

# 1. 2016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、2016春季生活闘争を前に、2016年1月8日に民間構成組織の代表者7人から、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意見交換を行いました。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事務局長	浦瀧 靖裕
電機連合山形地域協議会事務局長	井上 正則
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	丹野 忍
JAM南東北山形県連絡会事務局長	佐藤 修一
交通労連山形県支部事務局次長	中川 賢一
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	梅津 庸成
連合山形会長	岡田 新一
連合山形副事務局長	館内 悟
連合山形組織広報部長	柏木 実

## 岡田連合山形会長

春闘もいよいよスタートし、安倍首相が経済界に賃上げを要請していますが、官製春闘の中では大都市と地方の格差、大手企業と中小企業の格差の問題が開く一方です。今年は、従来に増して中小企業全体の賃上げ、底上げに力を入れていきたいと思っています。去年の春闘の状況を見ると、要求書提出組合が半分位という状況なので、より多くの組合が要求書を提出して回答妥結を図っていくために、私もともに汗をかきながら頑張りたいと思います。

また、併せまして、今年行われます参議院選挙に舟山やすえさんが決意され、連合山形も推薦をしました。何としても必勝に向けてみなさんのご協力をお願いしたいと思います。今日はよろしく願いいたします。



岡田 新一さん  
(連合山形会長)

## 高木郁朗【コーディネーター】

本年も本部の旗開きに私も参りましたが、連合会長、経団連会長、日銀総裁、そろって賃上げについて言及がありました。

政労使及び金融のトップがともに賃上げをしないと日本経済は良くならないという発言でしたが、経団連会長は、儲かった会社が年収レベルで上げれば良いという発言、連合会長は月収を上げていかなければならないという主張でした。賃上げへの足並が一応はそろったという感じではありましたが、後ほど、立松所長から話があるかと思いますが、新年早々の経済状況を見てみると、アベノミクスが地方まで進展しているという状況ではなさそうです。



高木 郁朗さん  
(山形県経済社会研究所)

岡田会長から挨拶がありましたように、一定の賃上げが昨年もありましたが、実質上賃上げだったかどうかは疑問があるところであり、また、格差が広がっていることは間違いなく、各産別の話を通じて山形の状況がどうかということが明らかになっていけば良いと思っております。

ではまず、連合山形の館内さんから、連合山形の方針についてお話いただけますでしょうか。

## 館内 悟

まずは、2015春季生活闘争を振り返りますと、2014春闘に引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環確立」に向け、継続して賃金の引き上げを求めてきました。結果、2年連続かつ前年を上回る回答を引き出し、賃上げの流れを今後継続させることができたと考えられますが、連合全体としてみたときには十分な水準には至っておりません。

連合山形の賃上げ妥結状況は、平均賃金方式で妥結額は4,312円、率で1.63%となり昨年を238円上回るなど、月例賃金要求に対して多くの組合が有額での回答を引き出したことは大きな成果であると思えます。しかし、過年度物価上昇分も上回ることができず、また、大企業や一部の企業を優遇するような、極端な政府の経済政策によるトリクルダウンの効果はなく、中央と地方、大企業と中小企業の格差是正はかないませんでした。

このようなことを踏まえ、2016春闘に関しては、2015春闘同様に月例賃金の改善にこだわり、底上げ、底支えを、格差是正の実現に向け取り組んでいくこととしております。特に今春闘は、中小企業や非正規で働く仲間の処遇改善に力点を置き、これまでの大手追従・大手準拠、「大手の回答が出てから要求する」「同業他社の回答を見てから判断する」、さらに「大手の要求水準を超えられない」といったことが慣行となっていることから、企業の公正取引も併せ、この構造をなんとか転換していきたいとしております。

この方針を具体化するため、連合山形は、月例賃金の引き上げを賃金カーブ維持分として4,300円、賃金改善分を6,000円以上として10,300円を要求することを考えております。新しい取り組みとして、県民へのPRキャンペーンと併せ、経営者団体や大学などと連携しながら、春闘の社会的な役割や地域活性化をテーマとしたフォーラムを行い、波及力を高める取り組みを行っていくこととしております。

また、春闘と両輪である政策制度実現への取り組みも、臨時国会も会期中であることから、労働者保護ルールの改悪阻止とも併せ、連合本部と連携し取り組んでいく事としております。

今春闘は、労働組合・連合の力量が問われる年であることに違いはありませんので、連合山形として、全力で取り組んでまいります。



館内 悟さん  
(連合山形)

## 高木郁朗

ありがとうございます。では、経済状況全般について立松所長からお話をお願いします。

## 立松 潔

それでは私の方から最近の経済情勢の特徴につきまして、簡単にご報告したいと思います。先月8日発表のGDP第2次速報によりますと、2015年7-9月期の実質成長率は僅かではありますが、プラスになっております。しかし、まだ消費増税前の2013年度の水準にとどまっていますので、あまり

回復と言えるような状況ではありません。

特に深刻なのはGDP全体の6割近くを占めております個人消費の停滞であります。これは消費増税後に落ち込んだままほとんど回復が進んでいないという深刻な状況です。この原因はご存じのように実質賃金の低迷によるものでありまして、特に2014年度は消費増税による物価押し上げのせいで、実質賃金が3%のマイナスになっております。昨年の後半頃から僅かではあります実質賃金対前年比上昇率がプラスに転じてはいますが、ほとんどゼロに近いプラスですので、依然として消費増税前の水準をかなり下回ったままになっているわけでありまして。



立松 潔さん  
(山形県経済社会研究所)

このような賃金と消費の低迷は、アベノミクスの恩恵が国民全体に及んでいないことを示している。2年連続賃上げの恩恵を受けたのは一部の大企業の労働者にとどまり、中小企業には及んでいないということです。有効求人倍率は高水準にあるものの、雇用増は非正規雇用が中心ですので、その低賃金が全体の賃金水準を押し下げる結果になっています。

しかし、企業の利益は極めて順調に推移しています。財務省が昨年9月に発表しました2014年度の法人企業統計によれば、その純利益は2014年度41兆円とかつてない増益となっています。リーマンショック前のピークである06年度が28兆円をはるかに上回る最高水準の利益を上げていることがわかります。しかも今年度の純益はさらに14年度を上回り、史上最高益を更新すると言われております。

このように企業は史上最高益を毎年更新しているのに、それがトリクルダウンして社会全体に良い効果を及ぼしているかと言えば、そうはなっていないのが現状です。しかも、依然として企業設備投資の伸びも低い水準にとどまっております。リーマンショック前の2007年度が77兆円でしたが、昨年度は71兆円とそれを下回っております。

このような状況に対し、安倍政権は昨年10、11月に経済界との間で「未来投資に向けた官民対話」を実施し、経団連などに対し、賃金の引き上げと企業設備投資の拡大を要請しています。それに対して経団連会長が、「設備投資は3年間で10兆円増やすことが可能で、また来年は今年を上回る水準の賃上げが期待される」と回答しており、政府は財界の要望に応じて法人税率を20%台に引き下げると約束しています。しかし、シナリオ通りに日本企業が賃金引上げや設備投資を行うかどうか不透明です。

というのは、日本企業は国内よりも海外での事業展開を重視しているからです。円安で日本からの輸出が有利になっているにもかかわらず、輸出数量は横這いで推移していますし、そのための設備投資も不十分なままにとどまっております。また、内閣府のアンケート調査によれば、日本企業は円安にもかかわらず海外現地生産の拡大を続けていますし、また、日本企業による海外企業の合併・買収(M&A)も活発であり、2015年1～9月期に日本企業が行った海外企業に対する合併・買収金額は、この時点ですでに年間過去最高でありました2006年の記録(8兆6089億円)を突破しています。アベノミクスによる業績の改善で豊富な手元資金を持つ日本の大企業は、円安で買収価格が割高になっているにもかかわらず、海外企業の合併・買収には非常に熱心に取り組んでいるわけでありまして。

以上のように日本の企業は、国内より海外での事業展開を収益源として重視するようになっております。このような状況では、財界のトップが安倍政権の顔をたてて賃上げや設備投資に協力する素振りを見せましても、個々の企業がどれだけ本気で政府の期待に応えるかは大いに疑問です。やはり、連合を中心とした労働組合の力で、企業に対してふくれあがった利益を賃金引き上げや設備投資によって国内に還元するように圧力をかけていくことが必要であると思われまします。

以上です。

## 高木郁朗

では次に自動車総連の浦瀧さんからお願いします。

## 浦瀧靖裕

自動車総連としては、連合からの方針を踏まえて春季闘争をしていくこととなりますが、ディーラーによって格差がある状況です。全国的に自動車の売り上げは良い一方で、地方のディーラーと言う点から見ると、売り上げは伸び悩んでいます。

特に山形は、自動車に乗る人間が減ってきている。パイが少なくなってきたところで、売り上げをどうするか、賃上げにどうつなげるかということになるのですが、賃上げにはつながっていないという現実があります。東北地方を見ると、1社か2社が賃上げしたということではない。

グループの中の山形ということになるので、全国的なグループに入っているディーラーは賃上げがなされています。

今年度は、改善分3,000円のアップということで取り組みたいと考えていますが、「法人税が減額になれば考える」という企業もあるので、法人税減税が確定すればそれが実現するというところで、山形県内でも賃上げにつながっていくのではないかと期待しています。

参議院への取り組みについては、自動車会社出身の候補者を上げているので、候補者の当選に向けて頑張るといことになります。一方で、消費税があがるということになってしまったので、売り上げへの影響が計り知れず、自動車総連全体として、消費税増税のような政治課題について、やはり政治の側から声を上げてもらう必要があるという認識の下、しっかり取り組まなければならないと考えています。

組合員の意識についてですが、賃上げに至っていないところがあるので、皆さんは上がれば良いなあというレベル。賃上げを訴えたところで、本当に賃上げになるのか？というあきらめ感もありつつ、上がってほしいという気持ちもある。



浦瀧 靖裕さん  
(自動車総連)

## 高木郁朗

ありがとうございました。では次に電機連合の井上さんからお願いします。

## 井上正則

電機連合として、今次春闘に臨む方針としては、生活不安、雇用不安、将来不安を確実に払拭することで、経済の好循環を確保するというところで取り組んでいくこととしています。七つの基本方針で進んでいく予定ですが、第一が、組合員の生活の維持・向上を図り、生活不安の払拭につなげる観点から、賃金体系維持を図った上で、賃金水準の改善を求めること、第二に、長時間労働の是正をはじめとした働き方改革の取り組みにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すということ、第三に、中小企業、グループ内企業及び取引先サプライヤーも含めたバリューチェーン全体での付加価値の適正配分を目指す取り組みを推進すること、第四に、非正規労働者を含む電機連合に働く全ての労働者の雇用の安定と労働条件の底上げに向けた取り組みを推進するということ、第五に経営対策の充実として電機連合の持続的発展に向けた取り組みを推進するということ、第六に労働条件の底支えお安定した労使関係の構築を目指した組織化の取り組みをするということ、第七に、雇用を基軸とした

経済成長、社会保障の充実など生活安定・向上策を強め、雇用と生活の先行き不安の解消をめざすということ、の七点です。

山形地域としての特徴についてですが、去年は、企業によってばらつきが大きいということでした。一時金は業績の反映なので、2カ月以上ということであったが、1か月しかなかった。3,000円に届かないということも多々あったので、そういう格差を小さくしていくということです。その根底にあるのが、経営力を高めていくということであると思っております。まして、労使交渉を通じて、各組合が、経営者に対して、提言をしていくことが大事だと思っております、より強い良い会社を構築していかなければならないと思っております。キーワードは三方良しの精神で、買い手よし（顧客よし）売り手よし（会社経営）、世間よし（社会貢献・雇用確保）の三方よし。結果は利益が向上することですが、欧米型の経営のような企業が伸びれば良いということだけでなく、社会の公器としての会社という観点で考えてもらい、より強い良い会社経営を求めてもらうことにより、会社業績を改善し、従業員の処遇改善につながるという好循環を創るというそうした取り組みが行われる初めの年にしたいと思っております。



井上 正則さん  
(電機連合)

闘争強化の特徴としては、去年も電機連合としては、なんとしても守るべき領域と主体的に取り組む領域でやっていくこととしています。なんとしても守るべき領域としては、賃金体系維持やベースアップ、一時金、最低賃金、労働協約などを、闘争により取り組みを行うこと、そして、主体的に取り組むべき領域としては、賃金の目標基準達成や退職金、福利厚生などの処遇改善となっており、今年の取り組みや闘争を通じた取り組みを行うこととなっています。

賃金要求は、引き上げ額3,000円以上、産業別最低賃金（18歳見合い）で160,500円に改善（現行水準比2,000改善）などであり、一時金については、平均で年間5か月を中心とし、産業ミニマム基準は年間4か月とすること、労働協約については、仕事と介護や子育てなどの両立支援を含むワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み、派遣労働者や障がい者などを含む全ての労働者がいきいきと働ける環境を創るための取り組み、労災などのセーフティネットの充実、そして法改正への対応と、4点について、取り組みを行う事としています。

情勢についてですが、電機連合全体からすると、電気機械分野とデバイスはプラスだが、情報通信関連はマイナスとなっています。ここから見ても、県内の構成組織も情勢はただら模様であり、だからといって仕事がないわけではなく、一時のような最悪の状況は脱しています。

組合員は押しなべてどの組合でも忙しい。それが賃金に直結していない。可処分所得も増えていない。雇用不安も大きい中ですが、春闘に対する期待は高い。しかし、雇用を失っても賃金を上げてもらいたいということではないので、雇用を確保し続けるためにも、経営体質をきちんとしてもらいたいということではないかと思っております。

## 高木郁朗

企業内賃金の要求には、非正規の方への対応も入っていると考えてよろしいのですか？

## 井上正則

考え方は非正規も入っていますが、実態は異なるのが現実です。

## 高木郁朗

ありがとうございました。次に、UAゼンセンの角谷さんからお願いします。

## 角谷俊一

全国の方針については、連合方針が基本となっていますが、賃金体系維持分プラス2%引き上げが基本となっています。消費者物価が1%とはいえ、上昇を続ける見込みであり、経済成長が実質1%前後のプラスとなる見通しであること、中小労組など、賃金水準が相対的に低位にある組合では、少しずつでも格差是正を進める必要があるということから設定したものです。正社員は2%基準の賃上げに格差是正を含まれることから、業種が他用なので、製造、流通、総合サービス部門で要求基準を作って設定していくという考え方になっています。



角谷 俊一さん  
(UAゼンセン)

基本は実質賃金の上昇をはかろうということですが、それ以外として、「期末一時金」「労働時間の短縮・改善」「退職給付」「労災付加給付」の方針を労働条件闘争方針の中で策定すること、部門ごとに取り組みを決めることにしていることや、法改正への対応も含め、「男女間格差の是正と女性活躍推進法への対応」「障がい者雇用促進」「改正労働者派遣法への対応」などの7つの改善方針も策定しています。

具体的には、賃金闘争については、正社員組合員の要求としてミニマム水準として、24万円を、到達水準としては、高卒35歳、勤続17年で255,000円、大卒30歳・金属8年で25万円とし、部門ごとに設定していくこと、ミニマム水準未達の組合については、賃金体系維持分に加えて、2%以上の賃金引き上げを基本として、賃金体系維持分を含めた要求総額は9,500円又は4%を基準とすること、到達水準未達の組合は、賃金体系維持分に加え、2%基準の賃金引上げ、到達水準以上の組合については、2%基準の賃金引上げには、格差是正の考え方が含まれていることを踏まえながら対応すること、について決定しております。

初任給ですが、2016年度採用者については、高卒165,000円、大卒206,000円を基準とすること、最低賃金の引き上げについて協定化すること、なお、地域別最低賃金の110%以上を確保し、特定最低賃金が適用される場合は、特定最低賃金に20円を加えた金額以上を必ず確保することとしています。

パートタイム組合員の要求については、現行の最低賃金を2%基準に引き上げ、金額は、最低賃金の110%以上もしくはフルタイム組合員の18歳最低賃金の時間換算額を目標とすること、そして、協定化し、法定最低賃金引き上げの取り組みにつなげるため、特定最低賃金が適用される場合には、最低でも特定最低賃金に20円を加えた金額を必ず確保することとしています。

最後に期末一時金についてですが、フルタイムの要求基準で4.8か月を基準とする、夏期2.4、冬期2.4としています。パートタイムでは、年間2か月基準とし、正社員と職務の内容が同じ場合には、3か月基準とすることとしました。

政策制度面での要求については、各産別と差はありません。

山形地域での力点は、山形は中小企業の業績の格差が大きい。染色はダメだが、生地は活況。鶴岡地域は特にフル操業。若手の採用も非常に良い。逆に流通関係は、あえいでいる。百貨店は競争が激しく、人口減少もあり他の小売業態の影響、ネット販売、地域としてのブランド力が低下している。消費者人口も低下している。そうした状況があります。また、ホームセンター（コマレオ、キングなど）が破たんしている。ジョイがサンデーに吸収されるなど再編が進んでいる。流通でもこうした動

きがあり、人口が減っていくところに競合する企業ばかりが増えていくという厄介な現象が起こっています。爆買の恩恵のある企業は良いが、地方の百貨店とのアンバランスが如実に出ており、消費税等の影響が出てくる企業と出ない企業の差が出てくるだろうと思います。

闘争の時期ですが、目標とされている3月は無理だと思えます。4月か5月にずれ込むでしょう。これは決算時期によります。ストライキを背景に団交を行うようなことはしておらず、解決の在り方については、経営者と会ってしっかりやっていきたいと思いますということになっています。どこまでやっていくか感触を探りながらやっていくという感じですね。

組合員の意識としては、業績アップのところは期待が高いが、経営者としては慎重。世界情勢が不安定、原油がいつ上がるかわからない、設備投資を伸ばしたいというところがあり、矛盾をはらみながら進んでいるのが現実です。要求はきちんとして、生き残りをかけてやっていこうということです。

労使で解決できない問題は、政治、組織内議員をきちんと上げていくように、弱い運動を引き締めてやっていきたいと思えます。

山形の中では、合理化が出る可能性もある。そうならないように引っ張っていくことが大事なのですが、組合員の実質賃金アップが難しいために、共済制度を利用しなさいと言っています。

特定最賃の要求については山形では動きがありません。非正規について、組織拡大(流通中心だが)しているが、第二組合ができてもおかしくない状況であり、大手を中心に取りまとめています。おーばん、うめやさんなども組織化できた。そういう傾向を処遇改善につなげていくきっかけにすべく積極的に取り組んでいく方針でいます。

## 高木郁朗

ありがとうございました。では、情報労連の丹野さん、お願いします。

## 丹野 忍

情報労連の方針、基本的考え方案ですが、「全ての働く仲間の労働条件改善による「2016春季生活闘争」の前進と組織内「石橋みちひろ」の必勝に向け、全組合員のチカラを結集しよう」をスローガンとして、闘うというのが中央の方針となっています。

山形県内では、NTT労組以外に地場産業の組織はないため、NTT労組が中心になり、情報労連、連合の方針に従って進めることになるわけですが、今年は、非正規への対応を中心に取り組んでいきたいと考えています。昨年、一昨年の要求を掲げていたが、非正規についてはゼロ回答でした。正規社員のみが賃上げされているということと、NTT東日本の人口構造を見ると、高齢化しており、正規44%、66歳以上再雇用12%、非正規44%となっています。非正規を全面に出していくのが中央の考えであり、我々も同様の取り組みをしていきます。

具体的には、月例賃金については、非正規2%程度の改善要求をする(人材への投資など)こととしており、非正規、60歳超え契約社員、正社員の月例賃金について平均4千円の同水準を要求。正社員が4千円では2%にはならない部分もあるのですが、正規社員組合員の反応もあるものの、非正規を最大限重視していくこととしています。

企業業績が堅調な企業については昨年要求水準から上積みを図ることとします。NTT東日本に当てはめれば、概ね4.5か月ということになるのですが、上積みという点が去年と異なるところです。



丹野 忍さん  
(情報労連)

業績予想が、過去最高となる予想ですが、しかし、その内情はコストコントロールに基づく利益なので、会社側は抵抗することが予想されます。

特別手当については、非正規についても求め、制度化をさせていき、トータルの労働条件の改善を求めていくのが今回の特徴です。

その他、ワーク・ライフ・バランスの推進や不払い残業、残業縮減、労働法制についてもきちんと対応していく、女性、非正規、障がい者雇用等について交渉強化していくこととしています。

闘争戦術はこれから決定される予定ですが、3月16日を意識し、交渉徹底していき、2月22日から高率批准によるストライキ権確立をバックに交渉していくこととしています。

組合員の意識についてですが、今回は非正規の部分について重視しているため、正社員がどう受け止めるのか気になるところだが、一方で非正規の組合員は期待が高い。非正規については、これまで顧みられなかったところであり、非正規要求の達成が3年連続ゼロとなると、中央本部の責任は重いということになるので、不退職の決意で臨むことになると思います。そういう意味では、非正規の期待感が高い。

## 高木郁朗

NTT労組、関連各社での差はないのでしょうか？

## 丹野 忍

主要8社については、基本賃金のプラットフォームは同じです。格差意識はないのですが、特別手当では差がついています。ドコモは高いがNTT東日本は低いとか、各社の手当ての違いは実はよくわかっていないのです。皆、儲かっているところが高いのはしょうがないなあという意識はあるのですが、主要8社はそれでよいが、東日本グループ内の各社の業績がバラバラなので、どうそこを踏まえて闘っていくのかということがありますね。

## 高木郁朗

では、JAMの佐藤さんからお願いします。

## 佐藤修一

JAMの方針の基本的スタンスは、経済の好循環を受けて引き続き賃金の底上げ・底支えの取り組みをすることとしており、2014年を起点として、一つでも多くの単組が賃金の底上げを実現していくことを目指すこと、特に人材の採用難が予想される中堅・中小企業で人材確保・育成への対応に向けて、格差是正を視野に入れた中期的な賃金政策の検討と確立が求められているとの認識をもって取り組んでいきたいと考えています。

要求の組み立てに当たっては、個別賃金要求方式の考え方を重視して、連合方針を踏まえた要求を行うこととし、賃金制度が未整備の単組では、現行賃金カーブの水準を明確にした上で格差是正を目指す個別賃金要求方式の取り組みを追求していくこととしています。

賃上げの具体的な要求については、賃金構造維持分に加える、格差是正、賃金改善等のための賃金水準引き上げ額について、6,000円を基準とし、ここでは消費者物価上昇率にかかる統一ベアという考



佐藤 修一さん  
(JAM)



え方は採用しないこととしていることが特徴です。

個別賃金要求では、企業内の是正、企業間の格差是正のいずれにおいても、賃金の絶対額水準を優先させて取り組むこととし、個別賃金要求基準としては、18歳実態値の上昇を踏まえ、従来の156,000円を159,000円に引き上げ、これに伴い30歳未満の各年齢ポイントの設定額も引き上げる要求をしたいと思っております。

最低賃金については、全単組で、まず、高卒初任給賃金を目安とする18歳以上企業内最低賃金協定、次いで一人前労働者の賃金カーブに連動する年齢別最低賃金の締結と水準の引き上げを目指します。具体的には、法定最低賃金引上げの動向を踏まえ、800円未満協定額または法定最低賃金との差が50円に満たない協定額については、直ちに引き上げを要求することとしています。

JAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額は、18歳で159,000円、25歳で165,000円、30歳で192,000円、35歳で216,000円とするなどの取り組みを行ってまいります。

一時金の要求については、将来に対する備えなど、一時金の必要性に留意しながら、生活防衛の観点から年間5か月基準又は半期2.5か月基準の要求とし、最低到達基準として年間4か月又は半期2か月とすることとしています。

労働協約についてですが、労働協約取り組み方針に則り、各種労働条件の整備に引き続き取り組みます。

第一に、労働時間に関する取り組みについては、継続的な取り組みが必要であり、労働者の健康確保に関連するインターバル規制を始め、従来からの取り組み課題について引き続き取り組むこと、第二に、65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度について、無年金期間の長期化にも配慮して制度整備をはかること、第三に有期雇用契約における無期転換制度を踏まえ、若年者雇用の確保を含む中途採用者の処遇等の検討に取り組み、また、未組織非正規雇用労働者に対して、労働組合として関わる取り組みを強めることとします。

労働時間に関する取り組みについては、①男女を問わず育児・介護の家族的責任を担いきれること②賃金面でも仕事面でも残業に依存しない体質を強化すること③女性と高齢者が働きやすい職場環境の整備が社会的な要請となっており、これらの労働条件・雇用環境整備は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」にも大きな影響を及ぼすと思われることから、JAMとしては、2000時間を超える所定労働時間の短縮も視野に入れて、「労働時間に関する指針」に沿った総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行います。また、特に、長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、インターバル規制の導入について取り組みます。

65歳までの希望者全員の雇用・所得確保については、有効求人倍率が1を超える人手不足感の高まりを背景に、継続雇用制度を始めとする高齢者雇用のあり方に社会的な注目が高まっており、本人希望とのマッチング、スキルや経験の活かし方、組合員化など、様々な課題があり、継続的な検討が必要であるが、その取り組みは、将来の定年延長を視野に入れながら、早急に行うべきことである。そうした観点から、これを引き続き重点課題として、(1)高年齢者雇用安定法改正法に基づく、65歳までの雇用・所得確保について「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づく取り組みを進めること、(2)無年金に対応する65歳までの希望者全員の雇用確保について、労働協約に明記することとします。また、(3)高年齢者雇用における賃金のあり方については、その将来像も含め、労使で検討する場を設けていきます。さらに、(4)2013年以降の60歳以降無年金期間の発生に際して、この間に継続雇用者の賃金改定を行っていない場合は無年金期間の長期化を勘案して、継続雇用期間の処遇改善に取り組みます。

男女間の賃金格差問題については、「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、全組合員の賃金実態の把握と分析を進める中で、男女間賃金格差を是正していく取り組みを、継続的に進めていきます。

具体的要求の最後として、非正規労働者に関する取り組みについてですが、(1) 直雇用の有期雇用労働者の処遇の改善について、処遇の改善または有期雇用契約に関する「JAMの取り組み指針」に基づく何らかの取り組みを追求すること、(2) 派遣労働者については、法改正前の取り組み方針を維持しながら、引き続き取り組みを進めること、(3) 改正パート労働法への対応について、2015年労働協約取り組み方針に基づき、引き続き取り組みを進めることとします。

JAMからの説明の最後として、政策制度についての要求です。JAMの重点課題は、下請けメインなので、税金転嫁できないということがあり、公正な取引を目指そうということですが、法律改正された場合に、これらを周知できるガイドを配布するなどの活動をするということとしています。

今年度の重点については、企業内最賃、特定最賃の理解活動がまず第一。そもそも最賃ということがあること自体知らないこともあるので、そのことについての広報を行うこと、第二に、若年者雇用促進法の活用に伴う36協定等の点検と条件の見直しを行い、優良企業認定を目指す活動をするということ、第三に女性活躍推進法、推進計画の作成への対応として、これを4月までに作成する義務を課すということです。

山形の要求活動については、2014年、2015年とベア要求しています。JAMは9,000円を要求してきました。19の交渉対象で13単組が5,384円、9単組で1,974円。まずは取れたのではないかと思います。暮れの一時金は、自動車と電機は良いが、一般機械の一時金は伸びなやんだ。今年も6,000円と3,000円低い提示しやすい額を要求する組合があるのではないかと思います。なお、特色として、個別賃金要求については、小さい企業は個人のベアアップがわかってしまうので、あまり明らかにしないでほしいというところもあるといったところがあります。

## 高木郁朗

ありがとうございました。では交通労連の中川さんからお願いします。

## 中川賢一

はい。交通労連は全国規模での活動になりますが、基本方針は、連合方針に沿って行うことになります。交通労連としては、トラック、バス、ハイヤー、一般と4部会ありますが、それぞれの部会で決定していくこととなっています。

特にバスについての特色をお話しますと、地域によっては格差がある現状がある。西日本は業績も良く、賃金も良い。他方、東日本は悪い。3,200円。ベア4,000円、7,200円が案として挙げられています。決定については、各単組に任せることになっているわけですが、山形地区の上部、東北の力をかりて各組合が提出していくことになっています。残念ながら、去年は半分しか妥結していません。今年は、それ以上の妥結ができるようにしていきたいと思っています。

昨年、定期昇給制の改善の見直しが行われたのですが、乗務員不足が深刻で、バスがあっても走れないという状況がある。女性、高卒の採用など、各企業で取り組んでいるが、雇用延長もし、再雇用、再々再雇用して70歳過ぎまで確保しているのが現状です。



中川 賢一さん  
(交通労連)

山形地区での力点は、交通労連としては、山形地区には山形交通労組しかないので、上限確保するには、賃金が大事だということ、時短も図りながら、賃金アップを進めているが、なかなか料金が上がっても先ほど申し上げたように、バスが走れないということが月末に発生しているわけです。良い点は、燃料が比較的低くなっており、その点で3月も差額、収支が良くなってきている場面があるわけですが、全体的な改善には至っていない点があります。しかし、これまで燃料高騰を理由に賃金アップが行えないとされてきたわけですから、この点については、良く考えてもらい、雇用確保を最優先しながら、企業と話し合いを進めながら、最善の改善を目指していきたいと思っております。

闘争体制については、全所属組合が統一して要求提出して、何等かの回答をもらうということで、話を進めているわけですが、半分しか解決していない現状があるので、昨年以上の妥結ができるようにするということがあります。

組合員の反応ですが、乗務員としては期待感が高い。収入の方も伸び悩んでいるので期待に応えられない状況があるのですが、今年も同じような結果になってしまうのではないかと危惧しています。そうした点についても十分配慮して取り組んでいきたいと思っております。

交通労連の特色については以上です。

## 高木郁朗

ありがとうございました。では最後に、運輸労連から青木さん。

## 青木孝典

運輸労連としては、賃上げの要求水準については、所定内労働時間賃金に定期昇給相当分1.5%と賃金改善分3%を加えた4.5%を乗じたものとし、11,000円中心としています。11,000円については、交通労連トラック部会と同じ要求水準で両組織の共同ベース244,776円に4.5%を乗じた額になります。

一時金については、夏季の金額は60万円以上（2.5か月以上）。年間では計120万円ということです。率で5か月分以上を要求します。

単組においては、定期昇給相当の未整備という単組もあるので、単組毎に「新たなモデル賃金」などを参考に賃金制度の確立を図ることとしていることや、男女間の賃金格差是正を図るため、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進めることとすることなどを決めております。

企業最賃等の取り組みも行うこととしており、企業内最低賃金協定の締結は賃金の底支えになるなどのメリットがあり重要な取り組みだと考えています。

その他、運輸労連としては、65歳までの雇用確保について、総労働時間短縮と割増率の引き上げについて、非正規労働者の処遇改善についてなど、7点について統一して取り組みしていくこととしています。その他は単組毎の取り組みです。

山形での取り組みについてですが、基本給と歩合給を足したものが賃金というのが特色となっています。基本給の引き上げについては、現行の基準内比率が50%程ですので、60%に引き上げたい、一時金は軽油価格の高騰で下り続けたので、軽油価格が10年前位の水準に戻ったので、その時の水準まで一時金を戻してもらいたいといった考えをもっています。これまで、燃料高騰により我慢してきた一時金を返してもらいたいという考え方です。



青木 孝典さん  
(運輸労連)

闘争体制の特色は、3月が大手、4月が中小と設定しています。

見通しとしては、人手不足が深刻であるので、この問題から昨年度若手重点配分の引き上げができた組合もあるので、長時間労働についても、行政の努力の効果もあり業界的に長時間労働の是正が行われているのですが、賃金が目減りするという現象も起こります。

組合員の意識としては、長時間労働が減ることは賃金も減るということであることから、賃金を上げてほしいという希望につながっている。そうした思いを踏まえての戦いをしなければならないと思っております、厳しい戦いになると思っております。

政策・制度面の取り組みについては、運輸労連で議員懇談会を組織し、運輸労連政策支援議員懇談会を中心に、政策制度の前進を図っていくこととしており、議員の数が増えないと影響力が出ないので、参議院議員選挙、推薦候補者の必勝で、懇談会に入ってくる方が増えることも目指していきたいと思っております。

### 高木郁朗

皆さんありがとうございました。いくつかの産別から話があったのですが、山形は、賃金体系の見直し、設定をしないといけないという中小企業が特に多い地域だとの認識でありまして、しっかりと活動をしていくことが必要なのではないかと思えます。

最初に、皆さんの話を聞かれて、連合山形としてどうお感じになられたか、連合山形の館内さんから、感想を聞かせてもらえますか。

### 館内 悟

企業内最賃についてですが、皆さん取り組みを進めて頂くというはなしでした。非正規の方が増えているという現状がありますので、しっかり対応していかなければならない分野となっています。非正規の皆さんへの対応を基本として企業内賃金体系を作らなければならないが、取り組みがまだまだの企業が多いわけですので、この分野に真剣に力を入れてやっつけていかないと、底上げが図れないということであると思っております。その点について、今年のを力を入れていく分野として皆さんが認識しておられることについて、確認をさせて頂きました。

### 高木郁朗

佐藤さん、JAMでは企業内最賃は非正規も含めているのでしょうか？

### 佐藤修一

非正規、正規、中途採用者それぞれ定められており、全ての者について要求することとなっております。

### 高木郁朗

実際のところはどうなのでしょう？

### 佐藤修一

非正規については、二つの単組だけしかないのですが、県の最賃よりも高い最賃になっているので、明らかにしたくないという組織もあるのが現実です。750円を超えているところもあると聞いています。

## 岡田新一連合山形会長

印象として、産业内格差についての要求が自動車総連だけなのか？という点が気になりました。産业内格差の是正について、どう図っていくのか、どう支援をしていったら良いのかが問われているのかと思いました。

また、非正規については、情報労連だけではなく、他の産別も非正規が増えているので、非正規への底上げについての取り組みをしっかりと行っていくことが必要と再認識したところです。

## 高木郁朗

電機連合の井上さんから、「三方良し」の話がありましたが、これは、経営側の話のような気がするのですが、どうでしょうか？

## 井上正則

労働組合が経営者に対する意識づけをしていかなければならないという事だと思っています。

東京大学の藤本先生が言うには、企業の社会貢献というは「雇用を守ること」が最大の貢献であり、電機は人的リストラばかりやっており、経営者には雇用を確保することが企業の役割だという意識が少ないのではないかと考えています。経営対策を通じて雇用の維持、確保が企業にとっての最大の社会貢献なのだという意識を持ってもらうことが大事だと思っています。組合も役員が変わっていているので、そうした意識づけについても、地協としてやっていくことが必要だろうと考えています。良い経営とは何なのかということについては、「日本でいちばん大切にしたい会社」という本を書いた坂本光司さんと言う方がいるのですが、組合が本来主張すべきものが沢山出てくる。そういう内容を標準化しつつ、組合の経営へのアプローチをするようにし、強い良い会社を作っていくことが大事だと思っています。

## 高木郁朗

良い会社、強い会社にならなければ、賃金も上がらないということであり、そのカギは何かということ、ちゃんとした人材を作ることであると言うことであろうと私は思います。人づくりを組合としてはやっていくということであろうと思うのです。

## 井上正則

組合内でも教育が充分に行われていない。そうした点の改善も大事なことだと思っています。

## 高木郁朗

交通労連から人材不足というはなしがありましたが、どういう現状があるのでしょうか。

## 中川賢一

人員を得るためには時短、賃上げをしなければならないのだが、それをやれば、結局人が足りなくなるという悪循環になる恐れがあります。貸し切りバスを止めて、循環バスに回さねばならない。そうすれば収益は上がらない。

## 青木孝典

人手不足については、労働時間が長く賃金が低いということから、特に交通運輸産業で起こっていることであると思います。産業の魅力を上げていく必要があり、賃金の上昇、労働条件の改善が必須ではありますが、なかなか進みません。

また、春闘交渉の席上、企業側より経済情勢が先行き不透明とよく言われますが、先行きが透明なときはなかったと思います。それを盾にして、内部留保したいということになるのであろうが、特に燃料費の高騰と言ってこれまで賃金一時金を下げてきた分を、燃料費が低下している今、返していただくということが大事であろうと思っています。先生方にも、先行き不透明と言われた時の切り替え方を教えていただければとても助かりますね。

## 立松 潔

話を聞かせていただき、大きく状況が変わっていると感ずるのは、「人手不足」ということが出てきている点です。政府の再興戦略2015では、地方では人手不足が出てくるので、生産性向上を図ることが大事だというのですが、バスの運転手をどうやって生産性向上により得られるのか？流通、小売りなど、人口が減っているところでの生産性向上は難しい。

まだ人手不足がない分野もあるので、ばらつきが多くなってきているのだと思います。

円安で利益を得ているところ、他方、コストがかかっているところがあるわけですが、それで賃金要求ができなくなっているところもあるのだらうと思います。実質的経済理論では、人手不足であれば、賃金が上がるというのが理論なのですが、パイプが詰まっていて、ミスマッチ解消は時間をかけて取り組まないと問題解消にはならないのではないかと思います。話をお聞きすると、政府としても、職業訓練を地域でも整備し、非正規で正規化を求めている方々に振り分けていくような形をしていかないと解消しないので、そうした点について「政策要求」をしていかないと、成果はでないのかなという印象ですね。

## 高木郁朗

資格を得るのに70~80万円くらいかかるのだそうですが、そういう点について、県に要求していくとか、融資について考えていくとか、共助の仕組みとかそういうことを地域の要求として政策要求していくことができるのではないかと私も思うところがありました。

皆さんから、春闘をはじめとする連合山形への注文はありますか？

## 青木孝典

組織拡大については、春闘方針にはあるのですが、個別にも行ってはいるが、なかなか進まない現状があります。連合山形の力を借りたいところです。

## 中川賢一

やはり組織の人数が減ってきているのでそちらの対策について力添えを頂きたいですね。

## 佐藤修一

連合山形でやったミニマム調査について、山形県全体のものを参考に欲しい。まとめて頂ければありがたいです。

## 丹野 忍

組織内で産別単組の人材育成をやっているが、レベルが下がっているので、レベルに応じた役員の講座を設けてもらえれば、役員の育成につながるのではないかと考えています。

## 角谷俊一

組織化の話がありましたが、労働基準が守られていないところが多い。法律がゆるく、労基への登録も社労士が作った通りにしてしまう。就業規則など守っているところが本当にあるのかという感じであり、就業規則があるのかどうかという企業もあります。ブラック企業の監督はもとより、働く人たちをどう助けるのか、監督側に強く働きかけをしてもらいたい。相談したくてもどうして良いかわからないところが多いですね。

## 高木郁朗

泣き寝入りのハラスメントが多いですね。

## 井上正則

政策提言の強化をお願いしたい。連合本部を通じて現場の声を伝えていかなければならないと思います。例えば原油価格についても振れが大きい。これは社会や産業に大きな影響を与えており、この改善をもっと大きな動きにしていかなければならないのではないのでしょうか。現場に密着した形で提言ができるのが地域連合だと思います。政策提言をしっかりとお願いしたいです。

## 浦瀧靖裕

自動車業界という点では、整備士が不足しています。県内でも東根工業高校が村山産業高校と統合し自動車科がなくなりました。職業訓練学校や私立にしか自動車科がなくなり、整備資格を取るには県外という事も有ります。この事も人材の流出になっているのではと考えています。自動車整備事業は、整備士の資格がないと成り立たない事業であり、会社が成り立たなくなります。自動車科を復活してもらいたいといった、教育の面についても要請をしてもらいたいし、現状に耳を傾けてほしいです。

## 高木郁朗

皆さんありがとうございました。今年の春季闘争において成果ある交渉が行われることを期待したいと思います。

