

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合⁹が、毎年2～4月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等（使用者）に提出する、団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）等の労働組合の全国中央組織が、使用者側は（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉にあたっては、2月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、3月に交渉を行い、回答が3月終わり頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、7月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは7月以降となる。

政府としては、政労使の意見交換の実施や三位一体の労働市場改革¹⁰等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

賃上げ集計結果をみると、2024年は、厚生労働省が2024年8月2日に公表した「令和6年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、妥結額は17,415円、賃上げ率は5.33%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連の「2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」¹¹では5.58%となった。連合が2024年7月3日に公表した「2024年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」では5.10%と33年ぶりの高水準となった。

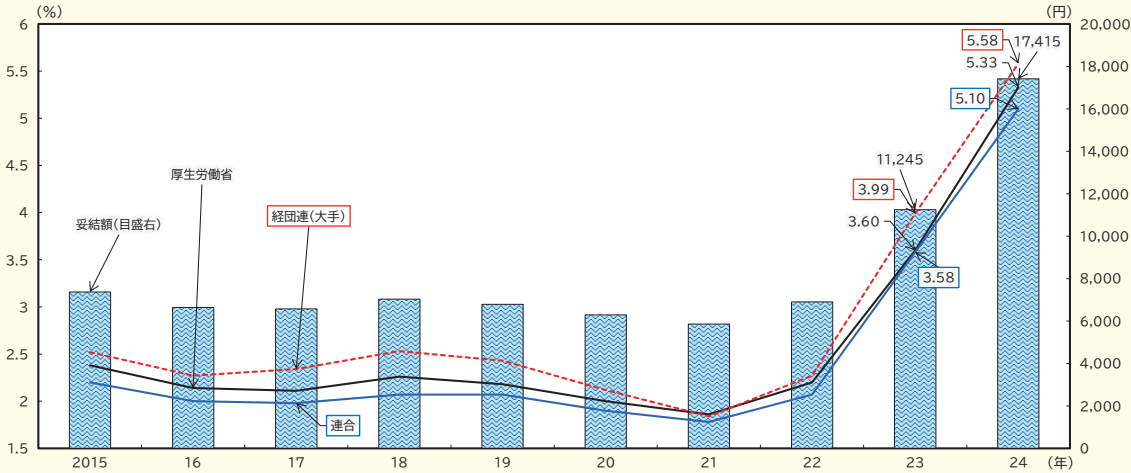
9 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった連合といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交渉を主導している。

10 三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。

11 2024年の春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果は、原則として従業員500人以上、主要22業種の大手企業244社のうち回答が把握できた135社の金額について集計した妥結結果である。

第1-(3)-19図 賃上げ集計結果の推移

○ 2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

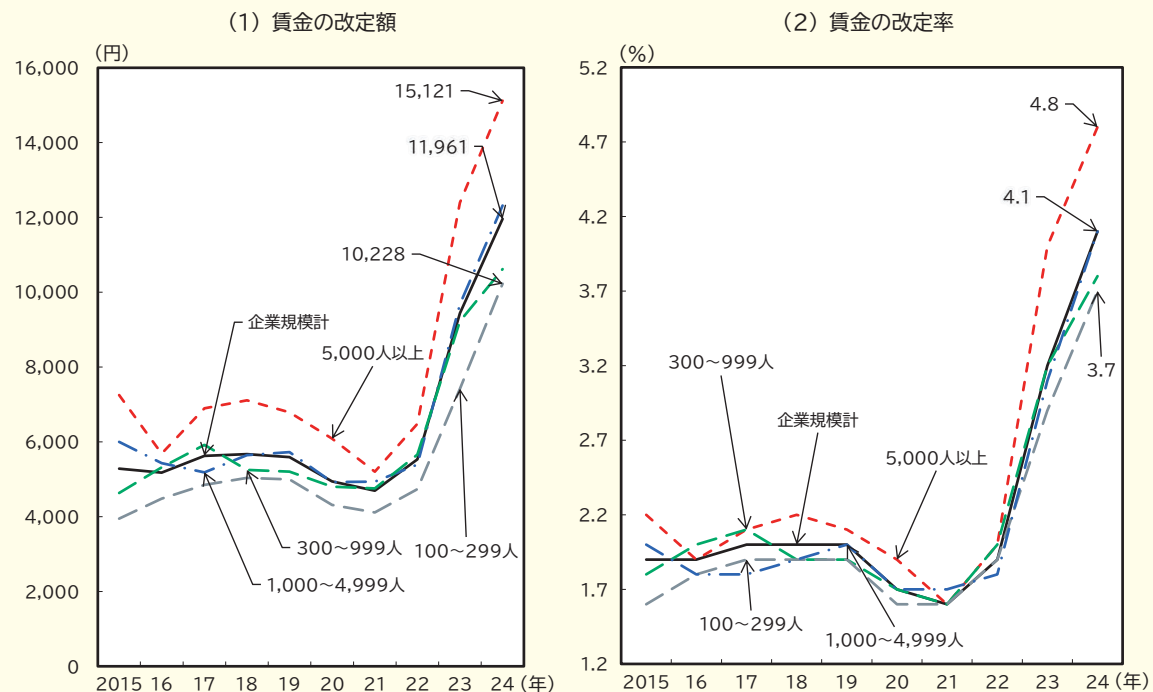
- (注) 1) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
2) 経団連(大手)の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要22業種の大手企業。
3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均。

● 2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高

春季労使交渉の結果を踏まえた2024年の賃金改定の状況¹²について、一人当たり平均賃金の改定額は11,961円、改定率は4.1%と、現行の調査方法となった1999年以降¹³、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。5,000人以上規模企業の改定額は15,121円、改定率は4.8%となるなど、大きく賃金を増加させたほか、100～299人規模企業においても改定額は10,228円、改定率は3.7%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率ともに企業規模によって差がみられた¹⁴。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 集計対象は、賃金の改定を実施又は予定していても額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業。

12 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業（常用労働者100人以上。）について調査しており、第1-(3)-19図における従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、労働組合のある企業を対象としている「春季生活闘争（最終）回答集計結果」の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。

13 1998年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため単純比較できない。

14 なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃には約9割の企業に反映されることとなる。（付1-(3)-1図）。

●賃上げ実施企業割合は約9割

平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップ¹⁵の実施状況について、2024年の賃上げ実施企業割合¹⁶をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き高い割合となり、企業規模計で91.2%に達している（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が99.1%に達した。また、「100～299人」の規模の企業においては「5,000人以上」の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が小さいほど実施割合が低い。

2024年の一般職のベースアップ実施企業割合¹⁷をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を上回る5割以上の企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で過去最高となった（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては78.5%であるが、「100～299人」規模企業は47.2%と、約30%ポイントの差があり、企業規模が大きいほど実施割合が高い結果となった。

2024年においては、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業割合が前年よりも更に上昇している¹⁸ものの、規模の小さい企業は大きい企業よりも実施割合が低く、改定率についても、規模の大きい企業よりも小幅となっている。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の増加を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる¹⁹。

15 「ベースアップ」は、賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げることという。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における現金給与総額は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要。

16 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

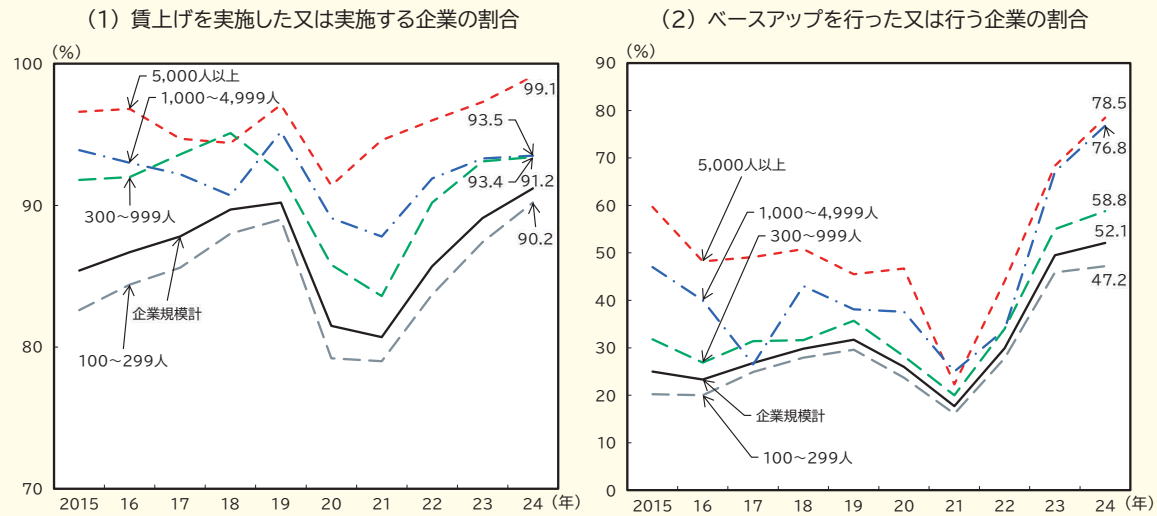
17 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（一般職については、定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で2024年86.3%）。

18 物価高騰を受け、賃金改定の決定にあたり、物価の動向を重視する傾向がみられる。（付1-(3)-2図）

19 2025年においては、政府は、春季労使交渉の開始に先立って政労使の意見交換を行い、政府は物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、地方における官公需や中小企業と中小・小規模間の転嫁も含め、労務費の価格転嫁の徹底に一層全力で取り組むとした。また、厚生労働省では、賃上げの流れが地方や中小企業にも波及していくよう、2025年1～3月にかけて全国の都道府県労働局において「地方版政労使会議」を開催した。

第1-(3)-21図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げ実施企業割合は約9割。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) (1) は、調査時点（各年8月）において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。

2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載。

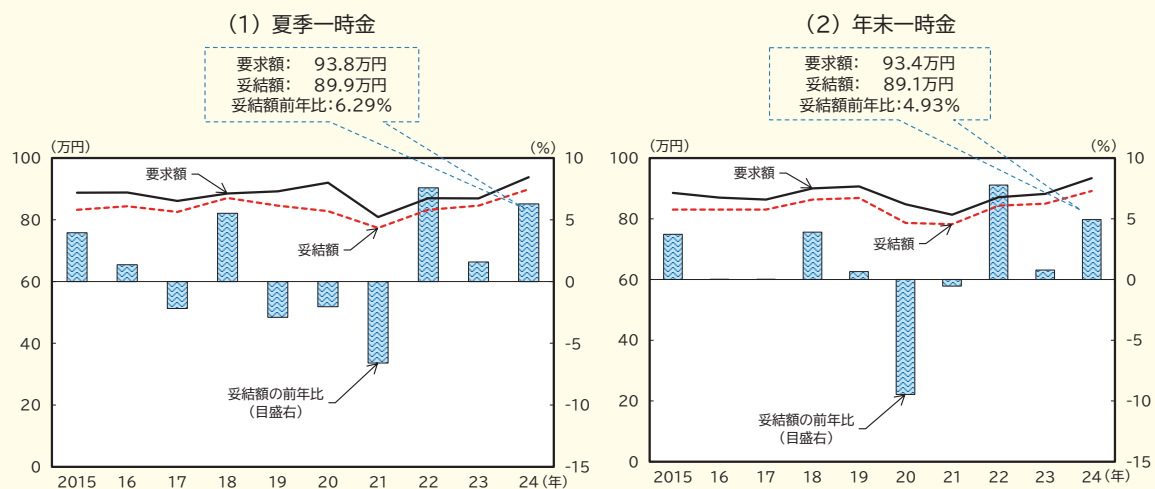
3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金及び年末一時金は、3年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2024年の夏季一時金の妥結額は89.9万円、前年比6.29%増、年末一時金の妥結額は89.1万円、前年比4.93%増と、ともに3年連続で増加した（第1-(3)-22図）。

第1-(3)-22図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 夏季一時金及び年末一時金は、3年連続で増加。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 集計対象は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。

2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額。

● 2025年の春季労使交渉においては、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2024年の春季労使交渉においては、33年ぶりの大幅な賃上げとなり、ベースアップを実施する企業も多数見受けられた。ここでは、2025年の春季労使交渉の動向について、労働者側、使用者側の双方から確認する。

まずは、労働者側の動向を確認する。連合は、2024年11月28日に「2025春季生活闘争方針」を公表し、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会！」というスローガンの下に、「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす」こと等に取り組むこととしており、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配の取組について言及している。その上で、「賃上げ要求」としては、「すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上として、その実現をめざす。」とし、前年の水準と同程度の賃上げ要求を掲げている。また、大手労組との格差是正を図るため、「中小組合については格差是正分を積極的に要求する。」とし、「賃金実態が把握できないなどの事情がある場合には、格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする」、とした。

次に、使用者側の動向を確認する。経団連は、2025年1月に公表した「2025年版経営労働政策特別委員会報告」において、賃金引上げについて、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。」「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、「賃金・処遇決定の大原則」に基づき、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分）の実施はもとより、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）を念頭に置いた検討が望まれる。」としている。

こうした中、企業側が、2025年3月12日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。

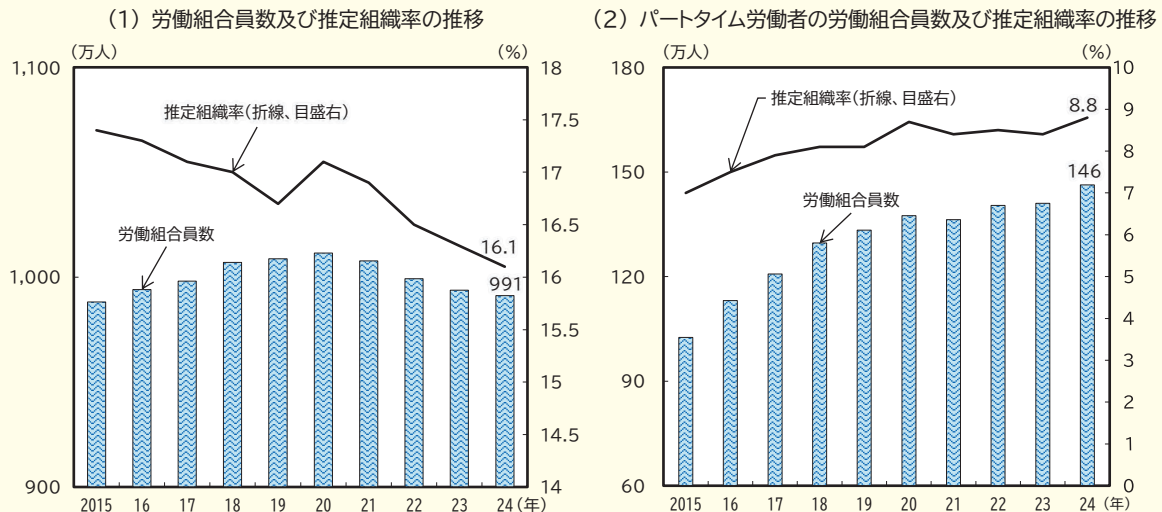
連合が7月に発表した「2025春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,356円、賃上げ率5.25%となった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額12,361円、賃上げ率は4.65%と高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答やパートタイム労働者の時給引上げを回答するケースもあり、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は4年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2024年は、労働組合員数991万人と3年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.1%となり、ともに4年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2024年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の146万人、推定組織率は8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 労働組合員数は4年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高。



資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

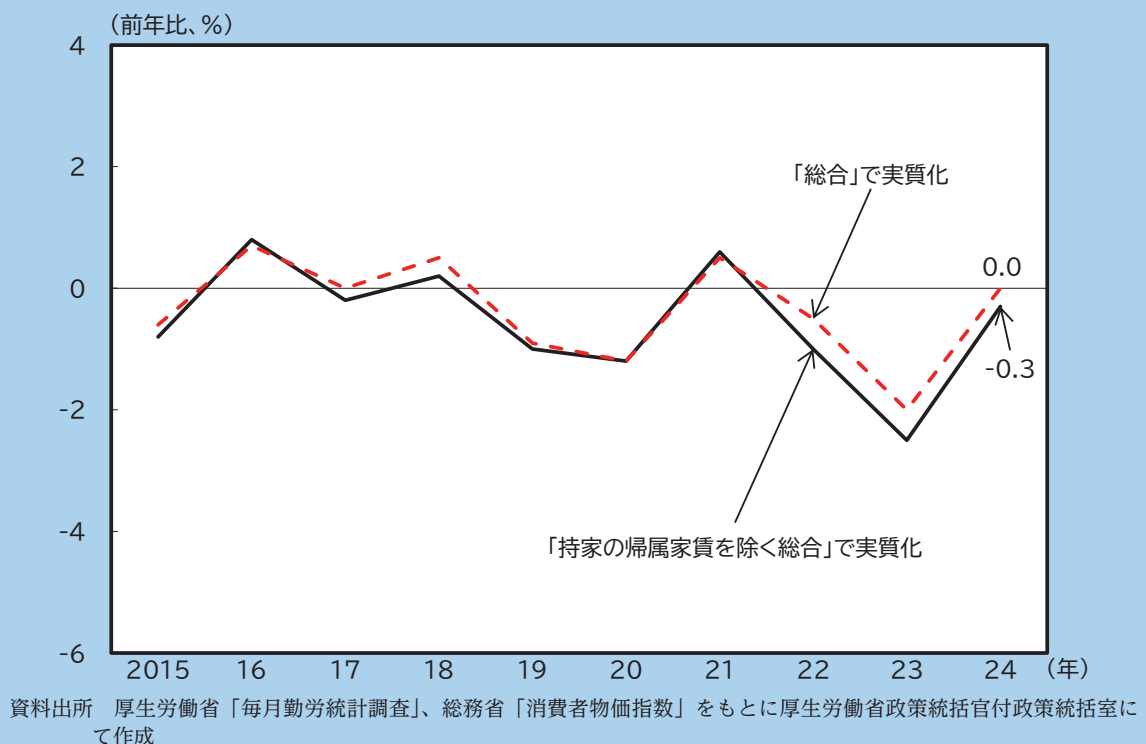
- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- 2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値。
- 3) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 4) 「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の原数値を用いている。
- 5) パートタイム労働者の「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。

コラム1-4 賃金の実質化について

毎月勤労統計調査では、令和7（2025）年3月分から、実質賃金の国際比較の観点から統計ユーザーの利便性を高めるため、消費者物価指数の「総合」を用いて計算した実質賃金を追加的に公表することとした²⁰。

2024年の消費者物価指数「持家の帰属家賃を除く総合」で実質化した実質賃金は前年比0.3%減となり、消費者物価指数「総合」で実質化した実質賃金は同0.0%となる（コラム1-(4)-1図）。

【コラム1-(4)-1図 実質化に用いる消費者物価指数別実質賃金（年次）の推移】



20 2025年4月18日に、有識者からなる、内閣官房「賃金・所得統計の在り方に関する検討会」が開催された。この検討会では、実質賃金の国際比較をより容易にするとの観点から、欧米諸国の取組事例を踏まえ、

- ・ 現行の実質賃金系列に加え、消費者物価指数の「総合」で実質化した系列を追加的に算出し、ユーザーの利便性が高まる形で、統計情報の充実を図ることが適当、
 - ・ 追加的に公表される「総合」で実質化した系列については、可能な限り、遡及系列を整備すべき、
- といった意見が示された。これに則り、2025年3月分から「総合」で実質化した系列を公表している。