

日本化学エネルギー産業労働組合連合会 (JEC連合)

会 長 堀谷 俊志
(インタビュー)



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

1) 賃上げに関する課題と今年の取り組み方針

近年の春季生活闘争（以下、闘争）について振り返ると、2023年闘争では、連合の総括と同様、賃上げに改めて取り組んだ2014年以降ほぼ30年ぶりとなる高水準の賃上げを実現した。昨年の2024年闘争では、JEC連合全体の賃上げ平均は5.3%であり、連合の全体平均（5.1%）と同程度であった。全体としては好調に見えるが、この2年の間で、大手と中小の間では賃上げの差が2%（年に1%）開いてしまっている。JEC連合は中小労組が加盟組織全体の75%を占めており、この規模間格差の是正が大きな課題といえる。

このような経緯をふまえ、今年の2025年闘争における賃上げ方針は、定昇相当分（約2%）の確保を大前提に、平均所定内賃金4%以上のベア要求を提示した（昨年のベア要求は「4%」）。さらに、格差是正のための施策として、JEC連合で定めるめざすべき賃金水準の最低基準に到達していない場合は、上記の定昇込み6%以上の要求に、格差是正分を上乗せすることとしている。これは、たとえ賃上げの獲得に至らなかったとしても「経営に対する格差是正のためのメッセージ」として、堂々と主張することが必要であると考えている。

なお、賃上げの要求方針について、他産別では「額」で示すところも多いが、JEC連合では「率」で示すこととしている。妥結の際に差がついてしまう現状からすると、要求の形式そのものが問題というわけではないと考えられること、また、「額」での要求とすると積極的に賃上げできるところを抑制してしまう可能性もあることから、「率」での要求としている。

2) 中小労組の支援

2025年闘争の最大のポイントは、中小労組の支援である。ベアや格差是正に取り組むためにはその原資が必要になるが、中小企業では日々の生産性向上の取り組みだけで十分な原資を確保することが難しい場合もある。そのため、賃上げとともに「労務費を含む適正な価格転嫁」の取り組みが求められる。

JEC連合では、大手労組が要求書や交渉の場で経営側に適正価格の取引の要請を行い、取引関係にある中小労組で働く仲間の賃金を上げていくことを経営側に訴えていくこととしている。

闘争における中小労組の支援について、産別としての取り組みを2点紹介する。まず、1月～2月にかけて「春闘情報交換会」として全国10ブロックを回って意見交換を行い、すべてのブロックでの意見や会長の発言を共有し、労使交渉の“バイブル”として活用できるようにしている。この取り組みは毎年行っている。中小労組に対して行った労使交渉のアドバイスの一例として、中小ならではの技術や製品の価値をアピールすることや、生産性向上の観点から経営者に値上げを求めるといった内容などが挙げられる。このような労組の前向きな意見は、経営者に勇気を与える面もあると思われる。

このほか、今年度「中小応援フォーラム」を初めて開催し（2025年2月）、98名（会場32名・リモート66名）の参加があった。藤村博之氏（労働政策研修・研究機構理事長、法政大学名誉教授）の基調講演のほか、JEC連合から、賃金交渉に向けた基礎知識、価格転嫁・取引適正化の取り組み等を説明した。リモート対応に加え、遠方からの会場参加者には産別から旅費の補助をするなど、財政が潤沢でない組合からも参加しやすくする工夫も行った。

3) グローバル企業労組に対する支援

JEC連合には、グローバルに事業を展開している企業の労組も加盟している。そのような組織からは、2025年闘争に関して、ジョブ型（職務主義型）人事制度が導入されており産別方針通りに取り組めない、賃金等の各種調査や情報交換を行うにあたって欲しい情報に合っていないといった意見も多く聞かれる。そこで、グローバル企業の労組だけが集まる情報交換会を行うこととした（2024年秋に第1回を開催）。会社が保有する報酬サーベイは労組には開示されないため、組織数は少ないものの「JEC連合版」のサーベイを作る試みも検討している。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

1) 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取り組み

人材の獲得競争が激しくなるなか、各企業労使では、働き方改革やワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に関連する多様な施策に取り組んでいる。これ自体は大切な取り組みである一方、テレワークが可能な職場と不可能な職場がある（とくに交替勤務には適用できない）、定員確保の観点から休みの取りやすさが現場とスタッフ職とは異なるなど、「WLBが進むほど職種間で壁ができてしまう」点に課題を感じている。製造現場を多く預かる産別としては、働き方改革や労働者の権利の拡大を進めていく際に、その恩恵を直接的には受けない人たち（とくに現場で働く人たち）へのメッセージを同時に発することが必要だと考える。

2) 人手不足とその背景

人手不足にも大きな危機感をもっている。とくに製造現場では、人手不足が顕在化した時点で工場は稼働できなくなってしまう。DX化も進んでいるが、法的な規制や安全の問題から、人をAIや機械に置き換えていくことには限界がある。加えて、そもそも働きたい人が集まらないという問題もあり、とりわけ土日や祝日の勤務への嫌悪感が強い。大きな視点でみれば、為替の問題もあるかもしれないが、同様の仕事に就く労働者の賃金は、欧米と日本で大きく異なる。産別だけではなく、連合としても声を上げていくべき問題であり、国も本気で考えなければならぬ。

3) 女性や高齢者の活躍推進

女性や高齢者の活躍に取り組む企業も増えている。関連する労使の取り組みの一例として、65歳定年制の導入の際に定年後も同じ仕事に就く場合は賃金が下がらないよう制度を整備したり、仕事の危険度合や内容を社員にヒアリングして工程や設備の改善を行うといった動きもみられる。また、男性中心であった現場では、女性用のシャワー室やトイレが新設されるなど、インフラの整備も進んできている。

3. 今後の運動の展望

JEC連合の運動を進めていくうえで大切にしたいと考えている点をキーワード的に挙げると以下のとおりである。

1) 助け合いの精神と、いい意味でのお節介

労働運動の根底は助け合いの精神である。若い世代から労働組合の“メリット”は何かと聞かれることがあるが、「自分だけがよければいい」というのはそもそも運動ではない。また、労働運動のリーダーには、組合員に対して、親心のようないい意味での

お節介をやってほしい。それが求心力となり、ひいては組織を強くすることにつながると考えている。

2) 中小労組の支援を強化

1) の運動の意義を踏まえれば、中小労組の支援は当然の取り組みである。冒頭で近年の賃上げの状況を紹介したが、これはJEC連合全体（約300組織）のうち、報告のあった約200組織の結果に過ぎない。残りの約100組織は集約自体ができておらず、このフォローこそが究極の中小支援であり、今年の闘争ではこれにこだわりたいと考えている。その一環として、全組織名をボードに書いて見える化する。日々の取り組みのなかで、中小労組や現場からの産別への期待も感じており、これに添えていきたい。

3) 現場に根を張り、組合員の声を聞く

組合役員の「現場力」の低下に危機感をもっており、とくにコロナ以降は加速していると思われる。メールなどのオンラインツールは便利であるが、それだけでは組合員の声は拾えない。現場に足を運び、組合員の声、組合員の“世論”を正しくつかみ、それをもとに運動を展開していくことが求められる。そして、この声が反映された方針を皆でやり遂げる、ということを変えて大切にしていきたい。

4) 行き過ぎた労使協調の見直し

良好な労使関係は重要である一方、労使協調が行き過ぎている場面もみられる。たとえば、会社からの意見に対して労組としての反論や独自の意見をもつことができない、組合員からの相談に労組が“会社的”な回答をする、といったことが実際にみられる。「労組とはそういうもの」という意識になってしまっていることが原因だと思われるが、改めて運動や労組のあり方を見直すべきである。このほか、財務状況など会社の状況をわかりすぎているために、「利益が出ていないから賃上げを我慢しよう」などと迎合してしまうケースもみられる。労組が労組として、また労組らしく会社と対峙できるよう、産別としてもサポートしていきたい。

5) 組織拡大こそがすべての基盤

JEC連合では、組織拡大を「労働組合の社会的役割と自組織の強化」とであるという認識のもと、最重要課題の一つと位置付けている。組織拡大こそがすべての基盤であることを役職員に徹底して取り組んだ結果、2023年度は6,000人強の増加を達成した。2024年度はそれ以上となる見込みであり、今後も力を入れて取り組んでいく。

（インタビュー：2025年2月18日）