

JAM

書記長 中井 寛哉 氏



- ・「めざすべきアフターコロナの時代に向けた重要な取り組み」と位置づけ、賃金水準の社会化、「価値を認めあう社会へ」の実現に取り組む。
- ・厳しい状況の中、6年連続で中小労組の賃上げ額が全体平均を上回り、賃金改善の流れは継続。

1. 2021春闘の位置づけ、大きな方針

— 2021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。特に、2021春闘は、「コロナ禍のもとでの闘争」でしたが、これまでの取り組みと比べて留意された点などがあれば教えてください。

JAMでは、2021年春季生活闘争（以下、春闘）を「めざすべきアフターコロナの時代に向けた重要な取り組み」と位置づけた。多くの中小労組が加盟する産別として、厳しい経済情勢を認識しつつも、一時的な景気減速に臆することなく春闘の取り組みを推進した。中長期的な視点に立ってあるべき賃金水準への到達をめざす個別賃金要求方式を推進するとともに、毎年取り組む賃金引き上げの運動を定着させ、賃金の絶対額水準の確認と開示を行い、賃金水準の社会化を追求した。同時に、「価値を認めあう社会へ」の実現に継続して取り組んだ。

具体的には、「賃金の社会的変革を進める（社会的公正労働基準の確立）」、「労働時間の原則（労働基準法第32条第1項で使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならないと定めている。）」、「所定内労働時間で生活できる賃金水準」など方針のキーワードを徹底し、メッセージ性の高さや、分かり易さを意識したJAM内の共闘強化に向けた取り組みを展開した。

コロナ禍における対面活動が困難な中でも、賃金改善の流れを継続するため職場内の感染防止に努め要求への理解を促す組合員との対話や、地域におけるWEBの活用など様々な工夫がなされ、方針の徹底を図った。

コロナ禍の影響については、一時帰休の状況を確認している。2020年6月が最も件数が多く、加盟組合の約3分の1にあたる667件に上った。今なお影響を受けているところがあるもののこの6月をピークに2021年5月は167件（昨年同月は574件）となり、今なお影響を受けているところがあるものの、大きく減少している。アフターコロナの状況について、職場がどうなっていくのかまでは鮮明にはなっていないが、悪い時期は脱しており、トンネルの奥には希望の灯りが見えてきている状況ではないかと感じている。

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。

1日8時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準を確保し、消費を喚起し得る所定内賃金の改善を行うこと、社会的水準の確保、格差是正に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本とし、賃金実態の把握に取り組むと共に30歳または35歳の一人前労働者、標準労働者の賃金水準開示など、具体的な要求・交渉基準を明確にして、取り組んだ。賃金改善要求額は、企業規模の小さい単組ほど高くなる傾向が如実に表れた。また、賃金改善要求の根拠として、各種手当、時間短縮、継続雇用者、中途採用者の水準是正など、賃上げ原資確保に向けて、単組課題を積み上げる工夫がなされた。

結果は、賃金改善額は前年を上回り、2014年からの賃上げの流れは継続しており、コロナ禍という厳しい状況下で健闘したと評価できる。6月21日時点の集計によると、賃金改善額は全体平均で1,300円、300人未満で1,350円、100人未満は1,455円となり、中小労組ほど高い金額を獲得している。この背景として、人材不足に加え、JAMの個別賃金要求の取り組みから、自社の水準の低さが明らかになり、その現状を経営者が理解し改善をはかったという面もある。ただ、改善分の要求を提出した組織数や、獲得した組織数自体は昨年より少ないため、その点は課題が残る。

一時金は、経済情勢、企業業績低下の影響により要求月数は前年に続き減少（19年4.89ヵ月→20年4.78ヵ月→21年4.57ヵ月）し、リーマンショック直後並みの水準（09年4.57ヵ月）となった。回答月数は前年に続き減少（19年4.49ヵ月→20年4.25ヵ月→21年4.08ヵ月）したもののリーマンショック後の水準（09年3.63ヵ月）までは落ち込むことなく年間生計費への大きな影響には至っていない。ただし、賃金と一時金を加えた年収ベースの規模間格差は拡大している。

3. 賃金以外

― 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。

労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および雇用環境整備に取り組むこととした。法改正や制度変更への対応として、定年延長、同一労働同一賃金などが課題となっている。高齢者雇用の取り組みについては、定年延長の要求単組が前年と比べて増加し、前進回答を得ている。また、コロナ禍の対応として、多くの単組で、「在宅勤務」「時差出勤」「交替勤務」「自宅待機」「ソーシャルディスタンス確保」など非定常的な措置がはかられた。

4. まとめ

― 今後の課題(中長期的な課題)と2022春闘の取り組みへの課題等についてお聞かせください。

1) 個別賃金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の推進には、地方JAMにおける単組サポート強化、組合員賃金全数調査の継続と拡大、30歳、35歳の賃金水準の開示などを継続する必要がある。また、めざすべき水準への到達闘争であることから、一次的な経済、企業状況の悪化に関わらず継続的に拡大出来るかが課題である。

水準にこだわった賃金要求への転換をはかるためには、男女間差、雇用形態間差、世代間差、中途入社と直入者の差、業務負荷、業務レベル、時間外労働の差、仕事と賃金の分配など様々な視点で分析を行い、一人前労働者の設定や納得性の高い賃金構造に向け職場討議による合意形成が必要である。

賃金水準については、労働時間規制と合わせた賃金の絶対水準に拘わる取り組みを如何に進めるかが課題である。コロナ禍の休業実施や時間外労働の減少から、毎月の手取り額が減少したことにより、所定内賃金の水準の低さが浮き彫りとなった。生活不安や企業の魅力を損なわないよう、あるべき水準の議論を進めることも重要である。

春闘そのもののあり方という点では、この1～2年、パターンセッターが相場を形成し大手に追従していくという従来の形から、賃金水準そのものを重視するという取り組みが広がってきている。

また、男女間の格差是正は、いわゆる「機会の平等」も念頭においておく必要がある。少し前まではそのような議論さえ難しい雰囲気があったが、社会的な要請もあり、議論できる世の中になってきていると感じている。

2) 企業内最低賃金について

個別賃金の取り組みの一環として取り組まれている年齢別最低賃金については、企業内の「底支え」のみ

ならず、金属産業における横断的賃金水準の相場形成という視点を持って取り組み強化をはかることが課題である。近年、地域別最低賃金の上昇に特定最低賃金が追いつかず、地域別最低賃金を下回る事態が発生していることから、特定最低賃金の申請条件となる18歳最低賃金の協定化と水準引き上げを推進する必要がある。

3) 共闘体制の強化

共闘登録単組や、単組オルグを通じた地方共闘の強化など、相場形成や地域共闘の体制強化を進めることが課題である。具体的には、方針の展開、リーディング単組選定、統一要求日、統一回答指定日、3月内決着、示達の活用など地方の事情を考慮しつつ徹底をはかり、全体の共闘強化をめざす必要がある。

4) 「価値を認めあう社会へ」の実現

使用者側への要請、「取り組みマニュアル」の展開、省庁、業界団体への要請行動を継続的に実施していく必要がある。また、労働条件の規模間格差を是正し、社会的公正労働基準の確立をめざすことにより労働の価値を明確にし、「価値を認めあう社会へ」の実現に繋げていく。

5) 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1800時間台に向けた取り組み、同一価値労働同一賃金と包摂的な社会の実現に向けたパート・有期雇用労働者の処遇改善取り組みを強化し、高齢者雇用については定年延長を基本に継続的におこない労働協約と年末一時金の取り組みに繋げていく必要がある。特に、定年延長については、単組の取り組み事例を共有し、どのような議論が進んでいるのか検証したうえで取り組みを加速させていく必要がある。

コロナ禍の対応として急速に広まったテレワークについては、実態把握を進めると共にGuide Bookに則り、取り組みを検証していく必要がある。

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38万人。

中井 寛哉(なかい ひろや)氏

1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンキン連合(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 2021年6月4日)