2023年12月発行　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.1202

第110回中央委員会議案
2024年1月25日(木)
DIGEST

第1号議案　加盟組合承認等に関する件

新たな仲間が加わります

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71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)

PEO労働組合	4,953名	JSファンダリ労働組合	544名

一括加盟組織(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	旭鍍金労働組合
	遠藤製作所労働組合
	パナソニックエレクトリックワークス紀南電工労働組合
日立グループ連合	日立Astemo上田労働組合
三菱電機関連労働組合連合会	山陰三菱電機機器販売労働組合
	三菱電機インダストリアルソリューションズ労働組合

一括加盟組織(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 コネクト労働組合
日立グループ連合	UMC・Hエレクトロニクス労働組合
オムロングループ労働組合連合会	オムロンエキスパートリンク労働組合

【電機連合の組織実態】

	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	568組合	575,815名
地協直加盟組合	47組合	47組合	3,023名
合　　計 (第71回定期大会からの増減)	226組合 (±0組合)	615組合 (+3組合)	578,838名 (+4,486名)

※実在組合員数は2023年度の登録人員数に、その後の変動を加えたものです。

※第71回定期大会以降の新規加盟組合による純増人員は5,994名(本部直加盟組合4,953名、一括加盟組織1,041名)になります。

※既加盟組合での人員変動を加味すると、実在組合員数は4,486名増員となりました。

第2号議案 2024年総合労働条件改善闘争に関する件

Ⅰ 2024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

世の中の情勢・社会的な意義

【生産性】

●国内景気については、展望レポートにおいて日本銀行は、2023年度の実質GDPを前回（7月）の見通しから上方修正しプラス2.0%としました。また、先行きは、「当面は緩やかな回復を続け、その後は所得から支出への前向きの循環メカニズムが経済全体で強まっていくなかで、潜在成長率を上回る成長を続ける」としています。

●企業の景況感については、日銀短観の業況判断DIをみると、2023年に入り電気機械業では「業況が悪い」とする企業が「業況が良い」とする企業を上回り、情報サービス業では「業況が良い」とする企業の割合が低下しています。

●企業の生産状況については、2023年4～9月の国内生産高累計において、電機・電子産業ではコロナ禍の収束を受けた2022年の最高水準からは減少したものの、直近の在庫状況が改善しており、今後の回復が期待されます。情報サービス産業の売上高累計では、ソフトウェア開発分野において直近は減少傾向を示していますが、緩やかな増加傾向を継続しています。

●企業の輸出入については、電機・電子産業の2023年4～9月の貿易は、輸出入額ともに2022年に比べ減少しています。また、貿易収支は黒字を継続していますが、黒字幅は2021年をピークに縮小傾向にあります。

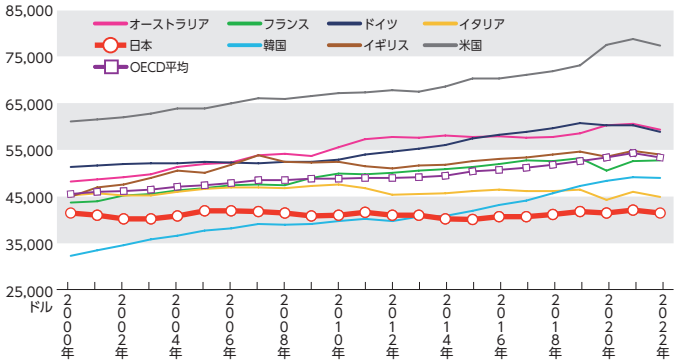
【労働力市場】

●雇用動向については、直近の完全失業率、有効求人倍率は横ばい傾向です。一方、人材の不足感は継続しており、内閣府の月例経済報告でも「先行きについては、改善していくことが期待される」としています。

●賃金動向については、実質賃金指数（全産業年度）平均が、2021年度のプラスから2022年度は再びマイナスに転じました。

●OECD加盟国の平均賃金（実質）をみると、2022年度は各国とも低下がみられるものの、OECD平均が20年間にわたり概ね順調に上昇している状況に対し、日本はほぼ横ばいであり、額もOECD平均を下回っている状況です。

主要国の平均賃金（実質）の推移



資料出所：OECD統計

【生計費】

●物価の動向については、消費者物価指数は2024年にかけて2%を上回る水準で推移していくことが予想されています。その後、プラス幅は縮小していく見込みであるものの、政府による電気・ガス料金の負担軽減策が2024年4月までとされおり、家計への影響が懸念されます。

2. 電機連合加盟組合企業の業績動向

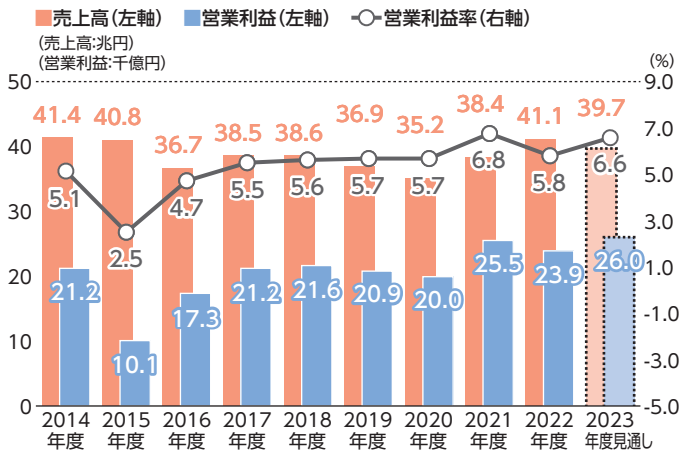
加盟組合企業の状況

【2023年度通期業績見通し】

●中闘組合企業12社合計の中間決算期時点の売上高は39兆6,900億円（前年度実績比3.4%減）、営業利益は2兆6,020億円（同8.8%増）となっています。個社ごとでは、2022年度実績と比較して、売上高については9社が増収を見込み、営業利益については8社が増益を見込んでいます。

●上場している加盟組合企業合計では、2022年度実績と比較して、若干の減収減益を見込んでいますが、売上高、営業利益ともほぼ横ばいであり、一定の利益を確保する見込みです。一方、営業利益率では、2023年度通期業績見通しと2022年度の実績を比較すると、減少を予測している企業が62%あり、昨年度の闘争期間中に実施した電機連合加盟の中堅・中小労組へのヒアリング結果もふまえると、要因の1つとして価格転嫁が十分にできていないことが懸念されます。

中闘組合企業12社の業績推移・見通し（連結）



※中闘組合企業12社＝パナソニック、日立、富士通、東芝、三菱電機、NEC、シャープ、村田製作所、富士電機、OKI、安川電機、明電舎

資料出所：各社短信

世界経済の回復ペースが緩やかになる中で、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。

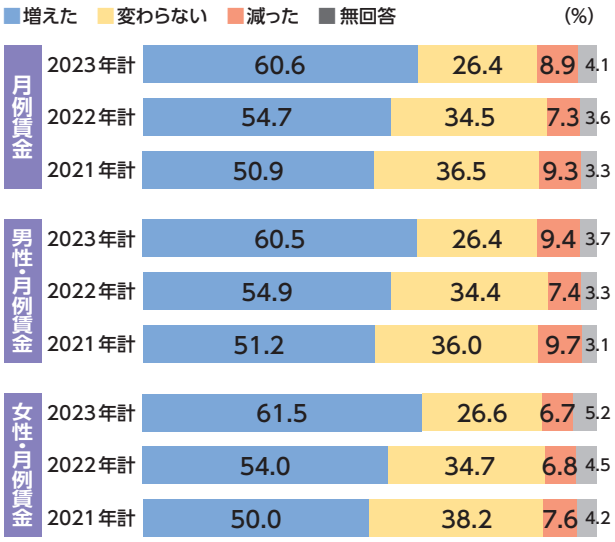
加盟組合の職場実態

3. 電機労働者の生活実態

～昨年より月例賃金は増えるも生活水準に対する評価は大きく低下～

●月例賃金の増減

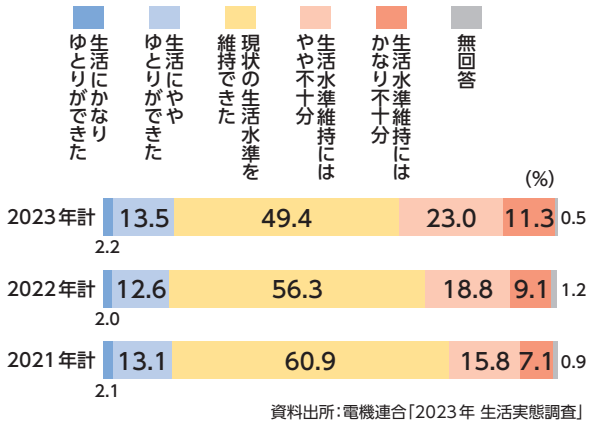
昨年と比べた月例賃金（時間外手当を除く）の増減は、「増えた」の比率が昨年から約6ポイント増加しました。月例賃金の「増えた」比率は近年上昇傾向であり、性別による大きな違いはありません。



資料出所：電機連合「2023年 生活実態調査」

●生活水準に対する評価

賃上げ額の生活水準に対する評価をみると、「生活水準維持にはやや不十分」（23.0%）と「生活水準維持にはかなり不十分」（11.3%）をあわせた<不十分>は34.3%となっています。<不十分>の比率は2022年と比べると6ポイント、2021年と比べると11ポイントもの増加となります。

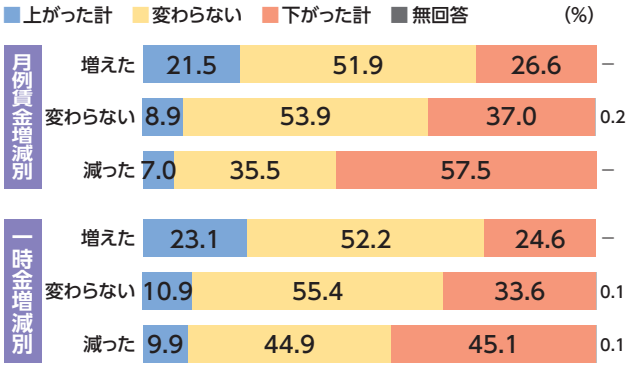


資料出所：電機連合「2023年 生活実態調査」

～仕事へのモチベーションや家計収支感は一時金よりも月例賃金減少の影響が大～

●仕事に対するモチベーションへの影響

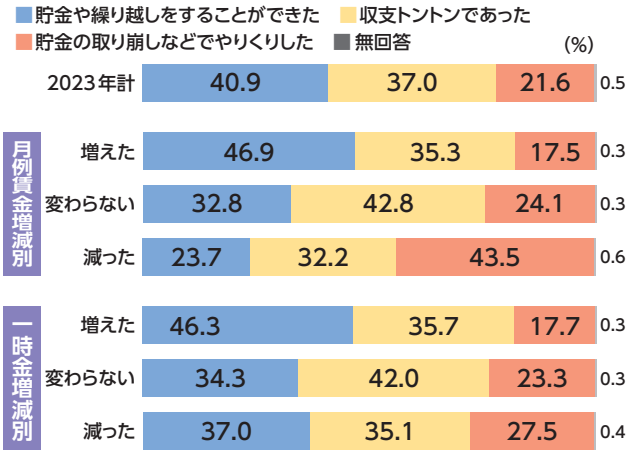
「仕事に対するモチベーション」を月例賃金・一時金の増減別にみると、モチベーションが<下がった>比率は一時金が「減った」の45.1%に対し、月例賃金が「減った」では57.5%となっており、月例賃金の減少はモチベーションに大きく影響しています。



資料出所：電機連合「2023年 生活実態調査」

●家計収支感への影響

月例賃金増減別の家計収支感について、「貯金の取り崩しなどでやりくりした」という赤字世帯は、月例賃金が「減った」では43.5%と一時金が「減った」の27.5%に比べて16ポイントも高くなっており、月例賃金の減少が家計収支感に大きく影響しています。



資料出所：電機連合「2023年 生活実態調査」

4. 電機労働者の賃金実態

●製造業労働者の賃金比較

2022年の「電機」の所定内賃金は「製造業」と同程度、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っています。「鉄鋼」とは2.4ポイント、「輸送用機械」とは2.5ポイント下回っており、順位は5位から7位に下がりました。

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）

	2019年		2020年		2021年		2022年	
1	化学	109.7	化学	107.7	化学	107.2	化学	109.5
2	輸送用機械	103.8	鉄鋼	106.1	輸送用機械	104.8	輸送用機械	103.0
3	鉄鋼	102.8	輸送用機械	104.7	鉄鋼	103.1	鉄鋼	102.9
4	非鉄金属	102.0	一般機械	102.3	一般機械	102.6	一般機械	102.8
5	一般機械	101.6	**電機**	**102.3**	**電機**	**100.5**	その他製造	101.5
6	ゴム	100.4	非鉄金属	100.4	非鉄金属	100.2	非鉄金属	100.6
7	**電機**	**99.5**	たばこ飲料	98.4	ゴム	99.8	**電機**	**100.5**
8	金属	98.8	プラスチック	98.3	窯業	98.2	ゴム	100.1
9	たばこ飲料	98.2	印刷	97.4	プラスチック	98.1	金属	99.2

※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 2024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

■経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

■経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。

■賃上げ分3%以上 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。

金属労協（JCM）

■2023年闘争を起点とした積極的な賃上げを一過性のものとせず、さらに加速させていかなければならない。生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、金属産業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、産業・企業の競争力強化、内需中心の安定的・持続的な経済成長をめざす。

■定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、すべての組合で10,000円以上の賃上げに取り組む。具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて決定する。

■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。各産別は、JC共闘の最低到達目標（月額177,000円）の早期実現に取り組み、中期目標（月額193,000円以上）の達成をめざして計画的に取り組む。

2. 闘争に取り組む基本方針

積極的な「人への投資」により実質賃金の向上を図るとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする

1. 今次闘争における基本方針

■**実質賃金の向上**
組合員の生活を守るためにも実質賃金を向上させる必要がある。

■**適正な価格転嫁の取り組み**
労務費の適正な価格転嫁を進めるなど賃金水準引き上げに向けた環境整備に取り組む。

■**日本の賃金水準の引き上げ**
国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるため、2023年闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとしない継続した賃金水準引き上げに取り組む。

■**人への投資の一層の強化**
賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」をより一層強化し、モチベーションの維持・向上、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化につなげていく必要がある。

■**付加価値に見合った報酬額への引き上げ**
電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。

■**経済への好循環**
賃金水準引き上げにより可処分所得を増やし消費を支え、経済への好循環に結びつける。

賃金水準引き上げに対する組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たすべく、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、昨年を上回る積極的な賃金水準の引き上げに取り組む

2. 日常の取り組みに加え、闘争時に強化する項目

①電機産業の持続的発展に向けた取り組み（経営対策）
②労働条件の下支えに向けた組織化の取り組み
③適正な価格転嫁の取り組み

Ⅲ 要求内容

1. 賃金・一時金・時間外割増率・退職金

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）：13,000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184,500円以上に改善（現行水準に対して11,000円の引き上げを念頭に設定）

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	①25歳最低賃金（基本賃金）：198,000円以上の水準に改善 （現行水準に対して11,000円の引き上げを念頭に設定） ②40歳最低賃金（基本賃金）：245,000円以上の水準に改善 （現行水準に対して11,000円の引き上げを念頭に設定）
C. 高卒初任給 大卒初任給 技能職群（35歳相当）ミニマム基準	①高卒初任給：185,000円以上の水準に改善 （現行水準に対して9,000円の引き上げを念頭に設定） ②大卒初任給：241,000円以上の水準に改善 （現行水準に対して9,000円の引き上げを念頭に設定） ③技能職群（35歳相当）ミニマム基準：220,000円

その他

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とどまることなく、さらに上位の基準をめざして継続的な取り組みを行うこととします。また、闘争期間のみならず、通年の取り組みにより、実現を図ることとします。

なお、大卒初任給の中期的にめざす目標水準（S基準）については、必達基準（C基準）、到達基準（B基準）との関連性や他産別の状況等を総合的に勘案し、270,000円を設定しました。

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

「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

開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、「同一価値労働同一賃金」の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざすこととします。

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

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賃金は、産業別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざします。

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。

時間外割増率

統一目標基準

①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%以上とします。

退　職　金

統一目標基準	①技能職55歳・勤続35年以上　1,900万円　②技能職60歳・勤続40年以上　2,000万円 ③50歳以上の退職金は、退職事由に関係なく定年退職扱いとすることとします。
最低到達基準	①技能職55歳・勤続35年以上　1,200万円　②技能職60歳・勤続40年以上　1,500万円

2. 労働協約改定

心身ともに健康かつ安全に働くことができる労働時間を確保したうえで、最大限のパフォーマンスが発揮できるよう働き方改革を継続し、個人および組織の生産性向上につながる取り組みを行うこととします。さらに、多様性を尊重し、誰もが働きやすく活躍できる職場環境の実現をめざすとともに、家庭生活や地域活動、社会貢献、自己啓発など個人のための生活時間を確保して、一人ひとりの人生の豊かさを追求できるよう取り組みを行うこととします。

適正な総実労働時間の実現 強化

総実労働時間短縮の取り組みは、労働者のやりがい・働きがいの向上やワーク・ライフ・バランスの実現につながり 、労働力の質と生産性の向上、電機産業の持続的な発展にも必要な取り組みです。総実労働時間1,800時間程度の実現に向け、電機連合の「労働時間対策指針」(2021年一部改定)に沿って「労働者の健康を守る取り組み」と「総実労働時間の短縮に向けた取り組み」を行うこととします。

●労働者の健康を守る取り組み 統一目標基準

①36協定特別条項限度時間の引き下げ
特別条項の1年の限度時間は、2024年闘争から変更する政策目標基準640時間以下での締結に向けて計画的に取り組む。
②勤務間における休息時間の確保
③産業医等による面接指導の徹底
④労働時間管理の徹底

取り組み項目	足がかり基準	政策目標基準
36協定 (特別条項)	1年:720時間以下	1ヵ月:80時間以下 1年:640時間以下

※すべての労働者を対象とし、時間は所定・法定休日を含む

●総実労働時間の短縮に向けた取り組み 統一目標基準

①所定労働時間の適正化
②年休取得の促進

働き方改革の取り組み 継続

コロナ禍などを契機とする労働者の働き方や働くことに対する意識の変化と多様化、これまでに顕在化した課題をふまえて、一人ひとりのやりがい・働きがいの維持・向上はもとより、企業全体の生産性の向上につながるよう、継続して労使による働き方改革を推進することとします。

●すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 統一推進項目

①職場における業務効率化や生産性の向上
②組織内の連携強化に向けた体制の構築

●柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備 統一推進項目

①柔軟な働き方に資する制度の導入
②すべての労働者に配慮した職場環境の整備

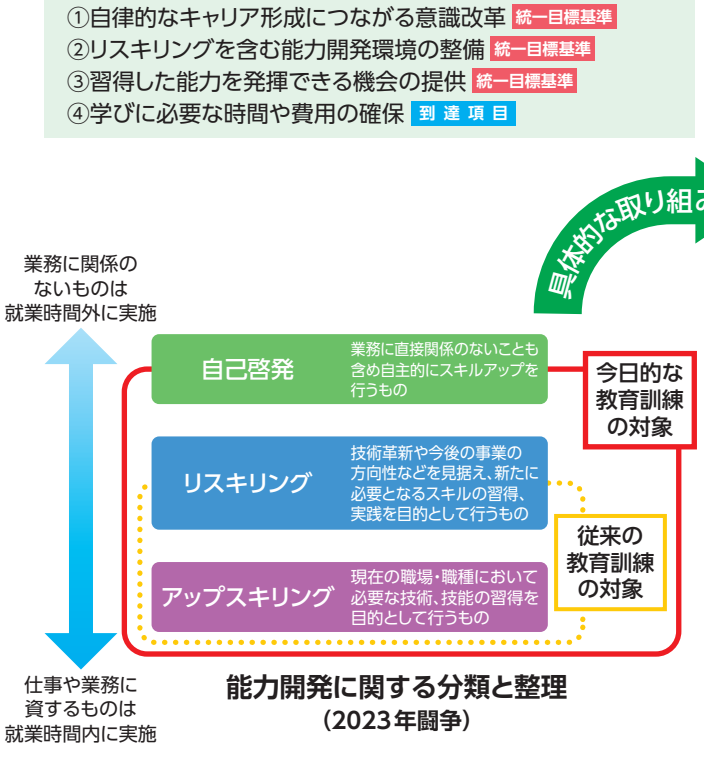
誰もが活躍できる職場環境の実現

●リスキリングを含むキャリア形成支援の取り組み 強化

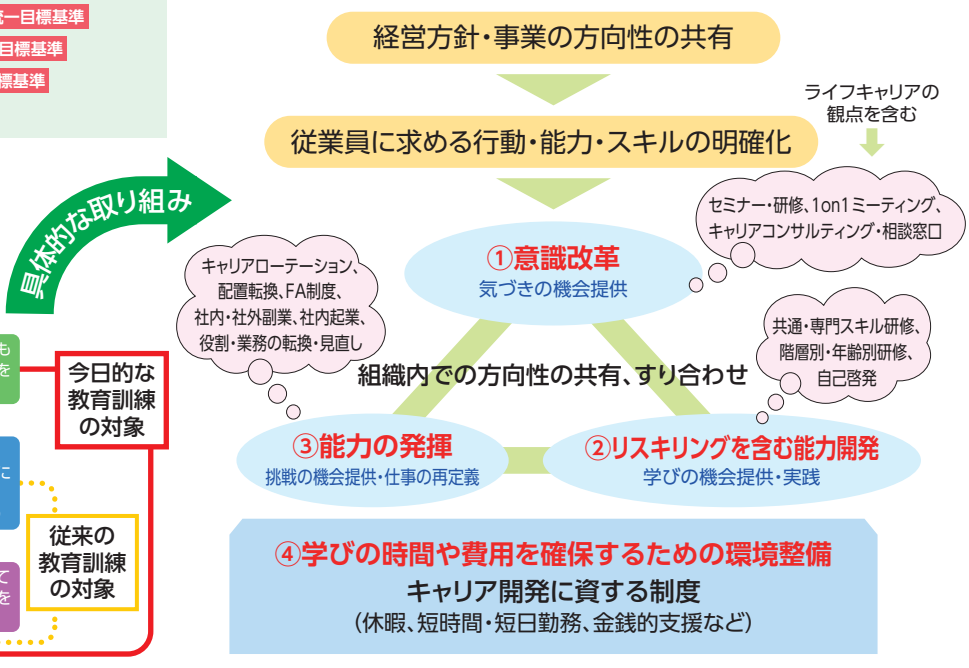
価値観やライフスタイルが個別化・多様化する中、自らのキャリア(ライフキャリア)について自律的に考え、行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことは、能力を発揮し成果を上げることに加え、自分らしい働き方、生き方につながり、人生を豊かなものにします。

今後の事業の方向性、人材育成方針や能力開発計画について労使で共有するとともに、組織や個々人に必要なスキル・行動を明確にしたうえで、一人ひとりのキャリア形成に向け、以下について労使協議を行い、職場環境整備につなげることとします。

①自律的なキャリア形成につながる意識改革 統一目標基準
②リスキリングを含む能力開発環境の整備 統一目標基準
③習得した能力を発揮できる機会の提供 統一目標基準
④学びに必要な時間や費用の確保 到達項目



能力開発に関する分類と整理
(2023年闘争)



キャリア形成支援に関する具体的な取り組み

●ジェンダー平等の実現

①政策目標基準への到達に向けた取り組み 到達項目 継続
②SOGIに関する理解促進と職場環境整備 統一目標基準 新規
- ▶SOGIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、労働協約などに明記する。
- ▶SOGIに関する理解促進を目的として、管理職を含む全従業員を対象とした研修や教育を実施する。
- ▶トイレや服装、健康診断への配慮などの職場環境整備について検討を行う。
- ▶同性パートナーの福利厚生・各種手当や休暇等の取り扱いについて、性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていくよう取り組む。

●60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み 統一目標基準 継続

●障がい者の雇用促進と職場環境整備 統一目標基準 継続

●仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み

①政策目標基準への到達に向けた取り組み 統一目標基準 到達項目 強化
②障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み 統一目標基準 新規
- ▶労働者に対して定期的かつ効果的なタイミングで両立支援制度・福利厚生制度等の周知や情報提供を行う。
- ▶家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮をする。

障がい者支援ガイドライン
リーフレット

●ヘルスリテラシー向上の取り組み 統一目標基準 新規

産後うつや更年期症状・障害、月経関連の症状・疾病などライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていくこと（ヘルスリテラシー）ができるよう、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上と相談しやすい環境の整備を行うこととします。

●定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進 統一推進項目 継続

政策指標到達に向けた取り組み

各組合は、「政策指標」の各取り組み項目について、法令遵守はもとより、ベンチマーク指標で立ち位置を検証したうえで、電機連合の「足がかり基準」「政策目標基準」への到達をめざすこととします。

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
LGBT理解増進法	①性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進についての国・地方公共団体の役割の明記、②事業主による労働者の理解増進に関する情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等必要な措置の実施（努力義務）　等	2023年6月23日
障害者雇用促進法および施行令	①週10時間以上20時間未満の精神障がい者および重度身体・知的障がい者を実雇用率の算定に追加、②障がい者の職業能力の開発・向上に関する措置の実施（努力義務）等、③障害者雇用率を現行の2.3%から2024年4月より2.5%、2026年7月から2.7%へと段階的に引き上げ　等	①2024年4月1日 ②2024年4月1日 ③2023年4月1日
労働基準法施行規則	〈労働契約関連〉労基法第15条第1項前段に基づく労働条件明示事項に、①通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限ならびに就業場所・業務の変更の範囲を追加、②無期転換申込権が発生する契約更新時における無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加　等	2024年4月1日
企業内容等開示に関する内閣府令	有価証券報告書等の記載事項に、①人材の多様性確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針、および当該方針に関する指標の内容等を含める、②女性活躍推進法等に基づき「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」および「男女間賃金格差」を公表している会社およびその連結子会社については、当該指標を含めることとする　等	2023年1月31日
雇用保険法	①高年齢雇用継続給付の縮小、②65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置づけ、③複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について雇用保険を適用、④被保険者期間の算入にあたり日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定　等	①2025年4月1日 ②2021年4月1日 ③2022年1月1日 ④2020年8月1日

Ⅳ 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

2月29日(木)まで

■要求提出と団体交渉の日程

※連合・金属労協(JCM)において調整の結果、
集中回答日が3月13日に設定された場合の日程(案)

①**要求提出日**：2月15日(木)まで
②**回答指定日**：連合・金属労協(JCM)の方針をふまえて決定
③**第一次交渉ゾーン**：2月19日～2月22日
第二次交渉ゾーン：2月26日～3月 1日
第三次交渉ゾーン：3月 4日～3月 8日

第3号議案 第50回衆議院議員選挙の取り組みに関する件

電機連合は衆議院解散・総選挙に備え、2023年7・8月の各機関会議にて、「浅野さとし」を組織内公認候補として確認を行いました。本中央委員会にて追認を諮ります。

「浅野さとし」組織内公認候補および電機連合推薦候補の取り組みについては、各機関会議で確認した「第50回衆議院議員選挙対策方針」に基づき推進します。

電機連合組織内公認候補

浅野(あさの) 哲(さとし)

- 国民民主党・現職(2期目)
- 日立グループ連合出身
- 衆議院茨城県第5区
(日立市、高萩市、北茨城市、東海村)
- 1982年9月生(41歳)

〔一般経過報告〕

「けんこう共済・けんこう共済アシストの中長期継続運営に向けた検討プロジェクト」にて、現状分析・将来シミュレーション・対策案を検討し、次の対策案を2024年6月の第129回理事会・第87回評議員会で審議決定することを2023年10月の第127回理事会・第86回評議員会で確認しました。

対策案

全年代での掛金見直し【100円～300円／月(加入タイプと年齢により逓増)】を行う。ただしYタイプ(AYC含む)掛金は据え置く。

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?

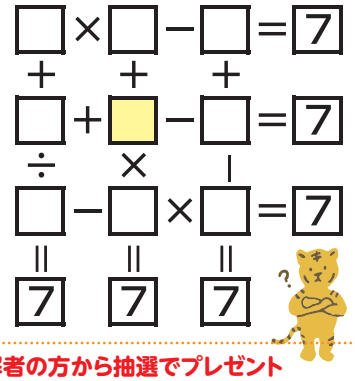
ルール

- 空きマスには1～9の数字が1つずつ入ります。
- 計算式は「×」や「÷」を優先することなく、タテは上から、ヨコは左から順に計算します。
- 計算の途中でマイナスになることはありません。

Q ルールを参考に、すべての空きマスに数字を入れてください。黄色マスに入る数字はなんでしょう?

難易度

答え



- **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「feb09」を入力してください。
- **締め切り** 2024年2月9日(金)
- **No.1200の答え** 2番・3番
- **当選者発表** 応募総数は、801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。

クイズ正解者の方から抽選でプレゼント

ネックスピーカー 1名様 ※色は選べません

QUOカード 19名様

2024年ファミリーサポート共済制度発足10周年記念キャンペーン

ファミリーサポート共済は、お陰様で10周年!

10周年を迎えたファミリーサポート共済より感謝をこめて、ファミリーサポート共済のご加入者(2024年1月～12月募集の加入者含む)を対象に、期間中「動画視聴+アンケート回答」をいただいた方から抽選で、防災グッズ「充電器+充電池」を150名にプレゼントします。

▶お問い合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/**

発行人／神保 政史 編集人／高橋 英司 企画・編集／電機連合広報情報戦略部 編集協力・デザイン・印刷／株式会社コンポーズ・ユニ
発行所／全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング7階
TEL 03-4330-0731(代) E-mail koho@jeiu.or.jp URL https://www.jeiu.or.jp/ 定価1部10円(組合員の購読料は組合費の中に含む)