

日本労働年鑑 第56集 1986年版

The Labour Year Book of Japan 1986

第二部 労働運動

III 団体交渉と労働争議

概要

一、団体交渉制の枠組みに変化はないが、労使協議制への期待は大きい。また、労使コミュニケーションの請施策とくに小集団活動は、ここ数年さらに普及した。労使関係が、公式的なものから非公式なものへ移行していると解釈することもできよう。

一、労使協議機関を設置している事業所は増加しており、企業規模が大きいほど設置割合は高い。また、「かなりの成果があった」とする事業所が高い割合を示している。

一、職場懇談会のある事業所は七七・七%で、労使とも高い割合で今後充実を希望する労使コミュニケーション施策としてあげている。

一、苦情処理制度のある事業所は三三・八%で以前より低率となっている。しかし、この制度を通じ、過半数の苦情が解消されており、企業規模が小さいほど解決率が高い。

一、一九八四年の労働争議は、総争議件数四四八〇件、総参加人員三六五万二〇〇〇人で、前年にひきつづき減少した。

一、「半日以上の同盟罷業および作業所閉鎖」は五九六件、参加人員一五万五〇〇〇人、労働損失日数三五万四〇〇〇日で、いずれも前年に比べて大幅減となった。とくに参加人員、労働損失日数は調査開始(一九四六年)以来の最低水準であった。

一、労働争議を産業別にみると、件数、参加人員は公務、サービス業、労働損失日数は製造業、運輸・通信業の順に多いが、これを前年と比べると、ほとんどの産業で減少している。

一、民営企業の規模別で労働争議をみると、すべての規模で発生企業数、参加人員、労働損失日数とも減少している。なかでも大企業では大幅な減となっている。

一、上部団体別では、前年に比べて、争議行為参加人員は各団体とも減少し、「半日以上の同盟罷業」も中立労連を除いて減少している。

一、労働争議の要求事項は、六九・七%の争議が「賃金増額」を要求している。これを前年と比べると、「退職手当」「労働協約の効力」などの要求以外はほとんど減少している。

一、一九八四年の労働争議のうち九六・七%が解決した。その解決方法を前年と比べると、労使直接交渉、第三者関与によるものの割合が低下している。また、解決に至るまでの期間は、五日以下のものが解決件数の六七・八%である。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

