

「春闘」って何?～Society5.0時代の労使交渉～

政策調査部 部長 松村 圭一(まつむら けいいち)

高度成長期に定着と全盛を迎えた春闘

一般的に春闘とは、新年度を控えた2月から3月頃にかけて、賃金や労働時間等について労働組合が使用者(経営者)側と行う交渉を言います。連合では「春季生活闘争」、経団連は「春季労使交渉」と呼びます。

春闘は朝鮮特需後の不況への対応として始まり、その後の高度成長期には2桁の賃上げ率が常態化、第1次オイルショックや狂乱物価を受けた74年度にはピークの32.9%に達しました(資料1)。これに対して、経営者側の団体である日経連(後に経団連と統合)は、同年に「大幅賃上げの行方研究委員会」を立ち上げて対応策を検討、これが現在毎年1月に経団連が経営側の指針として公表する「経営労働政策特別委員会報告」へと繋がっていきます。

第二次安倍政権(2012年12月～)発足以降の景気回復を受け、同報告では本年まで6年連続で賃上げに前向きなスタンスが続いています(資料2)。なお、この一端として政府が民間に賃上げを迫る、いわゆる「官製春闘」の影響を指摘する声もあります。

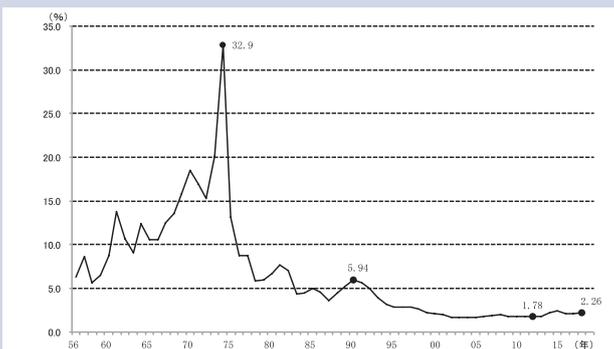
構造変化により変質を迫られる春闘

しかし、高度成長の終焉、バブルの崩壊、そして経済のデフレ化を受け、賃上げを中心とした春闘は変革を迫られました。また、少子高齢化、年功型賃金の変質、非正規雇用の増加、産業間・企業規模間の格差、さらに労働組合組織率の低下(資料3)等の構造変化により、一律横並び的な交渉が時代に即さなくなっています。

Society5.0時代の労使交渉

ただ、これによって春闘の意義が完全に否定された訳ではありません。労使が信頼関係を深め、幅広いテーマについて話し合う貴重な場としての普遍的な価値がそこにはあります。デジタル革新を体現したSociety5.0時代に相応しい働き方や処遇のあり方、多様な人材の活躍(ダイバーシティ)、仕事と生活の両立など、賃金に限らず多くのことを労使で話し合う、新時代型の労使交渉が今後一層求められます。

資料1 主要企業の春季賃上げ率



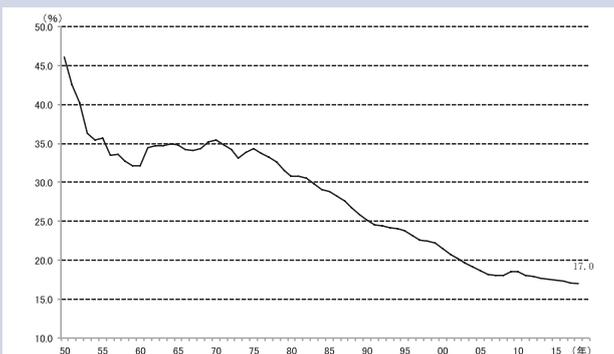
(出所)厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

資料2 「経営労働政策特別委員会報告」における最近7年の記述

| 年度 | 労使交渉・協議にあたっての基本スタンス |
|------|--|
| 2013 | ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取扱いが主要な論点。 |
| 2014 | 業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引上げに振り向けていくことを検討。ここ数年と異なる対応も選択肢。 |
| 2015 | 収益が拡大している企業は、定期昇給の実施や賞与・一時金への反映、諸手当の改定を含めた賃金の引上げを前向きに検討することが強く期待される。 |
| 2016 | 収益が拡大した企業において、2015年度を上回る「年収ベースの賃金引上げ」について、前向きで踏み込んだ検討が望まれる。 |
| 2017 | 収益が拡大した企業や、中期的なトレンドとして収益体質が改善している企業については、2016年に引き続き「年収ベースの賃金引上げ」を前向きに検討。 |
| 2018 | 収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業においては、多様な方法による年収ベースの賃金引上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求める。 |
| 2019 | 収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業には、多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められる。 |

(出所)経団連「経営労働政策特別委員会報告」

資料3 労働組合組織率(各年6月30日現在)



(出所)厚生労働省「労働組合基礎調査」