

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

中央執行委員長 安藤 京一



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

連合における昨年の春闘の平均賃上げ率は、33年ぶりに5%台(定昇込み)を実現し、賃上げ分が明確に分かる組合の加重平均では3.56%となり、過年度物価上昇率を上回った。情報労連における2024春闘の結果は、「春闘を取り組んだ組織」・「妥結できた組織」は、いずれも2023春闘と比べて、同程度であったが、月例賃金改善の要求水準・妥結水準は、2023春闘を大きく上回る結果となった。しかしながら、把握できた平均推計値では、2024春闘方針で掲げた定昇込み5%・ベア分3%の水準を下回る結果だった。

持続的な賃上げに向けては、物価高への積極的な賃上げを求める生活の維持・向上のための経済対策としてばかりか、生産性を高めていくことが企業に求められており、賃上げをはじめ、「人への投資」を積極的に行うことが重要になる。そのためにも中小企業に対する労務費を含めて価格転嫁が図られる環境整備が必要である。

適正取引・価格転嫁を進めていくためには、サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成が重要であり、サプライチェーン全体での基盤強化が必要である。2025春闘では、情報労連に加盟するすべての組合が賃上げ要求を行えるよう産業別労働組合として、最大限の支援を行っていく。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

人材不足が日本社会全体の問題として顕在化するなかで、情報サービス産業においては、働く魅

力を向上させ、人材の確保、そして、育成を進めることはより重要な課題となっている。情報労連が毎年調査を実施している「ITエンジニアの労働実態調査(2024年版)」では、「年齢別にみたエンジニアの過不足状況」で40代の不足が顕著に表れた。人材確保のために、重視している点については、「風通しのよい職場」をあげた企業が特に多く、労働条件の改善以上に職場でのコミュニケーションを重視している。また、「仕事を通じてスキルが身につく」点も重視しており、人材育成策として、20代には「OJTを重視」、30代以上では「社員の自己啓発重視」の割合が高い、等の結果が示されている。

情報通信産業においても、人手不足への対応は急務であり、国民生活の基盤を支える通信インフラ設備の建設～保守運用を担う通信建設産業の担い手不足が今後加速していくことが想定されており、情報通信産業全体に関わる課題であると認識している。

これら課題の解決に向けては、上記でも触れた適正取引・価格転嫁による「人への投資」を積極的に行うこともさることながら、社員のエンゲージメントを高めるために、処遇改善や職場の課題解決など、集团的労使関係の中で取り組みを強化していくことが極めて重要である。

3. 今後の運動の展望

前回のインタビューでも答えた内容となるが、「組織拡大」と「組織強化」の二点である。

まず一点目の「組織拡大」については、情報労連において、組織人員は減少傾向にあり、社会全

体でみても、労働組合の組織率は低下している。働く人・組合員の雇用を守り・労働条件の維持向上のためには、集团的労使関係を確立し強化していくことが重要である。言わずもがなであるが、労働組合は、組合員で成り立ち、その数が力の源泉となり、過半数獲得は必須である。組織人員数を増やすことは、労使信頼関係と対等性を強め、組合員を守ることにつながり、会社発展にも寄与するものと考ええる。また、労働組合のない会社においては、不安定な状態に置かれ、不満があっても、声を上げることも憚られてしまい、不条理な働き方に従うしかない労働者が、今なお多くいる。こうした未組織労働者に手を差し伸べて、労働組合を作り、問題解決を図ることが、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」につながるものと認識する。とりわけ、多くのIT企業は、組合組織率が低いことから、組織化によりIT労働者の働く環境等を改善していくことが、情報産業で働く労働者全体の利益につながるものと確信している。

もう一点は、「組織強化」である。

まず、集团的労使関係の確立に向けて、経営と対峙できる組織力を加盟組合がつけていくことが極めて重要である。

さらに、次世代への運動の継承、組合役員の育成が重要と考える。とりわけ、ダイバーシティ推進の取り組みが重要として、ジェンダー平等の対応に力を入れていく。現状、中央本部における執行機関への女性役員参画率「30%以上」が未達成なことから、その達成に向けて、次期執行体制から「クオータ制」を導入する。情報労連の組合員に占める女性割合は、昨年6月時点で28.3%。科学的分析に基づくクリティカル・マスの観点から、組織運営における30%以上を意識するのは当然であり、組合民主主義の観点からも30%の数字に拘り導入することとした。

本来であれば、自然体で女性役員が30%以上になることが理想であるが、諸々困難な壁が立ち、はだかっていると感じており、その大きな壁の一つは、労働組合的なアンコンシャス・バイアスが強く働いているといえる。自省を含めて、自分自

身の中に潜むアンコンシャス・バイアスに気づき、マインドを変えていくことが大切であり、「クオータ制」の導入を機に、現状の思考と行動を大きく転換させ、組合民主主義の発展と多様性ある労働運動の確立、次代への体制強化などにつなげていきたい。

結びに、情報労連の前身である「電通共闘」が結成されてから62年。結成された背景には、高度経済成長の中で電話需要が激増し、通信建設労働者の労働条件は劣悪を極め、作業事故などが多発する事態に直面したことから、労働環境改善のために、未組織労働者の組織化をはじめ、闘う結集軸を構築するために産業横断的な組織の結成に至ったわけである。爾来、時代の変遷とともに、経済・社会構造の変化、情報技術などの進化、加盟組合の構成、多様化する組合員ニーズ等に合わせ、私たちの組織・活動も様々に変容を遂げながら、今日を迎えている。

しかしながら、60年以上におよぶ歴史の過程において、ぶれることなく貫いてきた情報労連の使命と役割は、「組合員と家族が安心して暮らせる社会の実現」であり、そのために、「自分たちの利益だけでなく、すべての人が幸せになれる社会があってこそ、組合員が安心して働き暮らせる」ことを軸に、結集と連帯によるスケールメリットを活かした産別運動を推進している。

この「ぶれない軸」を次代に継承・発展させていかなければならないとの思いから、結成60周年の節目にあたり、情報労連の基本理念「信頼と共感を礎に、社会的価値ある労働運動を推進し、誰もが暮らしやすい社会の実現をめざす」を制定し、その実現に向けた4つの行動指針を定めた。

しかしながら、情報労連の現状は、組織人員の減少、それに伴う財政の縮減、加盟組合との接点の弱さなど、様々な課題に直面している。現在地は、階段の踊り場で足踏みを続けているような状況にあり、まさに正念場。産別・情報労連と単組・加盟組合が「産単」一体となって、険しい道のりを、ともに乗り越え、「信頼と共感を得る揺るぎない産別運動」を次代につなげていく。