

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2022年春季労使交渉では、4年ぶりに前年の水準を上回る

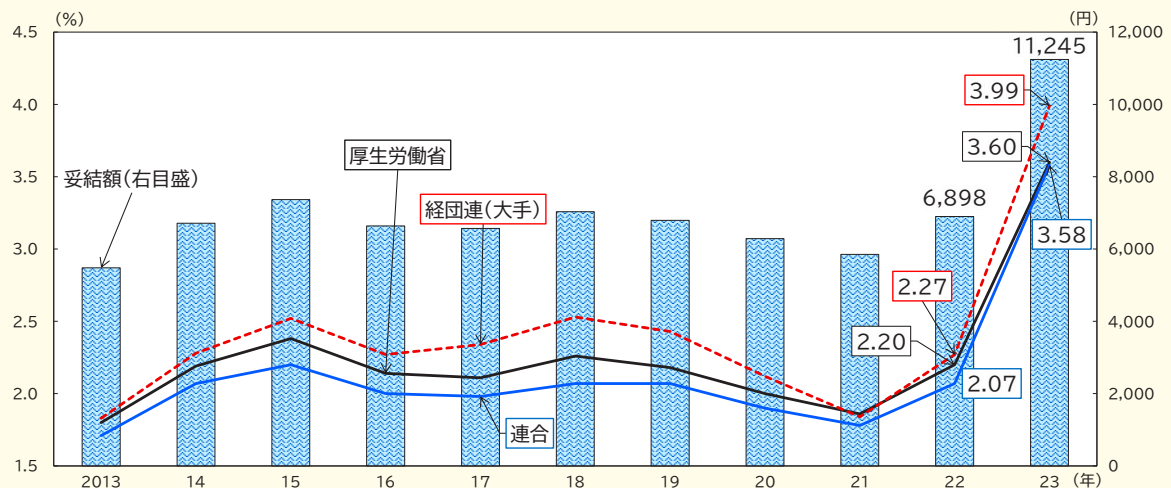
2022年の春季労使交渉の概況についてみる。

第1-(3)-13図により、賃上げ集計結果をみると、2022年は、妥結額は6,898円、賃上げ率は2.20%となり、妥結額、賃上げ率ともに4年ぶりに前年の水準を上回った。また、(一社)日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)の調査¹⁶では2.27%、日本労働組合総連合会(以下「連合」という。)の調査では2.07%となり、いずれも2021年を上回った。

なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

第1-(3)-13図 賃上げ集計結果の推移

○ 2022年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,898円、賃上げ率は2.20%となっており、4年ぶりに前年の水準を上回った。



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) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金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) 経団連(大手)の集計対象は、原則として従業員500人以上の企業である。
 3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均である。
 4) なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

16 経団連は大手企業の妥結結果である。

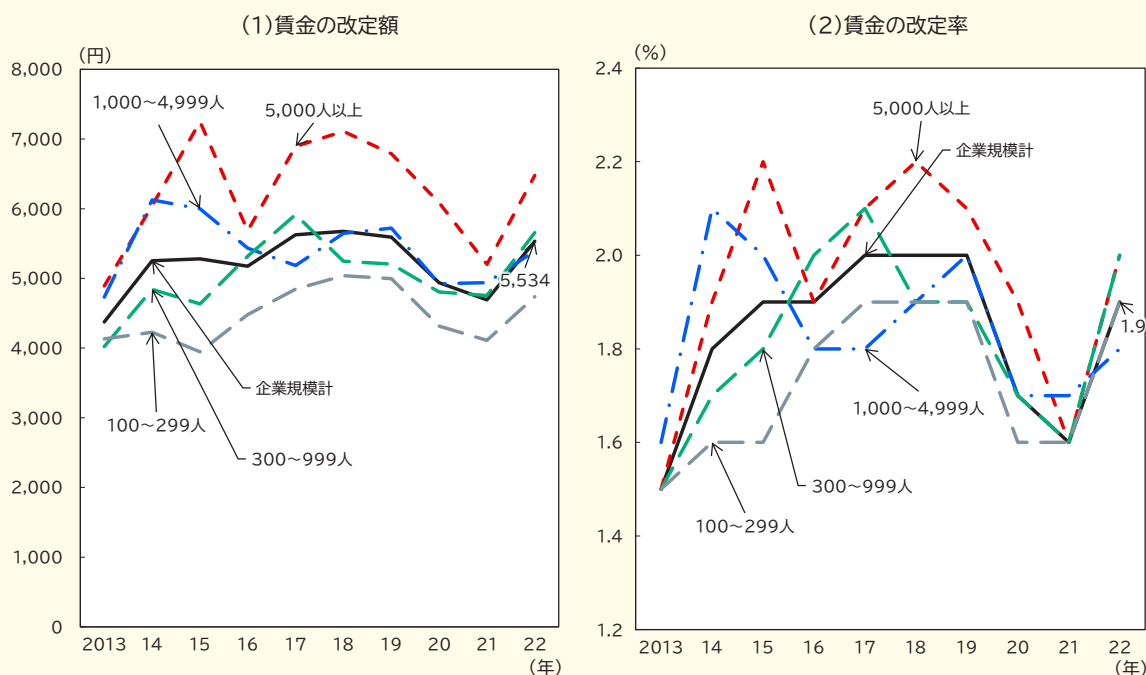
● 2022年は、2021年を上回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、2022年の平均賃金がどのように変化したかをみる¹⁷。

第1-(3)-14図により、2022年の一人当たりの平均賃金の改定額及び改定率をみると、企業規模計では、2021年に比べ改定額、改定率ともに増加・上昇した。同図(1)により、2022年の改定額をみると、2021年と比べて全ての企業規模において増加した。また、同図(2)により、2022年の改定率をみると、2021年と比べて全ての企業規模で上昇した。

第1-(3)-14図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2022年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は5,534円、改定率は1.9%となり、改定額、改定率ともに2021年を上回った。



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いて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。

17 「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（「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。労働組合のない企業を含む。）について調査しており、第1-(3)-13図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2022年は大きく上昇

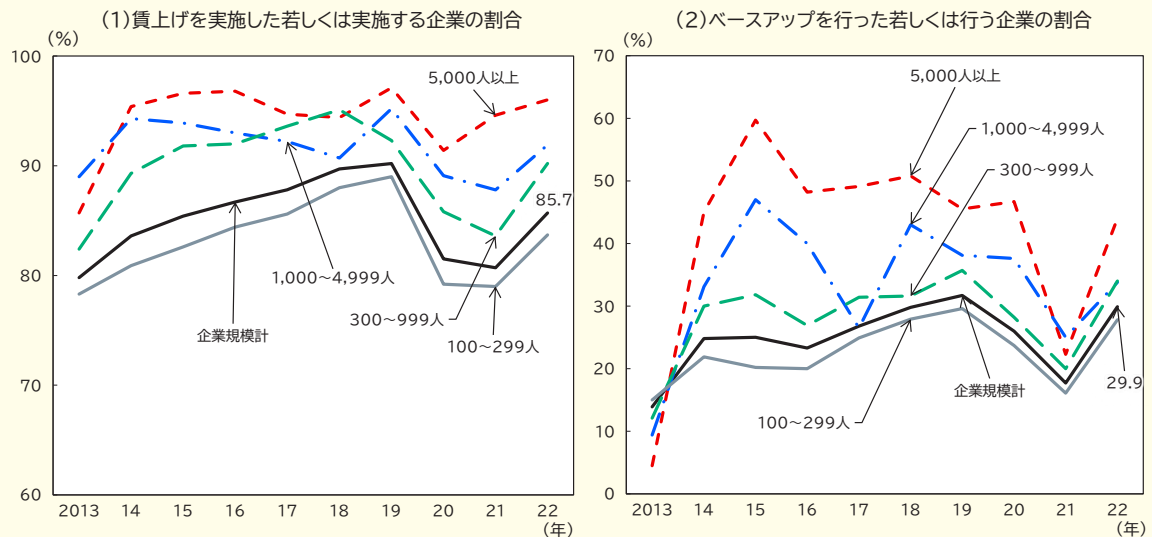
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認する。

2022年の状況については、第1-(3)-15図(1)により、賃上げ実施企業割合をみると¹⁸、企業規模計では85.7%となり、3年ぶりに上昇した。企業規模別にみると、全ての企業規模において2021年より上昇した。

同図(2)により、ベースアップを実施した企業の割合をみると¹⁹、2022年は、企業規模計では29.9%となり、3年ぶりに上昇した。また、企業規模別にみると、全ての企業規模において2021年より上昇し、特に企業規模5,000人以上の企業において大きく上昇した。

第1-(3)-15図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

- 賃上げを実施する企業の割合は、2022年は85.7%となり、3年ぶりに上昇した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2022年には29.9%となり、3年ぶりに上昇した。



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。

18 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

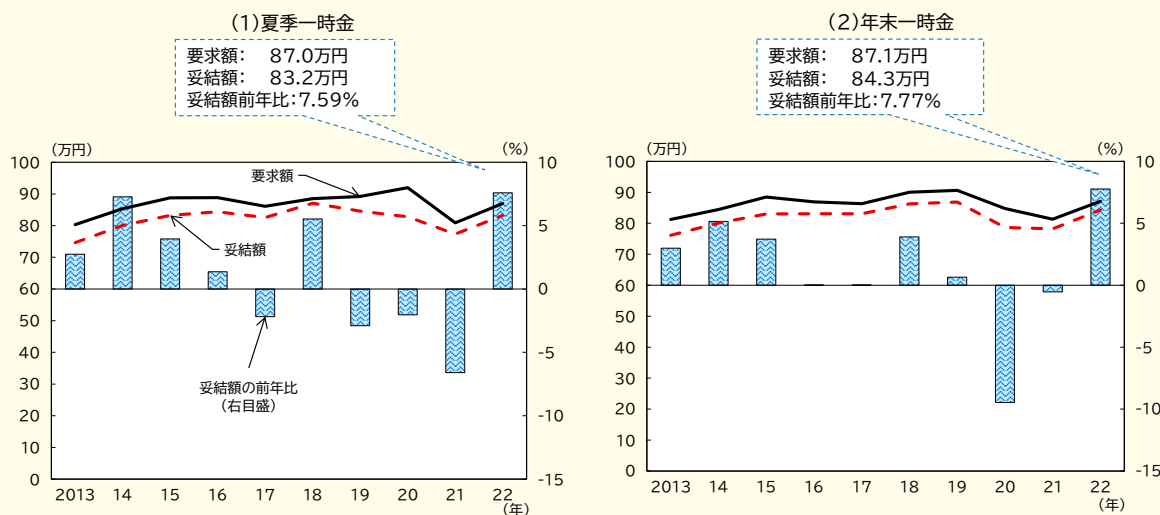
19 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2022年78.0%)。

● 2022年の夏季一時金及び年末一時金は、増加

次に、第1-(3)-16図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏季一時金の妥結額は、前年比7.59%増の83.2万円となり、4年ぶりに増加した。また、年末一時金の妥結額は、前年比7.77%増の84.3万円となり、3年ぶりに増加した。

第1-(3)-16図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 夏季一時金の妥結額は、前年比7.59%増の83.2万円となり、4年ぶりに増加した。
- 年末一時金の妥結額は、前年比7.77%増の84.3万円となり、3年ぶりに増加した。



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、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。

● 2023年の春季労使交渉の動き

ここでは、2023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、労働者側の動きをみていく。連合は、「2023春季生活闘争方針」を公表し、「暮らしをまもり、未来をつくる。」というスローガンのもとに、「国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする」、「規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める」、「企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で、生み出した付加価値とともにコスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく」ことに取り組み、「賃上げ要求」については、「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。」としている。

これに対する使用者側の動きとして、経団連は、2023年1月に公表した「2023年版経営労働政策特別委員会報告-『人への投資』促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現」において、「2023年春季労使交渉・協議においても、各企業が自社の実情に適した対応を行う『賃金決定の大原則』に則って検討する方針に変わりはない。その上で、経団連は、

様々な考慮要素のうち、『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を様々な機会を捉えて呼びかけていく」 「近年に経験のない物価上昇を考慮した基本給の引上げにあたっては、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給）に加え、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）の目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる」 「収益状況がコロナ禍前の水準を十分回復していない企業においては、労使で真摯な議論を重ね、できる限りの対応を期待したい」としている。

こうした中で、2023年3月15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。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額で回答があった。連合が7月5日に発表した「2023年春季生活闘争の第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額10,560円、賃上げ率3.58%と、1993年の3.90%に次ぐ30年ぶりの高水準となった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額8,021円、賃上げ率は3.23%と1993年の3.99%に次ぐ30年ぶりの高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答や人材確保の観点からパートタイム労働者の待遇改善を目的に時給引上げを回答するケースもあり、様々な産業で、賃上げの力強い動きがでてきていることがうかがえる。

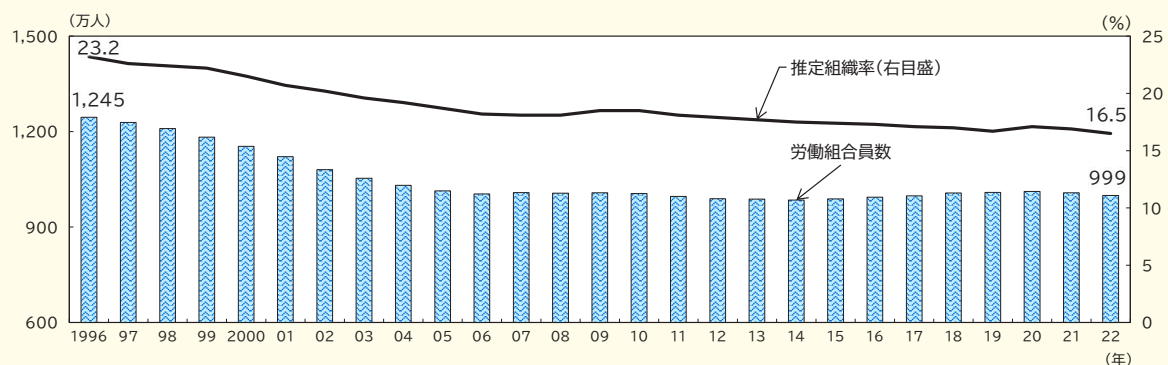
●労働組合員数は2年連続で減少し、推定組織率は2年連続で低下

最後に、労働組合の状況についてみてみよう。

第1-(3)-17図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2022年は、労働組合員数999万人と4年ぶりに1,000万人を割り、推定組織率は16.5%となり、ともに2年連続で低下した。

第1-(3)-17図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2022年は、労働組合員数999万人、推定組織率16.5%となり、ともに2年連続で低下した。

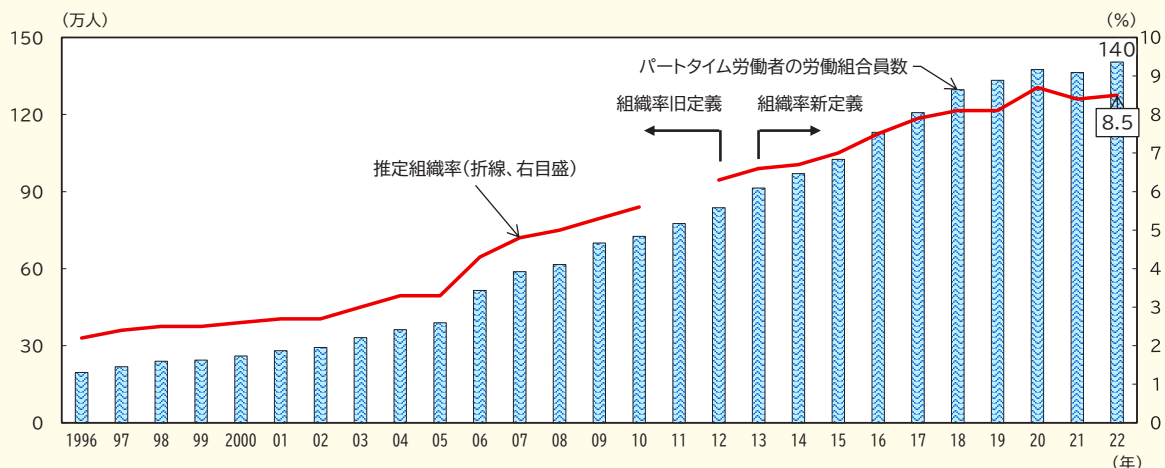


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011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)-18図により、パートタイム労働者の労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2022年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の140万人、推定組織率は8.5%となり、ともに2年ぶりに上昇した。

第1-(3)-18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

○ 2022年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の140万人、推定組織率は8.5%となり、ともに2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) 「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、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の数値を用いている。
- 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。
- 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雇用形態が「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。なお、「労働力調査（基本集計）」において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち雇用形態が「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。

コラム 1-1 労働組合加入による非正規雇用労働者への効果について

賃金等を含め労働条件は労使の交渉の末に決定されていくものであることを踏まえれば、企業との交渉力を高める手段の一つとして、労働組合の組織率が高まることは重要である。こうした観点から、本コラムにおいては、パートタイム労働者等を含む非正規雇用労働者の労働組合への加入により、どのような効果が生ずるかについて分析する。

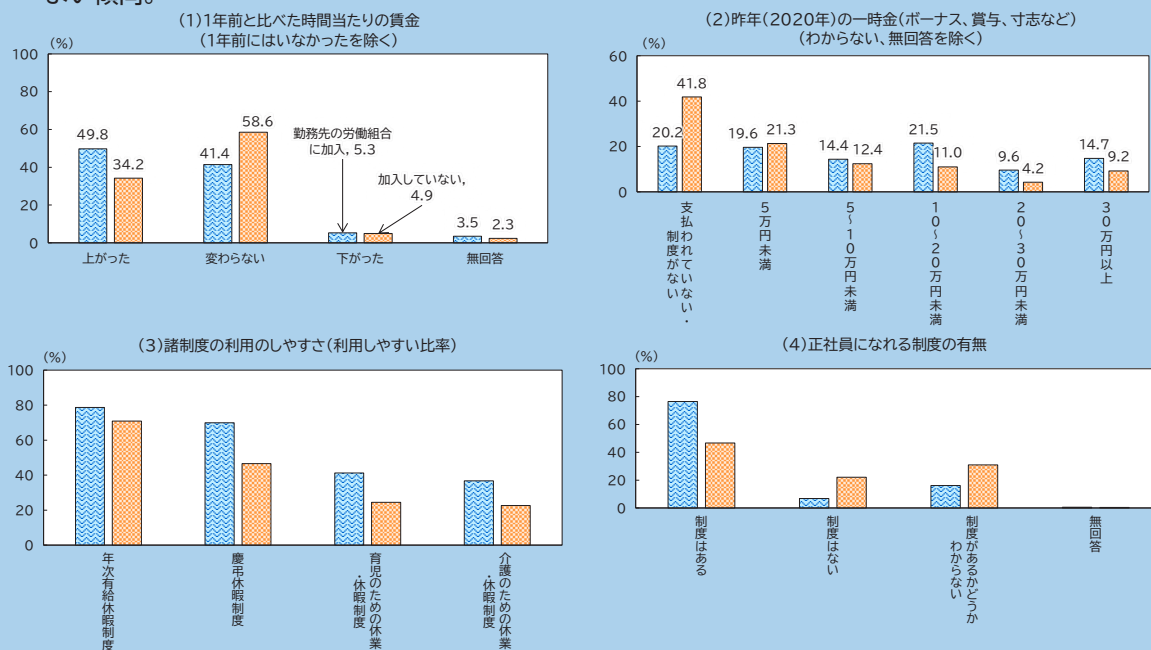
まず、労働組合への加入は、非正規雇用労働者にとって、どのようなメリットがあるだろうか。連合が非正規雇用労働者に対して行ったアンケート調査から、労働組合の加入・非加入別に賃金増加率や待遇等の違いについて確認しよう。コラム 1-1-①図（1）より、1年前と比べた時間当たりの賃金（直接雇用・民間計）についてみると、組合加入者の約半数が「上がった」と回答している一方で、非加入者では約34%と、組合加入者・非加入者で大きく差がある状況である。同図（2）より、ボーナス等の一時金の支給状況についてみても、「支払われていない」割合は組合加入者では約20%である一方、非加入者では約42%と高くなっている。時給やボーナスでみると、組合加入者は非加入者よりも相対的に待遇が良い傾向にある。同図（3）（4）で、年次有給休暇制度等の諸制度の利用のしやすさや、正社員になれる制度の有無でみても、組合加入者は、非加入者と比べて、諸制度を利用しやすく、正社員転換制度も整備されていることが確認できる。

こうした組合員の相対的な待遇の良さは、組合に加入することより、賃金やボーナス等の待遇が改善することを必ずしも意味するものではないが、賃金等を始めとした労働条件等における交渉にあたり、労働組合の加入が非正規雇用労働者にとって有利に働いた結果、こうした待遇における差異が生じている可能性が考えられる²⁰。

20 先行研究では労働組合が雇用者の待遇改善だけでなく、企業の生産性向上にも資する可能性があることが指摘されている。詳細については、様々な文献をレビューしている戸田（2022）を参照。

【コラム1-1-①図 非正規雇用労働者の組織化による効果①（非正規雇用労働者への調査）】

○ 非正規雇用労働者のうち、労働組合加入者は非加入者よりも賃金・ボーナス・諸制度等で待遇がよい傾向。



資料出所 日本労働組合総連合会「れんごう260 2021年連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書」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) 雇用形態は、「直接雇用・民間」(パートタイマー、アルバイト、契約社員)の数値である。
2) 「加入していない」は、勤務先の労働組合に「加入できる」「加入できない」「加入可否不明」「組合なし・有無不明」の合計である。

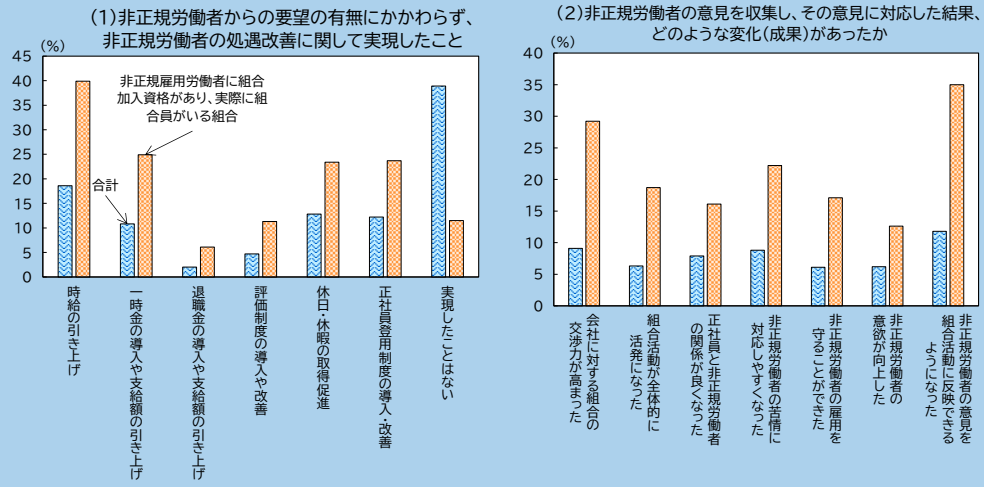
労働組合への加入が非正規雇用労働者の待遇改善に寄与する可能性は、労働組合への調査からもうかがえる。コラム1-1-②図(1)は、(独)労働政策研究・研修機構が約3,000の労働組合に対して2016年6月30日時点の状況を調べた調査²¹から、非正規雇用労働者を組織化している労働組合における非正規雇用労働者の処遇改善が実現した割合をみたものである。これによると、非正規雇用労働者に組合加入資格があり、実際に非正規雇用労働者の組合員がいる組合では、「時給の引き上げ」や「一時金の導入や支給額の引き上げ」等の賃金だけではなく、「休日・休暇の取得促進」「正社員登用制度の導入・改善」等について、全組合と比べて非正規雇用労働者の待遇改善を実現している組合の割合が高い。すなわち、非正規雇用労働者を組織化している労働組合ほど、非正規雇用労働者の処遇改善が実現される傾向があることが確認できる。

非正規雇用労働者の組織化は、労働者だけではなく、組合にもプラスの側面がある可能性がある。同図(2)は、労働組合に対して、非正規雇用労働者の意見を収集し、その意見に対応した結果、どのような変化(成果)があったかについて尋ねたものである。これをみると、特に非正規雇用労働者に組合加入資格があり、実際に非正規雇用労働者の組合員がいる組合では、「会社に対する組合の交渉力が高まった」や「組合活動が全体的に活発になった」と回答した労働組合の割合が、全組合に比べても高くなっている。各企業において欠かすことのできない戦力となっている非正規雇用労働者の組織化を進めることが、企業に対する交渉力を高め、組合活動そのものも活発にする効果があるものと考えられる。

21 調査票を配布した21,539組合のうち、回答を得たのは3,227組合である。

【コラム 1-1-② 図 非正規雇用労働者の組織化による効果②（労働組合への調査）】

○ 労働組合が非正規雇用労働者を組織化することによって、処遇改善実現の割合は高まる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.170『非正規労働者の組織化とその効果-アンケート調査による分析-』(2017年3月)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成