

2022年6月10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)

第70回 定期大会議案DIGEST

2022年7月4日[月]

- ▶ 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・2023年度運動方針に関する件
[第3号議案] 障がい者支援ガイドラインの策定に関する件
[第4号議案] 規約・規程の一部改訂に関する件
[第5号議案] 金属労協第61回定期大会対策に関する件
[第6号議案] 2022年度予算に関する件
[第7号議案] 表彰に関する件
[第8号議案] 役員選出に関する件
[第9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 2022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

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108回中央委員会以降、本定期大会では新規本部直加盟組合の提起には至りませんでした。また、1組合の脱退申請がありました。引き続き、電機連合本部・加盟組合・地協は丸となり強力に組織拡大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

日立グループ連合	日立プラントサービス労働組合
安川グループユニオン	YEM労働組合
シャープグループ労働組合連合会	シャープディスプレイカラーフィルター労働組合

【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	178組合	573組合	576,527名
地協直加盟組合	48組合	48組合	3,126名
合 計 (第69回定期大会からの増減)	226組合 (-2組合)	621組合 (+1組合)	579,653名 (+736名)

※実在組合員数は2022年度登録の人員数です。

※既加盟組合での人員変動を加味すると、実在組合員数は736名増員となりました。

第3号議案 障がい者支援ガイドラインの策定に関する件

職場における障がい者雇用の取り組み支援と理解促進、および障がい児・者を家族にもつ労働者の両立支援を進めるにあたり、本ガイドラインを策定しました。障がい者支援の取り組みにご活用ください。

電機連合組織内公認候補

参議院議員 比例代表

や た

矢田わか子

- 国民民主党・現職(1期目)
- パナソニックグループ労連出身



第2号議案 2022・2023年度運動方針に関する件

I 運動方針の提案にあたって

2022・2023年度は中期運動方針を本格的に実践していくスタートの年になります。大切なものは堅持しつつも、従来の常識や、当たり前にとらわれることなく、新たな労働運動の礎を築いていく2年間にしなければなりません。

電機連合は、先達の都度の創意工夫の積み重ねにより70年間の運動を継続することができました。結成時の思いに立ち返り、「これまで」を「これから」につなげるために、2022・2023年度の運動方針は、「2021～2030中期運動方針」に沿ったものとするとともに、その基本的考え方の核であるSDGsをふまえた運動推進を引き続き図っていくこととします。

【2021～2030 中期運動方針】

※中期運動方針との関連がわかるように各項目(I～VI)に中期項目のイラストを掲載

項	イラスト	中期運動方針タイトル	項	イラスト	中期運動方針タイトル
1		ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた労働運動・活動のあり方	8		求められる人材像の変化、多様な雇用形態、雇用流動化、次世代処遇への対応
2		産業の構造変化に伴う産別のあり方	9		男女共同参画
3		連合、金属労協(JCM)、電機連合の機能と役割分担	10		政治活動のあり方
4		多様な雇用形態の組合メンバーシップのあり方	11		組織強化と組織力の向上
5		財政のあり方	12		継続した組織拡大の取り組み
6		組合役員任期における年齢要件のあり方	13		共済制度の充実
7		エイジフリー社会を念頭においた環境整備	14		SDGsをふまえた産別運動・労働運動のあり方

II 具体的な運動方針

～一人ひとりが輝く職場環境と豊かな暮らしをめざす～

中期運動方針の関連項目

I 働く喜びを実感できる環境の実現に取り組みます



1. 総合労働条件改善闘争を推進します

2023年闘争は、2年サイクルの総合労働条件改善闘争の中間年として、賃金・一時金を中心に取り組みます。労働協約関連項目については、政策指標到達に向けて取り組むとともに、労働関係法令の制定・改正などに対応して取り組みます。なお、2022年闘争で顕在化した諸課題については、2023年以降の闘争に向けて論議を深めていくこととします。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。2023年における闘争方針の検討スケジュールは次表の通りとします。闘争時期が異なる加盟組合については、統一闘争推進の観点で個別に対応します。

2024年闘争は、賃金・一時金・退職金に加え、労働協約改定を含めた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。

【2023年闘争における闘争方針の検討スケジュール(予定)】

2022年	7月	● 第70回定期大会	● 2022・2023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(素案)の提起
	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(素案)の組織討議 ● 2023年闘争における要求基準の検討(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	● 2023年闘争方針(第109回中央委員会議案)の討議
2023年	1月	● 第109回中央委員会	● 2023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かつ持続的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。

なお、所定労働時間によっては、産業別最低賃金(18歳見合い)が地域別最低賃金を下回る危険性が従来以上に高くなっていることから、加盟組合に対して地域別最低賃金の改正結果に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、2022年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、あらためて労使協議の機会を設け、経営側の理解を得るための努力を続けていきます。

また、産業別最低賃金(18歳見合い)の協定締結および水準改善の取り組みを特定(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ならびに産業全体の健全かつ持続的な成長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

電機連合は、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. 各種調査を実施します

電機連合の労働条件調査は、①闘争の基礎資料として活用する、②加盟組合が活用できるデータを提供する、③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。

労働条件調査実施にあたっては、これまでの調査結果や法改正の動向および加盟組合からの意見・要望をふまえ、調査項目を随時見直すとともに、加盟組合が回答しやすい調査票の設計をめざします。労働条件調査の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。あわせて、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) 連合・金属労協(JCM)の調査への対応

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. 労働条件に関わる各種相談に対応します

賃金制度および退職金・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(賃金実務コンサルタントおよび退職金・企業年金コンサルタント)への委嘱を行います。

5. さまざまな雇用・就労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

(1) 電機産業で働く労働者の労働条件の向上に向けた取り組み

パートタイム労働者、有期契約労働者、無期契約労働者、定年後再雇用者などの労働諸条件については、同一労働同一賃金に関する法の遵守・徹底を図るとともに、同一価値労働同一賃金の観点から均等・均衡処遇の実現に向けた取り組みを推進します。また、派遣・請負労働者については、受け入れ時および定期的な労使協議など「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」(2020年)に基づき取り組みを推進します。

6. 労働関係法令の制定・改正への対応を図ります

近年、さまざまな労働法制について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ネットや各種セミナーなどを通じて情報共有を行います。また、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. 職場の安全衛生対策に取り組みます

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、加盟組合の職場における安全衛生対策の取り組みを支援します。

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

(2) 「くらしの法律相談」の取り組み

(3) 労働紛争解決に関わる各種委員への支援

(4) 労働協約の締結の促進

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。もしもの時に組合員が困らないよう無保障者をなくすべく自主福祉運動である電機連合共済の推進を行います。

(1) 電機連合共済の制度

■超高齢社会に対応した電機連合共済の研究・検討

今後加入者の高齢化が進む中で、遅くとも10年後以降は影響（積立金の減少等）が出てくる見込みです。その対策案（掛金・給付内容見直し、福祉会の運営のあり方など）の方向付けは喫緊の課題であり、プロジェクトにて検討していきます。

(2) 電機連合共済の推進

- ① 中長期加入目標（組合員の40%）に向けた取り組み
- ② フレッシュアッププランの推進
- ③ 加盟組合・地協との連携

(3) 電機連合共済の運営体制

(4) こくみん共済 coop の運動の推進・強化

(5) 労金運動の推進・強化

II 多様な人材が活躍できる職場環境の実現に取り組みます



1. 豊かな暮らしと仕事の充実に向けて働き方改革を推進します

コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化などの職場実態、さらには社会情勢や政府の動向などをふまえたうえで、働き方改革の取り組みを継続・加速するとともに、労働者の安全や健康の確保、職場環境の整備、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる取り組みを推進します。

2. 総実労働時間の短縮に取り組みます

すべての労働者の健康確保の観点から、法令への対応の徹底を行うとともに、総実労働時間の短縮に向けて「労働時間対策指針」（2019年）に基づき、電機連合の政策目標基準1,800時間程度の達成に向けた取り組みを推進します。

3. 誰もが活躍できる職場環境の実現に向けて取り組みます

(1) ジェンダー平等*の実現に向けた取り組み

「第3次男女平等政策」（2016年）に基づく取り組みの推進と、第3次男女平等政策の改定を見据えた論議を開始します。また、性の多様性の観点、職場実態をふまえ、男女平等政策委員会などの名称についても検討します。「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」（2020年）を周知し、加盟組合を支援します。

※電機連合は「男女平等」に加え、性的指向・性自認（SOGI）の尊重やジェンダー・バイアスなどの課題に取り組んできたが、これらの取り組みを包括的に捉える観点で、「ジェンダー平等」という表記を用いる

(2) エイジフリー社会をめざした取り組み

誰もが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。高齢者については、雇用の安定や処遇・労働諸条件の向上を図るとともに、65歳以降の就労については「70歳までの就業機会の確保等に対する電機連合の考え方と取り組み」（2021年）に基づいて取り組みます。

(3) 障がい者雇用の促進と環境整備に向けた取り組み

障がい者雇用の促進と職場における理解促進や環境の整備に向け、本定期大会で提起する「障がい者支援ガイドライン」に基づいた取り組みを推進します。また、リーフレットの配布やシンポジウムの開催などを通じて加盟組合の取り組みを支援します。

(4) あらゆるハラスメントが起こらない職場環境の整備

各種セミナーや会議での周知、秋季組織強化期間での支援など継続した取り組みを行います。

(5) 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。2022年4月から順次施行されている改正育児・介護休業法の遵守・徹底など、誰もが当たり前で育児参画できる会社・職場への風土改革や各種制度の利用促進につながる取り組みを行います。

また、介護については「介護支援ガイドライン」（2015年）や本ガイドラインのリーフレットを周知、活用し職場環境整備の取り組みを支援します。

(6) 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」（2021年）や厚生労働省「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」（2022年）に基づいた取り組みを支援します。

(7) 副業・兼業に関する取り組み

副業・兼業に対する電機連合の考え方を整理、検討するとともに、情報漏洩や競業避止などのリスクや留意すべき点について、情報発信や周知を行います。



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

【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.jeiou.or.jp/>



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？



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。



- 応募方法 左のQRが公式サイト (<https://www.jeiou.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「jul08」を入力してください。
- 締め切り 2022年7月8日（金）
- No.1191の答え 変化
- 当選者発表 応募総数は、690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

QUOカード
30名様



デザインは
異なることが
あります。

Ⅲ 電機産業の発展と社会課題の解決に取り組みます



1. 電機産業の発展と持続可能な社会に向けて、 働く者の立場に立った政策・制度要求の実現に取り組みます

デジタル社会・脱炭素社会を実現するために、私たち電機産業が果たす役割は大きく、産業の発展と社会課題の解決を両立させる大きなチャンスを迎えています。また、人口減少・超少子高齢社会を迎える中、誰もが安心して暮らせる社会保障制度の構築が求められます。

(1) 2022年政党・省庁との政策協議

2022年は以下の項目(案)を中心に政党や省庁への要請を行い、政策・制度要求実現に向けて取り組みます。

【2022年政策・制度要求項目(案)】

	項目	主な内容
1	デジタル社会を支える基盤整備	電子行政・デジタル化の推進、データ利活用ルールの整備、セキュリティ対策の強化、革新的技術の早期実現、デジタル共生社会の実現
2	デジタル化による社会課題の解決	学校教育のICT化、医療・介護のICT化、次世代交通システムの推進、防災・減災対応の強化
3	脱炭素社会の実現	エネルギー創出への支援、高度なエネルギー制御の実現、エネルギーの効率利用の促進、産業構造の変化への対応
4	産業をけん引する人材の育成・確保	産業に求められる人材の活用、人材育成の新たな仕組みづくり、将来を担う人材の教育
5	産業の発展に向けた取り組み	半導体関連産業の発展に向けた取り組み、付加価値の適正循環に向けた環境整備、基礎研究の強化と研究開発投資の促進、国内事業の維持・発展、経済安全保障政策への対応
6	ワーク・ライフ・バランスの実現	時間外労働の上限規制、勤務間インターバルの推進、取引慣行の見直し、高度プロフェッショナル制度の適正な運用に向けた環境整備、裁量労働制の適正化に向けた環境整備、年次有給休暇の取得促進
7	誰もがいきいきと働くことができるための環境整備	最低賃金法・家内労働法をより有効に機能させるための取り組み、エイジフリー社会実現に向けた環境整備、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化、障がい者が働きやすい環境整備、仕事と育児の両立支援の充実、仕事と介護の両立支援の充実、仕事と治療の両立支援の充実、ハラスメント防止対策の強化
8	労働市場の変化への対応	ジョブ型雇用について、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
9	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	社会保障制度の持続可能性の確保、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推進、子ども・子育て支援の充実、持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進

(2) 政策研究の強化

電機連合政策への理解を深め、政策立案力を高めることを目的に「政策研究会」を開催します。

2. 情勢分析機能の強化に取り組みます

加盟組合が自社の置かれている経営状況を把握することを目的に、上場している加盟組合企業の経営数値を取りまとめた「経営分析情報」を引き続き提供します。また、各社の業績について分析を強化し、発信を工夫します。

3. 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) 新たな時代の共創の取り組み

「技術者フォーラム」については、広く社会課題解決に興味をもつ組合員が集う「ソーシャルイノベーションフォーラム」として再出発することとし、「アイデアソン」を軸とした社会課題解決のためのアイデア検討を通して、新たな発想法や共創のプロセスを体感できる取り組みをめざします。

(2) キャリア支援の取り組み

組合役員が、組合員からキャリア相談を受ける際の知識・スキル向上を図る研修を実施します。なお、電話相談窓口である「キャリアデザインセンター」は、一定の役割を終えたと判断し、2022年12月末をもって終了します。

4. 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なく社会全体で取り組みを進める必要があります。「パートナーシップ構築宣言」の推進上の課題や、グローバルサプライチェーンの状況、人権デュー・ディリジェンスへの対応状況を把握し、課題の解消に向けた労使での取り組みを進めるとともに、上部団体や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。

Ⅳ 安心・安全で安定した社会の実現に取り組みます



1. 東日本大震災被災地での社会貢献活動に取り組みます

被災地住民の皆さん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「東北ボランティア in 陸前高田市」事業に取り組んでいます。コロナ禍のため2020年から一般募集を控えていますが、今後「被災地と心をつなぐ活動」をどのように展開していくか検討していきます。

2. 各級選挙に万全の態勢で取り組みます

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。今後、「政治活動の日常化」の取り組み強化を通じて、投票率の向上と推薦候補者への支持拡大を進めていきます。

(1) 第26回参議院議員選挙の取り組み

2022年7月実施予定の第26回参議院議員選挙(比例代表)組織内公認候補「矢田わか子」の2期目の取り組み実現をめざし方針を完遂します。

(2) 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みます。

(3) 第50回衆議院議員選挙(総選挙)に向けた取り組み

いついかなる状況で衆議院解散・総選挙となっても対応できるように準備を進めます。

(4) 第27回参議院議員選挙に向けた取り組み

2025年7月実施予定の第27回参議院議員選挙に向けた、組織内公認候補の擁立について検討を開始します。

3. 「政治」を身近にする活動(政治活動の日常化)を推進します

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」の取り組み

- ① 政策・制度の周知・理解促進の取り組み
- ② 組織内国会議員の情報発信の職場展開
- ③ SNSやリモート国政報告会などを活用した組織内国会議員との接点強化
- ④ 政治教育メニューの充実(公民権や主権者意識などの重要性の周知・教育の推進など)

(2) 「政治アカデミー」を通じた政治活動を担う人材の育成

4. 政党・議員などを通じて政策・制度要求実現に取り組みます

(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名との緊密な連携のもと政治活動を行います。

(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、政策・制度要求の取り組みに資すると判断した政党と協議を積極的に行います。

(3) 政策提言活動強化を目的とした新たな議員フォーラムの設置の検討について

現在の「社会に貢献する電機産業を考える会」の課題をふまえ、「政策策定機能」や「政策実行機能」の向上を目的とした、新たな議員フォーラムの設置の検討を行います。

【電機連合組織内国会議員】



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

5. 電機連合議員団の活動をサポートします

議員団の維持・拡大の取り組みに関しては、より具体的な実践や課題への対応について政治委員会でも論議を深め、議員団幹事会とも連携を図りながら推進します。

(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

6. 平和の尊さや大切さを発信し続けます

7. 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

8. 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ていくためには、組織内議員や協力議員の政治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電機連合本部・地協が連携し、協力していきます。

9. 政治方針の見直し検討を行います

「電機連合の政治方針」(2010年7月)について、政治情勢をふまえた見直しの検討を行います。

V 組織強化に基づく効果的な活動を推進します



1. 本部・地協間の連携強化を図ります

- (1) 地協活動の平準化に向けた取り組み
- (2) 新任地協事務局長研修の実施
- (3) 地協ブロック活動の実施
- (4) 地協再編などへの対応

岐阜地協は、愛知地協の岐阜地域懇談会として活動していきます。

- (5) 一括加盟組織(縦)と地協(横)の連携
- (6) 地協会計監査の実施

2. 業種別部会、業種別政策懇談会の充実を図ります

- (1) 業種別部会の運営
- (2) 業種別政策懇談会の開催

3. 組織強化と組織力の向上を図ります

労働組合としての機能を最大限発揮できる組織づくりには「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実施するとともに、ニューノーマル(新常态)の時代に対応した組織強化の取り組みを進めていきます。

- (1) ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた組織強化の取り組み
- (2) 秋季組織強化期間の実施
- (3) 経営・雇用対策の取り組み
- (4) 外資系企業労組への支援
- (5) 求心力を向上させるための組織づくり
- (6) 組織推進オルガナイザー制度の見直し

より充実した制度とするために、現状の組織拡大戦略に沿った制度に見直します。

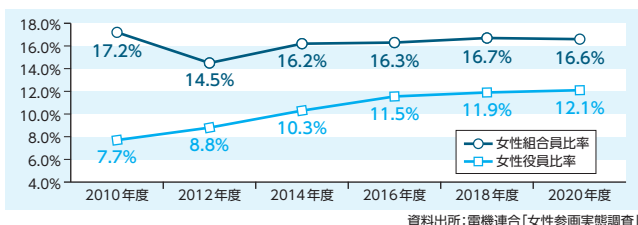
4. 組織拡大の取り組みを推進します

加盟組織の実態にあわせて、過半数の確保と連結経営会社での組織化、組合員の範囲拡大における意識の醸成を進め、産別としての組織拡大を加盟組合とさらに進めていきます。

5. 労働組合活動におけるジェンダー平等の実現に向けて取り組みます

(1) ジェンダー平等の推進

女性役員の登用、機関会議への女性参画を進めていますが、いずれも目標に到達していません。これまで以上に積極的に女性の参画促進に取り組み、電機連合がめざす男女平等参画社会の実現に向けさらなる推進が必要です。



① ジェンダー平等推進計画に基づく取り組み

電機連合本部・加盟組合・地協は、「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」(2022年)の5つの目標の実現をめざし、それぞれの項目について達成すべき目標値・達成時期を意識した取り組みを行うこととします。

② 電機連合機関会議への女性役員(各種委員含む)の参画

定期大会、中央委員会などの機関会議への参加は、引き続き「電機連合の機関会議における女性参画の取り組み」(2020年)に基づくとともに、参画実態の把握や検証を行い、必要に応じて取り組み内容の補強などを検討します。

(2) 地協におけるジェンダー平等の推進

地協と連携しながらジェンダー平等推進計画を推進するとともに、地域内における取り組みは、「地協における男女平等政策の実現のための活動指針」(2010年)に沿った活動を行うこととします。

6. 人材の育成に取り組みます

構成組織の人づくりと組織づくり、運動の発展・創造に寄与できる次代のリーダー育成をめざした教育活動を推進します。

- (1) 教育活動指針の見直し
- (2) 電機連合本部・地協主催教育・研修の実施

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

(1) 情報発信力の強化

加盟組合・地協との情報共有基盤としてYOU・Iネット、情報管理システムとしてJAIMSを運用しています。今後はさらに活用しやすくなるように情報共有基盤の整備を行います。

(2) 情報宣伝担当者の広報技術レベル向上への取り組み

8. 運動の企画立案・横通し機能を発揮します

9. 中期運動方針の実現に向けて取り組みます

10. 運動の進展や充実につながる研究活動・情報提供に取り組みます

(1) 研究活動の取り組み(2022・2023年度)

電機産業や私たちを取り巻く労働環境などに関わるテーマについて、研究活動に取り組みます。得られた知見、研究成果については、広く周知していきます。

[2022・2023年度研究テーマ]

- ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリア(案)
- ※2022年度は、ヒアリング調査を実施します。

11. 国際労働運動に取り組みます

VI 中堅・中小労組とともに運動を推進します



1. 中堅・中小労働組合協議会と連携し、運営支援を行います

協議会活動の充実をめざし運営支援を行っていきます。

2. 中堅・中小労組との連携を図ります

(1) 中堅・中小労組へのオルグの実施

中堅・中小労組および地協加盟組合の組織強化に取り組めるよう通年でオルグを実施することとします。

(2) 三役・書記次長による巡回労使懇談会の実施

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開催します。

2022年総合労働条件改善闘争の評価と課題

2022年闘争は『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として掲げ、賃金要求には昨年を上回る水準改善額を設定しました。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、最後まで粘り強い交渉により、最終方針に沿った回答を引き出すことができました。

I 回答内容とその評価について

1. 賃金

(1) 賃金水準改善

コロナ禍をふまえた新たな働き方に移行しつつ、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、すべての中間組合で1,500円以上の水準改善を図ることができました。

これらの結果は、今次闘争における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

賃金決定に際して職務や能力・成果が重視されるほど、企業内のセーフティネットである年齢別最低賃金が重要になることなどを主張しました。特に、産業別最低賃金(18歳見合い)は特定(産業別)最低賃金の仕組みを通じて、電機労働者全体の賃金の底上げに加え、電機産業全体の健全かつ持続的な成長に向けた重要な役割を担っていることから、水準改善の必要性を繰り返し訴えました。交渉は最後まで難航を極めましたが、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2,000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166,500円とすることができました。

(3) 初任給

すべての中間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)に引き上げることができました。これらの回答は、経営側が初任給を重要な経営戦略・人事戦略として位置付けており、近年激化する人材獲得競争に対する経営側の危機感を表していると考えます。

2. 一時金

すべての中間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。また、交渉

方式の4組合は、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できたと考えます。

3. 労働協約改定

(1) ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革

「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制度の導入や環境整備」に取り組みました。総実労働時間の短縮と生産性向上に向けた制度・環境整備の必要性については経営側と考え方が概ね一致しており、今後も継続した取り組みを進めていくことが必要です。

フレックスタイム制や年休の時間単位取得などの柔軟な働き方に関する制度の導入・対象者の拡大などについて前進しました。また、業種・業態や職場の実態に応じた各種制度の見直し、職場環境の整備、コミュニケーションの活性化や職場マネジメント強化に向けた運用面の取り組みなども行われています。

(2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

「高齢者の活躍」「仕事と育児の両立支援」に取り組みました。高齢者に配慮した安全衛生の取り組みや、多様な勤務形態、柔軟な働き方に関しては一部の組合で前進しましたが、「65歳以降の就労確保措置」は、多くの組合で継続協議となっています。

仕事と育児の両立支援について、男性の育児参画の促進に向け、2022年4月から順次施行される改正法の遵守・徹底と、「改正育児・介護休業法に対する電機連合の考え方と取り組み」に基づく取り組みを推進しました。出生後8週における休業制度や育児目的休暇制度の導入・拡充などについて前進しました。

4. 付加価値の適正循環

経営側からは、各社の「パートナーシップ構築宣言」などを通じて、環境の整備を進めていくとの考えが示されました。人権デュー・ディリジェンスへの対応にあたっては、各社労使で適宜意見交換を行いながら進めていく必要があるとの考えが示されました。引き続き、加盟組合との連携を深め、課題把握に努めるとともに、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ていきます。

II 今後の課題

1. 賃金水準改善

企業の取り巻く環境が大きく異なる中で、互いの違いを認め合いながらも統一闘争を堅持していくことを目的に、妥結における柔軟性を認めることとして以来、今次闘争で3回目の闘争となりました。業種や業態の多様性が増す電機産業において、今後とも統一闘争を推進するうえでは、最終方針論議において意思統一を図って以降の情報連携を一層強化していく必要があります。

2. 産業別最低賃金(18歳見合い)、年齢別最低賃金

今後も地域別最低賃金の水準や推移を考慮するとともに、電機産業の入口賃金として、高卒初任給に準じた水準に向けた引き上げに取り組むこととします。また、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、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。

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、あらためて労使協議の機会を設け、経営側の理解を得るための努力を続けていきます。

3. 初任給

初任給に対する経営側の対応が変化していることを受け止め、今後の統一闘争としての要求水準やその決定方法、闘い方などについて論議を行う必要があります。

4. ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革

テレワークやオンライン会議などの急速な進展や活用により、私たちの働き方は大きく変化し、この間、労使の話し合いで各種制度の拡充や職場環境の整備など課題解決に向けた対応が図られています。引き続き、すべての組合員・従業員が、安全で安心して働くことができる職場環境の実現や、業種・業態に応じた働き方の違いを認め合うこと、さらに、職場の一体感の醸成、チームワークの強化につながる取り組みが重要です。

5. 誰もが活躍できる職場環境の実現

「65歳以降の就労確保措置」に関して、希望者全員の雇用には労使の考えに隔たりがあり、多くの組合で継続協議となりました。通年の労使協議も含め、丁寧な協議を通じて働く意欲のある高齢者がいきいきと働き続けることができる制度の構築と職場環境整備が必要です。

仕事と育児の両立支援は、育児休業・休暇制度の整備・拡充など一定の前進が図られていますが、各種制度が一層利用されるよう、法の遵守・対応はもとより、すべての組合員・従業員に対しての制度周知を徹底するなど、会社・職場の風土改革につながる運用面での取り組みが重要です。