令和６年６月７日（金）午後２時

|  |
| --- |
| 連　絡　先大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課地域労政グループ　裏野・立石▽直　通　06-6946-2604 |

**令和６年**

**春季賃上げ要求・妥結状況　最終報**

|  |
| --- |
| **【集計組合数：５５４組合(加重平均)】****【調査時点：５月２７日現在】****□　妥 結 額　　１４，５７８円（前年：１０，７９２円）****□　賃上げ率　　　４．８２％（前年：３．６２％）****【調査結果の特徴点】****■全体平均では妥結額が14,000円を超え、妥結額、賃上げ率ともに加重平均による****集計を開始した平成５年以降最高となり、賃上げ率は５％に迫る高水準となっている。****■企業規模別の妥結額は、29人以下を除き大幅に増加している。■産業別の妥結額は、製造業が非製造業より高くなっている。** |

■大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課は、今年の府内労働組合の春季賃上げの妥結状況等

をまとめました。

■本集計は、定期昇給及びベースアップ（またはこれらに相当する賃上げ額）の合計額を記載しています。

■６月中旬に本調査の詳細分析(同一の組合による対前年比較)を当課ホームページに掲載します。

併せてご参照ください。

◆大阪府労働環境課　ホームページ

調査資料一覧

　 　　<https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/chousa/>

※右のＱＲコードからもご覧いただけます。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 本調査の調査対象・集計方法■本調査は、府内に所在する約1,700組合を調査対象として実施し、５月２７日までに妥結額が把握できた６７８組合のうち、平均賃金額、組合員数が明らかな５５４組合(172,612人)について集計(加重平均・組合員一人あたり平均)しました。**【集計方法について】**　加重平均は以下の方法で算出しています。　加重平均＝（各組合の妥結額×各組合の組合員数）の合計/各組合の組合員数の合計経済的背景と要求・交渉経過**（１）経済的背景と労使交渉等の動向****〈政府の動向〉**・岸田総理は、令和6年元日の記者会見において、「バブル崩壊から３０年がたつが、今年は、日本経済を覆っていたデフレ心理とコストカットの縮み志向から完全に脱却する年にしたい。足元の物価高から国民生活を守り、『物価上昇を上回る賃上げ』を必ず達成しなければならない」と述べるとともに、経済界に対しては、「今年の春闘で昨年を上回る賃上げをお願いし、賃上げ促進税制を中小企業にも使いやすい形で強化する」としました。加えて、「賃上げとの相乗効果を狙い、所得税・住民税の定額減税も６月に実施する」と述べました。さらには「官民が連携して社会全体のマインドを変えていく。物価上昇を乗り越える賃上げ、グリーンやデジタルの攻めの設備投資など、人・モノ・金がしっかりと動き出し、熱量の高い新しい経済ステージに向けて政策を総動員する」と決意を示しました。**〈労使の動向〉**・連合の芳野会長は、令和５年１２月１日に公表した「2024春季生活闘争方針」をふまえ、「これまでの単なる延長ではなく経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃上げ分 ３％以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5％以上の賃上げを目安とする」と述べました。・日本経団連の十倉会長は、令和６年１月５日の経済三団体共催2024年新年会後の共同会見において、「コストプッシュ型インフレであるとはいえ、長引くデフレを断ち切って物価が上がり始めたこの機を逃さず、構造的な賃金引上げを実現しなければならない。そのためには、2％程度の「適度な」物価上昇を実現したうえで、ベースアップと生産性向上分を合わせて物価上昇分以上の賃金引上げをめざすというサイクルを構築し継続していく必要がある」と述べ政府・日銀の政策に期待感を示すとともに、「昨年の月例賃金の引上げ率は3.99％（大手企業、経団連調査）と約30年ぶりの高水準であった。今年、そして来年以降も賃金引上げのモメンタムを維持・強化していきたい」と述べました。**〈経済的背景〉**・内閣府は、令和６年１月25日に公表した月例経済報告において、「景気は、このところ一部に足踏みもみられるが、緩やかに回復している」とし、また、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、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、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。さらに、令和６年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」などの判断を示しました。**〈交渉経過〉**・こうした政労使の動向や経済的背景のもと、金属労協（ＪＣＭ）を構成する産業別労働組合傘下の組合では、２月下旬までに要求書を提出、３月１３日の集中回答日に向けて大手組合を中心に回答の引き出しが進められました。その後、中堅・中小組合においても交渉が本格化し、現在も交渉が継続されています。**（２）労働団体及び経済団体の春闘における主張（概要）**

|  |  |
| --- | --- |
| **労働側** | **経営側** |
| ○連合「連合白書（2024春季生活闘争の方針と課題）」(令和５年12月）〈基本的な考え方〉 ・「未来づくり春闘」を掲げたこの2年間の取り組みの結果、「人への投資」は企業にとっても国の政策にとっても中心的な課題と位置づけられるようになり20年以上にわたるデフレマインドにも変化の兆しがみられる。・足元では、輸入インフレの影響が続いており、短期的には働く人の暮らしをまもるという視点が重要であるが、同時に中期的には「人への投資」を強化し継続することが構造的な問題の解決と持続的な成長と分配の好循環に不可欠。・短期と中期の両方の視点をもって、ステージ転換の移行期を乗り越え、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしていく必要がある。・月例賃金は、最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決める必要がある。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす必要がある。・消費全体を回復・増加させるには、月例賃金の改善にこだわり、「底上げ」「底支え」「格差是正」をより強力に推し進め、恒常所得を増やしていくことが王道。 ・国際的に見劣りする賃金水準の改善や格差是正の実現をはかる必要がある。賃上げを継続し、改善幅を拡大していくためには生産性の向上も重要であり、「人への投資」「未来への投資」をこれまで以上に強化していく必要がある。〈具体的な要求指標〉・賃上げ分３％以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め５％以上・昇給ルールの導入、導入する場合は勤続年数で賃金カーブを描く。・水準は、勤続17年相当で時給1,795円、月給296,000円以上となる制度設計をめざす。・企業内すべての労働者を対象に協定を締結。・締結水準は、時給1,200円以上をめざす。○全労連・国民春闘共闘委員会「24国民春闘　方針」(令和６年１月）〈基本的な考え方〉 ・2023年９月の実質賃金は前年比2.4％減で18カ月連続のマイナスが続いている。・名目賃金は前年同月比で一般労働者は1.2％上昇、物価上昇率は22年7月以降3％以上の高水準が続いている。・23春闘での賃上げ水準では、生活改善につながる状況にないことが明確。・日本の企業はコロナ禍でも内部留保を増やし続け、中小企業を含めて前年同期末比で11％増の530兆円と過去最高を更新。・「賃金が下がり続ける国から引き上げる国への転換」を図ることが大目標。・物価高騰が続くもとで、生活改善が実感できる賃金の大幅引き上げや底上げを求める要求をかかげてたたかう。〈具体的な要求指標〉・賃上げ要求：月30,000円以上、時給額190円以上 ・最低賃金要求：月225,000円以上、時給1,500円以上 | ○経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」（令和6年１月）〈連合「2024春季生活闘争方針」への見解〉・連合が2024春闘方針で示している持続的な賃金引上げの実現、日本全体の生産性向上による「成長と分配の好循環」の必要性、2024年春季労使交渉がわが国経済社会のステージ転換を図る正念場との認識など、基本的な考え方や方向性、問題意識は経団連と多くの点で一致。・賃金要求において、高い水準で推移している物価動向への対応として、「前年を上回る賃上げをめざす」とより表現を強めたことは労働運動として理解。・賃金引上げの機運醸成に向けて、中小企業における構造的な賃金引上げが不可欠との方向性も経団連と同様。〈基本的な考え方〉・2024年以降も、エネルギー・原材料価格の上昇や円安などを背景に物価上昇が続く中、「社会性の視座」に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献していく。・自社の労働生産性の改善・向上を図ることで賃金引上げの原資を確保した上で、物価動向に留意しつつ、「賃金決定の大原則」に則り、成長の果実を、「人への投資」促進の両輪と位置付けている「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」として適切に反映するとの考え方に基づいた対応が必要。・「賃金引上げ」にあたっては、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱として、労使で真摯に議論を重ね、多様な方法・選択肢の中から適切な結論を見出すことが大切。・企業の持続的な成長には、総合的な処遇改善・人材育成による「人への投資」の促進が必要。働き手のエンゲージメント向上と適切な分配を念頭に置きながら、各施策について前向きな検討・実施が望まれる。・労使は、「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーであるとの認識をより強くしながら、経団連は、わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。 |

 |  |  |

調査結果の概要

**（１）妥結額・賃上げ率の推移　【P５「妥結額・賃上げ率の年次推移」参照】**

　全体平均では、妥結額 14,578円(前年:10,792円)、賃上げ率4.82％（前年：3.62％）となり、加重平均による集計を開始した平成５年以降過去最高となり、賃上げ率は５％に迫る高水準となりました。

**（２）企業規模別の妥結状況　【P６「企業規模別の妥結状況」参照】**

企業規模別の妥結額をみると、

「299人以下」が、10,917円　（対前年比：2,704円増、32.9％増）

「300から999人」が、14,314円　（対前年比：4,431円増、44.8％増）

「1,000人以上」が、15,017円　（対前年比：3,776円増、33.6％増）

　となり、全ての規模で前年より大幅に増加しました。

**（３）産業別の妥結状況　【P７「産業別の妥結状況」参照】**

産業別（大分類）の妥結額は、製造業の妥結額平均が16,419円、非製造業の妥結額平均が12,663円となり、　製造業が非製造業より高くなっています。

なお、全体平均（14,578円）と比べて妥結額が高かった業種（集計対象組合が10組合以上）は、「鉄鋼（24,991円）」、「機械器具（20,253円）」、　「非鉄金属（17,096円）」等となりました。

一方、低かった業種（集計対象組合が10組合以上）は、「医療、福祉、教育、学習支援業（8,207円）」、「印刷・同関連（9,300円）」、「情報通信業（9,447円）」等となりました。







■産業別　妥結額・賃上げ率の年次推移

※各年の妥結額は、その年の最終報時点で、妥結額・組合員数・平均賃金額が把握できた組合の加重平均を表したものです。

■参考　単純平均の結果一覧（発表時期別　要求・回答・妥結状況）

※本表では、組合員数や平均賃金額が把握できたか否かを問わず、要求額・回答額・妥結額のすべてもしくはいずれかが把握できた

組合をすべて集計対象としています。

■参考　年間一時金・夏季一時金の回答・妥結状況（最終報時点）

※本集計は、春闘時に合わせて年間一時金または夏季一時金の交渉を実施している組合において単純平均し集計したものです。

※夏季一時金の調査結果については、６月中旬以降に順次、発表します。