

# 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



- ・正社員、短時間組合員ともに、UAゼンセン結成以降、もっとも高い賃上げを実現。
- ・総合的な労働条件の改善では、今年新たに人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みを追加し、今後強化していく方針である。

## 1. 2023労働条件闘争方針のポイント

—2023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。

日本全体で賃金の伸びが停滞している中、UAゼンセンでは賃金と物価の両方を上げるべく努力を重ねてきた。今年は、コロナ禍からの回復で需要が拡大する一方で、消費者物価指数の上昇率が前年同月比で3%を超え、実質賃金は大幅なマイナスとなっていた。また、有効求人倍率が1.3倍台まで回復し、すべての産業で人員の不足感が強まっていた。このような情勢を受け、UAゼンセンでは、①組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組む、②物価上昇に負けない社会的な賃上げを実現するため統一的運動の力を発揮する、③人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる、④すべての加盟組合が共闘に参加し交渉力強化に取り組む、⑤労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む、の5項目を2023闘争の基本的な考え方とした。

賃金の引き上げの具体的な水準は、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度をめざすこととした。また、加盟組合の多様な産業・業種・雇用形態を考慮し、3つの格差(産業間・企業規模間・雇用形態間)の是正にも一層力を入れて取り組むこととした。さらに、社会への発信という観点から、マスコミへの露出を強化し、記者会見では要求の段階から部門ごとの状況を詳しく伝えるようにした。このほか、早期に個々の労使間で十分に議論ができるよう、「早め」「高め」の要求づくりを意識した点も今春闘のポイントといえる。

## 2. 賃金関係

—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) 正社員組合員の妥結状況

全交渉単位の83.5%におよぶ1786組合(以下、数字は6月1日時点のもの。)が闘争に参加し、要求総合計は加重平均で14,480円(5.08%)であった。結果は、1258

組合が妥結し、加重平均で10,552円(3.65%)の賃金引き上げ(制度昇給・ベア等込)を獲得した。金額・率ともに昨年5月末の水準(6,265円・2.20%)を大きく上回り、UAゼンセン結成(2013年)以降もっとも高い妥結水準となった。例年は経過とともに妥結水準が下がる傾向がみられるが、今年は2%超のベアの獲得と、3.5%を超える総額の引き上げが続いており、“物価高騰に負けない賃上げ”を獲得しているとともに、中堅・中小労組にも賃上げの流れが波及していると考えられる。

### 2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

パートタイム組合員については、435組合が要求し、要求総合計は加重平均で63.6円(6.04%)であった。妥結した367組合の引き上げ額は52.7円(5.08%)で、正社員組合員の3.65%を上回った。前年と比較できる335組合の総合計の加重平均額は、前年に比べて30.5円(2.83%)増加した。

今年の短時間組合員の賃金引き上げが前進した背景の一つとして、全国各地のイオングループが先行して高水準・満額回答で妥結していったことが挙げられる。これにより平均が押し上げられるとともに、他の労使の結果にも影響を与えたと考えられる。

契約社員組合員については、160組合が総合計で10,541円(4.92%、加重平均)を要求し、140組合が6,766円(3.11%)の引き上げを獲得した。

### 3) 最低賃金、初任賃金の引き上げ

人材不足の状況のなか、人材確保のために例年以上に最低賃金や初任賃金(初任給)の引き上げに取り組む動きもみられた。最低賃金に関する具体的な成果として、短時間(パートタイム)労働者の企業内最低賃金が前年より29.9円(3.2%)の増額となっており、引き上げを獲得した組合数も前年の62組合から99組合に増加した。また、初任賃金は、高卒(282組合)で7,486円(4.2%)、大卒(297組合)で9,187円(4.3%)の引き上げとなり、改定が大きく進んでいる。

### 3. 総合的な労働条件の改善

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。

#### 1) 労働時間の短縮・改善

再び経済が回復しつつあるなか、とくに流通・サービスなどの現場では、人手不足による長時間労働が問題となっている。今次春闘では、「働き方改革の様々な実践やコロナ禍での経験を踏まえたハイブリッド型の働き方など、職場の実態にあわせて活用を進め、ワーク・ライフ・バランスと心身の健康を実現する労働時間をめざす」とし、具体的には年間総実労働時間1800時間の実現に向け、働き方の特性に応じた取り組みを推進することとした。また、各部門に設置した部会で、それぞれ改善に向けた計画を立てて取り組んだ。闘争の結果、所定労働時間の短縮は169組合が要求し、71組合が改善した。具体的には、年間休日増や勤務間インターバル規制時間の引き上げ、連続休暇の取得促進などの内容であった。

#### 2) ダイバーシティ推進に関する取り組み

継続的に取り組んできた、あらゆる就業形態における公正処遇の実現や両立支援についても、幅広く交渉が行われて成果を挙げた。UAゼンセン全体で要求した組合がもっとも多かった項目は「育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止」であり、要求した100組合のうち35組合が改善に至った。このほか、社会保険の適用拡大、無期転換制度・正社員登用制度の導入、人事処遇制度の改善などの取り組みも、継続協議も含めて前進がみられた。また、「職場のジェンダー平等の取り組み」の分野では、男女間賃金格差の是正に向けて、女性活躍推進法にもとづく行動計画に組合として関与していく方針を掲げた。成果として、「職場のジェンダー平等の推進」の項目を要求した23組合のうち6組合に改善がみられた。

#### 3) 人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み

CSRに関する取り組みの一環として、今年から新たに「人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進」を加えた。加盟組合の企業には海外進出している企業や、東南アジアなどから原材料を輸入している企業も多く、サプライチェーンを含む枠組みで人権に関する取り組みを推進していく必要があるためである。

「総合的な労働条件の改善」については春の交渉で結論が出るものばかりではないが、労使の話し合いの契機となるよう、上記以外にもあらゆる観点から取り組みを方針・要求に導入している。中小組合やひとつの組合のみでは活動が難しい場合もあるため、各組合

が年間を通じて改善、制度づくり、運用をおこなっていくよう、産別として継続的に支援をおこなっていく。

### 4. 今後の展望、まとめ

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

#### 1) 継続した賃上げを目指し、環境整備を進める

今次闘争は近年の流れを大きく変えることにつながったが、次年度もこの流れを継続し、実質賃金の持続的向上とそれにつながる経済の持続的成長を実現しなくてはならない。賃上げの必要性について社会的合意を深めるため、連合と連携し、早い段階からの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検討する。また、「適正価格」の実現に向け、継続的な要請活動や経営側への働きかけを強化する。このほか、要求根拠の深化を目指す（賃金と物価・生産性向上との関係性、人材不足への対応や国際競争力強化等）とともに、具体的な要求基準の表現方法について検討する。

#### 2) 共闘体制を深化させる

共闘体制の考え方を整理し、より社会的に影響力のある相場づくりに取り組む。また、相場を反映した交渉ができるよう3月内決着の必要性について理解を深め、交渉の前倒しに取り組む。さらに、連合や他産別と連携し、闘争の社会的発信力の強化（マスコミ対応、HP、SNS等）に取り組む。このほか、組合員一人ひとりの闘争への参加を促進するよう、加盟組合が活用できる動画等のツール作成を検討する。

#### 3) 短時間組合員の賃上げをより実効性あるものにする

法定最低賃金の引き上げがさらに進むことを想定し、企業内最低賃金の引き上げとその全体へ波及の強化に取り組む。また、組合員の多様な働き方を阻害しないよう、「年取の壁」の課題解決に向けた検討、政策要請活動を行う。

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 2023年6月5日)