



2021 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 富田 珠代

連合は、第85回中央委員会(2021年6月1日)において確認された「2021春季生活闘争中間まとめ」を基本に、7月5日に公表した2021春季生活闘争の最終集計とその後の組織討議を踏まえた「2021春季生活闘争まとめ」を第8回中央闘争委員会(7月15日)で確認した。

以下、2021春季生活闘争の特徴点を概観し、その評価と次年度への課題認識を述べたい。

I. 2021 春季生活闘争は、緊急事態下にあっても、賃上げの流れを継続することの重要性を確認した闘争であった

今次闘争は、コロナ禍という過去経験したことのない環境下での闘争となった。

闘争方針策定にあたっては、例年以上に構成組織と丁寧な対話を重ね、「連合全体で取り組める方針はいかにあるべきか」、最後の最後まで議論を重ねたことが結果を引き出す基盤となり、また、「賃上げの流れを止めてはならない」との意思を全体で確認できたことは、今後の闘争にもつながる大きな成果であった。

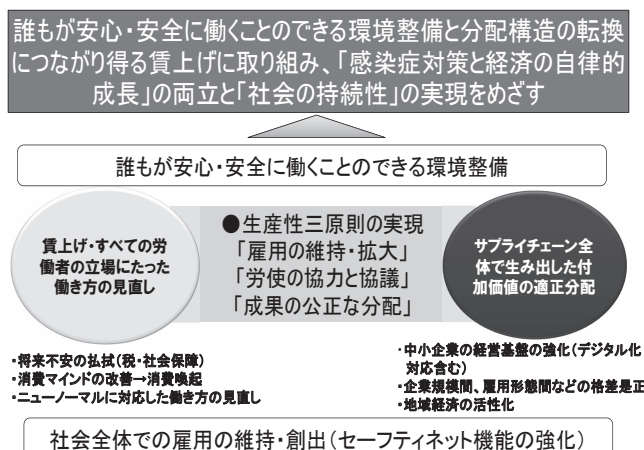
振り返ると、闘争方針議論を行っていた2020年8月～11月の日本経済は、1回目の緊急事態宣言が解除され、政府の緊急経済対策(雇用調整助成金、持続化給付金、家賃補助、特定定額給付金)やGOTOキャンペーンの実施により、抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるなど少し明るい兆しが見え始めていた。一方、緊急事態宣言の影響は、飲食、宿泊、鉄道・航空など人流に関わる特定の産業に偏在し、また、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど大きなものとなり、倒産や失職による収入の減少など深刻な状況を招いていた。

これまでの闘争では、こうした危機的状況の際には、雇用を最優先し、労働条件の維持に最大の努力を払ってきたが、今次闘争においては、闘

争方針策定に至る議論において、業況の厳しい構成組織からも、「自分たちは要求できないかもしれないが、ここ数年取り組んできた格差是正の流れを止めてはならない」との力強い意志が示され、「雇用と賃上げを二律背反としない」方針策定につながった。

その精神は、雇用の確保を大前提に、「感染症対策と経済の自律的成長の両立」と「社会の持続性の実現」に取り組むとした今次闘争の意義と目的(図1)、「それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組む」とした賃上げ方針に埋め込まれている。

図1: 2021春季生活闘争の意義と目的

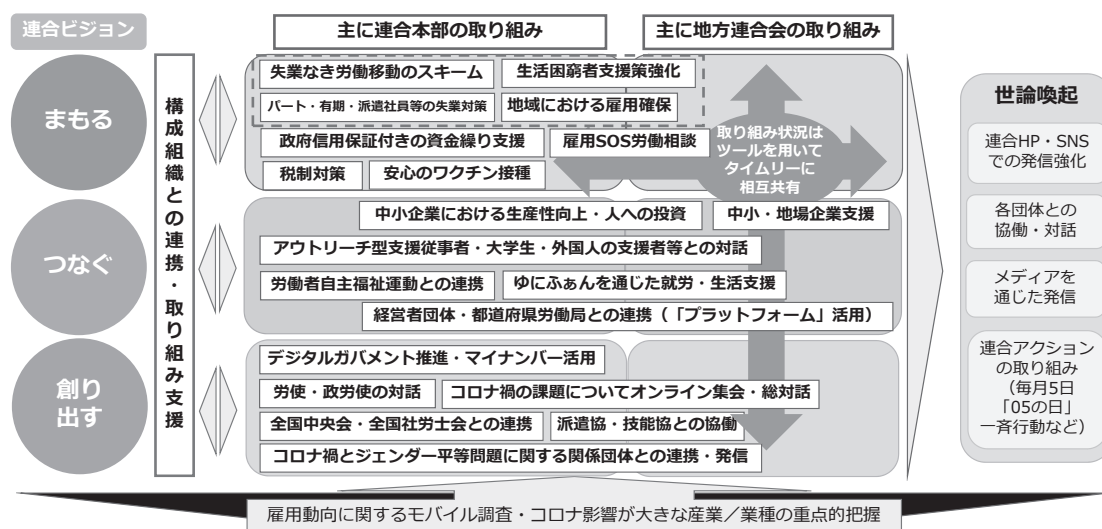


Ⅱ.社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は2020年2月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍における雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットの脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえ、きめ細やかな対応が求められているため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」(図2)を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起等の運動面

の取り組みを実施してきた。2021闘争期間においては、省庁や政党に対し、雇用調整助成金の特例措置の延長、雇用・訓練・マッチングの整備、産業雇用安定助成金の創設(在籍型出向制度)、安心・安全なワクチン接種体制の整備、資金繰り対策や持続化給付金、家賃補助の延長等に関する要請を機動的に実施した。要請内容の一部は2021年第3次補正予算などに織り込まれた。

図2:「コロナ禍における雇用・生活対策本部」主な取り組み項目



すべての働く者・生活者の命と雇用と暮らしをまもり、「働くことを軸とする安心社会」を実現する

Ⅲ. これまでの労使の信頼関係を礎に生産性三原則¹にもとづく真摯な協議・交渉が行われ、企業・産業の持続性とコロナ禍からの経済回復に向けた大きな基盤づくりにつながった

コロナ禍での闘争は、これまでの日本の労使関係も試された。マスコミは、緊急事態下での闘争を「雇用」か「賃上げ」かの二者択一とし、「賃上げ」を掲げる連合方針を揶揄する姿勢もみられたが、労使は非常に冷静な対応を見せた。

連合と経営者団体との社会対話では、日本の抱える構造課題の解決や持続可能な社会づくりなどについて議論を交わした。

産業労使会議などでは、産業の置かれた状況や将来ビジョン、改革の方向性を議論・確認した。

¹ 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の主旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したものの。

そして、連合全体では、6,500超の組合が要求を提出し交渉に臨み、これまでの労使の信頼関係を礎に生産性三原則にもとづく真摯な協議・交渉が行われた。引き出された回答は、必ずしも組合要求を満たすものではなく、賃上げの獲得水準は全体として昨年を下回るものの、中小企業が大手企業を上回る賃上げを獲得する(図3)、有期・短時間・契約等労働者の賃上げが平均賃金方式(一般社員の賃上げ)を上回る(図4)など格差是正の動きに前進がみられた。また、すべての労働者の

立場にたった働き方の見直し(図5)についても、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、65歳までの定年引き上げや70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、多岐にわたる項目で回答が引き出されている。

これらすべての取り組み結果が、日本の労使関係の強みを明らかにするとともに、企業・産業の持続性とコロナ禍からの経済回復に向けた大きな基盤づくりにつながったものと受け止めている。

図3: 平均賃金方式の賃金引き上げ状況

平均賃金方式	2021回答(2021年7月5日公表)			昨年対比	2020回答(2020年7月6日公表)		
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計			集計組合数	定昇相当込み賃上げ計	
	集計組合員数	額	率		集計組合員数	額	率
	4,772 組合 2,504,540 人	5,180 円	1.78 %		4,807 組合 2,773,076 人	5,506 円	1.90 %
300人未満 計	3,553 組合 328,682 人	4,288 円	1.73 %	▲ 176 円 ▲ 0.08 ポイント	3,456 組合 341,466 人	4,464 円	1.81 %
300人以上 計	1,219 組合 2,175,858 人	5,321 円	1.79 %	▲ 342 円 ▲ 0.12 ポイント	1,351 組合 2,431,610 人	5,663 円	1.91 %

※ 2021年と2020年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2021回答(2021年7月5日公表)			賃上げ分 昨年対比	2020回答(2020年7月6日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分
	1,498 組合 980,413 人	5,831 円 2.03	1,602 円 0.55 %	132 円 0.05 ポイント	1,958 組合 1,533,113 人	6,071 円 2.09 %	1,470 円 0.50 %
300人未満 計	991 組合 118,520 人	5,211 円 2.04	1,382 円 0.57 %	▲ 44 円 ▲ 0.01 ポイント	1,213 組合 148,542 人	5,326 円 2.11 %	1,426 円 0.58 %
300人以上 計	507 組合 861,893 人	5,927 円 2.03	1,632 円 0.55 %	157 円 0.06 ポイント	745 組合 1,384,571 人	6,159 円 2.09 %	1,475 円 0.49 %

図4: 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

		2021回答(2021年7月5日公表)				昨年対比	2020回答(2020年7月6日公表)			
		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	賃上げ率 (参考値)	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	賃上げ率 (参考値)	平均時給 (参考値)
時給	単純平均	323 組合	16.38 円	1.62 %	1,023.96 円	▲ 8.80 円	372 組合	25.18 円	2.50 %	1,029.84 円
	加重平均	661,918 人	19.91 円	1.95 %	1,038.77 円	▲ 7.20 円	736,244 人	27.11 円	2.70 %	1,027.21 円

図5:労働条件に関する2021春季生活闘争および通年の各種取り組み

要求事項		要求・取組		回答・妥結		要求・取組		回答・妥結	
		2021. 7. 5公表				2020. 7. 6公表			
(1) 長時間労働の是正									
● 36協定の点検や見直し		1,364	件	714	件	1,373	件	611	件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		1,580	件	697	件	2,039	件	1,063	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		366	件	119	件	624	件	166	件
● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		1,002	件	483	件	1,022	件	457	件
(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み									
①雇用安定	● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	637	件	230	件	816	件	288	件
②処遇改善	a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	338	件	131	件	—	件	—	件
	b) 一時金支給の取り組み	612	件	233	件	863	件	300	件
	c) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	411	件	154	件	645	件	182	件
(3) 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		1,504	件	550	件	—	件	—	件
a) 60歳以降の処遇のあり方への対応		579	件	271	件	1,556	件	610	件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ		883	件	249	件	—	件	—	件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保		311	件	124	件	108	件	62	件
(4) 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		494	件	270	件	—	件	—	件
(5) 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		323	件	97	件	503	件	37	件
(6) 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		461	件	239	件	456	件	201	件
(7) 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		696	件	486	件	183	件	105	件
● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み（パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ）		166	件	94	件	305	件	89	件
(8) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備									
● 育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み		888	件	352	件	902	件	383	件
● 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		32	件	3	件	—	件	—	件
● 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み		110	件	35	件	125	件	34	件

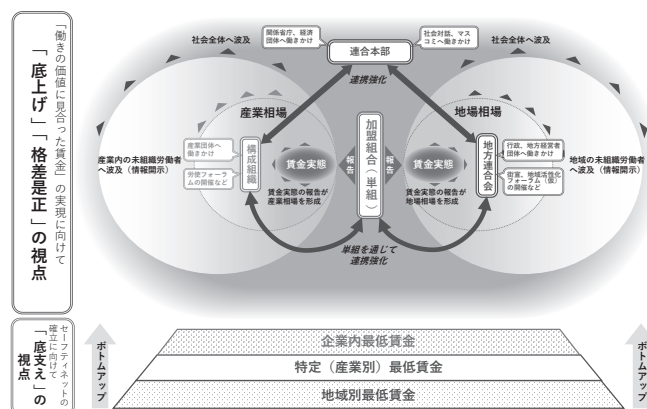
Ⅳ. 分配構造の転換に向けた環境整備も進みつつある

また、こうした結果を引き出した背景には、構成組織における賃金目標水準の設定や地域ミニマム運動による地域相場の形成、賃金実態にもとづいた要求構築など賃金水準にこだわった闘争体制（図6）が強化されてきたことに加え、交渉前段での経営者団体や構成組織における業界団体との対話活動、「パートナーシップ構築宣言」など労務費の価格転嫁に向けた取引適正化の推進、同一労働同一賃金の法施行など、企業規模間、雇用形態間等の格差是正に向け、分配構造の転換に向けた環境整備が進んできたことがある。

一方で、こうした結果が集团的労使関係のあるところに留まっているのも事実である。春季生活闘争のメカニズムをより社会に広げていくためにも、組織拡大に取り組むとともに、経営者団体や地域

の関係者との対話の促進、大衆行動、情報公開などの一層の充実が必要である。

図6:「賃金水準」闘争を強化するための体制整備



Ⅴ. 今後に向けて

2022闘争への主な課題は次の3点があげられる。

1点目は「社会対話の場の必要性について」である。第5波といわれる感染拡大が止まらず、「緊急事態宣言」「まん延防止等重点措置」の対象地域の拡大やその期間が延長されコロナ禍の収束が見通せない中、その影響は、「観光」「飲食」「運輸」など特定の産業に依然として重くのしかかっているほか、セーフティネットが脆弱な層への深刻さが増している。国民や労働者の自助努力に頼った対応には限界があり、日本の抱える構造課題に対応し、将来世代に希望のつながる持続可能な社会を実現していくためにも、集团的労使関係の拡大はもとより、経済・社会の責任を担う政労使が、経済対策、生産性向上と賃金、社会政策、税・社会保障等を包含的に検討できる社会対話の場が必要である。

2点目は、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」である。経済活動の再開はワクチン接種が大きな鍵を握っているが、経済の回復は、グローバル経済の回復状況に違いがみられる中、内需の大半を占める個人消費の拡大にかかっている。消費喚起の原動力となるのは、商品やサービスに込められた価値を共有し合い、必要以上に消費を冷

え込ませない環境づくり、税制改革や社会保障の機能強化などによる将来不安の払しょく、そして分配構造の転換につながり得る賃上げであることに変わりはない。

3点目は「適切なセーフティネット機能の創設」である。コロナ禍での雇用の維持・確保において、特例措置により拡充された雇用調整助成金等が果たした役割は大きい。枯渇した雇用保険財源の早急な確保が不可欠である。さらに、いわゆる非正規雇用の一部に対する休業支援金の迅速な給付に加え、フリーランスなど「曖昧な雇用」として働く者に対する対策など、一般会計を財源とする、適切な「セーフティネット機能」の創設について検討すべきである。

これら3点の課題を踏まえ、2022闘争では、引き続き、社会のセーフティネット機能の強化に取り組むとともに、経済、社会、産業の置かれた状況などを精査した上で、部門別共闘連絡会議の機能強化など共闘体制の整備も含め、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」実現に向けた対応について検討を深めていく。