



令和8年6月30日

【照会先】

政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室

調査官 大村

室長補佐 柏木

労使関係第二係

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7667, 7668)

(直通電話) 03(3595)3145

令和7(2025)年労使間の交渉等に関する実態調査の概況

目 次

調査の概要	1 頁
主な用語の定義	2 頁
利用上の注意	4 頁
結果の概要	
1 労使関係についての認識	5 頁
2 正社員以外の労働者に関する組合加入資格、組合員の有無	5 頁
3 事項別労使間の交渉に関する状況	6 頁
4 団体交渉に関する状況	7 頁
5 労働争議に関する状況	8 頁
6 今後における労使間の諸問題の解決手段	9 頁
7 労働協約に関する状況	9 頁

令和7(2025)年労使間の交渉等に関する実態調査の結果は、以下のURL(厚生労働省ホームページ)にも掲載しています。

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>)

調査の概要

1 調査の目的

労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合と使用者（又は使用者団体）の間で行われる団体交渉、労働争議及び労働協約の締結等の実態等を明らかにすることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（令和5（2023）年7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) 労働組合

令和6（2024）年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）で把握した労働組合を母集団とし、上記（2）に掲げる産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合及び単一組織組合（本部組合、連合扱組合及び支部等の単位扱組合））のうちから、産業、労働組合員数規模、都道府県、労働組合の種類別に層化して無作為に抽出した約5,200労働組合

3 調査事項

- (1) 労働組合の属性等に関する事項
- (2) 労使関係についての認識に関する事項
- (3) 正社員以外の労働者に関する事項
- (4) 労使間の交渉事項等
- (5) 団体交渉に関する事項
- (6) 労働争議に関する事項
- (7) 労使間の諸問題の解決手段に関する事項
- (8) 労働協約の締結に関する事項
- (9) 労働協約の運営状況に関する事項
- (10) 労働協約の承継に関する事項

4 調査の時期

令和7（2025）年6月30日現在の状況について、同年7月に調査を実施した。

5 調査の方法

都道府県労政主管課又は労政主管事務所の職員が、調査客体労働組合に対して、調査票を直接又は郵送により配布・回収した。

なお、調査票の回収についてはインターネットを利用したオンライン報告方式を併用している。

6 集計・推計方法

産業、労働組合員数規模等の区分ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

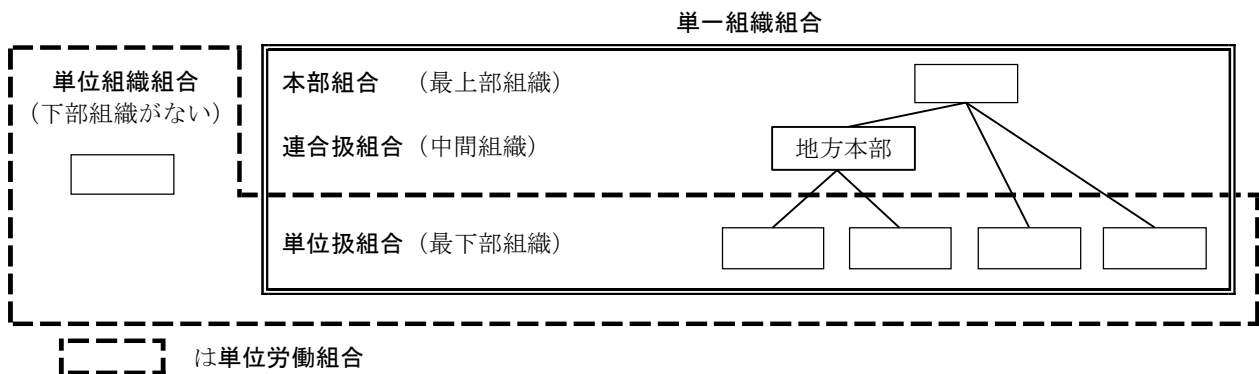
7 調査機関

厚生労働省－都道府県労政主管課－（都道府県労政主管事務所）－労働組合

8 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 5,163 有効回答数 2,992 有効回答率 58.0%

主な用語の定義



「単位組織組合」

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うことができる下部組織（支部、分会等）を持たない労働組合をいう（上図参照）。

「単一組織組合」

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うことができる下部組織（支部、分会等）を持つ労働組合をいう（上図参照）。

「本部組合」

「単一組織組合」のうち、最上部組織をいう（上図参照）。

「連合扱組合」

「単一組織組合」のうち、最上部組織に当たる「本部組合」と最下部組織に当たる「単位扱組合」の中間に位置する労働組合で、地方本部、地区本部等をいう（上図参照）。

「単位扱組合」

「単一組織組合」のうち、最下部組織をいう（上図参照）。

「単位労働組合」

「単位組織組合」と「単位扱組合」をいう（上図参照）。

「正社員」

事業所において正社員・正職員とする者をいう。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）及び他社からの出向社員を含む。

「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、嘱託労働者及び派遣労働者を除く。

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週間の所定労働日数が一般の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

「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した労働者をいう。ただし、パートタイム労働者、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、嘱託労働者及び派遣労働者を除く。

「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。

「派遣労働者」

労働者派遣法(注)に基づき労働者派遣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)正式名称は、「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」。

「企業外上部組織（産業別組織）」

産業別組織は、同一の産業の労働者で構成される労働組合の組織をいい、協議体組織、連合体組織を含む。また、産業別組織の地方組織も含む。

「企業外上部組織（地域別組織）」

地域別組織は、地方連合、地方全労連、地方全労協等の地方（都道府県別）組織又は、連合地域組織、地区労、地区同盟、全労連地域組織等の地域組織をいい、協議体組織、連合体組織を含む。なお、産業別組織の地方組織は、ここでいう地域別組織に含まない。

「労使協議機関」

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、労使協議会、経営協議会等の名称で通常呼ばれているものがこれに当たる。労使協議機関は本社にあり、その下部組織の専門委員会（生産性委員会、福利厚生委員会、安全・衛生委員会等）が事業所に設置されている場合も含む。

「苦情処理機関」

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。

「労働協約」

労使間で結ばれる労働条件その他に関する取り決めについて、書面により両当事者が署名又は記名押印して作成したものをいう。

ただし、労働基準法に基づく次のような労使協定だけの場合は、労働協約を「締結をしている」には含まない。労働基準法第18条第2項（労働者の委託に基づく貯蓄金管理協定）、同法第24条第1項（賃金控除に関する協定、ただし、チェック・オフは除く。）、同法第36条（時間外及び休日労働に関する協定）等。

「労働争議」

労働組合と使用者側との間で労働関係に関する主張が一致せず、争議行為が発生又は第三者機関が関与したもの（労働委員会によるあっせん、調停、仲裁や都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員による助言等）をいう。

「争議行為」

同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）、作業所閉鎖（ロックアウト）、その他労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう。なお、いわゆる政治スト、支援スト等は含まない。

利用上の注意

- 1 本調査は、平成 24(2012)年まで実施していた 4 調査（「労働組合実態調査」「労働組合活動実態調査」「労働協約等実態調査」「団体交渉と労働争議に関する実態調査」）を、調査体系の見直しにより再編した後のものである。
- 2 統計表中の「令和 4 (2022)年調査」は令和 4 (2022)年「労使間の交渉等に関する実態調査」を、「令和 5 (2023)年調査」は令和 5 (2023)年「労働組合活動等に関する実態調査」をそれぞれ指す。
- 3 令和 7 (2025)年及び令和 4 (2022)年調査は「本部組合」、「連合扱組合」及び「単位労働組合」を調査対象としているが、令和 5 (2023)年調査は「本部組合」及び「単位労働組合」を調査対象としている。過去の調査の数値は、原則として本調査と調査対象範囲が同一で比較が可能なもののみを掲載している。
- 4 統計表に用いている符号は次のとおりである。
 - (1) 「0.0」は、表章単位数値未満のものを示す。
 - (2) 「-」は、該当数値がないものを示す。
 - (3) 「…」は、調査していないものを示す。
- 5 統計表等の数値は、表章単位未満を四捨五入しており、内訳の和が「計」の数値に合わないことがある。

結果の概要

1 労使関係についての認識【本部組合及び単位労働組合】

使用者側との労使関係の維持についての認識をみると、「安定的に維持されている」56.1%（令和5（2023）年調査52.4%）、「おおむね安定的に維持されている」34.8%（同38.6%）であり、「安定的」と認識している労働組合は90.9%（同91.0%）、「どちらともいえない」6.3%（同4.6%）、「やや不安定である」1.3%（同2.2%）、「不安定である」0.4%（同1.4%）となっている。

これを産業別にみると「安定的」と認識している労働組合は、大部分の産業で8割を超えている。（第1表）

第1表 使用者側との労使関係の維持についての認識別割合（本部組合及び単位労働組合）

区分	計	（単位：％） 令和7（2025）年 労使関係の維持についての認識							
		安定的	維持されている	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	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である
本部組合及び単位労働組合計	100.0	90.9	56.1	34.8	6.3	1.7	1.3	0.4	
＜産業＞									
鉱業、採石業、砂利採取業	[0.2]	100.0	87.5	47.9	39.6	-	8.4	4.2	4.2
建設業	[4.0]	100.0	95.5	67.4	28.1	3.7	-	-	-
製造業	[34.9]	100.0	93.8	62.7	31.1	6.0	0.1	-	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[2.7]	100.0	99.4	77.0	22.4	0.6	-	-	-
情報通信業	[3.0]	100.0	96.7	62.0	34.7	2.5	0.8	0.8	-
運輸業、郵便業	[14.9]	100.0	88.4	49.8	38.5	7.4	4.3	3.3	1.0
卸売業、小売業	[15.3]	100.0	88.7	53.6	35.1	5.5	1.6	1.0	0.6
金融業、保険業	[6.9]	100.0	92.6	72.9	19.7	6.1	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	[0.6]	100.0	91.7	44.8	47.0	6.4	1.9	1.9	-
学術研究、専門・技術サービス業	[1.9]	100.0	90.8	57.3	33.6	7.0	1.2	0.9	0.3
宿泊業、飲食サービス業	[1.1]	100.0	95.7	57.2	38.5	3.4	1.0	-	1.0
生活関連サービス業、娯楽業	[0.8]	100.0	87.1	49.1	38.1	7.3	3.5	2.3	1.1
教育、学習支援業	[3.1]	100.0	81.0	19.9	61.1	11.3	6.2	5.9	0.3
医療、福祉	[5.3]	100.0	79.1	29.7	49.5	12.0	6.5	6.5	-
複合サービス事業	[3.5]	100.0	88.1	36.6	51.5	7.7	3.6	1.4	2.2
サービス業（他に分類されないもの）	[1.8]	100.0	93.5	55.7	37.8	5.6	0.9	0.9	-
＜企業規模＞									
5,000人以上	[24.0]	100.0	94.3	71.2	23.1	3.0	1.2	0.7	0.5
1,000～4,999人	[21.4]	100.0	95.2	63.3	31.9	2.0	0.9	0.4	0.5
500～999人	[12.7]	100.0	93.9	59.6	34.2	5.8	0.2	0.2	-
300～499人	[9.4]	100.0	87.0	51.2	35.8	8.4	4.6	4.3	0.3
100～299人	[21.4]	100.0	85.6	39.1	46.5	10.2	3.3	2.6	0.6
30～99人	[11.2]	100.0	85.7	42.6	43.2	13.4	0.7	0.6	0.1
＜労働組合の種類＞									
単位労働組合	[95.5]	100.0	90.9	55.7	35.1	6.4	1.7	1.3	0.4
単位組織組合	[44.0]	100.0	88.7	46.2	42.5	8.1	2.9	2.1	0.8
支部等の単位級組合	[51.5]	100.0	92.7	63.8	28.9	4.9	0.7	0.7	0.1
本部組合	[4.5]	100.0	92.5	64.7	27.8	5.7	1.4	1.0	0.3
令和5（2023）年調査計		100.0	91.0	52.4	38.6	4.6	3.6	2.2	1.4

注：[] 内は、本部組合及び単位労働組合の計を100とした「産業」「企業規模」「労働組合の種類」別の構成割合である。

1) 労使関係の維持についての認識「不明」を含む。

2 正社員以外の労働者に関する組合加入資格、組合員の有無【本部組合及び単位労働組合】

事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」割合をみると、「パートタイム労働者」38.1%（令和5（2023）年調査40.7%）、「有期契約労働者」40.4%（同42.5%）、「嘱託労働者」39.5%（同37.9%）、「派遣労働者」4.8%（同7.0%）となっている。

また、労働者の種類別に「組合員がいる」についてみると、「パートタイム労働者」32.5%（同33.0%）、「有期契約労働者」32.7%（同34.3%）、「嘱託労働者」31.9%（同31.1%）、「派遣労働者」1.9%（同2.6%）となっている。（第2表）

第2表 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別割合（本部組合及び単位労働組合）

区分	事業所に該当労働者がいる計	（単位：％） 組合加入資格の有無				
		組合加入資格がある	組合員の有無		組合加入資格がない	
			組合員がいる	組合員がいない		
令和7（2025）年調査						
パートタイム労働者	[61.0]	100.0	38.1	32.5	5.2	61.8
有期契約労働者	[55.6]	100.0	40.4	32.7	5.8	59.3
嘱託労働者	[68.1]	100.0	39.5	31.9	6.6	59.9
派遣労働者	[57.9]	100.0	4.8	1.9	2.9	94.6
令和5（2023）年調査						
パートタイム労働者	[60.8]	100.0	40.7	33.0	6.9	58.6
有期契約労働者	[56.0]	100.0	42.5	34.3	7.4	55.9
嘱託労働者	[62.2]	100.0	37.9	31.1	6.1	61.1
派遣労働者	[52.5]	100.0	7.0	2.6	4.3	92.4

注：[] 内は、本部組合及び単位労働組合の計を100とした「正社員以外の労働者」別の該当割合である。

1) 組合加入資格の有無「不明」を含む。

2) 組合員の有無「不明」を含む。

3 事項別労使間の交渉に関する状況

過去3年間（令和4（2022）年7月1日から令和7（2025）年6月30日の期間。以下同じ。）において、「何らかの労使間の交渉があった」事項別割合をみると、「賃金・退職給付に関する事項」76.8%（令和4（2022）年調査72.6%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」73.7%（同70.0%）、「職場環境に関する事項」60.1%（同57.1%）などとなっている。

事項別に「何らかの労使間交渉があった」組合のうち、「使用者側と話し合いが持たれた」割合をみると、「賃金額」90.7%、「賃金制度」88.3%、「職場環境に関する事項」86.8%などとなっている。

また、「何らかの労使間の交渉があった」結果、「労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた」とする割合を事項別にみると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、介護休暇制度」が45.2%（同42.2%）と最も多く、次いで「賃金額」38.8%（同32.6%）、「賃金制度」36.3%（同32.1%）「休日・休暇（育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、介護休暇制度を除く）」35.9%（同34.9%）などとなっている。（第3表、図1）

注. 看護休暇制度については、令和7（2025）年4月の育児・介護休業法の改正により、「子の看護休暇」は「子の看護等休暇」となり、対象となる子の年齢および取得事由が拡大されたが、本調査の「過去3年間」は改正前制度による回答に基づいた結果となっている（第3表も同じ）。

第3表 過去3年間における労使間の交渉形態等の状況別割合

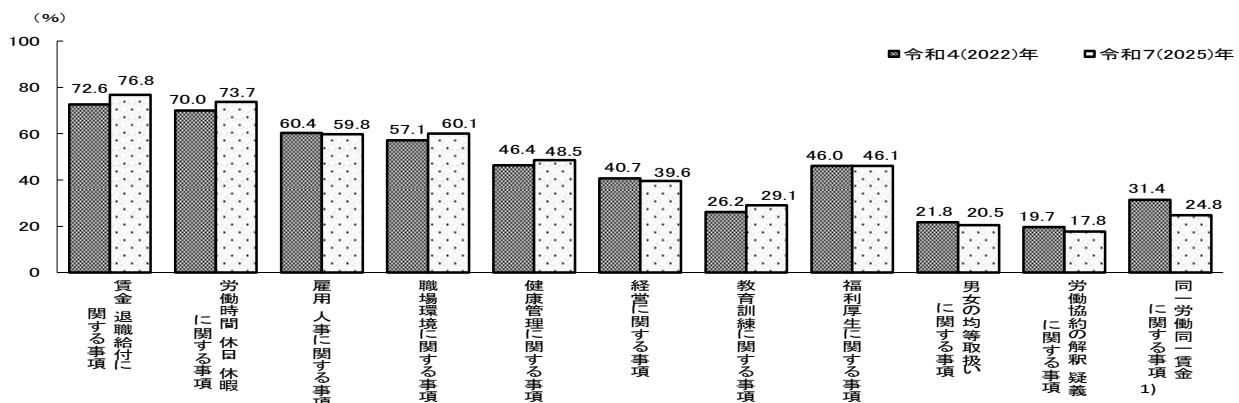
事項	（単位：％）令和7（2025）年									
	何らかの労使間の交渉があった計	労使間の交渉形態（複数回答）					労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた			
		使用者側と話し合いが持たれた	団体交渉が行われた	労使協議機関での話し合いが行われた	労働争議が生じた	使用者側から一方的に説明・報告・通知等がなされた	令和7（2025）年	令和4（2022）年		
賃金・退職給付に関する事項	[76.8]	100.0	90.6	56.1	45.3	0.7	3.4	39.7	35.7	
賃金制度	[62.1]	100.0	88.3	48.7	42.3	0.5	2.4	36.3	32.1	
賃金額	[70.2]	100.0	90.7	57.1	40.4	0.6	2.4	38.8	32.6	
配偶者手当	[22.6]	100.0	81.0	33.5	36.7	0.0	1.4	34.0	30.0	
退職給付（一時金・年金）	[31.8]	100.0	82.4	39.6	34.0	0.3	2.6	31.7	32.6	
労働時間・休日・休暇に関する事項	[73.7]	100.0	87.7	41.0	43.4	0.1	5.5	41.5	37.4	
所定内労働時間	[38.1]	100.0	84.5	35.9	38.4	0.1	1.9	24.1	26.0	
所定外・休日労働	[41.0]	100.0	84.0	34.6	37.4	0.1	2.3	21.9	22.4	
休日・休暇 1)	[52.9]	100.0	85.7	38.1	40.3	0.1	2.2	35.9	34.9	
育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、介護休暇制度	[54.2]	100.0	82.4	34.7	37.9	0.1	4.9	45.2	42.2	
雇用・人事に関する事項	[59.8]	100.0	84.8	33.9	46.4	0.3	10.8	25.4	22.3	
要員計画・採用計画	[32.7]	100.0	78.1	22.4	38.0	0.1	9.1	10.2	8.9	
雇用の維持・解雇	[25.2]	100.0	73.9	19.8	32.3	0.2	7.0	11.9	15.0	
配置転換・出向	[26.6]	100.0	70.5	16.4	36.4	0.1	13.0	12.8	12.3	
昇進・昇格・懲戒処分	[32.9]	100.0	75.5	19.2	36.0	0.2	12.4	16.3	15.7	
人事考課制度（慣行的制度を含む）	[31.9]	100.0	79.4	27.3	42.3	0.0	7.4	22.4	17.9	
定年制・再雇用・勤務延長	[35.3]	100.0	78.7	30.0	35.0	0.3	6.3	24.0	21.9	
職場環境に関する事項	[60.1]	100.0	86.8	26.2	44.1	0.1	2.4	10.0	10.3	
健康管理に関する事項	[48.5]	100.0	83.1	19.5	42.1	0.1	5.5	10.9	10.0	
経営に関する事項	[39.6]	100.0	80.2	17.2	44.9	0.3	9.7	9.2	8.7	
企業組織の再編・事業部門の縮小等	[25.3]	100.0	75.6	14.7	40.7	0.0	10.8	12.8	12.0	
教育訓練に関する事項	[29.1]	100.0	75.7	20.3	38.3	-	6.7	10.7	10.6	
福利厚生に関する事項	[46.1]	100.0	83.3	29.5	40.6	0.1	4.2	17.0	17.9	
男女の均等取扱いに関する事項	[20.5]	100.0	71.0	20.5	33.4	0.0	6.2	16.3	14.2	
労働協約の解釈・疑義に関する事項	[17.8]	100.0	73.6	19.3	32.7	-	3.2	18.0	20.3	
同一労働同一賃金に関する事項 2)	[24.8]	100.0	80.2	30.7	33.9	0.8	3.0	15.7	18.4	
正社員への登用制度及び正社員募集の際の通知	[26.2]	100.0	68.6	17.7	27.3	-	13.0	12.8	...	

注：過去3年間とは、令和4（2022）年7月1日から令和7（2025）年6月30日までをいう。

[] 内は、労働組合の計を100とした「労使間の交渉事項」別の該当割合である。

- 1) 育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、介護休暇制度を除く。
- 2) 教育訓練、福利厚生等を含む。

図1 過去3年間における何らかの労使間の交渉があった事項別割合（複数回答）



注：過去3年間とは、令和4（2022）年7月1日から令和7（2025）年6月30日までをいう。

- 1) 教育訓練、福利厚生等を含む。

4 団体交渉に関する状況

(1) 団体交渉の有無及び交渉形態

過去3年間において、使用者側との間で行われた団体交渉の状況を見ると、「団体交渉を行った」65.3%（令和4（2022）年調査68.2%）、「団体交渉を行わなかった」33.9%（同30.7%）となっている。「団体交渉を行った」労働組合について、交渉形態（複数回答）をみると、「当該労働組合のみで交渉」が80.6%（同85.4%）と最も多く、次いで「企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉」12.8%（同11.8%）、「企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉」2.4%（同3.2%）などとなっている。（第4表）

第4表 過去3年間における団体交渉の有無及び交渉形態別割合

（単位：％） 令和7（2025）年

区分	計	団体交渉を行った 1)	交渉形態（複数回答）					団体交渉を行わなかった
			当該労働組合のみで交渉	企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉	企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉	企業外上部組織（地域別組織）と一緒に交渉	その他	
計	100.0	65.3 (100.0)	(80.6)	(12.8)	(2.4)	(1.2)	(1.8)	33.9
< 企業規模 >								
5,000人以上	100.0	48.8 (100.0)	(75.1)	(22.9)	(2.2)	(0.1)	(1.9)	50.5
1,000～4,999人	100.0	62.3 (100.0)	(80.5)	(16.7)	(3.1)	(0.4)	(0.6)	36.0
500～999人	100.0	72.8 (100.0)	(72.2)	(19.6)	(1.9)	(1.0)	(6.0)	25.9
300～499人	100.0	84.3 (100.0)	(87.6)	(4.6)	(5.0)	(1.2)	(0.4)	15.7
100～299人	100.0	72.2 (100.0)	(85.0)	(4.0)	(1.4)	(2.8)	(1.6)	27.8
30～99人	100.0	71.7 (100.0)	(83.9)	(7.8)	(1.9)	(1.6)	(0.3)	28.0
< 労働組合の種類 >								
単位労働組合	100.0	64.4 (100.0)	(80.2)	(12.5)	(2.2)	(1.3)	(1.9)	34.8
単位組織組合	100.0	75.8 (100.0)	(91.7)	(-)	(2.6)	(1.0)	(0.4)	24.2
支部等の単位扱組合	100.0	54.7 (100.0)	(66.6)	(27.4)	(1.8)	(1.7)	(3.6)	43.9
連合扱組合	100.0	63.0 (100.0)	(76.5)	(29.4)	(8.8)	(-)	(-)	37.0
本部組合	100.0	86.9 (100.0)	(88.8)	(11.6)	(3.6)	(0.5)	(0.6)	13.1
令和4（2022）年調査計	100.0	68.2 (100.0)	(85.4)	(11.8)	(3.2)	(1.1)	(1.3)	30.7

注：過去3年間とは、令和4（2022）年7月1日から令和7（2025）年6月30日までをいう。

（ ）内は、団体交渉を行った労働組合に対する割合である。

1) 団体交渉の有無「不明」を含む。

2) 団体交渉の交渉形態「不明」を含む。

(2) 団体交渉の1年平均交渉回数

過去3年間に団体交渉を行った労働組合について、団体交渉の1年平均交渉回数をみると、「1～2回」が36.9%（令和4（2022）年調査36.7%）と最も多く、次いで「3～4回」32.7%（同31.5%）、「5～9回」18.5%（同21.8%）などとなっている（第5表）。

第5表 過去3年間における団体交渉の1年平均交渉回数別割合

（単位：％） 令和7（2025）年

区分	団体交渉を行った 計	1年平均交渉回数					
		1)	1～2回	3～4回	5～9回	10～19回	20回以上
計	[65.3]	100.0	36.9	32.7	18.5	6.7	3.3
< 企業規模 >							
5,000人以上	[48.8]	100.0	38.9	26.6	17.0	6.7	9.6
1,000～4,999人	[62.3]	100.0	35.7	35.5	20.1	5.6	1.8
500～999人	[72.8]	100.0	35.9	28.6	27.8	3.5	3.7
300～499人	[84.3]	100.0	35.7	25.0	23.6	10.7	4.3
100～299人	[72.2]	100.0	34.8	37.7	15.7	7.5	0.6
30～99人	[71.7]	100.0	41.7	40.3	7.6	7.3	-
< 労働組合の種類 >							
単位労働組合	[64.4]	100.0	37.1	32.8	18.2	6.6	3.2
単位組織組合	[75.8]	100.0	35.1	37.1	17.3	6.0	2.5
支部等の単位扱組合	[54.7]	100.0	39.5	27.7	19.3	7.3	4.0
連合扱組合	[63.0]	100.0	35.3	20.6	20.6	11.8	11.8
本部組合	[86.9]	100.0	33.2	35.4	21.9	7.5	2.1
令和4（2022）年調査計	[68.2]	100.0	36.7	31.5	21.8	6.1	2.3

注：過去3年間とは、令和4（2022）年7月1日から令和7（2025）年6月30日までをいう。

[]内は、労働組合の計を100とした「企業規模」「労働組合の種類」別の該当割合である。

1) 団体交渉の1年平均交渉回数「不明」を含む。

(3) 団体交渉を行わなかった理由

過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合について、その主な理由をみると、「上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから」が46.3%（令和4(2022)年調査50.7%）と最も多く、次いで「労使協議機関で話し合いができたから」26.9%（同17.7%）、「団体交渉を行う案件がなかったから」17.4%（同20.2%）となっている（第6表）。

第6表 過去3年間に団体交渉を行わなかった理由別割合

(単位：%) 令和7(2025)年

区分	団体交渉を行わなかった計		団体交渉を行わなかった理由			
			団体交渉を行う案件がなかったから	労使協議機関で話し合いができたから	上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから	その他
計	[33.9]	100.0	17.4	26.9	46.3	2.9
＜ 企業規模 ＞						
5,000人以上	[50.5]	100.0	10.0	12.8	70.8	0.3
1,000～4,999人	[36.0]	100.0	15.6	14.9	63.8	1.1
500～999人	[25.9]	100.0	10.1	60.3	27.0	1.3
300～499人	[15.7]	100.0	48.1	32.8	10.0	5.0
100～299人	[27.8]	100.0	21.6	47.2	11.6	9.1
30～99人	[28.0]	100.0	37.5	38.5	4.8	7.5
＜ 労働組合の種類 ＞						
単位労働組合	[34.8]	100.0	17.3	26.9	46.2	3.0
単位組織組合	[24.2]	100.0	28.8	50.1	2.2	8.6
支部等の単位別組合	[43.9]	100.0	11.8	16.0	66.9	0.4
連合別組合	[37.0]	100.0	10.0	5.0	80.0	-
本部組合	[13.1]	100.0	33.6	60.4	3.9	2.1
令和4(2022)年調査計	[30.7]	100.0	20.2	17.7	50.7	2.3

注：過去3年間とは、令和4(2022)年7月1日から令和7(2025)年6月30日までをいう。

[] 内は、労働組合の計を100とした「企業規模」「労働組合の種類」別の該当割合である。

1) 団体交渉を行わなかった理由「不明」を含む。

2) 調査客体労働組合は団体交渉を行わず、調査客体労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行うことになっている場合のほか、実際に、調査客体労働組合は団体交渉を行わなかったが、調査客体労働組合の上部組織や下部組織が団体交渉を行った場合をいい、上部組織は企業内上部組織だけでなく、企業外上部組織（産業別組織・地域別組織）を含む。

5 労働争議に関する状況

過去3年間において、労働組合と使用者との間で発生した労働争議の状況をみると、「労働争議があった」2.8%（令和4(2022)年調査3.5%）、「労働争議がなかった」96.7%（同95.5%）となっている。

また、過去3年間に「労働争議がなかった」労働組合について、その理由（複数回答 主なもの3つまで）をみると、「対立した案件がなかったため」が55.9%（同54.3%）と最も多く、次いで「対立した案件があったが話し合いで解決したため」36.1%（同38.1%）、「対立した案件があったが労働争議に持ち込むほど重要性がなかったため」10.2%（同11.7%）となっている。（第7表）

第7表 過去3年間における労働争議の有無及び労働争議がなかった理由別割合

(単位：%) 令和7(2025)年

区分	計	労働争議があった	労働争議がなかった	労働争議がなかった理由（複数回答 主なもの3つまで）									
				対立した案件がなかったため	話し合いで解決したため	対立した案件があったが話し合いで解決したため	対立した案件があったが労働争議に持ち込むほど重要性がなかったため	労使関係の悪化を懸念したため	労働争議の見込まれるため	労働争議を考慮しなかったため	労働争議に持ち込むことが得られないため	上部組織の意向が労働争議に与える影響が大きい	労働争議に持ち込むことが得られない
計	100.0	2.8	96.7 (100.0)	(55.9)	(36.1)	(10.2)	(6.7)	(3.5)	(3.2)	(6.9)	(4.7)	(0.7)	(2.1)
＜ 企業規模 ＞													
5,000人以上	100.0	2.0	97.5 (100.0)	(59.6)	(35.2)	(6.9)	(1.4)	(1.5)	(3.6)	(4.4)	(8.5)	(0.2)	(2.4)
1,000～4,999人	100.0	3.6	95.8 (100.0)	(56.8)	(32.9)	(7.9)	(5.0)	(2.6)	(1.6)	(3.8)	(9.5)	(0.8)	(1.7)
500～999人	100.0	1.7	97.1 (100.0)	(58.8)	(33.6)	(14.4)	(6.1)	(2.2)	(0.6)	(7.8)	(3.2)	(-)	(3.1)
300～499人	100.0	2.1	97.9 (100.0)	(57.5)	(41.2)	(16.4)	(12.7)	(4.0)	(3.9)	(7.2)	(1.1)	(1.1)	(1.3)
100～299人	100.0	4.0	95.8 (100.0)	(44.4)	(43.4)	(15.9)	(11.2)	(7.1)	(5.8)	(11.2)	(0.3)	(1.6)	(2.7)
30～99人	100.0	2.5	96.4 (100.0)	(63.1)	(28.4)	(1.9)	(9.5)	(4.4)	(3.1)	(9.3)	(-)	(-)	(0.6)
＜ 労働組合の種類 ＞													
単位労働組合	100.0	2.9	96.5 (100.0)	(56.6)	(35.7)	(10.2)	(6.6)	(3.4)	(2.9)	(6.8)	(4.8)	(0.6)	(2.0)
単位組織組合	100.0	3.9	95.7 (100.0)	(54.3)	(38.1)	(12.4)	(9.8)	(5.4)	(3.0)	(10.3)	(0.3)	(1.0)	(1.4)
支部等の単位別組合	100.0	2.1	97.2 (100.0)	(58.5)	(33.8)	(8.2)	(4.0)	(1.7)	(2.9)	(3.9)	(8.6)	(0.3)	(2.6)
連合別組合	100.0	-	98.1 (100.0)	(37.7)	(37.7)	(1.9)	(7.5)	(3.8)	(9.4)	(9.4)	(11.3)	(1.9)	(5.7)
本部組合	100.0	1.6	98.4 (100.0)	(51.8)	(42.2)	(16.3)	(7.5)	(5.6)	(5.6)	(7.3)	(0.3)	(0.4)	(1.6)
令和4(2022)年調査計	100.0	3.5	95.5 (100.0)	(54.3)	(38.1)	(11.7)	(7.7)	(3.1)	(2.4)	(6.5)	(4.9)	(0.9)	(2.7)

注：過去3年間とは、令和4(2022)年7月1日から令和7(2025)年6月30日までをいう。

() 内は、労働争議がなかった労働組合に対する割合である。

1) 労働争議の有無「不明」を含む。

2) 労働争議がなかった理由「不明」を含む。

6 今後における労使間の諸問題の解決手段

労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段をみると、「団体交渉」が47.6%（令和4（2022）年調査49.8%）と最も多く、次いで「労使協議機関」45.4%（同43.3%）、「苦情処理機関」1.5%（同1.7%）、「争議行為」0.4%（同0.7%）となっている（第8表）。

第8表 労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段別割合

（単位：％）令和7（2025）年

区 分	計 1)	争議行為	団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他
計	100.0	0.4	47.6	45.4	1.5	3.0
＜ 企 業 規 模 ＞						
5,000 人 以 上	100.0	0.4	44.4	48.9	1.3	3.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	0.8	43.8	47.8	1.0	3.8
500 ～ 999 人	100.0	0.2	44.7	51.1	0.1	0.7
300 ～ 499 人	100.0	0.1	50.8	45.8	0.5	1.4
100 ～ 299 人	100.0	0.2	46.5	47.1	3.2	2.1
30 ～ 99 人	100.0	0.6	65.0	22.1	1.8	6.8
＜ 労 働 組 合 の 種 類 ＞						
単 位 労 働 組 合	100.0	0.4	47.7	45.1	1.5	3.1
単 位 組 織 組 合	100.0	0.3	50.4	43.2	2.0	2.5
支 部 等 の 単 位 扱 組 合	100.0	0.5	45.3	46.6	1.2	3.5
連 合 扱 組 合	100.0	-	53.7	40.7	-	5.6
本 部 組 合	100.0	0.4	43.4	54.3	0.4	0.5
令 和 4 (2022) 年 調 査 計	100.0	0.7	49.8	43.3	1.7	2.7

注：1) 最も重視する手段「不明」を含む。

7 労働協約に関する状況

労働組合と使用者（又は使用者団体）の間で締結される労働協約の締結状況をみると、労働協約を「締結している」95.2%（令和4（2022）年調査94.5%）、「締結していない」4.5%（同4.7%）となっている。

また、「労働協約を締結している」労働組合について、その締結主体をみると、「当該労働組合において締結」が61.8%（同61.0%）と最も多く、次いで「上部組織において締結」24.0%（同26.6%）、「当該労働組合及び上部組織双方において締結」9.5%（同8.1%）となっている。（第9表）

第9表 労働協約の締結の有無及び労働協約の締結主体別割合

（単位：％）令和7（2025）年

区 分	計 1)	労働協約を締結している			労働協約を締結していない		
		2)	労働協約の締結主体				
			当該労働組合 において締結	上部組織 において締結	当該労働組合 及び上部組織 双方において 締結		
計	100.0	95.2	(100.0)	(61.8)	(24.0)	(9.5)	4.5
＜ 企 業 規 模 ＞							
5,000 人 以 上	100.0	99.0	(100.0)	(34.9)	(53.2)	(8.7)	0.6
1,000 ～ 4,999 人	100.0	97.1	(100.0)	(51.7)	(27.6)	(14.3)	2.8
500 ～ 999 人	100.0	90.1	(100.0)	(70.3)	(16.3)	(10.4)	8.6
300 ～ 499 人	100.0	89.1	(100.0)	(85.5)	(7.9)	(2.3)	10.9
100 ～ 299 人	100.0	95.4	(100.0)	(82.1)	(4.3)	(8.4)	4.6
30 ～ 99 人	100.0	93.7	(100.0)	(79.9)	(5.6)	(8.3)	6.3
＜ 労 働 組 合 の 種 類 ＞							
単 位 労 働 組 合	100.0	95.1	(100.0)	(61.1)	(24.4)	(9.7)	4.6
単 位 組 織 組 合	100.0	93.0	(100.0)	(88.3)	(1.2)	(4.8)	7.0
支 部 等 の 単 位 扱 組 合	100.0	96.9	(100.0)	(38.8)	(43.5)	(13.7)	2.6
連 合 扱 組 合	100.0	100.0	(100.0)	(27.8)	(48.1)	(14.8)	-
本 部 組 合	100.0	96.1	(100.0)	(95.2)	(2.3)	(1.4)	3.2
令 和 4 (2022) 年 調 査 計	100.0	94.5	(100.0)	(61.0)	(26.6)	(8.1)	4.7

注：（ ）内は、労働協約を締結している労働組合に対する割合である。

- 1) 労働協約を締結している「不明」を含む。
- 2) 労働協約の締結主体「不明」を含む。