

産業・業種の厳しい状況の中での賃上げは評価できる。 今後は、物価上昇だけに頼らない賃上げの取り組みへの コンセンサス形成が重要



全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン) 書記長 松浦 昭彦 氏

1. 2015春闘を振り返って

— 重点的な取り組み、ポイントを教えてください。

基本的な考え方として、大きく分けて①実質賃金の維持・向上、②顔の見える共闘の強化、③男女間・規模間・雇用形態間等の格差是正、④総合的な労働条件の取り組みの強化に取り組んだ。2014労働条件闘争では、過去15年間で最大の賃上げ率を勝ち取り、中小の頑張りもあり社会全体の底上げにつなげることができた。歴史的には、産別としての統一ベア要求には長年取り組んでこなかったため、今年は昨年が続いて2年目の取り組みとなり、その他の項目と比べれば①の賃金関係に力を入れて取り組んだといえる。

2015闘争は、連続して物価上昇局面にあり、消費税増税を含めると3%近い物価上昇があることを踏まえ、賃金体系(カーブ)維持分に加えて3%基準の賃金引き上げを基本とした。一方で、加盟組織には円安がプラスに働かない業種が多いため、3%を基準に「少なくとも2%以上の賃金引き上げを要求する」と、幅をもたせた要求とした。

— 短時間組合員の方の取り組みについてはいかがですか。

組合員の半分強を占める短時間組合員(パートタイマー、契約社員等)の要求については、改正パートタイム労働法による待遇の原則を踏まえ、賃金、一時金、退職金等を含め労働条件全体として仕事内容、働き方に応じ、正社員と均衡ある処遇制度を構築する。その上で、賃金の引き上げについては正社員と同じ考えに基づき要求することとし、給制度が導入されている場合は「昇給制度プラス3%」、制度のない

ところは「昇給・昇格相当の引き上げ分を含めて4%(正社員と職務が異なる場合。職務が同じ場合は4.5%)」とした。組合員の希望を満たすためにも、賃上げだけではなく、①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ移行できる制度の確立、②短時間組合員の能力を育て、能力と成果を評価する処遇制度の整備、③法定特定(産業別)最低賃金の新設、改定による地域労働市場の底上げ、の3つの課題にも総合的に取り組んでいる。

— 結果、経過についての評価を教えてください。

5月26日時点の集計では、正社員については約半分の組合で妥結している。UAゼンセン全体(単純平均・前年同組合比較)の妥結内容は、総合計で4538円であり、2014年と比べて、額では287円・率では0.10ポイント高くなっている。部門別では、製造産業部門で333円・0.12%、流通部門で216円・0.07%、総合サービス部門で290円・0.10%それぞれ前年と比べて高くなっている。規模別にみると、3000人以上の大手では552円・0.13ポイントと、全体平均を大きく上回る引き上げになっており、1000～2999人では353円・0.11ポイント、300～999人では258円・0.09ポイント、300人未満では273円・0.10ポイントの伸びとなっている。300人未満を細かくみると、100～299人未満の層は苦戦して、100人未満の方が好調であった。要因の一つは業種であり、流通産業の中小は100～299人未満の規模に多く、100人未満には少ないため、流通産業の厳しさが表れているのではと思う。パートタイマーは、相当の比率で妥結済みである。結果は、前年比+3.3円、率

で+0.34ポイントであり、正社員の前年比+0.1ポイントと比較すると、率としての上がり方は大きいといえる。結果として、物価上昇分という意味では、獲得できなかった点は謙虚に反省しなければならない。「少なくとも2%以上」という要求からすれば、相当に乖離があると言わざるを得ない。ただ、全体的な相場感の中で、産業、業種の厳しさを踏まえると対前年で中小も含めて数百円でも上がっているというのは、評価できていると思っている。今回の賃上げが、組合員の生活を守り、個人消費を下支えしてくれるかについて、今後、注意しておかなければならない。

2. 今後の課題

—2015春闘を踏まえて、今後の課題や重点的に取り組みたいことを聞かせてください。

昨年に引き続き久しぶりの賃上げだったが、組合も会社も世代交代していて、以前の賃上げとは異なり、同業種の中でもばらつきが大きく、自社の業績に左右される感が強い点が気になっている。すべての経営者があてはまるわけではないが、業績のいい時は一時金を上げ、業績が悪い時は賃上げを抑えるという傾向にあり、「賃上げ」の位置づけについて、労使ともに考える必要があると感じている。

さらに、今後の賃上げの流れをどう作っていくかも重要な観点といえる。現状では、高い要求を行っても、必ずしも高い妥結につながるわけではないという厳しさがある。世の中の相場づくりの一角を担っているが、同時に妥結結果にも影響を受ける。「経済の好循環」ということを考えれば、物価上昇がなくても賃上げが必要になるが、経営の判断は厳しくなってくると予想される。20～30年前の賃上げは、日本全体が右肩上がりで、賃上げ分はある程度吸収できた。しかし現在は、特に製造業はグローバルの価格競争下にあり、環境が異なる中で、物価上昇だけを背景にするのではない、緩やかな賃上げを続けていくというコンセンサスが形成できるかが重要である。

また、初任給については、今年引き上げている企業が多いが、新卒者だけを上げて、在職者はそのままという、刹那的な対応もみられる。賃金カーブの歪みも生じることになるため、その是正も検討の必要がある。

中小組合については、引き続き大きな課題と考えている。賃上げの成果はあったが、厳しい状況が続いている。規模別の妥結内容(体系維持玄氏と賃金引き上げ分の総合計)をみると、3000人以上では額で6806円、1～99人で3952円という違いがあり、この格差が縮まらない。今年の春闘は、底上げとまではいかなかったものの、「底支え」にはなった、と考えている。中小は製造業が多く、円安や原材料高騰等の価格転嫁が進んでおらず、業績回復が十分でない。政労使合意で価格転嫁について、政府のチェック機能を果たしていくことになっているが、その効果についても注視していく。

3. 労働組合の社会参画、政治参画について

—お考えを聞かせて下さい。

労働組合の活動は、賃上げだけではなく、地域・社会をよくすることにつながっている。また、職場、生活を守るためにも政治への参画は必要である。UAゼンセンは、パートタイマーが半分、女性が6割を占める組織であり、その多くはほとんど転勤がなく、住んでいる地域に職場もある。地域のことへの関心は高い一方、国や政治のことにはあまり関心がない組合員が多い。そこで、地域のことから政治に参画意識をもってもらおうということが一つのポイントだと考えている。2019年の次回統一地方選挙では、全国でUAゼンセンの推薦する議員を200人にしようという計画を立て、推進している。この取り組みを通じて、労働組合が政治・政策活動をしている意義を理解してもらうことにつながっていき、さらには国政にも広げていきたい。

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・業務請負など、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、151万8300人、2474組合(2014年9月現在)。

松浦 昭彦(まつら・あきひこ)
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 2015年6月1日)

2015

春闘 特集2

統一闘争強化により波及効果がみられ、前年以上の引き上げを
獲得した組合が増加。
賃上げの議論は継続するとともに、非正規労働者への取り組みにも注力



全日本電機・電子情報関連産業労働組合連合会(電機連合) 書記長 野中 孝泰 氏

1. 2015春闘を振り返って

一重点的に要求を行った点、焦点やポイントを教えてください。

2014闘争は、デフレ脱却と経済の好循環に資するための賃上げということで政労使会議がもたれ、国民的議論の名の下に大きな話題になった。2015年はその翌年の取り組みであり、デフレ脱却や経済の好循環が2014年度ではまだ成し得ていないばかりか、増税のみならず物価上昇局面で実質賃金は低下しており、経済の好循環に資するとはいえない状況であった。これを踏まえ、月例賃金の昨年以上の賃上げへの取り組みが、重点的に要求を行った点である。また、日本経済のGDPの6~7割を占める個人消費を上げていくには、正社員のみならず電機産業に働くすべての労働者の賃上げを行うという点がポイントであった。

一賃金関係の取り組みについて、経過も踏まえてお聞かせください。

賃金に関しては、連合方針のもと、金属労協(JCM)では大論議の末、パーセント表示では格差は埋まらないため、「6000円以上」という具体的な数値で統一金額への収斂を行った。電機連合の中闘(大手13組合)の経営数字は軒並み回復傾向で過去最高益のところもあったが、回復状況のバラツキや将来への不安などから、統一回答に対しては会社側の抵抗があり、回答引き出しには困難を極めた。会社は日本の「高コスト体質」を問題にしながらも、社会的な責任、従業員の生活を守るという意味での賃上げに前向きに検討したいという思いもあり、会社の今後の発展に向けた「人への投資」のことも考えた「3000円」という回答を引き出すことができた。この額は、1998年に平均賃上げ方式から個別賃金ベア要求方式に変更して以降、最高の額となった。

産業別最低賃金(18歳見合い)については、特にこだわり、これも賃金と同様、統一闘争の取り組みとした。2000円の引き上げで160,500円となり、過去最高となった。この産業別最低賃金を引き上げることで、非正規労働者を含むすべての労働者の賃金引き上げに影響があるため、力を入れて取り組んだ。

一時金については、ベースとなる月例賃金が昨年を引き続いて引き上げられることで、一時金が抑制されるのではないかと懸念があったが、結果としてはそうではなく、昨年より多い金額が業績連動方式でも、要求妥結方式でもみられた。とりわけ中闘の中では、6カ月を超えるところが2組織もあったのは大きなポイントである。ただ、拡大中闘(中堅中小23組合)や地闘(中堅中小

128組合)では、「年間4カ月」の目標を下回っている組織も2割程度みられ、業績が厳しい状況が続いている組織もあることが分かる。業績の向上に向けた企業内労使による経営対策の取り組みと、一企業では解決できないような政策・制度面での課題もあると思われるので、その取り組みを強化していかなければいけない。

一格差改善についてはいかがですか。

電機連合では2年間論議し、電機連合の統一闘争を大きく2つの領域に明確に分けた。一つは「何としても守るべき領域」、もう一つは「各組合が業績や処遇実態を踏まえ、主体的に取り組む領域」である。後者は、それぞれの企業業績や労働条件の違いを前提に産業内における格差改善に取り組む領域といえる。さらに、この取り組みをバックアップするために、「政策指標」「ベンチマーク指標」の二つを作成した。前者はめざすべき水準を示したものであり、後者は電機連合約600組合の中での自分たちの立ち位置が分かるものである。この指標を活用して方針策定から実践、検証、総括とサイクルを回し、電機連合のすべての構成組織にとって参画意識、求心力、意志結集が実感できる闘争をめざした。なお、今回の闘争において、「政策検討」「ベンチマーク指標」を作って具体的に格差改善に取り組んだ組合について今後調査を実施し、検証する予定である。

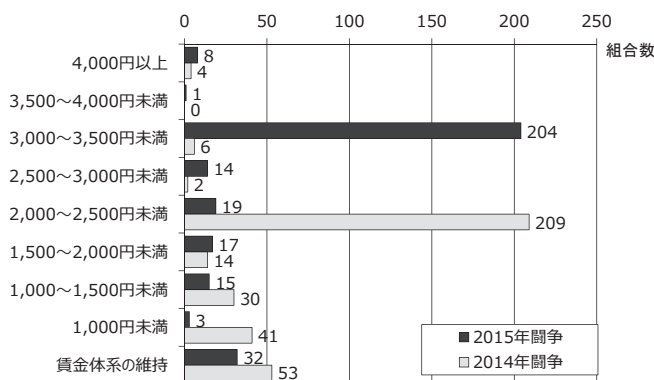
一非正規労働者や中小労組への波及についてお聞かせください。

非正規雇用は大きく直接雇用と間接雇用に分けられるが、特に間接雇用の場合は難しい。そのため、産別労使交渉の中で公正取引の適正化を含めた非正規労働者の労働条件向上に向けた要請書を提出し、会社からの一定の理解も得た。また実際の個別交渉の中で前進を図った。2015年秋には非正規労働者に関する実態調査を行い、雇用形態別の実態や課題等を把握する予定である。今後はより現場の実態に即した要求ができるのではないかと考えている。

波及効果については、統一闘争として一定の役割と責任を果たせたと思っている。まずは水準改善を引き出した組合の割合は、中闘92%(昨年83%)→拡大中闘91%(同83%)、→地闘61%(同24%)となっている。また、水準改善を実施した組合のうち、開発・設計職基幹労働者賃金での妥結状況において、中闘が「3000円」を獲得したことの波及効果は、拡大中闘60%→地闘41%となっている。拡大中闘、地闘、一括加盟構成

組合すべてにおいて、2014闘争よりも、引き上げを獲得した割合が増えており、統一闘争を強化した効果が表れているといえる(下表参照)。おおむね、2015年闘争の当初の意義を達成することはできたのではないかと考えている。

2015年闘争 開発・設計職基幹労働者賃金 水準改善結果



(注) 2015年闘争結果については、2015年6月24日現在。
資料出所：電機連合「総合労働条件改善闘争結果」より作成。

2. 今後の課題

—2015春闘を踏まえて、今後の課題や重点的に取り組みたいことを聞かせてください。

デフレ脱却、経済の好循環の実現は、まだ途上であり、賃金の社会性については引き続き重要なテーマとして来年の春闘にも継続して議論することになるだろう。非正規労働者の問題についても、個別企業でできることは限られているものの、産別組織・あるいは電機労使として、社会に対する責任を果たすためにも、現場の実態をつかみながら、改善の取り組みを進めていく。

また、来年は協約改定を行う年であるので、それにも注力しなければならない。とりわけ、長時間労働について課題意識を強くもっている。年間の時間外労働は全体平均で2000時間を超えており、長時間労働化の原因を究明するとともに、ただ単純に労働時間の短縮を訴えるのではなく、その背景に少子高齢化問題への対応やワーク・ライフ・バランスの実現や、働き方改革など、大きな課題として労使で認識し、長時間労働問題の是正に取り組みたい。

3. 春闘そのものに対する意見や考え方など

—2015春闘に限定せず、春闘そのものや労使関係についてのご意見を聞かせてください。

業績にばらつきがあるこの電機産業で、なぜ統一闘争が成立するのか、なぜ春闘の名の下に一様に論議するのか。このような「なぜ」への回答が必要だと思っている。今年は春闘60年の節目であり、賃金を上げて、個人消費を喚起させ、経済の好循環・デフレ脱却につなげようという、全ての「起爆剤」として賃上げが政労使で共通の認識として共有された。賃金と経済の整合性が2014、15年と2年続いて論議されたことは重視すべきである。経済のマクロ的視点の論議ができるのは、春闘という仕組みがもつ社会性であり、今後も強化していく必要があると考える。

また、労使関係について、今ほど重要な時はないと思っている。企業が発展し続けるためには労働組合の関与、信頼をベースにした労使関係が必要であり、この

ような労使関係をきちんとしている企業が強いのではないかと思う。

4. 労働組合の社会参加、政治参加について

—お考えを聞かせてください。

戦後の民主化運動の中でのシンボリックな事象の一つが労働組合の結成だといえる。労働組合には、抵抗の時代を経て、日本経済の成長とともに要求の時代となり、昭和40年代には企業内福祉の骨格が作り上げられ、高度成長期には一定の労働条件の枠組みができた。これは、労働組合の要求の時代があったからである。現在は、労働運動の質的な転換が必要であり、参加や参画が求められていると思う。この参加・参画を前提とした労働組合としての考え方や行動が重要である。一つは「経営参加」であり、事業を伸ばすためにどうしたらいいのか、働く人の幸せのためにはどうしたらいいのかなど、経営者に求めるあるいは抵抗するだけでなく、自ら経営に関わっていくという意味での経営参加が必要だと思う。

もう一つが、「社会参加」。世の中の仕組みや制度に対して、働く者の代表として主張していくことは、労働組合の役割であり、この意味での労働組合の社会参加や政治参加の必要性はますます高まっていくと感じている。今、投票率は非常に低い。選挙に行くことはもちろん重要だが、世の中でどのようなことが課題なのかを知らしめることがまずは非常に重要である。政治は日頃の生活から遠く難しいものではなく、本来は身近な存在のはずである。それに取り組むことも、労働組合の役割であると思う。

電機連合では、「政策立案力」を高めたいと思っている。構成組織や、会社とも議論しながら産業政策の課題認識を構成し、それに基づいて対策を立てていくという、ボトムアップの政策立案力である。しかし、いくら立派な政策ができて、それが実行されて、電機産業の発展につなげ、雇用を生まなければ意味がない。この意味での「政策実現力」も強化していく必要がある。政党や省庁での政策協議にも力を入れていくと同時に、予算が主旨どおりに使われ、課題が解決され、新しく雇用を生んでいるのかなどをチェックしていくことが大事である。そのためには、実際に組織内で国会議員を持ち、我々を代表して活動してもらう必要がある。2016年の参議院選挙では、電機連合では初めての女性の組織内公認候補「矢田わか子」が立候補する。現場で抱えている課題を経験した人が議員となり、職場と国会をつなぎ、働く人の幸せにつながることを期待したい。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)：電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織であり、1953年の結成以来、半世紀の歴史を誇る、民間大手(組合員57万人)の産業別労働組合組織。「美しい地球・幸せな暮らし」を基本理念に活動を行っている。

野中 孝泰(のなか・たかひろ)

1984年、松下電器産業株式会社入社。1994年、松下電器産業労働組合電池連合支部書記長、1998年、同執行委員長、2006年、松下電器労働組合連合会(現パナソニックグループ労働組合連合会)副中央執行委員長を歴任。2010年、電機連合副中央執行委員長を経て、2014年電機連合書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日時 2015年6月1日)

2015

春闘 特集2

2015春闘は底上げにつながったものの、 格差改善は今後の課題。価格転嫁やベアの流れを 押し上げるためにも、銘柄による個別賃金水準の取り組みを



ものづくり産業労働組合JAM 書記長 宮本 礼一 氏

1. 2015春闘を振り返って

— 重点的に要求を行った点、焦点やポイントを教えてください。

今年は昨年同様、特に中小での賃上げの広がりが、デフレ経済脱却、経済の好循環の実現に資するということが、政労使会議で確認された。JAMは中小組合が8割を占めるが、中小労組での昨年を上回るベア（金額と単組数、量と質の広がり）、底上げが今年のポイントである。ベア要求に取り組める春闘では、賃金の不合理な歪みや格差を改善するチャンスでもあることから、要求を組み立てる際には「上げ幅」ではなく、個別賃金を重視し、賃金の絶対水準確保をめざす取り組みが重要になる。

さらに、消費税増、円安による影響により、物価が上昇している状況をふまえ、賃上げ要求基準は、過年度物価上昇と生活改善費を勘案して9000円とし、是正が必要な場合は上記に加えて1500円以上とした。

交渉を取り巻く環境については、増税と円安による企業コスト（原材料費の高騰、電気料金の高騰）が価格転嫁されない問題がある。仕事量は増えても利益が残らず、企業経営が厳しい中での交渉となったが、「9000円」を要求できた単組は多かった。

— 労働協約関連についてはいかがでしょうか。

労働協約関連では、一つは労働時間問題に力を入れて取り組んだ。所定労働時間が2000時間を超す組合（約100単組）について、所定労働時間の短縮は実質上の賃上げとなるため、その短縮を進めた。このほか、年次有給休暇の取得率向上のため、「誰でも10日以上」の取得を目指した（JAMの平均取得日数は10日）ほか、時間外割増率の改善にも取り組んだ。さらに、定年を超えた継続雇用者に対し、現役労働者が2年連続でベア要求を行っており、同一賃金同一労働の原則でいえば、継続雇用者の月例賃金は据え置きになっている企業もあり、改善が必要という認識から、均等待遇を考慮した取り組みを進めてきた。このほか、インターバル規制の導入や、企業内最低賃金の額の引き上げと協定単組の拡大にも取り組んだ。

— 結果、経過についての評価について、教えてください。

5月13日時点の集計結果としては、交渉単位組合（1590組合）の約8割（1250組合）が要求を提出し、回答引き出し組合は約7割（1062組合）、妥結組合は約6割（962組合）となっている。ベア交渉をした組織は昨年より増えており、昨年同時期の妥結結果と比較すると、ベア妥結組合数はほぼ同数であり、妥結額は前年比+400円程度となっている。賃金構造維持分を明示して交渉した組合（883組合）のうち、ベアを要求した組合の賃金構造維持分は4462円、ベア獲得単組（564組合）のベア額は1834円である。

高い要求基準からすれば妥結額と乖離はあるが、「9000円」というしっかりとした要求根拠があったからこそ昨年を上回る結果が出たのではないかととらえており、底上げと広がりという点では評価している。ただし、過年度物価上昇、実質賃金を確保できたかという点では、全体的に少し物足りない。賃上げ・ベアの流れは来年も続くと思われ、この流れを止めるわけにはいかない。次の増税まではまだ1年あるので、交渉の組み立てや経営側の主張をもう少し分析する必要がある。

また、大手と中小の格差是正につながったかという点では、格差は変わっていないと感じている。中小は、業績も回復していないので、円安、原材料費の高騰等のコスト分を販売価格に転嫁する仕組みが十分でなく、公正取引ができていないところもある。当該の企業や労使の工夫だけでは、限界が来ているといえ、仕組みも併せて検討していくことが来年以降の春闘の課題である。増税直後、JAM全体におけるアンケート調査では、約8割が増税分は転嫁できたが、残り2割は要請したが断られた、もしくは要請すらできなかったという結果だった。

一時金については、最低到達目標を4カ月と設定したが、昨年に比べると妥結月数が4カ月上回るどころも若干増えている。しかし、他産業の大手に比べると伸びは緩い。その理由は、JAMの方針として、月例賃

金にこだわっており、月例賃金における大手と中小の格差や、地域間格差を是正することに力を入れているということが考えられる。

2. 今後の課題

—今後の課題や重点的に取り組みたい事項を教えてください。

価格転嫁の問題や今後のベアの流れについて、継続し、押し上げていくことが重要である。そのためにも、銘柄による個別賃金水準を明確に立てていく必要がある。JAMの組合員の約65%が高卒であり、標準的な労働者を高卒直入者と位置づけ、30歳であれば勤続年数12年、上司の指示を仰がなくても、自身の裁量で仕事を行えるという立場にある。35歳は係長や課長の一步前の基幹労働者であり、30歳、35歳ポイントが一つの目安となる。このようなポイントでの銘柄賃金を社会横断的に明白にしていく取り組みが求められる。

賃金水準を決定する場合、①生計費、②社会的相場、③同一労働・同一賃金の3要素が重要な指標となるが、中小の場合は企業業績が最優先となることが多い。中小企業の労働生産性は低くなく、業績低迷の原因の多くは公正取引がされていないことにある。適正価格での取引のためには、中小企業側の価格交渉力の向上も必要である。賃金制度が確立していない中小企業も多く、制度はあっても運用に問題がある企業も多い。賃金決定3要素を踏まえた交渉を進めるためには、賃金制度の整備と個別賃金重視が不可欠な条件であり、この条件が整っていない組合での取り組みを進める必要がある。

3. 春闘そのものに対する意見や考え方など

デフレ経済が続いて、春闘不要論も根強くあるが、私はデフレ下においても、特に中小企業労使における春闘の役割は大きいと述べてきた。とりわけ今年の中小における春闘は、賃金や労働条件の改善を交渉で決めていくということだけでなく、例えば会社のコスト増の原因や労務構成、安全衛生を含めて、経営の棚卸を年に一度行う良い機会だと思う。春闘が始まって60年経ち、役割機能は変わってきているが、特に中小にとって春闘の役割はこれからも重要だと考える。

また、労働組合の組織率が17.5%にまで下がっている。春闘というのは我々組織労働者のためだけではなく、中小・未組織労働者や非正規など雇用形態が多様化している中で、このような人たちにも波及させていく取り組みが求められる。地域連合は、7年ほど前から地域ミニマム運動を推進しているが、その前提になるのは情報開示である。情報開示がなければ、何をもって格差というのか、どのくらいの格差があるのかなどが分からない。その中で、社会横断的に賃金を求めたとしても、運動にはならない。そのためには自ら賃金データを集めることが重要で、JAMでは35万人中30万人

ほどのデータを地域ごと、企業規模別、業種別に公開している。そうした情報を開示することで、未組織や非正規に波及させていくことが運動に資すると考える。

4. 労働組合の社会参画、政治参画について

—お考えを聞かせてください。

全体的に投票率が低下していることに対し、社会全体として警鐘を鳴らす必要がある。JAM調査によると、組合役員の政治意識は高いものの、組合員の政治意識は以前と比べ相対的に低くなっていると予想される。政治に無関心であっても無関係ではいけないことを意識付けていく必要がある。

地方選挙については、これまでは地方組織に任せ ていたが、2015年の統一地方選挙ではJAM本部として初めて、政策の柱を決め、それにプラスして地域の特色を付加するという方針をとった。大きな柱は、男女平等参画と生産年齢人口減少、中小企業基本条例の3つである。中小企業基本条例については、自治体の中小企業連携会議にステイクホルダーの一員として労組の団体が関与するような条例を策定すること、すでに条例がある場合はそのような内容への改正を要請した。また、2010年6月、民主党政権の時代に、中小企業憲章が閣議決定されたが、法制化されていない。地方自治体の中小企業基本条例と国の中小企業憲章をリンクさせ、例えば地域での人口減少対策や若年労働者の雇用の確保、地方自治体による中小企業の支援などをできるようにしていきたい。

これらが重要になってくる背景として、社会的な生産年齢人口が地方で減っていることが挙げられる。これを食い止めるためには学校教育、専修教育、職業訓練が重要であり、公的支援が必要である。工業高校や商業高校などの専修学校が減り、また、専修学校を卒業しても、進学し東京で就職するといった流れが増えている中で、地元で雇用の場を創り、地元で子どもを産み育てるような地域社会をみんなで創っていくことが大切である。そのためには地方では中小企業基本条例、国では中小企業憲章の法制化が大事であり、我々産業別労働組合が政治参画に取り組む意義の一つである。

JAM:機械、電機、自動車、車両、精密機器、建材、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約1950の単位労働組合が加盟している産別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、100人以下の組合が組織数の約6割、4分の1が30人以下の組合で占められている。組合員数は36万人。

宮本 礼一(みやもと・れいいち)

1955年生まれ、石川県出身。1973年に建設機械のサプライヤーである南鐵工所(株)に入社し組合役員を経験。1981年に旧ゼンケン連合(現JAM)に入局。地方JAM書記長などを経て2011年に本部書記長就任。現在に至る。

(インタビュー日時 2015年5月28日)

2014春闘からの「ステップ・アップ」を掲げ、 結果にこだわり交渉を展開



日本食品関連産業労働組合総連合会（フード連合） 事務局長 山本 健二 氏

1. 2015春闘の取り組みのポイント

一 重点的に取り組まれたことや焦点はどのようなことですか。

昨年に引き続き「ベア春闘」として、月例賃金にこだわるとともに、雇用環境が改善しつつある中で、人材の確保や流出を防ぐためにも、相対的地位が低い食料品製造業の賃金水準を底上げし、他産業や企業規模間との格差是正を図ることにこだわった上で、粘り強い交渉を展開した。

昨年の春闘では、「パラダイム・チェンジ春闘」として、失われた25年の中で形成・固定化された意識や価値観、労使慣行からの転換を掲げた。2015春闘では、2014春闘で浮き彫りになった課題を克服していくとともに、継続的な物価上昇局面にあることを踏まえ、前年からの引き上げ幅・額（ベースアップ）にこだわるという「ステップ・アップ春闘」というテーマを掲げて取り組むこととした。昨年はひさしぶりのベースアップ要求と言う事もあり「要求すること」に重きを置いたが、今年は結果にこだわったという点も特徴である。統一闘争要求項目である賃金引き上げ要求方針では、すべての組合がベースアップ要求に取り組むこととし、要求基準は実質賃金の確保や格差是正等を総合的に勘案し、「2%（6000円）以上」とした。

さらに、フード連合全体に占める非正規労働者の割合が約1割と増えつつあることも踏まえ、非正規労働者の賃金引き上げを、初めて統一闘争要求項目に取り入れ（これまでは共通要求課題として取り組んできた）、より強力に取り組みを推進することとした。

2. 結果、経過について

一 内容やその評価についてお聞かせください。

春闘の結果としては、一定の評価はできる。ベア、賃金改善等の有額回答を獲得した組合が6月末時点で128組合（昨年同時期は81組合）、300人未満

の中小組合は84組合（同47組合）と、組合数は大幅に増加しており、ベースアップの取り組みのすそ野が広がったといえる。平均賃上げ要求方式（総額換算）集計で全体は6487円（昨年同時期6318円）、昨年同組合比（加重平均）では額は+337円であり、規模別にみても昨年を上回る結果になった。2014春闘は久しぶりのベア春闘として2%を超える賃上げを獲得したが、そこからさらに今年テーマとした「ステップ・アップ」を図ることができたと評価している。なお、ベア・賃金改善分を分けて算出できる組合については、今年初めて集計を行ったところ、全体で1320円、300人以上で1438円、300人未満で649円となった。

非正規についても、フード連合の方針を見ながら単組が取り組んでくれた成果、雰囲気づくりもあわせて産別としての役割が果たせた。要求段階では84件72組合（昨年同時期49組合）と、多くの組合が取り組み、43件33組合で何らかの賃金改善を獲得した。

要求すること自体の必要性や、その時期をあわせていくことなど、オーソドックスだが基本的なことを改めて重視して取り組んだことで成果につながったと考える。一方、数字は昨年と比べて増額しているが、他の産業に比べればまだまだだと感じている。食品業界は為替変動や原材料高騰の影響を受け、先行き不透明感が強いため、経営側の態度は厳しかった。また、以前のように業界水準を見て回答するというより、個別の経営状況をもとに判断する傾向にあると感じている。

一 中小組合に関してもお聞かせください。

中小組合については、2014春闘に引き続き、すべての中小組合を対象とし、春闘における交渉支援、交渉力強化に重点をおいた支援体制を敷いて臨んだ。昨年度と同様に、すべての中小組合を4つに分

類し、分類ごとに支援の種類や重みづけを明確にした。昨年に比べてグルーピングの精度が上がり、実態を把握したうえで適切な支援・指導ができたのではないかと思う。具体的には、訪問しての直接の指導、ハンドブックなどのツールの利用や、支援ニュースをタイムリーに発行するなどの情報提供といった内容が挙げられる。

要求提出については、平均賃上げ方式(総額換算)でみると、300人未満(299～100人)では64組合・8959円(昨年同時期7807円)・率3.60%(同3.12%)、100人未満(99人以下)では106組合・8325円(同7500円)・率3.71%(同3.28%)と2014春闘と比べて額・率ともに大幅に伸長した。結果については、昨年と比べて伸びており底上げはできているものの、総額および引き上げ額(ベア・賃金改善分)ともに、規模が小さくなるほど幅・率ともに縮小傾向にあり、規模間格差の課題が浮き彫りとなった。

そもそも要求できなかった中小組合も多く、その根本的な課題は、労働組合としての基本的な組織力である。春闘時の支援の在り方とともに、年間を通した支援体制をどのように構築していくかが大きな課題といえる。

3. 今後の課題

一今後の課題や重点的に取り組みたい事項を教えてください。

3年目の賃上げ春闘となることが想定される2016春闘は、2014年・15年の切り口(パラダイム・チェンジ課題、ステップ・アップ課題)について、まずはしっかりと総括したうえで臨む必要がある。

「パラダイム・チェンジ課題」(2014春闘～)については、とりわけ失われた25年において、中には企業を取り巻く低成長の中で、いわば“取り切り方式”と言えるような、限られた原資でいかにパフォーマンスを最大化するのかという労使の知恵と工夫により、要求と回答のギャップを埋める労使慣行が形成されてきたところもある。このこと自体は否定されるものではないが、一方で「賃金の社会性」が再び見つめなおされ、マクロ生産性が必ずしも低下しているわけではないという環境において、要求の第一義は合成の誤謬を二度と生まないための「社会的な問題解決の手段」であるべきといえ、これまでの要求・回答の枠組みを超えたロジックが求められる。波及効果につながるよう、世間と足並みをそろえて統一的に行うことの再確認も必要であると感じている。

ステップ・アップ課題(2015春闘～)では、「すべての組合が取り組む」ことを強く掲げたが、残念ながら要求を見送っている組合もある。改めて、賃金引き

上げに取り組む意義や、労組としての役割について、もう一度働きかけをしたい。

次に、「共闘を強化する」ことも重要である。2016春闘に向けては、要求基準及び回答水準、スケジュール等について、共闘の観点からさらに落とし込みを図る必要がある。世間水準を様子見していると、妥結が後ろ倒しになる傾向があり、相場形成や波及を考慮して取り組んでいくことが大事である。

また、「要求を進化させる」ということも重要である。ベアの機運は確実に高まったが、定期昇給・ベースアップ(賃金改善)について、フード連合の定義との間に齟齬がある組合もみられ、さらなる周知・啓発と情報の標準化が必要である。また、格差是正の取り組みとして、賃金の「絶対額・個別水準」を重視した方針の検討も必要であり、業界水準を示し、食品産業の社会的な相場波及に繋がる取り組みも必要と考える。

最後に、「交渉を進化させる」ということが挙げられる。2015春闘で取り組んできた、賃金関連学習会等の周知・啓発を継続していくとともに、ツールも活用しながら戦略的に取り組んでいく。また、人事制度、賃金制度そのものにも切り込んでいく必要性を感じている。たとえば、役割給が導入されている場合、賃上げが行われても、役割給が頭打ちで実際には賃金が上がっていないこともある。多様な働き方や能力を発揮できる人事制度の在り方を検証していかなければいけないと考えている。この人事制度・賃金制度の確立および検証の見直しは、中小組合の賃金や他の労働条件の底上げ・底支え、格差是正における最重要課題と位置付けている。総合労働条件改善の取り組みについては、春闘で賃上げに取り組んだ結果、その他の取り組みが十分に議論できず継続協議のままなかなか進まないこともみられる。春闘時期に集中して取り組めるよう工夫し、結果につなげていきたい。

フード連合(日本食品関連労働組合総連合会)
2002年11月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を基調としている。組織規模は10万5千名。

山本 健二(やまもと けんじ)
1991年 株式会社ニチレイ入社。1994年から、ニチレイ労働組合中央執行委員、中央書記長、中央執行副委員長、中央執行委員長、2001年から食品連合副委員長、2002年からフード連合中央執行委員、フード連合副事務局長を経て、2011年より現職。

(インタビュー日時 2015年7月7日)

2015

春闘 特集2

賃金改善に関わる用語を定義するなど、 一体的な取り組みを強化。魅力ある産業の 実現に向けて、今後も一貫したぶれない春闘を



サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（サービス連合） 事務局長 見世 順治 氏

1. 2015春闘を振り返って

—重点的に要求を行った点、焦点やポイントを教えてください。

2015闘争は、産業を支える人材を確保し魅力ある産業の実現にむけて、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境整備に向けた待遇改善に取り組む闘争と位置付けた。

重点的に取り組んだ点は2点あり、まずは賃金改善の取り組みである。正規労働者の賃金改善と一時金要求は、「35歳年収550万円」の実現に向けた中期計画を策定し、改善に取り組むこととしている。物価上昇などの影響を受けている生活を防衛する観点から月例賃金の改善を優先し、賃金改善の要求基準としては、すべての加盟組合で0.5%以上の実質的な賃金改善（後述の用語の定義の③を参照）に取り組むこととし、底上げに注力した。

組合によって賃金改善に関わる用語の使い方が異なっていたため、改めて定義より一体的な取り組みをめざした。具体的には、①賃金改善（賃金制度維持も含めたすべての月例賃金にかかるものの総称）、②賃金制度維持（定期昇給の実施や、賃金制度で定められた成果給等の改定を行うこと）、③実質的な賃金改善（ベースアップ、または賃金カーブを維持したうえで賃金制度で定められた改定以上に賃金を引き上げること）と大きく3つに整理した。個別労使間の慣行もあるため強制はしていないが、サービス連合への報告には上記のように統一した。

二点目は、最低保障賃金の徹底である。要求基準は、地域別最低保障賃金に10%を上乗せした額とした。旅行業では大手を中心に多くの組合が合意しており、組合数では約50組合に上る（グループ労組合む）。一方、宿泊業ではなかなか進展しないが、宿泊業の約半数を占める非正規労働者への波及を考慮しても必要不可欠であり、段階的な引き上げに向けて取り組むこととした。

—非正規労働者に関する取り組みについて詳しく聞かせてください。

契約社員やパートタイマー等の待遇改善は、雇用の維持・確保を前提に正規労働者と同様に年収水準の引き上げや、均等・均衡待遇の実現、無期労働契約への転換に取り組むこととした。また、先ほどの重点的な取り組みの2点目で述べた最低保障賃金は、とりわけ契約社員やパートタイマーへの影響が強く、重要な取り組みと位置付けている。賃金については、データを精緻な実額では把握しきれていないので、産別の調査に基づき、賃金カーブを作成して要求額を出しているというのが現状である。労働条件や無期労働契約への転換などは、春闘中のみならず日常的に取り組んでいるので、春闘の結果としては出せないが、全体として前進していると感じている。

2. 結果、経過

—結果、経過についての評価はいかがでしょうか。

要求の提出については、集中交渉期間の前（3月14日時点）までに要求書を提出したのは、138組合（ホテル・レジャー業63組合／観光・航空貨物業75組合）であり、賃金改善要求を行ったのは104組合、そのうち実質的な賃金改善要求を行ったのは84組合となった。

要求書を提出した組合のうち、実質的な賃金改善については36組合が回答を引き出し、そのうち2014闘争から連続で回答を引き出した加盟組合は26組合、この2年であわせて47組合が実質的な賃金改善を獲得した。賃金改善額について、6月19日現在の集計では、45組合の平均（加重平均）は6338円（2.15%）であり、昨年同時期の平均6370円（2.24%）とほぼ同水準となった。実質的な賃金改善分は、集計できた20組合の平均は2080円（0.70%）となり、昨年同時期の平均1509円（0.48%）より上昇している。業種別には、ホテル・レジャー業14組合の賃金改善額は4687円（1.95%）、観光・航空貨物業31組合は6865円（2.20%）となった。前者は昨年を下回るものの、すべての加盟組合で実質的な賃金改善を行うこ

とを確認した2013闘争の合意水準は上回っている。後者については、2013、2014闘争ともに上回る水準となった。昨年に引き続き実質的な賃金改善が図られており、「35歳年収 550万円」の実現に向けて着実に成果をあげているとみている。実質的な賃金改善に至らなかった組合でも、賃金水準引き上げの重要性を労使で共有化を図れたことは評価できる。

一時金については、全体では昨年並みの水準を確保したものの、加盟組合間の格差が拡大する傾向にある。また、短期的な企業業績に影響を受けやすく、固定支給部分の拡大など、一定水準の底支えを意識し年収水準向上に取り組むことが必要である。

非正規労働者の賃金改善については、36組合で回答を引き出すことができ、このうち10組合は2015闘争で初めて勝ち取った。2014、2015の2年で120組合のうち47組合(約3分の1)で進展がみられた。

今年初めての取り組みの一つとして、3月末に、関連する旅行関係の雑誌や新聞にプレス発表を行った。例年は、個別労使の合意内容の報告を随時行うにとどまっていたが、今年は回答引き出しの後押しになるよう、中間報告を発表。宿泊業は地域の相場を重視する傾向が強く、旅行業は他社をみる傾向があるため、効果はあったと感じている。

産業の状況としては、政府は観光立国を重点政策に掲げて積極的に観光政策を進めており、2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向け、産業への期待感が高まっている。旅行業は、海外旅行者が激減している一方、国内旅行が伸びており、収益は上がっているものの好調とはいえない。2015年は海外からの旅行者の方が多くなる可能性があり、業界としては大きな転換点といえる。宿泊業は、稼働率が高いものの、結婚式の減少などにより宴会部門で苦戦しており、思うように業績がのびない状況となっている。

3. 今後の課題

—2015春闘を踏まえて、今後の課題や重点的に取り組みたいことを聞かせてください。

2015闘争では、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現に向け、年収水準を引き上げ前進した。魅力ある産業としての水準の達成に向けて、今後も足踏みはできない。賃上げを要求するにあたって、物価上昇や増税は一つの要因になるかもしれないが、それらに左右されるのではなく「魅力ある産業を目指す」という一貫した姿勢で、毎年ぶれない春闘に今後も取り組んでいかなければならない。

4年間の中期目標の1つとして、主体的な組織運営による強固な組織基盤の確立に取り組むことを掲げている。その実現に向け、加盟組合と情報を共有化し活動支援を行ったところ、2015闘争では、第1回中央闘争委員会(3月)で例年以上の組合の要求内容や

取り組み状況が事前に把握できた。しかし、実質的な賃金水準の引き上げ要求や最低保障賃金の要求の徹底にまでは至らなかった。今後は、方針の共有化を図るとともに、加盟組合の要求策定に向け、準備段階から支援するために学習会の開催や執行委員会への参加など、支援強化に取り組む予定である。

春闘方針の組み立てにあたって、産別からの方針の提示は11月下旬だが、決定するのは1月であり、決定までの間が空いてしまう。特に中小組合では、産別方針とは異なり例年の要求を踏襲したり、これまで取り組んでこなかった項目(例えば最低保障賃金など)を見落としていたりすることもある。もっと早い段階で議論を開示し、早めに加盟組合の要求作成の支援を行うため次年度は、中央委員会を早めることとしている。

4. 春闘そのものに対する意見や考え方

—2015春闘に限定せず、春闘そのものや労使関係についてのご意見を聞かせてください。

社会的な注目も高まり、自分たちの産業や会社、働き方ことに目を向けることができる機会であり、全体でまとまって取り組む意味はあると考えている。仕組みとして、自社のみならず、産業全体を考えて交渉できるようになることが必要であり、このような闘争であれば、社会的にも意味が増すのではと思う。また、取り組み期間が長引くと疲弊してしまうため、全体として、回答の山場や集中交渉期間をより意識するといったことも必要になってくるだろう。

5. 労働組合の社会参画、政治参画について

—お考えを聞かせてください。

来年、産・官・学から集まって観光立国の実現に向けて政策実現を目標にした、観光政策フォーラムを開催予定であり、議員懇(連合や交運労協)との関係強化など、政策面での活動に今後力を入れていく可能性はある。選挙に関しては、これまでは積極的だったとはいえないが、連合方針にもあるとおり、参画意識をもつことは重要だと考えており、投票への参加は組合員にも呼び掛けている。

サービス連合(サービス・ツーリズム産業労働組合連合会)
ホテル・旅館・レジャー施設・旅行会社・国際航空貨物取扱会社・添乗員派遣会社などで働く約4万4千人が集まるサービス・ツーリズム産業を代表する産業別労働組合。2001年7月に結成され、魅力ある産業への進化をはかるため、労働条件の向上や政策提言機能の強化、社会貢献活動などに取り組んでいる。

見世 順治(みせ じゅんじ)
1973年生まれ、1997年株式会社日本交通公社(現・株式会社ジェイティービー)入社。2003年ジェイティービー労働組合東日本地方本部執行委員などを経て、2007年サービス連合中央執行委員、2008年同政策局次長、2011年同副事務局長、2013年より現職。

(インタビュー日時 2015年7月6日)