

【26春闘、電機懇の提言について】

1. 国内をめぐる情勢

歴史的な物価高騰は、国民の暮らしを直撃しています。G7諸国のなかでも、最も物価上昇が高いのが日本です。食糧自給率が低く海外からの輸入に依存していることから、円安の進行もあり、食料品や肥料価格、原材料価格の上昇が続いています。この3年間で、累積の物価上昇は9.4%と異常な水準になっています。物価高騰により、実質賃金は下がり続けています。25春闘後7月の勤労者2世帯の家計調査（[図1参照](#)）では、世帯主収入は実質マイナスとなり、増加する税金や社会保険料を除いた可処分所得は△4.9%の落ち込みとなっています。消費支出が増えるなかで、逆に食料品の購入は節減されています。猛暑の影響での光熱費の上昇や教育費の負担増がみられます。

【5】賃上げ表示と実態賃金上昇率の差

経団連の賃上げ集計 (%)			
規模別	23年春闘	24年春闘	25年春闘
大手企業(500人以上)	3.99	5.58	5.39
300~500人未満	3.01	4.43	4.67
100~300人未満	2.88	3.67	4.13
100人未満	3.01	3.59	3.78

資料：経団連春闘労使交渉妥結結果の対前年増減

厚生労働省調査の規模別賃金 (%)			
	22年	23年	24年
大企業	2.5	-0.7	5.3
中企業	1.1	2.8	3.8
小企業	1.6	3.3	1.8

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

一層広がっています。

また、年齢別・規模別の賃金実態（[図3参照](#)）では、大企業の45歳から50歳の中老年層では逆に賃下げになっているのが実態です。さらに、雇用別の賃金格差やジェンダー差別も広がっています。非正規労働者は2125万人（男性681万人、女性1444万人）となっています。個別賃金の実態調査では男性正規37万6900円、男性非正規25万9

【3】勤労者世帯（2人以上）の収支状況 —2025年7月分—

項目	金額	対前年同月増減率(%)		備考
		名目	実質	
実収入	701,283	1.0	-2.5	2か月連続の実質減
世帯収入	537,068	-1.6	-5.0	2か月連続の実質減
（定期収入）	383,197	1.8	-1.7	2か月連続の実質減
（臨時収入・賞与）	153,870	-9.2	-12.4	
配偶者の収入	120,576	5.3	1.6	7か月ぶりの実質増
他の世帯員収入	18,797	3.3	-0.3	9か月連続の実質減
非消費支出	141,578	12.1		5か月連続の実質減
可処分所得	559,705	-1.5	-4.9	2か月連続の実質減
消費支出	338,900	8.4	4.6	6か月連続の実質増
食料	96,919	-0.1	-0.03	エンゲル係数27.5
光熱水道	20,169	5.2	0.32	
教育	12,830	14.9	0.57	

資料：総務省「家計調査報告」2025年7月分

23春闘で30年ぶりの3.99%の賃上げ、24春闘では5.58%、25春闘では5.39%となったことから、「構造的な賃上げ」が実現されてきたとされています。しかしながら、賃上げの表示と実態としての賃金上昇とは大きな乖離があります。（[図2参照](#)）連合や大企業の賃上げが標準労働者の率と額が表示されるだけで、すべての労働者の賃上げになっていないからです。まさに、「みせかけの賃上げ」と言われるものです。厚労省の実態調査はそのことを明らかにしています。23年度の大企業がマイナスとなっているのは、賃上げの大部分が初任給や若年層への偏った配分にあるからです。また、中小企業の賃上げ率は低く、格差拡大が

【7】年齢別・規模別の賃金実態・男性賃金の2011年と2024年比較 —中高年層、とくに大企業での抑制—

企業規模 / 年齢階層	大企業		中企業		小企業	
	2011年	2024年	2011年	2024年	2011年	2024年
~19歳		210.2		197.0		199.5
20~24歳	212.4	244.8	198.3	230.1	188.4	224.8
25~29歳	257.2	291.8	234.4	266.5	211.1	260.2
30~34歳	309.6	343.7	269.6	303.1	255.9	295.4
35~39歳	364.4	396.9	309.0	333.1	286.4	318.3
40~44歳	436.2	438.1	350.7	378.6	308.9	341.7
45~49歳	497.8	470.8	389.3	406.7	326.1	363.9
50~54歳	510.3	484.1	406.4	427.2	327.4	363.9
55~59歳	466.3	514.1	389.8	439.9	322.0	366.2

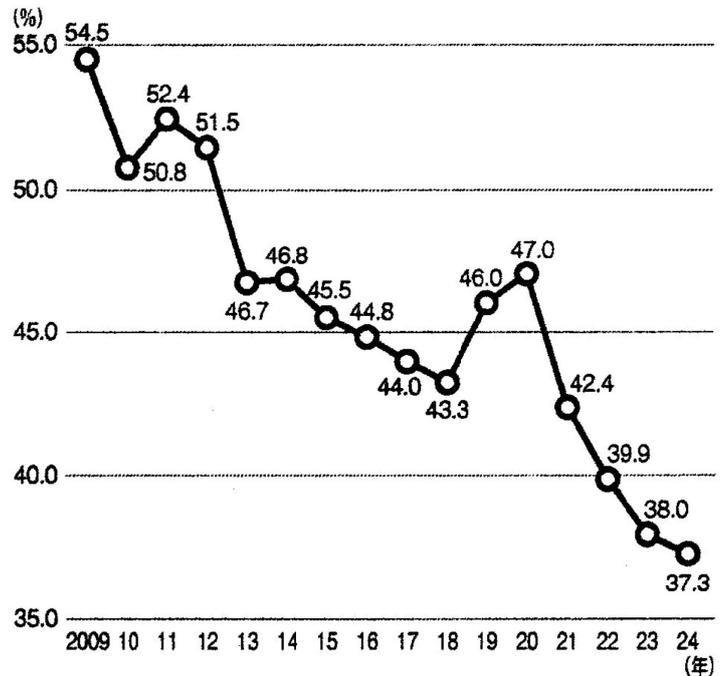
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2011年、2023年）

200円に対して、女性正規29万4200円、女性非正規21万300円と、著しい格差となっています。年金では暮らせない実態から、65歳以上の高齢者の就業者数は930万人、高齢者の25.7%を占めています。もちろん不安定雇用の非正規労働者であることから、低賃金で働かざるを得ない状況です。

企業の儲けを示す経常利益は急増していますが、それを賃金に回さず、もっぱら株主重視への傾向を強めています。24年度には、株式への配当金は29兆円もの額になっています。また、株価吊り上げのための自社株買いも13年度には2兆円でしたが、24年度には16兆円を越しました。大企業の労働分配率（付加価値に対する人件費の割合）は、64年間で過去最低の37.3%にもなりました。（図4参照）24年度の大企業の内部留保は、前年より22兆円も増え、561兆円になっています。大企業の内部留保を社会的に還元させ、その何%かを回すだけですべての労働者への大幅賃上げは可能です。

大軍拡と改憲に猛進する高市政権ですが、労働分野における規制緩和にも暴走しています。「もう全員に馬車馬のように働いていただきます。私自身もワーク・ライフ・バランスという言葉は捨てます。働いて働いて働いて働いては働いてまいります」と言い放ちました。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を放棄し、労働時間規制の緩和を厚労省に指示しました。財界が求めている法定労働時間も割増賃金も適用されない裁量労働制の拡大です。その他にも、違法解雇の金銭解決制の検討、労使協定で労働法制の適用除外（デロケーション）も狙っています。最低賃金についても、「いつまでいくらということをしるわけにはいかない」とし、岸田・石破政権の政策目標を放棄する発言をしています。

労働分配率は過去最低



出所：財務省「法人企業統計」資本金10億円以上の大企業（金融保険業を除く）の労働分配率。※統計でさかのぼれる64年間で労働分配率は過去最低

2. 電機産業における問題について

(1) 百万円を超える減収になる賃金制度改悪

ルネサスでは、現行の一時金を半分程度に減らし（年1回支給）、その代わりに基本給を上げようとする新たな賃金制度（26年4月より）が提案されています。しかしながら、直近の評価（2年）が低い社員の場合には、基本給がほとんど上がらない仕組みとなっています。その結果、一時金相当分が大幅な減収となります。

一時金を減らし、基本給に組み込む賃金制度改定が広がっています。ソニーでは、冬の一時金支給を止め、その分を月額給与に上乘せするとしています。月額給与水準を最大14%引き上げるとしています。優秀な人材を確保する為には、魅力ある報酬を示す必要があるとしています。組合員からは、悲痛とも言えるような厳しい意見が組合に寄せられています。

「移行テーブルに基本給Up『0%』のケースがあることは、大変な改悪だと考えます。例えば、

過去2年がLow（評価2）については、従来のMiddle評価（一時金100%）に対して” 1,489,519円”、Low評価（一時金70%）に対してさえ、” 753,919円” の年収減になります。何十年も会社に貢献してきた方が、直近2年の査定（会社都合による無理な部署／業務シフト、上司との関係、家庭の事情など）だけで将来も続く大きな減収（10年以上の努力が無になるイメージ）になる施策は到底納得できません」

「私の計算では、ざっくり年収70万円減です。同じ計算を用いれば、他の方も同様なものになると思われます。これは、人件費を大幅に削減する制度改悪です」

また、家賃補助制度も廃止されます。「” 定年までの間の月数で除した額を上乗せ移行完了する” とあり、補助という性質上多くの方は長期での利益よりも、直近の支払に充てたいというのが本音だと思います」

組合の姿勢に対する批判も多く寄せられています。「組合の機関紙の冒頭に、『中長期的には報酬が上がるとポジティブに止めている声が多くありました』と記事がある。労使協議に対する職場意見ではポジティブなものが見受けられないが、どの層がポジティブに受け止めているのか」と「自身の周りでは納得する人は一人もいません」としています。また、「正直に申し上げて、今回の件で組合の存在意義が分らなくなりました。今回の『意見収集』は一体何のために行われているのでしょうか」、「現状をみる限り、組合は会社の説明をそのまま受け入れ、その内容を組合員に伝えるだけの『伝達係』のように見えます」としています。

では、具体的に大幅な年収減がどのように生じるか見ていきます。まず、新たな給与レンジと移行テーブル（C等級の場合）が「**下記表**」のようになります。

新給与レンジ（裁量勤務手当込）					移行テーブルC等級							
Grade	Zone1 *	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Over	Rating	Below	Zone1	Zone2	Zone3	Zone4	Over
D	4,825,584	5,857,236	6,888,888	7,577,777	8,266,666	5. Exce.	30.0%	25.0%	18.0%	10.0%	10.0%	2.5%
C	4,456,560	5,328,280	6,200,000	6,820,000	7,440,000	4. High	25.0%	18.0%	15.0%	5.0%	3.0%	1.0%
B	3,295,200	3,900,197	4,505,193	4,955,712	5,406,232	3. Str.	20.0%	15.0%	10.0%	5.0%	2.5%	0.0%
A-3	2,968,800	3,618,853	4,268,905	4,695,796	5,122,686	2. Dev.	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
A-2	2,538,000	3,139,973	3,741,946	4,116,141	4,490,335	1. Und.	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
A-1	2,292,000	2,649,922	3,193,844	3,513,228	3,832,613							

給与レンジは、基本給の24%相当の残業分が含まれています。（年収を高くみせる為）移行テーブルにより、一時金の減額分を補正する分が示されています。査定の下位2段階の人は、全く基本給の改定されず（上がらず）、一時金の分がそっくり減額されることが分ります。驚くべきことに、高評価の評価4（High）の人でさえ、30万円の減収となる試算結果が組合の機関紙に出されています。

現行の組合平均基本給300,000円でシミュレーションしています。C等級で定昇3%と考え、年間3,708,000円となり、24%の時間外を含めた額は、4,579,920円となります。現行制度での一時金はMiddle評価（100%）で2,013,000円となり、トータルで6,610,920円となります。移行後では、Zone1に該当しますので、High評価を受けた場合には、表より18%プラスとなります。（境界値を越えると15%） その結果基本給は、5,409,335円となります。新たな一時金は、基本給の20%となるので、872,473円となります。その結果合計（基本給の24%相当の残業代含む）は、年収6,281,808円となります。Highの高評価を受けても、30万円の減収となります。しかしながら、移行時が低評価だと基本給は、年間3,708,000円のままです。一時金

は基本給の20%相当なので741,600円と下がります。その結果、合計額（基本給の24%相当の残業代含む）は、年間5,339,520円となります。現行制度の水準より、1,271,400円の減収となります。

賃金制度改訂にあたって、賃金原資を変えないとしています。これは、ベースアップを行わないということでもあります。ルネサスでは、この3年間労働組合も賃上げ要求をしないでいます。大手電機では、この3年間で合計3万7千円のベースアップを実現しており、このまま26年もベースアップなしだと5万円を超える差が生まれることとなります。

3. 26春闘をめぐる状況について

(1) 連合などの春闘方針について

連合は、「未来づくり春闘」評価委員会を設置し、実質賃金が停滞し続けていることから、有識者による提言を受けて要求を見直すことを企画しました。要求に関しては、「過去のデータ」ではなく「未来志向の水準」にすべきとの意見が出されました。しかしながら、今回の要求も、物価上昇分を含め5%以上（賃上げ分は3%）としました。これでは、満額獲得しても実質賃金は維持できません。中小労組に対しては、格差是正分1%以上を加えた1万8千円以上6%以上を目安に設定しました。格差是正の水準目標では、非正規労働者で経験5年相当時給1450円以上を掲げ、企業内最賃協定は1300円以上の締結を求めています。注目されるのは、中小労組においては過去3年前の賃金水準に比べて、累積物価上昇である「9%以上」引上げられていない場合には、その回復を求めるキャッチアップ要求を提起しました。中小労組支援では、価格転嫁、適正取引の支援をしております。

製造・流通・サービスなどの産業でつくるUAゼンセンは、26春闘の方針を公表しています。実質賃金1%程度の上乗せを実現させることを基本に、正社員は6%に加え格差賃金分1%を含んだ7%を提起しています。パート社員は、7%基準・85円の要求を提起しています。企業内最低賃金では、29年までに1500円に到達させるとともに、26闘争では月額21万3千円、時間額1300円以上をめざすとしています。

電機連合は、26春闘での基本給を引き上げるベースアップの統一要求を「月1万8千円以上」とする方針を掲げています。25春闘の「1万7千円以上」を上回り、1998年以降で過去最大の要求額としています。

(2) 全労連の春闘方針について

1) 大幅な賃上げ底上げの闘い

物価騰・人材不足・格差拡大のもとで、すべての労働者の大幅賃上げと底上げが求められています。

① 生計費原則に基づく大幅な賃上げ

賃上げの水準を物価上昇分に終わらせずに、人間らしく暮らせる生計費が賄われる賃金引き上げが必要です。要求水準として、月額3万3千円以上（10%以上）、企業内最低賃金時給1700円以上（10%以上）、時間額250円（17%以上）としています。

② ケア労働者の賃上げは急務

医療・介護・福祉などで働くケア労働者の賃金が低水準に押さえ込まれて、取り返しのつかない人材不足を招いています。安全・安心な医療・介護・福祉などを確立するには、ケア労働者の賃金

や就業環境を改善することが不可欠です。

③非正規労働者の賃上げと格差解消

多くの非正規労働者の差別的な低賃金や処遇が残されたままでは、労働者全体の大幅な賃上げは実現できません。最低賃金の引上げ改定で、加重平均1121円（前年比+66円）となり、すべての地域で1000円以上を超えました。しかしながら、秋田や群馬をはじめ、「発効日の先送り」などが起きています。全労連の最低生計費調査でも、都会と地方で差が無く、月額25万円、時間給1600円以上が必要額となっています。最低賃金として、「今すぐ1700円、めざせ2000円」が求められています。

2) どうしたら要求が実現できるのか

26春闘では、すべての労働者に「みんなで一緒に、賃上げ交渉をしよう」をスローガンに掲げています。できるだけ多くの労働者と「対話」し、「労働組合に入って声を上げ」、賃上げ交渉が当たり前の文化にすることを提起しています。さらに、国民春闘共闘などの統一闘争や、単産と地方組織の共同による「地域春闘」の強化で闘うことを提起しています。

また、企業の支払能力にとらわれて労働組合が要求・交渉・行動をためらうのではなく、人間らしく働ける賃金を強く要求することが大切だとしています。特に、医療・介護の現場でも多くの労働組合が真剣に要求することで「（政府に）生計費原則に基づく（診療・介護報酬）引上げを見積もらせる」ことが重要だと指摘しています。

以上