

2020～2021 年度 政策委員会検討結果

2020 年度（中間報告）

全電線 中期基本政策 具現化に向けて

○ 「電線産業にふさわしい賃金水準」について

全日本電線関連産業労働組合連合会（全電線）

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

政策委員会委員および検討経過

委員長	小川 富春	(古河電工)	事務局	佐藤 裕二	(中 執)
副委員長	高橋 英人	(昭 和)	〃	石橋 進一	(〃)
委員	窪田 直樹	(住友電工)	〃	高川 暢宏	(〃)
〃	大住 正樹	(フジクラ)	〃	三栗野伸一	(〃)
〃	戸丸 晴樹	(沖)	〃	大川 宗久	(〃)
〃	富岡 克彦	(東 特)	〃	本間 義信	(〃)
〃	伊藤 隆徳	(FMGW)	〃	伊藤 佑	(〃)
〃	阿部 文一	(タ ツ タ)			
〃	坂井 純一	(O C C)			
〃	伊藤 泰史	(住友電装)			

	開催月日	主な検討事項
第1回政策委員会	2020年10月1日	○正・副委員長の選出 ○検討項目の確認
第2回政策委員会	2020年11月9日	○電線産業にふさわしい賃金水準について
第3回政策委員会	2021年2月17日	○電線産業にふさわしい賃金水準について
第4回政策委員会	2021年4月8日	○電線産業にふさわしい賃金水準について
第5回政策委員会	2021年5月12日	○電線産業にふさわしい賃金水準について
第6回政策委員会	2021年6月15日	○2020-2021年度政策委員会 中間報告(案)について

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
○ 全電線 中期基本政策 具現化に向けて	
1. 「電線産業にふさわしい賃金水準」について・・・・・・・・	2
【参考資料】 ミニマムについて	
全電線中央執行委員会見解・・・・・・・・・・・・・・・・	11

はじめに

全電線では、2019年度に策定した「全電線 中期基本政策 2020年代前期における運動の指針と方向」に沿って運動を進め、生活の安心・安定をめざし、「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、運動を展開しています。

そのようななか、2020～2021年度政策委員会では、「全電線 中期基本政策 2020年代前期における運動の指針と方向」の具現化に向け、諮問を受けました。

「2020年度の諮問事項」に対し、「電線産業にふさわしい賃金水準」については、他産別の取り組みを踏まえつつ、全電線の賃金実態を把握し、課題を整理するなかで、分析結果を踏まえ論議・検討を進め、ここに、検討結果をまとめました。

なお、諮問事項の「全電線 中期基本政策 2020年代前期における運動の指針と方向」の具現化に向けについては、2021年度も継続して論議することとして、2020～2021年度政策委員会検討結果としてまとめることとします。

【「電線産業にふさわしい貸金水準」について】

電線産業にふさわしい賃金水準について

1. 中期基本政策「2020年代前期における運動の指針と方向」

(1) 能力・成果を反映した賃金制度への移行

1990年代の「バブル崩壊」以降、年齢や学歴、勤続年数などに左右されず、仕事の成果が昇進や昇給につながり、特に若年層の仕事へのモチベーションを高めるとして成果主義を導入する企業が増加し、全電線各単組においても賃金制度の諸課題の是正をはじめ、取り組みを進めました。一方、成果に偏重しているなどの評価により2000年代以降見直しを進める企業が出てきましたが、近年は、これまでの制度とは別に、よりプロフェッショナルな業務遂行を求める成果主義的な「ジョブ型」の処遇についての考え方も出されています。

(2) 個別賃金

「高卒・技能職・35歳」のように、年齢や勤続年数、学歴、職種、熟練度などの特定条件の銘柄を明確にし、その銘柄における賃金水準を具体的に引き上げるものであり、平均賃金がどれだけ増加するかは、その結果として計算されることとなります。

また、「個別賃金方式」は、その銘柄における賃金水準を引き上げるものであることから、労務構成の変化による回答水準の影響を受けにくいこと、銘柄における水準が明確になることによって他産業・他企業との比較も容易になるものと考えられています。

個別銘柄において横断性を求めるなかで、他産業の水準を踏まえつつ、基幹産業としての産業実態と労働の価値を十分に考慮するとともに、上げ幅のみならず、要求の基本である個別賃金の到達水準、具体的には、技能や能力もベースとした「電線産業にふさわしい賃金水準」にこだわった取り組みをしていく必要があると考えます。

※「電線産業にふさわしい賃金水準」のあり方

要求の銘柄について、「電線産業にふさわしい賃金水準」として、以下の通り整理します。

・技能や能力をベースとした考え方：電線関連産業における「中堅作業員」を、「担当製造工程に対する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や統率力を有し、近い将来監督者となり得る能力を備えた者」と設定する。

・技能職 35歳相当

・各年の春季闘争において、上部団体の示す指標や、他産業の動向、電線関連産業を取り巻く実態などを踏まえ、「目標基準」「到達基準」「最低基準」を設定すべく論議をする。具体的な要求においては、とりまく諸情勢を従来以上に的確に把握・分析していくことが重要であると考えます。

2. 経営側の発言（2019年春季闘争 産別労使会議での経営側発言）

35歳ポイントの目標水準をめざす取り組みについてですが、絶対額による個別賃金交渉は、年功序列賃金体系を前提としたもので、時代に逆行するものと考えざるを得ず、基本的に経営としては受け入れ難いことは、申し上げた通りです。全電線が「電線産業にふさわしい賃金水準」を追求されることは、組合として当然のことであり、経営としても理解するところですが、組合が35歳個別賃金方式の検討を始めたのが1990年代とのお話がありましたが、それから既に30年近くが経過し、時代は「工業社会」から「創造社会」へと大きく変貌を遂げようとしています。年齢と賃金をリンクさせることは、時代の流れを阻害するものであり、変えていかななくてはなりません。「電線産業における標準労働者のふさわしい水準」を、年齢とリンクさせず、職務グレードなどから定義して設定するなど、今後の企業の成長・発展を促す観点から、さらに検討して頂く必要があると考えています。

3. 政策委員会検討結果

(1) 基本的な考え方

技能や能力をベースとした賃金水準を設定する。

(2) 銘柄

銘柄は中堅作業者とする。中堅作業者は「担当製造工程などに関する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や統率力を有し、将来監督者になり得る能力を備えた者」と設定する。（概ね35歳）【※1】

【※1】35歳にこだわらない幅のある解釈とする。

(3) 水準

全電線加盟単組の实在役付者の賃金水準の分析に加え、JCM、他産別の設定方法も参考に、次の水準【※2】を基本賃金【※3】として設定する。

「目標水準」:	<u>到達水準をクリアした単組がめざすべき水準</u>	<u>304,000円以上</u>	【※4】
「到達水準」:	<u>全ての単組が到達すべき水準</u>	<u>279,000円以上</u>	【※5】
「最低水準」:	<u>全ての単組が最低確保すべき水準</u>	<u>223,000円以上</u>	【※6】

【※2】概ね35歳の考え方から、水準は、34～36歳、役付者を対象とした調査・分析結果に基づき設定。

【※3】基本賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる役付・役職手当などを含めた基本的な賃金とし、割増賃金、家族手当などは含めないものとする。

【※4】大規模(1,000人以上) 役付者 第9十分位

【※5】全体 役付者 第3四分位

【※6】「到達水準」の80%程度

(4) 分析

1) 調査内容

全電線加盟単組の役付者の基本賃金

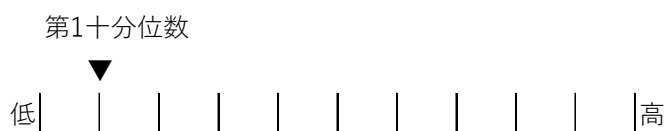
- ・調査人数 全体 70 人、大規模 34 人（参考 役付者以外 全体 252 人、大規模 121 人）
- ・年齢 34・35・36 歳
- ・規模 全体、大規模（1,000 人以上）

2) 分析方法

分位数による分析を行う。

分位数とは、全データを並べ、等しく分けたときの区切りの値を示す。四分位数であればデータを低い方から並べて 4 等分し 3 つの区切りの値を表し、低い方から順に第 1 四分位数（下図②）、中位数（下図③）、第 3 四分位数（下図④）となる。十分位数は 10 等分し 9 つの区切りの値を表し、低い方から 1 番目が第 1 十分位数（下図①）、高い方から 1 番目が第 9 十分位数（下図⑤）となる。

- ①**第1十分位数**・・・低い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金。



- ②**第1四分位数**・・・低い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金。



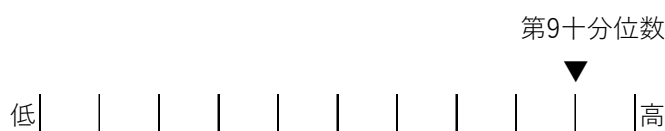
- ③**中位数**・・・低い方（高い方）から数えて全体の2分の1番目に該当する者の賃金。



- ④**第3四分位数**・・・高い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金。



- ⑤**第9十分位数**・・・高い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金。



(5) 分析結果

表 1

【円】

	大規模 (1,000 人以上)	全体
第 9 十分位	<u>303,703</u>	284,405
第 3 四分位	289,668	<u>278,404</u>
中位数	281,418	272,212
第 1 四分位	278,931	237,331
第 1 十分位	275,267	225,556

(6) JCM、他産別の水準設定について

1) JCM

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模 1,000 人以上の次の分位の数値を参考にしながら設定している。

- ・「目標水準」 めざすべき水準 **第 9 十分位**
- ・「到達水準」 到達すべき水準 **第 3 四分位**
- ・「最低水準」 最低確保すべき水準 「到達水準」の 80%程度

2) 自動車総連

- ・【第 1 基準】 1,000 人以上の労働者の第 9 十分位
- ・【**第 2 基準**】 **自動車総連 1,000 人以上の単組の第 9 十分位**
- ・【第 3 基準】 自動車総連全体の第 9 十分位
- ・【**第 4 基準**】 **自動車総連全体の第 3 四分位**
- ・【第 5 基準】 自動車総連全体の中位
- ・【第 6 基準】 ミニマムは全単組がクリアすべき水準。

3) JAM

【標準労働者】

- ・「目標水準」 **第 9 十分位**
- ・「到達水準」 **第 3 四分位**

(7) 検討経過

1) 初任役付者

①調査内容

- ・調査対象 初任役付者・全組合員
- ・賃金 基準内賃金・基本賃金
- ・年齢 25・30・35・40・45・50・55歳
- ・調査人数 (35歳)

初任役付者 全体 17人、大規模 6人、全組合員 全体 301人、大規模 212人

- ・ミニマム・アベレージ・マックス
- ・全体・大規模 (1,000人以上)・中規模 (300~999人)・小規模 (299人以下)

②調査結果・分析

調査・分析の結果、初任役付者は人数が少なくデータの信頼性が低いものとなった。

初任役付者の水準は、組合員全体の水準と比較するすると、全体水準に初任役付者以上の役付者が含まれていることから低位な実態となった。

2) 役付者

初任役付者の調査・分析の結果と中堅作業者の定義から、調査内容を変更し、再度、調査・分析を行った。また、技能や能力をベースとした考え方から、家族手当などを含めない基本賃金とする。

①調査内容 (調査内容の変更)

- ・調査対象：初任役付者 → 役付者
全組合員 → 役付者を除いた組合員
- ・賃金：基準内賃金・基本賃金 → 基本賃金のみ
- ・年齢：35歳 → 34・35・36歳 (概ね35歳)
40歳 → 39・40・41歳 (概ね35歳のデータ数が少ない場合に備え、
役付者の賃金水準の傾向を把握するために参考として調査を実施)
25・30・45・50・55歳は調査、分析を行わない。
- ・調査人数：34・35・36歳 (概ね35歳) 役付者 全体 70人、大規模 34人
役付者以外 全体 252人、大規模 121人
39・40・41歳 (概ね40歳) 役付者 全体 209人、大規模 130人
役付者以外 全体 511人、大規模 337人
- ・ミニマム・アベレージ・マックス 変更なし
- ・全体・大規模 (1,000人以上)・中規模 (300~999人)・小規模 (299人以下) 変更なし

②調査・分析の結果

・JCM、他産別の設定方法を参考に、全体と大規模の数値から水準を設定する。最終結果が表1となる。

・ミニマムとマックスは各単組1人のデータであり、イレギュラーな数字も含まれるため水準設定はアベレージの数字を用いる。

・役付者と役付者を除いた水準を比較した結果を表2に示す。役付者の水準は高位となっており、将来監督者になり得る能力を備えた者としての中堅作業員水準と捉えることができる水準と判断する。

・概ね35歳で十分なデータが得られたため、39・40・41歳のデータは参考値とする。表3に示すとおり概ね35歳の結果(表2)と同様の傾向となっている。

表2 (概ね35歳・大規模)

【円】

	<u>役付者</u>	役付者除く
第9十分位	<u>303,703</u>	275,422
第3四分位	<u>289,668</u>	274,645
中位数	<u>281,418</u>	264,645
第1四分位	<u>278,931</u>	252,453
第1十分位	<u>275,267</u>	247,729

表3 (概ね40歳・大規模)

【円】

	役付者	役付者除く
第9十分位	<u>327,363</u>	299,237
第3四分位	<u>321,323</u>	294,591
中位数	<u>317,093</u>	289,464
第1四分位	<u>313,005</u>	281,596
第1十分位	<u>307,220</u>	272,017

3) ミニマム

電線産業にふさわしい賃金水準を論議するにあたり、ミニマム水準の実態把握も行った。内容は参考資料に記載する。

以上

参考資料

ミニマムについて

1. 基本的な考え方

JC 共闘として、電線関連産業で働く 35 歳のすべての勤労者の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下で働くことをなくす。

2. 水準

全電線加盟単組の賃金水準の分析結果から「35歳の基本賃金で210,000円」とする。

基本賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金とし、割増賃金、家族手当などを含めないものとする。

3. 分析

(1) 調査内容

- ・全電線加盟各単組の実在者の基本賃金のミニマム
- ・年齢 25・30・35・40・45・50・55 歳

(2) 分析方法

分位数による分析を行う。

4. 分析結果

表 1

【歳、人、円】

年齢	25	30	<u>35</u>	40	45	50	55
調査数	21	18	17	23	18	18	18
第 9 十分位	210,620	224,636	270,000	290,636	306,471	331,850	356,020
第 3 四分位	203,840	221,208	240,200	269,200	295,925	315,800	335,550
中位数	198,300	207,844	231,040	247,000	246,701	283,425	291,380
第 1 四分位	187,895	196,825	216,600	227,200	233,725	250,520	280,000
<u>第 1 十分位</u>	182,230	195,219	<u>210,599</u>	221,464	227,226	238,159	248,090

5. JCM、他産別の水準設定について

(1) JCM

- ・35歳の基本賃金で210,000円

(2) 自動車総連

- ・自動車産業ミニマム第 6 基準 技能職若手労働者（若手技能職）215,000円

(3) 電機連合

- ・ 25 歳 183,500 円 ・ 35 歳 210,000 円 ・ 40 歳 230,500 円

(4) JAM

- ・ 35 歳 210,000 円
- ・ 年齢別協定額：第 1 四分位をもとに、中期的な水準とするため、実態より高めに設定

(5) 基幹労連

- ・ 35 歳 210,000 円
- ・ 年齢別最低賃金
18 歳=100、20 歳=105、25 歳=120、30 歳=130、35 歳=140、40 歳=150
45 歳=160

6. 検討経過

(1) 調査内容

- ・ 全電線加盟各単組の全組合員を対象とした基本賃金のミニマム
- ・ 25・30・35・40・45・50・55 歳
- ・ 全体・大規模（1,000 人以上）・中規模（300～999 人）・小規模（299 人以下）

(2) 生計費の実態（過去 5 年平均の標準生計費）

過去 5 年平均の標準生計費を表 2 に示す。

標準生計費と比較する場合は、一時金も含めた賃金で分析する。過去 5 年間の全電線の一時金の平均獲得月数は 4.0 ヶ月であったため、毎月きまって支給される月例賃金に一時金として月例賃金の 1/3 が収入として加わるものとする。具体的には、月例賃金として表 2 の②の水準を上回れば、標準生計費を上回ることができる。①≒②+③

表 2

【歳、円】

年齢	25	30	35	40	<u>45</u>	<u>50</u>	55
① 標準生計費	156,544	179,360	253,546	282,440	318,459	359,108	316,979
② 月例賃金	117,000	135,000	190,000	212,000	<u>239,000</u>	<u>269,000</u>	238,000
③ 一時金	39,000	45,000	63,333	70,667	79,667	89,667	79,333

(3) 調査結果・分析

調査・分析の結果、全電線の 35 歳の第 1 四分位の水準は、JCM が設定する「JC ミニマム（35 歳）基本賃金で月額 21 万円」と同水準となった。また、一時金を考慮した標準生計費との比較では、45・50 歳を除いて、全電線の第 1 四分位の水準は標準生計費を上回っている。

- ・ 最終的な分析結果は、表 1 となる。
- ・ 「設定する水準以下で働くことをなくす」考えから、ミニマムの数字を用いている。
- ・ JC 共闘の考えから基本賃金としている。

全電線中央執行委員会見解

2020年度の政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました「全電線 中期基本政策 2020年代前期における運動の指針と方向」の具現化に向け、「電線産業にふさわしい賃金水準」について精力的に検討をいただき、ここに中間報告として答申されましたことに対し心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、2020年度中間報告について慎重に検討した結果、全電線運動の前進に向けた提言として受け止め、本報告内容を尊重するなかで取り組んでいくこととし、2021年度についても「中期基本政策」の具現化に向け引き続き論議・検討を進めることとします。

