



UAゼンセン

(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)

書記長 西尾 多聞 氏



- ・総合計で5%弱の賃上げ率を獲得。生活向上分を確保する賃上げが定着しつつある。
- ・共闘体制の強化をはかり、2025闘争では賃上げにおいて大きな効果が発揮された。

1. 2025年賃金闘争・労働条件闘争方針のポイント

—2025年賃金闘争・労働条件闘争方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

UAゼンセンでは、2023、2024闘争において、それよりも大幅な賃上げに取り組み、物価も賃金も上がる経済社会への転換にむけて一定の成果をあげることができた。一方、実質賃金の安定的な上昇には至っていないことや、中小企業では実質賃金の維持ができるいない組合が多く結果的に規模間格差が拡大したことなど、課題も残った。

このような経過を踏まえ、2025闘争は、「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る」「中小組合の賃金水準を底上げし格差拡大に歯止めをかける取り組みを強化する」「短時間組合員の労働条件改善を加速させる」「働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる」「すべての加盟組合の共闘への参加を促進し、闘争への個別的な支援を強化する」の5つを基本姿勢として臨んだ。

賃金闘争については、「物価に負けない持続的な賃上げ」を合言葉として展開した。具体的な要求基準は、正社員組合員は「賃金体系が維持されている組合は、賃金体系維持分に加え4%・1万2500円基準、賃金体系が維持されていない組合は6%・1万7000円基準、短時間組合員は「制度昇給分に加え60円・5%基準、制度昇給が明確でない場合は80円・7%基準」で賃金を引き上げる方針とした。

2. 賃金関係

—結果や経過に対する評価や今後の課題についてお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

2025闘争には1,755組合が参加し、1,318組合が妥結した(6月末時点。以下、同時点のもの)。妥結額は総合計(制度昇給・ベア等込)で14,571円(4.81%)となった。総合計で5%弱の賃上げ率を獲得し、一定の生活向上分を確保する賃上げが定着してきたと評価してい

る。賃金体系維持分が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)は433組合の集計で10,404円(3.31%)となっており、物価上昇を上回る結果となった。また、全体の6割近い731組合が妥結総合計率で前年と同率もしくは上回っており、265組合で満額回答となった。

部門別にみると、製造産業部門は前年同組合と比較すると総合計で0.32%上回り、前年よりも要求水準を上げた成果がみられた。総合サービス部門も前年を上回る結果であり、流通部門は前年比減少となったものの、高い妥結水準を維持することができた。

企業規模間の格差是正の観点からは、300人未満の932組合の妥結総合計は11,232円(4.16%)、賃金引き上げ分(ベア等)は221組合の集計で8,335円(2.88%)となった。300人未満の組織において実質賃金の維持ができたとは言えないものの、前年と比較可能な組合の集計では300人以上の組合が前年並みであったのに対し、300人未満の組合が総合計で520円(0.10%)増となり、格差拡大に一定の歯止めをかけることはできたと受け止めている。

2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

正社員組合員を上回る賃上げ要求を掲げて賃金闘争を展開した。妥結した378組合の総合計は66.9円(5.82%)の引き上げとなり、前年(62.5円、5.75%、387組合)を上回る水準であった。1の方針でも述べた「短時間組合員の労働条件改善の加速」につながるものと評価している。また、10年連続で正社員組合の引き上げを上回る結果となっており、正社員との格差是正も一段と進んでいる。

3) 共闘体制

長年共闘に取り組んでいるが、2024闘争では「早く、高く」、そして2025闘争では「早く、高く、そして広い」相場形成を意識して取り組みを進めてきた。2025闘争においては、日ごろから密に情報交換を行っているある同

業種のグループにおいて、ある労組が満額回答を得た際に他の労組もすぐにその情報を交渉に活かし、結果としてグループの全労組が満額で妥結した、という事例があった。このほか、別の業種グループではこれまで大幅な賃上げが厳しかったところ、労組同士の情報共有により、そのグループでは1万円を超える大幅な賃上げを獲得したという事例もみられた。とくに上げ幅の大きい局面の交渉においては、共闘体制が効果を發揮するということが事例をもって明らかになったと感じている。

3. その他の取り組み

一賃金以外のお取り組みについて、とくに貴組織として力を入れて取り組まれた内容がありましたら、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) 総合的な労働条件の改善

「仕事と家庭の両立支援」「カスタマーハラスメント対策」等の改善が大きく前進した。前者では、子の看護休暇や育児短時間制度の適用期間の延長(小学校卒業までなど)や治療と仕事の両立支援などがみられた。また、労働時間の関係では、年間休日増や勤務間インターバル規制など83組合で改善がみられた。

2) 価格転嫁

UAゼンセンでは製造産業部門が価格転嫁の状況に関する独自の調査を行っている。様々な項目を調査しているが、その中で「労務費の価格転嫁の交渉状況」に注目した。受注者側として交渉したという回答は全体の62%、発注者側として交渉に応じたという回答は82%であり、ここから、交渉に応じるよう申し入れることが重要であるということが読み取れる。特に中小企業の多い製造産業部門では、価格転嫁の促進になるよう、2025闘争のなかでも積極的に情報提供を行った。

4. 政治・政策に関する取り組み

一近年力を入れておられる取り組みや政治への期待についてお聞かせください。

UAゼンセンでは、日頃の組合活動によって集約した課題を取りまとめ、政党に対して要請している。とくにこの先数年以内に解決をはかりたい課題として、2025年度は、「働き方に中立的な社会保険制度の構築」や「カスタマーハラスメント対策の推進」「不公正な取引慣行の改善」「万引き犯罪防止対策の強化」などを挙げている。政権が複雑化しているものの、UAゼンセンとしては、このような生活に根ざした労働者の視点での政策立案、実現ができる政治を期待したい。

5. 今後の展望

一2026年賃金闘争・労働条件闘争の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

1) パートタイマーの賃金闘争を含む、これからの闘争のあり方

労働組合に加盟しているパートタイマーは政府統計で146万人となっており、うち117万人がUAゼンセンに加入している。約8割ものパートタイマーが加入している労働組合として、社会的責任と役割はますます大きくなっている。

賃上げに関しては、最低賃金が年々上がっており、政府が2020年代中に1500円を目指すという方針を掲げているなか、パートタイマーの賃上げが正社員と同じ3月のみでなく年に複数回の賃上げを行うことを検討するほうがよいのではないかという議論も浮上している。

このような議論もあるため、今後の闘争はこれまでの常識にとらわれず、労使の交渉を基本としながら、さまざまな方法を模索していく必要がある。さらにいえば、労働組合のないところも含めて、賃金の引き上げがいきわたるような社会の仕組みを作っていく必要がある。連合とも協力して社会に働きかけをしていかねばならない。

2) 同一価値労働同一賃金

UAゼンセンの「運動の基本」に賃金に関しては「生活を十分に保障する賃金」と「同一価値労働同一賃金」という2つの原則が記されている。「同一価値労働同一賃金」は、労働(仕事)の価値に対して評価し報いるという考え方である。付加価値が高ければその労働(仕事)の評価が上乗せされ、それに見合った賃金を受け取ることができ、経済の好循環にもつながっていくといえる。

これからの闘争に関連していえば、そもそも労働(仕事)の価値があったうえで、評価には幅があるので、その幅も考慮し、あるべき賃金水準を考えていく必要がある。そのためには、少なくとも「生活を十分に保障する賃金」は、指標などをもとに社会的に合意できる水準を提示していくことも必要だろう。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):繊維・衣料・医薬・化粧品・化学・エネルギー・窯業・建材・食品・流通・印刷・レジャー・サービス・福祉・医療産業・派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は2,178組合、1,939,075名(2025年9月現在)。

西尾 多聞(にしお・たもん)氏

1998年ゼンセン同盟入局。2016年UAゼンセン流通部門事務局長、2020年UAゼンセン副書記長兼労働条件局長を経て、同・政治戦略本部事務局長。2024年9月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2025年7月17日)