

民間企業の労使協議制

企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制としては、団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うための、団交前段階的労使協議制、団交事項を労使協議によって解決するための、団交代替的労使協議制、団交事項とは区別された経営生産事項を協議するための、経営参加的労使協議制、協約上の人事協議条項に基づき行われる人事の事前協議制、などがある。 参照：菅野 和夫 「労働法（第七版）」

参照：厚生労働省 平成17年発表 「平成16年労使コミュニケーション調査結果の概況」

労使協議機関の有無、設置の根拠

労使協議機関が「あり」とする事業所割合は 37.3%となっており、企業規模が大きいほど労使協議機関の設置割合は高くなっている。

設置の根拠は、「労働協約」60.4%、「就業規則」24.0%となっている。

労使協議機関の定義：経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

第5表 労使協議機関の設置の根拠別事業所割合

(単位：%)

区分	労使協議機関 「あり」 計	労働協約	就業規則	その他の文書	慣行
平成16年計	(37.3) 100.0	60.4	24.0	4.4	10.3
<企業規模>					
5,000人以上	(80.8) 100.0	75.5	13.5	1.3	9.7
1,000～4,999人	(64.6) 100.0	80.3	11.4	1.6	6.8
300～999人	(47.0) 100.0	54.2	27.7	9.8	8.3
100～299人	(35.0) 100.0	46.0	30.9	5.6	13.4
50～99人	(22.8) 100.0	38.7	36.9	7.5	16.9
30～49人	(10.4) 100.0	29.3	56.5	4.2	10.0
平成11年計	(41.8) 100.0	62.0	14.9	4.7	17.7

- (注) 1. []内の数値は、労使協議機関「あり」の企業規模別事業所の構成割合である。
2. 労使協議機関「あり」計には「不明」が含まれる。

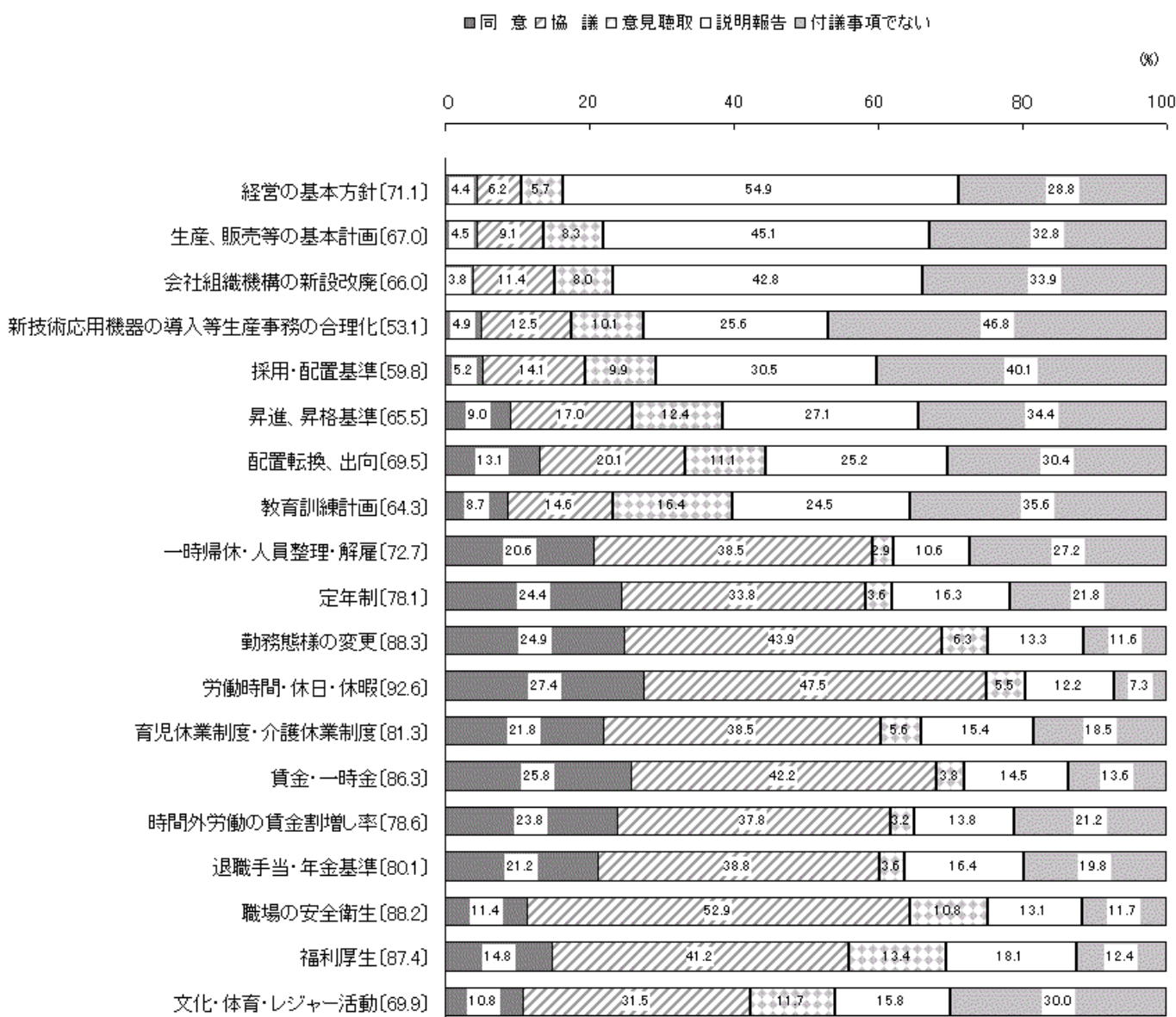
付議事項とその取扱い

参照：厚生労働省 平成17年発表 「平成16年労使コミュニケーション調査結果の概況」

労使協議機関に付議する事項は、「労働時間・休日・休暇」とする事業所割合が92.6%、「勤務態様の変更」88.3%、「職場の安全衛生」88.2%、「福利厚生」87.4%、「賃金・一時金」86.3%となっている。

付議事項とする場合の取扱いは、「説明報告」と「協議」の割合が比較的高く、特に「説明報告」では、経営の基本方針が54.9%、生産・販売等の基本計画45.1%、会社組織機構の新設改廃42.8%となっている。「協議」では、職場の安全衛生が52.9%、労働時間・休日・休暇47.5%、勤務態様の変更43.9%となっている。

第6図 労使協議機関の付議事項とその取扱い別事業所割合
(労使協議機関「あり」=100)



(注) []内の数値は、当該事項を付議する事業所の割合である。