

# 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 (電機連合)

書記長 中澤 清孝 氏



- ・大手組合では1500円～3000円の賃金水準の改善を獲得した。
- ・仕事と育児の両立支援に関して、男性の育児参画促進に向けての環境整備が進んだ。

## 1. 2022年総合労働条件改善闘争の位置づけ、大きな方針

— 2022闘争方針のポイントや重点事項、込められた思いや背景についてお聞かせください。

昨年のコロナ禍の状況と比べると、今年の日本の経済情勢は回復基調にあり、電機・電子産業の企業業績も、ばらつきはあるものの、全体としては、コロナ禍前の一昨年と比べても見劣りしない水準まで回復していた。このような状況を踏まえ、2022年総合労働条件闘争では、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と『すべての労働者が、いきいきと働ける環境』をめざし、継続した『人への投資』に取り組む』を基本方針に掲げ、取り組みを展開した。

このような環境認識で要求の策定に入ったものの、交渉直前の2022年1月頃から、半導体不足や材料の高騰などサプライチェーンの課題が発生し、交渉開始時には経営側より、企業業績の先行きの見通しが立たないという声も聞かれた。さらに、2月にはウクライナ情勢の問題もあり、国際情勢も大きな変化がある中での交渉となった。

具体的な交渉においては、組合員の安心、モチベーション維持、さらには日本で働くすべての労働者への社会的な波及や消費を回復させ経済の自立的成長につなげる観点などから、賃金体系維持を図った上で継続した賃金水準の改善に取り組むこととした。昨年は、社会性、継続性等を重視し、またコロナ禍の慣れない状況下でもパフォーマンスを落とさず各職場で努力する組合員に報いるためにも、賃金改善の要求を行うべきだという考えの下、要求・交渉を行い、厳しい中でも賃上げの流れを止めなかったことが、今年の闘争にもつながったといえる。

また、ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革として、総実労働時間の短縮や、すべての労働者の立場に立った働き方改革、誰もが活躍できる環境の実現として高年齢者の活躍や、仕事と育児の両立支援など、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを推進することとした。

## 2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

2022年闘争では、賃金水準の改善について「3000円以上」の引き上げを方針に掲げた。電機連合では、2019年闘争より、統一闘争を維持しつつ妥結においては「人への投資の柔軟性」を認めるという形をとってきた。今年の中闘組合の妥結結果は、1500～3000円と過去2年間の結果に比べ、歯止めを上回る部分の幅が大きくなった。「人への投資の柔軟性」の趣旨は、電機連合の統一闘争を堅持し、さらに波及効果の最大化につなげるというものである。今年の結果は、この趣旨どおり、中堅・中小にも波及する結果であるといえる。

一方、今年のように、歯止めを上回る部分の幅が想定よりも広がるという可能性もあり、来春闘に向けては、歯止め以降の情報連携をどのようにしていくか、ということも課題と考えている。

賃上げのほか、今年のトピックとして、初任給と最低賃金についても触れておきたい。まず初任給であるが、大卒初任給は、21万9000円以上の水準に改善(2000円の引上げを念頭に設定)するという方針を掲げたが、交渉の結果、2000円～10000円までの引き上げ幅がみられた。高卒初任給も、大卒ほどではないものの、同様に幅をもった結果となった。この背景には、とくにDX人材の確保など、世界的な人材獲得競争の激化に対する経営側の危機感が表れたといえる。

最低賃金は、今回の闘争では最後まで産業別最低賃金に対する労使の考え方に大きな隔たりがあり、課題が残った。地域別最賃が大幅に上昇する中、産業別最賃のもつ意味について、今後、改めて労使論議の機会を設け、経営側の理解を得るための努力を続けていく。

## 3. 賃金関係以外

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

### 1) 仕事と育児の両立支援

電機連合では、女性組合員比率は約16%、女性役員比率は12%となっている。そもそも女性が活動に参画しづらい根底の要因が何であるかということも2020年

の調査で分析したところ、その一つに、「男性の育児参画が少ない」ということが挙げられた。このような調査結果も踏まえ、男性の育児参画の促進に向け、「改正育児・介護休業法に対する電機連合の考え方と取り組み」に基づき、環境整備を行うこととした。なかでも、出生後8週間は育児目的休暇などを含む休める環境の整備に取り組むこととし、また、育児給付金や社会保険料免除分等を勘案したうえで100%相当の所得保障を目指すこととした。

結果は、環境整備については進んだ組織が多く、一定の前進が図られたものと評価している。今後、休暇を取りやすい環境のさらなる整備に向けては、職場の風土改革が重要だと考えている。100%相当の所得保障についての前進は少なく、今後の課題といえる。

これに関連する取り組みとして、2021年11月、電機連合でイクボス宣言を行い、神保委員長が自ら「男女があらゆる場において平等に参画できる社会、職場における機会均等をめざす」など4カ条を宣言した。2022年の産別の提起大会においても男女平等に関する政策を打ち出しており、今後、男女平等に向けた取り組みを強化していく予定である。

## 2) ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革

昨年から継続して取り組んでおり、昨年の闘争では、テレワーク等の手当や光熱費などを中心に取り組みが進んだ。「時間や場所にとらわれない働き方」は、柔軟な働き方が可能である一方、長時間労働や、不安・孤独感などメンタルへの影響も懸念される。電機連合のアンケート調査からも、働き方の変化により、目的意識の低下、コミュニケーション不足などが起こり、モチベーションが以前より落ちている組合員もいるという状況がうかがわれた。今年はこのアンケートからも示唆されるとおり、昨年からの課題として残っていた安全衛生などの観点を重視して取組を進めた。

一方、現業系など「時間や場所にとらわれない働き方」が難しい職場もある。そのような職場でも、柔軟な働き方ができないか、ということを読み込んで議論を続けてきた。昨年はフレックスタイムの導入、生産体制の工夫などの成果があり、今年も、年休の時間単位取得を認めるところが出てくるなど、前進がみられた。

## 3) 高齢者の活躍

電機連合では、70歳までの継続雇用を基本として取り組むこととしているが、労使の考え方には未だ隔たりがあり、今期闘争においてはあまり前進がみられなかった。闘争の時期に限らず、年間を通じて取り組み、人事制度をはじめ各種制度を検証したうえで中期的な協議を行っていく必要があると考えている。

## 4. まとめ

— 今後の課題(中長期的な課題)と2023年総合労働条件改善闘争への課題等についてお聞かせください。

### 1) ジョブ型人材マネジメントについての継続した議論

例年、産別労使交渉では、賃金や労働協約を中心に議論しているが、今年「ジョブ型人材マネジメント」についての意見交換を行った。組合側としては、人材マネジメントにおける大切な論点は、①組合員、従業員が生き生きとやりがいをもって働き、能力を最大限発揮できる環境が整備されること、②組合員、従業員の成長実感につながり、エンゲージメント、モチベーション維持向上に資すること、の2点が重要であり、この2点につながるものであれば、ジョブ型人材マネジメントを一概に否定するものではないという見解を、今年の産別労使交渉の中で伝えている。いずれにしても各労使での丁寧な論議が大切であると考えている。

### 2) ウイズ・アフターコロナを意識した働き方

— 昨年より取り組みを進めてきたが、まだ緒についたばかりであり、新しい働き方のスタイルの確立に向けて、必要な環境整備に引き続き取り組んでいかなければならないと考えている。

### 3) 継続性をもった賃金の引上げ

物価上昇という背景も踏まえ、引き続き実質賃金の維持向上に向けて、継続性をもって取り組んでいく必要がある。また、経済の好循環につなげていくためにも、継続性が重要であると考えている。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会): 電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織であり、1953年の結成以来、半世紀の歴史を誇る、民間大手(組合員57万人)の産別労働組合組織。「美しい地球・幸せな暮らし」を基本理念に活動を行っている。

中澤 清孝(なかざわ・きよたか)氏

1984年株式会社日立製作所入社。2010年日立グループ労働組合連合会事務局長、2014年日立製作所労働組合書記長を歴任。2016年電機連合副中央執行委員長、2020年より電機連合書記長就任。

(インタビュー日 2022年6月15日)