

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



- ・2014年闘争以来、最高となる7,000円以上を要求し、12中闘組合すべてで満額回答を引き出した。
- ・労働協約関連では、キャリア形成支援の取り組みに力を入れ、「リスクリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議」などで前進が図られた。

1. 2023年総合労働条件改善闘争方針のポイント

—2023年総合労働条件改善闘争方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2023年闘争方針は、急激な物価上昇による生活への影響が顕著となる中、組合員の賃金水準引き上げに対する期待の高まりや、経済の好循環に向けた労使の社会的役割と責任を踏まえ、「『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と、電機産業の魅力と働く者のモチベーション向上に向けて、積極的な「人への投資」に取り組む」と位置づけ、働くすべての労働者への社会的な波及と経済の好循環に向けて積極的な賃金水準の引き上げに取り組むことを基本方針とした。

電機連合では、2014年闘争以降、連続して賃金改善に取り組んできたが、今次闘争では、国際的に見劣りする日本の実質賃金を向上させていくことと、急激な物価上昇による生活への影響を考慮し、賃金決定の3要素(生産性 労働市場 生計費)を軸に熟議を重ねた。今次闘争における賃金水準の改善は、統一要求基準※として「開発・設計職基幹労働者賃金」のポイントにおいて7,000円以上を掲げた。統一要求基準で7,000円以上を掲げるのは、1998年の闘争以来、25年ぶりとなった。

※編注:「統一要求基準」とは、加盟組合全体が統一して取り組む項目であり、回答不満の場合は基本的に闘争行動(ストライキなど)の対象となる要求項目である。

2. 賃金関係

一要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

大手メーカーで構成する中闘組合は、1.の統一要求基準に沿って、7,000円の賃金水準の改善を要求した。電機連合では、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方針をとっており、前年の闘争では、1,500円以上の最終回答引き出し基準に対して各社1,500円から3,000円の回答となった。今年は、中闘組合同士の情報連携をさらに強化し、粘り強い交渉をおこなった結果、最終的に12中闘組合すべてで7,000円の満額回答を得ることができた。

電機連合全体では、261組合中257組合が賃金改善を図り、236組合が5,000円以上、192組合が7,000円以上

の引き上げを獲得した。

これらの結果は、従来以上の情報連携が中堅・中小組合にも広がり、全体への波及につながったものと言える。また、組合員の期待に応えるとともに、電機産業労使の社会的役割を果たし得る回答であると評価している。

2) 最低賃金

企業内での最低賃金協定にあたる「産業別最低賃金(18歳見合い)」の水準改善も統一要求基準とし、17万3,500円以上への改善を方針に掲げた。これは、現行水準を7,000円以上引き上げるものである。経営側も、高卒初任給の水準に合わせた引き上げを各社で進めていくとの前向きな姿勢を早くから示しており、交渉の結果、すべての中闘組合において、7,000円以上の引き上げ(17万3,500円以上)を果たすことができた。

3) 初任給

高卒初任給は、「17万6,000円以上の水準に改善」、大卒初任給は「23万円以上の水準に改善」(それぞれ5,000円の引き上げを念頭に設定)を方針に掲げた。交渉の結果すべての中闘組合でこの引き上げ額以上の結果となった。産業そのものの魅力ややりがい、将来性を高めるだけでなく、優秀な人材の確保につながる水準であると評価している。

一方、初任給の引き上げにともなって、入社2~3年目の組合員のモチベーション維持などのために、若年層の賃金カーブの補正も併せて取り組むよう求めている。

3. 労働協約関連の取り組み

一要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

1) 総実労働時間の短縮と働き方改革

働く一人ひとりの健康確保とモチベーションの維持・向上をめざし、「総実労働時間の短縮」「働き方改革」に取り組んだ。総実労働時間の短縮については、労使で考えがおおむね一致しており、取り組みを継続していくことが確認された。今次闘争においても、休息時間の確保、所定外労働時間の削減などで前進が図られた。

働き方改革に関しては、業務プロセスの改善や、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度導入・活用に向

けた運用の見直しなどが進んだ。また、「組織内において連携が図られる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み」の項目では、要求した49組合のうち、19組合が前進、17組合が継続協議となっている。

2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

今次闘争では、「一人ひとりのキャリア形成支援」「ジェンダー平等の実現」「高齢者の活躍」「障がい者が働きやすい職場環境の整備」に取り組んだ。

①一人ひとりのキャリア形成支援

今次闘争にむけて、教育訓練の対象の考え方を電機連合で整理し(図参照)、教育訓練の対象として、アップスキリング(現在の仕事に必要な技能向上を目的として行うもの)だけでなく、リスキリング(技術革新や今後の事業の方向性などを見据え、新たに必要となるスキルの習得、実践を目的として行うもの)や一部自己啓発も含むものと定義した。交渉でも各加盟組合において活発な議論が行われ、「今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議」の項目について、要求した60組合のうち21組合が前進、21組合が継続協議となった。このほか、「キャリア開発や自己啓発に資する制度(休暇・休職制度や短時間・短日勤務など)の導入および活用できる環境の整備」などでも前進がみられた。

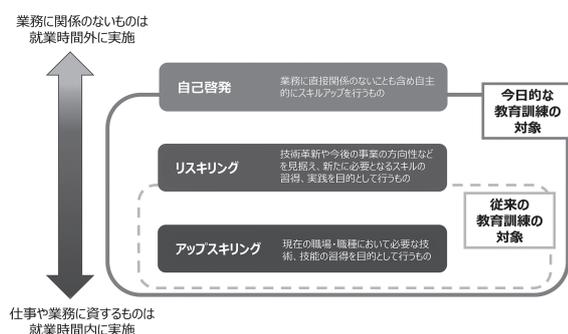


図 キャリア形成支援の取り組み(出所:電機連合)

②高齢者の活躍

高齢者の活躍に向けた取り組みのうち、短日・短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方、60歳以降の処遇に関する取り組みは一部の組合で前進した。「65歳以降の就労確保措置」については、要求した組合の多くで継続協議となった。この背景には、希望者「全員」の雇用をめぐる労使間の考えに隔たりがあることが挙げられる。通年の労使協議を含めて労使による議論の加速が必要だと考える。

4. 今後の展望、まとめ

一今後の中長期的な課題と2024闘争の構想および展望についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

今次闘争においては、日本経済の好循環に向けて、

中間組合が導き出した成果をその他の組合へと最大限波及させるべく統一闘争を推進した。その結果、多くの加盟組合で賃金水準改善が図られるなど、全体への波及につながったといえる。電機産業の成長に向けて「人への投資」の重要性や競争力のある賃金水準の実現には賃金改善を継続して取り組むことが重要である。

一方で、さまざまな雇用・就労形態で働く人びとの賃金改善については道半ばであり、今後は未組織労働者の処遇改善に向けた取り組みのさらなる強化が今後必要である。

2) 産業別最低賃金(18歳見合い)

今次闘争では、すべての中間組合で要求時の水準(17万3,500円以上)への改善をおこなうことができた。今後は、「高卒初任給の水準へ準拠させていく」取り組みを加盟組合全体で進めていく必要がある。一方、電機連合における企業内最低賃金協定の協定締結率は昨年比で低下しており、他産別と比較しても見劣りしている。産業別最低賃金(18歳見合い)の取り組みを特定(産業別)最低賃金の金額改正につなげるべく、企業内最低賃金協定の締結・拡大の取り組みを強化していく。

3) 誰もが活躍できる職場環境の実現

事業を取り巻く環境が変化する中、電機産業が持続的に発展するためには、事業を支える組合員・従業員の成長が不可欠である。引き続き、人材育成に関する労使協議の場の設置や職場環境整備など、労使によるキャリア形成支援に向けた取り組みを行うことが重要である。

生産年齢人口の減少に伴い職場の人材不足が加速する中、高齢者をもつ能力や経験を活かし、活躍することができる制度の構築や職場環境整備への対応も喫緊の課題である。今次闘争については3.2)②のとおりであり、通年の労使協議も含めて議論を加速していく必要がある。

ジェンダー平等の実現に向けては、「管理職に占める女性の割合」や「勤続年数や労働時間」など、賃金差異の要因となる項目の把握・分析を行い、本質的な課題を見極めたうえで、労使による継続的な取り組みをおこなうことが重要である。

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。1953年結成。現在、組合員数は約57万人の民間大手の産業別労働組合組織。基本理念は「美しい地球・幸せな暮らし」。

中澤 清孝(なかざわ・きよたか)氏
電機連合 書記長。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年より現職。

(インタビュー日 2023年6月13日)