

# エランコジャパン労働組合

## UNION NEWS <23年2月特別号>

### 春闘（しゅんとう）とは

#### ■『春闘（しゅんとう）』とはいったい何？

春闘とは、春季生活闘争の略語で、労働組合と経営陣で行われる労使交渉のことです。

労働条件の改善を目的としており、例年2月～3月に行われるため、“春季生活闘争”と呼ばれています。春闘の具体的な内容は、賃上げ交渉や労働時間改善の交渉です。大手企業の春闘で決まった労働条件や賃上げの相場が、中小企業が春闘を行う際の交渉の指標となります。<sup>(※1)</sup>



#### <春闘の歴史>

春闘は、1995年日本労働組合総評議会の主導によって、産業別の8つの労働組合が賃金アップを目的として、企業と交渉を行ったのが始まりです。その後、多くの労働組合が集まるようになり、今日のように大規模な労使交渉となりました。多くの労働組合が集まる理由は、組合によって力量に差があるからです。1つの組合では力が弱くても、複数の組合が集まることで企業との交渉を優位に進められます。

また、春闘はメディアに取り上げられることも多く、注目度が高いです。

#### ■春闘での要求事項（月例賃金）とは？

##### 【定昇（ていしょう）】

定昇とは定期昇給の略語で、定期昇給は、「個人」の年齢や社歴、仕事の成果に応じて昇給する仕組みです。<sup>(※5)</sup>

##### 【ベア】 ★生涯賃金に大きな影響があります。

ベアはベースアップの略語で、ベースアップは「会社」の業績などに応じて、社員全員の給与を一律で上げる仕組み。

労働者にとっては賃金改善につながりますが、企業にとっては人件費増大に直結するため、春闘ではベアが争点になることが多いです。

<エランコジャパン株式会社が23年に予定している数値>

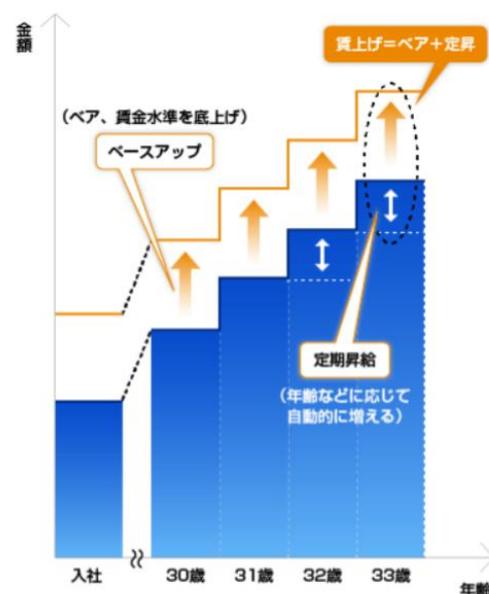
23年定期昇給予定<sup>(※2)</sup>

(平均の昇給率) **2.4%**

23年ベースアップ予定<sup>(※2)</sup>

**0% (実施予定なし)**

定期昇給とベアの違い



2014年2月18日付 日経産業新聞 19ページ

(※3)

### ■ 消費者物価指数

消費者物価指数の推移

	全 国			
	総 合	生 鮮 食 品 を 除 く 総 合	生 鮮 食 品 及 び エ ネ ル ギ ー を 除 く 総 合	食 料 ( 酒 類 除 く ) 及 び エ ネ ル ギ ー を 除 く 総 合
21年 10月	0.1	0.1	▲0.7	▲1.2
11月	0.6	0.5	▲0.6	▲1.2
12月	0.8	0.5	▲0.7	▲1.3
22年 1月	0.5	0.2	▲1.1	▲1.9
2月	0.9	0.6	▲1.0	▲1.8
3月	1.2	0.8	▲0.7	▲1.6
4月	2.5	2.1	0.8	0.1
5月	2.5	2.1	0.8	0.2
6月	2.4	2.2	1.0	0.2
7月	2.6	2.4	1.2	0.4
8月	3.0	2.8	1.6	0.7
9月	3.0	3.0	1.8	0.9
10月	3.7	3.6	2.5	1.5
11月	3.8	3.7	2.8	1.5
12月	4.0	4.0	3.0	1.6

(資料)総務省統計局「消費者物価指数」

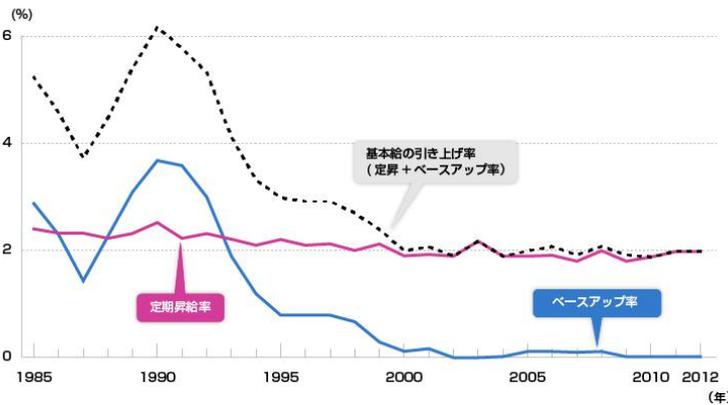
総務省が1月20日に公表した消費者物価指数によると、22年12月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は**前年比4.0%**(11月:同3.7%)となり、上昇率は前月から0.3ポイント拡大した。事前の市場予想(QUICK集計:4.0%、当社予想も4.0%)通りの結果であった。

消費者物価指数の調査対象522品目(生鮮食品を除く)を前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けると、12月の**上昇品目数は417品目**(11月は412品目)、下落品目数は58品目(11月は68品目)となり、**上昇品目数が前月から増加**。

円安は全ての輸入品の価格上昇に直結するため、価格転嫁による物価上昇が幅広い品目に及んでいる。すでに円安には歯止めがかかっているが、川下にあたる消費者物価指数にその影響が反映されるまでには時間がかかるため、**上昇品目数の増加傾向はしばらく続く**。(※6)

### ■ 賃金水準

基本給引き上げ率の推移



(注) 定期とベースアップの区別のある企業を対象  
(出所)経団連  
2014年1月5日 日本経済新聞夕刊 6ページ

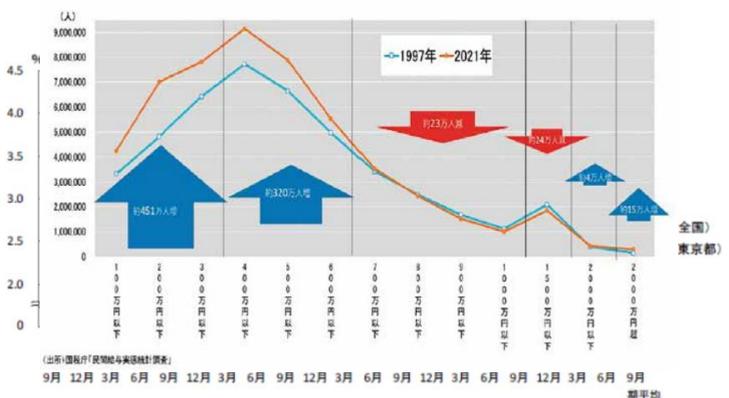
物価下落と経済活動縮小の悪循環が続く「デフレスパイラル」の状態となった90年代の後半から下降線を描くようになりました。企業が賃金コスト削減のため、ボーナスの減額によって賃金を引き下げたり、派遣社員やパートなど非正規社員の採用を増やしたりしたためです。**ベアもほぼゼロの状態が10年以上続きました**。2002年にトヨタ自動車が高コスト体質の是正のためにベアをゼロとしたトヨタショックが起き、他の企業もこれに追随したのです。この頃から本格的なリストラに踏み切る企業が増え、労組側がベアより雇用維持を優先して求めたことも影響しました。

その後、企業は業績が良かった場合は、ベアではなく一時金の引き上げで社員に報いるようになりました。ベアによって基本給全体の水準を上げると、景気が悪くなっても引き下げるのが難しいからです。基本給が上がると、それに連動する残業代や社会保険料も上昇します。これに対し、一時金は業績次第で柔軟に上げ下げすることができ、残業代など他の経費への影響も少なくて済みます。

給与所得状況は、賃金格差が大きくなり、700万円以下の所得者が大きく増え、700~1,500万円の所得者が減少、2,000万円以上所得者が増加している状況となっている。

その中、失業率の実態としては、政府による「雇用対

給与所得者の所得分布の変化 1997年→2021年



(出所)国税庁「民間給与実態統計調査」

出所: 東京都総務局「東京の労働力(労働力調査結果)」  
総務省統計局が実施している「労働力調査」(基幹統計調査、標本数約4万世帯)のうち、東京都分の調査票データ(約4,400世帯)の集計結果

策（雇用調整助成金等）」やワクチン接種で改善が見られるが、コロナ前の失業率には戻っていない。

### ■ 連合東京の基本的な考え

「底上げ」「底支え」「格差是正」の3点セットで働きの価値に見合った賃金水準へ引き上げ。



※4

### <参考>

※1 <https://jinjibank.jp/knowhow/43001/#:~:text=2023%E5%B9%B4%E6%98%A5%E9%97%98%E3%81%A7%E3%81%AE%E8%B3%83%E4%B8%8A%E3%81%92%E7%9B%AE%E6%A8%99%E3%81%AF5%>

※2 23年1月時点

※3 <https://www.nikkei4946.com/knowledgebank/visual/detail.aspx?value=132&page=1#list>

※4 熱くなれ！連合東京 2023 春季生活闘争

※5 <https://doda.jp/guide/money/037.html#:~:text=%E5%AE%9A%E6%9C%9F%E6%98%87%E7%B5%A6%E3%81%A8%E3%83%99%E3%83%BC%E3%82%B9%E3%82%A2%E3%83%83%E3%83%97,%E3%82%92%E4%B8%80%E5%BE%8B%E3%81%A7%E4%B8%8A%E3%81%92%E3%82%8B%E4%BB%95%E7%B5%84%E3%81%BF%E3%80%82>

※6 <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=73669?site=nli>