



## 第109回中央委員会議案

2023年1月26日(木)

# DIGEST

### 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70回定期大会以降、2組合から加盟申請がありました。

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、加盟について承認を求めます。

#### 本部直加盟(新規加盟)

富士フィルムヘルスケアグループ労働組合連合会	1,617名
MMIセミコンダクター労働組合	154名

#### 一括加盟組織(新規一括加盟構成組合)

三菱電機関連労働組合連合会	メルコ・パワー・システムズ労働組合
---------------	-------------------

#### 一括加盟組合(組織変更による新規加盟)

パナソニックグループ労働組合連合会	パナソニックハウジングソリューションズ労働組合 パナソニックエアコン・コールドチェーンユニオン パナソニックエンターテインメント&コミュニケーション労働組合
シャープグループ労働組合連合会	シャープNECディスプレイソリューションズ労働組合
富士フィルムヘルスケアグループ労働組合連合会	富士フィルムヘルスケア労働組合 富士フィルムヘルスケアシステムズ労働組合 富士フィルムヘルスケアマニュファクチャリング労働組合

#### 【電機連合の組織実態】

	加盟組合数	構成組合数	实在組合員数
本部直加盟組合	180組合	567組合	576,580名
地協直加盟組合	48組合	48組合	3,126名
合計 (第70回定期大会からの増減)	228組合 (+2組合)	615組合 (-6組合)	579,706名 (+53名)

※实在組合員数は2022年度登録人員数に、その後の変動を加えたものです。  
 ※第70回定期大会以降の新規加盟組合での人員純増はありませんでしたが、既加盟組合での人員変動を加味すると、实在組合員数は53名増員となりました。

# 第2号議案 2023年総合労働条件改善闘争に関する件

## I 2023年闘争を取り巻く情勢の要点

### 1 賃金決定の3要素からみた国内経済の動向

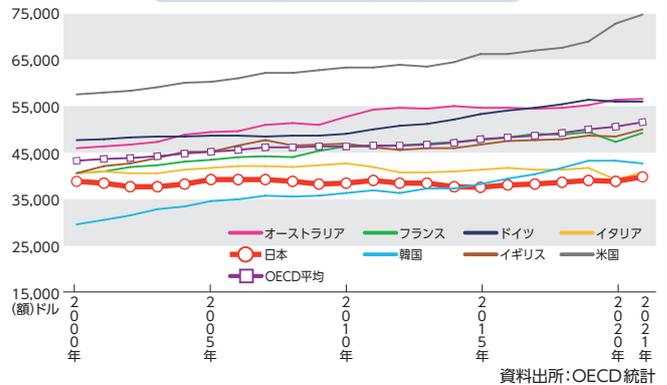
#### 【生産性】

- **国内景気** 「資源高や海外経済減速による下押し圧力を受けるものの、感染症や供給制約の影響が和らぐもとで、緩和的な金融環境や政府の経済対策の効果にも支えられ回復していくとみられる。」(日本銀行展望レポート10月)とし、2022年度の実質GDPはプラス2.0%としました。なお、見通し期間の中盤以降は鈍化していく可能性を示しています。
- **企業の景況感** 「業況が良い」とする企業が「業況が悪い」とする企業を上回っています(日銀短観の業況判断DI)。電気機械、情報サービス業でも、直近ではその程度が弱まっていますが、同様の状況です。
- **企業の生産(サービスの売上)状況** コロナ禍から回復した2021年度の水準を上回りました(動態統計2022年4～9月の国内累計)。なお、電機・電子産業の国内生産高累計は12兆1,288億円、情報サービス産業の売上高累計は7兆5,680億円となっています。
- **企業の輸出入** 電機・電子産業の貿易収支は8,756億円のプラスとなりました(貿易統計2022年4～9月)。なお、輸出入額については、ともに過去最高を記録しています。

#### 【労働力市場】

- **雇用の動向** 「先行きについては、持ち直しが続くことが期待される」(内閣府の9月の月例経済報告)とし、2020年秋頃より、完全失業率は低下傾向にあるものの直近は横ばい、一方で、有効求人倍率は上昇傾向です。
- **賃金の動向** 2022年度に入り減少傾向となっており、9月の前年比は1.2%減少しています(実質賃金指数:全産業)。なお、2021年度平均は2年ぶりにプラスです。
- **日本の賃金** 2000年から20年間にわたりほぼ横ばいであり、額(21年度は4.0万ドル)についてはOECD平均(同5.2万ドル)を下回っています(OECD加盟国の実質平均賃金)。右図参照

主要国の平均賃金(実質)の推移



#### 【生計費】

- **物価の動向** 「プラス幅を緩やかに拡大していくとみられる」(消費者物価指数(除く生鮮食品・エネルギー))とし、10月の企業物価指数、全国消費者物価指数の総合指数のいずれもそれぞれ前年同月比で9.1%、3.7%のプラスとなっています。

### 2 電機連合加盟組合企業業績の動向

#### 【2022年度通期業績見通し】～多くの企業で前年度から増収増益を見込む～

- 中閥組合企業12社の中間決算期時点の売上高は40兆5,250億円(前年度実績比5.6%増)、営業利益は2兆6,360億円(同3.4%増)の増収増益となっています。前年度実績と比較して、全社が売上高増収を見込み、8社が営業利益の増益を見込んでいます。
- 上場している加盟組合企業では、前年度実績比で売上高が9.2%、営業利益が5.0%増加しています。

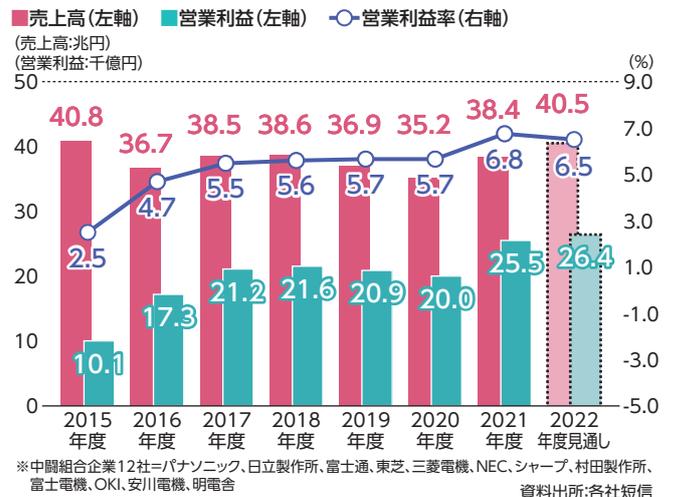
#### 【2021年度の中閥組合企業の設備投資、研究開発投資】

投資については、売上高に対する比率の減少が続いていますが、経済活動の回復等により、金額はわずかに増加し、設備投資額は1兆4,260億円、研究開発費は1兆5,868億円となりました。

#### 【中閥組合企業12社の内部留保】

2021年度は14.3兆円と過去最高の水準となっています。

中閥組合企業12社の業績推移・見通し(連結)

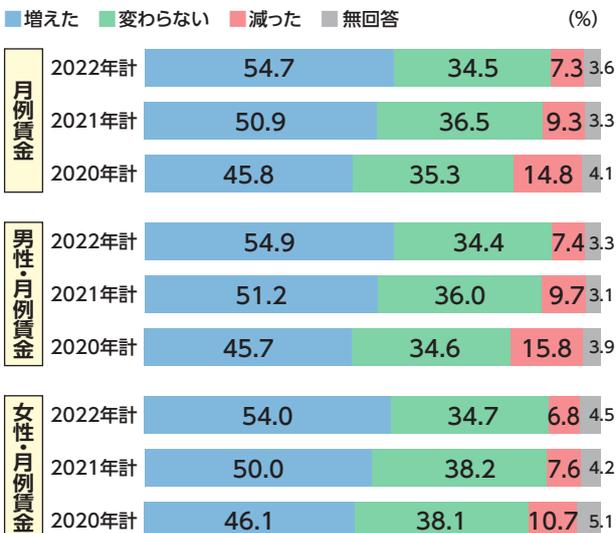


世界経済がコロナ禍から回復し脱炭素化やデジタル化が加速する中で、日本の電機産業が国際競争力を維持・発展させていくためには、人へのさらなる投資を行う必要があります。

### 3 電機労働者の生活実態

#### 【昨年と比べた月例賃金の増減】

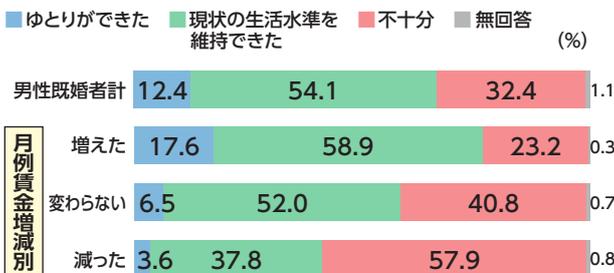
- 昨年と比べた月例賃金の増減は、「増えた」が54.7%、「変わらない」が34.5%、「減った」が7.3%です。
- 「増えた」比率は2021年から約4ポイント上昇しました。



資料出所：電機連合「2022年 生活実態調査」

#### 【賃上げ額の評価】

- 男性既婚者の賃上げ額の評価は、「ゆとりができた」は12.4%、「不十分」は32.4%です。
- 月例賃金の増減別に賃上げ額の評価をみると、「不十分」は月例賃金が「変わらない」層で約4割、「減った」層では6割弱に達しています。月例賃金が「増えた」層でも「ゆとりができた」は2割に満たず、「不十分」がおおむね4人に1人を占めています。



資料出所：電機連合「2022年 生活実態調査」

#### 【テレワークの状況と労働時間、仕事などとの関連】

- テレワークをほとんどしていない技能・生産関連を除いた職種に限定して、テレワークの状況別に、労働時間に対する評価では、男女ともにテレワークを「ほとんどしていない」層で〈長い〉比率が高くなっています。
- テレワークの頻度が高いほど「コミュニケーションがとれない」の〈不安〉比率が高まっています。

#### 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)

テレワークの状況	労働時間や年休の実態	仕事や健康への影響 (%)								
		〈長い〉比率 (%)	労働時間に対する評価 (%)	7月の平均 7月の月間労働時間 (時間)	7月の月間労働時間 (みなし勤務) (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 (%)	今の働き方が続く体力がもたない 〈不安〉比率 (%)
2022年計	43.8	25:29	185:06	15.1	41.6	22.8	46.3	46.9	46.8	31.8
男性計	46.8	28:06	185:56	14.6	42.4	22.5	48.5	47.5	49.3	31.7
ほとんどしていない	52.0	28:13	192:00	13.9	43.8	24.7	52.4	52.5	52.8	30.3
週に1~2日程度	43.4	26:52	183:12	15.0	41.0	21.1	47.1	44.8	45.7	30.1
週に3~4日程度	43.0	31:11	185:57	14.9	42.0	19.3	44.8	42.3	45.0	32.7
ほぼ毎日テレワーク	39.1	26:57	183:15	15.7	41.0	20.4	41.0	39.2	47.1	38.4
女性計	34.5	17:37	179:28	16.5	39.2	23.4	39.9	45.3	39.2	32.2
ほとんどしていない	39.0	16:37	178:48	16.5	39.0	28.6	43.3	49.0	41.6	28.6
週に1~2日程度	30.1	15:10	177:08	16.2	38.9	21.1	37.7	45.6	33.0	29.5
週に3~4日程度	28.8	19:30	183:04	17.0	39.2	18.4	41.5	43.4	39.2	35.4
ほぼ毎日テレワーク	35.5	21:43	177:00	16.5	40.5	20.1	34.8	39.1	42.3	41.6

資料出所：電機連合「2022年 生活実態調査」

### 4 電機労働者の賃金実態

- 2021年の「電機」労働者の所定内賃金は、「製造業」と同程度ですが、金属他産業（「輸送用機械」、「鉄鋼」、「一般機械」）と比較すると低位となり「鉄鋼」とは2.6ポイント、「輸送用機械」とは4.3ポイント下回る基準となりました。

#### 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)			
2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
化学 107.4	化学 109.7	化学 107.7	化学 107.2	化学 107.2	化学 107.2
輸送用機械 105.4	輸送用機械 103.8	鉄鋼 106.1	輸送用機械 104.8	輸送用機械 104.8	輸送用機械 104.8
鉄鋼 103.6	鉄鋼 102.8	輸送用機械 104.7	鉄鋼 103.1	鉄鋼 103.1	鉄鋼 103.1
一般機械 101.5	非鉄金属 102.0	一般機械 102.3	一般機械 102.6	一般機械 102.6	一般機械 102.6
たばこ飲料 100.8	一般機械 101.6	電機 102.3	電機 100.5	電機 100.5	電機 100.5
非鉄金属 100.5	ゴム 100.4	非鉄金属 100.4	非鉄金属 100.2	非鉄金属 100.2	非鉄金属 100.2
電機 100.3	電機 99.5	たばこ飲料 98.4	ゴム 99.8	ゴム 99.8	ゴム 99.8
ゴム 98.7	金属 98.8	プラスチック 98.3	窯業 98.2	窯業 98.2	窯業 98.2
金属 98.0	たばこ飲料 98.2	印刷 97.4	プラスチック 98.1	プラスチック 98.1	プラスチック 98.1

※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 2023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

- 「未来づくり春闘」を深化させ、経済・社会のステージを変える転換点とする。
- 中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。
- 賃上げ分を3%程度、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。

#### 金属労協(JCM)

- 「人への投資」を一層強化し、生活を守り、組合員の意欲・活力の向上と人材の確保・定着を図る。現場力、企業競争力の強化につながる好循環を確立する契機とする。
- 定期昇給などの賃金構造維持分を確保したうえで、6,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別で具体的な要求基準を決定する。
- 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。

### 2. 闘争に取り組む基本方針

#### 電機連合の基本的考え方

賃金決定の3要素	状 況
生 計 費	<ul style="list-style-type: none"> <li>■消費者物価が急激に上昇しており、生活への影響が著しくなっています。</li> <li>■実質賃金が低下しており、賃金水準引き上げへの期待は高まっています。</li> </ul>
生 産 性	<ul style="list-style-type: none"> <li>■電機産業の国内総生産は中期的に伸びていますが、時間あたりの報酬額は減少傾向です。</li> <li>■多くの加盟組合企業で増収増益の見込みであり、コロナ禍前の水準以上に回復しつつあります。</li> </ul>
労働力市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>■日本の賃金水準は国際的に見劣りしており、中期的に引き上げていく必要があります。</li> <li>■電機産業の魅力を高めるとともに、働く者のモチベーション維持・向上に向け、賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」に継続して取り組むことが不可欠です。</li> </ul>

これらの情勢、連合・金属労協の方針をふまえ

電機連合は、今次闘争を

「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭と、  
電機産業の魅力と働く者のモチベーション向上に向けて、  
積極的な「人への投資」に取り組む

と位置づけ、働くすべての労働者への社会的な波及と経済への好循環に向け、  
積極的な賃金水準の引き上げに取り組めます。

### 3. 具体的取り組み内容

(1) 賃金・一時金・ 時間外割増率	賃 金	賃金決定の3要素「生計費」「生産性」「労働力市場」、連合・金属労協の闘争方針、組合員の安心、モチベーション維持・向上、社会的な波及や経済の好循環につなげる観点等、総合的に勘案し、賃金体系維持を図ったうえで、積極的な賃金水準の改善に取り組みます。
	最低賃金	最低賃金は、企業内のミニマム基準の底上げと電機産業で働く労働者の賃金の底上げ、公正競争確保を通じ、サプライチェーン全体の健全かつ持続的な成長を促す重要な役割を担っています。産業別最低賃金(18歳見合い)の水準引き上げを行い、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も継続的に取り組みます。なお、産業別最低賃金(18歳見合い)は、概ね3年をかけてその水準を高卒初任給の水準に準拠させていくことを労使共通事項として確認できました。
	初 任 給	技術・技能の伝承、現場力の維持・向上など、電機産業の持続的発展に向けた人材確保の観点を重視した設定とします。
	一 時 金	生計費の重要な構成要素として、安定的要素を確保したうえで、成果に見合った適正な配分を求めて取り組みます。
	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の到達闘争と位置づけ取り組みます。また、中小企業における猶予措置が廃止(2023年3月31日)されます。企業規模に関係なく統一して取り組みます。
(2) 労働協約関連課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「総実労働時間の短縮と健康を守る取り組み」、「働き方改革の取り組み」を行います。</li> <li>●「誰もが活躍できる環境の実現」として、一人ひとりのキャリア形成支援、ジェンダー平等の実現、高齢者の活躍、障がい者が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。</li> <li>●政策指標の取り組みは、電機連合の「足がかり基準」「政策目標基準」への到達をめざします。</li> </ul>	
(3) 電機産業の 持続的発展に 向けた取り組み	「経営・雇用対策指針」に基づいた取り組み	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ります。
	人権デュー・ ディリジェンス (人権DD)	金属労協の「人権DDにおける労働組合の対応ポイント」などを活用し、「人権DD」への理解を深めるとともに、労使協議などで「人権DD」の実践プロセスへの参画に向けた会社への働きかけに努めます。
(4) 労働条件の 下支えに向けた 組織化の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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、情報交換会や意見交換の場の設定などの取り組みを推進します。</li> </ul>	
(5) 「付加価値の 適正循環」の 取り組み	「付加価値の適正循環」は企業の持続的発展のためには重要な取り組みです。近年特にエネルギーや原材料の価格高騰に対し、適切な価格転嫁が進まない問題が顕在化しています。実態と課題について対策を検討し、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します。	
(6) 電機連合共済の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「もしもの時の備え」ができていない「無保障者をなくす」、さらには「実質賃金の維持・向上、可処分所得の拡大」への寄与に向け、電機連合共済の取り組みを強化します。</li> <li>●「無保障者をなくす」との観点から新入社員・新入組合員への早い時期(4月)の説明会開催に向けて関係先との調整を進めることとします。</li> </ul>	

## Ⅲ 要求内容

### 1. 賃金・一時金・時間外割増率

#### 賃 金

##### 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):7,000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173,500円以上に改善

##### 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): 188,500円以上の水準に改善(現行水準に対して4,000円の引き上げを念頭に設定) ②40歳最低賃金(基本賃金): 236,500円以上の水準に改善(現行水準に対して5,000円の引き上げを念頭に設定) ③高卒初任給: 176,000円以上の水準に改善(現行水準に対して5,000円の引き上げを念頭に設定) ④大卒初任給: 230,000円以上の水準に改善(現行水準に対して5,000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

##### 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います。

##### 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

##### 賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み

電機連合「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します。

##### 男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用

##### 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み

##### さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善の取り組み

##### 電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ

#### 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います。

#### 時間外割増率

##### 統一目標基準

- ①現行の時間外割増率が平日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みます。
- ②1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、時間外労働時間を発生順に積算します。
- ③中小企業への猶予措置が廃止(2023年3月31日)されることから、現在、猶予措置を適用している組合は状況把握・必要な対応を確認することとします。

#### そ の 他

##### 企業年金制度を変更する場合の対応

中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型DC加入者のマッチング拠出、iDeCo加入の選択(2022年10月1日施行)など確定拠出年金法の改正が行われています。法改正などをふまえて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います。

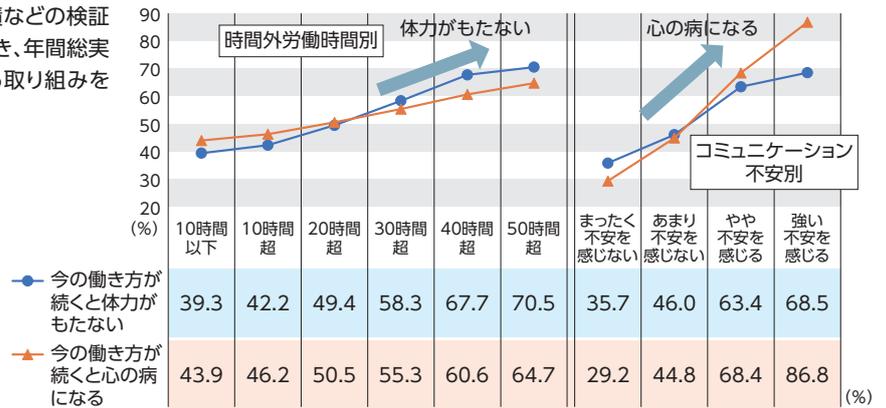
## 2. 総実労働時間

### 総実労働時間の短縮と健康を守る取り組み

各組合は、労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などの検証を行い、電機連合「労働時間対策指針」（2019年）に基づき、年間総実労働時間1,800時間程度の実現と労働者の健康を守る取り組みを行うこととします。

#### 統一目標基準

- ①労働時間管理の適正化
- ②36協定特別条項限度時間の引き下げ
- ③医師の面接指導徹底
- ④勤務間における休憩時間の確保
- ⑤年休取得の促進



## Ⅳ 労働協約関連項目の取り組み

### 働き方改革の取り組み

労使による働き方改革が、一人ひとりのやりがい・モチベーションの維持・向上はもとより、職場・企業の生産性向上につながるよう取り組みを行うこととします。あわせて、職場におけるマネジメント強化やコミュニケーション活性化に取り組むこととします。

- ①適正な要員の配置や業務の計画・プロセスの見直し、ICT環境の整備など業務効率化や生産性の向上に取り組む。
- ②組織内やチーム内において連携が図れるような体制の構築ならびにコミュニケーションの活性化を行う。
- ③業種・業態にかかわらず、職場の実態に応じて、テレワークなどの柔軟な働き方に資する労使協議を実施する。
- ④テレワークなどが困難な職場や労働者に対する働き方についての検討ならびに職場環境の改善に取り組む。

### 誰もが活躍できる職場環境の実現

#### (1) 一人ひとりのキャリア形成支援

労働者は新たな付加価値を生み出す「主体」であり、企業が行う教育訓練や能力開発に対する継続的な支援は、労働者のやりがいにつながります。労働者自らが具体的な行動に移すことができる環境整備と一人ひとりの意識改革ならびに職場風土の醸成に取り組むことが重要です。

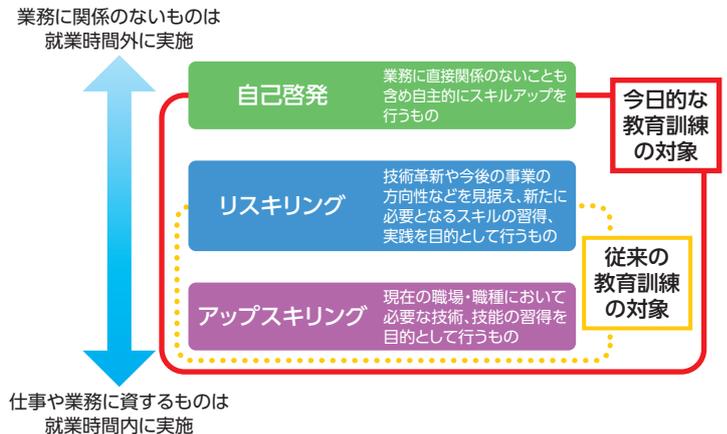
- ①組織内や各個人に必要なスキルを会社が明確にし、そのスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行う。
- ②キャリア開発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境を整備する。制度が導入されている場合においても利用実態をふまえ、あらためて協議を行う。

#### (2) ジェンダー平等の実現に向けた取り組み

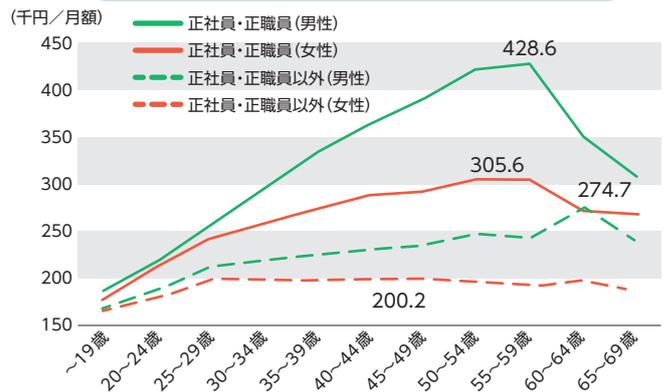
多様な視点を確保する観点からも、ポジティブ・アクションの取り組みに労働組合が積極的に関与し、意識改革ならびに職場風土の醸成に取り組むことが重要です。「女性活躍推進法の省令改正に対する電機連合の考え方と取り組み」（2022年12月）に基づき取り組むこととします。

- ①男女の賃金差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組む。
- ②すべての事業主において行動計画を策定し、進捗状況の把握や行動計画の見直しについて、労使協議などで定期的に確認する。

#### リスキリングを含む今日的な教育訓練のイメージ



#### 男女間賃金格差（所定内給与額、令和3年）



### (3) 高齢者の活躍に向けた取り組み

- ①65歳以降の就労は、本人の意思に基づき、原則として希望者全員が雇用されることを確保する。
- ②60歳以降の処遇は、60歳到達前との均等・均衡を図る。
- ③60歳以降の働き方は、柔軟な働き方が選択できる制度を構築する。
- ④加齢による身体機能等の低下を考慮し、職場環境の改善に取り組む。

### (4) 障がい者が働きやすい職場環境の整備

#### 政策指標到達に向けた取り組み

#### 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、適用日
障害者雇用促進法	①週10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者、重度知的障がい者を特例的な取り扱いとし、実雇用率の算定に追加、②1人を0.5人と算定し、精神障がいの算定特例は延長する等	2024年4月1日
労働基準法 施行規則	労働者の同意を得た場合に一定の要件を満たす資金移動業者の口座への賃金支払が可能	2023年4月1日
女性活躍推進法 施行規則	①情報公表項目として「男女の賃金の差異」追加、②301人以上の事業主に対し、「男女の賃金の差異」情報の公表および状況把握義務化	2022年7月8日(情報公表は、同日以降に終了する事業年度の次の事業年度の開始日からおおむね3ヵ月以内に公表)
雇用保険法	高齢雇用継続給付の縮小	2025年4月1日
労働基準法	月60時間を超える時間外労働に関わる割増賃金率(50%以上)を中小企業にも適用	2023年4月1日

## V 闘争体制

### 闘争組織

- ①中闘組合、拡大中闘組合、戦術委員組合の構成
- ②中闘委員会と中闘連絡会
- ③戦術委員会
- ④拡大中闘委員会と地闘・地区闘代表者会議
- ⑤中闘業種別連絡会と業種別部会

### スト権の確立、スト指令権の委譲

3月2日(木)まで

### 要求提出と団体交渉の日程

※連合・金属労協で調整の結果、  
集中回答日が3月15日に設定された場合の日程(案)

- ①要求提出日：2月16日(木)まで
- ②回答指定日：連合・金属労協の方針をふまえて決定
- ③第一次交渉ゾーン：2月20日～2月24日
- 第二次交渉ゾーン：2月27日～3月3日
- 第三次交渉ゾーン：3月6日～3月10日

## 第26回参議院議員選挙の評価と課題について

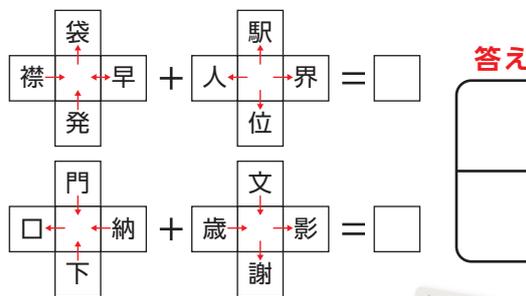
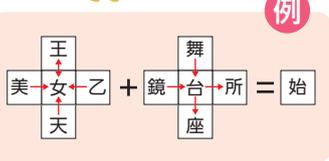
第26回参議院議員選挙の結果をうけ、秋季組織強化期間における加盟組織、地協からのご意見とともに、今次選挙の評価と課題、まとめを提起します。

### 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?



【例】のように、矢印の方向に二字熟語ができるように空白に漢字を入れ、その2つの漢字を組み合わせてできる漢字を作ってください。



答え



- 応募方法 QRが公式サイト(<https://www.jeiu.or.jp>)からご応募ください。クイズ応募の際はパスワード「feb10」を入力してください。
- 締め切り 2023年2月10日(金)
- No.1194の答え 英会話
- 当選者発表 応募総数は、750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  
2,000円分  
30名様



### 「けんこう共済」 「けんこう共済アシスト」 2023年制度改定!

がん特約「健康状態告知質問事項」を簡素化、①質問項目数の削減②告知内容について、対象期間が加入申込日より過去2年以内(これまで1年以内)となるが、告知対象を「がんに関連性の高い病気等」に限定(2023年6月補償開始以降に適用)

▶資料請求・問合せ・ご加入などの手続きは、ご所属の労働組合窓口へどうぞ!.....

電機連合 福祉共済センター&マックス <https://kyosai.jeiu.or.jp/>

