

## 特集3

# 「2023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

## I. 2023春季生活闘争の特徴点

今次闘争方針で最もこだわったのは、①日本の賃金水準は、国際的に見劣りしており、中期的に引き上げていく必要がある、②生産年齢人口の減少が不可避である中、人材確保・定着、生産性を高めるには、継続的な「人への投資」が重要である、③マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある、④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や賃金水準闘争を強化していくことで「分配構造の転換につながり得る賃上げ」をしていく必要がある、「物価高だから」要求水準を上げることを前面に押し出すのではなく、あくまで従来からの「めざすべき賃金水準」の取り組みの上に、足元の物価対策も含めたものとするという点であった。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

### 1. スローガンについて

2023 闘争のスローガンは「暮らしをまもり、未来をつくる。」とした。スローガン制定時点で消費者物価指数の対前年上昇率をみると数十年ぶりの高水準であり、日本が「慢性デフレ」から抜け出せないうちに、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻、加えて急激な円安・ドル高により、エネルギー価格をメインとする輸入価格高騰が引き起こした「急性インフレ」にも襲

われている。「慢性デフレ」から脱却し、家計(くらし)と企業が「急性インフレ」に対応するためには、根強く残っている「デフレマインド」からの脱却が必要であり、そのためには賃上げと適切な価格転嫁を進めていくことが必要である。連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、格差是正と分配構造の転換に取り組むことで私たち自身のくらしをまもっていく、そんな想いを前段の「くらしをまもり」に込めた。

後段の「未来をつくる」には、賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へ、ステージを変えていく、そんな未来をみんなで一緒につくっていくという想いを込めている。

### 2. 社会的注目度について

例年、1月下旬の経団連懇談会を皮切りに、3月中旬のヤマ場週でピークを迎えその後パタリと報道が止むことが多かったが、今回は「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」の活動と連動しながら運動を行った成果か、2月頃からも報道が目立った。具体的には、全国キャラバンで走った仲間の想いが詰まったラッピングカーを使った「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」パレード(2023年2月25日)、ヤマ場直前週の3月7日には4年ぶりに参加者が会

場集う形で「2023 春季生活闘争 政策・制度要求実現 3.7 中央集会」を行い、その前段では、春季生活闘争では 2013 年以来 10 年ぶりとなるアピール行動を実施した。賃上げに関する報道は多く、社会的注目度は従来以上に高かったように思われる。

連合HP 春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約 2.4 倍であり、労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている（図 1）。

### 3. 経営側の受け止めについて

経団連の「経営労働政策特別委員会報告」で

は、「連合が 2023 闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致している。」「わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を『協創』する労使関係を目指していく」と一定の理解が示されており、デフレマインドを断ち切り、ステージを変えようという方向性の一致も特徴としてあげられる。

一方、総合的に勘案し、連合が 28 年ぶりに掲げた 5% 程度の賃上げ目標については、「2014 年以降の賃金引上げ結果と比べて大きく乖離している。（中略）慎重な検討が望まれる」などの相違点もあったことは念のため付言しておく。

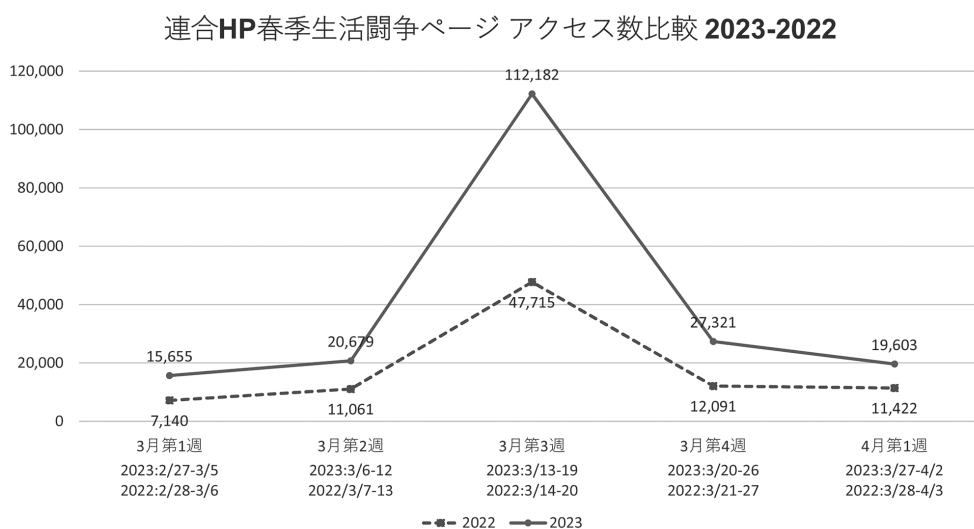


図 1：連合HP 春季生活闘争ページアクセス数の比較

## II. 2023 春季生活闘争における取り組み結果

### 1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の最終集計である 7 月 3 日（月）時点で、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した 5,613 組合中 5,463 組合（97.3%）が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は 2,909 組合（53.2%）で、比較可能な 2013 闘争以降では組合数・割合とも最も高い数字となった。（図 2）。

### 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 3.58%、300 人未満の中小組合 3.23%と、1993 闘争以来 30 年ぶりの高さである。（図 3）。また、平均賃金方式における回答額の分布をみると全体および 300 人未満ともに、2022 闘争より回答額のヤマが 5,000 円程度上方に移動するとともに、分散が大きくなったことがわかる（図 4）。

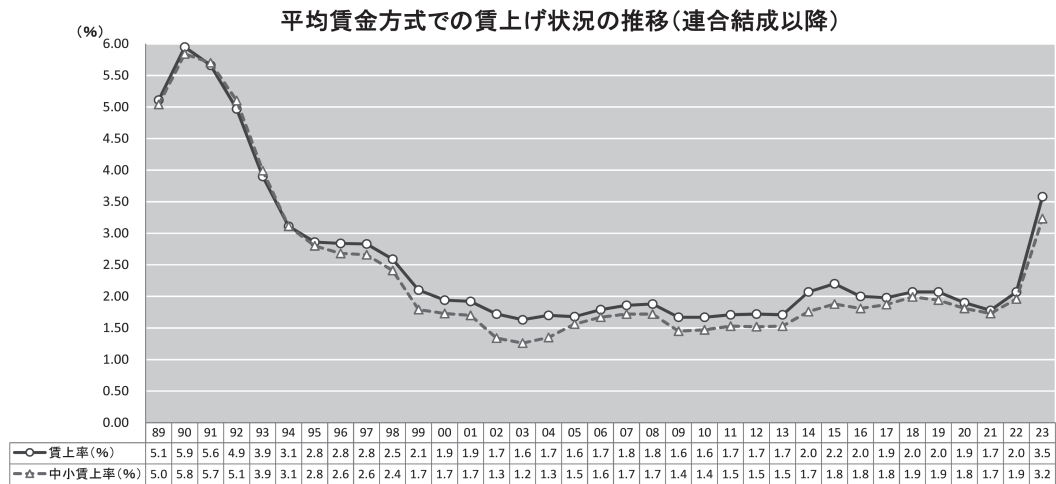
集計組合 計	2013第7回 (7/3公表)		2014第7回 (7/3公表)		2015第7回 (7/2公表)		2016第7回 (7/5公表)		2017第7回 (7/5公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
要求を提出 (資金に限らず全ての要求)	8,770		8,789		8,765		8,656		8,161	
うち、月例賃金改善 (定昇維持含む) を要求	7,266	82.9 %	7,281	82.8 %	7,408	84.5 %	7,050	81.4 %	6,956	85.2 %
要求検討中・要求状況不明	1,504	17.1 %	1,508	17.2 %	1,357	15.5 %	1,606	18.6 %	1,205	14.8 %
妥結済組合 (月例賃金改善限定)	5,647		5,906		6,031		4,099		4,398	
賃金改善分獲得	594	10.5 %	2,386	40.4 %	2,197	36.4 %	1,123	27.4 %	1,300	29.6 %
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)	3,561	63.1 %	1,583	26.8 %	1,163	19.3 %	727	17.7 %	805	18.3 %
定昇相当分確保未達成	269	4.8 %	160	2.7 %	146	2.4 %	53	1.3 %	8	0.2 %
確認中	1,223	21.7 %	1,777	30.1 %	2,525	41.9 %	2,196	53.6 %	2,285	52.0 %

2018第7回 (7/6公表)		2019第7回 (7/5公表)		2020第7回 (7/6公表)		2021第7回 (7/5公表)		2022第7回 (7/5公表)		2023第7回 (7/5公表)	
組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
8,166		8,043		8,045		7,929		7,863		7,848	
6,999	85.7 %	6,839	85.0 %	6,742	83.8 %	6,558	82.7 %	6,596	83.9 %	6,626	84.4 %
5,877	72.0 %	5,540	68.9 %	5,376	66.8 %	5,920	74.7 %	5,361	68.2 %	5,613	71.5 %
1,167	14.3 %	1,204	15.0 %	1,303	16.2 %	1,371	17.3 %	1,267	16.1 %	1,222	15.6 %
5,273		5,085		4,773		4,771		5,071		5,463	
2,010	38.1 %	1,896	37.3 %	1,636	34.3 %	1,277	26.8 %	2,021	39.9 %	2,909	53.2 %
798	15.1 %	875	17.2 %	1,187	24.9 %	1,505	31.5 %	987	19.5 %	333	6.1 %
30	0.6 %	26	0.5 %	14	0.3 %	71	1.5 %	23	0.5 %	6	0.1 %
2,435	46.2 %	2,288	45.0 %	1,936	40.6 %	1,918	40.2 %	2,040	40.2 %	2,215	40.5 %

【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2：要求状況・妥結進捗状況の推移



(注) 1989～2023年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

図3：平均賃金方式での賃上げ状況の推移 (連合結成以降)

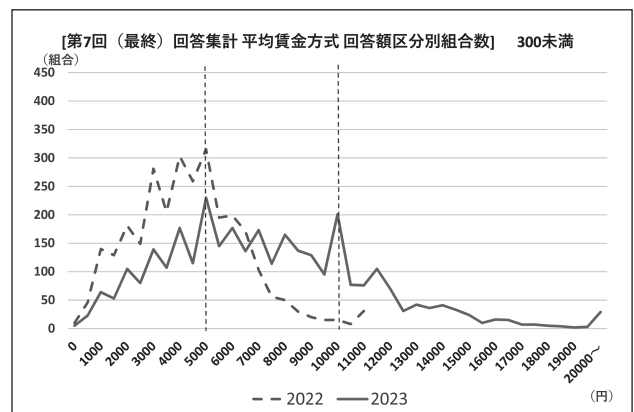
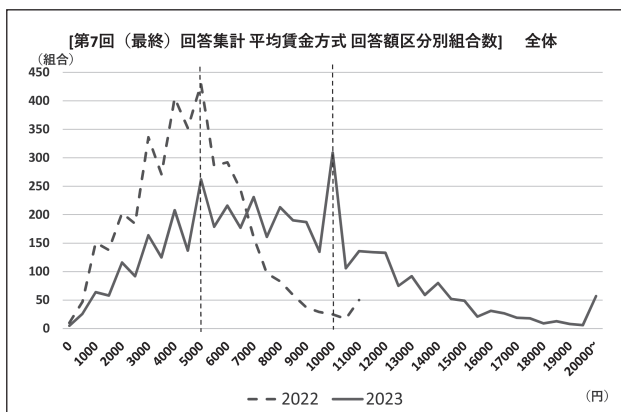


図4：第7回 (最終) 回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数

### 3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員 300 人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も 3.23%と、全体を下回りはしたが、30 年ぶりの水準となった。また、回答額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が、昨年並みの回答に終始したところもある。

### 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 52.78 円（同 29.35 円増）・月給 6,828 円（同 2,831 円増）である（図 5）。引上げ率は概算でそれぞれ 5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。これは、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。

### 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、「長時間労働の是正」「すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み」「職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み」「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」については、要求に対する回答割合が昨年を上回った（図 6）。具体的な回答としては「従前は対象外だった傷病積立有給休暇のパートタイマーへ適用」「昇給対象者を 50 歳から 65 歳まで拡大」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。

時給	2023回答 (2023年7月5日公表)			昨年対比	2022回答 (2022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	377 組合	39.74 円	1,091.78 円	18.37 円	337 組合	21.37 円	1,057.31 円
加重平均	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円	29.35 円	754,004 人	23.43 円	1,047.00 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	136 組合	6,647 円		3.09 %	100 組合	3,728 円
加重平均	29,553 人	6,828 円	3.18 %	2,831 円	27,425 人	3,997 円	1.85 %

図 5：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)	
	2023. 7. 5公表		2022. 7. 5公表	
(1) 長時間労働の是正	5,577 件	2,427 件	6,880 件	2,667 件
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	1,070 件	558 件	1,314 件	602 件
(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	1,998 件	933 件	2,000 件	706 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	1,289 件	573 件	1,744 件	560 件

図 6：労働条件に関する 2023 春季生活闘争および通年の各種取り組み

## Ⅲ. 2023春季生活闘争の評価と今後の課題

### 1. 評価

2023 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現し、未来につながる転換点となり得るものだったと受け止めている。マクロレベルの視点から、こうした結果につながった主要因を3つ共有しておきたい。

#### (1) 経済社会情勢

輸入インフレが国民経済を直撃するなかで賃上げへの期待が大きく、多くの産業・企業で人手不足が顕在化し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まったこと。

#### (2) 社会的な問題意識の共有

デフレマインドの払しょく・ステージの転換が必要という問題意識を経済団体などと共有したことで、賃上げに向けた社会的機運の醸成をはかることができたこと。

#### (3) 運動面

「新しい資本主義実現会議」や「政労使の意見交換」など政府の会議体への参画を通じ、労働組合のない企業などへの波及にも努めることができたこと。

### 2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を3点述べる。これらを踏まえ、多様な働く仲間を意識して「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係の拡大をめざしていく。

#### (1) 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

デフレマインドを完全に払拭し、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへ転換していくためには、今闘争による一度きりの賃

上げでは不十分であり、来季以降も継続することが重要である。今後も企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正にこだわりを持って取り組んでいくことに変わりはない。

#### (2) 基盤整備の取り組み強化

「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」の取り組みをさらに強化し、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」に引き上げることをめざしていく。また組合として賃金実態を把握することの重要性を引き続き訴えていく。

#### (3) 社会対話の推進や闘争の進め方など

国際情勢や国内の景気動向など不安定な状況が続いているが、国民経済を安定的な成長軌道に乗せていくためには、中期的・マクロ的な視点から、政労使で意見交換や会議体への参画などを通じ問題意識を共有することが必要である。今闘争における社会的注目度の高さは、I.2に記載したとおりだが、次回以降も組織内のみならず、社会に対するアピール行動や情報発信などに引き続き取り組んでいく。