



医療関係者や高齢者などを中心に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種が進んでいるものの、依然として収束が見通せず、経済の先行きも不透明ななかで展開されている2021年の春季労使交渉。連合は、産業・企業の事業存続と雇用維持を念頭に、激変した環境への対応や働き方の見直しなどについても目配りしつつ、2014年から続く賃上げの流れや、ここ数年、進んできた格差是正の傾向を維持するよう訴えてきた。コロナ禍での春闘の動きを取り上げる（表紙および本ページの写真は金属労協提供）。

<今号の主な内容>

<動向>

21春闘での連合・金属労協の賃金交渉

コロナ禍にもかかわらず賃上げの流れを継続 —— 格差是正の取り組みも途切れず

<取材> コロナ禍での春闘における労働組合の取り組み

——UAゼンセン 運輸労連 サービス連合 航空連合 生協労連 等

<資料> 主要85社の2014年以降の賃上げ結果

<スペシャルピック>

正社員以外の労働者に関する話し合い「同一労働同一賃金」が最多

——厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」結果

<トピックス>

大手の回答・妥結額、率ともに昨年からのダウン——経団連の2021春季労使交渉の回答状況

動向 21春闘での連合・金属労協の賃金交渉 コロナ禍にもかかわらず賃上げの流れを継続

——格差是正の取り組みも途切れず

調査部

アベノミクス下で徐々に賃上げが復活した2014春闘から8年目となる2021春闘は、国内で新型コロナウイルス感染症が蔓延するまっただ中で行われることとなった。コロナ禍の状況は、賃上げ交渉に影響を及ぼしたのか。連合（神津里季生会長）は6月1日に正式に確認した「2021春季生活闘争中間まとめ」で、定期昇給相当分も含めた賃上げ率は昨年を下回ったものの、賃上げの流れは継続していると評価。賃金改善分だけでみた賃上げ率では中小組合が大手と遜色のない結果を引き出し、格差是正の流れも続いている。賃上げ相場への影響が大きい金属労協の賃上げ交渉でも、5年連続で中小の賃金改善分が大手を上回る状況だ。

連合春闘では賃金改善額は昨年から増加

方針は「2%程度の賃上げを実現」

連合の今次闘争の方針では、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす」とした。

新型コロナウイルスの感染拡大により「賃上げ環境は例年とは大きく異なる」と自認しつつも、エッセンシャルワーカーや中小労働者、短時間労働者などの処遇を上げていくことが経済の自律的成長につながるなどとして、賃金改善などの賃上げ分の要求基準（2%程度）を昨年から据え置いた。

妥結組合の半数弱が賃金改善分を獲得

6月4日に公表した6月1日時点での集計では、集計した7,925組合のうち、79.4%にあたる6,289組合が要求を提出している。そのうち月例賃金の改善について要求したのは5,655組合で、うち4,275組合が月例賃金について妥結している。

賃金改善分を獲得したのは1,184組合だ。なお、獲得できなかった組合の内訳は、定昇相当分確保のみ（協約で確定しているも含む）が1,237組合、定昇相当分確保を達成できなかったのが39組合（残りの組合に

ついては連合が確認中）となっている。

妥結内容が確認できる組合で賃金改善分を獲得した組合の割合を算出すると48.1%となり、半数弱が賃金改善分の獲得を果たした。

賃上げ率は定昇相当分込みで1.79%

では、回答額はどうなっているのか。組合員1人平均の賃上げ額がわかる「平均賃金方式」で見ると、定昇相当分込みの賃上げ全体の平均額は5,233円で、賃上げ率にすると1.79%となっている（これらは集計した242万2,272人での加重平均）。昨年の最終集計と比べると、額では270円程度、率では0.11ポイント低い。

さらに組合規模別に細かくみると、「99人以下」が3,861円・1.67%、「100～299人」が4,503円・1.76%、「300～999人」が4,935円・1.83%、「1,000人以上」が5,475円・1.79%となっており、300人未満計にすると4,331円・1.74%、300人以上計では5,366円・1.80%となる。昨年同時期と比べると、いずれの規模も、額・率の両方とも昨年より低い水準となった。

賃金改善分の平均は1,600円台

今度は、ベアや賃金改善など「賃上げ分」が明確にわかる組合（1,421組合）だけで集計した「賃上げ分」の額・率をみていくと（95万7,087人での加重平均）、平均額は1,615円で、率は0.56%となっている。昨年の最終集計と比べると、「賃上げ分」は定昇相当分込みの賃上げとは異なり、額・率ともに昨年を上回っている。

ルス感染の影響が本格的に広がりはじめた昨年(2020年)は再び2%を切って1.90%となり、2014年以降で最も低い率を記録した(額も最低だった)。

そして今年は、第1回集計(3月19日公表)が1.81%と、いきなり昨を下回る率でスタート。第2回(3月26日公表)も1.81%、第3回(4月6日公表)が1.82%、第4回(4月15日公表)が1.83%、第5回(5月10日公表)が1.81%と、1.8%台が続くが、中間まとめが指摘したように、第5回までは下がる傾向とはなっていない。

規模別にみると、2014年以降ずっと2%台をキープできていた「1,000人以上」が2020年から1.9%台に転じており、今年はさらに1.8%前後で推移と、他の規模に対する優位性が見られなくなっているのが目につく。

2016年から中小が大手を上回る構図に転換

一方、賃金改善分などの「賃上げ分」が明確にわかる組合だけで集計した「賃上げ分」だけの賃上げ率に着目すると、格差是正の取り組みは確実に前進している様子がみてとれる。

データとしてさかのぼることができる2015年から、「賃上げ分」の賃上げ率を規模別にみていくと、2015年では「300人未満」が0.67%、「300人以上」が0.69%と、まだ大手の方が、率が高かったが(0.02ポイント高い)、2016年には「300人未満」が0.48%、「300人以上」が0.44%と、中小が大手を逆転。その後は2020年まで、中小が大手を上回る構図が続く(図表2)。

連合が賃金の「底上げ、底支え」「格差是正」の取り組みを強化する方針を掲げ、賃金水準が低い中小の絶対額をアッ

プさせる運動に明確にシフトしたのは2016年春季生活闘争からだ。方針変更したその年からさっそく、中小の率が大手を上回る構図が始まったことになる。

賃上げ分の率が最も高い規模は「99人以下」

「賃上げ分」の額の推移をみると、1,600円台は2018年以来であり、コロナ禍にもかかわらず、6月の第6回集計までずっと1,600円台をキープしている。率では、昨年よりも高い水準で推移しており、0.55%~0.57%を維持している。

率を規模別にみると、第5回集計では「300人未満」の率が「300人以上」を逆転しており(「300人未満」が0.57%、「300人以上」が0.56%)、かつ、最も小さい規模のカテゴリーである「99人以下」(0.59%)が最も高い率となった。

第3回集計でも中小が大手を上回るのははじめて

また、今年は第3回集計(4月6日公表)まで、「300人未満」の定昇相当分込みの賃上げ率が「300人以上」を上回る状況が続き、第4回集計でようやく、「300人以上」の率を下回ることになった(図表1)。

第3回集計まで中小の賃上げ率が大手を上回ることが続いたのは、規模別の集計が把握できる2000年闘争以降ではじめてのことだった。

図表2 連合の春季生活闘争の賃金改善額・率の2014年からの推移
(平均賃金方式 賃金改善分が明確に分かる組合の集計(加重平均) 賃金改善分)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
計			2,024	0.69	1,324	0.44	1,395	0.48	1,605	0.54	1,560	0.56	1,470	0.50
300人未満計			1,613	0.67	1,165	0.48	1,295	0.56	1,534	0.63	1,511	0.63	1,426	0.58
~99人					1,356	0.58	1,413	0.63	1,580	0.68	1,661	0.73	1,606	0.71
100~299人					1,121	0.45	1,264	0.54	1,523	0.61	1,474	0.61	1,382	0.55
300人以上計			2,063	0.69	1,340	0.44	1,406	0.47	1,614	0.52	1,565	0.55	1,475	0.49
300~999人					1,201	0.45	1,228	0.46	1,475	0.55	1,347	0.52	1,371	0.51
1,000人~					1,372	0.44	1,446	0.48	1,650	0.52	1,610	0.56	1,498	0.49

	2021第1回 (3/19)		2021第2回 (3/26)		2021第3回 (4/6)		2021第4回 (4/15)		2021第5回 (5/10)		2021第6回 (6/4)	
	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
計	1,685	0.55	1,655	0.56	1,675	0.57	1,643	0.56	1,635	0.56	1,615	0.56
300人未満計	1,430	0.51	1,208	0.47	1,297	0.52	1,301	0.53	1,379	0.57	1,362	0.56
~99人	1,791	0.76	1,422	0.66	1,441	0.64	1,384	0.61	1,353	0.59	1,325	0.57
100~299人	1,341	0.45	1,151	0.43	1,265	0.50	1,283	0.51	1,384	0.56	1,371	0.55
300人以上計	1,693	0.55	1,678	0.56	1,709	0.57	1,677	0.56	1,664	0.56	1,649	0.56
300~999人	1,360	0.49	1,157	0.44	1,240	0.47	1,256	0.48	1,246	0.47	1,258	0.47
1,000人~	1,724	0.56	1,747	0.58	1,801	0.60	1,767	0.58	1,762	0.58	1,751	0.58

注：2014年~2020年は最終集計。斜線のセルは、連合公表資料に該当の数値がないため記載できず。
資料出所：連合公表資料

金属春闘でも進む格差是正

JCMでは約850組合が改善分を獲得

自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の5つの産別組織で構成する金属労協（JCM、高倉明議長）の加盟組合でも、中小の獲得する賃金改善分の額が、大手を上回る状況が近年続いており、格差是正の取り組みの成果が数字にあらわれている。

本稿執筆時点での最新の回答集計（5月17日時点）によると、金属労協全体（3,177組合）で、何らかの要求を会社に提出したのは2,650組合。そのうち賃金改善分の要求を行ったのは1,874組合となっている。要求提出組合に占める賃金改善分要求組合の割合は70.7%と7割に達した。

一方、回答を引き出したのは2,221組合で、そのうち賃金改善分を獲得したのは853組合。ただ、前年同期（1,147組合）と比べると、獲得組合数は300近く少なくなっており、コロナ禍による製造業への打撃の大きさがうかがい知れる数字となっている。

また、賃金改善分を要求した組合に占める獲得割合は5割を割り込み（45.5%）、回答を引き出した組合に占める割合は38.4%と、前年同期（51.3%）よりも10ポイント以上低くなった。

賃金改善額が最も高いのは299人以下の中小

賃金改善分の獲得額の平均は1,222円と、前年の最終集計とほぼ同水準だ（図表3）。ただし、今後集計が進むにつれて低下していくことが見込まれ、最終集計（8月）では昨年を下回る可能性が高い。今年是一部自動車メーカーが賃金改善分を要求すらできず、海外との取引が多いサプライヤーの多くがコロナ禍で業績を悪化させた。世界的な巣ごもりによるスマホやPCの需要増で電機産業はそれほど悪くない交渉環境だったが、重工・造船大手は改善分の要求を断念した。

賃金改善分の獲得額を規模別にみると、「1,000人以上」が927円、「300～999人」が1,094円、「299人以下」が1,308円と、

規模が小さくなるほど高くなっており、大手ほど難しい交渉状況に置かれたことがうかがえる。

ただ、5月19日開催の「第9回戦術委員会」は確認事項で、「コロナ禍による厳しい経済・産業情勢の下ではあるが、要求提出組合の約7割が賃上げ要求を行い、回答引き出し組合の約4割で平均1,222円の賃上げを獲得しており、JC共闘全体として、2014年闘争以降の賃上げの流れを継続させることができている」と、8年連続での賃上げ獲得を評価している。

ここ2年の賃上げ額は1,200円台に低下

金属労協加盟組合の回答状況についても、2014年からどのように推移してきたかを振り返ってみると、まず、賃金改善分の獲得額の全体平均が、ここ2年は1,200円台に落ち込んでいる点が目立つ（図表3）。

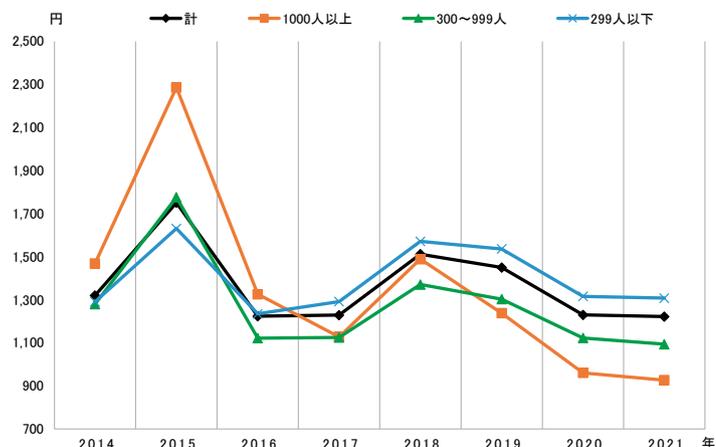
昨年は、新型コロナウイルスの感染拡大による東京都などへの緊急事態宣言が1月に発出され、2月に延長が表明されるなど、まさに、交渉のヤマ場から3月半ばの「集中回答日」までの時期がコロナ禍と重なった。やはり、コロナ禍は賃金改善分獲得額を押し下げる方向に作用したと言ってよいだろう。

中小と大手の獲得額の差は年々拡大の傾向

一方、規模別の獲得額では、中小が大手の獲得額を

図表3 金属労協・2014年以降の賃金改善分の獲得額（単純平均）の推移（単位：円）

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
計	1,320	1,751	1,224	1,229	1,512	1,450	1,230	1,222
1000人以上	1,469	2,286	1,326	1,128	1,489	1,238	961	927
300～999人	1,280	1,776	1,122	1,125	1,371	1,303	1,123	1,094
299人以下	1,291	1,631	1,235	1,292	1,571	1,536	1,316	1,308



注：2014年～2020年の数値は最終集計ベース。2021年の数値は2021年5月17日集計結果によるもの
資料出所：金属労協公表資料

上回る構図が、年々、定着してきたことがわかる。

2014年～2016年までは、「1,000人以上」の獲得額が「299人以下」の獲得額を上回っていた。それが、2017年に「1,000人以上」が1,128円、「299人以下」が1,292円と、両者がはじめて逆転。

「299人以下」が「1,000人以上」を上回る構図は、それ以降は崩れていない。それどころか、その差は年々広がっており、今年は約400円の差がついた。高倉議長は4月2日の記者会見で、「中堅・中小労組が1,000人以上の組合の賃上げ額の平均を上回る傾向が定着した」と言い切った。

いずれの規模でも賃上げ獲得組合数が減少

ただ、格差是正に向けた課題が残っていないというわけではない。理由の1つめとして、JCM内では賃上げ獲得組合数が減少している点をあげることができる。

図表4のとおり、賃金改善分の獲得組合数は、2019年までは1,500組合以上で推移してきており、ピークだった2018年には1,800組合程度にまで増加したものの、昨年は1,292組合まで落ち込んだ。今年は現在のところ853組合であり、まだ最終集計ではないものの、昨年を下回るのは確実とみられる。

規模別にみてもいずれの規模も年々減ってきており、この傾向は中小も例外ではないことが確認できる。「改善額」という面での格差是正は前進している反面、「賃上げの拡がり」という面では道半ばの状況にある。

中小の賃上げ獲得率はもともと低い

賃上げ（賃金改善分の）獲得率でも課題が残りそうだ。回答を受けた組合に占める賃上げ獲得組合の割合をみると（図表5）、金属労協全体では、2014年に55.8%だったのが昨年は48.2%と5割を切り、今年の直近の状況では38.4%と30%台にまで落ち込んでいる。

規模別にみると、いずれの規模も低下傾向にあり、特に「1,000人以上」（40.1%）での落ち込み具合が最も急であることが目につく。

「1,000人以上」は、今年は「300～

999人」の獲得率（44.9%）を下回る状況となっており、獲得率では大手ほど新型コロナウイルス感染症の拡大が影響した可能性がある。

また、「299人以下」は、2014年以降では5割に達しない年が多く、ずっと大手と格差があったことがわかる。

これらの課題は連合全体でも当てはまるか検証してみる必要がある。

大手回答がないと中小が回答を引き出せない

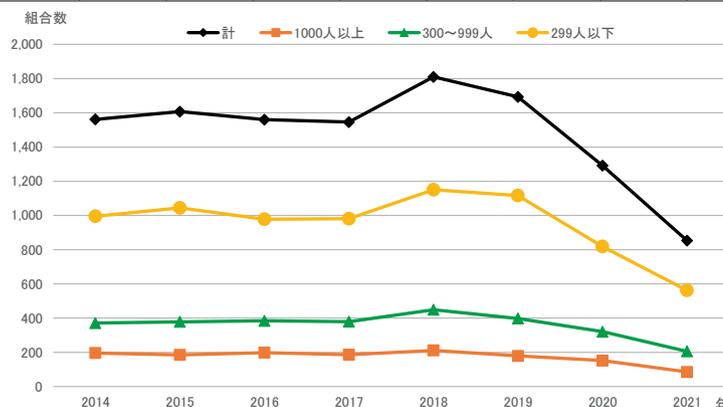
こうした課題については、金属労協も以前から認識している。昨年の2020闘争まとめ（「評価と課題」）のなかで、「中小労組が大手労組を上回る回答を引き出す流れが広がりを見せているものの、大手労組が要求を行わないと中小労組も要求できない、大手労組が賃上げ回答を引き出せないと中小労組も引き出せないという状況は根強く残っている」と、冷静に分析。

「大手労組が賃上げを要求することによって、中堅・中小労組の賃上げ要求に波及し、賃金の底上げ・格差是正につながっており、共闘効果を高めるうえで、引き続き大手労組は役割を果たしていく必要がある」と、大手の役割が引き続き重要であるとの認識を示したうえで、賃上げ獲得率に関して、大手と中小との「2極化が顕著となっている」と言及している。

4月2日の記者会見で浅沼弘一事務局長は、今次闘

図表4 金属労協・2014年以降の賃金改善分獲得組合数の推移

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
計	1,562	1,607	1,560	1,546	1,810	1,693	1,292	853
1000人以上	196	185	198	186	211	179	152	85
300～999人	371	378	384	379	449	398	321	206
299人以下	995	1,044	978	981	1,150	1,116	819	562



注：2021年は5月17日集計。その他の年は最終集計。

資料出所：金属労協公表資料

争の回答状況について、中小の賃金改善分の獲得額が大手を上回っている点だけ进行评估するのではなく、「トータルでみないといけない」と説明し、獲得率からみれば「規模が小さい組合は厳しい状況」との見方を示した。

時給引き上げ率は昨年を下回ったが一般組合員を超える

時給引き上げ額は21.24円で昨年を下回る

パートタイマーなどの有期・短時間・契約等の労働者の時給引き上げについては、今年は、地域別最低賃金の伸びが微増というなかでの交渉となった。2020年度の地域別最賃の全国加重平均は902円で、昨年から1円の増加にとどまった。

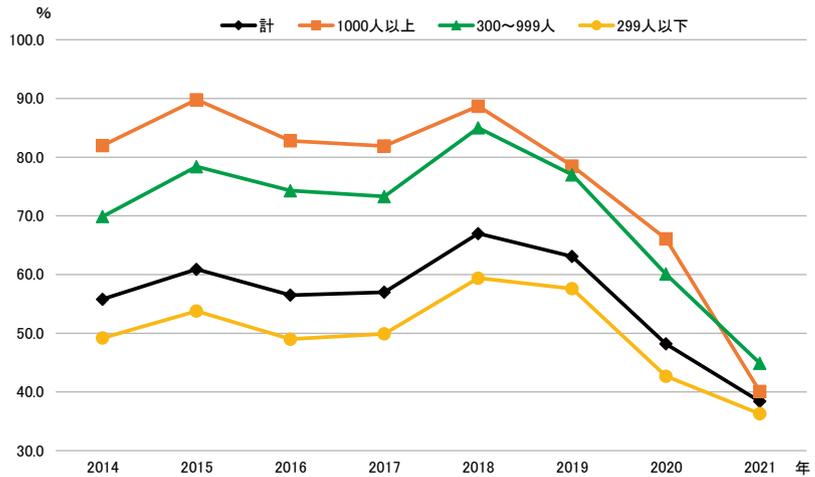
こうしたなか、連合の第6回集計の結果をみると、有期・短時間・契約等の労働者の時給引き上げ額（5万2,960人の加重平均）は21.24円で、平均時給は1,044.36円となった（図表6）。

一方、月給は、引き上げ額が4,218円で、引き上げ率は1.94%となった（1万8,889人の加重平均）。

時給引き上げ額は2014年以降、昨年まで前年比プラスが続いていたが、はじめて前年比マイナスとなったことがわかる（前年は27.11円）。

図表5 金属労協・賃金改善分を獲得した組合の割合（対回答・集約組合比）

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
計	55.8	60.9	56.5	57.0	67.0	63.1	48.2	38.4
1000人以上	82.0	89.8	82.8	81.9	88.7	78.5	66.1	40.1
300~999人	69.9	78.4	74.3	73.3	85.0	77.0	60.1	44.9
299人以下	49.2	53.8	49.0	49.9	59.4	57.6	42.7	36.3



資料出所：金属労協公表資料

一般組合員の賃上げ率を上回る

引き上げ率自体は時給・月給ともに昨年実績に届かなかったものの、参考値ではあるが第5回集計では、時給・月給それぞれの引き上げ率は、一般組合員の定昇相当分込みの賃上げ率（1.81%）を上回った。連合の中間まとめは、「分配構造の転換に向けて、格差是正と『働きの価値に見合った賃金水準』を意識した動きが前進しているものと受け止める」と前向きに評価している。（荒川創太、多和田知実）

図表6 連合の春季生活闘争における有期・短時間・契約労働者の時給等引き上げの2014年からの推移（加重平均）

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	引き上げ幅(円)	平均時給(円)/引上率(%)												
時給	11.28	900.70	16.78	917.93	17.93	934.78	21.29	952.18	24.70	970.62	25.91	994.64	27.11	1,027.21
月給	2,227	1.15	4,038	2.01	3,564	1.78	3,506	1.74	4,146	2.03	4,038	1.96	6,312	3.02
最低賃金 全国加重平均額(年度)	780		798		823		848		874		901		902	

	2021第1回(3/19)		2021第2回(3/26)		2021第3回(4/6)		2021第4回(4/15)		2021第5回(5/10)		2021第6回(6/4)	
時給	24.61	1,046.23	-	-	22.52	1,048.18	21.91	1,048.59	21.88	1,047.86	21.24	1,044.36
月給	4,976	2.13	-	-	4,492	2.07	4,445	2.05	4,442	2.03	4,218	1.94
最低賃金 全国加重平均額(年度)	未定											

注：2021年第2回集計では、時給と月給の集計は行われていない。

資料出所：連合公表資料、厚生労働省公表資料