

全日本自動車産業労働組合総連合会 (自動車総連)

副事務局長 藤川 大輔 氏



- ・定昇込みで総額1万1,166円の賃上げを獲得し、1992年以降最大の成果となった。
- ・2025年総合生活改善は、「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」をポイントとして取り組む。

1. 2024年総合生活改善の方針について

一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。

2024年の取り組みでは、基本方針の中で「自動車産業はわが国の基幹産業であり、総合生活改善の取り組み結果が日本経済に与える影響は大きい」「自動車総連に集う全ての組合が日本経済の牽引に向けて取り組みを進める」と記載した。過去の方針にこれらを明示したことはなかったが、社会的に賃上げの機運が高まる中、とくに自動車総連に加盟する組合の7割以上を占める中小組合がこれまで以上に主体的に取り組むことができるよう、初めて基本方針に掲げることとした。このことは、自動車総連や加盟組合にとって大きな転換点であったといえる。

また、取り組みの方向性として、昨今の物価上昇を踏まえ、働く者の生活および労働の価値向上に向けて積極的な賃上げが必要であること、前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の流れを中小まで波及させ、自動車産業全体の魅力向上と発展に繋げなければならない、ということを確認した。

2. 賃金関係

一2024年総合生活改善における取り組みや成果、課題などについてお聞かせください。

各組合が方針を踏まえた積極的な要求をおこない、自社・産業の魅力向上、物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る観点で真摯に労使での論議をおこなうことができた。交渉の結果、賃金改善分を獲得した組合の割合は全体の93%に上り、賃金改善分の平均獲得額は7,696円となった。また、定期昇給も含む総額では1万1,166円の引き上げとなり、1992年以降最大の成果を獲得することができた。

一方、賃金改善の獲得額を規模別にみると、規模が小さくなるほど金額も縮小する傾向にあり、3,000人以上の大手は1万円超であるのに対し、300人以下の中小では7,000円を下回った。加えて、改善分が獲得できなかった組合の大半は300人未満の中小となっており、

企業規模間の格差を重く受け止めている。また、獲得した賃金改善の分配について、人材の確保や定着の必要性を背景に若年層への配分が高まり、賃金カーブの傾斜が緩やかになりつつある。そのため、ライフイベントも多くなる中堅層が賃上げの恩恵を受けられていないという課題も生じている。

3. 価格転嫁など企業間取引に関する取り組み

一2024年総合生活改善における取り組みや成果、課題などについてお聞かせください。

2023年総合生活改善では、「価格転嫁」というテーマを労使協議のテーブルに乗せることができた。2024年は、価格転嫁に応じるための原資の確保や、具体的な取り組みに結び付けるために何ができるのかについて論議が行われ、グループ全体の競争力の引き上げや魅力向上に向けた取り組み、さらにはグループ全体の課題についても労使で共有を図るなど、昨年からさらに踏み込み、サプライチェーン全体の発展に向けた取り組みを進めることができた。

自動車総連が実施した価格転嫁の要請状況のアンケートからは、労務費の価格転嫁が進展している組合ほど、賃金改善分の獲得額が高いという結果が得られた。このような結果を踏まえ、2025年総合生活改善では、「価格転嫁に応じる」という意向を早期に示すことも企業側に要請したいと考えている。

取引の適正化は、本来は企業間で解決すべき課題であるという意見もあるが、転注・失注への恐れや長年の商慣行などにより、ビジネス上の取引関係同士では互いに伝えにくいという現状もある。だからこそ、ビジネスの関係にはない労働組合の取り組みが重要であるといえる。2024年は、メーカー部会と車体・部品部会との共同部会を2回実施し、そのなかで価格転嫁をテーマに小グループでの意見交換をおこなった。双方の部会から理解を得て今年初めて実現したものであり、大きな一歩となった。一方、これらの部門以外ではまだ論議が十分でなく、すそ野の広い自動車産業において、本取り組みが産業全体に行き届いたとは言い難いため、今後

も継続した取り組みが必要である。

このほか、自動車総連として、関連する情報の共有や展開も積極的におこなった。中小企業庁の担当課長を講師に招き、取り組み内容の説明と質疑応答という構成で実施したセミナーを3回実施したところ、参加者は労使あわせて各回300人を超え、関心の高さがうかがえた。

4. その他の取り組み

—要求のポイントや結果、経過に対する評価、課題についてお聞かせください。

1) 企業内最低賃金

近年の地域別最賃の上昇により、地域別最賃に対する特定最賃の優位性が縮小している。特定最賃の優位性の強化や公正競争の確保のため、企業内最低賃金協定の締結拡大・金額引き上げに力を入れて取り組んだ。締結目標額は、2023年(17万3,000円)よりも大幅に引き上げ、18万円とした。交渉の結果、協定の締結割合は74.0%、平均締結額は17万6,627円となり、2023年(16万9,331円)から大幅に引き上げることができた。前進した一方、賃上げについて集中論議をする中で、企業内最賃についての論議を確保しにくい実態や、昇給にいたっていない組合も一定数存在することは今後の課題といえる。

2) 人権デュー・デリジェンス(人権DD)

昨年の2023年総合生活改善において、交渉項目とはしなかったものの人権DDの取り組みをスタートさせ、意識を高めていくきっかけとすることができた。2024年の方針は、全ての業種で国内・海外問わず事業における取引実態やグローバルサプライチェーンにおいて、人権に関する問題が生じた際に対応できる窓口や委員会を労使で立ち上げ、労働組合としても積極的に関与し、チェック機能を果たすこと、また、職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組むこととした。今年の交渉においては、複数の労組から、委員会の創設、社員が通報できる窓口の設置などの具体的な成果も聞かれた。

5. 今後の展望

—2025年総合生活改善の構想および中長期の課題や展望についてお聞かせください。

1) 2025年総合生活改善における賃上げ

2024年の取り組みでは大幅な賃金改善を獲得することができたものの、実質賃金は27歳以降の全年代でマイナスとなっており(自動車総連に加盟する全組合の平均)、対策が求められる。また、2.で触れたとおり、企業規模別の格差が拡大していることも産別組織として

課題感をもっている。このような状況に鑑み、2025年総合生活改善では、「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」をポイントに据えた。

さらに、賃金改善分の水準の目安(1万2,000円)を示し、これを踏まえた上で要求の構築をおこなうこととした点も、これまでとの大きな変更点である。自動車総連では、2019年以降、「総合的に勘案した自らめざすべき賃金水準を構築して積極的な賃上げをおこなう」「賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識して自らの目指すべき賃金水準や賃金課題の解決をめざす」という方針のもと、具体的な要求金額の水準を明示してこなかった。しかし、昨今の積極的な賃上げの動きによりビビッドに対応できるよう、今回7年ぶりに目安を示すこととした。この金額は、2024年度物価上昇率、年齢別実質賃金の最大マイナス分、中小底上げ分などを考慮して決定したものである。

2) 価格転嫁など企業間取引に関する取り組み

「全ての年代における実質賃金の低下防止」および「中小組合の底上げ」のためには、企業間取引に関する取り組みが非常に重要である。そのため、2025年総合生活改善の方針では「基盤整備のための取り組み」として新しく項目を設け、賃上げと同様に重点項目として掲げることとした。また、徐々に浸透しつつあるが、さらなる理解浸透、取り組みの定着を見据え、活動の名称を「グッドサイクル運動」として推進していく。

3) 休日増に向けての取り組み

自動車産業では、大手企業でみても年間休日が他産業と比べて少なく、1995年から121日のまま変わっていない。また、事技系と現業系で休みの取りやすさが異なることも課題となっている。自動車業界全体の働き方の改善につなげ、中長期的な人手不足に対応するために、この休日増の取り組みは重要であり、運動として積極的に取り組みを進めていきたい。2025年から取り組みをスタートさせ、他産業の休日数などを考慮し、2027年に5日増を目指すこととしている。

自動車総連(全日本自動車産業労働組合総連合会)
メーカー、車体・部品、販売、輸送、の各業種、及び一般業種で働く78.6万人の仲間が広く集結した産業別労働組合組織。1972年に結成され、以来その体制を強化しながら、産業政策活動や、賃金をはじめとする労働諸条件の改善活動、社会福祉活動、さらには労働組合の国内・国際連帯などに積極的に取り組んでいる。

藤川 大輔(ふじかわ だいすけ)氏
1994年4月、三菱自動車工業株式会社入社。2010年10月、三菱自動車工業労働組合本部(中執)。2016年10月、三菱自動車工業労働組合本部(書記長)。2021年9月、自動車総連 中央執行委員。2023年9月より、現職。

(インタビュー日:2024年12月23日)