

2014
春闘

特集2 インタビュー『方針を語る』

実質賃金の維持・確保への取り組みスタート

日本経済と生活を守る、統一ベア要求



UAゼンセン 書記長 松浦 昭彦 氏

1. 2014春闘(労働条件闘争)の位置づけについてお聞かせください。

経済情勢と家計への影響として、消費者物価は1%弱上昇し(2013年10月時点)、2014年4月からは消費税率の引き上げが決定されており、当面は物価上昇が続くと予想されます。2014労働条件闘争は、これまでのデフレ下とは異なり、緩やかな物価上昇の中で行う闘争であり、実質賃金の維持・確保に全力で取り組む、物価上昇を賃上げで確保していくという流れを作るスタートの年と位置づけられます。全加盟組合が要求内容や交渉状況を報告・発信して相乗効果を生み出し、賃金の社会性を最大限に発揮しなければならない闘いといえます。

単身者か世帯形成者か、また年齢層や正社員か否かによらず、物価上昇の影響を何かしら受けています。適正な賃上げを獲得しすべての労働者に配分されなければ、組合員は生活を切り下げるしかありません。本年度はこの状況を踏まえ、統一ベア要求が必要と考えています。

2. 闘争の枠組み・進め方についてお聞かせください。

2013年の春以降、労働条件闘争のあり方委員会を検討し、賃金闘争は今後、統一闘争に収れんしていくのが望ましいという方向性については結論づけられました。ただ、新産別結成後すぐには妥結権を産別に委譲(中央闘争委員長に集約)できない組合もあります。2014賃金闘争は、全体を「賃金闘争」とし、「統一賃上げ闘争(統一闘争)」と「賃上げ闘争」のグループに分け、「統一闘争」を基軸にするものの、2013労働条件闘争で「統一的運動」(旧JSDの方式)に参加した組合で今年も妥結権委譲が難しい場合は、「賃上げ闘争」に登録することも可としています。グループは異なっても「賃金闘争」という枠組みでともに運動を進め、要求内容、スケジュール、情報公開などは共通で産別方針に則って取り組みます。

3. 2014賃金闘争の要求の組み立てはどのようになっていますか。

連合方針を踏まえ、UAゼンセンでは全加盟組合

の統一基準として、賃金体系(カーブ)維持分を確保した上で、一人平均賃上げ(ベア)1%(対所定内賃金)または2,500円以上を要求します。正社員組合員の要求として、賃金水準がミニマム水準(高卒35歳基本賃金240,000円など)を下回る組合は、賃金体系(カーブ)維持分を含め1人平均9,500円(内訳は体系維持相当分4,500円、ベア分2,500円、格差是正分2,500円)の要求を掲げています。

UAゼンセンの加盟組合では、300人未満の組合が約4分の3を占めます。これらの中小組合の多くがミニマム水準に達しておらず、先ほどの「9,500円」を要求する組合の方が数としては多くなります。消費税増税を4月に控え、このような賃金水準では、過年度物価上昇分を獲得するだけでは生活を守れません。組合員の期待に応えるためにも、「格差是正分」にはある意味「生活防衛」の気持ちも込めています。

4. 短時間組合員についてはどのように取り組まれますか。

約半数(51%)を占める短時間組合員(パートタイマー、契約社員など)に関しては、大きな組み立ては従来通り「処遇改善」と「賃金の引き上げ」の2本柱です。処遇改善のニーズも大きく、無期契約労働への転換、一時金制度の導入・整備、正社員への転換促進、契約期間中の権利行使の保障を最優先取り組み事項とし、福利厚生、労働時間などの整備も進める方針です。

賃金の引き上げは、正社員との均等均衡の考え方から、組合の正社員と同様に賃上げ(ベア)を要求するというのが大きな方針です。

パートタイマーに関して詳しく話します。正社員と職務・人材活用が同様で、賃金制度が整備されている場合、正社員の賃金水準がミニマム水準を下回る組合(a)では、制度に基づく昇給に加えて1%のベア、格差是正として1%(合計2%)が要求基準です。正社員の賃金水準が到達水準を上回る組合(b)では、昇給+1%のベアを基準とします。

賃金制度が未整備の組合では、体系維持分を含めて30~45円の時間給の引き上げを要求する方針で、昨年20~40円から少し上昇しました。先ほどの

区分で言うと(a)の場合は45円(1%のベアを含む)、(b)は同様に40円を目安としています。正社員と職務内容が異なる、または分類できない場合は、同様に30円の引き上げを基準としています。

※補注:短時間組合員の賃金引き上げの要求基準は、以下のとおり。

- ① 正社員と職務・人材活用が同様の短時間組合員(均等・均衡待遇)の要求基準

賃金制度	正社員の水準	契約社員	パートタイマー
整備済	到達水準以上	正社員と同様の率(制度に基づく昇給+ベア1%)	
	ミニム水準未満	正社員と同様の率(制度に基づく昇給+ベア1%+格差是正)	
未整備	到達水準以上	6,000円(目安)	40円(目安)
	ミニム水準未満	7,500円(目安)	45円(目安)

- ② 正社員と職務内容が異なる短時間組合員・分類が不能な短時間組合員の要求基準

賃金制度	契約社員	パートタイマー
整備済	正社員との均衡待遇を考慮し、正社員の要求を基に短時間組合員の職務内容等を勘案した水準	
未整備	5,000円(目安)	30円(目安)

5. 政府や経営者団体からの発言による影響は見られましたか。

私たちはこれまでも「日本経済の自律的回復には、働く者の所得向上が不可欠であり、所得向上と将来不安の払しょくで消費マインドを改善し、デフレからの脱却、経済成長につなげていかなければならない」と主張してきました。最近、政府や経営者団体からも同様の趣旨の発言が散見されます。しかし、現実として景気回復の実感はまだなく、様々な調査からも明らかなおり現時点でベア実施を予定している企業は多くありません。組合が要求しない限り明確に位置づけられないでしょう。政府や経営者団体の影響によらず、日本経済を守るため、そして生活防衛として、賃上げ(ベア)は重要です。賃金は労働組合と経営側が交渉して決定するものであり、組合はしっかり要求を組み、交渉していかねばなりません。その意味で、2014労働条件闘争はまさに労働組合の真価が問われる闘いといえます。

賃上げが実現しなければ、アベノミクスの前提が崩れてしまいます。色々な最悪のケースを想定しておかなければなりません。例えば国債が暴落すると、まず地方の中小企業が立ち行かなくなります。今は、非常に危うい橋を渡っていると感じています。

6. どのような賃金闘争になると予想されていますか。

中小の製造業はなお業績の厳しいところが多く、流通産業でも地方はまだ回復していません。会社の業績が上向きなのはごく一部という状況の中、統一して大手も中小も昨年プラス1%高い要求なので、相当厳しいと思っています。大手は一定の回答を引き出せる組合もあるかもしれませんが、連合の中で互いに相場形成していく必要があります。

中小労組では9500円を要求する組合が多く、UAゼンセンとして相当サポートしなければ交渉は大変難

しいでしょう。経営状態も考慮する必要がありますが、一方で「生活を守るためにこれだけは必要」ということを、どれだけ覚悟して、助け合いながら要求に近い水準を引き出していかねばなりません。大手が流れを作るとい面はあるとしても、中小がどこまで解決に反映できるかが鍵になるでしょう。中小労組は組合役員も交代が早く、経営者への説明も難しい場合が多いのが現状です。サポートとしては、各都道府県支部のUAゼンセン職員が交渉の場に同席する、経営者の説得を行うなどを想定しています。また、地域や同業種内で情報交換しながら連携して取り組むことが重要です。格差是正を進めるために、自社賃金水準把握を促進することも必要です。

7. 2014労働条件闘争の賃上げ以外の観点の課題や、今後の中期的課題についてお聞かせください。

2014労働条件闘争のポイントはやはり賃上げ(ベア)だと考えていますが、他の重要課題として、2013闘争で必須課題とした労働者派遣法、労働契約法、高年齢者雇用安定法の改正への対応については、未整備の組合は必ず取り組むこととしています。また2014闘争では、消費税増税分は要求項目に入れていませんが、適正な価格転嫁が社会全体でなされるのが重要です。加盟組合には納入する側・受ける側両方ありますが、共通軸としては最終的に消費者に価格転嫁されるべきでしょう。価格表示については、民主党政権時代に外税方式も選択可能となるよう取り組んできましたが、産別として外税方式を基本とすることを求めています。

中期的課題として、短時間組合員の処遇と男女共同参画を挙げたいと思います。パートタイマーは、これから無期契約労働や10年以上など勤続年数の長い方も出てきます。きちんとした賃金・処遇制度、適正な能力評価システムを作ることが大切であり、さらなるブラッシュアップが必要です。中小組合にも同様のことが言え、賃金制度が未整備のところはまだ多く、仕事に見合う賃金制度を確立する必要があります。UAゼンセンでは女性比率が58%に上りますが、2013年6月に新産別結成後初めての「男女共同参画推進計画」を策定しました。職場での男女平等、ワーク・ライフ・バランス、組合活動での男女共同参画の実現について強化する方針です。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):「原点を見つめ、未来を拓こう! UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負業など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は、145万3456名、2450組合(2013年9月現在)。

松浦 昭彦(まつうら・あきひこ)氏
1984年帝人入社。帝人労組執行委員、ゼンセン同盟総合化学・繊維部会副書記長、UIゼンセン同盟化学部会副事務局長・事務局長、UIゼンセン同盟書記長を歴任。2012年11月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日時 2013年12月17日)