

資料 1

労使コミュニケーションに関するアンケート集計結果

【調査要領】

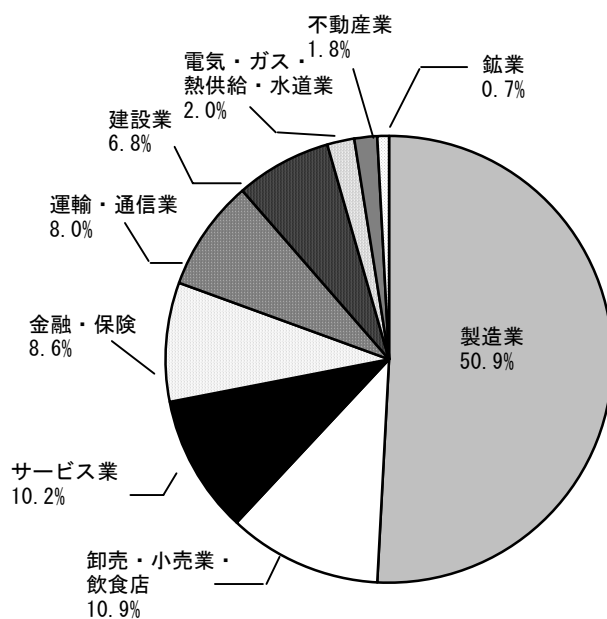
1. 調査対象 日本経団連 企業会員 1,327 社
2. 調査期間 2005 年 5 月 20 日～6 月 10 日
3. 回答状況 回答企業 443 社中、440 社について集計（有効回答率 33.2%）
4. 留意点 調査項目ごとに集計社数は異なっている

【集計結果】

I. 会社の属性

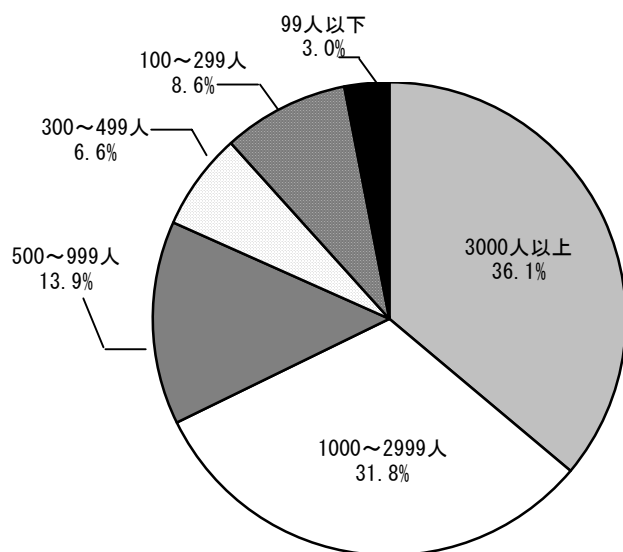
1. 事業内容

製造業	50.9%
卸売・小売業・飲食店	10.9%
サービス業	10.2%
金融・保険	8.6%
運輸・通信業	8.0%
建設業	6.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0%
不動産業	1.8%
鉱業	0.7%



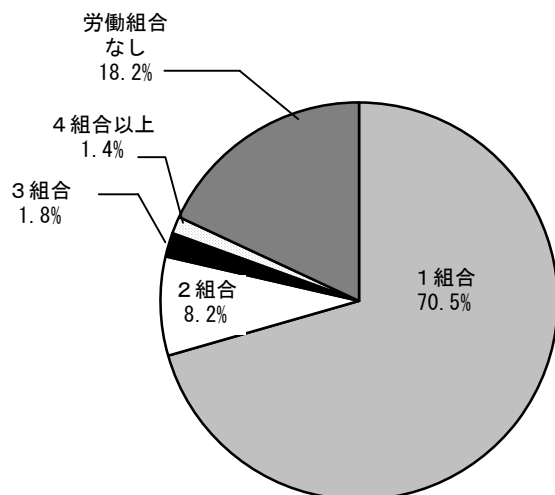
2. 従業員数

3000人以上	36.1%
1000～2999人	31.8%
500～999人	13.9%
100～299人	8.6%
300～499人	6.6%
99人以下	3.0%



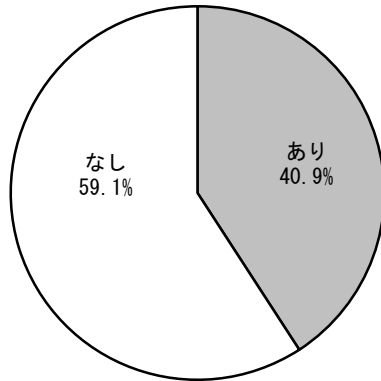
3. 労組の有無及びその数

1組合	70.5%
2組合	8.2%
3組合	1.8%
4組合以上	1.4%
労働組合なし	18.2%



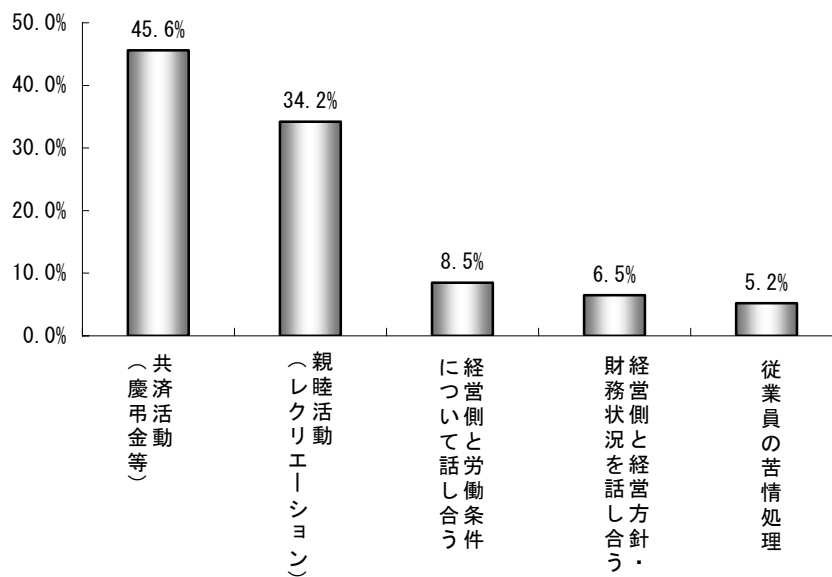
4. 従業員組織の有無

あり	40.9%
なし	59.1%



5. 従業員組織の活動内容 (※複数回答項目)

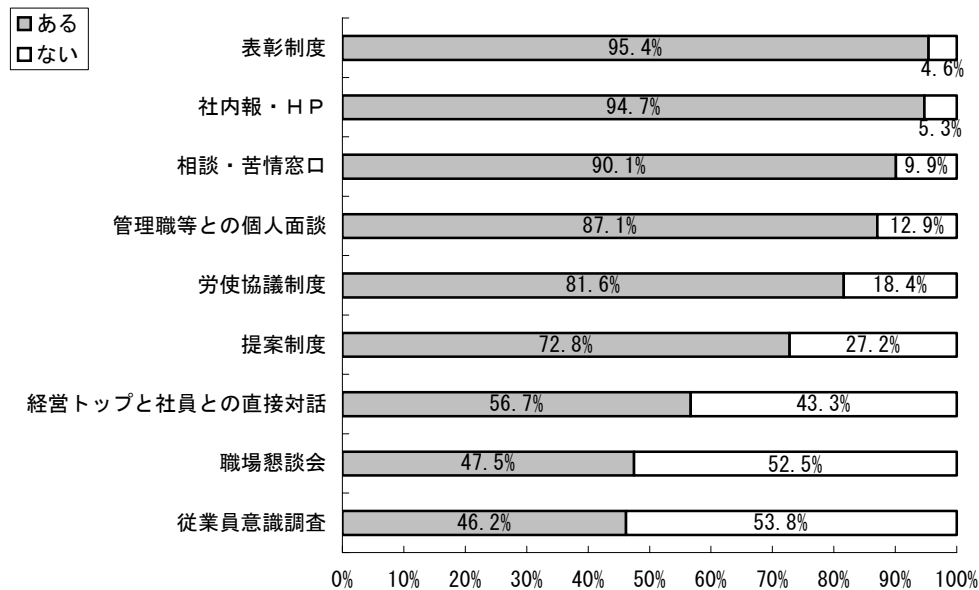
共済活動（慶弔金等）	45.6%
親睦活動（レクリエーション）	34.2%
経営側と労働条件について話合う	8.5%
経営側と経営方針・財務状況を話合う	6.5%
従業員の苦情処理	5.2%



Ⅱ. 労使コミュニケーション全般について

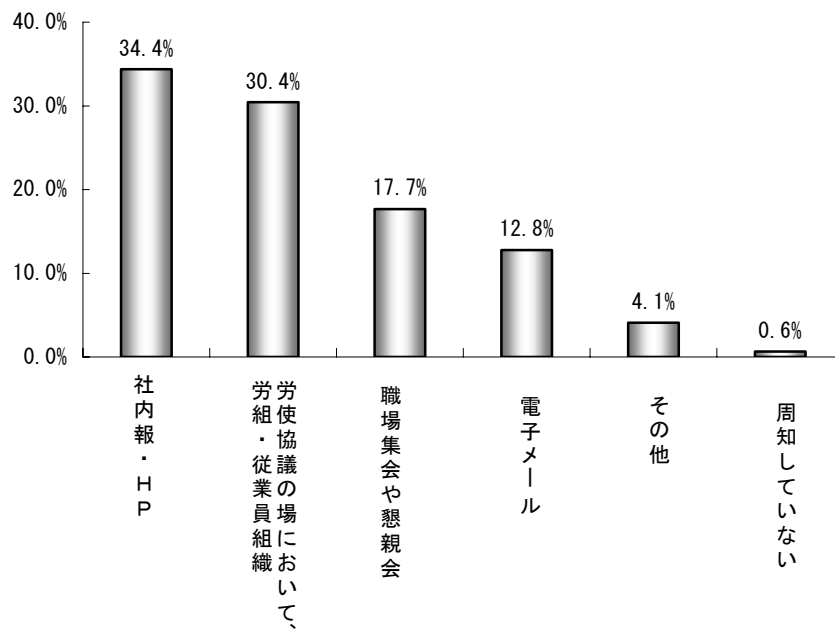
1. 従業員とのコミュニケーションの円滑化、活性化を目的とした制度の設置状況

制度	ある	ない
表彰制度	95.4%	4.6%
社内報・HP	94.7%	5.3%
相談・苦情窓口	90.1%	9.9%
管理職等との個人面談	87.1%	12.9%
労使協議制度	81.6%	18.4%
提案制度	72.8%	27.2%
経営トップと社員との直接対話	56.7%	43.3%
職場懇談会	47.5%	52.5%
従業員意識調査	46.2%	53.8%



2. 「経営に関する情報」の従業員への周知方法 (※複数回答項目)

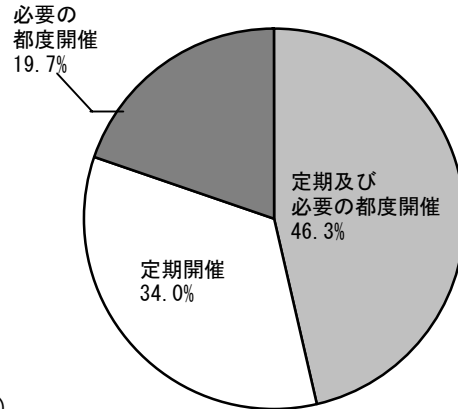
社内報・HP等	34.4%
労使協議の場において、労組・従業員組織へ	30.4%
職場集会や懇親会	17.7%
電子メール	12.8%
その他	4.1%
周知していない	0.6%



Ⅲ. 労使協議について

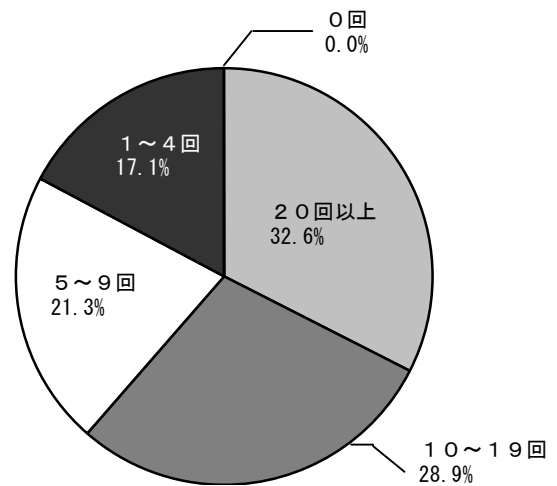
1. 開催形態

定期及び必要の都度開催	46.3%
定期開催	34.0%
必要の都度開催	19.7%



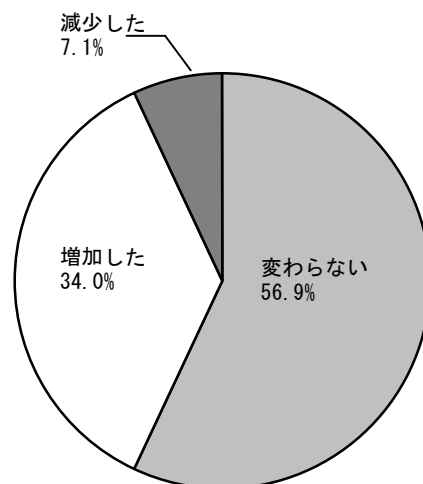
2. 開催回数（過去1年間・専門委員会を含む）

20回以上	32.6%
10～19回	28.9%
5～9回	21.3%
1～4回	17.1%
0回	0.0%



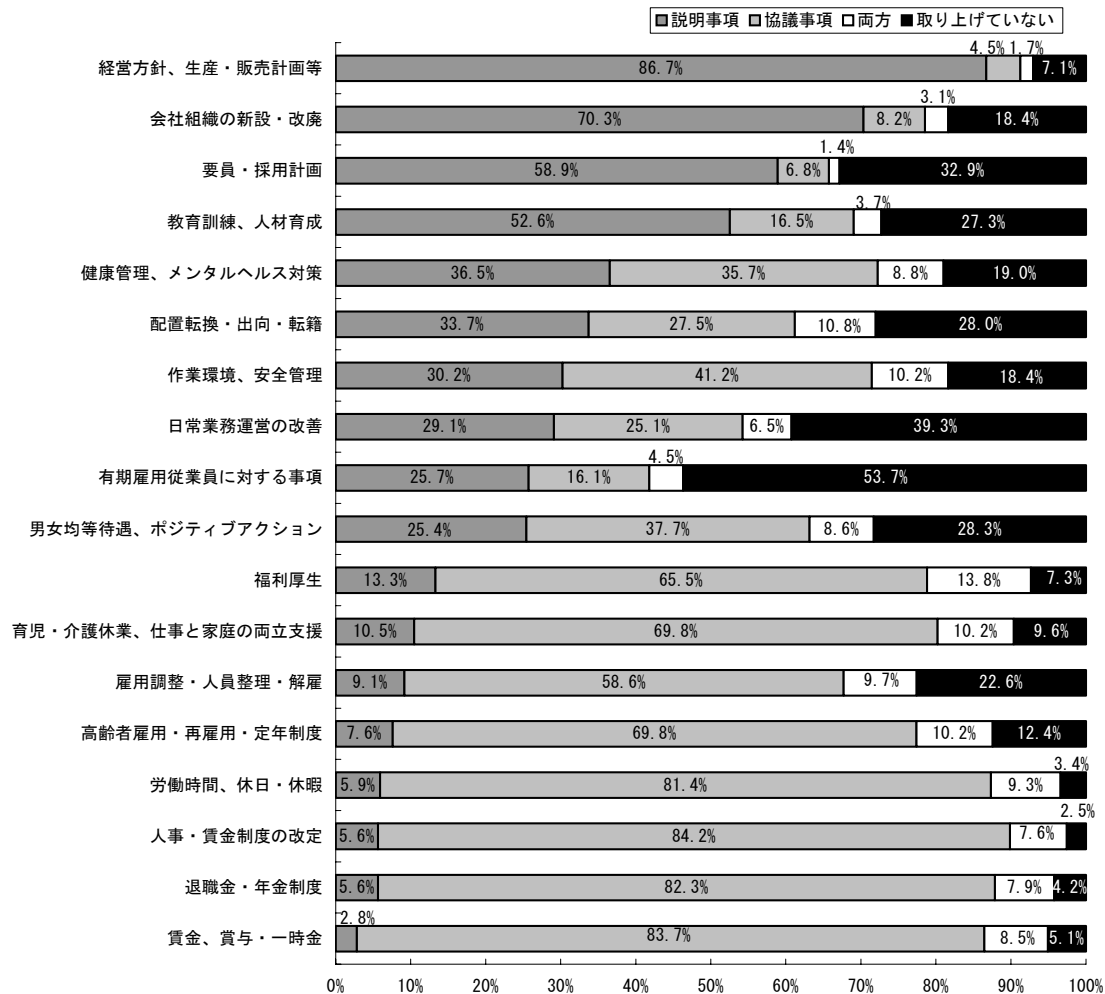
3. 開催頻度（5年前との比較）

変わらない	56.9%
増加した	36.0%
減少した	7.1%



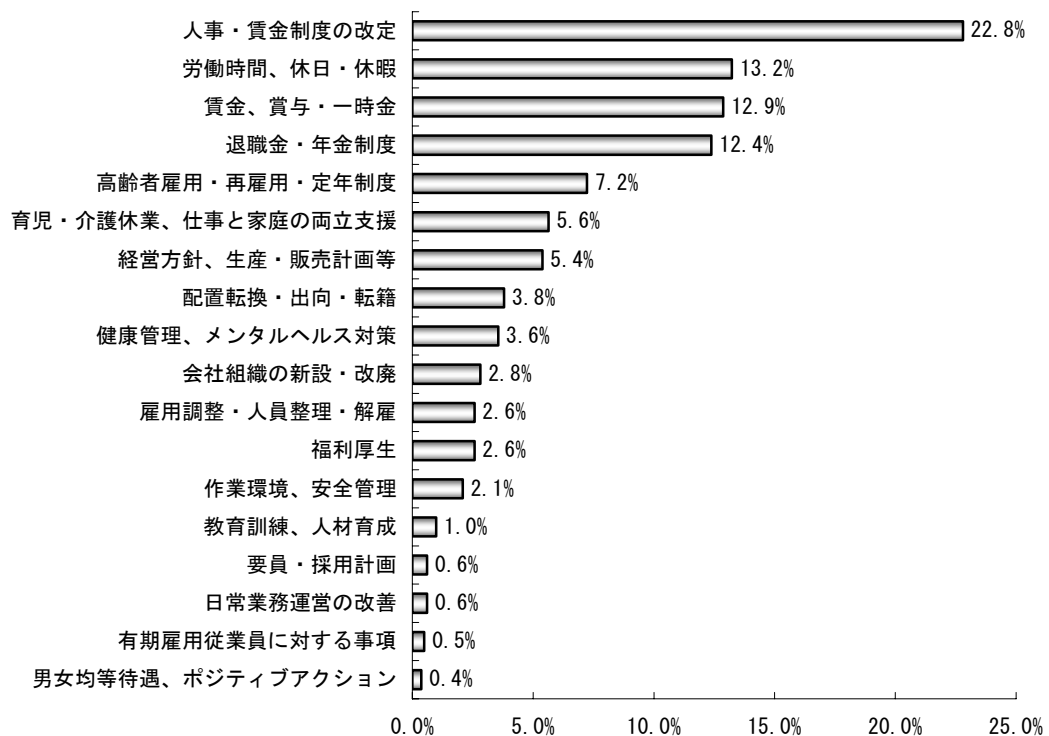
4. 付議事項とその取り上げ方

事項	取り上げている			取り上げていない
	説明事項	協議事項	両方	
経営方針、生産・販売計画等	86.7%	4.5%	1.7%	7.1%
会社組織の新設・改廃	70.3%	8.2%	3.1%	18.4%
要員・採用計画	58.9%	6.8%	1.4%	32.9%
教育訓練、人材育成	52.6%	16.5%	3.7%	27.3%
健康管理、メンタルヘルス対策	36.5%	35.7%	8.8%	19.0%
配置転換・出向・転籍	33.7%	27.5%	10.8%	28.0%
作業環境、安全管理	30.2%	41.2%	10.2%	18.4%
日常業務運営の改善	29.1%	25.1%	6.5%	39.3%
有期雇用従業員に対する事項	25.7%	16.1%	4.5%	53.7%
男女均等待遇、ポジティブアクション	25.4%	37.7%	8.6%	28.3%
福利厚生	13.3%	65.5%	13.8%	7.3%
育児・介護休業、仕事と家庭の両立支援	10.5%	69.8%	10.2%	9.6%
雇用調整・人員整理・解雇	9.1%	58.6%	9.7%	22.6%
高齢者雇用・再雇用・定年制度	7.6%	69.8%	10.2%	12.4%
労働時間、休日・休暇	5.9%	81.4%	9.3%	3.4%
退職金・年金制度	5.6%	82.3%	7.9%	4.2%
人事・賃金制度の改定	5.6%	84.2%	7.6%	2.5%
賃金、賞与・一時金	2.8%	83.7%	8.5%	5.1%



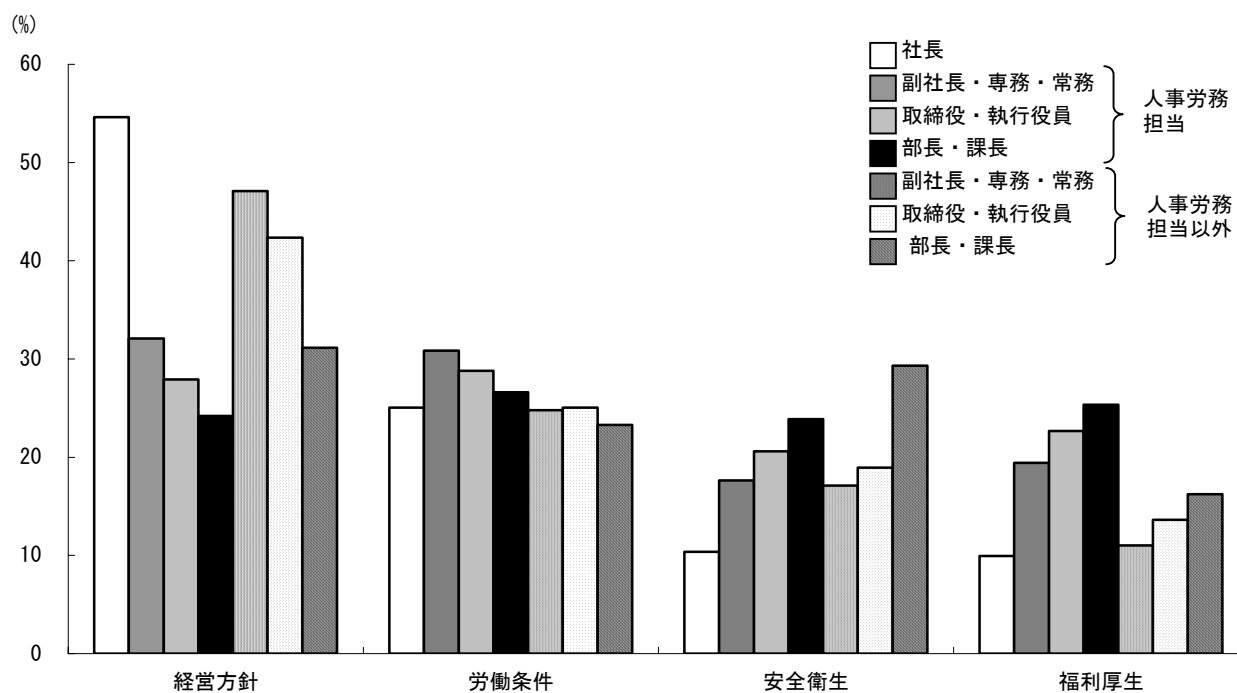
5. 過去5年で協議頻度が増加した事項（※複数回答項目）

事項	
人事・賃金制度の改定	22.8%
労働時間、休日・休暇	13.2%
賃金、賞与・一時金	12.9%
退職金・年金制度	12.4%
高齢者雇用・再雇用・定年制度	7.2%
育児・介護休業、仕事と家庭の両立支援	5.6%
経営方針、生産・販売計画等	5.4%
配置転換・出向・転籍	3.8%
健康管理、メンタルヘルス対策	3.6%
会社組織の新設・改廃	2.8%
雇用調整・人員整理・解雇	2.6%
福利厚生	2.6%
作業環境、安全管理	2.1%
教育訓練、人材育成	1.0%
要員・採用計画	0.6%
日常業務運営の改善	0.6%
有期雇用従業員に対する事項	0.5%
男女均等待遇、ポジティブアクション	0.4%



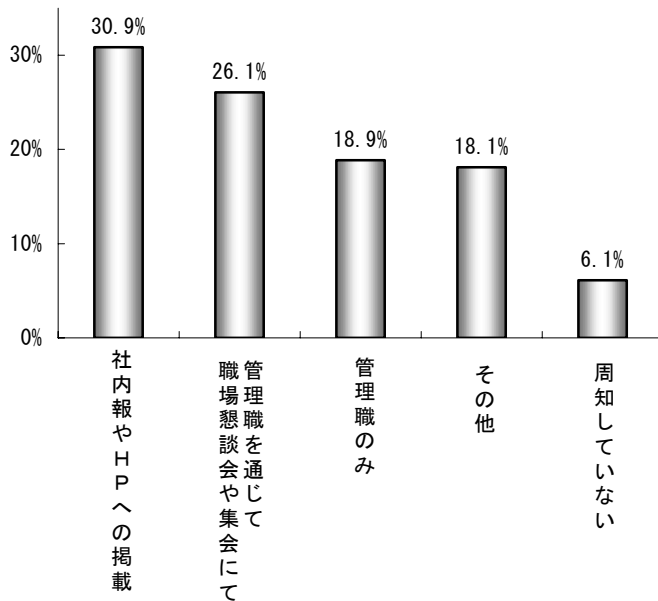
6. 会社側出席者 (※複数回答項目)

出席者		経営方針	労働条件	安全衛生	福利厚生
社長		54.6%	25.1%	10.4%	9.9%
人 担 事 当 労 務	副社長・専務・常務	32.1%	30.8%	17.6%	19.4%
	取締役・執行役員	27.9%	28.8%	20.6%	22.7%
	部長・課長	24.2%	26.6%	23.9%	25.3%
担 人 当 事 以 外 労 務	副社長・専務・常務	47.1%	24.8%	17.1%	11.0%
	取締役・執行役員	42.4%	25.1%	18.9%	13.6%
	部長・課長	31.2%	23.3%	29.3%	16.2%



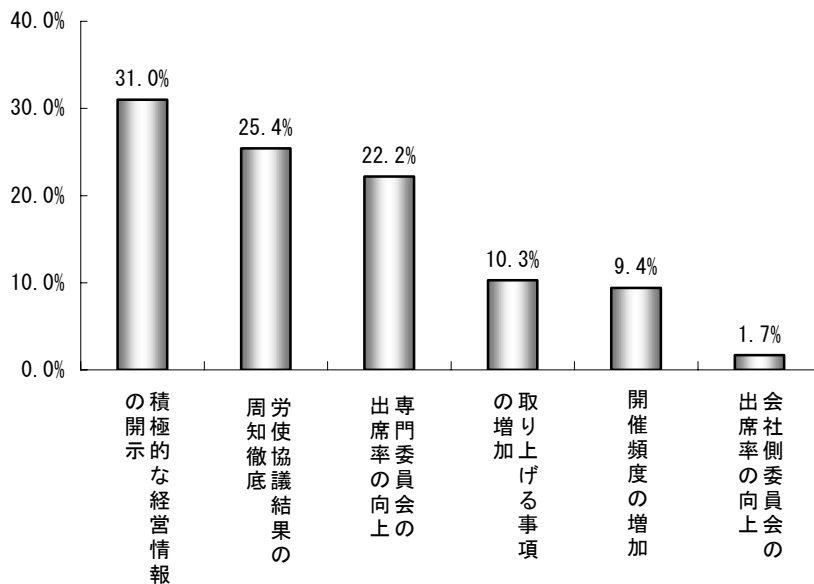
7. 協議内容・結果の従業員への周知 (※複数回答項目)

社内報やHPへの掲載	30.9%
管理職を通じて職場懇談会や集会にて	26.1%
管理職のみに周知	18.9%
その他	18.1%
周知していない	6.1%



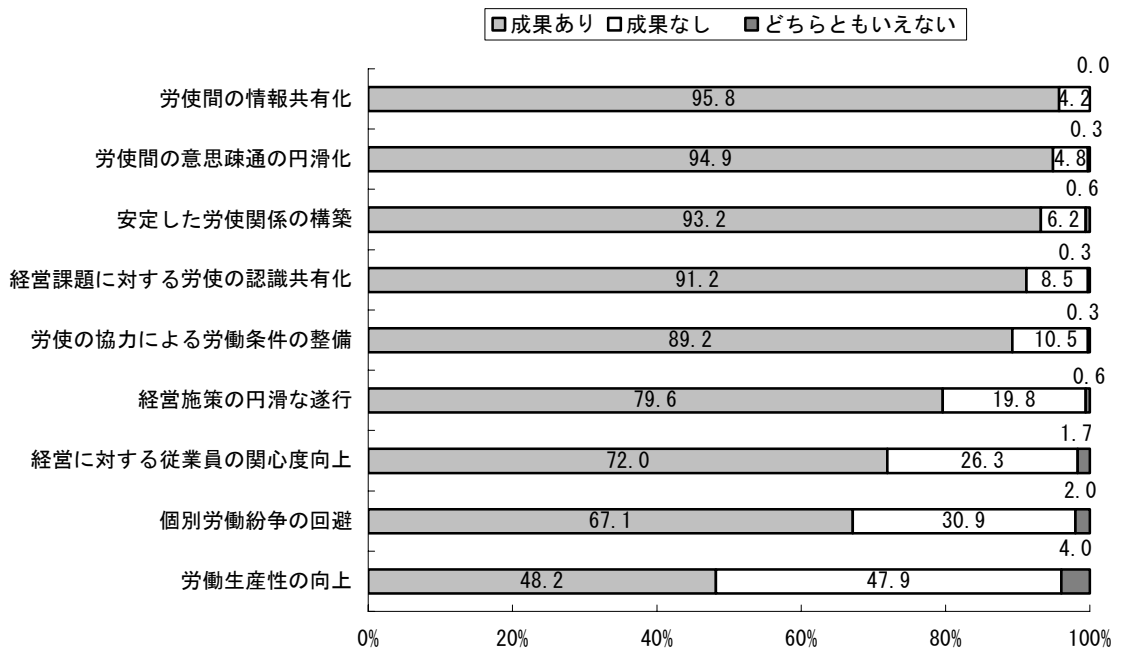
8. 活性化策 (※複数回答項目)

積極的な経営情報の開示	31.0%
労使協議結果の周知徹底	25.4%
専門委員会の新設や拡充	22.2%
取り上げる事項の増加	10.3%
開催頻度の増加	9.4%
会社側委員会の出席率の向上	1.7%



9. 労使協議の「成果」

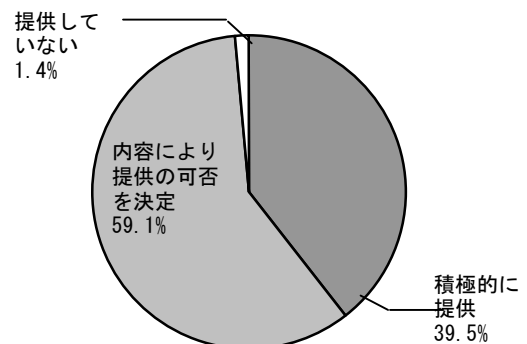
事項	成果あり	成果なし	どちらともいえない
労使間の情報共有化	95.8%	0.0%	4.2%
労使間の意思疎通の円滑化	94.9%	0.3%	4.8%
安定した労使関係の構築	93.2%	0.6%	6.2%
経営課題に対する労使の認識共有化	91.2%	0.3%	8.5%
労使の協力による労働条件の整備	89.2%	0.3%	10.5%
経営施策の円滑な遂行	79.6%	0.6%	19.8%
経営に対する従業員の関心度向上	72.0%	1.7%	26.3%
個別労働紛争の回避	67.1%	2.0%	30.9%
労働生産性の向上	48.2%	4.0%	47.9%



10. 「経営に関する情報」の取扱

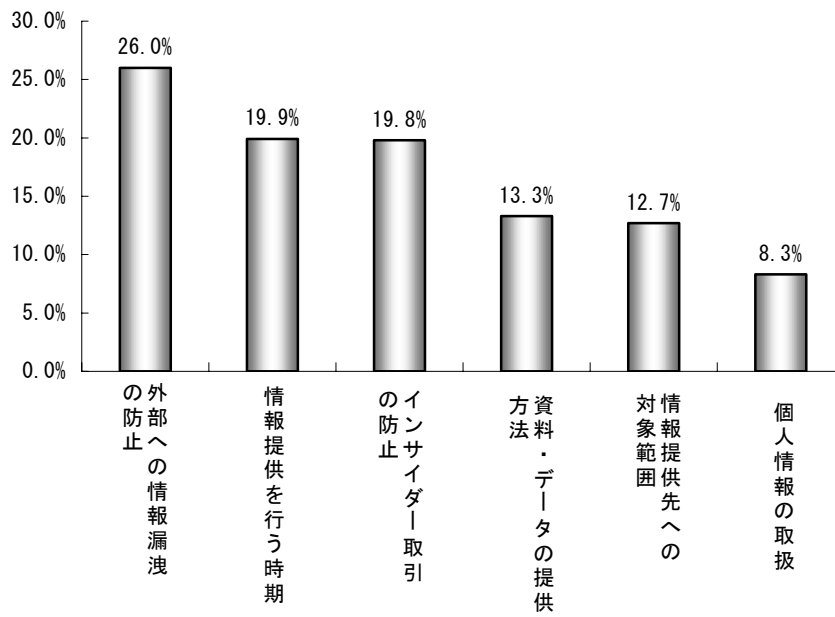
提供の状況

積極的に提供	39.5%
内容により提供の可否を決定	59.1%
提供していない	1.4%



11. 提供時の配慮事項（※複数回答項目）

外部への情報漏洩の防止	26.0%
情報提供を行う時期	19.9%
インサイダー取引の防止	19.8%
資料・データの提供方法	13.3%
情報提供先への対象範囲	12.7%
個人情報の取扱	8.3%

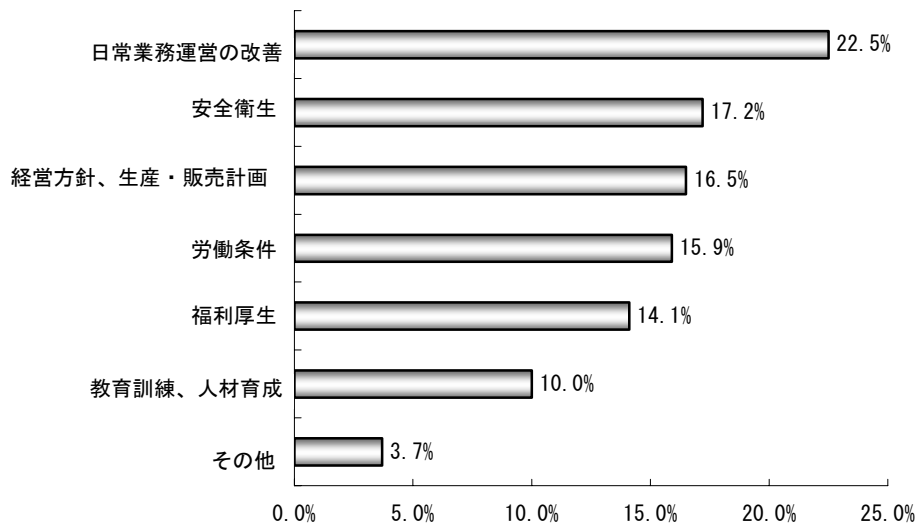


IV. 多様な労使コミュニケーションについて

1. 職場懇談会について

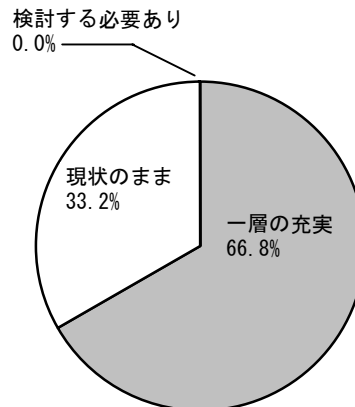
(1) 話し合っている事項 (※複数回答項目)

日常業務運営の改善	22.5%
安全衛生	17.2%
経営方針、生産・販売計画	16.5%
労働条件	15.9%
福利厚生	14.1%
教育訓練、人材育成	10.0%
その他	3.7%



(2) 今後のあり方

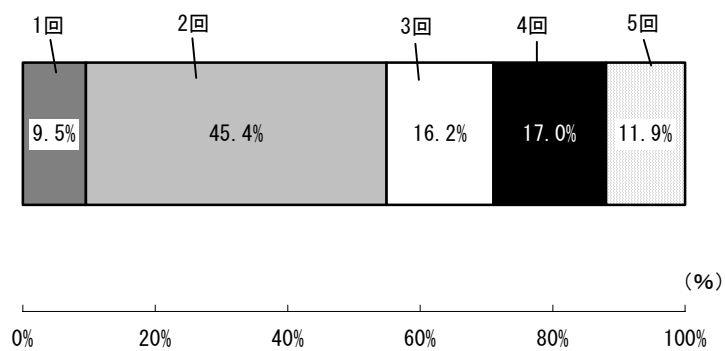
一層の充実	66.8%
現状のまま	33.2%
検討する必要あり	0.0%



2. 個人面接の状況

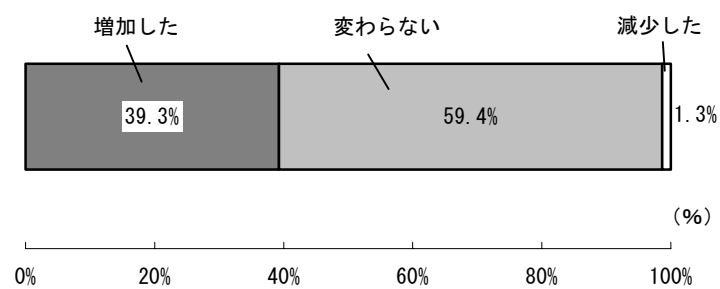
(1) 面接設定回数

1回	9.5%
2回	45.4%
3回	16.2%
4回	17.0%
5回以上	11.9%



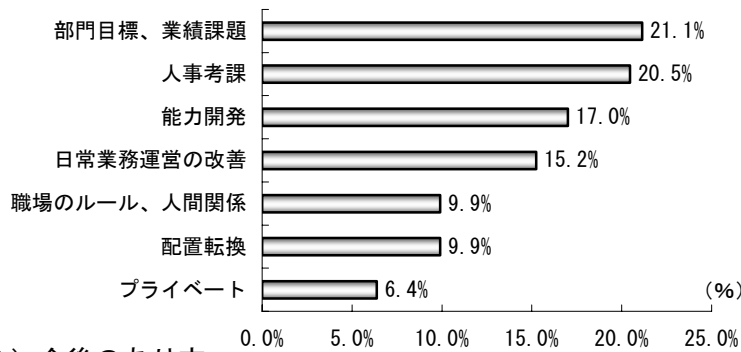
(2) 回数の変化（5年前との比較）

増加した	39.3%
変わらない	59.4%
減少した	1.3%



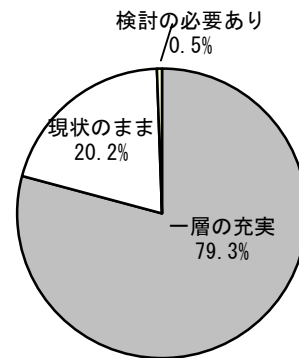
(3) 取扱事項 (※複数回答項目)

部門目標、業績課題	21.1%
人事考課	20.5%
能力開発	17.0%
日常業務運営の改善	15.2%
職場のルール、人間関係	9.9%
配置転換	9.9%
プライベート	6.4%



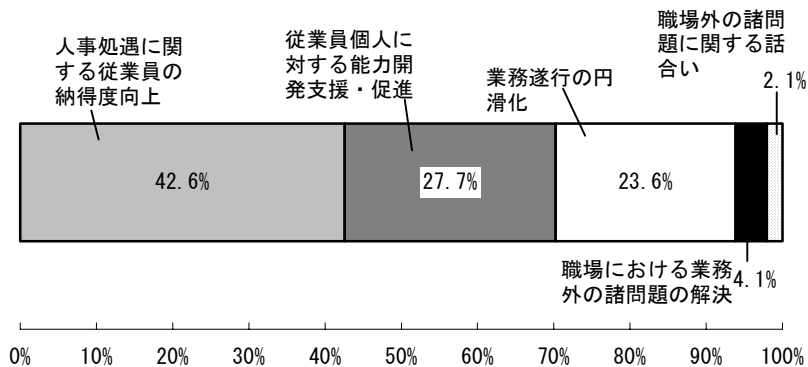
(4) 今後のあり方

一層の充実	79.3%
現状のまま	20.2%
検討の必要あり	0.5%



(5) 充実させることの効果

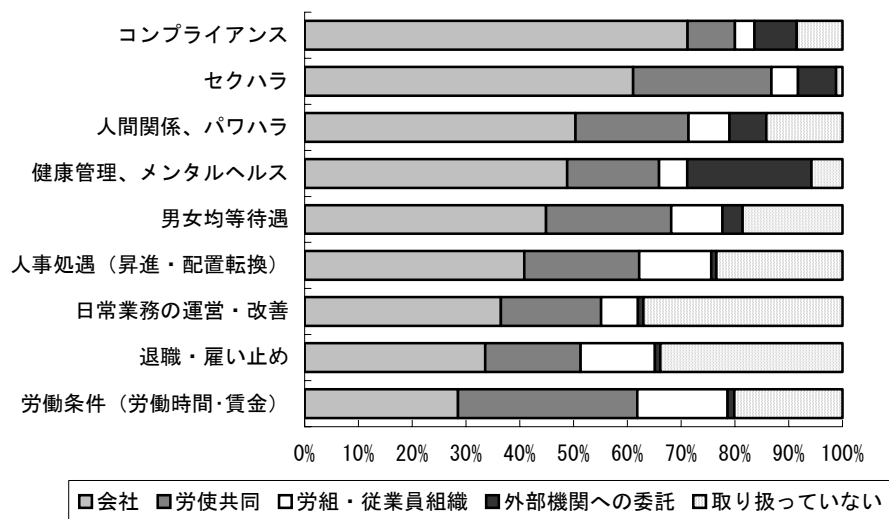
人事処遇に関する従業員の納得度向上	42.6%
従業員個人に対する能力開発支援・促進	27.7%
業務遂行の円滑化	23.6%
職場における業務外の諸問題の解決	4.1%
職場外の諸問題に関する話合い	2.1%



3. 相談・苦情窓口の状況

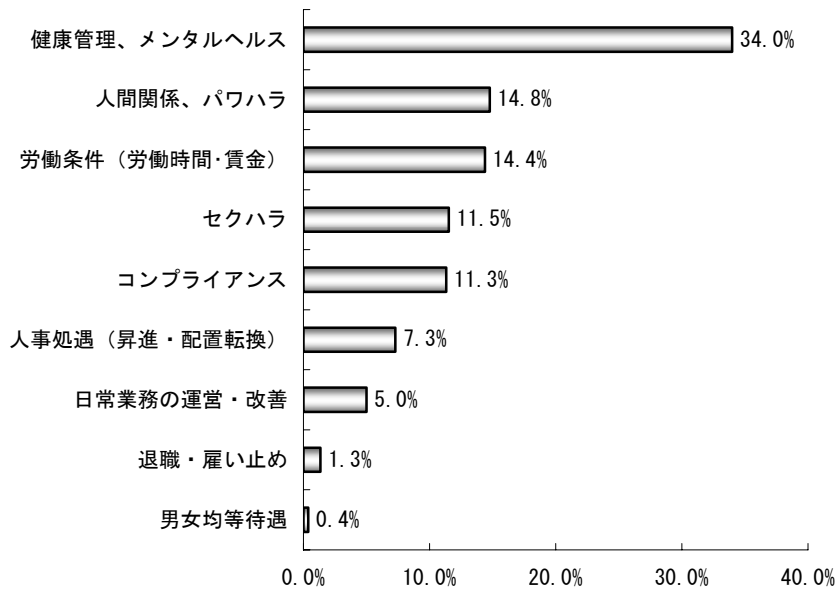
(1) 取扱事項とその主体 (※複数回答項目)

	会社	労使共同	労組・従業員組織	外部機関への委託	取り扱っていない
コンプライアンス	71.2%	8.8%	3.7%	7.8%	8.5%
セクハラ	61.1%	25.7%	5.0%	7.1%	1.2%
人間関係、パワハラ	50.4%	21.0%	7.6%	6.8%	14.2%
健康管理、メンタルヘルス	48.8%	17.1%	5.3%	23.1%	5.8%
男女均等待遇	44.9%	23.3%	9.5%	3.8%	18.5%
人事処遇（昇進・配置転換）	40.8%	21.4%	13.4%	1.0%	23.4%
日常業務の運営・改善	36.5%	18.6%	6.8%	1.0%	37.0%
退職・雇い止め	33.6%	17.7%	13.8%	1.0%	33.9%
労働条件（労働時間・賃金）	28.5%	33.3%	16.8%	1.3%	20.1%



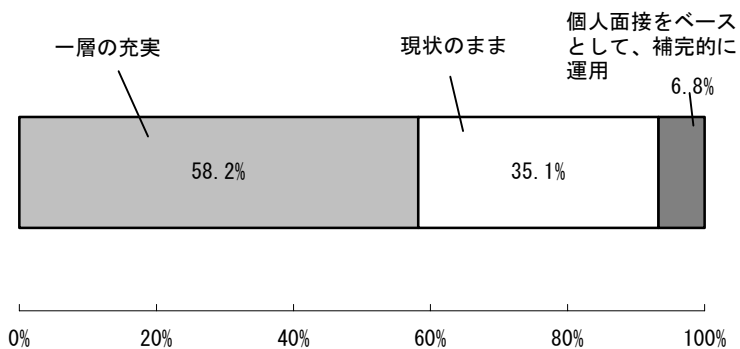
(2) 相談増加件名 (過去5年間) (※複数回答項目)

健康管理、メンタルヘルス	34.0%
人間関係、パワハラ	14.8%
労働条件 (労働時間・賃金)	14.4%
セクハラ	11.5%
コンプライアンス	11.3%
人事処遇 (昇進・配置転換)	7.3%
日常業務の運営・改善	5.0%
退職・雇い止め	1.3%
男女均等待遇	0.4%



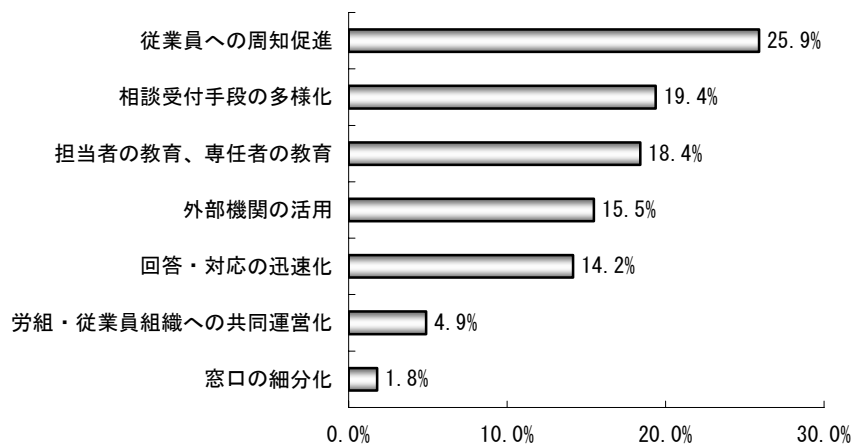
(3) 今後のあり方

一層の充実	58.2%
現状のまま	35.1%
個人面接をベースとし、補完的に運用	6.8%



(4) 一層充実させるための方策 (※複数回答項目)

従業員への周知促進	25.9%
相談受付手段の多様化	19.4%
担当者の教育、専任者の教育	18.4%
外部機関の活用	15.5%
回答・対応の迅速化	14.2%
労組・従業員組織への共同運営化	4.9%
窓口の細分化	1.8%

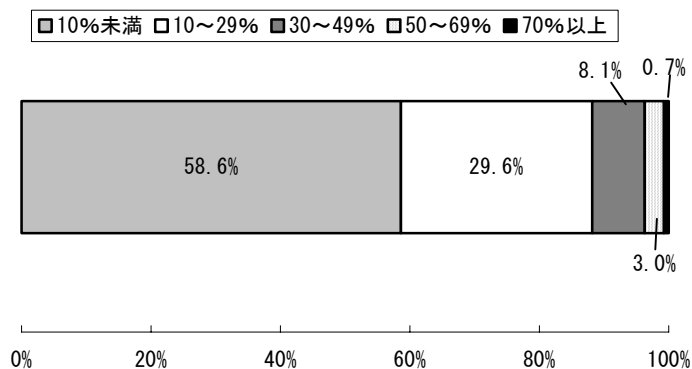


V. 新しい労使コミュニケーションの課題

1. 雇用形態の多様化への対応

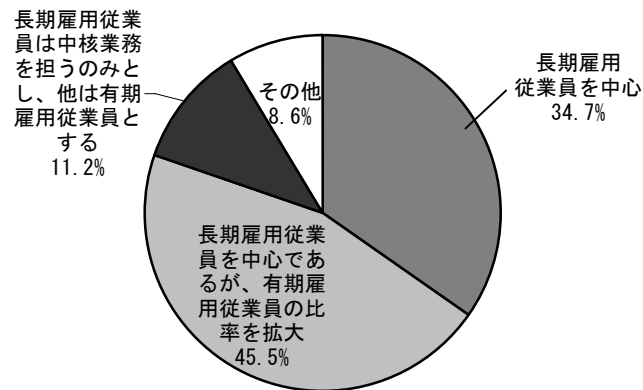
(1) 有期雇用従業員の割合

10%未満	58.6%
10~29%	29.6%
30~49%	8.1%
50~69%	3.0%
70%以上	0.7%



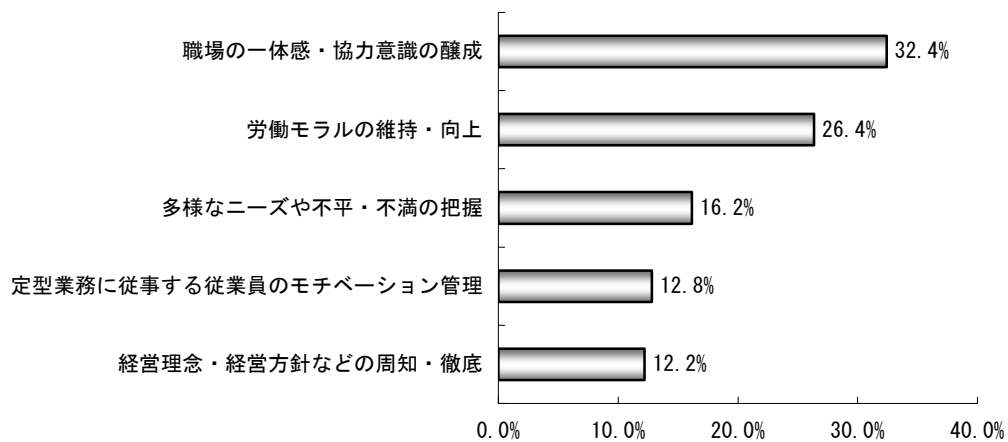
(2) 今後の雇用形態の組合せ

長期雇用従業員を中心	34.7%
長期雇用従業員を中心であるが、有期雇用従業員の比率を拡大	45.5%
長期雇用従業員は中核業務を担うのみとし、他は有期雇用従業員とする	11.2%
その他	8.6%



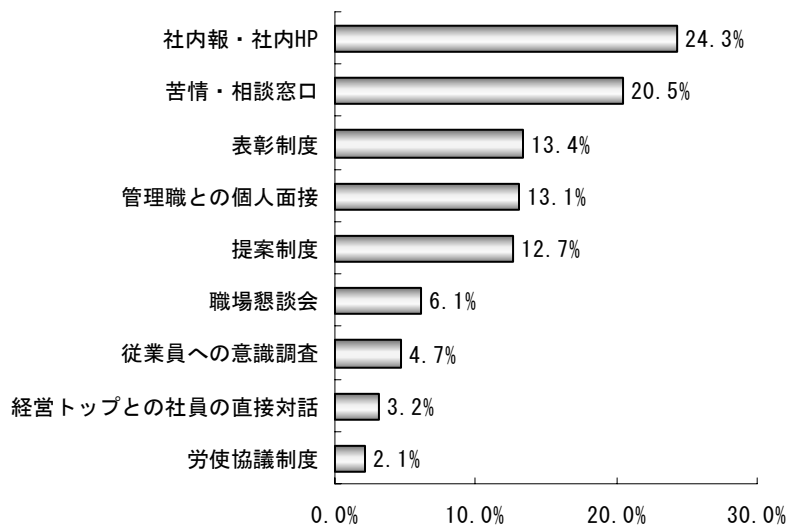
(3) 有期雇用従業員とのコミュニケーションの課題 (※複数回答項目)

職場の一体感・協力意識の醸成	32.4%
労働モラルの維持・向上	26.4%
多様なニーズや不平・不満の把握	16.2%
定型業務に従事する従業員のモチベーション管理	12.8%
経営理念・経営方針などの周知・徹底	12.2%



(4) 有期雇用従業員を対象としている制度 (※複数回答項目)

社内報・社内HP	24.3%
苦情・相談窓口	20.5%
表彰制度	13.4%
管理職との個人面接	13.1%
提案制度	12.7%
職場懇談会	6.1%
従業員への意識調査	4.7%
経営トップとの社員の直接対話	3.2%
労使協議制度	2.1%



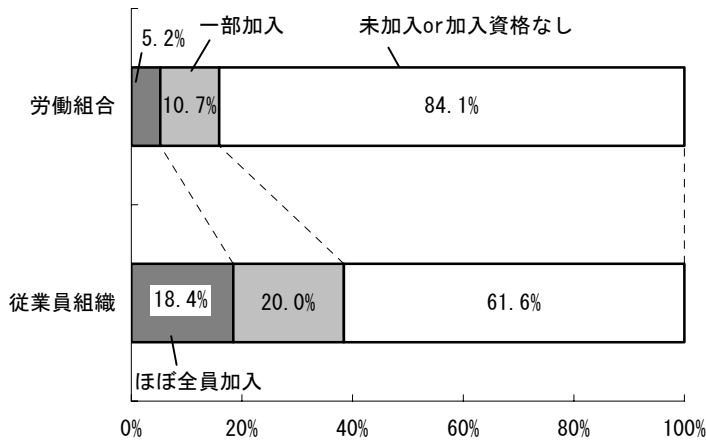
(5) 有期雇用従業員の「組織化」の状況

①労働組合

ほぼ全員加入	5.2%
一部加入	10.7%
未加入or加入資格なし	84.1%

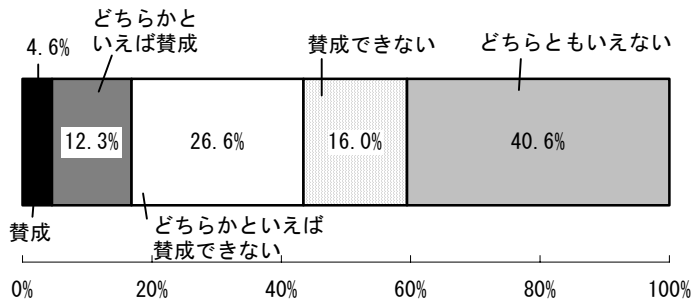
②従業員組織

ほぼ全員加入	18.4%
一部加入	20.0%
未加入or加入資格なし	61.6%



(6) 「組織化」についての考え

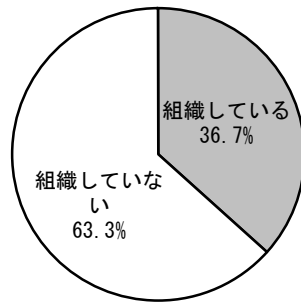
賛成	4.6%
どちらかといえば賛成	12.3%
どちらかといえば賛成できない	26.6%
賛成できない	16.0%
どちらともいえない	40.6%



2. グループ経営への対応

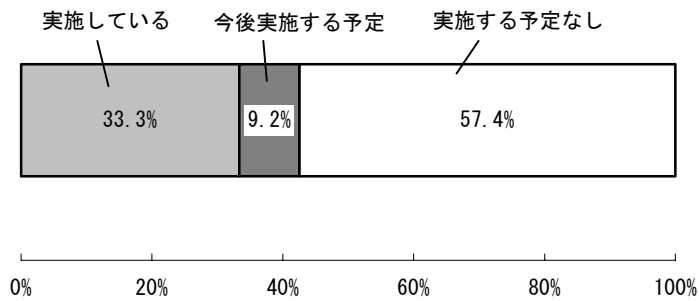
(1) 企業グループ協議会もしくは連合会の組織の有無

組織している	36.7%
組織していない	63.3%



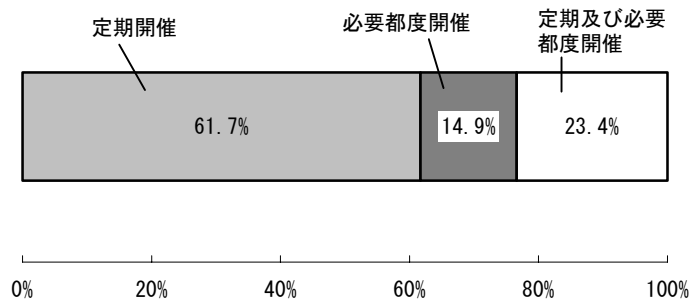
(2) 企業グループ協議会もしくは連合会における労使協議の実施有無

実施している	33.3%
今後実施する予定	9.2%
実施する予定なし	57.4%



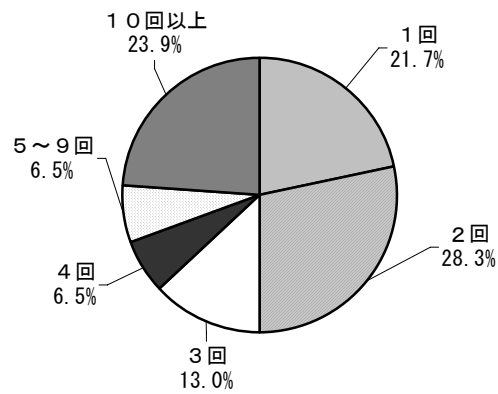
(3) 定期的開催

定期開催	61.7%
必要都度開催	14.9%
定期及び必要都度開催	23.4%



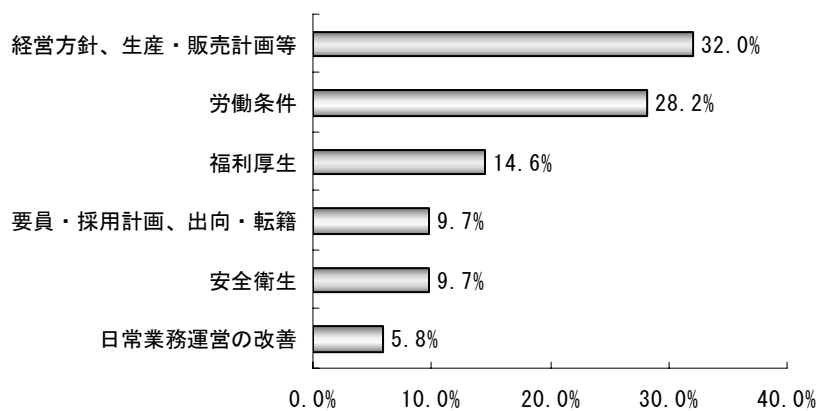
(4) 開催回数 (過去1年間)

1回	21.7%
2回	28.3%
3回	13.0%
4回	6.5%
5～9回	6.5%
10回以上	23.9%



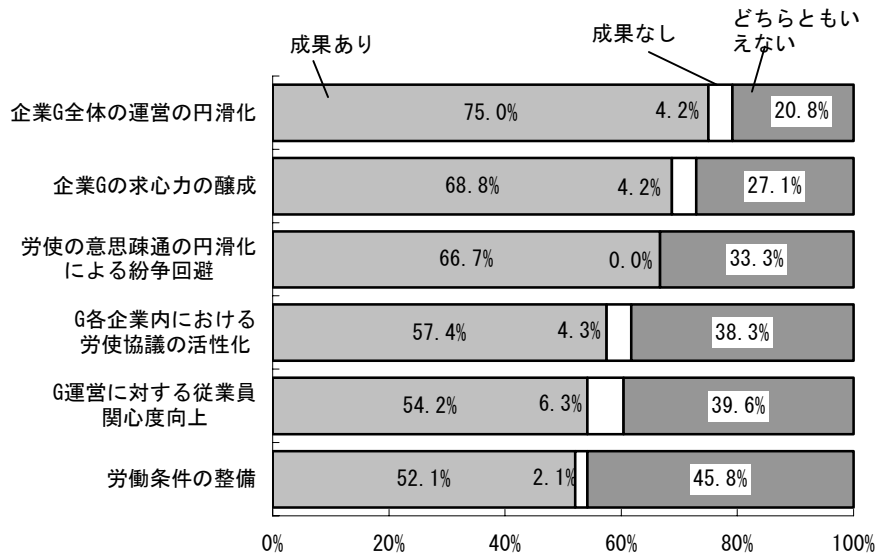
(5) 付議事項 (過去1年間) (※複数回答項目)

経営方針、生産・販売計画等	32.0%
労働条件	28.2%
福利厚生	14.6%
要員・採用計画、出向・転籍	9.7%
安全衛生	9.7%
日常業務運営の改善	5.8%



(6) 成果

	成果あり	成果なし	どちらともいえない
企業G全体の運営の円滑化	75.0%	4.2%	20.8%
企業Gの求心力の醸成	68.8%	4.2%	27.1%
労使の意思疎通の円滑化による紛争回避	66.7%	0.0%	33.3%
G各企業内における労使協議の活性化	57.4%	4.3%	38.3%
G運営に対する従業員関心度向上	54.2%	6.3%	39.6%
労働条件の整備	52.1%	2.1%	45.8%



(7) 今後のあり方

あくまで個別企業内の労使関係をベース	54.2%
G企業会・連合会を主体として積極的に利用	39.6%
G企業会などを補完的に利用	6.3%

