

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)

書記長 古川 大氏



- ・賃金闘争は、昨年の特異な状況乗り越え、正社員、短時間組合員ともに、2020年からの賃上げの流れを継続させることができた。
- ・総合的な労働条件の改善では、「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」にかんする取り組みが目立った。

1. 2022労働条件闘争方針のポイント

— 2022闘争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。

昨年の闘争は、コロナ禍により非常に厳しい状況に置かれた産業・業種が多く、“特異な年”と位置付け、賃金闘争では幅のある要求基準を策定し、それに沿って闘争を展開した。今年もコロナ禍が継続しているものの、取り巻く環境は回復基調にあることから、①一昨年より前の賃金引き上げの流れを取り戻し経済の好循環を生み出す、②ウイズコロナ、ポストコロナの変化に向け、働く者の産業構造の変化へのチャレンジを可能にする、という2点を重視し、要求方針を組み立てた。

上記を踏まえ、2022闘争の基本的な考え方として、「生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる」「組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる」「組合員が一丸となった闘争体制をつくる」を掲げ、「ウイズコロナ」「ポストコロナ」時代の社会・経済構造の変化に対応し、雇用の維持を前提としつつ労働条件の維持向上に着実に取り組むこととした。

具体的な取り組み内容として、賃金闘争では、UAゼンセン全体として賃金体系維持分に加え2%基準の賃金引き上げを要求することとした。総合的な労働条件改善に向けては、退職金(企業年金)・労災付加給付・定年制度などの改定とともに、あらゆる就業形態に対する公正処遇(均等・均衡処遇)、職場のハラスメント対策、職場のジェンダー平等、安全で健康な職場づくりなどにも取り組むこととした。また、今闘争より、外国人労働者の就業環境の整備を新たに掲げた。

2. 賃金、一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

昨年はコロナの影響を強く受け、流通部門が全体を牽引する一方、製造産業部門、総合サービス部門では休業を余儀なくされるところもあるなど厳しい状況であったが、今年は製造産業部門、総合サービス部門も

回復がみられた。全体の妥結水準は、単純平均で4,857円(1.89%)となり、前年同時期の4,315円(1.70%)、前々年同時期の4,678円(1.83%)をそれぞれ上回った。依然として厳しい業種もあるものの、全体としては同時期比較、同一組合比較のいずれにおいても前年、前々年の水準を上回っており、2020賃金闘争からの賃金引き上げの流れを引き継ぐことができたといえる。(※数字は6月末時点のもの。以下同じ)

2) 短時間組合員の妥結状況

短時間組合員の妥結総額は、加重平均で23.4円(2.29%)となり、前年同時期(19.9円・1.99%)を上回ったものの、前々年同時期(26.8円・2.71%)は若干下回る結果となった。また、一人あたりの賃上げ率は、7年連続で正社員組合員(2.19%)を上回った。

賃金引き上げ分についても、総額と同様に、前年を大幅に上回り、前々年を下回った。昨年10月の最低賃金の大幅な引き上げに伴い、交渉分を含めた引き上げ幅を確保し、格差是正に向けた一定の前進がはかられた結果となった。

3) 格差是正にかんして

UAゼンセンでは、①社会水準との格差、②雇用形態間格差、③企業規模間格差、という3つの格差の是正を掲げ、運動に取り組んでいる。今年の労働条件闘争において、これらの是正が進んだかどうかを確認すると、①については、UAゼンセンの平均が連合の平均を上回るなど、世間水準よりも高い妥結を引き出すことができ、前進したといえる。②についても上述の通り、一定の前進がはかられた。

③については、年収でみた場合の格差が大きいのという課題はあるものの、賃金の引き上げ率においては、300人未満の組合が300人以上の組合を上回っており、同一組合で比較しても、前々年以上の妥結額を確保している組合(前々年、本年ともに0円を除く)は300人未満の方が、300人以上よりも多くなっており、中小労組の健闘がみてとれる成果だったと評価している。

3. 賃金関係以外

一 結果、経過に対する評価をお聞かせください。

1) 均等・均衡処遇の実現の取り組み

法改正や最高裁判決を受けて家族手当や通勤手当、慶弔手当などの改善がみられた。また、育児・介護休業法の法改正に伴い、正社員と同基準で短時間組合員等にも制度を適用するなどの改善がはかられた組織もあった。

改善に向けて最も多くの取り組みが行われたのは、「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」に関わる項目であった。法改正に伴う就業規則等の見直し、男性の育児休業取得促進などを中心に141組合が要求し、うち65組合で改善に向けた合意があった。

改善例は、「法改正を機に新設される産後パパ育休と自社のイクメン休暇(育児特別有給休暇)を制度的に統合し、イクメン休暇の日数を28日間に拡大する。28日のうち、14日間の連続休暇を産後8週以内に必ず取得することとし、残りの14日間連続休暇を子が生後1歳に達するまでの間に取得できるようにする」といった内容や、「失効積立有給休暇制度への適用要件への「不妊治療」の追加」「つわり休暇の新設」などがみられた。

2) 外国人労働者の就業環境の整備

2021年4月～6月、主要加盟組合に対し、外国人労働者の雇用状況を調査したところ、回答組合の約6割が外国人労働者を雇用しており、そのうち組合員がいる組織は7割を超えた。業種では、居酒屋や外食で多く、食品製造や流通でもみられた。このような状況を受け、外国人であるかどうかによらず、共に働く仲間としてよりよい職場環境を整備していくことが重要であるという考え方に立ち、社内の規則規程の確認や、法律の遵守、多文化の方が一緒に働ける環境づくりなどに努めることとした。

今年の闘争では、11組合が要求し、3組合で改善が行われた。具体的には、「規則規定の多言語化(英語、中国語、ベトナム語)に加え、多文化が共生できる職場の環境整備をさらに進める」などの改善例がみられた。

4. まとめ

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

1) 賃金にかんして

次年度の労働条件闘争時には、ウクライナ情勢や原材料の高騰などの世界的な不安定要因が残るものの、ポストコロナを踏まえた情勢認識ができる可能性がある。本格的な景気回復を実現するために、さらなる賃金改善・労働条件向上を図る必要性を打ち出すことをめざす。とくに、物価上昇を背景として、労働者の生活水準はさらに厳しくなっており、賃上げの重要性がさらに

高まると考えられる。

要求にあたっては、従来から指標としていた消費者物価指数や労働生産性について基本的な考え方は維持する一方で、その数値が大きく変動することも想定され、これらの影響などについて点検する。その上で賃金の要求根拠を明確にするとともに、賃金実態調査を踏まえた目指すべき基準を策定する。

さらに、2-3)で述べた、3つの格差是正のさらなる前進に向けて、引き続き取り組みを進めていく。③企業規模間格差是正に向けては、個別加盟組合の賃金水準把握が欠かせないことから、従来以上に賃金実態把握を進めていく。

また、2022年4月施行の改正女性活躍推進法への対応など受け、今年の闘争では、女性活躍の状況を点検、協議する組合が増加した。さらには2022年7月、301人以上の企業に対し男女の賃金の差異の公表を義務付ける法改正が行われたことから、来期闘争ではさらに多くの組合が男女間賃金格差に目を向けることが見込まれる。これまでの取り組みを一層前進させるため、男女間賃金格差の是正に向けたより具体的な取り組みも示す必要があると考えている。

2) 多様な属性や課題に対する取り組みの強化

UAゼンセンの組合員の属性は多様であり、パートタイマーをはじめとする短時間組合員も年々増加している。短時間組合員の多くは女性であり、この事実を踏まえ、国や地域の組織内議員とも連携しながら、労働条件や政策制度をこれまで以上に整えていく必要がある。また、ひとり親家庭など、より厳しい状況に置かれている方に対しても、労働組合として引き続き支援を行っていくことが必要であると考えている。

さらに、外国人労働者の就業環境の整備や、カスタマー・ハラスメントをはじめとする、様々なハラスメントのない職場づくりなどに力を入れて取り組んでいく。

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):「原点を見つめ、未来を拓こう! UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。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2,260組合、1,852,818名(2022年9月21日現在)。

古川 大(ふるかわ・まさる)氏

1990年大阪ガス入社。大阪ガス労働組合中央書記長、UIゼンセン同盟生活・総合産業部会副事務局長、UAゼンセン総合サービス部門事務局長、UAゼンセン副書記長等を歴任。2020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 2022年8月26日)