

### 第3章 労働組合調査の集計結果

#### I 労働組合の概要

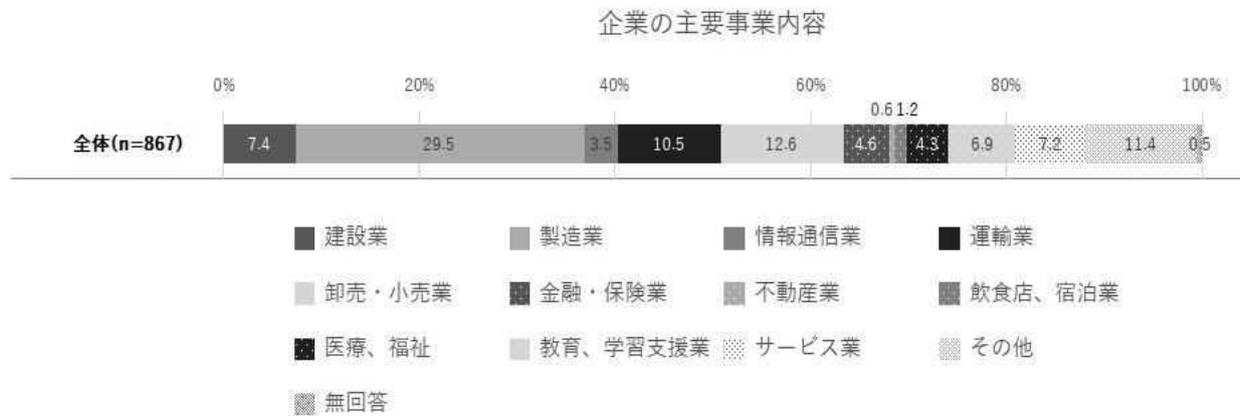
##### 1 組合員数 【プロフィール第1表】

労働組合の組合員数については、「1000人以上」が25.0%と最も多く、次いで「30～99人」が21.6%であった。



##### 2 企業の主要事業内容 【プロフィール第2表】

企業の主要事業内容については、「製造業」が29.5%と最も多く、次いで「卸売・小売業」が12.6%であった。



### 3 企業の全常用労働者数（企業全体） 【プロフィール第3表】

企業全体の全常用労働者数については、「1000人以上」が41.7%と最も多く、次いで「100～299人」が21.0%であった。



### 4 正社員数 【プロフィール第4表】

全常用労働者数のうち正社員数については、「1000人以上」が34.2%と最も多く、次いで「100～299人」が21.7%であった。



### 5 企業で採用している雇用形態 【プロフィール第5表】（※複数回答可）

企業で採用している雇用形態については、「正社員」が99.2%と最も多く、次いで「嘱託・再雇用」が88.2%であった。

企業で採用している雇用形態 (％)

	正社員	契約社員	パート・ アルバイト	嘱託・再雇用	無回答
全体(n=867)	99.2	73.1	63.3	88.2	0.5

## 6 上部団体の有無 【プロフィール第6表】

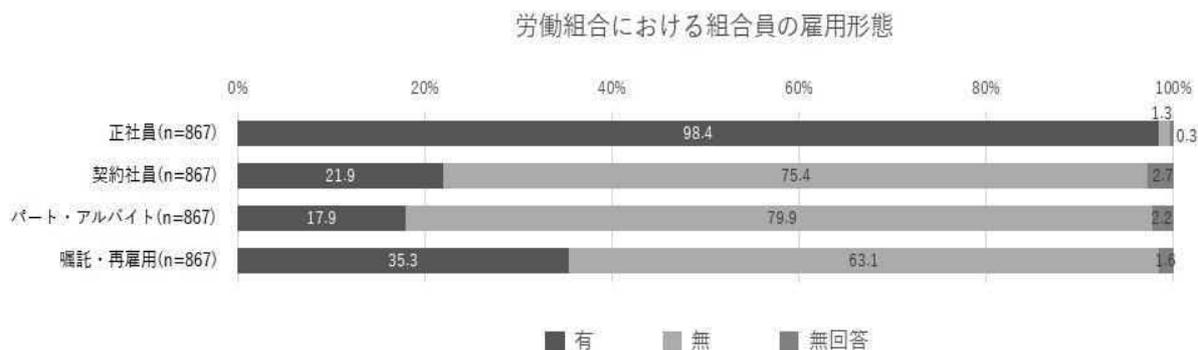
上部団体の有無については、「ある」が61.5%と6割を占めた。



## Ⅱ 労働組合の組織化と今後の予定

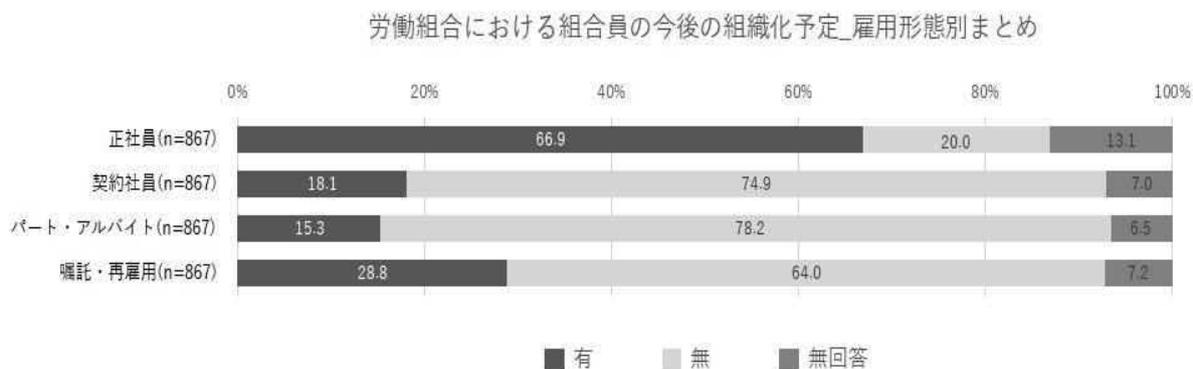
### 1 労働組合における組合員の雇用形態 【第1表～第4表】

組合員の有無を雇用形態別に尋ねると、「有」と回答したのは、正社員が98.4%と最も多かった。一方、契約社員は21.9%、パート・アルバイトは17.9%と2割前後だが、嘱託・再雇用は35.3%と3割を超えた。



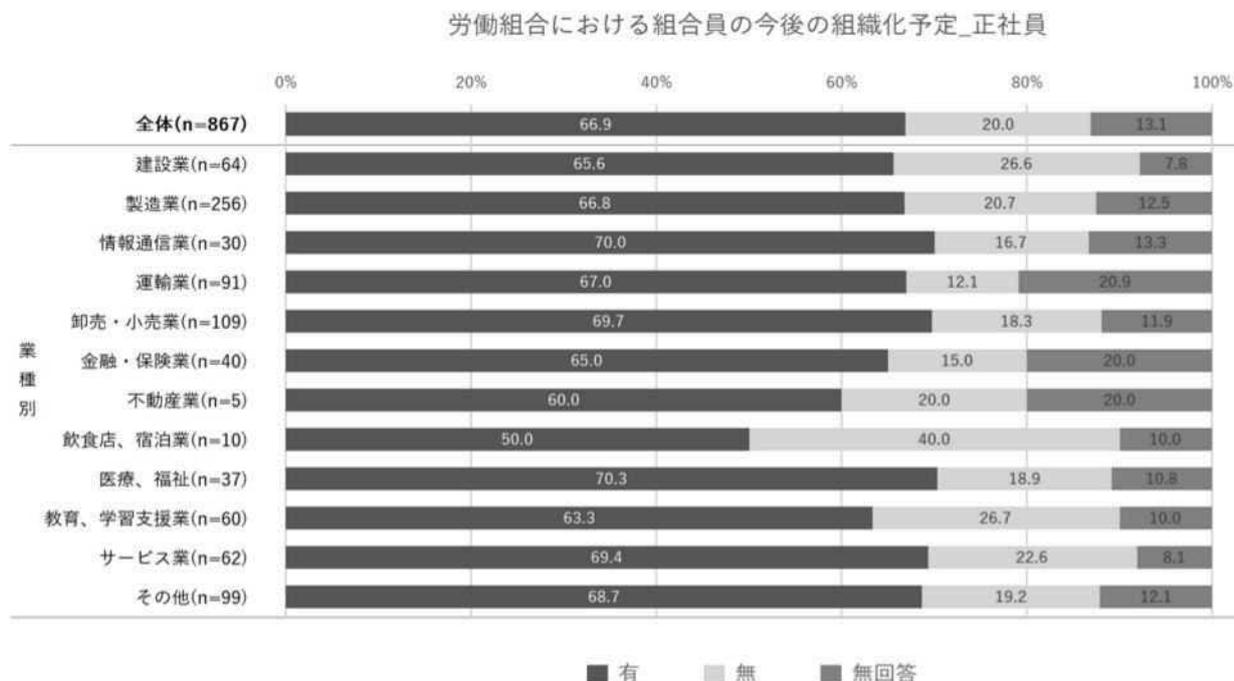
### 2 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_雇用形態別まとめ 【第5表～第8表】

組合員の今後の組織化予定を雇用形態別に尋ねると、「有」と回答したのは、正社員が66.9%と最も多かった。一方、契約社員は18.1%、パート・アルバイトは15.3%とそれぞれ2割に満たないが、嘱託・再雇用は28.8%と3割近かった。



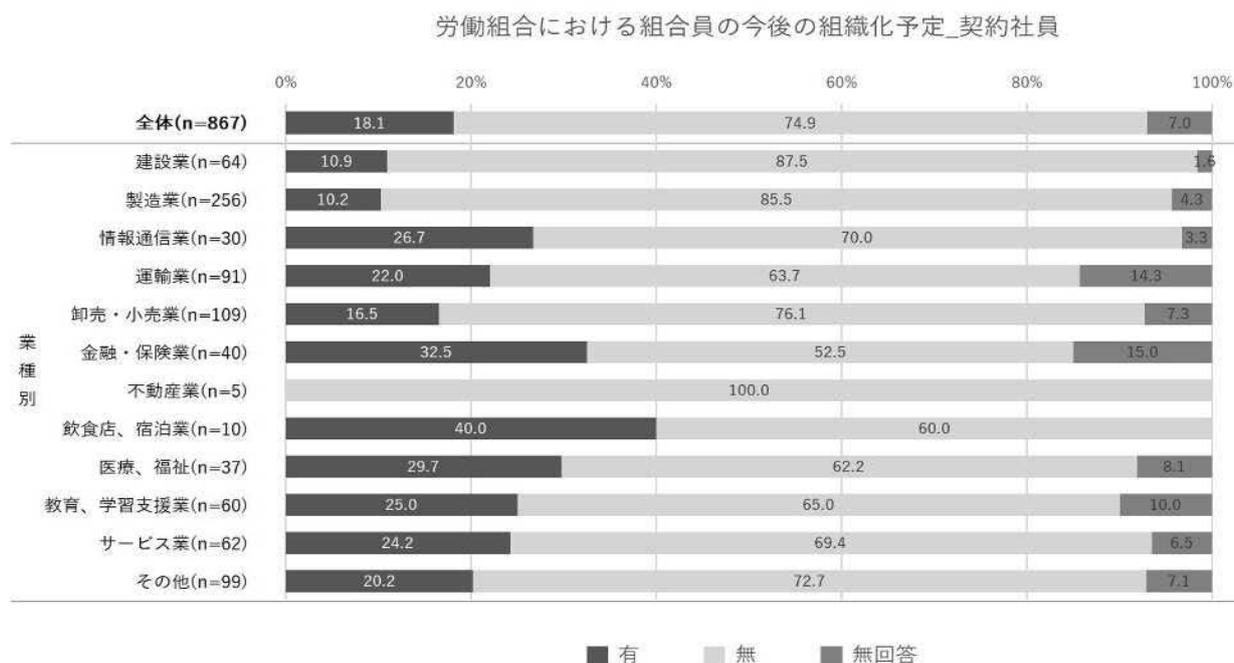
### 3 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_正社員 【第5表】

労働組合における正社員の今後の組織化予定について業種別にみると、「有」と回答した割合が高かったのは、「医療、福祉」（70.3%）、「情報通信業」（70.0%）であった。一方、「飲食店、宿泊業」は50.0%と最も低かった。



### 4 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_契約社員 【第6表】

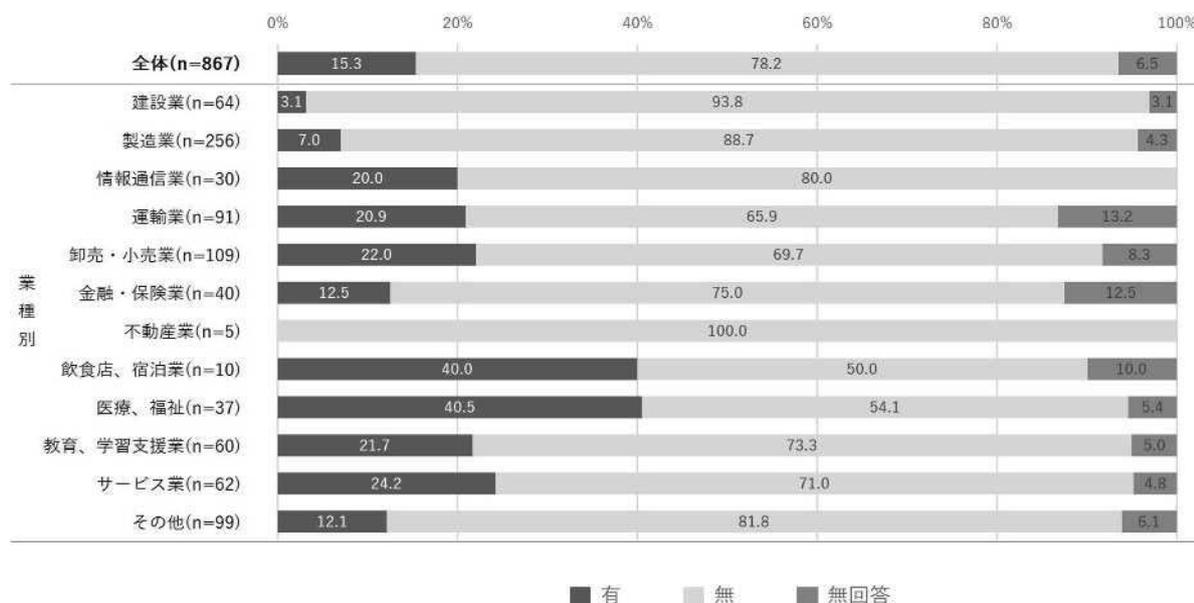
労働組合における契約社員の今後の組織化予定について業種別にみると、「有」と回答した割合が高かったのは、「飲食店、宿泊業」（40.0%）、「金融・保険業」（32.5%）であった。



5 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_パート・アルバイト 【第7表】

労働組合におけるパート・アルバイトの今後の組織化予定について業種別にみると、「有」と回答した割合が高かったのは、「医療、福祉」(40.5%)、「飲食店、宿泊業」(40.0%)であった。

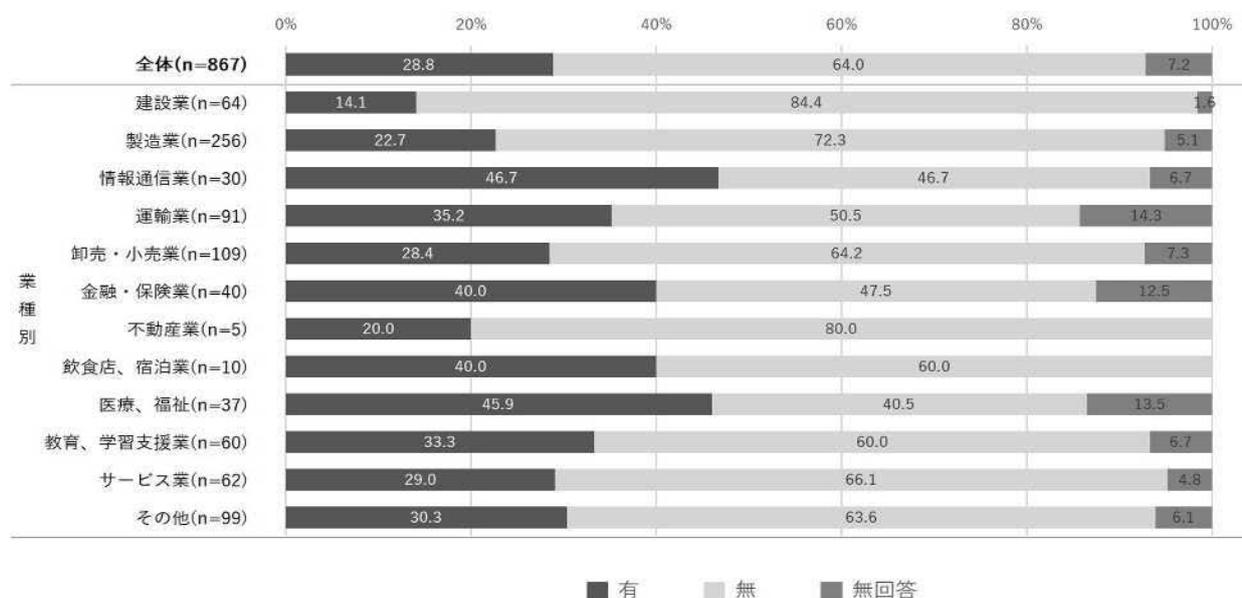
労働組合における組合員の今後の組織化予定\_パート・アルバイト



6 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_嘱託・再雇用 【第8表】

労働組合における嘱託・再雇用の今後の組織化予定について業種別にみると、「有」と回答した割合が高かったのは、「情報通信業」(46.7%)、「医療、福祉」(45.9%)であった。一方、「建設業」は14.1%と最も低かった。

労働組合における組合員の今後の組織化予定\_嘱託・再雇用



## 7 労働組合における組合員の今後の組織化予定\_今後新たに組織化予定の労働組合の割合

## 【第1表～第8表】

契約社員、パート・アルバイト、嘱託・再雇用について、現在は組合員が「無」と回答した労働組合のうち、今後の組織化予定が「有」と回答した割合をみると、契約社員が6.1%、パート・アルバイトが6.3%、嘱託・再雇用が9.3%と、すべての雇用形態で、1割未満であった。

雇用形態	現在は組合員がない	今後組織化予定がある	割合
契約社員	654 組合	40 組合	6.1%
パート・アルバイト	693 組合	44 組合	6.3%
嘱託・再雇用	547 組合	51 組合	9.3%

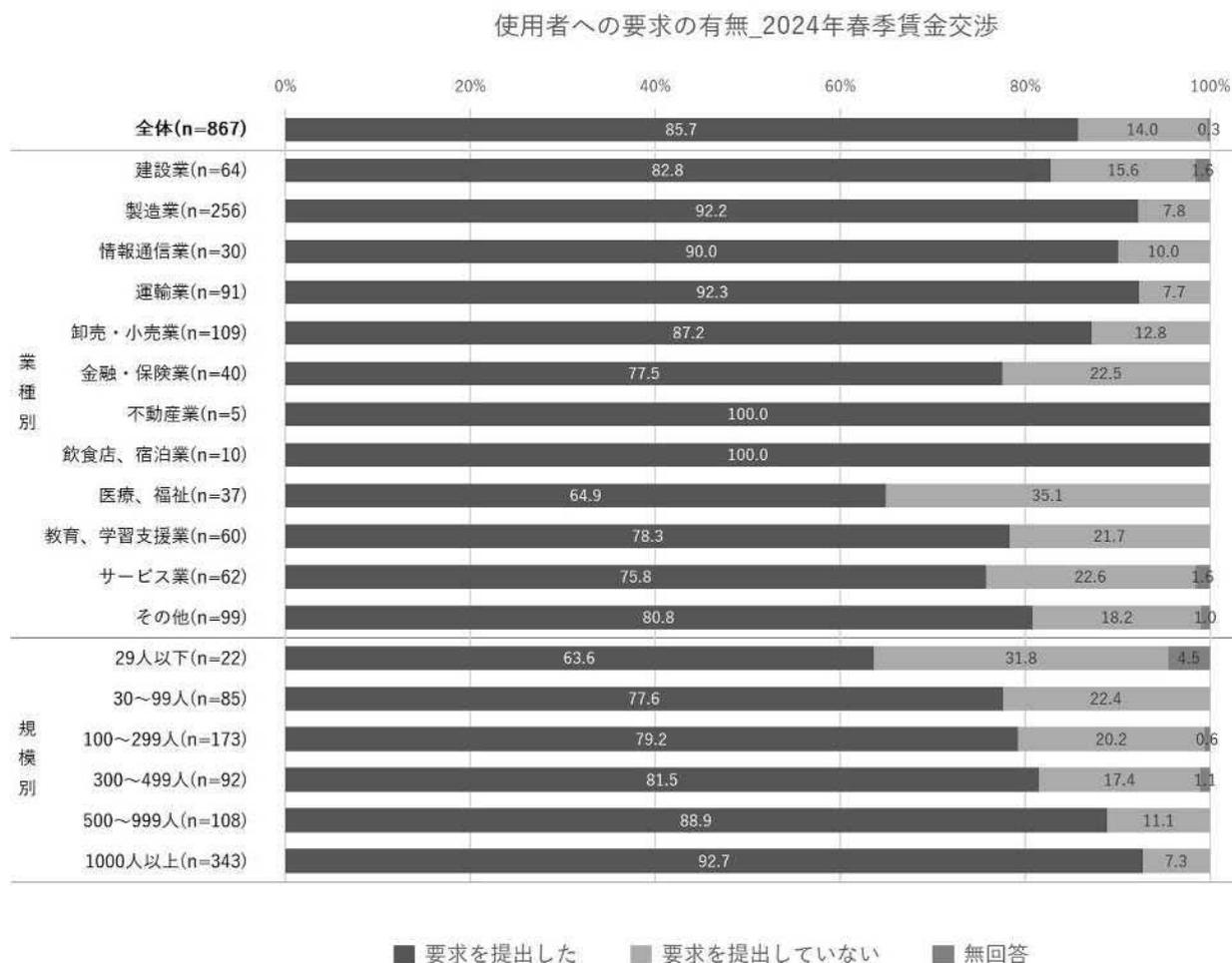
### Ⅲ 賃金交渉について

#### 1 使用者への要求の有無\_2024年春季賃金交渉 【第9表】

2024年春季賃金交渉について使用者に要求したかを尋ねると、「要求を提出した」が85.7%と8割を超えた。

業種別では、「医療、福祉」が64.9%と最も少なかった。

企業の規模別では、「1000人以上」が92.7%と最も多く、次いで「500～999人」が88.9%であった。



2 使用者に要求をしなかった理由\_2024年春季賃金交渉 【第10表】(※複数回答可)

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出していない」と回答した労働組合に使用者に要求をしなかった理由を尋ねると、「定期昇給が実施されるため」が29.8%と最も多く、次いで「その他」が24.0%、「人事院勧告等に準拠しているため」が17.4%であった。

なお、「その他」の回答として、「事前に会社から賃上げ/今回は見送る等の対応が申し入れられたため」等が多かった。

使用者に要求をしなかった理由\_2024年春季賃金交渉

(%)

	定期昇給が実施されるため	業績連動で自動決定されるため	査定により個人別賃金が決定されるため	企業の業績などの理由で自粛したため	複数年協定等により賃金が決定しているため	人事院勧告等に準拠しているため	別の時期に実施しているため	経済要求を賞与(一時金)要求のみで行うため	特に取り組んでいないため	その他	無回答
<b>全体(n=121)</b>	29.8	9.1	7.4	8.3	3.3	17.4	13.2	9.9	14.9	24.0	1.7
業種別											
建設業(n=10)	50.0	10.0	20.0	-	-	-	30.0	10.0	10.0	30.0	-
製造業(n=20)	30.0	25.0	10.0	5.0	10.0	-	5.0	15.0	10.0	35.0	5.0
情報通信業(n=3)	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-
運輸業(n=7)	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	-	14.3	42.9	-
卸売・小売業(n=14)	21.4	7.1	14.3	14.3	-	-	21.4	14.3	14.3	21.4	-
金融・保険業(n=9)	22.2	-	11.1	-	-	11.1	-	11.1	44.4	22.2	-
不動産業(n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業(n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉(n=13)	46.2	-	7.7	-	7.7	61.5	15.4	7.7	23.1	-	-
教育、学習支援業(n=13)	46.2	-	-	23.1	7.7	15.4	15.4	7.7	-	30.8	-
サービス業(n=14)	14.3	7.1	-	7.1	-	14.3	21.4	-	28.6	21.4	-
その他(n=18)	16.7	5.6	5.6	5.6	-	44.4	11.1	11.1	5.6	22.2	5.6
規模別											
29人以下(n=7)	42.9	28.6	14.3	-	-	-	-	-	14.3	28.6	-
30~99人(n=19)	26.3	-	5.3	10.5	-	36.8	5.3	10.5	31.6	10.5	5.3
100~299人(n=35)	28.6	8.6	-	11.4	2.9	11.4	14.3	14.3	17.1	17.1	2.9
300~499人(n=16)	37.5	25.0	18.8	6.3	-	12.5	18.8	12.5	12.5	25.0	-
500~999人(n=12)	16.7	-	-	8.3	-	16.7	25.0	16.7	-	25.0	-
1000人以上(n=25)	32.0	8.0	8.0	4.0	8.0	20.0	12.0	4.0	12.0	40.0	-
組織率別											
0~10%未満(n=10)	30.0	10.0	20.0	20.0	-	10.0	-	10.0	20.0	10.0	-
10~20%未満(n=10)	10.0	-	10.0	10.0	-	20.0	30.0	-	40.0	10.0	-
20~30%未満(n=18)	22.2	-	-	5.6	-	27.8	22.2	16.7	11.1	16.7	5.6
30~40%未満(n=11)	27.3	18.2	-	9.1	9.1	9.1	36.4	27.3	9.1	9.1	-
40~50%未満(n=14)	21.4	7.1	7.1	14.3	7.1	21.4	-	7.1	28.6	28.6	-
50~60%未満(n=16)	37.5	18.8	6.3	6.3	-	18.8	12.5	6.3	6.3	37.5	-
60~70%未満(n=13)	46.2	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	-	-	15.4	23.1	7.7
70~80%未満(n=9)	55.6	11.1	11.1	-	-	22.2	-	22.2	-	22.2	-
80%以上(n=11)	18.2	18.2	-	-	-	9.1	18.2	-	9.1	54.5	-

3 要求の内容\_2024年春季賃金交渉 【第11表】(※複数回答可)

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に要求の内容を尋ねると、「ベースアップの実施」が89.0%と最も多く、次いで「定期昇給の実施」が61.4%、「賞与(一時金)増額」が52.1%であった。

業種別では、「諸手当の増額」との回答は、「医療、福祉」が54.2%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」が53.2%であった。

企業の規模別では、「ベースアップの実施」との回答は、「1000人以上」が94.7%と最も多く、次いで「500~999人」が92.7%であった。

組織率別では、「賞与(一時金)増額」との回答は、「0~10%未満」が62.3%と最も多く、次いで「20~30%未満」が61.7%であった。

なお、「その他」の回答として、「労働環境の改善」、「休日日数増等の労働条件の改善」、「定年制度の改善」等が多かった。

要求の内容\_2024年春季賃金交渉 (%)

	定期昇給の実施	ベースアップの実施	賞与(一時金)増額	賃金カーブの改善	諸手当の増額	その他	無回答
<b>全体(n=743)</b>	61.4	89.0	52.1	14.3	31.8	13.3	0.1
業種別							
建設業(n=53)	62.3	83.0	71.7	18.9	49.1	13.2	-
製造業(n=236)	70.3	92.4	46.2	14.4	20.8	11.9	-
情報通信業(n=27)	59.3	92.6	70.4	11.1	33.3	18.5	-
運輸業(n=84)	53.6	85.7	57.1	16.7	38.1	15.5	-
卸売・小売業(n=95)	68.4	91.6	43.2	13.7	25.3	10.5	-
金融・保険業(n=31)	45.2	87.1	45.2	3.2	38.7	19.4	-
不動産業(n=5)	40.0	80.0	60.0	-	-	-	-
飲食店、宿泊業(n=10)	80.0	100.0	40.0	20.0	20.0	10.0	-
医療、福祉(n=24)	70.8	87.5	70.8	8.3	54.2	25.0	-
教育、学習支援業(n=47)	36.2	80.9	48.9	14.9	53.2	10.6	-
サービス業(n=47)	57.4	87.2	61.7	14.9	25.5	10.6	2.1
その他(n=80)	55.0	91.3	51.3	16.3	37.5	15.0	-
規模別							
29人以下(n=14)	78.6	71.4	57.1	7.1	7.1	21.4	-
30~99人(n=66)	65.2	83.3	50.0	6.1	31.8	9.1	1.5
100~299人(n=137)	53.3	78.8	51.1	17.5	37.2	8.0	-
300~499人(n=75)	57.3	88.0	57.3	16.0	36.0	14.7	-
500~999人(n=96)	61.5	92.7	53.1	17.7	30.2	13.5	-
1000人以上(n=318)	65.1	94.7	52.5	14.8	29.6	17.3	-
組織率別							
0~10%未満(n=69)	62.3	91.3	62.3	11.6	49.3	23.2	-
10~20%未満(n=49)	59.2	93.9	61.2	14.3	40.8	14.3	-
20~30%未満(n=47)	61.7	89.4	61.7	14.9	27.7	8.5	-
30~40%未満(n=67)	52.2	85.1	44.8	16.4	32.8	11.9	-
40~50%未満(n=72)	62.5	91.7	43.1	22.2	34.7	1.4	-
50~60%未満(n=115)	59.1	84.3	50.4	9.6	25.2	20.9	0.9
60~70%未満(n=126)	64.3	92.1	50.8	19.0	30.2	16.7	-
70~80%未満(n=79)	65.8	91.1	54.4	11.4	24.1	10.1	-
80%以上(n=77)	66.2	84.4	54.5	15.6	28.6	11.7	-

4 要求の決定手続き\_2024年春季賃金交渉 【第12表】(※複数回答可)

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に要求をどのように決定したかを尋ねると、「大会・中央委員会等の機関会議で決定」が76.2%と最も多く、次いで「上部団体の方針」が30.0%であった。

業種別では、「大会・中央委員会等の機関会議で決定」との回答は、「飲食店、宿泊業」が90.0%と最も多く、次いで「製造業」が82.6%であった。

企業の規模別では、「大会・中央委員会等の機関会議で決定」との回答は、「1000人以上」が89.6%と最も多く、次いで「500～999人が」81.3%であった。一方、「組合員による投票により決定」との回答は、「30～99人」が47.0%と最も多く、次いで「29人以下」が42.9%であった。

なお、「その他」の回答として、「組合員へのアンケート」、「組合員との話し合い」、「組合員から委任状を取り、執行部で決定」等が多かった。

要求の決定手続き\_2024年春季賃金交渉

(%)

	大会・中央委員会等の 機関会議で決定	組合員による 投票により決定	上部団体の方針	その他	無回答
全体(n=743)	76.2	24.9	30.0	7.3	0.1
業種別					
建設業(n=53)	77.4	26.4	22.6	3.8	-
製造業(n=236)	82.6	26.7	31.4	3.4	-
情報通信業(n=27)	70.4	40.7	44.4	3.7	-
運輸業(n=84)	73.8	19.0	29.8	8.3	-
卸売・小売業(n=95)	81.1	25.3	32.6	6.3	-
金融・保険業(n=31)	77.4	22.6	22.6	9.7	-
不動産業(n=5)	60.0	-	-	40.0	-
飲食店、宿泊業(n=10)	90.0	10.0	40.0	-	-
医療、福祉(n=24)	66.7	20.8	20.8	16.7	-
教育、学習支援業(n=47)	61.7	34.0	12.8	19.1	-
サービス業(n=47)	74.5	19.1	40.4	2.1	2.1
その他(n=80)	67.5	22.5	33.8	12.5	-
規模別					
29人以下(n=14)	35.7	42.9	28.6	14.3	-
30～99人(n=66)	36.4	47.0	19.7	16.7	1.5
100～299人(n=137)	64.2	36.5	25.5	7.3	-
300～499人(n=75)	78.7	30.7	28.0	6.7	-
500～999人(n=96)	81.3	24.0	28.1	6.3	-
1000人以上(n=318)	89.6	13.5	36.2	5.0	-
組織率別					
0～10%未満(n=69)	71.0	27.5	20.3	14.5	-
10～20%未満(n=49)	71.4	22.4	30.6	12.2	-
20～30%未満(n=47)	63.8	40.4	25.5	2.1	-
30～40%未満(n=67)	68.7	34.3	22.4	9.0	-
40～50%未満(n=72)	75.0	34.7	23.6	6.9	-
50～60%未満(n=115)	76.5	27.0	28.7	7.0	0.9
60～70%未満(n=126)	83.3	19.8	34.1	5.6	-
70～80%未満(n=79)	81.0	19.0	38.0	5.1	-
80%以上(n=77)	85.7	9.1	42.9	3.9	-

5 主な交渉の実施方法\_2024年春季賃金交渉 【第13表】

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に賃金交渉はどのように行われていたかを尋ねると、「団体交渉等の労使交渉の場で行われる」が79.3%と最も多く、次いで「労使協議会等の労使協議機関で行われる」が19.1%であった。

業種別では、「団体交渉等の労使交渉の場で行われる」との回答は、「医療、福祉」が100.0%と最も多く、次いで「情報通信業」が96.3%、「教育、学習支援業」が95.7%であった。一方、「労使協議会等の労使協議機関で行われる」との回答は、「金融・保険業」が29.0%と最も多く、次いで「製造業」が27.1%であった。

企業の規模別では、「団体交渉等の労使交渉の場で行われる」との回答は、「29人以下」が92.9%と最も多く、次いで「100～299人」が81.0%であった。一方、「労使協議会等の労使協議機関で行われる」との回答は、「1000人以上」が22.0%と最も多く、次いで「500～999人」が20.8%であった。

なお、「その他」の回答として、「書面開催」等があった。

主な交渉の実施方法\_2024年春季賃金交渉



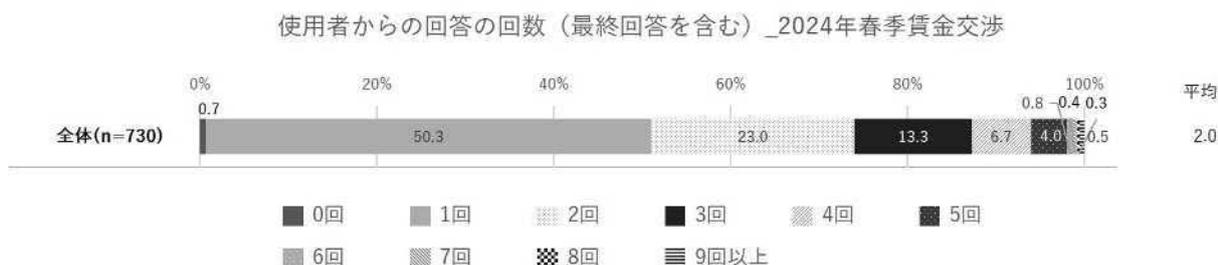
6 交渉の回数\_2024年春季賃金交渉 【第14表】

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉における交渉の回数を尋ねると、「1回」が26.5%と最も多く、次いで「2回」が18.1%であった。なお、「10回以上」と回答した労働組合も3.5%あり、平均回数は3.4回であった。



7 使用者からの回答の回数（最終回答を含む）\_2024年春季賃金交渉 【第15表】

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉における使用者からの回答の回数（最終回答を含む）を尋ねると、全体では、「1回」が50.3%と最も多く、次いで「2回」が23.0%であった。なお、平均回数は2.0回であった。



8 交渉にあたって実施した取組\_2024年春季賃金交渉 【第16表】(※複数回答可)

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉にあたって実施した取組を尋ねると、「職場集会」が57.3%と最も多く、次いで「要求の集約アンケート」が54.0%、「職場オルグの実施」が35.3%であった。

業種別では、「ストライキ権の確立」との回答は、「情報通信業」が63.0%と最も多く、次いで「医療、福祉」が45.8%であった。

企業の規模別では、「ストライキ権の確立」や「職場集会」、「職場オルグの実施」との回答は、それぞれ「1000人以上」が最も多く、次いで「500~999人」、「300~499人」であった。

組織率別では、「チラシ等の配布」との回答は、「0~10%未満」が37.7%と最も多かった。

なお、「その他」の回答として、「組合ニュース(メール等)での周知、意見募集」、「各支部における討議」、「上部団体との連携」、「春闘研修会」、「団結バッジの着用」、「社前宣伝行動」等様々な回答があった。

交渉にあたって実施した取組\_2024年春季賃金交渉

(%)

	要求の集約アンケート	ストライキ権の確立	ストライキ	ストライキ以外の争議行為	職場集会	チラシ等の配布	HP・SNSによる周知	職場オルグの実施	要求集約の投票	特に取組はしていない	その他	無回答
<b>全体(n=742)</b>	54.0	26.3	1.5	1.2	57.3	24.9	16.6	35.3	10.6	9.7	5.7	0.4
業種別												
建設業(n=53)	60.4	20.8	-	1.9	54.7	9.4	26.4	54.7	9.4	7.5	-	-
製造業(n=235)	51.1	25.5	0.4	1.7	62.1	37.4	17.4	40.0	14.5	8.9	5.5	0.4
情報通信業(n=27)	63.0	63.0	3.7	11.1	66.7	37.0	48.1	37.0	29.6	3.7	11.1	-
運輸業(n=84)	44.0	38.1	-	-	61.9	14.3	9.5	28.6	4.8	9.5	6.0	-
卸売・小売業(n=95)	60.0	5.3	1.1	-	67.4	16.8	16.8	40.0	9.5	8.4	3.2	-
金融・保険業(n=31)	58.1	32.3	-	-	54.8	12.9	19.4	51.6	22.6	-	-	-
不動産業(n=5)	60.0	-	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0	-	-
飲食店、宿泊業(n=10)	40.0	20.0	-	-	40.0	10.0	20.0	70.0	-	-	20.0	-
医療、福祉(n=24)	54.2	45.8	20.8	-	41.7	41.7	12.5	37.5	4.2	12.5	16.7	-
教育、学習支援業(n=47)	63.8	12.8	2.1	2.1	46.8	34.0	10.6	2.1	-	21.3	6.4	-
サービス業(n=47)	53.2	25.5	2.1	-	38.3	12.8	10.6	31.9	2.1	12.8	-	2.1
その他(n=80)	53.8	32.5	1.3	-	51.3	20.0	11.3	21.3	11.3	12.5	11.3	1.3
規模別												
29人以下(n=14)	42.9	21.4	-	-	21.4	-	-	7.1	7.1	28.6	7.1	-
30~99人(n=66)	50.0	18.2	1.5	-	45.5	6.1	6.1	7.6	6.1	24.2	4.5	1.5
100~299人(n=137)	56.2	17.5	3.6	1.5	41.6	18.2	1.5	11.7	12.4	16.8	6.6	0.7
300~499人(n=75)	49.3	21.3	1.3	-	46.7	22.7	4.0	32.0	4.0	12.0	4.0	-
500~999人(n=96)	61.5	30.2	1.0	-	60.4	26.0	9.4	33.3	14.6	8.3	7.3	1.0
1000人以上(n=317)	52.7	32.8	0.9	1.9	70.0	32.8	31.5	55.5	12.0	2.2	6.0	-
組織率別												
0~10%未満(n=69)	66.7	33.3	4.3	1.4	52.2	37.7	24.6	29.0	10.1	4.3	10.1	1.4
10~20%未満(n=49)	51.0	24.5	6.1	2.0	42.9	22.4	10.2	22.4	6.1	12.2	10.2	-
20~30%未満(n=46)	56.5	17.4	-	2.2	43.5	30.4	15.2	17.4	8.7	8.7	2.2	-
30~40%未満(n=67)	67.2	11.9	1.5	-	50.7	19.4	3.0	25.4	16.4	10.4	4.5	-
40~50%未満(n=72)	56.9	23.6	-	1.4	62.5	19.4	13.9	34.7	12.5	12.5	5.6	-
50~60%未満(n=115)	52.2	27.0	-	-	57.4	14.8	22.6	33.9	9.6	13.0	6.1	-
60~70%未満(n=126)	49.2	27.0	1.6	1.6	61.1	27.8	15.9	51.6	15.1	8.7	5.6	0.8
70~80%未満(n=79)	50.6	34.2	1.3	2.5	69.6	26.6	25.3	38.0	8.9	7.6	5.1	-
80%以上(n=77)	41.6	35.1	1.3	-	63.6	29.9	11.7	49.4	7.8	6.5	5.2	-

9 2024年春季賃金交渉において考慮した項目\_1番目～3番目合計 【第17表～第19表】

(※考慮した順1番目から3番目までそれぞれ選択)

2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉において考慮した項目を1番目から3番目までそれぞれ尋ねると、1番目～3番目の合計では、「物価の高騰」が84.6%と最も多く、次いで「実質賃金の維持」が38.7%、「同業他社の動向」が27.0%、「若手人材の確保」が26.6%、「企業の業績」が25.4%であった。

会社の規模別では、「定期昇給の維持」との回答は、「29人以下」が50.0%と最も多く、次いで「30～99人」が27.3%であった。

2024年春季賃金交渉において考慮した項目\_1番目～3番目合計

(%)

	物価の高騰	実質賃金の維持	定期昇給の維持	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	一時金の改善	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	労使関係の安定	若手人材の確保	その他	無回答
全体(n=741)	84.6	38.7	17.1	7.3	27.0	25.0	16.5	10.1	7.7	25.4	4.0	26.6	6.1	1.5
建設業(n=53)	84.9	34.0	18.9	5.7	34.0	24.5	17.0	11.3	5.7	34.0	3.8	24.5	1.9	-
製造業(n=235)	85.1	39.1	13.2	3.8	34.9	30.6	13.6	8.5	5.5	29.8	3.4	26.0	5.1	-
情報通信業(n=27)	85.2	40.7	11.1	7.4	40.7	18.5	18.5	3.7	7.4	37.0	3.7	18.5	7.4	-
運輸業(n=84)	84.5	39.3	22.6	7.1	21.4	23.8	19.0	14.3	11.9	10.7	8.3	28.6	3.6	3.6
卸売・小売業(n=94)	88.3	45.7	13.8	9.6	22.3	17.0	8.5	10.6	8.5	33.0	1.1	35.1	3.2	1.1
金融・保険業(n=31)	80.6	32.3	22.6	19.4	16.1	29.0	9.7	6.5	12.9	38.7	6.5	22.6	3.2	-
不動産業(n=5)	100.0	-	-	-	-	80.0	20.0	-	-	60.0	-	-	40.0	-
飲食店、宿泊業(n=10)	80.0	20.0	-	10.0	70.0	20.0	-	10.0	10.0	30.0	-	40.0	10.0	-
医療、福祉(n=24)	83.3	41.7	25.0	12.5	16.7	25.0	29.2	4.2	4.2	4.2	-	16.7	20.8	4.2
教育、学習支援業(n=47)	83.0	36.2	14.9	10.6	27.7	19.1	29.8	4.3	8.5	12.8	6.4	29.8	6.4	6.4
サービス業(n=47)	80.9	36.2	27.7	6.4	12.8	14.9	21.3	12.8	17.0	17.0	4.3	25.5	6.4	6.4
その他(n=80)	82.5	42.5	21.3	8.8	17.5	25.0	21.3	16.3	3.8	18.8	5.0	23.8	11.3	-
29人以下(n=14)	100.0	28.6	50.0	14.3	14.3	7.1	7.1	7.1	7.1	14.3	21.4	7.1	14.3	-
30～99人(n=66)	75.8	33.3	27.3	12.1	15.2	33.3	18.2	18.2	3.0	19.7	6.1	22.7	6.1	3.0
100～299人(n=136)	84.6	38.2	16.2	9.6	16.2	25.0	22.1	11.8	11.8	21.3	5.9	30.1	3.7	1.5
300～499人(n=75)	81.3	37.3	20.0	4.0	21.3	24.0	24.0	6.7	4.0	32.0	5.3	30.7	4.0	2.7
500～999人(n=96)	85.4	38.5	15.6	6.3	28.1	19.8	20.8	11.5	6.3	28.1	4.2	29.2	5.2	-
1000人以上(n=317)	86.1	39.4	14.2	6.3	34.4	26.8	10.4	8.5	9.1	26.2	1.9	25.6	7.9	1.3

1番目に考慮した項目～3番目に考慮した項目についてそれぞれみると、「1番目に考慮した項目」は、「物価の高騰」が59.1%と最も多かった。また、「2番目に考慮した項目」は、「実質賃金の維持」が21.5%と最も多く、「3番目に考慮した項目」は、「若手人材の確保」が16.3%と最も多かった。

1番目に考慮した項目	2番目に考慮した項目	3番目に考慮した項目
物価の高騰 (59.1%)	実質賃金の維持 (21.5%)	若手人材の確保 (16.3%)
実質賃金の維持 (9.2%)	物価の高騰 (16.3%)	同業他社の動向 (11.9%)
同業他社の動向 (5.4%)	世間相場 (10.1%)	世間相場 (11.6%)

なお、「その他」として、以下の回答等があった。

1 番目に考慮した項目	2 番目に考慮した項目	3 番目に考慮した項目
上部団体の方針	労働条件の維持・改善	人材確保
実質賃金の向上・改善	最低賃金の引上げ	モチベーションの維持・向上
組合員の頑張り	—	—

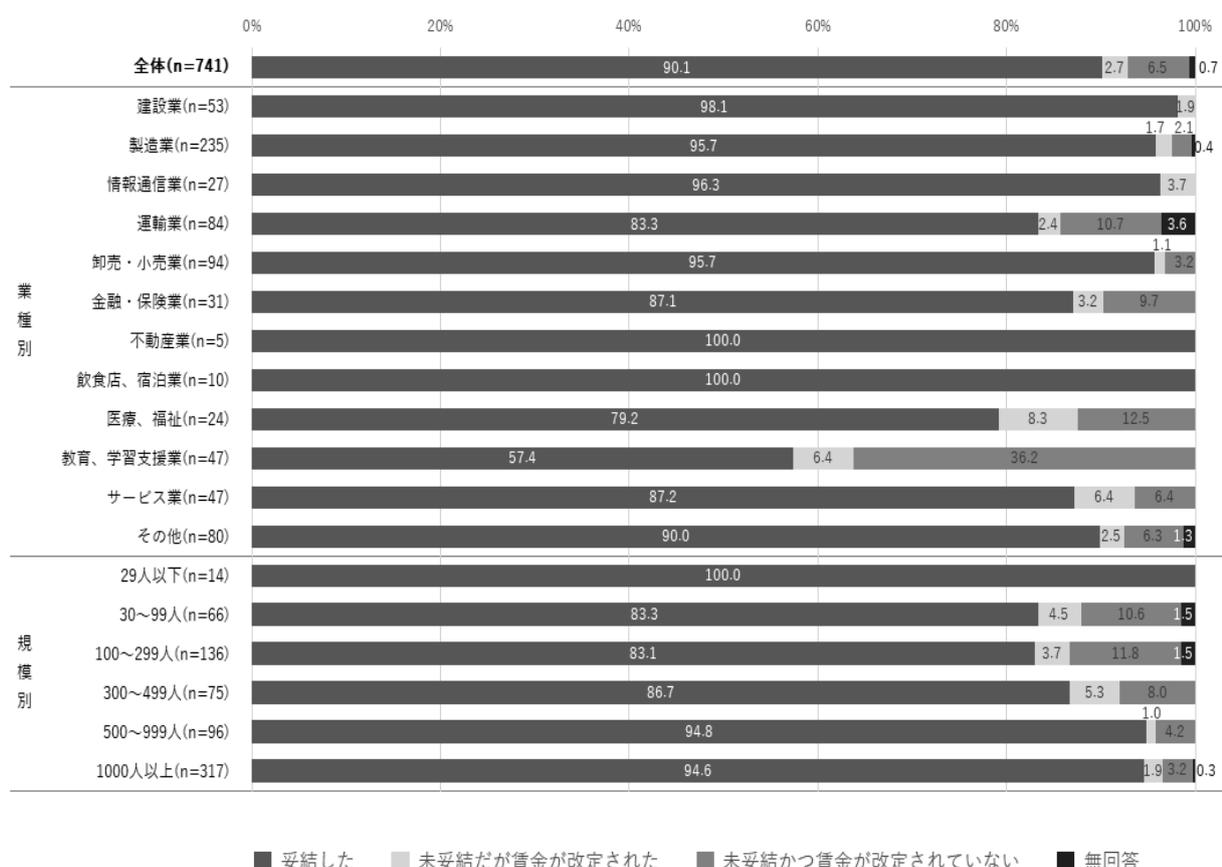
### 10 妥結状況\_2024 年春季賃金交渉 【第 20 表】

2024 年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に 2024 年春季賃金交渉の妥結状況を尋ねると、「妥結した」が 90.1%と最も多く、次いで「未妥結かつ賃金が改定されていない」が 6.5%であった。

業種別では、「妥結した」との回答は、「教育、学習支援業」が 57.4%と最も少なく、次いで「医療、福祉」が 79.2%であった。

企業の規模別では、「妥結した」との回答は、「29 人以下」が 100.0%と最も多く、次いで「500～999 人」が 94.8%であった。

妥結状況\_2024 年春季賃金交渉



■ 妥結した ■ 未妥結だが賃金が改定された ■ 未妥結かつ賃金が改定されていない ■ 無回答

## 1.1 妥結金額・賃上げ率\_2024年春季賃金交渉\_単純平均値 【第21表～第24表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉における妥結金額・賃上げ率を尋ね、単純平均値を算出した。

妥結金額（定期昇給込み）は12,113.0円、うちベースアップ分は7,545.1円、賃上げ率（定期昇給込み）は4.14%、うちベースアップ分は2.48%であった。

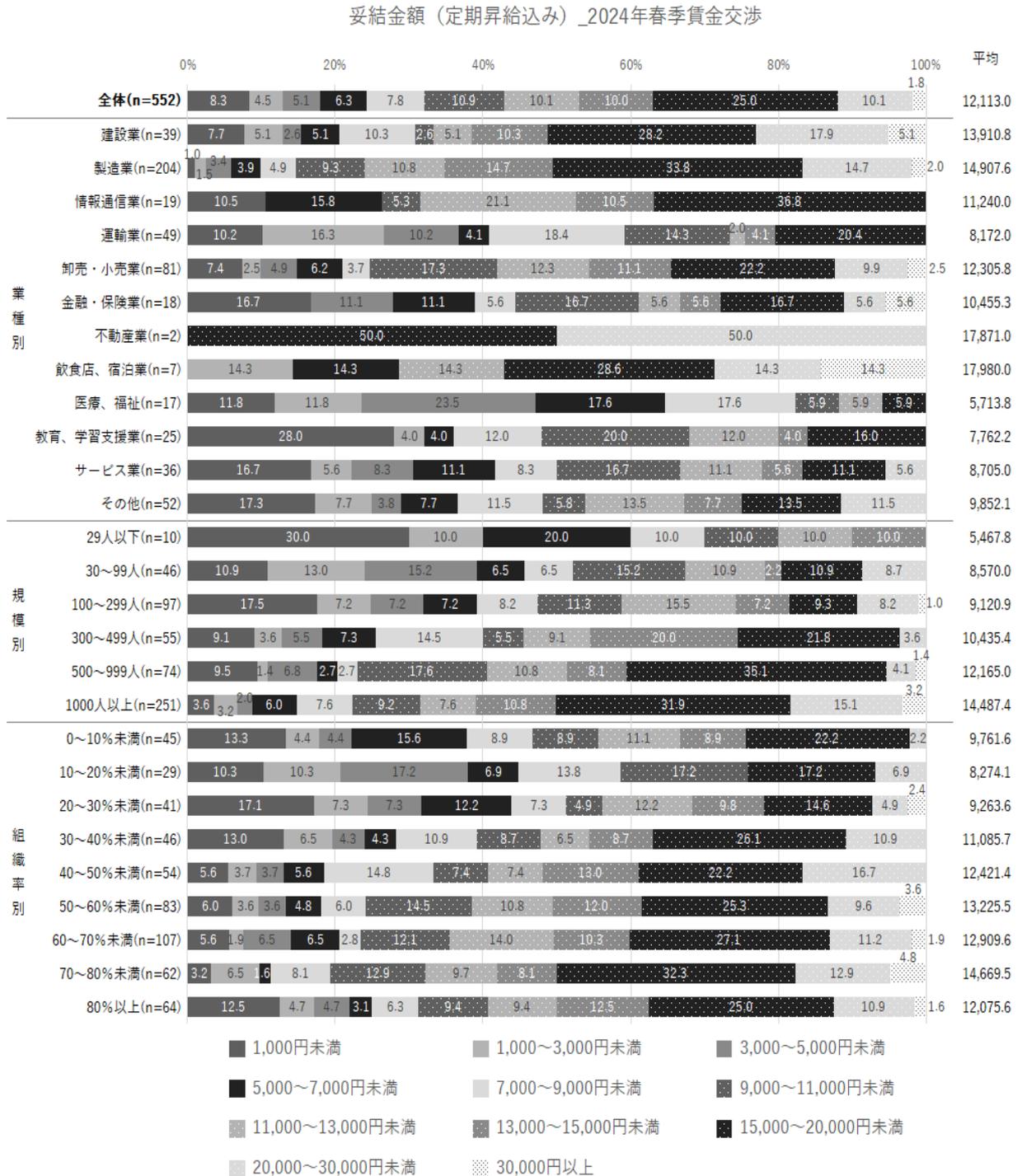
(1) 妥結金額（定期昇給込み）	( 12,113.0 ) 円
うちベースアップ分	( 7,545.1 ) 円
(2) 賃上げ率（定期昇給込み）	( 4.14 ) %
うちベースアップ分	( 2.48 ) %

12 妥結金額（定期昇給込み）\_2024年春季賃金交渉 【第21表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に妥結金額（定期昇給込み）を尋ねると、「15,000～20,000円未満」が25.0%と最も多く、次いで「9,000～11,000円未満」が10.9%であった。

業種別では、「1,000円未満」との回答は、「教育、学習支援業」が28.0%と最も多かった。

企業の規模別では、「29人以下」は「1,000円未満」が30.0%と最も多く、「1000人以上」は「15,000～20,000円未満」が31.9%と最も多かった。



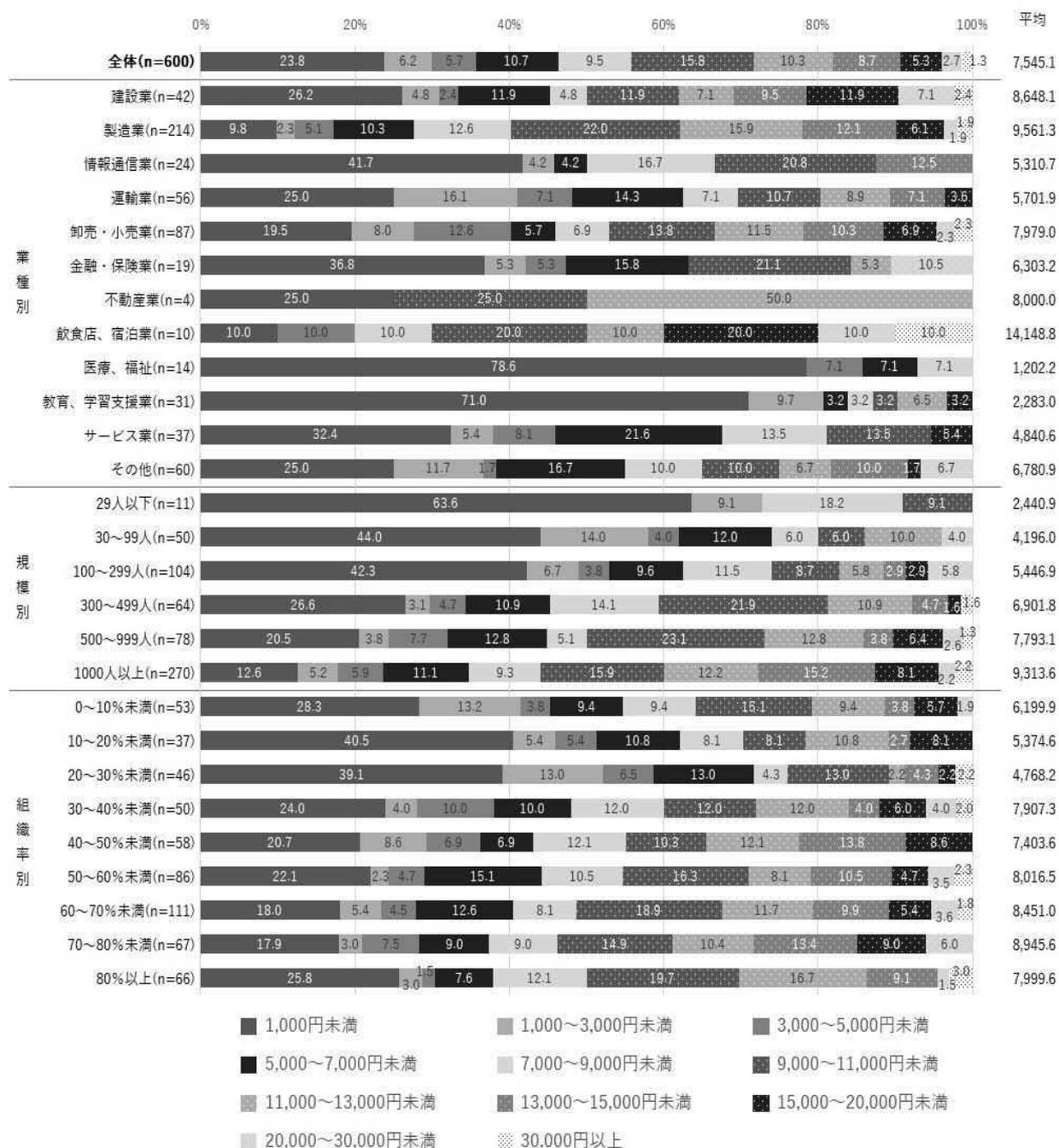
1.3 妥結金額（定期昇給込み）のうちベースアップ分\_2024年春季賃金交渉 【第22表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に妥結金額（定期昇給込み）のうちベースアップ分を尋ねると、「1,000円未満」が23.8%と最も多く、次いで「9,000～11,000円未満」が15.8%であった。

業種別では、「1,000円未満」との回答は、「医療、福祉」が78.6%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」が71.0%であった。

企業の規模別では、「29人以下」は「1,000円未満」が63.6%と最も多く、「1000人以上」は「9,000～11,000円未満」が15.9%と最も多かった。

妥結金額（定期昇給込み）のうちベースアップ分\_2024年春季賃金交渉

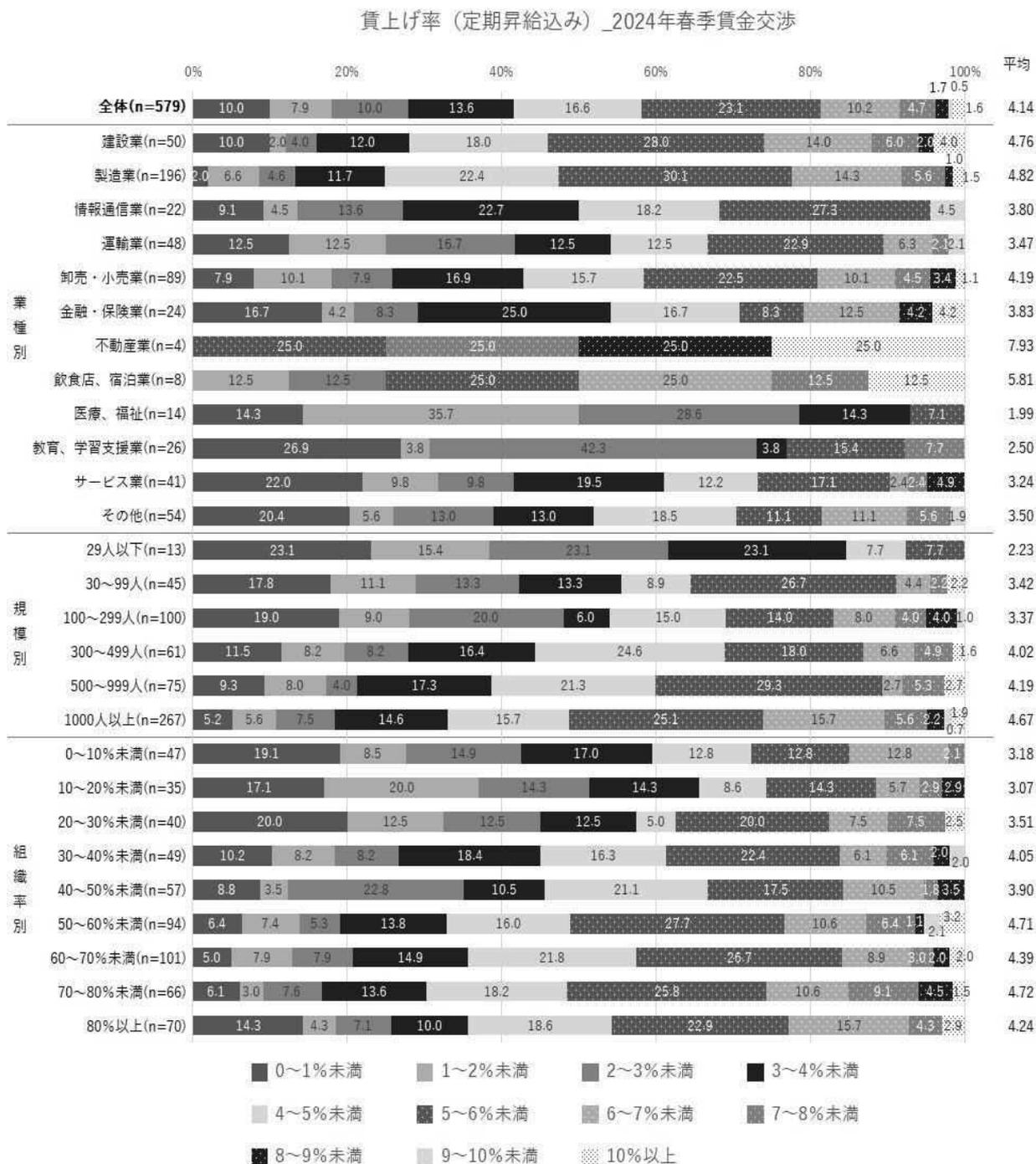


1.4 賃上げ率（定期昇給込み）\_2024年春季賃金交渉 【第23表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に賃上げ率（定期昇給込み）を尋ねると、「5～6%未満」が23.1%と最も多く、次いで「4～5%未満」が16.6%であった。

企業の規模別では、「29人以下」は「0～1%未満」、「2～3%未満」、「3～4%未満」がそれぞれ23.1%と最も多く、「1000人以上」は「5～6%未満」が25.1%と最も多かった。

組織率別では、「0～10%未満」は「0～1%未満」が19.1%と最も多く、「80%以上」は「5～6%未満」が22.9%と最も多かった。



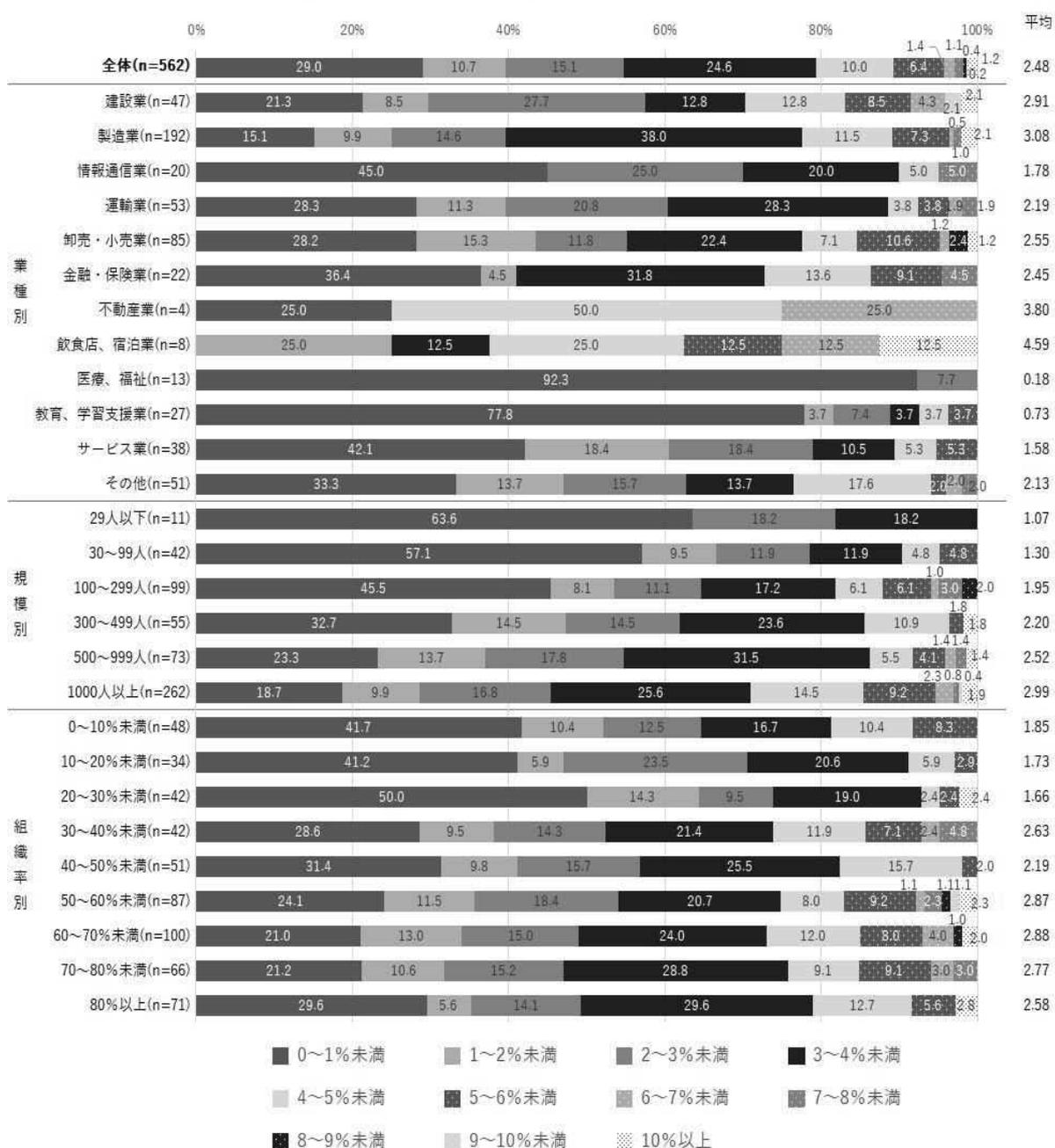
15 賃上げ率（定期昇給込み）\_うちベースアップ分\_2024年春季賃金交渉 【第24表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に賃上げ率（定期昇給込み）のうちベースアップ分を尋ねると、「0～1%未満」が29.0%と最も多く、次いで「3～4%未満」が24.6%であった。

企業の規模別では、「29人以下」は「0～1%未満」が63.6%と最も多く、「1000人以上」は「3～4%未満」が25.6%と最も多かった。

組織率別では、「0～10%未満」は「0～1%未満」が41.7%と最も多く、「80%以上」は「0～1%未満」が29.6%と最も多かった。

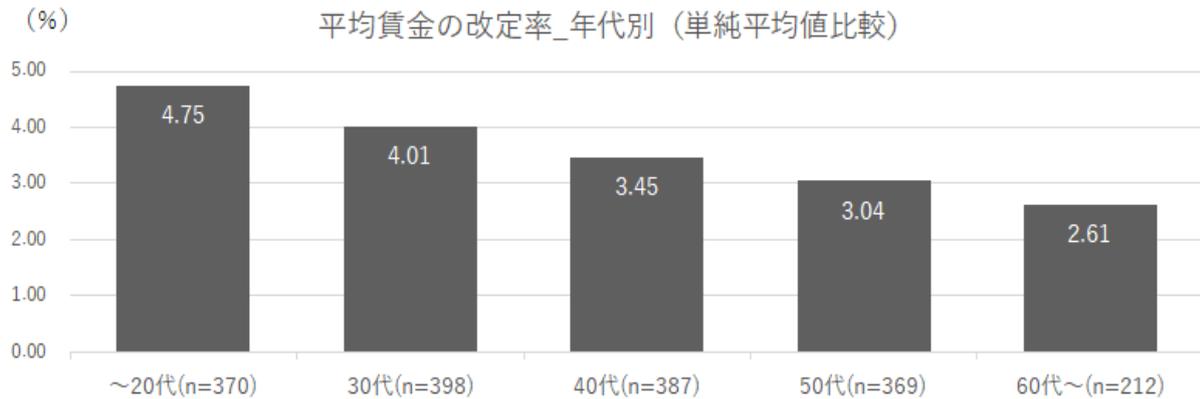
賃上げ率（定期昇給込み）\_うちベースアップ分\_2024年春季賃金交渉



16 平均賃金の改定率\_年代別（単純平均値比較） 【第25表～第34表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に組合員の年代別の平均賃金改定率を尋ねると、～20代が4.75%と最も多く、次いで30代が4.01%、40代が3.45%、50代が3.04%、60代～が2.61%であった。年代が低いほど改定率が高くなる傾向がみられた。

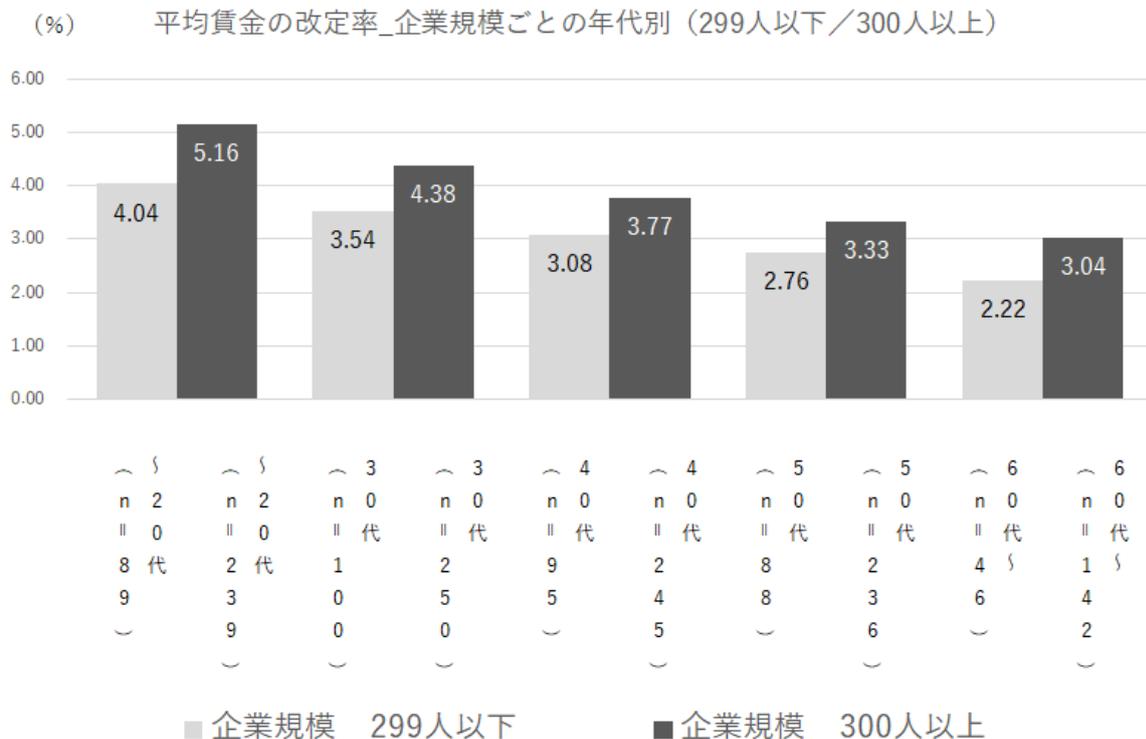
なお、「組合員のいる全ての年代において改定率を同じ数値で回答した」労働組合の割合は全体の35%超であった。



17 平均賃金の改定率\_企業規模ごとの年代別（299人以下／300人以上）（単純平均値比較）

【第25表～第34表】

年代別の平均賃金の改定率について企業の規模別にみると、300人以上の企業は299人以下の企業よりも全体的に平均賃金の改定率が高くなる傾向がみられた。



## 1 8 妥結内容\_2024年春季賃金交渉 【第35表】(※複数回答可)

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉の妥結内容を尋ねると、「ベースアップ+定期昇給」が54.5%と最も多く、次いで「賞与(一時金)アップ」が32.0%であった。

企業の規模別では、「ベースアップ+定期昇給」との回答は、「1000人以上」が65.9%と最も多く、次いで「500~999人」が61.9%であった。一方、「定期昇給のみ」との回答は、「29人以下」が28.6%と最も多く、次いで「30~99人」が24.0%であった。

なお、「その他」の回答として、「インフレ手当等の時限的手当の支給」や「労働環境の改善、福利厚生制度の改善」等が多かった。

妥結内容\_2024年春季賃金交渉

(%)

	ベース アップの み	定期昇給 のみ	ベース アップ+ 定期昇給	賞与 (一時 金) アップ	諸手当の 改定	ベース ダウン	賞与 (一時 金) ダウン	賃金カット	賃金の 時限的 引き下げ	その他の 賃金制度 の 改定	その他	無回答
<b>全体(n=793)</b>	17.9	14.6	54.5	32.0	19.7	0.3	5.3	0.1	-	8.2	13.7	2.8
規模別												
29人以下(n=21)	19.0	28.6	33.3	-	19.0	-	14.3	-	-	4.8	14.3	4.8
30~99人(n=75)	16.0	24.0	36.0	30.7	12.0	-	1.3	-	-	4.0	20.0	4.0
100~299人(n=149)	18.1	20.8	40.3	32.2	19.5	0.7	6.7	0.7	-	7.4	12.8	2.7
300~499人(n=85)	16.5	16.5	49.4	35.3	16.5	-	3.5	-	-	7.1	17.6	4.7
500~999人(n=97)	16.5	7.2	61.9	38.1	18.6	-	6.2	-	-	9.3	10.3	1.0
1000人以上(n=328)	18.6	11.3	65.9	32.9	23.5	-	5.2	-	-	9.5	13.7	1.8
組織率別												
0~10%未満(n=74)	10.8	17.6	54.1	31.1	23.0	-	4.1	-	-	10.8	13.5	4.1
10~20%未満(n=53)	17.0	18.9	47.2	28.3	20.8	-	7.5	-	-	5.7	9.4	3.8
20~30%未満(n=60)	16.7	25.0	41.7	33.3	18.3	-	1.7	-	-	6.7	16.7	1.7
30~40%未満(n=68)	16.2	10.3	57.4	38.2	22.1	-	4.4	-	-	7.4	14.7	1.5
40~50%未満(n=77)	13.0	11.7	57.1	24.7	18.2	-	5.2	-	-	13.0	15.6	1.3
50~60%未満(n=115)	17.4	14.8	60.0	32.2	17.4	-	7.0	-	-	4.3	14.8	1.7
60~70%未満(n=134)	23.9	14.9	53.0	35.1	20.9	-	3.7	-	-	12.7	14.2	1.5
70~80%未満(n=84)	21.4	13.1	57.1	29.8	21.4	1.2	8.3	1.2	-	6.0	10.7	4.8
80%以上(n=84)	17.9	13.1	57.1	38.1	19.0	-	6.0	-	-	3.6	17.9	2.4

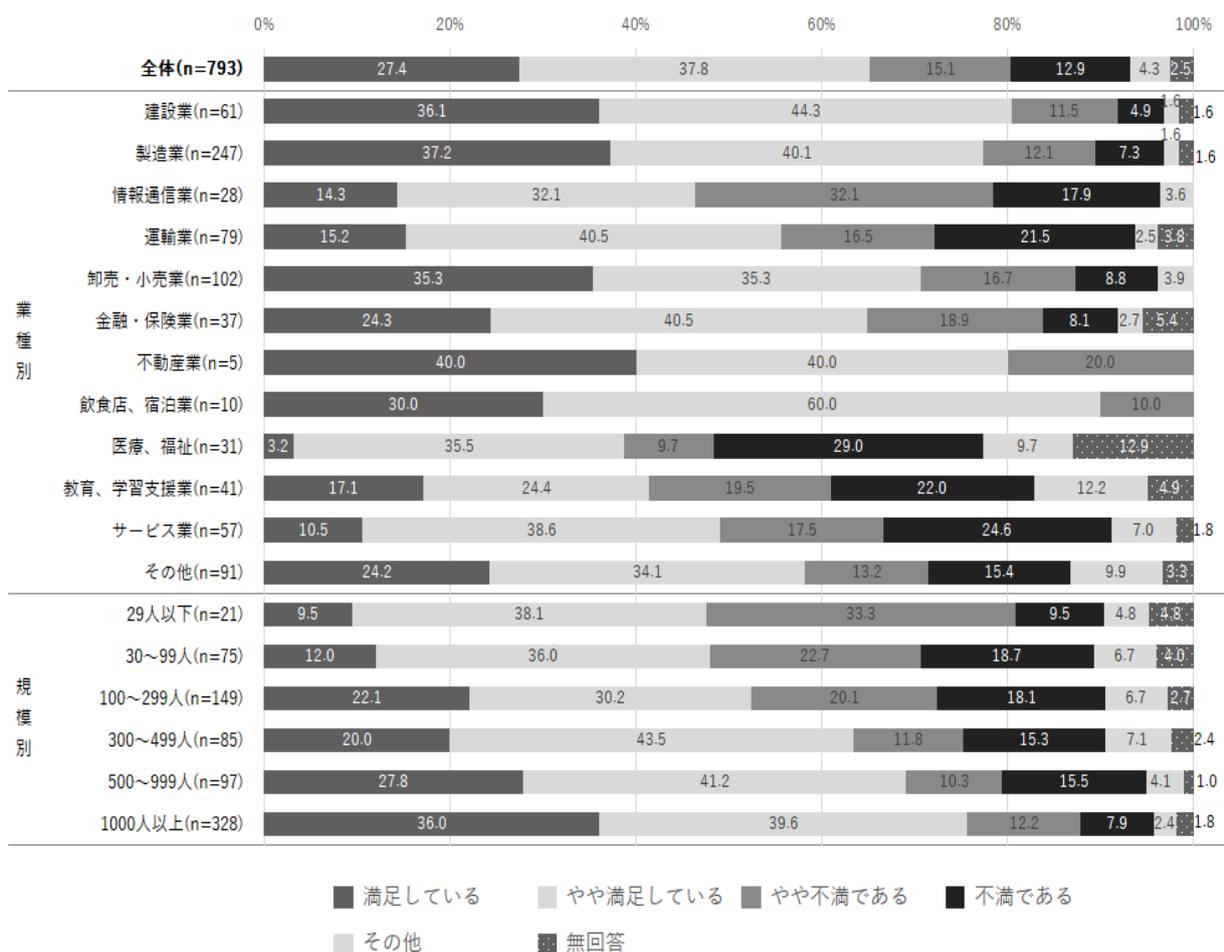
19 妥結結果に対する評価\_2024年春季賃金交渉 【第36表】

2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に2024年春季賃金交渉の妥結結果に対する評価を尋ねると、「やや満足している」が37.8%と最も多く、次いで「満足している」が27.4%であった。

業種別では、「満足している」との回答は、「不動産業」(40.0%)、「製造業」(37.2%)、「建設業」(36.1%)が比較的高い一方、「医療、福祉」(3.2%)、「サービス業」(10.5%)が比較的低い傾向がみられた。

企業の規模別では、「満足している」との回答は、「1000人以上」が36.0%と最も多く、次いで「500~999人」が27.8%であった。

妥結結果に対する評価\_2024年春季賃金交渉

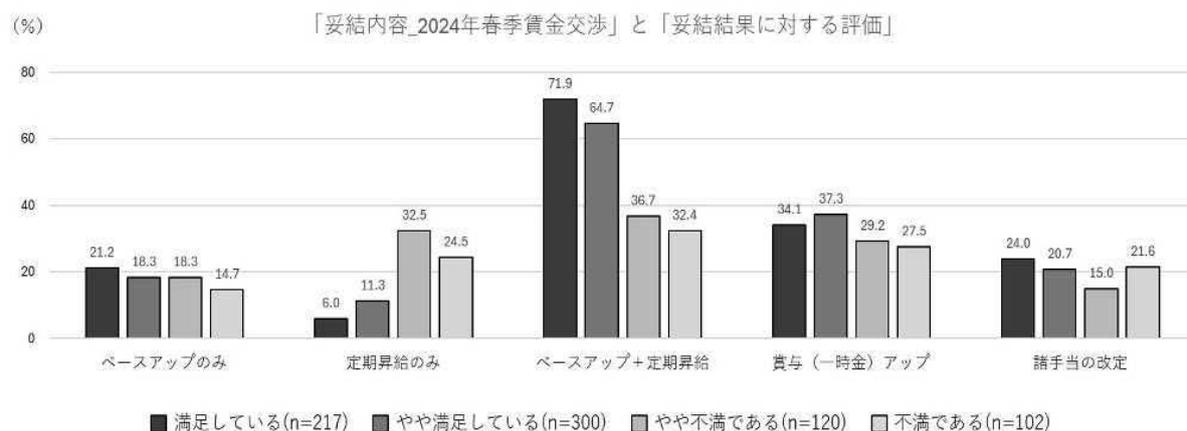


## 20 「妥結内容\_2024年春季賃金交渉」と「妥結結果に対する評価」 【第35表～第36表】

(※「妥結内容」は複数回答可)

2024年春季賃金交渉の妥結結果（賃上げに関する結果のみ）と妥結結果に対する労働組合の評価の関係性をみると、妥結結果が「定期昇給のみ」であった労働組合は、妥結結果に「満足している」、「やや満足している」との評価が1割前後と低い一方、「やや不満である」、「不満である」との評価が3割前後と比較的高い傾向がみられた。

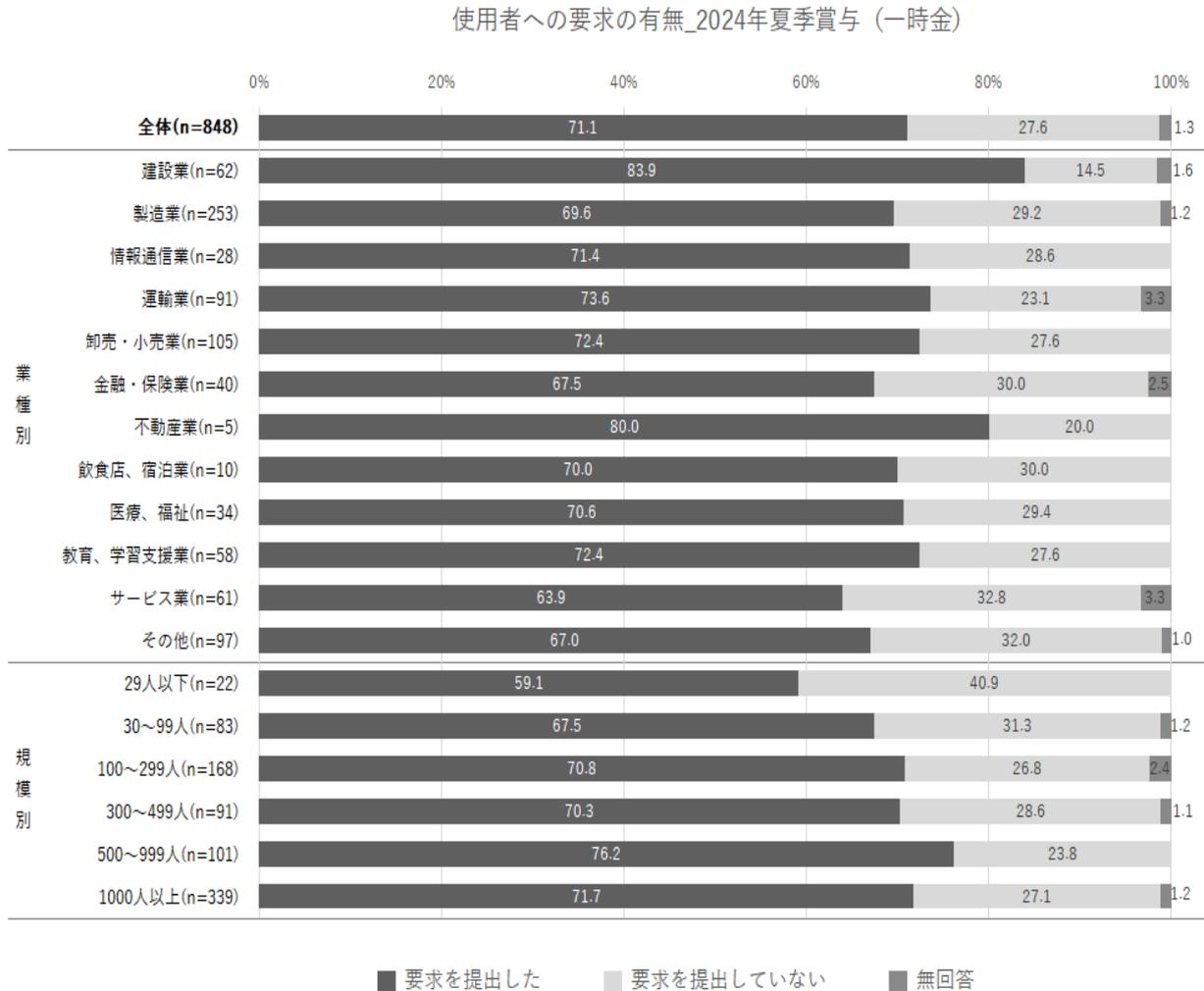
また、妥結結果が「ベースアップ+定期昇給」であった労働組合は、妥結結果が「満足している」、「やや満足している」との評価が6割以上と高い傾向がみられた。一方、妥結結果が「やや不満である」、「不満である」との評価も、ともに3割以上を占めた。



2 1 使用者への要求の有無\_2024年夏季賞与（一時金） 【第37表】

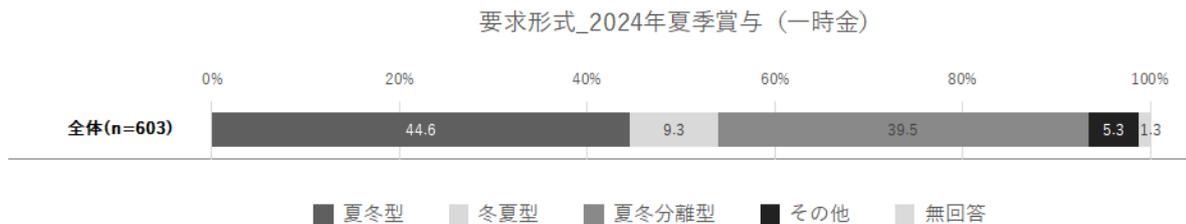
労働組合に2024年夏季賞与（一時金）の交渉について使用者に要求したかを尋ねると、「要求を提出した」が71.1%と7割を超えた。

業種別では、「要求を提出した」との回答は、「建設業」が83.9%と最も多く、「サービス業」が63.9%と最も少なかった。



2 2 要求形式\_2024年夏季賞与（一時金） 【第38表】

2024年夏季賞与（一時金）の交渉について使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に要求形式を尋ねると、「夏冬型」が44.6%と最も多く、次いで「夏冬分離型」が39.5%であった。

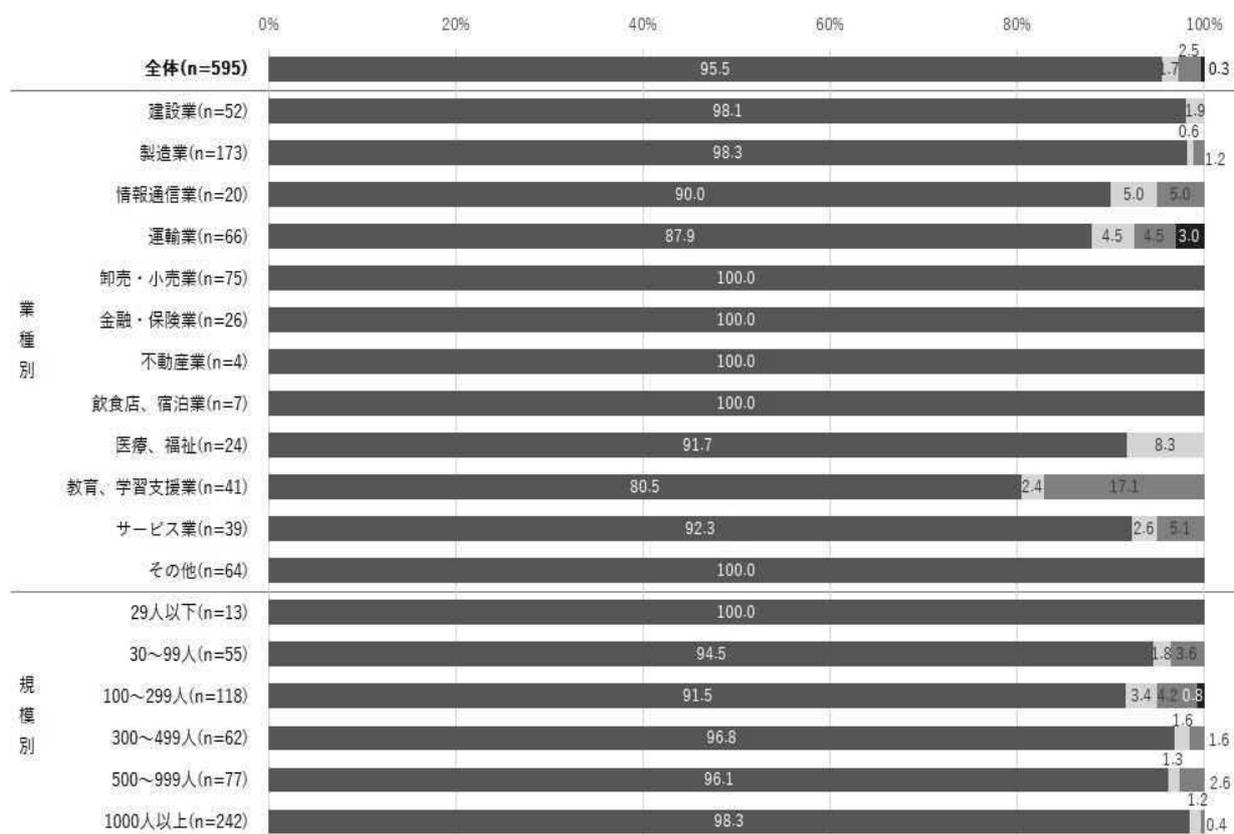


2.3 妥結状況\_2024年夏季賞与（一時金） 【第39表】

2024年夏季賞与（一時金）の交渉について使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に2024年夏季賞与（一時金）の妥結状況を尋ねると、「妥結した」が95.5%と最も多く、次いで「未妥結かつ賞与（一時金）が改定されていない」が2.5%であった。

業種別では、「妥結した」と回答した割合が最も低かったのは、「教育、学習支援業」で80.5%であった。

妥結状況\_2024年夏季賞与（一時金）



- 妥結した
- 未妥結だが賞与（一時金）が改定された
- 未妥結かつ賞与（一時金）が改定されていない
- 無回答

2.4 妥結結果に対する評価\_2024年夏季賞与（一時金） 【第40表】

2024年夏季賞与（一時金）の妥結状況について「妥結した」又は「未妥結だが賞与（一時金）が改定された」と回答した労働組合に2024年夏季賞与（一時金）の妥結結果に対する評価を尋ねると、「やや満足している」が38.4%と最も多く、次いで「満足している」が26.5%であった。

規模別では、「満足している」との回答は、「500～999人」、「1000人以上」の割合がともに3割以上を占めた。



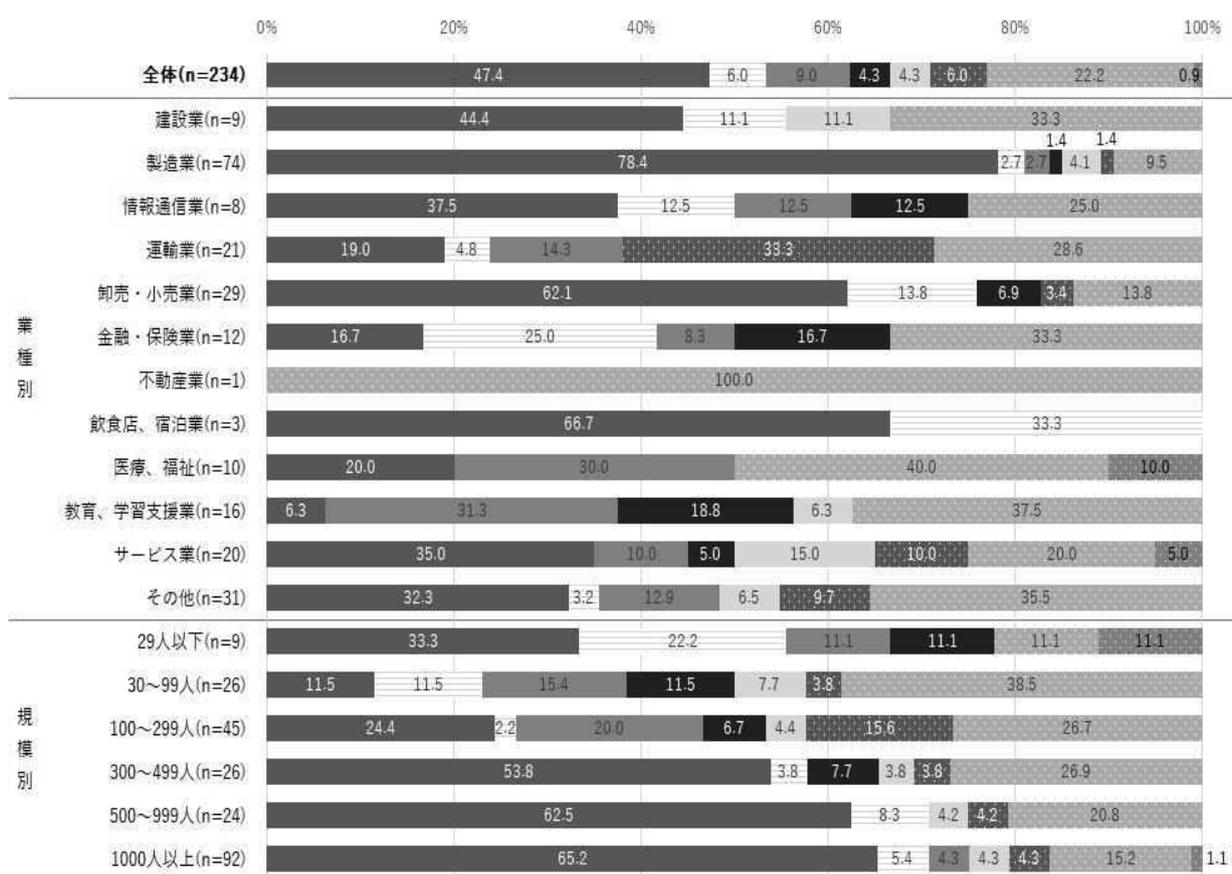
2.5 使用者に要求をしなかった理由\_2024年夏季賞与（一時金） 【第41表】

2024年夏季賞与（一時金）の交渉について使用者に「要求を提出していない」と回答した労働組合に使用者に要求をしなかった理由を尋ねると、「業績連動で自動決定されるため」が47.4%と最も多く、次いで「その他」が22.2%であった。

企業の規模別では、「業績連動で自動決定されるため」との回答は、「1000人以上」が65.2%と最も多く、次いで「500～999人」が62.5%であった。

なお、「その他」の回答として、「人事委員会勧告に準拠しているため」、「ベースアップ/賃金カーブ改善に注力したため（一時金でごまかされないため等）」、「これから提出する」等が多かった。

使用者に要求をしなかった理由\_2024年夏季賞与（一時金）



- 業績連動で自動決定されるため
- ▨ 査定により個人別に決定されるため
- 就業規則等賃金規程で決まっているため
- 企業の業績などの理由で自粛したため
- ▨ 複数年協定等により夏季賞与（一時金）が決定しているため
- 賞与（一時金）の制度がないため
- その他
- 無回答

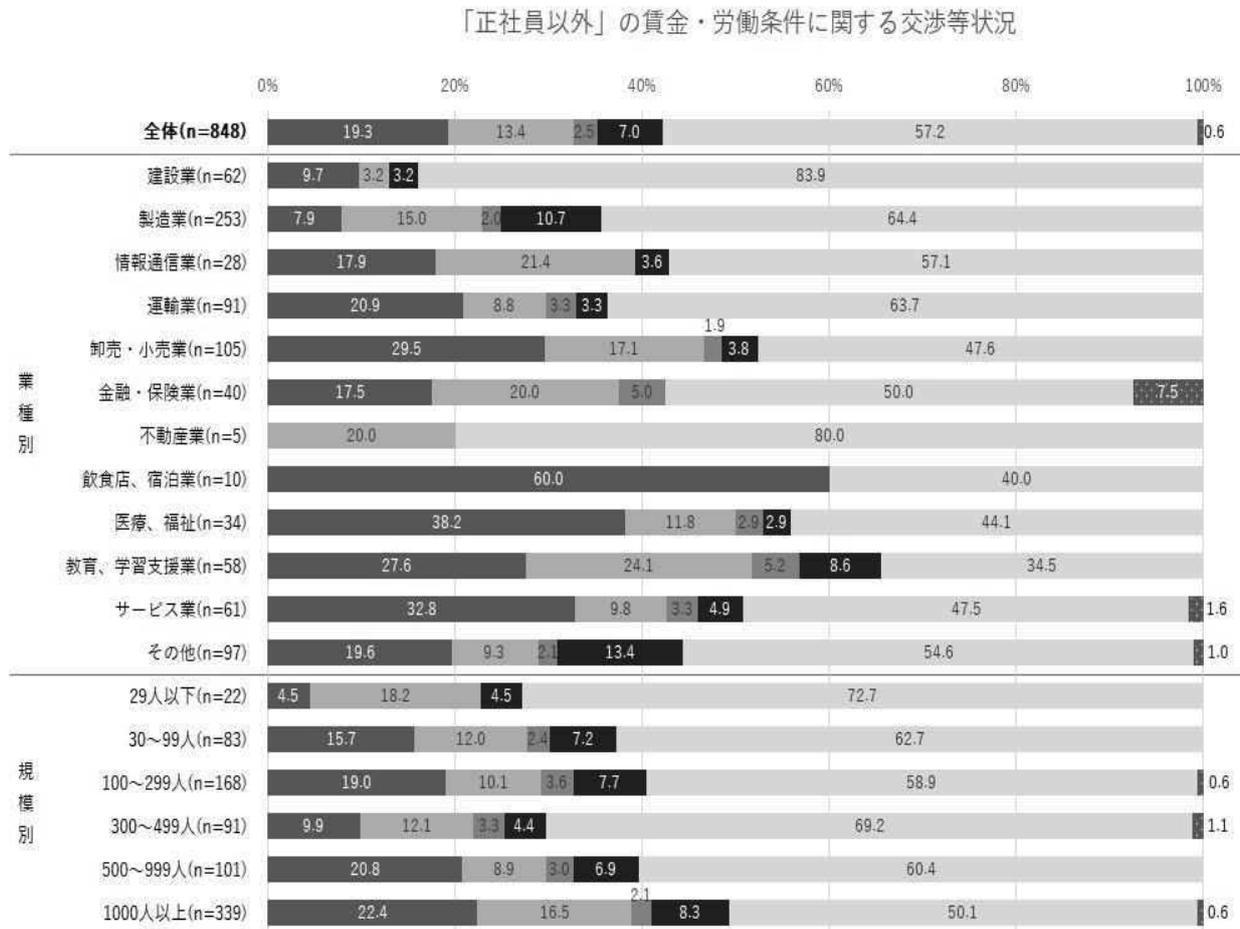
IV 「正社員以外」の賃金交渉等について

1 「正社員以外」の賃金・労働条件に関する交渉等状況 【第42表】

「正社員以外」の賃金や労働条件に関する交渉等の状況を尋ねると、「要求をしていない」が57.2%と最も多く、次いで「賃金の改善及び賃金以外の労働条件の改善について要求を提出した」が19.3%であった。

業種別では、「飲食店、宿泊業」が60.0%と最も多かった。

企業の規模別では、「1000人以上」が22.4%と最も多かった。



- 賃金の改善及び賃金以外の労働条件の改善について要求を提出した
- 賃金の改善のみについて要求を提出した
- 賃金以外の労働条件の改善のみについて要求を提出した
- 要求は提出していないが、交渉を行った
- 要求をしていない
- 無回答

## 2 交渉等の対象となる「正社員以外」の従業員について 【第43表】（※複数回答可）

「正社員以外」の賃金や労働条件について、「要求を提出した」又は「要求は提出していないが、交渉を行った」と回答した労働組合に交渉等の対象となる「正社員以外」の従業員の種類を尋ねると、「嘱託・再雇用」が68.7%と最も多く、次いで「契約社員」が51.4%、「パート・アルバイト」が50.0%であった。

なお、「その他」の回答として、「非常勤職員」、「準社員」等があった。

交渉等の対象となる「正社員以外」の従業員について (%)

	契約社員	パート・アルバイト	嘱託・再雇用	その他	無回答
全体(n=358)	51.4	50.0	68.7	5.6	1.1

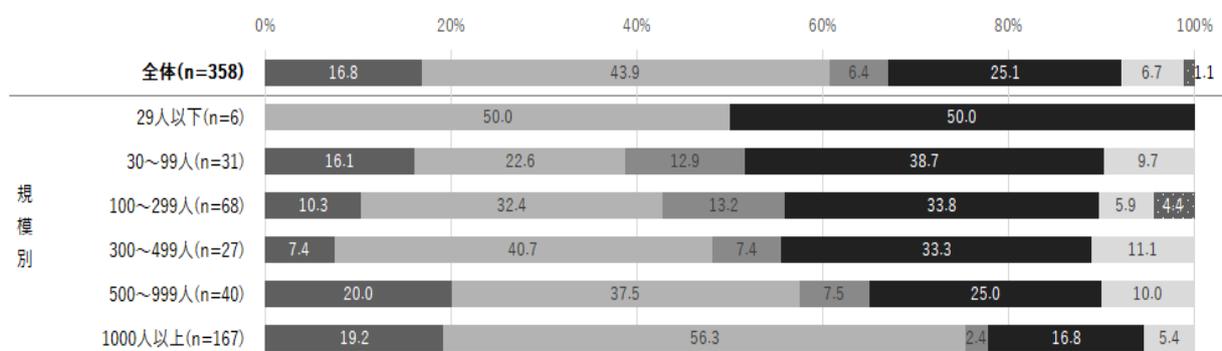
## 3 「正社員以外」の従業員に関する要求の交渉等の結果 【第44表】

「正社員以外」の賃金や労働条件について、「要求を提出した」又は「要求は提出していないが、交渉を行った」と回答した労働組合に要求の交渉等の結果を尋ねると、「賃金のみ改善された」が43.9%と最も多く、次いで「改定がなかった」が25.1%であった。

企業の規模別では、「賃金及び賃金以外の労働条件が改定された」との回答は、「500～999人」が20.0%と最も多く、次いで「1000人以上」が19.2%であった。一方、「改定がなかった」との回答は、「29人以下」が50.0%と最も多く、次いで「30～99人」が38.7%であった。

なお、「その他」の回答として、「交渉継続中」、「今後の検討事項となった」等が多かった。

「正社員以外」の従業員に関する要求の交渉等の結果



- 賃金及び賃金以外の労働条件が改定された
- 賃金のみ改善された
- 賃金以外の労働条件が改定された
- 改定がなかった
- その他
- 無回答

## 4 要求した賃金以外の労働条件 【第45表】(※複数回答可)

「正社員以外」の従業員に関する要求の交渉等の結果について、「賃金及び賃金以外の労働条件が改定された」又は「賃金以外の労働条件が改定された」と回答した労働組合に「賃金以外の労働条件」とは何かを尋ねると、「その他」が43.0%と最も多く、次いで「労働環境(テレワーク含む)」が37.4%であった。

なお、「その他」の回答として、「一時金」、「休暇」等が多かった。

要求した賃金以外の労働条件 (%)

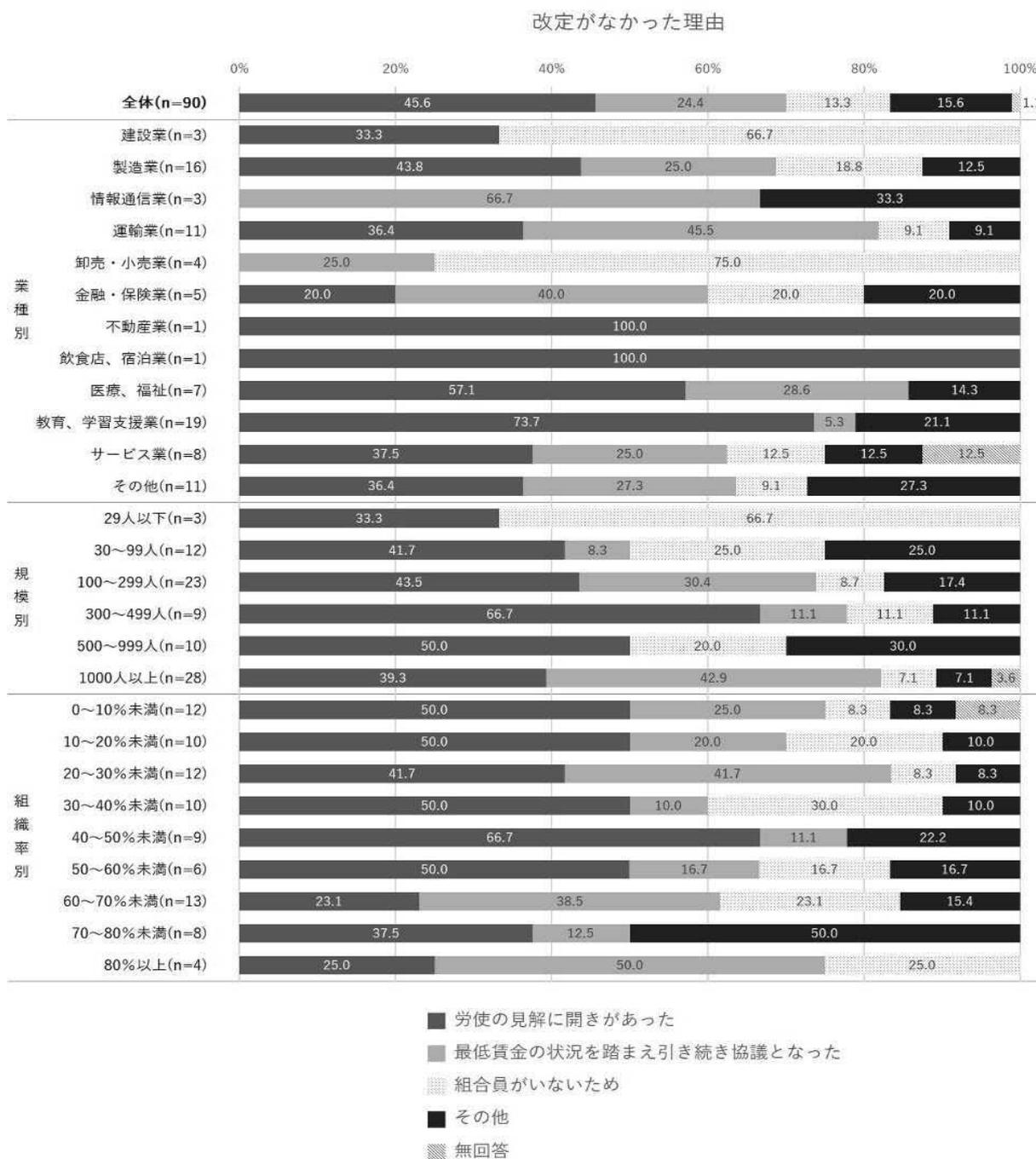
	契約更新・ 無期転換制度	昇格・ 正社員登用制度	労働時間制度	労働環境 (テレワーク含む)	その他	無回答
全体(n=107)	5.6	12.1	20.6	37.4	43.0	7.5
規模別						
29人以下(n=0)	-	-	-	-	-	-
30~99人(n=12)	-	33.3	25.0	16.7	58.3	8.3
100~299人(n=20)	10.0	5.0	35.0	35.0	20.0	15.0
300~499人(n=7)	-	-	14.3	28.6	71.4	-
500~999人(n=15)	-	6.7	6.7	20.0	60.0	6.7
1000人以上(n=45)	8.9	15.6	15.6	48.9	42.2	4.4

5 改定がなかった理由 【第46表】

「正社員以外」の従業員に関する要求の交渉等の結果について、「改定がなかった」と回答した労働組合に改定がなかった理由を尋ねると、「労使の見解に開きがあった」が45.6%と最も多く、次いで「最低賃金の状況を踏まえ引き続き協議となった」が24.4%であった。

企業の規模別では、「労使の見解に開きがあった」との回答は、「300～499人」が66.7%と最も多く、次いで「500～999人」が50.0%であった。

なお、「その他」の回答として、「(最低賃金以外の理由で) 今後要検討となった」が多く、「使用者から、パートタイマーにおける年収106万円の壁を配慮しているとの理由を提示された」、等もあった。



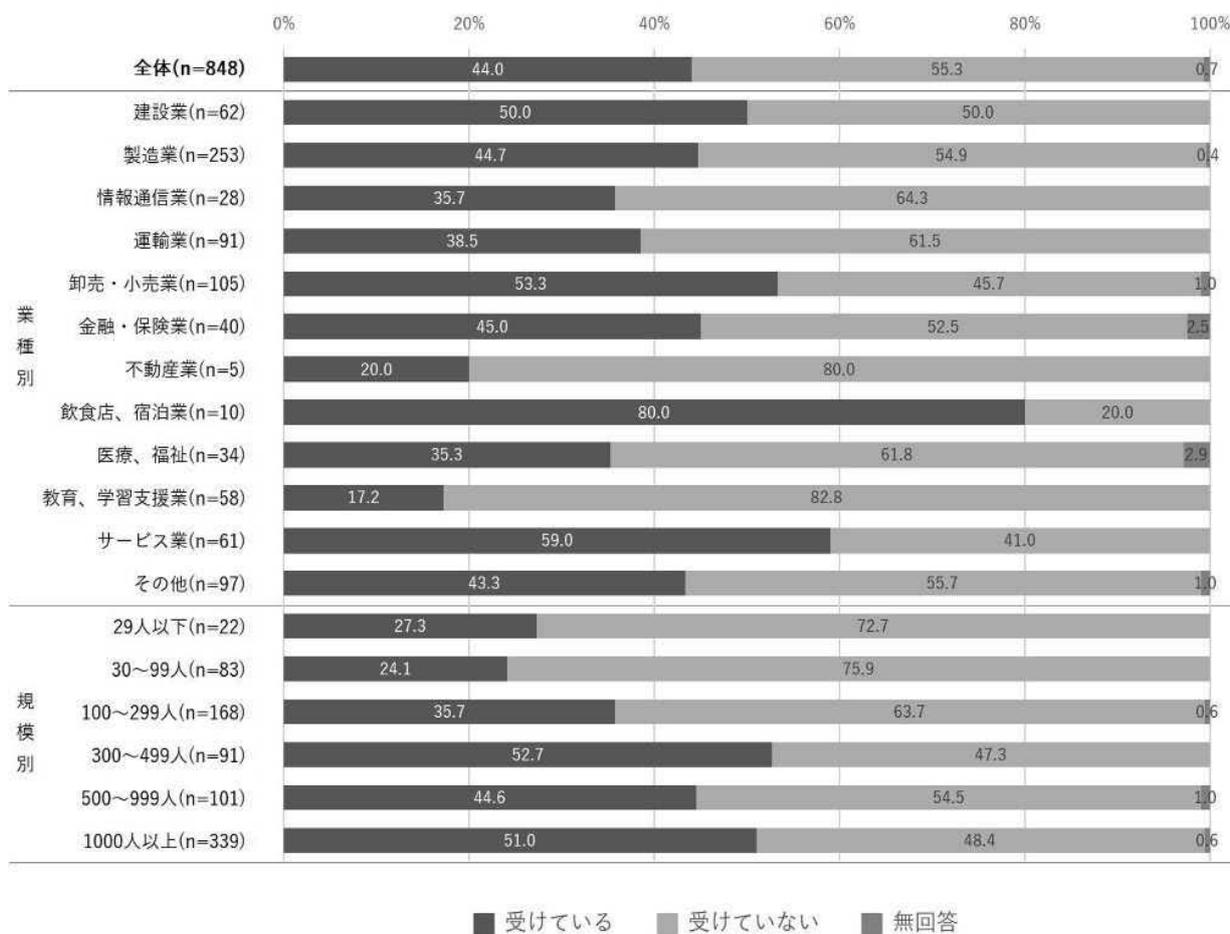
V 企業の賃金制度等について

1 2022年以降に企業側から賃金制度の見直し提案を受けているか 【第47表】

2022年以降、賃金制度について企業側から見直し提案を受けているかを尋ねると、「受けていない」が55.3%、「受けている」が44.0%であった。

企業の規模別では、「受けている」との回答は、「300～499人」が52.7%と最も多く、次いで「1000人以上」が51.0%であった。

2022年以降に企業側から賃金制度の見直し提案を受けているか

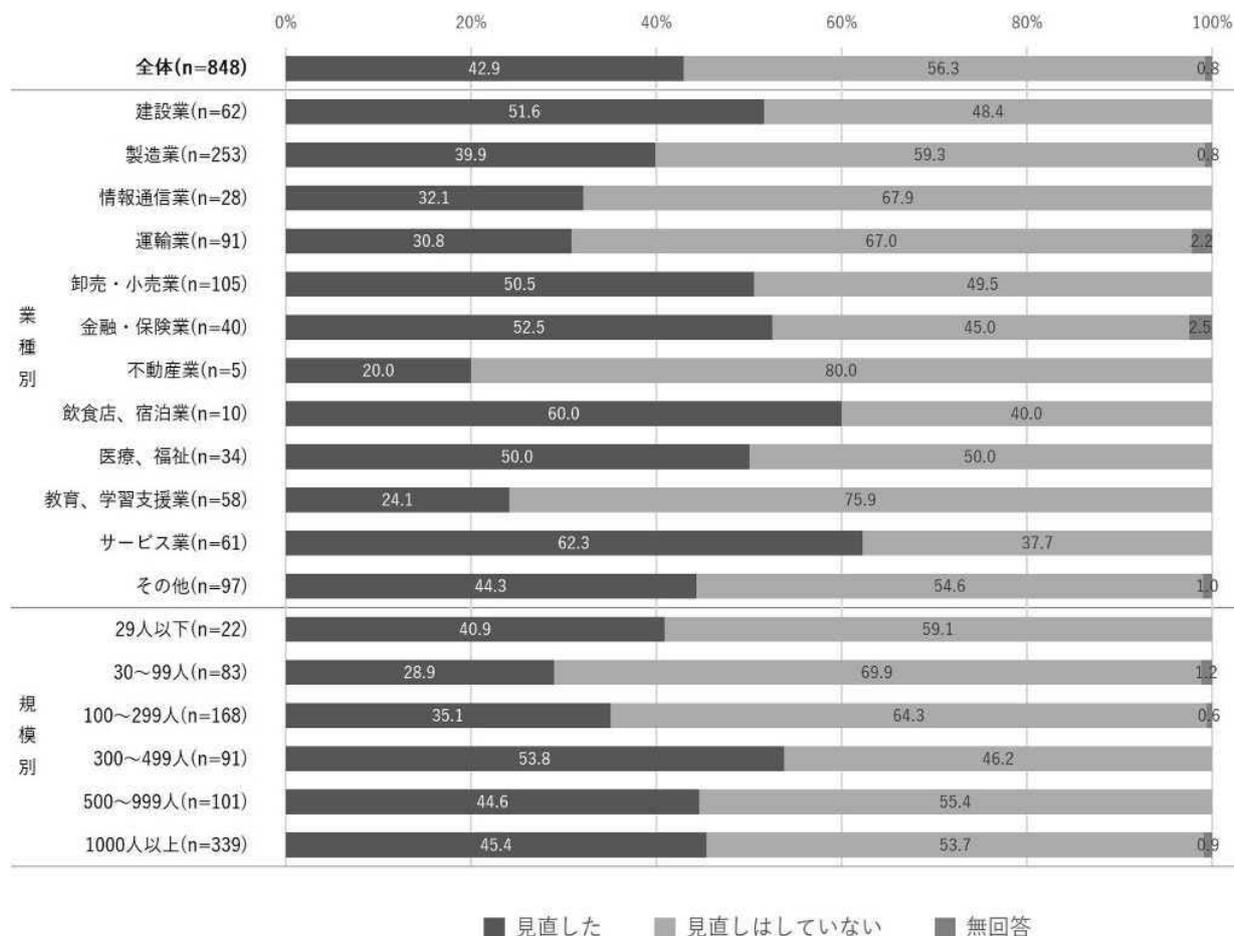


2 2022年以降の賃金制度の見直し有無 【第48表】

2022年以降、企業にて賃金制度の見直しがあったかを尋ねると、「見直しはしていない」が56.3%、「見直した」が42.9%であった。

企業の規模別では、「見直した」との回答は、「300～499人」が53.8%と最も多く、次いで「1000人以上」が45.4%であった。

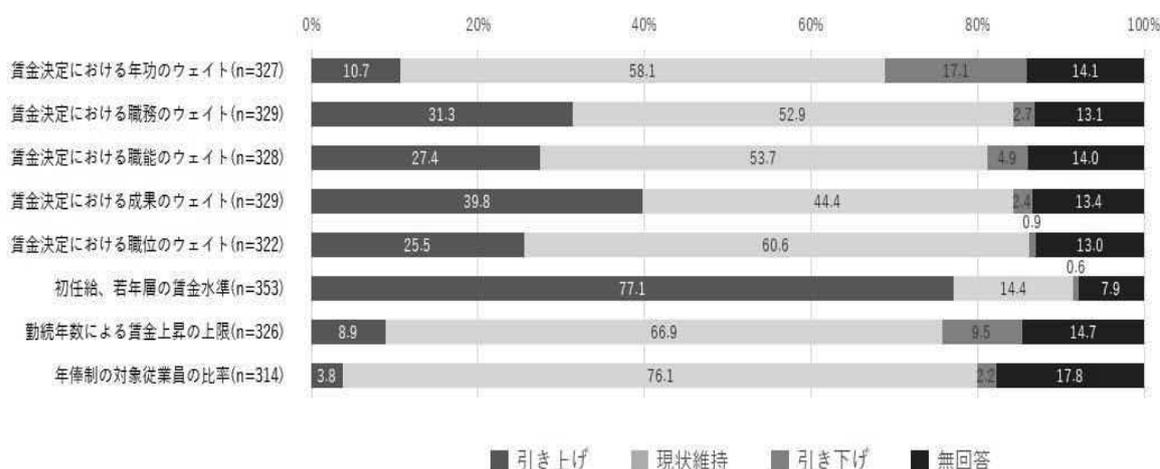
2022年以降の賃金制度の見直し有無



3 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_まとめ 【第49表～第56表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合に賃金制度見直しの内容を尋ねると、「初任給、若年層の賃金水準」について、「引き上げ」との回答が77.1%と圧倒的に多かった。一方、「年俸制の対象従業員の比率」、「勤続年数による賃金上昇の上限」、「賃金決定における年功のウェイト」については、「引き上げ」との回答は少なかった。

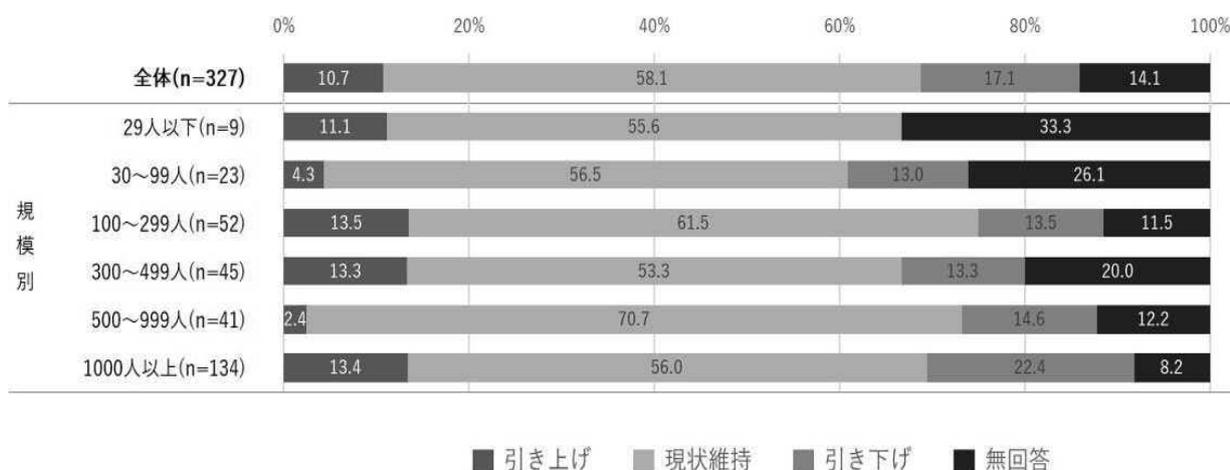
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_まとめ



4 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における年功のウェイト 【第49表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「賃金決定における年功のウェイト」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答が全体的に少ない傾向にある一方、「引き下げ」との回答は「1000人以上」が22.4%と最も多く、次いで「500～999人」が14.6%であった。

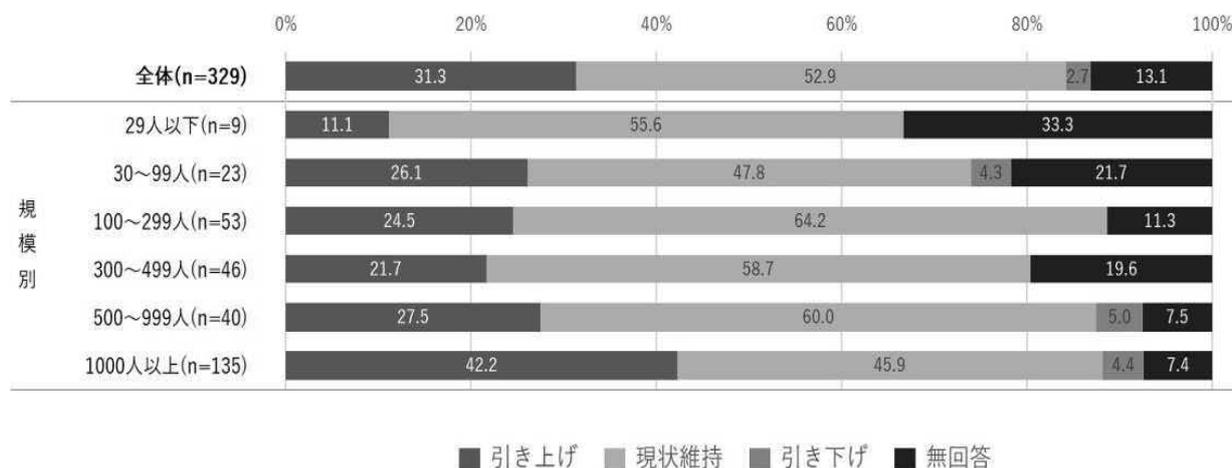
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における年功のウェイト



## 5 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職務のウェイト 【第50表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「賃金決定における職務のウェイト」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答は、「1000人以上」が42.2%と最も多く、次いで「500～999人」が27.5%であった。

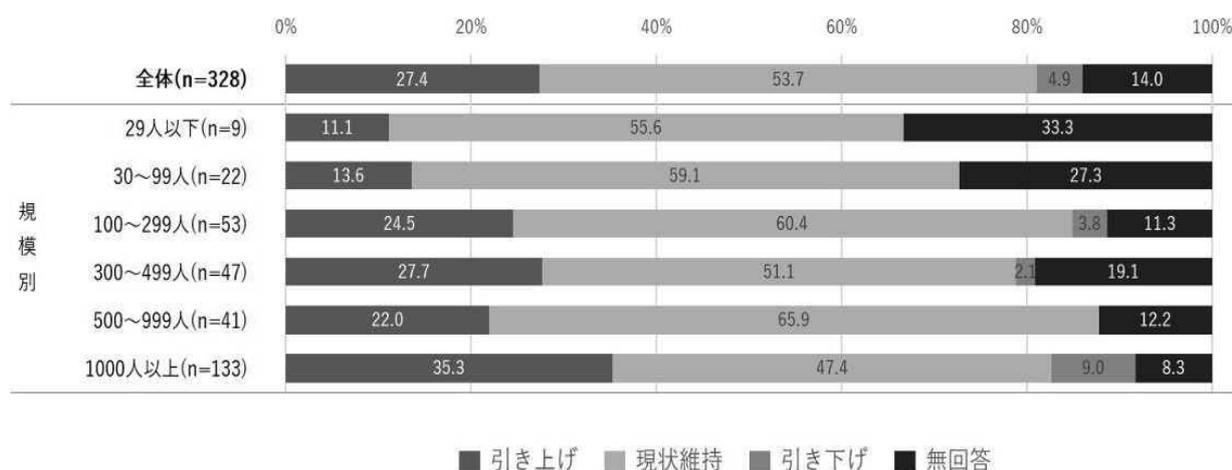
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職務のウェイト



## 6 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職能のウェイト 【第51表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「賃金決定における職能のウェイト」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答は、「1000人以上」が35.3%と最も多く、次いで「300～499人」が27.7%であった。

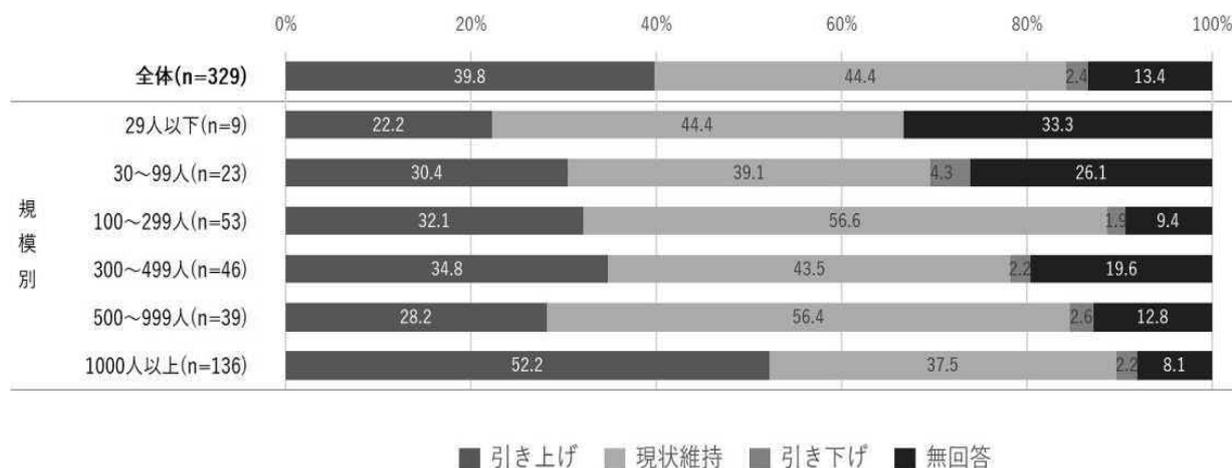
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職能のウェイト



## 7 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における成果のウェイト 【第52表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「賃金決定における成果のウェイト」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答は、「1000人以上」が52.2%と最も多く、次いで「300～499人」が34.8%であった。

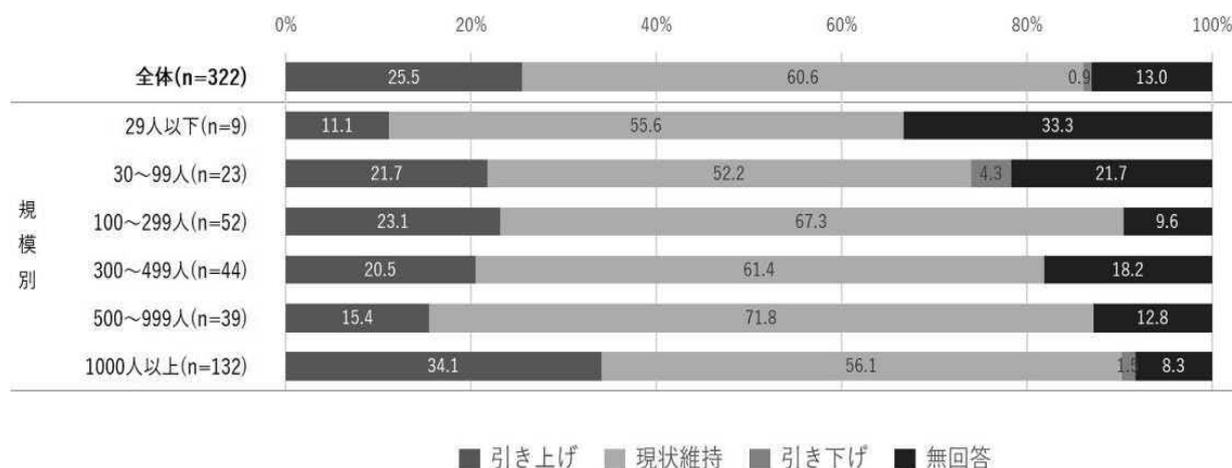
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における成果のウェイト



## 8 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職位のウェイト 【第53表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「賃金決定における職位のウェイト」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答は、「1000人以上」が34.1%と最も多く、次いで「100～299人」が23.1%であった。

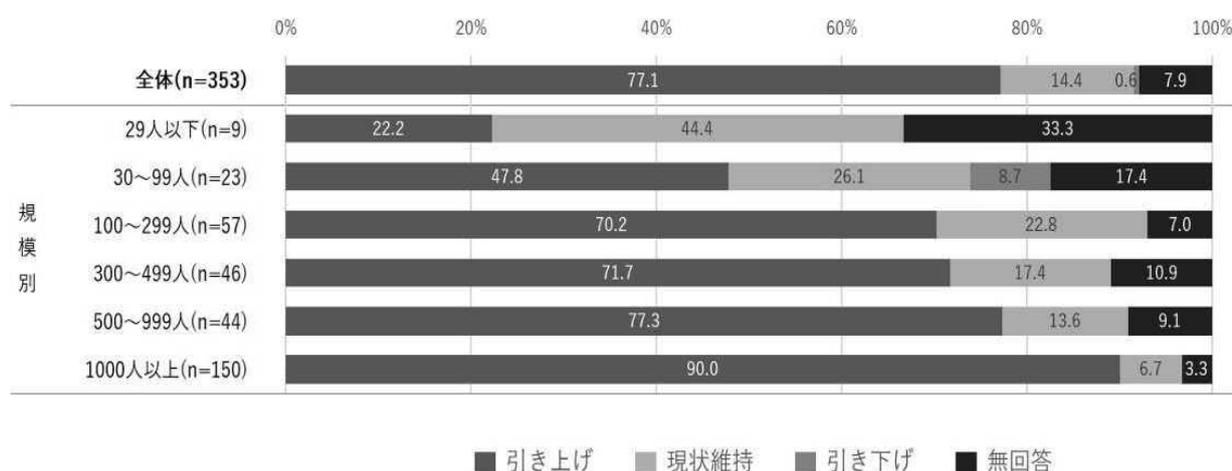
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_賃金決定における職位のウェイト



## 9 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_初任給、若年層の賃金水準 【第54表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「初任給、若年層の賃金水準」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答は、「1000人以上」が90.0%と最も多く、次いで「500～999人」が77.3%であった。企業の規模が大きいほど「引き上げ」と回答した割合が高かった。

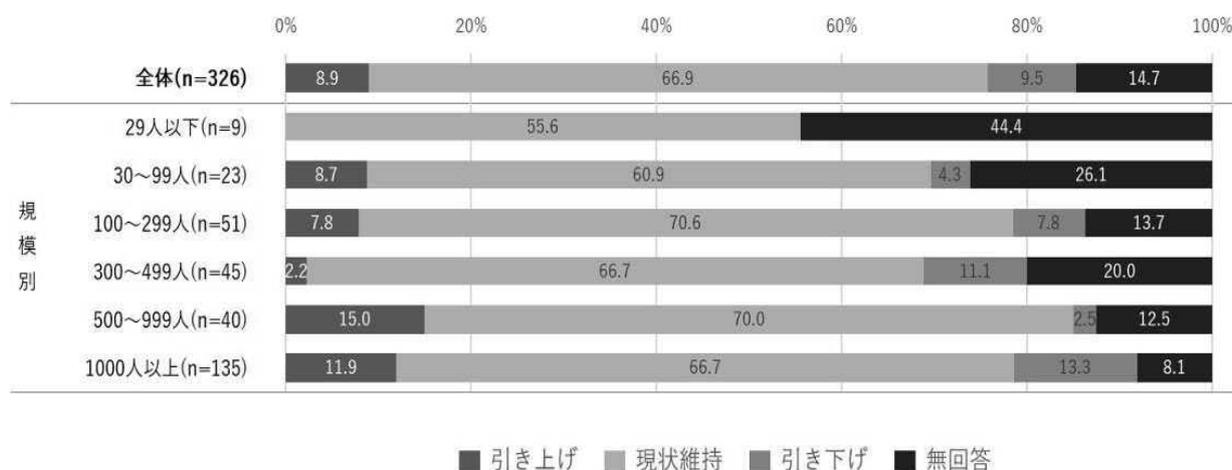
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_初任給、若年層の賃金水準



## 10 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_勤続年数による賃金上昇の上限 【第55表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「勤続年数による賃金上昇の上限」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答が全体的に少ない傾向にある一方、「引き下げ」との回答は、「1000人以上」が13.3%と最も多く、次いで「300～499人」が11.1%であった。

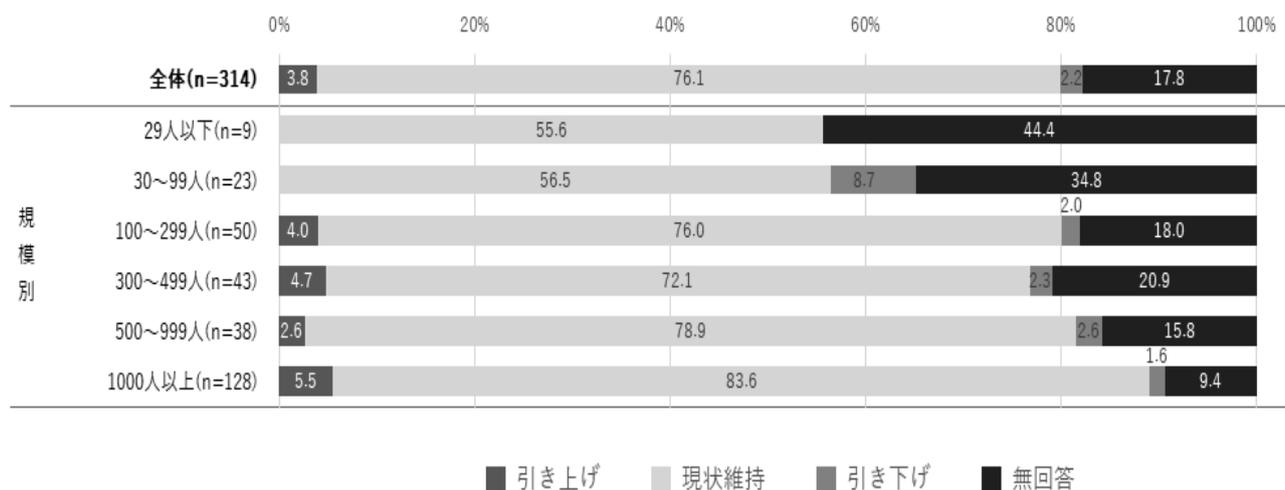
2022年以降の賃金制度見直しの内容\_勤続年数による賃金上昇の上限



## 1 1 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_年俸制の対象従業員の比率 【第56表】

2022年以降、企業にて賃金制度を「見直した」と回答した労働組合を「年俸制の対象従業員の比率」について企業の規模別にみると、「引き上げ」との回答が全体的に少ない傾向がみられた。また、「現状維持」との回答は、「1000人以上」が83.6%と最も多く、次いで「500～999人」が78.9%であった。

2022年以降の賃金制度見直しの内容\_年俸制の対象従業員の比率



## 1 2 2022年以降の賃金制度見直しの内容\_その他 【第57表】

「その他」として、以下の回答等があった。

見直し内容	見直し方向
各種手当	「引き上げ」、「引き下げ」
最低賃金変更に伴う賃金の変更	「引き上げ」のみ
高年齢層の賃金水準	「引き上げ」、「引き下げ」

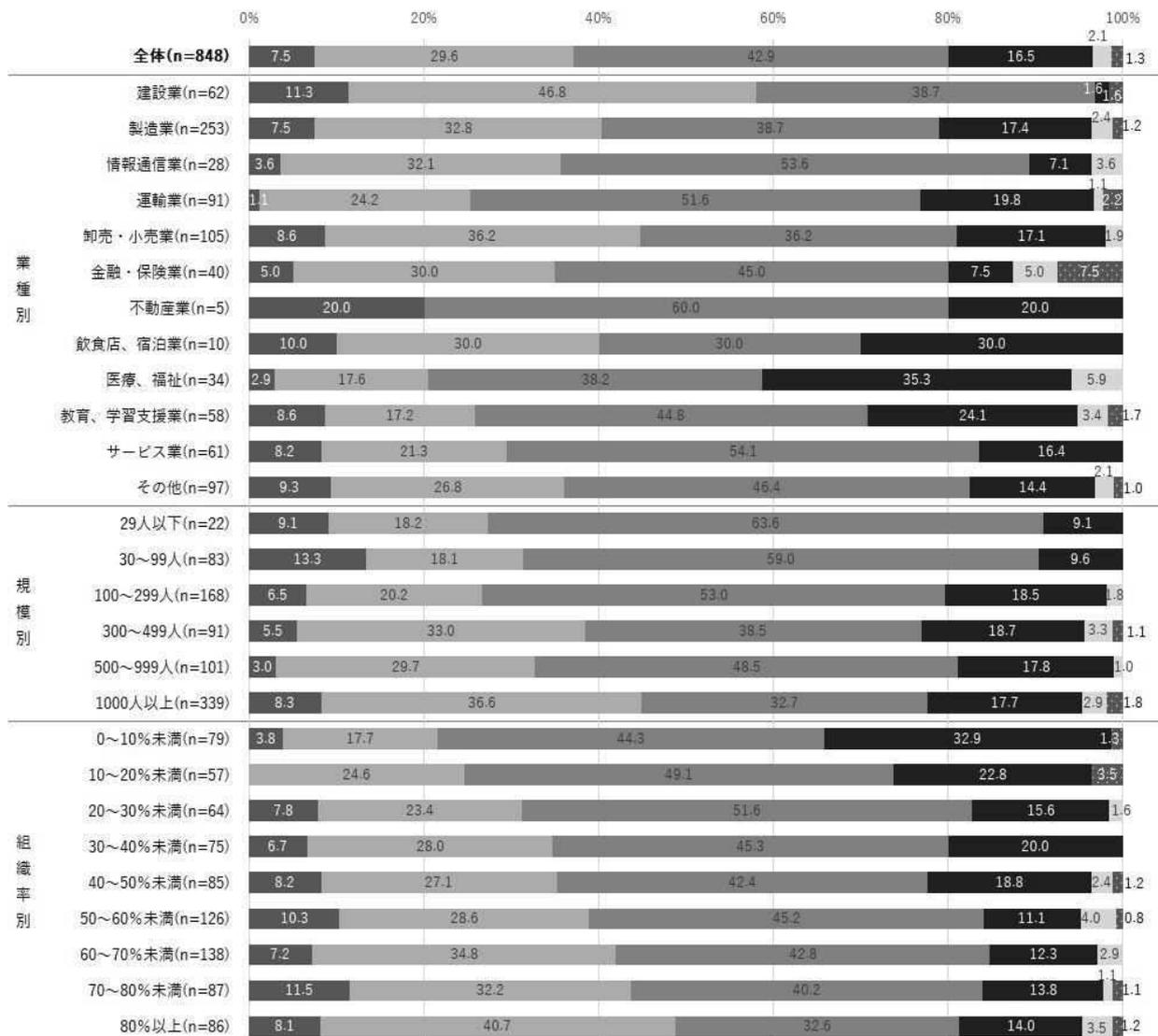
1.3 現在の賃金制度全般に対する評価 【第58表】

現在の賃金制度全般について、労働組合としての評価を尋ねると、「必ずしも満足していないが現状では止むを得ない」が42.9%と最も多かった。

業種別では、「問題があり手直しを要求している」との回答は、「医療、福祉」が35.3%と最も多く、次いで「飲食店、宿泊業」が30.0%、「教育、学習支援業」が24.1%であった。

組織率別では、「問題があり手直しを要求している」との回答は、「0～10%未満」が32.9%と最も多く、次いで「10～20%未満」が22.8%であった。

現在の賃金制度全般に対する評価



- 満足している
- 満足しているが一部手直しが必要
- 必ずしも満足していないが現状では止むを得ない
- 問題があり手直しを要求している
- その他
- 無回答

VI 労使交渉の基礎データ等について

1 事業主からの情報提供 【第 59 表】（※複数回答可）

事業主からどのような情報の提供を受けているかを尋ねると、「業績（決算情報）」が 77.7%と最も多く、次いで「平均賃金」が 56.4%であった。

なお、「その他」の回答として、「賞与の情報」や「労働時間や年休などのサービスデータ」等があった一方で、「情報の開示を要求しているが事業主側が公開してくれない」等もあった。

事業主からの情報提供 (%)

	平均賃金	賃金分布	平均年齢	組合員の個人データ	業績 (決算情報)	経営計画	その他	無回答
<b>全体(n=848)</b>	56.4	29.7	51.5	33.6	77.7	54.7	9.0	1.3
規模別								
29人以下(n=22)	40.9	-	36.4	22.7	63.6	45.5	9.1	4.5
30~99人(n=83)	31.3	12.0	21.7	9.6	60.2	37.3	20.5	2.4
100~299人(n=168)	48.2	20.8	44.0	25.0	72.0	44.0	15.5	1.2
300~499人(n=91)	52.7	23.1	42.9	24.2	80.2	53.8	7.7	1.1
500~999人(n=101)	58.4	33.7	49.5	33.7	80.2	62.4	7.9	-
1000人以上(n=339)	69.3	41.6	67.0	48.4	84.4	64.3	3.8	0.9
組織率別								
0~10%未満(n=79)	54.4	20.3	49.4	20.3	70.9	51.9	12.7	1.3
10~20%未満(n=57)	43.9	19.3	35.1	26.3	73.7	50.9	15.8	1.8
20~30%未満(n=64)	53.1	25.0	37.5	20.3	75.0	45.3	14.1	-
30~40%未満(n=75)	52.0	29.3	41.3	28.0	76.0	48.0	10.7	-
40~50%未満(n=85)	57.6	24.7	47.1	31.8	80.0	49.4	8.2	1.2
50~60%未満(n=126)	57.1	33.3	55.6	36.5	78.6	62.7	7.9	1.6
60~70%未満(n=138)	64.5	37.0	60.1	40.6	80.4	61.6	5.8	2.2
70~80%未満(n=87)	59.8	39.1	65.5	54.0	81.6	63.2	4.6	1.1
80%以上(n=86)	58.1	29.1	55.8	37.2	77.9	52.3	9.3	-

2 労働組合が独自に把握している情報 【第 60 表】（※複数回答可）

独自に情報を把握しているものがあるかを尋ねると、「その他」が 33.3%と最も多く、次いで「平均年齢」が 30.4%であった。

なお、「その他」の回答として、「同業他社の情報（同業他社の労働組合との情報共有による）」、「アンケートによる組合員の意識調査結果（物価上昇感、職場実態等）」、「組合員の賞与（一時金）結果」等が多かった。

労働組合が独自に把握している情報 (%)

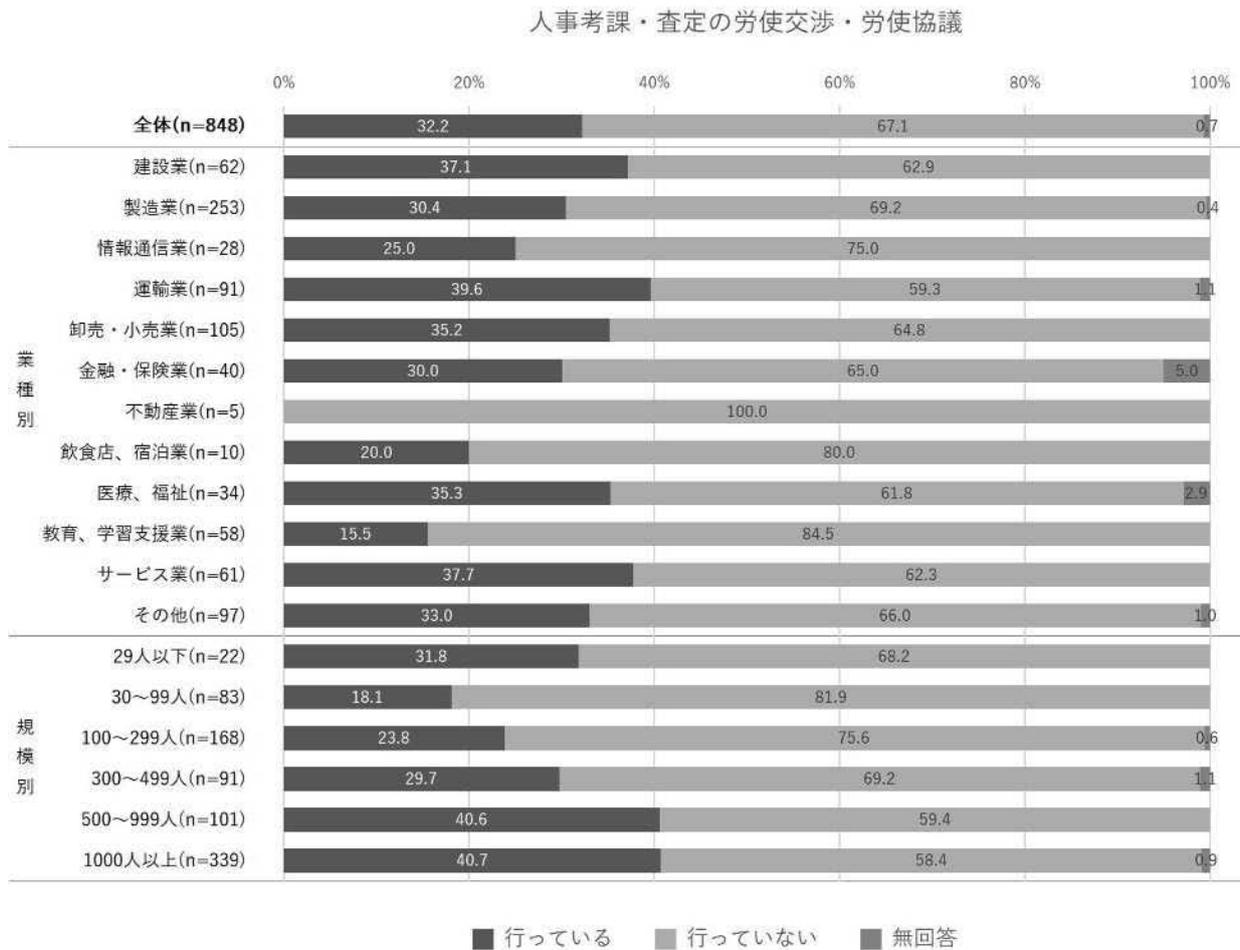
	平均賃金	賃金分布	平均年齢	組合員の個人データ	業績 (決算情報)	経営計画	その他	無回答
<b>全体(n=848)</b>	27.8	21.3	30.4	29.0	19.2	11.3	33.3	10.5

3 人事考課・査定の際の労使交渉・労使協議 【第 61 表】

人事考課・査定について労使交渉・労使協議を行っているかを尋ねると、「行っている」が 32.2%と約 3 割であった。

業種別では、「行っている」との回答は、「運輸業」が 39.6%と最も多く、次いで「サービス業」が 37.7%であった。

企業の規模別では、「行っている」との回答は、「1000 人以上」が 40.7%と最も多く、次いで「500～999 人」が 40.6%であった。



4 人事異動・休暇等の個別の労働条件の労使交渉・労使協議 【第 62 表】

人事異動・休暇等の個別の労働条件について、労使交渉・労使協議を行っているかを尋ねると、「行っている」が 40.1%と約 4 割であった。



5 労使交渉結果等の情報公開の範囲 【第 63 表】（※複数回答可）

労使交渉結果等の情報公開の範囲を尋ねると、「組合員」が 94.0%と最も多く、次いで「上部団体」が 49.1%であった。

業種別では、「上部団体」との回答は、「飲食店、宿泊業」が 60.0%と最も多い一方、「不動産業」が 20.0%と最も少なく、次いで「金融・保険業」が 27.5%、「教育、学習支援業」が 34.5%であった。

なお、「その他」の回答として、「職場オルグのため、非組合員含めた全社員に情報開示している」が多かった。

労使交渉結果等の情報公開の範囲 (％)

	組合員	上部団体	行政・マスコミ等からの 問い合わせ対応	その他	無回答
<b>全体(n=848)</b>	94.0	49.1	4.1	6.6	0.5
建設業(n=62)	95.2	48.4	6.5	4.8	-
製造業(n=253)	94.5	54.2	5.1	5.1	0.4
情報通信業(n=28)	100.0	53.6	7.1	3.6	-
運輸業(n=91)	97.8	52.7	6.6	3.3	-
卸売・小売業(n=105)	96.2	51.4	4.8	5.7	-
金融・保険業(n=40)	82.5	27.5	-	12.5	5.0
不動産業(n=5)	80.0	20.0	-	20.0	-
飲食店、宿泊業(n=10)	100.0	60.0	-	-	-
医療、福祉(n=34)	85.3	47.1	5.9	17.6	2.9
教育、学習支援業(n=58)	89.7	34.5	5.2	17.2	-
サービス業(n=61)	91.8	50.8	-	4.9	-
その他(n=97)	95.9	46.4	-	5.2	-
規模別					
29人以下(n=22)	86.4	18.2	-	13.6	-
30～99人(n=83)	89.2	34.9	1.2	9.6	1.2
100～299人(n=168)	91.7	36.9	2.4	8.3	-
300～499人(n=91)	93.4	36.3	-	9.9	1.1
500～999人(n=101)	97.0	53.5	5.0	3.0	-
1000人以上(n=339)	95.3	62.8	7.1	5.6	0.6

## Ⅶ 賃上げと労使交渉についての主なご意見

### 【物価高騰、最低賃金と賃上げについて】

- 物価高に賃金が追いつかない状況が続いている。会社の業績から賃上げ要求しづらい部分もある。(建設業 100～299人)
- 物価上昇で賃上げ要求しても大して変わらず生活が苦しくなる一方。(サービス業 100～299人)
- 現実的に原資が無ければどれだけ要求しても賃上げが難しい。材料費の高騰に価格転嫁が追いつかず利益が減少し賃上げに影響が出ている。(製造業 30～99人)
- 最低賃金の上昇もあり、賃金水準を上げる必要性は感じているが、原資がないので難しいな、とも感じている。物流業界としては、原資を確保するための料金改定を受容する雰囲気は他業界からもっと出ればいいと思う。物流業界への料金収受について、以前より全国的な機運は高まっているとは思いますが、いまだに以前の感覚で意見される会社がいるのも事実である。(運輸業 1000人以上)
- ここ数年最低賃金の引き上げにより、正社員への賃上げ並びに賞与が出せないとまず言われる。その結果月収ベースで新入社員と勤続20年クラスが数万円しか変わらないという問題が発生している。(サービス業 100～299人)
- 非正規の賃上げの波について、世間情勢としては春闘よりも秋の最賃改定の方に注目が集まっているような印象があり、春闘における非正規の取り組みも強化して欲しい。(製造業 1000人以上)

### 【雇用の維持と賃上げについて】

- メーカーでない企業は企業努力での賃上げには限界がきている。雇用を守ることを最優先に考えると現在の賃上げを促す流れは必要だが、安易に受け入れられる状況ではない。(製造業 1000人以上)
- 中堅企業以下について、賃上げは採用対策のために若年層のみ行っている。社会全体を見る視野の広さがない経営者が今の日本の苦境を作ったと思う。(製造業 100～299人)

### 【賃下げ等】

- 賃金を下げると脅されている。我々に裁判をする資金はない。そのうち泣き寝入りしなければならぬのかと不安に感じている。(運輸業 100～299人)
- 物価が上がっているのに賃金は変わらない。生徒数が増えていないので、収入源がないから致し方ないと思っている。そこに校舎修繕が重なり、結構な額の費用がかかっていることもわかっている。財源がない状態で交渉してもうまくいかないことは想定できるので、それにかかる労働者の精神的負荷はなるべく減らしたいとも思っている。(教育、学習支援業 30～99人)

**【行政への要望について】**

- 引続き賃上げの交渉は行っていくが、労働力の確保の観点からは可処分所得の上がる政策が必要。国や地方政治で税の見直しも進めてほしい。(卸売・小売業 300～499人)
- 社会的な賃上げムードの醸成が、妥結水準の引き上げに繋がっているので、引き続き取り組んで欲しい。(飲食店、宿泊業 1000人以上)
- 実態に基づいた賃上げが行われていない企業は相当数あるのではないかと思う。弊社についても、残業時の割増率改定を踏まえると、人によっては賃金の上昇がほとんどない方も出てくる計算になる。総合的に考えた結果、妥結することとはなったが、行政側からも継続的な働きかけをお願いしたい。(製造業 30～99人)
- タクシー業界は厳しい状況にあり賃上げをするのは難しいので、現状でタクシーの運賃改定や人を増やす取り組みや国からの補助を手厚くしてほしい。(運輸業 100～299人)

**【その他】**

- 学校ならではの理由として、将来の校舎建築・改築のための費用の資金を準備しておくため、現状財政状況が良好でもベースアップおよび一時金の改善を拒否する傾向にあるのは解せない。また経営サイドに学納金以外の収入を獲得する努力が足りないのに、人件費比率の高いことばかりを理由にして改善を拒否することは、経営者としていかがかと思う。(教育、学習支援業 500～999人)
- 若手層のベースアップによって、上位職層との賃金差が縮まり、ひずみが生まれている。今期の春闘では、上位職層の賃金体系の見直しを含めた協議を労使で行っていく予定。(金融・保険業 1000人以上)
- 執行部に専従者がおらず、また三役は2,3年ごとに入れ替わりがあり、執行委員の在籍年数が長くても10年程度であることも加えて、たたかいのノウハウが必ずしも十分に蓄積されていないことから、要求の完全実現に苦慮している。(その他 500～999人)
- 経営側からの情報提供が乏しく、対等な条件での交渉が難しい。(卸売・小売業 500～999人)
- 体力のある法人とそうでない法人との差が開きつつある。(教育、学習支援業 100～299人)
- 制度そのものの議論ではカバーしきれない賃金問題は色々ある。中途採用者の賃金格付けの妥当性、定年後再雇用者の働きぶりや賃金のミスマッチなど、同一労働同一賃金が日本では概念として歪んでいるところがあり、企業の論理が強くなる。特に総合職だらけの民間企業での同一労働の定義も難しく、とはいえ配属先でそれらが不安定にアップダウンする事も望ましくない。基準の無い中で交渉しているのが、組合側としても大変なところがある。(製造業 500～999人)