

特集3



「2024春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章

I. 2024春季生活闘争の特徴点

今次闘争方針で最もこだわったのは、大きく以下の2点である。

○「みんな」が賃上げを実現すること

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

○労務費を含む適正な価格転嫁を進めること

内閣官房と公正取引委員会が昨年11月末に、大企業など発注者と下請け企業の価格交渉をスムーズに行い、適切に価格転嫁するための、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(以下、「指針」)を公表した。継続的な賃上げの実現に向けて、連合の芳野会長は「価格

転嫁、価格交渉、環境整備」がポイントであるとして、大手企業が社会的視座を持って能動的に適切な「価格転嫁」を進めることが重要であり、中小企業は遠慮せずに「価格交渉」を、そして政府はその「環境整備」に力を入れて欲しいと繰り返し発言してきた。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

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

2. 社会的注目度について

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

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

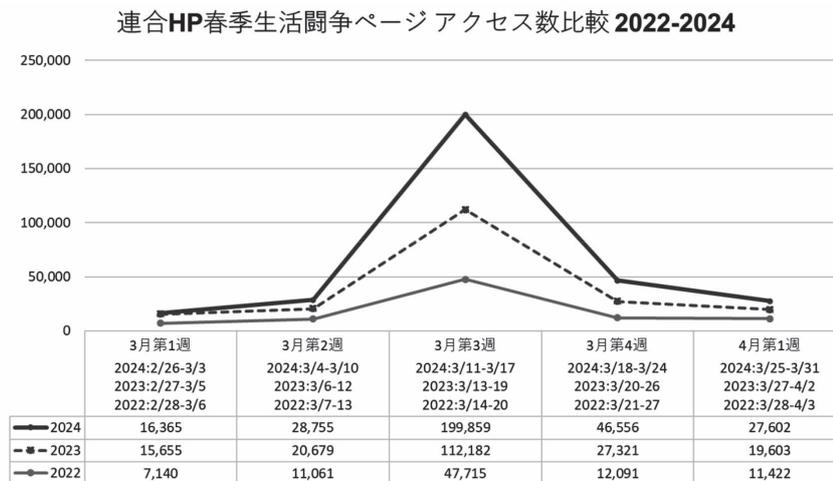


図1：連合HP春季生活闘争ページアクセス数の比較

3. 賃上げに向けた社会的機運の醸成について

中央においては政労使の意見交換も例年になく3度開催された。また、各地方連合会においては、地方の実情に即して各地域における適正な価格転嫁と賃上げに取り組む地方版政労使会議が全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に醸成されたと考えている。また、2023年11月に指針が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり

始め、連合が2022春闘から唱えてきた「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有を深化できたことも評価できると考えている。

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

II. 2024春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の最終集計である7月3日(水)時点で、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(99.8%)が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,130組合(57.4%)で、比較可能な2013闘

争以降では組合数・割合ともに最も高い数字となった（図2）。

	2013第7回 (7/3公表)		2014第7回 (7/3公表)		2015第7回 (7/2公表)		2016第7回 (7/5公表)		2017第7回 (7/5公表)	
	組合数	率								
集計組合 計	8,770 組合		8,789 組合		8,765 組合		8,656 組合		8,161 組合	
要求を提出（賃金に限らず全ての要求） うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	7,266 組合	82.9 %	7,281 組合	82.8 %	7,408 組合	84.5 %	7,050 組合	81.4 %	6,956 組合	85.2 %
要求検討中・要求状況不明	1,504 組合	17.1 %	1,508 組合	17.2 %	1,357 組合	15.5 %	1,606 組合	18.6 %	1,205 組合	14.8 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）	5,647 組合		5,906 組合		6,031 組合		4,099 組合		4,398 組合	
賃金改善分獲得	594 組合	10.5 %	2,386 組合	40.4 %	2,197 組合	36.4 %	1,123 組合	27.4 %	1,300 組合	29.6 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	3,561 組合	63.1 %	1,583 組合	26.8 %	1,163 組合	19.3 %	727 組合	17.7 %	805 組合	18.3 %
定昇相当分確保未達成	269 組合	4.8 %	160 組合	2.7 %	146 組合	2.4 %	53 組合	1.3 %	8 組合	0.2 %
確認中	1,223 組合	21.7 %	1,777 組合	30.1 %	2,525 組合	41.9 %	2,196 組合	53.6 %	2,285 組合	52.0 %

2018第7回 (7/6公表)	2019第7回 (7/5公表)	2020第7回 (7/6公表)	2021第7回 (7/5公表)	2022第7回 (7/5公表)	2023第7回 (7/5公表)	2024第7回 (7/3公表)
組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数
8,166 組合		8,043 組合		8,045 組合		7,848 組合
6,999 組合	85.7 %	6,839 組合	85.0 %	6,742 組合	83.8 %	6,558 組合
5,877 組合	72.0 %	5,540 組合	68.9 %	5,376 組合	66.8 %	5,920 組合
1,167 組合	14.3 %	1,204 組合	15.0 %	1,303 組合	16.2 %	1,371 組合
5,273 組合		5,085 組合		4,773 組合		4,771 組合
2,010 組合	38.1 %	1,896 組合	37.3 %	1,636 組合	34.3 %	1,277 組合
798 組合	15.1 %	875 組合	17.2 %	1,187 組合	24.9 %	1,505 組合
30 組合	0.6 %	26 組合	0.5 %	14 組合	0.3 %	71 組合
2,435 組合	46.2 %	2,288 組合	45.0 %	1,936 組合	40.6 %	1,918 組合
						2,040 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
						2,190 組合
						2,435 組合
						2,215 組合
</						

3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員 300 人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も 4.45%と、全体を下回りはしたが、1992 年ぶりの水準となった。

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 62.70 円（同 9.92 円増）・月給 10,869 円（同 4,041 円増）である（図 4）。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。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、「長時間労働の是正」「すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み」「60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み」については、要求に対する回答割合が昨年を上回った。

時給	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 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
加重平均	885,369 人	62.70 円	1,155.02 円	9.92 円	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	146 組合	9,137 円		4.23 %	136 組合	6,647 円
加重平均	27,845 人	10,869 円	4.98 %	4,041 円	29,553 人	6,828 円	3.18 %

図 4：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

Ⅲ. 2024 春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2024 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ 2014 年以降では最も高く、1991 年以来となる定昇込み 5 % 台の賃上げが実現した。ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止める。こうした結果につながったのは、主に以下のような要因があると考えている。

(1) 経済情勢

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

(2) 社会情勢

- ・地方版政労使会議も全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に強かった。
- ・指針が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性の社会的認識が広がり始めた。

(3) 労使のコミュニケーション

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、労使間の問題意識の共有が深化した。

(4) 運動面

- ・コロナ禍や国際情勢の変化などで強く影響を受けてきた産業においても回復の芽が出てきた環境条件のもと、春に賃金交渉を集

中させて相場形成と波及をはかり、大きな流れをつくるという“春闘メカニズム”が効果的に機能した。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を5点述べる。

1. 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

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

2. 付加価値の適正分配と格差是正の取り組み強化

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

○中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持

続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルール作りを進める必要がある。

○賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む必要がある。

また、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

3. 賃金水準闘争の強化

○格差是正には、社会的指標を踏まえためざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。連合内に設置した賃金水準検討PTによる最終答申を踏まえ、次年度の方針策定を進めていく。

○連合リビングウェッジについても、9月を目途に本改定を行う。

4. 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の工夫

○人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるよう働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。

5. 社会対話の推進や闘争の進め方など

○政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換

や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、各地域の声を踏まえ、次年度以降の効果的な開催に向けて、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討する。

- 今後も有効な情報交換ができるよう、5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）の柔軟な開催に努める

とともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について引き続き検討する。

- 2023年12月～2024年4月における組合づくりに関する相談は倍増した。労働組合の存在意義を社会的にアピールするとともに、引き続き、春季生活闘争時における組合づくりの相談対応や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検の徹底を行い、集团的労使関係の輪を広げるべく組織拡大・強化に取り組んでいく。

