



2022年 闘争特集号

「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

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

電機連合 書記長 中澤 清孝



■はじめに

2022年総合労働条件改善闘争は、電機産業の企業業績にはばらつきがあるうえ、半導体をはじめとする部材の不足・価格上昇による下振れリスクなど今後に向けた不安要素はあるものの、多くの企業で増収増益を見込んでおり、産業全体としてはコロナ禍前に回復しつつある環境下での闘争となりました。電機連合は、『「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』ことを基本方針に掲げ、賃金要求には昨年を上回る水準改善額を設定して交渉を推進しました。また、日本の賃金はOECD加盟国の中で水準・伸び率ともに低位にあることから、日本における賃金水準改善

の重要性と労使交渉の社会的役割・意義をあらためて認識して交渉に臨みました。

経営側は、企業の持続的成長のためには「人への投資」を継続することによるモチベーションの維持・向上、労働生産性向上が必要不可欠であることや、長時間労働の是正の必要性は労使共通の認識であるとの考えを示すものの、特に賃金水準の改善に対して慎重な判断が必要との主張を繰り返し、個別の論点に対する労使の主張には隔たりがありましたが、統一闘争の強固な結束と中闘組合の最後まで粘り強い交渉により、すべての中闘組合で1,500円以上の水準改善額を引き出すことができました。





中央闘争委員会（ハイブリッド開催）



要求書の手交



中央闘争委員長 神保政史



矢田わか子参議院議員



浅野さとし衆議院議員

政治顧問からの
国政報告と
激励の挨拶

1 賃金

経営側は早い段階から企業の持続的な成長に向け、中期的な視点で「人への投資」を継続することが重要であることは労使共通の認識であるとの考えを示しましたが、多様な人材が付加価値の高い創造的な仕事を行い、会社・個人の双方が成長できる職場環境整備など「総合的な人への投資」を続けていくことが重要であると主張し、労使の考えには隔たりがありました。電機連合ならびに中闘組合は、コロナ禍による働き方の制約などが続く中、事業の継続・回復に貢献してきた組合員に対して賃金水準の改善で応える必要があることを経営側に粘り強く訴えました。さらに最終方針論議において、要求の趣旨をふまえ、昨年水準を上回る1,500円を確保したうえで、可能性のある組合はさらなる上積みをめざすことを確認し、回答引き出しに向け全力を尽くしました。

その結果、すべての中闘組合で1,500円以上の水準改善額を引き出すことができました。

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歳最低賃金、40歳最低賃金は、いずれも2,000円の引き上げを果たすことができました。なお、所定労働時間によっては、地域別最低賃金が企業内最低賃金と近接・逆転する可能性が従来以上に高くなっていることから、加盟組合に対して2022年度の地域別最低賃金の改正結果に注意を促すとともに、必要な取り組みを支援することとします。また、今次闘争において最後まで最低賃金に対する労使の考え方に大きな隔たりがあったことから、あらためて労使論議の機会を設け、経営側の理解を得るための努力を続けていくこととします。

3 初任給

高卒初任給・大卒初任給ともに、すべての中闘組合で要求時に設定した水準（高卒初任給：171,000円以上、大卒初任給：219,000円以上）に改善することができました。

この回答から、電機産業の持続的な成長に向けた人材確保における初任給水準の重要性に対して労使共通の認識を持つことができたと考えます。一方で、特に大卒初任給は219,000円～231,500円と水準差が生じていることから、今後の闘争に向けて、初任給についての論議を行う必要があります。

4 一時金

すべての中闘組合で最終方針である「産別ミニマム基準：年間4.0ヵ月」以上となる感触を確認することができました。交渉方式の4組合は、コロナ禍による働き方の制約などが続く中、懸命に事業を支え、業績回復に貢献してきた組合員の協力・努力に報い得る最大限の水準を確保することができたと考えます。

業績連動算定方式組合の一時金水準が確定するのは、2021年度決算が発表される4月以降となります。確定した水準は、5月開催の政策委員会、中堅・中小労組代表者会議において報告することとします。



産別労使交渉

5 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

コロナ禍で変化した生活や意識、顕在化した課題をふまえ、総実労働時間の短縮や、柔軟な働き方に対応した職場環境の整備に取り組みました。

柔軟な働き方に関する取り組みは、制度の導入や拡充、ICT環境を含む職場環境整備について一定の前進が図られています。また、場所にとらわれない働き方や職場内のコミュニケーション活性化、テレワークなどを行うことが困難な職種・業務に従事する労働者の柔軟な働き方についても労使による論議が進められています。引き続き、ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革に向けて、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいにつながる取り組みを行うことが重要です。

② 誰もが活躍できる職場環境の実現

すべての労働者がいきいきとやりがいを持って働けることができる職場環境の整備に向け、今次闘争では、とりわけ高年齢者の活躍、仕事と育児の両立支援に取り組みました。

65歳以降の就労確保については、一部の組合で前進が図られていますが、経営側からは慎重な考え方が示されており、雇用確保のあり方や均等・均衡処遇については、通年の労使協議などを含めて継続した論議が必要です。

仕事と育児の両立支援については、男性の育児参画促進につながる職場環境整備に向け、育児目的休暇の整備や出生時育児休業期間中の所得保障など、一定の前進が図られています。これまで整備してきた各種制度が一層利用されるよう、法令の遵守・対応はもとより、労働者に対する制度周知の徹底や、会社・職場の風土改革など運用面の取り組みが重要です。

誰もが長期にわたっていきいきと働けることができ、多様な人材が活躍できる環境整備に向けて、継続した取り組みを推進していきます。

中闘組合の2022年総合労働条件改善闘争 回答内容【賃金・一時金関係】

組合名	回答日	集約区分	■ 開発・設計職基幹労働者			● 製品組立職基幹労働者			■ 産業別最低賃金 (18歳見合い)		■ 2022年 年間一時金回答	
			要求ベース	水準改善額	水準	要求ベース	水準改善額	水準	引上額	水準	年間回答額	同月数
パナソニックグループ労連	3/16	○	337,000	1,500	338,500				2,000	166,500	業績連動算定方式	
日立グループ連合・日立製作所	3/16	○	313,750	3,000	316,750	288,500	3,000	291,500	2,000	166,500	1,945,900	6.1
全富士通労連・富士通	3/16	○	332,300	1,500	333,800				2,000	166,500	業績連動算定方式	
東芝グループ連合・東芝	3/16	○	320,700	3,000	323,700	330,700	3,000	333,700	2,000	166,500	業績連動算定方式	
三菱電機労連・三菱電機	3/16	○	322,500	1,500	324,000	291,100	1,300	292,400	2,000	166,500	1,752,000	6.0
NECグループ連合・日本電気	3/16	○	330,900	3,000	333,900	294,100	3,000	297,100	2,000	166,500	業績連動算定方式	
シャープグループ労連・シャープ	3/16	○	333,000	1,500	334,500				2,000	167,500	業績連動算定方式	
富士電機グループ連合・富士電機	3/16	○	330,700	2,000	332,700	302,600	1,700	304,300	2,000	166,500	1,936,900	5.9
村田製作所グループ労連・村田製作所	3/16	○	326,800	3,000	329,800	289,000	3,000	292,000	2,000	166,500	業績連動算定方式	
OKIグループ連合・沖電気工業	3/16	○	310,000	1,500	311,500	281,500	1,500	283,000	2,000	166,500	1,431,900	4.3
安川グループユニオン・安川電機	3/16	○	314,500	1,500	316,000	309,370	1,950	311,320	2,000	166,500	業績連動算定方式	
明電舎	3/16	○	322,500	2,000	324,500	288,750	2,000	290,750	2,000	166,500	業績連動算定方式	

※■は統一要求基準項目、□は統一目標基準項目 ※集約区分の○=集約方向 ※パナソニックグループ労連は、パナソニック(株)に対峙する8組合の数値。

6 おわりに

今次闘争は、コロナ禍による働き方の制約などが続く中、事業を支えている組合員に対して賃金水準の改善で報いることこそが、モチベーションの維持・向上、労働力の質的向上による電機産業の持続的成長につながることや、日本における賃金水準改善の重要性と電機産業労使の社会的役割と責任を経営側に粘り強く訴え、回答引き出しに向け全力を尽くしました。その結果、すべての中間組合において最終方針を満たす回答を引き出すことができました。

労使で真摯に論議を尽くしたこの回答は、コロナ禍による働き方の制約などが続く中で、懸命に事業を支えてきた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。

加えて、ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革や、誰もが活躍できる環境の実現に向けて、制度の整備・充実や職場風土改革も含めて引き続き労使が協力して取り組みを推進していかなければなりません。

なお、今後続く交渉の結果もふまえ、顕在化した諸課題については第70回定期大会にて「評価と課題」として提起します。



2022年闘争ポスター



回答指定日 (JCMの風景)

第26回参議院議員選挙 組織内公認候補

矢田わか子



あなたの声を絶賛募集中!



サポーターズ登録は
こちらから

新入社員(29歳まで)の皆さまへ 電機連合フレッシューズプラン

社会人として必要な
3つの備えをご案内

- 様々なライフイベントに対する資金の準備
悠々プラン(積立型年金) 予定利率 **1.25%** + 軽減効果あり
ねんきん共済
- ケガ・病気・携行品損害・個人賠償などへの備え
けんこう共済Yタイプ+がん特約 損害保険料部分 最大 **70.8%** 割引
ワンコイン (490円) でスタート
- 働けなくなった時(重度障がい)、万一(死亡)の時の備え
ファミリーサポート共済

共済センターHPから、フレッシューズプランの紹介動画がご覧いただけます。
電機連合福祉共済センター/代理店マックス <https://kyosai.jeiu.or.jp/>

あなたの キャリア(しごと人生)を 一緒に考えます

電機連合キャリアデザインセンター

- 1週間前の事前予約制・通話料無料
- 相談日時...原則毎週水曜日(祝日・年末年始除く) 17:00~20:00

詳しくは電機連合HPへ

元気ですか?

電機連合ハートフルセンター

専門医やカウンセラーから無料でアドバイスを受けられます。

- フリーダイヤル(通話料無料)
- 通話料有料
- 相談日時...月~金曜16:00~20:00

Let's★脳トレーニング

多忙な毎日からちょっと離れて、クイズで一息ついてみませんか?



1~16の数字を使い、タテ、ヨコ、及び対角線上に並んだ4つの数字の和が全て同じになるように空きマスに数字を入れてください。



例 (マス目に入るのは1~9の数字)

6	7	2	6	7	2
1		9	1	5	9
8	3	4	8	3	4

この例の場合、タテ列・ヨコ列・対角線上8通りの和は全て15になる

14	1	12	7
4			9
5			16
11	8	13	2



- 応募方法 QRか公式サイト(<https://www.jeiu.or.jp/>)からご応募ください。
- 公式サイトからのクイズ応募の際はパスワード「jun03」を入力してください。
- 締め切り 2022年6月3日(金)
- No.1190の答え ひので
- 当選者発表 応募総数は、522通でした。当選の発表は賞品の発送をもってかえさせていただきます。おめでとうございます。

クイズ正解者の方から抽選でプレゼント



衣類スチーマー
1名様

QUOカード
19名様

