

【2015年総合労働条件改善闘争・第2回産別労使交渉】

2015年3月2日
電機連合

電機連合：物価上昇による実質賃金の目減りが、個人消費を鈍らせていることは明白。月例賃金の引き上げによる個人消費の喚起が必要。2015闘争は、経済の好循環実現に向けた分水嶺であり、昨年以上の社会的責任の発揮が求められている。

：「人への投資」により、すべての働く者が生き生きと活躍できる環境を整えることが重要である。事業の持続的成長・発展のために、一人ひとりがモチベーションを高く持ち続け、能力を発揮し、個々の知恵と力を結集することが、きわめて重要である。

経営側：賃金体系維持だけでも多くの原資が必要であり、昨年に続いて今年も賃金水準改善を積み重ねていくことは考えにくい。将来にわたる固定費増加を踏まえると、賞与も含めた総報酬で議論すべきと考える。

：企業の持続的発展の為に「人への投資」が重要であるが、それは「事業の継続的成長」が前提であり各社の収益性や財務状況を踏まえる必要がある。

2015年総合労働条件改善闘争の第2回産別労使交渉は、3月2日（月）17時より開催されました。No.1交渉からの賃金など継続課題に対する意見交換、電機産業の持続的成長・発展のための「人への投資」などについて協議を行いました。労使双方の主張ポイントは次の通りです。

【電機連合の主張】

- (1) 物価上昇により実質賃金が目減りし、このことが個人消費を鈍らせていることは明白。電機連合の要求は、物価上昇だけでなく、現下の経済情勢・雇用情勢などを総合的に勘案した責任ある内容。個人消費の喚起のためには、月例賃金の引き上げが不可欠であり、加えて中小企業・非正規労働者の労働条件の底上げ、底支え、格差是正が重要。
- (2) 今年は経済の好循環が実現出来るかどうかの分水嶺であり、持続的な賃金水準改善によって、昨年以上に社会的責任を発揮しなければならない。また、最低賃金の引き上げは、非正規労働者を含むすべての働く者の処遇改善に波及させていくことにも繋がる意義ある取り組みである。
- (3) 一時金については、これまでの構造改革や業績改善に懸命に取り組んできた組合員・従業員の協力・努力に報いることが必要であり、業績に見合った一時金水準の確保が重要。
- (4) 日本の電機産業を魅力あるものにしていくためにも、海外への投資だけでなく国内への投資も必要。電機産業の持続的成長・発展に向けた現状と課題認識について労使で共有することが必要。
- (5) 電機産業が社会から信頼され期待される産業であるためには、「人への投資」により、すべての働く者が生き生きと活躍できる環境を整えることが重要である。事業の持続的成長・発展のために、一人ひとりがモチベーションを高く持ち続け、能力を発揮し、個々の知恵と力を結集することが、きわめて重要である。
- (6) これまでワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みとして、長時間労働の問題に対して、労使によってさらに踏み込んだ論議を行い、課題解決を図る必要がある。
- (7) 賃金水準改善については、労使双方の主張には隔たりがあるが、交渉も中盤に差し掛かっており、さらに議論を深めていきたい。

【 経営側の主張 】

- (1) 今回の交渉については、昨年に引き続き社会的意義が高まっており、経済の好循環に向けて電機産業としても引き続き貢献することの必要性は理解しているが、賃金体系維持だけでも多くの原資が必要となる。昨年に続いて今年も賃金水準改善を積み重ねていくことは考えにくい。
- (2) グローバル競争力維持の観点から、将来にわたって固定的費用が増加する月例賃金の引き上げではなく総報酬で議論すべきと考える。最低賃金の引き上げについても、コスト競争力の観点や、雇用への影響も踏まえた議論が必要である。
- (3) 賞与については、各社の業績等に応じて個別労使において議論すべき。
- (4) これまでの構造改革における労働組合の協力に感謝している。電機各社の業績は回復基調ではあるが、海外グループ会社の好業績に支えられているケースもあること、事業セグメントでのバラツキ、為替影響など不安定な要素もある。
- (5) 電機産業が持続的な成長を続けるためには、グローバルでの事業展開が前提であり、国内への投資については労務費に加えて、エネルギー価格などの環境も踏まえた対応が必要である。
- (6) 企業の持続的発展の為に「人への投資」が重要と認識しているが、それは「事業の継続的成長」が前提であり各社の収益性や財務状況を踏まえた議論だと考えている。
- (7) 労働時間の問題は、企業としても最大の関心事の一つである。取り組みに当たっては、労働時間を縮減するのみではなく、多様な働き方によって創造性・生産性の高い働き方を実現することが重要である。また育児や介護などの事情を抱える社員や外国籍の社員等、多様な価値観をもつ人材が、能力を発揮できることが重要と考える。

以 上