

## 第5節 労使関係の動向

2013年の春季労使交渉は、雇用情勢が依然として厳しい状況にある中で、業績が改善している企業の一部においては一時金の前年比増の回答も行われたものの、多くの企業で賃金カーブ維持となった。

2014年の春季労使交渉は、景気回復に伴い企業収益・雇用情勢の改善がみられたこと、さらに「経済の好循環実現に向けた政労使会議」において、政労使の三者が企業収益の拡大を賃金上昇につなげていくという共通認識に至り、これを踏まえた労使間での交渉の結果、多くの企業で賃上げ回答が行われ、一時金についても前年比増の回答がなされるなど、これまでと大きく異なる様相を見せた。

本節では、最近の労使関係の動向について分析する。

### 1 2013年の春季労使交渉をめぐる動向

#### ● 依然として厳しさが残る雇用情勢の中での2013年の春季労使交渉

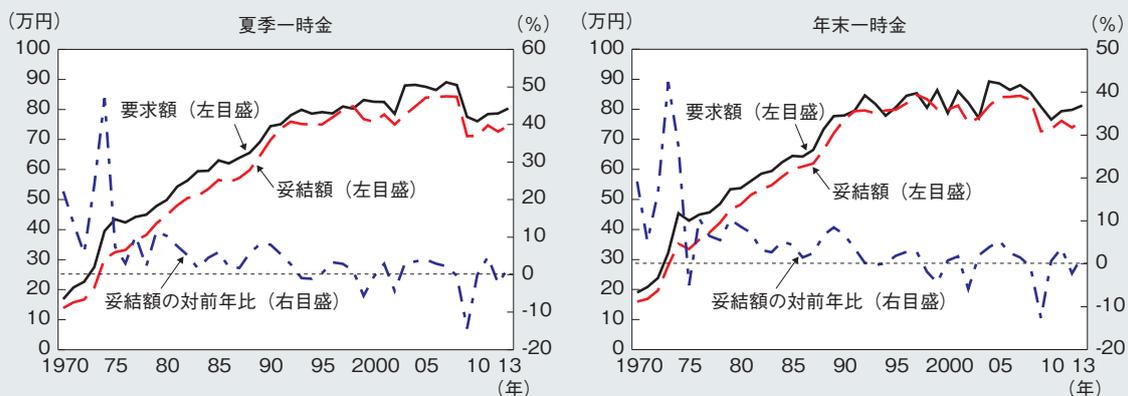
2013年春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況をみると、妥結額5,478円、賃上げ率1.80%（前年同5,400円、1.78%）となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回った（付1-（5）-1表）。

#### ● 夏季・年末一時金妥結状況

第1-（5）-1図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、一時金の妥結額は1990年代半ば以降伸びが鈍化し、減少する年もみられるようになった。2012年は前年同一企業比マイナスとなったものの、2013年は、夏季一時金は前年同一企業比1.85%増、年末一時金は同1.81%増となり、夏季一時金・年末一時金ともに増加に転じた。

第1-（5）-1図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2013年は、夏季一時金、年末一時金ともに増加に転じた。



資料出所 厚生労働省「民間企業（夏季・年末）一時金妥結状況」

- (注) 1) 2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である（1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均）。2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。  
2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。  
3) 対前年比は、集計対象企業のうち前年と比較できる同一企業についての値を表示した。

## 2 2014年の春季労使交渉をめぐる動向

### ● 2014年の春季労使交渉の動き

2014年の春季労使交渉をめぐる環境について、2013年の日本経済は、実質経済成長率が前年比1.5%増と増加し完全失業率も6月には4%を下回るなど、緩やかに改善した。

まず、2014年春季労使交渉に当たっての労働側の動きをみてみよう。日本労働組合総連合会（連合）は「2014春季生活闘争方針」<sup>37</sup>で、GDPのおよそ6割を占める個人消費の回復と、わが国産業の強みである「人財」を原動力とした競争力の回復こそが、持続可能な経済成長を成し遂げる王道であるとの考えを示した。景気回復と物価上昇の局面にあることを踏まえ、経済成長と所得向上を同時に推し進めていかなければ、いわゆる「悪いインフレ」となり、社会が混乱する。したがって、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）として求めるとした。また、格差是正・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」「格差是正」に全力をあげるとした。

さらに、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を追求し、最低賃金の引き上げ、非正規労働者の均等・均衡処遇の実現、就業率向上につながる職業訓練や就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現などの取り組みを進めていくとした。

2014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、多くの産業別組合が、非正規雇用労働者も含めた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に加えて賃金引上げの要求、産業実態に応じた総実労働時間の短縮等を求めている（付1-(5)-2表）。

一方、経営側の動きをみると、（一社）日本経済団体連合会（経団連）は、「2014年版経営労働政策委員会報告」<sup>38</sup>で、「デフレからの脱却と持続的な成長の実現に向けて」とし、我が国の経済を本格的な成長軌道に乗せるための諸課題として、東日本大震災からの本格的な復興、地方経済・中小企業対策、電力価格の抑制・安定供給の確保、社会保障制度改革の推進、法人税負担の軽減を図る必要があるとの考えを示した。

また、今次労使交渉・協議に向けて、「賃金は、基本給をはじめ、諸手当、賞与・一時金、福利厚生費なども含めて、すべての従業員にかかわる総額人件費を適正に管理する観点から、自社の支払能力に基づき判断・決定するという原則は揺るがない」とし、「長年続いた厳しい経営環境が改善しつつあるなかで迎える今次労使交渉・協議においては、労使間での意見交換を通じ、自社が置かれている経営の状況、とりわけ人件費の原資たる付加価値をいかに増やしていくのかという点について、共通の理解を深めていくことが求められる」とした。なお、前年度までの報告と異なる点として、「賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり得よう」とし、「例えば、賞与・一時金への反映のみならず、特定層の賃金水準の引き上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう。」との姿勢を示した。

さらに、近年では、定期昇給の概念を持たない職務給や役割給の単一項目のみ、あるいは複

37 「春季生活闘争方針」は、春季労使交渉・協議に臨む労働側の方針を毎年まとめているものである。また、その方針と課題について毎年「連合白書」としてまとめている。2014年に向けてはそれぞれ、2013年12月3日及び同年12月27日に公表された。

38 「経営労働政策委員会報告」は、春季労使交渉・協議に臨む経営側の指針を毎年まとめているもので、2014年版は2014年1月15日に公表された。

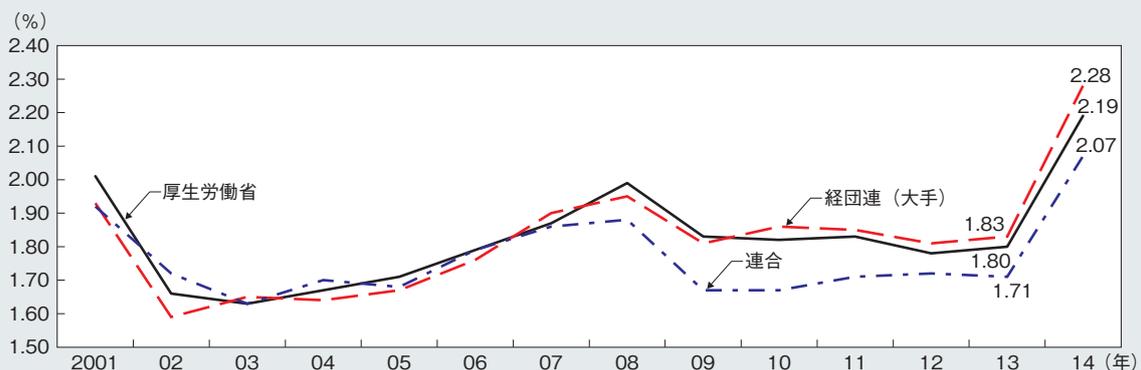
数の賃金項目の組み合わせにより賃金体系が構成される企業もあり、賃金制度そのものが多様化しているため、所定内賃金を改定するほかにも賃金の引き上げには多様な方法が含まれることから、賃上げという場合、「年収ベースでみた報酬の引き上げ」として捉えていくべきであるとした。

こうした中で、2014年3月12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<sup>39</sup>。第1-(5)-2図が2014年の春季労使交渉の集計結果である。月例賃金は、定期昇給相当分の維持に加え、多くの組合に賃上げの回答が行われた。また、一時金についても、前年比増の回答が行われた。

民間主要組合に続いて、中堅・中小組合に対しても、多くの組合に賃上げ回答が行われている。また、非正規雇用労働者についても、時給、月給いずれも前年に比べて多くの組合で引上げの回答が行われており、賃金上昇の動きが広がっている。さらに、経済産業省「企業の賃上げ動向に関するフォローアップ調査中間集計結果（5月30日）」<sup>40</sup>によると、賃金を引き上げた企業のうち、賃金の引き上げ方法としてベースアップを行ったとする回答が、2013年度の7.7%に対し、2014年度は46.7%と大幅に増加した。

第1-(5)-2図 賃上げ集計結果

○ 2014年の春季労使交渉では、多くの企業で賃上げの回答が行われた。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)(最終集計)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。  
 2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。  
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

### 3 労働組合の組織率等の動向

#### ● 労働組合員数は減少傾向で推移

第1-(5)-3図により、労働組合の組織状況を見ると、単一労働組合の労働組合員数は1994年に1,269万9千人まで増加した後、減少傾向で推移している。2013年6月30日現在における労働組合数は2万5,532組合、労働組合員数は987万5千人で、前年に比べて、労

<sup>39</sup> なお、ここでの民間主要組合及び中堅・中小組合に対する回答状況は、2014年7月1日時点のものである。

<sup>40</sup> 東京証券取引所一部上場企業を対象に行われたもの。本調査でのベースアップは、賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げることという。

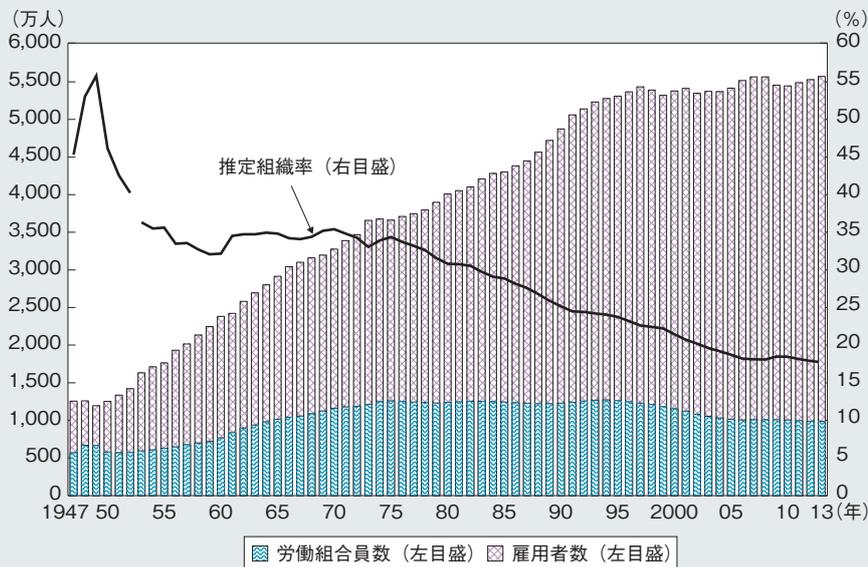
働組合数は243組合の減少（前年比0.9%減）、労働組合員数は1万7千人の減少（同0.2%減）となった。

産業別に労働組合員数の推移をみると、全労働組合員数は、宿泊業、飲食サービス業、分類不能の産業、学術研究、専門・技術サービス業、卸売業、小売業、医療、福祉などで増加している（付1-(5)-3表）。

推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、1994年までは組合員数の増加率より雇用者数の増加率の方が高かったこと、1995年以降は組合員数が減少したことにより、長期的に低下傾向で推移してきた。2009年には組合員数の増加により一時的に上昇したものの、2013年は17.7%と1947年の調査開始以来最低の水準となった。

第1-(5)-3図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2013年の労働組合の推定組織率は、17.7%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。



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」

- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合（ただし、1947年から1952年までは単位労働組合）に関する表の数値である。推定組織率の計算においても同様である。  
 単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。  
 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。  
 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
- 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。
- 4) 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

### ● 進む非正規雇用労働者への取組

第1-(5)-4図により、パートタイム労働者の組織状況についてみると、2013年のパートタイム労働者の労働組合員数は91万4千人と前年に比べて7万7千人（前年比9.2%）増加し、全労働組合員数に占める割合も前年の8.5%から9.3%へと上昇しており、推定組織率も6.5%と上昇傾向となっている。

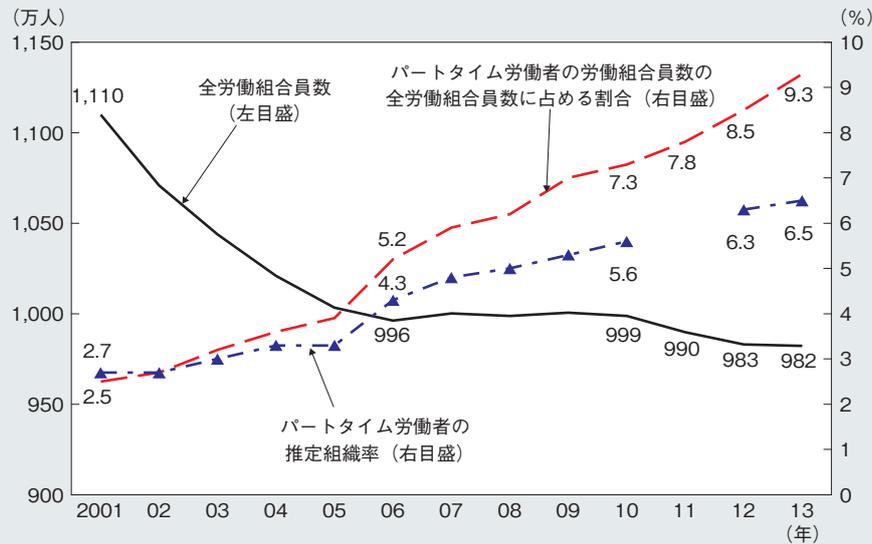
産業別にパートタイム労働者の労働組合員数の推移をみると、電気・ガス・熱供給・水道

業、サービス業（他に分類されないもの）、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業などで増加している（前掲付1-(5)-3表）。

非正規雇用労働者の処遇改善については、2014年春季労使交渉における要求事項にも掲げられ、活動が強化されている（前掲付1-(5)-2表）。

### 第1-(5)-4図 パートタイム労働者の推定組織率の推移

○ 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は上昇傾向。



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」

- (注) 1) 「全労働組合員数」及び「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」は、単位労働組合に関する表の数値である。  
 単位労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として集計した結果表である。  
 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。  
 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- 2) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、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又は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。
- 3) 「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（毎年6月）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。
- 4) 2011年のパートタイム労働者の推定組織率については、分母となる労働力調査（2011年6月分）の短時間雇用者数が東日本大震災の影響により公表されていないため表章していない。

## 1-6 春季労使交渉の歴史

### 春季労使交渉とは

我が国における各産業の労働組合は、毎年春に一斉に賃金引上げ等を中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行っている。これを総称して「春闘」と呼んでいる。現在の春季労使交渉方式は、1956年（昭和31年）から始まったと言われており、半世紀以上の歴史を有している。

## 賃上げ要求の変遷等

賃金水準の決定においては労使交渉が重要な要素となるが、労使がそれぞれの主張を構成する考え方としては、労働者家計（生活水準）や企業の支払い能力等様々なものがある。ここでは、春季労使交渉の歴史における、主な要求内容や労使双方の考え方を紹介しよう。

まず、労働者側について、戦後は「食える賃金」ということでマーケットバスケット方式による最低生計費計算に基づいたものが活用された。その後、高度成長期には「大幅賃上げ」「ヨーロッパ並の賃金」を要求し、石油危機による不況を経た後は、生活給的発想が強まった。

一方、経営者側は、1954年から、①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③生産性向上がなければ賃上げしない、といった主張を展開していた。こうした考え方の延長線上で、インフレが続く高度成長の中（1970年）、物価の安定性を重視して「生産性基準原理（※1）」を提唱し、強く主張してきた。なお、これに対して労働者側は、現実にある程度の消費者物価の上昇がある下で生産性基準原理を貫けば、実質賃金は生産性上昇率を下回る結果となり、国内需要拡大の足を引っ張る結果となるとし、「逆生産性基準原理（※2）」を主張するようになった。その後、経済がデフレ期・低成長期に入ると、個々の企業の労務負担能力がより重視されるようになった。

景気が緩やかに回復し、デフレ状況ではなくなりつつある中で行われた2014年の春季労使交渉では、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」において醸成された、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていくという共通認識のもと、定期昇給相当分の維持に加え、多くの企業で賃上げの回答が行われた。

### ※1 生産性基準原理

「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方。旧日本経営者団体連盟（日経連）が1970年の春闘で提唱したもので、国民経済的観点から、インフレ抑制を目的としたものである。

※実質生産性＝実質国内総生産／就業者数

### ※2 逆生産性基準原理

「実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする」という考え方。同盟（労働組合の全国中央組織。1987年の連合の結成より解散）系の研究機関である経済・社会政策研究会が1984年に提唱したものである。インフレ時に生産性基準原理を貫けば、実質賃金が低下する場合があり、消費の減少を通じて国内需要拡大を阻害することになるため、これを防ぐことを目的としている。

（参考資料）

（公財）連合総合生活開発研究所（2012）「日本の賃金—歴史と展望—調査報告書」

