

データでみる春闘を取り巻く状況

2023年2月

資料室報 No. 165

JR貨物労組中央本部

1. 41年ぶりに消費者物価指数4.0%上昇（昨年12月）

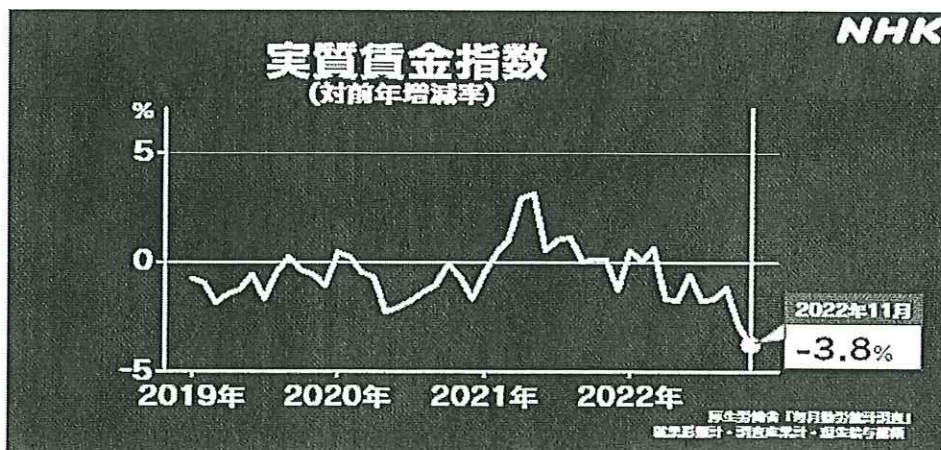
総務省が発表した昨年12月の全国消費者物価指数（2020年＝100）は、104.0%と約41年ぶりの上昇となりました。上昇は16カ月連続で、エネルギー・食料・生活必需品などほとんどの品で値上がりとなり、日々の生活にじわじわ負担がおしよせています。特に電気代が21.3%、都市ガス代は33.3%で値上がりが突出しています。

【図1、総務省】生鮮食料品除く



2. 実質賃金8年半ぶりの下落（従業員5人以上）

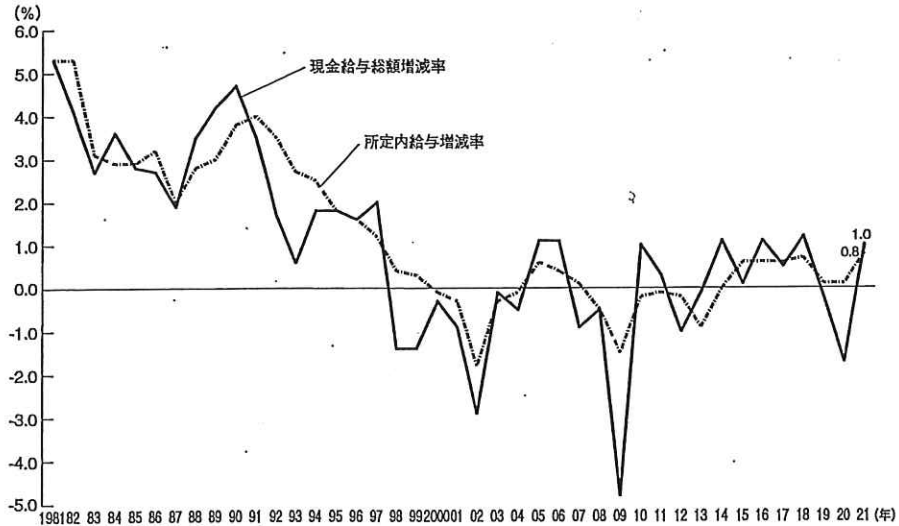
厚労省の勤労統計調査によると、昨年11月の実質賃金が前年同月比3.8%減と2014年5月以来8年ぶりの落ち込みと発表しました。実質賃金の前年割れは8カ月連続となります。物価が上がる中、賃金の頭打ちで家計は火の車です。【図2、厚生労働省】



さらに現金給与、所定内給与の増減率の推移を見れば、1997年から約25年間ほとんど上がっていないことが見てとれます。バブル崩壊後デフレ経済の下で、物価下落が進みましたが、賃金はそれ以上下落していることで、生活は一層厳しい状況におかれているのです。

【図3、厚生労働省】

現金給与と総額及び所定内給与の増減率の推移（事業所規模30人以上）

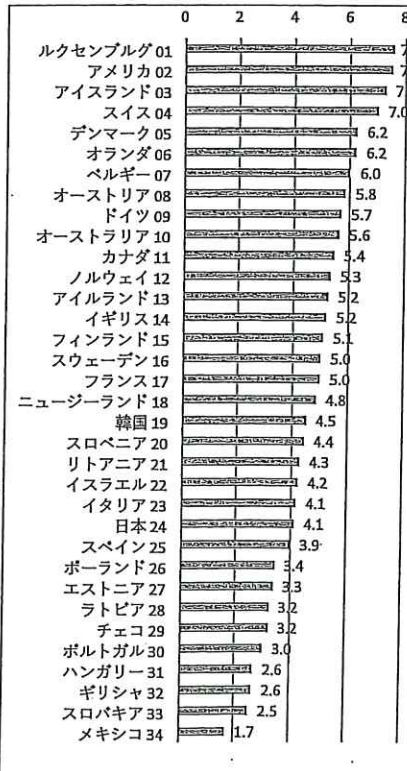


3. 賃金水準の国際比較

OECDが算出した加盟国の2021年平均年間賃金のランキングでは、日本は4.1万ドルの34カ国中24位でアメリカの約半分、韓国より4000ドル低くなっています。この数字結果は、企業が賃金を抑え効率化をはかった結果、消費も停滞、経済の縮小化が一層進んでいるものと見るができます。【図4、5、6】

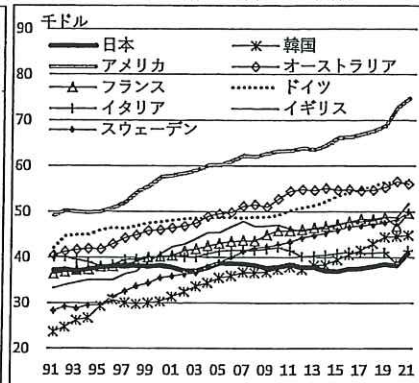
OECD諸国の平均年間賃金ランキング

2021年米ドル建て、購買力平価による換算値 単位:万ドル

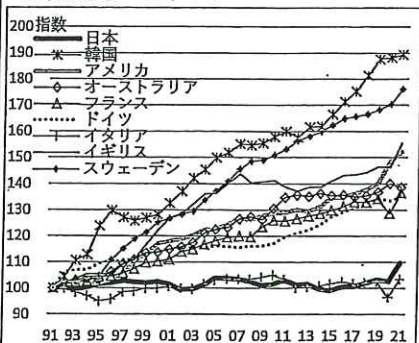


9カ国の年間賃金推移

<金額推移 米ドル建て、購買力平価による換算値>



<経年指数推移 1991年=100>

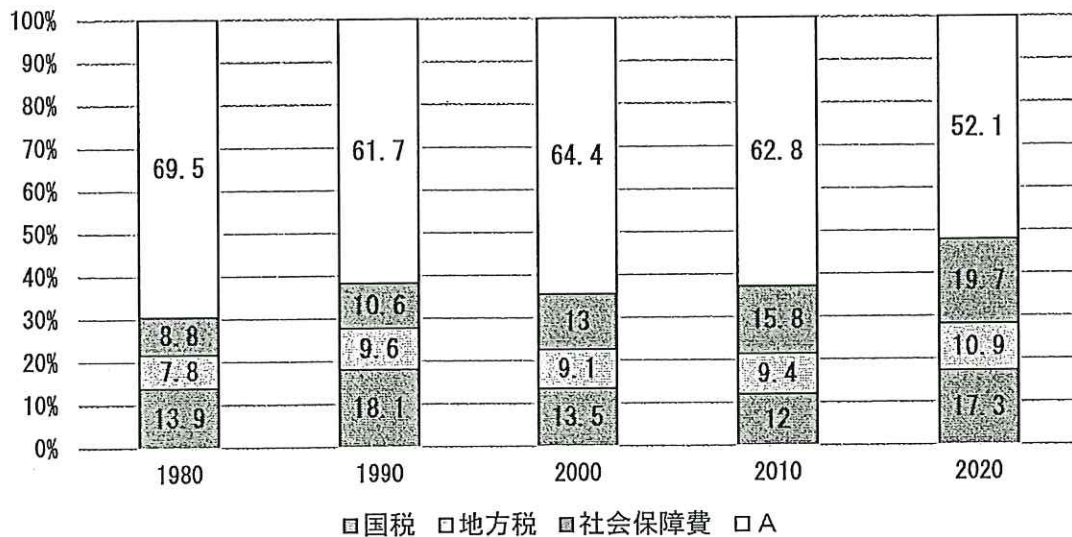


OECD統計から作成

4. 社会保障費の国民負担率の推移

社会保障費（国税・地方税・社会保障負担）の対国民所得比は年々増加傾向にあります。背景に少子高齢化や労働人口減少による社会保障費や防衛費の増額など国民負担は増すばかりです。賃金が伸び悩む中、公費負担率は47.9%に上り、生活は益々苦しくなるばかりです。また財政赤字による潜在的国民負担率はさらに増え、2020年で62.8%に達すると言われています。

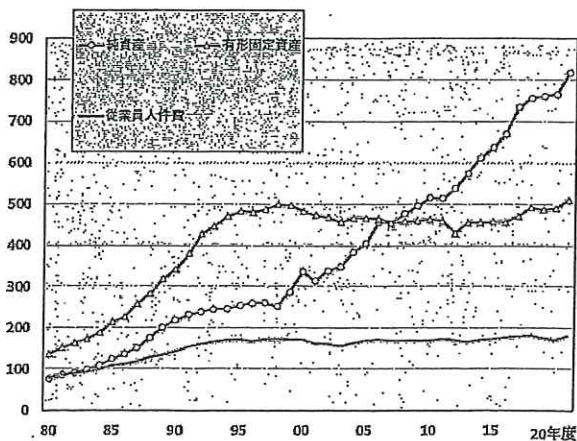
国民負担率（対国民所得比）【図7】



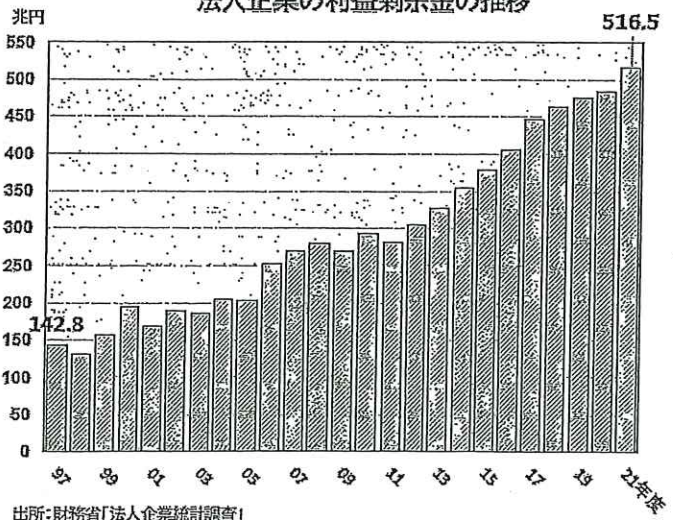
5. 低迷する人件費と蓄えた企業の利益剰余金

1990年代より労働者の賃金がほとんど上がらない中で、企業の利益剰余金は蓄えられ一方です。バブル崩壊以降、リストラによって総額人件費は抑えられ、過剰設備を抱え将来への設備投資が進みませんでした。しかし企業の利益剰余金（内部留保）は増し、コロナ禍であっても労働者への配分は行なわれませんでした。【図8、財務省】

低迷する人件費と設備投資、
過剰化する純資産



法人企業の利益剰余金の推移

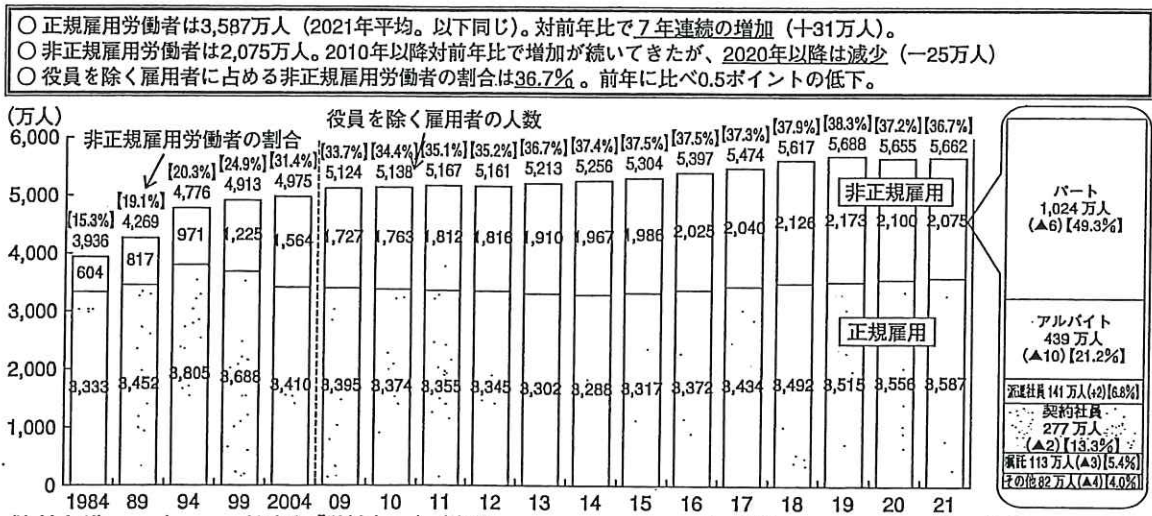


6. 非正規雇用労働者の推移

現在、非正規雇用者は雇用者全体の約36.7%と見られています。1986年労働者派遣法の成立以降、バブルが崩壊し各企業は人件費抑制が実施されました。さらに1995年当時の日経連は「新時代の日本の経営」を提唱し、柔軟に働かせる非正規雇用の拡大を一気に進めました。それは企業経営が悪化した場合の「雇用の調整弁」としての機能を持たせる狙いがあったからです。しかし莫大な利益を上げながらも正規雇用登用は抑えられました。

【図9、総務省】

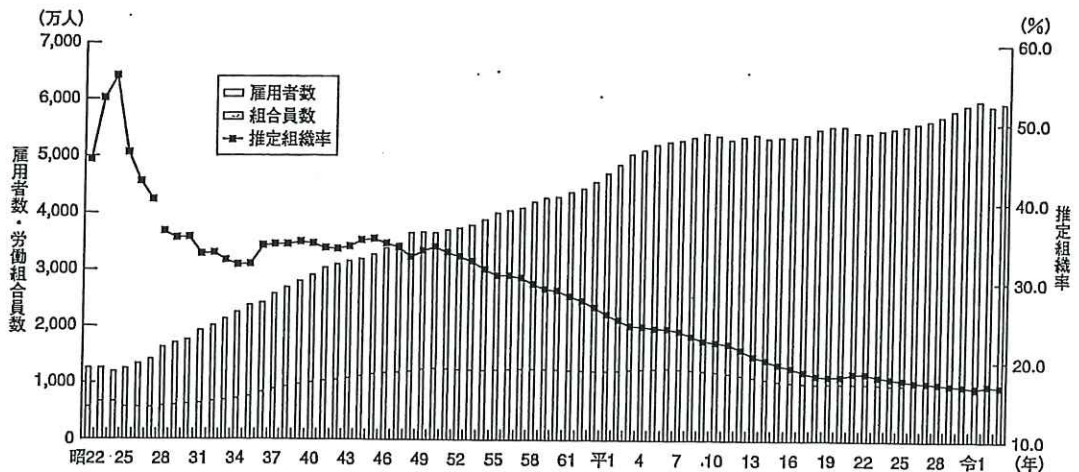
詳細データ 非正規雇用労働者の推移



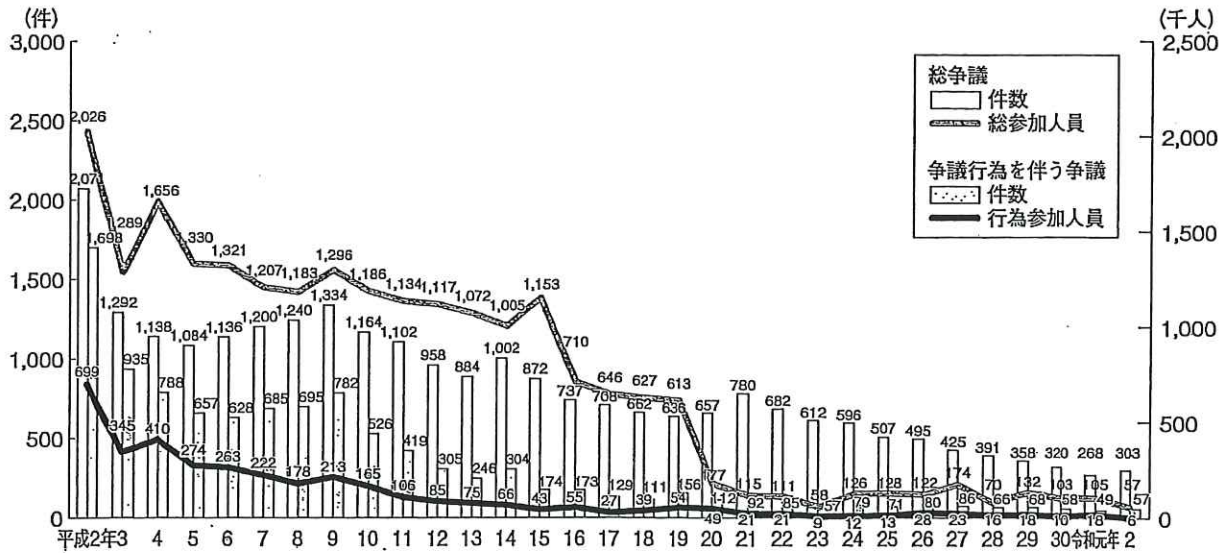
7. 労働組合の現勢と争議発生件数

終戦後の1949年の労働運動高揚期は、労働組合の組織率は50%を超え、労働争議も数多く起こりました。しかし1960年以降の高度経済成長期では民間企業の労使協調路線、労組の求心力低下、さらには非正規雇用者の拡大など雇用形態が原因で大幅に組織率を下げました。現在は16.9%（2021年）まで低下しています。その結果労働争議件数も激減しています。その裏には労働者が「泣き寝入り」を強いられている実態も明らかとなっています。【図10、総務省】

労働組合の現勢



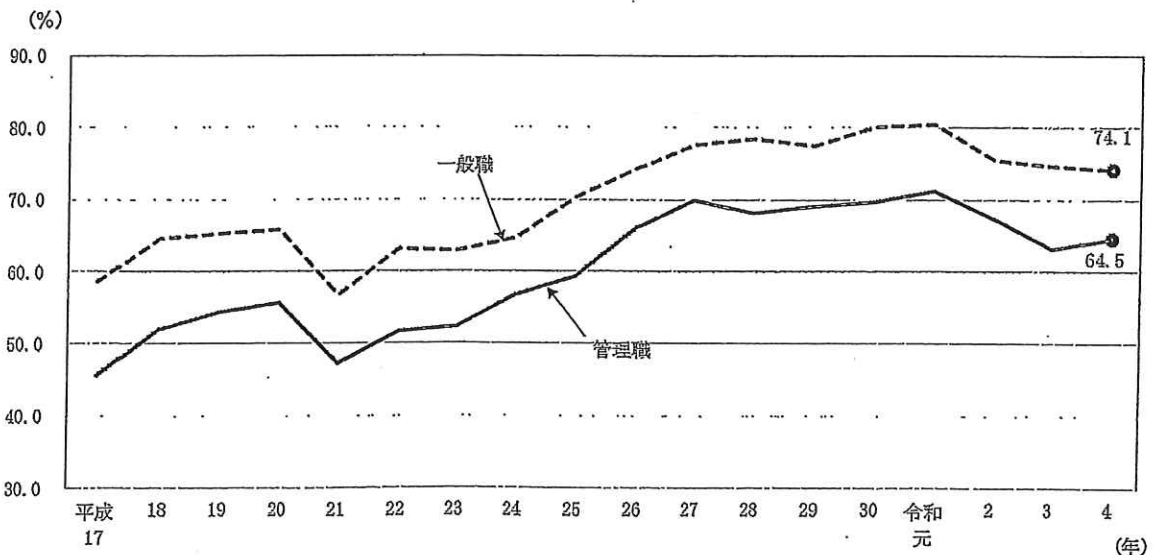
争議発生件数等の推移



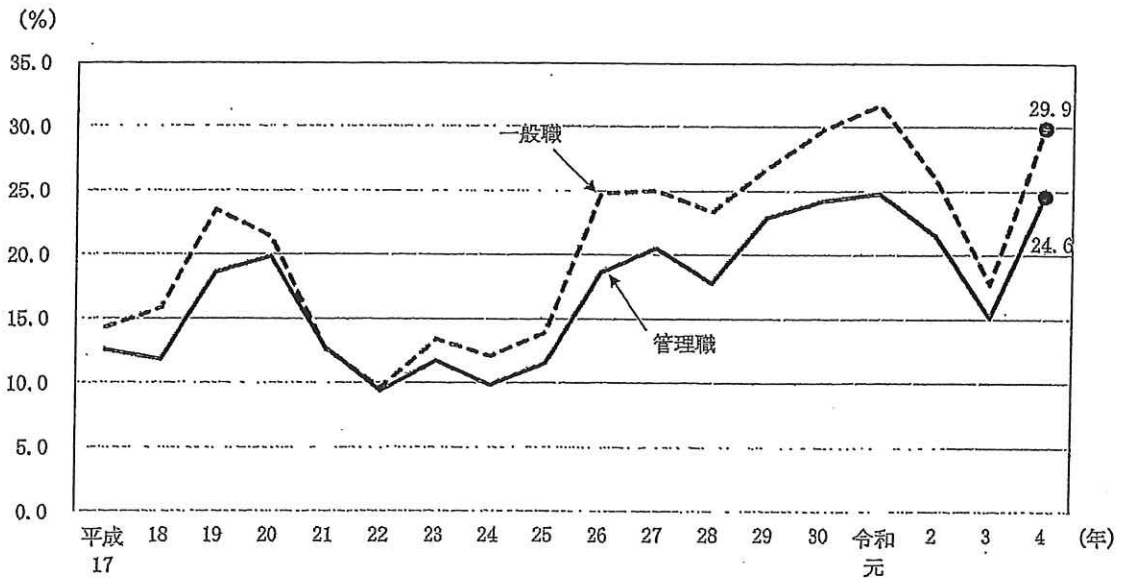
8. 定期昇給とベア実施の推移

1990年代高度経済成長の頭打ちになり、企業はより利益を上げるために賃金制度を「成果に見合う賃金」制度に舵を切りました。今ではその流れをくむ「能力給」として多くの企業が導入しています。しかし「成果給」は、定期昇給としての年功賃金を否定するものであり、結果に対しての報酬という考えです。よって「成果給」のデメリットが明らかにされましたが、定昇制度も約70%の企業での導入にとどまっています。さらにベースアップの実施に至っては約30%の企業のみです。いかに各企業が人件費アップを行なっていないかが伺えます。原因は労働組合の組織率低下が原因もありますが、労働組合の闘う姿勢がここでも表れている結果と言えます。【図11.12】

定昇を行った・行う企業割合の推移



ベアを行った・行う企業割合の推移



注：管理職及び一般職それぞれの定昇制度がある企業に占める割合である。

9. これまでの春闘を巡る動向と春闘の意義について

春闘をめぐるこれまでの動きとして、

- ① 春闘は、朝鮮戦争特需の終わり頃から、各企業の人員整理や労働条件の切り下げに対して、1955年8単産で共闘して賃上げや労働条件交渉を行なったのが始まりとされます。
- ② 1976年、第1次オイルショック後の「狂乱物価」の時は、ストライキを構え春闘を闘いました。これに対して日経連(当時)は、「高すぎる賃上げが物価を押し上げる元凶」として対抗しました。(賃上げは生産性向上の範囲内で行なうべき。生産性基準原理)
- ③ 1970年末、中小企業で倒産多発。日経連は「雇用か賃上げか」を対置し、労働側はそれに応え、要求の引き下げを行ないます。労使双方で「生産性の範囲内に」
- ④ 1980年代、労働側と経営側は「経済整合性論」で一致。
- ⑤ 1990年バブル崩壊後、労働組合の過度な要求自粛。デフレ状況となり「失われた30年」に突入。定昇1.6~1.8%、ベアなしが続く。
- ⑥ 1995年、急激な円高により、実質的な物価や賃金が上昇。日経連は「日本の賃金は世界のトップクラス、物価を引き下げる必要」と発言。連合と日経連が共同で政府に要望。1) 公的規制の緩和・撤廃 2) 市場原理の導入 3) 公正な競争による産業構造の転換 4) そのことで物価水準の低下を を提言します。「良いデフレは、正しい道である」
- ⑦ その後、規制緩和と競争原理の導入の結果、過当競争が進み、賃金低下と労働条件の切り下げが起こります。さらに劇的な非正規雇用の拡大がはかられます。
- ⑧ 現在まで「デフレの悪循環」に陥ります。2014年、安倍首相は、政労使会議で賃上げ要請を、「官製春闘」。連合統一要求示さず。産別自決方式に。
- ⑨ 2018年春闘、けん引役のトヨタ労組、要求額を非公表。
- ⑩ 2023年、物価大幅上昇。政府が「成長と分配で経済の好循環」を提唱。連合5%程度要求。

これまで見てきたように、労働組合側が資本に対して過度な忖度で要求の自粛と闘わない方針によって春闘を自ら形骸化してきました。労働者にとっていつの時代も労働組合の質によって資本の側に翻弄され続けられてきたのです。まさに春闘の意義は、労働者が団結を強化して、資本側に対決し要求を闘いとるものです。その団結力をより強固にすることこそ春闘にとって重要になるにもかかわらず、連合内の足並みが乱れているところに問題があるのです。今一度「統一要求・統一闘争」の重要性を確認し、これまで誤魔化されてきた低い労働力をより高く売るために奮闘しなければなりません。よって今2023春闘が組合員の生活を守るための絶好の機会であることを改めて確認する必要があります。

以上