④ 労働条件・労使関係

(1) 労働条件

労働条件の確保・改善対策

概　要

労働条件の確保・改善

全国では、約382万の事業場で約5,514万人の労働者が働いている（資料：令和3年「経済センサス－活動調査」（総務省統計局）より算出）。労働者が安心して働ける職場環境を実現するためには、労働基準法などで定められた労働条件が確保され、また、その向上が図られることが重要である。

そのため、各都道府県に労働局が、全国各地に労働基準監督署が設置されており、労働基準関係法令に基づいて事業場に立ち入り、事業主に対し法令に定める労働時間、安全衛生基準、最低賃金等の法定基準を遵守させるとともに、労働条件の確保・改善に取り組んでいる。

労働条件の確保・改善を図る具体的な方法としては労働基準監督官が事業場に赴くことなどによる定期監督等（毎月一定の計画に基づいて実施する監督のほか、一定の重篤な労働災害又は火災・爆発等の事故について、その原因究明及び同種災害の再発防止等のために行う、いわゆる災害調査等も含む。）及び申告監督（労働者等からの申告に基づいて実施する監督）等がある。

また、労働基準監督官が行った監督指導等の結果、重大又は悪質な法違反が認められた場合には、労働基準監督官は、その刑事責任を追及すべく刑事訴訟法に基づき特別司法警察員として犯罪捜査を行い、検察庁に送検する司法処分を行う。

詳細データ①　**監督実施状況の推移**

年	臨検監督実施事業場数			監督実施率	違反率
	定期監督等	その他の監督	計		
	件	件	件	%	%
平成17	122,734	41,407	164,141	3.7	66.3
18	118,872	42,186	161,058	3.6	67.4
19	126,499	42,234	168,733	4.1	67.9
20	115,993	43,097	159,090	3.9	68.5
21	100,535	46,325	146,860	3.6	65.0
22	128,959	45,574	174,533	4.3	66.7
23	132,829	42,703	175,532	4.1	67.4
24	134,295	39,225	173,520	4.1	68.4
25	140,499	37,634	178,133	4.2	68.0
26	129,881	36,568	166,449	3.9	69.4
27	133,116	36,120	169,236	4.0	69.1
28	134,617	35,006	169,623	4.1	66.8
29	135,785	34,413	170,198	4.1	68.3
30	136,281	33,911	170,192	4.1	68.2
令和元	134,981	32,577	167,558	4.1	70.9
2	116,317	29,316	145,633	3.5	69.1
3	122,054	27,325	149,379	3.6	68.2
4	142,611	28,917	171,528	4.5	70.6
5	139,215	32,464	171,679	4.5	69.6
6	142,477	34,400	176,877	4.6	70.1

資料：厚生労働省労働基準局調べ。
（注）　違反率は定期監督等実施事業場のうち違反のあった事業場の割合である。

詳細データ② 申告処理状況の推移

年	要処理分		前年よりの繰越し		当年受理	
	件数	前年対比	件数	前年対比	件数	前年対比
		%		%		%
平成17	41,003	94.4	6,072	89.4	34,931	95.4
18	40,234	98.1	5,442	89.6	34,792	99.6
19	40,254	100.0	4,724	86.8	35,530	102.1
20	44,432	110.4	5,145	108.9	39,287	110.6
21	48,448	109.0	5,976	116.2	42,472	108.1
22	44,736	92.3	6,588	110.2	38,148	89.8
23	41,047	91.8	5,784	87.8	35,263	92.4
24	37,253	90.8	5,901	102.0	31,352	88.9
25	34,322	92.1	5,004	84.8	29,318	93.5
26	31,709	92.4	4,620	92.3	27,089	92.4
27	30,381	95.8	4,119	89.2	26,280	97.0
28	29,773	98.0	4,073	98.9	25,700	97.8
29	29,388	98.7	4,016	98.6	25,372	98.7
30	28,874	98.3	4,086	101.7	24,788	97.7
令和元	27,471	95.1	3,959	96.9	23,512	94.9
2	25,568	93.1	3,954	99.9	21,614	91.9
3	21,667	84.7	2,853	72.2	18,814	87.0
4	22,780	105.1	2,843	99.6	19,937	106.0
5	27,182	119.3	3,423	120.4	23,759	119.2
6	29,610	108.9	4,494	131.3	25,116	105.7

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ③ 主要業種別司法事件数の推移

年	全業種	製造業	建設業	商　業
平成17	1,290 (100.0)	303 (23.5)	525 (40.7)	106 (8.2)
18	1,219 (100.0)	286 (23.5)	470 (38.6)	97 (8.0)
19	1,277 (100.0)	308 (24.1)	458 (35.9)	122 (9.6)
20	1,227 (100.0)	295 (24.0)	484 (39.4)	92 (7.5)
21	1,110 (100.0)	285 (25.7)	375 (33.8)	114 (10.3)
22	1,157 (100.0)	268 (23.2)	400 (34.6)	102 (8.8)
23	1,064 (100.0)	253 (23.8)	352 (33.1)	98 (9.2)
24	1,133 (100.0)	260 (22.9)	406 (35.8)	97 (8.6)
25	1,043 (100.0)	231 (22.1)	369 (35.4)	79 (7.6)
26	1,036 (100.0)	215 (20.8)	392 (37.8)	96 (9.3)
27	966 (100.0)	241 (24.9)	336 (34.8)	85 (8.8)
28	890 (100.0)	210 (23.6)	309 (34.7)	75 (8.4)
29	896 (100.0)	195 (21.8)	307 (34.3)	79 (8.8)
30	896 (100.0)	221 (24.7)	312 (34.8)	82 (9.2)
令和元	821 (100.0)	169 (20.6)	307 (37.4)	63 (7.7)
2	887 (100.0)	224 (25.3)	300 (33.8)	79 (8.9)
3	918 (100.0)	177 (19.3)	317 (34.5)	69 (7.5)
4	783 (100.0)	174 (22.2)	285 (36.4)	49 (6.3)
5	799 (100.0)	162 (20.3)	296 (37.0)	57 (7.1)
6	972 (100.0)	211 (21.7)	331 (34.1)	83 (8.5)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。
(注)　括弧内は、全業種中に占める割合である。

労働時間対策

概　要

主な労働時間対策

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた主な取組等

○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会的機運の醸成

○労働時間等の設定の改善を促進するための支援
- 労働時間等設定改善法、「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の周知
- 労働時間等の設定の改善に係る支援
  - ▶働き方改革推進支援センター
  - ▶働き方改革推進支援助成金
  - ▶特に時間外労働が長い事業場の事業主に対する自主的取組の推進
- 長時間労働につながる取引慣行の見直しの推進

労働時間対策の具体的推進

○労働時間等設定改善実施体制の整備

○法定労働時間の遵守徹底
- 働き方改革関連法の周知と併せ、引き続き集団指導等を実施するなどにより法定労働時間の遵守を徹底

○時間外労働の削減
- 労働時間管理の適正化等
  - ▶「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」により、労働時間管理の適正化のための指導
- 時間外・休日労働協定（36協定）の適正化
  - ▶36協定届が所轄労働基準監督署長に届け出られた場合に、当該協定届の内容について必要な指導

【罰則付きの時間外労働の上限規制】
- 法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければならない
  - ▶時間外労働が年720時間以内
  - ▶時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - ▶時間外労働と休日労働の合計について、「２か月平均」「３か月平均」「４か月平均」「５か月平均」「６か月平均」が全て１月当たり80時間以内
  - ▶時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年６か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（６か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれあり
- 以下の事業・業務については、2024年４月から以下のとおり上限規制が適用されている

事業・業務	2024年4月1日以降の取り扱い
建設事業	• 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される • 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されない
自動車運転の業務	• 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限は年960時間 • 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されない • 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない
医師	• 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限は最大1,860時間 • 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されない
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用される

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外される

○１年単位の変形労働時間制等の労働時間制度の適正な運用の確保

○勤務間インターバル制度の導入促進

○年次有給休暇の取得促進
- 年５日の年次有給休暇の確実な取得等
- 年次有給休暇取得日数等の管理等
- 年次有給休暇の取得促進に向けた機運の醸成
- 年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いの禁止
- 長期休暇制度の普及促進

詳細資料　労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要

労働時間等の設定の改善

・労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
・事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるように努めなければならない。また、他の事業主との取引に当たっては、短い期限の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に努めなければならない
・国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
（具体的取組を進める上で参考となる事項も規定）

労働時間等設定改善委員会/労働時間等設定改善企業委員会

・労使間の話合いの機会を整備するために設置（努力義務）
・一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

２以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針（主な内容）

○　経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
○　「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

（1）労使間の話合いの機会の整備
　○労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会の整備　等
（2）年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
　○年次有給休暇管理簿の活用
　○計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
　○年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
　○転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
　○子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮　等
（3）時間外・休日労働の削減
　○「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
　○時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
　○テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討　等
（4）労働者各人の健康と生活への配慮
　○特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
　○育児・介護を行っている労働者
　○公民権の行使等を行う労働者
　○単身赴任中の労働者
　○自発的な職業能力開発を行う労働者
　○地域活動等を行う労働者　等への配慮
（5）他の事業者との取引上の配慮
　○納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善　等

詳細データ①　主要６か国における労働者１人平均年間総労働時間の推移

（時間）

年	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
2013	1746	1837	1505	1718	1327	1394
2014	1741	1842	1512	1717	1334	1389
2015	1734	1840	1496	1716	1338	1389
2016	1724	1832	1513	1713	1335	1394
2017	1720	1830	1509	1704	1331	1382
2018	1706	1835	1510	1716	1326	1390
2019	1669	1832	1513	1705	1321	1395
2020	1621	1819	1365	1681	1271	1287
2021	1633	1833	1487	1711	1299	1364
2022	1633	1821	1516	1709	1301	1392
2023	1636	1817	1508	1711	1300	1397
2024	1643	1810	1522	1714	1298	1403

資料：OECD Data Explorer（https://data-explorer.oecd.org）“Average annual hours actually worked per worker [Employees]”2026年6月現在
（日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」に基づき算出）
（注）1. 調査対象となる労働者にはパートタイム労働者を含み、自営業者は除く。
2. 日本は事業所規模5人以上の労働時間。日本以外の国については事業所規模の区別はない。
3. フランスのデータの2015年は推計値。
4. 各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

詳細データ② 年次有給休暇の取得状況[1)]

年・企業規模・産業	1人平均付与日数[2)]	1人平均取得日数[3)]	取得率[4)]
令和７年	18.1	12.1	66.9
令和６年	16.9	11.0	65.3
令和５年	17.6	10.9	62.1
令和４年	17.6	10.3	58.3
令和３年	17.9	10.1	56.6
令和７年調査計			
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300～999人	18.4	12.3	66.8
100～299人	17.8	11.7	65.5
30～ 99人	17.4	11.3	64.9
令和７年			
鉱業，採石業，砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気･ガス･熱供給･水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業，郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業，小売業	17.5	10.5	59.9
金融業，保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業，物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究，専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業，飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業，娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育，学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療，福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス事業	19.7	11.2	57.1
サービス業(他に分類されないもの)	16.4	11.4	69.7

資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」
(注) 1) 表中の年は、調査実施年であり、調査対象期間は前年（又は前々年の会計年度）である。
2)「付与日数」には、繰越日数を除く。
3)「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。
4)「取得率」は、(取得日数計／付与日数計) ×100(%)である。

賃金対策

概　要

最低賃金制度の概要

1　最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは最低賃金法により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされる。また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、50万円以下の罰金が適用される。

2　最低賃金の種類

最低賃金には、産業や職種に関わりなく都道府県内で働くすべての労働者と使用者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業（電気機械器具製造業、自動車小売業等）の基幹的労働者を対象に、地域別最低賃金よりも高い金額水準で定められる「特定最低賃金」の2種類が設定されている。

3　最低賃金との比較

支払われる賃金と最低賃金額を次の方法により比較を行う。ただし、支払われる賃金のうち、①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）、④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）、⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）、⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は、最低賃金額との比較に当たって算入しないこととされている。

(1) 時間給の場合：時間給≧最低賃金額（時間額）
(2) 日給の場合　：日給÷1日平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
(3) 月給の場合　：月給÷1か月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
(4) 上記(1)，(2)，(3)の組み合わせの場合：例えば、基本給が日給制で各手当（職務手当など）が月給制の場合は、それぞれ(2)(3)の式により時間額に換算し、それらを合計したものを最低賃金額（時間額）と比較します。

詳細データ① 地域別最低賃金の全国一覧

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日
全国加重平均額(時間額)	930		961		1004		1055		1121	
北海道	889	令和3年10月1日	920	令和4年10月2日	960	令和5年10月1日	1010	令和6年10月1日	1075	令和7年10月4日
青森	822	令和3年10月6日	853	令和4年10月5日	898	令和5年10月7日	953	令和6年10月5日	1029	令和7年11月21日
岩手	821	令和3年10月2日	854	令和4年10月20日	893	令和5年10月4日	952	令和6年10月27日	1031	令和7年12月1日
宮城	853	令和3年10月1日	883	令和4年10月1日	923	令和5年10月1日	973	令和6年10月1日	1038	令和7年10月4日
秋田	822	令和3年10月1日	853	令和4年10月1日	897	令和5年10月1日	951	令和6年10月1日	1031	令和8年3月31日
山形	822	令和3年10月2日	854	令和4年10月6日	900	令和5年10月14日	955	令和6年10月19日	1032	令和7年12月23日
福島	828	令和3年10月1日	858	令和4年10月6日	900	令和5年10月1日	955	令和6年10月5日	1033	令和8年1月1日
茨城	879	令和3年10月1日	911	令和4年10月1日	953	令和5年10月1日	1005	令和6年10月1日	1074	令和7年10月12日
栃木	882	令和3年10月1日	913	令和4年10月1日	954	令和5年10月1日	1004	令和6年10月1日	1068	令和7年10月1日
群馬	865	令和3年10月2日	895	令和4年10月8日	935	令和5年10月5日	985	令和6年10月4日	1063	令和8年3月1日
埼玉	956	令和3年10月1日	987	令和4年10月1日	1028	令和5年10月1日	1078	令和6年10月1日	1141	令和7年11月1日
千葉	953	令和3年10月1日	984	令和4年10月1日	1026	令和5年10月1日	1076	令和6年10月1日	1140	令和7年10月3日
東京	1041	令和3年10月1日	1072	令和4年10月1日	1113	令和5年10月1日	1163	令和6年10月1日	1226	令和7年10月3日
神奈川	1040	令和3年10月1日	1071	令和4年10月1日	1112	令和5年10月1日	1162	令和6年10月1日	1225	令和7年10月4日
新潟	859	令和3年10月1日	890	令和4年10月1日	931	令和5年10月1日	985	令和6年10月1日	1050	令和7年10月2日
富山	877	令和3年10月1日	908	令和4年10月1日	948	令和5年10月1日	998	令和6年10月1日	1062	令和7年10月12日
石川	861	令和3年10月7日	891	令和4年10月8日	933	令和5年10月8日	984	令和6年10月5日	1054	令和7年10月8日
福井	858	令和3年10月1日	888	令和4年10月2日	931	令和5年10月1日	984	令和6年10月5日	1053	令和7年10月8日
山梨	866	令和3年10月1日	898	令和4年10月20日	938	令和5年10月1日	988	令和6年10月1日	1052	令和7年12月1日
長野	877	令和3年10月1日	908	令和4年10月1日	948	令和5年10月1日	998	令和6年10月1日	1061	令和7年10月3日
岐阜	880	令和3年10月1日	910	令和4年10月1日	950	令和5年10月1日	1001	令和6年10月1日	1065	令和7年10月18日
静岡	913	令和3年10月2日	944	令和4年10月5日	984	令和5年10月1日	1034	令和6年10月1日	1097	令和7年11月1日
愛知	955	令和3年10月1日	986	令和4年10月1日	1027	令和5年10月1日	1077	令和6年10月1日	1140	令和7年10月18日
三重	902	令和3年10月1日	933	令和4年10月1日	973	令和5年10月1日	1023	令和6年10月1日	1087	令和7年11月21日
滋賀	896	令和3年10月1日	927	令和4年10月6日	967	令和5年10月1日	1017	令和6年10月1日	1080	令和7年10月5日
京都	937	令和3年10月1日	968	令和4年10月9日	1008	令和5年10月6日	1058	令和6年10月1日	1122	令和7年11月21日
大阪	992	令和3年10月1日	1023	令和4年10月1日	1064	令和5年10月1日	1114	令和6年10月1日	1177	令和7年10月16日
兵庫	928	令和3年10月1日	960	令和4年10月1日	1001	令和5年10月1日	1052	令和6年10月1日	1116	令和7年10月4日
奈良	866	令和3年10月1日	896	令和4年10月1日	936	令和5年10月1日	986	令和6年10月1日	1051	令和7年11月16日
和歌山	859	令和3年10月1日	889	令和4年10月1日	929	令和5年10月1日	980	令和6年10月1日	1045	令和7年11月1日
鳥取	821	令和3年10月6日	854	令和4年10月6日	900	令和5年10月5日	957	令和6年10月5日	1030	令和7年10月4日
島根	824	令和3年10月2日	857	令和4年10月5日	904	令和5年10月6日	962	令和6年10月12日	1033	令和7年11月17日
岡山	862	令和3年10月2日	892	令和4年10月1日	932	令和5年10月1日	982	令和6年10月2日	1047	令和7年12月1日
広島	899	令和3年10月1日	930	令和4年10月1日	970	令和5年10月1日	1020	令和6年10月1日	1085	令和7年11月1日
山口	857	令和3年10月1日	888	令和4年10月13日	928	令和5年10月1日	979	令和6年10月1日	1043	令和7年10月16日
徳島	824	令和3年10月1日	855	令和4年10月6日	896	令和5年10月1日	980	令和6年11月1日	1046	令和8年1月1日
香川	848	令和3年10月1日	878	令和4年10月1日	918	令和5年10月1日	970	令和6年10月2日	1036	令和7年10月18日
愛媛	821	令和3年10月1日	853	令和4年10月5日	897	令和5年10月6日	956	令和6年10月13日	1033	令和7年12月1日
高知	820	令和3年10月2日	853	令和4年10月9日	897	令和5年10月8日	952	令和6年10月9日	1023	令和7年12月1日
福岡	870	令和3年10月1日	900	令和4年10月8日	941	令和5年10月6日	992	令和6年10月5日	1057	令和7年11月16日
佐賀	821	令和3年10月6日	853	令和4年10月2日	900	令和5年10月14日	956	令和6年10月17日	1030	令和7年11月21日
長崎	821	令和3年10月2日	853	令和4年10月8日	898	令和5年10月13日	953	令和6年10月12日	1031	令和7年12月1日
熊本	821	令和3年10月1日	853	令和4年10月1日	898	令和5年10月8日	952	令和6年10月5日	1034	令和8年1月1日
大分	822	令和3年10月6日	854	令和4年10月5日	899	令和5年10月6日	954	令和6年10月5日	1035	令和8年1月1日
宮崎	821	令和3年10月6日	853	令和4年10月6日	897	令和5年10月6日	952	令和6年10月5日	1023	令和7年11月16日
鹿児島	821	令和3年10月2日	853	令和4年10月6日	897	令和5年10月6日	953	令和6年10月5日	1026	令和7年11月1日
沖縄	820	令和3年10月8日	853	令和4年10月6日	896	令和5年10月8日	952	令和6年10月9日	1023	令和7年12月1日

詳細データ② 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

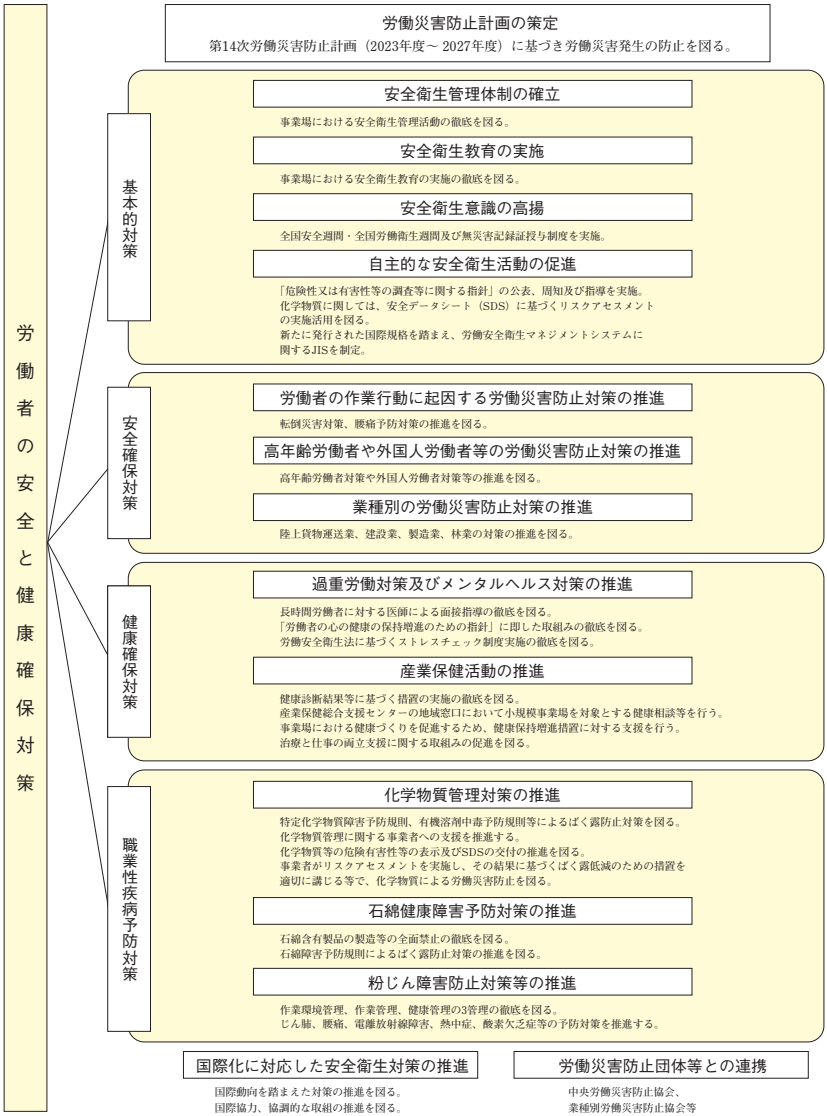
監督指導結果の推移（平成16～令和7年、全国計）

事項別／年	法違反の状況			法違反事業場の認識状況（%）			最賃未満労働者の状況		
	監督実施事業場数	最賃支払義務違反事業場数	違反率（%）	適用される最賃額を知っている	金額は知らないが、最賃が適用されることを知っている	最賃が適用されることを知らなかった	監督実施事業場の労働者数	最低賃金未満労働者数	最低賃金未満労働者数の比率（%）
H16	12,337 件	678 件	5.5 %	30.2 %	53.1 %	16.7 %	178,757 人	2,321 人	1.3 %
17	11,820	753	6.4	30.9	50.5	18.6	177,086	2,087	1.2
18	10,700	731	6.8	32.6	51.8	15.6	149,523	2,376	1.6
19	20,362	1,399	6.9	33.4	56.0	10.7	299,402	4,241	1.4
20	19,550	1,318	6.7	34.7	56.5	8.8	310,782	4,081	1.3
21	9,743	833	8.5	32.5	59.7	7.8	150,126	3,393	2.3
22	13,559	1,055	7.8	34.2	57.6	8.2	192,080	3,482	1.8
23	14,298	1,481	10.4	41.3	51.8	6.9	201,362	5,275	2.6
24	13,644	1,139	8.3	36.9	55.4	7.7	185,260	4,056	2.2
25	13,946	1,343	9.6	40.9	50.7	8.4	190,386	4,079	2.1
26	13,975	1,491	10.7	39.6	51.5	8.9	182,548	5,716	3.1
27	13,295	1,545	11.6	40.1	52.2	7.6	161,377	5,262	3.1
28	12,925	1,715	13.3	39.4	51.7	8.9	166,570	5,590	3.4
29	15,413	2,166	14.1	41.8	52.3	5.9	196,039	6,853	3.5
30	15,602	1,985	12.7	47.3	48.2	4.6	195,606	6,386	3.3
R 1	15,671	2,145	13.7	52.4	42.6	5.0	198,108	7,213	3.6
2	15,600	2,080	13.3	55.9	38.6	5.5	185,239	5,910	3.2
3	9308(※)	751	8.1	53.0	41.0	6.0	96,730	1,680	1.7
4	14,965	1,607	10.7	56.2	36.7	7.1	164,525	4,389	2.7
5	15,105	1,558	10.3	59.6	35.2	5.2	163,175	3,786	2.3
6	15,485	1,633	10.5	61.9	32.2	5.9	173,558	4,053	2.3
7	20,281	2,034	10.0	64.7	30.0	5.4	220,060	4,756	2.2

（注） 各年とも1～3月の結果である。
（※） 令和3年は、緊急事態宣言等が発出されたことに伴い、申告や労働者からの相談等に基づく事案など緊急性があると考えられるものを除き、上記監督の実施を一部延期した。

労働者の安全と健康を確保するための施策

詳細資料① 安全衛生施策の体系



詳細資料② 第14次労働災害防止計画 アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標（新設）	アウトカム指標
（ア）労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（重点対策②）	
■ 転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 ■ 卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。	■ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。 ■ 転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
■ 卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。 ■ 介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。	■ 増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。
（イ）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進（重点対策③）	
■「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等）を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
（ウ）多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進（重点対策④）	
■ 母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする。
（エ）業種別の労働災害防止対策の推進（重点対策⑥）	
■「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。	■ 陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに５%以上減少させる。
■ 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。	■ 建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。
■ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。	■ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに５%以上減少させる。
■「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。

アウトプット指標（新設）	アウトカム指標
（オ）労働者の健康確保対策の推進（重点対策⑦）	
■ 年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。 ■ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。	■ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに５%以下とする。
■ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。 ■ 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。
■ 各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	－
（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進（重点対策⑧）	
■ 労働安全衛生法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート（SDS）の交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。 ■ 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	■ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、５%以上減少させる。
■ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。	■ 増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率※を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。 ※当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したもの

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、少なくとも以下のとおりの結果が期待される。
・死亡災害については、 2022年と比較して、2027年までに５%以上減少する。
・死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる。

詳細資料③　「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の概要

（平成14年2月策定、令和2年4月最終改定）

過重労働による健康障害防止のためには、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に関する措置を適切に実施することが重要である。このため、「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」を定めるとともに、国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめ、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置

(1) 時間外・休日労働時間等の削減
- ○36協定締結時における「指針」等の遵守
- ○労働時間の適正な把握　等

(2) 年次有給休暇の取得促進

(3) 労働時間等の設定の改善

(4) 労働者の健康管理に係る措置の徹底
- ①健康管理体制の整備、健康診断の実施等
  - ・産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及びその者による健康管理の実施
  - ・衛生委員会の設置等健康管理体制の整備
  - ・健康診断及びその事後措置の確実な実施　等
- ②長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者等に対する面接指導等
  - ・医師による面接指導の実施及びその事後措置等の実施
  - ・面接指導等を実施するための手続等の整備
  - ・小規模事業場における面接指導等の実施を促進するための地域産業保健センターの活用等
- ③メンタルヘルス対策の実施
- ④過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の原因の究明及び再発防止
- ⑤労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

国が行う所要の措置

○36協定における時間外・休日労働に係る適正化指導等

○時間外・休日労働が月45時間を超えているおそれのある事業場に対しての監督指導等

○過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

詳細資料④　職場におけるメンタルヘルス対策

Ⅰ　制度的枠組

1　労働安全衛生法令の措置

(1) 労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）と面接指導を実施すること。（平成26年６月公布、平成27年12月施行。労働者数50人未満の事業場については、当分の間、努力義務とされた。）
令和７年の改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場についてもストレスチェックの実施を義務化。（令和10年4月施行）
(2) 長時間労働者に対する医師による面接指導の際にメンタルヘルス面の確認を行うこと。
(3) 衛生委員会等において、メンタルヘルス対策の樹立に関して調査審議をすること。

2　事業者が取り組むべき措置

(1) 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度
ストレスチェック制度は、一次予防（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）を主な目的とし、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるために、以下の事項を定めている。
具体的な実施方法について、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（平成27年5月公表、令和3年2月最終改訂）において示している。また、令和7年の改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化された（令和10年4月施行）ことを踏まえ、その円滑な施行に向けて、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を作成（令和8年2月公表）している。

○事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者※1による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）※2を行わなければならないこと。
○検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、あらかじめ本人の同意を得ないで、検査結果を事業者に提供してはならないこと。
○事業者は、検査結果の通知を受けた労働者のうち、厚生労働省令で定める要件※3に該当する労働者から申出があったときは、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないこと。
○事業者は、申出を理由として、不利益な取扱いをしてはならないこと。
○事業者は、面接指導の結果に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴き、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置※4を講じなければならないこと。
○厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表すること。

※1　ストレスチェックの実施者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師とする。
※2　検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を標準的な項目とする。検査の頻度は、1年ごとに1回とする。
※3　要件は、高ストレス者であって面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者とする。
※4　就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行うこと。

(2)「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月公示、平成27年11月改正）
指針では、事業者が講ずるメンタルヘルスケアの原則的な実施方法として、次の事項を示している。

1　衛生委員会等における調査審議
2　心の健康づくり計画の策定
3　4つのメンタルヘルスケアの推進
　(1)　セルフケア
　(2)　ラインによるケア
　(3)　事業場内産業保健スタッフ等によるケア
　(4)　事業場外資源によるケア
4　メンタルヘルスケアの具体的進め方
　(1)　教育研修・情報提供
　(2)　職場環境等の把握と改善
　(3)　メンタルヘルス不調への気付きと対応
　(4)　職場復帰における支援
5　個人情報の保護への配慮
6　心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止
7　小規模事業場における取組の留意事項

※事業外資源：事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

(3)「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成16年10月公表、平成24年7月改訂）

3　都道府県労働局、労働基準監督署による指導

事業場に対して、上記指針等に即した取組みを指導。

Ⅱ　職場におけるメンタルヘルス対策促進のための国の支援措置

1　総合的支援

産業保健総合支援センターによる支援

メンタルヘルス不調の予防から早期発見と適切な対応、休業者の職場復帰に至るまで、事業者の取り組むメンタルヘルス対策に対して総合的な支援を実施

① 事業者からの相談対応
② 個別事業場に対する訪問支援（ストレスチェック制度導入支援を含む）
③ 職場復帰プログラムの作成支援
④ 管理監督者に対する教育等を実施
⑤産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスに関する研修等を実施

地域産業保健センターによる支援

労働者数50人未満の小規模事業場を対象に、ストレスチェックの高ストレス者に対する医師の面接指導等の産業保健サービスを提供

2　情報の提供

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の開設（平成21年10月、https://kokoro.mhlw.go.jp/）

職場のメンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調等に関する電話・メール・SNS相談窓口を設置

3　その他

独立行政法人労働者健康安全機構における団体経由産業保健活動推進助成金の支給

詳細資料⑤　事業場における治療と仕事の両立支援の取組推進

Ⅰ　「治療と就業の両立支援指針」の策定

2025（令和７）年６月に改正された労働施策総合推進法第27条の３の規定に基づき、治療を受ける労働者の治療と仕事の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた（https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/files/pdf/support_guideline_full.pdf）

1 治療と就業の両立支援を行うための環境整備

○ 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知
○ 研修等による意識啓発
○ 相談窓口等の明確化
○ 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
○ 事業場内外の連携

2 治療と就業の両立支援の進め方

① 労働者から、事業主に対して、支援を求める申出
② 労働者から、主治医に対して、就業の状況等に関する情報を提供【様式例：勤務情報提供書】
（https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/files/docs/kinmujouhouteikyousyo.docx）
※事業主は、書面の作成支援や手続きの説明を行うなど、必要な支援を行うことが望ましい
③ 主治医は、②の情報を踏まえ、職場における治療と就業の両立支援に必要な情報を労働者（患者）の勤務先に提出
【様式例：主治医意見書】
（https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/files/docs/syujii_ikensyo_01.docx）
④ 事業主は、主治医から提供された情報を産業医等に提供し、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見を聴取
⑤ 事業主は、主治医や産業医等の意見を勘案し、労働者と十分話し合った上で、就業継続の可否、就業上の措置等の内容を決定し、実施【様式例：両立支援プラン／職場復帰支援プラン】
（https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/files/docs/0000198527.docx）

Ⅱ　治療と仕事の両立支援に関する国の支援措置

○都道府県産業保健総合支援センターでは、治療と就業の両立支援の専門スタッフを配置し、以下の各種支援を実施
・専門的研修・相談対応
・事業場への訪問支援
・労働者（患者）と事業場との間の個別調整支援
○患者である労働者に寄り添い、職場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う「両立支援コーディネーター」を養成
○都道府県労働局に、「地域両立支援推進チーム」を設置し、自治体、地域の企業、医療機関、支援機関等と連携して、事業主等が活用可能な各地域における支援事業の情報提供等の取組を推進
○ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」において、指針に沿った取組の実践的ガイダンスや企業の取組事例等の総合的な情報提供を実施
（https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/）

詳細資料⑥　化学物質による労働災害防止対策

化学物質は、産業の発展や豊かな生活の実現のために大きく貢献しており、現代の社会生活には欠くことのできないものだが、有益なものである反面、危険性や有害性を持つものも多く、適切な管理が必要である。

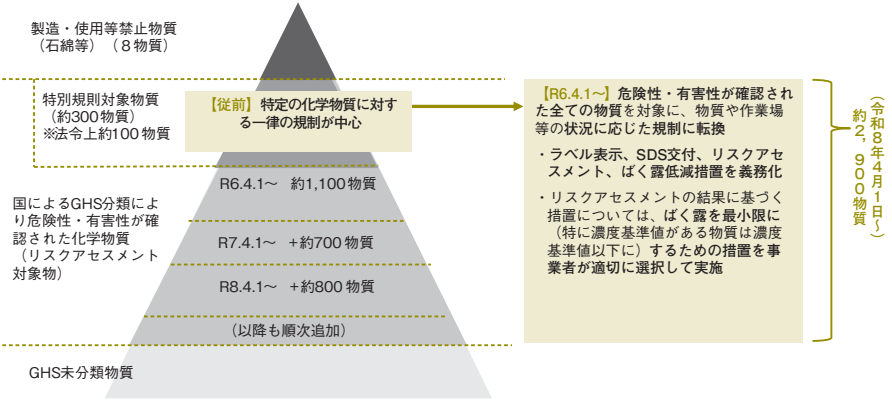
化学物質による労働災害防止のためには、事業場で取り扱っている化学物質の危険有害性情報を的確に把握するとともに、その情報に基づき、適切にばく露防止等の措置を講じる必要があることから、厚生労働省では、国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質を、容器等へのラベル表示、SDS（安全データシート）交付等による通知と危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施義務対象となる物質（リスクアセスメント対象物）に令和6年4月から追加し、

・化学物質の危険有害性情報が適切に伝達されるよう、ラベル表示やSDSの交付等の制度整備拡充
・SDS等の情報に基づくリスクアセスメントの推進
・ばく露の程度をなるべく低くする措置の義務化
・国によるばく露の上限となる基準の策定
・皮膚等に障害を与える物質等を取り扱う場合の不浸透性の保護具の使用
・労働者に健康障害等を発生させるリスクが高い業務について、特定化学物質障害予防規則等の特別規則による各種の労働災害防止措置の適切な実施
・新規化学物質の届出制度（事業者による有害性調査結果の国への届出）

等により、化学物質による労働災害の防止対策を推進している。

また、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（令和7年法律第33号）が2025（令和7）年5月に公布された。

改正法では、事業者によるSDSの交付等が適切に行われ、リスクアセスメントの的確な実施を担保し、化学物質のばく露からの労働者保護を十分なものとするため、（1）化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設けること（令和12年４月施行）、（2）化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、成分名についてのみ代替化学名等の通知を認めること（令和８年４月施行）、（3）個人ばく露測定を作業環境測定の一つとして位置付け、測定基準に従って実施しなければならないこととするとともに、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図ること（令和８年10月施行）等が新たに規定されている。



詳細資料⑦　厚生労働省の石綿（アスベスト）対策の概要

石綿とは、アスベストとも呼ばれる天然に産出する繊維状鉱物であり、人に対する有害性として、石綿粉じんを吸入した際には、数十年の潜伏期間を経て、肺がんや中皮腫等の健康障害を生じさせることがある。

今後の被害を未然に防止するための対策

1．石綿等の製造等の全面禁止（労働安全衛生法）

・「アスベスト総合対策」（平成17年12月27日アスベスト問題に関する関係閣僚会合）を踏まえ、平成18年9月1日より、例外的に製造等の禁止が猶予された製品（適用除外製品等）を除き、石綿含有製品の製造、輸入、譲渡、提供、又は使用を禁止

・適用除外製品等についても、代替品の安全性が確認されたものから順次、製造等を禁止し、平成24年3月1日より製造等を全面禁止

2．建築物等解体時等の飛散防止・ばく露防止対策（石綿障害予防規則）

・平成17年2月に石綿障害予防規則を制定し、対策を強化 ⟵ 従来、特定化学物質等障害予防規則で規定

［石綿障害予防規則の概要］

建材等の事前調査、当局に対する届出、作業場所の隔離、呼吸用保護具の使用、作業の記録の保存、健康診断の実施　等

国民の有する不安への対応

3．退職された方に対する健康管理（労働安全衛生法に基づく健康管理手帳制度）

・石綿を取り扱う業務に一定期間従事した経歴がある方等に対し、健康管理手帳を交付（国の費用で健康診断（半年ごとに１回））

4．石綿ばく露作業による労災認定を受けた労働者の所属事業場などの公表

隙間のない健康被害者の救済

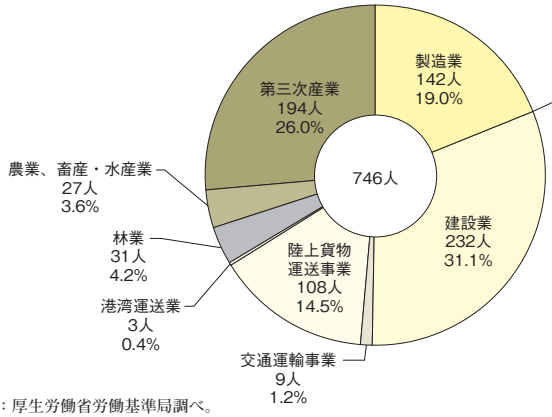
5．労働者災害補償保険法に基づく救済

・石綿による業務災害にあった労働者など又はその遺族などに対する保険給付

6．石綿健康被害救済法による救済

・労災保険に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が時効により消滅した方に対する特別遺族給付金の支給

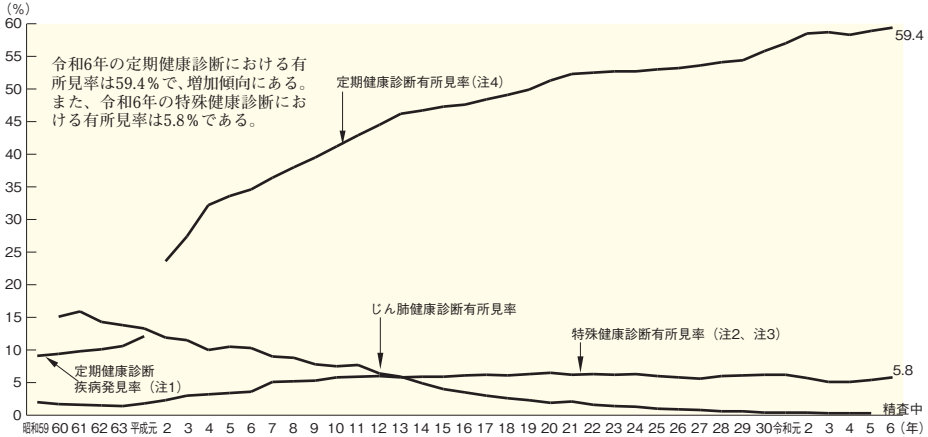
詳細データ① 業種別死亡災害発生状況（令和６年）



業種別にみると、建設業における死亡者数が232人（全体の31.1％）と最も多く、次いで第三次産業が194人（同26.0％）、製造業が142人（19.0％）となっている。

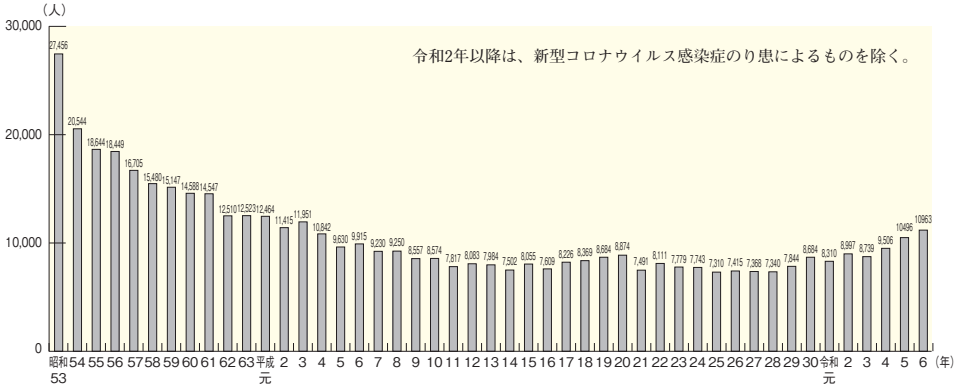
資料：厚生労働省労働基準局調べ。
（注） 新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの。

詳細データ② 年別健康診断結果



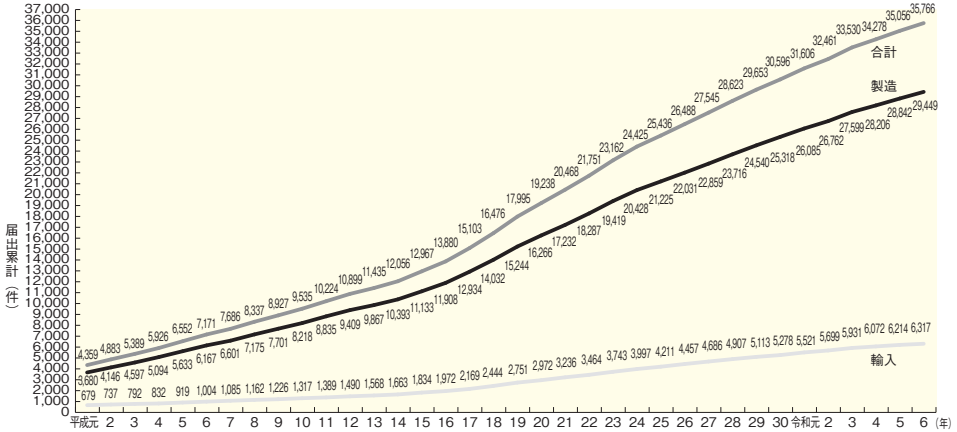
資料：厚生労働省労働基準局調べ。
（注） 1. 平成元年10月定期健康診断項目改正
2. 平成元年10月有機溶剤及び鉛健康診断項目改正
3. 平成7年特殊健診の集計方法変更
4. 平成11年1月定期健康診断項目改正

詳細データ③　年別業務上疾病者数



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ④　新規化学物質製造・輸入届出状況　年別（製造・輸入）



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

石綿による健康被害の救済

概　要

石綿による健康被害の救済に関する法律の概要

目　的：石綿による健康被害の特殊性にかんがみ、石綿による健康被害に係る被害者等の迅速な救済を図る。

施行日：基金の創設	平成18年2月10日
救済給付・特別遺族給付金の支給	平成18年3月27日
事業者からの費用徴収	平成19年4月1日
医療費等の支給対象期間の拡大等	平成20年12月1日
指定疾病の追加（政令改正）	平成22年7月1日
特別遺族弔慰金・特別遺族給付金の請求期限の延長等	平成23年8月30日
肺がん等の判定基準の見直し	平成25年6月18日
一般拠出金率の改定（告示改正）	平成26年4月1日
特別遺族給付金の請求期限の延長、支給対象の拡大	令和4年6月17日

労災補償等による救済の対象とならない者に対する救済給付

事業者
①全事業主
※労働保険徴収システムを活用

②一定の要件に該当する事業主（石綿との関連が深い事業主）から追加費用を徴収

国
○平成17年度補正予算により基金に拠出

○そのほか、基金創設時の事務費の全額及び平成19年度以降は事務費の1／2を負担

地方公共団体
○国の基金への費用負担の1／4に相当する金額を10年かけて拠出（H19～28年度　9.2億円／年）

石綿健康被害救済基金
（独）環境再生保全機構

判定の申出
判定結果の通知

環境大臣

意見を聴く
意見

中央環境審議会

申請・請求
認定・給付

被害者又は死亡した被害者のご遺族

石綿に起因する指定疾病（中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴う石綿肺・びまん性胸膜肥厚）

救済給付
アスベストによる中皮腫や肺がん等と認定された方への給付
・医療費（自己負担分）
・療養手当（103,870円／月）
・葬祭料（199,000円）
・救済給付調整金
ご遺族への給付
・特別遺族弔慰金（2,800,000円）・特別葬祭料（199,000円）

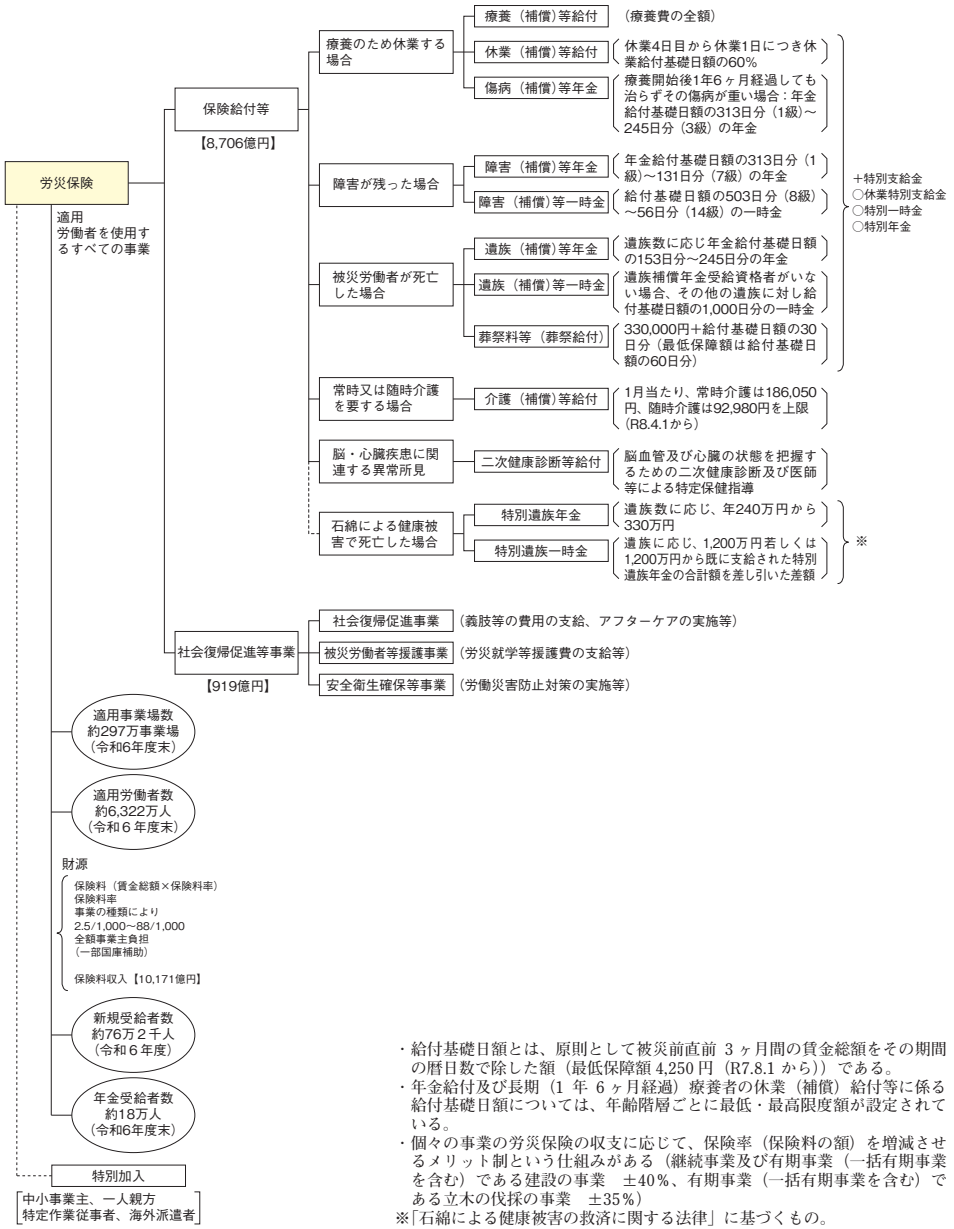
労災補償を受けずに死亡した労働者の遺族に対する救済措置

〔特別遺族給付金の支給〕
①対 象 者：指定疾病等により令和8年3月26日までに死亡した労働者（特別加入者を含む。）の遺族であって、時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅したもの。
②給 付 額：特別遺族年金 原則240万円／年
※特別遺族年金の支給対象とならない遺族には一時金を支給する。
③請求期限：令和14年3月27日
④財　　源：労働保険特別会計労災勘定から負担する。

労働者災害補償保険制度

概　要

労働者災害補償保険制度の概要（令和８年度予算額）



・給付基礎日額とは、原則として被災前直前 3 ヶ月間の賃金総額をその期間の暦日数で除した額（最低保障額 4,250 円（R7.8.1 から））である。
・年金給付及び長期（1 年 6 ヶ月経過）療養者の休業（補償）給付等に係る給付基礎日額については、年齢階層ごとに最低・最高限度額が設定されている。
・個々の事業の労災保険の収支に応じて、保険率（保険料の額）を増減させるメリット制という仕組みがある（継続事業及び有期事業（一括有期事業を含む）である建設の事業　±40%、有期事業（一括有期事業を含む）である立木の伐採の事業　±35%）
※「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づくもの。

詳細データ　**労災保険の財政状況**

（単位：億円）

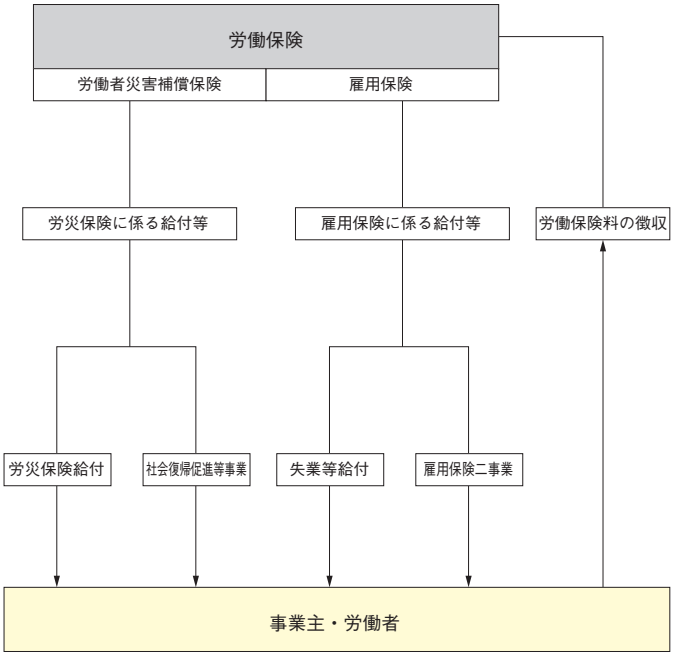
区　分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
①収入	12,036	12,332	11,746	11,779	12,277	12,889
うち保険料収納額	8,621	8,972	8,503	8,617	9,145	9,563
うち利子収入	1,203	1,118	1,061	1,018	980	944
②支出	12,467	12,253	11,885	11,809	11,972	12,130
うち保険給付費等	8,496	8,243	8,138	8,023	8,062	8,041
うち社会復帰促進等事業費	802	907	747	742	755	797
決算上の収支（①－②）	△431	79	△139	△30	305	759
積立金累計額	78,239	78,318	78,180	78,149	78,454	79,213

（注）1. 労災保険の積立金は、労災年金受給者への将来の年金給付費用に充てる原資である。
2. 計数はそれぞれ四捨五入によっているので、端数においては合計と一致していないものがある。
3.「うち保険給付費等」は、保険給付費及び特別支給金の合計である。

労働保険適用徴収制度

概　要

労働保険適用徴収制度



［労働保険について］

労働保険とは、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で個別に行われているが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われており、各事業場における賃金総額に労災保険率と雇用保険率を合わせた率を乗じて得た額を労働保険料として徴収している。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は成立手続を行い、労働保険料を納付しなければならないことになっている。

労働保険の適用・徴収業務

1. 労働保険とは

○「労働保険」とは、労災保険（労働者災害補償保険）及び雇用保険を総称したもの。
○労働保険は、原則として、労働者を1人以上雇用するすべての事業に適用される。
※労働保険の適用事業数　約344万（令和6年度末）

2. 労働保険料

○保険料は、原則として労災保険及び雇用保険一体の労働保険料として徴収。
○保険料額は、事業主が労働者に支払う賃金の総額に保険料率を乗じて算定。

労働保険料＝事業全体の賃金総額×保険料率（労災保険率＋雇用保険率）

労災保険率　事業の種類により、2.5／1,000～88／1,000
雇用保険率
　一般の事業　15.5／1,000
　農林水産、清酒製造の事業　17.5／1,000
　建設の事業　18.5／1,000（令和6年度）

○労働保険料の負担は、以下のとおり。
　労災保険　全額事業主負担
　雇用保険　失業等給付部分は労使折半、雇用保険二事業部分は全額事業主負担
○保険料収入：約4.2兆円、収納率：99.1％（令和6年度末）

詳細データ① 労働保険の適用状況

（単位：万）

区分＼年度末	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労働保険適用事業数	330	337	341	343	344	344
労災保険適用事業数	286	291	295	297	297	297
雇用保険適用事業数	227	233	237	239	240	240

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ② 労働保険料の収納状況

（単位：億円）

区分＼年度末	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総額	25,264	25,649	26,081	31,336	40,624	41,892
労災保険分	8,621	8,653	8,506	8,908	9,141	9,353
雇用保険分	16,643	16,995	17,575	22,428	31,483	32,539

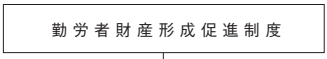
資料：厚生労働省労働基準局調べ。

勤労者福祉の向上

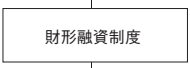
概　要

勤労者財産形成促進制度の概要

勤労者財産形成促進制度（財形制度）は、昭和46年に制定された勤労者財産形成促進法（財形法）に基づいて創設され、勤労者の貯蓄や持家取得といった財産づくりのための努力に対して、国や事業主が支援、協力する制度である。







財形貯蓄取扱機関
銀行、証券、生保、損保等

独立行政法人勤労者退職金共済機構等が財形貯蓄取扱機関より資金を調達（財形貯蓄総残高の1／3が限度）して融資

財形貯蓄制度	財形年金貯蓄制度	財形住宅貯蓄制度
勤労者が、賃金からの控除（天引き）により長期間にわたって定期的に貯蓄		
年齢要件なし	貯蓄開始は55歳未満	
使途を限定しない貯蓄	年金として受給（満60歳以降） 年金支払方法 定額型・逓増型・前厚型（介護等の際は受給額の増額変更可能）	住宅の取得または増改築等の費用に充当
利子等については課税	合わせて550万円（生命保険等の財形年金貯蓄等は払込みベースで385万円）までの利子等は非課税。財形年金貯蓄は、退職後も非課税	
契約件数		
397万件	126万件	40万件
貯蓄残高		
10兆円	2兆5千億円	1兆1千億円

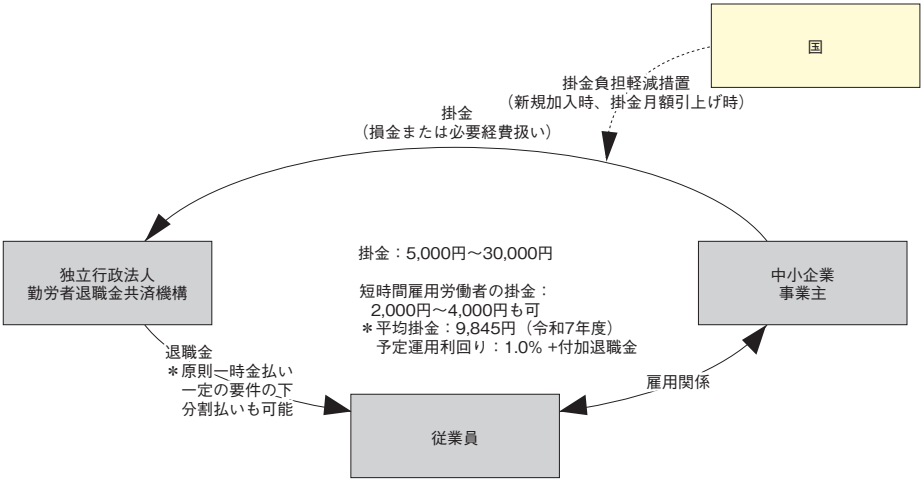
財形持家融資制度
勤労者個人が自ら住宅を建設、購入（既存住宅を含む）または改良をするために必要な資金について融資 ○　融資限度額 財形貯蓄残高の10倍 （最高 4,000万円） ○　貸付金利（5年間固定） 年2.30% ※子育て勤労者向けまたは中小企業勤労者向け特例措置が適用される場合は、年2.00%（本特例措置は、令和9年3月31日までの時限措置） ○　償還期間 35年以内 ○　貸付件数　○　融資残高 43,967件　3.1千億円

金利は令和8年4月1日現在
貯蓄・融資残高は令和7年3月31日現在

中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



加入・支給実績（令和７年度）

	一般の中小企業退職金共済制度	特定業種退職金共済制度		
		建設業	清酒製造業	林　業
対象者	主に常用労働者	各業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）		
共済契約者（事業主）数（件）	375,555	174,121	1,729	3,273
被共済者（労働者）数（人）	3,571,957	2,082,977	3,881	19,238
退職金等支給件数（件）	293,609	61,451	135	1,245
退職金等支給金額（千円）	419,115,695	59,273,150	91,971	1,420,366

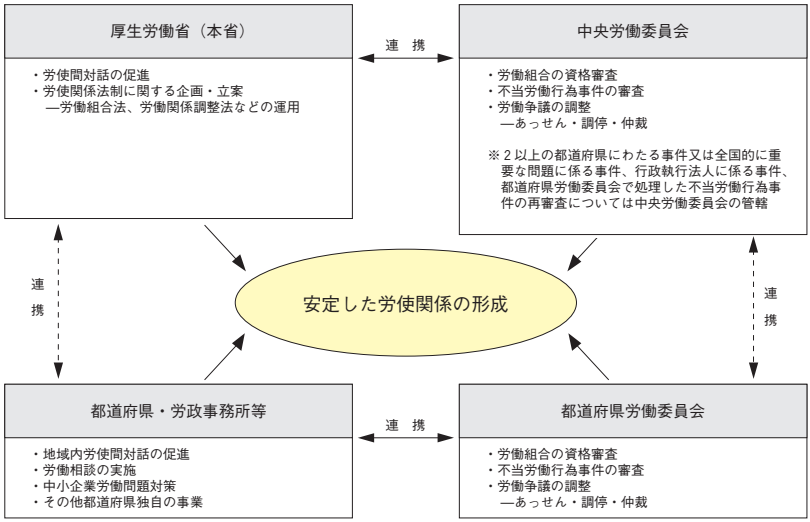
（注）　共済契約者数及び被共済者数については、令和7年度末現在の数値である。

(2) 労使関係

労使関係の安定

概　要

労使関係施策の体系



詳細資料①　**労働委員会制度と労働争議の調整**

○　**中央労働委員会について**

中央労働委員会は、労働組合法に基づいて昭和21年に設置された、国家行政組織法第3条第2項の国の行政機関の委員会の一つであり、労使紛争の処理のための中心的機関である。中央労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者合計45名（各側15名）の委員により構成されている。

なお、地方における労使紛争処理機関としては、各都道府県の行政委員会として中央労働委員会と同様に公労使三者構成をとる都道府県労働委員会が47置かれている。

中央労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法、行政執行法人の労働関係に関する法律等により、主として次に掲げる労使関係紛争処理等の権限を有する。

①　不当労働行為事件の審査

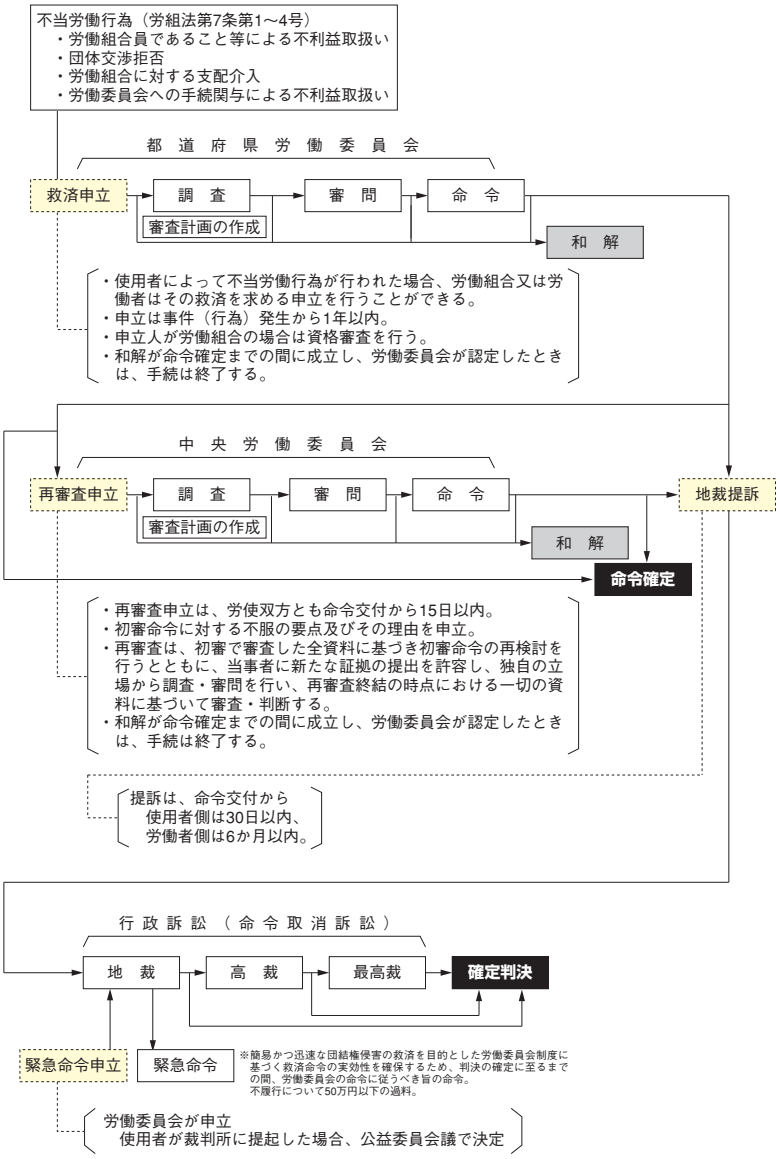
不当労働行為審査手続は、原則として二審制をとっており、中央労働委員会は、初審都道府県労働委員会の判断（救済命令）に対する当事者からの不服に係る再審査を行う。その他、中央労働委員会は、全国的に重要な事案や行政執行法人に係る不当労働行為事件についての初審（この場合は一審制）を行う。

なお、労働委員会の命令に対して、当事者は、命令の取消の訴えを提起できる。

②　労働争議のあっせん、調停及び仲裁

労働関係調整法等に基づき、労働関係の当事者間において、労働争議・紛争が発生した場合に、その解決を図る。都道府県労働委員会が原則として一の都道府県における事件を処理するのに対して、中央労働委員会は二以上の都道府県にわたる事件又は全国的に重要な問題に係る事件、行政執行法人に係る事件等について処理する。

○ **不当労働行為の審査手続の概要**



○ **労働争議の調整について**

労働委員会が扱う労働争議・紛争の調整には、あっせん・調停・仲裁がある。中でも「あっせん」は最も利用されている調整手法である。これらの調整は原則として当事者の申請により開始される。

労働委員会の行う調整は、公正な第三者としての助言を与え、労使の自主的な歩み寄りを促すことによって解決を図ることを基本としている。

労働委員会は調整を進めていくなかで、労使当事者に対して解決案を提示することもあるが、これは受諾を強制するものではない。

ただし、仲裁については、裁定がなされると、当事者はその裁定を内容とする労働協約を締結したのと同様の効力を持つので、その裁定に拘束される。

あっせん・調停・仲裁の特徴一覧

	あっせん	調　停	仲　裁
開始事由	・一方申請 ・双方申請 ・会長の職権※1	・双方申請 ・労働協約に基づく一方申請 ・公益事業及び行政執行法人に係る （・一方申請 ・職権に基づく委員会の決議 ・大臣※2 又は知事からの請求） ・地方公営企業等に係る （・一方の申請により委員会が決議 ・職権に基づく委員会の決議 ・厚生労働大臣又は知事からの請求）	・双方申請 ・労働協約に基づく一方申請 ※3
労働委員会の調整主体	あっせん員	調停委員会 （公労使三者構成）	仲裁委員会 （公益委員3人以上の奇数で構成※4）
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力を持って当事者を拘束

※1　行政執行法人における労使紛争については「委員会の決議」。
※2　公益事業の場合は「厚生労働大臣」、行政執行法人の場合は「主務大臣」。
※3　行政執行法人及び地方公営企業等における労使紛争については、あっせん又は調停開始後2か月経過後の一方申請、委員会決議（あっせん又は調停を行っている事件）、大臣（行政執行法人の場合は「主務大臣」、地方公営企業等の場合は「厚生労働大臣」）からの請求による仲裁開始規定がある。
※4　行政執行法人については、担当委員全員（5人）又は3人。

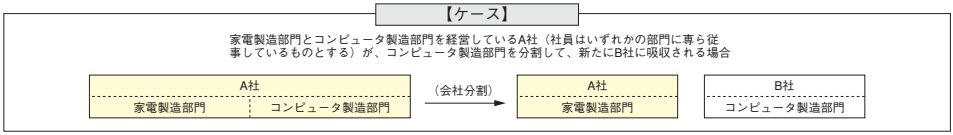
詳細資料② 企業組織再編に伴う労働問題への対応

○ **概要**

企業の国際的な競争が激化した現代の社会情勢下にあって、企業が柔軟に組織の再編成ができるように、企業組織再編を促す法整備が行われてきた。例えば、独占禁止法改正による純粋持株会社の解禁（平成9年）、商法改正による会社分割制度の導入（平成13年）、会社法制定による略式組織再編制度の導入（平成18年）等が挙げられる。

会社分割制度については、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年法律第103号）を制定し、関係省令及び指針を策定した。また、事業譲渡及び合併についても、労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくないことから、平成28年に事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針（平成28年度厚生労働省告示第318号）を策定した。

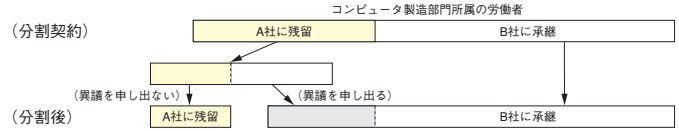
○ **会社分割の具体的手続（吸収分割の場合）における労働者保護**



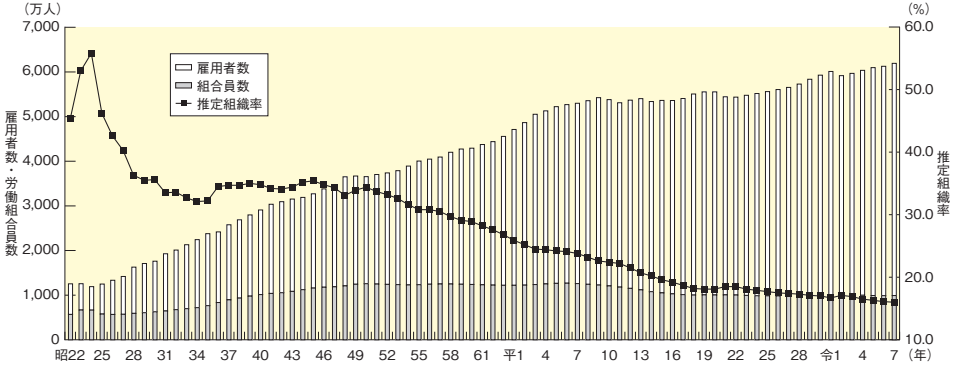
A社が会社分割をするに当たり、B社と分割契約を締結する。分割契約は、A社の労働者のうちB社に承継させる労働者の氏名がすべて特定できるよう定められ、分割契約が株主総会で承認されることにより、賃金、就業時間等を定めた労働契約は、会社分割時にA社で勤務していたときと同じ内容のままB社に承継される。

会社分割前にコンピュータ製造部門に従事していた労働者は、自分が会社分割後にA社、B社のどちらに属するか等、分割契約の定めについてA社から一定の期間内に通知を受ける。

通知を受けた労働者のうち、これまで従事していたコンピュータ製造部門の仕事から切り離されてA社に残留することとされた者は、A社に対して一定の期間内に異議を申し出ることによりB社に承継され、引き続きコンピュータ製造部門の仕事をすることができる（下図の灰色網掛け部分）。



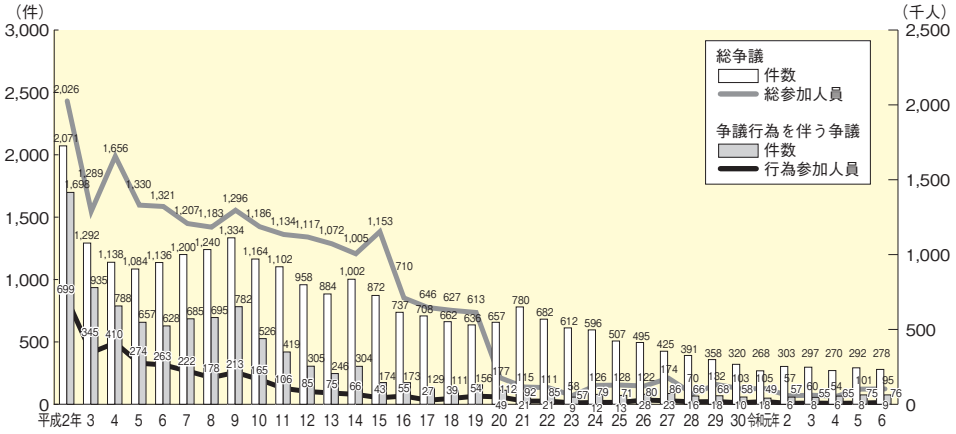
詳細データ① 労働組合の現勢



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

（注）1. 雇用者数は、労働力調査の各年6月分の原数値である。
2. 「推定組織率」は、労働組合員数を雇用者数で除して得られた数値である。
3. 昭和27年までは単位労働組合の労働組合員数、昭和28年以降は単一労働組合の労働組合員数であり、「推定組織率」の計算においても同様である。なお、「雇用者数」を調査している「労働力調査」（総務省統計局）は、昭和28年及び昭和42年に調査方法を改訂したが、昭和42年の変更による雇用者数のギャップは昭和28年までさかのぼって修正してある。
4. 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。時系列比較の際は注意を要する。

詳細データ② 争議発生件数等の推移



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「労働争議統計調査」

（注）1.「総争議」とは、争議行為を伴う争議と争議行為を伴わないが解決のために労働委員会等第三者が関与した争議との合計をいう。
2.「総参加人員」とは、争議行為に参加するかしないかにかかわらず労働争議継続期間中における組合又は争議団の最大員数をいう。
3.「争議行為」とは、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行為（半日以上の同盟罷業、作業所閉鎖、半日未満の同盟罷業、怠業、業務管理等）をいう。
4.「行為参加人員」とは、実際に争議行為を行った実人員をいう。

詳細データ③ 労働争議件数・労働争議参加人員・労働損失日数の国際比較

労働争議件数 （件）

国・地域	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
日本[1)]	50	38	39	35	32	33	39	27
アメリカ[2)]	22	11	12	8	16	23	33	31
カナダ[3)]	260	174	237	66	191	200	272	272
イギリス[4)]	116	92	106	–	–	750	1,505	257
ドイツ[5)]	–	131	1,618	1,265	1,251	1,532	5,217	3,036
フランス[6)]	699	–	–	–	–	–	–	–
スウェーデン[7)]	14	5	5	0	2	4	6	–
ロシア[8)]	2,575	–	5	2	2	1	1	0
香港[9)]	1	3	2	–	–	–	–	–
韓国[10)]	287	86	105	105	141	132	223	–
マレーシア[11)]	3	2	–	–	–	–	–	–
タイ[12)]	9	3	6	1	–	1	6	
インドネシア	96	82	10	–	–	–	–	–
フィリピン[13)]	26	8	5	5	–	6	3	–
インド[14)]	456	429	150	–	–	–	–	–
オーストラリア[15)]	472	–	228	77	130	188	198	194
ニュージーランド[16)]	60	17	5	–	–	–	–	–

労働争議参加人員 （千人）

国・地域	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
日本[1)]	4	2	13	1	1	1	2	1
アメリカ[2)]	100	45	47	27	81	121	459	272
カナダ[3)]	199	58	429	624	291	208	507	469
イギリス[4)]	93	133	81	–	–	328	–	46
ドイツ[5)]	17	12	230	140	381	285	327	418
フランス[6)]	60	–	–	–	–	–	–	–
スウェーデン[7)]	1	3	0	0	7	1	1	–
ロシア[8)]	85	–	1	0	0	0	0	0
香港[9)]	0	0	0	–	–	–	–	–
韓国[10)]	118	40	77	68	51	67	79	–
マレーシア[11)]	1	0	–	–	–	–	–	–
タイ[12)]	3	2	2	0	–	1	1	
インドネシア	57	2	4	–	–	–	–	–
フィリピン[13)]	8	3	1	3	–	1	0	–
インド[14)]	2,914	1,063	473	–	–	–	–	–
オーストラリア[15)]	241	–	73	11	71	122	46	89
ニュージーランド[16)]	18	6	2	–	–	–	–	–

労働損失日数　　（千日）

国・地域	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
日本[1)]	6	23	15	2	1	2	4	3
アメリカ[2)]	1,736	302	740	966	1,552	2,195	16,673	3,364
カナダ[3)]	4,148	1,202	1,846	1,453	1,336	1,877	3,420	2,433
イギリス[4)]	224	365	170	－	－	2,514	2,660	733
ドイツ[5)]	19	25	1,092	195	373	267	590	473
フランス[6)]	1,997	3,850	－	－	－	－	－	－
スウェーデン[7)]	1	29	－	0	0	5	4	－
ロシア[8)]	86	－	10	1	0	0	0	0
香港[9)]	0	0	0	－	－	－	－	－
韓国[10)]	848	511	447	554	472	344	355	－
マレーシア[11)]	5	0	－	－	－	－	－	－
タイ[12)]	46	50	88	2	－	3	18	－
インドネシア	766	11	37	－	－	－	－	－
フィリピン[13)]	123	34	5	143	－	15	3	－
インド[14)]	29,665	17,932	2,334	－	－	－	－	－
オーストラリア[15)]	228	－	83	34	117	197	99	139
ニュージーランド[16)]	30	6	0	－	－	－	－	－

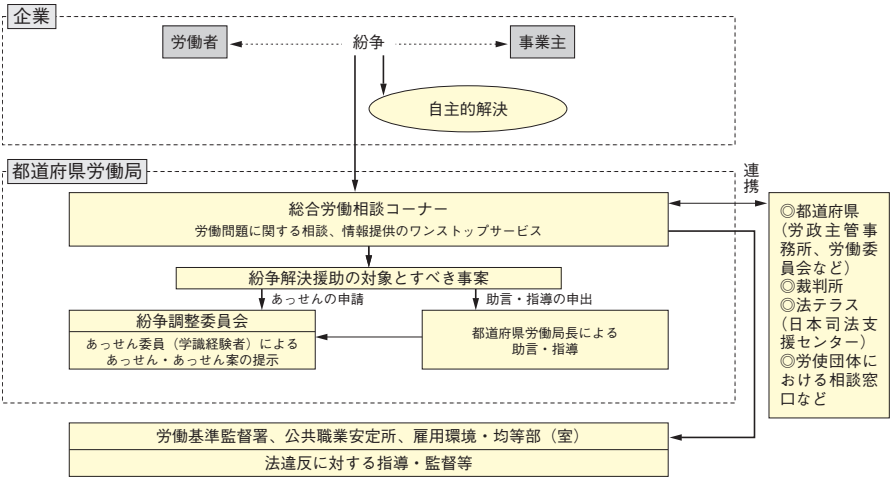
資料出所　［日本］厚生労働省「労働争議統計調査」
［アメリカ］連邦労働統計局（BLS）（2026.2）Work Stoppages
［カナダ（2015年以降）］カナダ政府サイト（https://www.canada.ca/）2026年2月現在
［タイ（2010年以降）］タイ労働省（2024.6）Labour Statistics Yearbook 2023, 他
［その他］ILOSTAT（https://ilostat.ilo.org/data/）2026年2月現在

（注）1）件数は半日以上のスト（同盟罷業）及び作業所閉鎖件数。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。損失日数はスト又は作業所閉鎖により労働に従事しなかった延べ日数。
2）1000人以上の争議。
3）参加人員が10人日以上の争議が対象。
4）2005年は政治的ストを除く。2010年は1日に満たない争議を除く。2015年以降は10人未満の争議を除くストライキ。
5）1日に満たない争議を除く。2005年は公的部門を除く。2020年以降はストライキのみ。
6）争議件数は事業所単位。労働争議件数及び参加人員の2005年は2004年の値。2010年以降は従業員10人以上の全ての事業所が対象。
7）参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
8）2005年は半日に満たない争議を除く。2015年はストライキのみ。2015年以降の参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
9）2005年は公的部門、2010年以降は民間部門が対象。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。2010年はストライキのみ。
10）参加人員は実際に争議に参加した労働者数。2010年以降はストライキのみ。2015年以降は8時間に満たない争議を除く。
11）ストライキのみ。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
12）ロックアウトとストライキにかかる数値の計（JILPTにおいて算出）。2020年はストライキのみ、2022年はロックアウトのみ。
13）1日に満たない争議を除く。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。2015年はストライキのみ。2022年は農業を除く。
14）10人未満の争議を除く。2005年は政治的なストを除く。
15）10日に満たない争議を除く。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
16）2010年以降は、5日未満の争議を除く。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。

個別労働紛争解決制度

概　要

個別労働紛争解決システム



詳細データ　令和６年度個別労働紛争解決制度　総括表

（令和6年4月1日～令和7年3月31日）

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談　1,201,881件

①相談者の種類

労働者	703,078件（58.5%）	事業主	349,415件（29.1%）	その他	149,388件（12.4%）
相談者のうち、外国人	16,964件（1.4%）	外国人のうち、技能実習生	1,633件（0.1%）		

②相談の内訳（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が1,350,845件になる）

法制度の問い合わせ	814,454件（60.3%）	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	207,619件（15.4%）		
民事上の個別労働相談	267,755件（19.8%）	その他	61,017件（4.5%）		

2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数　267,755件

①相談者の種類

労働者	229,091件（85.6%）	事業主	24,946件（9.3%）	その他	13,718件（5.1%）

②労働者の就労状況

正社員	106,508件（39.8%）	短時間労働者	37,003件（13.8%）	派遣労働者	13,585件（5.1%）
有期雇用労働者	33,338件（12.5%）	その他・不明	77,321件（28.9%）		

③紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が316,072件になる）

普通解雇	25,661件（8.1%）	整理解雇	2,867件（0.9%）	懲戒解雇	3,531件（1.1%）
雇止め	15,602件（4.9%）	退職勧奨	25,604件（8.1%）	採用内定取り消し	2,247件（0.7%）
自己都合退職	41,502件（13.1%）	出向・配置転換	11,615件（3.7%）	労働条件の引き下げ	30,833件（9.8%）
その他の労働条件	54,481件（17.2%）	いじめ・嫌がらせ	54,987件（17.4%）	雇用管理等	12,216件（3.9%）
募集・採用	2,760件（0.9%）	その他	32,166件（10.2%）		

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

（1）申出件数　8,865件

①申出人の種類

労働者	8,839件（99.7%）	事業主	26件（0.3%）		

②労働者の就労状況

正社員	4,540件（51.2%）	短時間労働者	1,656件（18.7%）	派遣労働者	584件（6.6%）
有期雇用労働者	1,585件（17.9%）	その他・不明	500件（5.6%）		

③紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が10,285件になる）

普通解雇	652件（6.3%）	整理解雇	84件（0.8%）	懲戒解雇	65件（0.6%）
雇止め	617件（6.0%）	退職勧奨	638件（6.2%）	採用内定取り消し	72件（0.7%）
自己都合退職	859件（8.4%）	出向・配置転換	628件（6.1%）	労働条件の引き下げ	1,103件（10.7%）
その他の労働条件	2,812件（27.3%）	いじめ・嫌がらせ	960件（9.3%）	雇用管理等	811件（7.9%）
募集・採用	75件（0.7%）	その他	909件（8.8%）		

（2）処理件数　8,664件

①処理の区分

助言を実施	8,253件（95.3%）	指導を実施	3件（0.0%）		
取り下げ	241件（2.8%）	打ち切り	139件（1.6%）	その他	28件（0.3%）

②処理の期間

1か月以内	8,538件（98.5%）	1ヶ月を超えて2か月以内	98件（1.1%）	2か月超	28件（0.3%）

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

（1）申請件数　3,867件

①申請人の種類

労働者	3,814件（98.6%）	事業主	49件（1.3%）	労使双方	4件（0.1%）

②労働者の就労状況

正社員	1,833件（47.4%）	短時間労働者	755件（19.5%）	派遣労働者	346件（8.9%）
有期雇用労働者	770件（19.9%）	その他・不明	163件（4.2%）		

③紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が4,111件になる）

普通解雇	680件（16.5%）	整理解雇	74件（1.8%）	懲戒解雇	38件（0.9%）
雇止め	433件（10.5%）	退職勧奨	344件（8.4%）	採用内定取り消し	85件（2.1%）
自己都合退職	172件（4.2%）	出向・配置転換	153件（3.7%）	労働条件の引き下げ	399件（9.7%）
その他の労働条件	666件（16.2%）	いじめ・嫌がらせ	716件（17.4%）	雇用管理等	185件（4.5%）
その他	166件（4.0%）				

（2）処理件数　3,782件（うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの1,848件）

①処理の区分

当事者間の合意の成立	1,143件（30.2%）	うちあっせんを開催せずに合意したもの	48件（1.3%）		
申請の取り下げ	159件（4.2%）	その他	15件（0.4%）		
打ち切り	2,465件（65.2%）	うち不参加による打ち切り	1,718件（45.4%）		

②処理の期間

1か月以内	1,646件（43.5%）	1ヶ月を超えて2か月以内	1,248件（33.0%）	2か月超	888件（23.5%）

※　（　）内は各合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100％にならないことがある。