

# 第2号議案 2026年総合労働条件改善闘争に関する件

## I 2026年闘争を取り巻く情勢の要点

### 1. 賃金決定の3要素からみた国内経済の動向

#### 【生産性】

- 国内景気については、日本銀行は展望レポートにおいて、2025年度の実質GDPをプラス0.7%としています。また先行きは、「海外経済が減速し、緩和的な金融環境などが下支え要因として作用するものの、成長ペースは伸び悩むと考えられる。その後については、海外経済が緩やかな成長経路に復していくも、成長率を高めていくと見込まれる」としています。
- 企業の景況感については、日銀短観の業況判断DIをみると、電気機械業では2024年に入り「業況が良い」とする企業が「業況が悪い」とする企業を逆転し、2025年も継続しています。情報サービス業では「業況が良い」とする企業の割合が依然として高い水準にあります。
- 企業の生産状況は、電機・電子産業の4～9月の国内生産高累計において、2024年に比べ2025年は4%程度の減少となりました。ただし、生産指数の推移は、電気・情報通信機械はおおむね横ばい、電子部品・デバイスは一時的な下振れがみられるものの増加基調となっています。一方、情報サービス産業の売上高累計はすべての分野で増加し、安定した伸びを続けています。
- 企業の輸出入の状況は、電機・電子産業の2025年4～9月を金額ベースでみると、輸出入額ともに2024年に比べ増加しています。また、貿易収支も黒字を維持しています。

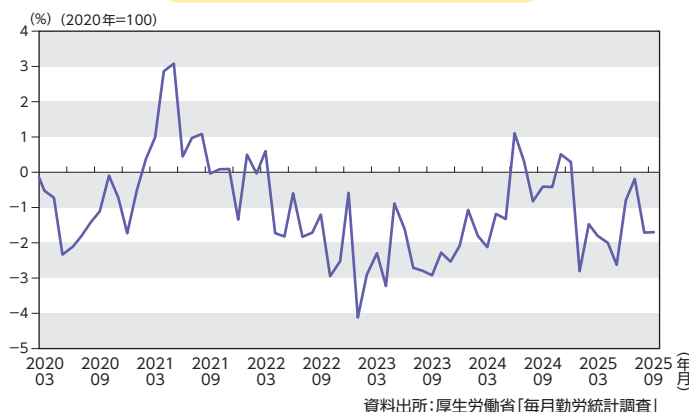
#### 【労働力市場】

- 雇用動向については、直近の完全失業者数は増加しています。一方、人材の不足感は継続しており、内閣府の月例経済報告では「先行きについては、改善の動きがみられる」としています。
- 賃金動向については、実質賃金指数はマイナスが継続しています。
- OECD加盟国の平均賃金(実質)をみると、日本は横ばい傾向が強く、OECD平均を下回っている状況です。

#### 【生計費】

- 物価の動向について、消費者物価(除く生鮮食品)は2025年度に2%後半で推移しています。先行きについては2026年度前半には2%を下回る水準まで縮小すると予測されています。一方これは、原油価格がおおむね横ばいで推移していくことを前提としており、実際には政府の政策や原油価格に依存します。

実質賃金(月次)



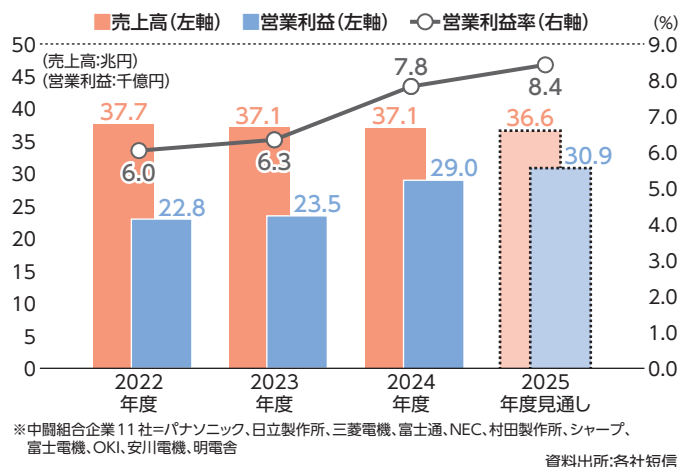
### 2. 電機連合加盟組合企業の業績動向

#### 【2025年度通期業績見通し】

##### 多くの企業で前年度から増益を見込む

- 中間組合企業11社の中間決算期時点の2025年度通期業績見通しは、売上高は36兆6,300億円(前年度実績比1.1%減)、営業利益は3兆860億円(同6.4%増)の減収増益となっています。個社ごとでは、前年度実績と比較して、売上高については4社が増収、7社が減収、営業利益については9社が増益、2社が減益と見込まれています。
- 上場している加盟組合企業全体は、2025年度通期業績は前年度比で売上高がわずかに減収となる一方、営業利益は増益を見込んでいます。また、米国の通商政策の不透明さや日中関係の動向など国際情勢の変化が今後の業績に影響を及ぼす可能性も指摘されています。

業績と営業利益率の推移(中間組合企業11社・連結)



世界経済の回復ペースが穏やかになる中で、日本の電機産業が国際競争力を維持・発展させていくためには、人へのさらなる投資を行う必要があります。

取り巻く情勢

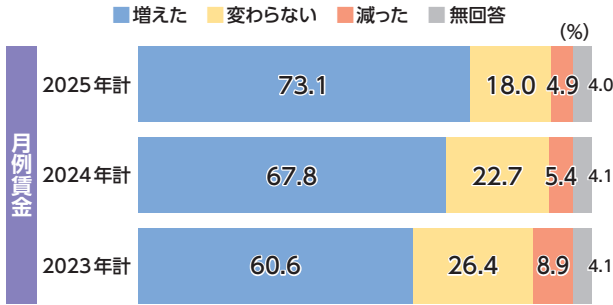
加盟組合企業の状況

### 3. 電機労働者の生活実態

～月例賃金は近年上昇傾向も、赤字世帯は微増～

#### ● 月例賃金の増減

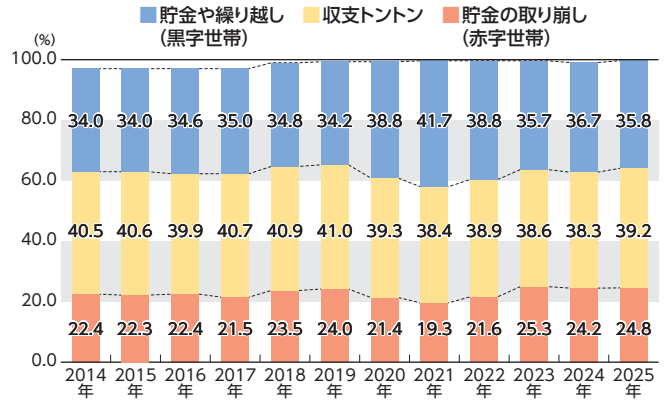
月例賃金(時間外手当を除く)の増減は、「増えた」の比率が昨年から約5ポイント増加しました。**月例賃金「増えた」の比率は近年上昇傾向**にあります。



資料出所:電機連合「2025年 生活実態調査」

#### ● 家計収支感

**「貯金の取り崩しなどでやりくりした」(赤字世帯)が24.8%**、「貯金や繰り越しをすることができた」(黒字世帯)が35.8%となり、赤字世帯、黒字世帯の比率は、2023年以降ほとんど変わりません。



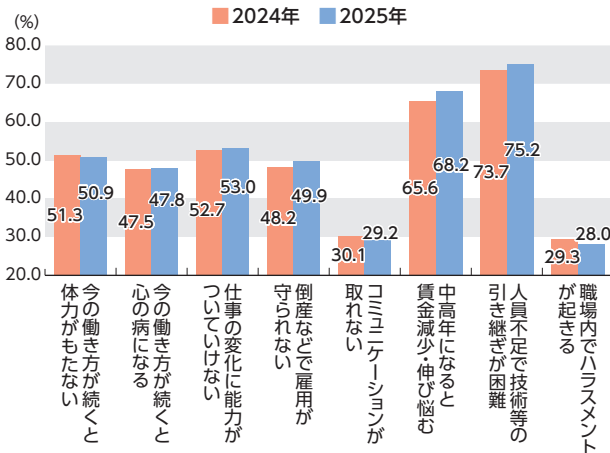
資料出所:電機連合「2025年 生活実態調査」

～職場生活の不安は、「人員不足による引き継ぎ困難」と「中高年の賃金減少・伸び悩みが高い」～

#### ● 職場生活の不安感

現役世代に聞いた、**職場生活の不安は「人員不足で技術等の引き継ぎが困難」が75.2%と最も高く、次いで「中高年になると賃金減少・伸び悩み」が68.2%を占めます。**特にこの2つの項目は、2024年からみても上昇傾向にあります。

この傾向は勤務形態別でみても変わりはなく、**全体的な不安要素**であることがうかがえます。



資料出所:電機連合「2025年 生活実態調査」

勤務形態別	体力がもたない (%)	今の働き方が続くと心の病になる (%)	今の働き方が続くと追いついていけない (%)	倒産などで雇用が守られない (%)	コミュニケーションが取れない (%)	中高年になると賃金減少・伸び悩み (%)	人員不足で技術等の引き継ぎが困難 (%)	職場内でハラスメントが起きる (%)	件数 (件)
2025年計(正社員)	50.9	47.8	53.0	49.9	29.2	68.2	75.2	28.0	16949
常日勤	49.9	47.8	53.1	50.2	29.4	68.4	76.0	28.1	14231
事業場外みなし労働時間勤務	54.4	52.6	56.1	45.6	36.8	68.4	78.9	22.8	57
裁量労働	53.0	50.4	58.4	45.1	29.4	69.5	74.8	25.8	1354
交替・変則勤務	65.6	48.8	44.3	52.9	26.4	67.7	69.1	31.8	939
短時間勤務	48.1	36.5	54.5	50.0	28.4	61.0	66.1	27.7	310
その他	66.7	61.1	55.6	50.0	22.2	66.7	66.7	33.3	18

資料出所:電機連合「2025年 生活実態調査」

加盟組合の職場実態

### 4. 電機労働者の賃金実態

#### ● 製造業労働者の賃金比較

2024年の「電機」の所定内賃金は、「製造業」と同程度、金属他産業(「輸送用機械」、「鉄鋼」、「一般機械」)と比較すると低位であり、「鉄鋼」とは5.8ポイント、「輸送用機械」とは4.1ポイント下回る水準となっています。全体の順位は6位となりました。

#### 製造業労働者の賃金比較(パーシェ指数)

男性、高卒労働者(規模計)所定内賃金(月例賃金)

(製造業=100)

	2021年	2022年	2023年	2024年
1 化学	107.2	109.5	108.2	107.3
2 輸送用機械	104.8	103.0	103.1	106.2
3 鉄鋼	103.1	102.9	102.6	104.5
4 一般機械	102.6	102.8	102.5	103.6
5 電機	100.5	101.5	101.5	102.6
6 非鉄金属	100.2	100.6	100.4	100.4
7 ゴム	99.8	100.5	100.1	99.6
8 窯業	98.2	100.1	100.1	99.3
9 プラスチック	98.1	99.2	99.6	98.7

※このデータにおける「パーシェ指数」は製造業を基準に、各産業と製造業の労働力構成を同一と仮定して算出した指数。具体的には、製造業の労働力構成(年齢・勤続)を比較対象の産業の労働力構成(年齢・勤続)に合わせて算出。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## II 2026年闘争の基本的考え方

### 1. 連合・金属労協(JCM)の闘争方針

#### 連 合

- 日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことをめざす。
- 賃上げがあたりまえの社会の実現にむけ、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。
- 全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とし、その実現にこだわる。
- 中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差は正分を積極的に要求する。

#### 金属労協(JCM)

- 厳しさが増す生活実感を改善させるべく、実質賃金の向上にこだわり、闘争結果を日本全体に波及させる取り組みを一層推進することにより、経済の好循環実現をめざす。
- 定期昇給などの賃金構造維持分を確保したうえで、実質賃金向上を確固たるものにするべく、すべての組合で12,000円以上の賃上げにこだわる。具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況をふまえて決定する。
- 企業内最低賃金協定の水準は、引き続き「高卒初任給準拠」の考え方を堅持し、最低到達目標(月額214,000円)の早期実現に取り組み、到達目標(月額243,000円)をめざして取り組む。

### 2. 電機連合の闘争コンセプト

積極的な「人への投資」を持続し、継続的に実質賃金を向上させ、  
経済の好循環を確かなものとする

#### 今次闘争における基本方針

- |   |  |
|---|--|
| ■ 賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。 | ■ 「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。                    |
| ■ 国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。                 | ■ 統一闘争の取り組みを通じて、相場形成の役割を積極的に果たし日本全体への波及へつなげる。        |
| ■ 電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。       | ■ 適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底し、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。 |



組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済への好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む。

#### 闘争用語解説

**統一要求基準** 加盟組合全体が統一して取り組む基準(闘争行動対象)。産別統一闘争として拘束性の強い性格を有す。

**統一目標基準** 統一要求基準に準じた統一交渉基準(闘争行動非連動)。産別統一闘争における重要な要求項目。

**到達項目** 電機連合基準に未到達組合が、その水準への到達をめざして取り組む項目。

**統一推進項目** 各組合の自主的・主体的な取り組み項目や労使での継続協議が必要な項目(独自要求含む)。

### Ⅲ 要求内容

#### 1. 賃金・一時金・時間外割増率・退職金

##### 賃 金

###### 統一要求基準

A. 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)	水準改善額(引上額) : <b>18,000円以上</b>
B. 産業別最低賃金(18歳見合い)	18歳見合いの水準として: 213,000円以上に改善

###### 統一目標基準

A. 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)	水準改善額(引上額) : 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額
B. 年齢別最低賃金	① 25歳最低賃金(基本賃金) : 215,500円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定) ② 40歳最低賃金(基本賃金) : 258,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定)
C. 高卒初任給 大卒初任給 技能職群(35歳相当)ミニマム基準	① 高卒初任給 : 213,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定) ② 大卒初任給 : 276,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定) ③ 技能職群(35歳相当)ミニマム基準 : 240,000円

###### その他

###### 基幹労働者賃金の「政策指標」への到達に向けて

各組合は、直近上位の基準到達にとどまることなく、さらに上位の基準をめざして継続的な取り組みを行うこととします。また、闘争期間のみならず、通年の取り組みにより、実現を図ることとします。

開発・設計職 基幹労働者賃金	① 必達基準(C基準) : 280,000円 ② 到達基準(B基準) : 300,000円 ③ 目標基準(A基準) : 340,000円 ④ 中期的にめざす目標基準(S基準) : 450,000円	製品組立職 基幹労働者賃金	① 必達基準(C基準) : 250,000円 ② 到達基準(B基準) : 270,000円 ③ 目標基準(A基準) : 310,000円 ④ 中期的にめざす目標基準(S基準) : 420,000円
-------------------	---	------------------	---

###### 賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み

「賃金実態調査」および「ベンチマーク指標」の活用によって検証を行い、賃金水準の是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進します。

###### 男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用

「女性活躍推進法の改正に対する電機連合の考え方と取り組み」(2025年12月)に基づき、雇用や人事処遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進します。

###### 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み

開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、「同一価値労働同一賃金」の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざすこととします。また、高年齢雇用継続給付の最大給付率縮小に伴う処遇への影響を確認するとともに所得の維持・向上に向け労使協議を行います。

###### さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善の取り組み

パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざします。

##### 一 時 金

###### 統一要求基準

① 平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」として年間4ヵ月分を確保することとします。

##### 時間外割増率

###### 統一目標基準

① 時間外割増率現行の割増率が平日30%、休日45%、深夜30%に達していない組合は、この水準に向けて引き上げに取り組みます。

##### 退 職 金

###### 統一目標基準

① 技能職55歳・勤続35年以上 1,900万円    ② 技能職60歳・勤続40年以上 2,000万円  
③ 50歳以上の退職金は、退職事由に関係なく定年退職扱いとすることとします。

###### 最低到達基準

① 技能職55歳・勤続35年以上 1,200万円    ② 技能職60歳・勤続40年以上 1,500万円

## 2. 労働協約改定

### 1. 適正な総実労働時間の実現

各組合は、労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などの検証を行い、電機連合「労働時間対策指針」(2019年)に沿って、年間総実労働時間1,800時間程度の実現をめざし、労働者の健康を守る取り組みと総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行います。取り組みに際しては働く時間の長さのみならず、休息時間の質の確保や生活時間との調和を図り、労働者が心身ともに健康で、いきいきとやりがいをもつ持続可能な働き方をめざします。

#### (1) 労働者の健康を守る取り組み 統一目標基準

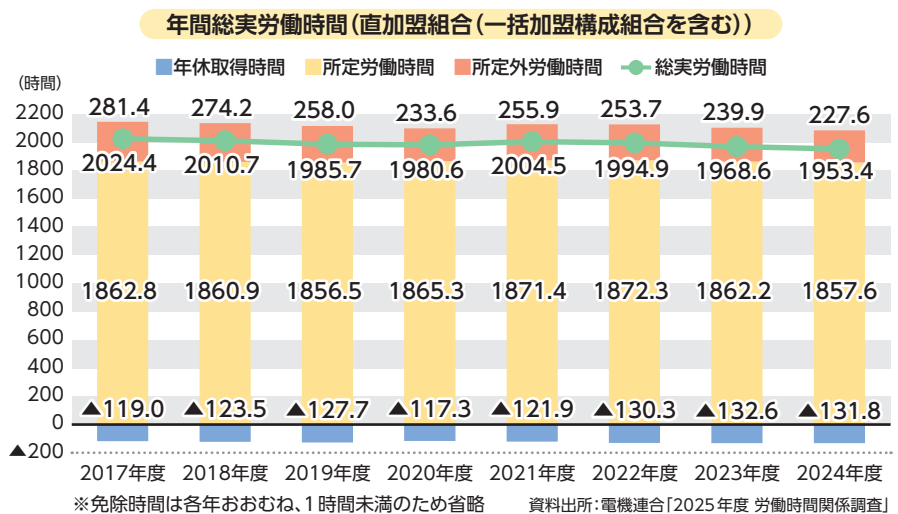
- ① 36協定特別条項限度時間の引き下げ
  - ・限度時間は1ヵ月80時間以下での締結徹底と、1年の限度時間は政策目標基準640時間以下での締結に向けて、計画的かつ実効的な方策の検討を行う。
- ② 勤務間における休息時間の確保
  - ・すべての労働者を対象に勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制を導入する。
  - ・休息時間は連続11時間をめざす。
  - ・休息時間において、業務から適切に離れ十分な休息と回復を図ることができるよう、業務時間外の連絡ルールの整備など運用面の検討を行う。
- ③ 産業医等による面接指導の徹底
- ④ 労働時間管理の徹底

#### (2) 総実労働時間の短縮に向けた取り組み 統一目標基準

- ① 所定労働時間の適正化
  - ・1日の所定労働時間は7時間45分以下を徹底し、さらなる引き下げについて検討を行う。
- ② 年休取得の促進

#### 【2024年度 年間総実労働時間】

● 2024年度の年間総実労働時間は、直加盟組合(一括加盟構成組合を含む)の平均で1953.4時間となりました。前年度より15.2時間減少し、年々減少傾向にあります。電機連合が目標とする1,800時間程度との乖離は依然として大きい状況です。



### 2. 働き方改革の取り組み

やりがい・働きがいを高め、労働の質と生産性向上を図る取り組みを継続するとともに、社会経済の変容に対応していくため、創造性を高める働き方に資する環境整備を進めます。また、交替・変則勤務者における勤務形態の不規則性に伴う労働・生活両面への負荷を考慮した取り組みを行います。

#### (1) すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 統一推進項目

- ① 職場における生産性向上の取り組み推進
- ② 組織内のコミュニケーション強化に向けた体制の構築

#### (2) 柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備 統一推進項目

- ① 柔軟な働き方に資する制度の導入
- ② すべての労働者に配慮した職場環境の整備
  - ・テレワークなどが困難な職場や労働者に対する働き方についての検討ならびに職場環境の改善。
- ③ 創造性を高める働き方に資する職場環境の整備
  - ・思考の切り替えや深い思考へつなげる意図的な余白時間を設定するため、会議やミーティングを実施しない時間帯の設定や余白を意識したスケジュール設計など環境整備へつなげるための労使論議を行う。

**(3) 交替・変則勤務者の働き方に関する環境整備** 統一推進項目

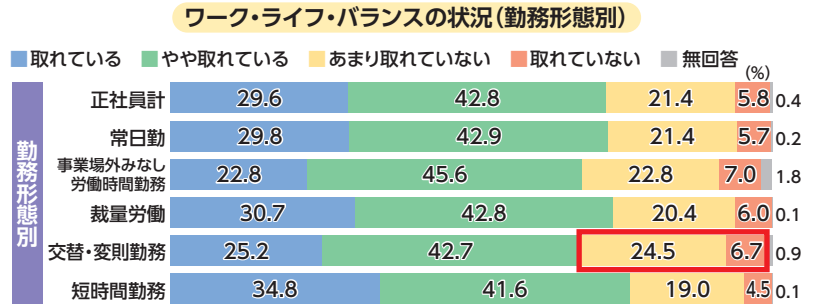
- ① 所定労働時間の短縮
- ② 個別事情への配慮
- ③ 労使協議体制の確立

交替勤務に関する次の項目について協議する労使委員会の開催を要請する。

- a) 休日・休暇取得
- b) 勤務シフト
- c) 勤務の不規則性により生じた費用への支援
- d) 健康確保措置
- e) 持続的なキャリア形成へつながる取り組み

**[ワーク・ライフ・バランスの状況]**

● 交替・変則勤務者のワーク・ライフ・バランスの評価は「取れていない」計が、勤務形態別で最も高くなっています。



**3. 誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み**

**(1) リスキリングを含むキャリア形成支援の取り組み**

- ① 自律的なキャリア形成につながる意識改革 統一目標基準
- ② リスキリングを含む能力開発環境の整備 統一目標基準
- ③ 習得した能力を発揮できる機会の提供 統一目標基準
- ④ 学びに必要な時間や費用の確保 到達項目

**(2) ジェンダー平等の実現**

電機連合が行う各種調査結果では、男女間に賃金差異および労働時間、育児休業制度などの利用状況について偏りがみられることから、「女性活躍推進法の改正に対する電機連合の考え方と取り組み」(2025年)に基づく取り組みを行う。

- ① 政策目標基準に向けた取り組み 統一目標基準

**(3) 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み** 統一目標基準

- (4) 障がい者の雇用促進と職場環境整備 統一推進項目
- (5) 仕事と育児・介護との両立支援 到達項目  
障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み 統一推進項目
- (6) ヘルスリテラシー向上の取り組み 統一目標基準
- (7) 定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進 統一推進項目

**4. 政策指標到達に向けた取り組み**

ベンチマーク指標で立ち位置を検証し、「足がかり基準」「政策目標基準」への到達をめざすこととします。

**5. 労働関係法令の制定・改正への対応**

改正法令	主な内容	施行日・適用日
<b>労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法</b>	①カスタマーハラスメントを防止するため事業主に雇用管理上の必要な措置を義務づけ、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者および顧客等の責務を明確化、②求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職等に対するセクシャルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者の責務を明確化、③職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める	①②:2026年10月1日 ③:2025年6月11日
<b>女性活躍推進法</b>	①男女間賃金差異および女性管理職比率の情報公表を常時雇用する労働者の数101人以上の一般事業主および特定事業主に義務づけ、②女性活躍推進法の有効期限を2036年3月31日まで10年間延長、③女性の職業生活における活躍推進にあたっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化、④政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の1つに、ハラスメント対策を位置づけ、⑤女性活躍の推進に関する取り組みが特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に求職者等に対するセクシャルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加 等	①:2026年4月1日 ②、③、④: 2025年6月11日 ⑤:2026年10月1日

## IV 日常の取り組みに加え、闘争時に強化する項目

「付加価値の適正循環の取り組み」「電機産業の持続的発展に向けた取り組み」「労働条件の下支えに向けた組織化の取り組み」を闘争時に強化することとします。

## V 闘争体制

### 要求提出と団体交渉の日程

※連合・金属労協(JCM)で調整の結果、集中回答日が3月18日に設定された場合の日程(案)

- |                               |                     |
|-------------------------------|---------------------|
| ①要求提出日：2月19日(木)まで             | ③第一次交渉ゾーン：2月24日～27日 |
| ②回答指定日：連合・金属労協(JCM)の方針をふまえて決定 | 第二次交渉ゾーン：3月2日～6日    |
|                               | 第三次交渉ゾーン：3月9日～13日   |

### 電機連合第112回中央委員会にて要求案決定(2026年1月27日)

#### 産別統一闘争にて臨む

- \* 統一日程
- \* 統一要求日程
- \* 統一回答
- \* 統一行動

大手労組：2月19日(木)までに要求提出、回答日は3月18日(水)を予定

中小労組：1週間遅れた日程、3月中での妥結をめざす

電機連合は、加盟組合の具体的な交渉につなげるため電機産業における人事労務関係を扱う経営者連盟(電経連)と産別労使交渉(計4回)を行っている。