

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

会長 永島 智子



1. UAゼンセンについて

UAゼンセンは繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品（製造・外食・ケータリング）、流通（スーパーマーケット・百貨店・専門店）、印刷、ホテル・レジャー・運輸、医療・福祉・介護、派遣・業務請負、生活サービスなど、多様な産業・業種をカバーしている。

加盟組合数は約2,200組合、組合員は約190万人である。前述のように、多様な産業・業種を網羅する複合型産別であり、ほかにもいくつかの多様性を併せ持っている。一つは働き方の多様性であり、6割強の組合員がパート・有期契約・派遣など正社員以外の雇用形態で働いている。また、組合規模も多様であり、加盟組合の約7割が300人未満のいわゆる中小労組である。さらには、毎年新たな組合を結成している産別の特徴として、組合組織・活動の成熟度にも多様性がある。

こうした実態を踏まえ、「製造」「流通」「サービス」の3つの括りで産業・業種別部門を設置して、すべての加盟組合はいずれかの部門に所属することとし、産業・業種別部門が中心となって、産業政策の企画立案や公正労働基準づくりを進めている。一方で中小労組を対象に、地域において組織支援や政策実現・課題解決に取り組むため、47都道府県支部に専従者を配置して運動を進めている。

2. 近年の賃上げに関する評価や今後の検討課題

2023労働条件闘争は、前年度の消費者物価指数の伸び率が約40年ぶりの3%超えとなったことやポストコロナなどによる人手不足、賃金水準の国際競争力低下等、近年にない環境変化のなかでの闘争となった。UAゼンセンは連合の方針を踏まえつつ、産業間格差是正の観点を加え連合方針より高い賃上げの方針を掲げた。具体的には、賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引上げである。正社員組合員については、ここ10年はおおよそ要求3%台、妥結2%台という水準が続いていたが、要求5%台、妥結3%台と一段高い水準へ引き上がった。ただし、賃金引

上げ分は2%台前半と2022年度の物価上昇分(3.2%)を下回る水準となり、実質賃金の確保について十分できたとは言えない結果となった。

2024労働条件闘争では要求方針を前年の「6%程度」から「6%基準」と上方に改め、連合の「5%以上」や他産別と比しても高い方針を掲げ、前年より1%程度高い要求水準となった。精力的な労使交渉の結果、社会的な賃上げの流れを作ることができ、前年を大きく上回り、また、物価上昇分を一定程度上回り生活向上分を確保する結果を獲得することができた。また、前年より満額妥結が増加した。高額な妥結が相次ぐ中、300人以上と300人未満の組合とでは、所属する部門の違いにかかわらず妥結総合計率で1%程度の差がつき、前年に引き続き企業規模間格差の縮小には至らなかった。また、連合の妥結結果を全体・規模別でも下回るなど、産業間格差是正には至らない面もあった。

パートタイム組合員の妥結総合計は、2023年は6%を、2024年は7%を超える組合が塊となった。早期・高額妥結が他組合の交渉に影響して全体を牽引し、満額回答を獲得した組合も多く、妥結率は9年連続で正社員組合員を上回った。ただし、正社員の時間賃金換算額と比較すると大きく下回っており、さらなる格差縮小に向けて取り組む必要がある。

今後、実質賃金の上昇を定着させ、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくために、最も重要なのは、中小企業・地方への賃上げの波及である。そのためには、コスト上昇分をサプライチェーン全体で適切に負担し、サプライチェーン全体で生み出した利益を適切に配分する必要がある。

そこで、UAゼンセンは2025年2月、1,614組合・183万1,471名の石破総理大臣宛署名簿を政府に提出し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を強化し、適切な価格転嫁を受け入れるよう発注側企業に働きかけることや医療・介護、障害福祉、保育分野などの公共性が高い産業・業種で働く労働者の賃金について、他産業と同水準の賃上げが実施されるよう事業者等に支援することなど、政府による賃上げ環境の

整備を要請した。

また、労働組合の交渉力強化も重要な課題である。U Aゼンセンでは、すべての加盟組合が、部門の中にある部会・業種や都道府県支部に設置する地域共闘に参加する体制をとっているが、本部・部門・都道府県支部が連携し、加盟組合の賃上げ交渉を個別に支援する活動を一層強化していく。

私案だが、激しい国際競争のなかで、物価上昇を上回る実質賃金の引上げを構造的・継続的に実現し、それを日本全体にあまねく広げるといふ“社会的な賃上げ”を実現していくため、これまでの個別企業労使による交渉に加えて、社会システム自体を変革する必要がある。例えば、シンガポールでは、政府、企業、労働組合の代表で構成する「全国賃金評議会」が、景気や雇用市場の動向、経済見通しなどを考慮して賃金改定の指針を策定し、それを踏まえて労使交渉をおこなう方式を採用している。日本においてもそのような賃金決定方式の導入を検討すべきだ。具体的なイメージとしては、現在、適切な価格転嫁の必要性など賃上げに向けた認識の共有や機運醸成を図っている、中央、地方の政労使会議の枠組みをさらに実効的なものにすることが考えられる。

3. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

前述のとおりU Aゼンセンには多様な産業・業種が集っているが、人手不足感、人材不足はいずれの産業・業種においても深刻な問題である。一方で、人材の確保・定着・育成の取り組みについては、産業・業種、さらには企業ごとに違いがあると思われるため詳細を述べることは難しい。

そこで、U Aゼンセンの特徴の一つである、サービス産業におけるパートタイム従業員の人材確保や定着などに関する課題や問題意識を述べることにしたい。流通小売業や外食産業などにおいては、職場の従業員の大半がパートタイマーであることが多い。例えば、スーパーマーケットやファミリーレストランでは10年以上前から店長職を務めるパートタイマーが誕生しており、従業員構成上の量的にも、高位の役職を務めるという質的にも基幹労働力化して久しい。

少子高齢化とそれに伴う生産年齢人口の減少などを背景に、パートタイマーも人手不足感が高まっている。一方で、2024年は法定最低賃金が過去最高となる全国平均51円の引上げとなった。さらには、石破政権が最低賃金を全国加重平均で1,500円に引上げるという政府目標の達成時期を従来の「2030年代半ば」から「2020年代」へと前倒ししており、大幅な最賃引上げは当面続くと考えるべきだろう。各企業は人材確保のために時給引上げを加速せざるを得ない。しかし、正社員と比較するとまだ格差がある。労働組合は、雇用

形態間格差是正を加速するとともに、働き続けやすい制度、環境づくりにも注力する必要がある。例えば、正社員の定期昇給制度にあたるような、パートタイマーの昇給制度をもつ加盟組合は、U Aゼンセンの調査によればおよそ半数であり、引き続き制度導入を要求していく必要がある。一時金や退職金制度についても同様に、毎年の労働条件闘争で要求項目として取り組んでいる。また、パート組合員の比率が高い、流通部門スーパーマーケット部会では、数年前の労働条件闘争において、パート組合員の慶弔休暇を正社員同等にすることを統一要求として掲げて成果をあげた。

人材不足を背景に、パートタイマーの正社員登用のハードルは、かつてに比べて下がっている。意欲があれば道が開ける状態だが、「年収の壁」などの税や社会保障制度の問題が、その意欲をそいでしまっている面もある。人手不足への対応が急務となるなか、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」により働き控えを是正しようとしているが、まだ効果が明確になっているとはいえない。働き続けながら子育てや介護がしやすい環境を整えられれば、働きたい人は思いっきり働くことができる。人口減少が加速するなかで、働く人を増やさなければ社会は維持できない。

4. 今後の運動の展望

U Aゼンセンは「中期ビジョン」において、私たちがめざす社会を「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」としている。そしてその実現に向けて「良質な雇用」「魅力ある産業」「生活の安心」「持続可能な地域社会」の4つの側面で挑戦を展開してきている。根底にあるもっとも重要な課題認識は、日本の人口構造の急激な変化である。急減する現役世代が増加する高齢者世代を支え、同時に安心して子育てができる持続可能な社会を構築するには、国や地域、経済界、労働組合、学識、各種団体などが共通の危機意識を持ち、それぞれが必要な役割を果たすことが求められる。

しかしながら、労働組合の推定組織率は、わずか16.1%でしかない。私たちは、8割以上の労働者が労働組合の外にいることに強い危機感を持たなければならない。労働組合が有用な存在であることを、実践を通じて社会に示すためにも、一つでも多くの職場、会社に労働組合をつくり、誰もが声をあげられる民主的で健全な労使関係を広げていくことが何よりも重要である。それは未組織労働者を守ることであり、また、産業・業種の組織率が高まることで、公正競争につながり、産業・業種全体の労働条件の維持・向上につながるからである。

U Aゼンセンは、運動の一丁目一番地として組織拡大に全力で取り組んでいく。