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）

（単位：%）　令和７(2025)年

区分	計 1)		労使関係の維持についての認識						
			安定的	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
支部等の単位扱組合	[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）

（単位：%）

区分	事業所に該当労働者がいる計 1)		組合加入資格の有無			
			組合加入資格がある 2)	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）。

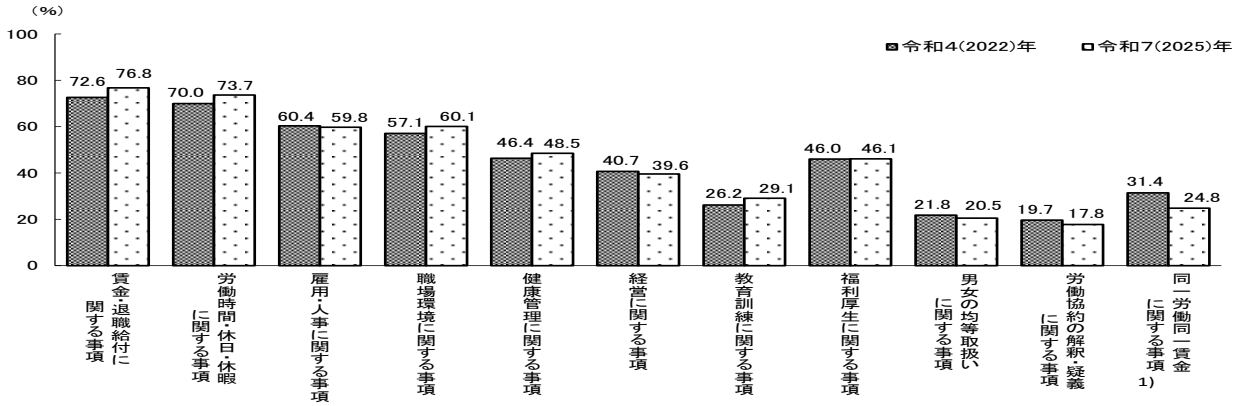
第３表　過去３年間における労使間の交渉形態等の状況別割合

（単位：%）令和７(2025)年

事　　項	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みると、「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 1)	団体交渉を行った 2)	交渉形態（複数回答） 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	団体交渉を行わなかった
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)		1年平均交渉回数 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 1)	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 2)	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
支部等の単位扱組合	[43.9] 100.0	11.8	16.0	66.9	0.4
連合扱組合	[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「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 1)	労働争議があった	労働争議がなかった 2)	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	対立した案件があったが話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	労働争議に持ち込むことによる企業収益の悪化が見込まれるため	労働争議に持ち込むことによる社会的影響を考慮したため	労働争議に持ち込んでも成果が得られないと判断したため	上部組織のみで労働争議は下部組織を行つたため	労働争議に持ち込むことに組合員の同意が得られなかつたため	その他
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)
支部等の単位扱組合	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)
連合扱組合	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 2)		労働協約の締結主体			労働協約を締結していない
				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。