

情報労連

(情報産業労働組合連合会)

書記長 水野 和人 氏



- ・すべての組合で3%以上(定昇込み5%以上)の賃上げに取り組み、大手組合を中心に前年を上回る賃金改善を獲得。
- ・加盟組合すべての春闘組織化をめざし、「春闘のすそ野を広げる取り組み」を重点的に進めてきた。

1. 2024春闘方針のポイント

— 2024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。

物価上昇に実質賃金が追いつかず組合員の生活は厳しさを増すなかで、賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージ転換を図るために、持続的な賃上げの実現が必要であった。物価上昇は低所得層ほど影響を強く受け、格差や貧困の問題につながる。この流れを変えるためにも、賃金水準を中期的に引き上げ、「分配と成長の好循環」を生み出すことが、2024春闘の大きな役割であると考えた。

また、超少子高齢化による生産年齢人口の減少により多くの産業・企業で人材不足が顕著となるなか、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくことが重要であった。そこで、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を継続的かつ積極的に行うことにこだわった。

とくに、中小企業では人手不足が深刻である一方で適正な価格転嫁が遅れ、企業収益を圧迫している傾向にある。中小企業や有期契約等で働く仲間の賃金を引き上げるためにも、今年は、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労務費を含む価格転嫁など、働き方も含めた「取引の適正化」に向けた環境整備の対応を強化した。

あわせて、今次春闘では、「春闘のすそ野を広げる取り組み」にも重点的に取り組んだ。中央本部では、ブロック支部・各県協議会との連携のもと、業種別グループ会議の充実・強化等、中小加盟組合等における要求の策定・確立とその実現に向けた指導・支援を強化することとした。中小加盟組合等では、組織活動や労使関係の実態等をふまえつつ、賃上げを中心とした「最低1つの自主的要求項目」の確立とその実現に向けて取り組んだ。

2. 賃金関係

— 現時点での結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

月例賃金改善については、「人への投資」を継続的かつ積極的に促す観点から、すべての加盟組合で、定期昇給相当分の確保を前提に3%以上(定昇相当分を含め5%以上)とし、前年を上回る賃上げをめざした。

賃上げ額・率を把握している組合において、要求額は昨年に比べ1.4倍、妥結額は2倍となり、前年を上回る回答を引き出すことができた。「人への投資」を労使が強く意識し、真摯に議論した結果であると受け止めている。

情報労連の中核的な労働組合の取り組み実績について、一部を紹介する。ソフトバンク労組は、過去最高水準のベースアップ(一時金含め全体平均で5.5%相当)で妥結した。KDDI労組も、「人への投資」として「定期昇給相当分を含めず3%以上を改善すること」および「勤務地域による賃金差を改善すること」を要求し、正社員および契約社員の月例賃金の改善および一時金で3%以上の賃金改善を引き出した。NTT労組は、5%の月例賃金改善を要求し、労使交渉を徹底・強化した結果、正社員で10,000円(平均)の回答を引き出した。加えて、NTTグループではすべての雇用形態の賃金改善も引き出している。

通建連合加盟の単組においても、日本コムシス労組は組合員平均6,200円の賃金改善とインフレ手当一律10万円、エクシオグループ労組は組合員平均として16,000円(定昇含め5.6%相当の賃金改善)、ミライト・ワン労組は組合員平均7,500円の賃金改善の回答を引き出している。

大手組合では健闘がみられた一方、企業規模間格差が残る結果となったことから、価格転嫁を含む「取引の適正化」に向けた取り組みを今後も進めていく必要がある。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

— 2023年11月に公正取引委員会から指針が出され、2024年春闘の後押しになることも期待されました。この「労務費の適切な転嫁」の観点から、今回の春闘での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

先述したとおり、今次春闘ではサプライチェーン全体の成長・発展に向けて、中央本部として大手企業を中心に「取引の適正化」に関する要請行動等に取り組んだ。2月の日本電信電話株式会社を皮切りに、NTTグループ主要5社、KDDI社、通信建設業大手3社に対して「要請書」を提出し、3月にはソフトバンク労組も会社に要請を行っている。

要請書では、指針に基づく能動的な価格転嫁の努力、職

場への浸透、調達部門など価格交渉現場における実効性確保に向けた取り組みのほか、「パートナーシップ構築宣言」の実施などを求めた。各組織で「取引の適正化」を働きかけた結果、新たに30社を超える企業がパートナーシップ構築宣言の公表・実施にいった。

そのほか、中小加盟組合を対象に、中小企業庁から講師を招き、『労務費の適正な価格転嫁のための価格交渉に関する指針』の活用に関する勉強会を実施した。会社側にも組合側にも働きかけを行い、労使ともに「取引の適正化」に取り組む重要性を共有することができた。

今後の課題としては、現場の実態を把握した上で会社に対する働きかけの方法を検討していくこと、そして、春闘段階にとどまらず、さらなる深堀りと組織間の連携を強化していくことが必要である。

4. 働き方の改善に向けた取り組み

一要求の結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

すべての加盟組合は、働き方も含めた『人への投資』につなげる観点から、職場実態に則した「すべての働く仲間の立場にたった働き方」の実現に向けた取り組みを進めた。

1) 労働時間の適正化に向けた取り組み

安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、「情報労連・時短目標」をふまえた労働時間の適正化に取り組んだ。たとえば、36協定が定める時間外労働の限度時間、「特別条項」における延長時間の短縮、時間外労働の割増率の改定などで前進がみられた。

2) 「つながらない権利」に関する取り組み

今次闘争では新たに、情報労連の統一的要求として「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立を掲げ、各組織の労使間で論議を進めた。デジタル化の進展による働き方の多様化等をふまえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、職場の実態をふまえつつ、次の事項※を参考に労使間で協議した。

- 使用者、従業員ともに勤務時間外のメール送付等の原則禁止
- 原則外(緊急性の高いもの等)の場合の扱い
- 従業員が勤務時間外におけるメールや電話等に、原則対応する必要がないこと、および対応しなかったことを理由に人事評価等において不利益扱いしないことの確保
- 勤務時間外における社内システムへのアクセス制限——等

※基本は連合ガイドラインに基づくが、産業として「つなぐ」ことが使命であることから、通信障害等の緊急性の高い事項の扱いも触れていることが特徴。

そのほか、60歳以上の労働者への休暇取得促進、時間単位の年休の導入、ハラスメント対策などでも前進がみられた。

5. 今後の展望

一2025春闘の構想および展望についてお聞かせください。

1) 賃金実態調査を通じた賃金水準の把握、要求の確立

2025春闘においても、連合が掲げる「経済社会のステージ転換」に向けて、引き続き継続的な賃上げに取り組む必要がある。その際、「人への投資」のキーワードをさらに強調しながら、産別組織としての春闘を確立・展開していくことが求められる。

そのためにも、賃金実態調査等を通じて組合員の状況を把握し、より緻密な指標をもとに要求を策定する必要があることから、さらなる調査参画組織の拡大に向けて取り組む。

2) 春闘のすそ野を広げる取り組み

企業規模間格差の是正の観点で、以前に比べると中小企業の賃金水準は上がりつつあるものの、大手との格差は依然として埋まっていない。今後も中小加盟組合にも大手の賃金改善の流れを波及させるべく、中央本部、本部加盟組織ならびにブロック支部・県協会で連携し、春闘のすそ野を広げていくことが重要であり、とりわけ、賃金改善が困難な組織においては、取引先への価格交渉の実施について、当該組織より会社側へ要請を行うことも含め、対象組織の交渉強化に向けた支援を強化していく。

情報労連(情報産業労働組合連合会):情報通信業・情報サービス業・通信建設業とその関連企業を軸に、印刷業・運輸業・酒造メーカー等々、多種多様な業種約240組合、約19万人が結集する複合産別。「社会的に価値ある労働運動の実践」を座標軸に、平和・環境・社会貢献活動も積極的に推進。

水野 和人(みずの・かずひと)氏
1997年、日本電信電話株式会社採用。2000年NTT労組愛知県支部執行委員をスタートに、西日本本部・中央執行委員を歴任。2017年より情報労連中央執行委員となり、組織対策局長、副書記長を歴任し、2023年7月より書記長に就任。

(インタビュー日 2024年6月12日)