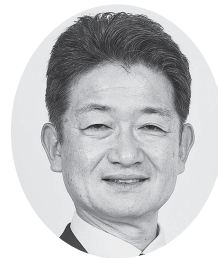


電機連合

(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)

事務局長 橋本 修平 氏



- ・賃金改善は17,000円以上の要求を掲げ、すべての中堅組合で12,000円以上の回答を引き出した。
- ・産業別最低賃金(18歳見合い)を高卒初任給に準拠させる取り組みは、3年の取り組みの最終年として注力し、すべての中堅組合で実現した。

1. 2025総合労働条件改善闘争方針のポイント

— 2025総合労働条件改善闘争方針のポイントやその背景についてお聞かせください。

昨年の2024年闘争では、賃金改善の要求水準を1万3,000円以上、妥結の歯止め(最低ライン)を1万円として取り組み、大幅な賃上げを実現した。社会的にも一定程度の波及がみられた一方、実質賃金の上昇にはつながっておらず、加盟組合からは、2025年闘争において少なくとも昨年以上の要求を掲げるべきであるという問題意識や論議もあった。このほか、近年の物価高による組合員の生活不安の高まりや、賃金水準が国際的に見劣りしていることなどをふまえ、今次闘争では実質賃金の引き上げを重視し、「積極的な『人への投資』により継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確かなものとする」を基本方針として取り組んだ。電機連合では、12年連続で賃金改善に取り組んできており、その実績への期待感もある。「賃金は継続的に上がっていくもの」という実感につなげていくためにも、この流れを止めないことも意識した。

このほか、2025闘争においては、「労務費の適正な価格転嫁」に関する取り組みにも昨年に引き続き注力した。また、3年かけて進めてきた、産業別最低賃金(18歳見合い)を高卒初任給に準拠させていく取り組みにも最終年として力を入れた。

労働協約関連項目の取り組みは、2年ごとに改定に向けた交渉・協議を行っている。2025年闘争は改定年ではないものの、電機連合が掲げる政策指標の目標に達していない組合については達成にむけて取り組むこととした。

2. 賃金関係

— 具体的な要求水準や、結果に対する評価についてお聞かせください。

1) 賃金水準の改善

産別統一闘争の対象とする「統一要求基準」として、「開発・設計職基幹労働者」における賃金引き上げ額を1万7,000円以上と設定した。昨年の「1万3,000円以上」を上回り、1998年に現在の要求方式になって以降、過去最高の要求水準となった。

妥結については、大手12組合で構成する中堅組合における歯止めを1万円とした。中堅組合のうち、回答の最高額は1万7,000円、最低額は1万2,000円となった。1万2,000円でも高い水準であり、各社労使が論議を重ねて導き出した結論に、敬意を表したい。また、電機産業労使としても社会的責任を果たすことができたことを受け止めている。なお、中堅組合では「回答に対する柔軟性」を認めているが、今次闘争で適用した組織はなく、全組織で実質的なベースアップとなった。

中堅組合の交渉結果は中堅中小組合にも波及し、中堅中小組合において歯止めを下回った組織は約1割であった。その1割の組織でも昨年と同等かそれ以上の水準の回答を引き出したところが多く、中堅中小組合においても昨年以上の結果となった。

2) 産業別最低賃金

2023闘争以降、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ことを労使で確認しており、今次闘争はその3年目の取り組みであった。この取り組みも「統一要求基準」に設定し、20万円以上の水準に改善する方針とした。結果は、すべての中堅組合が20万円以上を上回る水準で妥結した。

3) 初任給

大卒初任給は1万3,000円の引き上げを念頭に、26万3,000円以上の水準への改善を目指した。近年は大卒者の初任給が大幅に上昇し、統一的な取り組みが難しくなっている面がある。産別組織としては、初任給の水準に関して毎年調査を行い、とくに中堅中小にむけて、めざすべき水準を提示していくことに力を入れる必要がある。また、初任給を引き上げたものの、新卒者以外の賃金水準が追いついていないといったことはあってはならないので、特に入社2～3年目の水準が適切か、中高年層で大きく下がっていないかなど、データを確認しながら交渉を進めるよう加盟組合に働きかけた。

4) 労務費の適正な価格転嫁

昨年に続き、総合労働条件改善闘争の前段でアンケートを実施した。その結果によると、かなりの企業で価格転嫁は進んでいることが確認できたが、課題もみえてきている。また、グループ企業内での価格転嫁の取り組みも重要であることから、各グループ労連における中心的な労働組合に対して意識してもらうよう連携をはかった。

3. 労働協約関係

― 今年度は労協の改定年ではないとのことですが、近年注力されている取り組みを中心に、課題や成果についてお聞かせください。

1) 障がい児等を養育する労働者の個別事情をふまえた取り組み

家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合、子の年齢で発達段階を区切ることが難しい場合も多く、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。2024年の闘争において本課題に取り組んだ組織で前進がみられた。一方で、具体的に何をすればいいのかがわかりづらいことから取り組みが進まない組織もあったため、短時間勤務要件の拡大(特別支援学校や特別支援学級に適用できるようにする)などの実例を共有しながら、継続して取り組みをはかった。

2) 労働時間の削減や柔軟な働き方

電機産業では総実労働時間の長さが課題となっており、削減にむけ粘り強く取り組みを継続し、1,900時間台までは実現できている。関連する取り組みとして、勤務間インターバルも推進しているが、協定化できている組織はまだ多くない。労働時間の削減に加え心身の健康にとっても必要な制度であり、協定化を推進している。

また、柔軟な働き方についても、各社で取り組みが進んでいる。たとえば、フレックスタイム制のコアタイムや1日の最低労働時間の定めを撤廃した事例もある。最低労働時間の定めを撤廃した場合、非就業日を作ることができ、その日を通院に充てるなどで、年休を減らすことなく治療と仕事を両立させるといったことも可能になってきている。

4. 今後の展望

― 2026闘争の構想および中長期的な展望についてお聞かせください。

2026闘争にむけては、トランプ関税などの影響がまだ見通せないことは懸念されるものの、電機産業の業績は比較的好調であり、物価の上昇も続くと思われるため、継続的な賃上げは必須と考える。

中期的には、賃金水準の適切な目標設定の議論が必要である。とくにこの3年の高水準な賃金改善により、中堅中小のなかには追いつけていない組織もみられ

るため、そのような組織に対して電機連合としてどのような支援ができるかを考えなければならない。

また、「産別統一闘争」のあり方についても議論が必要である。電機連合では、中間組合が要求から妥結まで足並みを揃えて経営側と交渉・協議する「産別統一闘争」を長年継続してきた。この方法はこれまで波及効果の面でも成果をだしてきており、電機連合の特徴として堅持していかなければならないと考えている。一方、各社で賃金制度が相当変化していることから、それらをふまえた上でどのようなあり方が望ましいのかについて、加盟組合とともに議論を進めていきたい。

5. 政治・政策について

― 2025年の参議院議員選挙をふまえ、今後の政治・政策の取り組みについての思いや期待についてお聞かせください。

今回の参院選では、国民民主党の躍進がみられた。国民民主党が生活に密接した政策に取り組んでいるという理解が組合員だけでなく国民にも広がり、前年の衆院選も含め、相当数の議席確保につながったものと思われる。

電機連合では、参議院選挙で過去2回連続して組織内候補の当選が叶わず、国政における組織内議員が衆議院議員の浅野哲氏のみという厳しい状況が3年間続いたが、今回の参院選で平戸航太氏が当選を果たすことができた。平戸議員はエンジニア出身であり、その強みを生かした活躍を期待したい。また、働く者の意見を反映し得る体制になってきているので、減税など生活に直結する政策についても前進が望まれる。

産業政策においては、様々な課題があるが、一例として、安定で良質な電力の供給も重要な政策課題になってくると思われる。生成AIが広がっていくにつれてデータセンターも増えていくが、それに対する電力供給をどうするのか、また、半導体の新しい工場ができるのか、原子力発電を含めた再生可能エネルギーの活用による、安全で良質な電力の安定供給にむけた検討が急がれる。

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」。

橋本 修平(はしもと・しゅうへい)氏
1993年株式会社日立製作所入社。2018年日立グループ労働組合連合会事務局長、2020年日立製作所労働組合書記長を歴任。2024年電機連合事務局長に就任。

(インタビュー日 2025年8月4日)