NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：労働政策

2022-No.8
2023年 2月 13日

NTJ労組 第7期 第2回職場統括委員会

日　時：2023年　2月22日(水)　17:30～
場　所：長岡京地区　B棟　組合事務所 + Web
議　案：①2023年総合労働条件改善闘争に関する件
②2023年カレンダー設定に関する件
③その他

2023年闘争が始まります

電機連合第109回中央委員会(1月26日開催)において、「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭とともに、電機産業のさらなる成長に向け、継続した『人への投資』に取り組むことを基本的な考え方として、賃金･一時金を中心とした2023年総合労働条件改善闘争の基本方針が確認されました。

今回、電機連合の方針を踏まえ、ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合(以降、NTJ労組)としての、2023年闘争の要求内容および取り組み内容について、NTJ労組の第2回職場統括委員会議案として提起しますので、職場における正しい情勢認識と活発な論議をよろしくお願いします。

1号議案　2023年総合労働条件改善闘争に関する件

2023年闘争を取り巻く情勢

1　経済動向と企業業績

■世界経済の動向

世界経済は「総じてみれば緩やかに回復しているが、先進国を中心に減速の動きがみられる。地域別にみると、先進国では、大幅な物価上昇や、利上げ、ウクライナ情勢の影響が続くもとで、減速の動きがみられる」(日銀)としています。

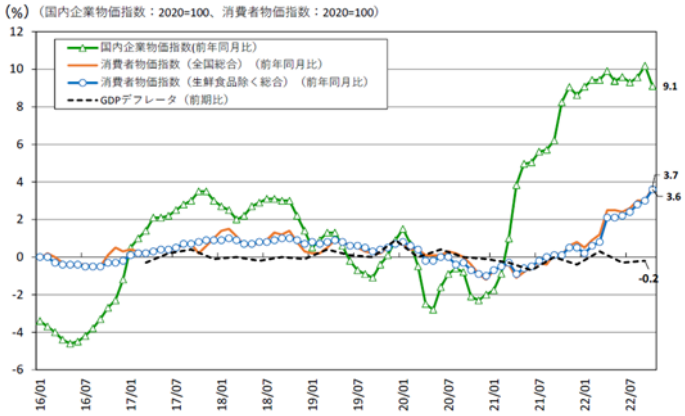
また、国際通貨基金(IMF)は、10月12日に世界経済の見通しを公表し、世界経済の成長率について2022年は3.2%(前回5月見通しから-0.4ポイント)、2023年は2.7%(同-2.7ポイント)、2024年は3.2%としています。

■国内景気の現状

内閣府が12月8日に公表した2022年7～9月の実質GDP成長率は前期比-0.2%とマイナス成長で、2022年の実質GDPは+2.0%予想となっています。

国内経済の展望について「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。ただし、成長ペースは徐々に鈍化していく可能性が高い」としています。

物価動向について、10月の国内企業物価指数は前年比+9.1%の117.5、全国消費者物価指数は、総合指数が前年同月比+3.7%の103.7、2022年平均で+2.5%の102.5となっています。日本銀行は「企業物価指数は中長期的に上昇率が高まり、消費者物価指数はプラス幅を緩やかに拡大していく」としています。【図①】



【図①】国内企業物価指数と消費者物価指数(前年同月比)

資料出所：総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」、内閣府「国民経済計算」より

■電機産業の動向

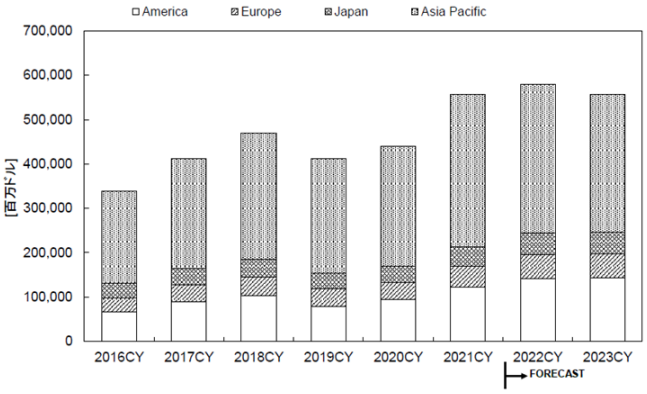
電機産業の動向の具体例として、電機連合中闘組合企業12社の21年度の売上高合計は、38兆3,726億円(前年比+9.0%)、営業利益については2兆5,547億円(同+11.0%)の増益となっています。中間決算期時点の2022年度の通期業績見通しは、売上高は40兆5,250億円(前年比+5.6%)、営業利益は2兆6,360億円(同+3.4%)と増収増益となっています。個社ごとでは、前年度実績と比較して、売上高については、12社全社が増収を見込んでいますが、営業利益については8社が増益、4社が減益を見込んでいます。足元の業績は好調である一方、一部企業では先行きに対しては慎重な姿勢もみられます。

※中闘組合企業12社：パナソニック、日立、東芝、富士通、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

■半導体業界の見通し

世界半導体市場統計(WSTS)によると、「2022年は年初こそ2021年の流れを引き継いで好調が継続していたものの、2年あまり続いた在宅特需の一巡に加え、世界的なインフレの進行や中国のロックダウン、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化などが相俟って、特に個人向けの電子機器需要が低迷した。その一方で、自動車や産業機器用途は相対的に堅調で、半導体市場の下支え要因となった」とし、前年度比+4.4%と予測しています。

2023年については、「5G･IoT化の進展やそれに伴うデータセンタ能力拡張の必要性など半導体の潜在需要は引き続き強く、市場回復を牽引する。また、自動車の電動化･高性能化、再生エネルギー投資などの需要は安定しており、半導体需要を下支えする。その一方で、2022年途中から市況悪化の影響が継続し、特に年前半は半導体需要が低迷する見込み」とし、前年度比-4.1%と4年ぶりのマイナス成長を予測しています。【図②】



【図②】世界半導体市場規模の推移と予測

資料出所:WSTS

■NTCJの業績見通し

NTCJは、環境変化を捉え、社会･産業･人々のくらしにおける課題を解決し、お客様の期待を超える製品･サービスの提供を実現するために、各BGごとに事業戦略を策定･実行するとともに、NTCと連携し、販売の最大化、経営体質の強靭化を行ってきました。

そのような取り組みの成果として、2021年度は2009年以来の黒字化を実現することができました。また、為替の効果を含みますが、2022年度前期で前年同期差+58億円を達成、黒字を確保しています。しかし、今後も急速で激しい環境変化が予測されるため、グローバル半導体専業メーカーとして、常に変化する市場にスピードある対応が必須であり、的確にお客様と向き合い、積極果敢に挑戦し、全従業員が一丸となり引き続き販売の最大化と経営体質の強靭化に取り組むとともに、新しい事業を生み出していく必要があると認識しています。

2 私たちの生活実態

電機連合「生活実態調査」によると、2022闘争での賃上げ額の評価は、男性では「現状の生活水準を維持できた」が54.8%と半数を超えた一方で、不十分の比率は2021年と比べると5ポイント上昇しています。

男性年齢別にみると、40代以降では不十分が3割を越え、高年層で不十分が増える結果はこれまでと共通していますが、それに加え、どの年齢層においても2021年から不十分の比率は上昇しています。

また、ワーク･ライフ･バランスの状況は、「取れている」が70.1%、「取れていない」が28.9%であり、ワーク･ライフ･バランスと仕事や健康との関連性をみると、バランスが「取れていない」と感じる層では他の層に比べ、仕事や健康への悪影響を及ぼす比率が高くなっています。【表①】

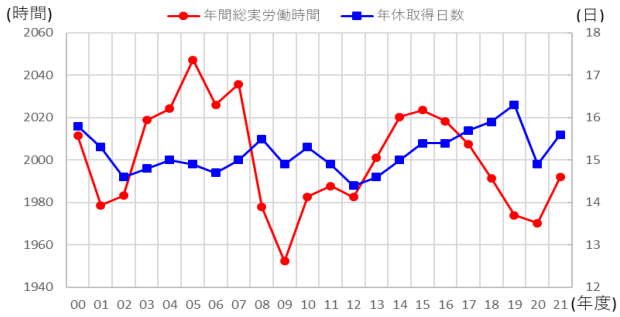
【表①】仕事と生活のバランスが仕事と健康に与える影響

			仕事や健康への影響		
			仕事自体のやりがい（不満比率）	今の働き方が続くと体力が持たない（不安比率）	今の働き方が続くと心の病になる（不安比率）
2022年計			42.7%	49.1%	48.0%
ワーク･ライフ･バランスの状況	男性	取れている	30.1%	24.9%	26.8%
		やや取れている	41.6%	47.5%	49.3%
		あまり取れていない	57.4%	75.6%	72.3%
		取れていない	67.9%	82.6%	82.6%
	女性	取れている	26.1%	23.3%	18.4%
		やや取れている	39.8%	48.3%	42.6%
		あまり取れていない	58.7%	79.9%	64.5%
		取れていない	70.3%	87.5%	85.9%

資料出所:電機連合「2022年生活実態調査」

3 私たちの労働時間の実態

電機連合加盟組合の2021年度の「年間総実労働時間」は、平均で1,991.9時間と2020年度より21.6時間増加し、6年ぶりの増加となり、ここ4年では最も多くなっています。引き続き、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組みが必要です。「年休取得日数」は、平均で15.6日で、コロナ禍で大きく減少した2020年度より0.7日増加しました。年休取得向上については、健康管理や生産性向上とともに、ゆとりある生活の実現のためにも、引き続き年休取得の底上げに向けた取り組みが必要です。【図③】



【図③】電機産業における労働時間と年休取得

資料出所:電機連合「2022年度労働時間関係調査」

2023年闘争の基本的な考え方

1 電機連合の取り組み

電機連合の基本方針5項目に基づき、「『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て積極的な賃金水準の引き上げに取り組むこととします。

【電機連合の基本方針 5項目(要旨)】

(1)労働者の安心、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の積極的な賃金水準の引き上げ。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一時金の配分

(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「働き方改革」の推進

(3)魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「キャリア形成支援」に向けた取り組みの強力な推進

(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の推進

(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の推進

2 NTJ労組の取り組み

1. 基本の考え方

世界・日本の経済は2021年以降、COVID-19の感染拡大防止を優先する方針から社会経済活動を再開する方針に転換する国が徐々に増えたことにより回復基調でしたが、物価高やウクライナ情勢の影響で急激に減速しています。

NTCJにおいては、今後も激しい環境変化が予測される世界情勢・市場に対してスピードをもって対応できる、新たな働き方への挑戦が必要です。このことからも、継続した「人への投資」とともに、先が見えない情勢に対して、誰もが安心して働くことができる職場環境の整備や、多様な人材が活躍できる労働条件の維持・向上がますます重要になっています。また、このような環境において、NTJ労組2023年総合労働条件改善闘争では、2022年平均で2.5%の物価高などの「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭とともに、グローバル半導体メーカーとしてNTCJのさらなる発展に向け、継続した「人への投資」に取り組む観点、激しい環境変化の中、積極果敢に挑戦し続ける従業員に対し、会社からの感謝とモチベーション向上を高める「メッセージ性」ある回答が必要という観点、社会的責任(国内景気の底上げ、グローバル視点の賃金水準+1～3%/年の改善)を果たす観点などを総合的に勘案し、継続して月例賃金の引き上げに取り組みます。

NTJ労組に集う組合員一人ひとりの環境変化に対する挑戦意欲の喚起と、多様な人材が安心して働ける職場環境の構築により、事業成長を実現し、組合員の生活不安・雇用不安・将来不安を払拭するとともに、個人消費の拡大を通じた経済の自律的成長につなげていきます。

2. 基本方針

『よい会社を共に創る』ために加盟組合と共に取り組む総合労働条件改善

(1) 電機連合方針に基づく取り組み

電機連合方針に基づき、賃金・一時金・時間外割増率に加え、労働協約関連の取り組みや法制定・改正への対応などについて取り組みを展開することとします。

(2) 統一闘争強化の取り組み

電機連合が闘争基本方針で掲げる「2つの領域設定による統一闘争強化の取り組み」をベースに、処遇改善に取り組むこととします。

(3) 闘争を基点とした経営参加活動の取り組み

NTJ労組に集う組合員が安全で健康に働くことができる安全衛生や労働時間管理の取り組み、コンプライアンスの遵守については、労働組合として対応が必要だと考えます。

今闘争においても、電機連合における統一闘争の効果を高めるため、労連本部との連携や関連協議会の枠組みを活用するなど、一体感のある活動を推進します。闘争を起点とし、イキイキと働くことができる労働環境と持続的な事業成長に向けた経営参画活動を通年の取り組みとして展開していくこととします。

(4) 共助の取り組み

NTJ労組は、組合員が心身ともにいきいきと働き、家族とともに将来にわたって安心して充実した日常を過ごせるよう、福祉共済活動として次の取り組みを展開します。

①無保障者をなくす取り組み

電機連合または会社契約の共済・保険制度を組合員に周知し、もしもの時に経済困窮に陥らないよう、一人ひとりが考え・備えるきっかけをつくり、将来の生活の安心を高め、「無保障者をなくす」ことに取り組みます。

②福祉共済サービスを展開する取り組み

組合員とその家族を笑顔にし、イキイキと元気に働くことができるよう、一年を通じ、電機連合やPGUのスケールメリットを活かした福祉共済サービスを職場に周知・展開していきます。

『よい暮らし』『よい社会』を共に創るための暮らし改革運動

NTJ労組は、組織に集う多様な組合員の声にもとづく加盟組合の意見をもとに、公正で公平な「よい暮らし」「よい社会」の実現をめざした「暮らし改革運動」に取り組んでいます。私たちの日々の暮らしや社会の仕組みは、産業・経済・雇用・税制・社会保障・環境・安全保障などの様々な政治課題につながっており、私たちは、それらの政治課題と無関係ではいられません。長引く新型コロナウイルス感染症対策と経済対策、超少子高齢化が加速する中での子育て支援など、私たちにとって身近で影響度の大きな生活課題についても、それぞれ予算・法律などの対応が伴い、その対処・改善は労使の取り組みだけでは難しく、当事者である私たち自身が、組織を通じて政策・制度要求に向けて声を上げることやそれを実現していくために国や地方議会に私たちの代表・代弁者を送り出すことは、とても重要なことと言えます。

今闘争では、組合員が「暮らし改革運動」の理解を深め、共感をもって共動できる「よい暮らし」「よい社会」を実現していくために以下の取り組みを進めていきます。

（1）政治への参画の必要性について周知を図る取り組み

NTJ労組は、日常的に生活や身近な地域課題を集約して、上部団体や組織内・友好議員を通じて議会や行政に届け、審議等に反映させる取り組みを展開しています。

組合員に政治が身近な存在と感じてもらえるよう、組織内議員との接点強化とその定着化に努めるとともに継続的な情報発信に取り組みます。

（2）政策協議の取り組み

電機連合本部は、働く者の声を国政へ伝えるために、NTJ労組を含む電機連合加盟組合からの意見要望を「電機産業に関わる政策・制度課題と私たちの提言」としてまとめ、組織内議員の政策に反映するとともに各政党・省庁との政策協議を行っています。

NTJ労組は、職場から寄せられた多くの意見（産業政策・社会政策）にもとづき、委員会等の場面を通じた意見提起・反映に取り組みます。

（3）組織内議員の支援の取り組み

組合員をはじめ地域に居住する住民の皆さんの声を議会に届け、行政の施策に反映させ「安全で安心して暮らせるまちづくり」に取り組んでいます。

2023年には多くの組織内議員・候補者が選挙を迎え、公正で公平な社会をめざして各地域で活動する組織内議員の支援に組織全体で取り組みます。

2023年闘争での要求内容

詳細はP5を参照してください。

スト権の確立

①ストライキの際の賃金補償について

全面ストの場合、補償は一切行いません。重点部門ストの場合は、スト対象者以外の全員からの徴収によって補償します。

②スト除外者・スト当日の休暇取得者について

闘争への連帯感を高める意味から、スト期間中の労働に対して支払われた賃金の中から、25%相当額の徴収を行うものとします。

今後の日程

2月22日（水）　要求決定
（NTJ労組 第2回職場統括委員会）

↓

2月27日（月）　要求書提出

↓

3月10日（金）　スト権確立

↓

3月23日（木）　回答指定日

以降、連絡体制を確立するとともに交渉を行っていきます

NTJ労組の要求内容

Ⅰ．賃　金

（1）基幹労働者賃金

賃金体系を維持した上で賃金水準の引上げ（ベースアップ）を行うこととします。具体的には、【6ページ】の本給改定額表のとおりとします。

水準改善額	9,000円
要求ベース※	337,700円

※開発・設計職基幹労働者賃金（仕事等級L2）30歳相当

交渉結果に対する本給改定額表への反映は、各仕事等級のゾーンに水準改善額を加算することとします。

（2）年齢別最低賃金

項　目	金　額（水準改善額）
産業別最低賃金（18歳見合い）	173,500円（＋7,000円）
25歳最低賃金（基本賃金）	188,500円（＋4,000円）
40歳最低賃金	236,500円（＋5,000円）

※18歳から40歳までの各年齢の最低賃金については、上記ポイントの水準を基本に賃金体系に対応した設定を行うものとします。

（3）2022年卒入社者の本給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	182,000円（＋5,000円）
短　大	191,000円（＋5,000円）
高　専	205,500円（＋5,000円）
大　学	254,000円※（＋5,000円）
大学院（修士）	279,500円※（＋5,000円）

（4）初任給

学　歴	金　額（水準改善額）
高　校	176,000円（＋5,000円）
短　大	186,500円（＋5,000円）
高　専	199,000円（＋5,000円）
大　学	247,000円※（＋5,000円）
大学院（修士）	271,000円※（＋5,000円）

※22年闘争での回答内容である初任給23,000円の増額と、それに伴う若年層を対象とした賃金是正を反映

（5）ネクストステージパートナー・定時社員の賃金

正社員の賃金水準に見合った引上げを行うものとします。

（6）実施時期

2023年4月度給与より実施するものとします。

Ⅱ．一時金

2023年度年間一時金（2023年夏季および冬季）については、2022年に制定した新たな人事制度に基づき、下記にて一括年間協定するものとします。

一時金：固定賞与2.5か月＋チャレンジ賞与2.0か月
＋業績賞与

業績賞与：税引き前営業利益の15%を原資とする

Ⅲ．労働協約

（1）総実労働時間の短縮

労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などについて、働き方の変化をふまえた検証を行い、労働時間管理の徹底を推進するとともに、適正な労働時間管理の支援を要請するものとします。

（2）ワーク・ライフ・バランスの実現

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います。

（3）安全で安心して働くことができる職場環境の整備

災害情報や対策内容の情報共有、定期的な職場巡視を行い、安全で安心な職場環境整備に必要な対応策を講じることとします。

（4）誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み

多様な働き方における生産性の向上、年齢にかかわらずスキルや能力の向上が図られるよう、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。

また、育児参画をしながら安心して働くことができる職場環境の実現をめざし、とりわけ男性の育児参画促進に向け、両立支援制度の整備・拡充、さらにはこれまで整備された各種制度が一層利用されるよう、制度の周知、会社・職場の風土改革や一人ひとりの意識改革に取り組むこととします。

■本給改定額表

【主務職】

（単位：円）

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7	水準改善額
L1＋	最高水準以上	509,600 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	10,800
	ゾーン2	469,600 以上 509,600 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	429,600 以上 469,600 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L1	最高水準以上	479,000 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	9,900
	ゾーン2	439,000 以上 479,000 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	379,000 以上 439,000 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L2	最高水準以上	428,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200	9,000
	ゾーン2	388,000 以上 428,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900	
	ゾーン1	328,000 以上 388,000 未満	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200	

【企画職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7	水準改善額
G1	最高水準以上	370,800 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600	8,100
	ゾーン2	340,300 以上 370,800 未満	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000	
	ゾーン1	267,800 以上 340,300 未満	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600	
G2	最高水準以上	330,500 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400	7,200
	ゾーン2	309,500 以上 330,500 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500	
	ゾーン1	230,200 以上 309,500 未満	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700	
G3	最高水準以上	300,800 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200	6,300
	ゾーン2	278,900 以上 300,800 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900	
	ゾーン1	158,000 以上 278,900 未満	1,100	2,500	6,700	8,500	10,200	12,000	13,700	

【技能・特務職】

仕事等級	ゾーン		評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7	水準改善額
M1	最高水準以上	370,800 以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300	8,100
	ランクⅡ-2	340,300 以上 370,800 未満	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000	
	ランクⅡ-1	278,900 以上 340,300 未満	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000	
	最高水準以上	340,300 以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300	
	ランクⅠ	267,800 以上 340,300 未満	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100	
M2	最高水準以上	330,500 以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100	7,200
	ランクⅡ-2	309,500 以上 330,500 未満	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600	
	ランクⅡ-1	267,200 以上 309,500 未満	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400	
	最高水準以上	309,500 以上	0	0	0	0	400	900	1,100	
	ランクⅠ	230,200 以上 309,500 未満	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600	
M3	最高水準以上	300,800 以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000	6,300
	ランクⅡ-2	278,900 以上 300,800 未満	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100	
	ランクⅡ-1	229,600 以上 278,900 未満	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800	
	最高水準以上	278,900 以上	0	0	0	0	400	800	1,000	
	ランクⅠ	206,100 以上 278,900 未満	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000	
M4	最高水準以上	259,200 以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700	5,400
	ランクⅡ-2	239,800 以上 259,200 未満	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200	
	ランクⅡ-1	205,100 以上 239,800 未満	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500	
	最高水準以上	239,800 以上	0	0	0	0	300	600	700	
	ランクⅠ	157,000 以上 239,800 未満	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900	