

# 2024年総合労働条件改善闘争の取り組み ～積極的な「人への投資」により実質賃金の 向上をはかるとともに、経済の好循環への 転換を着実なものとする～

みずさき  
水崎

けいいち  
恵一

●電機連合 賃金政策部長

## 1. はじめに

電機連合は2014年総合労働条件改善闘争から、生活の安定を図り、個人消費を喚起し経済を好循環させることを要求根拠に掲げ、10年間継続して賃金水準改善に取り組み、特に2023年総合労働条件改善闘争では、これまでの10年間で最高額となる大幅な賃金水準引き上げを実現することができました。

しかしながら、輸入物価やエネルギー価格の高騰に伴う物価上昇が続く影響から実質賃金を改善するまでには至りませんでした。特に、生活必需品とされる品目の物価上昇は顕著であり、組合員の生活に大きな影響を及ぼしていたことから、生活の基盤である賃金を引き上げ、生活を守るためにも実質賃金を改善・向上が求められていました。また、国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるためには、2023年総合労働条件改善闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとし

ない、継続した取り組みにしていく必要があり、さらには、電機連合全体で継続した賃金水準引き上げを行っていくために、原材料価格やエネルギーコスト、労務費の適切な転嫁のための価格交渉を進めるなど、賃金水準引き上げを実施するための環境整備を進める必要がありました。

これらのような環境の中で、電機連合は2024年総合労働条件改善闘争を「積極的な「人への投資」により実質賃金の向上をはかるとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする」ことを基本方針として掲げ、取り組みを推進しました。

## 2. 電機連合の統一闘争について

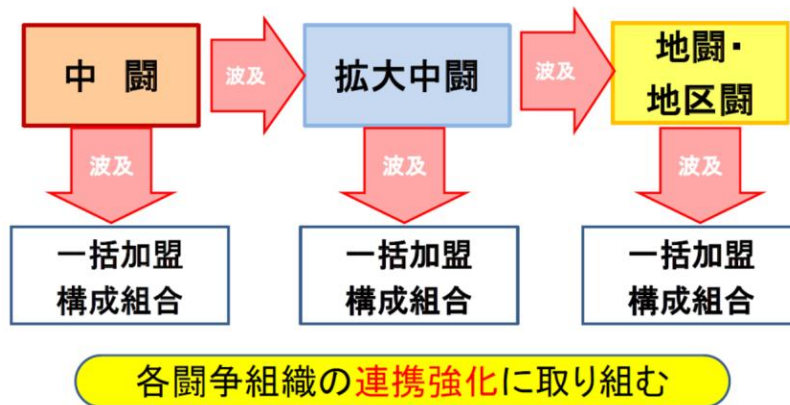
電機連合は、闘争における日本のリーディング産業としての賃金相場形成の社会的役割や、統一的な労使交渉による交渉力の結集と産業横断的な波及効果を重視し、1962年に「産別統一闘争体制」を確立して以降、統一闘争に拘った取り組みを推進しています。

電機連合の統一闘争は、闘争体制【図表 1】として、中央闘争委員会組合（以下、中闘組合）<sup>1</sup>、拡大中央闘争委員会組合（以下、拡大中闘組合）<sup>2</sup>、地区闘争委員会組合（以下、地闘・地区闘組合）<sup>3</sup>から組織され、①闘争日程、②要求内容、③回答内容、④回答不満時の闘争行動、これら 4 つを「統一」し労使交渉を行うことで交渉力の結集を図り、中闘組合から拡大中闘組合、さらには地闘・地区闘組合へと波及効果の最大化をめざす取り組みとなっています。

2015年総合労働条件改善闘争には、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」（左の箱）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」（右の箱）の 2 つの領域を設け、取り組みを行っています。

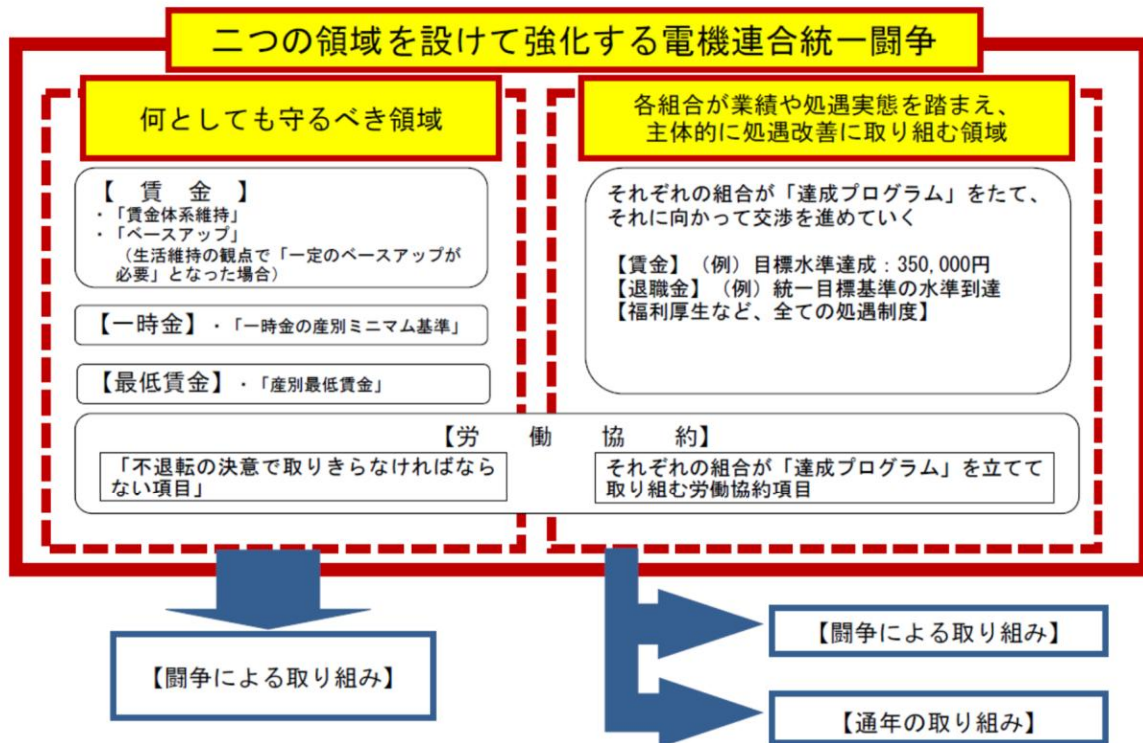
【図表 2】「何としても守るべき領域」については、基本的に闘争行動を背景として取り組んでいる項目であり、電機連合全体として「不退転の決意で取りきらねばならない」要求項目である統一要求基準として位置付けています。闘争の終盤には、この項目の中から「闘争行動回避基準」を設定するなどの戦術を構え取り組んでいます。また、2020年総合労働条件改善闘争以降、「人への投資の柔軟性に関する対応」として、一定条件のもと、中闘組合の妥結における柔軟性の適用を認める運用を開始するなど、中闘組合企業の事業や業績のバラつきが増している現下において、電機連合は電機産業労使や加盟組合と議論を重ねたうえで、少しずつ形を変化させながら統一闘争の取り組みを堅持しています。

【図表 1】波及効果を引き出す取り組み



1. 12組合（パナソニックグループ労連、日立製作所、富士通、東芝、三菱電機、日本電気、シャープ、村田製作所、富士電機、沖電気工業、安川電機、明電舎）
2. 16組合（日新電機、シンフォニアテクノロジー、山洋電気、ダイヘン、東光高岳、ヤマハ、パイオニア、岩崎電気、オムロン、コニカミノルタ、日本無線、岩通、日本電気硝子、サンケン電気、SMK、ホシデン）
3. 148組合（直加盟組合） 1～3は2024年総合労働条件改善闘争時の組織体制

【図表 2】



### 3. 賃金要求方式と 要求基準について

電機連合の「第7次賃金政策」において、賃金要求の基本的考え方は『「職種基準による個別賃金要求方式」により、同一職種銘柄での賃金の改善・平準化を追求する中で、「産業間・内賃金格差の改善」や「雇用形態の多様化に対応した公正な賃金決定」の取り組みを推進する。』としています。また、賃金要求の具体的な水準を検討する要素として、生計費の観点からの「実質賃金の維持・向上」、生産性の観点からの「業績や付加価値の適正配分」、労働力市場の観点からの「賃金の社会性」の3要素とし、下記の決定要素【図表

3】をふまえて賃金改定必要の有無と具体的要求水準を検討することとしています。

2024年闘争においてもこれらの考え方をふまえ、労働政策委員会を中心に検討・議論を重ねました。その結果、統一要求基準は「開発・設計職基幹労働者賃金」は、電機連合モデルによる技術職群の「職種分類」「開発・設計職」【図表4】、ならびに「スキル・能力基準」「レベル4」【図表5】に該当する資格・等級の賃金とし、年齢要素は30歳相当と位置づけました。また、具体的な水準改善（ベア）は賃金決定の3要素を軸に熟議を重ねた結果、2023年総合労働条件改善闘争の要求額を大幅に上回る「賃金体系維持を図ったうえで13,000円の水準改善（ベア）を図る」ことを要求するに至りました。

図表 3】賃金決定の3要素

|       | 決定要素                                    | 賃金改定の根拠(目的)  |
|-------|-----------------------------------------|--------------|
| 生 計 費 | ・物価<br>・生活実態(可処分所得の実態など)                | 実質賃金の維持・向上   |
| 生 産 性 | ・国民経済(マクロ)<br>・産業・企業の業績や生産性             | 業績や付加価値の適正配分 |
| 労働力市場 | ・賃金の市場価値<br>・春闘における相場形成の役割<br>・労働力の需給関係 | 賃金の社会性       |

【図表 4】職種分類（電機連合モデル）※技術職群

|                  | 職種分類   | 定 義（例示職務）                                                                                                                          |
|------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 技<br>術<br>職<br>群 | 企画職    | ○人事・勤労・教育 ○経理・財務・監査<br>○法務・知的財産・特許 ○企画・調査<br>○宣伝・広報・マーケティング ○海外業務<br>○ディレクター・編成 ○資材・購買<br>○その他企画部門の職務                              |
|                  | 事務職    | ○一般事務 ○部内庶務 ○サポート<br>○その他一般事務部門の職務                                                                                                 |
|                  | 営業職    | ○営業 ○販売 ○販売促進 ○営業技術 ○修理/サービス営業 ○サービス<br>○プラントシステム営業 ○海外販売 ○カスタマソリューション(※主に営業業務に従事する者)<br>○その他営業部門の職務                               |
|                  | SE職    | ○SE(プログラマー、オペレーター、コンサルティング等) ○カスタマソリューション(※主にSE業務に従事する者)<br>○情報システム ○その他SE部門の職務                                                    |
|                  | 研究職    | ○基礎/応用/開発研究<br>○その他研究部門の職務                                                                                                         |
|                  | 開発・設計職 | ○技術開発 ○ハード開発 ○開発支援技術<br>○製品設計 ○電機設計 ○機械設計 ○開発設計<br>○CAD ○意匠設計 ○システム設計 ○設計支援 ○プラントエンジニアリング<br>○制御システム ○プラント建設 ○試作<br>○その他開発・設計部門の職務 |



【図表 5】スキル・能力基準（電機連合モデル）※技術職群

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| レベル5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆担当業務についての高度な知識・技術を有し、全社あるいは部門全体にわたる関連分野についても豊富な知識と経験がある。</li> <li>◆部門方針に基づいて担当業務の具体的方針、目標、計画をたてることができ、また部門の方針決定に関与することができる。</li> <li>◆自部門だけでなく他部門に関連する業務についても、創意工夫、改善の提案を部門内および関係部門員とともに実行することができる。</li> <li>◆下位の者に対して的確な業務配分指示を行い、状況に対応して部門間連携の調整を行うことができる。</li> <li>◆担当部員の業務全般に対して、適切なアドバイスをを行い、長期的視点で部下の能力向上を念頭に育成・指導を行うことができる。</li> </ul> |
| レベル4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆担当業務について高度な知識・技術があり、関連分野についても豊富な知識がある。</li> <li>◆上司の包括的指示により担当業務について具体的方針、目標計画を立てることができる。</li> <li>◆担当部門業務について、創意工夫、改善提案し、部門内でともに実行することができる。</li> <li>◆下位の者に対して的確な業務配分指示を行い、状況に対応して部門内連携の調整を行うことができる。</li> </ul>                                                                                                                              |
| レベル3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆担当業務の汎用な知識・技術があり、関連分野についても概略的知識がある。</li> <li>◆上司の具体的指示により担当業務についての目標、計画を立てることができる。</li> <li>◆上司の指導・助言に沿って自ら業務を効率化し迅速に遂行することができる。</li> <li>◆担当業務について下位の者に指示を与え進めることができる。</li> </ul>                                                                                                                                                            |
| レベル2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆担当業務についての基礎的な知識・技術がある。</li> <li>◆上司の指導・助言に沿って業務を遂行することができる。</li> <li>◆業務内容、作業プロセスの注意点などを積極的に確認しあうことができる。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                           |
| レベル1 | ◆担当業務についての知識・技術習得段階                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## 4. 適正な価格転嫁の取り組み

2024年総合労働条件改善闘争において電機連合は、賃金水準引き上げに資する環境整備に向けた取り組みに重点をおき、その一環として、「価格転嫁の状況に関する調査」を実施しました。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浮き彫りとなりました。

闘争期間中の産別労使交渉においては、調査結果にもとづき経営側に適正な価格転嫁の取り組みの重要性を訴えるなど、論議を重ねてきました。

その結果、「サプライチェーン全体での価格転嫁に資する取り組みを推進していくことは産業界の重要な役割であり、労務費を含めた適正な価格転嫁の必要性和電機産業各社における実効性ある取り組みが重要となる」ことについて労使で共通認識をもつことができました。

電機産業の各企業は、日本全体のサプライチェーンの一翼を担う企業として、物価や人件費などの上昇によるコストアップが適切に価格転嫁され、サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に分配されるよう、積極的にこの取り組みに関与し、強固な国内事業基盤と産業の持続的発展につなげる必要があります。また、業種・業態にかかわらず、公共事業案件も含めたあらゆる商慣行において、適正な価格転嫁を進めていく必要があります。

## 5. 回答状況と波及効果について

電機連合は闘争期間中、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、昨年の闘争において大幅な賃金水準引き上げを実現したものの実質賃金を改善するまでには至っていないことなどをふまえ、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ました。また、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、すべての中闘組合で回答引き出し基準である10,000円以上の回答を引き出すことができ、さらには多くの中闘組合で満額となる13,000円の回答を引き出すことができました。

拡大中闘組合については、中闘組合に準ずる交渉を展開するとともに、交渉の山場では情報共有

の機会を新たに設けるなど、従来以上の緊密な情報連携を行い、多くの中闘組合が回答引き出し基準である10,000円以上の回答を引き出しました。

電機連合直加盟組合（一括加盟構成組合を含む）では、5月7日時点で361組合が賃金体系の維持を図ったうえで水準改善を行い、その内、294組合が個別賃金要求方式となっており、平均の水準改善額は11,500円を超えています【図表6】。また、開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額の分布【図表7】にある通り、271組合中270組合が水準改善を図り、239組合が10,000円以上、171組合が13,000円以上の改善を図ることができました。さらには企業規模間に大きな格差が出なかったことも、特徴の一つです。

これらは中闘組合ならびに拡大中闘組合の成果が全体への波及につながり、まさに、電機連合が取り組んできた統一闘争の真価が遺憾なく発揮されたものであると考えます。

【図表6】統一闘争の波及効果の検証について（一括加盟構成組合を含む）

|               |                         | 2020年（1/27闘争）            |                            |          | 2021年（1/20闘争） |          |          | 2022年（1/20闘争） |          |          | 2023年（1/31闘争） |          |          | 2024年（1/7闘争） |          |          |      |   |
|---------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|---------------|----------|----------|---------------|----------|----------|---------------|----------|----------|--------------|----------|----------|------|---|
|               |                         | 組合数                      | 対案万組合（%）                   | 対参加組合（%） | 組合数           | 対案万組合（%） | 対参加組合（%） | 組合数           | 対案万組合（%） | 対参加組合（%） | 組合数           | 対案万組合（%） | 対参加組合（%） | 組合数          | 対案万組合（%） | 対参加組合（%） |      |   |
| 登録組合数         |                         | 557                      |                            |          | 551           |          |          | 552           |          |          | 541           |          |          | 546          |          |          |      |   |
| 統一闘争参加組合数     |                         | 550                      |                            | 100      | 548           |          | 100      | 551           |          | 100      | 539           |          | 100      | 546          |          | 100      |      |   |
| 要求（提出）組合数     |                         | 515                      |                            | 93.6     | 514           |          | 93.8     | 506           |          | 91.8     | 503           |          | 93.3     | 434          |          | 79.5     |      |   |
| 集約・集約方向組合数    |                         | 488                      | 100                        | 88.7     | 502           | 100      | 91.6     | 487           | 100      | 88.4     | 485           | 100      | 90.0     | 400          | 100      | 73.3     |      |   |
| 賃金            | 賃金体系維持（定額相当分の確保）を図った組合数 | 賃金体系維持を図ったうえで水準改善を行った組合数 | 449                        | 92.0     | -             | 449      | 89.4     | -             | 439      | 90.1     | -             | 439      | 90.5     | -            | 373      | 93.3     | -    |   |
|               |                         | 平均賃上げ方式                  | 67                         |          | -             | 62       |          | -             | 67       |          | -             | 81       |          | -            | 67       |          | -    |   |
|               |                         | 個別賃金要求方式                 | 297                        |          | -             | 294      |          | -             | 313      |          | -             | 329      |          | -            | 294      |          | -    |   |
|               |                         | 関係・組合別数                  | A方式（ベア方式）上：組合数/下：引上げ額      | 237      |               | -        | 242      |               | -        | 251      |               | -        | 258      |              | -        | 225      |      | - |
|               |                         |                          |                            | 1,063円   |               | -        | 1,073円   |               | -        | 1,991円   |               | -        | 6,707円   |              | -        | 11,881円  |      | - |
|               |                         |                          | B方式（定額（倍率）込方式）上：組合数/下：引上げ額 | 12       |               | -        | 10       |               | -        | 16       |               | -        | 22       |              | -        | 30       |      | - |
|               |                         |                          |                            | 1,405円   |               | -        | 1,559円   |               | -        | 3,003円   |               | -        | 6,632円   |              | -        | 11,542円  |      | - |
|               |                         | 一時会                      | 一時会回帰組合数（半期回帰含む）           | 438      | 89.8          | -        | 447      | 89.0          | -        | 431      | 88.5          | -        | 408      | 84.1         | -        | 213      | 53.3 | - |
| 年間回帰平均月数（組合数） | 4.70ヵ月（250）             |                          |                            | -        | 4.70ヵ月（242）   |          | -        | 4.82ヵ月（242）   |          | -        | 4.90ヵ月（242）   |          | -        | 4.85ヵ月（170）  |          | -        |      |   |
|               | 水準改善を行った組合数             |                          | 384                        | 78.7     | -             | 381      | 75.9     | -             | 382      | 78.4     | -             | 392      | 80.8     | -            | 340      | 85.0     | -    |   |
| 成果            | 平均新水準額                  | 163,695円                 |                            | -        | 164,229円      |          | -        | 166,383円      |          | -        | 172,772円      |          | -        | 183,099円     |          | -        |      |   |
|               | 平均引上額                   | 1,327円                   |                            | -        | 779円          |          | -        | 2,167円        |          | -        | 6,662円        |          | -        | 10,200円      |          | -        |      |   |

【図表 7】 開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額の分布

| 水準改善額                            | 組合数 | 比率(%) | 規模別集計    |          |        |
|----------------------------------|-----|-------|----------|----------|--------|
|                                  |     |       | 1,000人以上 | 300～999人 | 300人未満 |
| 15,000円以上                        | 12  | 4.4   | 4        | 3        | 5      |
| 14,000～15,000円未満                 | 1   | 0.4   | 0        | 1        | 0      |
| 13,000～14,000円未満                 | 158 | 58.3  | 58       | 50       | 50     |
| 12,000～13,000円未満                 | 11  | 4.1   | 0        | 6        | 5      |
| 11,000～12,000円未満                 | 10  | 3.7   | 1        | 5        | 4      |
| 10,000～11,000円未満(うち10,000円 46組合) | 47  | 17.3  | 14       | 13       | 20     |
| 9,000～10,000円未満                  | 3   | 1.1   | 0        | 1        | 2      |
| 8,000～9,000円未満                   | 7   | 2.6   | 2        | 1        | 4      |
| 7,000～8,000円未満                   | 4   | 1.5   | 0        | 2        | 2      |
| 7,000円未満                         | 17  | 6.3   | 6        | 5        | 6      |
| 小計                               | 270 | 99.6  | 85       | 87       | 98     |
| 賃金体系維持                           | 1   | 0.4   | 0        | 0        | 1      |
| 計                                | 271 | 100.0 | 85       | 87       | 99     |

\*個別賃金(A・B方式)回答組合で水準改善または賃金体系を維持(事前合意含む)した組合数

\*組合員数が未記入の組合があるため、規模別と合計が一致しない場合がある

## 6. おわりに

2024年総合労働条件改善闘争はこれまでにない大幅な賃金水準改善を得ることができました。今次闘争の結果は「積極的な「人への投資」により実質賃金の向上をはかるとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする」とした基本方針に、一歩近づけたと考えます。

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、

近年の賃金引き上げ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、今後の闘争においても継続した賃金水準改善に取り組む必要があります。あわせて、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も重要と考えます。電機連合は、本取り組みに関して、引き続き実態把握を進め、通年の取り組みや政策・制度課題として政党・省庁に働きかけるとともに、工業会や他産別とも連携して取り組んでいきます。