

大分地方最低賃金審議会

議 事 次 第

- 1 開催日時 令和6年7月4日(木)午後1時30分から
- 2 開催場所 大分第二ソフィアプラザビル 4階会議室
(大分市東春日町17番20号)
- 3 議 題
 - (1) 大分地方最低賃金審議会会長・会長代理の選出について
 - (2) 大分県最低賃金の改正諮問について
 - (3) 大分地方最低賃金審議会の審議日程について
 - (4) 大分地方最低賃金審議会の運営に関する事項について
大分地方最低賃金審議会運営規程について
大分地方最低賃金審議会運営小委員会規程について
大分地方最低賃金審議会公開要綱について
大分地方最低賃金審議会確認について
 - (5) 最低賃金に関する基礎調査について
 - (6) 中央最低賃金審議会の開催状況について
 - (7) その他

大分地方最低賃金審議会資料

(令和6年7月4日)

(資料番号)

- 1・・・大分地方最低賃金審議会委員名簿(57期)
- 2・・・令和6年度大分地方最低賃金審議会審議日程(案)
- 3・・・令和6年度審議日程(案)
- 4・・・令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定一覧表
(地域最賃)
- 5・・・令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定一覧表
(特定最賃)
- 6-1・・・大分地方最低賃金審議会運営規程
- 2・・・大分地方最低賃金審議会運営小委員会規程
- 3・・・大分地方最低賃金審議会大分県最低賃金専門部会
運営規程
- 4・・・大分地方最低賃金審議会公開要綱
- 4-2・・・大分地方最低賃金審議会公開要綱(改正案)
- 5・・・大分地方最低賃金審議会確認
- 7・・・最低賃金に関する基礎調査票
- 8・・・新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版(中央最低賃金審議会資料)
- 9・・・経済財政運営と改革の基本方針2024(中央最低賃金審議会資料)
- 10・・・最低賃金法施行規則第7条の改正に伴う公示方法の変更について

- 11・・・ 2024 年度最低賃金行政等に関する要請書
最低賃金に関する要望
- 12・・・ 財務省・九州財務局資料
- 13・・・ 日本経済団体連合会 2024 年度事業方針
- 14・・・ 連合春闘集計結果（6 月 5 日発表）
- 15・・・ 日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」

大分地方最低賃金審議会委員名簿（57期）

令和6年7月4日
（50音順）

区分		新・再	現 職
公益代表	荒井 公美	再任	特定社会保険労務士
	井田 雅貴	再任	弁護士・社会保険労務士
	田中 朋子	新任	弁護士
	松隈 久昭	再任	大分大学経済学部教授
	本谷 るり	新任	大分大学経済学部教授
労働者代表	阿部 信幸	新任	U A ゼンセン大分県支部次長
	二宮 研介	新任	連合大分副事務局長
	原口 享子	再任	連合大分女性委員会事務局長
	藤本 雅史	再任	連合大分事務局長
	山田 功一	再任	電機連合大分地方協議会事務局長
使用者代表	大塚 浩	新任	大分県商工会議所連合会専務理事
	高橋 基典	新任	大分県商工会連合会専務理事
	藤野 久信	再任	大分県経営者協会専務理事
	宮脇 恵理	再任	合同会社アイ・ジー・シー代表社員
	渡辺 登	新任	大分県中小企業団体中央会専務理事

令和6年度 大分地方最低賃金審議会 審議日程(案) 大分労働局労働基準部賃金室

	7月	8月	9月	10月	11月	3月
最低賃金審議会	4(木) 13:30 令和6年度審議会の運営 地域最賃改正諮問	5~9(金) 16:00 地域最賃部会報告 (改正決定答申)	21~27(火) 10:00 地域最賃異議取扱い審議 の諮問 特定最賃改正決定の諮問	25(金) 13:30 特定最賃専門部会報告 (改正決定答申)	12(火) 10:00 特定最賃異議取扱い審議	5(水) 16:00 特定最賃意向表明
運営小委員会		20(火) 13:30 特定最賃参考人意見 聴取 特定最賃改正 の審議 [運営小委員会]				
地域最賃専門部会	26(金) 13:30 参考人意見聴取 運営規程審議 部会長、同代理選出	31(水)~8/9(金) 31日:本審終了後 2日、5日、7日、9日:10:00 賃金実態調査結果報告 金額審議				
各特定最賃専門部会			25(水) 13:30 【特定最賃合同部会】 運営規程審議他 部会長、同代理選出	25(水)~10/24(木) 10:00,13:30 特定最賃金額審議		

No.2

注

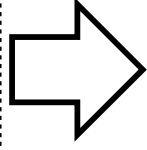
合同部会はソフィアホール、他は当局ソフィアザビル4階会議室とする。
できる限り早く通知する。

- 1 地域最低賃金は、9月29日~10月5日発効となるスケジュールで作成しております。
- 2 特定最低賃金は、12月25日に統一発効となるスケジュールで作成しております。

地方最低賃金審議会での流れ（大分労働局）

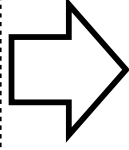
第1回 地方最低賃金審議会（7月4日）

- ・労働局長による改正諮問
- ・審議会令第6条第5項の議決（ ）の有無
（ 専門部会での議決が全会一致で行われた場合に、同議決をもって、本審の議決とみなすという議決。）



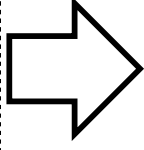
第2回 地方最低賃金審議会（7月31日）

- ・中央最低賃金審議会での目安伝達
- ・労使の主張



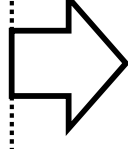
第1回 専門部会（7月31日）

- ・部会長・同代理の選出
- ・事務方からの関連資料の説明
- ・関係労使からの意見聴取の実施の有無（ ）
（ 法令上、関係労使の意見を聴取する必要があるが、実際に専門部会等の場において、直接聴取を行うかどうかを諮ること）



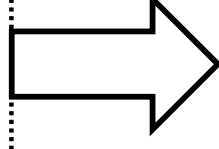
第2回～第4回 専門部会（8月2日～8月9日）

- ・金額審議
- ・部会報告の決定



第3回 地方最低賃金審議会（8月5日～9日）

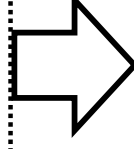
- ・部会報告についての審議
- ・答申文の決定



答申文の公示（15日間）
答申文に意見のある者は、異議申し立てを行うことができる。

第4回 地方最低賃金審議会（8月21日～27日）

- ・異議内容についての審議
- ・答申文の決定



労働局長への答申

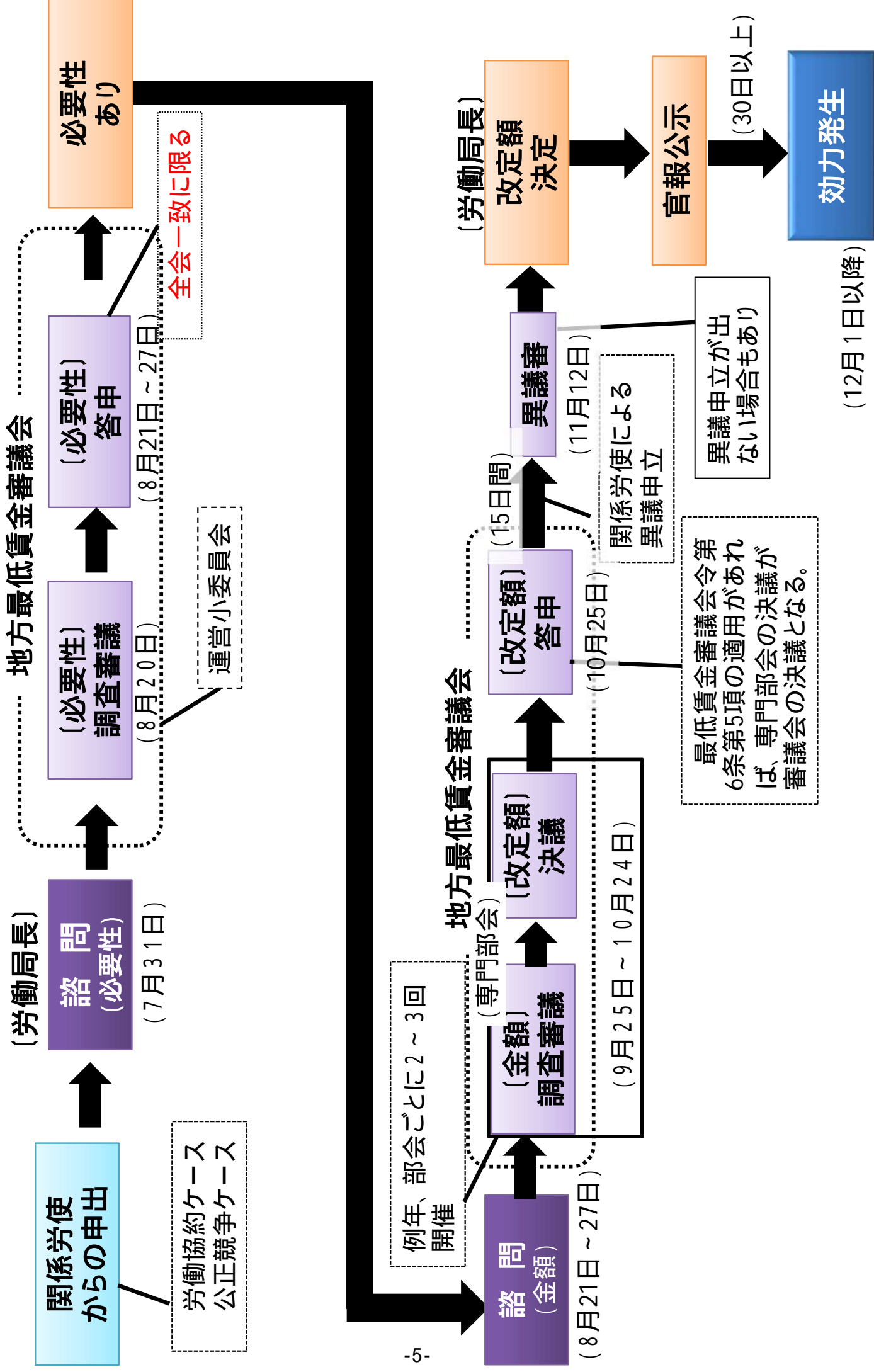
労働局長による改正決定



官報公示（30日間以上）

発効（効力発生）

特定最低賃金の決定・改正までのプロセス



令和6年度審議日程 (案)

年月日	曜日	開始時刻	会議名称	議事内容
7月4日	木	13:30	本審	会長等選出、改正諮問、運営規程
7月26日	金	13:30	専門部会	部会長選出、運営規程、 参考人意見聴取
7月31日	水	13:30	本審	目安伝達 特定最賃必要性有無諮問
7月31日	水	本審終了後	専門部会	金額審議 (1回目)
8月2日	金	10:00	専門部会	金額審議 (2回目)
8月5日	月	10:00	専門部会	金額審議 (3回目)
専門部会で結審の場合		16:00	本審	答申：9月29日(日)法定発効
(予備日) 8月6日(火)～9日(金)		10:00	専門部会	金額審議 予備
8月5日までに結審しない場合の 予備日 (審議の進行状況により日程を 調整する。)		16:00	本審 答申 8月6日(火)：10月2日(水)法定発効 答申 8月7日(水)：10月3日(木)法定発効 答申 8月8日(木)：10月4日(金)法定発効 答申 8月9日(金)：10月5日(土)法定発効	
8月20日	火	13:30	運営小委員会	特定最賃必要性の有無審議 参考人意見聴取
8月21日	水	10:00	本審	異議審議 (8月5日結審分)
(予備日) 8月22日(木)～27日(火) (8月6日以降の答申の場合)		10:00	本審 (異議審議) 異議審議 8月22日(木) (8月6日 結審分) 異議審議 8月23日(金) (8月7日 結審分) 異議審議 8月26日(月) (8月8日 結審分) 異議審議 8月27日(火) (8月9日 結審分)	
9月25日	水	13:30	特定最賃合同会議	
9月27日～ 10月24日			各部会	金額審議
10月25日	金	13:30	本審	特定最賃答申 12月25日(月)統一発効
11月12日	火	10:00	本審	異議審議
3月5日	水	16:00	本審	意向表明

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

10月1日(火)発効とするためには、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要がある。
 なお、その場合は法定発効ではなく、指定期発効となるよう公示文を作成すること。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	1営業日	官総 持込	7営業日	官報 公示	30日	発効
8月1日(木)		8月16日(金)		8月19日(月)		8月28日(水)		9月27日(金)
8月2日(金)		8月19日(月)		8月20日(火)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月3日(土)		8月19日(月)		8月20日(火)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月4日(日)		8月19日(月)		8月20日(火)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月5日(月)		8月20日(火)		8月21日(水)		8月30日(金)		9月29日(日)
8月6日(火)		8月21日(水)		8月22日(木)		9月2日(月)		10月2日(水)
8月7日(水)		8月22日(木)		8月23日(金)		9月3日(火)		10月3日(木)
8月8日(木)		8月23日(金)		8月26日(月)		9月4日(水)		10月4日(金)
8月9日(金)		8月26日(月)		8月27日(火)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月10日(土)		8月26日(月)		8月27日(火)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月11日(日)		8月26日(月)		8月27日(火)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月12日(月)		8月27日(火)		8月28日(水)		9月6日(金)		10月6日(日)
8月13日(火)		8月28日(水)		8月29日(木)		9月9日(月)		10月9日(水)
8月14日(水)		8月29日(木)		8月30日(金)		9月10日(火)		10月10日(木)
8月15日(木)		8月30日(金)		9月2日(月)		9月11日(水)		10月11日(金)
8月16日(金)		9月2日(月)		9月3日(火)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月17日(土)		9月2日(月)		9月3日(火)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月18日(日)		9月2日(月)		9月3日(火)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月19日(月)		9月3日(火)		9月4日(水)		9月13日(金)		10月13日(日)
8月20日(火)		9月4日(水)		9月5日(木)		9月17日(火)		10月17日(木)
8月21日(水)		9月5日(木)		9月6日(金)		9月18日(水)		10月18日(金)
8月22日(木)		9月6日(金)		9月9日(月)		9月19日(木)		10月19日(土)
8月23日(金)		9月9日(月)		9月10日(火)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月24日(土)		9月9日(月)		9月10日(火)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月25日(日)		9月9日(月)		9月10日(火)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月26日(月)		9月10日(火)		9月11日(水)		9月24日(火)		10月24日(木)
8月27日(火)		9月11日(水)		9月12日(木)		9月25日(水)		10月25日(金)
8月28日(水)		9月12日(木)		9月13日(金)		9月26日(木)		10月26日(土)
8月29日(木)		9月13日(金)		9月17日(火)		9月27日(金)		10月27日(日)
8月30日(金)		9月17日(火)		9月18日(水)		9月30日(月)		10月30日(水)
8月31日(土)		9月17日(火)		9月18日(水)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月1日(日)		9月17日(火)		9月18日(水)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月2日(月)		9月17日(火)		9月18日(水)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月3日(火)		9月18日(水)		9月19日(木)		10月1日(火)		10月31日(木)
9月4日(水)		9月19日(木)		9月20日(金)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月5日(木)		9月20日(金)		9月24日(火)		10月3日(木)		11月2日(土)
9月6日(金)		9月24日(火)		9月25日(水)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月7日(土)		9月24日(火)		9月25日(水)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月8日(日)		9月24日(火)		9月25日(水)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月9日(月)		9月24日(火)		9月25日(水)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月10日(火)		9月25日(水)		9月26日(木)		10月7日(月)		11月6日(水)
9月11日(水)		9月26日(木)		9月27日(金)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月12日(木)		9月27日(金)		9月30日(月)		10月9日(水)		11月8日(金)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

10月1日(火)発効とするためには、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要がある。
 なお、その場合は法定発効ではなく、指定日発効となるよう公示文を作成すること。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	1営業日	官総 持込	7営業日	官報 公示	30日	発効
9月13日(金)		9月30日(月)		10月1日(火)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月14日(土)		9月30日(月)		10月1日(火)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月15日(日)		9月30日(月)		10月1日(火)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月16日(月)		10月1日(火)		10月2日(水)		10月11日(金)		11月10日(日)
9月17日(火)		10月2日(水)		10月3日(木)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月18日(水)		10月3日(木)		10月4日(金)		10月16日(水)		11月15日(金)
9月19日(木)		10月4日(金)		10月7日(月)		10月17日(木)		11月16日(土)
9月20日(金)		10月7日(月)		10月8日(火)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月21日(土)		10月7日(月)		10月8日(火)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月22日(日)		10月7日(月)		10月8日(火)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月23日(月)		10月8日(火)		10月9日(水)		10月21日(月)		11月20日(水)
9月24日(火)		10月9日(水)		10月10日(木)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月25日(水)		10月10日(木)		10月11日(金)		10月23日(水)		11月22日(金)
9月26日(木)		10月11日(金)		10月15日(火)		10月24日(木)		11月23日(土)
9月27日(金)		10月15日(火)		10月16日(水)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月28日(土)		10月15日(火)		10月16日(水)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月29日(日)		10月15日(火)		10月16日(水)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月30日(月)		10月15日(火)		10月16日(水)		10月25日(金)		11月24日(日)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

12月1日(金)発効とするためには、10月3日(火)までに答申要旨を公示する必要がある。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	3営業日	官総 持込	7営業日	官報 公示	30日	発効
9月1日(日)		9月17日(火)		9月20日(金)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月2日(月)		9月17日(火)		9月20日(金)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月3日(火)		9月18日(水)		9月24日(火)		10月3日(木)		11月2日(土)
9月4日(水)		9月19日(木)		9月25日(水)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月5日(木)		9月20日(金)		9月26日(木)		10月7日(月)		11月6日(水)
9月6日(金)		9月24日(火)		9月27日(金)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月7日(土)		9月24日(火)		9月27日(金)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月8日(日)		9月24日(火)		9月27日(金)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月9日(月)		9月24日(火)		9月27日(金)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月10日(火)		9月25日(水)		9月30日(月)		10月9日(水)		11月8日(金)
9月11日(水)		9月26日(木)		10月1日(火)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月12日(木)		9月27日(金)		10月2日(水)		10月11日(金)		11月10日(日)
9月13日(金)		9月30日(月)		10月3日(木)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月14日(土)		9月30日(月)		10月3日(木)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月15日(日)		9月30日(月)		10月3日(木)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月16日(月)		10月1日(火)		10月4日(金)		10月16日(水)		11月15日(金)
9月17日(火)		10月2日(水)		10月7日(月)		10月17日(木)		11月16日(土)
9月18日(水)		10月3日(木)		10月8日(火)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月19日(木)		10月4日(金)		10月9日(水)		10月21日(月)		11月20日(水)
9月20日(金)		10月7日(月)		10月10日(木)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月21日(土)		10月7日(月)		10月10日(木)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月22日(日)		10月7日(月)		10月10日(木)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月23日(月)		10月8日(火)		10月11日(金)		10月23日(水)		11月22日(金)
9月24日(火)		10月9日(水)		10月15日(火)		10月24日(木)		11月23日(土)
9月25日(水)		10月10日(木)		10月16日(水)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月26日(木)		10月11日(金)		10月17日(木)		10月28日(月)		11月27日(水)
9月27日(金)		10月15日(火)		10月18日(金)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月28日(土)		10月15日(火)		10月18日(金)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月29日(日)		10月15日(火)		10月18日(金)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月30日(月)		10月15日(火)		10月18日(金)		10月29日(火)		11月28日(木)
10月1日(火)		10月16日(水)		10月21日(月)		10月30日(水)		11月29日(金)
10月2日(水)		10月17日(木)		10月22日(火)		10月31日(木)		11月30日(土)
10月3日(木)		10月18日(金)		10月23日(水)		11月1日(金)		12月1日(日)
10月4日(金)		10月21日(月)		10月24日(木)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月5日(土)		10月21日(月)		10月24日(木)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月6日(日)		10月21日(月)		10月24日(木)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月7日(月)		10月22日(火)		10月25日(金)		11月6日(水)		12月6日(金)
10月8日(火)		10月23日(水)		10月28日(月)		11月7日(木)		12月7日(土)
10月9日(水)		10月24日(木)		10月29日(火)		11月8日(金)		12月8日(日)
10月10日(木)		10月25日(金)		10月30日(水)		11月11日(月)		12月11日(水)
10月11日(金)		10月28日(月)		10月31日(木)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月12日(土)		10月28日(月)		10月31日(木)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月13日(日)		10月28日(月)		10月31日(木)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月14日(月)		10月29日(火)		11月1日(金)		11月13日(水)		12月13日(金)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

12月1日(金)発効とするためには、10月3日(火)までに答申要旨を公示する必要がある。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	3営業日	官総 持込	7営業日	官報 公示	30日	発効
10月15日(火)		10月30日(水)		11月5日(火)		11月14日(木)		12月14日(土)
10月16日(水)		10月31日(木)		11月6日(水)		11月15日(金)		12月15日(日)
10月17日(木)		11月1日(金)		11月7日(木)		11月18日(月)		12月18日(水)
10月18日(金)		11月5日(火)		11月8日(金)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月19日(土)		11月5日(火)		11月8日(金)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月20日(日)		11月5日(火)		11月8日(金)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月21日(月)		11月5日(火)		11月8日(金)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月22日(火)		11月6日(水)		11月11日(月)		11月20日(水)		12月20日(金)
10月23日(水)		11月7日(木)		11月12日(火)		11月21日(木)		12月21日(土)
10月24日(木)		11月8日(金)		11月13日(水)		11月22日(金)		12月22日(日)
10月25日(金)		11月11日(月)		11月14日(木)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月26日(土)		11月11日(月)		11月14日(木)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月27日(日)		11月11日(月)		11月14日(木)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月28日(月)		11月12日(火)		11月15日(金)		11月26日(火)		12月26日(木)
10月29日(火)		11月13日(水)		11月18日(月)		11月27日(水)		12月27日(金)
10月30日(水)		11月14日(木)		11月19日(火)		11月28日(木)		12月28日(土)
10月31日(木)		11月15日(金)		11月20日(水)		11月29日(金)		12月29日(日)
11月1日(金)		11月18日(月)		11月21日(木)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月2日(土)		11月18日(月)		11月21日(木)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月3日(日)		11月18日(月)		11月21日(木)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月4日(月)		11月19日(火)		11月22日(金)		12月3日(火)		1月2日(木)
11月5日(火)		11月20日(水)		11月25日(月)		12月4日(水)		1月3日(金)
11月6日(水)		11月21日(木)		11月26日(火)		12月5日(木)		1月4日(土)
11月7日(木)		11月22日(金)		11月27日(水)		12月6日(金)		1月5日(日)
11月8日(金)		11月25日(月)		11月28日(木)		12月9日(月)		1月8日(水)
11月9日(土)		11月25日(月)		11月28日(木)		12月9日(月)		1月8日(水)
11月10日(日)		11月25日(月)		11月28日(木)		12月9日(月)		1月8日(水)
11月11日(月)		11月26日(火)		11月29日(金)		12月10日(火)		1月9日(木)
11月12日(火)		11月27日(水)		12月2日(月)		12月11日(水)		1月10日(金)
11月13日(水)		11月28日(木)		12月3日(火)		12月12日(木)		1月11日(土)
11月14日(木)		11月29日(金)		12月4日(水)		12月13日(金)		1月12日(日)
11月15日(金)		12月2日(月)		12月5日(木)		12月16日(月)		1月15日(水)
11月16日(土)		12月2日(月)		12月5日(木)		12月16日(月)		1月15日(水)
11月17日(日)		12月2日(月)		12月5日(木)		12月16日(月)		1月15日(水)
11月18日(月)		12月3日(火)		12月6日(金)		12月17日(火)		1月16日(木)
11月19日(火)		12月4日(水)		12月9日(月)		12月18日(水)		1月17日(金)
11月20日(水)		12月5日(木)		12月10日(火)		12月19日(木)		1月18日(土)
11月21日(木)		12月6日(金)		12月11日(水)		12月20日(金)		1月19日(日)
11月22日(金)		12月9日(月)		12月12日(木)		12月23日(月)		1月22日(水)
11月23日(土)		12月9日(月)		12月12日(木)		12月23日(月)		1月22日(水)
11月24日(日)		12月9日(月)		12月12日(木)		12月23日(月)		1月22日(水)
11月25日(月)		12月10日(火)		12月13日(金)		12月24日(火)		1月23日(木)
11月26日(火)		12月11日(水)		12月16日(月)		12月25日(水)		1月24日(金)
11月27日(水)		12月12日(木)		12月17日(火)		12月26日(木)		1月25日(土)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

12月1日(金)発効とするためには、10月3日(火)までに答申要旨を公示する必要がある。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	3営業日	官総 持込	7営業日	官報 公示	30日	発効
11月28日(木)		12月13日(金)		12月18日(水)		12月27日(金)		1月26日(日)
11月29日(金)		12月16日(月)		12月19日(木)		1月6日(月)		2月5日(水)
11月30日(土)		12月16日(月)		12月19日(木)		1月6日(月)		2月5日(水)
12月1日(日)		12月16日(月)		12月19日(木)		1月6日(月)		2月5日(水)
12月2日(月)		12月17日(火)		12月20日(金)		1月7日(火)		2月6日(木)
12月3日(火)		12月18日(水)		12月23日(月)		1月8日(水)		2月7日(金)
12月4日(水)		12月19日(木)		12月24日(火)		1月9日(木)		2月8日(土)
12月5日(木)		12月20日(金)		12月25日(水)		1月10日(金)		2月9日(日)
12月6日(金)		12月23日(月)		12月26日(木)		1月14日(火)		2月13日(木)
12月7日(土)		12月23日(月)		12月26日(木)		1月14日(火)		2月13日(木)
12月8日(日)		12月23日(月)		12月26日(木)		1月14日(火)		2月13日(木)
12月9日(月)		12月24日(火)		12月27日(金)		1月15日(水)		2月14日(金)
12月10日(火)		12月25日(水)		1月6日(月)		1月16日(木)		2月15日(土)
12月11日(水)		12月26日(木)		1月7日(火)		1月17日(金)		2月16日(日)
12月12日(木)		12月27日(金)		1月8日(水)		1月20日(月)		2月19日(水)
12月13日(金)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月14日(土)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月15日(日)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月16日(月)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月17日(火)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月18日(水)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月19日(木)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月20日(金)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月21日(土)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月22日(日)		1月6日(月)		1月9日(木)		1月21日(火)		2月20日(木)
12月23日(月)		1月7日(火)		1月10日(金)		1月22日(水)		2月21日(金)
12月24日(火)		1月8日(水)		1月14日(火)		1月23日(木)		2月22日(土)
12月25日(水)		1月9日(木)		1月15日(水)		1月24日(金)		2月23日(日)
12月26日(木)		1月10日(金)		1月16日(木)		1月27日(月)		2月26日(水)
12月27日(金)		1月14日(火)		1月17日(金)		1月28日(火)		2月27日(木)
12月28日(土)		1月14日(火)		1月17日(金)		1月28日(火)		2月27日(木)
12月29日(日)		1月14日(火)		1月17日(金)		1月28日(火)		2月27日(木)
12月30日(月)		1月14日(火)		1月17日(金)		1月28日(火)		2月27日(木)
12月31日(火)		1月15日(水)		1月20日(月)		1月29日(水)		2月28日(金)

大分地方最低賃金審議会運営規程

(規程の目的)

第1条 この規程は、大分地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事運営に関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、大分労働局長（以下「局長」という。）又は5人以上の委員若しくは労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったときには、会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が、会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望開催期日を少なくとも当該期日の10日前までに会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合を除き、少なくとも7日前までに付議事項、開催日時及び場所を委員に通知するとともに局長に通知するものとする。

(小委員会等)

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等を設置することができる。

(委員の欠席)

第4条 会長が必要であると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に確認しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。）を利用する方法によって、会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第5条第2項及び第3項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときには、その旨を会長に適当な方法で速やかに通知するものとする。

- 4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときには、あらかじめ会長に適当な方法で通知するものとする。

(会議における発言)

第5条 委員は、会議において発言しようとするときには、会長の許可を受けなければならない。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録を作成し、議事録は、会長及び会長の指名した委員2人が確認するものとする。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。

- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

(意見及び建議の提出)

第8条 会長は、審議会において、最低賃金法及び最低賃金審議会令に基づいて議決を行ったときには、答申書、建議書又は決議書をそれぞれ前条により作成した記録の写しを付して、その都度局長に送付するものとする。

(規程の改廃)

第9条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行うものとする。

附 則

この規程は、平成 28 年 5 月 27 日から施行する。

改 正

令和 3 年 7 月 2 日

令和 5 年 7 月 4 日

大分地方最低賃金審議会運営小委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、大分地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議決により設置された運営小委員会（以下「小委員会」という。）の議事に関し必要な事項について定めるものとする。

(組織)

第2条 小委員会は、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各3名をもって組織する。

(審議事項)

第3条 小委員会では、審議会会長から付託された事項について審議を行うものとする。

(小委員会)

第4条 小委員会に小委員会委員長及び小委員会委員長代理を置く。

2 小委員会委員長及び小委員会委員長代理は、公益を代表する委員のうちから選出する。

3 小委員会委員長は、会務を総理する。

(会議の招集)

第5条 小委員会は、小委員会委員長が必要と認めたときのほか、審議会会長、大分労働局長（以下「局長」という。）又は3人以上の委員から開催の請求があったとき、小委員会委員長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が、会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望開催期日を少なくとも当該期日の10日前までに、小委員会委員長に通知しなければならない。

3 小委員会委員長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合を除き、少なくとも7日前までに付議事項、開催日時及び場所を委員に通知するとともに局長に通知するものとする。

(委員の欠席)

第6条 小委員会委員長が必要であると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に確認しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。）を利用する方法によって、会議

に出席することができる。

- 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第5条第2項及び第3項に規定する会議への出席に含めるものとする。
- 3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときには、その旨を小委員会委員長に適当な方法で速やかに通知するものとする。
- 4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときには、あらかじめ小委員会委員長に適当な方法で通知するものとする。

(会議における発言)

第7条 委員は、会議において発言しようとするときには、小委員会委員長の許可を受けなければならない。

(会議の公開)

第8条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、小委員会委員長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 小委員会委員長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第9条 会議の議事については、議事録を作成し、議事録には、小委員会委員長及び小委員会委員長の指名した委員2人が確認するものとする。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、小委員会委員長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

(意見及び建議の提出)

第10条 小委員会委員長は、小委員会が議決を行ったときには、審議会に報告するも

のとする。

(規程の改廃)

第11条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成28年 5月27日から施行する。

改 正

令和 5年 7月 4日

大分地方最低賃金審議会
大分県最低賃金専門部会運営規程

(規程の目的)

第 1 条 この規程は、大分地方最低賃金審議会大分県最低賃金専門部会(以下「専門部会」という。) の議事運営に関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(会議の招集)

第 2 条 専門部会の会議(以下「会議」という。) は、部会長が必要と認めたときのほか、大分労働局長(以下「局長」という。) 又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったときには、部会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が、会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望開催期日を少なくとも当該期日の 10 日前までに、部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合を除き、少なくとも 7 日前までに付議事項、開催日時及び場所を委員に通知するとともに局長に通知するものとする。

(実地調査及び参考人の意見聴取)

第 3 条 部会長は、専門部会の議決により特定の事案について事実の調査をするため、委員による実地調査を行い、又は関係労働者、関係使用者その他関係者を参考人に指定し、その意見を聴くことができる。

(委員の欠席)

第 4 条 部会長が必要であると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に確認しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。) を利用する方法によって、会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項及び第 3 項に規定する会議への出席に含めるものとする。

る。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときには、その旨を部会長に適当な方法で速やかに通知するものとする。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときには、あらかじめ部会長に適当な方法で通知するものとする。

(会議における発言)

第5条 委員は、会議において発言しようとするときには、部会長の許可を受けなければならない。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、会議を非公開とすることができる。

2 部会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録を作成し、議事録には、部会長及び部会長の指名した委員2人が確認するものとする。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

(意見及び建議の提出)

第8条 部会長は、専門部会が議決を行ったときには、大分地方最低賃金審議会

に報告するものとする。

(規程の改廃)

第 9 条 この規程の改廃は、専門部会の意見を聴いて行う。

附 則

この規程は、令和 3 年 7 月 1 3 日から施行する。

大分地方最低賃金審議会会議公開要綱

(要綱の目的)

第1条 この要綱は、大分地方最低賃金審議会、同審議会運営小委員会及び同審議会専門部会の会議の公開に関し、大分地方最低賃金審議会運営規程、同審議会運営小委員会規程及び同審議会専門部会運営規程の定めによるほか、その具体的な取扱いについて定める。

(公開の決定)

第2条 大分地方最低賃金審議会運営規程第6条、同審議会運営小委員会規程第8条及び同審議会専門部会運営規程第6条に基づく会議の公開又は非公開の決定は各会議において行う。

(公開の公示)

第3条 公開する会議の開催日時、場所及び傍聴人の募集受付については、会議開催決定後速やかに、大分労働局掲示板又は大分労働局ホームページにて公示する。

(会議の傍聴)

第4条 会議の傍聴を希望する者は、傍聴公示記載の期日までに、メール又ははがきにより大分労働局労働基準部賃金室あてに申込むものとする。

2 介助者が必要な場合は、申込書に介助者の氏名を記入するものとする。

(傍聴の制限)

第5条 傍聴人は、原則として5名以内とし、傍聴を希望する者がこの数を超える場合は抽選とすることがある。抽選の結果、傍聴できない者については、メール、はがき又は電話で通知する。

2 傍聴は申込者本人のみとする。ただし、前条に規定する介助者についてはこれを認める。

(遵守事項)

第6条 傍聴人には、会議傍聴に当たっての遵守事項を周知させるものとする。

2 会議中に、会議傍聴に当たっての遵守事項に反する行為があれば、是正を求め、従わない場合は退室を求める。

3 遵守事項は、「傍聴される皆様の留意事項」として別に定める。

(撮影、録音等)

第7条 公開する場合の傍聴人又は報道関係者による会議中の撮影及び録音は原則として認めないものとする。ただし、事前に会議の承認を受けた場合はこの限りではない。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、会議の公開に関し必要な事項は、会議に諮って会長、小委員会委員長又は部会長が定める。

附 則

この規程は、令和5年7月4日から施行する。

(別添)

傍聴される皆様の留意事項

1. 傍聴整理券番号と同じ番号の席に着席し、みだりに自席を離れないようにしてください。
2. 事務局の指定した場所以外の場所に立ち入ることはできません。
3. 携帯電話等の電源は必ず切って傍聴してください。
4. 写真撮影やビデオカメラ、テープレコーダー等の使用はできません。
5. 静粛を旨とし、審議の妨害になるような行為は慎んでください。
6. 審議における言論に対し、賛否の表明、又は拍手をすることはできません。
7. プラカード、こん棒、旗、旗ざお、のぼり、横断幕、拡声器等審議の進行を妨げるおそれのあるものは会場には持ち込めません。
8. ヘルメット、はちまき、ゼッケン、腕章等は会場内で着用できません。
9. 銃刀類その他危険なものを持っている方、酒気を帯びている方、その他秩序を乱すおそれがあると認められる方の傍聴はお断りします。
10. その他、大分労働局労働基準部賃金室職員の指示に従ってください。

なお、これらの事項を守られない方については、退場を命ずる場合があります。

大分地方最低賃金審議会会議公開要綱

(要綱の目的)

第1条 この要綱は、大分地方最低賃金審議会、同審議会運営小委員会及び同審議会専門部会の会議の公開に関し、大分地方最低賃金審議会運営規程、同審議会運営小委員会規程及び同審議会専門部会運営規程の定めによるほか、その具体的な取扱いについて定める。

(公開の決定)

第2条 大分地方最低賃金審議会運営規程第6条、同審議会運営小委員会規程第9条及び同審議会専門部会運営規程第6条に基づく会議の公開又は非公開の決定は各会議において行う。

(公開の公示)

第3条 公開する会議の開催日時、場所及び傍聴人の募集受付については、会議開催決定後速やかに、大分労働局掲示板又は大分労働局ホームページ大分労働局ホームページに掲載することにより公示する。ただし、大分労働局ホームページに掲載することが困難である場合には、大分労働局掲示板に掲示することによりにて公示する。

(会議の傍聴)

第4条 会議の傍聴を希望する者は、傍聴公示記載の期日までに、メール又ははがきにより大分労働局労働基準部賃金室あてに申込みものとする。

2 介助者が必要な場合は、申込書に介助者の氏名を記入するものとする。

(傍聴の制限)

第5条 傍聴人は、原則として5名以内とし、傍聴を希望する者がこの数を超える場合は抽選とすることがある。抽選の結果、傍聴できない者については、メール、はがき又は電話で通知する。

2 傍聴は申込者本人のみとする。ただし、前条に規定する介助者についてはこれを認める。

(遵守事項)

第6条 傍聴人には、会議傍聴に当たっての遵守事項を周知させるものとする。

- 2 会議中に、会議傍聴に当たっての遵守事項に反する行為があれば、是正を求め、従わない場合は退室を求める。
- 3 遵守事項は、「傍聴される皆様の留意事項」として別に定める。

(撮影、録音等)

第7条 公開する場合の傍聴人又は報道関係者による会議中の撮影及び録音は原則として認めないものとする。ただし、事前に会議の承認を受けた場合はこの限りではない。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、会議の公開に関し必要な事項は、会議に諮って会長、小委員会委員長又は部会長が定める。

附 則

この規程は、令和5年7月4日から施行する。

改 正

令和6年 月 日

(別添)

傍聴される皆様の留意事項

1. 傍聴整理券番号と同じ番号の席に着席し、みだりに自席を離れないようにしてください。
2. 事務局の指定した場所以外の場所に立ち入ることはできません。
3. 携帯電話等の電源は必ず切って傍聴してください。
4. 写真撮影やビデオカメラ、テープレコーダー等の使用はできません。
5. 静粛を旨とし、審議の妨害になるような行為は慎んでください。
6. 審議における言論に対し、賛否の表明、又は拍手をすることはできません。
7. プラカード、こん棒、旗、旗ざお、のぼり、横断幕、拡声器等審議の進行を妨げるおそれのあるものは会場には持ち込めません。
8. ヘルメット、はちまき、ゼッケン、腕章等は会場内で着用できません。
9. 銃刀類その他危険なものを持っている方、酒気を帯びている方、その他秩序を乱すおそれがあると認められる方の傍聴はお断りします。
10. その他、大分労働局労働基準部賃金室職員の指示に従ってください。

なお、これらの事項を守られない方については、退場を命ずる場合があります。

(案)

令和 年 月 日

大分地方最低賃金審議会確認

- 1 最低賃金法第25条に基づき設置された専門部会の決議が全会一致の場合は、最低賃金審議会令第6条第5項を適用することとする。
- 2 審議会議決は最低賃金審議会令第5条第3項によるが、全会一致の議決に向けて努めることとする。
- 3 審議は特に必要ある場合を除いて午後5時までとする。
- 4 特定(産業別)最低賃金の審議の進め方については、平成14年12月6日付けの中央最低賃金審議会「産業別最低賃金制度全員協議会報告」に基づき、次のとおりとする。

(1) 関係労使のイニシアティブ発揮

関係労使当事者間の意思疎通

特定(産業別)最低賃金の決定等に関する申出の意向表明後速やかに、関係労使当事者間の意思疎通を図る。

関係労使の参加による必要性審議

特定(産業別)最低賃金の決定等の必要性の有無に関する調査審議は、地方最低賃金審議会の本委員により構成される運営小委員会の場で審議を行う。

金額審議における全会一致の決議に向けた努力

労使のイニシアティブ発揮という趣旨に則り、全会一致の議決に至るように努力する。

関係労使の自主的な努力による周知及び履行確保

当該特定(産業別)最低賃金が適用される関係労使が、その自主的な努力により、特定(産業別)最低賃金の周知及び履行確保に努める。

(2) その他

労働協約ケースによる申出に向けた努力

公正競争ケースから労働協約ケースによる申出に向けて一層努める。

適用労働者数の要件

特定（産業別）最低賃金における「相当数の労働者」の範囲については、地域、産業の実情を踏まえ、1,000人程度を下回ったものは、申出を受けて、廃止等について調査審議を行うこととする。

適用労働者数等の通知

特定（産業別）最低賃金の決定等に関する申出の意向表明があった場合には、適用労働者数等を労使双方で確認できるよう当該申出の意向表明後速やかに、事務局から当該特定（産業別）最低賃金の基幹的労働者である適用労働者数等を明示し、関係労使に通知する。

なお、意向表明後、改正決定等（必要性審議）までの間に、工場等の進出、事業場の閉鎖、リストラによりその変動が把握された場合は、新たな適用労働者数等についても把握され次第、関係労使に通知する。

- 5 特定（産業別）最低賃金（6産別）の発効日については、12月25日を
目途にする。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版
(令和6年6月21日閣議決定)

<関係部分抜粋>

I. 新しい資本主義の進捗と実現

1. 2024年の改訂の考え方

「新しい資本主義」では、成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現することを目指してきた。

まず「賃金」が上がる。その結果、「消費」が活発化し、企業収益が伸びる。それを元手に企業が成長のための「投資」を行うことで、「労働生産性」が上がり、賃金が更に持続的に上がるという好循環を実現する。これにより、「コストカット型の経済」から「成長型の新たな経済ステージ」へと移行することを目指してきた。

他方、これまでの30年間のデフレ経済下では、生産性が上がれば賃金が上がると言われていたものの、実際には企業収益が伸びたときですら、賃金は上がらなかった。

長年にわたり染み付いたデフレ心理を払拭し、「賃金上がることは当たり前」という方向に、社会全体の意識を一気呵成に変えることが必要である。

当初から、新しい資本主義では、以下の3点をテーマとして掲げた。

- ① 「市場も国家も」「官も民も」による新たな官民連携
- ② 課題解決を通じての新たな市場の創造、すなわち社会的課題解決と経済成長の二兎の実現
- ③ 課題解決を通じての一人ひとりの国民の持続的な幸福の実現

また、基礎的条件としての経済安全保障の徹底。

これらの点は、2022年6月に閣議決定したグランドデザイン及び実行計画、2023年6月に閣議決定した2023年改訂版で一貫して主張してきた。

また、その実現に当たっては、分配の目詰まりの解消、官民連携による成長力の確保、民間も公的役割を担う社会の実現の3点に注力してきた。具体的には、官民連携による賃上げ、設備投資、スタートアップ育成、イノベーションの推進を同時に拡大するための施策を実施するとともに、新たな官民の連携を粘り強く呼び掛けてきた。

今般、2回目の実行計画の改訂に当たり、新しい資本主義実現会議において審議を繰り返したところ、こうしたこれまでの新しい資本主義の取組の方向性は正しかったこと、そして、デフレから完全に脱却する歴史的チャンスを手にするという合意に至った。

私たちは、昨年を大きく上回る春季労使交渉での賃上げ、史上最高水準の設備投資、史上最高値圏の株価といった成果を手に入れている。しかしながら、我が国のデフレ脱却への道は、いまだ道半ばである。

年初来、対米ドル円レートは1割程度円安が進んでおり、その影響は半年から1年かけて物価上昇率に反映される可能性がある。政府と日本銀行には、緊密に連携し、経

済・物価動向に応じて機動的な政策運営を行っていくことにより、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することが求められる。その際、年初来進行している円安の影響が、今後物価に反映されてくることも踏まえ、円安が今後の物価に与える影響についても十分に注視する必要がある。

デフレを抜け出すチャンスをつかみ取れるか、後戻りしてしまうかは、今回の実行計画の改訂に基づき、これからの対応次第である。物価高を乗り越えるために、今年、物価上昇を上回る所得を必ず実現し、来年以降に、物価上昇を上回る賃上げを必ず定着させる。

物価上昇を上回る賃上げを「定着」させるためには、中小・小規模企業の賃上げの「定着」が必要であり、このため、中小・小規模企業の「稼ぐ力」の向上に全力を挙げる。我が国の生産年齢人口は減少しつつあることに鑑み、構造的な人手不足状況の中で、これを達成するためには、省力化投資の加速的促進・仕事をしたいシニア層のための環境整備等の人手不足対策、価格転嫁等の我が国の商慣行における定着が不可欠である。

これらを含め、今般の実行計画の改訂において、一層の取組の具体化が必要な項目を以下に明らかにするとともに、新しい資本主義の取組全体の加速を図るため、2024年改訂版の閣議決定を行うものである。

2. 経済構造改革の加速

人類は、従来の延長線上にない非連続な技術革新がもたらす歴史上大きなパラダイムシフトに直面している。テクノロジーの進化に伴う産業構造の変化が非常に速いスピードで進んでおり、テクノロジーを活用することで中小・小規模企業もグローバルに販路を広げることができる好機である。

また、社会課題の解決を通して、眠れる資産を活用しての新たな市場の創出、さらに、既存企業の事業の省力化や自動化、働き手のリ・スキリングによる労働生産性の向上、といった潜在能力を我が国は秘めている。

成長と分配の好循環を図り、賃金と物価の好循環をより実感の伴う形で本格化させるためには、大局的な視座の下、各産業分野の構造的課題を把握した上で、政策を組み合わせ、経済構造の改革を成し遂げなければならない。

世界でも人口減少・少子高齢化にいち早く直面する我が国においては、人材・資源・資金・データが円滑に循環することで、スパイラル状に付加価値を高め、継続的な所得向上を実現する成長戦略として、以下の3つの循環を作り出していく。

- ① 生産性を高め供給を増やす循環：人口減少を機会と捉え、産業の革新（スタートアップの成長、既存企業のイノベーション・事業承継・M&A）を促し、リ・スキリングと労働移動を通じて供給サイドを強化することで、継続的な所得向上を実現する。
- ② 需要を増やす循環：社会課題解決を通して需要を開拓し、対価を伴う付加価値の高い解決策を生み出すことで新たな市場を創出・拡大し、その成果を可視化していく。
- ③ 海外とつながる循環：海外との双方向のつながりによって、ソリューションの海外展開、投資や人材の流入を促し、市場拡大を加速させる。

社会課題はブルーオーシャンであり、コストは成長のための投資であるという考えの下、更なる成長・生産性向上のために、関連する様々な産業において人材・資源・資金・データ等の循環を阻害する規制や商慣習等の「目詰まり」を解消し、構造改革につなげていくことが必要である。旧来の硬直的な規制や経済構造等の「壁」を改革すべく、従来の産業や分野の括りにとらわれることなく、政策を横断的かつ一体的に実行する。

これらによって、我が国が抱える社会課題の解決を通して、所得や幸福感（ウェルビーイング）が継続的に向上する状況を作り出すことで、一人ひとりが明日は今日よりも良くなると実感できる社会を目指す。

II. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

労働生産性と一人当たり賃金の間には正の相関があり、労働生産性が高くなると賃金水準が上昇する蓋然性が高いが、OECD加盟国38か国の中で、我が国は32位にとどまっている。

また、マークアップ率は、製造コストの何倍の価格で販売できているかを見るものであるが、1980年時点から各国のマークアップ率が上昇する中で、日本の上昇率は低く、近年では国際的に低い水準となっている。他方で、マネージャーの給与の高さはマークアップ率の高さと相関しているとの分析がある。

我が国でも、この20年間で、「自分が気に入った付加価値には対価を払う」「購入する際に安さよりも利便性を重視」といった、値段よりも付加価値を重視する消費行動が増加している。付加価値に対して、より多くの金額を支払う消費行動が我が国にも定着しつつあり、マークアップ率向上の余地が生まれている。

今年にとどまらず、来年も、再来年も、持続的な賃上げを定着させていくためには、春季労使交渉における労使の協力に加え、労働生産性やマークアップ率向上を通じた付加価値の拡大が不可欠である。このため、労務費の価格転嫁に加え、人手不足の中で御苦勞をされている中小・小規模企業の皆さんの労働生産性の引上げのため、省力化投資に官民で全力で取り組む。

(1) 労務費等の価格転嫁の推進

大企業における高い賃上げの動きが中小企業・小規模企業に広がっていくためには、労務費の価格転嫁が鍵の一つである。中小・小規模企業における十分な賃上げによって裾野の広い賃上げが実現していくことが大切であり、政府としては、あらゆる手を尽くしてきた。

この結果、民間の調査会社によると、多少なりとも価格転嫁ができている中小企業は、2022年12月時点で69.2%であったが、2024年2月時点で75.0%に上昇した。他方、価格転嫁が全くできないと回答した企業も比率が減少しているとはいうものの（15.9%→12.7%）、残っており、転嫁対策の更なる徹底が必要である。中小・小規模企業の取引適正化のため、価格転嫁の基本的な法律である下請代金法の制度改革も含

め検討を進める。

①労務費転嫁指針の更なる周知（重点 22 業種での自主行動計画の策定等）

昨年末に、内閣官房と公正取引委員会連名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、発注者側・受注者側に公表し、違反行為は独占禁止法に抵触するおそれがあることを示した。

この中では、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として、労務費の上昇分の転嫁方針の社長等の関与の必要性、交渉に当たり最低賃金や春季労使交渉の上昇率等を合理的な根拠があるものとして尊重すること、サプライチェーンの先の取引価格も適正化すべき立場にいることを意識して転嫁を認めること等を含め、発注者及び受注者が採るべき行動/求められる行動を 12 の行動指針として取りまとめた。公正取引委員会において、労務費指針の周知・徹底状況の把握に向けたフォローアップのための特別調査を実施する。

また、指針に沿った行動の徹底を産業界に強く要請するとともに、適切な価格転嫁を、我が国の新たな商習慣として、中小・小規模企業間を含めて、サプライチェーン全体で定着させるため、合計 1,873 の業界団体に対し、指針の徹底と取組状況のフォローアップを要請した。

さらに、コストに占める労務費の割合が高い、あるいは、労務費の転嫁率が低いといった、特に対応が必要な 22 業種については、各団体に対し、自主行動計画の策定や、転嫁状況の調査・改善を要請し、フォローアップのため、内閣官房副長官をヘッドとして関係省庁連絡会議を設置した。

特に 22 業種について、自主行動計画の実施状況の把握、策定・改定等を加速する。具体的には、以下の 4 点について、特に、各省庁の進捗状況を確認する。

- i) 指針を反映するための自主行動計画の改定や、指針を踏まえた自主行動計画の新たな策定について、今月末までに完了すること
- ii) 各業界で指針に沿った対応がなされているかについて、業界団体と連携し、実態調査を実施、価格転嫁の状況を把握した上で、不十分な場合には、速やかに改善策を検討すること
- iii) 公正取引委員会の行う指針の遵守状況についての特別調査に、各省庁も積極的に協力すること
- iv) 中小企業庁の価格交渉月間の調査においても、業界ごとの労務費の転嫁率等のデータを把握すること

公正取引委員会・中小企業庁においては、調査結果を踏まえ、独占禁止法と下請代金法に基づき厳正に対処する。

②独占禁止法に基づく労務費転嫁指針の遵守の徹底

取組が不十分な事業者について独占禁止法に基づき 10 社の企業名を公表した。公正取引委員会において、これらの企業の今後の対応を含め、徹底状況について調査を実施し、取引改善を図る。

③下請代金法違反行為への厳正な対処

下請代金法違反行為については、本年1月以降で11件の勧告を実施するとともに、下請事業者への対価を引き下げた場合だけでなく、労務費等のコストが上昇する中で、下請事業者への対価を据え置く場合についても、下請代金法違反となり得る旨を、運用基準の中で明確化した。引き続き、強化された下請代金法の運用基準に基づき、公正取引委員会・中小企業庁において、厳正に対処していく。また、事業所管省庁とも連携し、面的な執行による下請代金法の勧告案件の充実を図るとともに、下請代金法の改正についても、検討する。

また、下請代金法の実効性をより高めるため、下請代金法違反により勧告を受けた企業には、補助金交付や入札参加資格を停止する方策を検討する。

さらに、賃金と物価の好循環に向けた懇談を開催し、中小企業からの意見を聴取した。ここで意見の出た官公需も含めた労務費等の価格転嫁の周知・徹底、労務費転嫁指針の価格交渉の申込様式の業種特性に応じた展開・活用、小規模企業も含む取引実態の把握の強化、下請Gメンや優越Gメンも活用した下請代金法の執行強化、手形等の支払サイト短縮の後押し等の取引適正化を徹底する。

④地方版政労使会議の開催

賃上げの地方への波及に向けて、地方版政労使会議の開催を実効的なものとするよう、フォローアップを行い、来春の実施に向けた準備を行い、その定着を図る。

⑤消費者に対する理解促進

価格転嫁率は、川下のBtoC事業では相対的に転嫁率が低い、といった課題がある。BtoBの独占禁止法・下請代金法に基づく労務費を中心とした転嫁促進を進めるとともに、消費者に対して、転嫁に理解を求めていく。

(2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資

①運輸業、宿泊業、飲食業を始めとした人手不足感の強い業種でのA I /ロボット等の自動化技術の利用拡大

データ上、一人当たり労働生産性は、近年大企業が急速な伸びを示しているのに対し、中小企業の伸びが停滞している。人手不足の中、中小・小規模企業の労働生産性向上と、成長の果実が中小・小規模企業に帰属するよう、取引関係について、大企業にも協力をお願いすることが、急務である。

A I、ロボットなど自動化技術を利用している企業は、利用していない企業と比べ、生産性・賃金が高いという相関がある。A Iツールの導入については、特にスキルの不足している労働者がその恩恵を受けやすいことが分かっており、中小・小規模企業の導入メリットは大きい。また、A I、ロボットの利用については、法律・会計士事務所、運輸業、宿泊・飲食等では、特に業務効率の向上が見込まれる。業務効率向上が高く見込まれる産業分野については、特にその利用促進を図る必要がある。

これらを踏まえ、人手不足の中小・小規模企業にA Iツール、ロボットの導入を加速する。

A I、ロボットの導入やD Xを始めとする省力化投資について、各事業所管省庁で具体

的プランを検討し、政府を挙げて支援を加速する。

②各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング

我が国では、人手不足と言いながら、それぞれの産業で基本的な自動化技術の利用を行うことができる労働者の割合が低い。リ・スキリングの対象として、これらの現場労働者の育成が重要である。

AIツールは、OJTを補完し、従業員に学習効果をもたらすことも分かっている。

産業の現場の労働者のリ・スキリングに向けて、取組を進める。特に、人手不足感の強い、運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に自動化技術の利用促進を図る。

③中小・小規模企業に対する自動化技術等の省力化投資に対する集中的支援

企業が予定している設備投資は、「設備の代替」が57.0%、「既存設備の維持・補修」が28.5%と多く、「省力化・合理化」、「情報化（IT化）関連」、「DX（デジタル・トランスフォーメーション）」はいまだ少ない。

また、人手不足への対応としても、過半の企業は採用増に頼っており、人手不足にもかかわらず省力化投資を行っている企業は増えつつあるが、いまだ2割未満で少ない。省力化投資、人材能力開発の支援策も利用し、中小・小規模企業自身が問題意識を持って省力化、デジタル/ロボットの実装に取り組むことが重要である。

この一環として、面倒な申請書類や、面倒な手続なしに、省力化効果の高い汎用製品をカタログから選ぶ、カタログ式の省力化投資補助金を、3年で5,000億円規模で新設した。省力化投資補助金を通じて、中小・小規模企業の省力化投資を支援するため、申請受付を今月から開始する。また、現在12カテゴリ（無人搬送車、清掃ロボット、券売機、配膳ロボット、自動倉庫、検品・仕分けシステム、スチームコンベクションオーブン、自動チェックイン機、自動精算機、タブレット型給油許可システム、オートラベラー（ラベルを商品に自動で貼り付ける機器）、飲料補充ロボット）で実施している登録機器等について、中小・小規模企業の声を踏まえ、対象を拡充する。

なお、中小・小規模企業向けの既存補助金についても、利便性を高める執行改善を行う。

④（略）

（3）（略）

2. 非正規雇用労働者の処遇改善

賃上げの裾野を更に広げていくため、男女間賃金格差の是正や、非正規雇用労働者の方の賃金引上げを進める。

（1）最低賃金の引上げ

昨年の最低賃金の全国加重平均は1,004円と、目指していた「全国加重平均1,000円」を達成した。引上げ額は全国加重平均43円で、過去最高の引上げ額となった。

今年も、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の3要件も踏まえて、最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっかりと議論いただく。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1,500円となることを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力する。また、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でない結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

(4) 年収の壁への対応

いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。こうした取組と併せて、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、昨年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」(①106万円の壁への対応(キャリアアップ助成金のコースの新設、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)、②130万円の壁への対応(事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)、③配偶者手当への対応(企業の配偶者手当の見直し促進))を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直し

に取り組む。

III. (略)

IV. 企業の参入・退出の円滑化を通じた産業の革新

1. (略)

2. 経営者の意向に沿った参入退出

事業承継税制や中堅・中小グループ化税制等、予算・税制措置を最大限に活用することにより、中小・小規模企業の事業承継や M&A・グループ化を推し進め、成長・生産性向上を一層促進する

(1) M&A の円滑化

黒字企業であっても、後継者が不在であるがために、廃業に至る可能性がある。他の方に経営を任せたいと考える社長に対してはその意向に沿って機会を提供していくことが重要である。

M&A は、従業員一人当たり売上高を伸ばすプラスの効果が確認されており、かつ、複数の M&A によるグループ化は高い成果が得られることが確認されている。

M&A の障壁を取り除き、環境整備を進めていく。

① 仲介事業者の手数料体系の開示

中堅・中小企業の場合、第三者の紹介により買手を見つけることが大半である。加えて、民間仲介事業者については、売手とは1回限りのビジネスであるのに対して、買手とは複数回のビジネスであるため、買手の意向を強く反映するという、利益相反の問題が指摘されている。

現在は、買収する金額に応じて売手・買手の双方から手数料を集め、かつ最低手数料を高額としているケースも多い。

M&A を加速させていくため、利益相反構造を軽減する報酬体系の検討や、売手・買手が納得しやすい手数料水準を実現していく方向で具体的な検討を進める。

また、中小・小規模企業が安心して M&A に取り組めるよう、M&A 当事者が確認することができる M&A 支援機関データベースにおいて、手数料体系や報酬基準額等のそれぞれの支援機関に関する情報の開示の充実を図る。

② 中小・小規模企業への支援の強化

中小・小規模企業が事業譲渡・M&A を行う際の専門家への手数料支援等について、一層の強化を図る。

また、事業承継・引継ぎ補助金等の支援策について、使い勝手の改善を図る。事業承

継・引継ぎ補助金については、手数料の開示充実やPMI（Post Merger Integration：買収前後に実施する事業統合作業）の実施等を前提に改善を図るとともに、実績報告の手続等の簡素化を通じ、支払までの期間短縮を検討する。

③PMI の取組の促進

M&A の成功のためには、PMI が適切に実施され、買収前に見込んでいたシナジーが実現することが重要である。中小・小規模企業への PMI の重要性についての啓発や、中小・小規模企業への PMI に対する支援を充実させる。

④経営者保証を見直す枠組みの検討

経営者保証を取らない融資は新規分について一定程度進んでいるものの、既存の債務についてはいまだ経営者保証が残っている場合も多い。M&A の買手・売手双方とも個人保証は残したくないという実態があることに鑑み、メインバンク等が事業再構築やM&A を仲介・支援していく際、経営者保証を見直す枠組みを検討する。

中小・小規模企業の資金調達を強化するためにも、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を引き続き進める。不動産等の有形資産担保に依存しない資金調達の選択肢として、企業のノウハウや顧客基盤等の知的財産・無形資産を含む事業全体を担保に資金調達できる法制度について、その積極活用に向けて周知に努める。

⑤地方銀行等の金融機関による仲介サービス業務の強化

地域金融機関の中小企業への経営支援強化の一環として、地域金融機関がM&A 仲介、支援にも、より積極的に取り組むことを促す。このため、高度人材の確保を含め、適切な業務運営体制の整備を促すとともに、M&A 支援を積極的に行っている地域金融機関の取組の情報提供やその横展開を通じて、金融機関の取組を後押しする。

⑥M&A の受け皿としての買手の育成

中堅・中小企業の M&A の受け皿としての買手の絶対数がまだ不足している。同業他社への売却を避ける傾向も強いことから、中堅・中小企業の積極的な買手となるプラットフォームの育成を図る。

また、買手における M&A 資金の調達が困難という指摘がある。買収に見合った円滑な資金供与が行われるよう、環境整備を図る。

⑦過剰とならないデューデリジェンスの周知

M&A におけるデューデリジェンス（売手側の財務状況等について買手側が行う調査）について、リスク検出のための重要なプロセスである旨を啓発するとともに、当事者の意向を前提として、案件の特徴に応じて、過剰とならず適切なデューデリジェンスとなるよう周知する。

（2）事業承継支援の多様化

後継者が不在の企業のうち7割以上は黒字企業である。事業承継については、承継者

について、現在のストックベースで見ても、同族承継が低下し、企業内部からの昇格やM&Aによる外部からの就任が増加しており、その結果もあり、後継者が不在である企業は低下傾向にある。多様な事業承継を支援するため、金融・税制等の支援措置を検討する。また、経営人材の確保について官民を挙げた広範なマッチングを進める。

①事業承継税制の役員就任要件の検討

事業承継税制については、現行では、その利用のために、役員就任要件（実際の承継時に、後継者が役員に就任して3年以上経過している必要があるという要件）を満たす必要があり、特例措置を利用する場合、本年12月末（実際の税制上の承継期限である2027年12月末の3年前）までに後継者が役員に就任している必要がある。来年以降に事業承継の検討を本格化させる事業者にとって、本年12月までに後継者を役員に就任させることは困難であり、事業承継税制を最大限活用する観点から、役員就任要件の在り方を検討する。

さらに、事業承継税制について、事業承継・引継ぎ支援センターや商工団体、税理士会とも連携しつつ、制度の周知徹底に取り組むことにより、最大限の活用に取り組む。

親族外・社外の第三者への事業承継を促進するため、マッチングプラットフォームに対し掲載する情報の質の向上等を促すとともに、事業承継円滑化や経営人材確保の観点からサーチファンドの育成に積極的に取り組む。また、有能な人材（経営者）を広く登用し、事業承継を更に促進する観点から、第三者への事業承継を促進する税制の在り方についても検討を深める。

②事業承継・引継ぎ支援センター等の活用促進

M&Aの相手先企業を探す際、事業承継・引継ぎ支援センター（中小企業庁）や商工会議所・商工会に依頼する比率はまだ低い。事業承継税制も含め、商工団体や金融機関と連携し、事業承継・引継ぎ支援センターの強化・周知徹底を行う。

③資本性ローンの活用・フォローアップ

日本政策金融公庫等によるコロナ対策として実施された資本性ローンは、民間金融機関からの融資を受けやすくなることが期待されるほか、財務の改善を通じて、経営改善・事業再生に資するものである。資本性ローンについて、その活用状況をフォローアップするとともに、令和6年能登半島地震の被災地域等でも資本性ローンの活用を図る。

④専門家による適切な助言のための制度の周知徹底

中小・小規模企業の経営をサポートする立場にある税理士・顧問弁護士・地域金融機関等の専門家が、事業承継・事業再編、M&Aに関する制度の理解が十分でない場合がある。こうした専門家に対する制度の周知徹底を行い、経営者への適切な助言につなげる。

（3）私的整理の円滑化

事業再構築については、リーマンショック以降の大きな変化として、債権者との合意により債務整理を行う私的整理が増加してきている。経営者の実情に応じた対応を可能とするため、更なる環境整備を図る。経営者の判断により早期の事業再構築を進めることができるよう、諸外国並みに、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案の早期提出を目指す。

(4) 地方の生活基盤サービス維持のためのグループ化・事業調整の推進

東京都など4都県を除いて大多数の道府県で人手不足率は増加している。地域の生活基盤的サービス維持のため、グループ化、事業調整も含めて措置を検討する。

3. (略)

V～XI. (略)

経済財政運営と改革の基本方針 2024 (令和6年6月21日閣議決定)

＜関係部分抜粋＞

第1章 成長型の新たな経済ステージへの移行

1. デフレ完全脱却の実現に向けて

我が国経済は、現在、デフレから完全に脱却し、成長型の経済を実現させる千載一遇の歴史的チャンスを迎えている。本年の春季労使交渉では、1991年以来33年ぶりの高水準の賃上げが実現し、足元の企業の設備投資は史上最高の水準にある。こうした前向きな動きを中小企業・地方経済等でも実現し、二度とデフレに戻らせることなく、「コストカット」が続いてきた日本経済を成長型の新たなステージへと移行させていくことが、経済財政運営における最重要課題となっている。

岸田内閣は、これまで、「新しい資本主義」を掲げ、「成長と分配の好循環」及び「賃金と物価の好循環」の実現に向け、日本銀行と連携し、適切なマクロ経済運営を行うとともに、官民連携による賃上げや社会課題の解決を成長につながる投資の促進に向けた取組などを進めてきた。こうした「新しい資本主義」の考え方は、新たな経済ステージへの移行に当たっての基盤となるものである。これらにより、30年間上がらなかった賃金や物価が動き出し、企業の成長期待や投資の見通しも高まっている。今は、日本経済への「期待」を現実のものとしていくときである。

現状、為替が円安基調で推移しており、また、物価上昇が賃金上昇を上回る中で、消費は力強さを欠いている。海外経済の下振れによるリスク等も残っているが、今後は、景気の緩やかな回復が続く中で、賃金上昇が物価上昇を上回っていくことが期待される。

新たなステージへの移行のカギとなるのは、賃上げを起点とした所得と生産性の向上である。まずは、春季労使交渉における力強い賃上げの流れを中小企業・地方経済等春季労使交渉以外の分野でも実現し、物価上昇を上回る賃金上昇を達成し、定着させる。安定的な物価上昇の下で、賃上げに支えられた消費の増加及び投資の拡大が、企業収益を押し上げ、その成果が家計に還元され、次の消費の増加につながる。企業はその収益を原資として成長分野に更に投資を行うことによって、企業の生産性と稼ぐ力が強化される。成長分野への円滑な労働移動も可能となり、新たな成長を生み出す好循環が実現する。

あわせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に向け、官民が連携して投資を行う。グリーン、デジタル、科学技術・イノベーション、フロンティアの開拓、経済・エネルギー安全保障等の分野において、長期的視点に立ち、戦略的な投資を速やかに実行していく。こうして人材や資本等の資源を成長分野に集中投入することによって、経済全体の生産性を高め、日本経済を「成長型の新たな経済ステージ」へと移行させていく。

本年の春季労使交渉では、労務費転嫁のための指針が周知されたこと等もあり、労使交渉

の結果、力強い賃上げの流れが生み出された。これに加え、本年6月から実施している定額減税等によって、可処分所得を下支えし、物価上昇を上回る所得の増加を確実に実現する。そして、この流れを来年以降も持続させるため、あらゆる政策を総動員して賃上げを後押しし、国民一人一人の生活実感を高めていく。このため、重層的な取引構造となっている業種を含め、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁が行われるよう、官民双方で取組を更に強化するとともに、企業の稼ぐ力を強化することによって、来年以降、物価上昇を上回る賃上げを定着させていく。

賃上げについては、労務費の転嫁円滑化に加え、商慣行の思い切った見直しを含め、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策に取り組むほか、医療・福祉分野等におけるきめ細かい賃上げ支援や最低賃金の引上げを実行する。あわせて、三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組む。個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入を促進するとともに、雇用政策の方向性を、雇用維持から成長分野への労働移動の円滑化へとシフトしていく。

企業の稼ぐ力については、人手不足への対応として、業績改善にもつながるデジタル化や省力化投資の取組を支援するとともに、生産性の持続的な向上に向けて、中堅・中小企業の設備投資、販路開拓、海外展開等の取組を後押しする。GX、経済安全保障など、社会課題の解決に向けた官民連携の投資、デジタル技術の社会実装、宇宙・海洋等のフロンティアの開拓、海外からの人材・資金の呼び込み等の取組によって、成長分野における国内投資を持続的に拡大し、経済全体の生産性を向上させる。

日本銀行は、本年3月19日、それまでのマイナス金利政策やイールドカーブ・コントロール等を変更し、金融政策は新しい段階に入った。安定的な物価上昇率の下での民需主導の持続的な経済成長の実現に向け、政府は、引き続き、日本銀行と密接に連携し、経済・物価動向に応じた機動的なマクロ経済政策運営を行っていく。

政府は、競争力と成長力強化のための構造改革に取り組むとともに、持続可能な財政構造を確立するための取組を着実に推進する。日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

こうした取組によって、長期にわたり染み付いた「デフレ心理」を払拭し、社会全体に、賃金と物価が上がることは当たり前であるという意識を定着させ、デフレからの完全脱却、そして、経済の新たなステージへの移行へとつなげていく。

経済財政諮問会議においては、今後とも、賃金、所得や物価動向を含む経済・財政の状況、金融政策を含むマクロ経済政策運営の状況、経済構造改革の取組状況等について、定期的に検証していく。

2. 豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会に向けて

足元の人手不足の大きな要因でもある人口減少は、2030年代に加速することが見込まれており、現状のまま生産性上昇率が高まらず、労働参加の拡大や出生率の向上も十分でない

という前提に立てば、我が国の潜在成長率は長期にわたりゼロ近傍の低成長に陥りかねない。

将来的に人口減少が見込まれる中で長期的に経済成長を遂げるためには、生産性向上、労働参加拡大、出生率の向上を通じて潜在成長率を高め、成長と分配の好循環により持続的に所得が向上する経済を実現する必要がある。これらを通じて、少子高齢化・人口減少を克服し、国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会を実現していくことをミッションとして掲げ、官民挙げて総力を結集し経済成長のダイナミズムを起こし、これまでの延長線上にない、熱量あふれる日本経済の新たなステージへの移行を確かなものとしていかなければいけない。

経済・財政・社会保障の持続可能性の確保を図るには、人口減少が本格化する 2030 年代以降も、実質 1% を安定的に上回る成長を確保する必要がある。その上で、更にそれよりも高い成長の実現を目指す。このため、今動き始めている DX、GX を始めとする投資の拡大、欧米並みの生産性上昇率への引上げ、高齢者の労働参加率の上昇ペース継続や女性の正規化促進など、我が国の成長力を高める取組が必要である。こうした経済においては、2% の物価安定目標の持続的・安定的な実現の下で、2040 年頃に名目 1,000 兆円程度の経済が視野に入る。

人口減少が本格化する 2030 年度までが、こうした経済構造への変革を起こすラストチャンスである。このため、本基本方針第 3 章を「経済・財政新生計画」として定め、これに基づき、以下に述べる「新たなステージを目指すための 5 つのビジョン」からバックキャストしながら、今後 3 年程度で必要な制度改革を含め集中的な取組を講じていく。

(略)

第 2 章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 **～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～**

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

豊かさを実感できる所得増加を実現し、来年以降に物価上昇を上回る賃上げを定着させる。このため、賃上げ支援を強力に推進するとともに、医療・福祉分野等における賃上げを着実に実施する。

最低賃金は、2023 年に全国加重平均 1,004 円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030 年代半ばまでに全国加重平均を 1,500 円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継や M&A の環境整備に取り組む。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。

(略)

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

(略)

(2) (略)

(3) 価格転嫁対策

新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現する。このため、独占禁止法 10 の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法 11 の執行強化、下請法改正の検討等を行う。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知徹底する。価格転嫁円滑化の取組について実態調査を行い、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求める。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促す。パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組む。中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組む。サプライチェーン全体における手形等の支払サイト短縮・現金払い化、利用の廃止に向けた工程の検討を進める。

中小企業が、取引・決算データを一括管理し、そのコスト構造を可視化することによって、それを活用する形で価格転嫁を円滑に進め、収益を改善できるよう、2024 年度中に、内外におけるそうしたデータの管理・活用の取組に関する実態調査を行う。

官公需について、労務費等の価格転嫁徹底を目的とした期中の契約変更等に対応するため、必要な予算を確保する。最低制限価格制度等の適切な活用を促進する。

2. 豊かさを支える中堅・中小企業の活性化

日本経済を熱量あふれる新たなステージに移行させるため、地域経済を牽引する中堅企業と、雇用の 7 割を支える中小企業の稼ぐ力を強化する。

(1) 人手不足への対応

自動化技術等の省力化投資に対する集中的支援を行う。

幅広い業種に対し、簡易で即効性があるカタログ型の省力化投資支援を行う。事業者それぞれの業務に応じたオーダーメイドの省力化の取組を促進する。その中で、既存補助事業の

早期執行及び運用改善に取り組む。

運輸業、宿泊業、飲食業を始めとする人手不足感が高い業種において、AI、ロボット等の自動化技術の利用を拡大するため、業界団体による自主行動計画の策定を促す。それらの業種において導入が容易なロボットについて、ハード・ソフト両面の開発を促進する。

自動化技術を用いることができる現場労働者の育成に向けたリ・スキリングを推進する。人手不足の資格職等における「分業」（例えば、教師に対する校務・マネジメントの支援、機械導入によるトラックドライバー業務の軽減等）を推進する。

大企業に対し、中堅・中小企業と協働する新技術・商品開発（オープンイノベーション）や、副業・兼業を通じた中堅・中小企業への人材派遣を奨励する。大企業のDX人材等と地域の中堅・中小企業や地方公共団体とのマッチング支援を行う。地方公共団体や地域の経営支援機関等が連携して行う人材確保・育成・定着に向けた取組を支援する。

（２）中堅・中小企業の稼ぐ力

成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進する。サイバーセキュリティ対策、インボイス制度への対応を支援する。

中小企業に対する支援機関や金融機関等による能動的な支援を促すため、2024年度中に、企業情報やその支援ニーズを集約したマッチングプラットフォームの運用を開始する。

金融支援については、令和6年能登半島地震による被災地域については配慮した上で、2024年7月以降は、支援の水準をコロナ禍以前の水準に戻す。なお、円安等による資材費等の価格高騰の影響を受ける事業者に対する金融支援は継続する。その上で、「資本性劣後ローン」の利用促進、中小企業活性化協議会による再生計画策定支援等を通じた経営改善・再生・再チャレンジの支援に重点を置く。政府系金融機関による資本性資金や中小企業基盤整備機構が出資するファンドの利用を促進し、いわゆるエクイティも活用した成長支援を行う。

不動産担保や個人保証に依存しない資金調達を促進するため、動産、債権その他の財産を目的とする譲渡担保契約及び所有権留保契約に関する法制化の準備を進める。

事業承継及びM&Aの環境整備に取り組む。事業承継税制の特例措置について、役員就任要件の見直しを検討する。第三者への承継を促進する税制の在り方の検討を深める。M&Aを円滑化するため、仲介事業者の手数料体系の開示を進める。M&A成立後の成長に向け、実施企業によるPMIや設備投資を促進する。地域金融機関に対し、PMIを含め、M&Aの支援を強化することを促す。経営者保証が事業承継やM&Aの支障とならないよう、金融機関が中小企業に対し事業承継やM&Aに関するコンサルティングを行う際に、経営者保証の解除に向けた方策を提案することを促す。事業再構築、M&A、廃業等について、地域の支援機関が連携する相談支援体制を構築し、その取組の普及広報を行う。中小企業の経営者教育や後継者育成の推進に取り組む。

中堅・中小企業の自律的な成長と良質な雇用創出を促す。地域経済を牽引する中堅企業や売上100億円以上への成長を目指す中小企業について、関係省庁が連携するビジョンの策定

及び地方公共団体や支援機関による支援体制の構築を行いつつ、それらの設備投資、M&A・グループ化等を促進する。工業用水道や産業用地等のインフラの有効活用・整備・強靱化に取り組む。

小規模事業者の持続的発展に向けて、2024年度中を目途に、商工会・商工会議所の広域連携の促進を含め、小規模企業振興基本計画を見直す。

地域の社会課題解決の担い手となるゼブラ企業の創出やインパクト投融資の拡大のため、「地域課題解決事業推進に向けた基本指針」を踏まえ、先行事例の実証支援等を行い、事業モデルの整理、支援手法や社会的インパクトの評価手法の確立に取り組む。

(3) (略)

3. (略)

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(1) (略)

(2) 海外活力の取り込み

(略)

(外国人材の受入れ)

(略)

育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。特定技能制度については、受入れ企業と地方公共団体との連携の強化を含め、適正化を図る。最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

(3) (略)

5～8. (略)

第3～4章 (略)

最賃則第7条の改正に伴う公示方法の変更について

【最賃則第7条新旧対照】

改正前

法第十一条第一項（法第十五条第三項において準用する場合を含む。）の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局長の職権に掲示場に掲示することにより行うものとする。

改正後

法第十一条第一項（法第十五条第三項において準用する場合を含む。）の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局長の職権にウェブサイトに掲載することにより行うものとする。**ただし、当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局長のウェブサイトに掲示することが困難である場合には、当該都道府県労働局長の掲示場に掲示することにより行うものとする。**

2024年4月16日

厚生労働大臣
武見 敬三 様

日本労働組合総連合会
会 長 芳野 友子

2024年度最低賃金行政等に関する要請書

2024年度の春季生活闘争は、我が国の経済が新たなステージへと進めるかどうかの正念場であり、連合に集う働く仲間が一丸となって交渉に臨んでおります。長年続いたデフレマインドを払拭するためには、いま、この流れを未組織の労働者も含めた社会の隅々にまで確実に波及させなければなりません。

日本の最低賃金は諸外国と比較して低位にとどまり、労働の対価にふさわしいナショナルミニマム水準へと早急に引き上げる必要があります。現下の物価上昇は、最低賃金近傍で働く仲間の暮らしに大きな影響を及ぼしています。あわせて、地域間の金額差も依然大きく、220円という金額差が地方部から都市部への労働力の流出、地方経済の回復や中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさを助長していると考えられます。

こうした中、昨年末に示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知と実効性の向上をはじめとし、中小企業等の支払い能力を担保する各種支援策の拡充と周知が欠かせません。

以上の認識のもと、最低賃金等の実効性を担保すべく下記の事項に取り組まれるよう要請いたします。

記

1. 地域別最低賃金について

(1) 労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準に向けた目安額の決定

- 地域別最低賃金は、憲法第25条、労働基準法第1条、最低賃金法第1条を踏まえ、経済的自立を可能にし、人たるに値する生活を営む賃金水準とする必要がある。国際的な最低賃金の流れとして相対的な貧困水準（一般労働者の賃金中央値の60%など）が重視されていることも念頭におきつつ、中期的に大幅な水準引き上げをめざすこと。
- この間の中央・地方の審議において地域間額差が大きな論点になっていることを踏まえ、地域間額差の縮小をはかること。
- 全国的整合性のある地域別最低賃金の決定や地方審議会における円滑な審議を促すという目安制度の重要な役割を最大限発揮するため、公労使で議論を尽くした、説得力のある目安を示すことのできるよう審議会運営をはかること。

(2) 早期発効に向けて

- 最低賃金引き上げの早期発効は全労働者の利益である。そのため、中央最低賃金審議会への諮問、目安に関する小委員会の開催、および答申の日程設定は、10月1日を軸により早期の発効に最大限配慮すること。同時に、各地方労働局に対しても、中央最低賃金審議会の審議や答申の丁寧な周知とともに、早期発効の趣旨を踏まえた審議会運営がはかられるよう、指導を徹底すること。

2. 最低賃金の引き上げに向けた環境整備

(1) 労務費の上昇分の適切な価格転嫁に向けた対応

- 中小・零細企業においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、関係省庁と連携をはかること。

(2) 業務改善助成金の安定確保と活用促進

- 業務改善助成金については、通常の事業の支払い能力を担保・向上させる観点で、安定的かつ十分な予算確保をはかること。また、申請手続きの簡素化や周知徹底をはかるなどして、より中小・零細事業者が活用しやすい環境を整備すること。

3. 特定（産業別）最低賃金について

(1) 特定（産業別）最低賃金の意義・目的を踏まえた審議会運営

- 特定（産業別）最低賃金は、企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、労使交渉を補完・代替する機能を有し、基幹的労働者の最低賃金を形成することにより、事業の公正競争の確保に寄与している。この意義・目的を地方労働局や地方審議会委員へ周知徹底すること。
- その上で、地方審議会において、公労使がその意義・目的を十分認識し、必要性審議も含め、当該産業労使がイニシアティブを発揮できる審議会運営がなされるよう指導を徹底すること。

(2) 適用労働者数の適切な把握

- 特定（産業別）最低賃金の適用労働者数を適切に把握するよう各地方労働局に対し、指導を徹底すること。

4. 最低賃金の履行確保

(1) 監督行政の強化等

- 最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等監督体制の抜本的強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。
- 最低賃金制度の遵守に向け、最低賃金額はもとより制度の意義等も含めた周知徹底をはかること。その際は、都道府県内の事業者や労働者への効果的・効率的な周知の観点から、地方公共団体や労働組合を含む各種団体との連携をはかること。
- 最低賃金法が適用される労働者か否かを判断する際には、契約の名称ではなく、働き方の実態について徹底した調査の上、適切に判断すること。

(2) 最低賃金の改定額を踏まえた公契約の見直し

- 最低賃金の改定額を踏まえ、発注済みの公契約の金額を見直すよう、中央府省庁および地方自治体に対して指導を強化すること。

5. 家内労働および最低工賃について

- 家内労働法第13条を踏まえ、最低賃金との均衡を考慮した最低工賃の決定に向け、地方審議会での当該産業労使による十分な協議が行われるよう、地方労働局への指導を徹底すること。
- 最低工賃新設・改正計画について、最低賃金の引上げ等の情勢に対し、より柔軟に対応するため、現状3年に一度の策定サイクルの見直しについて検討すること。

以上

最低賃金に関する要望

2024年4月18日
日本商工会議所
東京商工会議所
全国商工会連合会
全国中小企業団体中央会

深刻な人手不足と物価上昇を背景に、大企業を中心に賃上げの動きが広がりつつある。日本経済がデフレから脱却し、真に力強さを取り戻すためには、物価と賃金の好循環により実質賃金の上昇につなげていくことが求められる。そのためには、雇用の7割（3大都市圏を除く地方部は9割）を支える中小企業・小規模事業者の賃上げが重要であり、人手不足等を理由とする防衛的な賃上げではなく、業績の改善を伴う前向きな賃上げの動きを広げていかなければならない。

こうした中、最低賃金については昨年、地方最低賃金審議会において中央が示す目安額を上回る引上げが相次ぎ、過去最高となる全国加重平均43円の大幅な引上げとなった。法定三要素（生計費、賃金、企業の支払い能力）のうち生計費（物価）と賃金が上昇局面に入らる中で、ある程度の引上げは必要と考えるが、中小企業・小規模事業者の経営や地域経済に与える影響については、十分注視が必要である。なお、最低賃金制度は、労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含め強制力を持って適用されるものであり、法の主旨に則った審議決定が求められることは言うまでもない。

こうした認識のもと、2024年度の中央・地方における最低賃金審議にあたり、政府に対して下記の内容を要望する。

記

1. 中央・地方の最低賃金審議においては、法定三要素に関するデータに基づく明確な根拠のもと、納得感のある審議決定を

中央最低賃金審議会では、2022年度の審議以降、公労使が三要素に関するデータを元に審議を重ね、各種統計を参照する形で目安額決定の根拠が明確に示されるなど、プロセスの適正化が一定程度図られてきた。こうした取組みが継続され、中央はもとより、地方においてもデータによる明確な根拠に基づく納得感のある審議決定が行われることを強く求める。

地方最低賃金審議会（以下、地賃）においては、「目安額ありき」「引上げありき」で、地域の経済実態を十分踏まえた議論がなされていないとの声が聞かれる。政府においては、各都道府県の労働局を通じ、地賃におけるデータに基づく納得感のある審議決定を徹底するとともに、参照すべき地域別の統計データの例示・提供などにより支援されたい。

なお、昨年の「新しい資本主義実現会議」（2023年8月31日開催）では、最低賃金について

「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」との新たな政府方針が示された。政府の役割はあくまで環境整備であり、最低賃金制度の主旨を踏まえれば、これを以て賃上げ実現の政策的手段とすることは適切ではない。

2. 最低賃金上げが中小企業・小規模事業者の経営や地域の雇用に与える影響に注視を

昨年の地賃では、比較的最低賃金額の低い地域を中心に、中央が示した目安額を大きく上回る額の改定が相次いだ。深刻な人手不足のもと、隣県との額差等を過度に意識し、実態を十分に踏まえない引上げが行われれば、地域経済を支える中小企業・小規模事業者の経営に深刻な影響を与えることも懸念される。物価と賃金が上昇局面に入中、改めて最低賃金上げが企業経営や地域の雇用に与える影響について必要な調査・研究を行い、今後の最低賃金審議のあり方の見直しに反映されたい。

なお、最低賃金の目安額を示す都道府県のランク区分については、昨年、ランク数が4から3に再編された。地域間格差是正の観点からランクを廃止し一元化すべきとの意見もあるが、ランク制度は地域の状況を反映し目安額を決定する合理的なシステムであり、堅持すべきである。

3. 中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境整備の推進を

中小企業・小規模事業者は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、エネルギーコストや人件費などコスト増加分の価格転嫁が十分には進まず、賃上げ原資は乏しい。自発的かつ持続的な賃上げには、生産性向上などの自己変革による付加価値の増大に加え、労務費を含む価格転嫁の推進により、賃上げ原資を確保していく必要がある。

政府は、最低賃金上げに対する主な支援策である「業務改善助成金」や「賃上げ促進税制」のほか、令和5年度補正予算において措置されたマル経融資の「賃上げ貸付利率特例制度」のような新たな支援策の創設を含め、生産性向上を伴う賃上げの取組みを後押しする制度の更なる拡充を図られたい。また、「パートナーシップ構築宣言」の拡大とともに、公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底、さらに中小企業組合による団体協約・組合協約を活用した取引条件の改善など、価格転嫁の実効性向上に向けた取組みにより、中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境を整備されたい。併せて、「よい製品やよいサービスには値が付く」という考え方を、消費者を含め社会で広く共有すべく、周知・啓発に取り組まれたい。

4. 中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題の解消を

近年の最低賃金の大幅な引上げにより、非正規・パートタイム労働者が、103万円や106万円・130万円等の「年収の壁」に届かないように労働時間を調整（就労調整）するケースがこれまで以上に増加し、中小企業・小規模事業者の人手不足に拍車をかけている。

被用者保険の適用要件（企業規模、労働時間、賃金等）や第3号被保険者制度のあり方の見直し、所得税制における基礎控除額や給与所得控除額引上げ等の検討を通じ、「年収の壁」の解消

に取り組まれない。また、パート・アルバイトのなかには、「年収 103 万円を超えると手取額が大きく減少する」といった誤解もあることから、正しい制度の理解に向けた政府による周知・広報を徹底すべきである。

なお、政府は、当面の対応として昨年 9 月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を打ち出し、キャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の創設などを措置しているが、制度が複雑で使いづらいとの声が多く寄せられている。各企業の実情に合わせた利用方法などについて、分かりやすい周知と利用事業者に対する丁寧な指導を徹底されたい。

5. 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保を

例年、地域別最低賃金は、各都道府県の地賃での改定決定後、ほとんどの都道府県で 10 月 1 日前後に発効するプロセスとなっている。違反すれば罰則を伴う制度であり、最低賃金引き上げの影響を受ける労働者が増える中、各企業は 2 カ月程度で対応せざるを得ず、多くの中小企業から負担の声が聞かれている。また、年度途中で賃上げに伴う価格転嫁も容易ではなく、原資の確保に向けても各企業の十分な準備期間を確保することが必要である。こうした状況を踏まえ、改定後の最低賃金については、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めの発効とすべきである。

6. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

特定の産業について、地域別最低賃金を上回る金額を設定する特定最低賃金については、都道府県ごとに適用されるものが現在 223 件ある。これらの改定および新設は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て決定されるが、2023 年度においては、地域別最低賃金額を下回るにも関わらず改定されなかったものが 79 件あり、うち 56 件は 3 年以上にわたり見直しがなされていない。形骸化した特定最低賃金については速やかに見直しを図るべきである。

他方で例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ、地域全体の最低賃金額については急激な引き上げを抑えるなど、改めて、現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策と考える。

以上



地域企業における賃上げ等の動向について (特別調査)

財務省

令和6年4月22日

No.12

特別調査の概要等

1. 調査の概要

地域企業における賃上げ等の動向について把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行い、その結果を公表する。

- 調査期間：2024年3月中旬～4月中旬
- 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,125社。
- 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、4/5時点の回答を分類。
- 調査内容：質問項目において、2023年度及び2024年度の取組を確認。

2. 企業規模別、調査時期別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業（資本金10億円以上）	483社
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）	310社
中小企業（資本金1億円未満）	328社
中堅・中小企業（資本金10億円未満）	638社
商業組合や公的団体等	4社
合計	1,125社

業種	回答企業数
18 食料品製造業	57社
20 繊維工業	14社
22 木材・木製品製造業	6社
24 ハルブ・紙・紙加工品製造業	15社
25 印刷・同関連業	1社
26 化学工業	46社
27 石油製品・石化製品製造業	3社
30 窯業・土石製品製造業	16社
31 鉄鋼業	33社
32 非鉄金属製造業	9社
33 金属製品製造業	25社
51 はん用機械器具製造業	16社
34 生産用機械器具製造業	63社
37 業務用機械器具製造業	7社
35 電気機械器具製造業	39社
29 情報通信機械器具製造業	49社
36 自動車・同附属品製造業	43社
38 その他の輸送用機械器具製造業	21社
39 その他の製造業	19社
小計	482社

01 農業、林業	6社
08 漁業	0社
10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
15 建設業	66社
70 電気業	2社
71 ガス・熱供給・水道業	1社
60 情報通信業	11社
61 陸運業	28社
64 水運業	2社
69 その他の運輸業	7社
40 卸売業	20社
49 小売業	313社
59 不動産業	29社
77 リース業	9社
73 その他の物品賃貸業	2社
75 宿泊業	56社
50 飲食サービス業	22社
76 生活関連サービス業	20社
79 娯楽業	9社
74 広告業	2社
82 純粋持株会社	5社
83 その他の学術研究、専門・技術サービス業	1社
80 医療、福祉業	1社
85 教育、学習支援業	2社
86 職業紹介・労働者派遣業	5社
89 その他のサービス業	9社
91 銀行業	13社
92 貸金業等	0社
93 金融商品取引業	0社
94 その他の金商	0社
95 生命保険業	0社
96 損害保険業	0社
97 その他の保険業	0社
小計	641社
商業組合や公的団体等	2社
合計	1,125社

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県	仙台市
関東財務局	埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、岐阜県、静岡県、三重県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、徳島県、愛媛県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 用語の定義

- 「ベア（ベースアップ）」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
- 「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

5. 注意事項

- 結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 各財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、日本企業全体の賃上げ等の動向を網羅した調査結果ではない。
- 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。

（参考）過去の類似テーマの調査結果

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について」（令和5年4月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf

財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf

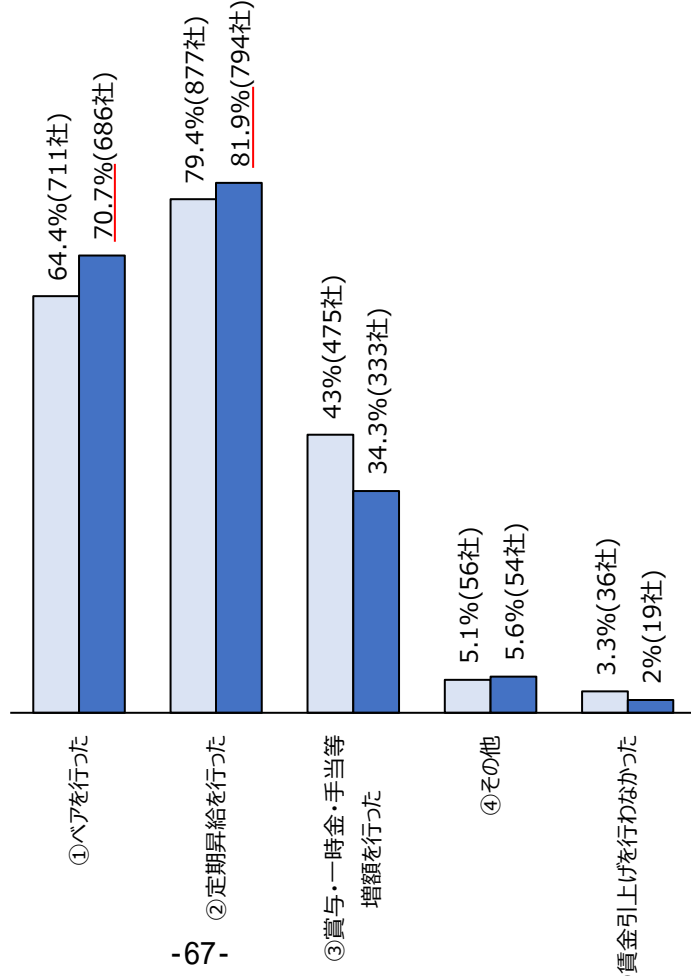
財務省「財務局調査による「賃金等の動向」について」（令和元年5月）
https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12360250/www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201901/tinginnodoukoujizirei093.pdf

賃金引上げの動向

- 2024年度に「ベア（ベースアップ）」または「定期昇給」を実施する企業の割合は前年度からそれぞれ増加し、ベアで70.7%、定期昇給で81.9%となっており、企業が賃金の底上げを意識していることがうかがえる。
- ベアを実施する企業について規模別でみると、大企業より**中堅・中小企業等の伸び幅が大きく**なっており、賃金引上げの流れが大企業・中小企業等にも広がっていることがうかがえる。

(1) 2023～2024年度の賃金引上げの動向（複数回答可）

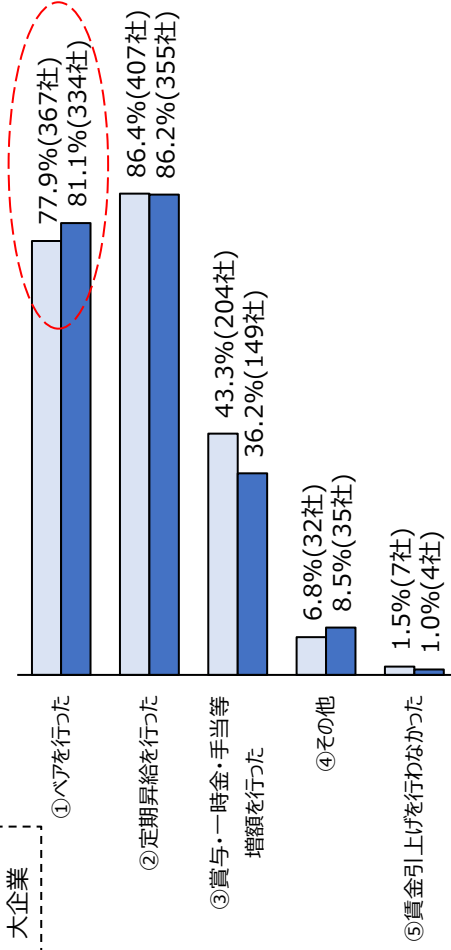
全規模・全産業
 回答社数 上段（2023年度）：1,104社（不明・無回答18社除く）
 下段（2024年度）：970社（不明・無回答152社除く）



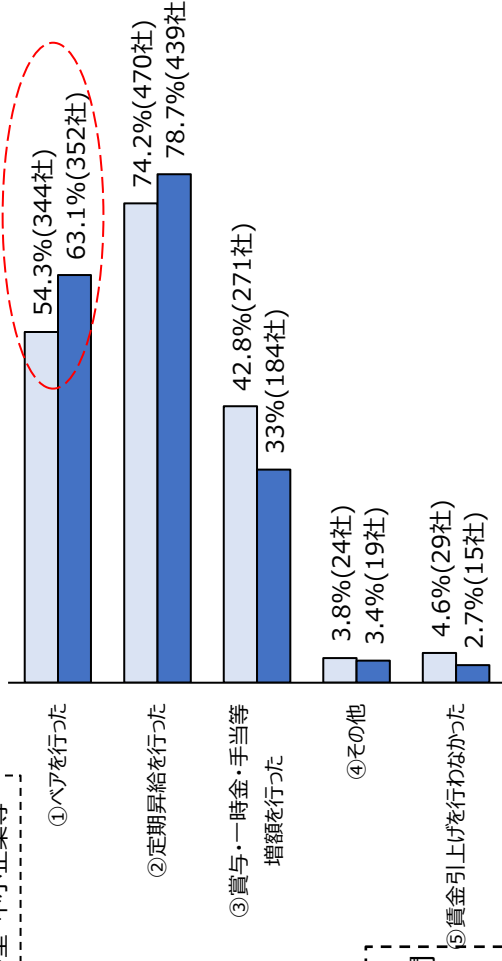
「その他」

- 専門人材（ツアーガイド、外国人対応、資格保有者など）の従業員の賃上げ【生活関連サービス・東北、小売・東海】
- 業績評価に基づく個別賃上げ【情報通信機械製造・中国】
- 自社施設・商品を利用した従業員に対し報奨金【宿泊・四国】

大企業



中堅・中小企業等



賃金引上げ率の動向①

- 2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は**59.8%**と、前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は**36.5%**と、前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について (2023年度との比較)

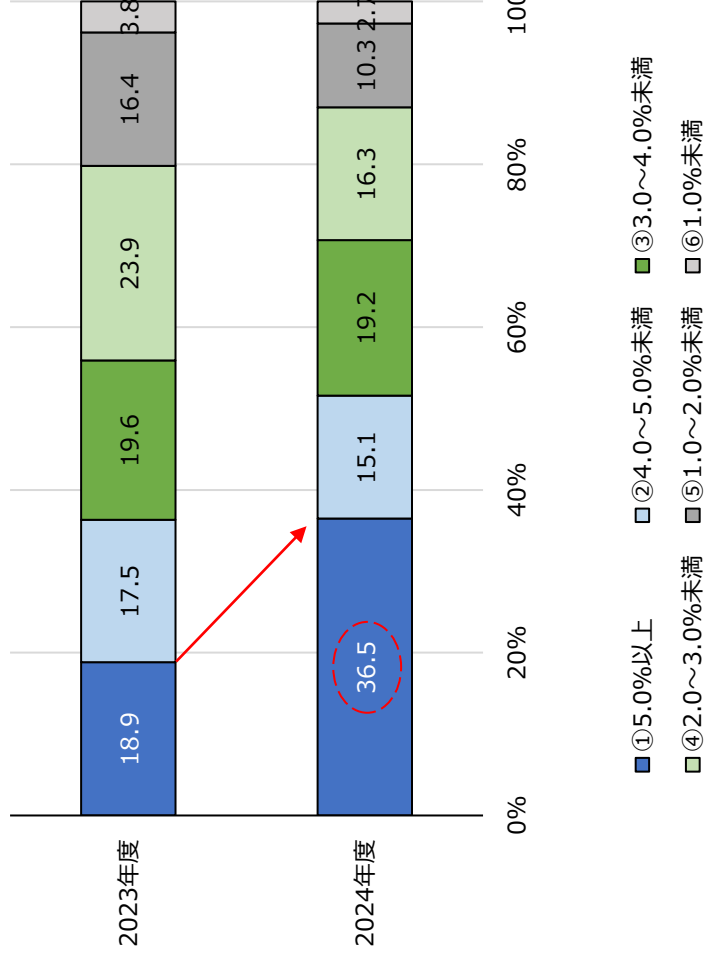
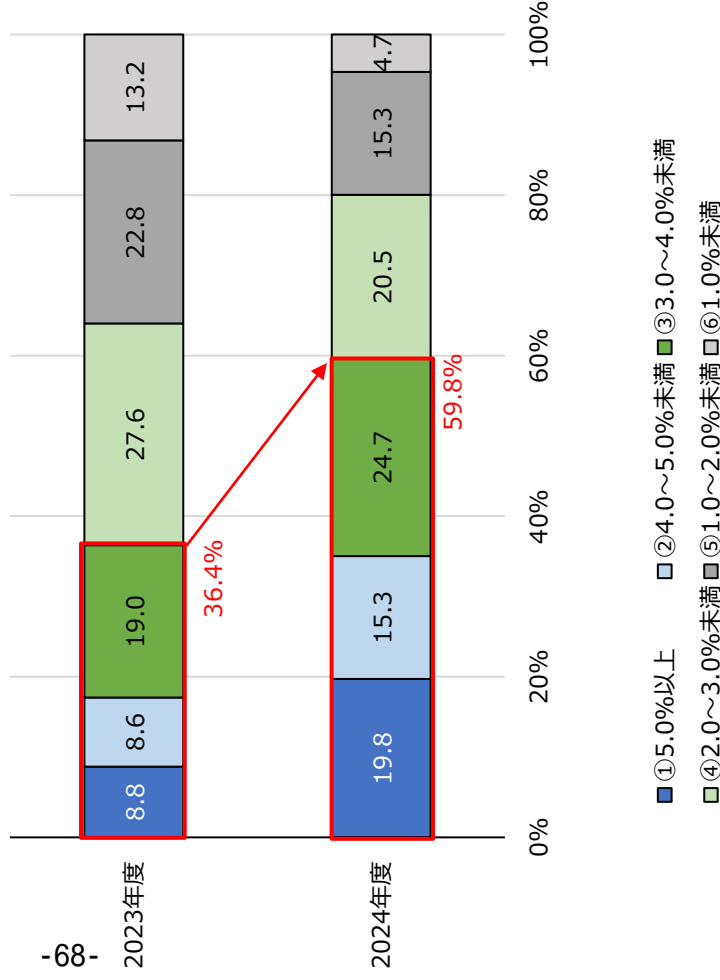
「ベア」の引上げ率

回答社数 2023年度：500社(不明・無回答208社除く)
2024年度：430社(不明・無回答253社除く)

全規模・全産業

回答社数 2023年度：811社(不明・無回答192社除く)
2024年度：668社(不明・無回答253社除く)

「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率



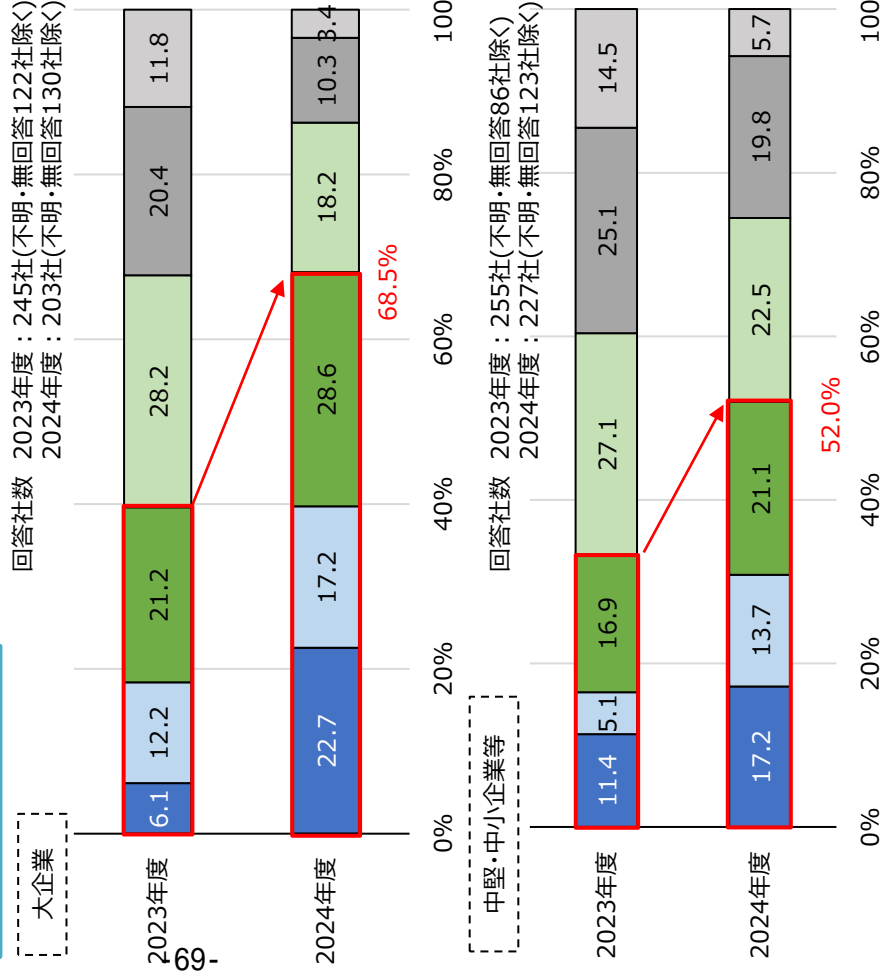
- ① 5.0%以上
- ② 4.0~5.0%未満
- ③ 3.0~4.0%未満
- ④ 2.0~3.0%未満
- ⑤ 1.0~2.0%未満
- ⑥ 1.0%未満

賃金引上げ率の動向②（規模別）

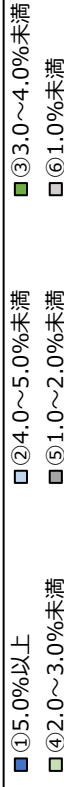
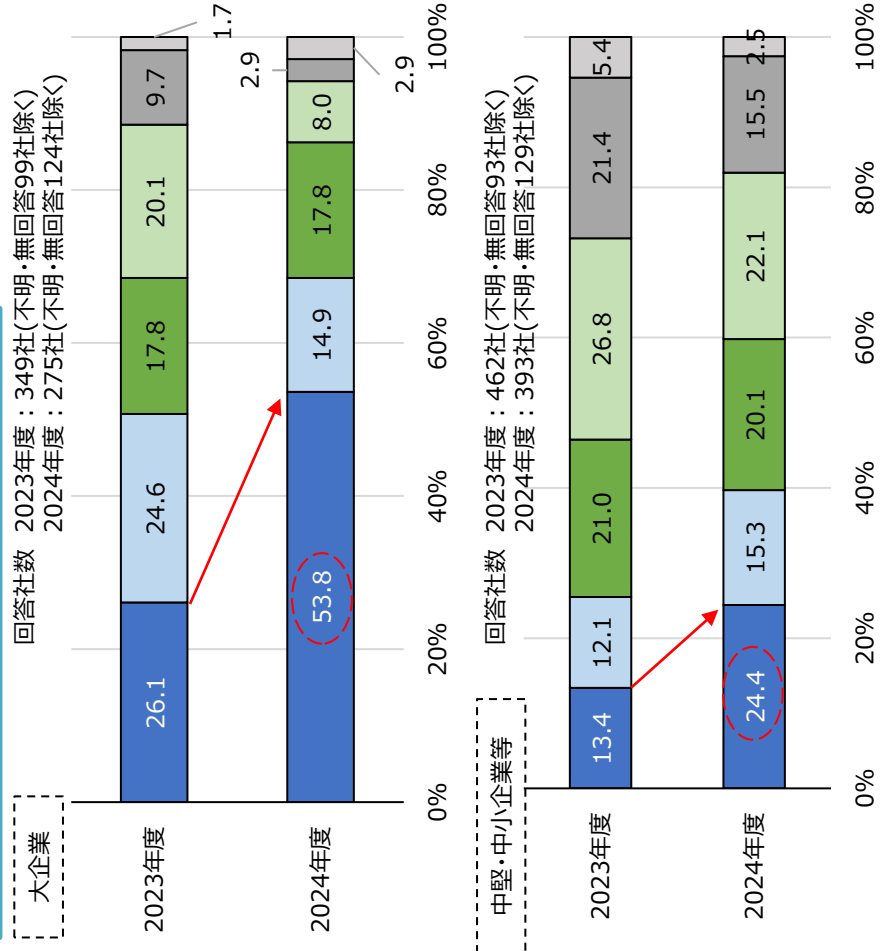
- 規模別にみると、2024年度において、「バア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は、**大企業で68.5%**、**中堅・中小企業等で52.0%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。
- 「バアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、**大企業で53.8%**、**中堅・中小企業等で24.4%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

「バア」の引上げ率



「バアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率



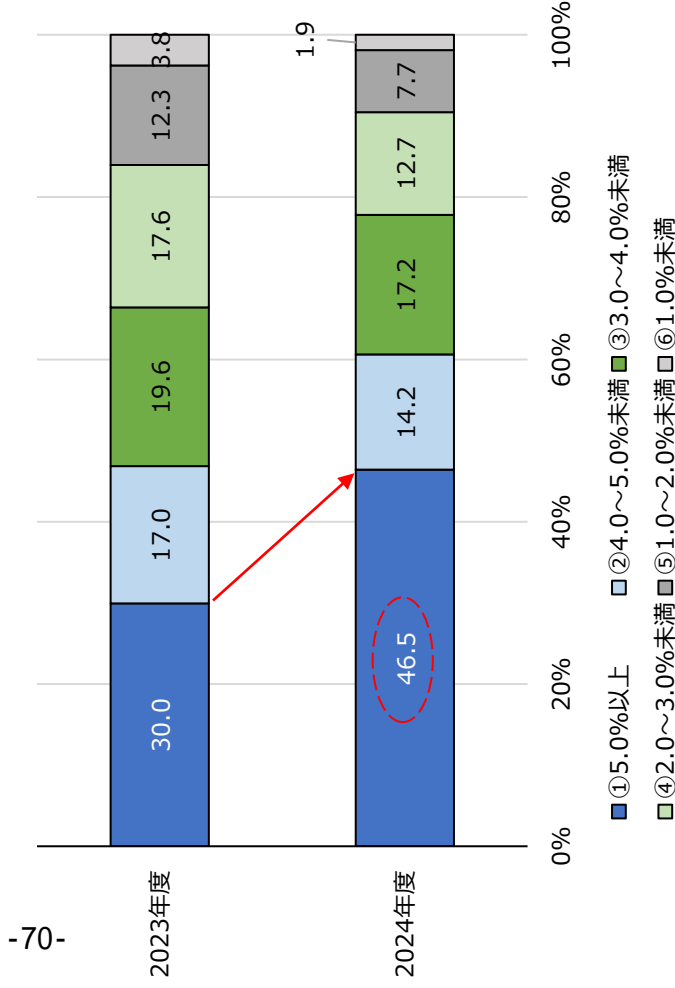
賃金引上げ率の動向③（全規模・規模別）

- 2024年度の何らかの賃上げ（ベアや定期昇給、賞与等）を実施する企業のうち、引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は46.5%と、前年度に比べ増加している。
- 規模別で見ると、上記引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、大企業で65.9%、中堅・中小企業等で33.9%といずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

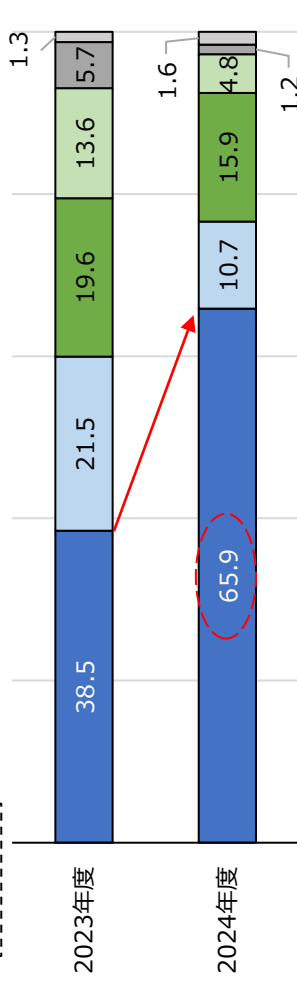
何らかの賃金（ベア+定期昇給+賞与等）の引上げ率

回答社数 2023年度：796社(不明・無回答267社除く)
2024年度：639社(不明・無回答307社除く)



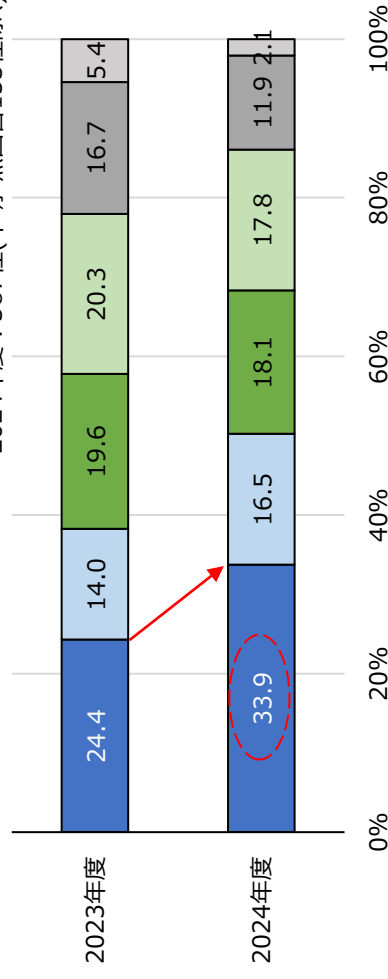
大企業

回答社数 2023年度：317社(不明・無回答145社除く)
2024年度：252社(不明・無回答154社除く)



中堅・中小企業等

回答社数 2023年度：479社(不明・無回答122社除く)
2024年度：387社(不明・無回答153社除く)

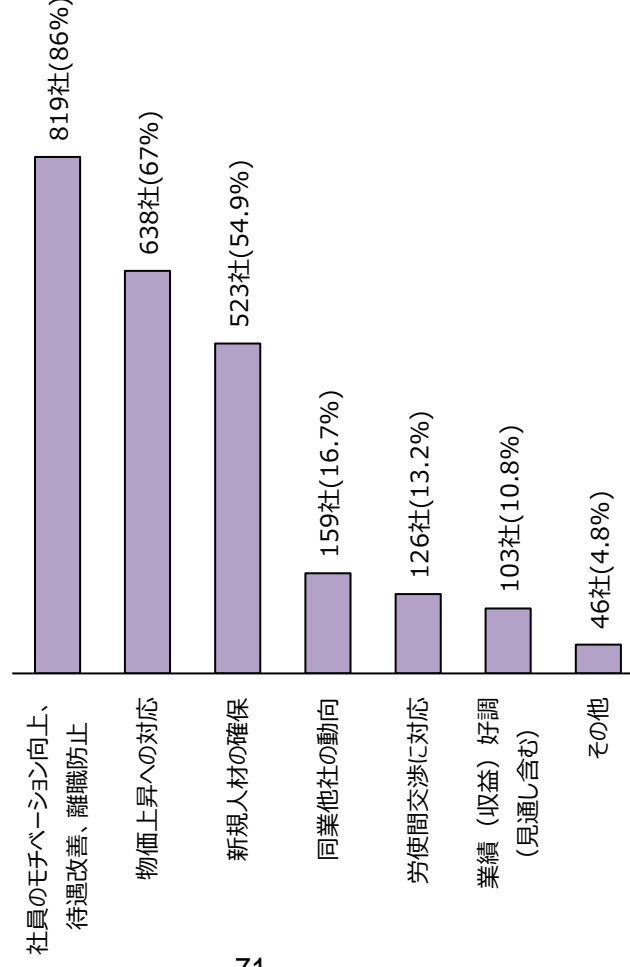


賃金引上げを実施する理由/しない理由

- 2024年度における賃金引上げを実施する理由として、「**社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「人材確保や社員の生活環境改善のために引き上げる」などが聞かれた。
- 2024年度における賃金引上げを実施しない理由として、「**業績（収益）低迷（見直し含む）**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「物価上昇に伴う収益減により、賃上げ原資が確保できない」などが聞かれた。

(3) 賃金引上げを実施する理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(1)で①～④を選択した企業のうち回答のあった951社



「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」/「新規人材の確保」

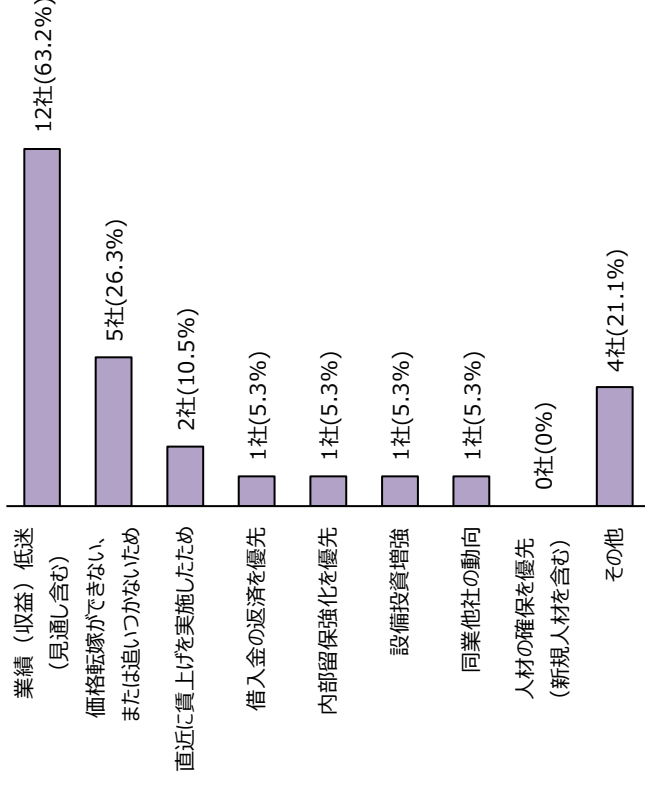
- 物価上昇のほか、社員が安定して働ける環境を整えると共に、賃金の競争力を高め、優秀な人材の獲得・維持を図る【自動車・同附属品・東海ほか】
- 業界は人手不足であり、離職防止が目的【小売・北海道、建設・沖縄ほか】

「物価上昇への対応」

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要。消費者物価指数以上の賃上げを実施【電気機械・近畿ほか】

(4) 賃金引上げを実施しない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(1)で⑤を選択した企業のうち回答のあった19社



「業績（収益）低迷（見直し含む）」

- 物価上昇で利益が押し下げられ、十分な原資を確保できない【宿泊・関東】
- 「価格転嫁ができない、または追いつかない」/「借入金の返済を優先」
- 衣料品の受注が減少している中で、価格転嫁もあまり行えず、利益も出せていないほか、借入金返済を行うため【繊維・四国】

「その他」

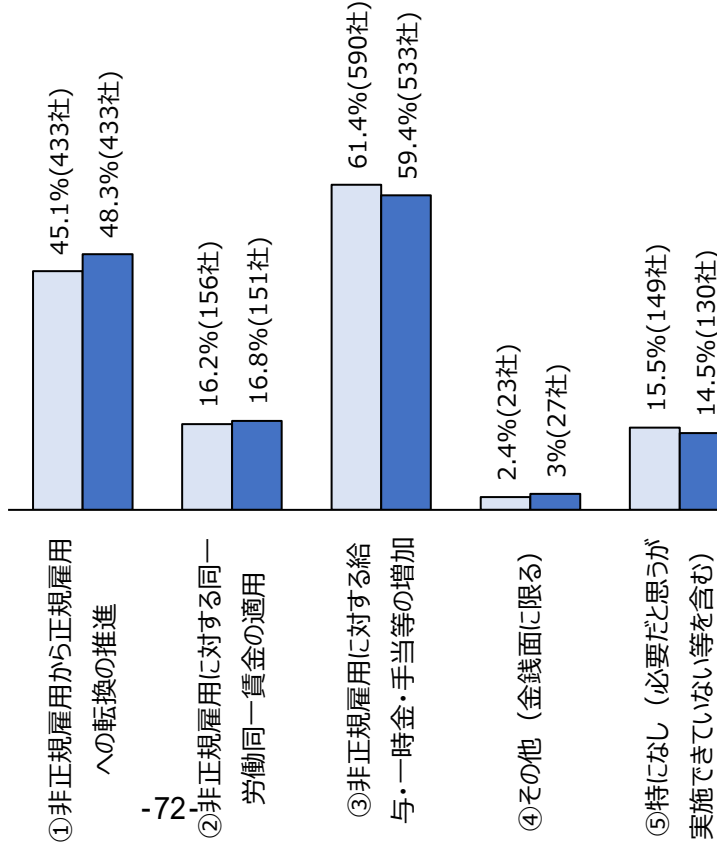
- 給与テーブルや人事評価等、給与の考え方自体を見直す予定。それにより適及して支払いを行う可能性はある【建設・東海】

非正規職員に対する待遇

- 2024年度における非正規職員に対する賃金等の待遇改善の取組については、「**非正規雇用に対する給与・一時金・手当等の増加**」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「**正規雇用への転換推進**」となっている。
- 非正規職員に対する賃金等の待遇改善について、**何らかの取組を実施している**と回答した企業の割合は、**製造業・非製造業ともに8割超**となっている。

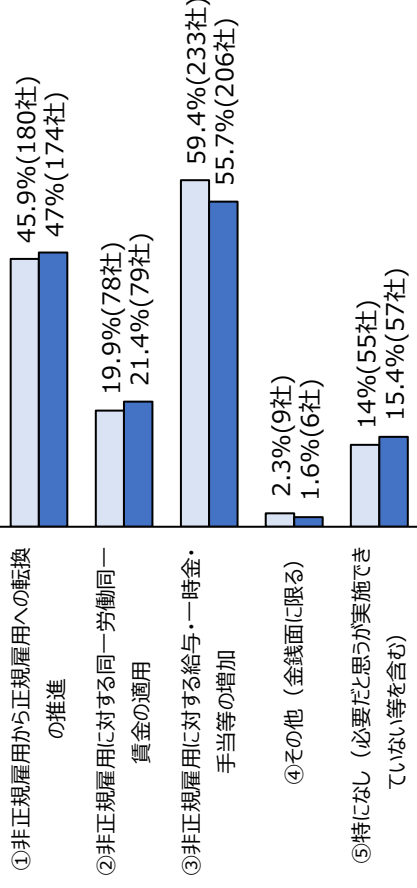
(5) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について (複数回答可)

全規模・全産業 回答社数 上段 (2023年度) : 961社(不明・無回答161社除く)
下段 (2024年度) : 897社(不明・無回答225社除く)
(※商業組合や公的団体等2件を含む)



製造業

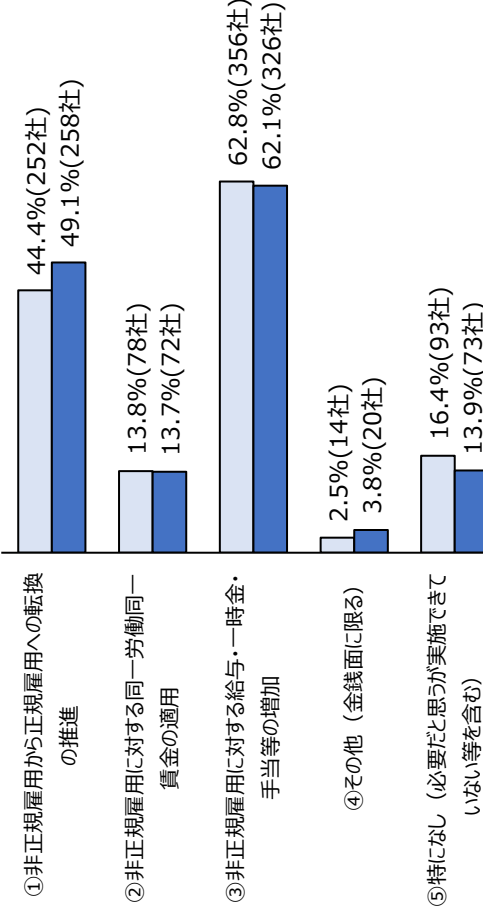
回答社数 上段 (2023年度) : 392社(不明・無回答90社除く)
下段 (2024年度) : 370社(不明・無回答112社除く)



(2024年度) 取組実施割合 84.6%

非製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 567社(不明・無回答71社除く)
下段 (2024年度) : 525社(不明・無回答113社除く)



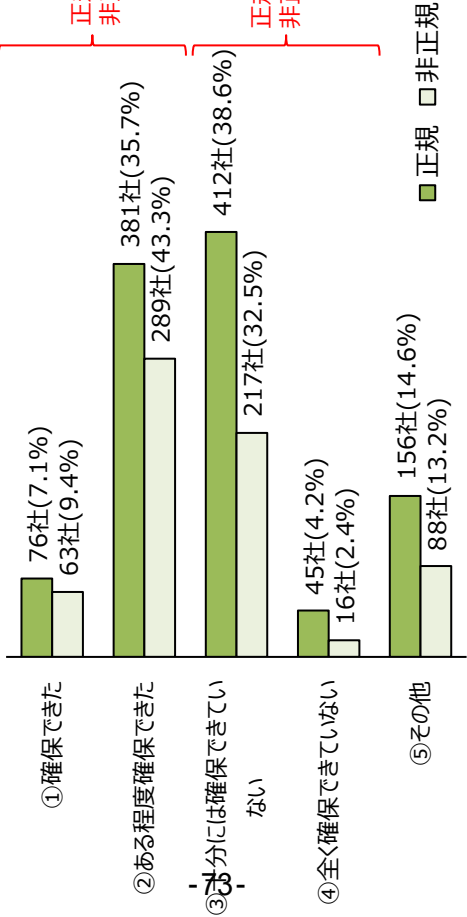
(2024年度) 取組実施割合 86.1%

賃金引上げの人材確保への影響

- 賃金引上げにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は、**正規雇用で42.8%、非正規雇用では52.7%**となったが、引き続き4割程度の企業は人材確保に苦労している。
- 賃金を引き上げたものの、**人材確保ができていない理由**としては、「**人材がいない**」との回答が最も多く、「**賃上げが十分ではない**」との回答が続いた。

(6) 賃上げしたことによる人材確保への影響

回答社数 上段 (正規従業員) : (1) で①~④を選択した企業のうち回答のあった1067社
下段 (非正規従業員) : (5) で②~④を選択した企業のうち回答のあった667社



(6) 「その他」

- 賃上げとの関係は不明【鉄鋼・東北、小売・小売・東海ほか】
- 人材流出・離職防止には寄与した【化学・北陸ほか】
- 他の目的 (待遇改善・物価対策) のため【飲食サービス・北海道、小売・福岡】
- 非正規雇用の者に正規雇用への転換を打診したが断られた。【不動産・北陸】

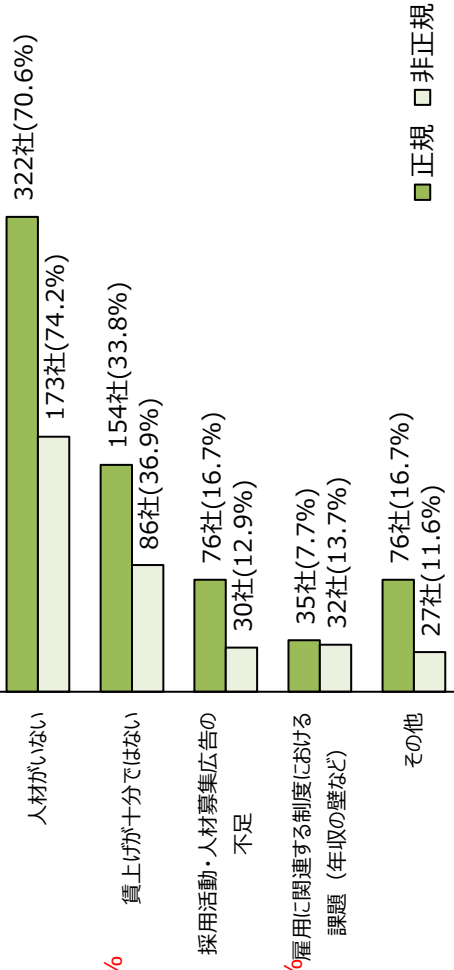
(7)

「人材がいない」

- 専門人材 (薬剤師、自動車整備士、運送、建設等) が不足【小売・東北、小売・近畿、陸運・九州、建設・関東ほか】
- 技術職を目指す若年層の減少 (学校の定員割れ) 【建設・沖縄】

(7) 賃上げしたものの人材確保できていない理由 (最大2項目まで回答可)

回答社数 上段 (正規従業員) : (6) で③または④を選択した企業のうち回答のあった456社
下段 (非正規従業員) : (6) で③または④を選択した企業のうち回答のあった233社



(7)

「賃上げが十分ではない」

- 同業他社も賃上げし、差別化にならない【自動車・同附属品・北海道ほか】
- 地方の企業は、大手や都市部と比較されてしまう【電気機械・近畿、小売・中国、パルプ・紙・四国ほか】

「雇用にかかる制度上の課題」

- 年収の壁により、短時間勤務を希望する者も増えている【小売・中国、小売・関東】

「採用活動・募集広告の不足」

- 自社の認知度が低く、説明会にも人が集まらない【自動車・同附属品・東海など】

「その他」

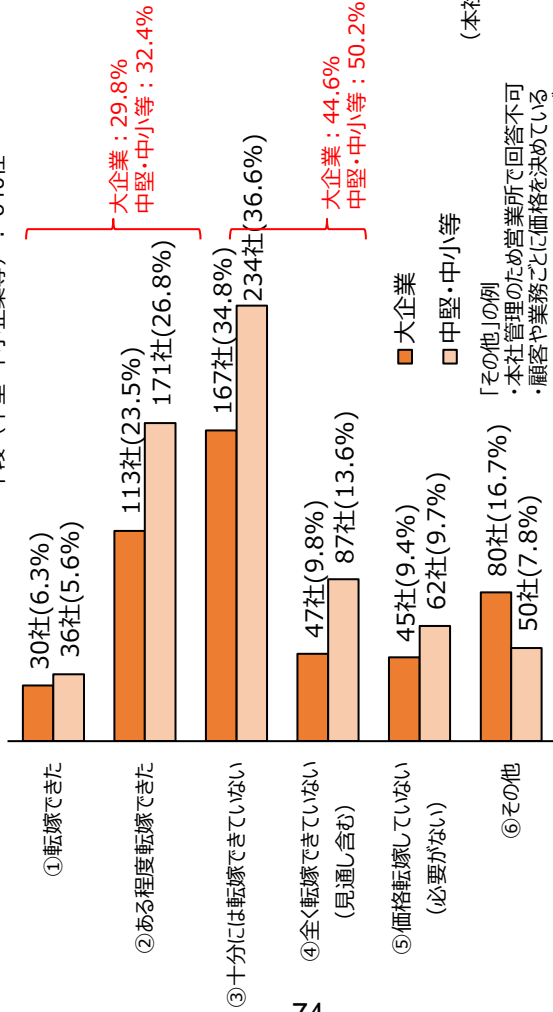
- 自社の勤務形態 (土日出勤・3交代制・夜勤ありなど) がネックとなり、人が集まらない【小売・関東、小売・近畿、情報通信・四国、木材・木製品・中国など】

人件費の価格転嫁

- 人件費の価格転嫁について、一定程度以上できたとする大企業は29.8%、中堅・中小企業等は32.4%となった。他方、(十分または全く) できていないとする大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%となり、引き続き課題となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「同業他社の動向」が最も多く、「原材料費の転嫁を優先している」、「取引先からの理解が得られない」が続いた。

(8) 人件費の価格転嫁の状況

回答社数
上段 (大企業) : 482社
下段 (中堅・中小企業等) : 640社



「その他」の例
・本社管理のため営業所で回答不可
・顧客や業務ごとに価格を決めている など

「転嫁できた・ある程度転嫁できた」

- 主要取引先は、価格転嫁要請に応じる姿勢。当社も仕入先からの価格転嫁要請に応じるようしている【自動車・同附属品・東海】
- 日本と比べ、取引先の米国は人件費の価格転嫁が容易【汎用機械・近畿】

「転嫁できていない・転嫁が十分ではない」

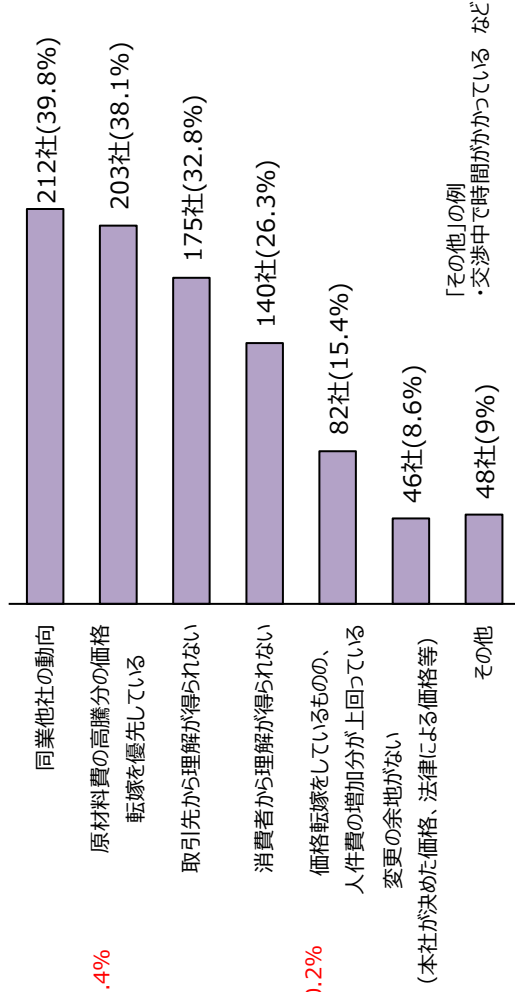
- 新規製品は人件費を考慮し価格設定しているが、既存製品に価格転嫁することは難しい【情報通信機械・東北】
- リードタイムの短い製品は比較的転嫁しやすいが、長期に渡る製品は特に当初契約もあり価格転嫁が難しい【電気機械・東海】

「転嫁していない (必要ない) 」

- 定年退職による総支給額の減少分を賃金引上げに充当【金属・関東】
- 賃上げの原資は、企業収益であるべき【生産用機械・北陸】

(9) 人件費の価格転嫁ができていない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数: (8) で③または④を選択した企業のうち回答のあった535社



「同業他社の動向」 / 「消費者の理解が得られない」

- 同業他社も踏まえた地域相場であり、自社だけの価格転嫁は消費者から受け入れられず、人件費増加分を吸収できていない【小売・関東】

「原材料費の転嫁を優先している」

- 原価が転嫁されている中、さらに人件費を転嫁すると競争力を失う可能性がある【生活関連サービス・関東、建設・東北ほか】

「取引先・消費者の理解が得られない」

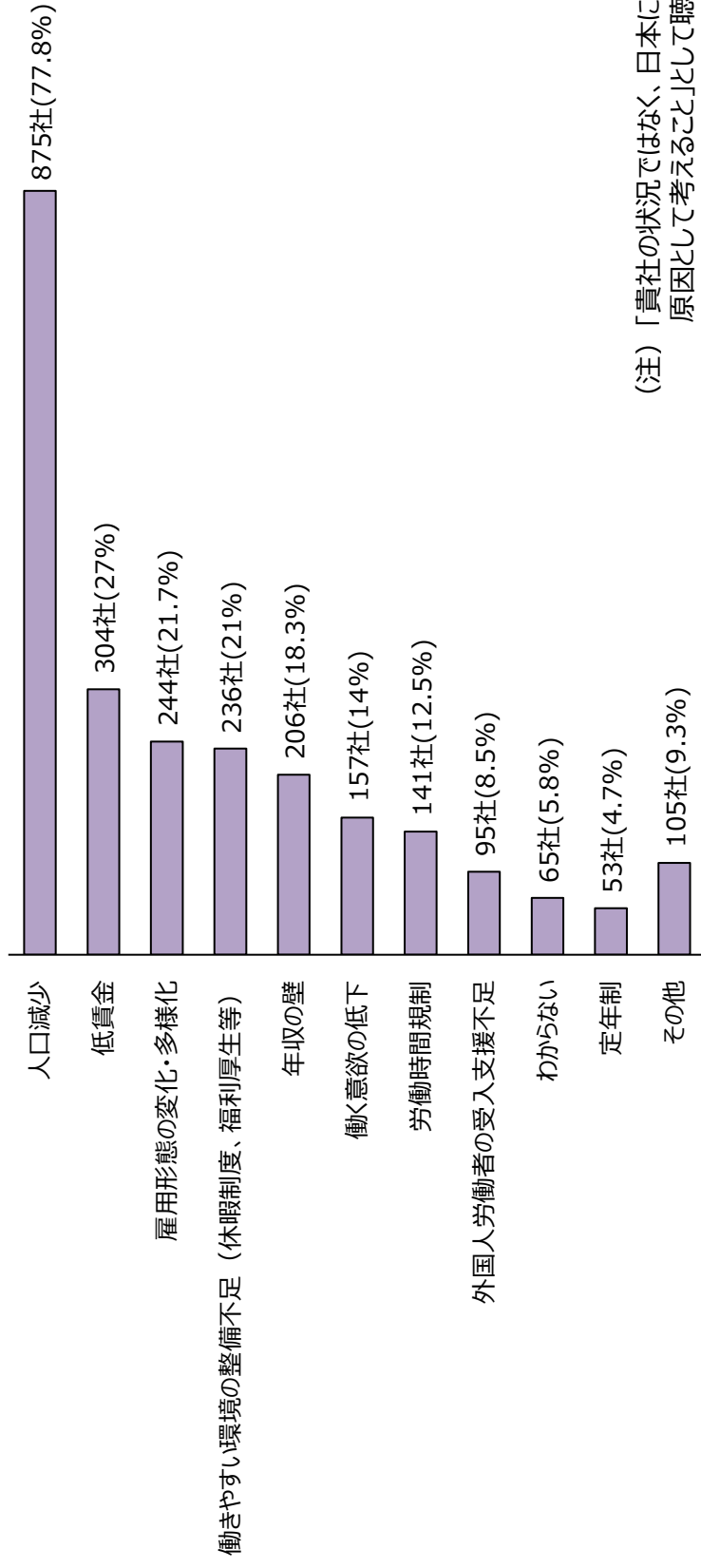
- 今年に入ってからはある程度理解が得られるようになってきたが、以前は別の業者に依頼すると言われるような状況【陸運・東海】
- ここ10～20年、業界的に人件費を価格転嫁するという発想がなかった。今後は状況を見ながら転嫁していく必要がある【鉄鋼・東北】

日本における人材不足の構造的な原因

- 日本における人材不足の構造的な原因として、「人口減少」が最も多く、「低賃金」が続いた。
- 「雇用形態の変化・多様化」について「非正規やスポットワークなど柔軟な働き方が社会に受け入れられてきている一方、その需要に对应していない」、「労働者がより流動化しやすい雇用形態があれば企業は人員を保てる」との声があった。
- 「働きやすい環境整備不足」について「ライフスタイルを重視する人が増加し、画一的な就業規則・働き方とのミスマッチが顕著になっている」との声があった。
- 「年収の壁」や「労働時間規制」について「働きたくても働けない人がいる」との声があったほか、労働時間規制について「やりがいを持った若者が頑張らせてもらえない環境になっている」との声があった。

(10) 人材不足への構造的な原因 (最大3項目まで回答可)

回答社数： 1124社



(注) 「貴社の状況ではなく、日本における構造的な原因として考えること」として聴取したものと見なす。

日本における人材不足の構造的な原因や対応策に関する企業の声

「人口減少」/「低賃金」

- 長引く不況やデフレで非正規雇用が増え、所得が増えず、子供をもつことに希望が持てない時代が続き、結果として人口減少や、低賃金が常態化し人材不足を招いている。【宿泊・近畿】
- 関東・関西の大学等へ進学した者は生活の基盤を大都市圏に置くため、若者の県外流出も要因。中学生・高校生へのアプローチが必要。【教育・学習支援・九州ほか】

「雇用形態の変化・多様化」

- 非正規雇用やスポットワーク、時短勤務など、社会的に柔軟な働き方が受け入れられてきているが、当社は業務の性質上、短期的な雇用条件で採用することは難しく、その需要に応えられてはいない。【小売・東海】
- 製造業は、受注状況により必要な人員が変化し、不足する時期は企業や業種で異なる。もっと労働者が流動化しやすい雇用形態があれば、企業は常に適正人員を保つことができる。【電気機械・中国】

「働きやすい環境整備不足」

- ライフスタイルを重視する人材の増加と、画一的な就業規則・働き方を抜本的に変えられない企業のミスマッチが顕著になっている。【卸売・福岡】

「年収の壁」/「労働時間規制」

- 年収の壁について、賃金とセットで上がらないと社会保険等の関係で労働時間が減少させる人が増え、人手不足となる。【その他製造・四国】
- 従業員の中には、労働時間規制により、働きたくても働けないものもいる。制度にも一定の柔軟性が必要。【生産用機械・北陸】
- 兼業・副業における労働時間の通算管理が推進にブレーキをかけている。米国のように兼業・副業は自己責任とすべき。【飲食サービス・関東】
- 働き方改革が進みすぎた結果、やりがいを持った若者がそのやりがいを持って余し、頑張らせてもらえない環境になっている。【化学・東海】

「働く意欲の低下」

- 個々人の成果を賃金に反映できていない処遇制度により、成果が反映されないと感じる者の働く意欲が年々低下している。【電気機械・北海道】

「外国人労働者の受入支援不足」

- 外国人労働者への支援が不足している。日本語教育など、外国人労働者の受け入れ体制を充実させる。【宿泊・沖縄】

「定年制」

- 定年後に嘱託等で雇用すると給与が下がり、モチベーションが下がる。経験と意欲のある高齢者に働いてもらう仕組みが必要。【情報通信機械・関東】

【その他】

- 日本は、サービスに係る付加価値が軽視されやすく、十分な利益を確保することが困難であり、給与も上げにくい。【生活関連サービス・東北】

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

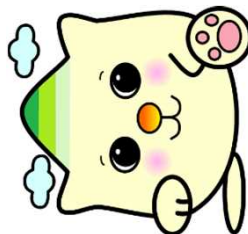
東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

Tel. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

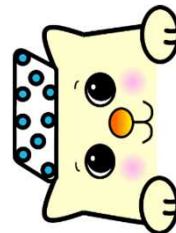
財務省林-ム°-ジ-アト-ム以 <https://www.mof.go.jp/>

地域の特徴的な動き

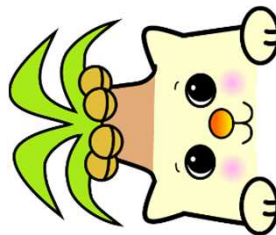
- I. 最近の九州財務局管内の経済情勢
- II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について



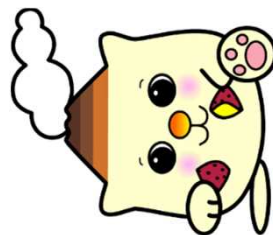
【熊本】



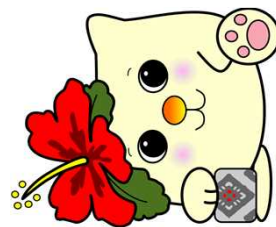
【大分】



【宮崎】



【鹿児島】



【名瀬】

令和6年4月
九州財務局

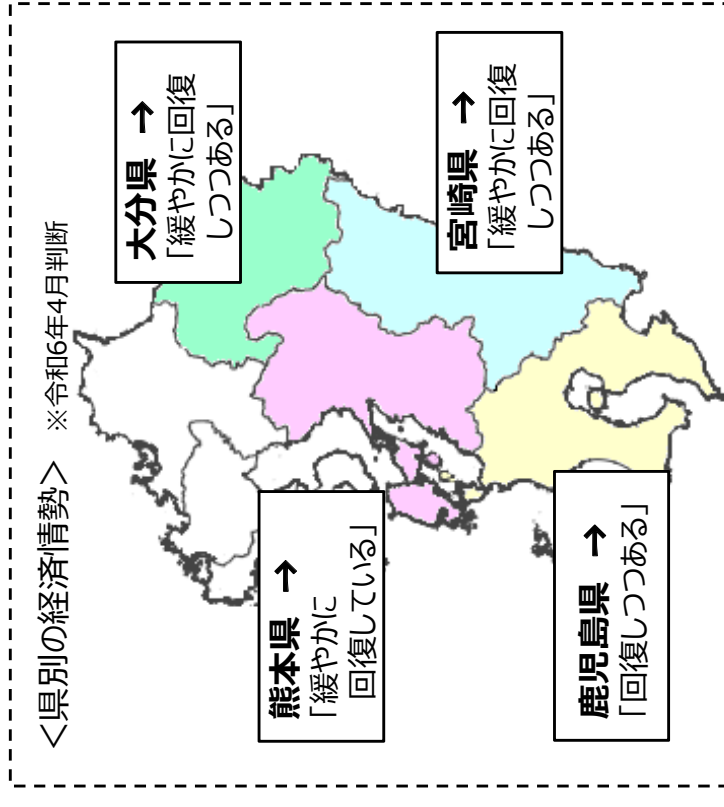
I. 最近の九州財務局管内の経済情勢

	前回 (6年1月判断)	今回 (6年4月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	回復しつつある	回復しつつある	↑	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人消費は、物価上昇の影響もみられるものの、回復しつつある。 ○ 生産活動は、海外経済の減速などの影響がみられるなか、横ばいの状況にある。 ○ 雇用情勢は、持ち直している。

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

	前回 (6年1月判断)	今回 (6年4月判断)	前回比較
個人消費	回復しつつある	回復しつつある	↑
生産活動	横ばいの状況にある	横ばいの状況にある	↑
雇用情勢	持ち直している	持ち直している	↑
住宅建設	貸家などで前年を上回っているものの、全体では弱含んでいる	貸家などで前年を上回っており、緩やかに持ち直している	↗



(注) 6年4月判断は、前回6年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

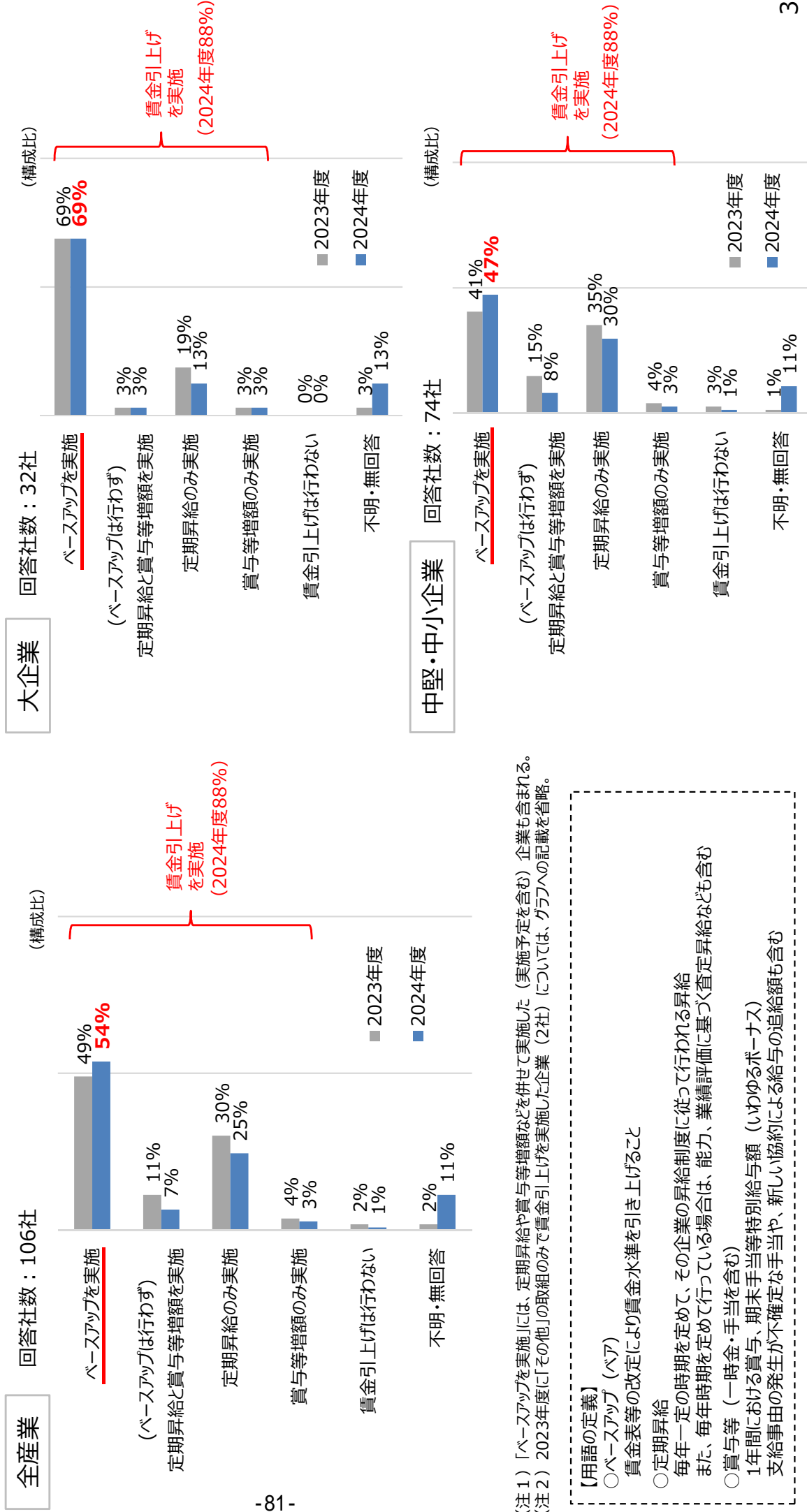
Ⅱ. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

(1) 正規雇用の従業員の賃金動向等

① 賃金引上げの動向

- ◆ 調査期間：2024年3月中旬～4月上旬
- ◆ 調査対象：管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等（106社）
- ◆ 注意事項：小数点第1位を四捨五入しているため、構成比の合計が100%にならない場合がある。

今年度に「賃金引上げ」を行う企業は88%、「ベースアップ（ベア）」を行う企業は54%となり、昨年度に続き、賃金引上げに積極的な姿勢がみられる。規模別で見ると、大企業の69%、中堅・中小企業の47%がベアを行い、中堅・中小企業の実施割合は前年度を上回る見込み。



(注1) 「ベースアップを実施」には、定期昇給や賞与等増額などを併せて実施した（実施予定を含む）企業も含まれる。
 (注2) 2023年度に「その他」の取組のみで賃金引上げを実施した企業（2社）については、グラフへの記載を省略。

【用語の定義】

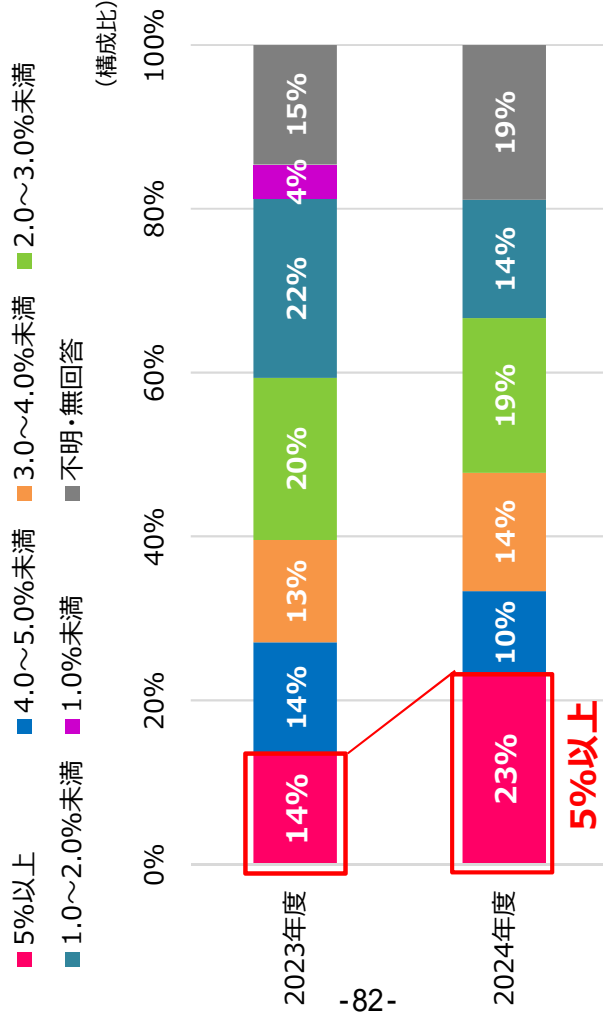
- ベースアップ（ベア）
賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること
- 定期昇給
毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給
また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む
- 賞与等（一時金・手当を含む）
1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）
支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含む

Ⅱ. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

② 賃金引上げ率（ベア + 定期昇給）

今年度にベアまたは定期昇給を行う企業における「ベア + 定期昇給分」の賃金引上げ率が、「5%以上」の企業の割合は、昨年度に比べて大幅に増加する見込み。

回答社数：96社（2023年度）、90社（2024年度）



【引上げ率の決定要素】

（生産用機械）消費者物価指数や経営状況などの諸々の要素から決定。今後も人材確保や他社の動向を踏まえ、ある程度引き上げていく必要。

（金属）周辺の半導体関連企業の動向を踏まえ、それなりの賃上げが必要と判断し、周辺企業と比べると小幅（4%台前半）ではあるものの、昨年を上回る賃上げを実施。

（陸運）最低賃金の動向や決算の状況、賃上げ促進税制（税制優遇）が使えるかもみながら、実際の賃上げ率を決定していく。

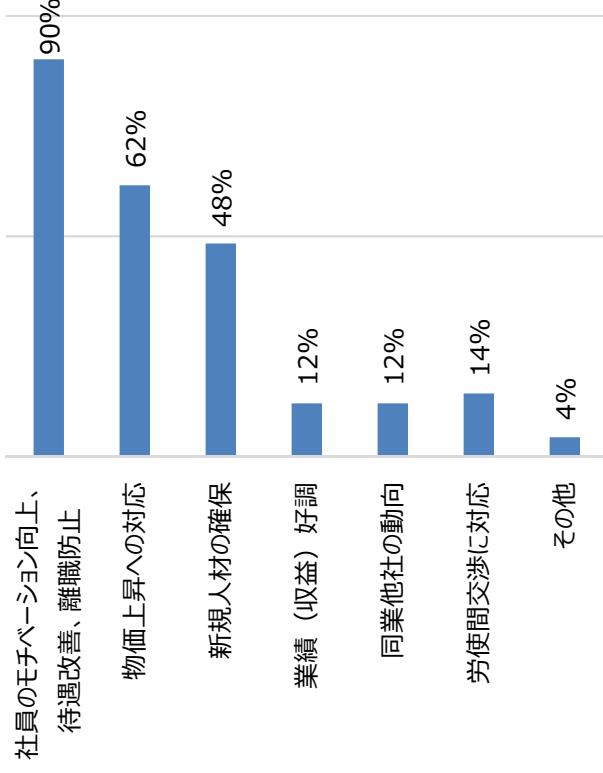
※主なヒアリング結果

③ 賃金引上げを行う理由（2024年度）

賃金引上げを行う理由は、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」、「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」が多い。

回答社数：91社

（最大3項目まで回答）



【モチベーション向上・待遇改善・離職防止、物価上昇への対応】

（情報通信機械）業況は流動的であるものの、モチベーション向上や物価上昇への対応は必要なため定期昇給は維持。

（不動産）年齢給を廃止し、能力給へ移行。これまで一定の職責を負いながら給与水準が低かった若年層のモチベーション向上を図る。

【新規人材の確保】

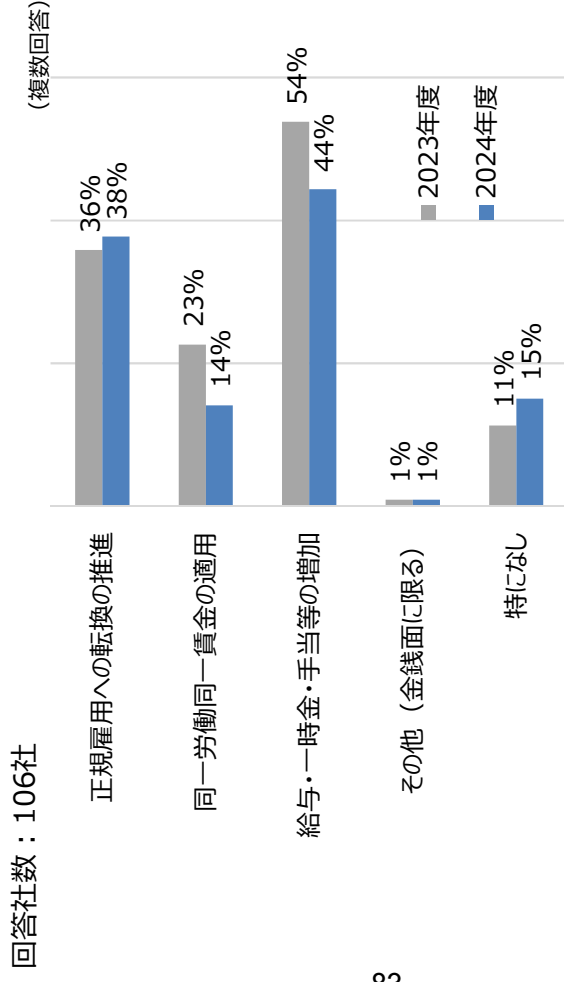
（情報通信機械）周辺企業との人材獲得競争において、一定の昇給を行うことが必要。

（職業紹介・派遣）これまでベアを行っていなかったが、人材確保や離職防止のため、ベアを実施。

(2) 非正規雇用の従業員の賃金動向等

① 賃金等の待遇改善の取組

今年度を実施する必要があると考える取組としては「給与・一時金・手当等の増加」、「正規雇用への転換の推進」が多い。



(注)「非正規雇用はない」などの理由から「不明・無回答」と回答した企業（2023年度15社、2024年度19社）については、グラフへの記載を省略。

【給与等の増加】

(非鉄金属) 物価高や正規雇用の賃金改善とのバランスを踏まえ、一定の待遇改善が必要。

(情報通信) 階層別支給額の細分化などによって処遇改善し、勤労意欲・モチベーション向上を図る。

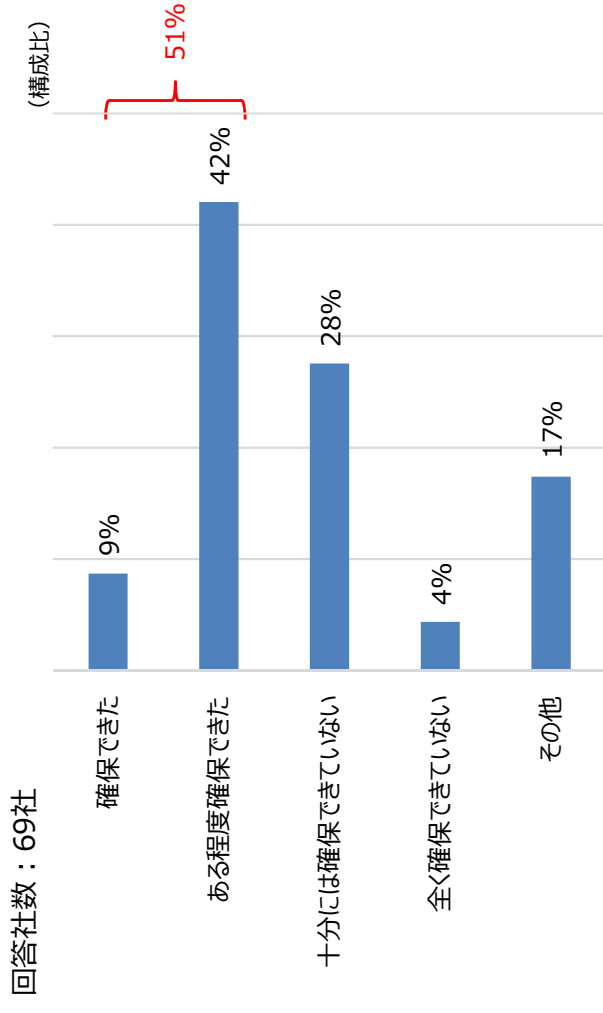
【正規雇用への転換】

(情報通信機械) 30代が少ないことから、正規雇用への転換を推進し、将来を担う人材を確保することが必要。

(金属) 足下の人材不足を踏まえ、派遣期限を迎える従業員の正社員化をさらに進めていく。

② 賃金引上げの人材確保への影響

昨年度に非正規雇用の従業員の賃金を引き上げたことにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は51%であった。



【ある程度確保できた】

(情報通信機械) 非正規雇用についても能力に応じて給与を引き上げる仕組みを導入し、モチベーションと定着率の向上を図っている。

【十分には確保できていない】

(小売) 時給が高いと言われる半導体関連産業に人材が流れている。

(情報通信) 他業種と比較しながら賃上げしたものの、それでも人材確保が十分でない。

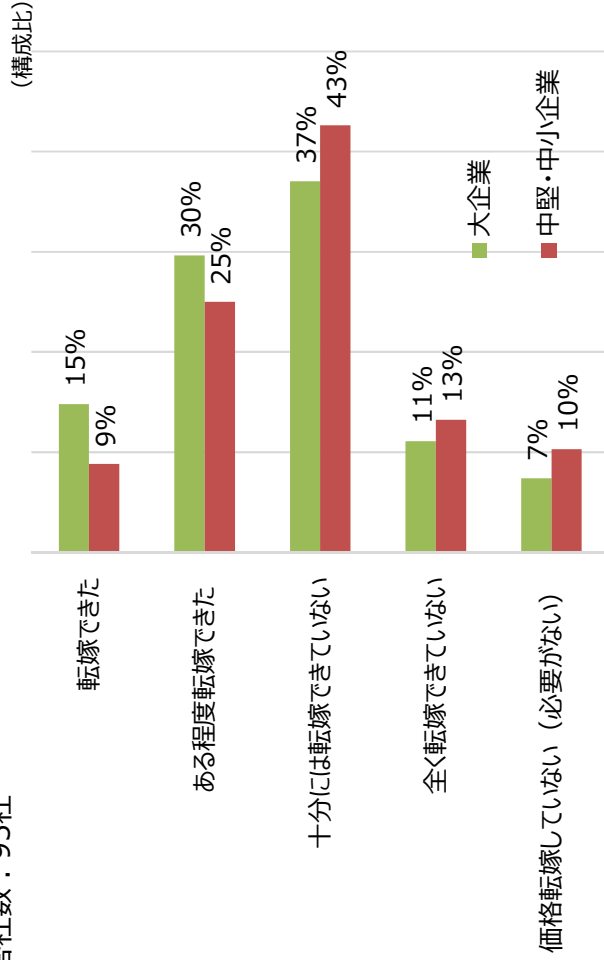
(小売) 賃金アップしても社会保険加入を選択する人は少なく、単純な時間減となっている。

(3) 価格転嫁の状況等

① 人件費の価格転嫁の状況

人件費の価格転嫁について、一定程度はできているもの、大企業、中堅・中小企業ともに（十分または全く）できていないとする企業も多く、引き続き課題となっている。

回答社数：95社



(注) 「本社事項のため不明」などの理由から、「その他」に回答した企業（11社）を除いて集計。

【ある程度転嫁できた】

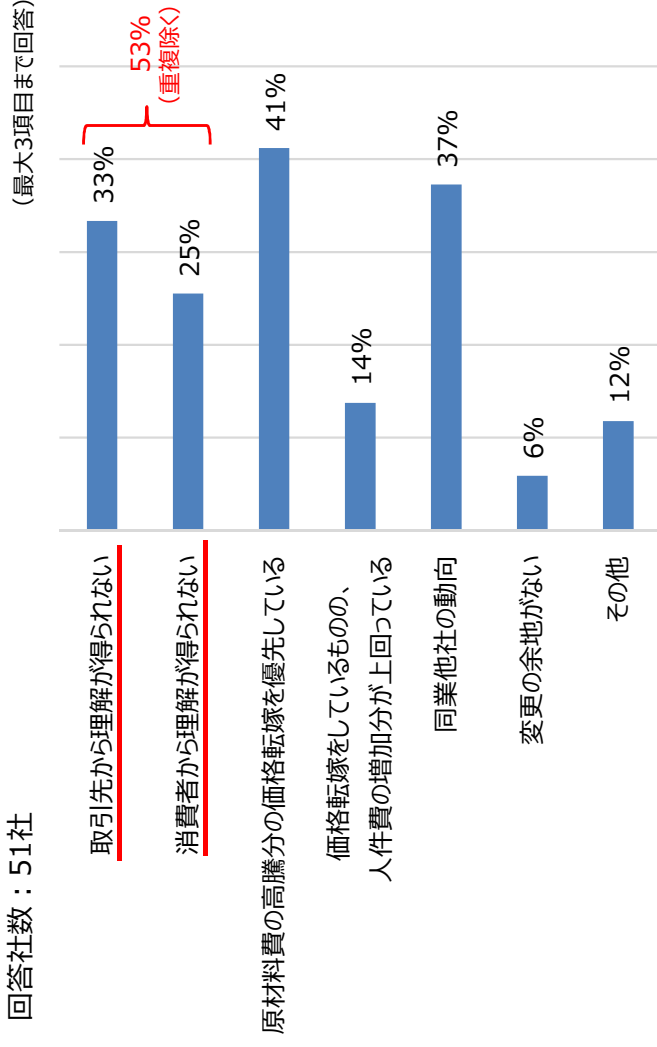
(金属) 原材料や輸送費、人件費分をまとめて製品価格等へ転嫁し、顧客からもある程度許容してもらえている。一方、細かなエビデンスを求める取引先もあり、地域要因などのエビデンスを示して理解を求めている。

(鉄鋼) 昨年度までの賃上げ分については転嫁できているが、足下での資源価格増ですら販売価格への転嫁ができていない状況から、今年度大幅な賃上げを行う場合には、製品価格へ全て転嫁するのは難しいと思われる。

② 人件費の価格転嫁が「できていない」理由

人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「取引先・消費者からの理解が得られない」が最も多く、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」、「同業他社の動向」と続いている。

回答社数：51社



【取引先・消費者から理解が得られない】

(卸売) 仕入価格の増減分以上の価格転嫁は客離れに繋がるため、人件費の増加分を転嫁しづらい。

(建設) 消費者からの理解が得られず、人件費増分の価格転嫁が進みにくい。結果的に他の費用などに見直しにより対応している。

【同業他社の動向】

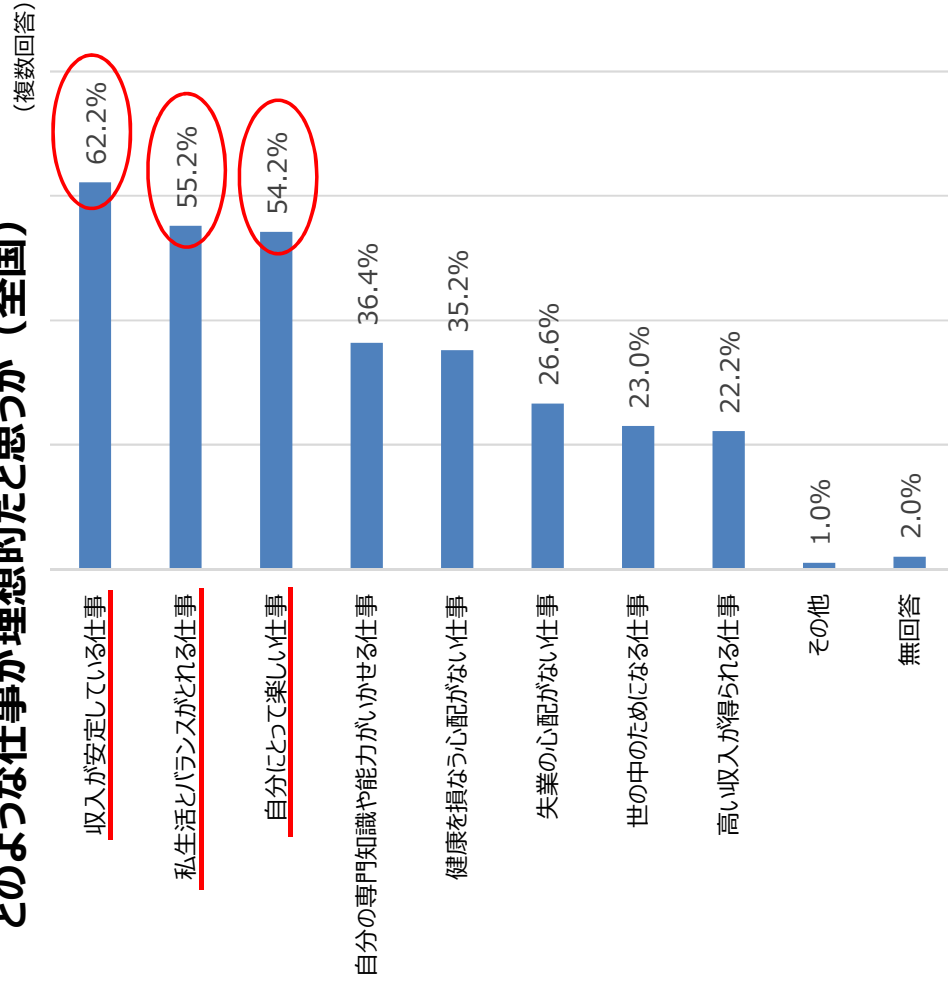
(宿泊) 料理人やサービススタッフが不足しているもの、提供価格はある程度業界内での水準感があるため、十分に価格転嫁ができていない。

Ⅱ. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

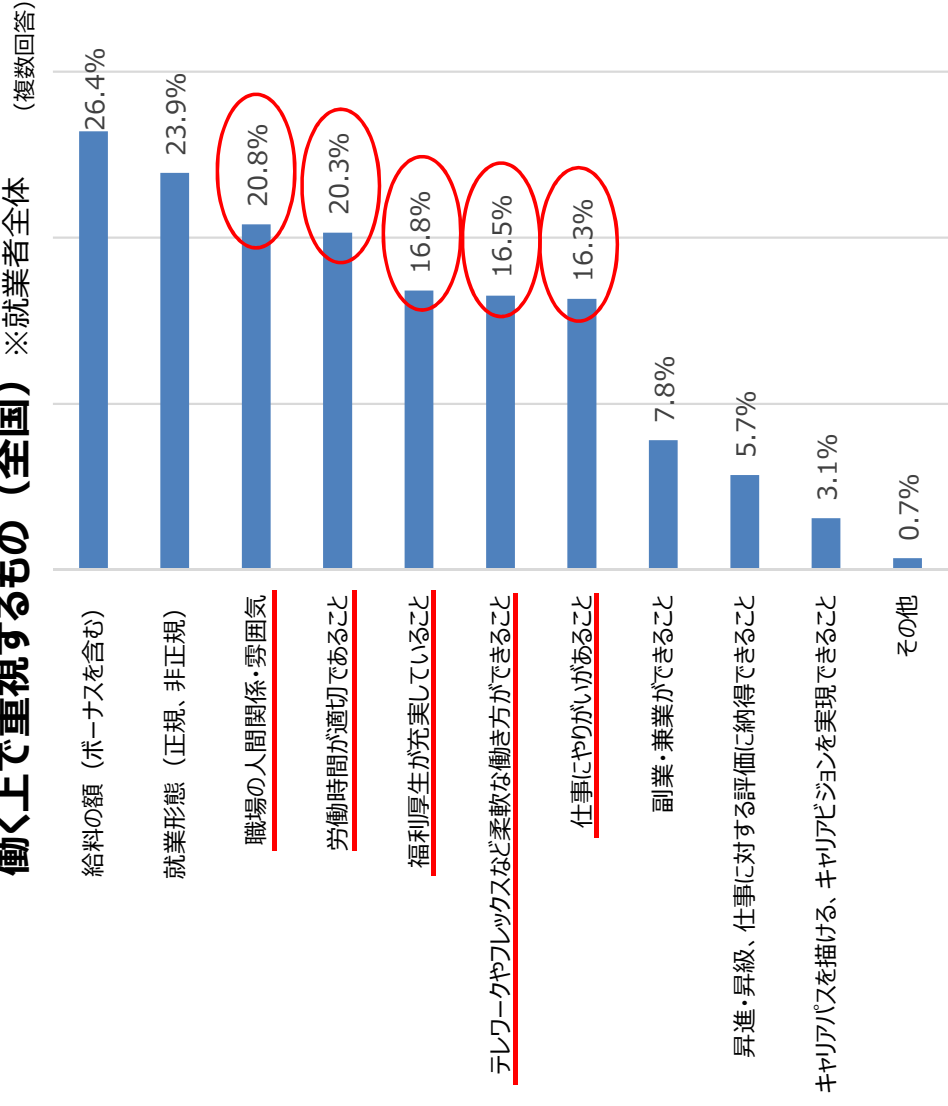
(参考) 仕事・働き方に対する意識について (内閣府調査結果)

- **理想的な仕事**については、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合が最も高く、以下、「私生活とバランスがとれる仕事」、「自分にとって楽しい仕事」の順となっている。
- **就業者が働く上で重視するもの**は、「給料の額」や「就業形態」以外では、「職場の人間関係・雰囲気」、「労働時間が適切であること」、「福利厚生が充実していること」、「柔軟な働き方ができること」のほか、「仕事にやりがいがあること」の割合が高い。

どのような仕事が理想的だと思うか (全国)



働く上で重視するもの (全国) ※就業者全体



(出典) 内閣府「国民生活に関する世論調査 (令和5年11月調査)」
(<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-life/>)

(出典) 内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
(令和5年3月調査)
(https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result6_covid.pdf)

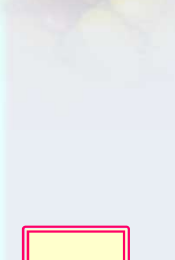
社員のウェルビーイングと生産性向上の好循環による成長実現



【本社】 熊本県熊本市
 【資本金】 1億円
 【社員数】 121名
 【設立】 1948年

【企業概要】

- 農業用ハウスのフィルム加工、種苗・農業資材等の卸売・試験研究が主な事業
- お客様にまず利を提供し共に発展する理念「利他利還」のもと、生産者の方々にサポートするイノベーションカンパニーとして農業に必要なサービスを一貫して提供



経営理念「利他利還」が生み出す好循環
 (利を他者に供すれば、利は自らに還る)



働きがい(お客様からの信頼・感謝)

お客様への迅速な納品

- ・台風被害などの緊急時でも翌日までに納品できる体制を構築

生産者の視点に立った商品・サービスの提案

- ・生産者の作業効率向上やコスト負担軽減に資する商品等を積極的に提案

お客様からのメッセージの共有

- ・感謝の手紙を全社員で共有することで「利他利還」を実感

働きやすさ(社員を幸せにする職場環境)

無料社員食堂の設置

- ・自社試験農場で栽培した有機野菜を使ったランチを無料で提供

DX化等による作業負担軽減

- ・受発注から在庫管理まで一元管理できる基幹システムを構築
- ・省力化機械を導入し、社員の重労働の負担を軽減

快適な職場環境整備

- ・執務スペースや休憩室のリニューアルのほか、新社屋の建設(予定)

多様な働き方・主体的なキャリア形成の支援

- ・時短勤務対象範囲の拡大(小学校卒業まで)
- ・Webセミナー受講支援、資格取得補助

生産性向上・新サービスの開発

社員自らによるカイゼン活動

- ・社員からのボトムアップ型業務改善提案を通じた業務効率化

DX等の効率化で生じた時間で新たな事業を展開



成長(売上・収益増加)

- 顧客との信頼関係向上(再注文)、円滑な価格転嫁も可能に

賃金引上げ・待遇改善

“社員への給与は「経費」ではなく「投資」”

- ・直近3年間の賃上げ(ベア+定昇)は毎年5%以上
- ・業績に応じて決算賞与を支給(直近ではアルバイトを含めて全員に20万円支給)
- ・非正規雇用から正規雇用への転換は、希望すれば全員可能

ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念

具体的な取組

「利他利還」の実践



お客様からのメッセージの共有
 生産者からの喜びやお礼の言葉を朝礼などで共有することで、全社員のベクトルの統一が図られ、社員自らが「利他利還」を実践。

迅速な納品

災害時には通常1週間以上かかる農業用ハウスのフィルム加工等を熊本県外でも翌日まで納品できる体制を構築し、生産者のニーズに対応。

生産者の視点に立った商品等の提案

生産者の作業効率向上やコスト負担軽減などに資する商品・サービスを提案することにより、お客様からの信頼を獲得し、再度の注文へ。

今後の事業展開

コンサルティング事業への参入

自社のノウハウとスタートアップ企業のノウハウを組み合わせ、生産者の収益アップ（高付加価値化×収量アップ）を支援。

脱炭素型の農業ビルの推進

太陽光パネルを設置し、屋上や屋内でも二酸化炭素を一切排出せずに野菜作りができる脱炭素型の自社ビル建設を計画。将来的に都市部のビルや介護施設などへの展開も視野。



株式会社 興農園

社員を幸せにする職場環境



無料社員食堂

自社試験農場で栽培した有機野菜をたっぷり使ったランチを無料で提供することで、従業員に対して、金銭的な満足・健康的な満足を与えるとともに、循環型農業を実践。

これまで嫁に毎日作ってもらって、いまは朝から嫁の嫁の負担も減り楽になりましたと思えます。メインメニューは「だきやう」でなく、一時間かけて作る料理もとても美味しいです。食後「お疲れ様」との一声で午後の仕事も頑張るぞと元気になります。

「社員から調理スタッフへの手紙」



DX化、省カ化機械の導入

- ・ハンディターミナルを使った受発注・在庫管理システムを導入し、商品探索を効率化。
- ・重量のあるフィルムを置く機械を導入し、これまで4人(10分)でやっていた作業を1人(5分)へ省力化。
- ・DX化で生み出された経営資源は新事業の創出や休暇日数の増加へ。



休憩室等のリニューアル

社員の幸福度を向上させるため、休憩室や職務スペースをリニューアルするなど職場環境の改善を実施。

[ホーム](#)[経団連について](#)[Policy\(提言・報告書\)](#)[Action\(活動\)](#)[会長コメント／スピーチ](#)[トップ](#) > [Policy\(提言・報告書\)](#) > [総合政策](#) > [今こそデフレから完全脱却し、成長と分配の好循環を実現する](#)

Policy(提言・報告書) 総合政策

今こそデフレから完全脱却し、成長と分配の好循環を実現する

—2024年度事業方針—

2024年5月31日

一般社団法人 日本経済団体連合会

日本経済は歴史的な転換点を迎えている。日本銀行が大規模金融緩和政策を変更する中、今こそ30年来のデフレからの完全脱却を目指して、経済社会の変革を促し、成長と分配の好循環に資する活動を多面的に展開していく。そこで、賃金と物価の好循環を実現し、持続的な経済成長につなげる。また、科学技術イノベーションの創出、生産性向上を図り、わが国産業の国際競争力強化に向けて、経済界自らが行動し、攻めの経営に取り組む。

まずは、気候変動を起因とする生態系の崩壊、頻発化・激甚化する自然災害、格差の拡大・固定化・再生産といった相互に関連する深刻で複雑な社会課題の解決を通じた成長を目指す必要がある。グリーントランスフォーメーション、デジタルトランスフォーメーション、AI、スタートアップ振興等を中心に官民連携で国内投資を促進する。同時に、最先端の科学技術が持つ負の側面への対処についても、イノベーションの育成と倫理の適切なバランスに配慮しつつ不断の検討が必要となる。

他方、分配面においては、「持続可能な資本主義」の実現を支え、経済社会の中心的な役割を担う「分厚い中間層」の形成に向けて、マクロ経済政策、社会保障・税制、労働政策の三つの分野に一体的に取り組んでいく。中小企業を含む構造的な賃金引上げ、多様で柔軟な働き方の実現に向けた環境整備を進めるとともに、若い世代の将来不安を払拭するために、公正・公平な全世代型社会保障の構築を急ぐ必要がある。

また、活力あふれる地域経済社会の実現とわが国全体の持続可能性、強靱性を高める観点から、国と地方のあり方等について検討する。

さらに、世界が混迷の度を深める中、自由で開かれた国際経済秩序を再構築することがかつてなく重要となっている。経済安全保障の確保に努力する一方、自由な経済活動を出来る限り維持すべく、民間経済外交を積極的に展開する。

以上の観点に加え、深刻な少子高齢化が進む中であって、高齢化がピークを迎える2040年を目途としたわが国経済社会のビジョン「Future Design 2040」(仮称)を策定し、国内外の幅広いステークホルダーに発信する。

記

1. 2040年に向けたわが国経済社会のビジョン「Future Design 2040」(仮称)の検討

- ▶ デフレ脱却後も成長と分配の好循環を継続させ、活力ある日本であるよう、持続可能性と公正・公平の視点から、高齢者数がピークを迎える2040年頃の経済社会のあり方を示し、バックカastingにより、その実現に向けた道筋を明らかにする。

2. 科学技術・イノベーションを通じた持続的な経済成長の実現

(1) グリーントランスフォーメーション (GX)

- ▶ 環境分野におけるサステナビリティ確保に向け、グリーントランスフォーメーション、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブを一体的に推進する。

Policy(提言・報告書)

[総合政策](#)[経済政策、財政・金融、社会保障](#)[税、会計、経済法制、金融制度](#)[産業政策、行革、運輸流通、農業](#)[都市住宅、地域活性化、観光](#)[科学技術、情報通信、知財政策](#)[環境、エネルギー](#)[CSR、消費者、防災、教育、DEI](#)[労働政策、労使関係、人事賃金](#)[経済連携、貿易投資](#)[国際協力](#)[地域別・国別](#)[バックナンバー](#)

- 2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、投資の予見可能性を高める環境を整備し、多様な技術の開発・社会実装に向けた官民の投資を最大限引き出す。成長志向型カーボンプライシング構想やサステナブル・ファイナンスなどの政府の検討への参画、アジア・ゼロエミッション共同体（AZEC）構想のさらなる具体化等を通じ、産業競争力の維持・強化および持続的な経済成長につながる形でGXを着実に推進する。
- 再生可能エネルギーの主力電源化に加え、安全性を大前提とした原子力の積極的活用に向け、既設プラントの着実な再稼働、高温ガス炉・高速炉等の革新炉開発・建設の具体化、核融合開発・産業育成の加速等に取り組む。また、需要増等への柔軟な対応も見据えつつ、次期エネルギー基本計画や電力システム改革の検証の議論に参加し、エネルギーの安価・安定供給が確保できるエネルギーシステムの構築を推進する。
- 設計・製造段階から再資源化までのバリューチェーン全体での事業者間の連携強化や、地方自治体、スタートアップも含む官民の協力を推進するとともに、経済成長、産業競争力強化に資する施策の構築に取り組み、国際的にも先進的な循環型社会の形成に取り組んできたわが国の強みを活かしたサーキュラーエコノミーの実現を目指す。
- 「昆明・モンリオール生物多様性枠組」の目標実現等を目指し、経団連自然保護協議会と連携しながら、ネイチャーポジティブ経営の普及に取り組むとともに、自然保護・生物多様性保全に向け実効性の高い活動を展開する。

(2) デジタルトランスフォーメーション（DX）

- 行政手続のデジタル完結、マイナンバーを活用したデータ連携等の実現を、デジタル庁「デジタル関係制度改革検討会」等を通じて政府等関係方面に働きかける。
- 経団連提言「データ利活用・連携による新たな価値創造に向けてー日本型協創DXのリスタートー」[#1](#)を踏まえ、データ連携・認証基盤の整備を通じ、国際的な相互運用性を担保しながら、中小企業を含む企業間のデータ連携を推進する。経団連提言「AI活用戦略Ⅱーわが国のAI-Powered化に向けてー」[#2](#)を踏まえ、AI-Readyを超えたAI-Poweredな企業・社会の実現に取り組む。
- 個人情報保護法の次期見直し(2025年)も見据え、ヘルスケア分野におけるデータ利活用のための環境整備に取り組む。
- Society 5.0 for SDGsとDFFT（信頼性のある自由なデータ流通）の実現に資する安全・安心なサイバー空間を構築する観点から、サプライチェーン全体を俯瞰したサイバーセキュリティ強化に向けた3本柱（産業横断／官民連携／国際連携）の取り組みを推進する。

(3) スタートアップ振興

- 経団連提言「スタートアップ躍進ビジョン」[#3](#)で掲げた2027年までにスタートアップを量・質ともに10倍にするという目標を実現すべく、大学発スタートアップの推進をはじめとする政策提言、大企業の行動変容、スタートアップと大企業との連携促進に注力する。

(4) 新たな成長分野の競争力の強化

- 成長の制約要因となる人材不足、高齢化への対応として、DXを通じた省力化・省人化・自動化技術に加え、高齢化社会に向けたサービス・製品の開発を推進する。
- クリエイター人材の育成やグローバル展開の強化など、エンターテインメント・コンテンツ産業をはじめとするクリエイティブエコノミーの振興に取り組む。
- モビリティ産業が直面する課題について、業界横断的に議論し、政策への反映を目指す。
- イノベーション創出や国際競争力強化に資する知的財産・国際標準戦略のあり方について検討を深め、経団連提言「グローバルな市場創出に向けた国際標準戦略のあり方に関する提言」[#4](#)を踏まえて国際標準戦略の広範な普及啓発等を図る。
- 新たな成長分野の競争力強化、成長機会の創出や経済社会の変革を促すため、様々な分野において規制・制度改革を推進する。
- 半導体、AI、量子、バイオ、宇宙等、国際競争力の観点から重要度の高い、いわゆるディープテックの研究開発、実装を推進する。その一環として、世界最先端のバイオエコノミーの確立に向けて、経団連提言「バイオトランスフォーメーション（BX）戦略」[#5](#)で掲げた五つの戦略[#6](#)を踏まえた政府への働きかけ、大学、スタートアップ、有識者等との連携を進める。

3. 分厚い中間層の形成

(1) 構造的な賃金引上げに向けた環境整備

- 「デフレからの完全脱却」と「構造的な賃金引上げ」の実現に向け、中小企業を含めた各企業に対し、賃金引上げのモメンタムの維持・強化と有期雇用等社員の処遇改善を引き続き働きかける。賃金引上げを含めた人への投資を後押しするための税制措置のあり方を検討する。
- わが国全体の生産性の改善・向上に向けて、成長分野・産業への円滑な労働移動の実現に取り組む。
- 適切な価格転嫁などを通じて取引適正化を推進する。特にソーシャルノルム（社会的規範）として浸透させるため、企業行動憲章を改定して「パートナーシップ構築宣言」の趣旨を盛り込み、各企業に宣言の実効性確保を促す。

(2) DEI、多様な働き方と教育改革の促進

- 働き手一人ひとりの個性や強みを最大限発揮できるよう、人権の尊重はもとより公正性・公平性の観点を踏まえながら、「DEI(多様性、公平性、包摂性)」を担保する取り組みを広く国内外で加速し、女性や外国人、若年者、高齢者、障害者、有期雇用等労働者等、多様な人材の活躍を推進する。より幅広い企業の経営トップに「2030年30%チャレンジ」[#7](#)への賛同を呼びかけ、社会全体としてのムーブメントを形成する。
- 働き手のエンゲージメントと労働生産性の改善・向上の観点から、企業における働き方改革の継続・深化を促進する。多様で柔軟な働き方を可能とする労働時間法制の実現とともに、男性の家事・育児促進をはじめ、仕事と育児・介護等との両立を支援する環境整備等に取り組む。
- 産学官の連携を強化しつつ「仕事と学びの好循環」の確立を目指し、大学等とも連携したリカレント教育・リスキリング、学生時代からのキャリア形成支援、博士人材と女性理工系人材の育成・活躍等を一層推進する。また、日本の産業競争力強化に資する高等教育のあり方を検討する。併せて、多様性を重視し、かつ主体性を育む教育を実現すべく、初等中等教育改革を政府等関係方面に引き続き働きかける。
- グローバルな視野を持った人材の育成に向けて、高校生・大学生・大学院生の海外留学を奨励する。
- 国際的な人材獲得競争が激しくなる中、真に有為な人材が日本で働くことを選び活躍できる環境の整備を推進する。具体的には、一定の専門性・技能を持つ外国人材の戦略的誘致や、外国人のライフサイクルを踏まえた在留施策の構築等を政府に働きかける。

(3) 公正・公平な全世代型社会保障の構築

- 政府に対して、社会保障分野の歳出改革の実行と併せ、今後の人口減少を前提に、現役世代の保険料負担増の抑制、効率的な医療・介護提供体制はじめ国民の安心・安全、イノベーション推進、持続可能性を高める制度の全体像を改めて提示するよう働きかける。
- 少子化対策も含め、公正・公平な全世代型社会保障にふさわしい給付と負担の確立を図るために必要な税・社会保障の一体改革のあり方を検討する。

4. 力強い経済成長を支える財政・税制の改革

- デフレからの完全脱却を見据えて、官民連携による「ダイナミックな経済財政運営」のもと、経済再生と財政健全化の両立に取り組む。その観点を、政府の次期経済・財政再生計画の策定に反映させるべく働きかける。
- 防衛力強化に係る税制措置の検討状況を注視しつつ、機動的に対応するとともに、国内投資の拡大等に資する法人課税のあり方について検討する。経済のデジタル化に伴う課税上の課題への解決に向けて、国際課税に係る詳細な制度設計および国内法制化に引き続き対応する。

5. 活力あふれる地域経済社会の実現

- 人口減少、経済社会の変化を前提とした国と地方の行政システムや社会機能の集中と分散、老朽化する社会インフラ整備のあり方等について、経団連提言「内発型の地域づくりに向けた地域経済活性化～人口減少・経済社会の変化を踏まえた地域連携のあり方～」[#8](#)等を踏まえ、引き続き検討する。
- 経団連「地域協創アクションプログラム」[#9](#)を通じて政府・自治体・大学・スポーツ団体・文化団体等との連携を進め、多様な協創を通じた活力ある地域づくりを推進する。
- 「第4次観光立国推進基本計画」の着実な実施に向けて、観光立国の実現に係る先進的な取り組みの共有や視察、政府や関係団体との意見交換等を行う。
- 次期「食料・農業・農村基本計画」に向けて、食料安全保障の強化や、農業の生産基盤強化、輸出拡大、環境負荷軽減等、持続可能な農業の実現につながる施策を継続的に検討す

る。

- 各地経済団体と懇談会を共催し、地域経済の活性化に向けてテーマを決めて議論するとともに、地域の実情を把握し、経団連活動に反映させる。
- 能登半島地震について、引き続き被災者・被災地支援に取り組むとともに、災害復興の現状や課題把握を目的に被災地視察を実施する。北陸経済連合会との意見交換を通じて、能登地域の復興ビジョンの作成に協力する。
- 東日本大震災について、地元製品の消費拡大、産業振興、風評の払拭等を目的として、三陸・常磐ものの活用や「東北復興応援フェスタ」等、東北の再生・創生に向けた活動に引き続き取り組む。
- 南海トラフ地震、首都直下型地震等の広域に及ぶ未曾有の大災害に備えて、防災DX、事前復興、オールハザード型BCPの策定等の社会機能の強靱化を進める。

6. 自由で開かれた国際経済秩序の再構築

(1) ルールに基づく自由で公正な貿易投資の推進と経済安全保障の確保

- CPTPPをはじめとするEPA・FTAの拡大、WTOの改革等を通じて高水準のルールに基づく自由で公正な貿易投資を推進する。並行して、安全保障例外の見直し、経済的威圧への対応など経済安全保障の要素を取り込んだ国際経済秩序の再構築のあり方を検討する。
- 経済安全保障分野のセキュリティ・クリアランス制度に関する法律の施行に向けて、新制度が既存制度と併せて企業ニーズの受け皿として有効に機能するよう働きかけを行う。また、基幹インフラ役務の安定的提供および特許出願の非公開制度に係る経済安全保障推進法の施行状況を注視し、必要に応じて経済界の意見を発信する。
- 経済発展に伴い、国際場裡において発言力を増すグローバルサウスとの連携強化を戦略的に推進することによって、国際秩序の再構築を進めるとともに、その活力を取り込み、エネルギー・資源・食料の安定的供給の確保を図る。併せてグローバルサウスが抱える社会課題の解決に貢献していく。

(2) 民間経済外交の積極的な展開

- ミッションの派遣、経済合同会議の開催等を通じた民間経済外交を積極的に展開することにより、世界各国・地域との協力関係を強化し、地球規模課題の解決に貢献する。併せて、各国・地域が抱える社会課題の解決や成長戦略の推進に協力するとともに、国際的な人材交流を促進する。

7. 国家的イベントの成功

(1) 2025年日本国際博覧会

- 2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）は、経団連が掲げる「Society 5.0 for SDGs」の実現や、わが国の経済社会の持続的な成長につながるものであるとの認識の下、2025年日本国際博覧会協会、政府、地元自治体・経済界等との連携を深めながら、万博の成功に向けた開催準備に全面的に協力する。2025年4月の開幕に向け、さらなる機運醸成を図る。

(2) 2027年国際園芸博覧会

- 2027年に神奈川県横浜市で開催される2027年国際園芸博覧会（GREEN×EXPO2027）は、気候変動や生物多様性の喪失などの課題に対して、わが国の自然観や美意識を用いた解決策を世界に示す機会との認識の下、2027年国際園芸博覧会協会、政府、地元自治体・経済界等との連携を深め、取り組みに協力する。

以 上

1. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/034.html>

2. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/067.html>

3. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/024.html>

4. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/013.html>

5. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/015.html>

6. ①エコシステムの構築、②経済安全保障の確保、③グローバルなルール形成、④司令塔による政策の一元化、⑤国民理解の醸成。

- 7. 2030年女性役員比率30%を目標として、人材育成等に取り組む運動
- 8. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/083.html>
- 9. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/105.html>

[「総合政策」はこちら](#)

▲ ページトップへ

経団連トップ

経団連について Policy(提言・報告書)

経団連とは	総合政策
会長挨拶	経済政策、財政・金融、社会保障
役員名簿	税、会計、経済法制、金融制度
委員会一覧	産業政策、行革、運輸流通、農業
会員一覧	都市住宅、地域活性化、観光
電子公告	科学技術、情報通信、知財政策
事務局	
関連組織	

環境、エネルギー
CSR、消費者、防災、教育、DEI
労働政策、労使関係、人事賃金
経済連携、貿易投資
国際協力
地域別・国別

会長コメント／スピーチ

会長コメント
記者会見における会長発言
会長スピーチ

Action(活動)

月刊経団連

お知らせ

ご意見・ご要望

個人情報保護
著作権、リンク等について
リンク

表示：パソコン | [スマートフォン](#)

Copyright © 1995-2024. Keidanren. All Rights Reserved.

2024年6月5日(水)
 《問い合わせ先》
 総合政策推進局長 仁平 章
 直通電話 03(5295)0517
 代表電話 03(5295)0550

報道関係者各位

粘り強い交渉で定昇除く賃上げ分3%超えが続く！ ～2024 春季生活闘争 第6 回回答集計結果について～

連合（会長：芳野友子）は6月3日（月）10:00時点で、2024 春季生活闘争の第6 回回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- 月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,510 組合中5,038 組合が妥結済み（91.4%）。うち賃金改善分獲得が明らか組合は2,873 組合・57.0%で、組合数は比較可能な2013 闘争以降で最も多い。
- 平均賃金方式で回答を引き出した4,938 組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で15,236 円・5.08%（昨年同時期比4,429 円増・1.42 ポイント増、うち300 人未満の中小組合3,516 組合は11,361 円・4.45%（同3,033 円増・1.09 ポイント増）となった。5 月末時点の結果としてはいずれも、比較可能な2013 闘争以降で最も高い。
 賃上げ分が明確に分かる3,423 組合の「賃上げ分」は10,648 円・3.54%、うち中小組合2,178 組合は8,291 円・3.16%となり、5 月末時点で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。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 62.70 円（同9.92 円増）・月給 10,851 円（同3,869 円増）である。引上げ率は概算でそれぞれ5.74%・4.97%となり、引き継ぎ時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。また、時給・月給ともに、比較可能な2015 闘争以降の最終集計結果として最も高かった2023 闘争（5.01%、3.18%）を上回っている。
- 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も引き継ぎ数多くの取り組みがなされている。
 加えて、4 月末時点でとりまとめた「具体的な取り組み内容」をあわせて公表する。

添付資料：

1. 平均賃金方式…………… 6
2. 個別賃金A方式…………… 8
3. 個別賃金B方式…………… 12
4. 個別賃金C方式…………… 14
5. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（時給・月給）…………… 15
6. 夏季一時金…………… 16
7. 初任給…………… 18
8. 労働条件に関する2024 春季生活闘争および通年の各種取り組み…………… 20
9. 時間外・休日労働の賃金割増率…………… 23
10. 2024 春季生活闘争および通年（2023 年9 月～）における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容（2024 年4 月末時点）…………… 24

● 連合ホームページにも掲載中：

連合ホームページ＞主な活動＞労働・賃金・雇用＞春闘（春季生活闘争）＞2024 年春闘争
<https://www.jituc-rengo.or.jp/activity/roundou/shunittou/index2024.html>

● 今後の公表予定：

7 月 3 日（水） 第7 回（最終）回答集計結果（6 月末）

連合ホームページ掲載



回答集計

1. 賃上げ(月別賃金)

賃上げ方式	2024年度(2024年6月5日公表)		2023年度(2023年6月5日公表)		増減率
	集計組合員数	賃上げ額	集計組合員数	賃上げ額	
平均賃金方式	4,938 組合員	15,236 円	4,429 組合員	10,807 円	3.66%
300人未満	3,516 組合員	11,361 円	3,033 組合員	8,329 円	3.36%
300~99人	2,886,335 人	9,506 円	2,419 組合員	7,167 円	3.10%
100~29人	213,517 人	12,017 円	1,377 組合員	8,748 円	3.45%
300人以上計	1,472 組合員	15,784 円	1,331 組合員	11,147 円	3.69%
300~99人	2,553,489 人	14,106 円	2,421,589 人	9,647 円	3.53%
100~29人	595,907 人	16,211 円	475,020 人	11,519 円	3.73%
1,000人~	2,047,579 人	16,211 円	1,946,450 人		

※2024年2月27日(金)の賃上げ額を基礎とし、2024年6月5日(金)の賃上げ額を算出している。

賃上げ方式	2024年度(2024年6月5日公表)		2023年度(2023年6月5日公表)		増減率
	集計組合員数	賃上げ額	集計組合員数	賃上げ額	
300人未満	3,423 組合員	15,776 円	2,919 組合員	11,094 円	6.02%
300~99人	2,578,060 人	5,18 円	2,272,962 人	3,71 円	2.14%
100~29人	247,825 人	4,74 円	1,808 組合員	9,240 円	5.05%
1,000人以上計	1,109 組合員	11,090 円	8,354 円	4,424 円	1.98%
300~99人	1,069 組合員	12,876 円	952 組合員	9,467 円	3.37%
100~29人	192,310 人	4,84 円	172,747 人	3,65 円	2.02%
300人以上計	1,245 組合員	16,149 円	1,111 組合員	11,304 円	6.13%
300~99人	2,331,235 人	5,23 円	2,056,575 人	3,73 円	2.15%
100~29人	400,370 人	5,17 円	391,672 人	10,185 円	5,733 円
1,000人~	1,899,885 人	5,24 円	1,664,953 人	3,73 円	2.17%

賃上げ方式	2024年度(2024年6月5日公表)		2023年度(2023年6月5日公表)		増減率
	集計組合員数	賃上げ額	集計組合員数	賃上げ額	
A方式功効	189 組合員	8,629 円	3,396 円	274,569 円	274,569 円
B方式功効	96,526 人	3,18 円	280,290 円	1,90 円	280,290 円
C方式功効	116,231 人	3,37 円	258,521 円	1,45 円	248,733 円
A方式功効	13,986 組合員	272,058 円	9,696 円	266,021 円	266,021 円
B方式功効	102,545 人	5,14 円	286,090 円	3,64 円	276,570 円
C方式功効	53,204 人	6,40 円	252,881 円	11,612 円	233,041 円
A方式功効	97 組合員	295,732 円	142 組合員	288,562 円	288,562 円
B方式功効	154,884 人	310,462 円	287,353 人	298,379 円	298,379 円
C方式功効	0 人	0 円	0 人	0 円	0 円

【注】 A方式：特定した労働者(たとえ職種別1年・年齢別5歳未満労働者)の前年度の水準に対して、前年度相当する労働者の賃金をいくらか上げる方式。この方式は賃金は「稼べう」と記載する。
 B方式：特定する労働者(たとえ職種別1年・年齢別5歳未満労働者)の前年度の賃金に対し、新年・職種と年齢がそれぞれ1年増加し、いくらか上げるかを交渉する方式。
 C方式：個別協定で、前年度後の水準をいくらか上げるかを要求する方式。



2024 春季生活闘争

検索



回答集計

③有期・短時間・契約労働者の賃上げ

時給	2024年度(2024年5月5日公表)		2023年度(2023年5月5日公表)		増減率
	集計組合員数	賃上げ額	集計組合員数	賃上げ額	
平均賃金方式	381 組合員	53,86 円	1,152,10 円	14,33 円	39,53 円
300人未満	883,440 人	64,70 円	1,154,70 円	92,78 円	1,095,65 円
100~29人	142 組合員	9,118 円	4,22 円	6,703 円	3,11%
300人以上計	27,537 人	10,851 円	4,97 円	3,869 円	6,982 円

2. 一時金(組合員数による加重平均)

フリタイム組合員	2024年度(2024年5月5日公表)		2023年度(2023年5月5日公表)		増減率
	集計組合員数	一時金	集計組合員数	一時金	
月数	2,738 組合員	5,06 円	1,968 組合員	4,87 円	
金額	1,811,435 人	1,607,551 円	1,865,317 人	1,595,525 円	
月数	743,338 人	2,52 円	955,688 人	2,38 円	
金額	1,566,871 人	738,024 円	1,564,733 人	738,357 円	

3. 要求状況・交渉進捗状況

要求内容	2024年度(2024年5月5日公表)		2023年度(2023年5月5日公表)		増減率
	組合員数	要求額	組合員数	要求額	
要求内容	7,537 組合員	84.2%	7,851 組合員	83.1%	
交渉状況不明	1,191 組合員	15.8%	1,322 組合員	16.9%	
交渉進捗不明	5,510 組合員	72.0%	5,362 組合員	68.3%	
交渉進捗不明	1,338 組合員	24.3%	243 組合員	4.5%	
交渉進捗不明	770 組合員	14.0%	916 組合員	17.1%	
交渉進捗不明	778 組合員	14.1%	856 組合員	16.0%	
交渉進捗不明	834 組合員	15.1%	960 組合員	17.9%	
交渉進捗不明	951 組合員	17.3%	1,150 組合員	21.4%	
交渉進捗不明	173 組合員	3.1%	418 組合員	7.8%	
交渉進捗不明	193 組合員	0.0%	0 組合員	0.0%	
交渉進捗不明	5,038 組合員	91.4%	4,586 組合員	85.5%	
交渉進捗不明	5,038 組合員	8.6%	776 組合員	14.5%	
交渉進捗不明	2,873 組合員	57.0%	2,616 組合員	57.0%	
交渉進捗不明	95 組合員	1.9%	265 組合員	5.8%	
交渉進捗不明	2,068 組合員	41.0%	1,700 組合員	37.1%	

※1. 要求内容不明は交渉進捗不明と見做す。2. 交渉進捗不明は交渉進捗不明と見做す。

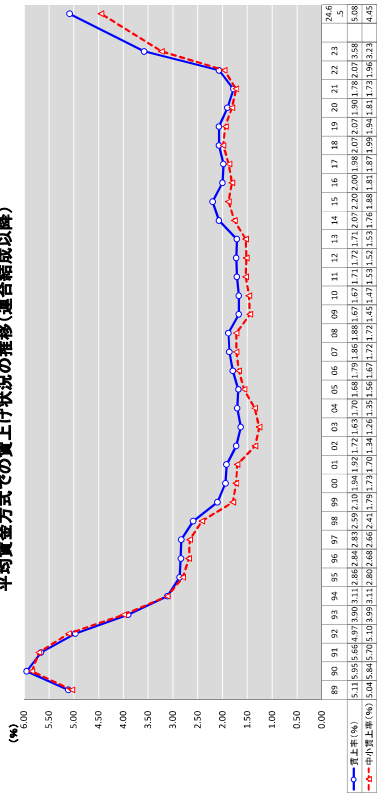


2024 春季生活闘争

検索



平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



2024春季生活闘争 第6回回答集計 個別賃金A方式

【35歳生産労働者】

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 製造業, その他, 計, 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

Table with 4 main columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準. Rows include 共同連絡会議, 金属, インフラ・公益.

2024春季生活闘争 第6回回答集計 平均賃金方式 (2023年6月5日公表との比較)

Large table with 10 columns: 業種別, 集計組合, 改定前賃金水準, 2024要求賃金水準, 対比, 対比率, 対比率, 対比率, 対比率, 対比率. Rows include 製造業, 商業・流通, 交通運輸, サービス・ホテル, 情報・出版, その他, 計.

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
J A M	175	68,537	270,475	13,912	278,512	8,037
基幹労連	11	9,095	285,915	19,229	301,581	15,666
JR連合	2	18,755	300,690	14,150	320,240	19,550
全電線	1	139	264,250	13,000	277,250	13,000

【30歳事務技術労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)				
			2024要求		2024回答		
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分	
金融・保険 その他	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183	
～99	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229	
100～299	7	306	296,283	8,352	306,510	10,228	
300～999	5	930	287,747	9,274	302,109	14,362	
1000～	2	1,085	291,151	9,984	301,271	10,120	
計	9	42,258	323,211	333,960	10,749	332,568	9,357
	23	44,579	304,518	9,632	315,294	10,776	

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
流通・サービス・金融 インフラ・公益	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183
	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電力総連	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229
労務労連	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183

【30歳限定なし】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116
計	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
J A M	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116

【30歳計】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116
金融・保険	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183
その他	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229
～99	78	4,098	236,195	12,554	243,394	7,199
100～299	67	11,293	245,306	12,435	253,844	8,538
300～999	34	18,082	257,792	14,707	267,486	9,694
1000～	24	82,758	297,806	11,329	308,041	10,235
計	203	116,231	250,103	12,730	258,521	8,418

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116
流通・サービス・金融 インフラ・公益	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183
	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
J A M	180	71,652	243,150	13,126	251,267	8,116
電力総連 労務労連	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183

【その他事務技術労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金融・保険	9	4,455	272,930	10,667	281,041	8,111
計	9	4,455	272,930	10,667	281,041	8,111

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
流通・サービス・金融 インフラ・公益	9	4,455	272,930	10,667	281,041	8,111

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電力総連	14	39,952	300,361	10,350	309,590	9,229
労務労連	9	4,627	310,985	8,516	324,167	13,183

【その他限定なし】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	65	177,140	311,321	13,123	323,445	12,103
交通・運輸	1	384	283,200	13,000	296,200	13,000
計	66	177,524	310,894	13,122	323,032	12,117

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	65	177,140	311,321	13,123	323,445	12,103
交通・運輸	1	384	283,200	13,000	296,200	13,000

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電力総連	65	177,140	311,321	13,123	323,445	12,103
運輸労連	1	384	283,200	13,000	296,200	13,000

【その他計】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
			2024要求		2024回答	
			改定前 賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	65	177,140	311,321	13,123	323,445	12,103
交通・運輸	1	384	283,200	13,000	296,200	13,000
金融・保険	9	4,455	272,930	10,667	281,041	8,111
～99	4	232	278,500	13,250	290,175	11,675
100～299	13	2,288	298,810	13,462	310,448	11,377
300～999	29	15,232	292,790	12,139	303,566	10,845
1000～	29	164,227	327,103	13,172	339,641	12,538
計	75	181,979	306,339	12,827	317,993	11,636

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	ベア分	2024回答 賃金水準
金属	65	177,140	311,321	324,444	13,123	323,445
流通・サービス・金融	9	4,455	272,930	283,597	10,667	281,041
交通・運輸	1	384	283,200	296,200	13,000	286,200
合計	75	181,775	283,200	296,200	13,000	286,200

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	ベア分	2024回答 賃金水準
電機運送	65	177,140	311,321	324,444	13,123	323,445
運輸労連	1	384	283,200	296,200	13,000	286,200
全労金	9	4,455	272,930	283,597	10,667	281,041
合計	75	181,775	283,200	296,200	13,000	286,200

【35歳未満労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
製造業	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117
計	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
化学・食品・製造等	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117
計	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
三友連合	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117
計	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117

【35歳未満技術労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
その他	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
計	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
インフラ・公益	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
計	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
電力労連	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
計	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990

【35歳未満なし】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
製造業	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104
計	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
金属	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104
計	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
J.A.M.	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104
計	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104

【35歳計】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
製造業	159	96,340	271,719	290,529	18,810	285,736
その他	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
~99	55	3,082	249,750	267,636	17,885	261,186
100~299	52	9,301	272,088	290,239	18,151	285,608
300~999	31	17,897	285,261	307,967	22,706	303,329
1000~	22	12,265	309,154	325,944	16,791	324,907
計	160	102,545	272,058	290,813	18,755	286,050

共同連絡会議	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
金属	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104
化学・食品・製造等	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117
インフラ・公益	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
計	160	102,545	272,058	290,813	18,755	286,050

構成組織	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)			
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準	賃上分	2024回答 賃金水準
J.A.M.	127	55,161	266,382	286,824	20,442	281,104
電力労連	1	6,205	325,990	335,990	10,000	335,990
三友連合	32	41,179	292,903	305,236	12,333	304,117
計	160	102,545	272,058	290,813	18,755	286,050

【35歳生産労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	97	154,884	295,732	308,658
共闘連絡会議				
金属	97	154,884	295,732	308,658
構成組織				
自動車総連	97	154,884	295,732	310,463

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	97	154,884	295,732	308,658
～99	6	435	278,572	290,325
100～299	27	5,586	283,120	293,567
300～999	35	20,549	291,783	306,901
1000～	29	128,314	315,791	328,624
計	97	154,884	295,732	308,658

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	97	154,884	295,732	308,658
共闘連絡会議				
金属	97	154,884	295,732	308,658
構成組織				
自動車総連	97	154,884	295,732	310,463

【35歳計】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	97	154,884	295,732	308,658
～99	6	435	278,572	290,325
100～299	27	5,586	283,120	293,567
300～999	35	20,549	291,783	306,901
1000～	29	128,314	315,791	328,624
計	97	154,884	295,732	308,658

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	97	154,884	295,732	308,658
共闘連絡会議				
金属	97	154,884	295,732	308,658
構成組織				
自動車総連	97	154,884	295,732	310,463

【30歳事務技術労働者】

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	2	554	235,350	245,350
その他	2	554	246,850	245,350
計	4	1,108	241,100	245,350

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	2	554	235,350	245,350
～99	2	554	235,350	245,350
100～299	2	554	235,350	245,350
300～999	2	554	235,350	245,350
1000～	2	554	235,350	245,350
計	10	5,540	235,350	245,350

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	2	554	235,350	245,350
～99	2	554	235,350	245,350
100～299	2	554	235,350	245,350
300～999	2	554	235,350	245,350
1000～	2	554	235,350	245,350
計	10	5,540	235,350	245,350

業種別	集計組合		1 組合あたり平均 (単純平均)	
	組合数	人員	改定前 賃金水準	2024要求 賃金水準
製造業	2	554	235,350	245,350
～99	2	554	235,350	245,350
100～299	2	554	235,350	245,350
300～999	2	554	235,350	245,350
1000～	2	554	235,350	245,350
計	10	5,540	235,350	245,350

【経集計】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	622	429,941	1,720,163	1,659,670	1,674,404	1,459,873	1,301,510	1,270,705	1,270,705
商業流通	60	57,621	1,274,232	1,112,280	1,083,670	1,216,052	1,027,381	987,738	987,738
交通運輸	64	10,779	1,109,216	888,375	934,398	1,130,992	741,547	696,780	696,780
情報・出版	18	128,583	1,724,160	1,741,965	1,717,037	1,511,170	1,466,901	1,519,636	1,519,636
その他	165	116,418	1,639,335	1,578,307	1,506,054	1,382,939	1,295,780	1,297,240	1,297,240
計	929	743,338	1,654,161	1,607,551	1,595,525	1,401,951	1,247,416	1,230,688	1,230,688

【月集計】

構成組織	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
U.A.ゼンセン	131	88,464	1,361,149	1,241,602	1,241,602	1,144,557	1,147,059	1,065,908	1,065,908
自動車総連	99	53,700	1,299,896	1,679,044	1,566,227	1,223,680	1,057,689	1,002,672	1,002,672
電機連合	50	116,797	1,869,552	1,759,334	1,791,807	1,642,628	1,567,037	1,571,644	1,571,644
J.A.M.	240	122,828	1,731,206	1,650,204	1,602,156	1,441,758	1,306,084	1,259,527	1,259,527
電力総連	146	108,451	1,695,708	1,634,585	1,504,585	1,466,677	1,365,964	1,318,884	1,318,884
債権総連	12	118,414	1,748,431	1,765,967	1,731,947	1,436,803	1,155,089	1,145,194	1,145,194
運輸労連	36	3,362	1,404,714	1,013,433	1,054,706	1,172,113	644,769	631,278	631,278
J.E.C.連合	51	18,718	1,726,750	1,633,518	1,765,140	1,605,581	1,468,377	1,483,359	1,483,359
フート連合	32	19,754	1,385,313	1,384,102	1,609,759	1,409,993	1,349,247	1,367,139	1,367,139
コム運合	23	33,294	1,651,612	1,645,129	1,542,764	1,344,333	1,318,238	1,211,712	1,211,712
交通労連	17	5,882	924,228	764,638	619,494	971,000	752,133	610,799	610,799
紙ハ運合	52	21,406	1,481,812	1,384,210	1,280,522	1,299,239	1,136,132	1,066,040	1,066,040
全電連	26	22,447	870,000	790,000	554,853	870,000	760,000	385,000	385,000
印刷労連	1	4,870	1,914,189	1,861,222	1,830,671	1,475,996	1,500,321	1,302,138	1,302,138
セラミックス連合	2	6,908	1,339,320	1,339,320	1,399,864	1,253,000	1,253,000	1,135,333	1,135,333

※2023実績は昨年同時期実績。

【月集計】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	1,579	1,196,310	5,614,426	5,424,426	5,254,426	5,094,426	4,694,426	4,534,426	4,534,426
商業流通	63	57,182	4,403,826	4,264,426	4,094,426	5,004,426	3,634,426	3,474,426	3,474,426
交通運輸	217	179,312	5,204,426	4,426,426	4,284,426	3,324,426	2,924,426	2,924,426	2,924,426
サービ・ホパル	34	232,080	4,464,426	4,294,426	4,284,426	3,604,426	3,324,426	3,324,426	3,324,426
情報・出版	21	9,317	5,524,426	5,294,426	5,174,426	4,884,426	4,484,426	4,484,426	4,484,426
金融・保険	44	11,535	4,444,426	4,444,426	4,444,426	4,464,426	4,554,426	4,584,426	4,584,426
その他	190	123,677	5,004,426	4,814,426	4,594,426	4,824,426	4,494,426	4,414,426	4,414,426
計	2,128	1,811,413	5,334,426	5,064,426	4,874,426	5,004,426	4,514,426	4,344,426	4,344,426

【月集計】

構成組織	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
U.A.ゼンセン	130	86,625	4,604,426	4,174,426	4,084,426	4,454,426	3,994,426	3,814,426	3,814,426
自動車総連	785	688,799	5,734,426	5,624,426	5,304,426	5,004,426	4,164,426	4,164,426	4,164,426
電機連合	56	123,664	5,404,426	5,164,426	5,534,426	4,964,426	4,784,426	5,014,426	5,014,426
J.A.M.	338	151,988	5,354,426	5,094,426	5,024,426	5,064,426	4,584,426	4,434,426	4,434,426
基幹労連	154	85,895	5,934,426	5,544,426	5,634,426	5,634,426	4,964,426	4,964,426	4,964,426
J.P.労組	4	224,921	4,504,426	4,304,426	4,304,426	4,504,426	4,334,426	4,304,426	4,304,426
電力総連	158	114,350	5,134,426	4,944,426	4,654,426	5,034,426	4,734,426	4,554,426	4,554,426
情報総連	25	3,674	5,484,426	5,004,426	4,844,426	4,664,426	4,174,426	4,174,426	4,174,426
運輸労連	7	29,223	5,014,426	3,234,426	3,544,426	5,164,426	3,344,426	3,804,426	3,804,426
J.E.C.連合	57	28,768	5,694,426	5,284,426	5,294,426	5,464,426	5,044,426	5,104,426	5,104,426
私鉄総連	146	83,111	5,124,426	4,264,426	4,264,426	5,014,426	3,494,426	3,244,426	3,244,426
フート連合	34	19,425	4,324,426	4,264,426	5,324,426	5,104,426	4,824,426	4,974,426	4,974,426
J.R.連合	9	25,775	5,534,426	4,944,426	4,164,426	4,734,426	4,164,426	4,164,426	4,164,426
航空連合	31	36,479	5,594,426	4,074,426	4,084,426	5,314,426	4,194,426	4,154,426	4,154,426
コム運合	23	33,294	5,294,426	5,274,426	5,094,426	4,664,426	4,594,426	4,334,426	4,334,426
交通労連	19	4,657	4,314,426	3,494,426	3,424,426	4,644,426	3,554,426	3,604,426	3,604,426
サービス連合	24	7,327	3,844,426	3,634,426	4,014,426	3,164,426	2,814,426	2,634,426	2,634,426
紙ハ運合	47	20,973	4,954,426	4,814,426	4,554,426	5,014,426	4,534,426	4,334,426	4,334,426
全電連	30	23,094	5,084,426	4,764,426	4,584,426	5,024,426	4,144,426	4,074,426	4,074,426
全国労ス	5	1,026	4,704,426	4,694,426	4,704,426	4,884,426	4,824,426	4,844,426	4,844,426
印刷労連	2	268	4,724,426	3,834,426	3,574,426	4,134,426	3,484,426	3,304,426	3,304,426
セラミックス連合	15	6,821	5,404,426	5,344,426	5,584,426	5,114,426	5,194,426	4,934,426	4,934,426
J.R.総連	1	610	5,204,426	5,204,426	5,204,426	5,554,426	5,524,426	5,154,426	5,154,426
メディア労連	6	1,448	5,614,426	5,594,426	5,564,426	5,554,426	5,524,426	5,154,426	5,154,426
全労金	14	6,762	4,584,426	4,584,426	4,584,426	4,574,426	4,574,426	4,584,426	4,584,426
労済労連	8	4,828	4,234,426	4,144,426	4,124,426	4,634,426	4,434,426	4,434,426	4,434,426

※2023実績は昨年同時期実績。

2024年春季生活闘争 第6回回答集計 夏季一時金(年間) ※各組合に1人あたり平均(加重平均)の組合員1人あたり平均(単純平均)の金額

【時給】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	1,579	1,196,310	5,614,426	5,424,426	5,254,426	5,094,426	4,694,426	4,534,426	4,534,426
商業流通	63	57,182	4,403,826	4,264,426	4,094,426	5,004,426	3,634,426	3,474,426	3,474,426
交通運輸	217	179,312	5,204,426	4,426,426	4,284,426	3,324,426	2,924,426	2,924,426	2,924,426
サービ・ホパル	34	232,080	4,464,426	4,294,426	4,284,426	3,604,426	3,324,426	3,324,426	3,324,426
情報・出版	21	9,317	5,524,426	5,294,426	5,174,426	4,884,426	4,484,426	4,484,426	4,484,426
金融・保険	44	11,535	4,444,426	4,444,426	4,444,426	4,464,426	4,554,426	4,584,426	4,584,426
その他	190	123,677	5,004,426	4,814,426	4,594,426	4,824,426	4,494,426	4,414,426	4,414,426
計	2,128	1,811,413	5,334,426	5,064,426	4,874,426	5,004,426	4,514,426	4,344,426	4,344,426

【月集計】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	1,579	1,196,310	5,614,426	5,424,426	5,254,426	5,094,426	4,694,426	4,534,426	4,534,426
商業流通	63	57,182	4,403,826	4,264,426	4,094,426	5,004,426	3,634,426	3,474,426	3,474,426
交通運輸	217	179,312	5,204,426	4,426,426	4,284,426	3,324,426	2,924,426	2,924,426	2,924,426
サービ・ホパル	34	232,080	4,464,426	4,294,426	4,284,426	3,604,426	3,324,426	3,324,426	3,324,426
情報・出版	21	9,317	5,524,426	5,294,426	5,174,426	4,884,426	4,484,426	4,484,426	4,484,426
金融・保険	44	11,535	4,444,426	4,444,426	4,444,426	4,464,426	4,554,426	4,584,426	4,584,426
その他	190	123,677	5,004,426	4,814,426	4,594,426	4,824,426	4,494,426	4,414,426	4,414,426
計	2,128	1,811,413	5,334,426	5,064,426	4,874,426	5,004,426	4,514,426	4,344,426	4,344,426

【総集計】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	844	418,651	806,026	810,596	710,770	631,084	609,376	609,376	609,376
商業流通	45	45,459	515,467	483,924	482,984	482,984	482,984	482,984	482,984
交通運輸	159	101,209	680,837	475,669	517,131	588,347	323,013	305,944	305,944
情報・出版	15	14,388	767,173	786,185	770,199	745,722	703,873	703,873	703,873
その他	152	106,985	852,825	812,047	776,658	750,414	683,501	675,549	675,549
計	1,215	686,692	821,901	738,024	704,397	593,256	570,851	570,851	570,851

構成組織	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
U.A.ゼンセン	86	63,272	594,260	597,672	597,672	597,672	597,672	597,672	597,672
自動車総連	82	20,169	566,686	537,419	686,678	686,678	487,918	487,918	487,918
電機連合	17	43,509	825,803	928,880	779,953	705,494	624,026	599,995	599,995
J.A.M.	368	152,036	846,086	800,318	779,953	705,494	624,026	599,995	599,995
基幹労連	155	85,993	940,825	878,162	894,036	750,066	668,013	669,857	669,857
電力総連	147	109,950	850,330	824,408	731,942	707,550	688,676	688,676	688,676
情報労連	20	2,793	732,823	655,843	701,506	713,028	676,567	707,945	707,945
運輸労連	145	99,162	681,346	475,121	520,742	584,256	305,153	293,464	293,464
J.E.C.連合	54	16,635	884,839	834,434	892,621	807,513	731,339	711,973	711,973
フード連合	21	9,310	756,809	715,916	834,072	614,474	684,631	684,631	684,631
コム連合	25	33,452	823,906	820,234	766,281	662,325	644,887	579,219	579,219
交通労連	3	387	405,468	291,545	639,365	554,952	378,610	275,196	275,196
網八連合	63	22,283	735,919	687,697	627,154	639,365	554,952	509,062	509,062
全電線	1	508,288	412,174	508,288	412,174	508,288	412,174	508,288	412,174
印刷労連	8	11,848	729,777	680,363	659,599	624,771	578,098	535,849	535,849
セワミックス連合	18	9,470	918,804	985,935	968,833	703,395	713,724	624,732	624,732
メディア労連	2	6,908	669,660	669,660	746,673	626,500	626,500	584,333	584,333

※2023実績は昨年同時期実績。

【月集計】

業種別	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
製造業	1,643	1,023,532	2,78	2,69	2,59	2,55	2,32	2,22	2,22
商業流通	49	45,180	2,70	1,81	1,74	2,66	1,75	1,73	1,73
交通運輸	100	109,449	2,75	2,19	2,09	2,50	2,04	1,92	1,92
カー・バス・ホテル	42	236,041	2,06	2,13	2,15	1,92	1,59	1,41	1,41
情報・出版	25	10,603	2,81	2,72	2,68	2,62	2,52	2,55	2,55
金融・保険	21	11,369	2,22	2,20	2,20	2,30	2,27	2,28	2,28
その他	167	112,453	2,74	2,46	2,25	2,84	2,33	2,24	2,24
計	2,047	1,548,627	2,76	2,52	2,38	2,54	2,28	2,16	2,16

構成組織	集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	金額	2024要求	2024回答	2023実績	2024要求	2024回答	2023実績
U.A.ゼンセン	86	61,593	2,00	2,00	1,97	1,95	1,95	1,94	1,94
自動車総連	793	987,122	2,82	2,77	2,63	2,53	2,33	2,24	2,24
電機連合	19	44,114	2,27	2,50	3,06	2,28	2,41	2,63	2,63
J.A.M.	489	185,224	2,64	2,51	2,47	2,50	2,23	2,15	2,15
基幹労連	154	85,895	2,97	2,77	2,77	2,82	2,48	2,16	2,16
J.P.労組	4	224,921	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
電力総連	157	114,299	2,73	2,49	2,25	2,56	2,42	2,27	2,27
情報労連	37	4,680	3,06	2,64	2,47	2,95	2,29	2,41	2,41
運輸労連	20	29,953	2,46	1,63	1,77	2,04	1,82	1,51	1,51
J.E.C.連合	55	17,771	2,77	2,63	2,97	2,72	2,49	2,46	2,46
情報総連	10	1,434	1,30	1,12	1,12	1,32	1,32	1,37	1,37
フード連合	23	9,922	2,60	2,61	2,73	2,44	2,32	2,42	2,42
J.R.連合	30	33,881	2,94	2,77	2,46	2,70	2,42	2,25	2,25
航空連合	30	36,464	2,09	2,03	2,02	2,19	2,05	1,96	1,96
コム連合	25	33,452	2,64	2,63	2,64	2,31	2,25	2,09	2,09
交通労連	6	1,200	1,80	1,51	1,49	1,80	1,57	1,50	1,50
カー・バス連合	30	11,223	2,27	1,90	2,12	1,94	1,64	1,48	1,35
網八連合	57	21,808	2,47	2,39	2,23	2,46	2,21	2,06	2,06
全電線	1	508,288	2,00	1,70	1,70	2,00	2,11	1,70	1,70
印刷労連	8	11,848	2,54	2,38	2,39	2,29	2,11	2,03	2,03
セワミックス連合	23	11,557	2,66	2,85	2,94	2,48	2,50	2,32	2,32
J.R.総連	3	7,338	3,23	2,70	2,70	3,40	2,77	2,70	2,70
メディア労連	6	1,448	2,79	2,78	2,98	2,77	2,75	2,76	2,76
全労金	14	6,762	2,27	2,27	2,27	2,27	2,27	2,27	2,27
労務労連	7	4,607	2,15	2,11	2,06	2,36	2,27	2,29	2,29

※2023実績は昨年同時期実績。

【高卒/生産技術職】

業種別	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)			
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
製造業	284	350,191	186,535	176,500	186,701	10,201
情報・出版	2	776	185,750	179,750	185,750	4,000
その他	56	90,195	168,839	178,805	179,942	11,103
計	342	441,162	185,211	175,241	185,554	10,313

構成組織	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)			
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
U.A.ゼンセン	58	31,241	183,848	173,507	181,974	8,467
電機連合	79	181,729	188,068	188,068	188,068	0
電力総連	70	94,878	169,379	179,459	179,878	10,499
J.E.C.連合	40	51,420	180,161	191,492	192,398	12,237
フード連合	39	30,311	180,772	192,259	192,259	11,487
コム連合	19	13,768	169,012	178,344	176,508	7,496
全電線	28	23,473	173,765	188,686	185,158	11,393
印刷労連	9	14,342	179,333	186,567	191,544	12,211

【高卒事務技術職】

業種別	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)			
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
製造業	152	234,599	177,337	186,697	187,391	10,053
商業流通	149	182,628	180,583	192,045	190,627	10,044
情報・出版	5	1,644	189,880	203,725	207,080	17,200
その他	137	126,472	176,491	190,417	188,361	11,870
計	443	545,343	178,309	190,204	189,001	10,693

構成組織	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)			
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
U.A.ゼンセン	193	202,987	181,232	193,147	191,721	10,489
電機連合	79	181,729	178,041	187,819	188,068	10,027
電力総連	81	101,968	173,528	185,814	186,329	12,802
情報労連	29	9,696	174,104	182,001	182,918	8,814
フード連合	39	30,311	180,772	192,259	192,259	11,487
コム連合	14	6,912	168,242	178,615	175,056	6,814
印刷労連	8	11,740	179,688	187,325	190,238	10,550

【大卒事務技術職】

業種別	集計組合			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
製造業	253	339,162	234,726	222,116	234,726	12.58%
商業流通	173	235,751	228,492	214,519	225,637	11.18%
サービス・ホテル	2	3,652	240,000	217,500	240,000	22.50%
情報・出版	9	3,302	221,986	209,656	224,989	15.33%
その他	156	145,148	229,673	210,163	223,694	13.53%
~99	91	5,223	218,924	201,738	211,451	9.71%
100~299	154	28,711	225,064	210,510	221,798	11.28%
300~999	179	99,443	231,727	217,575	230,298	12.72%
1000~	169	593,638	240,527	228,947	243,750	14.80%
計	593	727,015	230,946	216,551	229,032	12.48%

構成組織	集計組合			1組合あたり平均(単純平均)		
	組合数	人員	要求	改定前	改定後	UP率
UAゼンセン	286	292,356	230,230	215,579	227,718	12.13%
電機連合	80	192,879	242,578	231,541	245,555	14.01%
電力総連	86	109,418	221,162	209,227	222,578	13.35%
情報労連	31	10,804	229,000	197,125	206,958	9.83%
JEC連合	42	56,010	230,740	224,264	236,980	12.71%
フード連合	40	34,111	219,081	219,081	232,207	13.12%
ゴム連合	18	13,534	218,109	207,754	215,424	7.67%
サービス連合	2	3,652	240,000	217,500	240,000	22.50%
印刷労連	8	14,251	231,986	221,800	235,950	14.15%

労働条件に関する2024春季生活闘争および通年(2023年9月~)の各種取り組み

要求事項	2024.5.5公表		2023.6.5公表	
	要求・取組件数(交渉単位)	回答・妥結件数(交渉単位)	要求・取組件数(交渉単位)	回答・妥結件数(交渉単位)
1. すべての労働者の立宪にたつた「働き方」の改善				
(1) 長時間労働の是正	611件	433件	1,009件	582件
<ul style="list-style-type: none"> ● 3ヵ所定数の削減や変更 <p>上記の4取組、次のa)~c)について取り組む件数をカウント</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 3ヵ所定数は、「月45時間、年300時間以内」を原則に継続する。 b) やむを得ず特別事項を継続する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、え、より制限的な時間となるよう取り組む。 c) 休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。 	123件	53件	261件	216件
<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外・休日労働事引上げの取り組み 	214件	84件	592件	79件
<ul style="list-style-type: none"> ● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み <p>上記の4取組、次のa)~c)について取り組む件数をカウント</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 理解における取組状況等を把握し、労働者が全員取り組む年次有給休暇が取得できるよう、改善方法を提案するよう取り組みを行う。 b) 年次有給休暇100%取得をめざし、計画的付与の導入などの方策について、労働間で協議等を行う。 	791件	456件	1,189件	536件
<ul style="list-style-type: none"> ● インターネットへの導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み 	234件	68件	440件	75件
<ul style="list-style-type: none"> ● 事務外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正化の取り組み 	209件	247件	362件	274件
<ul style="list-style-type: none"> ● 夏季休業などおよび労働時間管理の適正化に向けた対策 ● 労働協約・労使委員会、協議・協議結果の労務交渉、労働時間の状況など 	54件	19件	47件	17件
<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法に基づき労働者の健康、改善の取り組み 	163件	50件	202件	85件
<ul style="list-style-type: none"> ● その他長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み(※上記員外労働者取組内容が不明な場合はこちらへ記入) 	685件	164件	775件	186件
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	196件	137件	515件	144件
<ul style="list-style-type: none"> ● 正社員への転換ルールの実施と運用状況点検 ● 無期労働協約への転換促進および無期転換ルール適用目的の置い止め防止と当該労働者への期間労働。2024年4月施行の労働条件明示ルール改正を踏まえた点検実施 ● 派遣労働者の受け入れ増および期間労働者への交渉・協議の強化、ルール化の取り組み 	399件	300件	425件	349件
<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣労働者の受け入れ増および期間労働者への交渉・協議の強化、ルール化の取り組み 	28件	30件	24件	30件

要求事項	2024.6.5公表		2023.6.5公表	
	要約・取組 （交渉単位）	回数・招待 （交渉単位）	要約・取組 （交渉単位）	回数・招待 （交渉単位）
(3) 職場における平等・均等就業環境に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善 <ul style="list-style-type: none"> 次の1～f)について、パートタイム労働者、非正規労働者、派遣労働者など、雇用形態にかかわらず不合理な差別がないか、点検もしくは改善した件数をカウント a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの変更 b) 一時金支給の取り組み c) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検・分析・検討、是正等の取り組み） d) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応 e) 育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み f) その他均等・均等就業環境に向けた取り組み（※具体的な取組内容が不明な場合にカウント） 			
	285件	94件	368件	149件
	377件	165件	594件	395件
	94件	40件	321件	130件
	38件	34件	257件	30件
	71件	33件	93件	25件
	234件	89件	174件	81件
	674件	272件	789件	235件
	上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント			
	a) 60歳以降の処遇のあり方への対応	419件	166件	423件
b) 65歳までの雇用継続に向けた定率引き上げ	307件	81件	641件	65件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	197件	104件	231件	89件
d) テレワークの導入、および導入済み制度の見直し等の取り組み	145件	63件	209件	88件
e) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み	160件	45件	185件	82件
上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント				
f) 障がい者雇用に関する取り組み	214件	105件	355件	189件
● 障がい者雇用の促進と法定雇用率達成に向けた取り組み	36件	14件	34件	15件
● 障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	106件	48件	154件	59件
※ 系属会社と仕事の重立に可能なとなる雇用形態の整備、多様な人材・勤務形態の導入などの取り組みをカウント				

要求事項	2024.6.5公表		2023.6.5公表		
	要約・取組 （交渉単位）	回数・招待 （交渉単位）	要約・取組 （交渉単位）	回数・招待 （交渉単位）	
(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女間賃金格差の是正と要因把握・是正、改善に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ● 生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみに監修を求めたいの理由を明らかにした取り組み 				
	173件	118件	386件	174件	
	14件	1件	9件	4件	
	上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント				
	a) 男女間賃金格差の是正と要因把握・是正	77件	23件	479件	225件
	● 男女間賃金格差の是正と要因把握・是正	14件	16件	15件	16件
	● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	43件	16件	47件	17件
	● 転居・出張等を理由とする不利益取り扱いについての点検と是正	242件	208件	266件	227件
	● 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや賃金交渉の進展	37件	17件	47件	24件
	● 企業風土にかかわらず、事業主行動計画策定にあたり、「女性の真価の発揮」の把握	66件	16件	63件	14件
● 改正女性活躍推進法による雇用機会均等法の点検・是正、具体的に求められた要件・取り組みの進捗状況の把握（※具体的な取組内容が不明な場合にカウント）	336件	282件	411件	286件	
上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント					
a) 労働協約の点検とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労務協議	59件	11件	184件	31件	
● 労働協約の点検とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労務協議	65件	32件	46件	7件	
● 「性的同意及び同意（SOS）」に関する差別禁止に由来する取り組みの進捗	4件	1件	7件	3件	
● ドレスアップ・メイク・ヘアアレンジや性別による着替えの場違いにおける変更のための措置	579件	403件	480件	160件	
上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント					
a) 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	80件	4件	68件	10件	
● 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	122件	32件	126件	52件	
● 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	53件	24件	47件	17件	
● 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	85件	50件	90件	21件	
上記の内訳：次の1～f)について取り組んだ件数をカウント					
a) 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	288件	239件	288件	246件	
● 育児や介護と仕事の重立に向けた環境整備	83件	17件	87件	28件	

【時間外割増率/45時間超】

業種別	集計組合		現状	要求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	10	2,486	25.70	30.50	26.80
商業流通	1	333	25.00	35.00	25.00
計	11	2,819	25.60	30.90	26.60

割増率	要求		回答	
	25%	～30%	～35%	～40%
25%	9	6	3	1
～30%	2	1	1	1
～40%				
～45%				
～50%				
50%超				

【時間外割増率/45時間超】

業種別	集計組合		現状	要求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	2	1,070	25.00	30.00	27.50
商業流通	1	333	25.00	35.00	25.00
計	3	1,403	25.00	31.70	26.70

割増率	要求		回答	
	25%	～30%	～35%	～40%
25%	2	1	1	
～30%	1	1		
～35%				
～40%				
～45%				
～50%				
50%超				

【休日割増率/60時間超】

業種別	集計組合		現状	要求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	3	1,520	50.00	55.00	53.30
商業流通	1	333	50.00	50.00	50.00
計	4	1,853	50.00	53.80	52.50

割増率	要求		回答	
	25%	～30%	～35%	～40%
25%				
～30%				
～35%				
～40%				
～45%				
～50%				
50%超				

【休日割増率】

業種別	集計組合		現状	要求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	10	2,507	35.70	39.50	36.30
その他	1	6,205	35.00	40.00	35.00
計	11	8,712	35.60	39.50	36.20

割増率	要求		回答	
	～35%	～40%	～45%	～50%
～35%	1	1		
～40%	10	7	3	
～45%				
～50%				
50%超				

2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとシエッター平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

要求・取り組みの具体的な内容

回答・妥結の具体的な内容

進捗状況

1. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し/ワークルールの取り組み

(1)長時間労働の是正に向けた取り組み	
①36協定の締結や見直し	
現状:1か月 80 時間/年 720 時間 要求:1か月 80 時間/年 640 時間	妥結
・残業時間は月45時間(延べ80時間以内を年6回まで)とする。また、年合計残業時間は720時間以内になるようにすること。 ・80時間超えの回数削減(極めて重大な場合に限り、うち100時間 2回削減)→1回削減し、極めて重大な場合の条件見直し	妥結
作業着着脱時間を就業時間に算入	妥結
年間総労働時間協定は、営業日数の変動にあわせた時間数の増減を除き、昨年度と同一水準の時間数で締結する。	妥結
特別条項の対象業務の整理に向けた課題の洗い出し(※対象業務を削減する)	前進あり
特別条項付き36協定の見直し	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み	
30時間以内の時間外労働割増率を25%から30%に改定	妥結
深夜割増率33%→40%	妥結
時間外勤務手当の改善 (単係数15.6,7.5→新係数152.5)	妥結
時間外労働、休日手当、深夜手当の割増率を1%アップ	妥結
早出残業27%→30%	妥結
法定休日27%→30%	妥結
法定休日37%→40%	妥結
時間外・休日割増率引き上げの取り組み	妥結
年間休日現行110日を2日増の112日を要求	妥結
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	
年休付与日数増、奨励日の設定、時間単位年休の導入 (在休付与は初年度から20日)	妥結
有給休暇の取得率向上(責任・介護)	妥結
有給休暇の要件にキャリア形成支援によるセミナーや講習の受講による取得を奨励	妥結
長時間労働の改善と休暇取得促進(年休6日以上)	妥結
・年次有給休暇の年間平均15日以上取得するための施策 ・1年未満の有給・監督官監督推進日・飛び石連休推進日の設定	妥結
定期的に労使協議を実施	妥結
労使協議	妥結
年休の半日・時間取得制度、未効年休積立制度	妥結
年次有給休暇付与日数の1日増	妥結
連続休暇制度の新設	妥結
各部署本部単位で年次有給休暇及び連続休暇の完全取得に向けた対策を行う	妥結
新給付手の70%以上の取得を目指すこと、年次有給休暇を含めた連続休暇の取得促進を行うこと	前進あり
有給取得率において、当人の希望通り且つためらいを感ぜない職場風土を醸成すること。	回答あり

要求・取り組みの具体的な内容	回答・実績の具体的な内容	進捗状況
定年延長	60歳→63歳 60歳→65歳 64歳→65歳	要結
賞金引き上げ	減額の内閣・禁止、野越、水俣底上げ	要結
シニア社員のベークアップ	シニア社員および準社員のベークアップ	要結
60歳以降の労働者再雇用制度の充実を図るため、労使委員会が協議すること	協議を今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する。	要結
60歳以降の給与減額幅の原直し要求	継続して検討を回す	要結
退職金 積立年勤60歳→65歳	協議の場を設置する	要結
雇用継続者の賃金見直し	額に応じて賃金見直し(60%～70%)	要結
<再雇用>平均5.0%の賃金改善	要求通り	要結
エルダースタッフの賃金改善	賃金改善を実施	要結
シニア社員の定期昇給実施と社員同様のベークアップ	月額4,500円引き上げ(ハーフは2,700円)	要結
シニア社員の賞金引き上げ	一律1,800円加算	要結
60歳以降の待遇改善等については、60歳までの賃金水準を維持し、賃上げ一時金については再雇用制度と同様に考える。	特に必要とするととき該当セグメントの意見等を考慮の上、ポストに就任させることがある。	要結
職務 後継に要する場合は、60歳までの賃金水準を維持し、賃上げ一時金については再雇用制度と同様に考える。	6月、10月に賞金改定し、段階的に実施していく	前進あり
65歳定年延長へ向けて、人事制度委員会にて協議していく、また再雇用制度の取組を引上げる	来期導入へ向け協議を実施し、再雇用制度取組の引上げについて詰めていく	前進あり
60超職員の健康診断整備	60超職員の健康診断整備について継続協議する	前進あり
60超職員の健康診断整備	雇用延長・継続雇用社員に対して、1年間の契約満了時に評価に応じた補助手当を支給	回答あり
希望するものが70歳まで働くことができるよう、早期に制度化をはかること。	65歳以降の働き方の選択として、①これまでと同様に継続に専念(時短含む)、②これまでと違う勤務形態(時短含む)、③社外での活躍を希望する者については、社員ニーズと会社ニーズをマッチングさせる仕組み作り等、具体的な内容を検討していく。	継続協議
⑤テレワークの導入および導入済み制度の見直しの取り組み		
①テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み		
在宅勤務制度の導入	導入	要結
土曜日の在宅勤務の許可を要求する	要求通り	要結
在宅勤務の就業場所の選択肢追加	在宅勤務の就業場所として、親族の居住宅の導入を追加する	要結
在宅勤務の柔軟化について取り組む	所望を問わず再受働勤務者で規定の要件を満たす場合は週2日まで在宅勤務を認める。また、妊娠中の者で医師の診断に基づき配慮が必要な場合は在宅勤務を認める。	要結
ワークライフバランス実現に繋がる職場環境改善	在宅勤務手当の新設	要結
ワークライフバランス実現に繋がる職場環境改善	テレワークの利用可能日数の拡大	要結
テレワークの実施日の拡大	月4日から5日に拡大する	要結
在宅勤務時に時差勤務を活用できるように条件の変更を要する。	在宅勤務時に時差勤務を活用できるように条件の変更を実施する。	要結
各部署の状況に応じて継続実施	部署状況に応じ実施	要結
全職員を対象としたテレワークの制度化	看護・介護、治療を目的としたテレワーク制度の導入	交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・実績の具体的な内容	進捗状況
⑥人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
①人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
会社の人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み	①人材育成と教育訓練の体系的・定量的な改善	要結
安全衛生教育の強化。	労使一体となって実施する。	要結
資格取得奨励制度の拡充	公的資格取得奨励一時金の増額	要結
働きやすい環境整備に資する人への投資	キャリアプラン講習の定着化・教育支援の充実	要結
働きやすい環境整備に資する人への投資	社内副業の取組みの拡充	要結
社員に対する教育機会を増やすこと。各業務のためのスキルアップにつながる研修や、社会生活を営むうえで必要な、アンガーマネジメント、メンタルヘルズ、フューチャングラマー講習会等年間を通してスケジュール化を行い取り組むことを求める。	要求通り	回答あり
女性活躍を奨励し、社員がキャリアアップに臨める環境整備やワークライフバランスの向上を図る。また、働き手と合わせたキャリアパス、柔軟にキャリアアップを図る。②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿	人材育成にかかわる仕組みの再構築または効果的な運用、社員自身が自らキャリアアップを考えた実践の実施を支援する。また、あわせて、社員の成長を実現できる管理職の育成を進めていく。	継続協議
学び・学び直しのための環境整備	公的資格取得奨励一時金の増額	交渉中
⑦障がい者雇用に関する取り組み		
①障がい者雇用の把握と活用促進に向けた取り組み		
精神・発達障害者に対するサポート・業務環境の活用や企業型ジョブコーチの活用・配置	外部リソースの活用も含め、体制の強化に努める	前進あり
法定雇用率を遵守すること、障がい者が安心・安定した職務に従事するための職場環境の整備や合理的配慮、職員に対する研修などを適切に行うこと	障害者雇用に関する基本方針に基づき、障害者雇用を促進していく。採用に当たっては、職場環境の改善に加え、個々の障害の状態や職場の状況に配慮し、出勤時間や休憩などの勤務条件の弾力的な運用、各種研修等において、合理的な配慮を適切に行う	交渉中
②障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の見直し		
障がい者もつ従業員を対象とした短時間勤務制度を新設する	要求通り	要結
⑧治療と仕事の両立支援に関する取り組み		
①疾病治療と仕事の両立が可能なとなる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組み		
治療のための短時間勤務制度、リ・エントリ一時休職の導入	要求通り	要結
独立休職の促進要件にがん検診を追加	要求通り	要結
独立休職の促進要件にがん検診を追加	治療を目的とした特別休職の半休取扱いの実施	要結
休業者(私傷病)一時金30%以上	要求通り	要結
病気の治療のための通院と業務が無理なく両立できるように整備	有給積立制度について勤務5年以上の要件を撤廃し、通院や入院に使用できるようにした	前進あり
5割感染症に感染した場合、条件付きで会社指示による休業とする	有給休暇の付与数改定・初年度に上場入社15日、特別休暇(1日)付与制度の導入	前進あり
不妊治療に関する事由の際は1日から取得可能とする旨を追加すること	特別休暇(不妊治療)を新設する。名称は、「出生前診断・体外受精」とし、年間6営業日以内の延長となる。併せて適用条件に、不妊治療に関する事由の場合は1日より取得可能とする。	回答あり
有給休暇積立制度の制度拡充	働き方生活改善の取組課題として、積立年休の時間単位取得の制度化を求めた結果、継続協議となった。	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・実施の具体的な内容	進捗状況
(9)長時間労働の是正に向けた取り組みに関するその他の取り組み		
①その他の取り組み		
人間ドック費用助成対象年齢の拡大 定期健康診断時の血液検査対象年齢の拡大 メンタルヘルス対策強化	人間ドック費用助成対象年齢の拡大 定期健康診断時の血液検査対象年齢の拡大 メンタルヘルス対策強化	要約
サブライフェーション全体で生み出した付加価値の適正分配や労務費の削減軽減など働き方も含めた「取引の適正化」に向けた、取引先等への会社対話を要請する。	今回の要約額等を提示しつつ、取引先等への価格交渉を進めていく	要約
年次有給休暇について、初年度付与日数を正規労働者と同様の付与日数に家変更、2024春闘の組合要求「13日」から「15日」へ初年度付与日数拡大を非正規労働者にも適用。	年次有給休暇について、初年度付与日数を正規労働者と同様の付与日数に家変更、2024春闘の組合要求「13日」から「15日」へ初年度付与日数拡大を非正規労働者にも適用。	要約
人材確保に向けた休日増	6日増(104日)、3日増(110日)ほか	要約
持続性と実現性の高い「人材育成・人材配置計画を具体的に示すこと。	新たな人材管理システムを活用した人材通所の人員配置、退職者非補充による要員体制の安定化、計画的な新人・キャリア採用を行うこと。	要約
健診項目の拡充、人間ドック、脳ドック、がん検診の補助	睡眠時無呼吸症候群の検査費用補助	要約

要求・取り組みの具体的な内容	回答・実施の具体的な内容	進捗状況
2. ジェンダー平等・多様性の推進		
(1)男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み		
①男女間賃金格差の実態と要因把握、点検、改善に向けた取り組み 育男とキャリアアップの両立をはねのけるための意識啓蒙を労使で行い、優先順位をつけて課題解決に向けて議論する。	①男女間賃金格差の実態と要因把握、点検、改善に向けた取り組み 育男とキャリアアップの両立をはねのけるための意識啓蒙を労使で行い、優先順位をつけて課題解決に向けて議論する。	継続協議
育児・就業期間の短縮時の賃金の取り扱いとして、昇給する制度の構築 女性活躍を含むダイバーシティ推進の観点から、継続して協議することとなった。	女性活躍を含むダイバーシティ推進の観点から、継続して協議することとなった。	継続協議
(2)改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ①妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについて、点検と是正	①妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについて、点検と是正	要約
退職金の勤続年数の算入において、以下の通り見直し 見直し：育児休業期間及び介護休業期間（復職後10年までの50%の期間） 要求：育児休業期間及び介護休業期間（復職後10年までの全期間）を参入期間とする。	退職金の勤続年数の算入において、以下の通り見直し 見直し：育児休業期間及び介護休業期間（復職後10年までの50%の期間） 要求：育児休業期間及び介護休業期間（復職後10年までの全期間）を参入期間とする。	要約
②改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進展を確認する取り組み		
誰もが安心してできる労働条件や労働環境の確保 女性の活躍推進の育成について引き続き推進する。	女性活躍推進法に基づき女性の技術職の採用、②女性副店長の採用、③課長級の女性の管理職の育成について引き続き推進する。	要約
女性役員比率向上に向けた働き方のおこなうこと 女性役員比率の向上に向けた働き方のおこなうこと	女性副店長や女性主任への定期的なヒアリングを実施することにより問題点の抽出をおこなう、意識啓蒙の改善につなげる。	前進あり
改善 一般事業主行動計画の労働協約と進捗状況の確認、男女間賃金の検証と改善	進捗状況を定期的に確認し、男女平等に向けて取り組む	前進あり
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・達成、男女間賃金格差の是正	一般事業主行動計画にて目標として掲げた女性採用割合40%、有給休暇取得率平均65%の早期達成を目指す。また、男女間賃金格差の是正の為に女性役員を増やすことを目指す	前進あり
③改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底に向けた何らかの要求・取組		
男女共同参画促進法向け、男女間格差の是正、不利益取り扱いの一時、育児・介護休暇等の促進を図ること	令和7年までに男性職員の育児休業取得率85%を目標とし、また、男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業のための休暇を全ての男性職員が5日以上取得することを旨とする。また、全ての男性職員が1か月以上を目標に育児休業、休業を取得できるように取組を推進する	交渉中
(3)あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み		
①職場実態の把握とハラスメント対策(事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み)についての労使協議		
職場でのハラスメント実態を把握し、労使協議の場を要求する	相談窓口の設置	要約
カスタマーハラスメント対策を講じるように カスタマーハラスメント対策を講じるように	マニュアルを策定する	要約
誰もが安心してできる労働条件や労働環境の確保 部長職を含む管理職に対し労働基準法、ハラスメント勉強会を確実に実施し、ハラスメントに対する意識の状況を管理部門でフォローすること。	ハラスメントのない健全な職場環境を確保し、働く全ての従業員が誇り・自信を持って働ける風土のよい職場づくりを推進するとともに、事業発生時の迅速な対応と再発防止対策に取り組む	要約
②あらゆるハラスメントを一元的に防止するための取り組み(ハハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGハラ)	要求および	回答あり
ジェンダー平等の実現に関する取り組み あらゆるハラスメントへの雇用管理上講ずべき防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対応を行い、労使で情報共有すること。	SOGに関するテーマを含むアンコンプライアンス研修を全従業員対象に会社が実施する あらゆるハラスメントへの防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対応を行い、労使で情報共有すること。	要約
ハラスメント防止に向け、研修や各職場における勉強会を一周実施させることと、また、ハラスメント相談窓口に関する相談者が安心して相談できる窓口であることの説明を行う。継続的に利用方法などの周知を行うこと。	会社を通じて正しい理解がされるよう、コンプライアンス推進期間の研修内容の充実を図りたい。相談窓口の周知についても行ってみたい。 ハラスメント防止に向け各職場への教育を行うことに加え、外部相談窓口を設置する。 管理職に対してハラスメントのない良好な職場環境の確保に取り組みよう指導していくとともに、関係者の理解、啓蒙資料の配付、研修の実施等を通じてハラスメントのない職場づくりに取り組む。	要約 前進あり 交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・実施の具体的な内容	進捗状況
(5) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進		
①次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検	育思、介護、治療をはじめとしたワークライフバランスを充実する制度の従業員への周知を図るとともに、各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいくことを確認した。	妥結
②不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
独立休職の用途に不妊治療を追加	追加	妥結
① 独立休職の取得要件に本人または配偶者の不妊治療のために通院する場合を追加し、時間単位の雇用および年次有給休職の残日数に随分す使用可能とする。 ② 生理休暇の名称を改めるとともに、男女の不妊治療および更年期障害の治療等に利用できる休暇制度とする。	① 独立休職の取得要件に追加し、時間単位の雇用及び年次有給休職の残日数に随分す使用可能とする。② 生理休暇の名称変更を行う。男女の不妊治療および更年期障害の治療への利用については、備考特別休職において取得要件として明示する。	妥結
(6) ジェンダー平等・多様性の推進に関するその他の取り組み		
①その他の取り組み		
市町村で設けられている女性特有の検診(乳がん、子宮がん)の補助額増について要案	現行:1,000円 ⇒ 回答:1,500円 全ての女性社員に婦人科検診を会社負担で実施	妥結
全ての女性社員に婦人科検診を会社負担で実施	全ての女性社員に婦人科検診を会社負担で実施	妥結

「中小企業の賃金改定 に関する調査」 集計結果

- 調査概要 1
- 調査結果の主なポイント 2
- 1. 2024年の賃上げ 3～7
- 2. 正社員の賃上げ 8～11
- 3. パート・アルバイト等の賃上げ 12～15
- 賃上げに関する中小企業の声 16

2024年6月5日

日本商工会議所・東京商工会議所

■ 調査概要

- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 回答企業数：1,979社
- (3) 調査期間：2024年4月19日～5月17日
- (4) 回収商工会議所数：380商工会議所
- (5) 調査方法：各地商工会議所職員を通じた依頼等
- (6) 調査の目的：「正社員」と「パート・アルバイト等」それぞれについて、定期昇給およびベースアップ等による一人当たりの賃金額の変化を把握し、中小企業における賃上げの状況について実態を把握するため。また、当所の意見・要望活動に活かすため

(※) 本調査で賃金額を把握するにあたり、人員構成による支給総額の変化、雇用形態や労働時間の変更にによって受ける影響を可能な限り排除するため、比較する2023年4月と2024年4月の両期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変更が無い従業員を対象に、「正社員/月給支給」および「パート・アルバイト等/時給支給」に分けて回答を依頼

(※) 本調査では、「正社員」を「雇用期間の定めが無く、就業規則等に定められた就業時間（フルタイム）で勤務し、かつ給与が月給支給の従業員」、 「パート・アルバイト等」を「正社員に該当せず、かつ給与が時給計算により支給されている従業員」としている

(※) 各設問において、無回答や異常値のうち回答企業からの確認が取れなかったものについては集計から除外している

(※) 各構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入している

＜回答企業の属性＞

【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える場合がある。

建設業：301社【15.2%】 製造業：526社【26.6%】 卸売業：206社【10.4%】 小売業：208社【10.5%】
情報通信・情報サービス業：66社【3.3%】 運輸業：56社【2.8%】 宿泊・飲食業：134社【6.8%】 医療・介護・看護業：40社【2.0%】
金融・保険・不動産業：83社【4.2%】 その他サービス業：283社【14.3%】 その他：76社【3.8%】



■ 建設業 ■ 製造業 ■ 卸売業 ■ 小売業 ■ 情報通信・情報サービス業 ■ 運輸業 ■ 宿泊・飲食業 ■ 医療・介護・看護業 ■ 金融・保険・不動産業 ■ その他サービス業 ■ その他

【従業員規模】

20人以下：996社【50.3%】 21~50人：432社【21.8%】 51~100人：244社【12.3%】 101~300人：265社【13.4%】 301人以上：42社【2.1%】



■ 20人以下 ■ 21~50人 ■ 51~100人 ■ 101~300人 ■ 301人以上

- 2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は74.3%と7割を超え、1月調査から13.0ポイント増。うち「防衛的な賃上げ」は59.1%と依然6割近く。
- 従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施予定」は63.3%。うち「防衛的な賃上げ」は64.1%。規模の小さな事業所では、賃上げの動きやや鈍く、厳しい状況。
- 「賃上げを実施予定」とする企業は、卸売業、製造業で8割超え。最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。
- 情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業で「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種により差。
- 正社員の賃上げは、

【全体】	賃上げ額	9,662円	賃上げ率	3.62%	(加重平均)
【20人以下】	賃上げ額	8,801円	賃上げ率	3.34%	(加重平均)
- 業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台にとどまる。
- パート・アルバイト等の賃上げは、

【全体】	賃上げ額	37.6円	賃上げ率	3.43%	(加重平均)
【20人以下】	賃上げ額	43.3円	賃上げ率	3.88%	(加重平均)
- 業種別では、医療・介護・看護業、運輸業で4%台後半と高い賃上げ率。

2024年度 の賃上げ

正社員 の賃上げ

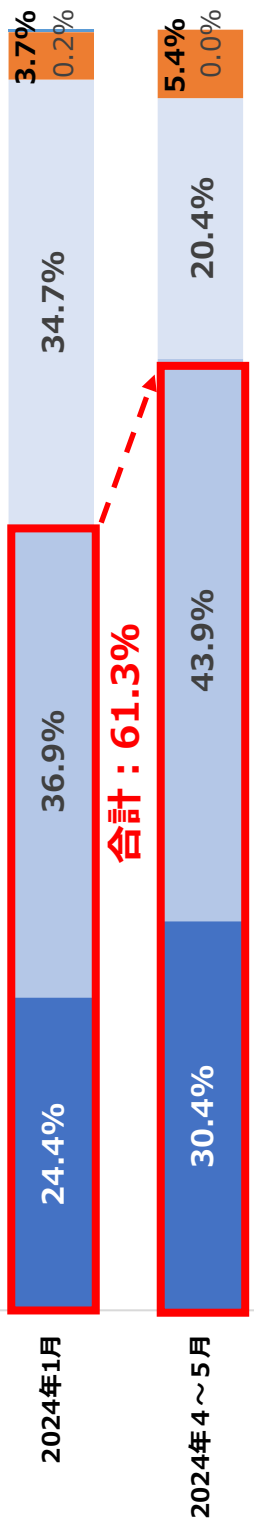
パート・ アルバイト等 の賃上げ

1. 2024年度の賃上げ

1. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ、防衛的賃上げ【全体集計】

- 2024年度に「賃上げを実施（予定含む）」と回答した企業は74.3%と7割を超え、1月調査（61.3%）から13.0ポイント増。中小企業においても賃上げへの取り組みが進む。
- うち「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は59.1%。1月調査（60.3%）から1.2ポイント減少も、依然6割近くが「防衛的な賃上げ」。

【全体集計】



賃上げ実施（予定含む）合計：74.3% (+13.0)

- 業績が好調・改善しているため賃上げを実施（予定を含む）
- 現時点では未定
- 無回答
- 業績の改善が見られないが賃上げを実施（予定を含む）
- 賃上げを見送る（予定や引下げする場合も含む）

【賃上げ実施予定企業※を100とした場合の「前向きな賃上げ」と「防衛的な賃上げ」の割合】

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施（予定）」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施（予定）」と回答した企業

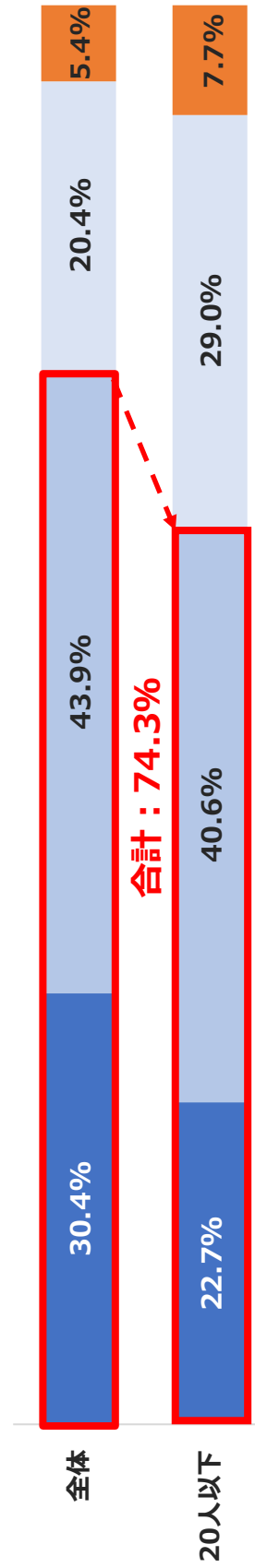


1. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ、防衛的賃上げ【従業員規模別集計（20人以下）】

○ 従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施（予定含む）」は63.3%と全体より11ポイント低く、「防衛的な賃上げ」の割合は64.1%と5ポイント高い。

○ 中小企業の中でも、規模の小さな事業所では、賃上げの動きやや鈍く、厳しい状況が伺える。

【従業員規模別集計】 全体 n = 1,979 20人以下 n = 996

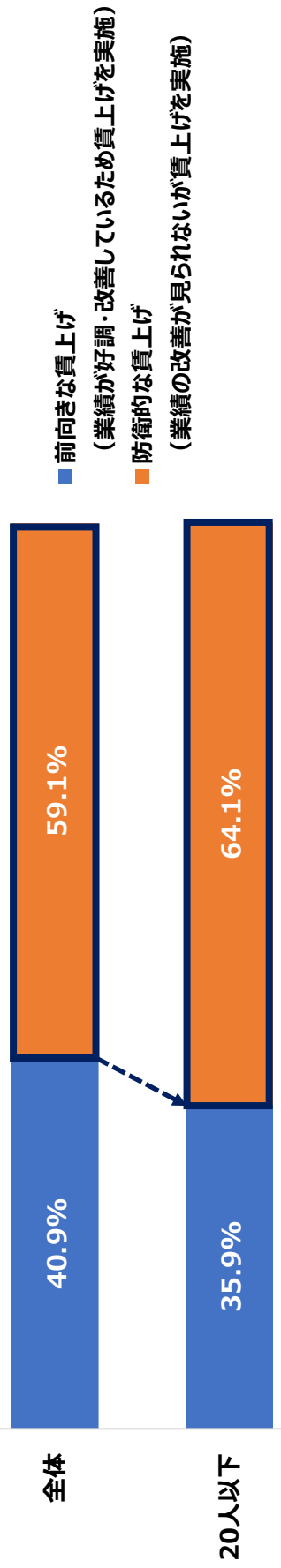


賃上げ実施 (予定含む) 合計：63.3%

- 業績が好調・改善しているため賃上げを実施 (予定を含む)
- 賃上げを見送る (予定や引下げする場合も含む)
- 現時点では未定
- 業績の改善が見られないが賃上げを実施 (予定を含む)
- 防衛的な賃上げ

【賃上げ実施予定企業※を100とした場合の「前向きな賃上げ」と「防衛的な賃上げ」の割合】

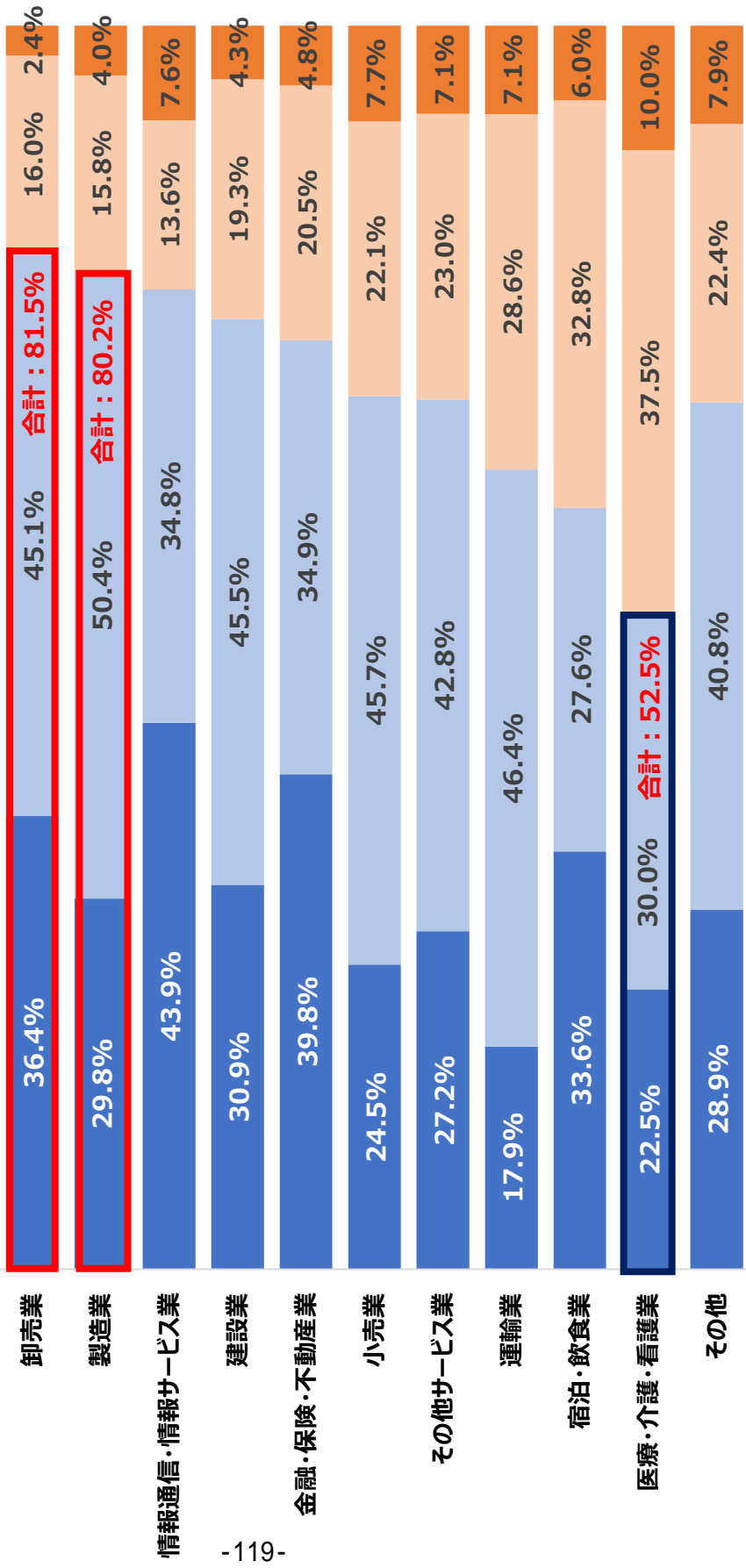
※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施 (予定)」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施 (予定)」と回答した企業



1. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ【業種別集計】

- 「賃上げを実施（予定含む）」と回答した割合は、**卸売業（81.5%）、製造業（80.2%）で8割を超える。**
- 最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。

【業種別集計】 n=1,979

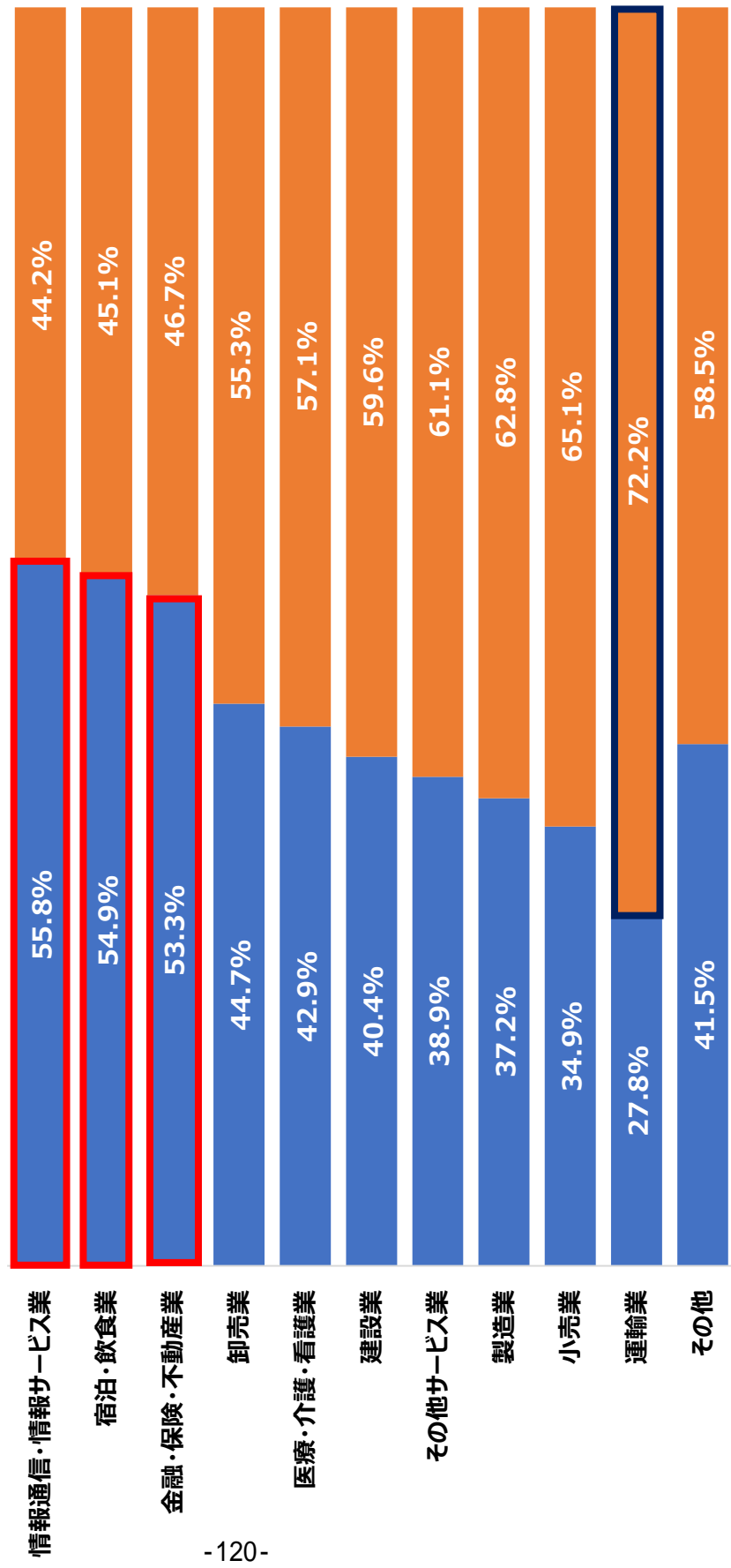


■ 業績が好調・改善しているため賃上げを実施（予定を含む） ■ 業績の改善が見られないが賃上げを実施（予定を含む）
 ■ 賃上げを見送る（予定や引下げの場合も含む） ■ 現時点では未定

1. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ、防衛的賃上げ【業種別集計】

○ 情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業では、「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種による差が見られる。

【業種別集計】 n=1,979



■ 前向きな賃上げ ■ 防衛的賃上げ

2. 正社員の賃上げ

賃上げ額・率（加重平均）【全体集計、従業員規模別集計（20人以下）】

○ 正社員の「賃上げ額（月給）」は加重平均で9,662円、「賃上げ率」は3.62%。
従業員数20人以下の企業では8,801円、3.34%。

○ 「5%以上の賃上げ」は2割強（全体：24.7%、20人以下：23.5%）、「4%以上の賃上げ」は3割強（全体：35.8%、20人以下：32.3%）

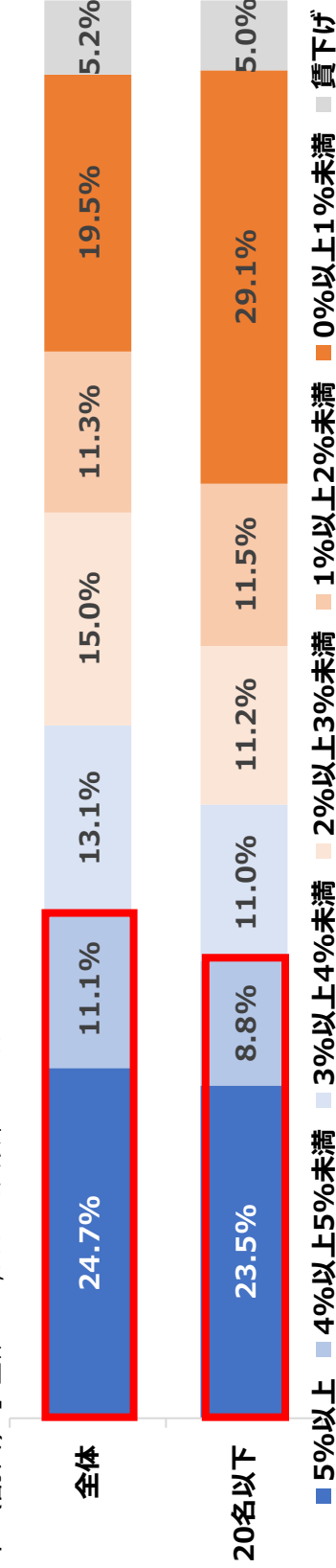
※2023年4月と2024年4月時点の毎月決まって支払う賃金（家族手当、時間外手当等は含まず）を比較し、加重平均で算出。対象は両期間に在籍している正社員で、労働時間や雇用形態が変更となった方は除く。（1ページ参照）

【賃上げ額・率】 全体 n=1,586 20人以下 n=709

正社員（月給）	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体	9,662円	3.62%
20人以下	8,801円	3.34%

（参考）連合 2024春季生活闘争第5回回答集計：300名未満の企業の賃上げ額11,889円、賃上げ率4.66%(加重平均)
厚生労働省 令和5年賃金改定状況調査結果：一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率 2.5%（常用雇用者30人未満事業所）
（令和4年6月と令和5年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）

【賃上げ率（割合）】 全体 n=1,586 20人以下 n=709

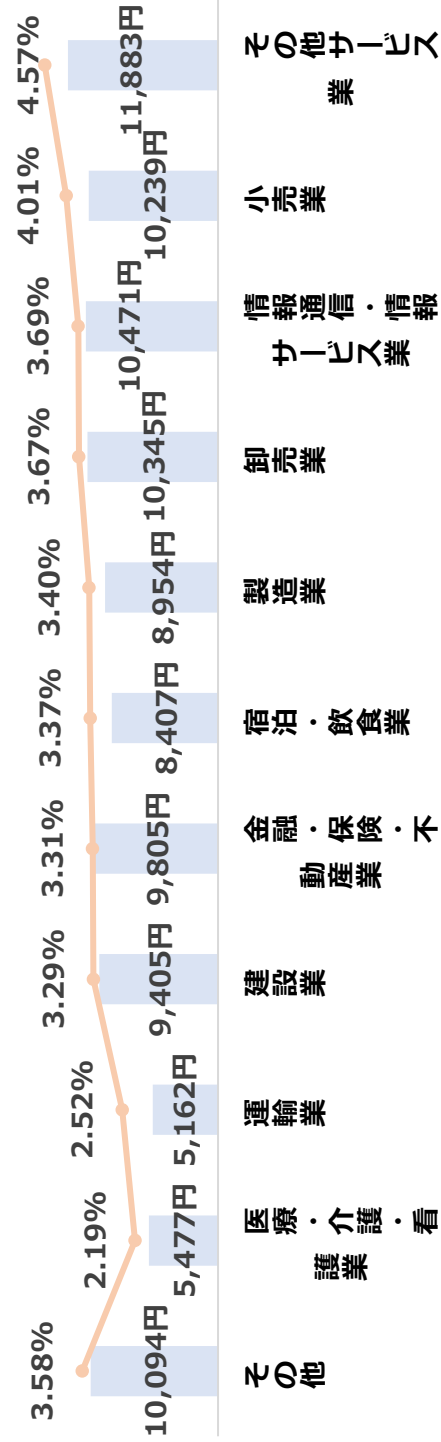


2. 正社員の賃上げ

賃上げ額・率（加重平均）【業種別集計】

○業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台に止まる。

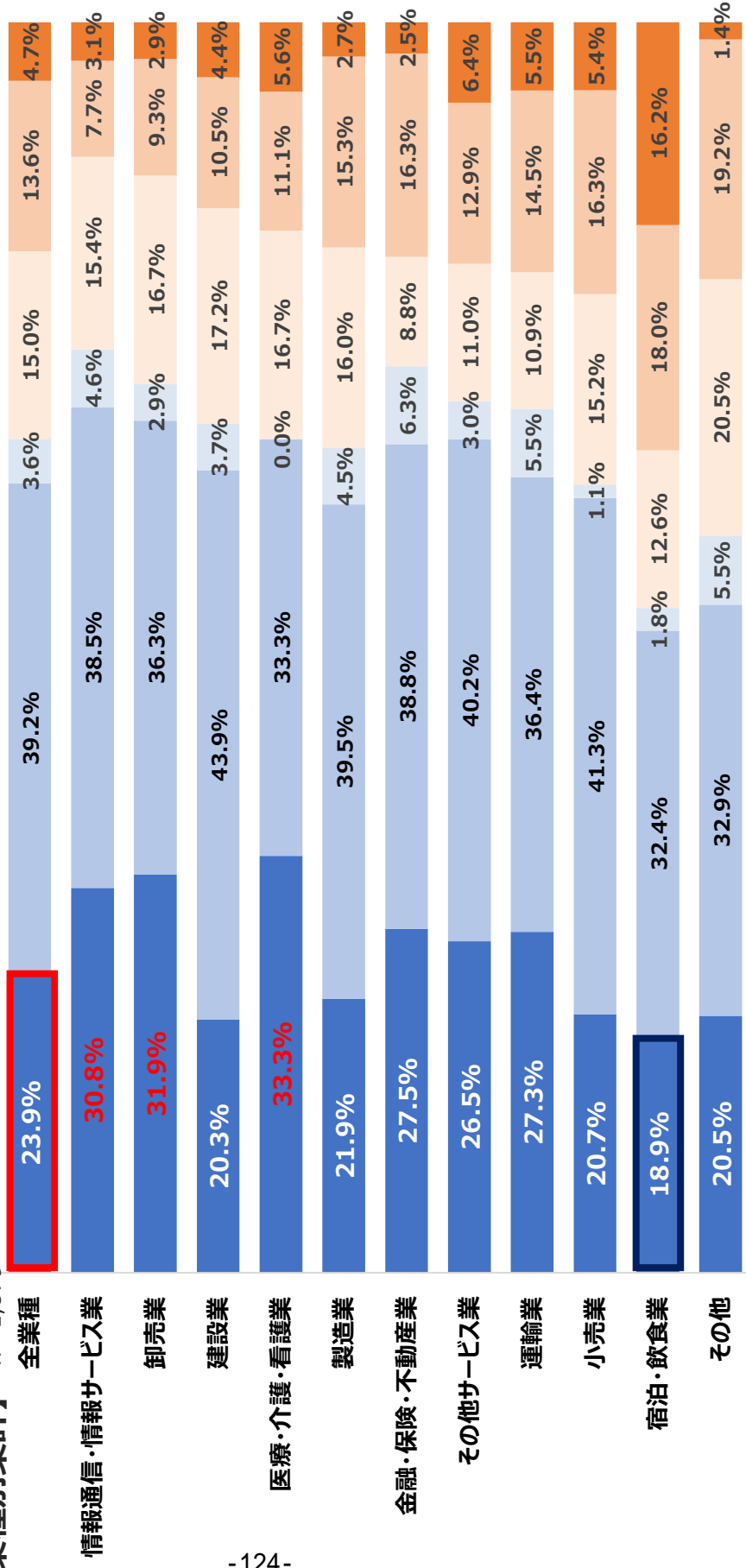
	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体	9,662円	3.62%
その他サービス業	11,883円	4.57%
小売業	10,239円	4.01%
情報通信・情報サービス業	10,471円	3.69%
卸売業	10,345円	3.67%
製造業	8,954円	3.40%
宿泊・飲食業	8,407円	3.37%
金融・保険・不動産業	9,805円	3.31%
建設業	9,405円	3.29%
運輸業	5,162円	2.52%
医療・介護・看護業	5,477円	2.19%
その他	10,094円	3.58%



賞与・一時金の支給【全体集計、業種別集計】

- 賞与・一時金を「昨年度を上回る水準で支給（予定含む）」とする企業は、2割強（23.9%）。
- 業種別では、医療・看護・介護業、卸売業、情報通信・情報サービス業で3割を超える一方、宿泊・飲食業では2割にとどかない（18.9%）。

【業種別集計】 n=1,879



■ 昨年度を上回る水準で支給（予定を含む）

■ 支給するが、水準は未定（予定を含む）

■ 昨年度並みに支給（予定を含む）

■ 現時点では未定

■ 昨年度を下回る水準で支給（予定を含む）

■ 支給しない（予定を含む）

3. パート・アルバイト等 の賃上げ

3. パート・アルバイト等の賃上げ 賃上げ額・率（加重平均）【全体集計、従業員規模別集計（20人以下）】

○ パート・アルバイトの「賃上げ額（時給）」は加重平均で37.6円、「賃上げ率」は3.43%。
従業員数20人以下の企業では、43.3円、3.88%。

○ 「5%以上の賃上げ」は3割近く（全体：27.5%、20人以下：29.7%）、「4%以上の賃上げ」は4割超（全体：43.6%、20人以下46.4%）と、大幅な賃上げを行う企業の割合が高い。

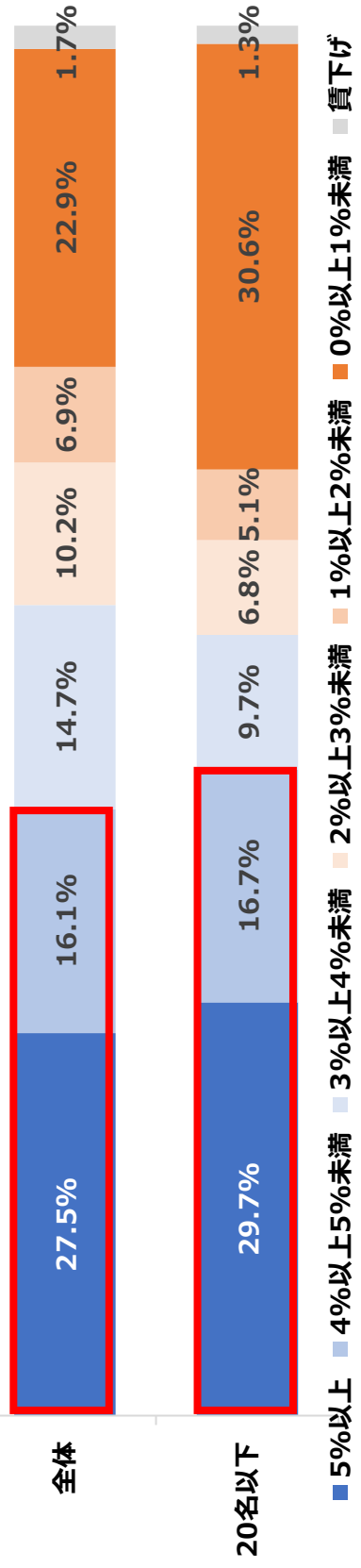
※2023年4月と2024年4月時点の時給を比較し、加重平均で算出。対象は両期間に在籍しているパート・アルバイト。（1ページ参照）

【賃上げ額・率】 全体 n=1,070 20人以下 n=450

	パート・アルバイト（時給）	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体		37.6円	3.43%
20人以下		43.3円	3.88%

（参考）連合 2024春季生活闘争第5回回答集計：有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（加重平均） 時給65.72円 月給5.76%

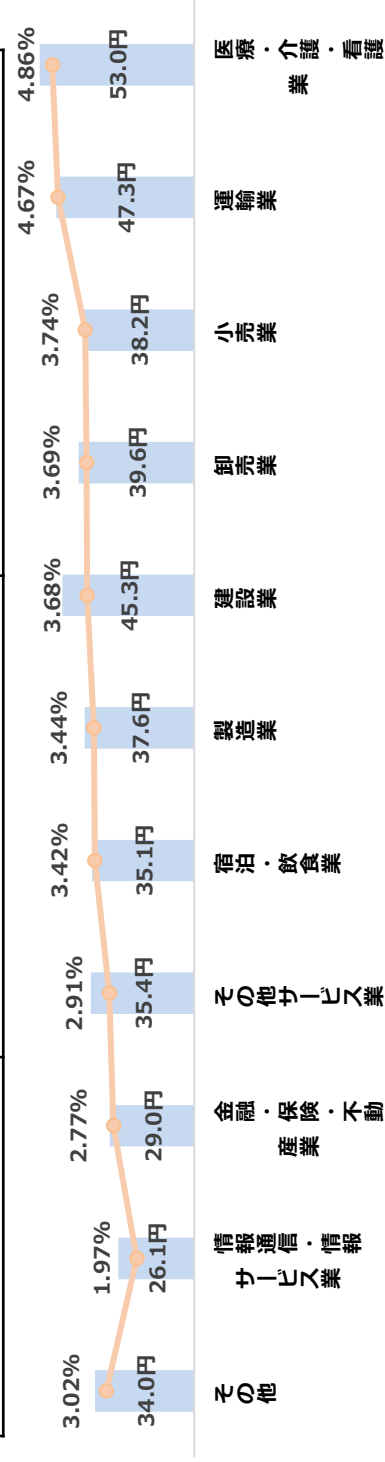
【賃上げ率（割合）】 全体 n=1,070 20人以下 n= 450



【業種別集計】

- 業種別では、医療・介護・看護業 (4.86%)、運輸業 (4.67%) で4%台後半と高い賃上げ率。
- 介護報酬、標準運賃の設定もあり、正社員の賃上げが難しい中、パート・アルバイトの賃上げにより人員確保を図る様子が見えがえる。

	賃上げ額 (加重平均)	賃上げ率 (加重平均)
全業種	37.6円	3.43%
医療・介護・看護業	53.0円	4.86%
運輸業	47.3円	4.67%
小売業	38.2円	3.74%
卸売業	39.6円	3.69%
建設業	45.3円	3.68%
製造業	37.6円	3.44%
宿泊・飲食業	35.1円	3.42%
その他サービス業	35.4円	2.91%
金融・保険・不動産業	29.0円	2.77%
情報通信・情報サービス業	26.1円	1.97%
その他	34.0円	3.02%

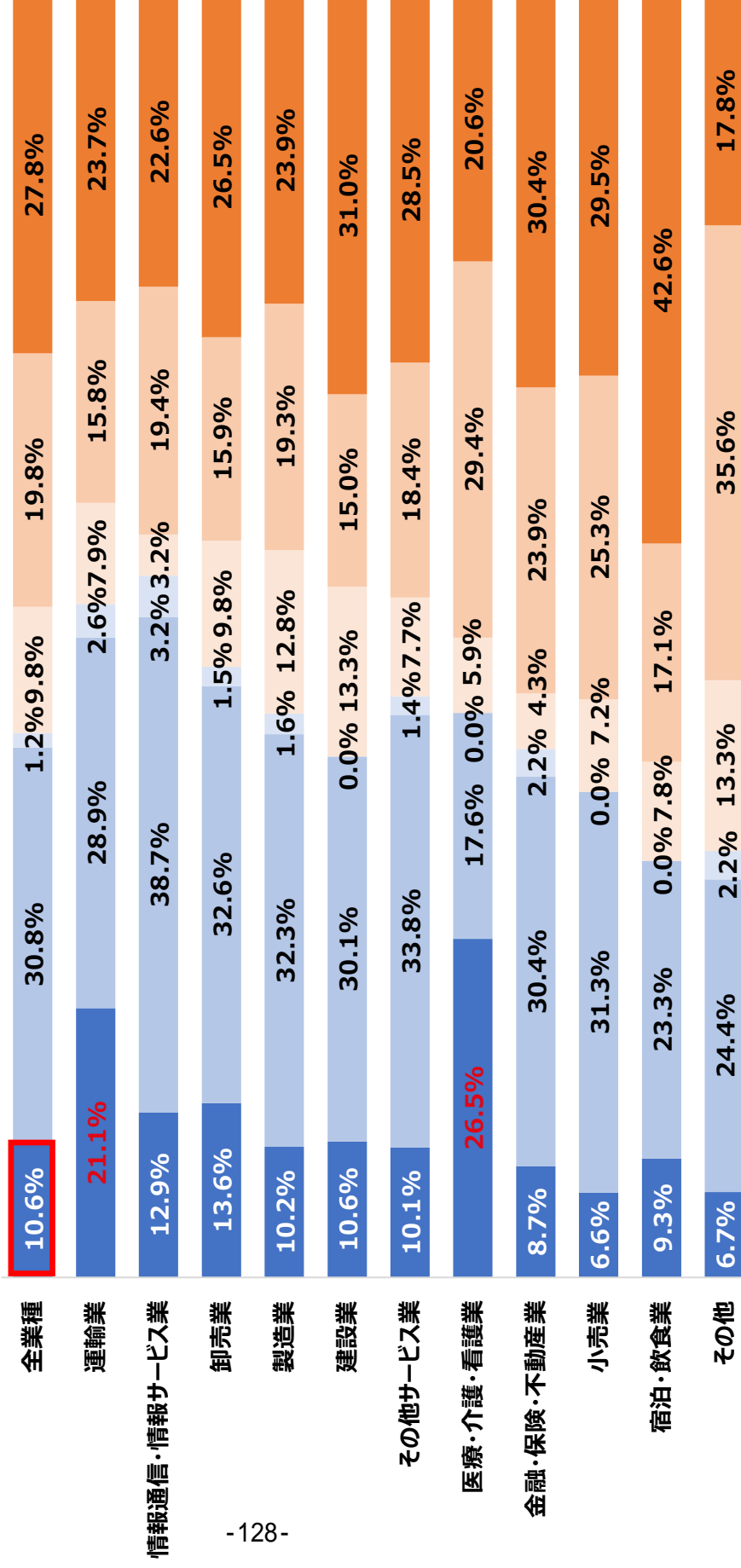


賞与・一時金の支給【全体集計、業種別集計】

○ パート・アルバイトの賞与・一時金を「昨年度を上回る水準で支給（予定含む）」とする企業は、約1割（10.6%）。

○ 運輸業（21.1%）、医療・介護・看護業（26.5%）では2割を超え、賃金と同じく引上げの動き顕著

【業種別集計】 n=1,372



■ 昨年度を上回る水準で支給（予定を含む） ■ 昨年並みに支給（予定を含む） ■ 昨年度を下回る水準で支給（予定を含む）

■ 支給するが、水準は未定（予定を含む） ■ 現時点では未定 ■ 支給しない（予定を含む）

4. 賃上げに関する中小企業の声（自由回答欄より抜粋）

賃上げと価格転嫁

- 最低賃金の上昇幅が大きく、物価高も続く中で、賃上げの圧力は高まっているが、原資が確保できなければ、どうにもならない。利益を削っているのが現状で、賃上げに応えられるかは価格転嫁できるかにかかっている（東北・製造業）
- 大企業のベースアップ満額回答のニュースが出ても、中小企業はまだまだ厳しい。その中でもベースアップしなればいけない風潮の中で行っているが、十分な金額にはなっていない。電気代、人件費と上がる中で製品単価に反映できない状況でかなり厳しい状況。（関東、製造業）
- 電気・ガソリンの高騰、商品の値上、キャッシュレスの手数料など小売業は利益を出すことが難しくなっている。地域の小売店が継続できなくなると地域の魅力や活力が失われる。賃上げは簡単なことではない。（中部・小売業）

- 129 -

制度上の課題と政府への要望

- 人手不足の中、残業規制などで仕事減らさなければならぬ。その中で給与を上げ続けることは厳しい。（北海道・建設業）
- 社員の給与を上げるのは経営者の仕事。ただし、社員は社会保険料の増加などで増えている実感がない。（関西・宿泊・飲食業）
- 人手不足の中で賃上げに取り組んでいる。就業調整の要因となる130万円の壁について一時的な措置ではなく、抜本的な対策をして欲しい。（中国・小売業）
- 大手企業から中小企業へと賃上げの波が届き始めたと思うが、さらに、小規模事業者まで賃上げができるようになるためには、まだ時間が必要。人材不足のため、人員確保の求人にも苦勞しており、今後も、小規模事業者への、様々な支援策をお願いしたい。（九州・その他サービス業）

2024年7月3日（水）

《問い合わせ先》

総合政策推進局長 仁平 章

直通電話 03 (5295) 0517

代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

33年ぶりの5%超え！ ～2024 春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果について～

連合（会長：芳野友子）は7月1日（月）10:00時点で、2024 春季生活闘争の第7回（最終）回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- 月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,459組合中5,450組合が妥結済み（99.8%）。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,130組合・57.4%で、比較可能な2013闘争以降では組合数・割合とも最も高い。
- 平均賃金方式で回答を引き出した5,284組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で15,281円・5.10%（昨年同時期比4,721円増・1.52ポイント増）、うち300人未満の中小組合3,816組合は11,358円・4.45%（同3,337円増・1.22ポイント増）となった。最終集計まで5%超えを維持したのは33年ぶりである。賃上げ分が明確に分かる3,639組合の「賃上げ分」は10,694円・3.56%、うち中小組合2,357組合は8,256円・3.16%となり、最終集計で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。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給62.70円（同9.92円増）・月給10,869円（同4,041円増）である。引上げ率は概算でそれぞれ5.74%・4.98%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。
- 企業内最低賃金協定改定の回答額は着実に上昇している。
- 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も数多くの取り組みがなされている。



添付資料：

1. 平均賃金方式	7
2. 個別賃金A方式	9
3. 個別賃金B方式	13
4. 個別賃金C方式	15
5. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（時給・月給）	16
6. 企業内最低賃金協定	17
7. 夏季一時金	19
8. 有期・短時間・契約等夏季一時金【短時間労働者】	21
9. 有期・短時間・契約等夏季一時金【契約社員】	22
10. 初任給	23
11. 労働条件に関する 2024 春季生活闘争および通年の各種取り組み	25
12. 時間外・休日労働の賃金割増率	28

●連合ホームページにも掲載中：

連合ホームページ>主な活動>労働・賃金・雇用>春闘（春季生活闘争）>2024 年春闘争
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2024.html>



回 答 集 計

1. 賃上げ（月例賃金）

①平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2024回答（2024年7月3日公表）				昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）			
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数		定昇相当込み賃上げ計			
	集計組合員数	額	率			集計組合員数	額	率	
	5,284 組合 2,933,902 人	15,281 円	5.10 %	4,721 円 1.52 倍	5,272 組合 2,877,053 人	10,560 円	3.58 %		
300人未満 計	3,816 組合 359,093 人	11,358 円	4.45 %	3,337 円 1.22 倍	3,823 組合 362,688 人	8,021 円	3.23 %		
~99人	2,333 組合 97,385 人	9,626 円	3.98 %	2,759 円 1.04 倍	2,313 組合 96,456 人	6,867 円	2.94 %		
100~299人	1,483 組合 261,708 人	12,004 円	4.62 %	3,553 円 1.30 倍	1,510 組合 266,232 人	8,451 円	3.32 %		
300人以上 計	1,468 組合 2,574,809 人	15,874 円	5.19 %	4,917 円 1.55 倍	1,449 組合 2,514,365 人	10,957 円	3.64 %		
300~999人	979 組合 528,881 人	14,032 円	4.98 %	4,643 円 1.54 倍	978 組合 524,199 人	9,389 円	3.44 %		
1,000人~	489 組合 2,045,928 人	16,362 円	5.24 %	4,982 円 1.55 倍	471 組合 1,990,166 人	11,380 円	3.69 %		

※2024年と2023年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《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7月3日公表）				賃上げ分 昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）			
	集計組合数	定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数		定昇相当込み 賃上げ計			
	集計組合員数	額	率			集計組合員数	額	率	
	3,639 組合 2,622,981 人	15,818 円	10,694 円	4,711 円 1.44 倍	3,186 組合 2,320,523 人	10,995 円	5,983 円	5.983 円 2.12 倍	
300人未満 計	2,357 組合 265,547 人	12,484 円	8,256 円	3,274 円 1.20 倍	2,019 組合 238,848 人	9,169 円	4,982 円	4,982 円 1.96 倍	
~99人	1,209 組合 60,202 人	11,125 円	7,190 円	2,757 円 0.99 倍	967 組合 49,072 人	8,333 円	4,433 円	4,433 円 1.87 倍	
100~299人	1,148 組合 205,345 人	12,871 円	8,568 円	3,444 円 1.25 倍	1,052 組合 189,776 人	9,387 円	5,124 円	5,124 円 1.99 倍	
300人以上 計	1,282 組合 2,357,434 人	16,218 円	10,969 円	4,871 円 1.46 倍	1,167 組合 2,081,675 人	11,222 円	6,098 円	6,098 円 2.14 倍	
300~999人	841 組合 459,089 人	14,588 円	9,931 円	4,233 円 1.44 倍	772 組合 417,141 人	10,139 円	5,698 円	5,698 円 2.09 倍	
1,000人~	441 組合 1,898,345 人	16,619 円	11,220 円	5,022 円 1.46 倍	395 組合 1,664,534 人	11,502 円	6,198 円	6,198 円 2.16 倍	

②個別賃金方式（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2024回答（2024年7月3日公表）				引上げ額/率 昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）		
	集計組合数	引上げ額	改定前水準 到達水準	集計組合数		引上げ額	改定前水準 到達水準	
A方式35歳	200 組合	8,678 円	271,151 円	3,514 円	229 組合	5,164 円	274,319 円	
	100,055 人	3.20 %	279,784 円	1.32 倍	135,749 人	1.88 %	279,483 円	
A方式30歳	213 組合	8,458 円	249,346 円	4,296 円	220 組合	4,162 円	243,876 円	
	113,155 人	3.39 %	257,804 円	1.68 倍	148,731 人	1.71 %	248,038 円	
B方式35歳	165 組合	13,976 円	271,279 円	4,192 円	179 組合	9,784 円	264,178 円	
	98,601 人	5.15 %	285,260 円	1.45 倍	99,855 人	3.70 %	273,828 円	
B方式30歳	136 組合	15,182 円	237,833 円	3,563 円	143 組合	11,619 円	231,659 円	
	55,546 人	6.38 %	253,015 円	1.36 倍	56,190 人	5.02 %	243,278 円	
C方式35歳	101 組合		295,134 円		151 組合		289,537 円	
	143,739 人		312,751 円		324,558 人		299,058 円	
C方式30歳	0 組合		0 円		0 組合		0 円	
	0 人		0 円		0 人		0 円	

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくらか引き上げるかを交渉する方式。この部分を連合は「純ペア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくらか引き上げるかを交渉する方式。

C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくかにすることを要求する方式。



回 答 集 計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

時給	2024回答 (2024年7月3日公表)			昨対比	2023回答 (2023年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	386 組合	53.78 円	1,148.92 円	14.04 円	377 組合	39.74 円	1,091.78 円
	885,369 人	62.70 円	1,155.02 円	9.92 円	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円
加重平均	146 組合	9.137 円	4.23 %	2,490 円	136 組合	6,647 円	3.09 %
	27,845 人	10,869 円	4.98 %	4,041 円	29,553 人	6,828 円	3.18 %

④企業内最低賃金協定 (組合数による単純平均)

基幹的労働者	2024回答 (2024年7月3日公表)			
	競争前水準	回答組合数	回答額	回答組合数
18歳月額	171,954 円	240 組合	183,134 円	2 組合
	時間額	1,055 円	64 組合	1,115 円
18歳月額	171,436 円	485 組合	179,400 円	40 組合
	時間額	1,001 円	163 組合	1,004 円

※ 要求提出組合の単純平均

2. 一時金 (組合員数による加重平均)

※ (月数)集計と(金額)集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

フルタイム組合員 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)			昨対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	回答		集計組合数 集計組合員数	回答
年間	2,349 組合 1,964,110 人	5.09 月	0.22 月	2,213 組合 1,960,479 人	4.87 月	
	1,252 組合 945,007 人	1,638,723 円	50,327 円	1,344 組合 1,127,836 人	1,588,396 円	
季別	2,485 組合 1,723,125 人	2.52 月	0.18 月	2,675 組合 1,777,471 人	2.34 月	
	1,598 組合 819,811 人	742,745 円	25,324 円	2,009 組合 1,175,981 人	717,421 円	
短時間労働者 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)			昨対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	回答		集計組合数 集計組合員数	回答
年間	41 組合 46,838 人	1.15 月	▲ 0.28 月	42 組合 64,630 人	1.43 月	
	45 組合 60,515 人	97,125 円	▲ 6,274 円	46 組合 106,713 人	103,399 円	
季別	42 組合 72,609 人	0.45 月	▲ 0.08 月	44 組合 93,850 人	0.53 月	
	54 組合 67,524 人	66,258 円	9,079 円	49 組合 103,429 人	57,179 円	
契約社員 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)			昨対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	回答		集計組合数 集計組合員数	回答
年間	38 組合 5,067 人	2.38 月	0.13 月	38 組合 5,219 人	2.25 月	
	15 組合 4,904 人	239,492 円	4,572 円	21 組合 4,911 人	234,920 円	
季別	41 組合 6,168 人	1.19 月	▲ 0.05 月	55 組合 13,051 人	1.24 月	
	9 組合 2,862 人	233,649 円	▲ 15,660 円	29 組合 8,155 人	249,309 円	



回 答 集 計

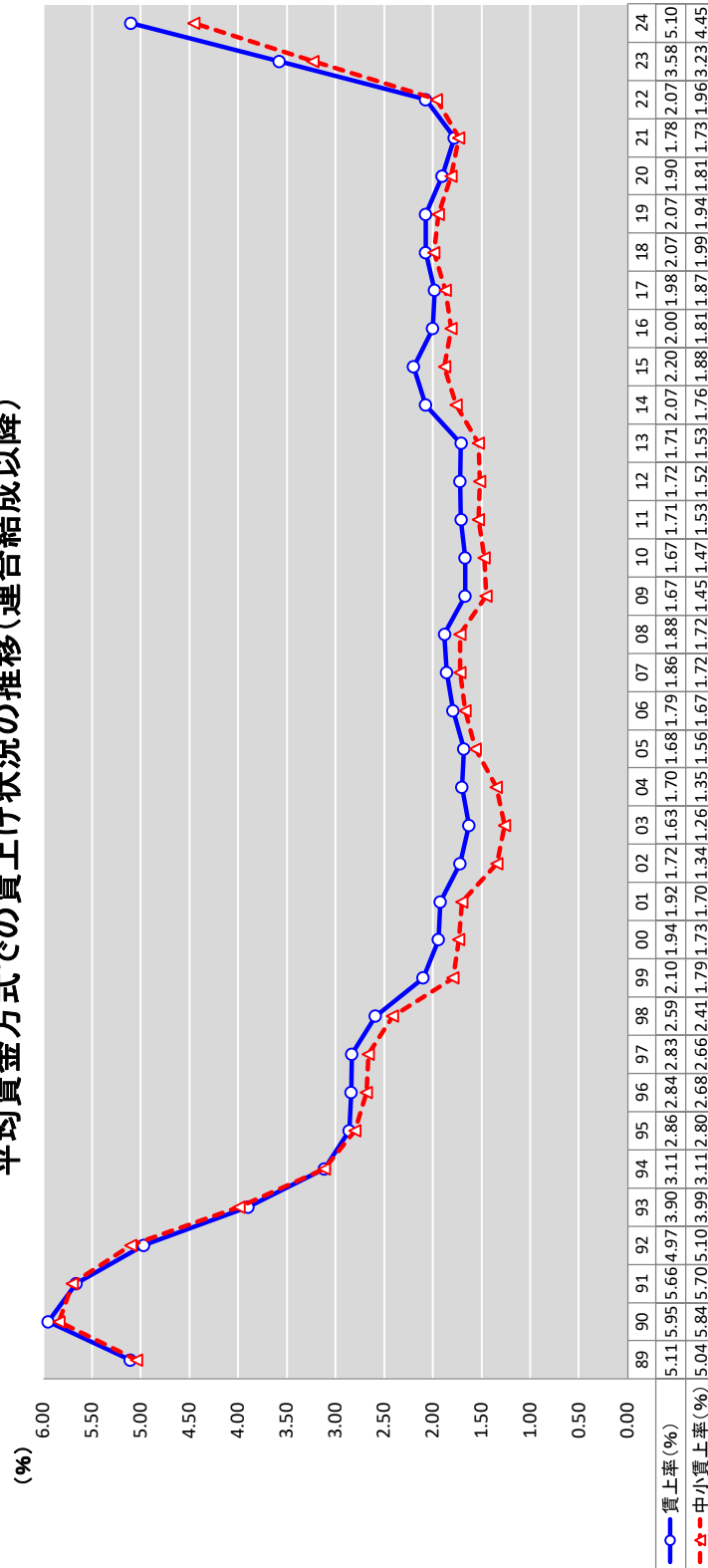
3. 要求状況・妥結進捗状況

【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7月3日公表)		2023回答 (2023年7月5日公表)	
	組合数	率	組合数	率
集計組合 計	7,543 組合		7,848 組合	
要求を提出 (資金に限らず全ての要求のうち、月例賃金改善 (定昇維持含む) を要求)	6,498 組合	86.1 %	6,626 組合	84.4 %
要求検討中・要求状況不明	1,045 組合	13.9 %	1,222 組合	15.6 %
要求提出組合 (月例賃金改善限定)	5,459 組合		5,613 組合	
ヤマ場週より前 (2024:3/8まで・2023:3/10まで)	1,441 組合	26.4 %	245 組合	4.4 %
先行組合回答ゾーン (2024:3/9-15・2023:3/11-17)	787 組合	14.4 %	922 組合	16.4 %
3月内決着回答ゾーン《前半》 (2024:3/16-22・2023:3/18-24)	797 組合	14.6 %	864 組合	15.4 %
3月内決着回答ゾーン《後半》 (2024:3/23-31・2023:3/25-31)	859 組合	15.7 %	979 組合	17.4 %
4月中	1,000 組合	18.3 %	1,218 組合	21.7 %
5月中	323 組合	5.9 %	994 組合	17.7 %
6月中	84 組合	1.5 %	186 組合	3.3 %
確認中	159 組合	2.9 %	55 組合	1.0 %
小計	5,450 組合	99.8 %	5,463 組合	97.3 %
未妥結	9 組合	0.2 %	150 組合	2.7 %
妥結済組合 (月例賃金改善限定)	5,450 組合		5,463 組合	
賃金改善分獲得	3,130 組合	57.4 %	2,909 組合	53.2 %
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)	129 組合	2.4 %	333 組合	6.1 %
定昇相当分確保未達成	1 組合	0.0 %	6 組合	0.1 %
確認中	2,190 組合	40.2 %	2,215 組合	40.5 %



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。

