

交渉力強化に調査結果の活用を

にだいら
仁平

あきら
章

●日本労働組合総連合会 総合政策推進局長

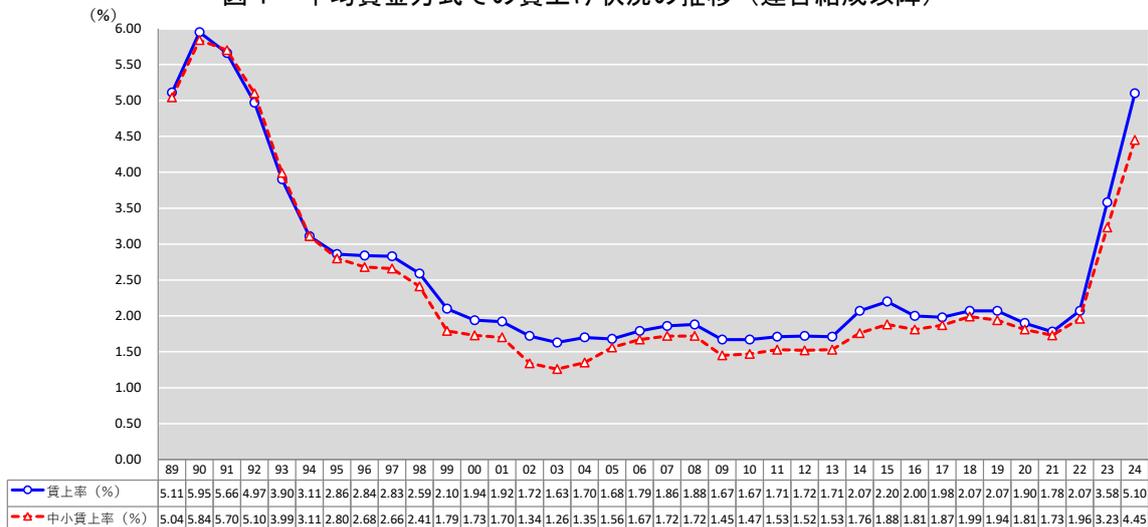
連合の2025春季生活闘争がスタートした。最大のミッションは、賃上げの流れを定着させ、そのすそ野を中小企業や労働組合のない職場にまで広げることである。このミッションをクリアするためには、各種調査の実施と調査結果の活用が欠かせない。調査を通じて自社の職場の実態を把握し、他組織のデータと比較することで、説得力のある要求・交渉が可能となる。交渉結果の集計も重要な調査の1つであり、近年、連合HPへのアクセス数が増えている。連合への期待と注目が高まる中、社会的な相場形成をはかるため、情報収集・発信を強化していく。

1. 生活向上につながる賃上げを

(1) 賃上げの定着

連合の賃上げ率は、1990年代後半以降、長らく1～2%で推移していたが、2023闘争では3%台にのり、ステージ転換のターニングポイントとなった。2024闘争では33年ぶりに5%台の賃上げを実現し、ステージ転換に向けた大きな一歩を踏み出すことができた。

図1 平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）

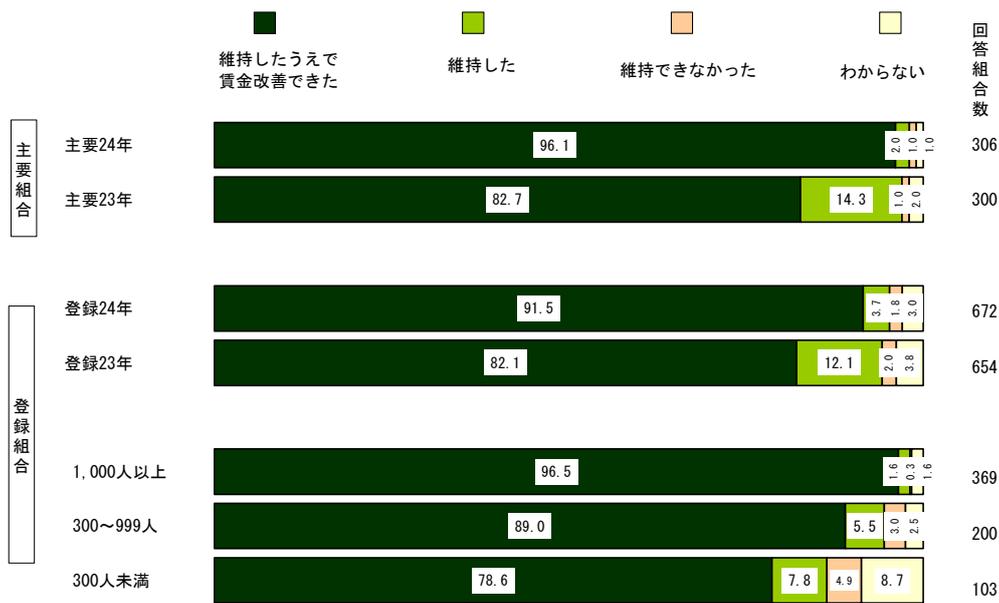


(注) 1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

しかし、昨年の賃上げをもってしても、物価の高止まりにより、依然として家計は厳しい。とりわけ、雇用の7割を占める中小企業の賃上げが課題だ。全体の賃上げ率5.1%に対し、中小組合の賃上げ率は4.45%にとどまった（図1）。

賃金カーブを「維持したうえで賃金改善できた」のは、1,000人以上の組合では96.5%であるのに対し、300人未満の組合では78.6%と、20ポイント近くの差がついた（図2）。

図2 賃金カーブの維持



出所：連合「2024年度労働条件調査」

中小企業が賃上げ原資を確保できるよう、適切な価格転嫁・適正取引を促進しなければならない。政府は、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」（労務費転嫁指針）を公表した。連合は同指針にそったチェックリストを作成し、受発注双方の立場で自社の取り組み状況の点検を促している。全国各地で開催されている地方版政労使会議も活用し、同指針の周知徹底、賃上げに向けた機運醸成に努めていく。

（2）賃金実態の把握が重要

要求しないことには労使交渉がはじまらない。要求書策定に向けて、まずは、自社の賃金実態の把握が重要だ。次に、めざすべき水準との比較。

どれくらい差があるのか、その差をどれくらいの期間で解消するのか。組合員の声も聞きながら検討しなければならない。しかし、多くの中小組合では、定昇制度もなければ、自社の賃金実態の把握もできていない。要求できても、その後の交渉を支えるデータも乏しい。構成組織や地方連合会による中小組合への手厚い支援を期待している。連合としても、組合員の個人別賃金データを収集・分析する「地域ミニマム運動」への参画を呼びかけていく。

(3) めざすべき水準との比較

めざすべき水準の参考として、連合は「賃金要求指標パッケージ」を示している。全体では5%以上、中小組合では18,000円・6%以上の賃上げ

目標を掲げた。規模間格差是正に向けて「到達目標水準（中位数）」「最低到達水準（第1四分位）」、雇用形態間格差是正の指標も示している（図3）。

図3 賃金要求指標パッケージ

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上 ¹ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
	規模間格差是正 <到達目標水準（中位数） ² > 35歳：303,000円 30歳：279,000円	雇用形態間格差是正 ・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」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす ³ 。
格差是正	<最低到達水準（第1四分位） ⁴ > 35歳：252,000円 30歳：238,000円	
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす ⁵ 。	

1. 内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

2. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

3. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

4. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

5. 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、および2023年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

同パッケージは、賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024.7.19）を踏まえ、2024闘争と考え方を見直した。労働条件の底上げに資する社会的な「ものさし」をわかりやすく示すべきだと考えたからである。厚生労働省の「2023年賃金構造基本統計調査」をベースに、2024年の賃上げ率や2025闘争の要求目標も勘案して算出した。

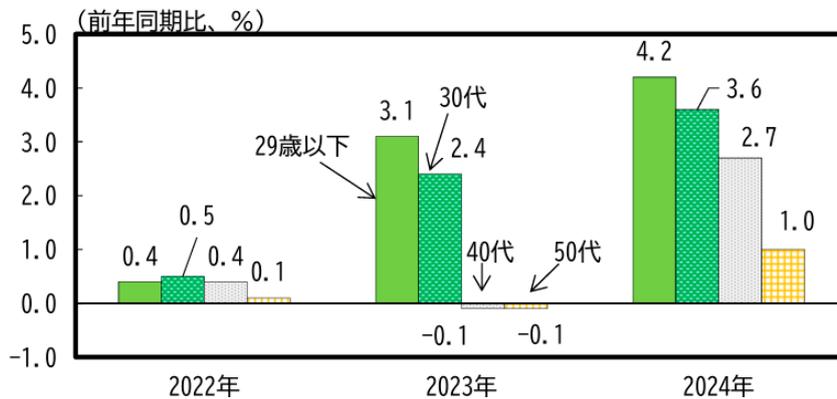
企業内最低賃金協定は、2024年に改定した連合リビングウェイジなどを踏まえ、すべての労働者を対象に時給1,250円以上をめざす。連合の主要組合で企業内最低賃金協定を締結しているのは約6割、うち短時間・契約等労働者も対象としてい

るのは約半数にとどまる。春の取り組みの結果を夏の地域別最低賃金、秋の特定最低賃金引き上げにつなげていく。

（4）配分交渉へ参画を

2025闘争方針では、配分交渉にも言及した。初任給引き上げを含め、若年層への配分が手厚い一方、中高年層への配分が手薄い傾向がみられることが課題だ（図4）。人材確保のみならず、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、賃上げ原資の配分について労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざすべきと闘争方針に明記した。

図4 年齢階層別の賃金上昇率の推移



（注）賃金には、基本給及び固定で毎月支払われる地域手当や役職手当等が含まれる。

（出所）株式会社ペイロールが保有する給与計算代行サービスデータにより厚生労働省が作成

2. 働き方の改善を

深刻化する人手不足のなかで、働き方の改善も重要だ。人手不足で現場の負荷が高まっている。長時間労働・休みがとれない、夜勤のシフトが多

いなど、働き方がきついという理由で転職するケースも見受けられる。

連合調査によれば、この数年、年間総労働時間は2,000時間弱で推移している。コロナ禍で減少していた時間外労働時間が、2022年で増加し、2023年は横ばいで推移している（図5）。

図5 年間総労働時間の現状（加重平均値）

		(時間)				
	実績年度	年 間 総労働時間 1+2-3-4	(1) 所定 労働時間	(2) 時間外 労働時間	(3) 年次有給 休暇取得 時間	(4) 一時帰休 ・休業 減少時間
常昼勤労働者計	2023年実績	1,987	1,874	244	130	2
	2022年実績	1,993	1,880	246	130	4
	2021年実績	1,985	1,879	234	124	5
	2020年実績	1,971	1,881	224	120	14
	2019年実績	2,004	1,878	256	126	4
	2018年実績	2,015	1,877	261	123	0
	2017年実績	2,028	1,873	277	119	2
	2016年実績	2,010	1,870	265	123	3
	2015年実績	2,045	1,876	286	113	4
	2014年実績	2,045	1,869	280	103	2
	2013年実績	2,045	1,891	262	108	1
	2012年実績	2,032	1,891	247	104	2
	2011年実績	2,001	1,895	217	107	4
	2010年実績	2,010	1,888	232	108	2
	2009年実績	1,963	1,885	186	105	4
	2008年実績	2,009	1,887	231	105	4
	2007年実績	2,078	1,900	280	102	
	交替勤労働者計	2023年実績	1,972	1,892	227	142
2022年実績		1,947	1,884	208	141	5
2021年実績		1,933	1,884	195	143	4
2020年実績		1,920	1,890	184	136	18
2019年実績		1,978	1,889	230	137	5
2018年実績		2,003	1,887	248	131	1
2017年実績		2,001	1,889	247	131	3
2016年実績		1,994	1,897	232	131	4
2015年実績		2,014	1,908	242	125	10
2014年実績		2,009	1,892	246	119	11
2013年実績		2,021	1,901	245	117	7
2012年実績		1,990	1,895	225	124	6
2011年実績		1,987	1,897	216	118	9
2010年実績		1,992	1,900	219	118	9
2009年実績		1,909	1,881	171	115	27
2008年実績		1,987	1,885	225	118	5
2007年実績		2,026	1,888	249	111	

注：〔(1)所定労働時間〕は、巻末主要組合集計表の〔所定労働時間〕より〔各種休暇取得時間〕を差し引いた時間数である。

出所：連合「2024年度労働条件調査」

連合調査では、大多数の労働組合（96.8%）が36協定の「特別条項付き協定」を締結している。特別延長時間の平均は、1か月で78時間超、1年で620時間超と上限に近い（図6）。本当に上限に近い延長時間で協定しておく必要があるのか、現

場の実態を踏まえ、各労使でよく話し合うべきである。

なお、労働組合のない職場、あるいは過半数組合のない職場では、過半数代表者の選出が適切か、という点もあわせてチェックする必要がある。

図6 特別条項付き協定上の特別延長時間

（単純平均、時間：分）

	1か月		1年	
	法定労働時間を超える時間と休日労働時間の合算値	所定労働時間を超える時間と休日労働時間の合算値	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数
金 属	82:51	76:57	667:47	637:47
化学・繊維	81:16	80:33	626:05	628:08
食 品	78:41	72:00	628:22	560:00
資源・エネルギー	86:00	76:07	628:00	605:33
交通・運輸	79:41	82:24	643:22	662:19
サービス・一般	79:27	87:30	626:22	626:40
情報・出版	85:22	82:09	642:30	645:00
商業・流通	67:36	68:32	574:14	552:09
保険・金融	69:21	87:38	560:00	655:20
2024年	78:52	78:21	627:11	623:08
2023年	78:20	77:15	627:16	623:21
2022年	78:57	76:49	634:23	637:21
2021年	77:51	75:50	630:13	630:14
2020年	77:52	75:44	598:00	576:42
2019年	76:09	74:23	595:59	603:41

出所：連合「2024年度労働条件調査」

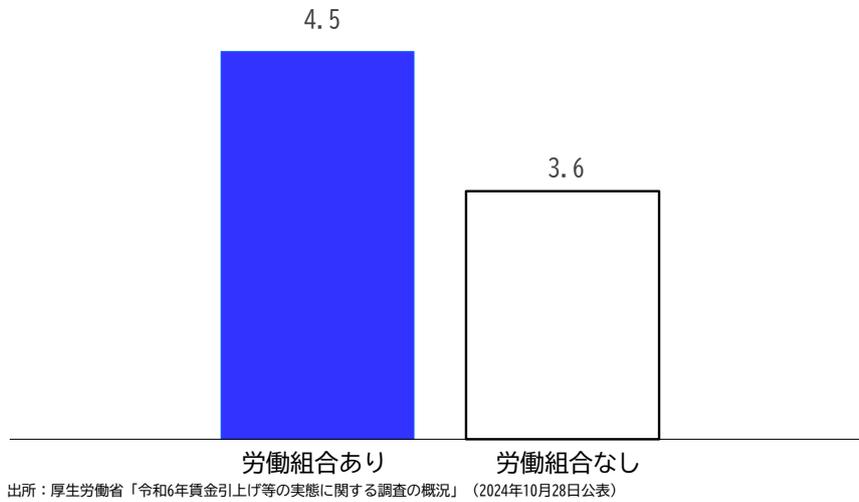
生産年齢人口の減少は今後も続く。人材の確保・定着に向けて、働きやすい職場環境、社会環境を整えなければならない。豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて、それぞれの産業・企業で働く人のニーズを踏まえた取り組みが求められる。

3. 仲間づくりを強化

労働組合の組織率が約16%にとどまることも課

題だ。労働組合だからこそ、同じ職場で働く仲間の声をもとに要求書を提出し、経営者と対等な交渉ができる。労働組合の有無で賃上げ率に約1ポイントの差がついている（図7）。仲間を増やしてみんなの生活向上を実現するため、「みんなでつくろう！働く仲間の労働組合」というサブスローガンも掲げた。労働組合の有無によって職場や生活にどのような違いがあるのか、今後、調査・研究を深めていきたい。労働組合への期待と注目が高まる春季生活闘争を仲間づくりのチャンスととらえ取り組んでいく。

図7 2024年の平均賃金の改定率（％）



4. 調査なくして運動なし

各種調査の回収率、回答率の低下傾向も課題だ。連合は、毎年、様々な調査を実施し、闘争方針の策定や政策提言などに活用している。どの調査も、その実施にあたっては、単組・構成組織・地方連

合会の協力が不可欠である。せっかく協力いただいた調査結果を単組の要求・交渉に活用してほしい。職場の実態を踏まえた要求をもとに、各労使で建設的な議論が行われることを期待している。連合は、引き続き、単組・構成組織・地方連合会にデータ開示を働きかけ、賃金水準の相場観醸成に努めていく。