

## 企業規模間賃金格差の是正に向けた 労働組合の取り組みと課題

立教大学社会学部 教授 李 旻珍

日本における代表的な格差問題の一つである企業規模間賃金格差を是正するために労働組合はどのように取り組んできているか。

誰もが知る企業規模間賃金格差を是正する方法は、中小企業の賃金を引き上げることであろう。では、中小企業の賃金を引き上げるためにどんな取り組みが必要なのか。一つは中小企業に労働組合を増やし、中小企業労働者に集団的労使関係を拡大することである。労働組合による賃金交渉の必要性を示す、興味深い調査結果がある。リクルートワークス研究所が2020年に発表した「五か国リレーション調査」によれば、日本の民間企業で働いている大卒以上の30～49歳の男女労働者のうち7割が入社後に個人で賃上げを求めたことがないという（リクルートワークス研究所 2020）。個人で賃上げを要求しない労働者が多い状況は労働組合による賃金交渉の必要性を物語るが、しかし、中小企業、特に小企業において労働組合は非常に

少ない。厚生労働省の「労働組合基礎調査」によれば、2022年現在、99人以下規模の民営企業の組織率は0.8%、100～999人規模の民営企業の組織率は10.5%である。労働組合員数は99人以下の企業では19万4千名、100～299人の企業では55万8千名、合わせて300人未満の企業の労働組合員数は75万2千名で、全労働組合員数（871万人）のうち8.9%に過ぎない。

もう一つの企業規模間賃金格差の是正方法は、春闘において中小企業の賃上げが大企業の賃上げを上回るあるいはほぼ同じ水準であることが続くことである。むしろ、中小企業の場合、定期昇給制度がない企業が多いあるいは定期昇給額が低いことから大企業の賃上げを上回るあるいは同水準になったとしても格差が縮小されないことがありうるが、格差拡大を防ぐことはできるであろう。

### 産業別労働組合の規模間賃金格差を改善する役割

上述した二つの格差是正方法、すなわち中小企業労働者の組織化や春闘における中小労組の賃上げ結果は産業別労働組合がどうかかわるか

が重要である。

こうした問題関心から、最近、筆者は春闘における賃上げ決定に影響力の大きい金属産業の

産業別労働組合でかつ大企業労組が中核を占める産業別労働組合、自動車総連、電機連合、基幹労連の規模間賃金格差改善への取り組みと春闘における規模間賃上げ額の推移を検討した(李 暎珍 2022a)。検討した結果を要約すると、①三つの産業別労働組合において、ここ10年間中小・系列企業労働者の組織化に成果があったが、成果の中身は小規模組合(299人以下)の増加ではなく、中規模組合(300-999人)の増加である。

②三つの産業別労働組合において、共通して、組合規模間賃上げ額の差は小さくなっている。特に自動車総連においては、ここ数年間、電機連合と基幹労連の賃上げ結果に見られた1000人以上組合の賃上げにおける優位性は見られず、299人以下組合や300-499人組合の賃金改善分が1000人以上組合の賃金改善分を上回っている。

③三つの産業別労働組合において中小組合数・組合員数の増加があった年度に春闘賃上げ額における規模間差が小さい、あるいは中小組合の賃上げが大手組合の賃上げより高いとい

う一定の関連が見られる。したがって、中小企業労働者の組織化は企業規模間賃金格差の改善に寄与する取り組みであると推論できるであろう。

④三つの産業別労働組合のうち、中小組合の比重が相対的に高い産業別労働組合は自動車総連であり、自動車総連において電機連合や基幹労連においてより賃上げにおける規模間差が小さく、中小組合の賃上げが大手組合の賃上げを上回る年度が多い。したがって、中小組合の比重が高い産業別労働組合において規模間賃上げ格差の改善が進むであろうと推論できるであろう。

⑤産業別労働組合とグループ労連が、春闘時に、親会社の経営者や子会社・系列会社の経営者に企業グループ全体の底上げ・格差是正を意識することを要請する、あるいはグループ企業全体がよくなる方向での取り組みを要請することを通じて、中小組合の底上げ、格差改善を図ろうとする取り組みは、基幹労連と自動車総連で見られる。

## 中小組合が多い産業別労働組合の規模別賃金格差への取り組み

中小組合が多い産業別労働組合は規模別賃金格差にどう取り組むのか。金属産業のもう一つの産業別労働組合であるJAM(Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers)は中小組合が中核をなしている。JAM加盟単組のうち、99人以下の単組は約6割、100-299人の単組は4分の1を占める。

JAMの春季生活闘争における規模別賃金改善額を図1から見ると、2016年より99人以下組合や100-299人組合の賃金改善額が中堅・大手組合の賃金改善額を上回っている。また

300-499人組合の賃金改善額が500-999人組合や1000-2999人組合の賃金改善額を上回る結果も数年間見られる。こうしたことより、JAM全体として、賃金構造維持分を含んだ賃上げ額の規模間差は縮小傾向にあること、さらに2021年以降300-499人組合の賃上げ額と500-999人組合や1000-2999人組合の賃上げ額との差はほとんどないことが図2より確認できる。

春闘において、JAMは単組の賃金交渉の支援を以下のように行う<sup>(1)</sup>。JAMは、単組の賃金引き上げの妥結について、単組ごとに妥結水

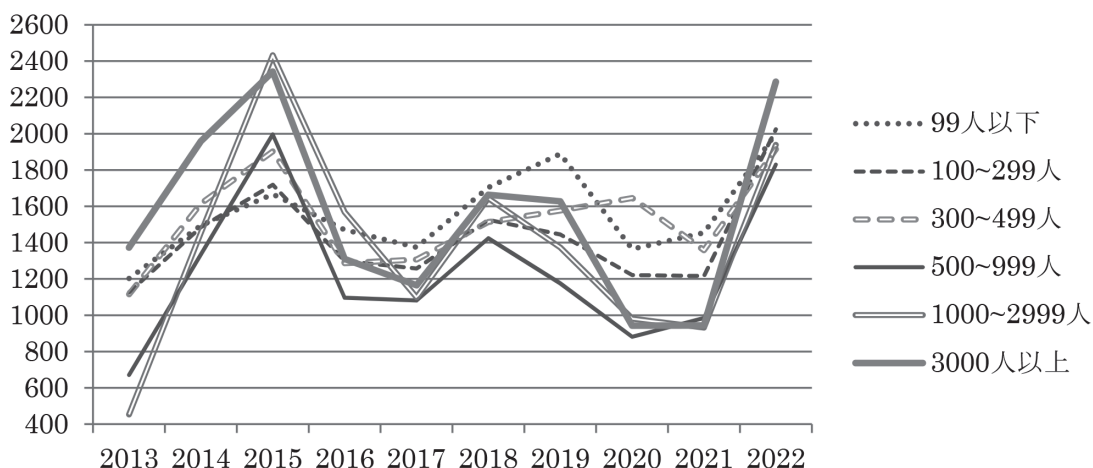


図1 JAM 春季生活闘争 賃金改善分がある単組の規模別賃金改善額

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

(編注)2023年の賃金改善額は2022年までの値を大幅に上回っており、それを含めると規模間の差が把握しづらくなるため、本図では2023年のデータは含めていない。

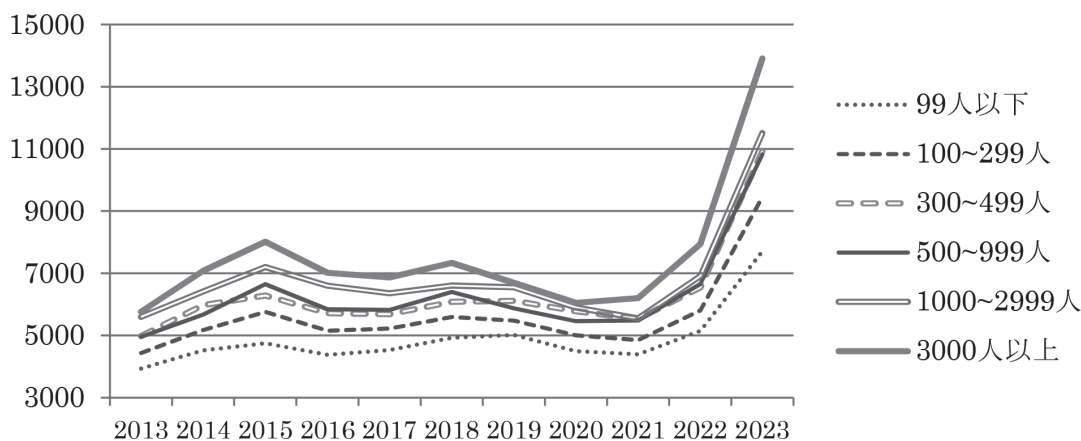


図2 JAM 春季生活闘争 平均賃金要求組合の規模別妥結額（賃金構造維持分含む）

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

準を決めるが、妥結にあたって地方JAMの執行部が単組を個別に点検し、単組執行部を督促する。特に決着が4月以降になった単組の場合は、地方JAM役員が直接交渉する旨の文書を4月1日付けで経営者側に送付し、さらに4月ヤマ場での解決ができなかった場合には、単組交渉に地方JAMの役員が出席し、交渉を促進する（「JAM 春季生活闘争方針」より）。こうすることにより、地方JAMの執行部も妥結権を持つことになる。

またJAMの単組の妥結方式は、経営側の一

発回答による妥結ではなく、回答が出た後も交渉により積み上げる方式である。表1はJAMの春季生活闘争時に平均賃金要求を行った単組における回答額と妥結額の差の推移を示している。1 - 99人組合と100 - 299人組合において経営側の回答額に上乗せした妥結額で妥結が行われることがわかる。特に300人未満組合において経営側の回答額に上乗せした妥結額で妥結が行われるのは、前述したJAMの個別単組の賃金交渉の支援のやり方、すなわち地方JAMの役員が個別単組の交渉状況を点検し、単組の

執行部を督励する、あるいは個別単組の交渉に参加するという交渉支援と関係があるだろう。

JAMの賃金要求提出単組における賃金引き上げの妥結進捗率を見ると、ここ10年間、3月末時点まで妥結した単組は大体3割前後で、4月中旬の時点での妥結率は43.2%～52.3%の

水準である(図3)。したがって、残りの単組、すなわち4月のヤマ場で解決できなかった単組の交渉に地方JAMの役員が参加することになるが、こうした単組は300未満の組合が多いと推定される。

表1 JAM 平均賃金要求単組の回答額と妥結額の差

	1 - 99人			100 - 299人			300 - 499人			1000 - 2999人		
	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差
2013	3911	3938	27	4411	4438	27	4981	4984	3	5595	5595	0
2014	4476	4523	47	5155	5178	23	6018	5977	-41	6417	6417	0
2015	4722	4752	30	5705	5761	56	6161	6286	125	7220	7199	-21
2016	4353	4378	25	5144	5157	13	5684	5718	34	6599	6599	0
2017	4510	4534	24	5209	5222	13	5710	5684	-26	6365	6354	-11
2018	4904	4926	22	5560	5594	34	6093	6086	-7	6558	6604	46
2019	5009	5018	9	5469	5480	11	6077	6116	39	6492	6547	55
2020	4479	4494	15	4966	5004	38	5781	5781	0	5886	5899	13
2021	4366	4393	27	4832	4854	22	5528	5537	9	5551	5551	0
2022	5137	5148	11	5808	5808	0	6519	6545	26	6910	6910	0
2023	7713	7713	0	9379	9463	84	10937	10937	0	11512	11512	0

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

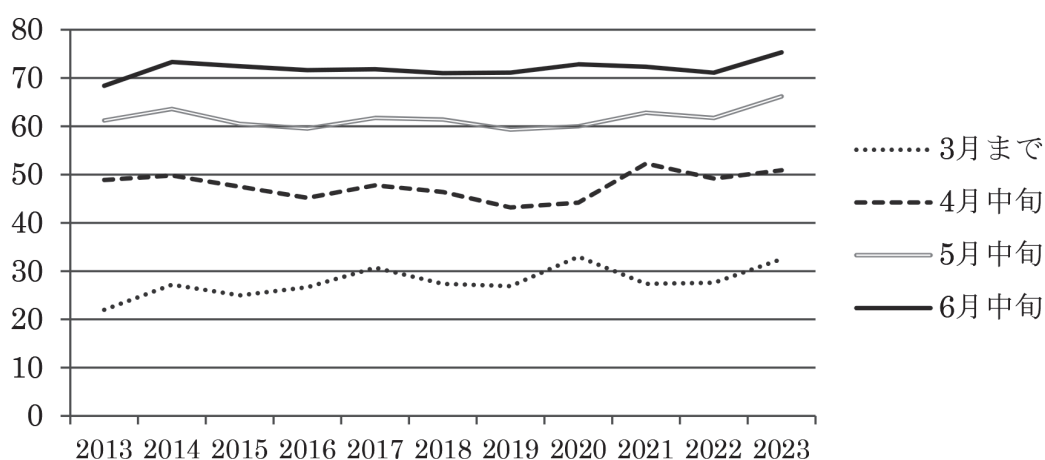


図3 JAM 賃金要求提出単組の賃上げ進捗率 (妥結時期)

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

## 「産業別組織と一緒」の交渉形態は減少

JAMのように妥結が遅れる単組の交渉に地方組織の役員が参加し、単組の交渉を促進するという賃金交渉支援は小規模組合の賃上げを押し上げる効果が一定程度あると思われるが、厚生労働省の「労使関係総合調査」によれば、小規模組合において「産業別組織と一緒」の交渉形態で団体交渉を行う割合は一桁水準にとどまり、またその割合は減少する傾向にある。表2によれば、30 - 99人組合において、「産業別

組織と一緒」の交渉形態の割合は2007年に上昇したものの、その後減少し、2020年に4.6%となっている。100 - 299人組合においては、「産業別組織と一緒」の交渉形態の割合は2002年6.2%だったが、2020年には3.9%となっている。

「地域別組織と一緒」の交渉形態の割合は30 - 99人組合においては2%台を維持し、100 - 299人組合においては1%台から近年2%台となっている。

表2 過去3年間における団体交渉の交渉形態別労働組合の割合（労働組員数規模）

	30 - 99人労組				100 - 299人労組				300 - 499人労組			
	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒
2020	84.2	12.9	4.6	2.1	84.5	12.8	3.9	2.6	89.9	11.5	4.2	1.9
2017	84.6	10.2	5.4	2.0	79.1	16.9	3.9	1.2	89.7	9.0	2.1	0.4
2015	87.1	14.0	3.8	2.1	86.3	10.0	2.4	1.8	91.9	5.5	2.4	0.4
2012	86.1	12.6	5.6	2.1	88.4	10.8	4.4	1.6	85.8	13.8	2.9	0.8
2007	86.5	10.0	5.9	3.2	90.4	11.8	5.0	1.3	90.0	16.8	2.7	1.8
2002	95.2	10.2	2.4	0.7	88.4	11.7	6.2	1.8	92.4	13.8	3.9	1.2

出所：厚生労働省、「労使関係総合調査（労使間の交渉等に関する実態調査、団体交渉と労働争議に関する実態調査）」に基づき、筆者が作成

## 産業別労働組合の中小組合の春闘支援

産業別労働組合が春闘時に行う加盟単組の賃金交渉・闘争支援には、JAMのように単組の交渉にJAM 地方組織の役員が参加するという闘争支援もあれば、基幹労連のように単組の経営者側に労働条件などの改善を要請する「経営要請行動」もある。

基幹労連は2月～3月初めに中小組合の春季取り組み支援として経営要請行動を実施する。3月中旬に大手企業の回答が出る前に、すなわち中小企業の経営者の考えが固まる前に、経営要請行動をする（李旼珍 2022b）。単組から支援要請があれば、中央本部や県本部、あるいは企業連・単組本部が要請書をもって、社長のところに言いに行くのが経営要請行動である。特に企業連の委員長が基幹労連の要請書をもって企業グループの子会社や系列会社のところへ行って経営者に要請をすることは効果があるとい

う。基幹労連によれば、経営要請行動は、「最後までもめている最中に、ここだけは何とかしてくれという押し込みに行くような場としても使っている。例えば、今年賃金上げないと、次年度から人が取れないことになるとかである。（中略）親会社とその親組合が話を付けた上で、親組合の方から子会社の社長のところに行って、これやらないと、グループ全体の生産性が上がらない、やってくださいという。もちろん個別の労使関係に必要以上に立ち入ることはないが、こうした取り組みが功を奏している」（李旼珍 2022a、pp36-37）。

基幹労連の2018年の春季取り組みにおいて労働条件改善を要請した組合は162組合で、要求を提出した316組合のうち半数以上の単組に対し基幹労連は経営要請行動を実施したことになる（李旼珍 2022a）。

## 春闘相場の中小組合の賃上げへの波及効果は？

平成の低成長期に、春闘相場の波及効果は低下しつつあると言われているが、春闘相場の波及は小規模組合の賃上げに影響をするだろう。ここ10年間、3月中旬の集中回答日に出された大手組合の賃上げは小規模組合の賃上げにどの程度波及し、賃上げの平準化をもたらしているか。

図4は、連合の春闘回答集計より300人未満組合と300人以上組合、それぞれにおける第1回集計（3月中旬）の賃上げ額と最終集計（7月初め）の賃上げ額を折れ線グラフにしたものである。300人未満組合であれ、300人以上組合であれ、第1回集計の賃上げ額と最終集計の賃上げ額との差が縮まる趨勢であることが確認

できる。しかし、300人未満組合の場合、第1回集計の賃上げ額と最終集計の賃上げ額との差が開いた状態が2020年まで続き、最近3年間縮小を見せている。また縮小の程度は300人以上組合においてより300人未満組合において小さい。すなわち、300人以上組合の場合、3月中旬集計の賃上げ額と7月初め集計の賃上げ額との差はわずかであるが、300人未満の組合の場合は、3月中旬集計の賃上げ額と7月初め集計の賃上げ額との差がかなりあるということである。言い換えれば、300人以上組合の場合、3月中旬の賃上げ結果が強い波及効果を持つが、300人未満組合の場合、3月中旬の賃上げ結果は弱い波及効果を持つということである。

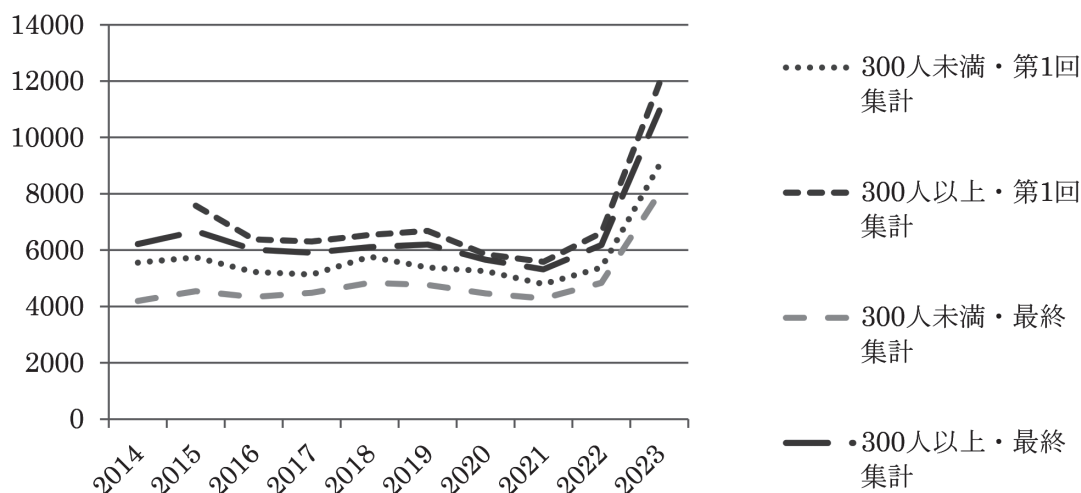


図4 連合集計組合の規模別・集計時期別賃上げ額（定昇相当込み）

注：1）賃上げ額は、平均賃金方式で月例賃金の引き上げを要求した集計組合の集計組合員数による加重平均である。  
2）2014年の300人以上・第1回集計のデータはない。

出所：連合、各年度春闘回答集計結果（第1回回答集計および最終回答集計）に基づき、筆者が作成

表3は、連合の春闘回答集計より1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人未満組合の第1回・最終集計賃上げ額との差を示したものである。表3のC - B（1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人未満組合の最終集

計賃上げ額との差）から、3月中旬に大手組合に出された回答から形成された春闘相場が小規模組合の賃上げに波及する程度を類推してみることができる。2021年までその差は小さくなっているが、2022年、2023年に差が開きつつ

表3 連合集計組合の規模別・集計時期別賃上げ額（定昇相当込み）及び集計時期間賃上げ額の差

	300人未満		1000人以上	300人以上	C - B	C - D	D - B
	第1回集計(A)	最終集計(B)	第1回集計(C)	最終集計(D)			
2014	5560	4197		6217			2020
2015	5747	4547	7744	6675	3197	1069	2128
2016	5226	4340	6416	6018	2076	398	1678
2017	5139	4490	6367	5909	1877	458	1419
2018	5770	4840	6568	6111	1728	457	1271
2019	5386	4765	6737	6199	1972	538	1434
2020	5255	4464	5854	5663	1390	191	1199
2021	4797	4288	5611	5321	1323	290	1033
2022	5384	4843	6671	6183	1828	488	1340
2023	9026	8021	11991	10957	3970	1034	2936

注：1）賃上げ額は、平均賃金方式で月例賃金の引き上げを要求した集計組合の集計組合員数による加重平均である。  
2）2014年の1000人以上・第1回集計のデータはない。

出所：連合、各年度、「春闘回答集計結果」（第1回回答集計および最終回答集計）に基づき、筆者が作成

ある。このことは、2021年まで大手組合の賃上げ額は春闘相場として小規模組合の賃上げに波及したが、2022年からその波及程度は低下したことを意味する。しかし、1000人以上組合の3月中旬の賃上げ額が2021年まで下がる趨勢にあったので、その波及効果は小規模組合の賃上げ額の高位平準化ではなく、低位平準化であるといえる。

表のC-D（1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人以上組合の最終集計賃上げ額

との差）とC-Bを比較すると、C-DよりC-Bの方が大きい。これは、大手組合の3月中旬の賃上げ額が300人以上組合の賃上げ額と300人未満組合の賃上げ額に波及する程度が違うことを意味する。すなわち、大手組合の3月中旬の賃上げ額は300人以上組合の賃上げ額に波及する程度が大きいことである。図4から確認された、春闘相場は規模間で波及の程度が違うということは、表3からも確認できる。

## 賃上げの高位平準化をもたらす波及にするために

連合は、「2023春季生活闘争まとめ」（第7回中央闘争委員会確認／2023.7.21）の文書の中で、格差是正は進んだかについて2023年春闘を以下のように評価している。

中小組合も全体的に健闘しており、賃上げの額・率とも2014年以降で最も高くなっている。一方、上げ幅の分散度合いは昨年より大きくなっており、大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測される。（中略）企業物価高騰のもとで収益が圧迫されつつも人材の確保・定着を重視し大手並みの賃上げに踏み切った中小企業もある一方、昨年並みの回答に終始したところもある。その背景には、経営状況の違いや賃上げの必要性に対する認識の差などがあると考えられる。生産性三原則にもとづく成果の公正な分配とともに、適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化が一層重要になっている。

すでに表3で見たが、連合の推測通り、大手の賃上げ水準が大きく上昇すると、それが小規

模組合の賃上げに波及する程度は低下し、大手の賃上げ額と300人未満の賃上げ額との差が大きくなる。したがって、課題は、大手組合の高い賃上げが小規模組合の賃上げに波及できるように、すなわち高位平準化をもたらす波及になるように取り組むことであろう。

前述した引用で、連合は、中小企業において、賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、労使コミュニケーションの強化が重要であると述べているが、中小企業の個別労組の交渉力は限界がある。また賃金・労働時間等労働条件に関して労使コミュニケーションを重視する中小企業の経営者は5割前後である。厚生労働省の「労使コミュニケーション調査」（2019年実施）によれば、賃金・労働時間等労働条件に関して労使コミュニケーションを重視する30-99人企業は48.9%、100-299人企業は50.7%、300-499人企業は57.9%となっている。したがって、JAMや基幹労連のように、中小組合の賃金交渉に参加する、あるいは中小経営者に賃上げを働きかけるなど、賃金闘争を支援する取り組みを多くの産業別労働組合や企業連・グループ労連（企業グループの企業別組合の連合体）が行うことが必要であろう。



## 引用・参考文献

厚生労働省、各年度、「労使関係総合調査（労使間の交渉等に関する実態調査、団体交渉と労働争議に関する実態調査、労使コミュニケーション調査）」

厚生労働省、各年度、「労働組合基礎調査」

JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」、「JAM 春季生活闘争方針」

李 旼珍、2022a、「金属産業3単産の企業規模間格差改善への取り組み」立教大学社会学部『応用社会学研究』No.64、pp29-46

李 旼珍、2022b、「産業別労働組合の機能と19年間の変化」『日本労働研究雑誌』No.743、pp28-42

中村圭介、2020、「組織拡大」『UA ゼンセンコンパス』2020夏号、pp40-45

仁田道夫・中村圭介・野川忍、2021、『労働組合の基礎 働く人の未来をつくる』日本評論社

リクルートワークス研究所、2020、「五か国リレーション調査」

連合、各年度、「春闘回答集計結果」

連合、2023、「2023 春季生活闘争まとめ」

連合総合生活開発研究所、2020、「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書」

---

### 注釈

- (1) 筆者が連合総合生活開発研究所の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」に委員として参加して、JAMにインタビューした時（2018年9月10日）に聞いた内容である。JAMからインタビュー内容の引用について了承を得た。この場を借りてJAMの中井寛哉書記長をはじめインタビューに協力していただいた方々にお礼を申し上げたい。

