

2024年4月13日

会員 寺尾 勝汎

## 「社会保険労務士は24年度賃金引き上げにどうように対応すべきか」

経団連の「24年版経営労働政策特別委員会報告」及び「春季労使交渉・労使協議の手引き」を参考に、最近の人事・労務管理の方向性「構造的な賃金引上げ」の方策を検証する。特に、中小企業の賃上げについて具体的な方法を検討する。

併せて、労働側の連合の「2024 春季生活闘争方針」によって労働側の基本スタンスとの整合性を考察する。

### 【目次】

#### 〔1〕 基本的事項の再確認

1. 日本型雇用システムと変化 p.2
2. 人口動向について p.2
3. 物価動向について p.2
4. 賃金について p.3
5. 労働組合組織率の推移 労働争議の状況 p.4
6. 労働時間の状況 p.5
7. エンゲージメント p.5
8. DE&I (Diversity, Equity, Inclusion) p.6

#### 〔2〕 経営側の今年の春季労使交渉・労使協議の取り組み方針

1. 「構造的な賃金引上げ」の実現に不可欠な生産性改善・向上 p.6
2. 経営側の基本スタンス p.6

#### 〔3〕 連合の「春季生活闘争」の意義と基本スタンス

1. スローガン 「みんなで賃上げ。ステージを変えよう」 p.7
2. 要求内容 p.7

#### 〔4〕 中小企業の賃金引上げの課題

p.8

#### 〔5〕 今春季賃金改定の状況及びその他の検討事項

p.9

#### 〔6〕 社会保険労務士が本年度の賃上げにいかに対応すべきか

p.12

## 〔1〕 基本的事項の再確認

### 1. 日本型雇用システムと変化

終身雇用（長期安定雇用）新卒採用中心、年功賃金（長期決済型賃金体系、標準生計費保証型賃金体系、生活給、電産型賃金体系）、職能給（保有能力に対して支払う）、役割給（組織内の役割に対して支払う）、職務給（個々の職務に対して支払う）、基本給（生計費、役割、達成度などの総合給）、諸手当（基本給の補完、家族手当、役職手当など）。

企業別労働組合、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

### 2. 人口動向について（人口減少・少子高齢化の進行）

日本の総人口は2008年の1億2808万人をピークに減少し、2022年には1億2495万人となった。高齢化率（65歳以上の割合は29.0%）、合計特殊出生率（一人の女性が生涯に出産する子供の数）は2005年の1.26を底に少し回復したが2016年以降また減少し、2022年は1.26に戻った。

出生数は2022年77.1万人、23年は75.8万人と最低を更新、35年には50万人を割ると予想されている。

労働力人口は15歳以上の内働く意思と能力を持った人。就業者＋完全失業者。1990年代から減少し2022年は6,902万人、労働力率は多少戻して62.5%になった。生産年齢人口は15歳～64歳未満の人。1990年のピーク（8,716万人）から14%少ない7,508万人となっており深刻な人手不足が続いている。

2040年には総人口1億1284万人、高齢化率は34.8%、労働力人口は5,846万人と推定されている。

世帯数はこの30年で4割増加したが23年5,418万で減少に転ずる。一番多いのは単身世帯34.5%次いで夫婦と子供で26%、次が夫婦のみとなっている。

### 3. 物価動向について 消費者物価指数、エンゲル係数

- ・消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）はエネルギー、食品を中心に上昇し、2023年1月には前年同月比4.2%と1981年以来41年振りの上昇となった。その後政府の対策等もあり23年11月は2.5%アップと少し下がったが、その後は横ばい状況。23年通算は3.1%、24年2月は対前年比2.8%。

- ・エンゲル係数（消費支出に占める食費割合）

食品価格の上昇が家計を圧迫している。2023年には27.8%となり2000年以降の最高。

賃金上昇を上回る物価高は消費に悪影響となっている。

2024年1月の消費者物価指数2.2%アップに対して食料価格は5.7%。

円安の影響も大きく生活意識調査では、「良くなった」との回答から「悪くなった」を引くとマイナス 49.6%となり生活実感の悪化を示している。

#### 4. 賃金について

##### ・ベースアップと定期昇給

賃上げ額のうち「賃金表」（社内のルール）に基づいた賃上げ分が定期昇給である。多くの場合、標準年齢別に金額を表示したものが多く。

賃金表の改訂がなければ実質賃金は同じである。（一年次上の給料をもらうだけ）

「賃金表」の改訂に伴う賃上げ分がベースアップである。賃下げ分はベースダウン。賃金カーブは年齢が上がるにつれなだらかになっていくが、この数年人手不足を反映して若手に賃金総額から重点的に配分し、中高年は割を食っている。厚労省は 23 年度「賃金構造基本統計調査」では大企業の 35 歳～54 歳で上昇額が減少している。50 歳～54 歳ではマイナス 1.2%であった。

べ・アに物価上昇を加味したものが実質賃金の上昇となる。

年齢構成が変わらないという仮定では定期昇給分は人件費総額に影響しない（同じ）。

賃金交渉はべ・アについてのみ行うのが本来の趣旨である。

しかし、多くの企業（中小企業では大多数）では賃金表を作っていない。

そこでは定昇もべ・アも込みで議論されており分けて考えられていない。

大企業と中小企業の格差の一因はこの考え方の違いによる部分もある。

##### ・実質賃金の推移

実質賃金は厚労省の「毎月勤労統計調査」で算定している。労働者 5 人以上の 200 万事業所からの 3,300 社を対象としている。

算出方法は「名目賃金（現金給与総額）」を消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）で除して算出する。

名目賃金は「現金給与総額の合計」を「常用労働者数の合計」で除して一人当たりの平均を算出している。

従ってべ・ア分は数値に表れるが定昇分は表れにくい。

2022 年 10 月は物価上昇率 4.4%、名目賃金上昇率 1.4%アップ。実質賃金は 2.9%のダウン。

2023 年 10 月は物価上昇率 3.9%アップ、名目賃金 1.5%アップ、実質賃金は 2.3%のダウン。

2024 年 1 月は実質賃金は前年同月比 0.6%ダウン（2023 年 12 月は 2.1%のダウンで縮小している）。

22 か月連続のダウン、物価高に賃金上昇が追い付いていない状況である。

#### ・労働分配率

労働分配率は企業の創出した付加価値のうち労働者への分配分である人件費が占める割合である。人件費は下方硬直性があり（生活費であるから当然だが）付加価値は景気の変動を受けやすいので労働分配率は景気と逆相関を示す。付加価値は概略、企業の取り扱い総利益から特別損益を除いた金額と考えてよい。全産業で見ると1980～89年 平均70.7%、1990～99年 平均72.5%、2000年～2009年 平均72.2%、2010～2022年 平均69.2% となっており低下傾向である。

規模別にみると中小企業が高く大企業が低い。中小企業は労働投入量が多く、労働集約的であることが原因である。

2022年度は資本金1,000万円未満の企業で84.6%、10億円以上では51.2%と33.4ポイントの大差がある。

#### ・最低賃金

最低賃金は「労働者の生計費及び賃金、企業の支払い能力」の三要素により毎年決定されている（法定最低賃金）。

地域別に3ランク（22年以前は4ランク）に分けており全国加重平均1,000円が目標となった。

結果として平均1,004円（前年度比プラス43円、プラス4.5%）となった。最低賃金を下回る労働者数は22年19.2%。

正規社員に対する割合は45%と諸外国に比べて見劣りする。（諸外国では50%～60%が多い、韓国は61%）

日本も60%を目標にしており30年代半ばに1,500円を目指している。

都道府県別では東京1,113円、神奈川1,112円、大阪1,064円、青森898円、沖縄896円となっている。

#### ・年収動向

日本の年収は30年間横ばいである。

30年前に比べると4%増の440万円（3.9万ドル）であるが米国は48%増の6.9万ドル、OECD諸国の平均は33%増の4.9万ドルである。

日本は英米に比べて富の偏在が少ない。上位1%で11%、米国は40%。所得1,000万円以上の世帯は2018年12%でピーク時の1996年の19%から7ポイント下落している。

日本は富裕層を含めて国民全体の生活水準が地盤低下している。

### 5. 労働組合組織率の推移、労働争議の状況

労働組合員及び組織率は

2012年 989万人 17.9%

2023年 994万人 16.3% と毎年少しずつ下がっている。パートタイム労働者の組織率は16万人 8.5%である。組合員数は1,000万人を下回るのは2017年以來。

上部団体別では2023年連合 6,817万人、全労連（共産党系）464万人、全労協（新左翼系）76万人となっている。

その他 市銀連、新聞労連などの無所属組合などもある。大企業は組織率が高い。これは大部分がユニオンショップ協定を結んでいるからであるが欧米とは異なり「尻抜けユニオン」と言われている。

組織率は欧米諸国でも低下傾向にある。交渉の場での「組合の」の発言力の機能は認識されてはいるが一般労働者の関心は高くない。

職場の雇用区分の多様化が連帯のコストを高くしているからであろう。

注目すべきは「合同労組」（ユニオン）が賃上げにも介入してきていることである。

非正規の格差是正を求めて正社員以上の10%以上の賃上げを要求している。

ストも辞さない交渉方針である。（靴販売のABCマートなど）

争議件数は日本は少ない。2012年 596件、2022年 205件（争議行為を伴うものは65件）。

労働関係の民事案件件数は2022年 3,221件、22年 3,299件とかなり多い。

欧米ではストが急増している。全米自動車労組、ドイツの鉄道職員組合など。

## 6. 労働時間の状況

働き方改革の進展で大幅に進展している。2020年には一人 1,811時間と3年で116時間減少した。コロナの影響もある。25歳から44歳の働き盛りの長時間労働が減少している。

週60時間以上働く人は20年は360万人と17年比157万人の減少。先進7か国の中でも日本の減り方は大きい。

## 7. エンゲージメント

従業員エンゲージメント（愛社精神、愛着心）

ワークエンゲージメント（熱意をもって仕事に取り組む、仕事から活力を得ている、組織に貢献する）

日本の大企業でもエンゲージメントを役員報酬に連動させる企業が増えている。日経平均銘柄225社のうち23年度は1割強で前年の倍。主な企業はNEC、日立、三井物産、ニッスイなど。エンゲージサーディを行って職場のエンゲージの高低を測定する。

「人的資本経営」での人的資本情報の開示などでは女性管理職比率に次いで

多く 47%となっている。

## 8. DE&I (Diversity, Equity, Inclusion 多様性、公正性、包摂性)

### 〔2〕経営側の今年の春季労使交渉・労使協議の取り組み方針

#### 1. 「構造的な賃金引上げ」の実現に不可欠な生産性改善・向上

##### 1-1 「働き方改革」と「DE&I」の更なる推進による生産性の改善・向上への具体的取組

- ・働き手のエンゲージメントの向上  
企業の成長の実現はイノベーションを生み出す働き手が高いエンゲージメントを保ちながら仕事に取り組む組織としてのパフォーマンスを高めることが不可欠である。
- ・中小企業の生産性改善・向上に向けた支援
- ・弾力的な労働時間制度の動向
- ・女性の活躍推進の現状と男女間の賃金格差
- ・外国人雇用、高齢者雇用、障害者雇用への取り組み
- ・有期雇用など労働者を巡る動向と無期転換への見通し

##### 1-2 「円滑な労働異動」の推進による生産性の改善・向上

- ・主体的なキャリア形成、能力開発
- ・リカレント教育
- ・人材マッチングの官民の取り組み
- ・雇用のセーフティネット
- ・採用方法の多様化
- ・自社型雇用システムの検討

##### 1-3 最低賃金 最低賃金の引き上げ

#### 2. 経営側の基本スタンス

##### 2-1 「構造的な賃金引上げ」の実現

物価上昇が続く中「社会性の視座」に立った賃金引上げのモメンタムを維持、強化する。

「賃金決定の大原則」に沿った賃金改定の際、物価動向を重視する。

「構造的な賃金引上げ」を実現し「成長と分配の好循環」につなげてゆく。

##### \*賃金支払いの大原則

経済・景気・物価の動向などの外的要素と自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら適切な総額人件費管理の下、自社の支払い能力

- を踏まえ、労使協議を経て各企業が賃金を決定。
- 2-2 自社に適した賃金引上げ方法の検討
  - 2-3 中小企業における構造的な引上げ
  - 2-4 有期雇用等社員の賃金引上げ、処遇改善
  - 2-5 総合的な処遇改善、人材育成による「人への投資」促進  
「働き甲斐」「働き易さ」「担当業務との関連、対象社員など」の観点からの検討

### 〔3〕連合の「春季生活闘争」の意義と基本スタンス

#### 1. スローガン「みんなで賃上げ。ステージを変えよう。」

経済も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場。

格差是正と分配構造の転換にへの取り組み。

分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消、規模間、雇用形態間、男女間の格差、人への投資。

集团的労使関係を広げてゆく「国、地域、産業レベルでの政労使の対話。」

#### 2. 要求内容

「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みから「前年を上回る賃上げを目指す」賃上げ分「ベースアップ」3%、定期昇給分 2%を含め 5%以上の賃上げを要求する。

「底支え」は企業内最低賃金を 50 円引上げ 1200 円以上とする。

中小組合については賃金実態が不明な点（定昇、ベアの区別のないところが多い）を考慮して定昇分 4,500 円、格差是正を含む賃上げ分 10,500 円合計 15,000 円以上を目安とする。（前年は 13,500 円以上）。

一時金（ボーナス）については年収ベースでの水準向上、非正規労働者への配慮を要求する。

その他「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善、ジェンダー平等、多様性の推進に取り組む。

連合の発表した 3 月 13 日の一斉回答時点での状況は定昇を含む正社員の賃上げ率は 5.28%で金額は 16,470 円（前年比 4,625 円のアップ）

1991 年（5.66%）以来 33 年振りに 5%を超えた前年度 3.80%より 1.48%のアップ。

ベアは明確にわかる分で 3.7%（前年比 1.37%のアップ）と物価上昇率 3.1%を上回った。

大手を中心に満額回答が相次ぎ、連合では「ステージ転換への第一歩」と評価している。日銀も想定を上回る賃上げでデフレ脱却に向けた画期的な出来事と受け止

めている。日銀は3月19日の金融政策決定会合でマイナス金利政策を排除し17年振りの利上げに踏み切った。

植田総裁は賃金と物価の好循環が確認できたことで「2%の物価安定の目標が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況に至ったと判断した」と説明した。

#### 〔4〕 中小企業の賃金引上げの動向と課題

国全体の「構造的な賃上げ」の実現を図るためには、企業数99.7%、雇用者数で70.5%を占める中小企業における賃金引上げが不可欠である。国全体としての共通認識となっている。

23年度は月例賃金で中小企業では8,012円、3.0%（対前年比2,976円増、1.08%増）となっており30年振りの高水準となった。この動きを今年度以降も定着させなければならない。しかし、大企業との格差は依然として大きく、この解決に向けて中小企業の経営努力を国全体で後押ししていくように、国、経団連も特に本年度は注力している。

中小企業でも23年度の実績では64%の企業が賃上げを実施したが、業績改善がみられないにもかかわらず実施した企業が40%となっている。人手不足で人材の採用、定着を優先した結果とみられる。このためには個々の企業での生産性の改善、向上に自律的・自発的に取り組むと共に、国、経済団体でもサプライチェーン全体での価格転嫁などに資する施策を推進する方向である。

中小企業が提唱する製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った対価が得られるようサプライチェーン全体で適正な価格転嫁が当然との認識を社会全体で共有するべきである。

原材料費などだけでなく労務費、人件費の増加分も「人への投資」として価格転嫁することが求められる。

現在の中小企業の賃上げ状況は大多数の企業はこれからの交渉によるが連合の発表では組合員300人以上の企業で4.42%と32年振りの高水準となった。対前年比0.97%アップ。1992年以来の高水準。ベ・アも正確にわかる268組合で2.98%と前年比0.86%に上がっている。

4月1日現在の「金属労協」の集計では中小労組598組合の平均賃上げ額は8,019円で比較可能な2014年以来最も高い。

一方1,000人以上の大手190組合では12,389円でその差は4,370円。大手中小の格差は前年同時期の2倍以上に広がっている。

また非正規社員の賃上げ率も実額平均で6.75%と前年比2%アップとなっている。派遣社員の時給も3大都市圏で前年当月日32円（1.9%）のアップの1,688円となっている。人手不足を反映して17か月連続で前年を上回っている。



【企業数と労働者数】

企業数	資本金	従業員数	小規模企業の従業員数
製造業等	3億円以下	300人以下	20人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下	5人以下
小売業	5千万円以下	50人以下	5人以下

	企業数	比率	従業員数	比率
大企業	1万社	0.3%	1,400万人	29.5%
中小企業	380万社	99.7%	3,350人	70.5%

【平均年収】

従業員数	1,000人以上	100人～999人	10人～99人
男性	642万円	532万円	449万円
女性	414万円	385万円	340万円
平均額	562万円	477万円	410万円

〔5〕 今春季賃金改定の状況及びその他の検討事項

1. 物価向上局面での引き上げの過去の経緯

「持ち家の帰属家賃を除く総合で2022年度プラス3.8%、23年度4～11月も3.8%と年度ベースでは1981年以来の高い伸び。

それ以前の1970年代の2度の石油危機時を振り返ってみると

1973年秋の第一次石油危機は「狂乱物価」と呼ばれ年率プラス16.1%であった。1974年の春闘では総評は大幅な賃上げを要求し過去最高のプラス30.6%（27,445円）で決着した。

日経連の「大幅賃上げの行方研究委員会報告」によると生産性向上を上回る賃金引上げはインフレと不況の併存（スタグフレーション）の原因として「生産性基準原理」を提唱した。労働側も大筋合意した。

1975年の賃金引上げは12.8%、物価上昇率は10.8%で狂乱物価は収束した。

1979年からの第二次石油危機ではマクロ経済の動向と賃金引上げの整合性が検討され、交渉の結果前年度物価上昇率4.8%賃金引上げ率6.58%、翌1981年度は物価上昇率7.8%に対して賃上げ率7.5%とほぼ同程度となった。

## 2. 同一労働、同一賃金法制と有期雇用等労働者待遇改善

「分厚い中間層の形成」の目標には全労働者の40%を占める非正規労働者の待遇改善が重要である。経団連の「経営側の基本スタンス」でも掲げられている。労働側も格差是正を目標としている。

今春の賃上げでも非正規の待遇改善は進んでいる。

これは国としての大きな目標の一つであり、法的には2018年6月成立（2020年4月施行、中小企業は2021年4月施行）のパートタイム・有期雇用労働法の改正が大きい。旧労働契約法20条より移行の同法8条の「均衡待遇規程」で法制化された。これをめぐる裁判例も多く出ている。

- ・ハマキョウレックス事件 最高裁判決平成30年6月1日
- ・長澤運輸事件 最高裁判決平成30年6月1日
- ・大阪医科薬科大学事件 最高裁判決令和2年10月13日
- ・日本郵便（佐賀）事件 最高裁判決令和2年10月15日 以上は旧労契法
- ・名古屋自動車学校事件 最高裁判決令和5年7月20日など

## 3. 初任給の動向

2022年度大卒210,854円、高卒173,032円 引き上げた企業は41%、据え置いた企業は55%

2023年度大卒218,324円対前年比6,026円2.84%アップ、高卒179,680円対前年比4,906円2.8%アップ。

引き上げた企業は68%で1993年以来30年振りに2%を上回った。

本年は更に上昇幅が大きい。主要企業は以下のとおり。

Jフロント247,000円（8.8%アップ）、西武プリンス242,000円（20.0%アップ）、千代田化工241,000円（修士は271,000円、博士321,000円）スズキ251,000円（14.1%アップ）、新日鉄265,000円（41,000円アップ）、日銀250,000円

## 4. 現時点での各社の賃上げ状況

- ・全体賃上げ率5.28%前年度の3.58%を上回る2年連続の高い伸び。連合の目標は5%。

ただし、物価動向を除いた実質賃金は前述のとおり24年1月まで22か月連続で前年を下回っている。今年の賃上げの状況は秋ごろ表れ実質賃金も上昇の見込み。今年はプラス圏に浮上できよう。

- ・中小企業の賃上げ率は〔4〕で述べたとおり4.42%と32年振りの高水準とな

った。

物価と賃金の好循環に繋がりそうであるが大企業との格差は縮まらない。  
0.36%から0.88%に拡大。前年比0.97%アップ。1992年以来の高水準。

・非正規の賃上げ率は月額平均6.75%前年比2%アップ

・主要各社の賃上げ状況

3メガ銀行は「最大賃上げ」を競っている。

三菱UFJ銀行 満額回答 ベア3.4% (定昇込み8.5%)

三井住友銀行 満額回答 ベア3.5% (定昇込み7.0%)

みずほ銀行 満額回答 ベア3.0% (定昇込み7.0%)

りそな銀行 定昇込み5.8%

ANA 満額回答 ベア11,000円 (過去最高) 定昇込みで5.6%

JAL 満額回答 ベア15,000円 (過去最高)

Jフロント (大丸松坂屋) ベア20,000円 (6.1%)

サントリー 満額回答 ベア13,000円 (定昇込み7.0%アップ過去最高)

西武プリンス 定昇ベア込みで3.6% 8,700円

いすゞ 満額回答 (定昇ベア込みで19,000円)

ソフトバンク ベア定昇込みで5.5%アップ 過去最高

セコム ベア定昇込みで6.3%アップ。警備員は8~10パーセントアップ

ホンダ ベア定昇込みで21,500円 (組合要求プラス1,500円) 5.6%

1989年以來最高

マツダ 満額回答 年収で6.8%アップ

スズキ ベア定昇込みで10%アップ、組合要求21,000円を上回る

トヨタ ベア定昇込みで28,400円アップ、4年連続の満額回答

日産 満額回答 ベア定昇込みで18,000円5.0%アップ

(前年比6,000円アップ)

新日鉄 組合要求30,000円 ベア定昇込みで35,000円14.2%アップ

川重、IHI、三菱重工 満額回答18,000円前年比4,000円アップ

日立、パナソニック、三菱電機、NEC、富士通 満額回答 ベア13,000円

(対前年比6,000円アップ) 1998年以來最高

## 5. 株価 日経平均4万円時代をどう考えるか。賃上げとの関係。

34年振りの株価水準、最高値はその間の米国の日本たたき、米中関係の冷却化と外国資本の日本見直しなどの要素もあったがやっと普通の状況に戻ったもので特別なことではない。PER、PBR数値をみても34年前のバブルとは異なる。この間米国株価は15倍、ドイツ株価は10倍となっておりこれからが本番であ

ろう。

今後の賃上げ余地の大きい内需関連株が好調で賃上げ、株高の好循環が期待できる。

#### 〔6〕社会保険労務士が本年度の賃上げにいかに対応すべきか。

我々社労士の関与先は大部分が中小・零細企業である。現在の国全体として中小企業の存在の重要性がクローズアップされた今こそ賃上げに積極的に取り組むように協力しなければならない。23 年が起点の年、24 年はさらにそれを確実にする年との位置づけで官民で力を入れている。大チャンスである。ここで取り残されたら未来はない。

経団連は傘下の大企業に対して「パートナーシップ構築宣言（下請け中小企業法の進行基準の遵守などの宣言の取り組み）」を呼びかけ経団連幹事企業の 84%が加入している。

国の取り組みとしては中小企業における生産性の改善、向上のために

厚労省「働き方、休み方改善ポータルサイト」「働き方改革特設サイト・中小企業の取り組み事例」を開設している。参考にしてください。

雇用関係や労働条件など関係助成金もいくつはあるのはご承知のとおりです。

中小企業庁「中小企業・小規模事業などの人材活用事例」で解説されています。

2023 年 11 月 29 日付で内閣官房及び厚生委員会は「労務費の適切な転嫁のための向上に関する指針」を発出した。

- ・発注者の経営トップの関与・定期的な協議の実施。
- ・サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を要請。「独禁法」「下請け法」を適して厳正に処理するとしている。最近の日産自動車に対する公正取引委員会の指導は国の本気度を示すものである。

中小企業の賃上げ方針のアンケートでは 92%が賃上げを予定しているが消費者価指数上昇程度が大部分であった。

人件費を含む価格転嫁も 70%の企業が全部または一部でできていると回答している。

この絶好の機会に生鮮性向上に取り組み、物価上昇以上の賃上げを実現し「賃金と物価の好循環」の実現に寄与できるよう我々も全力を尽くしたい。

以上