

2022年1月6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 kono@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)

第108回 中央委員会議案 DIGEST

2022年1月27日

- ▶ 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] 2022年総合労働条件改善闘争に関する件

[第3号議案] 労働協約指標の見直しに関する件

[第4号議案] 電機連合会館の権利変換計画同意に関する件

[第5号議案] 規程の一部改訂に関する件

[第6号議案] 顧問の委嘱に関する件

第26回参議院議員選挙 組織内公認候補

矢田わか子



第1号議案 加盟組合承認等に関する件

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69回定期大会以降、組織拡大に向けた取り組みを進めてきましたが、本中央委員会では本部直加盟承認の提起には至りませんでした。第69回定期大会で確認した運動方針に基づき、今後も電機連合本部・加盟組合・地協は、より一層連携を深めて継続した組織拡大の取り組みを推進していきます。

【一括加盟組織について】新規一括加盟構成組合

パナソニックグループ労働組合連合会	アットフィールズテクノロジー労働組合
東芝グループ労働組合連合会	キオクシア岩手労働組合

【一括加盟組織について】組織変更による新規加盟組合

日立グループ連合	エッペンドルフ・ハイマック・テクノロジーズ労働組合
全富士通労働組合連合会	FCNT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 リビング ホームエンジニアリング労働組合
日立グループ連合	リンクステック労働組合
OKIグループ労働組合連合会	OKIネクステック労働組合
日立グループ連合	エナジーウィズ労働組合

【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	179組合	573組合	575,499名
地協直加盟組合	49組合	49組合	3,296名
合 計 (第69回定期大会からの増減)	228組合 (増減なし)	622組合 (+2組合)	578,795名 (-122名)

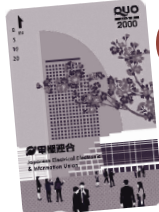
※実在組合員数は2021年度登録人員数に、その後の変動を加えたものです。

※第69回定期大会以降は新規加盟組合はありませんでした。既加盟組合での人員変動を加味すると、実在組合員数は122名減員となりました。

Let's★脳トレーニング

PRESENT

オリジナルQUOカード

30
名様デザインは
異なることが
あります

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.1190」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「feb18」を入力してください。

▶ 締め切り 2022年2月18日(金)

▶ 当選者発表 No.1188クイズへの応募総数は、427通でした。当選された生島和子さん(ザクティ労働組合)には「衣類スチーマー」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す。

▶ No.1188の答え マサト

第2号議案 2022年総合労働条件改善闘争に関する件

「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

2022年総合労働条件改善闘争は賃金・一時金・退職金に加え、「ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革」「誰もが活躍できる職場環境の実現」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。

I 2022年闘争を取り巻く情勢

1 国内外の動向

世界経済は、国・地域ごとにばらつきを伴いつつ、総じてみれば回復しているとみられます。日銀は先行きについて「感染症の影響が徐々に和らいでいくもとで、先進国を中心とした積極的なマクロ経済政策にも支えられて、総じてみれば成長を続けるとみられる」としています。

国内経済について、2021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)は前期比マイナス0.9%(年率換算マイナス3.6%)と2四半期ぶりのマイナス成長となっています。

また、内閣府は11月の景気の基調判断を「景気は、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が徐々に緩和されつつあるものの、引き続き持ち直しの動きに弱さがみられる」としています。なお、先行きについては「経済社会活動が正常化に向かう中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、供給面での制約や原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、感染症による内外経済への影響や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。

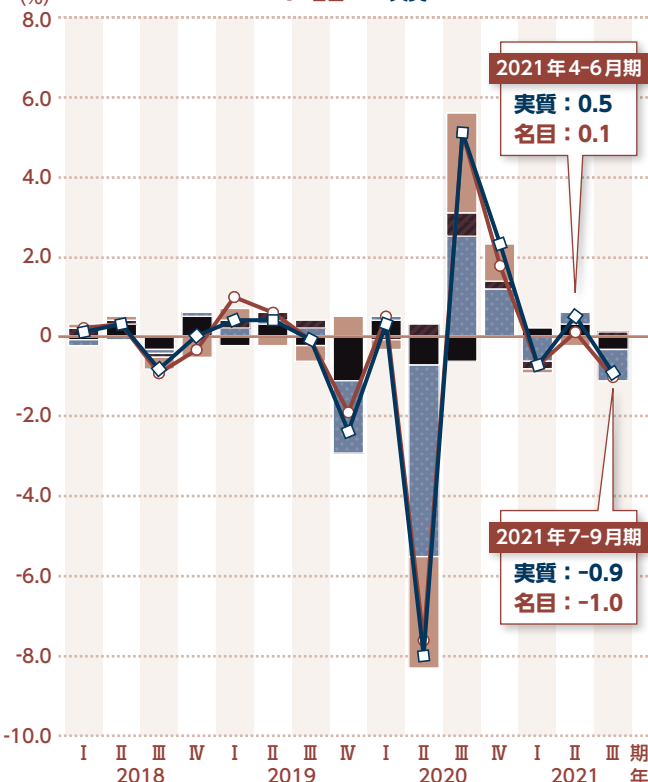
加えて内閣府は、11月30日に景気循環の期間を判定する有識者による「景気動向指数研究会」を開催し、「景気の谷については、2020年5月と暫定的に設定する」としました。

また、11月公開の日本経済研究センターの第188回四半期経済予測では、「実質GDP水準は2022年1～3月期においてコロナ禍前(2018年度平均)に回復」と見込まれています。

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プラス0.1%の99.9、また、生鮮食品を除く総合指数は前年同月比プラス0.1%の99.9となりました(総務省)。

*基準改定(2015年→2020年)が実施され、2021年6月の基準改定による遡及結果は「通信料(携帯電話)」「ガソリン」などのマイナス寄与による、下方改定となりました。

【GDP成長率(前期比)】 純輸出 政府部門 企業部門 家計部門
○-名目 □-実質



資料出所:内閣府「国民経済計算」(基準年:2015年)

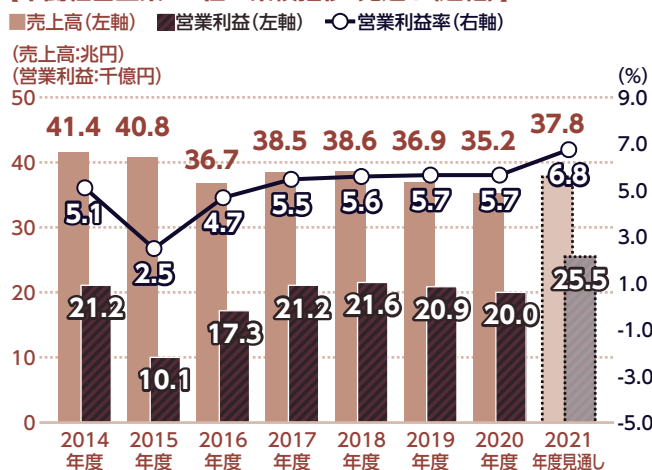
2 電機産業の動向

電機・電子産業の2021年4～9月の国内生産高累計は、全体としてはコロナ禍に見舞われた2020年から大きく回復しました。電気機械、電子部品・デバイスはコロナ禍前の2019年の水準以上まで増加しましたが、情報通信機械はコロナ禍前から続く減少傾向が続いています。情報サービス産業の2021年4～9月の売上高は、微減となった2020年から若干の伸びが見られました。

電機・電子産業の2021年4～9月の輸出入を金額ベースで見ると、輸出額は前年同期比28.2%増、輸入額も同16.6%増と、ともに大幅に増加し、貿易収支は、約1兆6,386億円のプラスとなりました。日銀短観の業況判断DIおよび雇用人員判断DIをみると、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に弱まっていた「人手不足感」が元の傾向に戻り再び強まっていますが、業種や企業規模によって業況の改善に伴う「不足感」の程度に差が出ています。

中間組合企業12社の中間決算期時点の2021年度通期業績見通しは、売上高が前年度実績比7.3%増、営業利益は27.6%増となっています。中間決算期時点までに売上高を5社が上方修正し、営業利益を4社が上方修正、1社が下方修正しており、全体としても業績は回復傾向にあります。

【中間組合企業12社の業績推移・見通し(連結)】



*中間組合企業12社=パナソニック、日立製作所、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

資料出所:各社短信



ねんきん共済
新パンフレット
できました!

ねんきん共済・悠々プランの新パンフレットができました。年末年始は家族でゆっくり、ライフステージにあわせた資金作りをご検討ください。ねんきん共済・悠々プランの紹介動画の視聴もおすすめです。2022年の予定利率は1.25%です。

▶お問合せ、お申込みは、ご所属の組合へ
<https://kyosai.jeiou.or.jp>
電機連合福祉共済センター/代理店マックス

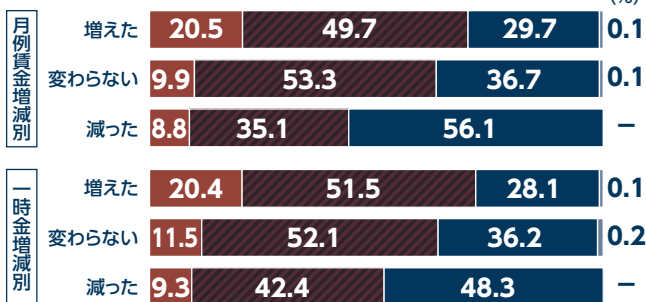


3 電機労働者の生活実態

仕事に対するモチベーションが「下がった」の比率は、一時金が「減った」(48.3%)より月例賃金が「減った」(56.1%)方が高くなっています。

【仕事に対するモチベーションの変化の背景(賃金・一時金の増減別)】

■上がった計 ■変わらない ■下がった計 ■無回答



資料出所:電機連合「2021年 生活実態調査」

労働時間に対する評価は、男女ともにテレワークを「ほとんどしていない」層で「長い」の比率が最も高く、テレワークの頻度が高くなると低下しますが、「ほぼ毎日テレワーク」層で再度上昇します。

仕事の負担・負荷や体力・メンタル面の「不満」は、テレワークを「ほとんどしない」層で高くなっています。

コミュニケーションがとれないことへの「不安」は、テレワークの頻度が高まるほど比率が高くなり、「ほぼ毎日テレワーク」層では男女とも4割台後半が「不安」としています。

男性は、テレワークを「週3～4日程度」している層で、モチベーションが「下がった」比率が最も低くなっています。「下がった」理由は、テレワークを「ほとんどしていない」層で「仕事の負担・負荷が増えた」が高く、「週3～4日程度」している層では「仕事の意義や使命感が低下した」が6割を超えています。

女性は、テレワークの状況別でモチベーションが「下がった」比率に大きな差はありませんが、「下がった」理由は、テレワークを「ほとんどしていない」層や「週に1～2日程度」層で「職場の人間関係が悪くなった」が3割前後と高いことが目立ちます。また、「ほぼ毎日テレワーク」層で「仕事の意義や使命感が低下した」が約6割となっています。

仕事に対するモチベーションの「下がった」理由を「月例賃金」の増減別でみると、月例賃金が増えた層では、「仕事の負担・負荷が増えた」「仕事の意義や使命感が低下した」が5割を超え、「ワーク・ライフ・バランスが取れなくなった」も3割を超えています。

【仕事に対するモチベーションが下がった理由(3つ以内選択)】

		仕事に対するモチベーションが下がった理由(3つ以内選択)(%)												件数
		賃金・一時金が 上がらなかった	仕事上の責任と 評価されなかった	周囲から仕事が 使感が低下した	長年の意義や 使命感が低下した	労働時間が 長くなった	負担が増えた	仕事の意味が 取れなくなった	WLBが しななかった	昇進・昇格 しなかった	職場の人間関係が 悪くなった	その他	無回答	(件)
2021年計		37.4 (3)	7.3	27.2 (2)	50.7 (2)	17.2	51.3 (1)	29.6 (4)	15.1	20.3	12.8	0.4		3195
月例賃金	増えた	22.9 (5)	5.0	24.0 (4)	55.2 (2)	22.1	58.8 (1)	34.4 (3)	11.6	20.1	14.9	0.3		1391
月例賃金	変わらない	42.8 (3)	7.2	29.1 (1)	49.6 (1)	15.1	48.3 (2)	28.3 (5)	18.3	19.9	11.4	0.5		1232
増減別	減った	65.3 (1)	13.2	32.6 (4)	41.3 (2)	8.4	38.2 (3)	20.5 (3)	16.5	22.8 (5)	11.3	0.4		479

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

資料出所:電機連合「2021年 生活実態調査」

【テレワークの状況と労働時間、仕事や健康との関連(技能・生産関連を除いた職種に限定)】

		労働時間や年休の実態				仕事や健康への影響(%)					
		労働時間に対する評価 (長い)比率	労働時間 (常日勤・交替勤務) (時間)	7月の平均 月間労働時間 (時間)	平均の 年休取得日数 (日)	仕事自体のやりがい (不満)比率	職場の人間関係 (不満)比率	仕事の負担・負荷 (不満)比率	今の働き方が続く と体力がもたない (不安)比率	今の働き方が続く と心の病になる (不安)比率	コミュニケーション がとれない (不安)比率
2021 年計		42.9	25:30	186:18	14.5	40.8	23.6	45.9	43.9	45.3	36.7
テレワーク 状況別	男性計	46.2	28:27	187:13	14.1	41.9	23.3	48.3	44.7	47.5	35.6
	ほとんどしていない	51.7	29:38	193:31	13.7	44.7	25.1	54.7	50.9	53.1	31.7
	週に1～2日程度	43.9	26:27	191:45	14.2	39.9	24.8	43.5	42.1	42.4	33.6
	週に3～4日程度	37.1	27:19	184:36	14.3	35.8	20.2	41.4	37.8	41.6	39.5
	ほぼ毎日テレワーク	42.8	28:51	182:00	14.8	42.7	19.6	43.9	37.8	44.8	46.3
	女性計	32.2	16:03	179:19	15.8	37.1	24.4	37.6	41.2	38.1	39.9
	ほとんどしていない	35.3	14:28	193:20	15.9	38.4	26.1	40.7	44.9	40.1	35.5
	週に1～2日程度	30.6	13:25	184:10	16.1	39.1	27.8	36.3	41.9	38.0	39.4
	週に3～4日程度	27.6	17:50	183:03	15.4	34.9	21.1	33.1	36.7	31.3	40.7
ほぼ毎日テレワーク	33.3	20:19	171:09	15.6	35.3	21.0	38.5	38.5	41.4	47.2	

資料出所:電機連合「2021年 生活実態調査」

【テレワークの状況とモチベーションの変化(技能・生産関連を除いた職種に限定)】

		モチベーションの変化と下がった理由(3つ以内)(%)															件数 (件)	
		件数 (件)	*上がった計	変わらない	*下がった計	賃金・一時金が 上がらなかった	権限が下がった	評価されなかった 仕事上の責任と	周囲から仕事 が使命感が低下した	仕事の意義や 使命感が低下した	長くなった	労働時間が 増えた	仕事の負担が 取れなくなった	WLBが しななかった	昇進・昇格 しなかった	職場の人間関係が 悪くなった		その他
2021年計		6065	15.9	50.3	33.4	33.3	7.3	27.2	54.6	17.8	49.7	30.4	15.3	17.7	14.4	2025		
テレワーク 状況別	男性計	4626	16.0	49.9	33.7	34.3	7.2	28.3	54.8	18.9	51.4	30.1	16.7	15.2	12.6	1560		
	ほとんどしていない	2120	14.9	47.2	37.7	34.5	6.4	27.1	52.5	19.5	54.8	31.5	16.4	17.1	12.5	800		
	週に1～2日程度	1066	18.5	50.7	30.8	35.4	5.8	29.3	57.3	17.1	49.1	30.5	19.2	15.5	12.2	328		
	週に3～4日程度	645	16.9	55.5	27.4	35.6	11.9	31.6	60.5	20.3	45.2	26.6	15.8	8.5	9.0	177		
	ほぼ毎日テレワーク	776	14.8	52.4	32.6	31.6	8.3	28.5	54.9	18.2	47.8	27.3	15.0	13.4	15.8	253		
	女性計	1420	15.9	51.8	32.1	28.9	7.9	23.7	53.5	14.0	44.1	31.1	10.1	26.1	20.8	456		
	ほとんどしていない	479	14.6	53.9	31.1	35.6	7.4	19.5	51.0	11.4	47.7	31.5	10.7	30.2	16.8	149		
	週に1～2日程度	353	13.3	52.4	34.3	23.1	7.4	21.5	51.2	9.9	43.8	28.9	8.3	28.9	30.6	121		
	週に3～4日程度	275	18.5	50.2	31.3	31.4	11.6	29.1	53.5	16.3	46.5	30.2	7.0	19.8	14.0	86		
	ほぼ毎日テレワーク	309	18.8	49.2	32.0	24.2	6.1	28.3	60.6	20.2	36.4	33.3	14.1	22.2	21.2	99		

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

資料出所:電機連合「2021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、2020年は「製造業」をわずかに上回りましたが、金属他産業(鉄鋼)、「輸送用機械」、「一般機械」と比較すると低位であり、「鉄鋼」とは4ポイント弱、「輸送用機械」とは2.4ポイント下回る水準となりました。

【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)

2017年	2018年	2019年	2020年
輸送用機械 106.5	輸送用機械 105.4	輸送用機械 103.8	鉄 鋼 106.1
鉄 鋼 102.7	鉄 鋼 103.6	鉄 鋼 102.8	輸送用機械 104.7
一般機械 101.9	一般機械 101.5	非鉄金属 102.0	一般機械 102.3
非鉄金属 100.8	非鉄金属 100.5	一般機械 101.6	電 機 102.3
電 機 98.6	電 機 100.3	電 機 99.5	非鉄金属 100.4
金 属 97.5	金 属 98.0	金 属 98.8	金 属 96.9

※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 2022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】

- 国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争として組み立てる。
- ①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱として、感染症対策をはかりながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し『働くことを軸とする安心社会』の実現への道を切り拓いていく。
- 産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度の賃上げを目安とする。

【金属労協(JCM)】

- 生活の安心・安定、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長、『人への投資』による『現場力』の強化を図っていく。『生産性運動三原則』に基づく賃上げを基軸とした永続的な『成果の公正な分配』に向けて、すべての組合で賃上げの獲得をめざす。
- すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別のおかれている状況をふまえて具体的な方針を決定する。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。各産別は、JC共闘の中期的目標(月額177,000円程度)の達成をめざして計画的に取り組む。

2 闘争に取り組む基本方針

【1】今次闘争の基本方針

取り巻く情勢ならびに連合・金属労協(JCM)の方針をふまえ、電機連合は今次闘争の意義を、『『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』と位置づけます。

各加盟組合は、賃金・一時金・退職金に加え、『ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革』『誰もが活躍できる職場環境の実現』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むとともに、産业内格差改善に向けた取り組みを主体的かつ積極的に推進することとします。

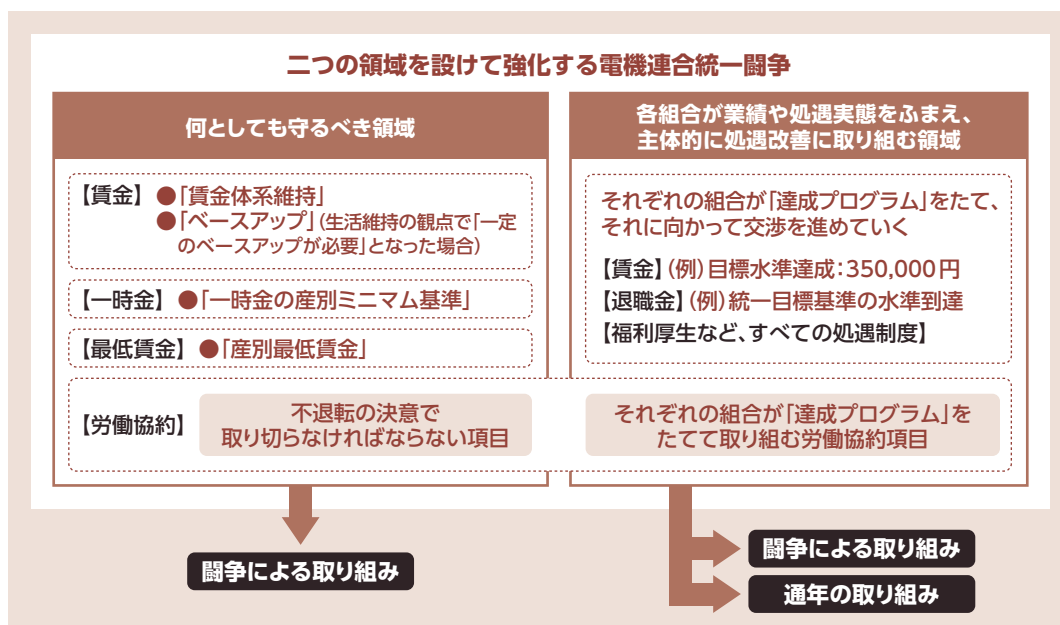
【基本方針8項目】

- ①組合員の安心、モチベーションの維持・向上に向けて、賃金体系維持を図ったうえで継続した賃金水準の改善を求める。
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分配を求める取り組みを推進する。
- ②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『ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革』を推進する。
- ③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。
- ④電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇に向けた取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。
- ⑤労働関係法令への対応と、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。
- ⑥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)。
- ⑦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。
- ⑧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

①2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、各加盟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「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数段の基準を定め「政策指標」とします。各組合は、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、この方針を「実践」し、「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 具体的取り組み内容

[1]賃金・一時金・時間外割増率・退職金

①賃金

「賃金決定の3要素（生計費、生産性、労働力市場）」を慎重に検討したうえで、連合・金属労協（JCM）の闘争方針をふまえて、組合員の安心、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自律的成長につなげる観点などを総合的に勘案し、賃金体系維持を図ったうえで、継続した賃金水準の改善に取り組むこととします。

②最低賃金

企業内のミニマム基準の底上げと、未組織労働者を含む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の協定化、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への適用拡大に取り組むこととします。あわせて、この間急速に引き上げられている地域別最低賃金の水準や推移を考慮するとともに、高卒初任給に準じた水準に向け引き上げに取り組むこととします。これらの取り組みを特定（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むこととします。

③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。

④一時金

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。

⑤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むこととします。

⑥退職金

退職金は、「統一目標基準」として取り組み、あわせて、退職金水準が低位にある加盟組合の下支えと格差改善の観点から「最低到達基準」を設定することとします。

[2]労働協約関連課題

ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革として、総実労働時間の短縮、すべての労働者の立場にたった働き方改革、柔軟な働き方に対応した環境整備に取り組めます。また、誰もが活躍できる環境の実現に向け、高齢者の活躍、仕事と育児の両立支援に取り組めます。

あわせて政策指標の各取り組み項目については、電機連合の「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。

[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）に基づき、経営対策活動の質的強化と労使協議体制の確立を図ることとします。なお、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めます。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することとします。

[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すべ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。今次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。「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%向けの進め方・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・退職金

[1] 賃金

① 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): 3,000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168,500円に改善 (現行水準に対して4,000円の引き上げを念頭に設定)

② 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	① 25歳最低賃金(基本賃金): 184,500円以上の水準に改善(現行水準に対して2,000円の引き上げを念頭に設定) ② 40歳最低賃金(基本賃金): 232,000円以上の水準に改善(現行水準に対して2,500円の引き上げを念頭に設定) ③ 高卒初任給: 171,000円以上の水準に改善(現行水準に対して2,000円の引き上げを念頭に設定) ④ 大卒初任給: 219,000円以上の水準に改善(現行水準に対して2,000円の引き上げを念頭に設定) ⑤ 技能職群(35歳相当)ミニマム基準: 210,000円

③ 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

④ 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。

- ・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。
- ・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。
- ・年齢別最低賃金などの確保によって賃金水準の下支えを図ることとします。なお、最低賃金協定を未締結の組合は、協定締結を図ることとします。

⑤ 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。

⑥ 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・働きがいを感ぜ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。

⑦ 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めます。

- ・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。
- ・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**

- 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。
- ②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**

- 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むこととします。
- ②1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。
- ③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]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
- ③50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

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

企業年金制度を変更する場合の対応

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 労働協約改定**[1]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**

コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化をふまえ、電機連合「労働時間対策指針」(2019年)に沿い、労働者の安全や健康の確保と、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいにつながる働き方改革に向けた取り組みを推進することとします。

①総実労働時間短縮に向けた取り組み 統一目標基準

- ①総実労働時間の検証
- ②36協定特別条項限度時間の引き下げ
- ③労働時間管理の適正化
- ④勤務間における休憩時間の確保
- ⑤年休取得の促進

②働き方改革の取り組み 統一目標基準

- ①すべての労働者の立場にたった働き方改革の推進
 - ・コロナ禍で変化した生活や働き方に関する私たちの意識、顕在化した職場の課題をふまえ、業務の計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備等の働き方改革の取り組みを行うこととします。
 - ・職種や勤務場所、働き方にかかわらず職場マネジメントの強化や職場コミュニケーションの活性化につながる取り組みを行うこととします。
- ②柔軟な働き方に対応した制度の導入や環境整備
 - ・テレワークの必要性に関する労使協議を行い、導入にあたっては、職場の実態や「テレワークに対する電機連合の考え方」をふまえ、労働協約等で規定することとします。導入している場合は、運用の実態等をふまえた制度の点検を実施することとします。
 - ・フレックスタイムや時間単位年休等の柔軟な働き方に資する制度の導入、対象者の拡大や柔軟な利用に向けて取り組むこととします。
 - ・テレワーク等を実施することが困難な職種、業務に従事する労働者の柔軟な働き方等の対応について協議することとします。

[2]誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み

すべての労働者が、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うこととします。

①高齢者の活躍に向けた取り組み 統一目標基準

- ①雇用確保と均等・均衡処遇ならびに柔軟な働き方の構築
 - ・65歳までの雇用の安定を図ったうえで、65歳以降の就労は、原則、希望者全員の雇用による就労確保とします。
 - ・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇(同一価値労働同一賃金)とすることとします。
 - ・柔軟な働き方等が選択できる制度を構築します。
- ②安全衛生や能力開発に関する環境整備
 - ・加齢による身体機能等の低下を考慮し、職場環境の改善に向けた安全衛生体制の確立および安全衛生教育に取り組むこととします。
 - ・年齢にかかわらずスキル・能力向上が図られるための定期的・継続的な教育訓練機会の提供を働きかけることとします。

②仕事と育児の両立支援の取り組み 統一目標基準**①男性の育児参画の促進につながる環境整備**

- 男性の育児参画促進に向け、育児休業制度の整備に取り組みます。特に出生後8週間は、育児目的休暇などを含め休むことができる環境を整えます。なお、同期間中の休業・休暇は100%相当の所得保障を行うこととし、休業中の就業(*)は認めないこととします。
- 安心して育児休業の申出・取得を行える雇用環境の整備と育児休業制度の周知、取得の意向確認を徹底することとします。
- 育児休業申出等を理由とする不利益取り扱いの禁止および育児に関するハラスメント防止を徹底することとします。また、ジェンダーバイアス・固定的性別役割分担意識の払拭に向けて取り組むこととします。

*改正法は労使協定により同期間中の就業を認めています。

[3]政策指標到達に向けた取り組み

各組合は、「政策指標」の各取り組み項目について、法令遵守はもとより、ベンチマーク指標で立ち位置を検証したうえで、電機連合の「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。

[4]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
育児・介護休業法	①出生時育児休業制度の新設、②育児休業を取得しやすい雇用環境整備、周知・意向確認、③育児休業の分割取得、④育児休業の取得状況の公表を使用者に義務づけ、⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 等	②と⑤2022年 4月 ①と③2022年10月 ④2023年 4月
雇用保険法	①育児・介護休業法の改正に伴う育児休業給付の規定の整備、②被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける	①2022年10月 ②2021年 9月
高齢者雇用安定法	高齢者の就業機会確保措置(努力義務)の創設 等	2021年 4月
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	2022年 1月
雇用保険法	高齢者雇用継続給付の縮小	2025年 4月
健康保険法	支給開始日から通算して1年6ヵ月に達する日までを対象に傷病手当金を支給	2022年 1月
公益通報者保護法	①内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備、②内部調査に従事する者の情報の守秘義務、③行政機関等への通報要件の緩和、④保護される通報者の範囲拡大、⑤保護される通報の範囲の拡大 等	2022年 6月 (予定)

Ⅳ 闘争体制**1 闘争組織**

- ①中間組合、拡大中間組合、戦術委員組合の構成
- ②中間委員会と中間連絡会
- ③戦術委員会
- ④拡大中間委員会と地闘・地区闘代表者会議
- ⑤中間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16日に設定された場合の日程(案)

- ①要求提出日:2月17日(木)まで
- ②回答指定日:連合・金属労協(JCM)の方針をふまえて決定
- ③第一次交渉ゾーン:2月21日～25日
第二次交渉ゾーン:2月28日～3月4日
第三次交渉ゾーン:3月 7日～11日

3 スト権の確立、スト指令権の委譲

3月3日(木)まで

V 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業種や電機産業全体に関わる課題および社会全体に関わる課題の解決に向けて、組織内議員との連携や、政党・省庁への直接の働きかけを推進してきました。

連合は、「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ています。電機連合は、この連合方針をふまえ、産別労使交渉などを活用して電機産業労使での政策・制度に関

する課題の共有に取り組むとともに、付加価値の適正循環の取り組みを推進します。また、組織内国会議員を通じた国会への意見反映や連合の各種運動に積極的に取り組み、働く者全体の暮らしの底上げを図ります。

第3号議案 労働協約指標の見直しに関する件

2014年以降に制定・改正された各種労働関係法令、闘争での取り組みや各政策・指針、各組織の実態等をふまえ、「労働協約指標」の見直しを提案します。

第4号議案 電機連合会館の権利変換計画同意に関する件

再開発後に新たに建設されるオフィス棟の3フロアを取得し、約5分の1のフロア面積分を金銭給付で受ける条件で、再開発組合から提案された権利変換計画に同意することとします。

第5号議案 規程の一部改訂に関する件

第69回定期大会で新設した会館移転特別会計の運営・管理に伴い、会計処理別表に勘定科目を追加することとします。

第6号議案 顧問の委嘱に関する件

規約第49条(顧問)および顧問規程に基づき、顧問の委嘱を決定し、次の大会で承認を得るものとします。