2021 春闘　特集３　インタビュー

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

・難しい環境下で、大手組合は1,000円以上の賃金水準の改善を実現。
・柔軟な働き方の一つとして、テレワーク、在宅勤務に関連する取り組みが前進した。

1. 2021年総合労働条件改善闘争の位置づけ、大きな方針

― 2021闘争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。特に、2021闘争は、「コロナ禍のもとでの闘争」でしたが、これまでの取り組みと比べて留意された点などがあれば教えてください。

2021年闘争は、「雇用の確保を図り、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭、電機産業のさらなる成長に向け継続した『人への投資』に取り組む」ことを基本方針に掲げた。

2021年闘争では、新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）の影響が懸念される中、賃金水準の改善に取り組める状況であるのかどうか時間をかけて論議し、要求の策定にあたって相当なエネルギーを注いだ。各組織の状況把握のため、加盟単組へのヒアリングや、事業に対するコロナの影響に関する調査を実施し、調査結果からは雇用不安もうかがわれ、「雇用の確保」を改めて方針に謳った。

また、様々な統計についても子細に検討を行った。GDP成長率は、第1回目の緊急事態宣言が発令された2020年4～6月期には前期比マイナス8.3%（年率マイナス29.2%）と、リーマンショック時を上回るマイナス幅が示され、マインド的なインパクトも大きかった。しかしながら、その後発表された2020年7～ 9月期のGDPは前期比でプラスに転じるなど回復の兆しが見られた。鉱工業生産指数は、コロナ発生直前の2019年12月を100とすると、2020年11月には96.7まで回復しており、業種別にみると、電子部品・デバイス、電気・情報通信機械ともに2019年12月を超える水準であった。このようなデータから、要求ができない環境ではないと判断した。

要求に際しては、生計費、生産性、労働力市場を賃金決定の三要素として確認しているが、今年は、社会性、継続性、電機産業で働くことの魅力を高めるという三点も考慮した。社会性としては、電機連合には闘争をけん引する役割が期待されているということ、継続性はこれまでの7年間、労使で取り組んできた水準改善の流れを継続させる必要があるということである。

さらに、電機産業で働く方々の中には、社会インフラ事業関連の業務等、現場に出勤せざるを得ない、エッセンシャルワーカーといえる方々も多い。一方、間接部門を中心に、不慣れな環境の中で在宅勤務が実施された。コロナ禍の状況において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、要求を行うべきだという考えに至った。

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。

金属労協（JCM）の方針は「各産別は、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定する」とし、産別主導で方針を決定するスタンスとなった。電機連合では、統一要求額は2,000円以上とした。

非常に難しい環境の中、大手組合では1,000円以上の水準改善を引き出した。要求に込めた懸命に事業を支える組合員の期待に応える水準であり、電機産業労使の社会的役割を果たし得る回答であったと受け止めている。また、電機産業労使がこれまで積み上げてきた信頼関係が基盤にあったからこそ引き出せた回答だといえる。さらに、電機連合の統一闘争は、2021年春闘の相場形成に一定程度寄与することができたと評価している。

昨年より、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。今年は要求策定の段階で、この柔軟性を認める項目を全体で確認し、適用の可能性がある場合は要求前に宣言することとした。今年はいくつかの組合がこれを適用し、成果につながっている。この柔軟性を認め合うことで、統一闘争の波及効果の最大化に寄与したと捉えている。

初任給は、今回大卒（現行水準に対して1,500円の引上げ）、高卒（同1,000円の引上げ）とも満額回答を獲得した。他産業に比べるとまだ格差がみられるため、今後も引き上げていく必要がある。

産業別最低賃金は、2,000円の引上げ要求を掲げたものの、結果は500円という水準に留まった。2021年度

の最低賃金が28円の引上げとなったことに加え、電機産業の魅力、産業の誇りにつなげていくためにも、来年の闘争では大きな課題になると捉えている。

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）ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み

2017年に労使で締結した「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」において、電機産業で働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備することが、労働の質と生産性の向上につながり、産業の持続的な発展のためにも必要であるとし、仕事や介護と育児の両立、女性・高齢者など多様な人材が活躍できる環境整備、労働者の健康、ワーク・ライフ・バランス、国全体のIT利活用、AIやIoTをはじめとする革新的技術による貢献などに積極的に取り組んでいくことを確認した。2021年闘争の中で、本取り組みの成果が出始めていること、引き続き労使で協力した取り組みを行っていくことを確認した。

2）テレワーク、在宅勤務に関連する取り組み

柔軟な働き方の一つとして、テレワーク、在宅勤務に関連する取り組みが前進したことも今年の特徴である。在宅勤務の対象者基準の緩和、在宅勤務取得回数の拡大、さらには、休み方、場所にとらわれない働き方、単身赴任の解消などについて議論が行われた。一方、コミュニケーション、自宅で働く際の安全衛生、労働時間管理、教育などの課題もあり、継続して取り組んでいく。

3）高年齢者の活躍に向けた取り組み

改正高年齢者雇用安定法の施行を受け、今年の闘争で多くの組合が取り組んだ。法律では70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったが、今回の春闘で何らかの制度の導入まで進んだ組織は少なく、議論を継続するところが大半となった。

4. まとめ

― 今後の課題（中長期的な課題）と2022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）2022年闘争に向けて

賃金関係では、人への投資の柔軟性を認め合いながら、統一闘争を継続していく。最低賃金の取り組みにも力を入れていく必要がある。

労働協約関連の取り組みは、3.でも述べたとおり、テレワークや在宅勤務、高年齢者の活躍に向けた取り組みなどを中心的なテーマに掲げて取り組んでいく。

なお、高年齢者活躍に向けた取り組みは、2021年の大会で提起した中期運動方針（2021 ～ 2030年）の「エイジフリー社会を念頭に置いた環境整備」の中で整理した。誰もが意欲のある限り、本人の意思に基づき、年齢に関わりなく、いきいきとやりがいを持って働き続けられるということを念頭に、産別としては、65歳までの雇用を確保した上で、各企業労使において65歳以降の就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が確実かつ継続的に行われるようサポートすることとしている。

2）労働運動、組合活動の変化への挑戦

コロナを契機に働き方や生活が一変する中、労働運動や組合活動のあり方も大きく変えていくことのできる好機と捉え、チャレンジしていかなければならない。

中期運動方針の中で、「ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた労働運動・活動のあり方」についてもまとめている。ニューノーマル（新常態）における労働運動で留意する点として、①労働組合運動の基本を堅持する（民主的運営や組合員との対話など）、②新たな活動に挑戦する（コロナ禍のような制約が生じる場合には、さまざまなコミュニケーションツールや活動方法が活用できるように、各種ルールを見直し、いつでも対応できるよう積極的に準備しておく）、③新しい環境に適応した教育体系を構築する（労働組合の必要性や、集団活動体験など、新入組合員教育の時点から積極的に実施していく）、の3点を挙げている。②に関して、「バーチャル組合事務所」として、HPやSNSから仮想空間にバーチャル組合事務所を開設し、これまで対面で行っていた組合員の相談対応、各種申請書類の手続き等を行うといったことにも挑戦していきたい。

このような取り組みは、女性や若者の組合活動への参画にもつながると考えられる。コロナ禍の組合活動は、WEB形式による会議等が増加したことや、懇親会の自粛などもあり、結果として拘束時間も短くなっている。良い面悪い面の双方があるものの、「参加しやすくなった」という前向きな声も聞かれる。これまでの組合活動のあり方を見直し、新しい労働運動のあり方を模索していきたい。

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）の産業別労働組合組織。「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　2021年7月30日）