2020年12月24日発行　昭和27年9月12日第三種郵便物承認　偶数月10日発行　No.1184

2020年12月24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 koho@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 神保政史／編集人 高橋英司
定価1部10円（組合員の購読料は組合費の中に含む）

JAPANESE ELECTRICAL ELECTRONIC & INFORMATION UNION
電機連合
No. 1184

第107回 中央委員会議案 DIGEST ダイジェスト

2021年1月28日

CONTENTS

▶経過報告（略）
▶中間決算報告および監査報告（略）
▶議案
［第1号議案］加盟組合承認等に関する件
［第2号議案］2021年総合労働条件改善闘争に関する件
［第3号議案］第49回衆議院議員選挙の取り組みに関する件
［第4号議案］労働時間対策指針の一部改定に関する件

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68回定期大会以降、4組合から加盟申請がありました。また、2組合から脱退届が提出されました。

中央執行委員会はその申請を受理し、規約に基づき、本中央委員会において加盟、脱退について承認を求めます。

【本部直加盟（新規加盟）】

桑原電工労働組合	123名	福島太陽誘電労働組合	285名
アクレーテク・パワトロシステム労働組合	86名	山洋電気テクノサービス労働組合	574名

【一括加盟組合（組織統合による新規加盟）】

パナソニックグループ労働組合連合会	パナソニック デバイスコンポーネント労働組合
パナソニックグループ労働組合連合会	パナソニックi-PROセンシングソリューションズ労働組合
日立グループ連合	クリアライズ労働組合
シャープグループ労働組合連合会	Dynabook労働組合
ケミコン労働組合連合会	ケミコン東日本マテリアル労働組合

【電機連合の組織実態】

	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	569組合	575,820名
地協直加盟組合	50組合	50組合	3,120名
合　計（第68回定期大会からの増減）	225組合（-1組合）	619組合（-5組合）	578,940名（+221名）

※実在組合員数は2020年度登録人員数に、その後の変動を加えたものです。
※第68回定期大会以降の新規加盟組合の純増人員は982名（本部直加盟組合982名）でしたが、既加盟組合での人員変動を加味すると、実在組合員数は221名増員となりました。

Let's★脳トレーニング

PRESENT
オリジナルQUOカード 30名様

電機連合の公式サイトにクイズが掲載されています。3問の正解の記号を並べると、「□□□」になります。答えは必ず文章中にあります。クイズへの応募は、e-mail、電機連合公式サイトで受け付けています。

▶**応募方法**　①クイズの答え、②自宅住所（〒もお忘れなく）、③氏名、④年代・性別、⑤組合名・支部名をご記入のうえ、右記までお送りください。このダイジェストへの感想や意見もお待ちしております。正解者の中から抽選で30名様に、電機連合オリジナルQUOカードを差し上げます。

▶**応募先メールアドレス**…cfv02498@jeiu.or.jp
※件名に必ず「電機・脳トレ No.1184」と記載してください。
電機連合の公式サイトから応募する方は、クイズ応募の際にパスワード「feb19」を入力してください。
▶**締め切り**　2021年2月19日（金）
▶**当選者発表**　No.1182クイズへの応募総数は、640通でした。当選された片岡久見子さん（SMK労働組合）には「目もとエステ」を、ほか当選された19名の方にはオリジナルQUOカード2,000円分をお贈りします。おめでとうございました。
▶**No.1182の答え**　テツヤ

第2号議案　2021年総合労働条件改善闘争に関する件

雇用の確保を図り、「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭、電機産業のさらなる成長に向け継続した「人への投資」に取り組む

今次闘争は、2年サイクルの「総合労働条件改善闘争」における中間年の取り組みとして、賃金・一時金を中心に取り組みます。
なお、労働協約関連では、ワーク・ライフ・バランスの実現、安全で安心して働くことができる職場環境の整備、誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組みを行います。

Ⅰ　2021年闘争を取り巻く情勢

1　国内外の動向

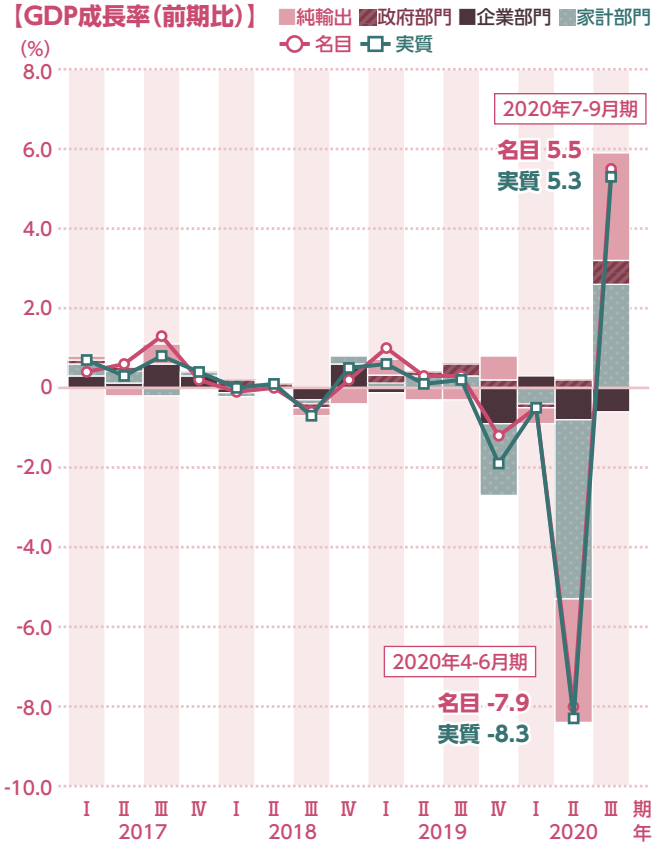
世界経済は大きく落ち込んだ状態から、持ち直しているが業種間・各国間で改善ペースに相応のばらつきがみられています。日銀は先行きについて「感染症の影響が徐々に和らぐもとで、各国・地域の積極的なマクロ経済政策にも支えられて、改善していくとみられる。ただし、当面は、感染症への警戒感から、人々の支出活動には慎重さが残るため、改善ペースは緩やかなものにとどまる可能性が高い」としています。

国内経済について、2020年7～9月期の国内総生産2次速報値によると、実質GDP成長率（季節調整済）は前期比プラス5.3%（年率換算プラス22.9%）となり、1次速報値から基準改定の影響もあり上方修正となりました。4四半期ぶりのプラス成長となっています（内閣府）。今回の2次速報値においては、基準改定（参照年を2011年から2015年に変更）や推計に用いられる基礎統計の追加などがあったことに留意する必要があります。

また、内閣府は11月の景気の基調判断を「新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」としています。なお、先行きについては「感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される。ただし、感染症が内外経済を下振れさせるリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」としています。

物価動向について、10月の全国消費者物価指数は、総合指数が前年同月比マイナス0.4%の101.8、生鮮食品を除く総合指数は前年同月比マイナス0.7%の101.3となりました（総務省）。総務省は消費者物価指数における「Go Toトラベル事業」の影響について、宿泊料の下落の影響があり、その影響を除くと前年同月比で0.0%になるとしています。

【GDP成長率（前期比）】



資料出所:内閣府「国民経済計算」（参照年:2015年）

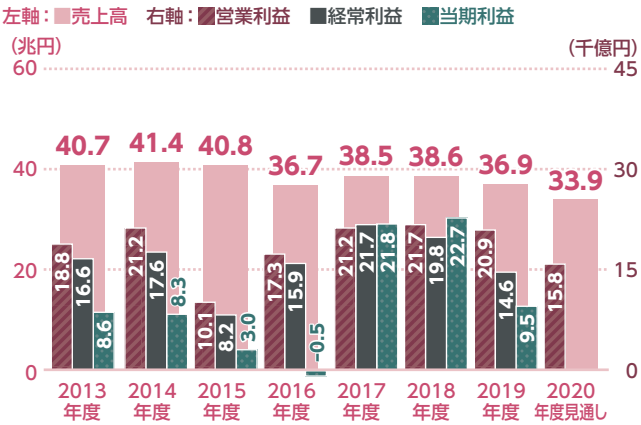
2　電機産業の動向

電機・電子産業の2020年4～9月の国内生産高累計は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、電気機械、情報通信機械、電子部品・デバイスのいずれも前年同期比で減少し、全体として9.9%減となりました。ただし、品目別の生産高を月ごとにみると、夏以降は増加に転じたものも多く、回復の兆しがみられます。情報サービス産業の売上高は長らく増加傾向が続いていたものの、全体としては前年同期比0.8%減とわずかながら減少しました。電機・電子産業の2020年4～9月の輸出入を金額ベースでみると、輸出額は前年同期比6.4%減、輸入額も同3.1%減と、ともに減少しました。

日銀短観（9月調査）の雇用人員判断DIをみると、新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで続いた「人手不足感」が弱まるものの、元の傾向に戻りつつあり、今後は再び「人手不足感」が強まるものと見込まれます。

中闘組合企業12社の中間決算期時点の2020年度通期業績見通しは、売上高が前年度実績比8.0%減、営業利益は24.2%減となっています。総じて減収減益傾向ではありますが、一定の利益を確保できる見込みです。

【中闘組合企業12社の業績推移・見通し（連結）】



注1:米国会計基準、IFRS適用企業の経常利益は、税引き前利益で集計している。
注2:経常利益、当期利益の2020年度見通しは、未発表の企業があるため記載していない。
注3:中闘組合企業12社=パナソニック、日立、富士通、東芝、三菱電機、NEC、シャープ、富士電機、村田製作所、OKI、安川電機、明電舎（非上場のパイオニアを除く）

資料出所:各社短信

電機連合 ねんきん共済・悠々プラン
老後の資金ありますか?

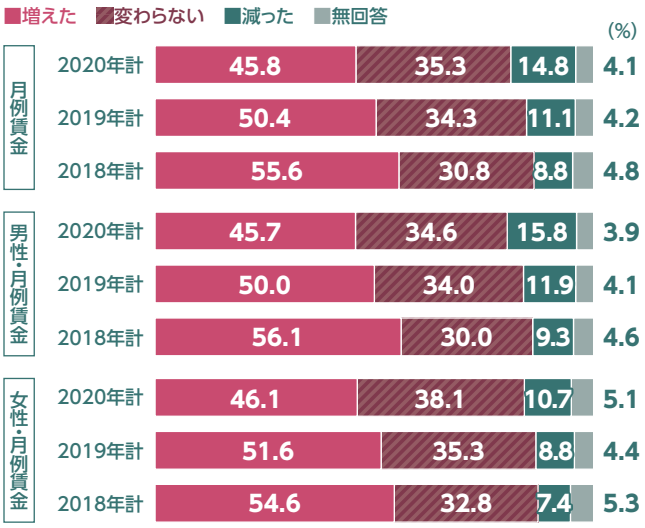
日本人の平均寿命は、女性87.45歳、男性81.41歳。老後の暮らしは重要な問題です。厚生年金等の不足分を補い、ゆとりある老後生活を送るための資金作りに、ねんきん共済・悠々プランをご活用ください。2021年度の予定利率は1.25%。65歳まで継続可能です。お申し込みは組合まで。

電機連合福祉共済センター／代理店マックス　https://kyosai.jeiu.or.jp/

3 電機労働者の生活実態

昨年と比べた月例賃金（時間外手当を除く）の増減は、月例賃金が「増えた」が45.8%と5割を下回りました。また、「増えた」比率は、2018年以降低下傾向にあります。

【2019年と比べた月例賃金・一時金の増減】

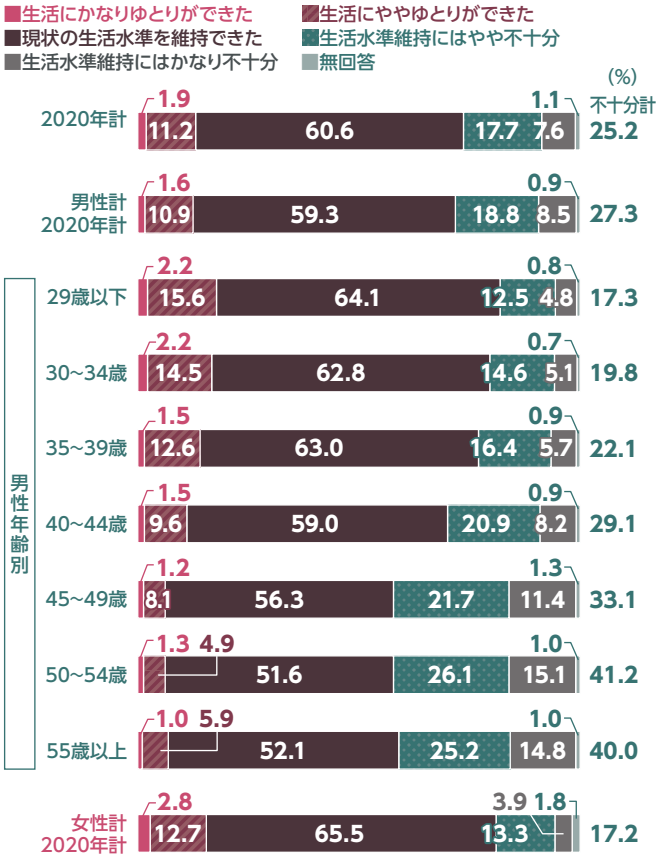


資料出所:電機連合「2020年生活実態調査」

今年の賃上げ額の評価を男性でみると、「現状の生活水準を維持できた」が約6割を占め、<ゆとりができた>が1割強、<不十分>が3割弱です。男性年齢別では、30代までは「現状の生活水準を維持できた」が6割台を占めますが、40代以降は5割台となり、50代以降は<不十分>も4割台を占めるようになります。高年層で<不十分>が増える点はこれまでと共通した結果です。

女性については、「現状の生活水準を維持できた」が6割半ばと男性を上回りますが、<ゆとりができた>は1割台にとどまっています。

【今年の賃上げ額の評価】

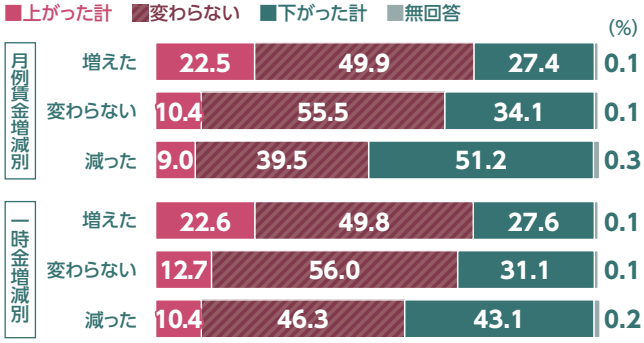


資料出所:電機連合「2020年生活実態調査」

仕事に対するモチベーションの変化と昨年と比べた賃金・一時金の増減との関連は、[月例賃金]、[一時金]ともに「減った」という人でモチベーションの<下がった>比率が高い結果となりました。

ただし、モチベーションの<下がった>比率は、[一時金]が「減った」層よりも[月例賃金]が「減った」層の方が高く、仕事に対するモチベーションを下げないためには月例賃金を下げないことが重要であることが示唆されています。

【仕事に対するモチベーションの変化】

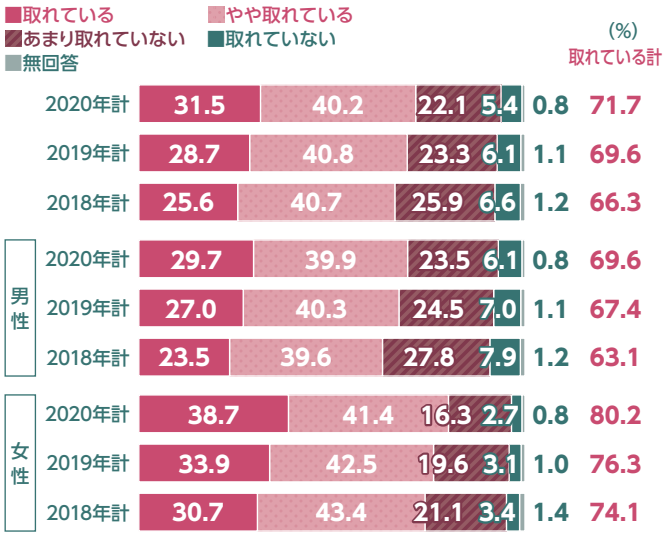


資料出所:電機連合「2020年生活実態調査」

ワーク・ライフ・バランスの状況についてみると、<取れている>比率は2018年以降上昇傾向にあり、<取れていない>を大きく上回りました。

性別で<取れている>比率は、男性が7割、女性が8割に達しています。

【ワーク・ライフ・バランスの状況】



資料出所:電機連合「2020年生活実態調査」

4 電機労働者の賃金実態

「電機」労働者の所定内賃金は、製造業をわずかに下回る水準で推移していましたが、2019年は金属他産業（「鉄鋼」、「非鉄金属」、「輸送用機械」、「一般機械」、「金属」）と比較して、最も低位となりました。

【生産労働者の賃金比較（パーシェ指数）】

男性、生産労働者（規模計）所定内賃金（月例賃金）　（製造業=100）

2016年		2017年		2018年		2019年	
輸送用機械	104.7	輸送用機械	104.6	輸送用機械	104.5	鉄鋼	104.2
鉄鋼	103.9	鉄鋼	103.4	鉄鋼	104.4	非鉄金属	104.0
一般機械	101.2	非鉄金属	101.9	非鉄金属	102.1	輸送用機械	102.4
非鉄金属	100.9	一般機械	101.8	一般機械	101.3	一般機械	101.2
金属	99.5	電機	99.8	電機	99.8	金属	98.7
電機	99.2	金属	96.9	金属	97.5	電機	98.3

※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である。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）に合わせて算出した。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

Ⅱ 2021年闘争の基本的考え方

1 連合・金属労協（JCM）の方針

【連 合】

- 日本の構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望がつながる持続可能な社会を実現
- 「感染症対策と経済の自律的成長」の両立には、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠
- 定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立をめざす

【金属労協（JCM）】

- 生活の向上と安心・安定の確保、「人への投資」による「現場力」の強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく永続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠
- 3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定する

2 闘争に取り組む基本方針

【1】今次闘争の基本方針

電機連合は今次闘争の意義を、「雇用の確保を図り、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭、電機産業のさらなる成長に向け継続した『人への投資』に取り組む」、と位置づけます。

今次闘争を取り巻く情勢ならびに連合・金属労協（JCM）の方針をふまえ、雇用の確保を図ったうえで、「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭、電機産業で働く労働者のモチベーション維持・向上、さらには日本で働くすべての労働者への社会的な波及や消費を回復させ経済の底割れを防ぐ観点などを総合的に勘案し、継続した「人への投資」を求めることとします。

また、電機産業が今後も成長・発展していくためには、産業の競争力を磨き続けるとともに、あらゆる変革に果敢に挑戦していかなければなりません。ウィズコロナ・アフターコロナ社会に適合した「誰もが活躍できる職場環境の実現」に向け、コロナ禍でより一層顕在化した諸課題（多様な働き方の実現、格差の改善など）の解決に取り組みます。

【基本方針８項目】

❶組合員の安心、生活水準の維持・向上に向けて、賃金体系維持を図ったうえで、賃金水準改善の継続を求める取り組みを推進する。
一時金は、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求める取り組みを推進する。

❷ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上の実現に向け、労使自治による「長時間労働の是正をはじめとした働き方改革」を加速させる。

❸魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた取り組みを強力に推進する。

❹電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。

❺同一労働同一賃金に関する法整備への対応として、電機連合の各種政策や指標などに沿った取り組みを推進する。

❻電機産業の持続的発展に向けた取り組みを推進する（経営対策の充実）。

❼強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保をめざし、「付加価値の適正循環」に取り組む。

❽労働条件の下支えと安定した労使関係の構築に向け、組織化の取り組みを推進する。

【2】統一闘争強化

❶2つの領域の設定による統一闘争強化

2015年闘争から、統一闘争において、「何としても守るべき領域」と「各組合が業績や処遇実態をふまえ、主体的に処遇改善に取り組む領域」の2つの領域を設け、取り組みを行ってきました。今次闘争においても、これら2つの領域の設定により、各組合は主体的な処遇改善に向けて、取り組みを積極的に推進することとします。

２つの領域を設けて強化する電機連合統一闘争

何としても守るべき領域	各組合が業績や処遇実態をふまえ、主体的に処遇改善に取り組む領域
【賃金】●「賃金体系維持」 ●「ベースアップ」（生活維持の観点で「一定のベースアップが必要」となった場合）	それぞれの組合が「達成プログラム」を立て、それに向かって交渉を進めていく 【賃金】（例）目標水準達成：350,000円 【退職金】（例）統一目標基準の水準到達 【福利厚生など、すべての処遇制度】
【一時金】●「一時金の産別ミニマム基準」	
【最低賃金】●「産別最低賃金」	
【労働協約】不退転の決意で取り切らなければならない項目	それぞれの組合が「達成プログラム」を立てて取り組む労働協約項目
闘争による取り組み	闘争による取り組み 通年の取り組み

❷「政策指標」および「ベンチマーク指標」

a)「政策指標」

各労働条件の項目について、数段の基準を定め「政策指標」とします。各加盟組合は、直近上位の基準到達で留まることなく、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。

b)「ベンチマーク指標」

各加盟組合が電機連合内での「立ち位置」を検証し、各「政策指標」への到達に向けた取り組みに資する指標と位置づけます。各加盟組合は、この指標を使用して、「産業内格差改善」の取り組みにつなげることとします。

c)「達成プログラム」の策定

i 目的▶　各加盟組合は、「政策指標」「ベンチマーク指標」により、「立ち位置」を検証し、独自に「めざすべき水準」を設定することとします。また、「めざすべき水準」に向けた到達プロセスを明確にするために、「達成プログラム」を作成することとします。

ii 運用▶　各加盟組合は「達成プログラム」として、めざすべき基準を示す「労働（賃金）政策」を策定し、単年度および中期的な方針を立案することとします。そして、この方針の「実践」、「結果」の「調査」「総括」を行い、必要に応じて政策の補強を行うこととします。これらをPDCAサイクルとして回すことにより労働条件の向上をめざすこととします。

【3」「人への投資」の柔軟性

電機連合は、2020年総合労働条件改善闘争において、統一闘争を堅持し、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、妥結における柔軟性を認めることとしました。

2021年総合労働条件改善闘争は、2020年総合労働条件改善闘争が「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、認識した課題に対してこれまで中闘組合代表者および拡大中闘組合代表者を中心に積み重ねた論議に沿い、統一闘争の強化につなげていくこととします。

3 具体的取り組み内容

【1」賃金・一時金・時間外割増率

❶賃金

「賃金決定の3要素（生計費、生産性、労働力市場）」を分析し、連合・金属労協（JCM）の闘争方針をふまえつつ、「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭、電機産業で働く者のモチベーション維持・向上、さらには社会的な波及や消費を回復させ経済の底割れを防ぐ観点などを総合的に勘案・審議した結果、今次闘争においても、賃金体系維持を図ったうえで、引き続き賃金水準の改善に取り組むこととします。

❷最低賃金

企業内のミニマム基準の底上げと、電機労働者全体の賃金の底上げ・公正処遇確立の取り組みに資することを重視した設定とします。特に、産業別最低賃金（18歳見合い）は、企業内最低賃金として協定化するとともに、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むこととします。

❸初任給

技術・技能の伝承、現場力の維持・向上など、電機産業の持続的な発展に向けた人材確保の観点を重視した設定とします。

❹一時金

一時金は、年間を通した生計費の重要な構成要素となっていることから、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求めて取り組むこととします。

❺時間外割増率

時間外割増率は、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざす観点から、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の到達闘争と位置づけ取り組みます。

【2」労働協約関連の取り組み

従来から取り組んでいる「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で、働き方改革、年休取得の促進、柔軟な働き方の実現に取り組みます。「安全で安心して働くことができる職場環境の整備」では、メンタルヘルス対策をはじめとする職場における安全衛生に関する取り組みに加え、ハラスメント対策に取り組みます。また、「誰もが活躍できる環境の実現」として、高年齢者の活躍に向けた取り組み、ポジティブ・アクションの推進、SOGIに関する理解促進と職場環境の整備、障がい者が働きやすい職場環境整備と雇用の促進、同一価値労働同一賃金の実現、仕事と育児・介護の両立支援、仕事と治療の両立支援、外国人労働者が安心して働くことができる職場環境の整備に取り組みます。

【3」電機産業の持続的発展に向けた取り組み（経営対策の充実）

各組合は「経営・雇用対策指針」（2018年7月）に基づき、従来以上に経営対策活動の質的強化と労使事前協議体制の確立を図ることとします。なお、これらの活動は、各個別労使における通年の取り組みとなりますが、特に闘争時は労使交渉を通じ、課題の共有化などの取り組みを図ることとします。

【4」労働条件の下支えに向けた組織化の取り組み

各組合は、企業内の未組織労働者の組合員化に取り組むとともに、その方々を含めた職場との意見交換に取り組みます。また、労働組合のないグループ会社がある場合は、組織化に対する理解促進に向け、社員会などとの日常的な情報交換会や経営層・労務担当者との意見交換の場の設定などの取り組みを推進します。

【5」「付加価値の適正循環」の取り組み

サプライチェーンを担うそれぞれの企業が適切に付加価値を創出し、それを人への投資、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続的発展を図っていくためには、一企業労使だけでなく、事業や製品に関わる全てのパートナー企業、政府・地方自治体を含めた社会全体で取り組みを進める必要があります。2021年闘争では引き続き考え方の理解促進を図るとともに、電機産業内の実態と課題に応じた対策を検討し、付加価値の創出、適正配分を進め、「人への投資」につなげる取り組みを推進することとします。

【6」電機連合共済推進の取り組み

現状の「ねんきん共済」の加入率は約19%、「けんこう共済」+「けんこう共済アシスト」の加入率は約27%となっています。「もしもの時の備え」ができていない「無保障者をなくす」との観点から、「ねんきん共済」、「けんこう共済」+「けんこう共済アシスト」は、組合員の40%加入を目標と設定しました。各組織は加入率40%に向けての進め方・スケジュールの明確化を図ることとします。

Ⅲ 要求内容

1 賃金・一時金・時間外割増率

【1】賃金

❶ 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）：2,000円以上
B.産業別最低賃金（18歳見合い）	18歳見合いの水準として166,000円に改善 （現行水準に対して2,000円の引き上げを念頭に設定）

❷ 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 高卒初任給 大卒初任給 技能職群（35歳相当）ミニマム基準	①25歳最低賃金（基本賃金）： 183,500円以上の水準に改善（現行水準に対して1,500円の引き上げを念頭に設定） ②40歳最低賃金（基本賃金）： 230,500円以上の水準に改善（現行水準に対して1,500円の引き上げを念頭に設定） ③高卒初任給：169,000円以上の水準に改善（現行水準に対して1,000円の引き上げを念頭に設定） ④大卒初任給：217,000円以上の水準に改善（現行水準に対して1,500円の引き上げを念頭に設定） ⑤技能職群（35歳相当）ミニマム基準：210,000円

❸基幹労働者賃金の「政策指標」への到達に向けて

各組合は、「政策指標」の到達に向けた取り組みを行うこととし、直近上位の基準到達に留まることなく、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。

開発・設計職基幹労働者賃金	①必達基準（C基準）…250,000円 ②到達基準（B基準）…280,000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）…350,000円
製品組立職基幹労働者賃金	①必達基準（C基準）…230,000円 ②到達基準（B基準）…250,000円 ③目標基準（A基準）…290,000円 ④中期的にめざす目標基準（S基準）…320,000円

❹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することとします。

①賃金制度・体系が未整備な組合は、確立に向け、労使による協議の場を設置することとします。

②個別賃金水準の明らかな低下傾向が認められる場合や賃金カーブの歪、賃金格差の改善に向けた取り組みの必要性があると判断される場合は、改善に向けた要求を行うこととします。

❺男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用

引き続き職場点検活動により、職場の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、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することとします。

❻エイジフリー社会を展望した60歳以降の雇用の安定に向けた取り組み

希望者全員の、少なくとも65歳までの雇用を確保し、60歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、やりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現をめざすこととします。具体的には「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。その際、賃金カーブの抑制など、60歳以前の処遇の引き下げが行われないよう留意することとします。

❼非正規雇用で働く労働者の処遇改善の取り組み

「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざし、賃金などの処遇改善に取り組みます。

①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、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとします。

②派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、労働者の権利保護に努めることとします。

【2】一時金

統一要求基準

❶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。
❷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一時金は、正規労働者の水準に見合った水準に引き上げる取り組みを行うこととします。

【3】時間外割増率

統一目標基準

❶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むこととします。

❷1ヵ月60時間を超える時間外労働に対する割増率
1ヵ月60時間を超える時間外労働に対する割増率は50%以上とします。なお、所定労働日（平日）の所定労働時間を超える労働時間と所定休日および法定休日の労働時間を時間外労働時間とし、発生順に積算することとします。

❸改正労働基準法（2010年施行）における猶予措置への対応
猶予期間中であっても、企業規模に関係なく統一して時間外割増率の改善に取り組むこととします。

【4】その他

確定拠出年金法など法改正への対応
法改正などをふまえ企業年金制度を変更する場合は、受給権保護の観点から十分に協議を行うこととします。
特に「リスク分担型企業年金」は、事業主・加入者間でリスクを分け合う制度であることから、制度導入にあたっては、加入者にリスクが偏らないよう慎重に協議を行うこととします。

2 総実労働時間

総実労働時間の短縮

健康を守り、過労死等を防止する取り組み 統一目標基準

恒常的な長時間労働は労働者の心身に大きな影響を及ぼし、場合によっては命の危険を伴うことから、健康確保・維持の観点からさまざまな長時間労働の防止策を行うことが重要です。電機連合の2019年度総実労働時間は1974.0時間となり、近年減少傾向にありますが、総実労働時間のさらなる短縮に向け、継続して右記の項目に取り組みます。

❶36協定特別条項限度時間の引き下げ
❷勤務間における休息時間の確保
❸長時間労働者に対する医師の面接指導徹底
❹労働時間管理の適正化

Ⅳ 労働協約関連項目の取り組み

1 ワーク・ライフ・バランスの実現 ～ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み～

【1】働き方改革の深化に向けた取り組み

業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直しなどをはじめとするこれまでの働き方改革の取り組みに加え、コロナ禍において顕在化した課題を把握するとともに、働き方改革の深化につながる効果的な施策について協議することとします。

【2】年休取得の促進

【3】すべての労働者の立場にたった柔軟な働き方の実現

テレワーク環境の整備

- 「労働時間対策指針」の「テレワークに対する電機連合の考え方」に基づき、目的、労働時間の管理、情報セキュリティや労働者の健康確保等について検討することとします。また、テレワークの実施が困難な職種、業務に従事する労働者に対しても、柔軟な働き方等の対応について、労使協議等で確認を行うこととします。
- 新型コロナウイルス感染症対策や近年多発している自然災害への備えとして、BCPの観点で緊急避難的にテレワークを実施する場合の対応についても「テレワークに対する電機連合の考え方」に準じて労使協議等で確認を行うこととします。

2 安全で安心して働くことができる職場環境の整備

【1】職場における安全衛生に関する取り組み

経済・社会情勢など企業を取り巻く環境の変化と業務の量的・質的変化、加えて、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により、ストレスを抱える労働者は少なくありません。また、少子・高齢社会の進展に伴い、労働力人口に占める高年齢者の割合が急速に増加するなか、高年齢者の労働災害発生率は他の年齢層に比べて高くなっています。コロナ禍における安全衛生対策をはじめ、メンタルヘルス対策や高年齢者に配慮した職場環境整備について、電機連合の「安全衛生対策指針」「メンタルヘルス対策ガイドライン」に基づき、取り組みを行うこととします。

❶コロナ禍における安全衛生に関する取り組み
❷メンタルヘルス対策
❸高年齢者に配慮した職場環境整備

【2】ハラスメント対策

電機連合　2020年12月24日発行　昭和27年9月12日第三種郵便物承認

3 誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み

年齢、性別、国籍、障がいの有無、雇用形態、育児・介護などの家族的責任、本人の傷病などの事情にかかわらず、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た取り組みを行います。

【1】高年齢者の活躍に向けた取り組み

❶65歳まで働くことができる環境整備

希望者全員が65歳までの雇用を継続できる制度としたうえで、同一価値労働同一賃金の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇とし、いきいきとやりがいをもって働くことができる環境の整備に取り組むこととします。なお、「定年年齢の引上げ」や「定年年齢を労働者が選択できる制度」など、業種・業態や職場の実態をふまえ、60歳以降の雇用のあり方について、あらためて協議することとします。

❷65歳以降の就労確保のあり方

65歳以降の就労については、本人の意思に基づき、原則として、希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組むこととします。

❸高年齢者の柔軟な働き方

フルタイムを基本としつつも、健康や体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点をふまえ、短時間勤務、短日勤務、フレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方が選択でき、能力を最大限発揮して働くことができる制度を構築することとします。

【2】ポジティブ・アクションの推進

【3】SOGIに関する理解促進と職場環境の整備

【4】障がい者が働きやすい職場環境の整備と雇用促進に向けた取り組み

【5】同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み

【6】仕事と育児・介護の両立支援

【7】仕事と治療の両立支援

【8】外国人労働者が安心して働くことができる職場環境の整備

4 労働関係法令の制定・改正への対応

法 律	主な内容	施行日
労働基準法	時間外労働の上限規制	2019年4月1日（中小企業 2020年4月1日）
	10日以上の年休が付与される労働者に対し、5日を時季指定して付与することを使用者に義務づけ 等	2019年4月1日
労働安全衛生法	面接指導に関する時間要件引下げ（時間外・休日労働時間100→80時間）、産業医・産業保健機能の強化 等	2019年4月1日
短時間・有期雇用労働法	不合理な待遇差を解消するための規定整備、労働者に対する待遇に関する説明義務強化 等	2020年4月1日（中小企業 2021年4月1日）
労働者派遣法	不合理な待遇差を解消するための規定整備（労使協定方式・派遣先労働者との均等・均衡待遇）等	2020年4月1日
女性活躍推進法	「職業に関する機会の提供」「職業生活と家庭生活の両立」の各区分で数値目標と情報の公表 等	2020年6月1日
労働施策総合推進法	パワーハラスメント防止措置義務の創設 等	2020年6月1日（中小企業 2022年4月1日）
育児介護休業法施行規則	子の看護休暇および介護休暇につき、時間単位取得を可能とする	2021年1月1日
高年齢者雇用安定法	高年齢者就業確保措置（努力義務）の創設 等	2021年4月1日
雇用保険法	複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用 等	2022年1月1日
	高年齢雇用継続給付の縮小	2025年4月1日

Ⅴ 闘争体制

1 闘争組織

❶中闘組合、拡大中闘組合、戦術委員組合の構成
❷中闘委員会と中闘連絡会
❸戦術委員会
❹拡大中闘委員会と地闘・地区闘代表者会議
❺中闘業種別連絡会と業種別部会

2 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17日に設定された場合の日程（案）

❶要求提出日：2月18日（木）まで

❷回答指定日：連合、金属労協（JCM）の方針をふまえて決定

❸第一次交渉ゾーン：2月22日（月）～26日（金）
第二次交渉ゾーン：3月　1日（月）～　5日（金）
第三次交渉ゾーン：3月　8日（月）～12日（金）

3 スト権の確立、スト指令権の委譲

3月4日（木）まで

Ⅵ 政策・制度要求実現の取り組み

電機連合は、企業労使の取り組み領域を超えた産業の課題および社会全体に関わる課題の解決に向け、政党・省庁との協議や、連合を通じた働きかけなどを推進してきました。

連合は「2020年度重点政策」の実現と2021春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みを運動の両輪と位置づけて、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた運動を展開します。この方針をふまえ、電機連合は産別労使交渉などを活用して政策・制度課題を労使で共有するとともに、付加価値の適正循環の取り組みにより国内産業の強化を図ります。並行して、働く者全体の暮らしの底上げを図るため、連合の各種運動に取り組みます。

第3号議案　第49回衆議院議員選挙の取り組みに関する件

第2回中央執行委員会(2020年7月20日)およびNo.1中央選挙対策委員会(同年8月20日)にて「浅野さとし」を組織内公認候補として確認しました。本中央委員会で追認を諮ります。

電機連合
組織内公認候補

あさ　の　　さとし
浅野　哲

- 国民民主党・現職（1期目）
- 日立グループ連合出身
- 衆議院（茨城第5区）にて立候補予定
- 1982年9月生（38歳）

第4号議案　労働時間対策指針の一部改定に関する件

2019年7月に確立した「労働時間対策指針」について、コロナ禍で顕在化した課題をふまえ「テレワークに対する電機連合の考え方」を一部補強します。