

<取材> コロナ禍での春闘における労働組合の取り組み

調査部

新型コロナウイルス感染症の流行が、仕事や働き方に大きな影響をおよぼしている。感染リスクに直面しながら現場を支える労働者を組織する労働組合は、21春闘でどのような交渉・協議を行っているのか。流通、サービス、運輸、観光、航空、生活協同組合などの産業別組合への取材と医療・介護・福祉職場の組合調査。

【流通・サービス・製造】

コロナ禍で幅をもたせた方針にしたことで業種内での「顔の見える共闘」が前進

UA ゼンセン

衛生商品の売上が伸びたドラッグストアチェーンや、巣ごもり需要の恩恵を受けたホームセンター、家電量販店などでは、むしろコロナ禍が業績を押し上げている。

飲食サービスや百貨店などの新型コロナウイルス感染拡大の影響が直撃した業界と、ドラッグストアや家電量販店などのコロナ需要によって売上を伸ばした業界の両方の組合が加盟するUAゼンセン（松浦昭彦会長、約179万9,000人）は、2021労働条件闘争では賃上げ方針に幅をもたせ、賃金闘争への参加数を減らさないことを重視。幅のある方針としたからこそ、業種単位でつくる部会のなかでは組合どうしの情報共有が促され、「お互いの顔が見える共闘」が例年以上に展開できたという。賃金や一時金以外の労働条件項目では、ワクチン接種休暇などを獲得する組合が相次いだ。

産別内で業績に明暗分かれる

UAゼンセンは、繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、食品、流通、外食サービスなど、加盟している組合の業界の幅が広い。そのため、春の賃上げ交渉も含めた組織運営を「製造産業」「流通」「総合サービス」の3部門に分けて行っている。

それぞれの業界の業績に幅が出ることはめずらしくないが、今年はコロナ禍によって特に明暗が大きく分かれる状況となった。加盟組合で打撃が大きかったのは、休業を迫られた居酒屋チェーンなどの飲食サービスや百貨店、衣料関係のサプライチェーンなど。一方、

賃金闘争への参加数維持を最重視

労働条件を担当する西尾多聞・副書記長は、2021労働条件闘争の方針案を策定する際に、「企業が置かれた状況に幅があるなかで、無理矢理、本部が方針を決めて、賃金闘争への参加組合数を減らすことはあってはいけない」ということを大事にしたと話す。

業績の良い企業もあることから、より多くの賃金改善を獲得できるよう要求していくべき、との意見もあれば、雇用も危ぶまれている状況にあるのだから、賃金体系維持を基準とすべきではないか、といった意見もあるなかで、「闘争に参加して、労使で協議を重ねながら組合の意見を会社に伝えるとともに、組合が集約した職場の声を会社と共有していくことで、目指す方向を労使で見いだしてほしかった。だからこそ幅のある方針とした」と振り返る。

最終的に決定したUAゼンセン全体としての方針では、賃金闘争における要求の考え方について、「すべての加盟組合は賃金体系維持分に加えなんらかの賃金改善に取り組み、格差是正分として2%までの幅を目標に賃金を引き上げる」とし、2%に届かない賃金改善要求も認める内容とした。

部門方針も幅のある内容に

UAゼンセン全体の方針をもとに、3部門がそれぞれ、部門の労働条件闘争方針を策定する。部門のなかでも企業や組合員のおかれた環境には差があり、今年は、部門方針も幅がある内容となったのが特徴だ。

「製造産業部門」では、400を超える傘下組合の事業所で休業に見舞われた。一方、好調を維持する組合も一部にはあった。そのため、「賃金水準を維持し、目指すべき水準達成に向けて格差是正に取り組む」という基本的な考え方は維持しながら、「今まで以上に産業・業種ごとのおかれた環境に応じた方針」のもとに取り組むこととした。

具体的には、部門が定めるミニマム水準や到達水準に到達していない組合については、格差是正分の要求基準は「1%または2,000円を目安」とし、さらに、格差是正分の金額は「業種の実情に応じて設定」できるようにした。

「流通部門」では、基本的な考え方として、「賃上げの流れを止めるべきではない」とする一方、「新型コロナウイルスの未曾有の事態に対する組合員感情や労使交渉の難しさについて十分に考慮すべきである」とし、「前年度の要求基準を意識した要求の組み立てを行うことにより、水準闘争を維持する」として、前年確保実績を意識した要求の考え方を組み立てた。到達水準に達している組合については、賃金引き上げの一定部分を「総合的な労働条件の改善」として要求できるようにした。

賃金闘争参加率は下がらず今年も8割

サービス業が中心の「総合サービス部門」では、他業種との格差が目立つ組合が少なくないことから、「コロナ禍の特異な事態をふまえ、ポストコロナを見据えた賃金引き上げに取り組む」とし、「賃金引き上げ2.0%を目標」に格差是正に取り組むことを基本とした。要求内容は、ミニマム水準未達の場合は「賃金引き上げ2.0%を目標」などとし、ミニマム水準には達しているが、その上の基準である「社会水準」に未達の組合の場合は「1.5%を目標」に要求するなどとした。

同部門には、「フード」「ケータリング」「インフラサービス」「医療・介護・福祉」「フードサービス」「生活サービス」「ホテル・レジャー」「パチンコ」「人材サービス」

という9つの部会があるが、今年は、部会ごとの要求基準の違いが目立った。

例えば、「フードサービス」「生活サービス」「ホテル・レジャー」「パチンコ」「人材サービス」の各部会は部門要求基準どおりとした一方で、「ケータリング」では、ミニマム未達組合について、「少なくとも1.0%以上」は賃金引き上げを要求することも追記した。エッセンシャルワーカーを抱える「医療・介護・福祉」は、原則として2.0%の要求を掲げた。

こうして幅のある闘争環境を整えた結果からか、本部・部門に妥結承認権を預けて賃上げ交渉する「賃金闘争」に参加する組合の割合が、コロナ禍であるにもかかわらず昨年からあまり低下しなかった。昨年は82.6%だったが、今年は最新の時点ではほぼ同水準の82.3%となっており、「闘争に参加して労使で話し合うという狙いは達成できた」と西尾副書記長はみる。

昨年以上の改善獲得は スーパー・ホームセンターなど

正社員組合の賃上げの妥結状況をみると、4月28日時点で、約1,800ある参加組合のうちの6割弱が妥結しており、妥結組合数は5月下旬時点集計で7割弱まで増える見通しだ。

4月28日時点で、賃上げ額全体（賃金制度維持分+賃金改善分）を昨年と比較できる組合は約700組合あるが、そのうちの45%程度が昨年同水準以上の賃上げ額となっている。

賃金改善の獲得状況では、流通部門に所属するスーパーマーケット、ホームセンター、家電量販店や、総合サービス部門のフード（食品製造）などで昨年を上回る額を獲得する組合がみられる。流通部門では、賃金改善分の妥結額の平均は3月末時点の集計では平均2,443円で、前年差がプラス286円だった。前年差は、5月下旬時点の集計で150円程度の増となりそうだ。

一方、外食などのフードサービスやホテル・レジャー、製造産業部門の衣料・スポーツなどは苦戦しており、昨年を下回る状況となっているが、「下げ幅は相当おさえている」。

相場が見えないから情報共有が進む

今年は、要求に幅があったこともあり、産別のなかで賃上げの大きな相場観が見えないなかでの交渉と

なったが、だからこそ、「部会のなかでの情報交換・共有が密になり、顔の見える共闘を進めることができた」と西尾副書記長は言う。

UAゼンセンのなかでは、流通の組合が賃金改善をいち早く引き出し、「賃上げしてもいいんだ」という雰囲気醸成されその後の流れができた。「(UAゼンセンのなかで) 流れを流通の組合がつくってくれた」と評価している。

ワクチン接種休暇や検査費用助成を獲得する組合も

賃金・一時金や諸手当以外の労働条件での改善実績では、コロナ関連ではワクチン休暇などの獲得事例がみられる。流通部門のSSUAオールベリテユニオン(宝飾品小売)は、新型コロナウイルスワクチン接種特別休暇(有給で2日)を設定することで合意。SSUAマックハウスユニオン(ファッション・雑貨販売)は、新型コロナウイルス感染が疑われる場合の検査費用(1人1回)を会社負担とすることを引き出した。

このほかにも、フェイスシールドの組合員への配付、新型コロナウイルス罹患時に私傷病積立年休を優先取得できることや、年次有給休暇が入社まもなくは付与されない新入社員が保健所基準の濃厚接触者になった場合に欠勤となってしまうため、従来からある年次有給休暇の前借り制度の日数を3日から7日に拡大する、などの獲得事例があった。

テレワーク手当の支給も相次ぐ

テレワーク関連では、「テレワーク手当を1日あたり100円支給する」(上新電機労働組合)、「在宅勤務手当を1日あたり150円支給する」(リンガーハットグループ労働組合)、「在宅勤務手当を1日あたり200円支給する。また、カフェテリアプランにコロナ対策備品やテレワーク備品の購入補助項目を追加する」(ミズノユニオン)など、手当の支給を引き出した組合も少なくなく、「サテライトオフィスの開設」(島忠労働組合)を得た組合もあった。

コロナ対応以外では不妊治療支援も目立つ

コロナ禍への対応にかかわる項目以外では、育児・介護との両立支援制度の整備や、労働時間短縮、ハラスメント対策など、加盟組合が通年的に改善に取り組

んでいる項目で実績が出ている。

両立支援では、失効年次有給休暇の積立制度(最大30日まで積立可能)を創設し、育児・介護・傷病を理由として使用できることで合意した組合がみられた。

今年是不妊治療に関連した項目の獲得も目立った。いなげや労働組合では、不妊治療に積立有給休暇を使用できるように変更することで会社側と合意。別の組合では、年間10日まで、男女の区別なく取得可能な不妊治療の特別有給休暇制度を創設することになった。

販売の現場ではコロナ禍に関連してのカスタマーハラスメントの発生も報告されているが、従業員を守る対策の実施や相談窓口の周知、対策方法の労働協約への記載などが、獲得事例としてはあがってきている。

労働時間の改善では、セブン&アイ労働組合連合会セブン&アイ・フードシステムズ労働組合が、年間休日を6日増やすとともに、年2回7日以上連続休暇を完全取得できるようにすることで妥結。

インターバル休息では、新設だけでなく、今年にはインターバルの長さを10時間から11時間に延長する動きがみられる。

産雇センターとの連携でじっくりマッチング

加盟組合の企業のなかには、店舗の閉鎖や閉店を余儀なくされたり、衣料業界では希望退職募集を発表する企業も出てきている。UAゼンセンでは雇用確保の取り組みの一環として、昨年9月に産業雇用安定センターと連携協定を締結。雇用維持を基本とするものの、やむを得ずそれが困難となったときには、センターを通じた他企業への出向や再就職を支援していくことにした。

「出向先等と人材のマッチングには時間がかかるため、件数は多いとはいええないものの、在籍出向により雇用が維持できた実績が出てきている」(松浦勝治・政策局長/常任中央執行委員)。

例えば、山形県支部では、センターが対象となった組合員全員に個別面談を行い、多くが再就職できたといい、他の地域でも、福島、兵庫、東京などでのマッチング事例があがってきている。