

底上げへ職種別最低賃金確立めざす

日本共産党三菱電機伊丹委員会委員長 山本 博昭

「労働運動 2003年1月号 総特集 現在の賃金闘争上の問題 - 職場・産業別賃金政策に掲載された論文「底上げへ職種別最低賃金確立めざす」をご紹介します。あなたも「労働運動」のご購読を(新日本出版社:定価 880円)

電機産業は大規模な産業再編の渦中にある。重電部門では99年10月、国内重電市場でトップを争う三菱電機と東芝が産業用大型モーター事業で統合ティーエムアイエレクトリック社を設立、02年10月には変電・配電事業で統合ティーエムティーアンドディー社を設立した。半導体分野では日立と三菱電機がシステムLSI事業で03年4月統合し、ルネサステクノロジ社設立予定。DRAM事業では99年10月、日立とNECが統合し、エルピーダメモリー社を設立し、そこへ三菱電機がDRAM事業を売却する準備をすすめている。電機各分野にわたって全面的な再編が急ピッチで進んでいる。

重大なことは電機大企業各社がこうした産業再編を最大限に活用し、大規模な人減らし「合理化」を強行するとともに、これまで労働者がかちとってきた賃金・雇用のルールを破壊し、労働者の賃下げ、総人件費削減のあらたな賃金・処遇制度の再編成をすすめていることである。こうした電機大企業の賃下げ、賃金・処遇制度の改悪を許さず、労働者の切実な要求を実現するためには、賃金の底上げをはじめ、職場の圧倒的多数の労働者が団結できる新たな賃金政策を示してたたかうことが不可欠の課題となっている。

ここでは、電機職場の賃金・処遇制度の実態を明らかにすると同時に、これからの職場の賃金政策のあり方について考えてみたい。

賃金・処遇制度再編の実態

< 賃金・処遇制度再編の三つの特徴 >

賃金・処遇制度再編の第一の特徴は、電機大企業が定期昇給をはじめ賃金に占める年功的な要素を大幅に減らすか、全廃して、企業が労働者の「業績・成果」を査定して決める成果主義賃金体系にしていることである。それは、管理職層をはじめ、技術・現業を問わず、一般の労働者に拡大されている。その典型的な事例は、三菱電機と東芝である。三菱電機では、03年春に向け、賃金・人事処遇制度改定をすすめようとしている。三菱電機の場合、基礎給は35歳標準労働者で47%を占め、業務成果による変動部分が53%となっているが、改定の内容は、定期昇給と資格制度の廃止で多少とも残っていた年功制賃金部分を

なくし、職務部分へ原資を配分するというもの。東芝の場合、基礎給は賃金全体の約40%を占め、業務成果（会社の査定）に応じた変動部分が60%となっている。制度改定でこれを30%に下げ、業務成果に応じた変動部分の比率を高めるといふものである。

第二の特徴は、管理職をはじめホワイト層の間には、裁量労働と成果主義賃金がセットになった「実績主義」という目標管理と結びついた年俸制も導入されている。NECでは管理職を中心に導入され最大20%幅で増減するといわれている。三菱電機では、「業績・成果」という目標管理「役割・成果レビュー制度」と結んだ処遇制度が管理職層や技術・事務層に導入されている。98年には、管理職層の主幹・参事・参与という資格区分を廃止し、「専任」に統合、「専任」に上位より順に4, 3, 2, 1の4段階の職群を設け、事業への貢献度や権限・責任の範囲などによって毎年1~4段階の間を自由に上げ下げできる個別管理のもとに掌握されている。「業績のあがらない」管理職はリストラ対象にもなりうる。電機各社では、一時金（賞与）は生活給的性格を否定され、日立、三菱など一部の企業を除いて賃金総額を抑制する業績連動型が導入されている。

もう一つの特徴は、成果主義賃金の徹底と合わせて、地域限定社員制度や事業別・職種別などで正規社員を差別化する雇用・就業形態別差別賃金の導入と拡大が目論まれていることである。

松下電器は、すでに労働条件の複線化として会社一律となっている賃金などの労働条件を見直し、地域別、事業別、職種別に格差をつけるという制度を導入している。そのなかの地域限定社員制度（エリア社員）は、社員をグローバル社員とエリア社員の二つに区分、グローバル社員は、現行の賃金を確保するが、国内外問わず、配転命令は会社の自由とする。エリア社員は、原則として転宅を伴う移動（転勤・派遣・出向・駐在）のないものとするが、現行賃金を8割~9割まで下げるといふものである。例えば40歳で8割にされた場合、本給30万円の労働者は一気に24万円に切り下げられ、その本給が基準となり退職金の減額にはねかえってくる。この「地域限定社員制度」は、電機企業に広がろうとしている。

東芝は、03年4月から従業員が35歳になると加齢による昇給を据え置く制度をとりいれる。同社の課長級未満の35,000人が対象で、35歳からの給与は社内資格や業務成果に応じて引き上げを決めるといふ賃金制度を導入しようとしている。

三菱電機と東芝の産業用大型モーター事業の合併会社であるティーエムエイエレクトリック社では、基礎給（年齢15歳）57,000円をスタートに定期昇給を「年齢別定額」（16歳~26歳まで1000円、27歳~35歳まで1,500円、36歳

～45歳まで1,000円)とし、45歳で打ち切り、51歳から60歳までは、毎年1,000円ずつ減額していくという賃金制度を導入している。

この新しい賃金・処遇制度への再編は、総人件費の削減を目的に成果・業績主義のもとで、これまで以上に労働者を個々に分断し、成果を競わせることによって労働者を支配しようとするものである。

<労働者各層に広がる賃金矛盾>

電機各社での賃金制度の共通した特徴は、各企業が独自の方法で賃金を決め、社会的な規制はきわめて低い最低賃金しかないことである。そして賃金の多くの部分が会社側の一方的な査定によって決まる仕組みになっている。それだけに、労働者の間から強い不満の声が高まっている。

第一に、成果主義の導入に対して、査定基準が明らかにされず、多くの場合、査定結果が労働者に伝わらないため、労働者は自分の賃金がどのようにして決まったのかわからない仕組みになっている。職場からは「評価基準が不明確だ」「納得ある評価をしてほしい」など強い不満の声があがっている。

第二には、青年労働者の賃金が低く、単身者が独立した生計を維持できないような低い賃金から出発していることである。01年の高卒初任給は154,500円、大卒初任給は201,000円であり、年齢別最低賃金25歳で174,900円、とても一人ではまともな生活ができない。

電機大企業では、技術革新による研究・開発・設計・サービス・販売部門の広がり、製造過程のME化によって、青年労働者のほとんどが大学卒、大学院卒の技術労働者である。同時に、情報通信システム・電子デバイス部門など、ハイテク部門の広がりを背景に職種別採用の強まりがある。こうした青年労働者の場合、生産活動の中心を担いながら、賃金も地位も低い待遇となっている。「自立できる賃金を」、「結婚できる賃金を」、「仕事の専門性に見合った賃金を」は長年にわたる青年労働者の切実要求である。

第三に、この間の大規模なリストラのなか不安定雇用労働者への切り替えが急速にすすんでいる。設計、事務、現業部門までパート、アルバイト、期間社員、派遣労働者が急速に増加している。これらの労働者の賃金は低く、一時金や退職金、社会保険などで不当に差別されているうえに、3ヶ月6ヶ月という短い雇用契約の更新の労働者で、「いつ解雇されるかわからん」の不安がつきまとっている。例えば、三菱電機事業所採用のパート労働者の時給は795円で、製造業全国平均の848円(01年賃金構造基本統計調査)にもならず、20年間働いても時給はあがらないし、そのうえ退職金もないというひどい状態である。

パート労働者の賃金も採用された会社によって違いがあり、同一構内で働く三菱電機下請け関連会社採用女子パート労働者の入社時の時給は820円、3年

間で 920 円になり三菱電機採用よりも高いという労働者も存在する。パート労働者のあいだから「誰もが時給 1,000 円以上を」「正社員にみあった退職金を」との要求が上がっているのは当然といえる。

全労働者の賃金底上げを

電機の場合、青年労働者を中心に職種別賃金への要求は強いものがある。加えて、この間の同業他社との統合・分社化で賃金や労働条件が切り下げられるリストラが、広く進行しているだけに賃金の産業内横断化の要求も強まっている。しかし、電機連合の賃金政策が労働者の要求にこたえるものになっているだろうか。

電機連合は、2001 年 7 月の第 49 回定期大会で「第 5 次賃金政策」を発表した。賃金政策は賃金（月例賃金）一時金、パートタイム労働者の労働条件と賃金処遇、退職金・企業年金の四つの柱で構成されている。賃金制度について、電機連合は「生計費および仕事と能力を決定基準とし、さらに成果主義的要素を加味した職群別職種・職能別制度を基本とする」としている。

賃金制度の基本フレームは 一般職能群の基本賃金（基本給）は、生活保障の基礎給的要素としての「生活基礎給」、職務遂行能力に対応した「職種・職能給」、仕事（職務）それ自体の価値に対応した「仕事（職務）給」によって構成する。管理・専門職群の基本賃金は、「職種・職能給」と仕事（職務）を基準とし、かつ業績・成果の反映要素である「役割・業績給」によって構成する、としている。03 春闘では、第 5 次賃金政策にもとづいて、職種別賃金決定方式への移行にむけた過渡的とりくみとして、「35 歳技能職」「30 歳技術職」の二つのモデルを示し、各組合が選ぶ方式にするよう検討している。

電機各社での賃金制度の最大の問題点は、残業なしでは生活ができないという極めて低い基本賃金でありながら電機連合がいう「生活保障の基礎給的要素としての生計基礎給」といわれる基礎給部分が賃金全体の 4 割しかないことである。そして賃金の多くの部分が「職務給」「職能給」など、会社側の業務成果（会社の査定）によって変動し、決まる仕組みになっている。しかも、年功制賃金では、極めて低い賃金から出発することでライフサイクルに対応した生計費原則による賃金という概念が存在していたが、成果主義賃金体系の導入と終身雇用、年功制賃金の解体でそれさえ存在しない事態となっている。

電機連合の第 5 次賃金政策によると生活保障とライフサイクルについては賃金水準については、ライフサイクルに対応した必要最低生計費が保障されることが大前提となる。基本賃金（基本給）全体のカーブは若年層から中堅層

までを重視した早期立ち上げカーブの形成をめざすとしている。そうであるならば、こうした現行の基本賃金（基本給）を見直し、業務成果による変動部分の縮小とライフサイクルに対応した必要最低生活を保障する基礎給部分の比重を思い切り引き上げることである。

欧米では、労働者の賃金が、それぞれの職務によって決められているといっても、そのなかには当然のことながら、社会的に一定水準の生活ができる賃金水準が組み込まれている。ドイツでは、各産業別に労資協定で取り決められた、地域別の賃金協定が基本になり、これに各企業の裁量部分が上積みされている。協定を下回る賃金はない。

アメリカのある大手企業の場合、ニュ・ヨーク地区の新大卒の初任給は、技術系、非技術系とも下限ではややきついが、3～4人家族が暮らしていける賃金がでている。新大卒が、自分1人の生計も成り立たないような低い初任給しかもらっていない日本とは大違いである。

いま電機労働者が求めているのは、こうした見地に立った賃金制度の確立ではないだろうか。ちなみに、電機連合調査によれば「年齢別生計費（消費支出）と必要賃金」（2000年基準・電機連合標準生計費）は、25歳独身・賃貸1DKで250,915円、30歳3人世帯・賃貸2DKで488,143円、35歳4人世帯・持家で629,827円、45歳4人（高校生、中学生）世帯持家で680,478円、50歳4人世帯（大学生2人）・持家で776,591円となっている。

いま大手電機各社は、産業再編成を最大限に活用し、総人件費の削減、賃下げを前提とした賃金・処遇制度の再編成をすすめている。こうした賃下げや制度改悪を許さず、賃金の底上げを図り、生計費原則に立った職種別賃金制度を確立していくために、次の基本要素をもとに職場政策を練り上げてたたくことが重要だと考える。

全労働者の賃金底上げを重視する。初任給を抜本的に引き上げる。「同一労働同一賃金」の原則にもとづいて、職種別最低賃金を確立する。

基本給部分で生計費を満たし、それに加えて、仕事の専門性や熟練度を正當に評価する賃金を。その評価基準は、単純明瞭で、公平・公正、社会的に通用する客観的なものにする。

評価・査定の内容の開示。査定にあたっては、労働者本人の申告や職場の同僚の意見も反映し、その内容と結果を本人に公開し、不満なときは苦情を申し立てる権利を保障する。

男女賃金格差を是正する。昇給・昇格差別を是正する。

雇用形態別賃金格差を是正する。

地域最低賃金の引き上げと全国一律最低賃金制を確立する。

電機大企業各社の02年9月中間決算は、富士通を除く多くの企業が一転して

当期損益で黒字に転換し、リストラ増益ともいわれている。02 春闘は労働協約違反や労働組合を無視した電機大企業の賃下げ「逆提案」で賃下げを許したとはいえ、青年労働者や中間管理職層を含む全労働者に怒りを呼び起こした。サービス残業根絶のたたかいの前進の中で成果主義賃金も矛盾と破綻に直面している。03 春闘では、こうした労働者の要求とエネルギーを結集し、全労働者の賃金底上げを中心に、職場から労働協約闘争を発展させ、雇用の形態や企業、労組の枠を乗り越え産業別・全国的に結集・団結し、大企業に雇用と暮らしを守らせるという社会的責任を果たさせていく大運動を起こしていくことが求められている。

（やまもとひろあき）