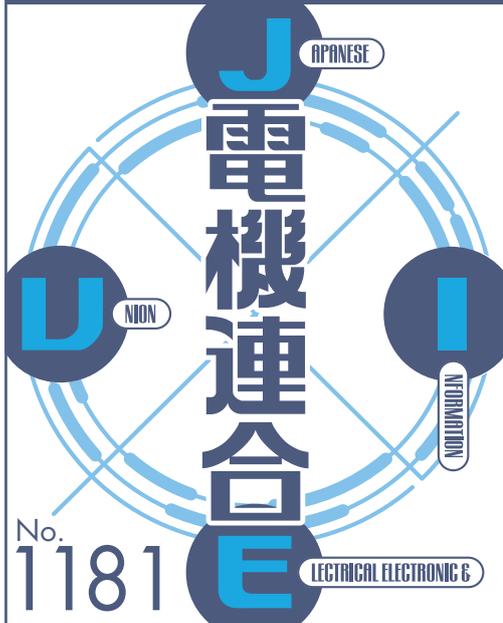


2020年6月11日  
美しい地球・幸せな暮らし  
JEIU  
https://www.jeiu.or.jp

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3  
電話 03-3455-6911  
E-mail cfv02498@jeiu.or.jp  
発行 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会  
発行人 野中孝泰 / 編集人 細川哲孝  
定価1部10円(組合員の購読料は組合費の中に含む)

# 第68回 定期大会議案 DIGEST

2020年7月9日



- [第1号議案] 加盟組合承認等に関する件
- [第2号議案] 2020・2021年度運動方針に関する件
- [第3号議案] 第26回参議院議員選挙の取り組みに関する件
- ※第4～11号議案は内容省略
- [第4号議案] 電機産業における派遣・請負労働者の権利保護ガイドラインの見直しに関する件
- [第5号議案] 性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みガイドラインの策定に関する件
- [第6号議案] 規約・規程の一部改訂に関する件
- [第7号議案] 金属労協第59回定期大会対策に関する件
- [第8号議案] 2020年度予算に関する件
- [第9号議案] 表彰に関する件
- [第10号議案] 役員選出に関する件
- [第11号議案] 顧問・顧問弁護士、公認会計士の委嘱に関する件
- [経過報告] 2020年総合労働条件改善闘争の評価と課題

## 第1号議案 加盟組合承認等に関する件

### 新たな仲間が加わります

電機連合は、電機連合直加盟組合(一括加盟構成組合を含む)、地協との連携を強化しながら、組織拡大の取り組みを積極的に推進しています。第106回中央委員会以降、1組合の一括加盟構成組合から本部直加盟組合への変更申請がされました。本定期大会において加盟形態の変更について承認を求めます。

#### 【一括加盟構成組合から本部直加盟組合への加盟形態の変更】

日本電産モビリティ労働組合	652名	※一括加盟構成組合(オムロングループ労働組合連合会)から本部直加盟組合へ
---------------	------	--------------------------------------

#### 【一括加盟組織について】新規一括加盟構成組合

NECグループ労働組合連合会	福島アビオニクス労働組合
全富士通労働組合連合会	富士通データセンターサービス労働組合
パナソニックグループ労働組合連合会	滋賀小林精工労働組合
	福西電機労働組合

#### 【電機連合の組織実態について】

	加盟組合数	構成組合数	実在組合員数
本部直加盟組合	175組合	573組合	575,128名
地協直加盟組合	53組合	53組合	3,840名
合計 (第67回定期大会からの増減)	228組合 (-3組合)	626組合 (-2組合)	578,968名 (+5,237名)

※実在組合員数は2020年度登録の人員です。  
 ※第67回定期大会以降の新規加盟組合の純増人員は262名(本部直加盟262名)でした。  
 ※既加盟組合での人員変動を加味すると、実在組合員数は、5,237名増員となりました。

## 第3号議案 第26回参議院議員選挙の取り組みに関する件

2022年7月に予定される第26回参議院議員選挙については、「矢田わか子」電機連合政治顧問を組織内公認候補として擁立し、組織の総力を結集して取り組みます。

### 電機連合組織内公認候補

# 矢田わか子

- 国民民主党・現職(1期目)
- 参議院比例代表として立候補予定
- パナソニックグループ労連出身
- 1965年9月生(54歳)



第1号議案 加盟組合承認等に関する件  
 第3号議案 第26回参議院議員選挙の取り組みに関する件

## 第2号議案 2020・2021年度運動方針に関する件

## ▶ 運動方針の提案にあたって ～信頼され頼りにされる産別運動をめざして～

## 1 2020・2021年度運動方針の基本的考え方

2020・2021年度運動方針は「既存の2020年度までの中期運動方針」を踏まえるとともに、「2021年7月確立予定の新中期運動方針」を見据えたものとしています。さらに、電機連合の幅広い活動の中から、この2年間で強化すべき項目を明確にしてメリハリある取り組みを推進していきます。具体的には次の項目について強化を図っていきます。

- 国政選挙への対応
- 政策立案力と実現力
- 統一闘争の進化
- 多様な雇用形態への対応

これらの運動を推進する上で最も重要なのが、すべての活動・運動の根幹となる「組織強化」と「組織力の向上」の一層の取り組みです。組合員からの支持や共感、組合員の参画意識が高まるよう、改めて「組織強化」「組織力の向上」に向き合い、足腰の強い産別組織をめざしていきます。

また、今回の新型コロナウイルス感染症をきっかけに、今後は働き方や暮らし方、そして国民の価値観が大きく変わることが予測されます。労働組合としても、従前の活動に捉われることなく、短期・中期的視点で精査をしながら活動のあり方について検討を進めていきます。

## ▶ 具体的な運動方針 ～充実した仕事と安心で豊かな暮らしをめざす～

## I 一人ひとりが働く喜びを実感できる公正な労働環境の実現をめざします

## 1 総合労働条件改善闘争を推進します

「政策指標」「ベンチマーク指標」の検証・見直し、「達成プログラム」の好事例収集・紹介など、加盟組合の支援を行います。

「人への投資」の柔軟性は、統一闘争の目的である「労働条件の維持・向上」と「波及効果の最大化」を堅持し賃金水準の改善を基本としつつも、一定の条件を満たす場合に限り、厳格な運営の下で妥結における柔軟性を認めることとしました。今後、「労働条件の維持・向上」や「波及効果の最大化」にどう寄与したのかを確認したうえで、「項目をどのように相互に認め合うのか」「何をもち厳格な運営とするのか」といった課題について改めて論議を進め、統一闘争の強化につなげていきます。

また、会議運営のあり方など、2020年闘争でいただいたご意見や課題などについても論議を進めます。闘争時期が異なる加盟組合や、外資系企業の加盟組合などについては、統一闘争推進の観点で個別に対応します。

2021年闘争は、賃金・一時金を中心に取り組みます。労働協約関連課題については、政策指標到達に向けた取り組みや、労働関係法令の制定・改正への対応など、必要に応じて適切に対応します。

2022年闘争は、賃金・一時金・退職金に加え、「健康・安全」「ワーク・ライフ・バランス」「働きやすい職場環境」などの労働協約関連を含む総合的な労働条件の改善に取り組みます。

また、闘争にあわせて、政策・制度要求実現に向けて取り組みます。

【2021年闘争における闘争方針の検討スケジュール(予定)】

2020年	7月	● 第68回定期大会	2020・2021年度運動方針の確立
	8月	● 政策委員会 ● 中堅・中小労組代表者会議	要求基準や取り組み検討項目についての課題提起
	10月 12月	● 秋季組織強化期間 (要求内容の検討)	要求基準や取り組み検討項目についての組織討議 2021年闘争における要求項目・要求基準についての検討(労働政策委員会への諮問・答申)
	12月	● 政策委員会 ● 中堅・中小労組代表者会議	2021年闘争方針(第107回中央委員会議案)の討議
2021年	1月	● 第107回中央委員会	2021年闘争方針の機関決定

## 2 電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ・公正処遇実現ならびに電機産業全体の健全な成長をめざします

## (1) 産業別最低賃金(18歳見合い)、年齢別最低賃金の水準改善、協定締結、適用拡大

企業内のミニマム基準の底上げと、電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ・公正処遇確立に向け、産業別最低賃金(18歳見合い)ならびに年齢別最低賃金の水準改善、協定締結、適用拡大に取り組みます。

また、地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金の水準が企業内最低賃金に接近しつつある加盟組合に対して注意を促すとともに、協定の水準引き上げに向けた取り組みを支援します。

あわせて、最低賃金制度の重要性および特定(産業別)最低賃金の金額改正の取り組みの社会的意義などについて引き続き経営側の理解を求めます。

さらに、産業別最低賃金(18歳見合い)の取り組みを特定(産業別)最低賃金の金額改正の取り組みに連動させ、未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正処遇確立に向けて取り組みます。

## (2) 特定(産業別)最低賃金の金額改正

電機産業の「特定(産業別)最低賃金」である「法定電気機械器具製造業最低賃金」が継承・発展し、その役割を果たし続けるために、引き続き金額改正などの取り組みを積極的に推進します。

### 3 労働条件改善に資する各種調査を実施します

電機連合の各種調査は、①闘争の要求基準や政策策定の基礎資料として活用する、②加盟組合が労働条件改善に活用できるデータを提供する、③取り組みの成果を検証し、政策・指針や次年度の運動方針に反映させることで運動を前進させることを目的としています。各種調査の実施にあたっては、これまでの調査結果や関連する法改正の動向、および加盟組合からの意見・要望を踏まえ、調査項目を見直すとともに、加盟組合が回答しやすい調査票の設計をめざします。

調査結果については、調査時報や労働ハンドブックなどとして報告します。その際、加盟組合にとってより活用しやすいデータとなるよう掲載内容・方法などを随時見直します。また、セキュリティ強化や調査の効率化のため、調査方法の改善についても検討します。

#### (1) 電機労働者の賃金分析

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」や電機連合「賃金実態調査」などを分析し、闘争の基礎資料として加盟組合に提供します。

#### (2) 標準生計費調査(2020年基準)

闘争や労働政策関連検討の基礎資料として、「標準生計費」(理論生計費)調査を実施します。

#### (3) 連合・金属労協(JCM)の調査への対応

これまで通り、基本的に電機連合の調査結果を基に対応することとし、不明点・不足項目などがある場合のみ、対象組合に確認します。

### 4 労働条件に関わるコンサルティング

賃金実務および退職金・企業年金実務に関する加盟組合からの各種相談に対応します。なお、専門的な相談に応えるため、専門家への委嘱を行います。

### 5 さまざまな雇用形態で働く労働者の権利保護と均等・均衡処遇をめざします

パートタイム労働者、有期契約労働者、無期契約労働者、定年後再雇用者、派遣・請負労働者などの労働諸条件について、同一価値労働同一賃金の観点から均等・均衡処遇に向けた取り組みを推進します。また、外国人労働者が活躍できる環境整備に向けた取り組みを推進します。

### 6 労働関係諸法の改正・見直しへの対応を図ります

2018年以降、多くの労働法制の見直しが行われています。これらの動向を把握しながら、YOU・iネットなどを通じて情報共有を行い、政策協議や連合を通じて意見反映に努めるとともに、電機連合の考え方にに基づき、必要な対応を図っていきます。

### 7 労働協約指標の見直しを行います

前回見直しを行った2014年以降の法改正への対応や、闘争における取り組み、中堅・中小労組の活用しやすさなどの視点を踏まえ、2022年1月の発行に向けて「労働協約指標」の見直しを行います。

### 8 総合的なセーフティネットの充実に努めます

#### (1) 電機連合ハートフルセンターの取り組みについて

組合員やその家族からの心の健康相談をはじめ、総合的なメンタルヘルスケアの窓口として広く活用されるための検討をハートフルセンター運営委員会で行い、セーフティネットの役割を、より充実させていくよう努めます。

#### (2) 「くらしの法律相談」の取り組みについて

法律に関わる問題を抱えた組合員への相談活動の充実に向け、制度の周知など利用促進に向けた対応を進めます。

#### (3) 労働審判員・労働委員会労働者委員への支援

労働審判員・労働者委員のスキル向上と対応力強化、および委員相互の関係構築のため、引き続き合同での情報交換会を開催します。

#### (4) 労働協約の締結の促進

電機連合本部と地協の連携を密にしながら、未締結組合に対する個別指導を行い、包括労働協約の締結を促進します。

### 9 労働者自主福祉運動の強化を図ります

相互扶助による共済活動は、労働者自主福祉運動の中核をなすものであり、産別運動における重要な活動の一つです。電機連合57万人のスケールメリットを最大限に活かした電機連合共済の充実・発展を図ります。

#### (1) 中長期加入率目標40%に向け加入促進に努めます

現状の「ねんきん共済」の加入率は約20%、「けんこう共済」+「けんこう共済アシスト」の加入率は約25%となっています。中長期には組合員の40%加入を目標とします。

#### (2) こくみん共済 coopの運動の推進・強化を図ります

電機連合共済推進会議・地協共済推進会議を通じて、団体生命共済の拡大、自然災害共済の付帯率向上、自賠償共済の取り組みを進めます。組合員の無保障状態を防ぎ、万一の生

活再建に向けた十分な備えができるように、住まいの共済(火災共済)の自然災害共済付帯率向上の取り組みを進めます。

#### (3) 労金運動の推進・強化を図ります

労働金庫運動中央推進会議への参画を通じ、組合員への労働金庫に対する認知度の向上や、組合員の生活の中での「お金」にまつわる諸問題(ローン、資産形成など)に対する労働金庫の取り組みの充実を図ることで、労金運動の推進・強化に取り組みます。



自転車による事故など日常生活の賠償事故に備える

**「日常生活サポート特約」**

月々600円の掛金で賠償限度額は  
**国内無制限**

自転車保険への加入を義務化する自治体が増える中、自転車事故による高額賠償例が増えています。「けんこう共済」の「日常生活サポート特約」はご家族全員が対象で、自転車事故をはじめとして日常生活のあらゆる賠償事故に備えることができます。携行品損害給付金、ゴルフのホールインワン給付金もセットされます。

\*2020年より個人賠償と受託品賠償を一本化して賠償責任給付金とし、補償内容を拡充しました。



【お問い合わせはご所属の労働組合へ】 電機連合福祉共済センター／代理店マックス <https://kyosai.jei.or.jp/>

## II すべての労働者がいきいきと働ける環境の実現をめざします

### 1 安全で働きやすい職場環境の整備に向けて取り組みます

電機産業で働くすべての労働者の安全と健康を図るため、「安全衛生対策指針」(2016年)に基づき、加盟組合の職場における安全衛生対策への取り組みを支援するとともに、今後は高齢労働者の就労が一層進むことが見込まれることから、安心して安全に働くことができる職場環境の観点や法改正

等を踏まえ、「安全衛生対策指針」を補強します。また、通年の取り組みに加え、秋季組織強化期間(10~12月の安全衛生点検期間)では、安全衛生に関する職場点検や教育・啓発活動の実施、安全衛生委員会などを通じた改善を支援します。

### 2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます

#### (1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み

引き続き、労使での働き方改革への取り組みを推進します。また、働き方改革をより一層深化させることを目的に、一人ひとりの意識改革やモチベーションの向上につながる取り組みとして、各社労使が主体的に実践している事例などについて、各種会議やYOU・Iネットを通じて情報提供を行います。

#### (2) 総実労働時間の削減と健康を守る取り組み

2019年から順次施行されている「働き方改革関連法」への対応の徹底に加え、「労働時間対策指針」(2019年)や政策目標基準の達成に向けた取り組みを推進します。

#### (3) 柔軟な働き方の推進

フレックスタイムやテレワーク、年休の時間単位取得など、生活との調和がより可能となる柔軟な働き方の実現に向けて、「労働時間対策指針」(2019年)に基づき、各種制度の創設や拡充、職場環境の整備につながる取り組みを推進します。とりわけ、在宅勤務を含むテレワークについては、従来の仕事の進め方や働き方の見直しにつながることから、制度の導入、既存制度の利用促進や拡充に向けた取り組みを行います。また、近年多発している自然災害や感染症の拡大時などの対応として、事業継続計画(BCP)の観点からも推進することとします。

### 3 誰もが活躍できる職場環境の整備に向けて取り組みます

性別、年齢、育児・介護などの家族的責任、障がいの有無、本人の傷病などの事情に関わらず、本人の意思に基づき、希望する誰もが長期にわたっていきいきとやりがいを持って働き続けることができる社会の実現をめざし、多様な人材が活躍できる環境整備に向けて取り組みます。

#### (1) エイジフリー社会をめざした取り組み

年齢に関わりなく、安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組みます。また、高齢者雇用安定法や雇用保険法をはじめとする法改正の動向や社会の動き、「エイジフリー政策」(2020年)を踏まえ、エイジフリー社会を念頭に実効性ある取り組みを推進します。

#### (2) あらゆるハラスメントが起らない職場環境の整備

2020年6月から順次施行される改正労働施策総合推進法により、事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられました。ハラスメントは、被害者に身体的・精神的苦痛を与えるだけでなく、職場環境を悪化させ、生産性を低下させることにもつながることから、あらゆるハラスメントが起らない職場環境の整備に向けて、取り組みを推進します。

#### (3) 仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組み

育児や介護を理由として離職することなく、すべての労働者が安心していきいきと働き続けられる両立支援制度や環境整備に向けた取り組みを推進します。

#### (4) 仕事と治療の両立支援に向けた取り組み

「安全衛生対策指針」(2016年)や厚労省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(2020年)に基づき、仕事と治療との両立支援に向けた取り組みを推進します。

#### (5) 男女平等・多様性推進に向けた取り組み

「第3次男女平等政策」(2016年)や「第3次男女平等政策推進のための活動の手引き」(2017年)に基づいた取り組みを推進します。また、「性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みガイドライン」(第68回定期大会 第5号議案)を周知し、加盟組合を支援します。

#### (6) 障がい者雇用の促進と環境整備に向けた取り組み

障がい者雇用率の確認や職場における合理的な配慮の実施・整備の取り組みを推進するとともに、障がい者の雇用の推進や活躍につながるガイドラインの作成に向けた検討を行います。

### 4 電機産業ならびに電機産業で働く組合員の将来を創る取り組みを推進します

#### (1) キャリア開発に関する取り組み

キャリア開発の重要性の周知や、組合員のキャリア開発を支援する組合役員の知識・スキルの向上などを目的に、引き続き取り組みを推進します。

#### (2) 科学技術開発を担う技術者の相互交流について

電機産業で働く技術者が企業の枠を越えて一堂に会し、電機産業や科学技術の未来について語り合う相互啓発・交流の場として「技術者フォーラム」を開催します。

#### (3) 経営対策活動の強化について

企業の発展と雇用の安定を両立させるためには、将来の事業構造改革や外部環境変化を事前に察知し、迅速に対応することが必要です。革新的技術や急変する市場動向などをテーマとする「事業別産業政策懇談会」を開催し、加盟組合における経営対策活動の一層の強化を図ります。また、加盟組合の日頃の労使協議等で事業の継続性も踏まえた自社の経営課題への取り組みについて定期的に確認するなど、経営・雇用対策指針に基づく経営チェック活動の強化を図ります。

## ～社会の安定と産業の発展に尽くす～

## Ⅲ 地球環境を大切に、電機産業の力強い発展に取り組みます

## 1 電機産業の発展と社会への貢献につながる政策・制度要求の実現をめざします

第4次産業革命に加え、新型コロナウイルス感染症への対策によって経済活動や医療、教育などさまざまな活動が制限されたことから、社会のデジタル化に対する期待が高まると想定されます。この変化に対応することが電機産業の発展、組合員の雇用の確保と創出、労働条件維持向上のために重要

です。上部団体や組織内・協力議員との連携によりタイムリーな政策反映を図り、政策・制度要求の実現に向けた取り組みを推進するとともに、中長期的視点に立った政策要求の深化を図ります。

【2020年政策・制度要求項目(案)】

	項目	主な内容
1	経済の活性化をめざして	経済の早期回復に向けて、適切なマクロ環境の実現、基礎研究の強化と専門人材の活用
2	デジタル社会を支える基盤整備	ビッグデータ利活用ルール整備、セキュリティ対策の強化、革新的技術の早期実現、デジタル化の進展に伴う課題への対応
3	スマート社会の実現に向けた環境整備	学校教育のICT(Information and Communication Technology)化の推進、医療・介護のICT化の推進、新交通システムの推進、電子行政の推進、防災・減災対応の強化
4	エネルギー・環境課題への対応	徹底した省エネの推進、再生可能エネルギーの普及・促進、新たな電力需給システムの構築、原子力発電に関わる課題への対応
5	産業をけん引する人材の育成・確保	第4次産業革命に対応した人材の育成・確保、熟練した技能・技術の円滑な伝承、リカレント教育の環境整備
6	付加価値の適正循環に向けた環境整備	適正な取引の推進、政府調達改善、研究開発税制の拡充、設備投資の促進、産業の保護と技術の育成
7	適正な総実労働時間の実現	長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み
8	すべての労働者の均等・均衡処遇の実現	法定最低賃金の遵守と特定(産業別)最低賃金の積極的活用など、有期契約労働者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実、派遣労働者・請負業務従事者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実
9	誰もがいきいきと働けるための環境整備	育児と仕事の両立支援の充実、介護と仕事の両立支援の充実、治療と仕事の両立支援の充実、障がい者が働きやすい環境整備、エイジフリー社会をめざした環境整備、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化、ハラスメント対策の充実
10	労働力市場の変化への対応	メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用、雇用類似就業者の環境整備、副業・兼業者の安全・健康の確保、企業再編に関わる労働法の整備
11	人口減少・超少子高齢社会に対応した持続可能な社会づくり	社会保障制度の給付と負担のあり方、持続可能な公的年金制度の構築、医療、介護保険制度改革の構築、子ども・子育て支援の充実、住民の経験やスキルを活かした地域参画の推進

## 2 エネルギー問題・環境問題に取り組みます

技術開発の状況や、各電源の特性を見据えた電源別ベストミックスの実践と、家庭と企業の徹底した「節電と省エネ推進」を考案の柱とする第3次エネルギー政策を基本に据え、国内外のエネルギー・環境政策の動向を踏まえた対応を図るとともに、政党・省庁との政策協議などで積極的な課題提起を行います。

## 3 グローバルな経済連携の動きに対応します

貿易・経済協定が日本の電機産業と日本経済の発展につながるよう、連合、金属労協をはじめ関係諸団体と連携をとり対応します。

## 4 持続可能な社会の実現に向けて、企業の社会的責任やサステナブル経営の推進に取り組みます

持続可能な社会の実現に向けて、SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)やESG投資※に関する動向、サステナブル経営に積極的に取り組む企業の紹介などの情報発信に取り組みます。また、加盟組合や加盟組合

企業における責任投資の推進に向けて、引き続き連合の「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」(2015年)の周知に努めます。

※環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)に配慮している企業を重視・選別して行う投資。

## 5 付加価値の適正循環の取り組みを推進します

「付加価値の適正循環」の実現には、一企業労使だけではなく、社会全体で取り組む必要があります。労使による取り組みを進めるとともに、電機産業は多くの業種と取引があることから連合や金属労協、他産別との連携を進め、政策・制度要求実

現の取り組みを強化します。また、中堅・中小労働組合協議会との連携強化を図り、適正取引への関心を醸成するとともに、必要な情報提供や課題把握の取り組みを進めます。

## IV 安心・安全・安定で公正な社会の実現に向け、社会運動に主体的に取り組めます

### 1 働く者の立場に立った政策・制度の実現に取り組めます

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| (1) 働く者の立場に立った政策立案の取り組み  | (5) 組織内国会議員との連携による、政策・制度要求実現の取り組み       |
| (2) 連合、金属労協(JCM)を通じた取り組み | (6) 地域と連携した政策・制度要求実現の取り組みについて           |
| (3) 政策・制度シンポジウムの開催       | (7) 地域コミュニティの充実について                     |
| (4) 政策・制度に関する情報発信の強化     | (8) 障がい者が安心・安全にいきいきと働き暮らすことのできる環境整備について |

### 2 持続可能な社会保障制度の構築と「公平・連帯・納得」の税制改革の実現に向けた取り組みを推進します

社会保障制度および税制の関連法案に対して、連合を通じた意見反映や政党・省庁への要請を行います。また、社会保障制度や税制に関わる講演資料の提供や制度の見直しに関する国の動きなどについてタイムリーかつ分かりやすい情報発信を行い、加盟組合や職場の理解を深めるための取り組みを強化します。

### 3 東日本大震災被災地での社会貢献活動

被災地住民との交流や環境保全活動を通して、自然災害の脅威や防災の重要性、環境保護の大切さを学ぶ場として、植林地保全活動と地域行事参加を軸に「東北ボランティア in 陸前高田市」事業を継続します。

2020年8月に予定していた「第7次東北ボランティア」は、新型コロナウイルス感染症の拡大リスクに鑑み、中止とします。

### 4 「政治」を身近にする活動 (政治活動の日常化)を強化します

私たち一人ひとりの暮らしと密接に関係している「政治」について、組合員一人ひとりにより身近な活動となるよう、以下の取り組みを推進します。

#### (1) 「政治活動の日常化」の強化に取り組めます

- ① 政治教育メニューの充実
- ② 組織内国会議員の情報発信の職場展開
- ③ 動画等を活用した政策・制度の周知・理解促進
- ④ 組織内国会議員との接点強化の取り組み

#### (2) 「政治アカデミー」を通じて、政治活動を担う人材を育成します

### 5 政党・議員などを通じて 政策・制度要求実現に取り組めます

#### (1) 組織内国会議員(政治顧問)との緊密な連携

私たちと国政をつなぐ重要な役割を担っている組織内国会議員2名と緊密な連携のもと政治活動を行います。



浅野さとし 衆議院議員  
日立グループ連合出身



矢田わか子 参議院議員  
パナソニックグループ労連出身

#### (2) 各政党との連携

電機連合の考え方に最も近い「国民民主党」を中心に、必要と判断した政党と協議を行い、政策・制度要求実現に取り組めます。

#### (3) 「社会に貢献する電機産業を考える会」との連携

発足当時(2015年)からの政治情勢の変化も踏まえ、本会の目的に照らした会の位置づけの整理、および連携国会議員の見直しを行います。

### 6 電機連合議員団の活動をサポートします

地域での電機連合の政策・制度要求実現に向け議員団をサポートします。

- (1) 電機連合議員団の維持・拡大の取り組み
- (2) 議員団との連携強化の取り組み

### 7 各級選挙に万全の態勢で取り組めます

選挙は、政策・制度の実現に向けた一つの手段ではあるものの、結果が伴わなければ、その実現の機会が大きく損なわれるため、人任せにはできない重要な取り組みです。電機連合はめざす政策・制度の方向性が同じ候補者を、各級議会の場に多く送ることで、政策・制度課題の解決を確かなものにしていきます。

#### (1) 第26回参議院議員選挙に向けて

2022年7月実施予定の第26回参議院議員選挙(比例代表)への組織内公認候補の決定に基づき、「矢田わか子」政治顧問のさらなる活躍をめざした取り組みを行います。

#### (2) 第49回衆議院議員選挙(総選挙)に備えて

いついかなる状況で衆議院解散・総選挙となっても即時に対応できるように体制を整えます。具体的には、浅野さとし衆議院議員(茨城県第5選挙区)の支持拡大に向けて取り組みます。

#### (3) 地方自治体選挙の取り組み

加盟組合・地協と連携し、組織内公認候補・重点推薦候補の支援に取り組めます。

### 8 平和の尊さ、大切さを次世代に伝える 平和行動に参加します

### 9 政治活動におけるコンプライアンスの 周知・徹底を引き続き図ります

### 10 電機連合政治活動委員会の会員拡大に 協力します

私たちの生活改善を政治の面から実現させるには、組織内議員や協力議員の政治活動を日常活動はもとより資金的な面でも支えていく必要があります。電機連合政治活動委員会のさらなる会員拡大に向けた取り組みに協力します。

### 11 政治方針の見直し検討

電機連合の政治方針(2010年7月改定)について、政治情勢を踏まえた見直しの検討を行います。

～頼りがいのある産別活動を推進する～

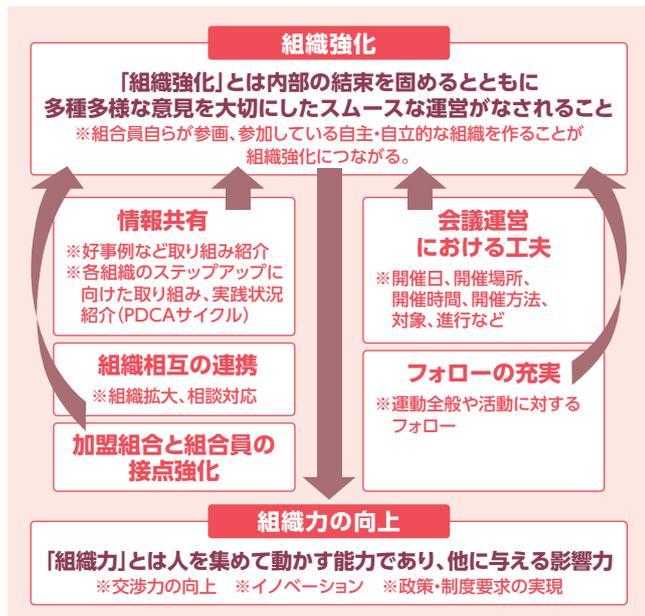
V 最適の役割分担の下で労働運動の効果的な展開と効率的な組織運営を図ります

1 本部・地協間の連携強化

2 業種別部会、業種別懇談会の運営の充実

3 組織強化

労働組合としての機能を最大限発揮するためには「組織強化」の取り組みが不可欠です。組合員からの共感や支持、参画意識が高まるよう、電機連合本部・地協・加盟組合は「組織相互の連携」「加盟組合と組合員の接点強化」「会議運営における工夫」「情報共有」「フォローの充実」など各組織の成熟度を高めるための取り組みを進めていきます。



- (1) 秋季組織強化期間の実施
- (2) 経営・雇用対策の取り組み
- (3) 外資系企業労組への支援
- (4) 組合活動指標の策定
- (5) 組織推進オルガナイザー制度の見直し

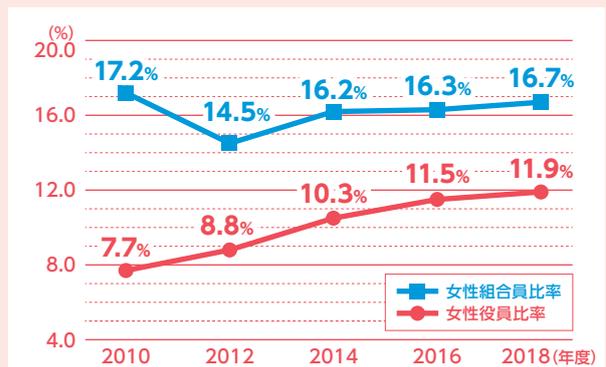
4 組織拡大の取り組み強化

グループ関連会社、協力会社における未組織企業の組織化、企業再編の際の確実な労働組合の結成と電機連合への加盟、企業内組織率の向上に力点を置いた取り組みを電機連合全体で展開します。

5 労働組合活動における男女平等参画推進

(1) 労働組合活動における女性の参画促進  
「労働組合活動への女性参画推進計画」(2014年度改定版)に基づき、女性役員の登用および機関会議への女性参画などを進めてきましたが、目標とする女性組合員比率に見合った参画となっていません。

【電機連合加盟組合における女性組合員比率および女性役員比率の推移】



①労働組合活動への女性の参画

2年間のフォローアップ期間(2020年9月～2022年8月)を設け、労働組合活動への女性参画のさらなる前進を図ります。

②電機連合機関会議への女性役員(各種委員含む)の参画

引き続き女性代表評議員枠を設け、推進していきます。さらに、大会代議員・中央委員定数が10名以上の政策委員組合は、2021年1月(第107回中央委員会)より、定数のうち女性を10%以上選出するクォータ\*制を導入します。

\*クォータとは、「割り当て、分配、分け前」の意味。人員構成に人種や性別等の偏りが生じないように一定の人数や比率を割り当てることを指します。

(2)地協における男女平等政策の取り組み推進

6 人材の育成に取り組みます

電機連合および上部団体などが主催する研修の内容・開催時期などを周知するとともに、より参加しやすい環境整備に向けて、一部の研修会等についてWEB会議・配信との併用開催などを検討します。

7 広報活動の強化を図るとともに、情報共有基盤の整備に取り組みます

8 電機連合の運動の企画立案・横通し機能の発揮

9 新中期運動方針の策定

第69回定期大会で提起することとした新中期運動方針の策定に向けて取り組みます。

10 確かな調査・分析に裏付けられた運動をめざします

11 グローバル時代にふさわしい国際労働運動の充実を図ります

VI 中堅・中小労組との連携・支援体制構築

1 中堅・中小労働組合協議会への連携・支援強化

産別運動への参画意識の向上に向けて、運営支援を行っていきます。

2 中堅・中小労組への支援強化

(1) 中堅・中小労組へのオルグについて  
通年オルグは、地協と本部担当役員が連携を図りながら複数回の訪問やWEB会議の活用など、より効果的または効率的な方法で実施していきます。組織事情に鑑みながら、必要に応じて地協構成組合も対象に含め、丁寧かつ柔軟な対応をします。

(2) 三役・書記次長による巡回労使懇談会  
闘争結果、労使関係、経営・雇用対策に課題を抱える中堅・中小労働組合協議会構成組合に対して、通年で実施します。

# 2020年総合労働条件改善闘争の評価と課題

2020年闘争の意義を「『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭」と「すべての労働者がいきいきと働ける環境」をめざし、継続した「人への投資」に取り組むとし、交渉に臨みました。統一闘争の強固な結束と中闘組合の最後までへのねばり強い交渉により、最終方針に沿った回答を引き出すことができました。

## 回答内容とその評価

### 1. 賃金

すべての中闘組合で1,000円以上の賃金水準改善額を引き出すことができました。これまでの6年間労使で積み重ねてきた月例賃金引き上げの流れを継続させ、組合員の期待に応え得るとともに、電機産業労使の社会的役割と責任を果たし得る回答であると考えます。

### 2. 産業別最低賃金(18歳見合い)、年齢別最低賃金

産業別最低賃金(18歳見合い)、25歳・40歳最低賃金は、いずれも1,000円の引き上げを果たすことができ、産業別最低賃金(18歳見合い)は164,000円となりました。組合員の安心、電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ、公正処遇の実現ならびに電機産業全体の健全な成長に資することのできる回答であると考えます。

### 3. 初任給

高卒初任給は166,000円以上、大卒初任給は213,500円以上とすることができ、ほとんどの中闘組合で、現行水準に対し、高卒初任給は3,000円、大卒初任給も3,000円以上の引き上げを果たすことができました。過去数年間の闘争も含め、経営側に繰り返し訴えてきた初任給の水準改善の必要性に対し、ようやく理解が進んだと考えます。また、喫緊の課題である人材確保の観点から一定の評価ができると考えます。

### 4. 一時金

すべての中闘組合で「産別ミニマム基準:年間4.0ヵ月」の感触を確認することができました。また、交渉組合の5組合は、企業業績における成果の適正な配分および日々懸命に努力を続けている組合員の期待に応え得る一時金水準を引き出すことができました。

### 5. 労働協約改定

#### ①適正な総実労働時間の実現

「働き方改革につながる労使協議の推進」「36協定特別条項限度時間の引き下げ」「勤務間における休息時間の確保」「年休取得の推進、底上げ」「柔軟な働き方の実現」など適正な総実労働時間の実現に向けて多くの組合が取り組みました。とくに、「柔軟な働

き方の実現」については、在宅勤務やサテライトオフィスの導入ならびに対象者の拡大、時間単位年休制度の導入ならびに取得事由制限の撤廃がなされるなど、多くの組合が前進しました。

#### ②同一価値労働同一賃金の実現

パートタイム労働者等の労働諸条件について改めて確認を行い、不合理な待遇差がある場合はその是正に向けて取り組みました。「パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正等」「定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み」では多くの組合が要求し前進しました。なお、定年後再雇用者をはじめ、さまざまな雇用形態で働く労働者の労働諸条件の改善については、闘争時に留まらず、通年の労使協議などでも多くの組合が取り組んでいます。

#### ③誰もが働きやすい職場環境の実現

誰もが働きやすい職場環境の実現に向け、「ハラスメント対策」「ポジティブ・アクションの推進」「高齢者の活躍」「仕事と育児・介護の両立支援」「仕事と治療の両立支援」「障がい者の雇用の促進と職場環境整備」「外国人労働者が働きやすい環境整備」など多くの項目に取り組みました。また、政策指標・ベンチマーク指標の見直しを行い、各組織におけるさらなる活用を促しました。「60歳以降の雇用形態と就労形態のあり方」については、労使協議の場の設置がなされるなど、多くの組合が前進しました。また、「ハラスメント対策」については相談窓口の設置、「仕事と治療の両立支援」ができる環境整備についても、各種制度の導入や既存制度の拡充など多くの組合が前進しました。

### 6. 付加価値の適正循環の取り組み

経営側からは、「政府が推進している働き方改革の推進と取引適正化を一体的に推進するため、政府の総合対策について、電機産業各社においても適切に推進していくべきである」との考え方が示されました。引き続き、課題把握に努めるとともに、経営側・各業界団体への働きかけや政党・省庁との政策協議により改善に向けた取り組みを推進します。

## 今後の課題

### 1. 「人への投資」の柔軟性

初めての試みであったこともあり、「項目をどのように相互に認め合うのか」「何をもちて厳格な運営とするのか」といった課題が残りました。今後は、今次闘争での取り組みが、「労働条件の維持・向上」や「波及効果の最大化」にどう寄与したのかを確認したうえで、これらの課題解決に向け改めて論議を進め、統一闘争の強化につなげていくこととします。

### 2. 産業別最低賃金(18歳見合い)、年齢別最低賃金

高卒初任給や法定地域別最低賃金を踏まえ、産業別最低賃金(18歳見合い)の水準には課題が残りました。今後も引き続き、年齢別最低賃金および法定特定(産業別)最低賃金に対する経営側の理解を求める取り組みが重要です。

### 3. 初任給

電機産業の持続的な成長に向けた人材確保のために、高卒初任給に加え、大卒初任給においても他産業との格差が広がっていることを踏まえ、今後も引き続き中期的な課題として格差圧縮に向けた検討を進める必要があります。また、特に電機連合における大卒初任給の水準の範囲が大きく広がったことを踏まえ、今後のあり方についても検討を進める必要があります。

### 4. 一時金

組合員の安心のためには、賃金所得の一部としての安定的要素として設定した「産別ミニマム基準:年間4.0ヵ月」が必要不可欠であることを今後も引き続き経営側に訴え、理解を求める取り組みが重要です。

### 5. 適正な総実労働時間の実現

引き続き、適正な総実労働時間の実現に向け、働き方改革に資する取り組みを推進します。

### 6. 同一価値労働同一賃金の実現

「均等・均衡待遇規定の整備」や「労働者の待遇に関する説明義務」などの法令遵守はもとより、企業規模に関わらず、電機産業で働くすべての労働者の均等・均衡処遇の実現に向けた取り組みを継続して推進します。

### 7. 誰もが働きやすい職場環境の実現

あらゆるハラスメントが起こらない職場環境をめざし、実効性ある取り組みを積極的に推進します。また、60歳以降の雇用形態や就労形態のあり方や安全で働きやすい職場環境の整備など、引き続きエイジフリー社会を念頭に取り組みを推進します。