



JAM

書記長 中井 寛哉 氏

- ・賃金改善額、平均賃上げ額ともにJAM結成以来最高となった。
- ・総実労働時間の短縮や「価値を認めあう社会へ」の取り組み(公正な取引慣行の成立)に注力。来年以降も重視して取り組みを継続する。

1. 2022春闘の位置づけ、大きな方針

—2022春闘の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。

2021年の日本経済は、コロナ禍の打撃が大きかった生産、流通、消費の回復途上であり、製造部門も2020年6月を底に、業種による違いはみられるものの回復基調にあった。2022年2月以降のロシアによるウクライナ侵攻により先行き不透明感が増し、また、製造業は脱炭素化、EV化、DXなど大きな環境変化に晒されている。さらに、採用難や人材流出といった継続的な人材不足の課題が顕著であること、交渉時期の急激な物価上昇などを受け、組合員の賃上げに対する期待は大きかった。

このような背景を踏まえ、2022年春季生活闘争(以下、春闘)は、「底上げ」「底支え」「格差是正」という賃上げの流れの継続のみならず、分配構造の転換を進めることにより、これまで抱えていた様々な課題解決につなげるため、中長期的な視点に立ち、「あるべき賃金水準への到達」「賃金水準の社会化」「価値を認めあう社会へ」の実現を目指し、取り組んだ。

春闘の取り組みにあたっては、コロナ禍で低迷したマインドを払拭するため、要求準備段階で、「生産年齢人口の減少」による人材不足、「賃金水準の低下」「格差拡大」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、企業状況を職場討議において共有し、「賃金水準にこだわった要求」「同一価値労働同一賃金」「労働時間の原則(考え方)」の徹底を進めた。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1日8時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準の確保をめざし所定内賃金の改善に取り組んだ。また、社会的水準の確保、「産業内・企業内」の格差是正に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本に「賃金プロット図」を用いた賃金実態の把握に取り組むと共に、すべての単組において、30歳または35歳の一人前労働者、標準労働者の賃金水準開示が行われるよう取り組むこととした。

賃金改善要求の具体的な水準は、賃金構造維持分

を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ、6,000円を基準に「人への投資」を要求することとした。今年の春闘において、賃金改善の要求を行った単組数および金額ともに、昨年と比べて大きく回復した。

回答の結果は、6月20日時点の集計によると、賃金改善額は全体平均で1,988円となり、JAM結成以来、過去最高となった。賃金改善額、平均賃上げ額ともに前年を大きく上回ったことに加え、賃金改善を獲得した単組数も増加し、賃金改善の広がりも回復した。プロット図、年齢別特性値の活用など、これまで継続してきた「あるべき水準にこだわった取り組み」が、企業内、産業内の賃金格差を明確にし、人材難の中、「人への投資」の必要性に関する使用者側の理解を得ることとなり、賃金改善分の獲得につながったものと評価している。また、「賃金水準の社会化」にも寄与したものと考える。

規模別にみると、中小労組(300人未満)の賃金改善額は2,012円となっており、7年連続で中堅・大手労組を上回り、健闘している。しかし、賃金水準の規模間格差が大きい点は、継続した課題といえる。

一時金については、要求月数は2019年をピークにコロナ禍で大きく落ち込んだが、今年は2020年を上回る水準まで回復した。しかし、中小労組の回復ペースは遅くなっており、年取ベースでの規模間格差が課題となっている。

3. 賃金以外

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組んだ。具体的には、①JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み、②高齢者雇用の取り組み、③多様な人材に対する取り組みである。取り組み状況は例年並みであった。

①はワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、有休の取得促進、インターバル規制の導入など、総実労働時間の短縮の取り組みを行った。また、総実労働時間の短縮に向けて、ある

べき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討することとした。この総実労働時間については、強い課題認識をもっており、4.の今後の課題でも触れることとする。

また、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備についても、「対応マニュアル」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続した。

4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2023春闘の取り組みへの課題等についてお聞かせください。

1) 個別賃金の推進と格差是正の取り組み

格差是正の核となる個別賃金の取り組みの推進を継続する。具体的には、地方JAMにおける単組サポートの強化、賃金全数調査の継続・拡大、個別賃金データ開示の拡大などを引き続き行っていく。特に、個別賃金要求方式への移行には一定の期間が必要であるため、次年度に向けた取り組みを早めに始めることが求められる。

2) 共闘体制の強化

共闘登録単組や単組オルグを通じた地方共闘の相場形成、体制強化に引き続き取り組む必要がある。具体的には、要求段階の方針の展開、リーディング組合の設定、統一要求日、統一回答指定日など、地域の実情を考慮しつつ徹底を図り、JAM全体の共闘強化をめざす。

3) 「価値を認めあう社会へ」の実現

エネルギーや原材料の価格の高騰、円安は金属産業に打撃を与えている。コロナ禍を受けた経済政策や賃上げ促進税制なども行われたが、緊急融資の返済が始まると経営状況の悪化も懸念されるため、価格転嫁の取り組みは急務となっている。

「価値を認めあう社会へ」に関して、環境整備の取り組みは進みつつある。JAMへの加盟／非加盟に関わらず社会全体の問題として取り組むという意識で進めており、継続性・実現性を高めると共に、より拡がりを持った取り組みをめざす。一方、内容の難しさもあり、単組への浸透が不十分となっており、推進に向けて器材の充実や研修会の開催を図るとともに、組織強化を進める。

4) 企業内最低賃金について

個別賃金の取り組みの一環として取り組まれている年齢別最低賃金については、企業内の「底支え」のみならず、金属産業における横断的賃金水準の相場形成という視点からも、更なる取り組み強化を図る。また、近年の地域別最低賃金の上昇に特定最低賃金が追い付かず、地域別最低賃金を下回る事態が発生していることから、特定最低賃金の申請要件となる18歳最

低賃金協定の取り組みも強化していく。

5) 一時金

賃上げ原資を一時金にシフト、また、その逆のケースが見られ、賃金と一時金の配分について検討していく必要がある。また、一時金の規模間格差について、年収ベース、金額ベースの格差について検証することも必要と考えている。

6) あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

総実労働時間短縮、同一価値労働同一賃金、パート・有期雇用労働者の処遇改善、高齢者雇用については、取り組みを継続する。特に、総実労働時間短縮については、有休取得日数が全体平均でも約10日と少なく、中小企業ほど取得しづらい状況であるなど課題が多くなっており、さらに取り組みに注力していく。

また、使用者側から、ジョブ型雇用や役割等級制度など、制度改定の提案が出されており、これらの提案についても考え方を整理する。

このほか、初任給、若年層に賃上げ原資が配分され、40～50代の賃金水準が過去と比べて低下しているといった現状についても、熟練度と生計費を踏まえ検討する必要がある。

7) 春季生活闘争の取り組み強化について

2022年度及びそれ以降の物価上昇を踏まえた、分配構造の転換や賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」について早期に議論を始める必要がある。

製造業は、1.でも述べた通り、カーボンニュートラル、EV化、DXなど大きな環境変化に晒されており、産業構造の転換への対応も図っていく必要がある。また、生産年齢人口減少が今後も続く中、人材を確保し、日本を支えてきた製造業を継続的に維持・発展させるという視点から、製造業労働者の賃金水準の改善、分配構造の転換、「価値を認めあう社会へ」の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。

2022年の成果を継続していくため、要求構築に向けた前段の情勢共有と職場討議による要求決定を徹底することで、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みを推進し、春季生活闘争の取り組み強化につなげていく。

JAM: 機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

中井 寛哉(なかい・ひろや)氏
1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンケン連合(現 JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは書記長を経て、2017年には本部書記長に就任。現在に至る。

(インタビュー日 2022年6月14日)