

## 2022春季生活闘争を振り返って



日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章

連合の春季生活闘争は、「闘争方針」の確認(2022 闘争では2021年12月2日の第86回中央委員会)をもって「闘争体制」を確立し、「まとめ」の確認で解除することとなっている。実際には、闘争方針策定の数カ月前から様々な会議体で検討を重ねた上で闘争体制に突入してい

るが、第8回中央闘争委員会(8月25日)において「まとめ」が確認され闘争体制も解除されて一区切りついたので、ここで2022春季生活闘争の評価を述べ、今後に向けた課題認識にも触れたい。

### I. 2022春季生活闘争の特徴点

2022 闘争のスローガン「未来をつくる。みんなで作る。」は、ここ数年のものに比べると簡潔で、浸透度も高かったように感じたところである。このスローガンが示すとおり、2022 闘争の特徴点は2点にまとめることができる。

まず「未来をつくる。」に込めたのは、日本全体が回復をめざしていくためには、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が不可欠である、ということだった。経済や企業業績が良くなってきた後で賃上げをするのではなく、「人への投資」→能力・意欲の向上と所得増→消費拡大→企業の利益向上→「人への投資」という好循環を起動させ、今の延長線上にある未来を変えていかなければならない。

「みんなで作る。」には、春季生活闘争は連合に集うすべての組織の共闘である、ということを確認する意味を込めた。2022 春季生活闘争では、すべての組合が賃上げに取り組むことで、賃金改善を獲得する組合数の増加をめざ

した。みんなで春季生活闘争に取り組み、その成果を労働市場全体に波及させなければならない。また、労使関係の輪を広げ、健全な集团的労使関係をベースとする労使交渉にみんなで取り組む必要があった。

連合の「2022 春季生活闘争方針」確認後、構成組織や地方連合会もそれぞれの方針を策定し、各組合はこれらの方針を参考にしつつ、産業や自社の状況にもとづいて検討を重ね、要求を提出する。各社の労使交渉段階では、コロナ禍に加え、エネルギー価格の高騰、ロシアによるウクライナ侵攻、円安などの影響による物価上昇など様々な事態が発生し、交渉にも一部影響があったが、組合はすべての働く者の生活不安、将来不安の払拭に向けた要求を行い、経営側も「人への投資」の重要性については労働組合と共通の課題であるとして真摯に協議に応じた。

## II. 2022春季生活闘争の評価

2022 春季生活闘争では、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識して粘り強く交渉した。労働組合が社会を動かしていく「けん引役」として一定の役割を果たすことができたを受け止める。

今次闘争では、「未来づくり春闘」を掲げ、経済の後追いではなく経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求めた。これに対し、経団連は「経営労働政策特別委員会報告」の中で一定の理解を示し、個別の交渉においても足下および将来の人材の確保・定着が

焦点になるなど、問題意識を共有し認識が深まった労使も少なくないと見られる。20 年以上にわたるデフレ経済から脱却し「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた足掛かりをつくるとともに、集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となった。

状況が厳しい産業では全体として厳しい回答となっているが、デフレ経済下で傷んだ労働条件の回復をはかり「人への投資」の必要性などについて労使の認識を深めることができた組合もある。今次闘争を一つのステップとして、中期的に賃金引上げをめざす必要がある。

## III. 2022春季生活闘争における取組結果

### 1. 要求状況・妥結進捗状況

前述のとおり、2022 春季生活闘争ではすべての組合が賃上げに取り組むことを強く打ち出していたが、とりわけ賃金改善分獲得組合数をひとつのメルクマールとして意識していた。賃上げの幅はもちろん大切であるが、賃上げを獲得した組合が多いほど、可処分所得の向上による消費拡大から、企業の活性化によりさらに賃上げにつながっていく正のスパイラルを発生させる力も大きくなるため、賃金改善を獲得できた組合数も重要である。

賃金改善分獲得組合数が直近の闘争で最多であったのは 2018 闘争の 2,010 組合であったが、2022 闘争では 2,021 組合となり、これを超えた。また妥結済組合に占める賃金改善分獲得組合の割合は 39.9%で、2014 闘争（40.4%）に次いで高い数字となった（図 1）。

### 2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体 2.07%、300 人未満の中小組合 1.96%と、新型コロナウイルス感染拡大前

の水準まで回復した（図 2）。産業別にみると、コロナ禍などの影響は違いがあったと想定されるが、規模計の定昇相当込み賃上げ額はすべての業種で 2021 闘争を上回った。また、平均賃金方式における回答額の分布でも全体および 300 人未満ともに、2021 闘争より高い傾向にあった（図 3）。

### 3. 中小企業の賃上げ

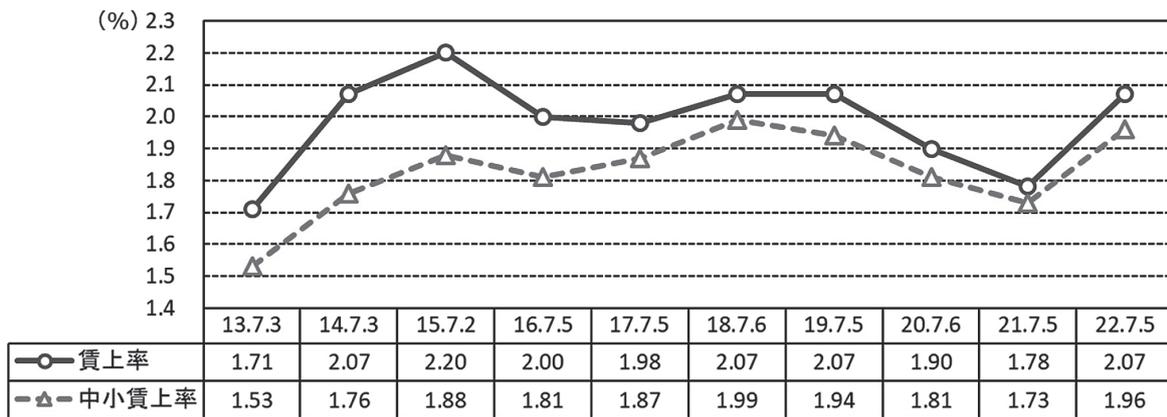
定昇相当分は企業規模の差が大きいため定昇相当込み賃上げ計では全体と 300 人未満の中小組合の差は拡大したが、賃上げ分のみをみると中小組合は 1,772 円・0.72%で、率は全体を上回っており、賃上げ分の集計を開始した 2015 闘争以降で、額および率ともに最も高い（図 4）。この結果は中小の健闘ぶりを示している。

	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		《再計算》2016回答(2016年7月5日公表)		2017回答(2017年7月5日公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
集計組合計	8,789 組合		8,765 組合		8,656 組合		8,161 組合	
要求を提出(資金に限らず全ての要求)	7,281 組合	82.8 %	7,408 組合	84.5 %	7,050 組合	81.4 %	6,956 組合	85.2 %
うち、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求					5,846 組合	67.5 %	5,633 組合	69.0 %
要求検討中・要求状況不明	1,508 組合	17.1 %	1,357 組合	15.5 %	1,606 組合	18.6 %	1,205 組合	14.8 %
妥結済組合(月例賃金改善限定)	5,906 組合		6,031 組合		4,099 組合		4,398 組合	
賃金改善分獲得	2,386 組合	40.4 %	2,197 組合	36.4 %	1,123 組合	27.4 %	1,300 組合	29.6 %
定昇相当分確保のみ(協約確定含む)	1,583 組合	26.8 %	1,163 組合	19.3 %	727 組合	17.7 %	805 組合	18.3 %
定昇相当分確保未達成	160 組合	2.7 %	146 組合	2.4 %	53 組合	1.3 %	8 組合	0.2 %
確認中	1,777 組合	30.1 %	2,525 組合	41.9 %	2,196 組合	53.6 %	2,285 組合	52.0 %

2018回答(2018年7月6日公表)		2019回答(2019年7月5日公表)		2020回答(2020年7月6日公表)		2021回答(2021年7月5日公表)		2022回答(2022年7月5日公表)	
組合数	率								
8,166 組合		8,043 組合		8,045 組合		7,929 組合		7,863 組合	
6,999 組合	85.7 %	6,839 組合	85.0 %	6,742 組合	83.8 %	6,558 組合	82.7 %	6,596 組合	83.9 %
5,877 組合	72.0 %	5,540 組合	68.9 %	5,376 組合	66.8 %	5,920 組合	74.7 %	5,361 組合	68.2 %
1,167 組合	14.3 %	1,204 組合	15.0 %	1,303 組合	16.2 %	1,371 組合	17.3 %	1,267 組合	16.1 %
5,273 組合		5,085 組合		4,773 組合		4,771 組合		5,071 組合	
2,010 組合	38.1 %	1,896 組合	37.3 %	1,636 組合	34.3 %	1,277 組合	26.8 %	2,021 組合	39.9 %
798 組合	15.1 %	875 組合	17.2 %	1,187 組合	24.9 %	1,505 組合	31.5 %	987 組合	19.5 %
30 組合	0.6 %	26 組合	0.5 %	14 組合	0.3 %	71 組合	1.5 %	23 組合	0.5 %
2,435 組合	46.2 %	2,288 組合	45.0 %	1,936 組合	40.6 %	1,918 組合	40.2 %	2,040 組合	40.2 %

【注1】2017から月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定して妥結進捗状況を集計するよう変更したのに伴い、2016については同じ方法で全て再計算しているが、2015および2014は月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定せず妥結進捗状況を集計した値であり単純比較はできない。  
【注2】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

図1 要求状況・妥結進捗状況の推移



※各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率

図2 2013 闘争以降の第7回(最終)回答集計結果の推移

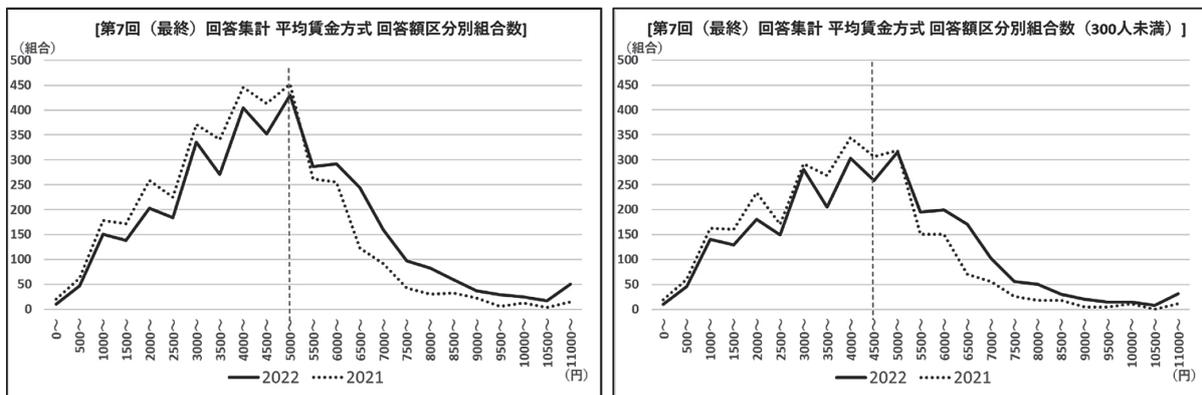


図3 第7回(最終)回答集計平均賃金方式回答額区分別組合数

平均賃金方式	2022回答 (2022年7月5日公表)			昨対比	2021回答 (2021年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計			集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率			額	率
	4,944 組合 2,710,296 人	6,004 円	2.07 %	824 円 0.29 ポイント	4,772 組合 2,504,540 人	5,180 円	1.78 %
300人未満 計	3,596 組合 340,095 人	4,843 円	1.96 %	555 円 0.23 ポイント	3,553 組合 328,682 人	4,288 円	1.73 %
300人以上 計	1,348 組合 2,370,201 人	6,183 円	2.09 %	862 円 0.30 ポイント	1,219 組合 2,175,858 人	5,321 円	1.79 %

※ 2022年と2021年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2022回答 (2022年7月5日公表)			賃上げ分 昨対比	2021回答 (2021年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計			集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	
		額	率			額	率
	2,213 組合 1,938,910 人	6,474 円	1.864 円 2.20 %	262 円 0.08 ポイント	1,498 組合 980,413 人	5,831 円	1,602 円 2.03 %
300人未満 計	1,376 組合 167,398 人	5,769 円	1,772 円 2.26 %	390 円 0.15 ポイント	991 組合 118,520 人	5,211 円	1,382 円 2.04 %
300人以上 計	837 組合 1,771,512 人	6,546 円	1,873 円 2.19 %	241 円 0.07 ポイント	507 組合 861,893 人	5,927 円	1,632 円 2.03 %

図4 平均賃金方式の賃金引き上げ状況

#### 4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 23.43 円（同 3.52 円増）・月給 3,997 円（同 330 円増）である（図 5）。引上げ率は概算でそれぞれ 2.29%・1.85%となり、

時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回り、格差は正に向けて一步前進した。「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし、引き続き取り組む必要がある。

時給	2022回答 (2022年7月5日公表)			昨対比	2021回答 (2021年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	337 組合	21.37 円	1,057.31 円	4.99 円	323 組合	16.38 円	1,023.96 円
加重平均	754,004 人	23.43 円	1,047.00 円	3.52 円	661,918 人	19.91 円	1,038.77 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	100 組合	3,728 円		1.75 %	110 組合	3,480 円
加重平均	27,425 人	3,997 円	1.85 %	330 円	26,353 人	3,667 円	1.72 %

図5 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

## 5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、とりわけ、勤務間インターバル制度の導入／向上、均等・均衡待遇実現、60歳以降の処遇のあり方への対応、男性の育児休業取得促進は昨年同時期を超える要求／回答・妥結件数となっている（図6）。具体的な回答としては「11時間の勤務間インターバル制度を正式導入」「家族手当

（扶養家族手当）について、契約社員にも1名9,000円を支給（正社員には導入済）」「65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する（2022年10月改定）」「非正規雇用で働く方の育児参加のための休暇（5日・有給）の新設」などの前向きな回答を引き出した事例もあり、一定の前進がはかられた。引き続き、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。

## IV. 今後の課題

メディアが賃上げを多く取り上げるのは、従来は春季生活闘争期間中、それも大手組合が回答を引き出す3月に集中していたが、今年は物価上昇が続き、働く者の生活が厳しくなっていく中で、春以降も賃上げが話題に上がることが多く、社会から注目されている。継続的な賃上げにより「実質賃金の長期低下傾向を反転させる」ことをめざしていく必要がある。

2023 春季生活闘争をとりまく情勢は、国際情勢やコロナ禍の動向、輸入物価の上昇などによって大きく変化している。これらの動向を踏まえた上で、総合生活改善闘争の位置づけのもと働く者の生活の維持・向上をはかる闘争を進めていく。そして、これまでも継続してきた企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是

正の取り組みを今後も前進させなければならない。そのためにも「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」の取り組みを強化し、中小企業や有期・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」に引き上げていく必要がある。

格差是正、国際的に見劣りのする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向などの課題を解決するには、労働条件の根幹である月例賃金にこだわり、情勢の変化を踏まえた適正な賃上げを継続的に実現する必要がある。みんなの未来を、みんなで作るべく、2023 春季生活闘争の検討を進めていく。

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2022. 7. 5公表		2021. 7. 5公表	
(1) 長時間労働の是正				
● 3 6 協定の点検や見直し	1,359 件	787 件	1,364 件	714 件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,479 件	672 件	1,580 件	697 件
● インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	668 件	178 件	366 件	119 件
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み				
● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	589 件	195 件	637 件	230 件
● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇止め防止と当該労働者への周知徹底	657 件	361 件	733 件	381 件
(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み				
● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善				
a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	414 件	175 件	338 件	131 件
b) 一時金支給の取り組み	691 件	254 件	612 件	233 件
d) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	254 件	27 件	173 件	24 件
(4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み				
a) 60歳以降の処遇のあり方への対応	725 件	305 件	579 件	271 件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	818 件	96 件	883 件	249 件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	373 件	187 件	311 件	124 件
(5) テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み				
	383 件	202 件	494 件	270 件
(6) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	355 件	128 件	323 件	97 件
(7) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動				
● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	449 件	210 件	461 件	239 件
(8) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み				
● 職場実態の把握とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労使協議	570 件	438 件	696 件	486 件
(9) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	1,210 件	624 件	888 件	352 件
a) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の撤廃に向けた取り組み	71 件	15 件	32 件	3 件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	217 件	119 件	110 件	35 件

図6 労働条件に関する 2022 春季生活闘争および通年の各種取り組み