

第1章 調査の概要

1 調査の趣旨

令和6年の春季労使交渉では、基本給を底上げするベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率が高水準を記録している。

今後も持続的な賃上げの実現が期待されている中、都内中小企業等において、労働生産性の向上と優れた人材を確保できるように、従業員の働きやすい環境づくりの一つとして賃上げや賃金制度等の見直しを支援していく必要がある。

今回の調査は、賃上げに向けた取組状況や労使交渉の実態、事業所と労働組合双方の意識等を明らかにし、賃上げ等を促進するための労働行政上の基礎資料とするものである。

2 調査の対象

(1) 事業所

事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）により把握されている、都内の常用従業員規模30人以上の3,000事業所を無作為に抽出した。

(2) 労働組合

厚生労働省による労働組合基礎調査により把握されている労働組合のうち、都内に組合事務所を置く3,000組合を無作為に抽出した。

3 調査の方法

事業所及び労働組合に対し、調査票を郵送配布し、郵送及びWEBによる直接回収を調査の手法とした。

4 調査の時期

令和6年10月1日現在

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び労働組合調査別に以下の通りであった。

	発送数	回収数	回収率
事業所調査	3,000	631	21.0%
労働組合調査	3,000	867	28.9%

6 利用上の注意

(1) 雇用形態の定義

雇用形態	定義
正社員	フルタイムで仕事に従事し、特に雇用期間を定められていない者。
契約社員	正社員と同じ労働時間・日数であるが、正社員と異なる雇用形態で働いている者。
パート・アルバイト	一般的に正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者。
嘱託・再雇用	正社員としては一度退職し、正社員以外の形で再雇用されている者。

(2) 職層の定義

職層	定義
部長級	2課以上又は構成員20人以上の部の長。 又は職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職。
課長級	2係以上又は構成員10人以上の課の長。 又は職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職。
係長級	課長に直属し部下4人以上を有する者及び職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理・課長代理級専門職。
主任級	係長等のいる事業所における主任、中間職（係長 - 係員間）。 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任。

(3) 賃金の改定内容の定義

改定内容	定義
ベースアップ	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	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。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。
ベースダウン	賃金表等の改定により賃金水準を引き下げること。
賃金カット	賃金表を変えずに、ある一定期間につき、一時的に賃金（基本給、諸手当）を減額すること。なお、育児等による短時間勤務の結果による減額は含まない。

(4) 賃金制度の定義

賃金制度	定 義
職能給	従業員の業務遂行能力に応じて支給される賃金形態。
成績給	従業員の勤務成績や業績に応じて支給される賃金形態。
職務給	従業員の業務の内容に応じて支給される賃金形態。
年功給	従業員の勤続年数等に応じて支給される賃金形態。

(5) その他

- ア 「n」は、回答者数を表す。
- イ 「組織率」は、分母を「全常用労働者数」、分子を「組合員数」として東京都が独自に算出した数値である。
- ウ 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。
- エ 複数回答を可とした設問では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。
- オ 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。
- カ 回答者数が10未満の集計結果の利用については注意を要する。

調査の集計結果 概要

第2章 事業所調査の集計結果

I 事業所の概要

1 主要事業内容

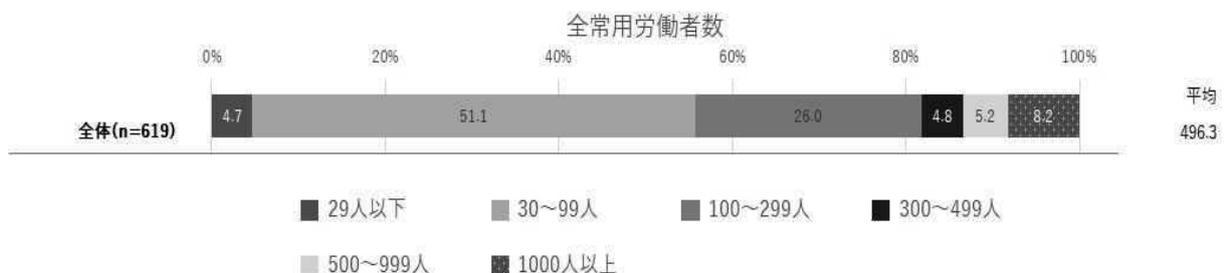
主要事業内容を尋ねると、「卸売・小売業」、「サービス業」がそれぞれ14.7%と最も多く、次いで「医療、福祉」が13.0%であった。

規模別では、「29人以下」は「情報通信業」が24.1%と最も多く、「30～99人」では「卸売・小売業」が14.6%、「100～299人」では「サービス業」が20.5%、「300～499人」では「情報通信業」「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「その他」がそれぞれ16.7%、「500～999人」では「サービス業」が28.1%、「1000人以上」では「卸売・小売業」が21.6%とそれぞれ最も多かった。



2 全常用労働者数

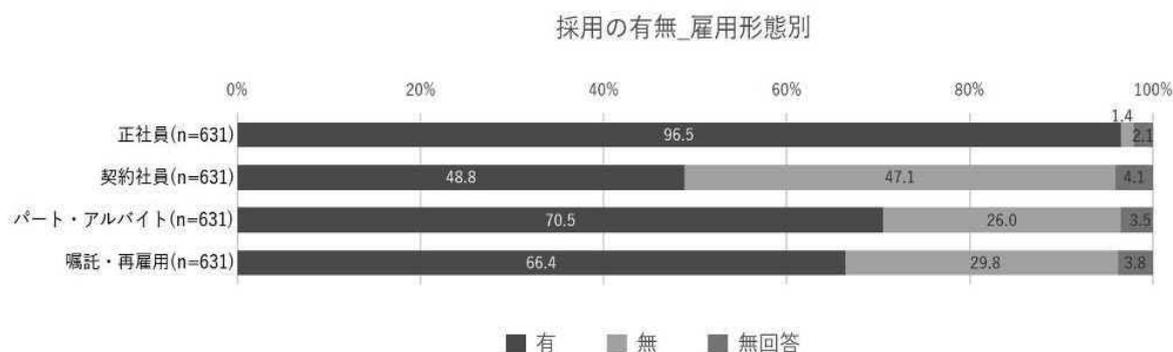
企業全体の全常用労働者数を尋ねると、「30～99人」が51.1%と最も多く、次いで「100～299人」が26.0%であった。全常用労働者数299人以下の事業所が81.8%と8割以上を占めた。



II 事業所の雇用形態と今後の予定

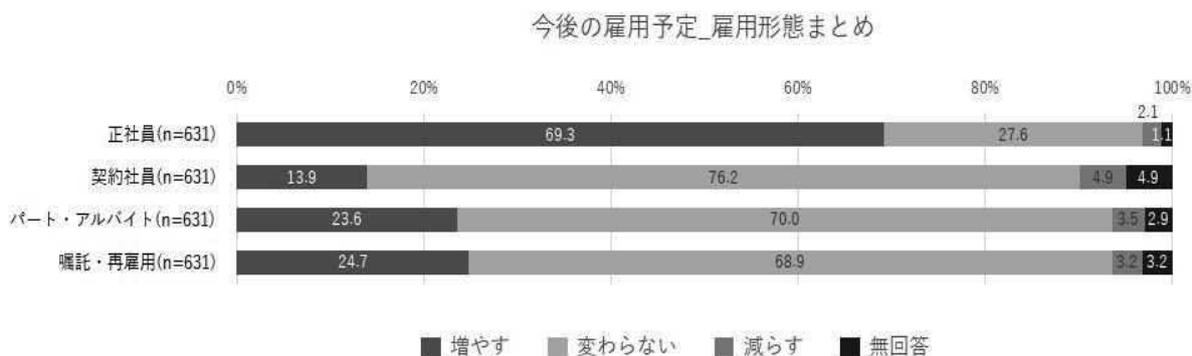
1 採用の有無_雇用形態別

雇用形態別に採用の有無を尋ねると、「有」との回答は、正社員が 96.5%、契約社員が 48.8%、パート・アルバイトが 70.5%、嘱託・再雇用が 66.4%であった。



2 今後の雇用予定_雇用形態まとめ

今後の雇用予定の増減について雇用形態別に尋ねると、正社員は「増やす」が 69.3%と最も多かった。一方、他の雇用形態では、契約社員が 13.9%、パート・アルバイトが 23.6%、嘱託・再雇用が 24.7%と 3 割未満であった。



III 賃金制度の見直しについて

1 2022 年以降の賃金制度の見直し有無

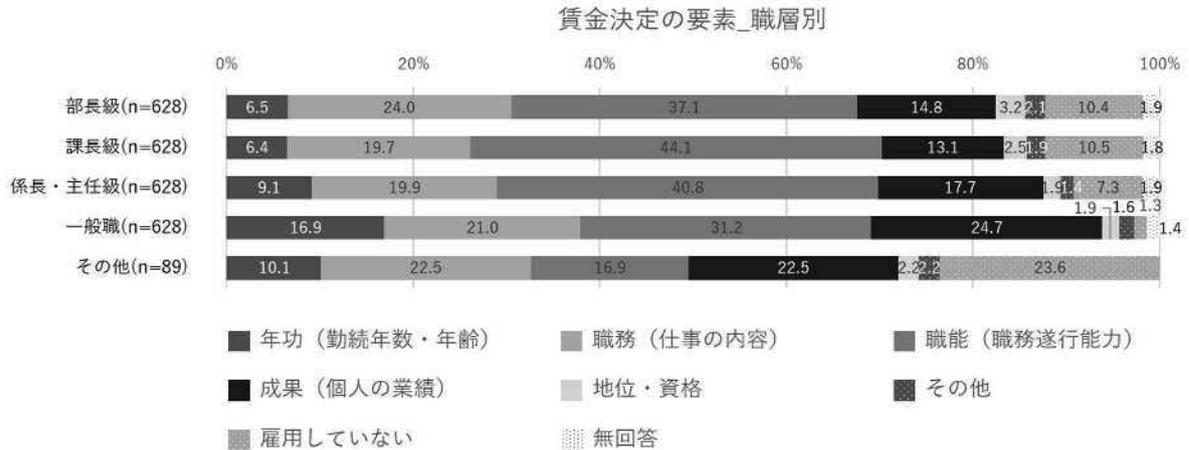
2022 年以降に賃金制度の見直しを行ったかを尋ねると、「見直した」が 69.9%と約 7 割を占めた。



2 賃金決定の要素_職層別

賃金決定において最も大きなウェイトを占める要素を職層別にみると、その他を除くすべての職層において、「職能（職務遂行能力）」が最も多く、部長級は37.1%、課長級は44.1%、係長・主任級は40.8%、一般職は31.2%であった。

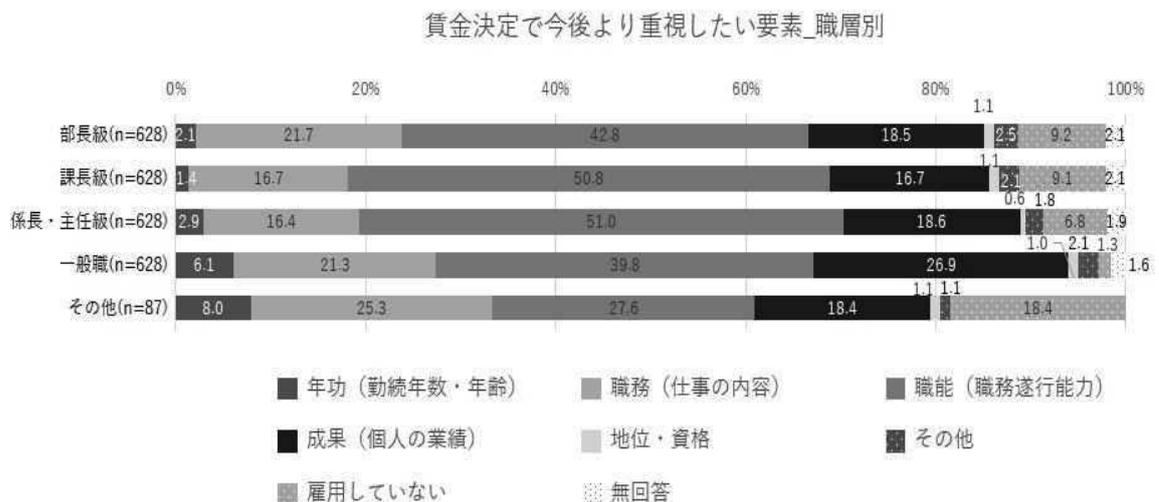
また、一般職においては、「成果（個人の業績）」が24.7%と他の職層と比べて多かった。



3 賃金決定で今後より重視したい要素_職層別

賃金決定において今後より重視していきたい要素について職層別にみると、すべての職層において、「職能（職務遂行能力）」が最も多く、部長級は42.8%、課長級は50.8%、係長・主任級は51.0%、一般職は39.8%、その他は27.6%であった。

また、すべての職層において、「年功」が少ない傾向にあるほか、一般職においては、「成果（個人の業績）」が26.9%と他の職層と比べて多かった。



IV 「正社員」の賃金引上げ等について

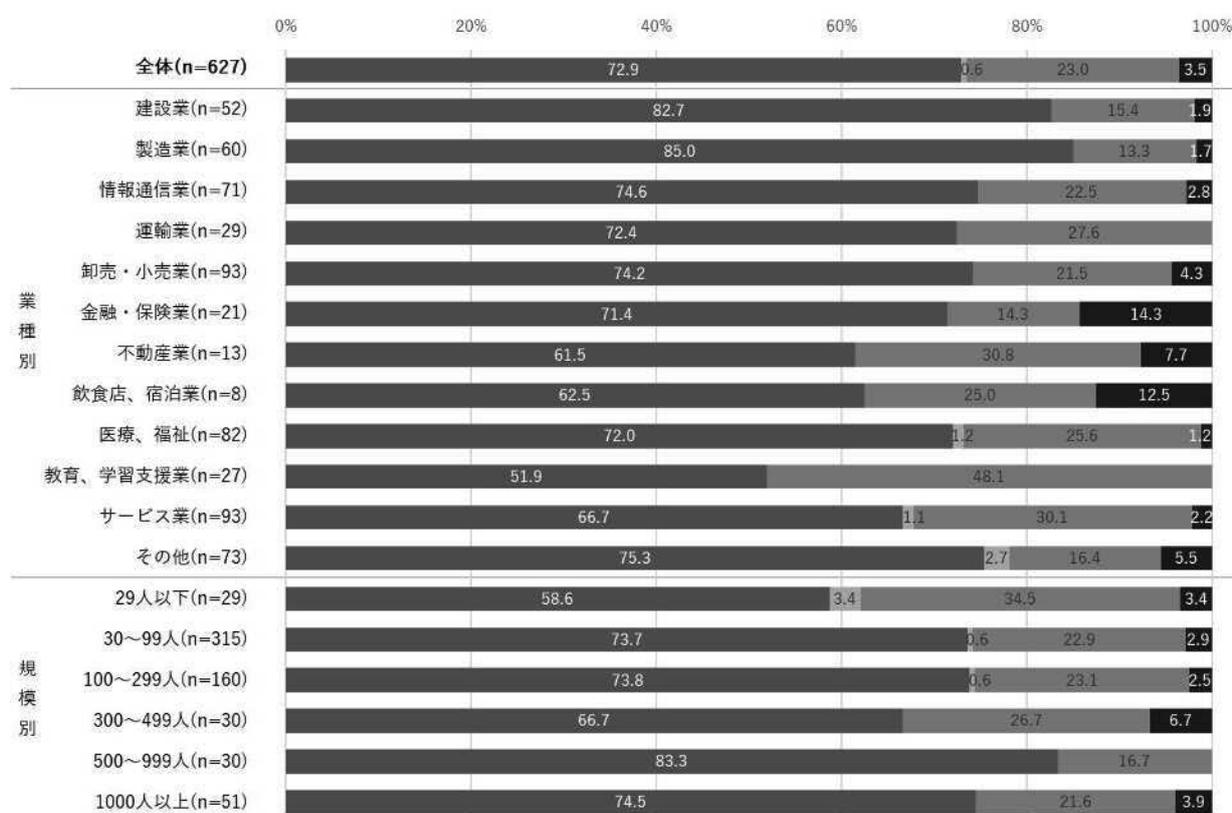
1 2024年1月以降に賃金改定を行ったか

2024年1月以降に「正社員」の賃金の改定（賃金の減額等を含む）を行ったかについては、「増額の改定を行った」が72.9%と最も多く、「減額の改定を行った」は0.6%と非常に少なかった。

業種別では、「増額の改定を行った」との回答は、「製造業」が85.0%と最も多く、次いで建設業が82.7%であった。

規模別では、「増額の改定を行った」との回答は、「500～999人」が83.3%と最も多く、次いで「1000人以上」が74.5%であった。なお、「減額等の改定を行った」と回答したのは、すべて299人以下の事業所のみであった。

2024年1月以降に賃金改定を行ったか



■ 増額の改定を行った ■ 減額等の改定を行った ■ 改定していない ■ 無回答

2 「正社員」の賃金の増額にあたり考慮した項目_1番目～3番目合計

(※考慮した順1番目から3番目までそれぞれ選択)

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」と回答した事業所に賃金の増額にあたり考慮した項目を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54.4%と最も多く、次いで「定期昇給の維持」が38.2%、「雇用の維持」が36.7%、「企業の業績」が30.6%、「若手人材の確保」が29.9%であった。

労働組合の有無別では、組合がある事業所の方が多く項目は、「物価の高騰」、「実質賃金の維持」、「同業他社の動向」、「世間相場」、「労使関係の安定」、「若手人材の確保」であった。

企業の業績に連動した賃上げよりも、雇用の維持や若手人材の確保等、人材を確保するための防衛的賃上げの傾向がみられた。

「正社員」の賃金の増額にあたり考慮した項目_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=471)	54.4	18.9	38.2	12.7	17.0	25.7	2.5	36.7	12.5	30.6	8.3	29.9	7.2	0.2
建設業(n=44)	54.5	27.3	43.2	15.9	15.9	27.3	6.8	31.8	11.4	29.5	2.3	29.5	4.5	-
製造業(n=52)	61.5	9.6	32.7	11.5	13.5	28.8	-	36.5	19.2	32.7	7.7	38.5	7.7	-
情報通信業(n=54)	48.1	25.9	38.9	7.4	27.8	29.6	3.7	33.3	16.7	31.5	5.6	31.5	-	-
運輸業(n=21)	76.2	19.0	23.8	14.3	23.8	38.1	-	38.1	-	23.8	28.6	14.3	-	-
卸売・小売業(n=73)	54.8	15.1	30.1	13.7	9.6	32.9	2.7	37.0	13.7	45.2	11.0	28.8	2.7	-
金融・保険業(n=16)	62.5	12.5	31.3	6.3	12.5	31.3	-	37.5	6.3	12.5	6.3	56.3	18.8	-
不動産業(n=8)	62.5	-	12.5	-	50.0	37.5	-	37.5	50.0	-	-	50.0	-	-
飲食店・宿泊業(n=5)	80.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0	-	40.0	60.0	-	-	20.0	-	-
医療、福祉(n=61)	37.7	19.7	49.2	21.3	24.6	21.3	4.9	36.1	6.6	19.7	4.9	24.6	16.4	-
教育、学習支援業(n=14)	50.0	21.4	50.0	14.3	21.4	7.1	7.1	28.6	-	21.4	21.4	14.3	14.3	7.1
サービス業(n=63)	50.8	23.8	46.0	14.3	12.7	23.8	1.6	46.0	7.9	27.0	12.7	27.0	4.8	-
その他(n=58)	62.1	17.2	37.9	6.9	8.6	13.8	-	34.5	13.8	41.4	3.4	31.0	13.8	-
労働組合あり(n=80)	68.8	22.5	20.0	6.3	18.8	36.3	2.5	26.3	8.8	22.5	15.0	37.5	10.0	-
労働組合なし(n=384)	51.3	18.2	41.7	14.3	16.9	23.7	2.6	39.3	13.3	32.0	7.0	28.1	6.8	-

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30.6%と最も多かった。また、「2番目に考慮した項目」は、「雇用の維持」が14.4%と最も多く、「3番目に考慮した項目」は、「若手人材の確保」が14.0%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 (30.6%)	雇用の維持 (14.4%)	若手人材の確保 (14.0%)
定期昇給の維持 (20.8%)	企業の業績 (10.6%)	雇用の維持 (13.8%)
企業の業績 (9.6%)	物価の高騰 (10.4%)	物価の高騰 (13.4%)

3 1人平均賃金の改定額・改定率等_単純平均値

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定額・改定率等を尋ね、単純平均値を算出した。

1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）は11,790.2円、うちベースアップ分は5,940.0円、1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）は3.85%、うちベースアップ分は2.09%であった。

(1) 1人平均賃金の改定額 (定期昇給込み)	(11,790.2) 円
うちベースアップ分	(5,940.0) 円
(2) 1人平均賃金の改定率 (定期昇給込み)	(3.85) %
うちベースアップ分	(2.09) %

4 改定した内容 (※複数回答可)

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に改定した内容を尋ねると、「ベースアップ+定期昇給」が46.6%と最も多く、次いで「定期昇給のみ」が28.4%であった。

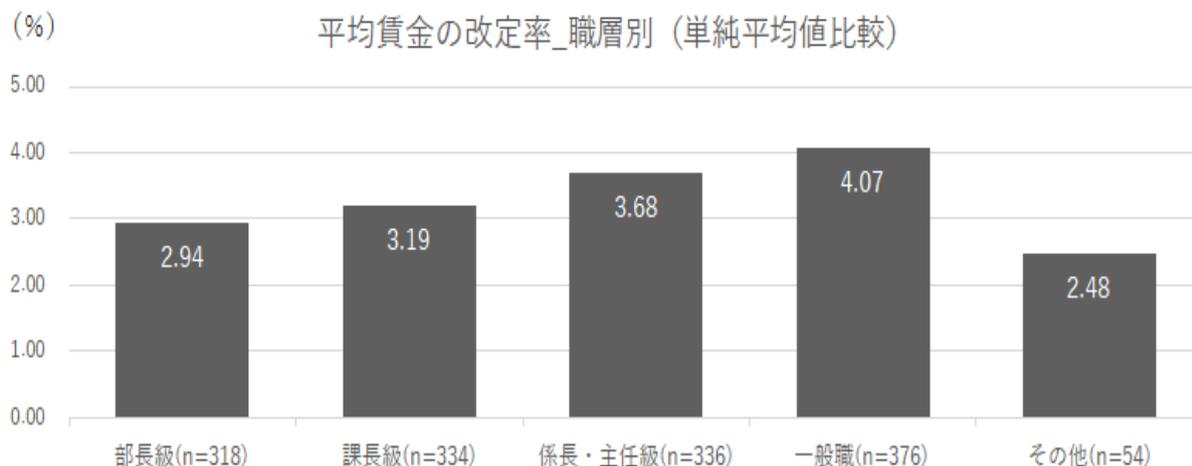
業種別では、「ベースアップ+定期昇給」との回答は、「金融・保険業」が60.0%と最も多く、「諸手当の改定」との回答は、「医療、福祉」が35.6%と最も多かった。

	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
全体(n=451)	18.8	28.4	46.6	23.1	20.2	-	2.2	-	0.2	3.3	4.9	0.9
建設業(n=43)	20.9	30.2	51.2	23.3	20.9	-	2.3	-	-	2.3	-	-
製造業(n=51)	15.7	33.3	51.0	17.6	13.7	-	3.9	-	2.0	-	5.9	-
情報通信業(n=49)	12.2	36.7	40.8	38.8	14.3	-	2.0	-	-	8.2	4.1	-
運輸業(n=20)	35.0	10.0	50.0	30.0	30.0	-	5.0	-	-	-	-	-
卸売・小売業(n=68)	20.6	16.2	57.4	22.1	16.2	-	1.5	-	-	4.4	5.9	1.5
金融・保険業(n=15)	13.3	20.0	60.0	13.3	13.3	-	-	-	-	13.3	6.7	-
不動産業(n=8)	37.5	12.5	50.0	37.5	12.5	-	-	-	-	-	12.5	-
飲食店、宿泊業(n=5)	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉(n=59)	13.6	22.0	49.2	15.3	35.6	-	3.4	-	-	3.4	3.4	1.7
教育、学習支援業(n=13)	23.1	61.5	15.4	38.5	7.7	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(n=61)	18.0	39.3	36.1	21.3	18.0	-	1.6	-	-	1.6	6.6	1.6
その他(n=57)	21.1	29.8	42.1	21.1	24.6	-	1.8	-	-	3.5	8.8	1.8

5 平均賃金の改定率_職層別（単純平均値比較）

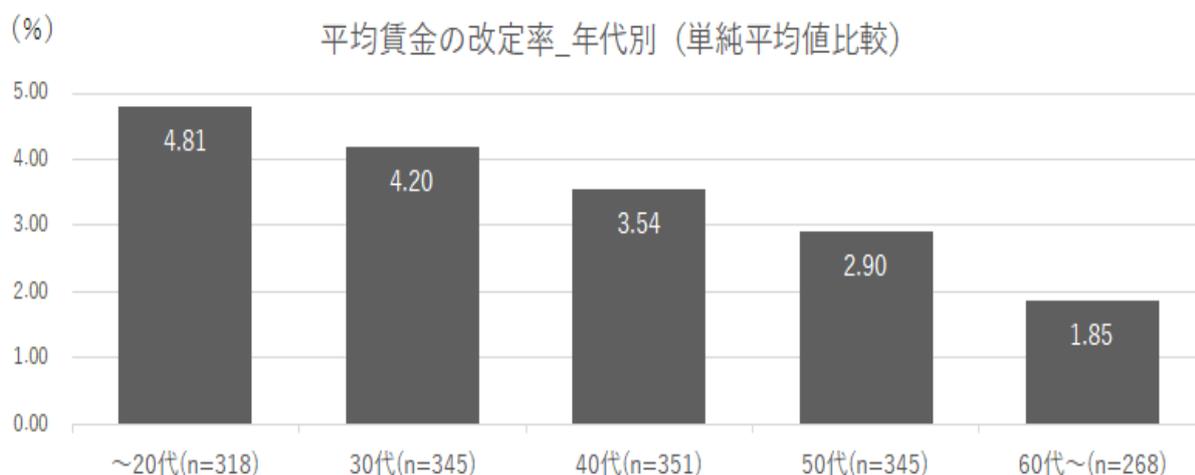
2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に職層別の平均賃金の改定率を尋ねると、一般職が4.07%と最も高く、次いで係長・主任級が3.68%、課長級が3.19%、部長級が2.94%であった。その他を除いて、職層が低いほど改定率が高くなる傾向がみられた。

なお、「その他」の職層として、「パート・アルバイト」、「専門職（IT等）」等があった。



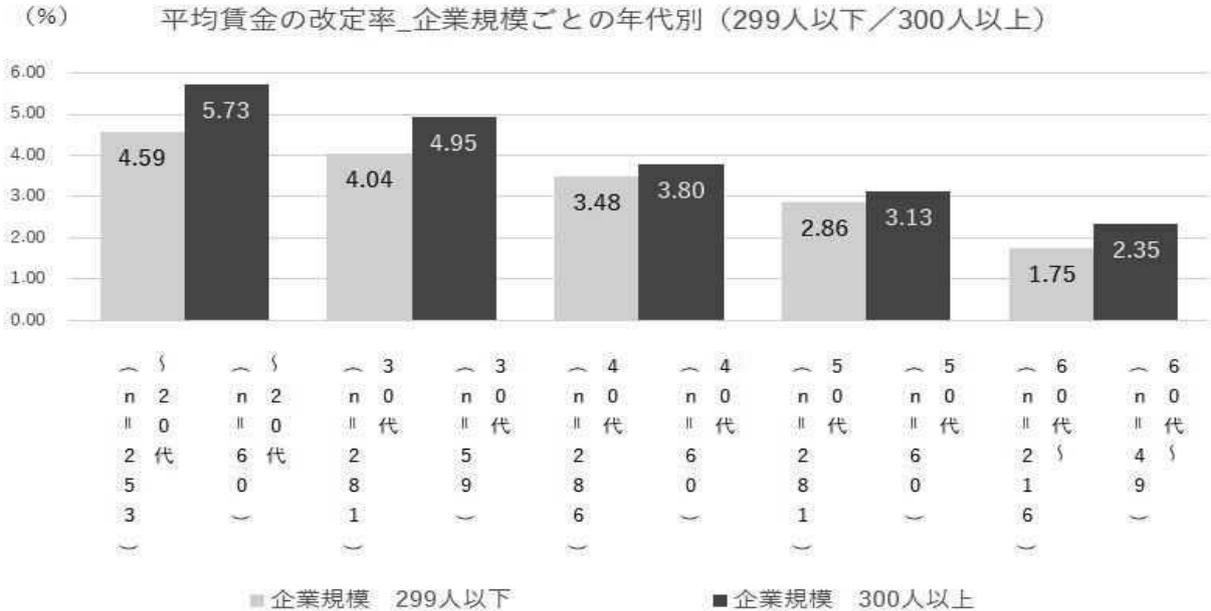
6 平均賃金の改定率_年代別（単純平均値比較）

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に年代別の平均賃金の改定率を尋ねると、～20代が4.81%と最も高く、次いで30代が4.20%、40代が3.54%、50代が2.90%、60代～が1.85%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。



7 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)

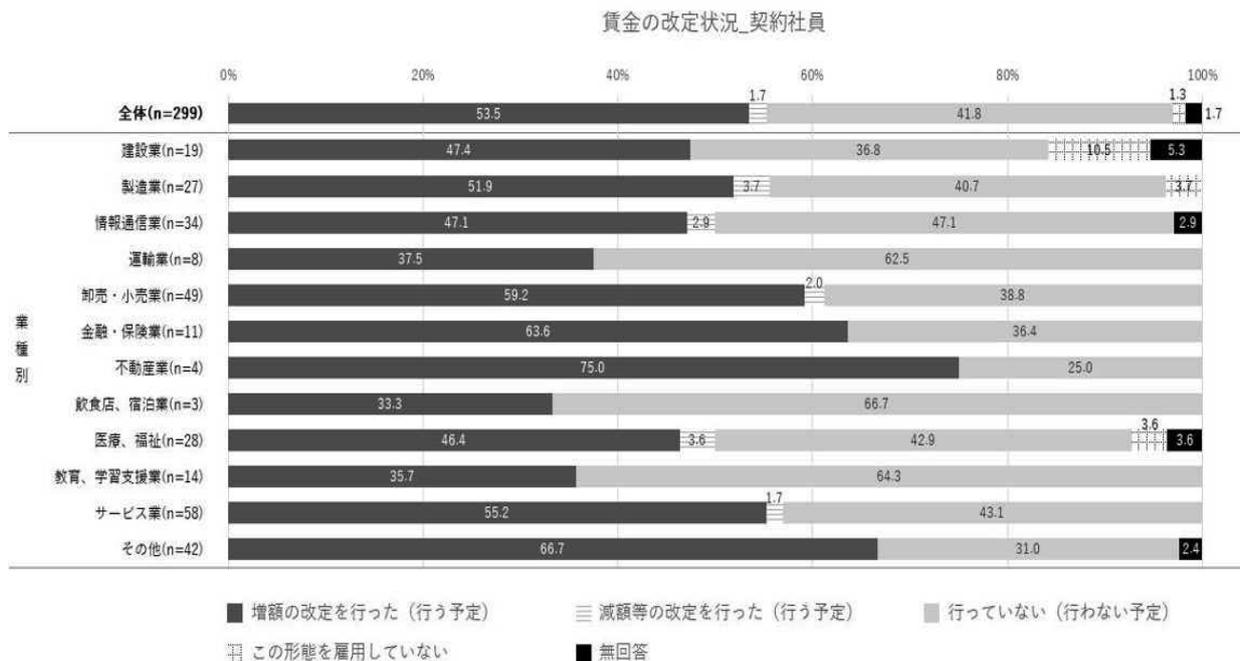
年代別の平均賃金の改定率について企業の規模別にみると、300人以上の企業は299人以下の企業よりも全体的に平均賃金の改定率が高くなる傾向がみられた。また、企業規模299人以下と300人以上を比較すると、～20代の差が大きい一方、40代や50代の差が小さかった。



V 「正社員以外」の賃金引上げ等について

1 賃金の改定状況_契約社員

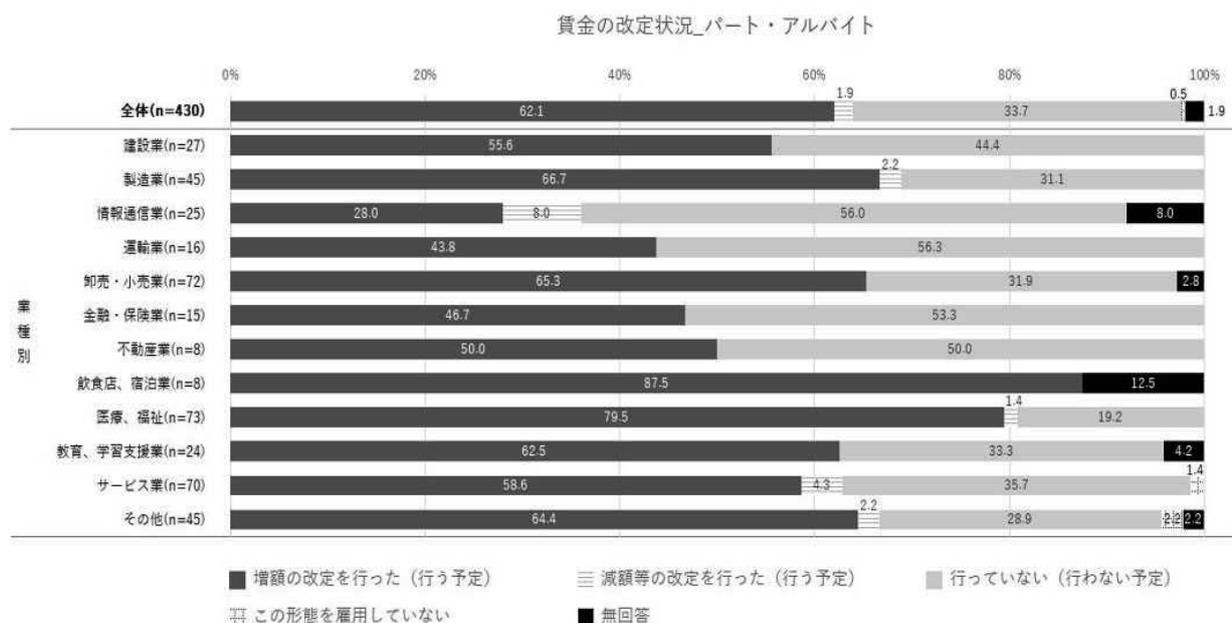
「正社員以外」を雇用している事業所に、2024年1月以降に契約社員の賃金の改定(減額等を含む)を行ったかを尋ねると、「増額の改定を行った(行う予定)」が53.5%と5割以上を占めた。



2 賃金の改定状況_パート・アルバイト

「正社員以外」を雇用している事業所に、2024年1月以降にパート・アルバイトの賃金の改定（減額等を含む）を行ったかを尋ねると、「増額の改定を行った（行う予定）」が62.1%と6割以上を占めた。

業種別では、「増額の改定を行った（行う予定）」との回答は、「飲食店、宿泊業」が87.5%と最も多く、次いで「医療、福祉」が79.5%であった。一方、「情報通信業」が28.0%と最も少なかった。



3 賃金の増額にあたり考慮した項目_契約社員（※3つまで回答可）

契約社員について、2024年1月以降に「増額の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「物価の高騰」が47.6%と最も多く、次いで「雇用の維持」が37.4%、「最低賃金の引上げ」が24.1%であった。

なお、「その他」の回答として、「個人の業績・成果」、「モチベーションの向上」等があった。

賃金の増額にあたり考慮した項目_契約社員（%）

	物価の高騰	実質賃金の維持	最低賃金の引上げ	同一労働同一賃金	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	その他	無回答
全体(n=187)	47.6	19.8	24.1	11.8	8.0	9.6	13.9	37.4	7.5	17.6	4.8	-

4 賃金の増額にあたり考慮した項目_パート・アルバイト (※3 つまで回答可)

パート・アルバイトについて、2024年1月以降に「増額の改定を行った(行う予定)」と回答した事業所に、賃金の増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「最低賃金の引上げ」が59.4%と最も多く、次いで「物価の高騰」が36.5%、「雇用の維持」が29.5%であった。

業種別では、「最低賃金の引上げ」との回答は、「教育、学習支援業」が80.0%と最も多く、次いで「製造業」が75.0%であった

なお、「その他」の回答として、「処遇改善」、「労働報酬下限額や賃上げを目的とした補助金等公的制度の改定」等があった。

賃金の増額にあたり考慮した項目_パート・アルバイト

(%)

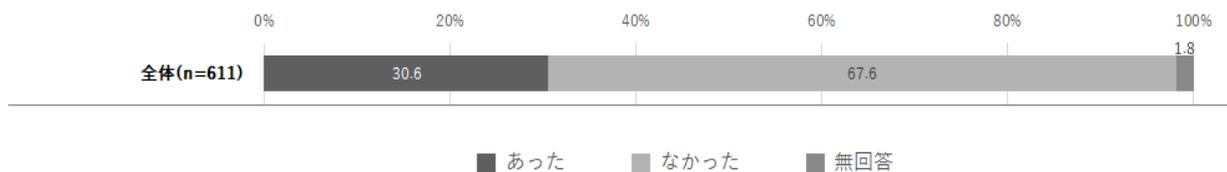
	物価の高騰	実質賃金の維持	最低賃金の引上げ	同一労働同一賃金	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	その他	無回答
全体(n=288)	36.5	12.2	59.4	5.6	8.0	11.1	17.0	29.5	3.8	12.5	5.2	0.3
建設業(n=15)	53.3	20.0	66.7	6.7	6.7	6.7	33.3	20.0	-	6.7	-	-
製造業(n=32)	31.3	15.6	75.0	6.3	3.1	3.1	18.8	28.1	-	6.3	-	-
情報通信業(n=8)	37.5	-	62.5	-	-	-	25.0	12.5	12.5	25.0	-	-
運輸業(n=8)	50.0	12.5	50.0	-	-	-	25.0	50.0	-	12.5	-	-
卸売・小売業(n=53)	30.2	11.3	58.5	3.8	9.4	9.4	15.1	39.6	1.9	18.9	1.9	-
金融・保険業(n=7)	85.7	14.3	28.6	42.9	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	14.3	-
不動産業(n=6)	50.0	-	66.7	-	-	33.3	-	33.3	16.7	16.7	16.7	-
飲食店、宿泊業(n=7)	57.1	-	71.4	-	-	57.1	14.3	14.3	-	14.3	-	14.3
医療、福祉(n=60)	36.7	13.3	55.0	5.0	11.7	18.3	10.0	30.0	11.7	8.3	6.7	-
教育、学習支援業(n=15)	33.3	-	80.0	-	-	20.0	20.0	33.3	-	13.3	6.7	-
サービス業(n=43)	23.3	16.3	58.1	7.0	2.3	9.3	18.6	32.6	-	11.6	7.0	-
その他(n=33)	42.4	12.1	48.5	6.1	21.2	-	15.2	18.2	3.0	15.2	12.1	-

VI 労使交渉について

1 労働者との話し合いの場の有無_正社員

2024年1月以降の「正社員」の賃金額改定について労働者との話し合いの場があったかを尋ねると、「あった」が30.6%と3割を占めた。

労働者との話し合いの場の有無_正社員



2 どのような話し合いの場を設けたか_正社員 (※複数回答可)

2024年1月以降の「正社員」の賃金額改定について、労働者との話し合いの場が「あった」と回答した事業所にどのような話し合いの場を設けたかを尋ねると、「労働組合との団体交渉」が40.1%と最も多く、次いで「職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い」が27.8%であった。

規模別では、規模が小さいほど「その他」の回答として「個別面談」が、規模が大きいほど「労働組合による団体交渉」が多くなる傾向がみられた。

どのような話し合いの場を設けたか_正社員 (%)

	労働組合との団体交渉	労使協議会	労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い	職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い	その他	無回答
全体(n=187)	40.1	15.0	24.6	27.8	7.0	-
業種別						
建設業(n=10)	20.0	10.0	40.0	40.0	-	-
製造業(n=17)	52.9	41.2	17.6	11.8	5.9	-
情報通信業(n=17)	11.8	-	52.9	23.5	11.8	-
運輸業(n=14)	50.0	21.4	14.3	28.6	-	-
卸売・小売業(n=23)	52.2	13.0	8.7	26.1	8.7	-
金融・保険業(n=7)	71.4	28.6	14.3	14.3	14.3	-
不動産業(n=4)	50.0	-	25.0	25.0	-	-
飲食店、宿泊業(n=3)	66.7	33.3	-	33.3	-	-
医療、福祉(n=23)	30.4	13.0	26.1	26.1	17.4	-
教育、学習支援業(n=10)	50.0	-	20.0	30.0	-	-
サービス業(n=32)	31.3	9.4	28.1	40.6	9.4	-
その他(n=25)	44.0	12.0	24.0	28.0	-	-
規模別						
29人以下(n=7)	-	-	14.3	28.6	57.1	-
30~99人(n=72)	25.0	5.6	25.0	41.7	9.7	-
100~299人(n=56)	37.5	17.9	32.1	25.0	1.8	-
300~499人(n=9)	44.4	11.1	33.3	22.2	-	-
500~999人(n=9)	77.8	11.1	22.2	-	-	-
1000人以上(n=32)	75.0	37.5	12.5	12.5	-	-
労働組合の有無						
ある(n=87)	83.9	27.6	9.2	5.7	-	-
29人以下(n=17)	94.1	17.6	17.6	5.9	-	-
30~99人(n=20)	75.0	15.0	15.0	5.0	-	-
100~299人(n=17)	88.2	29.4	5.9	5.9	-	-
300~499人(n=2)	100.0	-	-	-	-	-
500~999人(n=14)	71.4	35.7	7.1	7.1	-	-
1000人以上(n=15)	93.3	46.7	-	6.7	-	-
なし(n=98)	1.0	4.1	37.8	48.0	13.3	-

3 労働組合への情報提供 (※複数回答可)

2024年1月以降の「正社員」の賃金額改定について、「労働組合との団体交渉」を行ったと回答した事業所に労働組合に対してどのような情報提供を行っているかを尋ねると、「業績(決算情報)」が76.0%と最も多く、次いで「平均賃金」が65.3%であった。

労働組合への情報提供 (%)

	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
全体(n=75)	65.3	29.3	48.0	25.3	76.0	46.7	5.3	-

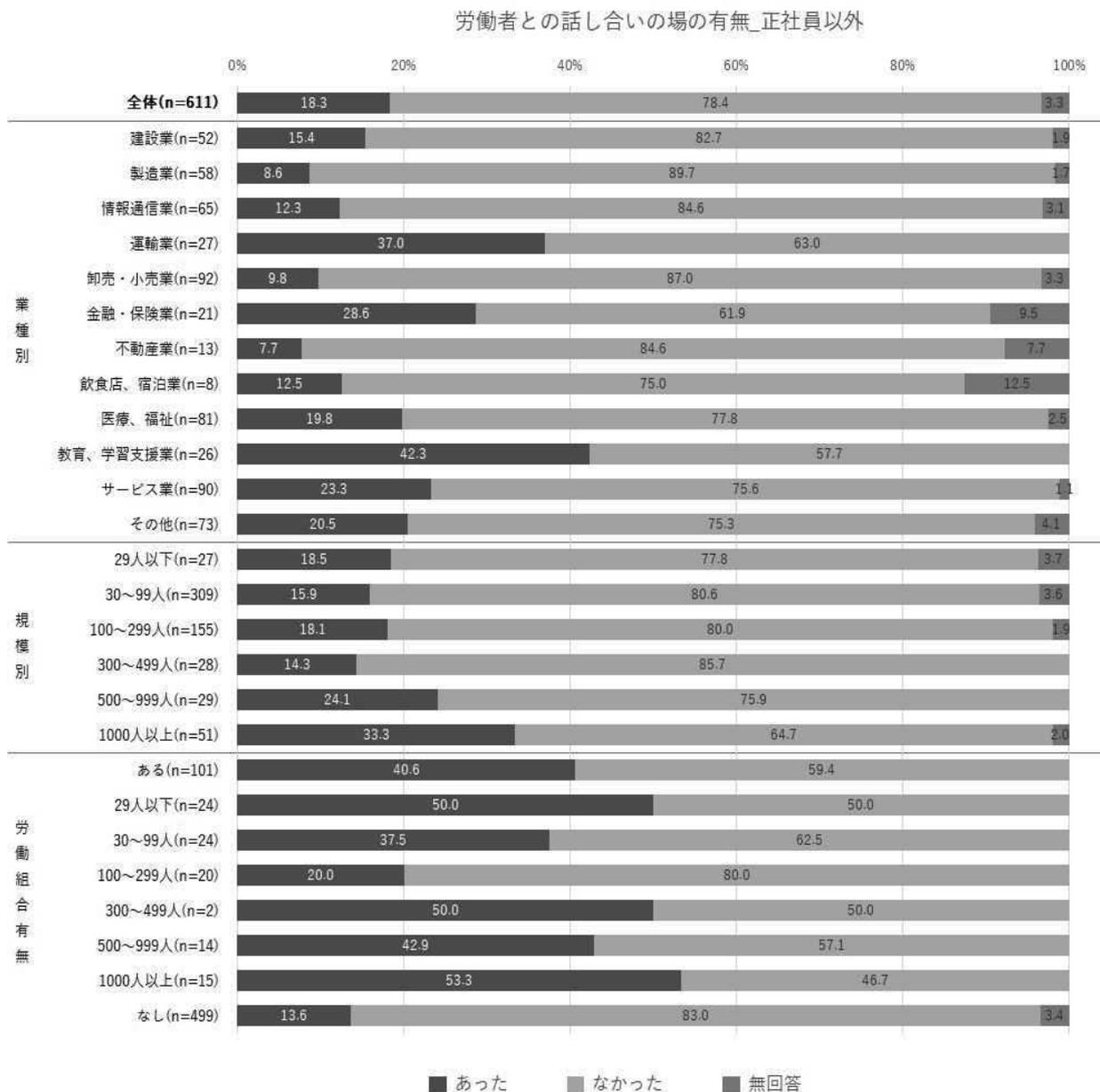
4 労働者との話し合いの場の有無_正社員以外

2024年1月以降の「正社員以外」の賃金額改定について労働者との話し合いの場があったかを尋ねると、「あった」が18.3%と2割に満たなかった。

業種別では、「あった」との回答は、「教育、学習支援業」が42.3%と最も多く、次いで「運輸業」が37.0%であった。

規模別では、「あった」との回答は、「1000人以上」が33.3%と最も多く、次いで「500～999人」が24.1%であった。

労働組合有無別では、「あった」との回答は、労働組合がある事業所が40.6%、労働組合がない事業所が13.6%であった。



5 どのような話し合いの場を設けたか_正社員以外（※複数回答可）

2024年1月以降の「正社員以外」の賃金額改定について、労働者との話し合いの場が「あった」と回答した事業所にどのような話し合いの場を設けたかを尋ねると、「労働組合との団体交渉」、「職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い」がそれぞれ30.4%と最も多く、次いで「労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い」が25.0%であった。

なお、「その他」の回答として、「個別面談」等が多かった。

どのような話し合いの場を設けたか_正社員以外

(%)

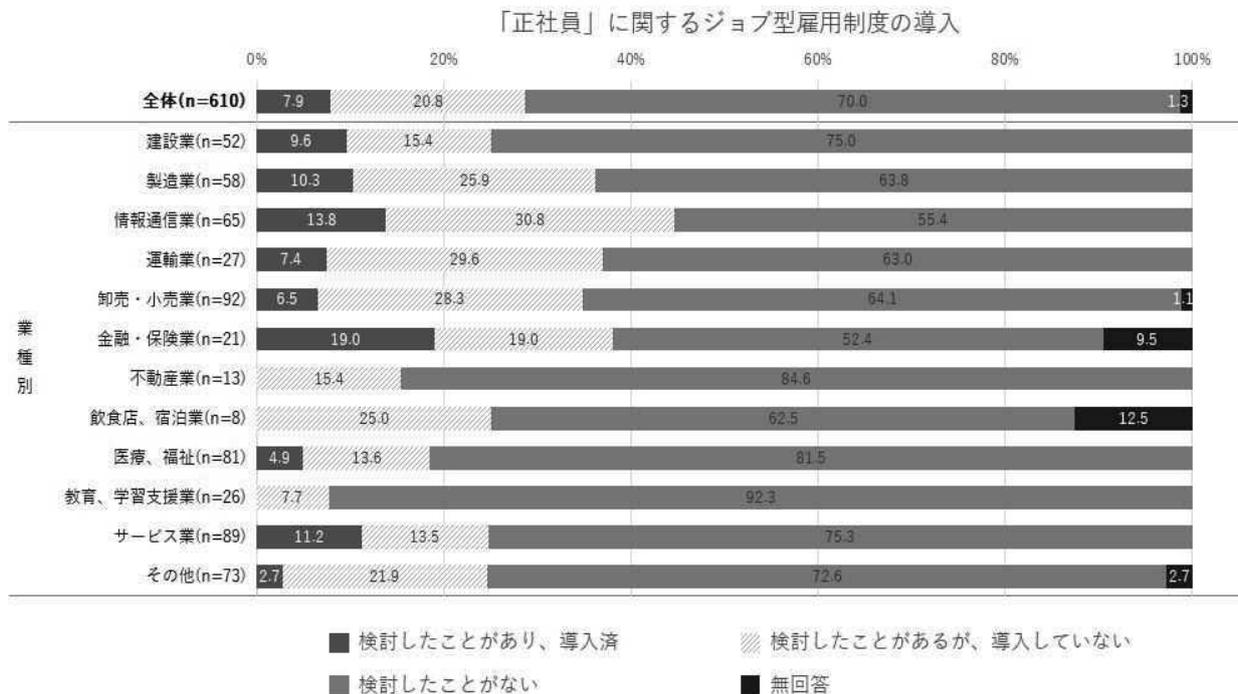
	労働組合との団体交渉	労使協議会	労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い	職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い	その他	無回答
全体(n=112)	30.4	10.7	25.0	30.4	15.2	4.5

Ⅶ ジョブ型雇用制度について

1 「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入

「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について検討したことがあるかを尋ねると、「検討したことがない」が70.0%と最も多く、次いで「検討したことがあるが、導入していない」が20.8%であった。

業種別では、「検討したことがあり、導入済み」との回答は、「金融・保険業」が19.0%と最も多く、次いで「情報通信業」が13.8%であった。



2 ジョブ型雇用制度における賃金制度のイメージ_選択肢の選択状況 (※複数回答可)

「正社員」に関するジョブ型雇用制度のイメージについて、選択肢の選択状況をみると、「職能給」を選択した事業所は合計 99 所 ((1)、(4)、(5)、(7)、(8) の合計値)、「職務給」を選択した事業所は合計 92 所 ((2)、(5)、(6)、(7)、(8) の合計値) であった。

	事業所数	割合*
(1) 職能給のみを選択	32	18.3%
(2) 職務給のみを選択	35	20.0%
(3) 成績級のみを選択	15	8.6%
(4) 職能給・成績級の2つのみを選択	23	13.1%
(5) 職能給・職務給の2つのみを選択	20	11.4%
(6) 成績級・職務給の2つのみを選択	13	7.4%
(7) 職能給・成績級・職務給の3つのみを選択	21	12.0%
(8) 職能給・成績級・職務給・年功給の4つを選択	3	1.7%

※「割合」:「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について、「検討したことがあり、導入済」又は「検討したことがあるが、導入していない」と回答した事業所 (n=175) を分母として計算。

Ⅷ 賃上げと労使交渉についての主なご意見

【中小企業と賃上げについて】

- 中小企業は大企業のような給与の原資増が厳しい。下請法はあるものの、実際の価格引き上げにはあまり応じてもらえず、手数料は中小会社全額負担や、よくて折半など。細かいところが中小会社は大きな意味を持つので、賃上げだけを言われても本当に厳しい。(卸売・小売業 30～99人)
- テレビでの賃上げ報道で賃上げ率などがよく取り上げられるが、中小、零細企業のデータではないため、報道で取り上げられる平均%までは上げることが出来ない。しかし、従業員からしてみると、テレビで取り上げられる賃金上昇に自分の会社が追い付いていないので不満が溜まっている。最近の離職者の中にはそういったことが不満で辞める人が多く、ただでさえ大企業や大きい中小企業に求人して勝てない中、更に拍車がかかり人手不足である。(サービス業 100～299人)

【行政への要望について】

- 正社員、契約社員については社の理念として上げていくが、パート・アルバイトの扶養の壁で困惑している。難しい領域なのは十分承知の上だが、当社の 67% は扶養内での勤務を希望している。国の仕組みが「わかりやすい」ものとして確立されることを願っている。(卸売・小売業 1000人以上)
- 急激な賃金上昇は、商品価格への転嫁が追いつかず、一時的に利益率が低下する。同業が急激な賃金上昇をしている中、しないと社員が大量に引き抜かれてしまい、さらなる経営不安定を生み、既存の社員の生活安定度にまで影響を及ぼす。緩やかな賃金上昇を 5 年、10 年スパンで実施して頂きたい。(情報通信業 100～299人)

第3章 労働組合調査の集計結果

I 労働組合の概要

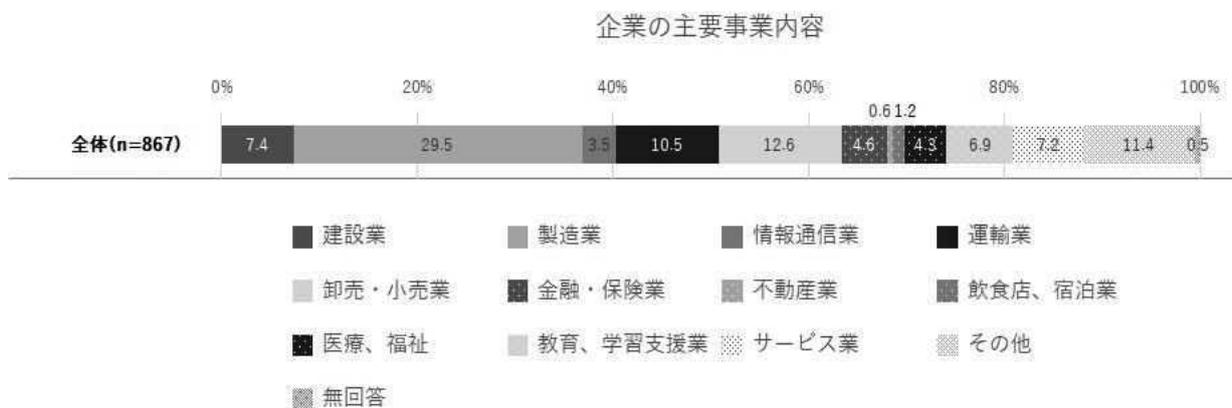
1 組合員数

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

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）

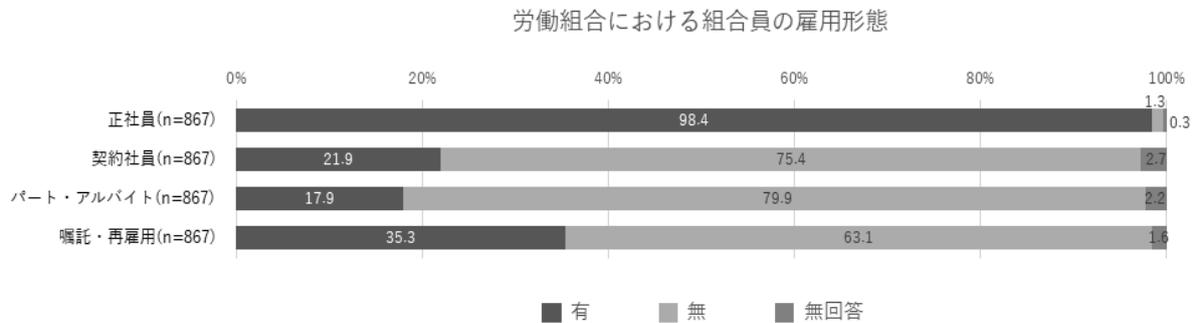
企業全体の全常用労働者数については、「1000人以上」が41.7%と最も多く、次いで「100～299人」が21.0%であった。



II 労働組合の組織化と今後の予定

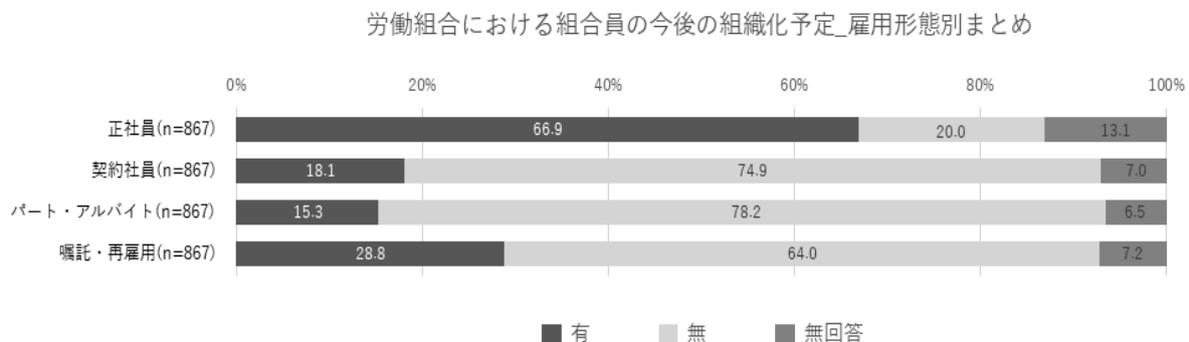
1 労働組合における組合員の雇用形態

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

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_今後新たに組織化予定の労働組合の割合

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%

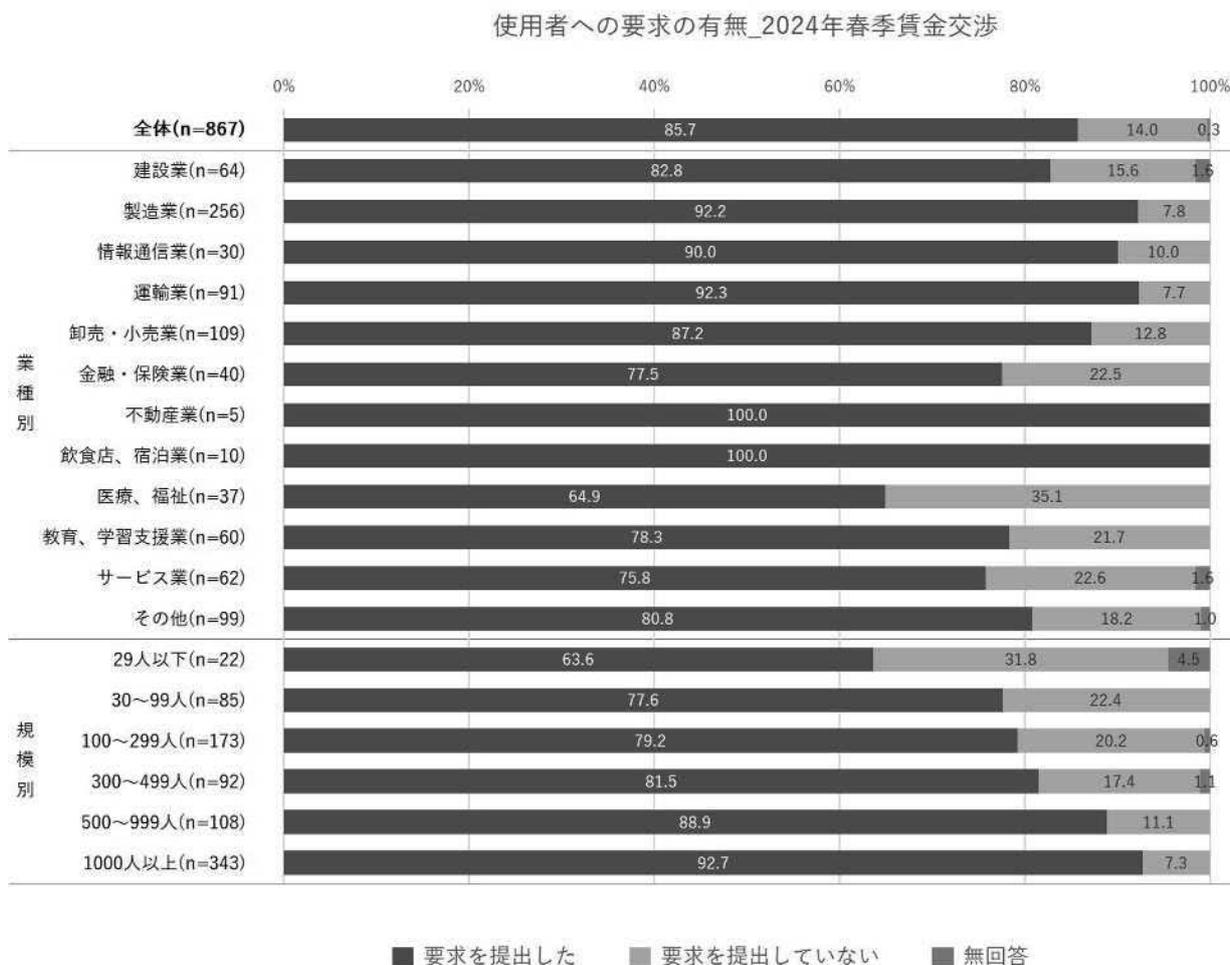
Ⅲ 賃金交渉について

1 使用者への要求の有無_2024年春季賃金交渉

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 要求の内容_2024年春季賃金交渉 (※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
全体(n=743)	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	-

3 要求の決定手続き_2024年春季賃金交渉 (※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	-

4 主な交渉の実施方法_2024年春季賃金交渉

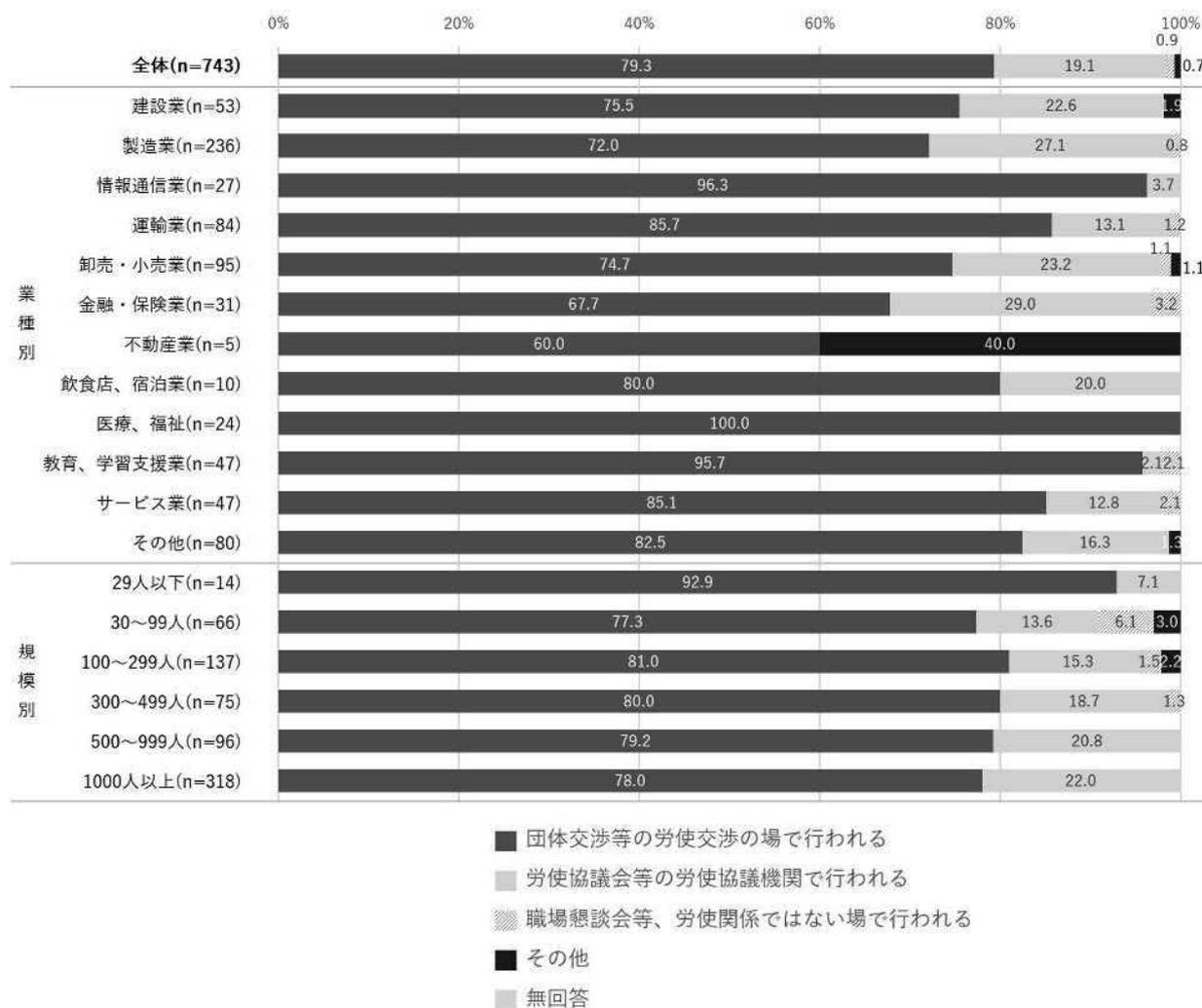
2024年春季賃金交渉について、使用者に「要求を提出した」と回答した労働組合に賃金交渉はどのように行われていたかを尋ねると、「団体交渉等の労使交渉の場で行われる」が79.3%と最も多く、次いで「労使協議会等の労使協議機関で行われる」が19.1%であった。

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



5 交渉にあたって実施した取組_2024年春季賃金交渉 (※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
全体(n=742)	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	-

6 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

(※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%)

7 妥結状況_2024年春季賃金交渉

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。



8 妥結金額・賃上げ率_2024年春季賃金交渉_単純平均値

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。

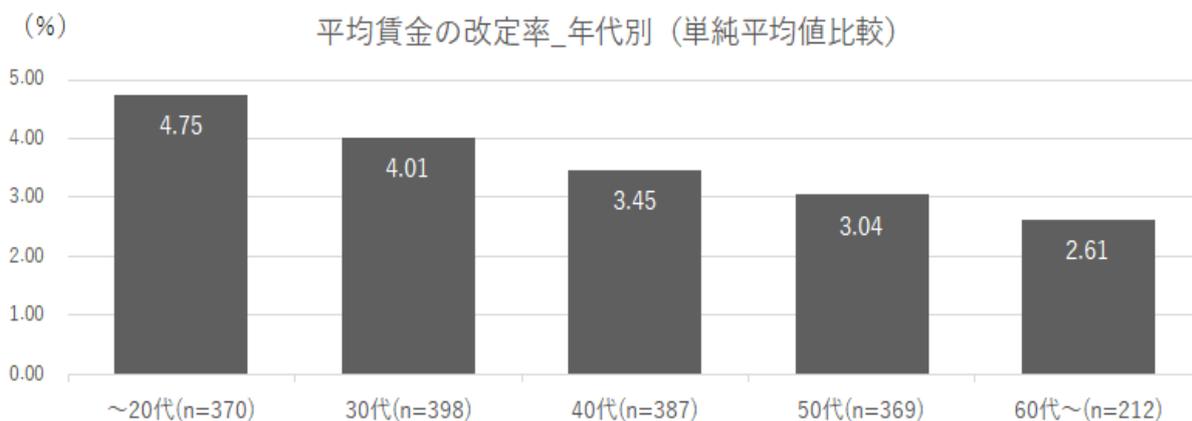
妥結金額（定期昇給込み）は12,113.0円、うちベースアップ分は7,545.1円、賃上げ率（定期昇給込み）は4.14%、うちベースアップ分は2.48%であった。

(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 ）%

9 平均賃金の改定率_年代別（単純平均値比較）

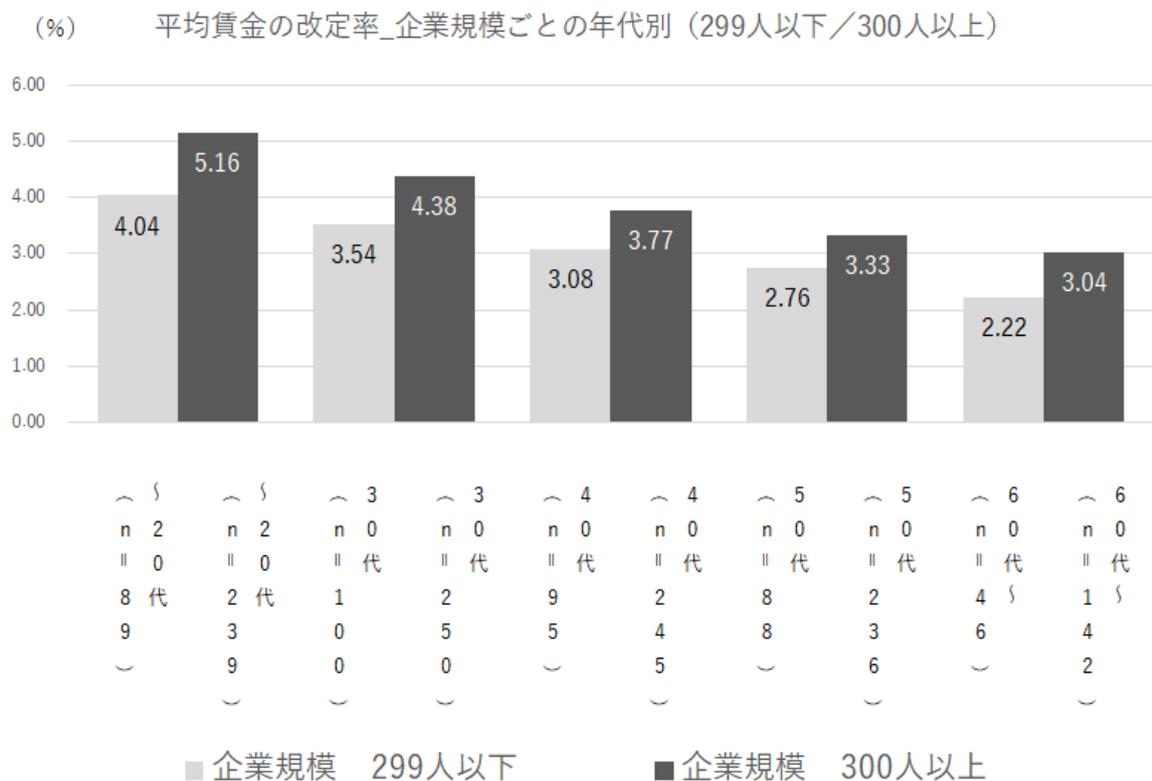
2024年春季賃金交渉について、「妥結した」又は「未妥結だが賃金が改定された」と回答した労働組合に組合員の年代別の平均賃金改定率を尋ねると、～20代が4.75%と最も多く、次いで30代が4.01%、40代が3.45%、50代が3.04%、60代～が2.61%であった。年代が低いほど改定率が高くなる傾向がみられた。

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。



10 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）

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 1 妥結内容_2024年春季賃金交渉 (※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
全体(n=793)	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

IV 「正社員以外」の賃金交渉等について

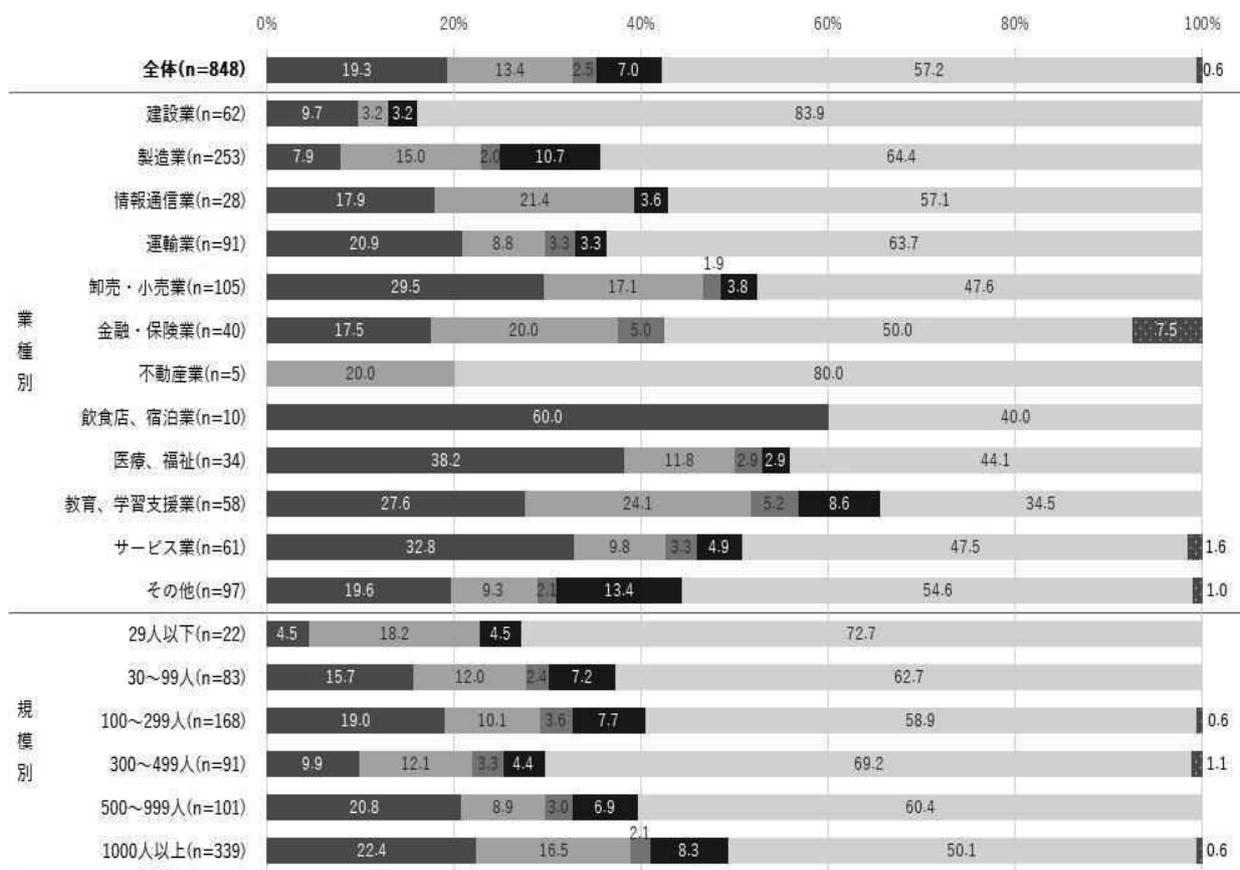
1 「正社員以外」の賃金・労働条件に関する交渉等状況

「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、「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」との回答は、「飲食店、宿泊業」が60.0%と最も多かった。

企業の規模別では、「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」との回答は、「1000人以上」が22.4%と最も多かった。

「正社員以外」の賃金・労働条件に関する交渉等状況



- 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（※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

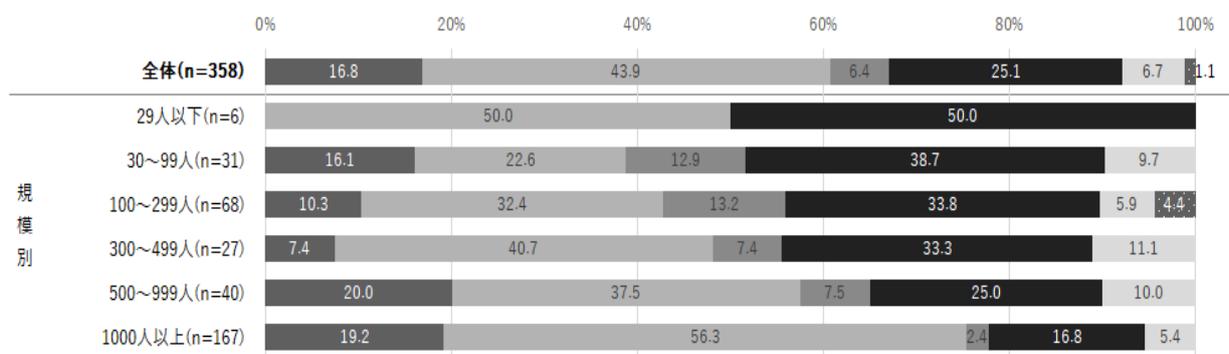
3 「正社員以外」の従業員に関する要求の交渉等の結果

「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



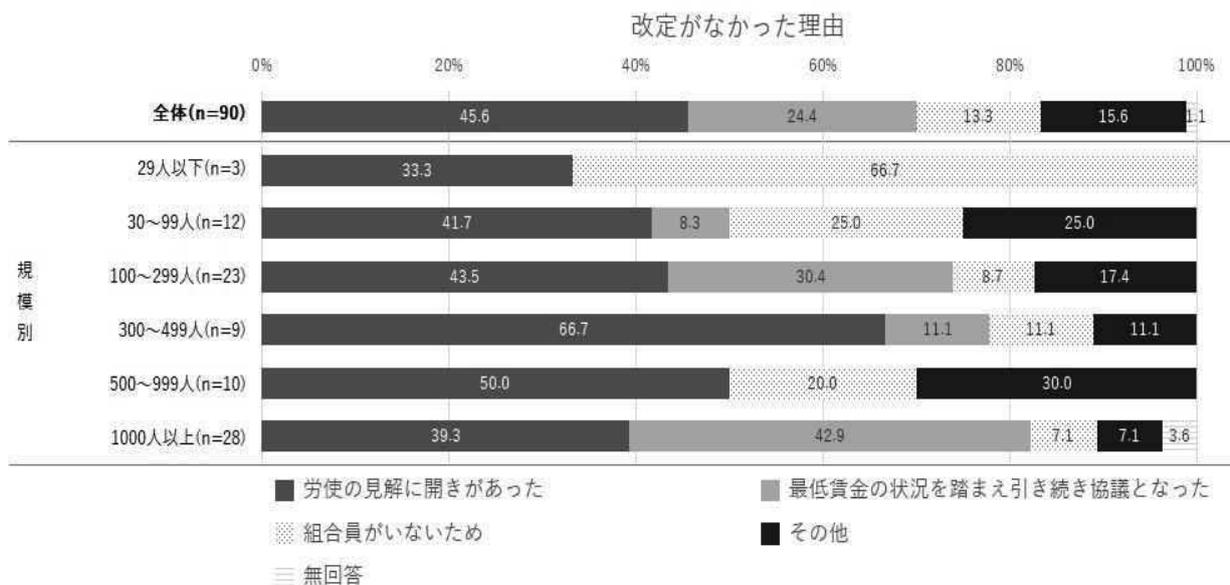
- 賃金及び賃金以外の労働条件が改定された
- 賃金のみ改善された
- 賃金以外の労働条件が改定された
- 改定がなかった
- その他
- 無回答

4 改定がなかった理由

「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」が多かった。



V 企業の賃金制度等について

1 2022年以降の賃金制度の見直し有無

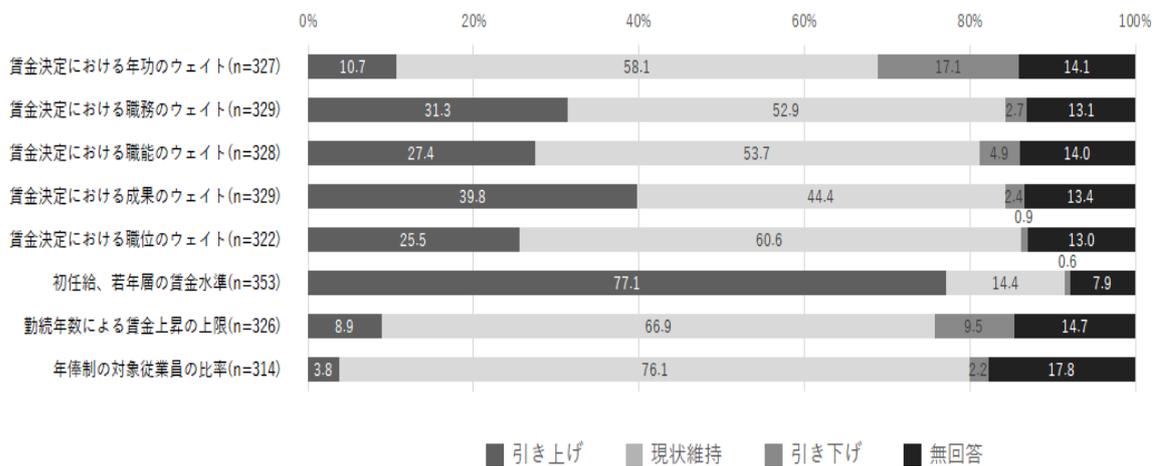
2022年以降、企業にて賃金制度の見直しがあったかを尋ねると、「見直しはしていない」が56.3%、「見直した」が42.9%であった。



2 2022年以降の賃金制度見直しの内容_まとめ

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



VI 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】

- 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付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)
- 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)

【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)

- 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)

【その他】

- 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)
- 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)

令和7年3月印刷
令和7年3月発行

登録第(6)43号

賃上げと労使交渉に関する実態調査 (概要版)

編集・発行 東京都労働相談情報センター

所在地 東京都千代田区飯田橋3-10-3
電話(03)5211-2200(代)

印刷所 株式会社和幸印刷
東京都新宿区西五軒町7番10号
電話(03)3235-1031



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用
石油系溶剤を含まないインキを使用しています

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

