

## 新型コロナウイルス感染症が賃金や働き方の議論に色濃く影響 ——新しい働き方への環境整備の協議を進める取り組みも



### 単組・産別調査

調査対象労組の多くが、賃金交渉・働き方の見直しに新型コロナウイルス感染症の影響を訴えている——JILPTが実施した「ビジネス・レーバー・モニター単組・産別調査」の回答から、こんな傾向が浮かび上がった。賃金・一時金の交渉が難航する一方で、テレワークなどの新しい働き方に関する協議の進展も目立つ。今調査ではモニターの産別、単組に対し、①春季労使交渉での要求の柱と、妥結・合意した賃上げ結果・労働条件改定の内容②春季労使交渉で、コロナ禍での働き方の見直し等について意見交換や話し合いを行ったか——について尋ねた。調査票は産別24組織、単組27組織に配布し、産別10組織、単組14組織から回答を得た。単組はほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2021年3月10日～同月24日。

### 昨年にも増して新型コロナの流行が賃金交渉に影響

各産別からの報告をみると、新型コロナウイルス感染症の流行が、昨年引き続き春季労使交渉に大きく影響している。

鉄鋼や造船重機、非鉄金属などの労組を組織する基幹労連は、「米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症等の影響により、厳しいことは認識したうえで賃金改善要求を行った」ものの、「取り巻く環境の厳しさから賃金改善要求を見送る組合もあった」と指摘。化学・エネルギー関連の労働組合で構成するJEC連合も、「新型コロナウイルス感染症の影響が昨年より大きく、回答引き出しが遅れている」状況だ。

生命保険会社の労組を束ねる生保労連は、コロナ禍の下、「営業職員関係においては、コロナ関連も含む『営業支援策の充実』を最重要課題として最大限取り組むとともに、内勤職員関係においては、『現行水準を確保したうえで、社会環境の変化に対応するための処遇改善に最大限取り組む』ことを

掲げて取り組んでいる」。また、「後者においては、急速に活用が進むテレワークに関する環境整備にも取り組んでいる」としている。

航空関連産業の労組で構成する航空連合によると、定期昇給は多くの労組で確保されたものの、厳しい状況を反映して、「事業・産業の存続と雇用の確保」が要求の柱となり在籍型出向における環境整備が議論になっているとのことだった。

### 非鉄や造船重機で進む働く環境の整備

単組から寄せられた報告からも、業種による状況のバラツキがうかがえる。

【非鉄金属】の単組は3,000円のベアを要求したが、賃金改善は見送られた。ただし、一時金は180万円を要求して満額回答。その他、①育児時間休暇付与日数増②育児時間休暇利用要件の緩和③人間ドック受診費用補助④健康管理休暇年齢制限撤廃⑤災害見舞金見直し——を要求して、②、④、⑤について合意したという。

【造船・重機】では2単組から報告

があった。A社労組は産別統一要求として、①年間一時金を労使で合意した業績連動算式による金額および月数とする②企業内最低賃金について満18歳16万8,000円を17万2,000円へ改定する——ことを要求。企業内最低賃金は17万円に改定することになった。

B社の労組も産別統一要求として、18歳最低賃金を17万2,000円とすることに加え、年齢別最低賃金についても18歳17万2,000円、20歳18万700円、25歳20万6,400円、30歳22万3,600円、35歳24万800円、40歳25万8,000円、45歳27万5,200円に改定することを要求し、要求通りで妥結。一時金については、B社労組の独自要求として、基幹職を除く一般従業員の平均基準賃金で4.0カ月＋協力金5万円（平均基準賃金は、2020年12月分）で決着している。

また、B社グループ労組として、①初任給の改訂②出産休暇を改訂して産前の出産休暇を8週間、多胎妊娠の場合は16週間とし、詳細は別途小委員会にて協議③忌引休暇を改訂して配偶者の祖父母が死亡したとき死亡日前日

から2カ月以内に3日以内を取得できることとし、詳細は別途小委員会にて協議④感染症特別休暇の新設について、本人罹患時を除き、新型コロナウイルス感染症について、行政基準または会社基準により自宅待機を命ずる時は「伝染病予防のための不就業日（賃金100%）」として取り扱うこと、詳細は別途小委員会にて協議——することを要求。初任給の改定は「他社状況を踏まえて別途協議」となったものの、それ以外は要求通りで決着した。

なお、【鉄鋼】の単組は、複数年協定のため、中間年に当たる本年は要求していないとしている。

【建設】の単組は賃金について、前年の春闘で連合方針を参考にベア2%（35歳で7,000円）を要求し5,000円の回答で決着したため、今春闘ではその差額分を要求。さらに、一時金も前年度+5万円を求めたが、ベアは見送り、年間一時金は昨年と同額での妥結となった。

### 電機や自動車で賃金水準改善が

【電機】の単組は、2,000円の賃金水準改善を要求して1,000円相当の回答を得た。内訳は、賃金改善500円とカフェテリアプランの付与ポイント引き上げ500ポイント。また、在宅勤務の費用補填（電気代・通信費として1日あたり100円）も要求し、要求通りの回答で決着している。なお、一時金については、業績連動の確認のみを行っているという。

一方、【自動車】は2単組から報告があった。A社労組では平均賃金改定原資を7,000円、年間一時金を一人平均186万4,300円（5.0カ月）として要求したほか、シニアパートナー組合員とパートナー組合員について、一人平均月次給1,000円の改定を要求し、

いずれも要求通りで妥結した。B社労組は、賃金引き上げ・人への投資をあわせて全組合員一人平均で9,200円、年間一時金は基準内賃金の6.0カ月を要求。賃金・一時金とも、要求通りで妥結した。

### 人事諸制度の改善に取り組む動きも

【化繊】の単組は今回、ベア要求は行わず、賃金関連および諸制度の改善を要求し妥結。具体的な内容は「交替手当の改定」や「通勤手当の距離算定の実測化」「テレワーク環境の整備」「嘱託組合員の処遇改善」などとなっている。

【道路貨物】の単組は、平均賃上げ方式として一人平均1万800円を要求して3,470円（定昇相当分3,300円、賃金増額170円）で妥結。一時金は5カ月分を要求して3.500カ月（夏季1.819カ月、年末1.681カ月）で合意した。その他、出張旅費の見直しを要求して、食料を現行の700円から1,000円に引き上げることで妥結。【電器小売】の単組は、基幹職・業務職のグレード給の一律1万円アップを要求し1,000円アップを獲得した。

### 進む今後の新しい働き方を見据えた交渉

今回の産別からの回答では、テレワークに関する報告が多く寄せられた。

基幹労連の加盟組合では「アフターコロナや新しい働き方改革を見据えた取り組みが必要」「在宅勤務の長期化・拡大に伴って、業務を行ううえで個人の費用負担が嵩んでいる」「テレワークができない社員・組合員は、高い感染リスクがあるなかで事業に協力し続けている」などの報告が挙がっているという。

### 働く環境に応じたテレワークの対応も検討

建設産業の労働組合で組織する日建協はテレワークの制度化について、「いわゆる在宅勤務だけではなく、シェアオフィス、サテライトオフィス、モバイルワークも含めて会社と協議をしていく」とする構成組織の方向性を示した。

「オフィス勤務の内勤者は在宅勤務の対応がしやすいが光熱費等の負担が増える。作業所勤務の外勤者（いわゆる現場監督）は在宅勤務が難しく、通勤や職場でのコロナ感染リスクがある。これらについて会社から手当か一時金の支給を求めることを検討している」ほか、「在宅勤務規定は元々あったが、コロナ禍での在宅勤務の運用と齟齬があったため、会社から見直しの申入れを受け協議している」動きや、「働き方改革と生産性向上に取り組みながら、コロナ禍で感染症予防と感染拡大の防止に細心の注意を払い、業務を行ってきた。組合員の高いモチベーションの維持のためにも、継続的な処遇の向上をお願いした」などの取り組みを紹介する。

### コロナ禍での働き方について情報交換

生保労連は、コロナ禍で「お客さまや社会全体の行動様式・生活様式が変化し、オンラインによるコミュニケーションが急速に拡大しつつあるなか、営業職員には、デジタル技術を活用したオンラインによる活動も取り入れつつ、社会環境の変化にも柔軟に対応していくことが求められている」などと指摘する一方、多岐にわたる業務を通じて顧客を支えている内勤職員についても「テレワークが急速に拡がりを見

せる中で、働き方を柔軟に変革していくことが求められている」とした。そのうえで、コロナ禍のなかでの営業活動や働き方について「コロナ禍が顕在化して以降、生保労連の場で継続して情報交換を行っている」と報告。具体的には、「コロナ関連の営業支援策やテレワークを中心に情報交換を行い、各組合において経営との協議・交渉につなげている」としている。

### 在宅勤務が増えるなかでの課題が

セラミックス産業の労組で構成するセラミックス連合は、「(Web環境の構築など) コロナ禍でコミュニケーションを基軸とした活動の担保が大きな課題となっている」ことを強調。「テレワーク導入に向けた取り組みについては職種(中間部門など)による」としながらも、「在宅勤務が増えている状況下、目的や対象範囲、セキュリティ対策や健康保持などの必要性について課題となっている」と報告している。

### テレワーク導入に向けた協議が進展

JEC連合は、今春闘で在宅勤務・テレワークの導入について、前進回答を得た5組合について、「すでに導入し、利用可能な従業員の範囲拡充をしたのは1組合、手当を新設したのは2組合。在宅勤務の諸経費を一時金として要求し、要求通りに支給された組合もある」と説明。「製造業が大半を占めていることもあり、在宅勤務・テレワークができない組合員に対しての対応について協議した組合が比較的多く見受けられた」などと加盟組合の取り組みの特徴を報告する。

ゴム連合は「産別方針として『感染症のリスクを回避し、安全な職場環境

を整備する必要があるなか、新たな働き方としてテレワークや時差出勤等の導入が社会的に求められているため、実施の目的、対象者、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、制度導入に向けてとりくむ』と示し、各単組でのとりくみを促した」結果、「一部単組において、テレワーク導入に向けた労使協議が行われた」としている。

### コミュニケーションや健康面での問題に懸念も

テレワークに関しては、単組からも複数の報告が寄せられた。

新型コロナウイルス感染症の流行による働き方の変化がみられる前から、モバイルPCの貸与や社有スマホの配布等、比較的在宅勤務ができやすい環境にあった【電機】の単組では、「社内外のサテライトオフィスの拡充など働く場所に応じた環境整備は既に進めていたことから、感染拡大後も特に大きな課題は生じなかった」という。

その一方で、「在宅勤務時の電気代や通信費についてのみ社員が負担している状況があり、労組として春季交渉で要求し、会社の理解を得た」ことも紹介。今春闘でのテレワークに関わる交渉で、「これらの仕組みは整えていたものの、実態としてCOVID-19感染拡大前は職場に出勤することが多くの社員の前提となっていたことから、職場でのコミュニケーションが前提であった(オンライン会議等は利用していたが)。在宅勤務が中心となって以降は職場のコミュニケーションの量と質が低下しているのではないかと、また普段の表情が見えにくいことから、職場メンバーのちょっとした心身の変化に気づきにくい、健康に関する課題もあるのではないか」というような議論と

なった」ことを付言している。

### ワークスタイルや制度も含めた環境整備を

【道路貨物】の単組は「会社としてエッセンシャルワーカーとしての使命も果たしていくことも重要であるが、従業員とその家族の生命と健康をしっかり守っていくことを、改めて労使共通認識に立つことができた」と強調。

「ウイズコロナ、アフターコロナを見据え、働き方や人材育成、コロナをふまえた新たな教育システムのあり方について意見交換を行った。働きやすい職場づくりを目指し、労使でワークスタイルの変革に取り組んでいくことを確認した」としている。

また、【化繊】の単組は「今次の交渉課題でもあったテレワークの環境整備に関して、コロナ禍継続下での出社率の低減継続・テレワーク勤務の整備などについて労使で様々に議論した」とコメント。【医薬品】の単組は「コロナ禍で在宅勤務が広く普及する中で、必要な手当、制度、コミュニケーションの取り方、安全健康への配慮等、様々な観点から今後に向けて協議することを確認した」としている。

他方、【自動車】ではA社労組が「働き方の見直しについては別途労使検討委員会を設け論議しているため、今次交渉の中では触れていない」とコメント。B社労組も「コロナ禍での働き方の見直し等については特に議論していない」としたものの、「リモートワークからの気づきとして、情報共有の重要性やITインフラのさらなる充実の必要性については議論した」と説明している。

(調査部)