

電機連合における格差是正の取り組み

電機連合賃金政策部書記 村上 求

電機連合では、格差改善を総合労働条件改善闘争における主要な取り組み項目の一つとして、長年にわたって取り組んできています。過去には「賃金の産業間格差圧縮第1次5

所定内賃金(男性・規模計)をパーシエ指数で示しています。製造業内の各業種の水準がより明確になるよう、順番に並べています。

カ年計画(1983~1987年)や「賃金の産業間格差圧縮第2次5カ年計画(1989~1993年)などの集中的な産業間格差改善の取り組みなども行ってきました。

ここでは、電機連合における格差改善の取り組みの背景となる、賃金格差の状況と近年の格差改善を含む産別統一闘争強化に向けた電機連合の取り組みについて紹介したいと思います。

これによれば、「電機」は2000年以降、製造業平均をやや下回る水準で推移しており、2014年に製造業平均を若干ながら上回ったものの、依然、「輸送用機械」や「鉄鋼」、「非鉄金属」、「一般機械計」などの他の金属産業と比べると低いことがわかります。

1 電機産業と他産業との賃金格差の状況

1 電機産業と他産業との賃金格差の状況

まず、電機産業と他産業との賃金格差の状況です。図1は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき、製造業における生産労働者の

電機連合では産業間の格差改善の取り組みとして、第4次賃金政策(1993年確立)では製造業内の上位水準を目標とし、さらに第5次賃金政策(2001年確立)および第6次賃金政策(2009年確立)では我が国におけるリーディング産業に相応しい水準をめざすこととして、総合労働条件改善闘争を通して賃金水準の改善に取り組んできました。

図1 製造業における生産労働者の所定内賃金(男性・規模計)

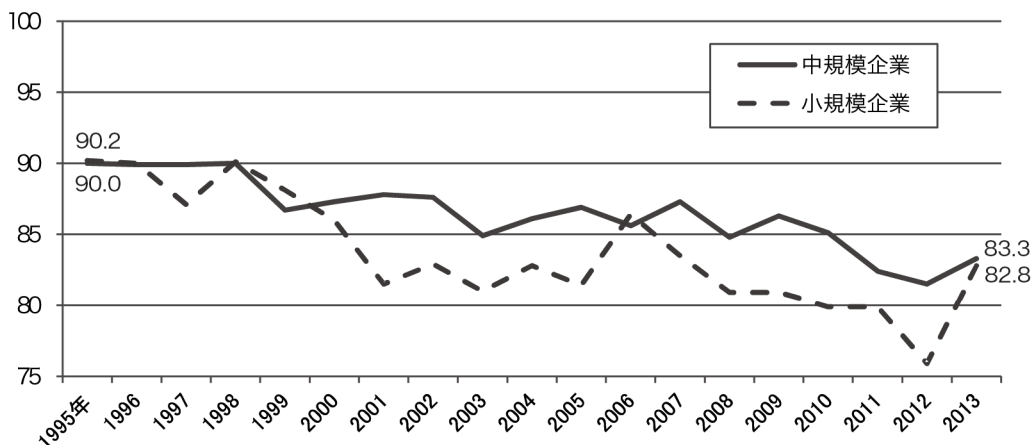
順位	パーシエ指数(製造業=100)											
	2000年		2005年		2010年		2012年		2013年		2014年	
①	化学	111.0	化学	109.3	化学	109.5	化学	112.6	化学	111.9	化学	111.2
②	出版・印刷	103.1	輸送用機械	104.2	輸送用機械	105.3	鉄鋼	103.9	鉄鋼	103.9	輸送用機械	105.4
③	たばこ飲料	102.4	鉄鋼	103.2	鉄鋼	102.9	輸送用機械	104.7	輸送用機械	103.1	鉄鋼	103.1
④	輸送用機械	102.1	その他製造	102.5	非鉄金属	101.7	非鉄金属	103.2	非鉄金属	102.6	非鉄金属	102.8
⑤	一般機械	101.6	たばこ飲料	102.5	一般機械計	101.0	一般機械計	101.7	一般機械計	102.2	たばこ飲料	101.2
⑥	精密機械	101.0	精密機械	102.1	その他製造	100.4	その他製造	101.3	たばこ飲料	100.3	一般機械計	101.0
⑦	その他製造	100.5	一般機械	101.7	プラスチック	99.2	プラスチック	98.9	電機	99.2	電機	100.7
⑧	非鉄金属	100.3	プラスチック	101.6	金属	98.8	ゴム	98.5	プラスチック	98.9	ゴム	99.0
⑨	金属	100.1	非鉄金属	99.1	パルプ紙	98.1	印刷	97.8	金属	98.6	印刷	98.7
⑩	鉄鋼	99.9	電機	98.5	電機	97.9	電機	97.7	ゴム	97.7	その他製造	98.0
⑪	プラスチック	99.8	金属	98.4	ゴム	97.9	金属	97.5	その他製造	96.9	パルプ紙	97.3
⑫	電機	99.2	印刷	97.9	たばこ飲料	96.4	窯業	97.1	窯業	96.3	プラスチック	96.8
⑬	パルプ紙	98.2	ゴム	96.9	窯業	95.9	パルプ紙	96.8	印刷	95.9	窯業	96.7
⑭	窯業	97.6	パルプ紙	96.7	印刷	94.3	たばこ飲料	95.7	繊維	95.4	金属	96.3
⑮	ゴム	96.9	窯業	95.7	家具	92.3	繊維	95.0	パルプ紙	95.1	繊維	91.9
⑯	食料品	96.2	食料品	92.1	食料品	91.8	家具	91.7	家具	92.9	家具	90.4
⑰	繊維	93.3	繊維	92.1	繊維	91.7	食料品	90.6	食料品	91.7	食料品	89.9
⑱	木材木製品	90.9	衣服	92.1	木材木製品	87.7	木材木製品	90.1	木材木製品	87.6	木材木製品	89.1
⑲	家具	90.7	家具	91.0								
⑳	衣服	90.5	木材木製品	88.9								

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 注1)2004年以降の「電機」は、電気機器、情報通信機器、電子部品・デバイスの3産業の合計
 注2)2009年以降の「一般機械計」は、はん用機械、生産用機械、業務用機械の3産業の合計
 注3)2013年以降から集計方法を変更したことにもない、それ以前のデータとは接続していないため、厳密な時系列比較はできませんのでご注意ください。

※1 このデータにおける「パーシエ指数」は「電機」と他産業をそれぞれ同じ年齢・勤続構成とみなして算出した指数である。具体的には「電機」の労働力構成(年齢・勤続構成)を基準として算出をした。

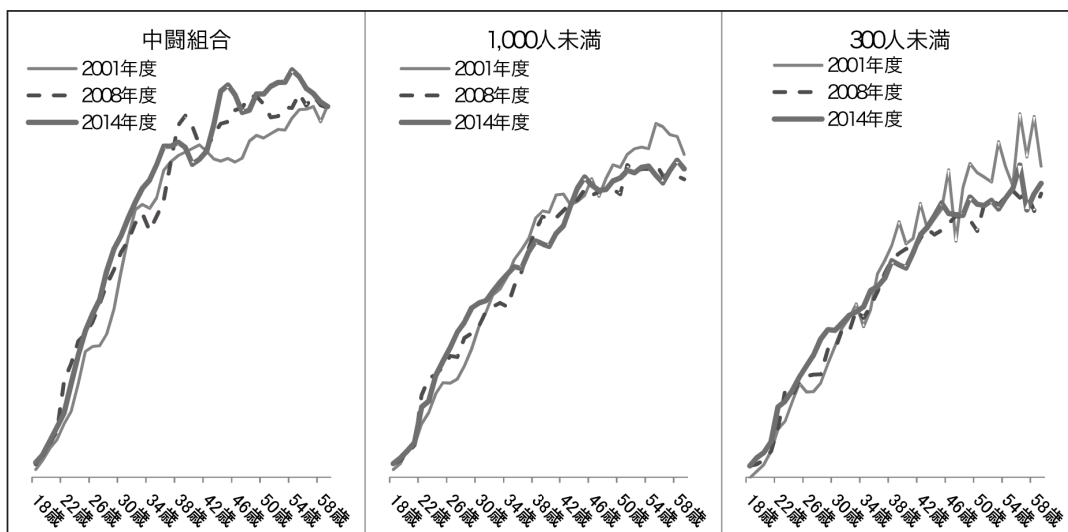
図2 電機産業内における規模間格差の推移

電機1,000人以上=100 としたときのラスパイレース指数)



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
注)中規模企業:100~999人、小規模企業:10~99人

図3 組合規模別の中位値の推移



資料:電機連合「賃金実態調査」

2 電機産業における企業規模間の賃金格差の状況

(1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から見た状況

次に、電機産業内における企業規模間の賃金格差の状況です。図2は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基つき、電機産業の中の大規模企業(1000人以上)を100とし

た場合の、中規模企業(100~999人)および小規模企業(10~99人)の規模間格差の推移をラスパイレース指数で示したものです。これによれば、2000年以降、大

規模企業に対する中規模企業および小規模企業の賃金格差が、趨勢的に拡大していることがうかがわれます。(2) 電機連合「賃金実態調査」から見た状況

また、図3では、電機連合「賃金実態調査」に基づき、組合規模別に2001年度、2008年度、2014年度における賃金カーブ(中位値・男女計・職掌計)を示したものです。

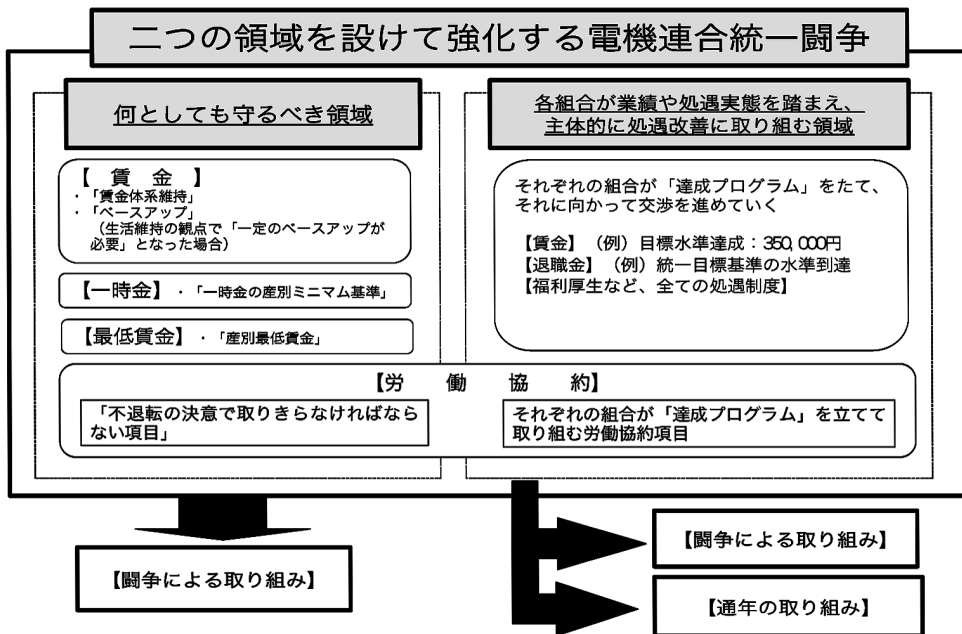
電機連合の大手組合で構成される「中間組合」においては、2001年から2014年にかけて、おおむね水準は維持しており、40歳以降は改善してきていますが、一方「1000人未満」や「300人未満」の組合では、むしろ40歳以降において賃金水準が低下していることがうかがわれます。

これら電機産業内における規模間格差が拡大している背景として、「賃金体系の維持」(個別賃金水準の維持・確保)に必要な賃金引上げ原資が十分に確保されていない、あるいは賃金制度の変更による影響などが考えられます。

3 産別統一闘争強化における格差改善の取り組み

電機連合では、以上のような近年

図4 産別統一闘争の強化の枠組み



の産業間・産業内の賃金格差の実態等を踏まえ、総合労働条件改善闘争において格差改善の取り組みを推進していますが、さらに2010年からは、格差改善も含めた産別統一闘争の取り組みのより一層の強化を図るために、「産別統一闘争強化プロジェクト」

「ミニマム基準」を設置し、産別統一闘争のあり方に関する整理・検討を進めてきました。その背景には、近年、電機産業の国内生産額や雇用者数の減少など、電機産業を取り巻く環境が大きく揺らぐなか、今後の電機産業の持続的発展のために

「ミニマム基準」に取り組む意義の再確認が必要になっていました。こうした課題認識を踏まえ、電機連合全体で検討を行い、2013年7月の第61回定期大会にて「産別統一闘争強化プロジェクト報告」をとりまとめました。

組みも含めて、継続的に処遇改善や労働条件の向上に取り組んでいく領域としています。格差改善の取り組みは、この「各組合が主体的に取り組む領域」において取り組んでいくこととしています。

は、統一闘争のさらなる強化を図り、労働条件の維持・向上を進めていくことが必要となつていくという認識がありました。また一方では、電機各社の企業業績のばらつきが広がるなかでの「統一闘争」を進める課題や大手組合に追従していくこれまでの方式が難しくなりつつあるという状況もあり、あらためて電機連合の求心力の再共有化や闘争における

さらには、各組合が取り組みを推進していくに当たり、目標水準達成のプロセスが明確になるよう、以下の通り「政策指標」と「ベンチマーク指標」という二つの指標を設定しました。各組合は、この二つの指標を活用しながら、自らの「立ち位置」を検証した上で、独自に「めざすべき水準」を設定し、闘争および通年の取り組みを進めることとしています。その実現にあたっては、各組合が中長期的な目標やスケジュールを定めた「達成プログラム」を策定し、適宜、検証と補強を行いながら取り組みを進めていくこととしています。

このプロジェクト報告における産別統一闘争強化の基本的な考え方としては、「各組合の置かれた状況に違いがあることを認めながら労働条件の維持・向上を図りつつ、構成組織への波及効果を生み出し、産別統一闘争への意志結集を図っていく」こととしています。

「政策指標」では、図5に示すように、電機連合の各種政策および実態に基づき、数段階の目標基準として設定し、各組合はより上位の基準をめざして、継続的な取り組みを行うこととしています。

「何としても守るべき領域」と「各組合が業績や処遇実態を踏まえて、主体的に取り組む領域」の2つの領域に分けることとしています。左側の「何としても守るべき領域」は、賃金や一時金、労働時間、ワーク・ライフ・バランス諸制度などに関して統一的な要求項目を掲げて、闘争行動を背景とし、総合労働条件改善闘争において取り組んでいく領域とし、右側の「各組合が主体的に取り組む領域」は、各組合が自らの業績や処遇実態等を踏まえ、総合労働条件改善闘争だけではなく通年の取り

このうち賃金関係の政策指標については、「開発・設計職基幹労働者

図5 政策指標の段階的基準（賃金関係、労働協約関係）

賃金関係		労働協約関係	
中期的にめざす目標基準 (S基準)	全産業の上位水準を念頭に電機連合全体で中期的にめざす目標基準	政策目標基準	電機連合の政策目標として定める基準
目標基準 (A基準)	電機連合加盟組合の上位水準を念頭に設定し、目標として達成をめざす基準	足掛かり基準	目標基準をめざすにあたって、その足掛かりとする基準
到達基準 (B基準)	電機連合加盟組合における産業内格差改善指標として到達をめざす基準	法律	必ず整備すべき項目
必達基準 (C基準)	すべての電機連合加盟組合が「到達基準」に達成するために取り組みのスタートとし、必達する基準		



賃金」や「製品組立職基幹労働者賃金」、「最低賃金」、「初任給」、「定年退職金」の項目について、4段階の基準【「必達基準」、「到達基準」、「目標基準」、「中期的にめざす目標基準」】

を設定しています。

一方、労働協約関係の政策指標については、労働時間や年次有給休暇、各種ワークライフ・バランス諸制度、労災補償企業付加など多岐の項目にわたって2段階の基準【足掛かり基準、政策目標基準】を設定しています。

ベンチマーク指標は、上記の政策指標の達成に向けて、各組合が電機連合内での立ち位置（到達状況）を確認する指標として活用しています。

賃金関係のベンチマーク指標は、政策指標と同様に、「開発・設計職基幹労働者賃金」や「製品組立職基幹労働者賃金」、「最低賃金」、「初任給」、「定年退職金」の項目において、全体における相対的位置の水準を示した5段階の基準【Ⅰ基準（第1十分位）、「Ⅱ基準（第1四分位）」、「Ⅲ基準（第3四分位）」、「Ⅳ基準（第9十分位）」】を設定しています。労働協約関係のベンチマーク指標は、「政策指標」の各項目に対して、加盟組合全体の到達状況を示しています。

4 2016年闘争における

格差改善に向けた取り組み

産別統一闘争強化の具現化に着手した初年度の2015年闘争では、

電機連合加盟組合のうち約5割の組合が、「政策指標」や「ベンチマーク指標」を、自労組の立ち位置の確認や格差改善の要求などに活用しました。しかしながら「達成プログラム」を策定している組合は少数にとどまっており、その策定をいかに拡大していくかが課題となっています。

2016年闘争においても、昨年に引き続き、格差改善および賃金の底上げ・底支えに向けて、「政策指標」、「ベンチマーク指標」を活用しながら、以下の取り組みを推進しています。

＜2016年闘争における格差改善に向けた取り組み項目＞

- ①賃金制度・体系が未整備な組合においては、賃金体系の整備や格差改善のための労使委員会等（賃金制度確立委員会）などを設置する。
- ②電機連合「賃金実態調査」や「政策指標」「ベンチマーク指標」を活用し、各組合において個別賃金水準や格差の実態の把握・分析を行うとともに、格差改善の必要性がある場合は、そのための具体的要求を行う。
- ③個別賃金要求を行う場合は、産業内格差改善に向けて、主体的に賃金実態の分析を行い、「開発・設計職基幹労働者賃金」と「製品組立職基幹労働者賃金」の各基幹労働者賃金

要求に示す「政策指標」の達成をめざした取り組みを積極的に行う。

- ④個別賃金要求方式に移行しない組合も、個別賃金水準について「政策指標」の達成をめざし、格差改善に努める。
- ⑤賃金の底支えのための、年齢別最低賃金や「技能職群（35歳相当）ミニマム基準」（21000円）を確保する。なお、最低賃金協定が未締結の組合においては、産業別最低賃金（18歳見合い）や年齢別最低賃金の協定締結を図る。

今後、電機連合では、新たに業種別の「ベンチマーク指標」を作成するなど、「政策指標」と「ベンチマーク指標」のさらなる充実化や活用拡大を図るとともに、加盟組合への「達成プログラム」の策定支援を行いながら、格差改善の取り組みを進めていきます。

村上 求
 (むらかみ・もとむ)
 電機連合賃金政策部書記
 2001年5月 電機連合入職、
 現在に至る