

I. 2018春季生活闘争に臨む各産業界の状況と課題

連合山形と（一社）山形県経済社会研究所（連合山形総研）は、2018春季生活闘争を前に、2018年1月16日に民間構成組織の代表者5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〉

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会長	丹野忍
JAM南東北山形県連絡会会長	金子浩
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
連合山形副事務局長	館内悟
連合山形副事務局長	柏木実
連合山形組織広報部長	鈴木正弘

高木郁朗【コーディネーター】

本年もよろしくお願ひ致します。1月5日に行われた連合本部の新年会の時に、神津連合会長が、2つのキーワードを言いました。1つは、「すべての労働者」という言葉ですね。賃上げを連合加盟の組合員だけにとどめるのではなくて、すべての労働者に確約して行く、こういう事が連合としての任務だという事を1つのキーワードとして示されました。同じ言葉の裏返しですけれども、もう1つのキーワードとして、「包摂」、包み込むって言う包摂ですね。包摂という言葉が使われました。これはいろんな形で労働者が分断されているのを、できるだけ1つのものとして行きたい、こういう考え方に基づくものだと思いますけれども、安倍首相としては、3%賃上げという。連合としては、2%の定期昇給をプラスベースアップを、まあベースアップっていう言い方はしないんですけど、僕等から言わせればベースアップですけど、ベースアップ2%合わせて4%を中心にして、是非高い賃金を獲得したい、こういう考え方を連合としては示しているわけで、僕は、非常に前進していると思いますね。具体的な方針の中でも、一昨年からですけれども、サプライチェーンという事を非常に重視しています。サプライチェーンの1番上の方にある例えば自動車、今日おいでになりませんが、自動車の組み立てのところ、賃上げが行われるだけではなくて、そこにその部品を供給している企業とか、さらにその下にある企業とか、こういうところまで、全体として付加価値を上手く配分していかないといけない、こういう考え方が出てきています。去年の春闘の中では、ある程



高木 郁朗さん
(山形県経済社会研究所)

度、そういう方向というのが、一定の成果を収めたように思っています。ただ、統計を見てみますと、もう20年前ですね、日本の労働者の可処分所得が1番高かったのは、賃金は、1997年に全く追いついていないという状況ですね。最近は少しずつ上がってますけれども、非常に低い水準に落ち込んでいくという状況はですね、何とか解決していかなくちゃいけない。

もう1つ、キーワード、これはもう、ここ数年連合が掲げているものですが、底上げ底支えという言葉を使っていますが、下の方を上げていかなくちゃいけない。この下の方を上げるキーポイントは、これは地域だという風に思っておりまして、是非今日この皆さんの論議の中では、産別としての考え方もあるでしょうけど、地域として、まとまってどうしていくかという事まで議論していただくと大変ありがたいと思います。こんな感想を持っているという事を申し上げて、ご挨拶に代えさせていただきます。

今日の順序ですけど、館内さんから、春闘方針の基本と連合山形の方針についての話を頂き、それから、経済社会研究所長の立松さんの方から、春季生活闘争をめぐる情勢を、簡単に話をいただく、という事にして頂いて、その後、懇談をして頂くわけなんですけど、1、2、を最初に皆さん一緒にお話を頂くと。それから3と4をそれぞれ議論して頂いて、最後に色々な議論をしていく、こういう形で進めていって、4時には終わりたいという風に思っておりますので、宜しくお願いします。では、そういう順序でやりますので、館内さん宜しくお願いします。

館内 悟

まずは、2017春季生活闘争を振り返りますと、連合山形は4年連続となる月例賃金の引き上げを方針に掲げ取り組み、結果につきましては加重平均で4,109円と2016春季生活闘争よりも387円上回りました。しかし、方針の中で示した賃金カーブ維持分の4,500円を未だ下回る状況にあることや、300人未満の妥結結果が前年を46円下回ったことなど、「底上げ・底支え」「格差是正」に加え「大手追従・大手準拠」からの転換を求めてきたことから言えば課題を残した結果となりました。



館内 悟さん
(連合山形)

2018春季生活闘争の連合山形の方針については、2月14日の執行委員会
で決定される予定ですが、県内経済が緩やかな回復傾向にあることなどから、引き続き5年連続となる月例賃金の引き上げにより、特に中小労組の賃金引き上げによる、大企業と中小企業などの格差是正を求めていきたいと考えております。

具体的な月例賃金引き上げであります。賃金カーブ維持分+賃金改善分を6000円とし、賃金カーブ維持分が算定困難な場合は4,500を維持分として、トータル10,200円を要求目標とすることとしております。

そこで重要となるのが要求書の提出状況であります。2017春闘で連合山形へ報告いただいた件数は、前年の提出率59%を20ポイント上回る79%となりましたが、未だに口頭要求が慣例化されている単組もあることから、要求書提出100%をめざして、未提出単組に対しての支援オルグに取り組んでいきます。

その他の取り組みとして、超少子高齢化・人口減少社会が加速していく中、次代を担う若い人材を県内にとどめるために特に高卒初任給の引き上げに重点を置いた取り組みや、県内労働者の1/3以上を占める非正規労働者の処遇改善として、時給引き上げの取り組み、最低賃金引き上げの取り組みに加え、労働契約法18条である有期雇用労働者の無期転換ルールが今年4月に適用されることから、無

期雇用者の処遇改善や違法な雇止めの防止などに取り組んでいく予定です。

また、働き方改革に関しましては、長時間労働是正に向けた取り組みとして、県内でも労使での未締結が多いと思われる36協定の締結や、労基法改正による年次有給休暇5日の時季指定が義務化されることから、有給休暇の取得促進と、有給休暇の認知度促進に向けて、行政や経済団体への要請、周知広報活動に取り組んでまいります。併せて、雇用形態間の不合理な労働条件の改善、いわゆる同一労働同一賃金についても取り組んでいくこととしております。

最後に、これまで5年にわたり継続し要求してきた月例賃金の引き上げ、この賃上げの流れが大きくなうねりとなり、未組織労働者や非正規労働者などすべての働く者に波及させ、春闘をはじめとする労使交渉の前提となる組織化の拡大など、連合山形は総力を挙げ取り組んでいきますので、各構成組織の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いたします。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。ポイントをよく整理して頂いてよかったですと思いますが、続きまして、立松さんの方から、今のお話を関連して春季生活闘争の情勢について、お話を頂きたいと思っております。

立松 潔

それでは、最近の情勢の特徴についてお話をしたいと思います。昨年12月に内閣府が「日本経済の現状」という文書を出していますが、ここで最近の経済動向が非常に順調であると自画自賛しています。「景気回復も長期にわたっているし、雇用も改善している。所得も増えているし、消費も持ち直している。地方経済も順調に回復して、現在デフレでない状態になっている。消費者物価も徐々に上がりつつあるし、企業収益も増えている」と、このように自画自賛しているわけです。そして先程高木先生からもお話がありましたように、経済が順調だから、賃上げをするようにと、



立松 潔さん
(山形県経済社会研究所)

こういう圧力を経済界にもかけて、いわゆる官製春闘の動きを強めているわけです。要するに、企業も組合も当てにならないので、総理大臣である私がリードして労働条件の改善を進めますという、ある意味でポピュリズム的な手法を使っているということです。国家主義的な手法だと言っても良いかと思っております。

したがって我々としては官製春闘ではなく、賃上げにしても労働条件の改善にしても、労働組合が中心になってやっていくということをはっきりさせる春闘でなければいけないと思っております。と言うのは安倍政権発足以来ずっとそういう官製春闘でやってきたのですが、思ったような改善はもたらされていないわけです。よく指摘されているように、実質賃金はずっと下がっていて、先程も高木先生からご指摘がありましたが、20年前よりも13%ぐらい下がったままです。10年前と比べても8.6%下がっています。これでは3%賃上げでも労働者の状態は、以前と比べると悪い状況のままだという事です。しかも、そういう中で非正規雇用は増え続けています。安倍政権は、雇用は順調に拡大していると言っております。しかし、安倍政権発足以来大体217万人の雇用が増加しているのですが、そのうちの202万人が非正規なんですね。しかも、217万人のうち65歳以上の高齢者が138万人です。

それから、人手不足なのに賃金は上がっていないという問題があります。賃金が上がらないので消費が低迷し、小売業とか対人サービス業では値下げ競争が続いています。潰し合いのような競争が続いていて、人手不足の負担が、現役労働者にのしかかっているという状況があります。御存知のよう

にいわゆるブラック企業の増殖も問題になっておりまして、勤務問題を原因とする自殺ですね、20年前は年間1,000人ちょっと超えるぐらいだったのですが、その後上昇を続け2015年まで2,000人台を9年連続で記録するような状況です。

最近、頻りに報道されております大企業における、検査不正などの不祥事の背景にも人手不足の問題があると言われております。日本の製造業は、以前は品質重視というのが優れた長所と言われていたのですが、最近は品質改善への取り組みが後退していると言われております。

したがって、労働基準法違反や不祥事を防ぐという点でも、労働組合の役割が重要になっておりまして、単に賃上げだけでなく労働組合の存在感を、いろんなところで示していかなくてはならない、そういう状況になっていると思います。春闘では賃上げが柱であるわけですが、その他、働き方改革や格差の是正、特に山形の場合は東京など大都市圏との格差が非常に深刻になっておりますので、そういう点でも、是非、連合傘下の組合の皆さんには、頑張ってくださいと思っています。以上、簡単ではありますが、私からの報告です。

高木郁朗

ありがとうございました。という事で、春季生活闘争をめぐる情勢について、お話を頂きました。後で、論議が最後になったら、もう少し情勢の見方についても少し論議させていただきます。今の段階では、すぐ懇談に入りまして、先程申し上げました最初に、1と2ですね。1が各産別における業界を取り巻く情勢と、春闘方針の特徴という事と、それから2番目に、産別方針に対する山形地域としての取り組み。こういう事をそれぞれお話頂いて、少しお話してみたいという風に思います。順番はその式次第にあります順番でやっていきたいと思いますが、電機連合さんからお話ししたいと思います。

井上雄吾

電機連合の井上です。宜しくお願いします。まず、電機・電子産業取り巻く情勢として、2017年4月－9月期の国内生産高累計については、半導体製造措置や集積回路などが牽引し、前年同期比で6.1%の増加となっております。また、情報サービス産業についても、ソフトウェアの開発やプログラムの作成分野、システム等の管理受託分野も好調で、前年同期比で4.3%の増となっております。また、輸出についても海外向けの半導体製造装置や集積回路が牽引し、輸出額の累計で前年同期比、14.0%増となりました。一方で、情報サービス企業の人手不足感がかなり深刻になってい



井上 雄吾さん
(電機連合)

て、電機分野の人手不足感も大きくなっています。電機大手13社の2017年度の通期業績見通しですが、13社中5社が上方修正をし、前年度実績比で23.2%増となり、リーマンショック前の水準を越える見込みになっています。また、営業利益の伸び率についても、個々の企業で厳しい状況はありつつも、大半の企業が増収増益の見込みとなっており、全体的には上向きの傾向になっています。

次に、春闘方針ですが、電機産別として1月25日～26日に中央委員会を開催し、春闘方針を確認しました。2018闘争は2年に1回の労働協約改定の闘争でもあり、多岐にわたる要求方針が確認されたところですが、特徴としては、3年前の2015年の闘争から、賃金については2つの領域を設定して統一闘争の強化を図ってきました。1つ目の領域は、大手中央闘争組合が産別の相場を形成するために不退転の決意で取り切る領域で、スト回避基準になります。要求項目としては、賃金、一時金、18歳最

低賃金の項目です。もう1つの領域が、各組合の業績や処遇の実態などを踏まえながら、主体的に処遇改善に取り組む領域となります。これらは、それぞれの組合で中央との格差かなりありますので、各組合が達成プログラムを立て、改善に向け交渉を進めて行くという領域です。これらは闘争だけではなく、年間を通して日常の中で労使が共有しながら取り組んでいくものです。項目としては、賃金、退職金、福利厚生関連、処遇制度関連などになります。賃金水準については、電機連合としてのベンチマーク指標があり、それぞれの組織の立ち位置を自ら確認をし、「何年計画でこの水準まで引き上げて行こう」と言うような取り組みです。

次に、電機産別方針に対する山形地域としての取り組みを紹介します。

現在、西奥羽地協という組織で、山形県：22組合、秋田県：8組合で構成し活動を展開しています。春闘については本部の方針を受け、地域の水準なども含めて毎年春闘情報交換会というものを開催しています。テーマを設定し電機連合本部役員の基調講演を受けた上で、地場の要求の水準などについての情報交換と本部からのアドバイスを受けながら各組合の交渉に臨むようにしています。今年度については、1月31日に開催を予定しています。また、各組合で交渉に入ってから、要求内容、回答結果の情報を取りまとめ、情報の展開を行いながらそれぞれの組合の立ち位置の確認と交渉の材料にしています。

さらには、大手組合の闘争推移の情報展開という事で、本部の闘争委員会に出席をしながら、持ち帰って地協の構成組合に情報を展開しています。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。まだ、具体的な要求基準というものは決まって無いですか。

井上雄吾

賃金については、賃金改善額（ベースアップ）として3,000円の要求方針となっています。

高木郁朗

3,000円、分かりました。ありがとうございました。UAゼンセンさんお願いします。

角谷俊一

はい。産別の、業界を取り巻く情勢という事で、場面は当初、みなさんもお話しいただいてるのと同じ部分もあります。こちらは、民間なので、製造系と流通サービス系と、あと総合サービス系という事でありませうけれど、それぞれ業種によって非常に濃淡があります。業績は概ね改善しているとは思いますが、流通の中では百貨店業種が苦戦をしています。

あと、GMSもやや厳しいものが出ています。特にアマゾンとかの通販が出てきて、今までの営業形態が成り立たない、ビジネスモデルとしては、行き詰ったものという前提で、イオングループなり、セブン&アイなりも、巻き返しの戦略を出し始めてますね。要するに通販に乗り出しているとか。ただ、アマゾンのやり方があまりにも大胆な、黒船襲来という状態で、ガタガタにされるおそれがあると。生鮮食品まで手を出して来たので、これはまだ都市部で、試験的に、会員のためにやってますけれども、これが全国的に普及したら大変な事になりますし、今までの百貨店は受け身の商売だったのですが、それが、



角谷 俊一さん
(UAゼンセン)

店に見に来てでも、欲しいものは通販で買ってしまうというような流れがあります。今後も商品を並べていても売れない。そういう点で深刻な状態が今の地方百貨店では起こっています。アパレル系の商品が売れなくなっているのです。十字屋さんは撤退し、大沼さんは、投資ファンドがテコ入れをしてくれるという事だけでもありがたいと思います。いろいろと試みるという動きはあるようです。

県内の製造系は、賃上げをして人材の確保を積極的に行い始めています。デフレ脱却のための動きは感じます。物価上昇もやや上がり始めてるみたいなので、今までの賃金目減り分はそこは取り返さないとダメでしょう。それが消費に回る、特に、エネルギー関係が上がっているのです、その辺を考慮してきちんと要求していかないと更に格差は広がってしまいます。そこが課題としては大事な部分だと思います。県内の製造系は結構傾向が続いています。設備投資をしたり人の採用も定期的に行い、中途採用も採っています。ただ、地域的に慢性的な人手不足のところもあります。そして、流通のマックスバリューでは、定年を昨年末に70歳にしましたので、人の囲い込みを急いでいます。

65歳でパートの組合員は一旦定年退職で辞めた人がいるんですが、もう一度組合員に再加入させる取り組みが行われています。70歳まで雇用延長する流れです。対象者は300人弱ですけども、今までのベテラン戻ってきていただく、ただでさえ募集かけても採用が来ないので、ベテランに残って下さいというような動きになってます。あと、白鷹の花菱縫製というところは、60歳で辞めてベテランが辞めてしまいう、その後募集かけても、白鷹地域全体がもう人手が慢性的に足りない状況です。どうしたらいいでしょうと工場長が困っておられて、マックスバリューさんのように、定年制じゃなくて、ベテランにもう一度戻って来てもらうしかないんじゃないんですかという話をしています。経験者じゃないと即戦力にならないので。外国人に頼っても、技術が身に着いた頃に帰っちゃう。あるいは、どこかに行ってしまうとか、色んな問題が孕んでいるので、だったらもう、国内地域にお住いの方で回すしかないのじゃないかという事です。

具体的な要求ですが、製造系では、ミニマム水準とか、あるいは賃金制度が確立されていないとか、あるいは到達目標、要求の組み立て方は組合の個々の状況に応じて選択して頂く、このやり方で、連合の指針に基づいて、1~2%ぐらいの部分が基本ではあるので、さらに2%を乗せて4%ぐらいまで要求しなさいと。また、到達水準という、額的には、社会水準を上回っているようなところについては2%ぐらいまでは要求して下さいというような事で、その企業の規模とか、業績の問題に合わせて使い分けをして、本部方針は決まっているので、あとは部門ごと、業種ごとで、きめ細かに指導しなさいという事になります。毎回この方式は同じですけど、いずれにしても先程のお話したように、格差がどんどん開くばかりなので、おいて行かれないようにしないとダメでしょうという事です。

その他、期末一時金とかも合わせて年間5カ月要求していこうという動きになってきました。過去年間4カ月だったのが、ようやく5カ月を目標にするという数字が出てきましたので、全体的に年間で確保するという動きですね。

初任給は、現行高卒者任給167,000円の基準、大卒は208,000円基準という前提で要求しなさいという事で行っていきます。

あとは、総合労働条件としてはそれぞれ毎回やっていますので、各企業別に組みみなさいという事です。以上です。

高木郁朗

はい、167,000円高卒ってのは、これは全国的な基準ですか、山形地域の話ですか。

角谷俊一

全国ですね。

高木郁朗

山形も共通っていう事ですか。

角谷俊一

はい。この基準を示して、それに合わせて、それが出来る出来ないは別として、指導するのは地元の私がしますけれども、企業の初任給幾らですかと経営者に働きかけて、一応全体的なこれぐらいの水準でお願いしてますというやりとり、経営者対策をしていかなければなりません。

高木郁朗

なるほど。ミニマム基準じゃなくて、何ていうか、一応の目安みたいなものって考えていいんですか。

角谷俊一

そうですね、初任給についてはこれぐらいにしていけないといけないという事で打ち出して、製造系はこれで出していますので。

高木郁朗

このところは人手不足とも非常に関わる話ですね。ありがとうございました。

角谷俊一

非正規の部分が、時間給がずっと上がっています。毎年。先取りしている単組というか企業もあるので、中央というか、都市部のAランクと開いてしまうので、そこへ指くわえて見てられないでしょうという事で経営者もかなり意識していますし。例えば、結成は3年前のおーばんさんなんかは、賃金制度を作るという動きがこの4月からあります。

高木郁朗

そうですね。

角谷俊一

やっとな踏み込み始めたということで、そういう点で経営者が考えて頂き、制度を確立することでおいて行かれないようにしなければ、時代の流れに間に合わなくなります。

高木郁朗

そうですね。

角谷俊一

実際のところ、スーパー関係はお互いが潰し合いの競争が続いています。

高木郁朗

潰し合いです。

角谷俊一

ちゃんとした制度が確立されて経営の近代化をしなければ、淘汰されてしまいます。

高木郁朗

なるほど。はいありがとうございました。次、情報労連さんお願いします。

丹野 忍

はい。まず、私達が取り巻く環境について申し上げます。会社の業績については、情報労連の基本がNTT労組になりますので、NTTグループの業績状況についてお話いたします。NTTグループ連結決算であります。年度末の通期業績予想を「増収・増益」としています。ただし、何故増収増益になっているのかという事については、本来の音声通話が起因するのではなく、その主な要因がデータ通信関係の伸びや海外のグループ会社が堅調に推移しているからであります。なお、これまでグループを引っ張ってきたドコモ（移動体）など全体的に減収傾向にあると認識しています。したがって、通期予想は当初計画を据え置き、グループ決算は、117,500億円、営業利益については15,900億円を見込んでいます。一方で、私の所属しているNTT東日本については減収増益という状況になります。



丹野 忍さん
(情報労連)

高木郁朗

減収増益ですか？

丹野 忍

グループ企業の中でもそれぞれ違いがありますが、音声伝送収入の減少に歯止めがかからない状況にあります。また、光回線については、現在コラボと言って企業と協業する中での提供が増えていますので、結果的に費用もかからなくなっているという状況があります。その結果、減収ではあるものの増益に繋がったものであります。また、パイはずっと狭まってきていると認識していますので課題があります。加えて従業員数も減っており人件費も減少しますので費用の減少に繋がり結果的に増益にはなっている訳で必ずしも喜んでいられない状況にはなっています。

これらを踏まえ情報労連としての春闘方針については、連合の方針を積極的に受け止めつつ、2%程度の要求を掲げて闘って行くこととしました。また、定期昇給分を含みますと4%程度の改善となります。これらは「底上げ・底支え」そして格差是正として全ての労働者の立場に立った処遇や働き方の見直しというところを最重点課題において取り組んで行きます。2018春闘は、総合労働環境の整備として賃金だけではなく福利厚生や総労働時間縮減など関係法制を踏まえた環境整備に向けた改善をすることとしています。次にNTT労働組合としての方針について申し上げます。情報労連の方針を踏まえて「底上げ・底支え」を基本に全ての働く仲間の賃金と諸制度トータルでとらえて改善をして行くこととします。また、諸制度の改善等は労働関係法制の関係や「同一労働・同一賃金」の論理

動向を見据えて環境の整備を行っていくこととしました。

その上で、具体的にNTT労働組合としての方針についてお話します。月例賃金については、①有期労働者、②60歳越え契約社員について、4,000円/月の改善とし、③正社員については、4,000円/月（平均）の改善を求めて行くこととします。なお、4,000円の根拠としては、有期労働者や60歳超え契約社員の方の基本賃金の2%が4,000円（月給制）でありここを基本に闘うこととしています。正社員見た場合は、2%まで届かない事にはなりますが、まずは「底上げ・底支え」を図ることが重要であるとの認識に立ち闘うこととしました。次に、特別手当について申し上げます。2018春闘要求水準を基本としつつ各企業の業績に応じてさらなる上積みを図ることとしました。NTT東日本については、年間4.5ヶ月をスタートラインにしさらなる上積みを図って行くこととします。他には、有期労働者の労働条件諸制度の改善を求めていくこととします。また、無期雇用化については、単に無期化する事だけでは意味がないことから内実の伴う労働条件となる様に求めていくこととします。なお、県内については、情報労連構成組織に県内単独の単組が存在せず、我々NTT労組と協力企業のところの労働組合である東北情報インフラユニオンであり全国組織であることから県内において会社に対し要求書を提出することがありません。したがって、県内での取り組みとしては、春闘と連動させた「組織化・組織拡大」を図って行くこととします。

高木郁朗

今お話の中の有期と、60歳超えの人達の4,000円というのは、一律ですか。

丹野 忍

一律ではないです。

高木郁朗

4千円ってというのは、平均っていう意味でもなさそうなんですけれども、僕はちょっとそこがよく分からないんですけども。

丹野 忍

今の有期の人達にも色々な賃金体系があるものですから。

高木郁朗

そうですね。

丹野 忍

基本的・標準的なパターンの有期の方々に月給制の人を中心にして、算出をしております。

高木郁朗

なるほど、なるほど。

丹野 忍

60超え契約社員の方々も、時給制と月給制があります、時給制については時給に換算した上での金額

とさせていただきます。

高木郁朗

分かりました。ありがとうございます。続きまして、JAMさん、よろしくお願いいたします。

金子 浩

かわでん労働組合の金子と申します。よろしくお願いいたします。それではJAMと致しましての基本的なスタンスを報告させていただきます。(1)の各産別における業界の取り巻く情勢という風な考えでございます。冒頭、高木先生の方から、話ありました、サプライチェーンでございます。JAMは、サプライヤーの集まりです。中小企業が集まったモノづくりの、産業であります。作り上げた部品をメーカーに納めさせていただいているところでございます。やはり、サプライヤーと言われる、部品を作っている会社が殆どであります。調子の良い業種としては、自動車関連は好調です。



金子 浩さん
(JAM)

山形県内においても、やはり自動車関連の部品を作っているところはやはり忙しいし、賃上げもすっかり出来ておりますし、一時金につきましても、名前は言えませんが、年間約10カ月で妥結している組合もあります。ただ、逆にやはり、一般機械の方でございますが、一部の組合では要求書提出を断念しているところもあります。去年を振り返りましても、両極端、といったところがありました。また、電機部品等につきましても、苦戦されている企業さんはありますけれども、低調ながら何とか結果を出されております。

JAMと致しまして、価値を認め合う社会の実現という取り組みを春闘の大きな柱としております。取り組みの内容にJAMの会長と、単組の委員長、連名で各企業の社長宛てに、要求書と共に文書提出するという取り組みです。雛型がございまして、各単組の委員長さんの名前を入れれば出せるというものになっています。生み出した価値にふさわしい、各取引実現に向けた環境整備の取り組みの御要請というタイトルで要求書と一緒に会社側に出すという取り組みです。適切な対応を求める内容と致しまして、1つは、原価等の減少による、製品ごとの収益性の再評価、2つ目が、赤字受注をしている製品の見直し。3つ目は、取引条件の見直し、納期、数量、決済状況、あと金型ですね、金型は客先のものである事が多く、客先から「この金型で作って下さいね」と言われて、尚且つ「あなたのところに置いといてください」と言われる訳です。その為、保管する場所が必要であり、その保管料につきましても、しっかりと請求していきましようという事です。4つ目は、原材料価格や、労務費等をしっかりと価格に転嫁していかなければなりませんという事です。価値を認め合うという事は、やはり、値上げ要請が来たら、真摯に話し合いを持たなければならないと言う事になります。サプライチェーンでございますので、製品を作り、定められた数量を納期に合わせ納めるという事です。そこには、やはり物流の分野も絡んで来るとお思います。お互いに認め合ってからこそ、社会が良くなっていくのではないかとこの事を、JAMと致しましては強く申し上げていくという事でございます。

それで、春闘の方針になります。やはり、連合と同じく賃金の底上げ底支え、格差是正という部分が一番大きなメインであります。あと、月例賃金を引き上げる事によって、人への投資に繋げていく事が大切です。やはり、JAMの構成組合も人手不足につきまして非常に大きな問題になっております。これは、労使共に共通の問題となっております。JAM山形としては、合同労使会を年2回開催しております。各組合、企業ともに人手不足という事がきかれます。正月明けのテレビで、人手不足

倒産が取り上げられておりました、地方の中小企業で、人手不足倒産が出てくるのではないかという事でありました。

まさにJAMには、地方の中小企業が多く、やはり人が集まらなくて、仕事が出来なくなってしまうのではないのか、という危機感があります。人への投資という事を強く訴え、春闘に向かって行かなければならないと思っております。JAMと致しましては、個別賃金要求方式の考え方を基本とした取り組みを行い、JAMの一人前ミニマム基準を設定しております。そちらにつきましては、JAMの全賃金全数調査からのプロット図を出して、そこから標準労働者の要求基準として、高卒直入社、30歳と35歳という年齢でポイントを決めまして、到達規準を30歳が260,000円、35歳が305,000円、到達基準とし、到達規準に達している組合が目標とすべき基準とした目標基準は、30歳で280,000円、で、35歳で320,000円という事で、個別のポイントを決めております。ただ、どうしても、賃金テーブルが無い単組は、やはり平均での賃上げ要求となります。また賃金テーブルがあっても平均で要求するところはやはり多いです。平均で要求するところにつきましては、賃金構造維持分と致しまして、まず4,500円、そしてプラス6,000円の10,500円以上を目標とし、春闘の取り組みとしております。一時金につきましては、年間5カ月ですか、半期は、2.5カ月の要求を基準としてやっていくという風な事でございます。

山形地域としての取り組みにつきましては、賃金プロット図のJAM南東北版を各単組に出し、単組ごとのプロット図を出し、同業種と見比べて、自分の単組の位置を確認しながら交渉を進めていく材料として有効に活用しております。プロット図の中には、JAMの一人前ミニマムの線とかJAM南東北の年齢別最低賃金の線ありますので、そういったところを見ながら、春闘を進めて行くところでございます。以上です。

高木郁朗

ありがとうございました。企業内の最賃にも力を入れるというわけですね。組合員以外も含めた。

金子 浩

はい、18歳以上で、企業内最低賃金を締結していない組合はまだ多いですが、締結するように声掛けさせて頂いております。

高木郁朗

まだそんなに多くないんですか。

金子 浩

そうですね、まだ賃金テーブルが無いという単組もありますので、そこはやはり、産別として、バックアップしながらやっていこうと思っております。

高木郁朗

なるほど。ありがとうございました。最後になりましたが、運輸労連さんお願いします。

青木孝典

まず、物流業界の業種につきましては、何と云ってもドライバー不足が深刻化している状況にあります。一般貨物の輸送数量、営業収入利益は改善しており、また、宅配貨物では、輸送数量は減少傾向にあるものの、運賃料金が改善したという事が寄与しまして、営業収入利益・売上げが改善傾向にありました。上場物流企業は増収であるという事ではありますが、先程申し上げた、人手不足による人件費増、あとは外注費の増加というのが企業利益を圧迫しているという面もあるとしております。なお、軽油価格が昨年よりも10数円高いという事で、今後企業経営に大きな影響を及ぼすのではないかと想定されております。



青木 孝典さん
(運輸労連)

運輸労連の春闘方針でございますが、2018春闘では、連合の取り組み方針を基本としまして、賃金や一時金の引き上げ、あと賃金制度の確立、改善、企業内最低賃金協定の締結、65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善、総労働時間の短縮と割増比率の引き上げ、非正規労働者の処遇改善、さらには退職金制度の充実と確立をめざし、トラック運輸労働者の生活安定と労働改善に繋がる要求を掲げ、総合生活改善の取り組み等打ち付けております。すべての組合が要求書を提出し、交渉を行うとこととしております。

具体的な要求基準につきましては、賃金と一時金のみ申し上げたいと思いますけれども、賃金、同一要求基準につきましては、これまでの通り、交通労連との両組織の共同で、245,998円に、定期昇給相当分の1.5%と、賃金改善、これに格差是正を含むとしておりますが、3%を加えた4.5%を乗じた金額という事で、11,000円を中心に取り組む事になっております。一時金につきましては、額で、120万、もしくは率としまして、5カ月以上という要求を掲げ、取り組んで参ります。

山形県連の取り組みとしましては、賃金改善に重点をおきます。賃金実態を元に、昨年を引き続きまして、基準内比率の引き上げに取り組むとしております。労働局から出されております改善基準通達というのがありまして、6割保障給という通達が出ています。義務化になっておりませんので、この義務化に取り組むとともに、各単組におきましては、6割保障給の実現に向けて、今春闘で、基準内比率の引き上げに取り組むという風にしております。今後、働き方改革による総労働時間の短縮がなされていくこととなりますが、運輸産業においては、このままでは基準内比率が低い、イコール歩合部分が多いという事で、労働時間が短縮されていくという事は、賃金が下がってしまうという事になってします。是非とも基礎給の引き上げということにしているわけでありまして。運輸労連は以上です。

高木郁朗

ありがとうございます。ちょっと6割保障をもう少し説明して頂けますか。

青木孝典

はい。運輸労連の運動方針としまして、6割保障給の義務化というものを行政に求めるようにしております。これにつきましては、労働局より基礎給は6割以上が望ましいという通達が出されておりますが、義務化ではないため、実効性が薄いものとなっております。

高木郁朗

歩合の部分のをそれ以内に、4割以内にしなさいということですか。

青木孝典

まあ、望ましいと。

高木郁朗

望ましいと。まだ今の段階では望ましいんだ。

青木孝典

望ましいですね。基礎給は、6割以上が望ましいと。労働局の通達でありますので、これが義務化でないものですから、山形県連の平均としましては、やはり5割ほどです。

高木郁朗

5割ですか。

青木孝典

5割ほどです。昨年から、1割増やす取り組みを行っております。1単組引き上げに向けて、3年計画ぐらいで賃金体系は改善しているところもありますが、他のところはまだ企業の経営者は、なかなか話を聞いて頂けない状況でして、引き続きで歩合給を基準内に埋め込む交渉を行っていきます。

高木郁朗

労働時間を短縮するにしても何しても、賃金体系の問題を抜きしていずれも出来ないっていう事でなんでしょうね。

青木孝典

そうですね。何が先かと言われると、こちらが先かと。基礎給を引き上げるのが先ではないかと。でないとやっぱり労働時間も減っていかないと思っています。

高木郁朗

なるほど、ありがとうございました。じゃあ立松さん、お聞きになってどうですか。大体の景気状況としてはどうも卸売、小売のところがあんまり良くないですね。

立松 潔

そうですね。

高木郁朗

それから一部製造業で良くないけど、あとは大体、減収増益ってのが出てきたんですけど、増収増益が多いお話でしたが。

立松 潔

これまでは、円安が輸出には良い方向で作用していたと思います。

高木郁朗

一般機械には、僕ちょっと意外に思ったのは、設備投資が増えてるはずだから、一般機械良いかと思ったらそうでもないってのはちょっと不思議だったんですけど。

立松 潔

どうしてでしょうか。

高木郁朗

どうしてですかね。ちょっと不思議なところがありました。という事で色々参考になる事があったんですけど、それぞれ一定の産別の特性を生かしながら、連合の言う2%プラス2%を基準にして、それを修正しながら要求していく。で、各地域でそれぞれ特色ある取り組みをするという事を産別から報告があったと思います。そこで、3番目の論点、ここ簡単で結構なんですけど、今すぐにどうなるかっていう事はとても難しいんでしょうけど、こういうような方針に対して、組合員の人達が、こういう風に思っているかっていう事を、ちょっと付け加えて頂くといいと思っているものですけども、これも、電機連合さんからやりましょうか。

井上雄吾

組合員の皆さんの意識ですが、先程申し上げた通り大手を中心に業績が回復していますので、大手傘下の組合、地方の独立系組合の組合員も、次の春闘に対する期待感は非常に大きいと思います。ただ、大手傘下の地方の企業や中小企業は、まだ業績のバラつきが非常に大きいので、組合員の皆さんの期待に応えられない企業もまだあるというのが実態です。そしてもう1つが、電機産業が課題として捉えている付加価値の適正循環の課題です。2015年比、2016年で増収減益となった中小企業数が6社から14社に増えました。ちなみに、中央闘争組合と言われる大手については、前年比で1組合から1組合、次に拡大中闘問と言われる中堅クラスの企業で2組合から4組合であることから、サプライチェーンの中で付加価値の適正循環がまだまだなされていないという事になります。

このような事から、仕事の繁忙感とは裏腹に利益を確保する事が出来ない、結果的に労働者への分配の原資が確保できない、少ない、これが現状です。組合の皆さんからは、「うちの会社何でこんなに忙しいのに、賃金が上がらないし、期待した一時金も出ないし」、とい声がかかります。当然利益を上げる為には、企業努力として生産性を上げることが必要ですけれども、ただ一方で、サプライチェーン全体で付加価値を適正に配分をしていかないと、人への投資、設備投資、研究開発投資などに回らず、企業が成長できず、結果として経済も成長できないと思います。当然1つの企業労使で改善できるようなものではなく、事業や製品に関わる全てのパートナー企業を含め、社会全体で取り組まなければならない課題だと思っています。私の会社も半導体を製造する会社ですが、ここがサプライチェーンの中での末端ではありません。その先に材料メーカーがありますので、当社の利益を確保するためには材料メーカーとの価格交渉を行う、といったような悪循環になっています。このように社会全体でお金が回らないと、結果的には大企業の内部留保がどんどん膨らんでいると言われています。ただ、大手企業も経営環境の変化で大きく傾くような時代にあるので、将来不安を抱えているのは大企業も中小企業も一緒という事だと思っています。

高木郁朗

まあ、大手、つまりサプライチェーンっていうか、バリューチェーンっていうか、そういうものの頂点の大企業の経営者のところには、理解は進んでいるんですか。

井上雄吾

ええ。産別としても少しずつ理解を広めるために、電機産業の主要な業界団体に対し、「適正取引の推進とパートナーとの価値共創に向けた自主行動計画」の周知を図るとともに、各組織でも点検活動を進めています。

高木郁朗

自動車の中で言われているサプライチェーンが動かなくなって、組み立ても動かないっていうような事が現実にあるんですか？

井上雄吾

ありますね。特に、トヨタさんは部品在庫を持たないものですから、人が集まらなくなって製造が止まってしまうと、トヨタさんのラインも止まってしまうんです。

高木郁朗

そういう点を含めて本当にサプライチェーンの問題、考えて頂くっていう事が、今の話のように、組合の存在感を高めるために非常に重要ですね。

井上雄吾

そう思います。

高木郁朗

UAゼンセンさんはいかがですか。

角谷俊一

地元の対応ですが、これもさきほど申し上げたように、製造系と流通では業績に濃淡があって、製造系は、私担当している山形の場合は、庄内、鶴岡の2単組なんかは業績が堅調に推移しています。松文産業さんは鼻息が荒いです。松文産業さんは積極的に設備投資をしています。売り上げ規模からすると、大資本の三菱ケミカルさんなども取り引きができています。松文産業さんで作っているものを買いたいと、この強みを生かしています。一方、水沢化学さんも手堅い事業を展開していますが、操業80年もたつ歴史的な企業で、工場の近代化をしなければならない状況のようです。

それと、松文産業さんは昨年も中途採用で3名。今年定期採用も7名ですか、先日の新聞では庄内の新卒者の6割は他県に流出してしますと出てましたね。そういう流れのなかで、ちゃんと地元採用ができています。中途の方と面談されて、何故、松文産業を選んだのか聞いたところ、将来設計が出来る企業で正社員として働きたいと、きちんと働けることを希望して来ているという事です。ようやく長いトンネルから抜けたといえるのではないのでしょうか、1月にその松文産業さんと水沢化学さんの新年会に行って来まして、経営者も出席されました。両経営者とも元気があります。ある程

度業績が向上しているのが伝わってきました。それと裏返して、流通の関係が厳しいです。

定期的な会議をやってますけれども、競合するメンバー同士ですが、営業数字が作対割れだとか、お互い実情をオープンにしてくれています。1番地元で強いところとの比較をし、情報交換を重ねています。お互い共有し合えるような事をやっています。今年の春闘に対する期待値は、流通は人が採れないから、何とかしないとだめと言うのが毎回の課題です。山形の製造系とは、今までのやり方なら人は来てくれるって部分とは違いが表れています。このように分かれていますね。

特に、松文産業さんは、海外からわざわざ見に来る、買いに来るようにしなきゃダメだと。今後も生き残れると、しかし、これからは国内のマーケットだけでは大変なので、海外に打って出るような営業力を付けなきゃいけないということも課題となっているようです。大手資本とタッグを組んで、松文産業とならやれるというような商売にしたいと、そういう経営戦略的な強い思があると感じました。

高木郁朗

さっきアマゾン、ああいったような形での商法が出てきて、特に大手スーパーに影響を与えて来て、地元スーパーにもやっぱり影響はあるんでしょうか。

角谷俊一

例えば、マックスバリューあたりもそうですし、ここ、まだ東北は良いのですが、マックスバリューは、西がかなり厳しいと聞いています。地場のスーパーに勢いがあるって、マックスバリューの西日本は業績がかなり厳しいようです。かなり業績に差がついてしまい、地場のスーパーと何が違うのか調査をしているようです。本業がちょっと苦戦しているのが実態のようです。

また、ヤマザワさんは結構手堅く、営業をされています。おーばんさんも同様です。これからさらに勢いをつけてグループとして展開をしていくようです。そういう点では、あとコストコさんとどう対峙していくか、しかし、あそこは外資系で組合もないので、ただ待遇で勝負をかけているので、稼ぐ力がいつまで続くのか、山形の人口減少と業績の維持を考えると大変なのではないかなと。

高木郁朗

一種の過当競争なんていう側面があるんじゃないんですかね。

角谷俊一

はい。空き地があればすぐに出す。色々な新店情報が頻繁にでますが、お互いがモグラ叩きみたいになっています。

高木郁朗

産別の流通部門としては大変ですね、そのところどうするかっていうのは。

角谷俊一

ええ。労働者をこき使って利益を出すってそれはダメでしょって。そこで私たちは組織化が最大のテーマになっています。未組織の労働条件を上げていかなければ、制度を確立して法律を守って事業を展開しているところとどうしても不平等な闘いになる。不利なんですね。大手や先行して条件を整

えている企業ほど不利になる。なので、未組織の企業を組織化しようと。そして、公正労働基準を守らせることをしていかないといけないという流れを作りたいと思っています。

高木郁朗

ありがとうございました。情報労連さん、どうですか。さっきのお話で、一言で言えば、非正規の方を重視する方針という事に、組合員の方々はどのような反応をしましたか。

丹野 忍

総じて期待感は高いと思います。一時期のように、まったく月例賃金が改善されないといった時代に比べれば、会社の業績が良ければ賃金も上がるのではないのかとの意識はあります。ただし、問題は、満額獲得なんて無理だとの思いがあるなどとの側面も組合は抱えていると思います。したがって、正社員の職場はそんな感じはあると思いますけれども、有期社員が多い職場は、10円でも20円でも幾らでも上げてもらいたいとの思いはあります。この様なところからも組合に対する期待感というのは大きいと思います。先程申し上げましたけれども、賃金のみならず他の労働条件諸制度も充実するなど1つ1つ前進はして来ているとは思っていますので、労働組合に対する期待との意味では、有期労働者の人ほど大きいのではないかと考えております。

一方で労働組合加入によるメリット論と組合費など単純に比較されたりもしますから、有期労働者の春闘に対する期待や理解については、正社員とかとは違うところもあり難しい面もあります。

高木郁朗

でもやっぱり組織化のテコになってることは間違いないでしょうね。これだけ、非正規を重視するというのは。

丹野俊一

そうです。

高木郁朗

ありがとうございました。JAMさんはいかがでしょう。今の、今日お話になっての方針の中で、組合員の反応はいかがですか。

金子 浩

「春闘方針に思っ」ですか。…やはり、一時金もしっかりと取れている、賃上げも出来ているという会社につきましても、やはり不満は持ってない。ただ繁忙感がものすごくあり、そうした場合長時間労働がやはり一番気にされております。あと人手不足感からやはり、人を雇えない、派遣さんいくら頼んでも来てくれないとか、そう言ったことで組合側も悩まれているのかなと。あと、働いてもやはり設備投資等で、なかなか自分達に利益の分配が回ってこないという事もありますし、やはり設備投資をされている企業も多いのですが、設備投資が思うように出来ない企業もあります。やはり、バブルの崩壊、そしてリーマンショック等から、経営者は、銀行からお金借りたくないという思いから、内部留保を地道に貯めてそこからできる分だけ設備投資に回していると、そういう風潮が強い訳なので、どうしても利益分配が行われず、内部留保に回されてしまうという事が、不満に思っている

ころです。あと最近若い人が雇えても辞めてしまう。「せっかく入社したのにどうするの」って聞くと、やはり違うところを見つけて辞めていく、そういった事が多くなっております。会社側や組合員と話をしますが、これからは、働き手、特に若手が会社を選ぶ世の中になり、条件が良い会社に人が流れてしまう結構見受けられます。

実は、当社かわでんは佐賀県に九州工場があります。若い社員の離職多く、「どうしたの」、って聞くと、「何か良いところ見つけたみたいだよ」、と言った形で、やはり佐賀も地方なので、人集めが難しい様です。山形もそう言った形で、せっかく就職しても辞めてしまう。働き手が会社を選ぶ、ではどの様にしたらうちの会社に来てもらえるのかですが、労働組合があれば、自分達の意見を、会社に伝え交渉し生活の向上や職場環境の改善が出来れば魅力ある会社となって行くと考えております。これからは、労働組合が有るのか、無いのかという事も、会社を選ぶ選定基準の中に入って来ると考えます。去年入って来た新入社員の中に、親が「労働組合のある会社なのか?」「かわでんには有るみたいだよ」と言ったら、「ああ、良いんじゃない」という風に、親の方のアドバイスから選定基準にしているという事も聞きました。これからは、やはり労働組合として、魅力ある職場を目指し一生懸命頑張っていかなければならないと思う次第です。以上です。

高木郁朗

ありがとうございました。今のお話の中で、若い人達が、労働者の意識で非常に問題になるんですけど、労働力調査の特別調査を見てみますと、離職理由が賃金が低いというよりは、労働時間が長いとか、多いんですね、最近。若い人達の中には、年配層と少し違った労働条件に関する感覚を持っているのかもしれないという事はあるかもしれない。そこを気を付けて行かないといけないところですね。青木さんの方からは、さっき、労働時間が減っても、賃金が減収になったら困るじゃないかっていう話がありましたけれども、そういう人達も多い反面、やっぱり労働時間っていうのを重視する勢いも出てきているという事があるかも知れないなと思うんですけど、ついでですけど、青木さん、いかがですか。その、やっぱり、一般的には、賃金ですか。

青木孝典

賃金ですね。結局他産業と比較して我々の賃金値はとにかく低いですから、低賃金の上の、長時間労働ですので、深刻なドライバー不足という状況で、もう近い将来、物流は止まるというのが、現実味を帯びているのではないかと言われております。単純に賃上げ、一時金を上げるという事だけではなくて、先程申し上げた通り賃金制度の改善に向けて取り組みということです。

高木郁朗

賃金制度ですね、そうですね。

青木孝典

いわゆる働き方改革の中で労働時間短縮は待たなしで、高木先生にも出て頂いておりますトラック運送における労働時間取引環境改善協議会がありますが、そこでの成果に期待しております。

高木郁朗

あんまりあそこも前進してないんですね。うん。

青木孝典

多くの課題があると、簡単ではないと思いますが、いずれにしても、賃金制度を改革・改善していかななくてはいけないということで、組合員の期待もあります。いずれにしても業界として、立ち行かなくなるといような危惧をしており、やっぱり先程からの歩合部分を基準内に入れるという事が最優先で取り組んでおります。賃金改善原資として歩合部分を元に賃金改善を進めて行かないといけなないので、この辺がやっぱり非常に難しい状況になっているところであり、いずれにしても前進するしかないと考えております。

高木郁朗

なるほど、クロネコヤマトがやっており、労働時間を短くするためには、年始から荷物を引き受けないよという事まで、言ったという事は効果があったんでしょうね。引き受け価格、運賃を引き上げるといような意味では、効果があったと見ていいんですね。

青木孝典

間違いなく効果は、大きかった。単純に単価が上がりました。単価が上がればそれだけで収入も増えると。それを原資に労働分配して、労働者に対する処遇改善・待遇改善に使えますという事だったので。内部留保いう事ではなくです。

高木郁朗

なかった。そうですね。サプライチェーン全体についてもそういう事は言えるんでしょうね。思い切ってそういう方向に組合が思い切って、どっかの時点ではあり得るかも知れないと思うんですけども。どうもありがとうございました。で、ちょっと話題を変えますけれども、柏木さんが4番目の、あらたな課題として、付け加えられたんですけども、柏木さん、問題意識をちょっと言ってくれますか。

柏木 実

今年の4月から本格的にスタートする有期雇用の無期転換ルールの対応が、待たなしで来てるわけで、未だにしっかりと周知されてないところもありますし、また、5年を前に雇止めをしてる企業も出てきています。今春闘では、連合の方針は、この春闘方針のど真ん中に、非正規の処遇改善を入れるという事でありますので、無期転換ルールへの対応について、具体的に、非正規の組織化を念頭に入れて取り組んでいかなければいけないんじゃないかと思っています。そういう事で、これは各組合の春闘方針として取り入れて行かなければいけないんじゃないかと思ひまして、課題として入れさせて頂きました。



柏木 実さん
(連合山形)

高木郁朗

先程、情報労連の方からは、これについて一定の対策を出されているといような話がありましたけれど、具体的にどんな対策を、例えば、今2つ問題があると思うんですけど、ちゃんと無期転換ルールを適応とするという事が1つあると思うんですけど、もう1つは、単に無期転換にするって

うだけじゃなく、その際に労働条件を改善するっていう問題があると思うんですけど、この2つの面で、正しい事を何かおやりになっているような話をさっきちょっとお聞きしたんですがいかがでしょうか。

丹野 忍

無期労働契約の転換については、既に昨年の段階で会社と制度化を図ったところであり実は今週から対象者に対して会社から説明をさせた上で、無期転換するかしないかについて希望を取る段階になってきてはおります。ただし、本制度はただ単に無期転換するというだけのものとなっております。NTT労働組合としてはこれでは意味がないとの事で福利厚生制度を正社員も含めた見直しをやっている状況です。有期労働者の人達が今まで適応にならなかったところまで拡大をしてきています。そういうところから少しずつ始めさせていただいていますが、今のところの有期労働者の労働条件改善の1つの方法として実施している状況です。また、会社の無期契約のルールとして、当然5年以上経っている希望者については有無を言わず無期雇用する訳ですが、例えば4月1日以降採用する有期で採用する人については3年で判断するとのことであり、単に無期化したくないから首を切るっていうことに繋がらないようしなければならぬと申し入れています。

高木郁朗

そうですね。

丹野 忍

また、どういう尺度で会社が判断するのも分かりません。

高木郁朗

判断するか、そうですね。

丹野 忍

なかなかここは労使でもきちんと線を引いて決める事は難しいのが今の実態ではあると思いますが、いたずらに首を切るという風な事は絶対に認めません。しかし、会社からは明確な考え方が示されていないことから課題認識を持っています。

高木郁朗

3年で判断するっていう事は、あなた見込みないから辞めなさいっていうに等しい事があり得るっていう事ですか。

丹野 忍

会社の考え方は、一旦派遣で雇い入れることから3年での見極めで構わないとの判断なんだろうと推測しています。

高木郁朗

逆に5年以内に、無期に転換しても意味がないな、なんていう人はいませんか。

丹野 忍

これはちょっと今から希望を取っていくので現段階では分かりません。

高木郁朗

それだけではないんでしょうけど、有期の場合だったら、責任感かなんかが小さくて済むってような判断、これどうでしょう。UAゼンセンさんの場合にパートの多いところで。

角谷俊一

製造は有期雇用ってほとんど無いので、流通系の非正規労働者ですねサービス業がほとんど無期雇用にする流れですね、囲い込みをしていかなければならない。募集しても来ない。辞められたら補充きかない、ではどうするか。今まで以上に従業員を大事にというか、処遇改善も含めて行われ始めている。それでも正社員への負荷が減りません。相変わらず未払い残業もあるようです。ある大手スーパーが摘発されたようですが、今後も未払い残業問題は増えるのではないかなと。人手が足りてないうえに、今いる人で精いっぱい戦力になってもらう。流通系ってどうしてもブラック的な面があります。店にいる時間が長い、拘束時間が長いので正社員どうしても負荷がかかってしまう。今後どう改善すべきかというのが課題です。店休日を作るとか、例えば正月営業も30年以上前は三が日は休みでしたが、今では普通に正月営業です。

無期転換については、昨年秋から就業規則なり労働協約できちんとは早く手を打って下さいと話してきました。お陰様で多くの流通関係の非正規の方の組織化は進んできていますので、会社としても話がしやすいですね。

高木郁朗

その場合、例えば、雇用期間だけではなくて、例えば、パートの人の労働時間の問題とか、そういうのも変更があるっていう事ですかね。

角谷俊一

そうですね。それぞれ個別の事情もからみますので、丁寧に対応をしなければなりません。収入の問題もありますし、ただ、労使でこの方向でやらなければならない点を確認していきますので、方向性は一緒です。

高木郁朗

電機連合さんはいかがでしょう。

井上雄吾

電機産別については昨年春闘の要求項目には挙げませんでしたが、1年の準備期間と位置づけ労使で無期転換に対する意識合わせの議論を行ってきました。そして、今春闘で具体的に要求項目としてあげています。基本的な考え方として、無期転換者については正社員にする、ということを要求の基本にしています。一方で、多様な働き方をする正社員区分というものも設定し、その際のルール作りについても産別としての方針が示されました。

具体的には、配置転換や転勤の制限、業務内容、勤務時間など、働く側の希望も含め2本立てで進

めることとしています。その上で、多様な働き方をする正社員についての対応方針として、不合理な労働条件が無いこと、将来的には正社員への転換を推進するための措置を講じることなどを交渉の中で議論することとしています。さらには、実際に該当する非正規労働者の方々に無期転換ルールの周知をすることも必要です。自分がその権利を持っていることを知らない方もいるということです。また、恣意的に契約期間の設定をしてしまうとか、5年を前の4年で雇止めをするなどの雇止め法理についても周知をし、防止して行くことも必要です。さらには、クーリングオフ期間の悪用も考えられることから、会社にとって都合の良いクーリングオフも防止しなければなりません。いずれにしても、労働組合でのチェック機能を働かせ、不合理な労働条件や扱いが無いことをチェックしていくことが重要だと思います。そういった具体的な対応と準備も含め、交渉の中で議論し、労使で認識を合わせる春闘にしたいと思っています。電機の各組織から様々な情報を聞き限りでは、会社側はただ単純に無期契約にすればいい、という感覚が多いようです。

今の労働条件のまま無期でいいんだよね、とうことです。無期転換ルールが適用されることについては経営者も認識をしていますが、その先の労働条件、雇止め法理、クーリングオフなど、認識のズレはあると思っています。現実の課題ですね。このようなことから、各単組の交渉の中で、電機産別として出された方針の考え方を提起し、会社と深い議論をしなければならないと思っています。

高木郁朗

なるほど。地域で具体化していく場合に非常に問題になると思われるのが、一律に皆正社員にするってというのがいいんですが、現実にはそうはなかなかならず、多様な正社員っていう、例えば地域限定正社員とか、というような事が出来た場合に組合員として、こう一体化できるかどうかっていうのは1つあると思うんですけども。さしあたりは、前よりは改善されるっていう事でいいでしょうけど、そこから先まで考えると、なかなか問題があるかなという気がするんですが。

井上雄吾

電機産別として、これまで非正規の皆さんの組合化がなかなか進んでいません。必要だと思いつながら難しい課題です。

高木郁朗

でも、ユニオンショップですから、一旦何らかの形で正社員になったら、組合員になる事は間違いないですね。

井上雄吾

方針は出されました。あとは各単組がそれに追従できるかどうかはまだ別の課題出てきます。

高木郁朗

いかがでしょう、JAMさんは。

金子 浩

はい。JAMと致しましては、今年の春から、法律の方が施行されるというのは、実際は各社が理解しておりますので、もう準備等々は進められているという事ではありますが、やはり、総務とか労務

担当者は、本当に勉強し、しっかりと法律を理解している様です。

ただ、本当に経営層の方々は、本当に理解されているのかな？という疑問あります。

やはり、任せっぱなしで総務に、「ちゃんとやっつけよ」といった具合で内容を理解しておらず、後から説明を受けた時に、「えっ、そういう事なのかよ！」とか、先程おっしゃったように、「ただ期間だけ伸ばせばいいんだろ」「無期にしちゃえばいいんだろ、だけど途中で辞めさせちゃえばいいんだろ」などとなってしまえば、本末転倒であります。

やはりそういったことから、会社の役員さん達にいかに覚えて頂くかという事もありまして、2月16日に、JAM山形として、合同労使会を開催する事になっておりまして、労働局から講師を招き無期転換ルール講習会を開催いたします。経営者の方にも、よく検討して頂くという機会を設けてみました。あと、他の単組さんの詳しい状況というのは、全部は把握できてないので、当社の事を話させて頂きますと、3年前に、勤続5年以上の準社員の方、有期雇用、準社員の方を本人の希望と勤務状況を鑑みながら、正社員になって頂く権利が発生します。

高木郁朗

いわゆる人事登用制ですね。

金子 浩

そうですね。すべての、まる5年過ぎた方には、正社員になって頂けますか、という形で、登用しております。ただ、中には、正社員になった場合は、転勤を命ぜられたら転勤をして下さいとか、残業につきましても、今までのように、「私準社員なので勘弁して下さい」っていう訳にはいきませんよ、正社員としてしっかり責任を果たしていただきたいという事を明確にされているので、「それでよろしいでしょうか」「いや私はできません」やはり正社員にはなりたくないっていう人も中にはいらっしゃいました。ただ、勤務状況を鑑み会社が認めた者という部分がまだあります。ただ全体的に人手不足感がありますので、ほぼ無期で働いていただく事にはなると思っています。やはり正社員登用にあたり、会社が5年経過した準社員全員に漏れずに声を掛けているのかの心配はあります。

高木郁朗

準備はどうでしょうか。要するに、非正規の人達にも権利があるという事をちゃんと組合の方から、言う必要はあるでしょう。

金子 浩

無期にはなりますよ、法律も施行されるのですよ、という事ですね。

高木郁朗

それと、労使からおやりになるというのは非常にいいと思うんですけど、やっぱり新しい法律のもとでどういう人事戦略を会社の役員たちも考えてたつていうのが大事だっていうのは是非言ってもらい必要があるとは思いますが。また、個別の具体論を別にして制度としてきっちりやらないといけない。いかがですか、運輸労連さんは。

青木孝典

とりあえず、無期への転換時に正社員にするような制度を求めています。無期転換促進の取り組みという事では、5年を待たずに、早目早目に転換して行く事を求めていること。万が一雇止めとならないように、会社に求めていくとしています。基本ドライバーは非正規ではないので、先生もおっしゃる通りですが、やはり日雇い、仕分けバイトなどは、宅配貨物を扱う大手企業は、課題なんだろうと思います。加盟傘下のヤマト運輸さんでは、非正規の組合化を進めながら、処遇改善を行っているという聞いております。全国9,000人正社員化と新聞記事にもありましたし、それぞれの企業で人手不足であり、いずれにしても当業界では大問題なので、それに向かって各企業で労使含めて対応しているという状況だと思います。

館内 悟

全国的全雇用労働者の中の有期雇用者が1,500万人程度おります。その中で、5年を要するのが、大体400万人程度であり、労働政策研究研修機構の調査では、今話された内容が出ていて、会社などでも無期転換ルールは周知されつつあり、無期雇用のメリットはどこにあるかという先程言われた通り、人手不足という点では、長期雇用継続が期待できるということもあり、処遇については、フルタイムの契約者は、無期へ移行するのが大体33%で、正社員に転換すると回答があったのが26.4%でした。

高木郁朗

結果と問題は違いますもんね。

館内 悟

一方、パートタイム契約労働者については、無期のみへ移行させるのは43.3%で正社員への変換は10%程度で低くなっている。法律を順守するために、まずは就業規則に無期転換ルールの条文をいれ準備しなければいけません。もう既に、5年となる有期雇用労働者には周知しておかなければ、急がなければなりません。

高木郁朗

丁度いいところで発言してもらったんですけども、今お聞きになって、どういう印象を受けられたか、是非ちょっと感想を、連合山形としてどうするか、という事を含めて。

館内 悟

この無期転換時に、処遇改善など同一労働同一賃金もあり、労契法20条の考え方で課題はありますが、連合山形としては、方針の中では不合理な処遇は無いかなど点検することとしておりますが、処遇改善と含め、できれば正社員化を図って頂きたいと思います。

高木郁朗

正社員の場合にさっきお話があった、多様な正社員というか、例えば地域限定正社員とか、これ昔から例えばゼンセン傘下ですけども、今はイオンですけども、ダイエーが一番最初にやったんだと思うんですけど、正社員の中に、一定の区分を設けるという事は、それでいいんじゃないかという

気もするし、そこがよく分からないところなんですけれどもね。

角谷俊一

地域限定で働く条件を前提とするなら他に条件が上がらないとか、全国転勤ありなので、イオングループになると同じよう考え方で、現地性、山形県内のみの異動とか、条件を整えているような動きはあります。

高木郁朗

ただ、地域限定社員の問題点は、地域限定だから、山形から撤退したら職は無いですよ、首ですよっていう事に可能性があるという問題はあるんです。やっぱり、連合山形としても一定の基準みたいなものを示すっていう事にはなりませんかね。

館内 悟

一定の基準を示すことは現状では無理だと考えます。今のところは我々の構成組織内では、そんなに問題を生じる場所はないと思いますが、これから年度末、もしくは年度越えた後に、そういう労働相談が出てくる可能性が大なんですね。まずは、無期転換ルールを労働者と経営者全体に周知することが重要なので、広報活動が重要だと思いますね。

高木郁朗

労働組合のあるところでは、いずれにしても団体交渉で処理する事になるとは思いますけど、無いところについての責任ってものは地方連合にはあると思うんですけども。

館内 悟

労働相談において来る可能性はありますね。それはしっかり対応していかなければなりません。

柏木 実

ひとつ気になっていることがあるんですが、春になって、今無期転換ルールの適応がスタートすると、自治体の公務職場で混乱するんじゃないかと危惧しているんですよ。今ここにお集まりの皆さんは民間の労組の人ですけども、自治体に勤めている非正規の職員は雇用ではなく任用ということで、労働契約法適用外の人たちです。5年を超えて勤務している人もいるという話も聞きますし、5年定期満了という話も聞きます。以前、労働相談の電話で、親御さんから電話が来て、「うちの娘は5年勤めてるんだけど、今度正職員になれるんですね。」という問い合わせがありました。しばらくやり取りしていて、最後に、「ところでどちらにお勤めでしょうか」って聞いたら、「市役所です」って言われ、あわてました。

高木郁朗

ああ、それは大変ですね。

柏木 実

自治体の公務職場の中には多くの非正規職員が務めているわけで、その人たちが「私も正規職員に

なれるんだ」って思っている人が、いるんじゃないかなと。

高木郁朗

いるでしょうね。

柏木 実

職員の家族なんか特にそういう期待を持っている人がいるんじゃないかと思います。雇用と任用の違いもよくわからないです。自治労さんの対応が必要になるんじゃないでしょうか。

高木郁朗

そういう混乱が起きる可能性があるのは公務員ですかね。

青木孝典

5年以上は、一応できないっていう風になってるみたいです。

高木郁朗

任用なんです。だから自治労も任用と雇用の関係について本当にちゃんと整理して貰わないと、いけないという風に僕は思っています。それはちょっと別の問題で、1つ大きな課題だと思えますけれども、問題提起して頂いた柏木さん、この程度でよろしいでしょうか。

柏木 実

皆さん、前向きにいろいろ検討され取り組まれているという事ですが、無期転換するにあたって、先程、金子さんからありましたけれども、正社員なると、残業もあるし、転勤もあるしと何かハードルを上げてそんな話をされてるんじゃないかと、ちょっと危惧するところもありますね。会社側が望む社員を正社員にするというような思惑があれば、そういった、面接の時にそのようにハードル上げて言ってきたりするんじゃないでしょうか。

金子 浩

いや、実態を説明させて頂いているのではないかなと。会社側を援護する訳ではありませんが、やはり転勤も有りますし、残業も多い状態なので、何も言わず、「正社員にならないか」と言うのも無責任になってしまいます。でも、毎日周りを見ているから、転勤や残業しておりますので、あえて説明しなくても正社員になるという事はそういう事です、となりますし、この度新正社員になった人を区別するようなものがあつたら、逆に今までの正社員から、「何だあの人に残業させないんだ、正社員だよね！」という風になり、職場の人間関係も悪くなってしまいます。やはりそこは、平等に、ただ労働組合として、全体的に長時間労働を無くさなければいけないし、「地元で採用して地元で雇って下さい。」とか「あまり転勤をさせないほしい」と申し入れするのは、組合の仕事だと思います。

高木郁朗

全体として、働き方改革をしなきゃいけないというところで始めたいですね。これについても色々議論になったと思うんですが、最後にそれぞれお互いに意見を言ってもらったので、聞きたい事、あ

るいは、こんな感想を持ったという事があれば、お話を頂けるといいと思うんですが、いかがでしょうか。1つ、僕、非常に重要だと思ったのは、青木さんの方から提起された、運輸労連の方から提起された、やっぱり、労働時間問題とか、いろいろな事を考えると、賃金もそうだけど、過去15年来ずっとやってきた成果給的な賃金体系、つまり、賃金額をいくらにするかっていう事もあるんだけど、賃金体系そのものにちょっと踏み込んで議論をしないといけない面があるんじゃないかと、こういう話でしたよね。この点はいかがでしょう。電機連合なんかは、割と賃金体系議論をやってきたところだと思うんですけどもね。

井上雄吾

賃金体系もそうなんですけれども、難しさを感じているのは、処遇の制度の仕組みが、どっちかって言ったら。賃金体系は確立されていますので、職人であったりとか後継であったりとか、そのところこう、1人1人個人個人をはめ込む時の仕組みの課題はやはり大きいですね。処遇制度の方は、数字でデジタルに決められる分なんですけれども、問題なのは、総務に当てはめる前段の評価の透明性であったりとか、その課題っていうのが、過去からずっと背負ってますね。

高木郁朗

なるほど。家計調査で可処分所得の動向を見ると、5分位階級別って言って、賃金の高い方が第5、低い方が第1になってますけど、全部減ってるんですよ。過去15年間の動向を見ると、どれも減ってるんですけども、第4分位と第3分位の下がり方が非常に大きいんですよ。ここが組合員だと思うんですよ。ちょうどその日本を支えてきた中流のところの下がり方が多くて、第5分位っていうのが、1番高いところ、何て言うか、管理職とか、会社役員層とかは、あまり減ってないと。どうもね、企業の中の配分が、上の方が行って、下の方に来てないんじゃないかという気がそれで見ると言えるんですけど、それでも無いんですか。

井上雄吾

電機産別が特に顕著だと思いますが、私の感覚では行き過ぎた成果主義になってないかと感じています。同じ社員、同じ組合員の社員間の格差が大きくなっています。これはその差の程度問題だと思っています。例えば、定期昇給という仕組みがあって、その配分の仕組みの中にマイナス昇給を入れていったとします。成果が上がらなかったから、マイナス数千円という処遇があり、それが数十年続けば年齢別の最賃に向かって下がっていく、これまで積み上げてきた水準が年齢別最賃に向かって減って行くということです。処遇制度にマイナス昇給を取り入れた組織の悩みは、退職金の出来上がりが変るということです。制度を作る、見直す場面では、その他の総合的な制度への影響にも注意しなければならぬと思っています。電機産別の組合の中では、成果主義を取り入れたものの行き過ぎたしくみであったがゆえ、失敗をして一旦戻したというところもありますし、社員間の共同であったり、部門間の共同など、日本的企業文化薄れていく、俺が俺がという企業文化についていないかということが悩みであり心配でもあります。

高木郁朗

ありがとうございました。そういう意味で賃金の水準をどうするかという、賃金の決め方をどうするかということまで。

井上雄吾

電機方針の水準については、大手の中央闘争組合の水準となっています。技能職については、30歳技能職というポイントの水準目標、技術職については30歳技術職というポイントの水準目標、水準が要求基準になっています。大手の組合で相場形成のための要求金額を設定し、地方中小のところについては、格差改善に向けたベンチマーク指標を使い、計画的に水準を改善していくことにしています。よって、電機山形地協20組合ありますが現行水準、賃金改善要求内容もまちまちです。

高木郁朗

JAMさんのさっきの全数調査で、全部点を打ってやるっていうのは、各単組に対して非常に効果があるんですか。

金子 浩

そうですね。自分達の位置が、分かりますし、著しく下がっている部分、集中して固まっている部分、そこから見てとれる訳です。そこで底上げ底支えの取組みにつながり、やはり会社側との交渉に役立っております。

高木郁朗

なるほど。何か問題点はありますか。その賃金調査をやる前に。例えば、重要なところで、調査に応じない、そういう事は、ないですか。

金子 浩

会社側から、賃金台帳の提出が得られないという単組もあります。何社かある様です。ただ、そういう単組はどうやって組合費の算出をするのか疑問です。自己申告か一律か？やはり賃金台帳を見て、そこから組合費というのを算出し、チェック・オフ協定から天引きされている訳です。チェック・オフ協定があるのなら、出せない事もないと思っております。

高木郁朗

個別労働者の賃金まで考慮に入れる場合には、参考になるやり方だと思いますね。

館内 悟

連合の一応、最低到達水準と、標準到達水準ですので、その辺は、よく価値的、データとしても出してるんですよ。

高木郁朗

ついでですけど、全然話は違うんですけど、今まで議論してきたのは主として、賃金労働条件に関する産別の方針議論してきた訳ですけど、政策制度闘争の面で、連合山形として、どんな事を重点として、今年はやっていく事というお話をちょっと最後に話をして頂けると、非常におさまりが良いような気がします。

館内 悟

これからしていくというよりも、これが実ったという風に言っているのかどうか分かりませんが、昨年4月県予算に国のキャリアアップ助成金に、正社員化を図られたところ、賃金を上げたところに、上乗せ助成金の制度が出来ました。我々これまでも、雇用の問題、もちろん賃金の問題も含めて、知事の方に要請してきたという部分もありましたので、我々、労働者の声が反映されたと思っています。また、最低賃金の問題も知事の方にも懇談などで要請してきたというものもありまして、2018年の予算の概算要求の中で、最低賃金引上げに関わる国の業務改善助成金に上乗せ制度も要求されております。今後も、雇用労働に関する部分には、力を入れて、行政や経営経済団体などにこれまで通り政策要請を行っていきます。特に、労契法18条の対応もありますが、働き方改革のなかで長時間労働の課題がありますので、全事業の36協定締結といったことも、今年取り組んでいきます。

高木郁朗

今日の話の根底にある皆さん共通の問題点っていうのは、実は人手不足ですね。ここのところに対する対策みたいなものは連合としてお考えでしょうか。

館内 悟

長時間労働が問題になっており、山形県の28年度の総実労働時間は2,036時間となっており、前の年に比べて増加しております。先程言われました、人手不足というのが、実は人手が足りなくて、結果それが時間外になってきているのではないのでしょうか。高木先生が言われた離職率の問題ですけど、賃金だけじゃなくて、労働時間にもあるということもありますので、長時間労働の是正がなされなければ、若者が県内に定着していかない可能性もありますので、ワーク・ライフ・バランスを実現することが連合としては、大事ではないかと思えます。

高木郁朗

ありがとうございました。鈴木さん、何かお話頂ける事はありますでしょうか。こういう事を中心に広報していきますよっていう。

鈴木正弘

そうですね。実質昨年の春闘の取り組みの中で、結果として、要求書提出の単組が、2016年春闘の段階では、集計組合171組合中134組合が要求書を提出したという事だったんですけど、それが2017年、非常に大きく提出率が上がりました。これは構成組織、地協、連合山形による激励訪問の成果だと思います。なかなか要求書も出せない単組が多くあるという事で、苦しいところでもありますけれども、そこはやっぱりスクラムを組んで、リスト化をしながら、きちんと丁寧に支援をして行く体制、支え合っていくということですね。さらに提出率を上げていくところが一番、原点のところになってくるのかなと思っていて、是非、各産別の代表である皆さんには、単組に足を運んでいただいて、要求書提出にむけたご指導をお願いしたいと思います。

高木郁朗

その点では、産別の中の情報の交換とか、要求率、要求書提出率上げて行くっていう部分があるんですけども、地域の産別間の交流なんかも是非、やってもらおうと高まるかもしれません。組合の存在

感も高まってよいと思いますけど。

角谷俊一

1ついいですか、先程から働き方改革という、働き過ぎ改善、こう言いつつも矛盾するのですけど、人手不足解消で、厚労省が兼業・副業の推進、ガイドラインで検討に入るというのが言われ始めていますね。これは会社も労働組合としても戸惑いと言うか、デリケートな部分なので、あまり積極的にはなっていないですね。で、うちの各種闘争方針とかある中にも一言も触れていません。先日も本部の会議の中で、産別として何か指針を出すべきではないかと意見を述べたのですが、実際国が動き出していて、ではあとどうするのか、ドタバタになってもいけないのではないかなと思ってまして、囲い込みをしてるのに、出て行く可能性あって、組合員でありながら、別の企業に勤めてどうするのか、何かその辺の事も整理が出来ていないので、早めに対応するべきではないかなという思いがあります。

高木郁朗

それ非常に現実的な問題のある、実際に組合として現実的なところの問題もあるところもあるんですね。全体の感想をどうぞ。

立松 潔

働き方改革に関しての政府の文書を読みますと、人手不足の中で働き方改革によって賃金を上げていくには、生産性を向上させないとダメだと言っています。生産性革命という言葉を使っていますが、そのためには設備投資が必要になります。しかし、中小企業でそれだけのものができるのかという問題があります。また設備投資をすれば生産量も増えるわけですが、国内市場が縮小している時に、特に流通関係など内需関連産業でそういう設備投資が可能なのかという問題もあります。そこで、そういう生産性革命のようなことが、現実的に、どの程度山形で進んでいるのか、あるいは進もうとしているのかという点については、どうなのでしょう。

高木郁朗

かわでんさんに勤めている金子さんに具体的に聞いてみましょうか。生産性革命。

金子 浩

生産性、日々改善活動はやっておりますし、「金を出さずに知恵を出せ」と言われております。やはり人手が不足してます。かわでんの生産性という事で頂きましたのでお話ししますと、かわでんは、配電盤製造業です。鉄板を切って曲げて、箱を作って、塗装をして、その中に電線を張って配電盤を作るという事です。同業他社におきましては、分電盤は、板金、自動化ラインを既に導入されておまして、鉄板から自動で、シャーリングで、寸法通り切断し、自動でレーザーでとタレットパンチングの複合機で穴をあけて、自動で送られて、パネルベンダーで自動で折り曲げをして、自動で溶接して自動化されたラインから鉄箱が出てくる。一方うちの工場は、分電盤の板金部門は20名程で自動化されておらず工作機械毎にオペレーターがおり、溶接は火花をバチバチ飛ばしながらやっているというところですよ。では、その自動化ラインを導入すれば、人員削減できた訳ですが、首じゃないですよ。忙しい部門やどうしても自動化出来ない部門に行って頂いて、残業時間を減らして、長時間労働を撲滅させて行かなければならないと思っております。改善すべき点はまだまだあります。1月の労使協

議会の時に、社長と、組合側の話し合いの中でもっと考え方を変え、古い殻を脱ぎ捨てて、新しいかわでんに生まれ変わって行かなければならないという、認識を持って、新しい年に向かっていく事を、労使双方で確認いたしました。設備投資につきましては、お金がかかる話なので、無計画に投資しますと経営を逼迫させてしまうので、そこをジャッジして行くのが社長の判断でありますので、提案はして行きながら、ジャッジは経営層が判断し、あまりにも過剰にしすぎる時は組合側もチェックして、いけないと思っております、一度民事再生法を申請している会社でございますので、労使で、話し合いをさせていただきます。

高木郁朗

今日は、例年よりも少し突っ込んだ形で話をさせて頂いて大変よかったのではないかと思います。ありがとうございました。

柏木 実

今日はどうもありがとうございました。各産別の情勢の中で、いろいろ出て来たことが、人材不足という話だったと思います。その中でも、UAゼンセンさんから出た、将来設計が描ける企業に人は集まっているというお話がありました。地域の活性化とよく言われますが、やっぱり今、中小企業の活性化が地域の活性化に不可欠だと思います。そういった中小企業の処遇改善を計りながら、地域の人達と連携し、この春季生活闘争を闘っていくことが、成功に導いていくのかなと感じたところであります。

神津会長が「今春闘において、賃金は上がるものだという常識をもう1度取り戻そう。」と言われてました。賃金は上がるものと、従業員さんも期待しているとおり、私達も、去年よりももっと上げる、そういった意気込みで取り組んで行きたいと思っております。長時間にわたり、皆さんからのご議論いただきどうもありがとうございました。

