

## 基幹労連

### (日本基幹産業労働組合連合会)

事務局長 石橋 学 氏



- ・AP24の賃金改善の平均獲得額は、基幹労連の設立以来、過去最高となった。
- ・「年間所定労働時間1800時間台」の実現が一部の総合組合で図られるなど、労働条件関連の取り組みも前進した。

1. 2024アクティブ・プラン春季取り組み (AP24) 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。

基幹労連のアクティブ・プラン(以下、AP)は、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組んでいる。

AP24の方針策定においては、「人への投資」による好循環の追求をより一層前に進め、人材の確保・定着に向け基幹産業で働く者が希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思える労働環境や労働条件の構築が必要不可欠であること、働く者の生活を維持・向上させるためには、実質賃金を維持・向上させること、生産性の向上と働きに見合った成果の分配を積極的に求めること等を基本的な考え方に据え展開した。AP24は、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、労働条件全般の改善に取り組んだ。

AP24の賃金改善要求は、本来は2年分の賃上げ要求基準を示す年にあたるが、国内外の情勢の先行きを見通すことが困難であったため、24年度のみ要求とした。水準は全体の統一方針として12,000円以上とし、総合(大手)部会では、鉄鋼総合30,000円、総合重工18,000円、非鉄総合15,000円とした。総合重工、非鉄総合はAP22、23において単年度の取り組みとしたため、AP23で22年1月以降の急激な物価上昇を踏まえた高水準の要求・妥結となったが、鉄鋼総合はAP22で2年分の賃上げの回答をすでに得ており、AP23での賃金改善は見送った。今回、鉄鋼総合で3万円という高い要求額を掲げた背景には、このような側面もある。

#### 2. 賃金・一時金関係

一結果や経過に対する評価についてお聞かせください。

賃金改善の会社回答は、鉄鋼総合部会は30,000円と35,000円、総合重工部会は12,000円と18,000円、非鉄総合は15,000円から20,000円となった(非鉄総合は、前

年度の「物価上昇に伴う生活支援策に係る諸手当」の基本賃金への繰り入れも含む)。こうした総合組合の結果を受け、業種別組合においても、満額回答を含め総合組合と同水準の回答を引き出すなど、波及効果が得られた。一方、規模が大きいほど賃金改善の獲得額の水準も高くなっており、引き続き総合と業種別の格差改善に注力しなければならない。

回答額の全体平均は15,922円と過去最高の平均獲得額であり、労働界全体水準の引き上げに寄与できたのではないかと考えている。

#### 3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組みについて

一2023年11月29日に公正取引委員会から指針が出されました。「労務費の適切な転嫁」という観点から、今期APでの取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

基幹労連としては、「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適切な価格転嫁」について、各労使懇談会の場で現状を確認するとともに、会社への意識を促した。一部の業種別部会では、2月上旬に「公正取引委員会」の方を招き、この指針について労使で研修会を実施したところもある。

AP24では、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保を掲げ取り組んだ。また、AP24において多くの加盟組合が高水準の賃金改善を獲得しており、労務費は大幅に上昇している。今後、労務費の転嫁状況について調査し、実効性を高める取り組みを展開する予定である。

#### 4. その他の取り組み

一上記以外の取り組みについて、問題意識や取り組み状況、成果等についてお聞かせください。

##### 1) 企業内最低賃金

JC共闘の最低到達目標(月額177,000円)と、最低到達目標を達成した組合がめざす中期目標(月額193,000円以上)の達成に向け取り組んだ。高卒初任給が企業内最低賃金とリンクしているところも多く、高

水準の賃金改善の影響で、大幅に引き上がっていると認識している。今後、特定(産業別)最低賃金の改正が行われることとなるが、産業で働くもの全ての処遇改善にむけ、取り組みを強力に展開していく。

## 2) 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現

AP24の交渉単位組合288組合のうち、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の観点で何らかの要求を行った組合は118組合であり、61組合で前進回答が得られた。内訳は「育児・介護」17組合、「積立年休日数増」17組合、「不妊治療」3組合などとなった。

近年、基幹労連に関連する企業各社では離職者が増加しており、人材の定着が課題となっていることから、多様な働き方への対応という社会的背景、働きやすさの追求、離職防止の観点等をふまえ、会社が一定の理解を示したものと受け止めている。

## 3) 労働時間・休日・休暇

基幹労連に関連する産業は、労働時間が他と比べて長い傾向にある。AP24では、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて取り組みを展開した。交渉単位組合288組合のうち124組合が要求を行い、時短・休日増57組合、年休付与22組合で前進回答が得られた。

特記すべき点として、いくつかの総合組合で「年間所定労働時間1,800時間台」をついに図ることができた。真のゆとり豊かさの実現に向けて、全ての組合で年間1,800時間台の実現に向けて取り組みを加速しなければならない。

労働時間に関する諸条件の改善は、組合員のエンゲージメント向上につながる取り組みであり、今回の結果は、WLBや採用力強化の観点について、会社と合意形成がはかられたものと受け止めている。

## 4) 諸割増率の改善

これまでの取り組みでは、前進回答率は概ね20%台であったが、今次取り組みにおいては、46.3%と大幅に向上した。とりわけ深夜割増率については、交替勤務や深夜業務に対する負担感や忌避感に報いる必要性に対して、優秀な人材の定着に資する観点から会社が理解を示したものと受け止める。

## 5. 今後の展望

一 AP25や中長期的な構想および展望についてお聞かせください。

### 1) 賃金改善

AP24は産別要求方針の検討段階で、要求水準の高さに対する懸念の声が多くの加盟組合から聞かれたが、部門・部会で熟慮を重ね、要求水準を決定し、個

別労使交渉を経て今回の回答を得るに至った。各組合の粘り強い取り組みに、改めて敬意を表したい。

物価が上昇する中、AP23はターニングポイント、AP24はステージ転換の正念場として取り組みを展開し、AP24は基幹労連として、設立以来過去最高の獲得平均額となった。

これから、日本経済の好循環を確かなものとするためには、労務費の価格転嫁が適正に行われ、そのことによって企業の収益があがり、そこで得られた原資によって全ての働く者の処遇が改善されなければならない。

近年、「官製春闘」という言葉をよく耳にするが、賃金は毎年労働組合が春闘にて、産業・企業の取り巻く環境を熟慮し要求・交渉することによって上がるものである。当然ながらその取り組みは労使自治に委ねられている。得られた賃金改善は未組織労働者へも波及し得ることから社会的意義も大きい。同時に、組合員が賃金改善や労働条件の向上を含む労働組合の運動の意義や重要性を理解し、組合との関わりを深めていくことによって、政策実現の取り組みや次世代の組合役員の発掘等の組織強化へとつながっていくことから、APの取り組みはますます重要になってくると考えている。

## 2) 人材の確保・定着

現在、最も課題意識を持っている。基幹労連に関連する産業・企業は、ものづくり産業で長期能力蓄積型産業(技能伝承含め、長期安定雇用がなければ成り立たない)である。金銭的な豊かさはもとより、精神的な豊かさや生活の質の向上を感じ、希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思える労働条件の構築に取り組んでいかなければならない。働き方も含め、賃金以外の労働条件の改善も人材獲得競争につながる課題であるため、これまで以上の取り組みが求められる。

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761組合(単組・支部)、組合員数約27万人。

石橋 学(いしばし・まなぶ)氏  
1983年住友金属工業(株)和歌山製鉄所入社、基幹労連事務局次長、日本製鉄鹿島労組組合長を歴任し、2023年より現職。

(インタビュー日 2024年5月28日)