

# 電機連合における

# 産業別最低賃金（18歳見合い）の取り組みについて

電機連合中央執行委員 水崎 恵一

## 1. はじめに

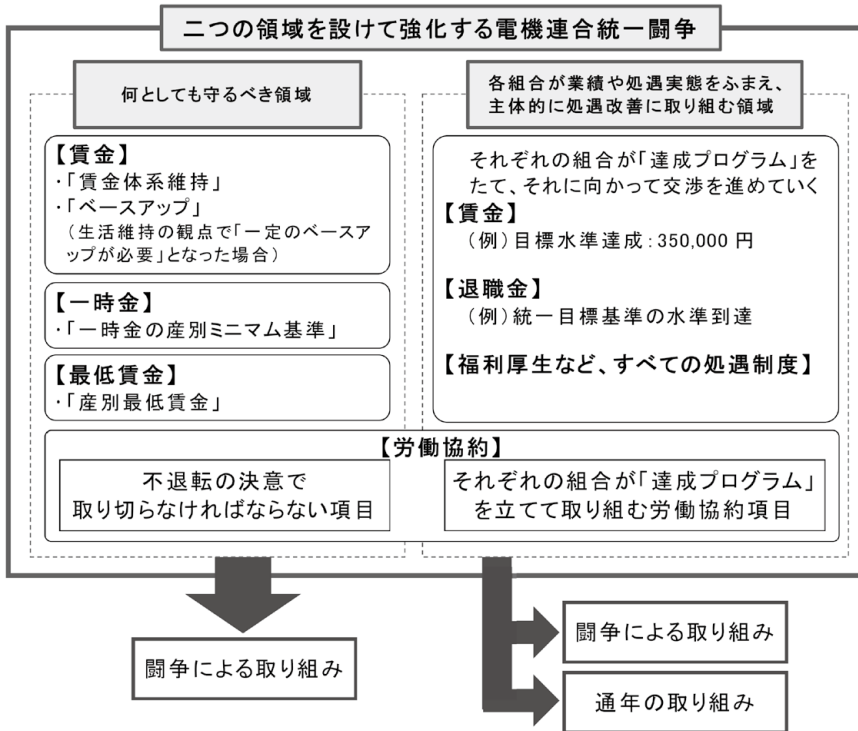
電機連合は、総合労働条件改善闘争の取り組みにおいて、産業別最低賃金（18歳見合い）<sup>※1</sup>については、水準の改善や企業内最低賃金として協定の推進、パートタイム労働者・有期契約労働者などの直接雇用の労働者への適用拡大に取り組んでいます。これら水準改善や協定締結・拡大の取り組みを特定（産業別）最低賃金の金額改正の取り組みに連動させ、未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正処遇確立ならびに産業全体の健全かつ持続的な成長に向けて取り組んでいます。

また、2015年総合労働条件改善闘争より統一闘争強化の取り組みとして、「何としても守るべき領域」と「各組合が業績や処遇実態をふまえ、主体的に処遇改善に取り組む領

域」の2つの領域を設け、取り組みを行っていきます。（図1）「何としても守るべき領域」については、基本的に闘争行動を背景として取り組んでいる項目であり、電機連合全体として「不転の決意で取りきらねばならない」要求項目である統一要求基準として位置付けています。闘争の終盤には、この項目の中から「闘争行動回避基準」を設定するなどの戦術を構え取り組んでいます。電機連合は、産業別最低賃金（18歳見合い）を「何としても守るべき領域」である統一要求基準として、積極的な取り組みを推進しています。

産業別最低賃金（18歳見合い）の取り組みは、企業内のミニマム基準の底上げと、未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げ・公正処遇確立の取り組みに資することを重視した設定とし、あわせて電機産業

【図1】



※1：電機連合の「産業別最低賃金（18歳見合い）」は、企業内最低賃金協定を意味する

の入口賃金として、高卒初任給に準じた水準に向けた引き上げに積極的に取り組んでいます。一方で、昨今の各企業における賃金制度に関する考え方や制度導入状況の変化などに伴い、取り組みに対する経営側の理解を得るのが難しいことや、近年の地域別最低賃金の急激な上昇を受け、産業別最低賃金(18歳見合い)の優位性確保が難しくなるなど、多くの課題を抱える取り組みとなっています。

## 2. 労使の考え方に大きな隔りがある 最低賃金の取り組み

電機連合が2017年に実施した「賃金制度関連調査」において、基本賃金の決定要素として重視しているものを選択する設問に対して、年齢要素を重視しているとの回答は約16%、年功要素を重視しているとの回答は約26%にとどまり、一方で仕事の内容や成果、技術・技能の習熟要素を重視しているとの回答は約70%と高い割合を占めており、加盟組合における賃金制度において、年齢・年功要素を導入している企業が非常に少ない状況となっています。(図2)

【図2】参考：「賃金制度関連についての調査」結果

基本賃金の決定要素(重視しているものを3つ選択)

年齢要素	年功要素	習熟要素	仕事の内容	仕事の成果	その他	合計
31組合 26.1%	20組合 16.8%	85組合 71.4%	84組合 70.6%	78組合 65.5%	3組合 2.5%	119組合 100.0%

基本賃金の決定要素(重視しているものを3つ選択)、組み合わせ

年齢要素	年功要素	習熟要素	仕事の内容	仕事の成果	その他	合計
		○	○	○		43組合(36.1%)
		○		○		10組合(8.4%)
		○	○			7組合(5.9%)
○		○	○			6組合(5.0%)
○		○		○		6組合(5.0%)

※ 詳細は「第104回中央委員会総合資料」参照

・賃金体系は多様化しており、「習熟要素」を軸に、「仕事の内容」や「仕事の成果」を組み合わせたメリハリのある制度を志向。

これまでの総合労働条件改善闘争における産別労使交渉の中で、電機連合は「賃金は労働の対価であると同時に、生計を賄うことができる水準が必要であり、賃金決定に際して職務や能力・成果が重視されるほど、企業内のセーフティネットである年齢別最低賃金、特に産業別最低賃金

加盟組合における賃金制度に年齢的・年功的要素を導入している企業が減少し、仕事の内容や成果、技術・技能の習熟要素を導入している企業が増加していることなどが考えられ、最低賃金の取り組みに関する労使の考え方に大きな隔りがある状況が続いています。

(18歳見合い)の水準引き上げが重要になる。」と主張してきました。一方で経営側からは、「賃金は職務や能力・成果に応じて支払うべきものであり、それらと直接的な関係ではない年齢という属人的な要素で一律に保障されるべきではない。」などの主張が繰り返されてきました。

経営側の主張の背景には、電機連合の調査結果にもある通り、加盟組合における賃金制度に年齢的・年功的要素を導入している企業が減少し、仕事の内容や成果、技術・技能の習熟要素を導入している企業が増加していることなどが考えられ、最低賃金の取り組みに関する労使の考え方に大きな隔りがある状況が続いています。

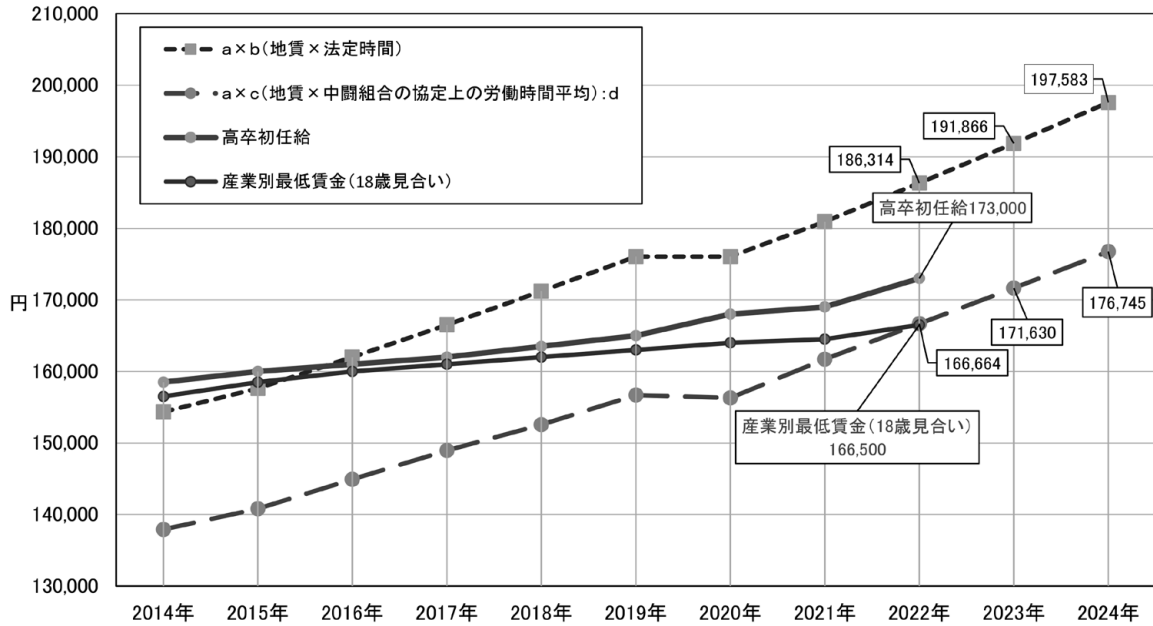
このような状況下において、産業別最低賃金(18歳見合い)の水準に関しては、総合労働条件改善闘争において水準改善の取り組みを行い、2014年総合労働条件改善闘争以降は、毎年、有額の回答を引き出してきました。これまでの取り組みにおいて、一定の水準は確保してきたものの、近年の地域別最低賃金の急激な上昇に伴い、その水準の差が徐々に縮小し、2022年には東京都の地域別最低賃金が逆転される(図3)など、優位性の確保が困難な状況となっていました。経営側に対しては、「産業別最低賃金(18歳見合い)(企業内最低賃金)」は、安心して働くための企業内のミニマム基準であるだけでなく、「特定(産業別)最低賃金」

## 3. 優位性の確保が難しい 産業別最低賃金 (18歳見合い)

地域別最低賃金改定の目安額は、新型コロナウイルスの影響を大きく受けた2020年度を除き、2016年度以降20円を超える水準となっており、特に直近は2021年度28円、2022年度31円と、目安額の過去最高額を更新するなど、急激に引き上げられてきました。

【図3】

東京都地域別最低賃金と高卒初任給、産業別最低賃金(18歳見合い)の推移



の仕組みに連動させ、電機産業で働く労働者全体の賃金の底上げ・公正処遇確立に大きな役割を果たすとともに、公正競争確保によるサプライチェーン全体の健全かつ持続的な成長を促す役割を担っていることや、「特定(産業別)最低賃金」は「地域別最低賃金」とは対象者、期待される機能・役割ともまったく異なっていることなどを主張し、産業別最低賃金(18歳見合い)の引き上げに対する経営側の理解を求めてきました。電機連合の主張に対し経営側は、地域別最低賃金の大幅な引き上がりなどを背景に、「電機産業で働く人たちが安心して働くためのセーフティネット」という観点では、『地域別最低賃金』がその役割を担っていると考えている。」との主張を繰り返しており、地域別最低賃金との優位性確保に向けた水準改善についても課題が残る状態が続いていました。

#### 4. 課題解決に向けた産業別最低賃金のあり方に関する労使協議の実施

このような中、2022年総合労働条件改善闘争の産別労使交渉の終盤に経営側から、「今次闘争終了後に、産業別最低賃金のあり方について労使で検討すべきである」と考える。」との発言もあり、「2023年の各社労使交渉に向け、2022年度上期より、電機連合<sup>※2</sup>・電経連において、産業別最低賃金について、労使双方の考え方を共有し、意見交換を行う。」とした、「産業別最低賃金に関する覚書」を労使で確認しました。2022年5月から同年11月にかけて、電機連合・電経連において、労使双方の考え方の共有などに向けた労使協議を行いました。

労使協議においては、電機連合が総合労働条件改善闘争において、「統一要求基準」として取り組むなど、産業別最低賃金(18歳見合い)に重点をおき取り組んでいる背景や考え方をきめ細かく説明しました。具体的には、産業別最低賃金(18歳見合い)を電機産業で働く労働者の入口賃金として位置づけ、特定(産業別)最低賃金の申出・改正根拠となる企業内最低賃金の水準改善、適用拡大の取り組みにつなげることを加えて、加盟組合企業労使で締結する企業内最低賃金が特定(産業別)最低賃金の新

※2：電機・電子・情報通信産業経営者連盟

設・改正申出の必要書類となり、その水準に関しても特定(産業別)最低賃金の金額改正の審議に重要な役割を果たしていること。各企業の組合員に対するセーフティネットの役割のみならず、未組織労働者を含めた電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げにつながる社会的な役割も含んでいることなどを丁寧に説明し、産業別最低賃金(18歳見合い)の重要性・必要性について、改めて経営側の理解を求めました。

一方、経営側は労使論議が始まった当初は、賃金は職務や能力・成果に応じて支払うべきものであり、年齢要素で一律に保障されるべきではないこと、セーフティネットは地域別最低賃金であり、産業別最低賃金(18歳見合い)を統一要求基準として交渉する必要性が感じられないことや、同じく電機産業の入口賃金として、同じく高卒初任給に対する要求との関連性が分かりづらいこと。また、各企業労使で提携している企業内最低賃金の水準に抵触する従業員・組合員が殆ど存在しないことから、どの程度の水準が妥当であるか判断がしづらく、春季交渉における水準論議が経営側として難しいことなどを主張してまいりました。

複数回に亘る労使論議を経て、産業別最低賃金(18歳見合い)の取り組みが、特定(産業別)最低賃金の新設・改正申出や金額改正において重要な役割を担っていることなど、企業の賃金制度の枠組みを超えた社会的な意義・役割がある点について一定の理解を示し、今後も総合労働条件改善闘争における取り組みを継続していくことを労使で確認しました。また、経営側の主張にあった、高卒初任給との関連性が分かりにくい点や、春季交渉における産業別最低賃金(18歳見合い)の水準論議が経営側として難しい点について、電機産業の入口賃金としている産業別最低賃金(18歳見合い)の水準を、複数年かけて高卒初任給の水準に準拠させていき、取り組みを一本化していく方向で確認をしました。また、水準論議についても経営側の採用戦略の一つでもある高卒初任給をベースに実施していく方向で確認をすることができました。

## 5. おわりに

これまで長らく課題となっていた、総合労働条件改善闘争における産業

別最低賃金(18歳見合い)の取り組みについて、2022年5月以降、複数回に亘る労使論議の結果、2023年総合労働条件改善闘争以降、概ね3年をかけて産業別最低賃金(18歳見合い)の水準を高卒初任給の水準に準拠させていくとの認識を労使共有事項として確認することができました。これから始まる2024年総合労働条件改善闘争は2年目の取り組みとなり、産業別最低賃金(18歳見合い)の水準については、高卒初任給の水準に準拠させる取り組みを電機連合全体で取り組んでいくことで、地域別最低賃金との優位性の確保にも一定程度つながり、ひいては特定(産業別)最低賃金の新設・改正の申出や金額改正などの取り組みにも大きく寄与していくものと考えます。また、高卒初任給の水準については、今後も急激な引き上げが想定される地域別最低賃金の水準に注視しつつ、産業の枠を超えた人材獲得競争が激化している状況などもふまえ、産業間の格差改善の取り組みを継続的に強化していくなど、高卒初任給そのものの水準引き上げに重点をおいた取り組みの検討も行っていく必要があると考えています。

電機連合は、今後も産業別最低賃金(18歳見合い)の協定締結や水準改善、適用拡大などの取り組みを、特定(産業別)最低賃金の新設・改正の申出や金額改正の取り組みに連動させ、組合員はもとより、未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正処遇確立ならびに産業全体の健全かつ持続的な成長に向けて取り組みでまいります。



**水崎 恵一** みずさき・けいいち  
電機連合中央執行委員

- 2012年7月 日立労組 情報システム支部 執行委員 (非専従)
- 2015年7月 同支部 副委員長 (専従)
- 2016年7月 日立労組本部 中央執行委員 (専従)
- 2022年7月 電機連合 中央執行委員