

I. 2020春季生活闘争に臨む各産業界の状況と課題

2020年1月15日(水)10:00~12:00
大手門パルズ3F「すみれ」

【出席者】

電機連合山形地域協議会議長	柿崎 隆英
UAゼンセン山形県支部支部長	蒲原 晴天
情報労連NTT労働組合山形分会事務局長	松田 大輔
JAM南東北山形県連絡会会長	金子 浩
交通労連山形県支部執行委員長	中川 賢一
運輸労連山形県連合会書記長	青木 孝典
自治労山形県本部副執行委員長	渡部 貴之
(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	高橋 昭弘
連合山形副事務局長	小川 修平

次 第

コーディネーター 山形県経済社会研究所顧問 高木郁朗

1. 連合の2020春闘方針の基本と連合山形の方針について 連合山形副事務局長 小川修平
2. 2020春季生活闘争をめぐる状況の特徴について 山形県経済社会研究所所長 立松潔
3. 懇談
 - (1) 各産別における業界をとりまく情勢と春闘方針の特徴
 - (2) 産別方針に対する山形地域としての取り組み
 - (3) 「同一労働同一賃金」「非正規労働者の雇用環境」等
 - (4) 36協定について・長時間労働の状況と賃金実態
 - (5) 県内における各産別の2020春季生活闘争の見通し

高木郁朗【コーディネーター】

山形県経済社会研究所の顧問をしております、高木といいます。今日のコーディネーターを務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

毎年、この懇談会を行いまして、その内容を各労働組合の春季生活闘争の参考にしていただきたいという、かなり大きな役割を果たしていると思いますが、皆さんからいろんな状況あるいは方針など、お聞きしまして、議論していただいて、理解を深めていただけると非常にいいと思っております。

では、早速ですが1番最初に小川さんの方から、連合山形の2020運動方針の活動方針についてお話をいただいて、その後に、立松先生から春季生活闘争における情勢の特徴のお話をお聞きしたいと思います。その後、各産別の皆さんから、5項目について議論をするということにしたいと思います。

今年の春季生活闘争の最終的な方針が各産別から出てくるのは2月だと思いますけど、今まで出てくる方針を見ますと、連合の構想も含めていろいろ考えるところがあります。

1つは、経済成長がいろいろ心配される中で、春闘をしっかりやっけていかないといけない。経済成長にしても、生活向上にしても、労働組合の活動、賃上げと政策・制度の活動を先行させるのだ、という考え方が示されていると思います。ただ、そういう考え方の裏側で、どういう体制で進めるということになりますと、あまりはっきりしない面もあるように感じております。昨年あたりからトヨタが、ずっと日本の賃金闘争のチャンピオンの役割をしていたところが、そういう役割を必ずしも果たせなくなっているというような状況の中で、どのようにしていくかという方針については、あまり、明確ではないように思います。また、今後地域における「底支え、底上げ」が非常に重要になっていくということも方針の中に書かれております。

この討論も春季生活闘争に盛り込んでいこうという意味を持っていると考えておりますので、是非皆さんから積極的なご意見をお伺いできるとありがたいと思います。では、最初に、小川さんの方から、連合山形の方針をお話いただければと思います。よろしくお願いいたします。

小川修平

それでは、私の方から、連合山形の方針（案）を説明させていただきます。まず、昨年度の春闘を振り返ってみますと、連合山形は、6年連続となる月例賃金の引上げを目標として取り組んで参りました。結果としましては、全体の加重平均で、4,640円、率にして、1.78%と、前年度を433円上回る結果となりました。昨年度の方針で示した賃金カーブ維持分、格差是正分を含めた賃金カーブ維持分が4,500円でしたので、それを140円若干上回った結果となっております。多くの組合が、月例賃金の引上げにこだわった結果だと受け止めております。

また、300人以上の組合と、300人未満の組合を比較してみた場合、双方とも賃上げ金額は、昨年度を上回っておりますが、率では300人未満の方が、300人以上の組合よりも上回っています。金額では全然敵いませんけども、小さい組織でもそういった傾向がみられるということは、方針に示しております「底上げ・底支え」「格差是正」そして、大手追従、大手準拠といった状況から、若干転換できたを受け止めています。



高木 郁朗さん
(山形県経済社会研究所)



小川 修平さん
(連合山形)

2020春季生活闘争の方針としましては、来月の2月12日の執行委員会で決定される予定となっておりますが、すべての働く者の将来不安を払拭しまして、経済の自立的成長と、社会の持続性を実現するためには、「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換に繋がり得るような賃上げの実現を考えております。社会全体に賃上げを促し、「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、昨年度同様に月例賃金の引上げにこだわり、昨年来の賃上げの流れを継続させたいと思います。加えて、特に中小組合、あと、有期、短時間、契約等で働く方々の賃金の格差是正の実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金にこだわり、名目賃金の最低到達水準を設定するなど、賃金水準の追求に取り組んで参りたいと考えております。

具体的には、賃金改善分として6,000円、賃金カーブ維持分として、4,300円に格差是正分の200円を加算した、トータル10,500円以上、4%以上を賃上げ要求水準として考えております。そこで重要になってくるのが、要求書の提出状況ですが、昨年度、連合山形に要求書提出の報告をいただいた組合が、前年度を10組合程下回る結果となりました。加えまして、口頭要求が慣例化している組合や、賃金体系が整備されていない組合などが散見されることから、要求書提出100%の達成はもちろんのこと、賃金体系未整備の組合、未提出組合、口頭要求が慣例化している組合などに、支援オルグを行っていききたいと考えております。

そして、働き方改革が進む中で、すべての労働者の立場に立った働き方の見直しが求められております。特に、働き方改革の関連法案の「職場への定着」が急務とされておりまして、中小企業における時間外労働の上限規制の適用開始や、36協定の締結状況、今年4月から施行になる同一労働同一賃金の法整備を踏まえた、職場のパート、有期雇用、派遣労働者、無期転換労働者等の労働条件の点検等に加え、職場における均衡均等待遇の実現に向けた労使協議の促進などを進めていききたいと考えております。

また、昨年から行っております3月6日を「36の日」と定めた、36協定締結促進のための「Action! 36」というキャンペーンを展開し、職場環境の改善に向けて、行政、経済団体への要請に加えて、全県的な周知行動を行っていききたいと考えております。

最後になりますが、これまで6年にわたって継続してきた賃上げの大きな流れを、有期、短時間、契約、雇用延長等で働く方々も含めた、全ての労働者へ波及させることに加え、2020の春季生活闘争の成果をアピールすることにより組織拡大を図ることなど、連合山形は総力を挙げて取り組んで参りたいと考えておりますので、各構成組織と、地場産業労働組合の春季生活闘争勝利に向けた粘り強い取り組みを是非、よろしくお願いしたいと思います。以上です。

高木郁朗

はいありがとうございました。今の話でもいろいろ、皆さんの方からもご意見があると思いますが、懇談の中で言うていただくことにして、続きまして2020春闘の情勢の特徴について、立松先生どうぞよろしくお願いいたします。

立松 潔

それでは私の方から簡単に現在の経済状況、経済情勢についてご報告したいと思います。

昨年の特に前半は、米中経済摩擦の影響により中国経済が低迷しましたので、日本経済も製造業を中心に景況が悪化し、山形県も当然その影響を受けることになりました。

上場企業についても、昨年9月の中間決算は3年ぶりの減益になりました。それから、昨年に希望

退職を募集した上場企業が35社にのぼり、その希望退職者数が1万1000人と、6年ぶりに1万人超えになったということも気になる点です。しかもその35社のうち最終損益が黒字の会社が20社もあり、その希望退職者数が9,100人と全体の8割を占めているわけです。バブル期などに採用され人数も多い40代後半から50代前半の高賃金層を、今後に備えて今のうちに減らしておこうということのようですが、今後の動きが注目されます。



立松 潔さん
(山形県経済社会研究所)

今年の景気については、昨年後半からアメリカのFRBが3回の利下げを行い、米中経済摩擦も緩和に向かってきましたので、世界経済は昨年より改善するのではないかと思います。特にアメリカの大統領選挙が11月に控えておりますので、トランプ大統領も景気に配慮せざるを得ないということがあります。日本の2大輸出先であるアメリカ、中国の経済が好転しますと、日本の製造業も好影響を受けるのではないかと思います。

ただ、気になるのが国内の個人消費の動きです。昨年10月の消費指数は、消費増税に台風被害の影響が加わり、予想外に落ち込みました。今後どうなるかが注目されるわけですが、11月には落ち込みがやや緩和していますし、キャッシュレス・ポイント還元事業など政府の消費増税対策や、補正予算による景気対策事業の実施、あるいはオリンピックの消費刺激効果などが期待されますので、個人消費についても改善の方向といわれています。ただ春闘での賃上げが低水準に終わりますと回復の動きに水を差すことにもなりますので、今回の春闘の賃上げは景気の動向にとっても極めて重要です。

その賃金ですが、先程報告がありましたように昨年の春闘で賃上げを達成したわけですが、その後の景気後退の影響もあって、「毎月勤労統計」によりますと、県内労働者全体では昨年10月までの名目賃金の動きは対前年比でマイナスとなっております。消費増税の影響も加わりますので、実質賃金はさらに低めになっているようです。春闘での賃上げが不十分に終わりますと、個人消費への影響はさらに深刻になると思います。

ただ、賃金が低迷していても有効求人倍率は高い水準を維持しています。昨年11月の水準が1.51でした。しかも山形県では生産年齢人口がかなり減少していますので、その影響が深刻です。全国的には15～64歳の雇用者数は若干増えているのですが、山形県は減っております。その減少を65歳以上の高齢者の就業で補い、何とか雇用規模を維持しているわけですが、今後人手不足はますます深刻化すると考えられます。

昨年の県の雇用対策課による民間企業調査によりますと、正社員が不足している企業が6割、非正社員不足が4割という結果が出ています。正社員不足がかなり深刻化しておりますので、非正規雇用を正規雇用に転換する動きが強まっております。

非正社員から正社員の転換については、山形県が全国トップクラスの高い水準ですが、その背景には山形県ではもともと不本意非正規雇用の割合が高いという事情もあるようです。つまり、「正規雇用の仕事がないから仕方なく非正規雇用で働いている」という人の割合が、他の県と比べるとかなり高いということです。2017年時点で不本意非正規雇用の割合は全国平均が12.6%ですが、山形県は全国で3番目に高い16.6%になっています。政府もこの不本意非正規雇用の割合を10%にまで縮小するという目標を掲げておりますので、山形県でも引き続き非正規雇用から正規雇用の転換の取り組みが重要ではないかと思います。簡単ですが、私からの報告は以上です。

高木郁朗

それでは、それぞれの産別の方々から、ご報告なり、ご意見なりをお伺いします。5つの項目があ

りますが、最初の段階では、1の、各産別における業界、これを取り巻く情勢。大手の業界だけではなくて、それに関わる中小企業の業務なども含めてお願いします。それと春闘方針の特徴の部分もご説明いただいて、それに関連して、2、3、4、5について、項目に沿ってやっていきたいと思いません。柿崎さんから、お願いします。

柿崎隆英

それでは、私の方から、まず、電機産業を取り巻く情勢と春闘について報告させていただきます。まず、電機産業としては、中闘組合というものがあまして、大手企業12社で構成されています。その中闘組合企業の2018年度の業績は、売上高は前年度比0.3%増、営業利益が1.5%増となりました。

2019年度の見通しは、6社が、売上を下方修正しまして、前年度比の3.4%減となっております。リーマンショック以降、各企業、リストラを繰り返してきました、何とか持ち直したところと、今でも構造改革の提案

を受けている企業もあります。県内企業に目を向けますと、昨年、厳しい企業環境のもと希望退職を含めた構造改革の提案を受け、未だ厳しい環境が続いています。

特に、自動車関連に紐付いている産業が非常に厳しい状況にあります。しかしながら携帯端末、タブレット端末等、5Gに関連した分野は好調です。

そういった状況を踏まえて、今春闘の要求でありますけれども、統一要求基準としては、開発・設計者の賃金体系の維持を行った上で、水準引き上げ、3,000以上となっております。それから、産業別最低賃金、18歳の水準として、167,000、プラス4,000円に改善すると要求基準をとっております。また、一時金については、年間5カ月分を中心として、産別民間企業、年間4カ月以上を求めています。それから、高卒初任給については、169,000円以上の水準に改善プラス4,000円です。大卒初任給については215,500円以上の水準に改善プラス3,000円。退職金については、技能職で、55歳、勤続35年以上という括りがありますが、1,900万円以上、技能職、60歳、勤続40年以上は、2,000万以上です。50歳以上の退職金は、退職事由に関係なく、現場職扱いとする、これが賃金関係の要求になります。



柿崎 隆英さん
(電機連合)

高木郁朗

労働協約の方もお願いします。

柿崎隆英

労働協約については、エイジフリー社会の実現に向けて、誰もが生き生きとやりがいをもって、働き続けられる制度や職場環境の整備、非正規労働者の処遇改善。これは、今年の4月から適用される同一労働同一賃金に伴った雇用法の施行によるものです。その他、ハラスメント対策だとか、具体的には、苦情処理機関の設置、それから、ハラスメント交渉についての厳正に対処する内容を労働協約の中に規定し、職場に周知させる。性的嗜好、性自認処遇に関する職場の理解促進などです。

また、今年から、春闘の色が若干変わってきたと感じています。この地域組織として、しっかりと取り組んでいきますが、昨年同様、構造改革中のところは、業績が厳しい企業では賃上げ要求が、難しいことから、多分、この要求基準に従って、闘争できるところは、限られてくる可能性があります。昨年は、山形での加盟労組の6割は要求しましたがけれども、4割は、要求すらできなかったという現

実があります。今年も、厳しい状況にあると感じます。

高木郁朗

話の途中で、春闘の色が変わったような感じがするとおっしゃっていましたが、その色が変わったような感じをちょっと説明してください。

柿崎隆英

大手さんを中心に、妥結額を、例えば、去年は横並びで1,000円にしてきましたが、妥結金額を、賃金水準の改善を基本としつつも、一定条件を満たす場合に限り、妥結における柔軟性を認める方向であります。

高木郁朗

ありがとうございます。実は同じ事を感じておりまして、産別基準というのがどうなっていくかって非常に大きな課題だと思っておりますが、後でひとつ吟味していただけるといいと思います。それでは続きまして、蒲原さん、UAゼンセン、お願いします。

蒲原晴天

UAゼンセンです、どうぞよろしく申し上げます。UAゼンセンというのは、産業全体を良くして行こうという、非常に難しい舵取りになっています。要求の妥結の意味合いを組合そのものがまだよく分かっていない。そこに私は産別の意味、要求の社会性があると思います。電機連合さんがしっかり要求を打ってくれる、自動車メーカーもしっかり要求を打ってくれる、その中で日本の社会性によって10,000円なのか、何千円なのかという目論見があって、全体が動いてくるということ、もう少し組合に教えていく必要があると思っております。そういう意味からすると、情勢はしっかりと組合が理解をしなければならぬと思っております。



蒲原 晴天さん
(UAゼンセン)

そして、私達が考えているのは、イギリスのEU離脱であるとか、中東のオイルラインの不安定、米中問題いろいろありますが、世界経済的には、不安要素ではあるものの、今回私達が要求する要求の根幹を揺るがすような内容ではないというポイントを押さえながら、日本の社会、情勢を考えることになります。どの数字を見ても、利益に関することは上がってます。生産性の伸びも良いですし、消費者物価指数的な数字も上がっている。若干消費税の増税があり下振れしたところがありますが、そのことで急激に景気が落ちこむという数字ではないことを、しっかり押さえていく必要があると思っております。かたや、どこの社長さんに聞いても人が足りないという話があって、数字上も有効求人倍率が非常に高い部分があります。そこをどうやって、総合労働条件を掲げていながら企業ブランドに繋げていくか、これをもっともっと、訴えていく必要があると思っております。

全体的な部分で、UAゼンセンはいろいろな分析を行っています。物価の上昇や、実質賃金が回復していないという部分は、きちんと分析をしておりますので、そこを加盟組合に説明をしてあげる必要があると思っております。

地域、山形と東京との格差は、妥結で反映させようという話をしてしています。それに商売は地域を越えて、業界との勝負になっているということが、非常に明確です。例えば、うちに多いスーパーマー

ケットだと、ヤマザワさんが見ているのはヨークベニマルさんだったり、東京の大手スーパーマーケット、利潤が高いスーパーマーケットを見ながら商売をしています。そういう状況の中で、要求は社会性をよく考えた要求の打ち方をして欲しいなと思っています。そして、妥結は個々の企業の体力だったり、地域間格差だったりしますので、両方に従っていく金額になっていけばいいと思っています。

UAゼンセンも同一闘争という要求をしていきます。全体の4%、もしくは、金額でいうと、9,500円です。これは、いかなる中小企業であっても、9,500円を下回って出させません。何故ならば、例えば、ヤマザワさんが、要求7,000、自分のところの感覚で7,000円にしてしまったら、スーパーマーケットのおーばんが、9,500円なんて出ないわけがない。これが団体交渉です。大手のヤマザワが7,000円なのになんでお前9,500円、っていうふうになって言われたらもう団体交渉はそこで行き詰ってしまう。基本的には9,500円を守りなさいとしています。あとは、4%だったら4%で打ちなさいということ、しっかりとUAゼンセンとして、挙げていこうと思います。

全体的な今回の賃上げですが、今までの過去3年、4年のトレンドが、初任給を引き上げるというカーブが出ていますので、気を付けなければなりません、「初任給引上げ」という作業に賃上げの重点が置かれていた、あるいは非正規・パートタイマーの皆さんの賃上げ率が非常に高かった。これが過去2、3年のトレンドとしてしっかり残っておりますので、ここをどのような制度配分の中で、最賃の上がり方も高いことを含め、どのように労使が決められた待遇の中を、お願いしていくというものを、しっかりと、妥結した向こう側にあるものも取り上げていく必要があると思っています。

先程も言いましたけど、本当に全体的な企業ブランドを上げていくという意識をしっかりと訴えていく、それは賃金だけではなく、時短であったり、退職金であったり、働き方改革の一環もしかりです。そこをしっかりと、総合労働条件を上げると、企業ブランドが上がりますよ、離職率が減りますよ、採用の基準になりますよということ、しっかりと労使が研究していく必要があると思っています。

要求は金額でいうと9,500円、もしくは、4%を基準に要求を打っていきます。パートタイマーを、働いている時間に関係なく正社員と見合う要求をしなさいということ、今回から初めて、パートタイマーの区分を分けずに、パートタイマーでも同様の要求の打ち方をしていくということで決まっております。一時金も、年間5カ月、うち年間4カ月は生活給ということ、しっかりと訴えていきながら、闘いを進めていこうかと思っています。あと、時短の部分ですけども、働き方改革の中で、5日間年次有給休暇の取得義務も法律で決まりましたので、その辺も絡めながら、労使でしっかりと時短に取り組んでいく必要があると思いますし、特に、2、3年話題なのは、インターバル休暇を新設していく企業が多いものですから、それを継続的に推進していきます。11時間インターバルを取ったとしても、1カ月働いたら時間外が100時間を越えていく場合があるので、そこは裏に隠れている問題を、しっかりと皆に説明していこうと思います。

退職金も、今年は要求していこうと思います。やはり、こういった部分もしっかりとパートタイマーにも、退職金の新設が必要だろうと思いますし、日本側の401K、確定拠出の部分もしっかりとチェック、見直しをしていく必要があると思います。

あと、定年延長の話ですけど、定年延長、UAゼンセンの定年延長制度を要求していきますが、個人的には中小企業に対しては少し待てという指示を出しています。何故かという、大手がまだ導入していない段階の中で、早々にうちが要求していくことの弊害がまだまだ見えてきていない状況です。自動車、製造、電機などの大手がやはり定年延長に乗っかっていって、問題点が見えてきてからでも遅くはないという話をしております。それよりは賃上げを、しっかりとしていかなければならな

い。山形も賃上げがあってはじめて経済が回るということを教えたいと思います。だから、要求の社会性と妥結も、ここの部分を配慮に入れて妥結していこうと思いますが、ここがまだまだ分かっていない部分だと思います。

先程はタバコ吸いながらの同志の方との話の中で、賃金テーブルが無いんですよと言っていました。ほとんどの山形の労組、我が組合には賃金制度がありません。そこをどのようにして、要求を組み立てるか、要求なしに妥結は無い。結局不器用なんですけれど、要求していくというのが、産別の命題かなと思っております。少し、分かりにくくなりましたけど、全体的にはそんな感じです。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。非常に面白い報告だったと思います。1つだけお聞きしますけど、要求は社会性、妥結は個々の企業の体力でやると。これは、昔からのゼンセン同盟の考え方からすると、多少変わっているような気がしますけど。

蒲原晴天

私達は統一闘争で、Aグループ、Bグループと、先行組合、集団組合といいたいでしょうか、そういう組合があるなかで、例えば先行組合のヤマザワが1,000円で妥結してしまうと、そこを見ながら後についてくるおーばんは、ヤマザワの妥結を見ているので、1,000円以上で妥結は絶対ありません。経済合理性の中で、大企業、中小企業との格差であって、そこは産別として縛りをかけています。

高木郁朗

そういう意味ですか、なるほどですね。

蒲原晴天

ですから、今は、加盟組合には妥結権はありません。自主交渉、打ち切り権だけは持たせています。

高木郁朗

要求も相変わらず、会長名で、UAゼンセン会長名でおやりになっているわけですね。

蒲原晴天

ただ、妥結は個々の企業の体力ですので、交渉してもこれ以上ダメですというところが、自主交渉打ちきりの仕組みかなと思っております。ただ、妥結をしてしまうとその数字は表に出ますから、その産業の中小企業に響きますので、その妥結数字は出さない様になっています。

高木郁朗

なるほど、だから産別の統一性とか、妥結段階の社会的水準と個別企業の体力との関係に非常に苦慮されているということですね。

蒲原晴天

はい。あまり低いと内部で数字が下がってしまうので、私の方で頃合いを見て妥結承認を出します。

高木郁朗

分かりました。ありがとうございました。では、続きまして、松田さん。

松田大輔

情報労連の松田です。情報労連は、皆様ご存知の通りNTT労組が中心となって、ほぼNTT労組の関連の企業で構成されている組織になります。その中で、社会的に求められている役割と取り巻く環境をお話ししますと、皆様が一番分かりやすい例では、5Gサービス関係です。ちなみに、今年の9月からNTTドコモでプレサービスを展開していますが、東京オリンピック・パラリンピックに向けた高速大容量通信を実現できるインフラの提供はやはり重要になってくると思っています。ただし、そのような期待要素がありつつも、NTTグループの話が中心となってしまいますが、第2四半期の決算は、増収減益という状況になっています。減益の理由はNTTドコモの料金プラン変更によるところが大きく影響しておりますが、減益ではありつつも、NTTドコモの営業そのものは好調を維持しており、通期での事業計画に修正はありません。また、NTTやKDDIといういわゆる電話屋さんというイメージが世の中にあると思いますけど、近年、家庭電話のあり方も変わってきており、通信のみならず通話も、メタルから光に、一層加速していくと思います。また、通信としての光も施設数の伸びが鈍化している中で、今後どういうところに力を入れていくかというところ、5Gサービスの商用化等を通じたデジタルトランスフォーメーションによるビジネスモデルの変革です。社会的に求められている役割はそのようなところが期待されていると思っています。



松田 大輔さん
(情報労連)

先程申し上げました通り、NTTグループの第2四半期決算は増収減益ではありましたが、情報労連としての春闘要求の考え方についてお話します。一番は、社会全体に賃上げを促して、内需拡大による経済の好循環を生み出すという観点を持っているところです。組合員の声でも、各種税金等の公的な支払いと、実質賃金の賃上げ額を比較したときに、どうしても賃上げの額の方が下回ってしまうケースが多く、実質的に内需拡大に繋がっていないと認識していることから、今次春闘も月例賃金の引上げに大きくこだわって要求をしていきます。

また、情報労連は、加盟組織も情報通信系のみならず多岐に渡っておりまして、日本全国260組合が加盟しています。処遇改善にしても一部は出来ているものの、一部中小系は出来ていないところもあると認識しています。このような観点から、有期雇用者や中小企業の労働者等を含む、すべての働く仲間の労働環境の改善をめざす闘いを展開します。具体的には、連合方針と同様に、雇用形態にかかわらず月例賃金の2%程度、定期昇給相当分を含め4%の改善を「底上げ」「底支え」「格差是正」を最重視して要求を確立します。また、特別手当については、昨年水準を基本に要求を行い、業績堅調な会社については、さらなる上積みをめざします。

格差是正に関しては、情報労連としては格差というよりも、それぞれの雇用形態に応じた賃金であると認識しており、そのなかで、組合員が安心して働けるような要求を確立していくようになります。また、同一労働同一賃金に関しては、秋年段階の取り組みとして4月の法改正に向けて休暇・休職制度の充実や一部手当の改正等に取り組んでいます。様々な雇用形態がある中であっても、正社員と同様の均等・均衡的な処遇を享受すべきと考えています。しかしながら、組合が求める基本賃金等に関する項目で会社側から未回答の部分もあるため、今後の課題であると認識しており、春闘を含む通年の取り組みとして進めていく考えです。以上です。

高木郁朗

ありがとうございました。山形としての情報労連なりNTT労組として重点を置くところは、どういふところでしょう。

松田大輔

基本的には上部組織と同様の要求という形になりますので、月例賃金と特別手当になります。同一労働同一賃金については、先ほど申し上げたとおり通年の取り組みとして進めます。NTTの場合ですと、60歳超え契約社員について、一旦60歳で定年を迎えますが、その後契約社員として65歳まで働けるという制度があります。その中でも、フルタイム月給制、時給制細分化されていますので、そのなかの処遇差をいかにしていくかというところが重要と考えています。

高木郁朗

ありがとうございました。それでは、JAMの金子さん、お願いします。

金子 浩

それでは、JAMの金子ですけど、業界の部分でJAMというところは、大企業さんに携わる産業で、中小が集まった組織になります。業種の方も、様々あります。自動車関連や半導体もありますし、様々あります。今回の業種の中で柿崎議長さんからお話もありましたけど、自動車の部分が、思うように伸びていないというか、止まってしまったということになります。ただ、これは、米中の摩擦によって消費低迷が一過性のものではないのかなと予想されますが、今日の前の仕事が無いという状況ではないと思っています。半導体についても、前向きではないということですが、良いところは好調です。



金子 浩さん
(JAM南東北)

重機関係、コマツさんとかは、やはり自然災害関係の影響もありますし、海外のインフラですね、やはり重機関係の需要はあるのかなとおもいます。やはり、同じ産別の中でも、状況は皆違うということで、この度の2020春季生活闘争ですけど、JAMといたしまして、前からやっておりますのが、年齢別の個別賃金要求という方法と、先程、蒲原さんからもありましたように、賃金テーブルが無いという組合も含めまして、平均賃金要求があります。平均賃金の要求につきましては、連合方針の賃金構造と一緒に7,500円と、プラス6,000円という内容です。個別賃金要求につきましては、各単組さんから報告を頂いて、今年も賃金プロット図を作っております。単組数でいきますと789単組。そこから協力を頂いて、人員が243,716名分の賃金データから、賃金要求を作っています。ただ、35万組織の中で、どうしても協力していただけないところもありますけれども、何とか協力していただいて、データを頂きながら、そこからJAMの一人前基準の線を引いて、そこからまた年齢別の賃金を上げていこうという線を引くんですね。それを基準として、各地方にも合わせたかたちで、個別要求に対して取り組みを進めています。その他、JAM山形の取り組みといたしまして、やはり全国で見ますと、大手さんが牽引をしてくれるというところがありますけど、やはり地方、山形、南東北を見ても、どうしても牽引役が中央に比べて少ないという部分がありますので、地域のリーディング組合を抽出をしまして、いかに地域を引っ張っていくかという気合いを入れられるようなやり方をしています。JAM南東北としましては20単組を構成して、山形からも単組抽出して、引っ張っていくという型式を

とっています。

同一労働同一賃金につきましては、高年齢雇用ですか、やはり60歳定年なわけです。まだまだ60歳定年です。継続雇用というような形で65歳まで勤めていただきます。やはりそこで賃金下がってしまうというような現象があります。年金クライシスという、今後年金が出ないというところはありますが、だから65からじゃないというふうなことがございますし、4月からの同一労働同一賃金につきましても、非常に気になる部分ですが、どのように進めていくかと言われますと、まだまだ勉強不足であります。会社とも先行しながらやっております。あと、60歳近くの組合員の方に定年65まで伸ばすことについてどう思われますかと聞いてみましたら、私の会社だけかもしれませんが、嫌だと。60歳過ぎても仕事をしなければならないけど、現役のような、会社に束縛される働き方はしたくないということでした。転居を伴う転勤も正社員はしなければならない、60歳になれば東京に単身赴任したまましていた方が良く、山形に戻るのはいやという形になります。それを65歳まで伸ばすとなると、じゃあ辞めさせて下さいよというふうになりますので、非常に同一労働同一賃金の部分について検討課題が山積しています。

36協定、長時間労働の歯止めについては、JAMとして一斉に点検しなさいと。36協定を締結しているのか。各オルガナイザーが単組に行って、協定書を見せてもらうと。もしくはコピーを取らせて下さいと。ただ、コピーを取らせてくれる企業は無いと思いますけれども、確認させてもらっています。あと労働協約も労働組規約も締結されているか目で確認もしくは出来るのであれば会社にお伺いながら、もらえるところはもらう。ちょうど今の時期が、来年のカレンダーを作らなければいけない時期になるわけで、カレンダー印刷、来年の生産計画等も立てなければいけない。今月から来月の頭までしなければならない単組さんが多くなっています。

時間外の管理が義務化されて45時間、オーバーしていいのは、70時間まででいいですけど、平均3カ月80時間以内にしなさい、年6回で済ませなさいという話で、それで決めていきたいのですが、それって時間外のカウントなんです。

私達は、時短と同時に休日を増やしたいんです。もっと休日を増やして下さいと。そうすると、休日増やしたって、休日出勤しなければいけない状態になった場合は時間外にカウントされます。何か主旨が違ってきているのかなというふうに思っています。時間外じゃなくて、実労の時間で規制をかけていただいた方が、もっと休日が増えていくんじゃないのかなと思います。一生懸命頑張って休日を増やす要求を一緒にしておりますけれども、急なお客さんの需要でどうしても出なければいけない時がありますよね。という時に、やはり現実主義の話をする、仕方ないけどおかしいなというものを感じております。

JAMといたしましては、統一要求日を2月18日に設定をしております、回答指定の山場を、3月の10日から11日にしております。連合が11日から12だと思えます。なぜかといいますと、先程おーばんさんとヤマザワさんの話があった通り、大手が金額を出した場合に、我々中小は、大手さんとの格差を縮めなければならないという考えがありますが、大手より高く出すのは無理だと思います。だから、大手より1日前に設定しています。そして、蓋を開けたら、大手より高かったということも考えられます。いろんな手段が作れるというふうなかたちでJAMは進めております。以上でございます。

高木郁朗

ありがとうございました。いろいろ興味深い話を聞かせていただいて、1つだけ伺います。地域のリーディング組合ってというのはとても面白い方針だと思いますが、「かわでん」も入っていると思

ますけど、従来JAMは、一番後ろのところを大切にしよう、つまり下支えでしたけど、上から引っ張る仕組みも同時に作っていかうという考えだと思っていいですか。

金子 浩

そうですね。どうしても、低くならざるを得ない単組さんにおいては、業績を上げたい、皆が頑張りたいと思っておりますけど、上げられない。やはり、組織内が弱体化してしまっていて、要求書を統一要求日に出せるのかということ、後から出たり、去年は2単組ほど出せなかったというところがありました。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。それでは、中川さん、お願いします。

中川賢一

それでは、交通労連です、産別の業界の環境ですけど、やはり、JAMさんみたいに、就労者が不足しているという状況に変わりはありません。なおかつ現役の運転手については、高齢化ということで、特にタクシーでは平均で58歳くらいです。ひどい単組では60歳を越えているというような単組もありまして、非常に深刻化している状況になっています。企業では、採用も行っていますが、残念ながら応募者も少ないです。来ていただいている方は、40代50代が中心で年齢が高い方では58歳くらいの方まで応募しているというような状況です。ただ、応募されても健康に問題があって、採用できないっていう方も中には結構おまして、私も含めてですけど50代を過ぎると薬を飲んでない方っていうのが珍しい状況にあって、高血圧、脂質など問題があるものですから、採用しても乗務中の様々なことを踏まえると困るなということで、採用を控える場合もあり、なかなか増えないという状況になっています。対策の一環として、応募して来ないのだから、今の現職の方を、長く働いていただくということで、75歳・74歳まで、再雇用になりますけれども、引上げをしている事業所が多いという状況にあります。ただ、高齢の方の事故もありましたので、各個人ごとに面談をしたり、健康診断なんかもしながら、雇用をしている状態です。



中川 賢一さん
(交通労連)

その少ない乗務員のなかで、これ以上減ってもどうしようもないということで、他県ですけれども、路線の再編だったり廃止だったり、減便だったり、さらに、競合しているところについては、各社協力し合って、同じ路線を走らないようにするなど、市・県とバス会社で検討をしているところも出てきているという状況になっております。トラックについても、乗務員不足により自社便で運行できずに庸車をお願いしている状況です。タクシーについても、車庫の眠っている車が何十台もあるというような状況になっています。

春闘ですけど、やはり、長時間労働に対する賃金が高産業に比べれば低い状況にあり、少しでも賃上げをしようということで、取り組みを進めています。なかなか乗務員不足が解決しない中、収入が伸びず収支が悪くならないという状況があり、悪循環になってきていることもあり、なかなか思うように賃上げが出来ない状況になっています。方針は、1月21、22日の、東京で行われる産別の中央委員会で最終的に決定されますが、大きく変わりません。雇用確保を最優先にしながら、最大限度処遇改善をはかるということになると思います。各トラック、バス、ハイタク、一般自交の、4部会あり

ますので、数字目標的には、その部会ごとの取り組みになります。

2月末日までに、要求書を提出し、6月末までには、何らかの回答を引き出しましょうというのが例年の取り組みですので今目標を立てています。ただ、昨年の解決率が、70%ぐらいですので、3割ぐらいの単組については、未報告ということになります。その未報告を、2020春闘については、少しでも減らしましょうということが目標になるかと思えます。

同一労働同一賃金だったり非正規労働者の雇用環境ですけど、運輸産業については、非正規採用では、やっぱり集まらないので正規雇用で雇用しています。

36協定については、ほとんどの事業所が既に解消に進んでいますので問題ないかと捉えています。あと、長時間労働の関係ですけど、働き方改革の1つの柱ということで、年休取得5日間の義務付けられました。ただ、こちらについては、先ほどお話をさせていただきましたが、乗務員不足のなか、5日年休を取れば、誰かが5日休日出勤をしなければいけないというような状況になりますので、国が考えているように、労働時間が減るというわけではありません。休日出勤をすれば、割増賃金が発生しますので、結局企業の方からの持ち出しが増えてくるという悪のスパイラルに今入っているような状況になっています。以上、交通労連でした。

高木郁朗

ありがとうございました。今の、交通産業のうち、利用者は増えているんですか。

中川賢一

インバウンドの関係もあって、増えています。貸切、乗り合いも現シーズンで、樹氷観賞が好調ですが、ただ、この雪ですので、樹氷もまだ出来てない状況ですが、大部分の方は、雪が見られればいいのかないという感覚です。1月5日までのデータになりますけど、前年比で100%は越えています。

高木郁朗

需要が増えているのに、人手が確保できないという悪循環ですね。

中川賢一

バスを運転する方がいないということです。

高木郁朗

人がいないとできない。ありがとうございました。続きまして、青木さん、お願いします。

青木孝典

運輸労連の取り組みにつきまして、ご紹介いたします。トラック運輸産業におきましては、これまで、働く労働者の処遇改善と、他産業の格差改善に向けて、これまでの春闘は取り組んで参りました。今春闘におきましても、引き続き、他産業と比較して、依然として低位におかれます賃金の改善に向けて取り組みを行っております。情勢としまして、2019年4月に、労働基準法が改正されて、中小企業の時間外労働に罰則付きの上限規制が今年の4月から施行されるということで、実効ある取り組みを労使で進めると共に、労働時間の短縮が賃金水準の低下に繋がらないように、また、長時間労働に頼らない賃金制度の確立改善というものがこれまで以上に重要となってきます。また、景気の減

速を受け、取り扱い物量も減少傾向というなかで、先程中川委員長もおっしゃった通り、交通・運輸におきましては、ドライバーが不足しているという職場実態から、これまでも申し上げてきた通り、物流が止まるという危機感のもと、春闘に取り組むこととしております。

また、貨物自動車運送事業法の一部改正がございまして、これを追い風として、適正運賃の遵守、料金をしっかりと遵守するということを企業側に強く求めながら、人材の集まる産業にしていくことを踏まえて、2020年春闘におきましても、引き続き、すべての組合が要求書を提出し、春闘に取り組むという方針を掲げてございます。具体的な賃金労働条件の取り組みについては、山形地域としての取り組みにおける運輸労連山形県連の重点課題について、2点申し上げたいと思います。これまでの継続課題として、1つが、賃金制度の確立改善の取り組みです。先程申し上げた通り、総労働時間が減少傾向にあることに伴い、賃金が目減りしてしまうという恐れがあるので、総労働時間が減ることによらない賃金制度の確立改善、これを引き続き進めていきます。具体的には、1年では難しい場合は3カ年計画で、各単組の事情を考慮しながら、県連としましては、きめ細かいフォローを行いながら、取り組んでいきたいと思っております。特に、賃金の問題としましては、昨年も申し上げましたが、基礎給が50%半分程度なので、基礎給の引上げについて6割保障給、これを目標に引き続き取り組んで参りたいと思います。2つ目が、65歳までの定年延長の確立についてです。多くの企業におきましては、60歳再雇用制度となっており、定年延長が実現できておりませんので、引き続き65歳定年延長を基本として取り組みたいと思います。具体的な闘争につきましては、2月22日に県連委員会を開催し、春闘方針を確認し、翌日以降要求書を統一的に提出しながら取り組みたいと思いますのでよろしくお願いいたします。以上です。



青木 孝典さん
(運輸労連)

高木郁朗

どうもありがとうございました。今のお話しの最後の賃金体系と言いますか、賃金制度と言いますか、これは、普通には定期昇給が重要な事だと思えますけど、そういうものではないんか。

青木孝典

そうですね。いろいろな賃金体系がありますが、一番多いのが、半分が基礎給、半分が歩合給という体系です。定昇部分というのは基礎給に含まれますが、手取りの半分程度なので、定昇額でいけば、1,000円いかない単組もあります。このままですといろいろな問題があるので、総合的に考えたときに、基礎給を増やしていかなければならないと思います。

義務ではないのですが、6割保障給という厚生労働省の通達があるので、これを根拠とした6割というものを企業側に求めてきましたが、残念ながら、成果はなかなか上がっていません。

歩合制といいますけど、いろんな手当があります。ものすごくいっぱいありますが、恒常的に払っている性格的には基準内賃金と思われる部分について、基礎給に組み替えていただけませんかという取り組みを行っています。

高木郁朗

ありがとうございました。最後になりましたけれども、渡部さん。お聞きになった感想も含めて公務の方の動きをお願いします。

渡部貴之

私達、公務労働者については、国では人事院、県では人事委員会の勧告によって、賃金、労働条件の基本が示される、そして、その実施について確認していくという取り組みになりますので、この春闘が賃金改定の大きな山場にはなりません。ですが、皆さんが今取り組んでいらっしゃる春闘の結果が、人事院・人事委員会の民間賃金実態調査に当然繁栄されてきますので、しっかりと連帯し一緒に賃上げを勝ち取っていかないと、公務労働者の賃上げにも繋がらないというのは、是非、皆さんからもご承知いただきたいと思います。そういう意味で、自治労としても、公共民間・全国一般のたたかいと共に、この春闘をしっかりと取り組んでいきます。



渡部 貴之さん
(自治労山形県本部)

情勢的なことでお話させていただくと、特徴点は2つありまして、1つは、いわゆる臨時・非常勤職員の処遇改善という目的で、会計年度任用職員制度というのが、この4月からスタートします。地方自治体で働いている非正規、有期雇用の職員は、雇用する上での法的根拠が曖昧で、それぞれ自治体の運用に任されていたので、取り扱いが違っていたり、不当に賃金が安かったりなど、労働条件が悪い状況にありました。そのため、同一労働同一賃金がスタートする流れに合わせて、公務職場における臨時、非常勤職員の処遇改善としてスタートするものです。公務員の場合は採用と言わないで、任用と言っているのですが、ちょっと分かりづらいかもしれませんが、今までは、手当、いわゆるボーナスというのが支給されませんでしたし、退職手当もありませんでした。しかし、一定の条件もありますけども、期末手当や、退職手当も支給できるようになるなど、一定の処遇改善が図られることとなります。そのように大枠は法律で決まっていますけども、個々の具体的な運用、例えば、期末手当、ボーナスは何月分支払うのか、退職手当を払うことができるようになりましたが、必ず払えというものにはなっていないので、きちんと払わせる取り組みなど、労働組合と当局との交渉によって大きく条件は変わってくると思っています。

県内の自治体の状況を見れば、法律で大枠は決まっていますが、その対応は非常にバラバラです。総じて言えるのは、総人件費は増やさないという流れが色濃く出て来ています。つまり、手当、ボーナスであったり、退職手当が支給できますが、手当を出す代わりに、月例給を下げますということだったり、退職手当は、うちの自治体では出しませんということなどです。総じて人件費は増やさないという手段になってしまっている実態がありますので、今年だけに終わらず、粘り強く取り組む課題となっております。

もう一つの特徴点としましては、定年延長の動きです。先程皆さんの報告でも定年延長は少し慎重にという趣旨のお話もありましたが、多分これは国の政策として年金問題もある中で政策誘導的に進めていこうということだと思います。一昨年から、人事院が国家公務員の定年を引上げていくべきだという意見を出しています。それでも政府は動かないという状況があり、また昨年人事院が、ちゃんと定年を引き上げて下さいということ再度政府に要請しています。直近の情報では、この1月から始まる通常国会に、定年引き上げの法律改正案を、国家公務員も、地方公務員も出すような動きになっているようです。

自治労の春闘方針案では、賃金引上げについて連合の方針と同様に、定昇含みの4%程度というところが基本にはなるのですが、組合員の生活実感からして、本当のところはどうなんだろうという感じはあります。そこで、組合員の要求を具体的な要求金額にかかげようという取り組みをやっております。実際の組合員からの要求をどのように集約するかといえばアンケートですけど、やっぱり組合

員のアンケートからすれば、実質賃金や可処分所得も下っているなかで、やはり、20,000とか30,000とかそういう金額になるようです。私達も、民間の厳しい闘いは重々承知しておりますし、そういった厳しいなかでも、県内、景気的好循環や、内需の拡大は全体的な課題でもあるわけですので、自治労としても、この春闘を賃金闘争のスタートだと位置づけて、要求書も出して声を上げていくこととしていますので、一緒に支援、連帯をしていければと考えております。

高木郁郎

はい、ありがとうございました。公務員といっても、非正規は雇用関係ですよ、任用じゃないですよ。そういう意味では、民間ですよ。

渡部貴之

そうですね。形態として見てみれば雇用ということですよ。

高木郁郎

公務関係の場合、任用と雇用の違いというのは、本当は大きいと思います。どうもありがとうございました。

もう一度、今の議論を振り返っていただくと、非常に興味深かったと思います。それは、強気と弱気が混在しているというのが1つの特徴じゃないかと思いました。要求を見ても、それを強気と言っていいかどうか分かりませんが、連合の構想では2%プラス2%で4%程度となっております。金属労協を見ると、定昇プラス3,000円以上となっております。日本の厚労省の毎月勤労統計ですと、一般労働者の平均賃金、所定内だけ見ると、大体30万円ぐらいですから、3,000円というのは1%ですので、連合とはかなり差があります。連合の方は強気、金属労協の方は弱気、「程度」と「以上」ということですから、違いがあるかないかはわかりませんが、何か違いが混在しているというか、十分論議されているかどうか分からない部分がある気がします。強気派と弱気派からそれぞれこの春闘の見通しを最後に語っていただきたいと思います。比較的弱気なのは電機ですよ。

柿崎隆英

はい、高木さんのおっしゃる通りですね。3,000円で1%程度です。昨年に比べて減収、減益の企業が多いです。また大型リストラが昨年、ありましたし、そのしわ寄せもいろんなところで発生してきております。今や当たり前のように、構造改革が行われ、雇用環境は厳しく痛んでいる状況にあると思います。

初任給については、昨年からは、ベア要求の以上の要求をし始めています。これは何かというと、やはり、他産業と比べて電機が非常に低いということで、ベア3,000円要求ですけど、初任給は4,000円要求しています。昨年妥結はベア1,000円で、初任給が1,500円ですから、非常に高卒初任給にこだわって、他産業に比べて遜色ない水準確保を目指し取り組んでいきます。

高木郁郎

いえいえ、確かに面白いですね。その4,000円と3,000円の、今話がありましたけれども、方針を見ている限り、金属労協傘下でありながら、額でいうと6,000円を示しているという点では、JAMが強気だと言っていいと思いますけど、見通しはどうですか。

金子 浩

強気と言いましても、大手さんとの格差是正がありますので、6,000円は下げられないという考えです。じゃあ、実際はどうなんですかって言われると、先程も申し上げたように、JAMは基幹労働者ですけど、できないところが今多くなってきているという状況であります。私ども「かわでん」では、業界はものすごく忙しいですけど、働き方改革による残業時間が規制されてしまったために、上期は大量に注文を頂いて、お願いされてしまいました。何とか生産しようと思いましたが、キャパシティオーバーでしたので、ホットラインで協力会社さんを日本国中探し回って、請け負っていただきました。そうしたスポットの仕事ですから、以降仕事を取られても仕方がないというぐらいの感覚です。納期の方を優先したものですから、コストがかさんだ設計が多かったですね。売り上げの方は増収減益です。

これ以上残業が出来ませんというお願いを、お客様から理解していただきながら、次の仕事はお願いしますねという、調子のいい話をさせていただいていますが、指名停止になれば減益になりますので危機感があります。

高木郁朗

はい、ありがとうございます。ついでですけど、連合の構想では、非常に強調しているんですが、今日の話の中では、皆さんからお話が出されてなかった、企業内最賃のお話をお願いします。JAMが一番進んでいると思うので。

金子 浩

先程お話しました、36協定の締結と労働協約の締結、そして企業内最低賃金協定について定期的な確認も行います。今春闘の大きな二本の柱として、賃上げの要求、また企業内最低賃金の締結を進めます。あとは、「作った価値を互いに認め合う社会」私達が作った製品を正規の適正な価格で提供して下さいという内容書を、要求書と一緒に提出します。

高木郁朗

今年の春季生活闘争を見ていると、賃上げ闘争部分に関して産別間で多少まだ議論が煮詰まってないところがあるんじゃないかと思います。これからも地域でもいろんな要求も含めて、議論を続けていただいた方がいいかと思いますが、お互いに何か質問はありますか。

これは、さっきの強気弱気ということに関わるんですけど、蒲原さんからの話をうかがって、UAゼンセンは強気派と見ていいんじゃないかと僕は思っているんですが、それは年金なんかの話にも見られるように、製造業は違う、第3次産業という産業的条件が1つの条件になっているかどうかというあたりをお聞きしたいんです。

蒲原晴天

私はずっと、連合はナショナルセンターですから、ある程度フラッグを高く掲げないと産別が打てない、単組が打てない、こういう構造なので連合はこれからも強気姿勢で打って行って欲しいなと思っています。UAゼンセンですけど、2%プラス2%の4%、もしくは、9,500以上という逃げ方をしていきますので、2%プラス2%だったり、10,000超えてくるところもあれば、中小に対しては、9,500円に縛りをかけているので、強気でありながら、弱い部分はしっかり持った、ゼンセンの中身

かなと思っております。私も、出身は東洋紡で、10社、10組合連帯団体交渉やっていた組合ですけど、その頃のような賃上げ交渉では今はないなと思っております。そこで、個々の妥結する前の状況をオルガナイザーと言われるプロがどう分析をかけてあげられるか、もうひとつこの槍を持っていけというふうな材料をいかに皆様方から教えてもらって、攻め手の1つに、あるいは、それで勝ち取らなくても来年に繋ぐ交渉を、なるべく攻めようとはしています。

高木郁朗

なるほど。さっきのお話とそれから、ちょっと出て来た地域のリーダーユニオンを作ろうという話がある程度共通しているような気がするんですけど。

蒲原晴天

そうですね、JAMさんの行動上は、多分単組に主導的な産別のあり方が、JAMの方針、構造上だと思いますが、ゼンセンの場合は、産別、中央集権型ですので、産別かノーと言えば、やはり産別になりますけれども、その代わり産別は、見極めをしっかりとあげないとダメです。

高木郁朗

そうですね。ただ、中核組合を作ったという発想はとても良いと思いますね。

蒲原晴天

JAMさんと同じで、我々も東北のなかでの中核組合を作るっていうのは良いことだと思います。現に今まで本部、全国代では、やっぱり第1梯団、第2梯団、第3梯団、その他というような梯団別の交渉をしておりますので、労働審議の落とし込みとか、情報交換をしてもらって、今後につながっていくということですかね。

高木郁朗

そうですね。産別間であってもいろんな情報交換を強めていただくと地域の活動が強まると思うんですよね。他にございませんでしょうか。

小川修平

私の方から1つだけ。連合のサプライチェーン全体で生み出した価値の適正分配という方針がありますが、各企業の問題でもあるわけですけど、その部分が無いと中小企業の賃上げの原資には繋がっていかないという問題があると思います。この部分に関して、何か取り組みを進めている、具体的なところがあればお聞かせください。各単組においてはどのような取り組みになっているのかなということです。

高木郁朗

皆さんどうですか。サプライチェーン全体で適正分配という考え方は。電機、JAM、違った意味でUAゼンセンも。

柿崎隆英

春闘相場形成に重要な役割を担い、統一的な金額を提示できるのは電機連合でありますから、ここは堅持していきたいと思えます。その結果を地域で、その水準は、同額で終われば格差は縮まっていくわけですから、あくまで同額にこだわっていることが、この地域組織の役割と思っています。それを是非、皆さんと情報共有しながら、進めていきたいと思えます。

高木郁朗

要するに、部品を供給する企業にしてみると、組立ての部分から部品の単価の引き下げを言われるなかで、賃上げするのは非常に難しいと。そこのところを組立て企業の方の労働組合も協力してくれというのはサプライチェーンなんでしょうね。

蒲原晴天

日産から始まってますかね。

高木郁朗

そうですね。去年、一昨年の話ですかね。協力できるところは是非協力していただければいいんですけども、もう1つは、製造業は考えていいと思うんですけど、例えば、トラック、物流なんか考えると、価格が上がっても仕方がないという側面も理解しなきゃいけないところもあるかもしれないですね。去年でいうと、クロネコヤマトの例があります。そこのところは、連合方式が二重に言っているのが非常に面白んですけども。サプライチェーンという言い方と社会全体という言い方ですね、この両方を見ながら、この問題を考えていかない。あんまり今のところ議論化されていないので、きちんと議論化する必要があるようですね。社会全体での不安もありうるということも考えた方がいいということで、JCも何とかしようと、サプライチェーンじゃなくてバリューチェーンという言葉を使っていますけど、これは多分販売部門や何かを含める発想じゃ無いかと思いますね。そういう部分も含めて考えると、社会全体と企業連担の両方を考えていかなきゃいけないんじゃないかと僕は思っています。他に何かお伺いはありますでしょうか。

青木孝典

では、トラックの例として。大手組合のなかで、先程出たY社は賃金、労働条件改善の原資を値上げという形で社会に求めました。

高木郁朗

そうですね。

青木孝典

私の出身の企業は、現役も含めて全体が、お客さんに転嫁するということではなくて、現役の世代に、ちょっと我慢してもらって、その原資をもって非正規を引き上げたという、2通りの手法で取り組んだ大手組合があります。

もしかすると、去年あたりからの傾向として大手組合の賃金、労働条件の改善、これは働き方改革、同一労働同一賃金の対応が済んでいるので、賃上げが一呼吸をしていると思えます。今頑張っているのが中小企業組合。中小は働き方改革が来年から、大手は今年の4月からですので、その時間差が、も

しかすると連合の取った集計の結果を見ると、去年からの賃上げの金額はそういう側面があるのではないかと、個人的には思っていました。

高木郁朗

面白いご指摘だと思います。まず、産別の組合員意識調査では、組合員の意識では賃上げがトップではないんですね。要員が足りなくて忙しすぎるので何とかして欲しいって思っているようです。何でも賃上げすれば解決するっていう意識を大手企業の組合員は持っているわけではないというご指摘は非常に面白とおもいますけど、でも、やっぱり賃金上げは重要だというふうに思いますので、是非、そこらの組合員の意識のことも考えながら、活動を進めていただけるといいかと思いますが、よろしいでしょうか。

小川修平

まだ、社会論議も煮詰まっていない状況ですので、各産別、連合もこの方針掲げて2、3年になりますが、なかなか社会に浸透しないという問題があって、そこをどうしていくというのが大きな課題になっていたものですから、聞いてみました。

金子 浩

JAMとしては、統一要求書といって、安河内会長名で、自分の単組で委員長名をそのまま入れれば良いようなものになっていますので、統一要求書を提出した状況を報告してくださいと説明します。

弊社のことを言って申し訳ないけど、先程、高齢者ドライバーさんの運賃が上がらないというお話がありました。今は、やはり上げざるを得ないという状況で、日々問題が浮上ってきています。中東の情勢で多分油も上がってくる情勢のなか、燃料サーチャージ制度を導入するなど、いろいろ話し合いをさせていただきながらやりくりしているという状況と、ドライバーさんの待ち時間、待機時間が発生していて、今までそういったものの請求はあまり定着していなかったもので、そういった取り組みを進めています。まあドライバーさんが不足していて、車がなかなか集まらない。ドライバーさんから当社の請求がもらえるかというのが、今重要な課題になっておりまして、そういったところも認め合っていかなければと思っていますし、社会もそうなってほしいと思います。

高木郁朗

なるほど。蒲原さん。

蒲原晴天

ちょっといいですかね。

誰がサプライチェーンを仕掛けて、この雰囲気醸成するかっていうふうな、私は、去年のヤマトなんか、よくやったと思います。あのアマゾンに対して、一石を投じた。そのままうまくやっていますけど、追随する企業・業界がない。私はそれが問題だと思います。個々の企業によっては価格転換をしたいと思っているメンバーはたくさんいるのに、そこが手を挙げてしまうと首が回らなくなるものですから、誰か、労働組合総連合会なのか、大手JCと言われる大手企業なのか、業界団体なのか。この辺は組合がもっと協力体制を組まないと、思っているだけで、なかなか価格転換は、据え置きになって高くはならないと思いますね。

あと、過去の流通小売業は製造業を大切にして、製造業の言いなりの価格で販売していたのを、今は逆転しています。売ってあげるから物作れ、という、自社ブランドの張りぼてといいますか、先生がおっしゃるように、いつか、やらなければ、適正、整合性競争までに押し上げていかなければ、ちょっと怖い、悲しくなりますね。下請けにいくほどどんどん賃金が下がっていきます。難しい舵取りになりますね。

高木郁朗

小川さんが提起されたことは非常に大きな課題ですけど、未解決の原因というか、連合の構想を見ても、言う事は言ってるんですけど、ちゃんとした中身なのか、あるかどうかについては、やや疑問があるというふうに僕は見えています。他にありませんか。連合山形に対するご要望があれば、お聞きして終わりにしたいと思いますが、一人一言ずつ。逆に行きましょうか。後ろの渡部さんから。

渡部貴之

私は、やっぱり、底上げには、最低賃金の引上げが重要だと思います。今、企業内最賃のお話をされていましたが、地域別最賃についても、是非、引き上がるように、地方間格差が縮まるようにお願いします。県としても、知事自らが国に対して、全国一律という要請をやっている状況にありますので、是非、力を入れていただきたいと思います。

青木孝典

地域別最賃はAからDグループありますが、その差が問題になっていると思います。地域別最賃の連合方針が1,000円から1,100円に引き上げられました。しかし、地域別最賃のグループの上がり幅が同程度となっており、一向に格差が埋まらない話ですので、これが大きな課題だと思います。今後どのように対応していくか、連合の考え方が非常に大事になってくると思っています。地域の連合からの声が大事だと思います。

中川賢一

もうちょっと交通運輸産業の関係を表に出して欲しいです。どこの資料を見ても、交通運輸産業に関わる資料的なものが、1ページにもなっていないと。今回も同じですけど、公共交通、物流が止まれば、日本の受け皿が止まっちゃうなんていうことも言っていますが、本当に考えてもらっているのかなと思うときが時々あるものですから、よろしくお願ひしたいと思います。

金子 浩

中小労働委員会の方で一生懸命対応させていただいておりますけども、中小労働委員会は春闘だけではなく、いろいろ中小の問題等もありますので、春闘のためだけに集まるのではなくて、もっと別なことを、中小労働委員会の仕事を増やせということではありませんけども、中小を考えるとということで、その点、出させていただいて、大方、春季生活闘争は皆でやっていった方がいいと私は思っています。

松田大輔

私ども情報労連の最賃要求からすれば、情報労連もA B C Dランクが分かれていて、山形の場合だ

とDランクで、今次春闘の要求が797円なんで、金額が低いなと思っています。こういうところにも底支え、底上げという面には十分かかるとしています。

N労の話を見ると、同一労働同一賃金の取り組みや、価値給与案件の取り組み、春闘以外での取り組みなどがあって、これまでいろいろやって来ましたので、ある程度の底支えは出来ていると上部組織でも判断しています。今次春闘について、やはり底上げというところを、先程も申し上げましたが、お金を回すというところから考えれば底上げというのは非常に重要になってくるとしておりまして、連合方針につきましても、底上げというところが出ておりますので、是非底上げは進むような取り組みの展開をお願いしたいと思います。

蒲原晴天

賃上げに関して私はよくデータを出してくれると思っています。よその方、他県の連合よりかはずっと使えるデータが、何十種類もある。これをもとに、噛み砕いて、私どもの本部要求は高いと思いますよね。小川さんが出してくれている地域版の数字を見ると、この高いバーを、足し算方法の数字がいっぱいあって、これとこれの地域間格差を足したらこれになるだろうという根拠を作る材料としては、私は評価しています、以上です。

柿崎隆英

連合さんへの願いは、労働局だとか、県への要請というのは、労働者の団体として積極的に舵取りを果たしていかなければいけないと思います。県内企業では36協定の締結率も5割切っている現状です。これでは働き方改革法が実施されている中で、しっかりと時間外管理は出来ているのか疑問です。

今年4月から、同一労働同一賃金、これもかなりの企業負担になるのですが、これもきっちりやっていくことが、また県内の経済の発展にも繋がっていきますし、法を整備してもチェック機構が甘ければ、改善にはなりません。そういった要請をしっかりと取り組んでいきたい。せめて、36協定締結率、8割ぐらい、当たり前になるよう、是非取り組んでいただきたいところです。それが、春季生活改善闘争そのものになると思います。

高木郁朗

他に異論がなければ、今日は非常にいい意見がいろいろ出たんで、ここで終わりにしたいと思いません。何かございませんか。

高橋昭弘

じゃあ最後にすみません。経済社会研究所からは是非、皆様をお願いしたいと思います。今日は、各産別さんの状況や春闘に対する賃上げとか、労働条件の改善のお話、様々聞かせていただいて大変ありがとうございました。経済社会研究所でも年報を毎年まとめています。そうした取り組みのためにも、今日話し合われたことを基に、これから皆様春闘に取り組まれると思いますので、是非、経済社会研究所の方に、情報あるいは、取り組みの成果などを教えていただきたいと思います。連合が掲げます、「働くものを軸とする安心社会」は、本当に大事な理念だなと思っていますし、今日ここでお話を伺ったことで感じたのが、本当に、賃上げというだけでおさまらない、いわゆる働いている人達が、いかに幸福をどう追求していくかというあたりについても、繋がっていくような課題を教えて

いただいたような感じがいたしているところですので、是非、そうしたところの各産別さんなり、単組さんなりの事も含めまして、経済社会研究所の方にいろいろと教えていただきたいと思います。今後ともよろしくお願いします。

高木郁朗

どうもありがとうございました。

全員

ありがとうございました。

