

特 集 2

「2024春季生活闘争」の
ここまでの結果についてにだいら
仁平あきら
章

●日本労働組合総連合会（連合） 総合政策推進局長

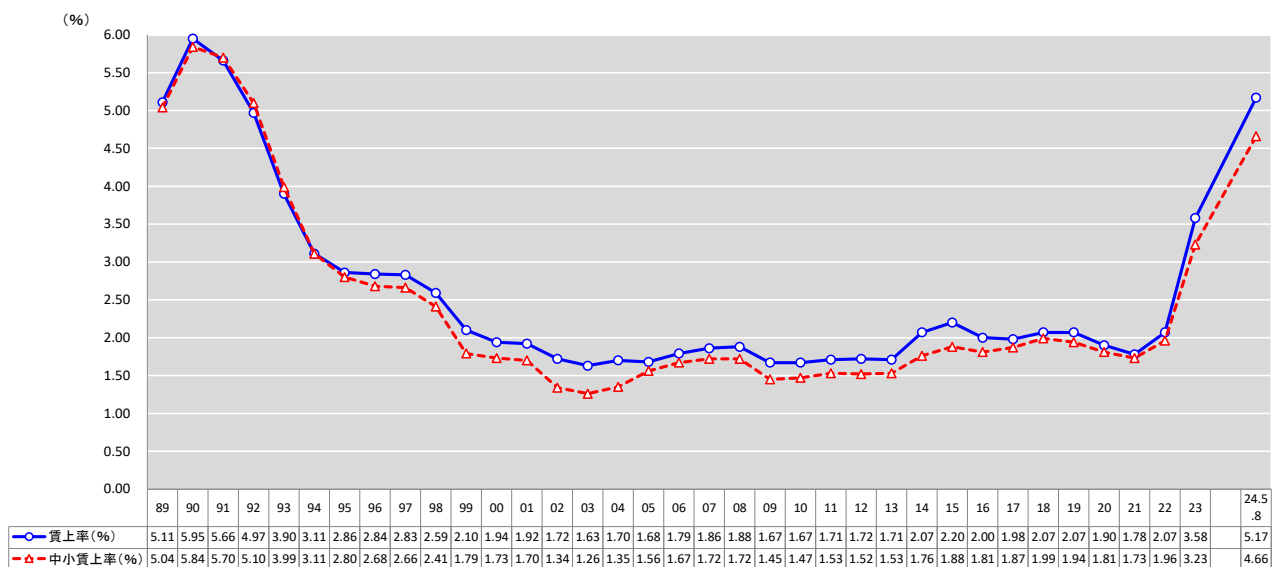
連合の第5回集計結果（5月2日時点集計）では、1991年以来33年ぶりに5%台の高い賃上げが実現した（図1）。4月19日に総務省が公表した2023年度平均の消費者物価（総合）の前年度比は+3.0%と要求検討時点の見通しより上振れした。賃上げ分（いわゆるベア分）は、3.57%と過年度物価上昇率を若干上回った（図2）。

長年わが国で続いてきた、いわゆるデフレマイ

ンドを払しょくし、経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの認識で連合は今次春闘に取り組んできたわけだが、今回の結果を踏まえれば、ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止めている。

現在、約2割弱の組合が交渉を継続しており途中段階ではあるが、高い賃上げが実現した背景や今後の課題についてコメントしたい。

図1：平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



（注）1989～2022年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

図2：賃上げ分が明確にわかる組合の集計表

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)		2024回答 (2024年5月8日公表)			賃上げ分 昨年対比	2023回答 (2023年5月10日公表)		
		集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分		集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分
		集計組合員数	賃上げ計			集計組合員数	賃上げ計	
300人未満 計	2,860 組合	15,972 円	10,778 円	4,731 円	2,518 組合	11,169 円	6,047 円	
	2,442,312 人	5.22 %	3.57 %	1.43 ポイント	2,145,039 人	3.73 %	2.14 %	
	1,725 組合	12,717 円	8,461 円	3,357 円	1,500 組合	9,338 円	5,104 円	
	200,927 人	4.81 %	3.22 %	1.22 ポイント	184,638 人	3.61 %	2.00 %	
	854 組合	11,252 円	7,276 円	2,819 円	679 組合	8,419 円	4,457 円	
	42,879 人	4.42 %	2.90 %	1.07 ポイント	34,865 人	3.37 %	1.83 %	
100～299人	871 組合	13,103 円	8,782 円	3,527 円	821 組合	9,551 円	5,255 円	
	158,048 人	4.91 %	3.30 %	1.26 ポイント	149,773 人	3.66 %	2.04 %	
300人以上 計	1,135 組合	16,280 円	10,986 円	4,850 円	1,018 組合	11,353 円	6,136 円	
	2,241,385 人	5.26 %	3.61 %	1.45 ポイント	1,960,401 人	3.74 %	2.16 %	
	718 組合	14,842 円	10,098 円	4,293 円	644 組合	10,271 円	5,805 円	
	394,604 人	5.23 %	3.58 %	1.46 ポイント	348,579 人	3.71 %	2.12 %	
1,000人～	417 組合	16,594 円	11,176 円	4,968 円	374 組合	11,589 円	6,208 円	
	1,846,781 人	5.26 %	3.61 %	1.44 ポイント	1,611,822 人	3.75 %	2.17 %	

I. 2024春季生活闘争の特徴点

今次闘争のポイントは、①「みんな」が賃上げを実現すること、②労務費を含む適正な価格転嫁を進めること、大きく言えばこの2点であった。

①「定昇込みで5%以上」という連合の要求目標の設定にあたっては、もっと高い水準としてはどうかという議論ももちろんあった。しかし、2023闘争の結果、20年以上にわたり根強く残っていたデフレマインドが変化しつつあった一方、コロナ禍からの業績回復が遅れたり、物価上昇分を価格転嫁しきれなかったりと、賃上げが厳しい産業や中小組合もあったことも踏まえ、単に数値目標を上乗せするのではなく、今回は前回は上回る賃上げで誰一人漏らすことなく傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につなげようという意図で5%「以上」という文言とすることで意識統一をはかった。

②内閣官房と公正取引委員会が昨年11月末に、大企業など発注者と下請け企業の価格交渉をスムーズに行い、適切に価格転嫁するための、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

を公表したことはニュースなどでご覧になった方も多いただろう。継続的な賃上げの実現に向けて、連合の芳野会長は「価格転嫁、価格交渉、環境整備」がポイントであるとして、大手企業が社会的視座を持って能動的に適切な「価格転嫁」を進めることが重要であり、中小企業は遠慮せずに「価格交渉」を、そして政府はその「環境整備」に力を入れて欲しいと繰り返し発言してきた。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

今回は、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」を連合のスローガンに掲げた。スローガンは例年どおり、働く仲間から募集して決定した。2024春季生活闘争は「未来づくり春闘」を掲げて3年目の春闘（図3）となった。2023闘争では、中小組合も全体的に健闘したが、大手組合の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまったと推測され、生活維持の意味合いが強かったが、今次春闘は生活向上に向けて企業規模・労働組合の有無を問わず「みんな」で賃上げしたい、そんな想いを込めて今回のスローガンを策定した。

図3：2022闘争以降の連合のポスター

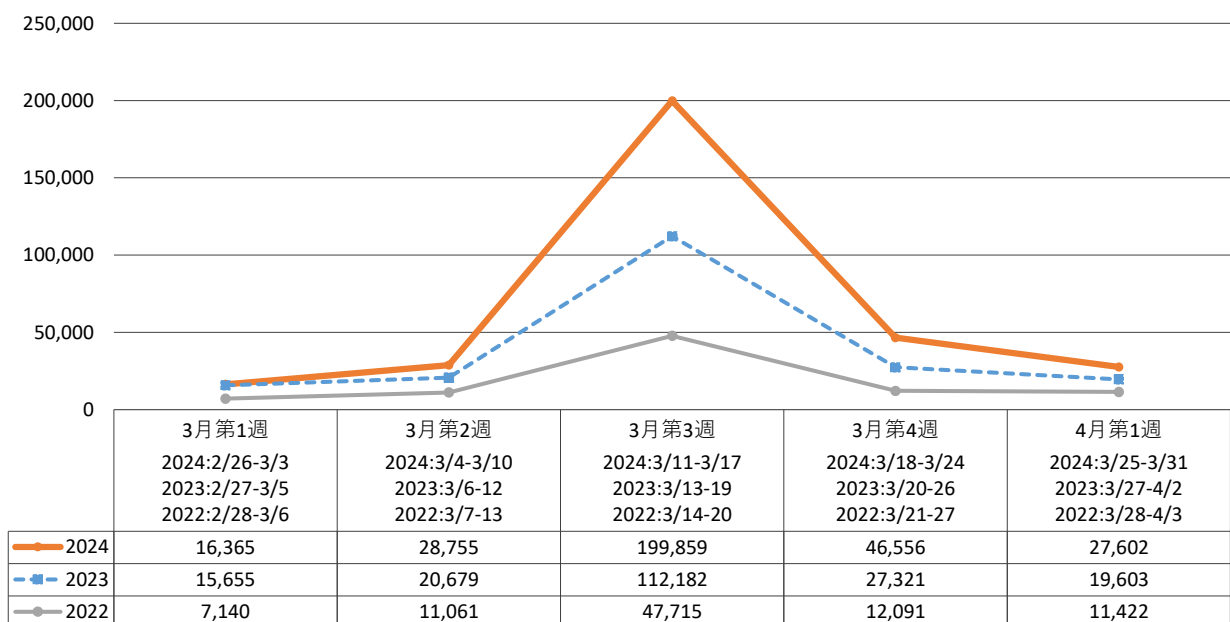


2. 社会的注目度について

連合HP春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約1.8倍であり、一昨年比ではなんと4.2倍である（図4）。また、3月の全週において昨年を上回るアクセス数であったことから社会からの関心の高さがうかがえる。今回の連合の第1回集計結果の公表日は、3月15日（金）であったが、3月18日（月）開催の日本銀行の決

定会合でマイナス金利解除を含む政策修正の是非を議論するなかで連合の集計結果を参考にするという報道があった影響からか、3月15日の連合の会見会場には50人近くの報道関係者が押し寄せる異例の状況であった。実際に報道ベースでも露出が多かったことから、労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている。

図4：連合HP春季生活闘争ページアクセス数の比較



3. 賃上げに向けた社会的機運の醸成について

中央においては政労使の意見交換も例年になく3度（2023年11月15日、2024年1月22日、2024年3月13日）開催された。また、各地方連合会においては、地方の実情に即して各地域における適正な価格転嫁と賃上げに取り組む地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に醸成されたと考えている。また、2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり始め、連合が2022春闘から唱えてきた「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有を深化できたことも評価できると考えている。

運動面では、連合アクション（図5）と連動する形で、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及が一定程度あったと実感している。

図5：連合アクションデモの写真



Ⅱ. 2024春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の第5回集計である5月2日（木）時点で、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した4,940組合中3,733組合（75.4%）が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は2,323組合（62.2%）となった。

2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体5.17%、300人未満の中小組合4.66%と、いずれも、第5回回答集計としては、比較可能な2013闘争以降で最も高く、「賃上げの流れ」はしっかりと引き継がれている。

賃上げ分が明確に分かる2,860組合の「賃上げ分」は10,778円・3.57%、うち中小組合1,725組合は8,461円・3.22%となった。4月末時点の集計で3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降初めてである。

また、平均賃金方式における回答額の分布をみると全体および300人未満ともに、2023闘争より回答額のヤマが上方に移動したことがわかるが、これは2023闘争の際にもみられた傾向である（図7）。

図6：要求状況・妥結進捗状況

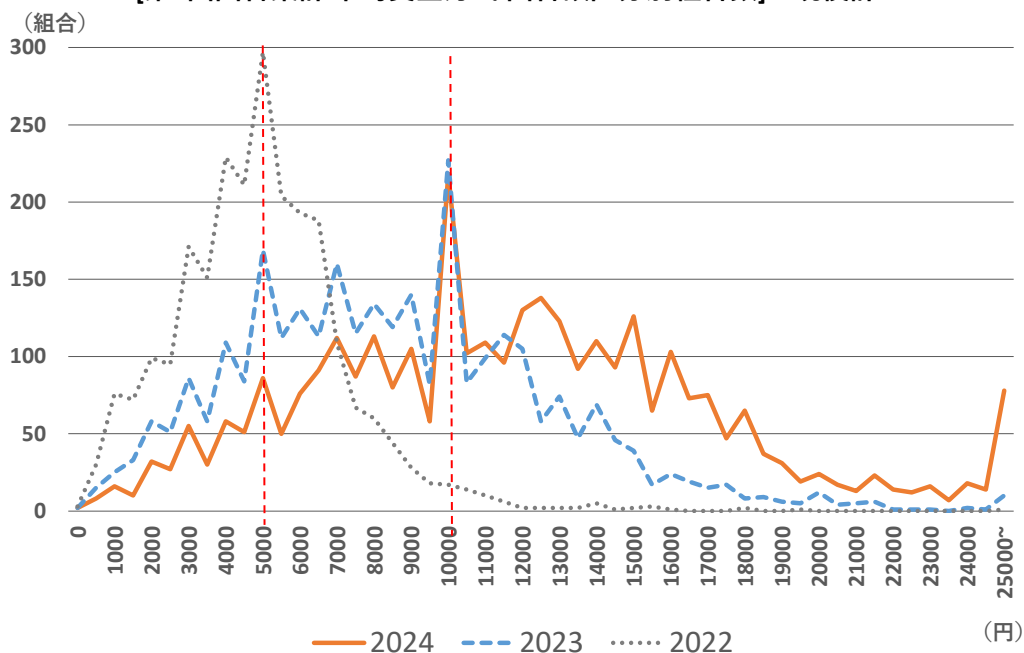
【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

		2024回答（2024年5月8日公表）		2023回答（2023年5月10日公表）	
		組合数	率	組合数	率
集計組合 計		7,568 組合		7,828 組合	
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）		5,860 組合	77.4 %	5,988 組合	76.5 %
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求		4,940 組合	65.3 %	4,833 組合	61.7 %
要求検討中・要求状況不明		1,708 組合	22.6 %	1,840 組合	23.5 %
要求提出組合（月例賃金改善限定）		4,940 組合		4,833 組合	
妥結済	ヤマ場週より前 （2024:3/8まで・2023:3/10まで）	763 組合	15.4 %	232 組合	4.8 %
	先行組合回答ゾーン （2024:3/9-15・2023:3/11-17）	758 組合	15.3 %	898 組合	18.6 %
	3月内決着回答ゾーン《前半》 （2024:3/16-22・2023:3/18-24）	745 組合	15.1 %	826 組合	17.1 %
	3月内決着回答ゾーン《後半》 （2024:3/23-31・2023:3/25-31）	768 組合	15.5 %	910 組合	18.8 %
	4月中	595 組合	12.0 %	775 組合	16.0 %
	5月中	1 組合	0.0 %	1 組合	0.0 %
	確認中	103 組合	2.1 %	44 組合	0.9 %
	小計	3,733 組合	75.4 %	3,686 組合	76.2 %
	未妥結	1,207 組合	24.4 %	1,147 組合	23.7 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）		3,733 組合		3,686 組合	
賃金改善分獲得		2,323 組合	62.2 %	2,146 組合	58.2 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）		43 組合	1.2 %	206 組合	5.6 %
定昇相当分確保未達成		1 組合	0.0 %	3 組合	0.1 %
確認中		1,366 組合	36.6 %	1,331 組合	36.1 %

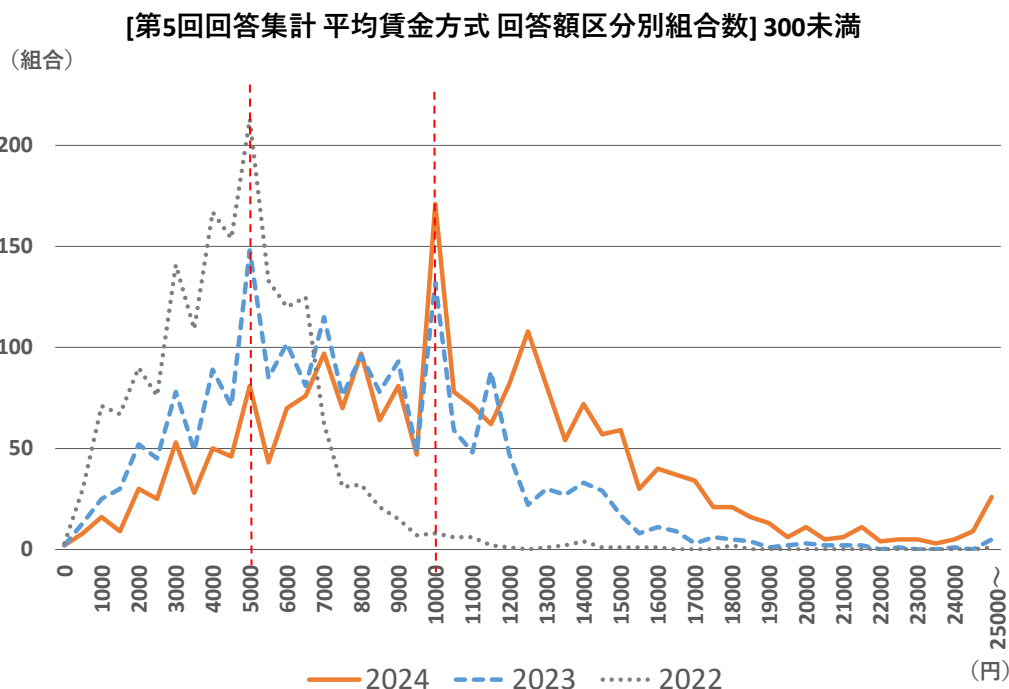
図7：回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数

■ 規模計

【第5回回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数】 規模計



■ 300人未満



3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員300人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も4.66%と、全体を下回りはしたが、第1回目から第4回目までは回を重ねるごとに集計結果が改善していくという例年にない動きとなった（第1回目：4.42%→第2回目：4.50%→第3回目：4.69%→第4回目：4.75%→第5回目：4.66%）。人手不足を背景に世間相場並の賃上げをしないと労働者に見向きもされない、そんな懸念を中小企業の経営者が持った結果なのではないかと推測している。実際、集計結果の公表後には、労働組合のない経営者の方から「我々の業界はどの程度が世間相場並の賃上げなのか」など、率直な問い合わせが数多くあり、社会への波及効果は実感するものがあった。

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

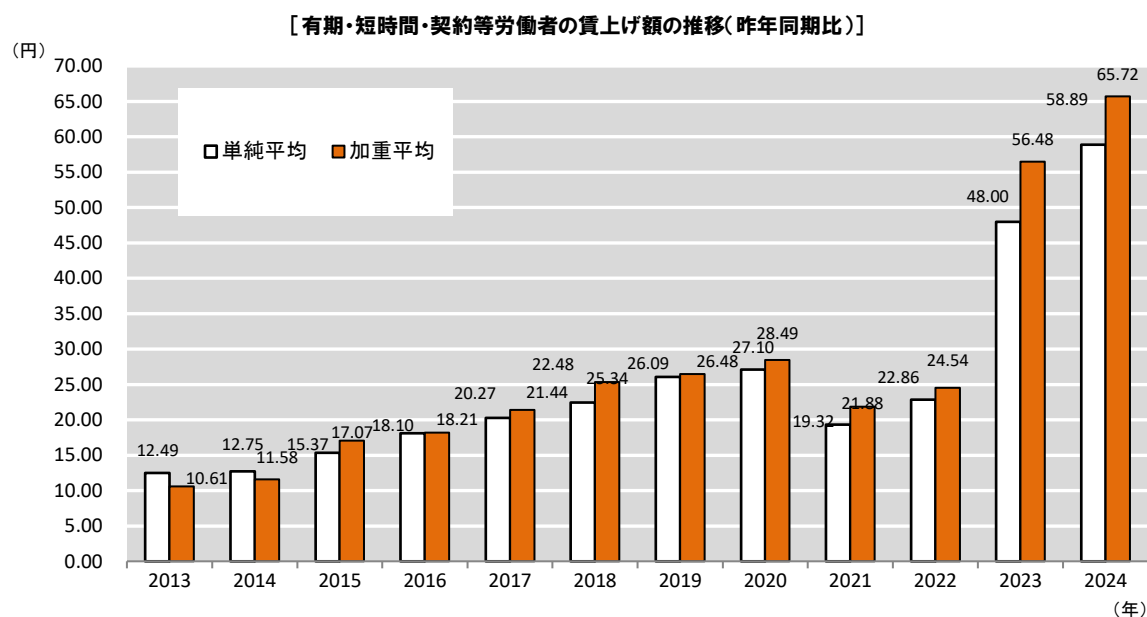
有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加

重平均で、時給65.72円（同9.24円増）・月給12,883円（同4,034円増）である（図5）。引上げ率は概算でそれぞれ6.02%・5.76%となり、ともに一般組合員（平均賃金方式）を上回っている（図8）。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、長時間労働の是正に向けて、所定労働時間の短縮、勤務間インターバル制度の導入、インターバル時間の拡大を引き出した組合もあった。また、「看護休暇の対象を孫にまで拡大」など、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援など、様々な角度から要求を行い、複数の組合で前進回答を引き出した事例もあり、一定の前進がはかられた。

図8：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況



Ⅲ．2024春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2024春季生活闘争では、高水準の賃上げが実現した。ステージ転換に向けた大きな一歩になったと受け止めている。

こうした結果につながったのは、主に以下のような要因があると考えている。

(1) 経済情勢

- ・物価高が続くなかで昨年以上に賃上げへの期待が大きかった。
- ・中小企業も含め多くの産業・企業で人手不足が加速し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まった。

(2) 社会情勢

- ・中央における政労使の意見交換に加え、地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に強かった。
- ・2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための

価格交渉に関する指針」が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり始めた。

(3) 労使のコミュニケーション

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有が深化した。

(4) 運動面

- ・連合の闘争方針を受けて、前年より賃上げ目標を引き上げた構成組織も多く、全産業的に積極的な賃上げ要求が広がった。
- ・「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」のスローガンを掲げ、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を5点述べる。

(1) 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠である。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、経済の好循環が自律的に回り始める。現在の局面は、ステージ転換の入り口である。動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せていくためのマクロの経済社会運営と、労使による未来志向の労働条件決定が重要である。

今後の国民所得の分配について、物価と賃金の関係のみならず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。中間層を厚くすることは、経済の好循環のみならず、社会の安定、社会保障・財政の持続性、出生率の反転、地方経済の活性化などとも密接に関係しており、政労使で問題意識を共有し、社会の持続可能性を高め、よりよい未来を切り拓いていく必要がある。

(2) 付加価値の適正分配と格差是正の取り組み強化

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていく必要がある。今次闘争における「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。

中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化する

なか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルール作りを進める必要がある。

賃金が増える時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正に取り組むとともに、配分交渉もしっかりと行う必要がある。

(3) 賃金水準闘争の強化

格差是正にはめざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。現在、連合内に設置した「賃金水準検討PT」において、賃金指標パッケージの見直しについて検討を行っている。PT答申を踏まえ、次年度の方針策定を進めていくこととしている。

(4) 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の工夫

人手不足の傾向がより一層強まるなかで、賃金とともに働き方の改善の取り組みもそれぞれの産業・企業の課題に対応した動きが出てきている。部門別共闘連絡会議や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行うとともに、共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が高まる可能性もあると考えている。

(5) 社会対話の推進や闘争の進め方など

政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、各地域の声を踏まえ、次年度以降の効果的な開催

に向けて、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討したい。

中央・地方での集会や記者会見なども、マスコミをはじめとして例年以上に社会的に注目され、闘争体制期間中の「連合アクション」の取り組みについても社会的アピール効果があった。中央と地方の行動を連動させるには、時期や内容、器材などについて十分な準備期間と連携が必要である。

今後も有効な情報交換ができるよう、5つの部

門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）の柔軟な開催に努めるとともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について引き続き検討する。

これらを踏まえ、多様な働く仲間を意識して「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係の拡大をめざしていく。