなっている（問22-2）。特に業況が変わらない組織では、「昨年と比べ低い水準であったが実施された」組織の割合が減少し（9.8%）、業況が落ちている組織でも、「昨年とほぼ同水準で実施された」組織の割合が半数を超えている（問22-2×問6）。
- ・一人あたりの生産量・生産額が向上した組織では、「昨年と比べ高い水準で実施された」組織、向上していない組織でも「昨年とほぼ同水準で実施された」組織が、それぞれ5割を超えている（問22-1×問8）。これらは、業況の回復もあるが、雇用動向とともに人材の確保、経営基盤を安定・強化するには、年間総収入（賃金）として、安定的な一時金が必要であるとの組合主張に、経営が一定の理解を示したものと受け止める。しかし、賃金改善の動向、月例賃金と一時金の割合と併せて見れば、業績・成果の還元は「賃上げではなく一時金で」という経営姿勢がより明らかになっていると言える（問20-3、問22-1×問8、問22-4）。
- ・今後の望ましい賃金体系については、前回調査と比較すると、「成果や実績」の割合が減少し「年齢・勤続」の割合が増えている（問23）。

(1) 賃金改善要求・根拠について

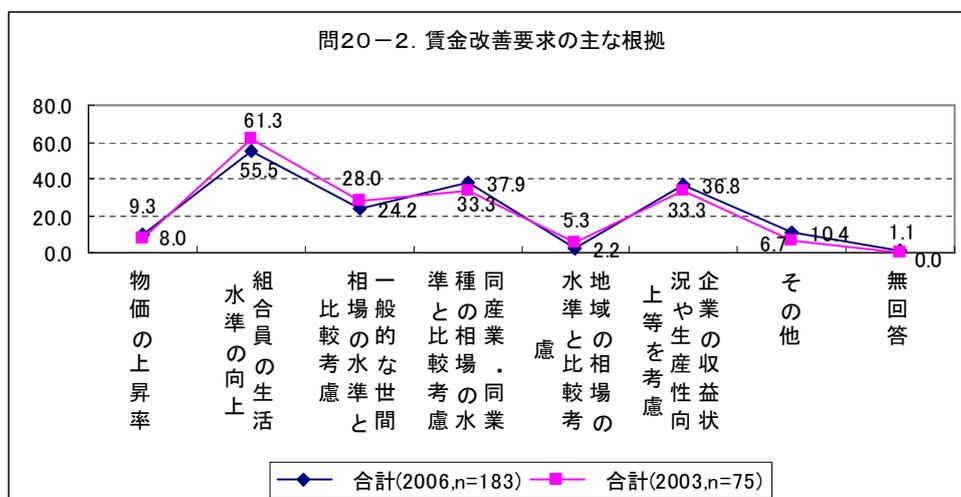
2006年春季生活闘争において、ベアにあたる「月例賃金の改善」が最も多く48.0%、「賃金改善要求せず」が25.9%、「賃金制度見直しのための賃金改善」が20.6%であった。

前回調査と比較すると、ベアを要求した割合が倍増し、「賃金改善要求せず」は激減している。また、「賃金制度見直しのための賃金改善」が新設されている(20.6%)。



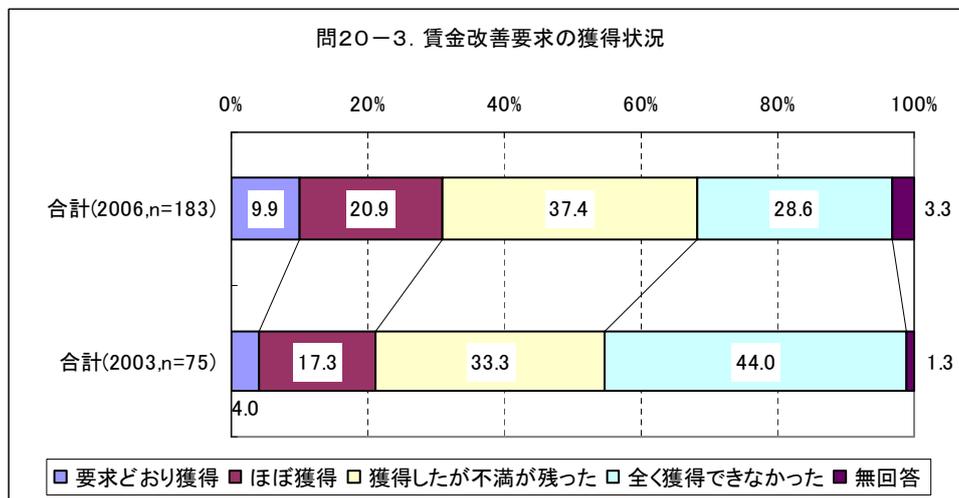
ベアの要求根拠としては、「組合員の生活水準の向上」が最も多く55.5%、「同産業・同業種の相場水準と比較考慮」が37.9%、「企業の収益状況や生産性向上等を考慮」が36.8%であった。

前回調査と比較して、傾向に大きな変化はない。



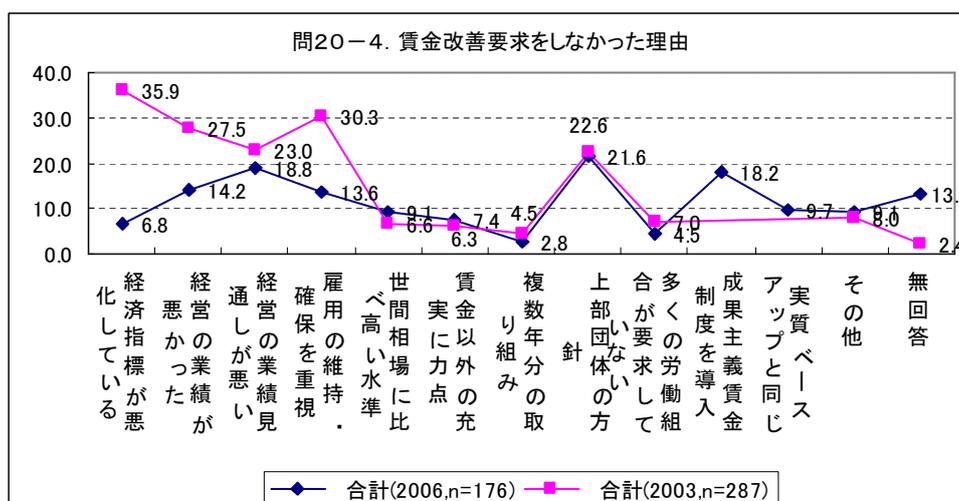
賃金改善要求の獲得状況については、「獲得したが不満が残った」が 37.4%、「全く獲得できなかった」が 28.6%、「ほぼ獲得できた」が 20.9%である。

前回調査と比較すると、「全く獲得できなかった」が 1 割以上減少している。



賃金改善要求をしなかった理由は、「上部団体の方針」が最も多く 21.6%、「経営の業績見通しが悪い」が 18.8%、「成果主義賃金制度を導入」が 18.2%であった。

前回調査と比較すると、「経済指標が悪化している」、「経営の業績が悪かった」、「雇用の維持・確保を重視」と回答した割合が 1 割以上減少している。また、「成果主義賃金制度を導入」(18.2%)、「実質ベースアップと同じ」(9.7%)が新設されている。



正規社員数別「賃金改善要求の内容」の割合の増減を前回調査と比較すると、どの規模の企業でも「いわゆるベースアップ」（前回調査では「ベースアップ要求をした」）の割合が高くなっており、「賃金改善要求せず」（前回調査では「ベースアップ要求をしなかった」）の割合が低くなっている。

正規社員数別賃金改善要求の内容

問3-1. 正規社員数/問20-1. 賃金改善要求の内容	合計	いわゆるベースアップ	金制改善改訂のための賃	賃金改善要求せず	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	48.0	20.6	25.9	5.3	0.3
合計 (2003, n=372)	100.0	20.2	-	77.2	-	2.7
300人以下 (2006, n=63)	100.0	63.5	15.9	12.7	7.9	0.0
300人以下 (2003, n=59)	100.0	42.4	-	57.6	-	0.0
301人以上1000人以下 (2006, n=108)	100.0	46.3	22.2	25.9	5.6	0.0
301人以上1000人以下 (2003, n=95)	100.0	23.2	-	73.7	-	3.2
1001人以上3000人以下 (2006, n=106)	100.0	43.4	17.9	34.0	3.8	0.9
1001人以上3000人以下 (2003, n=102)	100.0	11.8	-	87.3	-	1.0
3001人以上 (2006, n=95)	100.0	44.2	24.2	26.3	5.3	0.0
3001人以上 (2003, n=100)	100.0	13.0	-	81.0	-	6.0

最近3年間の業況別「賃金改善要求の内容」の割合の増減を前回調査と比較すると、どの業況でも、「いわゆるベースアップ」（前回調査では「ベースアップ要求をした」）の割合が高くなっており、「賃金改善要求せず」（前回調査では「ベースアップ要求をしなかった」）の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別賃金改善要求の内容

問6. 最近3年間の業況/問20-1. 賃金改善要求の内容	合計	いわゆるベースアップ	金制改善改訂のための賃	賃金改善要求せず	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	48.0	20.6	25.9	5.3	0.3
合計 (2003, n=372)	100.0	20.2	-	77.2	-	2.7
伸びている (2006, n=237)	100.0	48.9	23.6	23.6	3.4	0.4
伸びている (2003, n=123)	100.0	20.3	-	78.0	-	1.6
変わらない (2006, n=51)	100.0	47.1	7.8	35.3	9.8	0.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	13.5	-	78.4	-	8.1
落ちている (2006, n=91)	100.0	46.2	19.8	26.4	7.7	0.0
落ちている (2003, n=200)	100.0	21.5	-	77.0	-	1.5

一人あたりの生産量・生産額の動向別「賃金改善要求の内容」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向の増減によらず、「いわゆるベースアップ」（前回調査では「ベースアップ要求をした」）の割合が高くなっており、「賃金改善要求せず」（前回調査では「ベースアップ要求をしなかった」）の割合が低くなっている。

最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向別賃金改善要求の内容

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問20-1. 賃金改善要求の内容	合計	いわゆるベースアップ	金制改善改訂のための賃	賃金改善要求せず	その他	無回答
合計 (2006, n=379)	100.0	48.0	20.6	25.9	5.3	0.3
合計 (2003, n=372)	100.0	20.2	-	77.2	-	2.7
向上した (2006, n=266)	100.0	47.4	22.6	24.4	5.3	0.4
向上した (2003, n=211)	100.0	15.6	-	83.4	-	0.9
変わらない (2006, n=65)	100.0	44.6	16.9	35.4	3.1	0.0
変わらない (2003, n=63)	100.0	27.0	-	68.3	-	4.8
向上していない (2006, n=47)	100.0	55.3	14.9	21.3	8.5	0.0
向上していない (2003, n=87)	100.0	27.6	-	69.0	-	3.4

「いわゆるベースアップ」を要求した組合について、最近3年間の業況別「賃金改善要求獲得状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」で「ほぼ獲得できた」の割合が低くなっており、「獲得したが不満が残った」の割合が高くなっている。業況が「落ちている」で「獲得したが不満が残った」の割合が高くなっており、「全く獲得できなかった」の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別賃金改善要求獲得状況

問6. 最近3年間の業況／問20-3. 賃金改善要求獲得状況	合計	要求どおり	ほぼ獲得できた	残ったが不満が	全く獲得できなかった	無回答
合計 (2006, n=182)	100.0	9.9	20.9	37.4	28.6	3.3
合計 (2003, n=75)	100.0	4.0	17.3	33.3	44.0	1.3
伸びている (2006, n=116)	100.0	13.8	21.6	34.5	26.7	3.4
伸びている (2003, n=25)	100.0	12.0	28.0	36.0	20.0	4.0
変わらない (2006, n=24)	100.0	4.2	33.3	37.5	25.0	0.0
変わらない (2003, n=5)	100.0	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0
落ちている (2006, n=91)	100.0	2.4	11.9	45.2	35.7	4.8
落ちている (2003, n=43)	100.0	0.0	7.0	34.9	58.1	0.0

同様に、「いわゆるベースアップ」を要求した組合について、一人あたりの生産量・生産額の動向別「賃金改善要求獲得状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「ベースアップを全く獲得できなかった」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上していない」で「ベースアップをほぼ獲得できた」の割合が高くなっており、「ベースアップを全く獲得できなかった」の割合が低くなっている。

最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向別賃金改善要求獲得状況

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問20-3. 賃金改善要求獲得状況	合計	ど お り ス 獲 得 で き た を 要 求	獲 得 で き ア ッ プ を ほ ぼ	し べ た が ス 不 満 が 残 を つ 獲 た 得	獲 得 で き ア ッ プ を た 全 く	無 回 答
合計 (2006, n=182)	100.0	9.9	20.9	37.4	28.6	3.3
合計 (2003, n=75)	100.0	4.0	17.3	33.3	44.0	1.3
向上した (2006, n=126)	100.0	12.7	21.4	36.5	26.2	3.2
向上した (2003, n=33)	100.0	6.1	27.3	27.3	36.4	3.0
変わらない (2006, n=29)	100.0	3.4	20.7	44.8	31.0	0.0
変わらない (2003, n=17)	100.0	5.9	17.6	52.9	23.5	0.0
向上していない (2006, n=26)	100.0	3.8	19.2	30.8	38.5	7.7
向上していない (2003, n=24)	100.0	0.0	4.2	29.2	66.7	0.0

正規社員数別「賃金改善要求をしなかった理由」（前回調査では「ベースアップ要求をしなかった」）の割合の増減を前回調査と比較すると、「300人以下」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」と「経営の業況が悪かったため」の割合が低くなっている。「301人以上1000人以下」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「経営の業況見通しが悪いため」、「雇用の維持・確保を重視したため」の割合が低くなっている。「1001人以上3000人以下」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「経営の業況が悪かったため」、「雇用の維持・確保を重視したため」が低くなっており、「世間相場の水準に比べ高くなっている水準にあるため」の割合が高くなっている。「3001人以上」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「経営の業況が悪かったため」、「雇用の維持・確保を重視したため」が低くなっており、「上部団体の支持に従った」の割合が高くなっている。

正規社員数別賃金改善要求をしなかった理由

問3-1. 正規社員数/問20-4. 賃金改善要求をしなかった理由	てど いる 経済 成長 率や 物価 が 悪 化 し な か つ た	た 経 営 の 業 況 が 悪 か つ た	悪 い 経 営 の 業 況 見 通 し が	重 雇 用 の 維 持 ・ 確 保 を	め べ 世 高 間 相 水 準 の 水 準 に あ る に た 比	を 利 賃 置 厚 金 以 外 の 充 た す た め に 短 か い 点 福	を 複 数 年 分 の 取 り 組 み
合計 (2006, n=153)	6.8	14.2	18.8	13.6	9.1	7.4	2.8
合計 (2003, n=287)	35.9	27.5	23.0	30.3	6.6	6.3	4.5
300人以下 (2006, n=18)	5.6	16.7	22.2	44.4	5.6	5.6	5.6
300人以下 (2003, n=34)	20.6	29.4	20.6	38.2	2.9	8.8	8.8
301人以上1000人以下 (2006, n=42)	2.4	26.2	9.5	7.1	7.1	9.5	2.4
301人以上1000人以下 (2003, n=70)	32.9	31.4	22.9	28.6	4.3	5.7	1.4
1001人以上3000人以下 (2006, n=49)	2.0	14.3	30.6	16.3	18.4	12.2	2.0
1001人以上3000人以下 (2003, n=89)	34.8	29.2	25.8	28.1	4.5	7.9	4.5
3001人以上 (2006, n=42)	21.4	9.5	23.8	11.9	7.1	4.8	4.8
3001人以上 (2003, n=81)	48.1	21.0	17.3	32.1	13.6	4.9	2.5
問3-1. 正規社員数/問20-4. 賃金改善要求をしなかった理由	従上 つ部 た団 体の 方 針 に	め求 多 く の い 労 働 が 組 合 た が た 要	導成 入果 し主 して 義 い賃 金 た 制 度 を	同実 じ賃 べ である か ア ツ プ と	そ の 他	無 回 答	
合計 (2006, n=153)	21.6	4.5	18.2	9.7	9.1	13.1	
合計 (2003, n=287)	22.6	7.0	-	-	8.0	2.4	
300人以下 (2006, n=18)	0.0	11.1	27.8	5.6	5.6	0.0	
300人以下 (2003, n=34)	23.5	2.9	-	-	11.8	5.9	
301人以上1000人以下 (2006, n=42)	19.0	2.4	31.0	14.3	11.9	19.2	
301人以上1000人以下 (2003, n=70)	20.0	8.6	-	-	8.6	1.4	
1001人以上3000人以下 (2006, n=49)	26.5	6.1	14.3	14.3	4.1	13.9	
1001人以上3000人以下 (2003, n=89)	28.1	5.6	-	-	3.4	3.4	
3001人以上 (2006, n=42)	38.1	4.8	14.3	7.1	16.7	10.0	
3001人以上 (2003, n=81)	21.0	8.6	-	-	12.3	1.2	

最近3年間の業況別「賃金改善を要求しなかった理由」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「伸びている」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「雇用の維持・確保を重視したため」の割合が低くなっている。業況が「変わらない」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」の割合が低くなっており、「経営の業況が悪かったため」と「上部団体の支持に従った」の割合が高くなっている。業況が「落ちている」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「雇用の維持・確保を重視したため」の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別賃金改善を要求しなかった理由

問6. 最近3年間の業況／問20-4. 賃金改善要求をしなかった理由	てど い 経 済 成 長 率 が 悪 化 し な い	た 経 済 の 業 況 が 悪 か つ	悪 い 業 況 見 通 し が	重 雇 用 の 維 持 ・ 確 保 を	め べ 世 間 の 水 準 に あ る に 比	を 利 賃 厚 金 の 外 に 充 た す た め に 短 力 点 を	を 複 数 年 分 の 取 り 組 み
合計 (2006, n=153)	6.8	14.2	18.8	13.6	9.1	7.4	2.8
合計 (2003, n=287)	35.9	27.5	23.0	30.3	6.6	6.3	4.5
伸びている (2006, n=95)	8.4	6.3	12.6	13.7	13.7	9.5	4.2
伸びている (2003, n=96)	38.5	9.4	13.5	27.1	11.5	9.4	6.3
変わらない (2006, n=21)	14.3	14.3	28.6	23.8	4.8	4.8	0.0
変わらない (2003, n=29)	48.3	20.7	6.9	24.1	0.0	6.9	6.9
落ちている (2006, n=37)	2.7	43.2	40.5	16.2	5.4	8.1	2.7
落ちている (2003, n=154)	31.2	40.9	33.1	34.4	4.5	3.9	3.2
問6. 最近3年間の業況／問20-4. 要求しなかった理由	従 上 つ 部 団 体 の 方 針 に	め 求 多 く し て の い 労 働 が 組 合 た が 要	導 成 果 主 義 的 賃 金 制 度 を	同 実 質 で あ る か ら ア ツ プ と	そ の 他	無 回 答	
合計 (2006, n=153)	21.6	4.5	18.2	9.7	9.1	13.1	
合計 (2003, n=287)	22.6	7.0	-	-	8.0	2.4	
伸びている (2006, n=95)	23.2	4.2	28.4	13.7	12.6	0.0	
伸びている (2003, n=96)	27.1	12.5	-	-	9.4	3.1	
変わらない (2006, n=21)	38.1	9.5	9.5	4.8	14.3	0.0	
変わらない (2003, n=29)	20.7	6.9	-	-	17.2	3.4	
落ちている (2006, n=37)	21.6	5.4	8.1	8.1	2.7	0.0	
落ちている (2003, n=154)	20.1	1.9	-	-	5.2	1.9	

一人あたりの生産量・生産額の動向の動向別「賃金改善を要求しなかった理由」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」と「雇用の維持・確保を重視したため」が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「変わらない」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」、「経営の業況が悪かったため」、「雇用の維持・確保を重視したため」が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上していない」で「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」と「経営の業況が悪かったため」が低くなっており、「上部団体の方針に従った」が高くなっている。

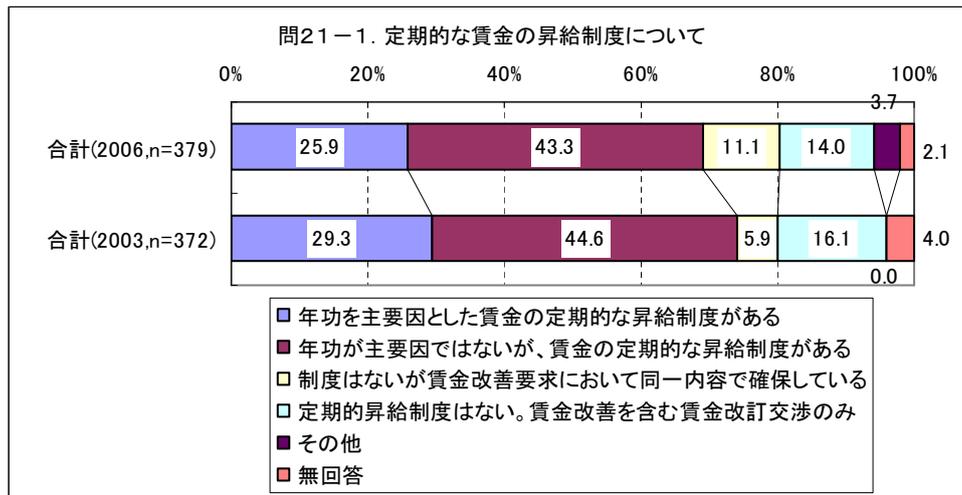
一人あたりの生産量・生産額の動向の動向別賃金改善を要求しなかった理由

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問20-4. 賃金改善要求をしなかった理由	てど い 経 済 成 長 率 や 物 価 な ど の 悪 化 し な か つ た 理 由	た 経 営 の 業 況 が 悪 か つ た 理 由	悪 経 営 の 業 況 見 通 し が 悪 か つ た 理 由	重 雇 用 の 維 持 ・ 確 保 を 重 視 し な か つ た 理 由	め 世 間 の 水 準 に 比 較 し た 理 由	を 利 厚 い 生 活 の 充 た め に 短 か い 賃 金 を 付 け な か つ た 理 由	を 複 数 年 分 の 取 り 組 み に 関 心 し な か つ た 理 由
合計 (2006, n=153)	6.8	14.2	18.8	13.6	9.1	7.4	2.8
合計 (2003, n=287)	35.9	27.5	23.0	30.3	6.6	6.3	4.5
向上した (2006, n=107)	10.3	11.2	18.7	14.0	13.1	9.3	3.7
向上した (2003, n=176)	40.3	18.2	20.5	31.3	8.5	7.4	6.3
変わらない (2006, n=31)	3.2	19.4	29.0	19.4	6.5	6.5	0.0
変わらない (2003, n=43)	27.9	32.6	37.2	30.2	4.7	9.3	0.0
向上していない (2006, n=15)	0.0	46.7	26.7	20.0	0.0	6.7	6.7
向上していない (2003, n=60)	26.7	53.3	23.3	28.3	1.7	1.7	3.3
問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問20-4. 賃金改善要求をしなかった理由	従上 つ部 た団 体 の 方 針 に 従 っ た 理 由	め求多 く の い 労 働 が 組 っ た 要 因 が あ る 理 由	導成 入主 さ義 れ て 賃 金 制 度 が 改 定 さ れ て 実 質 的 に 賃 金 が 下 り た 理 由	とべ制 度 改 定 は 、 実 質 的 に 賃 金 が 下 り た 理 由	そ の 他	無 回 答	
合計 (2006, n=153)	21.6	4.5	18.2	9.7	9.1	13.1	
合計 (2003, n=287)	22.6	7.0	-	-	8.0	2.4	
向上した (2006, n=107)	26.2	4.7	21.5	12.1	10.3	14.4	
向上した (2003, n=176)	23.3	6.8	-	-	8.0	2.3	
変わらない (2006, n=31)	16.1	9.7	25.8	3.2	12.9	8.8	
変わらない (2003, n=43)	23.3	7.0	-	-	9.3	0.0	
向上していない (2006, n=15)	33.3	0.0	6.7	20.0	6.7	11.8	
向上していない (2003, n=60)	16.7	3.3	-	-	6.7	5.0	

(2) 定昇について

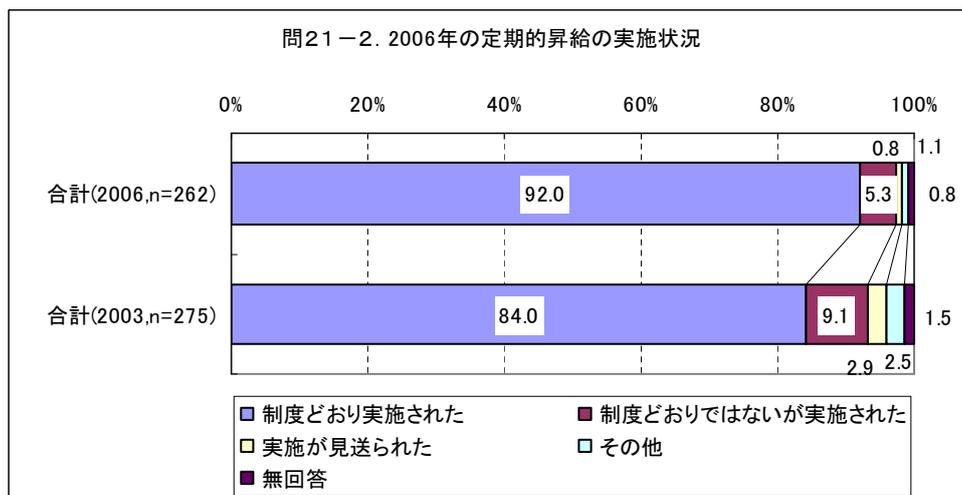
定昇制度については、「年功が主要因ではないが、賃金の定期的な昇給制度がある」が最も多く 43.3%、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」が 25.9%、「定期的昇給制度はない」が 14.0%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



定昇の実施状況は、「制度どおり実施された」が最も多く 92.0%、「制度どおりではないが実施された」が 5.3%であった。

前回調査と比較すると傾向に大きな変化はないが、定昇が制度どおり実施された企業の割合が高まっている。



企業の正規社員数別「定昇実施状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、「301人以上1000人以下」で「制度どおり実施された」の割合が高くなっている。

正規社員数別定昇実施状況

問3-1. 正規社員数/問21-2. 定昇実施状況	合計	た制度どおり実施された	はななど実施金額、実施時期が制度どおり実施された	実施が見送られた	その他	無回答
合計 (2006, n=262)	100.0	92.0	5.3	0.8	1.1	0.8
合計 (2003, n=275)	100.0	84.0	9.1	2.9	2.5	1.5
300人以下 (2006, n=34)	100.0	82.4	8.8	5.9	2.9	0.0
300人以下 (2003, n=44)	100.0	77.3	9.1	9.1	2.3	2.3
301人以上1000人以下 (2006, n=65)	100.0	89.2	9.2	0.0	0.0	1.5
301人以上1000人以下 (2003, n=63)	100.0	74.6	11.1	6.3	3.2	4.8
1001人以上3000人以下 (2006, n=80)	100.0	96.3	1.5	0.0	1.3	0.0
1001人以上3000人以下 (2003, n=78)	100.0	91.0	6.4	0.0	2.6	0.0
3001人以上 (2006, n=79)	100.0	94.9	2.5	0.0	1.3	1.3
3001人以上 (2003, n=79)	100.0	89.9	8.9	0.0	1.3	0.0

最近3年間の業況別「定昇実施状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「変わらない」と「落ちている」で「制度どおり実施」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別定昇実施状況

問6. 最近3年間の業況/問21-2. 定昇実施状況	合計	制度どおり実施	が制度どおりではない	実施が見送られた	その他	無回答
合計 (2006, n=262)	100.0	92.0	5.3	0.8	1.1	0.8
合計 (2003, n=275)	100.0	84.0	9.1	2.9	2.5	1.5
伸びている (2006, n=168)	100.0	91.7	6.0	0.0	1.2	1.2
伸びている (2003, n=88)	100.0	92.0	5.7	0.0	2.3	0.0
変わらない (2006, n=33)	100.0	97.0	0.0	0.0	3.0	0.0
変わらない (2003, n=27)	100.0	85.2	3.7	0.0	7.4	3.7
落ちている (2006, n=61)	100.0	90.2	6.6	3.3	0.0	0.0
落ちている (2003, n=152)	100.0	78.9	11.8	5.3	2.0	2.0

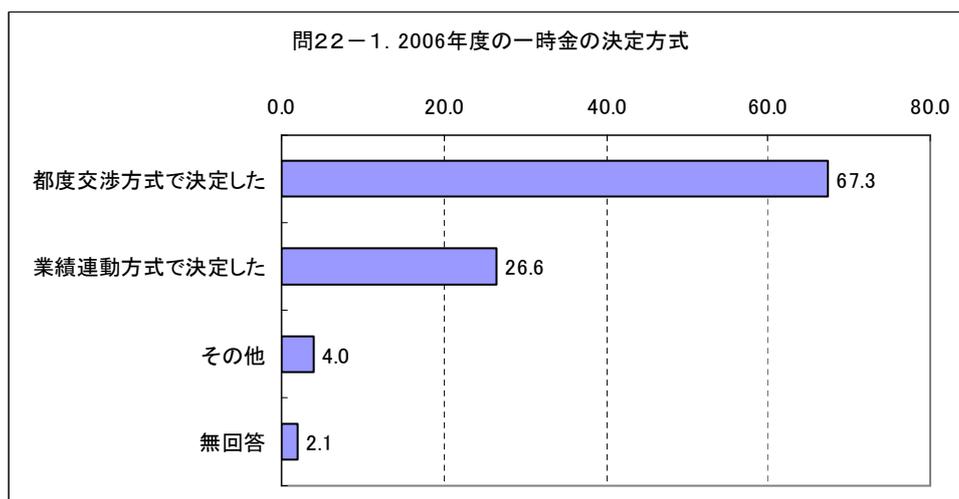
一人あたりの生産量・生産額の動向の動向別「定昇実施状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「変わらない」で「制度どおり実施された」の割合が高くなっている。

一人あたりの生産量・生産額の動向の動向別定昇実施状況

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向/問21-2. 定昇実施状況	合計	た制度どおり実施された	はななどは金額が実度、実施どおりの時期	実施が見送られた	その他	無回答
合計 (2006, n=262)	100.0	92.0	5.3	0.8	1.1	0.8
合計 (2003, n=275)	100.0	84.0	9.1	2.9	2.5	1.5
向上した (2006)	100.0	90.7	5.7	1.0	1.0	1.0
向上した (2003)	100.0	85.0	10.8	2.4	1.2	0.6
変わらない (2006)	100.0	95.3	4.7	0.0	0.0	0.0
変わらない (2003)	100.0	76.6	8.5	2.1	10.6	2.1
向上していない (2006)	100.0	95.2	4.8	0.0	0.0	0.0
向上していない (2003)	100.0	88.7	1.9	5.7	0.0	3.8

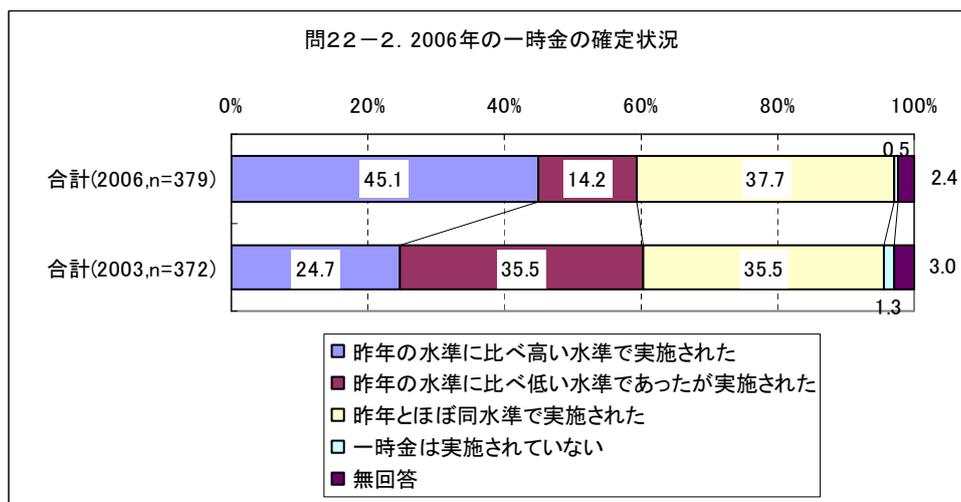
(3) 一時金について

2006年度の一時金の決定方式は、「都度交渉方式」が67.3%、「業績連動方式」が26.6%であった(2006年度新設)。



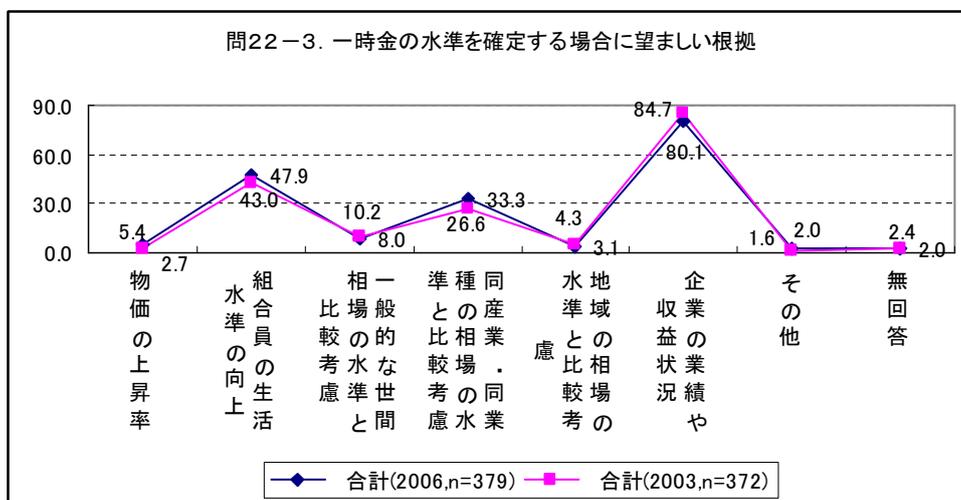
一時金の確定状況では、「昨年と比べ高い水準で実施された」が最も多く 45.1%、「昨年とほぼ同水準で実施された」が 37.7%、「昨年と比べ低い水準であったが実施された」が 14.2%となっている。

前回調査と比較すると、「昨年と比べ高い水準で実施された」が 2 割程度増えており、「昨年と比べ低い水準であったが実施された」の割合が 2 割程度減少している。



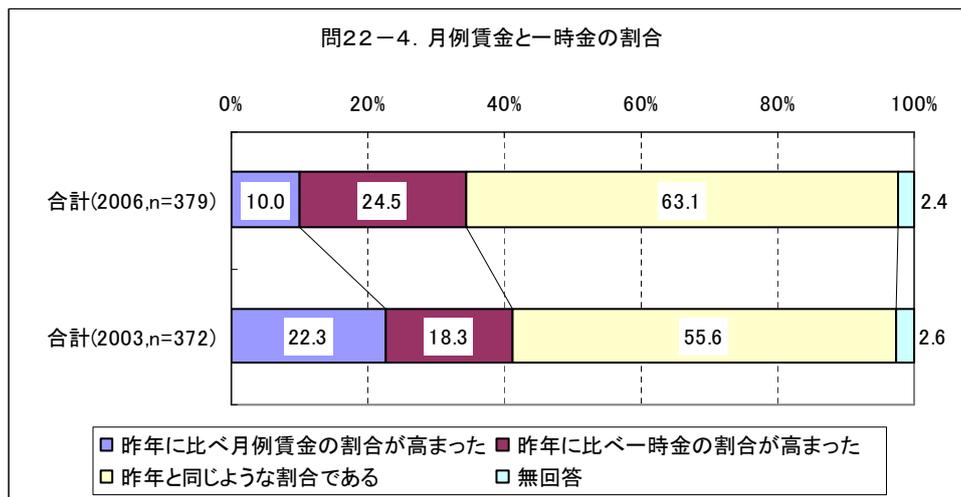
一時金の水準を確定する場合に望ましい根拠は、「企業の業績や収益状況」が最も多く 80.1%、「組合員の生活水準の向上」が 47.9%、「同産業・同業種の相場水準と比較考慮」が 33.3%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



月例賃金と一時金の割合では、「昨年と同じような割合である」が最も多く 63.1%、「昨年に比べ一時金の割合が高まった」が 24.5%、「昨年に比べ月例賃金の割合が高まった」が 10.0%であった。

前回調査と比較すると、「昨年に比べ月例賃金の割合が高まった」がと回答した割合が1割以上減少している。



最近3年間の業況別「一時金確定状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「伸びている」で「昨年に比べ高い水準で実施された」の割合が高くなっている。業況が「変わらない」で「昨年に比べ高い水準で実施された」、「昨年とほぼ同水準で実施された」の割合が高くなっており、「昨年に比べ低い水準であったが実施された」の割合が低くなっている。業況が「落ちている」で「昨年に比べ低い水準であったが実施された」の割合が低くなっており、「昨年とほぼ同水準で実施された」の割合が高くなっている。

最近3年間の業況別一時金確定状況

業況	合計	で昨 実年 施に さ比 れべ た高 い 水 準	たで昨 あ年 つに た比 がべ 実低 施い さ水 れ準	実昨 施年 さと れほ た同 水 準 で	い一 な時 金は 実施 され て	無 回 答
問6. 最近3年間の業況/問22-2. 一時金確定状況						
合計 (2006, n=379)	100.0	45.1	14.2	37.7	0.5	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	24.7	35.5	35.5	1.3	3.0
伸びている (2006, n=237)	100.0	56.1	11.8	29.5	0.0	2.5
伸びている (2003, n=123)	100.0	45.5	15.4	35.8	0.0	3.3
変わらない (2006, n=51)	100.0	41.2	9.8	47.1	0.0	2.0
変わらない (2003, n=37)	100.0	24.3	35.1	29.7	0.0	10.8
落ちている (2006, n=91)	100.0	18.7	23.1	53.8	2.2	2.2
落ちている (2003, n=200)	100.0	12.0	49.0	36.0	2.5	0.5

一人あたりの生産量・生産額の動向別「一時金確定状況」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上した」で「昨年に比べ高い水準で実施された」の割合が高くなっており、「昨年に比べ低い水準であったが実施された」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「変わらない」で「昨年に比べ高い水準で実施された」の割合が高くなっている。一人あたりの生産量・生産額の動向が「向上していない」で「昨年に比べ低い水準であったが実施された」の割合が低くなっており、「昨年とほぼ同水準で実施された」の割合が高くなっている。

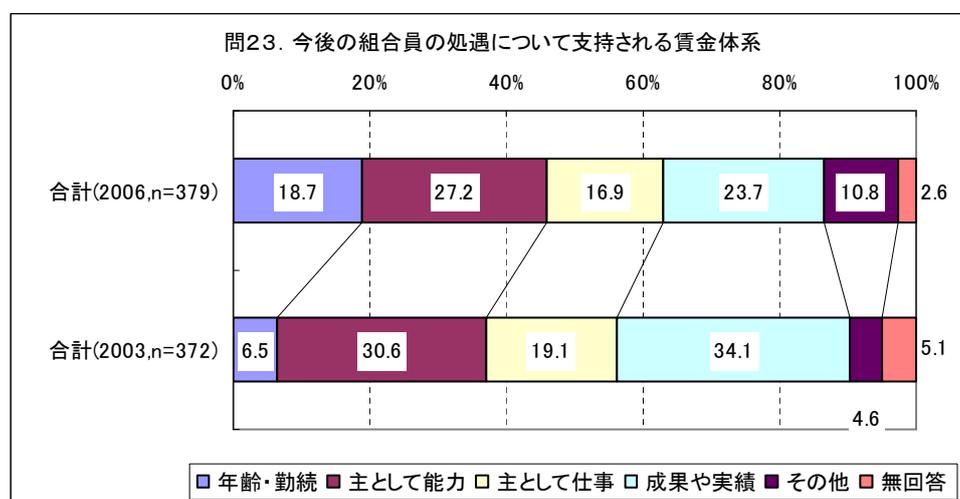
一人あたりの生産量・生産額の動向別一時金確定状況

問 8. 最近 3 年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問 2 2 - 1. 一時金確定状況	合計	で昨 実 施に さ れ べ た 高 い 水 準	た で 昨 あ つ に た が べ 実 低 施 い さ 水 準	実 昨 施 年 と さ れ ほ 同 水 準 で	い 一 時 金 は 実 施 さ れ て	無 回 答
合計 (2006, n=379)	100.0	45.1	14.2	37.7	0.5	2.4
合計 (2003, n=372)	100.0	24.7	35.5	35.5	1.3	3.0
向上した (2006, n=266)	100.0	53.0	11.3	33.8	0.4	1.5
向上した (2003, n=211)	100.0	32.2	31.3	34.1	0.5	1.9
変わらない (2006, n=65)	100.0	32.3	23.1	41.5	0.0	3.1
変わらない (2003, n=63)	100.0	15.9	34.9	42.9	1.6	4.8
向上していない (2006, n=47)	100.0	19.1	19.1	53.2	2.1	6.4
向上していない (2003, n=87)	100.0	12.6	48.3	33.3	3.4	2.3

(4) 今後の賃金体系について

今後の組合員の処遇について支持する賃金体系は、「主として能力」が最も多く 27.2%、「成果や実績」が 23.7%、「年齢・勤続」が 18.7%となっている。

前回調査と比較すると、「年齢・勤続」と回答した割合が 1 割以上増え、「成果や実績」と回答した割合が 1 割以上減少している。



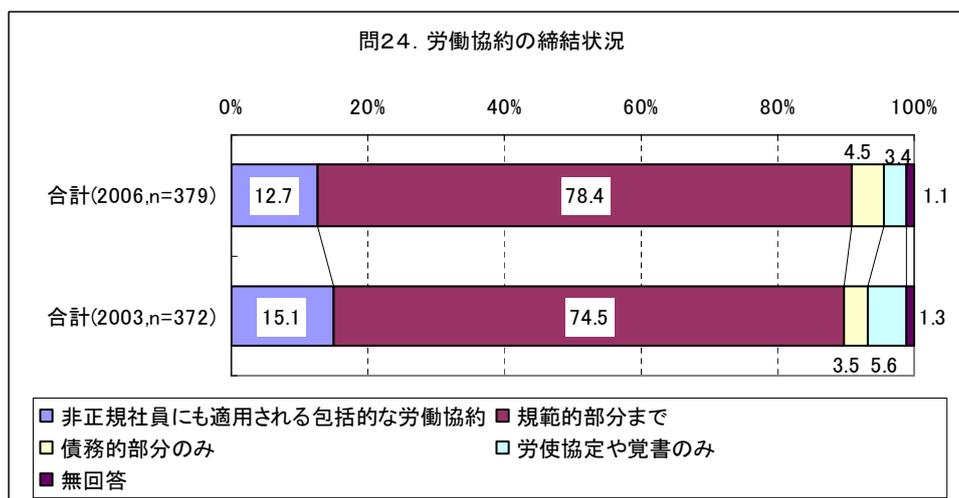
7. 労使関係・労使協議について

- ・労使協議の問題点として、経営からの情報に新鮮味がないことや発言しにくく協議が活発でない、マンネリ化して面白くない等の回答は減少しており、労使協議の内容について改善は見られるが、危惧されている形骸化が解消されたと言える状況にはない（問25-3）。また、新規設問ではあるが、「特に問題があるとは認識していない」組織が4割を超えていることは、労使協議の内容を調査してみる必要もあるが、一定の評価ができるものとする。
- ・ストライキが生じていない要因については、前回調査同様、「安易にストライキをすべきではない」、「交渉で解決できるようになったため」を挙げている（問26）。
- ・業況別では、「安易にストライキをすべきではない」は、前回調査と比較するとその割合はどの区分でも減少し、伸びている組織、変わらない組織では、それぞれ1割以上減少している。一方、業況が落ちている組織では、「労使の信頼関係が深まったため」とする割合が大きく減少（24.0%→9.0%）している（問26×問6）。また、同様に、一人あたりの生産量・生産額の動向別で、変わらない組織でもその割合が減少（25.4%→15.4%）している（問26×問8）。
- ・ストライキについての認識は全体としては大きく変化しておらず、「健全な労使関係上」すべきでないとするウエイトが依然高いものの、新たに「雇用不安など」を理由にストを不安視する率の高まりが見られことから、意識の変化や労使協議の動向に今後も注視していく必要がある。

(1) 労働協約締結状況

労働協約の締結状況は、「規範的部分まで」が最も多く 78.4%、「非正規社員にも適用される包括的な労働協約」が 12.7%である。

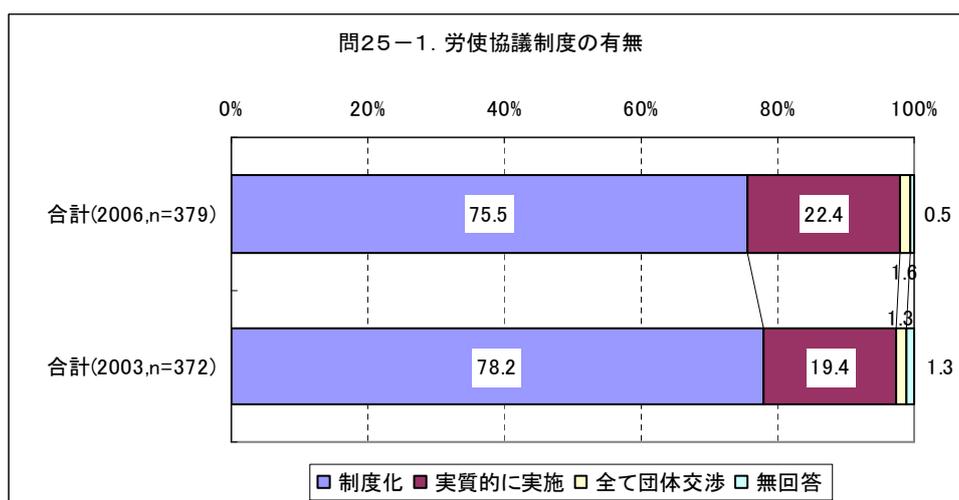
前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



(2) 労使協議について

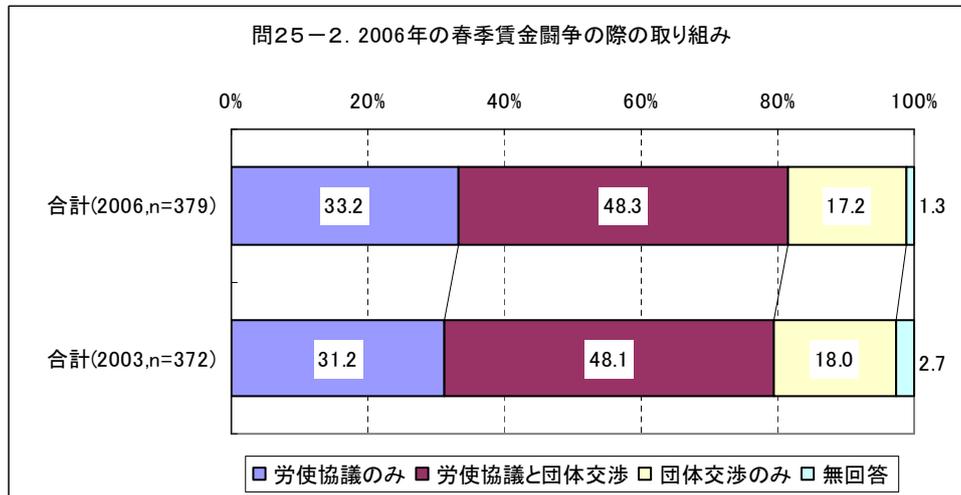
労使協議について、「制度化」が最も多く 75.5%、「実質的に実施」が 22.4%である。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



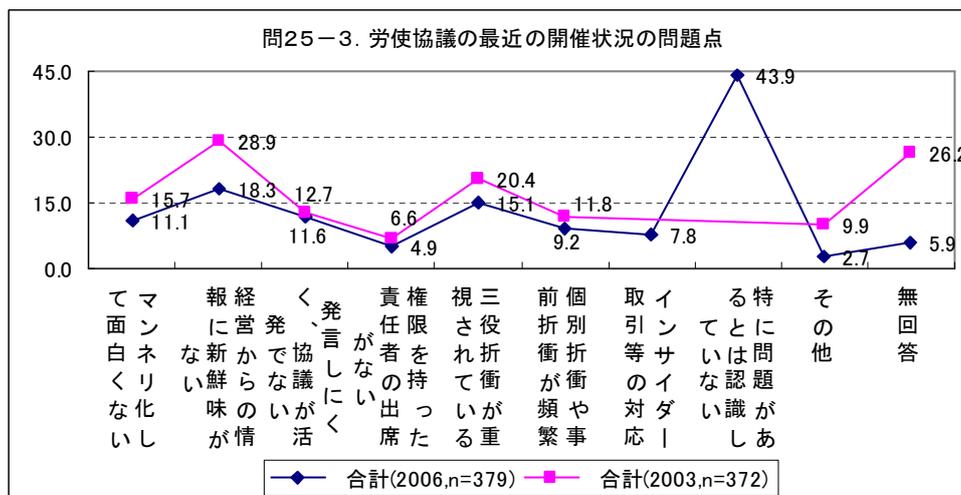
2006年春季生活闘争の際の取り組みについては、「労使協議と団体交渉」が最も多く48.3%、「労使協議のみ」が33.2%、「団体交渉のみ」が17.2%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



労使協議の問題点については、「特に問題があるとは認識していない」が最も多く43.9%、「経営からの情報に新鮮味がない」が18.3%、「三役折衝が重視されている」が15.1%であった。

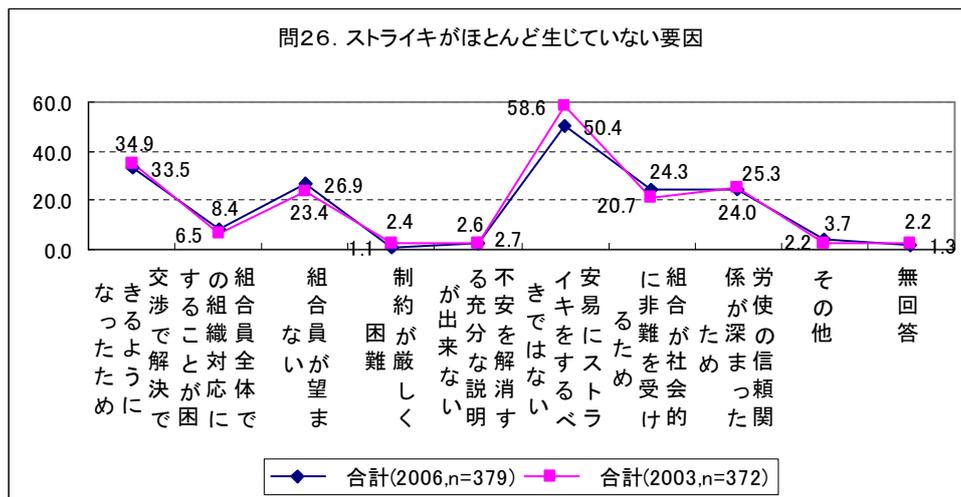
前回調査と比較すると、「経営からの情報に新鮮味がない」と回答した割合が1割以上減少している。また、「インサイダー取引等の対応」(7.8%)、「特に問題があるとは認識していない」(43.9%)は、新設されている。



(3) ストライキについて

ストライキがほとんど生じていない要因については、「安易にストライキをするべきではない」が最も多く 50.4%、「交渉で解決できるようになった」が 33.5%、「組合員が望まない」が 26.9%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



最近3年間の業況別「ストライキが生じない理由」の割合の増減を前回調査と比較すると、業況が「伸びている」で「実施に伴う雇用不安や経済負担が大きく組合員が望まない」の割合が高くなっており、「健全な労使関係を築くためには、安易にするべきではない」の割合が低くなっている。業況が「変わらない」で「健全な労使関係を築くためには、安易にするべきではない」の割合が低くなっており、「実施は社会的損失が大きく、組合が社会的に非難を受ける」の割合が高くなっており、「実施は社会的損失が大きく、組合が社会的に非難を受ける」の割合が高くなっており、「労使の信頼関係が深まったため」の割合が低くなっている。

最近3年間の業況別ストライキが生じない理由

問6. 最近3年間の業況／問26. ストライキが生じない理由	で合労 解役働 決員条 でも件 できる が向 上、 交組 渉組	対組個 応合別 が員の 困難全 では問 ある題 のあ 組る 織が	組や実 合経施 員済に が負伴 望担う まが雇 ない大 き用 く不 安	がめ労 厳ら働 しく協 くて約 実る権 質る利 上が制 困制は 難約認	す組経 る合験 説員者 明の が不 出安 来を ない 解の い消 で	すく健 るた全 べめな きに は、 は、 安 易 を に 築
合計 (2006, n=379)	33.5	8.4	26.9	1.1	2.6	50.4
合計 (2003, n=372)	34.9	6.5	23.4	2.4	2.7	58.6
伸びている (2006, n=237)	35.3	7.2	27.7	0.9	2.6	54.5
伸びている (2003, n=123)	37.4	6.5	17.1	1.6	0.8	66.7
変わらない (2006, n=51)	36.0	10.0	24.0	0.0	0.0	44.0
変わらない (2003, n=37)	40.5	8.1	32.4	2.7	0.0	62.2
落ちている (2006, n=91)	29.2	11.2	28.1	2.2	4.5	46.1
落ちている (2003, n=200)	32.5	6.5	26.0	3.0	4.5	51.5
問6. 最近3年間の業況／問26. ストライキが生じない理由	的大実 にき施 非くは 難、社 を組会 受合的 けが損 る社失 会が	ま労 つ使 たの た信 め頼 関係 が深	そ の 他			
合計 (2006, n=379)	24.3	24.0	3.7			
合計 (2003, n=372)	20.7	25.3	2.2			
伸びている (2006, n=237)	19.6	30.2	3.4			
伸びている (2003, n=123)	15.4	30.9	2.4			
変わらない (2006, n=51)	26.0	24.0	8.0			
変わらない (2003, n=37)	10.8	16.2	2.7			
落ちている (2006, n=91)	37.1	9.0	2.2			
落ちている (2003, n=200)	25.5	24.5	2.0			

一人あたりの生産量・生産額の動向別「ストライキが生じない理由」の割合の増減を前回調査と比較すると、一人あたりの生産量・生産額が「向上した」で「健全な労使関係を築くためには、安易にするべきではない」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額が「変わらない」で「労使の信頼関係が深まったため」の割合が低くなっている。一人あたりの生産量・生産額が「向上していない」で「個別の問題はあるが組合員全体での組織対応が困難」の割合が高くなっている。

一人あたりの生産量・生産額の動向別ストライキが生じない理由

問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問26. ストライキが生じない理由	で合労働 解決役員 決条件 でも件 でき整 る、向 上、 交 渉組	対組個 応合別 が員の 困全問 難体題 では ある 組 織が	組や実 合経施 員済に が負伴 望担う まが雇 な大用 いき不 く安	がめ労 厳ら働 しれ協 くて約 実いで 質る権 上が利 困制は 難約認	す組経 合験者 説員 明の が不 出安 来を ない 解の い消	すく健 るた全 べめな きでは は、関 な係 い易を に築
合計 (2006, n=379)	33.5	8.4	26.9	1.1	2.6	50.4
合計 (2003, n=372)	34.9	6.5	23.4	2.4	2.7	58.6
向上した (2006, n=266)	37.2	6.1	24.9	0.0	3.1	50.6
向上した (2003, n=211)	37.9	5.2	21.3	0.9	1.4	60.7
変わらない (2006, n=65)	33.8	9.2	35.4	4.6	0.0	46.2
変わらない (2003, n=63)	33.3	9.5	27.0	4.8	1.6	54.0
向上していない (2006, n=47)	17.0	21.3	29.8	2.1	4.3	61.7
向上していない (2003, n=87)	26.4	8.0	27.6	4.6	6.9	55.2
問8. 最近3年間の一人あたりの生産量・生産額の動向／問26. ストライキが生じない理由	的大実 にき施 非くは 難、社 を組 受合的 けが損 る社失 会が	ま労 つ使 たの た信 め頼 関係 が深	そ の 他			
合計 (2006, n=379)	24.3	24.0	3.7			
合計 (2003, n=372)	20.7	25.3	2.2			
向上した (2006, n=266)	23.0	28.7	4.2			
向上した (2003, n=211)	16.1	30.3	1.9			
変わらない (2006, n=65)	29.2	15.4	1.5			
変わらない (2003, n=63)	27.0	25.4	1.6			
向上していない (2006, n=47)	27.7	12.8	2.1			
向上していない (2003, n=87)	27.6	13.8	3.4			

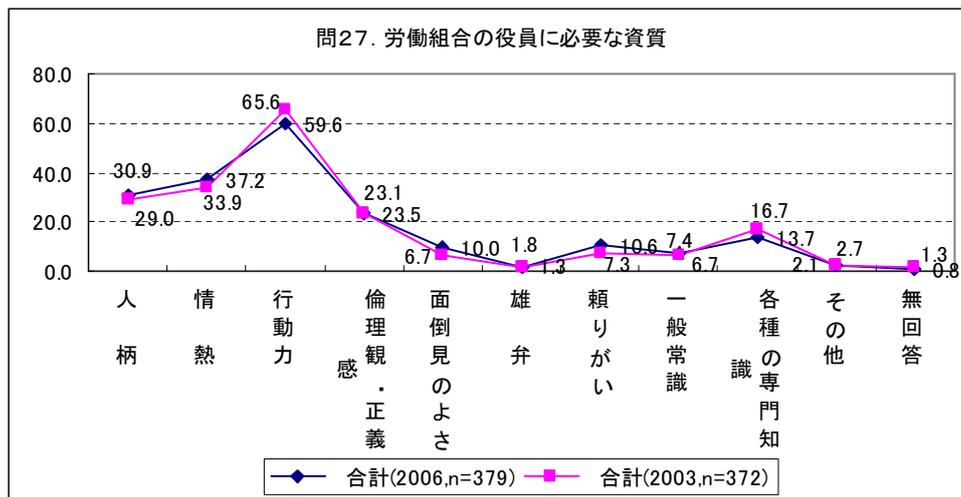
8. 組合役員について

- ・組合役員の選出状況については、前回調査同様、役員候補者の擁立に苦勞する組合が4割を超えている（問29）。役員候補者が出てこない理由としては、私生活が犠牲になることを挙げる割合が高く（問30）、組合リーダーに負担が偏っているという状況認識に大きな変化は見られない。このような実態を踏まえ、新しい時代に対応した魅力ある労働運動・求心力のある労働組合を構築していくためには、組合員から信頼され、行動力のあるリーダーの育成は不可欠である。
- ・女性組合役員がない組合は、前回調査同様、6割を超えており、組合役員への女性の登用がまだまだ進んでいないことが伺える（問28-2）。登用が進んでいない背景には、組織内に女性組合員が少ないということもある。登用を進めるためには、女性が労働市場に参入しやすく就業継続ができる環境の整備とともに、女性労働者のさらなる組織化が重要である。また、女性が、組合活動に参画しやすい環境づくりや組合運営にも努力しなければならない。

(1) 役員に必要な資質

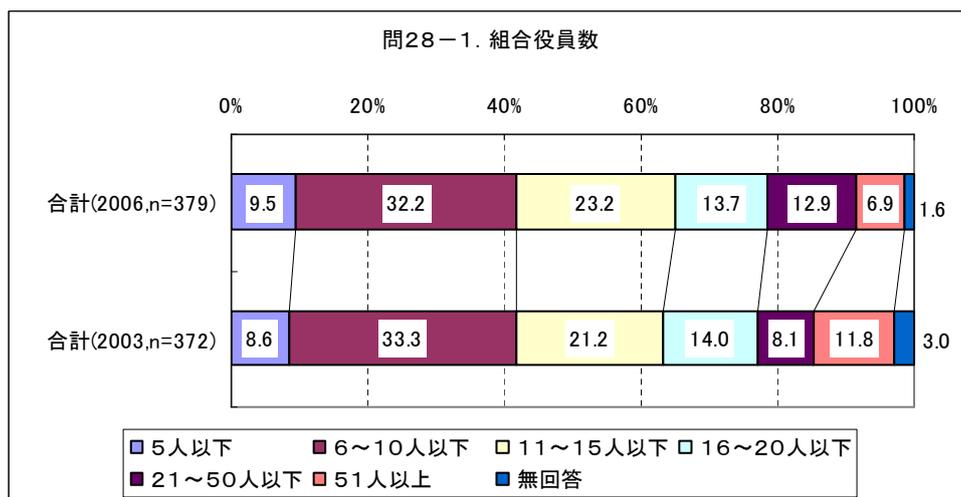
組合役員に必要な資質については、「行動力」が最も多く 59.6%、「情熱」が 37.2%、「人柄」が 30.9%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



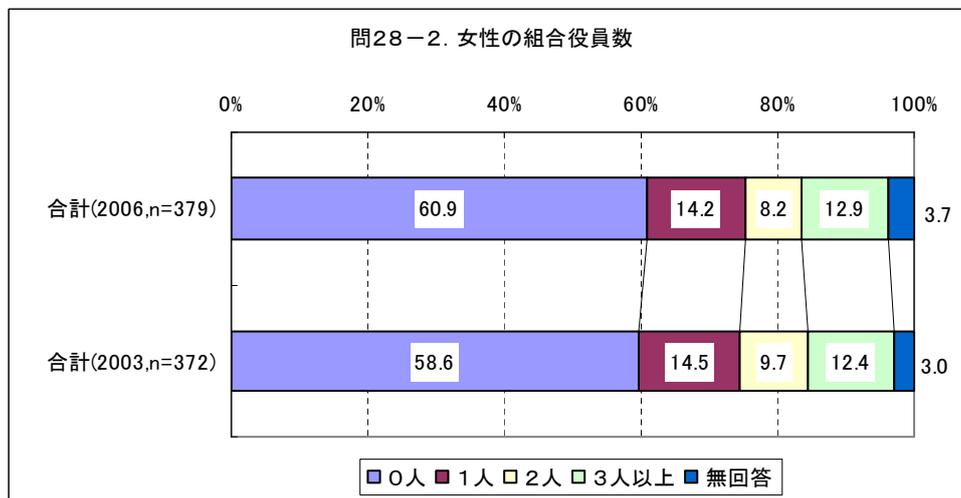
組合役員数は、「6～10人以下」が最も多く 32.2%、「11～15人以下」が 23.2%、「16～20人以下」が 13.7%である。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



女性の組合役員数は、「0人」が最も多く60.9%、「1人」が14.2%、「2人」が8.2%である。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



業種別「女性組合役員数」の割合の増減を前回調査と比較すると、「鉱業・建設」で「0人」の割合が高く、「2人」の割合が低くなっている。

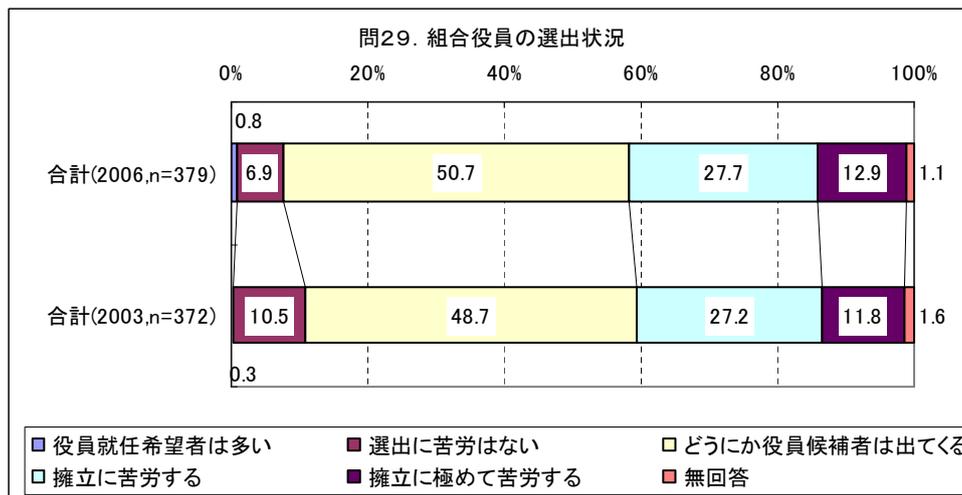
業種別女性組合役員数

業種	合計	0人	1人	2人	3人以上	無回答
問1. 業種 / 問28-2. 女性組合役員数						
合計 (2006, n=379)	100.0	60.9	14.2	8.2	12.9	3.7
合計 (2003, n=372)	100.0	58.6	14.5	9.7	12.4	4.8
鉱業・建設 (2006, n=23)	100.0	69.6	17.4	4.3	8.7	0.0
鉱業・建設 (2003, n=24)	100.0	50.0	12.5	16.7	12.5	8.3
製造業 (2006, n=211)	100.0	68.2	11.4	7.6	7.6	5.2
製造業 (2003, n=218)	100.0	67.9	15.1	5.5	6.4	5.0
非製造業 (2006, n=130)	100.0	48.5	17.7	10.0	22.3	1.5
非製造業 (2003, n=118)	100.0	42.4	14.4	16.1	22.9	4.2
その他 (2006, n=7)	100.0	42.9	14.3	14.3	28.5	0.0
その他 (2003, n=6)	100.0	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0

(2) 組合役員の選出状況

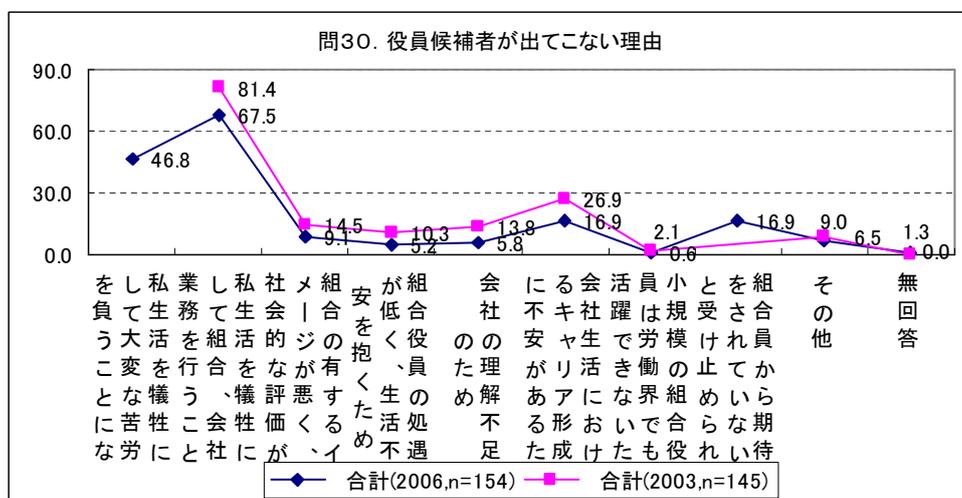
組合役員の選出状況は、「どうか役員候補者は出てくる」が最も多く 50.7%、「擁立に苦労する」が 27.7%、「擁立に極めて苦労する」が 12.9%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。



役員候補者が出てこない理由については、「私生活を犠牲にして組合、会社業務を行うことになるから」が最も多く 67.5%、「私生活を犠牲にして大変な苦労を負うことになる」が 46.8%、「会社生活におけるキャリア形成に不安があるため」と「組合員から期待をされていないと受け止められているため」が 16.9%である。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。また、「私生活を犠牲にして大変な苦労を負うことになる」(46.8%)、「組合員から期待をされていないと受け止められているため」(16.9%)が新設されている。

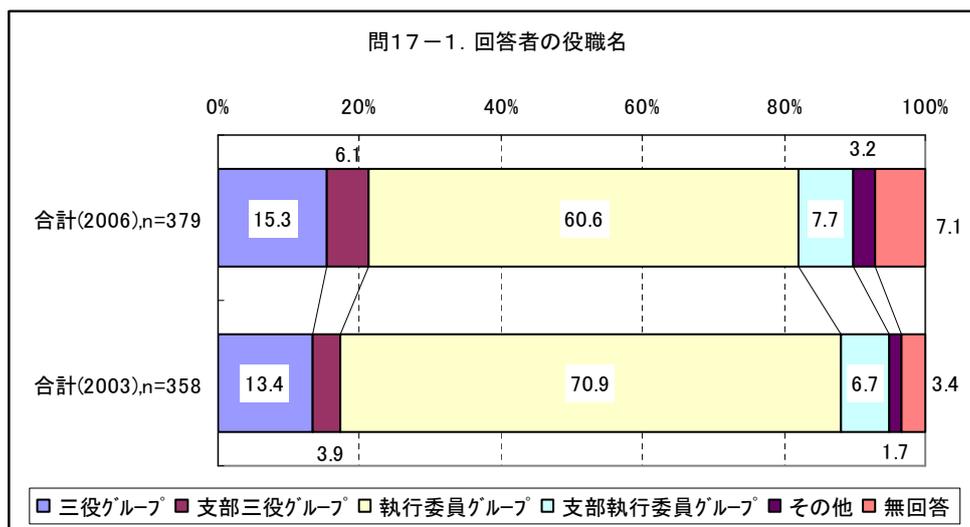


IV. 調査結果の概要（執行委員調査一経年比較）

1. 回答者の属性

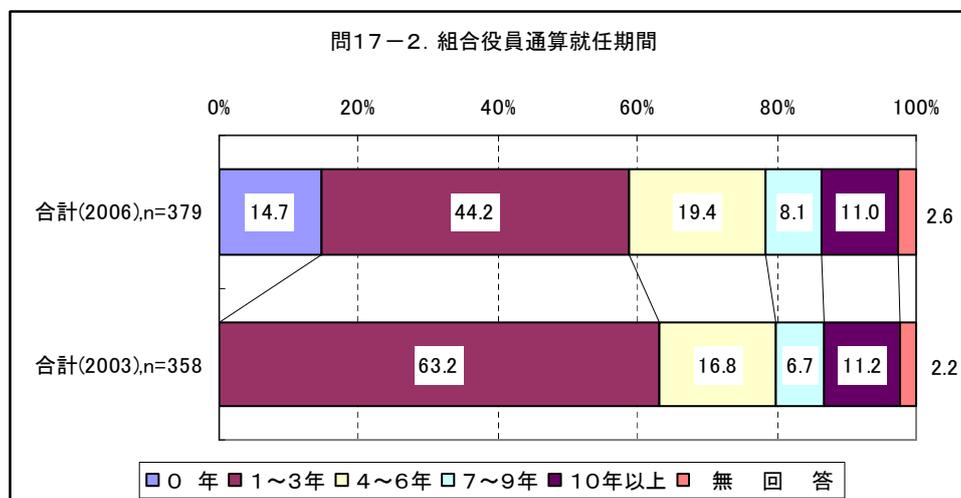
（1）回答者の役職名

回答者の労働組合での役職は、「執行委員グループ」が最も多く 60.6%となっている。前回調査と比較すると「執行委員グループ」の割合が1割減少している。



（2）回答者の組合役員通算就任期間

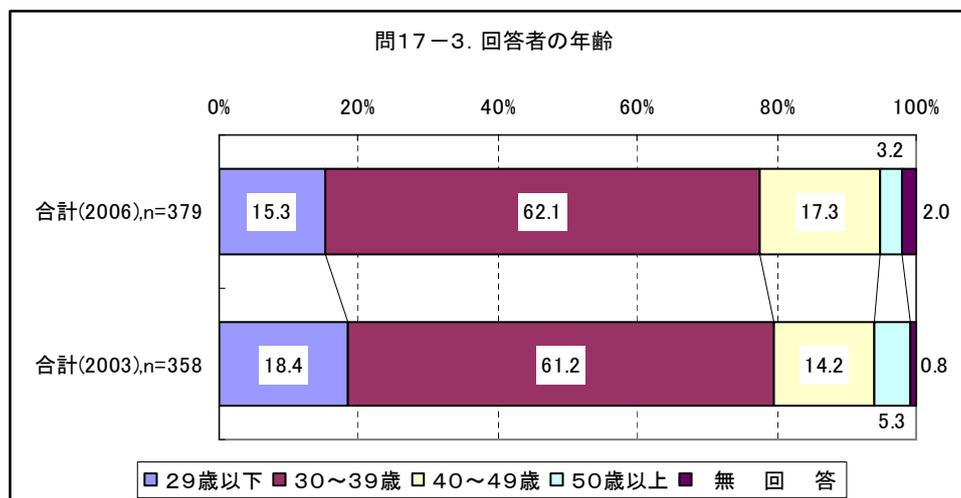
回答者の組合役員通算就任期間は、「1～3年」が最も多く 44.2%、「4～6年」が 19.4%、「0年」が 14.7%となっている。今回から四捨五入で「0年」も記入されるようになったため、「0年」と「1～3年」を合計すると、前回調査と傾向に大きな変化はない。



(3) 回答者の年齢

回答者の年齢は、「30～39歳」が最も多く62.1%、「40～49歳」が17.3%、「29歳以下」が15.3%であった。

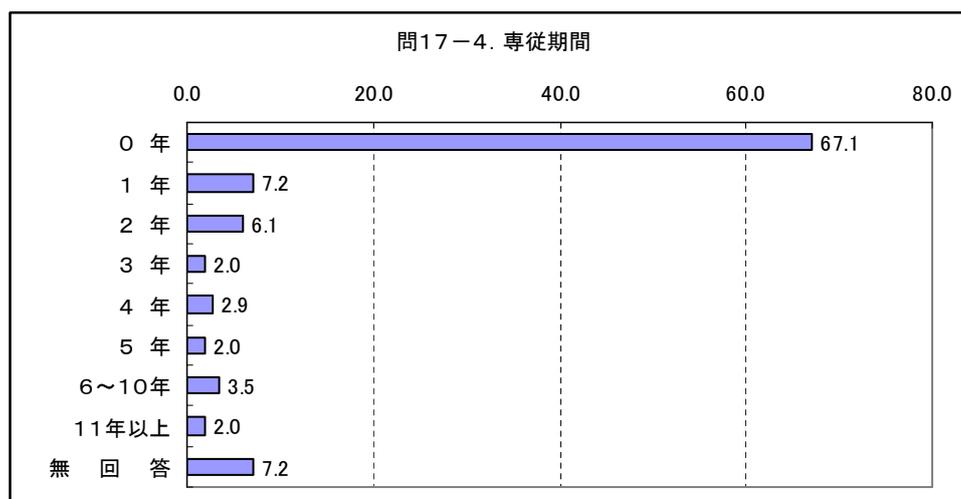
前回調査と比較すると、「40～49歳」と「29歳以下」の順位が入れ替わっている。



(4) 専従期間

専従期間は「0年 (=非専従)」が最も多く67.1%である。

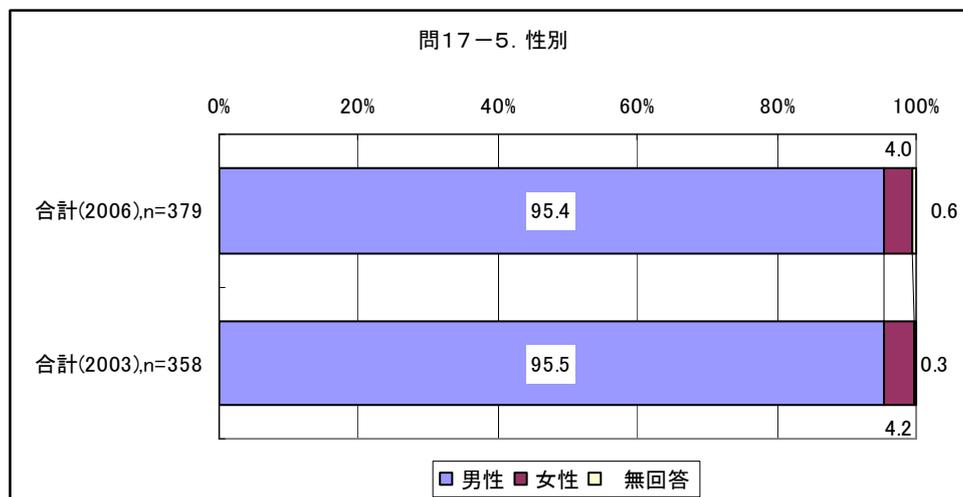
前回調査とは質問を変えているが、前回の非専従者の割合は62.8%あり、非専従者の割合は少し増えている。



(5) 回答者の性別

回答者の性別では、「男性」が95.4%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはない。

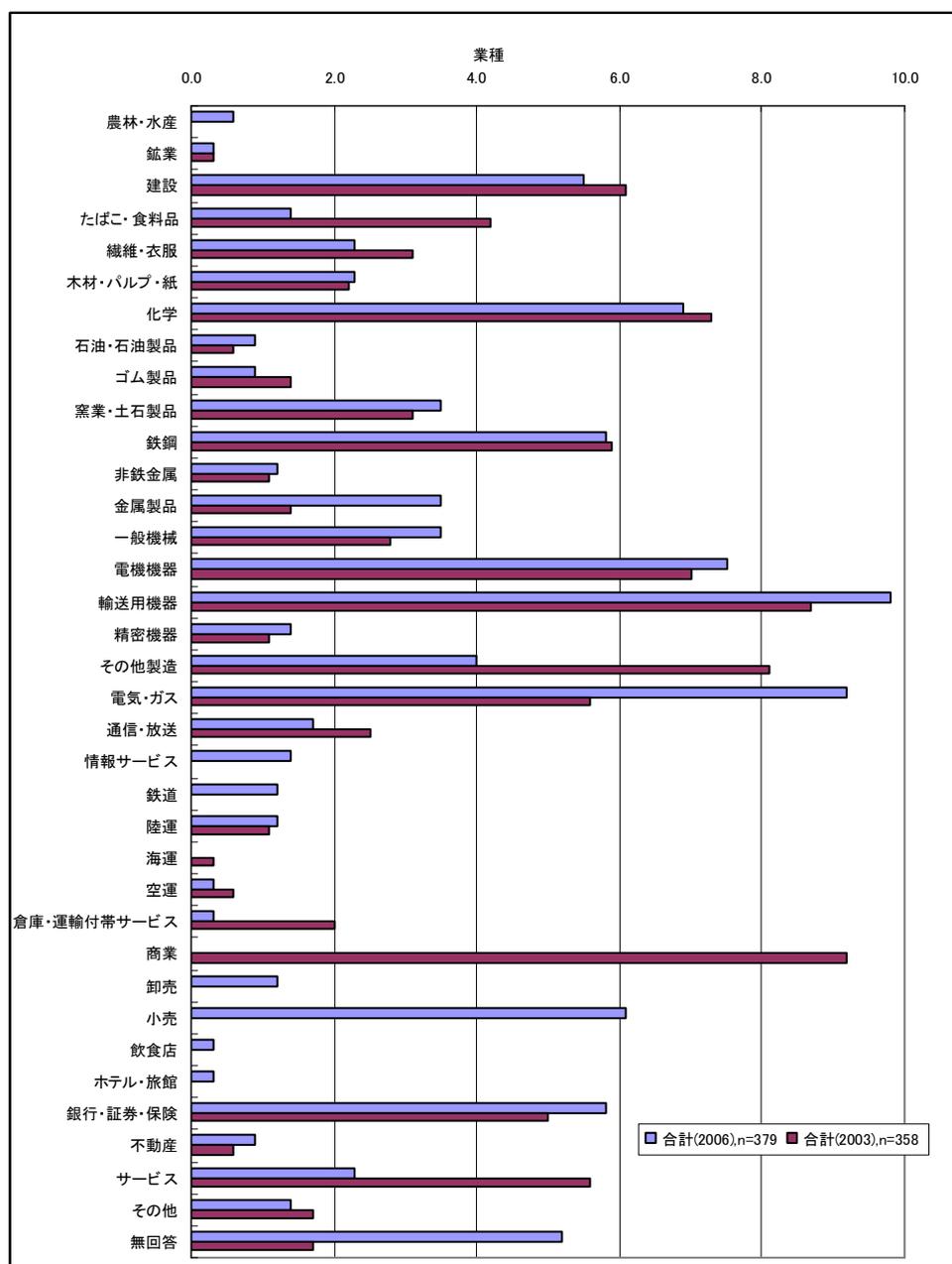


2. 回答者が属する企業の属性

(1) 回答者の属する組織の業種

回答者が属する組織の業種は、「輸送用機器」が最も多く9.8%、「電気・ガス・水道・熱供給」が9.2%、「電気機器」7.5%等となっている。

前回調査と比較すると、「電気・ガス・水道・熱供給」の割合が高く、「その他製造」の割合は低くなっている。また、日本標準産業分類に合わせるよう業種の見直しを行ったため、前回調査で割合の高かった「商業」は、「卸売」、「小売」等に分類されている。



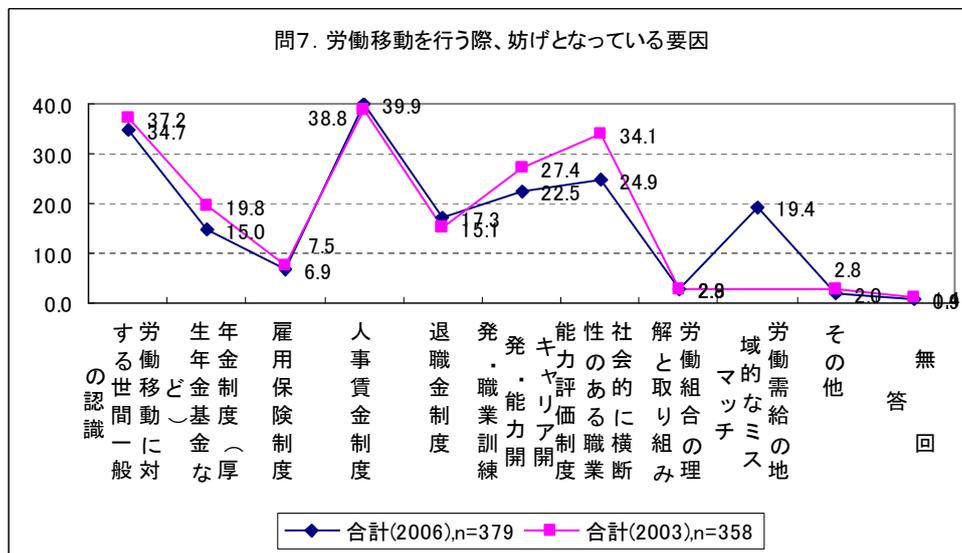
3. 雇用の動向

(1) 雇用の動向について

労働移動を行う際、妨げとなっている要因については、「人事賃金制度」が最も多く39.9%、「労働移動に対する世間一般の認識」が34.7%、「社会的に横断性のある職業能力評価制度」が24.9%であった。

前回調査と比較すると、「社会的に横断性のある職業能力評価制度」と回答している割合が1割程度減少している。

書記長調査と比較すると、結果に大きな差は見られない。

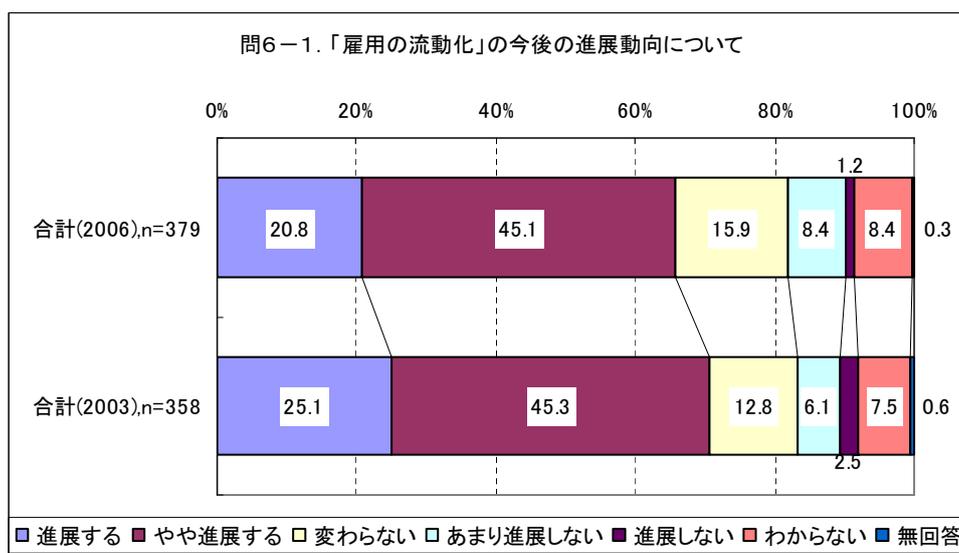


(2) 雇用の流動化について

雇用の流動化については「やや進展する」が最も多く 45.1%、「進展する」が 20.8%、「変わらない」が 15.9%であった。

前回調査と比較すると傾向に大きな変化はない。

書記長調査と比較すると、前回調査同様、執行委員調査では「進展する」と回答している割合が高い（書記長調査では 7.7%）。



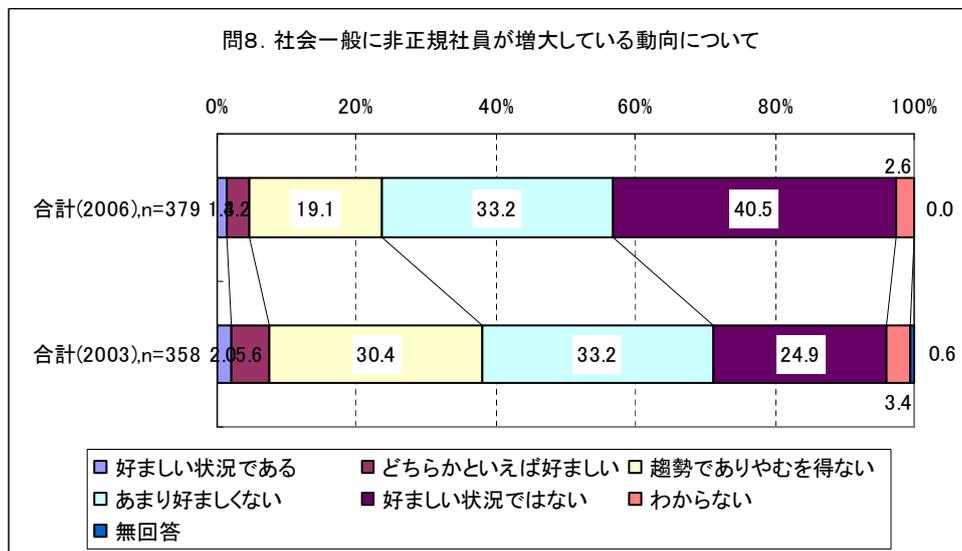
4. 非正規社員について

(1) 非正規社員の増大について

非正規社員が増大している動向については、「好ましい状況ではない」が最も多く40.5%、「あまり好ましくない」が33.2%、「趨勢でありやむを得ない」が19.1%となっている。

前回調査と比較すると、「好ましい状況ではない」と回答した割合が1割以上増えており、「趨勢でありやむを得ない」と回答した割合が1割以上減少している。

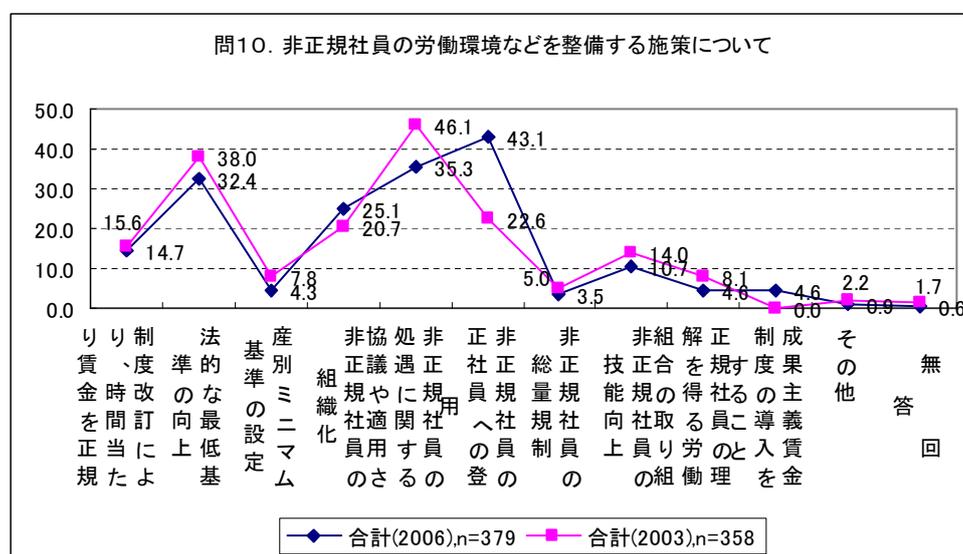
書記長調査と比較すると、結果に大きな差はない。



非正規社員の労働環境などを整備する施策については、「非正規社員の正社員への登用」が最も多く 43.1%、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」が 35.3%、「法的な最低基準の向上」が 32.4%であった。

前回調査と比較すると、「非正規社員の正社員への登用」の割合が 2 割以上増えており、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」が 1 割以上減少している。

書記長調査と比較すると、「非正規社員の処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」と「法的な最低基準の向上」との順位が入れ替わっている他は、結果に大きな差は見られない。

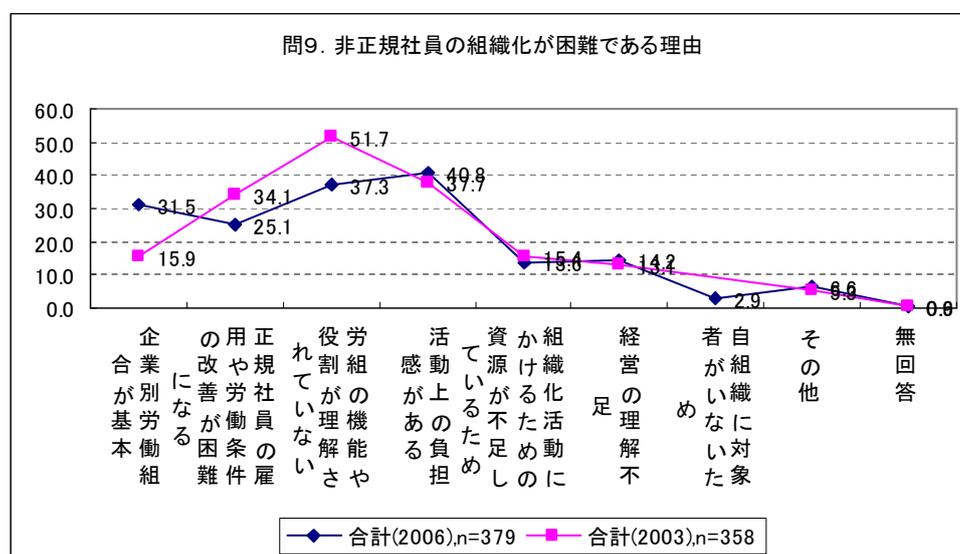


(2) 非正規社員の組織化について

非正規社員の組織化が困難である理由では、「非正規社員が組合活動に対して、金銭面や活動上の負担感があると感じているため」が最も多く 40.8%、「非正規社員に対して、労組の機能や役割が理解されていない」が 37.3%、「企業別労働組合が基本であるため」が 31.5%等となっている。

前回調査と比較すると、「非正規社員に対して、労組の機能や役割が理解されていない」が 1 割以上減少し、「企業別労働組合が基本であるため」が 1 割以上増加している。

書記長調査と比較すると、傾向に大きな差は見られない。



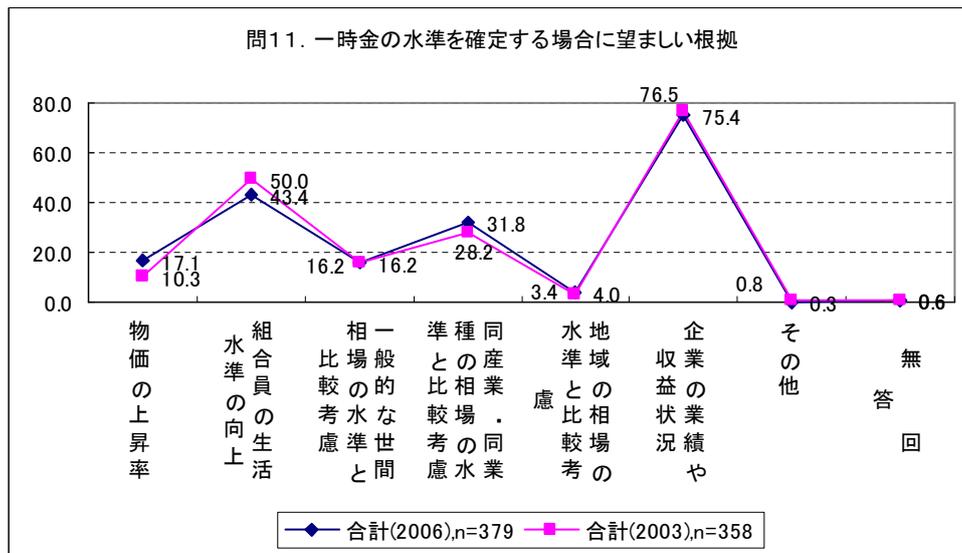
5. 成果配分について

(1) 一時金について

一時金の水準を確定する場合に望ましい根拠は、「企業の業績や収益状況」が最も多く75.4%、「組合員の生活水準の向上」が43.4%、「同産業・同業種の相場水準と比較考慮」が31.8%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。

書記長調査と比較すると、傾向に大きな差はみられない。

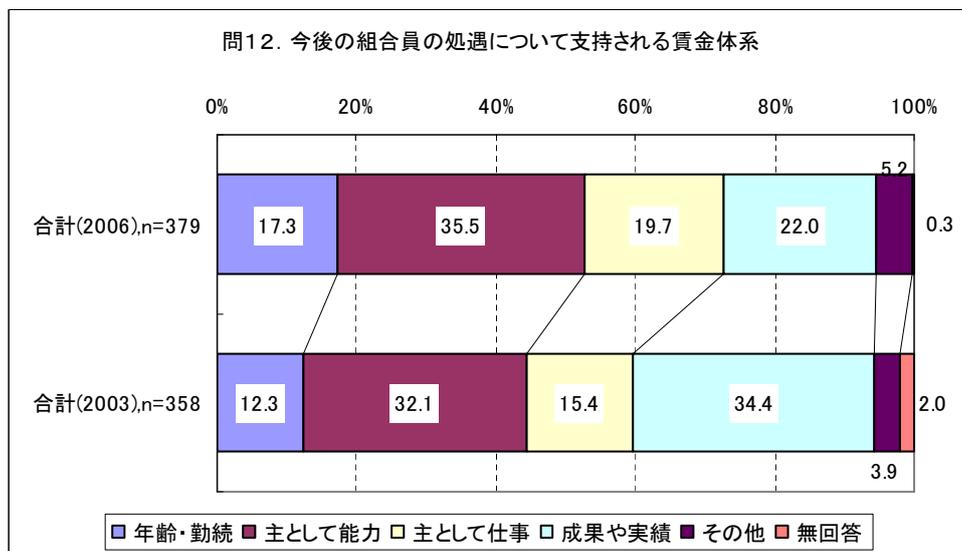


(2) 今後の賃金体系について

今後の組合員の処遇について支持する賃金体系は、「主として能力」が最も多く35.5%、「成果や実績」が22.0%、「主として仕事」が19.7%となっている。

前回調査と比較すると、「成果や実績」と回答した割合が1割以上減少している。

書記長調査と比較すると、「主として能力」と回答した割合が執行委員調査では多い。



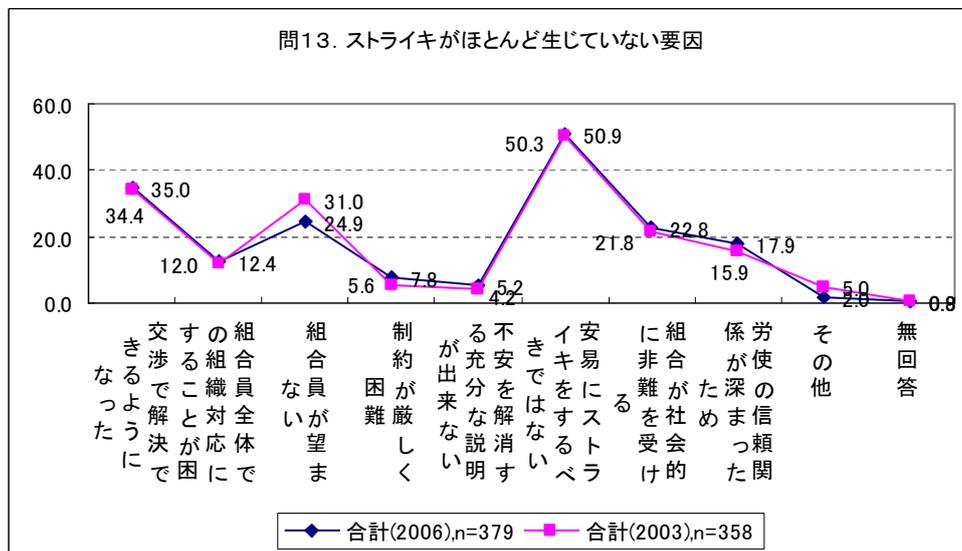
6. 労使関係・労使協議について

(1) ストライキについて

ストライキがほとんど生じていない要因については、「安易にストライキをするべきではない」が最も多く 50.9%、「交渉で解決できるようになった」が 35.0%、「組合員が望まない」が 24.9%であった。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。

書記長調査と比較すると、「労使の信頼関係が深まったため」に対する回答の割合が執行委員調査では低めである。



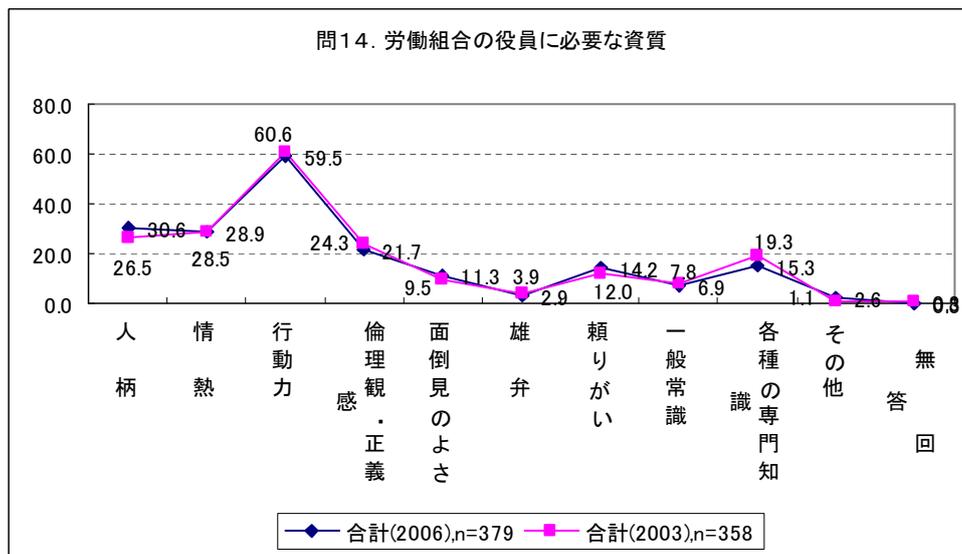
7. 組合役員について

(1) 役員に必要な資質

労働組合の役員に必要な資質については、「行動力」が最も多く 59.5%、「人柄」が 30.6%、「情熱」が 28.9%となっている。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。

書記長調査と比較すると、「情熱」と回答する割合が1割低くなっているが、それ以外の結果に大きな差は見られない。

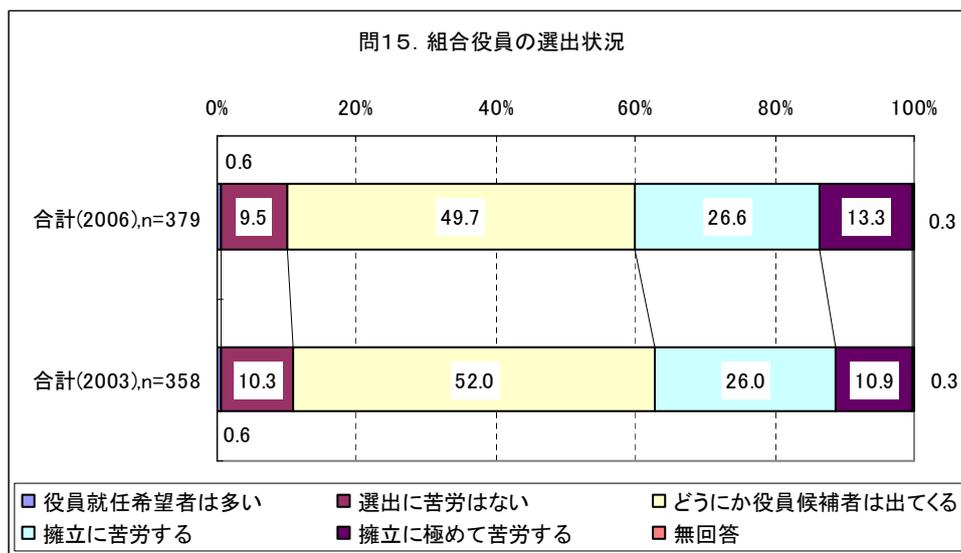


(2) 組合役員の選出状況

組合役員の選出状況については、「どうにか役員候補者は出てくる」が最も多く 49.7%、「擁立に苦勞する」が 26.6%、「擁立に極めて苦勞する」が 13.3%となっている。

前回調査と比較すると、傾向に大きな変化はない。

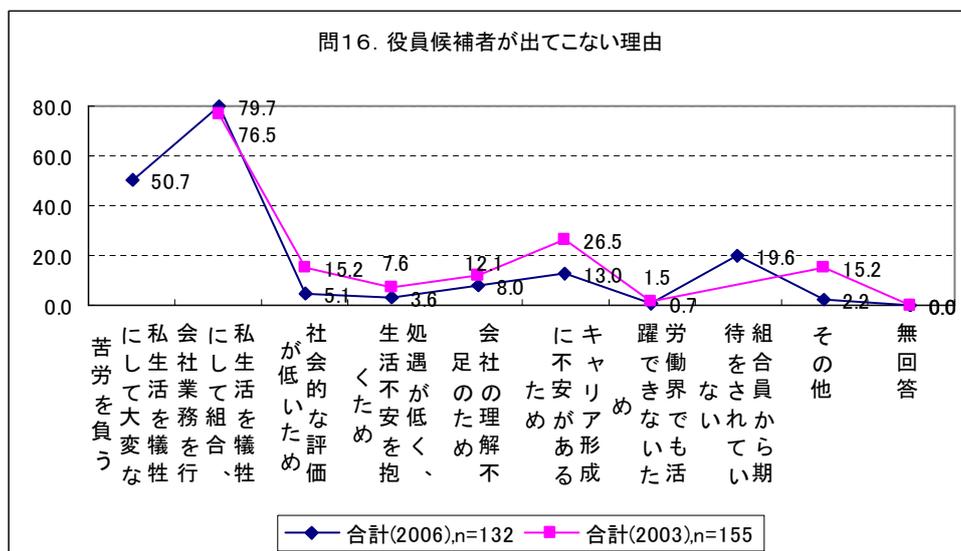
書記長調査と比較すると、結果に大きな差は見られない。



役員候補者が出てこない理由については、「私生活を犠牲にして組合、会社業務を行うことになるから」が最も多く 79.7%、「私生活を犠牲にして大変な苦勞を負うことになるから」が 50.7%、「組合員からあまり期待をされていないと受け止められているため」が 19.6%となっている。

前回調査と比較すると、「組合の有するイメージが悪く、社会的な評価が低いため」、「会社生活におけるキャリア形成に不安があるため」と回答した割合が 1 割以上低くなっている。

書記長調査と比較すると、執行委員調査では「私生活を犠牲にして組合、会社業務を行うことになるから」と「私生活を犠牲にして大変な苦勞を負うことになるから」と回答している割合が高めになっている（書記長調査では、それぞれ 67.5%、46.8%）。



V. 労組生産性会議としての受け止め

- (1) 業況は、組合員の努力の成果もあり、全体的には向上している。これまで懸念されてきた雇用状況についても、改善が見られる。その内容は、正規社員の増加組織割合が大幅に増えたのに対し、非正規社員は微増となっている。しかし、非正規社員の増加傾向に歯止めがかかったとは言い難い。また、正規社員の増加している組織は、依然として非正規社員の増加組織割合に対し2分の1以下であり、非正規社員の増加が業況の伸びや生産量・生産額の向上と結びついていない実態に変わりはないと言える。一方、このことがさまざまな社会的歪みを生み出し、その是正が急務となっている中で、組合役員も、これ以上の増大については、これまで以上に否定的になっている。労働組合の立場から、新たな働き方やワークルールの確立に向けて、法制化の取り組みとともに非正規雇用への対応を含めた労使協議を展開することが必要である。
- (2) 労使関係については、労使自治の原則のもと労使協議を中心として、さまざまな課題について解決してきている。しかし、ベアを要求しない理由やストライキをしない理由に見られる通り、企業別労働組合として、経営を慮っている面も見られる。労働組合は、雇用を守り労働の価値を高める不断の努力と、連帯して社会の不条理に立ち向かうところに存在意義がある。また、労使協議は、労使の信頼関係が根本である。その信頼関係が失われつつあるのではないかと懸念を抱かせる調査結果も散見される。改めて労使協議の徹底・強化とともに「生産性三原則」の重要性について、経営トップから職場の第一線までの各層労使間で認識を深めるべきである。
- (3) 成果配分に関しては、一人あたりの生産量・生産額が向上しても、その果実が労働側に公正に分配されている状況とは言い難い。業績向上に寄与している要因の中には、合理化や設備投資もあるが、従業員が経営施策を理解し、一人ひとりがきちんと仕事をし、付加価値を高める努力をしなければ、その効果はあがるものではない。人材は最大の財産である。人間尊重の経営に立って、現場力を大切にしながら生産性向上に基づく配分のあり方について、労使の理念構築が求められている。そのためにも、分配に対する労働組合としての定点・定量的な観測を行っていく必要がある。

- (4) 組織化については、全体として厳しい状況にあるが、製造業・非製造業を中心に取り組みは進んでおり、非正規社員の組合の機能や役割に対する理解についても、一定の改善傾向が見られていることは評価できる。しかし、非正規社員の労働環境等を整備する施策の調査結果については、問題意識を持つところであり、組織化の重要性について理解活動を一層強化する必要がある。また、非正規社員の負担感の解消については、先行している組織の好事例を参考にしながら、ブレークスルーに向けた方策について検討し、仲間作りや支援体制強化等、組織化に向けた取り組みを加速させる必要がある。労働者の代表としての地位を維持・向上させるためには、組織化・組織拡大は不可欠であり、組合リーダーの強い決意とリーダーシップの発揮が求められている。
- (5) 組合役員の選出状況については、前回調査同様、役員候補者の擁立に苦勞する組合が4割を超えている。役員候補者が出てこない理由としては、私生活が犠牲になることを挙げる割合が高く、組合リーダーに負担が偏っているという状況認識に大きな変化は見られない。このような実態を踏まえ、新しい時代に対応した魅力ある労働運動・求心力のある労働組合を構築していくためには、組合員から信頼され、行動力のあるリーダーの育成は不可欠である。そのためには、労組のミッションを再確認し、教育活動の充実・強化を図るとともに、労組リーダーが活動しやすい環境・条件の整備・改善に取り組んでいかなければならない。

前回調査から3年が経過し、その間に、全労生では生産性運動50周年に合わせ、2005年度全国労働組合生産性中央討論集会アピールとして「生産性運動の新たな推進に向けて」を採択した。また、2006年度には「労組生産性会議の活性化にむけて」を採択し、諸活動に取り組んできた。

しかし、本調査結果からは、景気回復等の環境による改善は見られるものの、分配問題を含め、情勢は大きく変わっていないことが明らかである。労組生産性会議は、本調査で明らかになった課題を解決するために、組織の整備と運営の充実をはかるとともに主体的・自立的な立場で取り組んでいかなければならない。

今後、全労生および各地方労生・各生産性機関としては、本調査結果の分析を踏まえ、認識を共有するとともに連携を強め、諸課題の克服に果敢に挑戦するとともに、中央討論集会アピール（2005・2006年度）の具現化に向けて、生産性運動の充実・発展に努めていきたい。

<資料>