

（BOX 2）2024 年春季労使交渉

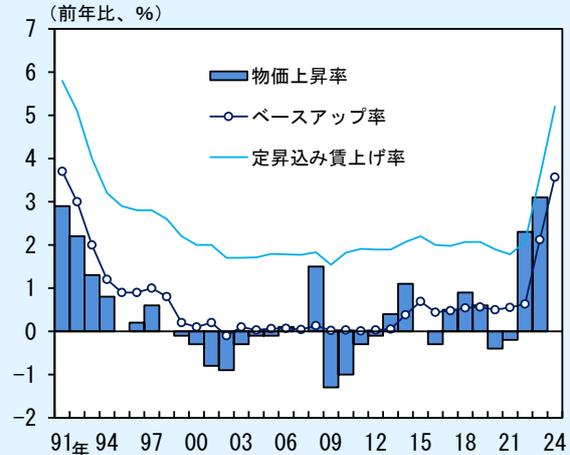
今春の労使交渉の動向をみると、多くの企業において、高めの伸びとなった前年を上回る妥結となっており、賃上げの動きが一段と加速している²⁵。大企業の労働組合を中心とする連合加盟先における正社員の平均的な賃金改定率は、1991 年以来、33 年ぶりの高水準となっている（図表 B2-1①）。

企業規模別にみると、組合員数が 1,000 人以上の先だけでなく、それより規模が小さい先においても、前年を大きく上回る改定率となっている（図表 B2-1②）。さらに、昨年大幅に改定されたパート従業員の賃金も、伸び率を高めている。物価上昇や社会的な賃上げ機運のさらなる高まりなどに加え、人手不足感の強まりと転職市場の拡大という労働市場の構造的な変化が続くもとで、大企業の賃上げスタンスは一段と積極化している。

労働組合の組織率の低い中小企業については、4 月以降に賃金交渉を行う先が少なくないこともあって、現時点では、賃金改定の全容は判明していないが、人手不足感は大企業よりも強く、賃上げの必要性を強く意識している先が多い（図表 B2-2）。また、中小企業では、大企業の春季労使交渉の妥結動向を見極めたうえで賃上げを判断していきたいといった声も多く聞かれており、大企業の妥結結果は、中小企業の賃上げにもプラス方向に作用するとみられる。この間、中小企業や飲食などのサービス業では、正社員の賃金改定が必要な理由として、労働市場の変化に加え、最低賃金の存在を指摘する先も多い。こうした先では、正社員とパートの賃金水準の差が小さく、最低賃

図表B2-1：2024年春季労使交渉（連合集計）

①時系列推移



（出所）日本労働組合総連合会、中央労働委員会、総務省
 （注）1. 物価上昇率は、CPI（除く生鮮食品、消費税率引き上げ等の影響を除く）。
 2. ベースアップ率および定昇込み賃上げ率は、2013年までは中央労働委員会、2014～2024年は、連合の公表値（2024年は第4回集計）。

②就業形態・規模別

	（ベースアップ率、%）		
	2022年	2023年	2024年
正社員	0.6	2.1	3.6
1,000人以上	0.6	2.2	3.6
300～999人	0.7	2.1	3.6
100～299人	0.7	2.0	3.4
99人以下	0.8	1.9	2.9
パート	2.3	5.1	6.1

（出所）日本労働組合総連合会
 （注）2024年は、第4回集計の値。正社員の内訳は、組合員人数別集計値。
 パートは、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ率。

図表B2-2：雇用人員判断D I



（出所）日本銀行
 （注）短観ベース（全産業）。2003/12月調査には、調査の枠組み見直しによる不連続が生じている。

²⁵ 2023 年の春季労使交渉は、2023 年4月展望レポート BOX 1 や 2023 年 10 月展望レポート BOX 1 を参照。

金の引き上げが、パートだけでなく、正社員の賃上げを促していると思われる（図表 B2-3）²⁶。このほか、BOX 3のとおり、中小企業を含め、人件費を販売価格に転嫁する動きが広がっていることも、賃上げを後押しするとみられる。こうしたなか、中小企業に対する事前アンケートをみると、賃金改定スタンスの積極化（賃上げ実施先の広がり）と賃上げ率の加速）が窺える（図表 B2-4）。

この点、日本銀行の4月の支店長会議でも、多くの支店から、労働需給が引き締まり、人手不足感の強まりに企業が直面するなかで、地域の中小企業でも、昨年並み、あるいはそれ以上の賃上げの動きが広がるのが期待できる情勢にあるとの報告がなされている。ただし、収益の厳しさから慎重姿勢の先や、他社動向を踏まえて賃上げ率等を決定するべく、様子見姿勢を取っている先も相応に存在しており、今後の動きを注意深くみていく必要性もあわせて指摘された²⁷。実際、中小企業では、企業収益の改善ペースや労働分配率の低下ペースが大企業と比べて緩やかとなっており、それぞればらつきも大きい（図表 B2-5）²⁸。このことは、中小企業の賃金上昇率を抑制する方向に作用する可能性がある点には注意が必要である。

賃金交渉の結果は、夏場にかけて実際の給与に反映されることになる。中小企業における賃金改定の動向等に不確実性は残るものの、所定内給与の伸び率は一段と高まっていくとみられ、BOX 1のとおり、個人消費を下支えすると考えられる。

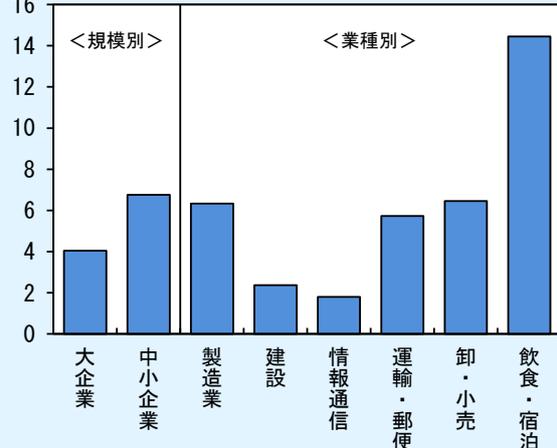
²⁶ 政府は、最低賃金（時給、全国平均）を1,500円へ引き上げていく目標を掲げている。

²⁷ 詳しくは、日本銀行「各地域からみた景気の現状（2024年4月支店長会議における報告）」を参照。

²⁸ なお、2024年1月展望レポートBOX 2では、労働分配率が高い企業は賃上げが容易でない可能性があるものの、こうした先でも、人手不足感の強まりや値上げによる収益改善を受けて賃上げする傾向があると指摘している。

図表B2-3：最低賃金近傍の正社員

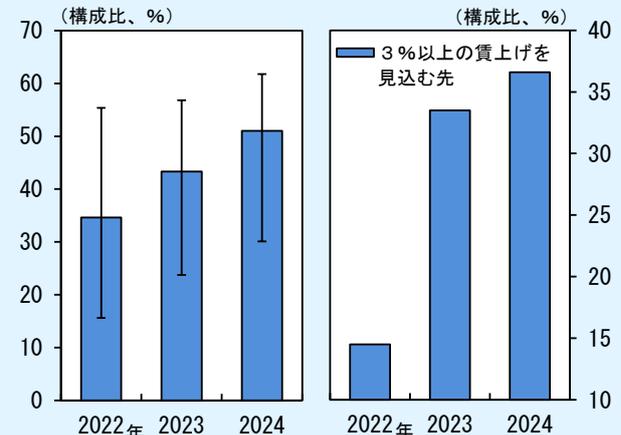
（所定内時給が最低賃金+100円以内の正社員の割合、%）



（出所）厚生労働省
 （注）1. 2023年賃金構造基本統計調査の調査票情報を使用して作成。
 2. 大企業は常用労働者数が1,000人以上、中小企業は同5～99人の企業。

図表B2-4：中小企業の動向

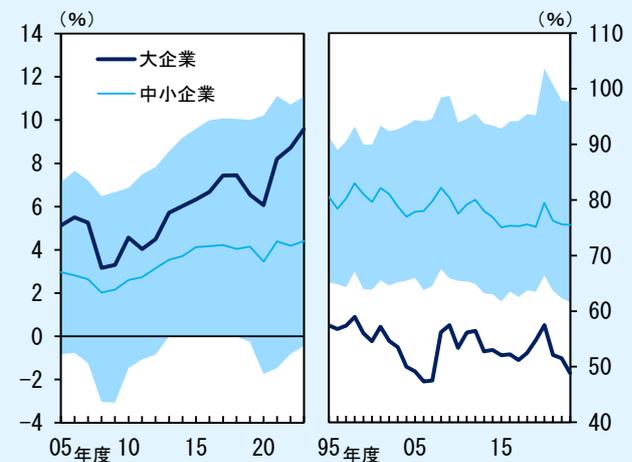
①賃上げ実施企業 ②賃上げ率



（出所）帝国データバンク、東京商工リサーチ、日本商工会議所・東京商工会議所、日本政策金融公庫
 （注）1. ①は中小企業に対するベースアップの実施予定に関する各種調査の平均値。バンドは、それぞれ最も高い・低い調査結果を示す。
 2. ②は日本商工会議所・東京商工会議所の調査で、賃上げ実施予定企業のうち、定期昇給等を含む賃上げ率に対する回答の割合。

図表B2-5：企業収益等

①売上高経常利益率 ②労働分配率



（出所）財務省
 （注）1. 大企業・中小企業は年間平均値。シャドーは法人企業統計季報の個票を用いた中小企業の25～75%タイルの分布。
 2. 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満。金融業、保険業、純粋持株会社（2009年度以降）を除く。