

UAゼンセン 逢見直人会長インタビュー

11012闘争の評価と課題

—組織統合後初の交渉の経過をどう捉えているか

流通、外食、繊維などの内需型産業を中心に組織するUAゼンセン（約一四一万人）は今年の春季生活闘争で、構成組織の四分の三を占める中小組合の賃上げをテコ入れするための「ミニマム水準」を新たに設定。回答状況では、非正規の契約社員について初めて集計するなどの試みを行っている。昨年一月の組織統合後、UAゼンセンとして初めて迎える闘争の評価と課題について、逢見会長にインタビューした。

今労働条件闘争要求を組み立てた時点と交渉に入る時点で、関心や論点が変わってきた。去年の秋から年末にかけての要求方針の策定時は、デフレ下においてどう賃金改定に取り組みかがテーマだった。デフレ下では基本的に、統一的なベア要求はできないので、賃金水準にこだわりながら格差是正を中心に方針を策定した。

昨年一月にUIゼンセン同盟とサード・流通連合（JSD）が組織統合してUAゼンセンとなった。両組織では労働条件闘争での取り組み方が異なっていたため、今回の闘争は「統一闘争」で取り組むグループ（旧UIゼンセン同盟）と「統一的运动」として参加するグループ（旧JSD）

Q ここまでの今闘争の経過をUAゼンセンとしてどう評価するか。

連合全体とも言えることだが、



とが並存する過渡的な扱いとなった。一番の違いはというと、妥結権を中央闘争委員長に委譲するかどうかである。統一闘争では、妥結権を中間委員長に委譲する。統一的運動では、妥結権は委譲しないが、スケジュールや要求の考え方、妥結の歯止めなどについて了承したうえで、各組合が交渉に入っていく。妥結の公表時期についても中間に任せるということで認識を共有することができた。

安倍内閣が去年の暮れにできて、実際に交渉が始まってみると、デフレ脱却が大きな政治的論点になった。政権からは、大胆な金融政策など「三本の矢」も打ち出され、二%の物価上昇が目標に掲げられたが、物価が上がっても賃金が上がらなければ生活にはプラスにならない、デフレ脱却には賃上げが重要だ、という議論がだんだん盛り上がりつつあった。三月の交渉のヤマ場の頃には、デフレ脱却のための賃上げができるのかどうか、という方向に議論が変わっていった。

もともとデフレ脱却のために賃上げが必要だというのは組合側が言い続けてきたことだ。ただ、今労働条件闘争では、要求の組み立てにおいて、デフレ脱却をめざす要求が全面的に掲げられていたかというところではない。要求時点では、デフレ下を前提に策定しなければならなかったし、物価については、われわれはこれまで、後追いで過年度の物価上昇を要求に取り込んできた経緯もあって、物価上昇先取りの要求とはならなかった。

ただ、UAゼンセンは「一時金で」ということではなく、他産業に比べて賃金水準が低い組合も多いので、基本的には月例賃金で、ベアを含む賃上げ方針に掲げた。その結果、交渉序盤では、ベアを含む賃金引き上げの獲得に

結びついた。実際には実体経済が盛り上がり、デフレを脱却できるほどの賃上げになったとはいえないが、いまのところ、賃上げの妥結状況は、昨年よりはプラスで進んでいる。

Q 今年は、賃金では「ミニマム水準」「到達水準」「目標水準」という三つの絶対水準を設定して、その到達をめざしたが。

ミニマム水準は、UAゼンセン内のどの産業・業種だろうが到達をめざす水準で二四万円（月給、高卒三五歳）とした。到達水準は、各部門（製造産業、流通、総合サービスの三つ）がスタンダードとしてめざしていく賃金セリから導き出した水準。目標水準は、これらをクリアしている組合がめざす水準であり、この三本の基準をつくって賃上げに取り組んだが、多様な産業・業種を抱えながらも、共通の認識の下で進めることができた。考え方は、浸透できたのではないかと思う。

Q 旧JSDグループの統一的運動が並存したが、闘争全体の一体感はどうだったか。

JSDのままだったら、賃金カーブ維持だけで終わってしまったかもしれないが、UAゼンセンになったことで、自分たちの賃金水準を世の中全般の水準と比較してもう一度捉え直し、どこが課題かを認識したうえで、要求に改善を盛り込んだ組合もある。それで結果が得られた組合もあり、ここは統合の効果だったのではないか。

Q 三月序盤に、傘下の流通の大手組合で先行回答があり、マスコミにも大きく報道された。後続の交渉組合にはどんな影響があったか。

政府自らが賃上げが必要だと発言し、実際、財界にも要請した。結果として、交渉への影響はあったのだろうと思う。ただ、経営者は、政府から要請されたことに応えるだけでなく、いずれ物価が上がるし、デフレ脱却への期待感が高まるなか、小売業に携わる経営者としてそれを先取りしたいという思いもあり、賃上げという決断になったのだと思う。

マスコミは、ベアを実施と報じていたが、ベアとは基本賃金の一律的な引き上げであり、例えば、ローソンの回答は家族を持っている人に一時金でプラスするとか、セブン&アイホールディングスのイトーヨーカ堂の場合は、手当改定であり、これらはいずれもベアではない。ここはわれわれの見方とは違う。セブンの方は、賃金改善の範疇に入っていたことは間違いなく、要求に対する満額回答だったので早く妥結承認した。

Q U Aゼンセンとあって製造産業流通、総合サービスという三部門制に移行したが、それぞれの闘争状況をどうみているか。

製造産業部門は、業種によって違いがあるが医薬品など総じて賃金水準が高く、個別賃金要求している組合が多く、

昨年と妥結内容はあまり変わらない。繊維は金額的には小さかったが、改善分を獲得した。賃上げ額（体系維持分と引上げ分の合計）は全体としては昨年対比プラスだ。

流通部門は、大手が先行して回答したこともあり、結果としてプラスに働いたが、現在でも賃上げ額は妥結前年比で六四円プラスである。パート組合員の時給も大きな取り組みだが、時間給で賃上げ額（制度昇給と賃金引上げの合計）は一〇円台がまだキープされている。

総合サービス部門は、業種が多様で一概に言えないところがあるが、全体としては去年より若干のマイナス。今回は、非正規の契約社員についてはじめて集計したのが特徴だ。パートは時間給だが、契約社員は月給で、正社員と違って有期契約で職務が限定されている人たちが。正社員の金額には満たないが、それでも単純平均で一・五八％（三三三五円）の賃上げ（制度昇給＋賃金引上げ）を獲得した。これらの数字が来年以降、一つの指標になっていく。正社員との均等・均衡を考えた場合に、職務が限定されているので比較しづらい部分もあるが、今後もフォローしていきたい。

Q 三部門に分かれて共闘の難しさのようなのはあったか。

今回、統合効果もとても大きかったのは流通。統合により、U Aゼンセンの流通部門が、流通・小売業における唯一の、しかも最大の産別部門になり、流通で働く人の労働条件を自分たちで決めていくという思いが共有され

た。流通部門には、自分たちの賃金を自分たちで決めていくという高揚感があったと思う。

統一性を維持しながらの各業種の個別の要求と妥結の仕方では、初年度にしてはうまくやれたかなと思っただけ。ただ統一闘争と統一的運動の並存はあくまでも過渡的なものであり、これは一本化に向けた議論を始めている。

Q 単組レベルでは、現場で基幹的な戦力となっているパートの処遇向上に対する意識がますます高まっているようだが。

スーパーなどでは、組合員数でもパートの人たちの方が多く、実際に小売の現場を支えているのはパート。正社員の賃上げとパートの賃上げはセットであるとの意識はかなり共有化されている。できるだけ時間差を置かず、正社員とパートは同時期に決めるといふ試みをしてきて、これはだいぶ進んできた。

「パートが置き去り」というマスコミの報道もあったが、われわれは決してそうは思っていない。もちろん月給と時間給を一律に比較はできない。また、パートの時給引き上げでは、正社員ほど要求根拠にデータがきちんと組み積み込まれているわけではないので、水準を設定しての要求が難しく、積み上げてやってきた。精緻な要求とはなっていない点は課題だが、同時期に交渉で決めていくルールはできてきた。

Q 改正労働契約法の施行への対応を含めた総合的な労働条件の改善はどの程度進んだか。

全体の集計にはもう少し時間がかかりそうだが、成果は出てきている。今回の法改正でもっとも大きいのは、有期労働者に無期転換の権利が発生したこと、これは活用していかなければいけない。パートでも、五年、一〇年と長く働いている人はいる。今回の法改正では、無期転換の権利が発生するのはあくまでも今年四月から五年経過した場合ということで、二〇一八年にならないと請求権が発生しない。長く働いている人たちは五年を待たずに転換できるよう、労使で協議して、無期雇用の請求をできるようにすべきだ。

転換する際の労働条件について、法律では特段の定めがない場合は以前と同一となるが、これについても労使で協議して、労働条件を改善していくことが重要だ。協約化にまで至るケースは今後、増えてくると思う。問題は、法律どおりの内容ではなく、法を上回るものをどれだけつくれるかだ。

Q 民間最大産別であるU Aゼンセンの今後の連合春季生活闘争での役割は。

金属が重要な相場形成の役割を果たしていくことは変わらないだろう。ただ、金属はどうしても輸出中心の産業になるので、国内市場で、とくに消費者と接点になっている産業で働いている人の賃金への取り組みがもう一つ大きな柱となる。ここがU Aゼンセンの役割だ。U Aゼンセンはまた、中小も多く抱えており、賃金の底上げの役割も持つ。パートなど非正規労働者の処遇の底上げも図っていく。

体経済まで実際に浸透していくのかどうか。物価は上がっていくのだから、経済そのものが好転するのかが課題だ。また、来年は消費税の引き上げが予定されている。問題は、その時にデフレを脱却できているのかどうか。これはまだ何とも言えない。物価が上がること前提にすれば、生活者の立場からは、経済状況はどうか、物価上昇分は取り返さないと実質賃金が上がらない。実質賃金を守るためにも、物価上昇分を要求に盛り込むことになるのだと思う。また、消費税の引き上げが確定していることを、要求にどう取り込んでいくのかという点も議論になる。要求しても取りきれぬのかという問題もあり、これも経済がどこまで好転するかが大きい。

U Aゼンセンには、別に金属労協のヤマ場に影響を受けない業種も多い。先行して回答を引き出せるところはほとんど出ている。今年も流通の回答が先行し、それを集約して公表した。ただ、来年どうなるかは不透明だ。

Q 非正規労働者も含めた今後の雇用形態について聞きたい。改正労契法との関連では、プラスの側面もあるが、正社員が無期転換に代替されるおそれなど、組合として危惧する面はないか。

これは労働市場改革をどうするかという点と関わる。八〇年代後半以降、流通でも勤務地限定制度が入り、店舗が限定される正社員がつけられるなど日本モデルとしての正社員がだんだん壊れてきている。こうしたなかで、非正規から無期転換の流れもできてきた。両者にどのような違いをつけていく

のか、また、均等・均衡という考え方をどう調和させていくかという場合に、雇用保障のあり方と経営に対して人事裁量の範囲をどこまで認めるかなど、個別労使の協議と国全体の制度化の両方を擦り合わせていく必要がある。今回の無期転換の規定は、その議論の取っ掛かりになるのではないかと。政府でも準正社員のものについて議論しているが、政策として議論する以上、それが法律なり制度なりにどう反映されるかが問題になる。

Q 勤務地や職務が限定される社員に異なった解雇ルールを適用したかどうかという考え方も出てきているが、

実際には無期雇用と変わらない働き方をしていて、あるいは契約更新を期待させる合理的な理由がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用されるといっていい。もし、これを変えるような議論になると、せっかく判例法理からつくられたルールが変えられてしまうという点で問題だ。また、契約上は職務限定でも、契約以外の仕事もしているケースはよくあり、契約の内容だけで、一概に割り切ることができないのではないかと。

(聞き手・荒川創太、渡辺木綿子)

前年比八八円増の四四二〇円を獲得

U Aゼンセンが、五月七日時点で集約した二〇一三春闘(統一賃闘及び統一運動)の結果によると、正社員の賃上げについては参加一八八八組合のうち七三七組合(四〇%)が妥結しており、単純平均で四四二〇円(一・七〇%)となった。旧Uゼンセン同盟と旧JSDが統合して初めに迎える春闘のため、前年と単純に比較できるわけではないが、前年妥結実績(六二四組合の単純平均で四三三三円(一・六七%))を八八円(〇・〇四%)上回る結果となっている。

賃金引上分(いわゆるペア等)と体系維持原資分の内訳については、賃金制度が確立されている組合のみの集計となるものの、今春闘は少なくとも二九三組合が三二九円(〇・一二%)の賃金引上分を獲得。前年妥結実績(少なくとも一五一組合で二〇〇円(〇・八%))を大きく上回っている。体系維持原資の獲得については、二九四組合の集計で四五二二円(一・六一%)となっている。

中小が前年比二二円増と健闘

生活関連産業を幅広く組織するU Aゼンセンは、中小規模の組合が全体の約八割を占める。正社員の妥結結果を規模別にみると、三〇〇人以下(参加一四〇八組合のうち四三四組合が妥結)では、単純平均で四一〇円(一・六六%)、賃金引上分二五三三円(〇・一〇%)、体系維持原資四三三〇円(一・六二%)となった。

前年の妥結実績は三九九八円(一・六〇%)、(体系維持原資四二八九円(一・六五%))、十一六四円(〇・〇七%)だったことから、その差は一二二円(〇・〇六%)と「中小規模が健闘している」(田村雅宣・副書記長(政策グループ))。U Aゼンセンは昨年一二月の統合に併せて組織改編し、製造産業、流通、総合サービスの三つの部門制を敷いた。今春闘結果を部門別にみると、製造産業部門では参加八四四組合のうち三三〇組合(三八%)が妥結しており、単純平均で四二

一七円(一・六八%)を獲得。流通部門は参加四二一組合中二四一組合(五七%)の妥結で四五三三円(一・七〇%)、総合サービス部門では参加五九三組合中一七六組合(三〇%)が妥結し、四五八七円(一・七六%)となっている。

内訳をみると、体系維持原資については、製造産業部門の四八〇九円(一・七二%)、総合サービス部門の四四二五円(一・六一%)、流通部門の四二二二円(一・四七%)の順に高い。賃金引上分についても獲得組合数の多い順に、製造産業部門(二九四組合の単純平均で一〇一円(〇・四%))、流通部門(二〇一組合で四〇六円(〇・一五%))、総合サービス部門(六三三組合で六六九円(〇・二四%))となっている。

パート二〇〇円、契約三三五円増を獲得

U Aゼンセンの組合員の約半数にのぼる短時間等組合員については、パートタイマーに加え、今春闘から新たに契約社員についても集計を行っている。

パートタイマーについては、一三八組合が妥結しており、単純平均は額で二二〇円(制度昇給九・二二円+賃金引上分九・五円)、率で一・三二%(同〇・九九%+一・〇四%)となっている(平均時給は九一〇円)。流通部門(一〇四組合)が一・七円(一・三一%)増、総合サービス部門(三四四組合)が一・二九円(一・二九%)増で、平均時給はそれぞれ八八〇円、九八八円である。

一方、契約社員については五九組合が妥結し、単純平均は額で三三三五円(制度昇給二九二八円+賃金引上分一九二七円)、率で一・五八%(一・三八%+〇・九六%)増となっている(平均月給は一・九万六〇二六円)。

短時間等組合員の回答について、田村氏は「厳しい環境の中にあっても要求を掲げた結果、正社員と同時決着で一定の原資を獲得できた。パート等の賃金は地域差が大きいため、今後は成果をより実態に近い形でどう集計していくかが課題」と話す。