

Int'lecowk

通巻1133号

特集

2023春闘 成果と今後の課題(後編)

インフレ下の春闘 ―非正規労働者の賃金に注目して

埼玉大学人文社会科学部 教授 ● 金井 郁

K. Kanai

企業規模間賃金格差の是正に向けた
労働組合の取り組みと課題

立教大学社会学部 教授 ● 李 旼珍

M. Lee

「2023春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 ● 仁平 章

A. Nidaira

産別組織インタビュー

JAM 書記長

中井 寛哉氏

日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長

千葉 淳一氏

全国交通運輸労働組合総連合 書記長

佐々木 弘臣氏

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 事務局長

石川 聡一郎氏

巻頭言

まだまだ目が離せない天才的な若者

(公社) 国際経済労働研究所 会長

古賀

伸明

まだまだ目が離せない天才的な若者

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

「望外」「僥倖」「茫洋」「白眉」「拘泥」「隘路」「森林限界」。

この単語を見て、すぐにその人を思い浮かべるのなら、かなりの藤井聡太名人ファンだと思う。2016年10月に史上最年少の14歳2ヵ月でプロ棋士となり、翌年4月にデビュー11連勝の新記録を達成した時の「自分の実力からすると“望外”の結果」から、節目ごとに語った言葉の中の単語である。

私は以前所属した組織の月刊レポート2022年4月の巻頭言に「目が離せない天才的な若者」という表題で、その年の2月に王将を奪取し、19歳6ヵ月の史上最年少で5冠を達成した藤井聡太氏のことを記載した。

去る6月1日、藤井6冠は渡辺明名人を制し、1996年に羽生善治九段が25歳4ヵ月で達成した7冠制覇の記録も乗り越え、史上2人目となった。プロ棋士になってから7年足らずだ。

名人獲得の最年少記録の21歳2ヵ月を40年ぶりに更新された谷川浩司十七世名人は、マスコミの取材に「以前は記録が破られるかもしれないという複雑な思いがあったが、実力、実績、人気とも抜群の藤井さんに抜かれたのは光栄なことだと思う。今後は8冠独占の可能性もかなりある」と藤井新名人の強さを称えた。

長野県で名人を奪取した翌々日の6月3日には、その姿をベトナムのダナンでとらえた映像が報道された。藤井7冠に佐々木大地七段が挑戦する、棋聖戦五番勝負の第一局がその地で始まったのだ。息をつく暇もないほどの強行スケジュールであるが、まだ取ってないタイトルは王座だけ。いやが上にも8冠制覇への期待が高まる。

棋聖戦は7月18日に藤井棋聖が4連覇を果たし、並行して目指した王座戦の初の挑戦権も8月4日、豊島將之九段を破って獲得した。王位戦は8月23日に四勝一敗でタイトルを防衛。いよいよ前人未到の8冠制覇への大勝負になる永瀬拓矢王座との王座戦五番勝負が、8月31日から始まった。

6歳にして「しょうぎのめいじんになりたい」と

書き、小学校4年の時に「名人をこす」とクラスの文集に寄せた。その夢を叶えるため、棋界の歴史を次々と塗り替え、想像を超えるスピードで偉業を成し遂げている。まだ、20歳の若者がそんなに急がなくてもいいのではないかと、いらぬ心配をしてしまう時もある。しかし、人間として大きな変化があるこの多感な時期を、将棋を通して成長する過程を私たちにを見せてくれている。

1つの局面で平均約80通りの可能性があると言われる将棋は、対戦相手との対話であり、次の一手を選ぶための長考は時に数時間に及ぶ。目先に気を取られず、盤上全体を長い目で見て冷静に判断する。実力者たちが真っ正面からぶつかり合うが、彼らの将棋は相手と戦うというより、自分との戦いの中で誰のせいにもできない結果を創っていく営みのようだ。

重ねる努力は想像を絶するものだろう。窮地に陥っても、ひたむきに考え抜く姿に、私たちは感動する。人と人が精魂の限りを尽くして戦う姿は、観るものの胸に響く。

藤井名人は強さと飽くなき探究心のみならず、謙虚で素朴な人柄や冒頭紹介したように豊かな語彙力もあり、その姿勢が人間的な魅力となっている。ルールを知らない人すらも「藤井ファン」になり、将棋の裾野が広がり、楽しみ方が多様化している。食事をしたり、お酒を飲んだりしながら将棋を楽しめるバーやカフェが近年各地にオープンしている。

将棋界の頂点に立って一夜明けた取材に藤井名人は「名人を獲得できたことは、大きな達成だったが、一方でどういう状況でも対局は続いていく。技術としても未熟なところが多いと思っているので、変わらず見据えて取り組んでいきたい気持ちが強いです」と語った。全冠制覇がなったとしても、技術面だけでなく藤井流の人間的成長への努力が続いていくのであろう。

年齢を重ねていく名人が、どんな言葉を発するかは、これからも興味深い。

まだまだ目が離せない天才的な若者である。

CONTENTS Page

特集：2023春闘 成果と今後の課題(後編)

巻頭言 (2)
 まだまだ目が離せない天才的な若者
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 押しの弱い日本のセーフガード政策
 本山 美彦

■特集 2023春闘 成果と今後の課題(後編) (4)

インフレ下の春闘 ―非正規労働者の賃金に注目して (5)
 金井 郁

企業規模間賃金格差の是正に向けた
 労働組合の取り組みと課題 (12)
 李 旼珍

「2023春季生活闘争」を振り返って (21)
 仁平 章

産別組織インタビュー (26)

中井 寛哉氏(JAM 書記長)
 千葉 淳一氏(フード連合 事務局長)
 佐々木 弘臣氏(交通労連 書記長)
 石川 聡一郎氏(サービス連合 事務局長)

リサーチファイル (34)
 第38回:津(2)
 本田 一成

論壇ナビ2023 (38)
 第8回:中小企業の人事戦略
 松浦 司

主要経済労働統計 (39)

所員コラム (40)
 ITと変化
 松 秀樹

Project News (41)



押しの弱い日本のセーフガード政策

ある品目の輸入量が、許容範囲を超えた時に、緊急に輸入制限する措置を、「セーフガード」という。一時的に関税引き上げや数量制限をすることが、セーフガードの内容である。

日本政府は、2017年8月、米国やカナダ産などの冷凍牛肉にセーフガードを実施し、関税を38.5%から50%に引き上げた。この時のセーフガードは年度末(2018年3月末)までの8か月間にわたった。この措置の停止後は、関税も元の38.5%に戻された。

そして、2020年1月に発効した「日米貿易協定」(Trade Agreement between Japan and the United States of America)によって、関税は、25.8%に引き下げられた。

ところが、2021年3月、日本政府は米国産牛肉に対してセーフガードを再度発動して、関税を元の38.5%に引き上げた。この措置は、日米貿易協定が発効して以後のことであり、米国政府の怒りを買った。日米両国はこの措置の発動から10日後に、セーフガードの発動基準の見直しについて協議を始めた。

案の定と言うべきか。2022年12月、日本政府は声明を出した。米国産輸入牛肉に対して、2023年には、このセーフガードを発動しないと。

ちなみに、日本の牛肉輸入は、オーストラリアと米国の2国だけで、90%を超えている。オーストラリア産が53%、米国産が39%である。

2018年12月、「米国抜き」の11か国によって、「環太平洋パートナーシップ協定11」(Trans-Pacific Partnership Agreement 11 = TPP11)が発効した。これによって、オーストラリアなどTPP加盟国産の牛肉関税率は38.5%から27%台まで下がっていた。

さらに、2015年、日本とオーストラリアは、「経済連携協定」(EPA = Economic Partnership Agreement)を結んだ。これによってオーストラリアの輸入牛肉の関税は最終的に19.5%にまで下がることになった。このような中で米国産牛肉関税が引き上げられたのである。当然、米国はこの措置に噛みついた。日本の抵抗は1年にも満たないものであった。「牛海綿状脳症」(BSE)問題よりもさらに弱腰の日本政府である。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2023春闘

成果と今後の課題（後編）

本誌では、毎年定例的に春闘の成果と今後の課題を特集している。特集は8月号および9月号にわたる企画であり、本号はその後編である。

特集1は、金井郁氏（埼玉大学人文社会科学研究所教授）による「インフレ下の春闘 ―非正規労働者の賃金に注目して」である。2023春闘は、30年ぶりの高水準での妥結となったが、物価上昇により自動的に賃金が上がるわけではなく、賃上げ交渉の結果として賃上げは実現される。そこで、連合傘下のなかでも要求額・妥結額が相対的に高かったUAゼンセンと、同組織の賃上げを先導したオールサウンダーユニオン、すかいらく労働組合の春闘のスケジュール、方針決定、賃上げに向けた取り組み、妥結状況を近年と比較して考察している。それをもとに、非正規雇用労働者の賃上げ率が時給ベースで正社員を上回るということがどういうことなのか、また、雇用形態間格差の是正をいかに考えるべきかを検討している。まず、UAゼンセンの今次春闘の特徴として、例年にない高水準の要求・妥結金額になったこと、中小企業にも賃上げが波及したことの2点を挙げ、率ではパートタイム組合員が正社員組合員よりも高い妥結となったことを挙げている。オールサウンダーユニオンは3年連続で純ベアを要求してきたが、今年は早めの妥結が地域の相場形成につながるという会社側の意向もあり、高水準での妥結を早期に達成した。すかいらく労働組合は、賃上げの必要性について組合役員や会社側の理解を得るため、産別や他組合から収集した情報が役に立った。これらの事例より、今次春闘で「集団的な賃上げ交渉の重要性が改めて確認された」とする一方、非正規労働者の間の賃金序列のひずみへの懸念も課題として示されている。また、正社員と非正社員の処遇格差についても、賃金制度の構築などを検討すべきだとしている。

特集2は、李叡珍氏（立教大学社会学部教授）による「企業規模間賃金格差の是正に向けた労働組合の取り組みと課題」である。春闘で企業規模間格差を是正する方策のひとつに、中小企業の賃上げが大企業を上回るか同水準の状態を維持することを挙げる。それには産別の関わり方が重要になるとし、中小組合の賃金交渉支援について、JAMと基幹労連の事例から検討している。JAMでは組合規模間の賃上げ額の差が縮小傾向にあり、地方JAMによる個別単組の闘争支援が小規模組合の賃上げを後押しするとしている。次に、基幹労連の取り組みとして、単組の経営者に労働条件などの改善を要請する「経営要請行動」を挙げ、その効果を評価している。続いて、大手組合の賃上げが小規模組合の賃上げにどの程度波及しているかについても検討を加え、賃上げ額の高位平準化をもたらす春闘相場を波及させるためには、より多くの産業別組合や企業連・グループ労連が中小組合の賃金闘争支援に取り組む必要があるとしている。

特集3は、連合総合政策推進局長の仁平章氏による、2023春季生活闘争の振り返りである。今春闘では「暮らしをまもり、未来をつくる。」をスローガンに掲げ、「デフレマインド」からの脱却のために、賃上げと適切な価格転嫁を進める必要性を主張した。賃金改善分獲得が明らかな組合において、比較可能な2013闘争以降で妥結組合数・割合ともに最も高い数字となり、平均賃金方式による賃上げ率は全体平均で3.58%となった。30年ぶりの高水準を引き出した2023年春闘は、未来につながる転換点となり得るものだったと評価している。今後の課題に「人への投資」と月例賃金改善の継続、付加価値の適正分配の取り組み強化、社会対話の推進などを挙げ、多様な働く仲間を包括した集団的労使関係の拡大をめざすとしている。

特集4は、前号に引き続き、産別組織へのインタビューで構成した。本号は、JAM、フード連合、交通労連、サービス連合の4組織（略称、組織規模順）を掲載している。

前号には、玄田有史氏による論考と、UAゼンセン、電機連合、情報労連、航空連合のインタビューを収録しているので、あわせてお読みいただきたい。

本特集にあたり、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

インフレ下の春闘 —非正規労働者の賃金に注目して

埼玉大学人文社会科学研究所 教授 金井 郁

1. はじめに

連合が7月5日に発表した2023年春闘の最終集計結果によると、基本給を底上げするベースアップに定期昇給を合わせた平均賃上げ率は3.58%（10,560円）で、3.9%だった1993年以来、30年ぶりの高水準を記録した。有期・短時間・契約等の非正規労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円（前年同時期比29.35円増）・月給6,828円（同2,831円増）で、引上げ率はそれぞれ5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回ったという。30年ぶりの高水準の賃上げを達成した背景には、2022年8月以降、消費者物価の総合指数が前年同月比で3%を超えるようになったことがまず挙げられるだろう。特に、2022年12月には消費者物価の総合指数が前年同月比で4%となった。しかし、物価が上がったからと言って自

動的に賃金上がるわけではない。春闘としての産別の取組み、個々の労使による賃上げ交渉の結果で、賃上げは実現される。

本稿では、非正規を多数組織化し、連合傘下のなかで要求額も妥結額も賃上げ率が相対的に高かったUAゼンセン及びUAゼンセン傘下で賃上げを先導した小売業の青森県に本社を置くオールサンデーユニオン及び飲食業のすかいらーく労働組合の2023年春闘について、2023春闘スケジュール、方針決定や賃上げに向けた取組み、妥結状況について近年の春闘との比較から考察する。特に、時給ベースで正社員よりも非正規労働者の方が引き上げ率が高くなるとはどういうことなのかを明らかにし、賃上げや正規・非正規間の賃金格差是正をどのように考えていけばいいのかを検討する。

2. マクロ統計からみる物価と労働力人口

賃金上昇要因には、物価上昇以外にも、人手不足や最低賃金の上昇もある。とくに、2020年以降の世界的なインフレ傾向は、労働供給を含めた供給不足が要因となっていることが指摘されている（渡辺、2022）。コロナ禍が労働供給に影響を与えたとも言われているため、本節

では、2019年から2022年にかけて産業別・雇用形態別に就業者数の増減を確認しよう（表1）。女性ではこの3年で正社員が89万人増加し、非正社員は43万人減少した。男性は正社員が6万人増加し、非正社員は22万人減少している。産業別には、情報通信産業および医療・福祉で

大きく就業者数が増加し、特に正社員で大きく増加している。宿泊・飲食サービス業は、男女ともに、正社員・非正社員の両方で減少しているが、女性非正社員の減少が大きい。一方、製造業や卸売り・小売業では、女性非正社員の減少が大きいのが、その分女性正社員数が増えているのが、宿泊・飲食サービス業とは異なっている。

同時期の2019年から2022年にかけての最低賃金（全国加重平均）の推移を確認すると、2019年：901円、2020年：902円、2021年：

930円、2022年：961円で、2021年から2022年の最低賃金の引き上げ率は3.3%と過去最大であった。2023年の最低賃金は、政府が「全国平均1,000円」を掲げ、中央最低賃金審議会の目安では全国加重平均は1,002円と41円の上昇となり初の4%台の引き上げ幅となっている。一方、2022年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で一般労働者と短時間労働者の賃金を前年比で確認すると、いわゆる正社員の一般労働者は前年比1.4%増だった一方で、短時間労働者では前年比1.2%減であった。

表1 産業別・雇用形態別の就業者数の推移（2019年→2022年）

	2019→2022年の 正社員増減(万人)		2019→2022年の 非正社員増減(万人)	
	男性	女性	男性	女性
全産業	6	89	-22	-43
農業・林業	1	0	-1	-3
漁業（水産養殖業を除く）	0	0	0	0
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0	0
建設業	-9	3	-8	0
製造業	-3	9	-6	-11
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	0	0
情報通信業	26	12	2	-1
運輸業，郵便業	2	4	-4	-1
卸売業，小売業	-9	8	1	-10
金融業，保険業	-6	2	0	-1
不動産業，物品賃貸業	3	5	1	-1
学術研究，専門・技術サービス業	4	7	0	-1
宿泊業，飲食サービス業	-4	-3	-5	-21
生活関連サービス業，娯楽業	-3	1	-3	-14
教育，学習支援業	1	6	4	4
医療，福祉	14	26	3	18
複合サービス事業	-2	-2	0	0
サービス業（他に分類されないもの）	2	6	0	1
公務（他に分類されるものを除く）	-5	6	2	7
分類不能の産業	-9	-5	-3	-7

（総務省「労働力調査」より筆者作成）

3. UAゼンセンの2023年春闘

連合は2022年10月に、2023年春闘について賃上げ分（ベア分）を3%程度、定昇相当分を含んだ賃上げを5%程度とする方針を立てた。それを受けて、UAゼンセンでは、6%程度の賃上げ要求することを決定し、産別組織の中でも相対的に高い要求設定となった。UAゼンセンが方針を出した当初は、傘下の単組からは「UAゼンセンの方針通りでは赤字になってしまう」、「本当にこのような高い水準の要求をするのか」、といった声が寄せられていた。そうした中、物価上昇分の賃上げをすることは当然である、といった議論を積み重ね、単組側もそうした認識を共有するようになっていった。その後、物価上昇が上振れして3%を超え続け、12月には4%になったため、単組レベルで要求案を作成する段階では4%のベア要求も妥当と考える組合が徐々に大勢を占めていった。

UAゼンセン傘下で5月8日時点の要求総合計は、正社員で加重平均1万4709円（5.13%）、パートでは加重平均63.6円（6.09%）であった。妥結額をみると、正社員の総合計（加重平均）

は11,832円（4.01%）、パートは妥結総合計（加重平均）56.5円（5.42%）となっている。UAゼンセンの2023年春闘の特徴を正社員についてまとめると、①例年にない高水準の要求および妥結金額となった、②企業規模でみて中小企業にも賃上げが波及したことが挙げられる。②の企業規模をみると、正社員が300人未満の組合の妥結総合計（加重平均）は9870円（3.69%）で、300人以上の11,996円（4.04%）に率でみて迫った。2023年春闘の特徴をパートについてみると、パートの方が率でみた場合、高い妥結となったことが挙げられる。また、正社員は妥結率の分布が山なりであったが、パートでは3%と7%の辺りで2つの山ができた。これは、先行したイオングループを中心にいくつかの単組が約7%の賃上げで労使合意をした影響がある。先行した労使が7%といった高い水準で妥結したことは、平均の賃上げ水準を押し上げただけでなく、UAゼンセン傘下のほかの労使の交渉に影響を与え、全体を押し上げる効果があった。

4. オールサンデーユニオンの2023年春闘の取組み

オールサンデーユニオンは、イオングループのホームセンターで青森県八戸市に本社をおく株式会社サンデーの企業別組合である。東北6県に展開しており、従業員2300名程度、組合員約2100名（正社員組合員約600人、パート組合員約1500人）となっている。アルバイト以外は、非正社員全員を組織化している。同社の非正規雇用の特徴として、パート社員の労働時間が6.5時間～7時間／日といった長時間パートが主体である点が挙げられる。パートの平

均年齢は48.2歳で、長時間パートが主体のため、子育てがひと段落した者が多い。

オールサンデーユニオンでは、2022年までも3年連続で純ベア要求をして、純ベアを成功させてきた。インフレ傾向になる前のデフレ下においても純ベア要求をした背景に、ホームセンターの同業他社と比べて賃金水準が低いことがあった。UAゼンセンの活動を通して、自組合の賃金水準が低いことに委員長が気付き問題視したことによる。同時期、パート社員につ

いては、最低賃金の上昇が大きかったため、純ベアが出来た年と出来ていない年があったが、2023年春闘も組合員の純ベアを要求することは「自然な流れ」であった。その上で2023年春闘は要求・妥結水準ともに高水準となり、その要因は2つあったといえる。1つは、2022年秋にイオン株式会社とイオングループ労働組合連合会の間で労働協約を締結し、イオン株式会社とイオン労連で決めたことは、傘下の労使にも拘束されることになったことである。2つに、インフレ傾向になる中でUAゼンセンの方針やイオン労連の方針が過去最高水準になるという機運が高まったことである。このようにUAゼンセンの方針とイオングループの方針を参考にしながら、会社との交渉も2022年秋から水面下で始まった。グループでパートは7%賃上げ、正社員は5%賃上げといった「率」が決まったが各労使ではその率をどのように実現していくかが交渉となる。

このように、2023年春闘の見通しを早くから会社と共有し話し合いが進められ、2023年2月9日に中央委員会を開き、要求書の組織決定を行い、2月10日に要求書を会社に提出、その日に労使合意となり、2月22日に上部団体から妥結承認がおりた。例年は2月中旬に中央委員会を行って、2月20日以降に要求書提出していたが、今回は早めに妥結することが地域の相場形成につながるといった会社の強い考えもあって、早めに妥結する準備をし、結果としてUAゼンセンにおいて最も早く高水準の妥結となり、ほかの労使交渉に影響を与えることになった。

具体的に正社員、非正規労働者別に要求案をみていこう。正社員については、総額14,706円(6.2%)の賃上げ要求とし、①定期昇給分584円(0.2%)、②昇格昇給一人平均4,236円(1.8%)、③人事制度変更の過去分の原資の賃上げ一人平均737円(0.3%)、④資格給改定の要求、1人平均9,149円(3.8%)とした。④の資格給

改定について、資格ごとに純ベア額は異なるが、純ベアで5,000円増額になるよう要求した¹。組合員からの要望は、例えば、車で出勤した場合の駐車場代の半分を負担しなければならないのを全額会社負担にしてほしいなどの手当についての要求も多々あった。しかし、手当ではその増額分は一時金にも反映されず、また退職金にも反映されないため、生涯年収を上げるためには基本給を上げなければならないと組合員に向けて説明し、基本給の純ベア要求の納得を得ていった。

パートについては、要求総額62.2円(7%)で、①定期昇給分1人平均8.2円(0.9%)、②2022年最低賃金改定分1人平均16.3円(1.8%)、③2021年度正社員転換制度による賃上げ一人平均0.9円(0.1%)、④ベースアップ要求：一律10円(1.1%)、⑤企業内最低賃金改定要求一人平均26.8円(3%)とした。④の部分が純ベア分となる。⑤では、最低賃金に近い金額で採用していたのを、採用時給を900円としたことを指している。全員が900円以上の賃金になったが、900円以上で働いていた人は⑤の部分では賃上げにはならない。

労使交渉では、正社員の基本給が低いという認識は労使が共有していたものの、会社側からコロナ特需が収束し、光熱費が上がり、最低賃金も上がる中で、原資を考えると厳しいとの声が根強かった。一時金を減額して基本給を上げるといった案も出たが、物価が上昇する中で組合員の生活を守るといった基本方針に何度も立ち返り、一時金を維持しながらの基本給アップで妥結に結び付いた。

一方、2023年春闘は従来経験したことない賃金額を引き上げる難しさがあったという。インフレ下で、賃上げをすることが決まり、短期間で賃上げを具体化する制度設計を検討したため、賃上げ後の1人1人の細かいシミュレーションができていなかった。そのため、賃上げ後

の、制度の不具合が出てきているのが課題となっている。例えば、パートタイム労働者の企業内最低賃金を900円に上げたことによって、長年勤務してきた人よりも近年採用した人の賃金が高くなるような逆転現象が生じてしまった。というのも、定昇しない人は、評価が低いか、勤続年数が長く定昇が止まった場合であり、定昇が止まった長期勤続の人が900円より下で働いていた場合、900円にはなったが、定昇は止まっているので時給900円となってしまう。一

方、昨年入社した人は900円からスタートした上で、定昇もあるので900円+定昇となる。勤続年数の短い方が高くなるという逆転現象が生じる上、今後このままの制度設計ではさらに格差が広がる。従来、パート社員への賃上げがこれほど大きくなかったので、こうした現象は生じてこなかったが、今後も、最低賃金やパートの需給状況を考えると、来年度春闘に向けて、特にパートの賃金制度の再構築が喫緊の課題となっている。

5. すかいらく労働組合の2023年春闘の取り組み

すかいらく労働組合は、東京都武蔵野市に本社をおく株式会社すかいらくホールディングスの労働組合であるすかいらくグループ労連の1つを構成する企業別組合である。従業員数は、正社員5,756名、非正社員（クルー）90,950名で、組合員約13,000名（正社員組合員約3,133人、非正社員組合員約9,694人）となっている。正社員組合員の平均年齢42.4歳、男性勤続17.6年、女性6.9年となっている。非正規労働者の組織化は、社会保険加入の者となっている。

すかいらく労働組合の春闘は、例年、前年12月にブランドミーティングというブランドごとの組合役員を集めた会議を行い、現場の声や賃金・一時金についての考えなどを意見集約することから始まる。同時に、組合からは会社の状況、社会情勢などを集まった役員を通じて組合員に知らせる場となっている。その上で、正式には会社の決算の後に、春闘要求を正式決定する中央委員会が開催される。会社の決算後に、会社を取り巻く状況を組合としても理解した上で、春闘の要求書を決定し提出することが、労使の信頼関係構築の1つであるという認識がある。2023年春闘では、例年のスケジュール

通り、2月14日に中央委員会を設定し、2月22日に要求書を提出した。

コロナ禍による売り上げ減少は、2020～2021年に比べると持ち直してきたものの続いており、さらにインフレで原材料・人件費高騰によって、2022年12月期の営業利益が約マイナス56億円であった。会社の厳しい状況を理解しながらも、すかいらく労働組合では賃上げ要求することにした。その根拠には、物価上昇、生産性向上、労働需給を挙げる。第一に、物価が上がった分は少なくとも賃上げしないと組合員の生活は維持できない。また、外食産業であるため、組合員は労働者と同時に消費者でもあり、労働者の所得を上げることが、消費者としての外食産業利用を維持・促進していくことにもなる。第二に生産性向上については、一般的な日本全体の生産性向上の数値を掲げた。第三に労働需給についてみると、すかいらくの正社員の年齢ピラミッドにおけるボリュームゾーンは、2000年代の大量出店時に採用した40代となっている。グループ3000店舗の規模での展開を維持していくには、賃上げをして採用力を高めないと、新規採用が厳しくなってきたことがある。そこで、2023年春闘は、賃金・

一時金についてのみで要求を行い、正社員・非正社員ともに純ベアで3%の賃上げ要求（UAゼンセン基準）とし、正社員は額では10,200円の要求となった。非正規労働者の賃上げについては、各店舗の採用時給や評価による昇給が結果としてどの程度上がったかを労使で確認している。2023年春闘では、3.19%上がったので、正社員の3%賃上げよりも率としては高くなっている。

2023年春闘の特徴は、2022年12月当初の組合役員向けの説明においても、要求する予定の賃上げ水準を納得してもらうのが難しかったことである。組合役員からは、「もっと賃金を上げてほしい」という意見よりは、「こんなに要求して大丈夫か」といった意見が多く挙がった。組合役員をしている多くの正社員組合員は、生活者として物価上昇にあまり気づいておらず、物価上昇局面にあることを理解し納得してもらうことに時間をかけた。中央執行委員会でも、ここ数十年間、賃上げ要求をしても3,000円台程度であったのが1万円を超える高水準の要求をすることに最初は抵抗感もあった。また、会社の業績も悪く赤字の中で、高水準の賃上げ要求に不安の声も大きかったが、具体的に数字を示しながら物価上昇のもとでの生活状況を説明

し、皆が納得していく形になった。その他、正社員の組合員からは非正規労働者の採用が厳しいため、非正規の採用時給を上げないと採用できず、採用できなければ、少ない人数で店舗運営することになり、既存の組合員の労働環境も厳しくなるという声が大きかった。また、会社側との非公式折衝においても、2022年の秋から冬にかけて当初は高水準の賃上げ要求について、理解を得るまでに時間がかかったが、社会情勢、産別の状況や同業他社からの情報収集をもとに会社にも説明をしてインフレ下の高水準の賃上げ要求の納得感を徐々に高めていった。

その際、UAゼンセンという産別組織での情報収集や他の組合との交流が非常に役立ったという。単組での活動だけでは、自社の状況や店舗に目を向けてしまいがちになるが、UAゼンセンという産別組織や業界動向、その中で会社や組合の立ち位置などにも目が向く。視野を広げてモノを考えることができたことが、2023年春闘における高水準の賃上げ要求につながった。さらに、UAゼンセンの中では上述のイオングループが、「早め高め」で交渉・妥結した動きも追い風にもなり、またすかいらーく労働組合の動きもその後の他の労使交渉にも影響を与えることになった。

6. おわりに

UAゼンセンの2023年春闘を総括すると、各単組が足並みをそろえて高水準の要求をしたことが、高水準の妥結結果につながった。人手不足や最低賃金の上昇といった状況もあったが、賃金は市場だけで決まるわけではなく、また最低賃金といった制度だけで決まるわけではない。そして、個々の企業労使の交渉だけで決まるわけでもなく、社会的な動きの中でも賃金が決まっていくことが2023年春闘では実感で

き、集団的な賃上げ交渉の重要性が改めて確認されたといえる。一方で、非正規労働者の賃金は、需給状況や最低賃金引上げの影響も受けて上がっている。とくに、非正規労働者の昇給は、制度がある場合でも昇給幅は数円～数10円であることが多く、2023春闘のように連合の非正規労働者の加重平均でみて時給52.78円上がることは、3節でもみたように非正規労働者のなかでの賃金序列にひずみが生まれることにつ

ながる。

正社員と非正社員の処遇格差は、マクロで見れば労働市場が分断され、企業内部で統制されて賃金や昇進、異動、訓練などが決められる一次セクターと、市場原理によって決定される外部労働市場や労働条件は悪く昇進の階層も浅いが、一応、内部労働市場を形成しているものを含めて二次セクターとする二重労働市場があること、企業レベルで見れば雇用管理区分が異なることで、異なる処遇決定の仕組みがあることに要因がある（禿、2022；鈴木、2023）。こう

した構造が変わらない限り、非正規労働者の賃金が最低賃金の上昇や人手不足に後押しを受けた春闘で上昇したとしても、正社員との格差は新たな形で生まれ続けることが示唆される。企業レベルで見れば、非正規労働者の賃金制度、人事制度をどのように構築し、正社員との区分をどのように設けるのか、区分をやめてシングルステイタス化するのかといったことについては、賃金序列への影響を踏まえながら、賃金上昇局面にある春闘の枠組みの内外で検討すべき喫緊の課題であるといえる。

引用文献

禿あや美（2022）『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー秩序からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房

渡辺努（2022）『世界インフレの謎』講談社現代新書

鈴木恭子（2023）「『二重性』をめぐる議論と圧縮された近代化」社会政策学会第146回大会学会報告論文

注釈

¹ 正社員の中に東北6県を転居転勤するN区分、県内の転居転勤をするR区分、家から通える範囲での転勤をするL区分があり、全区分で1万円アップを目指したが、会社との話し合いや組合の中での話し合いを経て、N区分を1万5000円アップ、L区分を5,000円アップと5,500円の格差をつけて要求をして満額回答を得た。

企業規模間賃金格差の是正に向けた 労働組合の取り組みと課題

立教大学社会学部 教授 李 旻珍

日本における代表的な格差問題の一つである企業規模間賃金格差を是正するために労働組合はどのように取り組んできているか。

誰もが知る企業規模間賃金格差を是正する方法は、中小企業の賃金を引き上げることであろう。では、中小企業の賃金を引き上げるためにどんな取り組みが必要なのか。一つは中小企業に労働組合を増やし、中小企業労働者に集団的労使関係を拡大することである。労働組合による賃金交渉の必要性を示す、興味深い調査結果がある。リクルートワークス研究所が2020年に発表した「五か国リレーション調査」によれば、日本の民間企業で働いている大卒以上の30～49歳の男女労働者のうち7割が入社後に個人で賃上げを求めたことがないという（リクルートワークス研究所 2020）。個人で賃上げを要求しない労働者が多い状況は労働組合による賃金交渉の必要性を物語るが、しかし、中小企業、特に小企業において労働組合は非常に

少ない。厚生労働省の「労働組合基礎調査」によれば、2022年現在、99人以下規模の民営企業の組織率は0.8%、100～999人規模の民営企業の組織率は10.5%である。労働組合員数は99人以下の企業では19万4千名、100～299人の企業では55万8千名、合わせて300人未満の企業の労働組合員数は75万2千名で、全労働組合員数（871万人）のうち8.9%に過ぎない。

もう一つの企業規模間賃金格差の是正方法は、春闘において中小企業の賃上げが大企業の賃上げを上回るあるいはほぼ同じ水準であることが続くことである。むしろ、中小企業の場合、定期昇給制度がない企業が多いあるいは定期昇給額が低いことから大企業の賃上げを上回るあるいは同水準になったとしても格差が縮小されないことがありうるが、格差拡大を防ぐことはできるであろう。

産業別労働組合の規模間賃金格差を改善する役割

上述した二つの格差是正方法、すなわち中小企業労働者の組織化や春闘における中小労組の賃上げ結果は産業別労働組合がどうかかわるか

が重要である。

こうした問題関心から、最近、筆者は春闘における賃上げ決定に影響力の大きい金属産業の

産業別労働組合でかつ大企業労組が中核を占める産業別労働組合、自動車総連、電機連合、基幹労連の規模間賃金格差改善への取り組みと春闘における規模間賃上げ額の推移を検討した(李 暎珍 2022a)。検討した結果を要約すると、①三つの産業別労働組合において、ここ10年間中小・系列企業労働者の組織化に成果があったが、成果の中身は小規模組合(299人以下)の増加ではなく、中規模組合(300-999人)の増加である。

②三つの産業別労働組合において、共通して、組合規模間賃上げ額の差は小さくなっている。特に自動車総連においては、ここ数年間、電機連合と基幹労連の賃上げ結果に見られた1000人以上組合の賃上げにおける優位性は見られず、299人以下組合や300-499人組合の賃金改善分が1000人以上組合の賃金改善分を上回っている。

③三つの産業別労働組合において中小組合数・組合員数の増加があった年度に春闘賃上げ額における規模間差が小さい、あるいは中小組合の賃上げが大手組合の賃上げより高いとい

う一定の関連が見られる。したがって、中小企業労働者の組織化は企業規模間賃金格差の改善に寄与する取り組みであると推論できるであろう。

④三つの産業別労働組合のうち、中小組合の比重が相対的に高い産業別労働組合は自動車総連であり、自動車総連において電機連合や基幹労連においてより賃上げにおける規模間差が小さく、中小組合の賃上げが大手組合の賃上げを上回る年度が多い。したがって、中小組合の比重が高い産業別労働組合において規模間賃上げ格差の改善が進むであろうと推論できるであろう。

⑤産業別労働組合とグループ労連が、春闘時に、親会社の経営者や子会社・系列会社の経営者に企業グループ全体の底上げ・格差是正を意識することを要請する、あるいはグループ企業全体がよくなる方向での取り組みを要請することを通じて、中小組合の底上げ、格差改善を図ろうとする取り組みは、基幹労連と自動車総連で見られる。

中小組合が多い産業別労働組合の規模別賃金格差への取り組み

中小組合が多い産業別労働組合は規模別賃金格差にどう取り組むのか。金属産業のもう一つの産業別労働組合であるJAM(Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers)は中小組合が中核をなしている。JAM加盟単組のうち、99人以下の単組は約6割、100-299人の単組は4分の1を占める。

JAMの春季生活闘争における規模別賃金改善額を図1から見ると、2016年より99人以下組合や100-299人組合の賃金改善額が中堅・大手組合の賃金改善額を上回っている。また

300-499人組合の賃金改善額が500-999人組合や1000-2999人組合の賃金改善額を上回る結果も数年間見られる。こうしたことより、JAM全体として、賃金構造維持分を含んだ賃上げ額の規模間差は縮小傾向にあること、さらに2021年以降300-499人組合の賃上げ額と500-999人組合や1000-2999人組合の賃上げ額との差はほとんどないことが図2より確認できる。

春闘において、JAMは単組の賃金交渉の支援を以下のように行う⁽¹⁾。JAMは、単組の賃金引き上げの妥結について、単組ごとに妥結水

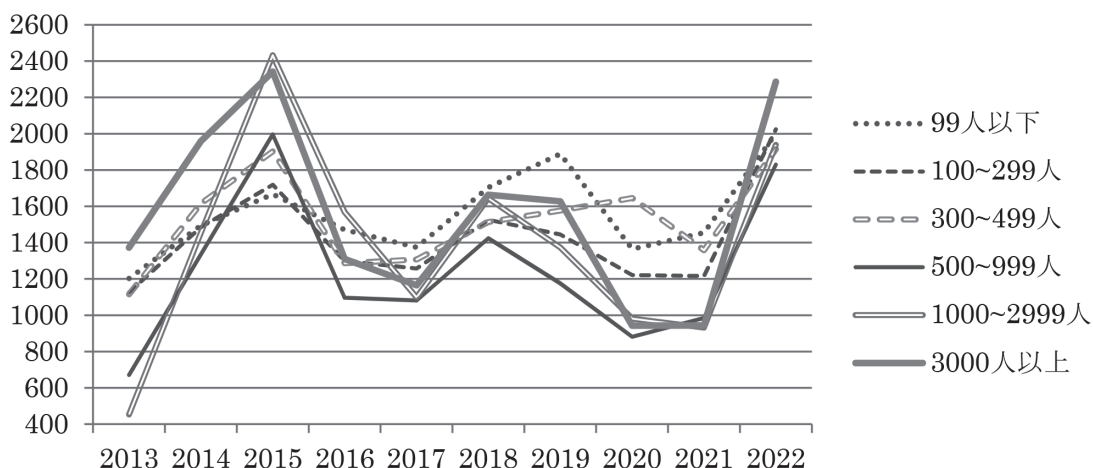


図1 JAM 春季生活闘争 賃金改善分がある単組の規模別賃金改善額

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

(編注)2023年の賃金改善額は2022年までの値を大幅に上回っており、それを含めると規模間の差が把握しづらくなるため、本図では2023年のデータは含めていない。

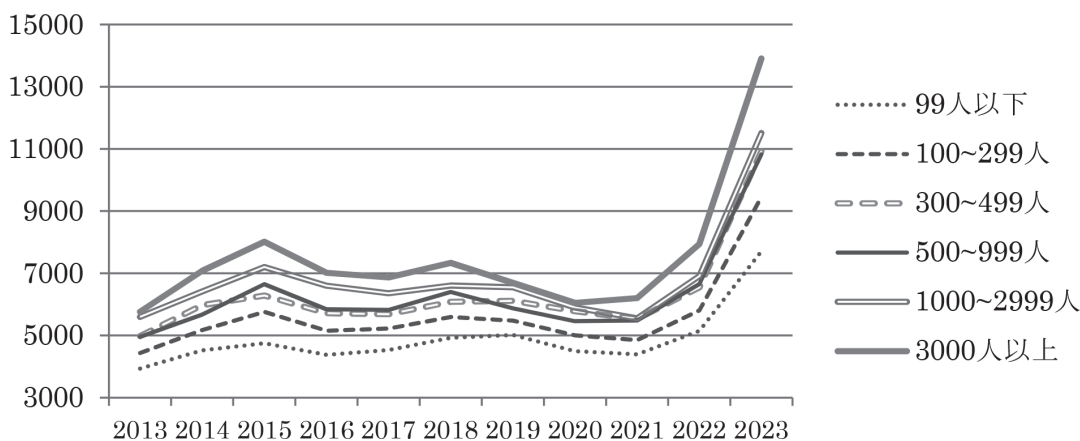


図2 JAM 春季生活闘争 平均賃金要求組合の規模別妥結額（賃金構造維持分含む）

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

準を決めるが、妥結にあたって地方JAMの執行部が単組を個別に点検し、単組執行部を督促する。特に決着が4月以降になった単組の場合は、地方JAM役員が直接交渉する旨の文書を4月1日付けで経営者側に送付し、さらに4月ヤマ場での解決ができなかった場合には、単組交渉に地方JAMの役員が出席し、交渉を促進する（「JAM 春季生活闘争方針」より）。こうすることにより、地方JAMの執行部も妥結権を持つことになる。

またJAMの単組の妥結方式は、経営側の一

発回答による妥結ではなく、回答が出た後も交渉により積み上げる方式である。表1はJAMの春季生活闘争時に平均賃金要求を行った単組における回答額と妥結額の差の推移を示している。1-99人組合と100-299人組合において経営側の回答額に上乗せした妥結額で妥結が行われることがわかる。特に300人未満組合において経営側の回答額に上乗せした妥結額で妥結が行われるのは、前述したJAMの個別単組の賃金交渉の支援のやり方、すなわち地方JAMの役員が個別単組の交渉状況を点検し、単組の

執行部を督励する、あるいは個別単組の交渉に参加するという交渉支援と関係があるだろう。

JAMの賃金要求提出単組における賃金引き上げの妥結進捗率を見ると、ここ10年間、3月末時点まで妥結した単組は大体3割前後で、4月中旬の時点での妥結率は43.2%～52.3%の

水準である(図3)。したがって、残りの単組、すなわち4月のヤマ場で解決できなかった単組の交渉に地方JAMの役員が参加することになるが、こうした単組は300未満の組合が多いと推定される。

表1 JAM 平均賃金要求単組の回答額と妥結額の差

	1 - 99人			100 - 299人			300 - 499人			1000 - 2999人		
	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差	回答額	妥結額	差
2013	3911	3938	27	4411	4438	27	4981	4984	3	5595	5595	0
2014	4476	4523	47	5155	5178	23	6018	5977	-41	6417	6417	0
2015	4722	4752	30	5705	5761	56	6161	6286	125	7220	7199	-21
2016	4353	4378	25	5144	5157	13	5684	5718	34	6599	6599	0
2017	4510	4534	24	5209	5222	13	5710	5684	-26	6365	6354	-11
2018	4904	4926	22	5560	5594	34	6093	6086	-7	6558	6604	46
2019	5009	5018	9	5469	5480	11	6077	6116	39	6492	6547	55
2020	4479	4494	15	4966	5004	38	5781	5781	0	5886	5899	13
2021	4366	4393	27	4832	4854	22	5528	5537	9	5551	5551	0
2022	5137	5148	11	5808	5808	0	6519	6545	26	6910	6910	0
2023	7713	7713	0	9379	9463	84	10937	10937	0	11512	11512	0

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

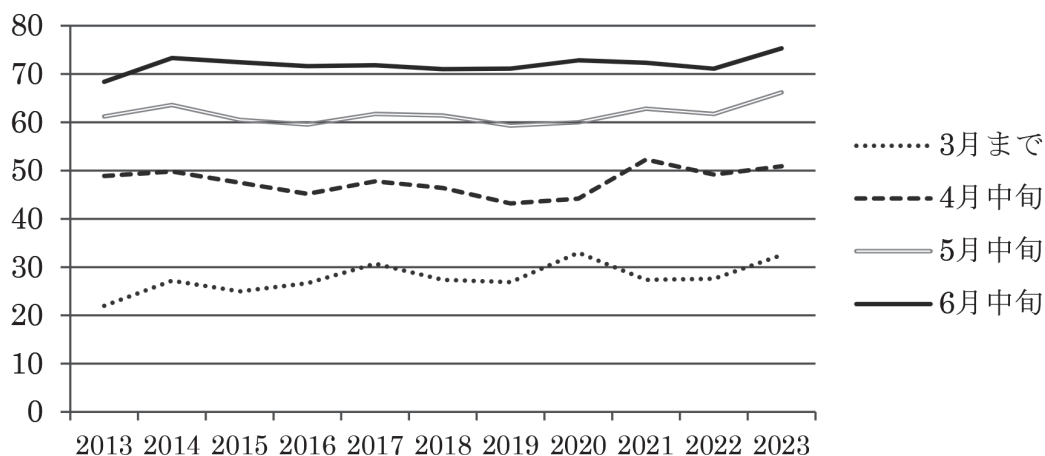


図3 JAM 賃金要求提出単組の賃上げ進捗率 (妥結時期)

出所：JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」に基づき、筆者が作成

「産業別組織と一緒」の交渉形態は減少

JAMのように妥結が遅れる単組の交渉に地方組織の役員が参加し、単組の交渉を促進するという賃金交渉支援は小規模組合の賃上げを押し上げる効果が一定程度あると思われるが、厚生労働省の「労使関係総合調査」によれば、小規模組合において「産業別組織と一緒」の交渉形態で団体交渉を行う割合は一桁水準にとどまり、またその割合は減少する傾向にある。表2によれば、30 - 99人組合において、「産業別

組織と一緒」の交渉形態の割合は2007年に上昇したものの、その後減少し、2020年に4.6%となっている。100 - 299人組合においては、「産業別組織と一緒」の交渉形態の割合は2002年6.2%だったが、2020年には3.9%となっている。

「地域別組織と一緒」の交渉形態の割合は30 - 99人組合においては2%台を維持し、100 - 299人組合においては1%台から近年2%台となっている。

表2 過去3年間における団体交渉の交渉形態別労働組合の割合（労働組員数規模）

	30 - 99人労組				100 - 299人労組				300 - 499人労組			
	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒	当該労組のみ	企業内上部組織と一緒	産業別組織と一緒	地域別組織と一緒
2020	84.2	12.9	4.6	2.1	84.5	12.8	3.9	2.6	89.9	11.5	4.2	1.9
2017	84.6	10.2	5.4	2.0	79.1	16.9	3.9	1.2	89.7	9.0	2.1	0.4
2015	87.1	14.0	3.8	2.1	86.3	10.0	2.4	1.8	91.9	5.5	2.4	0.4
2012	86.1	12.6	5.6	2.1	88.4	10.8	4.4	1.6	85.8	13.8	2.9	0.8
2007	86.5	10.0	5.9	3.2	90.4	11.8	5.0	1.3	90.0	16.8	2.7	1.8
2002	95.2	10.2	2.4	0.7	88.4	11.7	6.2	1.8	92.4	13.8	3.9	1.2

出所：厚生労働省、「労使関係総合調査（労使間の交渉等に関する実態調査、団体交渉と労働争議に関する実態調査）」に基づき、筆者が作成

産業別労働組合の中小組合の春闘支援

産業別労働組合が春闘時に行う加盟単組の賃金交渉・闘争支援には、JAMのように単組の交渉にJAM 地方組織の役員が参加するという闘争支援もあれば、基幹労連のように単組の経営者側に労働条件などの改善を要請する「経営要請行動」もある。

基幹労連は2月～3月初めに中小組合の春季取り組み支援として経営要請行動を実施する。3月中旬に大手企業の回答が出る前に、すなわち中小企業の経営者の考えが固まる前に、経営要請行動をする（李旼珍 2022b）。単組から支援要請があれば、中央本部や県本部、あるいは企業連・単組本部が要請書をもって、社長のところに言いに行くのが経営要請行動である。特に企業連の委員長が基幹労連の要請書をもって企業グループの子会社や系列会社のところへ行って経営者に要請をすることは効果があるとい

う。基幹労連によれば、経営要請行動は、「最後までめている最中に、ここだけは何とかしてくれという押し込みに行くような場としても使っている。例えば、今年賃金上げないと、次年度から人が取れないことになるとかである。（中略）親会社とその親組合が話を付けた上で、親組合の方から子会社の社長のところに行って、これやらないと、グループ全体の生産性が上がらない、やってくださいという。もちろん個別の労使関係に必要以上に立ち入ることはないが、こうした取り組みが功を奏している」（李旼珍 2022a、pp36-37）。

基幹労連の2018年の春季取り組みにおいて労働条件改善を要請した組合は162組合で、要求を提出した316組合のうち半数以上の単組に対し基幹労連は経営要請行動を実施したことになる（李旼珍 2022a）。

春闘相場の中小組合の賃上げへの波及効果は？

平成の低成長期に、春闘相場の波及効果は低下しつつあると言われているが、春闘相場の波及は小規模組合の賃上げに影響をするだろう。ここ10年間、3月中旬の集中回答日に出された大手組合の賃上げは小規模組合の賃上げにどの程度波及し、賃上げの平準化をもたらしているか。

図4は、連合の春闘回答集計より300人未満組合と300人以上組合、それぞれにおける第1回集計（3月中旬）の賃上げ額と最終集計（7月初め）の賃上げ額を折れ線グラフにしたものである。300人未満組合であれ、300人以上組合であれ、第1回集計の賃上げ額と最終集計の賃上げ額との差が縮まる趨勢であることが確認

できる。しかし、300人未満組合の場合、第1回集計の賃上げ額と最終集計の賃上げ額との差が開いた状態が2020年まで続き、最近3年間縮小を見せている。また縮小の程度は300人以上組合においてより300人未満組合において小さい。すなわち、300人以上組合の場合、3月中旬集計の賃上げ額と7月初め集計の賃上げ額との差はわずかであるが、300人未満の組合の場合は、3月中旬集計の賃上げ額と7月初め集計の賃上げ額との差がかなりあるということである。言い換えれば、300人以上組合の場合、3月中旬の賃上げ結果が強い波及効果を持つが、300人未満組合の場合、3月中旬の賃上げ結果は弱い波及効果を持つということである。

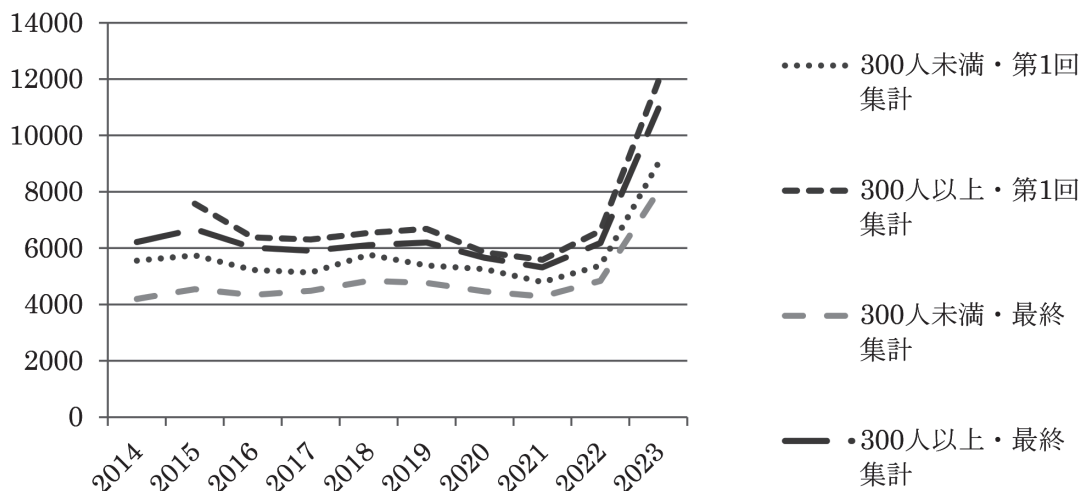


図4 連合集計組合の規模別・集計時期別賃上げ額（定昇相当込み）

注：1）賃上げ額は、平均賃金方式で月例賃金の引き上げを要求した集計組合の集計組合員数による加重平均である。
2）2014年の300人以上・第1回集計のデータはない。

出所：連合、各年度春闘回答集計結果（第1回回答集計および最終回答集計）に基づき、筆者が作成

表3は、連合の春闘回答集計より1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人未満組合の第1回・最終集計賃上げ額との差を示したものである。表3のC - B（1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人未満組合の最終集

計賃上げ額との差）から、3月中旬に大手組合に出された回答から形成された春闘相場が小規模組合の賃上げに波及する程度を類推してみることができる。2021年までその差は小さくなっているが、2022年、2023年に差が開きつつ

表3 連合集計組合の規模別・集計時期別賃上げ額（定昇相当込み）及び集計時期間賃上げ額の差

	300人未満		1000人以上	300人以上	C - B	C - D	D - B
	第1回集計(A)	最終集計(B)	第1回集計(C)	最終集計(D)			
2014	5560	4197		6217			2020
2015	5747	4547	7744	6675	3197	1069	2128
2016	5226	4340	6416	6018	2076	398	1678
2017	5139	4490	6367	5909	1877	458	1419
2018	5770	4840	6568	6111	1728	457	1271
2019	5386	4765	6737	6199	1972	538	1434
2020	5255	4464	5854	5663	1390	191	1199
2021	4797	4288	5611	5321	1323	290	1033
2022	5384	4843	6671	6183	1828	488	1340
2023	9026	8021	11991	10957	3970	1034	2936

注：1）賃上げ額は、平均賃金方式で月例賃金の引き上げを要求した集計組合の集計組合員数による加重平均である。
2）2014年の1000人以上・第1回集計のデータはない。

出所：連合、各年度、「春闘回答集計結果」（第1回回答集計および最終回答集計）に基づき、筆者が作成

ある。このことは、2021年まで大手組合の賃上げ額は春闘相場として小規模組合の賃上げに波及したが、2022年からその波及程度は低下したことを意味する。しかし、1000人以上組合の3月中旬の賃上げ額が2021年まで下がる趨勢にあったので、その波及効果は小規模組合の賃上げ額の高位平準化ではなく、低位平準化であるといえる。

表のC-D（1000人以上組合の第1回集計賃上げ額と300人以上組合の最終集計賃上げ額

との差）とC-Bを比較すると、C-DよりC-Bの方が大きい。これは、大手組合の3月中旬の賃上げ額が300人以上組合の賃上げ額と300人未満組合の賃上げ額に波及する程度が違ふことを意味する。すなわち、大手組合の3月中旬の賃上げ額は300人以上組合の賃上げ額に波及する程度が大きいことである。図4から確認された、春闘相場は規模間で波及の程度が違ふということは、表3からも確認できる。

賃上げの高位平準化をもたらす波及にするために

連合は、「2023春季生活闘争まとめ」（第7回中央闘争委員会確認／2023.7.21）の文書の中で、格差是正は進んだかについて2023年春闘を以下のように評価している。

中小組合も全体的に健闘しており、賃上げの額・率とも2014年以降で最も高くなっている。一方、上げ幅の分散度合いは昨年より大きくなっており、大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測される。（中略）企業物価高騰のもとで収益が圧迫されつつも人材の確保・定着を重視し大手並みの賃上げに踏み切った中小企業もある一方、昨年並みの回答に終始したところもある。その背景には、経営状況の違いや賃上げの必要性に対する認識の差などがあると考えられる。生産性三原則にもとづく成果の公正な分配とともに、適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化が一層重要になっている。

すでに表3で見たが、連合の推測通り、大手の賃上げ水準が大きく上昇すると、それが小規

模組合の賃上げに波及する程度は低下し、大手の賃上げ額と300人未満の賃上げ額との差が大きくなる。したがって、課題は、大手組合の高い賃上げが小規模組合の賃上げに波及できるように、すなわち高位平準化をもたらす波及になるように取り組むことであろう。

前述した引用で、連合は、中小企業において、賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、労使コミュニケーションの強化が重要であると述べているが、中小企業の個別労組の交渉力は限界がある。また賃金・労働時間等労働条件に関して労使コミュニケーションを重視する中小企業の経営者は5割前後である。厚生労働省の「労使コミュニケーション調査」（2019年実施）によれば、賃金・労働時間等労働条件に関して労使コミュニケーションを重視する30-99人企業は48.9%、100-299人企業は50.7%、300-499人企業は57.9%となっている。したがって、JAMや基幹労連のように、中小組合の賃金交渉に参加する、あるいは中小経営者に賃上げを働きかけるなど、賃金闘争を支援する取り組みを多くの産業別労働組合や企業連・グループ労連（企業グループの企業別組合の連合体）が行うことが必要であろう。

引用・参考文献

厚生労働省、各年度、「労使関係総合調査（労使間の交渉等に関する実態調査、団体交渉と労働争議に関する実態調査、労使コミュニケーション調査）」

厚生労働省、各年度、「労働組合基礎調査」

JAM、各年度、「春季生活闘争状況報告 No.19」、「JAM 春季生活闘争方針」

李 攸珍、2022a、「金属産業3単産の企業規模間格差改善への取り組み」立教大学社会学部『応用社会学研究』No.64、pp29-46

李 攸珍、2022b、「産業別労働組合の機能と19年間の変化」『日本労働研究雑誌』No.743、pp28-42

中村圭介、2020、「組織拡大」『UA ゼンセンコンパス』2020夏号、pp40-45

仁田道夫・中村圭介・野川忍、2021、『労働組合の基礎 働く人の未来をつくる』日本評論社

リクルートワークス研究所、2020、「五か国リレーション調査」

連合、各年度、「春闘回答集計結果」

連合、2023、「2023 春季生活闘争まとめ」

連合総合生活開発研究所、2020、「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書」

注釈

- (1) 筆者が連合総合生活開発研究所の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」に委員として参加して、JAMにインタビューした時（2018年9月10日）に聞いた内容である。JAMからインタビュー内容の引用について了承を得た。この場を借りてJAMの中井寛哉書記長をはじめインタビューに協力していただいた方々にお礼を申し上げたい。



特集3

「2023春季生活闘争」を振り返って



日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章

I. 2023春季生活闘争の特徴点

今次闘争方針で最もこだわったのは、①日本の賃金水準は、国際的に見劣りしており、中期的に引き上げていく必要がある、②生産年齢人口の減少が不可避である中、人材確保・定着、生産性を高めるには、継続的な「人への投資」が重要である、③マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある、④サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や賃金水準闘争を強化していくことで「分配構造の転換につながり得る賃上げ」をしていく必要がある、「物価高だから」要求水準を上げることを前面に押し出すのではなく、あくまで従来からの「めざすべき賃金水準」の取り組みの上に、足元の物価対策も含めたものとするという点であった。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

2023 闘争のスローガンは「暮らしをまもり、未来をつくる。」とした。スローガン制定時点で消費者物価指数の対前年上昇率をみると数十年ぶりの高水準であり、日本が「慢性デフレ」から抜け出せないうちに、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻、加えて急激な円安・ドル高により、エネルギー価格をメインとする輸入価格高騰が引き起こした「急性インフレ」にも襲

われている。「慢性デフレ」から脱却し、家計(くらし)と企業が「急性インフレ」に対応するためには、根強く残っている「デフレマインド」からの脱却が必要であり、そのためには賃上げと適切な価格転嫁を進めていくことが必要である。連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、格差是正と分配構造の転換に取り組むことで私たち自身のくらしをまもっていく、そんな想いを前段の「くらしをまもり」に込めた。

後段の「未来をつくる」には、賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へ、ステージを変えていく、そんな未来をみんなで一緒につくっていくという想いを込めている。

2. 社会的注目度について

例年、1月下旬の経団連懇談会を皮切りに、3月中旬のヤマ場週でピークを迎えその後パタリと報道が止むことが多かったが、今回は「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」の活動と連動しながら運動を行った成果か、2月頃からも報道が目立った。具体的には、全国キャラバンで走った仲間の想いが詰まったラッピングカーを使った「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」パレード(2023年2月25日)、ヤマ場直前週の3月7日には4年ぶりに参加者が会

場集う形で「2023 春季生活闘争 政策・制度要求実現 3.7 中央集会」を行い、その前段では、春季生活闘争では 2013 年以来 10 年ぶりとなるアピール行動を実施した。賃上げに関する報道は多く、社会的注目度は従来以上に高かったように思われる。

連合HP 春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約 2.4 倍であり、労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている（図 1）。

3. 経営側の受け止めについて

経団連の「経営労働政策特別委員会報告」で

は、「連合が 2023 闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致している。」「わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を『協創』する労使関係を目指していく」と一定の理解が示されており、デフレマインドを断ち切り、ステージを変えようという方向性の一致も特徴としてあげられる。

一方、総合的に勘案し、連合が 28 年ぶりに掲げた 5% 程度の賃上げ目標については、「2014 年以降の賃金引上げ結果と比べて大きく乖離している。（中略）慎重な検討が望まれる」などの相違点もあったことは念のため付言しておく。

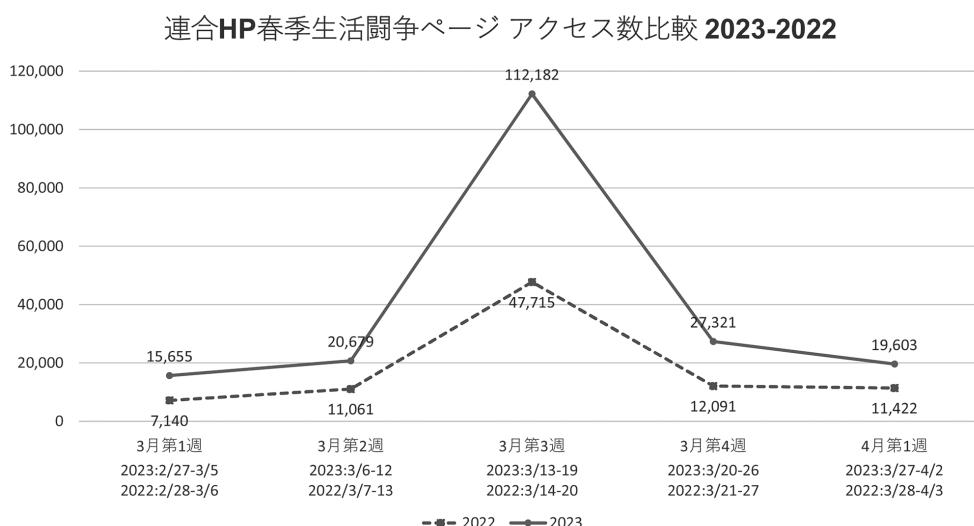


図 1：連合HP 春季生活闘争ページアクセス数の比較

II. 2023 春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の最終集計である 7 月 3 日（月）時点で、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した 5,613 組合中 5,463 組合（97.3%）が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は 2,909 組合（53.2%）で、比較可能な 2013 闘争以降では組合数・割合とも最も高い数字となった。（図 2）。

2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体 3.58%、300 人未満の中小組合 3.23%と、1993 闘争以来 30 年ぶりの高さである。（図 3）。また、平均賃金方式における回答額の分布をみると全体および 300 人未満ともに、2022 闘争より回答額のヤマが 5,000 円程度上方に移動するとともに、分散が大きくなったことがわかる（図 4）。

集計組合 計	2013第7回 (7/3公表)		2014第7回 (7/3公表)		2015第7回 (7/2公表)		2016第7回 (7/5公表)		2017第7回 (7/5公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
要求を提出 (資金に限らず全ての要求)	8,770		8,789		8,765		8,656		8,161	
うち、月例賃金改善 (定昇維持含む) を要求	7,266	82.9 %	7,281	82.8 %	7,408	84.5 %	7,050	81.4 %	6,956	85.2 %
要求検討中・要求状況不明	1,504	17.1 %	1,508	17.2 %	1,357	15.5 %	1,606	18.6 %	1,205	14.8 %
妥結済組合 (月例賃金改善限定)	5,647		5,906		6,031		4,099		4,398	
賃金改善分獲得	594	10.5 %	2,386	40.4 %	2,197	36.4 %	1,123	27.4 %	1,300	29.6 %
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)	3,561	63.1 %	1,583	26.8 %	1,163	19.3 %	727	17.7 %	805	18.3 %
定昇相当分確保未達成	269	4.8 %	160	2.7 %	146	2.4 %	53	1.3 %	8	0.2 %
確認中	1,223	21.7 %	1,777	30.1 %	2,525	41.9 %	2,196	53.6 %	2,285	52.0 %

2018第7回 (7/6公表)		2019第7回 (7/5公表)		2020第7回 (7/6公表)		2021第7回 (7/5公表)		2022第7回 (7/5公表)		2023第7回 (7/5公表)	
組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
8,166		8,043		8,045		7,929		7,863		7,848	
6,999	85.7 %	6,839	85.0 %	6,742	83.8 %	6,558	82.7 %	6,596	83.9 %	6,626	84.4 %
5,877	72.0 %	5,540	68.9 %	5,376	66.8 %	5,920	74.7 %	5,361	68.2 %	5,613	71.5 %
1,167	14.3 %	1,204	15.0 %	1,303	16.2 %	1,371	17.3 %	1,267	16.1 %	1,222	15.6 %
5,273		5,085		4,773		4,771		5,071		5,463	
2,010	38.1 %	1,896	37.3 %	1,636	34.3 %	1,277	26.8 %	2,021	39.9 %	2,909	53.2 %
798	15.1 %	875	17.2 %	1,187	24.9 %	1,505	31.5 %	987	19.5 %	333	6.1 %
30	0.6 %	26	0.5 %	14	0.3 %	71	1.5 %	23	0.5 %	6	0.1 %
2,435	46.2 %	2,288	45.0 %	1,936	40.6 %	1,918	40.2 %	2,040	40.2 %	2,215	40.5 %

【注1】 2017から月例賃金改善 (定昇維持含む) 要求に限定して妥結進捗状況を集計するよう変更したのに伴い、2016については同じ方法で全て再計算しているが、2015および2014は月例賃金改善 (定昇維持含む) 要求に限定せず妥結進捗状況を集計した値であり単純比較はできない。

【注2】 率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

図2：要求状況・妥結進捗状況の推移

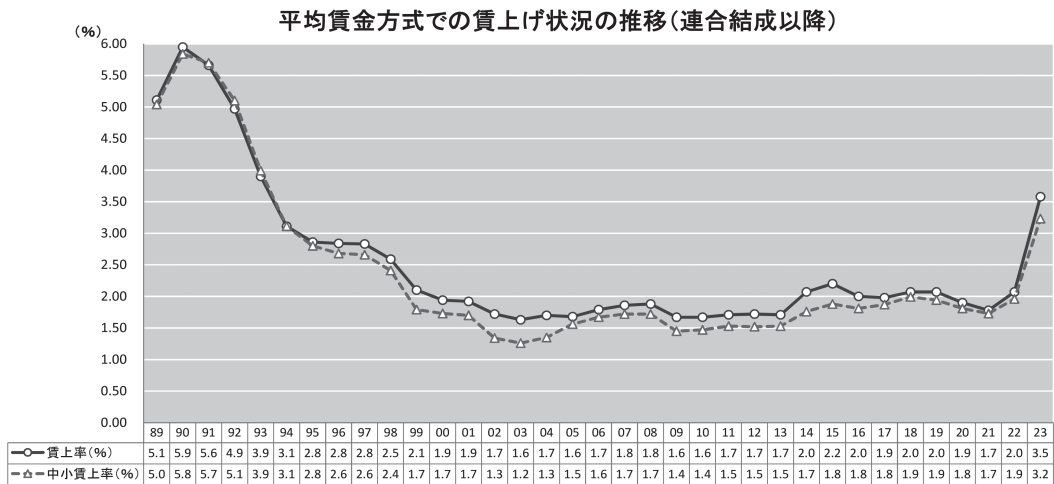


図3：平均賃金方式での賃上げ状況の推移 (連合結成以降)

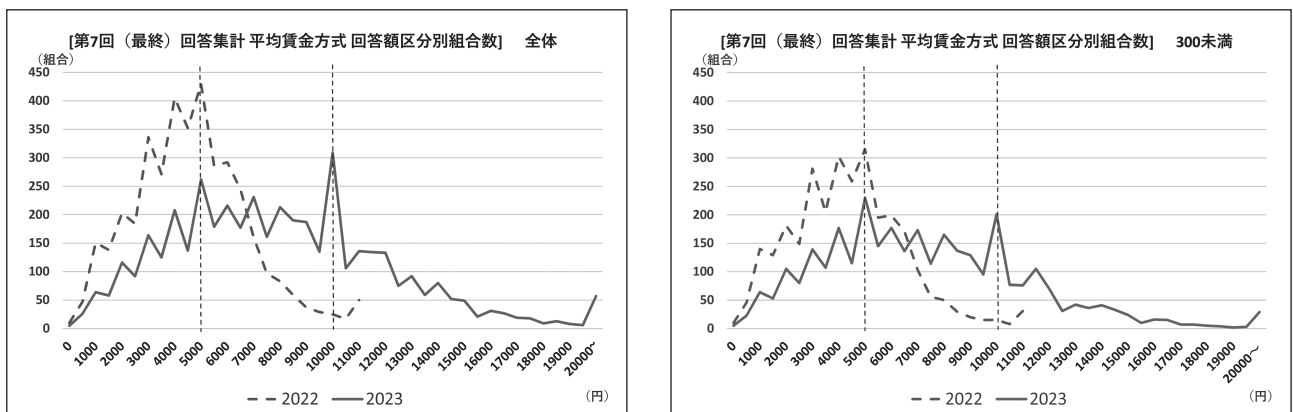


図4：第7回 (最終) 回答集計 平均賃金方式 回答額区分別組合数

3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員 300 人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も 3.23%と、全体を下回りはしたが、30 年ぶりの水準となった。また、回答額の分散度合いは昨年より大きくなっており、大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測されるが、昨年並みの回答に終始したところもある。

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 52.78 円（同 29.35 円増）・月給 6,828 円（同 2,831 円増）である（図 5）。引上げ率は概算でそれぞれ 5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。これは、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、「長時間労働の是正」「すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み」「職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み」「60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み」については、要求に対する回答割合が昨年を上回った（図 6）。具体的な回答としては「従前は対象外だった傷病積立有給休暇のパートタイマーへ適用」「昇給対象者を 50 歳から 65 歳まで拡大」などの前向きな回答を引き出した事例もあり、一定の前進がはかられた。

時給	2023回答 (2023年7月5日公表)			昨年対比	2022回答 (2022年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	377 組合	39.74 円	1,091.78 円	18.37 円	337 組合	21.37 円	1,057.31 円
加重平均	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円	29.35 円	754,004 人	23.43 円	1,047.00 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	136 組合	6,647 円		3.09 %	100 組合	3,728 円
加重平均	29,553 人	6,828 円	3.18 %	2,831 円	27,425 人	3,997 円	1.85 %

図 5：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)	
	2023. 7. 5公表		2022. 7. 5公表	
(1) 長時間労働の是正	5,577 件	2,427 件	6,880 件	2,667 件
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	1,070 件	558 件	1,314 件	602 件
(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	1,998 件	933 件	2,000 件	706 件
(4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	1,289 件	573 件	1,744 件	560 件

図 6：労働条件に関する 2023 春季生活闘争および通年の各種取り組み

Ⅲ. 2023春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2023 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現し、未来につながる転換点となり得るものだったと受け止めている。マクロレベルの視点から、こうした結果につながった主要因を3つ共有しておきたい。

(1) 経済社会情勢

輸入インフレが国民経済を直撃するなかで賃上げへの期待が大きく、多くの産業・企業で人手不足が顕在化し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まったこと。

(2) 社会的な問題意識の共有

デフレマインドの払しょく・ステージの転換が必要という問題意識を経済団体などと共有したことで、賃上げに向けた社会的機運の醸成をはかることができたこと。

(3) 運動面

「新しい資本主義実現会議」や「政労使の意見交換」など政府の会議体への参画を通じ、労働組合のない企業などへの波及にも努めることができたこと。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を3点述べる。これらを踏まえ、多様な働く仲間を意識して「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係の拡大をめざしていく。

(1) 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

デフレマインドを完全に払拭し、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへ転換していくためには、今闘争による一度きりの賃

上げでは不十分であり、来季以降も継続することが重要である。今後も企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正にこだわりを持って取り組んでいくことに変わりはない。

(2) 基盤整備の取り組み強化

「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることがめざしていく。また組合として賃金実態を把握することの重要性を引き続き訴えていく。

(3) 社会対話の推進や闘争の進め方など

国際情勢や国内の景気動向など不安定な状況が続いているが、国民経済を安定的な成長軌道に乗せていくためには、中期的・マクロ的な視点から、政労使で意見交換や会議体への参画などを通じ問題意識を共有することが必要である。今闘争における社会的注目度の高さは、I.2に記載したとおりだが、次回以降も組織内のみならず、社会に対するアピール行動や情報発信などに引き続き取り組んでいく。



JAM

書記長 中井 寛哉 氏

- ・賃金改善の要求額を8年ぶりに引き上げ、「9,000円」を産別方針として掲げた。
- ・妥結結果は、賃金改善額、平均賃上げ額ともにJAM結成以来最高水準となった。

1. 2023春闘方針のポイント

— 2023春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2022年度における消費者物価指数(総合)は、3.2%と上昇局面へと転換した。特に、電気代や食料品など、生活に欠かせない品目の値上がりは大きく、長期の賃金停滞の回復や格差是正に加え、生活防衛の賃上げが求められた。また、人口減少を背景とした採用難、人材流出といった継続的な人手不足の課題は顕著であった。さらに、2023年になると物価上昇による賃上げの必要性が急速に社会全体で醸成され、組合員の期待も大きくなっていった。消費者物価、企業物価が大幅に上昇する中、JAMの2023年春季生活闘争(以下、春闘)は、「底上げ」「底支え」「格差是正」という賃上げの流れを継続するだけでなく、「生活防衛」「労働の価値」「製品の価値」のいずれも取り残さない『まったなし』の取り組みを展開した。

上記のとおり、賃金改善に重点を置いた取り組みとなった。JAMでは8年ぶりに賃金改善の要求額を引き上げ、賃金構造維持分(定昇相当分4,500円)に加えて、9,000円を産別方針として掲げた。これは、2016年以降の賃金改善の要求額(6,000円)の1.5倍に当たる。

2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

要求状況については、賃金改善分の要求をおこなった単組の平均額(構造維持分+改善分)は1万2,994円、改善分のみでみた平均要求額は8,448円であった。今年は産別方針(9,000円)に沿って「9,000円～1万円未満」の水準で要求する組合が最も多く、結集度¹の高さがうかがえた。回答状況をみると、改善分のみ獲得額の平均は全体で5,330円であり、規模別にみると300人未満の組合が5,005円、300人以上が6,326円であった。獲得単組数、改善額ともに、これまでとは次元の違う高水準の取り組みとなった²。

ベースアップ春闘が始まった2014年以降のベア獲得

額の推移を見てみると、14、15年は300人未満の中小組合を300人以上の大手・中堅組合が上回ったが、16年～22年の7年間は、中小組合が大手・中堅組合のベア額を上回ってきた。しかし、23年は大手・中堅の方が高くなったものの、中小でも5,000円台という高水準となり、来年以降につながる結果であったと受け止めている。

賃金の絶対額の向上を図るため、産別として力を入れてきた個別賃金の取り組みについては、個別賃金水準の開示件数が増加した。具体的には、30歳現行水準が534組合(前年同期比+31組合)、35歳は531組合(同+35組合)で、ともに昨年を上回った。一方、要求水準と回答・確定水準の件数は昨年を下回っており、これらの件数を増やしていくことは今後の課題といえる。

3. その他の取り組み

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

賃金改善の取り組みが主ではあったものの、労働条件の向上および職場環境整備に関しても、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざして、①JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み、②高齢者雇用の取り組み、③多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備に取り組んだ。とくに②については、JAMでは定年後再雇用の場合も同じ仕事の場合は「賃金を下げるべきでない」としており、その観点から今後も取り組んでいく予定である。

また、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けては、エネルギー・原材料価格の高騰の対応と賃上げ分の確保をめざし取り組みを強化した。具体的には、「対応マニュアル」と「取り組み事例集」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続しておこなった。

興味深いのは、価格転嫁の可否別に賃上げ結果を集計したところ、平均賃上げ額、賃金改善額ともに価格転嫁できている単組に優位性がみられたことである。賃金改善額についてみると、価格転嫁できていない労

組(279単組)の平均額は4,602円、価格転嫁できている労組は5,239円(83単組)であった。この結果から、価格転嫁が賃上げにとっても重要であるということが示唆された。

4. 今後の展望

— 今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

1) 個別賃金要求の推進と格差是正の取り組み

格差是正の核となる個別賃金要求の取り組みについては、物価上昇の有無にかかわらず取り組みを強化していく必要がある。また、個別賃金要求方式の導入に関しては、組合員による職場討議等を通じて、あるべき賃金水準への到達をめざし計画的な取り組みを行う。

また、今年、9,000円という賃金改善要求を掲げたものの、物価上昇率は3%を超える局面もあり、結果的に9,000円の引き上げでは実質賃金を確保するには足りなかった(平均賃金30万円とすると、その1%は3,000円であることから)。来年以降も、物価上昇局面の賃金引き上げの考え方についても検討を重ねる必要がある。

人手不足が課題となる中、有期・パート労働者や中途採用者の募集賃金が、すでに働いている労働者の賃金を超えるようなケースも散見される。同様に、若年層への配分を優先することで、中高年層の是正や男女間賃金格差の是正が後回しになってしまうということも課題となっている。また、中小単組の中には高額な賃金改善額を獲得した組織もあるものの、全体では規模間格差が拡大していることに留意する必要がある。

2) 相場形成と共闘体制の強化

2023年春闘では、多くの単組でJAM方針を上回る賃金改善要求が出され、粘り強い交渉によりこれまでと次元の違う高水準の回答につながった一方、要求を超える回答や早期満額回答もみられた。この背景には、物価上昇、労働者のモチベーション維持、人材確保の観点から、企業判断として労働条件を引き上げたことが考えられる。

また、物価上昇を背景とした賃金交渉に慣れていないため、組合員、執行部、使用者側の考え方に開きもみられた。実質賃金の維持は、組合員の生活防衛の観点から正当な要求根拠であり、当然、獲得すべきであるということ、労使でさらに認識を一致させていく必要がある。

3) 「価値を認めあう社会へ」の実現

価格転嫁などの環境整備が進んでいるものの十分とはいえない。一方、エネルギー・原材料価格の高騰が、企業収益を圧迫しているため、価格転嫁が滞ると経営状況が悪化することも予想され、その必要性はこれまで以上に高まっているといえる。また、2023年春闘

の平均賃上げ額、賃金改善額ともに価格転嫁できている単組ができていない単組を上回るという結果を踏まえ、価格転嫁の環境整備に向け、春闘前段の環境整備、労使の議論など、拡がりを持った取り組みをさらに推進していく。

4) あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

総実労働時間短縮、同一価値労働同一賃金、パート・有期雇用労働者の処遇改善、高齢者雇用については、取り組みを継続し、2023年労働協約と年末一時金の取り組みにつなげていく。このほか、使用者側から、JOB型雇用や役割給といった制度変更の提案も散見されるため、考え方の整理と対応等について検討していく。

5) 春季生活闘争の取り組み強化

2023年春闘の健闘を単年度で終わらせるのではなく、「歴史的転換点」として取り組みを継続していかなければならない。生産年齢人口減少が今後も続く中、人材を確保し、日本に必要な製造業を継続的に維持・発展させるという視点から、製造業労働者の賃金水準の改善、分配構造の転換、「価値を認めあう社会へ」の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。特に、継続した物価上昇局面では、これまで以上の賃金改善を獲得しなければ、組合員の生活防衛、生活改善ははかれないことから、分配構造の転換と賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」についてさらに議論を深めなければならない。さらには、JAM全体として実質賃金を維持確保できなかった点についてもわれわれ自身は押さえておく必要がある。

また、今次春闘において、職場討議を徹底した単組の交渉力の高さが感じられた。要求構築に向けた情勢の共有と職場討議による要求決定の徹底など、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みを一層推進する必要がある。

¹ 2023年の統一要求日の結集率(交渉単位比)は44.3%であった。経済情勢が厳しくなる局面で結集率が高くなる傾向があり、2015年(前年に消費増税がおこなわれた)に次いで高かった。

² 平均賃上げの場合も、要求額(1万2,283円)、回答額(8,860円)、妥結額(8,882円)すべてにおいて、結成以来最高の水準となった。

JAM: 機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、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2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

中井 寛哉(なかい ひろや)氏

1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンケン連合(現 JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは書記長を経て、2017年には本部書記長に就任。現在に至る。

(インタビュー日 2023年7月21日)



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 千葉 淳一 氏

- ・これまでを上回る9,000円のベア要求を掲げ、全体・大手・中小いずれにおいても、フード連合結成以来、最高となる水準で妥結した。
- ・積極的に情報共有をおこない、交渉の後押しや共闘体制の強化につなげることができた。

1. 2023春闘方針のポイント

ー 2023春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2023春闘を取り巻く環境について、昨年からエネルギーや食品を中心とした物価上昇が継続し、労働者の生活に影響を与えていた。そして、日本の賃金水準が国際的に見劣りするなかで、労働界のみならず政府や使用者側も経済成長に向けた「賃金引き上げ」の必要性に言及するなど、賃上げへの社会的な期待が高まっていた。そのような状況で、産業間・企業規模間・雇用形態間の格差是正に向けて賃金を引き上げ、実質賃金低下の影響を受ける組合員の生活を維持・向上させるとともに、食品関連産業で働く労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることが求められた。

このような環境を踏まえ、フード連合は、「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を目標に、「賃金引き上げ」と「働き方見直し」を同時に推し進める闘争を展開した。昨年春闘までに作り上げた賃金の流れを一段階引き上げ、より強く加速するという意味を含め、スローガンは「アクセラレーション春闘」とした。賃上げ要求については、昨年に引き続きすべての組合が賃金引き上げに取り組むこととし、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、ベアをこれまでの6,000円(2%)から9,000円(3%)程度へと引

き上げたことに加え、総額で14,000円程度を目安とする方針とした。

2. 賃金関係

ー 要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 賃金の引き上げ

全体・大手組合(300人以上)・中小組合(300人未満)すべてにおいて、フード連合結成以来最高の水準で妥結し、全体(加重平均、以下の集計についても同じ)では、額・率ともに連合集計の10,560円・3.58%を上回った(図参照)。

① 正規労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は189組合(昨年同時期比▲3組合)、改善組合数は136組合(同+61組合)となり、改善組合数が昨年に比べて大幅に増加した。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で11,199円(昨年同時期比+5,064円)、300人未満計は8,854円(同+4,105円)、300人以上計は11,590円(同+5,222円)となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で6,107円(同+5,402円)、300人未満計は4,675円(同+3,814円)、300人以上計は6,309円(同+5,626円)であった。

② パート・有期雇用労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は月給制、時給制ともに昨年を下回った

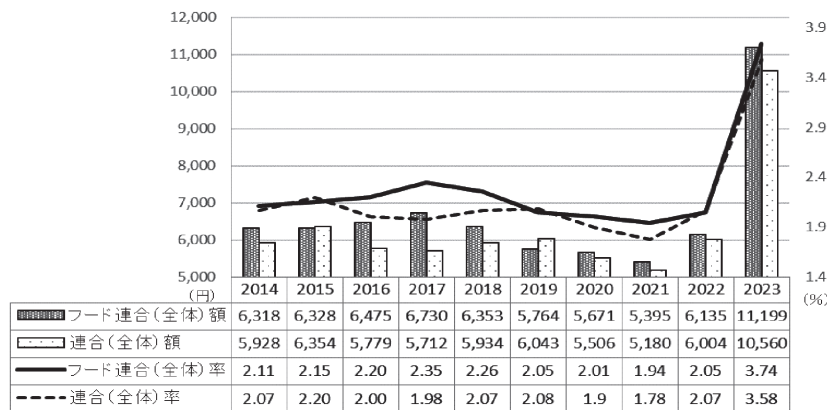


図 2014～2023春季生活闘争における妥結額・率の比較(全体)(出所:フード連合)

※2019春季生活闘争より集計方法を変更し、ベースアップ要求を行わない組合(定期昇給のみを要求する組合)を集計対象としている。(2018春季生活闘争は新集計方法による再計算の数値、2014～2017春季生活闘争は旧集計方法による数値)

が、改善組合数は増加した。引き上げ額はともに昨年を上回った。具体的な金額は、月給制では、平均賃上げ方式・総額収拾額が20組合で4,708円(昨年同時期比+2,716円)であった。また、時給制では、回答・収拾額の集計が9組合で29円(同+15円)、平均時給が1,157円(同+49円)であった。

2) 情報共有

今年は、情報共有に力点を置き、それが機能した春闘ともいえる。要求段階では、12月に例年はおこなっていない集会を開き、春闘情勢への理解を深めた。交渉段階では、先行組合の交渉の見通しを共有する会議への参加率が例年を大きく上回り、積極的な情報交換がおこなわれた。このほか、フード連合独自の「春闘調査システム」の活用頻度が高まり、多くの組合が自組織の交渉結果を共有するとともに、その内容をリアルタイムで配信したことで、交渉の後押しや共闘体制強化につなげることができた。

3) 最低賃金の取り組み

特定最低賃金に関して、昨年は一部で成果がみられた。食品に関する特定最賃は全国で7つ制定されており、そのひとつである北海道の「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」において、北海道の地域別最賃(920円(+31円)、2022年度)を上回る(954円(+32円)、2022年12月発効)引き上げ額を実現した。特定最賃が地域別最賃を下回る場合もみられるなか、今回の取り組みによって、特定最賃の意義を改めて確認することができたといえる。産業を守るためにこの制度は必要であり、制度の存続と、必要に応じた改定を求めて、署名活動などを通じて取り組んでいく。

3. 「働き方見直し」に関する取り組み

一 要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

労働時間規制の取り組みを中心に成果がみられ、労働時間管理に関する委員会の設置や、勤務間インターバル制度の導入などの事例が報告されている。また、働き方と処遇に関する労使の話し合いの場の設置促進の取り組みでは、従業員50人未満の事業場における安全衛生懇談会の開催などが進んだ。ワークルールについては、テレワークに関する制度の充実・明確化に加え、パートタイム労働者等を対象とした育児介護関連制度の充実化(正社員と概ね同等に変更)や、65歳以降の雇用継続制度導入への取り組み等がみられた。

4. 今後の展望、まとめ

一 今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

1) 賃金引き上げ方針のあり方

今次春闘では、要求水準を「9,000円程度」に引き上げた根拠について加盟組織へ広く理解・浸透を図った

ことにより、フード連合全体で要求水準に結集することができ、結果にもつながったと評価している。今年の実績を踏まえ、2024春闘以降も高い水準の賃金引き上げ方針の策定が必要になると考える。また、すべての組合で賃金の底上げを図り、格差是正を実現していくためには、賃金引き上げの総額を意識した取り組みを推進していく必要がある。

2) 中小労組支援の取り組み

「賃上げに関する想定問答集」の作成・周知などの新たな取り組みは、中小組合のニーズに対応していくうえで有効であったと考えている。一方で、中小組合の要求水準や回答・収拾水準について、総額では大手組合を下回る状況が続き、とりわけ大手グループに所属しない組合では交渉が難航するケースが多くみられた。これらの実態も踏まえ、今次春闘で賃上げの相場が大きく高まったことを契機に、賃上げの流れをフード連合内でさらに広げていかなければならない。そのために、中小組合が春闘に取り組むうえでの課題を改めて整理しつつ、より多くの組合が方針にもとづいて取り組める共闘体制の強化と基盤整備・交渉力強化につながる支援を進めていく。

3) パート・有期雇用労働者の処遇改善の取り組み

パート・有期雇用労働者の賃金引き上げを要求した組合数は少なく、運動の広がりには道半ばである。組織化に至っていない組合も含めて春闘の波及効果を高めるためには、より多くの組合の取り組み状況を集約し、加盟組合が活用できるよう、調査内容や集計表を見直す必要がある。

また、人材確保の観点からも、パート・有期雇用労働者の処遇改善が大きな課題である。そのため、地域別最低賃金に関する情報を随時収集・共有することで、当該労働者の賃金引き上げに向けた課題意識を広く醸成するとともに、組織化しているかどうかによらず取り組みを進めていく。

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。組織規模は約11万人。

千葉 淳一(ちば・じゅんいち)氏

1999年雪印乳業株式会社入社(現:雪印メグミルク株式会社)。2003年から雪印乳業労働組合中央執行委員、中央書記長、フード連合労働局長を経て、2021年より現職。

(インタビュー日 2023年7月21日)

全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連)

書記長 佐々木 弘臣 氏



- ・人材確保と2024年問題への対応にむけて賃上げに取り組み、直近3年では高水準の妥結となったが、産業間格差の是正で課題が残った。
- ・適正な価格転嫁を進めるべく、荷主対策への協力を連合加盟の他産別にも要請。運賃の値上げ交渉に積極的な単組もみられた。

1. 2023春闘方針のポイント

—2023春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

春闘方針策定の頃の交通運輸産業をめぐる状況は、コロナ後の経済再建をめざして人流抑制を緩和・撤廃する方向に進んでおり、業界にとっては追い風であった。一方、感染再拡大への懸念も残り、期待と不安が入り混じるなかでの方針策定となった。

交通運輸産業におけるもっとも大きな課題は、慢性的な人材不足であり、長時間労働や賃金の低さなど厳しい労働環境というイメージが根強く、人材を十分に確保できないが続いている。さらに、2024年4月からはトラックドライバーの時間外労働の960時間上限規制と改正改善基準告示が適用され、労働時間が短くなることで輸送能力が不足する可能性が懸念されている(物流の2024年問題)¹。人材確保の必要性に加え、この「2024年問題」を見据えた対応も重なったことで、これまでとは一線を画す春闘交渉となった。

また、今年は、物価高などを背景に、世の中全体として例年以上に高い水準での賃上げをめざす動きがあり、もともと他産業に比べて労働条件が低いなか、産業間賃金格差を拡大させないということも重要であった。

このような背景をふまえ、急激な物価上昇に伴う「実質的な年収の確保」、最低賃金の引き上げ、「人への投資」の観点から、交通労連の今春闘の柱は『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本として取り組んだ。「実質的な年収の確保」については、コロナ禍の3年間で企業の存続と雇用維持のため努力してきた組合員・社員にいかんにかという観点で方針を定めた。

2. 賃金・労働条件の改善

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 賃金

交通労連には4つの部会(①トラック、②軌道・バス、③ハイヤー・タクシー、④自動車学校・一般業種)があり、部会ごとに具体的な要求方針を定めている。①トラック

部会は、連合方針を上回る、現行所定内賃金5.5%程度(定昇相当分1.5%+賃上げ分4.0%)、合計平均13,700円の引き上げを要求した。一方、厳しい経営環境を背景に、②軌道・バス部会は3.7%程度(定昇相当分の1.70%+物価上昇分2.0%)、③ハイヤー・タクシー部会は4.28%程度(定昇分1.0%+生活向上分・物価上昇分・格差是正分3.28%)という要求方針とした。④自動車学校・一般業種部会は、賃金カーブ維持分4,500円にベア分を加えた9,000円+a(aは1%以上)を要求した。この「一般業種」には依然として厳しい状況が続く旅行業などが含まれる一方、コロナ禍で運転免許取得者が増加したことにより自動車学校の業績は好調だったこともあり、部会全体としては他と比べても高めの要求額となった。

中間まとめ(5月末)における妥結金額は、4部会の平均で5,658円であった。コロナ禍以降の直近3年間の実績と比較すると高水準となったものの、他産業ではさらに大幅な賃上げを獲得しており、産業間格差の是正という観点では課題が残った。

このほか、今次春闘で事務職の初任給の改善に取り組んだ加盟組合もみられた。現場のドライバーだけでなく事務職も他産業に比べて賃金が高い傾向にあり、土日や祝日も営業日であることに加えて年間休日数自体が少ないなど、若年層の人材確保にむけた労働条件の改善の必要性に労使の関心が高まっている。

2) 適正な価格転嫁

交通運輸産業では、価格転嫁の問題も深刻である。トラックにおいては、1990～2000年代の規制緩和で事業者数が急増し、運賃ダンピング等によって適正な運賃が収受できていない実態がある。加えて、トラック業界では取引先である荷主の立場が非常に強く、とくに価格交渉力の弱い中小零細企業の場合は、荷主に対して価格交渉を求めることすらできないケースも多くあり、より厳しい状況におかれている。2023年6月の貨物自動車運送事業法の改正で、2023年度末までの時限措置だった「荷主対策の深度化」「標準的な運賃の告示

制度」の期限が「当面の間」延長されることになったが、このような法的な枠組みも積極的に活用しつつ、取り組みを強化していく。

価格転嫁の問題とあわせて、荷待ち時間の短縮も大きな課題のひとつである。「トラック輸送状況の実態調査」(国土交通省、2021年)では、1運行あたりの荷待ち時間の平均が1時間を超えていることが報告されている。交通労連では、連合に加盟している他の産別組織へ理解を求めたり、連携を図ったりするなど、対策に向けての取り組みをおこなっている。

バスや鉄道においても「運賃改定」を行うことが労働条件の改善を実現するためには必要である。本来であれば、運賃を適切な時期にその都度見直すことで、燃料費や車両価格、安全面での投資も含めた労働条件の改善を図ってこなければならなかったが、利用者が減少傾向にある地方では、運賃の値上げに対する抵抗感も強く、運賃値上げに起因する利用者の逸走の懸念などから、これまでは労働組合も事業者側に運賃改定を強く求めて来なかったことは大きな反省点でもあると考えている。実際、路線バスにおいてはこれまで20年以上にわたって実質的な運賃値上げが行われていない地域も多くある。物価や燃料価格の高騰などを契機に運賃改定の動きが全国で進みつつあるが、この動きを労働条件の改善に確実につなげることが重要である。タクシーでも、全国的に運賃の見直しがおこなわれている。管轄する国土交通省では、運賃改定の効果検証にも力をいれることとしており、運賃改定分が適切に人件費に充てられているかどうかの検証も計画されている。このような経営チェックは労働組合の重要な役割のひとつであり、今後、労組の果たすべき役割もより増してくると思われる。

3. 雇用の維持・創出(女性活躍、多様な働き方の実現)

一春闘に関連する内容として、コロナ禍以降における雇用の維持・創出に関する取り組みについてお聞かせください。

日本の交通運輸産業では女性の従事者が少なく、例えばトラックのドライバーにおける女性の割合は3%にとどまっている(全日本トラック協会、2022年)。ドライバーの賃金体系の中身を見ると基本給のほかに歩合給制度を取り入れている事業者がまだ多くあり、相応の賃金を得るためには長時間労働にならざるを得ず、女性が就労するにあたっての障壁は大きかった。しかし、コロナ禍を契機に、多様な働き方を可能とするような施策が検討・実施されつつある。たとえば、配送トラックやタクシーなどの現場で、時給制や短時間勤務制度を導入したケースなどがある。また、バスの現場では、コロナ禍で団体旅行等が激減したことから、バスガイドからドライバーへの職種転換を可能にし、女性が引き続き活躍できる環境を整えている例もある。このほか、女性ドライ

バーのみのタクシー会社なども誕生している。このように、女性をはじめ多様な人びとがより働きやすい職場づくりを継続して進めることが、人材の確保はもとより交通運輸産業のさらなる成長・発展に寄与するのではないかと期待している。

4. 今後の展望・まとめ

一今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

冒頭の課題で述べた、人材の確保、交通運輸産業の成長や産業間格差是正のためには、来年以降も継続的な賃上げが必要であることは言うまでもない。そのためには適正な価格転嫁の実現が不可欠であり、運賃の値上げの必要性などについて、荷主や消費者にも理解を求めていかなければならない。このような取り組みによって、効率的かつ安全な運行を実現し、ドライバーをはじめとする労働者の処遇改善へとつなげていく必要がある。

賃上げはもちろん重要である一方歩合給制の賃金体系のもとでは賃上げ自体のインパクトが大きいという問題もある。たとえばタクシーでは、一日の売り上げ額に応じて賃金が計算される賃金体系が多く、事業者で採用されており、これが長時間労働の一因とも言われている。安全に貨物や旅客を輸送するためにも、賃金制度の変更も含めて、ドライバーが健康的に働ける賃金制度・処遇の実現を求めていく。

加えて、政策・制度の実現についても春闘と両輪で推進している。交通運輸産業は法規制で比較的守られている一方、規制があることで柔軟性に欠けるという面もある。法律や制度の改定・改正を通じて組合員の処遇改善および産業の発展に寄与することも、産別の大きな存在意義であると考えており、今後も政府への働きかけなどを一層強化していく。

—— 注釈 ——

¹ 国の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、2024年問題に対して何も対策を行わなかった場合、営業用トラックの輸送能力が2024年には14.2%、さらに2030年には34.1%不足する可能性がある試算している。

交通労連(全国交通運輸労働組合総連合): 1964年11月に「全交運同盟」と「全交労」が組織統合し、交通運輸業界で働く労働者が結集して誕生した産別別労働組合。加盟組合数は約420組合、組合員数は約45,000人。国民生活に欠かせない運輸、公共交通、道路・車に関係する業種を中心とした企業内の労働組合が加盟している。

佐々木 弘臣(ささき・ひろおみ)氏
1999年一畑電気鉄道㈱入社。一畑電気労働組合書記長・執行委員長、交通労連島根県支部長、交通労連中国地方総支部執行委員長等を歴任。2019年9月に交通労連書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2023年7月5日)

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 石川 聡一郎 氏



- ・サービス連合結成以来、最も多くの加盟組合が実質的な賃金改善を引き出し、水準も過去最高となった。
- ・契約社員・パートタイマーの処遇改善も前進した。

1. 2023年春闘の位置づけ、大きな方針

— 2023年春闘のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

直近の春季生活闘争(以下、春闘)を振り返ると、2021年春闘はコロナ禍の影響が甚大であり、緊急事態宣言の発令により人流がストップしたホテル・レジャー、ツーリズムではとくに厳しい環境であった。国際航空貨物は堅調であったが、業種によって取り巻く環境が異なる中でも、全体で取り組むことの重要性を認識し、働く者の生活と事業を守ることを第一義に交渉に臨んだ。昨年の2022年春闘は、依然としてコロナの影響を受けている状況のなか、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」を堅持し、産業の将来を見据え、人財への投資が不可欠であるという認識を持ち、全体で春闘に取り組んだ。

今年は、コロナ禍から3年が経過し、経済の正常化が進み、観光需要が回復基調となっている状況下での交渉となった。2023年春闘では、中期的な賃金目標の実現にむけ、労働条件の向上に注力し、すべての加盟組合が賃金カーブを維持したうえで、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととした。

2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

方針は1.のとおりであり、社会的な賃上げの期待度の高まりも受け、多くの組織が例年よりも早期に要求を策定し、交渉に臨んだ。また、産別方針の1.0%を超える積極的な要求を行った組織もみられた。

1) 正規労働者の賃金改善

賃金改善要求を掲げた加盟組合は117組合(6月19日時点。以下の集計も同時点のもの)で、前年より増加した。このうち109組合が実質的な賃金改善を要求し、実質的な賃金改善について改めて定義した2015年以降、最も多くの組合が要求を掲げた。

交渉の結果、定昇・制度維持も含めて合意した組合

は93組合と前年より増加し、そのうち実質的な賃金改善に合意した組合は74組織と昨年を大幅に上回った。集計可能な20組合の平均は9,471円(3.23%)となり、前年を1,341円(0.40%)上回った。コロナ前の2019年と比べても、2,999円(0.95%)の上昇となり、大幅な賃金改善といえる。また、業種ごとにみても、それぞれが過去5年を上回り、これまでにない大きな成果となった。

2) 契約社員やパートタイマー等の処遇改善

2023年春闘では、契約社員を中心に正社員との待遇差を点検したうえで交渉をおこなった結果、61組合で賃金改善に合意した。また、実質的な賃金改善に取り組ん組織も多く、49組合で合意に至った。

3) 最低保障賃金(産業別最低保障賃金、ポイント年齢別最低保障賃金)

最低保障賃金は、産業全体の労働条件の底上げや処遇改善につながる取り組みである。産業別最賃は、その水準までは至らず企業内最低賃金を締結した組合も含めると36組合が合意した。ポイント年齢別最賃は29組合で合意した。昨年より組織数は減少したものの、これまでの条件を緩和して合意したところもあるなど、着実に浸透していると受け止めている。

3. 賃金関係以外

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

年間総実労働時間短縮に関する取り組みでは、27組合が合意に至り、年間休日数の増加を中心に、年間所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、半日・時間単位年休の制度拡充などで成果がみられた。

両立支援の取り組みでは、男性の育児休業取得促進に関して、労使で認識をあわせて早期に取り組むことを確認した組合があったほか、育児短時間勤務制度の子の上限年齢引き上げなど制度の拡充に合意したところもみられた。

また、春闘に限らないが、ジェンダー平等・ダイバーシティという観点では、サービス連合は結成以来、男女平

等参画を掲げて取り組みを行ってきた。今期より、組織内に「ジェンダー平等推進局」を立ち上げ、取り組みを加速させていくこととしている。

4. まとめ

— 今後の課題(中長期的な課題)と2024年春闘への課題等についてお聞かせください。

1) 継続的な人への投資

2023年春闘は、サービス連合結成以来、最も多くの加盟組合が実質的な賃金改善を引き出し、水準も過去最高となった。これは、各加盟組合が、労働条件の向上に最大限取り組み、中長期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけて歩みを加速させ、粘り強く交渉した結果である。今後は、サービス・ツーリズム産業が選ばれる産業になっていくために、継続的な人への投資の重要性と必要性を労使でしっかりと認識し、労働条件の向上の歩みをとめることなく、加速させていくことが求められる。

2) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

2021年4月に施行された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)に基づき、引き続き待遇差の点検活動と是正が必要である。また、産業を支える仲間であることを強く認識し、無期雇用転換者の組織化の取り組みとあわせて、待遇改善にむけ、今後も積極的に取り組んでいく。

3) 最低保障賃金の取り組み

2.で確認したとおり、二つの最賃は賃金水準の底上げ、底支えとなることから、多様化する賃金制度や外部環境の変化などさまざまな状況にあって、ますます取り組みの重要性は増している。サービス連合では、産別全体での取り組みとするため、2020年春闘から、最賃の要求書の冠紙を本部で作成して加盟組合に送付するなどの支援をおこなってきたが、今年はすべての組合で、最低保障賃金の要求をすることができなかったほか、協定化に合意した組合も昨年と比べて減少したことは課題と捉えている。今後は取り組みの定着を目指し、最低保障賃金の重要性・必要性の理解と深めるなど、加盟組合の支援体制を強化する必要がある。

4) 賃金関係以外の取り組み

総実労働時間短縮の取り組みについては、働きやすい職場環境の実現やワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、人財確保や男女平等社会の実現にもつながる取り組みであることから、引き続き年間総実労働時間1800時間の実現にむけて前進し続けていくことが必要である。また、政府が数値目標を掲げた勤務間インター

バル制度についても、基準の策定などを検討する。

両立支援・男女平等社会の実現にむけた取り組みについては、環境の整備とともに、男性の育児休業取得促進などについて継続して取り組みを行う必要がある。また、男女間賃金格差や男性の育児休業取得率の公表が義務化されたことを受け、顕在化した課題に対する解決にむけた協議を労使で行っていくことも必要である。

高齢者の雇用に関しては、2025年4月に完全義務化となる65歳までの希望者全員の雇用に関する制度を早急に確立した上で、70歳までの就業機会の確保についても取り組みを進めていくことが必要である。

5) 産業を支える人財の確保・定着にむけて

コロナ禍の3年間は、国や政府に対して緊急要請を12回にわたって行うなど、現場の雇用を守る取り組みを産別として先頭に立って行ってきた。このような取り組みがあったからこそ、2023年春闘で一丸となって闘い、大きな結果にもつながったのだと思う。

今後は、世界的な人流・物流が本格的に回復していくと想定されており、その担い手は人財であるということ強く認識し、将来にわたって産業を支える人財の確保・定着にむけて、2023年春闘で大きな成果となった賃金改善の潮流を継続させ、さらに強いものにしていくことが重要である。魅力ある産業の実現にむけて、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現を目指し、労使関係を維持し、賃金や一時金だけにとどまらず、労働条件全般について産業の将来を見据えた取り組みをおこなっていく。

サービス・ツーリズム産業は、人流・物流をつうじ、世の中を支える大きな可能性をもっており、21世紀の基幹産業として大きく成長していくために、全体で一丸となって機運の醸成に取り組んでいくことが重要となる。引き続き、春闘の必要性を全体で認識し、継続的な労働条件の向上に全力で取り組んでいく。

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4万1千人が集まるサービス・ツーリズム産業を代表する産別労働組合。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、労働条件の整備と向上や産業政策提言機能の充実、社会貢献活動などに取り組んでいる。

石川 聡一郎(いしかわ・そういちろう)氏
1979年生まれ、2003年株式会社ジェイティーピー入社。2014年JTB首都圏地域労働組合コーポレート支部執行委員、2015年同執行書記次長、JTB首都圏地域労働組合執行委員などを経て、2017年サービス連合副事務局長(政策局長)、2019年より現職。

(インタビュー日 2023年8月30日)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第38回】津（2）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

新入教育の時に、きれいな手紙文が作っており、「これを安着通知に出しなさい」といって、「工場に入れば機械の音も快い音楽のように聞こえます。」とか「本当にいい寮生活です。」等といいことばかり書いた手紙を書かされたのは本当につらかった。

入社して2、3日は、夜になると切なさや悲しさ、そして口惜しさに天井を見つめたまま、あふれる涙をこらえて、床の中で人に知られぬように何度かむせび泣いた。けれども、「朱にまじわれば紅く成る」の如く、月日がたつにつれてこんな生活にも馴れてきた。そして不平と不満を持ちながらも、会社のやり方に抵抗できなかった。

振り返れば入社して以来、本当に楽しい寮生活をした事が無いと言っても過言ではない。同じようにこんな道をたどって来た人たちがどれほどいることだろう。私はあまりにも世の中を甘く見ていた自分を今更のように反省した。しかし私は、寮の中から明るいコーラスの流れて来る日を夢に描きつつそれが実現するまでがんばりたい。(飯川友子(津支部OG)「偽りの手紙」、オーミケンシ労働組合『解放への叫び』)

4. 1954年7月

7月9日:

工場側が第二組合員の故郷へデマを記したハガキを送っていた問題で、第二組合は事実無根であると抗議し、工場長名の謝罪文の提出と訂正文書の再送を要求した。

7月12日:

第三組合員で工場の混打綿職場で働いていた男性労働者が、精神疾患を発症したことが判明した。新聞記者のように紙片にあらぬことを書き電話で記事を送ったり、夜中にレコードをかけて飛び起きた仲間を見て笑ったりしたので発覚し、滋賀県甲賀郡水口町の水口精神病院に入院した。

7月13日:

第二組合員の菊池たえ子が7月9日に岩手県和賀郡横川目村の実家から、母の病気が重くなった、と記された速達と、7月10日に「母危篤すぐ帰れ」との電報を受け取った。しかし、工場側の策略と思い込んでいたところ、母親が本当に死亡していたことが判明した。

7月15日:

三重労働局が、近江絹糸津工場の年少者の労働について任意捜査を始めた。

7月16日:

前日15日に夏川社長が団交の予備折衝に応じなかったことで第三組合員が不信感を強めた。またこの日、津工場の舎監全員が第二組合に加入したことで、さらに動揺が広がった。

7月17日:

第三組合が大会を開いたが、全織同盟への加盟に関する組合員の質問を無視したことで紛糾した。執行委員や工場管理者幹部などを含め、第三組合を脱退

して第二組合へ加入する組合員が相次いだ。

7月18日:

第二組合の女性組合員が精神疾患を発症し、津市内の樋口病院に入院した。この組合員はいったん退院したが凶暴性が高まったため、7月22日に津市内の三重県立高茶屋病院へ入院した。

7月19日:

9:30、労働基準監督署が津工場を訪れ、年少者の時間外労働や深夜労働などについて「労働基準法」違反容疑で工場内を立ち入り捜査した。渡辺労働基準監督署長の指揮の下、労働基準局と県下の7監督署の職員計30人が数班に分かれて、工場事務室、工場長室などから関係書類を押収した。

工場側は、団交で労使協定に基づいて給食を継続してきたが資金がなくなったので食費を払え、と第二組合に要求した。これに対して第二組合は、協定を守れ、資金は本社が支払え、と拒絶して紛糾した。

この日、第三組合員の602人が脱退して第二組合へ合流した。これで第二組合員は約2000人となった。

7月22日:

16:00時点の全体の組織現勢は、全従業員1万1753人中、第二組合員が8709人、会社組合員が3044人で、第二組合は74.1%を占めるに至った。津支部は、工場従業員2270人中、第二組合員は2060人、第三組合員が310人と、第二組合が圧倒的に有利となった。

7月27日:

1:50、工場側が製品の搬出を試みるために、トラック3台に分乗した暴力集団8人を第二組合のピケ隊へ突入させ、正門前に入り込む騒ぎがあった。

第二組合員約500人がトラックを取り囲んだところ、暴力集団が、製品を運び出すために来た、工場長に面会させろ、と要求した。第二組合側が、労組が立ち会う、と回答すると争いが始まったため、労組は実力で搬出を防いだ。

この後、津市警から警官180人が出動して警戒に

当たった。4:00になると、西川工場長、鈴木警部、暴力集団代表者の三者会談に入り、警部の勧告を受け入れた工場側がトラックを退去させた。

7月29日:

6:10、第二組合の川平支部長と西川工場長で暫定協定書が取り交わされた後、7:00になると、中労委あっせんによる正式団交に向けた予備会談に先立って第二組合がピケを解除した。

その後、工場側が製品搬出を試みたが第二組合が阻止した。

5. 1954年8月

8月2日:

12:00時点の全体の組織現勢は、全従業員1万1753人中、第二組合員が9650人、会社組合員が2103人で、第二組合の組織率は82.1%まで上昇した。津支部は、工場従業員2370人中、第二組合員は2150人、第三・第四組合員が220人と、第二組合員が9割以上を占めるに至った。

8月5日:

前日の中労委あっせん案の労使受諾の直後から、各工場で会社側の協定無視の挑発行為が続発した。だが、津工場では、特段の異常はみられなかった。

8月8日:

14:00、工場側が第二組合へ製品の搬出を通告したため、労組は三重地労委へあっせんに依頼した。このため、労使と中労委で協議に入り、特に湿気による損傷の激しい製品に限って認めることになり、該当する綿糸が運び出された。

8月10日:

0:30、第二組合が工場側と就労について団交を開始したが、3時間経過しても決着せず物別れに終わった。

3:30、第二組合が就労闘争に入ったのを受けて、工場側が、工場に入場したら不法侵入となる、と通告した。4:00、第二組合が大会を開いて入場を確認した

後、4:30になると早番の500人全員が入場して、機械のさび落としや清掃を開始した。

これを見た工場側が労組側の入場に対して不法侵入で三重地労委へ申立てため、11:00に地労委が工場を訪れた。意見を聴取された第二組合が、会社側のこれまでの不誠意に対して就労闘争は撤回しないと主張したが、地労委は結論を出さないとして退去した。だが、地労委が中労委の見解を求めた上で、当事者が雇用関係にあるため不法侵入には該当しないとの見解を示した。

工場側は、さらに津市警に対して、工場側の命令に従わずに作業を続けるのは権利侵害と不法侵入であり、退去させるよう要請した。だが、津市警は、労働争議であるため労使で自主的に解決されたい、と不介入の態度を示した。

第二組合は工場側へ団交を要求するとともに、製品の搬出を強行しようとしている工場側へ嚴重警戒を続けた。

8月11日:

前日10日と同様に、第二組合は就労闘争を継続し、第二組合員を工場へ入場させて、さび落としなどの機械保全作業等を行った。

17:00、工場側が製品搬出を目論み、トラック15台と暴力集団30人を工場へ向かわせため、不穏な情勢となった。このため津市警から警官隊約100人が工場へ出動して警戒態勢をとった。この後、第二組合の説得に応じて搬出を断念したトラックは引き上げた。

8月12日:

5:10、第二組合員の闘争委員筒井宗三郎が工場付近の線路で鉄道自殺を図り、病院に収容されたが危篤状態となった。筒井は高知県長岡群田井村出身の19歳で、見つかった遺書には、私は神経衰弱ではない、夏川社長に死をもって抗議する、と記されていた。

8月13日:

前日鉄道自殺を図った筒井宗三郎の命には別状なく、ようやく口がきける状態になった。しかし、折れた肋

骨が肺に刺さっているなど依然として重傷であることが判明した。

第二組合は、西川工場長に対して、7月19日に第三組合から第二組合へ合流した607人の組合員(男性組合員83人、女性組合員524人)の第三組合加入期間の賃金を要求した。その結果、6月21日～25日は100%、6月26日～7月18日は60%の賃金を支払うが、この期間の食費は差し引くことを決定した。

17:00、第二組合が工場側へスト通告してからストへ突入し、強力なピケを張った。

8月17日:

工場側から申入れがあった団交で、会社から送金がないため給食が続けられず8月18日から給食を打ち切りたい、と通告された。これに対して、第二組合は、我々に死ねというのか、などと反論し、第二組合が本社の西村専務と直接に交渉すること、そこに高橋工場長が同行し立ち会うことを要求した。その結果、高橋工場長は、同行の誓約書と本社への紹介状を書き、18日中に大阪へ出発することが決まった。

ところが、出発間際になり工場長が行方をくらましたため、本社との交渉は中止となった。これを受けて労組は工場長の責任を厳しく追及した結果、残っている食材の在庫により3日間の給食を続けることになり、それ以後は第二組合が給食を管理することとなった。

8月19日:

津市内の榊原温泉に集合していた第四組合員約30人が工場に現れて入場を試みたが、第二組合のピケ隊が阻止した。

8月21日:

第二組合が食堂の管理を開始し、独自に給食を実施した。

8月24日:

第二組合は、8月23日に通告のあった川平支部長ら17人の第二組合員の解雇に対して、一括返上した。また、高橋工場長と団交を行い、東京で解雇通告のあった9人のうちの津支部の平松執行委員の解雇

撤回を求めたところ、撤回を認めた。

この日、津の第四組合員はわずか220人となり近労連に参加しているが、全員が工場外への退去を終え、このうち約100人は帰郷して第二組合の中傷活動を続けていることがわかった。

8月25日:

10:00、三重県地労委で津工場の不当労働行為の審問が開始され、第二組合側は、全織同盟三重県支部書記局長皆川利吉が出席した。

8月26日:

工場側は、第二組合のピケにより製品搬出ができないため、取引相手の商社に物品引き渡し訴訟を起こさせて、裁判所の和解によって執行吏の手で搬出させようとした。

津工場では、松永執行吏らと搬出労働者約10人が工場に現れたが、トラックが到着しないため、第二組合の説得による阻止にあって退去した。

8月27日:

午前、再び執行吏1人と労働者5人が工場に来たが、トラックが来ないまま第二組合の説得に応じて再び引きあげた。第二組合側は、念入りに動員を増やしてピケを強化した。

8月29日:

8月21日に争議対策本部が指令した通り、この日は全国一斉に夏川追放、近江絹糸糾弾大会を開催し、デモ行進を敢行した。津支部は、津市内で13:00から右派社会党衆議院議員大矢省三ら3人の国会議員が参加し、約2000人を集めた。

8月30日:

14:00、会社側が大阪で暴力集団約150人を集めており、9月1日に製品の搬出を強行するとの情報が入った。

このため、労組側は、「職業安定法」違反で提訴する準備を整えた。また、岸和田、中津川、大垣の各支部から搬出を阻止するために派遣された組合員約

100人が津支部へ到着した。

6. 1954年9月

9月11日:

高橋工場長が近労連幹部の近藤書記長他2人の解雇処分を行った。

9月14日:

工場側が高潮浸水による被害の恐れがあるとして、在庫製品を日通津支店倉庫へ移動した。

9月15日:

中労委第3次あっせん案について、津支部が支部大会で受諾を決定した。組合員1918人のうち大会出席者は1271人であり、賛成1109票、反対138票、無効5票、白票19票となり87.3%の賛成率であった。

9月16日:

津支部は中労委あっせん案の調印の報告を受けると、労働者たちは沸き立ち、全織同盟のオルグを囲み労働歌を高唱し、映画会を開いた。待ちに待った日だももう2、3日休みたい、などの冗談が飛び交った。

18:00、全織同盟政治部長斉藤勇が高橋工場長と翌日の操業再開の打ち合わせを行った。

9月17日:

津工場では、5:00、第二組合約700人、第四組合員15人の先番勤務者が工場に入場し、生産を再開した。本格的な生産は4、5日後とされた。

本田 一成(ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。人的資源管理論、労使関係論専攻。近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本的雇用社会の真実』(旬報社)、『ピヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(新評論)など。

論壇ナビ 2023

第8回: 中小企業の人事戦略

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

株式会社帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査(2023年4月)」によると、人手不足と感じている企業の割合は51.4%と高水準で、正社員の人手不足はコロナ前の水準を超えたとする。太田聰一(慶応大学教授)「『正社員不足で労働市場は好調』は本当か」(『週刊東洋経済』2023年6月7日)が指摘するように、企業の人手不足感が実際の労働増に直ちに結びつくわけではないが、十分な賃金改善余力のない中小企業などでは企業が人材確保することが難しくなっているのは間違いない。このような状況下で、中小企業はどのように人材確保や育成をしていく必要があるのだろうか。

中小企業の人材確保

谷出正直(採用コンサルタント)「出遅れても間に合う中小企業が今やるべき採用活動とは」(『日経トピリーダー』2023年6月号)は、政府が主導する現行の採用活動ルールが形骸化しているため、企業は早め早めに動く必要があるとする。また、若者の労働観やキャリア観が時代とともに変わっていることを理解する必要があるとする。例えば、今の若い世代は配属先、勤務地、職種の希望が叶う会社を希望し、ワークライフバランスを重視する。さらに、大企業の採用活動をまねるのではなく、中小企業だからできる人材確保戦略を強調する。中小企業ならではのやりたい仕事に就きやすいなどの回答によって学生に納得してもらえようようにすることや、求職者のハードルを下げるなども必要だとする。

人的資本経営

一方、人事戦略とは採用による人材の確保だけでなく、確保した人材を育成して企業戦略に合致した人的資源を蓄積させることが大事である。このような状況下で、最近では

「人的資本経営」という概念に注目が集まっている。契機となったのは、2020年に経済産業省から「人材版伊藤レポート」が公表されたことである。

島貫智行(中央大学教授)「『人的資本経営』と人的資源管理」(『Hitotsubashi Business Review』2023年6月21日)では、人的資源管理(Human Resources Management: HRM)は、従業員や労働者、労働組合といった企業内のステークホルダーを重視するのに対して、「人材版伊藤レポート」は企業経営における資本市場の重要性を指摘しており、確保した人的資本を企業戦略に活用することを強調する。

労使コミュニケーション

さらに、蓄積した人的資本を離職などで喪失させないことも重要である。野田知彦(大阪公立大学教授)「『従業員代表制』導入で労働組合再生を」(『中央公論』2023年5月)では、労働条件の改善のための役割を認識しつつも、労働組合が機能不全に陥っているとする。Freeman and Medoff(1984)では労働組合を通じた労使コミュニケーションによって、従業員の不満を解消させることで離職率を低下させるため、労働組合は企業業績を上昇させることを実証している。このような機能があるにもかかわらず、労働組合の組織率の低下が示すように、労働組合の影響力は弱まっている。そこでこの論文では、従業員代表組織に着目する。従業員代表組織を通じた労使コミュニケーションが離職率を低下させて、人的資源を蓄積させることに効果があるとする。特に、労働組合組織率が低い中小企業における従業員代表組織の意義を強調している。労働組合側の従業員代表組織の存在が労働組合形成を阻害するという懸念に配慮しつつも、補完関係を模索すべきだとする。

まとめ

現在、多くの企業のなかでも特に中小企業では人手不足に直面している。この問題を解決するためには、人材を確保して、人的資源を蓄積させて企業目的に合わせて活用して、離職などで流失を防ぐ必要がある。谷出氏は中小企業が人材確保のために必要な戦略を提示し、島貫氏は「人材版伊藤レポート」を論じつつ、「人的資本経営」について解説し、野田氏は人的資源の維持のために従業員代表組織の意義を指摘している。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金給与総額 (全産業)	実質賃金指数 (全産業)	総実勞働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人数	有効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	101.2	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103
2022.4	6,050	188	2,422	1.23	282,437	87.1	141.5	101.8	101.5	539,738	447,013
5	6,036	191	2,402	1.24	277,026	85.2	131.1	101.8	101.8	489,745	445,213
6	6,048	186	2,439	1.27	451,763	139.0	142.2	102.3	101.8	916,705	481,125
7	6,052	176	2,436	1.29	376,028	115.0	139.9	102.7	102.3	657,263	447,495
8	6,044	177	2,474	1.32	279,346	85.1	132.2	102.9	102.7	563,963	428,627
9	6,070	187	2,501	1.34	276,113	83.7	137.2	103.4	103.1	499,438	409,436
10	6,081	178	2,546	1.35	275,195	82.8	137.3	103.8	103.7	568,282	427,166
11	6,053	165	2,567	1.35	288,071	86.5	138.7	104.0	103.9	502,259	402,410
12	6,055	158	2,534	1.36	567,916	170.1	137.2	104.7	104.1	1,150,808	552,778
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	82.5	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913
2	6,667	174	2,624	1.34	271,143	81.4	133.0	104.4	104.0	557,655	392,498
3	6,036	193	2,629	1.32	292,546	87.4	138.0	105.1	104.4	498,581	431,413
4	6,057	190	2,490	1.32	284,595	84.3	140.8	105.1	105.1	553,975	435,917
前月比(%)	-9.1	9.2	-5.1	-1.5	5.0	3.6	5.9	0.7	1.1	-0.7	11.1
前年同月比(%)	0.1	1.1	2.8	7.3	0.8	-3.2	-0.5	3.2	3.5	2.6	-2.5
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査			総務省	総務省 家計調査

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計		
								輸 出	輸 入	差 引
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百万円		
2019	111.6	89.5	114.8	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,428	83,091,420	84,875,045	-1,783,625
2022.4	105.3	93.0	107.4	9,630	154,998	11,266	486	8,075,671	8,929,447	-853,776
5	100.7	96.2	98.0	9,088	153,334	9,707	524	7,252,022	9,642,635	-2,390,613
6	105.7	95.5	107.4	9,170	154,711	11,047	546	8,614,670	10,018,855	-1,404,185
7	106.3	96.8	108.1	9,660	142,412	11,255	494	8,755,226	10,200,170	-1,444,944
8	107.8	96.5	110.3	9,098	139,327	10,428	492	8,060,004	10,884,838	-2,824,834
9	107.3	99.2	110.1	8,680	150,848	9,691	599	8,820,212	10,920,027	-2,099,815
10	105.5	97.7	111.6	9,073	141,062	9,902	596	9,002,159	11,177,168	-2,175,009
11	105.5	99.0	111.8	8,446	134,186	9,568	581	8,836,813	10,868,757	-2,031,944
12	104.9	101.2	110.1	8,489	140,544	8,967	606	8,786,947	10,245,506	-1,458,559
2023.1	100.8	103.2	103.9	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	-3,506,430
2	104.5	101.5	108.0	8,880	124,095	9,016	577	7,654,316	8,574,207	-919,891
3	104.8	102.8	107.9	8,529	141,019	8,598	809	8,824,000	9,582,845	-758,845
4	105.5	104.6	111.1	9,000	132,688	10,298	610	8,288,973	8,725,330	-436,357
前月比(%)	1.0	3.1	2.9	1.4	6.9	14.2	5.7	8.3	1.8	-52.6
前年同月比(%)	0.2	12.5	3.4	-6.5	-14.4	-8.6	25.5	2.6	-2.3	-48.9
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計		

所 員 コ ラ ム



IT担当研究員
松 秀樹

IT と変化

研究所内では調査研究とともに、IT 担当として PC の手配や設定・ヘルプデスクからサーバの管理まで多種多様に取り組んできている。しかしここ数年で IT を取り巻く環境は大きな一つの転換期を迎えたかのように大きく変化した。

一つはテレワークなどの働き方だ。テレワークの有効性は以前から考慮していたもののこれまでは導入に踏み切れてはいなかった。しかし 2020 年の新型コロナ感染症による最初の緊急事態宣言では、濃厚接触を避けることが求められ、人との接触を 7 割低減することを目標に制限され、エッセンシャルワーカーを除き、休業・テレワーク・在宅ワークへの移行を強く求められた。それから早 3 年、様々なイベントや活動への制限も解除されたものの、テレワークについても定着し、コロナ禍前に完全に戻るわけではない。このような環境の中で研究所の活動を行いやすい IT 環境は以前と考えると大きく変化している。オフィスへの出勤を前提とした環境はテレワークにおける最適とは程遠く、WEB 会議を実施するにはそれぞれある程度隔離された空間が必要になる。このような働き方の変化は今後も続いていくであろう。

もう一つは AI 技術である。知的活動の象徴であった絵・文章・音楽などの分野で生成系 AI により、既存のデータベースより新しく様々なコンテンツを生成可能となった。生成系 AI はこれまでは研究の対象として主に専門家が触れてきたものであったが、この 3 年で急速に進化し、一般的に利用可能なサービスとしても提供されるようになってきている。このようなサービスは単なる興味関心だけでなく働く上でも、無視することはできない状態となっている。

このような大きな変化に抵抗するのではなく、変化への対応こそが人間が繁栄してきた証だと考え、新たな技術や手法を上手く取り込み、働くとは何かを考慮しつつ変化を楽しんでいきたい。

2022 年 8 月号より、所員コラムを始めました。毎月 1 名ずつ、事業や日ごろの仕事を通じて感じていることなどを発信します！

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関する意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内容

2021年9月20日

「正社員・非正社員の均等・均衡待遇と仕事への主観的評価
齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部 教授)
「同一労働・同一処遇における短時間労働者のワーク・モチベーション」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」
「コロナ禍前後の組合活動」
「コロナ禍前後の働きがい」
向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察 —— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」
西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」
杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
イオンリテールワーカーズユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは？」
—政治意識調査からの問い—
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す
—歴史的検討と国際比較の視点から—」
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2023年9月4日

「三ツバなしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」
川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」
新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」
諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」
富永 京子 氏(立命館大学准教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」
稲葉 剛 氏(一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

Information

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2入門セミナー

- ・東京会場：10月12日(木) (アイオス五反田)
- ・Web開催：11月8日(水) (Zoom)
- 講師：八木 隆一郎(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)
- 時間：13:30～17:00 ※各回、時間・内容は同じです。
- 内容：集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

SRCのための調査活用セミナー

- ・東京会場：10月24日(火) (アイオス五反田)
- ・Web開催：11月16日(木) (Zoom)
- 講師：向井 有理子、依藤 佳世(国際経済労働研究所 研究員)
- 時間：13:30～17:30
- 内容：意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。
- ※詳細は、研究所HPをご覧ください。

次号予告(特集テーマ)

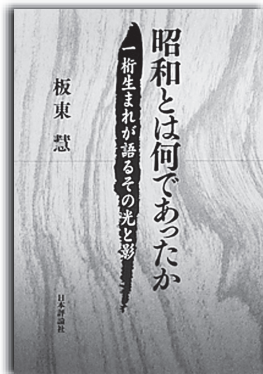
国際経済労働研究所75周年記念企画

「紡」開催報告

2023年6月27日に開催した記念企画の収録です。

編集後記

2023年春闘は、物価高などを背景に、大幅な賃上げが各産業でみられ、非正規労働者の賃上げも前進しました。この賃上げを一時的なものとしてこれからも継続していけるかどうか、最低賃金やさまざまな社会制度との関係などもあわせて、今後も注目していきたいと思います。また、新しい組織にインタビューできたことも大変興味深かったです。今月号の発行が遅れてしまい申し訳ありませんでした。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.78-9 No.1133
September, 2023

International Economy and Work Monthly

Summary of the 2023 Spring Labor Offensive (SHUNTO) and Future Issues

The Spring Labor Offensive under Inflationary Condition: From the Perspective of Wages for Non-regular Employees

K. Kanai

Efforts of Labor Union to Reduce Wage Differentials according to Company Size and the Challenges

M. Lee

The Review of 2023 Spring Labor Offensive

A. Nidaira

Interview about 2023 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)