

インフレ下の春闘 —非正規労働者の賃金に注目して

埼玉大学人文社会科学研究所 教授 金井 郁

1. はじめに

連合が7月5日に発表した2023年春闘の最終集計結果によると、基本給を底上げするベースアップに定期昇給を合わせた平均賃上げ率は3.58%（10,560円）で、3.9%だった1993年以来、30年ぶりの高水準を記録した。有期・短時間・契約等の非正規労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円（前年同時期比29.35円増）・月給6,828円（同2,831円増）で、引上げ率はそれぞれ5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回ったという。30年ぶりの高水準の賃上げを達成した背景には、2022年8月以降、消費者物価の総合指数が前年同月比で3%を超えるようになったことがまず挙げられるだろう。特に、2022年12月には消費者物価の総合指数が前年同月比で4%となった。しかし、物価が上がったからと言って自

動的に賃金上がるわけではない。春闘としての産別の取組み、個々の労使による賃上げ交渉の結果で、賃上げは実現される。

本稿では、非正規を多数組織化し、連合傘下のなかで要求額も妥結額も賃上げ率が相対的に高かったUAゼンセン及びUAゼンセン傘下で賃上げを先導した小売業の青森県に本社を置くオールサンデーユニオン及び飲食業のすかいらーく労働組合の2023年春闘について、2023春闘スケジュール、方針決定や賃上げに向けた取組み、妥結状況について近年の春闘との比較から考察する。特に、時給ベースで正社員よりも非正規労働者の方が引き上げ率が高くなるとはどういうことなのかを明らかにし、賃上げや正規・非正規間の賃金格差是正をどのように考えていけばいいのかを検討する。

2. マクロ統計からみる物価と労働力人口

賃金上昇要因には、物価上昇以外にも、人手不足や最低賃金の上昇もある。とくに、2020年以降の世界的なインフレ傾向は、労働供給を含めた供給不足が要因となっていることが指摘されている（渡辺、2022）。コロナ禍が労働供給に影響を与えたとも言われているため、本節

では、2019年から2022年にかけて産業別・雇用形態別に就業者数の増減を確認しよう（表1）。女性ではこの3年で正社員が89万人増加し、非正社員は43万人減少した。男性は正社員が6万人増加し、非正社員は22万人減少している。産業別には、情報通信産業および医療・福祉で

大きく就業者数が増加し、特に正社員で大きく増加している。宿泊・飲食サービス業は、男女ともに、正社員・非正社員の両方で減少しているが、女性非正社員の減少が大きい。一方、製造業や卸売り・小売業では、女性非正社員の減少が大きいのが、その分女性正社員数が増えているのが、宿泊・飲食サービス業とは異なっている。

同時期の2019年から2022年にかけての最低賃金（全国加重平均）の推移を確認すると、2019年：901円、2020年：902円、2021年：

930円、2022年：961円で、2021年から2022年の最低賃金の引き上げ率は3.3%と過去最大であった。2023年の最低賃金は、政府が「全国平均1,000円」を掲げ、中央最低賃金審議会の目安では全国加重平均は1,002円と41円の上昇となり初の4%台の引き上げ幅となっている。一方、2022年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で一般労働者と短時間労働者の賃金を前年比で確認すると、いわゆる正社員の一般労働者は前年比1.4%増だった一方で、短時間労働者では前年比1.2%減であった。

表1 産業別・雇用形態別の就業者数の推移（2019年→2022年）

	2019→2022年の 正社員増減(万人)		2019→2022年の 非正社員増減(万人)	
	男性	女性	男性	女性
全産業	6	89	-22	-43
農業・林業	1	0	-1	-3
漁業（水産養殖業を除く）	0	0	0	0
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0	0
建設業	-9	3	-8	0
製造業	-3	9	-6	-11
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	0	0
情報通信業	26	12	2	-1
運輸業，郵便業	2	4	-4	-1
卸売業，小売業	-9	8	1	-10
金融業，保険業	-6	2	0	-1
不動産業，物品賃貸業	3	5	1	-1
学術研究，専門・技術サービス業	4	7	0	-1
宿泊業，飲食サービス業	-4	-3	-5	-21
生活関連サービス業，娯楽業	-3	1	-3	-14
教育，学習支援業	1	6	4	4
医療，福祉	14	26	3	18
複合サービス事業	-2	-2	0	0
サービス業（他に分類されないもの）	2	6	0	1
公務（他に分類されるものを除く）	-5	6	2	7
分類不能の産業	-9	-5	-3	-7

（総務省「労働力調査」より筆者作成）

3. UAゼンセンの2023年春闘

連合は2022年10月に、2023年春闘について賃上げ分（ベア分）を3%程度、定昇相当分を含んだ賃上げを5%程度とする方針を立てた。それを受けて、UAゼンセンでは、6%程度の賃上げ要求することを決定し、産別組織の中でも相対的に高い要求設定となった。UAゼンセンが方針を出した当初は、傘下の単組からは「UAゼンセンの方針通りでは赤字になってしまう」、「本当にこのような高い水準の要求をするのか」、といった声が寄せられていた。そうした中、物価上昇分の賃上げをすることは当然である、といった議論を積み重ね、単組側もそうした認識を共有するようになっていった。その後、物価上昇が上振れして3%を超え続け、12月には4%になったため、単組レベルで要求案を作成する段階では4%のベア要求も妥当と考える組合が徐々に大勢を占めていった。

UAゼンセン傘下で5月8日時点の要求総合計は、正社員で加重平均1万4709円（5.13%）、パートでは加重平均63.6円（6.09%）であった。妥結額をみると、正社員の総合計（加重平均）

は11,832円（4.01%）、パートは妥結総合計（加重平均）56.5円（5.42%）となっている。UAゼンセンの2023年春闘の特徴を正社員についてまとめると、①例年にない高水準の要求および妥結金額となった、②企業規模でみて中小企業にも賃上げが波及したことが挙げられる。②の企業規模をみると、正社員が300人未満の組合の妥結総合計（加重平均）は9870円（3.69%）で、300人以上の11,996円（4.04%）に率でみて迫った。2023年春闘の特徴をパートについてみると、パートの方が率でみた場合、高い妥結となったことが挙げられる。また、正社員は妥結率の分布が山なりであったが、パートでは3%と7%の辺りで2つの山ができた。これは、先行したイオングループを中心にいくつかの単組が約7%の賃上げで労使合意をした影響がある。先行した労使が7%といった高い水準で妥結したことは、平均の賃上げ水準を押し上げただけでなく、UAゼンセン傘下のほかの労使の交渉に影響を与え、全体を押し上げる効果があった。

4. オールサンデーユニオンの2023年春闘の取組み

オールサンデーユニオンは、イオングループのホームセンターで青森県八戸市に本社をおく株式会社サンデーの企業別組合である。東北6県に展開しており、従業員2300名程度、組合員約2100名（正社員組合員約600人、パート組合員約1500人）となっている。アルバイト以外は、非正社員全員を組織化している。同社の非正規雇用の特徴として、パート社員の労働時間が6.5時間～7時間／日といった長時間パートが主体である点が挙げられる。パートの平

均年齢は48.2歳で、長時間パートが主体のため、子育てがひと段落した者が多い。

オールサンデーユニオンでは、2022年までも3年連続で純ベア要求をして、純ベアを成功させてきた。インフレ傾向になる前のデフレ下においても純ベア要求をした背景に、ホームセンターの同業他社と比べて賃金水準が低いことがあった。UAゼンセンの活動を通して、自組合の賃金水準が低いことに委員長が気付き問題視したことによる。同時期、パート社員につ

いては、最低賃金の上昇が大きかったため、純ベアが出来た年と出来ていない年があったが、2023年春闘も組合員の純ベアを要求することは「自然な流れ」であった。その上で2023年春闘は要求・妥結水準ともに高水準となり、その要因は2つあったといえる。1つは、2022年秋にイオン株式会社とイオングループ労働組合連合会の間で労働協約を締結し、イオン株式会社とイオン労連で決めたことは、傘下の労使にも拘束されることになったことである。2つに、インフレ傾向になる中でUAゼンセンの方針やイオン労連の方針が過去最高水準になるという機運が高まったことである。このようにUAゼンセンの方針とイオングループの方針を参考にしながら、会社との交渉も2022年秋から水面下で始まった。グループでパートは7%賃上げ、正社員は5%賃上げといった「率」が決まったが各労使ではその率をどのように実現していくかが交渉となる。

このように、2023年春闘の見通しを早くから会社と共有し話し合いが進められ、2023年2月9日に中央委員会を開き、要求書の組織決定を行い、2月10日に要求書を会社に提出、その日に労使合意となり、2月22日に上部団体から妥結承認がおりた。例年は2月中旬に中央委員会を行って、2月20日以降に要求書提出していたが、今回は早めに妥結することが地域の相場形成につながるといった会社の強い考えもあって、早めに妥結する準備をし、結果としてUAゼンセンにおいて最も早く高水準の妥結となり、ほかの労使交渉に影響を与えることになった。

具体的に正社員、非正規労働者別に要求案をみていこう。正社員については、総額14,706円(6.2%)の賃上げ要求とし、①定期昇給分584円(0.2%)、②昇格昇給一人平均4,236円(1.8%)、③人事制度変更の過去分の原資の賃上げ一人平均737円(0.3%)、④資格給改定の要求、1人平均9,149円(3.8%)とした。④の資格給

改定について、資格ごとに純ベア額は異なるが、純ベアで5,000円増額になるよう要求した¹。組合員からの要望は、例えば、車で出勤した場合の駐車場代の半分を負担しなければならないのを全額会社負担にしてほしいなどの手当についての要求も多々あった。しかし、手当ではその増額分は一時金にも反映されず、また退職金にも反映されないため、生涯年収を上げるためには基本給を上げなければならないと組合員に向けて説明し、基本給の純ベア要求の納得を得ていった。

パートについては、要求総額62.2円(7%)で、①定期昇給分1人平均8.2円(0.9%)、②2022年最低賃金改定分1人平均16.3円(1.8%)、③2021年度正社員転換制度による賃上げ一人平均0.9円(0.1%)、④ベースアップ要求：一律10円(1.1%)、⑤企業内最低賃金改定要求一人平均26.8円(3%)とした。④の部分が純ベア分となる。⑤では、最低賃金に近い金額で採用していたのを、採用時給を900円としたことを指している。全員が900円以上の賃金になったが、900円以上で働いていた人は⑤の部分では賃上げにはならない。

労使交渉では、正社員の基本給が低いという認識は労使が共有していたものの、会社側からコロナ特需が収束し、光熱費が上がり、最低賃金も上がる中で、原資を考えると厳しいとの声が根強かった。一時金を減額して基本給を上げるといった案も出たが、物価が上昇する中で組合員の生活を守るといった基本方針に何度も立ち返り、一時金を維持しながらの基本給アップで妥結に結び付いた。

一方、2023年春闘は従来経験したことない賃金額を引き上げる難しさがあったという。インフレ下で、賃上げをすることが決まり、短期間で賃上げを具体化する制度設計を検討したため、賃上げ後の1人1人の細かいシミュレーションができていなかった。そのため、賃上げ後

の、制度の不具合が出てきているのが課題となっている。例えば、パートタイム労働者の企業内最低賃金を900円に上げたことによって、長年勤務してきた人よりも近年採用した人の賃金が高くなるような逆転現象が生じてしまった。というのも、定昇しない人は、評価が低いか、勤続年数が長く定昇が止まった場合であり、定昇が止まった長期勤続の人が900円より下で働いていた場合、900円にはなったが、定昇は止まっているので時給900円となってしまう。一

方、昨年入社した人は900円からスタートした上で、定昇もあるので900円+定昇となる。勤続年数の短い方が高くなるという逆転現象が生じる上、今後このままの制度設計ではさらに格差が広がる。従来、パート社員への賃上げがこれほど大きくなかったため、こうした現象は生じてこなかったが、今後も、最低賃金やパートの需給状況を考えると、来年度春闘に向けて、特にパートの賃金制度の再構築が喫緊の課題となっている。

5. すかいらーく労働組合の2023年春闘の取り組み

すかいらーく労働組合は、東京都武蔵野市に本社をおく株式会社すかいらーくホールディングスの労働組合であるすかいらーくグループ労連の1つを構成する企業別組合である。従業員数は、正社員5,756名、非正社員（クルー）90,950名で、組合員約13,000名（正社員組合員約3,133人、非正社員組合員約9,694人）となっている。正社員組合員の平均年齢42.4歳、男性勤続17.6年、女性6.9年となっている。非正規労働者の組織化は、社会保険加入の者となっている。

すかいらーく労働組合の春闘は、例年、前年12月にブランドミーティングというブランドごとの組合役員を集めた会議を行い、現場の声や賃金・一時金についての考えなどを意見集約することから始まる。同時に、組合からは会社の状況、社会情勢などを集まった役員を通じて組合員に知らせる場となっている。その上で、正式には会社の決算の後に、春闘要求を正式決定する中央委員会が開催される。会社の決算後に、会社を取り巻く状況を組合としても理解した上で、春闘の要求書を決定し提出することが、労使の信頼関係構築の1つであるという認識がある。2023年春闘では、例年のスケジュール

通り、2月14日に中央委員会を設定し、2月22日に要求書を提出した。

コロナ禍による売り上げ減少は、2020～2021年に比べると持ち直してきたものの続いており、さらにインフレで原材料・人件費高騰によって、2022年12月期の営業利益が約マイナス56億円であった。会社の厳しい状況を理解しながらも、すかいらーく労働組合では賃上げ要求することにした。その根拠には、物価上昇、生産性向上、労働需給を挙げる。第一に、物価が上がった分は少なくとも賃上げしないと組合員の生活は維持できない。また、外食産業であるため、組合員は労働者と同時に消費者でもあり、労働者の所得を上げることが、消費者としての外食産業利用を維持・促進していくことにもなる。第二に生産性向上については、一般的な日本全体の生産性向上の数値を掲げた。第三に労働需給についてみると、すかいらーくの正社員の年齢ピラミッドにおけるボリュームゾーンは、2000年代の大量出店時に採用した40代となっている。グループ3000店舗の規模での展開を維持していくには、賃上げをして採用力を高めないと、新規採用が厳しくなってきたことがある。そこで、2023年春闘は、賃金・

一時金についてのみで要求を行い、正社員・非正社員ともに純ベアで3%の賃上げ要求（UAゼンセン基準）とし、正社員は額では10,200円の要求となった。非正規労働者の賃上げについては、各店舗の採用時給や評価による昇給が結果としてどの程度上がったかを労使で確認している。2023年春闘では、3.19%上がったので、正社員の3%賃上げよりも率としては高くなっている。

2023年春闘の特徴は、2022年12月当初の組合役員向けの説明においても、要求する予定の賃上げ水準を納得してもらうのが難しかったことである。組合役員からは、「もっと賃金を上げてほしい」という意見よりは、「こんなに要求して大丈夫か」といった意見が多く挙がった。組合役員をしている多くの正社員組合員は、生活者として物価上昇にあまり気づいておらず、物価上昇局面にあることを理解し納得してもらうことに時間をかけた。中央執行委員会でも、ここ数十年間、賃上げ要求をしても3,000円台程度であったのが1万円を超える高水準の要求をすることに最初は抵抗感もあった。また、会社の業績も悪く赤字の中で、高水準の賃上げ要求に不安の声も大きかったが、具体的に数字を示しながら物価上昇のもとでの生活状況を説明

し、皆が納得していく形になった。その他、正社員の組合員からは非正規労働者の採用が厳しいため、非正規の採用時給を上げないと採用できず、採用できなければ、少ない人数で店舗運営することになり、既存の組合員の労働環境も厳しくなるという声が大きかった。また、会社側との非公式折衝においても、2022年の秋から冬にかけて当初は高水準の賃上げ要求について、理解を得るまでに時間がかかったが、社会情勢、産別の状況や同業他社からの情報収集をもとに会社にも説明をしてインフレ下の高水準の賃上げ要求の納得感を徐々に高めていった。

その際、UAゼンセンという産別組織での情報収集や他の組合との交流が非常に役立ったという。単組での活動だけでは、自社の状況や店舗に目を向けてしまいがちになるが、UAゼンセンという産別組織や業界動向、その中で会社や組合の立ち位置などにも目が向く。視野を広げてモノを考えることができたことが、2023年春闘における高水準の賃上げ要求につながった。さらに、UAゼンセンの中では上述のイオングループが、「早め高め」で交渉・妥結した動きも追い風にもなり、またすかいらーく労働組合の動きもその後の他の労使交渉にも影響を与えることになった。

6. おわりに

UAゼンセンの2023年春闘を総括すると、各単組が足並みをそろえて高水準の要求をしたことが、高水準の妥結結果につながった。人手不足や最低賃金の上昇といった状況もあったが、賃金は市場だけで決まるわけではなく、また最低賃金といった制度だけで決まるわけではない。そして、個々の企業労使の交渉だけで決まるわけでもなく、社会的な動きの中でも賃金が決まっていくことが2023年春闘では実感で

き、集団的な賃上げ交渉の重要性が改めて確認されたといえる。一方で、非正規労働者の賃金は、需給状況や最低賃金引上げの影響も受けて上がっている。とくに、非正規労働者の昇給は、制度がある場合でも昇給幅は数円～数10円であることが多く、2023春闘のように連合の非正規労働者の加重平均でみて時給52.78円上がることは、3節でもみたように非正規労働者のなかでの賃金序列にひずみが生まれることにつ

ながる。

正社員と非正社員の処遇格差は、マクロで見れば労働市場が分断され、企業内部で統制されて賃金や昇進、異動、訓練などが決められる一次セクターと、市場原理によって決定される外部労働市場や労働条件は悪く昇進の階層も浅いが、一応、内部労働市場を形成しているものを含めて二次セクターとする二重労働市場があること、企業レベルで見れば雇用管理区分が異なることで、異なる処遇決定の仕組みがあることに要因がある（禿、2022；鈴木、2023）。こう

した構造が変わらない限り、非正規労働者の賃金が最低賃金の上昇や人手不足に後押しを受けた春闘で上昇したとしても、正社員との格差は新たな形で生まれ続けることが示唆される。企業レベルで見れば、非正規労働者の賃金制度、人事制度をどのように構築し、正社員との区分をどのように設けるのか、区分をやめてシングルステイタス化するのかといったことについては、賃金序列への影響を踏まえながら、賃金上昇局面にある春闘の枠組みの内外で検討すべき喫緊の課題であるといえる。

引用文献

禿あや美（2022）『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー秩序からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房

渡辺努（2022）『世界インフレの謎』講談社現代新書

鈴木恭子（2023）「『二重性』をめぐる議論と圧縮された近代化」社会政策学会第146回大会学会報告論文

注釈

¹ 正社員の中に東北6県を転居転勤するN区分、県内の転居転勤をするR区分、家から通える範囲での転勤をするL区分があり、全区分で1万円アップを目指したが、会社との話し合いや組合の中での話し合いを経て、N区分を1万5000円アップ、L区分を5,000円アップと5,500円の格差をつけて要求をして満額回答を得た。