

## 第3節 春季労使交渉等の動向

### ● 2020年の春闘は、労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢

ここでは、2019年の春季労使交渉の動きについて簡単に振り返った上で、2020年、2021年の春季労使交渉の動きについて、労働者側、使用者側の双方からみていく。

2019年の春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、「2019春季生活闘争方針」において「賃上げ要求」については「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」としていた。

それに対する使用者側の動きとして、（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、「賃金は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で企業が決定するという『賃金決定の大原則』に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。」としていた。

続いて、2020年の春季労使交渉の動きについてみていく。労働者側の動きとして、連合は、「2020春季生活闘争方針」において、「すべての働く者の将来不安を払拭し、『経済の自律的成長』『社会の持続性』を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要」とし、「生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた『賃上げ』『働き方の見直し』を求めるとともに、働き方も含めた『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配』に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。とりわけ『賃上げ』については、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていく。」としていた。

2020春季生活闘争方針の具体的な要求項目としては、「賃上げ要求」「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」などがあげられている。

このうち「賃上げ要求」については、月例賃金にこだわるとした上で、「名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』にこだわる内容とする。（『底上げ』『格差是正』）」とした上で、「同時にすべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。（『底支え』）」としている。具体的な要求指標としては、「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。」等としていた。

また、「『すべての労働者の立場に立った働き方』の見直し」については、「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、『社会生活の時間』の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。」としていた。

これに対し、使用者側の動きとして、経団連は、2020年1月に公表した「2020年版 経営労働政策特別委員会報告-Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上-」に

において、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換点にあるとの認識を深く共有した上で、賃金引上げにとどまらない総合的な処遇改善などを含めた幅広い議論が徹底的に交わされることを期待したい」としていた。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「具体的な成果の分配方法では、賃金引上げ、特に月例賃金の引上げに偏重した方針を示している。しかし、大事なことは、賃金引上げのモメンタムの維持に向けて、多様な方法による賃金引上げを企業労使で検討することである。また、賃金引上げとあわせて、社員の職場環境の整備につながる総合的な処遇改善についても、労使で積極的に議論していくことが強く望まれる。」としていた。

### ●2021年春季労使交渉の動き

さらに、2021年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていく。

まず、労働者側の動きとして、連合は、「2021春季生活闘争方針」において、「賃上げ要求」については、「2021闘争においても、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とし、月例賃金については、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）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。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。」としている。

これに対し、経団連は、2021年1月に公表した「2021年版経営労働政策特別委員会報告-エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す-」において、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。『賃金決定の大原則』に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。」としている。

こうした中、2021年3月17日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。新型コロナウイルス感染症の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については、ベースアップの回答を行っている企業もあれば、定期昇給相当分を維持する企業もあるなど、業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

### ●2020年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げ

2019年、2020年の春季労使交渉の概況についてみていく。

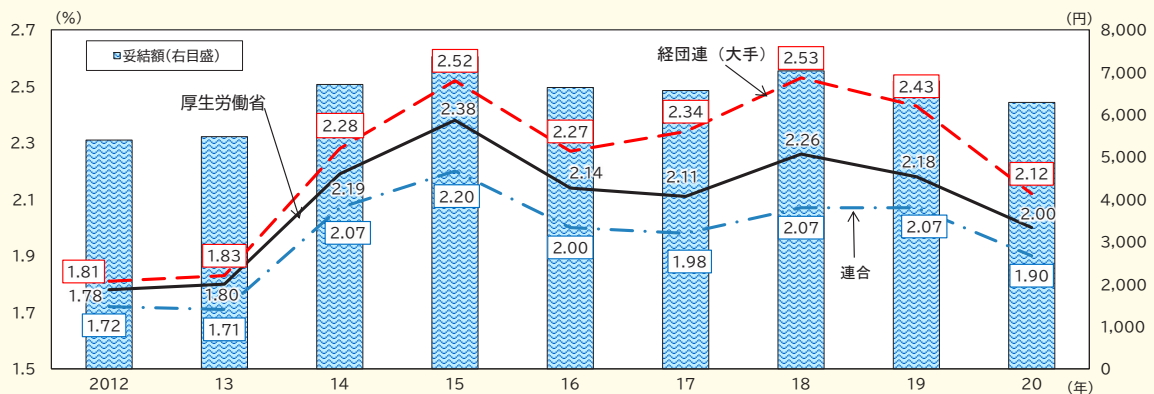
第1-(3)-17図により、賃上げ集計結果をみると、2019年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,790円と前年差243円の減少、賃上げ率は2.18%と前年差0.08%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2

年ぶりに前年の水準を下回ったが、賃上げ率は6年連続で2%以上となった。また、経団連<sup>39</sup>では2.43%（前年より低下）、連合では2.07%（前年から横ばい）の賃上げ率が発表された。

2020年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,286円と前年差504円の減少、賃上げ率は2.00%と前年差0.18%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2年続けて前年の水準を下回り、2014年以降で最も低い水準となったが、賃上げ率は7年連続で2%以上となった。また、経団連では2.12%（2年連続低下）、連合では1.90%（前年より低下）の賃上げ率が発表され、ともに2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第1-(3)-17図 賃上げ集計結果

- 2019年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、2018年と比べて、0.08%ポイント低下した。
- 2020年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,286円、賃上げ率は2.00%となっており、7年連続で2%以上の賃上げを継続したが、前年と比べて、0.18%ポイント低下した。



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・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の集計対象は、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。

● 2019年は前年と同程度の賃金引上げを実現、2020年は前年を下回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、平均賃金がどのように変化したか、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、企業規模が常用労働者100人以上の企業の「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」「賃金の引上げを行った企業の割合」「ベースアップの状況」を順次みていく。<sup>40</sup>

まず、2019年の状況についてみる。第1-(3)-18図により、2019年の一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、企業規模計の改定額は5,592円、改定率は2.0%となった。2018年(改定額5,675円、改定率2.0%)に比べ改定額は微減、改定率は横ばいとなり、2018年と同程度の賃金の引上げが実現した。次に、企業規模に着目し、同図の(1)により、2019

39 経団連は大手企業の妥結結果である。

40 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は中小企業も含む民間企業(労働組合のない企業を含む)について調査(「製造業」「卸売業、小売業」は常用労働者30人以上、それ以外の産業は常用労働者100人以上)しており、第1-(3)-15図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。



年の改定額をみると、5,000人以上規模で6,790円、1,000～4,999人規模で5,722円、300～999人規模で5,204円、100～299人規模で4,997円となり、1,000人～4,999人規模で前年より増加したが、それ以外の規模では前年より減少した。さらに、同図の(2)により、2019年の改定率をみると、5,000人以上規模で2.1%、1,000～4,999人規模で2.0%、300～999人規模及び100～299人規模で1.9%となり、前年と比べ5,000人以上規模で低下、1,000～4,900人規模で上昇、300～999人規模及び100～299人規模で横ばいとなった。また、改定額及び改定率の5,000人以上規模と100～299人規模との差は若干縮小した。

次に、2020年の状況についてみる。同図により、2020年の一人当たりの平均賃金についてみると、企業規模計の改定額は4,940円、改定率は1.7%となり、改定額、改定率ともに前年を下回った。改定額は7年ぶりに5,000円台を下回り、改定率は4年ぶりに2%を下回った。次に企業規模に着目し、同図の(1)により、2020年の改定額をみると、全ての企業規模において前年よりも低い水準の賃金の引上げとなり、5,000人以上規模で6,086円、1,000～4,999人規模で4,925円、300～999人規模で4,805円、100～299人規模で4,315円となった。また、同図の(2)により、2020年の改定率をみると、全ての企業規模で前年より低下しており、5,000人以上規模で1.9%、1,000～4,999人規模及び300～999人規模で1.7%、100～299人規模で1.6%となった。5,000人以上規模と100～299人規模との差は改定額では僅かに縮小したが、改定率では若干拡大した。2020年の賃金改定状況には、感染拡大の影響が現れているものと考えられる。

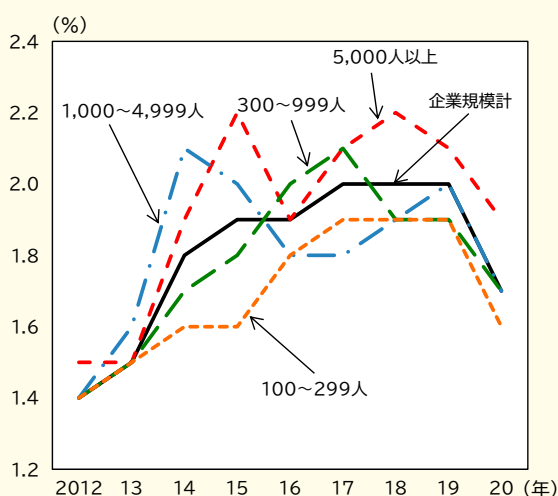
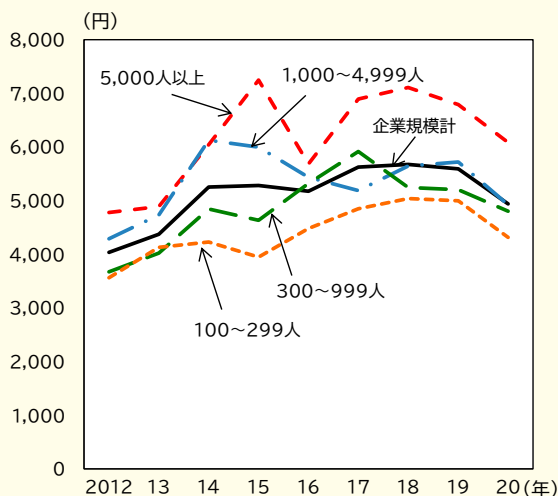
第1-(3)-18図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

- 一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）については、2019年は、改定額5,592円、改定率2.0%となった。
- 2020年は、改定額4,940円、改定率1.7%となり、改定額は、改定率ともに前年を下回った。

(1) 賃金の改定額

(2) 賃金の改定率

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計:	5,592円	企業規模計:	4,940円	企業規模計:	2.0%	企業規模計:	1.7%
5000人以上:	6,790円	5000人以上:	6,086円	5000人以上:	2.1%	5000人以上:	1.9%
1000~4999人:	5,722円	1000~4999人:	4,925円	1000~4999人:	2.0%	1000~4999人:	1.7%
300~999人:	5,204円	300~999人:	4,805円	300~999人:	1.9%	300~999人:	1.7%
100~299人:	4,997円	100~299人:	4,315円	100~299人:	1.9%	100~299人:	1.6%



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 賃金の改定を実施し又は予定してはいる額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を対象に集計した。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2019年には上昇したが、2020年には低下

次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認していく。

まず、2019年の状況について、第1-(3)-19図の(1)により、一人当たり平均賃金の引上げを実施した企業の割合(以下「賃上げ実施企業割合」という。)をみると<sup>41</sup>、企業規模計では、前年より0.5%ポイント高い90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。企業規模別にみると、5,000人以上規模の97.1%に対し、100~299人規模では89.0%にとどまっている。前年に比べ、賃上げ実施企業割合は、5,000人以上規模、1,000~4,999人規模及び100~299人規模で上昇したが、300~999人規模では低下した。また、賃上げ実施企業割合の5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2019年にベースアップを実施した企業の割合をみると<sup>42</sup>、企業規模計では、31.7%と3年連続で上昇しており、集計を開始した2003年以降で最も高くなった。また、企業規模別にみると、300~999人規模で4.1%ポイント、100~299人規模で1.7%ポイント上昇している一方、5,000人以上規模では5.3%ポイント、1,000~4,999人規模では4.9%ポイント低下している。

次に、2020年の状況について、同図の(1)により、賃上げ実施企業割合をみると、前年より8.7%ポイント低い81.5%と大きく低下した。これは9年ぶりの低下であり、2014年以降で最も低い水準となった。企業規模別に賃上げ実施企業割合をみると、5,000人以上規模の91.4%に対し、100~299人規模では79.2%にとどまっている。賃上げ実施企業割合は、全ての企業規模で前年より低下し、規模が小さいほど低下幅が大きかったことから、5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2020年にベースアップを実施した企業の割合をみると、26.0%と4年ぶりに低下した。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では1.2%ポイント上昇した一方、1,000~4,999人規模では0.5%ポイント、300~999人規模では7.5%ポイント、100~299人規模では5.9%ポイント低下している。

41 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

42 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2019年83.5%、2020年82.5%)。

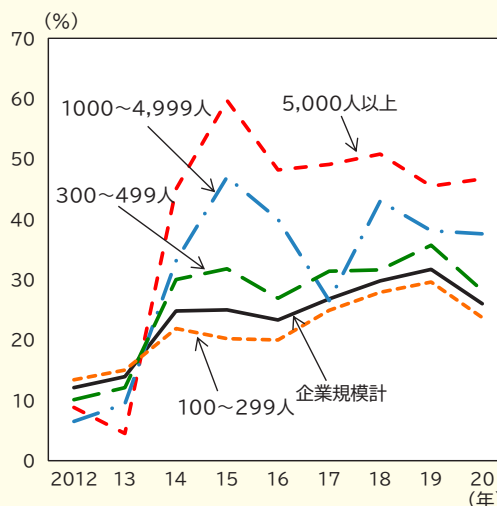
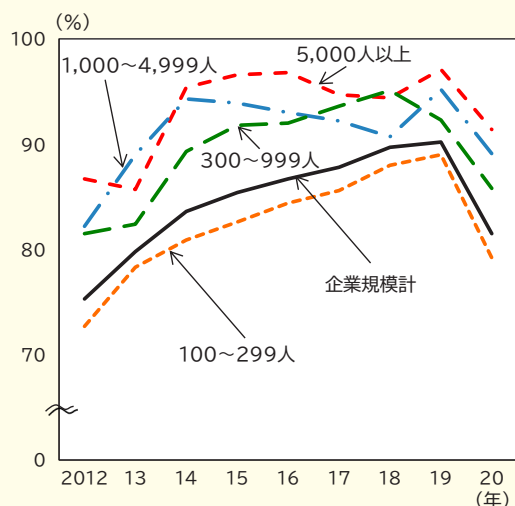
第1-(3)-19図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

- 賃上げ実施企業割合は、2019年には90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。2020年には81.5%となり、9年ぶりに低下した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2019年には31.7%となり、実施割合は3年連続で上昇した。2020年には、26.0%となり、4年ぶりに低下した。

(1) 賃上げを行う企業の割合

(2) ベースアップを行う企業の割合

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計	90.2%	企業規模計	81.5%	企業規模計	31.7%	企業規模計	26.0%
5000人以上	97.1%	5000人以上	91.4%	5000人以上	45.5%	5000人以上	46.7%
1000~4999人	95.2%	1000~4999人	89.1%	1000~4999人	38.1%	1000~4999人	37.6%
300~999人	92.3%	300~999人	85.8%	300~999人	35.7%	300~999人	28.2%
100~299人	89.0%	100~299人	79.2%	100~299人	29.6%	100~299人	23.7%



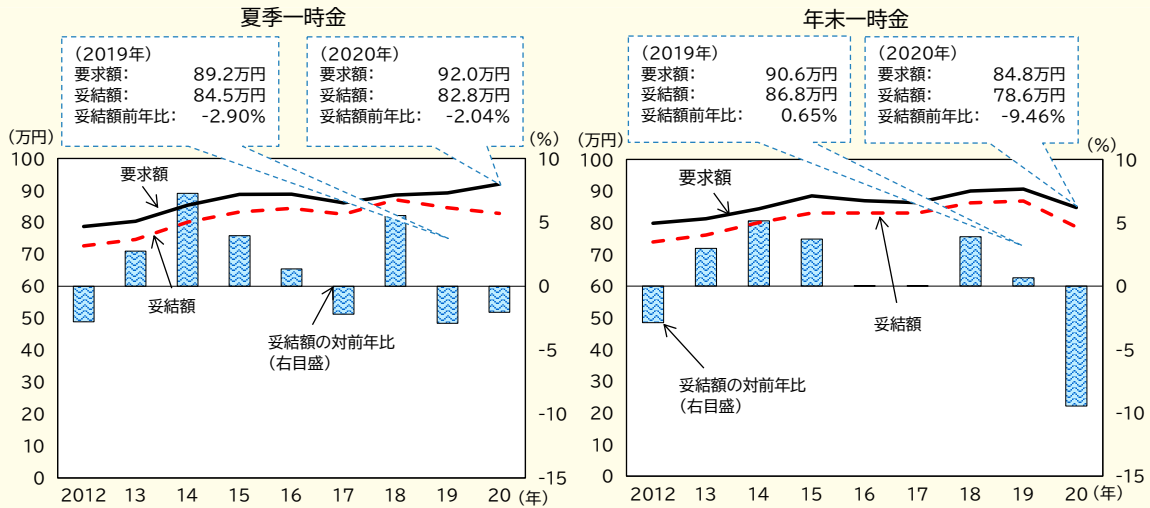
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) (1) は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。  
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合を示している。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

● 2019年の夏季一時金及び年末一時金、2020年の夏季一時金は80万円台の水準を維持したが、2020年の年末一時金は大幅に減少

次に、夏季・年末一時金妥結状況について、厚生労働省「民間主要企業(夏季・年末)一時金妥結状況」により確認する。第1-(3)-20図により、2019年、2020年の夏期・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏期一時金の妥結額は、2019年は前年比2.90%減の84.5万円、2020年は前年比2.04%減の82.8万円となり、2年連続で減少したが、7年連続で80万円台の水準は維持した。一方、年末一時金の妥結額は、2019年は前年比0.65%増の86.8万円、2020年は前年比9.46%減の78.6万円となった。2019年は6年連続で80万円台を維持していたが、2020年には大幅に減少し、7年ぶりに80万円を下回った。

第1-(3)-20図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 夏季・年末一時金の妥結額については、2019年は、夏季一時金が84.5万円と前年より減少し、年末一時金が86.8万円と前年を若干上回った。
- 2020年は、夏季一時金が82.8万円と前年より減少し、年末一時金が78.6万円と前年より大幅に減少した。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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。

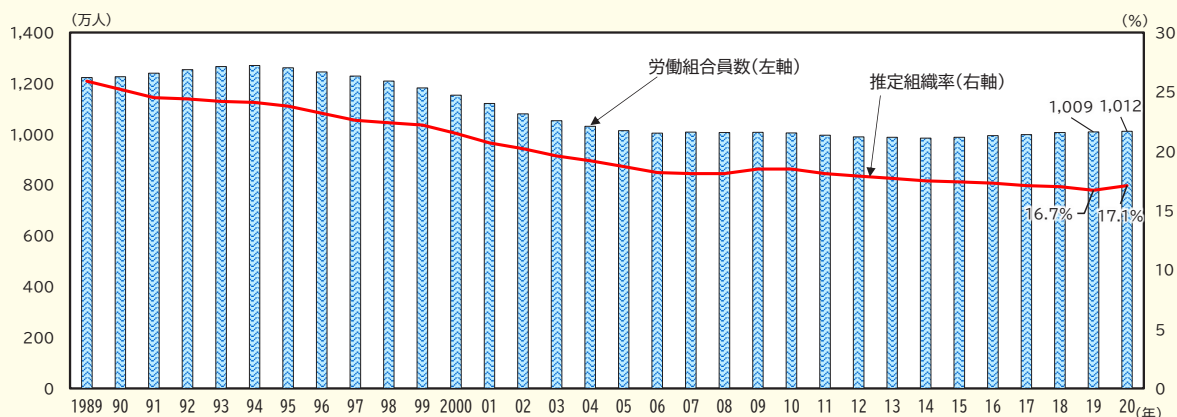
●労働組合員数は近年増加傾向にあり、推定組織率は2020年に11年ぶりに上昇

最後に、春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況について、厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」により確認する。

第1-(3)-21図により労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年には、労働組合員数1,009万人、推定組織率16.7%となり、労働組合員数は2014年以降5年連続で増加した一方、推定組織率は1947年の調査開始以降過去最低となった。2020年には、雇用者数の減少もある中で、労働組合員数1,012万人、推定組織率17.1%となり、労働組合員数は2014年以降6年連続で増加し、推定組織率は11年ぶりに上昇した。

第1-(3)-21図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 労働組合の推定組織率については、2019年は、16.7%と1947年の調査開始以降過去最低となったが、2020年は、雇用者数の減少もある中で、17.1%となり、11年ぶりに上昇した。



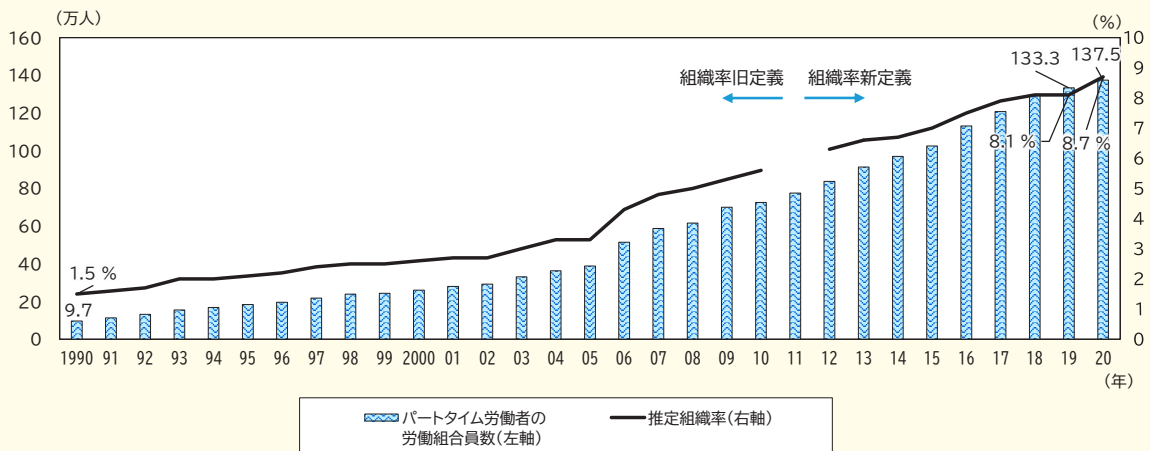
資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。  
 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。  
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、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政策統括官付政策統括室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

また、第1-(3)-22図により、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をみると、2019年は、パートタイム労働者の労働組合員数は133万人、推定組織率は前年と同じ8.1%であった。2020年には、パートタイム労働者の労働組合員数は137万人、推定組織率は8.7%となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を更新した。



第1-(3)-22図 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

○ パートタイム労働者の推定組織率については、2019年は前年と同じ8.1%であったが、2020年は過去最高を更新し、8.7%となった。



資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「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労働者、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労働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。

2) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。

3) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年6月分の原因値を用いている。

4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2013年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。

5) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2014年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。なお、労働力調査において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。

6) 2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。