

どのような賃上げを望むのか？

——企業の枠を超える——

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究員
鈴木 恭子

今年の春闘は、平均で5.2%の賃上げが実現した（連合第4回集計結果）¹。昨年に続いてテレビや新聞で「賃上げ、30年ぶりの高水準」といった報道に連日接すると、人々はさぞかし賃金は上がっているとの印象を抱くだろう。ところが実際には、いまだ実質賃金は前年同月比でマイナスが続く²。この乖離を、私たちはどう考えるべきか。暮らしや社会が良くなる実感の乏しさを前に、なにか新しいアプローチが必要ではないかという思いも浮かぶ。本稿ではこうした問題意識をふまえて、今後どのような賃上げが必要かを考察したい。

1 何を賃上げと呼ぶべきか

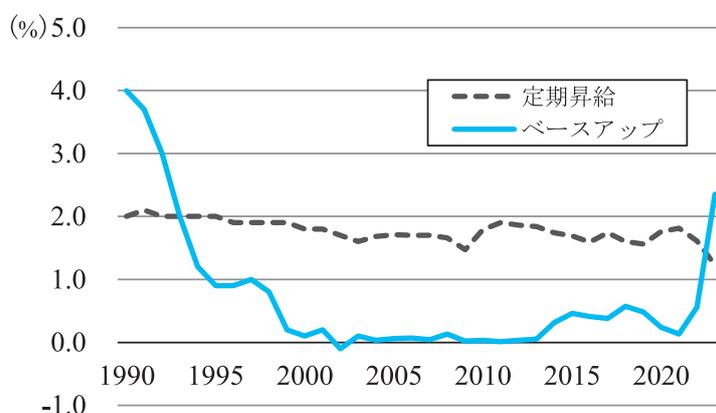
まず、今年の賃上げ率「5.2%」という数値をどう評価すべきか。一般に、賃上げは「定期昇給（定昇）」と「ベースアップ（ベア）」で構成されるとされる。だが、

定期昇給はそもそも賃上げなのか。図1は、賃上げ要求妥結率の推移を「定昇」と「ベア」に分けて示している。バブル崩壊後、ベアは急激に落ち込んでほぼ0%の水準で推移した一方、定昇は2%の水準を維持してきたから、2000年以降の賃上げはほぼ定昇のみで構成されてきた。ベアは2015年以降徐々に復活し、今年3.6%を実現した³（グラフは2023年まで）。

「定昇」は、はたして賃上げなのか。定期昇給は同じ企業に勤続するなかで毎年給与が上がる仕組みを指すから、ある個人に着目すれば賃金は前年より増えて賃金が上がったことになる。しかし企業にとっては、同じ賃金構造の中を、下からは新入社員が補充され、上では社員が定年に向けて移動してだけで、年齢構成を一定とすれば賃金総額は変化しない。企業は前年と同じ支出をするだけで新たな原資を準備するわけではない。

そもそも、この「定昇」が賃上げの方法として初め

図1 賃上げ要求妥結率の推移



出所：中央労働委員会「賃金事情等総合調査（賃金事情調査）」より、著者作成
注）「ベースアップ」は、賃金改定率の内数として回答できる場合のみ回答を得ている。
「定期昇給」は賃金改定率より「ベースアップ」を差し引いて推計。

て位置づけられたのは1954年、朝鮮戦争後の国際収支危機のなかで、それまでのインフレ下で慣行となってきた「ベースアップ」を回避して賃上げを抑える目的で、日経連によって提唱された。(兵藤1997: 124-125)。この呼びかけに国も同様の方針で応え、公的セクターの賃上げ要求に対してベースアップを行わない「ゼロ調停案」を提示する。こうした賃上げに対する厳しい状況が、翌年1955年に全国統一闘争として賃上げを闘う「春闘」を生み出す背景となった。

一方、ベースアップはたしかに企業の賃金支払総額を増加させ、マクロでみたときの賃金上昇とも対応している(中井 2023)。今年の春闘でベア3.6%を獲得できたことは大きな前進ではあるが、その水準は充分といえるか。「ベースアップ」というスキーム自体がインフレ分を補って物価上昇に見合う賃金水準を維持するためのものであることをふまえると、物価が上昇に転じた現在、ベア復活は当然だろう。そして、2023年度の消費者物価指数が前年度比2.8%プラスであることをふまえると、ベアのうち約3%は前年の賃金水準を維持しているにすぎない。したがって、今年に関していえば、定期昇給分約2%とベア約3%をあわせた約5%相当は、実質的な意味での賃金水準の上昇につながるものではない。

春闘の成果と実質賃金とが乖離する理由のひとつに、この言葉の問題があるだろう。私たちは本来「賃上げ」とはみなし難いものを、これまでの慣行から「賃上げ」と呼び続けている。いうまでもなく「定期昇給」は、年齢とともに賃金が右上がりにより上昇するという年功型賃金に依拠している。その見直しが進む現在、春闘が「定昇」にどのように向き合うかがあらためて問われる。どのような賃上げを望むかを考えるには、まず何を「賃上げ」と呼ぶべきかの再考が必要ではないだろうか。

2 労働組合は賃金を上げているか

春闘の賃上げが労働市場全体の賃金上昇につながらないまた別の理由に、春闘でカバーされるのが労働市場の一部でしかないという問題がある。労働組合の推定組織率は2022年の時点で16.3%⁴、多くの労働者が組合に組織されておらず、春闘の成果にあずかれない。だが、このように考える前提には、春闘を通じた賃上げが実際に賃金を引き上げる効果があり、したがって労働組合に組織されている人はそうでない人よりも賃金が高いという想定がある。ところが、実際にはそれは必ずしも正しくない。労働組合のない企業と比べて、はたして組合のある企業の賃金が

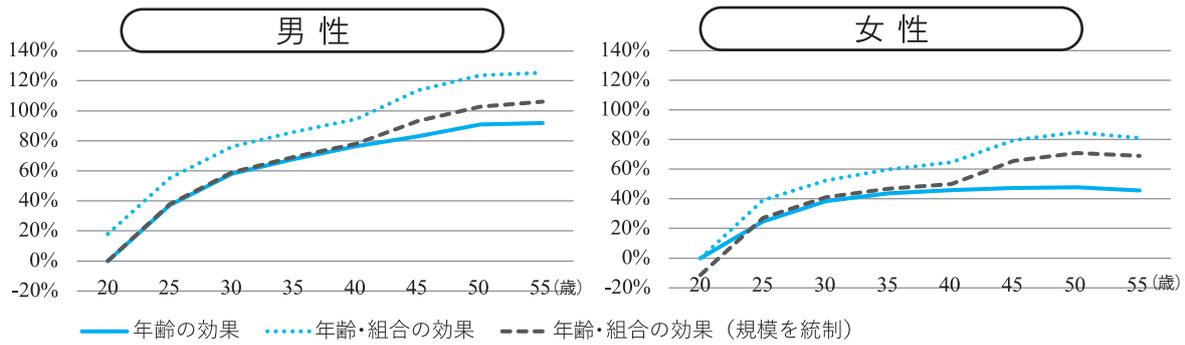
より高くなっているかという点、答えは単純ではない。

これは、労働組合が賃金水準に与える効果、いわゆる「組合賃金プレミアム」の問題である。アメリカのバイデン政権は、2023年8月に「労働組合と中間層」と題する報告書を発表し、その中でアメリカにおいて労働組合が組合員の賃金を高める効果(組合賃金プレミアム)を、10~15%と評価した(JILPT 2024b)。日本でもこの点については古くから議論が行われてきたが、「組合賃金プレミアム」は存在しないか、ごく小さいと考えられてきた。筆者は2000年から2018年までの連合総研「勤労者短観」のデータを用いて、日本における賃金への組合効果を分析している(鈴木2020)。その結果、労働組合があることは、組合のない企業と比べて賃金の「水準」にはほとんど影響を持たないが、賃金の「構造」に影響を与える——具体的には年功的な賃金カーブを維持する効果があることが分かった。

たしかに組合のある企業に勤務する個人の賃金水準は、組合のない企業に勤務する人の賃金水準に比べ、平均して約3割も高い。だがその差を要因分解していくと、そのほとんどは企業規模と個人の属性に帰着する。組合のある企業の賃金の高さは、「組合がある」ことによってではなく、「大企業である」ことによって賃金が高くなっている。また、賃金格差のうち大部分は、組合のある企業に大卒者と勤続年数の長い社員が多いこと、およびそれらの属性に対する賃金プレミアムが組合企業においてより大きいことによって、生じている(鈴木 2020)。

また図2は、「組合のある企業」と「組合のない企業」について、学歴などの個人属性をコントロールしたうえで、20~24歳の賃金水準を基準に年齢の効果を図示している。組合のない企業(=実線)と比べて、組合企業における賃金水準(=点線)は全般的に高い。だが、企業規模をコントロールすると(=破線グラフ)、40歳以降にしか差が残らない。つまり、大企業ゆえに賃金が高いという特徴を除いたうえでも組合企業に残る特徴は、40歳以上で賃金カーブの立ち上がり大きいという点なのである(鈴木2020)。これが、春闘でベアなきまま定昇2%を維持してきたことの、マクロな帰結である。定昇はまた、しばしば査定(人事考課)と結びつくことで、個人別の賃上げ率に差をつけることに用いられてきた。分析の対象となった2000~2018年の間、同じ年齢層における賃金格差が拡大してきたこともつけ加えておく。

図2 賃金水準における年齢・組合の効果



出所:鈴木(2020)より引用

注1) グラフは、ミンサー型賃金関数の推定結果より、20-24歳の水準をベースに年齢・組合有無・企業規模の効果を加味した賃金の水準を示す。

2) ブールドクロスセクションデータにおける賃金分布のため、ある人が時系列で経験する賃金水準の推移ではない。

3) 学歴と調査年をコントロールしている。

3 格差とサプライチェーン

春闘が抱えるさらに別の課題に、それがともすれば労働市場における様々な格差のあり方を再生産してしまうことがある。労働市場は均質ではなく、処遇の点で大きな異質性をもつ多様なセグメントから構成される。賃上げが一律に生じる訳ではない以上、「どこで」「誰に対して」賃上げが起きているのかをきめ細かく把握する必要がある⁵。今年の春闘でも、しばしば大企業と中小企業、また正社員とパートの間での、賃上げの格差が問題として指摘された。

今年の春闘では、パート労働者も6%の賃上げを獲得し⁶、正社員と同等の高い賃上げ率を達成したとされる(日本経済新聞2024年4月4日)。だがこの「同じ賃上げ率なので同等」という語り方には、大きな問題がある。というのも、最低賃金近傍にあるパートの時給では、たとえ6%の賃上げ率であっても、賃上げ額にすれば時給で70円と微々たるものであった。もともと水準が異なるところに同じ賃上げ率では、賃上げ額に大きな違いが生じ、両者の格差はより拡大してしまう。所定内給与にとどまらず、賞与等を通じて両者の間には大きな処遇格差がある。「同じ賃上げ率(でよし)」という組合の方針は、既存の正規/非正規という構造的格差を維持するというメタメッセージとなっている。

そして、企業規模間格差の問題がある。近年の春闘では、大企業と中小企業との間の賃上げ率の格差が、大きな問題として認識されるようになった。これまで企業規模間の賃金格差は、「支払能力」の問題としてなかば自明視されてきた。だが、この「支払能力」とは何か。企業規模と生産性や賃金の関係は、国によって多様である。日本のように、大企業ほど一人当たり付加価値も賃金も高いといった状態は、必ずしも他

の国に当てはまらない(JILPT 2023: 194)。じつは大企業と中小企業の間大きな賃金格差があるという実態も、またそれを当然視する社会の見方も日本に特徴的なものである(鈴木 2024)。

「賃上げ」とは、企業が生み出した付加価値をステークホルダーでどのように分配し、いかに労働者への富の帰着を増やすかという問題である。企業という制度を使って生み出された富は、国(税金)・株主(配当金)・企業(内部留保/再投資)・従業員(賃金・福利厚生・社会保険料等)などに分配される。人件費は費用として引かれて利益が決まる。国の取り分は税率として定められている。株主への利益還元の大きさも各業界や事業に対する社会的な期待に規定される部分が大きい⁷。残りは、企業の取り分である内部留保/再投資となる。図3は利益剰余金の推移、つまり企業が毎期の利益の中から内部留保とした金額の蓄積を示す。2010年以降は急速に積み上がっており、2022年度に555兆円と過去最高の水準を更新した。企業は安定して利益をあげており、マクロでみると賃上げの余力は蓄積されている。

だが問題は、企業の財務状況およびその背景にある事業のコスト構造が、企業規模に応じて異なるという点である。佐久間(2023)は、さまざまな財務指標の水準および推移が、企業規模によって大きく異なることをわかりやすく示している。たとえば図4は一人当たり付加価値としての「労働生産性」を示すが、企業規模によって大きな水準の違いがあり、大企業は1,400万円に迫ろうとしているのに対して、中小企業はわずか500万円弱である。大企業は、コロナの時期の一時的な打撃を除くと、2010年度以降着実に労働生産性が向上している。

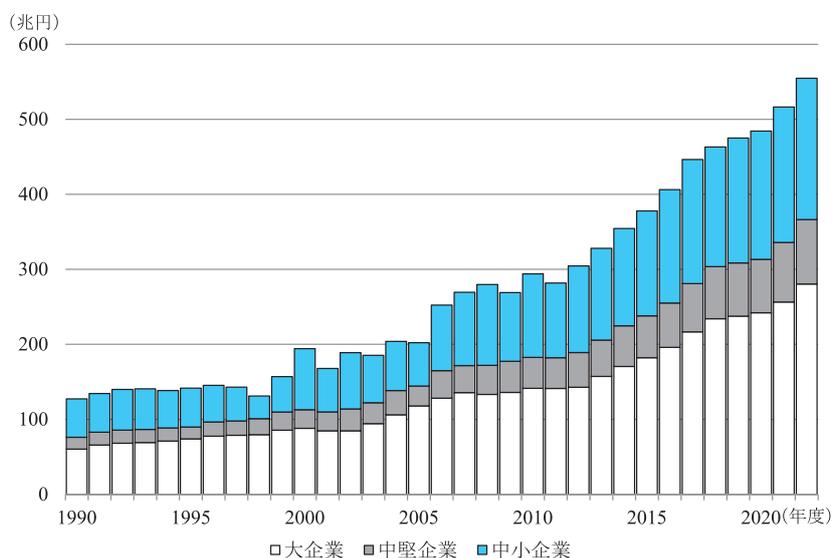
こうした違いは、当然賃金の「支払能力」に直結する。図5は「労働分配率」(付加価値にしめる人件費の

割合)を示すが、やはり企業規模別に大きな水準の違いがある。大企業は2010年以降、コロナの時期を除くと一貫して低下し、55%を割り込んでいるが、一方で中小企業は80%近くにとどまっている。中小企業では人件費を増やす余地が乏しい一方、大企業はとくに2010年度以降に余裕が拡大していることがわかる。

もしこの実態に対して「支払能力」の論理に依拠すれば、大企業で一層の賃上げを求めるべきということになるだろう。だがそうではなく、私たちはむしろ逆に、なぜ企業の財務的なパフォーマンスがこのように企業規模によって階層化されているのかを問い

なおすべきである。これは日本の産業政策のなかで形成された、産業構造のあり方である。大企業を頂点とするサプライチェーンに統合された中小企業は、大企業の競争力に奉仕すべく低い価格での納品を強いられてきたがために、利益率の低い事業構造となっている。そして重要なことは、それが企業規模間の賃金格差を前提として可能になっていることである。大沢真理は1990年代にこのことを指摘して、「日本ではまず規模別に大きな付加価値生産性の格差があったれば、それは転倒している。この場合も、はじめに賃金格差ありきである」としている(大沢1993:

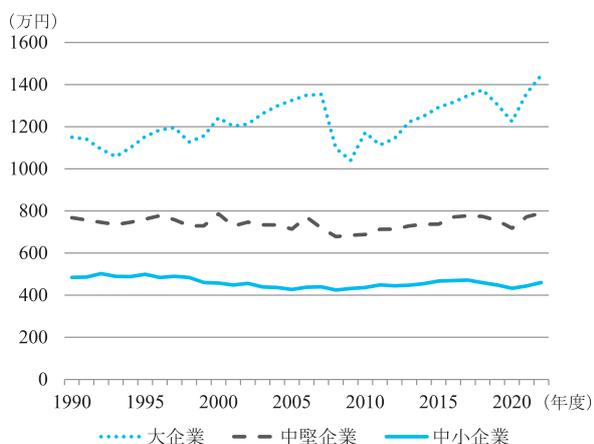
図3 利益剰余金の推移



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

注)大企業は資本金10億円以上、中堅企業は1億円~10億円、中小企業は1億円未満。金融・保険業は除く。

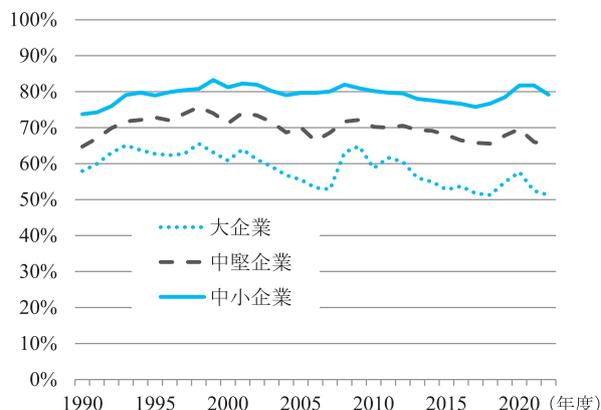
図4 一人当たり付加価値 (労働生産性)



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

注)人員数および人件費には従業員の給与、賞与、福利厚生費に加えて、役員の給与、賞与も加えた。大企業への影響は小さい一方、中小企業では役員も従業員とともに日々のオペレーションに従事する実態がしばしばみられるため(佐久間 2023を参照)。

図5 労働分配率 (人件費 / 付加価値)



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

105)。この構造をのりこえ、中小企業で賃上げを可能にするには、今年の春闘でも広く認識されたように、サプライチェーン全体における付加価値の分配構造の見直しが求められる。中小企業による「価格転嫁」は政策的にも支援されるようになり⁸、大企業は取引価格の適正化を進める責任を負うことになった。

それと同時に、企業が賃上げに責任を負うべき労働者の範囲を見直すことも必要だろう。現在、企業の「人件費」には、企業の生産活動に投入される労務への対価がすべて含まれるわけではない⁹。企業は労務の調達を、自社で雇用する正社員によるものから非正規雇用や間接雇用の労働者によるものへと「多様化」することにより、人件費など労務提供に対する費用の削減を、企業の競争力を高める手段として活用してきた。この、企業の境界線の外側へと「労働」を押しやる慣行が、日本の労働市場における雇用形態間の深刻な処遇格差をもたらした一因である。アウトソーシングや下請を通じて構造的に賃金が圧迫されているなら、大企業がいくら自社の正社員に賃上げを行っても、社会全体でみれば格差は拡大し、マクロな水準での「賃上げ」は実現しない。企業は正社員の賃上げだけを考慮すればよいというこれまでの常識をこえて、財やサービスを生産するうえで提供を受ける労働全体への賃上げを考慮すべきではないだろうか。

この背景に、少なくとも2つの関連する動きを指摘できる。ひとつは近年、企業が国際的なサプライチェーン全体のデューデリジェンスに責任を負うことが求められるようになり、労働組合も積極的に関与を始めたことである。企業は自社のサプライチェーンにおいて、適切な労働基準が遵守されることを保障しなければならず、賃金水準も当然にそこに含まれる。もう一つは賃金透明化政策の流れである。EUはじめ各国で企業が労働者に公正な賃金を支払うことを情報開示によって促進しようとする動きがある。その代表的なものが男女の賃金の差異の開示であるが、海外ではその他にも多くの項目の開示が求められている。多様な労働費用や賃上げに関連する情報

について今後開示内容に含まれる可能性も考えられるだろう。

4 団結の自由とストライキ

「賃上げ」交渉が個別企業の「支払能力」に強く制約されてしまうのは、日本の労働組合が企業別組合であるという構造上の理由による。この構造をどのように外部に拓いていくべきかというのは長期的な労働運動が取り組むべき課題である。さしあたり、現状を前提に労働組合が交渉を通じて一層の「賃上げ」を勝ち取るためには何が必要か。一般に交渉の行方を決めるのは両者の力関係であるから、相手に譲歩を迫り要求をのませる戦略と、その裏付けとなる資源が必要だ。その最大のもは、労働者が行使しうる権利としての職場における行動、端的に言って「ストライキ」をする力だろう。

ストライキが日本の賃金交渉から見られなくなって久しい。表1は各国の労働損失日数を示しているが、日本は2022年にわずか2(千日)であり、アメリカやイギリスの2,100~2,600(千日)、ドイツや韓国の200~400(千日)と比べると、文字通り桁違いに少ない。だが日本の労使関係が平和に安定してきたこの30年間、ときに企業が最高益を更新しつづける好況期にさえ、日本の賃金は停滞を続けてきた。一方、その間にも継続的に大規模なストライキを実施してきた国々では、着実な賃上げを実現してきた。とくに2021年以降、アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・韓国などで大規模なストライキが行われるニュースを耳にする(JILPT 2024c)¹⁰。これらの国の組合は、ストライキを通じて、あるいはストライキの可能性を利用することで、賃上げ交渉に成功している。

「ストライキ」は、経営者に対して圧倒的に小さな力とリソースしか持たない労働者が、交渉のテーブルにおいて経営者に譲歩を迫ることができる、ほとんど唯一の手段である。それゆえ、ストライキをする権利は日本国憲法にも保障された、労働者の人権の

表1 労働損失日数の国際比較

(千日)

	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
日本	6	23	15	1	11	2	1	2
アメリカ	1,736	302	740	2,815	3,244	966	1,552	2,195
イギリス	224	365	170	273	206	-	-	2,518
ドイツ	19	25	1,092	571	162	195	373	267
韓国	848	511	447	552	402	554	472	344

出所:労働政策研究・研修機構,2024a,『データブック国際労働比較2024』第7-3表より筆者作成

一部である。今般の春闘においては「ストライキも辞さない」といった声も聞かれた。だがストライキはやろうとしてすぐにできるものではない。ストライキを敢行し一定期間持続させるためには何より組合員の賃金を補填する資金も必要なら、ストライキを成功に導くシナリオと戦略が必要である。そうした裏付けを欠いたストライキの予告は、経営側にとって脅威にはなり得ず、譲歩を引き出すことはできない。交渉戦略とリソースを鍛えることが必要だ。

ストライキを行ううえでも、労働組合が企業別に組織されているということは、大きな制約になる。どのように賃上げに向けた運動のモメンタムを企業の外に拓いて繋げていくかが課題となるだろう。そしてこの観点も、労働力市場にとどまらず、商品市場においても重要な意味を持つ。中小企業が「価格転嫁」を進められないのは商品市場において弱い立場にあるためであるが、労働組合が企業を超えた連帯をリードすることを商品市場においても考える必要がある。

5 「春闘」を通じて何をを目指すか

労働組合は、「春闘」を組織することで何をを目指すかを問い直すべきときに来ている。これからの社会で、自社の賃金を上げることだけが目標なら、それは視野狭窄の誹りを免れない。労働組合に組織された労働者の相対的に有利な地位と労働条件が、非正規雇用や中小企業の労働者を周縁化し、構造的な低賃金にとどめることによって可能になっていることに、若い世代をはじめ多くの人が気づきつつある。

もともと「春闘」として一斉に賃金交渉を組織してきたことの意味は、一つの企業の論理を超えて、社会的な規模での相場の設定と規範の波及をめざすことにあった。それは日本の労働組合が企業別に組織されているがゆえに、企業ごとの「支払能力」の枠から逃れられない、そうした制約を克服する試みであったはずである(熊沢2013)。しかるに今年の春闘で各社の賃上げ水準に大きな開きが生じたことは、労働組合が経営の論理に一層巻き取られつつあることを示してはいないか。また、賃上げに際して企業の経営者からは、企業内における賃上げ原資の配分について「個人の成果に応じてメリハリをつける」といった趣旨の発言も聞かれた。これでは折角獲得した賃上げも、経営が社員をコントロールする手段に転化する。「春闘」が、労働者間の競争を一層深刻にし、労働市場の格差を拡大する契機になってはいないか。今年の春闘では、多くの企業で組合の要求に対して満額の回答、また幾つかの企業では組合の要求を上回る水

準の賃上げの回答があった。十分な原資があるなら、すべての構成員の働き方を改善するためにその資金を使うことを考える、さらには企業の境界を外側に開いて開いていくべきではないだろうか。

格差が拡大し分断が進む労働市場において、構造的な不正義を不問にしたまま従来の枠組みで賃上げを求めるのでは、労働組合は社会の支持を集めることも社会に影響を与えることもできないだろう。私たちはどのような「賃上げ」を望むのか、あらためて問い直すところにきている。自分たちの住む社会をより良いものにするにコミットすることによってこそ、「春闘」はその意義を社会に発信できるのではないだろうか。

- 1 日本経済新聞電子版, 2024年4月19日。「企業のベア平均3.57%連合賃上げ4次集計、中小も3%超」3283組合に対する企業回答。
- 2 日本経済新聞電子版, 2024年4月8日。「実質賃金2月1.3%減23ヶ月マイナス、過去最長に並ぶ」
- 3 注1に同じ。ベアと定昇を明確に区別できる2587組合についての集計。
- 4 厚生労働省, 2023, 「令和5年労働組合基礎調査の概況」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>)
- 5 「賃上げ」の議論では連合が集計する「平均」賃上げ率など、マクロな結果に注目が集まりがちなのだが、これをミクロな視点へとシフトする必要がある。「賃上げ」が生じるのは個別の企業においてであるから、企業の単位でモニタリングできなければならない。ところが、それぞれの企業で実際にどの程度の「賃上げ」が実現したのかについては、企業が公表する「モデル賃金における賃上げ率」以外には、現在のところ客観的にモニタリングできる手段がない。
- 6 UAゼンセンによる2024年の春季労使交渉の妥結状況(3次集計)発表より(日本経済新聞電子版, 2024年4月5日)(<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO79801490U4A400C2TB1000/>)。記事では、9年連続で正社員の賃上げ率を上回り雇用形態間格差は縮小している、とされる。
- 7 欧米企業においては株主還元が重視されてきたが、日本型のコーポレートガバナンスにおいては伝統的に必ずしも利益の分配に強い支配力を有するとは言いえない。
- 8 公正取引委員会は2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定、「賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。」とした。(<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>)
- 9 人件費に計上されるのは正社員ならびにパート・アルバイトなど企業と直接雇用契約のある労働者、また企業に常駐する派遣社員の給与である。雇用期間が短いアルバイトやパート、常駐しない派遣社員、業務請負などにかかる費用は含まれない。
- 10 各国の主要なストライキの動向については、JILPTホームページの海外労働情報別労働トピックにまとめられている。「諸外国はストの嵐?—最近の労働運動を追う」(https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2024/03/western.html)

【参考文献】

大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本をくジェンダー>で読む』時事通信社。

- 熊沢誠, 2013, 『労働組合運動とはなにか——絆のある働き方をもとめて』岩波書店.
- 公正取引委員会, 2023, 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」 (<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>)
- 佐久間啓, 2023, 「2022年度“日本”株式会社の決算 — その2～法人企業統計から読み解く企業活動の移り変わりと現在位置～」, 第一生命経済研究所, Market Side Mirror, (<https://www.dlri.co.jp/report/macro/282636.html>)
- 鈴木恭子, 2020, 「労働組合の存在と正規雇用の賃金との関連——かたよる属性, 差のつく賃金カーブ, 広がる年齢内格差——」, 『大原社会問題研究所雑誌』, No.738: pp.67-90.
- , 2024, 「『労働市場の二重性』をめぐる議論と圧縮された近代化」, 『社会政策』, 15(3)
- 中井雅之, 2023, 「毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。定昇ではない—春季賃上げ率と賃金統計との関係—」, JILPT緊急コラム #031, (<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/031.html>)
- 兵藤釗, 1997, 『労働の戦後史 上』, 東京大学出版会.
- JILPT, 2023, 「データブック国際労働比較2023」, (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/index.html>)
- , 2024a, 「データブック国際労働比較2024」, (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/index.html>)
- U.S. Department of the Treasury, 2023, “Labour Union and Middle Class”, (<https://home.treasury.gov/system/files/136/Labor-Unions-And-The-Middle-Class.pdf>)
- 【調査類】**
- 厚生労働省, 2023, 「令和5年労働組合基礎調査の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>)
- 財務省, 「法人企業統計調査」, (<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/index.htm>)
- 中央労働委員会, 2024, 「賃金事情等総合調査 (賃金事情調査)」, (<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/>)
- 【新聞記事・Web記事】**
- 日本経済新聞電子版, 2024年4月4日, 「パート賃上げ率、最高の6.11% UAゼンセン集計」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC041LY0U4A400C2000000/>)
- , 2024年4月8日, 「実質賃金2月1.3%減 23カ月マイナス、過去最長に並ぶ」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA052RB0V00C24A4000000/>)
- , 2024年4月18日, 「企業のベア平均3.57% 連合賃上げ4次集計、中小も3%超」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA187TP0Y4A410C2000000/>)
- JILPT, 2024b, 「『労働組合と中間層』——連邦財務省報告、既存研究論文を幅広く紹介」, JILPTウェブサイト・国別労働トピック (アメリカ) (https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/03/usa_01.html)
- , 2024c, 「諸外国はストの嵐?—最近の労働運動を追う」, JILPTウェブサイト・国別労働トピック (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2024/03/western.html)