

1. 賃上げ要求の推移

西暦	和暦	要求内容	定昇込み	賃上げ分
1988	S63	6～7%程度 をガイドゾーンとする。	6～7%程度	
1989	H1	6%～8%のゾーンとし、7%程度を中心に 『連合』の加盟組織全体が参加する体制をとり、要求貫徹を目指す。 あわせて、中小労働者の格差是正と賃金水準の底上げにむけて、15,000円の要求を目指すよう努力する。	7%程度	
1990	H2	「連合」としての賃上げ目標を 「8～9%中心」 とし、構成組織全体が参加する体制をとる。 中小労働者の賃金水準の引上げと格差の是正・縮小をめざし、少なくとも、18,000円程度の賃上げ要求をめざすよう努力する。	8～9%中心	
1991	H3	「連合」としての賃上げ目標を 「8～9%中心」 とし、構成組織全体が参加する体制をとる。 中小労働者の賃金水準の引上げと格差の是正・縮小をめざし、少なくとも、19,000円程度の賃上げ要求をめざすよう努力する。	8～9%中心	
1992	H4	要求目標は、前年の目標を基本とする共通認識に立ちながら、諸情勢を総合的に判断し、全構成組織の参加とマクロ的視点から、 「8%を中心、20,000円以上」 とする。	8%を中心	
1993	H5	要求目標は、組合員平均賃金（ベース）270,800円を基準に 「7%を中心、20,000円以上」 とする。連合は額重視で取り組んでいく。	7%を中心	
1994	H6	連合全体として、要求目標 「5～6%」 をかかげ、戦いを展開する。 格差是正に取り組む構成組織は、額で20,000円以上を要求していく。	5～6%	
1995	H7	連合全体として、 平均賃上げの要求目標は、14,000円中心 とする（注1）。この要求額は、5,600円の定昇相当分、1,700円の物価上昇分、6,700円の生活向上分を積み上げたものである。 （注1）連合平均賃上げ要求目標の場合の平均ベース賃金は280,000円と推計する。	5～6%	
1996	H8	連合全体として、 平均賃上げでは13,000円中心 を要求目標とする。 この要求額は、5,700円の定昇相当分、7,300円の生活維持・向上分（物価上昇分＋生活向上分）を積み上げたものであり、生活向上分の確保を重視する。 この要求目標における連合組合員の平均ベース賃金は286,000円を想定する。	4.5%	2.6%
1997	H9	平均賃上げは、13,000円中心 を要求目標とする。平均ベースは、294,000円。 なお、平均7,100円の生活維持・向上分（物価上昇分＋生活向上分）と5,900円の定期昇給（相当分）を積み上げたものである。	4.7%	2.4%
1998	H10	平均賃上げ方式による要求を行なう場合は、 生活維持・向上分（ベア分）8,900円 を基本とする。なお、定昇（相当分）を含む要求とする組合は、平均の定昇率2%（額表示6,100円）程度を加え、15,000円中心とする。		2.9%
1999	H11	・到達要求目標（水準）は、経済・産業実態、望ましいマクロ経済運営を踏まえた賃金引上げの役割を考慮し、 ベア1%以上を根拠に新賃金水準 を示す。 ・ベアは過年度物価上昇率（－0.3%程度の見込み）を踏まえた生活維持・向上分とする。 ・また、賃金水準の維持・引上げの際の考え方としては、上記ベアのほか定期昇給（2%程度）あるいは賃金カーブ維持分（実態値に基づく）を基礎とする。		1%以上
2000	H12	まず賃金体系維持分（実態値）としての 定昇もしくは定昇相当分を確保した上で、生活維持・向上分1%以上を上乗せ した到達水準を示すこととする。 なお、平均賃上げ方式を取らざるを得ない組合で、定期昇給相当分が設定できない場合の定期昇給相当分は2%程度と換算する。		1%以上
2001	H13	実質可処分所得の引き上げと2%程度の実質成長を確実なものとするため、 純ベア分の要求基準を「1%以上」 とする。		1%以上
2002	H14	①賃金カーブ維持分プラスαとし、プラスαは産業別部門連絡会との調整のうえ、各産別が産業動向・企業動向を踏まえ設定する。 ②賃金カーブ維持要求の組合も要求書を提出する。 ③賃金カーブ維持分の算定が困難な組合については、定期昇給相当分2%の確保を目安にプラスαを設定する。		
2003	H15	①各組合は、賃金カーブ確保を前提に、産別方針を踏まえたうえで、格差是正を求めるところ、賃金への配分ができると組合が判断したところは賃金引上げに取り組む。 ②賃金カーブ維持分の算定が困難な組合については、標準労働者の年齢ポイント別最低到達目標を達成できる1年平均昇給額5,700円の確保を目安に要求を設定する。 ※5,700円は、18歳年齢別最低賃金水準148,000円と35歳勤続17年の最低到達目標245,000円の1歳1年間の平均間差額である。		
2004	H16	すべての組合は、賃金実態の把握と前段交渉の強化を通じ、賃金カーブ維持分の労使確認と「賃金カーブの確保」をはかり、さらに、生活向上と格差是正をめざす組合は、純ベア要求とその獲得に取り組む。		
2005	H17	①すべての組合は、「賃金カーブの確保とカーブ維持分の労使確認」に取り組む。 ②特に、月例賃金が報酬体系のベース（安定性・社会性の確保、割増賃金等への跳ね返りなど）であることに留意し、情勢変化を前向きにとらえ、可能な限り積極的に純ベアを要求し、その獲得をめざす。 ③賃金制度未整備の組合では、ここ数年、賃金カーブの低下が目立つという結果を踏まえ、「賃金カーブの確保」の取り組みを徹底する。 ※賃金カーブ維持の定義：個別賃金水準の維持。具体的には、賃金制度のある組合＝賃金表の維持。賃金制度のない組合＝1歳1年間差の確保。		
2006	H18	①賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、積極的な「賃金改善」に取り組む。 ②月例賃金の改善を最優先し、年間収入の維持・向上をめざす。 ③産別は、産業内格差圧縮、産業間格差是正なども考慮し、具体的要求基準を設定する。		
2007	H19	①賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保したうえで、生活向上分としてのベースアップや時間給の引き上げ、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、昨年を上回る「賃金改善」を行う。		

西暦	和暦	要求内容	定昇込み	賃上げ分
2008	H20	足下の状況を踏まえ、 マクロ的には労働側に実質１％以上の配分 の実現をめざす。そして、同時に経済成長に見あった配分の追求を通して、非正規労働者を含むすべての勤労者への適正な成果配分の実現をめざす。		１％以上
2009	H21	①賃金改善（賃金引き上げ）の考え方 ア）賃金カーブ維持分を確保したうえで、物価上昇（2008 年度の見通し）に見合うペアによって、勤労者の実質生活を維持・確保することを基本とし、マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実現をめざす。 イ）中小・下請労働者の格差は正、非正規労働者の処遇改善や正社員化に向けて産別の指導のもと取り組みを展開する。		
2010	H22	①賃金改善の取り組み i）賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる。 賃金制度が未整備な組合は産別指導のもとで、連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である5,000 円（＊）を目安に要求を行い、賃金水準の維持をはかる。 （＊）賃金に関して最も規模の大きい統計である厚労省・賃金構造基本統計調査から全産業・規模計（基本賃金ベース）における１歳・１年間差は、5,000円（時間給30円：月所定労働165時間で計算）程度と推計する。 ii）そのうえで、各産別は産別・単組の実態をふまえ、産業・規模間格差や企業内の賃金体系上の歪や賃金分布の偏りの是正も含めて、賃金改善に取り組む。		
2011	H23	①賃金の維持・復元の取り組みについて マクロでみて下がった賃金を近年のピーク時の水準にできるだけ早く戻すという観点から賃金水準の復元を追求する。 i）賃金カーブ維持をはかる事に全力を挙げ、所得と生活水準の低下に歯止めをかけるとともに、より賃金の水準を重視（絶対額水準）した取り組みを徹底し、個別賃金水準の維持をはかる。また、賃金制度が未整備な組合は、産別の指導のもとで整備に向けた取り組みを強化する。賃金制度が未整備な組合は、連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である5,000 円（＊1）を目安に賃金水準の維持をはかる。 （＊1）賃金構造基本統計調査から全産業・規模計（組合員の基本賃金ベース）の１歳・１年間差は、5,000円（時間給では30 円：月所定労働165時間で計算）程度と推計する。 ii）低下した賃金（＊2）水準の中期的な水準の復元・格差は正の観点から、取り組みを進める。 （＊2）厚労省・毎月勤労統計調査では、1997年と2009年で比較すると、一般労働者で5.1％減となっている。同・賃金構造基本統計調査では、平均所定内賃金（労務構成の変化の影響を除く）で1997年と2009年を比較すると、全産業・規模計で7.0％減少している。		
2012	H24	1）賃上げの取り組み 格差は正、底上げ・底支えの観点から、すべての労働者を視野に入れ、すべての構成組織、企業別組合がおかれた状況のもとで、適正な成果配分を追求する闘争を展開する。 低下した賃金水準（＊1）の中期的な復元・格差は正に向けた取り組みを徹底し、すべての労働者のために、あらゆる労働条件を点検し、体系の歪みを是正するとともに、労働者の生活実感に沿う多様な取り組みを展開する。震災からの復旧・復興等労働者の頑張りに応えることも含め、適正な配分を追求し、デフレから脱却し、活力ある社会への転換をはかる。 なお、賃金制度が未整備な組合は、構成組織の指導のもとで制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である5,000円（＊2）を目安に賃金水準の維持をはかる。 （＊1）厚労省・毎月勤労統計調査では、1997年と2010年で比較すると、一般労働者で4.0％減となっている。同・賃金構造基本統計調査では、平均所定内賃金（労務構成の変化の影響を除く）で1997年と2010年を比較すると、全産業・規模計で7.1％減少、1000人以上規模で5.6％、10-99人規模で8.6％減少している。 （＊2）賃金構造基本統計調査から全産業・規模計（組合員の基本賃金ベース）の１歳・１年間差は、5,000円（時間給では30 円：月所定労働165時間で計算）程度と推計する。 具体的な設定に当たっては、連合方針を踏まえ、共闘連絡会議において産業実態や共通課題を含めた情報交換・議論を行い、構成組織が決定する。		
2013	H25	1）月例賃金 ① 賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、低下した賃金水準の中期的な復元・格差は正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。 ② 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均衡・均等処遇の実現をはかるために、従来以上に個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差は正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現をめざした運動を展開する。 ③ 賃金制度が未整備である組合は、構成組織の指導のもとで制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。具体的な設定にあたっては、連合方針を踏まえ、共闘連絡会議において産業実態や共通課題を含めた情報交換・議論を行い、構成組織が決定する。		
2014	H26	すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、 定昇・賃金カーブ維持相当分（約２％）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（１％以上）として求める。また、格差は正・配分のゆがみの是正（１％を目安）の要求 を掲げ、「底上げ・底支え」「格差は正」に全力をあげる。		１％以上
2015	H27	定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、 過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し２％以上の要求 を掲げ、獲得をめざす。（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は４％以上とする）	４％以上	２％以上
2016	H28	それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差は正」に寄与する取り組みを強化する観点から ２％程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め４％程度 とする。	４％程度	２％程度を基準
2017	H29	それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差は正」に寄与する取り組みを強化する観点から ２％程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め４％程度 とする。	４％程度	２％程度を基準
2018	H30	それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差は正」に寄与する取り組みを強化する観点から、 ２％程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め４％程度 とする。	４％程度	２％程度を基準

西暦	和暦	要求内容	定昇込み	賃上げ分
2019	H31 R1	社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、 2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度 とする。	4%程度	2%程度 を基準
2020	R2	社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、 2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。	4%程度	2%程度
2021	R3	定期昇給相当分（2%）の確保を大前提 に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、 それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現 し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。	4%程度	2%程度
2022	R4	産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。 賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目標とする。	4%程度	2%程度
2023	R5	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、 賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度 とする。	5%程度	3%程度
2024	R6	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目標とする。	5%以上	3%以上
2025	R7	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、 賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	5%以上	3%以上
2026	R8	賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、 賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる。 中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する。	5%以上	3%以上