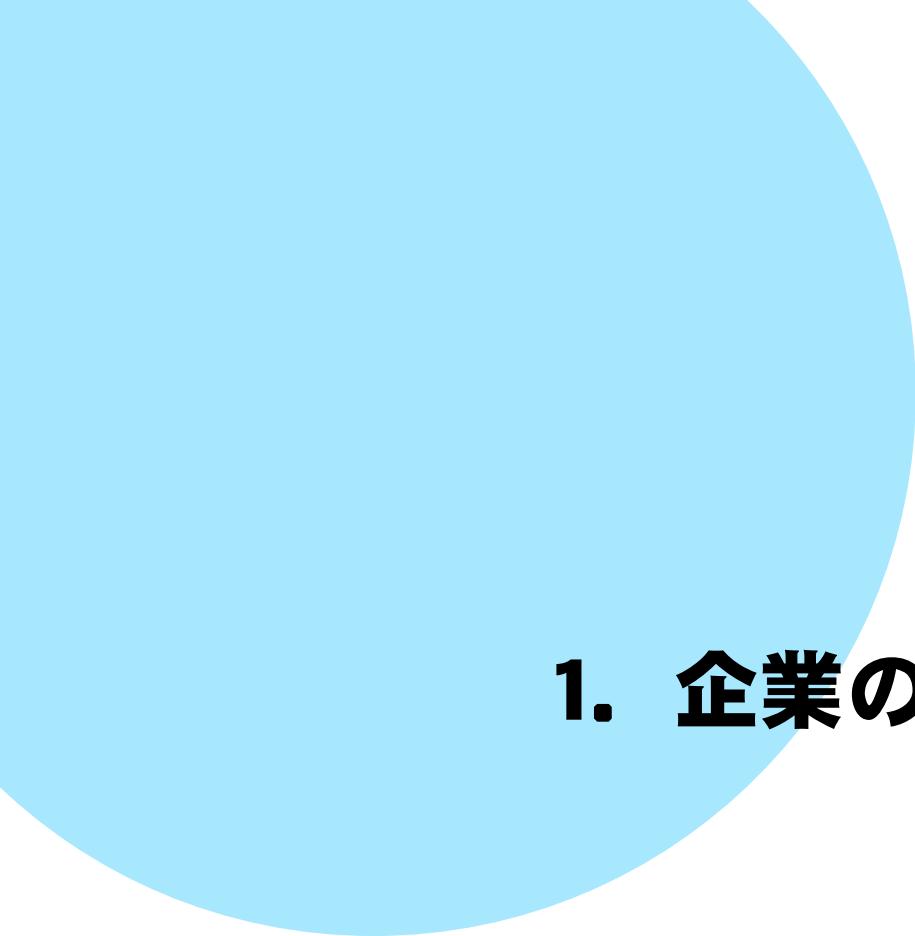


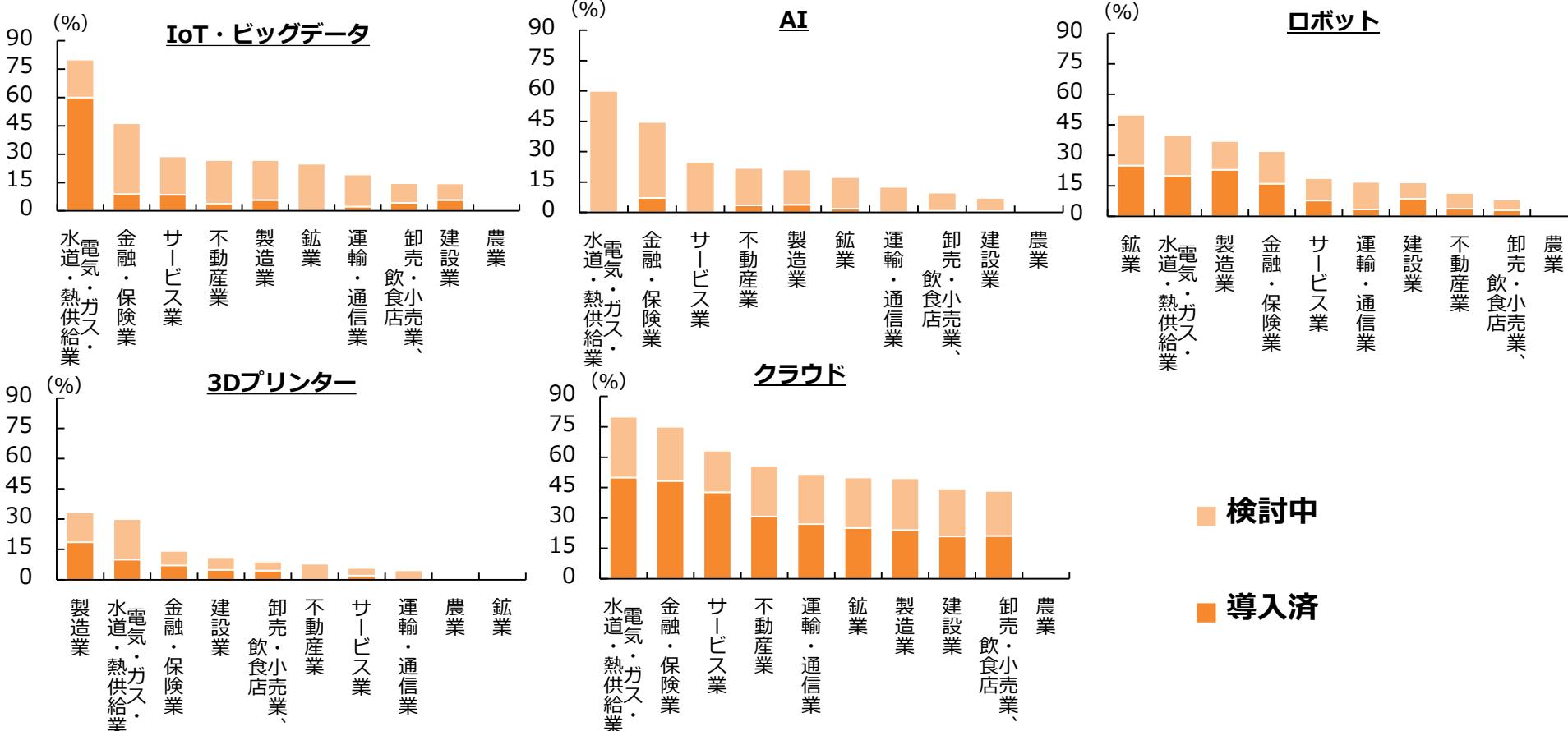
# 企業のAI等の導入状況と 労使コミュニケーションの現状について



# **1. 企業のAI等の導入状況**

# 日本企業における新技術の導入状況

- ロボットについては、我が国のモノづくりの強さを反映して、製造業を中心に既に導入がなされているほか、クラウドについても、製造業のみならず、サービス業でも導入が進んでいる。
- IoTやAIは導入を検討している産業が多いものの、既に導入済みであるのは、IoTについては電気・ガスや金融・保険業、AIについては金融・保険業や一部の製造業に限られている。



【資料出所】内閣府『平成30年度 年次経済財政報告』第3－1－6図、内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」により作成。

注1) 内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」：調査企業数9,000社、回答企業数（有効回答）2,327件（回答率25.8%）

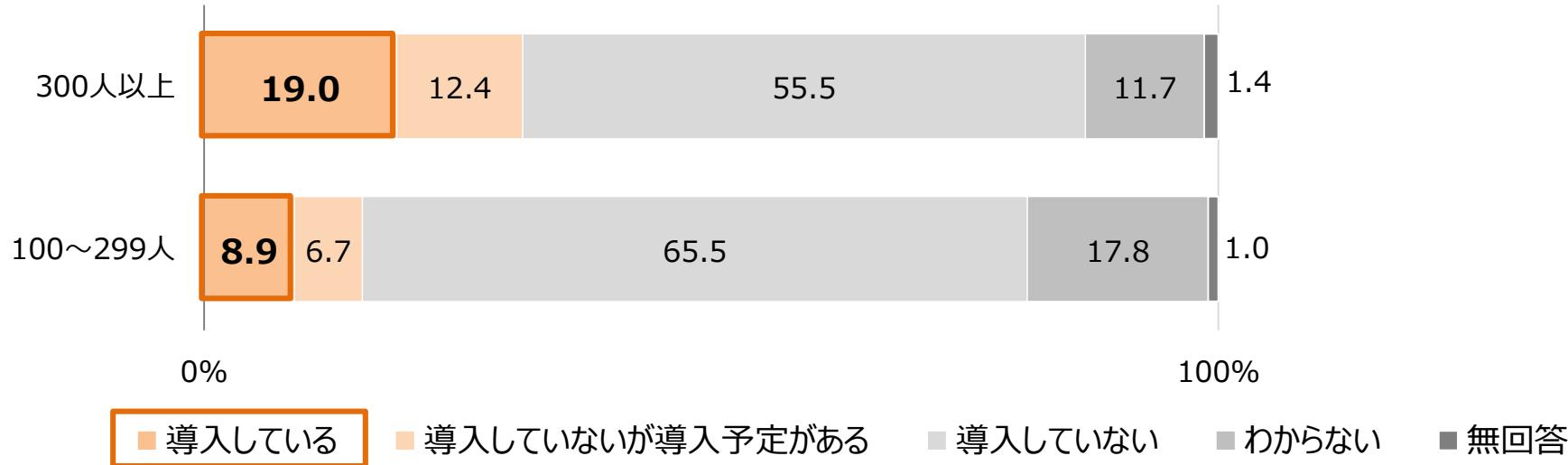
注2) 既にIoTを導入している具体的な事例としては、①電気・ガスではスマートメーターの活用、②保険業では、コネクテッドカーから運転データを収集・分析し、運転方法に対するフィードバックや、運転の安全度に応じた適切な保険料の設定を行うサービスの提供などがある。

注3) 既にAIを導入している具体的な事例としては、①金融業では、個人向け融資において、AIが入出金履歴や利用料金の支払い状況などから信用力を判定する例、②保険業では、膨大な過去の保険金支払データをAIにより分析することで、不正の疑いがある保険金請求を効率的に検知する例、③製造業では、工場内の様々なデータ（温度、圧力、流量等）の関係性をAIにより分析することで、運転の安定化や異常の予兆の早期検知を実現している例などがある。（内閣府『平成30年度 年次経済財政報告』より引用。）

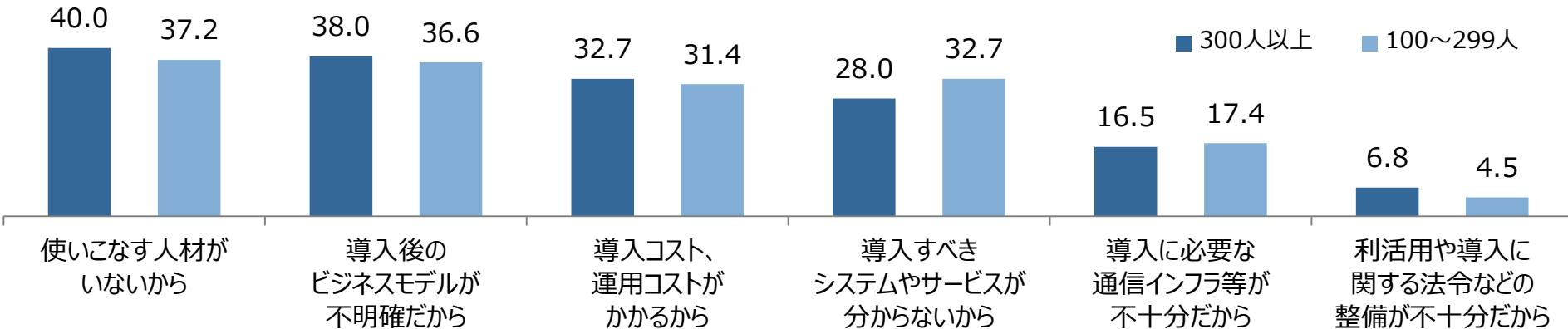
# IoTやAI等のシステム・サービスの導入状況

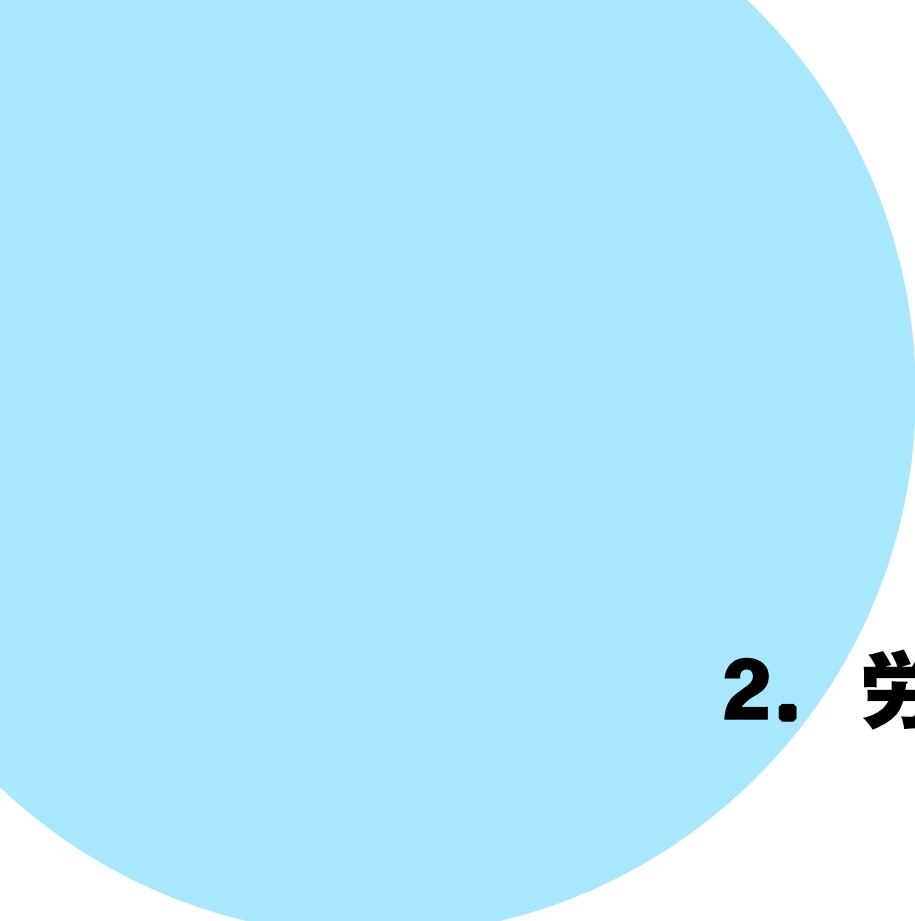
- デジタルデータの収集・解析等のため、IoTやAI等のシステム・サービスを導入している企業の割合は、従業者規模が300人以上の企業で19.0%、100人から299人の企業で8.9%となっている。

## IoTやAI等のシステム・サービスの導入状況 (%)



## 「導入していない」と回答した企業が導入しない理由 (%)





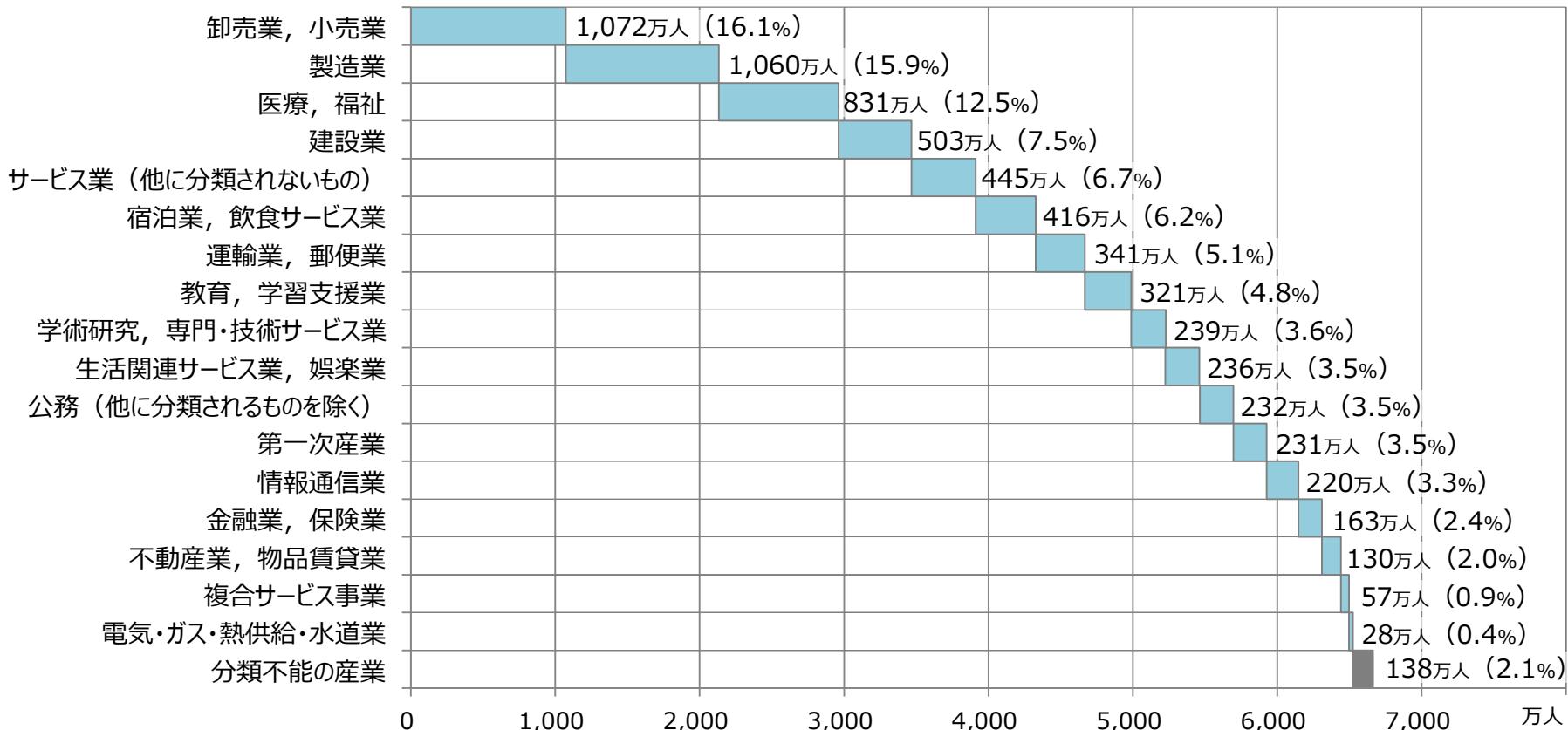
## **2. 労働者の現状**

# 産業別就業者数

- 就業者数が多い産業は「卸売業、小売業」「製造業」「医療、福祉」。全就業者の45%がこれら3産業で働いている。

※現行の日本標準産業分類と比較可能な2002年時点では、就業者数計6,330万人のうち、「製造業」が1,202万人（19.0%）、「卸売業、小売業」が1,108万人（17.5%）、「建設業」が618万人（9.8%）となっており、「医療、福祉」は474万人（7.5%）であった。

※就業者が増加している「医療、福祉」の中分類での内訳（「医療業」、「保健衛生」、「社会保険・社会福祉・介護事業」）について、比較可能な2007年と2018年の就業者数を比較すると、「医療業」は313万人から395万人（26.2%増）、「保健衛生」は9万人から13万人（44.4%増）、「社会保険・社会福祉・介護事業」は257万人から423万人（64.6%増）となっている。



【備考】総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに（独）労働政策研究・研修機構で作成。

注1) 「第一次産業」は、「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

注2) ( ) 内の数字は、各産業の就業者数が全産業の合計就業者数に占める割合。

注3) 産業別就業者数は男女計、就業者数計=6,664万人、2018年平均。

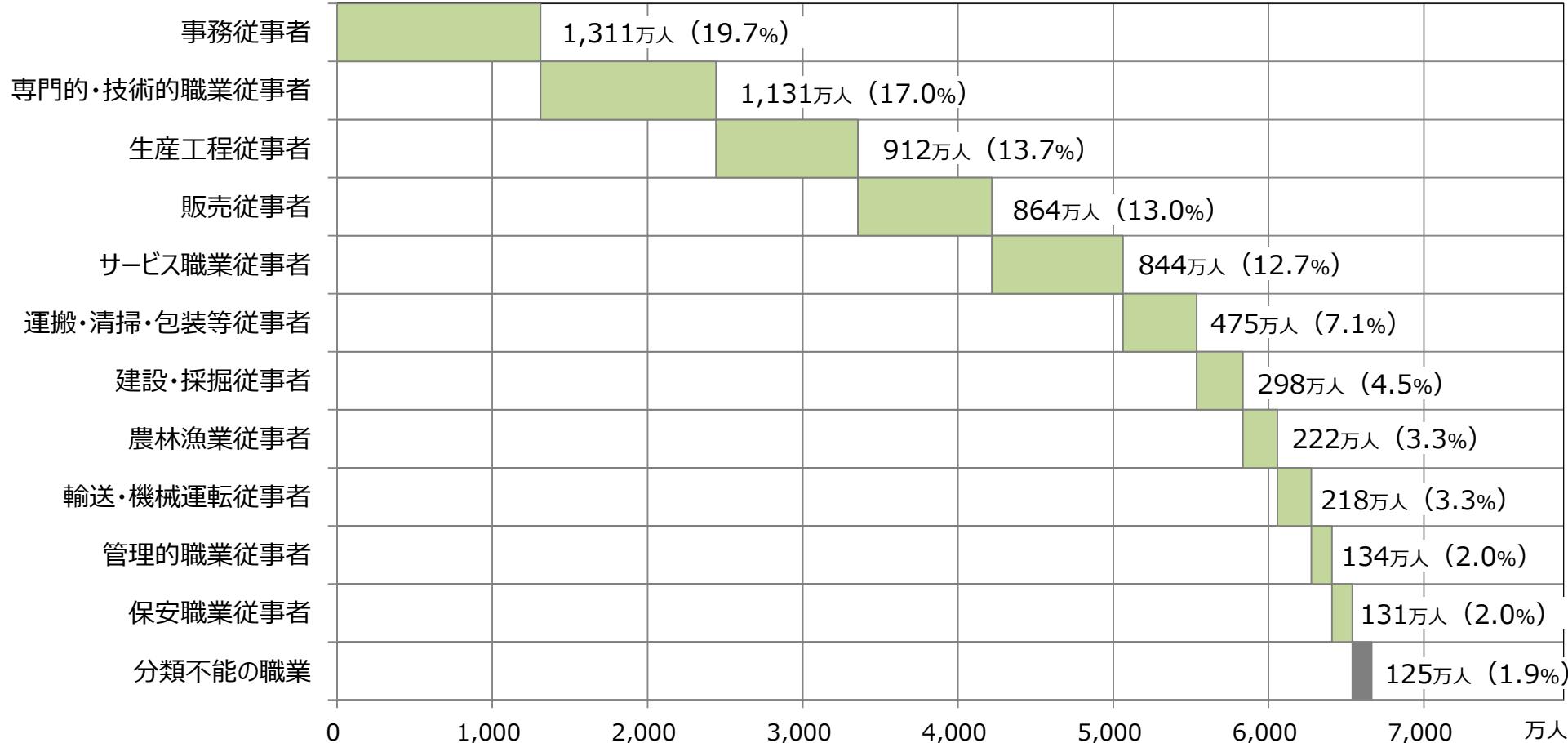
【資料出所】（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる労働の今」

# 職業別就業者数

- 就業者数が多い職業は「事務従事者」「専門的・技術的職業従事者」「生産工程従事者」。全就業者の50%がこれら3職種。

※現行の日本標準職業分類となった2009年時点では、就業者数計6,314万人のうち、

「事務従事者」が1,246万人（19.7%）、「専門的・技術的職業従事者」が944万人（15.0%）、「生産工程従事者」が939万人（14.9%）であった。



【備考】総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに（独）労働政策研究・研修機構で作成。

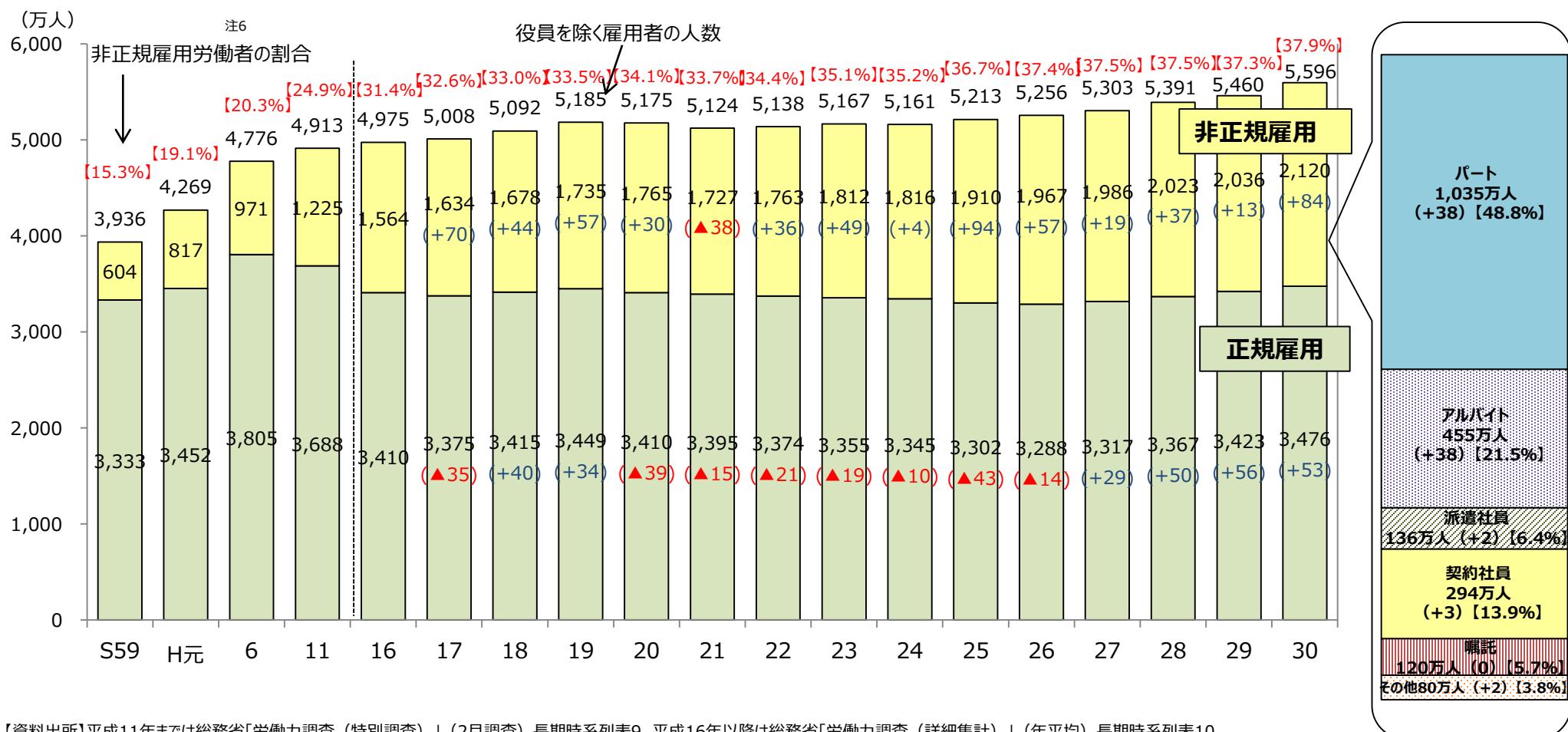
注1) ( ) 内の数字は、各職業の就業者数が全職業の合計就業者数に占める割合。

注2) 職業別就業者数は男女計、就業者数計=6,664万人、2018年平均。

【資料出所】（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる労働の今」

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加しています（役員を除く雇用者全体の37.9%・平成30年平均）。
- 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、4年連続で増加しています。



【資料出所】平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

注1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。

注4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

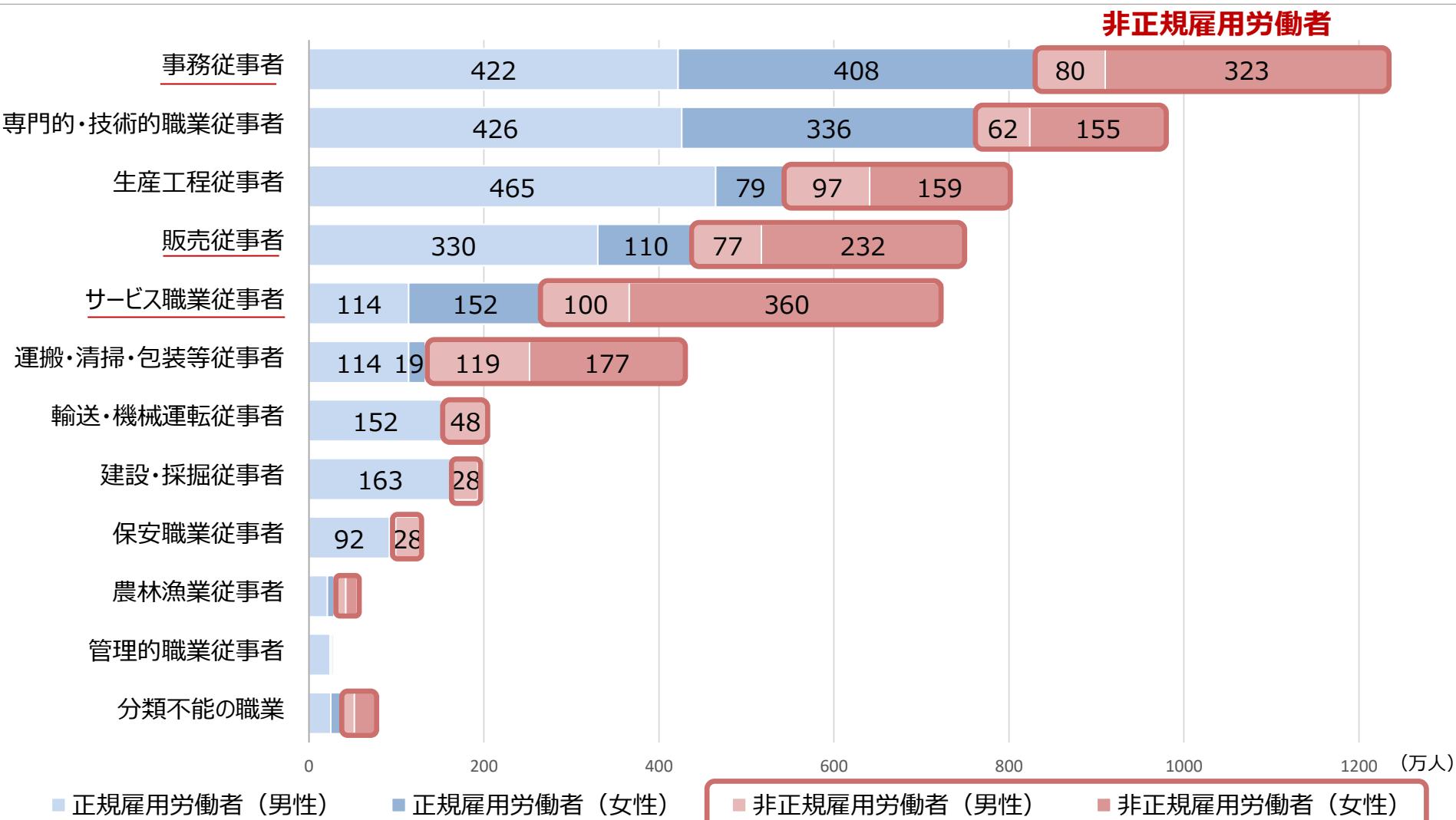
注5) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

注6) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

注7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 職業別非正雇用労働者数

- 非正規雇用労働者が多い職業は、「サービス職業従事者」、「販売従事者」、「事務従事者」。非正規の職員・従業員2,120万人のうち、これら3職種の合計は、1,172万人（女性は915万人）。

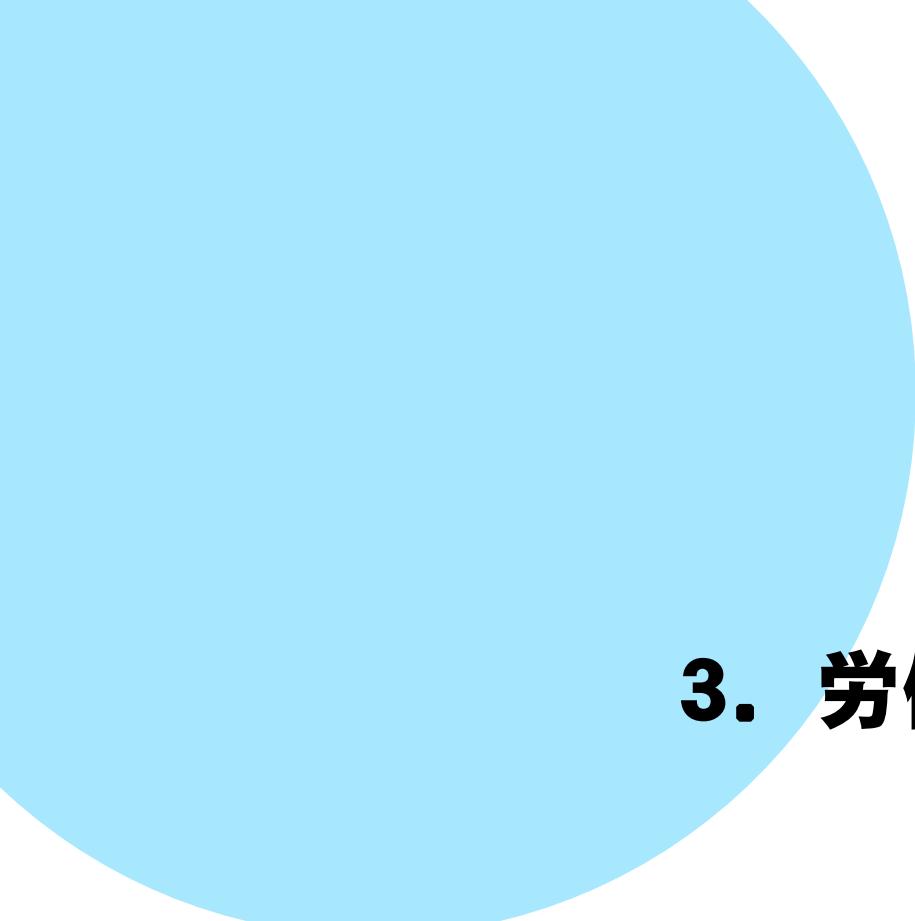


【資料出所】総務省「労働力調査（基本集計）」（2018年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

注1) 役員を除く雇用者数。

注2) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

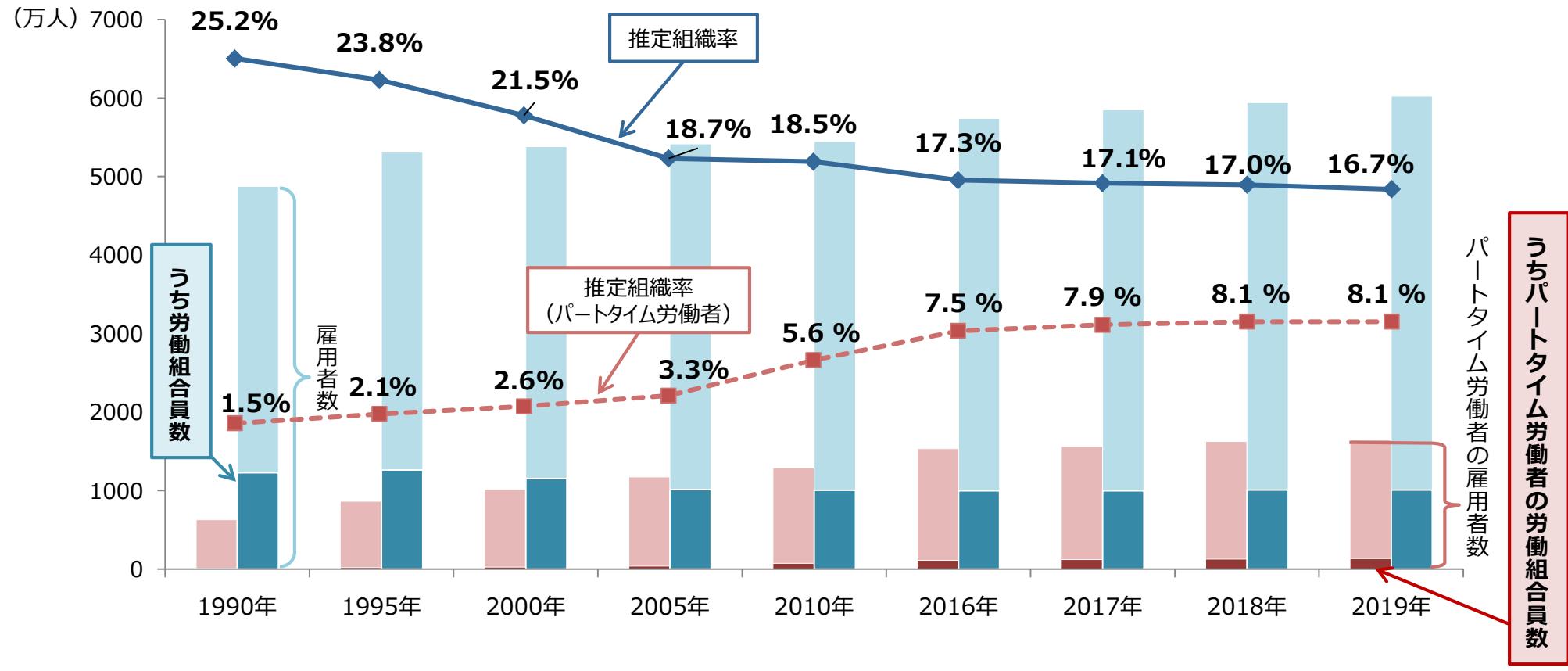
注3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。



### **3. 労働組合の現状**

# 労働組合の労働組合員数、推定組織率の推移

- 労働組合（注）の労働組合員数・推定組織率は、近年、ゆるやかに減少傾向である。
- 一方、パートタイム労働者の労働組合員数・推定組織率は増加傾向にある。



【資料出所】厚生労働省「労働組合基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注 1) 「労働組合員数」、「推定組織率」は単一労働組合に関する数値、「パートタイム労働者の労働組合員数」、「推定組織率（パートタイム労働者）」は単位労働組合に関する数値である。単一労働組合に関する数値とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部組合をそれぞれ1組合として集計した結果である。単位労働組合に関する数値とは、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位級組合をそれぞれ1組合として集計した結果である。単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行える下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

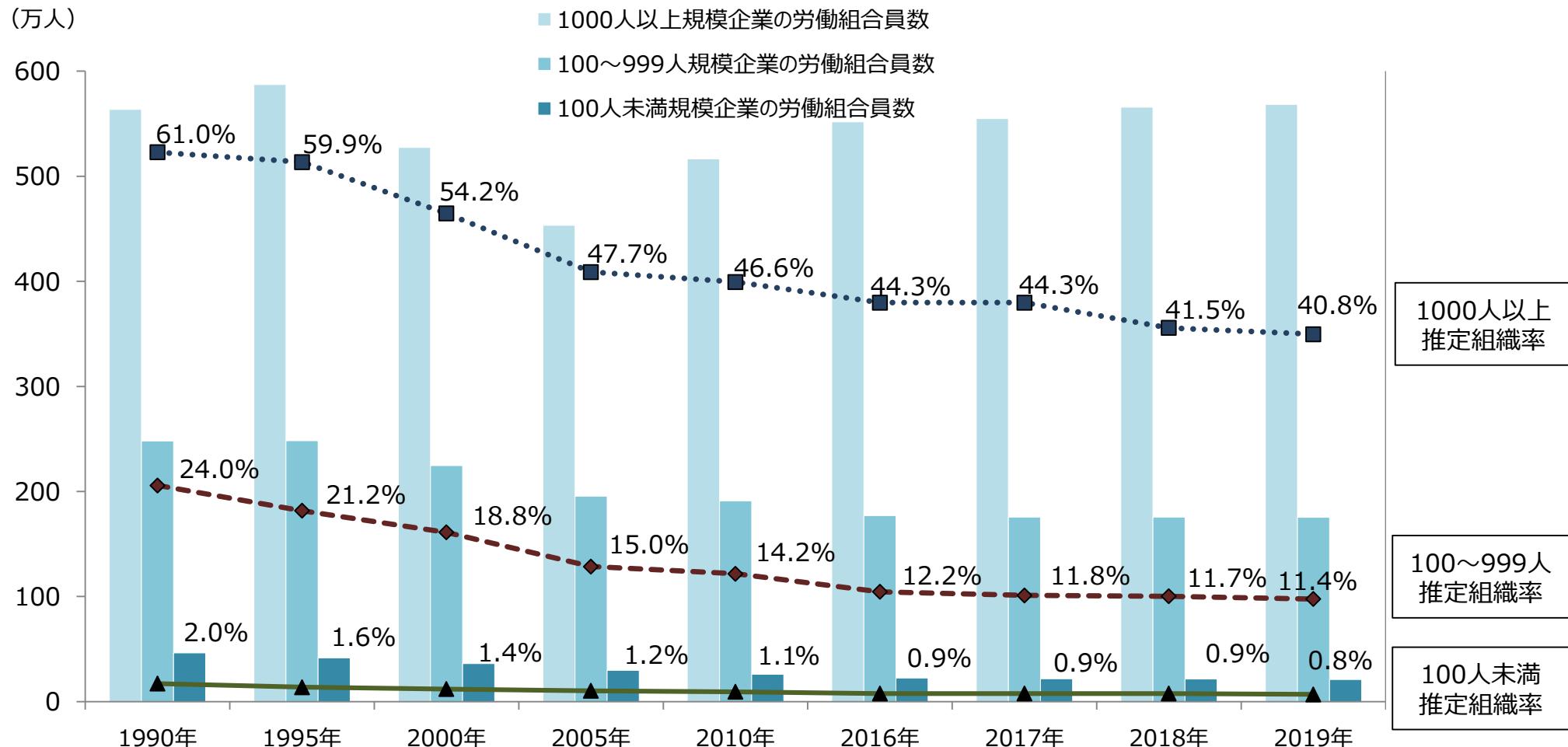
注 2) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートナー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

注 3) 「推定組織率」は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査」の雇用者数（各年6月分）で除して得られた数値である。

注 4) 「推定組織率（パートタイム労働者）」は、「パートタイム労働者の労働組合員数」を「パートタイム労働者の雇用者数」で除して得られた数値である。「パートタイム労働者の雇用者数」は、2010年以前は、総務省統計局「労働力調査」（各年6月分）の就業時間が週35時間未満の雇用者数、2016年以降は、同調査の就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値である。

# 企業規模別（民営企業）労働組合員数、推定組織率の推移

- 推定組織率を企業規模別（民営企業）でみると、企業規模が大きい方が推定組織率が高い傾向にあり、近年、1,000人以上規模では減少傾向、100～999人規模ではゆるやかに減少傾向である。また、100人未満規模では、低い状態が続いている。



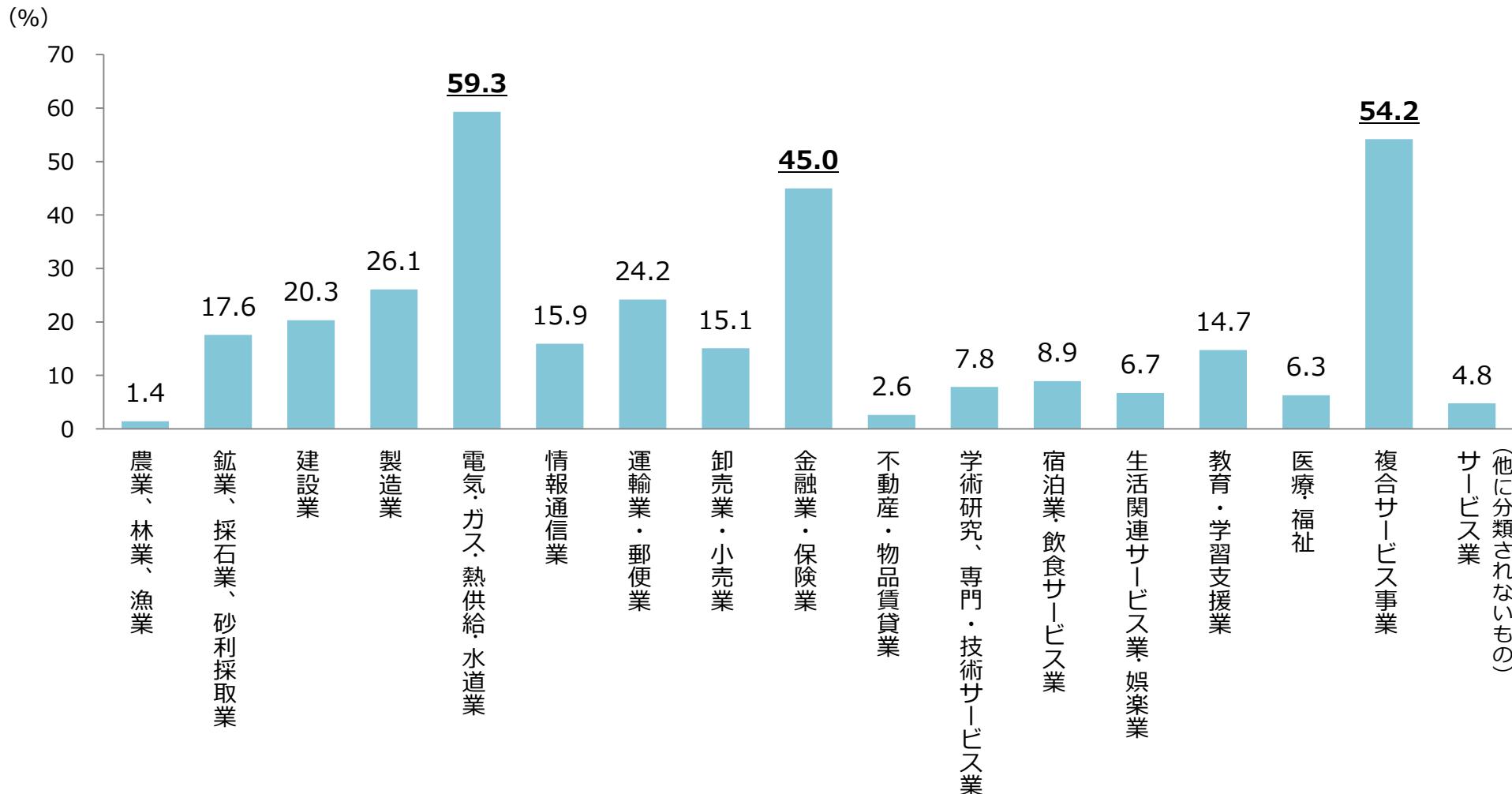
【資料出所】厚生労働省「労働組合基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1) 「労働組合員数」、「推定組織率」は単位組織組合の数値である。単位労働組合に関する数値とは、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位組合をそれぞれ1組合として集計した結果である。単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

注2) 「雇用者数」は、総務省統計局「労働力調査」(各年6月分)の民営企業の数値である。

# 労働組合推定組織率（産業別状況）

- 推定組織率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「複合サービス事業」、「金融業・保険業」で高くなっている。



【資料出所】厚生労働省「労働組合基礎調査」（令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「推定組織率」は、単位労働組合の数値であり、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査」の雇用者数（各年6月分）で除して得られた数値である。

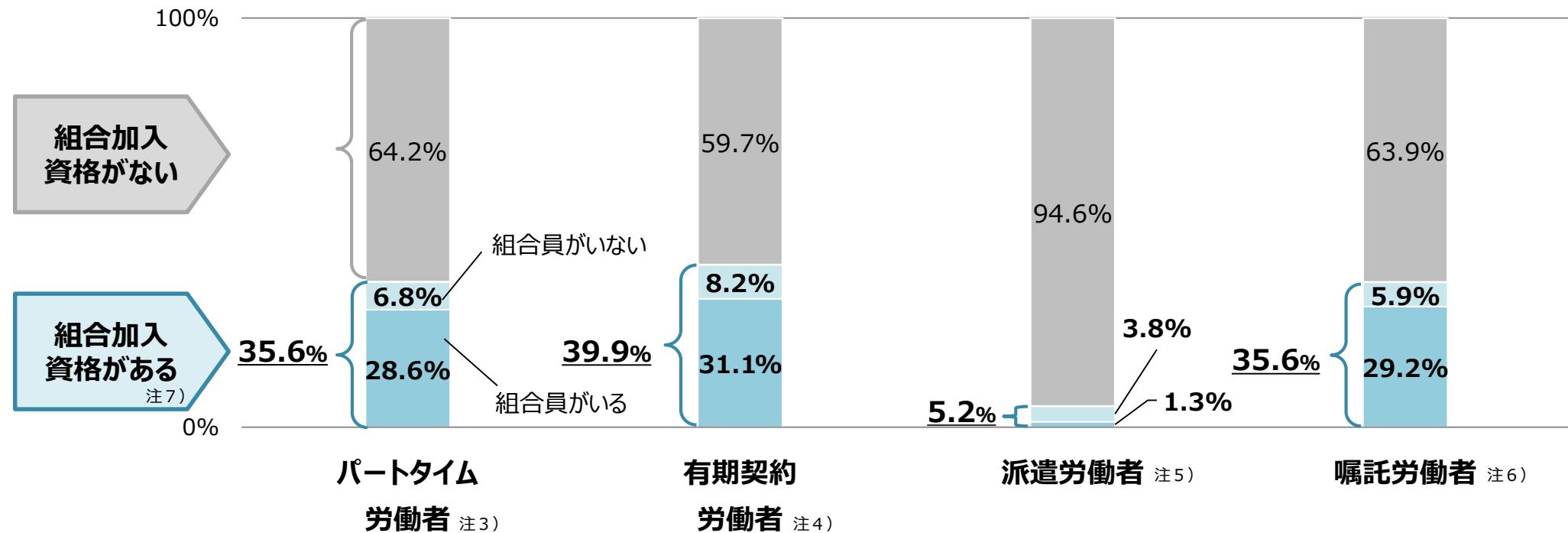
単位労働組合に関する数値とは、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位組合をそれぞれ1組合として集計した結果である。

単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

# 正社員以外の労働者の組合加入資格の有無及び組合員の有無

- パートタイム労働者や有期契約労働者等に加入資格を与えていた労働組合は、約3～4割程度。
- 加入資格がある組合においては、組合員がいる労働組合の割合は高い。
- 派遣労働者に加入資格を与えていた労働組合は、5.2%。



【資料出所】厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」(平成30年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1) それぞれ、事業所に当該労働者がいる労働組合を100としている（組合加入資格の有無「不明」を含む。）。

注2) 労働組合員30人以上の労働組合を対象とする調査。

注3) 「パートタイム労働者」：正社員以外の労働者で、雇用期間の定めの有無にかかわらず、以下のいずれかに該当する者をいう。ただし、派遣労働者を除く。  
①1日の所定労働時間が一般労働者より短い者  
②1日の所定労働時間が一般労働者と同じであっても、1週間の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者  
③パートタイマー、パート等と呼ばれている者

注4) 「有期契約労働者」：正社員以外で、例えば3か月や1年などの期間を定めた契約で雇用した労働者をいう。ただし、パートタイム労働者、派遣労働者、日々雇われている者、出向社員及び嘱託労働者を除く。

注5) 「派遣労働者」：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に基づき労働者派遣事業を行っている派遣元事業所から派遣されてきている労働者をいう。

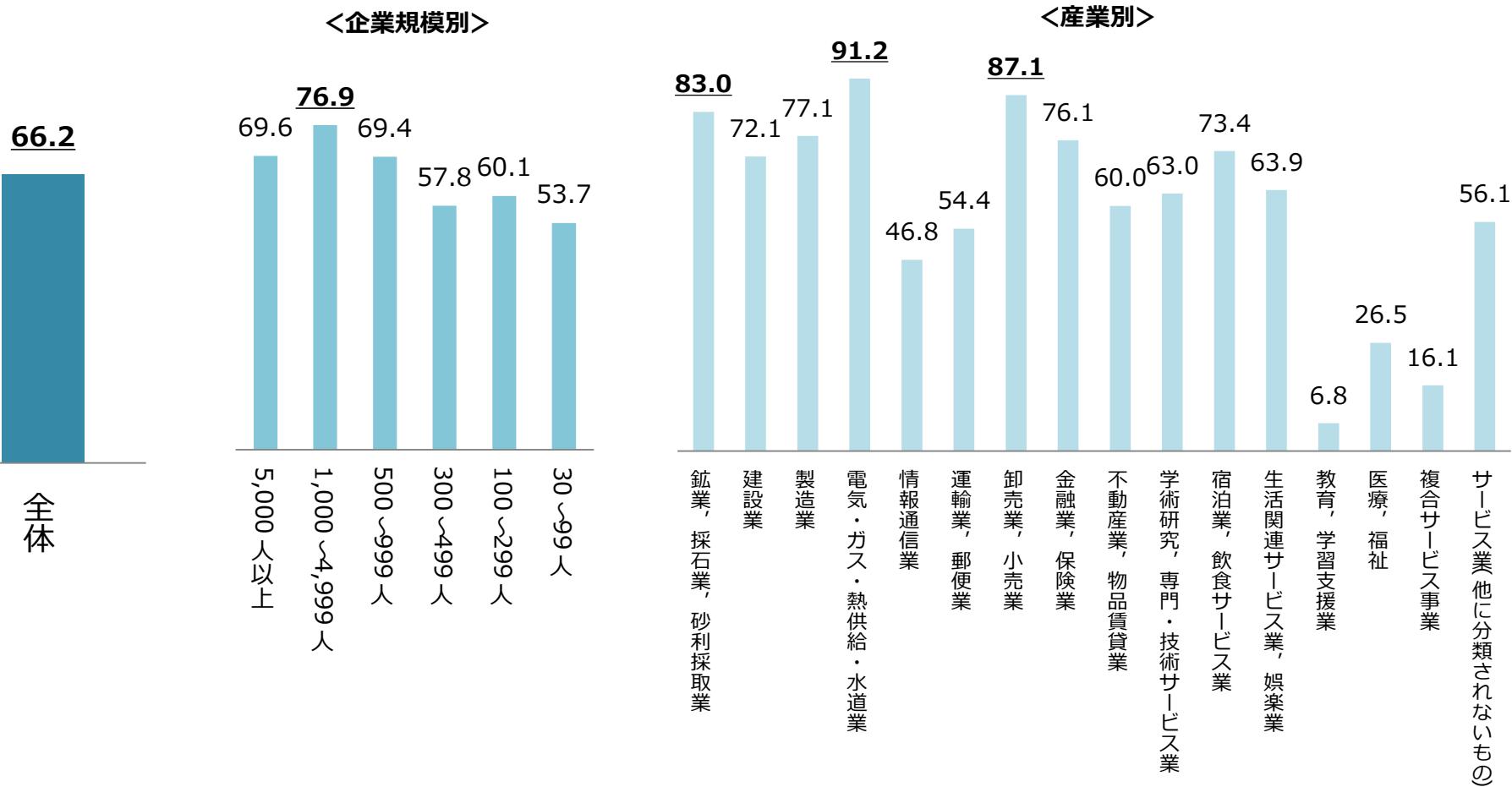
注6) 「嘱託労働者」：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用した労働者をいう。

注7) 組合員の有無「不明」を含む。

# ユニオン・ショップ協定の有無

- ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の割合は、全体の66.2%。
- 企業規模別にみると、1,000人～4,999人規模の企業において、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の割合が高い傾向にある。また、産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業、小売業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」でユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の割合が高い。

ユニオン・ショップ協定を締結している割合 (%)



【資料出所】厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」(平成30年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

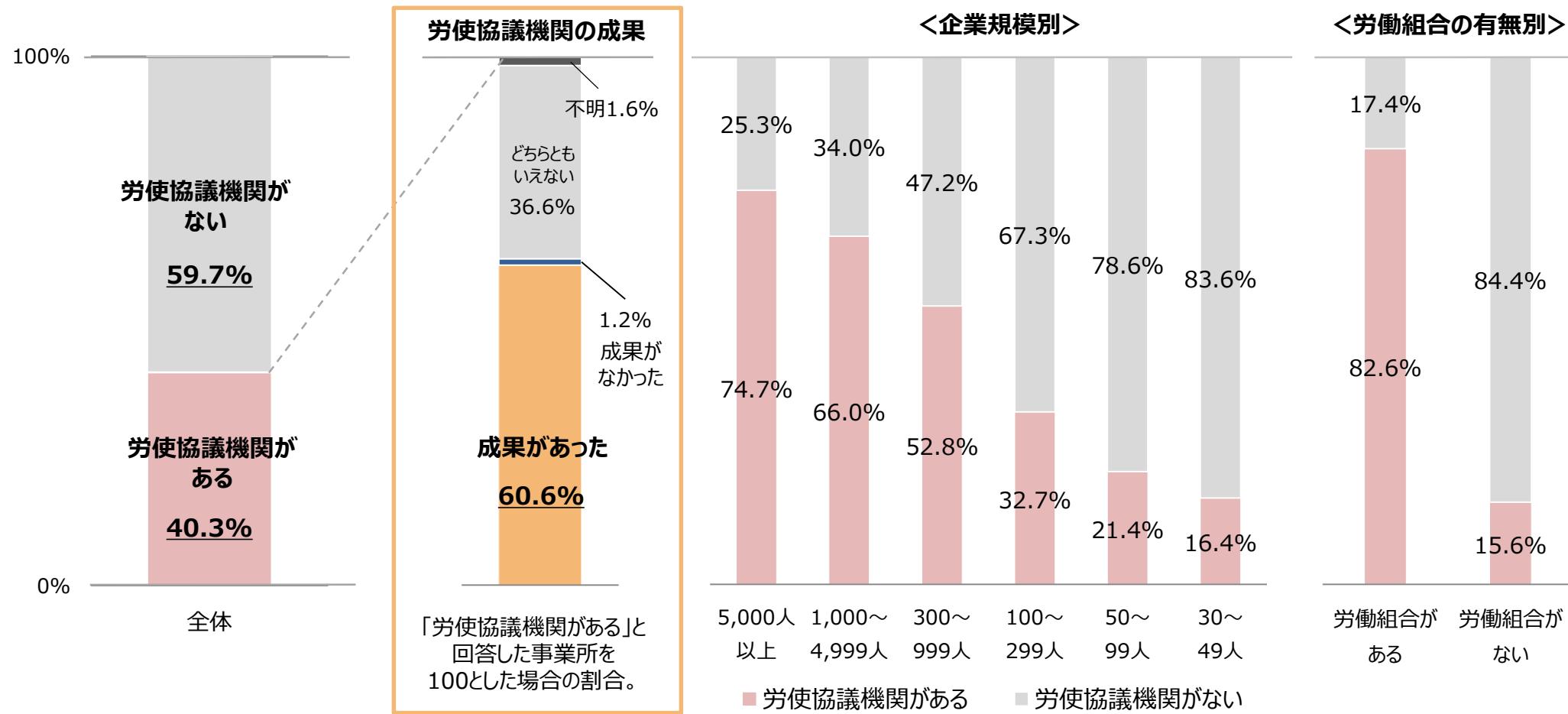
注1) 労働組合員30人以上の労働組合を対象とする調査。

注2) 「ユニオン・ショップ協定」：労働者は原則として労働組合に加入しなければならないとする協定。

## **4. 労使協議機関、職場懇談会等に関する現状**

# 労使協議機関の有無及び労使協議機関の成果

- 労使協議機関がある事業所は、全体の40.3%。そのうち、平成25年の1年間に労使協議機関の「成果があった」とする事業所は、60.6%。
- 企業規模別では、企業規模が大きいほど「労使協議機関がある」事業所の割合が高くなっている。
- 労働組合がある事業所の方が、労使協議機関がある事業所の割合が高い。

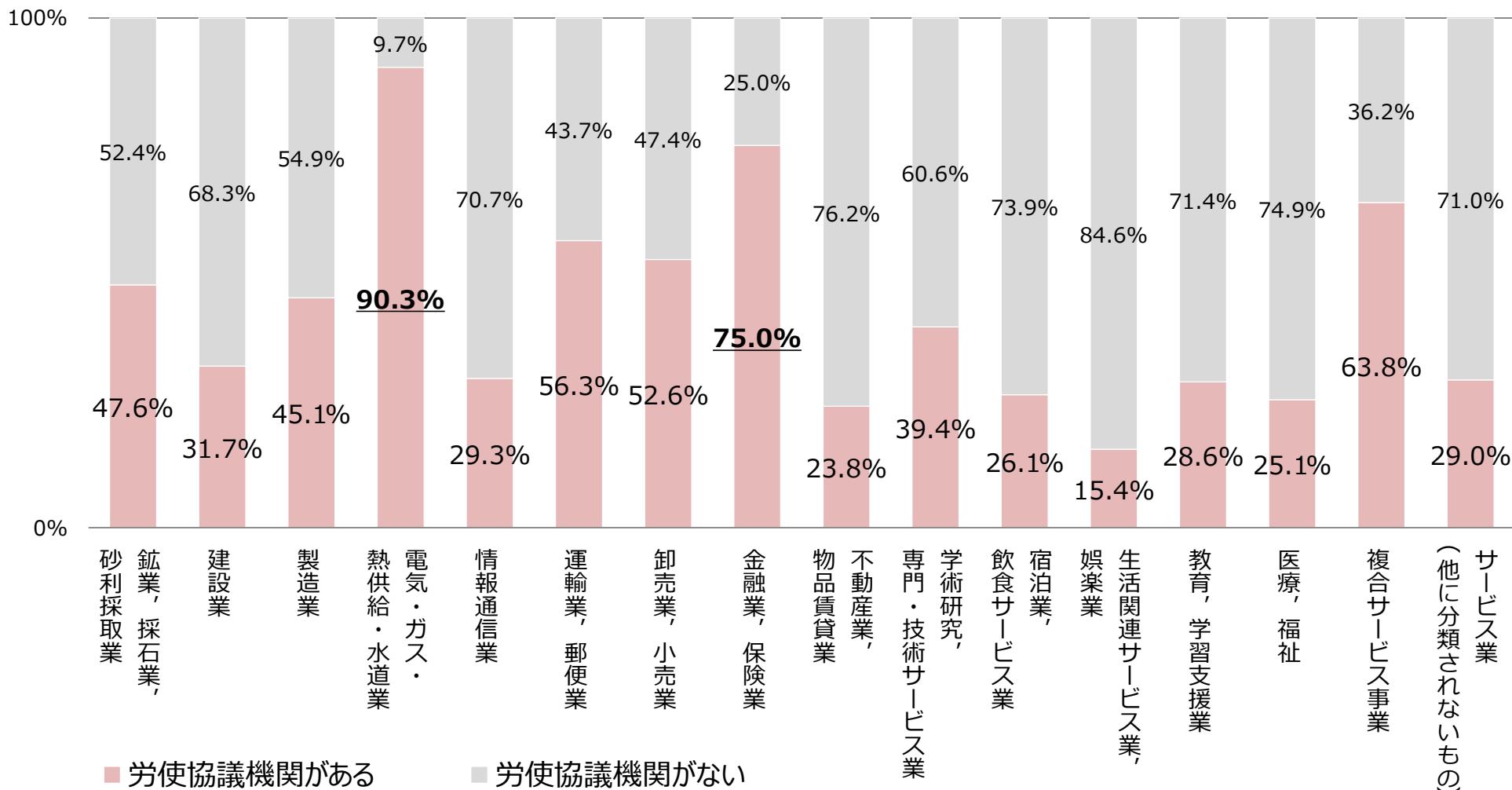


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。  
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がこれにあたる。

# 労使協議機関の有無（産業別）

- 労使協議機関の有無を産業別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業，保険業」などにおいて、労使協議機関のある事業所の割合が高い。

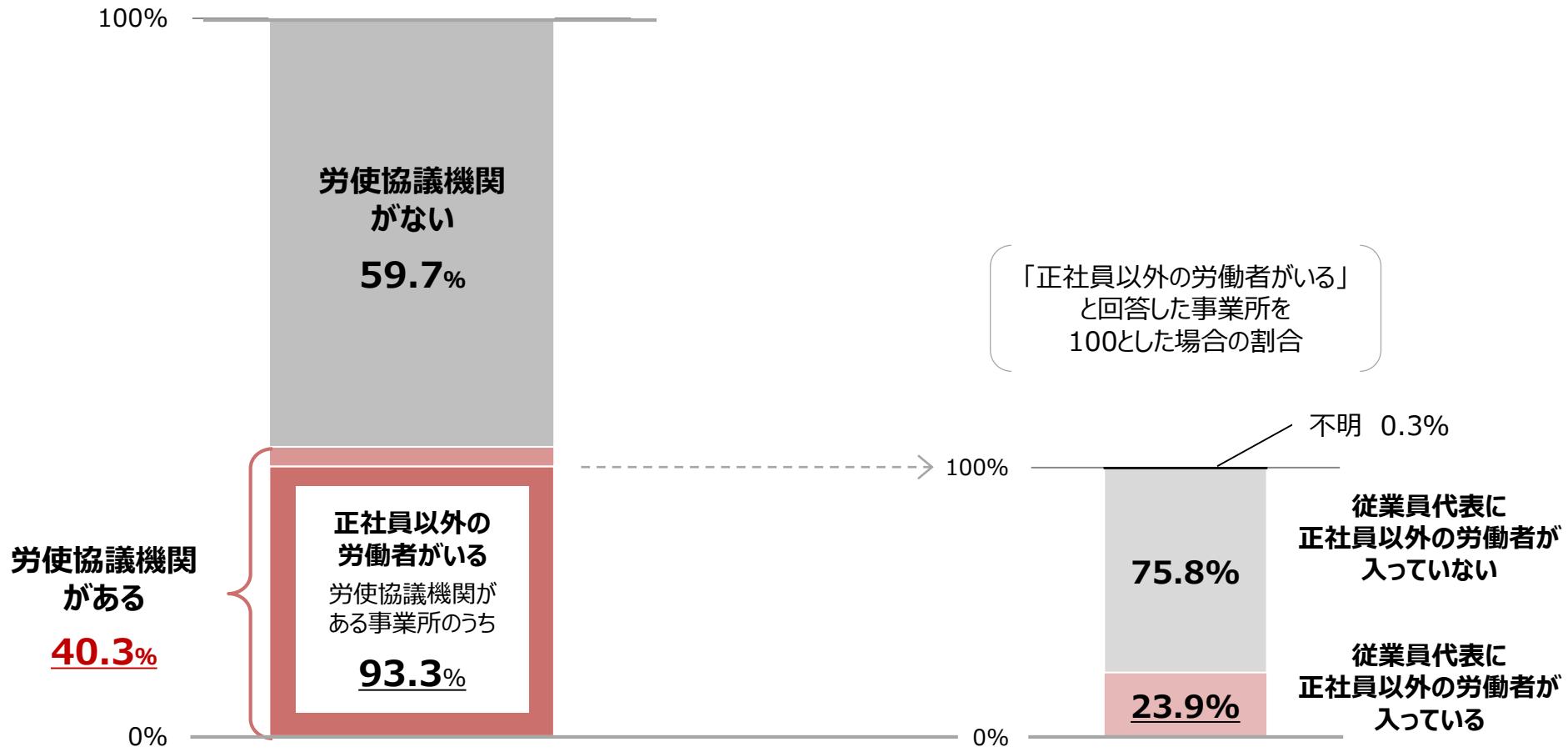


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」[事業所調査]（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。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がこれにあたる。

# 正社員以外の労使協議機関の参画状況

- 労使協議機関がある事業所で、正社員以外の労働者がいる事業所のうち、「従業員代表に正社員以外の労働者が入っている」事業所の割合は、23.9%。

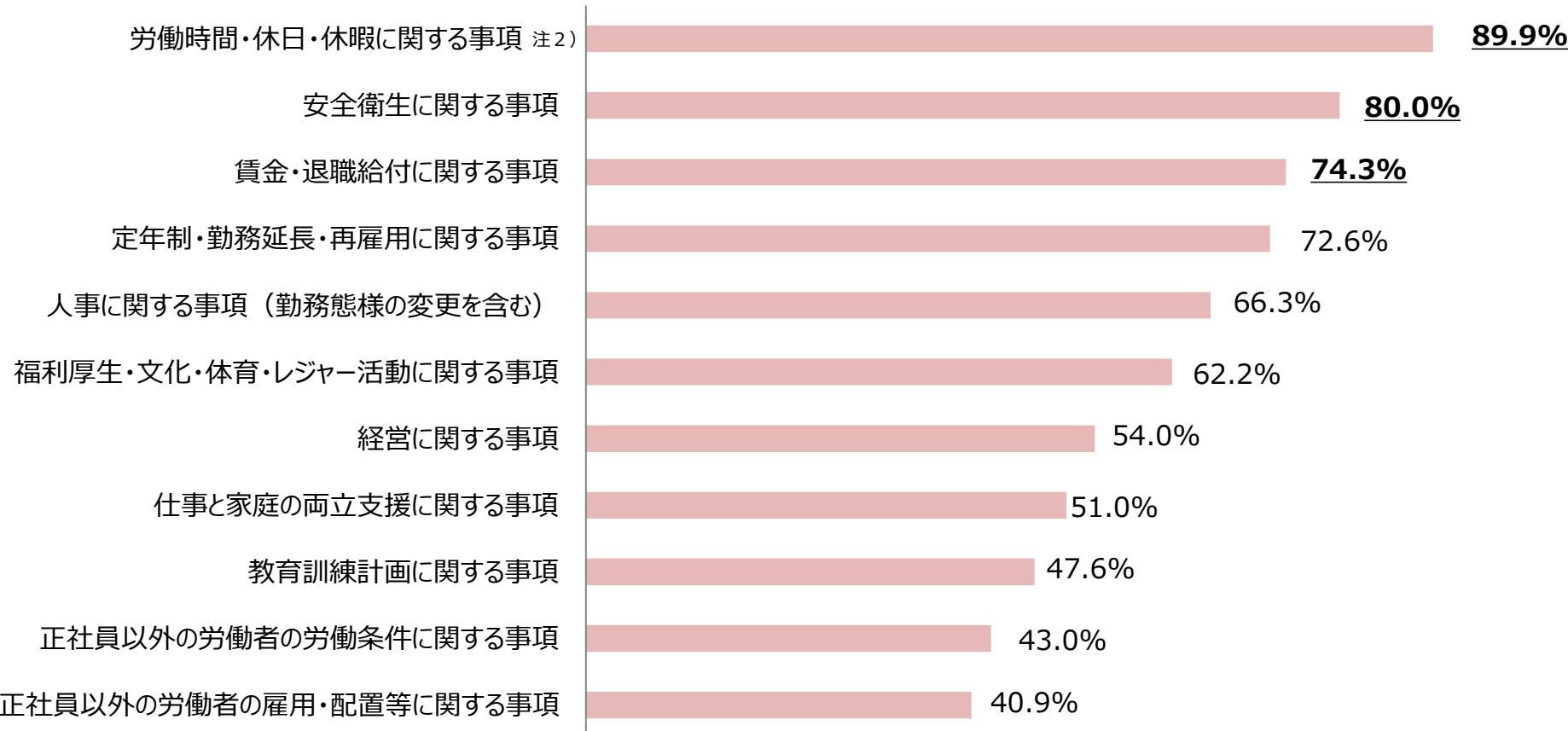


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。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がこれにあたる。

# 労使協議機関に付議する事項

- 労使協議機関がある事業所について、労使協議機関への「付議事項」であるとする事業所の割合をみると、「労働時間・休日・休暇に関する事項」が最も多く、次いで、「安全衛生に関する事項」、「賃金・退職給付に関する事項」となっている。



※「労使協議機関がある」と回答した事業所を100とした場合の割合。複数回答。

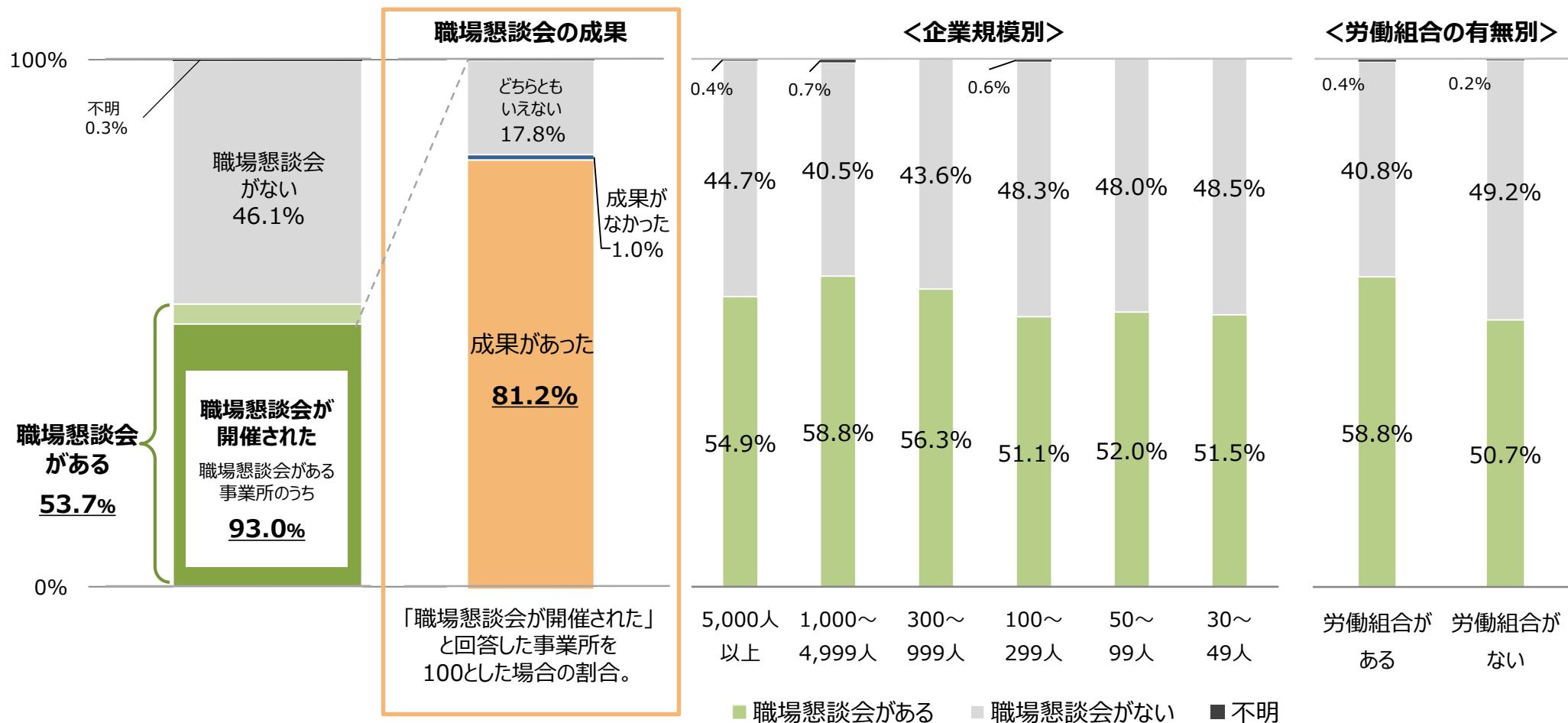
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1)「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。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がこれにあたる。

注2) 育児休業制度及び介護休業制度を含む。

# 職場懇談会の有無及び成果

- 職場懇談会がある事業所は、全体の53.7%。そのうち、平成25年の1年間に職場懇談会が開催された事業所は、93.0%。
- また、成果があったかどうかをみると、職場懇談会が開催された事業所の81.2%が「成果があった」としている。
- 企業規模により職場懇談会のある事業所の割合は大きく変わらない。
- 労働組合がある事業所の方が、職場懇談会がある事業所の割合が高い。



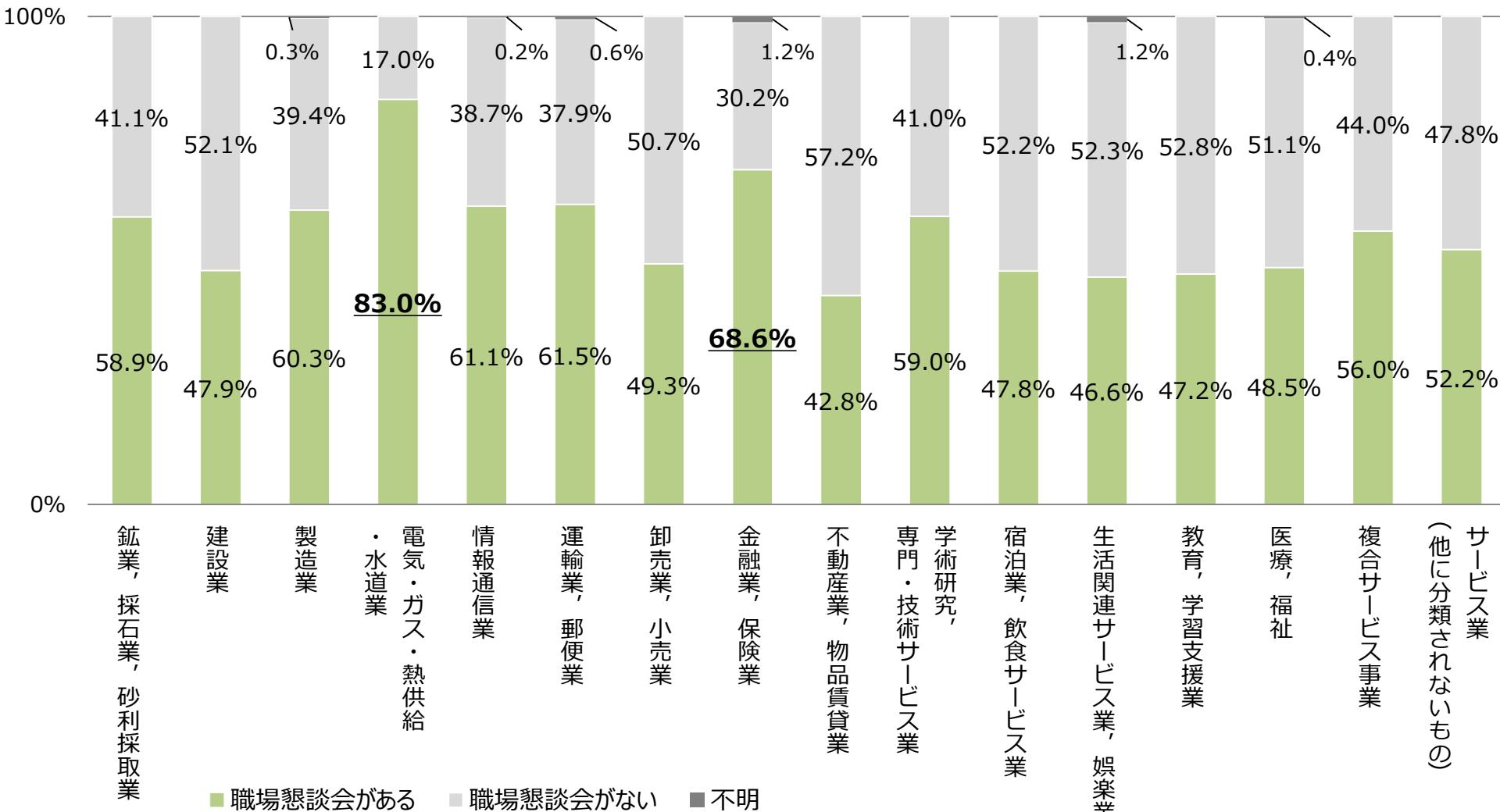
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」[事業所調査]（平成26年）とともに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「職場懇談会」：管理者と従業員が職場（課・グループなど）を単位として一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

ただし、労働組合が行う団体交渉は該当しない。

# 職場懇談会の有無（産業別）

- 職場懇談会の有無を産業別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業，保険業」などにおいて、職場懇談会がある事業所の割合が高い。



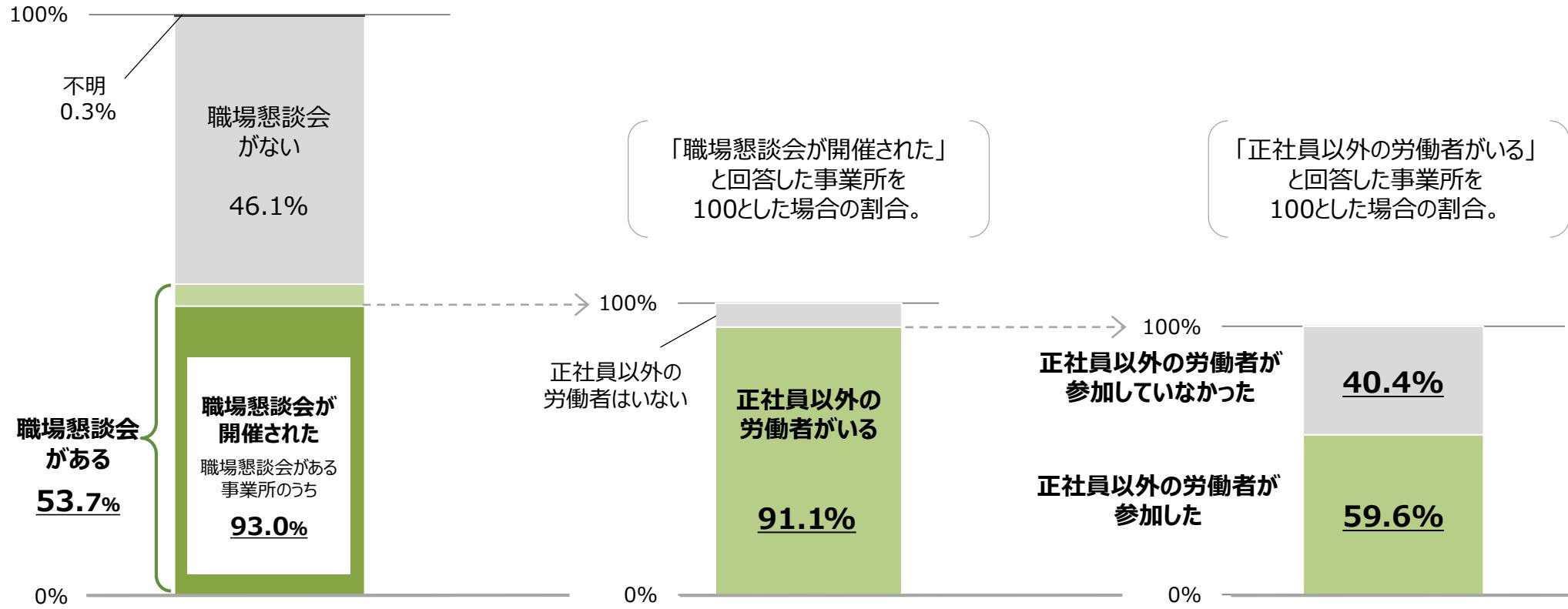
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」[事業所調査]（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注)「職場懇談会」：管理者と従業員が職場（課・グループなど）を単位として一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

ただし、労働組合が行う団体交渉は該当しない。

# 職場懇談会へ参加した正社員以外の労働者

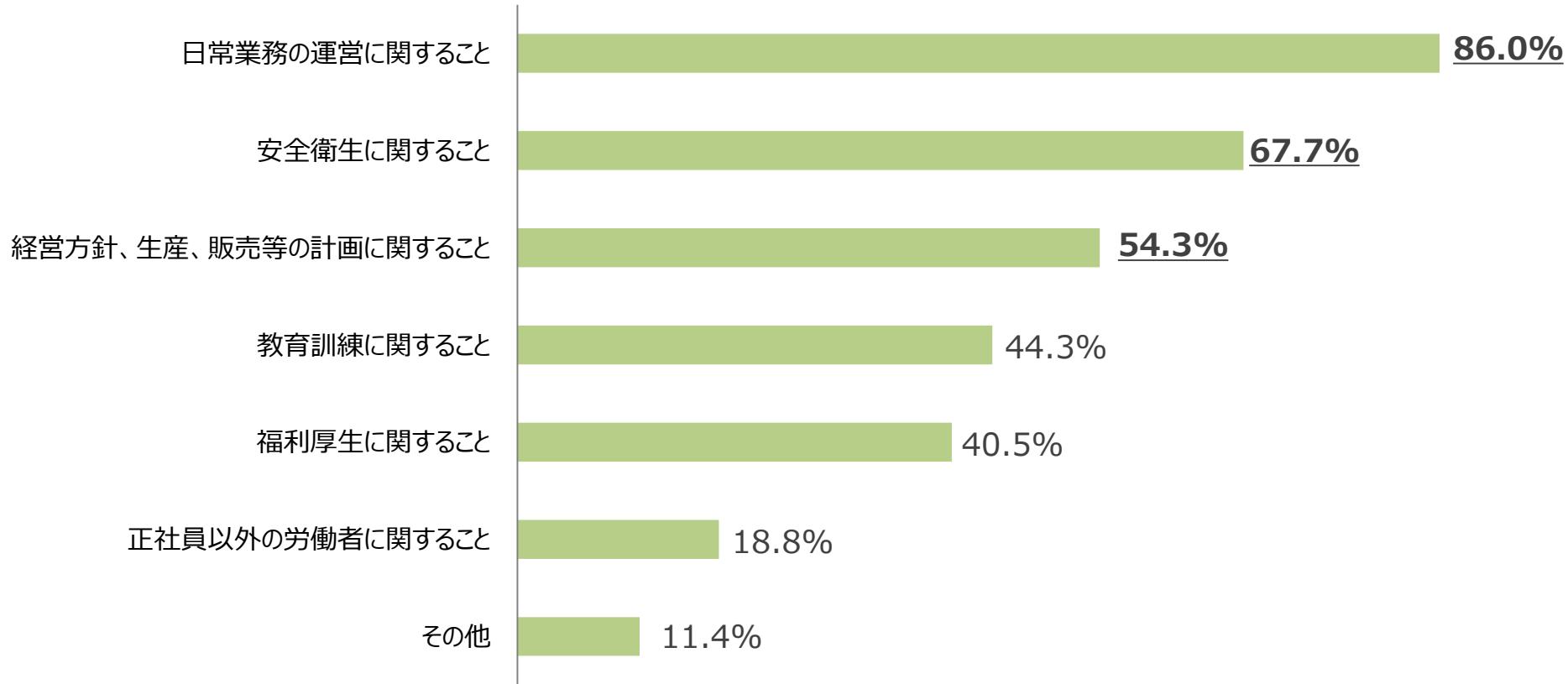
- 職場懇談会が開催された事業所の中で、正社員以外の労働者がいる事業所のうち、職場懇談会に正社員以外の労働者が参加した事業所は、59.6%。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。  
注)「職場懇談会」：管理者と従業員が職場（課・グループなど）を単位として一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。  
ただし、労働組合が行う団体交渉は該当しない。

# 職場懇談会で話し合われた事項

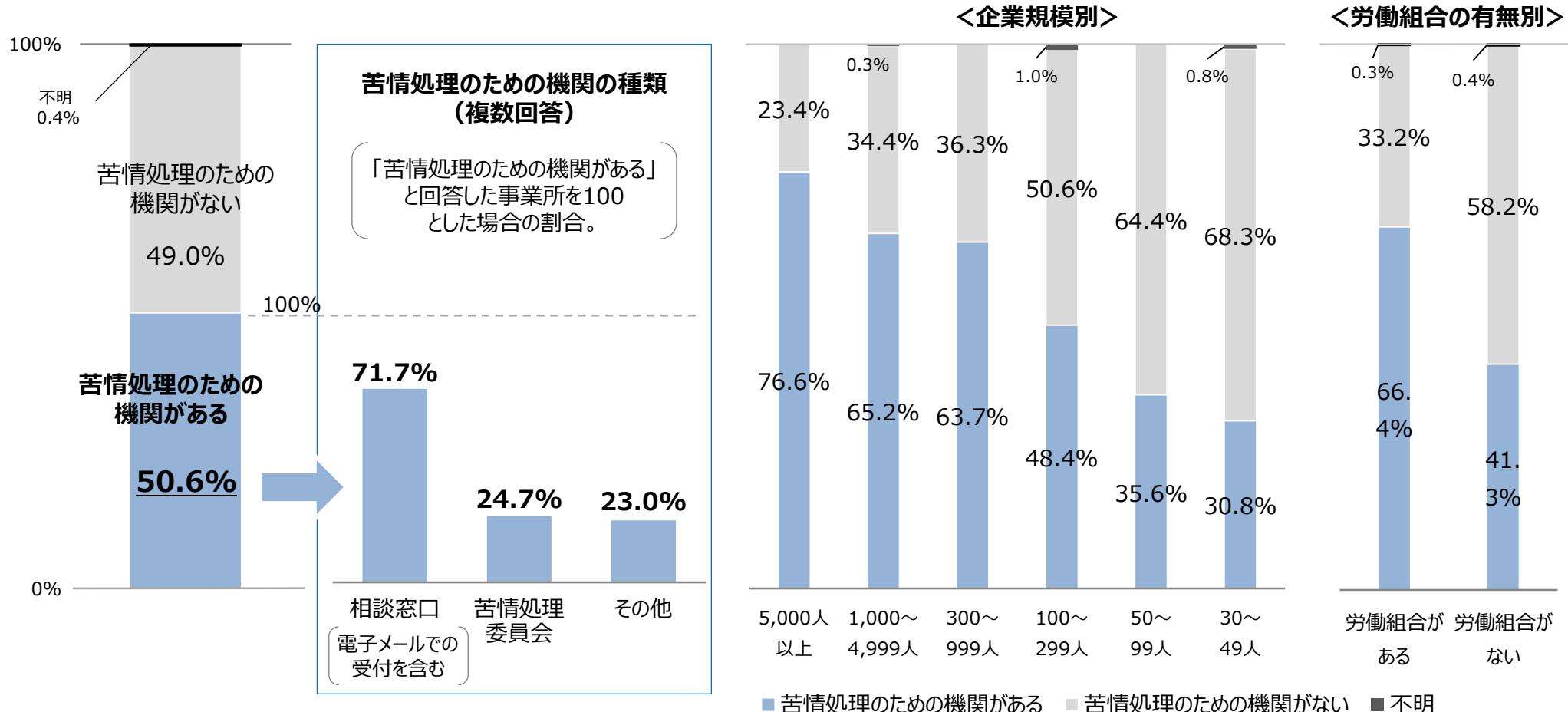
- 職場懇談会が開催された事業所について、話し合われた事項をみると、「日常業務の運営に関することが最も多く、次いで、「安全衛生に関すること」、「経営方針、生産、販売等の計画に関するこ」となっている。



※「職場懇談会が開催された」と回答した事業所を100とした場合の割合。複数回答。

# 苦情処理のための機関の有無

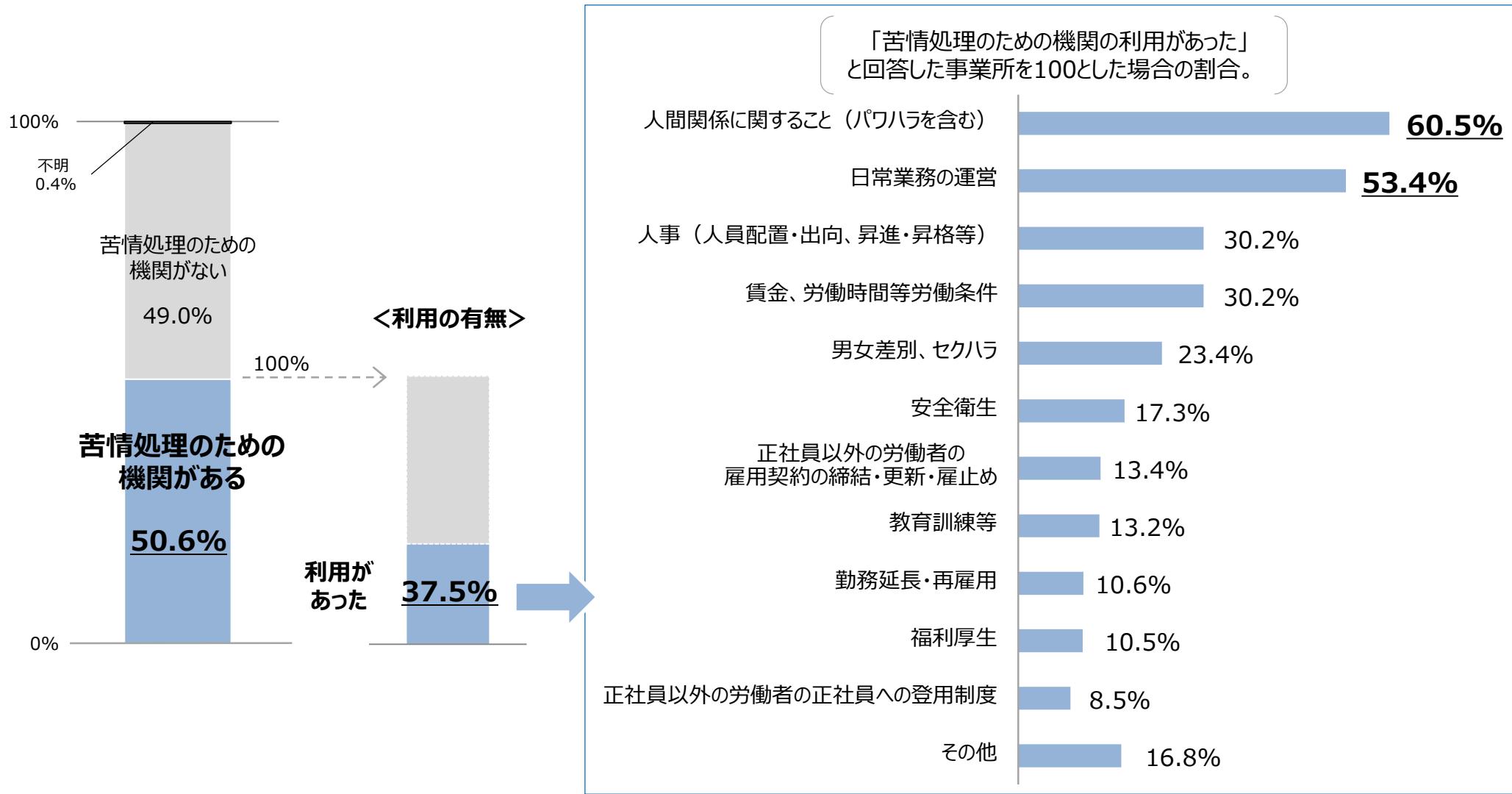
- 苦情処理のための機関が「ある」事業所は、50.6%。その種類をみると、「相談窓口（電子メールでの受付を含む）」が71.7%と最も多い。
- 企業規模が大きいほど苦情処理のための機関がある事業所の割合が高い。
- 労働組合がある事業所の方が、苦情処理のための機関がある事業所の割合が高い。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。  
注)「苦情処理委員会」：賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関をいう。

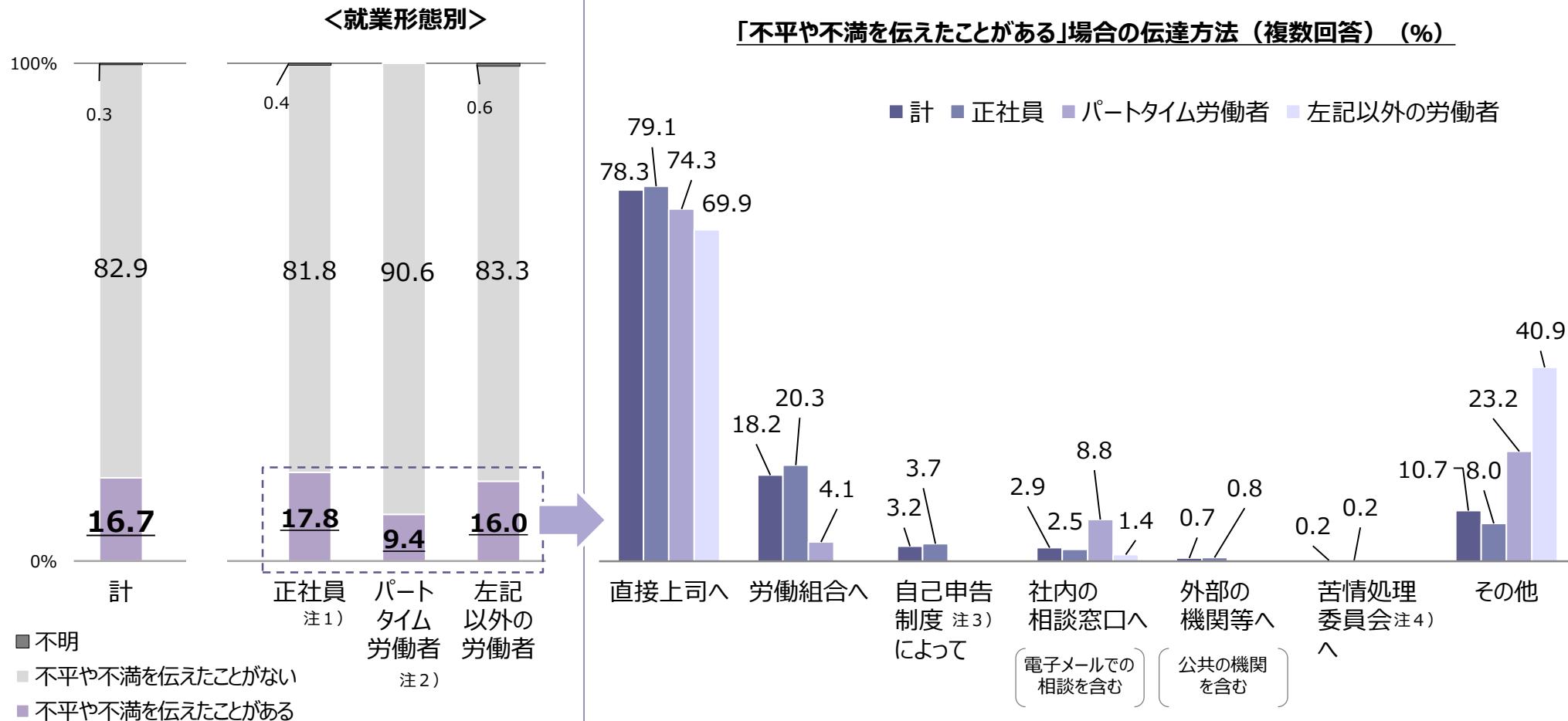
# 苦情処理のための機関を利用した際の苦情の内容

- 苦情処理のための機関の利用があった事業所について、苦情の内容についてみると、「人間関係に関する事（パワハラを含む）」が最も多く、次いで、「日常業務の運営に関する事」となっている。



# 労働者の不平・不満の事業所への伝達方法

- 過去3年間（平成23年7月1日～平成26年6月30日）に、自分自身の処遇等についての不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者は、全体の16.7%。
- 伝達方法としては、「直接上司へ」伝えた割合が最も多い。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」[労働者調査]（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1)「正社員」：事業所において正社員とする者をいう。勤務延長者（定年年齢に到達後も退職することなく引き続き雇用されている者）、他社からの出向社員を含む。

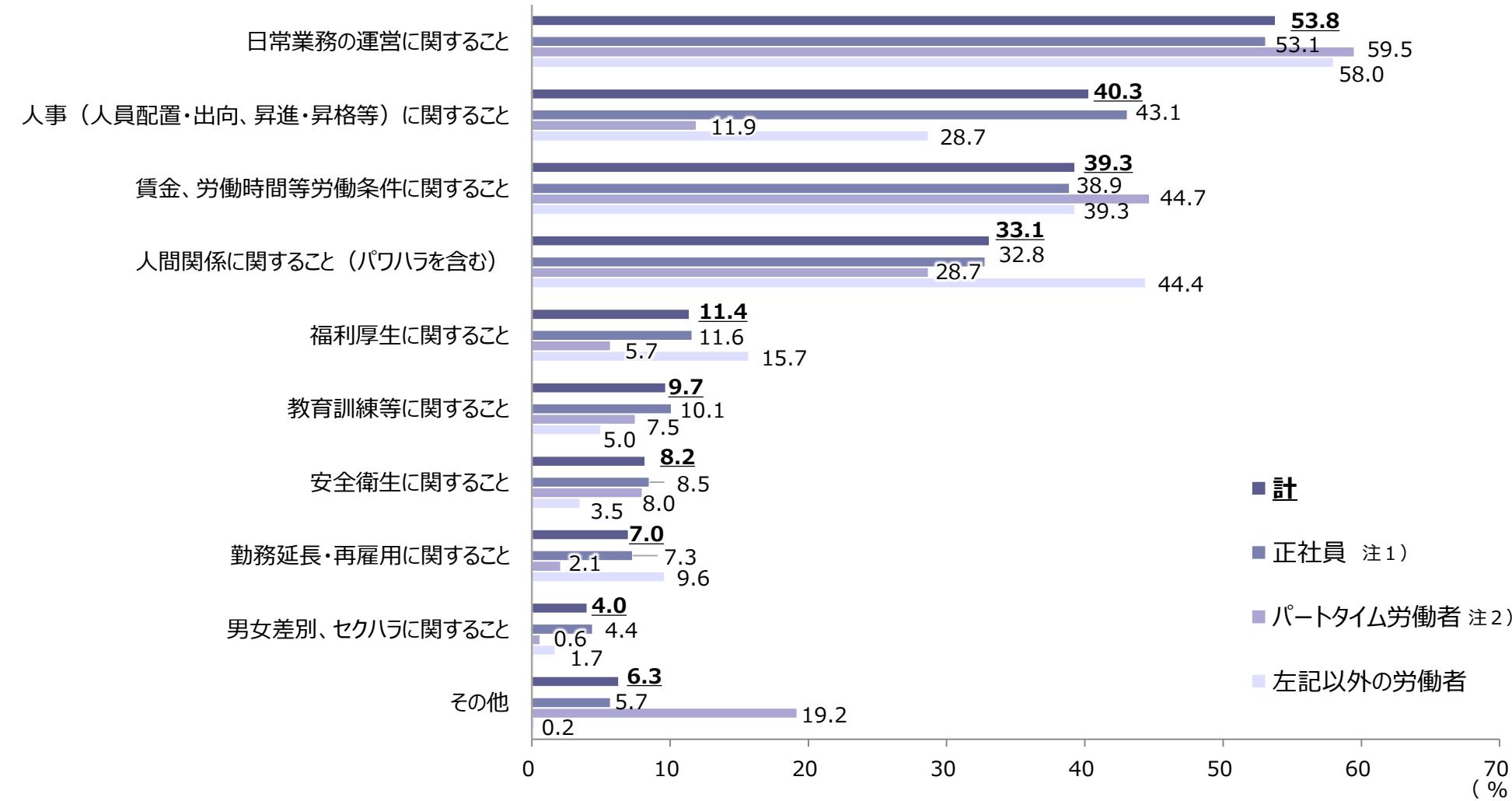
注2)「パートタイム労働者」：正社員以外の常用労働者で、雇用期間の定めの有無や就業の時間や日数にかかわらず、事業所で「パートタイマー」、「パート」又はそれらに近い名称で呼ばれている者をいう。

注3)「自己申告制度」：従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度をいう。

注4)「苦情処理委員会」：賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関をいう。

# 労働者の不平・不満の内容

- 過去3年間（平成23年7月1日～平成26年6月30日）に不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者について、伝えた不平や不満の内容についてみると、「日常業務の運営に関するこ」が最も多く、次いで、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関するこ」、「賃金、労働時間等労働条件に関するこ」となっている。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成26年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1) 「正社員」：事業所において正社員とする者をいう。勤務延長者（定年年齢に到達後も退職することなく引き続き雇用されている者）、他社からの出向社員を含む。

注2) 「パートタイム労働者」：正社員以外の常用労働者で、雇用期間の定めの有無や就業の時間や日数にかかわらず、事業所で「パートタイマー」、「パート」又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。