

2024

春闘

特集2

インタビュー

電機連合

(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)

書記長(取材時) 中澤 清孝氏



- ・ 昨年7,000円を上回る13,000円の要求を掲げ、すべての中闘組合で10,000円以上の回答を引き出した。
- ・ 労働協約関連では、新たに、障がい児・者を家族にもつ組合員の働き方の支援、ヘルスリテラシー向上に取り組んだ。

1. 2024総合労働条件改善闘争方針のポイント

— 2024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。

2024年闘争を取り巻く状況については、次の3点が挙げられる。①物価上昇が続くなかで実質賃金の向上への組合員の期待が大きかったこと、②政労使でも考えが一致した、労務費を含む適正な価格転嫁の取り組みの重要性が社会的に高まったこと、③国際的に劣る日本の賃金水準を改善していくために、継続して賃上げを実施していく必要がある、ということである。これらの背景から、昨年以上に賃金改善にたいする社会的な機運が高まったことが今年の闘争の特徴であるといえる。

電機連合は、経済を好循環へと転換させていくことへの社会的責任や、昨年は実質賃金を改善するまでには至っていないこと、今次闘争にたいする組合員からの大きな期待をふまえ、要求の趣旨に沿った賃金水準改善で応える必要があることを経営側に粘り強く訴えた。

最終方針論議においては、回答引き出し基準を10,000円以上とすることを確認し、そのうえで、個別労使でさらなる上積みをめざした交渉を進めることとした。

2. 賃金関係

— 現時点での結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

中闘各組合の精力的かつ最後まで粘り強い交渉と緊密な相互連携により、ほとんどの中闘組合で13,000円の回答を得られ、すべての中闘組合が10,000円以上の回答を引き出すことができた(以下、すべて2024年5月時点)。企業の事業環境や業績が中闘各組合で異なるなかでも、それぞれが丁寧かつ真摯な労使交渉を積み重ね、社会的責任を果たしうる回答が得られた。

今次闘争では、拡大中闘組合において交渉のヤマ場で情報共有の機会を新たに設けるなど、従来以上

に緊密な情報連携をおこなった結果、多くの組合が10,000円以上の回答を引き出した。拡大中闘組合全体で中闘組合並みの結果を引き出したことも、今次闘争における大きな特徴である。

電機連合直加盟組合では、「開発・設計職基幹労働者賃金」で要求し集約方向となった75組合中すべての組合が賃金水準改善を図り、うち67組合が10,000円以上、43組合が13,000円以上の水準改善を図ることができた。

2) 最低賃金

産業別最低賃金(18歳見合い)は「高卒初任給の水準へ準拠させていく」とした労使共有事項をふまえ、すべての中闘組合で要求水準である184,500円以上に改善することができた。

3) 初任給

すべての中闘組合で要求通りの水準(高卒初任給:185,000円以上、大卒初任給:241,000円以上)に改善することができた。初任給については電機連合として取り組むべき水準を継続して確認・検討する必要がある。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

— 2023年11月に公正取引委員会から指針が出され、2024年春闘の後押しになることも期待されました。この「労務費の適切な転嫁」の観点から、今回の闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

公正取引委員会からの指針を受けて、電機連合では、早い段階から賃金水準引き上げに資する環境整備に向けた取り組みをおこなってきた。今次闘争では、その一環として、価格転嫁の実態を把握するため、加盟組合を対象に「価格転嫁の状況に関する調査」を実施した。この調査の実施にあたっては説明会もおこない、回答率が80%以上となった。調査結果からは、「自社が率先して価格転嫁を要請することへの懸念」や、「多くの企業で労務費の価格転嫁が一番難しい」

など、加盟組合企業において、労務費を含めた適正な価格転嫁が進んでいない実態が明らかになった。

この結果を産別労使交渉の場で、適正な価格転嫁の取り組みの重要性を経営側に訴えてきた。また、組織内議員をはじめ支持政党への働きかけもおこない、国会でも質疑等で取り上げていただいた。

今回の取り組みが地闘組合や一括加盟構成組合の交渉環境整備にどのように寄与したか、すべての構成組合の集約結果をふまえ、あらためて確認していく必要がある。

4. 労働協約関連の取り組み

一要求の結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

電機連合の闘争では、賃金だけでなく、労働時間をはじめとする総合的な労働条件の改善に取り組んでいる。そのなかで、今次闘争の特徴的な取り組みを紹介する。

1) 適正な総実労働時間の実現

電機連合直加盟組合の直近の年間総実労働時間は1,987.6時間で、減少傾向にはあるものの、電機連合が目標に掲げる総実労働時間1,800時間程度とは乖離がある。総実労働時間の短縮に向けた取り組みを継続するとともに、とりわけ、労働者の健康を守る観点では、36協定特別条項の限度時間の引き下げや勤務時間インターバルの確保など、政策目標基準の達成に向けて計画的に取り組むことが求められている。

2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

昨年から継続しているキャリア形成支援のほか、今次闘争では新たに「障がい児等を養育する労働者の個別事情を踏まえた取り組み」、「ヘルスリテラシー向上の取り組み」に注力した。

①障がい児・医療的ケア児をもつ組合員の職場環境の整備

組合員の家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合は、子の年齢で発達段階を区切ることができないことも多く、育児や介護に関する制度だけでは必ずしも十分に対応できないという課題があった。そこで、今次闘争で新たに「障がい児・医療的ケア児をもつ組合員の職場環境の整備」を方針に取り入れた。

両立支援制度の拡充と既存制度の柔軟な運用について、直加盟組合のうち87組合が、短時間勤務制度の適用期間の延長、休暇の取得事由の拡大、柔軟な働き方制度の適用などを要求し、40組合で前進、33組合が継続協議となった。この取り組みは「個別事情配

慮」を含む法改正の動きに先駆けた特徴的な事例といえ、メディアにも取り上げられている。

②ヘルスリテラシー向上の取り組み

産後うつや更年期症状・障害、月経関連の症状・疾病などライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていくこと（ヘルスリテラシー）の必要性を提起した。そのためには働き方の環境を見直すことが重要であり、年代や性別を問わず、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上、理解促進を図り、相談しやすい職場環境を整備することとした。これに関して、労使の認識は概ね一致しており、今次闘争においては一定の前進が図られた。引き続き、理解促進と、適切な対応について環境整備をおこなうこととする。

5. 今後の展望

一2025闘争の構想および展望についてお聞かせください。

今次闘争では、2014年闘争以降最高額となる13,000円の要求を掲げて取り組んだ結果、多くの加盟組合で大幅な賃金水準改善を図ることができた。組合員の生活を守り、日本の賃金を中期的に引き上げ、経済の好循環に結び付けていくためにも、近年の成果が実質賃金の改善や経済の好循環にどの程度寄与していくのか注視しつつ、継続した賃金水準改善に取り組む必要がある。

今後、各企業における経営環境や労働市場など、闘争を取り巻く環境は変化していくことが想定される。また、コロナ禍を経て組合員・従業員の働き方が多様化し、働くことに対する意識の変化もみられる。他方、労基法の見直しに向けた政府の動きもある。電機連合もこのような動向に注視しながら、取り組みを検討する必要がある。

また、賃金水準引き上げの環境整備に向けた「労務費を含めた適正な価格転嫁の取り組み」を継続していくことが重要である一方、サプライヤー側の生産性を高め、付加価値を上げていくことが今後求められるのではないかと考えている。

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。1953年結成。現在、組合員数は約58万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
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年同書記長を経て、2024年7月に退任。

(インタビュー日 2024年6月4日)