

# 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 古川 大氏



- ・賃金闘争は、コロナ禍の特異な状況下、幅をもった要求方針を掲げた。短時間組合員は、引上げ率が6年連続で正社員を上回り、雇用形態間格差是正の流れが継続した。
- ・総合的な労働条件の改善では、テレワークなど柔軟な働き方の推進や、病欠有給休暇導入など、ウイズ・ポストコロナに対応した取り組みが目立った。

## 1. 2021 労働条件闘争方針のポイント

— 2021闘争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。

新型コロナにより、UAゼンセン加盟組合の各企業においては、製造業やサービス産業を中心に深刻な打撃を受けるところが多い一方、テレワーク普及や巣ごもり消費などで好調な業種もあり、また職場環境や働き方も含めて、その影響は一律ではなかった。これは昨年までとは大きく異なる状況であり、①新型コロナ危機を克服し組合員の生活を守る闘争に取り組む、②ウイズ・ポストコロナの持続可能な社会をめざし、働き方改善に取り組む、③組合員一人ひとりが参加を実感できるよう取り組むという3点を基本姿勢とし、今まで以上に部門・部会ごとのおかれた環境に応じて方針を策定することとした。

賃金闘争では、できる限り多くの加盟組合が闘争に参加することが重要であるという思いから、コロナ禍という特異な状況を踏まえ、UAゼンセン全体としては「すべての加盟組合は、賃金体系維持分に加え何らかの賃金改善に取り組むこととし、格差是正分として2%までの幅を目標に賃金を引き上げる」と幅をもたせた要求を掲げ、これを踏まえて部門や業種ごとに要求基準を組み立てた。また、賃金・一時金に加え、働き方改善および労働時間の短縮・改善を両輪とし、併せてその他の総合的な労働条件の改善も要求することとした。

## 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。

### 1) 正社員組合員の妥結状況(6月1日時点)

闘争には1,815組合が参加し、参加率、妥結率ともに例年並みとなった。妥結水準は、全体(1,184組合)の総合計(制度昇給、引上げ込)の単純平均は4,503円・1.76%となった。額・率ともに前年度(4,822円・1.87%)を下回るものの、下げ幅は抑制されており、社会的相場の引き上げに寄与したものといえる。方針に幅をもたせたことによって賃金引き上げにつながり、リーマン・ショック時とは異なる成果に結びついた。しかし、規模間格差・賃金水準格差是正までには至らず、厳しい交渉で

あった。

部門別では流通部門が前年同時期の妥結総合計を単純平均で上回り、全体の相場をけん引した。製造産業部門、総合サービス部門は前年を下回る結果となったが、粘り強い交渉が展開された。(次節以降も労働条件闘争の結果はすべて6月1日時点)

### 2) 短時間(パートタイム)組合員の妥結状況

短時間組合員の妥結率は、例年、加重平均で確認している。妥結総合計は、正社員の1.97%に対して短時間組合員は2.12%であり、6年連続で正社員を上回った。

賃金引き上げについては、12.2円・1.22%となり、額・率で前年(19.1円・1.92%)を下回る結果となった。2020年度の地域別最低賃金の引き上げ額が全国加重平均で1円にとどまったことが全体の引き上げ幅を押し下げる要因となったが、その状況下でも前年並みの交渉分と制度昇給分の引き上げを確保し、率では正社員組合員(加重平均で0.38%)を上回ったことから、雇用形態間格差是正に向けた流れは継続しているといえる。引き上げの背景として、労使ともに、現場で働くエッセンシャルワーカーの方々への頑張りに報いていこうという思いが反映されたと受け止めている。

## 3. 賃金関係以外

— 要求のポイントや現時点での結果、経過に対する評価をお聞かせください。

### 1) 労働時間の短縮、改善

営業時間の見直しや業務効率化などを背景に、コロナ禍によって生じた働き方の変化を、労働時間短縮へとつなげるべく、部門・部会別に目標を設定した。具体的な取り組み内容は、所定労働時間の短縮、健康確保のための労働時間の上限規制等、年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定である。

改善状況は、年間所定労働時間の短縮(26組合)、勤務間インターバル規制の導入・延長(7組合)、連続休暇の取得推進(6組合)などで合意が引き出された。

## 2) 総合的な労働条件の改善

①あらゆる就業形態における公正処遇の実現、②定年制度改定(65歳への延長)、③退職金(企業年金)改定、④労災付加給付改定、⑤職場のハラスメント対策、⑥デジタル技術革新への対応と人材育成強化、⑦職場のジェンダー平等の推進、⑧安全で健康な職場づくり、⑨仕事と生活の両立支援、⑩障がい者雇用の促進、⑪CSRに関する取り組みの11項目に沿って取り組みを進めた。なお、コロナ禍において特に留意する必要のあるものとして、療養・休業補償、デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み、安全衛生に関する協議の場の設置、治療と職業生活の両立支援制度の整備充実、柔軟な働き方の推進、事業継続計画(BCP)の策定等の取り組みを示した。

⑨の育児・介護との両立支援制度の整備・充実に関わる項目で最も多くの取り組みが行われ、23組合で改善がみられた。このほか、悪質クレーム対策でも31組合で前進した。さらに、2021闘争における特徴的な取り組みとして、テレワークなど柔軟な働き方の推進に関する項目(18組合)、ワクチン接種への対応を含む病有給休暇など治療と仕事の両立に関する取り組み(6組合)など、ウイズ・ポストコロナ関連の項目でも改善が目立った。

## 4. まとめ

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

### 1) 2022闘争に向けて

今年は特異な状況下であることから幅をもった賃金闘争方針としたため、成果にもばらつきがあった。UAゼンセン全体として闘争に取り組むことの効果をより引き出すため、次年度の方針では、要求根拠や基準、労働条件改善の焦点の打ち出しをしっかりと検討する必要があると考えている。

賃金闘争については、賃金水準別目標の追求、賃金実態の把握、企業規模間格差是正のさらなる推進、短時間組合員の要求・妥結内容の整理、企業内最低賃金協定の取り組み強化等が課題である。特に、賃金実態の把握は引き上げの基本であり、積極的に進めていく。

労働時間の短縮・改善については、今年を年間総実労働時間1800時間の確立を具体的に推進するために、部門・部会ごとに目標を設定して取り組む初年度と位置付けた。次年度に向けては、より日常的な取り組みとなるよう本部・部門・都道府県支部が連携して取り組む。総合的な労働条件に関しては、就業形態間の均等・均衡の取り組み強化、定年延長交渉の促進、総合的な労働条件の交渉促進にむけた実態把握の強化に努める。

さらに、共闘体制の強化(顔の見える共闘体制)の拡大、社会的相場形成に影響を与えるための戦略的な

対応にも取り組んでいく。後者は、ここ数年、記者発表など対外的な広報も工夫しているが、個別組合を取り上げやすくする(注目される業種の取り組み、中核共闘組合の数や成果期待を踏まえた整理等)ことや、雇用形態間格差是正や均等・均衡処遇の進展に向けて短時間組合員の交渉結果のより積極的な発信などに取り組む。

## 2) コロナ禍における産別としての対応

UAゼンセンでは、コロナ禍における様々な対応を行っており、今後も継続していく。以下、特徴的なものを紹介したい。

長期化するコロナ禍の中、在籍型出向や再就職あっせんによる雇用維持にも取り組む必要があるとの判断から、2020年9月、労働組合として初めて、産業雇用安定センターとの間で「雇用維持と人材確保のための連携協力に関する協定」を締結した。コロナ禍で多くの軒旋を受けられたほか、労使で目的を共有し組合員にも丁寧な説明を行うことで、安心につながっていると感じている。

関係省庁や政府、自治体等に対する要請にも力を入れている。直近では、2021年7月12日(※編注)、東京都に4度目の緊急事態宣言が発令(沖縄県は期限が延長)され、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府にまん延防止等重点措置が延長されたことを受け、組織内参議院議員とともに、総合サービス部門フードサービス部会長から政府へ要請書を提出した。この中で、コロナ禍で苦しむフードサービス産業の実情を訴えるとともに、感染防止対策の周知、飲食店等に対する営業制限の撤廃・緩和、雇用を維持するための事業継続支援、政府や自治体の要請に応じない飲食店等への対応などを求めた。また、自治体への要請は、基本的に都道府県支部が地方議員とともにやっている。コロナ禍で特に対応が求められる医療や介護は自治体に関わるものが多く、地方においても組織内議員を持つ意味を再確認することにもつながった。

編注:インタビューの後日、UAゼンセンHPより引用。

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2,291組合、1,826,433名(2021年9月16日現在)。

古川 大(ふるかわ・まさる)氏  
1990年大阪ガス入社。大阪ガス労働組合中央書記長、UIゼンセン同盟生活・総合産業部会副事務局長、UAゼンセン総合サービス部門事務局長、UAゼンセン副書記長等を歴任。2020年9月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2021年6月30日)