

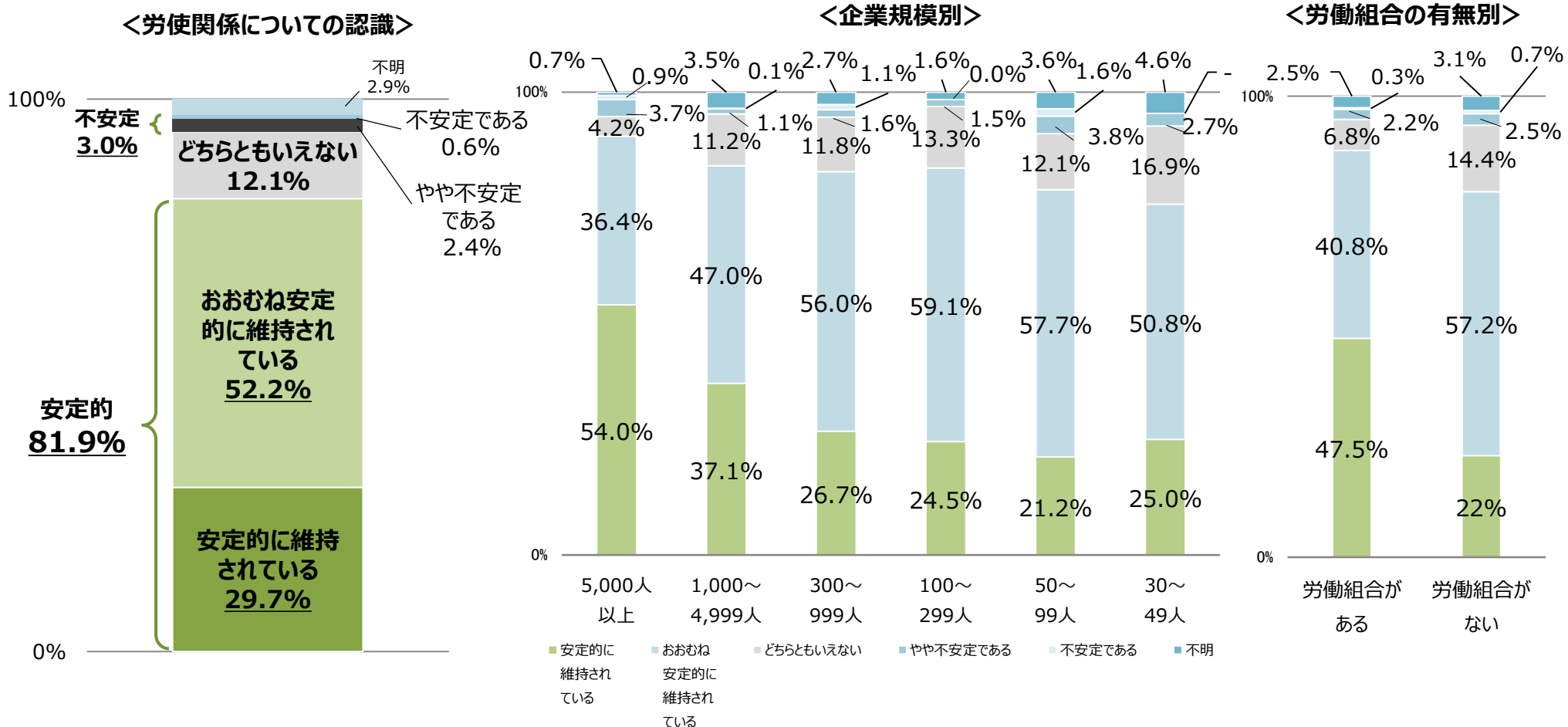
# 令和元年「労使コミュニケーション調査」 結果概要



# 事業所調査

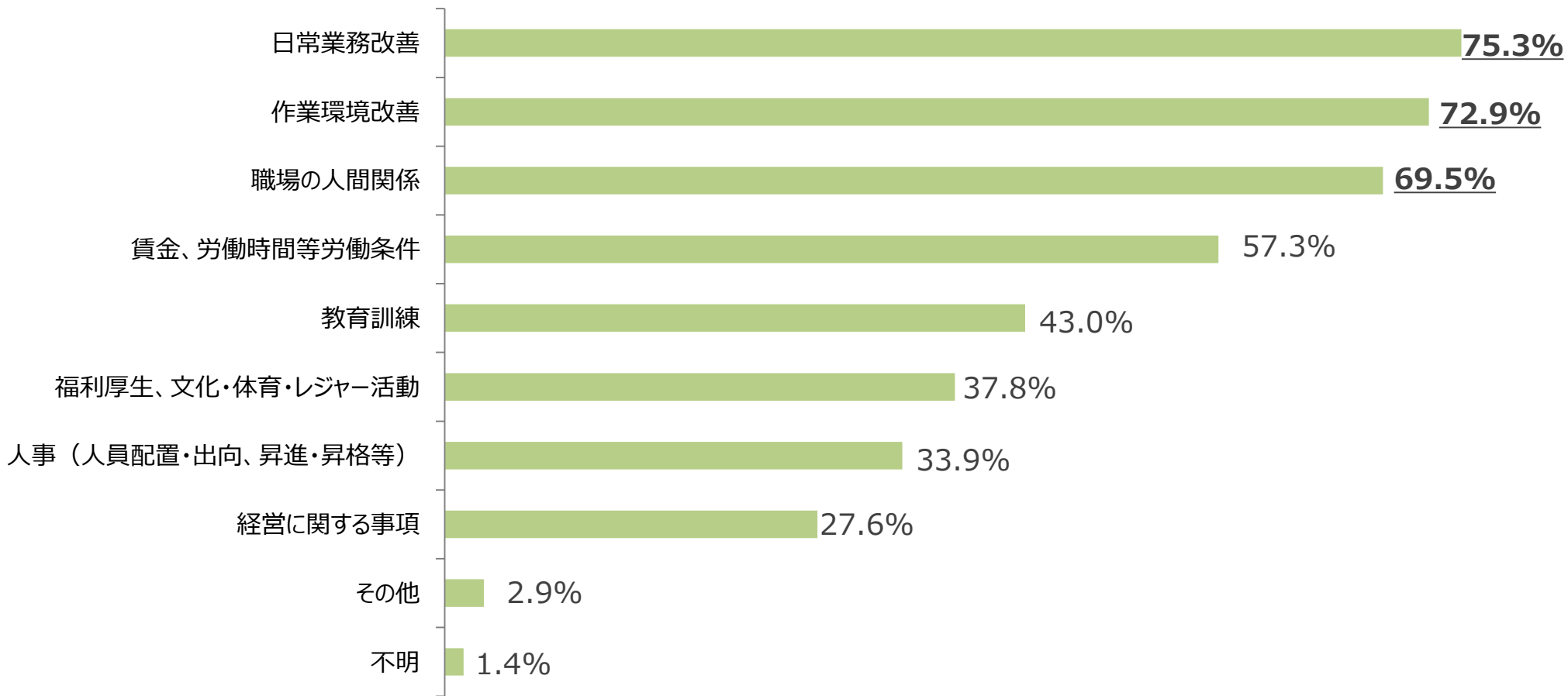
# 労使関係についての認識

- 労使関係の維持について事業所の認識をみると、『安定的』と認識している事業所は81.9%。
- 企業規模別にみると、5,000人以上規模の事業所では「安定的に維持されている」が最も多く、5,000人未満では「おおむね安定的に維持されている」が最も多い。
- 労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」事業所では「安定的に維持されている」が最も多く、「労働組合がない」事業所では「おおむね安定的に維持されている」が最も多くなっている。



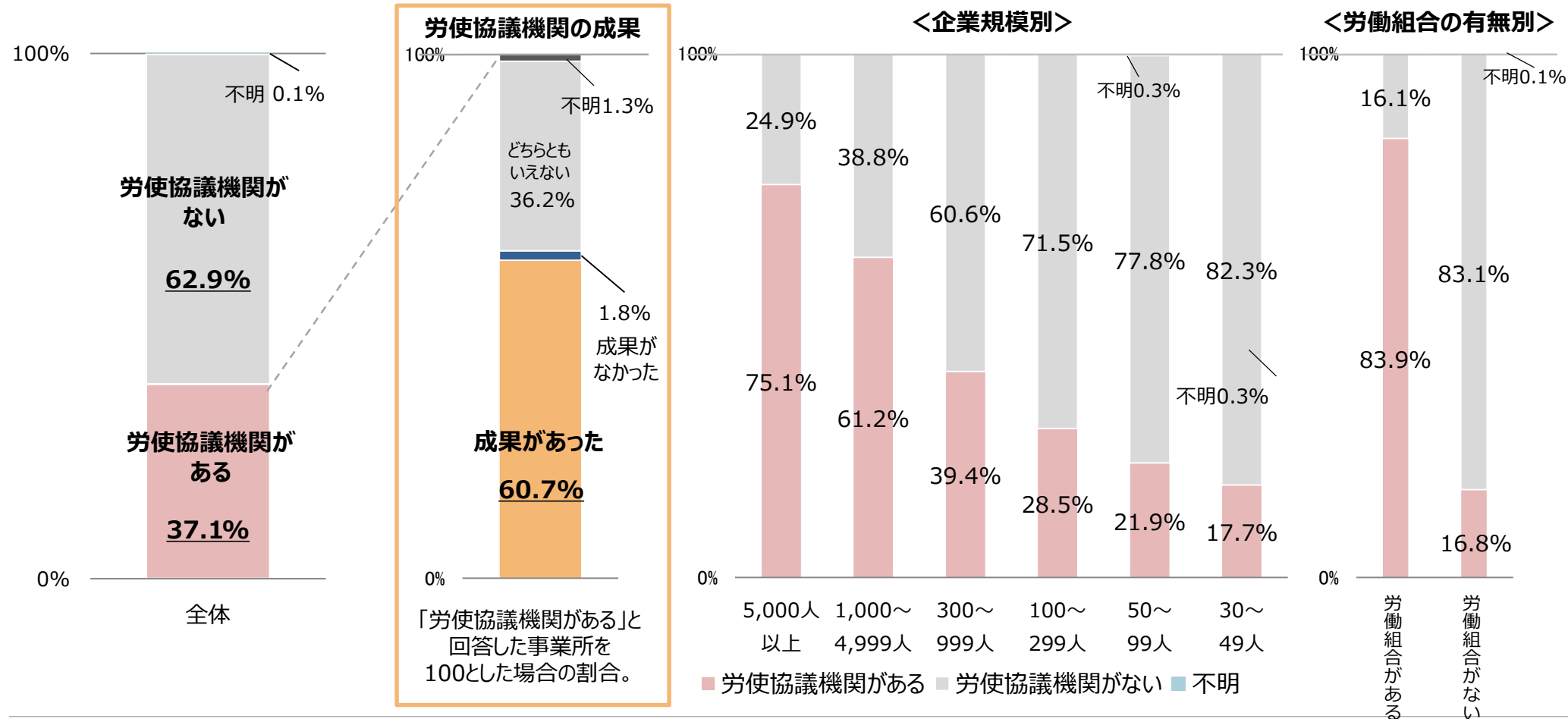
# 労使コミュニケーションを重視する内容

- 事業所が労働者とどのような面での労使コミュニケーションを重視するかについてみると、「日常業務改善」が最も多く、次いで「作業環境改善」、「職場の人間関係」となっている。



# 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37.1%。そのうち、平成30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、60.7%。
- 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」事業所の割合が多くなっている。
- 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多い。

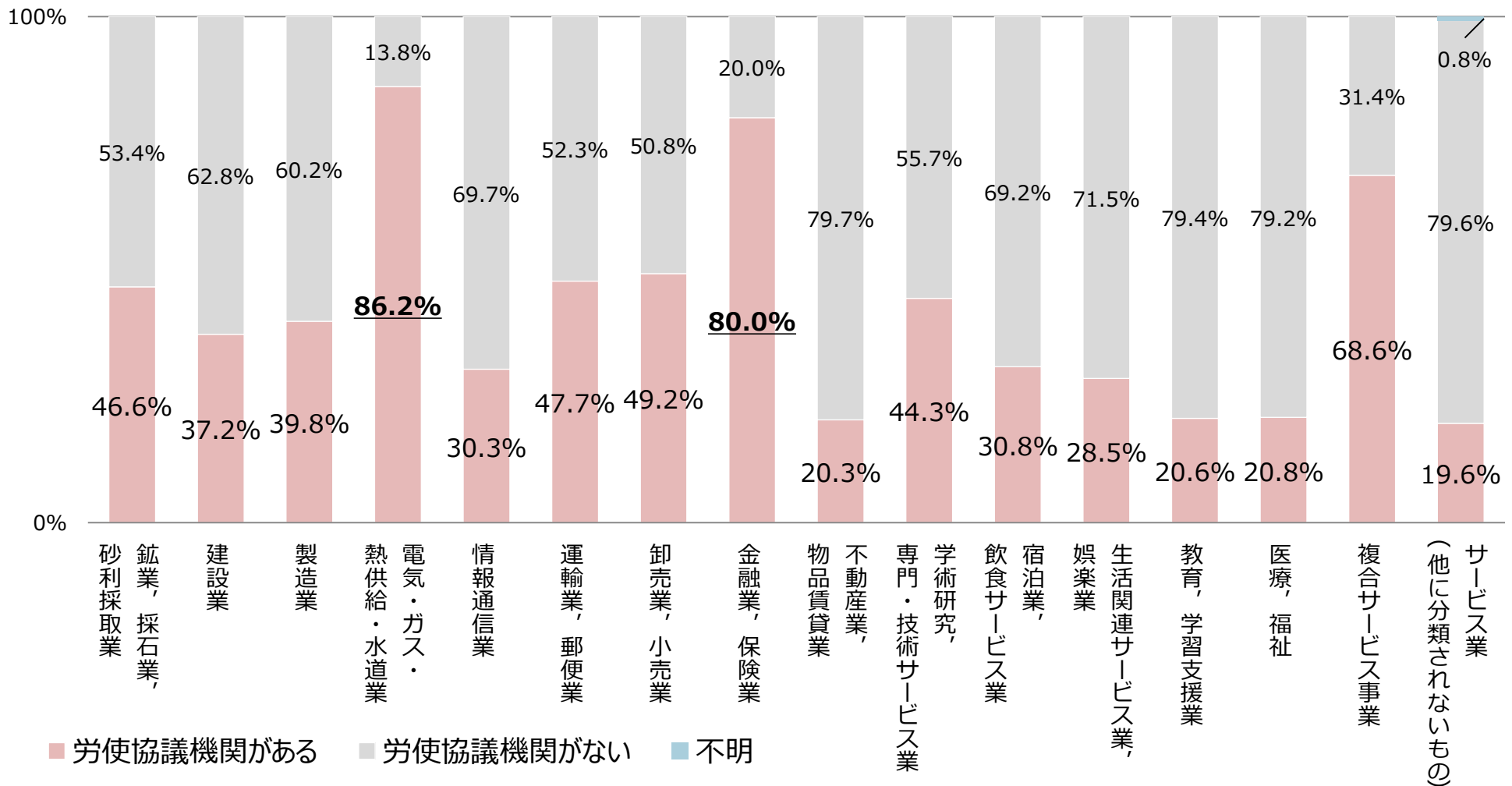


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注）「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みると、「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多い。

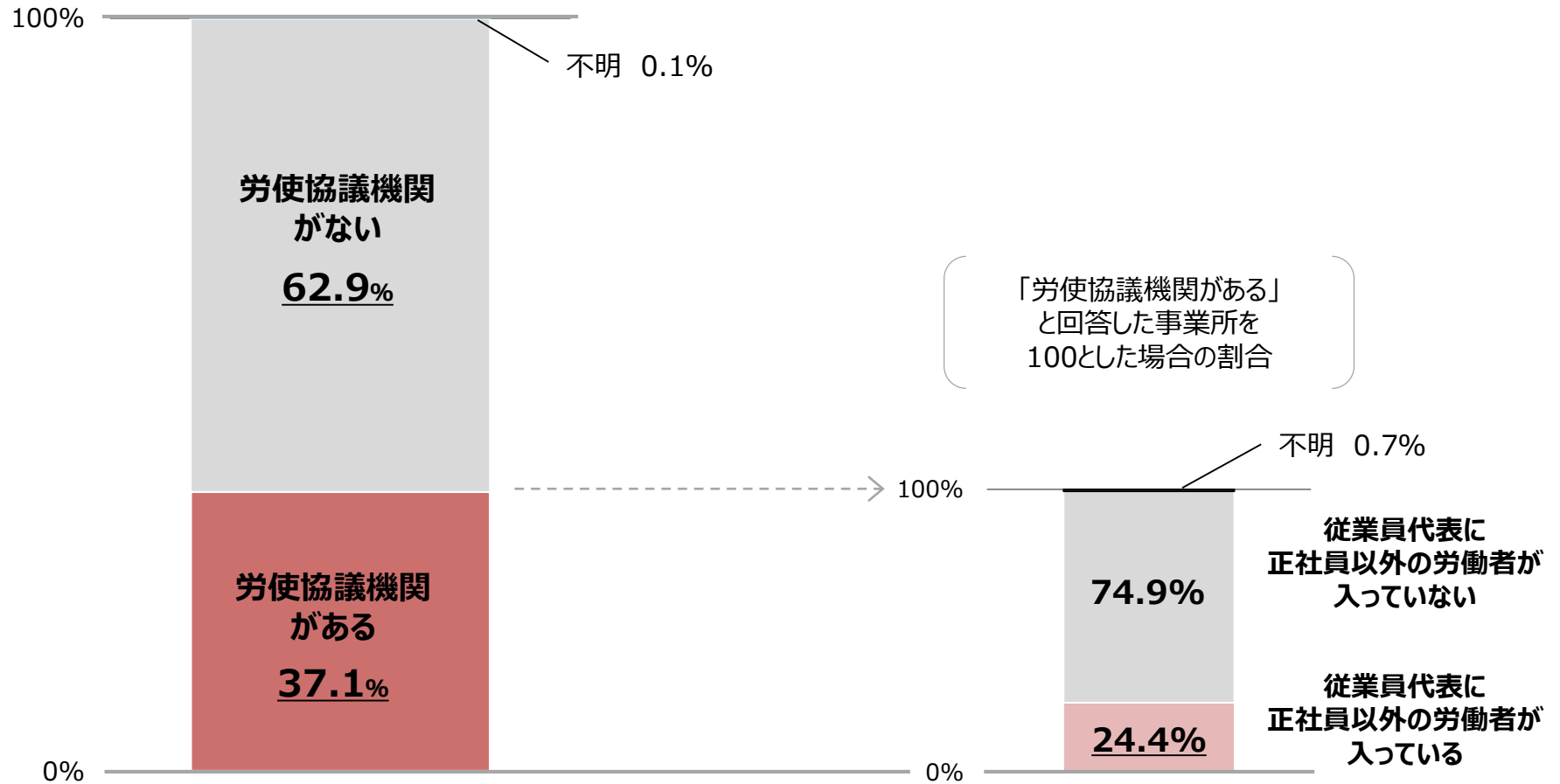


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」【事業所調査】（令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注）「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、24.4%。

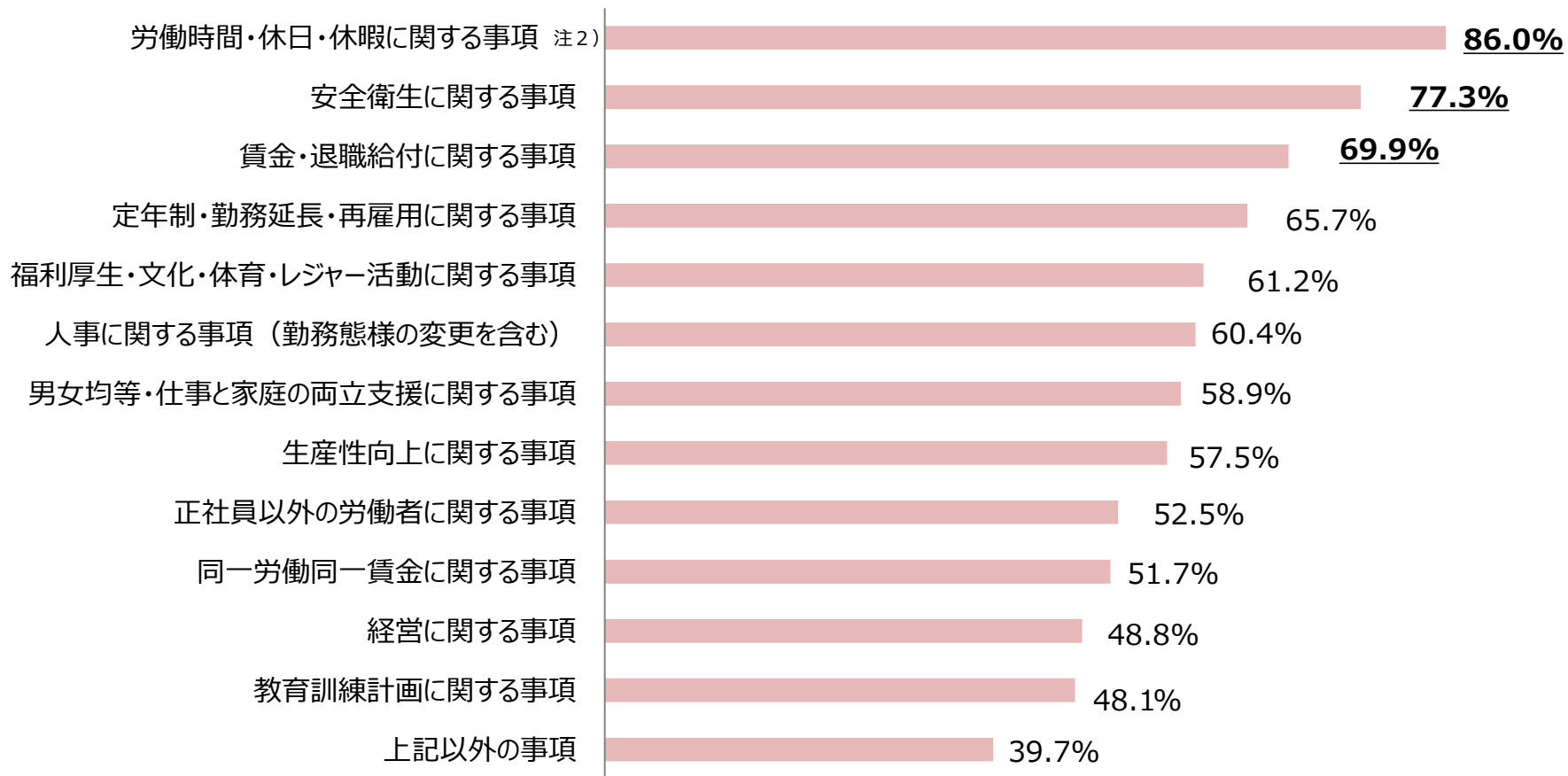


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注）「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」として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〕（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。

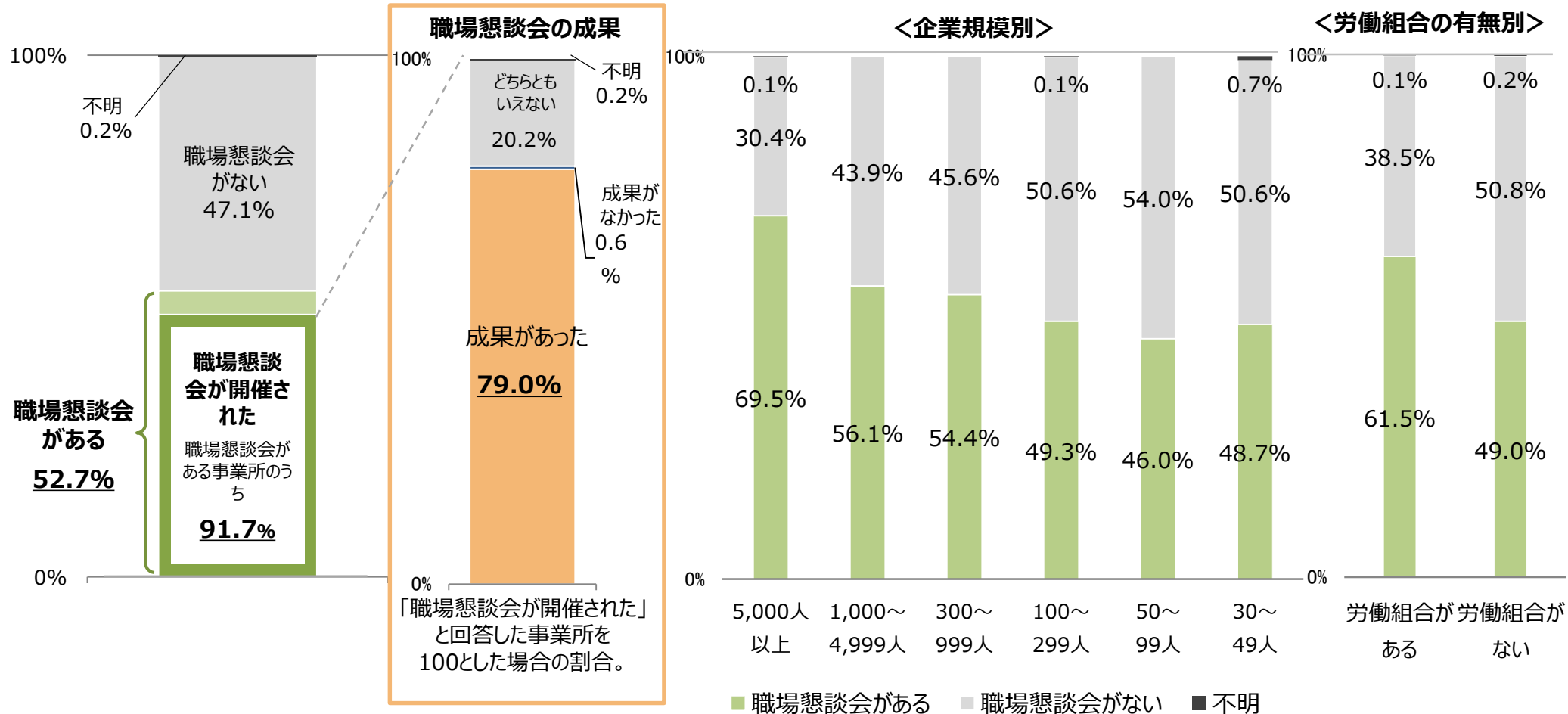
注1）「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたる。

注2）育児休業制度、介護休業制度及び看護休暇制度を含む。



# 職場懇談会の有無及び職場懇談会の成果

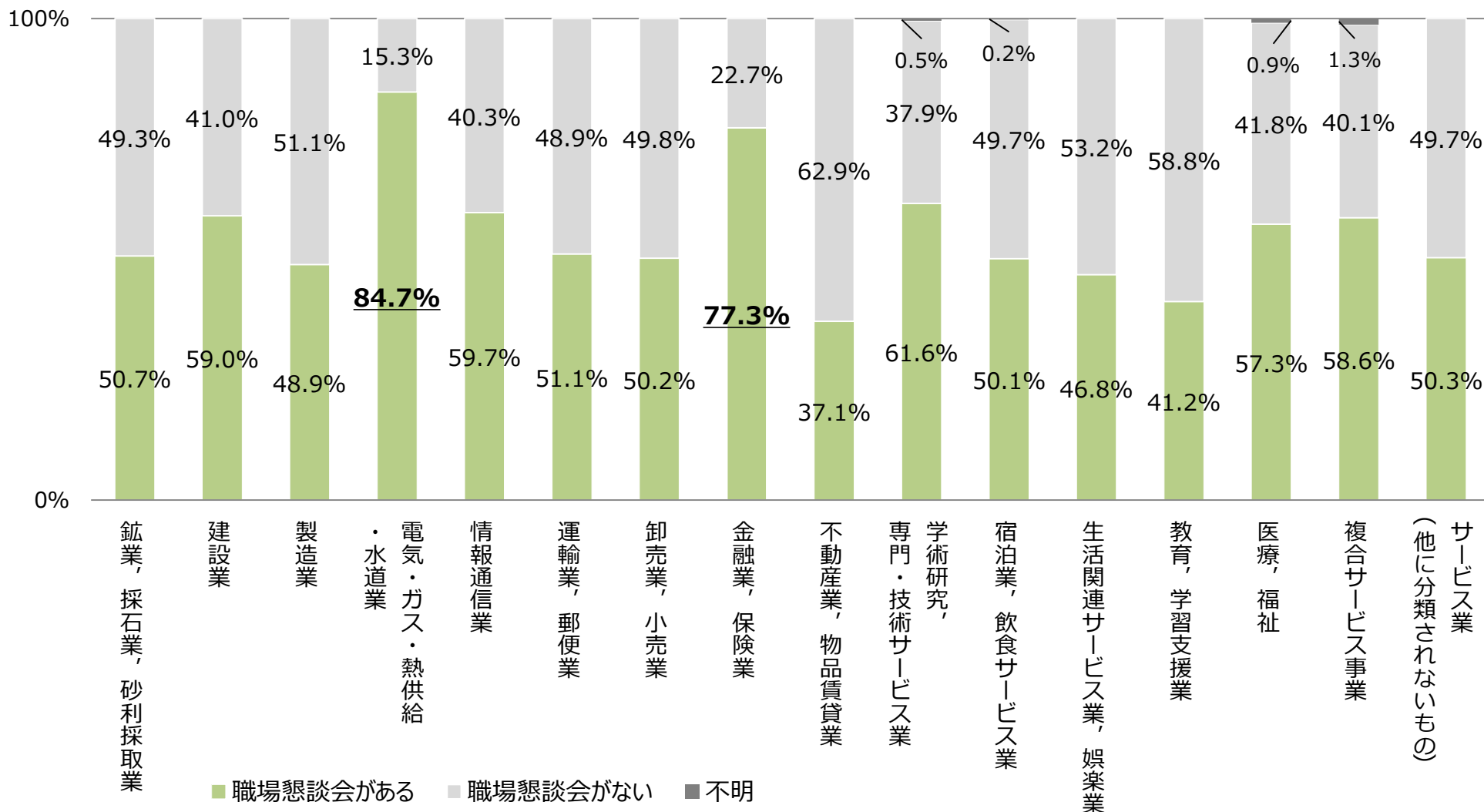
- 職場懇談会がある事業所は、全体の52.7%。そのうち、平成30年の1年間に職場懇談会が開催された事業所は、91.7%。
- 平成30年の1年間に職場懇談会の「成果があった」とする事業所は79.0%。
- 企業規模別にみると、5,000人以上の規模の事業所は、職場懇談会がある割合が多い。
- 労働組合がある事業所の方が、職場懇談会がある事業所の割合が多い。



【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〕（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）「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）

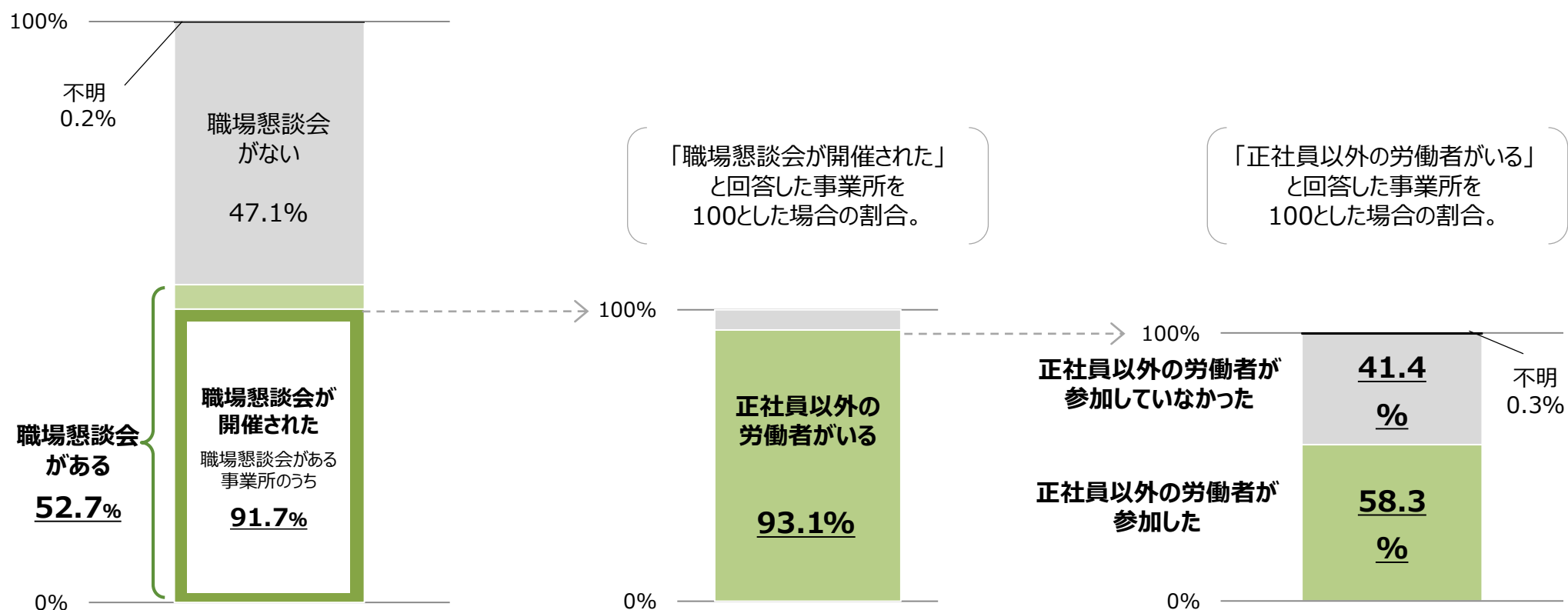
● 職場懇談会の有無を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」などにおいて、職場懇談会有一些の割合が多い。



【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〕（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）「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

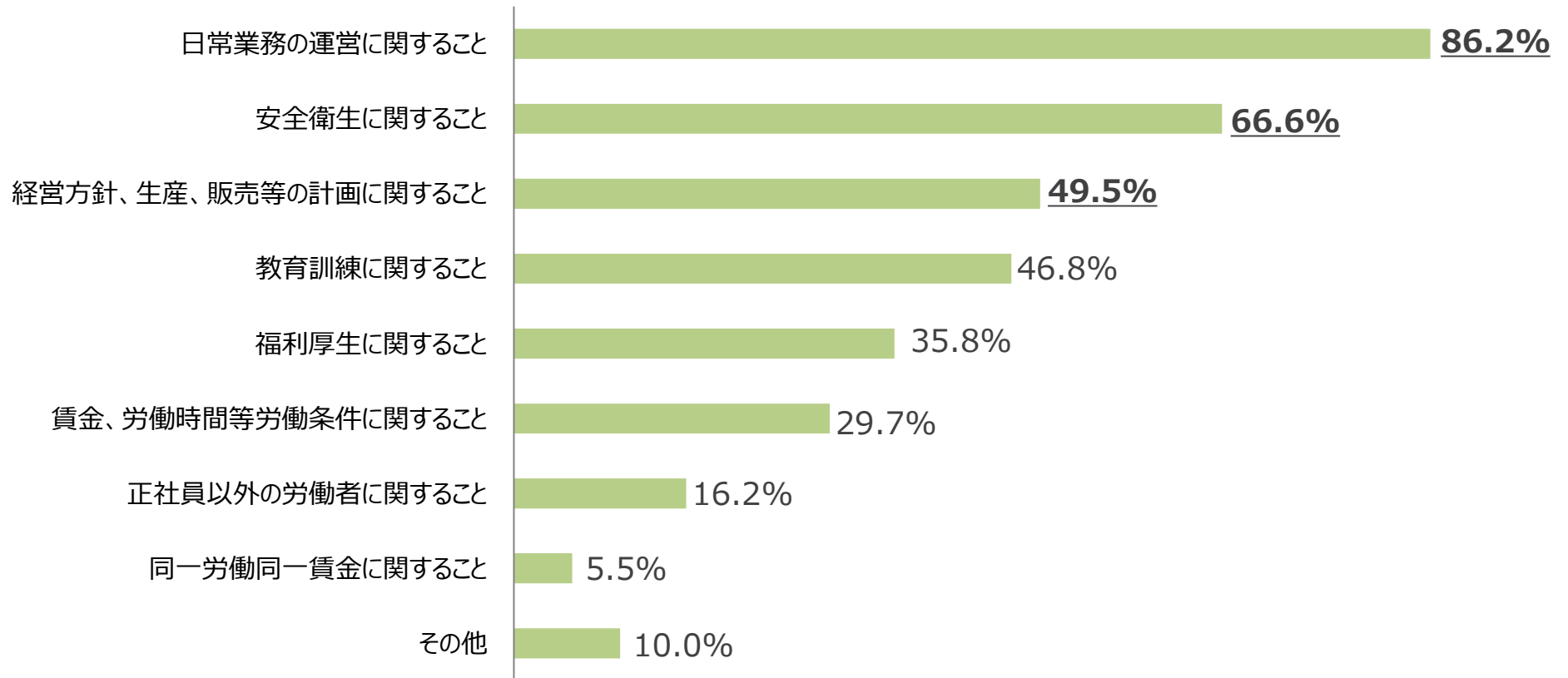
- 職場懇談会が開催された事業所の中で、正社員以外の労働者がいる事業所のうち、職場懇談会に正社員以外の労働者が参加した事業所は、58.3%。



【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】（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）「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」となっている。



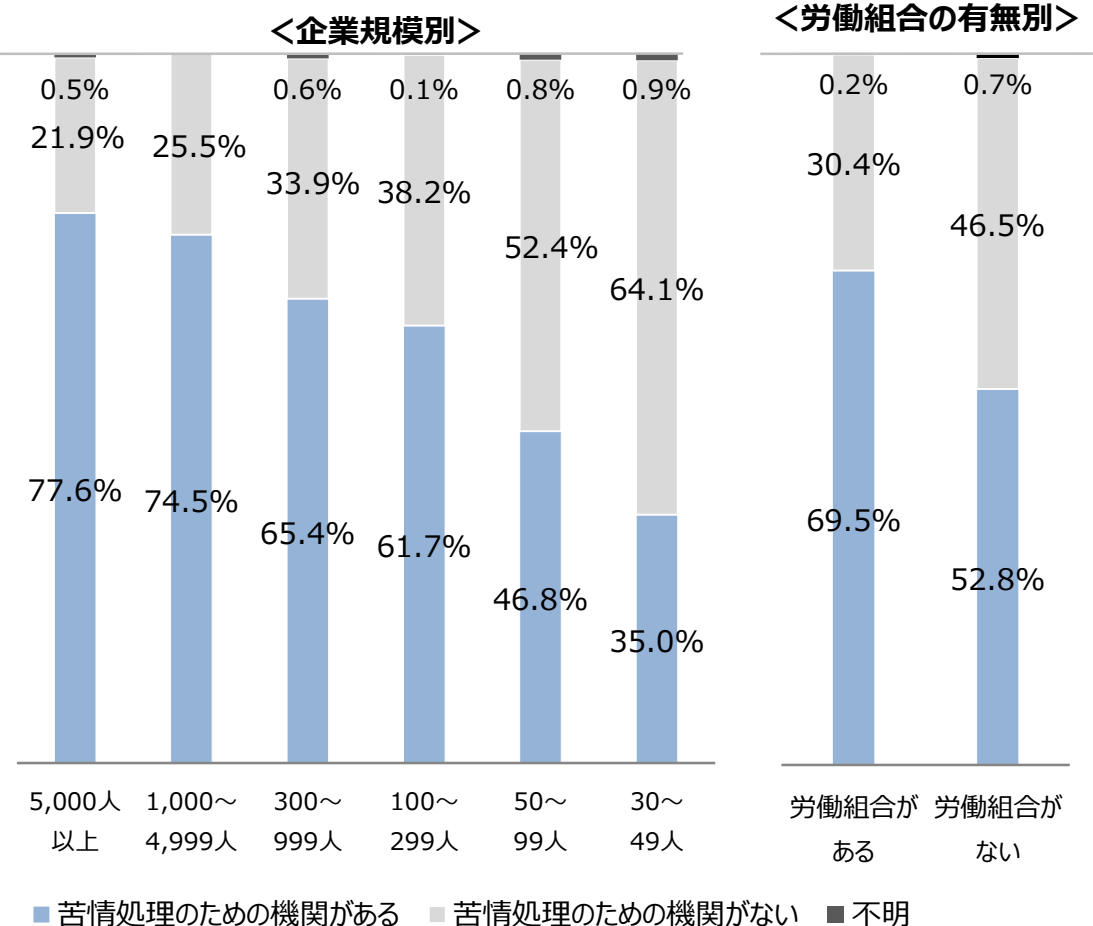
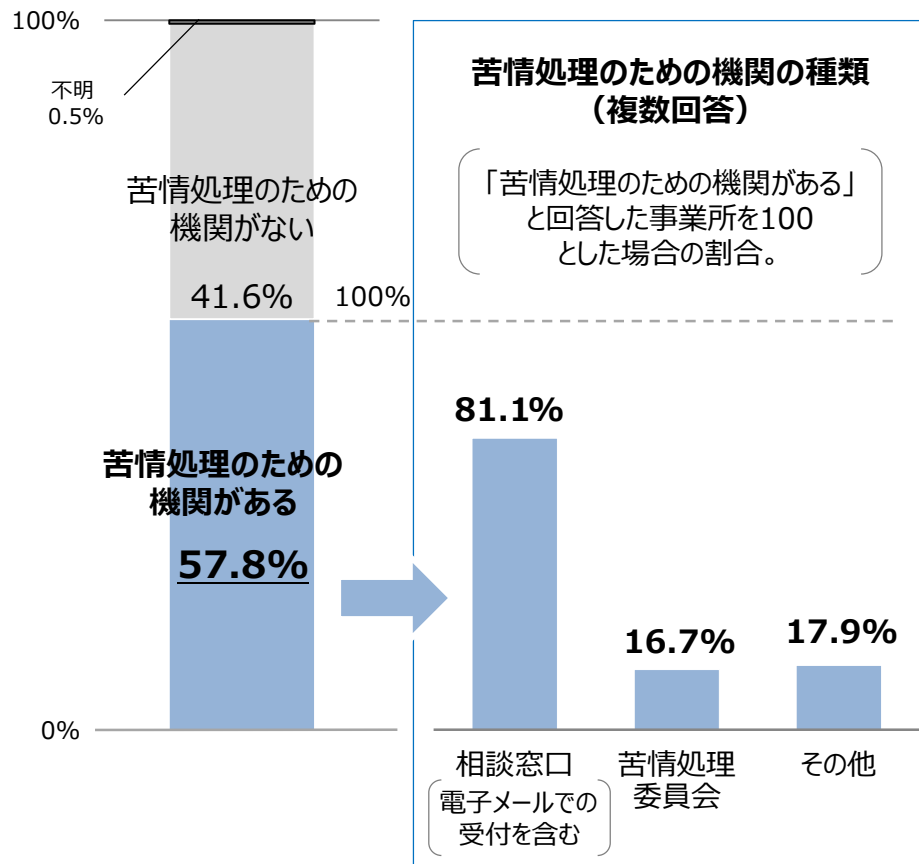
※「職場懇談会が開催された」と回答した事業所を100とした場合の割合。複数回答。

【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】（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）「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。

# 苦情処理のための機関の有無

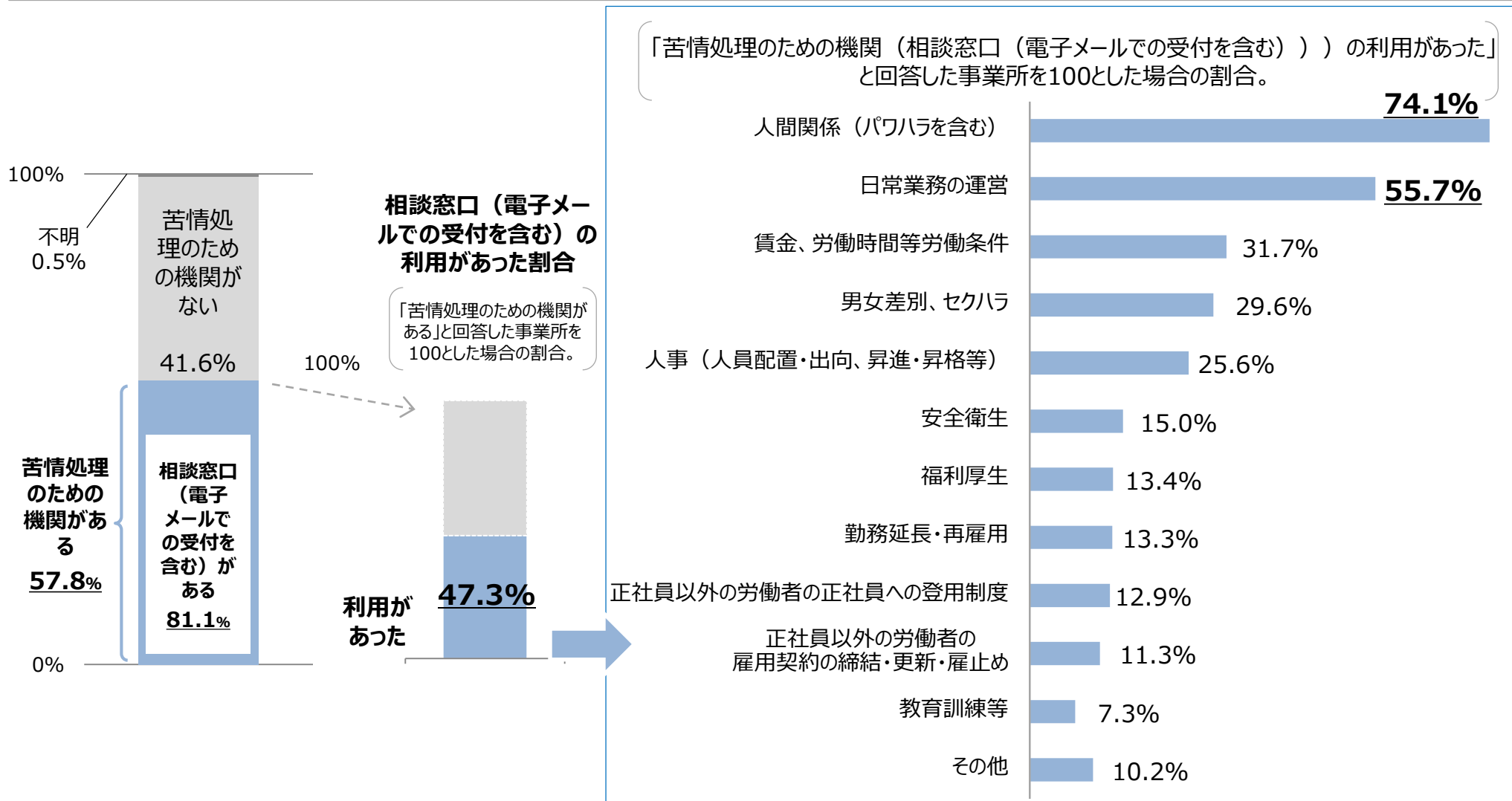
- 苦情処理のための機関が「ある」事業所は、57.8%。その種類をみると、「相談窓口（電子メールでの受付を含む）」が81.1%と最も多い。
- 企業規模が大きいほど苦情処理のための機関がある事業所の割合が多い。
- 労働組合がある事業所の方が、苦情処理のための機関がある事業所の割合が多い。



【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】（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）「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。

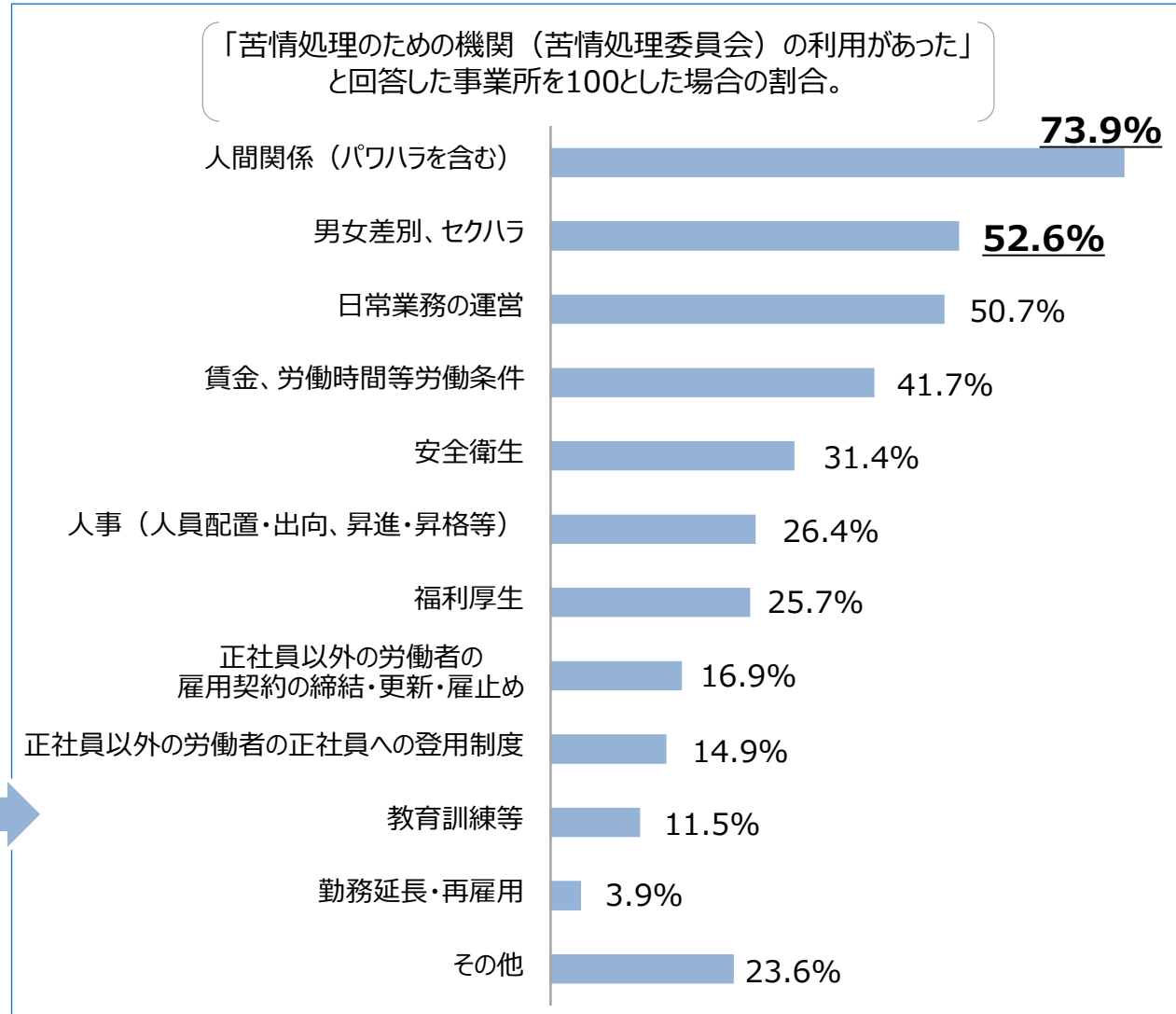
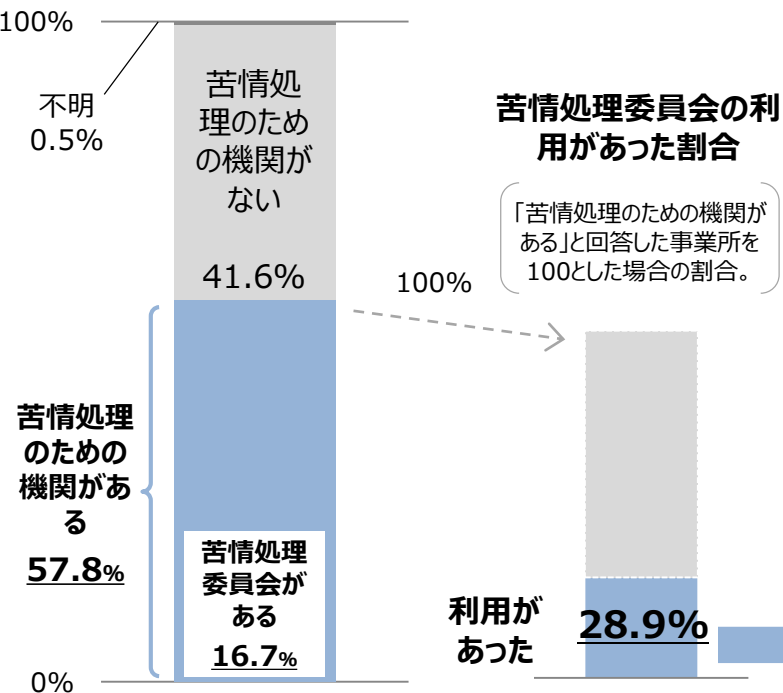
# 苦情処理のための機関（相談窓口）を利用した際の苦情の内容

- 苦情処理のための機関（相談窓口（電子メールでの受付を含む））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、「人間関係に関すること（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こと」となっている。



# 苦情処理のための機関（苦情処理委員会）を利用した際の苦情の内容

- 苦情処理のための機関（苦情処理委員会）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、「人間関係に関すること（パワハラを含む）」が最も多く、次いで、「男女差別、セクハラ」となっている。



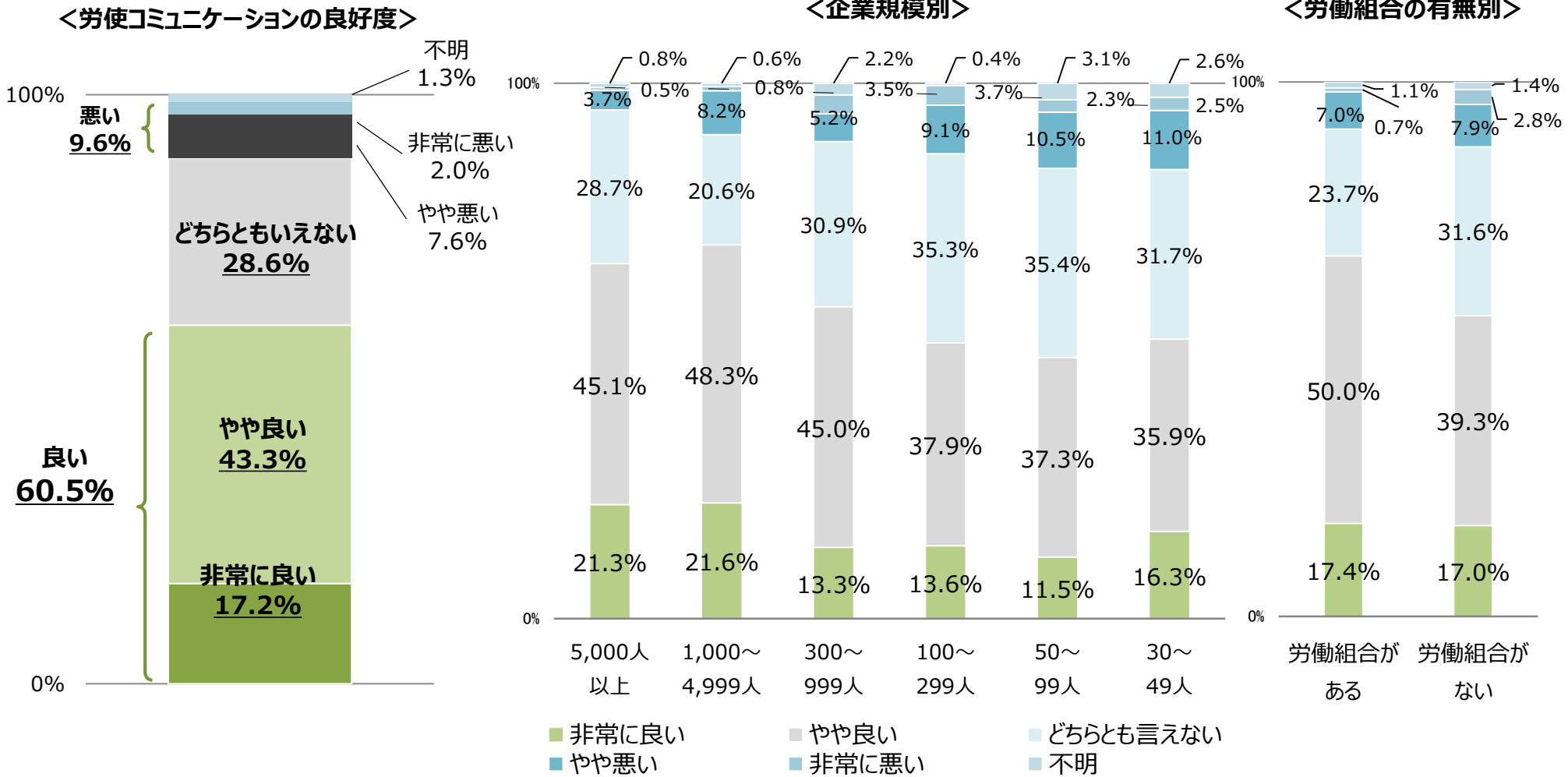


# 労働者調査



# 労使コミュニケーションの良好度

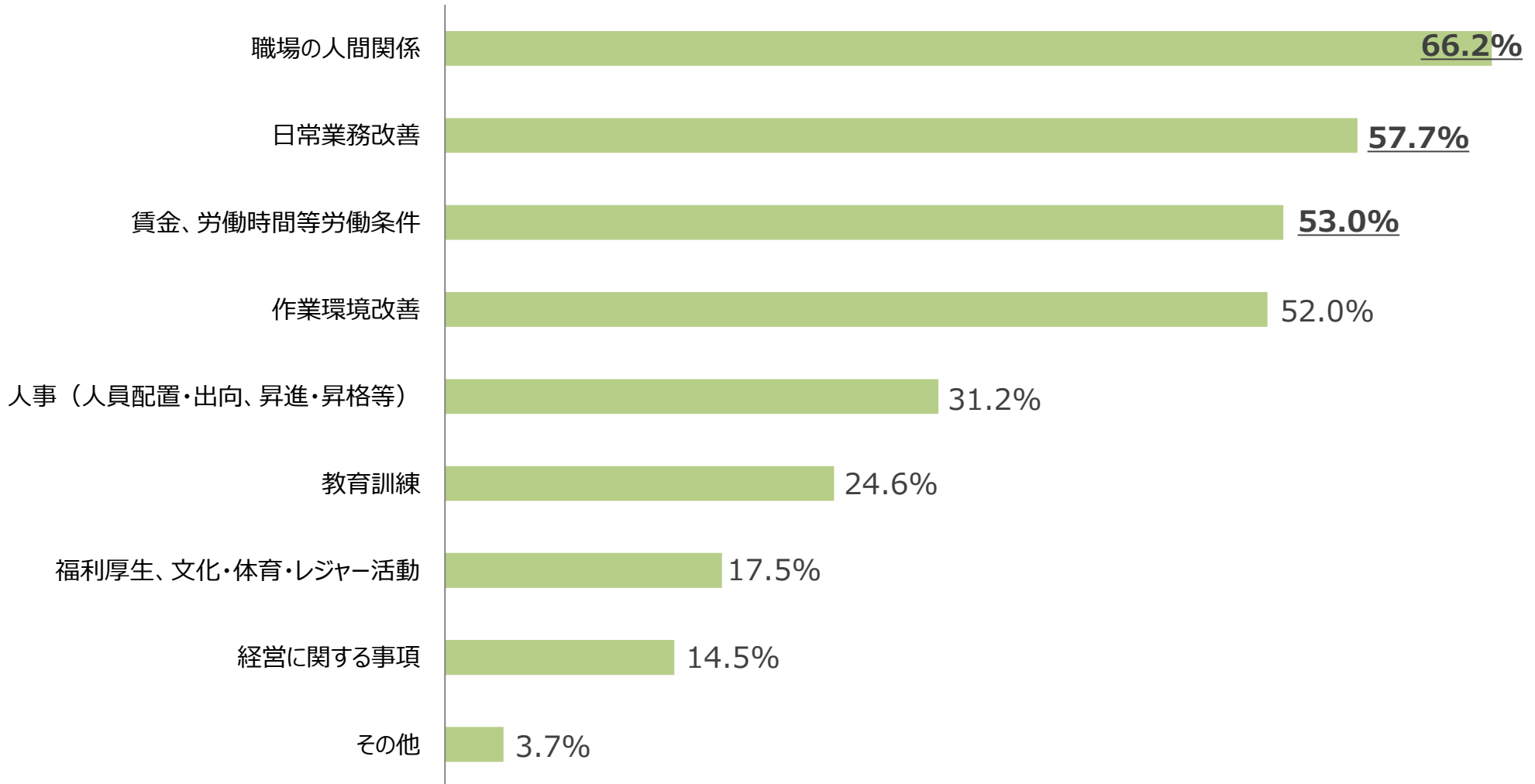
- 事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて労働者の認識をみると、「良い」60.5%、「どちらともいえない」28.6%、「悪い」9.6%となっている。



【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〕（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。

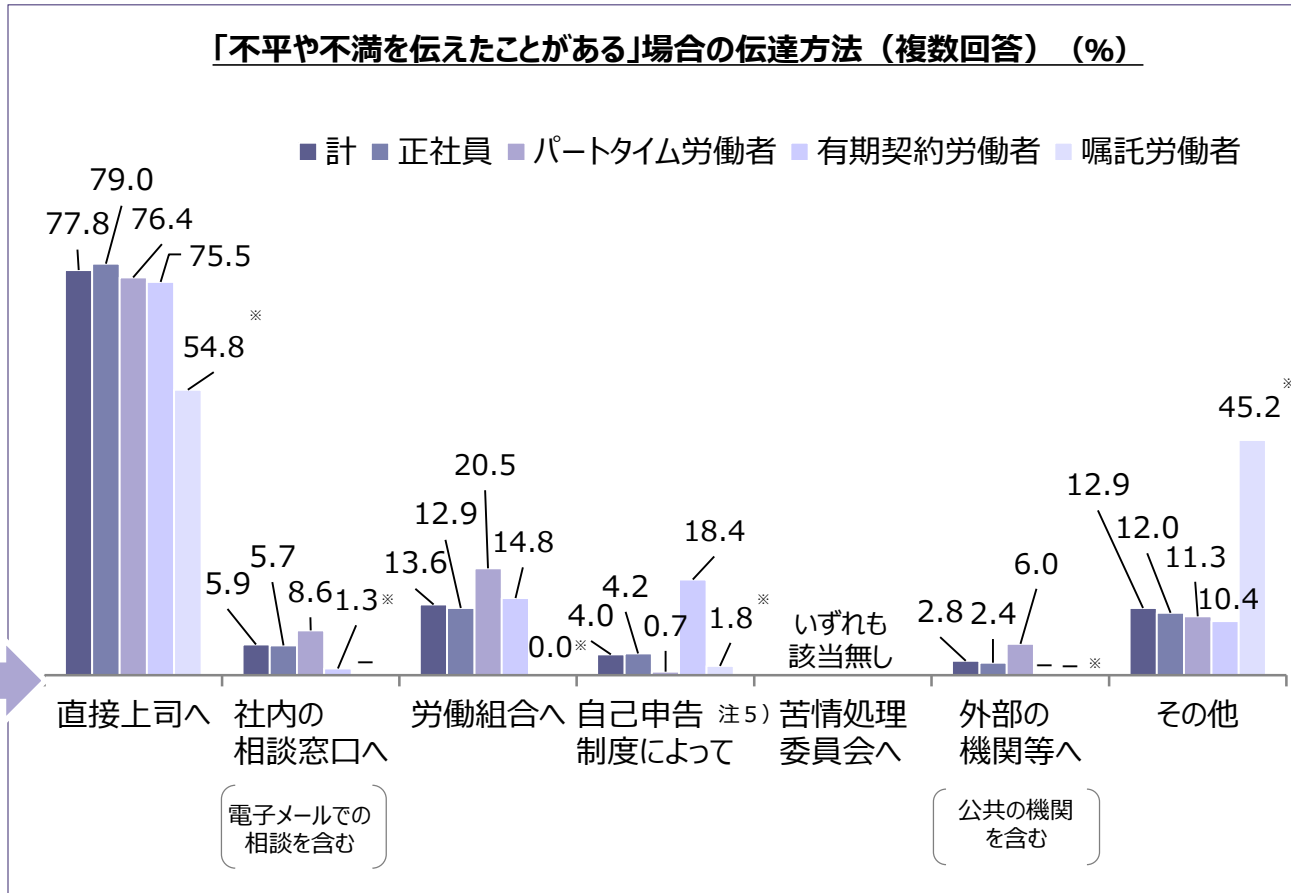
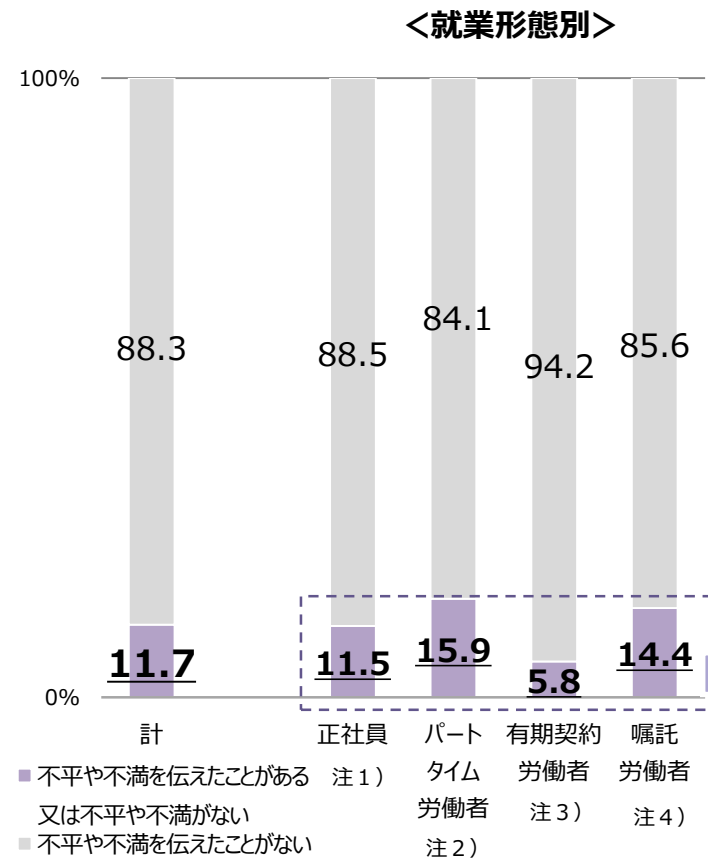
# 労使コミュニケーションを重視する内容

- 労働者が労使コミュニケーションを重視する内容についてみると、「職場の人間関係」が最も多く、次いで「日常業務改善」、「賃金、労働時間等労働条件」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28年7月1日～令和元年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11.7%。
- 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〕（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にかかわらず、事業所において、1日の所定労働時間が一般労働者より短い者、1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少ない者又は事業所で「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) 「有期契約労働者」：正社員以外の労働者で、例えば3か月や1年など期間を定めた契約で雇用される者をいう。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、当該事業所を出向先とする出向社員及び嘱託労働者を除く。

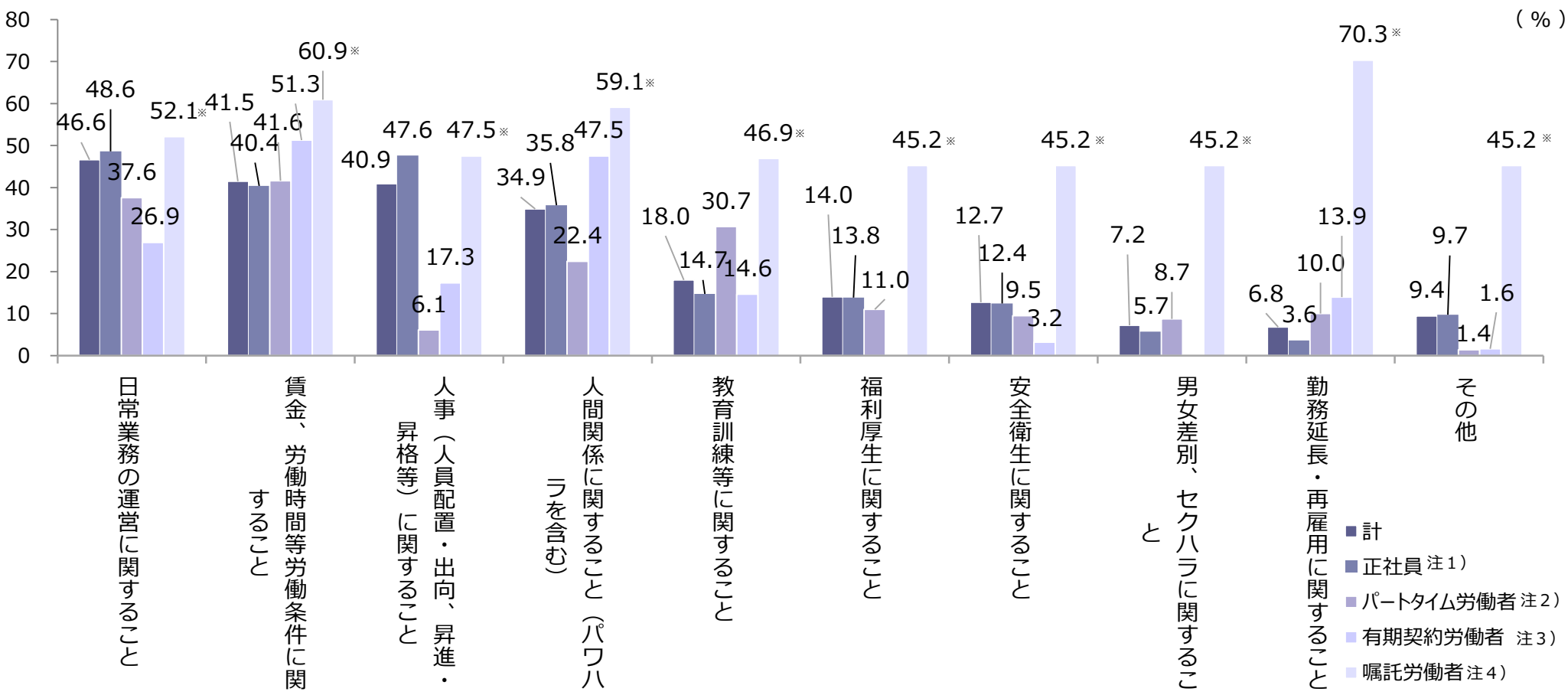
注4) 「嘱託労働者」：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用される者をいう。

注5) 「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6) 数値の右に「※」が付されているものは分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、統計の精度に問題があるため、利用する際は注意を要する。

# 労働者の不平・不満の内容

● 過去3年間（平成28年7月1日～令和元年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、合計では「日常業務の運営に関すること」が最も多く、次いで、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」となっている。

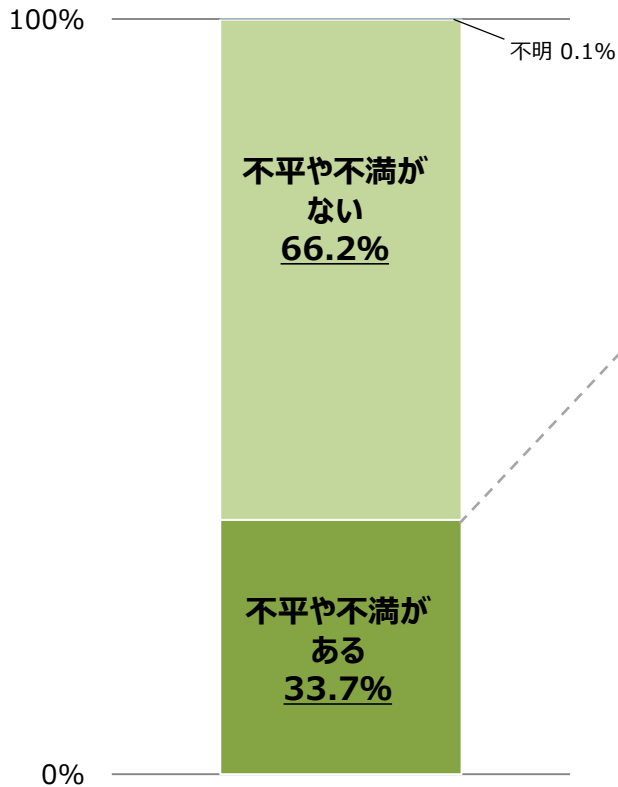


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。  
 注1）「正社員」：事業所において正社員とする者をいう。勤務延長者（定年年齢に到達後も退職することなく引き続き雇用されている者）、他社からの出向社員を含む。  
 注2）「パートタイム労働者」：正社員以外の常用労働者で、雇用期間の定めの有無や就業の時間や日数にかかわらず、事業所で「パートタイマー」、「パート」又はそれらに近い名称で呼ばれている者をいう。  
 注3）「有期契約労働者」：正社員以外の労働者で、例えば3か月や1年など期間を定めた契約で雇用される者をいう。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、当該事業所を出向先とする出向社員及び嘱託労働者を除く。  
 注4）「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される者をいう。  
 注5）数値の右に「※」が付されているものは分母となるサンプル数が1以上10未満のものを示し、統計の精度に問題があるため、利用する際は注意を要する。

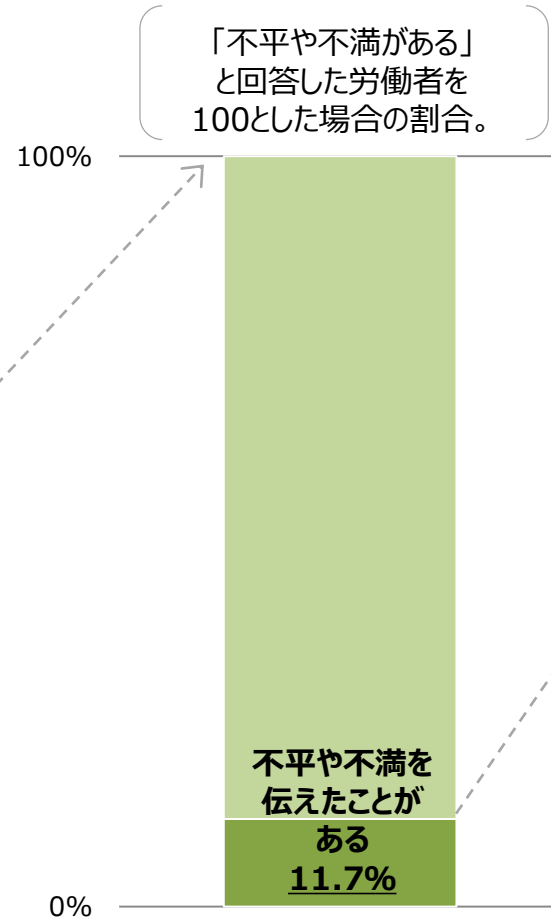
# 不平や不満の伝達の結果

- 過去3年間に不平や不満を事業所等に伝えたことが「ある」労働者について、どのような結果が得られたかをみると「納得のいく結果が得られた」18.2%、「検討中のような状態である」24.5%、「納得のいく結果は得られなかった」45.2%となっている。

## <不平や不満の有無>



## <不平や不満の伝達の有無>



## <不平や不満の伝達結果>

