

# 近年の「労使コミュニケーション調査」結果について

# 労使コミュニケーション調査の概要

## ● 調査の目的

この調査は、事業所と労働者を対象として、労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法、その運用状況等、事業所側の意識及び労働者の意識等の実態を明らかにすることを目的とする。

## ● 調査の対象

- (1) 事業所：常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所
- (2) 労働者：上記(1)の事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した労働者

## ● 調査の時期

近年では平成11年、16年、21年、26年、令和元年調査が公表されており、調査の時期はそれぞれ以下のとおり。

平成11年調査：平成11年6月30日現在

平成16年調査：平成16年6月30日現在

平成21年調査：平成21年6月30日現在

平成26年調査：平成26年6月30日現在

令和元年調査：令和元年6月30日現在

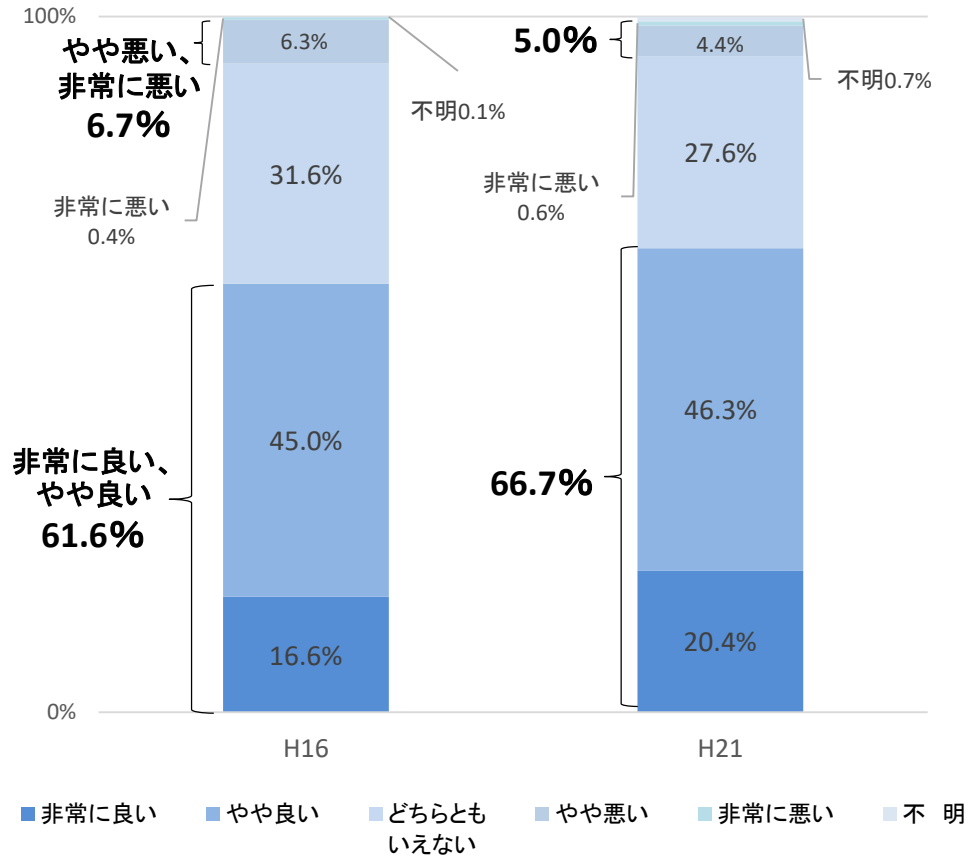
## ● 利用上の注意

- ・平成26年は東日本大震災の影響により、一部地域を除外・補完している。
- ・調査年ごとに問の形式が異なるので、比較の際は注意を要する。
- ・令和元年調査は毎月勤労統計調査結果の訂正を受け再集計を行うため、労働者調査の結果に変更が生じる可能性がある。

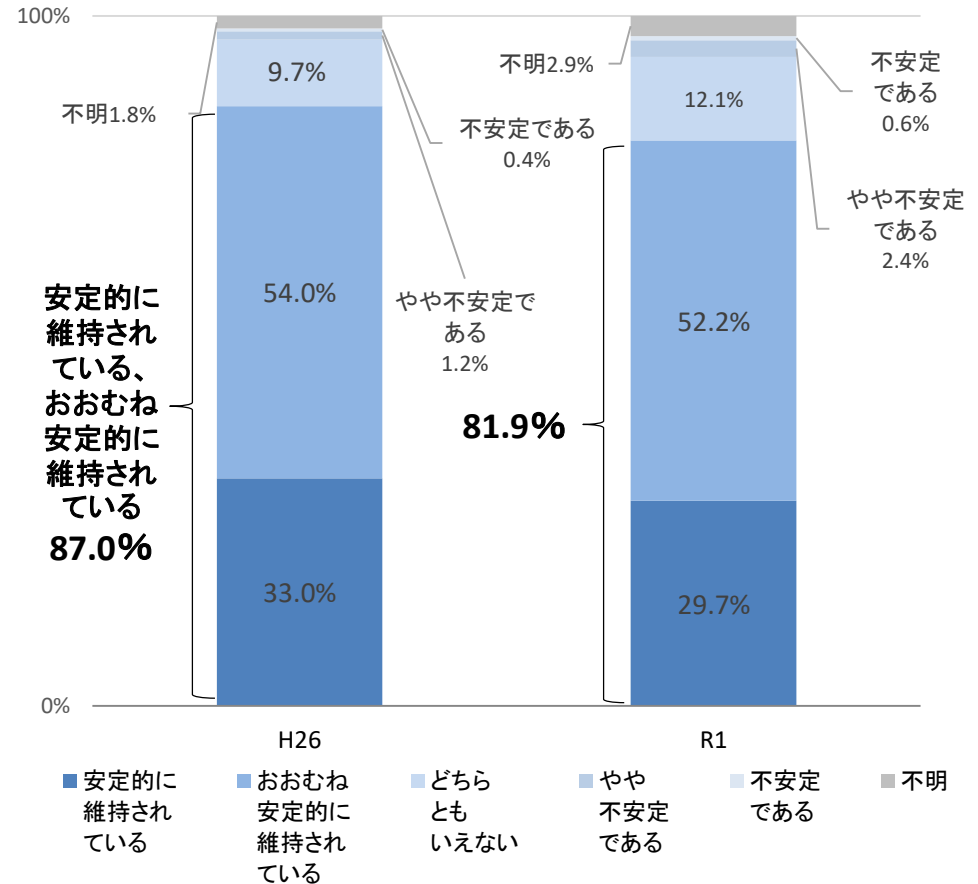
# 労使コミュニケーションについての評価及び 労使関係についての認識（事業所調査）

- 平成16年、21年調査において、労使コミュニケーションについての事業所の評価をみると「非常に良い」、「やや良い」が6割超となっている。
- 平成26年、令和元年調査において、労使関係についての事業所の認識をみると、「安定的に維持されている」、「おおむね安定的に維持されている」が8割超となっている。

労使コミュニケーションについての評価（平成16年、21年）



労使関係についての認識（平成26年、令和元年）



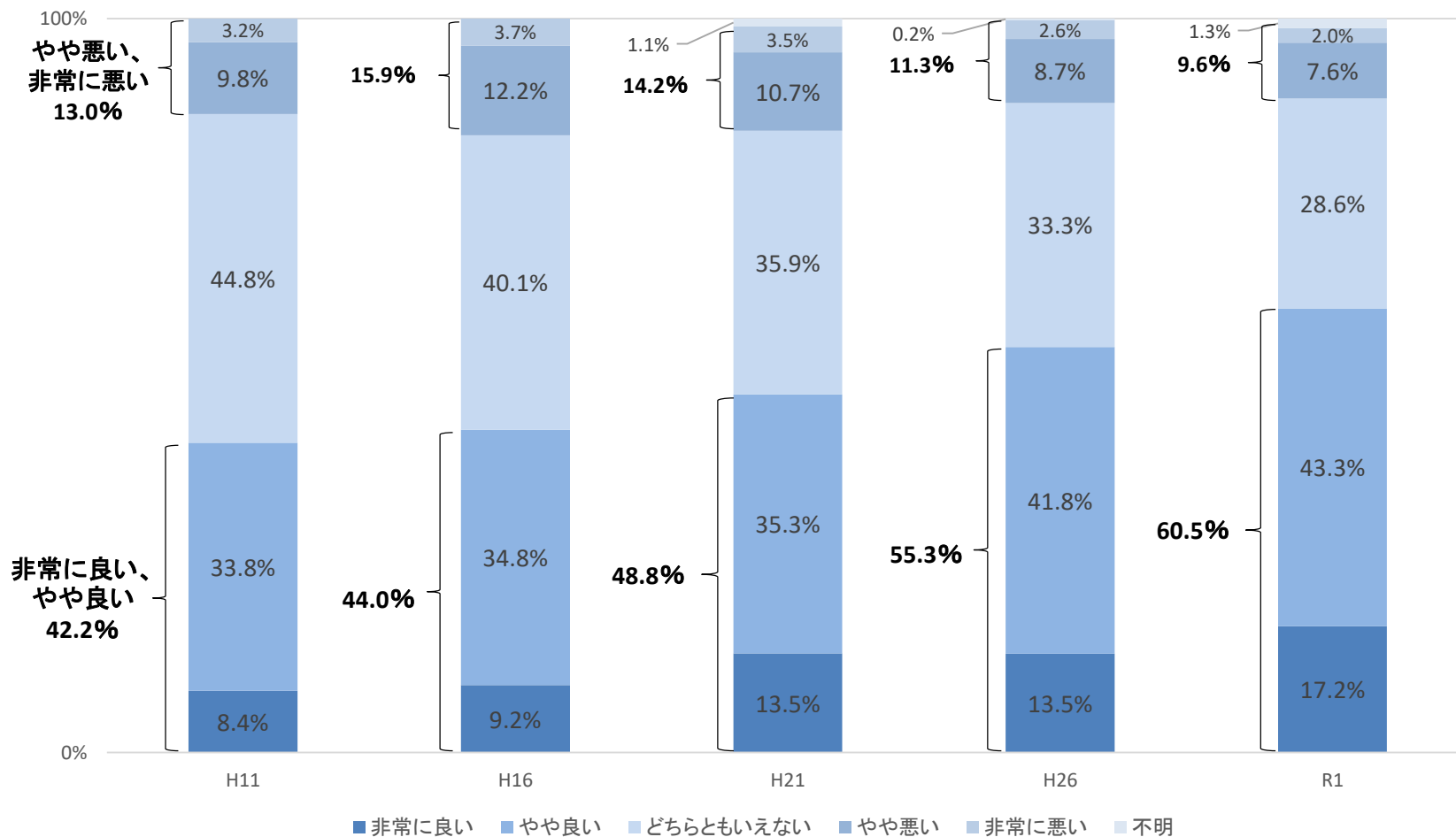
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成16年、平成21年、平成26年、令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注2）平成11年調査では、「労使コミュニケーションについての評価」、「労使関係についての認識」及びこれに類する事項の調査を行っていない。

# 労使コミュニケーションの良好度（労働者調査）

- 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、「非常に良い」、「やや良い」と回答した労働者の割合が平成11年調査以降、一貫して増加しており、令和元年調査では約6割が「非常に良い」、「やや良い」と回答している。
- 一方で、「どちらともいえない」、「やや悪い」、「非常に悪い」と回答した労働者は減少傾向にある。

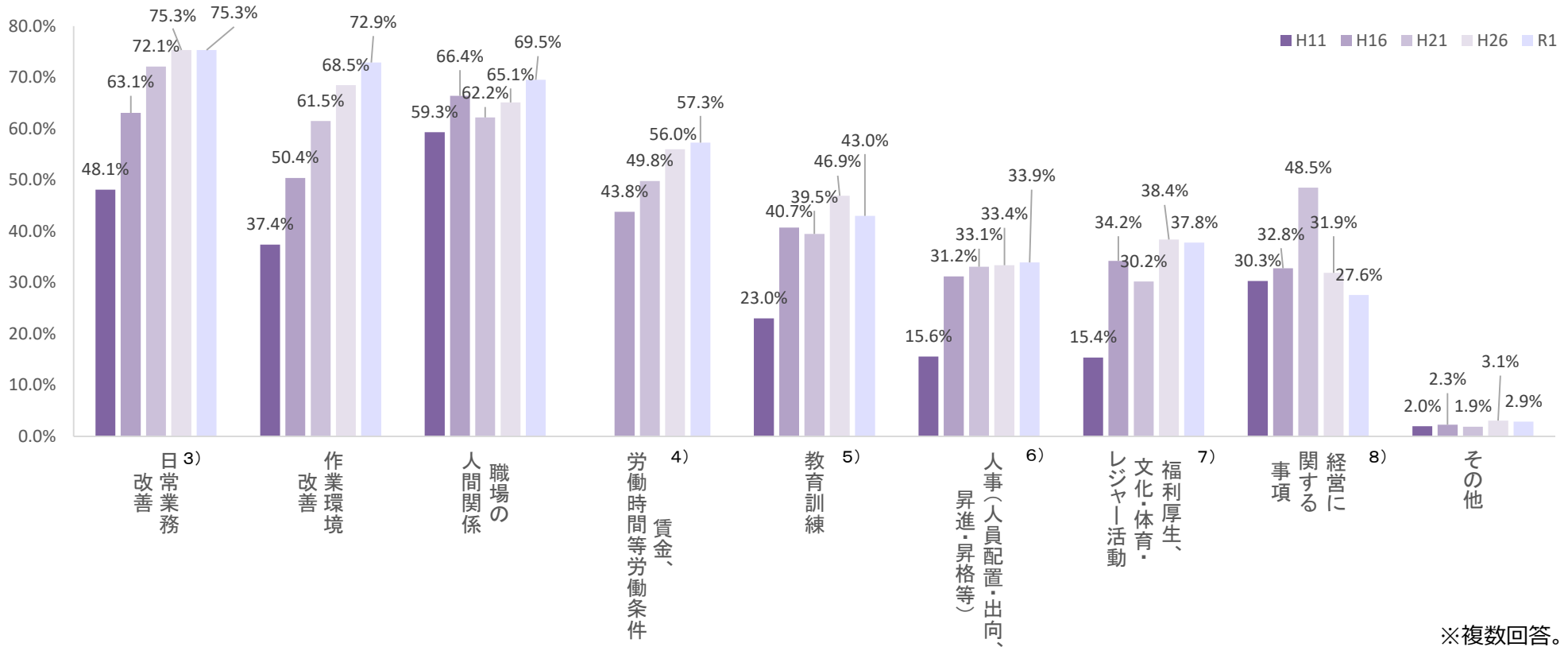


【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 労使コミュニケーションを重視する内容（事業所調査）

- 事業所が労働者と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、いずれの調査時点においても「日常業務改善」、「作業環境の改善」、「職場の人間関係」、「賃金、労働時間等労働条件」の回答の割合が高い。
- 平成11年調査と令和元年調査を比較すると、「日常業務改善」や「作業環境改善」の割合が特に増加している。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2）平成11年及び16年調査では、「円滑なコミュニケーションを実現する上で重視した意思疎通の内容」として調査を行っている。

3）平成11年は「日常業務方法改善」と回答した事業所の割合である。

4）平成11年調査では、「労働時間・休日・休暇」（21.5%）、「賃金制度・水準・手当」（19.8%）について調査をしている。

5）平成11年は「教育訓練・福利厚生」と回答した事業所の割合である。

6）平成11年は「人事（人員配置・出向・昇進昇格・定年制）」と回答した事業所の割合である。

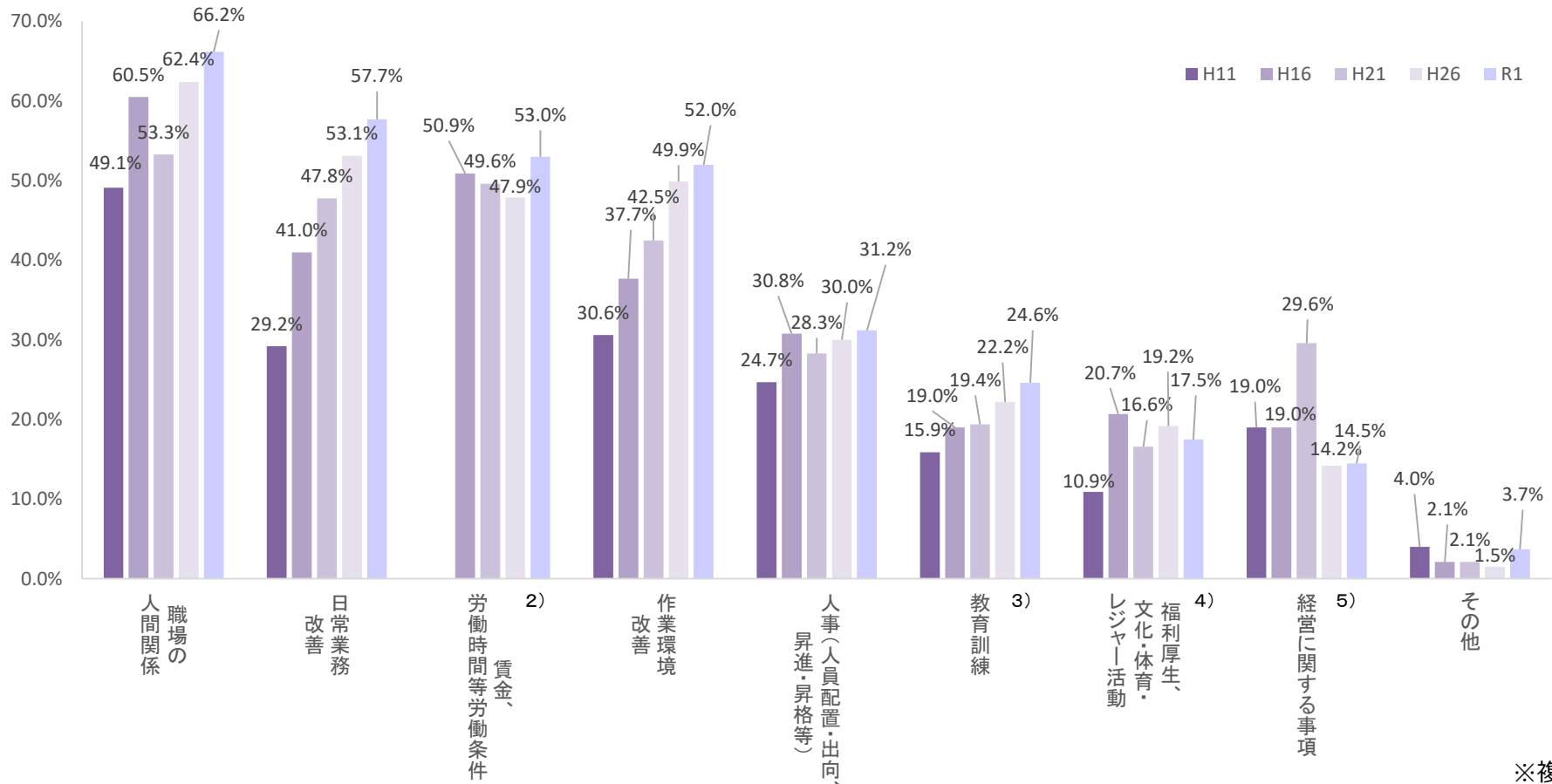
7）平成11年は「文化・体育・レジャー活動」と回答した事業所の割合である。

8）平成11年は「経営情報・計画・組織変更」、平成16年及び21年は「経営状況や経営計画・方針、組織変更、新商品・サービス開発」と回答した事業所の割合である。

また、平成11年は「新商品・サービス開発」（7.4%）についても調査している。

# 労使コミュニケーションを重視する内容（労働者調査）

- 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、その他「日常業務改善」、「賃金、労働時間等労働条件」が多くなっている。
- 平成11年調査と令和元年調査を比較すると、「日常業務改善」や「作業環境改善」の割合が特に増加している。



※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」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注2）平成11年調査では「労働時間・休日・休暇」（41.3%）、「賃金制度・水準・手当」（42.3%）について調査している。

注3）平成11年調査では、「教育訓練・福利厚生」として調査している。

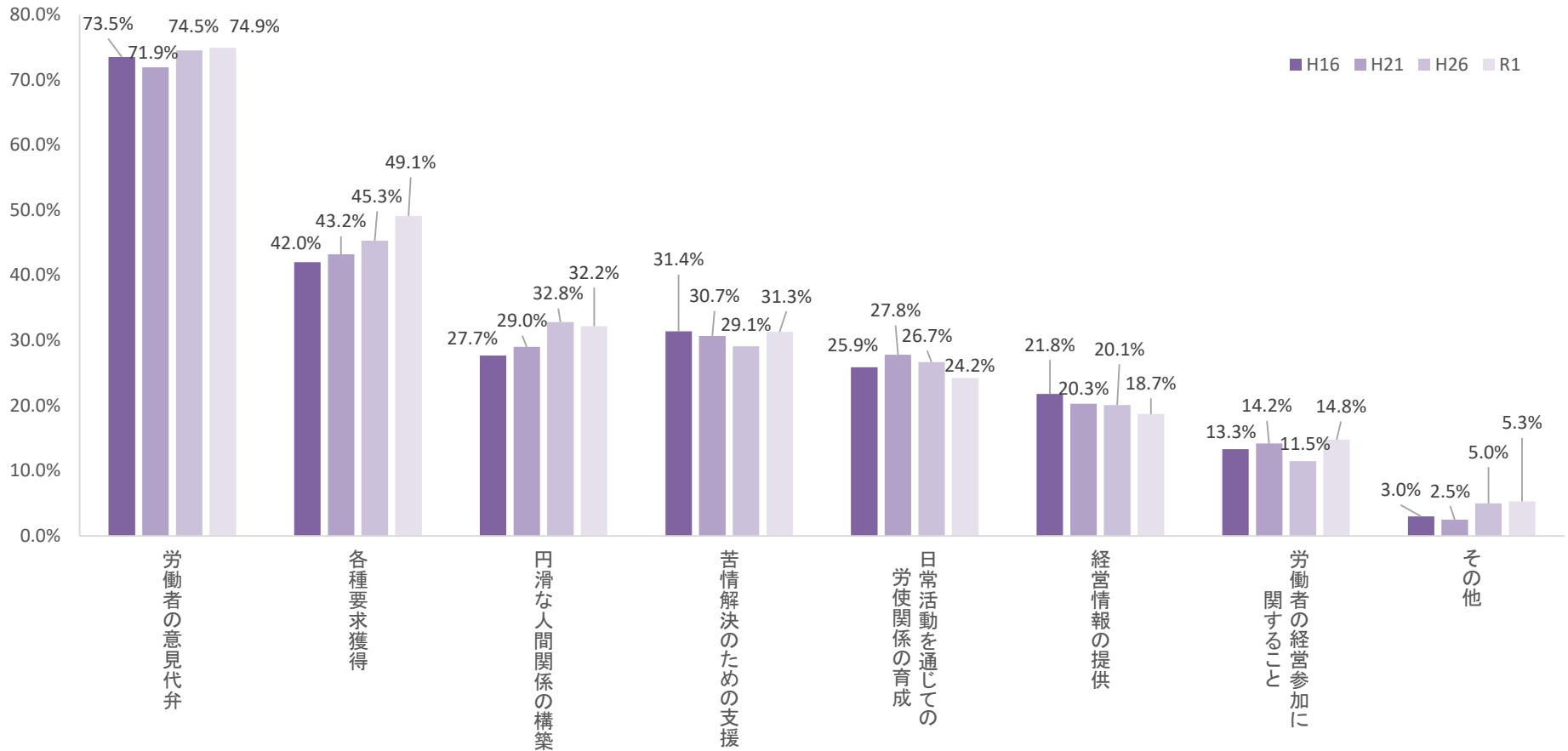
注4）平成11年調査では、「文化・体育・レジャー活動」として調査している。

注5）平成11年調査は「経営情報・計画・組織変更」、平成16年調査及び平成21年調査は「経営状況や経営計画・方針、組織変更、新商品・サービス開発」として調査している。

注6）平成11年調査では、「新商品・サービス開発」（4.4%）についても調査している。

# 労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割（労働者調査）

- 労働者が労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割についてみると、いずれの調査時点も「労働者の意見代弁」が最も多く、次いで「各種要求獲得」、その他「円滑な人間関係の構築」、「苦情解決のための支援」の割合が多くなっている。



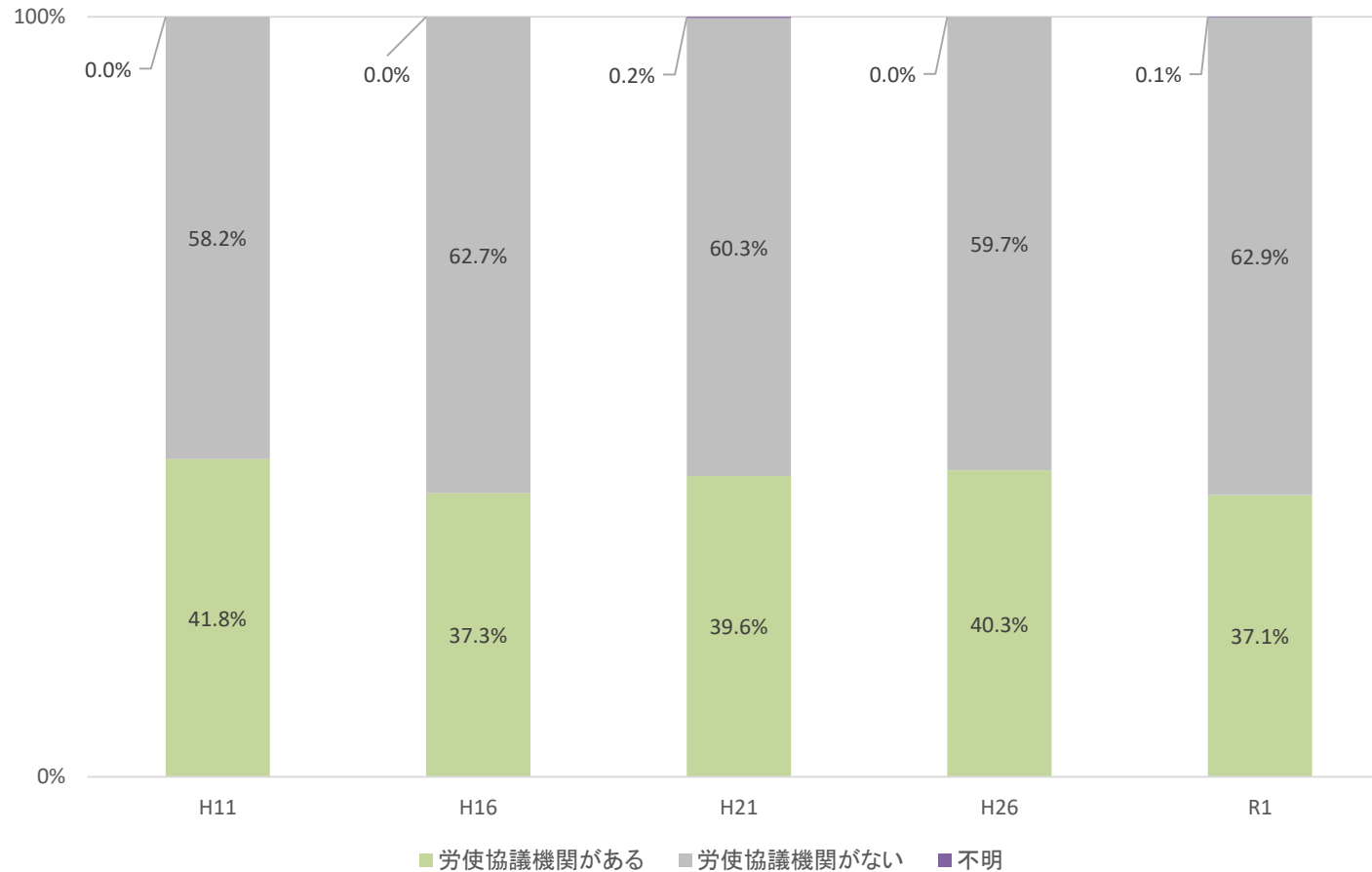
※労働組合の必要度が「是非必要である」、「どちらかといえば必要である」及び「どちらともいえない」のいずれかを回答した労働者を100とした割合。複数回答。

【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。  
 2）平成11年調査では、当該項目の調査を行っていない。

# 労使協議機関の有無（事業所調査）

- 労使協議機関の有無の状況は、平成11年から令和元年までおおむね横ばいで推移しており、いずれの調査でも「労使協議機関がある」が約4割、「労使協議機関がない」が約6割となっている。



【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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。

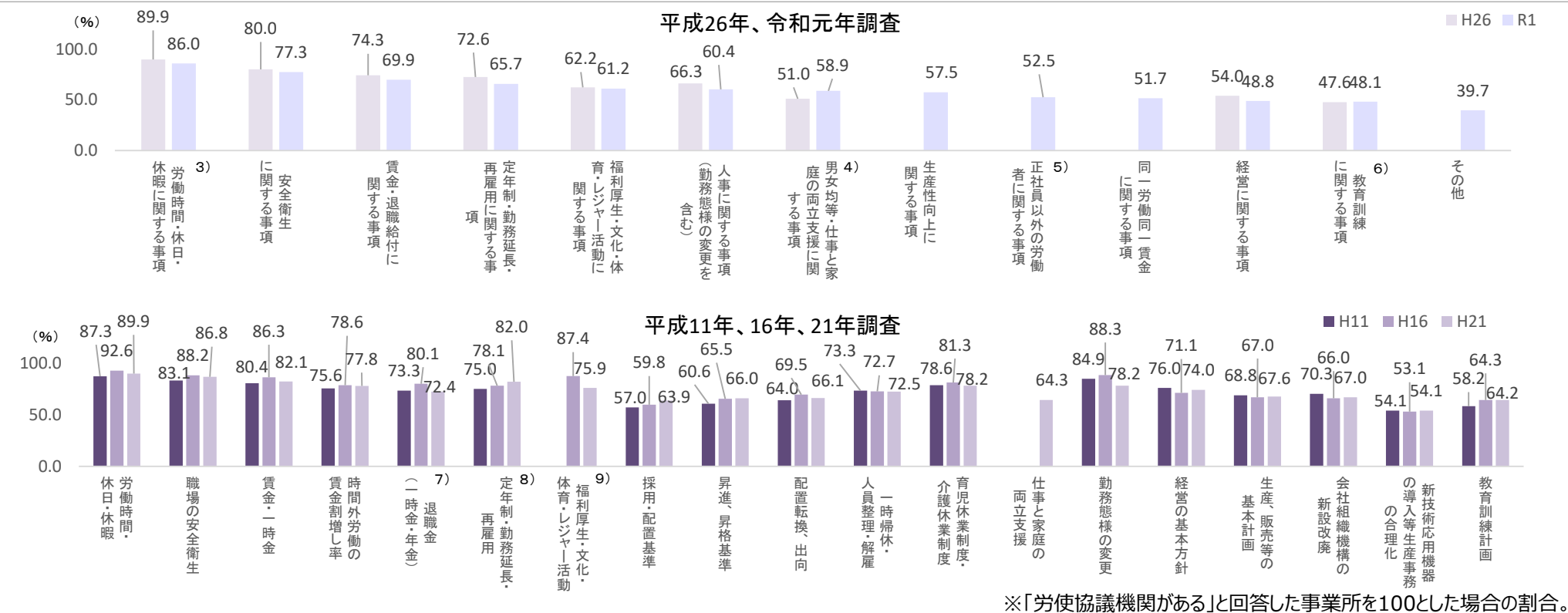
注1）「労使協議機関」：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたる。

注2）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。



# 労使協議機関に付議する事項（事業所調査）

- 労使協議機関に付議する事項についてみると、いずれの調査時点でも「労働時間・休日・休暇」についてが最も多くなっている。
- 一方で、平成11年調査において「経営の基本方針」は76.0%、「生産・販売等の基本計画」は68.8%、「会社組織機構の新設改廃」は70.3%、「新技術応用機器の導入等生産事務の合理化」は54.1%となっているが、令和元年調査において「経営に関する事項」は48.8%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」〔事業所調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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。

2）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

3）平成26年調査は、育児休業制度、介護休業制度を含む。令和元年調査は、育児休業制度、介護休業制度及び看護休暇制度を含む。

4）平成26年調査は「仕事と家庭の両立支援に関する事項」として調査している。

5）平成26年調査は「正社員以外の労働者の労働条件に関する事項」（43.0%）、「正社員以外の労働者の雇用・配置等に関する事項」（40.9%）について調査している。

6）平成26年は「教育訓練計画に関する事項」として調査している。

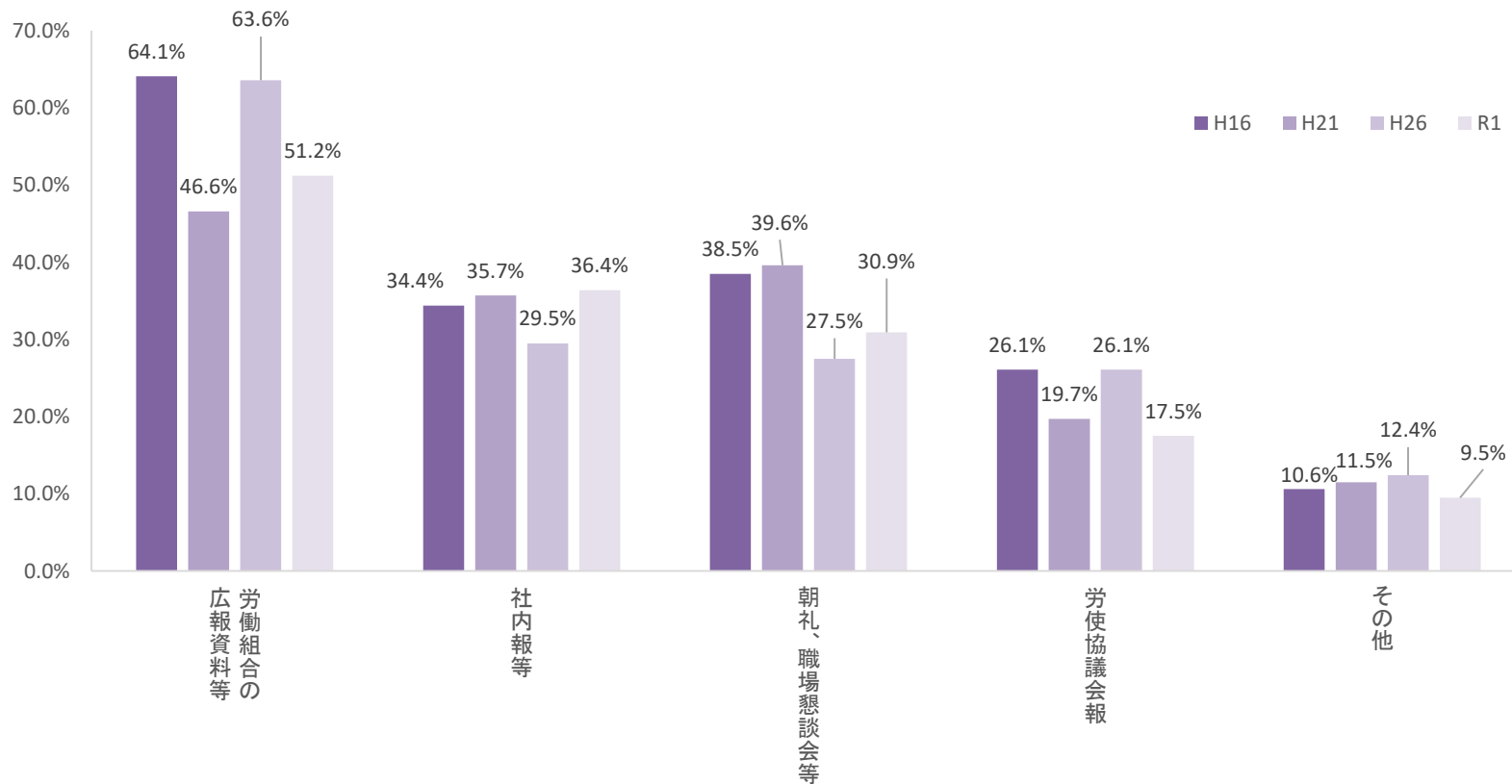
7）平成11年、16年調査は「退職手当・年金基準」として調査している。

8）平成11年、16年調査は「定年制」として調査している。

9）平成11年調査は「福利厚生」（81.9%）、「文化・体育・レジャー活動」（65.3%）について調査している。平成16年調査は「福利厚生」（87.4%）、「文化・体育・レジャー活動」（69.9%）について調査している。

# 労使協議機関の協議内容等の認知方法（労働者調査）

- 労働者の、労使協議機関の協議内容の認知方法についてみると、「労働組合の広報資料等」がいずれの年でも割合が多くなっており、次いで「社内報等」や「朝礼、職場懇談会等」の割合が多い。



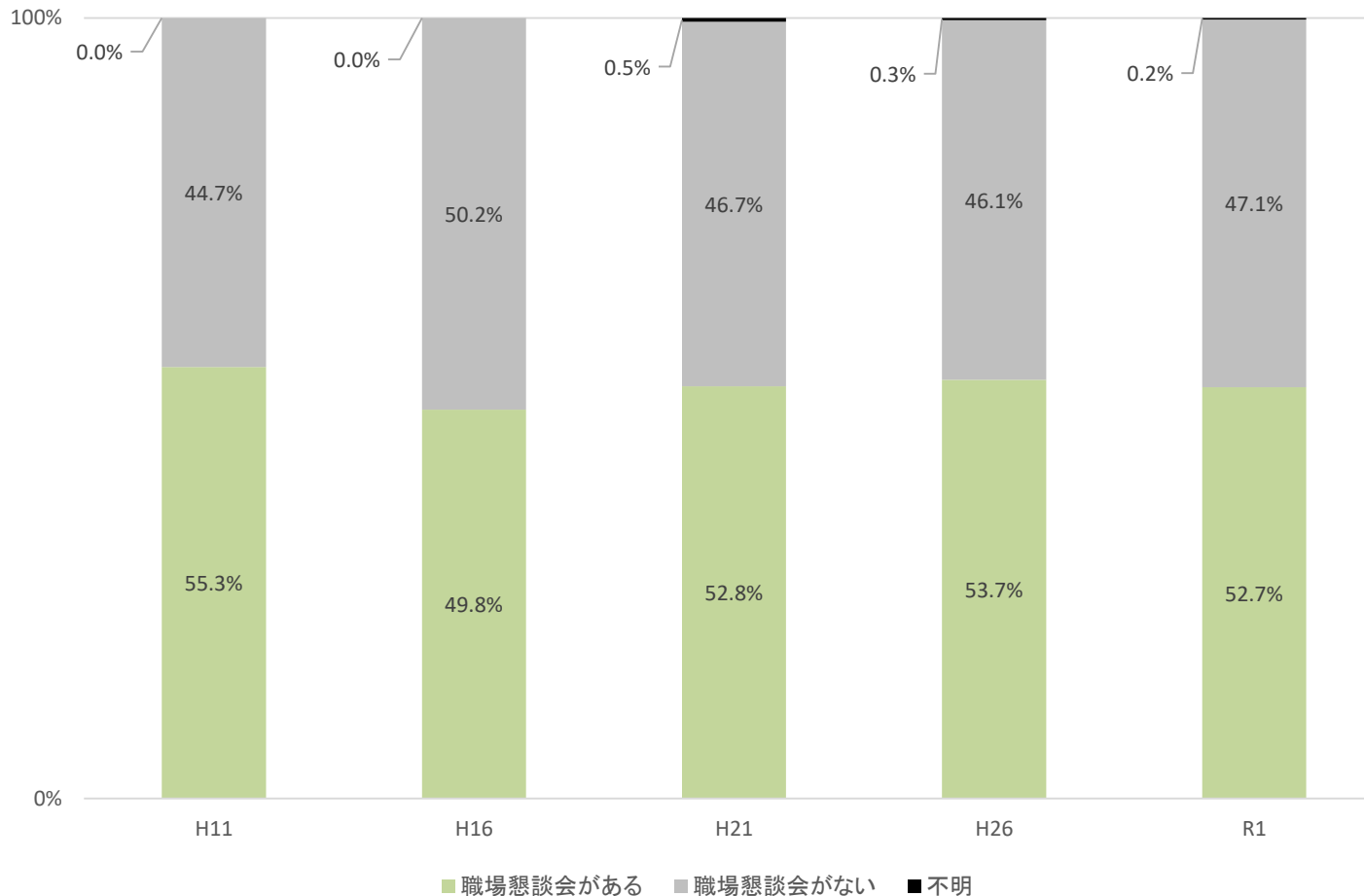
※平成16年及び21年調査では、労使協議機関「あり」と回答した労働者を100とした割合。  
平成26年及び令和元年調査では、「労使協議機関がある」と回答した労働者を100とした割合。  
すべて複数回答。

【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成16年、平成21年、平成26年、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）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 職場懇談会の有無（事業所調査）

- 職場懇談会の有無の状況は、平成11年から令和元年までおおむね横ばいで推移しており、いずれの年もそれぞれ5割程度となっている。



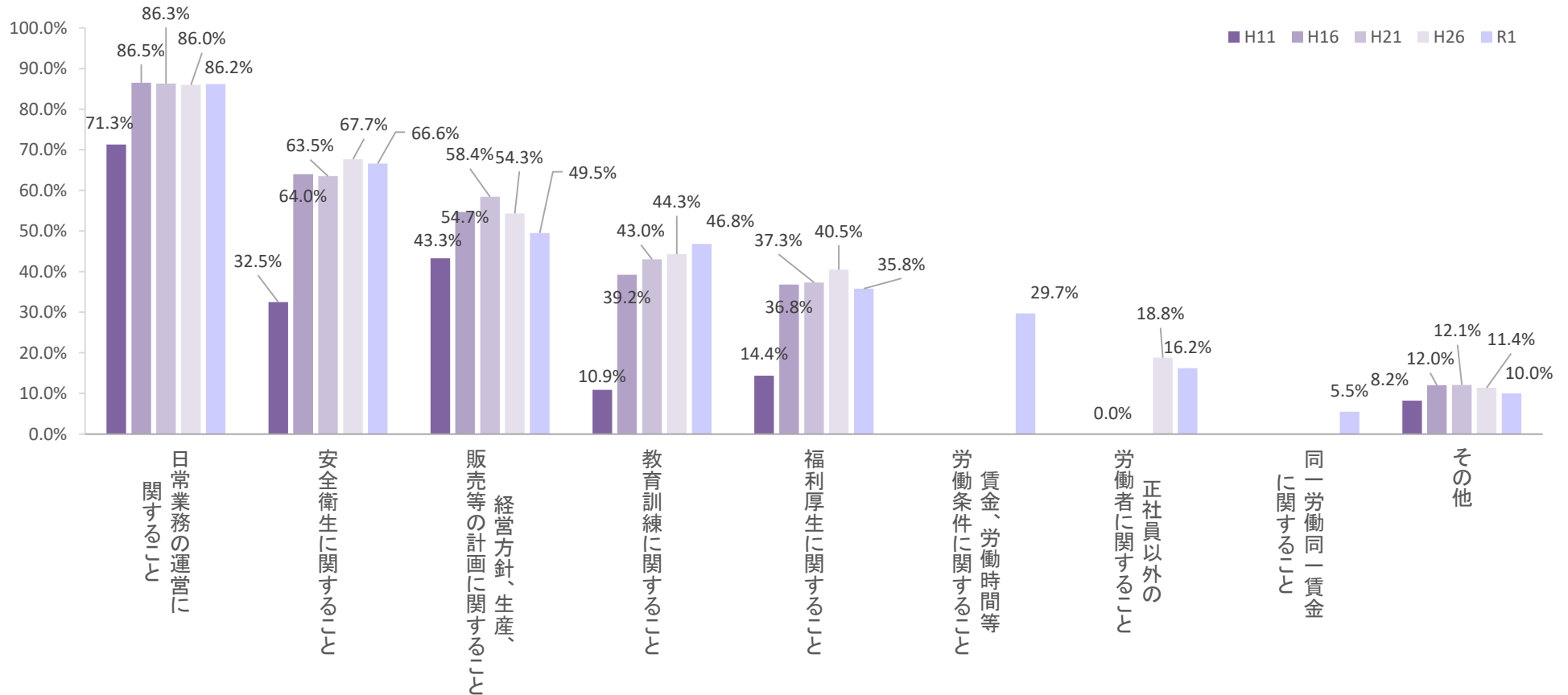
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔事業所調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1）「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。）

2）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 職場懇談会で話し合われた事項（事業所調査）

- 職場懇談会で話し合われた事項についてみると、いずれの調査も「日常業務の運営に関すること」の割合が最も多く、その他「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」などの割合が多くなっている。



※平成11年及び16年調査は「職場懇談会がある」と回答した事業所を100とした場合の割合。  
 平成21年、26年及び令和元年調査は「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。  
 すべて複数回答。

【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11年、平成16年、平成21年、平成26年、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。

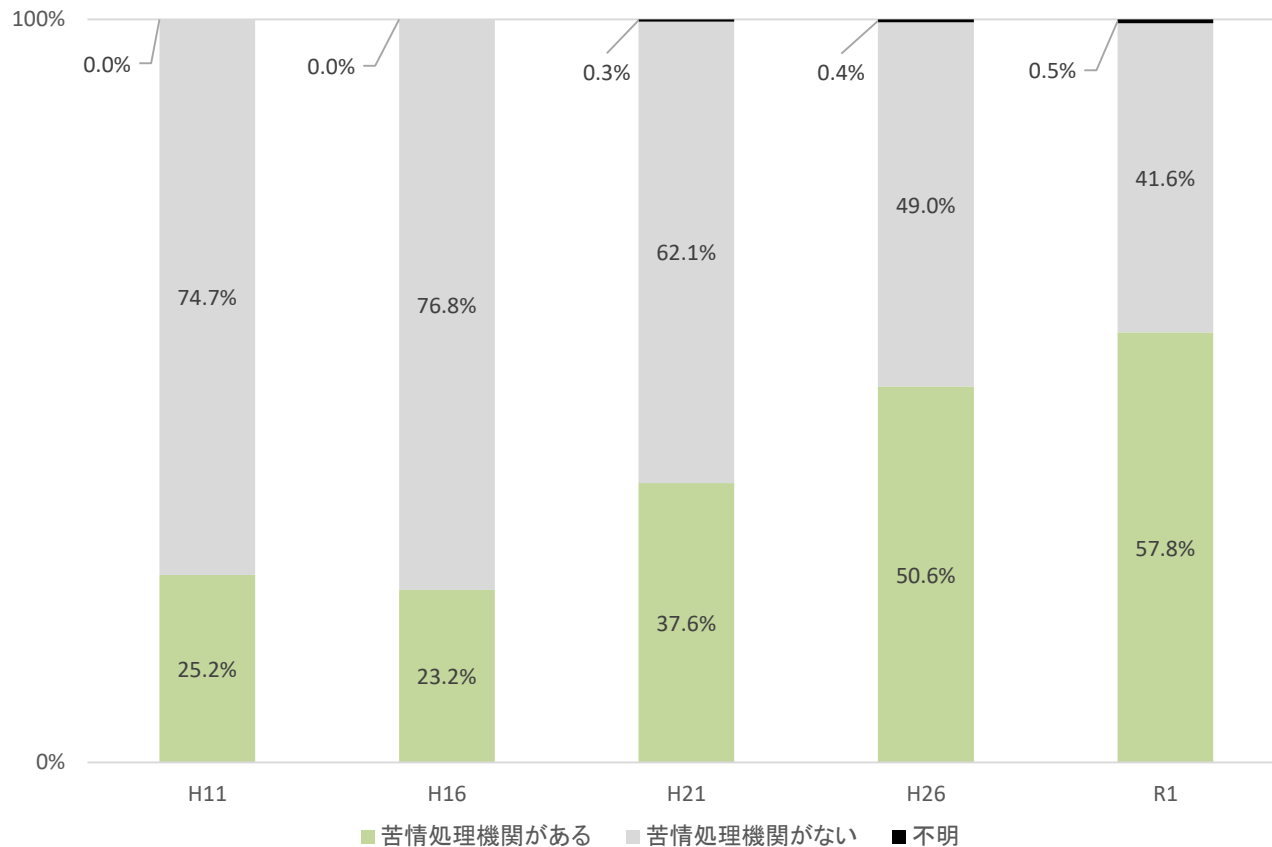
注1) 「職場懇談会」：管理者と従業員が職場（課・グループなど）を単位として一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。ただし、労働組合が行う団体交渉は該当しない。

注2) 平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 「正社員以外の労働者に関すること」は平成26年及び令和元年のみ調査を行っている。また、「同一労働同一賃金に関すること」及び「賃金、労働時間等労働条件に関すること」は令和元年のみ調査を行っている。

# 苦情処理のための機関の有無（事業所調査）

- 苦情処理のための機関の有無についてみると、「苦情処理機関がある」と回答した事業所の割合が平成16年以降増加しており、令和元年では約6割の事業所が「苦情処理機関がある」と回答している。



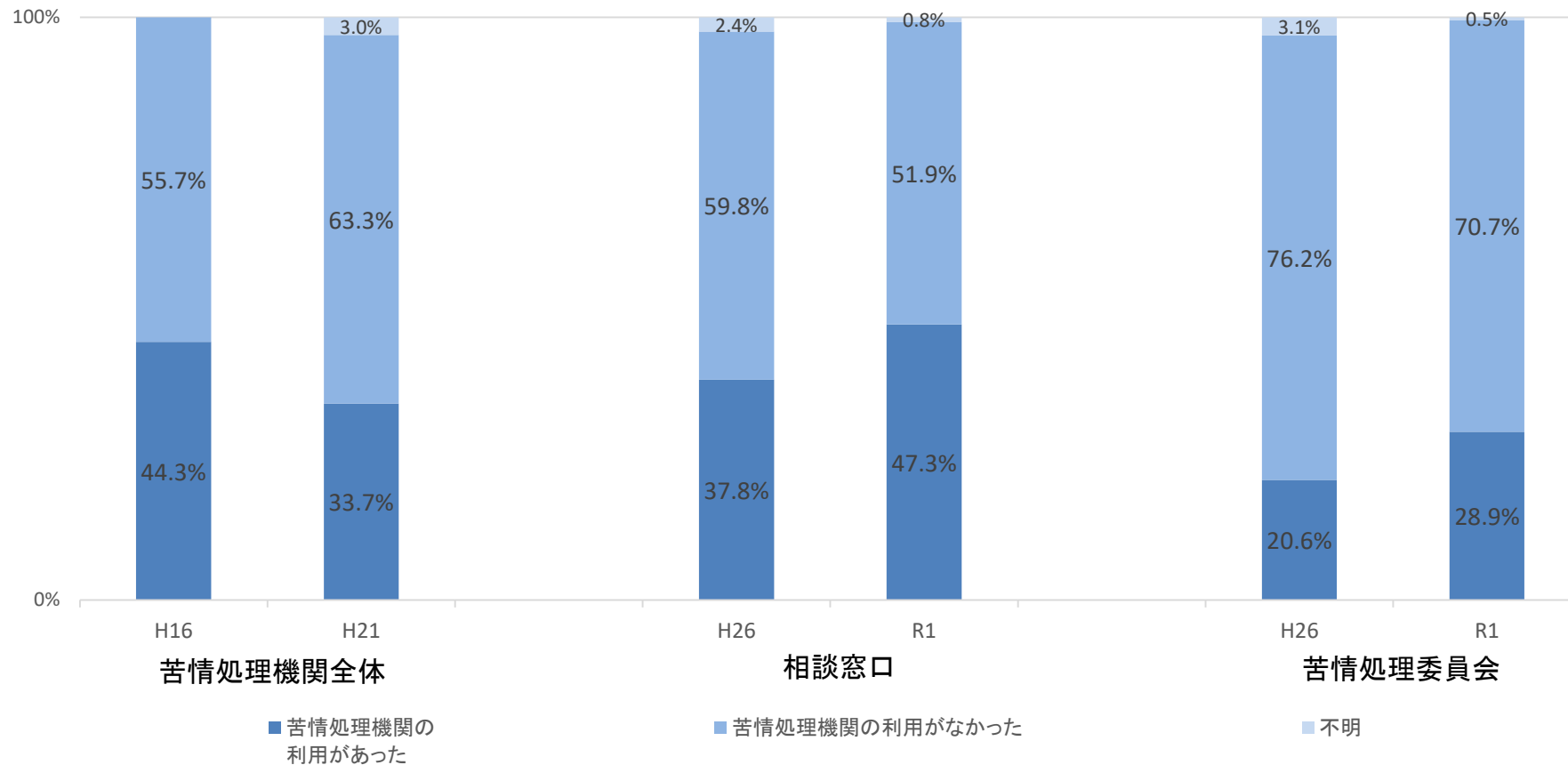
※平成11年調査は、苦情処理機関が現在「ある」及び「ない」と回答した割合。  
平成16年、21年調査は、苦情処理機関が「ある」及び「ない」と回答した割合。  
平成26年、令和元年調査は、苦情処理のための機関が「ある」及び「ない」と回答した割合。

【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11年、平成16年、平成21年、平成26年、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）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 苦情処理のための機関の利用の有無（事業所調査）

- 苦情処理のための機関の利用の有無をみると、平成26年から令和元年にかけて、相談窓口、苦情処理委員会ともに「利用があった」が増加している。



※平成16年及び平成21年調査は、調査年の前年1年間に「苦情処理機関への苦情申し立て「あり」と回答した事業所を100とした場合の割合。平成26年及び令和元年調査は、調査年の前年1年間に「相談窓口の利用があった」及び「苦情処理委員会の利用があった」と回答した事業所を100とした場合の割合。すべて複数回答。

【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16年、平成21年、平成26年、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) 「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。

注2) 平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

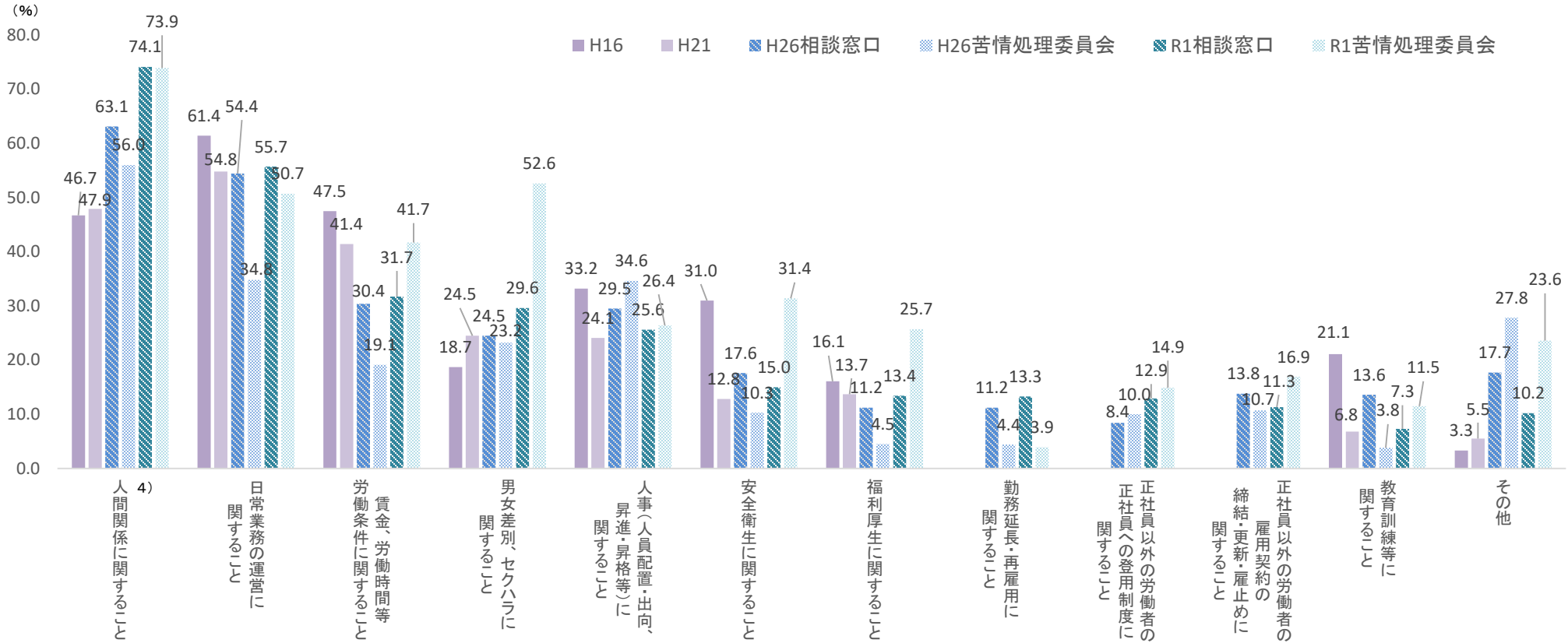
注3) 平成16年及び21年調査は、「苦情処理機関」として調査し、「相談窓口」、「苦情処理委員会」の別には調査していない。

注4) 利用の有無については、それぞれ調査年の前年1年間についての結果である。

注5) 平成11年調査では、当該項目について調査していない。

# 苦情処理機関を利用した際の苦情の内容（事業所調査）

- 苦情処理機関の利用があった事業所の苦情の内容をみると、「人間関係に関すること」や「日常業務の運営に関すること」が多くなっている。



※平成16年及び平成21年調査は、調査年の前年1年間に「苦情処理機関への苦情申し立て「あり」と回答した事業所を100とした場合の割合。

平成26年及び令和元年調査は、調査年の前年1年間に「相談窓口の利用があった」及び「苦情処理委員会の利用があった」と回答した事業所を100とした場合の割合。

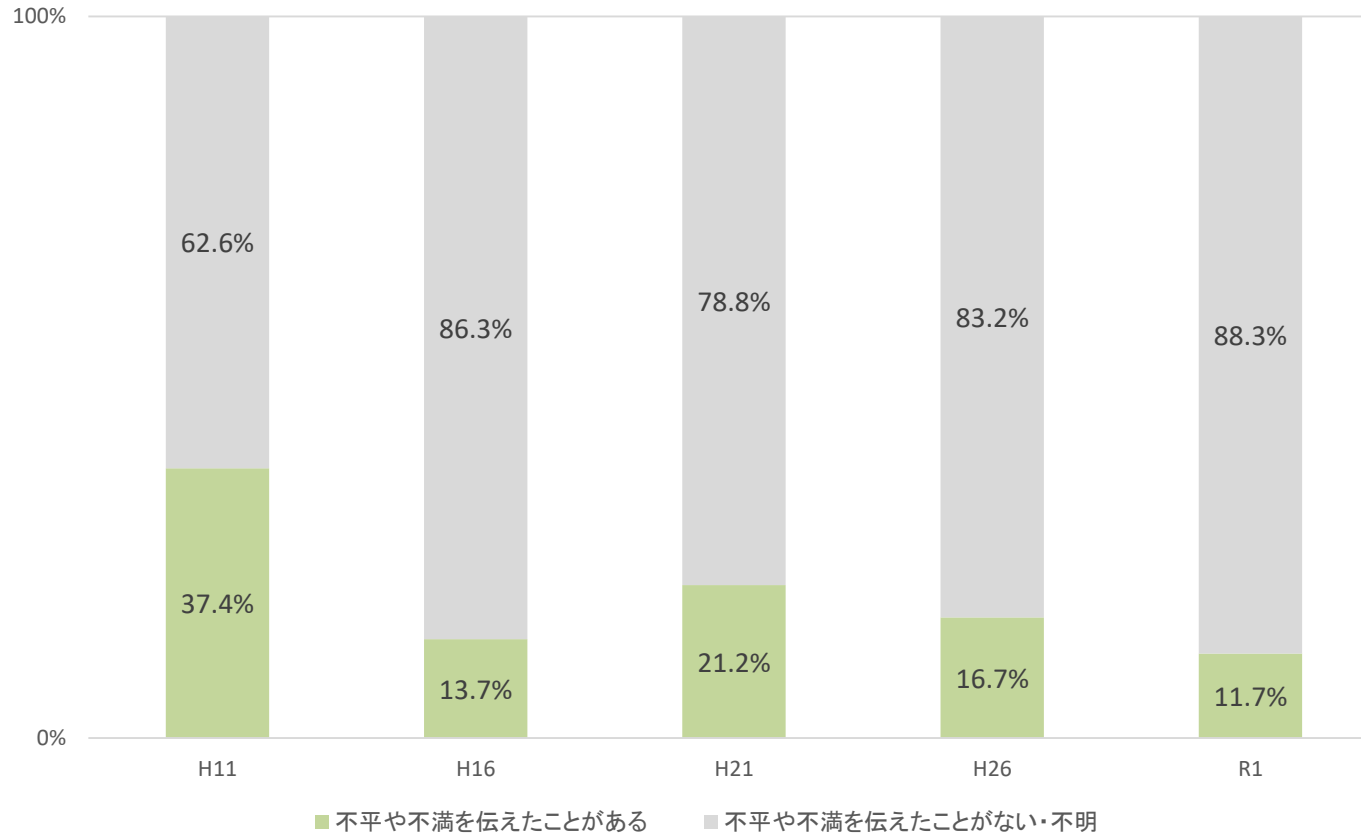
すべて複数回答。

【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16年、平成21年、平成26年、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) 平成26年調査から、苦情処理機関を相談窓口と苦情処理委員会に分けて調査を行っている。
- 注2) 調査年の前年1年間に申し立てや利用があった事業所について調査を行っている。
- 注3) 各調査年で「苦情の内容」項目は異なる。
- 注4) 平成26年調査、令和元年調査はパワハラを含む。

# 労働者の不平・不満の事業所への伝達の有無（労働者調査）

- 過去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、平成11年で約4割となっているが、以降は約1割から2割の間で推移している。



※平成11年調査は、過去1年間に自分自身の不平・不満を事業所に述べたことが「ある」及び「ない」と回答した割合。  
平成16年調査は、過去1年間に自分自身の処遇等についての不平・不満を事業所に申し立てたことが「ある」及び「ない」と回答した割合。  
平成21年調査は、過去1年間に自分自身の処遇等についての不平・不満を事業所に伝えたことが「ある」及び「ない」と回答した割合。  
平成26年調査は、過去3年間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」及び「ない」と回答した割合。  
令和元年調査は、過去3年間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」及び「ない」と回答した割合。

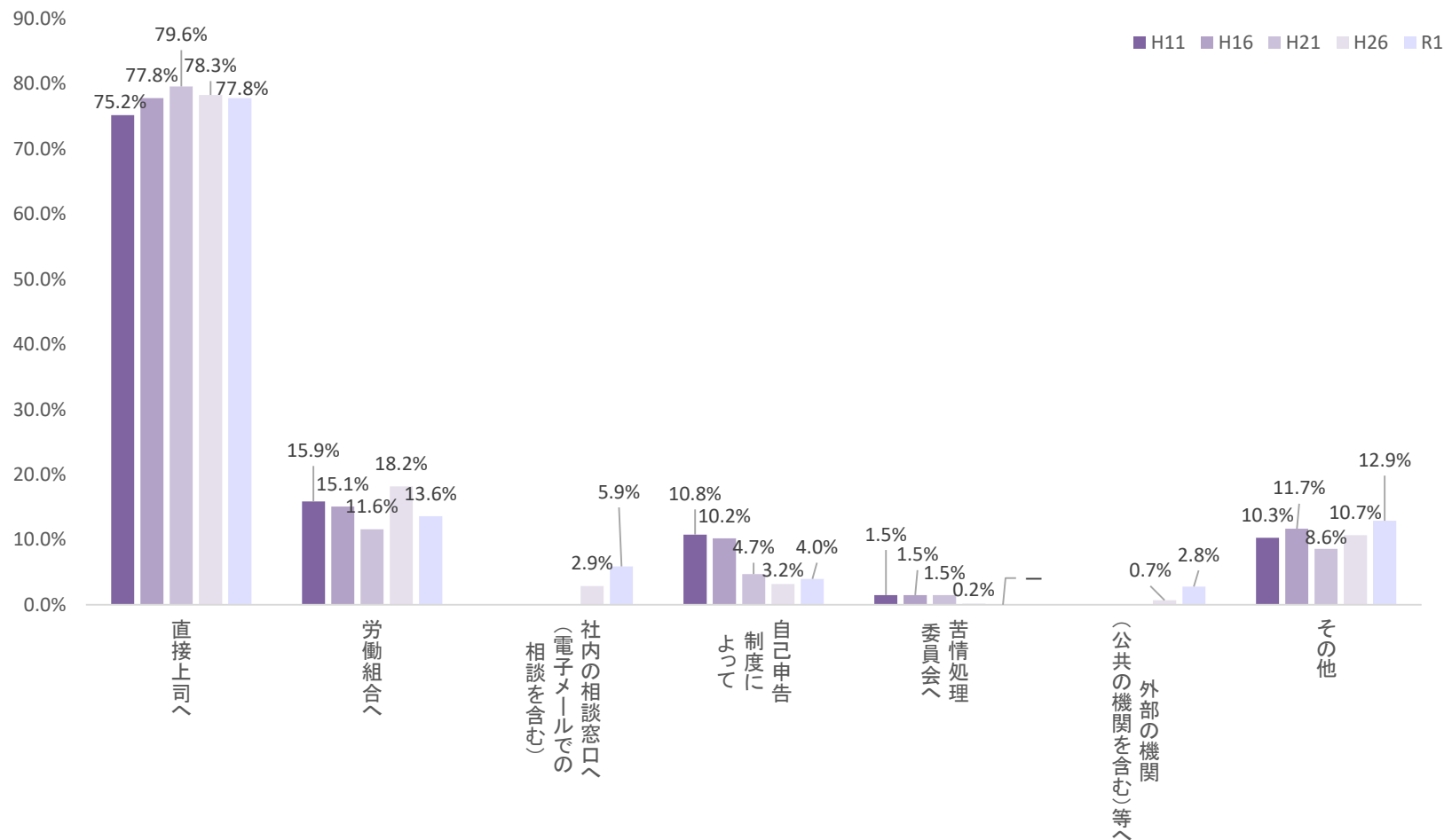
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。



# 労働者の不平・不満の事業所への伝達方法（労働者調査）

- 過去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について、どのような方法で伝えたかをみると、いずれの調査でも「直接上司へ」が7割超となっており、最も多くなっている。



※「不平や不満を述べたことがある」と回答した労働者を100とした割合。複数回答。

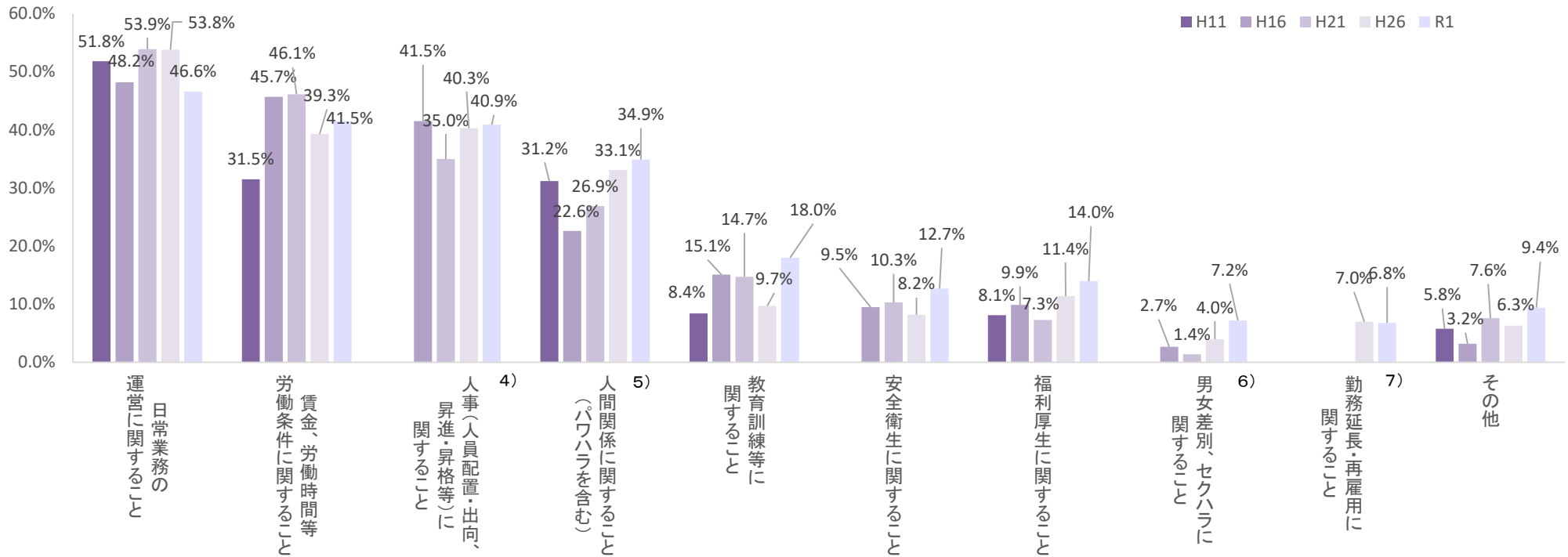
【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、令和元年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

注1）平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注2）平成11年、16年、21年調査は過去1年間、平成26年、令和元年調査は過去3年間を調査した結果である。

# 労働者の不平・不満の内容（労働者調査）

- 労働者の不平・不満の内容についてみると、いずれの年も「日常業務の運営に関すること」が最も多く、その他「賃金、労働時間等労働条件に関すること」、「人事（人事配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」の割合が多くなっている。



※平成11年調査では、「不平・不満を述べたことが「ある」、平成16年調査では「不平・不満の申し立て「あり」、平成21年調査では「不平・不満を伝えたこと「あり」、平成26年及び令和元年は「不平や不満を伝えたことがある」、と回答した労働者を100とした割合。すべて複数回答。

【資料出所】厚生労働省「労使コミュニケーション調査」〔労働者調査〕（平成11年、平成16年、平成21年、平成26年、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。

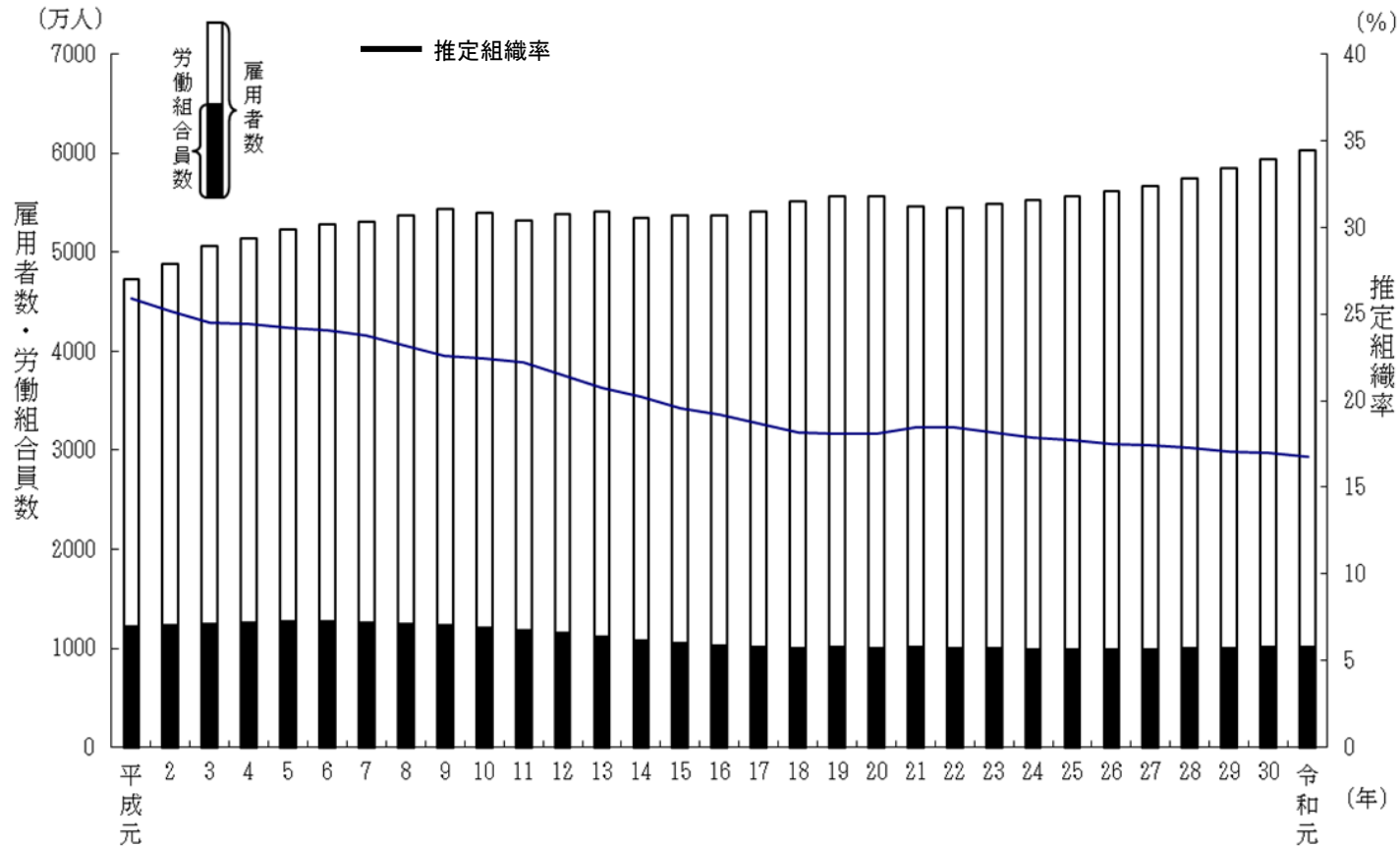
- 注1) 平成26年調査以前は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注2) 平成11年、16年、21年調査は過去1年間、平成26年、令和元年調査は過去3年間を調査した結果である。
- 注3) 平成11年調査では、「作業環境に関する苦情」（34.4%）についても調査している。
- 注4) 平成11年調査では、「配置転換出向等に関する苦情」（13.7%）、「昇進昇格等に関する苦情」（7.6%）について調査している。平成21年は雇用延長を含む。
- 注5) 平成11年調査では、「人間関係等に関する苦情」として調査を行っている。
- 注6) 平成11年調査では、「男女差別に関する苦情」（2.6%）、「セクハラに関する苦情」（1.3%）について調査している。
- 注7) 平成11年調査では、「定年退職等に関する苦情」（2.5%）について調査している。



# 参考

# 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）

- 令和元年6月30日における単一労働組合の労働組合数は24,057組合（前年比1.1%減）、労働組合員数は1,008万8千人（前年比0.2%増）となっている。
- 推定組織率は、16.7%で、前年より0.3ポイント低下している。



【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。

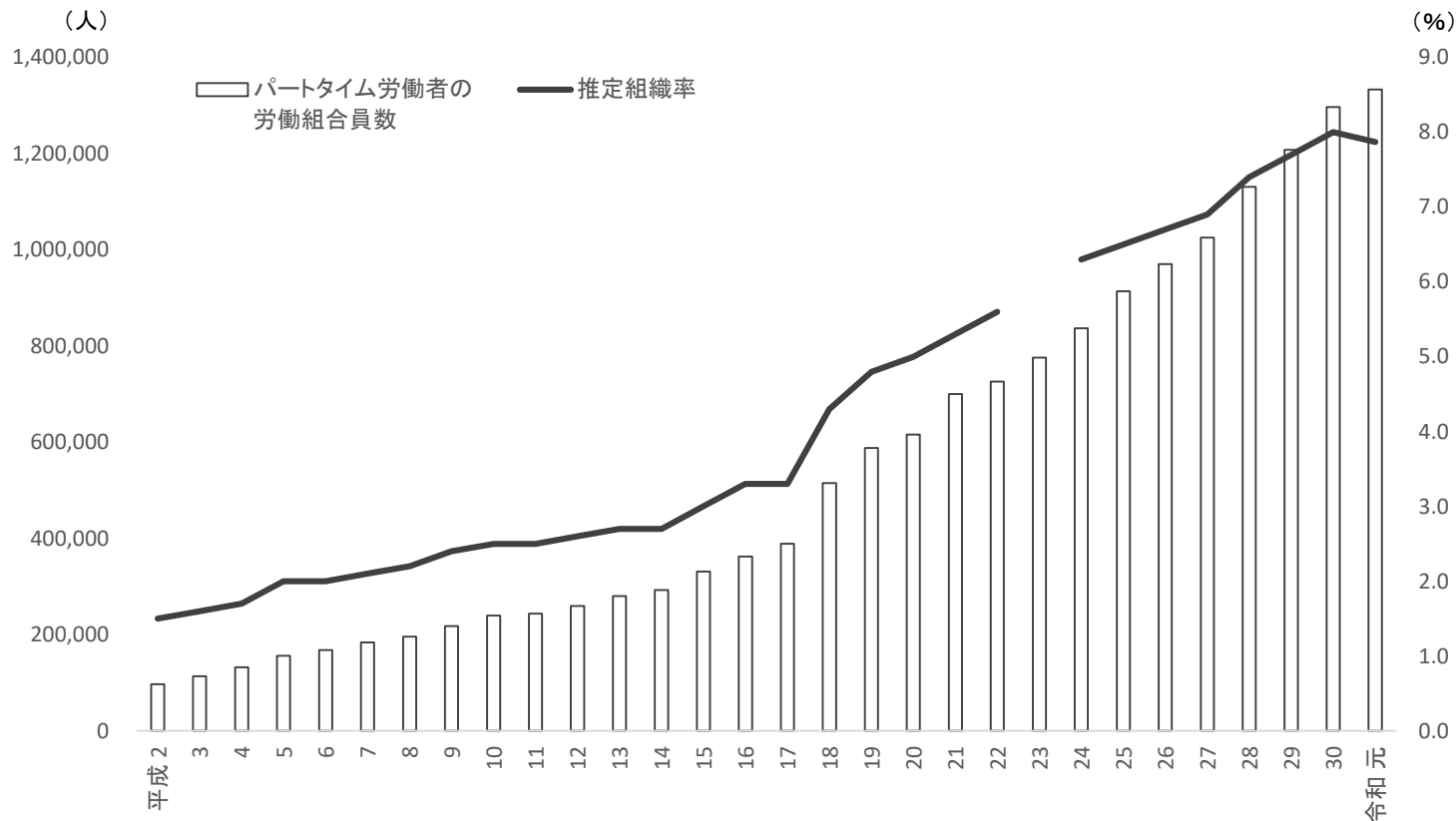
注1）推定組織率は、労働組合員数を雇用者数（総務省統計局「労働力調査」各年6月分（原数値））で除して得られた数値である。

注2）平成23年の雇用者数及び推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値及びその数値を用いて計算した値である。下記3)の補間補正は行っていない。

注3）労働力調査は昭和57年から5年ごとに、結果を算出するための基礎となる人口（ベンチマーク人口）を最新の国勢調査結果を基準とする推計人口へ切り替えており（最新では平成29年1月結果から切替え）、それに伴う変動が生じるが、雇用者数については、上記の変動を考慮した遡及値及び補間補正值は用いていない。

# パートタイム労働者の単位労働組合員数及び推定組織率の推移

- 労働組合員数（単位労働組合）のうち、パートタイム労働者についてみると、令和元年6月30日時点で133万3千人となっており、前年に比べて3万7千人（2.8%）の増、全労働組合員数に占める割合は13.3%で、前年より0.3ポイント上昇となっている。
- 推定組織率は、前年と同じで8.1%となっている。



【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。

- 1) 「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タイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、平成12年までは10人未満で四捨五入している。
- 3) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年6月分の数値を用いている。
- 4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。平成25年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。
- 5) 新定義による「雇用者数」は、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り、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。平成26年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。  
なお、労働力調査において平成24年以前は、就業時間が週35時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。
- 6) 平成23年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（平成23年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（平成24年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

# 労使コミュニケーション調査概要詳細①

## 平成11年調査

### 調査の対象

- (1)地域: 日本国全域
- (2)産業: 日本標準産業分類による次に掲げる9大産業。鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業
- (3)事業所: 上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した約4,000事業所
- (4)労働者: 上記(3)の事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した約7,000人の労働者

### 抽出方法

平成8年事業所・企業統計調査による民営事業所を母集団とし、事業所調査については事業所を抽出単位とする層化一段抽出とし、労働者調査については事業所を第一次抽出単位、労働者を第二次抽出単位とする層化二段抽出とした。事業所の層化基準は、産業及び事業所規模とした。

### 調査の時期

平成11年6月30日現在

## 平成16年調査

### 調査の対象

- (1)地域: 日本国全域(ただし、一部島嶼を除く)
- (2)産業: 日本標準産業分類による次の14大産業。鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)
- (3)事業所: 主たる事業が上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から一定の方法により抽出された約4,000事業所
- (4)労働者: 上記事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出された約7,000人の労働者

### 抽出方法

平成13年事業所・企業統計調査による民営事業所を母集団とし、事業所調査については事業所を抽出単位とする層化一段抽出とし、労働者調査については事業所を第一次抽出単位、労働者を第二次抽出単位とする層化二段抽出とした。事業所の層化基準は、産業及び事業所規模とした。

### 調査の時期

平成16年6月30日現在

## 平成21年調査

### 調査の対象

- (1)地域: 日本国全域
- (2)産業: 日本標準産業分類(平成19年11月改定)による次に掲げる16大産業。鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)
- (3)事業所: 上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した約5,500事業所
- (4)労働者: 上記(3)の事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した約6,500人の労働者

### 抽出方法

平成18年事業所・企業統計調査による民営事業所を母集団とし、事業所調査については事業所を抽出単位とする層化一段抽出とし、労働者調査については事業所を第一次抽出単位、労働者を第二次抽出単位とする層化二段抽出とした。事業所の層化基準は、産業及び事業所規模とした。

### 調査の時期

平成21年6月30日現在。

# 労使コミュニケーション調査概要詳細②

## 平成26年調査

### 調査の対象

(1)地域: 日本国全域

(2)産業: 日本標準産業分類(平成19年11月改定)による次に掲げる16大産業。鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)

(3)事業所: 上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した約5,500事業所

(4)労働者: 上記(3)の事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した約6,400人の労働者

### 抽出方法

平成24年経済センサスー活動調査による民営事業所を母集団とし、事業所調査については事業所を抽出単位とする層化一段抽出とし、労働者調査については事業所を第一次抽出単位、労働者を第二次抽出単位とする層化二段抽出とした。事業所の層化基準は、産業及び事業所規模とした。

### 調査の時期

平成26年6月30日現在。

## 令和元年調査

### 調査の対象

(1)地域: 全国

(2)産業: 日本標準産業分類(平成25年10月改定)による次に掲げる16大産業。鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業(その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。)、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)(外国公務を除く。)

(3)事業所: 上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者30人以上の民営事業所のうちから、一定の方法により抽出した約5,500事業所

(4)労働者: 上記(3)の事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した約6,400人の労働者

### 抽出方法

事業所母集団データベース(平成28年次フレーム(確報))を母集団とし、事業所調査については事業所を抽出単位とする層化一段抽出とし、労働者調査については事業所を第一次抽出単位、労働者を第二次抽出単位とする層化二段抽出とした。事業所の層化基準は、産業及び事業所規模とした。

### 調査の時期

令和元年6月30日現在。