

2024年9月24日

2024年度「電気機械等特定最賃」金額改定審議における労側主張（考え方）

労働側委員 西牧善信
 霜垣謙一
 近藤正人

1. 取りまく環境

日本経済は、2023年度の名目成長率が5.2%、物価変動の影響を取り除いた実質成長率が1.2%となる（2024年6月、2次速報）など継続して緩やかな回復傾向にある。政府は「月例経済報告」において、景気の基調判断を「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。」（2023年5月）としている。

＜埼玉県の状況:埼玉県四半期経営動向調査(令和6年第2四半期(4月～6月))の指標 等より＞

県の経済概況としては、埼玉県経済動向調査(2024年7月)において、基調判断は、「県経済は、一部に弱さがみられるものの、持ち直している」としている。また、四半期経営動向調査では県内中小企業の経営状況については、「県内中小企業の景況感は、一部に足踏み感がみられるものの、持ち直しの動きがみられる。先行きについては改善の動きがみられるものの、一部に不透明感がみられる。」としている。また、雇用者数の過不足感については、4年連続で「不足」(34.8%)が「過剰」(5.2%)を大きく上回った。

電気機械器具製造業における第2四半期鉱工業生産指数は、下記のとおり、昨年度とから大きく落としている。とりわけ、半導体関連企業における在庫調整が長引いている影響をうけ、電子部品デバイスについての落ち込みが大きい。

原数値（季節調整済）

項目	電子部品デバイス	電気機械	情報通信機械	電機加重平均
ウエイト	280.5	472.7	454.7	-
令和6年第2四半期(4月～6月)	66.1 (66.6)	97.3 (96.6)	112.2 (110.)	89.7 (89.1)
令和5年第2四半期(4月～6月)	78.1 (78.7)	123.9 (122.8)	123. (120.2)	107.8 (106.9)
前年度同期比	▲12.0 (▲ 12.1)	▲26.6 (▲ 26.2)	▲10.8 (▲ 10.2)	▲18.1 (▲ 17.8)

原数値（季節調整済）

項目	電子部品デバイス	電気機械	情報通信機械	電機加重平均
令和6年4月	69.2 (69.5)	96.4 (94.8)	111.8 (101.9)	90.3 (87.5)
5月	62.7 (66.5)	97.6 (104.4)	117.3 (121.3)	89.7 (94.9)
6月	66.5 (63.9)	97.9 (90.7)	107.4 (106.7)	89.0 (84.8)

2. 基本的な考え方

特定（産業別）最低賃金の目的は、①当該産業の労働条件の向上、②当該産業の公正競争の確保、③労使交渉の補完・代替機能、④健全な労使関係の構築を目的に、当該産業の発展に寄与することである。そのことから、セーフティーネットとしての地域別最低賃金とは異なり、特定（産業別）最低賃金は、当該産業の基幹的労働者賃金の最低額を決定することになっている。そのことを踏まえ、下記の基本的考え方を示す。

- (1) 特定（産業別）最低賃金は、都道府県内のすべての労働者に適用されるセーフティーネットである地域別最低賃金とは異なり、年齢（18歳未満、65歳以上は除外）や業務（主として軽易な業務に従事する者や技能習得中の者を除く）を特定した、当該産業の「基幹的労働者」の最低賃金である。従って、地域別最低賃金より相対的に高い水準の確保が不可欠である。
- (2) 同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用で働く労働者の間の不合理な待遇差の解消をめざし、パートタイム・有期雇用労働法（大企業：2020年4月1日、中小企業：2021年4月1日）、労働者派遣法（2020年4月1日）が改正・施行された。同一価値労働同一賃金の観点から賃金格差是正を図るため、特定最低賃金の水準を企業内最低賃金協定の水準に引き上げることにより、産業全体の賃金の底上げを図ることができる。
- (3) 電機産業は県内における主要産業であり、雇用者数のみならず生産額、出荷額などにおいても他産業と比較して極めてウエイトが高く、埼玉県経済においても重要な役割を担っている。

<埼玉県 電機産業> ※2022年経済構造実態調査
(従業員数 38,460名、製造出荷額 1,446,681百万円、付加価値額 559,289百万円)

- (4) 電機産業は大手企業から中小・零細企業まで裾野の広い産業構造になっており、事業の公正競争確保をはかるためには、法定電機最低賃金の設定と適正水準への改善が不可欠である。
- (5) 電機産業は高品質なものづくり技術や情報産業技術などの強みを活かし、社会のデジタル化・脱炭素化の実現に貢献していくことが求められており、産業としてのさらなる発展も期待されている。産業の魅力を高め、優秀な人材の確保・定着を図る観点からも、法定電機最低賃金を産業にふさわしい水準に引き上げていくことが重要である。なお、マクロベースで労働時間あたりの付加価値（国内総生産）をみると、全産業と比べ約60%、製造業と比べて約40%上回っている。雇用者報酬額をみると全産業と比べ約20%、製造業と比べて約15%上回っている（内閣府「2022年度（令和4年度）国民経済計算年次推計」（2023年12月25日公表）
- (6) 水準の目安としては、産業別最低賃金（18歳見合い）を高卒初任給の水準（時間額換算）に準拠することを目標とし、この水準に近づける取り組みを計画的に推進する。具体的には、2024年闘争において引き上げが図られた「産業別最低賃金（18歳見合い）」の水準である184,500円*1を時間あたりに換算した1,194円を準拠基準とし、これに向けて計画的改善を図る必要がある。また、基幹的労働者の入口賃金として相応しい水準を確保する必要があり、あわせて、隣県との格差の縮小も必要である。

[算定根拠] $184,500 \text{ 円} *1 \div 154.52 \text{ 時間} *2 = 1194.020 \text{ 円}$

*1 中關組合（12組合）の産別最賃（18歳見合い）の最頻値（2024年闘争結果）

*2 中關組合の月間所定労働時間の平均値（2024年度）

3. 具体的な主張

上記2項からの基本的な考え方にに基づき、埼玉県の電機産業の特定最低賃金の改正にあたって、以下の点を主張させて頂く。

- (1) 特定最低賃金は、賃金格差の是正と産業の公正な市場競争を促す役割がある。埼玉県においても、公正競争担保の必要性や、人材獲得という観点においても、特定最低賃金の意義と必要性は高まっており、企業内最低賃金や初任給などの賃金実態も踏まえ、最低賃金の水準改善をおこない、産業の魅力と持続可能性を高めることが必要である。
- (2) 特定（産業別）最低賃金は、組織労働者が締結した労働協約を未組織労働者に適用する「労働協約の拡張適用」の考え方が根幹にある。今回、特定最低賃金の金額改正を求めるにあたり、私たちが提出した協定書における最低協定額は1,125円（昨年度比+53円）となった。このような中、電機産業に働く基幹的労働者の最低賃金については、我々の春闘等で改善した労働協約の絶対水準額に早期に近づけることが、未組織労働者への波及、公正競争の確保、人材確保の観点、からも必要である。
- (3) 地域別最低賃金審議において指標のひとつとなった消費者物価の上昇は、特定（産業別）最低賃金の近傍で働く人にとっても生活への影響は同様であり、特定最賃の金額審議においても考慮すべきである。加えて、産業の優位性を保つためには、地域別最低賃金での引上げ額以上の引上げが必要である。
- (4) 2024年春闘にて、賃金水準、企業内最低賃金、高卒初任給、大卒初任給が大幅に引上げられた。これは人材確保のために企業内最低賃金、初任給の引上げが必要であったという労使共通の認識と、その結果と理解しており、公正競争の確保、産業の魅力と持続可能性を高めるためにも特定（産業別）最低賃金においても、引き上げが重要である。

参考：2024年電機連合総合労働条件改善闘争結果（8月26日現在）

賃金水準平均改善額（開発・設計基幹職A方式）	11,677円	（2023年6,686円）
企業内最賃平均引上げ額	10,119円	（2023年6,690円）
高卒初任給引上げ額	10,199円	（2023年5,568円）
大卒初任給引上げ額	14,345円	（2023年8,621円）

※7月29日現在の集計結果。高卒・大卒初任給は引上げ額が明確な組織の単純平均

以 上

2024年闘争回答規模別分布 直加盟組合
 <統一闘争参加組合 178組合 145 組合 (81.5%)>

(7月29日 最終)

最低賃金(18歳見合い)の水準分布

階 級	組合数	比率(%)
210,000円以上	2	1.9%
205,000 ~	1	0.9%
200,000 ~	2	1.9%
195,000 ~	2	1.9%
190,000 ~	3	2.8%
185,000 ~	15	14.2%
180,000 ~	65	61.3%
175,000 ~	10	9.4%
170,000 ~	2	1.9%
165,000 ~	3	2.8%
160,000 ~	1	0.9%
160,000円未満	0	0.0%
合 計	106	100.0

規模別集計		
1,000人以上	300~999人	300人未満
1	0	1
0	0	1
1	1	0
1	1	0
0	3	0
9	3	3
25	18	22
0	4	6
0	1	1
0	1	2
0	0	1
0	0	0
37	32	37
186,097	183,984	182,666
10,657	9,206	10,400

規模別比率(%)		
1,000人以上	300~999人	300人未満
2.7%	0.0%	2.7%
0.0%	0.0%	2.7%
2.7%	3.1%	0.0%
2.7%	3.1%	0.0%
0.0%	9.4%	0.0%
24.3%	9.4%	8.1%
67.6%	56.3%	59.5%
0.0%	12.5%	16.2%
0.0%	3.1%	2.7%
0.0%	3.1%	5.4%
0.0%	0.0%	2.7%
0.0%	0.0%	0.0%
100.0%	100.0%	100.0%

引上後平均水準
 平均引上額

高卒初任給の水準分布

階 級	組合数	比率(%)
210,000円以上	2	1.9%
205,000 ~	0	0.0%
200,000 ~	7	6.6%
195,000 ~	8	7.5%
190,000 ~	22	20.8%
185,000 ~	48	45.3%
180,000 ~	9	8.5%
175,000 ~	5	4.7%
170,000 ~	2	1.9%
165,000 ~	2	1.9%
160,000 ~	1	0.9%
160,000円未満	0	0.0%
合 計	106	100.0

規模別集計		
1,000人以上	300~999人	300人未満
1	0	1
0	0	0
4	1	2
3	4	1
11	8	3
15	16	17
1	3	5
0	1	4
0	0	2
0	1	1
0	0	1
0	0	0
35	34	37
191,628	187,772	185,000
10,469	9,385	10,627

規模別比率(%)		
1,000人以上	300~999人	300人未満
2.9%	0.0%	2.7%
0.0%	0.0%	0.0%
11.4%	2.9%	5.4%
8.6%	11.8%	2.7%
31.4%	23.5%	8.1%
42.9%	47.1%	45.9%
2.9%	8.8%	13.5%
0.0%	2.9%	10.8%
0.0%	0.0%	5.4%
0.0%	2.9%	2.7%
0.0%	0.0%	2.7%
0.0%	0.0%	0.0%
100.0%	100.0%	100.0%

引上後平均水準
 平均引上額

電機特定最低賃金関連の推移

年度	最低賃金	電機最賃	協定書最低額	協定書平均	特賃の地賃比
1999年	669	765	833	937	114.3%
2000年	673	771	860	946	114.6%
2001年	677	776	861	949	114.6%
2002年	678	779	861	955	114.9%
2003年	678	779	853	954	114.9%
2004年	679	781	853	954	115.0%
2005年	682	785	857	954	115.1%
2006年	687	790	869	959	115.0%
2007年	702	801	884	964	114.1%
2008年	722	811	921	973	112.3%
2009年	735	814	895	976	110.7%
2010年	750	821	907	978	109.5%
2011年	759	828	915	983	109.1%
2012年	771	836	926	991	108.4%
2013年	785	846	929	990	107.8%
2014年	802	859	928	993	107.1%
2015年	820	874	946	1,006	106.6%
2016年	845	889	949	1,012	105.2%
2017年	871	909	949	1,021	104.4%
2018年	898	930	949	1,040	103.6%
2019年	926	951	994	1,060	102.7%
2020年	928	954	988	1,065	102.8%
2021年	956	981	990	1,065	102.6%
2022年	987	1,013	1,030	1,078	102.6%
2023年	1,028	1,055	1,072	1,127	102.6%
2024年	1,078		1,125	1,201	

