

## 第6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

2019年5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）の前身である「全国労組生産性企画実践委員会」は 1959 年に発足し、以来、60 年にわたってその歴史を積み重ねてきた。「雇用の維持・拡大」、「労使の協力と協議」、「成果の公正な分配」の三原則を柱とする生産性運動を労働組合の立場から調査・研究してきた。

今日に至る日本の経済成長に生産性運動の貢献は大きく、全労生の活動は生産性運動の推進に重要な役割を果たした。しかし、1990 年代以降、日本経済は低迷を続け、生産性運動の希薄化が指摘されるようになった。

こうしたなか、全労生は生産性三原則の実情を把握するために 2003 年より各地方労組生産性会議（略称：地方労生）および各生産性機関と連携・協力して、共同アンケート調査を 3 年毎に実施し、今回で 6 回目を数える。過去の調査との連続性を勘案しつつ、雇用と労使関係課題に関わる調査を実施した。具体的には、労働組合の運営、経営と雇用の動向、賃金・一時金の取組みと結果、労使関係など幅広く設問を網羅しデータの収集に努めた。本報告書では、経年変化とともに単純集計および本部・支部・規模別・業種別のクロス集計に取り組み、より多角的な考察を行っている。本報告書が労働運動・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。

最後に、本報告書をまとめるにあたり、ご多用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野田三七生副議長（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。

2019 年 5 月

全国労働組合生産性会議  
議 長 野 中 孝 泰



# 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. 回答者の属性 . . . . . 3
- 2. 企業の属性 . . . . . 18
- 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 . . . . . 40
- 6. 労使関係 . . . . . 47
- 7. 産別との関係 . . . . . 61

### III. まとめと今後の課題 . . . . . 64

## 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 . . . 81



## **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（議長野中孝泰、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、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6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**

2018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**

2018年11月1日～2018年12月31日

#### **(6) 回収数**

376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：2015年11月19日～2015年12月31日

調査対象は三役（回収数 329 通）

第6回調査：2018年11月1日～2018年12月31日

調査対象は三役（回収数 376 通）

## 3. クロス集計について

本部の規模別（組合員 1000 人以上、1000 人未満、300 人未満）、支部（母数が少ないため、人数での細分化は行わず）、および業種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		321
	300 人未満	55
	1000 人未満	97
	1000 人以上	164
	無回答	5
支部		53
無回答		2
総計		376

	データの個数
製造	225
非製造	118
建設	29
無回答	4
総計	376



#### 4. 業種の分布について

業種では、「製造」の割合が最も高く 59.8%、「非製造」が 31.4%、「建設」が 7.7%、と続く。

本部・支部・規模別にみても、本部では製造、非製造、建設の順番が多い。また、支部では製造、非製造で大半を占める。

#### 問3. 業種

集計軸	件数	製造	非製造	建設	無回答
合計	376	59.8	31.4	7.7	1.1
本部 全体	321	58.6	31.8	8.7	0.9
本部 300人未満	56	53.6	30.4	14.3	1.8
本部 1000人未満	97	59.8	33.0	6.2	1.0
本部 1000人以上	165	60.0	31.5	7.9	0.6
本部 無回答	3	33.3	33.3	33.3	-
支部 全体	53	66.0	30.2	1.9	1.9

## II. 調査結果の概要

### 1. 回答者の属性

#### (1) 労組生産性会議

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 33.5%、「九州労組生産性会議」(12.8%)、「関西生産性本部労働政策委員会」(12.5%)、「関東地方労組生産性会議」(12.0%)などが続く。

#### 問1. 所属している労組生産性会議

集計軸	件数	性北 会海 議道 地方 労組 生産 性	会東 議北 地方 労組 生産 性	会関 議東 地方 労組 生産 性	会中 議部 地方 労組 生産 性	政関 策西 委生 員産 会性 本部 労働	中 国 労 組 生 産 性 会 議	会四 議国 地方 労組 生産 性	九 州 労 組 生 産 性 会 議	議沖 縄 県 労 組 生 産 性 会	無 回 答
合計	376	6.1	3.5	12.0	33.5	12.5	8.8	8.2	12.8	0.3	2.4
本部 全体	321	5.0	4.0	13.7	34.9	13.4	6.9	7.5	11.5	0.3	2.8
本部 300人未満	56	3.6	10.7	7.1	26.8	1.8	16.1	8.9	25.0	-	-
本部 1000人未満	97	5.2	3.1	6.2	46.4	11.3	6.2	9.3	6.2	1.0	5.2
本部 1000人以上	165	5.5	2.4	20.6	31.5	18.2	4.2	5.5	9.7	-	2.4
本部 無回答	3	-	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3	-	-
支部 全体	53	13.2	-	1.9	24.5	5.7	20.8	13.2	20.8	-	-

## (2) 上部団体

所属する産別組織では「自動車総連」の割合が最も多く21.0%、「電力総連」(18.9%)、「UAゼンセン」(13.0%)などが続く。「未加盟」は4.0%であった。

問2. 所属している産別別組織

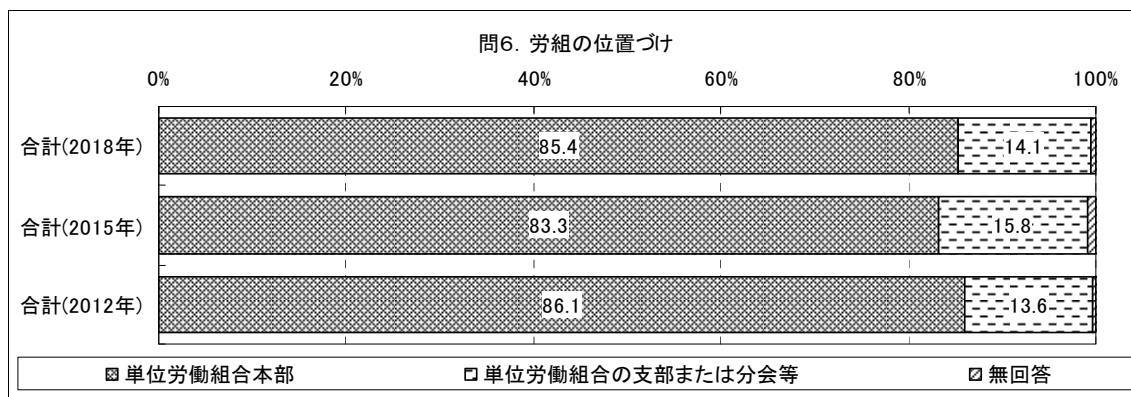
集計軸	件数	UAゼンセン	自動車総連	電機連合	JAM	基幹労連	生保労連	情報労連	JPL労組	電力総連	JEC連合	運輸労連	私鉄総連	フード連合	損保労連
合計	376	13.0	21.0	5.9	6.9	10.1	-	1.3	0.8	18.9	1.1	0.3	1.1	2.4	-
本部 全体	321	12.5	23.4	4.4	7.2	7.2	-	0.3	0.3	21.5	1.2	-	1.2	2.5	-
本部 300人未満	56	7.1	19.6	-	5.4	5.4	-	-	-	53.6	-	-	-	1.8	-
本部 1000人未満	97	9.3	30.9	5.2	5.2	6.2	-	1.0	-	16.5	-	-	1.0	2.1	-
本部 1000人以上	165	16.4	20.6	5.5	8.5	8.5	-	-	0.6	13.3	2.4	-	1.8	3.0	-
本部 無回答	3	-	-	-	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-
支部 全体	53	17.0	5.7	15.1	5.7	28.3	-	7.5	3.8	3.8	-	1.9	-	1.9	-

集計軸	JR連合	交通労連	JR総連	ゴム連合	日建協	航空連合	紙パ連合	全電線	全国ガス	印刷労連	セラミックス連合	全銀連合	全国一般(自治労)	その他	未加盟
合計	0.8	0.5	0.3	0.8	-	0.3	0.8	-	1.3	0.5	0.8	1.9	-	4.0	4.0
本部 全体	0.6	0.6	0.3	0.6	-	0.3	0.6	-	1.6	0.6	0.9	1.9	-	4.0	4.7
本部 300人未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.8	-	-	-	5.5
本部 1000人未満	1.0	1.0	-	1.0	-	-	1.0	-	2.1	-	2.1	4.1	-	3.1	4.1
本部 1000人以上	0.6	0.6	0.6	0.6	-	0.6	0.6	-	1.8	1.2	-	1.2	-	5.5	4.9
本部 無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-
支部 全体	1.9	-	-	1.9	-	-	1.9	-	-	-	-	1.9	-	1.9	-

集計軸	無回答
合計	1.3
本部 全体	1.6
本部 300人未満	-
本部 1000人未満	3.1
本部 1000人以上	1.2
本部 無回答	-
支部 全体	-

### (3) 労組の位置づけ

労組の位置づけは、「単位労働組合本部」の割合が最も高く 85.4%、「単位労働組合の支部または分会等」は 14.1%であった。経年比較では大きな変化はない。

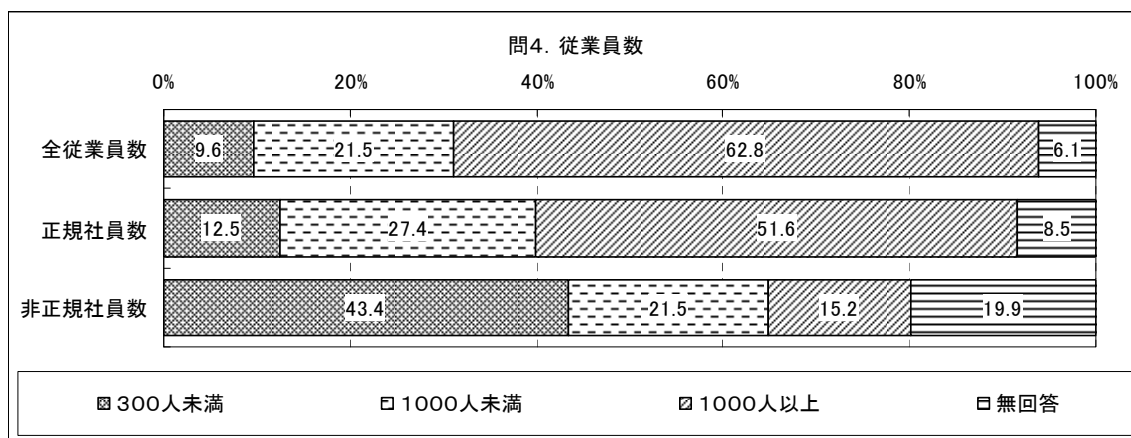


### (4) 従業員数

企業の全従業員数は、「1000人以上」の割合が最も高く 62.8%、「1000人未満」(21.5%)、「300人未満」(9.6%)が続く。

正規社員数でも、「1000人以上」の割合が最も高く 51.6%、「1000人未満」(27.4%)、「300人未満」(12.5%)が続く。

非正規社員数では、「300人未満」の割合が最も高く 43.4%、「1000人未満」(21.5%)、「無回答」(19.9%)が続く。



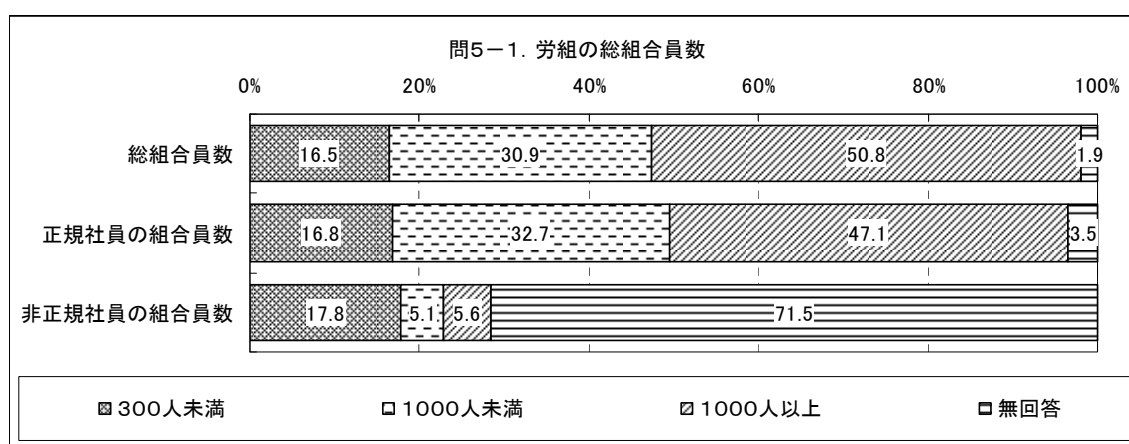
(5) 組合員数、組合役員数、組織率

①組合員数

総組合員数は、「1000人以上」の割合が最も高く50.8%、「1000人未満」(30.9%)、「300人未満」(16.5%)が続く。

正規社員の組合員数でも、「1000人以上」の割合が最も高く47.1%、「1000人未満」(32.7%)、「300人未満」(16.8%)が続く。

非正規社員の組合員数では、「無回答」の割合が最も高く71.5%、「300人未満」(17.8%)、「1000人以上」(5.6%)が続く。

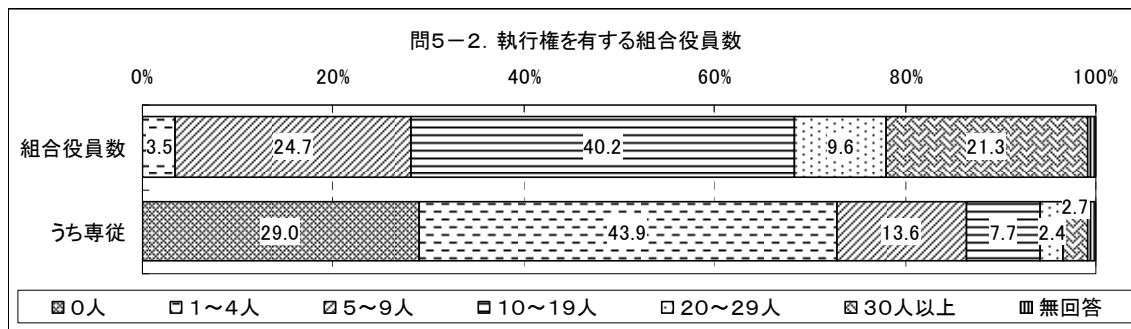


問5-1-1. 労組の総組合員数

集計軸	件数	300人未満	1000人未満	1000人以上	無回答	平均	最小値	最大値
合計	376	16.8	30.9	51.1	1.3	3907.9	8	245000
本部 全体	321	17.4	30.2	51.4	0.9	3419.2	8	142094
本部 300人未満	56	100.0	-	-	-	159.2	8	277
本部 1000人未満	97	-	100.0	-	-	630.6	300	993
本部 1000人以上	165	-	-	100.0	-	6165.0	1000	142094
本部 無回答	3	-	-	-	100.0	0.0	0	0
支部 全体	53	13.2	35.8	50.9	-	6840.2	103	245000

## ②組合役員数

組合役員数は平均 36.9 人、最大値は 998 人、最小値は 2 人、うち専従者は平均 4.8 人、最大値は 75 人、最小値は 0 人であった。



問5-2-1. 執行権を有する組合役員数

集計軸	件数	役員数							平均	最小値	最大値
		0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30人以上	無回答			
合計	376	-	3.5	24.7	40.2	9.6	21.3	0.8	36.9	2	998
本部 全体	321	-	2.5	22.7	42.7	9.7	22.1	0.3	38.8	2	998
本部 3000人未満	55	-	10.9	52.7	32.7	1.8	-	1.8	8.9	2	25
本部 1000人未満	97	-	1.0	25.8	51.5	10.3	11.3	-	15.7	4	59
本部 1000人以上	164	-	0.6	10.4	40.9	12.2	36.0	-	63.1	4	998
本部 無回答	5	-	-	40.0	40.0	-	20.0	-	15.8	7	35
支部 全体	53	-	9.4	37.7	26.4	9.4	17.0	-	25.6	3	464

## ③組織率

全体の組織率の平均は総計が 67.3%、本部が 66.0%となっている。規模別では規模が大きくなるほど組織率も高い。業種別では製造が最も高い。

組織率が 50%以上の組合の割合は、総計で 85.1%であり、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。業種別では製造が最も高い。

労働協約の一般的拘束力の要件である組織率が 75%以上の割合は、総計で 39.4%、本部 36.3%、支部 58.0%となっている。

正社員の組織率の平均は総計が 79.9%、本部が 79.2%となっており、規模別では全体と同じ傾向にある。業種別では非製造が最も高い。組織率が 50%以上の組合の割合は、総計で 96.7%であり、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。業種別では非製造が最も高い。

非正規社員の組織率の平均は総計が 17.3%であり、本部は 16.8%となっている。規模別では規模が大きくなるほど組織率も高いが、1000 人以上でも 25.9%にとどまっている。業種別では非製造の 30.0%が最も高い。組織率が 50%以上の組合の割合は、総計で 14.9%であり、1000 人以上と非製造が最も高い。

#### 組織率

組合員数	全体の組織率			正社員の組織率			非正規社員の組織率		
	平均 %	組織率50%以上		平均 %	組織率50%以上		平均 %	組織率50%以上	
		件数	%		件数	%		件数	%
本部	66.0	250	83.3%	79.2	279	96.5%	16.8	37	14.3
300人未満	54.5	33	62.3%	70.3	45	88.2%	2.2	0	0.0
1000人未満	63.7	78	85.7%	78.3	85	96.6%	8.4	6	7.7
1000人以上	71.3	139	89.1%	82.8	149	99.3%	25.9	31	22.3
支部	75.4	48	96.0%	83.8	46	97.9%	20.9	7	19.4
総計	67.3	298	85.1%	79.9	325	96.7%	17.3	44	14.9

○本部・支部の無回答を省略しているが総計には含む

○本部には組合員数規模の無回答を含む

業種	全体の組織率			正社員の組織率			非正規社員の組織率		
	平均 %	組織率50%以上		平均 %	組織率50%以上		平均 %	組織率50%以上	
		件数	%		件数	%		件数	%
本部	66.0	250	83.3	79.2	279	96.5%	16.8	37	14.3%
製造	67.3	152	86.9	79.7	161	96.4%	10.8	14	9.3%
非製造	64.6	73	76.8	80.8	92	97.9%	30.0	21	25.0%
建設	61.7	22	81.5	70.0	23	92.0%	7.8	2	10.0%
支部	75.4	48	96.0	83.8	46	97.9%	20.9	7	19.4%
総計	67.3	298	85.1	79.9	325	96.7%	17.3	44	14.9%

○本部・支部の無回答を省略しているが総計には含む

○本部には業種無回答を含む

非正規社員がいる組合で、全く非正規社員を組織していない（組織率が 0%）組合は本部で 169 組合（65.5%）ある。これを非正規社員比率ごとにみると、非正規社員比率が低いほど組織率が 0%の組合数が多くなっている。

#### 非正規社員の組織率が0%の組合の非正社員比率ごとの分布（本部）

非正社員比率	1 0 %	1 0 %	2 0 %	3 0 %	4 0 %	5 0 %	6 0 %	7 0 %	8 0 %	9 0 %	本 部 計
	未 満	以 上	以 上	以 上	以 上	以 上	以 上	以 上	以 上	以 上	
件数	63	46	29	14	6	3	3	3	1	1	169
比率	37.3%	27.2%	17.2%	8.3%	3.6%	1.8%	1.8%	1.8%	0.6%	0.6%	100.0%

#### ④非正規社員比率

全従業員と非正規社員  
の人数が回答され、非正  
規社員比率が計算可能な  
組合は本部 287 組合、支  
部が 48 組合である。非  
正規社員比率の平均は、  
総計が 19.9%、本部が  
20.2%、支部が 18.4%と  
なっている。非製造業が  
30.5%と最も割合が高い。

非正規社員比率

	50%未満		50%以上		合計		平均 %
	件数	%	件数	%	件数	%	
本部	258	89.9%	29	10.1%	287	100.0%	20.2
製造	158	96.3%	6	3.7%	164	100.0%	16.3
非製造	71	75.5%	23	24.5%	94	100.0%	30.5
建設	26	100.0%	0	0.0%	26	100.0%	9.0
支部	44	91.7%	4	8.3%	48	100.0%	18.4
総計	304	90.2%	33	9.8%	337	100.0%	19.9

○本部・支部の無回答を省略しているが総計には含む

○本部には業種無回答を含む

非正規社員比率が 50%未満の割合は、総計、本部、支部ともにほぼ 90%となっている。  
建設では 100%である。なお、非正社員は「いない」と回答した組合は 24 組合である。

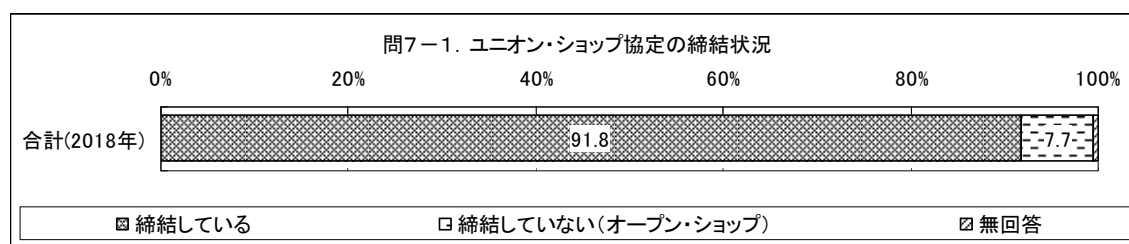
## (6) ユニオン・シヨップ制と組合費

### ①ユニオン・シヨップ制<sup>1</sup>

ユニオン・シヨップ制度について、「労働協約として締結している」の割合が最も高く91.8%、「オープン・シヨップ制をとっている」が7.7%などとなっている。

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。設問は2015年調査と異なるものの、大きな変化はない。

業種別にみると、「労働協約として締結している」が製造(96.4%)、建設(89.7%)、非製造(83.1%)の順となっている。



### 問7-1. ユニオン・シヨップ協定の締結状況

集計軸	件数	締結している	（オープン・シヨップ）締結していない	無回答
合計	376	91.8	7.7	0.5
本部 全体	321	93.5	6.5	-
本部 300人未満	56	87.5	12.5	-
本部 1000人未満	97	93.8	6.2	-
本部 1000人以上	165	95.2	4.8	-
本部 無回答	3	100.0	-	-
支部 全体	53	84.9	15.1	-

<sup>1</sup> 2015年調査では「労働協約として締結している」「協定はしているが、労働協約としては締結していない」「協約・協定として締結していない」「オープン・シヨップ制をとっている」としていたものを今回簡潔にした。

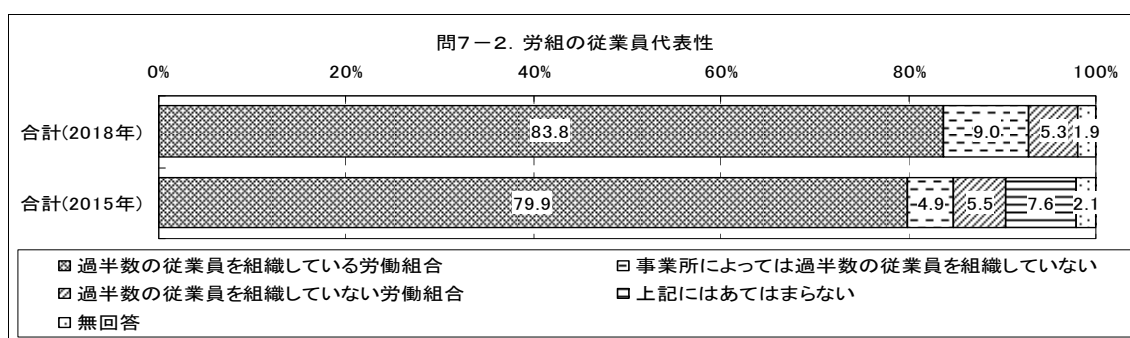


## ②従業員代表性<sup>2</sup>

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 83.8%、「事業所によっては過半数の従業員を組織していない」が 9.0%となっている。

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 92.5%と高い割合を占めている。

業種別にみると、「過半数の従業員を組織している労働組合」が、建設（89.7%）、製造（86.7%）、非製造（76.3%）の順となっている。



### 問7-2. 労組の従業員代表性

集計軸	件数	過半数の従業員を組織している	事業所によっては過半数の従業員を組織していない	過半数の従業員を組織している	無回答
合計	376	83.8	9.0	5.3	1.9
本部 全体	321	82.9	9.3	6.2	1.6
本部 300人未満	56	73.2	5.4	19.6	1.8
本部 1000人未満	97	84.5	10.3	5.2	-
本部 1000人以上	165	84.8	10.3	2.4	2.4
本部 無回答	3	100.0	-	-	-
支部 全体	53	92.5	7.5	-	-

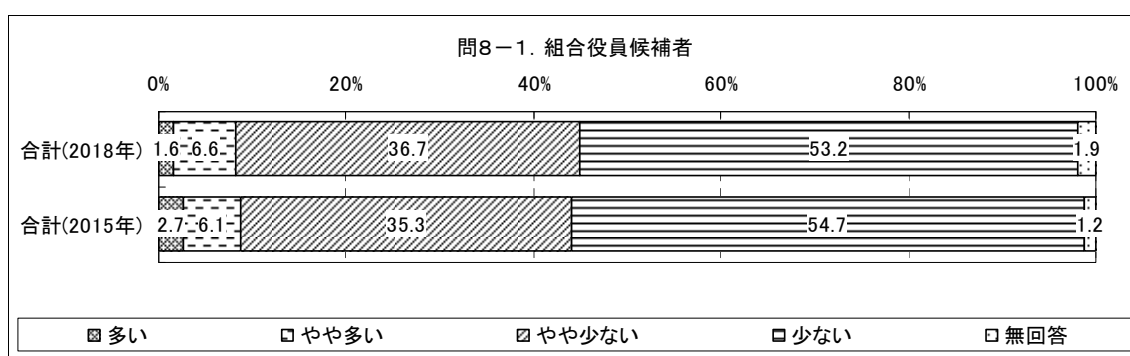
<sup>2</sup> 2015年調査では「過半数の従業員を組織化している労働組合（従業員代表の選出は不要）」「単組（支部）として過半数の従業員を組織化しているが、事業所によっては過半数の従業員を組織化していないところがある（従業員代表の選出は不要）」「過半数の従業員を組織化していない労働組合（従業員代表の選出が必要）」「上記にはあてはまらない」としていたが、今回簡素化を行った。

## (7) 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 53.2%、「やや少ない」が 36.7%であった。「多い」と「やや多い」を合計しても、8.2%にとどまる。2015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、「多い計」の割合が増えている。



問8-1. 組合役員候補者

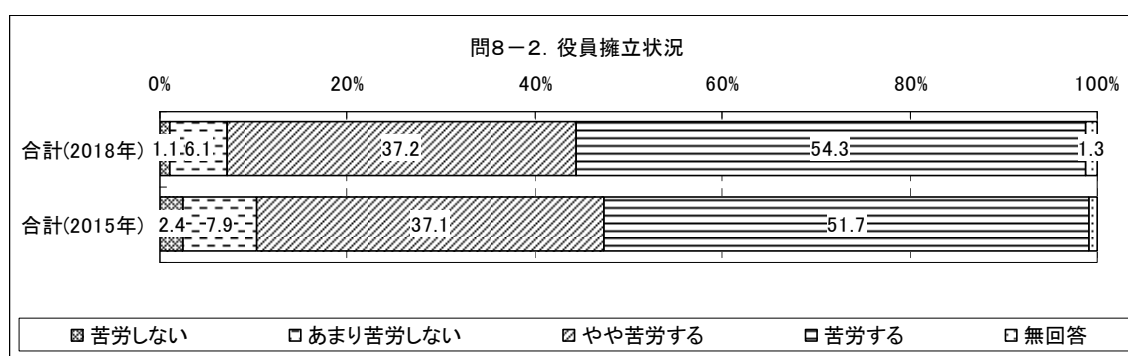
集計軸	件数	多い	やや多い	やや少ない	少ない	無回答	多い計	少ない計
合計	376	1.6	6.6	36.7	53.2	1.9	8.2	89.9
本部 全体	321	1.9	6.5	38.0	52.0	1.6	8.4	90.0
本部 300人未満	56	-	3.6	19.6	76.8	-	3.6	96.4
本部 1000人未満	97	-	7.2	41.2	51.5	-	7.2	92.8
本部 1000人以上	165	3.6	7.3	43.0	43.0	3.0	10.9	86.1
本部 無回答	3	-	-	-	100.0	-	-	100.0
支部 全体	53	-	7.5	30.2	62.3	-	7.5	92.5
第5回 (2015年)	329	2.7	6.1	35.3	54.7	1.2	8.8	90.0
第4回 (2012年)	367	1.4	4.6	38.1	54.8	1.1	6.0	92.9

## 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 54.3%、「やや苦勞する」が 37.2%であった。「苦勞しない」と「あまり苦勞しない」の合計は、7.2%であった。2015年調査との比較では、「苦勞なし計」が 3.1p 減少している。

本部・支部・規模別にみると、本部のほうが苦勞は比較的少なく、規模の大きさに比例して「やや苦勞する」割合が高くなっている。

業種別にみると、「苦勞あり計」が建設（100%）、製造（92.0%）、非製造（88.1%）、の順となっている。



問 8 - 2 . 役員擁立状況

集計軸	件数	苦勞しない	あまり苦勞しない	やや苦勞する	苦勞する	無回答	苦勞なし計	苦勞あり計
合計	376	1.1	6.1	37.2	54.3	1.3	7.2	91.5
本部 全体	321	1.2	6.2	38.9	52.6	0.9	7.5	91.6
本部 300人未満	56	-	5.4	23.2	71.4	-	5.4	94.6
本部 1000人未満	97	-	4.1	36.1	59.8	-	4.1	95.9
本部 1000人以上	165	2.4	7.9	46.7	41.2	1.8	10.3	87.9
本部 無回答	3	-	-	-	100.0	-	-	100.0
支部 全体	53	-	5.7	28.3	66.0	-	5.7	94.3
第5回 (2015年)	329	2.4	7.9	37.1	51.7	0.9	10.3	88.8
第4回 (2012年)	367	1.4	9.3	41.7	47.4	0.5	10.7	89.1

### (8) 役員就任期間<sup>3</sup>

役員の就任期間は、代表者が平均4.4年、最大値が25年、最小値が0年であった。

書記長・事務局長が平均2.9年、最大値が20年、最小値が0年であった。

執行委員が平均3.8年、最大値が10年、最小値が1年であった。

経年比較では、就任期間はいずれも2015年調査とほぼ同水準である。

本部・支部・規模別にみると、代表者では支部の平均年数が本部よりも0.3年長く、6～10年以下の就任期間の割合については、本部と支部とで11.1pの差がある。規模が大きくなるにしたがって、就任期間が長くなっている。

書記長については、0～5年が本部・支部で3.9pの差がある。

執行委員については、本部で5年以下が83.8%を占める。

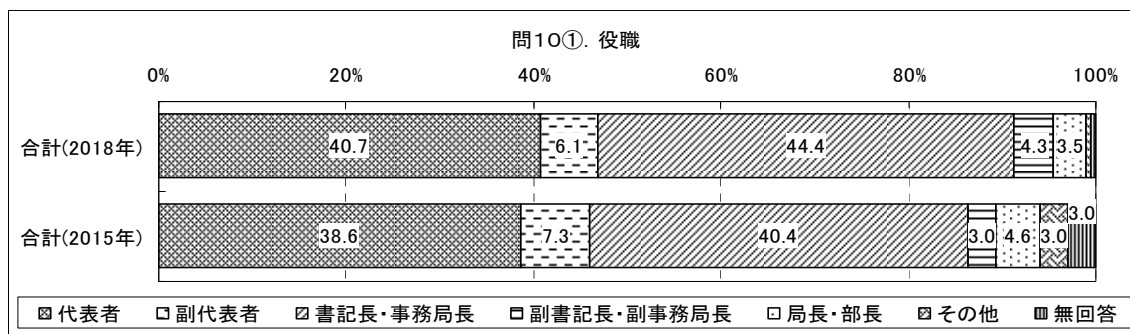
問9-1. 通算就任期間(年)

集計軸	代表者							書記長・事務局長							執行委員							集計軸						
	件数	0～5年	6～10年	11年以上	無回答	平均	最小値	最大値	実数合計	件数	0～5年	6～10年	11年以上	無回答	平均	最小値	最大値	実数合計	件数	0～5年	6～10年		11年以上	無回答	平均	最小値	最大値	実数合計
合計	376	74.7	15.2	8.0	2.1	4.4	0	25	1628	376	85.9	10.1	1.9	2.1	2.9	0	20	1074	376	83.2	14.4	-	2.4	3.8	1	10	1389	合計
本部 全体	321	74.5	16.8	7.2	1.6	4.4	0	22	1382	321	86.9	10.0	1.9	1.2	2.9	0	20	913	321	83.8	14.3	-	1.9	3.8	1	10	1188	本部 全体
本部 300人未満	56	78.6	14.3	5.4	1.8	3.7	0	15	203	56	82.1	14.3	1.8	1.8	3.0	0	20	164	56	82.1	16.1	-	1.8	3.7	1	7	203	本部 300人未満
本部 1000人未満	97	78.4	15.5	5.2	1.0	4.0	0	16	385	97	88.7	10.3	-	1.0	2.6	0	10	248	97	84.5	14.4	-	1.0	3.6	1	10	349	本部 1000人未満
本部 1000人以上	165	70.9	18.8	8.5	1.8	4.8	0	22	777	165	88.5	7.9	2.4	1.2	2.9	0	15	478	165	83.6	13.9	-	2.4	3.9	1	10	626	本部 1000人以上
本部 無回答	3	66.7	-	33.3	-	5.7	1	11	17	3	33.3	33.3	33.3	-	7.7	1	15	23	3	100.0	-	-	-	3.3	3	4	10	本部 無回答
支部 全体	53	79.2	5.7	13.2	1.9	4.7	0	25	246	53	83.0	11.3	1.9	3.8	3.2	0	16	161	53	83.0	15.1	-	1.9	3.9	2	8	201	支部 全体

### (9) 回答者について

#### ① 役職名

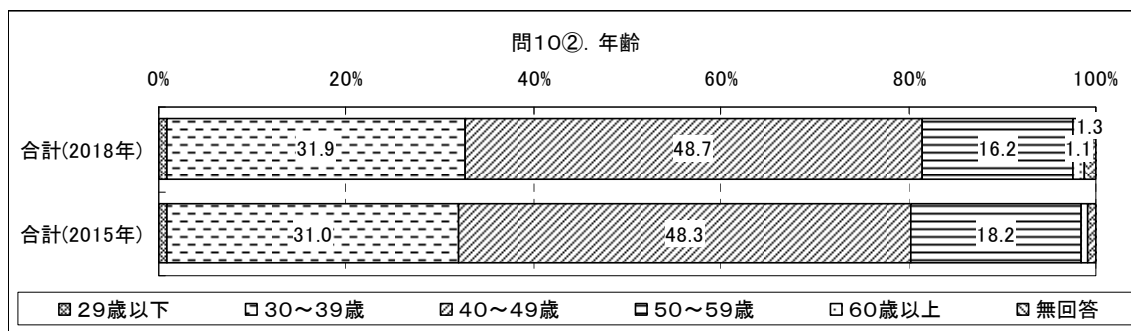
回答者の役職は、「書記長・事務局長」の割合が最も高く44.4%、「代表者」(40.7%)、「副代表者」(6.1%)が続く。



<sup>3</sup> 2015年調査までは「執行委員長」「書記長」「執行委員」としていたものを、今回変更・加筆を行った。ただし、趣旨等は変わっていない。

### ②年齢

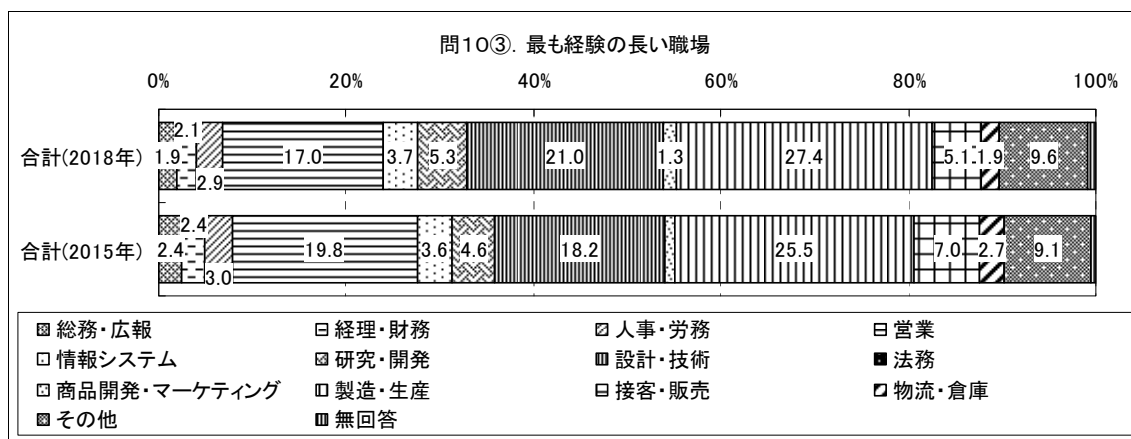
回答者の年齢は、「40-49歳」の割合が最も高く48.7%、「30-39歳」(31.9%)、「50-59歳」(16.2%)が続く。平均は43.0歳であった。



### 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27.4%、「設計・技術」(21.0%)、「営業」(17.0%)が続く。

業種別にみると、製造は「製造・生産」(42.7%)、非製造は「営業」(32.2%)、建設は「設計・技術」(65.5%)の割合が最も高い。

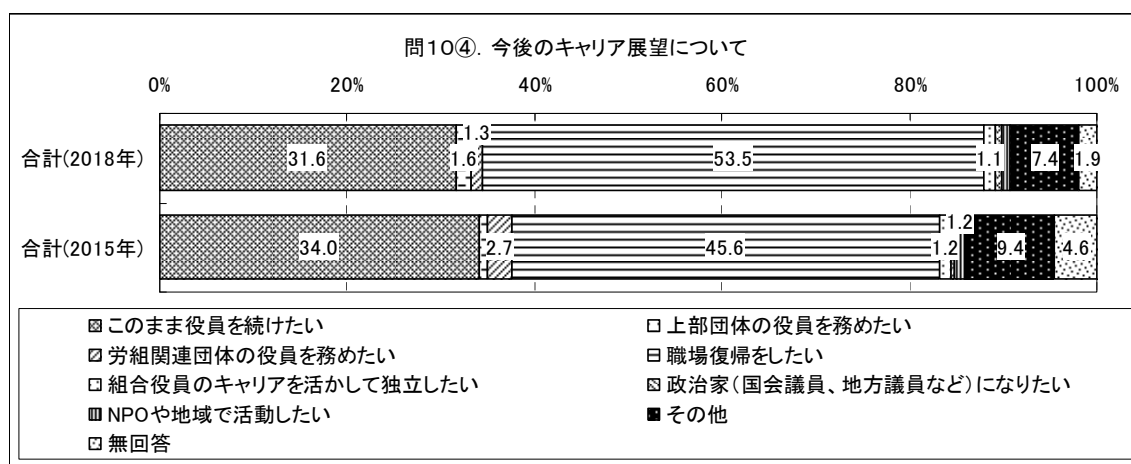


#### ④今後のキャリア展望

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 53.5%、「このまま役員を続けたい」が 31.6%であった。2015 年調査に比べると、「職場復帰をしたい」が増加している一方、「このまま役員を続けたい」が減少している。

本部・支部・規模別にみると、「このまま役員を続けたい」「労組関連団体の役員を務めたい」と回答した支部の割合が本部よりも 9.1p、5.1p 高くなっている。

業種別にみると、「職場復帰をしたい」が製造 (57.8%)、建設 (48.3%)、非製造 (47.5%) の順となっている。



問10④. 回答者情報/今後のキャリア展望について

集計軸	件数	このまま役員を続けたい	上部団体の役員を務めたい	労組関連団体の役員を務めたい	職場復帰をしたい	組合役員のキャリアを活かして独立したい	りた方議員(国会議員、地方議員など)になりたい	政治家(国会議員、地方議員など)になりたい	したNPOや地域で活動したい	その他	無回答
合計	376	31.6	1.6	1.3	53.5	1.1	0.8	0.8	7.4	1.9	
本部 全体	321	30.5	1.9	0.6	54.8	1.2	0.6	0.9	7.8	1.6	
本部 300人未満	56	33.9	1.8	-	48.2	-	-	-	16.1	-	
本部 1000人未満	97	25.8	2.1	2.1	61.9	1.0	-	-	4.1	3.1	
本部 1000人以上	165	32.1	1.8	-	52.7	1.8	1.2	1.8	7.3	1.2	
本部 無回答	3	33.3	-	-	66.7	-	-	-	-	-	
支部 全体	53	39.6	-	5.7	47.2	-	1.9	-	5.7	-	
第5回(2015年)	329	34.0	0.9	2.7	45.6	1.2	0.3	1.2	9.4	4.6	
第4回(2012年)	367	35.1	1.4	0.5	40.1	1.6	0.5	1.4	14.2	5.2	

⑤組合役員の経験がどのように役に立ったか（上位3つを順に選択）

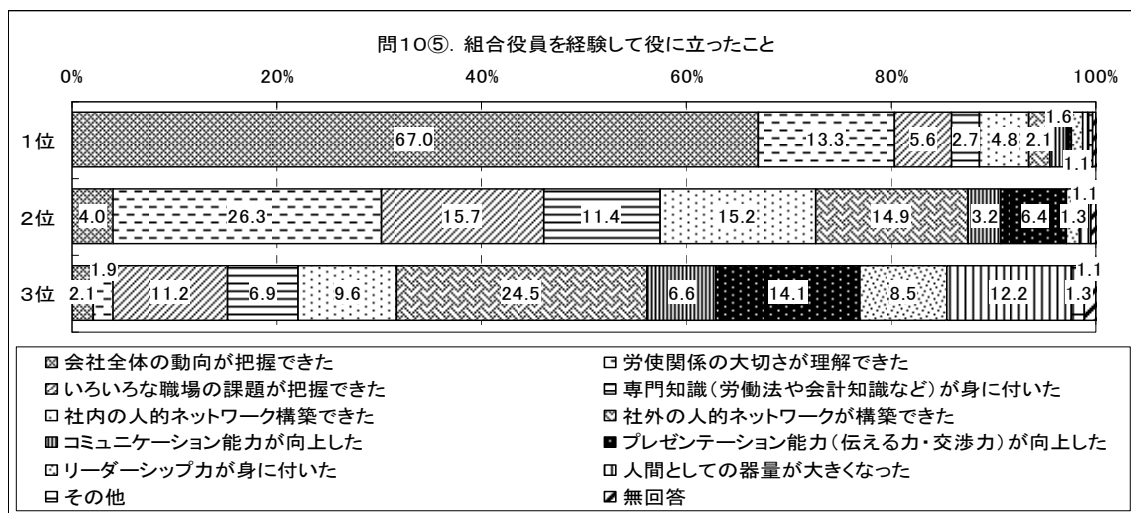
組合役員を経験することによって自分自身どのようなことが役に立ったかについて、

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67.0%、「労使関係の大切さが理解できた」(13.3%)、「いろいろな職場の課題が把握できた」(5.6%)、「社内の人的ネットワークが構築できた」(4.8%)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26.3%、「いろいろな職場の課題が把握できた」(15.7%)、「社内の人的ネットワークが構築できた」(15.2%)、「社外の人的ネットワークが構築できた」(14.9%)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」の割合が最も高く24.5%、「プレゼンテーション能力(伝える力・交渉力)が向上した」(14.1%)、「人間としての器量が大きくなった」(12.2%)、「いろいろな職場の課題が把握できた」(11.2%)などが続く。

2015年調査との比較、および本部・支部・規模別でも、特段の特徴はみられない。



問10. 組合役員を経験して役に立ったこと ※単位：%。カッコ内は前回(2015年)調査

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	無回答
	会社全体の動向が把握できた	労使関係の大切さが理解できた	いろいろな職場の課題が把握できた	専門知識(労働法や会計知識など)が身に付いた	社内の人的ネットワークが構築できた	社外の人的ネットワークが構築できた	コミュニケーション能力が向上した	プレゼンテーション能力(伝える力・交渉力)が向上した	リーダーシップ力が身に付いた	人間としての器量が大きくなった	その他	
1位	67.0 (56.2)	13.3 (16.4)	5.6 (4.9)	2.7 (1.5)	4.8 (7.9)	2.1 (3.6)	1.6 (2.1)	0.5 (1.5)	1.1 (1.5)	0.5 (3.3)	0.5 (0.0)	0.3 (0.9)
2位	4.0 (6.4)	26.3 (21.6)	15.7 (15.2)	11.4 (9.7)	15.2 (14.3)	14.9 (20.4)	3.2 (2.7)	6.4 (3.3)	1.3 (3.0)	1.1 (2.1)	- (0.0)	0.5 (1.2)
3位	2.1 (6.1)	1.9 (3.6)	11.2 (10.9)	6.9 (5.5)	9.6 (8.8)	24.5 (25.5)	6.6 (6.7)	14.1 (13.7)	8.5 (7.6)	12.2 (10.0)	1.3 (0.0)	1.1 (1.5)

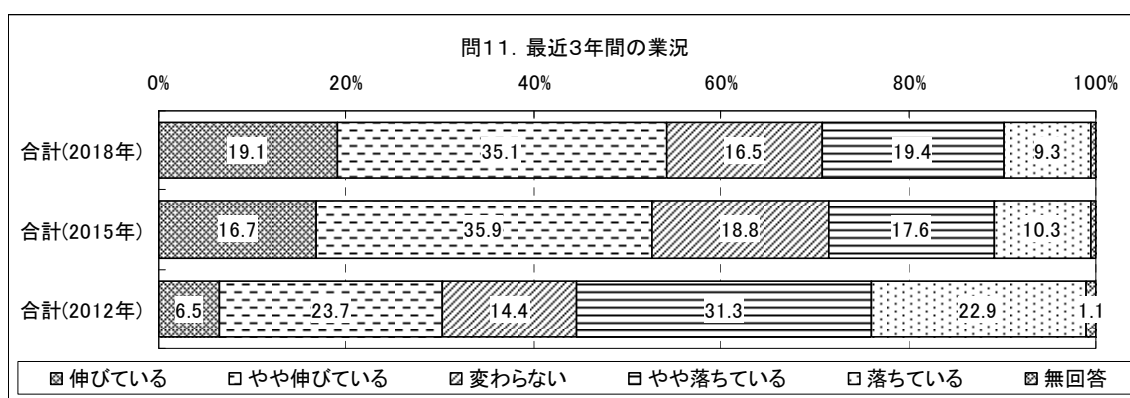
## 2. 企業の属性

### (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35.1%、「やや落ちている」19.4%、「伸びている」19.1%などで続く。経年比較では、2012年調査以降「伸びている」「やや伸びている」の合計（「伸びている計」。以下同じ）の割合がやや増えており、業況の回復傾向がうかがえる。

本部・支部・規模別にみると、「伸びている計」「落ちている計」（「落ちている」と「やや落ちている」の合計。以下同じ）ともに支部が高い。また、本部では「伸びている計」の割合が規模の大きさに比例して高くなっている。

業種別にみると、「伸びている計」が製造（59.5%）、建設（51.7%）、非製造（44.9%）の順となっている。



問11. 最近3年間の業況

集計軸	件数	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	伸びている計	落ちている計
合計	376	19.1	35.1	16.5	19.4	9.3	0.5	54.3	28.7
本部 全体	321	19.6	34.3	17.4	19.0	9.3	0.3	53.9	28.3
本部 300人未満	56	7.1	32.1	30.4	19.6	10.7	-	39.3	30.4
本部 1000人未満	97	23.7	30.9	19.6	17.5	8.2	-	54.6	25.8
本部 1000人以上	165	21.8	36.4	12.1	19.4	9.7	0.6	58.2	29.1
本部 無回答	3	-	66.7	-	33.3	-	-	66.7	33.3
支部 全体	53	17.0	39.6	9.4	22.6	9.4	1.9	56.6	32.1
第5回(2015年)	329	16.7	35.9	18.8	17.6	10.3	0.6	52.6	27.9
第4回(2012年)	367	6.5	23.7	14.4	31.3	22.9	1.1	30.0	54.2

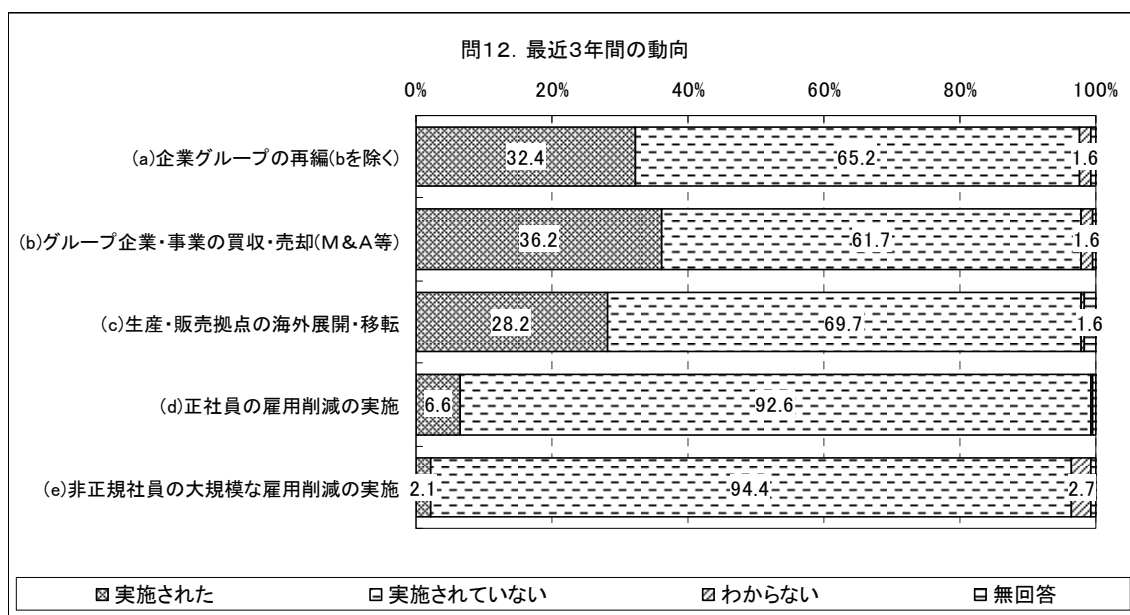


## (2) 企業の取り組み

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、「グループ企業・事業の買収、売却」の割合が最も高く36.2%、「企業グループの再編」(32.4%)、「生産・販売拠点の海外展開・移転」(28.2%)が続く。

※カッコ内は前回調査

	最近3年間の動向		
	実施された	実施されていない	わからない/ 無回答
(a) 企業グループの再編 (bを除く)	32.4 (38.9)	65.2 (55.0)	2.4 (6.0)
(b) グループ企業・事業の買収・売却 (M&A等)	36.2 (33.1)	61.7 (59.0)	2.1 (7.9)
(c) 生産・販売拠点の海外展開・移転	28.2 (36.5)	69.7 (58.7)	2.1 (4.8)
(d) 正社員の雇用削減の実施	6.6 (7.3)	92.6 (90.3)	0.8 (2.4)
(e) 非正規社員の大規模な雇用削減の実施	2.1 (2.1)	94.4 (94.2)	3.5 (3.6)



①企業グループの再編（最近3年間の動向）

企業グループの再編は、最近3年間の動向についての2015年調査との比較では、「実施された」の割合が32.4%となり、6.5p減少している。

本部・支部・規模別にみると、「実施された」とする割合が、本部1000人以上が41.8%と、300人未満および1000人未満の約2倍である。また、本部全体よりも支部が19.5p高い。

業種別にみると、「実施された」が業種特性からか製造が38.7%で最も割合が高く、建設は10.3%で最も低い。

問12. 最近3年間の動向／（a）企業グループの再編（bを除く）

集計軸	件数	実施された	実施されていない	わからない	無回答
合計	376	32.4	65.2	1.6	0.8
本部 全体	321	29.6	67.9	1.9	0.6
本部 300人未満	56	19.6	76.8	3.6	-
本部 1000人未満	97	15.5	81.4	3.1	-
本部 1000人以上	165	41.8	56.4	0.6	1.2
本部 無回答	3	-	100.0	-	-
支部 全体	53	49.1	49.1	-	1.9
第5回（2015年）	329	38.9	55.0	3.6	2.4
第4回（2012年）	367	35.1	54.0	6.0	4.9

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2015年調査との比較では「実施された」の割合がやや増加している。

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」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26.1p高い。

業種別にみると、「実施された」が製造（43.1%）、非製造（26.3%）、建設（20.7%）の順となっている。

問12. 最近3年間の動向／（b）グループ企業・事業の買収・売却（M&A等）

集計軸	件数	実施された	実施されていない	わからない	無回答
合計	376	36.2	61.7	1.6	0.5
本部 全体	321	32.4	65.4	1.9	0.3
本部 300人未満	56	16.1	82.1	1.8	-
本部 1000人未満	97	13.4	83.5	3.1	-
本部 1000人以上	165	49.1	49.1	1.2	0.6
本部 無回答	3	33.3	66.7	-	-
支部 全体	53	58.5	39.6	-	1.9
第5回（2015年）	329	33.1	59.0	5.2	2.7
第4回（2012年）	367	25.6	63.2	7.9	3.3

### 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2015年調査との比較では、「実施された」が減少に転じている。

本部・支部・規模別にみると、組織規模の大きさに比例して「実施された」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9.0p高い。

業種別にみると、「実施された」が製造（38.7%）、建設（13.8%）、非製造（12.7%）の順となっている。

問12. 最近3年間の動向／（c）生産・販売拠点の海外展開・移転

集計軸	件数	実施された	実施されていない	わからない	無回答
合計	376	28.2	69.7	0.5	1.6
本部 全体	321	26.8	71.7	0.3	1.2
本部 300人未満	56	5.4	92.9	1.8	-
本部 1000人未満	97	19.6	80.4	-	-
本部 1000人以上	165	38.8	58.8	-	2.4
本部 無回答	3	-	100.0	-	-
支部 全体	53	35.8	58.5	1.9	3.8
第5回（2015年）	329	36.5	58.7	2.1	2.7
第4回（2012年）	367	30.5	59.1	6.5	3.8

### ④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2015年調査との比較では「実施されていない」の割合が2.3p増加している。

本部・支部・規模別にみると、規模に比例して「実施された」の割合が増加している。

問12. 最近3年間の動向／（d）正社員の雇用削減の実施

集計軸	件数	実施された	実施されていない	わからない	無回答
合計	376	6.6	92.6	0.3	0.5
本部 全体	321	5.9	93.8	-	0.3
本部 300人未満	56	1.8	98.2	-	-
本部 1000人未満	97	3.1	96.9	-	-
本部 1000人以上	165	9.1	90.3	-	0.6
本部 無回答	3	-	100.0	-	-
支部 全体	53	11.3	84.9	1.9	1.9
第5回（2015年）	329	7.3	90.3	0.6	1.8
第4回（2012年）	367	13.6	81.2	2.7	2.5

⑤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2015年調査との比較では「実施されていない」の割合が最も高く、大きな変化は見られない。

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12. 最近3年間の動向／(e) 非正規社員の大規模な雇用削減の実施

集計軸	件数	実施された	実施されていない	わからない	無回答
合計	376	2.1	94.4	2.7	0.8
本部 全体	321	2.2	94.7	2.5	0.6
本部 300人未満	56	-	98.2	1.8	-
本部 1000人未満	97	3.1	95.9	1.0	-
本部 1000人以上	165	1.8	93.3	3.6	1.2
本部 無回答	3	33.3	66.7	-	-
支部 全体	53	1.9	92.5	3.8	1.9
第5回 (2015年)	329	2.1	94.2	1.8	1.8
第4回 (2012年)	367	12.0	76.6	7.9	3.5

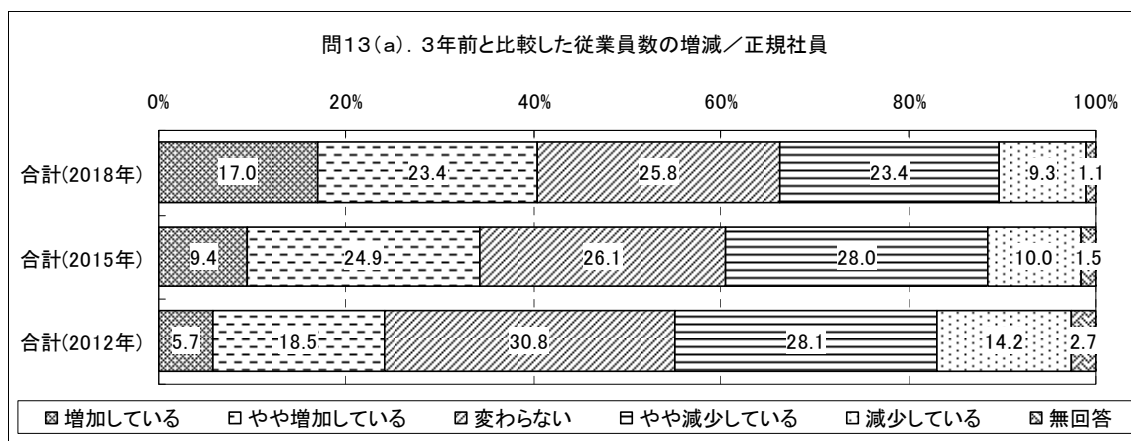
### 3. 雇用

#### (1) 3年前との変化

「正規社員」では、「増加計」（「増加している」＋「やや増加している」の合計、以下同じ）が40.4%、「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32.7%と、増加が上回っている。2015年調査と比べると、「増加している」が7.6p増加している一方、「やや減少している」が4.6p減少している。

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56.6%と本部（29.0%）よりも27.6p高い。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。

業種別にみると、「増加計」が建設（48.2%）、製造（42.2%）、非製造（33.9%）の順となっている。



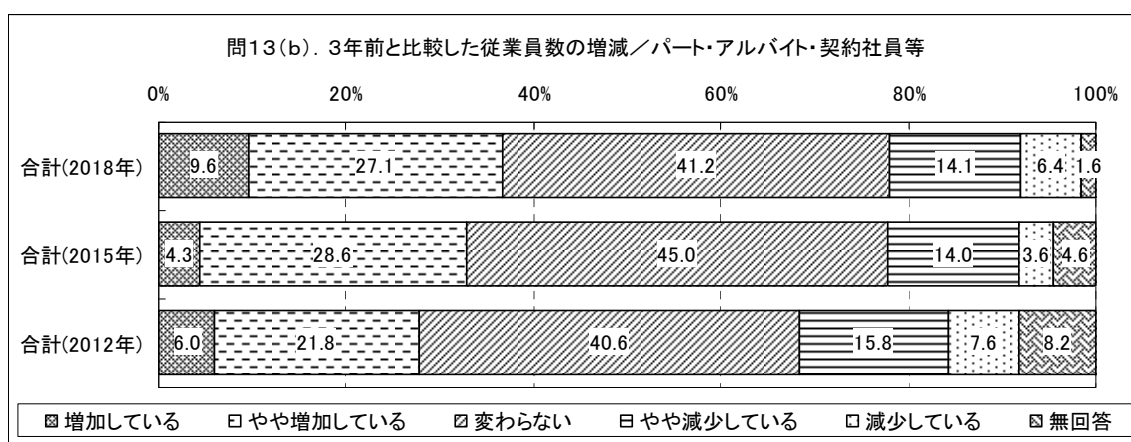
問13(a). 3年前と比較した従業員数の増減／正規社員

集計軸	件数	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	増加計	減少計
合計	376	17.0	23.4	25.8	23.4	9.3	1.1	40.4	32.7
本部 全体	321	17.8	25.2	27.1	21.2	7.8	0.9	43.0	29.0
本部 300人未満	56	7.1	37.5	28.6	19.6	7.1	-	44.6	26.8
本部 1000人未満	97	15.5	21.6	38.1	17.5	5.2	2.1	37.1	22.7
本部 1000人以上	165	23.0	23.6	20.0	23.0	9.7	0.6	46.7	32.7
本部 無回答	3	-	-	33.3	66.7	-	-	-	66.7
支部 全体	53	11.3	11.3	18.9	37.7	18.9	1.9	22.6	56.6
第5回(2015年)	329	9.4	24.9	26.1	28.0	10.0	1.5	34.3	38.0
第4回(2012年)	367	5.7	18.5	30.8	28.1	14.2	2.7	24.2	42.3

「パート・アルバイト・契約社員等」では、「変わらない」が41.2%、「増加計」が36.7%、「減少計」が20.5%となっている。2015年調査と比べると、「増加している」「減少している」が増加(5.3p、2.8p)している一方、「変わらない」「無回答」が減少(3.8p、3p)している。

本部・支部・規模別で見ると、パート等の増減では、支部では「減少計」が26.4%と本部(19.6%)よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「増加計」「減少計」ともに高く、「変わらない」は低くなる傾向がみられる。

業種別にみると、業種特性からか「増加計」は建設が24.1%と最も低い。



問13(b). 3年前と比較した従業員数の増減／パート・アルバイト・契約社員等

集計軸	件数	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	増加計	減少計
合計	376	9.6	27.1	41.2	14.1	6.4	1.6	36.7	20.5
本部 全体	321	10.0	26.2	42.7	13.7	5.9	1.6	36.1	19.6
本部 300人未満	56	1.8	30.4	60.7	3.6	3.6	-	32.1	7.1
本部 1000人未満	97	7.2	28.9	45.4	12.4	4.1	2.1	36.1	16.5
本部 1000人以上	165	14.5	23.6	34.5	17.6	7.9	1.8	38.2	25.5
本部 無回答	3	-	-	66.7	33.3	-	-	-	33.3
支部 全体	53	5.7	32.1	34.0	17.0	9.4	1.9	37.7	26.4
第5回(2015年)	329	4.3	28.6	45.0	14.0	3.6	4.6	32.9	17.6
第4回(2012年)	367	6.0	21.8	40.6	15.8	7.6	8.2	27.8	23.4

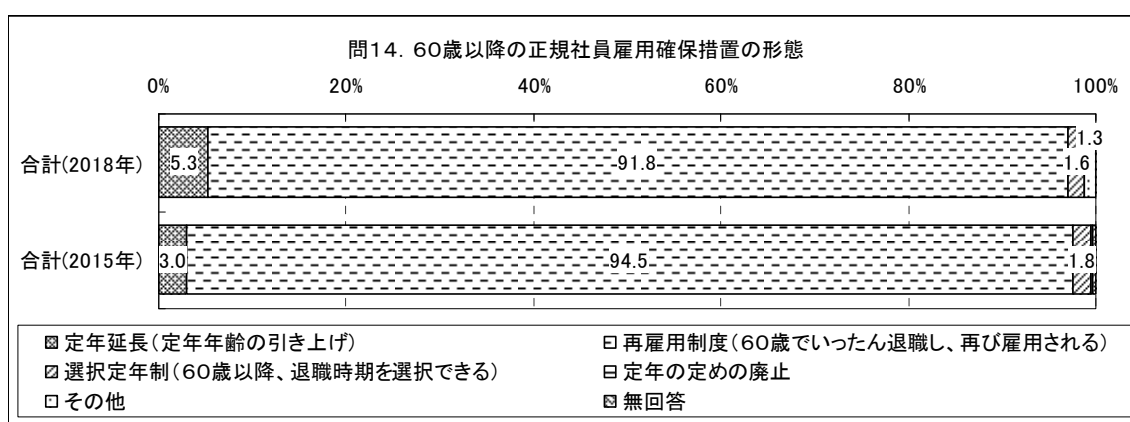
## (2) 60歳以上の雇用確保措置

### ①雇用確保措置<sup>4</sup>

正規社員の60歳以上の雇用確保措置は、「再雇用制度」の割合が最も高く91.8%、「定年延長」および「選択定年制」は合わせて6.9%であった。

本部・支部・規模別にみると、本部の「再雇用制度」は92.8%で支部(84.9%)よりもやや高い。また、本部の「再雇用制度」は1,000人未満で94.8%と他の組織規模と比べ高い。

業種別にみると、「定年延長」と「選択定年制」の計は、非製造が11.8%と最も低い。



問14. 60歳以降の正規社員雇用確保措置の形態

集計軸	件数	の定引年延 き延長 上げ (定 年 年 齢)	再 で 再 雇 用 さ れ る ( 退 職 し 、 6 0 歳)	再 雇 用 制 度 ( 6 0 歳 で 一 旦 退 職 し 、 再 雇 用 さ れ る)	以 降 、 退 職 時 期 を 選 択 可 能	定 年 の 定 め の 廃 止	そ の 他	無 回 答
合 計	376	5.3	91.8	1.6	-	1.3	-	
本部 全体	321	5.0	92.8	0.9	-	1.2	-	
本部 300人未満	56	5.4	92.9	1.8	-	-	-	
本部 1000人未満	97	2.1	94.8	1.0	-	2.1	-	
本部 1000人以上	165	6.1	92.1	0.6	-	1.2	-	
本部 無回答	3	33.3	66.7	-	-	-	-	
支部 全体	53	7.5	84.9	5.7	-	1.9	-	
第5回(2015年)	329	3.0	94.5	1.8	0.3	-	0.3	

<sup>4</sup> 2015年調査では「継続雇用(再雇用)制度」としていたが、今回「再雇用制度」の表記とした。

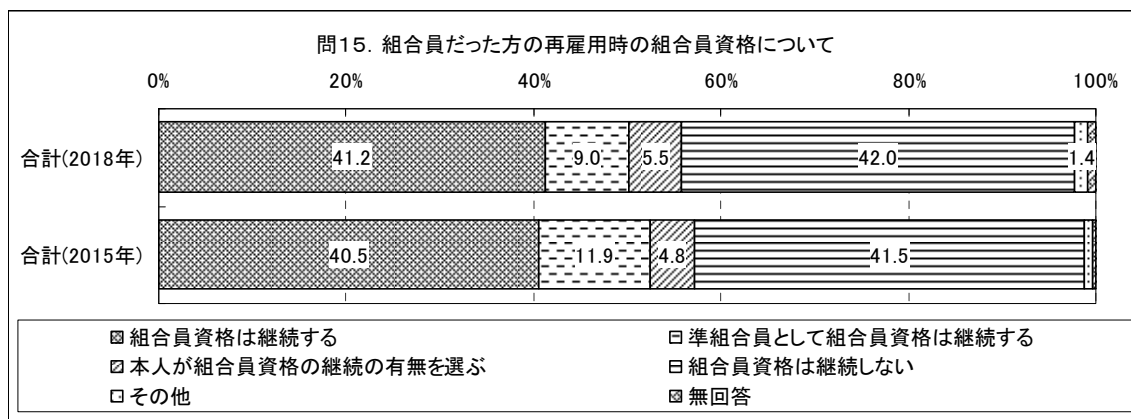
## ②組合員資格

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42.0%、「組合員資格は継続する」(41.2%)、「準組合員として組合員資格は継続する」(9.0%)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55.6%と本部(39.3%)より高い。

本部では、組織規模と概ね比例して「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」がやや低くなっている。

業種別にみると、「準組合員として組合員として継続する」は製造が13.1%と最も高く、「組合員資格は継続しない」は建設が50.0%と最も高くなっている。



### 問15. 組合員だった方の再雇用時の組合員資格について

問14. 60歳以降の正規社員雇用確保措置の形態…再雇用制度(60歳でいったん退職し、再び雇用される)

集計軸	件数	組合員資格は継続する	準組合員として継続する組合員資格は継続する	本人が組合員資格の有無を選ぶ	組合員資格は継続しない	その他	無回答
合計	345	41.2	9.0	5.5	42.0	1.4	0.9
本部 全体	298	39.3	8.7	5.0	44.6	1.3	1.0
本部 300人未満	52	21.2	3.8	5.8	61.5	5.8	1.9
本部 1000人未満	92	33.7	10.9	6.5	47.8	1.1	-
本部 1000人以上	152	49.3	9.2	3.9	36.2	-	1.3
本部 無回答	2	-	-	-	100.0	-	-
支部 全体	45	55.6	11.1	8.9	22.2	2.2	-
第5回(2015年)	311	40.5	11.9	4.8	41.5	1.0	0.3

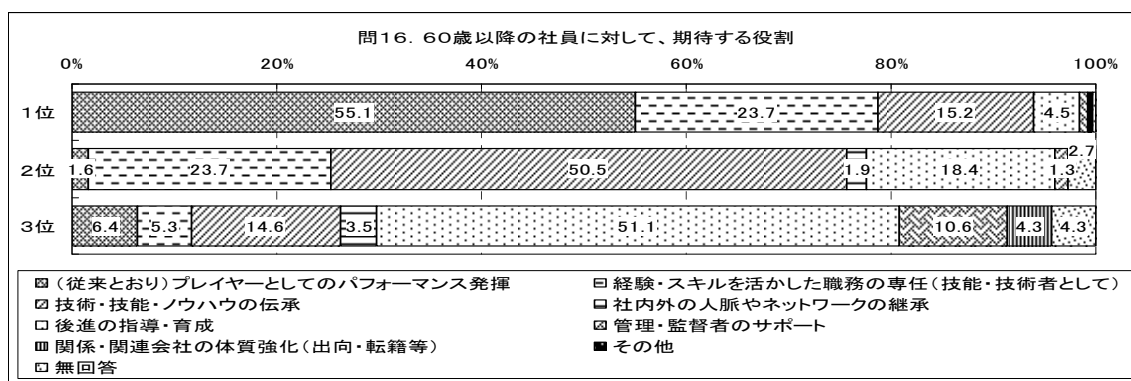


③期待する役割（上位3つを順に選択）

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55.1%、「経験・スキルを活かした職務への専任」(23.7%)、「技術・技能・ノウハウの伝承」(15.2%)が続く。

2015年調査と比べると、「(従来とおり)プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮」が10.4p増加している。

業種別にみると、建設が「(従来とおり)プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮」が最も低い(44.8%)。一方、「経験・スキルを活かした職務の専任」(31.0%)、「技術・技能・ノウハウの伝承」(24.1%)は最も高い。



問16. 60歳以降の社員に対して、期待する役割/1位

集計軸	件数	プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮	経験・スキルを活かした職務の専任(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・転籍等)	その他	無回答
合計	376	55.1	23.7	15.2	-	4.5	0.8	-	0.5	0.3
本部 全体	321	53.9	24.3	15.0	-	5.0	0.9	-	0.6	0.3
本部 300人未満	56	42.9	28.6	21.4	-	5.4	-	-	1.8	-
本部 1000人未満	97	53.6	24.7	13.4	-	6.2	1.0	-	1.0	-
本部 1000人以上	165	58.2	22.4	13.3	-	4.2	1.2	-	-	0.6
本部 無回答	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-
支部 全体	53	62.3	18.9	17.0	-	1.9	-	-	-	-
第5回(2015年)	329	44.7	28.6	20.1	0.3	4.0	0.6	0.9	0.9	-

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50.5%、「経験・スキルを活かした職務への専任」(23.7%)、「後進の指導・育成」(18.4%)が続く。2015年調査と比べると、「経験・スキルを活かした職務への専任」が3.9p増加している。

問16. 60歳以降の社員に対して、期待する役割/2位

集計軸	件数	ファイヤーマンとして活躍する(従来と併せて)	経験・スキルを活かした職務への専任(技術)	技術・技能・ノウハウの伝承	社内の人脈やネットワークの継承	後進の指導・育成	サポート・監督者のサポート	等質強化(出向・転籍)	関係・関連会社	その他	無回答
合計	376	1.6	23.7	50.5	1.9	18.4	1.3	-	-	-	2.7
本部 全体	321	1.6	23.7	49.8	2.2	18.4	1.6	-	-	-	2.8
本部 300人未満	56	3.6	16.1	50.0	1.8	25.0	1.8	-	-	-	1.8
本部 1000人未満	97	1.0	29.9	45.4	3.1	15.5	2.1	-	-	-	3.1
本部 1000人以上	165	1.2	22.4	52.7	1.8	17.6	1.2	-	-	-	3.0
本部 無回答	3	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-
支部 全体	53	1.9	22.6	54.7	-	18.9	-	-	-	-	1.9
第5回(2015年)	329	4.9	19.8	47.1	4.0	18.8	2.4	0.3	0.3	-	2.4

3位に挙げられたものでは「後進の指導・育成」が最も多く51.1%、「技術・技能・ノウハウの伝承」(14.6%)、「管理・監督者のサポート」(10.6%)が続く。2015年調査と比べると、「経験・スキルを活かした職務への専任」が2.6p減少している。

問16. 60歳以降の社員に対して、期待する役割/3位

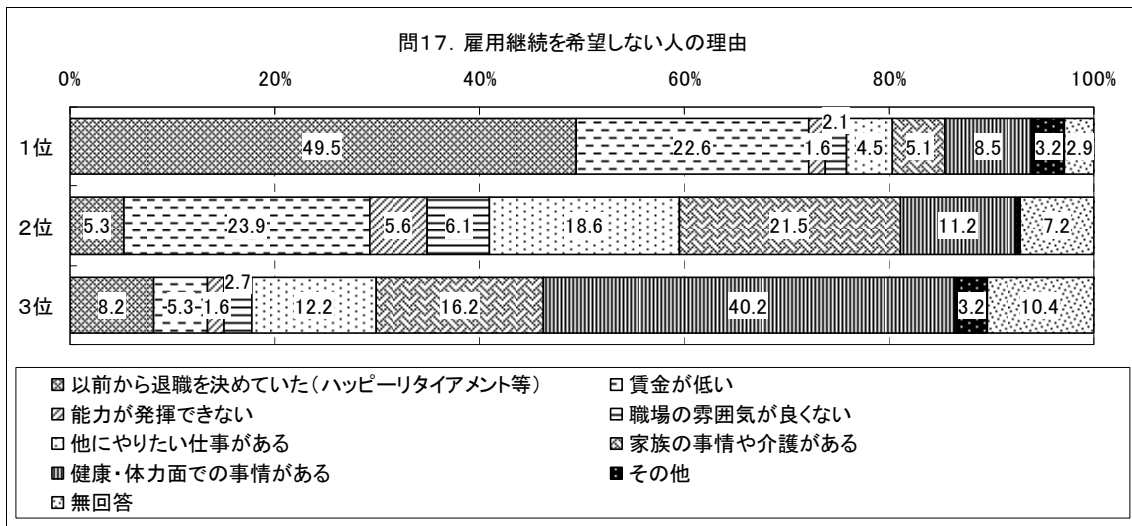
集計軸	件数	ファイヤーマンとして活躍する(従来と併せて)	経験・スキルを活かした職務への専任(技術)	技術・技能・ノウハウの伝承	社内の人脈やネットワークの継承	後進の指導・育成	サポート・監督者のサポート	等質強化(出向・転籍)	関係・関連会社	その他	無回答
合計	376	6.4	5.3	14.6	3.5	51.1	10.6	4.3	-	-	4.3
本部 全体	321	6.2	5.9	14.3	3.4	50.8	11.2	3.7	-	-	4.4
本部 300人未満	56	5.4	8.9	12.5	1.8	51.8	14.3	-	-	-	5.4
本部 1000人未満	97	9.3	4.1	21.6	4.1	44.3	8.2	4.1	-	-	4.1
本部 1000人以上	165	4.8	6.1	10.9	3.0	54.5	11.5	4.8	-	-	4.2
本部 無回答	3	-	-	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-
支部 全体	53	7.5	1.9	15.1	3.8	52.8	7.5	7.5	-	-	3.8
第5回(2015年)	329	5.2	7.9	14.6	2.4	49.5	12.8	4.3	-	-	3.3

④雇用継続を希望しない理由（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49.5%、「賃金が低い」（22.6%）、「健康・体力面での事情がある」（8.5%）が続く。2015年調査と比べると、「以前から退職を決めていた」が13.8p増加している。

本部・支部・規模別にみると、「賃金が低い」「他にやりたい仕事がある」「健康・体力面での事情がある」が組織規模に比例して増加している。

業種別にみると、建設は「以前から退職を決めていた」（55.2%）、「他にやりたい仕事がある」（17.2%）の割合が最も高い。



問17. 雇用継続を希望しない人の理由／1位

集計軸	件数	以前から退職を決めた(ハッピーリタイアメント等)	賃金が低い	能力が発揮できない	職場の雰囲気良くない	他にやりたい仕事がある	家族の事情や介護がある	健康・体力面での事情がある	その他	無回答
合計	376	49.5	22.6	1.6	2.1	4.5	5.1	8.5	3.2	2.9
本部 全体	321	49.8	21.2	1.2	1.9	4.7	5.3	9.3	3.1	3.4
本部 300人未満	56	53.6	14.3	3.6	3.6	3.6	7.1	3.6	3.6	7.1
本部 1000人未満	97	54.6	19.6	2.1	3.1	4.1	4.1	8.2	4.1	-
本部 1000人以上	165	46.1	24.2	-	0.6	5.5	4.8	12.1	2.4	4.2
本部 無回答	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-
支部 全体	53	47.2	32.1	3.8	3.8	3.8	1.9	3.8	3.8	-
第5回(2015年)	14	35.7	21.4	-	-	-	-	7.1	21.4	14.3

2位では「賃金が低い」が最も多く23.9%、「家庭の事情や介護がある」(21.5%)、「他にやりたい仕事がある」(18.6%)が続く。2015年調査と比べると、「家族の事情や介護がある」が14.4p増加している一方、「賃金が低い」が11.8p減少している。

本部・支部・規模別にみると、「家族の事情や介護がある」「他にやりたい仕事がある」「能力が発揮できない」が組織規模に比例して増加している一方、「賃金が低い」が組織規模に反比例して減少している。

業種別にみると、建設は「賃金が低い」(37.9%)の割合が最も高い。

問17. 雇用継続を希望しない人の理由／2位

集計軸	件数	タイ イ ア メ ン ト 等	て 以 前 か ら 退 職 を 決 め て い た	賃 金 が 低 い	能 力 が 発 揮 で き な い	な い 職 場 の 雰 囲 気 が 良 く	あ 他 に や り た い 仕 事 が	あ 家 族 の 事 情 や 介 護 が	情 健 康 ・ 体 力 面 で の 事 情 が あ る	そ の 他	無 回 答
合計	376	5.3	23.9	5.6	6.1	18.6	21.5	11.2	0.5	7.2	
本部 全体	321	4.4	23.4	6.2	5.9	18.7	21.2	11.8	0.6	7.8	
本部 300人未満	56	3.6	32.1	1.8	10.7	14.3	16.1	8.9	-	12.5	
本部 1000人未満	97	2.1	26.8	4.1	7.2	16.5	19.6	14.4	1.0	8.2	
本部 1000人以上	165	5.5	18.2	9.1	3.6	21.8	24.2	10.9	0.6	6.1	
本部 無回答	3	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	
支部 全体	53	9.4	26.4	1.9	7.5	18.9	24.5	7.5	-	3.8	
第5回 (2015年)	14	-	35.7	-	-	7.1	7.1	14.3	7.1	28.6	

3位では「健康・体力面での事情がある」が最も多く40.2%、「家庭の事情や介護がある」(16.2%)、「他にやりたい仕事がある」(12.2%)が続く。2015年調査と比べると、「健康・体力面での事情がある」が25.9p増加している。

本部・支部・規模別にみると、「以前から退職を決めていた」「他にやりたい仕事がある」が組織規模に比例して増加している。

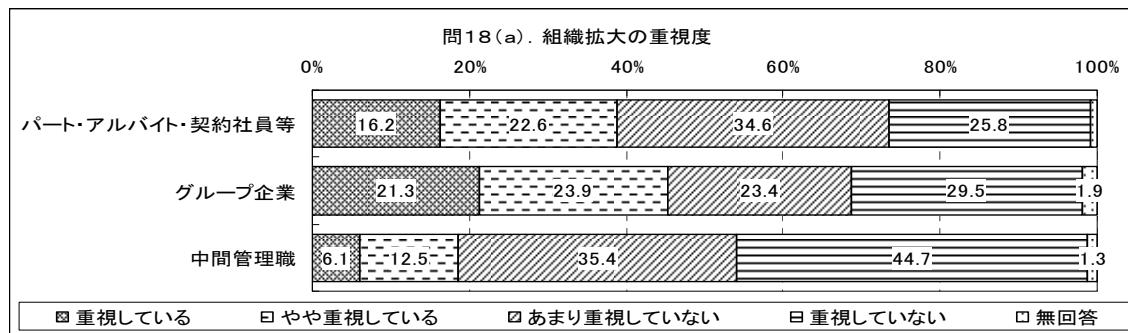
問17. 雇用継続を希望しない人の理由／3位

集計軸	件数	タイ イ ア メ ン ト 等	て 以 前 か ら 退 職 を 決 め て い た	賃 金 が 低 い	能 力 が 発 揮 で き な い	な い 職 場 の 雰 囲 気 が 良 く	あ 他 に や り た い 仕 事 が	あ 家 族 の 事 情 や 介 護 が	情 健 康 ・ 体 力 面 で の 事 情 が あ る	そ の 他	無 回 答
合計	376	8.2	5.3	1.6	2.7	12.2	16.2	40.2	3.2	10.4	
本部 全体	321	8.7	5.6	1.2	2.8	12.8	16.5	37.7	3.1	11.5	
本部 300人未満	56	1.8	3.6	1.8	5.4	8.9	16.1	44.6	1.8	16.1	
本部 1000人未満	97	6.2	7.2	1.0	3.1	11.3	23.7	30.9	3.1	13.4	
本部 1000人以上	165	12.1	5.5	1.2	1.8	15.2	12.7	38.8	3.6	9.1	
本部 無回答	3	33.3	-	-	-	-	-	66.7	-	-	
支部 全体	53	5.7	3.8	3.8	1.9	9.4	15.1	52.8	3.8	3.8	
第5回 (2015年)	14	7.1	-	14.3	7.1	-	7.1	14.3	7.1	42.9	

#### 4. 組織化の取り組み

##### (1) 組織拡大の重視度合い

重視している組織拡大は、「グループ企業」の割合が最も高く 45.2%、「パート・アルバイト契約社員等」(38.8%)、「中間管理職」(18.6%)と続く。



※カッコ内は前回調査の数字

	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	無回答
(a) パート・アルバイト・契約社員等	16.2 (14.6)	22.6 (17.0)	34.6 (34.3)	25.8 (31.9)	0.8 (2.1)
(b) グループ企業	21.3 (20.1)	23.9 (23.7)	23.4 (25.8)	29.5 (27.7)	1.9 (2.7)
(c) 中間管理職	6.1 (4.3)	12.5 (10.3)	35.4 (31.9)	44.7 (49.2)	1.3 (4.3)

1) 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（「重視している計」以下同じ）は 38.8%である。2015 年調査に比べ「重視している計」が 7.2p 増加している。

本部・支部・規模別にみると、支部の「重視している計」の割合が 47.2%と本部(37.7%)より高い。

業種別にみると、「重視している計」は非製造が 52.6%と最も割合が高く、建設が 13.8%と最も低い。

集計軸	件数	重視している	やや重視している	しあてまりな重視	し重て視ない	無回答	重視している計	重いなして計
合計	376	16.2	22.6	34.6	25.8	0.8	38.8	60.4
本部 全体	321	15.0	22.7	35.2	26.8	0.3	37.7	62.0
本部 300人未満	56	3.6	32.1	42.9	21.4	-	35.7	64.3
本部 1000人未満	97	11.3	18.6	33.0	36.1	1.0	29.9	69.1
本部 1000人以上	165	21.2	22.4	33.9	22.4	-	43.6	56.4
本部 無回答	3	-	-	33.3	66.7	-	-	100.0
支部 全体	53	24.5	22.6	30.2	18.9	3.8	47.2	49.1
第5回 (2015年)	329	14.6	17.0	34.3	31.9	2.1	31.6	66.3
第4回 (2012年)	367	9.5	16.3	38.4	30.8	4.9	25.8	69.2

2) グループ企業の組織拡大について「重視している計」は 45.2%である。2015 年調査に比べ「重視している計」は 1.4p 上昇している。

本部・支部・規模別にみると、支部の「重視している計」の割合が 67.9%と本部(41.7%)より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「重視している」と「重視している計」が高い傾向がみられる。

業種別にみると、「重視している計」は製造が 47.1%と最も割合が高く、建設が 34.4%と最も低い。

集計軸	件数	重視している	やや重視している	しあてまいる重視	し重視しない	無回答	重視している計	重視しない計
合計	376	21.3	23.9	23.4	29.5	1.9	45.2	52.9
本部 全体	321	19.0	22.7	25.9	30.8	1.6	41.7	56.7
本部 300人未満	56	3.6	19.6	37.5	35.7	3.6	23.2	73.2
本部 1000人未満	97	9.3	18.6	30.9	39.2	2.1	27.8	70.1
本部 1000人以上	165	30.3	26.1	19.4	23.6	0.6	56.4	43.0
本部 無回答	3	-	33.3	-	66.7	-	33.3	66.7
支部 全体	53	35.8	32.1	9.4	18.9	3.8	67.9	28.3
第5回 (2015年)	329	20.1	23.7	25.8	27.7	2.7	43.8	53.5
第4回 (2012年)	367	14.2	23.7	23.8	31.8	1.9	37.9	56.9

3) 中間管理職の組織拡大について「重視している計」は 18.6%に留まっている。2015 年調査から 4.0p 増加している。

本部・支部・規模別にみると、支部の「重視している計」の割合が 24.5%と本部(17.4%)より高い。

業種別にみると、「重視している計」は非製造が 24.6%と最も割合が高く、建設が 13.8%と最も低い。

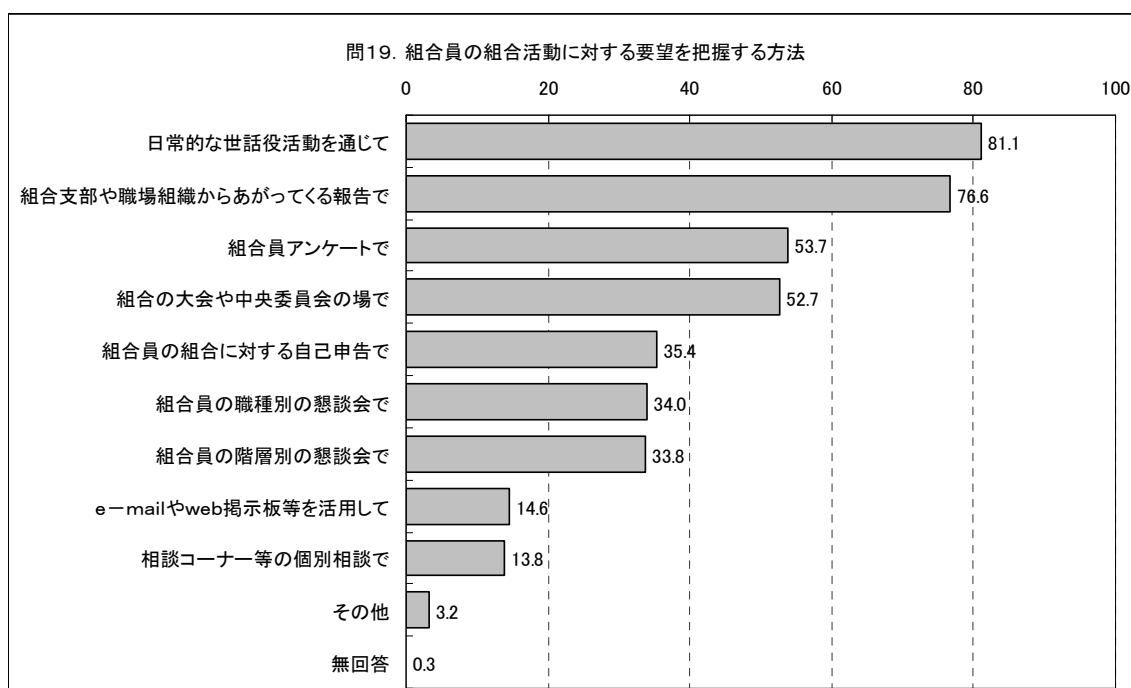
集計軸	件数	重視している	やや重視している	しあてまいる重視	し重視しない	無回答	重視している計	重視しない計
合計	376	6.1	12.5	35.4	44.7	1.3	18.6	80.1
本部 全体	321	5.6	11.8	36.8	44.9	0.9	17.4	81.6
本部 300人未満	56	-	19.6	42.9	35.7	1.8	19.6	78.6
本部 1000人未満	97	3.1	8.2	37.1	49.5	2.1	11.3	86.6
本部 1000人以上	165	9.1	11.5	35.2	44.2	-	20.6	79.4
本部 無回答	3	-	-	-	100.0	-	-	100.0
支部 全体	53	9.4	15.1	28.3	43.4	3.8	24.5	71.7
第5回 (2015年)	329	4.3	10.3	31.9	49.2	4.3	14.6	81.2
第4回 (2012年)	367	2.7	9.0	34.6	49.3	4.4	11.7	83.9

## (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 81.1%、「組合支部や職場組織からあがってくる報告」(76.6%)、「組合員アンケート」(53.7%)「組合の大会や中央委員会の場」(52.7%)、などが続く。2015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」が 47.2%と本部 (31.8%) より高い。また、本部では「組合員の階層別の懇談会」、「組合員の職種別の懇談会」を除く項目において、組織規模に比例して高くなる傾向がみられる。

業種別にみると、建設が「組合の大会や中央委員会の場」62.1%と最も割合が高く、「組合員アンケート」が 31.0%と最も低い。



問19. 組合員の組合活動に対する要望を把握する方法

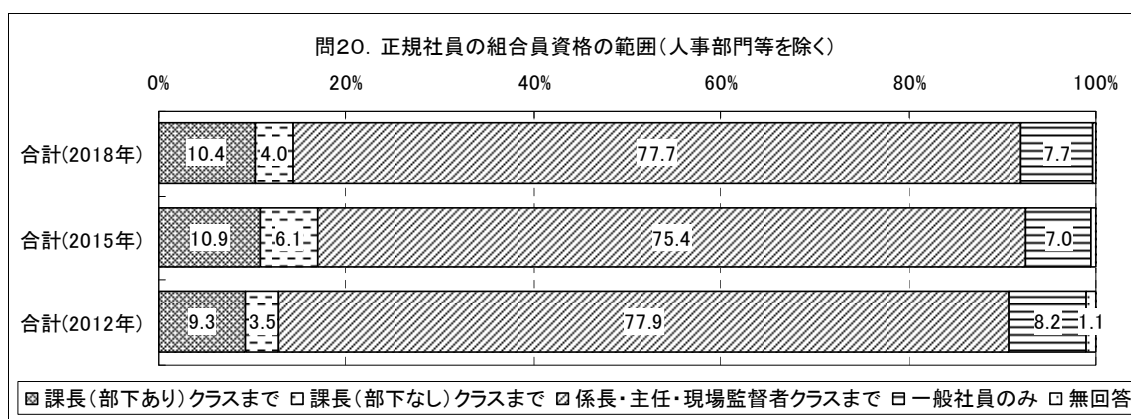
集計軸	件数	を日常的な世話役活動を通じて	談話組合員の階層別の懇談会	談話組合員の職種別の懇談会	る組合員の自己申告組合員に対する	別相談コーナー等の個別	告か組合の大会や中央委員	員組合の場	組合員アンケートで	てbe掲示板等を活用w	その他	無回答
合計	376	81.1	33.8	34.0	35.4	13.8	76.6	52.7	53.7	14.6	3.2	0.3
本部 全体	321	79.8	31.2	31.8	35.5	13.4	78.5	51.4	54.8	14.0	3.1	0.3
本部 300人未満	56	69.6	23.2	33.9	46.4	7.1	57.1	41.1	42.9	5.4	-	-
本部 1000人未満	97	79.4	20.6	26.8	34.0	10.3	80.4	41.2	54.6	8.2	3.1	1.0
本部 1000人以上	165	83.6	40.0	34.5	32.7	17.0	86.1	61.2	58.8	20.6	4.2	-
本部 無回答	3	66.7	33.3	-	33.3	33.3	-	33.3	66.7	-	-	-
支部 全体	53	88.7	50.9	47.2	34.0	17.0	67.9	60.4	45.3	18.9	3.8	-
第5回 (2015年)	329	81.8	31.6	29.8	32.2	13.4	78.4	58.7	52.6	16.7	3.3	-
第4回 (2012年)	367	81.2	28.3	31.9	37.1	9.5	75.5	61.9	47.1	18.0	2.5	-

### (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77.7%、「課長（部下あり）クラスまで」（10.4%）、「一般社員のみ」（7.7%）が続く。2015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22.6%と本部（8.4%）より高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して「係長・主任・現場監督クラスまで」とする回答が増えている。

業種別にみると、「課長（部下あり）クラスまで」非製造が26.3%と最も割合が高く、「係長・主任・現場監督者まで」では製造業が85.8%と最も高い。



問20. 正規社員の組合員資格の範囲（人事部門等を除く）

集計軸	件数	課長(部下あり)クラスまで	課長(部下なし)クラスまで	係長・主任・現場監督者クラスまで	一般社員のみ	無回答
合計	376	10.4	4.0	77.7	7.7	0.3
本部 全体	321	8.4	4.4	79.8	7.2	0.3
本部 300人未満	56	7.1	5.4	76.8	10.7	-
本部 1000人未満	97	9.3	5.2	80.4	4.1	1.0
本部 1000人以上	165	7.9	3.6	80.6	7.9	-
本部 無回答	3	33.3	-	66.7	-	-
支部 全体	53	22.6	1.9	64.2	11.3	-
第5回(2015年)	329	10.9	6.1	75.4	7.0	0.6
第4回(2012年)	367	9.3	3.5	77.9	8.2	1.1



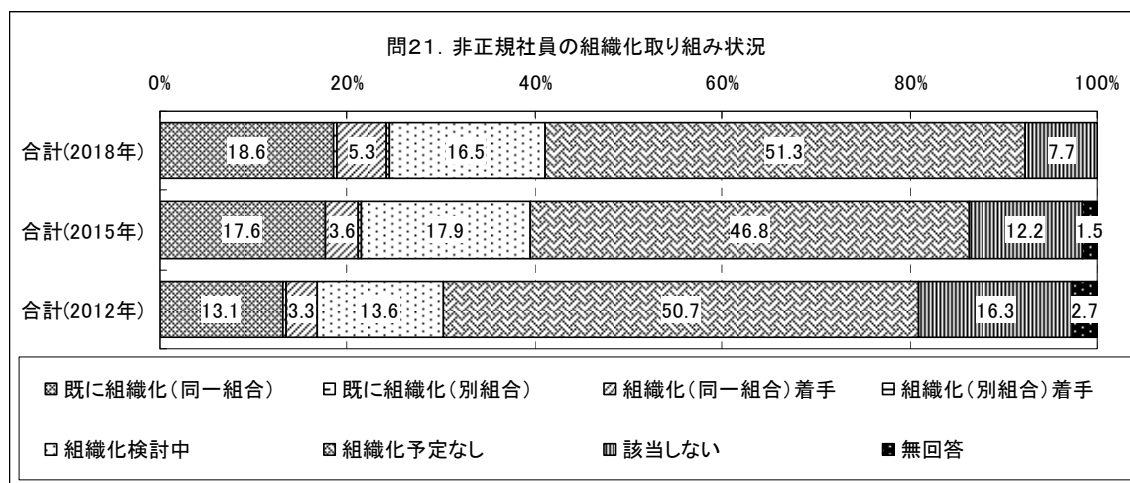
#### (4) 非正規社員の組織化

非正規社員の組織化の取り組み状況は、「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51.3%であり、「既に組織化(正社員と同一組合)している」(18.6%)、「組織化の検討中である」(16.5%)、「該当する非正規社員はいない」(7.7%)が続く。

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、本部では組織規模に比例して「既に組織化(正社員と同一組合)している」とする回答が増えている。「組織化の予定はない」は本部が53.0%であり、支部(39.6%)よりも13.4p高い。

業種別にみると、「既に組織化(正社員と同一組合)している」は非製造が37.3%と最も割合が高く、「組織化の予定はない」は建設が75.9%と最も低い。



問21. 非正規社員の組織化取り組み状況

集計軸	件数	既に組織化(正社員と同一組合)している	既に組織化(正社員と別組合)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(正社員と別組合)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	該当する非正規社員は該当しない	無回答
合計	376	18.6	0.3	5.3	0.3	16.5	51.3	7.7	-
本部 全体	321	17.1	0.3	5.0	0.3	16.8	53.0	7.5	-
本部 3000人未満	56	7.1	-	3.6	-	12.5	62.5	14.3	-
本部 1000人未満	97	11.3	1.0	3.1	-	21.6	55.7	7.2	-
本部 1000人以上	165	24.2	-	6.7	0.6	15.8	47.3	5.5	-
本部 無回答	3	-	-	-	-	-	100.0	-	-
支部 全体	53	28.3	-	7.5	-	15.1	39.6	9.4	-
第5回(2015年)	329	17.6	-	3.6	0.3	17.9	46.8	12.2	1.5
第4回(2012年)	367	13.1	0.3	3.3	-	13.6	50.7	16.3	2.7

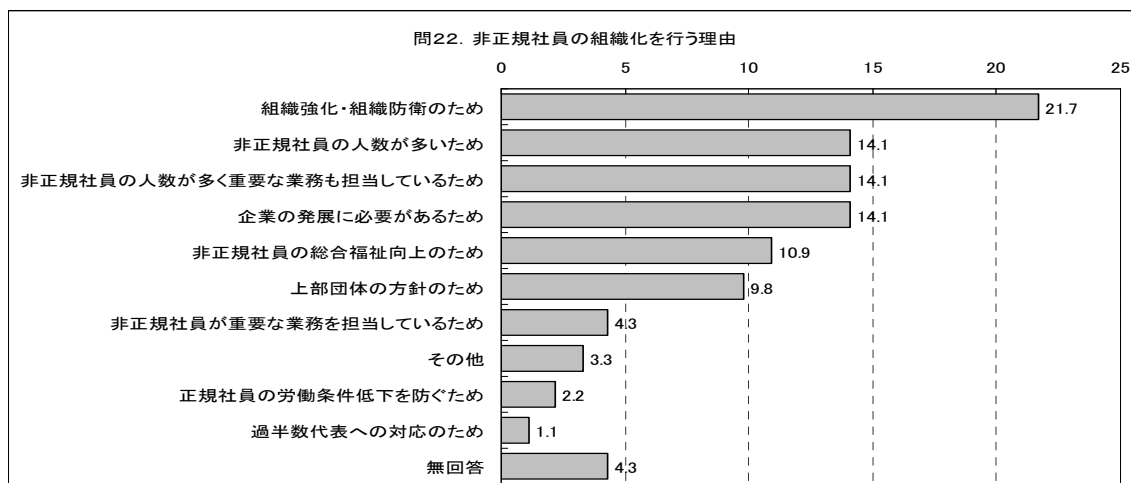
## (5) 組織化を行う理由

「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、「組織強化、組織防衛のため」が最も高く 21.7%、「非正規社員の人数が多いため」「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」「企業の発展に必要なため」（いずれも 14.1%）が続く。

2015 年調査との比較では、「企業の発展に必要なため」が 8.5p 増加している一方、「非正規社員の総合福祉向上のため」が 14.5p 減少している。

本部・支部・規模別にみると、支部の「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」の割合（26.3%、21.1%）が本部（11.0%、6.8%）より高い。一方、本部の「非正規社員の人数が多いため」の割合（16.4%）は支部（5.3%）より高い。

業種別にみると、製造は「組織強化・組織防衛のため」（26.3%）、「企業の発展に必要なため」（21.1%）の順に割合が高い。非製造は「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」（26.0%）、「組織強化・組織防衛のため」（21.7%）の順に高い。



問 2 2 . 非正規社員の組織化を行う理由

問 2 1 . 非正規社員の組織化取り組み状況…「既に組織化」または「組織化について着手」

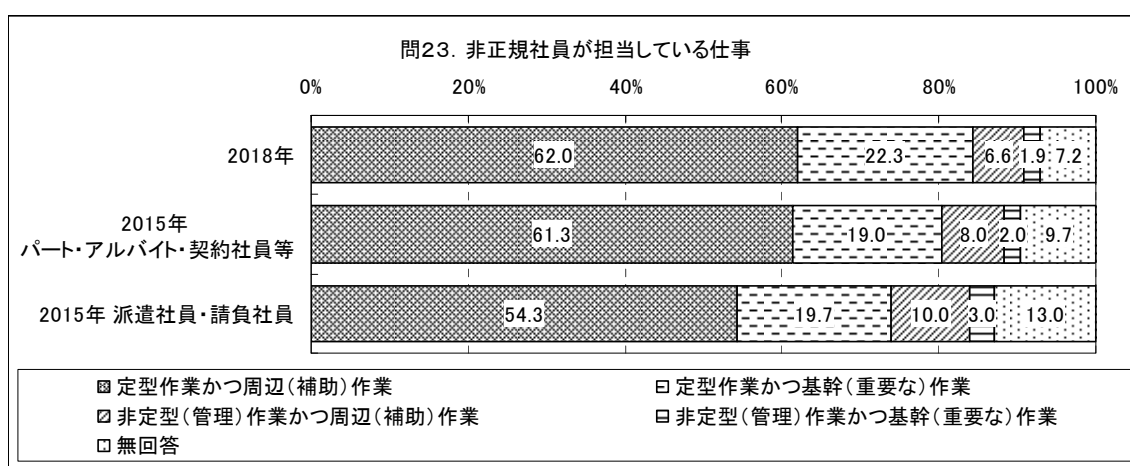
集計軸	件数	多 非 正 規 社 員 の 人 数 が	業 務 を 担 当 し て 重 要 な	非 正 規 社 員 の 人 数 が	多 非 正 規 社 員 の 人 数 が	上 部 団 体 の 方 針 の た め	あ る た め の 発 展 に 必 要 が	低 正 規 社 員 の 労 働 条 件 を 防 ぐ た め	社 上 の 正 規 社 員 の 総 合 福 祉 の た め	過 半 数 代 表 へ の 対 応 の た め	組 織 強 化 ・ 組 織 防 衛 の た め	そ の 他	無 回 答
合 計	92	14.1	4.3	14.1	9.8	14.1	2.2	11.0	1.4	21.7	3.3	4.3	
本部 全体	73	16.4	5.5	11.0	6.8	17.8	-	11.0	1.4	20.5	4.1	5.5	
本部 3000人未満	6	16.7	-	16.7	-	33.3	-	-	-	16.7	16.7	-	
本部 1000人未満	15	20.0	6.7	20.0	6.7	13.3	-	6.7	-	13.3	6.7	6.7	
本部 1000人以上	52	15.4	5.8	7.7	7.7	17.3	-	13.5	1.9	23.1	1.9	5.8	
本部 無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
支部 全体	19	5.3	-	26.3	21.1	-	10.5	10.5	-	26.3	-	-	
第5回 (2015年)	71	16.9	2.8	11.3	7.0	5.6	1.4	25.4	1.4	25.4	1.4	1.4	
第4回 (2012年)	61	8.2	4.9	18.0	9.8	4.9	-	19.7	8.2	23.0	1.6	1.6	

## (6) 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 62.0%、「定型作業かつ基幹（重要な作業）」（22.3%）、「無回答」（7.2%）が続く。

本部・支部・規模別にみると、支部の「定型作業かつ基幹（重要な作業）」の割合（32.1%）が本部（20.9%）より高い。

業種別にみると、製造および非製造は定型作業（周辺、基幹作業）の割合が高く（85.3%、83.0%）、建設は周辺作業（定型、非定型）が82.0%と高い。



問 2 3 . 非正規社員が担当している仕事

集計軸	件数	（補助）作業かつ周辺	（重要）作業かつ基幹	業か非作か非作	業か非作か非作	無回答
合計	376	62.0	22.3	6.6	1.9	7.2
本部 全体	321	62.6	20.9	7.8	1.6	7.2
本部 300人未満	56	60.7	19.6	3.6	1.8	14.3
本部 1000人未満	97	60.8	21.6	9.3	2.1	6.2
本部 1000人以上	165	64.8	20.6	7.9	1.2	5.5
本部 無回答	3	33.3	33.3	33.3	-	-
支部 全体	53	56.6	32.1	-	3.8	7.5
第5回（2015年）	329	60.8	17.6	7.6	1.8	12.2
第4回（2012年）	334	60.3	18.2	7.9	2.1	11.5

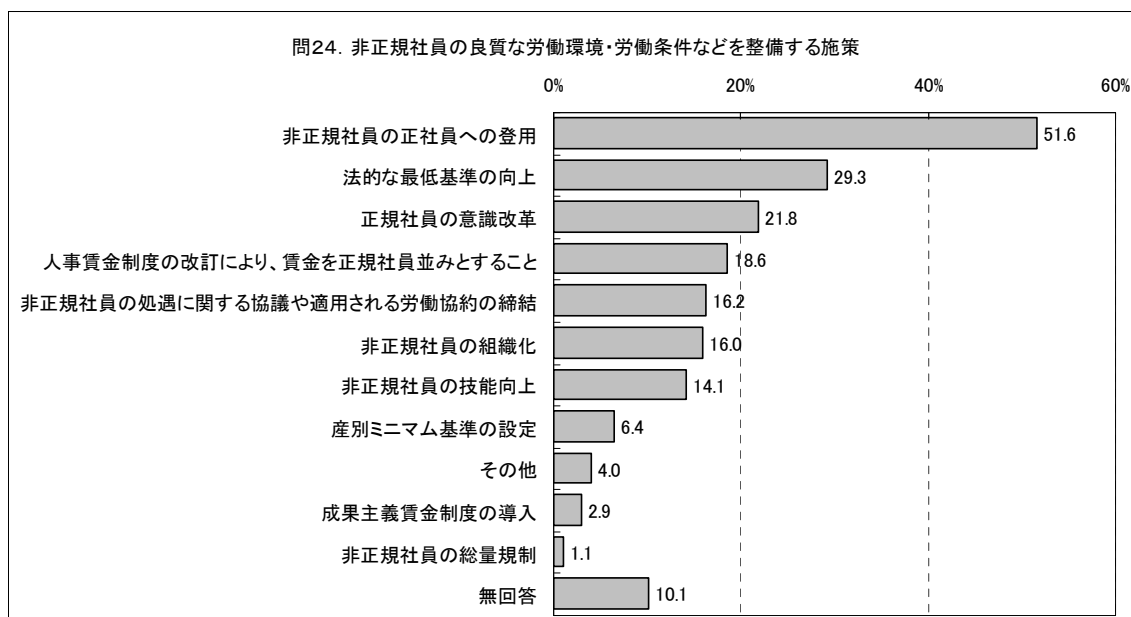
(7) 非正規社員の良好な労働環境・労働条件を整備する施策（複数回答）

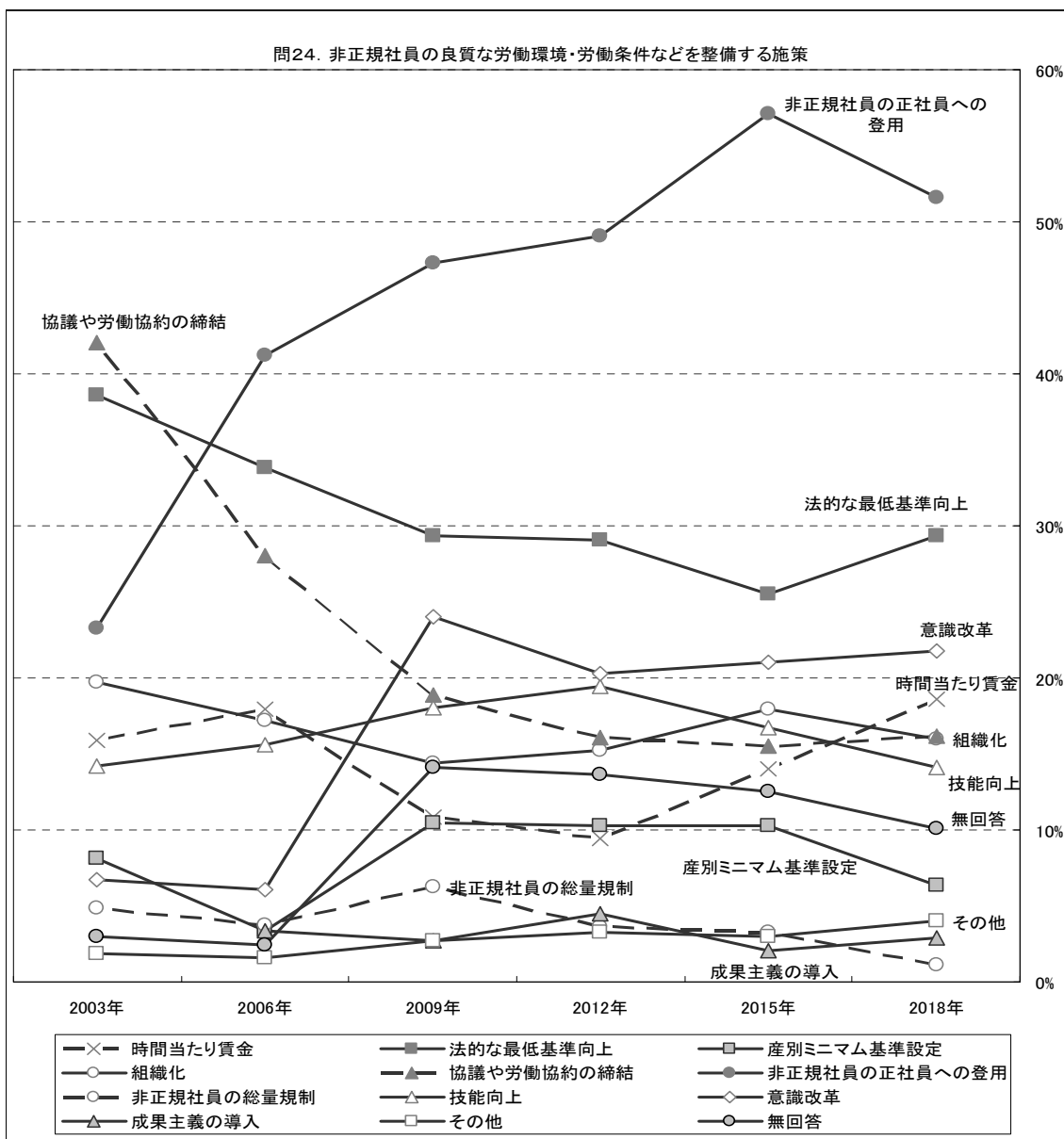
非正規社員の良好な労働環境・労働条件などを整備する施策についての考え方では、「非正規社員の正社員への登用」の割合が最も高く 51.6%、「法的な最低基準の向上」(29.3%)、「正規社員の意識改革」(21.8%)が続く。

経年比較では、「非正規社員の正社員への登用」の割合がやや減少する一方、「法的な最低基準の向上」の割合が増加に転じている。

本部・支部・規模別にみると、支部は「人事賃金制度の改訂により、賃金を正規社員並みとすること」が24.5%、「非正規社員の組織化」が18.9%と本部（17.8%、15.6%）よりも高い。

業種別にみると、「人事賃金制度の改訂により、賃金を正規社員並みとすること」については建設（27.6%）、非製造（24.6%）、製造（14.7%）の順となっている。





問24. 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

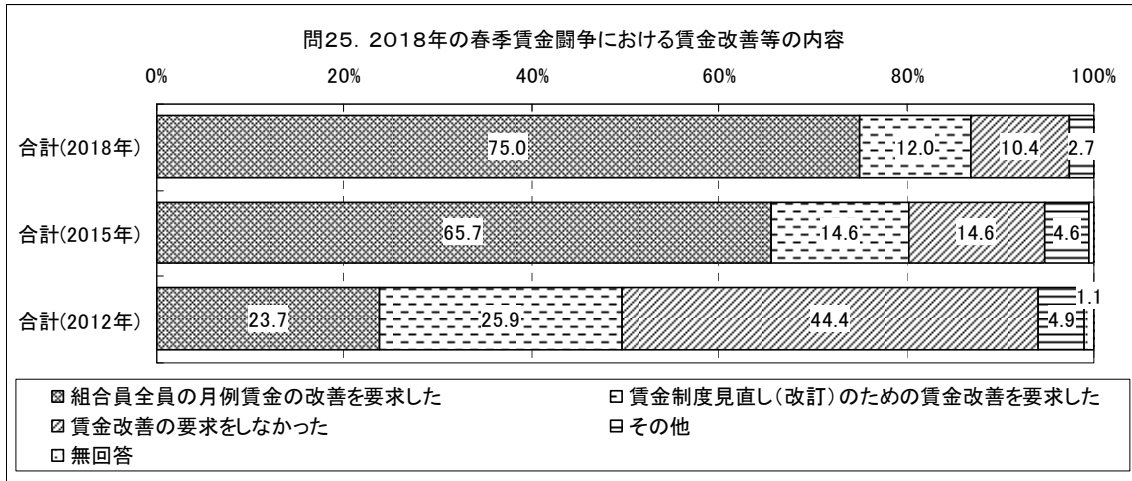
集計軸	件数	社に人 員並り 賃金 と賃 金度 をの こ正 改 と規 訂	上法 的 な 最 低 基 準 の 向	設 産 別 ミ ニ マ ム 基 準 の	非 正 規 社 員 の 組 織 化	非 正 規 社 員 の 適 用 結 さ に	へ非 正 規 社 員 の 正 社 員	制非 正 規 社 員 の 総 量 規	上非 正 規 社 員 の 技 能 向	正 規 社 員 の 意 識 改 革	導成 入果 主 義 賃 金 制 度 の	そ 他	無 回 答
合計	376	18.6	29.3	6.4	16.0	16.2	51.6	1.1	14.1	21.8	2.9	4.0	10.1
本部 全体	321	17.8	29.6	7.5	15.6	16.8	52.0	0.6	14.3	23.4	3.4	4.0	9.3
本部 300人未満	56	23.2	26.8	7.1	7.1	8.9	42.9	1.8	16.1	21.4	3.6	7.1	10.7
本部 1000人未満	97	15.5	30.9	6.2	17.5	11.3	48.5	-	14.4	22.7	2.1	5.2	10.3
本部 1000人以上	165	17.6	30.3	8.5	17.0	22.4	57.0	0.6	13.3	24.2	4.2	2.4	8.5
本部 無回答	3	-	-	-	33.3	33.3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-
支部 全体	53	24.5	28.3	-	18.9	13.2	47.2	3.8	11.3	13.2	-	3.8	15.1
第5回 (2015年)	329	14.0	25.5	10.3	17.9	15.5	57.1	3.3	16.7	21.0	2.1	3.0	-
第4回 (2012年)	330	9.4	29.1	10.3	15.2	16.1	49.1	3.6	19.4	20.3	4.5	3.3	-

## 5. 春季賃金闘争の取り組み

### (1) 賃金改善要求

2018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）」の割合が最も高く75.0%、「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」（12.0%）、「賃金改善の要求をしなかった」（10.4%）と続く。経年比較では、2015年調査に比べ「組合員全員の月例賃金の改善を要求した」が9.3p高まっており、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反比例して「月例賃金の改善」要求の割合が低下し、「賃金改善の要求をしなかった」の割合が上昇している。



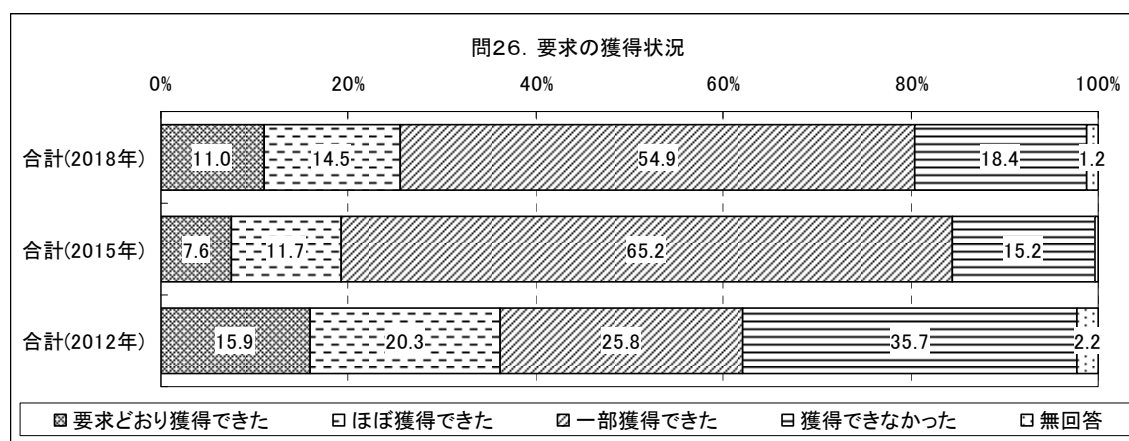
問25. 2018年の春季賃金闘争における賃金改善等の内容

集計軸	件数	組合員全員の月例賃金を要求した	賃金制度見直し(改訂)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
合計	376	75.0	12.0	10.4	2.7	-
本部 全体	321	73.8	12.8	10.6	2.8	-
本部 300人未満	56	83.9	12.5	3.6	-	-
本部 1000人未満	97	74.2	12.4	9.3	4.1	-
本部 1000人以上	165	70.9	12.7	13.3	3.0	-
本部 無回答	3	33.3	33.3	33.3	-	-
支部 全体	53	83.0	7.5	9.4	-	-
第5回 (2015年)	329	65.7	14.6	14.6	4.6	0.6
第4回 (2012年)	367	23.7	25.9	44.4	4.9	1.1

## (2) 要求獲得状況

要求した 337 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 54.9%、「獲得できなかった」(18.4%)、「ほぼ獲得できた」(14.5%) などが続く。経年比較では、2015 年調査時に対し、「一部獲得」の割合が 10.3p 減少している。

業種別にみると、建設は「一部獲得できた」が 32.1%と最も割合が高く、「獲得できなかった」も 46.4%と最も割合が高い。



### 問 2 6 . 要求の獲得状況

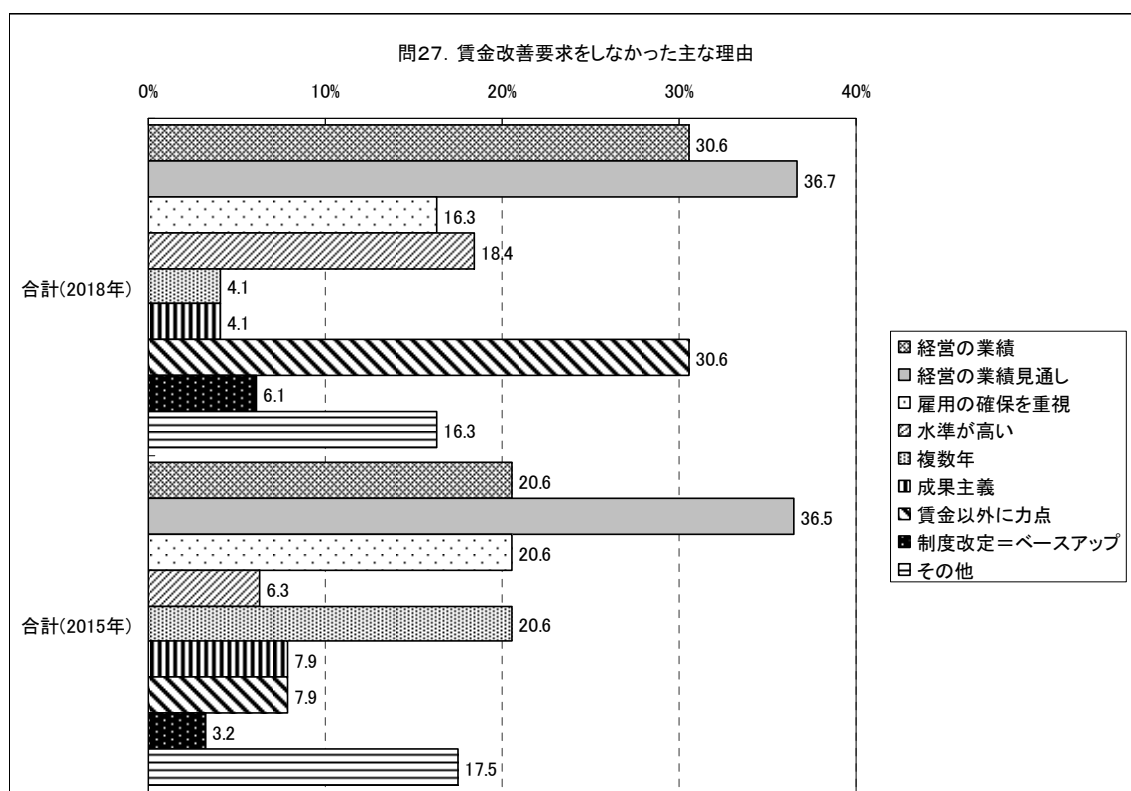
問 2 5 . 2 0 1 8 年の春季賃金闘争における賃金改善等の内容…「賃金改善を要求した」または「その他」

集計軸	件数	た要求どおり獲得でき	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
合計	337	11.0	14.5	54.9	18.4	1.2
本部 全体	287	10.5	13.6	55.4	19.2	1.4
本部 300人未満	54	11.1	13.0	35.2	38.9	1.9
本部 1000人未満	88	5.7	14.8	64.8	12.5	2.3
本部 1000人以上	143	13.3	13.3	57.3	15.4	0.7
本部 無回答	2	-	-	50.0	50.0	-
支部 全体	48	12.5	20.8	52.1	14.6	-
第5回 (2015年)	264	7.6	11.7	65.2	15.2	0.4
第4回 (2012年)	182	15.9	20.3	25.8	35.7	2.2

### (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：49）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 36.7%、「経営の業績が悪かったため」「賃金以外の時短など、労  
働条件向上や福利厚生の充実に力点を置いたため」（いずれも 30.6%）、「世間相場に比べ  
高い水準にあるため」（18.4%）と続く。

経年比較では、2015 年調査時に対し「経営の業績が悪かったため」が 10.0p 増加、「複  
数年分の取り組みをしているため」が 16.5p 減少している。





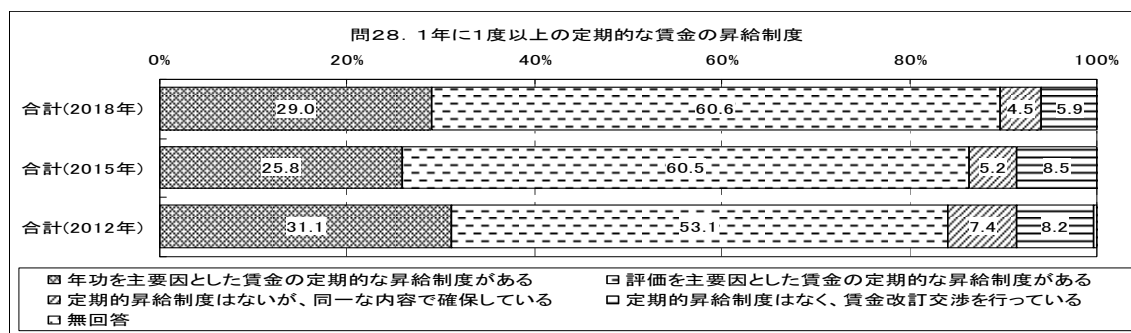
#### (4) 定昇制度

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 60.6%、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」（29.0%）、「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」（5.9%）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」「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」が増加、「定期的な昇給制度はないが、賃金改善要求において同一な内容で確保している」「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」が減少している。「賃金の定期的な昇給制度がある」（「年功を主要因とした～」と「評価を主要因とした～」の合計）が増加している。

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34.0%と本部（28.3%）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」が低くなっている。

業種別にみると、「評価を主要因とした賃金の定期的な昇給制度」は非製造が66.1%と最も割合が高く、「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度」は建設が34.5%と最も高い。



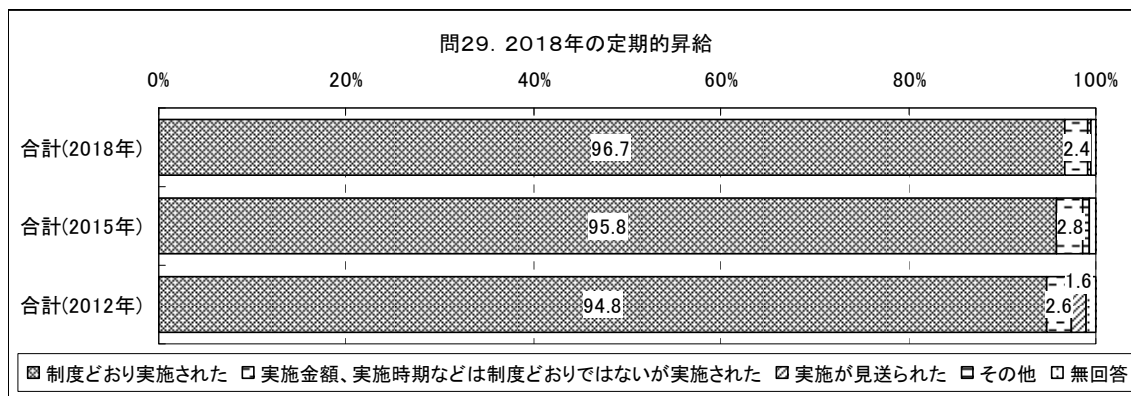
問28. 1年に1度以上の定期的な賃金の昇給制度

集計軸	件数	年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある	賃金の定期的な昇給制度がある	評価を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある	確保している	定期的昇給制度はないが、同一な内容で確保している	定期的昇給制度はなく、賃金改訂交渉を行っている	無回答
合計	376	29.0	60.6	4.5	5.9	-	-	-
本部 全体	321	28.3	61.1	4.7	5.9	-	-	-
本部 300人未満	56	33.9	50.0	8.9	7.1	-	-	-
本部 1000人未満	97	29.9	57.7	6.2	6.2	-	-	-
本部 1000人以上	165	24.8	67.3	2.4	5.5	-	-	-
本部 無回答	3	66.7	33.3	-	-	-	-	-
支部 全体	53	34.0	58.5	3.8	3.8	-	-	-
第5回 (2015年)	329	25.8	60.5	5.2	8.5	-	-	-
第4回 (2012年)	367	31.1	53.1	7.4	8.2	0.3	-	-

### (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 96.7%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、本部の「制度どおり実施された」は 97.6%で、支部 (91.8%) よりもやや高い。



問29. 2018年の定期的昇給

集計軸	件数	た制度どおり実施された (%)	はななどは実施金額、実施時期が制度どおりで実施された (%)	実施が見送られた (%)	その他 (%)	無回答 (%)
合計	337	96.7	2.4	-	0.3	0.6
本部 全体	287	97.6	1.7	-	-	0.7
本部 300人未満	47	97.9	2.1	-	-	-
本部 1000人未満	85	98.8	-	-	-	1.2
本部 1000人以上	152	97.4	2.0	-	-	0.7
本部 無回答	3	66.7	33.3	-	-	-
支部 全体	49	91.8	6.1	-	2.0	-
第5回 (2015年)	329	95.8	2.8	-	0.7	0.7
第4回 (2012年)	367	94.8	2.6	1.6	-	1.0

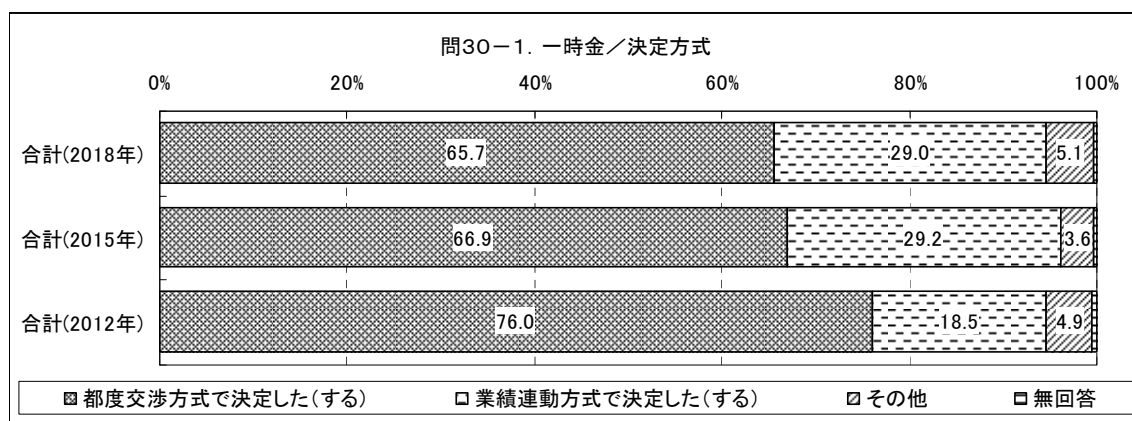
## (6) 一時金決定方式

2018年の一時金の決定方式は、「都度交渉方式で決定した(する)」が65.7%、「業績連動方式で決定した(する)」が29.0%であった。経年比較では、「都度交渉方式」が減少傾向にある。

本部・支部・規模別にみると、支部は「業績連動方式で決定した」が30.2%と本部(28.7%)より1.5p高く、支部は「都度交渉方式で決定した」が67.9%と本部(65.4%)より2.5p高い。

本部では300人未満が「都度交渉方式で決定した」が80.4%と高く、1,000人以上は「業績連動方式で決定した」が33.3%と高くなっている。

業種別にみると、「都度交渉方式で決定した」は建設が75.9%と最も割合が高く、「業績連動方式で決定した」は製造が30.2%と最も高い。



問30-1. 一時金/決定方式

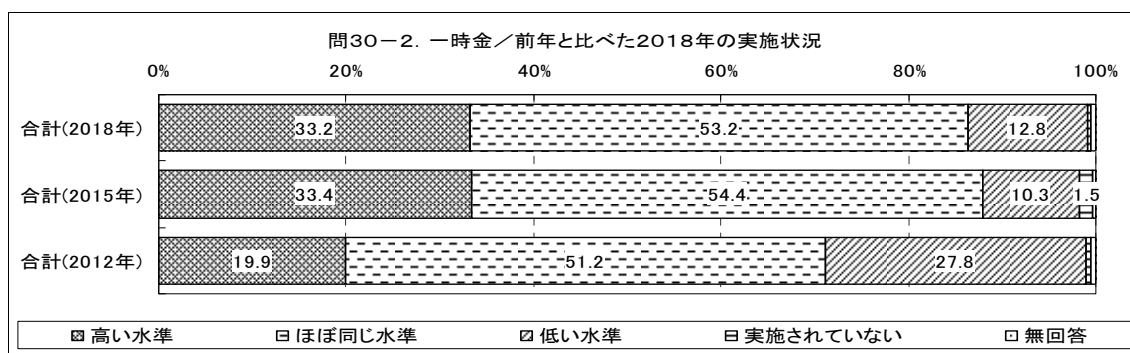
集計軸	件数	都度交渉方式で決定した(する)	業績連動方式で決定した(する)	その他	無回答
合計	376	65.7	29.0	5.1	0.3
本部 全体	321	65.4	28.7	5.9	-
本部 300人未満	56	80.4	16.1	3.6	-
本部 1000人未満	97	66.0	27.8	6.2	-
本部 1000人以上	165	60.0	33.3	6.7	-
本部 無回答	3	66.7	33.3	-	-
支部 全体	53	67.9	30.2	-	1.9
第5回 (2015年)	329	66.9	29.2	3.6	0.3
第4回 (2012年)	367	76.0	18.5	4.9	0.5

### (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 53.2%、「高い水準」(33.2%)、「低い水準」(12.8%)が続く。2015年調査と比べると「ほぼ同じ水準」の割合が低くなっており、「低い水準」の割合が高くなっている。

本部・支部・規模別にみると、支部の「高い水準」は37.7%で、本部(32.7%)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」「低い水準」の割合が高く、「ほぼ同じ水準」の割合が低くなる傾向がみられる。

業種別にみると、「高い水準」は建設が41.4%と最も割合が高く、「ほぼ同じ水準」は非製造が62.7%と最も高い。



問30-2. 一時金／前年と比べた2018年の実施状況

集計軸	件数	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
合計	376	33.2	53.2	12.8	0.3	0.5
本部 全体	321	32.7	53.6	13.1	0.3	0.3
本部 300人未満	56	21.4	71.4	7.1	-	-
本部 1000人未満	97	24.7	60.8	13.4	1.0	-
本部 1000人以上	165	41.8	43.0	14.5	-	0.6
本部 無回答	3	-	66.7	33.3	-	-
支部 全体	53	37.7	49.1	11.3	-	1.9
第5回(2015年)	329	33.4	54.4	10.3	1.5	0.3
第4回(2012年)	367	19.9	51.2	27.8	0.5	0.5

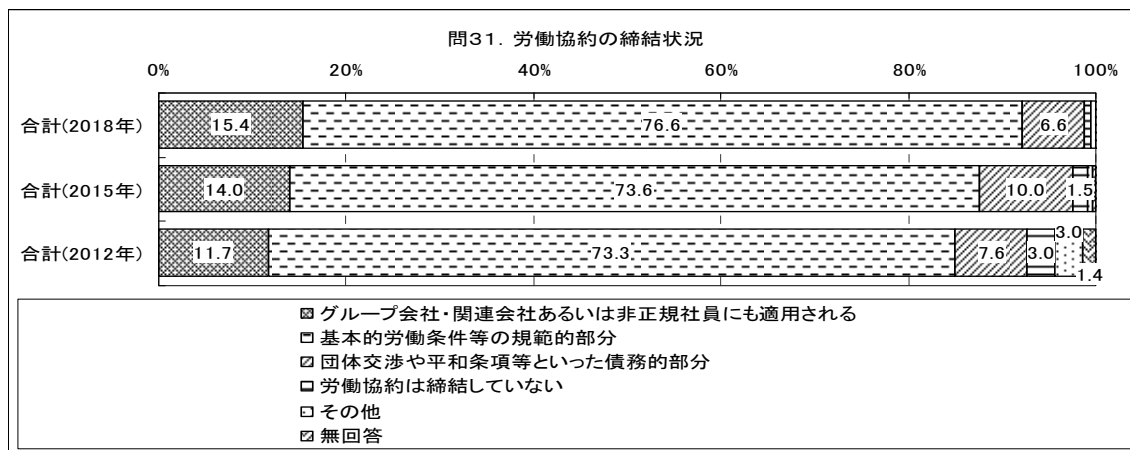
## 6. 労使関係

### (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 76.6%、「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」（15.4%）、「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」（6.6%）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300人未満で85.7%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41.5%と本部（11.2%）よりも高い。

業種別にみると、「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」は非製造が22.0%と最も割合が高く、「基本的労働条件等の規範的部分」は建設が82.8%と最も高い。



問31. 労働協約の締結状況

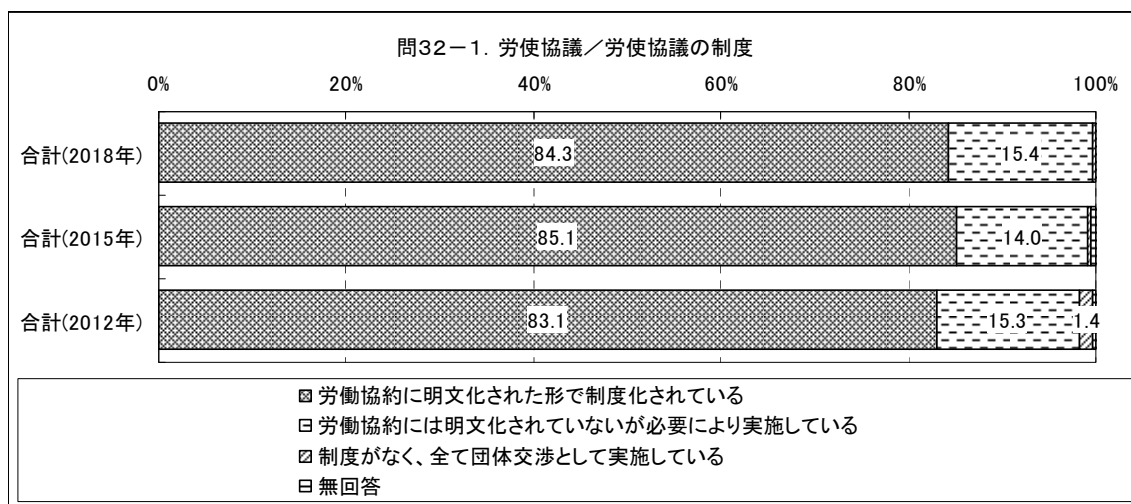
集計軸	件数	社会グループにも適用される (%)	規範的部分 (%)	等団体交渉や平和条項 (%)	労働協約は締結していない (%)	その他 (%)	無回答 (%)
合計	376	15.4	76.6	6.6	0.8	0.5	-
本部 全体	321	11.2	80.1	7.8	0.9	-	-
本部 300人未満	56	1.8	85.7	10.7	1.8	-	-
本部 1000人未満	97	12.4	78.4	8.2	1.0	-	-
本部 1000人以上	165	13.9	78.8	6.7	0.6	-	-
本部 無回答	3	-	100.0	-	-	-	-
支部 全体	53	41.5	54.7	-	-	3.8	-
第5回 (2015年)	329	14.0	73.6	10.0	1.5	0.6	0.3

## (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 84.3%、「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」(15.4%) などとなっている。

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100%で本部(81.6%)よりも高い。

業種別にみると、「労働協約に明文化された形で制度化されている」は非製造が86.4%と最も割合が高く、「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」は建設が24.1%と最も高い。



### 問32-1. 労使協議／労使協議の制度

集計軸	件数	労働協約に明文化された形で制度化されている (%)	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 (%)	制度がなく、全て団体交渉として実施している (%)	無回答 (%)
合計	376	84.3	15.4	0.3	-
本部 全体	321	81.6	18.1	0.3	-
本部 300人未満	56	75.0	23.2	1.8	-
本部 1000人未満	97	74.2	25.8	-	-
本部 1000人以上	165	89.1	10.9	-	-
本部 無回答	3	33.3	66.7	-	-
支部 全体	53	100.0	-	-	-
第5回 (2015年)	329	85.1	14.0	0.3	0.6
第4回 (2012年)	367	83.1	15.3	1.4	0.3

### (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、「安全衛生に関すること」の割合が最も高く 77.9%、「休日・労働時間に関すること」(71.8%)、「福利・厚生に関すること」(56.6%)が続く。2015年調査と比べると、「休日・労働時間に関すること」が 30.6p 増加、「ワーク・ライフ・バランスに関すること」が 27.9p 増加、「賃金に関すること」が 26.1p 増加、「福利・厚生に関すること」が 22.5p 増加している。

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、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。

業種別にみると、各業種とも、「安全衛生に関すること」「休日・労働時間に関すること」の順であるが、第3位は製造・非製造が「福利・厚生に関すること」(80.4%、75.9%)、建設は「ワーク・ライフ・バランスに関すること」(51.7%)の割合が高い。

問3-2. 労使協議/各種専門委員会で議論されているテーマ

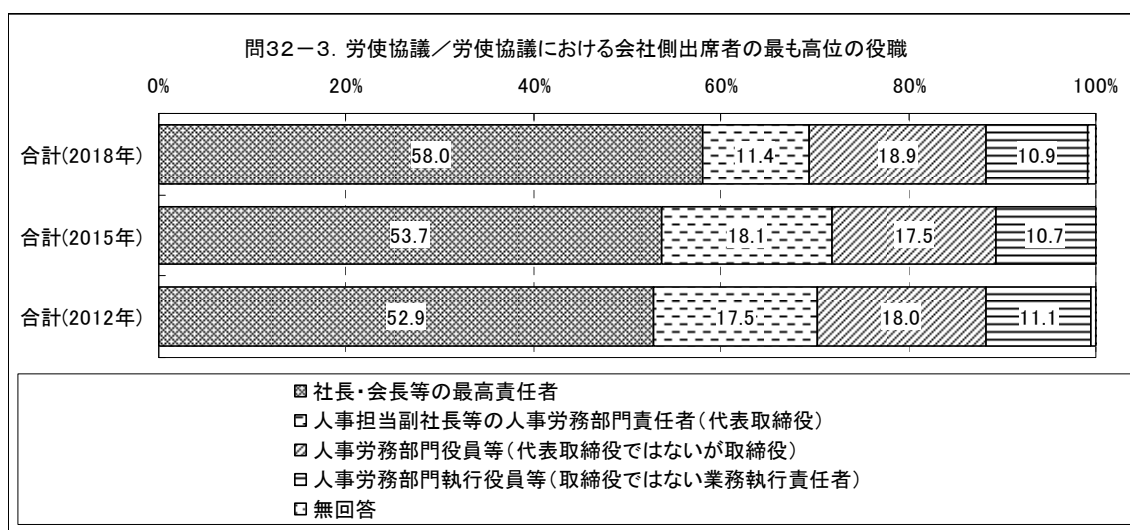
集計軸	件数	安全衛生に関すること	休日・労働時間に関すること	賃金に関すること	と住宅助成に関すること	生産性に関すること	と男女平等に関すること	福利・厚生に関すること	ワーク・ライフ・バランスに関すること	その他	なし	無回答
合計	376	77.9	71.8	53.2	19.9	37.2	25.3	56.6	50.5	12.5	4.0	2.4
本部 全体	321	77.9	70.7	53.9	18.4	34.9	23.4	56.1	49.2	12.5	4.0	2.2
本部 300人未満	56	69.6	53.6	44.6	12.5	17.9	10.7	48.2	46.4	5.4	12.5	3.6
本部 1000人未満	97	79.4	69.1	45.4	12.4	33.0	18.6	48.5	35.1	11.3	4.1	3.1
本部 1000人以上	165	79.4	77.0	61.8	24.2	41.8	30.9	63.0	57.6	15.8	1.2	1.2
本部 無回答	3	100.0	100.0	66.7	-	33.3	-	66.7	100.0	-	-	-
支部 全体	53	81.1	81.1	49.1	30.2	50.9	37.7	60.4	60.4	13.2	1.9	3.8
第5回(2015年)	328	88.7	41.2	27.1	5.5	20.1	9.1	34.1	22.6	19.8	6.7	-
第4回(2012年)	361	88.4	38.5	27.4	6.9	21.9	5.5	33.2	15.0	23.0	6.9	0.6

#### (4) 会社側出席者の最高位役職

労使協議における会社側出席者の最高位役職では、「社長・会長等の最高責任者」の割合が最も高く 58.0%、「人事労務部門役員等（代表取締役ではないが取締役）以下」（18.9%）、「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」（11.4%）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、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。

業種別にみると、製造・非製造は代表取締役以上の割合が高い（71.1%、69.5%）が、建設は 58.6%と低い。



#### 問32-3. 労使協議／労使協議における会社側出席者の最も高位の役職

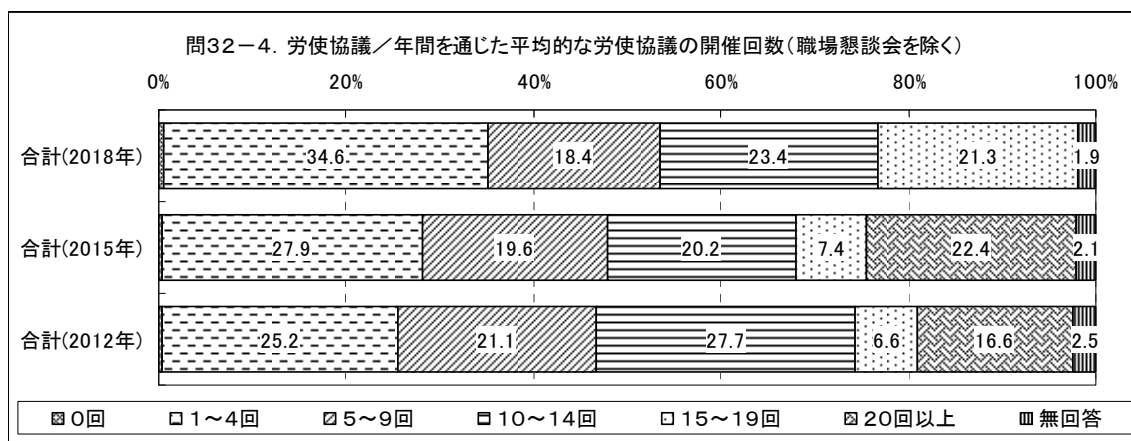
集計軸	件数	社長・会長等の最高責任者	人事担当副社長等の人事労務部門責任者（代表取締役）	人事労務部門役員等（代表取締役ではないが取締役）	人事労務部門執行役員等（取締役ではない業務執行責任者）	無回答
合計	376	58.0	11.4	18.9	10.9	0.8
本部 全体	321	57.9	10.6	19.6	11.2	0.6
本部 300人未満	56	55.4	8.9	25.0	8.9	1.8
本部 1000人未満	97	56.7	9.3	22.7	11.3	-
本部 1000人以上	165	59.4	12.1	15.8	12.1	0.6
本部 無回答	3	66.7	-	33.3	-	-
支部 全体	53	56.6	17.0	15.1	9.4	1.9
第5回（2015年）	326	53.7	18.1	17.5	10.7	-
第4回（2012年）	361	52.9	17.5	18.0	11.1	0.6



### (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34.6%、「10-14回」(23.4%)、「15-19回」(21.3%)、「5-9回」(18.4%)が続く。全体の平均は12.6回で、2015年調査の18.4回に対し、5.8回減少している。2015年調査と比べると、「20回以上」が22.4p減少している。

業種別にみると、製造・非製造は月1回前後（製造（11.8回/年）非製造（15.1回））、建設は2か月に1回程度（6.6回）の開催である。



問32-4. 労使協議/年間を通じた平均的な労使協議の開催回数(職場懇談会を除く)

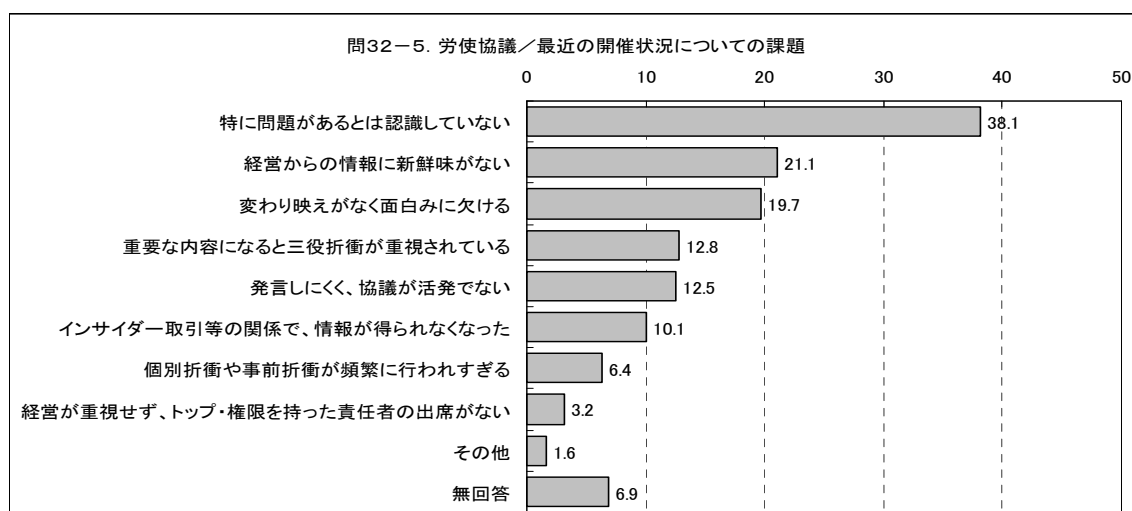
集計軸	件数	0回	1~4回	5~9回	10~14回	15~19回	20回以上	無回答	平均
		0回	1~4回	5~9回	10~14回	15~19回	20回以上	無回答	平均
合計	376	0.5	34.6	18.4	23.4	21.3	-	1.9	12.6
本部 全体	321	0.3	35.2	18.4	24.6	20.6	-	0.9	12.1
本部 300人未満	56	-	46.4	17.9	26.8	5.4	-	3.6	6.5
本部 1000人未満	97	1.0	36.1	18.6	26.8	17.5	-	-	9.6
本部 1000人以上	165	-	30.9	17.6	23.0	27.9	-	0.6	15.6
本部 無回答	3	-	33.3	66.7	-	-	-	-	4.7
支部 全体	53	1.9	30.2	17.0	17.0	26.4	-	7.5	15.9
第5回(2015年)	326	0.3	27.9	19.6	20.2	7.4	22.4	2.1	18.4
第4回(2012年)	361	0.3	25.2	21.1	27.7	6.6	16.6	2.5	15.2

## (6) 労使協議の開催状況に関する課題（複数回答）

労使協議の最近の開催状況に関する課題について、「特に問題があるとは認識していない」の割合が最も高く 38.1%、「経営からの情報に新鮮味がない」(21.1%)、「変わり映えがなく面白みに欠ける」(19.7%)、「重要な内容になると三役折衝が重視されている」(12.8%)が続く。2015 年調査と比べると大きな変化は見られないが、「特に問題があるとは認識していない」が 8.2p 減少している。

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 43.4%と本部 (37.2%) 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「変わり映えがなく面白みに欠ける」「経営からの情報に新鮮味がない」が低い傾向がみられる。

業種別にみると、どの業種も「特に問題があるとは認識していない」が最も高い (38.2%、52.5%、50.0%)。「変わり映えがなく面白みに欠ける」「経営からの情報に新鮮味がない」が続くが、特に建設の割合が高い (28.6%、35.7%)。



問32-5. 労使協議／最近の開催状況についての課題

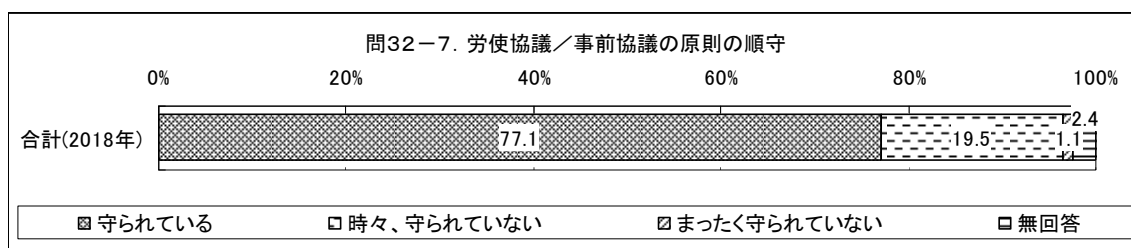
問32-1. 労使協議／労使協議の制度…制度化されている・必要により実施している

集計軸	件数	白変みわり欠けるが面白みに欠ける	鮮味経営からの情報に新鮮味がない	が活発でない、協議	いた責任者の権限が	て三役折衝が重視される	る個別折衝が頻繁に行われすぎ	らのインサイダー取引等	特認識しているとは	その他	無回答
合計	375	19.7	21.1	12.5	3.2	12.8	6.4	10.1	38.1	1.6	6.9
本部 全体	320	20.6	23.1	14.4	3.1	13.4	7.5	9.4	37.2	1.6	6.3
本部 300人未満	55	34.5	29.1	16.4	3.6	10.9	9.1	3.6	23.6	1.8	9.1
本部 1000人未満	97	24.7	29.9	15.5	4.1	14.4	6.2	4.1	36.1	2.1	6.2
本部 1000人以上	165	13.3	17.6	13.3	2.4	13.9	7.9	14.5	41.8	1.2	5.5
本部 無回答	3	33.3	-	-	-	-	-	-	66.7	-	-
支部 全体	53	15.1	9.4	1.9	3.8	7.5	-	15.1	43.4	1.9	11.3
第5回 (2015年)	326	14.4	17.5	11.0	5.8	14.7	4.3	6.7	46.3	2.1	-

(7) 労使協議における事前協議の原則について<sup>5</sup>

労使協議における事前協議の原則について、「守られている」の割合が最も高く 77.1%、「時々、守られていない」(19.5%)、「無回答」(2.4%)、「まったく守られていない」(1.1%)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「守られている」の割合が高い傾向がみられる。



集計軸	件数	守られている	時々、守られていない	まったく守られていない	無回答
合計	375	77.1	19.5	1.1	2.4
本部 全体	320	77.5	19.4	1.3	1.9
本部 300人未満	54	70.4	20.4	5.6	3.7
本部 1000人未満	97	77.3	20.6	1.0	1.0
本部 1000人以上	164	79.9	18.3	-	1.8
本部 無回答	5	80.0	20.0	-	-
支部 全体	53	73.6	20.8	-	5.7

<sup>5</sup> 2015年調査では「以前と同様に守られている」「以前と比べると時々、守られていない」「以前と比べるとまったく守られていない」「以前からまったく守られていない」としていたが、今回簡素化を行った。

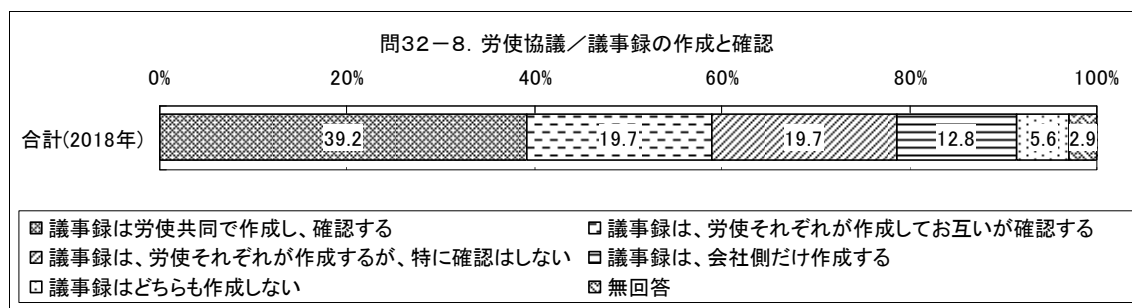
## (8) 労使協議内容の確認

労使協議内容の確認については、「議事録は労使共同で作成し、確認する」の割合が最も多く 39.2%、「議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する」(19.7%)、「議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認はしない」(19.7%)、「議事録は、会社側だけ作成する」(12.8%) の順であった。

本部・支部・規模別にみると、支部は「議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する」が 28.3%と本部 (18.4%) よりも 9.9p 高い。

また、本部では、300 人未満で「議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認しない」(30.9%)、「議事録は、会社側だけ作成する」(27.3%) とそれぞれ高く、1,000 人以上で「議事録は労使共同で作成し、確認する」が 50.3%、「議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する」が 21.8%と高い。

業種別にみると、「議事録は労使共同で作成し、確認する」が建設 (46.4%)、非製造 (39.0%)、製造 (38.7%) の順となっている。また、「議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認はしない」が非製造 (22.0%)、製造 (20.4%)、建設 (3.6%) の順となっている。



### 問32-8. 労使協議／議事録の作成と確認

問32-1. 労使協議／労使協議の制度…制度化されている・必要により実施している

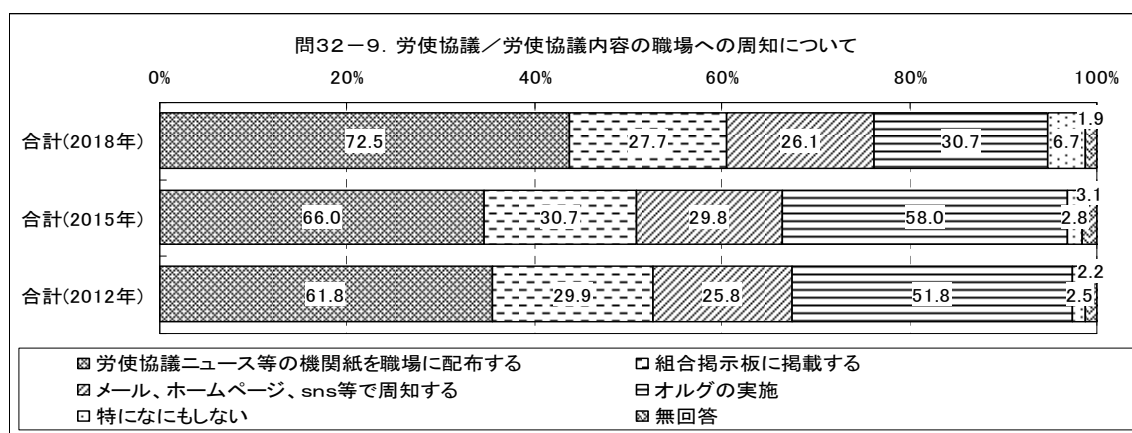
集計軸	件数	作成議事録は、確認する共同で	いぞ議事が確認作成し、労使それぞれ	特ぞ議事に確認作成は、労使それぞれ	け議事作成は、会社側だけ	成議事録は、どちらも作成しない	無回答
合計	375	39.2	19.7	19.7	12.8	5.6	2.9
本部 全体	320	39.7	18.4	20.0	13.1	6.3	2.5
本部 300人未満	55	18.2	9.1	30.9	27.3	12.7	1.8
本部 1000人未満	97	35.1	16.5	23.7	14.4	9.3	1.0
本部 1000人以上	165	50.3	21.8	13.9	7.9	2.4	3.6
本部 無回答	3	-	66.7	33.3	-	-	-
支部 全体	53	35.8	28.3	18.9	11.3	-	5.7
第5回 (2015年)	326	40.5	16.3	17.5	15.6	8.0	2.1

### (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機関紙を職場に配布する」の割合が最も高く 72.5%、「オルグの実施」（30.7%）、「組合掲示板に掲載する」（27.7%）が続く。2015年調査との比較では、「オルグの実施」が27.3p減少しているが、2015年調査の設問では「職場に組合役員・委員等が報告する」としていたものを今回変更したことによる可能性も否めない。

本部・支部・規模別にみると、支部は「労使協議ニュース等の機関紙を職場に配布する」が75.5%、「組合掲示板に掲載する」が30.2%とそれぞれ本部（72.5%、27.7%）よりも高い。

業種別にみると、「労使協議ニュース等の機関紙を職場に配布する」は製造業が75.1%と最も割合が高く、「メール、ホームページ、SNS等で周知する」は建設が39.3%と最も高い。



問32-9. 労使協議／労使協議内容の職場への周知について

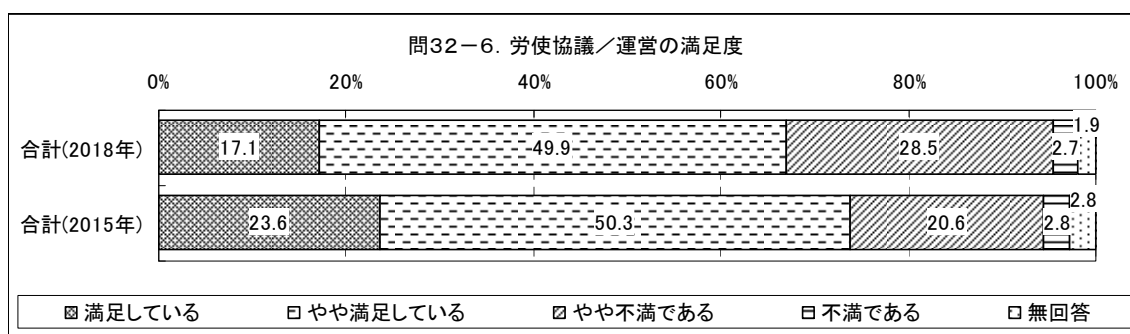
問32-1. 労使協議／労使協議の制度…制度化されている・必要により実施している

集計軸	件数	布の労使協議を職場に配布する	組合掲示板に掲載する	メール、ホームページ等で周知する	オルグの実施	特になにもしない	無回答
合計	375	72.5	27.7	26.1	30.7	6.7	1.9
本部 全体	320	72.2	27.2	26.6	30.6	6.9	1.3
本部 300人未満	55	45.5	7.3	18.2	29.1	20.0	1.8
本部 1000人未満	97	74.2	24.7	16.5	27.8	4.1	1.0
本部 1000人以上	165	80.0	35.8	35.8	32.7	4.2	1.2
本部 無回答	3	66.7	-	-	33.3	-	-
支部 全体	53	75.5	30.2	22.6	30.2	5.7	5.7
第5回 (2015年)	326	66.0	30.7	29.8	58.0	2.8	-
第4回 (2012年)	361	61.8	29.9	25.8	51.8	2.5	2.2

### (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49.9%、「やや不満である」が28.5%、「満足している」が17.1%、「不満である」が2.7%であった。2015年調査と比べると、「満足している」が6.5p減少、「やや不満である」が7.9p増加している。

本部・支部・規模別にみると、支部の満足度は73.6%で本部（65.6%）よりも高い。また、本部では組織規模の大きさに比例して満足計が高くなる傾向がみられる。



問32-6. 労使協議／運営の満足度

集計軸	件数	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	満足計	不満計
合計	375	17.1	49.9	28.5	2.7	1.9	66.9	31.2
本部 全体	320	17.2	48.4	30.0	3.1	1.3	65.6	33.1
本部 300人未満	55	14.5	25.5	50.9	7.3	1.8	40.0	58.2
本部 1000人未満	97	11.3	52.6	30.9	4.1	1.0	63.9	35.1
本部 1000人以上	165	21.8	53.3	22.4	1.2	1.2	75.2	23.6
本部 無回答	3	-	66.7	33.3	-	-	66.7	33.3
支部 全体	53	17.0	56.6	20.8	-	5.7	73.6	20.8
第5回(2015年)	326	23.6	50.3	20.6	2.8	2.8	73.9	23.4
第4回(2012年)	361	19.7	55.7	21.9	2.2	0.6	75.4	24.1

### (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、「休日・労働時間に関すること」の割合が最も高く 71.0%、「安全衛生に関すること」（66.2%）、「日常業務の運営に関すること」（63.6%）が続く。2015 年調査に比べ「安全衛生に関すること」が 10.4p 減少している。本部・支部・規模別にみると、支部は「安全衛生に関すること」が 73.6%、「教育訓練に関すること」が 49.1%、「生産・販売などの計画に関すること」が 66.0%、「日常業務の運営に関すること」が 73.6%、「福利厚生に関すること」が 54.7%、「その他」が 9.4%と、それぞれ本部（65.1%、37.7%、46.4%、61.7%、47.0%、4.4%）よりも高い。

また、本部では、組織規模の大きさに比例して「安全衛生に関すること」「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」の割合が高い傾向がみられる。

業種別にみると、「生産・販売などの計画に関すること」が製造(57.3%)、非製造(39.0%)、建設（34.5%）の順となっている。

問33. 貴社の労使職場懇談会で話し合われるテーマについて

集計軸	件数	と安全衛生に関すること	す休日・労働時間に関すること	と教育訓練に関すること	画生産・販売などの計画に関すること	す日常業務の運営に関すること	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
合計	376	66.2	71.0	39.1	49.2	63.6	48.1	5.1	12.8	2.1
本部 全体	321	65.1	71.7	37.7	46.4	61.7	47.0	4.4	14.0	1.9
本部 300人未満	56	48.2	58.9	23.2	28.6	50.0	30.4	1.8	23.2	1.8
本部 1000人未満	97	54.6	57.7	32.0	39.2	49.5	42.3	3.1	21.6	3.1
本部 1000人以上	165	77.0	84.2	46.1	57.6	73.3	55.2	6.1	6.7	1.2
本部 無回答	3	66.7	66.7	33.3	-	33.3	66.7	-	-	-
支部 全体	53	73.6	67.9	49.1	66.0	73.6	54.7	9.4	5.7	3.8
第5回 (2015年)	329	76.6	75.1	43.2	54.4	66.6	52.0	7.3	9.7	0.6
第4回 (2012年)	361	71.2	66.5	47.6	57.6	63.4	50.7	6.4	14.4	1.1

## (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 77.7%、「ベアを含めた賃金の引き上げ」(75.8%)、「36 協定の取り扱いについて」(67.3%)「労働安全・衛生への対応」(66.0%)、「直近の賃金制度の改定」(61.4%)が続く。

「重視計」(「重視する」と「やや重視する」の合計)でみると、「賞与・一時金の改定」が最も高く 92.3%、「ベアを含めた賃金の引き上げ」「36 協定の取り扱いについて」(いずれも 91.2%)、「労働安全・衛生への対応」(89.4%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(86.7%)が続く。

### 2) 話し合いの場(過去1年間で話し合いが持たれた場合)

①「団体交渉」では、「ベアを含めた賃金の引き上げ」の割合が最も高く 66.5%、「賞与・一時金の改定」(60.9%)、「直近の賃金制度の改定」(37.5%)、「退職金、退職年金の引き上げ」(25.0%)、「労働時間の短縮」(22.6%)が続く。

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 82.2%、「36 協定の取り扱いについて」(80.6%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(79.3%)、「労働時間の短縮」「要員計画」(いずれも 67.6%)が続く。

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 30.3%、「ハラスメントへの対応」(21.5%)、「配置転換」(10.6%)、「出向・転籍」(5.6%)、「人材育成・教育訓練政策」(5.1%)が続く。

④「扱っていない」では、「希望退職」の割合が最も高く 61.2%、「企業の海外進出」(57.2%)、「パート・アルバイト・契約社員等の活用」(55.9%)「パート・アルバイト・契約社員等の労働条件」(55.6%)、「退職金・退職年金の引き上げ」(37.5%)と続く。



### 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 40.7%、「36 協定の取り扱いについて」(32.7%)、「ベアを含めた賃金の引き上げ」(31.9%)、「直近の賃金制度の改定」「労働安全・衛生への対応」(いずれも 25.5%)が続く。

②「不満」では、「要員計画」の割合が最も高く 29.5%、「労働時間の短縮」(23.7%)、「ベアを含めた賃金の引き上げ」(22.1%)、「評価制度の改善」(18.1%)、「60歳以降の雇用」(15.4%)が続く。

#### 問3 4 各テーマの重視度合い、話し合いの場、結果の満足度

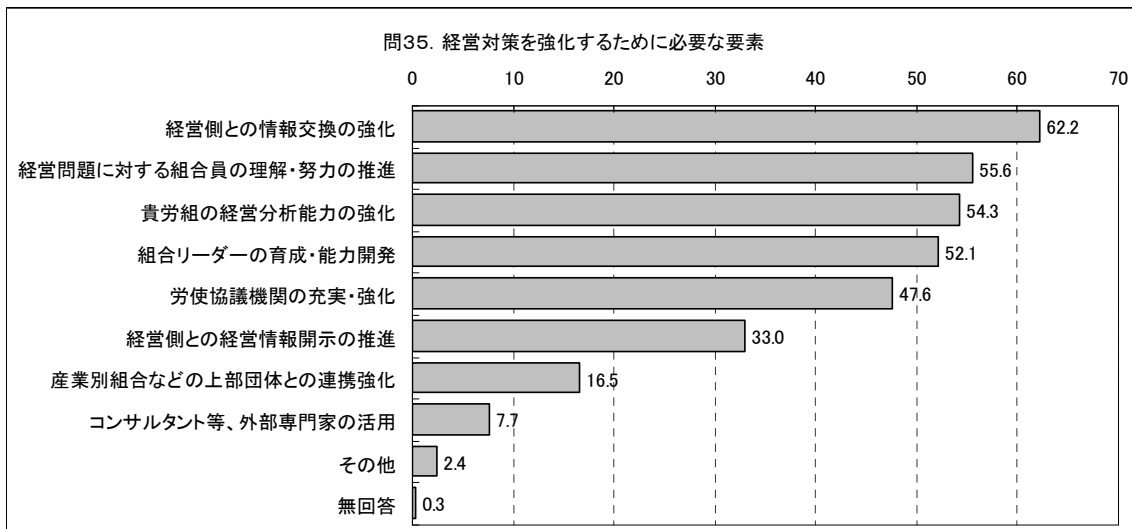
	テーマ	重視する度合					話し合いの場				結果の満足度		
		重視する	やや重視する	どちらともいえない	あまり重視しない	重視しない	団体交渉	労使協議	苦情処理	扱っていない	満足	どちらともいえない	不満
賃金	1. 直近の賃金制度の改定	61.4	19.7	11.2	4.0	1.6	37.5	50.8	1.6	14.9	25.5	49.7	14.6
	2. ベアを含めた賃金の引き上げ	75.8	15.4	5.9	0.5	0.8	66.5	33.8	0.5	3.2	31.9	41.8	22.1
	3. 賞与・一時金の改定	77.7	14.6	5.1	0.5	0.5	60.9	38.6	-	3.5	40.7	38.8	15.2
	4. 退職金・退職年金の引き上げ	27.4	23.4	28.7	11.7	6.6	25.0	35.9	0.5	37.5	12.5	60.4	12.2
労働時間	5. 労働時間の短縮	56.6	27.4	7.7	4.8	1.6	22.6	67.6	3.5	11.4	18.1	48.9	23.7
	6. 労働時間の柔軟化(変形労働時間など)	26.1	36.2	22.1	8.2	5.1	14.1	64.6	3.5	18.6	15.4	60.6	11.7
	7. 36協定の取り扱いについて	67.3	23.9	4.8	1.3	1.1	13.3	80.6	1.9	5.6	32.7	47.3	12.5
雇用・人事	8. 要員計画	44.1	34.3	14.1	3.2	2.1	7.2	67.6	4.3	21.3	6.1	52.7	29.5
	9. 配置転換	18.9	36.2	29.8	6.9	5.1	2.1	53.2	10.6	31.9	6.1	66.8	11.7
	10. 人材育成・教育訓練政策	32.7	42.6	17.8	1.3	2.7	6.4	63.6	5.1	23.9	9.8	63.6	14.4
	11. 出向・転籍	20.7	27.7	34.6	6.1	7.7	4.0	51.6	5.6	35.6	8.5	71.5	6.1
	12. 希望退職	15.4	9.8	37.5	13.3	20.5	3.7	29.0	3.7	61.2	4.8	71.3	4.3
	13. 評価制度の改善	36.2	37.2	19.1	3.5	0.8	8.8	63.0	4.8	23.7	10.4	57.7	18.1
	14. 60歳以降の雇用	41.8	30.6	17.8	5.6	1.9	14.9	58.0	3.5	24.5	11.2	60.9	15.4
社員	15. ワーク・ライフ・バランスの推進	52.1	34.6	9.6	0.8	0.5	11.2	79.3	2.9	7.4	17.3	59.8	14.9
	16. パート・アルバイト・契約社員等の活用	11.7	18.9	37.8	14.4	14.6	4.0	34.0	4.0	55.9	4.3	73.7	4.3
その他	17. パート・アルバイト・契約社員等の労働条件	14.1	18.4	34.8	15.2	14.9	7.7	31.4	3.2	55.6	5.9	72.1	5.1
	18. 企業の海外進出	11.7	19.9	26.6	10.6	28.2	4.0	32.7	2.4	57.2	7.4	70.5	2.7
	19. 労働安全・衛生への対応	66.0	23.4	6.9	0.3	1.1	7.2	82.2	2.7	7.2	25.5	54.5	11.2
	20. 福利厚生の見直し	36.4	41.8	17.8	1.1	0.8	16.0	65.7	2.9	15.7	19.1	59.6	10.9
	21. ハラスメントへの対応	47.1	36.7	11.4	1.9	0.3	5.9	59.3	21.5	14.6	14.4	64.6	9.6
	22. 賃金・評価等の苦情処理への対応	26.6	38.8	27.7	2.4	1.9	4.8	39.9	30.3	24.2	6.6	70.5	8.0

### (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 62.2%、「経営問題に対する組合員の理解・努力の推進」（55.6%）、「貴労組の経営分析能力の強化」（54.3%）、「組合リーダーの育成・能力開発」（52.1%）、「労使協議機関の充実・強化」（47.6%）と続く。

2015年調査に比べると、「貴労組の経営分析能力の強化」「コンサルタント等、外部専門家の活用」、「経営問題に対する組合員の理解・努力の推進」の割合が高くなっている。

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「労使協議機関の充実・強化」の割合が高くなる傾向がみられる。



問35. 経営対策を強化するために必要な要素

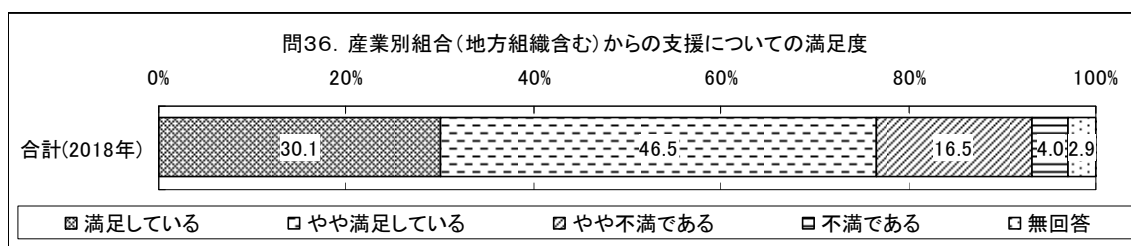
集計軸	件数	貴労組の強化の経営分析能力 (%)	労使協議機関の充実 (%)	経営側との情報交換 (%)	経営側との情報開示 (%)	外部コンサルタント等の活用 (%)	産業別団体との連携強化 (%)	経営問題の理解・努力の推進 (%)	組合リーダーの育成 (%)	その他 (%)	無回答 (%)
合計	376	54.3	47.6	62.2	33.0	7.7	16.5	55.6	52.1	2.4	0.3
本部 全体	321	53.6	47.0	62.6	32.7	8.4	17.1	54.8	53.6	2.5	0.3
本部 300人未満	56	55.4	33.9	58.9	41.1	10.7	7.1	51.8	51.8	1.8	1.8
本部 1000人未満	97	57.7	47.4	64.9	30.9	9.3	21.6	56.7	49.5	1.0	-
本部 1000人以上	165	51.5	51.5	62.4	30.3	7.3	18.2	55.2	56.4	3.6	-
本部 無回答	3	-	33.3	66.7	66.7	-	-	33.3	66.7	-	-
支部 全体	53	58.5	50.9	60.4	34.0	3.8	13.2	60.4	45.3	1.9	-
第5回 (2015年)	329	52.0	53.8	66.0	35.6	6.4	20.1	48.9	57.1	1.2	-
第4回 (2012年)	367	55.6	48.8	62.1	33.2	4.6	23.7	54.8	61.9	0.8	1.1

## 7. 産別との関係

### (1) 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46.5%、「満足している」が30.1%、「やや不満である」が16.5%、「不満である」が4.0%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85.7%、76.4%と、1,000人未満と比較してやや高くなっている。



問36. 産業別組合(地方組織含む)からの支援についての満足度

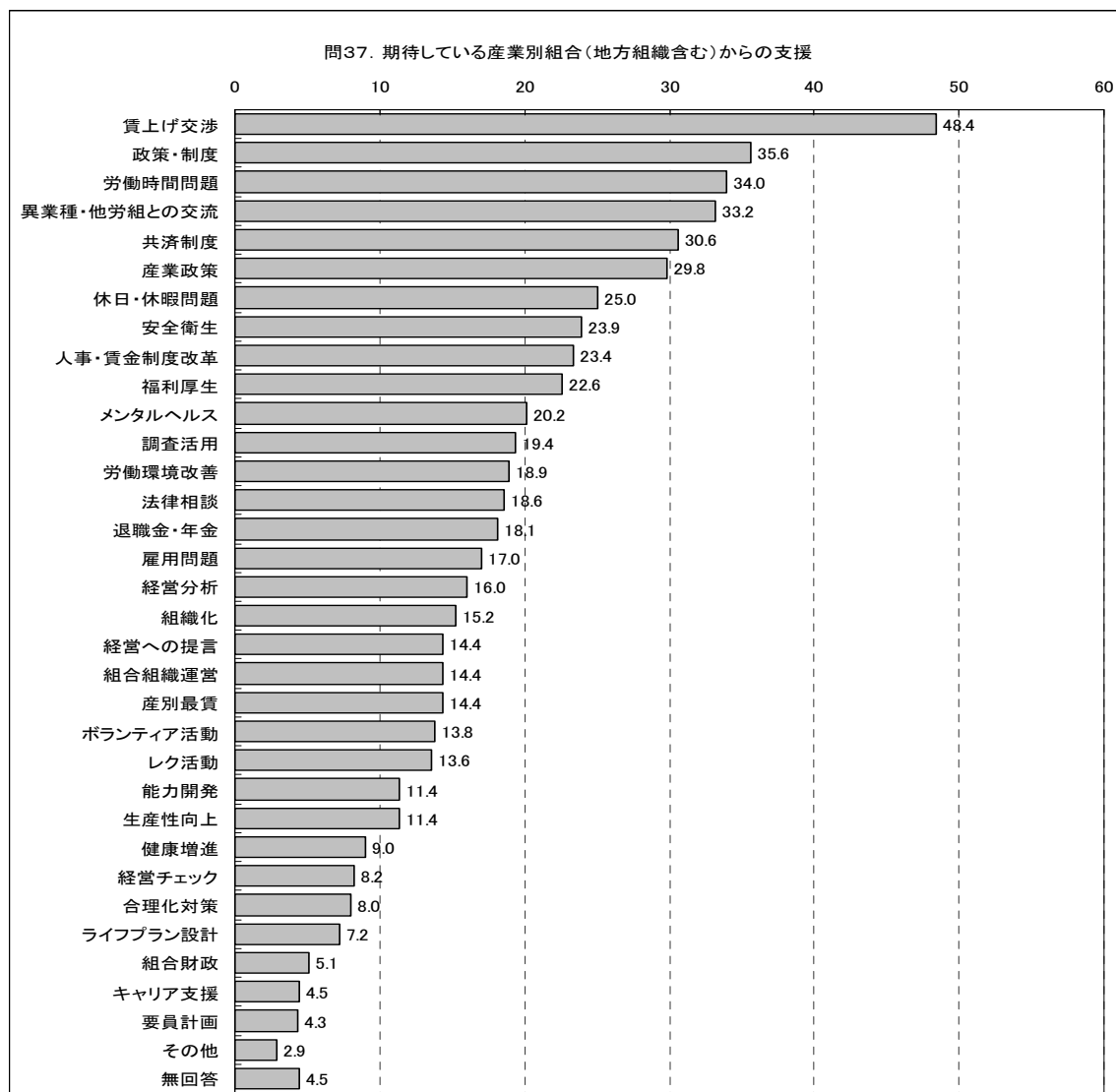
集計軸	件数	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	無回答	満足計	不満計
合計	376	30.1	46.5	16.5	4.0	2.9	76.6	20.5
本部 全体	321	29.3	47.7	15.9	3.7	3.4	76.9	19.6
本部 300人未満	56	35.7	50.0	7.1	1.8	5.4	85.7	8.9
本部 1000人未満	97	25.8	47.4	20.6	2.1	4.1	73.2	22.7
本部 1000人以上	165	28.5	47.9	15.8	5.5	2.4	76.4	21.2
本部 無回答	3	66.7	-	33.3	-	-	66.7	33.3
支部 全体	53	32.1	41.5	20.8	5.7	-	73.6	26.4
第5回(2015年)	329	30.4	39.5	20.4	4.3	5.5	69.9	24.7
第4回(2012年)	367	26.2	45.5	17.2	4.9	6.3	71.7	22.1

## (2) 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 48.4%、「政策・制度」(35.6%)、「労働時間問題」(34.0%)、「異業種・他労組との交流」(33.2%)、「共済制度」(30.6%)などが続く。2015年調査と比べると、「共済制度」が7.2p、「休日・休暇問題」が6.8p、それぞれ増えている。

本部・支部・規模別にみると、支部は「退職金・年金」、「組織化」、「共済制度」「異業種・他労組との交流」「ボランティア活動」「産別最賃」「産業政策」「政策・制度」の割合がそれぞれ本部よりも高い。

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37. 期待している産業別組合（地方組織含む）からの支援

集計軸	件数	経営チェック	経営分析	経営への提言	人事・賃金制度改革	賃上げ交渉	退職金・年金	福利厚生	能力開発	労働時間問題	休日・休暇問題	雇用問題	合理化対策	安全衛生	健康増進
合計	376	8.2	16.0	14.4	23.4	48.4	18.1	22.6	11.4	34.0	25.0	17.0	8.0	23.9	9.0
本部 全体	321	8.7	16.5	14.6	25.2	49.5	17.8	24.3	13.1	36.1	26.2	17.1	8.7	25.2	9.3
本部 300人未満	56	10.7	21.4	17.9	35.7	58.9	17.9	33.9	12.5	37.5	25.0	10.7	1.8	35.7	3.6
本部 1000人未満	97	14.4	20.6	15.5	29.9	53.6	21.6	26.8	12.4	37.1	23.7	15.5	9.3	21.6	8.2
本部 1000人以上	165	4.8	12.7	12.7	18.2	43.6	15.2	19.4	13.9	35.2	27.3	20.0	10.9	24.2	11.5
本部 無回答	3	-	-	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	-	33.3	66.7	33.3	-	-	33.3
支部 全体	53	5.7	13.2	13.2	11.3	39.6	18.9	9.4	1.9	18.9	17.0	15.1	3.8	15.1	7.5
第5回(2015年)	329	5.8	11.9	15.8	17.3	47.7	13.7	18.8	9.7	33.1	18.2	15.2	5.5	27.7	7.0
第4回(2012年)	367	7.1	17.2	15.3	24.5	32.7	19.3	18.3	13.6	27.5	18.0	20.4	8.2	25.9	4.4

集計軸	メンタルヘルス	労働環境改善	要員計画	生産性向上	キャリア支援	法律相談	組合組織運営	組織化	組合財政	共済制度	ライフプラン設計	交異業種・他労組との	ボランティア活動	レク活動	産別最賃
合計	20.2	18.9	4.3	11.4	4.5	18.6	14.4	15.2	5.1	30.6	7.2	33.2	13.8	13.6	14.4
本部 全体	22.4	19.0	3.7	11.8	5.0	19.9	15.9	14.6	5.3	30.5	8.1	31.5	13.1	13.7	12.8
本部 300人未満	23.2	16.1	-	12.5	-	1.8	12.5	3.6	-	14.3	1.8	25.0	10.7	21.4	7.1
本部 1000人未満	30.9	21.6	7.2	18.6	6.2	20.6	17.5	14.4	5.2	24.7	9.3	25.8	9.3	12.4	12.4
本部 1000人以上	16.4	18.2	3.0	7.9	6.1	25.5	16.4	17.6	6.7	39.4	9.7	36.4	15.8	10.9	15.2
本部 無回答	66.7	33.3	-	-	-	33.3	-	66.7	33.3	33.3	-	66.7	33.3	66.7	-
支部 全体	7.5	18.9	5.7	7.5	1.9	11.3	5.7	18.9	1.9	32.1	1.9	43.4	18.9	13.2	24.5
第5回(2015年)	22.5	15.5	2.7	8.5	3.6	18.5	10.6	12.2	4.0	23.4	8.8	31.0	14.3	13.7	16.7
第4回(2012年)	27.0	18.0	1.9	9.5	5.2	18.3	13.4	11.4	6.8	25.3	7.4	27.5	14.2	14.2	15.8

集計軸	産業政策	政策・制度	調査活用	その他	無回答
合計	29.8	35.6	19.4	2.9	4.5
本部 全体	29.3	34.9	19.6	2.2	4.7
本部 300人未満	7.1	16.1	5.4	1.8	10.7
本部 1000人未満	17.5	25.8	20.6	1.0	3.1
本部 1000人以上	43.0	46.7	22.4	3.0	3.6
本部 無回答	66.7	33.3	100.0	-	-
支部 全体	34.0	41.5	17.0	7.5	3.8
第5回(2015年)	30.7	36.8	24.3	1.5	-
第4回(2012年)	31.6	39.5	24.0	3.3	-

### Ⅲ. まとめと今後の課題

#### 1. 労働組合について（本文 P. 3～）

##### （1）労働組合の概要

回答組合は、本部が 85.4%、従業員は 1000 人以上が 62.8%となり、組合数は 1000 人以上が 50.8%となっている。ユニオン・ショップ制は 91.8%で締結され、83.8%が従業員代表性を有している。役員の就任期間は、代表者が 4.4 年、書記長・事務局長が 2.9 年、執行委員が 3.8 年である。

##### （2）組織率

組織率の単純平均は総計で 67.3%、本部が 66.0%、支部が 75.4%となっている。全体の組織率が 50%を超える割合は、総計で 85.1%、本部 83.3%、支部 96.0%である。正社員の組織率が 50%を超えている割合は、本部 96.5%、支部 97.9%であり、非正社員の組織率が 50%を超えている割合は、本部が 14.3%、支部が 14.9%である。一般的拘束力<sup>6</sup>の要件（組織率 75%以上）を満たす組合の割合は、総計で 39.4%、本部が 36.3%、支部が 58.0%となっている。

##### （3）労働組合の担い手確保に向けて

###### 1) 役員候補者の状況

役員の就任期間は 5 年未満が圧倒的に多く、役員候補者が少なく、擁立に苦勞する労働組合が多い。

###### 2) 組合役員を経験して役立ったこと

組合役員を経験して役立ったことで、第 1 位に挙げられたなかでは「会社全体の動向が把握できた」の割合が最も高く、「労使関係の大切さが理解できた」がこれに次いでいる。書記長・事務局長以上の役職別にみると、「会社全体の動向が把握できた」は代表者の割合が 68.8%と最も高く、副代表者が最も低い。「労使関係の大切さが理解できた」は、副代表者が 21.7%で最も高く、代表者が最も低い。

代表者と書記長・副事務局長について就任期間別にみると、代表者は「6 年以上」が「会社全体の動向が把握できた」、「労使関係の大切さが理解できた」、「専門知識（労働法や会計知識など）が身に付いた」、「コミュニケーション能力が向上した」の割合が「5 年以下」を上回っている。書記長・事務局長は、「6 年以上」が「会社全体の動

---

<sup>6</sup> 労働組合法第 17 条

向が把握できた」、「労使関係の大切さが理解できた」、「社内の人的ネットワークが構築できた」、「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」の割合が「5年以下」を上回っている。

役職別、就任期間別にみた組合役員を経験して役立ったこと

	把会 握社 全体 の動 向が	が 理 解 で き た 大 切 さ	課 題 が 把 握 で き た の 大 切 さ	が 身 に 付 い た 知 識 （ 労 働 法 等 ）	や 専 門 知 識 （ 労 働 法 等 ）	た ワ ー ク の 人 的 ネ ッ ト ワ ー ク が 構 築 で き た	た ワ ー ク の 人 的 ネ ッ ト ワ ー ク が 構 築 で き た	社 外 の 人 的 ネ ッ ト ワ ー ク が 構 築 で き た	コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 能 力 が 向 上 し た	た 交 渉 力 （ 伝 え る 力 ・ 交 渉 力 ） が 向 上 し た	レ ゼ ン テ ー シ ョ ン 能 力 が 向 上 し た	人 前 で 話 す な ど の 能 力 が 向 上 し た	リ ー ダ ー シ ッ プ 力 が 向 上 し た	大 き く な っ た 器 量 が	件 数
本部計	66.6%	13.4%	5.6%	3.1%	4.7%	2.2%	1.6%	0.6%	0.9%	0.6%	0.6%	0.9%	0.6%	320	
代表者	68.8%	10.2%	4.7%	3.9%	5.5%	2.3%	3.1%	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	128	
副代表者	60.9%	21.7%	8.7%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23	
書記長・事務局長	64.5%	15.6%	6.4%	3.5%	3.5%	2.8%	0.7%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	141	
副書記長・副事務局長	68.8%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	16	
局長・部長	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10	
その他	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	
支部	69.8%	13.2%	5.7%	0.0%	5.7%	1.9%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	53	
総計	67.0%	13.4%	5.6%	2.7%	4.8%	2.1%	1.6%	0.5%	1.1%	0.5%	1.1%	0.5%	0.5%	375	
代表者計	69.8%	10.3%	4.8%	4.0%	5.6%	2.4%	3.2%	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	126	
就任期間 5年以下	68.1%	8.8%	6.6%	2.2%	7.7%	3.3%	2.2%	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	91	
就任期間 6年以上	71.4%	14.3%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35	
書記長・事務局長計	65.0%	15.7%	6.4%	3.6%	3.6%	2.9%	0.7%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	140	
就任期間 5年以下	64.5%	15.3%	7.3%	4.0%	3.2%	3.2%	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	124	
就任期間 6年以上	68.8%	18.8%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16	

○役立ったことの「その他」を省略している

### 3) 役員を継続するためには6年以上の経験が必要

回答者の今後のキャリア展望についてみると、「このまま役員を続けたい」と考える人は31.6%であり、「職場復帰をしたい」人が53.5%となっている。書記長・事務局長以上の役職別にみると「このまま役員を続けたい」は、副代表者が39.1%と最も高く、代表者の割合が最も低い。「職場復帰をしたい」では書記長・事務局長が56.8%で最も高く、代表者が最も低い。

代表者と書記長・事務局長について就任期間別にみると、代表者は「6年以上」が「このまま役員を続けたい」が「5年以下」より12.0p高くなり、「職場復帰をしたい」は15.9p低い。書記長・事務局長は「6年以上」が「このまま役員を続けたい」が「5年以下」より17.4p高くなり、「職場復帰をしたい」は26.9p低い。代表者と書記長・事務局長の「5年以下」と「3年以下」を比較しても差がみられないことから、5～6年が境目となっているといえる。したがって、組合活動の魅力に気付き「このまま役員を続けたい」人の割合を高めるには、短期の役員交代を避けることが必要である。

役職別、就任期間別にみた今後のキャリア展望

	このまま役員を続けたい	上部団体の役員を務めたい	労組関連団体の役員を務めたい	職場復帰をしたい	組合役員の経験を活かして独立したい(コンサルタント・社労士など)	政治家(国会議員・地方議員など)になりたい	NPOや地域で活動したい	その他	件数
本部計	31.0%	1.9%	0.6%	55.7%	1.3%	0.6%	0.9%	7.9%	316
代表者	27.8%	3.2%	0.8%	54.8%	3.2%	1.6%	0.8%	7.9%	126
副代表者	39.1%	0.0%	0.0%	56.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	23
書記長・事務局長	30.9%	1.4%	0.7%	56.8%	0.0%	0.0%	1.4%	8.6%	139
副書記長・副事務局長	31.3%	0.0%	0.0%	56.3%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	16
局長・部長	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
その他	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
支部	39.6%	0.0%	5.7%	47.2%	0.0%	1.9%	0.0%	5.7%	53
総計	32.2%	1.6%	1.4%	54.5%	1.1%	0.8%	0.8%	7.6%	369
代表者計	26.6	3.2	0.8	55.6	3.2	1.6	0.8	8.1	124
5年以下	23.3	4.4	1.1	60.0	2.2	0.0	0.0	8.9	90
6年以上	35.3	0.0	0.0	44.1	5.9	5.9	2.9	5.9	34
書記長・事務局長計	31.2	1.4	0.7	57.2	0.0	0.0	1.4	8.7	138
5年以下	29.3	1.6	0.0	60.2	0.0	0.0	1.6	7.3	123
6年以上	46.7	0.0	6.7	33.3	0.0	0.0	0.0	13.3	15

○本部・支部の無回答を除いている

#### 4) 組合役員を続けるためには具体的な経験を重ねることが必要

組合役員を経験して役立ったことで「会社全体の動向が把握できた」などが多く挙げられているが、このことが「このまま役員を続けたい」につながっているとはいえない。そこで、組合役員を経験して役立ったことと、今後のキャリア展望との関係を次表に整理した。組合役員を経験して役立った項目を個別にみると件数の差が大きいことから、組合役員を経験して役立った項目の4～10を合計して比較する。組合役員を経験して役立った項目の1～3の合計と比較すると、4～10の合計は「このまま役員を続けたい」の割合が11.3p高く、「職場復帰をしたい」の割合は20.3p低い。

組合役員を経験して役立った項目の1～3は、「様々な状況が理解できた」と要約することができ、4～10は「技能が身に付いた」とすることができる。状況の理解を手深めることよりも、具体的な経験を積み重ねることが、「このまま役員を続けたい」の割合を増加させることにつながっている。



組合役員を経験して役立ったことと今後のキャリア展望

	このまま役員を続けたい	上部団体の役員を務めたい	労組関連団体の役員を務めたい	職場復帰をしたい	組合役員（コンサルタント・社労士など）の経験を活かして独立したい	政治家（国会議員・地方議員など）になりたい	NPOや地域で活動したい	その他	件数
本部	31.0%	1.9%	0.6%	55.7%	1.3%	0.6%	0.9%	7.9%	316
1.会社全体の動向が把握できた	31.3%	2.4%	0.9%	58.3%	0.5%	0.5%	0.5%	5.7%	211
2.労使関係の大切さが理解できた	24.4%	0.0%	0.0%	58.5%	2.4%	0.0%	2.4%	12.2%	41
3.いろいろな職場の課題が把握できた	22.2%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	18
1～3の合計	29.6%	1.9%	0.7%	58.9%	0.7%	0.4%	0.7%	7.0%	270
4.専門知識（労働法や会計知識など）が身に付いた	10.0%	10.0%	0.0%	50.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10
5.社内の人的ネットワークが構築できた	60.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	15
6.社外の人的ネットワークが構築できた	42.9%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	7
7.コミュニケーション能力が向上した	60.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5
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	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
9.リーダーシップ力が身に付いた	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
10.人間として器量が大きくなった	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
4～10の合計	40.9%	2.3%	0.0%	38.6%	4.5%	2.3%	2.3%	9.1%	44

#### 5) 早い段階から人材発掘に努める必要性

労働組合の役員が、現場の組合員および企業の担当者（役員を含む）との信頼関係を構築していきながら、組合役員としての役割を十分に発揮するためには、一定の経験年数が必要である。したがって、組合員に対して労働組合の存在意義についての理解を拡げ、特に若年層の組合員については早い段階から労働組合の役員に向けた人材の発掘に努める必要がある。そして、新任役員、中堅役員を含めすべての組合役員に対して明確な将来展望を指し示す必要がある。

## 2. 経営について（本文 P. 18～）

### （1）事業再編など

業況が「伸びている」計（「伸びている」、「やや伸びている」の合計）は 54.3%となり、第4回調査以降、上昇を続けている。こうしたことから、正社員や非正規社員の雇用削減は全体として減少している。一方で、「企業グループの再編（M&A を除く）」（32.4%）と「生産・販売拠点の海外展開・移転」（28.2%）の割合はわずかに減少し、「グループ企業の買収・売却（M&A 等）」（36.2%）は増加した。

業況と併せて、「企業グループの再編（M&A を除く）」、「グループ企業の買収・売却（M&A 等）」、「生産・販売拠点の海外展開・移転」の状況をみると、業況が伸びているところほど「実施された」割合が高い。

### （2）事業再編などへの対応

#### 1) 事前協議の徹底

企業の事業構造改革の実施は組合員の雇用と労働条件に密接にかかわっている。したがって、構造改革に際しては必ず事前協議が実施されるよう日常的に労使関係の整備に努め、労働協約に事前協議を明記し、雇用の確保と労働条件の維持を図らなければならない。

#### 2) 組合員の地位の保障

事業再編によって組合員の職場（所属企業）が移動した場合に組合員資格を継続する、または、移動先の組織で新たに労働組合を結成するなど、組合員としての地位を保障することに注力しなければならない。

## 3. 雇用について（本文 P. 23～）

### （1）雇用の増減

#### 1) 支部における雇用の減少

正社員の「増加計」の割合は全体で 40.4%であり、本部は支部よりも 20p 以上高い。「減少計」は全体で 32.7%であり、反対に支部は本部より 27.6p も割合が高い。パート・アルバイト・契約社員等では、「増加計」は大きな差がないものの、「減少計」は支部が本部を 6.8p 上回っている。このことから、支部は本部より正社員、パート・アルバイト・契約社員等が減少していることがわかる。これは支部において「正社員の雇用削減の実施」、「企業グループの再編」などが実施された割合が本部に比べて高い

ことが関係していると考えられる。

業況との関係を見ると、業況が「伸びている」ほど正社員、パート・アルバイト・契約社員等の「増加計」の割合が高くなっている。また、パート・アルバイト・契約社員等よりも正社員のほうが「増加計」の割合が高い。一方、業況が「落ちている」ほど雇用の減少の割合が高くなっているが、なかでもパート・アルバイト・契約社員等に比べて正社員の減少の割合が高い。

なお、正社員が増加しているなかで、パート・アルバイト・契約社員等が増加しているのは 53.6%である。反対に、正社員が増加しているなかで、パート・アルバイト・契約社員等が減少していると答えた割合は 13.8%である。

業況と雇用の増加・減少の割合

業況	正社員			パート・アルバイト・契約社員等		
	増加計	減少計	件数	増加計	減少計	件数
本部	43.4%	29.2%	318	36.7%	19.9%	315
伸びている	64.5%	12.9%	62	53.2%	14.5%	62
やや伸びている	48.6%	25.7%	109	40.7%	18.5%	108
変わらない	35.7%	32.1%	56	28.6%	17.9%	56
やや落ちている	28.3%	38.3%	60	28.3%	25.0%	60
落ちている	26.7%	50.0%	30	20.7%	27.6%	29
支部	23.1%	57.7%	52	38.5%	26.9%	52
総計	40.5%	33.2%	370	37.0%	20.9%	368

○本部・支部、雇用の増減の無回答を除いている

○本部には業況の無回答を含んでいる

## 2) 業況に応じた雇用の拡大

業況が「伸びている」割合が全体で半数を超えているにも関わらず、雇用が増加している割合は正社員が 40.4%、パート・アルバイト・契約社員等は 36.7%にとどまっている。

一方、業況が「落ちている」割合は全体で 28.7%であるが、正社員が減少している割合は 32.7%、パート・アルバイト・契約社員等は 20.5%となっている。

現状は、業況の改善に見合うほど雇用は増加せず、業況の悪化にはパート・アルバイト・契約社員等よりも正社員の減少で対応している。

これまで、業況の悪化に際して正社員の雇用に削減し、非正規社員がその穴埋めをする形で対応が進められてきた。いまこそ生産性三原則に則り、業況が向上した場合には雇用の拡大につなげなければならない。

### 3) 適正要員の確保

長時間労働は永らく解決されないまま今日に至っている。背景には、先述のとおり業況が悪化したときには、悪化を上回る雇用削減で対応し、業況が回復したとしてもそれに見合った雇用の増加を行わなかったことが一因として挙げられる。業況が改善したときこそ、長時間労働の改善、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、それぞれの職場に必要な要員確保を労使の重要な課題と位置付ける必要がある。

## (2) 60歳以降の雇用確保

### 1) 雇用確保措置は再雇用が中心

60歳以降の雇用確保措置は再雇用が中心(91.8%)であることに変化はなく、「定年延長(定年年齢の引き上げ)」(5.3%)や「定年の定めの廃止」(0.0%)は極めて低い割合にとどまっている。公的年金の支給開始年齢との関係からも働く期間が長くなることが想定されるが、定年年齢はいまだに60歳となったままである。

### 2) 60歳以降の社員に対する会社の期待

1位に挙げられたなかで最も割合が高いのは「(従来とおり)プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮」が本部53.9%、支部62.3%となっている。2位は「技術・技能・ノウハウの伝承」であり、本部49.8%、支部54.7%となっている。このことから、現場における人材不足が読み取れる。

### 3) 雇用継続を希望しない理由

1位に挙げられたなかで最も割合が高いのは「以前から退職を決めていた(ハッピーリタイアメント等)」となっている。2位のなかで最も割合が高いのは「賃金が低い」であり、第3位では「健康・体力面での事情がある」となっている。

「以前から退職を決めていた(ハッピーリタイアメント等)」は本部の割合が高く、「健康・体力面での事情がある」は支部の割合が高い。

### 4) 組合員資格

再雇用時の組合員資格については「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」の割合を合わせると半数を超えるが、一方で「組合員資格は継続しない」の割合も42.0%となっている。

正社員の組織率(本部)が高いほど「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」の割合の合計が高くなっている。組織率が50%未満の組織では「組合員資格は継続しない」が60.0%であるのに対して、50%以上では40.7%とな

っており、約 20p の差がある。

#### 5) 60 歳以降の人たちの働きがいの実現

① 再雇用される場合、賃金などが大幅に低下する。今回の調査で、継続雇用を希望しない理由として「賃金が低い」と答えた割合も低くない。一方で、再雇用者に対し企業が期待する役割・期待の 1 位に挙げられたなかで最も割合が高いのは「(従来とおり)プレイヤーとしてのパフォーマンス発揮」であり、2 位は「技術・技能・ノウハウの伝承」、3 位は「後進の指導・育成」となっている。均等・均衡待遇原則の観点から積極的な対応が必要である。

② 雇用継続を希望しない理由で、「家族の事情や介護がある」を 1 位に挙げたなかで 2 位に最も多く挙げられた理由は「健康・体力面での事情がある」であり、「健康・体力面での事情がある」を 1 位に挙げたなかで最も多く 2 位に挙げられた理由は「家族の事情や介護がある」である。「家族の事情や介護がある」と「健康・体力面での事情がある」は密接に関係しているといえる。したがって、短時間勤務や短日勤務など働き方の柔軟化を実現する必要がある。

#### ③ 働く者すべてを組合員へ

再雇用者の組合員資格について 42.0%が「組合員資格は継続しない」としている。近年の雇用者数の増加は 60 歳以上の人々が多くを占めるようになってきているなかで、これらの人々を組合員としないことは企業内の組織率の低下をきたすことになる。企業内の組織率を高い水準に維持することは、労使関係上重要であることから、再雇用者の組合員資格を維持することに注力する必要がある。

### 4. 組織化の取り組み (本部、本文 P. 31～)<sup>7</sup>

#### (1) 組織化に対する意識

組織化を重視する(「重視している」と「やや重視している」の合計)割合をみると、最も高いのが「グループ企業」(45.2%)、次いで「パート・アルバイト・契約社員等」(38.8%)、「中間管理職」(18.6%)の順となっている。

#### 1) 組織率の現状と組織化を重視する程度

組織率に応じて組織化を重視する程度をみると、全体の組織率が 50%未満、正社員

<sup>7</sup> 支部は母数が小さいため、分解しても有意な数字が得られないので本部に限定する

の組織率が 50%以上、および非正規社員の組織率が 50%以上の組織では、それ以外の組織と比べて重視する割合が高い。

非正規社員の組織率が 50%以上の組織では、あらゆる組織化に対して重視する割合が高い。特に、「パート・アルバイト・契約社員等」、「グループ企業」の組織化を重視する割合について 50%未満の組織との差が大きい。

非正規社員比率が 50%以上の組織では、「パート・アルバイト・契約社員等」の組織化を重視する割合が 58.6%であるのに対して、50%未満の組織は 38.5%であり、20p 以上の差がある。

組織率と組織化を重視する割合

	組織化の対象		
	パート・アルバイト・契約社員等	グループ企業	中間管理職
全体の組織率			
50%未満	54.0%	44.1%	22.0%
50%以上	35.3%	28.9%	17.0%
正社員の組織率			
50%未満	30.0%	10.0%	10.0%
50%以上	38.0%	42.5%	17.7%
非正規社員の組織率			
50%未満	35.7%	38.7%	16.9%
50%以上	67.6%	67.6%	27.0%

非正規社員の組織化の取り組み状況に応じて組織化を重視する割合をみると、「組織化の予定はない」に比べていずれも割合が高い。特に、「すでに組織化（正社員組合と同一組合）している」組織では、どの組織化についても重視する割合が最も高い。

非正規社員の組織化取り組み状況と組織化を重視する割合

	パート・アルバイト・契約社員等	グループ企業	中間管理職
本部計	37.8%	42.4%	17.6%
すでに組織化（正社員組合と同一組合）している	69.1%	67.3%	30.9%
組織化（正社員と同一組合）に着手している	62.5%	37.5%	31.3%
組織化の検討中である	68.5%	48.1%	16.7%
組織化の予定はない	18.9%	35.3%	12.6%

## 2) パート・アルバイト・契約社員等の組織化

### ① 組織化を重視している組合の現状

「該当する非正規社員はいない」組織は 24 組合であり、これを除くと、既に非正規社員を組織している組合は総計で 20.6%、本部は 18.8%、支部は 31.3%となつ

ている。組織化を「重視している」組織では既に半数以上の組織が非正規社員を組織化しており、「すでに組織化している」組織の割合は重視度に比例している。反対に「組織化の予定はない」組織の割合は組織化の重視度に反比例している。非正規社員比率に応じて組織化を重視している割合にどのような違いがあるかをみる（本部）。非正規社員比率が50%以上の組織は非正規社員比率が50%未満の組織よりも組織化を重視する割合が20.1p高い。

非正規社員の組織化の重視度と取り組み状況

	すでに組織化 (正社員組合 と同一組合) している	すでに組織化 (正社員組合 と別組合)し ている	組織化(正社 員と同一組 合)について 着手している	組織化(正社 員と別組合) について着手 している	組織化の検 討中である	組織化の予 定はない	件数
本部	18.5%	0.3%	5.4%	0.3%	18.2%	57.2%	297
重視している	56.3%	0.0%	12.5%	2.1%	20.8%	8.3%	48
やや重視している	15.7%	0.0%	5.7%	0.0%	38.6%	40.0%	70
あまり重視していない	10.4%	0.9%	3.8%	0.0%	14.2%	70.8%	106
重視していない	8.3%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	86.1%	72
(空白)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
支部	31.3%	0.0%	8.3%	0.0%	16.7%	43.8%	48
総計	20.3%	0.3%	5.8%	0.3%	18.0%	55.4%	345

○本部・支部の無回答、「該当する非正規社員はいない」を除いている

非正規社員の担当業務別に組織化を重視する割合をみると、「非定型（管理）作業かつ基幹（重要な）作業」が80.0%と最も高く、次いで「定型作業かつ基幹（重要な）作業」が43.3%、「定型作業かつ周辺（補助）作業」が38.5%となっている。

非正規社員がいるにもかかわらず全く組織していない組合が169組合（本部）ある。その169組合のうち非正規社員比率が、10%未満の組織の割合は37.3%、20%未満の組織の割合は27.2%であり、合計すると64.5%となっている。全体として非正規社員の人数が少ないために、組織化を「重視している」割合は30.8%という低い水準にとどまっていると考えられる。

## ②組織化を行う理由（本部）

すでに組織化している組織では「非正規社員の人数が多いため」が21.2%と最も高く、組織化に着手している組織は「企業の発展に必要なため」が40.0%と最も高い。「非正規社員の総合的福祉向上のため」は本部計で11.6%に過ぎず、「上部団体の方針のため」は7.2%にとどまっている。

非正規社員の総合的福祉そして働きがいの向上に対する産別の方針を明確にし、産別が従来以上に指導力を発揮する必要がある。

### ③整備すべき施策

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をみると、全体では「非正規社員の正社員への登用」の割合が最も高い。非正規社員の組織化の取り組み状況別（本部）に本部計を上回っている項目をみると、「すでに組織化（正社員組合と同一組合）している」組織では「人事賃金制度改定により、賃金を正社員並みとすること」となっており、「組織化（正社員と同一組合）について着手している」組織では「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」、「組織化の検討中である」組織では「法的な最低基準の向上」、「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」、「非正規社員の正社員への登用」となっている。

### 3) 中間管理職の組織化

全体として中間管理職の組織化を「重視している」割合は低い。組合員範囲ごとに組織化を「重視している」割合をみると「課長（部下あり）クラスまで」組合員範囲としている組織が25.9%と最も高く、「一般社員のみ」の13.0%が最も低い。組合員範囲の拡大には、現在の組合員範囲が最も狭い「一般社員のみ」を組合員範囲としている組織が13.0%と最も低い。

組合員範囲ごとの中間管理職の組織化を重視する割合

組合員範囲	割合
本部	17.6%
課長（部下あり） クラスまで	25.9%
課長（部下なし） クラスまで	14.3%
係長・主任・現場 監督者クラスまで	17.4%
一般社員のみ	13.0%

### (2) 組織拡大に向けて

- 1) 組合費の負担と受益は公平でなければならず、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。
- 2) 企業の成長・発展、競争力の源泉は人であるといわれる。企業または企業グループで働くすべての人が「働きがい」を実感できる環境を整備し生産性の向上につなげる必要がある。「働きがい」が実感できる環境を整備するには、経営方針や労働条件、職場環境などについて「発言の機会」を保障する必要がある。労使協議はすべての人の声が反映されなければならない。
- 3) 法律上は過半数を組織していない労働組合は、従業員の代表となることができない。労働組合が従業員の過半数を代表することは、労働組合の発言力と正当性を備えることである。過半数に満たない組合は、当面、過半数以上の組織化を目指し、過半数を



組織している組合は組合員ではない人にも労働協約の効力を及ぼすことができる  
75%以上の組織率を目指す必要がある。

4) 組織率は労使関係を規定する重要な指標である。組織拡大に向けて、産別方針の加盟組合に対する理解を拡げ、組合員でない者への加入の働きかけを従来以上に積極的に進めなければならない。

## 5. 春季賃金闘争について（本部、本文 P. 40～）

### （1）賃金改善要求

業況が改善していることから「組合員全員の月例賃金の改善を要求した」が 75.0%と増加している。業況別に「組合員全員の月例賃金の改善を要求した」割合をみると「変わらない」が最も高い。「伸びている計」と「落ちている計」では約 10p の差がある。「賃金改善の要求をしなかった」では 12.3p の差となっており、要求するか否かに業況が影響している、といえる。「組合員全員の月例賃金の改善を要求した」、「賃金制度見直し（改定）のための賃金改善を要求した」割合は、正社員、非正規社員が「増加している」、「変わらない」、「減少している」の順に高い。とりわけ正社員が「増加している」の影響が大きい。近年の人手不足がその背景にあると考えられる。

業況と要求内容

	組合員全員の月例賃金の改善を要求した	賃金制度見直し（改定）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	件数
本部	73.8%	12.8%	10.6%	2.8%	321
伸びている計	75.1%	15.0%	7.5%	2.3%	173
変わらない	83.9%	7.1%	3.6%	5.4%	56
落ちている計	65.9%	12.1%	19.8%	2.2%	91

○業況の無回答を省略している

### （2）獲得状況

獲得状況は、「要求通り獲得できた」（11.0%）、「ほぼ獲得できた」（14.5%）、「獲得できなかった」（18.4%）の割合が前回調査より増加したが、「一部獲得できた」（54.9%）は減少した。業況別にみると、業況が伸びている場合と落ちている場合とでは明らかな差がある。「獲得できなかった」では 13.7p の差となっている。

「賃金制度見直し（改定）のための賃金改善を要求した」組合のほうが「組合員全員の月例賃金の改善を要求した」よりも獲得した割合が高い。

要求内容と獲得状況

	要求通り獲得できた	ほぼ獲得できた	一部獲得できた	獲得できなかった	件数
本部	10.6%	13.8%	56.2%	19.4%	283
組合員全員の月例賃金の改善を要求した	7.6%	12.7%	59.1%	20.7%	237
賃金制度見直し（改定）のための賃金改善を要求した	21.1%	15.8%	47.4%	15.8%	38

業況と獲得状況

	要求通り獲得できた	ほぼ獲得できた	一部獲得できた	獲得できなかった	件数
本部	10.6%	13.8%	56.2%	19.4%	283
伸びている計	12.0%	15.8%	59.5%	12.7%	158
変わらない	7.5%	11.3%	50.9%	30.2%	53
落ちている計	9.7%	11.1%	52.8%	26.4%	72

定期昇給制度と獲得状況をみると、「要求通り獲得できた」割合は、「定期的昇給制度はなく、賃金改善を含む賃金改定交渉を行っている」が最も高い。反対に、「獲得できなかった」は「年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある」が最も高い。「定期的昇給制度はなく、賃金改善を含む賃金改定交渉を行っている」は、「ほぼ獲得できた」割合が最も高く、「獲得できなかった」は最も低い。

定期昇給制度と獲得状況

	要求通り獲得できた	ほぼ獲得できた	一部獲得できた	獲得できなかった	件数
本部	10.6%	13.8%	56.2%	19.4%	283
年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある	7.1%	9.5%	57.1%	26.2%	84
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	10.8%	13.9%	57.2%	18.1%	166
定期的昇給制度はないが、賃金改善要求において同一な内容で確保している	13.3%	26.7%	53.3%	6.7%	15
定期的昇給制度はなく、賃金改善を含む賃金改定交渉を行っている	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%	18

### (3) 一時金

「都度交渉方式で決定した」は全体で 65.7%と前回調査とあまり変化はない。また、獲得状況についても同様である。業況と実施状況をみると、業況のよさに比例して「高い水準」の割合が増加し、「低い水準」の割合が低下している。「ほぼ同じ水準」の割合はおおむね業況の悪さに比例して高くなっている。

業況と実施状況

	高い水準	ほぼ同じ水準	低い水準	実施されていない	件数
本部	32.8%	53.8%	13.1%	0.3%	320
伸びている	46.0%	49.2%	4.8%	0.0%	63
やや伸びている	41.3%	54.1%	4.6%	0.0%	109
変わらない	26.8%	58.9%	12.5%	1.8%	56
やや落ちている	16.4%	60.7%	23.0%	0.0%	61
落ちている	16.7%	40.0%	43.3%	0.0%	30

○業況の無回答を省略している

決定方式と獲得状況をみると、「都度交渉方式で決定した」は「ほぼ同じ水準」の割合が高い。「業績連動方式で決定した」は「高い水準」と「低い水準」の割合が高い。業績連動方式は、業況が直接的に反映されているといえる。

決定方式と実施状況

	高い水準	ほぼ同じ水準	低い水準	実施されていない	件数
本部	32.8%	53.8%	13.1%	0.3%	320
都度交渉方式で決定した	30.5%	56.7%	12.9%	0.0%	210
業績連動方式で決定した	39.6%	44.0%	16.5%	0.0%	91
その他	26.3%	68.4%	0.0%	5.3%	19

#### (4) 労働条件の引き上げへ積極的取組を

1) 業況が「落ちている」場合、「賃金改善の要求をしなかった」が 19.8%となり、要求したなかで「獲得できなかった」は 26.4%となっている。一時金でも、「低い水準」が 29.7%となり、賃金や一時金が、業況に影響されていることが明らかとなっている。

賃金等の労働条件は、支払い能力に規定されるとの主張が経営側にある。これに対し、賃金や一時金は社会性を有していることの理解を拓ける必要がある。雇用情勢がひっ迫すると、支払い能力とは別に、人材獲得に必要な賃金水準などが決定要素としての比重が高まる。したがって、絶えず水準の点検が必要であり、満たない場合は近づける努力をしなければならない。水準との乖離が大きければ、短期間で水準に到達することはできず、人材確保に困難をきたす恐れがある。

業況に過度にとらわれることなく、毎年、積極的に要求・交渉をすべきである。

2) 一時金を業績連動方式で決定する場合、業績の悪化に伴って際限なく低下することは防がなければならない。業況が悪化した場合の最低水準を確認しておくことが重要である。

## 6. 労使関係について (本文 P. 47~)

### (1) 労働協約

労働協約は「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」の割合が前回調査に比べると増加し、労使協議が「労働協約に明文化された形で制度化されている」割合も増加している。

労使協議への会社側出席者の最高位の役職が、「社長・会長等の最高責任者」および「人事担当副社長等の人事労務部門責任者 (代表取締役)」の割合は「労働協約に明文化された形で制度化されている」場合、「労働協約に明文化されていないが、必要によ

り実施している」、「制度がなく、すべて団体交渉として実施している」より高い。

## (2) 労使協議の課題

労使協議の課題について「特に問題があるとは認識していない」が 38.1%と最も割合が高い。

労使協議への会社側出席者の最高位の役職ごとに労使協議の評価をみると、出席者が「社長・会長等の最高責任者」の場合、「経営からの情報に新鮮味がない」(26.3%)、「変り映えがなく面白みに欠ける」(25.3%)の割合が高い。「人事担当副社長等の人事労務部門責任者(代表取締役)」では「発言しにくく、協議が活発でない」(17.6%)、「インサイダー取引等の関係で、情報が得られなくなった」(11.8%)の割合が高い。

## (3) 事前協議

事前協議の原則が、「時々守られていない」を含めて「守られていない」が約 20%となっている。「守られている」の割合は、全体の組織率および正社員の組織率が 50%を超えると組織率の上昇に比例して高まっている。労働協約の締結状況との関係で「守られている」割合をみると、「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」が 80.7%と最も高く、「団体交渉や平和条項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の関係の約束)のみを規律した労働協約を締結している」が 68.2%となっている。(「労働協約は締結していない」は2組合のため省略)

「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「守られている」が 75.0%である。

## (4) 議事録の作成

議事録の作成は、前回調査と大きな変化はない。「議事録は労使共同で作成し、確認する」割合は、労使協議制が「労働協約に明文化された形で制度化されている」の 44.7%が最も高く、「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」が 42.5%となっている。議事録を労使で確認する(「議事録は労使共同で作成し、確認する」と「議事録は労使それぞれが作成してお互いが確認する」の合計)割合は、「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」が 61.5%、労使協議制が「労働協約に明文化された形で制度化されている」が 63.1%となり最も割合が高い。なお、約 40%で議事録が労使確認されていない。

議事録の作成

	同議 で事 録は 作成 し、 使 確共	てれ おそ 互れ いが が作 確認 し す	議事 録は 労使 共同 で作 成し 、 使 確共	るれ が、 特に 確認 す は し な い	議事 録は 労使 共同 で作 成し 、 使 確共	議事 録は 会社 側 だけ で作 成す る	議事 録は どち ら も 作 成 し な い	件 数
労働協約の締結状況								
本部	40.7%	18.9%	20.5%	13.5%	6.4%	312		
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	37.1%	20.0%	22.9%	11.4%	8.6%	35		
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	42.5%	19.0%	17.9%	14.7%	6.0%	252		
団体交渉や平和条項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の関係の約束）のみを規律した労働協約を締結している	30.4%	17.4%	39.1%	4.3%	8.7%	23		
労使協議制								
本部	40.7%	18.9%	20.5%	13.5%	6.4%	312		
労働協約に明文化された形で制度化されている	44.7%	18.4%	18.0%	13.7%	5.1%	255		
労働協約に明文化されていないが、必要により実施している	22.8%	21.1%	31.6%	12.3%	12.3%	57		

(5) 労使協議の満足度

労使協議の満足の程度は、前回調査と比べて大きな変化はない。事前協議が守られている程度別に「満足している」と「やや満足している」の割合をみると、「守られている」程度が高いほど高くなっている。

労使協議に満足している割合

事前協議	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	件数
守られている	19.4%	55.1%	23.5%	2.0%	247
時々守られない	9.7%	27.4%	56.5%	6.5%	62
全く守られていない	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	4

議事録についても、「議事録は労使共同で作成し、確認する」場合の満足計（「満足している」と「やや満足している」の合計）は76.4%であるのに対して「議事録はどちらも作成しない」では35.0%にとどまっている。いずれも、労使の信頼関係の代理指標である。信頼関係を向上させることが満足度を高めるといえる。

会社側の出席者は満足度に影響を与えていない。

(6) 労使協議の充実を

- 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) マンネリ化や情報に新鮮味がないことが課題として挙げられている。専門委員会が多用されて、労使協議が形式化していないかの点検が必要である。労使協議は、現場の声を会社に直接届け、会社が正しく現状認識をする機会である。労働組合は、できるだけ生の声を集約し、経営に届けなければならない。
- 3) 事前協議は絶えず守らせる努力をしなければ、形骸化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とみなされることがあり、形式にとらわれず絶えず労使協議の内容、結果を労使で確認しなければならない。

以 上

# 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





**第6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  
ご協力をお願い**

働く者を取り巻く環境は大きく変化をしております。とりわけ激化する国際競争、企業経営の変容、雇用形態の多様化、組合員の就業意識の変化などにより、労働組合は様々な運動課題を抱えているといえます。これまで「雇用の維持・拡大」、「労使の協力・協議」、「成果の公正分配」の生産性三原則に立脚した労組生産性運動は、その基本理念は不変としながらも新たな方向性を求められ、個別企業にとどまらず、社会全体を視野に置いた運動の展開が必要になってきております。

このような状況をふまえ、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（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）では、加盟されている単位労働組合の皆さまを対象に、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を、直面している課題など、生産性三原則の実態を把握するための共同アンケート調査を定期的に実施することとし、今日に至っております。

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させていただきます。ご多忙の折、大変恐縮ではございますが、趣旨などをご理解いただき、本アンケート調査に何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

**アンケート記入上をお願い**

1. 調査票には、調査結果は全て統計的に処理し、本調査の目的外に使用することはなく、個別の組織名を含む個別データが他に漏れることがないよう管理を徹底させていただきます。
2. 本調査票は、添付した返信用封筒（切手不要）にて**12月21日（金）**までにご返送下さい。

**【ご記入にあたっての言葉の解説と留意されたい事項】**

1. ご記入にあたっては、**貴労組三役**の方にご記入いただければ幸いです。アンケートの設問にしたがって該当する選択肢の番号に○印を、または回答欄に数字を直接調査票に記入して下さい（別途の回答用紙はございません）。
2. 「貴社あるいは貴事業所」とは、「貴労組が組織している会社または事業所全体」を指します。
3. 貴労組が所属している組織が「単位労働組合の本部」の場合は、社会全体を対象としてお答え願います。「単位労働組合の支部または分会等」の場合は、組織している範囲である事業所全体を対象としてお答えください。
4. このアンケートにおいて「正規社員」とは、いわゆる正社員と呼ばれる労働者を指します。「非正規社員」とは、パート、アルバイト、契約社員と呼ばれる労働者を指しています（派遣社員、請負労働者は除く）。

◆アンケートに関する問い合わせ先◆

全労生事務局 公益財団法人日本生産性本部 社会政策部内（担当：春日、網藤）  
東京都千代田区平河町 2-13-12 TEL：03-3511-4006 FAX:03-3511-4049

I. 基本的な属性に関する質問 ..... 3

II. 経営に関する質問 ..... 6

III. 雇用に関する質問 ..... 6

IV. 組織化の取り組み状況に関する質問 ..... 8

V. 春季賃金闘争の取り組みに関する質問 ..... 9

VI. 労使関係に関する質問 ..... 11

VII. 産別との関係に関する質問 ..... 15

**I. 基本的な属性に関する質問**

問1. 貴組織が所属している労組生産性会議について、下記の番号に○をつけて下さい。

1. 北海道地方労組生産性会議	6. 中国労組生産性会議
2. 東北地方労組生産性会議	7. 四国地方労組生産性会議
3. 関東地方労組生産性会議	8. 九州労組生産性会議
4. 中部地方労組生産性会議	9. 沖縄県労組生産性会議
5. 関西生産性本部労働政策委員会	

問2. 貴労組が所属している産業別組織について下記の番号に○を1つだけつけてください。

1. UAゼンセン	9. 電力総連	17. JR総連	25. セラミックス連合
2. 自動車総連	10. JEC連合	18. ゴム連合	26. 全銀連合
3. 電機連合	11. 運輸労連	19. 日建協	27. 全国一般（自治労）
4. JAM	12. 私鉄総連	20. 航空連合	28. その他（ ）
5. 基幹労連	13. フード連合	21. 紙々連合	29. 未加盟
6. 生保労連	14. 損保労連	22. 全電線	
7. 情報労連	15. JR連合	23. 全国ガス	
8. JP労組	16. 交通労連	24. 印刷労連	

問3. 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。）

1. 製造    2. 非製造    3. 建設

問4. 貴社の従業員数について伺います。2018年10月1日現在における、貴社の「全従業員数」、および「正規社員数」「非正規社員数」の内訳をそれぞれ下欄にご記入願います。

全従業員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					
正規社員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					
非正規社員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					

問5. 貴労組の「組合員と組合役員」について伺います。

問5-1. 2018年10月1日現在における貴労組の「組合員数」、および「正規社員の組合員数」「非正規社員の組合員数」の内訳をご記入ください(概数でも可。把握していただければ空欄で結構です)。

総組合員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					
正規社員の組合員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					
非正規社員の組合員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
約					

問5-2. 貴労組における執行権を有する組合役員について伺います。執行委員長以下何人おられますか。専従役員数もあわせてご回答願います。

組合役員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
うち専従	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

問6. 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。

1. 単位労働組合本部    2. 単位労働組合の支部または分会等

問7. 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）、従業員代表性、組合費の徴収の状況について伺います。

問7-1. 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

1. 締結している    2. 締結していない（オープン・シヨップ）

問7-2. 貴労組の従業員代表性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. 過半数の従業員を組織している労働組合  
 2. 単組（支部）として過半数の従業員を組織しているが、事業所によっては過半数の従業員を組織していないところがある。  
 3. 過半数の従業員を組織していない労働組合

問8. 貴労組における組合役員候補者とその擁立について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

問8-1. 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8-2. 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9. 真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。

1. 代表者の就任期間 \_\_\_\_\_ 年間
2. 書記長・事務局長の就任期間 \_\_\_\_\_ 年間
3. 執行委員の就任期間 (平均) \_\_\_\_\_ 年間

問10. ご回答者様についてお伺い致します。

- ①役職名
- |               |          |             |  |
|---------------|----------|-------------|--|
| 1. 代表者        | 2. 副代表者  | 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 ( )

④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 ( )

⑤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。

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
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 ( )	

## II. 経営に関する質問

問11. 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。

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

問12. 貴社の以下の取り組みに関する最近3年間の動向について、それぞれ○印を1つだけつけて下さい。

	最近3年間の動向		
	実施された	実施されていない	わからない
(a) 企業グループの再編 (b を除く)	1	2	3
(b) グループ企業・事業の買収・売却 (M&A 等)	1	2	3
(c) 生産・販売拠点の海外展開・移転	1	2	3
(d) 正社員の雇用削減の実施	1	2	3
(e) 非正規社員の大規模な雇用削減の実施	1	2	3

## III. 雇用に関する質問

問13. 3年前と比べた貴社の「(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)」の増減、それぞれについて○印を1つだけつけてください。

	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

**IV. 組織化の取り組み状況に関する質問**

問 18. 貴労組は、以下の方々の組織拡大を現在、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。

	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)パート・アルバイト・契約社員等	1	2	3	4
(b)グループ企業	1	2	3	4
(c)中間管理職	1	2	3	4

問 19. 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)。

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 20. 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。

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 21. 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1つだけ選んでご記入願います。

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

<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

※ 7. と回答された方は問 23へ

問 14. 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。

1. 定年延長(定年年齢の引き上げ)
2. 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. 定年の定めの廃止
5. その他 ( )

問 15. 問 14で「2. 再雇用制度」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 16へ)。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。

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の有無を選ぶ
4. 組合員資格は継続しない
5. その他 ( )

問 16. 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。

1	2	3
---	---	---

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 ( )

問 17. 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。

1	2	3
---	---	---

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 ( )

問 22. 問 21 で、「1～4」とお答えの方にお伺いします（当てはまらない場合は、問 23 へ）

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 1 つだけ選んでご記入願います。

<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（  
）

問 23. 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 1 つだけ選んでご記入願います。

<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

問 24. 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）。

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・ニママ基準の設定
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 25. 2018 年の春季賃金闘争における賃金改善（ベースアップを含む、以下「賃金改善」とする）等の内容について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。

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（  
）

問 26. 問 25 で「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」「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 27 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。

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 27. 問 25 で「3. 賃金改善の要求をしなかった」「4. その他」と答えられた方に伺います（当てはまらない場合は、問 28 へ）。賃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）。

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から
3. 雇用の維持・確保を重視したため
4. 世間相場の水増し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. 成果主義賃金制度が導入されているため
7. 賃金以外の時短など、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 28. 1 年に 1 度以上の定期的な賃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。

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

問 29. 問 28 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 30 へ）。2018 年の定期的な昇給について、下記の選択肢から 1 つだけ選んでご記入願います。

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 30. 2018 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。

問 30—1. 2018 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 30—2. 前年と比べた 2018 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

## VI. 労使関係に関する質問

問 31. 貴労働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。

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慣務的部分（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）のみを規律した労働協約を締結している
4. 労働協約は締結していない
5. その他（  ）

問 32. 貴労働組における定期的または必要により行う労働協議についてお伺いします。

問 32-1. 労働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。

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 33 へ）

※「労働協議」とは、労使が共通の利益（経営、生産上の諸問題等）について協議・協力を行う場を指します。一方の「団体交渉」は、労使の利害が対立する課題（賃金等）について交渉を行う場です。

問 32-2. 労働協議機関の下部組織としての各種専門委員会が議論されているテーマについて、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）。

安全衛生に関すること	休日・労働時間に関すること	賃金に関すること	3	4	5	6	7	8	9	10	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 32-3. 労働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（企業単位の労働協議についてお答え願います）。

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）
3. 人事労務部門役員等（代表取締役ではないが取締役）
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 32-4. 本部または支部が主体で開催する、年間を通じた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。

<input type="text"/>	<input type="text"/>	回
----------------------	----------------------	---

※本部、支部はそれぞれが主体で開催する労働協議のみ算入してください。したがって、本部は支部での労働協議を算入致しません（逆も同様）。

※「労働職場懇談会」は労働協議に含みません。「労働職場懇談会」とは、本社レベル（労使代表）で決まったことや各職場レベルの課題などについて、各職場の労使で意見交換を行う場を指します（交渉ではありません）。

問 32-5. 問 32-1 で労働協議が「1. 制度化されている」、「2. 必要により実施している」と答えた方に伺います（当てはまらない場合は、問 33 へ）。労働協議の最近の開催状況について、課題があると考えられる点を伺います。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）。

1. 変わり映えがなく面白みに欠ける
2. 経営からの情報に新鮮味がない
3. 発言しにくく、協議が活発でない
4. 経営が重視していないので、トップまたは相当する権限を持った責任者の出席がない
5. 重要な内容になると三役折衝が重視されている
6. 個別折衝や事前折衝が頻繁に行われすぎる
7. インサイダー取引等の対応の関係で、以前より適切に情報が得られなくなった
8. 特に問題があるとは認識していない
9. その他（  ）

問 32-6. 貴社の労働協議の運営の満足度について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

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 32-7. 労働協議における事前協議の原則は守られていますか、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

1. 守られている
2. 時々、守られていない
3. まったく守られていない

問 32-8. 労使協議内容の確認について、下記の選択肢から1つだけ選んでご記入願います。

1. 議事録は労使共同で作成し、確認する
2. 議事録は、労使それぞれが作成してお互いが確認する
3. 議事録は、労使それぞれが作成するが、特に確認はしない
4. 議事録は、会社側だけ作成する
5. 議事録はどちらも作成しない

問 32-9. 労使協議内容の職場への周知について、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)。

1. 労使協議ニュース等の機関紙を職場に配布する
2. 組合掲示板に掲載する
3. インターネット(メール、ホームページ、SNS等)で周知する
4. オルグの実施
5. 特になにもしない

問 33. 貴社の労使職場懇談会(※)で話し合われるテーマについて、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)。

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	職場懇談会ではない
1	2	3	4	5	6	7	8

「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 34. 貴労組は、

- (a) 以下のテーマをどの程度重視していますか。それぞれについて○印を1つだけつけて下さい。
- (b) 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。それぞれについて○印をいくつでもつけて下さい。また、
- (c) 話し合いの結果について、貴労組ほどの程度満足していますか。話し合いがもたれたテーマについて○印を1つだけつけて下さい。

※本設問は項目が多く、お手数をお掛け致しますが、労使の協力、協議に関する全体動向を把握するために重要な設問と位置づけています。全テーマについて、ご記入のほど宜しくお願い申し上げます。

	テーマ	重視する度合			話し合いの場			結果の満足度					
		重視する	やや重視する	どちらともあまり重視しない	団体交渉	労使協議	苦情処理	振ってこない	満足	不満足			
賃金	1. 最近の賃金制度の改定	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	2. ベアを含めた賃金の引き上げ	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	3. 賞与・一時金の改定	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	4. 退職金・退職年金の引き上げ	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	5. 労働時間の短縮	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	6. 労働時間の柔軟化(夜勤労働時間など)	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
労働時間	7. 30協定の取り扱いについて	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	8. 要員計画	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	9. 配置転換	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	10. 人材育成・教育訓練政策	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	11. 出向・転籍	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	12. 希望退職	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
雇用・人事	13. 評価制度の改善	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	14. 60歳以降の雇用	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	15. ワークライフバランスの推進	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	16. ハートフルハイト・契約社員等の活用	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	17. ハートフルハイト・契約社員等の労働条件	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	18. 企業の海外進出	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
非正規社員	19. 労働安全・衛生への対応	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	20. 福利厚生の見直し	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	21. ハラスメントへの対応	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0
	22. 賃金・評価等の苦情処理への対応	1	2	3	4	5	a	b	c	d	7	1	0

