



日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

事務局長 津村 正男 氏

- ・鉄鋼大手では今年3,000円、来年2,000円の賃金改善を獲得。他の業種も、昨年、一昨年を超える賃金改善を獲得した。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に資する取り組みも前進。

1. 2022アクティブ・プラン春季取り組みの位置づけ、大きな方針

— 2022アクティブ・プラン春季取り組み(以下、AP)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。

基幹労連のAPは、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組んでいる。

AP22は、新型コロナウイルス感染症の影響等によって停滞していた経済が持ち直しの動きにあるなかでの取り組みとなり、基幹労連に関係する企業では、厳しい経営環境となっている企業がある一方、多くの企業で一定程度の収益確保を見込んでおり、こうした状況をふまえながら取り組み方針の議論が進められた。方針策定においては、産業・企業の永続的な発展・強化に向け、賃金改善を主体とした継続的な「人への投資」を求めていくという考えのもと、取り組みを展開していくこととした。

AP22は、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、「賃金」「一時金」「退職金」「割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組んだ。

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。

賃金改善要求について、産別ではAP22として3,500円、AP23として3,500円以上を基本とする方針を掲げた。

結果は、鉄鋼大手では、今年3,000円、来年2,000円の賃金改善を獲得し、2年サイクルでAPに取り組み始めて以降、過去最高の獲得額となった。AP20、AP21は新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、賃金改善が行われなかったということに加え、今年は「人への投資」に対する組合・企業双方の意識の高まりが背景にあったと考えられる。さらに、大手が大幅な賃金改善

を獲得したことにより、中小労組でも満額回答や大手を超える回答も見られるなど、波及効果が得られた。

鉄鋼以外の造船重機、非鉄金属も、業績は回復傾向にあり、昨年、一昨年を超える回答が得られた。造船重機は、今年1,500円の回答を得られたものの、他産業も例年と比べて回答指定日直前まで交渉が続いており高水準での妥結が多かったことから、結果的に今年の全体をやや下回る水準となった。非鉄金属は、個社労使の業績や世間の動向に応じて水準を決定した。全体観として、賃金改善に積極的に取り組むことができた交渉であり、「人への投資」が必要という労使のベクトルがこれまで以上に合っていたと評価している。

また、非正規雇用で働く労働者への適用拡大や特定(産業別)最低賃金への波及を目的に企業内最低賃金の協定化と水準の引き上げにも取り組んだ。具体的には、JC共闘の中期的目標(月額177,000円程度)の達成に向け取り組むこととした。特定最低賃金は、その産業で企業内最低賃金の最も低い水準が上限となるため、企業内最低賃金の引き上げが特定最賃の引き上げにもつながる。また、高卒初任給が企業内最低賃金とリンクしているところも多く、今年のAPにおいて、初任給を5,000円と大幅に引き上げた企業もみられた。初任給は、4.でも触れる通り、人材確保が課題となる中、引き続きの取り組みが必要となっている。

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。

1)「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現

今年のAPの交渉単位組合は302組合であった。このうち、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の観点で何らかの要求を行った組合は155組合であり、120組合で前進回答が得られた(インタビュー時点)。内訳は、「育児・介護」36組合、「積立年金の日数増加」34組合、「年休取得促進」24組合、「病気対応」「感染症対策」各7組合、「不妊治療の取り扱い」6組合、「勤務間インターバル」4組合で、多様な観点から交渉が展開され

た。これまでのAPと比べて、要求組織数、前進回答を得た組合数ともに多く、一定の成果が得られた。

近年、基幹労連に関連する企業各社では離職者が増加しており、人材の定着が課題となっている。特に現場では、技能伝承の観点から、継続して働き自分の能力を高め、次の世代につないでいくということが必要であり、人材が定着しなければ成り立たない産業ともいえる。仕事自体の魅力が必要であることはもちろん、そのうえで、働く環境や自身の求めるライフサイクルに合うかどうか重要となっている。

企業側の問題意識もより高まっており、今年のAPの交渉過程を通じて、人材の定着の観点からも、WLB実現に向けた取り組みの重要性が再確認できた。

2) 労働時間の短縮

基幹労連に関連する産業は、労働時間が他と比べて長い傾向がある。業種にもよるが、たとえば造船では、1日の所定内労働時間は8時間、年間の所定内労働時間は1,900時間台が大半である。近年は柔軟な働き方の広がりもあり、労働時間は「魅力ある産業・会社」の大きな条件の一つとなっている。

AP22では、産別として年間所定内労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」「一日の労働時間短縮」等を部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定し、取り組んだ。各労使で交渉が進み、1)のように具体的な成果にもつながった。

一方、所定内労働時間そのものの短縮は、所定内労働時間が様々な人事労務関連のベースになっていることなどから、取り組みが難しいテーマでもある。まずは雇用の確保・人材の定着という観点で労働条件の改善に積極的に取り組むとともに、長期的には、労働時間短縮についても検討していく必要がある。

3) 「65歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築

年金支給開始年齢の引き上げ(2021年)を一つの時期の目安として、これまで65歳定年制などの環境構築を進めてきた。現在、基幹労連の加盟組合の2割強の組合が何らかの定年延長を導入している(選択制も含む)。22APでは、引き続き65歳定年の導入に向けて取り組む、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置する、また、雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めるという方針とした。上記の通り、定年延長は2021年を目指して議論してきたという経緯もあり、後退しているわけではないものの、個社の状況を踏まえた検討・取り組みとなっている。

また、高齢者が働きやすい職場は、高齢者に限らず誰もが働きやすい職場といえ、その職場環境づくりは非常に重要である。今後も労使で長期的な視点で取り組んでいくことが必要と考えている。

4. まとめ

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

1) 人材の獲得・定着

現在、最も強い課題意識をもっているのが、この人材の獲得・定着である。労働界全体として、2014年から賃金改善に取り組み、当初は従業員の定着という側面が強かった。しかし最近では、人材の獲得が難しくなっていることから、それに向けた取り組みの重要性が労使共通で認識されている。この人材の獲得・定着という観点から、今後も継続した賃金改善が必要であり、合わせて初任給やそれにリンクする企業内最低賃金の引き上げにも継続して取り組んでいく必要がある。

また、働き方という面も含め、賃金以外の労働条件の改善も、人材の獲得につながる課題であるため、今まで以上の取り組みが求められる。

2) 賃金改善

AP14以降、消費税増税を加味した年を除き、物価の上昇が見られなかったことから、要求に織り込む必要がなかったが、現在の物価上昇傾向をふまえると、来年度は物価上昇を加味した要求を検討する必要がある。また、要求の根拠として、物価以外にも、業績、経済や社会の先行きなど、様々な観点を考慮しながら、賃金改善を続けていくことが重要である。

加えて、賃金改善によって年々生活水準が向上し、将来にわたって仕事と生活のビジョンを描けることが大切である。定昇などで賃金が上がっても、物価や税で吸収されてしまえば意味がなく、賃金改善はそれをカバーする役割も果たしている。賃金改善は毎年労働組合が要求・交渉するからこそ実現できるものであり、組合員はもちろん、未組織労働者への波及という社会的意義も大きい。同時に、組合員が賃金改善やそうした活動を含む労働組合の運動の意義を理解し、関わりを深めていくということも重要と考えている。

基幹労連(日本基幹産業労働組合連合会): 日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業、建設のほか、多くの関連業種の労働組合が結集した産業別労働組合。2003年、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに統合し結成。また、2014年に建設連合と統合し、4つの産業に所属する組合で構成されている。構成組織数約761組合(単組・支部)、組合員数約27万人。

津村 正男(つむら・まさお)氏
1984年三菱重工(株)神戸造船所入社、三菱重工労働組合神戸造船支部執行委員長、三菱重工労働組合中央執行委員長、三菱重工グループ労働組合連合会会長を歴任し、2019年より現職。

(インタビュー日 2022年6月20日)