

会議名称	春闘セミナー
日時	2020年11月14日(土) 10:00~12:00
場所	万国橋会議センター 405号室
出席者	新栄運輸(若林副執行委員長・有賀執行委員) 楠原輸送(菊地書記次長・池田執行委員) 川一産業(玉川執行委員長・鈴木執行委員) 川崎運送(竹内書記長) 県連労働政策部(名張・渡邊・阿部・宇井・望月)

県連労働政策部は、万国橋会議センターにて『春闘セミナー』を開催し4組合7人、労働政策部から5人計12人が出席しました。

今回のセミナーは、労働政策部として初めての試みとなり、2021春闘の闘い方についてこれまでと違った切り口で取り組むというもの、渡邊 豊(三菱電機ロジスティクス労働組合:中央執行委員長)氏を講師に迎え、『賃金』に関する実態や組合としての考え方など意見交換を行いました。



名張部長



渡邊副部長

渡邊氏は、賃金には社会的にもルールがあるもの、今回は『賃金』に興味を持ってもらうためのきっかけ作りだと思ってほしい。と冒頭述べました。

まずは、自身の経歴から『賃金』に係るきっかけ、そして、『賃金はロマンチックなもの』との思いで賃金と向き合ってきたことなどを述べました。

- ①賃金は「生産性」=GDP。「労働市場」=労働の需要関係(失業率・有効求人倍率)。「生計費」=物価上昇率(家計調査・可処分所得)が一定の指標となっている。
- ②企業には、業績も必要だが『人事方針』を確認することが大切、そのためには労使協議会、懇親会などで企業の方針をしっかりと聞き組合として意見反映し、労使で共有することが重要。
 - ・どのような人財がどれだけ必要なのか?
 - ・企業の将来ビジョン?
 - ・どこにどういった処遇を考えているのか?
- ③賃金がどうなっているのか?実態把握が必要。

賃金交渉は何のために行っているのか?『生活のため』に労働組合は賃金引き上げ交渉を行っている。「パンにワインを」というフレーズがありますが、『労働の再生産』を言ってい

ます。A社は、パンを与えている。B社は、パンとワインを与えている。ワインというものを与えることが『労働の再生産』。勿論、ワインは企業が負担する。

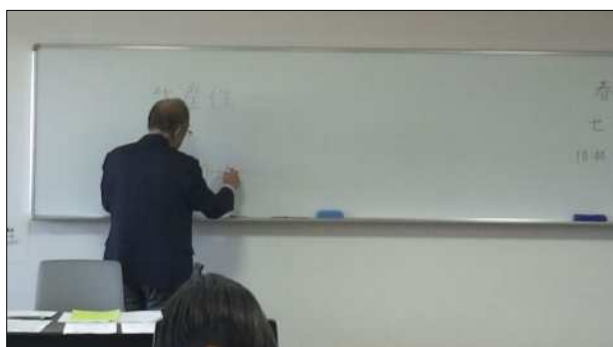
皆さんのところの多くは、年功により基本賃金が変わると思いますが、仮に年齢に順ずるものが無ければ、いくつで入っても1年生。

年齢が賃金を結びついていないのではない

か。年齢給とは、生活給だと思います。生きていくために最低限必要な賃金になっているのか？等現在の賃金をまずは、把握する必要があるのではないかと思います。



組合としての考えかたは、皆さんと大きく変わらないと思います。労働組合との交渉内容等で企業は何処に重点を置いているのかが、日本経済団体連合会の『2019年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果(484社)』で確認できます。自社の施策(複数回答)として、定期昇給の実施、賃金体系の維持を決定しているのは67.6%。初任給の引上げ37.2%。賃金以外の項目で、最も重視した項目が『時間外労働の削減・抑制』『年次有給休暇の取得促進』『テレワーク導入』、今後も重視したい項目になっています。賃金制度については、基本給の賃金項目として、①職能給65.5% ②年齢・勤続給45.9% ③役割給39.3% ④業績・成果給36.3%。今後、ウェートを高めて



いきたい項目は、①業績・成果給30.2% ②職務給・仕事給24.2% ③職能給21.7%。

組合として、年齢・勤続給は生きるための賃金！しかし、企業は1.1%と低い。ジョブ型の雇用へ向いているのではないか？採用の基本的な方針にも、中途・経験者については、ジョブ型を重視しています。

以上のような情報から、今、企業が進むべき方向についても、定期的に労使で議論できるような場を会社に求めることも重要な組合活動です。と述べられ、終始笑いのある講演で、2時間があっという間に過ぎた有意義なセミナーでした。

以上

【出席者からの感想】



講師として、三菱電機ロジスティックス労働組合 中央執行委員長の渡邊豊氏の講義で、「将来的な賃金の考え方」についての講義です。

まず、ベアが決まる条件として、・生産性・生計費・労働市場 をベースにベアが決定する。

運送業界は、最先端の賃金体系に成っている会社が多いとのことでした。

例えば、ジョブ型賃金（作業賃金の変動する等賃金体系が確立している）

その他に、「賃金用語の解説」

ベアとは賃金表の改定、昇給とは仕事、能力、年齢などの質の向上による個人別賃金の制度的上昇。など、解りやすく説明してくれました。

経団連のサイトから「2019年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」で、会社側と労働組合との賃金以外での労働条件で、時間外労働の削減・抑制、年次有給休暇の取得促進、定年延長・廃止など、労働条件に対しての意見が一致している件について説明されました。

今回の講義については、色々勉強に成りました。細かい用語の意味については、知ってるつもりでいたのだと実感しました。2時間という短い時間でしたが、大変勉強に成りました。

お疲れ様でした。

川崎運送労働組合 書記長 竹内英徳



春闘セミナーに参加させて頂いて、渡邊委員長に講師をして頂き勉強になりました。

労使協議会を定期的(うちは不定期)に開催していく事→会社の業績や会社の経営方針、人事方針を聞いていく事はプラスに繋がる、そこに組合も入り一緒に会社を良くしていく事に繋がる。この言葉が印象に残りました。また、私たちは団体交渉に社長はいませんが、特に印象的でしたのが、会社側は→社長の話(説得)をしにいく。 組合は→委員長と話(説得、協議)しにいく。

社長が団体交渉に出て来ない場合はこの形が理想なのではないか…との話をしてもらいました。よくよく考えてみると確かにそうだなと深く考えさせられた一言だったと思います!!

今回の春闘セミナーを受けさせて頂きまして単組の役員から執行委員までとても勉強になると感じましたので今後も労働政策部でこのような講義が企画される事を望みます。

楠原輸送労働組合 書記次長 菊地陽一