2023年6月10日発行　昭和27年9月12日第三種郵便物承認　偶数月1回10日発行　No.1199

第1号議案　加盟組合承認等に関する件

電機連合は、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109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。引き続き、電機連合本部・加盟組合・地協は一丸となり強力に組織拡大を推進していきます。

なお、今回1組合から脱退届が提出されましたので中央執行委員会はその申請を受理し、規約に基づき本定期大会において承認を求めます。

【一括加盟組合について（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	プライムプラネットエナジー&ソリューションズ労働組合
三菱電機関連労働組合連合会	三菱電機マイコン機器ソフトウエア労働組合

【一括加盟組合について（組織変更による新規加盟）】

パイオニアグループ労働組合連合会	ソアー労働組合

【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	179組合	565組合	571,329名
地協直加盟組合	47組合	47組合	3,023名
合　計 （第70回定期大会からの増減）	226組合 （±0組合）	612組合 （−9組合）	574,352名 （−5,301名）

※実在組合員数は2023年度登録の人員です。

第2号議案　2022・2023年度運動方針の補強に関する件

運動方針の提案にあたって

●中期運動方針を意識した取り組みの展開について

2022・2023年度の運動方針は、中期運動方針を強く意識したものとなっています。変化に対応しつつ、持続可能な労働運動を実現するため、加盟組合・地協・本部が方向性と歩調をあわせ、中期運動方針を軸にした運動・活動の展開を図り、“一人ひとりが輝く持続可能な社会”の実現に向け“新潮流と多様性を成長の糧に”力強く前進していきたいと考えます。

中期運動方針を具現化していくためには、「組織力」が必要不可欠です。現下の電機連合の組織力を認識したうえで、加盟組合それぞれが現状の立ち位置を認識し、あるべき姿の実現に近づける成長と、仲間へ労働組合の価値を広げる拡大とを、同時に進めなければなりません。

●新たな運動・活動スタイルの確立に向けて

私たちを取り巻く環境の急激かつ大きな変化は、新たな労働運動への転換・進化の大きなチャンスでもあります。より多様な人材が自ら参画していくには、旧態依然とした運動・活動スタイルからの脱却と風土変革が必要不可欠です。労働運動を推進していくのは“人”に他なりません。慣習や固定観念にとらわれることなく、組合役員の意識変革・働き方改革とその定着を図っていきます。

●結成70周年を迎えるにあたって

取り巻く環境が大きな転換期を迎える中で、労働運動の社会的意義は一層高まっています。2023年総合労働条件改善闘争の現行の取り組みの検証を行うとともに、必要に応じて運営の見直しを行うなど、産別統一闘争のさらなる強化を図る必要があります。参議院の議席を失った現在、政策実現力の低下だけではなく、運動の推進力に大きな影響を受けました。これまで以上に、政策・制度実現力の強化を図り、政治の日常化の促進を通じた社会全体を動かす運動に積極的・主体的に取り組みます。

電機連合は、先達の創意工夫と積み重ねにより多くの難局を乗り越え、70年間運動を継続することができました。「これまで」を「これから」につなげるために、私たちが、持続可能な労働運動を引き続き追求していく必要があります。

2021～2030中期運動方針

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

産業の構造変化に伴う産別のあり方

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～

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

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。2024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。

補強 各企業における経営環境や労働市場の変化など、今後、総合労働条件改善闘争を取り巻く環境は変化していくことが想定されます。これらの環境変化や2023年闘争で顕在化した諸課題などをふまえ、統一闘争に関する相互認識・理解をより一層深めるとともに、必要に応じてさらなる統一闘争の強化に向けた対応を検討していきます。

労働協約関連項目の政策指標・ベンチマーク指標について、加盟組合の労働条件の維持・向上を目的として、取り組み項目の検討・見直しを行います。

2023年	7月	・第71回定期大会	・2022・2023年度運動方針の補強の確立
	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	・要求基準や取り組み検討項目（素案）の組織討議
		・労働政策委員会 ・労協・法規政策委員会	・2024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〕〔労協・法規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	・2024年闘争方針（第110回中央委員会議案）の討議
2024年	1月	・第110回中央委員会	・2024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。

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。

補強 企業内最低賃金協定の直加盟組合における協定締結率（提出組合）は50.3%（2021年：54.3%）、一括加盟構成組合を含む直加盟組合の協定締結率（提出組合）は60.2%（2021年：70.2%）と2021年比で著しく低下しており、他産別と比較しても見劣りしています。特定（産業別）最低賃金の金額改正の取り組みにつなげる観点などから、企業内最低賃金協定の協定締結率向上に向けて取り組みを強化します。

(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

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。

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。調査結果は、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。

補強 高年齢者の労働条件の向上や職場環境整備の支援を目的として、2023年度は直加盟組合を対象に「雇用延長関係調査」を行い、以降は当面の間、隔年で実施します。

(1) 電機連合の労働条件調査
(2) 電機労働者の賃金分析
(3) 連合・金属労協（JCM）の調査への対応

4. 労働条件に関わる各種相談に対応します

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。

補強 2020年4月の同一労働同一賃金に関する法の施行から3年が経過しました。「雇用形態別労働者の実態に関する調査」や闘争結果から、パートタイム労働者や定年後再雇用者を含む有期契約労働者、無期契約労働者の労働諸条件に関与できている組合が3割程度にとどまっていることや、組織化の対応が遅れているなどの課題があります。あらためて、電機連合の考え方の浸透を図るとともに企業内組織率の向上に取り組みます。また、2024年闘争において定年後再雇用者などの労働諸条件の改善の取り組みを強化します。

6. 労働関係法令の制定・改正への対応を図ります

労働法制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。

補強 加入者の高齢化が進む中、中長期の制度維持を念頭に対策案をプロジェクトにて論議してきました。また、2022年10月の自家共済給付等準備積立金の取り崩し(コロナ給付増大による)に伴い対策の早期化も認識しました。

対策の方向性については、相互扶助である共済を全年代で支え合うこととし、さらに対策の影響を最小限とするなどの考え方をもとに複数の対策案とシミュレーションを行った結果、下記の2つの対策案に絞り込んできました。

今後は、職場からの意見に基づきプロジェクトにて1つの対策案に絞り込みを行います。2024年1月開催の第110回中央委員会にて絞り込んだ対策案を報告し、2025年改定に向け2024年6月開催の第129回理事会、第87回評議員会にて審議決定します。

①給付内容を維持し掛金を引き上げる場合

全年代で支え合うとの観点で全年代の見直しとします。ただし無保障者をなくすとの考えで若年層向けYタイプ(AYC含む)の掛金を据え置きます。その場合、一人当たりの掛金を100円／月～300円／月引き上げることで対策が成り立つことを確認しました。

②掛金を据え置き給付内容を見直す場合

他の生命共済・生命保険との重複がある「疾病死亡給付金」に着目し、現行100万円の「疾病死亡給付金」を50万円に減額することでも対策が成り立つことを確認しました。

(2) 電機連合共済の推進
(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・働きがいにつな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

追加事項

(1)一人ひとりのキャリア形成に向けた取り組み

企業・労働者を取り巻く環境が変化する中、企業は、持続的な発展に向け事業としてめざす方向性を示し、労働者に求められるスキルを明確にしたうえで、リスキリングを含む教育訓練の機会を提供することが必要です。働く一人ひとりの意識改革とキャリア形成に向けて具体的な行動に移すことができる職場環境の整備を進めます。

(2)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。

(3)エイジフリー社会をめざした取り組み

高年齢者については、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。

(4)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、「障がい者支援ガイドライン」（2022年）に基づいた取り組みを推進します。

(5)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。

(6)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。

(7)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。

(8)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・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。

補強 加盟組合企業において副業・兼業制度の導入や見直しが進められています。あらためて、労働者の健康確保や情報漏洩に対するリスク管理など「副業・兼業に対する電機連合の考え方と留意点」（2022年12月）に基づいた取り組みの徹底を図ります。

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

自転車保険への加入を義務化する自治体が増える中、自転車事故による高額賠償例が増えています。「けんこう共済」の「日常生活サポート特約」はご家族全員が対象で、自転車事故をはじめとして日常生活のあらゆる賠償事故に備えることができます。携行品損害給付金、ゴルフのホールインワン給付金もセットされます。

【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.jeiu.or.jp/

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) 政党・省庁との政策協議

2023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。

①デジタル社会の実現による成長と社会課題の解決
②カーボンニュートラルによる持続可能な社会の実現
③産業をけん引する人材の育成・確保
④産業の発展に向けた取り組み
⑤ワーク・ライフ・バランスの実現
⑥誰もがいきいきと働くことができるための環境整備
⑦労働市場の変化への対応
⑧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

2023年の重点政策リーフレット(イメージ)

補強 上記項目(案)から、その時々の産業・社会・労働に関する課題や国会審議の動向に応じて取り組む重点施策を選定し、政党・省庁との政策協議のテーマなどに設定します。選定したテーマについて組織内での議論を深めることで政策立案力を高めるとともに、その実現に向けて取り組みを強化します。

(2) 政策研究の強化

(3) 政策・制度要求に関する情報発信の強化

(4) 組織内国会議員との連携による国会法案対応

(5) 地域と連携した政策・制度要求実現の取り組み

電機連合は地域と連携し、働く者・生活者(利用者)の立場に立った政策・制度要求の実現に向け、引き続き以下の取り組みを行います。

①「電機産業に関わる政策・制度課題と私たちの提言　社会政策(地方版)」を提供します。
②地方議員や地協との意見交換を行います。
③地域コミュニティの充実に向けて自ら取り組む組織内自治体議員の活動事例を、公式サイト上で紹介します。
④電機連合議員団メーリングリストを活用し、政策情報の展開や、議員団議員からの意見収集をタイムリーに行います。

補強 「電機産業に関わる政策・制度課題と私たちの提言　社会政策(地方版)」について、産業政策を追記し、地域における政策・制度要求実現に向けた取り組みを強化します。

2. 情勢分析機能の強化に取り組みます

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

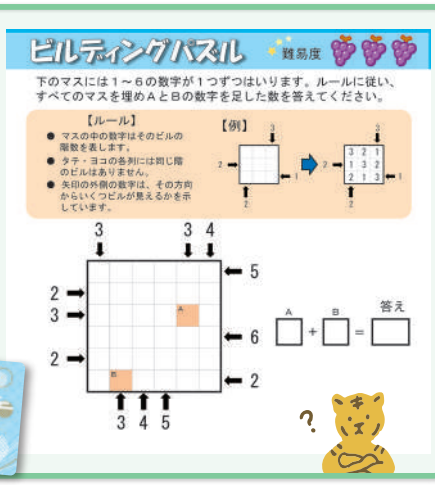
4. 付加価値の適正循環の取り組みを推進します

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?

Q 電機連合の公式サイトにクイズが掲載されています。QRか公式サイト(https://www.jeiu.or.jp/)からご応募ください。

- **応募方法** クイズ応募の際はパスワード「jul30」を入力してください。
- **締め切り** 2023年6月30日(金)
- **No.1197の答え** 4
- **当選者発表** 応募総数は、1,061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した。



12 継続した組織拡大の取り組み
13 共済制度の充実
14 SDGsをふまえた産別運動・労働運動のあり方

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

2. 各級選挙に万全の態勢で取り組みます

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。

補強 第25回に続き、第26回参議院議員選挙でも議席を失う結果となりました。
「第26回参議院議員選挙　評価と課題」（2023年1月）に基づき、第50回衆議院議員選挙および第27回参議院議員選挙をはじめとする各級選挙に向けた取り組みを全力で進めます。

(1) 地方自治体選挙の取り組み
(2) 第50回衆議院議員選挙（総選挙）に向けた取り組み
(3) 第27回参議院議員選挙に向けた取り組み

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
③SNS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）

補強 加盟組織における「政治活動の日常化」の実効性を高めるために、政治委員会にてプロジェクトチームを設置し、具体策の検討を進めます。

(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

【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

5. 電機連合議員団の活動をサポートします

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

9. 政治方針の見直し検討を行います

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

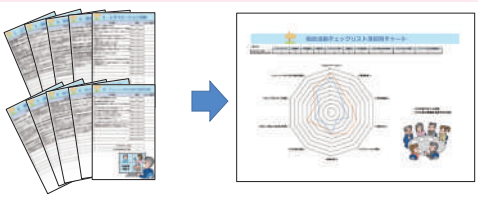
(1) 地協活動の平準化に向けた取り組み　(2) 新任地協事務局長研修の実施　(3) 地協ブロック活動の実施
(4) 地協再編などへの対応　(5) 一括加盟組織（縦）と地協（横）の連携　(6) 地協会計監査の実施

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

(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



（チェックリスト）　（レーダーチャートイメージ）

補強 「組合活動の道しるべ」の補強として、「組合活動に深く関わる10項目」の成熟度をレーダーチャート化するツールを作成しました。加盟組合における活用を通じ、さらなる組織強化を推進します。

(6) 組織推進オルガナイザー制度の見直し

4. 組織拡大の取り組みを推進します

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。

補強 「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」(2022年)における5つの目標と11の項目の内、2024年目標項目の達成に向け、電機連合一体となった取り組みを推進します。

〈2024年目標項目〉

目標1. ジェンダー平等に関する組織方針の明確化

項目①運動方針に「ジェンダー平等の推進」に関する内容を明記(100%)

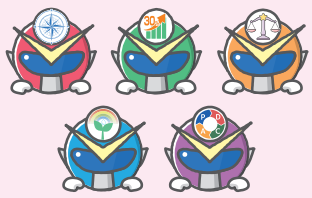
項目②トップリーダーによるメッセージの発信(100%)

目標2. 女性が意思決定に関わる組織づくり

項目③「女性職場委員比率」の引き上げ(組合員の男女比率に見合った配置)

目標4. 組合活動に参加しやすい環境の整備

項目⑧誰もが参加しやすい活動スタイルへの見直し(取り組みの継続・定着・必要に応じた見直し)



ジェンダー5(ジェンダー平等推進隊)

②電機連合機関会議への女性役員(各種委員含む)の参画

(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。

補強 「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)を見直し、地協への男女平等政策の浸透を図るとともに、「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」の目標達成に向けて電機連合一体となった取り組みを推進します。

6. 人材の育成に取り組みます

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。

補強 電機連合の機関紙・誌について再整理を行い、発行内容・頻度・媒体などについて見直しを検討します。

(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]　コロナ禍を経た働き方とキャリアに関する研究

(2) 情報発信機能の充実および提供方法の検討

補強 「電機連合NAVI」については、発行のタイミングなどの見直しに加え、電機連合の重要テーマについての発信を強化し、運動との連動性をより高めるなど、内容についても見直します。

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

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直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。

電機連合　2023年6月10日発行　昭和27年9月12日第三種郵便物承認

2023年総合労働条件改善闘争の評価と課題

Ⅰ 回答内容とその評価について

1. 賃金

(1) 賃金水準改善

電機産業労使の社会的役割を果たすとともに、組合員の大きな期待に対し、組合要求の趣旨に沿った賃金水準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。最終方針論議においては、5,000円以上を確保することを確認し、そのうえで、中闘組合の個別労使交渉においてさらなる上積みをめざした交渉を進めることとしました。中闘各組合の精力的かつ最後まで粘り強い交渉と、従来以上の緊密な相互連携により相乗効果が高まり、12中闘組合すべてで7,000円の回答を引き出すことができました。この結果は、これまで積み上げてきた電機連合統一闘争の真価が遺憾なく発揮されたものであると評価します。

(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）を高卒初任給水準に準拠させていく対応について、電機連合加盟組合全体で進めていくとともに、企業内でのセーフティネットである企業内最低賃金協定の締結・拡大につなげていくことが重要であると主張しました。交渉の結果、産業別最低賃金（18歳見合い）は7,000円以上の引き上げとなる173,500円以上、25歳最低賃金、40歳最低賃金は、いずれも2,500円以上の引き上げを果たすことができました。これらの結果は、組合員の安心、電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ、ならびにサプライチェーンを含めた電機産業全体の健全かつ持続的な成長に寄与するものであると考えます。

(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：176,000円以上、大卒初任給：230,000円以上）に改善することができました。これらの回答は、産業そのものの魅力ややりがい、将来性を高めるだけでなく、優秀な人材の確保につながる水準であると考えます。

2. 一時金

一時金は、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。また、交渉方式の4組合は、コロナ禍の厳しい事業環境を乗り越え、継続して懸命に事業を支えている組合員の協力・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。

3. 労働協約関連項目

(1) 総実労働時間の短縮と働き方改革の取り組み

総実労働時間を短縮する必要性については、労使の考え方が概ね一致しており、今後も労使による取り組みを継続することを確認しました。各加盟組合では勤務間における休息時間の確保や所定外労働時間の削減など、労働者の健康を守ることを前提とした取り組みにおいて前進が図られています。働き方改革については、取り巻く環境やICTの浸透により働き方が変化する中、業務プロセスの改善やテレワークなどの柔軟な働き方に資する制度導入・活用に向けた運用見直しや組織内において連携が図られる体制の構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組みが進められています。

(2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

「一人ひとりのキャリア形成支援」「ジェンダー平等の実現」「高年齢者の活躍」「障がい者が働きやすい職場環境の整備」に取り組みました。キャリア形成支援の取り組みは、人材育成に関する労使協議の場の設置やキャリア開発・自己啓発に資する制度の導入および職場環境の整備について一部の組合で前進が図られています。高年齢者の活躍に向けた取り組みのうち、短日・短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方、60歳以降の処遇に関する取り組みは一部の組合で前進しました。「65歳以降の就労確保措置」については、要求した組合の多くで継続協議となっています。

Ⅱ 今後の課題

1. 賃金水準改善

日本経済の好循環に向け、中闘組合が導き出した成果を拡大中闘組合、地闘組合、一括加盟構成組合へ最大限波及させていくことを電機連合全体で共有しながら統一闘争を推進しました。その結果、多くの組合で賃金水準改善が図られるなど、全体への波及につながったと考えます。一方で、さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の水準改善の取り組みについては、多くの加盟組合で要求ができていない実態があります。今後は、未組織労働者の処遇改善に向けた、さらなる取り組み強化が必要です。

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）について、今後は、「高卒初任給の水準へ準拠させていく」取り組みを加盟組合全体で進めていく必要があります。一方、電機連合における企業内最低賃金協定の協定締結率（提出組合）は昨年比で著しく低下しており、他産別と比較しても見劣りしています。産業別最低賃金（18歳見合い）の取り組みを特定（産業別）最低賃金の金額改正につなげるべく、企業内最低賃金協定の締結・拡大の取り組みを強化していくことが重要です。また、年齢別最低賃金については、労使の考え方に大きな隔たりがあります。継続して粘り強く経営側の理解を求めていく必要があります。

3. 初任給

引き続き他産業との格差改善に取り組むとともに、産別の枠を超えた人材獲得競争が激化している背景などをふまえ、電機連合として取り組むべき水準について、研究・検討する必要があります。

4. 総実労働時間の短縮と働き方改革の取り組み

電機連合直加盟組合の年間総実労働時間は直近で増加に転じています。電機連合が目標として掲げている総実労働時間1,800時間程度の実現に向け、労働者の健康を守る取り組みを継続するとともに、あらためて働き方の変化や労働時間の実態をふまえた検証を行い、労使一体となった対策や取り組みが必要です。働き方改革については、一人ひとりに合う柔軟な働き方につながる各種制度の拡充や職場環境の整備が進められていますが、働き方の多様化に伴ってコミュニケーション不足や職場内の連携など組織運営上の課題が顕在化しています。労使双方による職場実態の把握や1on1ミーティングによる職場マネジメントの強化・コミュニケーションの活性化につながる取り組みなど、働く一人ひとりのやりがい・モチベーションの維持・向上に向けた働き方改革の推進が求められます。

5. 誰もが活躍できる職場環境の実現

電機産業が持続的に発展するためには、事業を支える組合員・従業員の成長が不可欠です。引き続き、人材育成に関する労使協議の場の設置や職場環境整備など、労使によるキャリア形成支援に向けた取り組みを行うことが重要です。また、「65歳以降の就労確保措置」については、希望者全員の雇用について労使の考えに一定の隔たりがあり、昨年に引き続き多くの組合で継続協議となっています。闘争による取り組みだけでなく、通年の労使協議も含めて論議を加速していくことが必要です。