

紹介

電機連合における特定最低賃金の 取り組みについて

水崎 恵一

(電機連合中央執行委員)

目次

- I 電機連合について
- II 最低賃金制度について
- III 特定最低賃金について
- IV 電機連合の特定最低賃金に関する取り組みについて
- V おわりに

I 電機連合について

電機連合（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会）は、1953年5月に結成した、電機・電子・情報関連産業（総合電機、重電、家電、音響、情報、通信、部品、半導体、ディスプレイ等）及びその関連産業など、多種・多様な業種の企業別組合が加盟する産業別労働組合である。2024年7月時点の加盟組合数は223組合、構成組合数（一括加盟構成組合含む）は612組合、実在組合員数は約58万人で、民間大手企業労組から中堅・中小企業労組まで大小さまざまな規模の企業別組合が集う組織となっている。また、全国各地域に35の電機連合地方協議会を設置し、地域における課題の改善活動や組織化に向けた活動、当該地域に所属する加盟組合のきめ細やかなサポートなどを積極的に行っている。

電機産業は、持続可能な地球環境をめざしたカーボンニュートラル社会の実現や、効率化のみならず付加価値の高い仕事に取り組むことに資す

るデジタル社会の実現などに向け、多くの役割を担うことが期待されるリーディング産業である。また、事業分野のすそ野が広く、先進的なデジタル分野から高品質・信頼性が求められるモノづくり分野まで、多様な業種・業態、さまざまな事業規模の企業があり、経営における課題や職場における問題、組合員の要望なども多様化している。電機連合は、基本理念・基本目標（図1）を念頭に、賃金引き上げを含む総合的な労働条件の向上や職場環境の改善、政策制度課題の改善活動などを通じ、産業・企業の魅力を高めることで人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化に向けたさまざまな取り組みを行っている。

図1 電機連合の基本理念

電機連合の基本理念

美しい地球・幸せな暮らし

電機連合の基本目標

- 働く喜びを育み、創造と活力ある運動に努める。
- 一人ひとりを愛し、一人ひとりの幸せを追求する。
- 自由・平等・公正で心豊かな社会を実現する。
- 世界の人々と手を結び、平和と繁栄に貢献する。

II 最低賃金制度について

少し話はそれるが、最低賃金の始まりについて触れたいと思う。

最低賃金は、昭和31年(1956年)4月、静岡県内の缶詰業者が全国で初めて初任給に最低賃金を設定する協定を業者間で結び、同時に年齢別・経験年齢別の標準賃金を制定(現在の特定最低賃金)したのが始まりと言われており、現在も静岡県清水区に「最低賃金全国第1号記念碑」が残っている。石碑には、「労働条件の改善が企業の発展をもたらすことを確信して協定締結を行った」「最低賃金制度の普及発展に益々努力することを誓ってこの碑を建立した」と刻まれている(図2)。最低賃金が、当時の缶詰工場の経営者が声をあげたことによって始まったということは、経済や経営などの取り巻く環境が当時と大きく違うとはいえ、現在、最低賃金に関わる取り組みをしている小生にとっては感慨深いものがある。

現行の最低賃金制度は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」とした最低賃金法に基づき、国が法的強制力をもって賃金の最低額を

定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度となっている。最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類がある。

地域別最低賃金は、全国各都道府県での決定が義務付けられており、原則、すべての労働者に適用される。また、金額の改正についても、原則、毎年地方最低賃金審議会が開催され、審議が行われている。審議の結果、金額改正が仮に0円であったとしても前年度と同水準の地域別最低賃金が全国各地域に必ず設定され、その水準が各地域の労働者のセーフティネットとなる。一方、特定最低賃金は、当該産業に関係する労働者または使用者が、新設・改正もしくは廃止の申出を行うことによって、まず必要性の審議が行われ、各地域の最低賃金審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要であると公益委員、労働側委員、使用者側委員が全会一致で認めた場合、初めて金額水準の審議が行われ当該地域・産業に特定最低賃金が設定される。また、適用される労働者も当該産業の基幹的労働者に限定(例えば18歳未満65歳以上や産業特有の軽易業務を適用除外とするなど)することができる。前述の通り、地域別最低賃金とは違い、当該産業関係労使の申出、調査審議によって決定されるため、現状は限られた地域・産業での設定(2024年3月時点で226件)となっている(図3)。特定最

図2 最低賃金全国第1号記念碑



図3 最低賃金の決定方式別件数

| | | |
|----------------|------------------|---|
| 最低賃金 (273件) | 地域別最低賃金 (47件) | |
| | 特定最低賃金 (226件) | 都道府県労働局長決定分 (224件) 労働協約ケース： 137件 公正競争ケース： 87件 |
| | | 厚生労働大臣決定分 (0件) |
| | 旧産業別最低賃金 (2件) | |

低賃金は、地域別最低賃金が全国のあまねくすべての労働者のセーフティネットがあることを前提に、関係労使のイニシアティブによって当該産業の適正な賃金相場を形成する役割があり、最低賃金法にも規定されている公正競争にも資する最低賃金である。特定最低賃金の水準等を審議において、当該産業の労使交渉により適正な賃金相場が形成されることにより、労働組合のない企業で働く未組織労働者の賃金決定の一助にもなる。加えて、人手不足が続いている現下では、採用を進めたい企業にとって各産業の特定最低賃金の水準を目安として、その水準、あるいはそれ以上の募集賃金を設定するようになり、結果として、未組織労働者を含めた全体の賃金の底上げにつながる。また、電機連合にとって特定最低賃金の取り組みは、総合労働条件改善闘争（いわゆる、春闘・春

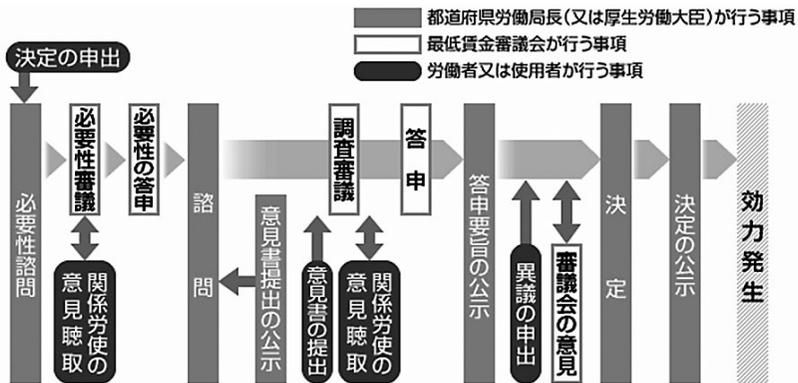
季交渉）の結果を未組織労働者を含めた電機産業で働くすべての労働者に波及させ、産業における賃金の底上げ・改善と、産業全体の健全かつ持続的な発展・成長の実現に向けた取り組みとして非常に重要な位置づけとなっている。

Ⅲ 特定最低賃金について

1 特定最低賃金の申出から決定までの流れについて

特定最低賃金の新設、金額改正・廃止の審議をするためには、適用される産業の労働者あるいは使用者の代表が都道府県労働局長に対して「申出（申請）」を行う（図4）。申出には当該産業で働く労働者の一定割合の「合意」書類が必要であり、

図4 特定最低賃金決定までの流れ



注：労働者又は使用者が異議を申し出る場合には、異議の内容および理由を記載した異議申出書を公示のあった日から15日以内（審議会方式による場合）に都道府県労働局長（又は厚生労働大臣）に提出することにより行うこととされている。

出所：厚生労働省HP

企業内最低賃金協定の締結・水準改定や、労働組合の機関決議、署名活動などを通じた「合意」を示す必要がある。また、申出には「労働協約ケース」と「公正競争ケース」の2種類(表1)があり、「労働協約ケース」における金額改正の申出の場合は適用労働者の概ね3分の1、新設の申出の場合は2分の1以上の合意が必要となる。また、「公正競争ケース」においては金額改正、新設ともに概ね3分の1以上の合意が必要となる。両申出のケースにおける大きな違いは、申出に必要な合意書類が「労働協約ケース」においては企業内最低賃金協定のみとなっている。

一方、「公正競争ケース」は、企業内最低賃金協定の他に、労働組合や従業員組織(従業員会や社員会など)による機関決議文書、個人署名も合意書類として取り扱われる。申出に際しては、1998年(平成10年)の中央最低賃金審議会「産業別最低賃金に関する全員協議会報告」の報告に「申出者は関係労使の合意が得られるよう労働協約の締結・機関決定等に努めることとされていることをふまえ、公正競争ケースから労働協約ケースによる申出に向けての関係労使の努力を期待する」などの報告内容をふまえ、労働組合は「労働協約ケース」の申出に向けて努力している。

新設、金額改正に関しては、都道府県労働局長が地方最低賃金審議会に対して必要性の諮問を行い、地方最低賃金審議会などにて必要性審議が行われる。必要性審議の結果、「必要性あり」となった特定最低賃金に関してのみ、新設、あるいは金額改正の調査審議が実施される。必要性の有無に関しては、公労使3者の全会一致が原則となるので、公益側、使用者側の理解が得られるよ

う、事前に働きかけや話し合いなどを丁寧に行っている。また、必要性審議に際しては、当該産業における賃金実態や初任給、募集賃金など、当該産業の特定最低賃金の必要性を裏付けるデータ・資料を作成し、データに基づいた審議となるように働きかけている。

必要性審議において「必要性あり」の結論が得られた場合、地方最低賃金審議会の下に当該産業労使が参加する専門部会が設置され、具体的な金額の審議が行われる。金額の審議に際しては、申出の合意書類である企業内最低賃金協定が最も重要視される参考資料となり、企業内最低賃金協定額の最も低い水準が特定最低賃金の上限額となる。

電機連合を含む産業別労働組合は、特定最低賃金の申出に必要な合意書類である企業内最低賃金協定の締結・適用拡大、水準の引き上げに向けた取り組みを、加盟組合に対して積極的に行っている。

2 特定最低賃金の役割や意義について

労働者にとって特定最低賃金は、春闘の結果を労働組合のない中小企業の労働者や非正規雇用の労働者に波及させることで、賃金の底上げを図るとともに産業内の賃金格差を是正する役割がある。特定最低賃金を引き上げることによって、産業内のセーフティネットの構築と労働者の生活の安定につながる。特定最低賃金は、労働者の賃金を引き上げることのみが役割ではない。労働者のみならず使用者にとってもメリットがある最低賃金制度であると認識している。

近年は、経営環境や労働市場などを取り巻く環境が大きく変化し、さらには少子高齢化に伴う労

表1 特定最低賃金の申出要件

| | 労働協約ケース | 公正競争ケース |
|-------|--|--|
| 性格 | ・同種の基幹的労働者の相当数について最低賃金に関する労働協約が適用されている。 | ・事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とする。 |
| 合意書類 | ・最低賃金協定のみが「合意」として取り扱われる。 | ・最低賃金協定以外に、機関決議、個人署名も「合意」として取り扱われる。 |
| 新設 | ・同種の基幹的労働者の2分の1以上。 ・申出について協定当事者の労働組合または使用者の全部の合意。 | ・最低賃金の適用を受ける労働者または使用者の概ね3分の1以上の合意で原則受理・諮問。 |
| 改正・廃止 | ・同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上。 ・申出について協定当事者の労働組合または使用者の全部の合意。 | ・最低賃金の適用を受ける労働者または使用者の概ね3分の1以上の合意で原則受理・諮問。 |

働力人口の減少も相まって、とりわけ中小企業、小規模事業者における人材の確保・定着が課題となっている。特定最低賃金を新設、金額改正していくことによって、入口賃金を引き上げ、地域別最低賃金や他産業との優位性を確保することによって、当該産業の魅力を高め人材の確保・定着を進めていく必要がある。人材の確保・定着が実現できなければ、現場力の強化や生産性の向上、ましてや産業・企業の持続的な発展は望めない。特定最低賃金の引き上げを行い、それに伴う人件費などを含む労務費の上昇分は適切に価格へ転嫁していくことが重要であると考えている。前述した公正競争の確保や産業における適切な賃金相場の形成などを含め、これらが特定最低賃金の役割・意義であり、使用者にとっても特定最低賃金を設定することに大きなメリットがあると認識している。

これらのように、特定最低賃金は全国のあまねくすべての労働者に対するセーフティネットである地域別最低賃金とは全く別の役割・意義を担っている。

労働組合としては、これらの役割・意義を念頭に置いたうえで特定最低賃金の取り組みを推進しているが、ここ数年、地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることなどを背景に、特定最低賃金の問題に取り組むうえでの大きな課題に直面している。

3 特定最低賃金の取り組みを推進するうえでの課題について

特定最低賃金の問題に取り組むうえでの課題は大きく3点ある。

まず1点目として、申出における一定数の合意書類を確保することが難しくなっていることである。

申出する際の合意書類の要件については、前述の通り、適用労働者に対して一定割合の合意が必要となり、「労働協約ケース」「公正競争ケース」どちらの申出ケースにおいても合意書類として取り扱われる企業内最低賃金協定が重要な位置づけのものとなる。申出の際には、当該地域に事業所を置く労働組合から企業内最低賃金協定の提出を

求め、申出に向け準備・集約を行うが、例えば、「労働協約ケース」における金額改正の申出に必要な適用労働者の概ね3分の1の合意書類に届かず、申出すら困難な状況に陥ってしまっている地域・産業がある。

考えられる主な要因としては、企業内最低賃金を会社と協定締結している労働組合が減少傾向にあることがあげられる。これは、企業内のセーフティネット構築や特定最低賃金の取り組みの際に重要な役割を担っていることなどが経営側に十分理解されないケースが多くある。特に外資系企業を親会社に持つ企業は、企業内最低賃金協定に限らず、労使間の協定を締結すること全般に対して経営側の理解が得られない場合も少なくない。また、協定を締結している労働組合も、近年の地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることから、企業内最低賃金協定の水準が地域別最低賃金、あるいは特定最低賃金の水準と拮抗、あるいは逆転してしまっている事象も多く発生している。地域別最低賃金や特定最低賃金よりも低い水準で企業内最低賃金協定を締結している場合、その協定は無効となってしまうことから、締結していないことと同義となり、申出の際の合意書類として取り扱うことができない。加えて、近年の組織率が低いことも相まって、そもそも労働組合がある企業・事業所が少ないことも大きな要因としてあげられる。産別労働組合として、企業内最低賃金協定の協定率向上や水準の引き上げの取り組みに加えて、組織化も強力に進めていく必要がある。

2点目に、地方最低賃金審議会で行われる「必要性審議」において、特に使用者側の抵抗が激しく、「必要性あり」の結論を導き出すことが難しくなっている地域が増加していることがある。

近年の地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることに伴って、各地域・産業の特定最低賃金が改正後の地域別最低賃金を下回り、特定最低賃金が一時的に無効となってしまう事象が発生していることや、各地域の地域別最低賃金の水準は従前と比較し大きく引き上がっていることを背景に、使用者側からは「セーフティネットは地域別最低賃金の水準で十分である」や「特定最低賃金

に優位性はなく必要ない」など、不要論や廃止論が噴出してきている状況となっている。また、地域別最低賃金よりも高い水準で特定最低賃金が設定された場合、地場の中小・零細企業にとって相当な人件費増となり、経営の維持が難しくなるなどの主張も多く出ている。使用者側が主張する特定最低賃金の引き上げに伴う人件費増が、中小・零細企業にとって負担となることについては一定の理解できる。しかしながら、特定最低賃金の役割や意義をふまえれば、地域別最低賃金が大幅に引き上げられている現下の情勢であればなおのこと、特定最低賃金の必要性は増していると考える。労働組合として、使用者側に対して特定最低賃金の役割や意義、必要性について理解が得られるように継続した取り組みを行っていく必要がある。

3点目は、地方最低賃金審議会における特定最低賃金の審議、特に必要性審議の際に当該産業の関係労使が参加していないため、本来あるべき姿である関係労使のイニシアティブが発揮されているとは言い難い審議の進め方となっている。必要性の答申で必要性ありの結論が導き出されて初めて、地方最低賃金審議会の下に当該産業の関係労使によって構成される専門部会が設置される。特定最低賃金の新設・金額改正は関係労使のイニシアティブによって決定するという特定最低賃金の制度をふまえれば、必要性審議においても関係労使が参加する専門部会を設置し、関係労使のイニシアティブが発揮できる審議体制とするべきと考える。既に一部の地域では、関係労使のイニシアティブを重視するために必要性審議から専門部会を設置し、当該産業の実情に応じた審議を行っている。労働組合としては、必要性審議から関係労使のイニシアティブが発揮できる審議体制となるよう、各地域の労働局などに対して継続した働きかけを行っていくことが必要である。

IV 電機連合の特定最低賃金に関する取り組みについて

電機産業の特定最低賃金は「電気機械器具製造業」など、全国45の都道府県（和歌山県、沖縄県を除くすべての都道府県）において設定されてい

る。各地域の特定最低賃金は、全国各地域に設置している35の電機連合地方協議会（以下、地協）の役員を中心に各都道府県の実情に合わせた取り組みを進めており、電機連合本部とも必要に応じて連携をしつつ取り組みを推進している。

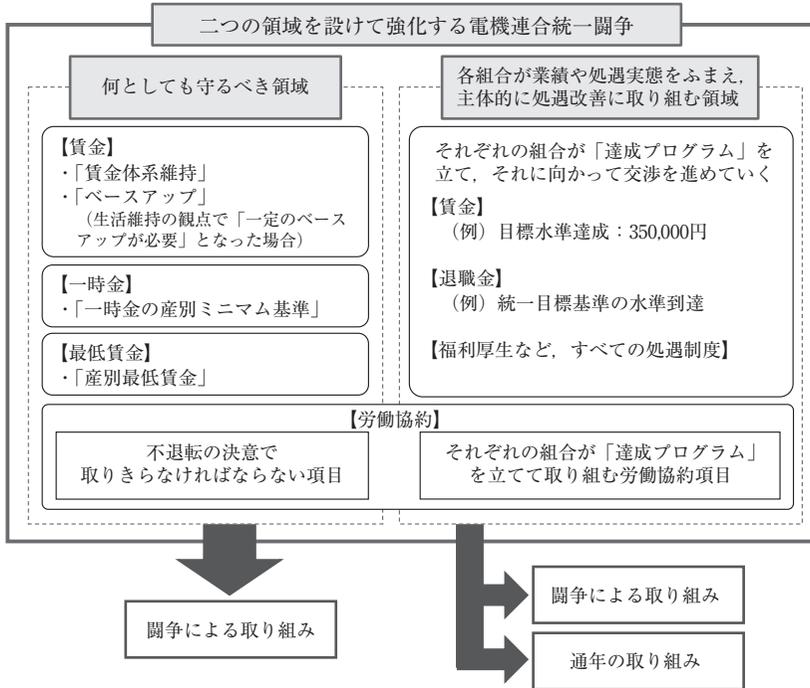
1 企業内最低賃金協定の水準引き上げについて

電機連合は、毎年の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）の水準引き上げを行い、その水準を加盟組合の企業内最低賃金として協定化の推進、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る。これら水準改善や協定締結・拡大の取り組みを特定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る。

2015年総合労働条件改善闘争からは、「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る（図5）。「何としても守るべき領域」については、基本的に闘争行動（ストライキ）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る。終盤には、この要求項目の中から「闘争行動回避基準（ハドメ）」を設定するなどの戦術を構え取り組んでいる。電機連合は、産業別最低賃金（18歳見合い）の水準改善の要求を「何としても守るべき領域」である統一要求基準として重点をおき、積極的な取り組みを推進している。

産業別最低賃金（18歳見合い）の取り組みは、企業内のセーフティネットの構築、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、あわせて電機産業で働く労働者の入口賃金として、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きた。しかしながら、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

図5 統一闘争強化



い、取り組みに対する加盟組合企業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大幅な引き上げに伴い、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た。

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¹⁾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（18歳見合い）の水準引き上げが重要になる」と主張してきた。一方で経営側は、「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」などの主張を繰り返していた。これらの経営側主張の背景には、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たりが

ある状況が続いていた。

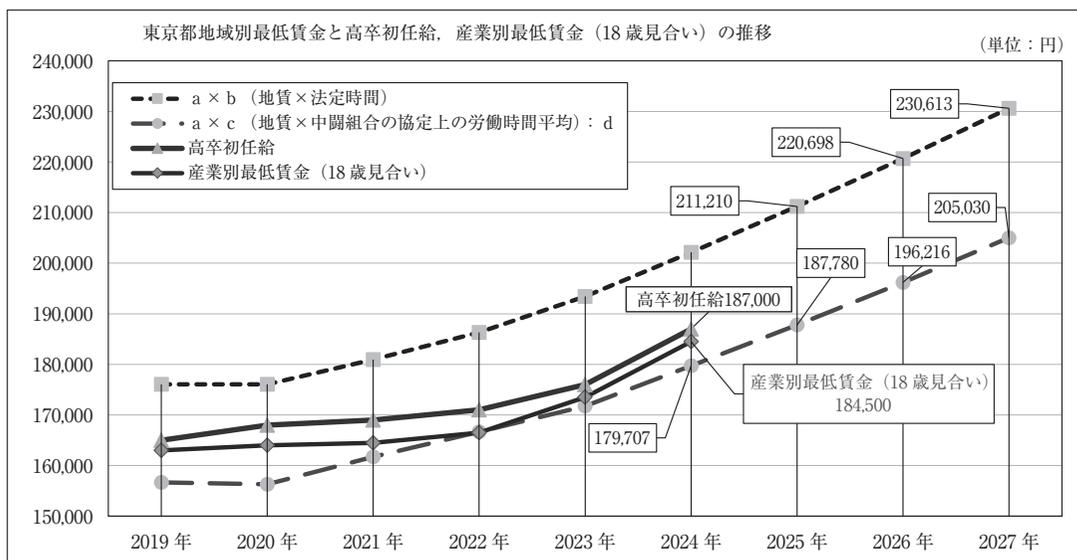
また、地域別最低賃金は、新型コロナウイルスの影響を大きく受けた2020年度を除き、2016年度以降20円を超える水準で改定がされており、2023年度は全国加重平均前年度比で43円、2024年度は50円を超えるなど、毎年、過去最高額を更新する大幅な引き上げが行われている。このような状況下において、産業別最低賃金（18歳見合い）の水準に関して、毎年の総合労働条件改善闘争において水準改善の取り組みを行い、2014年総合労働条件改善闘争以降は、有額の回答を引き出してきており、一定の水準は確保してきたものの、近年の地域別最低賃金の急激な上昇に伴い、その水準の差が徐々に縮小し、2022年には東京都の地域別最低賃金に逆転される（図6）など、地域別最低賃金に対する優位性の確保が困難な状況となっていた。

産別労使交渉の中で、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、「特定最低賃金」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

図6 2024 地賃, 特賃, 初任給推移について

地域別最低賃金の推移と高卒初任給, 産業別最低賃金 (18歳見合い) の推移

| | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2026年 | 2027年 | |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| 東京都地域別最低賃金 (以下: 地賃) : a | 1,013 | 1,013 | 1,041 | 1,072 | 1,113 | 1,163 | 1,215 | 1,270 | 1,327 | 注1) |
| 法定労働時間数 (1ヵ月) 上限値 (単位: 時間) : b | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 173.8 | 注2) |
| a × b (地賃 × 法定時間) | 176,059 | 176,059 | 180,926 | 186,314 | 193,439 | 202,129 | 211,210 | 220,698 | 230,613 | |
| 中間組合の協定上の労働時間平均 (単位: 時間) : c | 154.68 | 154.30 | 155.34 | 155.47 | 154.34 | 154.52 | 154.52 | 154.52 | 154.52 | 注3) |
| a × c (地賃 × 中間組合の協定上の労働時間平均) : d | 156,691 | 156,306 | 161,709 | 166,664 | 171,780 | 179,707 | 187,780 | 196,216 | 205,030 | |
| 高卒初任給 | 165,000 | 168,000 | 169,000 | 171,000 | 176,000 | 187,000 | | | | 注4) |
| 産業別最低賃金 (18歳見合い) | 163,000 | 164,000 | 164,500 | 166,500 | 173,500 | 184,500 | | | | 注5) |



- 注: 1) 東京都地域別最低賃金の2024年は引き上げ額50円, 2025年以降は年率約4.49%と仮定した場合の想定額
 2) 厚労省「生活保護と最低賃金」から1ヵ月あたり上限時間数 ((40 H ÷ 7日 × 365日) ÷ 12ヵ月) = 173.8 H
 3) 中間組合の協定上の2024年労働時間の平均値。2025年以降は2024年の数値を用いて推計
 4) 中間組合の最小値
 5) 中間組合の最頻値

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た。

産業別最低賃金(18歳見合い)に対する労使の考え方に関しては過去から大きな隔りがあり、課題解決の糸口が見出せない状況が続いていた。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-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、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論議を行った。

労使論議においては、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最低賃金の新設・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、あらためて経営側の理解を求めた。

複数回に亘る労使論議を経た結果、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、一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経営側の一定の理解を得ることができた。また、水準論議についても、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、概ね3年をかけて高卒初任給の水準に準拠させ、以降の水準論議についても経営側の採用戦略の一つにある高卒初任給をベースに継続していく方向で確認をすることができた。

2024年総合労働条件改善闘争においても上記の取り組みを継続し、結果として産業別最低賃金（18歳見合い）の水準を要求通りの水準である18万4500円（時間給で1194円相当²⁾）で集約することができた。その後、加盟組合への波及に向けて取り組みを進め、7月29日時点で直加盟組合

（一括加盟構成組合含む）の企業内最低賃金協定の水準の平均額は18万2947円となり、前年比で1万円を超える引き上げを図ることができた。

2 企業内最低賃金協定の締結率向上について

電機連合の加盟組合における企業内最低賃金協定の締結率は、2023年時点で直加盟組合においては57.2%、直加盟組合（一括加盟構成組合含む）においては69.8%となっている（表2）。過去5年間の締結率を振り返っても、直加盟組合で約6割、直加盟組合（一括加盟構成組合含む）でも約7割程度となっている。特に、2022年は締結率が大幅に低下し、他の産業別組合と比較しても見劣りしていることなどから、大きな課題となっていた。

表2 電機連合の企業内最低賃金協定の締結率

| | 最低賃金協定締結組合 | | | |
|-------|------------|-------|--------------------|-------|
| | 直加盟組合 | | 直加盟組合（一括加盟構成組合を含む） | |
| 2023年 | 103組合 | 57.2% | 396組合 | 69.8% |
| 2022年 | 90組合 | 50.3% | 345組合 | 60.2% |
| 2021年 | 95組合 | 54.3% | 387組合 | 70.2% |
| 2020年 | 101組合 | 58.0% | 371組合 | 64.5% |
| 2019年 | 96組合 | 56.5% | 368組合 | 64.7% |

このような状況の中、昨年度の議案書において企業内最低賃金の協定締結率向上に向けた取り組みを運動方針として掲げ、協定締結の必要性・重要性の周知徹底などを中心に取り組みを推進した。2022年から2023年にかけて、協定締結率は1割程度の改善は見られたものの、さらなる締結率向上に向けた一層の取り組み強化が必要な状況となっている。

今年度の議案書には、「企業内最低賃金協定の必要性を周知するとともに、地協との連携を強化し課題把握や対応の検討を行い、協定締結率の向上に取り組めます」との運動方針を掲げ取り組みを進めている。具体的には、各地協と連携し、各地域の加盟組合における企業内最低賃金協定の締結状況の実態把握を行い、そのうえで、未締結の加盟組合に対しては、協定締結が難しい理由や原因を調査・ヒアリングを行い、課題の見える化、対応策の検討を行っていく。対応策の検討にあたっては、地協役員や加盟組合役員との意見交換

を十分に行い、実効性のある取り組みを検討していく。また、加盟組合の協定締結状況の実態把握と合わせて、電機連合に加盟していない労働組合や、労働組合のない未組織の企業がどの程度存在するかなどの実態把握も行い、協定締結率の向上の取り組みと並行して、組織化に向けた取り組みも強力に推進していきたいと考えている。

これらの企業内最低賃金協定の締結率向上の取り組みは、特定最低賃金の申出の際、「適用労働者の3分の1の合意書類」の確保が厳しくなっている地域を優先的に取り組んでいく。電機連合全体の企業内最低賃金協定の締結率の向上や組織率の向上をめざすこととあわせて、各地域の特定最低賃金の申出がスムーズに行えるよう地協と連携した取り組みを継続していく。

3 金属労協、他の産業別労総組合との連携について

電機連合は、日本の金属産業の労働組合で組織される金属労協（全日本金属産業労働組合協議会）の構成組織として産別加入をしており、金属労協本部はもちろんのこと、加盟する他の産業別労働組合4組織（自動車総連、JAM、基幹労連、全電線）と相互に連携を図りながら特定最低賃金の取り組みの前進を図っている。

特定最低賃金は各地域・産業別に申出、審議を行うため、取り組みに関する課題はそれぞれ異なる場合が大半である。しかしながら一部の地域においては、特定最低賃金の意義や役割、あるいは制度そのものを軽視するような独自ルール導入が検討されるなど、特定の産業に限らず、地域全体・全産業、あるいは周辺の地域にも関わる課題が発生しており、金属労協本部をはじめ、他の産業別労働組合とも連携しつつ対応を講じている。

東京都、神奈川県においては、特定最低賃金の必要性審議において、ここ十数年間、全産業「必要性ありに至らず」の結論となっており、特定最低賃金の金額改正、あるいは新設に向けての金額審議すらできていない状況が続いている。直近では、金属労協主催の東京都・神奈川県特定最低賃金意見交換会を開催し、各地域の役員からは、特定最低賃金を審議するうえでの審議体制の問題

や、特定最低賃金制度の抜本的な見直しが必要であるなど、多くの意見や課題があげられた。既に地域の尽力のみでは課題解決が難しい点や、地域役員の意見・課題提起をふまえたうえで、金属労協や他の産業別労働組合、また、必要に応じて連合とも情報連携を取りながら対応策の検討を進めていきたいと考えている。首都圏の主要な地域である東京都・神奈川県特定最低賃金が復活すれば、良い意味で全国にも大きな波及効果をもたらされると考えている。

V おわりに

これまで最低賃金制度の概要から特定最低賃金を取り組むうえでの課題、電機連合の取り組みについて述べさせていただいた。小生は地域別最低賃金、特定最低賃金に関する業務に就いて2年が経った。現状の特定最低賃金制度は、20～30年前に確認・答申された内容で進められているが、特定最低賃金の審議体制や必要性審議の採決方法、申出の際の適用労働者に対する合意の割合など、特定最低賃金の役割や意義をふまえたうえで、現状に合わせた一定の見直しも必要な時期にきているのではないかと感じている。また、全国にあまねくすべての労働者に適用される地域別最低賃金、当該産業の基幹の労働者に適用される特定最低賃金、企業内のセーフティネットである企業内最低賃金協定などの多層的な最低賃金を構築・維持していくことが、日本全体の適正な賃金相場の形成につながり、ひいては中小企業・小規模事業所、正規労働者・非正規労働者含めた幅広い賃金の底上げにつながるのではないかと考えている。

電機連合は、今後も産業別労働組合として、総合労働条件改善闘争を通じた企業内最低賃金の協定締結や水準改善、適用拡大などの取り組みを推進し、特定最低賃金の新設・改正の申出や金額改正の取り組みに連動させることによって、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継続的に取り組んでまいりたい。

紹介 電機連合における特定最低賃金の取り組みについて

- 1) 電機連合と電経連（電機・電子・情報通信産業経営者連盟）による産別としての労使交渉。
- 2) 主要 12 組合の 2024 年度月間所定労働時間の平均値（154.52 時間）で除した金額。

みずさき・けいいち 電機連合中央執行委員。