

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 古川 大氏



- ・物価高への対応と格差是正を掲げ、今年はとくに産業間・雇用形態間の格差是正が進んだ。
- ・総合的な労働条件改善では、多くの組合で労働時間短縮、休日数増加などを実現した。

1. 2024労働条件闘争方針のポイント

—2024労働条件闘争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。

昨年の労働条件闘争では、賃上げ総合計3%台後半と一段高い水準を獲得した一方、正社員(フルタイム)組合員のベースアップ等の賃金引き上げ分だけで見ると、2022年度の物価の上昇分(3.2%)を下回り、実質賃金の確保ができたとは言えない結果となった。

2023年以降も労働者の実質賃金が低下するなか、2024闘争においては、賃金と物価の好循環の定着と、実質賃金の引き上げが課題であった。そこで、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%基準(総合計6%基準)の賃上げに取り組み、人への投資、人材不足への対応、格差是正に向けて積極的に要求をおこなうこととした。これは、「賃金引き上げ3%以上、総額5%以上」とする連合の方針よりも高い水準である。さらに、流通部門、総合サービス部門では、UAゼンセン全体の要求基準を1%上回る7%の要求を掲げて交渉に臨み、産業間格差の是正をはかった。

2. 賃金関係

—現時点での結果や経過に対する評価、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

1092組合が要求書を提出し(以下、数字は4月末時点のもの。すべて加重平均)、要求総合計は17,696円(6.11%、制度昇給・ベア等込)であった。うち、640組合が妥結し、15,904円(5.33%)の賃金引き上げを獲得した。これは、昨年に続き、UAゼンセン結成以来最高の結果である。賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)は3.62%と、2023年度の物価上昇率(3.2%)を上回り、生活水準の引き上げにつながりうる賃上げとなった。

連合の回答集計結果と比較しても、連合の5.17%(5月初旬時点)を上回った。中小組合の妥結率についても、連合の4.66%を上回る4.78%の引き上げを実現し、産業間格差の是正という点では一定の評価ができる。

また、今年の闘争の特徴として、満額以上の妥結が増加したことが挙げられる。その背景には、企業側が自社の賃金水準を再認識した結果という面もあり、具体的には、初任賃金改定による若年層への対応、同業他

社の状況、組合員への還元意識などが影響していると考えられる。

企業規模間の格差是正の観点からは、300人未満の組合の妥結総合計(12,957円・4.78%)は加重平均で300人以上の組合(16,131円・5.37%)を下回り、妥結率も前年より差が開く結果となった。ただし、引き上げ率の前年からの増分では規模間の差は小さく、一定の健闘はあったといえる。

2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

短時間組合員については、374組合が要求し、要求総合計は加重平均で74.0円(6.80%)であった。妥結した266組合の引き上げ額は65.6円(6.02%)で、今年も正社員組合員の5.33%を上回り、雇用形態・働き方による格差の是正においても評価できる結果であった。

3) 共闘体制について

2023闘争の課題のひとつであった共闘体制の強化について、今闘争では定期的に妥結状況を加盟組合に共有し、全体の流れを経営側に周知した。これが賃上げの後押しになったと考えている。

とくに、流通、総合サービス部門を中心とする早期(2月)の妥結が3月以降も拡大し、マスコミに取り上げられたことで、他産別へも影響を与えた。その結果が後続組合にも波及することになり、UAゼンセン全体として社会的な相場の形成に寄与することができたと受け止めている。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

—2023年11月に公正取引委員会から指針が出され、2024年春闘の後押しになることも期待されました。この「労務費の適切な転嫁」の観点から、今回の闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

昨年の闘争においては、大手・中小企業間の賃金格差が拡大し、さらには中小企業のなかでも妥結額に大きな幅が生じる結果となった。中小企業も継続的に賃上げができるよう、労務費を含めた各種コストの価格転嫁の推進を強化していく必要があった。

2023年11月に公正取引委員会から発表された指針を受け、UAゼンセンでは、加盟組合への周知や労使

交渉での指針の活用を推進してきた。とくに、製造産業部門では、2023年12月～2024年1月にかけて「価格転嫁の状況等に関する調査」を独自に実施し、政策要請をおこなった。具体的には、実効性のある取引環境の整備、発注者・受注者双方への指針の周知の強化と取引適正化の促進、賃上げを促進する各種制度の充実などを中小企業庁に要請している。このように、今闘争では価格転嫁に関する働きかけに昨年以上に注力し、部門単位でも賃上げにつながる取り組みとして進めることができた。

4. その他の取り組み

— 要求の結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

1) 総合的な労働条件の改善

今闘争では時間短縮・休日増を獲得した組合が多く、労働時間短縮の動きが進んだ。UAゼンセン全体で134組合が改善したと報告され(去年は73組合)、3月末時点で2013年以降最大の改善組合数を更新した。とりわけ流通部門では、年間所定休日数を改善した組合数が57組合と、去年の21組合を大幅に上回った。

そのほか、インターバル規制(連続労働の規制)では計14組合、年次有給休暇の完全取得と連続休暇も計18組合が改善にいたっている。

2) ビジネスと人権

人権デューデリジェンスに関しては、年間をつうじた取り組みとして、セミナーの開催や、労使における対策の検討などを進めている。今後は、国際的な動向も注視しながら、ビジネスと人権に関する指針の見直しなどを進めていく。

近年関心が高まっているサプライチェーンにおける人権問題についても、製造業のほかイオンなど流通サービス業においても海外進出している企業があるため、産別組織としても指針の見直しの強化や、各組合への取り組みの働きかけをおこなっていく。

3) 職場におけるハラスメント対策

ハラスメント対策も総合的な労働条件の改善のひとつに位置づけられ、とくに小売業を中心に、カスタマーハラスメント対応マニュアルの作成などの取り組みがみられた。カスタマーハラスメントについては、UAゼンセン全体でも法制化を目標に通年の取り組みとしており、連合や友好関係にある地方議員とも連携しながら条例制定に向けた要請活動などをおこなっている。

5. 今後の展望

— 2025闘争の構想および展望についてお聞かせください。

1) 中期的に経済状況に見合って適切に賃上げをおこなう社会的認識をつくる

2025闘争でも賃上げの流れを継続し、実質賃金の向上・経済成長の好循環を確立する必要がある。2023、24闘争の経験をふまえ、物価や経済状況に見合

い、かつ、労働者の生活と日本経済の持続的成長に結びつく賃上げのあり方について、社会的共有を進める。また、連合とも連携し、適正な価格転嫁のもと、賃上げ原資の確保に向けて、早い段階から政労使等の合意形成の促進や業界団体等への働きかけを強めていく。

2) 企業規模間格差の是正

今闘争では、産業間・雇用形態間格差は縮小したものの、実質賃金上昇分を獲得できなかった組合が一定数あったことから、企業規模間格差の是正にはいたっていない。中小企業のなかでも賃上げができない企業は淘汰される懸念があるため、企業規模にかかわらずしっかり賃上げに取り組めるよう、産別として対策を取る必要がある。

3) 共闘体制のさらなる強化

妥結状況を加盟組合に定期的に共有できたことが賃上げを後押しした一方、2023闘争に比べて交渉の前倒しが進んだものの、3月末時点で妥結した組合は2割程度にとどまった。これは連合、他産別と比較して遅れており、改善が必要である。この対策として、先行組合をより意識的に形成するとともに、他産別との連携を強化し、連合全体の闘争として効果的な相場形成のあり方を検討していく。

4) 短時間組合員の賃上げ・労働条件改善

企業内最低賃金の引き上げを、法定特定最低賃金の改定、新設につなげるべく、秋の企業内最低賃金改定の取り組みを強化していく。また、短時間組合員の賃金以外の労働条件改善も一定程度進んだ一方、一時金、退職金の制度化が課題である。

5) 調査を踏まえた闘争方針作成の支援

労働条件実態統一調査・賃金実態調査などをもとにした闘争方針の組み立てをよりできるようにすることが必要である。調査からベア配分状況をつかみ、ベアと体系是正の区別やベア配分のあり方の方針化を検討していく。また、賃金水準の把握、体系維持の確立を進めるとともに、社会、業界水準との比較をつうじて、根拠を持った賃金水準の改善に取り組めるよう、支援を強化する。

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別別労働組合。組織現勢は2,195組合、1,858,853名(2023年9月13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 2024年5月23日)