

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

書記長 北野 眞一 氏



- ・中小労組において、賃金改善の要求・回答ともに取り組んだ組織数が昨年と比べて大幅に増加した。
- ・人権デューデリジェンスの取り組みを、産別として今後強化していく。

1. 2023春闘方針のポイント

—2023春闘方針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。

エネルギー価格の高騰などが生活者や企業に大きな影響を及ぼすなか、2023春闘は、日本経済の好循環にむけて物価上昇を補う賃金の引き上げが求められていた。そのためには社会全体の底上げが不可欠であるという考えのもと、情報労連では2023春闘を「未組織労働者も含むすべての労働者の総合労働環境の改善をめざす闘い」と位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に、取り組みを展開することとした。

また、今次闘争で重視するポイントは、有期組合員などの改善に重きを置くこと、中小企業で働く仲間の賃金改善等に向けて適切な価格転嫁ができる環境づくりを実践すること、会社の発展・事業の成長のためには「人への投資」が必要との認識を労使で合わせることで、春闘を通じて組合の団結力・結集力の強化につなげていくこととした。

さらに大きな視点でも、賃金改善に取り組む意義は大きい。日本は世界の潮流から多くの点で取り残されており、とくに賃金水準はOECDの中で最低水準である。経団連の見解とも一致しているとおりの「行き過ぎた市場経済主義」により「人への投資」を怠ってきたことが、急速に国際的競争力を低下させている要因である。これを見直し、継続的に賃金を上げていくことによって、労働者の安心感や働くモチベーションの向上、物価が上昇しても価格転嫁が可能な環境につながると考えられる。

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。

要求方針は、実質賃金の上昇につながり得る「底上げ」の実現に向け、3%程度(定期昇給相当分を含め

5%程度)の賃上げを目指すこととした。取り組み状況は、次ページの【表】の通りである(5月26日時点)。人材不足などを背景に、とくに中小労組で前進がみられ、賃金改善の要求、回答を引き出した組織数ともに昨年と比べて大幅に増加した。今次春闘は、世の中全体として賃上げを後押しする機運もあったものの、基本的には当該労使で企業の置かれた状況や事業展望を踏まえて出した結論であり、1.で挙げたポイント(「人への投資」の必要性にかんする労使での認識合わせ)のとおり、このような議論が多くの組織でおこなわれたことの意味は大きい。

また、経済産業省の推計によれば将来的に40万人～80万人のIT人材が不足するといわれており、業界を超えて人材の取り合いになることが予想されている。このような背景もあり、情報サービス業では全体的に賃金を引き上げる流れがあり、今次春闘でも7割程度の組織で賃金改善がおこなわれた。

情報労連の中核的な労働組合についても概要を示しておきたい。NTT労働組合は、月例賃金で2%の引き上げと、急激な物価上昇等による生活防衛への措置として年間10万円を要求した。この生活防衛一時金は実現しなかったものの、過去最高となる月例賃金3,300円の引き上げを獲得し、10年連続の賃上げとなった。さらに、非正規社員の改善率が正規社員の改善率を上回った。KDDI労働組合は、定昇相当分を含め5%の賃金改善を求め、要求どおりで決着した。また、月給制の契約社員にも「職種・地域に応じて7,200～1万7,000円のベア+一時金として4～5万円」を支給するという回答を引き出した。通建連合は、業界全体での人材不足を背景に、大手組織では昨年を上回る水準で妥結しているが、グループ会社では親会社を上回る水準での賃金改善を引き出した組織が昨年より大幅に増加した。

【表】2023春闘における賃金改善の取り組み状況

	組織数 (昨年実績)	うち、中小の組織数 (同左)
交渉単位数	395(404)	171(179)
要求提出数	292(281)	76(67)
妥結数	266(252)	60(53)
月例賃金要求数	273(239)	57(31)
賃金改善を引き出した組織数	229(188)	37(9)

3. その他の取り組み

一要求のポイントや結果、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。

働き方の改善、労働時間・休暇などの労働諸条件にかんする取り組みは、情報労連の中核的な組織では着実に改善しつつある一方、中小労組ではあまり進んでおらず、今後の課題といえる。

昨今の顕著な動きとして、「ビジネスと人権」にかんする取り組みが挙げられる。NTT、KDDI、ソフトバンクなどのグローバル企業では取り組みが進んでいるものの、中小企業では十分に浸透していない。労働組合は従来から人権尊重を基本的なスタンスとして運動を展開してきたが、外国人労働者・技能実習生の問題など、中小企業やグループ会社全体までこの考えが浸透しているかどうかなど、これまで以上に人権デューデリジェンスの視点にたった対応を強化していく必要があると考えている。

「ジェンダー平等、ダイバーシティ」にかんする取り組みにも触れておきたい。通信業界では女性社員の採用比率を高めているが、女性だけでなく優秀な社員をいかに採用・定着させていくかが問われている。今後、処遇が良く働きやすい会社(海外も含む)への転職が当たり前になると考えられるなか、とくに大手企業は会社が変わらなければならないという危機感をもっていると感じられる。女性活躍推進法の省令改正により男女の賃金格差の公表が義務付けられるなどの社会的な動きもあり、労働組合としてもさらに関与を強めていかなければならない。

加えて、春闘と直接的には関係しないものの、“労働組合における”ジェンダー平等、ダイバーシティの重要性も指摘したい。多様な考え方もった人が集まることで、組織の幅や強さは増す。性別役割分業意識も根強く、労働組合そのものにたいしても働き方改革が必要である。かつては、女性役員は妊娠したら退任という短絡的な流れがあったが、今は休職を勧められるようになってきた。組合役員においても選択の幅をひろげられる組合組織に変えなければ、本当の意味でのダイバーシティは進まないと思う。

4. 今後の展望

一今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

1) 組織拡大、仲間づくり

労働組合は法的にも守られており、労働組合をつうじて会社と課題解決にむけての話し合いや交渉が可能である。しかし、労働組合がなければこのようなことは難しい。今後、不確実性が高まる中で、その会社の経営をどう進めていくのか、本来は経営者だけでなく社員を巻き込んで話し合えることが重要といえる。情報労連に加盟する組合に対置する企業と資本関係のある企業においても、労働組合が未組織のところもあり、厳しい実態を聞いている。まずは組織拡大をおこない、中期的にはこれをしっかりと受け止められる人材を、労働組合組織(とくに産別組織)を育成していくという両輪で考えることが求められる。また、組合員の減少は組合財政の縮小につながり、活動の領域や体制の縮小も余儀なくされる。労働運動を社会に定着・継続させていくためにも、仲間を増やしていくことが重要である。

2) 労働組合活動・労働運動の「見える化」

情報労連のアンケートによると、「労働組合があったほうが良い」と考える組合員は8割以上にのぼるものの、「できれば役員にはなりたくない」という組合員が大半である。この役員の手不足は大きな課題と考えており、労働組合や労働運動に関わりやすい文化をつくるとともに、やりがいや処遇も含めた魅力などを見せていくことが必要と考える。たとえば、単組、産別、連合とステージが変われば、社会とのつながりもより鮮明に感じることができる。労働組合を通じて国際組織やシンクタンクでキャリアを積むこともできる。最近、NPOなどの活動も活発化しているが、労働組合も社会のために色々な活動を展開している。労働組合にかかわる“入口”の難しさを解決し、多くの人がかかわりながら運動が広がっていくことへとつなげていきたい。

情報労連(情報産業労働組合連合会):情報通信業・情報サービス業・通信建設業とその関連企業を主軸に、印刷業・運輸業・酒造メーカー等々、多種多様な業種約240組合、約19万人が結集する複合産別。「社会的に価値ある労働運動の実践」を座標軸に、平和・環境・社会貢献活動も積極的に推進。

北野 真一(きたの・しんいち)氏

1984年、日本電信電話公社採用。1994年全電通香川県支部執行委員をスタートに、NTT労組ドコモ本部執行委員を歴任。2013年8月より情報労連中央執行委員となり、政策局長、副書記長、書記長を歴任し2023年7月に退任。

(インタビュー日 2023年6月7日)