

# 春闘の意義と今後の課題 —2023年を真の転換点とするために—

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

## 1. 2023春闘の総括

2023年の春闘について、同年7月5日、連合は「未来につながる転換点」となり得るものであると（最終）回答集計結果を表現した。

月例賃金改善（定昇維持を含む）を要求した5,613組合中、賃金改善分獲得が明らかな組合は2,909組合と、過半数の53.2%に達した。その割合は、比較可能な2013年以降の春闘で最高水準だったという。

今春最も注目を集めた「賃上げ率」は、平均賃金方式で回答のあった5,272組合の「定昇相当込み賃上げ計」が加重平均で3.58%と、前年同期の水準に比べて1.51ポイント増となった。300人未満の中小企業に限っても3.23%の賃上げ率が実現した。連合が今年28年ぶりの高水準の目標にかかげた定昇込み5%程度の賃金引上げは、全体として達成したとはいえない結果だったものの、1993年以来の高水準の実現は、一定の成果と評価されるべきものである。

さらに連合は、賃金に関する数値だけでなく、「労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果」として、本来の春闘の意義として最も大切である、将来見通しに関する労使合意の形成という、賃金の妥結プロセスも肯定的に総括している。今回連合は、春闘交渉のポイントとして、人への投資を促す「中期の視点」、物価上

昇に対応した「短期の視点」、デフレ経済を払拭する「マクロの視点」の3つを掲げた。「中期的視点」を総括の表現にあえて用いたことは、3つの視点のうち、少なくとも人への投資の重要性について、経営側から一定の理解が得られたという労働組合としての手ごたえを表している（その他の2つの視点の評価に関しては、後述する）。

これまで長年重視してきた有期・短時間・契約労働者などのいわゆる「非正規雇用」の賃金引き上げは、月給で3.18%、時給に至っては5.01%の増加率となり、こちらにおいてもかつてない成果が実現した。

ただ、いくつかの課題も残された。平均賃金方式による定昇込み賃上げ率は、企業規模によって違いが見られる結果となった。賃上げ率は、1000人以上で3.69%、300～999人で3.44%と高水準となった反面、100～999人では3.32%、100人未満では唯一3%に満たない2.94%にとどまった。100人未満でも昨年比べて1.05ポイント増ではあったが、改善幅は相対的に抑制されたことは否めない。そのため、企業規模間での賃金格差は、拡大するかたちとなった。

企業の業績改善に応じたメリハリの効いた報酬として期待される年間「一時金」の月数も、

フルタイム組合員の場合、前年と同水準の4.87月分にとどまった。コロナ禍による活動制限が解かれ、さらには人手不足も深刻化するなかで、多忙を極める社員にとってすれば「頑張りが報酬として報われる」と実感できるボーナスは長年、日本企業で働く社員のやる気の源泉の一つだった。労働組合としては、一時的ではなく持続的な賃金改善を最優先している以上、致し方

ない面もあるが、それでもボーナスがもたらす直接的効用は、今後もっと考慮されてよいように思われる。

その点、短時間労働者の一時金について、月数、金額ともに前年より大きく改善されたことは、交渉の成果として高く評価されるべきものと感じられた。

## 2. 春闘の持つ意味

このように今年の春闘は、一部で課題は残しつつも、全般的には一定の成果を上げたと評価できる。労働者の持続的な生活改善には、この流れは続かなければ意味がなく、そのためにも春闘における交渉が重要であることが再確認されたともいえよう。

だとすれば、春闘のような交渉のあり方には、今後どのような意義があると考えられるのだろうか。そこでここでは、政治経済学者であるアルバート・ハーシュマンによる『離脱・発言・忠誠－企業・組織・国家における衰退の反応』（ミネルヴァ書房、2005年、矢野修一訳；原書刊行は1970年）の指摘に耳を傾けてみたい。

著書のなかでハーシュマンは、組織の衰退の実態とそれを回避するための方策について、多角的に論じている。その一つの方策として、まず「離脱（エグジット）」機会の確保を指摘する。組織の停滞とそれを生み出す原因に不満を持った有為な構成員が離脱を選択していけば、衰退は避けられない。組織の責任者も、離脱が相次ぐと、事態の重大さを認識し、停滞原因の解明と改善に乗り出さざるを得なくなる。ちなみに、ハーシュマンは、第二次世界大戦の際、ナチスに迫害されたユダヤ人のアメリカへの逃亡を手助けした経験を持つことで有名な人物でもある。

現在、政府は、日本経済の停滞を打開する手

段として、労働移動を生み出す離脱機会の拡大に躍起となっている。6月16日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」でも、「労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である」との考えが強調されている。そのために、リ・スキリングによる能力向上支援と、ジョブ型普及を意識した職務給の拡大とならんで、成長分野への労働移動の円滑化を、労働市場の三位一体改革と位置付けた。離脱を伴う労働移動を進めるために、失業給付や退職所得課税などの見直しにまで、計画では踏み込んでいる。

だが、かといって労働者のすべてが離脱を希望しているわけではない。将来的な転職を望んではいても、家庭などの事情により、現実的には移動が難しかったり、移動した場合には様々な困難を伴う人々も多い。實際上、今の職場でしばらくは安心して働きたいというのが、本音だったりする。だとすれば、組織の衰退を避けるには、離脱だけではない、別の仕組みが必要になる。

そこでハーシュマンが指摘するのが「発言（ヴォイス）」の重要性である。組織の衰退を防ぐには、改善を求める構成員の「発言」に対して、組織の責任者が耳を傾けることがなにより有効

であるという。責任者の納得と改善策の実行をもたらず上で、前掲書において「発言は、その本質上、常に新たな方向へ進化していく一つの技芸（アート）である」（46頁）とも述べている。

賃金や労働条件の向上のためにも、労働組合などによる、労働者の集団的な発言力の強化は、多くの労働者にとって、引き続き大切になる。ジョブの専門性が高く、転職しても一定の収入が期待できる人々は、企業と直接交渉し、離脱をちらつかせつつ、高い報酬を今も個別に獲得している。しかし、誰にとってもそのような交渉ができるわけではない。だとすれば、労働者全般の状況改善には、集団の力を背景とした発

言の力こそが、鍵を握っている。

「ある組織が衰退に立ち向かう能力を保持するためには、その組織が（※ 離脱と発言の）二つの反応メカニズムのどちらか一方に依存している場合、もう一方の反応をとくに応じて入り込ませる必要がある」（前掲 142 頁、※ は筆者加筆）と、ハーシュマンは指摘する。国、地域、企業、職場などの衰退への歯止めを、離脱一辺倒で切り抜けようとするのは、あまりに危険である。春闘には、今後も発言による労使の合意形成が、組織と構成員の改善につながることを明らかにする、きわめて重大な意義があるのだ。

### 3. 実質賃金の改善に向けて

冒頭で、今後の人への投資に向けた未来につながる転換点として「中期の視点」からは今回の春闘について、労働組合からは一定の自己評価が得られていることを確認した。では、今般の急激な物価上昇への対応を目指した「短期の視点」からは、どのように評価されるべきであろうか。

多くの交渉が3月のヤマ場を迎える前の今年2月24日時点では、前月2023年1月時点での消費者物価指数が、総務省統計局により、品目別・地域別に詳細なかたちで既に公表されていた。その前年同月比を全国と地域別に示したのが、表1である。

全国の消費者物価指数（総合）は、食品やエネルギー関連の価格高騰を受けて、前年度同月比で4.3%も上昇していた。都市別にみると、人口規模の大きい都市部ほど、物価上昇度合いは大きかったが、小都市や町村でも4%以上の上昇がみられ、物価高騰は全国にあまねく及んでいたことがわかる。所得の少ない労働者にとって、物価の高騰はまさに死活問題だった。

連合では、今春闘において、定昇込みで5%

程度の賃上げを目標としていたが、物価高騰で苦しむ労働者の生活を守るため、短期的・緊急的な視点からは、少なくとも4%台の賃上げは、

表1. 消費者物価指数（総合）（2020年=100）

	2023年1月時点 (前年同月比)
全国	4.3
大都市	4.4
中都市	4.3
小都市A	4.2
小都市B・町村	4.2
北海道	4.8
東北	4.4
関東	4.3
北陸	3.8
東海	4.7
近畿	4.2
中国	4.7
四国	3.3
九州	3.9
沖縄	4.0

注) 大都市は政令指定都市及び東京都区部、中都市は大都市に分類された市以外の、人口15万人以上100万人未満の市、小都市Aは人口5万人以上15万人未満の市、小都市B・町村は人口5万人未満の市及び町村。

出所) 総務省統計局「消費者物価指数」  
(2023年2月24日公表)

何としても実現したかったはずである。しかしながら、賃上げがそれに及ばず3%台で概ね決着したことは、正直、多くの労働者にとって、十分に満足とは受け取られなかっただろう。

結果、春闘での懸命な交渉にもかかわらず、消費者物価を考慮した実質賃金の低下傾向は、今のところ、反転するまでには至っていない。今年7月25日に公表された厚生労働省「毎月勤労統計調査」（全国調査・確報）によれば、今年5月の実質賃金指数（現金給与総額）は、前年比0.9%の減少となった。今年1月時点での前年比4.1%減に比べれば、徐々に実質賃金の減少幅は縮小しているものの、下落に歯止めがかかったとは未だいえない状況にある。

かつて経済学者のハーベイ・ライヴェンシュタインは、途上国農村を念頭に、実質賃金が低下することで栄養摂取量が低下し、労働者の作業効率が低下する事実を踏まえ、「効率労働単位」という概念を提案した（Economic Backwardness and Economic Growth,1957）。その結果、企業が効率労働単位費用の最小化を実現する上で、賃金は市場均衡を上回る水準に設定され得ることを指摘した（一方、非自発的失業という社会的コストも発生する可能性はある）。そこでは、報酬を栄養摂取につなげるための方策として、食料などの現物給与の支払い

の妥当性なども併せて示唆された。

途上国農村とは状況が異なるものの、貧困問題が無視できない状況となっている現代日本でも、効率労働単位という観点に基づき、労働者の実質賃金は是が非でも確保されなければならない点について、社会的合意を積み重ねていくことは、一定の意義がある。そのためにも、労働者が直面している物価水準がどのような状況にあるのか等、「実質」に関するより詳細なデータに基づく交渉や議論が、今後いっそう盛り上がることを期待したい。

加えて実質という意味では、一時金を含む賃金給与のみならず、現物支給などの通貨支給以外の報酬も、あらためて注目されてよいように思われる。私見ではあるが、近年、若者の会社選びの基準として、個人の成果に左右されない、福利厚生の実質が以前にもまして重視されているように感じられる。実質賃金が伸び悩むなかで、食事や住宅などに心配りのある会社や企業別組合が、特に若い労働者にとって魅力的にみえることは、よく理解できる。

労働者とその家族の健康面や栄養面に一層配慮しつつ、あらゆる報酬のかたちを考慮した実質の報酬確保に向けて、労働組合への期待はますます大きい。

## 4. 春闘と最低賃金のマクロ的相互作用

最後に「マクロの視点」について言及しておきたい。

春闘賃上げ率が昨年の2.07%から3.58%へと拡大したことが、マクロ経済全体での賃金にどの程度の影響を及ぼすかは、今後の検証に委ねられる。近い将来、実質賃金の全般的な低下に歯止めをかけることが出来れば、それだけ春闘の意義にも理解が広まることだろう。

その際、マクロ的影響への波及の決め手にな

ると考えられるのが、最低賃金の動向である。2022年の最低賃金（全国加重平均額）は、前年の時給930円から961円へと増加し、増加率は3.3%と2003年以来最高となった。今年は、全国加重平均が初めて1000円台に達するかどうかに注目が集まっているが、前年比で4.1%増加（39円増）となれば、その水準は実現することになる。

2023年7月28日、各地の最低賃金の水準に

大きな影響を及ぼす「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会」は、引き上げ額の「目安」を全国加重平均で41円（43%増）とすることで決着した。過去最大の引き上げの背景には、物価の上昇に加えて、今春闘で前年を大きく上回る賃上げ率に労使が合意した事実が、目安の決定に少なからず影響を及ぼすのは確実である。

近年、マクロ経済に及ぼす最低賃金の影響は、かつてないほど大きなものとなっている。非正規雇用者の増加等に伴い、最低賃金の近傍の賃金で働く労働者は多く、31円増となった2022年の影響率（最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合）は過去最高の19.2%にまで達した（第2回目安に関する小委員会報告、7月12日）。それは、最低賃金の上昇がマクロ経済全体の賃金に与える影響は、かつてないほど高まっていることを意味している。

最低賃金の引き上げは、雇用者に最低賃金近傍の支払いを行っている中小規模の賃金増加にも直結する。今般の春闘でも、中小企業での賃金改善は相対的に抑制されたが、春闘の影響を受けて最低賃金が上がれば、賃上げに向けて、中小企業経営者も考慮せざるを得なくなる。

総務省統計局「労働力調査」（2022年）によれば、5983万人の非農林業雇用者のうち、1～29人規模の企業就業者は25.0%、30～99人規模では14.8%にのぼる。多数を占める中小企業労働者の賃金改善は、マクロ経済に大きな影響を与えるのみならず、規模間賃金格差の是正にもつながることになる。

今年に限らず、春闘の結果が最低賃金にも適切に反映される流れが定着していけば、春闘の持つマクロ的な意味合いは、さらに大きなものへとなっていくだろう。幸い、春闘と最低賃金は、ともに労使による将来を見据えた丁寧な合意形成という点で一致しているため、その連携は無理なく展開可能である。

最低賃金の引き上げには、雇用を抑制するの

ではないかという懸念が必ず示されるが、実際はさほど単純ではない。厚生労働省の委託を受け、三菱総合研究所が取りまとめた『最低賃金に関する報告書』（2022年）は、政府統計の特別集計などを駆使し、現時点での日本の最低賃金に関する調査研究の貴重な集大成となっている。

そこには先行研究のサーベイやいくつかの実証分析の結果などを踏まえ、最低賃金によって雇用が削減されるかどうかは、まだ正確にはわかっていないということが指摘されている。総じて、最低賃金の高まりは、求人の一部抑制以外に、新規求職者のより積極的な就労を促す面があることも見逃せない。

今後の最低賃金の方向性としては、加重平均1000円台のさらなる上乘せに加えて、すべての都道府県で各地方の消費者物価以上の増加率確保を新たな政府方針として示すなど、個々の労働者の生活に配慮した別の目標が必要になる。その上で、最低賃金近傍の労働者の実質賃金を確保するために、最低賃金をかつてないほど大幅に引き上げることになれば、雇用などへの影響を総合的に検証し、今後の最低賃金の決定に活かしていくことが求められる。

ただ、事後的な検証を待たずとも、コロナ禍期を除き、長く有効求人倍率が1倍を大きく上回る状態が続く現在の労働市場の超需給逼迫期には、雇用へのマイナスの影響はある程度抑えられることは、ほぼ確実である。最低賃金の引き上げの影響を受けやすいといわれる若年者や過去に進学機会に恵まれなかった人々で失業が増えるようであれば、職業訓練や業務改善助成金など、集中的な支援や助成の実施によって対処することが望ましい。

そして今年の最低賃金の動向は、来年以降の春闘にも少なからず考慮されるはずである。春闘と最低賃金の交互作用を通じて、適切な労使交渉のあり方がマクロ経済にも反映されるといふ、あるべき労働市場の姿が、今後構築されていくことを期待したい。