



日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

事務局長 千葉 淳一 氏

- ・これまでを上回る9,000円のベア要求を掲げ、全体・大手・中小いずれにおいても、フード連合結成以来、最高となる水準で妥結した。
- ・積極的に情報共有をおこない、交渉の後押しや共闘体制の強化につなげることができた。

1. 2023春闘方針のポイント

ー 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。

2023春闘を取り巻く環境について、昨年からエネルギーや食品を中心とした物価上昇が継続し、労働者の生活に影響を与えていた。そして、日本の賃金水準が国際的に見劣りするなかで、労働界のみならず政府や使用者側も経済成長に向けた「賃金引き上げ」の必要性に言及するなど、賃上げへの社会的な期待が高まっていた。そのような状況で、産業間・企業規模間・雇用形態間の格差是正に向けて賃金を引き上げ、実質賃金低下の影響を受ける組合員の生活を維持・向上させるとともに、食品関連産業で働く労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることが求められた。

このような環境を踏まえ、フード連合は、「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を目標に、「賃金引き上げ」と「働き方見直し」を同時に推し進める闘争を展開した。昨年春闘までに作り上げた賃金の流れを一段階引き上げ、より強く加速するという意味を含め、スローガンは「アクセラレーション春闘」とした。賃上げ要求については、昨年に引き続きすべての組合が賃金引き上げに取り組むこととし、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、ベアをこれまでの6,000円(2%)から9,000円(3%)程度へと引

き上げたことに加え、総額で14,000円程度を目安とする方針とした。

2. 賃金関係

ー 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) 賃金の引き上げ

全体・大手組合(300人以上)・中小組合(300人未満)すべてにおいて、フード連合結成以来最高の水準で妥結し、全体(加重平均、以下の集計についても同じ)では、額・率ともに連合集計の10,560円・3.58%を上回った(図参照)。

① 正規労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は189組合(昨年同時期比▲3組合)、改善組合数は136組合(同+61組合)となり、改善組合数が昨年に比べて大幅に増加した。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で11,199円(昨年同時期比+5,064円)、300人未満計は8,854円(同+4,105円)、300人以上計は11,590円(同+5,222円)となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で6,107円(同+5,402円)、300人未満計は4,675円(同+3,814円)、300人以上計は6,309円(同+5,626円)であった。

② パート・有期雇用労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は月給制、時給制ともに昨年を下回った

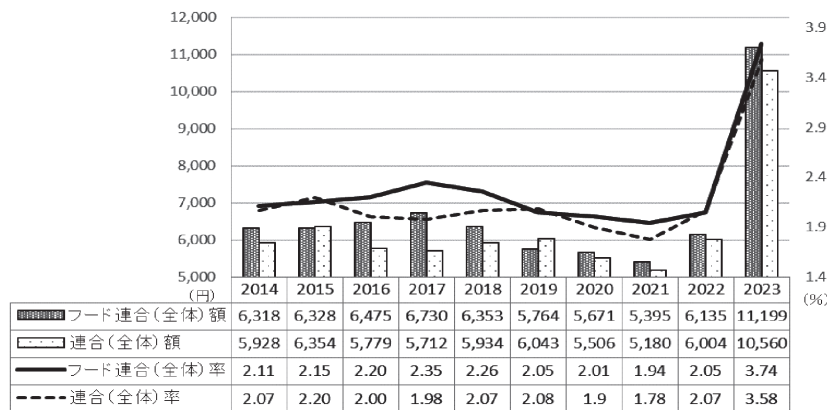


図 2014～2023春季生活闘争における妥結額・率の比較(全体)(出所:フード連合)

※2019春季生活闘争より集計方法を変更し、ベースアップ要求を行わない組合(定期昇給のみを要求する組合)を集計対象としている。(2018春季生活闘争は新集計方法による再計算の数値、2014～2017春季生活闘争は旧集計方法による数値)

が、改善組合数は増加した。引き上げ額はともに昨年を上回った。具体的な金額は、月給制では、平均賃上げ方式・総額収拾額が20組合で4,708円(昨年同時期比+2,716円)であった。また、時給制では、回答・収拾額の集計が9組合で29円(同+15円)、平均時給が1,157円(同+49円)であった。

2) 情報共有

今年は、情報共有に力点を置き、それが機能した春闘ともいえる。要求段階では、12月に例年はおこなっていない集会を開き、春闘情勢への理解を深めた。交渉段階では、先行組合の交渉の見通しを共有する会議への参加率が例年を大きく上回り、積極的な情報交換がおこなわれた。このほか、フード連合独自の「春闘調査システム」の活用頻度が高まり、多くの組合が自組織の交渉結果を共有するとともに、その内容をリアルタイムで配信したことで、交渉の後押しや共闘体制強化につなげることができた。

3) 最低賃金の取り組み

特定最低賃金に関して、昨年は一部で成果がみられた。食品に関する特定最賃は全国で7つ制定されており、そのひとつである北海道の「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」において、北海道の地域別最賃(920円(+31円)、2022年度)を上回る(954円(+32円)、2022年12月発効)引き上げ額を実現した。特定最賃が地域別最賃を下回る場合もみられるなか、今回の取り組みによって、特定最賃の意義を改めて確認することができたといえる。産業を守るためにこの制度は必要であり、制度の存続と、必要に応じた改定を求めて、署名活動などを通じて取り組んでいく。

3. 「働き方見直し」に関する取り組み

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。

労働時間規制の取り組みを中心に成果がみられ、労働時間管理に関する委員会の設置や、勤務間インターバル制度の導入などの事例が報告されている。また、働き方と処遇に関する労使の話し合いの場の設置促進の取り組みでは、従業員50人未満の事業場における安全衛生懇談会の開催などが進んだ。ワークルールについては、テレワークに関する制度の充実・明確化に加え、パートタイム労働者等を対象とした育児介護関連制度の充実化(正社員と概ね同等に変更)や、65歳以降の雇用継続制度導入への取り組み等がみられた。

4. 今後の展望、まとめ

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) 賃金引き上げ方針のあり方

今次春闘では、要求水準を「9,000円程度」に引き上げた根拠について加盟組織へ広く理解・浸透を図った

ことにより、フード連合全体で要求水準に結集することができ、結果にもつながったと評価している。今年の実績を踏まえ、2024春闘以降も高い水準の賃金引き上げ方針の策定が必要になると考える。また、すべての組合で賃金の底上げを図り、格差是正を実現していくためには、賃金引き上げの総額を意識した取り組みを推進していく必要がある。

2) 中小労組支援の取り組み

「賃上げに関する想定問答集」の作成・周知などの新たな取り組みは、中小組合のニーズに対応していくうえで有効であったと考えている。一方で、中小組合の要求水準や回答・収拾水準について、総額では大手組合を下回る状況が続き、とりわけ大手グループに所属しない組合では交渉が難航するケースが多くみられた。これらの実態も踏まえ、今次春闘で賃上げの相場が大きく高まったことを契機に、賃上げの流れをフード連合内でさらに広げていかなければならない。そのために、中小組合が春闘に取り組むうえでの課題を改めて整理しつつ、より多くの組合が方針にもとづいて取り組める共闘体制の強化と基盤整備・交渉力強化につながる支援を進めていく。

3) パート・有期雇用労働者の処遇改善の取り組み

パート・有期雇用労働者の賃金引き上げを要求した組合数は少なく、運動の広がりには道半ばである。組織化に至っていない組合も含めて春闘の波及効果を高めるためには、より多くの組合の取り組み状況を集約し、加盟組合が活用できるよう、調査内容や集計表を見直す必要がある。

また、人材確保の観点からも、パート・有期雇用労働者の処遇改善が大きな課題である。そのため、地域別最低賃金に関する情報を随時収集・共有することで、当該労働者の賃金引き上げに向けた課題意識を広く醸成するとともに、組織化しているかどうかによらず取り組みを進めていく。

フード連合(日本食品関連労働組合総連合会): 2002年11月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を基調としている。組織規模は約11万人。

千葉 淳一(ちば・じゅんいち)氏

1999年雪印乳業株式会社入社(現:雪印メグミルク株式会社)。2003年から雪印乳業労働組合中央執行委員、中央書記長、フード連合労働局長を経て、2021年より現職。

(インタビュー日 2023年7月21日)