

# 第5回 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  
調査結果報告書

2017年1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雇用の維持・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正分配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中核組織であり、1959年、前身である「全国労組生産性企画実践委員会」として発足した。以来、50年余にわたってその歴史を積み重ねてきた。

言うまでもなく、これまでの日本経済の成長を支えてきた経済社会システムの中で、労働組合が果たしてきた役割は決して小さなものではない。そして全労生も「人間尊重」を基盤とする豊かな社会づくりに向けて、労組生産性運動の展開に惜しみなく力を注いできた。

こうしたなか、全労生では2003年より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・協力のもとで、共同アンケート調査を3年毎に実施し、今回で5回目を数える。今回の調査でも、引き続き雇用と労使関係課題に関わるデータおよび経年変化の把握を中心に、中小企業労組の運営方針や産別の役割、労働運動・組合活動の領域や労使協議のあり方まで幅広く設問を網羅しデータの収集に努めた。また、今回より従来の単純集計に加えクロス集計にも取り組み、より多角的な考察を試みている。本資料が労働運動・労使関係に携わる関係各位において少しでも参考になれば幸いである。

全労生としては、本調査結果の分析を踏まえ、依然として抱える困難な課題や新たに出現しつつある問題点に真正面から取り組むとともに、50周年宣言の実現に向けた「運動展開の指針（ガイドライン）」に沿って、生産性3原則の今日的意義と解釈の理解促進など、さらなる労組生産性運動の推進に全力で取り組む所存である。

最後に、本報告書をまとめるにあたり、ご多忙のなか貴重なご意見をいただいた多くの関係者の方々、調査の実施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中澤清孝調査部会長ならびに委員各位に、深く感謝申し上げる次第である。

2017年1月

全国労働組合生産性会議  
議長 相原 康 伸



# 目次

ご挨拶

## I. 調査の概要

- 1. 調査の概要 . . . . . 1
- 2. 調査の履歴 . . . . . 2

## II. 調査結果の概要

- 1. 労組の姿 . . . . . 4
- 2. 経営 . . . . . 14
- 3. 雇用 . . . . . 23
- 4. 組織化の取り組み . . . . . 31
- 5. 春季賃金闘争の取り組み . . . . . 46
- 6. 労使関係 . . . . . 53
- 7. 産別との関係 . . . . . 65
- 8. 回答者の属性 . . . . . 69

## III. まとめと今後の課題 . . . . . 72

### ○特別集計

- テーマごとに重視する程度と話し合いの場、話し合いの場別に見た満足度 . . . . . 86

### ○資料

- ・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票 . . 111
- ・委員名簿 . . . . . 123



## 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働組合生産性会議（議長相原康伸、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、公益財団法人関西生産性本部労働政策委員会、中国労組生産性会議、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) 調査名

「第5回 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」

#### (3) 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約700組織の三役。

#### (4) 調査方法

2015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調査票1通を送付。郵送による直接回収法にて回収した。

#### (5) 実施期間

2015年11月20日～2015年12月31日

#### (6) 回収数

329通

## 2. 調査の履歴

第1回調査：2003年11月10日～2003年12月19日

調査対象は①書記長と②執行委員（回収数平均 362 通）

第2回調査：2006年11月2日～2006年12月31日

調査対象は①書記長と②執行委員（回収数平均 379 通）

第3回調査：2009年11月2日～2009年12月31日

調査対象は三役（回収数 367 通、うち集計対象 365 通）

第4回調査：2012年11月12日～2012年12月31日

調査対象は三役（回収数 367 通）

第5回調査（今回）：2015年11月19日～2015年12月31日

調査対象は三役（回収数 329 通）

## 3. クロス集計について

今回は、従来を行ってきた単純集計に加え、新たに本部（組合員 1000 人以上、300 人以上、300 人未満）および支部（母数が少ないため、人数での細分化は行わず）でのクロス集計を行った。それぞれの数は以下表のとおり。

	規 模	データの個数
本部		274
	300 人未満	52
	1000 人未満	79
	1000 人以上	141
	無回答	2
支部		52
無回答(※)		3
総計		329

※本文では本・支部の無回答は省略しているが、総計には含む。

#### 4. 業種の分布について

業種では、「輸送用機器製造」の割合が最も高く15.2%、「小売業」が10.0%、「電気・ガス・熱供給・水道」が9.7%、「建設業」が6.7%、「電機機器製造業」が4.6%「鉄鋼業」「銀行・証券・保険」が4.3%、などと続く。

本部・支部・規模別にみると、本部では製造業、非製造業（製造、建設以外を一括りにしたもの）、建設業の順番が多い。また、支部では製造業、非製造業でほぼ占める。

	建設業	食料品製造業	飲料製造業	繊維工業	紙・木材・パルプ・	印刷	薬品（化学工業（含医薬品））	ゴム製品製造業	窯業・土石製品	鉄鋼業	非鉄金属業	金属製品製造業	一般機械製造業	電気機器製造業
本部	7.7%	3.3%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	4.4%	0.7%	2.6%	5.1%	0.4%	2.2%	2.9%	4.7%
300人未満	15.4%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	3.8%	0.0%	5.8%	0.0%	3.8%
1000人未満	3.8%	3.8%	1.3%	0.0%	1.3%	0.0%	1.3%	1.3%	2.5%	6.3%	0.0%	3.8%	1.3%	5.1%
1000人以上	7.1%	3.5%	0.0%	0.7%	0.7%	1.4%	7.8%	0.7%	2.8%	5.0%	0.7%	0.0%	5.0%	5.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
支部	1.9%	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	9.6%	1.9%	0.0%	0.0%	5.8%	3.8%	11.5%	3.8%
総計	6.7%	3.3%	0.3%	0.6%	1.2%	0.6%	5.2%	0.9%	2.1%	4.3%	1.2%	2.4%	4.3%	4.6%

造業	情報通信機器製造	電子製品・デバイス	輸送用機器製造	精密機器製造業	その他製造業	電気・ガス・熱供給・水道	通信・放送	付随サービス	情報サービス	鉄道業	陸運業	空運業	倉庫・運付帯	卸売業	小売業	銀行・証券・保険
0.7%	0.7%	17.2%	1.1%	3.6%	10.2%	0.0%	2.2%	0.7%	2.6%	1.1%	0.7%	2.6%	1.9%	9.9%	4.7%	
0.0%	0.0%	9.6%	1.9%	11.5%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	1.9%	1.9%	3.8%	1.9%	5.8%	0.0%	
0.0%	0.0%	21.5%	1.3%	2.5%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	10.1%	7.6%	
1.4%	1.4%	17.0%	0.7%	1.4%	10.6%	0.0%	0.7%	1.4%	2.8%	0.7%	0.7%	2.1%	10.6%	5.0%		
0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%		
0.0%	0.0%	5.8%	0.0%	1.9%	5.8%	7.7%	1.9%	5.8%	5.8%	0.0%	0.0%	0.0%	9.6%	1.9%		
0.6%	0.6%	15.2%	1.2%	3.3%	9.7%	1.2%	2.1%	1.5%	3.0%	0.9%	0.6%	2.1%	10.0%	4.3%		

不動産業	専門サービス業	派遣・職業紹介・人材	その他サービス	その他	無回答
1.5%	1.5%	0.4%	1.5%	0.4%	0.4%
3.8%	5.8%	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%
2.5%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	0.0%
0.0%	0.7%	0.0%	1.4%	0.0%	0.7%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	3.8%
1.2%	1.2%	0.3%	1.5%	0.6%	0.9%

	建設業	製造業	業非製造
本部	21	143	109
300人未満	8	22	22
1000人未満	3	42	34
1000人以上	10	78	52
無回答	0	1	1
支部	1	27	22
総計	22	171	133

	建設業	製造業	業非製造
本部	7.7%	52.4%	39.9%
300人未満	15.4%	42.3%	42.3%
1000人未満	3.8%	53.2%	43.0%
1000人以上	7.1%	55.7%	37.1%
無回答	0.0%	50.0%	50.0%
支部	2.0%	54.0%	44.0%
総計	6.7%	52.5%	40.8%



## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 労組の姿

#### (1) 労組生産性会議（新規設問）

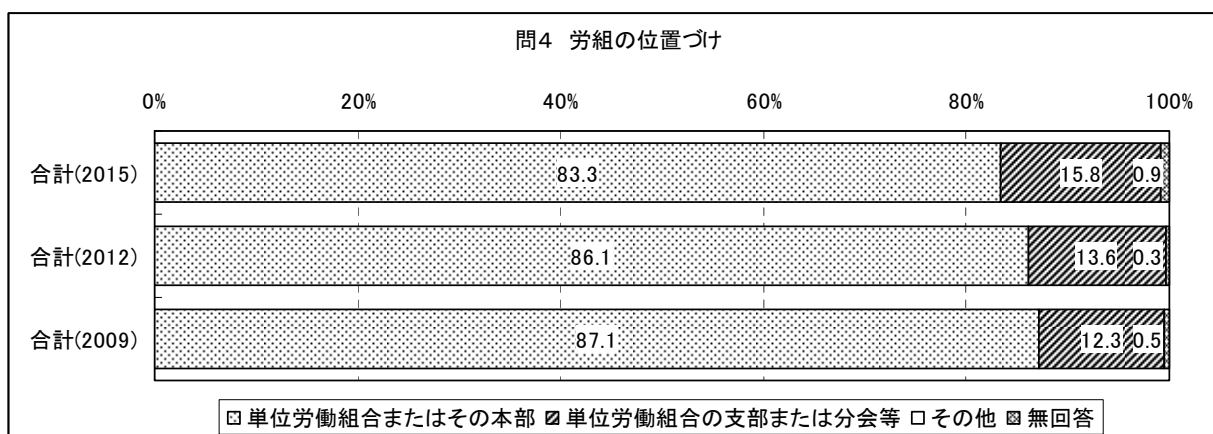
所属する労組生産性会議では「中部地方労組生産性会議」の割合が最も高く 36.2%、「九州労組生産性会議」（14.0%）、「関東地方労組生産性会議」（13.1%）などが続く。無回答は 4.9%であった。

#### (2) 上部団体

所属する産別組織では「電力総連」の割合が最も多く 21.6%、「自動車総連」（21.3%）、「UA ゼンセン」（12.8%）などが続く。「未加盟」は 5.2%、無回答は 1.5%であった。

#### (3) 労組の位置づけ

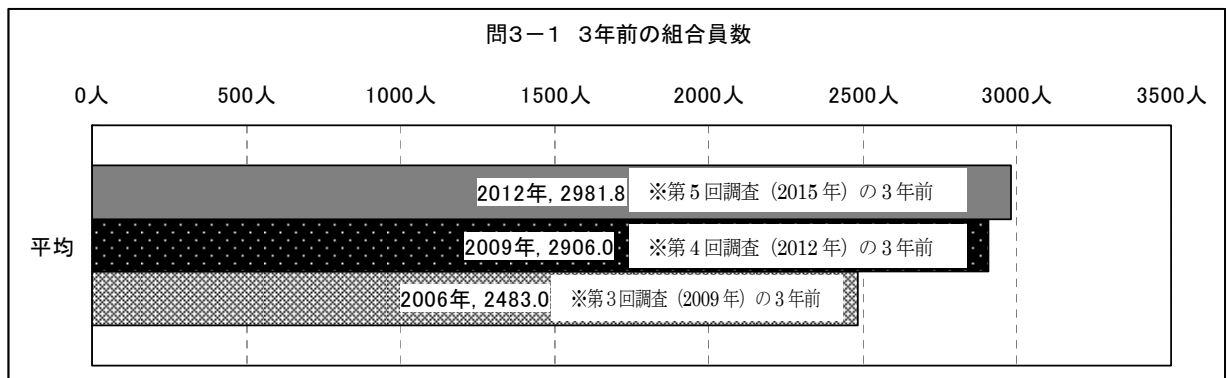
労組の位置づけは、「単位労働組合またはその本部」の割合が最も高く 83.3%、「単位労働組合の支部または分会等」は 15.8%であった。経年比較では、「単位労働組合またはその本部」の割合が、多少の減少はしているものの高くなっている。



#### (4) 組合員数、組合役員数、組織率

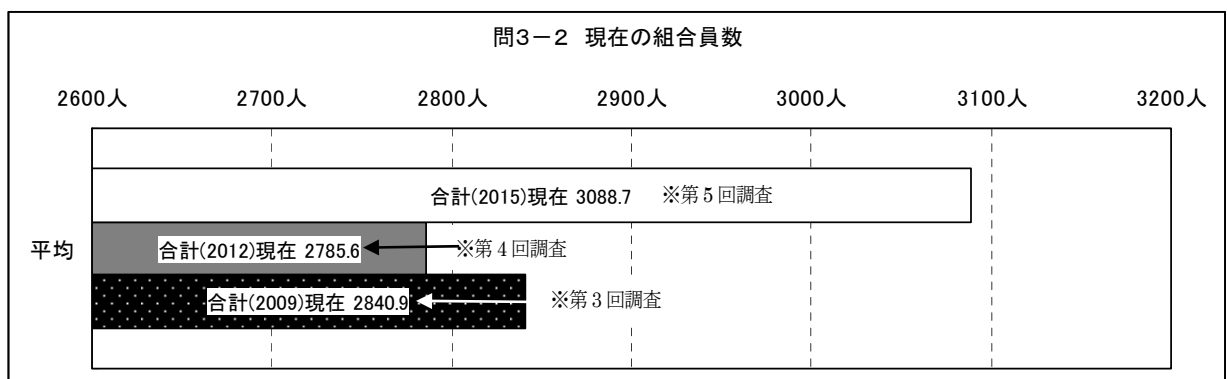
##### ① 3年前の組合員数

2012年（第5回調査（2015年）回答組織の3年前）の組合員数の平均は 2981.8人、最大値が 40,000人、最小値は 0人であった。うち女性は 535.7人、最大値が 21,180人、最小値は 0人であった。



②現在(2015年10月1日現在の組合員数)

現在(2015年)の組合員数は平均3088.7人、最大値は63,600人、最小値は4人、うち女性は平均586.3人、最大値は20,000人、最小値は1人であった。経年比較では、近年、組合員の減少傾向がみられたものの、今回は増加に転じている。



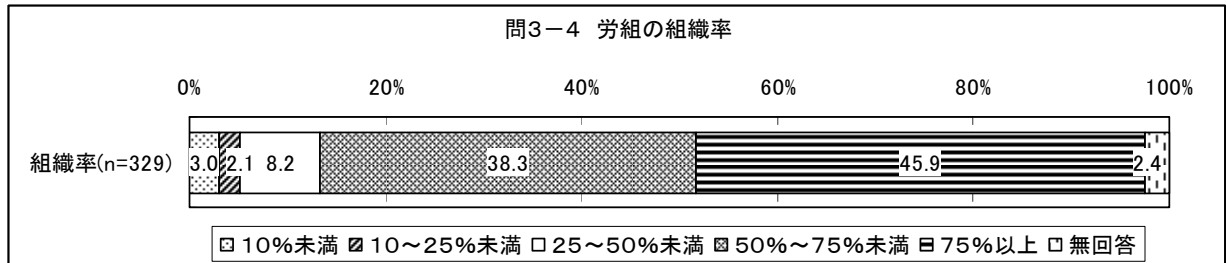
③組合役員数

組合役員数は平均58.3人、最大値は1,991人、最小値は3人、うち専従者は平均5.2人、最大値は104人、最小値は0人であった。女性組合役員数は平均3.9人、最大値は101人、最小値は0人、うち専従者は平均0.2人、最大値は4人、最小値は0人であった。

④組織率

組合組織率の総計では、「75%以上」の割合が最も高く45.9%、「50%~75%未満」が38.3%であった。50%未満の組合は13.3%であった。2012年調査結果と大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、本部は、50%以上の組合が84.0%（39.8+44.2）と大半を占めている。75%以上の組合は組織規模の大きさに比例している。支部でも、74.6%（28.8+55.8）と高い割合を示している。



(問3-4 労組の組織率)

		10%未満	10~25%未満	25~50%未満	50%~75%未満	75%以上	無回答	集計数
本部		2.9%	2.6%	8.8%	39.8%	44.2%	1.8%	274
	300人未満	5.8%	7.7%	19.2%	40.4%	21.2%	5.8%	52
	1000人未満	1.3%	1.3%	7.6%	53.2%	36.7%	0.0%	79
	1000人以上	2.8%	1.4%	5.7%	32.6%	56.0%	1.4%	141
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
支部		3.8%	0.0%	5.8%	28.8%	55.8%	5.8%	52
総計		3.0%	2.1%	8.2%	38.3%	45.9%	2.4%	329
前回	(2012年)	1.6%	4.1%	6.3%	37.9%	49.9%	0.3%	367
前々回	(2009年)	2.2%	2.7%	7.1%	37.3%	49.9%	0.8%	365

## (5) ユニオン・ショップ制と組合費

### ①ユニオン・ショップ制

ユニオン・ショップ制度について、「労働協約として締結している」の割合が最も高く88.8%、「オープン・ショップ制をとっている」が6.4%などとなっている。いずれも2012年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、労働協約の割合は規模の大きさに比例している。

## (問 5-1 ユニオン・ショップ制)

		て労働協約として締結している	て働協定はしては締結し、協定はしては締結し、労働協約として締結している	し協約・協定として締結していない	をオーパニング・ショップ制をとっている	無回答	集計数
本部		91.2%	2.2%	2.2%	4.0%	0.4%	274
	300人未満	84.6%	1.9%	5.8%	7.7%	0.0%	52
	1000人未満	91.1%	5.1%	1.3%	2.5%	0.0%	79
	1000人以上	93.6%	0.7%	1.4%	3.5%	0.7%	141
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		76.9%	1.9%	1.9%	19.2%	0.0%	52
総計		88.8%	2.1%	2.1%	6.4%	0.6%	329
前回	(2012年)	84.5%	3.3%	2.5%	9.3%	0.5%	367
前々回	(2009年)	86.3%	4.1%	2.2%	6.8%	0.5%	365

## ②従業員代表性

従業員代表性について、「過半数の従業員を組織化している労働組合（従業員代表の選出は不要）」の割合が最も高く 79.9%、「上記にはあてはまらない」が 7.6%などとなっている。いずれも 2012 年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、本部では、「過半数の従業員を組織化している労働組合」の割合は組織規模の大きさに比例している。支部も 78.8%と高い割合を占めている。

## (問 5-2 労組の従業員代表性)

		働組過 組組織半 合化数 し の て 従 業 員 を 労	と組過 こ織半 ろ化数 が し の あ て 従 業 員 を	労組過 組組織半 合化数 し の て 従 業 員 を	ら上 ない に は あ て は ま	無 回 答	集 計 数
本部		80.7%	3.6%	6.6%	7.7%	1.5%	274
	300人未満	67.3%	1.9%	15.4%	13.5%	1.9%	52
	1000人未満	83.5%	5.1%	5.1%	5.1%	1.3%	79
	1000人以上	84.4%	3.5%	4.3%	6.4%	1.4%	141
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
支部		78.8%	11.5%	0.0%	5.8%	3.8%	52
総計		79.9%	4.9%	5.5%	7.6%	2.1%	329
前回	(2012年)	80.4%	4.6%	3.9%	8.4%	3.3%	367
前々回	(2009年)	83.3%	4.1%	4.1%	6.0%	2.5%	365

### ③組合費徴収基準

組合費徴収基準は、「定率」の割合が最も高く 63.5%、「定率と定額の併用」の 31.0% がこれに次ぐ。

一時金からの徴収については、「一時金から徴収する制度はない」が 59.9%、「一時金から徴収する制度がある」が 39.8%であった。いずれも 2012 年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、本部では、規模の大きさに反比例して「定率」の割合が低下している。一方、「定率と定額の併用」は増加している。

#### (問 5-3 労組における正規社員組合員の組合費の徴収基準)

		定率	定額	の定併率用と定額	所得ランク	通減方式	その他	無回答	集計数
本部		64.6%	3.3%	30.3%	0.7%	0.7%	0.0%	0.4%	274
	300人未満	73.1%	5.8%	19.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	52
	1000人未満	73.4%	2.5%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	79
	1000人以上	56.7%	2.8%	38.3%	1.4%	0.7%	0.0%	0.0%	141
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		59.6%	1.9%	34.6%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	52
総計		63.5%	3.3%	31.0%	0.9%	0.6%	0.3%	0.3%	329
前回	(2012年)	59.9%	3.3%	34.9%	0.3%	0.5%	0.8%	0.3%	367
前々回	(2009年)	56.7%	3.8%	36.4%	1.4%	0.0%	1.6%	0.0%	365

#### (問 5-4 一時金からの組合費徴収)

		収一時ある金ある制度が徴	収一時なる金ない制度は徴	無回答	集計数
本部		38.3%	61.3%	0.4%	274
	300人未満	42.3%	55.8%	1.9%	52
	1000人未満	32.9%	67.1%	0.0%	79
	1000人以上	40.4%	59.6%	0.0%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	2
支部		48.1%	51.9%	0.0%	52
総計		39.8%	59.9%	0.3%	329
前回	(2012年)	39.2%	60.8%	0.0%	367
前々回	(2009年)	43.0%	56.7%	0.3%	365

## (6) 組合役員の選出状況

### ① 組合役員候補者

組合役員候補者は、「少ない」の割合が最も高く 54.7%、「やや少ない」が 35.3%であった。「多い」と「やや多い」を合計しても、8.8%にとどまる。2012年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、支部の方が「多い計」の割合が高い。本部では「少ない計」が規模の大きさに反比例して割合が低下している。規模の大きさに比例して、「多い」の割合が増えている。

(問6-1 組合役員候補者)

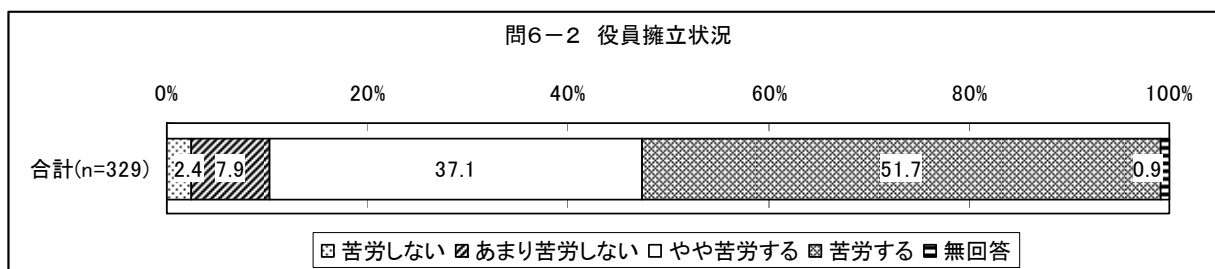
		多い	やや多い	やや少ない	少ない	無回答	集計数	多い計	少ない計
本部		2.6%	5.8%	35.8%	54.4%	1.5%	274	8.4%	90.1%
	300人未満	1.9%	1.9%	19.2%	76.9%	0.0%	52	3.8%	96.2%
	1000人未満	2.5%	5.1%	25.3%	67.1%	0.0%	79	7.6%	92.4%
	1000人以上	2.1%	7.8%	48.2%	39.0%	2.8%	141	9.9%	87.2%
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2	50.0%	50.0%
支部		3.8%	7.7%	34.6%	53.8%	0.0%	52	11.5%	88.5%
総計		2.7%	6.1%	35.3%	54.7%	1.2%	329	8.8%	90.0%
前回	2012年	1.4%	4.6%	38.1%	54.8%	1.1%	367	6.0%	92.9%
前々回	2009年	1.4%	5.8%	34.8%	56.2%	1.9%	365	7.2%	91.0%

### ② 役員擁立状況

役員の擁立状況は、「苦勞する」の割合が最も高く 51.7%、「やや苦勞する」が 37.1%であった。「苦勞しない」と「あまり苦勞しない」の合計は、10.3%であった。

2012年調査との比較では、とくに大きな変化は見られなかった。

本部・支部・規模別にみると、本部のほう苦勞は少なく、規模の大きさに反比例して「苦勞あり」の割合が低下し、規模の大きさに比例して「やや苦勞する」割合が高いことから苦勞の程度が低いといえる。



(問6-2 役員擁立状況)

		苦 勞 し な い	し あ ま い り 苦 勞	る や や 苦 勞 す	苦 勞 す る	無 回 答	集 計 数	苦 勞 な し 計	苦 勞 あ り 計
本部		2.6%	8.4%	37.6%	50.4%	1.1%	274	10.9%	88.0%
	300人未満	0.0%	5.8%	32.7%	61.5%	0.0%	52	5.8%	94.2%
	1000人未満	3.8%	6.3%	25.3%	64.6%	0.0%	79	10.1%	89.9%
	1000人以上	2.8%	10.6%	45.4%	39.0%	2.1%	141	13.5%	84.4%
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%
支部		1.9%	5.8%	34.6%	57.7%	0.0%	52	7.7%	92.3%
総計		2.4%	7.9%	37.1%	51.7%	0.9%	329	10.3%	88.8%
前回	(2012年)	1.4%	9.3%	41.7%	47.4%	0.3%	367	10.7%	89.1%
前々回	(2009年)	0.3%	8.2%	42.7%	48.2%	0.5%	365	8.5%	90.9%

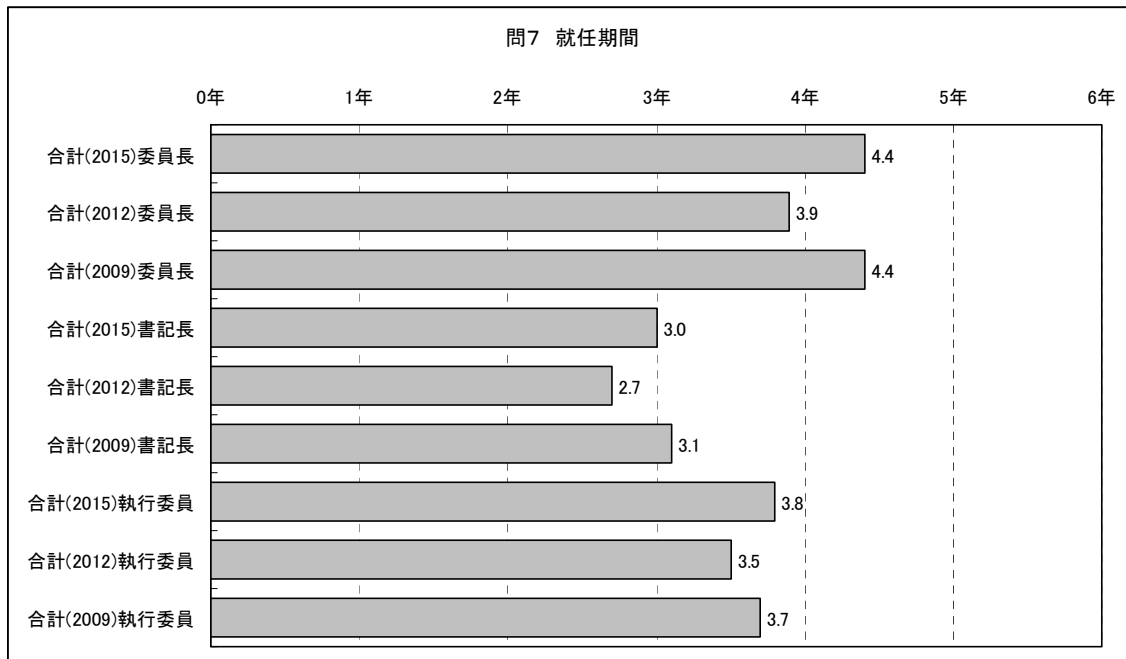
(7) 役員就任期間

役員の就任期間は、執行委員長が平均4.4年、最大値が26年、最小値が0年、書記長が平均3.0年、最大値が14年、最小値が0年、執行委員が平均3.8年、最大値が15年、最小値が1年であった。経年比較では、就任期間は前々回(2009年)実施時とほぼ同水準である。

本部・支部・規模別にみると、委員長では支部の平均年数が1.7年長く、5年以下の就任期間の割合については、本部と支部とで約15pの差がある。

書記長については、平均年数および割合について本部・支部ともにほぼ同水準である。

執行委員については、平均年数は支部の方が0.3年長く、5年以下の就任期間の割合については、本部と支部とで約5pの差がある。



(問7 就任期間)

(1) 委員長

	人数/年数	平均年数	0~5年計	6~10年計	11年以上計	無回答	集計数
本部		4.2	74.8%	18.6%	5.8%	0.7%	274
	300人未満	4.1	76.9%	13.5%	7.7%	1.9%	52
	1000人未満	4.5	74.7%	16.5%	8.9%	0.0%	79
	1000人以上	4.0	74.5%	21.3%	3.5%	0.7%	141
支部		5.9	59.6%	23.1%	15.4%	1.9%	52
総計		4.4	72.6%	19.1%	7.3%	0.9%	329

(2) 書記長

	人数/年数	平均	0~5年計	6~10年計	11年以上計	無回答	集計数
本部		3.0	86.1%	11.7%	1.1%	1.1%	274
	300人未満	3.1	84.6%	13.5%	0.0%	1.9%	52
	1000人未満	3.0	87.3%	10.1%	2.5%	0.0%	79
	1000人以上	3.0	86.5%	11.3%	0.7%	1.4%	141
支部		3.0	86.5%	9.6%	0.0%	3.8%	52
総計		3.0	86.0%	11.2%	0.9%	1.8%	329

(3) 執行委員

	人数/年数	平均	0~5年計	6~10年計	11年以上計	無回答	集計数
本部		3.7	81.8%	14.6%	0.7%	2.9%	274
	300人未満	3.6	80.8%	13.5%	1.9%	3.8%	52
	1000人未満	3.7	84.8%	13.9%	1.3%	0.0%	79
	1000人以上	3.8	80.9%	14.9%	0.0%	4.3%	141
支部		4.0	76.9%	15.4%	1.9%	5.8%	52
総計		3.8	80.9%	14.9%	0.9%	3.3%	329



①立候補に関する制限の有無について（前回より新設）

組合役員への立候補に関する制限（就任、年齢、年数等）は、「制限がない」の割合が86.3%、「制限がある」が13.4%となっている。いずれも2012年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、「制限あり」は支部の方が割合が高く、規模の大きさに比例して割合が高い。

		制限がない	制限がある	無回答	集計数
本部		87.2%	12.4%	0.4%	274
	300人未満	90.4%	9.6%	0.0%	52
	1000人未満	87.3%	12.7%	0.0%	79
	1000人以上	85.8%	13.5%	0.7%	141
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		80.8%	19.2%	0.0%	52
総計		86.3%	13.4%	0.3%	329
前回	(2012年)	88.3%	11.4%	0.3%	367

②立候補に関する制限の事由について（前回より新設、複数回答）

組合役員への立候補に関する制限がある場合の事由は、「年齢」の割合が最も高く56.8%、「役員就任期間」「その他」はともに20.5%となっている。

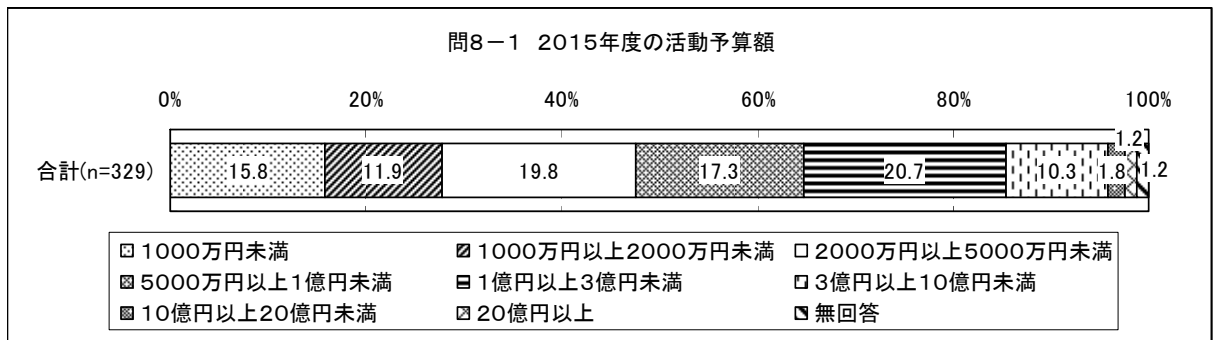
なお、それぞれの選択肢と併せて具体的な数値を問うたところ、「年齢」の平均は56.8歳、就任期間の平均は5.1年であった。

		年齢	任 役 期 間 就	そ の 他	無 回 答	集 計 数
今回	(2015年)	56.8%	20.5%	20.5%	11.4%	44
前回	(2012年)	45.2%	19.0%	31.0%	16.7%	42

(8) 活動予算額

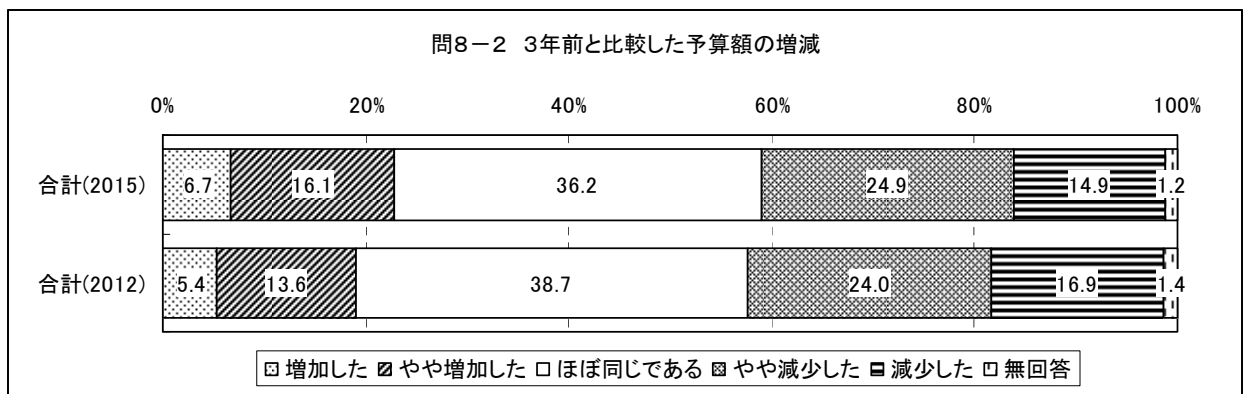
①活動予算額

活動予算額（一般会計）は、「1億円以上3億円未満」の割合が最も高く20.7%、「2,000万円以上5,000万円未満」が19.8%などで続く。



② 3年前との比較

活動予算額の3年前との比較では、「ほぼ同じである」の割合が最も高く36.2%、「やや減少した」が24.9%などで続く。2012年調査との比較では、「増加した群」の割合が増え、「減少した群」の割合は少なくなっている。

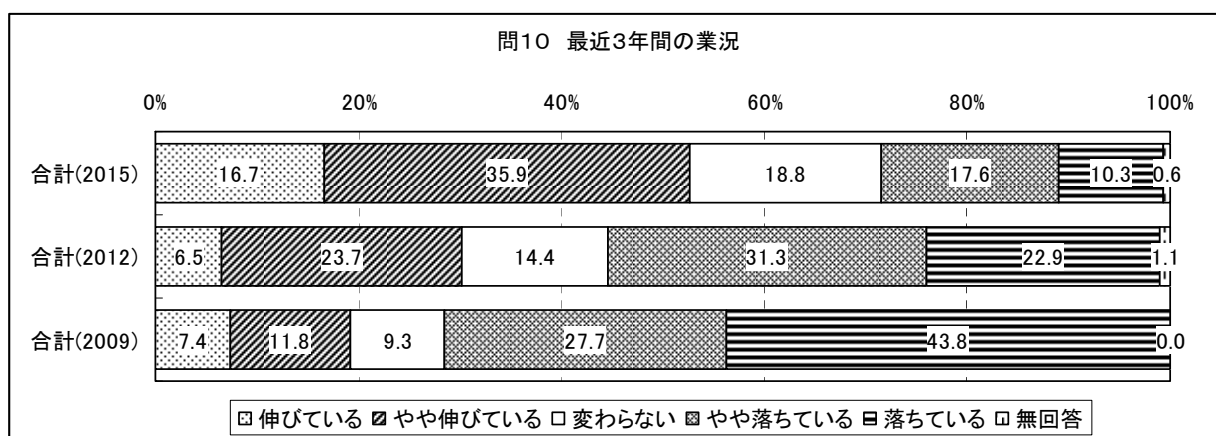


## 2. 経営

### (1) 最近3年間の業況

最近3年間の業況は、「やや伸びている」の割合が最も高く35.9%、「変わらない」18.8%、「やや落ちている」17.6%、「伸びている」16.7%などで続く。経年比較では、前回実施時から「伸びている」「やや伸びている」の合計（「伸びている計」）の割合が増えており、業況の回復傾向が加速化している。

本部・支部・規模別にみると、「伸びている計」では本部・支部で差がないが、「落ちている」「やや落ちている」の合計では支部が高い。また、本部では「伸びている」の割合が規模の大きさに比例して高くなっていることが読み取れる。



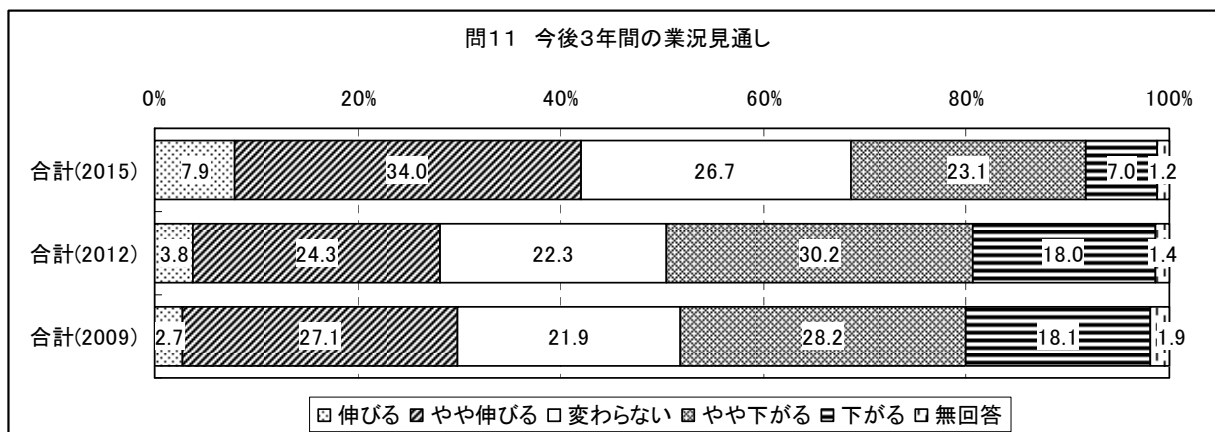
(問10 最近3年間の業況)

		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	集計数	伸びている計	
									伸びている計	落ちている計
本部		16.1%	36.9%	19.0%	16.4%	10.9%	0.7%	274	52.9%	27.4%
	300人未満	3.8%	44.2%	28.8%	11.5%	11.5%	0.0%	52	48.1%	23.1%
	1000人未満	16.5%	36.7%	17.7%	17.7%	10.1%	1.3%	79	53.2%	27.8%
	1000人以上	20.6%	34.0%	16.3%	17.0%	11.3%	0.7%	141	54.6%	28.4%
	無回答	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2	50.0%	50.0%
支部		21.2%	30.8%	15.4%	25.0%	7.7%	0.0%	52	51.9%	32.7%
総計		16.7%	35.9%	18.8%	17.6%	10.3%	0.6%	329	52.6%	27.9%
前回	(2012年)	6.5%	23.7%	14.4%	31.3%	22.9%	1.1%	367	30.2%	54.2%
前々回	(2009年)	7.4%	11.8%	9.3%	27.7%	43.8%	0.0%	365	19.2%	71.5%

## (2) 今後3年間の業況見通し

今後3年間の業況の見通しでは、「やや伸びる」の割合が最も高く34.0%、「変わらない」が26.7%などで続く。経年比較では、2012年調査時より見通しが好転している。

本部・支部・規模別にみると、「伸びる」計は支部が高いものの特段の傾向はみられない。



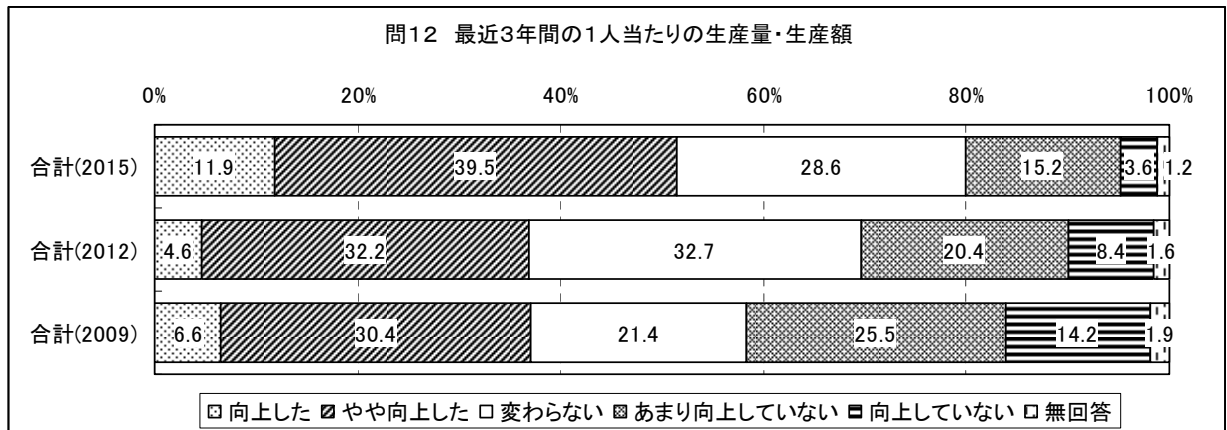
(問11 今後3年間の業況見通し)

		伸びる	やや伸びる	変わらない	やや下がる	下がる	無回答	集計数	伸びる計	下がる計
		本部	7.3%	32.5%	27.0%	24.5%	7.7%	1.1%	274	39.8%
	300人未満	5.8%	30.8%	26.9%	26.9%	9.6%	0.0%	52	36.5%	36.5%
	1000人未満	3.8%	41.8%	22.8%	27.8%	2.5%	1.3%	79	45.6%	30.4%
	1000人以上	9.9%	27.7%	29.8%	22.0%	9.2%	1.4%	141	37.6%	31.2%
	無回答	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2	50.0%	0.0%
支部		11.5%	40.4%	26.9%	17.3%	3.8%	0.0%	52	51.9%	21.1%
総計		7.9%	34.0%	26.7%	23.1%	7.0%	1.2%	329	41.9%	30.1%
前回	(2012年)	3.8%	24.3%	22.3%	30.2%	18.0%	1.4%	367	28.1%	48.2%
前々回	(2009年)	2.7%	27.1%	21.9%	28.2%	18.1%	1.9%	365	29.8%	46.3%

## (3) 最近3年間の1人あたり生産量・生産額

最近3年間の1人あたり生産量・生産額は、「やや向上した」の割合が最も高く39.5%、「変わらない」28.6%などで続く。「向上した計」(「向上した」+「やや向上した」の合計)とする回答は前回の36.8%から51.4%に増加している。

本部・支部・規模別にみると、「変わらない」では300人未満が最も高く、規模の大きさに反比例して割合が低下している。支部では「向上した」とする割合が本部より高い。



(問 12 最近3年間の1人当たりの生産量・生産額)

		最近3年間の1人当たりの生産量・生産額						集計数	集計		
		向上した	やや向上した	変わらない	あまり向上していない	向上していない	無回答		向上した計	変わらない	向上していない
本部		10.9%	38.3%	29.6%	16.4%	3.6%	1.1%	274	49.3%	29.6%	20.1%
	300人未満	3.8%	44.2%	34.6%	11.5%	3.8%	1.9%	52	48.1%	34.6%	15.4%
	1000人未満	13.9%	32.9%	30.4%	19.0%	2.5%	1.3%	79	46.8%	30.4%	21.5%
	1000人以上	12.1%	39.0%	27.7%	16.3%	4.3%	0.7%	141	51.1%	27.7%	20.6%
	無回答	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2	50.0%	0.0%	50.0%
支部		15.4%	48.1%	23.1%	7.7%	3.8%	1.9%	52	63.5%	23.1%	11.5%
総計		11.9%	39.5%	28.6%	15.2%	3.6%	1.2%	329	51.4%	28.6%	18.8%
前回	(2012年)	4.6%	32.2%	32.7%	20.4%	8.4%	1.6%	367	36.8%	32.7%	28.8%
前々回	(2009年)	6.6%	30.4%	21.4%	25.5%	14.2%	1.9%	365	37.0%	21.4%	39.7%

#### (4) 企業の取り組み

企業の取り組みについては、最近3年間の動向で「実施された」では、「人事賃金制度改定」の割合が最も高く47.4%、「企業グループの再編」(38.9%)、「生産・販売拠点の海外展開・移転」(36.5%)が続く。

「今後3年間の見通し」で「予定あり」では、「人事賃金制度改定」の割合が最も高く28.3%、「生産・販売拠点の海外展開・移転」(15.8%)、「企業グループの再編」(14.6%)が続く。

	(1)最近3年間の動向			(2)今後3年間の見通し		
	実施された	実施されて いない	わから ない/ 無回答	予定 あり	予定 なし	わから ない/ 無回答
(a)企業グループの再編(bを除く)	38.9	55.0	6.0	14.6	30.7	54.7
(b)グループ企業・事業の買収・売却(M&A等)	33.1	59.0	7.9	6.4	36.8	56.8
(c)生産・販売拠点の海外展開・移転	36.5	58.7	4.8	15.8	41.9	42.2
(d)企業内のガバナンス構造の改編	32.2	54.7	13.0	9.4	36.2	54.4
(e)人事賃金制度改定	47.4	49.8	2.7	28.3	31.9	39.8
(f)正社員の雇用削減の実施	7.3	90.3	2.4	1.5	64.7	33.7
(g)非正規社員の大規模な雇用削減の実施	2.1	94.2	3.6	0.9	58.1	41.0
(h)大規模な配置転換・出向等の実施	14.6	81.5	3.9	7.6	43.8	48.6

##### ①企業グループの再編（最近3年間の動向、今後3年間の見通し）

企業グループの再編は、最近3年間の動向についての2012年調査との比較では、「実施された」の割合が38.9%となり、やや増加に転じている。今後3年間の見通しについての2012年調査との比較では、「予定あり」の割合が減少傾向にある。

本部・支部・規模別にみると、本部では規模の大きさに比例して「実施された」と「予定あり」の割合が増えている。

問 13-(a)(1)

(問 13-(a)(2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	い ない 実施 されて	わ か ら な い	無 回 答	予 定 あ り	予 定 な し	わ か ら な い	無 回 答	
本部		35.4%	59.5%	3.3%	1.8%	14.6%	31.8%	51.5%	2.2%	274
	300人未満	21.2%	73.1%	3.8%	1.9%	9.6%	34.6%	51.9%	3.8%	52
	1000人未満	30.4%	64.6%	5.1%	0.0%	10.1%	39.2%	50.6%	0.0%	79
	1000人以上	44.0%	51.1%	2.1%	2.8%	19.1%	26.2%	51.8%	2.8%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	2
支部		57.7%	32.7%	5.8%	3.8%	13.5%	25.0%	59.6%	1.9%	52
総計		38.9%	55.0%	3.6%	2.4%	14.6%	30.7%	52.3%	2.4%	329
前回	(2012年)	35.1%	54.0%	6.0%	4.9%	15.0%	29.2%	51.2%	4.6%	367
前々回	(2009年)	45.8%	48.8%	2.2%	3.3%	15.6%	32.3%	47.4%	4.7%	365

## ②グループ企業の買収・売却

グループ企業の買収・売却は、過去3年間の動向についての2012年調査との比較では「実施された」の割合がやや増加に転じている。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定あり」の割合が減少している。

本部・支部・規模別にみると、規模の大きさに比例して「実施された」「予定あり」の割合が増えている。また、「実施された」と回答した支部の割合が本部よりも27p高い。

問 13-(b) (1)

(問 13-(b) (2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	い ない 実施 されて	わ か ら な い	無 回 答	予 定 あ り	予 定 な し	わ か ら な い	無 回 答	
本部		28.8%	63.5%	5.1%	2.6%	5.5%	39.1%	51.8%	3.6%	274
	300人未満	9.6%	78.8%	7.7%	3.8%	0.0%	48.1%	46.2%	5.8%	52
	1000人未満	24.1%	69.6%	6.3%	0.0%	2.5%	46.8%	50.6%	0.0%	79
	1000人以上	39.0%	53.9%	3.5%	3.5%	9.2%	30.5%	55.3%	5.0%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		55.8%	36.5%	5.8%	1.9%	11.5%	26.9%	59.6%	1.9%	52
総計		33.1%	59.0%	5.2%	2.7%	6.4%	36.8%	53.2%	3.6%	329
前回	(2012年)	25.6%	63.2%	7.9%	3.3%	5.7%	35.7%	53.4%	5.2%	367
前々回	(2009年)	30.7%	63.0%	3.0%	3.3%	6.8%	39.5%	49.3%	49.3%	365

### ③生産・販売拠点の海外展開・移転

生産・販売拠点の海外展開・移転は、最近3年間の動向についての2012年調査との比較では、「実施された」がやや増加に転じている。本部・支部・規模別にみると、組織規模の大きさに比例して「予定あり」が増えている。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定なし」「わからない」の割合がやや増えている。

本部・支部・規模別にみると、規模の大きさに比例して「予定あり」が増えている。また、「実施された」と回答した支部の割合が本部よりも11.5p高い。

(問13-(C)(1))

(問13-(C)(2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	実施されていない	わからない	無回答	予定あり	予定なし	わからない	無回答	
本部		34.7%	60.9%	2.2%	2.2%	14.6%	45.3%	37.6%	2.6%	274
	300人未満	19.2%	76.9%	0.0%	3.8%	1.9%	63.5%	28.8%	5.8%	52
	1000人未満	22.8%	73.4%	3.8%	0.0%	11.4%	57.0%	31.6%	0.0%	79
	1000人以上	47.5%	47.5%	2.1%	2.8%	21.3%	31.2%	44.7%	2.8%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		46.2%	48.1%	1.9%	3.8%	23.1%	25.0%	50.0%	1.9%	52
総計		36.5%	58.7%	2.1%	2.7%	15.8%	41.9%	39.5%	2.7%	329
前回	(2012年)	30.5%	59.1%	6.5%	3.8%	16.6%	40.6%	38.1%	4.6%	367
前々回	(2009年)	30.7%	64.1%	2.2%	3.0%	15.3%	50.7%	30.1%	3.8%	365

### ④企業内のガバナンス構造の改編

企業内のガバナンス構造の改編は、過去3年間の動向についての2012年調査との比較では「実施された」の割合がやや増加に転じている。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定あり」の割合が減少傾向にある。

本部・支部・規模別にみると、規模に概ね比例して「実施された」「予定あり」の割合が増えている。



(問 13-(d) (1))

(問 13-(d) (2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	実施されていない	わからない	無回答	予定あり	予定なし	わからない	無回答	
本部		29.2%	58.4%	9.1%	3.3%	9.1%	38.3%	49.6%	2.9%	274
	300人未満	15.4%	71.2%	11.5%	1.9%	5.8%	50.0%	40.4%	3.8%	52
	1000人未満	20.3%	65.8%	12.7%	1.3%	10.1%	38.0%	51.9%	0.0%	79
	1000人以上	39.0%	49.6%	6.4%	5.0%	9.2%	34.0%	52.5%	4.3%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		48.1%	38.5%	9.6%	3.8%	11.5%	26.9%	59.6%	1.9%	52
総計		32.2%	54.7%	9.4%	3.6%	9.4%	36.2%	51.4%	3.0%	329
前回	(2012年)	26.2%	53.1%	16.1%	4.6%	11.7%	34.6%	47.7%	6.0%	367
前々回	(2009年)	33.4%	49.0%	12.3%	5.2%	12.1%	33.2%	49.9%	4.9%	365

## ⑤人事賃金制度改定

人事賃金制度改定は、最近3年間の動向についての2012年調査との比較では、「実施された」の割合が14.4p増加している。今後3年間の見通しの2012年調査との比較では、「予定あり」「予定なし」とともに増加し、「わからない」「無回答」の割合が減少している。

本部・支部・規模別にみると、規模の大きさに比例して「実施された」「予定あり」の割合が増えている。

(問 13-(e) (1))

(問 13-(e) (2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	い実 な施 いさ れて	わ か ら な い	無 回 答	予 定 あ り	予 定 な し	わ か ら な い	無 回 答	
本部		48.2%	50.4%	0.7%	0.7%	28.5%	32.1%	38.0%	1.5%	274
	300人未満	34.6%	65.4%	0.0%	0.0%	23.1%	32.7%	42.3%	1.9%	52
	1000人未満	48.1%	49.4%	2.5%	0.0%	27.8%	35.4%	36.7%	0.0%	79
	1000人以上	53.2%	45.4%	0.0%	1.4%	30.5%	29.8%	37.6%	2.1%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		44.2%	48.1%	1.9%	5.8%	28.8%	32.7%	36.5%	1.9%	52
総計		47.4%	49.8%	0.9%	1.8%	28.3%	31.9%	38.0%	1.8%	329
前回	(2012年)	33.0%	61.6%	2.5%	3.0%	25.3%	30.5%	39.2%	4.9%	367
前々回	(2009年)	40.5%	56.2%	0.5%	2.7%	27.9%	31.2%	36.7%	4.1%	365

⑥正社員の雇用削減の実施

正社員の雇用削減の実施は、過去3年間の動向についての2012年調査との比較では「実施されていない」の割合が増加に転じている。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定なし」の割合が増加している。

本部・支部・規模別にみると、規模に概ね反比例して「実施されていない」の割合が減少している。

(問 13-(f) (1))

(問 13-(f) (2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	い 実 な 施 い さ れ て	わ か ら な い	無 回 答	予 定 あ り	予 定 な し	わ か ら な い	無 回 答	
本部		8.0%	90.5%	0.4%	1.1%	1.5%	66.1%	30.3%	2.2%	274
	300人未満	3.8%	96.2%	0.0%	0.0%	0.0%	71.2%	26.9%	1.9%	52
	1000人未満	8.9%	89.9%	1.3%	0.0%	1.3%	60.8%	38.0%	0.0%	79
	1000人以上	9.2%	88.7%	0.0%	2.1%	2.1%	66.7%	27.7%	3.5%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		3.8%	90.4%	1.9%	3.8%	1.9%	59.6%	36.5%	1.9%	52
総計		7.3%	90.3%	0.6%	1.8%	1.5%	64.7%	31.3%	2.4%	329
前回	(2012年)	13.6%	81.2%	2.7%	2.5%	4.1%	56.4%	36.0%	3.5%	367
前々回	(2009年)	15.3%	81.9%	0.3%	2.5%	7.1%	57.3%	32.1%	3.6%	365

⑦非正規社員の大規模な雇用削減の実施

非正規社員の大規模な雇用削減の実施は、過去3年間の動向についての2012年調査との比較では「実施されていない」の割合が増加傾向にある。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定なし」の割合が増加に転じている。

本部・支部・規模別にみると、規模に概ね反比例して「実施されていない」の割合が減っている。

(問 13-(g) (1))

(問 13-(g) (2))

		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	実施されていない	わからない	無回答	予定あり	予定なし	わからない	無回答	
本部		2.2%	95.3%	1.5%	1.1%	0.7%	59.9%	36.9%	2.6%	274
	300人未満	1.9%	98.1%	0.0%	0.0%	1.9%	59.6%	34.6%	3.8%	52
	1000人未満	2.5%	96.2%	1.3%	0.0%	1.3%	57.0%	41.8%	0.0%	79
	1000人以上	2.1%	93.6%	2.1%	2.1%	0.0%	61.7%	34.8%	3.5%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	2
支部		1.9%	90.4%	3.8%	3.8%	1.9%	50.0%	46.2%	1.9%	52
総計		2.1%	94.2%	1.8%	1.8%	0.9%	58.1%	38.3%	2.7%	329
前回	(2012年)	12.0%	76.6%	7.9%	3.5%	3.5%	51.2%	40.9%	4.4%	367
総計	(2009年)	29.6%	65.8%	1.6%	3.0%	5.8%	52.3%	38.4%	3.6%	365

### ⑧大規模な配置転換・出向等の実施

大規模な配置転換・出向等の実施は、過去3年間の動向についての2012年調査との比較では「実施されていない」の割合が増加傾向にある。今後3年間の見通しの経年比較では、「予定なし」の割合が概ね増加傾向にある。

本部・支部・規模別にみると、規模に概ね反比例して「実施されていない」「予定なし」の割合が減っている。

(問 13-(h) (1))

(問 13-(h) (2))

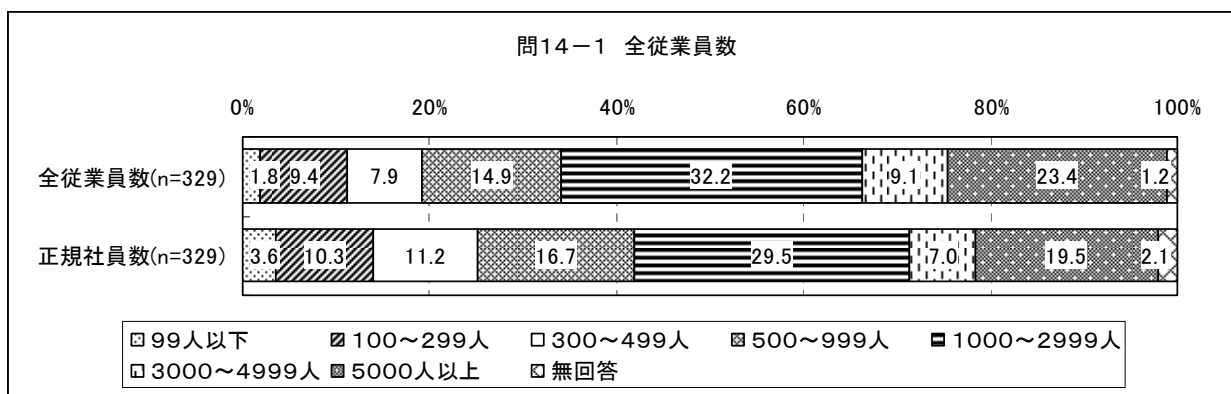
		過去3年間の動向				今後3年間の見通し				集計数
		実施された	ない実施されていない	わからない	無回答	予定あり	予定なし	わからない	無回答	
本部		13.5%	83.6%	1.8%	1.1%	6.6%	45.3%	46.4%	1.8%	274
	300人未満	9.6%	90.4%	0.0%	0.0%	5.8%	53.8%	38.5%	1.9%	52
	1000人未満	13.9%	82.3%	3.8%	0.0%	7.6%	45.6%	46.8%	0.0%	79
	1000人以上	14.2%	82.3%	1.4%	2.1%	6.4%	42.6%	48.2%	2.8%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
支部		19.2%	73.1%	3.8%	3.8%	13.5%	38.5%	46.2%	1.9%	52
総計		14.6%	81.5%	2.1%	1.8%	7.6%	43.8%	46.5%	2.1%	329
前回	(2012年)	18.3%	74.7%	4.1%	3.0%	10.4%	35.7%	49.0%	4.9%	367
前々回	(2009年)	26.8%	69.0%	1.1%	3.0%	12.9%	41.6%	41.6%	3.8%	365

### 3. 雇用

#### (1) 従業員数

企業の全従業員数は、「1000-2999人」の割合が最も高く32.2%、「5000人以上」(23.4%)、「500-999人」(14.9%)が続く。

正規社員数でも、「1000-2999人」の割合が最も高く29.5%、「5000人以上」(19.5%)、「500-999人」(16.7%)が続く。



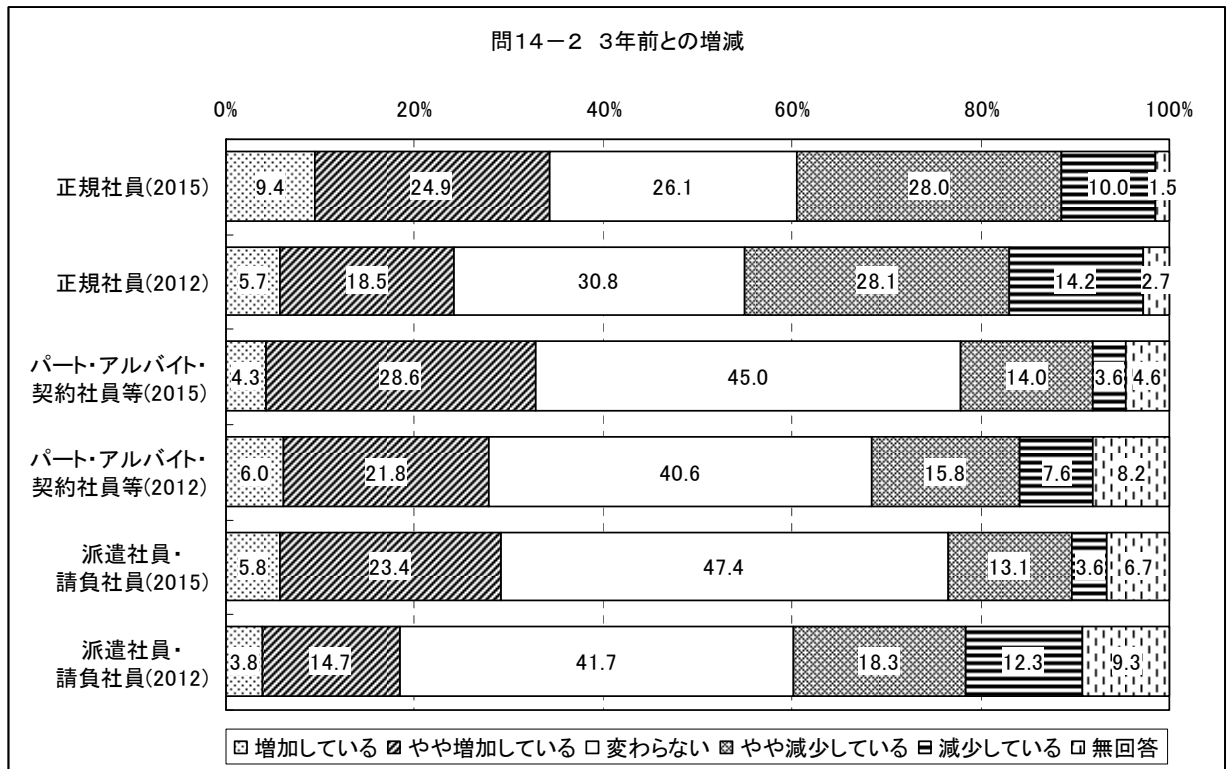
#### (2) 3年前との変化

3年前との変化は、「正規社員」では、「減少計」(「やや減少している」+「減少している」の合計、以下同じ)が38.0%と、「増加計」(「増加している」+「やや増加している」の合計、以下同じ)の34.3%を逆転した。「パート・アルバイト・契約社員等」では、「変わらない」が45.0%、「増加計」が32.9%、「減少計」が17.6%、「派遣社員・請負社員」では、「増加計」が29.2%、「減少計」が16.7%となっている。

本部・支部・規模別でみると、正規社員の増減では、支部では「減少計」が46.2%と本部(36.5%)よりも高い。本部では、組織規模の大きさに比例して「減少計」が高い傾向がみられる。

パート等の増減では、支部では「増加計」が28.8%と本部(33.6%)よりも低く、「変わらない」が55.8%と本部(43.1%)よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「減少計」が高く、「変わらない」が低い傾向がみられる。

派遣等の増減では、「増加している」は支部が32.6%と本部(28.4%)よりも高い。また、本部では、組織規模の大きさに比例して「増加している」が高い傾向がみられる。



(問 14-2 正規社員、パート等、派遣等の増減)

	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	回答数
<b>正規社員</b>							
本部	10.6%	25.9%	25.9%	27.0%	9.5%	1.1%	274
300人未満	7.7%	28.8%	34.6%	25.0%	3.8%	0.0%	52
1000人未満	8.9%	27.8%	26.6%	25.3%	10.1%	1.3%	79
1000人以上	12.8%	23.4%	22.7%	28.4%	11.3%	1.4%	141
無回答	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部	1.9%	21.2%	28.8%	32.7%	13.5%	1.9%	52
総計	9.4%	24.9%	26.1%	28.0%	10.0%	1.5%	329
<b>パート等</b>							
本部	5.1%	28.5%	43.1%	14.6%	4.4%	4.4%	274
300人未満	1.9%	30.8%	53.8%	5.8%	0.0%	7.7%	52
1000人未満	6.3%	24.1%	50.6%	15.2%	0.0%	3.8%	79
1000人以上	5.7%	29.8%	35.5%	17.7%	7.8%	3.5%	141
無回答	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
支部	0.0%	28.8%	55.8%	11.5%	0.0%	3.8%	52
総計	4.3%	28.6%	45.0%	14.0%	3.6%	4.6%	329
<b>派遣等</b>							
本部	5.8%	22.6%	46.7%	13.9%	4.4%	6.6%	274
300人未満	1.9%	23.1%	55.8%	13.5%	1.9%	3.8%	52
1000人未満	7.6%	19.0%	48.1%	13.9%	5.1%	6.3%	79
1000人以上	6.4%	24.8%	41.8%	14.2%	5.0%	7.8%	141
無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部	3.8%	28.8%	51.9%	9.6%	0.0%	5.8%	52
総計	5.8%	23.4%	47.4%	13.1%	3.6%	6.7%	329

増加計	減少計
36.5%	36.5%
36.5%	28.8%
36.7%	35.4%
36.2%	39.7%
50.0%	50.0%
23.1%	46.2%
34.3%	38.0%
33.6%	19.0%
32.7%	5.8%
30.4%	15.2%
35.5%	25.5%
50.0%	50.0%
28.8%	11.5%
32.9%	17.6%
28.4%	18.3%
25.0%	15.4%
26.6%	19.0%
31.2%	19.2%
0.0%	0.0%
32.6%	9.6%
29.2%	16.7%

### (3) 中途採用者割合

中途採用者割合は、「5%未満」の割合が最も高く 50.8%、以下「5-10%未満」が 15.5%、「10-25%未満」が 13.7%となっている。いずれも 2012 年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、支部は「5%未満」が 65.4%と本部（48.2%）より高く、本部は「5～10%未満」が 16.4%、「25～50%未満」が 12.8%と支部（11.5%、0.0%）より高い。本部では、組織規模の大きさに比例して「5%未満」が高く、「10%以上」が低くなる傾向がみられる。

		5 % 未 満	5 \1 0 % 未 満	1 0 \2 5 % 未 満	2 5 \5 0 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答	集 計 数
本部		48.2%	16.4%	13.5%	12.8%	5.5%	3.6%	274
	300人未満	42.3%	15.4%	17.3%	15.4%	9.6%	0.0%	52
	1000人未満	44.3%	17.7%	15.2%	15.2%	5.1%	2.5%	79
	1000人以上	52.5%	16.3%	10.6%	10.6%	4.3%	5.7%	141
	無回答	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		65.4%	11.5%	13.5%	0.0%	1.9%	7.7%	52
総計		50.8%	15.5%	13.7%	10.6%	5.2%	4.3%	329
前回	(2012年)	48.0%	17.2%	16.1%	9.0%	5.2%	4.6%	367
前々回	(2009年)	57.3%	15.1%	12.3%	9.0%	3.3%	3.0%	365

### (4) 離職率

離職率は、「5%未満」の割合が最も高く 75.4%、「5-10%未満」（14.0%）、「10-25%未満」（3.6%）が続く。2012 年調査に比べると「5%未満」が 5p 減少している。

本部・支部・規模別にみると、本部、支部ともに「5%未満」が最も高く、本部のなかでは「300人未満」が 82.7%と高い割合を占める。

		5 % 未 満	5 \1 0 % 未 満	1 0 \2 5 % 未 満	2 5 \5 0 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答	集 計 数
本部		74.1%	14.2%	4.4%	0.7%	1.5%	5.1%	274
	300人未満	82.7%	15.4%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	52
	1000人未満	62.0%	21.5%	7.6%	1.3%	1.3%	6.3%	79
	1000人以上	78.0%	9.9%	3.5%	0.7%	1.4%	6.4%	141
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
支部		82.7%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	52
総計		75.4%	14.0%	3.6%	0.6%	1.2%	5.2%	329
前回	(2012年)	80.4%	10.4%	1.6%	1.1%	1.4%	5.2%	367
前々回	(2009年)	57.3%	15.1%	12.3%	9.0%	3.3%	3.0%	365

## (5) 60歳以上の雇用確保措置

### ①雇用確保措置

正規社員の60歳以上の雇用確保措置は、「継続雇用」の割合が最も高く94.5%、「定年延長」および「選択定年制」は合わせて4.8%であった。

本部・支部・規模別にみると、本部の「継続雇用制度」は95.3%で支部(92.3%)よりやや高い。また、本部の「継続雇用制度」は1,000人未満で97.5%と他の組織規模と比べ最も高い。

(問17 雇用確保措置)

		の定 引年 き延 上長 げ(定 年 年 齢)	し制 、度 再(雇 び用 雇0(再 用歳 用で雇 退用 職)	択以 で降 き、 雇定 る退 (職 時(6 期を0 選歳	定 年 の 定 め の 廃 止	無 回 答	集 計 数
本部		2.9%	95.3%	1.5%	0.0%	0.4%	274
	300人未満	3.8%	92.3%	3.8%	0.0%	0.0%	52
	1000人未満	1.3%	97.5%	1.3%	0.0%	0.0%	79
	1000人以上	3.5%	95.0%	0.7%	0.0%	0.7%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		3.8%	92.3%	1.9%	1.9%	0.0%	52
総計		3.0%	94.5%	1.8%	0.3%	0.3%	329

### ②組合員資格

組合員の60歳以上の雇用確保措置が「再雇用制度」の場合の組合員資格についてみると、「組合員資格は継続しない」の割合が最も高く41.5%、「組合員資格は継続する」(40.5%)、「準組合員として組合員資格は継続する」(11.9%)が続く。

本部・支部・規模別にみると、支部は「組合員資格は継続する」が50.0%と本部(39.1%)より高い。本部では、組織規模の大きさに比例して「組合員資格は継続する」「準組合員として組合員資格が継続する」が高く、「組合員資格は継続しない」がやや低い傾向がみられる。

(問 17-1 組合員資格)

		続組 する 員資 格は 継	続組 する 員資 格と は継	選格 本人 が継 続有 無を 資	続組 しない 員資 格は 継	そ の 他	無 回 答	集 計 数
本部		39.1%	13.0%	3.8%	42.9%	0.8%	0.4%	261
	300人未満	18.8%	10.4%	6.3%	60.4%	2.1%	2.1%	48
	1000人未満	32.5%	11.7%	1.3%	54.5%	0.0%	0.0%	77
	1000人以上	50.0%	14.9%	3.7%	30.6%	0.7%	0.0%	134
	無回答	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		50.0%	6.3%	10.4%	31.3%	2.1%	0.0%	48
総計		40.5%	11.9%	4.8%	41.5%	1.0%	0.3%	311

③組合員資格を継続しない理由（新規設問）

「組合員資格は継続しない」理由については、「労働協約または労使協定により組合員の範囲を定めているため」の割合が最も多く 82.2%、「大多数の組合員が継続を望んでいないため」(7.8%)、「組合規約に定めている権利と義務が平等に保障されない点があるため」(5.4%)が続く。

④期待する役割（新規設問、上位3つを順に選択）

60歳以降の社員に対する期待する役割として、「(従来とおり)プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮」を1位に挙げるものが最も多く 44.7%、「経験・スキルを活かした職務への専任」(28.6%)、「技術・技能・ノウハウの伝承」(20.1%)が続く。



1位の理由

		イ （従 来と おり の） パ レ ン ス の 発 揮	能 し た 職 務 の 専 任 を 活 か し て	経 験 ・ ス キ ル を 活 か す	ウ の 伝 承 ・ 技 能 ・ ノ ウ ハ ウ	ト 社 内 外 の 人 脈 や ネ ッ ク	後 進 の 指 導 ・ 育 成	ポ 管 理 ・ 監 督 者 の サ ポ ー ト	等 質 関 係 化 ・ （出 向 会 社 の 籍 体	そ の 他	集 計 数
本部		44.5%	28.8%	20.4%	0.4%	4.0%	0.4%	0.7%	0.7%	274	
	300人未満	42.3%	30.8%	19.2%	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	52	
	1000人未満	40.5%	29.1%	21.5%	0.0%	8.9%	0.0%	0.0%	0.0%	79	
	1000人以上	47.5%	27.7%	20.6%	0.7%	1.4%	0.7%	0.0%	1.4%	141	
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	
支部		48.1%	25.0%	17.3%	0.0%	3.8%	1.9%	1.9%	1.9%	52	
総計		44.7%	28.6%	20.1%	0.3%	4.0%	0.6%	0.9%	0.9%	329	

2位に挙げられたものでは「技術・技能・ノウハウの伝承」が最も多く47.1%、「経験・スキルを活かした職務への専任」(19.8%)、「後進の指導・育成」(18.8%)が続く。

2位の理由

		イ （従 来と おり の） パ レ ン ス の 発 揮	能 し た 職 務 の 専 任 を 活 か し て	経 験 ・ ス キ ル を 活 か す	ウ の 伝 承 ・ 技 能 ・ ノ ウ ハ ウ	ト 社 内 外 の 人 脈 や ネ ッ ク	後 進 の 指 導 ・ 育 成	ポ 管 理 ・ 監 督 者 の サ ポ ー ト	等 質 関 係 化 ・ （出 向 会 社 の 籍 体	そ の 他	無 回 答	集 計 数
本部		5.1%	20.1%	46.0%	4.4%	19.3%	2.2%	0.4%	0.4%	2.2%	274	
	300人未満	5.8%	17.3%	44.2%	3.8%	19.2%	3.8%	0.0%	0.0%	5.8%	52	
	1000人未満	7.6%	20.3%	45.6%	6.3%	15.2%	2.5%	1.3%	1.3%	0.0%	79	
	1000人以上	3.5%	20.6%	46.8%	3.5%	22.0%	1.4%	0.0%	0.0%	2.1%	141	
	無回答	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	
支部		3.8%	19.2%	51.9%	1.9%	15.4%	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%	52	
総計		4.9%	19.8%	47.1%	4.0%	18.8%	2.4%	0.3%	0.3%	2.4%	329	

3位に挙げられたものでは「後進の指導・育成」が最も多く49.5%、「技術・技能・ノウハウの伝承」(14.6%)、「管理・監督者のサポート」(12.8%)が続く。

### 3位の理由

		フイ（従来と おしり） ス発の） 揮パレ	能し経 ・た験 ・技職・ス 術務者キ と者ルを して任活 （一）か 技	ウ技 の術 伝・技 承能 ・ノ ウハ	ト社 ワ内 ー外 クの の 人 継脈 承や ネ ッ	後 進 の 指 導 ・ 育 成	ポ管 ー理 ト・ 監 督 者 の サ	等質 ）強 化・ （関 連 出 向 ・ 社 の 籍 体	関 係 ・ 関 連 会 社 の 籍 体	そ の 他	無 回 答	集 計 数
本部		4.4%	8.4%	14.6%	2.2%	48.9%	13.5%	4.7%	0.0%	3.3%	274	
	300人未満	5.8%	9.6%	11.5%	5.8%	42.3%	15.4%	0.0%	0.0%	9.6%	52	
	1000人未満	5.1%	10.1%	17.7%	2.5%	48.1%	11.4%	3.8%	0.0%	1.3%	79	
	1000人以上	3.5%	7.1%	14.2%	0.7%	51.8%	13.5%	7.1%	0.0%	2.1%	141	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	
支部		7.7%	5.8%	15.4%	3.8%	51.9%	9.6%	1.9%	0.0%	3.8%	52	
総計		5.2%	7.9%	14.6%	2.4%	49.5%	12.8%	4.3%	0.0%	3.3%	329	

### ⑤65歳までの雇用継続希望者（新規設問）

65歳までの雇用継続を自ら希望する人の割合は、「9割程度」が最も多く23.4%、「ほぼ全員」（22.5%）、「8割程度」（21.0%）が続く。

本部・支部・規模別にみると、差はあまりみられない。本部では、組織規模の大きさに反比例して「ほぼ全員」が低い傾向がみられる。

（問19 65歳までの雇用継続希望者）

		ほ ぼ 全 員	9 割 程 度	8 割 程 度	7 割 程 度	6 割 程 度	5 割 程 度	5 割 未 満	無 回 答	集 計 数
本部		22.6%	22.3%	21.2%	13.1%	5.1%	8.0%	4.0%	3.6%	274
	300人未満	28.8%	30.8%	19.2%	0.0%	9.6%	5.8%	3.8%	1.9%	52
	1000人未満	27.8%	19.0%	21.5%	16.5%	1.3%	7.6%	1.3%	5.1%	79
	1000人以上	17.7%	21.3%	21.3%	16.3%	5.0%	9.2%	5.7%	3.5%	141
	無回答	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		21.2%	28.8%	21.2%	13.5%	0.0%	7.7%	5.8%	1.9%	52
総計		22.5%	23.4%	21.0%	13.4%	4.3%	7.9%	4.3%	3.3%	329

### ⑥雇用継続を希望しない理由（新規設問、上位3つを順に選択）

雇用継続を希望しない人の理由は、「以前から退職を決めていた」を1位に挙げるものが最も多く35.7%、「賃金が低い」「その他」（21.4%）、「健康・体力面での事情がある」（7.1%）が続く。

2位では「賃金が低い」が最も多く35.7%、「健康・体力面での事情がある」（14.3%）、「他にやりたい仕事がある」「家庭の事情や介護がある」「その他」（7.1%）が続く。

3位では「能力が発揮できない」「健康・体力面での事情がある」が最も多く14.3%、「以前から退職を決めていた」「職場の雰囲気が良くない」「家庭の事情や介護がある」「その他」(7.1%)が続く。

⑦2012年調査から今回にかけての取り組み（新規設問、複数回答）

2012年調査から今回にかけて会社が実施した60歳以降の社員の雇用・処遇等に関する取り組みは、「処遇の改善」が最も多く47.1%、「特に取り組んでいない」(27.7%)「雇用契約形態の変更」(24.3%)、「働き方・役割発揮等にむけた個別面談」(21.3%)が続く。

本部・支部・規模別にみると、支部は「処遇の改善」が55.8%と本部(45.6%)より高い。本部では、組織規模の大きさに比例して、「雇用契約形態の変更」を除いて取り組みの割合が高くなっている。また、小規模の組織ほど「特に取り組んでいない」の割合が高い。

(問20 2012年調査から今回にかけての取り組み)

		雇用契約形態の変更	処遇の改善	教育・研修の実施	に働き方・役割個別面談等	す企出する業取以・外転扱の籍等、の業、変に本更関体	い特に取組んでいない	その他	集計数
本部		25.2%	45.6%	8.4%	21.2%	5.5%	28.5%	1.8%	274
	300人未満	21.2%	30.8%	5.8%	7.7%	0.0%	46.2%	0.0%	52
	1000人未満	36.7%	40.5%	6.3%	20.3%	1.3%	24.1%	1.3%	79
	1000人以上	20.6%	54.6%	10.6%	27.0%	9.9%	23.4%	2.8%	141
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
支部		19.2%	55.8%	3.8%	23.1%	3.8%	23.1%	1.9%	52
総計		24.3%	47.1%	7.6%	21.3%	5.2%	27.7%	1.8%	329

#### 4. 組織化

##### (1) 組織施策の重視度合い

「重視している」組織施策は、「組合リーダーの育成」(68.1%)の割合が最も高く、「オルグ活動の強化」(49.5%)、「組合財政の効率化」(48.0%)などが続く。

「重視計」(「重視している」+「やや重視している」)で2012年調査と比べると、「女性の組合役員への積極的登用」が10.9p、「組織拡大(グループ企業)」が5.9p、「組織拡大(パート・アルバイト・契約社員等)」が5.8pと、それぞれ増加している。

※カッコ内は2012年調査の数字

	重視している	やや重視している	重視していない	あまり重視していない	無回答	重視計	重視していない計
(a)組織拡大 (パート・アルバイト・契約社員等)	14.6 (9.5)	17.0 (16.3)	34.3 (38.4)	31.9 (30.8)	2.1 (4.9)	31.6 (25.8)	66.2 (69.2)
(b)組織拡大(派遣社員・請負社員)	2.7 (1.9)	6.7 (8.4)	38.3 (36.8)	49.8 (38.2)	2.4 (4.6)	9.4 (10.3)	88.1 (75.0)
(c)組織拡大(グループ企業)	20.1 (14.2)	23.7 (23.7)	25.8 (23.7)	27.7 (33.2)	2.7 (5.2)	43.8 (37.9)	53.5 (56.9)
(d)組織拡大(中間管理職)	4.3 (2.7)	10.3 (9.0)	31.9 (34.6)	49.2 (49.3)	4.3 (4.4)	14.6 (11.7)	81.1 (83.9)
(e)組合リーダーの育成	68.1 (64.9)	28.6 (31.6)	1.8 (1.4)	0.9 (0.5)	0.6 (1.6)	96.7 (96.5)	2.7 (1.9)
(f)オルグ活動の強化	49.5 (43.6)	40.7 (44.7)	7.9 (7.9)	0.3 (2.2)	1.5 (1.6)	90.2 (88.3)	8.2 (10.1)
(g)組合財政の効率化	48.0 (49.0)	38.9 (39.2)	11.2 (9.0)	0.9 (1.4)	0.9 (1.4)	86.9 (88.2)	12.1 (10.4)
(h)女性の組合役員への積極的登用	37.4 (26.7)	44.1 (43.9)	16.1 (24.5)	1.5 (3.5)	0.9 (1.4)	81.5 (70.6)	17.6 (28.0)
(i)支部組織・分会組織等の 拡充(新設や活動の充実)	31.9 (27.2)	29.8 (30.5)	21.3 (18.8)	15.2 (18.8)	1.8 (4.6)	61.7 (57.7)	36.5 (37.6)

(問 21－(a)パート等)

パート・アルバイト・契約社員等の組織拡大について「重視している」＋「やや重視している」の合計（「重視計」以下同じ）は31.6%である。2012年調査に比べ「重視計」が5.8p増加し、そのなかで「重視している」が大部分を占め、重視する程度が高まっている。

本部・支部・規模別にみると、支部の重視計の割合が38.5%と本部（30.7%）より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「重視計」とともに重視する程度が高い傾向がみられる。

		重視している	いや る や 重視して	てあ い ま り 重 視し	い重 視し て い な	無 回 答	集 計 数	重 視 計	し て い な い 計
本部		12.8%	17.9%	36.5%	31.0%	1.8%	274	30.7%	67.5%
	300人未満	5.8%	17.3%	32.7%	40.4%	3.8%	52	23.1%	73.1%
	1000人未満	6.3%	17.7%	43.0%	32.9%	0.0%	79	24.1%	75.9%
	1000人以上	19.1%	18.4%	33.3%	27.0%	2.1%	141	37.6%	60.3%
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%
支部		25.0%	13.5%	23.1%	36.5%	1.9%	52	38.5%	59.6%
総計		14.6%	17.0%	34.3%	31.9%	2.1%	329	31.6%	66.3%
前回	(2012年)	9.5%	16.3%	38.4%	30.8%	4.9%	367	25.8%	69.2%
前々回	(2009年)	11.2%	17.8%	33.7%	35.3%	1.9%	365	29.0%	69.0%

(b)派遣等)

派遣社員・請負社員の組織拡大に関する重視計は9.4%に留まっている。2012年調査から大きな変化はみられない。

本部・支部・規模別にみると、支部の重視計の割合が15.4%と本部（8.0%）より高い。また、本部では300人未満の重視度が11.5%とやや高い。

		重視している	いや る や 重視して	てあ い ま り 重 視し	い重 視し て い な	無 回 答	集 計 数	重 視 計	し て い な い 計
本部		2.2%	5.8%	38.3%	51.1%	2.6%	274	8.0%	89.4%
	300人未満	0.0%	11.5%	36.5%	48.1%	3.8%	52	11.5%	84.6%
	1000人未満	1.3%	3.8%	43.0%	50.6%	1.3%	79	5.1%	93.7%
	1000人以上	3.5%	5.0%	36.2%	52.5%	2.8%	141	8.5%	88.7%
	無回答	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%
支部		3.8%	11.5%	38.5%	44.2%	1.9%	52	15.4%	82.7%
総計		2.7%	6.7%	38.3%	49.8%	2.4%	329	9.4%	88.1%
前回	(2012年)	1.9%	8.4%	36.8%	48.2%	4.6%	367	10.3%	85.0%
前々回	(2009年)	1.9%	6.0%	35.3%	54.2%	2.5%	365	7.9%	89.5%

(c) グループ企業)

グループ企業の組織拡大に関する重視計は 43.8%である。2012 年調査に比べ重視計は 5.9p 上昇し「重視している」がその全てを占め、重視する程度が高くなっている。

本部・支部・規模別にみると、支部の重視計の割合が 59.6%と本部 (41.2%) より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「重視している」と重視計が高い傾向がみられる。

		重視している	いやや重視して	てあまりない重視し	い重視していない	無回答	集計数	重視計	していない計
本部		16.8%	24.5%	27.4%	28.8%	2.6%	274	41.2%	56.2%
	300人未満	1.9%	21.2%	34.6%	38.5%	3.8%	52	23.1%	73.1%
	1000人未満	5.1%	20.3%	36.7%	35.4%	2.5%	79	25.3%	72.2%
	1000人以上	29.1%	27.7%	19.1%	22.0%	2.1%	141	56.7%	41.1%
	無回答	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2	50.0%	50.0%
支部		38.5%	21.2%	19.2%	19.2%	1.9%	52	59.6%	38.5%
総計		20.1%	23.7%	25.8%	27.7%	2.7%	329	43.8%	53.5%
前回	(2012年)	14.2%	23.7%	23.7%	33.2%	5.2%	367	37.9%	56.9%
前々回	(2009年)	17.8%	24.7%	23.8%	31.8%	1.9%	365	42.5%	55.6%

(問 21－(d) 中間管理職)

中間管理職の組織拡大に関する重視計は 14.6%に留まっている。2012 年調査から大きな変化はみられない。

本部・支部・規模別にみると、本部の重視計の割合が 15.7%と支部 (9.6%) より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して重視計が高い傾向がみられる。

		重視している	いやや重視して	てあまりない重視し	い重視していない	無回答	集計数	重視計	していない計
本部		4.4%	11.3%	32.1%	48.2%	4.0%	274	15.7%	80.3%
	300人未満	3.8%	7.7%	42.3%	38.5%	7.7%	52	11.5%	80.8%
	1000人未満	3.8%	12.7%	31.6%	46.8%	5.1%	79	16.5%	78.5%
	1000人以上	5.0%	12.1%	27.7%	53.2%	2.1%	141	17.0%	80.9%
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%
支部		3.8%	5.8%	32.7%	53.8%	3.8%	52	9.6%	86.5%
総計		4.3%	10.3%	31.9%	49.2%	4.3%	329	14.6%	81.2%
前回	(2012年)	2.7%	9.0%	34.6%	49.3%	4.4%	367	11.7%	83.9%
前々回	(2009年)	3.3%	10.7%	33.4%	49.9%	2.7%	365	14.0%	83.3%

(問 21－(e) 組合リーダー育成)

組合リーダー育成に関する重視計は 96.7%にのぼる。2012 年調査から大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、本部では組織規模の大きさに比例して重視計と「重視している」程度が高い傾向がみられる。

		重視している	いやや重視して	てあまり重視し	い重視していな	無回答	集計数	重視計	していない計
本部		66.8%	29.9%	1.8%	1.1%	0.4%	274	96.7%	2.9%
	300人未満	48.1%	42.3%	1.9%	5.8%	1.9%	52	90.4%	7.7%
	1000人未満	59.5%	35.4%	5.1%	0.0%	0.0%	79	94.9%	5.1%
	1000人以上	78.0%	22.0%	0.0%	0.0%	0.0%	141	100.0%	0.0%
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	100.0%	0.0%
支部		75.0%	23.1%	1.9%	0.0%	0.0%	52	98.1%	1.9%
総計		68.1%	28.6%	1.8%	0.9%	0.6%	329	96.7%	2.7%
前回	(2012年)	64.9%	31.6%	1.4%	0.5%	1.6%	367	96.5%	1.9%
前々回	(2009年)	72.3%	23.0%	2.7%	0.8%	1.1%	365	95.3%	3.5%

(問 21－(f) オルグ強化)

オルグ活動の強化に関する重視計の割合は 90.3%に達している。2012 年調査に比べ「重視している」が 5.9p 増えている。

本部・支部・規模別にみると、本部では組織規模の大きさに比例して重視計、「重視している」が高い傾向がみられる。また、本部と支部では重視の程度に差がある。

		重視している	いやや重視して	てあまり重視し	い重視していな	無回答	集計数	重視計	していない計
本部		48.2%	42.0%	8.0%	0.4%	1.5%	274	90.1%	8.4%
	300人未満	28.8%	51.9%	15.4%	1.9%	1.9%	52	80.8%	17.3%
	1000人未満	43.0%	48.1%	6.3%	0.0%	2.5%	79	91.1%	6.3%
	1000人以上	58.2%	34.8%	6.4%	0.0%	0.7%	141	92.9%	6.4%
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	100.0%	0.0%
支部		57.7%	34.6%	7.7%	0.0%	0.0%	52	92.3%	7.7%
総計		49.5%	40.7%	7.9%	0.3%	1.5%	329	90.3%	8.2%
前回	(2012年)	43.6%	44.7%	7.9%	2.2%	1.6%	367	88.3%	10.1%
前々回	(2009年)	51.2%	38.4%	7.4%	1.4%	1.6%	365	89.6%	8.8%

(問 21－(g) 組合財政効率化)

組合財政の効率化の強化に関する重視計の割合は 86.9%にのぼる。2012 年調査から大きな変化はみられない。

本部・支部・規模別にみると、支部の重視計が 94.2%と本部 (86.1%) より高い。本部では組織規模の大きさに比例して重視計が高い傾向がみられる。また、本部と支部では重視の程度に差がある。

		重視している	いや るや 重視して	てあ い ない 重視し	い 重視して いな	無 回 答	集 計 数	重視計	して いな い計
本部		44.9%	41.2%	12.4%	0.7%	0.7%	274	86.1%	13.1%
	300人未満	25.0%	50.0%	19.2%	3.8%	1.9%	52	75.0%	23.1%
	1000人未満	38.0%	49.4%	12.7%	0.0%	0.0%	79	87.3%	12.7%
	1000人以上	56.0%	33.3%	9.9%	0.0%	0.7%	141	89.4%	9.9%
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	100.0%	0.0%
支部		65.4%	28.8%	3.8%	1.9%	0.0%	52	94.2%	5.8%
総計		48.0%	38.9%	11.2%	0.9%	0.9%	329	86.9%	12.2%
前回	(2012年)	49.0%	39.2%	9.0%	1.4%	1.4%	367	88.2%	10.4%
前々回	(2009年)	52.1%	38.1%	7.7%	0.8%	1.4%	365	90.2%	8.5%

(問 21－(h) 女性登用)

女性の組合役員への積極的登用に関する重視計の割合は 81.5%にのぼる。2012 年調査に比べ「重視計」が 10.9p 増えている。また、本部と支部では重視の程度に差がある。

本部・支部・規模別にみると、支部の重視計が 84.6%と本部 (81.4%) より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して重視計、「重視している」が高い傾向がみられる。

		重視している	いや るや 重視して	てあ い ない 重視し	い 重視して いな	無 回 答	集 計 数	重視計	して いな い計
本部		35.8%	45.6%	16.4%	1.5%	0.7%	274	81.4%	17.9%
	300人未満	23.1%	48.1%	21.2%	3.8%	3.8%	52	71.2%	25.0%
	1000人未満	24.1%	50.6%	24.1%	1.3%	0.0%	79	74.7%	25.3%
	1000人以上	47.5%	41.8%	9.9%	0.7%	0.0%	141	89.4%	10.6%
	無回答	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2	50.0%	50.0%
支部		46.2%	38.5%	13.5%	1.9%	0.0%	52	84.6%	15.4%
総計		37.4%	44.1%	16.1%	1.5%	0.9%	329	81.5%	17.6%
前回	(2012年)	26.7%	43.9%	24.5%	3.5%	1.4%	367	70.6%	28.0%
前々回	(2009年)	26.3%	41.9%	24.9%	4.9%	1.9%	365	68.2%	29.8%



(問 21－(i) 支部・分会等拡充)

支部組織・分会組織等の拡充（新設や活動の充実）に関する重視計は 61.7%。2012 年調査から大きな変化はみられない。

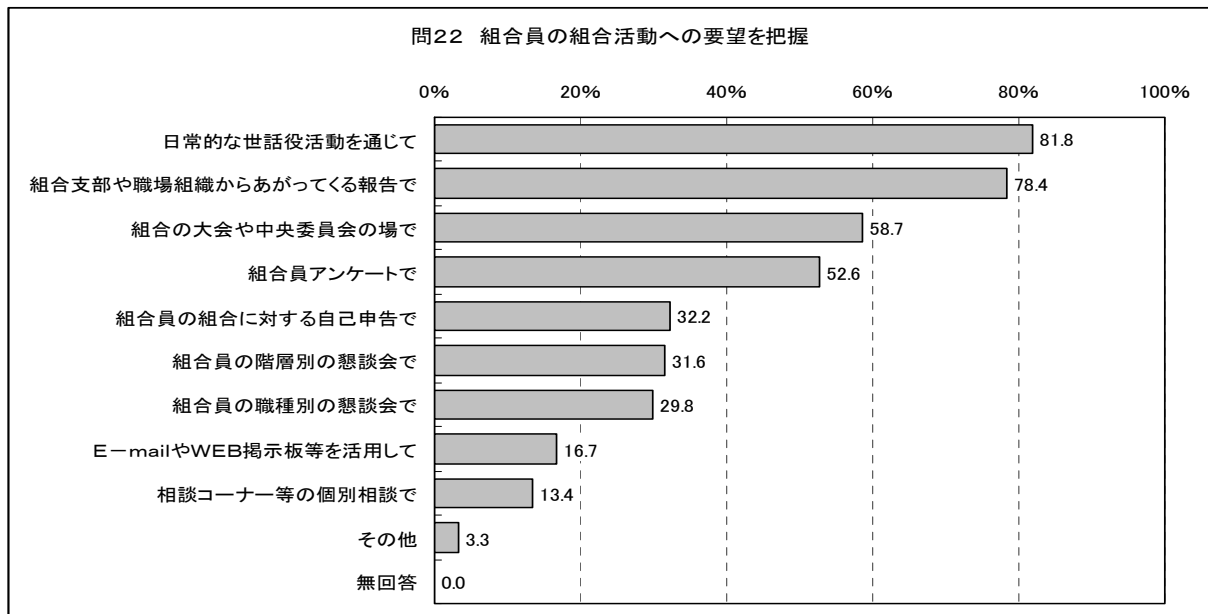
本部・支部・規模別にみると、支部の重視計が 75.0%と本部（59.9%）より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して重視している、重視計が高くなる傾向がみられる。

		重視している	いやや重視して	てあまりない重視し	い重視していない	無回答	集計数	重視計	していない計
本部		31.4%	28.5%	22.6%	15.7%	1.8%	274	59.9%	38.3%
	300人未満	7.7%	25.0%	36.5%	26.9%	3.8%	52	32.7%	63.5%
	1000人未満	21.5%	31.6%	25.3%	17.7%	3.8%	79	53.2%	43.0%
	1000人以上	46.1%	28.4%	15.6%	9.9%	0.0%	141	74.5%	25.5%
	無回答	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%
支部		36.5%	38.5%	13.5%	11.5%	0.0%	52	75.0%	25.0%
総計		31.9%	29.8%	21.3%	15.2%	1.8%	329	61.7%	36.5%
前回	(2012年)	27.2%	30.5%	18.8%	18.8%	4.6%	367	57.7%	37.6%
前々回	(2009年)	34.0%	32.3%	17.8%	13.4%	2.5%	365	66.3%	31.2%

(2) 組合活動の要望把握（複数回答）

組合員の組合活動に対する要望の把握では、「日常的な世話役活動を通じて」の割合が最も高く 81.8%、「組合支部や職場組織からあがってくる報告で」（78.4%）、「組合の大会や中央委員会の場で」（58.7%）、「組合員アンケートで」（52.6%）などが続く。2012 年調査から大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、支部は「組合員の職種別懇談会で」が 46.2%と本部（26.6%）より高い。また、本部では「自己申告」、「電子媒体」を除き、組織規模に比例して高くなる傾向がみられる。



(問 22 組合活動の要望把握)

		を日常的な世話役活動を通じて	組合員の階層別の懇談会で	組合員の職種別の懇談会で	組合員の組合に対する自己申告で	別相談コーナー等の個別相談で	からあがってくる報告で	組合支部や職場組織の大会や中央委員会の場で	組合員アンケートで	てB E m a i l や W E B 掲示 板 等 を 活 用 し て	その他	集計数
本部		81.0%	31.4%	26.6%	31.4%	12.8%	79.9%	59.1%	53.3%	17.5%	3.6%	274
	300人未満	71.2%	7.7%	9.6%	36.5%	5.8%	55.8%	50.0%	26.9%	11.5%	1.9%	52
	1000人未満	74.7%	26.6%	25.3%	29.1%	8.9%	81.0%	57.0%	59.5%	8.9%	2.5%	79
	1000人以上	87.9%	42.6%	32.6%	31.2%	17.0%	88.7%	64.5%	59.6%	24.8%	4.3%	141
	無回答	100.0%	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	2
支部		84.6%	34.6%	46.2%	34.6%	15.4%	71.2%	59.6%	48.1%	13.5%	1.9%	52
総計		81.8%	31.6%	29.8%	32.2%	13.4%	78.4%	58.7%	52.6%	16.7%	3.3%	329
前回	(2012年)	81.2%	28.3%	31.9%	37.1%	9.5%	75.5%	61.9%	47.1%	18.0%	2.5%	367
前々回	(2009年)	83.0%	32.3%	36.2%	27.9%	14.2%	78.1%	59.7%	47.7%	21.4%	4.7%	365

### (3) 組合員資格

組合員資格の範囲は、「係長・主任・現場監督者クラスまで」の割合が最も高く 75.4%、「課長（部下あり）クラスまで」（10.9%）、「一般社員のみ」（7.0%）が続く。2012 年調査から大きな変化はみられない。

本部・支部・規模別にみると、支部では「課長（部下あり）クラスまで」が 19.2%と本部（9.5%）より高い。また、本部では組織規模の大きさに概ね比例して「課長クラス（部下あり）」とする回答が増える。

## (問 23 組合員資格)

		課長 クラス まで (部下 あり)	課長 クラス まで (部下 なし)	係長・主任 ・ クラス ・ 現場 監督者	一般社員の み	無回答	集計数
本部		9.5%	5.8%	76.6%	7.3%	0.7%	274
	300人未満	7.7%	9.6%	75.0%	7.7%	0.0%	52
	1000人未満	6.3%	8.9%	74.7%	8.9%	1.3%	79
	1000人以上	12.1%	2.8%	78.0%	6.4%	0.7%	141
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		19.2%	5.8%	69.2%	5.8%	0.0%	52
総計		10.9%	6.1%	75.4%	7.0%	0.6%	329
前回	(2012年)	9.3%	3.5%	77.9%	8.2%	1.1%	367
前々回	(2009年)	11.5%	4.9%	75.3%	7.4%	0.8%	365

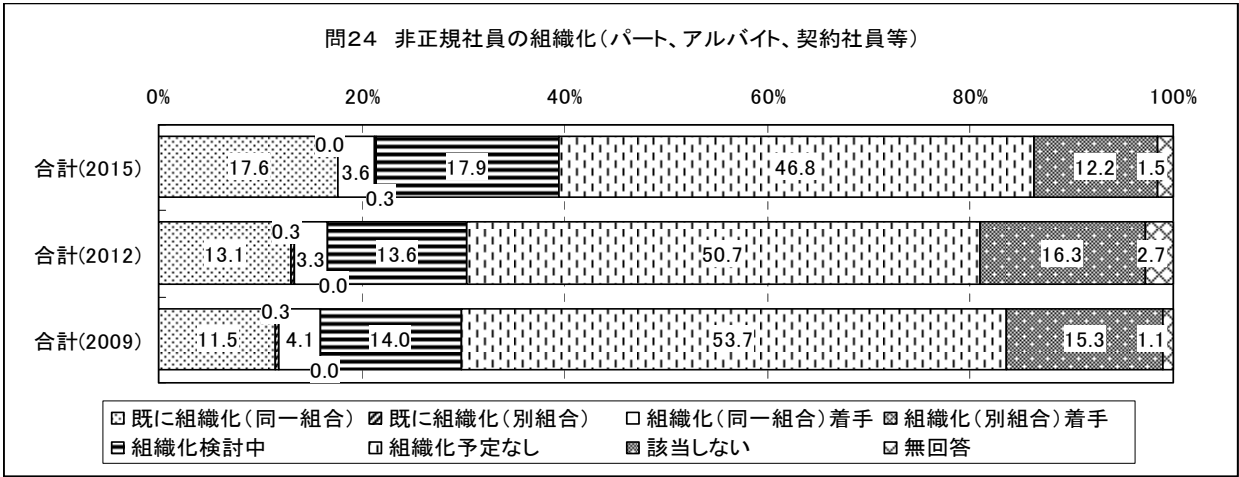
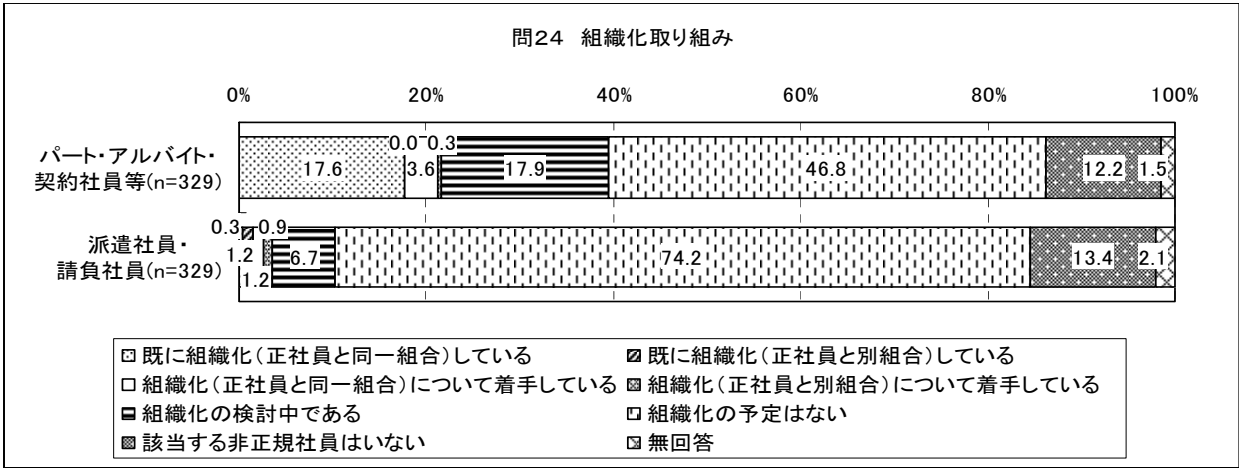
## (4) 非正規社員の組織化

非正規社員の組織化状況は、「パート・アルバイト・契約社員等」では、「組織化の予定はない」が46.8%であり、「組織化の検討中である」(17.9%)、「既に組織化(正社員と同一組合)している」(17.6%)「該当する非正規社員はいない」(12.2%)が続く。

派遣社員・請負社員等では、「組織化の予定はない」が74.2%、「該当する非正規社員はいない」(13.4%)、「組織化の検討中である」(6.7%)、「組織化に着手(正社員と同一組合)」「既に組織化(正社員と別組合)」(いずれも1.2%)と続く。

経年比較では、「既に組織化(正社員と同一組合)」が増加している一方、「組織化の予定はない」がいまなお約半数を占めている。

本部・支部・規模別にみると、本部は「組織化の検討中である」が19.7%と支部(7.7%)より高い。一方、支部は「組織化の予定がない」が51.9%と本部(46.0%)より高い。また、本部の組織規模の大きさに反比例して「組織化の予定なし」が低くなる。

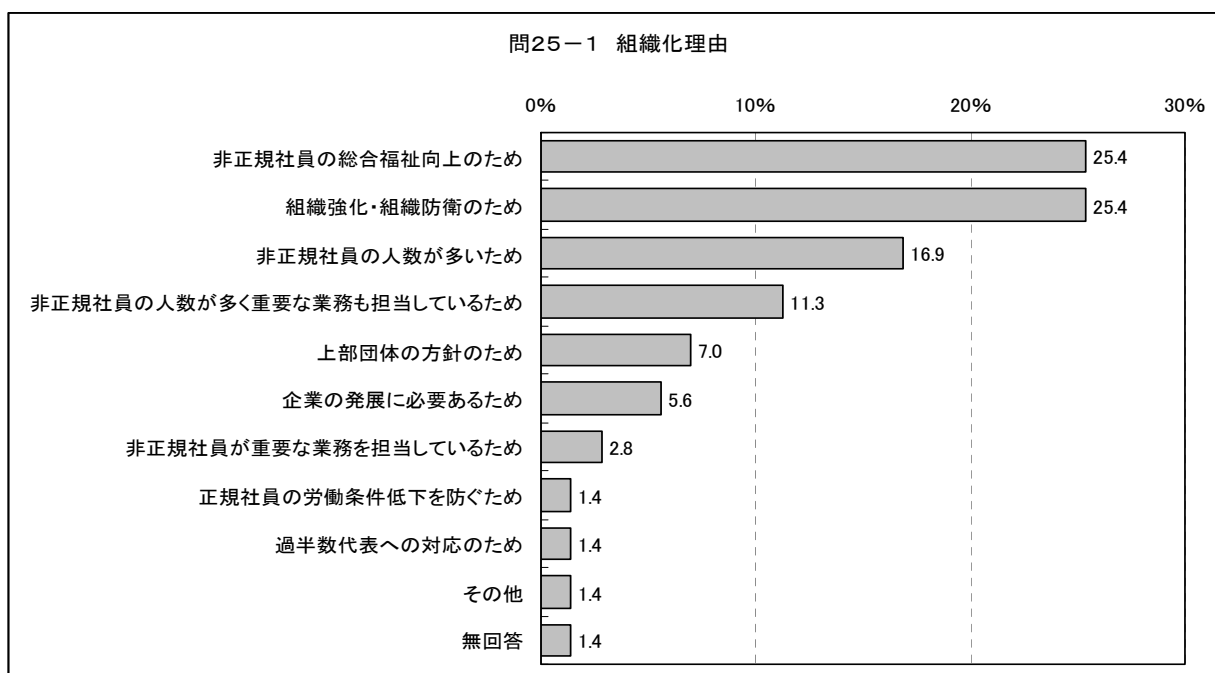


(問24 非正規社員の組織化 パート・アルバイト・契約社員等)

		ると既に同一組合(正社員)	と既に別組合(正社員)	手一組し組(正社員)	し組組て合(正社員)	る組組化の検(正社員)	組組化の予(正社員)	は該いな(正社員)	無回答	集計数
本部		16.1%	0.0%	4.0%	0.0%	19.7%	46.0%	12.8%	1.5%	274
	300人未満	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	55.8%	21.2%	0.0%	52
	1000人未満	10.1%	0.0%	5.1%	0.0%	20.3%	49.4%	13.9%	1.3%	79
	1000人以上	22.7%	0.0%	5.0%	0.0%	20.6%	40.4%	9.2%	2.1%	141
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		26.9%	0.0%	1.9%	1.9%	7.7%	51.9%	9.6%	0.0%	52
総計		17.6%	0.0%	3.6%	0.3%	17.9%	46.8%	12.2%	1.5%	329
前回	(2012年)	13.1%	0.3%	3.3%	0.0%	13.6%	50.7%	16.3%	2.7%	367
前々回	(2009年)	11.5%	0.3%	4.1%	0.0%	14.0%	53.7%	15.3%	1.1%	365

## (5) 組織化を行う理由

「既に組織化している」、「着手している」と回答した組合に組織化を行う理由を問うたところ、「パート・アルバイト・契約社員等」では、「非正規社員の総合福祉向上のため」、「組織強化、組織防衛のため」がそれぞれ 25.4%と割合の多くを占め、「非正規社員の人数が多いため」(16.9%)が続く。2012年調査と比較すると、「非正規社員の人数が多いため」の割合が8.7p 増えている。



		多 い た め の 人 数 が	非 正 規 社 員 の 人 数 が	た め を 規 担 員 が し が た め 重 い 要 る な	業 務 を 規 担 員 が し が た め 重 い 要 る な	非 正 規 社 員 の 人 数 が	多 く 重 要 な 業 務 も 担 当 し て い る た め	上 部 団 体 の 方 針 の た め	企 業 の 発 展 に 必 要 な た め	低 正 規 社 員 の 労 働 条 件 の 下 降 を 防 ぐ た め	社 非 正 規 社 員 の 人 数 が 多 く 重 要 な 業 務 も 担 当 し て い る た め	の 過 半 数 代 表 へ の 対 応 の た め	組 織 強 化 ・ 組 織 防 衛 の た め	そ の 他	無 回 答	集 計 数
今回	(2015年)	16.9%	2.8%	11.3%	7.0%	5.6%	1.4%	25.4%	1.4%	25.4%	1.4%	25.4%	1.4%	1.4%	1.4%	71
前回	(2012年)	8.2%	4.9%	18.0%	9.8%	4.9%	0.0%	19.7%	8.2%	23.0%	1.6%	1.6%	1.6%	61		
前々回	(2009年)	6.9%	12.1%	20.7%	15.5%	5.2%	3.4%	8.6%	5.2%	15.5%	3.4%	3.4%	58			

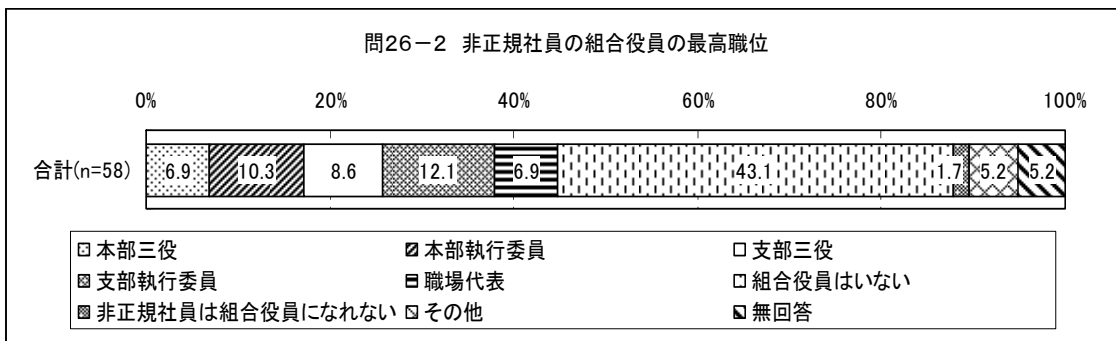
## (6) 非正規社員の組合費徴収基準（複数回答）

「既に組織化している」と回答した組合に組合費の徴収基準を問うたところ、正社員と同一組合に非正規社員を組織化している組合では、「定率部分を変えている」の割合が最も高く 41.4%、「定額部分を変えている」(29.3%)、「正規社員組合員と同じ基準」(22.4%)となっている。2012年調査から大きな変化はみられない。

		正 規 社 員 と 同 じ 基 準 合	定 額 部 分 を 変	定 額 部 分 を 変	一 時 金 時 の 徴 収 を 変 え て い	そ の 他	組 合 費 は 徴 収 し て い な い	無 回 答	集 計 数
今回	(2015年)	22.4%	41.4%	29.3%	8.6%	12.1%	0.0%	3.4%	58
前回	(2012年)	28.6%	49.0%	20.4%	14.3%	8.2%	0.0%	2.0%	49
前々回	(2009年)	30.2%	46.5%	14.0%	9.3%	18.6%	0.0%	0.0%	43

### (7) 非正規社員の組合役員の最高職位

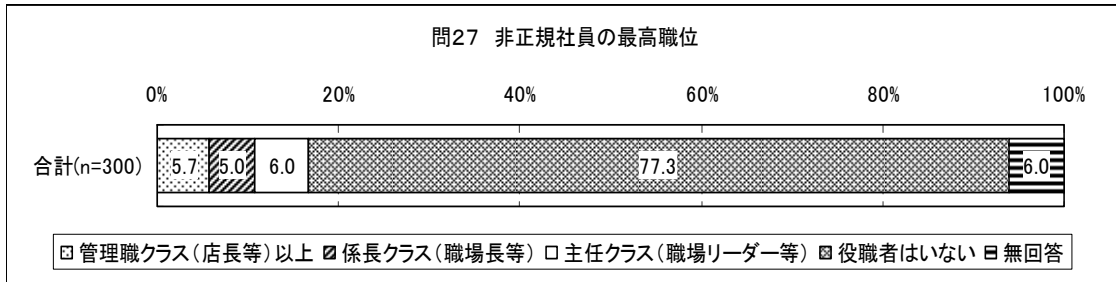
非正規社員の組合役員としての最高職位は、「組合役員はいない」の割合が最も高く43.1%、「支部執行委員」(12.1%)、「本部執行委員」(10.3%)が続く。2012年調査と比較すると、「組合役員はいない」の割合が20p弱増えている。



		本 部 三 役	本 部 執 行 委 員	支 部 三 役	支 部 執 行 委 員	職 場 代 表	組 合 役 員 は い ない	組 合 役 員 は い ない 非 正 規 社 員 に は	そ の 他	無 回 答	集 計 数
今回	(2015年)	6.9%	10.3%	8.6%	12.1%	6.9%	43.1%	1.7%	5.2%	5.2%	58
前回	(2012年)	10.2%	18.4%	4.1%	20.4%	14.3%	24.5%	2.0%	6.1%	0.0%	49
前々回	(2009年)	4.7%	18.6%	7.0%	14.0%	7.0%	34.9%	9.3%	2.3%	2.3%	43

### (8) 非正規社員の最高職位

非正規社員の最高職位は、「役職者はいない」の割合が最も高く77.3%、「主任クラス(職場リーダー等)」(6.0%)、「管理職クラス(店長等)以上」(5.7%)が続く。2012年調査から大きな変化はみられない



		上(管 店理 長職 等ク ラス 以上)	(係 長 職 場 ク ラス 等)	ダ ー (主 任 職 場 ク ラス 等)	い 役 職 者 は い な い	無 回 答	集 計 数
今回	(2015年)	5.7%	5.0%	6.0%	77.3%	6.0%	300
前回	(2012年)	6.1%	6.4%	5.2%	73.0%	9.4%	330
前々回	(2009年)	8.4%	7.2%	5.1%	67.1%	12.3%	334

#### (9) 非正規社員の担当業務状況

非正規社員の担当している仕事について、「パート・アルバイト・契約社員等」では、「定型作業かつ周辺(補助)作業」の割合が最も高く 60.8%、「定型作業かつ基幹(重要な)作業」(17.6%)、「非定型(管理)作業かつ周辺(補助)作業」(7.6%)が続く。

「派遣社員・請負社員等」では、「定型作業かつ周辺(補助)作業」の割合が最も高く 52.6%、「定型作業かつ基幹(重要な)作業」(19.5%)、「非定型(管理)作業かつ周辺(補助)作業」(10.3%)が続く。

(問 28 非正規社員の担当業務状況)

		(定 補型 助作 業か 作つ 周 辺)	(定 重 型 作 業 か つ 作 業 基 幹)	助業非 (か定 作つ型 業周(管 辺理) (補作	な業非 (か定 作つ型 業基(管 業幹(理 (重作	無 回 答	集 計 数
<b>パート等</b>							
本部		60.2%	17.2%	8.0%	1.5%	13.1%	274
	300人未満	48.1%	17.3%	11.5%	0.0%	23.1%	52
	1000人未満	62.0%	15.2%	10.1%	0.0%	12.7%	79
	1000人以上	63.1%	18.4%	5.7%	2.8%	9.9%	141
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		61.5%	21.2%	5.8%	3.8%	7.7%	52
総計		60.8%	17.6%	7.6%	1.8%	12.2%	329
前回	(2012年)	60.3%	18.2%	7.9%	2.1%	11.5%	330
前々回	(2009年)	62.3%	15.3%	6.3%	1.8%	14.4%	334
<b>派遣等</b>							
本部		54.4%	18.2%	10.2%	2.6%	14.6%	274
	300人未満	57.7%	13.5%	11.5%	1.9%	15.4%	52
	1000人未満	51.9%	20.3%	10.1%	0.0%	17.7%	79
	1000人以上	54.6%	18.4%	9.9%	4.3%	12.8%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		44.2%	26.9%	11.5%	3.8%	13.5%	52
総計		52.6%	19.5%	10.3%	3.0%	14.6%	329
前回	(2012年)	46.4%	23.0%	8.2%	3.9%	18.5%	330
前々回	(2009年)	56.3%	18.9%	6.9%	2.7%	15.3%	334

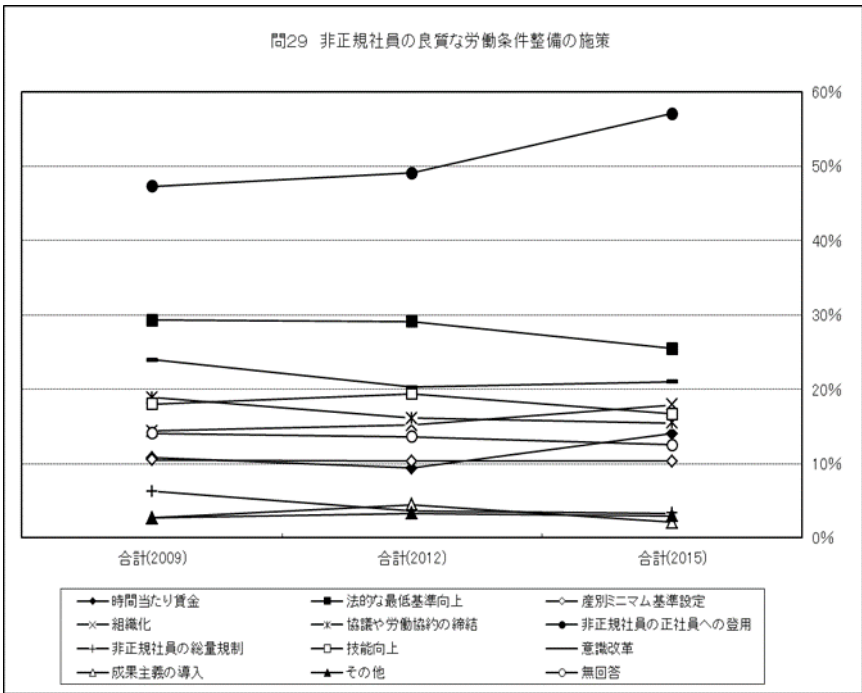
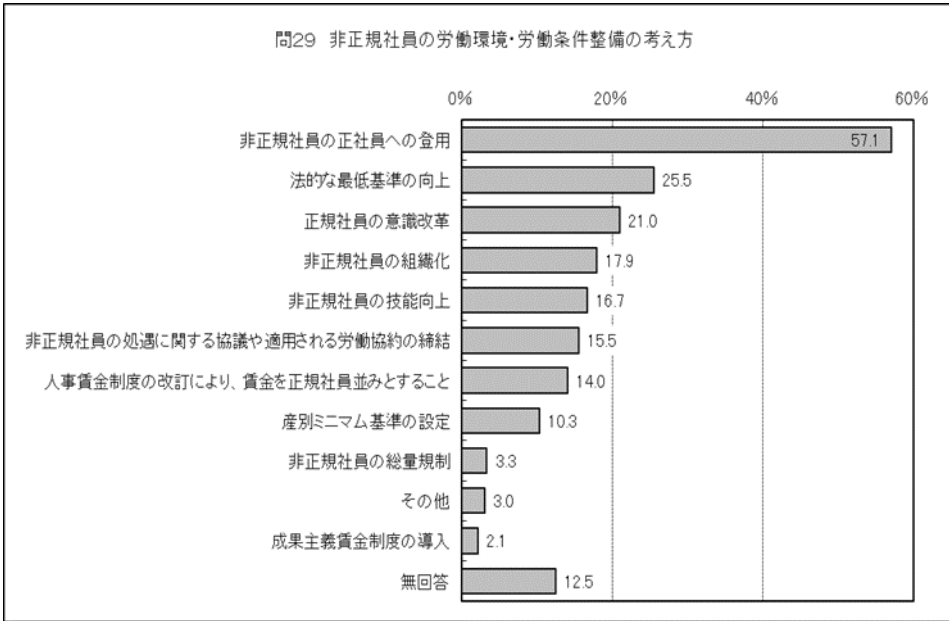
(10) 非正規社員の良好な労働環境・労働条件を整備する施策(複数回答)

非正規社員の良好な労働環境・労働条件などを整備する施策についての考え方では、「非正規社員の正社員への登用」の割合が最も高く 57.1%、「法的な最低基準の向上」(25.5%)、「正規社員の意識改革」(21.0%)が続く。経年比較では、「非正規社員の正社員への登用」の割合が高い傾向は変わらず、「法的な最低基準の向上」の割合にやや下降傾向が見られる。

本部・支部・規模別にみると、支部は「非正規社員の組織化」が 26.9%、「非正規社員の処遇に関する協議や非正規社員に適用される労働協約の締結」が 21.2%と本部(16.4%、14.6%)よりも高い。

また、本部では全般的に組織規模の大きさに比例して積極的な傾向がみられ、1,000人以上では「非正規社員の正社員への登用」が 62.4%、「法的な最低基準の向上」が 28.4%と高くなっている。





(問 29 非正規社員の良好な労働環境・労働条件を整備する施策)

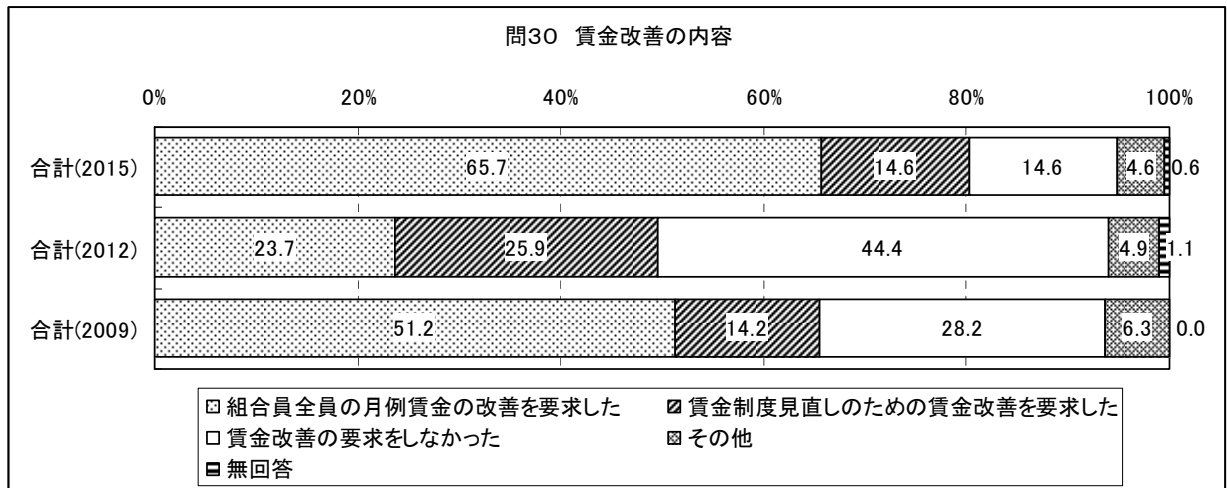
		並より、賃金を正社員に	人事賃金制度の改訂	法的な最低基準の向上	産別ミニマム基準の設	非正規社員の組織化	労働協約の締結	非正規社員の処遇に関する適用される	非正規社員の正社員への	非正規社員の総量規制	非正規社員の技能向上	正規社員の意識改革	成果主義賃金制度の導入	その他	集計数
本部		13.1%	26.3%	10.6%	16.4%	14.6%	57.3%	2.9%	17.2%	21.9%	2.6%	3.6%	274		
	300人未満	9.6%	25.0%	9.6%	15.4%	13.5%	38.5%	1.9%	9.6%	19.2%	1.9%	11.5%	52		
	1000人未満	15.2%	24.1%	7.6%	12.7%	7.6%	59.5%	2.5%	19.0%	19.0%	3.8%	1.3%	79		
	1000人以上	13.5%	28.4%	12.8%	19.1%	19.1%	62.4%	3.5%	18.4%	24.1%	2.1%	2.1%	141		
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2		
支部		17.3%	21.2%	9.6%	26.9%	21.2%	59.6%	5.8%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	52		
総計		14.0%	25.5%	10.3%	17.9%	15.5%	57.1%	3.3%	16.7%	21.0%	2.1%	3.0%	329		
前回	2012年	9.4%	29.1%	10.3%	15.2%	16.1%	49.1%	3.6%	19.4%	20.3%	4.5%	3.3%	330		
前々回	2009年	10.8%	29.3%	10.5%	14.4%	18.9%	47.3%	6.3%	18.0%	24.0%	2.7%	2.7%	334		

## 5. 春季賃金闘争の取り組み

### (1) 賃金改善要求

2015年の春季賃金闘争における賃金改善については、「組合員全員の月例賃金の改善を要求した（いわゆるベースアップ）」の割合が最も多く65.7%、「賃金制度見直し（改訂）のための賃金改善（賃金引上げ原資）を要求した」、「賃金改善の要求をしなかった」（それぞれ14.6%）と続く。2012年調査との比較では、この数年の世の中の賃上げ（ベースアップ）の潮流が数字からも明らかになっている。

本部・支部・規模別にみると、本部は組織規模の大きさに比例して「ベースアップ」要求の割合が低下し、「賃金制度見直し」要求の割合が上昇している。

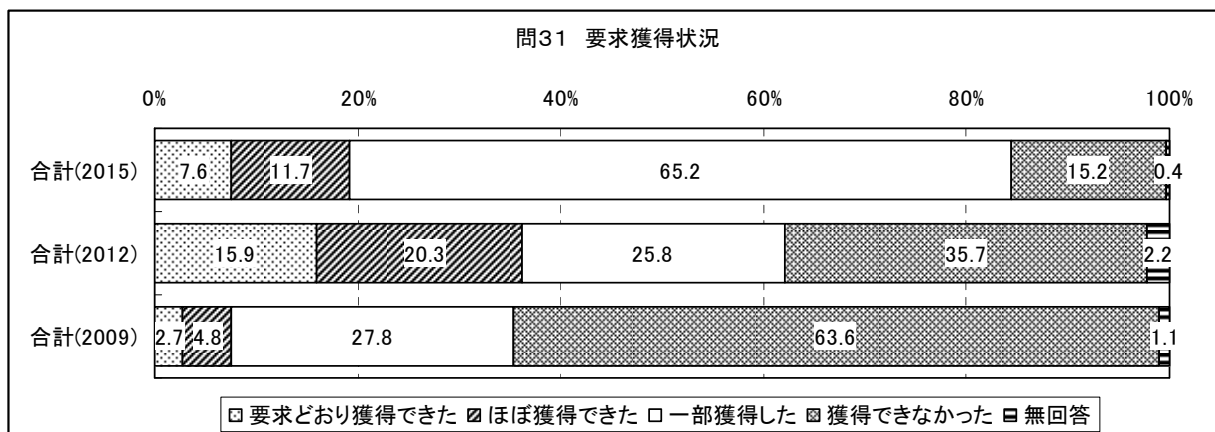


(問 30 賃金改善の内容)

		組合員全員の月例賃金を要求した	賃金制度見直しのための賃金改善を要求した	賃金改善の要求をしなかった	その他	無回答	集計数
本部		64.2%	16.1%	13.9%	5.1%	0.7%	274
	300人未満	73.1%	11.5%	13.5%	1.9%	0.0%	52
	1000人未満	63.3%	13.9%	16.5%	5.1%	1.3%	79
	1000人以上	62.4%	17.7%	12.8%	6.4%	0.7%	141
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		73.1%	7.7%	17.3%	1.9%	0.0%	52
総計		65.7%	14.6%	14.6%	4.6%	0.6%	329
前回	(2012年)	23.7%	25.9%	44.4%	4.9%	1.1%	367
前々回	(2009年)	51.2%	14.2%	28.2%	6.3%	0.0%	365

## (2) 要求獲得状況

要求した 264 組合のなかでの要求の獲得状況は、「一部獲得できた」の割合が最も多く 65.2%、「獲得できなかった」(15.2%)、「ほぼ獲得できた」(11.7%) などが続く。経年比較では、2012 年調査時に対し、「一部獲得」の割合が顕著に増えている。

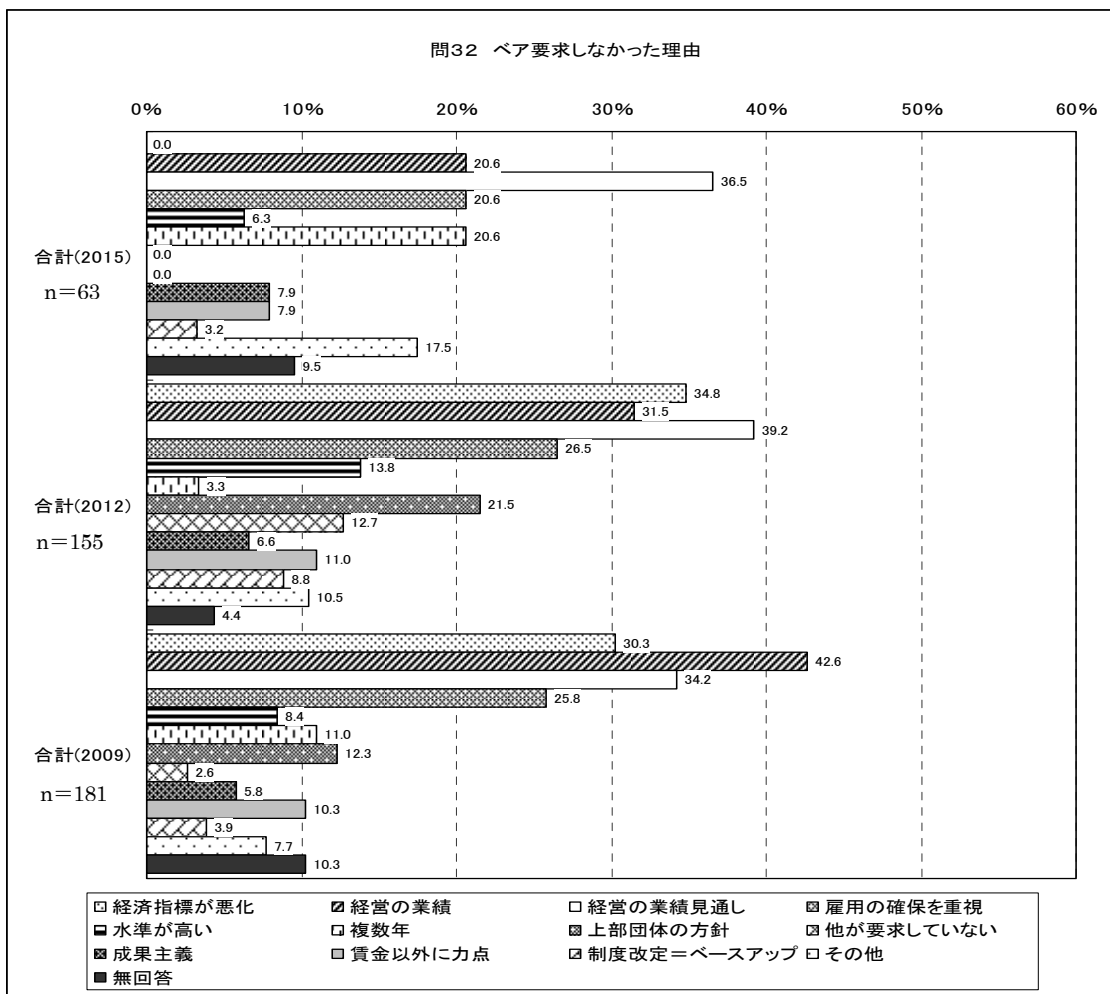
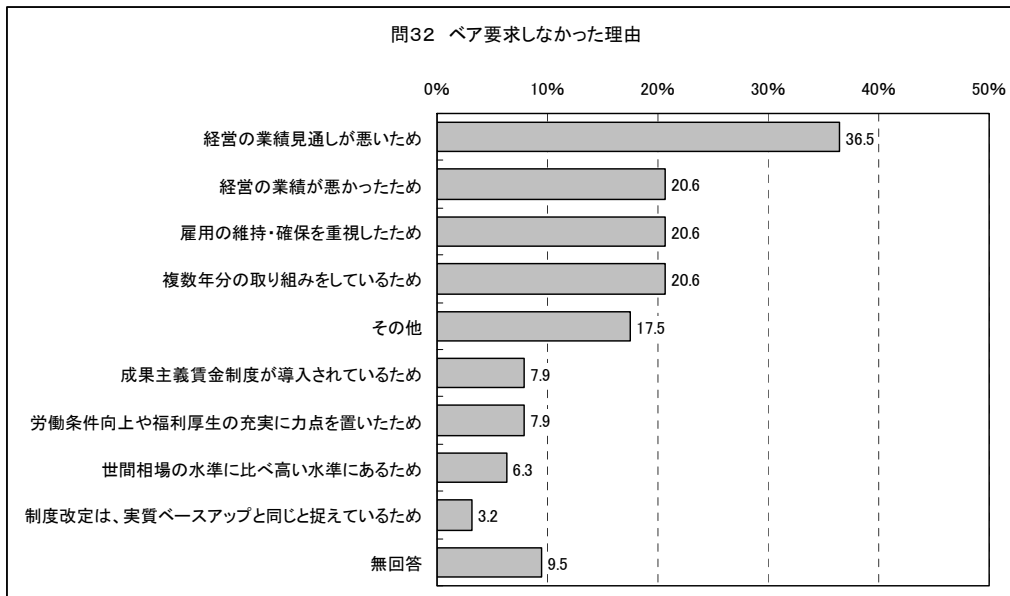


(問 31 要求獲得状況)

		要求どおり獲得できた	ほぼ獲得できた	一部獲得できた	獲得できなかった	無回答	集計数
本部		6.8%	10.9%	66.4%	15.9%	0.0%	220
	300人未満	2.3%	18.2%	43.2%	36.4%	0.0%	44
	1000人未満	6.6%	6.6%	77.0%	9.8%	0.0%	61
	1000人以上	8.8%	10.6%	69.0%	11.5%	0.0%	113
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
支部		11.9%	16.7%	59.5%	9.5%	2.4%	42
総計		7.6%	11.7%	65.2%	15.2%	0.4%	264
前回	(2012年)	15.9%	20.3%	25.8%	35.7%	2.2%	182
前々回	(2009年)	2.7%	4.8%	27.8%	63.6%	1.1%	187

## (3) ベア要求をしなかった理由 (複数回答)

「賃金改善を要求しなかった」(回答数: 63) の主な理由は、「経営の業績見通しが悪い ため」の割合が最も高く 36.5%、「経営の業績が悪かったため」、「雇用の維持、確保を重視したため」、「複数年分の取り組みをしているため」(それぞれ 20.6%) が続く。経年比較では、「経営の業績見通しが悪い ため」「経営の業績が悪かったため」の割合が低くなっている。

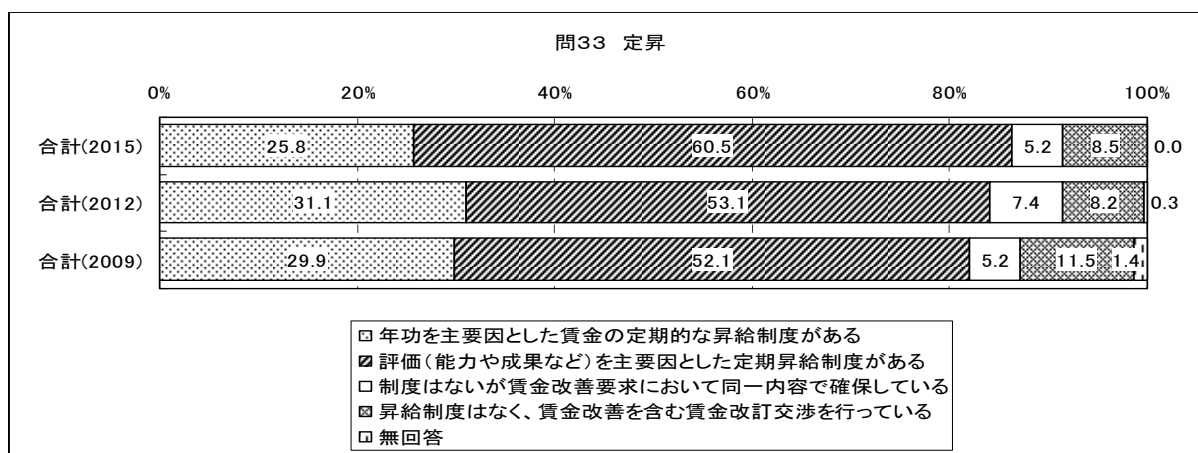


#### (4) 定昇制度

定期昇給制度については、「評価（能力や成果など）を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」の割合が最も高く 60.5%、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」（25.8%）、「定期的昇給制度はなく、賃金改善を含む賃金改訂交渉を行っている」（8.5%）が続く。

経年比較では、「評価（能力や成果など）を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」が増加傾向、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」が減少傾向にそれぞれあり、制度を有する割合の増加傾向が続いている。

本部・支部・規模別にみると、支部の「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度」が 32.7%と本部（24.8%）よりもやや高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「評価を主要因とした賃金の定期的な昇給制度」の割合が高く、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度」が低下する傾向がみられる。



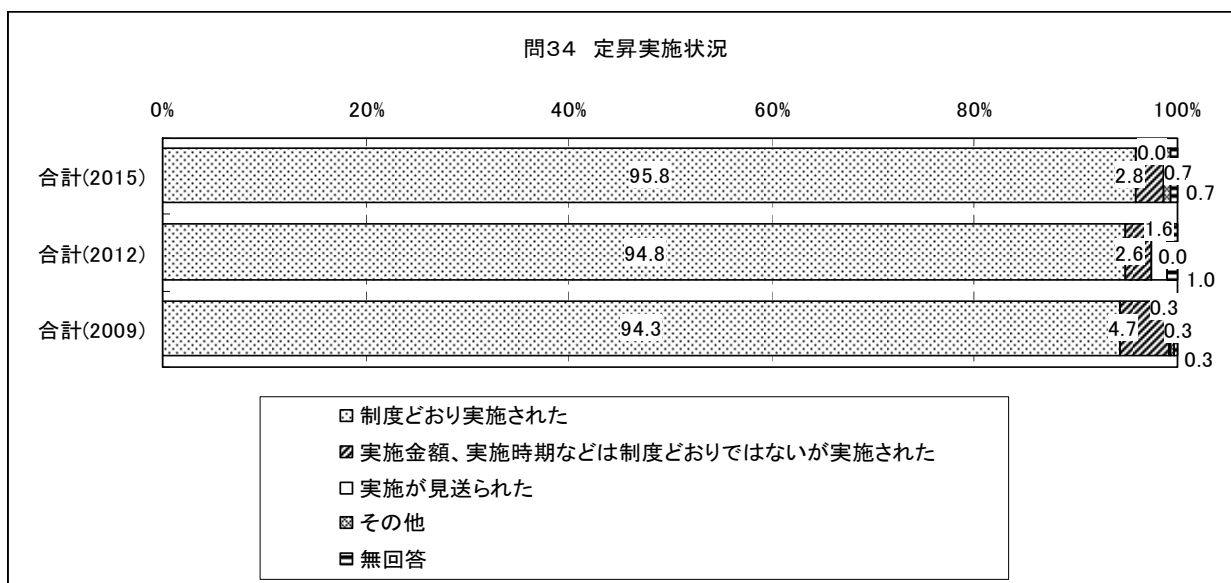
#### (問 33 定昇)

	制賃年 度金功 がのを あ定主 る期要 的因 なと 昇し 給た	制賃評 度金価 がのを あ定主 る期要 的因 なと 昇し 給た	確一定 保が期 し、的 て同昇 い一給 るな制 内容度 はは でな	行く定 っ、期 て賃的 い金昇 改給 訂制 交渉度 はは をな	無回 答	集計 数	
本部	24.8%	59.9%	5.8%	9.5%	0.0%	274	
300人未満	28.8%	50.0%	9.6%	11.5%	0.0%	52	
1000人未満	24.1%	58.2%	6.3%	11.4%	0.0%	79	
1000人以上	24.1%	64.5%	4.3%	7.1%	0.0%	141	
無回答	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2	
支部	32.7%	61.5%	1.9%	3.8%	0.0%	52	
総計	25.8%	60.5%	5.2%	8.5%	0.0%	329	
前回	2012年	31.1%	53.1%	7.4%	8.2%	0.3%	367
前々回	2009年	29.9%	52.1%	5.2%	11.5%	1.4%	365

(5) 定昇実施状況

定昇の実施状況は、「制度どおり実施された」の割合が最も高く 95.8%であった。経年比較では、「制度どおり実施された」の割合の増加傾向が続いている。

本部・支部・規模別にみると、支部の「制度どおり実施された」は 98.0%で、本部 (95.3%) よりもやや高い。また、本部では、組織規模が大きいほど「制度どおり実施された」が高い傾向がみられる。



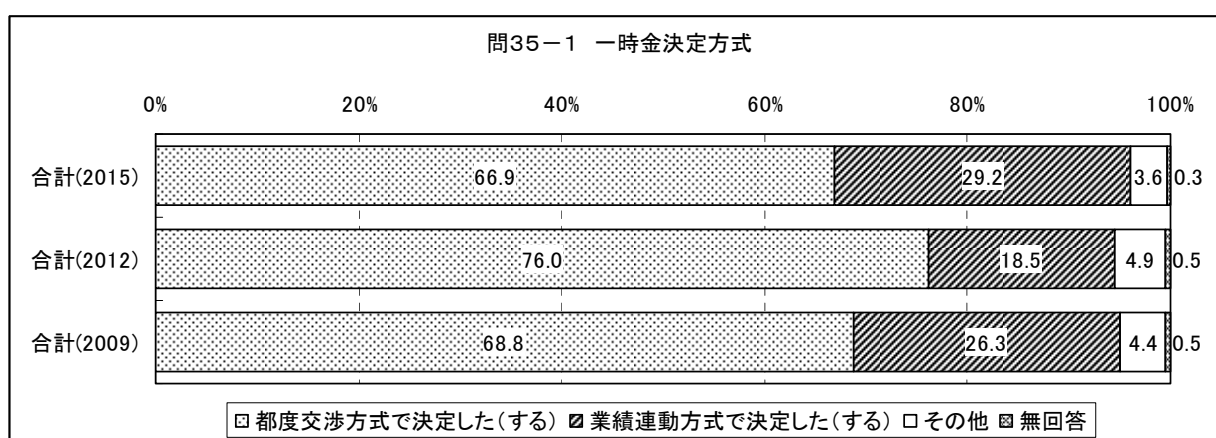
(問 34 定昇実施状況)

		制度どおり実施された	いど実施金額、実施時期などは期な	実施が見送られた	その他	無回答	集計数
本部		95.3%	3.0%	0.0%	0.9%	0.9%	232
	300人未満	95.1%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	41
	1000人未満	92.3%	4.6%	0.0%	1.5%	1.5%	65
	1000人以上	96.8%	2.4%	0.0%	0.8%	0.0%	125
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
支部		98.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	49
総計		95.8%	2.8%	0.0%	0.7%	0.7%	284
前回	(2012年)	94.8%	2.6%	1.6%	0.0%	1.0%	309
前々回	(2009年)	94.3%	4.7%	0.3%	0.3%	0.3%	299

### (6) 一時金決定方式

2015年度の一時金の決定方式は、「都度交渉方式で決定した(する)」が66.9%、「業績連動方式で決定した(する)」が29.2%であった。経年比較では、「業績連動」の割合が持ち直してきている。

本部・支部・規模別にみると、本部は「業績連動方式で決定した」が29.9%と支部よりやや高く、支部は「都度交渉で決定した」が本部より73.1%とやや高い。本部では1,000人未満「都度交渉で決定した」が75.9%と高く、1,000人以上で「業績連動方式で決定した」が34.8%と高くなっている。



(問 35-1 一時金決定方式)

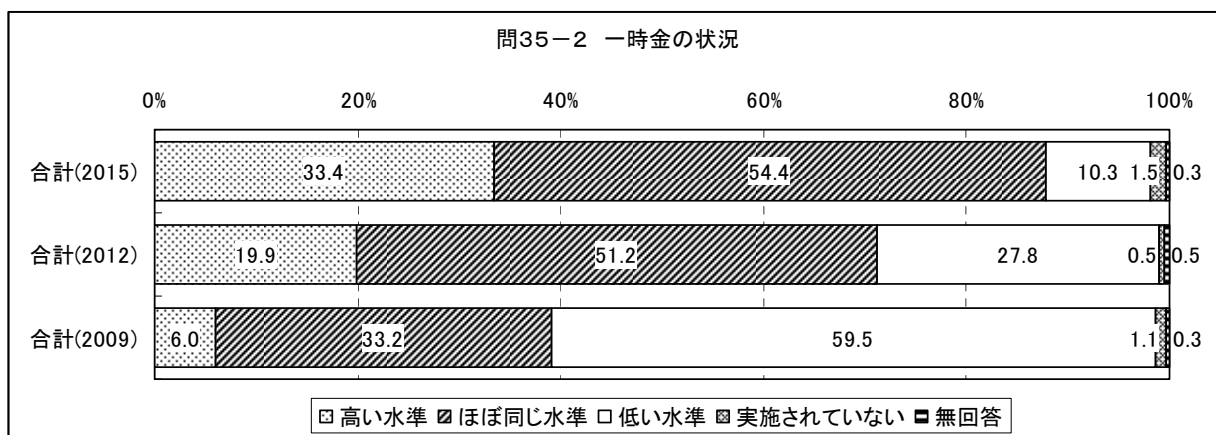
		都度交渉方式で決定した(する)	業績連動方式で決定した(する)	その他	無回答	集計数
本部		66.1%	29.9%	3.6%	0.4%	274
	300人未満	65.4%	32.7%	0.0%	1.9%	52
	1000人未満	75.9%	19.0%	5.1%	0.0%	79
	1000人以上	61.0%	34.8%	4.3%	0.0%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		73.1%	23.1%	3.8%	0.0%	52
総計		66.9%	29.2%	3.6%	0.3%	329
前回	2012年	76.0%	18.5%	4.9%	0.5%	367
前々回	2009年	68.8%	26.3%	4.4%	0.5%	365



### (7) 一時金実施状況

前年と比較した一時金の支給水準は、「ほぼ同じ水準」の割合が最も高く 54.4%、「高い水準」(33.4%)、「低い水準」(10.3%)が続く。経年比較では、「ほぼ同じ水準」の割合が増えており、「低い水準」の割合が低くなっている。

本部・支部・規模別にみると、支部の「高い水準」は 42.3%で、本部 (32.1%) よりも高い。また、本部は組織規模の大きさに比例して「高い水準」の割合が高く、「ほぼ同じ水準」の割合が低い傾向がみられる。



(問 35-2 一時金の状況)

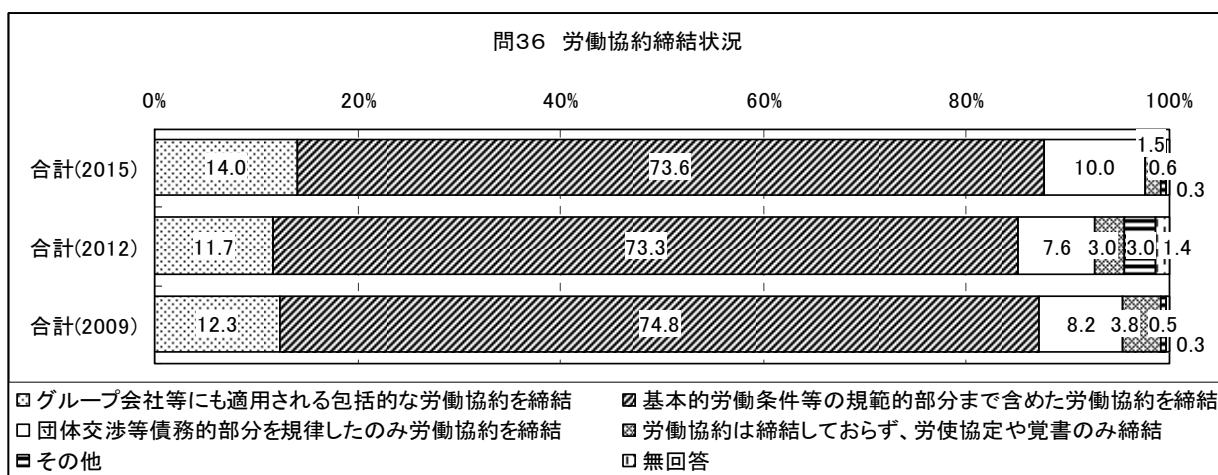
		高い水準	ほぼ同じ水準	低い水準	実施されていない	無回答	集計数
本部		32.1%	55.8%	10.2%	1.5%	0.4%	274
	300人未満	15.4%	75.0%	7.7%	1.9%	0.0%	52
	1000人未満	31.6%	55.7%	11.4%	0.0%	1.3%	79
	1000人以上	38.3%	49.6%	9.9%	2.1%	0.0%	141
	無回答	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		42.3%	46.2%	9.6%	1.9%	0.0%	52
総計		33.4%	54.4%	10.3%	1.5%	0.3%	329
前回	2012年	19.9%	51.2%	27.8%	0.5%	0.5%	367
前々回	2009年	6.0%	33.2%	59.5%	1.1%	0.3%	365

## 6. 労使関係

### (1) 労働協約締結状況

労働協約の締結状況は、「基本的労働条件等の規範的部分（労働条件やその他労働者の処遇に関する基準）まで含めた労働協約を締結している」の割合が最も高く 73.6%、「グループ会社・関連会社あるいは非正規社員にも適用される包括的な労働協約を締結している」（14.0%）、「団体交渉や平和条項等といった債務的部分（団体交渉のルールなど使用者と労働組合との関係の約束）を規律したのみ労働協約を締結している」（10.0%）が続く。経年比較では、大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、「基本的労働条件等の規範的部分まで含めた労働協約を締結している」は1,000人以上で77.3%と他の組織規模と比べやや高い。また、「グループ会社・関連会社あるいは非正規社員にも適用される包括的な労働協約を締結している」は支部で26.9%と本部（11.7%）よりも高い。



(問 36 労働協約締結状況)

	にも適用される非正規社員	基本的労働条件等の規範的部分	団体交渉や平和条項等	協定や覚書のみに、労使	その他	無回答	集計数
本部	11.7%	75.2%	10.9%	1.5%	0.7%	0.0%	274
300人未満	7.7%	75.0%	9.6%	3.8%	3.8%	0.0%	52
1000人未満	13.9%	70.9%	13.9%	1.3%	0.0%	0.0%	79
1000人以上	12.1%	77.3%	9.9%	0.7%	0.0%	0.0%	141
無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部	26.9%	65.4%	5.8%	1.9%	0.0%	0.0%	52
総計	14.0%	73.6%	10.0%	1.5%	0.6%	0.3%	329

## (2) 労使協議

労使協議の制度については、「労働協約に明文化された形で制度化されている」の割合が最も高く 85.1%、「労働協約には明文化されていないが、必要により実施している」(14.0%) などとなっている。経年比較では、大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、支部は「労働協約に明文化された形で制度化されている」が 88.5%で本部 (84.7%) よりもやや高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「労働協約に明文化された形で制度化されている」が高い傾向がみられる。

(問 37-1)

		るた労働 形で協 約に制 約に化 明文化 され てさ いれ	りれ労働 実て働 施な協 しい約 てがに い、は る必明 要文 に化 よさ	る交制 渉度 とが しな く 実、 施全 して 団 い体	無 回 答	集 計 数
本部		84.7%	15.0%	0.4%	0.0%	274
	300人未満	73.1%	26.9%	0.0%	0.0%	52
	1000人未満	87.3%	11.4%	1.3%	0.0%	79
	1000人以上	87.2%	12.8%	0.0%	0.0%	141
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		88.5%	9.6%	0.0%	1.9%	52
総計		85.1%	14.0%	0.3%	0.6%	329
前回	(2012年)	83.1%	15.3%	1.4%	0.3%	367
前々回	(2009年)	84.4%	14.5%	0.5%	0.5%	365

## (3) 各種専門委員会の有無（複数回答）

労使協議機関の下部組織としての各種専門委員会の有無では、「安全衛生委員会」の割合が最も高く 88.7%、「休日・労働時間委員会」(41.2%)、「福利・厚生委員会」(34.1%) が続く。2012年調査と比べると、大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、支部は本部よりも全般的に委員会設置率が高く、特に「休日・労働時間委員会」(61.5%)、「生産性委員会」(30.8%)、「男女平等委員会」(21.2%)、「福利・厚生委員会」(53.8%) の設置率が本部 (37.0%、17.9%、7.0%、30.8%) よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例し、各委員会の設置率が高い傾向がみられる。

(問 37-2 専門委員会)

		委 安 全 会 衛 生	員 働 休 会 時 日 間 ・ 委 労	会 賃 金 委 員	委 に 住 宅 関 す る 成	員 生 産 性 委	委 男 女 平 等	生 福 利 ・ 会 厚	委 バ ラ ウ ン ス ・ フ ク ス ・ ・ ・	そ の 他	な し	無 回 答	集 計 数
本部		88.3%	37.0%	26.7%	4.4%	17.9%	7.0%	30.8%	21.2%	20.1%	7.7%	0.0%	273
	300人未満	71.2%	17.3%	7.7%	0.0%	9.6%	0.0%	13.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52
	1000人未満	91.0%	33.3%	28.2%	5.1%	17.9%	5.1%	25.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78
	1000人以上	92.9%	46.1%	32.6%	5.7%	20.6%	10.6%	40.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	141
	無回答	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		92.3%	61.5%	26.9%	11.5%	30.8%	21.2%	53.8%	28.8%	19.2%	1.9%	0.0%	52
総計		88.7%	41.2%	27.1%	5.5%	20.1%	9.1%	34.1%	22.6%	19.8%	6.7%	0.0%	328
前回	(2012年)	88.4%	38.5%	27.4%	6.9%	21.9%	5.5%	33.2%	15.0%	23.0%	6.9%	0.6%	361
前々回	(2009年)	88.9%	47.4%	26.9%	6.9%	21.1%	6.6%	36.8%	16.6%	25.8%	4.4%	0.8%	361

(4) 会社側出席者の最高位

労使協議における会社側出席者の最高位では、「社長・会長等の最高責任者」の割合が最も高く 53.7%、「人事担当副社長等の人事労務部門責任者（代表取締役）以下」（18.1%）、「人事労務部門役員等（代表取締役ではないが取締役）以下」（17.5%）が続く。2012年調査と比べると、大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、本部は規模の大きさに比例して「社長・会長等の最高責任者」の割合が高くなっている。

(問 37-3 会社側出席者の最高位)

		責 社 任 長 者 ・ 会 長 等 の 最 高	（人 事 担 当 副 社 長 等 の 代 表 取 締 役 ）	い （人 事 担 当 副 社 長 等 の 代 表 取 締 役 ）	い （人 事 担 当 副 社 長 等 の 代 表 取 締 役 ）	無 回 答	集 計 数
本部		53.5%	16.1%	18.7%	11.7%	0.0%	273
	300人未満	38.5%	26.9%	19.2%	15.4%	0.0%	52
	1000人未満	53.8%	16.7%	17.9%	11.5%	0.0%	78
	1000人以上	58.2%	12.1%	19.1%	10.6%	0.0%	141
	無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		54.9%	29.4%	9.8%	5.9%	0.0%	51
総計		53.7%	18.1%	17.5%	10.7%	0.0%	326
前回	(2012年)	52.9%	17.5%	18.0%	11.1%	0.6%	361
前々回	(2009年)	55.1%	16.1%	20.8%	7.8%	0.3%	361

### (5) 労使協議開催回数

年間を通じた平均的な労使協議の開催回数は、「1-4回」の割合が最も高く27.9%、「20回以上」(22.4%)、「10-14回」(20.2%)、「5-9回」(19.6%)が続く。全体の平均は18.4回で、2012年調査(平均開催回数のみ記入の設問)の15.2回に対し3.2回増加している。2012年調査と比べると、大きな変化は見られない。

		0回	1-4回	5-9回	10-14回	15-19回	20回以上	無回答	
今回	2015年	0.3%	27.9%	19.6%	20.2%	7.4%	22.4%	2.1%	326
前回	2012年	0.3%	25.2%	21.1%	27.7%	6.6%	16.6%	2.5%	361

### (6) 労使協議の開催状況(複数回答)

労使協議の最近の開催状況について、「特に問題があるとは認識していない」の割合が最も高く46.3%、「経営からの情報に新鮮味がない」(17.5%)、「重要な内容になると三役折衝が重視されている」(14.7%)が続く。

本部・支部・規模別にみると、支部は「特に問題があるとは認識していない」が54.9%と本部(45.1%)よりも高い。また、本部では、組織規模の大きさに反比例して「マンネリ化して面白くない」「経営からの情報に新鮮味がない」が低い傾向がみられる。

#### (問 37-5 労使協議の問題点)

		マンネリ化して面白くない	経営からの情報に新鮮味がない	発言が活発でない、協議	出席者が多かった責任者	三重の折衝内容が重視され	個別折衝や事前折衝	インサイダー情報取得等	特に問題がないとは認識していない	その他	集計数
本部		15.0%	18.3%	11.0%	6.6%	14.3%	4.4%	7.0%	45.1%	2.6%	273
	300人未満	19.2%	32.7%	9.6%	9.6%	13.5%	7.7%	1.9%	36.5%	0.0%	52
	1000人未満	15.4%	20.5%	14.1%	9.0%	10.3%	3.8%	7.7%	38.5%	1.3%	78
	1000人以上	12.8%	11.3%	9.9%	4.3%	17.0%	3.5%	8.5%	52.5%	3.5%	141
	無回答	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
支部		9.8%	11.8%	9.8%	2.0%	15.7%	2.0%	5.9%	54.9%	0.0%	51
総計		14.4%	17.5%	11.0%	5.8%	14.7%	4.3%	6.7%	46.3%	2.1%	326

(7) 労使協議における事前協議の原則について（前回より新設）

労使協議における事前協議の原則について、「以前と同様に守られている」の割合が最も高く 77.0%、「以前に比べると時々、守られていない」（19.0%）、「以前からまったく守られていない」（0.9%）が続く。

本部・支部・規模別にみると、本部では組織規模の大きさに比例して「以前と同様に守られている」の割合が高い傾向がみられる。

(問 37-6 労使協議における事前協議の原則)

		守以前 れと て同 い様 るに	れと以 て時前 い々に な、比 い守べ らる	らと以 れま前 てっ いた比 なくべ い守る	いた以 なく前 い守か らら れま てっ	無 回 答	集 計 数
本部		76.9%	19.4%	0.4%	1.1%	2.2%	273
	300人未満	69.2%	26.9%	1.9%	1.9%	0.0%	52
	1000人未満	70.5%	23.1%	0.0%	1.3%	5.1%	78
	1000人以上	83.7%	14.9%	0.0%	0.0%	1.4%	141
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
支部		78.4%	15.7%	2.0%	0.0%	3.9%	51
総計		77.0%	19.0%	0.6%	0.9%	2.5%	326

(8) 労使協議内容の確認

労使協議内容の確認については、「議事録は労使で作成し、確認する」の割合が最も多く 40.5%、「議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認はしない」（17.5%）、「議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する」（16.3%）、「議事録は、会社側だけ作成する」（15.6%）の順であった。

本部・支部・規模別にみると、支部は「議事録は労使で作成し、確認する」が 47.1%、「議事録は会社側だけ作成する」が 21.6%と本部（39.2%、14.7%）よりもやや高い。

また、本部では、300 人以下で「議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認しない」「議事録は、会社側だけ作成する」が各 25.0%と高く、1,000 人以上で「議事録は労使で作成し、確認する」が 48.9%、「議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する」が 21.3%と高い。

(問 37-7 労使協議内容の確認)

		し議、事 確録 認は す労 使で 作成	いぞ議 がれ事 確が録 認作は す成、 るし労 て使 おそ 互れ	特ぞ議 にれ事 確が録 認作は は成、 しす労 ないが そ、 れ	け議 作事 成録 すは る、 会 社 側 だ	成議 し事 ない録 はど ちら も 作	無 回 答	集 計 数
本部		39.2%	17.2%	19.0%	14.7%	8.1%	1.8%	273
	300人未満	30.8%	9.6%	25.0%	25.0%	9.6%	0.0%	52
	1000人未満	28.2%	14.1%	21.8%	17.9%	15.4%	2.6%	78
	1000人以上	48.9%	21.3%	14.9%	9.2%	3.5%	2.1%	141
	無回答	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部		47.1%	11.8%	9.8%	21.6%	5.9%	3.9%	51
総計		40.5%	16.3%	17.5%	15.6%	8.0%	2.1%	326

(9) 労使協議内容の周知(複数回答)

労使協議内容の職場への周知は、「労使協議ニュース等のビラを職場に配布する」の割合が最も高く 66.0%、「職場に組合役員・委員等が報告する」(58.0%)、「組合掲示板に掲載する」(30.7%)が続く。2012年調査との比較では、「職場に組合役員・委員等が報告する」が 6.2p 増加している。

本部・支部・規模別にみると、支部は「職場に組合役員・委員等が報告する」が 64.7%と本部(57.1%)よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して周知方法が多様化する傾向がみられる。

(問 37-8 労使協議内容の周知)

		場ス労 に等使 配の協 布ビ議 すラニ るをユ 職し	載組 す合 る掲 示 板 に 掲	すペメ るし るじ ル 等 や で ホ 周 し 知 ム	告員職 す・場 る委に る員組 等合 が役 報	い特 にな にも し な	無 回 答	集 計 数
本部		66.0%	30.8%	29.7%	57.1%	2.9%	0.0%	273
	300人未満	63.7%	11.5%	19.2%	50.0%	7.7%	0.0%	52
	1000人未満	38.5%	30.8%	19.2%	48.7%	2.6%	0.0%	78
	1000人以上	59.0%	37.6%	39.7%	64.5%	1.4%	0.0%	141
	無回答	77.2%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		65.0%	31.4%	29.4%	64.7%	0.0%	0.0%	51
総計		66.0%	30.7%	29.8%	58.0%	2.8%	0.0%	326
前回	(2012年)	61.8%	29.9%	25.8%	51.8%	2.5%	2.2%	361
前々回	(2009年)	64.8%	26.0%	23.8%	43.8%	3.6%	1.1%	361

#### (10) 労使協議の満足度

労使協議の運営の満足では、「やや満足している」が50.3%、「満足している」が23.6%、「やや不満である」が20.6%、「不満である」が2.8%であった。2012年調査と比べると、大きな変化は見られない。

本部・支部・規模別にみると、支部の満足計（「満足している」＋「やや満足している」）は80.4%で本部（72.8%）よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して満足の割合と満足の程度が高くなる傾向がみられる。

（問37-9 労使協議の満足度）

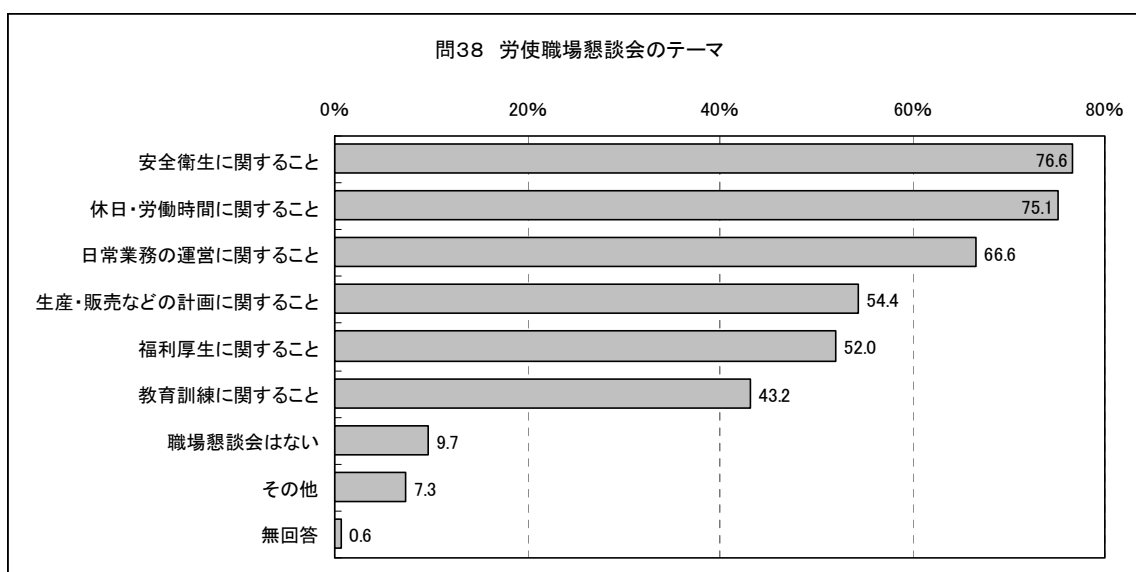
		満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	無回答	集計数		満足計	不満計
本部		22.3%	50.5%	21.6%	3.3%	2.2%	273		72.8%	24.9%
	300人未満	13.5%	46.2%	34.6%	3.8%	1.9%	52		59.7%	38.4%
	1000人未満	15.4%	48.7%	30.8%	2.6%	2.6%	78		64.1%	33.4%
	1000人以上	29.8%	52.5%	12.1%	3.5%	2.1%	141		82.3%	15.6%
	無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2		100.0%	0.0%
支部		31.4%	49.0%	13.7%	0.0%	5.9%	51		80.4%	13.7%
総計		23.6%	50.3%	20.6%	2.8%	2.8%	326		73.9%	23.4%
前回	(2012年)	19.7%	55.7%	21.9%	2.2%	0.6%	361		75.4%	24.1%
前々回	(2009年)	23.0%	49.9%	21.3%	4.4%	1.4%	361		72.9%	25.7%

#### (11) 労使職場懇談会のテーマ（複数回答）

労使職場懇談会で話し合われるテーマでは、「安全衛生に関すること」の割合が最も高く76.6%、「休日・労働時間に関すること」(75.1%)「日常業務の運営に関すること」(66.6%)が続く。2012年調査に比べ「休日・労働時間に関すること」が8.6p増えている。

本部・支部・規模別にみると、支部は「教育訓練に関すること」が53.8%、「生産・販売などの計画に関すること」が61.5%、「日常業務の運営に関すること」が75.0%と本部（40.9%、53.6%、64.6%）よりも高い。また、本部では、組織規模の大きさに比例して「休日・労働時間に関すること」「日常業務の運営に関すること」の割合が高い傾向がみられる。





(問 38 労使職場懇談会のテーマ)

		安全衛生に関すること	休日・労働時間に関すること	教育訓練に関すること	生産・販売などの計画に関すること	日常業務の運営に関すること	福利厚生に関すること	その他	職場懇談会はない	無回答	集計数
本部		76.3%	75.2%	40.9%	53.6%	64.6%	51.5%	6.6%	10.2%	0.4%	274
	300人未満	80.8%	69.2%	25.0%	44.2%	57.7%	48.1%	5.8%	9.6%	0.0%	52
	1000人未満	67.1%	73.4%	46.8%	55.7%	59.5%	45.6%	2.5%	17.7%	0.0%	79
	1000人以上	80.1%	78.7%	43.3%	55.3%	69.5%	56.0%	8.5%	6.4%	0.7%	141
	無回答	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		78.8%	73.1%	53.8%	61.5%	75.0%	55.8%	11.5%	7.7%	1.9%	52
総計		76.6%	75.1%	43.2%	54.4%	66.6%	52.0%	7.3%	9.7%	0.6%	329
前回	(2012年)	71.2%	66.5%	47.6%	57.6%	63.4%	50.7%	6.4%	14.4%	1.1%	361
前々回	(2009年)	69.0%	64.8%	40.7%	56.2%	66.5%	49.9%	5.0%	12.7%	1.4%	361

## (12) 各テーマの重視度合い、話し合いの場、結果の満足度

### 1) 重視する度合い

「重視する」でみると「賞与・一時金の改定」の割合が最も高く 77.2%、「労働安全・衛生への対応」(70.2%)、「メンタルヘルス」(69.0%)、「36協定の取り扱いについて」(67.2%)、「基本給の改定」(66.9%)、が続く。

2012年調査と比べると、「労働時間の短縮」(15.8p増)、基本給の改定(15.4p増)、「男女の均等の取り扱い」(13.2p増)が大きくポイントを増やしている一方、「定年延長(再雇用等含む)への対応」は12.0p減となっている。

### 2) 話し合いの場

①「団体交渉」では、「賞与・一時金の改定」の割合が最も高く 62.3%、「基本給の改定」(53.5%)、「賃金制度の改定」(44.7%)、「個別賃金額の見直し」(35.9%)、「退職金、退職年金の見直し」(29.5%)が続く。いずれも2012年調査と比較して大きな変化はない。

②「労使協議」では、「労働安全・衛生への対応」の割合が最も高く 84.2%、「作業条件・職場環境の改善」(78.7%)、「メンタルヘルス」(78.4%)、「36協定の取り扱いについて」(76.3%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(72.0%)が続く。いずれも2012年調査と比較して大きな変化はない。

③「苦情処理」では、「賃金・評価等の苦情処理への対応」の割合が最も高く 25.8%、「ハラスメントへの対応」(19.8%)、「メンタルヘルス」(8.2%)、「作業条件・職場環境の改善」(7.9%)、「出向・転籍」「労働安全・衛生への対応」(それぞれ 6.7%)が続く。2012年調査と比べると、前回5番目であった「福利厚生」は6.5p減となっている。

④「扱っていない」では、「派遣社員・請負社員等の労働条件」の割合が最も高く 66.9%、「派遣社員・請負社員等の活用」(61.7%)、「パート・アルバイト・契約社員等の労働条件」(55.6%)、「希望退職」(54.4%)、「パート・アルバイト・契約社員等の活用」(52.0%)と続く。2012年調査と比べると、「定年延長(再雇用等含む)への対応」が14p増となっている。

### 3) 結果の満足度

①「満足」では、「賞与・一時金の改定」の割合が最も高く 37.4%、「育児・介護休業制度」(24.3%)、「36協定の取り扱いについて」(23.7%)、「労働安全・衛生への対応」(22.8%)、「基本給の改定」(21.6%)が続く。いずれも2012年調査と比較して大きな変化はない。

②「不満」では、「労働時間の短縮」の割合が最も高く 24.9%、「要員計画」(17.0%)、「基本給の改定」(15.8%)、「賞与・一時金の改定」(14.9%)、「評価制度の改善」(14.6%)、「賃金制度の改定」、「36協定の取り扱いについて」(それぞれ 14.0%)が続く。2012年調査と比べると「36協定の取り扱いについて」(3.6p増)が順位を上げている。

### 問39 各テーマの重視度合い、話し合いの場、結果の満足度

※カッコ内は2012年調査結果の数値

テーマ	(a)重視する度合 (各テーマについて○を1つ)					(b)話し合いの場 (各テーマについて○はいくつでも)					(c)結果の満足度 (話し合いの場がもたれたテーマについて○を1つ)					
	重視する	やや重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	団体交渉	労使協議	苦情処理	扱っていない	無回答	満足	どちらとも言えない	不満	無回答		
賃金	1. 賃金制度の改定	64.4 (55.3)	24.9 (31.6)	6.7 (8.2)	0.6 (2.5)	3.3 (2.5)	44.7 (42.8)	54.7 (50.4)	1.2 (2.2)	14.9 (19.1)	4.0 (4.1)	19.8 (14.2)	54.1 (52.0)	14.0 (13.1)	12.2 (20.7)	
	2. 基本給の改定	66.9 (51.5)	22.8 (26.4)	7.3 (15.8)	0.3 (2.5)	2.7 (3.8)	53.5 (46.0)	46.8 (39.2)	1.2 (1.4)	12.5 (22.3)	2.7 (4.6)	21.6 (14.2)	52.3 (48.8)	15.8 (13.9)	10.3 (23.2)	
	3. 賞与・一時金の改定	77.2 (75.2)	16.7 (20.2)	3.0 (1.6)	0.6 (0.5)	2.4 (2.5)	62.3 (68.1)	46.5 (41.4)	1.2 (1.4)	7.3 (4.4)	2.1 (3.0)	37.4 (31.9)	40.7 (42.5)	14.9 (16.6)	7.0 (9.0)	
	4. 個別賃金額の見直し	41.0 (39.0)	28.9 (24.8)	21.0 (27.2)	5.2 (4.9)	4.0 (4.1)	35.9 (31.9)	41.0 (37.9)	2.7 (2.7)	26.7 (30.0)	4.6 (6.5)	14.6 (10.4)	58.4 (53.4)	7.3 (9.8)	19.8 (26.4)	
	5. 退職金・退職年金の見直し	40.4 (42.0)	27.1 (31.1)	21.9 (18.5)	6.7 (5.4)	4.0 (3.0)	29.5 (31.3)	39.5 (44.4)	1.5 (2.7)	35.6 (27.5)	4.9 (5.7)	9.4 (13.1)	58.1 (45.2)	7.9 (14.4)	24.6 (27.2)	
労働時間	6. 労働時間の短縮	63.8 (48.0)	24.6 (33.0)	7.6 (14.4)	1.2 (1.9)	2.7 (2.7)	28.6 (28.9)	69.0 (62.1)	5.2 (6.0)	11.9 (11.2)	3.6 (5.7)	13.4 (11.4)	50.5 (51.8)	24.9 (18.5)	11.2 (18.3)	
	7. 労働時間の柔軟化(変形労働時間など)	24.6 (19.1)	33.1 (34.9)	30.7 (33.8)	7.6 (8.4)	4.0 (3.8)	14.9 (16.9)	58.4 (56.9)	3.3 (3.5)	25.2 (24.3)	4.9 (7.6)	9.7 (10.4)	61.7 (59.4)	9.4 (5.7)	19.1 (24.5)	
雇用・人事	8. 要員計画	44.7 (38.7)	37.1 (42.0)	12.2 (14.7)	3.3 (2.5)	2.7 (2.2)	7.0 (9.0)	69.3 (65.1)	2.7 (4.1)	22.5 (23.2)	4.0 (4.4)	8.8 (8.7)	58.1 (57.2)	17.0 (15.3)	16.1 (18.8)	
	9. 採用計画	35.9 (25.6)	37.7 (46.9)	18.2 (21.8)	4.9 (3.0)	3.3 (2.7)	5.8 (7.1)	61.4 (59.1)	2.1 (3.8)	30.4 (29.4)	4.6 (5.7)	9.7 (9.0)	60.5 (55.9)	10.9 (13.9)	18.8 (21.3)	
	10. 配置転換	29.2 (26.2)	39.8 (42.5)	21.6 (25.6)	5.2 (3.5)	4.3 (2.2)	5.5 (4.9)	54.1 (56.9)	8.5 (9.8)	31.0 (28.4)	5.5 (4.9)	7.9 (9.3)	63.2 (60.2)	7.6 (8.2)	21.3 (22.3)	
	11. 人材育成・教育訓練政策	40.4 (39.8)	42.2 (45.8)	12.2 (11.2)	2.1 (1.6)	3.0 (1.6)	6.7 (7.4)	66.9 (68.4)	4.6 (7.4)	23.4 (19.3)	4.0 (5.2)	10.9 (13.4)	60.8 (55.0)	11.6 (11.7)	16.7 (19.9)	
	12. 出向・転籍	26.1 (28.6)	36.8 (37.3)	23.4 (22.6)	10.0 (9.5)	3.6 (1.9)	7.0 (6.8)	57.4 (53.1)	6.7 (7.9)	29.8 (33.0)	4.9 (4.9)	8.8 (8.4)	66.0 (60.5)	5.5 (6.3)	19.8 (24.8)	
	13. 希望退職	21.3 (21.5)	15.5 (10.6)	34.7 (37.6)	23.1 (25.9)	5.5 (4.4)	6.7 (7.1)	31.9 (28.1)	3.0 (4.4)	54.4 (56.7)	7.6 (7.9)	4.6 (4.9)	59.0 (53.1)	3.3 (2.7)	33.1 (39.2)	
	14. 評価制度の改善	45.9 (40.1)	41.0 (41.1)	7.6 (11.7)	1.5 (4.1)	4.0 (3.0)	14.3 (11.7)	65.0 (64.3)	5.2 (6.5)	21.0 (19.9)	4.9 (6.8)	9.4 (8.7)	59.6 (55.9)	14.6 (12.3)	16.4 (23.2)	
	15. 定年延長(再雇用等含む)への対応	39.5 (51.5)	32.2 (34.6)	20.1 (9.8)	4.3 (1.9)	4.0 (2.2)	17.9 (24.8)	57.8 (66.5)	2.1 (3.3)	27.1 (13.1)	5.5 (4.6)	16.1 (16.6)	55.3 (55.9)	6.7 (10.9)	21.9 (16.6)	
	16. 育児・介護休業制度	43.8 (34.1)	42.2 (44.7)	10.0 (15.5)	0.6 (3.3)	3.3 (2.5)	23.1 (23.7)	65.3 (58.9)	3.3 (3.3)	17.6 (17.7)	5.2 (4.9)	24.3 (25.6)	52.3 (49.9)	5.8 (4.6)	17.6 (19.9)	
	17. ワーク・ライフ・バランスの推進	52.3 (42.2)	38.6 (44.4)	4.3 (9.8)	1.5 (1.4)	3.3 (2.2)	15.2 (21.0)	72.0 (69.2)	4.0 (5.7)	14.9 (13.6)	4.9 (3.5)	13.1 (12.8)	58.7 (58.6)	13.4 (12.3)	14.9 (16.3)	
	18. 定着問題	26.7 (13.6)	31.9 (32.7)	25.8 (32.4)	10.0 (17.4)	5.5 (3.8)	7.9 (3.8)	46.5 (40.3)	5.5 (4.1)	38.9 (46.9)	6.7 (8.2)	5.2 (4.9)	62.6 (53.7)	8.2 (5.2)	24.0 (36.2)	
	19. 雇用確保の方策	41.0 (36.8)	32.8 (34.6)	14.3 (18.8)	7.0 (7.4)	4.9 (2.5)	9.7 (10.1)	50.2 (51.5)	1.8 (4.9)	36.8 (33.2)	6.4 (6.3)	10.6 (8.7)	59.0 (55.3)	6.4 (7.1)	24.0 (28.9)	
	非正規社員	20. パート・アルバイト・契約社員等の活用	9.4 (7.9)	29.2 (24.8)	36.5 (36.8)	18.5 (24.5)	6.4 (6.0)	4.3 (4.9)	33.1 (27.0)	5.2 (4.4)	52.0 (57.2)	7.9 (9.5)	4.9 (2.7)	59.9 (55.9)	4.0 (3.3)	31.3 (38.1)
		21. パート・アルバイト・契約社員等の労働条件	10.6 (8.2)	24.9 (22.1)	38.3 (41.7)	19.5 (21.8)	6.7 (6.3)	10.0 (7.4)	26.1 (25.3)	5.2 (4.4)	55.6 (56.7)	7.6 (9.5)	5.8 (3.8)	57.1 (52.6)	5.5 (3.0)	31.6 (37.6)
		22. 派遣社員・請負社員等の活用	4.0 (3.3)	21.9 (15.8)	40.4 (43.9)	26.7 (29.4)	7.0 (7.6)	2.1 (2.2)	23.4 (18.0)	4.3 (5.2)	61.7 (65.1)	8.8 (10.4)	3.3 (3.0)	57.8 (55.3)	4.0 (3.3)	35.0 (41.4)
		23. 派遣社員・請負社員等の労働条件	3.6 (2.2)	16.4 (11.7)	43.5 (48.8)	29.5 (29.4)	7.0 (7.9)	3.6 (2.5)	17.0 (15.3)	3.6 (4.4)	66.9 (67.6)	9.1 (11.2)	2.4 (4.1)	57.1 (50.7)	4.0 (1.9)	36.5 (43.3)
	経営方針	24. 企業組織の再編	44.1 (38.7)	25.2 (31.6)	15.2 (17.2)	10.0 (9.3)	5.5 (3.3)	9.1 (12.5)	53.8 (52.0)	1.8 (3.5)	34.3 (35.4)	6.7 (5.4)	6.1 (6.5)	67.2 (58.3)	2.4 (8.2)	24.3 (27.0)
		25. 事業所等の縮小・廃止	41.3 (43.9)	22.5 (19.3)	16.1 (18.5)	13.4 (12.3)	6.7 (6.0)	10.0 (11.4)	47.1 (48.2)	3.0 (3.0)	38.6 (36.5)	7.3 (7.9)	5.2 (5.4)	62.0 (56.7)	4.9 (7.4)	28.0 (30.5)
		26. 企業の海外進出	24.9 (25.1)	25.2 (24.3)	16.7 (16.1)	26.1 (27.2)	7.0 (7.4)	4.9 (4.1)	35.9 (35.1)	2.1 (2.2)	51.4 (51.5)	8.2 (10.1)	4.9 (5.2)	64.1 (53.4)	1.5 (3.3)	29.5 (38.1)

テーマ	(a)重視する度合 (各テーマについて○を1つ)					(b)話し合いの場 (各テーマについて○はいくつでも)					(c)結果の満足度 (話し合いの場もたれたテーマについて○を1つ)			
	重視する	やや重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	団体交渉	労使協議	苦情処理	扱っていない	無回答	満足	どちらとも言えない	不満	無回答
27. 作業条件・職場環境の改善	66.0 (58.6)	27.4 (36.2)	1.5 (2.2)	1.2 (0.3)	4.0 (2.7)	17.0 (14.7)	78.7 (77.4)	7.9 (13.9)	6.1 (5.2)	4.6 (5.2)	20.7 (19.6)	58.4 (58.6)	11.2 (9.5)	9.7 (12.3)
28. 労働安全・衛生への対応	70.2 (65.9)	25.2 (30.8)	0.9 (1.1)	0.3 (0.3)	3.3 (1.9)	12.8 (9.5)	84.2 (82.8)	6.7 (10.6)	4.0 (5.4)	3.6 (4.4)	22.8 (23.7)	60.8 (57.8)	8.8 (7.6)	7.6 (10.9)
29. メンタルヘルス	69.0 (58.9)	25.2 (36.5)	2.4 (1.4)	0.3 (0.5)	3.0 (2.7)	10.3 (8.7)	78.4 (74.9)	8.2 (16.6)	7.6 (6.5)	4.6 (5.4)	15.5 (17.4)	63.8 (57.8)	10.6 (10.4)	10.0 (14.4)
30. 福利厚生の見直し	44.1 (35.7)	39.2 (46.3)	11.2 (14.2)	1.5 (1.4)	4.0 (2.5)	17.6 (14.4)	69.0 (66.8)	4.9 (11.4)	14.0 (15.8)	6.1 (5.2)	14.9 (13.9)	59.6 (59.7)	9.7 (8.4)	15.8 (18.0)
31. 男女の均等の取り扱い	32.8 (19.6)	39.2 (45.5)	20.7 (27.8)	3.0 (3.8)	4.3 (3.3)	8.5 (4.9)	58.4 (45.2)	5.2 (9.8)	28.3 (38.4)	6.4 (6.8)	9.7 (8.4)	61.4 (55.0)	5.5 (3.8)	23.4 (32.7)
32. ハラスメントへの対応	45.6 (32.7)	42.6 (45.2)	7.9 (17.2)	0.6 (1.6)	3.3 (3.3)	7.3 (5.2)	57.8 (54.2)	19.8 (23.4)	17.9 (20.7)	5.8 (5.7)	14.6 (17.2)	59.6 (54.8)	7.6 (4.6)	18.2 (23.4)
33. 賃金・評価等の苦情処理への対応	35.3 (26.4)	44.7 (43.1)	14.3 (22.6)	1.2 (4.6)	4.6 (3.3)	4.9 (3.5)	45.9 (44.4)	25.8 (29.2)	22.2 (25.1)	7.3 (6.8)	9.7 (6.5)	61.4 (60.5)	6.7 (4.6)	22.2 (28.3)
34. 労使協議制の充実	49.2 (38.4)	31.9 (42.2)	10.3 (13.1)	3.3 (2.5)	5.2 (3.8)	7.3 (7.4)	63.2 (66.5)	2.4 (4.9)	24.3 (21.5)	7.6 (6.5)	16.4 (16.6)	55.3 (52.0)	5.8 (5.2)	22.5 (26.2)
35. 労働協約の解釈・疑義	37.7 (27.5)	33.1 (39.5)	18.2 (25.3)	5.8 (4.4)	5.2 (3.3)	10.3 (7.9)	52.6 (51.8)	2.4 (5.7)	32.5 (33.5)	7.3 (6.8)	13.1 (12.0)	59.0 (54.2)	2.1 (2.5)	25.8 (30.8)
36. 36協定の取り扱いについて	67.2 (56.7)	23.1 (34.3)	4.9 (5.7)	0.9 (1.1)	4.0 (2.2)	15.2 (10.9)	76.3 (74.7)	4.0 (7.6)	8.8 (9.5)	5.5 (5.4)	23.7 (19.3)	50.5 (53.7)	14.0 (10.4)	11.9 (16.6)

その他

### (13) 経営対策の強化（複数回答）

経営対策を強化するために必要なことでは、「経営側との情報交換の強化」の割合が最も高く66.0%、「組合リーダーの育成・能力開発」(57.1%)、「労使協議機関の充実・強化」(53.8%)「貴労組の経営分析能力の強化」(52.0%)と続く。2012年調査に比べると、「労使協議機関の充実・強化」「経営側との情報交換の強化」の割合が高くなっている一方で、「貴労組の経営分析能力の強化」「経営問題に対する組合員の理解・努力の推進」「リーダー育成・能力開発」の割合が低下している。

本部・支部・規模別にみると、本部では組織規模の大きさに比例して「貴労組の経営分析能力の強化」の割合が高くなる傾向がみられる。

### (問40 経営対策の強化)

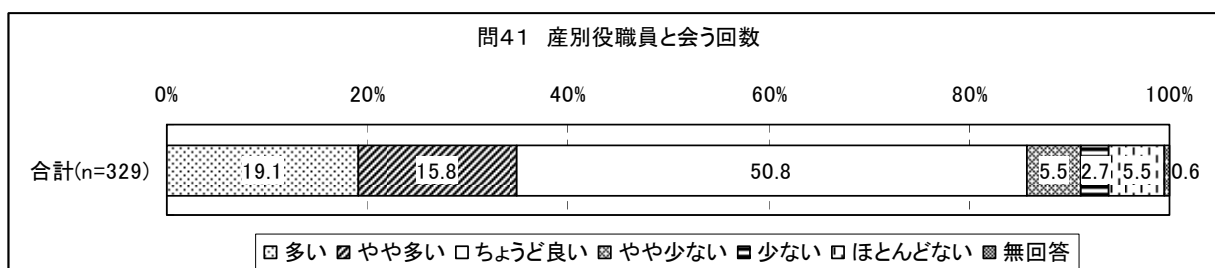
	貴労組の経営分析能力の強化	労使協議機関の充実・強化	経営側との情報交換の強化	経営側との推進	コンサルタント等の活用	産業界団体との連携強化	組合員への理解・努力の推進	経営問題に対する組合員の理解・努力の推進	組合リーダー能力開発	その他	無回答	集計数
本部	51.1%	52.2%	66.1%	36.5%	6.2%	22.3%	51.1%	58.0%	1.5%	0.0%	274	
300人未満	40.4%	50.0%	55.8%	36.5%	3.8%	32.7%	44.2%	59.6%	0.0%	0.0%	52	
1000人未満	46.8%	55.7%	69.6%	40.5%	8.9%	17.7%	59.5%	53.2%	2.5%	0.0%	79	
1000人以上	56.7%	51.8%	68.1%	34.8%	5.7%	21.3%	48.9%	60.3%	1.4%	0.0%	141	
無回答	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2	
支部	57.7%	63.5%	63.5%	30.8%	7.7%	9.6%	38.5%	53.8%	0.0%	0.0%	52	
総計	52.0%	53.8%	66.0%	35.6%	6.4%	20.1%	48.9%	57.1%	1.2%	0.0%	329	
前回 (2012年)	55.6%	48.8%	62.1%	33.2%	4.6%	23.7%	54.8%	61.9%	0.8%	1.1%	367	
前々回 (2009年)	56.2%	54.2%	58.4%	37.8%	5.5%	16.2%	46.8%	67.1%	0.5%	1.6%	365	

## 7. 産別との関係

### (1) 産別役職員と会う機会

産別役職員と会う機会については、「ちょうど良い」の割合が最も高く 50.8%、「多い」(19.1%)、「やや多い」(15.8%)が続く。いずれも 2012 年調査と比較して大きな変化はない。

本部・支部・規模別にみると、本部は組織規模の大きさに比例して「多い」の割合が高くなっている。



	多い	やや多い	ちょうど良い	やや少ない	少ない	ほとんどない	無回答	集計数
本部	19.3%	16.1%	51.1%	6.2%	2.6%	4.4%	0.4%	274
300人未満	9.6%	23.1%	50.0%	7.7%	3.8%	5.8%	0.0%	52
1000人未満	17.7%	12.7%	54.4%	8.9%	3.8%	2.5%	0.0%	79
1000人以上	23.4%	15.6%	49.6%	4.3%	1.4%	5.0%	0.7%	141
無回答	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部	19.2%	15.4%	50.0%	1.9%	3.8%	7.7%	1.9%	52
総計	19.1%	15.8%	50.8%	5.5%	2.7%	5.5%	0.6%	329
前回 (2012年)	18.0%	17.4%	48.0%	6.5%	2.5%	6.5%	1.1%	367
前々回 (2009年)	14.8%	18.9%	46.8%	7.1%	3.3%	8.2%	0.8%	365

多い計	ちょうど良い	少ない計
35.4%	51.1%	8.8%
32.7%	50.0%	11.5%
30.4%	54.4%	12.7%
39.0%	49.6%	5.7%
50.0%	50.0%	0.0%
34.6%	50.0%	5.8%
35.0%	50.8%	8.2%
35.4%	48.0%	9.0%
33.7%	46.8%	10.4%

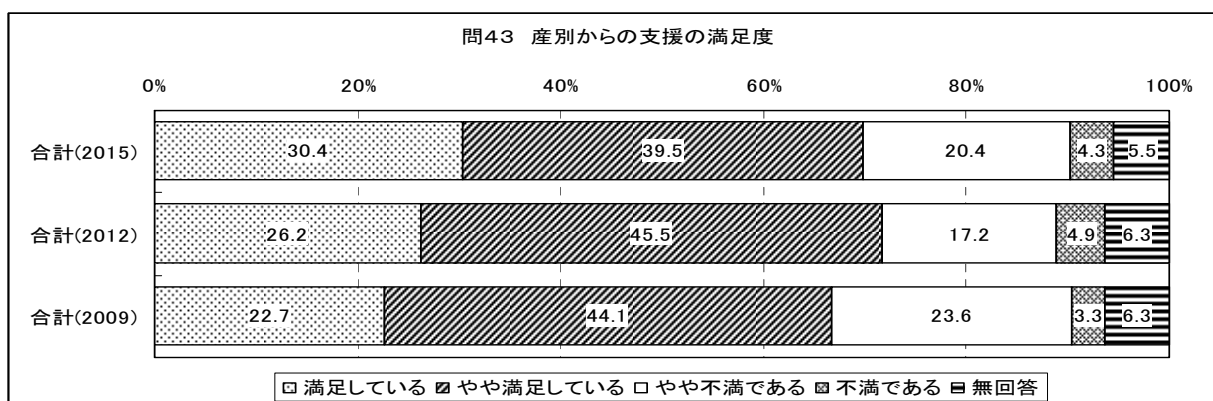
### (2) 上部団体への派遣人数

上部団体への派遣人数は、「0人」の割合が最も高く 58.1%、「1人」が 16.7%、「2人」が 7.9%、「3人以上」が 14.9%であった。平均は 1.5 人であった。

### (3) 産別からの支援の満足度

産別からの支援の満足度は、「やや満足である」が 39.5%、「満足している」が 30.4%、「やや不満である」が 20.4%、「不満である」が 4.3%であった。

本部・支部・規模別にみると、本部では 300 人未満、1,000 人以上の満足計がそれぞれ 73.1%、74.5%と他の組織規模と比較してやや高くなっている。



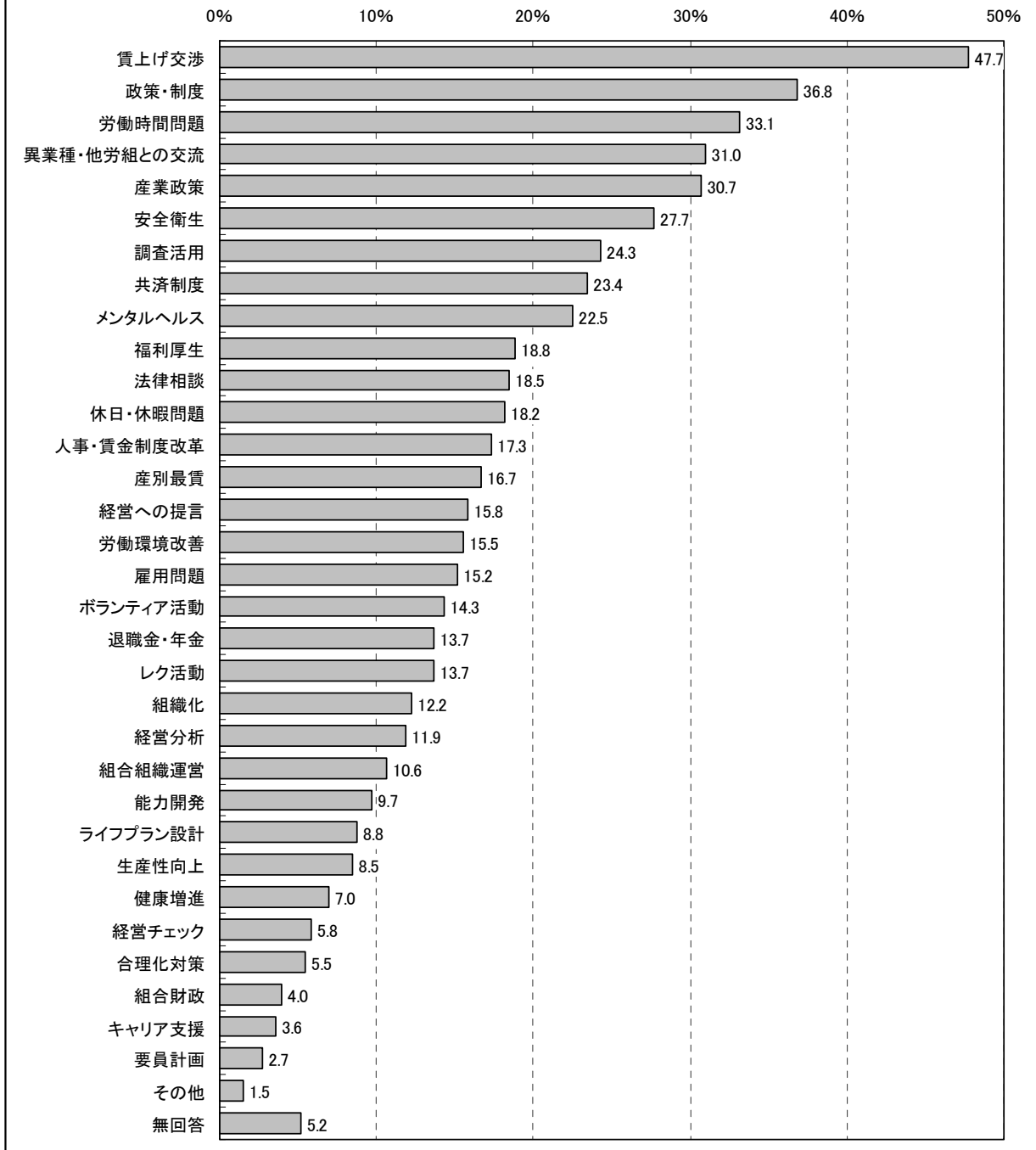
		満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	無回答	集計数	満足計		不満計	
								満足計	不満計		
本部		30.7%	40.1%	20.8%	4.0%	4.4%	274	70.8%	24.8%		
	300人未満	42.3%	30.8%	21.2%	0.0%	5.8%	52	73.1%	21.2%		
	1000人未満	26.6%	38.0%	25.3%	7.6%	2.5%	79	64.6%	32.9%		
	1000人以上	29.1%	45.4%	17.0%	3.5%	5.0%	141	74.5%	20.6%		
	無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%	100.0%		
支部		30.8%	34.6%	19.2%	5.8%	9.6%	52	65.4%	25.0%		
総計		30.4%	39.5%	20.4%	4.3%	5.5%	329	69.9%	24.6%		
前回	(2012年)	26.2%	45.5%	17.2%	4.9%	6.3%	367	71.7%	22.1%		
前々回	(2009年)	22.7%	44.1%	23.6%	3.3%	6.3%	365	66.8%	26.9%		

#### (4) 産別の支援で期待しているもの (複数回答)

産別から受けられる支援について、期待している支援では、「賃上げ交渉」の割合が最も多く 47.7%、「政策・制度」(36.8%)、「労働時間問題」(33.1%)、「異業種・他労組との交流」(31.0%)、「産業政策」(30.7%)、「安全衛生」(27.7%)などが続く。2012年調査と比べると、「賃上げ交渉」が 15.0p 増えている。

本部・支部・規模別にみると、支部は「ボランティア活動」が 25.0%、「産別最賃」が 26.9%と本部 (12.4%、15.0%) よりも高い。また、本部では、規模が大きい組織ほど「産業政策」「政策制度」といったマクロ分野への期待が高い傾向がみられる。逆に、規模が小さい組織ほど「賃上げ交渉」「労働時間問題」などの労働条件分野の期待が高い傾向がみられる。

問44 産別の支援





(問 44 産別の支援)

		チ経営 エック	経営 分析	経営 への 提言	革金人事 制度・賃 改	渉賃 上げ 交	年退 職金・	福利 厚生	能力 開発	問労働 時間	暇休日 題・休	雇用 問題	策合理 化対
本部		5.1%	10.9%	17.5%	19.0%	50.7%	13.9%	20.4%	10.6%	35.0%	19.3%	15.3%	6.2%
	300人未満	7.7%	17.3%	25.0%	25.0%	75.0%	25.0%	21.2%	7.7%	38.5%	26.9%	15.4%	0.0%
	1000人未満	8.9%	11.4%	19.0%	21.5%	54.4%	16.5%	25.3%	12.7%	36.7%	12.7%	15.2%	6.3%
	1000人以上	2.1%	8.5%	14.2%	15.6%	39.7%	8.5%	17.7%	10.6%	31.9%	20.6%	15.6%	8.5%
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
支部		9.6%	17.3%	7.7%	9.6%	32.7%	13.5%	7.7%	5.8%	23.1%	11.5%	15.4%	1.9%
総計		5.8%	11.9%	15.8%	17.3%	47.7%	13.7%	18.8%	9.7%	33.1%	18.2%	15.2%	5.5%
前回	(2012年)	7.1%	17.2%	15.3%	24.5%	32.7%	19.3%	18.3%	13.6%	27.5%	18.0%	20.4%	8.2%
前々回	(2009年)	7.4%	12.6%	18.4%	17.5%	39.2%	17.0%	16.2%	14.0%	32.3%	20.0%	19.5%	8.5%

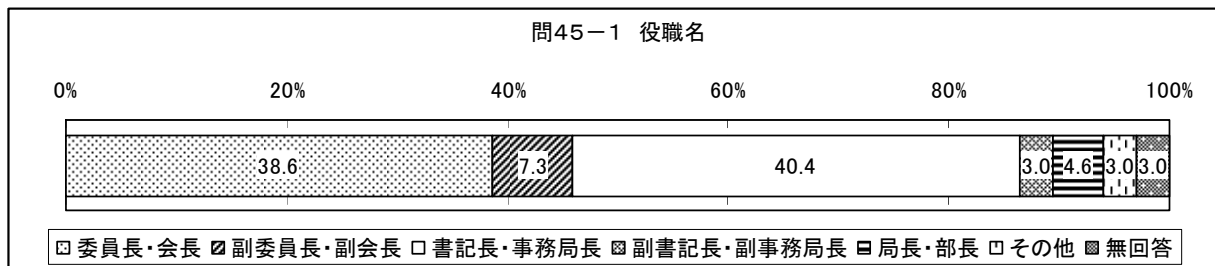
		安全 衛生	健康 増進	ルメン スタ ルへ	善労働 環境 改	要員 計画	生産 性向 上	援キ ャリ ア支	法律 相談	営組 合組 織運	組 織化	組 合財 政	共 済制 度
本部		27.4%	5.8%	23.0%	17.9%	2.9%	9.1%	3.6%	18.2%	11.7%	12.0%	4.4%	23.4%
	300人未満	34.6%	3.8%	26.9%	23.1%	5.8%	3.8%	1.9%	11.5%	9.6%	1.9%	3.8%	17.3%
	1000人未満	24.1%	7.6%	30.4%	20.3%	2.5%	10.1%	2.5%	13.9%	19.0%	11.4%	6.3%	17.7%
	1000人以上	26.2%	5.7%	17.7%	14.9%	2.1%	10.6%	5.0%	23.4%	8.5%	16.3%	3.5%	28.4%
	無回答	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
支部		30.8%	13.5%	21.2%	3.8%	1.9%	5.8%	3.8%	21.2%	5.8%	13.5%	1.9%	23.1%
総計		27.7%	7.0%	22.5%	15.5%	2.7%	8.5%	3.6%	18.5%	10.6%	12.2%	4.0%	23.4%
前回	(2012年)	25.9%	4.4%	27.0%	18.0%	1.9%	9.5%	5.2%	18.3%	13.4%	11.4%	6.8%	25.3%
前々回	(2009年)	21.6%	5.8%	26.0%	17.8%	3.3%	7.9%	6.0%	24.9%	11.0%	10.7%	5.5%	30.1%

		ラ ライ 設 計 ブ	の他異 交労業 流組種 と・	動テ イ ア ン 活	レ ク 活 動	産 別 最 賃	産 業 政 策	度 政 策 ・ 制	調 査 活 用	そ の 他	集 計 数
本部		8.8%	31.4%	12.4%	13.5%	15.0%	31.0%	36.5%	25.5%	1.8%	274
	300人未満	3.8%	23.1%	7.7%	15.4%	7.7%	9.6%	17.3%	5.8%	1.9%	52
	1000人未満	11.4%	29.1%	8.9%	19.0%	11.4%	20.3%	29.1%	25.3%	3.8%	79
	1000人以上	9.2%	35.5%	16.3%	9.9%	19.9%	44.7%	47.5%	33.3%	0.7%	141
	無回答	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
支部		7.7%	30.8%	25.0%	13.5%	26.9%	30.8%	40.4%	19.2%	0.0%	52
総計		8.8%	31.0%	14.3%	13.7%	16.7%	30.7%	36.8%	24.3%	1.5%	329
前回	(2012年)	7.4%	27.5%	14.2%	14.2%	15.8%	31.6%	39.5%	24.0%	3.3%	367
前々回	(2009年)	8.8%	33.4%	15.3%	13.4%	13.2%	32.6%	42.2%	26.3%	2.7%	365

## 8. 回答者の属性

### (1) 役職名

回答者の役職名は、「書記長・事務局長」の割合が最も高く 40.4%、「委員長・会長」(38.6%)、「副委員長・副会長」(7.3%) が続く。



### (2) 年齢、勤続年数、組合役員通算年数、専従期間通算年数

①回答者の年齢は、「40-49歳」の割合が最も高く 48.3%、「30-39歳」(31.0%)、「50-59歳」(18.2%) が続く。平均は 43.0 歳であった。

②勤続年数は、「20-24年」の割合が最も高く 22.2%、「15-19年」(18.5%)、「10-14年」(18.2%) が続く。平均は 20.7 年であった。

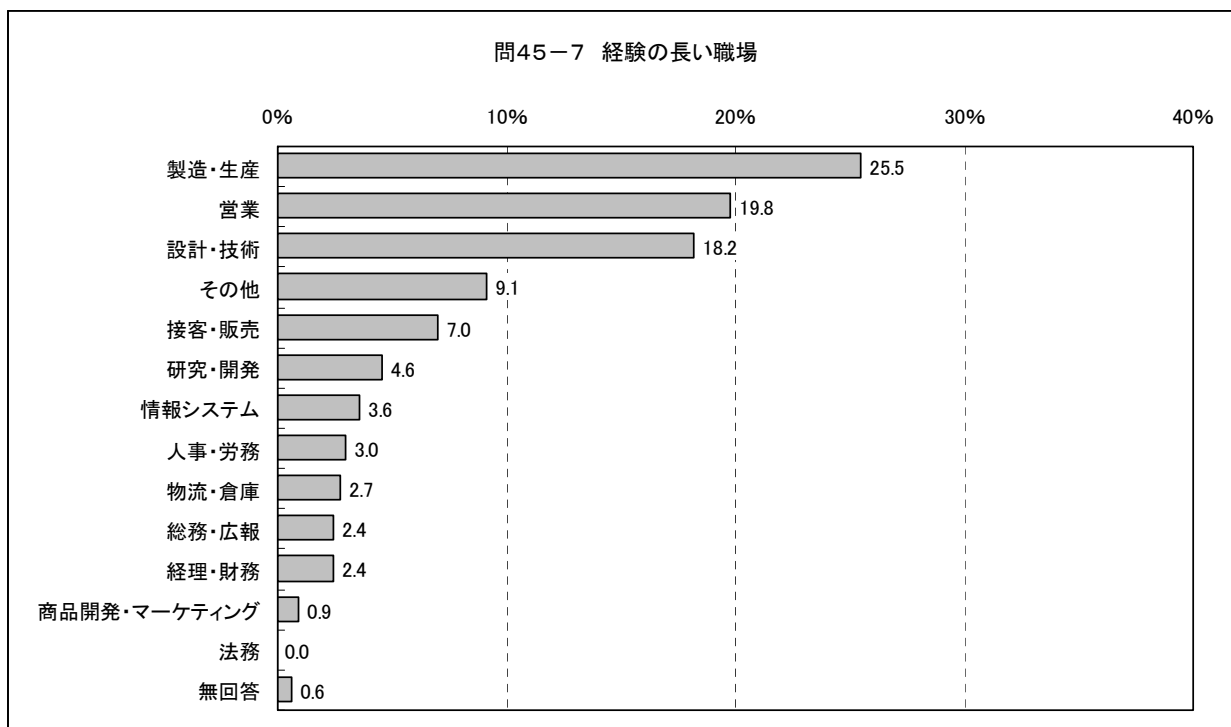
③組合役員の通算経験年数は、「5-9年」の割合が最も高く 30.1%、「10-14年」(26.7%)、「1-4年」(16.1%)、「15-19年」(13.7%) が続く。平均は 11.0 年であった。

④専従期間の通算年数は、「1-4年」の割合が最も高く 25.8%、「5-9年」(22.5%)、「10年以上」(19.1%) であった。平均は 7.0 年で、「非専従」は 17.6% であった。

年齢	割合	勤続年数	割合	役員通算年数	割合	専従通算年数	割合
29歳以下	0.9	0年	-	0年	0.3	0年	11.6
30～39歳	31.0	1～9年	7.9	1～4年	16.1	1～4年	25.8
40～49歳	48.3	10～14年	18.2	5～9年	30.1	5～9年	22.5
50～59歳	18.2	15～19年	18.5	10～14年	26.7	10年以上	19.1
60歳以上	0.6	20～24年	22.2	15～19年	13.7	非専従	17.6
無回答	0.9	25～29年	16.1	20年以上	12.2	無回答	3.3
		30～34年	10.0	無回答	0.9		
		35～39年	4.3				
		40年以上	1.8				
		無回答	0.9				

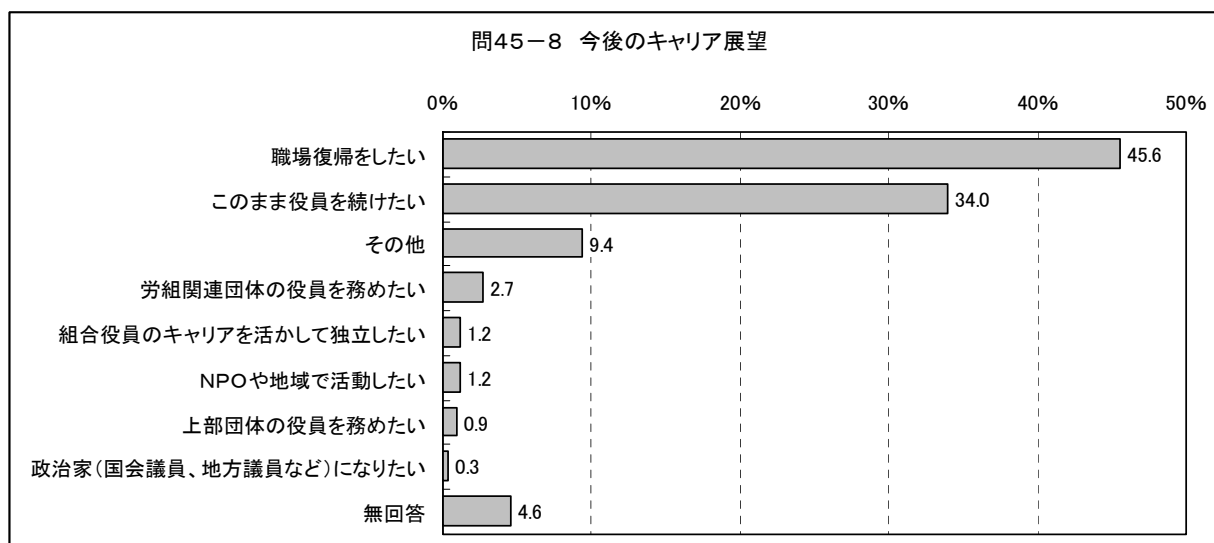
### (3) 経験の長い職場

回答者の最も経験の長い職場では、「製造・生産」の割合が最も高く 25.5%、「営業」(19.8%)、「設計・技術」(18.2%)が続く。



### (4) 今後のキャリア展望

回答者の今後のキャリア展望では、「職場復帰をしたい」の割合が最も高く 45.6%、「このまま役員を続けたい」が 34.0%であった。



### (5) 組合役員の経験がどのように役に立ったか（新規設問）

組合役員を経験することによって自分自身どのようなことが役に立ったかについて、1位に挙げた選択肢では「会社全体の動向が把握できた」の割合が最も高く 56.2%、「労使関係の大切さが理解できた」(16.4%)、「社内の人的ネットワークが構築できた」(7.9%)、「いろいろな職場の課題が把握できた」(4.9%)などが続く。

2位では、「労使関係の大切さが理解できた」の割合が最も高く 21.6%、「社外の人的ネットワークが構築できた」(20.4%)、「いろいろな職場の課題が把握できた」(15.2%)、「社内の人的ネットワークが構築できた」(14.3%)などが続く。

3位では、「社外の人的ネットワークが構築できた」(25.5%)、「人前で話すなどプレゼンテーション能力(伝える力・交渉力)が向上した」(13.7%)、「いろいろな職場の課題が把握できた」(10.9%)、「人間としての器量が大きくなった」(10.0%)などが続く。

選択肢	1位	2位	3位
1.会社全体の動向が把握できた	56.2%	6.4%	6.1%
2.労使関係の大切さが理解できた	16.4%	21.6%	3.6%
3.いろいろな職場の課題が把握できた	4.9%	15.2%	10.9%
4.専門知識(労働法や会計知識など)が身に付いた	1.5%	9.7%	5.5%
5.社内の人的ネットワークが構築できた	7.9%	14.3%	8.8%
6.社外の人的ネットワークが構築できた	3.6%	20.4%	25.5%
7.コミュニケーション能力が向上した	2.1%	2.7%	6.7%
8.人前で話すなどプレゼンテーション能力(伝える力・交渉力)が向上した	1.5%	3.3%	13.7%
9.リーダーシップ力が身に付いた	1.5%	3.0%	7.6%
10.人間としての器量が大きくなった	3.3%	2.1%	10.0%
11.その他	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.9%	1.2%	1.5%

### Ⅲ まとめと今後の課題

#### 1. 労組の姿（本文 4p～）

##### （1）組織率、ユニオン・ショップ、従業員代表性

- ① 75%以上（当該労使間における労働協約の効力を組合員でない者に及ぼすことが可能となる）の組織率は「総計」で 45.9%となっている。本部の 1000 人以上でようやく半数を超えているものの、規模が小さくなるにつれてその割合が低下している。また、「50%～75%未満」と「75%以上」を合わせ「50%以上」の割合をみると「1000 人未満」、「1000 人以上」とともに 90%弱であるが、「300 人未満」では 61.6%にとどまっている。
- ② ユニオン・ショップについては、「労働協約として締結している」と「協定はしているが、労働協約としては締結していない」の合計が 90.9%となっている。  
本部に限定してみると、「労働協約として締結している」と「協定はしているが、労働協約として締結していない」のなかで組織率が 50%以上の割合は 84.8%であり、「従業員代表の選出が不要」の割合は 82.4%となっている。「300 人未満」を「本部計」と比較すると「労働協約として締結している」と「協定はしているが、労働協約としては締結していない」の割合の合計は 6.9p、「労働協約として締結している」と「協定はしているが、労働協約としては締結していない」のなかで「50%以上」の割合は 20.3p、「従業員代表の選出が不要」とする割合は 11.3p 下回っている。
- ③ 従業員代表性をみると「過半数の従業員を組織している労働組合（従業員代表の選出は不要）」の割合は 79.9%である。「300 人未満」では 67.3%にとどまっている。

##### （2）組合役員

- ① 候補者が少なく、候補者の擁立に苦勞する割合が 90%前後となっている。候補者が「やや少ない」、「少ない」と回答した 296 組合について擁立状況を集計したのが次表である。  
「やや苦勞する」では「1000 人未満」が「本部計」を 12.5p 下回り、「1000 人以上」では 9.5p 上回っている。しかし、「苦勞する」では反対に「1000 人未満」が「本部計」を 14.2p 上回り、「1000 人以上」では 11.2p 下回っている。「苦勞あ

り計」でみると規模による差が大きくないが、「やや苦勞する」と「苦勞する」の割合からすると、「1000人以上」がもっとも苦勞の程度が低い。本部と支部では、支部のほうが苦勞する割合と程度が高い。

候補者が少ないと回答した組合の擁立状況

	苦勞しない	あまり苦勞しない	やや苦勞する	苦勞する	苦勞なし計	苦勞あり計	集計数
本部計	1.6%	5.7%	38.5%	54.3%	7.3%	92.7%	247
300人未満	0.0%	6.0%	32.0%	62.0%	6.0%	94.0%	50
1000人未満	2.7%	2.7%	26.0%	68.5%	5.5%	94.5%	73
1000人以上	1.6%	7.3%	48.0%	43.1%	8.9%	91.1%	123
支部	0.0%	2.2%	34.8%	63.0%	2.2%	97.8%	46
総計	1.4%	5.1%	37.8%	55.7%	6.4%	93.6%	296

\*本部・支部の無回答を省略している。

- ② 役員の就任期間は、書記長が総計で3.0年、執行委員が3.8年であり、本部と支部、規模間の差がほとんど見られないが、委員長については、本部が4.2年、支部が5.9年と1.7年の差がある。就任期間が「0～5年」の割合が、本部が74.8%であるのに対して支部では59.6%となり、「6～10年」では本部が18.6%、支部が23.1%となっていることがこのような結果に繋がっている。

### (3) 課題

- ① 企業内における労働条件等について、組合員と組合員でない者とで差があることは、相互の信頼関係や企業の安定性の観点から好ましいことではない。反対に、組合員でなくとも組合員と同じ条件を享受できるとするならば、組合員からの不満を引き起こしかねない。

法律上は過半数を組織していない労働組合は、従業員の代表足り得ないこととなっている。労働組合が従業員を代表することは、労働組合の発言力と正当性を備えることである。

企業内の組織拡大に向けて、労働協約の見直しを進めるとともに、組合員でない者への労働組合への加入の働きかけを積極的に進めなければならない。

- ② 労働組合の役員のなり手が少ないことは、労働組合の活動が魅力的に映っていないということであり、労働組合活動のあり方や伝えたかたにより一層の工夫を凝ら

す必要がある。また、早い時期から労働組合の役員の発掘を進め、それぞれに明確な将来展望を指し示すことが重要である。

労働組合の役員が、企業や組合員との信頼関係を構築しながら十分な役割を發揮するには一定の期間が必要であることは論を待たない。労働組合の活動の意義についての理解を拡げる必要がある。

## 2. 経営に関して（本文 14p～）

### （1）業況

① 最近3年間の業況が「伸びている」と「やや伸びている」の合計（以下「伸びている計」）は 52.6%と半数を超え、「やや落ちている」、「落ちている」の合計（以下「落ちている計」）は 27.9%と回復傾向が鮮明である。本部を規模別にみると規模が大きくなるにつれ「伸びている」と「伸びている計」の割合が高くなっている。ただし、「落ちている計」でも同じ傾向にあり、「変わらない」が反対の傾向を示している。一様の回復ではなく、企業ごとの明暗がはっきり分かれている。本部と支部では大きな差は見られない。

② 今後3年間の業況は「伸びる」と「やや伸びる」の合計（以下「伸びる計」）は、41.9%となり、「やや下がる」、「下がる」の合計（以下「下がる計」）の 30.1%を上回り、期待感が高い。本部では規模による傾向が見られず、支部との比較では「伸びる計」は支部が 12.1p 本部を上回り、「下がる計」では 11.0p 下回っている。

③ 最近3年間の業況について「伸びている」または「やや伸びている」と答えた 170 組合は、60.6%が今後3年間の見通しにおいても「伸びる」としている。「変わらない」および「下がる」は、それぞれ 20.0%となっている。本部では「変わらない」は規模が大きくなるに従って割合が高いが、「伸びる」、「下がる」では傾向が見られない。

本部と支部との比較では、「伸びる」では支部が 21.2p 高く、「下がる」では 19.4p 低く、支部のほうが楽観的である。

表は示さないが、最近3年間の業況につ

最近3年間の業況で「伸びている」と答えたところの今後3年間の見通し

	伸びる	変わらない	下がる	集計数
本部計	56.6%	20.3%	23.1%	143
300人未満	52.0%	4.0%	44.0%	25
1000人未満	61.9%	21.4%	16.7%	42
1000人以上	54.7%	25.3%	20.0%	75
支部	77.8%	18.5%	3.7%	27
総計	60.6%	20.0%	20.0%	170

\* 本部・支部の無回答を除いて集計

いて「落ちている」または「やや落ちている」と答えた 92 組合の今後 3 年間の見通しについては、まったく反対の傾向となっている。すなわち、55.4%が「下がる」と考えており、「伸びる」とするのは 21.7%となっている。

- ④ 最近 3 年間の生産性が「向上した」（「向上した」と「やや向上した」の合計）とする割合が 51.4%と半数を超えている。本部を規模別に見ても特段の傾向は見られないが、本部と支部との比較では、「向上した」割合は支部のほうが 14.2p 高くなっている。「向上した」168 組合の最近 3 年間の業況は、「伸びている」が 75.0%であり、本部の「1000 人未満」がもっとも割合が高い。今後 3 年間の業況については、「伸びる」の割合は 55.0%となり、慎重な見方をしている。なかでも「300 人未満」は「伸びる」が最も低く、「下がる」が最も高くなっている。

本部と支部を比較すると、「伸びる」は支部が 22.3p 高く、「下がる」では 12.9p 低い。

生産性が伸びているところの最近と今後3年間の業況

	最近3年間の業況				今後3年間の業況			
	伸びている	変わらない	落ちている	集計数	伸びる	変わらない	下がる	集計数
本部	75.4%	12.7%	11.9%	134	50.4%	21.5%	28.1%	135
300人未満	72.0%	12.0%	16.0%	25	40.0%	20.0%	40.0%	25
1000人未満	78.4%	13.5%	8.1%	37	59.5%	18.9%	21.6%	37
1000人以上	76.1%	12.7%	11.3%	71	50.0%	23.6%	26.4%	72
支部	72.7%	9.1%	18.2%	33	72.7%	12.1%	15.2%	33
総計	75.0%	11.9%	13.1%	168	55.0%	19.5%	25.4%	169

\* 業況について無回答を除いている。

\* 本部・支部の無回答を省略している。

- ⑤ 本部と支部の割合の乖離は、本部は会社全体を見ての回答であるのに対して支部は組織する事業所に限定されることとの違いと考えられる。

## （2）企業の取り組み

会社全体の動向を見るために、ここでは本部に限定してみることにする。（調査票において、「支部または分会等の場合は、組織している範囲である事業所全体を対象にして答えてください」としていた。）

最近 3 年間の動向で「実施された」割合が高いのは、「人事賃金制度改定」が 48.2%



で最も高く、次いで「企業グループの再編」35.4%、「グループ企業・事業の買収・売却」28.8%の順となっている。

今後3年間の見通しで挙げられた割合が最も高いのは「人事賃金制度改定」の28.5%であり、「企業グループの再編」、「生産・販売拠点の海外展開・移転」がそれぞれ14.6%、となっている。

いずれの項目でも、規模が大きくなるに従って「実施した」または「予定あり」の割合が高くなっている。

最近3年間の動向で「実施された」と回答したなかで「今後3年間の見通し」で「予定あり」と回答された割合は、「生産・販売拠点の海外展開・移転」が38.3%と最も高く、「人事賃金

制度改定」の28.5%、「企業グループの再編」の28.1%が続いている。（「非正規社員の大規模な雇用削減の実施」は集計数が少ないため除外した）

最近3年間で実施されたと回答したうち今後3年間の見通し

	予定あり	予定なし	わからない	集計数
企業グループの再編	28.1%	12.5%	59.4%	96
グループ企業・事業の買収・売却	18.2%	6.5%	75.3%	77
生産・販売拠点の海外展開・移転	38.3%	14.9%	46.8%	94
企業内のガバナンス構造の改編	23.8%	13.8%	62.5%	80
人事賃金制度改定	28.5%	30.0%	41.5%	130
正社員の雇用削減の実施	13.6%	18.2%	68.2%	22
非正規社員の大規模な雇用削減の実施	33.3%	66.7%	0.0%	6
大規模な配置転換・出向等の実施	27.8%	2.8%	69.4%	36

### (3) 課題

- ① 業況の改善が明確に現れているが、先行きについては慎重である。生産性が向上しているところでは、最近3年間および今後3年間の業況は平均を上回っており、引き続き生産性向上に向けた労使協議を強化していかなければならない。
- ② 人事制度改定が多く行われ、今後3年間の見通しでも最も多く予定されている。人事制度は企業の考え方や運営を反映させるものであり、働き方に大きな影響を与える。労使協議において組合員の声を忠実に反映し、働きがいを感じられる制度とする必要がある。また、短期間で人事制度の変更は、制度に対する信頼性を低下させ、意欲の低下に繋がる恐れがあり、慎重な対応が求められる。
- ③ 企業の事業構造の改編が活発に行われているが、これらは組合員の雇用と労働条

件に密接にかかわっている。事前協議を徹底し、雇用の確保と労働条件の維持を図らなければならない。また、改編によって移動した組合員の資格を継続する、または、移動した組織で労働組合を結成するなど組合員たる地位を保証することにも注力すべきである。

### 3. 雇用に関して（本文 23p～）

#### （1）雇用の増減

- ① 業況が改善していることから、3年前との比較では「正社員数」を除いて、「パート・アルバイト・契約社員等の人数」、「派遣社員・請負社員の人数」が「増加している」と「やや増加している」の合計（以下「増加計」）が「やや減少している」と「減少している」の合計（以下「減少計」）を上回っている。

正社員は、「減少計」が 38.0%と「増加計」を 3.7p 上回っているが、「パート・アルバイト・契約社員等の人数」では「増加計」が「減少計」を 15.2p 上回り、「派遣社員・請負社員の人数」では 12.5p 上回っている。「変わらない」は正社員がもっとも割合が低い。

- ② 正社員の「増加計」では規模による差はほとんどみられないが、「増加している」は規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。その一方で、「減少計」、「減少している」も規模が大きくなるほど割合が高くなっており、正社員の増減は二極化している。

本部と支部を比較すると、「増加計」では本部が 36.5%であるのに対して支部は 23.1%、「減少計」では本部 36.5%に対して支部は 46.2%と差が大きい。

- ③ 「パート・アルバイト・契約社員等の人数」は 45.0%が「変わらない」となっているが、規模が大きくなるに従って割合が低下し、増加と減少の割合が高まっている。本部計と支部では 12.7p の差がある。「増加計」では特段の特徴が見られないが、「減少計」では規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。

「派遣社員・請負社員の人数」は「変わらない」が最も割合が高く、規模が大きくなるほど割合が低下している。

	正社員			パート等			派遣等			集計数
	増加計	変わらない	減少計	増加計	変わらない	減少計	増加計	変わらない	減少計	
本部計	36.5%	25.9%	36.5%	33.6%	43.1%	19.0%	28.5%	46.7%	18.2%	274
300人未満	36.5%	34.6%	28.8%	32.7%	53.8%	5.8%	25.0%	55.8%	15.4%	52
1000人未満	36.7%	26.6%	35.4%	30.4%	50.6%	15.2%	26.6%	48.1%	19.0%	79
1000人以上	36.2%	22.7%	39.7%	35.5%	35.5%	25.5%	31.2%	41.8%	19.1%	141
支部	23.1%	28.8%	46.2%	28.8%	55.8%	11.5%	32.7%	51.9%	9.6%	52
総計	34.3%	26.1%	38.0%	32.8%	45.0%	17.6%	29.2%	47.4%	16.7%	329

\*本部・支部の無回答は省略している。

- ④ 正社員が増加している（「増加している」、「やや増加している」の合計）と回答した 97 組合（「パート・アルバイト・契約社員等の人数」の無回答除く）のなかで「パート・アルバイト・契約社員等の人数」が増加しているのは 39.2%であり、「派遣社員・請負社員等の人数」が増加しているのは 34.7%である。（表は省略）
- ⑤ 正社員が減少している（「やや減少している」、「減少している」の合計）と回答した 98 組合のなかで「パート・アルバイト・契約社員等の人数」が増加しているのは 35.7%であり、「派遣社員・請負社員等の人数」が増加しているのは 28.3%である。（表は省略）
- ⑥ 中途採用比率 5%以上の割合は、正社員数が増加している 98 組合（中途採用比率が無回答を除く）が 62.2%であるのに対して、減少している 97 組合（中途採用比率が無回答を除く）では 42.3%となっている。
- ⑦ 離職率 5%以上の割合は、正社員数が増加している 108 組合（離職率が無回答を除く）でみると 17.5%であるのに対して、減少している 118 組合（離職率が無回答を除く）では 27.4%となっている。（表は省略）

## （２） 60歳以降の雇用確保と会社の役割期待、雇用・処遇の取り組み

- ① 60歳以降の雇用確保措置については「継続雇用（再雇用）制度」が大部分を占める。組合員資格については、「組合員資格は継続する」が 40.5%であり、「組合員資格は継続しない」が 41.5%となっている。「組合員資格は継続する」を規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなり、「準組合員として組合員資格は継続する」も同じ傾向にある。「組合員資格は継続しない」は反対に規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「組合員資格は継続しない」理由として「労働協約

または労使協定により組合員の範囲を定めているため」の割合が最も高く、規模による差がない。

- ② 60歳以降の社員に対する会社の期待で1位に挙げられたなかで、最も割合が高いのは「(従来どおり)プレイヤーとしてのパフォーマンスの発揮」が44.7%であり、これに次ぐのは「経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)」の28.6%である。第2位に挙げられたのは「技術・技能・ノウハウの伝承」が47.1%、「経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)」の19.8%である。第3位に挙げられたのは、「後進の指導・育成」が49.5%、「技術・技能・ノウハウの伝承」が14.6%である。

- ③ 本部に限定して、組合員資格の継続の有無別(「組合員資格は継続する」と「準組合員として組合員資格は継続する」の合計および「組合員資格は継続しない」)に会社の期待をみると、組合員資格が継続する場合は、「(従来どおり)プレイヤーとしてのパフォーマンスの発揮」が55.1%、「経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)」が23.5%となっている。「組合員資格は継続しない」場合は、「(従来どおり)プレイヤーとしてのパフォーマンスの発揮」31.3%、「経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)」33.0%となっている。組合員資格を継承しない場合は、継承する場合と比較して「(従来どおり)プレイヤーとしてのパ

フォーマンスの発揮」が23.8p低く、「経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)」および「技術・技能・ノウハウの伝承」はそれぞれ9.5p、4.2p高くなっている。

組合員資格の継続の有無別にみた役割の期待(第1位)

	従来どおりプレイヤーとしての発揮	の経験・スキルを活かした職務への専任(技能・技術者として)	技術・技能・ノウハウの伝承	社内外の人脈やネットワークの継承	後進の指導・育成	管理・監督者のサポート	関係・関連会社の体質強化(出向・転籍)	その他	集計数
本部計	44.4%	27.8%	21.8%	0.4%	4.4%	0.4%	0.4%	0.4%	248
継続する	55.1%	23.5%	19.9%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	136
300人未満	57.1%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14
1000人未満	58.8%	14.7%	23.5%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	34
1000人以上	52.9%	27.6%	18.4%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	87
継続しない	31.3%	33.0%	24.1%	0.9%	8.0%	0.9%	0.9%	0.9%	112
300人未満	31.0%	34.5%	24.1%	0.0%	6.9%	0.0%	3.4%	0.0%	29
1000人未満	26.2%	40.5%	19.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	42
1000人以上	36.6%	24.4%	29.3%	2.4%	2.4%	2.4%	0.0%	2.4%	41

\*規模についての無回答および「継続する」「継続しない」以外を除外している。

- ④ 60歳以降の社員の雇用・処遇等に関する取り組みでは「処遇の改善」が47.1%と最も高く、「特に取り組んでいない」の27.7%がこれに次いでいる。「組合員資格は継続する」では「処遇の改善」が57.1%であるのに対して、「組合員資格は継続しない」では32.6%となっている。

### (3) 課題

- ① 業況が改善しているとする割合が半数を超えていることからすると、雇用に充分反映されているとはいえない。業況の悪化を理由として正社員の削減と非正規社員の増加でしのいできたが、改善傾向にある今こそ、将来不安を取り除き、良質の雇用の拡大につなげなければならない。
- ② 60歳以降、組合員資格を継続しない場合は、60歳以前の仕事と仕事内容が変化することが伺われる。組合員資格がないことから「処遇の改善」に消極的と考えられるが、働く人々仕事と処遇に対する納得性や満足度を高めることは、組合員資格にかかわらず取り組むべきであろう。組合員との公平間を意識するのであれば、むしろ仕事と処遇に応じて組合員資格を工夫して、組合員とすべきである。

## 4. 組織対策の取り組み (本文 31p～)

### (1) 組織化

- ① 組織化に関して、重視している（「重視している」と「やや重視している」の合計 以下同じ）割合が最も高いのは、「グループ企業」の43.8%であり、これに次ぐのが「パート・アルバイト・契約社員等」の31.6%である。それぞれ規模が大きくなるほど、重視している割合が高くなっている。「中間管理職」および「派遣社員・請負社員」については重視している割合は、それぞれ14.6%と9.4%にすぎない。いずれの組織化に関しても「あまり重視していない」と「重視していない」の合計は半数を超えている。なお、「グループ企業」の組織化に関して、本部が重視している割合が41.2%であるのに対して、支部は59.6%となっている。
- ② 非正規社員の組織化の取り組み状況を本部でみると、「組織化の予定はない」が46.0%と最も割合が高く、次いで「組織化の検討中である」、「該当する非正規社員はいない」の順となっている。「組織化の予定はない」および「該当する非正規社員はいない」では規模が大きくなるにつれて割合が低下し、「組織化の検討中である」

は反対に規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

- ③ 「パート・アルバイト・契約社員等」の組織化について重視する程度と非正社員の組織化の取り組み状況を集計したものが次表である。重視する程度が高くなるにつれて「既に組織化（正社員と同一組合）している」、「組織化（正社員と同一組合）に着手している」の割合が高くなっている。また、重視する程度が低くなるにつれて「組織化の予定はない」、「該当する非正社員はいない」の割合が高くなっている。「重視していない」では該当する非正社員がいるにもかかわらず、その大部分は組織化に取り組んでいない。

	既に組織化（正社員と同一組合）している	組織化（正社員と同一組合）に着手している	組織化の検討中である	組織化の予定はない	非正社員該当するはない	無回答	集計数
本部	16.1%	4.0%	19.7%	46.0%	12.8%	1.5%	274
重視している	51.4%	14.3%	25.7%	8.6%	0.0%	0.0%	35
やや重視している	16.3%	6.1%	40.8%	26.5%	10.2%	0.0%	49
あまり重視していない	12.0%	3.0%	20.0%	54.0%	10.0%	1.0%	100
重視していない	5.9%	0.0%	5.9%	65.9%	21.2%	1.2%	85

## （２）組合員範囲

「係長・主任・現場監督者クラスまで」がもっとも割合が高く、「課長（部下あり）クラスまで」とするものが約10%となっている。

## （３）重視する課題

「組合リーダーの育成」、「オルグ活動の強化」を重視する割合（「重視している」、「やや重視している」の合計）は90%を超え、「組合財政の効率化」86.9%、「女性の組合役員への積極的登用」、81.5%「支部組織・分解組織等の拡充（新設や活動の充実）」61.7%となっている。

## （４）課題

企業内の組織化に関して消極的な姿が浮き彫りとなっている。組合員化をすること

は、組合員ではない人々に対して発言の機会と権利を保障することであり、社会的責任ともいえる。組合員化をすることにより働きがいを実現し、ひいては企業の業績向上につなげる必要がある。産別内で組織化の重要性を共有し、単組の取り組みの支援に努めなければならない。

組合員範囲については、労働組合法で認められる者すべてとすべきであり、当面、「課長（部下なし）クラスまで」拡大していくことが必要である。

## 5. 春季賃金交渉（本部）（本文 46 p～）

### （1）賃金改善の要求と獲得状況

何らかの要求を行った割合は 80.3%となり、そのなかで「一部獲得できた」を含めて獲得できた割合は 84.1%であった。

### （2）定期昇給制度と実施状況

定期昇給制度については、「評価（能力や成果）を主要因とした」ものが 59.9%となり、規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。「年功を主要因とした」ものが 24.8%であるが、規模が大きくなるにしたがってその割合は低下している。

定期昇給制度があると回答したなかで、「制度どおり実施された」は 95.3%であり、「実施金額、実施時期などは制度どおりではないが実施された」の 3.0%を含めると 98.3%となっている。「制度どおり実施された」割合は、「年功を主要因とした」では 98.5%であり、「評価（能力や成果）を主要因とした」では 93.9%と 4.6p の差がある。

### （3）一時金の交渉方式と獲得状況

一時金の交渉方式は「都度交渉方式」が 66.1%、「業績連動方式」が 29.9%であった。前年との比較では、「高い水準」が 32.1%、「低い水準」が 10.2%であり、改善方向にあることが明らかである。交渉方式ごとにみると、「都度交渉方式」では「高い水準」が 29.3%、「低い水準」が 6.1%となっている。「業績連動方式」では「高い水準」が 39.0%、「低い水準」が 19.5%であり、「ほぼ同じ水準」は「都度交渉方式」よりも 21.5p 低い 41.5%となっている。

#### (4) 課題

- ① 全体の業況が改善し、労働界全体で賃金の引き上げを求めるなかで、要求をしなかった割合が20%程度ある。組合員からしたとき要求をしないことに対する納得性、および、賃金の社会性の観点から積極的な取り組みを促していかなければならない。
- ② 一時金の水準が明らかでないが、業績連動方式では企業業績が直接的に反映されることから、基本的な部分と業績に連動する部分との峻別が必要である。

### 6. 労使関係（本文 53 p～）

#### (1) 労働協約

労働協約は、「基本的労働条件等の規範的部分まで含めた」ものが73.6%と大部分を占め、「グループ会社・関連会社あるいは非正規社員にも適用される」ものは14.0%となっている。労使協議が「労働協約で明文化された形で制度化されている」のが85.1%となっている。

#### (2) 専門委員会

専門委員会の設置状況は、「安全衛生委員会」が88.7%となり、「休日・労働時間委員会」41.2%、「福利・厚生委員会」34.1%、「賃金委員会」27.1%となっている。規模が大きくなるに従って、いずれの専門委員会も割合が高くなっている。本部と支部の比較では、支部が「休日・労働時間委員会」では24.5p、「福利・厚生委員会」は23.0p、「生産性委員会」は12.9p高くなっている。

#### (3) 労使協議の課題

労使協議について、「特に問題があると認識していない」が46.3%となっている。一方で、「経営からの情報に新鮮味がない」17.5%、「マンネリ化して面白くない」14.4%となっている。

#### (4) 事前協議、議事録の作成

労使協議における事前協議が守られているのは77.6%、議事録が作成され、労使確認がされている割合は56.8%にとどまっている。



## (5) 満足度

労使協議の運営の満足度は、「満足している」と「やや満足している」（以下「満足計」）の合計が73.9%となっているが、「やや満足している」の比重が高い。規模が大きくなるに従って、「満足計」の割合が高くなり、満足の程度も高い。本部と支部の比較では、「不満計」で本部が11.2p 支部よりも高い。

## (6) 事前協議と満足度

本部に限定して、労使協議における事前協議が守られているか否かと満足・不満の割合をみたものが次表である。事前協議が「守られている」場合は、「時々守られない」場合よりも圧倒的に満足の割合が高い。

	守られている				時々守られない			
	満足	不満	無回答	集計数	満足	不満	無回答	集計数
本部	82.4%	16.7%	1.0%	210	43.4%	54.7%	1.9%	53
300人未満	75.0%	25.0%	0.0%	36	28.6%	64.3%	7.1%	14
1000人未満	76.4%	23.6%	0.0%	55	38.9%	61.1%	0.0%	18
1000人以上	87.3%	11.0%	1.7%	118	57.1%	42.9%	0.0%	21

## (7) 課題

- ① グループ経営が拡大し、非正規雇用が増大しているなかで労働協約の適用範囲がこれらを網羅できていない。企業グループや非正規で働く人々すべての働く上での納得性、満足度を高めることが労働組合の使命であり、ひいてはこれが企業グループ、企業の競争力の強化に繋がるとの確信を持ち、組織化を進め、労働協約の適用範囲の拡大につなげる必要がある。
- ② 事前協議は絶えず守らせる努力をしなければ、事前協議がされない場合が拡大していく可能性がある。

議事録は、労使の紛議を予防すると同時に労使の担当者が交代した場合であっても労使関係を安定的に維持する機能を持っている。また、場合によっては労働協約の意味を持つことがあり、こうしたことの理解を拡げなければならない。

## 7. 産別との関係（本文 65p～）

- ① 産別の役職員と会う機会は「ちょうど良い」が 50.8%と最も多く、次いで「多い」、「やや多い」の順となっている。産別の支援の満足度については、「やや満足している」が 39.5%と最も多く「満足している」がこれに次いでいる。産別と会う機会と満足度の関係をみると、「多い」、「ちょうどよい」では差がないが、少ないと感じている場合の満足度は低い。

	満足計	不満計	無回答	集計数
本部	70.8%	24.8%	4.4%	274
多い計	70.1%	28.9%	1.0%	97
ちょうどよい	77.1%	20.7%	2.1%	140
少ない計	50.0%	37.5%	12.5%	24

\* 「ほとんどない」及び産別と会う機会の無回答を省略。

- ② 産別への期待では、「賃上げ交渉」が最も高く 47.7%となり、「政策・制度」36.8%、「労働時間」33.1%の順となっている。規模別にみると、「300人未満」では「賃上げ交渉」75.0%、「労働時間」38.5%、「安全衛生」34.6%となっている。「1000人未満」は、「賃上げ交渉」54.4%、「労働時間」36.7%、「メンタルヘルス」30.4%である。「1000人以上」は「政策・制度」47.5%、「産業政策」44.7%、「賃上げ交渉」39.7%となっている。本部と支部の比較では、「賃上げ交渉」では 18.0p、「労働環境改善」では 14.1p 本部が高く、「ボランティア活動」では 12.6p、「産別最賃」では 11.9p 支部のほうが高い。

## 特別集計 テーマごとに重視する程度と話し合いの場、話し合いの場別に見た満足度

設問の 39 において、36 の活動テーマごとに、重視する程度と話し合いの場および結果の満足度を問うた。ここでは、これらが相互にいかに関係してかを、本部に限定して分析する。

なお、話し合いの場については、「この 1 年間で経営側とどのような「場」で話し合いがもたれましたか」と問うていることから、「扱っていない」の解釈については、「過去 1 年でこうした事案がなかった」、「そもそもこうした事案はない」、「こうした事案はあるものの話し合いの場に乗せられない」が含まれていることに留意されたい。

### I 活動テーマごとの重視度合いと話し合いの場

#### 1. 全体（各テーマの合計）の概要

団体交渉の前段で労使協議（苦情処理を含む）を配置する「団交+労協」と「団体交渉のみ」を合わせて「団交計」として見ると、最も回答割合が高いのは「賞与・一時金の改定」の 64.6%であり、次いで「基本給の改定」（53.3%）、「賃金制度の改定」（44.5%）の順となっている。「団交のみ」の割合の順についても同じである。

「団交+労協計」では、「賞与・一時金の改定」（20.1%）、「賃金制度の改定」（19.7%）、「基本給の改定」（16.8%）の順となっている。

団体交渉を介さない「労協計」では「労働安全・衛生への対応」の 75.5%が最も高く、「メンタルヘルス」（72.6%）、「作業条件・職場環境の改善」（69.3%）の順となっている。

「扱っていない」では「派遣社員・請負社員等の労働条件」（69.3%）、「派遣社員・請負社員等の活用」（65.0%）、「希望退職」（58.0%）の順となっている。

#### 2. 各テーマについて重視する程度別にみた話し合いの場

集計数が 50 以上のものに限定して分析した。また、「重視しない」については集計数が少ないため省略した。

##### （1）「重視する」

「団交計」では「賞与・一時金の改定」（70.6%）、「基本給の改定」（62.6%）、「個

別賃金額の見直し」(55.6%)の順であり、「団交のみ」でも同じ順位である。

「団交+労協計」では「賃金制度の改定」(25.7%)、「賞与・一時金の改定」(22.3%)、「基本給の改定」(19.8%)となっている。

「労協計」では「労働安全・衛生への対応」(80.4%)、「メンタルヘルス」(79.6%)、「要員計画」(79.5%)の順となっている。

「扱っていない」では「希望退職の募集」(42.6%)、「事業所の縮小・廃止」(26.9%)、「企業組織の再編」(23.1%)となっている。

「重視する」では、全体との比較で「団交計」の「賞与・一時金の改定」、「基本給の改定」がそれぞれ6.0p、9.3p高く、全体で3位だった「賃金制度の改定」は4位であるものの9.2p全体を上回っている。

「団交+労協計」では順位が入れ替わるものの全て全体を上回っている。

「労協計」の「労働安全・衛生への対応」、「メンタルヘルス」はそれぞれ全体と比較して4.9p、7.0p高い。「要員計画」は全体を16.7p上回っている。

(注) 集計数が50以上は32のテーマ

## (2) 「やや重視する」

「団交計」では「基本給の改定」(43.1%)が最も高く、次いで「賃金制度の改定」(31.4%)、「賞与・一時金の改定」(28.8%)となっている。「団交のみ」では「基本給の改定」(30.8%)、「賃金制度の改定」(22.9%)の順は変わらないが、これに次ぐのは「退職金・退職年金の見直し」(16.4%)である。

「団交+労協計」では、「個別賃金額の見直し」(12.5%)、「基本給の改定」(12.3%)、「退職金・退職年金の見直し」(16.4%)となっている。

「労協計」では、「労働安全・衛生への対応」(74.0%)、「作業条件・職場環境の改善」(73.4%)、「36協定の取り扱いについて」(73.0%)の順となっている。

「扱っていない」は、「派遣社員・請負社員等の労働条件」(42.4%)、「企業の海外進出」(41.2%)、「派遣社員・請負社員等の活用」(38.6%)となっている。

(注) 集計数が50以上は33のテーマ

### (3) 「あまり重視しない」

「団交計」では、「個別賃金額の見直し」(22.6%)、「退職金・退職年金の見直し」(14.5%)、「定年延長(再雇用等含む)への対応」(10.5%)の順となっている。「団交のみ」は「個別賃金額の見直し」(14.5%)、「退職金・退職年金の見直し」(9.7%)の順は変わらないが、「労働協約の解釈・疑義」(5.6%)が次いでいる。

「団交+労協計」では「個別賃金額の見直し」(8.1%)、「定年延長(再雇用等含む)への対応」(5.3%)、「退職金・退職年金の見直し」(4.8%)となっている。

「労協計」では、「労働時間の柔軟化(変形労働時間など)」(49.5%)、「採用計画」(41.1%)、「出向・転籍」(38.5%)の順となっている。

「扱っていない」は、「派遣社員・請負社員等の労働条件」(75.8%)、「派遣社員・請負社員等の活用」(73.9%)、「パート・アルバイト・契約社員等の労働条件」(72.1%)となっている。

(注) 集計数が50以上は15のテーマ

## 3. テーマ別の状況

重視する程度の無回答を省略しているため、重視する項目ごとの合計と集計数の「合計」は一致しない。同様に重視の度合いについても、各項目の合計は100にならない。

### (1) 賃金制度の改定

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	19.0	19.7	24.8	44.5	0.4	37.6	38.0	0.4	13.1	4.0	274	100.0
重視する	0.6	25.1	25.7	28.0	53.7	0.6	36.0	36.6	0.0	9.1	0.6	175	63.9
やや重視する	0.0	8.6	8.6	22.9	31.4	0.0	51.4	51.4	1.4	12.9	2.9	70	25.5
あまり重視しない	5.3	10.5	15.8	15.8	31.6	0.0	15.8	15.8	0.0	47.4	5.3	19	6.9
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	2	0.7

「合計」では「団交計」が44.5%、「労協計」が38.0%であり、「扱っていない」は、13.1%となっている。「団交計」のなかで「団交のみ」の割合は約55%である。「重視する」では「団交計」が53.7%となり「合計」を9.2p上回っているが、「やや重視する」では31.4%にとどまり、「重視する」とでは22.3pの差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 89.4%となり、そのなかで「重視する」割合は 71.4%となっている。

重視する程度が低くなるにつれて、「団交計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

## (2) 基本給の改定

	団交計					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	16.1	16.8	36.5	53.3	0.4	32.1	32.5	0.4	2.6	11.3	274	100.0
重視する	0.5	19.2	19.8	42.9	62.6	0.5	29.7	30.2	0.0	0.0	7.1	182	66.4
やや重視する	0.0	12.3	12.3	30.8	43.1	0.0	38.5	38.5	1.5	0.0	16.9	65	23.7
あまり重視しない	5.0	5.0	10.0	10.0	20.0	0.0	45.0	45.0	0.0	5.0	30.0	20	7.3
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1	0.4

「合計」では「団交計」が半数を超え、「労協計」が 32.5%となっている。「団交計」のなかで「団交のみ」とするのは約 68%である。「重視する」では、「団交計」が 62.6%となり「合計」を 9.3 p 上回っているが、「やや重視する」では 43.1%にとどまり、「重視する」とでは 19.5 p の差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 90.1%となり、そのなかで「重視する」割合は 73.7%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下し、「労協計」の割合が低くなっている。

## (3) 賞与・一時金の改定

	団交計					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	19.3	20.1	44.5	64.6	0.4	27.4	27.7	0.4	1.8	5.5	274	100.0
重視する	0.9	21.3	22.3	48.3	70.6	0.5	25.6	26.1	0.0	0.0	3.3	211	77.0
やや重視する	0.0	14.6	14.6	37.5	52.1	0.0	39.6	39.6	0.0	0.0	8.3	48	17.5
あまり重視しない	0.0	11.1	11.1	22.2	33.3	0.0	22.2	22.2	11.1	11.1	22.2	9	3.3
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1	0.4

「合計」では「団交計」が 64.6%となり、「労協計」は 27.7%となっている。団交計」のなかで「団交のみ」とするのは約 69%である。

「重視する」では、「団交計」が 70.6%となり「合計」を 6.0 p 上回っているが、「やや重視する」では 52.1%にとどまり、「重視する」とでは 18.5 p の差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 94.5%となり、そのなかで「重視する」割合は 81.5%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

#### (4) 個別賃金額の見直し

	団交計					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.4	10.9	11.3	24.1	35.4	0.4	29.9	30.3	2.6	27.0	4.7	274	100.0
重視する	0.0	14.8	14.8	40.7	55.6	0.0	25.9	25.9	0.9	15.7	1.9	108	39.4
やや重視する	0.0	12.5	12.5	16.3	28.8	0.0	43.8	43.8	6.3	20.0	1.3	80	29.2
あまり重視しない	1.6	6.5	8.1	14.5	22.6	1.6	29.0	30.6	1.6	43.5	1.6	62	22.6
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	92.9	0.0	14	5.1

「合計」では「団交計」が 35.4%であり、「労協計」の 30.3%と大きな差がない。「扱っていない」は 27.0%となっている。「団交計」のなかで「団交のみ」とするのは約 68%である。

「重視する」では、「団交計」が 55.6%となり「合計」を 20.2 p 上回っているが、「やや重視する」では 28.8%にとどまり、「重視する」とでは 26.8 p の差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 68.6%となり、そのなかで「重視する」割合は 57.4%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

(5) 退職金・退職年金の見直し

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	10.6	11.3	17.9	29.2	0.4	28.8	29.2	0.7	35.8	5.1	274	100.0
重視する	0.0	18.0	18.0	27.9	45.9	0.9	30.6	31.5	0.0	20.7	1.8	111	40.5
やや重視する	1.4	9.6	11.0	16.4	27.4	0.0	37.0	37.0	1.4	32.9	1.4	73	26.6
あまり重視しない	1.6	3.2	4.8	9.7	14.5	0.0	27.4	27.4	1.6	53.2	3.2	62	22.6
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	5.6	0.0	94.4	0.0	18	6.6

「合計」では「団交計」と「労協計」が同じ29.2%となり、「扱っていない」が35.8%となっている。「団交計」のなかで「団交のみ」とするのは約61%である。

「重視する」では、「団交計」が45.9%となり「合計」を16.7p上回っているが、「やや重視する」では27.4%にとどまり、「重視する」とでは18.5pの差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は67.1%となり、そのなかで「重視する」割合は60.3%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

「扱っていない」については、自動改定やポイント制、確定拠出年金制度などの影響と考えられる。

(6) 労働時間の短縮

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	1.1	12.8	13.9	15.3	29.2	4.4	50.0	54.4	0.4	12.0	4.0	274	100.0
重視する	1.2	17.0	18.1	17.0	35.1	6.4	49.7	56.1	0.6	6.4	1.8	171	62.4
やや重視する	1.5	7.4	8.8	14.7	23.5	1.5	61.8	63.2	0.0	10.3	2.9	68	24.8
あまり重視しない	0.0	4.0	4.0	12.0	16.0	0.0	40.0	40.0	0.0	44.0	0.0	25	9.1
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4	1.5

「合計」では、「団交計」が29.2%であるのに対して、「労協計」が54.4%となっている。「扱っていない」は12.0%となっている。

単に労働時間を交渉するのではなく、仕事の仕方や仕組みと併せて論議する必要があることから、このような結果となったと考えられる。ただし、労働時間は重要な労働条



件の一つであることから、最終的には団体交渉で決すべきである。

「重視する」では、「団交計」が 35.1%となり「合計」を 5.9p 上回っているが、「やや重視する」では 23.5%にとどまり、「重視する」とでは 11.6p の差がある。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 87.2%となり、そのなかで「重視する」割合は 71.5%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」が低下している。

### (7) 労働時間の柔軟化（変形労働時間など）

	労働時間の柔軟化					苦情処理のみ			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	5.5	0.0	8.4	8.4	13.9	1.8	50.0	51.8	2.2	26.6	5.5	274	100.0
重視する	15.6	0.0	15.6	15.6	31.3	3.1	51.6	54.7	0.0	10.9	3.1	64	23.4
やや重視する	3.5	0.0	9.3	9.3	12.8	1.2	65.1	66.3	1.2	18.6	1.2	86	31.4
あまり重視しない	2.2	0.0	4.4	4.4	6.6	2.2	47.3	49.5	5.5	35.2	3.3	91	33.2
重視しない	0.0	0.0	4.3	4.3	4.3	0.0	17.4	17.4	0.0	78.3	0.0	23	8.4

「合計」では、「労協計」が 51.8%となり、「団交計」は 13.9%にとどまっている。

「扱っていない」が 26.6%となっているが、そもそも労働時間の柔軟化になじまない組織があると考えられる。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 54.8%となり、そのなかで「重視する」割合は 42.7%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

### (8) 要員計画

	労働時間の柔軟化					苦情処理のみ			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	4.4	2.9	2.9	7.3	1.1	61.7	62.8	1.8	23.7	4.4	274	100.0
重視する	0.0	8.0	2.7	2.7	10.7	0.9	78.6	79.5	0.0	8.0	1.8	112	40.9
やや重視する	0.0	2.8	3.7	3.7	6.5	0.9	62.0	63.0	2.8	25.0	2.8	108	39.4
あまり重視しない	0.0	0.0	2.6	2.6	2.6	2.6	34.2	36.8	5.3	52.6	2.6	38	13.9
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	88.9	0.0	9	3.3

「合計」では「労協計」が 62.8%となり、「団交計」は 7.3%にとどまっている。「扱っていない」は、23.7%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 80.3%となり、そのなかで「重視する」割合は 50.9%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

### (9) 採用計画

	採用計画					採用計画					集計数	重視の割合	
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計	苦情処理のみ	扱っていない			無回答
合計	0.0	4.0	2.2	2.2	6.2	0.4	54.7	55.1	1.5	32.5	4.7	274	100.0
重視する	0.0	7.0	3.5	3.5	10.5	1.2	70.9	72.1	0.0	15.1	2.3	86	31.4
やや重視する	0.0	4.6	1.8	1.8	6.4	0.0	59.6	59.6	1.8	30.3	1.8	109	39.8
あまり重視しない	0.0	0.0	1.8	1.8	1.8	0.0	41.1	41.1	3.6	50.0	3.6	56	20.4
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	92.9	0.0	14	5.1

「合計」では「労協計」が 55.1%となり、「団交計」は 6.2%にとどまっている。「扱っていない」は、32.5%となっている。要員計画と比較して「団交計」、「労協計」の割合が低く、「扱っていない」の割合が高くなっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 71.2%となり、そのなかで「重視する」割合は 44.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

「扱っていない」が要員計画と比較して高くなっているが、要員計画の中で話し合わせ、採用計画を単独で議題とすることはないことがこのような結果に繋がっていると考えられる。

(10) 配置転換

	配置転換					労使協議			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	2.9	2.9	2.6	2.6	1.8	48.5	50.4	7.3	31.0	5.8	274	100.0
重視する	0.0	11.1	11.1	2.8	2.8	4.2	63.9	68.1	4.2	12.5	1.4	72	26.3
やや重視する	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	0.9	58.4	59.3	8.0	27.4	3.5	113	41.2
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	4.7	4.7	1.6	29.7	31.3	12.5	48.4	3.1	64	23.4
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	85.7	0.0	14	5.1

「合計」では「労協計」が50.4%であり、「団交計」は2.6%となっている。「扱っていない」は、31.0%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計は67.5%となり、そのなかで「重視する」割合は38.9%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「労協計」の割合が低下している。

配置転換は、働き方と処遇に大きな影響を与えることから、配置転換の必要性や対象者の選定、教育・訓練、人事考課などについての労使協議を徹底しなければならない。

(11) 人材育成・教育訓練政策

	配置転換					労使協議			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.4	4.0	4.4	2.9	7.3	1.1	60.6	61.7	2.9	23.7	4.4	274	100.0
重視する	0.0	8.6	8.6	2.9	11.4	1.9	76.2	78.1	0.0	8.6	1.9	105	38.3
やや重視する	0.8	1.7	2.5	2.5	5.0	0.8	58.8	59.7	5.0	28.6	1.7	119	43.4
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	5.4	5.4	0.0	40.5	40.5	5.4	45.9	2.7	37	13.5
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	80.0	0.0	5	1.8

「合計」では「労協計」が61.7%であり、「団交計」は7.3%となっている。「扱っていない」は、23.7%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計は81.7%となり、そのなかで「重視する」割合は46.9%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「労協計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

### (12) 出向・転籍

	出向・転籍					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	3.6	3.6	2.9	6.6	1.8	50.4	52.2	4.7	31.4	5.1	274	100.0
重視する	0.0	12.3	12.3	4.6	16.9	4.6	61.5	66.2	4.6	12.3	0.0	65	23.7
やや重視する	0.0	1.0	1.0	2.9	3.8	1.0	68.3	69.2	3.8	22.1	1.0	104	38.0
あまり重視しない	0.0	1.5	1.5	0.0	1.5	1.5	36.9	38.5	7.7	44.6	7.7	65	23.7
重視しない	0.0	0.0	0.0	6.5	6.5	0.0	9.7	9.7	3.2	77.4	3.2	31	11.3

「合計」では「労協計」が52.2%であり、「団交計」は6.6%にとどまっている。「扱っていない」は、31.4%にのぼっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は61.7%となり、そのなかで「重視する」割合は38.5%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「扱っていない」の割合が高くなっている。

出向は原籍を残して他社の指揮・命令下で働くことであり、転籍は退職を伴うものである。働き方や雇用に大きな影響を与えることから、出向・転籍の必要性や対象者の選定、処遇などについて団体交渉や労使協議を欠くことがあってはならない。

### (13) 希望退職

	希望退職					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	2.9	2.9	3.3	6.2	0.7	25.9	26.6	1.8	58.0	7.3	274	100.0
重視する	0.0	9.8	9.8	8.2	18.0	1.6	34.4	36.1	0.0	42.6	3.3	61	22.3
やや重視する	0.0	2.6	2.6	0.0	2.6	0.0	50.0	50.0	5.3	39.5	2.6	38	13.9
あまり重視しない	0.0	1.0	1.0	2.1	3.1	1.0	26.0	27.1	3.1	64.6	2.1	96	35.0
重視しない	0.0	0.0	0.0	3.1	3.1	0.0	9.2	9.2	0.0	81.5	6.2	65	23.7

「合計」では「扱っていない」が58.0%となり、「労協計」は26.6%、「団交計」6.2%にとどまっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は36.2%となり、そのなかで「重視する」割合は61.6%となっている。

生活の基盤である雇用の喪失を取り扱うものであり、最重要課題として位置づける必

要がある。必要性や離職条件、募集方法、苦情処理の方法などについて、最終的には団体交渉で確認しなければならない。

#### (14) 評価制度の改善

	交渉					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	7.3	8.0	6.2	14.2	2.6	55.5	58.0	2.2	20.8	4.7	274	100.0
重視する	1.6	10.4	12.0	8.8	20.8	4.8	57.6	62.4	0.8	14.4	1.6	125	45.6
やや重視する	0.0	6.3	6.3	4.5	10.7	0.9	60.7	61.6	2.7	22.3	2.7	112	40.9
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	47.8	47.8	8.7	34.8	4.3	23	8.4
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	80.0	0.0	5	1.8

「合計」では「労協計」が 58.0%であり、「団交計」は 14.2%となっている。「扱っていない」は、20.8%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 86.5%となり、そのなかで「重視する」割合は 52.7%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

#### (15) 定年延長（再雇用等含む）への対応

	交渉					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.4	9.1	9.5	7.3	16.8	0.4	48.5	48.9	1.1	27.7	5.5	274	100.0
重視する	0.0	13.7	13.7	13.7	27.5	0.0	56.9	56.9	0.0	12.7	2.9	102	37.2
やや重視する	0.0	9.6	9.6	3.2	12.8	1.1	59.6	60.6	1.1	23.4	2.1	94	34.3
あまり重視しない	1.8	3.5	5.3	5.3	10.5	0.0	31.6	31.6	3.5	52.6	1.8	57	20.8
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	90.9	0.0	11	4.0

「合計」では「労協計」が 48.9%であり、「団交計」は 16.8%、「扱っていない」は 27.7%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 71.5%となり、そのなかで「重視する」割合は 52.0%となっている。

重要な労働条件の一つであり、団体交渉で最終的に確認すべきである。

(16) 育児・介護休業制度

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	1.1	11.7	12.8	9.1	21.9	1.5	52.6	54.0	1.1	17.5	5.5	274	100.0
重視する	1.7	16.5	18.2	11.6	29.8	1.7	56.2	57.9	0.0	9.1	3.3	121	44.2
やや重視する	0.9	8.7	9.6	8.7	18.3	1.7	55.7	57.4	2.6	19.1	2.6	115	42.0
あまり重視しない	0.0	7.1	7.1	3.6	10.7	0.0	42.9	42.9	0.0	46.4	0.0	28	10.2
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	2	0.7

「合計」では「労協計」が 54.0%であり、「団交計」は 21.9%となっている。「扱っていない」は、17.5%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 86.2%となり、そのなかで「重視する」割合は 51.3%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

(17) ワーク・ライフ・バランスの推進

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	8.4	9.1	6.2	15.3	1.5	60.2	61.7	2.2	15.3	5.5	274	100.0
重視する	0.7	10.5	11.2	7.7	18.9	2.8	65.7	68.5	0.0	9.8	2.8	143	52.2
やや重視する	0.9	7.5	8.5	5.7	14.2	0.0	61.3	61.3	4.7	17.0	2.8	106	38.7
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	38.5	38.5	7.7	53.8	0.0	13	4.7
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3	1.1

「合計」では「労協計」が 61.7%であり、「団交計」は 15.5%となっている。「扱っていない」は、15.3%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 90.9%となり、そのなかで「重視する」割合は 57.4%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

### (18) 定着問題

	交渉					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	3.3	3.3	4.0	7.3	1.8	39.8	41.6	3.6	40.9	6.6	274	100.0
重視する	0.0	10.7	10.7	5.3	16.0	2.7	64.0	66.7	1.3	14.7	1.3	75	27.4
やや重視する	0.0	1.2	1.2	4.8	6.0	3.6	48.8	52.4	4.8	33.3	3.6	84	30.7
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	4.2	4.2	0.0	22.5	22.5	7.0	63.4	2.8	71	25.9
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9	12.9	0.0	83.9	3.2	31	11.3

「合計」では「労協計」が41.6%であり、「団交計」は7.3%となっている。「扱っていない」は、40.9%にのぼっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は58.1%となり、そのなかで「重視する」割合は47.2%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

定着問題は大きな経営課題であり、積極的に労使協議の対象とすべきである。

### (19) 雇用確保の方策

	交渉					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	4.0	4.0	4.7	8.8	0.7	43.1	43.8	1.5	39.8	6.2	274	100.0
重視する	0.0	8.7	8.7	6.7	15.4	1.9	56.7	58.7	1.0	23.1	1.9	104	38.0
やや重視する	0.0	2.1	2.1	4.2	6.3	0.0	49.5	49.5	1.1	37.9	5.3	95	34.7
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	21.4	21.4	4.8	69.0	0.0	42	15.3
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	13.6	0.0	86.4	0.0	22	8.0

「合計」では「労協計」が43.8%であり、「団交計」は8.8%となっている。「扱っていない」は、39.8%にのぼっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は72.7%となり、そのなかで「重視する」割合は52.3%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」「労協計」の割合が低下している。

目前に雇用の危機がある場合は団体交渉で、中長期的な雇用確保策については労使協議という理解を進める必要がある。

(20) パート・アルバイト・契約社員等の活用

	活用方法					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	2.2	2.2	1.8	4.0	0.7	28.8	29.6	4.4	54.0	8.0	274	100.0
重視する	0.0	13.0	13.0	0.0	13.0	4.3	65.2	69.6	0.0	13.0	4.3	23	8.4
やや重視する	0.0	2.5	2.5	3.7	6.2	1.2	56.8	58.0	6.2	27.2	2.5	81	29.6
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9	0.0	16.3	16.3	6.7	71.2	3.8	104	38.0
重視しない	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	2.0	0.0	92.0	4.0	50	18.2

「合計」では「扱っていない」が54.0%であり、「労協計」が29.6%、「団交計」が4.0%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は38.0%となり、そのなかで「重視する」割合は22.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

「扱っていない」が54.0%にもなっているのは、組織されていないことが理由と考えられる。

(21) パート・アルバイト・契約社員等の労働条件

	活用方法					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.4	4.0	4.4	5.5	9.9	0.7	21.2	21.9	4.0	56.6	7.7	274	100.0
重視する	3.8	23.1	26.9	19.2	46.2	3.8	46.2	50.0	0.0	3.8	0.0	26	9.5
やや重視する	0.0	5.7	5.7	8.6	14.3	0.0	41.4	41.4	4.3	38.6	1.4	70	25.5
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	3.6	3.6	0.9	12.6	13.5	7.2	72.1	3.6	111	40.5
重視しない	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	6.0	6.0	0.0	88.0	4.0	50	18.2

「合計」では「扱っていない」が56.6%であり、「労協計」が21.9%、「団交計」が9.9%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は35.0%となり、そのなかで「重視する」割合は27.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。



「扱っていない」が 56.6%にもなっているのは、組織化されていないことが理由と考えられる。

## (22) 派遣社員・請負社員等の活用

	活用方法					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	0.4	20.1	20.4	4.0	65.0	8.8	274	100.0
重視する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5	87.5	0.0	12.5	0.0	8	2.9
やや重視する	0.0	0.0	0.0	1.7	1.7	1.7	42.4	44.1	8.5	42.4	3.4	59	21.5
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	2.6	2.6	0.0	15.7	15.7	4.3	73.9	3.5	115	42.0
重視しない	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	6.7	6.7	1.3	85.3	5.3	75	27.4

「合計」では「扱っていない」が 65.0%であり、「労協計」が 20.4%、「団交計」が 1.8%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 24.4%となり、そのなかで「重視する」割合は 11.9%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「労協計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

「扱っていない」が多いのは、組織化されていないことが理由と考えられる。

## (23) 派遣社員・請負社員等の労働条件

	活用方法					苦情処理			扱っていない	無回答	集計数	重視の割合	
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	0.4	0.4	2.2	2.6	0.0	15.3	15.3	3.6	69.3	9.1	274	100.0
重視する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	7	2.6
やや重視する	0.0	2.2	2.2	4.4	6.7	0.0	26.7	26.7	6.7	53.3	6.7	45	16.4
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	0.0	14.5	14.5	4.8	75.8	3.2	124	45.3
重視しない	0.0	0.0	0.0	2.5	2.5	0.0	6.2	6.2	1.2	85.2	4.9	81	29.6

「合計」では「扱っていない」が 69.3%であり、「労協計」が 15.3%、「団交計」が 2.6%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は 19.0%となっている。

「扱っていない」が多いのは、組織化されていないことが理由と考えられる。

#### (24) 企業組織の再編

	再編					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	4.7	4.7	3.3	8.0	0.7	46.7	47.4	1.5	36.9	6.2	274	100.0
重視する	0.0	6.9	6.9	5.2	12.1	1.7	66.4	68.1	0.9	16.4	2.6	116	42.3
やや重視する	0.0	5.6	5.6	2.8	8.3	0.0	56.9	56.9	1.4	31.9	1.4	72	26.3
あまり重視しない	0.0	2.3	2.3	0.0	2.3	0.0	18.2	18.2	4.5	72.7	2.3	44	16.1
重視しない	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4	0.0	3.4	3.4	0.0	89.7	3.4	29	10.6

「合計」では「扱っていない」が36.9%であり、「労協計」が47.4%、「団交計」が8.0%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は68.6%となり、そのなかで「重視する」割合は61.7%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

雇用や労働条件に影響を及ぼす恐れがある事項であり、問題意識を高め、積極的に対応を進めなければならない。

#### (25) 事業所等の縮小・廃止

	縮小・廃止					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	5.1	5.1	3.3	8.4	1.1	40.1	41.2	2.2	40.9	7.3	274	100.0
重視する	0.0	8.7	8.7	5.8	14.4	1.0	54.8	55.8	1.0	26.9	1.9	104	38.0
やや重視する	0.0	6.0	6.0	1.5	7.5	3.0	52.2	55.2	4.5	31.3	1.5	67	24.5
あまり重視しない	0.0	2.0	2.0	4.1	6.1	0.0	28.6	28.6	4.1	57.1	4.1	49	17.9
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	8.1	0.0	89.2	2.7	37	13.5

「合計」では「扱っていない」が40.9%であり、「労協計」が41.2%、「団交計」が8.4%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は62.5%となり、そのなかで「重視する」割合は60.8%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

企業組織の再編と比較して、現実的な雇用の危機であることの理解を深め、団体交渉での合意形成を目指すべきである。

## (26) 企業の海外進出

	団交計					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	2.2	2.2	1.8	4.0	0.4	31.4	31.8	1.8	54.0	8.4	274	100.0
重視する	0.0	6.3	6.3	3.2	9.5	1.6	68.3	69.8	1.6	19.0	0.0	63	23.0
やや重視する	0.0	2.9	2.9	0.0	2.9	0.0	48.5	48.5	2.9	41.2	4.4	68	24.8
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	2.1	2.1	0.0	10.6	10.6	4.3	78.7	4.3	47	17.2
重視しない	0.0	0.0	0.0	2.6	2.6	0.0	3.8	3.8	0.0	87.2	6.4	78	28.5

「合計」では「扱っていない」が54.0%であり、「労協計」が31.8%、「団交計」が4.0%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計は47.8%となり、そのなかで「重視する」割合は48.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

企業の将来に大きな影響を及ぼし、ひいては労働条件に影響する可能性があり、より積極的に関心を持つ必要がある。

## (27) 作業条件・職場環境の改善

	団交計					労協計			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.7	9.5	10.2	6.9	17.2	4.0	65.3	69.3	3.6	5.8	4.0	274	100.0
重視する	0.6	12.7	13.3	8.3	21.5	3.9	68.0	71.8	2.2	3.3	1.1	181	66.1
やや重視する	1.3	3.8	5.1	5.1	10.1	5.1	68.4	73.4	6.3	8.9	1.3	79	28.8
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	25.0	25.0	0.0	4	1.5
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	2	0.7

「合計」では「労協計」が69.3%であり、「団交計」は17.2%となっている。「扱

っていない」は5.8%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計94.9%となり、そのなかで「重視する」割合は69.6%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

## (28) 労働安全・衛生への対応

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	8.0	8.0	5.8	13.9	4.4	71.2	75.5	3.3	3.6	3.6	274	100.0
重視する	0.0	9.5	9.5	6.3	15.9	4.2	76.2	80.4	1.1	2.1	0.5	189	69.0
やや重視する	0.0	5.5	5.5	4.1	9.6	5.5	68.5	74.0	8.2	5.5	2.7	73	26.6
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	3	1.1
重視しない	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	0.4

「合計」では「労協計」が75.5%であり、「団交計」は13.9%となっている。「扱っていない」は、3.6%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計95.6%となり、そのなかで「重視する」割合は72.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下している。

## (29) メンタルヘルス

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	5.1	5.1	6.2	11.3	5.1	67.5	72.6	3.6	7.7	4.7	274	100.0
重視する	0.0	6.5	6.5	6.5	12.9	4.8	74.7	79.6	1.6	3.2	2.7	186	67.9
やや重視する	0.0	2.8	2.8	4.2	6.9	6.9	61.1	68.1	9.7	13.9	1.4	72	26.3
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	28.6	28.6	0.0	28.6	28.6	0.0	42.9	0.0	7	2.6
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1	0.4

「合計」では「労協計」が72.6%であり、「団交計」は11.3%となっている。「扱っていない」は、7.7%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計94.2%となり、そのなかで「重視する」割

合は 72.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「労協計」の割合が低下している。

### (30) 福利厚生の見直し

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	8.8	8.8	9.5	18.2	3.3	55.5	58.8	1.8	15.0	6.2	274	100.0
重視する	0.0	10.1	10.1	11.8	21.8	5.0	59.7	64.7	0.0	8.4	5.0	119	43.4
やや重視する	0.0	9.2	9.2	7.3	16.5	2.8	62.4	65.1	4.6	11.9	1.8	109	39.8
あまり重視しない	0.0	6.3	6.3	12.5	18.8	0.0	40.6	40.6	0.0	40.6	0.0	32	11.7
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4	1.5

「合計」では「労協計」が 58.8%であり、「団交計」は 18.2%となっている。「扱っていない」は、15.0%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計 83.2%となり、そのなかで「重視する」割合は 52.2%となっている。

### (31) 男女の均等の取り扱い

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	4.4	4.4	3.3	7.7	2.2	51.1	53.3	3.3	29.6	6.2	274	100.0
重視する	0.0	10.3	10.3	3.4	13.8	2.3	63.2	65.5	1.1	14.9	4.6	87	31.8
やや重視する	0.0	2.7	2.7	2.7	5.5	3.6	62.7	66.4	2.7	24.5	0.9	110	40.1
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	25.0	25.0	8.3	56.7	5.0	60	21.9
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	85.7	0.0	7	2.6

「合計」では「労協計」が 53.3%であり、「団交計」は 7.7%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計 71.9%となり、そのなかで「重視する」割合は 44.1%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

### (32) ハラスメントへの対応

	対応方法					苦情処理のみ			扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い	
	団交＋ 労協＋ 苦情	団交＋ 労協	団交＋ 労協計	団交のみ	団交計	労協＋ 苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	2.9	2.9	4.4	7.3	6.6	47.1	53.6	14.6	18.6	5.8	274	100.0
重視する	0.0	5.8	5.8	5.0	10.7	5.0	57.9	62.8	11.6	9.9	5.0	121	44.2
やや重視する	0.0	0.8	0.8	2.5	3.3	10.0	46.7	56.7	16.7	23.3	0.0	120	43.8
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	13.6	13.6	0.0	9.1	9.1	27.3	40.9	9.1	22	8.0
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	2	0.7

「合計」では「労協計」が53.6%であり、「団交計」は7.3%、「扱っていない」は18.6%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計88.0%となり、そのなかで「重視する」割合は50.2%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「労協計」の割合が低下している。

### (33) 賃金・評価等の苦情処理への対応

	対応方法					苦情処理のみ			扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い	
	団交＋ 労協＋ 苦情	団交＋ 労協	団交＋ 労協計	団交のみ	団交計	労協＋ 苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	1.5	1.5	3.6	5.1	5.1	39.8	44.9	19.3	23.4	7.3	274	100.0
重視する	0.0	4.2	4.2	5.3	9.5	3.2	47.4	50.5	16.8	17.9	5.3	95	34.7
やや重視する	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	6.5	44.4	50.8	24.2	21.0	2.4	124	45.3
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	5.1	23.1	28.2	17.9	43.6	2.6	39	14.2
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4	1.5

「合計」では「労協計」が44.9%であり、「団交計」は5.1%となっている。「苦情処理のみ」は19.3%であり、「扱っていない」は、23.4%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計80.0%となり、そのなかで「重視する」割合は43.4%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「扱っていない」の割合が高くなっている。

### (34) 労使協議制の充実

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	3.6	3.6	3.6	7.3	1.1	56.6	57.7	1.5	25.9	7.7	274	100.0
重視する	0.0	6.8	6.8	3.8	10.5	1.5	60.9	62.4	2.3	18.0	6.8	133	48.5
やや重視する	0.0	1.1	1.1	3.4	4.5	1.1	69.7	70.8	0.0	23.6	1.1	89	32.5
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	6.5	6.5	0.0	35.5	35.5	3.2	54.8	0.0	31	11.3
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	87.5	0.0	8	2.9

「合計」では「労協計」が54.0%であり、「団交計」は21.9%となっている。「扱っていない」は、17.5%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計81.0%となり、そのなかで「重視する」割合は59.9%となっている。

### (35) 労働協約の解釈・疑義

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の割合
	団交＋労協＋苦情	団交＋労協	団交＋労協計	団交のみ	団交計	労協＋苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	3.6	3.6	5.8	9.5	1.8	46.0	47.8	1.1	34.3	7.3	274	100.0
重視する	0.0	5.9	5.9	8.9	14.9	4.0	53.5	57.4	1.0	20.8	5.9	101	36.9
やや重視する	0.0	4.4	4.4	4.4	8.8	1.1	59.3	60.4	0.0	30.8	0.0	91	33.2
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	5.6	5.6	0.0	33.3	33.3	3.7	55.6	1.9	54	19.7
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	86.7	13.3	15	5.5

「合計」では「労協計」が47.8%であり、「団交計」は9.5%、「扱っていない」は7.3%となっている。

「重視する」と「やや重視する」の合計70.1%となり、そのなかで「重視する」割合は52.6%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」の割合が低下している。

(36) 36協定の取り扱いについて

	団交					労協			苦情処理のみ	扱っていない	無回答	集計数	重視の度合い
	団交+労協+苦情	団交+労協	団交+労協計	団交のみ	団交計	労協+苦情	労協のみ	労協計					
合計	0.0	6.9	6.9	7.7	14.6	3.3	65.7	69.0	1.1	9.9	5.5	274	100.0
重視する	0.0	9.8	9.8	8.2	17.9	3.3	70.7	73.9	0.0	6.5	1.6	184	67.2
やや重視する	0.0	1.6	1.6	7.9	9.5	4.8	68.3	73.0	4.8	9.5	3.2	63	23.0
あまり重視しない	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	40.0	40.0	0.0	46.7	6.7	15	5.5
重視しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	2	0.7

「合計」では「労協計」が 69.0%であり、「団交計」は 14.6%となっている。「扱っていない」は、9.9%である。

「重視する」と「やや重視する」の合計 90.2%となり、そのなかで「重視する」割合は 74.5%となっている。

重視する程度が低下するにつれて「団交計」、「労協計」の割合が低下し、「扱っていない」の割合が高くなっている。

4. 課題

(1) 団体交渉事項と労使協議事項を全て明確に区分することは困難である。次表にあるように、取り扱う内容を団体交渉と労使協議を完全に分離しているのは約 1/4 にとどまっている。用語として「労使協議」を用いていたとしても、実質的に団体交渉の性格を有していることもあろう。すなわち、労働組合の協議の申し入れに対する企業の応諾義務であったり、合意ができなかった場合の争議行為を内容とするものである限り団体交渉と同視することができる。

労使協議制は、経営に関する労使の相互理解を深め、意思疎通をはかることを目的としている。ここで確認

	度数	(%)
完全分離方式	79	25.2%
団体交渉で取り扱う事項も労使協議で扱う	133	42.5%
特に区別せず、労使協議で処理	95	30.4%
その他	6	1.9%
合計	313	100.0%

「これからの労使協議制のあり方に関する調査」  
2005年6月社会経済生産性本部



しなければならないことは、雇用や労働条件にかかわる事項については、用語の問題をさて置いて団体交渉で結論を得る、という原則的な考え方である。

(2) 各設問に対する「扱っていない」との回答は、そもそも会社にこのような案件がない、または、労働組合としては問題意識がありながらも労使協議の議題として取り上げられていない、が内容となっていると考えられる。ここでこれを区分することはできないが、後者の場合、雇用や労働条件に直接かかわる事項は、議題とするかについて企業の同意を要せず、要求書をもって交渉の申し入れをすべきである。これを企業が拒否するならば、不当労働行為として争うことの覚悟が必要である。

(3) 設問で掲げたテーマは、いずれも労働組合としての基本的な課題である。課題ご

とにどの程度重視しているかをみるために、「重視する」と「やや重視する」の割合の合計を一覧にしたものが右表である。

最も重視度が高いのは、「労働安全・衛生への対応」であり、「作業条件・職場環境の改善」、「賞与・一時金の改定」、「メンタルヘルス」などがこれに続いている。

雇用や労働条件、働き方に影響を及ぼすと考えられる「企業組織の再編」は68.6であり、「配置転換」、「事業所等の縮小・廃止」、「出向・転籍」、「企業の海外進出」、「希望退職」の順に低くなっている。

テーマ	重視度
労働安全・衛生への対応	95.6
作業条件・職場環境の改善	94.9
賞与・一時金の改定	94.5
メンタルヘルス	94.2
ワークライフ・バランスの推進	90.9
36協定の取り扱いについて	90.2
基本給の改定	90.1
賃金制度改定	89.4
ハラスメントへの対応	88.0
労働時間の短縮	87.2
評価制度の改善	86.5
育児・介護休業制度	86.2
福利厚生の見直し	83.2
人材育成・教育訓練政策	81.7
労使協議制の充実	81.0
要員計画	80.3
賃金・評価等の苦情処理への対応	80.0
雇用確保の方策	72.7
男女の均等の取り扱い	71.9
定年延長(再雇用等含む)への対応	71.5
採用計画	71.2
労働協約の解釈・疑義	70.1
企業組織の再編	68.6
個別賃金額の見直し	68.6
配置転換	67.5
退職金・退職年金の見直し	67.1
事業所等の縮小・廃止	62.5
出向・転籍	61.7
定着問題	58.1
労働時間の柔軟化(変形労働時間など)	54.8
企業の海外進出	47.8
パート・アルバイト・契約社員等の活用	38.0
希望退職	36.2
パート・アルバイト・契約社員等の労働条件	35.0
派遣社員・請負社員等の活用	24.4
派遣社員・請負社員等の労働条件	19.0

内容を精査しながら、それぞれの課題の重要性の認識を高め、団体交渉を含む労使協議の機会の拡大につなげなければならない。

## Ⅱ 活動テーマごとの話し合いの場と満足の度合い

本部に限定して、話し合いの場の持ち方による満足の度合いに違いがあるかを見たものが後掲の表である。ここでは、苦情処理または労使協議と団体交渉を併用するものと団体交渉のみを合わせて団体交渉計とし、苦情処理と労使協議の併用と労使協議のみを併せて労使協議計としている。

団体交渉計で集計数が50以上であるものについて、「満足」の割合が最も高いのは「賞与・一時金の改定」42.4%であり、「育児・介護休職制度」41.7%、「基本給の改定」28.1%の順となっている。反対に「不満」の割合は、「労働時間の短縮」28.8%、「退職金・退職年金の見直し」22.5%、「賃金制度の改定」21.3%となっている。

「労使協議計」では、「満足」の割合が最も高いのは、「賞与・一時金の改定」の44.7%であり、次いで「育児・介護休職制度」25.0%、「労働安全・衛生への対応」24.2%となっている。「不満」では、「労働時間の短縮」27.5%、「要員計画」20.9%、「評価制度の改善」18.2%となっている。

「どちらとも言えない」については、「団体交渉計」では「福利厚生の見直し」62.0%、「個別賃金額の見直し」58.8%、「退職金・退職年金の見直し」57.5%であり、半数を超えている。「労使協議計」では、「希望退職」83.6%、「派遣等の労働条件」83.3%、「企業組織の再編」81.5%と圧倒的な割合を占めている。

労働条件にかかわるテーマごとにみると、「賃金制度の改定」は「満足」の割合は、「団体交渉計」が「労使協議計」よりも1.5p高く、「不満」の割合は9.5p高い。同様に、「基本給の改定」では「満足」+10.1p、「不満」+6.4p、「賞与・一時金の改定」は「満足」△2.4p、「不満」+8.3p、「個別賃金額の見直し」は「満足」+13.7p、「不満」+7.4p、「退職金・退職年金の見直し」は「満足」+5.0p、「不満」+20.0p、「労働時間の短縮」は「満足」+8.5p、「不満」+1.2pとなっている。「団体交渉計」では「満足」、「不満」のわりあいが「労使協議計」よりも割合が高く、「どちらとも言えない」の割合は

4.4p～21.3p 低い。

36のテーマの集計数の平均は、団体交渉計が44、労使協議が127と約3倍となっている。単純平均を見ると、「満足」は、「団体交渉計」が22.8%であるのに対して、「労使協議計」14.1%となり、8.7pの差がある。「不満」では「団体交渉計」13.7%、「労使協議計」10.3%であり、3.5pの差がある。「どちらとも言えない」が「団体交渉計」、「労使協議計」とともに50%を超えているものの、団体交渉では結果が鮮明になるといえる。

テーマ	団体交渉計					労使協議計				
	集計数	満足	どちらとも言えない	不満	無回答	集計数	満足	どちらとも言えない	不満	無回答
1 賃金制度の改定	122	24.6%	54.1%	21.3%	0.0%	104	23.1%	63.5%	11.5%	1.9%
2 基本給の改定	146	28.1%	50.7%	19.9%	1.4%	89	18.0%	65.2%	13.5%	3.4%
3 賞与・一時金の改定	177	42.4%	39.0%	17.5%	1.1%	76	44.7%	43.4%	9.2%	2.6%
4 個別賃金額の見直し	97	25.8%	58.8%	13.4%	2.1%	83	12.0%	73.5%	6.0%	8.4%
5 退職金・退職年金の見直し	80	16.3%	57.5%	22.5%	3.8%	80	11.3%	78.8%	2.5%	7.5%
6 労働時間の短縮	80	21.3%	47.5%	28.8%	2.5%	149	12.8%	57.7%	27.5%	2.0%
7 労働時間の多様化(変形労働時間など)	38	10.5%	60.5%	23.7%	5.3%	142	12.7%	73.9%	10.6%	2.8%
8 要員計画	20	10.0%	65.0%	25.0%	0.0%	172	10.5%	66.9%	20.9%	1.7%
9 採用計画	6	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	151	13.9%	71.5%	13.2%	1.3%
10 配置転換	15	13.3%	80.0%	6.7%	0.0%	138	9.4%	76.8%	9.4%	4.3%
11 人材育成・教育訓練政策	20	10.0%	70.0%	15.0%	5.0%	169	13.0%	71.6%	13.0%	2.4%
12 出向・転籍	138	27.8%	55.6%	16.7%	0.0%	86	10.5%	79.0%	7.0%	3.5%
13 希望退職	17	23.5%	58.8%	11.8%	5.9%	73	4.1%	83.6%	5.5%	6.8%
14 評価制度の改善	39	25.6%	53.8%	20.5%	0.0%	159	8.2%	70.4%	18.2%	3.1%
15 定年延長(再雇用含む)への対応	46	30.4%	52.2%	10.9%	6.5%	134	22.4%	64.9%	10.4%	2.2%
16 育児・介護休職制度	60	41.7%	46.7%	11.7%	0.0%	148	25.0%	66.2%	4.7%	4.1%
17 ワーク・ライフバランス推進	42	21.4%	61.9%	16.7%	0.0%	169	12.4%	67.5%	16.6%	3.6%
18 定着問題	20	15.0%	60.0%	25.0%	0.0%	114	6.1%	72.8%	15.8%	5.3%
19 雇用確保の方策	24	29.2%	45.8%	25.0%	0.0%	120	10.8%	76.7%	9.2%	3.3%
20 パート等の活用	11	18.2%	81.8%	0.0%	0.0%	81	8.6%	79.0%	8.6%	3.7%
21 パート等の労働条件	27	37.0%	51.9%	3.7%	7.4%	60	8.3%	75.0%	11.7%	5.0%
22 派遣等の活用	5	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	56	7.1%	78.6%	7.1%	7.1%
23 派遣等の労働条件	7	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%	42	4.8%	83.3%	7.1%	4.8%
24 企業組織の再編	22	9.1%	77.3%	9.1%	4.5%	130	10.0%	81.5%	3.8%	4.6%
25 事業所等の縮小・廃止	28	17.4%	69.6%	8.7%	4.3%	113	5.3%	79.6%	8.8%	6.2%
26 企業の海外進出	11	9.1%	81.8%	9.1%	0.0%	87	9.2%	79.3%	2.3%	9.2%
27 作業条件・職場環境の改善	47	19.1%	53.2%	25.5%	2.1%	190	23.2%	66.3%	8.4%	2.1%
28 労働安全・衛生への対応	38	18.4%	63.2%	15.8%	2.6%	207	24.2%	66.2%	8.2%	1.4%
29 メンタルヘルス	17	16.1%	61.3%	19.4%	3.2%	199	14.1%	73.9%	10.6%	1.5%
30 福利厚生の見直し	50	22.0%	62.0%	14.0%	2.0%	161	16.1%	69.6%	12.4%	1.9%
31 男女の均等の取り扱い	21	19.0%	61.9%	14.3%	4.8%	146	11.6%	77.4%	7.5%	3.4%
32 ハラスメントへの対応	20	30.0%	55.0%	10.0%	5.0%	147	15.0%	73.5%	9.5%	2.0%
33 賃金・評価等の苦情処理への対応	14	14.3%	71.4%	7.1%	7.1%	123	14.6%	68.3%	10.6%	6.5%
34 労使協議制の充実	20	30.0%	55.0%	10.0%	5.0%	158	19.0%	68.4%	8.9%	3.8%
35 労働協約の解釈・疑義	26	34.6%	53.8%	3.8%	7.7%	131	13.7%	77.9%	3.1%	5.3%
36 36協定の取り扱い	40	30.0%	55.0%	12.5%	2.5%	189	23.3%	57.7%	16.4%	2.6%
単純平均	44.2	22.8%	60.9%	13.7%	2.6%	127	14.1%	71.6%	10.3%	3.9%

\*表中の網掛けは「満足」、「どちらともいえない」、「不満」の1～3位

## 資 料

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票





問3-4. 貴社における貴労組の組織率（貴労組の組合員数÷貴社の従業員数（管理職・非正規社員含む）×100）について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

1. 10%未満
2. 10～25%未満
3. 25～50%未満
4. 50%～75%未満
5. 75%以上

問4. 貴労組の位置づけについて、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 単位労働組合またはその本部
2. 単位労働組合の支部または分会等

問5. ユニオン・シヨップ制（労働組合への加入を義務付ける制度）、従業員代表制、組合費の徴収の状況について伺います。（継続）

問5-1. ユニオン・シヨップ協定の締結状況について下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 労働協約として締結している
2. 協定はしているが、労働協約としては締結していない
3. 協約・協定として締結していない
4. オープン・シヨップ制をとっている

問5-2. 貴労組の従業員代表制について下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 過半数の従業員を組織化している労働組合（従業員代表の選出は不要）
2. 単組（支部）として過半数の従業員を組織化しているが、事業所によっては過半数の従業員を組織化していないところがある。（従業員代表の選出は不要）
3. 過半数の従業員を組織化していない労働組合（従業員代表の選出が必要）
4. 上記にはあてはまらない

問5-3. 貴労組における正規社員組合員の組合費の徴収基準について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 定率
2. 定額
3. 定率と定額の併用
4. 所得ランク
5. 連減方式
6. その他（

問5-4. 貴労組における正規社員組合員の一時金からの組合費の徴収制度について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 一時金から徴収する制度がある
2. 一時金から徴収する制度はない

問6. 貴労組における組合役員の選出状況について、下記の選択肢からそれぞれ1つだけ選んでご記入願います。（継続）

問6-1. 組合役員候補者

1. 多い
2. やや多い
3. やや少ない
4. 少ない

問6-2. 役員擁立状況

1. 苦労しない
2. あまり苦労しない
3. やや苦労する
4. 苦労する

問7. 貴労組における以下の組合役員の現時点での通算就任期間について伺います。（継続）

1. 執行委員長の就任期間 \_\_\_\_\_ 年間
2. 書記長の就任期間 \_\_\_\_\_ 年間
3. 執行委員の就任期間（平均） \_\_\_\_\_ 年間

問7-1. 貴労組の組合役員への立候補に関し、就任・年齢・年数等の制限について伺います。下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（\*継続/前調査から設定、以下\*で示す）

1. 制限がない
2. 制限がある

問7-2. 問7-1で「2. 制限がある」と答えられた方に伺います。下記の選択肢から当てはまる項目番号に○印をつけて条件を記入ください（○印はいくつでも）。該当する数字をご記入願います。（\*）

1. 年齢（ \_\_\_\_\_ 歳）
2. 役員就任期間（ \_\_\_\_\_ 年）
3. その他（ \_\_\_\_\_ ）

問8. 貴労組の活動予算額（一般会計）について伺います。（継続）

問8-1. 2015年度の活動予算額について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

1. 1,000万円未満
2. 1,000万円以上2,000万円未満
3. 2,000万円以上5,000万円未満
4. 5,000万円以上1億円未満
5. 1億円以上3億円未満
6. 3億円以上10億円未満
7. 10億円以上20億円未満
8. 20億円以上

問8-2. 3年前と比較した予算額の増減について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 増加した
2. やや増加した
3. ほぼ同じである
4. やや減少した
5. 減少した

## II. 経営に関する質問

問 9. 貴社または貴事業所（以下、「貴社」とする）の属する業種について下記の番号に○を1つだけつけてください。（2業種以上にまたがる場合は、売上高の最も高いものを選んでください。）（継続）

1. 農林・水産・漁業	25. 電気・ガス・熱供給・水道	34. 卸売業
2. 飲業	26. 通信・放送	35. 小売業
3. 建設業	27. 情報サービス・インターネット	36. 銀行・証券・保険
4. 食料品製造業	28. 映像・音声・文字情報制作	37. 不動産業
5. 飲料製造業	29. 鉄道業	38. 専門サービス業
6. 繊維工業	30. 陸運業	39. 飲食店
7. 木材・パルプ・紙	31. 海運業	40. ホテル・旅館
8. 印刷	32. 空運業	41. 教育
9. 化学工業(含医薬品)	33. 倉庫・運輸付帯サービス	42. 医療・介護・福祉
10. 石油・石油製品		43. 職業紹介・人材派遣
11. プラスチック製品		44. その他サービス
12. ゴム製品製造業		45. その他

問 10. 貴社の最近3年間の業況（会社全体：売上高、工場単位：出荷量）の状況について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 伸びている  3. 変わらない
4. やや落ちている  5. 落ちている

問 11. 貴社の今後3年間の業況（会社全体：売上高、工場単位：出荷量）見通しについて、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 伸びる  3. 変わらない
4. やや下がる  5. 下がる

問 12. 貴社の最近3年間の1人当たりの生産量または生産額の動向について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 向上した  2. やや向上した  3. 変わらない
4. あまり向上していない  5. 向上していない

問 13. 貴社の以下のような取り組みに関する、（1）最近3年間の動向と、（2）今後の3年間の見通しについて、それぞれ○印を1つだけつけて下さい。（継続）

	(1) 最近3年間の動向		(2) 今後3年間の見通し			
	実施された	実施されていない	予定あり	予定なし		
(a) 企業グループの再編 (b を除く)	1	2	3	1	2	3
(b) グループ企業・事業の買収・売却 (M&A 等)	1	2	3	1	2	3
(c) 生産・販売拠点の海外展開・移転	1	2	3	1	2	3
(d) 企業内のガバナンス構造の改編	1	2	3	1	2	3
(e) 人事賃金制度改定	1	2	3	1	2	3
(f) 正社員の雇用削減の実施	1	2	3	1	2	3
(g) 非正規社員の大規模な雇用削減の実施	1	2	3	1	2	3
(h) 大規模な配置転換・出向等の実施	1	2	3	1	2	3

## III. 雇用に関する質問

問 14. 貴社の従業員数について伺います。

問 14-1. 2015年10月1日現在における、貴社の「全従業員数」、「正規社員数」、「正規社員数」をそれぞれ下記の選択肢から選んでご記入願います。（継続）

全従業員数  正規社員数

< 選択肢 >

1. 99人以下  2. 100-299人  3. 300-499人
4. 500-999人  5. 1000-2999人  6. 3000-4999人
7. 5000人以上

問 14-2. 3年前と比べて貴社の「(a) 正規社員数」、「(b) パート・アルバイト・契約社員等の人数（定年後の再雇用者を除く）」、「(c) 派遣社員・請負社員の人数」の増減、それぞれについて○印を1つだけつけてください。（継続）

	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
(a) 正規社員数	1	2	3	4	5
(b) パート・アルバイト・契約社員等の人数	1	2	3	4	5
(c) 派遣社員・請負社員の人数	1	2	3	4	5

(注) 派遣社員・請負社員は受け入れている人数についてお答えください。

問 15. 貴社の現在の中途採用者比率（正規社員に占める中途採用者の割合）について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。（継続）

1. 5%未満  2. 5~10%未満  3. 10~25%未満
4. 25%~50%未満  5. 50%以上



問 16. 貴社の 2014 年度における定年退職以外の正規社員の離職率（2014 年度離職者数÷2014 年度正規社員数）×100）について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。なお、大規模なリストラがあった場合は、その退職者数を除いてください。（継続）

1. 5%未満
2. 5～10%未満
3. 10～25%未満
4. 25%～50%未満
5. 50%以上

--

問 17. 貴社の正規社員で 60 歳以降の雇用確保措置の形態について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続修正）

1. 定年延長（定年年齢の引き上げ）
2. 継続雇用（再雇用）制度（60 歳でいったん退職し、再び雇用される）
3. 選択定年制（60 歳以降、退職時期を選択できる）
4. 定年の定め廃止
5. その他（ ）

--

問 17-1. 問 17 で「2. 再雇用制度」と答えた方にお伺いします。組合員だった方の再雇用時の組合員資格について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続・選択肢追加）

1. 組合員資格は継続する
2. 準組合員として組合員資格は継続する
3. 本人が組合員資格の継続有無を選ぶ
4. 組合員資格は継続しない
5. その他（ ）

--

問 17-2. 問 17-1 で「4. 組合員資格は継続しない」と答えた方にお伺いします。その理由は何ですか。下記の選択肢からもっとも当てはまるものを 1 つだけ選んでご記入願います。（新規）

1. 大多数の組合員が継続を望んでいないため
2. 労働協約または労使協定により組合員の範囲を定めているため
3. 組合規約に定めている権利と義務が平等に保障されない点があるため  
（年齢制限等による選挙権・被選挙権など）
4. その他（ ）

--

問 18. 労働力人口が減少するなか、60 歳以降の社員に対して、会社はどのような役割を期待していますか。下記の選択肢から当てはまるもの上位 3 つを順に選んでご記入願います。（新規）

1. （従来とおり）プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮
2. 経験・スキルを活かした職務への専任（技能・技術者として）
3. 技術・技能・ノウハウの伝承
4. 社内外の人脉やネットワークの継承
5. 後進の指導・育成
6. 管理・監督者のサポート
7. 関係・関連会社の体質強化（出向・転籍等）
8. その他（ ）

1	2	3	3

問 19. 65 歳までの雇用継続義務が法制化された現在、自ら 65 歳までの雇用継続を希望する人の割合は全体でどれくらいですか。下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（新規）

1. ほぼ全員
2. 9割程度
3. 8割程度
4. 7割程度
5. 6割程度
6. 5割程度
7. 5割未満

--

問 19-1. 問 19 で「7. 5割未満」と答えた方にお伺いします。どのような理由で雇用継続を希望しない人が多いですか。下記の選択肢から当てはまるもの上位 3 つを順に選んでご記入願います。（新規）

1. 以前から退職を決めていた（ハッピーリタイアメント等）
2. 賃金が低い
3. 能力が発揮できない
4. 職場の雰囲気良くない
5. 他にやりたい仕事がある
6. 家族の事情や介護がある
7. 健康・体力面での事情がある
8. その他（ ）

1	2	3	3

問 20. 前回調査（2012 年）から今回にかけて会社が実施した、60 歳以降の社員の雇用・処遇等に関する取り組みについて、下記の選択肢から当てはまる項目の番号に○をつけてください。（○印はいくつでも）（新規）

1. 雇用契約形態の変更
2. 処遇の改善
3. 教育・研修の実施
4. 働き方・役割発揮等にむけた個別面談
5. 出向・転籍等、本体企業以外での就業に関する取り扱いの変更
6. 特に取り組んでいない
7. その他（ ）

#### IV. 組織化の取り組み状況に関する質問

問 21. 貴労組は、以下のような組織施策を現在、どの程度重視していますか。各施策について選択肢から○印を 1 つだけつけて下さい。（継続）

	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない
(a) 組織拡大（パート・アルバイト・契約社員等）	1	2	3	4
(b) 組織拡大（派遣社員・請負社員）	1	2	3	4
(c) 組織拡大（グループ企業）	1	2	3	4
(d) 組織拡大（中間管理職）	1	2	3	4
(e) 組合リーダーの育成	1	2	3	4
(f) オルガ活動の強化	1	2	3	4
(g) 組合財政の効率化	1	2	3	4
(h) 女性の組合役員への積極的登用	1	2	3	4
(i) 支部組織・分会組織等の拡充（新設や活動の充実）	1	2	3	4

問 22. 貴労組では組合員の組合活動に対する要望をどのような方法で把握されていますか。次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください(○印はいくつでも)。(継続)

1. 日常的な世話役活動を通じて
2. 組合員の階層別の懇談会で
3. 組合員の職種別の懇談会で
4. 組合員の組合に対する自己申告で
5. 相談コーナー等の個別相談で
6. 組合支部や職場組織からあがってくる報告で
7. 組合の大会や中央委員会の場で
8. 組合員アンケートで
9. E-mail や WEB 掲示板等を活用して
10. その他 ( )

問 23. 貴労組における正規社員の組合員資格の範囲(人事部門等を除く)について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

1. 課長(部下あり)クラスまで
2. 課長(部下なし)クラスまで
3. 係長・主任・現場監督者クラスまで
4. 一般社員のみ

問 24. 貴労組での非正規社員の組織化取り組み状況について、下記の選択肢からそれぞれ1つだけ選んでご記入願います。(継続)

パート・アルバイト・契約社員等

<選択肢>

1. 既に組織化(正社員と同一組合)している
2. 既に組織化(正社員と別組合)している
3. 組織化(正社員と同一組合)について着手している
4. 組織化(正社員と別組合)について着手している
5. 組織化の検討中である
6. 組織化の予定はない

7. 該当する非正規社員はいない

※2つとも7.と回答された方は問28へ

問 25. 問 24 で、「1. 既に組織化(正社員と同一組合)している」「2. 既に組織化(正社員と別組合)している」「3. 組織化(正社員と同一組合)について着手している」「4. 組織化(正社員と別組合)について着手している」とお答えの方にお伺いします(当てはまらない場合は、問 27 へ)

問 25-1. 貴労組が非正規社員の組織化を行う理由について、下記の選択肢から最も当てはまるものをそれぞれ1つだけ選んでご記入願います。(継続)

パート・アルバイト・契約社員等

<選択肢>

1. 非正規社員の人数が多いため
2. 非正規社員が重要な業務を担当しているため
3. 非正規社員の人数が多く重要な業務も担当しているため
4. 上部団体の方針のため
5. 企業の発展に必要なため
6. 正規社員の労働条件低下を防ぐため
7. 非正規社員の総合福祉向上のため
8. 過半数代表への対応のため
9. 組織強化・組織防衛のため
10. その他 ( )

派遣社員・請負社員  
(企業グループ内の  
派遣・請負会社を含む)

問 26. 問 24 で「1. 既に組織化(正社員と同一組合)している」とお答えの方にお伺いします。

問 26-1. 貴労組における非正規社員組合員の組合費の徴収基準について、次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください(○印はいくつでも)。(継続)

1. 正規社員組合員と同じ基準
2. 定率部分を変えている
3. 定額部分を変えている
4. 一時金時の徴収を変えている
5. その他 ( )
6. 組合費は徴収していない

問 26-2. 貴労組の非正規社員の組合役員の最高職位について下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

1. 本部三役
2. 本部執行委員
3. 支部三役
4. 支部執行委員
5. 職場代表
6. 組合役員はいない
7. 非正規社員は組合役員になれない
8. その他 ( )

問 27. 貴社の非正規社員の「最高職位」について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

1. 管理職クラス(店長等)以上
2. 係長クラス(職場長等)
3. 主任クラス(職場リーダー等)
4. 役職者はいない

問 28. 貴社の非正規社員が担当している仕事について下記の選択肢からそれぞれ1つだけ選んでご記入願います。(継続)

パート・アルバイト・契約社員等

<選択肢>

1. 定型作業かつ周辺(補助)作業
2. 定型作業かつ基幹(重要な)作業
3. 非定型(管理)作業かつ周辺(補助)作業
4. 非定型(管理)作業かつ基幹(重要な)作業

派遣社員・請負社員

問 29. 貴社の非正規社員の良質な労働環境・労働条件などを整備する施策についてどのようなお考えですか。次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください(○印はいくつでも)。(継続)

1. 人事賃金制度の改訂により、時間当たり賃金を正規社員並みとすること
2. 法的な最低基準の向上
3. 産別ミニマム基準の設定
4. 非正規社員の組織化
5. 非正規社員の処遇に関する協議や非正規社員に適用される労働協約の締結
6. 非正規社員の正社員への登用
7. 非正規社員の総量規制
8. 非正規社員の技能向上
9. 正規社員の意識改革
10. 成果主義賃金制度の導入
11. その他 ( )

## V. 春季賃金闘争の取り組みに関する質問

問 30. 2015 年の春季賃金闘争における賃金改善(ベアスアップを含む、以下「賃金改善」とする)の内容について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

1. 組合員全員の月例賃金の改善を要求した(いわゆるベースアップ)
2. 賃金制度見直し(改訂)のための賃金改善(賃金引上げ原資)を要求した
3. 賃金改善の要求をしなかった
4. その他 ( )

VI. 労使関係に関する質問

問 31. 問 30 で「1. 組合員全員の月例賞金の改善を要求した（いわゆるベースアップ）」「2. 賞金制度員直し（改訂）のための賞金改善（賞金引上げ原資）を要求した」と答えられた方にお伺いします（当てはまらない場合は、問 31 へ）。要求の獲得状況について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続修正）

- 1. 要求どおり獲得できた
- 2. ほぼ獲得できた
- 3. 一部獲得できた
- 4. 獲得できなかった

問 32. 問 30 で「3. 賞金改善の要求をしなかった」「4. その他」と答えられた方にお伺いします（当てはまらない場合は、問 33 へ）。賞金改善要求をしなかった主な理由について次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。（継続修正）

- 1. 経営の業績が悪かったため
- 2. 経営の業績見通しが悪い
- 3. 雇用の維持・確保を重視したため
- 4. 世間相場の水準に比べ高い水準にあるため
- 5. 複数年分の取り組みをしているため
- 6. 成果主義賞金制度が導入されているため
- 7. 賞金以外の時短など、労働条件向上や福利厚生の実施に力点を置いたため
- 8. 制度改定は、実質ベースアップと同じと捉えているため
- 9. その他（ ）

問 33. 1 年に 1 度以上の定期的な賞金の昇給制度について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続）

- 1. 年功を主要因とした賞金の定期的な昇給制度がある
- 2. 評価（能力や成果など）を主要因とした賞金の定期的な昇給制度がある
- 3. 定期的昇給制度はないが、賞金改善要求において同一な内容で確保している
- 4. 定期的昇給制度はなく、賞金改善を含む賞金改訂交渉を行っている

問 34. 問 33 で「1 ないし 2 の『定期的な昇給制度がある』」と答えられた方にお伺いします（当てはまらない場合は、問 35 へ）。2015 年の定期的昇給について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続）

- 1. 制度どおり実施された
- 2. 実施金額、実施時期などは制度どおりではないが実施された
- 3. 実施が見送られた
- 4. その他（ ）

問 35. 2015 年度の貴社における（年間または夏季）一時金の状況について伺います。（継続）

問 35-1. 2015 年度の一時金の決定方式について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。

- 1. 都度交渉方式で決定した（する）
- 2. 業績連動方式で決定した（する）
- 3. その他（ ）

問 35-2. 昨年と比べた 2015 年の一時金の実施状況を下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。

- 1. 高い水準
- 2. ほぼ同じ水準
- 3. 低い水準
- 4. 実施されていない

問 36. 貴労組における労働協約の締結状況について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続）

- 1. グループ会社・関連会社あるいは非正規社員にも適用される包括的な労働協約を締結している
- 2. 基本的労働条件等の規範的部分（労働条件やその他労働者の処遇に関する基準）まで含めた労働協約を締結している
- 3. 団体交渉や平和条項等といった債務的部分（団体交渉のルールなど使用者と労働組合との関係の約束）を規律したのみ労働協約を締結している
- 4. 労働協約は締結しておらず、労使協定や覚書のみ締結している
- 5. その他（ ）

問 37. 貴労使間における定期的または必要により行う労使協議についてお伺いします。

問 37-1. 労使協議の制度について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。（継続）

- 1. 労働協約に明文化された形で制度化されている
- 2. 労働協約には明文化されていないが、必要により実施している
- 3. 制度がなく、全て団体交渉として実施している（問 34 へ）

問 37-2. 労使協議機関の下部組織としての各種専門委員会の有無について、該当する委員会について次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。（継続）

安全衛生委員会	休日・労働時間委員会	賞金委員会	住宅助成に関する委員会	生産性委員会	男女平等委員会	福利厚生委員会	ワークライフバランス委員会	その他	なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

※その他を選択した方は、具体的な名称やテーマを教えてください。

問 37-3. 労使協議における会社側出席者の最も高位の役職について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います（企業単位の労使協議についてお答え願います）。（継続）

- 1. 社長・会長等の最高責任者
- 2. 人事担当副社長等の人事労務部門責任者（代表取締役）以下
- 3. 人事労務部門役員等（代表取締役ではないが取締役）以下
- 4. 人事労務部門執行役員等（取締役ではない業務執行責任者）以下

問 37-4. 年間を通じて平均的な労使協議の開催回数（職場懇談会を除く）をご記入願います。（継続）

（注）労使協議の対象については、表紙のアンケート記入上の  
 願いの 3 に沿ってご記入ください。

回



問 40. 貴労組の経営対策を強化するためには、何が必要だと思いますか。次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください。(○印はいくつでも)。(継続)

- 1. 貴労組の経営分析能力の強化
- 2. 労使協議機関の充実・強化
- 3. 経営側との情報交換の強化
- 4. 経営側との経営情報開示の推進
- 5. コンサルタント等、外部専門家の活用
- 6. 産業別組合などの上部団体との連携強化
- 7. 経営問題に対する組合員の理解・努力の推進
- 8. 組合リーダーの育成・能力開発
- 9. その他 ( )

**VII. 産別との関係に関する質問**

問 41. 貴組織が1年間に産業別組合の役員 (地方組織含む) と会う (会合を持つ) 機会は、どの程度の頻度と感じていらっしゃいますか。下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

- 1. 多い
- 2. やや多い
- 3. ちょうど良い
- 4. やや少ない
- 5. 少ない
- 6. ほとんどない

--	--

問 42. 貴組織から産業別組合等 (地方組織等) やナショナルセンター (連合等) に派遣している人数 (派遣専従を含む) をご記入願います。(継続)

--	--

問 43. 産業別組合 (地方組織含む) から貴労組への支援の満足度について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。(継続)

- 1. 満足している
- 2. やや満足している
- 3. やや不満である
- 4. 不満である

--	--

問 44. 貴労組の活動において、産業別組合 (地方組織含む) から受けられる支援で期待している支援について、次の中から当てはまる項目の番号に○印をつけてください。(○印はいくつでも)。(継続)

- 1. 経営チェック
- 2. 経営分析
- 3. 経営への提言
- 4. 人事・賃金制度改革
- 5. 賃上げ交渉
- 6. 退職金・年金
- 7. 福利厚生
- 8. 能力開発
- 9. 労働時間問題
- 10. 休日・休暇問題
- 11. 雇用問題
- 12. 合理化対策
- 13. 安全衛生
- 14. 健康増進
- 15. メンタルヘルス
- 16. 労働環境改善
- 17. 要員計画
- 18. 生産性向上
- 19. キャリア支援
- 20. 法律相談
- 21. 組合組織運営
- 22. 組織化
- 23. 組合財政
- 24. 共済制度
- 25. ライフプラン設計
- 26. 異業種・他労組との交流
- 27. ボランティア活動
- 28. レク活動
- 29. 産別最賃
- 30. 産業政策
- 31. 政策・制度
- 32. 調査活用
- 33. その他 ( )

テーマ	(a) 重視する度合 (各テーマについて○を1つ)		(b) 話し合いの場 (各テーマについて○はいくつでも)		(c) 結果の満足度 (話し合いの場がもたらしたテーマについて○を1つ)									
	重視する	やや重視する	団体交渉	労使協議	状況処理	救済	満足	どちらとも言えない	不満					
賃金	1-2	3-4	a-b	c-d	a	b	c	d	a	b	c	d		
労働時間	1-2	3-4	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
雇用・人事	1-2	3-4	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
非正規社員	1-2	3-4	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
経営方針	1-2	3-4	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
その他	1-2	3-4	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d

**Ⅷ. 回答者に関する質問**

問 45. 今後の組合リーダーのキャリア志向や育成の参考にするため、貴殿についてお伺い致します。(継続)

- ①役職名  
 1. 委員長・会長    2. 副委員長・副会長    3. 書記長・事務局長  
 4. 副書記長・副事務局長    5. 局長・部長    6. その他 (       )  
 (○印を1つ)

②年齢 \_\_\_\_\_ 歳

③勤続年数 \_\_\_\_\_ 年

④組合役員の通算  
 経験年数 \_\_\_\_\_ 年

⑤専従期間の通算  
 年数 \_\_\_\_\_ 年 (四捨五入。非専従の方は「99」とお書き願います)

⑥性別    1. 男性    2. 女性

⑦最も経験の長い職場について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入下さい。

- |                 |           |                   |       |
|-----------------|-----------|-------------------|-------|
| 1. 総務・広報        | 2. 経理・財務  | 3. 人事・労務          | 4. 営業 |
| 5. 情報システム       | 6. 研究・開発  | 7. 設計・技術          | 8. 法務 |
| 9. 商品開発・マーケティング | 10. 製造・生産 |                   |       |
| 11. 接客・販売       | 12. 物流・倉庫 | 13. その他 (       ) |       |

⑧今後のキャリア展望について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入下さい。

1. このまま役員を続けたい
2. 上部団体の役員を務めたい
3. 労組関連団体の役員を務めたい
4. 職場復帰をしたい
5. 組合役員のキャリアを活かして独立したい (コンサルタント・社労士など)
6. 政治家 (国会議員、地方議員など) になりたい
7. NPOや地域で活動したい
8. その他 (       )

⑨組合役員を経験することによって自分自身どのようなことが役に立ったと思いますか。下記の選択肢から当てはまる項目上位3つを選んでご記入下さい。(新規)

1. 会社全体の動向が把握できた
2. 労使関係の大切さが理解できた
3. いろいろな職場の課題が把握できた (次ページへ続く)

1	2	3

4. 専門知識 (労働法や会計知識など) が身に付いた
5. 社内の人的ネットワーク構築できた
6. 社外の人的ネットワークが構築できた
7. コミュニケーション能力が向上した
8. 人前で話すなどプレゼンテーション能力 (伝える力・交渉力) が向上した
9. リーダーシップ力が身に付いた
10. 人間としての器量が大きくなった
11. その他 (       )

☆ご協力ありがとうございました  
**各地方労組生産性会議**  
**全国労働組合生産性会議**



**全国労働組合生産性会議  
調査部会 委員名簿**

**部会長**

中澤 清孝 電機連合 副中央執行委員長

**委 員**

中村 文子	U Aゼンセン	政策・労働条件局部長
吉清 一博	自動車総連	中央執行委員
萩原 文隆	電機連合	総合研究企画室長
五味 哲哉	J A M	総務・企画グループ長
向井 伸行	基幹労連	中央執行委員
中村 博文	生保労連	中央副執行委員長
石井 繁雄	情報労連	労働条件担当部長
安達 正美	J P 労組	労働政策局次長
雨澤 茂雄	電力総連	労働政策局部長
前田 篤志	J E C 連合	組織政策局担当局長
若松 透	運輸労連	労働政策部副部長
福田 英樹	私鉄総連	企画調査局長
岩瀬 太郎	損保労連	事務局長
淵上 利和	J R 総連	法対・調査部長
金子 貴治	全国ガス	企画政策局長
宍戸 良太	印刷労連	中央書記長

**事務局長**

久保 直幸 U Aゼンセン 参与



