

## I. 2017春季生活闘争に臨む各産業の状況と課題

連合山形と（一社）山形県経済社会研究所（連合山形総研）は、2017春季生活闘争を前に、2017年1月16日に民間構成組織の代表者6人からご出席いただき、今春季闘争に臨む方針と産業を取り巻く情勢等についての懇談会を行いました。以下、内容をまとめたものです。

### 〈出席者〉

自動車総連山形地方協議会議長	佐藤 篤志
電機連合山形地域協議会議長	井上 雄吾
UAゼンセン山形県支部支部長	角谷 俊一
情報労連山形県協議会事務局長	古川 和彦
JAM南東北山形県連絡会事務局長	佐藤 修一
運輸労連山形県連合会書記長	青木 孝典
（一社）山形県経済社会研究所 顧問	高木 郁朗
（一社）山形県経済社会研究所 所長	立松 潔
（一社）山形県経済社会研究所 専務理事	遠藤 吉久
連合山形副事務局長	舘内 悟
連合山形組織広報部長	柏木 実

### 柏木実（連合山形）

みなさん、新年明けましておめでとうございます。

本日は産別の代表の方々にお集まりいただき、今春闘における情勢や取り組みについて懇談していただきたいと思います。各産別の春闘方針も固まった頃と思いますが、本日は特に山形の地域としてどのような取り組み方をするのかをお話いただければと思います。それでは、コーディネーターの高木先生に進行をお願いしながら懇談会を始めます。

### 高木郁朗（山形県経済社会研究所）

毎年のはじめ、主要産別の方々に議論をしていただくということで、当研究所にとっても、大変意義のあるものになっております。僕は1月5日の、連合の、新年のパーティに出席をいたしました。中々面白かったですね。神津会長は、「今年は酉年だから、トリに行く」なんて冗談か本気が分かりませんが言っておりましたが、厚生労働大臣は、「昨年並みの賃上げは是非確保してもらいたい」と言っておりました。それから、経団連の副会長は、「政府の言うことだから、何とかしましょう」と、こういうような挨拶でそれぞれ特徴のある挨拶をされていたというように思います。それで、何と言っても、ここ約10年ですね、特に2008年のリーマンショック以降、日本の中での所得格差も非常に広がってきておりました。労働運動で何とかしないと日本社会がおかしくなると思います。特に山形を含む地方の経済、あるいは社会のあり方というのも非常に大きな危機に瀕していると思っております。そういう意味では、春季生活闘争が、それぞれの労働組合が関わるだけでなく、地域社会を含めた、社会全般に非常に大きく関わるようになってきていると思っております。そのあたりを是非、皆さんがどのようにお考えで、それぞれの労働組合がどのようにされようとしているのかというお話を是非、聞いてみたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。



高木 郁朗さん  
（山形県経済社会研究所）

それでは、進めて行きたいと思います。春闘方針、主な特徴的な方針を述べて頂いて、山形としてどうするのかということを中心に、山形の状況を含めてお話頂ければと思っておりますのでどうぞ宜しくお願いします。

では最初に、館内さんの方から、連合の2017年春闘方針と、特に連合山形の方針という事でお話をいただきたいと思います。

### 館内 悟 (連合山形)

私の方から、方針について説明をさせていただきます。これまで、連合方針の中で「経済の好循環」という言葉を使っていましたが、今回からはその言葉は使っていません。連合の「経済の好循環」というのは、利益をステークホルダーに適正配分する、要するに、賃金を上げて消費を拡大していくということなのですが、政府はトリクルダウン型ですので、連合の考え方とは大きく違うので今回から使っていません。その代わりに、「経済の自立的成長」と言う言葉を使っています。さて、昨年の春闘において底上げ底支え、格差是正に取り組んで、3年連続となる月例賃金の引き上げを実現してきたわけですが、今年も安倍首相からの経営側に賃上げ要請があり、経営側は、ベアに慎重的な姿勢で、年収ベースの引き上げを示したということです。また、報道機関は、「官製春闘」などと揶揄されているところではありますが、月例賃金が引き上げられたということは、健全な労使交渉による結果であると思っております。連合山形の妥結状況につきましては、平均賃金方式で3,722円、率にして1.59%ということで、昨年を590円ほど下回りましたが、その内容としては、300人未満の労働組合の妥結が、300人以上の労働組合の妥結額を若干ですが上回ったことで、「大手追随」「大手準拠」の流れが少しずつ変わりつつあるのではないかと考えます。併せて、アベノミクスの恩恵が地方に波及していないという厳しい状況の中で、中小労組が健闘された結果ではないかと考えております。しかし、連合山形におきまして、要求書の提出の報告があった労働組合は、割合として59.5%という状況で、更なる春闘への取り組みが必要ではないかと考えられます。



館内 悟さん  
(連合山形)

そのような中で、連合山形の2017年春季生活闘争方針につきましては、2月9日に策定される予定ですが、「経済の自立的成長」「社会の持続性」のために、4年連続となる月例賃金の引き上げにこだわり、特に中小労組の賃金引き上げ、大企業と中小企業の格差是正に力を入れていきたいと考えているところです。この方針を具現化するために、連合山形としては引き上げ額を賃金カーブ維持分4,500円、改善分として6,000円、合わせて10,500円を要求目標として取り組もうとしております。その具体的な取り組みとして、県内の経営、経済団体への賃上げ要請や、要求書が提出されていない労働組合や賃金制度が無い労働組合への支援、通年の取り組みである最低賃金の引き上げなどに取り組んでいきたいと考えています。そして、社会問題となっている過労死、過労自殺、過労による疾病について、これ以上働く仲間が犠牲とならないよう長時間労働の是正や、それを誘発するようなブラック企業の撲滅についても、本部と連携しながら取り組んでいきたいと考えております。今春季生活闘争については、日本経済の今後を左右する、分水嶺と言っても過言ではないということを神津会長も言われております。今回、賃金引き上げの流れを止めれば、再びデフレへ向かう事が懸念されます。企業収益が、史上最高を記録し、内部留保等自己資本率が伸び続けている一方で、実質賃金は上がっていないということでもありますし、消費者物価指数につきましてはマイナス傾向にあるなど、労働組合、連合の今春闘への社会的責任、役目はこれまで以上に大きくなっているところです。連合山形

としましても、総力をあげ取り組んでいきますので、構成組織の皆さまからも粘り強い交渉による春闘勝利に向けた取り組みをお願いしたいと思っております。以上が、方針についての説明であります。

## 高木郁朗

ありがとうございました。それでは次に、立松所長の方から、2017春季生活闘争の情勢の特徴についてお話し下さい。

## 立松 潔（山形県経済社会研究所）

私の方から、簡単に最近の経済情勢中心にお話したいと思います。大きく見た景気の動きについてですが、昨年12月8日に、2016年7－9月期のGDPの二次速報値が出ました。これによりますと、3期連続のプラス成長ということになっております。ただ、先ほど、高木先生からもありましたように、期待されたほどには回復していません。したがって新聞記事などでも、低迷傾向にあるというように伝えていたようであります。景気は回復傾向にあるけれども、その動きは鈍いということです。



立松 潔さん  
(山形県経済社会研究所)

なぜ回復の動きが鈍いかと言いますと、よく指摘されていますように、個人消費が2014年4月の消費増税前の水準まで戻っておらず、僅かな回復にとどまっていて依然低迷状態であるということです。消費低迷を克服するには、賃金の引き上げが必要だということで、安倍首相自ら経済界に要求してきたわけですが、実質賃金については依然として安倍政権発足前よりもかなり低い水準のままにとどまっています。最近ちょっと上向いてはいるんですが、それでもまだまだ消費を押し上げるような力には不足しています。先程、「経済の自立的成長」というお話がありましたけれども、そのためには、賃上げが不可欠であると言えます。

それから、大企業の多くは非常な高収益をあげておりますので、海外への直接投資はこのところかなり増えています。しかし、円安で有利になっているにも関わらず、輸出は伸び悩んでいます。つまり、輸出関連企業も国内への設備投資はあまり増やしていないわけです。これには政府も危機意識を高めており、経済界に対し設備投資を増やすよう要求しているような状況です。

小泉政権時代には新自由主義の市場万能論が支配的で、政府が介入するのは良くない、市場に任せるのがベストだということだったわけですが、安倍政権はどうもそうではなく、政府の市場への介入が必要と考えているようです。アメリカのトランプ大統領が企業に対し、国内に投資しろと圧力をかけておりますが、市場にまかせたのではだめだということで、国家が全面に出て、経済界にも圧力をかけるというような動きが世界的にも強まっているのではないかと思います。

県内の有効求人倍率は、数字の上では比較的好調に推移しています。そういう意味では賃上げの環境として好ましい状況と言えるわけですが、この有効求人倍率が高い背景には、若者の流出と高齢化によって労働力人口が減少傾向にあるという事情も押さえておく必要があると思います。そしてもうひとつ重要なことは、雇用のミスマッチの問題です。というのは全体的に有効求人倍率が高くなっていても、依然として求人倍率が低いままの職種も少なくないからです。たとえば山形県で求職者が一番多い職種は事務的職業ですが、ここでは求人が求職の半分以下しかなくて、有効求人倍率は0.40という極めて低い水準にとどまっています。全国平均でも0.42ですので、これは山形県だけでなく、全国的な傾向でもあるようです。

他方で、特殊な専門や高度な技能・技術を必要とする職種については人手不足が深刻な分野が多く

なっています。たとえば、建設関連とか保安関係などの職種です。こういう分野では職業教育・職業訓練に公的支援をするなどの方法でミスマッチを解消して行く必要があるのではないかと思います。しかし、もう一方で労働条件が悪かったり、賃金が低いブラックな職場では離職者が多かったり人手が集まらなかったりするために人手不足になっているということがあるようです。そういうブラックな職場での働き方改革を行うことに関しても、労働組合の役割が重要だと思いますので、賃金や個人消費の問題と合わせて重視していく必要があるように思います。

## 高木郁朗

ありがとうございました。今の情勢についても、後で、懇談の中でいろいろ議論が出るかもしれませんが、早速、各産別の代表の方々から、情勢や方針をお伺いしながら先へ進めていきたいと思いません。産別ごとの情勢と春闘方針、それから山形地域での取り組みもうとしている事について、まずお話を頂いて、組合員の意識や見通し、連合山形の春闘方針への意見について懇談して頂くというようにしていきたいと思いません。一番最初に、自動車総連の佐藤さんお願いします。

## 佐藤篤志（自動車総連）

自動車総連の方針について説明をします。自動車総連は、2017春の取り組みの方針として、連合、そして金属労協JCMの方針をベースに進めていく事で、1月12日に広島産業会館で、中央委員会を開催しました。今年、「総力結集、強い思いで実現しよう、みんなが求める明るい未来」をスローガンに掲げ、労働組合としての、特に、日本の基幹産業としての役割と責任を果たす取り組みをしていく事を確認しました。具体的には、賃金については、全ての単組が賃金カーブ維持分に加えて、賃金改善分として3,000円以上を要求する。山形県内においては、特に販売店、中小規模の部品企業が多く、特に中小の底上げ、底支えを、山形としては進めていきたいと思っており、本部方針を元に可能な労組については3,000円以上の要求、加えて格差是正分として上乘せする取り組みができればと思います。ただ、情勢としては自動車の国内の販売台数については、前年よりも若干下回っているという事と、併せて、企業業績も前半の売上げが落ちたという事もあり、厳しい状況であります。後半期、1月～3月の盛り上げも含めて取り組みを進めていきたいと考えています。一時金については、従来同様5か月を1つの基準にしながら、昨年の獲得実績以上の要求を掲げて取り組む。



佐藤 篤志さん  
(自動車総連)

それと、今年、特にウェイトを置きたいのが、企業内で直接雇用される非正規雇用者についてです。本部方針に沿って、具体的、賃金改善分の要求を掲げていく、基本的には、時給でプラス20円の金額要求、これは改善分の3,000円を時給に割り戻した金額です。加えて、60歳以降の再雇用者の組織化についても、今それぞれ各労連、単組で取り組んでいる状況であり、山形県内においても、少しずつ組織化が出来て来ています。引き続き取り組んでいきたいと考えています。

## 高木郁朗

ありがとうございました。それでは、電機連合の井上さんお願いします。

## 井上雄吾（電機連合）

電機連合として、産別の方針決定は、1月の26、27日の中央委員会になりますが、方針はすでに出されます。賃金については、賃金決定の3要素として、「生計費」（物価上昇分）、「生産性」、「労働市場」を分析しながら、検討を重ね要求方針を決定します。賃金水準の改善、引き上げ要求は、金属労協も含めて3,000円以上という要求方針を立てています。ただ、いかんせん、4月～9月期の業績として、前年度比で約4%程売上が落ちていまして非常に厳しいです。また、輸出関連については、スマホ市場が少し鈍化していることと、為替の影響もあり、電機産業全体でも約8%ほど前年度比で落ちています。今後、年度末の決算がどうなるかということを見据えながら、春闘に取り組むこととなります。



井上 雄吾さん  
（電機連合）

春闘要求の特徴的な所では、有期契約労働者の無期転換に関する取り組みについて今年度準備を進めることとしています。労働契約法で、無期転換制度が2012年の8月に施行されてから、2018年で5年目を迎え、無期転換者も出てきますので、今年度、対象になる労働者の意思確認も含めて、今年中に準備していく取り組みを行っていくことが特徴的なところですが、また、情勢的には、人材がなかなか集まらないという、県内でも人員不足の企業がかなり出ています。少子化だけではなく、県内から県外に若者が流出しているという事も要因としてはあると思います。今、60歳以降の雇用延長も含め、両面に対応していかなければならない課題ですので、難しさもありますが、電機産別としても対応が求められています。また、産業的に、投資関係を見る限りでは、研究開発費の投資は横這いですが、設備投資が減少しています。現在、盛んに第四次産業革命ということが言われ具体的に進められていますが、このような環境変化も見据えながら積極的な投資が進むことになるとと思います。一方で、IT活用の必要性を感じている企業経営者と、感じてない企業経営者があり、IT活用が必ずしも必要では無いと言う企業経営社が4割ぐらいいます。理由は様々ありますが、「導入できるような人材がない」「導入効果がよく分からない」「導入した後の効果の評価がなかなか出来ない」などがあげられています。また、大きな理由として「コストが負担できない」という理由から、ITの導入に対しては二の足を踏んでいるような状況であります。

## 高木郁朗

ありがとうございました。ちょっと聞き逃した所ですみませんが、山形的にはどういう特徴がある方針がありますか。

## 井上雄吾

県内の電機企業は、電機大手で構成する中閥組合の傘下組合も有れば、地場の直接加盟をしている組合の2通りありますので、中閥組合の傘下の組合は、電機連合本部と同じ方針で進めています。ただ、直加盟の地場組合は、業績や企業体力などの関係で、産別統一要求に追従できない部分も出てくるだろうと思います。本部の方針決定を受けて、山形の電機地協には20組合ありますので、出そろった時に特徴的な所を見たいと思います。

## 高木郁朗

そうですか。ありがとうございました。では、UAゼンセン角谷さんよろしくお願いします。

## 角谷俊一（U Aゼンセン）

U Aゼンセンは、2017労働条件闘争を巡る状況とか環境は、昨年とそれほど変わってないと思っています。今、政府や経済界も、「賃上げだ、長時間労働だ」と騒いでいますけど、こんな事は50年以上前から訴えてきた事で、こんな事今さら言われてもしょうがない、ご都合主義じゃないかと、賃上げ要求をきちんとして行くんだと言うスタンスです。自分達の労働条件は自分達で決めるんだと、当然の話なんですけれども。方針は1月31日の中央委員会で決まります。U Aゼンセンは、複合産別なので、特に大手は流通と、製造系とありますし、あとサービス関係もあり、部門が3つに分かれています。基本賃金の部分では、3つの賃金水準の区分、これはミニマムと到達水準です。それから目標水準と、それぞれ分けています。高卒35歳、勤続17年、ミニマムで240,000円、到達水準では255,000円。いろいろあるものですから、目標水準は部門ごとに決めなさいと。それから、大卒30歳、勤続8年で、ミニマムで240,000円、到達では250,000円というところで、目標についても部門ごとです。平均賃金の引き上げということで、賃金体系維持分、あと2%の基準で、これを基本に要求基準、この辺はそれほど変わってないと思います。それで、制度がちょっと分からないようなところは、これは賃上げを加えた一応要求総額9,500円あるいは4%。基準に満たないところは、可能な限り上乘せ要求をしましょうと言う事です。

あと最低賃金の協定化について155,000円。単身世帯の生計費確保に163,000円を目標としようと言う事と、後は都道府県ごとの法定最賃、これを下回っちゃいけないという事は、これはもう各県ごとの責任でチェックしなければいけないですね。初任給では、今年の採用初任給、基本賃金、高卒で167,000円が基準、大卒は208,000円を基準としています。それから、短時間労働者のパートさんの組合員ですが、これは、色々な働き方がありますし、その働き方に応じて、昇給制度を整備して下さいと要求します。平均賃金は、昇級昇格制度などをきちんとして頂き、たとえば2%基準で上げて下さいとか、その辺ちょっと確定できてない所ですが、その点については、勤続1年につき1%程度の賃金体系基準を留意して賃金総額で決定していきましようと言うようなことで考えてます。

一時金は、正社員の方は年間5か月、短時間では年間2か月基準と、従来通りやっていきたいと思っています。山形でみると、流通では、百貨店と、スーパー、スーパーもGMS等のイオンや、百貨店は、地元では大沼と十字屋がありますけど、あとは、スーパーでは、食品専門のヤマザワはじめ、ヨークベニマルなどがありますけれども、人手不足になっています。時給も上がり始め、最低賃金も上がった関係で、すぐに呼応して20円賃上げしたという話もあります。食品スーパーよりも地方百貨店の業績不振が続いていますので、賃上げがすんなりいくかどうか微妙なところ。要求と交渉はしますけれども、この要求通りにはいきにくい所もあります。企業の事情に合わせるしかない。それから、総合スーパーは営業利益が出にくくなっています。苦戦しているという実態です。それから、店舗閉鎖などの合理化が時折発生します。そういう情報や連絡が入れば、即座に他の加盟組合の委員長へ「パートさんを地元採用してくれるところはないか」と打診します。私が再就職希望のパートさんの履歴書すぐ用意してくれと。どういう経験があるのかとか、あるいは希望とか、どのあたりの流通ならどこそこいきたいとかいろいろ希望がぱっと出てきます。1~2週間でジョイントが始まっています。面接に行ってくれと。スピーディに対処しています。競合他社も喉から手が出るほど人手が欲しいんですね、本当に苦勞している。あと、今まで言われた、三大都市圏ではもう、人手不足の絡みで、再雇用でアルバイト75歳まで再雇用するとかですね、一旦65で辞めて、それを再雇用で75まで雇



角谷 俊一さん  
(U Aゼンセン)

うというところ、外国人実習生を使う、あとレジの効率化ですね、レジは通すけれども、清算は別の機械でお客さんがすると、現金のやりとりしないで済みます。色んな方法でコストを抑えている。これは地方にも広がって来ると思います。そのように人手不足に対処しているという状況です。後、振り返ると山形の地元、製造業関係ですが、靴を作る企業、注文靴ですね。大変人気があるので、堅調に推移してますし、鶴岡の繊維企業では、他社が海外に出でしまったため、国内ではこの企業じゃなきゃダメだと言って頂き設備投資もしています。定期採用も復活しました。労働条件も上げますと鼻息が荒いです。また、この季節に必要な融雪剤を製造している企業も、バブル期に迫るぐらいの勢いで業績が上がってきているようです。まあ、それに見合った賃上げ、労働条件の向上が、どこまで出来るのかと。今までよりは、かなり改善傾向が見えます。こちらは大上段に構えずに、経営側と接触しつつ、労使できちっと話し合って解決していければと思っています。決着は3月一杯かかる所とそれから4月、5月にずれ込むというような所もありますが、これも事情を分かった上で毎年やっています。

### 高木郁朗

ありがとうございました。また後で、今非常に興味深い話があったんですけども、1つだけ、UAゼンセンの3部門はどうですか。

### 角谷俊一

部門分けしているの、それぞれに、「本部方針がこれですので、後は、個々の各組合の状況に合わせて要求を組み立てて行きましょう」という事ですね。方向性としては、ミニマムと到達、目標推移、この3つの基本賃金部分はきちっと守って、あとは自分達でどう載せていけるかです。そして、総合労働条件をどう上げるかということで全体的に底上げを図るという事であります。

### 高木郁朗

ありがとうございます。じゃあ続きまして、情報労連の古川さん、お願いします。

### 古川和彦（情報労連）

情報労連の方針としましては、連合の春闘方針を踏まえて、底上げと底支え、格差是正と労働時間の適正化というものをめざしていきたいというスローガンのもとで、1月31日に、中央委員会で組織に下されます。具体的には、2%程度の改善で、定昇相当分も含めて4%を基準にして賃上げをしていくこととなります。一時金については、年間収入の確保向上という観点から、昨年実績を確保したうえで、さらなる上積みというものをめざしていきたいと思っています。



古川 和彦さん  
(情報労連)

それから、特徴的な点といえば、有期契約社員などの労働者の正社員への転換制度について、既に、正社員化の制度を設けている所と設けていない所がありますので、設けている所については、正社員化の拡大という事もありますし、正社員化の転換の無い所については、これは新設するということで整備等はかっていきたいと思っています。また、勤務時間についても、36協定の特別条項が、1カ月80時間2カ月160時間の上限という情報労連の時間を目標と設定しておりますが、ミニマム以下の設定になんとか持っていきたいという事もあります。それから勤務時間イ

ンターバル制度、ベースの11時間という事にも導入を出来る所は極力導入しようと、それぞれ労使協議を強化していきたいと考えています。中身については、各地元での産別ごとに違うところもありますので、産別ごとに考えていくという事になると思っています。

山形的な特徴と言っても、山形的の情報労連の産別の組織と言うのはすべて中央の方に全部重なっているところですので、すべて中央からの指示によって動くという事になります。ただ、唯一、情報労連で設定している企業内最賃の締結については毎年やってるわけなんですけど、全国的に見ても、まだ7割8割程度しか締結されていないということなので、毎年締結できるところは今年度についても締結をしていくということです。なかなか状況によっては、締結できない企業さんもありますけど、今年については、何とか、締結できるような取り組みをやっていくというのが、各県ごとに課せられたところと思っています。

## 高木郁朗

ありがとうございました。それでは、JAMの佐藤さんをお願いします。

## 佐藤修一（JAM）

JAMの2017春季生活闘争の方針が決定するのが1月20日の中央委員会なのですが、JAMは、連合とJAM、JCM（金属労協）、この方針を取り上げて、昨年同様、賃金の底上げ、底支え、格差是正、月例賃金にこだわった引き上げをやりましょうという事です。

今年度につきましては、個別賃金要求の方向に持って行きましょうというのが、第1に来ております。これをやらないと格差が縮まらずに広がっていくものですから、今年度はきっかけを作りながら個別賃金要求に移行して行きましょうと、個別賃金要求元年、といいますか、そんな感じになっているというようなことです。

残念ながら個別賃金要求ができないという単組については、JAM賃金構造4,500円プラス、人への投資として6,000円の改善分、合計で、10,500円の平均要求をする方針です。平均要求の他には、毎年ですけれども、一人前ミニマム、高卒入社、最低このぐらいの賃金水準に近づけましょうという事で、18歳から50歳までの一人前ミニマムという金額に、それに基づいて取り組みを進めましょうと言う事になっています。18歳には159,000円と昨年と同じです。

特に、まず個別賃金に入るためには、賃金データを会社から貰わないとなかなか進まないのが実情です。山形の方でも、19単組あるのですけれども、半分程度しか賃金データを持っていません。個別賃金要求をするためには、「賃金データを会社から貰って下さい」と、そういった指導をしながら進めていこうかなというところでございます。一応、賃金の要求については、平均で10,500円。一時金につきましては、5か月、最低でも4か月、もっと悪くても昨年と同様の金額を確保しましょうとなっています。

また賃金以外では、企業内最低賃金協定、本来であれば年齢別最低賃金の取組も行って頂きたいのですが、単組の事情もありますので最低賃金協定だけでも取り組んで頂くよう指導をしています。あと、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについては、インターバル規制導入の取り組みを方針に掲げています。休憩時間は11時間を基準になっていますが、モノ作り産業のJAMは、36協定の中で、特別条項を結んでいるところがかかりあります。全単組を調べたところ、山形では100時間を超えてところが2単組ありました。そういった特別条項を結びながら、インターバル規制というのは、



佐藤 修一さん  
(JAM)

今後の特別条項を結ぶと時に色々考える必要があります。二直三直勤務を導入している企業は比較的低い時間ですが、一直勤務の企業が高い時間になっています。このような結果から、今年につきましては、インターバル規制の導入と、特別条項について、どう考えるのか、ここも含めてもの取り組み方を考えていくところであります。あと、65歳まで希望者全員の雇用つきましては、定年年齢になりますと賃金が下がります。そこで、一旦下げられたけどやる仕事は同じということであれば、いくらかでも上げるような改善ができないか考えるべきじゃないのかと今年はなりました。60歳以降の賃金は正原資も、人数の大きい会社で、例えば、1,000人もいるような企業であれば、取った原資の中で1人50円を拠出すればそれなりの金額になりますが、中小の場合は組合員も少ないところで、是正原資も十分には確保できないこともあり、60歳以降の賃金引き上げは厳しいものがあります。そういったことも今後は労使で考えていきたいと思います。あと、非正規に関しましては、先程来言いましたけれども、契約が5年を過ぎれば、無期転換、そういった方のチェックをして、無期転換を促すような事を、会社は非正規従業員に対して周知活動の徹底を要求し、組合には、どんな社員になるか分かりませんが、社員になったら組合員にするという方針で今年もやっていこうと指導したいと思っています。

#### 高木郁朗

ありがとうございました。個別賃金方式に移行と言われましたが、個別賃金というのは、さっきの説明では、主としては年齢ですか。

#### 佐藤修一

個別賃金ですか。一応はですね、簡単な考え方としては、例えば、今20歳の人が30歳になった時に、今の30歳の賃金貰えるのかと、そういった話から、プロット図を作って、上げてくような事を指導していこうかなと思っています。ですから、南東北や山形の賃金プロット図に、単組の賃金プロットを重ねて、それでこう、あなたの組合はこれだけ低いのですよと、実際の賃金格差のあるところから教えてやろうかなと思っています。今年から、南東北構成組織の書記長を集めて簡単な個別賃金の勉強会を、2月にやる予定です。そこからまず、きっかけを作って、賃金制度が無い組合で行こうかなと思っています。

#### 高木郁朗

ありがとうございました。次に運輸労連の長岡さんお願いします。

#### 青木孝典（運輸労連）

運輸労連の春闘につきまして、まずは情勢の方からですが、深刻なドライバー不足が引き続いております。また、先ほど立松所長の話にもあった通り、どちらかというとブラックな産業になりますので、低賃金で、超がつくような長時間労働が常態化しているという情勢にありまして、これらの状況から脱却するためには、引き続き、月例賃金にこだわる闘いを進めます。で、やはり底上げ底支え、他産業との格差是正に結び付けていくということで、方針が出されております。具体的方針につきましては、賃金、労働条件の取り組みについてという事で、11項目ありますが、これ全部言うとなかなかかかるので、山形県連として、すべの加盟組合で取り組む事項6項目ありますので、それについてだけ申し上げたいと思います。まずは賃金の引き上げと、賃金改善の取り組みについて、金額的には11,000

円中心となります。根拠につきましては、例年のとおり交通労連トラック部会と、私ども運輸労連、労組組織の共同ベースに、定期昇格相当分1.5%と、賃金改善分3%、合わせた4.5%を乗じた11,000円と中心になっています。また、賃金改善と言う部分につきましては、山形の加盟組合におきましては、多くの所賃金の組み立てが基本給プラス歩合という事で、どうしてもトラック業界的には、歩合給が占める割合が大きいです。山形の実態としましては、基本給が半分というような状況になっていますので、基本給を6割にして行く取り組みということで、こちらについては、昨年



青木 孝典さん  
(運輸労連)

から、特に企業に対しましてはですね、労使懇談会等々を開きながら、改善のお願いをしているという事でございます。基本給割合引上げにつきましては、先程長時間労働が問題だということで申し上げましたけれども、総労働時間短縮の取り組みという事で、進めている部分もありますので、基本給が増えますと、その分超勤単価が増えますので、そうする事によって時間外を抑えるという側面もあるのではないかとこの事でもありますので、取り組んでいるという事でございます。

次に最賃です。企業内最賃、あと、特定最賃も引き続き、組織としては取り組んで行くという事でございまして、この企業内最賃の中でもですね、非正規社員の方達も入れていこうと、この取り組みを行なう事によって、非正規社員の賃金についての底支えを図っていききたいという事で取り組んでおります。

一時金につきましては、例年の通り取り組みますという事でございます。

65歳までの雇用確保については、これも引き続き定年延長に向けて取り組んで行くとしておりますが、実態としましては、再雇用が多いという事で、延長に向けて取り組んで行きたい

先程申し上げました、総労働時間の短縮、非正規社員の処遇改善につきましては、例年のとおり取り組みます。以上です。

## 高木郁朗

今のお話の中で、底支え底上げという所、格差是正という事を考えるんですけども、特定最賃の持つ意味が非常に大きいと思うんですが、見通しはいかがですか。

## 青木孝典

一度頓挫しましたので…なかなか、再チャレンジも、ちょっと難しい状況かなと…

## 高木郁朗

もう一度やろう、っていうのは無いんですか。

## 青木孝典

もう一度…頑張ってみたいと思います。

## 高木郁朗

それから、さっきの立松さんのお話とも関連するんですけど、労働力不足が著しい業種だと思うんですけど、これに対する特別な何か対策というものは、お持ちですか。特に春闘の段階ではいかがでしょうか。

### 青木孝典

少しではありますが、初任給を引き上げるという取り組みをしている企業は既に出ています。やはり求人を出しても、先程申し上げた通り、基本給15万プラス歩合給という求人票では、やっぱりなかなか来ないと…。そういうこともありまして、基本給を3年かけて1万円上げましょう、毎年3,000円ぐらいずつ上げていきたいと思いますという取り組みをしている所もでてきており、片や歩合給を上げるところもあります。いろんな考えがあると思いますが、いずれにしても賃金が一番大事だという事で、この人手不足が、逆にその賃金引上げの原動力になっているという側面はあるのではないかと考えております。

### 高木郁朗

なるほど。ありがとうございました。今、それぞれ産別から、山形の県内の事も含めてお話について、非常に興味深いものがありますけれども、先程お話いただいた館内さん、立松さんの方から、何か質問とか、付け加える事ございませんでしょうか。

### 館内 悟

質問とお願いであります。皆さんからもありました企業内最低賃金の締結の話です。連合本部で集計した結果、現在締結されている組合は、連合構成組合全体の約5割だそうです。企業内最低賃金について正規、非正規という雇用状況では、運輸労連青木さんの言われている非正規を含めた企業内最低賃金の締結が望ましく、連合山形の方針にもありますので、是非取り組みをお願いしたいということです。それと、電機連合井上さんからありました、非正規雇用者の無期雇用への転換という話について、今年準備段階に入るということですが、他の産別等でも色々な対応が出てくるかと思えます。これからの対応で、無期雇用なのか正社員化をはかっていくかなどについて現在のわかる範囲での状況について伺わせていただきたい。

### 高木郁朗

議論されている所ありますか。

### 井上雄吾

電機は、無期以降は正社員化の方向で、検討していくようにしています。

### 角谷俊一

法令順守で行きたいのですが、それぞれの企業事情を抱えていて…。

### 高木郁朗

企業事情ですか。産別としての統一は…。

### 角谷俊一

方向性は、当然そういう方針で皆さんに批准しなきゃいけないという事ですけども、これも労使関係、話し合いをして行くしかないのです…。大手がそういうことを形成して行く流れを作ってくれる

と、それに引き続いて、という感じになると思います。

#### 高木郁朗

何て言うか、僕、UAゼンセンに関して非常に興味深いと言うのは、パートを組合員化していて、それで、パートのまま5年経つというケースがあるんですよね。

#### 角谷俊一

結構そういう所も多いですね。

#### 高木郁朗

パートのままも、無期の方が一定程度多くなると考えていいのですかね。

#### 角谷俊一

それぞれに、切替える作業を当然やってますし、中小もそれに習って、ただ103万とか、150万とか、色々、年収の部分の折り合いがつかない現実が横たわってますので、収入が増えればいいのかっていう単純な話にならないので、折り合いをどうやってつけるのか、それぞれの事情がからんでいますので、その辺が課題ですね。

#### 高木郁朗

JAMはどうですか。

#### 佐藤修一

JAMでも、「方針ですよ」と単組には言うのですけれども、単組の方では「今まで、先の事なので」って言う事もあることから、考えてなかったと。でも、今回新たに研修会をおこないましたし、後1年しかありませんので考えてくれると思います。JAMの中でも労働契約法に基づいた最長3年契約の労働者については、会社が必要としている労働者と判断される訳ですから、3年契約の人に対しては、雇止めって言うのは、法的に無理があるのではないかと言う事も研修会で説明してあります。その辺もやっぱり、長期の契約につきましては、チェックしていく方向で、要請をしていくところです。

#### 高木郁朗

連合山形として申し上げてくださったんですか、契約上、有期を無期にするという事はいいけど、労働条件が低いままでいいかどうかなんていうのも議論なると思うんですけど。

#### 館内 悟

そうですね、処遇は今でも同等とまでは到底いっておりませんし、現在の非正規雇用の処遇改善が必要です。労働条件についても、やはり単純に無期雇用だけではだめだと考えております。

#### 高木郁朗

そうですね。さっきの、UAゼンセンのお話で、これは、何ですか。非正規の方についても、昇給、

昇格の基準を作って行こうと、こういうお話ですかね。

#### 角谷俊一

ええ。あと、政府の出してます同一労働同一賃金もありますよね。そういう部分も絡めていかなければいけないので、瞬間的に、同じ仕事だから、同じ業務やっているのだからいいんだって言う話ではなくて、もっと広く捉えようと、総合的にですね。福利厚生も含めて。そうしていかないと駄目じゃないんですかと、これは逢見事務局長もこの間、安倍総理とも直接そういう話をしたようです。方針として。そこだけ捉えて同一労働同一賃金って言うのではなくて、平易、平準化もだめですよ。そこが不味いですね。そういう方向にね、経営者は考えちゃうんじゃないかと、それは無しですよ。ある程度ガイドラインとしては、きちんと含めた方向を定めて下さいとダメだと、働き方改革云々なんですけど、正社員と非正規の方々のその部分を格差もうめると、それをどう無くして行けるかという、これ本当に課題としては重いと思うんですけども、コストの事を考えながら、制度整備をなんとかしていくと言う事は、先行している組合は、そこはちょっと踏み込みなさいと。あと定年制の事も含めてやるとそれぞれ個別に取り組みをして行きましょうと。

#### 高木郁朗

なるほどね。立松さん、何かありませんか。

#### 立松 潔

私も、先程出されました有期雇用から無期雇用への転換については、今後重要なポイントかなと思っています。今の話は大変参考になりました。

#### 高木郁朗

それまた後で議論してもらおう事にして、山形的という点では自動車の場合は、どちらかと言うと販売の方が中心ですか。

#### 佐藤篤志

そうですね。山形は、業種的には、自動車の中でも販売部門が半数以上、中小の部品が中心です。地域的には、鶴岡・新庄・天童とか山形市外が多いですね。また、大手車両メーカーが無いものから、隣の宮城・岩手は、自動車の車両製造があって、そこに供給する部品が、一部東北にありますけれども、山形はどちらかというところ、系列系の部品の中小が中心で、部品でも親会社があって、さらにそこからの子会社です。そういう所は、ティア1（直接メーカー取り引き）がある会社ではなく。ティア2（2次）、ティア3（3次）が多く、どうしても親会社との地域格差の問題はあります。その辺は、できるだけ縮める方向で取り組みを例年進めていますが、実質的には言われるように企業の支払能力等がありますので、なかなか厳しい状況です。

#### 高木郁朗

整備組立部門のメーカーの方には内部留保が、非常に多くなっているといわれています。一方、サプライヤーの方が、その支払能力の問題があって、人手不足も特に技能労働者が不足する傾向が強くなってきているというなかで、もうちょっと配分を回せって言うような事を労働組合から言うのは難

しいんですかね。

### 佐藤篤志

当然そういう話もしていますが、やっぱり自動車の構造的なところで、部品は今現実的には、すでに国内との競争ではなく、海外との部品の競争になっていて、ある意味、国内の完成車であっても、海外部品を採用。特にアジアに近い地域は、そういう所が多いと思います。ただ、比較的自動車の場合は、正社員比率が、ある意味高い産業ですから、先程もいろいろ非正規の問題、派遣の問題もありますが、今年は少し力入れをして行きたい。先程あった、60歳以降のところは、定年延長と言うよりも、再雇用の所が多いものですから、そこをどうして行くか。あと一部の労連では、東北の経営者と労組の役員を集めて、同一労働同一賃金の考え方、今後の進め方について専門家を呼んで、勉強会も開催する予定にしています。その辺の状況も見ながら、今後どう取り組んで行くか検討中。

### 高木郁朗

ありがとうございました。今いろいろお話をお聞きしまして、理解が深まったわけですが、次に、情勢と見通しという事について議論してほしいんですけど、情勢といっても客観的な企業の経営がどうなっているかっていうようなことは既にお話になっておりますし、立松さんからお話があったんで、最近の春季生活闘争について、それぞれの組合員が、どのような意識を持っているかというような事を中心にしてですね、春闘への結束力は、それぞれの組合員でどんなものなのだろうかというような話をさせていただくのが1つですね。それからもう1つは、官製春闘なんていう話もありますけれども、実際に経営者がですね、春季生活闘争の中で、最近、例えば、団体交渉とか、協議の場などにおいて、中身に変化があるかという事、依然として、無い物を出せないというような事にとどまっているのか、何とかしなきゃいけないというようなことで、交渉の中身も変わってきているのかどうか、こういうような事を含めてちょっと春闘がどういう風に今年なるのかという話をお聞かせいただけるととてもいいと思います。今度は運輸労連からやっていきましょうか。

### 青木孝典

なかなか難しいお題ですが、最初に触れましたけれども、やはり産業的にはかなりの低賃金、長時間労働という現状がございますので、深刻なドライバー不足となっております。企業によっては賃金制度に手をつけながら、賃上げというか、賃金規定を変更して賃金制度自体を改善しているところも見られます。しかし、リーマンショック時に賃金、一時金が非常に下がったという実態がございまして、賃金に手をつけたところもございましたが、多くのところでは一時金が物凄く引き下げられました。今は、リーマンショックに下がった水準に戻すという過程にあります。先程申上げた賃金という部分につきましては、人が集まらないので、初任給を上げようとか、そのために若手に多く配分しながら、賃金制度を改善しており、一時金についてもリーマン時に下がったものを戻すということで、いずれにしてもリーマン前の水準を目標に、山形県連としましては、春闘、秋闘、1年を通して取り組むことが重要と考えます。

### 高木郁朗

なるほど。その場合、ちょっと立ち入って訊きますけれども、運輸労連、情報交通労連、トラックに関して、労働時間の短縮っていうのを非常に迫られている、客観的にはですね。しかし単純な労

働時間を短縮すると年収が下がってしまう。こういう関係、組合員の人達はより強くどっちを望んでいるか。まあ、両方ってのが正確なのでしょうけど。

#### 青木孝典

正確には、両方です。賃金が上がり、総労働時間が短縮することが理想でしょう。しかし、現状では年間休日数が90日を切っているところが多く、1年間の変形労働時間制を取りまして、1日の働く時間を短くする、年間の休日数を減らしている状況にあります。そこで1日の労働時間を引き上げる、休日の増やすということで、総労働時間を減らしていきましようという取り組みを行っております。超勤割増率の引き上げなどの本部方針が示されておりますが、企業はなかなか承知しませんので、休日の増やすというところに力を入れています。実際に、少しずつですけれども、休日が増えているという実績があります。

#### 高木郁朗

さっきお話の、基本給部分も増やすというのも、両方という組合員の意識に対応するものと考えていいですか。

#### 青木孝典

そうです。やはり目指すところは、基本給6割です。企業の社長にもお願いしておりますが、やはり長勤単価が引き上がりますので中々これはハードルが高いです。

#### 高木郁朗

一時金も算定基礎も上がるんですか。

#### 青木孝典

当然、平均賃金も上がりますからね。

#### 高木郁朗

上がりますからね。経営者ハードル高いといっても、うんと言わざるを得ない、つまり団体交渉の相手方もやんなきゃいけないという理解は進んでるというふうには理解していいでしょうか。

#### 青木孝典

そうですね。理解はしていると思います。ただ、踏み出せるかどうかと言うのはまた別の問題で、やはり世の中の情勢等々を踏まえながら、少し先行き、特に原油相場がだいぶ上がってきていますし、皆さんで言うところのガソリン代がだいぶ高くなったと実感されていると思いますので、今春闘にどう影響するか見通せませんので…。

#### 高木郁朗

なるほど。そういう感じですか。佐藤さんいかがでしょうか。

## 佐藤修一

JAMの場合はですね、やはり先程言いましたように、改善分の6,000円、その論議が組合員と執行部との間で、「最初から6,000円って出して取れるのかよ」という意見が出るらしいんですね。そんな高い数字と。でもこれは、これだけ取れなきゃJAMの賃金構造の維持分っていうのがだんだん崩れてしまいます。定昇制度のあるところは6,000円というような改善分の要求なのですから、無い所は、先程言った通り、4,500円から6,000円で、10,500円、それを「これJAMの方針ですから」として組合員に提示しても、「ちょっと高いじゃないですか」という意見が出るらしいのです。10,500円だと。だから、もっと細かい説明をしてやれば、なるほどって言うことで、納得していただけると思うので、そういったことで、論議して頂きたいと思います。

それで、JAMの場合は中小下請が多いものですから、今年は宮本会長と、単組の委員長と、JAM南東北を入れた三者連名で、会社に対して、付加価値の適正な価格転換、それを取引会社に要請するよというお願い文書を、今年は全単組に、単組から、企業に渡して、とりあえず、それやっ行って行かないとなかなか中小の利益って上がってこないですから、JAMは前から公正取引の関係もしっかりやっていますので、今回、改めて具現化したような活動をやっ行って行こうかなというようなことでまずこれをやっっていくようにしております。

賃金の額の方は単組でやるのですけれども、やっぱりJAMは、5つの業種、自動車、電機、一般機械、精密、重機関係ですけれども、この重機関係は非常に忙しいです。あと電機は、作っているもので、震災からずっと引きずってまだだっている所もあれば、オリンピックの仕事も取ったということで、もう来期以降もバラ色だっている所、様々です。自動車も、昨年までは良かったのですが、次年度以降は、ちょっと分からないっていうような事になるので、なかなか、要求しても厳しいところがあると思います。ただ、今年の暮の一時金の交渉で、会社の方から、来年度はもう数字、1,000円だか2,000円だかと、ベースアップしますとやってきたところがありました。理由を聞いたら、やはり人手不足で、ハローワークに求人を出すのだそうですが、すると若い人が入ってくるのだけでも、2か月や3か月でもう辞めて行くのだそうです。退職の理由を聞くと、給料が安いと言う不満があったみたいですね。だから、この単組については、「まず最低でも1,000円2,000円のベースアップがあるよね」という話をして、今後、これから考えて金額を提示し交渉をするとのこと。まず確実に1労組はベースアップなるということです。

## 高木郁朗

なるほどですね。青木さんおっしゃるように、理解はされるけど、一歩踏み出すかどうかという経営者がですね、団体交渉では難しいところだとかこういう話でしたが、やはり、中小の場合そういう所が多い…組合の方でどうやって一歩踏み出させるかっていうのが、春闘のカギだと言ってもいいかもしれませぬ。ありがとうございました。じゃあ、続いて、情報労連の古川さん。

## 古川和彦

先程申し上げたように、情報労連は、各産別ごとの取り組みなので状況ちょっと分からないんですが、私が所属するNTT労組では、会社の団体交渉はすべて中央なんですけれども、当初賃上げについて、財政の面とかを理由に、かなり厳しい状況とか言ってきてたんですけども、年を追うごとに、一時金が影響する基準外の妥結から、基準内の方に少しずつシフトしてきているかなと見受けられません。

今年については、どうなるかというのはあるんですけども、組合レベルとすれば、賃上げやる前の頃からすれば、だいぶ意識的には良くなってきているかなと思っています。ついでに言えば、NTT労組としては、毎年ストライキ批准投票というのもやっているんですけども、批准が、賃上げやって3年目になりますけれども、年を追うごとに少しずつ批准率が高くなってきています。去年ですと、確か、全国でも96%ぐらいの批准なのかなと思ってましたので、組合の意識として、「取るぞ」という意識は少しずつ高くなってきているのかなと思います。妥結結果によっては、先程JAMさんからもありましたけれども、NTT労組としては、昨年4,000円という要求でしたけれども、半分以上の1,600円での妥結というような形で、「あまりにも目標値が大きすぎるんじゃないの」という話が出てくるんですけども、「少しずつでも取って来てますね」って、意識は高くなって来ているのかなと思います。ただ、年齢ごとによってはやっぱり若者を中心として今回も引き続き上げようというところもありますし、有期の60歳超え契約社員についてもだいぶ厚くしようと昨年一昨年あたりからでてるんで、中堅層には、そんなには上がった感もなく、上がったも税金で全部持って行かれるというのですが、いずれにしても少しずつでも高まって来るといような状況です。

#### 高木郁朗

今の話の中で、所得、賃金も自主的に上がらない、所得も上がらないという事があるんですけども、特に可処分所得が上がらないというか、むしろ小さくなる傾向があるんですけども、これはやっぱり、何て言うか、税負担率なんか非常に上がっているってことですかね。

#### 立松 潔

社会保険料の負担も上がっているはずですよ。その辺はちゃんとデータで確認する必要がありますが。

#### 高木郁朗

可処分所得が下がっているのが、とても僕気になる部分なんですけども…

今の古川さんのお話なんですけど、情報労連として企業がいくつかあるというのもそうで、ちょっと性格の違うところもありますよね。通建部会みたいに、非常に面白いところがあるんですが、その中身ちょっと、例えば通建部会でこういう特徴があるとかですね…

#### 古川和彦

そこまで私は確認はしていなかったんですが、ただ、賃金については少しずつ上がっていますのでそこはいいのかなと思います。先程、運輸さんからもありましたけれども、休みがそんなに無いんですよ。工事自体については、土日をなるべく少なくしようという取り組みはやっているんですが、なかなかお客さんの都合でそこが入りきれなくてという事で、情報労連としては、定休日や工事をやらない日を設定しようということで、年2回程なんですけれども、取り組んでいます。いずれは、情報労連で掲げた日程とは別にちょっと入る所もあるんですが、少しずつは休みということで、取り組んでいますね。

#### 高木郁朗

それぞれの産別が、いろんな違う条件の、さっき自動車の所でも作る所と売る所って言うような形

で、違う所があるんで、そこから配慮して貰うと、地域の特徴も段々出てくるんじゃないかと思えますので、交渉なんかも、それぞれの中で見て頂けると、非常に…。じゃあ、その次は、UAゼンセンの角谷さんお願いします。

#### 角谷俊一

私も、流通の出身ですけれども、お互い競争の激化で、出店、出店という自転車操業状態の中で、もぐら叩きというか、こんなことを繰り返しています。流通産業には「土農工商」制度が未だに残っていることを認識しており、その身分は未だに打破できていない、地位が低いのだと。では、その地位をどうやって上げていけるのか、上げて行こうという運動が、流通部門は訴えています。我々労働者は地位が低く、駒みたいにあちこち転勤もありますし、なかなか報われないなというような事です。有給休暇を取れるというのは、製造業やメーカーでは取れると思うのですが、流通業では、慢性的に人材が足りない、有給、育休、介護などは相当に気を遣います、大手では前向きに制度は作っていませんけれど、実態はそうっていないということもあります。そういう点で、労働者としての地位はまだまだ低いということです。結局一般世間ではできる事がそういかない事が多すぎるといいます。

逆に、地元で先ほど言った製造業では、20代、30代の採用を進めていて、定期採用も数年前から復活しています。あと30代も、一時定期採用を止めてそのシワ寄せで、30代の人材が足りない状況でした。ところが、中途採用の、30代の雇用の割合が増えて、そして入社してくれて、将来幹部候補生になる、そういう点で、今後の企業経営にも希望が出始めています。経営側もしっかりしたビジョンを持って、将来うちの企業は他社に負けないものを勝負できる、技術も含めて。だから、君達には、こういう風な働き方ができるんだ、将来この会社において良かったというように、このような認識で、経営側も話しをしてくれます。徐々に、労働条件はここ数年上がって来ているので、評判も上がっています。1月上旬に2つの企業の労使新年会に出席しました。大変良い雰囲気でした。組合員も労働条件が上がっている実感を持ち始めていて、モチベーションに繋がっていると感じました。今年の交渉に対する期待も高いと思います。ただ、裏を返すと、製造業では不満がありまして、優越的地位、取引関係、下請けだということで利益が出しにくい、この値段で作れだとか、取引関係の立場を利用して非常に不愉快な思いを常に抱いて取引をしています。我々としては公正取引のあり方を産別としても訴えています。当然、改善、是正するべきだと思います。UAゼンセンの加盟組合の中でもそのような取引関係があって問題提起をしています。

#### 高木郁朗

はい、ありがとうございました。さっきの話で、ボーナスが僅かでも増えたというような事を、労働組合のおかげだって事になってるんですね。

#### 角谷俊一

そこがまだ、うまく言えてないかなっていう所ですね、世の中ではほとんどの企業には組合が無いのだと。組合がある企業は、そういうものを要求して、勝ち取ってるって事を皆は認識しなきゃダメだと。執行部はそれを皆に伝えるという役割があるのだという話をよくして共有している状況であります。

## 高木郁朗

なるほど。ありがとうございました。じゃあ電機連合の井上さん。

## 井上雄吾

賃金改善については、リーマンショック以降しばらく賃金改善要求が出来ない環境が続きましたが、ここ直近は3年連続で要求をしながら、満額回答とまでいきませんでしたけれども、3年連続で改善が図れたという事からすれば、組合員の皆さんの目線からしても、賃金改善が出来るような環境になったんだという感覚は電機産別全体で持っています。

## 高木郁朗

今の話は、取れる条件が出て来たなという感じを組合員が持っているという事ですね。

## 井上雄吾

そうですね。業績の方も大手だけではなく、地方の所もだいぶ改善して来ていますので、ほぼ赤字から脱却している環境ですから、交渉で改善できるというような意識は持っていると思います。一方で、分野別に事業環境を見た場合、電気機械、電子部品デバイス部品分野はだいぶ良くなってきましたが、情報通信分野が、ここ5年ぐらいで、国内の売上規模が約3分の1まで落ちており、通信装置、無線装置、無線の電子機器関係、電算機関係、が苦戦を強いられています。産業全体としてはだいぶ良くなってきていますが、分野別の好不調の差は大きい実態にあります。

また、リーマンショック以降、大手中心に大幅な構造改革を長年やってきましたものですから、構造改革で痛みを伴いながらも業績を回復していくのか、一方では、雇用を何とか維持していくのかという選択肢が両方あって、企業の存続と業績回復のために痛みを伴う構造改革をやった企業は大きく業績が改善しました。一方、雇用を維持しながら耐え忍んできた企業は、赤字からは脱却したものの、まだまだ回復の途上にある企業がたくさんあります。そういった意味で、電機産別としての方針に対し、改善できる環境にはなってきました。特に、一時金については業績反映要素が特に強く、組合要求以上の会社回答、といった事例も出ています。

## 高木郁朗

組合の方が悲観的になってる。(笑)

## 井上雄吾

悲観的ではないんです。そういった現象が起きているという事です。一時金は業績反映ですから、そういった意味では、良い悪いという話はないでしょうけど。また、特徴的な所では、賃金改善について、過去から大手と中小の格差がどうしても埋まらなかった、埋める手段が無かった、と言う事から、電機連合として、「ベンチマーク指標」という仕組みを作って、自分の立ち位置を把握して、中長期にかけてステップをあげて行く、目指していく、というものです。

到達指標の手前に4段階のベンチマークの水準が出ていて、それを目指していく、という事になります。まだ昨年スタートしたばかりなので、その勉強会も含めて、電機連合全体で活用の勉強会を進めているところです。

**高木郁朗**

なるほど。今のベンチマーク方式は先ほどお話しあった、U Aゼンセンのに似てると見ていいですかね。

**井上雄吾**

多分似てると思います。

**高木郁朗**

額は何か複雑でよくわからなくなった所もありますけれども、4段階ぐらいに分けて、到達しているかと、こういうような話なんではないかな。次々上げるっていうのも。一番最初の時に井上さんからお話があった、山形の場合には、2つあると。大手系列のところと、もう1つは、サプライヤー的なところと、両方あるっていう話があったんですけども、大手系列と言っても、子会社化しているわけですよね。

**井上雄吾**

そうですね。

**高木郁朗**

基本的には。この子会社の団体交渉はどこで行われるんですか。つまり子会社ごとに行なわれるのか…

**井上雄吾**

いろいろですね。

**高木郁朗**

地場でやってる所もあれば、本体1本でやってるところもある訳ですね。企業によって違うんですね。

**井上雄吾**

企業によって違いますね。例えば天童のパナソニックさんは、本部1本でやっていると同ってますし、NEC系列のところは、本体の方針に沿って、それぞれ地方の、各分身の所でもやると聞いてます。

**高木郁朗**

どっちがいいっていうか、組合の観点から言うと。

**井上雄吾**

そうですね。組合員から見れば、直接地場で交渉やった方が良いような気はするんですけども、私個人としては、どうせ本部の交渉で決まるんだらう、と言う感覚にどうしてもなりやすいので、上部方針をもとにでも、しっかりと交渉した方が良いと思ってます。

## 高木郁朗

なるほど、ありがとうございました。ちょっと交渉の方式がいろいろ、自動車もそうですけど。あって、どういう風にしたらいいか何ていうのも議論も行われているのもありますけれども、佐藤さん、いかがでしょう。今の2つの点で。交渉で、相手方がどういう事になっているのか、柔らかくなっているか、硬くなっているのかと言う事ですね、組合員の意識はどうか、2つの点で情勢を見ていただくとすれば。

## 佐藤篤志

基本的な交渉のベースは、それぞれの企業の労使交渉で決まる問題でありますので、昨今の官製春闘を生むということじゃなくて、やはりそれぞれの企業の生産性、あるいは労使の協力・努力次第によって、賃金が基本的に公平な配分によって決まるのが一番だと私は思います。ですから、それぞれの企業体の労使がきちっと企業の現状を把握・認識しながら、問題・課題点を1つ1つクリアし、当然成果が出た部分については、公平に企業と従業員とで、成果を分配するという形が、一番望ましいと思っています。ただ、自動車の場合も、やはり企業内で交渉するところと、親会社があるところについては、先ほど電機連合さんが言っていた様に、親会社で一括交渉というところもございまして、そうじゃない所もある。ただ、その場合でも、当然企業毎に賃金差がありますので、同一グループ・企業の考え方によって格差が縮まるのか、あるいは広がるのかはそれぞれの交渉・努力しだいと考えます。

## 高木郁朗

あるいは、地域格差をどの程度見つけるかなんてことですね。それを産別本部で処理するのか、地域協みたいなものでもやるのかとか、いろんな考え方があるんですね。

## 佐藤篤志

そうですね。やはり現実的には、先ほど要求の考え方でも話した様に、逆行している所もあります。自動車産業は裾野の広い産業です。メーカーから部品・販売・輸送・一般まで、現実的にメーカー100とした場合、次に部品、販売、輸送・一般と賃金の差が統計的にも出てきている現状は否めません。ですから私達が取り組んでいるのは、自動車も、メーカーだけで作る物ではありません。ねじ1本無くても走らない。そういう意味では、部品を含め適正な配分を主張しています。当然、総連内、労連内でも話はしていますが、現実的には先ほど言った様に、収益力の違いから格差が広がっている現実もあり。今後いかに縮めていくかに力点を置いて取り組んでいます。現実的には企業の収益によって違っています。問題はやっぱり自動車の場合、自動車が、どれだけ売れて量産効果が出るかによって、全然違います。メーカーによって販売が好調であれば、部品も販売も系列含めてそれに関わる場所は全部良くなるわけですから、そういう意味で問題なのは、やっぱり自動車は取得してから保有する維持費があまりにも税負担が高い。これは決して自動車産業に関わる人だけの問題では無く、我々がいつも言っているのは、自動車を保有する一般ユーザー・国民が税金を払わされると言う状況です。国民の負担をいかに少なくして行くがポイントであり、自動車取得税1つにとっても、消費税とのダブル徴収だとか、その後の車検時の税金・ガソリン税等すべて税金なんです。そういう不公平を取り除く事が、国民全体・国内の活性化に繋がって行くんじゃないかと思います。今も各政党にも要請をさせて頂いています。

## 高木郁朗

それは制度政策闘争のね…

## 佐藤篤志

そこは政策制度で、一丁目・一番です。どこもそうでしょうけど、売ればその分、企業も潤うし、当然、利益が出れば、賃金も上がり、その成果で購買意欲も湧き景気も良くなる。

## 高木郁朗

柏木さん、全体を通していかがですか、議論をしていただいて。

## 柏木 実

そうですね。3年前ですか、初めて安倍総理が賃上げを経済界に要請したのは。その年は全体で2%を超え結構賃上げ率がアップしたんですが、昨年、3年目を迎えて同じようなことを総理大臣は言ったけれど、全体でも山形でも下がってます。それで4年目、今回も総理大臣が賃上げ要請しましたが、もう慣れっこになってしまったのか、どういう風に対応しようか躊躇されているところが多いのではないのでしょうか。ただ、懇談会をしても、みなさん口々に「いやぁ厳しい厳しい」と言われていた以前と比べて、最近、賃上げ要請に対し経営者は、「理解しているけれどもなかなか…」などというお話もあったように、「賃上げ」という言葉に対する経営者の反応というか情勢は変わって来てるなと思っています。先ほどお話しあった通り、組合員は、春闘に対し、実感できる結果を求めていると思います。昨年、組織拡大実績として、自動車総連さんとUAゼンセンさん、2つの組織合わせて1,000人を超える組織化ができました。そういったところでは、初めて労働組合を作って、産別に加盟して、初めての春闘を闘った後に、「実感できる春闘だった」「いやぁ組合作って良かった」「上部団体に入って良かった」という思いが得られる、実感が得られるような春闘にしないと、いけないのかなという感じを持っていますので、よろしくお願ひしたいなと思います。

## 高木郁朗

館内さん地域最賃の話はどうするか…

## 館内 悟

山形県の地域最賃は昨年21円上がりましたが、今年も20円台に行くかどうか、やはり今回の春闘も影響すると思います。過年度物価上昇分がマイナスですから、それだけを見れば厳しい状況であり、今春闘に関しても同じだと思うので、今春闘が「分水嶺」ということを意識して取り組み、去年より妥結額が下回らないよう、地域最賃も含めて公務員賃金の方にも跳ね返ってくるので、正のスパイラルにつなげていかなければならないと思っています。

## 高木郁朗

いかがですか、皆さんの方から、何かこう言う事は是非、この際言っておきたいと言う事があれば、言って頂く事にして。

## 館内 悟

連合が2年連続で取り組んでいることについてですが、1つ目は「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」を実現です。メーカーとサプライヤーとの間で、サプライヤーさんが儲かって賃金を上がれば、買い叩かれるということが起きる可能性がないかという心配があり、これは組合がしっかりと取り組んでいかなければなりません。もう1つは、「大手追従、大手準拠」からの脱却です。親会社が決まらないと子会社の方が決まらないということ、これはどうしても子会社の業績が良かったとしても、親会社に追従するのが今でもまだ変わってないところですので、電機連合の井上さんが言われたベンチマークというところですね、いろいろ取り組まれているので、業績があがればしっかりと適正分配されるような、構造転換をはかっていただきたいと思います。

## 高木郁朗

そのサプライヤーっていうのは、例えば、自動車で言えば、トヨタとか日産の系列のサプライヤーができれば数社で、組合がない場合なんかも難しいかもしれないですが、組合から言えば数社の経営者が、横に連絡を取り合って一斉にトヨタ日産に言うってことであれば、今のように買い叩きってのは難しくなるんじゃないんですかね。そういう方法も是非、労働組合も少しは考えるとよろしいんですけど。

## 館内 悟

なかなか難しい問題だと思いますが、2年連続で取り組んでいる重点事項ですので取り組みをお願いしたい。

## 佐藤篤志

その辺は、総連・労連内でも、当然自動車の産別加盟だけではなくても、やはりきちんとした公正な取引関係、分配は論議しています。メーカーに対しても、なかなか他からは言えないかもしれないけど、産別内では、そういう働き掛けはしています。今後も、付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」の取り組みを、部品・販売・輸送・一般含めて進めて行きます。

## 高木郁朗

なるほどですね。これも自動車だけではなくて、他もそうなんですけれども、是非そのところは、底上げ、月例賃金を引き上げるだけでなく、実際低い所が上げて行くという事を是非考えておかないといけないと思いますね。

## 角谷俊一

特に大手で、利益を上げていると言うのはニュースで出るじゃないですか。自分の所と取引している所、でも、下請けは買い叩かれている、その分、大手門は利益を出してるみたいな、何か歪んじやっているところに不満が出ています。注文出してやってんだからいだろうみたいな、そんな優越的な立場を利用して利益を上げている、それがずーっと蔓延っているので、そこを何とか打破したいなと言うのもあります。

### 高木郁朗

角谷さん、さっき、お店を潰すというか、閉鎖する、こういう場合に、例えば300人なりその末端にいる人に、地域の所の欲しい企業にあっせんする、…これは組合機能としてやろうと…

### 角谷俊一

そうです、産別機能として。例えば去年もあったんですけど、ある大手の店が3店舗、山形で閉鎖が決まりました。正社員は全国転勤がありますので配置転換で対処します。パートさんは地元採用なので、どこか同じような業種で働けるところの要望があります。だったら、履歴書を下さいと、再就職希望者の皆さん、それらを集めて、すぐに、地元の加盟組合なら、その地域にこういうの店ありますよと。で、こういう人が仕事を求めているけどどうですかと、組合の委員長から人事部長を通じて、この店ならこれだけ人が欲しいとか、2週間もしないうちに回答が来ます。今年も岩手県支部から、山形の組合へジョイントしました。地域全体で産別機能をフルに活用できる、それをジョイントするような形を今行っています。そうすることで生活不安にないようにする。そうすると、再就職を受けた企業も、募集を掛けても集まらなかった人材が、それも経験者が採れる、大変大事な産別機能だと思っています。

### 高木郁朗

ヤマザワの場合ですと、UAゼンセン傘下で賃金体系もしっかりしてるから、労働条件も保障されているっていう事も1つ、非常に…。

### 角谷俊一

ええ。ただ短時間の方は組合員化されてないのが唯一ヤマザワだけなんですね。他の流通系は、短時間の人も組合員化しているケースが多くなりました。組織化の話は前からしておりますが、産別に入っているメリットの一つにはそういう点にもあるんだと言う事です。

### 高木郁朗

ありがとうございました。いろいろ非常に興味深いお話があったかと思えますけれど、最後に一言ずつ、何か各産別から、言って頂けると良いと思えますが。

### 角谷俊一

もう1点だけ。無期労働契約の正社員転換制度ですが、方針が、2017年中に制度の整備をなさいという方針で、対象者に説明を行えと、希望するものが一定の条件を満たせば正社員に転換できる制度の導入に取り組むとしています。あと不合理な格差の点検、改善と言う事と、離休職制度、福利厚生等の改善が10項目ぐらいを羅列しています。各企業がどこまで踏み込めるか、あとは、今から労働契約を法制化に間に合うように提出して行こうという方向性を示しています。

### 高木郁朗

分かりました。他に追加して言って頂く事はございませんでしょうか。遠藤さん何かありませんか。

### 遠藤吉久

先ほど、柏木さんがおっしゃったんですけれども、要求と言いますかね、そういうのは確かに皆さんのお話を伺っても実感としてあるのかなあと思っています。政府がやっているそういう大きな改革にどうつなげていくかということが、そういう意味でも、今年はやはり分水嶺なのかなと言うふうにお話を伺っていてそう感じました。



遠藤 吉久さん  
(山形県経済社会研究所)

### 高木郁朗

館内さんの言葉を使って、分水嶺ってのは是非意識してもらって、こういう事でしょうかね、ええ。では、どうも、僕の方からは、本当にありがとうございましたとお礼を申し上げて、一応議論を終了したいと思います。大変どうもありがとうございました。

### 高木郁朗

ありがとうございました。

### 柏木 実

長時間にわたって懇談していただきまして、ありがとうございました。2017春闘も、いよいよスタートでございます。本日の懇談の中では、いかにこの格差解消をはかっていくのかということも含めて、各産別の代表の方からお話を頂いたかなと思っております。実感のできる春闘にするため、産別のみなさまの各単組へのご指導とご支援を宜しくお願いしながら、本日の座談会を終了させていただきます。どうも、お疲れ様でした。



本日都合により出席できなかった交通労連山形県連の2017春闘の取り組みについてご紹介します。

#### 1. 交通運輸産業の情勢

交通運輸産業を取り巻く情勢は、規制緩和による企業間競争の激化、安全・環境問題への対応、さらに今後、上昇してくるであろう燃料の価格や、自動車関係諸税をめぐる諸対策等と課題は山積している。物流輸送の消費関連貨物は、個人消費がいくぶん持ち直したが、前年度における大幅増の反動もあって減少。生産関連貨物については、鉱工業生産の持ち直しや設備投資の増加を受けて微増。建設関連貨物については、住宅投資や公共投資がプラスであったが、大型の公共土木工事の執行が少ないため減少。人的輸送では、貸切バスが3,000万人減少したが、日車単価は約70,000円増加。乗合バスは（高速バス除く）は200万人増加した。

雇用状況は、トラック・バス・タクシーとも要員不足が続いている。募集は実施しているが、応募者が少なく要員不足解消にならない状況にある。

#### 2. 賃金・臨給 各業種別部会目標基準

- (1) トラック部会は、一人当たり平均11,000円（定期昇給及び賃金カーブ維持分3,640円＋賃金改善分7,360円）、臨給一人平均100万円中心
- (2) 軌道・バス部会は、定期昇給相当分3,700円＋過年度物価上昇など4,300円（最低基準3,700円）、臨給は5ヶ月以上、最低3ヶ月以上
- (3) ハイヤー・タクシー部会は、定昇相当分として年収の1.0%＋実質生活向上・物価上昇分として年収の3.0%、臨給は前年実績＋年収の2.0%
- (4) 自校・一般部会は、賃金カーブ維持分4,500円＋生活向上・格差是正分4,500円、臨給は6ヶ月・最低4ヶ月以上

交通労連山形県支部事務局長 中川賢一