

日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

事務局長 津村 正男 氏



- ・コロナ禍の影響により、賃金改善は厳しい結果となったが、最低賃金や労働諸条件では前進もみられる。
- ・さらに魅力的な産業に向けて、生産性の向上と労働時間短縮について議論を開始。

1. 2021アクティブ・プランの方針のポイント

- 2021アクティブ・プラン(以下、AP)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。特に、2021闘争は、「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。

基幹労連のAP春季取り組みは、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくことを基本理念としている。われわれの労働条件の改善が業績につながり、消費者や組合員に反映されていくという循環を構築することが重要であり、その元となる労働者の賃金を引き上げる必要がある。これこそが、好循環を生み出すスタートになる。

APは2年サイクルで取り組んでおり、今年のAP21は後半年となる2年目の「個別改善年度」であり、業種別(中小)組合の格差改善、労働条件の底上げ・底支えを中心とする取り組みを行う年である。ただし、AP18以降は、1年単位の方が取り組みやすいとする組織もあるため、2年を1つの単位とすることを基本としつつ、単年度の交渉か、2年分を交渉するか、部門や業種ごとにまとまりをもって取り組むこととしている。AP20・21のサイクルでは、鉄鋼以外(造船重機、機械、非鉄、建設等)はほぼ単年度で取り組んでおり、AP21で賃金改善にも取り組んだ。

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。

賃金改善について、昨年段階で「AP20は3000円、AP21は3000円以上の引き上げを基本とする」という産別の方針を確認した。しかし、コロナの影響により各産業とも業績が厳しく、鉄鋼大手はAP20において、AP20・21ともに賃金改善は行わないという結果で妥結している。今年は業績がさらに厳しくなっている中、再度議論を行い、AP21は「3000円(以上、を削除)を基本とする」という方針に変更した。

賃金改善の回答状況について、AP14～AP19までは、要求した組合の6～8割が有額回答を獲得してい

たが、AP20では5割を割りこみ、今年のAP21では約4割と厳しい結果となった。

基幹労連の産業において、特に鉄鋼は大手3社に紐づく形で様々な業種がつながっている。AP20では、大手労組が要求を行うことで、たとえ賃金改善が獲得できなかったとしても、結果として中小労組や関係する組合への波及効果、底支えとなり、有額回答を引き出した組織の割合を5割でとどめることができたともいえる。

AP21では、コロナによる業績の厳しさを背景に、大手を中心に要求自体を見送らざるを得ない組合もあった。しかし、最低賃金や労働諸条件の交渉は行っており、その話し合いの中で、賃金改善についても会社と議論され、さらなる労使関係の構築につながったのではないかと思う。

新しい発見があったのは、最低賃金の取り組みである。地域別最低賃金が上昇し、企業内最低賃金の水準の優位性が問題となる中、最低賃金の引き上げは重要な取り組みであり、JCMでは17万7000円(時給1100円)という方針を示している。

AP21において、造船重機械のある大手労組では、賃金改善の要求は断念したものの最低賃金は要求を組み立て交渉し、もともと16万円台であったが、JCMの水準に近い17万円台の金額で妥結した。最低賃金の引き上げは賃金改善と連動しているイメージがあり、実際、最低賃金を賃金に完全にリンクさせて決定している(賃金改善が行われれば最低賃金も引き上げられる)組織もみられる。一方、最低賃金の上に高卒初任給があるという二重構造のところもあり、今回はこちらのケースである。この場合、高卒初任給を超えられないという上限はあるものの、賃金改善を行わなくても、交渉により、最低賃金引き上げという結果を獲得したという事例である。

一時金は、生活要素を考慮した水準として「最低4か月」を産別方針としては掲げている。業績連動で決定するところも多く、全体観としては業績悪化を受けて厳しい状況であった。

3. 賃金関係以外

― 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。

基幹労連では、部会ごとに、賃金や退職金、労働諸条件、労災・通災などの項目について、大手の状況を見ながら、到達水準や時期などの目標を立てて取り組んでいる。そのため、全体観の表現は難しいが、単純な集計の一例を挙げると、ワーク・ライフ・バランスに関連する取り組みは、約100組合が要求し、3割程度が前進的な回答を得ている。

1) コロナに関連する働き方の変化

コロナに関連する働き方の変化に関して、産別で統一の方針は出していないが、このAP21を通じて個社労使で話し合いが進んだ。AP以前から話し合われている労使も多いが、テレワーク・在宅勤務の適用範囲の拡大、手当関係(在宅勤務手当、コロナ禍でリスクを冒して現場に出勤せざるを得ない人のための手当)などが議論されている。産別としては、そのような情報を集めて発信した。

2) 定年延長

定年延長の関係は、昨年、鉄鋼大手で「65歳定年制」の2021年4月からの導入が決定したことを受け、関係する鉄鋼業界ではこれに準じて取り組む動きがみられた。一方、労使で話し合いの場を設けているものの、先の見通しがなかなか立たないところもみられるため、先行する組織の制度設計や導入時期決定に至る経緯などの事例を集め、情報提供を行っている。

3) 生産性の向上と総実労働時間の削減

柔軟な働き方が推進される中、年間2000時間を超えるような働き方は、仕事内容にもよるものの、“長時間労働の業種・業界”という悪いイメージをもたれてしまう。魅力ある産業の一要素として、総実労働時間は短いほうが望ましく、そのベースとなる所定内労働時間も短い拘束時間が定義されていることが必要である。現状、鉄鋼は三交代ということもあり所定内労働時間は7時間45分だが、造船重機械や非鉄大手は8時間のところが多く、削減に取り組もうとしている。

コロナ禍で仕事が激減したことにより昨年は総実労働時間が大幅に短縮されたとしても、コロナ禍が収束して経済が回り出したとき、同じ働き方のままではまた長時間労働に戻ってしまう。このような事態にならないよう、生産性の向上をはかることにより所定内労働時間を短縮し、総実労働時間も削減していく、という方向性の議論を始めている。

少し脱線するが、カーボンニュートラルなど、業界として今までの概念を根本から変えなければならない状況となっている。カーボンニュートラルは鉄鋼業界にとっては危機感をもって受け止められている一方、逆の見方をすれば、一部の産業にとってはある意味ビジネスチャンスが広がっているともいえる。基幹労連には大小別にして両方の業種があるので、このような点では統一の方針を掲げることが難しい。しかし、この課題は、産業・民生すべてに関わるわが国全体の重要課題として捉えておく必要がある。そのもとで、ものづくり産業として「生産性をどう上げていくか」「労働時間をどう短縮していくのか」という観点であれば、同じ方向で改善に向けた議論が可能となると考えている。

4. まとめ

― 中長期的な課題や、AP22に向けてのお考えについてお聞かせください。

基幹労連では、「継続した人への投資」をキャッチフレーズに取り組みを進めてきており、昨年のAP20で鉄鋼大手の結果は厳しかったものの、今年も賃金改善の方針を掲げた。このAP20・21で、コロナ禍かつ業績が厳しいなかでの春闘を経験し、AP22はこれ以上悪くならないだろうと予想している。AP22でも、水準や方法の議論が必要だが、「賃金改善を継続する」という方針を掲げることは変わらないだろうと考えている。

もちろん、賃金改善のみならず様々な条件を含めて人への投資をする、という議論もあり、AP20・21の経験を踏まえて検討したい。また、「賃金改善」の範囲については注意が必要だと考えている。広義にとらえすぎると、実質のベースになっている賃金が上らず、長期的に影響が出てくる可能性もある。そのような点にも注意しながら、検討を重ねていきたい。

基幹労連(日本基幹産業労働組合連合会):日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業、建設のほか、多くの関連業種の労働組合が結集した産業別労働組合。2003年、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに統合し結成。また、2014年に建設連合と統合し、4つの産業に所属する組合で構成されている。構成組織数約763組合(単組・支部)、組合員数約27万人。

津村 正男(つむら・まさお)氏
1984年三菱重工業(株)神戸造船所入社、三菱重工労働組合神戸造船支部執行委員長、三菱重工労働組合中央執行委員長、三菱重工グループ労働組合連合会会長を歴任し、2019年より現職。

(インタビュー日 2021年6月23日)