

## 賃金政策

## 電機連合が第6次草案を提起

電機メーカーなどで構成する電機連合（中村正武委員長、六四万四〇〇〇人）は七月に開いた定期大会で「第6次賃金政策（草案）」を提起した。草案は、基幹労働者（三〇歳相当の開発・設計職）について定めている産別目標水準（現行は月額三一万円）を新たに設定。そのうえで、①現行の賃金水準がそれを上回っている場合は、各組合の自主的な対応を基本とする②ただし、物価上昇や可処分所得低下など必要な場合は全組合が統一した取り組みを行う③要求額をいくつかのグループに分けて設定する——ことなどを掲げている。今後、組織内討議を経て、来年の大会で正式決定する予定だ。

## 賃金水準の開きが闘争戦術に影響

草案は、〇七春闘以後、統一闘争の対象に掲げた職種銘柄に対して設定した「目標水準」と「水準改善額（引き上げ額）」への対応を明記している。

電機連合は、〇七春闘から「職種基準による個別賃金要求方式（職種別賃金要求方式）」に移行した。ストライキなどの闘争行動の対象となる統一要求基準について、代表的職種として三〇歳に相当する「開発・設計職基幹労働者」と三五歳相当の「製品組立職基幹労働者」の二つの銘柄を設定。加盟

組合がいずれかを選択して現行水準をエントリーしたうえで水準の引き上げを追求する形をとっていた。さらに、〇八年春闘では、統一要求基準を「開発・設計職」に一本化して二〇〇〇円以上の賃金水準の改善を求めるとし、月額三一万円の産別目標水準を掲げて取り組んだ。

だが、実際には各社の業績のバラつきなどから、賃金水準にも開きが生じており、現行水準がすでに三二万円を超えている組合も少なくなかった。〇八年春闘時の資料をみると、松下電器労連の三二万九三〇〇円を筆頭に、NEC労連（日本電気）（三二万九五〇〇円）、富士電機グループ連合（三二万三八〇〇円）など一五中闘（大手組合）の約半数（七組合）が三二万円超えを果たしていた。このため、ここ二年の春闘では、すでに目標水準をクリアしている組合は、回答のすべてを諸手当なども含めた「賃金体系是正等」に配分することを容認する戦術を取ってきた。

## 高水準組合は自主的な取り組みに

草案は、この間の戦術を追求する形で対応策を盛り込んだ。中村委員長は定期大会のあいさつで、基幹労働者賃金の目標水準について「職種別賃金の市場価値を踏まえ、全産業における上

位水準の確保と海外企業などグローバル市場の動向を踏まえながら、二一世紀のリーディング産業に相応しい水準を追求する」と述べ、そのうえで「現行水準が新たに設定する目標水準を上回る組合については、水準改善額の取り組みは各組合の自主的な対応を基本とする」と説明した。

ただし、「この場合であっても、実質賃金の維持・向上をはかる観点、すなわち物価や可処分所得の実態などから、基幹労働者賃金の統一の対応が必要と判断される場合は、（水準の高低に関係なく）全組合が統一した取り組みを行う」とも付言した。賃金水準が新たに設定する目標水準より高位にある組

合は、物価高などの場合を除き、全体で取り組む賃金水準の改定闘争から外れることができるというものだ。

## 水準改善要求を複数パターンに

さらに、水準改善の手法については、「より絶対額（水準）を重視する観点から、現行賃金水準の違いに応じて、いくつかのグループに分けた水準改善額の設定など、取り組みの実効性を高めるための具体策も検討を進めていく」とした。前述のように、電機連合はこれまで「引き上げ額二〇〇〇円以上」などの統一要求を掲げてきた。今後は、賃金水準の違いに応じて引き上げ額の要求を数パターン設定し、水準が低い組合は高めの改善額、逆に高い組合は低い改善額を設定することで格差縮小につなげ、電機産業で働く同じ

図1 基本給体系タイプⅠ  
〔「生計基礎給」＋「仕事給」〕

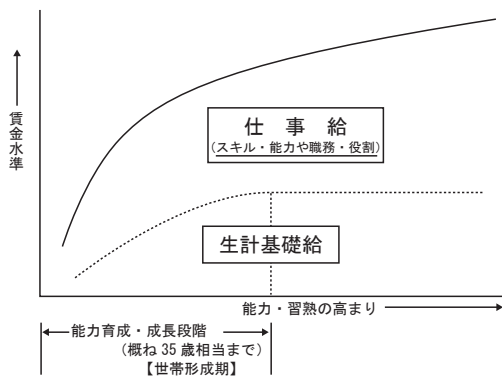
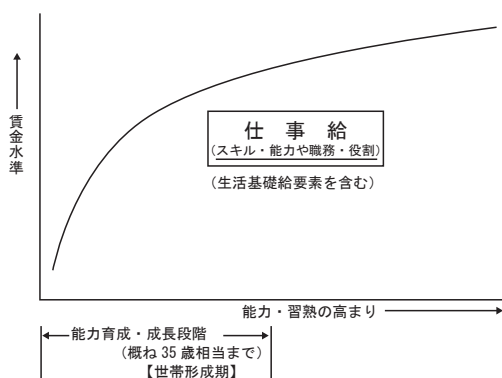


図2 基本給体系タイプⅡ〔「仕事給」単一型〕



価値の仕事をする人が同じ賃金を享受できる職種別賃金に近づけたい考えだ。

### 七割強が賃金制度を見直し

一方、電機連合が昨年六月、加盟組合に対し実施した「賃金制度に関するアンケート調査」結果によると、二〇〇〇年度以降、調査時点までに、七二・八%の組合で賃金制度の見直しが行われていた。改定内容（該当項目全てを選択）でもっとも多いのは、「業績・成果を重視した賃金体系への改定」（五五・六%）で、以下、「職務・職種など仕事の価値を重視した賃金体系への改定」（三五・一%）、「職務遂行能力を重視した賃金体系への改定」（三三・一%）、「手当の見直し」（三二・五%）などが続く。

基本賃金の体系パターン（該当するもの一つを選択）に目を移すと、「仕事給中心型（職務グレード給、職責給、役割給など）」が一番多く二九・八%。次いで、「年功給＋職能（資格）給型」（二二・五%）、「職能（資格）給中心型」（一五・九%）、「年功給＋仕事（職務）給＋職能（資格）給型」（一三・二%）、「年功給＋仕事（職務）給型」（一一・六%）の順だった。総じて、「仕事」「能力」を基本に、業績や成果を重視する制度を志向しているが、その内容は多様化していることがうかがえる。

### 仕事基準による公正な賃金決定を追求

こうしたなか、草案は「長期安定雇用を前提とし、かつ、労働移動にも対

応できる「仕事基準」職種・職務や職責・役割など）による公平性・納得性・透明性が担保された公正な賃金決定システムをとる」として、賃金制度などの基本的な考え方を示した。

具体的には、基本フレームを「一般職群」と「専門・専任・管理（監督）職群」のキャリアステージに分けた賃金体系を提案。前者については、基本給の項目を、必要生計費を確保するための基礎的要素である「生計基礎給」と、スキル・能力や仕事（職務）の価値に対応した「仕事給」で構成するものとした。「生計基礎給」については、従来「概ね四〇歳」としていた賃金カーブの早期立ち上げの目安を「概ね三五歳相当」に前倒しすることも盛り込んだ（図1）。基本給を「仕事給」のみで構成する単一型体系の場合は、そのなかに生計基礎要素を充たす水準を確保することを前提としている（図2）。

なお、適正で公正な賃金決定の実現には、賃金制度の運用面が極めて重要な課題になるとして、賃金制度の運用や人事処遇、評価システムとその運用に関する考え方についても言及している。

電機連合は、一九六七年の定期大会で第一次賃金政策を確立して以来、その時代の社会・経済環境の変化や電機産業の将来展望などを踏まえつつ改定を重ねてきた。第六次となる今回の賃金政策は、〇二年以降、低成長経済や国際競争が強まり、各企業での能力・成果主義型賃金制度の浸透といった動向を背景に策定することになる。

（調査・解析部）

### 物価上昇で連合が緊急対策を政府に要請

六月の消費者物価が前年同月比一・九%上昇

総務省が七月二五日に発表した六月分の消費者物価は、生鮮食品を除いた総合指数（〇五年＝一〇〇）が一・二%となり、前年同月より一・九%上昇した。総合指数は昨年九月まで、ほとんどゼロ近辺で推移していたが、一〇月から上昇傾向に転じ、今年三月一・二%、五月一・五%と着実に前年水準を上回り、六月は一気に前月比〇・四ポイントまで上昇幅が広がった。

こうした物価動向を踏まえ、連合は七月一七日の中央執行委員会で、「原油・食料などの生活品の物価高騰に対する緊急対策」を確認。高木剛会長が同日八日に首相官邸を訪れ、「物価上昇による実質所得が低下しないための政策」と「原油・食料などの需給バランスを正常にもどし価格を安定させる政策」の実施を政府に求めた。

緊急対策では国民生活について、「生活必需品の価格が上がる一方で、配分の歪みから家計所得は伸び悩んでおり、特に生活困窮世帯に与える影響は甚大だ」などと現状分析。こうした現状を踏まえて、政府の対応策として、①中低所得者層を中心とする所得税減税や生活困窮世帯に対する補助金制度の創設の検討②生活扶助基準の見直しと、生活保護の申請受付等の改善③生活困窮世帯に対し、灯油値上がり分相当を助成する「福祉灯油制度」の整備の徹底④揮発油税等の暫定税率について二〇〇八年度内は凍結し〇九年度以降は廃止する⑤収益への圧迫が大きい中小・下請け企業などに対する石油国家備蓄の供給などの支援策の検討——などの対策の速やかな実施を求めた。

### 物価上昇分を賃上げへどう反映させるか

七月から本格化している労働組合の定期大会でも物価問題が取り上げられている。電機連合（七月三〜四日）で来賓あいさつした高木連合会長は、〇九年の春季生活闘争について、「生活は守っていかねばならない。物価高など（の生活面）と賃金改善の二兎を追いかけるを得ない要求・交渉になるのではないかと述べ、物価上昇分を盛り込んだ要求が必要だとの見解を示した。中村正武・電機連合委員長も、「物価の動向をどう捉えるかが極めて重要な課題になる。実質賃金の維持・向上を図るのは基本的な考え方」と主張。この他の大会でも、「確実に物価は上昇する。これをカバーするには月例で取りに行かない。今年以上に月例重視の賃金改善を要求しなければならない」（宮下正美・私鉄総連前委員長、要求根拠のベースとなる物価上昇分をきちんと賃金改善要求に盛り込む）（小柳正治・JEC連合会長）——など、来春闘の要求に当たって物価上昇分をどう反映させるかが大きな課題として浮上している。