

第4節 労使関係の動向

2010年の春季労使交渉は、景気持ち直しの中で雇用確保と賃金改善に関する議論がともに展開されたが、景気の自律性は弱く、雇用情勢が依然として厳しい状況にあったことから、賃上げ結果は多くの企業において賃金カーブ維持にとどまることとなった。

一方、2011年の春季労使交渉では、完全失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にはあるものの、景気に持ち直しの動きがみられる中で、全ての労働者の処遇改善などについて議論が行われた。賃上げ結果は2010年と同様多くの企業において賃金カーブ維持する内容となり、一時金については、各産業・企業における業績を反映するものとなった。また、3月11日に発生した東日本大震災の影響を反映して、一部の産業、企業については、個別の事情に応じた対応が行われた。

本節では、こうした最近の労使関係の動向について分析する。

1) 2010年の春季労使交渉をめぐる動向

(依然として厳しい雇用情勢を反映した2010年の春闘)

2010年春闘における民間主要企業の春季賃上げ労使交渉の妥結状況をみると、妥結額5,516円、賃上げ率1.82%（前年同5,630円、1.83%）となり、依然として厳しい雇用情勢を反映し、賃上げについて多くの企業が賃金カーブ維持にとどまる中、2年連続して妥結額・賃上げ率ともに前年を下回った（付1-（4）-1表）。

また、民間主要企業について産業別に2010年春季賃上げ労使交渉の妥結状況をみると、建設が妥結額7,402円、賃上げ率2.31%（前年同5,680円、1.80%）、機械が妥結額5,879円、賃上げ率1.98%（前年同5,548円、1.85%）、自動車が妥結額5,967円、賃上げ率1.97%（前年同5,930円、1.90%）、サービスが妥結額5,413円、賃上げ率1.93%（前年同7,296円、2.47%）、電気機器が妥結額6,303円、賃上げ率1.91%（前年同6,104円、1.88%）、造船が妥結額5,907円、賃上げ率1.91%（前年同5,910円、1.87%）等となった（付1-（4）-2表）。

一方、第1-（4）-1表により、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果をみると、企業規模100人以上の企業において、2010年は、賃金の改定額が3,672円、賃金の改定率が1.3%（前年同3,083円、1.1%）となり、改定額は2年ぶりに、改定率は3年ぶりに前年を上回った（付1-（4）-3表）。

賃金の改定状況について産業別にみると、2010年の賃金の改定額及び改定率は、製造業では4,297円、1.5%（前年4,143円、1.4%）、卸売業、小売業では3,426円、1.3%（同1,630円、0.8%）、サービス業（他に分類されないもの）では2,506円、1.0%（同2,005円、0.8%）となっており、多くの産業において、改定額、改定率ともに前年を上回った。企業規模別に2010年の賃金の改定額及び改定率をみると、5000人以上では5,013円、1.5%（前年4,190円、1.2%）、1,000～4,999人では3,952円、1.3%（同3,526円、1.2%）、300～999人では3,106円、1.2%（同3,007円、1.2%）、100～299人では2,837円、1.2%（同1,846円、0.8%）となった。300～999人では改定額は前年を上回ったものの、改定率は前年と同水準となった。それ以

第1－(4)－1表 産業別・企業規模別1人平均賃金の改定額及び改定率

(単位 円、%)

産業・企業規模	賃金の改定額		賃金の改定率	
	2010年	2009年	2010年	2009年
調査産業計	3,672	3,083	1.3	1.1
鉱業、採石業、砂利採取業	4,927	5,042	1.5	1.5
建設業	4,770	4,373	1.6	1.3
製造業	4,297	4,143	1.5	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2,661	2,505	0.9	0.8
情報通信業	4,570	4,480	1.5	1.5
運輸業、郵便業	2,390	2,080	0.8	0.7
卸売業、小売業	3,426	1,630	1.3	0.8
金融業、保険業	3,876	2,742	1.0	0.8
不動産業、物品賃貸業	4,272	3,930	1.4	1.2
学術研究、専門・技術サービス業	3,014	3,762	1.0	1.3
宿泊業、飲食サービス業	2,523	1,836	1.0	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	2,090	2,139	0.8	0.8
教育、学習支援業	3,143	2,437	1.1	0.8
医療、福祉	3,050	2,439	1.5	1.2
サービス業（他に分類されないもの）	2,506	2,005	1.0	0.8
規模別				
5,000人以上	5,013	4,190	1.5	1.2
1,000～4,999人	3,952	3,526	1.3	1.2
300～999人	3,106	3,007	1.2	1.2
100～299人	2,837	1,846	1.2	0.8

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 賃金の改定を実施又は予定していても決定していない企業及び賃金の改定を実施しない企業についての数値である。

外の規模においては、改定額、改定率ともに前年を上回った。

なお、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、労働組合の有無にかかわらず、企業の年間を通じた賃金改定の結果を調査したものである。

(賃上げ改定を行う企業は増加)

第1－(4)－2表により、賃金の改定の実施状況別の企業割合をみると、2010年中に1人平均賃金を引き上げる企業は74.1%（前年同61.7%）と前年に比べ12.4ポイント上昇し、賃金の改定を実施しない企業は17.2%（前年同21.6%）と前年に比べ4.4ポイント低下した。2010年中に1人平均賃金を引き下げる企業は4.5%（前年同12.9%）と前年に比べ8.4ポイント低下した。

2) 2011年の春季労使交渉をめぐる動向

(2011年の春闘の動き)

我が国経済は、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にあるものの、景気は持ち直しの動きがみられ、2010年の実質経済成長率は前年比3.9%増と3年ぶりに増加した。

2011年春季労使交渉に当たっての労働側の動きをみると、連合は、全ての労働者の処遇

第1 - (4) - 2表 賃金の改定の実施状況別企業割合の推移

(単位 %)

年	全企業	賃金の改定を実施又は予定している			実施しない	未定
		小計	1人平均賃金を			
			引き上げる	引き下げる		
1982	100.0	97.6			1.0	1.4
83	100.0	95.7			2.5	1.8
84	100.0	97.5			1.4	1.1
85	100.0	97.0			1.9	1.1
86	100.0	97.5			2.0	0.5
87	100.0	96.9			2.2	0.9
88	100.0	97.1			2.2	0.7
89	100.0	98.6			0.8	0.6
90	100.0	98.2			1.4	0.4
91	100.0	99.0			0.5	0.5
92	100.0	98.2			1.1	0.8
93	100.0	94.5			3.9	1.6
94	100.0	94.0			3.8	2.2
95	100.0	94.3			4.4	1.3
96	100.0	94.1			4.5	1.4
97	100.0	93.2			5.3	1.5
98	100.0	85.6 (84.4)			11.1	3.3
99	100.0	80.6 (78.3)	76.8	3.8	14.3	5.1
2000	100.0	78.8 (76.7)	75.8	2.9	19.1	2.2
01	100.0	76.0 (75.0)	73.8	2.2	21.3	2.7
02	100.0	68.6 (67.4)	61.5	7.0	27.1	4.3
03	100.0	69.9 (68.7)	62.7	7.2	24.1	6.0
04	100.0	73.3 (71.6)	69.8	3.4	21.4	5.3
05	100.0	76.3 (75.8)	73.5	2.8	20.3	3.4
06	100.0	78.8 (78.3)	77.5	1.3	16.6	4.6
07	100.0	84.4 (83.4)	82.8	1.6	13.3	2.2
08	100.0	77.1 (76.3)	74.0	3.1	17.6	5.3
09	100.0	74.6 (71.4)	61.7	12.9	21.6	3.8
10	100.0	78.6 (77.0)	74.1	4.5	17.2	4.3

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 「小計」の()内は、賃金の改定を実施又は予定していて額も決定している企業の割合である。

改善に向け配分を求め、より社会性を追求した運動を展開することにより、デフレからの脱却を図り、労働者への配分の歪みを是正し、個人消費を喚起、経済の活性化を図っていく方針を明らかにした。こうした観点から、全ての労働者のために1%を目安に配分を求めるが、産業・企業によってそれぞれ置かれた環境には違いがあることについて相互に理解し合うとしている。

また、直面する課題の共有化のための労使協議を進め、労使合意が得られた内容については社会的合意形成を図ると共に、国民生活や産業政策の観点からの施策展開を求めていく考えを示した。さらに、雇用の維持・創出の観点も含めた総実労働時間の短縮と割増率の引き上げ、安全・衛生対策、子育て支援策などについて職場における取組を強化し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることとしている。

2011年春季労使交渉における産業別組織の主な要求内容をみると、多くの産業別組合において、全労働者を対象とした処遇改善、賃金カーブ維持分の確保、産業実態に応じた総実

労働時間の短縮、時間外割増率の引上げ等の取組が重視されている（付1－（4）－4表）。

一方、経営側の動きをみると、日本経団連は、「2011年版経営労働政策委員会報告」で、「労使一体となってグローバル競争に打ち勝つ」とし、日本企業が激化するグローバル競争に打ち勝つためには、「成長」をキーワードに、雇用創出につながる企業活動活性化への取組が必要であるとしている。そのため、グローバル競争に対応し得る人材の確保・育成が重要であり、また、長期雇用、従業員のチームワーク、良好な企業内労使関係等、人事労務面における日本企業の持つ強みを活かし、労使一丸で成長への道を開いていく姿勢が求められるとの考えを示した。

また、労働側の要求については、自社の支払能力に則して判断することが重要であり、かりに所定内賃金の1%の処遇改善要求であるならば、極めて厳しい要求と言わざるを得ないとし、賃金より雇用を重視する考えを示した。

なお、若年者の就業機会の創出への取組としては、企業は、我が国の将来を担う若い人材のために多様な採用機会の拡大に向けた取組を継続していくことが重要であるとし、採用意欲の旺盛な中小企業と新規学卒者を結び付けていくことにより、就職状況の改善が期待できるとしている。

3月16日以降、民間主要組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。賃金引き上げについては、多くの企業において、賃金カーブ（定期昇給相当分）を維持する内容となり、一時金については、各産業・企業における業績を反映した内容となった。また、3月11日に発生した東日本大震災の影響を反映して、一部の産業・企業については、個別の事情に応じた対応が行われた。

3) 労働組合の組織率等の動向

（労働組合の組織率は前年と同水準）

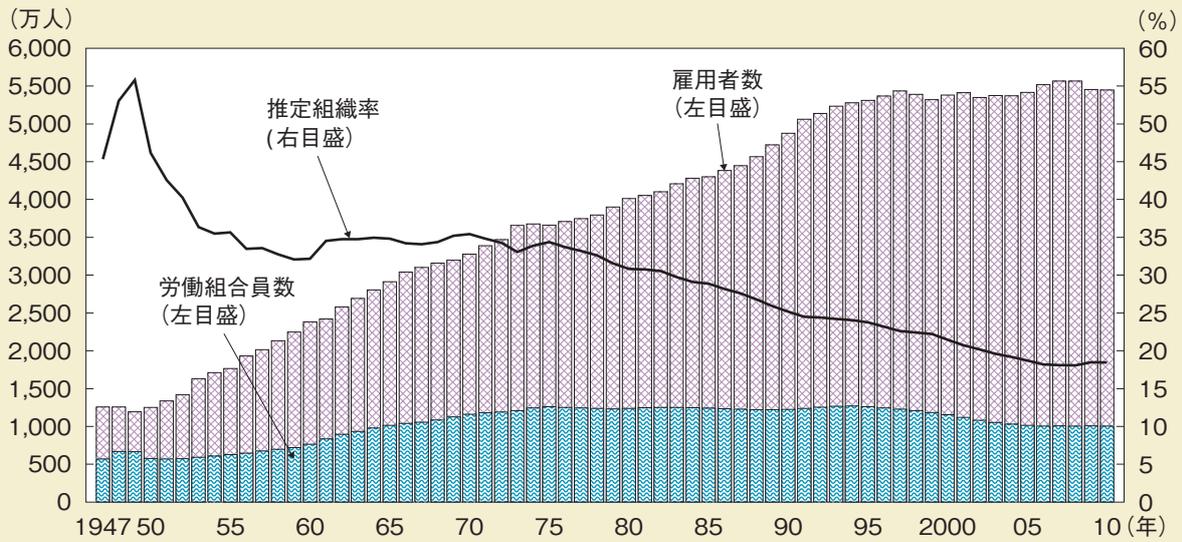
第1－（4）－3図により、労働組合の組織状況をみると、2010年6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は26,367組合、労働組合員数は1,005万4千人で、前年に比べて、労働組合数は329組合の減少（前年比1.2%減）、労働組合員数は2万4千人の減少（同0.2%減）となり、また、雇用者数は8万人減少（同0.1%減）した。その結果、労働組合の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、前年と同水準の18.5%となった。

第1－（4）－4表により、産業別に労働組合の推定組織率をみると、2010年は、建設業で22.7%（前年21.9%）、卸売・小売業で12.5%（同12.0%）、金融・保険業、不動産業で32.5%（同30.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業で46.3%（同43.5%）など、多くの産業で組織率の上昇がみられたが、製造業では27.9%（同27.9%）と前年と同水準となり、サービス業では9.5%（同9.7%）、運輸・通信業では24.9%（同25.8%）と前年より低下した。

また、第1－（4）－5表によりパートタイム労働者の組織状況についてみると、パートタイム労働者の労働組合員数は72万6千人と前年に比べて2万6千人（対前年比3.7%）増加し、全労働組合員数に占める割合は7.3%、推定組織率は5.6%といずれも上昇している。

さらに、労働組合員数に占める女性の割合の推移をみると、2002年に27.5%まで低下した後には緩やかに上昇傾向となり、2010年には29.7%と、前年差0.4%ポイントの上昇となった

第1 - (4) - 3図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1 - (4) - 4表 労働組合の産業別推定組織率の推移

(単位 %)

年	産業計	農林漁業		鉱業	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険業、不動産業	サービス業	運輸・通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	公務	
		農林業	漁業										
1955	35.6	16.6	12.1	27.1	85.9	27.9	35.1	15.2	34.5	77.3	47.6		
60	32.2	12.8	9.9	28.1	79.6	29.7	31.4	14.2	26.4	69.9	62.2		
70	35.4	24.3	23.0	26.9	74.8	25.0	38.0	19.2	26.2	65.0	65.6		
80	30.8	20.8	21.2	19.5	43.2	16.2	34.7	9.7 10.4	69.5 56.8	23.0	61.5	79.7	69.1
90	25.2	11.9	12.7	9.7	35.4	17.5	29.4	[10.1]	49.7	16.6	47.7	72.2	69.2
2000	21.5	5.1	4.8	7.0	26.8	19.8	28.0	[9.1]	41.1	12.6	37.3	56.1	61.7
08	18.1	2.6	2.2	4.8	20.8	21.1	25.6	11.2	31.7	10.0	24.4	59.3	44.7
09	18.5	2.7	2.5	3.3	30.7	21.9	27.9	12.0	30.3	9.7	25.8	43.5	43.4
10	18.5	2.5	2.1	4.3	18.1	22.7	27.9	12.5	32.5	9.5	24.9	46.3	43.7

資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 1955年、1960年、1970年、1980年は「労働組合基本調査」、1990年、2000年、2008年、2009年、2010年は「労働組合基礎調査」である。
 2) 1972年以前は沖縄県を含まない。
 3) 全産業の労働組合推定組織率は、単一労働組合の労働組員数（各年6月30日現在）を「労働力調査」の各年6月分の雇用者数で除したものである。単一労働組合とは、単一組織組合（下部組織をもたない組合）と単一組織組合（下部組織をもつ組合）の本部をそれぞれ1組合として集計したものである。
 4) 産業別（全産業を除く）の労働組合推定組織率は、単一労働組合の労働組合員数（各年6月30日現在）を「労働力調査」の各年6月分の雇用者数で除したものである。単一労働組合とは、単一組織組合（下部組織をもたない組合）と単一組織組合（下部組織をもつ組合）の最下部組織である単一組合とをそれぞれ1組合として集計したものである。
 5) 労働力調査は1967年に調査方法を改訂したが、そのギャップは1955年、1960年にさかのぼって修正してある。
 6) 卸売・小売業の別は1970年から、金融・保険業、不動産業の別は1980年から表示している。
 7) [] 内の値は卸売・小売業、飲食店。
 8) 2008年、2009年及び2010年のサービス業は、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）を合算したものの計とした。

(付1 - (4) - 5表)。

(労働組合は2000年代前半に実質的解散が増加、組合数の減少が組合員の減少要因に)

第1 - (4) - 6表により、新設、解散別労働組合数の推移をみると、新設については、1965年には3,774組合が新たに設けられたが、そのうち、事業所の新設・拡張によるものや労働条件の向上のためのもの（実質的新設）が2,336組合であった。しかし、その後は、新設される組合の数は減少し、2010年の新設数は1,001組合となっており、高度経済成長期の約四分の一の水準となった。また、そのうち実質的新設は638組合にとどまった。

一方、解散については、1965年には3,282組合が解散したが、そのうち、事業所の休廃止によるものや労働組合内の紛争によるもの（実質的解散）は1,663組合であった。なお、労働組合の解散数は2000年までに4,729組合まで増加したが、その後減少傾向にある。

実質的解散は、1970年の1,777組合から1990年の1,168組合へと長期的に減少したが、それ以降増加し、2000年に1,557組合、2005年に1,548組合となった。

労働組合の新設数と解散数を比較してみると、1975年までは新設数が上回っていたが、1980年以降は解散数の方が上回っていることから、労働組合数が減少していることがわかる。また、労働組合員数をみても、2000年以降は解散労働組合の労働組合員数の方が、新設労働組合の労働組合員数よりも多いことから、労働組合の減少が労働組合員数の減少要因として働いていることがわかる。

第1 - (4) - 5表 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移 (単位労働組合)

(単位 千人、%)

年	全労働組合員数	パートタイム労働者の労働組合員数			パートタイム労働者の労働組合員数の全労働組合員数に占める割合	パートタイム労働者の推定組織率
		実数	対前年差	対前年比		
2001	11,099	280	20	7.8	2.5	2.7
02	10,708	293	13	4.5	2.7	2.7
03	10,437	331	38	13.1	3.2	3.0
04	10,209	363	31	9.5	3.6	3.3
05	10,034	389	26	7.3	3.9	3.3
06	9,961	515	126	32.4	5.2	4.3
07	10,002	588	73	14.2	5.9	4.8
08	9,989	616	28	4.7	6.2	5.0
09	10,006	700	84	13.7	7.0	5.3
10	9,988	726	26	3.7	7.3	5.6

資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省「労働力調査」

- (注) 1) 「パートタイム労働者」とは、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値であり、短時間雇用者数は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週35時間未満の雇用者の数値とした。

第1－(4)－6表 新設、解散別労働組合数及び労働組合員数の推移（単位労働組合）

(単位 組合、人)

年	新 設 計		実質的新設				形式的新設	
	労働組合数	労働組合員数	労働組合数	労働組合員数	うち事業所の新設・拡張		労働組合数	労働組合員数
					労働組合数	労働組合員数		
1965	3,774	368,089	2,336	164,466	—	—	—	—
70	3,735	511,356	2,372	225,249	—	—	—	—
75	3,189	315,118	2,151	165,076	162	20,991	—	—
80	2,399	219,370	1,414	93,276	269	16,847	—	—
85	1,808	166,460	1,067	73,841	170	11,964	—	—
90	2,623	337,357	942	83,781	167	14,585	—	—
95	1,579	225,286	936	102,828	180	12,152	643	122,458
2000	3,471	369,422	809	62,878	234	19,504	2,662	306,544
05	1,436	258,871	625	52,213	132	17,838	811	206,658
08	1,505	295,161	618	52,021	119	7,622	887	243,140
09	1,122	267,066	571	38,600	178	7,420	551	228,466
10	1,001	133,225	638	47,967	175	12,749	363	85,258

年	解 散 計		実質的解散				形式的解散	
	労働組合数	労働組合員数	労働組合数	労働組合員数	うち事業所の休廃止		労働組合数	労働組合員数
					労働組合数	労働組合員数		
1965	3,282	275,204	1,663	78,711	—	—	—	—
70	3,003	431,780	1,777	115,279	—	—	—	—
75	2,856	242,836	1,651	78,503	510	28,694	—	—
80	2,442	223,107	1,322	84,207	302	12,453	—	—
85	2,276	158,177	1,312	47,867	398	12,978	—	—
90	3,245	312,964	1,168	52,024	274	10,543	—	—
95	2,478	186,731	1,300	55,106	350	14,570	1,178	131,625
2000	4,729	424,451	1,557	95,154	648	29,047	3,172	329,297
05	3,584	361,690	1,548	70,638	462	18,746	2,036	291,052
08	3,072	365,213	1,369	75,954	369	15,405	1,703	289,259
09	2,511	332,223	1,283	81,138	407	16,684	1,228	251,085
10	2,023	179,850	1,307	56,377	492	21,785	716	123,473

資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」

- (注) 1) 新設は、実質的新設と形式的新設とに区分され、実質的新設には「事業所の新設・拡張による新設」及び「その他の理由による新設（例えば、労働条件の向上のための新設等）」が含まれる。
 なお、形式的新設とは組織の変更等に伴う新設をいう。
- 2) 解散は、実質的解散と形式的解散に区分され、実質的解散には「事業所の休廃止による解散」及び「その他の理由による解散（例えば、労働組合内の紛争による解散等）」が含まれる。
 なお、形式的解散とは組織の変更等に伴う解散をいう。