

一橋大学 連合寄附講座

ホワイトカラーの働き方と労働組合

ホワイトカラーの処遇とキャリアー電機産業の取り組み

電機連合 新谷 信幸
総合研究企画室(電機総研)
(社会保険労務士)

講義の流れ

- 1．現行労働法における労働条件決定システムの概要
 - (1) 現行労働法での労働条件決定システム
 - (2) 電機連合における労働条件決定のメカニズム
(産業別労働組合と企業別労使関係)
 - (3) 賃金制度改定・個別賃金決定と労働組合
- 2．電機産業における処遇制度改定と電機連合の賃金政策
 - (1) 電機連合の賃金政策
 - (2) 電機連合の人事処遇制度の改定事例
- 3．電機産業のホワイトカラーの働き方とキャリア
 - (1) 電機連合加盟組織のホワイトカラーの働き方
 - (2) 能力開発と働く意欲
 - (3) キャリア開発と労働組合

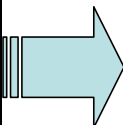
電機連合とは



連合の大手産業別組合

単位：千人

UIゼンセン同盟	888
自動車総連	695
電機連合	621
JAM	382
生保労連	250
基幹労連	241
情報労連	222
電力総連	213
サービス・流通連合	206
連合 計	6,649



電機連合（加盟197組織）の主な加盟組合

総合	東芝G連合 日立製作所 三菱電機 富士電機G連合 ルネサスG連合	音響	パイオニア労連 C & D労協 ヤマハ
		通信	富士通 NEC労連 沖電気工業 岩通 オムロン関連労協 コニカミノルタ 日本無線
重電	安川電機G 明電舎 日新労連 神鋼電機労連 高岳労連	情報	CSK
家電	松下電器労連 シャープ 三洋電機 全松下電工労連 富士通ゼネラル	部品	村田製作所 関西日電労連 ホシデン

全労連(共産党系) 932千人

全労協(旧社会党左派系) 152千人

現行労働法による労働条件決定システム

憲法

第27条(勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止)

- 1 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。

第28条(勤労者の団結権)

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働基準法

第1条(労働条件の原則)

- 1 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第2条(労働条件の決定)

- 1 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- 2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

第13条(この法律違反の契約)

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

現行労働法による労働条件決定システム

個別の労働契約 < 就業規則 < 労働協約

労働基準法などで規定する最低基準

労働基準法

第93条(就業規則の効力)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

第92条(就業規則と法令及び労働協約との関係)

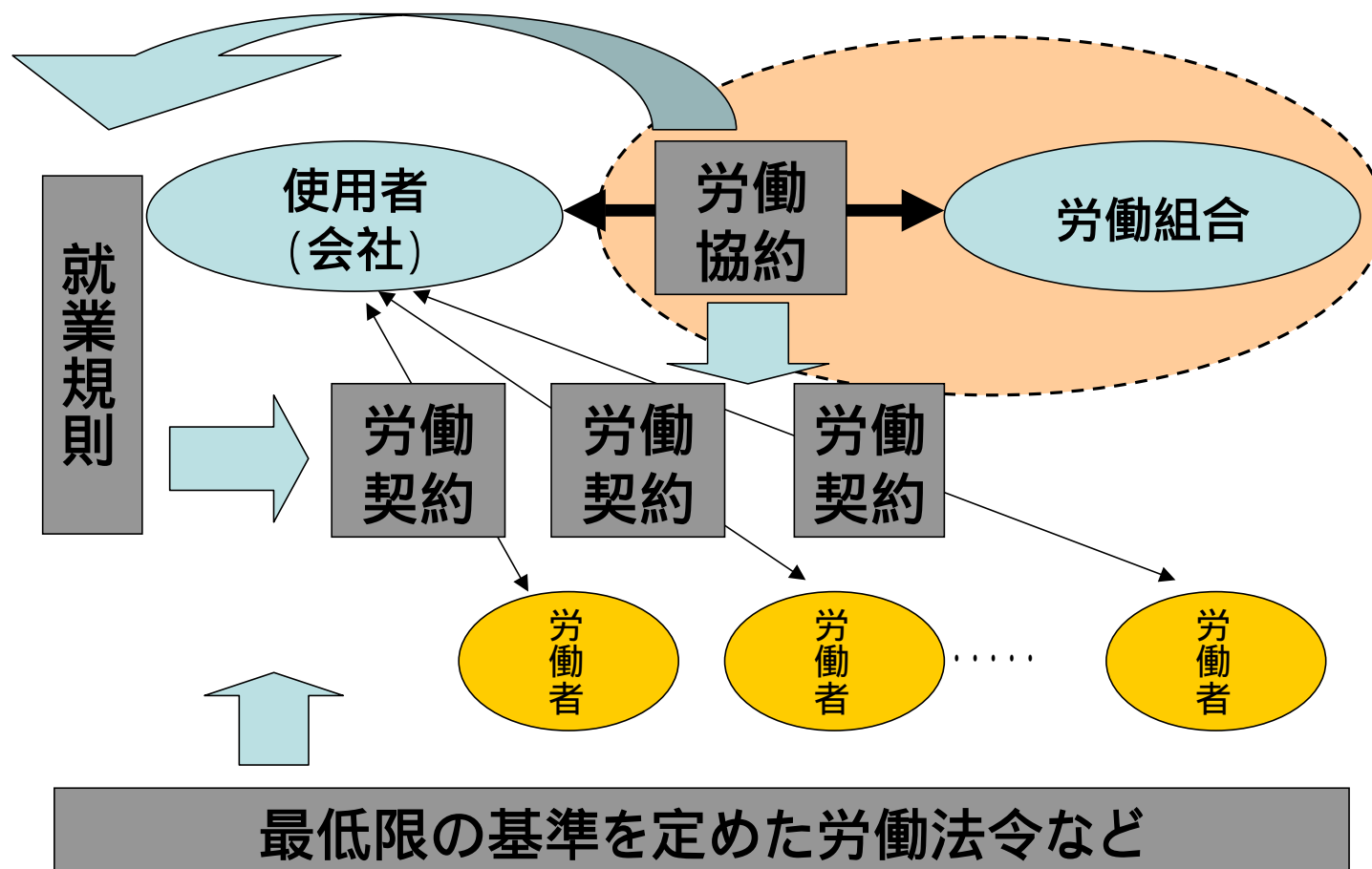
就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

労働組合法

第16条(労働協約の基準の効力)

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

労働協約が守る労働条件決定システム



電機連合の賃金に対する考え方 (賃金政策)

- | | |
|--|-----------|
| 【第1次】電機労連の賃金政策―職種別賃金を目指して―
技能職職種格付基準及び運用基準を決定 | 1967年5月 |
| 【第2次】電機労働者の豊かな生活の確立をめざして | 1978年7月 |
| 【第3次】電機労連の新賃金政策 | 1984年7月 |
| 【第4次】電機連合の新賃金政策 | 1993年7月 |
| 【第5次】電機連合の第5次賃金政策 | 2001年7月 |
| 【第6次】電機連合の第6次賃金政策 | 2009年7月予定 |

電機連合第5次賃金政策

賃金の基本

1. 賃金に対する基本的考え方

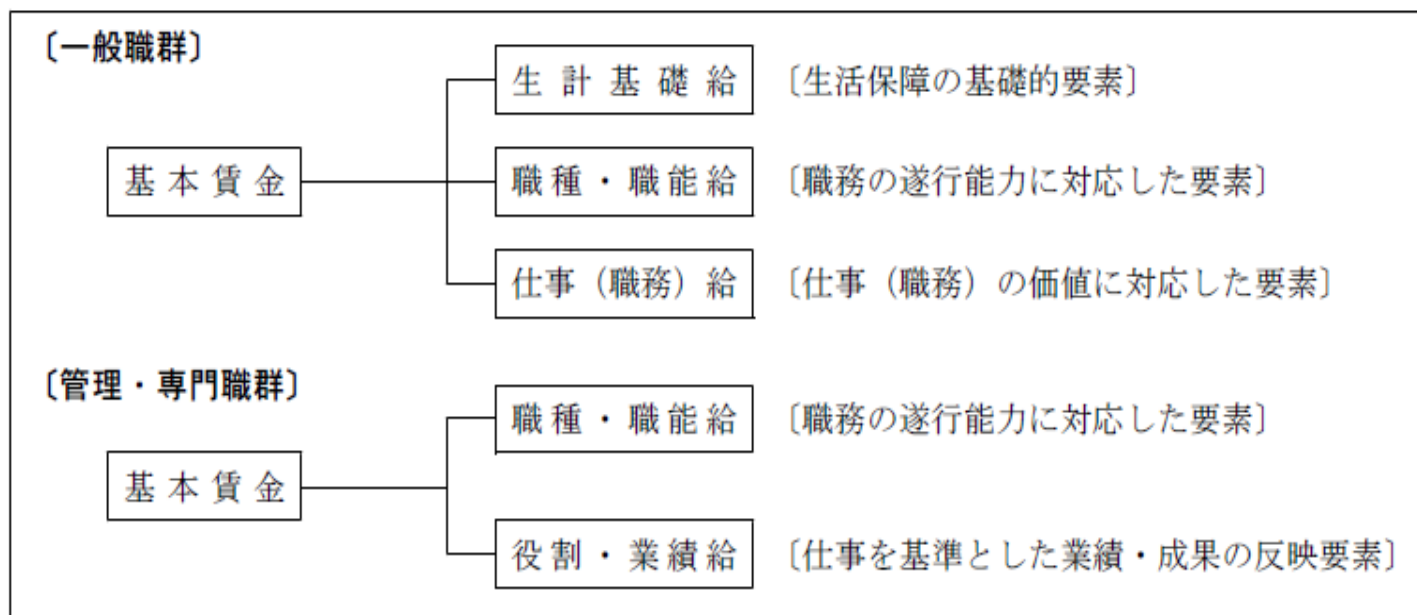
(1) 賃金決定の基本

〔生活保障の原則〕と〔労働対価の原則〕を賃金決定の2大原則とする。

賃金は〔公正な個別賃金の決定〕を基本とする。

(2) 賃金制度の基本

私たちがめざす賃金制度は、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・職能賃金制度〕を基本とする。



電機連合第5次賃金政策

ライフステージと賃金体系

(1)生涯労働・生涯生活における3つのステージについて

一般職群については、その生涯労働(キャリア形成)と生涯生活(ライフサイクル)を3つのステージに分け、それぞれの賃金体系を形成する。

(2) 生活保障とライフサイクル

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。

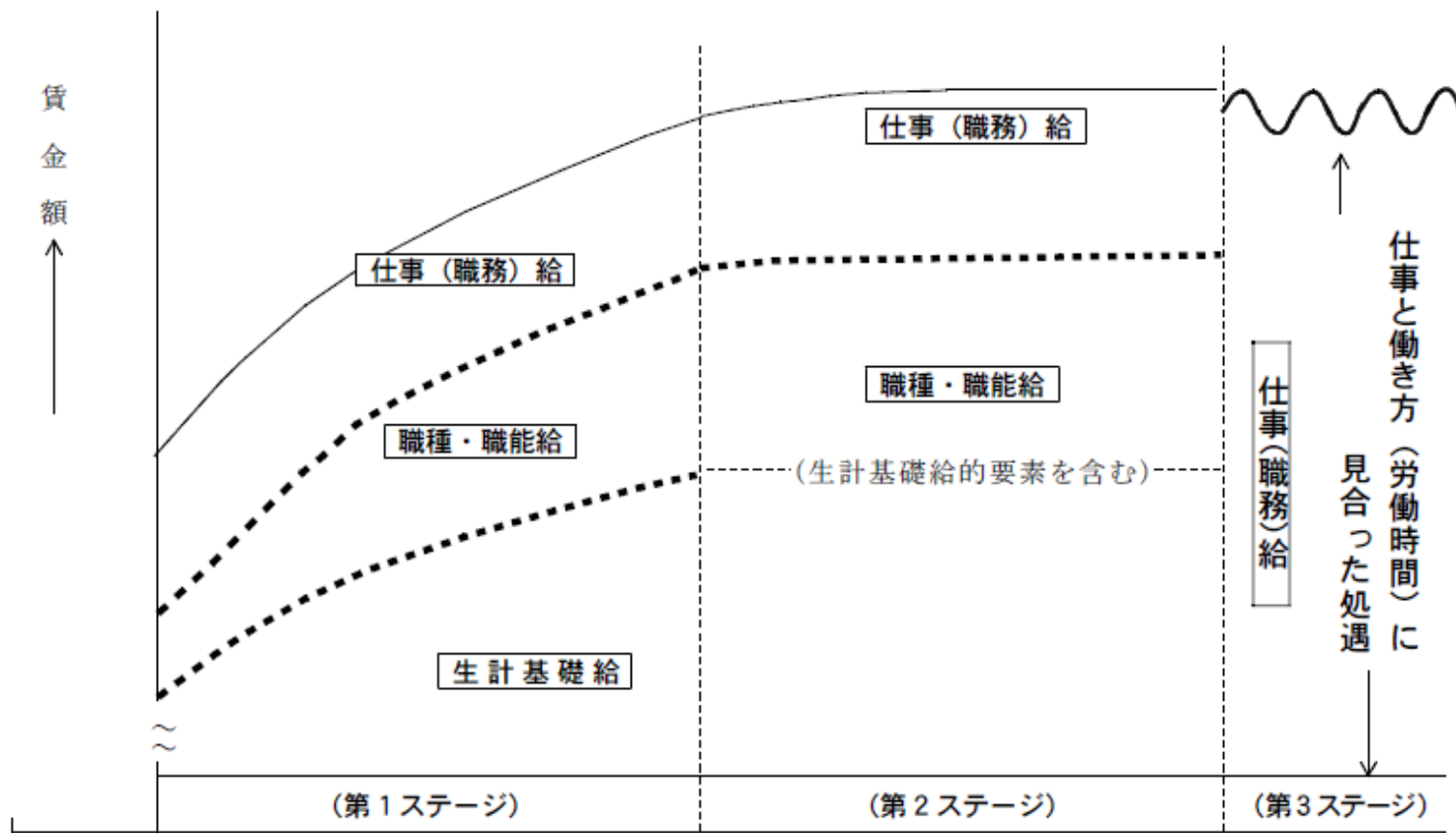
基本賃金(基本給)全体のカーブは若年層から中堅層までを重視した早期立ち上げカーブの形成をめざす。

	生涯労働 (キャリアステージ)	生涯生活 (ライフステージ)
第1ステージ	能力育成・成長期	世帯形成期
第2ステージ	能力成熟期	生活安定・成熟期
第3ステージ	能力活用期	安心・ゆとり期

電機連合第5次賃金政策

〔一般職群〕における賃金制度モデルのイメージ図 (基本賃金)－3つのステージ

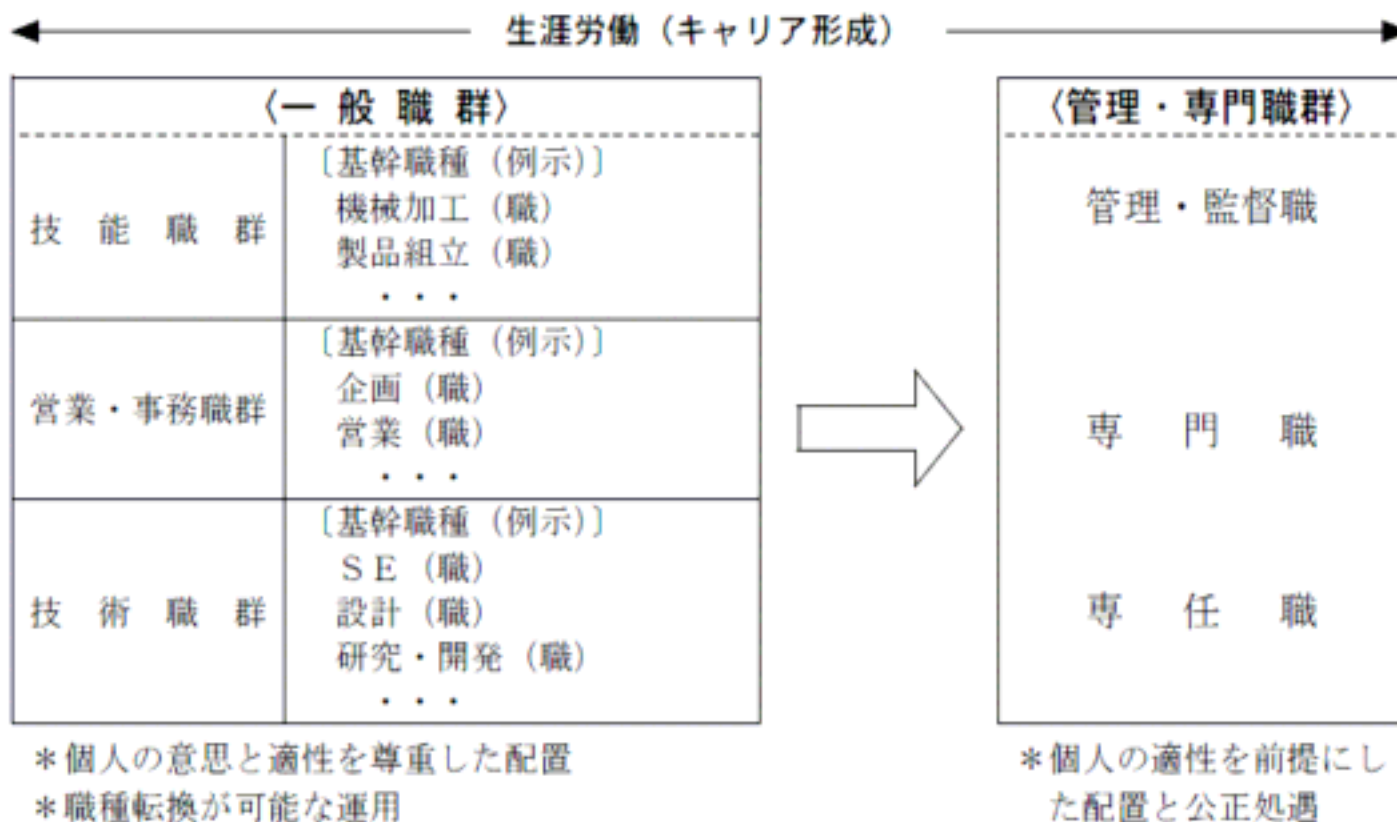
〔一般職群〕における賃金制度モデルのイメージ図 (基本賃金)－3つのステージ



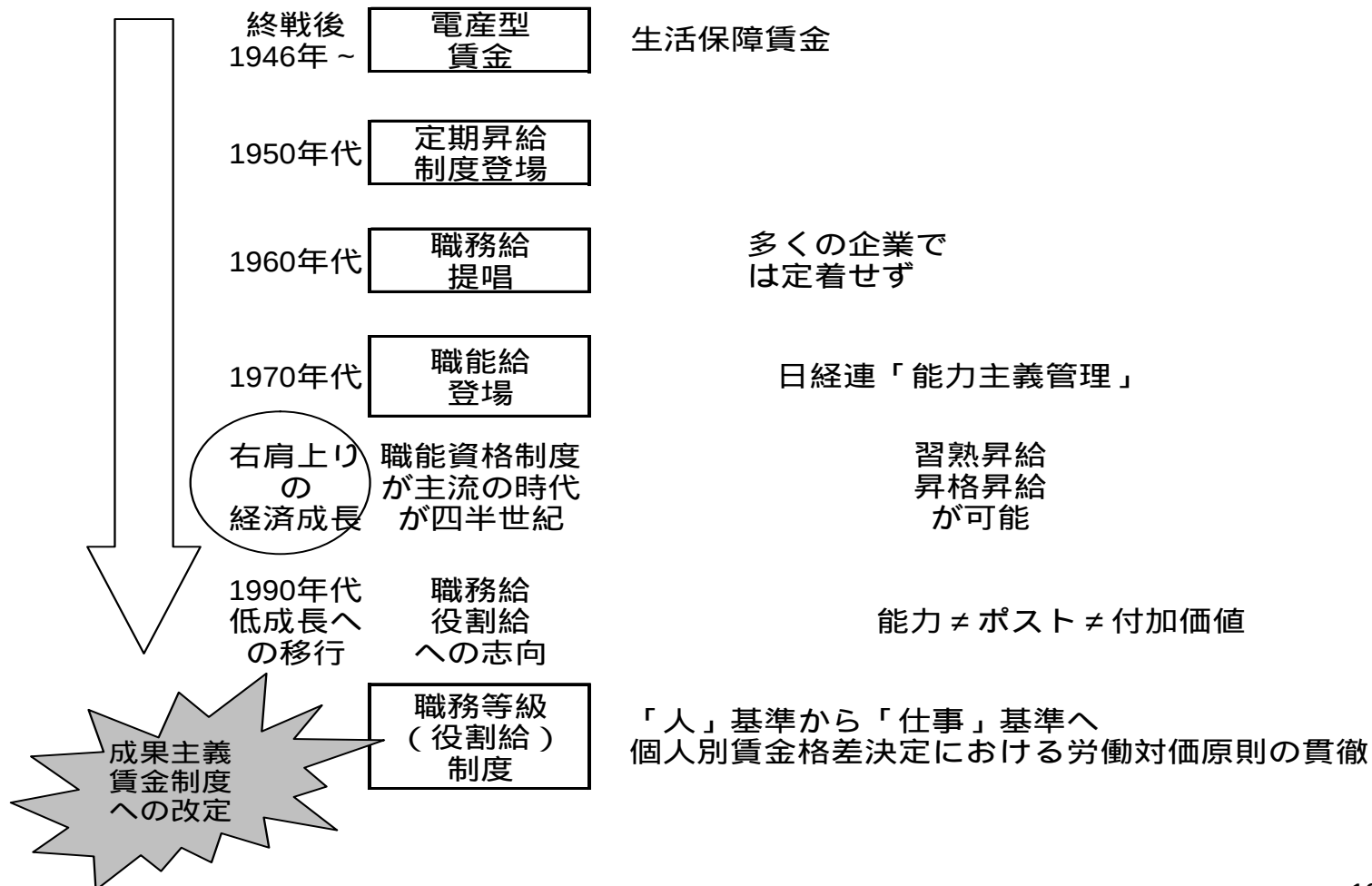
電機連合第5次賃金政策

キャリア形成と職群コースの設計

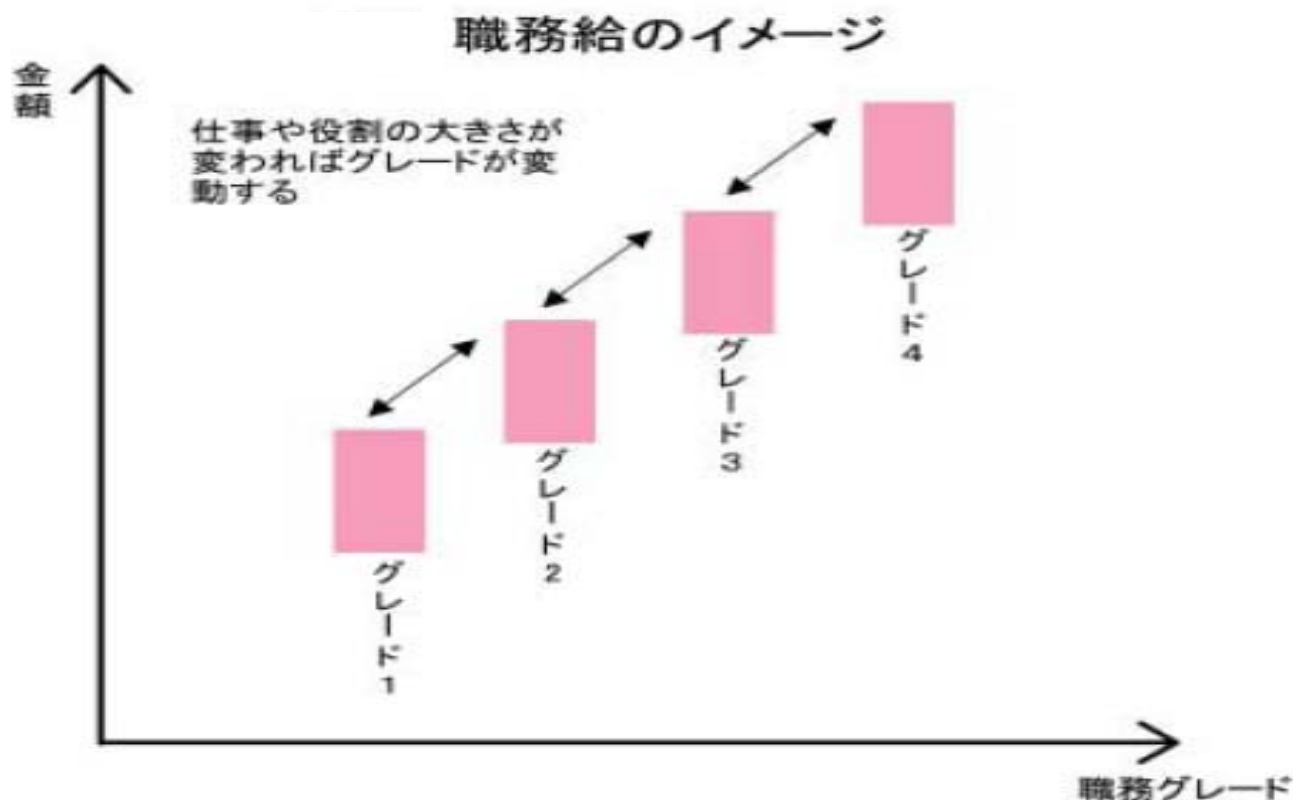
基幹職種における賃金水準で産業内横断化を追求



成果主義的な賃金制度への変化



90年代後半～成果主義的賃金制度 従来主流の「職能資格」「役割・職務」へ



出所：労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」2005年3月号

成果主義賃金制度への労働組合のスタンス (電機連合の事例：労働界では少数派だが)

電機連合「第5次賃金政策」(2000年7月)

1. 成果主義賃金制度に対する考え方と対応

成果主義賃金制度としては、a) 一時金を含む業績年俸制、b) 月例賃金としての成果主義の導入、c) 一時金への反映、など様々な形態が考えられる。

適用対象とする従業員としては、a) 管理職、専門職、研究職など裁量性の高い従業員、b) 裁量労働適用者、などであることがのぞましい。

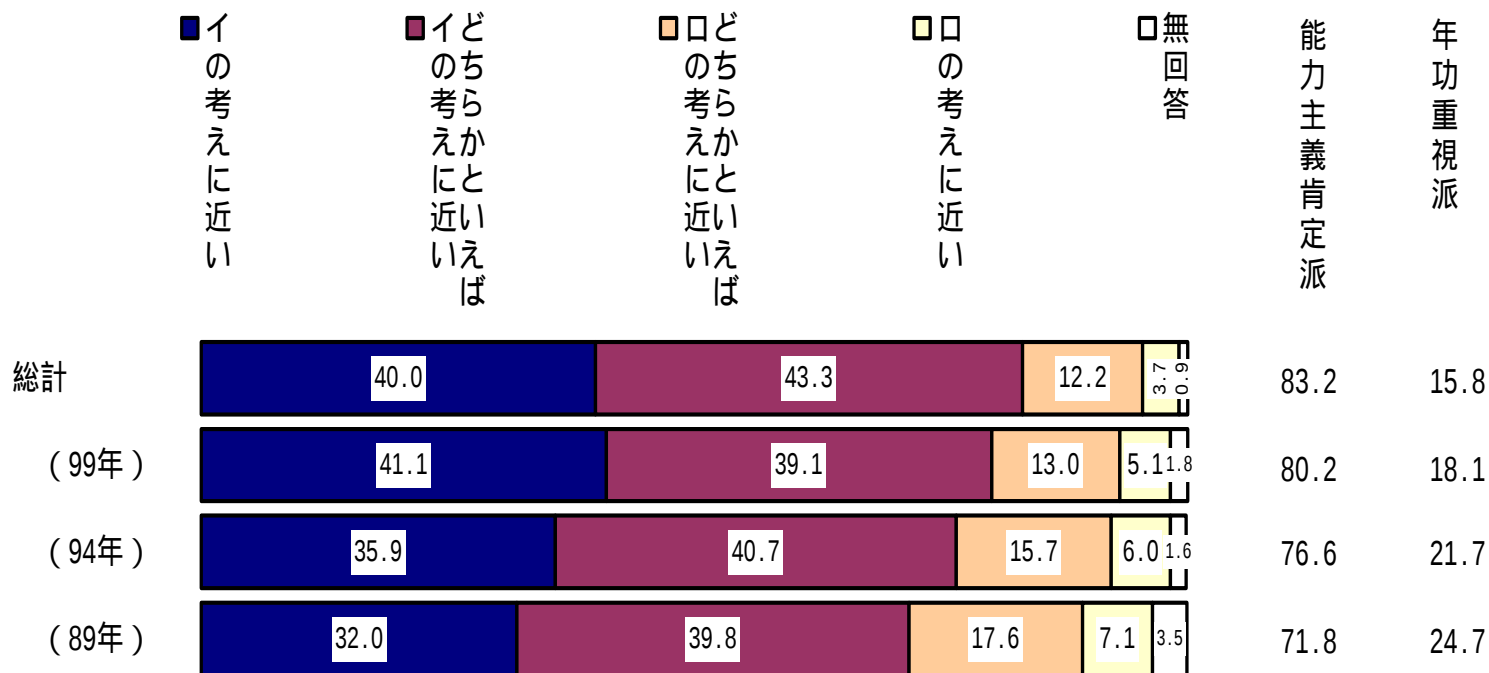
成果主義賃金の導入にあたっては、透明性と納得性の高い評価制度の確立が不可欠の要素となる。成果主義賃金は、「仕事」を基準とした賃金である。したがって、具体的な展開にあたっては、組織上与えられた「職務」の評価(職務評価)、この「職務」に各人がどのような目標を設定したかを付け加えた「役割」の評価(役割評価)、仕事・役割の「業績」の評価(業績評価)などを確立することが求められる。具体的には、各企業の人事・処遇制度に基づいた評価制度をそれぞれ確立することになる。

成果主義賃金制度においては、「目標面接制度」の導入など、個々人の意思と適性を尊重する制度の確立と運用が大切である。また、企業内における職種や職務の選択制を確立することがのぞまれる。

成果主義をめぐる組合員意識の変化

第1 - 9図 能力（実績）主義について

- イ．能力や実績さえあれば同期入社の者や後輩が自分より先に昇進してもかまわない
 ロ．たとえ能力や実績があっても同期入社者や後輩が自分より先に昇進するのはいやだ



出所：電機連合「組合員意識調査」（1万人調査）2004年

電機産業での賃金制度改定

新聞報道による

賃金制度 改訂企業	制度改定 時期	新聞報道内容
日本航空電子	2000年3月期	定期昇給を廃止(2000/01/18 日経産業新聞)
東芝	2002年10月	定昇相当分の昇給を35歳で停止 (2003/12/04 日刊工業新聞)
沖電気工業	2004年4月	職種別賃金制度を導入(2003/03/06 東京読売新聞)
ソニー	2004年4月	成果主義型賃金制度を一般社員に拡大し年功要素を払拭(2003/12/04)
三菱電機	2004年4月	成果主義を取り入れた賃金制度に移行し、30歳を超えた社員の定昇を廃止(2004/02/01 日経新聞)
日立製作所	2004年4月	年功型の賃金制度を撤廃し、成果・能力主義に基づいた新しい賃金制度に移行(2004/03/30 日経産業新聞)
松下電器産業	2004年4月	一般社員の年齢給を廃止(2004/06/17 日経新聞)
富士電機	2004年4月	(2004/02/13 日経新聞)
コニカミノルタ	2005年4月	成果主義型の賃金制度を導入 (2004/11/09 毎日新聞)
ケンウッド	2005年4月	年齢給を廃止し、職責を成果に応じた賃金体系に移行 (2004/11/12 日経産業新聞)

賃金制度改革の事例 (A社)

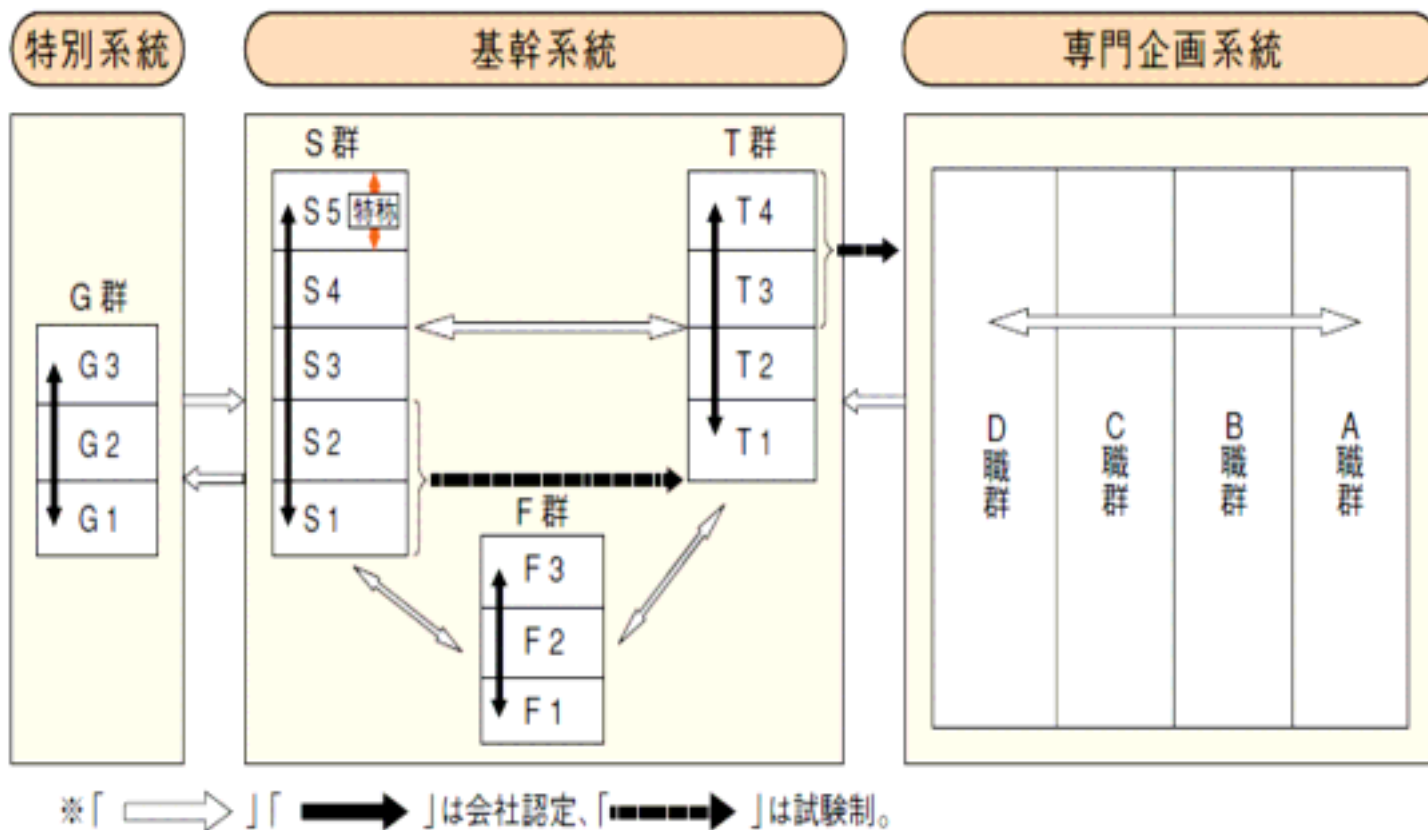
2004年4月改定 従業員数約28,000名 平均給与767万円

1. 能力に対応した資格制度を廃止し、「役割・職務価値制度」を導入
2. 年功的な要素を極力排するため、定期昇給を原則廃止
30歳までは一部経験・習熟度に着目した加算部分(毎年3千円)を残す。
3. 賞与支給基準は賃金との関係を切り離し賞与の成果・業績対応性を強化
業績評価基準を公開することで、評価の透明性を一層向上させる。
4. 制度運営システムの充実
評価の公平性・納得性・透明性を高めるとともに運営システムを導入する。
5. 能力開発施策の充実・強化
自らの能力開発を行う者に対する会社支援の充実を図る。

労使での制度検討と組合の意思決定

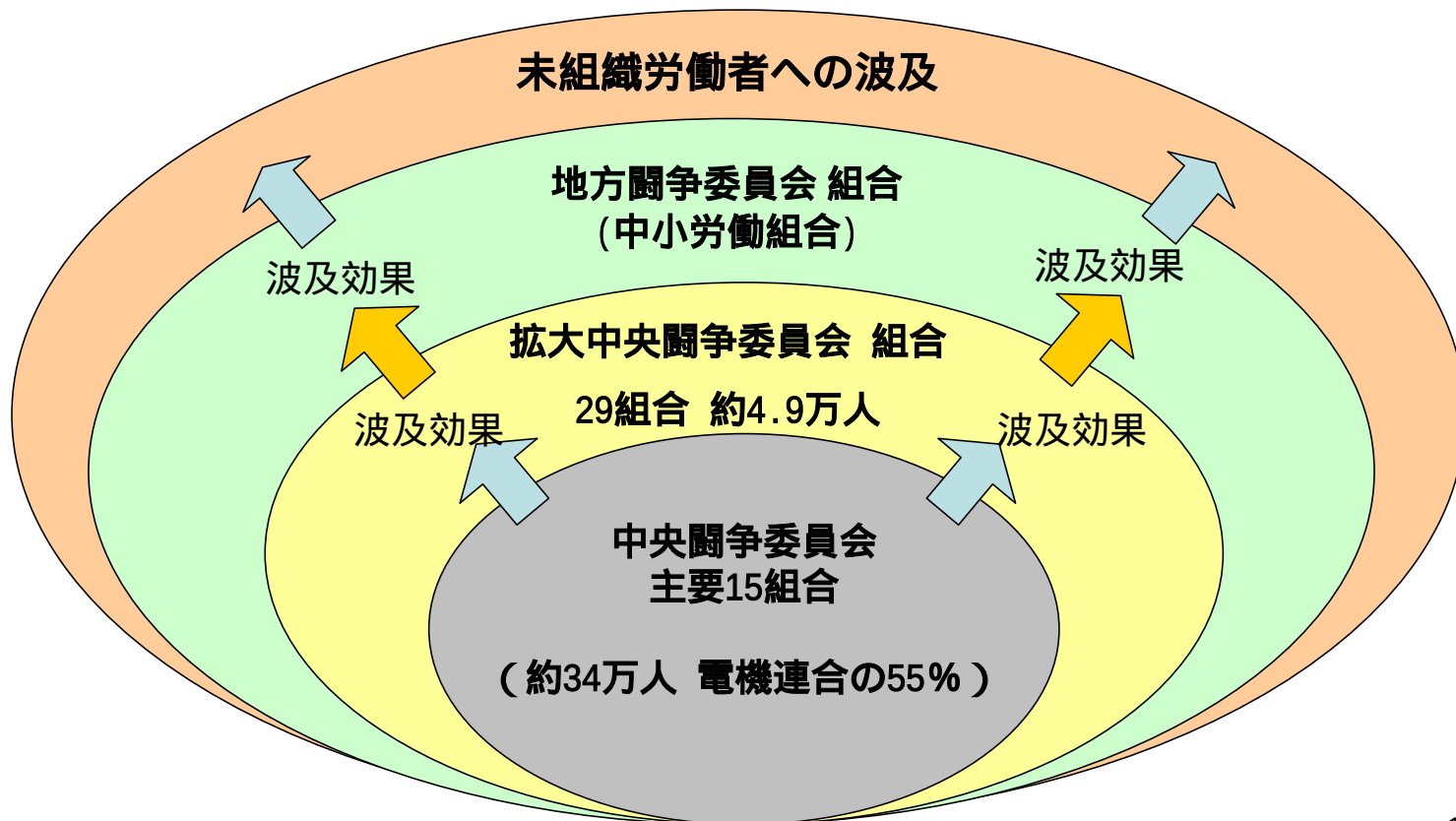
労使 専門委員会	労使での 小委員会	組合の 機関報告	組合の 機関決定
2001年9月スタート 2003年12月までに11 回開催	2001年10月～ 2003年11月ま でに12回開催	2001年10月から 8回の機関(中 央委員会・大 会)報告	2003年7月大会で中間報 告内容を確認 2003年10月に新制度の 骨格確認 2004年2月に労使での最 終検討内容を確認

人事処遇制度の事例 (A社)

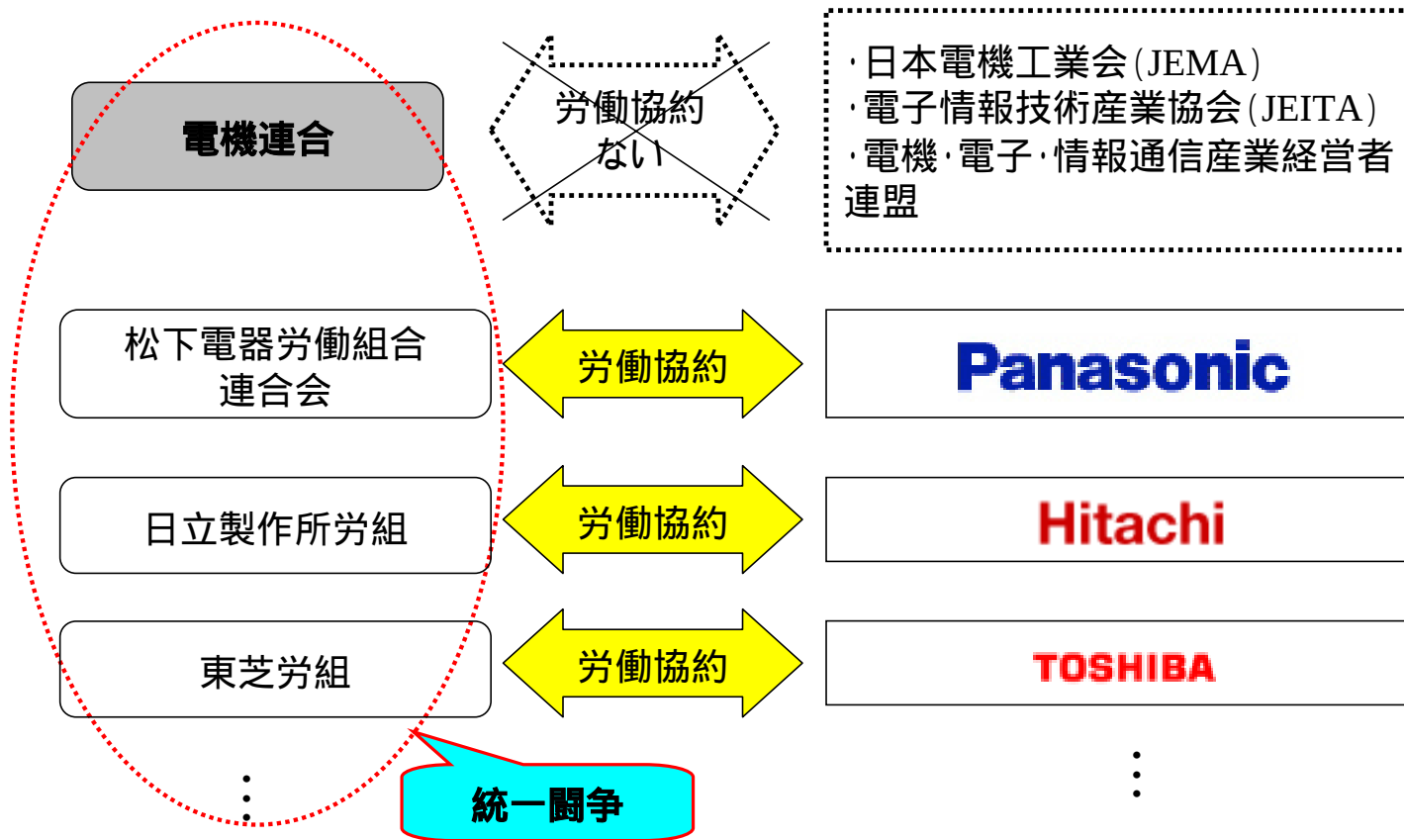


電機連合の労働条件改善の取り組み (産別統一闘争による波及効果)

中闘(主要15組合) 拡大中闘(中堅) 中小・地場 未組織労働者へと波及図る



日本の労使関係は企業別中心 産別は統一闘争で横並びの引き上げ図る



産業別労働組合の賃金交渉の構造例 (電機連合 中央闘争組合方式)

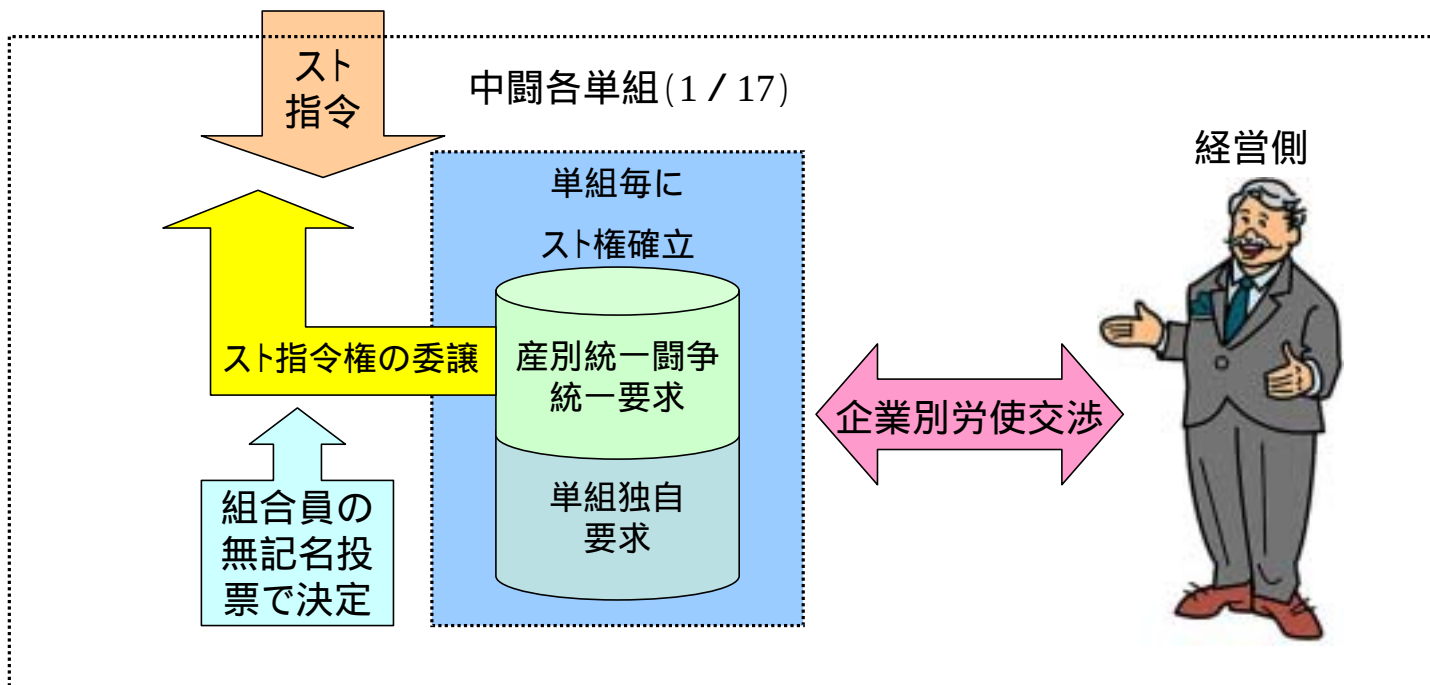
中央闘争委員会

(電機連合本部役員 + 17組合で構成)

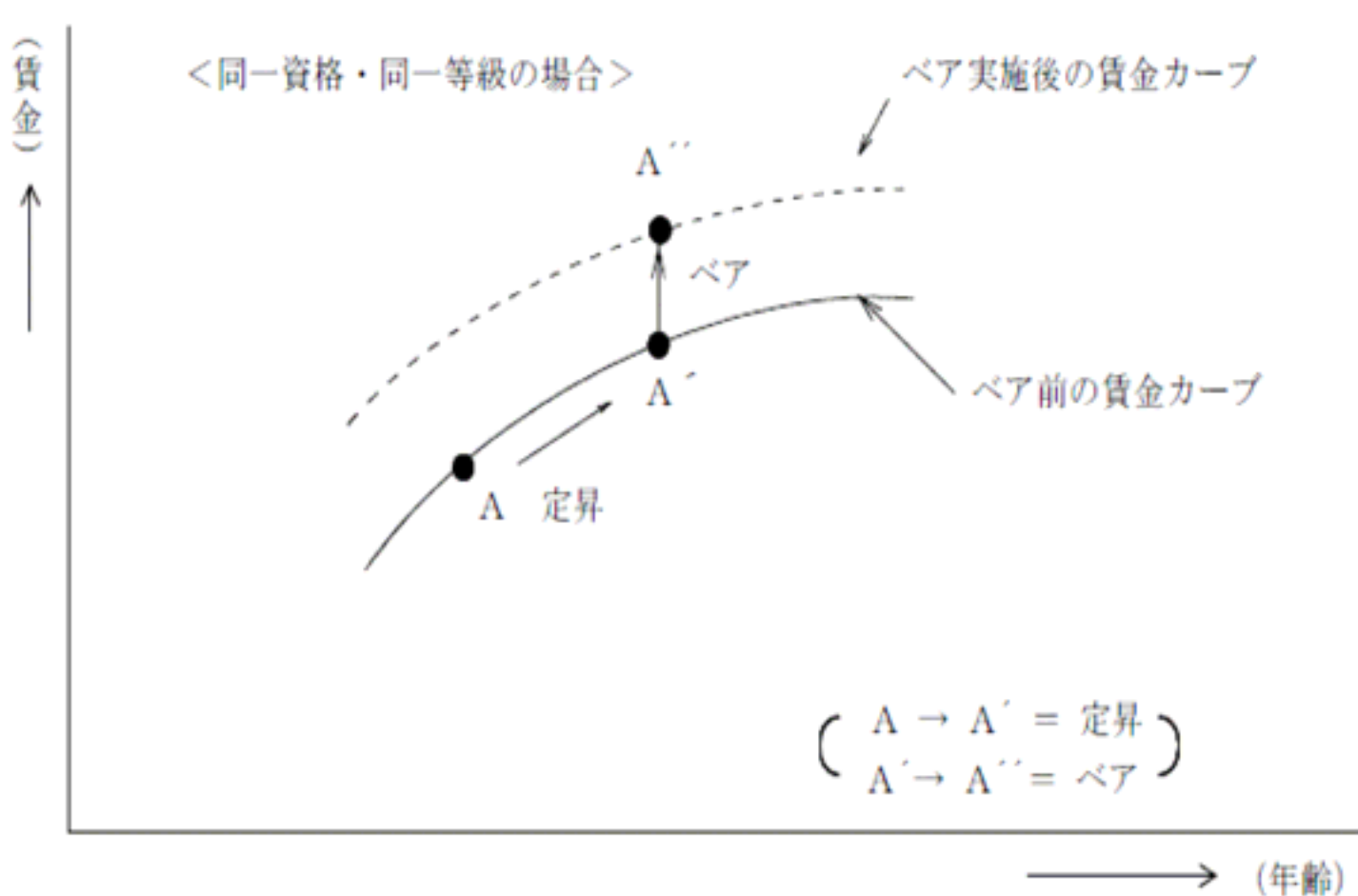
スト指令発動は全会一致が原則

統一闘争の統一項目

- ・闘争日程
- ・要求内容
- ・妥結内容
- ・回答不満時の行動



ベースアップと定期昇給の関係 (概念図)



労働条件引き上げに向けた 電機連合の統一闘争

電機連合の統一闘争における「統一」の内容

1. 闘争日程の統一
2. 要求内容の統一
3. 回答内容の統一
4. 回答不満の場合の闘争行動の統一

電機連合中央闘争委員会 闘争指示の例(2008年総合労働条件闘争)

1. 中闘組合は、3月12日(水)午前11時30分までに次の回答を引き出す。

(1) 賃金

開発・設計職基幹労働者賃金

各組合は、500円の水準改善を確保したうえで、1,000円以上の水準改善をめざし、上積みを図ることとする(詳細は、中闘指示第4号別紙 参照)。

産業別最低賃金(18歳見合い)

152,000円とする。

(2) 一時金

各組合は、「産別ミニマム基準」年間4.0ヵ月を確保し、さらに企業業績による成果反映分の積極的確保をはかり、水準の回復・改善に努める。

個別企業における賃金要求案の例 (A社)

開発設計職基幹労働者 (30歳相当 レベル4) 【電機連合統一要求基準】

(単位

		役割給	+	2008年賃金 改善分	= 総額
現行	2007年度	309,500			= 309,500
要求	2008年度	309,500	+	2,000	= 311,500

当社基準ではT群3等級。基本賃金であり、扶養手当は含まず。

S群

(単位:円)

等 級	現 行	要 求	改定額	増 率
5等級	344,000	346,100	2,100	0.61%
4等級	324,000	326,000	2,000	0.62%
3等級	294,000	295,800	1,800	0.61%
2等級	254,000	255,600	1,600	0.63%
1等級	214,000	215,300	1,300	0.61%

T群

(単位:円)

等 級	現 行	要 求	改定額	増 率
4等級	361,000	363,200	2,200	0.61%
3等級	336,500	338,500	2,000	0.59%
2等級	297,500	299,300	1,800	0.61%
1等級	247,500	249,000	1,500	0.61%

賃金水準の横断的引き上げ

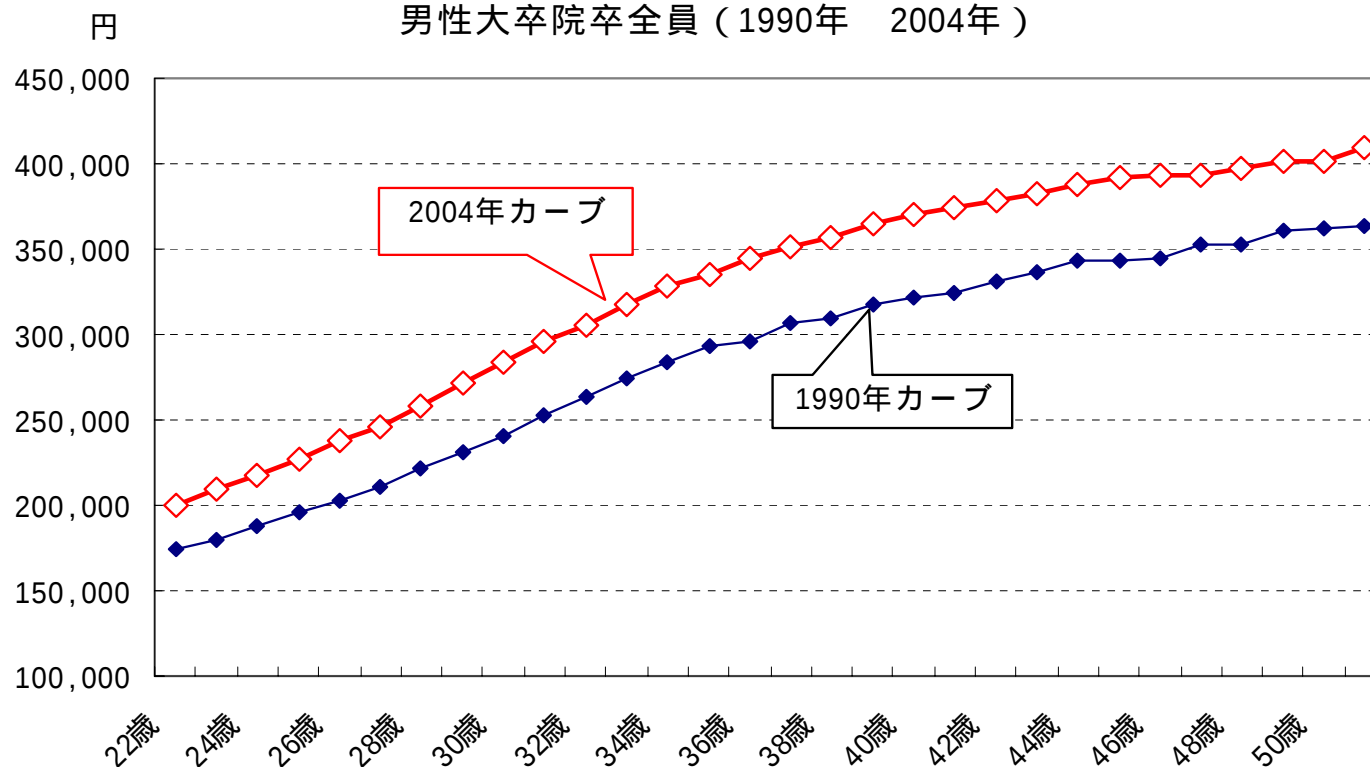
職種別賃金の回答事例(電機連合)

組合名	回答日	開発・設計職基幹労働者		2008年年間一時金回答	
		現行水準	賃金改善	年間回答額	同月数
松下電器労連	3/12	329,300	1,000	業績連動算定方式	
東芝	3/12	304,200	1,000	業績連動算定方式	
日立製作所	3/12	309,500	1,000	1,477,910	4.91
富士通	3/12	311,800	1,000	業績連動算定方式	
日本電気	3/12	319,500	1,000	業績連動算定方式	
三菱電機	3/12	309,500	1,000	1,673,000	5.83
シャープ	3/12	310,200	1,000	1,702,732	5.26
三洋電機	3/12	310,500	800	業績連動算定方式	
松下電工	3/12	311,900	1,000	業績連動算定方式	
富士電機グループ連	3/12	313,800	1,000	1,509,649	4.96
パイオニア	3/12	281,250	1,000	業績連動算定方式	
沖電気工業	3/12	299,500	800	業績連動算定方式	
安川電機	3/12	286,040	1,000	業績連動算定方式	
明電舎	3/12	279,550	500	1,177,244	3.75+ α (0.25)
富士通ゼネラル	3/12	292,900	1,000	業績連動算定方式	

参照先 : <http://www.jeiou.or.jp/about/life/2008031200001.html>

電機連合 組合員の賃金カーブ 大卒男性

電機連合の年齢別賃金カーブの時系列対比
男性大卒院卒全員（1990年 2004年）

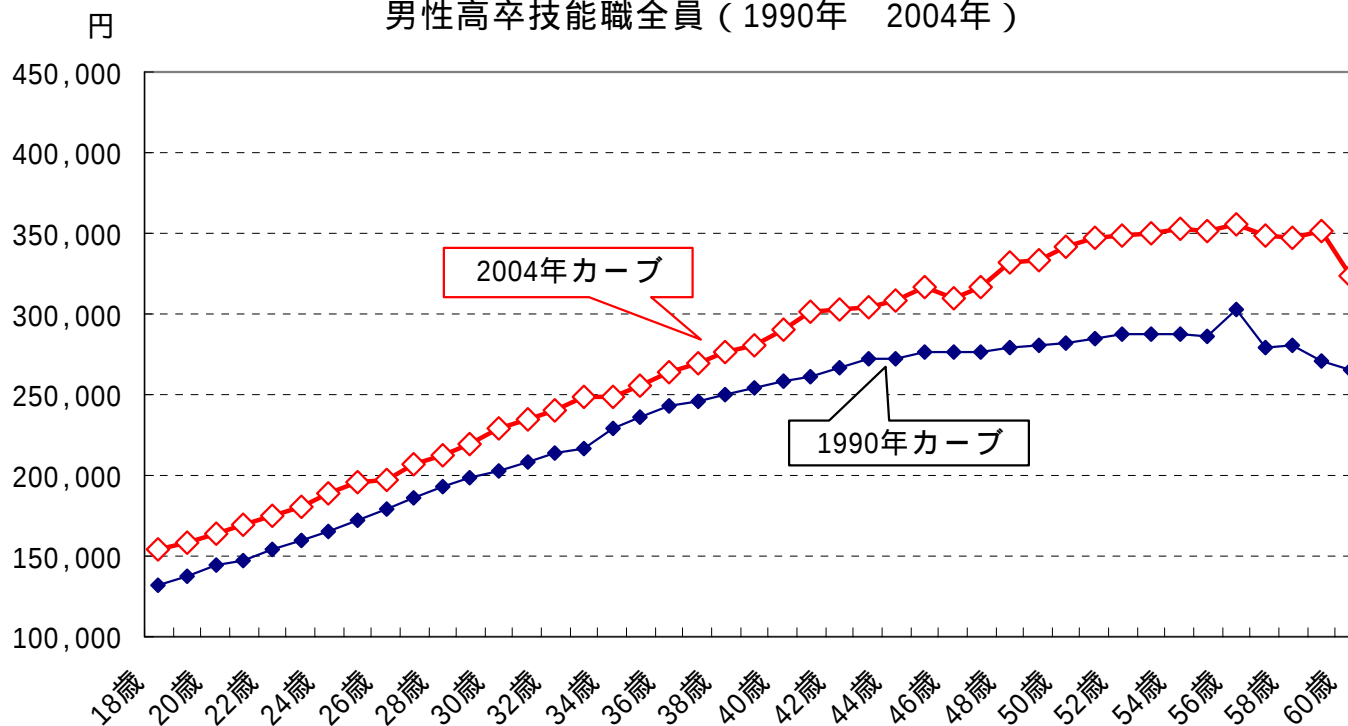


出所：電機連合「賃金実態調査」1990年、2004年

電機連合 組合員の賃金カーブ

高卒技能男性

電機連合の年齢別賃金カーブの時系列対比
男性高卒技能職全員（1990年 2004年）

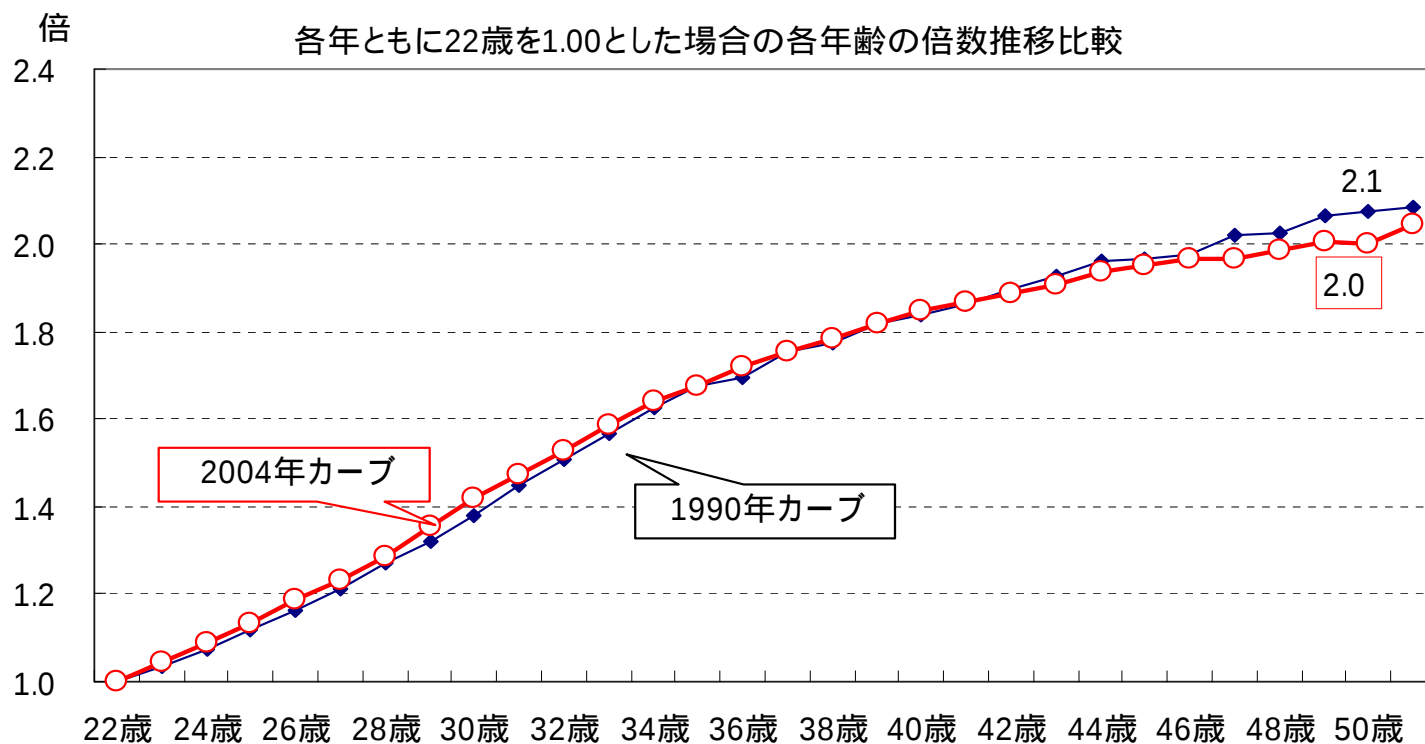


出所：電機連合「賃金実態調査」1990年、2004年

電機連合 組合員の賃金カーブ

大卒男性指数化

電機連合の年齢別賃金カーブの時系列対比
男性大卒院卒全員(1990年 2004年)

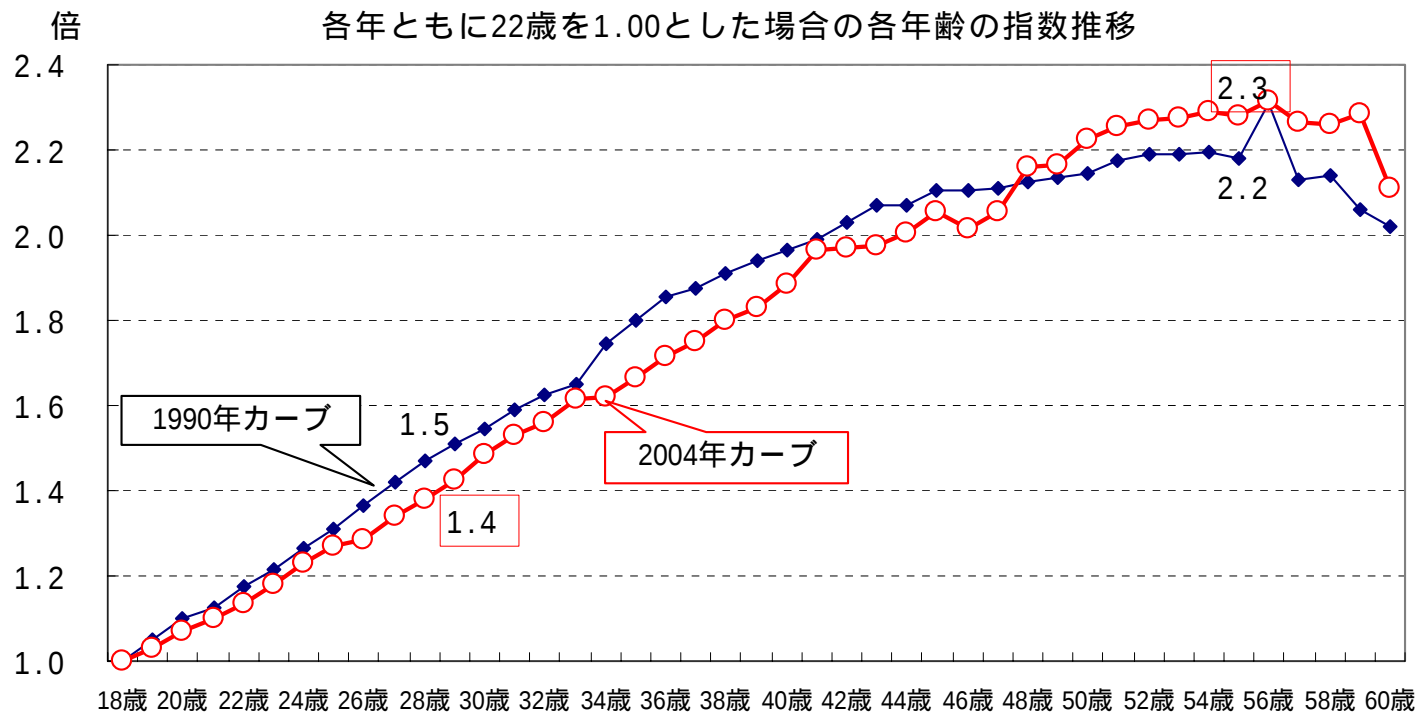


出所: 電機連合「賃金実態調査」1990年、2004年

電機連合 組合員の賃金カーブ

高卒技能男性指数化

電機連合の年齢別賃金カーブの時系列対比
男性高卒技能職全員（1990年 2004年）



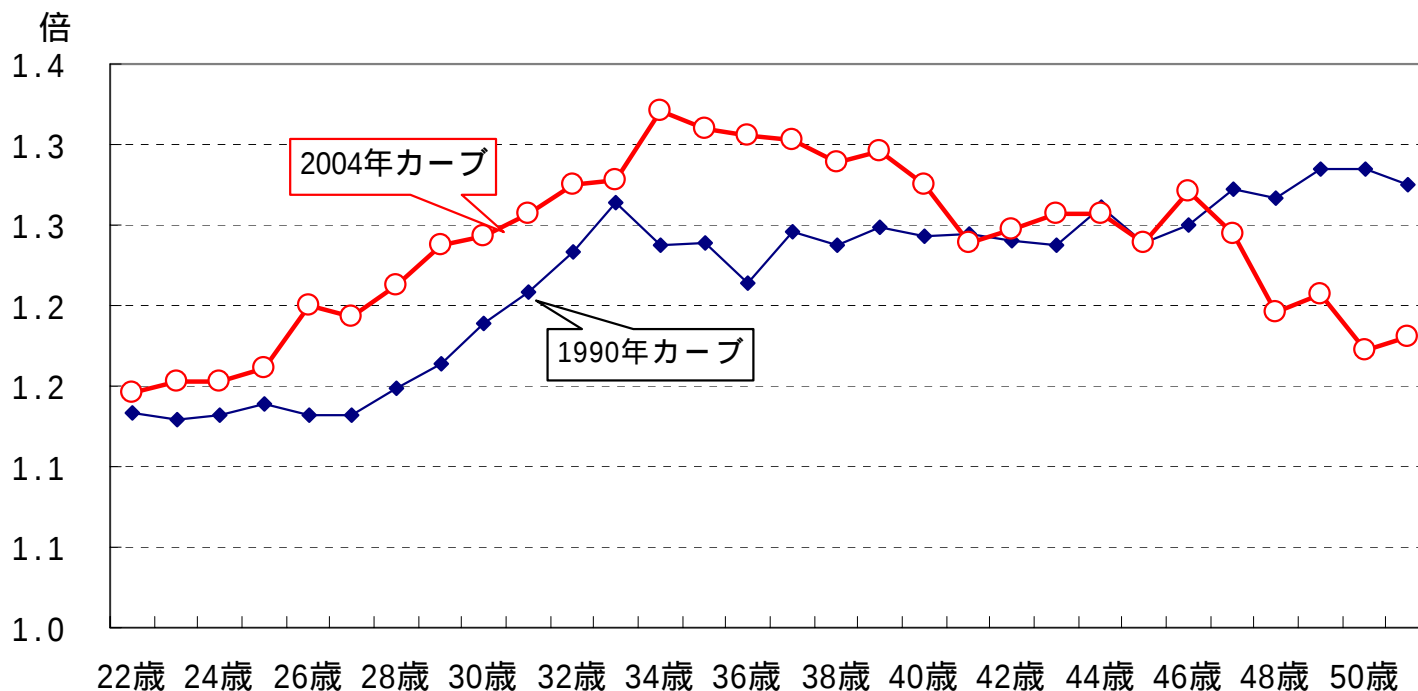
出所：電機連合「賃金実態調査」1990年、2004年

電機連合 組合員の賃金カーブ

男性 大卒対高卒技能の倍率変化

電機連合の年齢別賃金カーブの時系列対比（1990年 2004年）

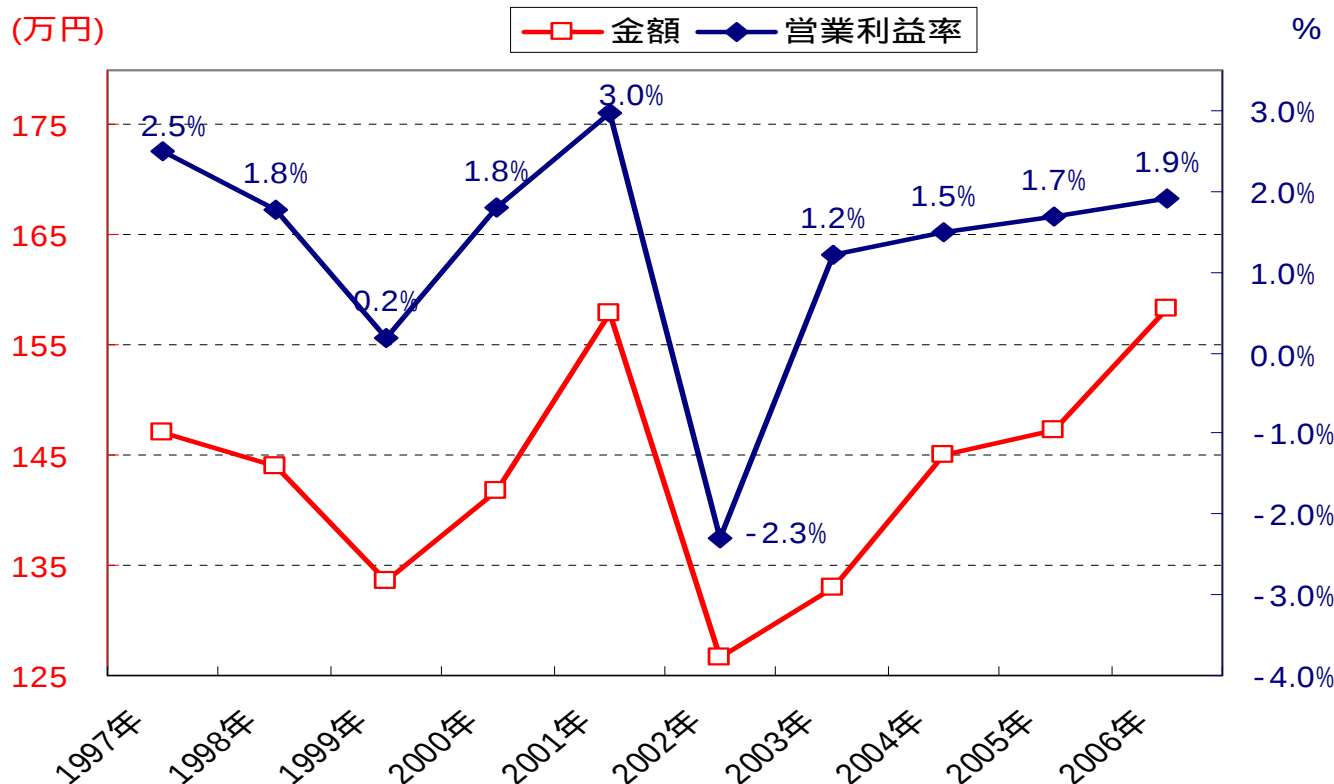
高卒技能職を1.0とした時の同一年齢の大卒の倍率



出所：電機連合「賃金実態調査」1990年、2004年

業績給的性格の強い一時金(賞与)の 労使交渉結果

(単独) 中堅組合企業 売上高営業利益率(加重平均)と
一時金金額(加重平均)の推移

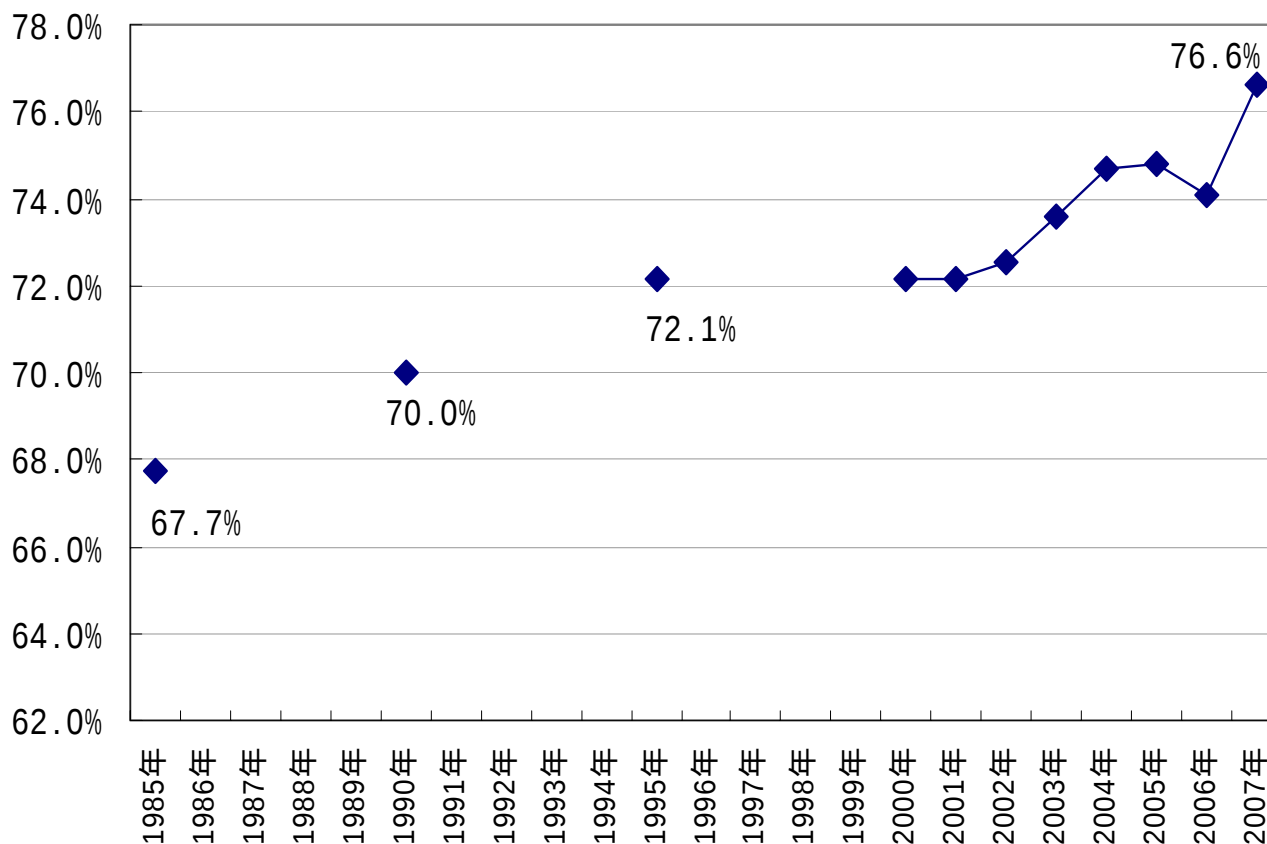


賃金以外の主要労働条件 法改正に先行する電機連合の ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

	電機連合の取り組み	法改正
1987年	フレックスタイム導入 (三菱、松下)	
1988年	フレックスタイム導入 (日立、シャープなど)	労基法改正 (F T 制度化)
1990年	大手中心に育児休職制度確立	
1992年	大手中心に介護休職制度確立、並びに、 育児・介護短時間勤務制度導入	育児休業法制定
1994年	1日の所定労働時間を7.75時間に	
1999年		介護休業制度義務化
2000年	65歳への雇用延長制度確立	
2002年	仕事と家庭の両立支援制度の拡充 (家族的責任の期間拡大、育児短時間勤務の期間拡大、家族看護休暇制度)	
2006年	大手を中心に不妊治療休職制度導入	改正高年齢者雇用安定法施行

ホワイトカラーのキャリアと 働き方について

電機連合組合員に占めるホワイトカラー比率

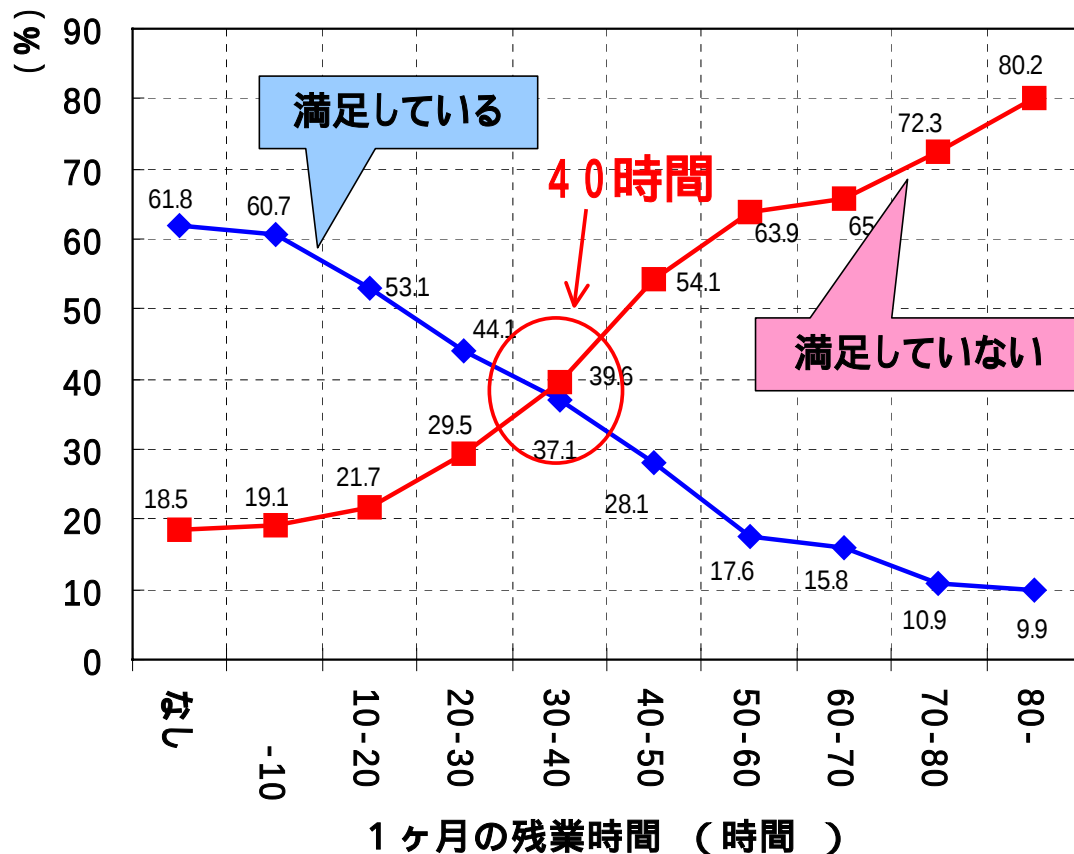


出所：電機連合「賃金実態調査」

標本数 MIN 337275人（2004年）～ MAX 504272人（1995年）

残業時間とWLBとの関連

残業が月40時間を越えると生活と仕事の「両立」への不満が高まる



出所: 電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」2006年

平均的な出勤日の仕事と生活の時間



男性技術系の平均帰宅時刻は21:25、技能系と約1.5時間の違いがある

	件数	起床・起床時刻	自宅を出る時刻	出勤・社時分	退社・社時分	帰宅・宅時分	就寝・寝時分
総計	4079	6:27	7:30	8:12	19:43	20:30	24:01
性別 男性	3226	6:31	7:28	8:12	20:01	20:48	24:04
性別 女性	844	6:10	7:36	8:16	18:33	19:23	23:50
男性年齢別 29歳以下	510	6:50	7:40	8:20	20:09	20:55	24:24
男性年齢別 30 - 34歳	788	6:39	7:35	8:17	20:17	21:03	24:14
男性年齢別 35 - 39歳	965	6:29	7:29	8:13	20:15	21:02	24:08
男性年齢別 40 - 44歳	566	6:22	7:21	8:04	19:47	20:33	23:51
男性年齢別 45 - 49歳	198	6:14	7:14	7:59	19:23	20:12	23:36
男性年齢別 50歳以上	192	6:03	7:08	7:52	18:47	19:36	23:12
男性職種 技能系	1107	6:22	7:19	7:53	19:24	20:01	23:42
男性職種 事務・営業系	845	6:26	7:24	8:16	20:00	20:57	24:07
男性職種 技術系	1215	6:43	7:40	8:25	20:38	21:25	24:23

賃金・一時金の決定要素に対する意識

賃金・一時金の決定に当って成果重視派は、技術・営業職に多く見られる
技能職でも半数以上は成果重視と回答

第1 - 12表 賃金・一時金の決定要素について

		成果給重視	生活給重視
男性 職 種 別	技能・生産関連	55.2	43.8
	事務	62.6	37.1
	営業・販売	66.6	32.6
	技術	64.8	34.6
女性 職 種 別	技能・生産関連	49.4	49.4
	事務	53.8	45.4
	営業・販売	67.6	32.4
	技術	62.3	36.7

出所：電機連合「組合員意識調査」2005年

自分の職業能力は他社で通用するか

職業能力の他社通用度（本人認識）は、技能＜事務＜技術＜営業の順に「通用する」とする割合は大きくなっており、約半数弱は「通用する」としている。
しかし、約4割は「通用しない」としている。

		十分通用	ある程度通用	あまり通用しない	全然通用しない	わからない	無回答
男性職種別	技能・生産関連	4.8	37.1	33.5	9.5	14.3	0.7
	事務	5.6	40.2	31.5	9.5	12.9	0.2
	営業・販売	8.3	45.3	28.0	7.1	11.1	0.1
	技術	6.5	42.1	32.5	7.5	11.2	0.1
女性職種別	技能・生産関連	1.4	21.1	37.7	12.8	26.3	0.6
	事務	0.7	26.4	42.2	11.7	18.5	0.6
	営業・販売	1.8	34.2	42.3	8.1	13.5	...
	技術	1.0	26.9	42.1	12.5	17.5	...

出所：電機連合「組合員意識調査」2005年

自己啓発の有無と他社通用度との関係

自己啓発を実施している人ほど、他社で通用するとの認識が強い

職業能力について他社での通用度（＜通用する＞の比率）

		男性	女性
有自己啓発の有無別	計	49.2 (5949)	32.3 (1113)
	普段からやっている	75.1 (678)	61.8 (102)
	ある程度やっている	56.2 (2952)	39.2 (475)
	あまりやっていない	32.9 (2037)	20.6 (446)
	まったくやっていない	23.7 (186)	16.7 (60)

キャリアに対する意識

技術系は事務・営業系に比べ「内部昇進志向」が低い。

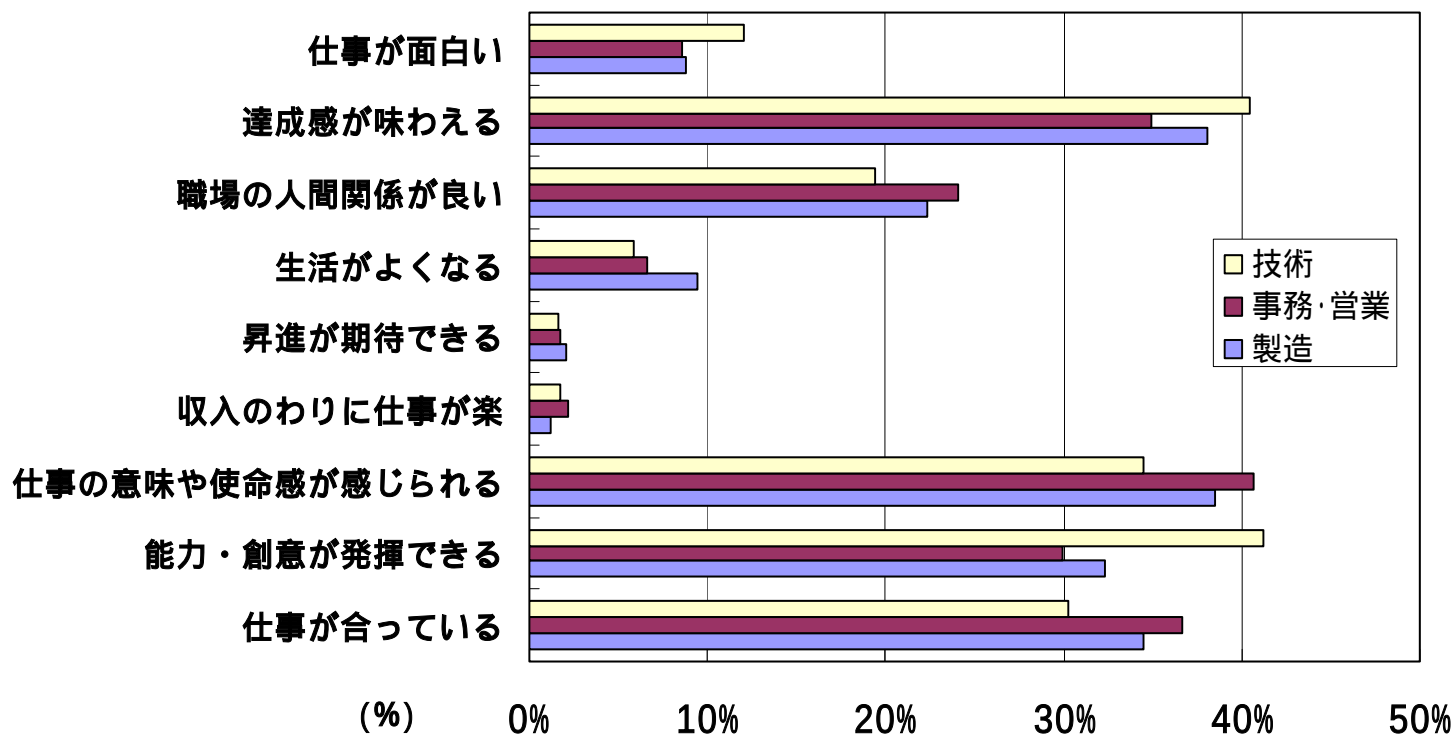
技術系の「転職・独立志向」については99年に一旦下がるが、その後に再度増加

		05年			99年			94年		
		志企 向業 内 定 着	志内 向部 昇 進	志転 向職 ・ 独 立	志企 向業 内 定 着	志内 向部 昇 進	志転 向職 ・ 独 立	志企 向業 内 定 着	志内 向部 昇 進	志転 向職 ・ 独 立
男性 職 種 別	技能・生産関連	76.3	25.5	8.1	75.2	24.3	6.7	67.8	24.4	13.9
	事務	73.3	39.7	15.6	72.5	38.9	13.6	67.7	40.6	18.7
	営業・販売	76.0	46.0	14.8	75.1	47.9	15.1	71.2	50.4	18.2
	技術	70.0	28.4	18.4	71.0	27.8	16.2	66.2	28.3	20.4
女性 職 種 別	技能・生産関連	53.6	9.9	5.5	55.3	7.5	7.5	29.7	4.8	12.4
	事務	48.8	10.9	9.4	37.6	8.2	9.6	17.4	8.0	19.1
	営業・販売	46.8	14.4	22.5	49.4	18.0	16.9	23.0	4.1	22.4
	技術	55.9	13.8	15.8	53.9	14.8	15.2	30.5	9.3	21.0

出所：電機連合「組合員意識調査」2005年

やりがいを感じる理由

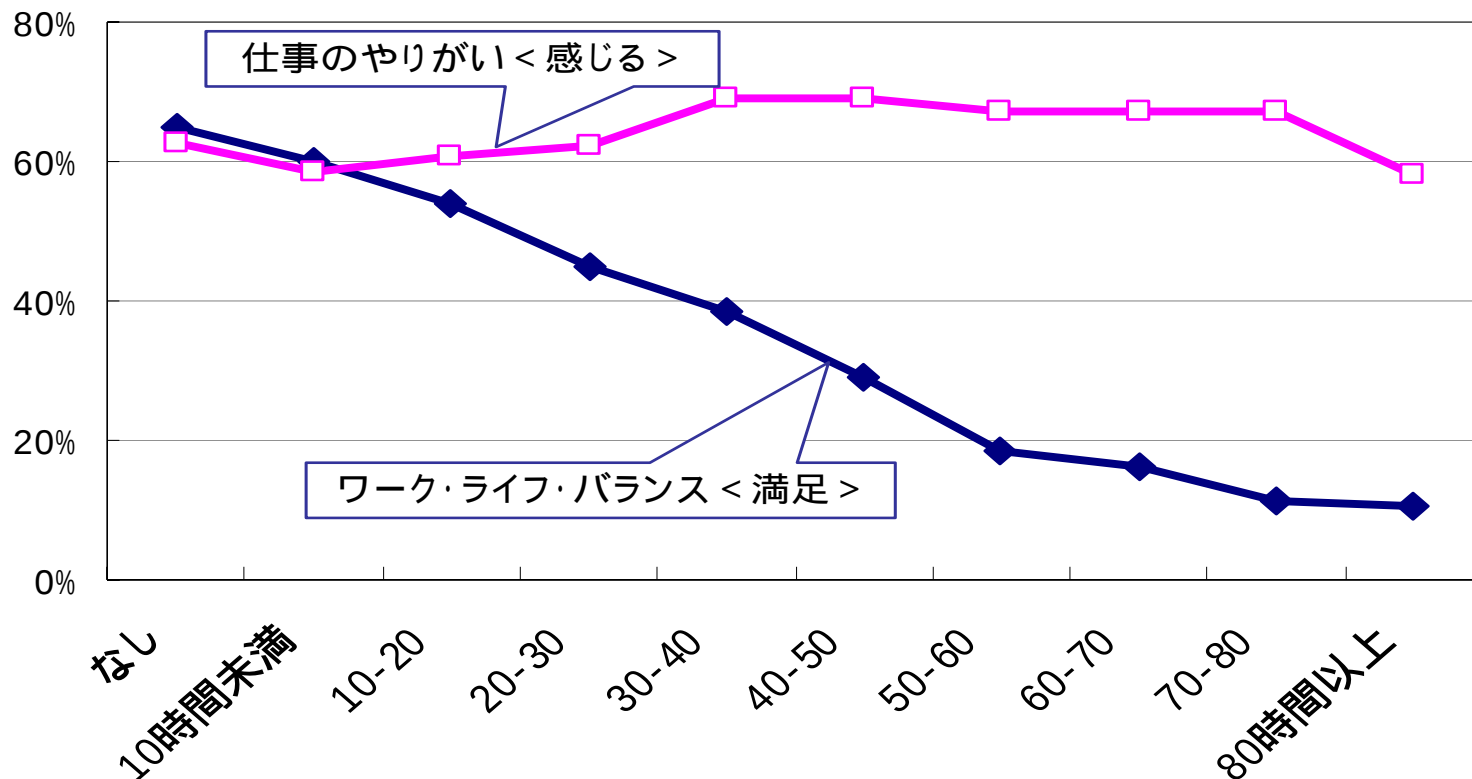
「達成感」「仕事の意味・使命感」「能力・創意の発揮」「仕事への適性」が多くあげられている。技術者では、「能力・創意の発揮」が他職種と比べ相対的に高くなっている



出所：電機連合「組合員意識調査」2005年

残業時間帯別の仕事のやりがいとWLB満足度

残業時間が増えるとWLB満足度は低下するが仕事のやりがいは低下せず



男性 普段1ヶ月の時間外・休日労働

出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」2006年

リーダーの人物像（聞き取り調査より）



1．管理職選抜の着眼点

【例 1】

- ・課題設定能力、シナリオを書ける能力、
様々な人や技術を統合して1つのモノを作る能力

【例 2】

- ・視野の広さ、リーダーシップ
- ・チームを引っ張るビジョンを描く力

【例 3（事業リーダー）】

- ・粘り強い・頑固・執念、求心力（巻き込む）
- ・事業の視点を持つ

2．人物像の変化 = > 気配り方リーダーが必要になってきた

- ・昔：1人で何でもこなせた = > 集権的リーダー
- ・今：技術の高度化や市場のグローバル化で、1人で全てはこなせない
=> 専門家集団をまとめていく力が必要

3．昨今の課題

- ・コミュニケーション力不足
= ビジョンをロジカルに説明し、みんなを引っ張る

動機付け（聞き取り調査より）

【例１：研究開発部門】

- ・ 賃金査定は内的モチベーションにあまり影響しない
＝> フィードバックの際の説明・ロジックの影響が大きい
- ・ 成長できることが若い研究者のモチベーションになっている
- ・ 内発的動機付けに結びつく外発的動機付け
 - ・ 金銭的なものより、社会承認されているという意識
 - ・ 商品になって店頭にならぶ、マスコミで取り上げられる
 - ・ R & Dでは機会無い＝> 事業部とのコラボレーション

【例２：デバイス事業】

- ・ お金やポジションでつってもモチベーションは長持ちしない
＝> いかに熱意をもって話し合い「納得」を得るかが重要

【例３：S E】

- ・ 仕事が趣味的な人も多く、達成感や成長感は重要
- ・ ある程度、結果を処遇に結びつけることは動機付けになる
- ・ 内的動機付けと外的動機付けはどちらも大切

- ・ 全般的に内的動機付けの重要性が指摘されている
- ・ 市場から遠くなるに従い、内的動機付けの比重が大きくなる

会社の能力開発への姿勢と意欲・やりがいとの関係

この3年間の仕事の変化と新しい仕事への志向、能力開発

(%)

		件数	仕事への意欲		仕事のやりがい		能力や創意の発揮		能力開発の機会		仕事全体の満足度	
			高まった	低くなった	高まった	低くなった	より発揮できた	あまり発揮できなかった	広がった	狭くなった	増加した	減少した
能力開発への会社の姿勢	男性計	4419	28.8	17.9	33.3	17.5	29.2	12.2	29.3	18.0	21.7	23.2
	非常に積極的だと思う	254	45.3	11.8	49.2	10.6	40.9	8.3	52.0	6.7	34.6	12.6
	どちらかというとき積極的だと思う	1889	31.9	12.8	37.5	12.2	32.2	8.9	34.9	12.6	25.6	17.9
	どちらかというとき消極的だと思う	1829	25.6	20.0	29.7	20.2	26.7	13.0	23.2	21.6	18.2	25.5
	非常に消極的だと思う	405	17.5	36.3	18.8	34.3	18.3	25.4	16.0	34.3	11.4	44.0

出所：電機連合「若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査」（2003年）

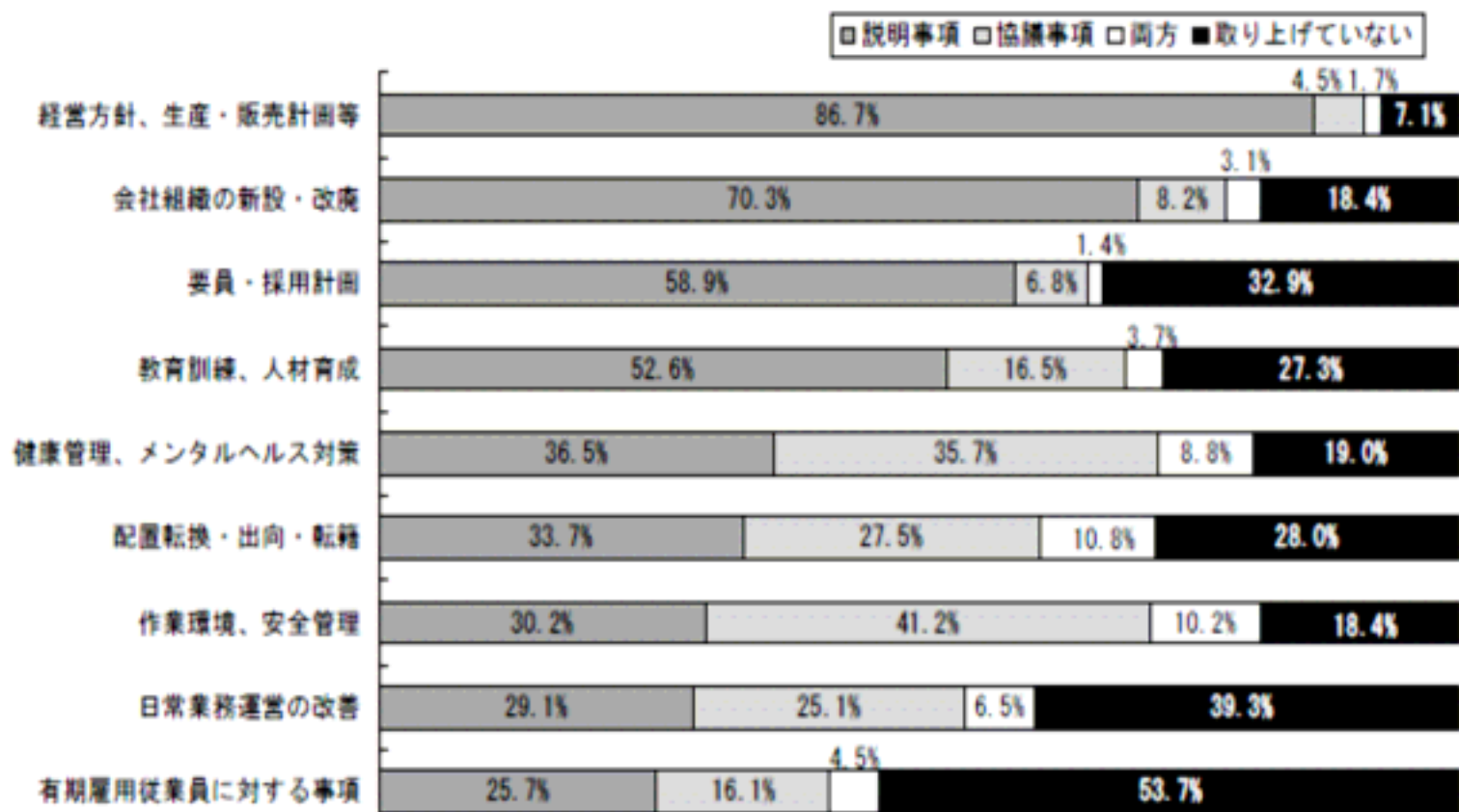
会社の能力開発への姿勢と能力程度の認識

(%)

		十分通用すると思う	ある程度通用すると思う	あまり通用しないと思う	全然通用しないと思う	まったくわからない	無回答	件数	通用すると思う計	通用しないと思う計
能力開発への会社の姿勢	男性計	5.6	36.7	29.4	11.4	16.1	0.8	4419	42.3	40.8
	非常に積極的だと思う	15.0	45.3	16.9	5.9	16.9	...	254	60.3	22.8
	どちらかというとき積極的だと思う	4.9	40.9	28.8	8.8	16.6	0.1	1889	45.8	37.6
	どちらかというとき消極的だと思う	4.6	34.5	32.8	12.2	16.0	...	1829	39.1	45.0
	非常に消極的だと思う	8.4	25.2	27.2	24.7	14.6	...	405	33.6	51.9

出所：電機連合「若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査」（2003年）

労使協議で人材育成を付議事項とするのは73%



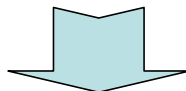
日本経団連「労使コミュニケーションに関するアンケート調査」(2005年5月)

電機連合 労働協約闘争での取り組み

成果主義の処遇制度導入などを背景に、組合員個々人の
職業能力の向上やキャリア開発支援の必要性が高まり

2004年 電機連合 労働協約闘争 統一目標

「キャリア開発支援に関する事項について労使で協議できる場を設定する」



B社(2004年単独従業員数34713人)での労働協約改定

第141条(中央経営審議会の附議事項)

中央経営審議会の附議事項は報告事項と審議事項とする。

報告事項は次の各号につき会社が説明し組合の意見を聴く

1. 経営方針に関する事項
2. 生産計画、予算、資金計画及びその実績等に関する事項
3. 重要な会社職制機構の改廃に関する事項
4. 人員計画に関する事項
5. 組合員のキャリア開発に関する事項

労働組合によるキャリアカウンセリングの取り組み 「電機連合職業アカデミー」

加盟組合をサポート

キャリア開発推進者を養成

- * 対象は加盟組合役員
- * 1組合につき2～3人
- * 全国7ブロックで研修を開催
 - キャリア開発推進者養成研修(初級)
2泊3日 受講者数:698人
 - レベルアップ研修(中級)
1泊2日 受講者数:142人

組合員一人ひとりをサポート

キャリア開発研修を実施

- キャリア相談支援
- 大手企業研修講座の公開
- ホームページでの採用情報の提供