



第72回 定期大会議案DIGEST



2024年7月5日(金)
石川県 金沢市

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110回中央委員会以降、本定期大会までに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・地協が一丸となり、強力に組織拡大に取り組んでいきます。

なお、1組合から脱退届が提出されましたので、規約に基づき本定期大会において承認を求めます。

【一括加盟組織(新規一括加盟構成組合)】

アドバンテストグループ労働組合連合会	アドバンファシリティズ労働組合
--------------------	-----------------

【一括加盟組織(組織変更による新規加盟組合)】

パナソニックグループ労働組合連合会	ウィーメックスヘルスケアシステムズ労働組合
-------------------	-----------------------

【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	177組合	566組合	581,805名
地協直加盟組合	46組合	46組合	2,896名
合計 (第71回定期大会からの増減)	223組合 (-3組合)	612組合 (±0組合)	584,701名 (+10,349名)

※実在組合員数は2024年度登録人員です。

運動方針の提案にあたって

2024・2025年度運動方針の基本的考え方

●結成70周年を契機とした運動・活動の進化

結成70周年を迎え、新時代に向けた3つのプロジェクト（記念式典・記念誌・運動変革）を発足しました。特に「運動変革プロジェクト」では、基本理念・基本目標の今日的な理解・共有と、存在意義の整理を行いました。電機連合の存在意義を高めるため、基本理念・基本目標の具現化と、課題への対応力強化に向けた組織体制づくりに取り組みます。電機連合は丸となって困難に果敢に挑戦していきます。

●継続した運動変革の重要性

労働組合運動を中長期的に安定・発展させていくためには、変化を先読みし、追従していく力を身につけなければなりません。運動の継続には、新領域への挑戦と、変化への対応力をあわせ持つ組織が必要です。そして運動に携わる一人ひとりが当事者意識を持ち、あるべき姿に向けて変革を実践する風土づくりが求められます。加盟組合（縦）と地協（横）がつながり合う強固な組織、複雑な課題に立ち向かうことのできる柔軟な組織への変革をめざします。

電機連合の基本理念

美しい地球・幸せな暮らし

電機連合の基本目標

1. 働く喜びを育み、創造と活力ある運動に努める。
2. 一人ひとりを愛し、一人ひとりの幸せを追求する。
3. 自由・平等・公正で心豊かな社会を実現する。
4. 世界の人々と手を結び、平和と繁栄に貢献する。

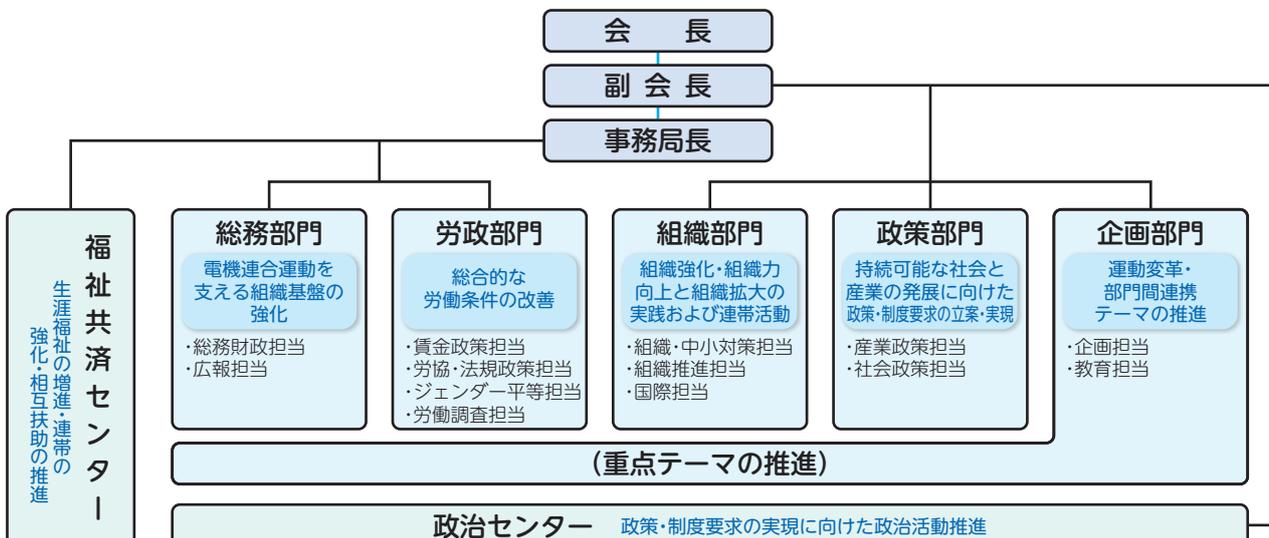
「運動変革プロジェクト」による検討

本プロジェクトでは、まず電機連合の存在意義（めざすべき姿）について意識あわせを行いました。そのうえで「めざすべき姿」から「真に必要な活動」を洗い出し、具体的な活動の見直しを行い、「新たな運動方針」への落とし込みを図りました。組織運営体制や役職名称の変更など、2024・2025年度に取り組むことは運動方針として記載し、中長期に取り組むことは、第69回定期大会で確立した「中期運動方針」の補強の中で対応します。

組織・運営体制・役職名称の変更

- ・「運動変革プロジェクト」の議論をふまえ柔軟性と機動性の高い組織・運営体制にします（下図参照）。
- ・部門を大括り化し、人材連携の活発化と運動強化を図ります。
- ・「総合研究企画室」を「企画部門」とし、全体の運動変革と連携が必要なテーマを推進します。
- ・政治センターを横串機能と位置づけ、各部門との連携を強化します。
- ・組織・運営体制の見直し、連合会という特性をふまえ、電機連合本部の役職名称を変更します。

2024・2025年度電機連合本部組織機構図



具体的な運動方針

① 一人ひとりが輝く職場環境と豊かな暮らしをめざす

1.1 働く喜びを実感できる労働条件の実現に取り組みます



総合労働条件改善闘争や最低賃金の取り組みなどを通じて、電機産業の持続的な成長・発展と電機産業で働くすべての労働者の生活の安心・安定に向け、労働条件の向上や賃金の底上げ・公正処遇の実現に取り組みます。

(1) 電機産業で働く労働者の総合労働条件改善

• 2025年総合労働条件改善闘争の取り組み

2025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みます。

各企業における経営環境や労働市場の変化などの環境変化や2024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、さらなる統一闘争の強化に向けた対応を検討します。

2025年闘争における闘争方針の検討スケジュール(予定)

年月	会議・委員会	内容
2024年	7月	• 第72回定期大会 • 2024・2025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 • 2025年闘争における要求基準や取り組み検討項目(素案)の提起
	10月	• 秋季組織強化期間 • 2025年闘争における要求基準や取り組み検討項目(素案)の組織討議
	12月	• 労働政策委員会 • 労協・法規政策委員会 • 2025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 • 2025年闘争方針(第111回中央委員会議案)の討議
2025年	1月	• 第111回中央委員会 • 2025年闘争方針の機関決定

(2) 電機産業労働者の賃金底上げ・公正処遇実現、電機産業の健全・持続的な成長

• 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

企業内で働く労働者の生活の安心・安定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)、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。

特に、産業別最低賃金(18歳見合い)を企業内最低賃金として協定化するとともに、パートタイム労働者などの直接雇用の労働者への適用拡大に取り組みます。また、企業内最低賃金協定の必要性の周知、地協との連携強化、課題把握や対応の検討を行い、協定締結率の向上に取り組みます。

• 特定最低賃金の金額改正

電機産業の「特定最低賃金」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) 次世代処遇への対応に向けた研究

電機連合は「第7次賃金政策」において、「公正な個別賃金決定」を原則としており、この考え方を基本としつつ、引き続き「ジョブ型の人材マネジメント」に関する制度の実態を把握し、研究を進めるとともに、必要な対応について検討します。

(4) 労働条件に関わる各種相談対応

賃金制度や退職金・企業年金制度など、実務に関する加盟組合からの各種相談に対応します。また、各種研修会を行います。

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、退職金・企業年金コンサルタント)への委嘱を行います。

1.2 すべての労働者がいきいきと働くことができる環境の実現に取り組みます



心身ともに健康かつ安全に働くことができる職場環境を確保したうえで、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推進します。

(1)労働者の健康を守り、働きがいのある職場環境の実現

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、これからの働き方と労働時間に関する政策の検討を行います。

(2)多様な人材が活躍できる環境の実現

・ジェンダー平等実現に向けた取り組み

「第3次男女平等政策」（2016年）の実効性を高めるため、政策の取り組み項目の中から重点的に取り組む項目を設定し、さらなる周知・浸透に取り組めます。また、「男女平等政策委員会」の名称を「ジェンダー平等政策委員会」に変更し、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みを加速します。

・高齢者の活躍に向けた取り組み

雇用の安定、処遇・労働諸条件の向上につながる取り組みを強化します。

・障がい者雇用の促進と職場環境整備

職場における合理的な配慮や定着支援、障がい特性に応じて能力を発揮できる環境整備などの取り組みを支援します。

・あらゆるハラスメントが起こらない職場環境整備

・仕事と家庭の両立支援（育児、介護、障がい児等）

誰もが望むキャリア形成を実現できる環境整備の観点から、両立支援制度のさらなる充実に向けた取り組みを推進します。

・ヘルスリテラシー向上と仕事と治療の両立支援

更年期症状・障害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、理解して適切に対応できる職場環境整備を支援します。

・さまざまな雇用形態で働く労働者の権利保護と均等・均衡処遇の取り組み

・外国人労働者に関する取り組み

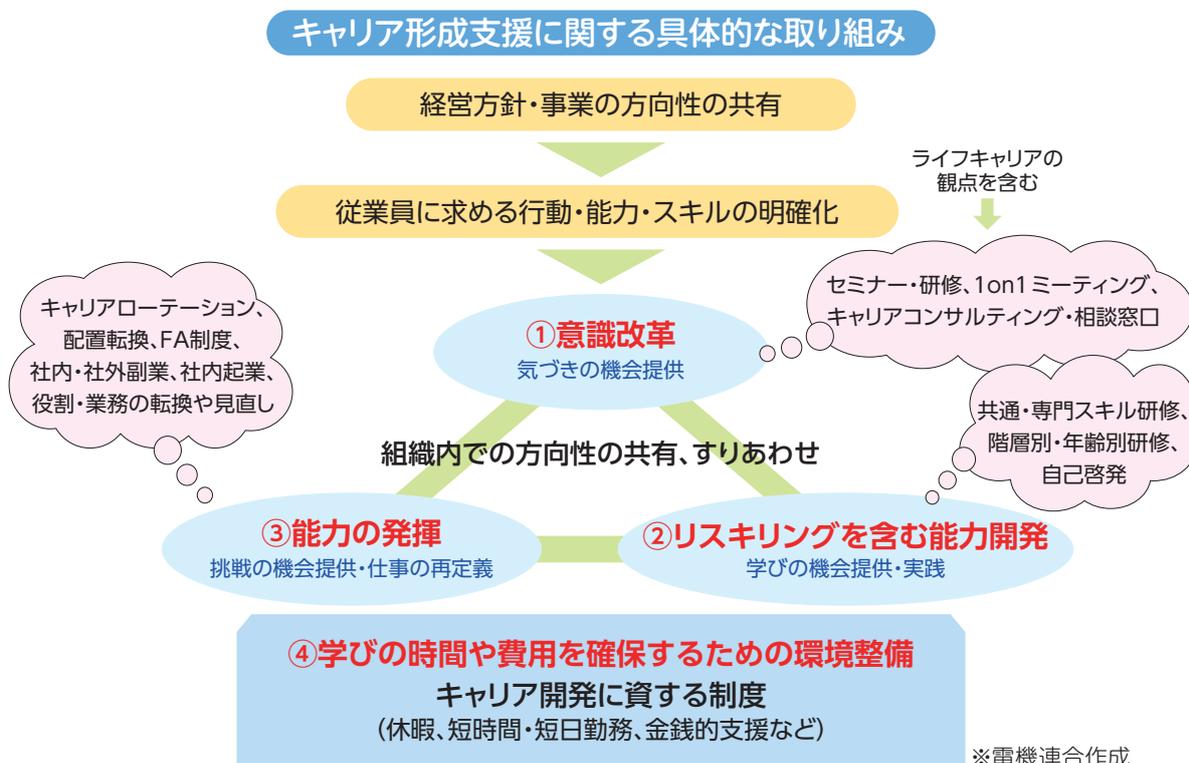
(3)一人ひとりの能力開発とキャリアの向上

・キャリア形成に向けた取り組み

働く一人ひとりの意識改革や能力開発および能力を発揮できる環境整備につながる取り組みを推進します。（下図）

・副業・兼業に関する取り組み

(4)職場の安全衛生の取り組み



連合、金属労協(JCM)、
電機連合の機能と役割分担



多様な雇用形態の
組合メンバーシップのあり方



財政のあり方

(5)総合的なセーフティネットの充実

- ・電機連合ハートフルセンター
- ・「くらしの法律相談」
- ・労使紛争解決に関わる各種委員への支援
- ・労働協約締結の促進



ハートフルセンター リーフレット

(6)労働関係法令の制定・改正への対応

2024年通常国会で成立した改正法

改正法	主な内容	施行日
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> ・残業免除の対象拡大(子が小学校就学するまで) ・子の看護休暇を子の行事参加等にも取得可能とし、対象も拡大(子が小学校3年生になるまで) ・子の看護休暇・介護休暇の対象につき勤続6月未満の労働者を除外する仕組みの廃止 ・介護に直面した労働者への両立支援制度等の個別周知・意向確認 ・労働者に対し、介護に関する両立支援制度等の早期情報提供と雇用環境整備 ・育休取得状況の公表義務の対象を300人超事業主に拡大 	2025年4月1日
	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方に関する措置の実施(子が3歳以上小学校就学前まで)、個別周知・意向確認 ・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 	公布日より1年6月以内で政令で定める日
次世代育成法	<ul style="list-style-type: none"> ・法の有効期限を2035年3月31日まで延長 	公布日
	<ul style="list-style-type: none"> ・行動計画策定時に、育休の取得状況等にかかる状況把握・数値目標の設定を義務づけ 	2025年4月1日
雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練給付金給付率を最大80%に引き上げ 	2024年10月1日
	<ul style="list-style-type: none"> ・自己都合退職者が雇用の安定・就職の促進に必要な教育訓練等を自ら受けた場合に、給付制限せずに基本手当を受給できるようにする ・育休給付の保険料を引き上げつつ、保険財政の状況に応じ引き下げられるようにする 	2025年4月1日
	<ul style="list-style-type: none"> ・自発的能力開発のための休暇取得に対する給付金創設 	2025年10月1日
	<ul style="list-style-type: none"> ・被保険者要件の週所定労働時間を10時間以上に変更 	2028年10月1日

(議案書より一部抜粋)

1.3 加盟組合の労働諸条件の向上に取り組みます



加盟組合の各種制度の把握と労働諸条件の向上に向けた取り組み支援を目的として、労働条件をはじめとする調査を実施します。

(1)労働条件調査の実施、労働諸条件の向上に向けた取り組み支援

- ・電機連合が実施する調査
- ・電機労働者の賃金分析

・連合・金属労協 (JCM) の調査への対応

(2)加盟組合の組織実態の把握

6 組合役員任期における年齢要件のあり方

7 エイジフリー社会を念頭においた環境整備

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 持続可能な社会と産業の発展をめざす

2.1 社会課題の解決と電機産業の発展に取り組みます



社会課題の解決と電機産業の発展、持続的で多様かつ包摂的な社会、安心して暮らせるまちづくりの実現をめざします。産業・社会政策を策定し、働く者・生活者の立場に立った政策・制度要求の実現に取り組みます。

(1) 社会課題の解決と電機産業の発展、持続的で多様かつ包摂的な社会の実現

• 政策立案の取り組み

「政策研究会」を開催するなど、さまざまな機会
で意見収集を行うとともに、政治活動の日常化
における活用を想定し、電機連合政策への反映状
況などを加盟組合にフィードバックします。また、
中堅・中小労組との接点強化に取り組みます。

• 政策実現の取り組み

「2024年の重点政策」を中心に時々の情勢に
あわせて必要なテーマを選定し、政党・省庁との
政策協議や組織内国会議員・自治体議員との連
携を通じて政策実現に取り組みます。

• 政策・制度要求活動の周知

(2) 付加価値の適正循環に向けた実態把握と関係組織への働きかけ

加盟組合を通じて、国内・海外を問わず商取引
の実態把握に努め、「付加価値の適正循環」を実現
するための課題解決に向けて取り組みます。

(3) 経営・賃金政策などへの活用に向けた経営分析情報の提供

(4) 社会課題の解決と電機産業の発展に向けた新たな時代の共創の取り組み

「ソーシャルイノベーションフォーラム」を実施し
ます。発想法・共創プロセスの習得を目的にし、
職場や組合活動の課題抽出、解決のアイデア検討
を通して、組合役員として必要な課題発見力、解決
力を養います。

「2024年の重点政策」の項目

項目		
I	社会課題の解決と 電機産業の発展をめざす	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. 電機産業を支える基盤づくり
II	誰もがいきいきと働くことが できる職場環境の実現をめざす	4. 仕事と育児の両立支援の充実
		5. 仕事と介護の両立支援の充実
		6. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化
III	持続的で多様かつ 包摂的な社会をめざす	7. すべての子どもの育ちを社会全体で支える 環境整備の推進
		8. 持続可能な公的年金制度の構築
IV	「安心して暮らせるまち」をめざす	9. デジタル技術の活用による住民に寄り添った まちづくり
		10. 誰もが安心して働き暮らせるまちづくり



男女共同参画



政治活動のあり方



組織強化と組織力の向上

2.2 より良い暮らしの実現に向け政治活動に取り組みます



(1) 議員・政党などを通じた政策・制度要求実現

- ・組織内国会議員との連携
- ・各政党との連携
- ・「電機産業の未来を考える会」との連携
電機連合の政策策定機能、実行機能のさらなる向上を目的に、連携を密にできる国会議員および総支部長をメンバーとする「電機産業の未来を考える会」を2024年1月に発足しました。
電機連合は、「電機産業の未来を考える会」と連携し、電機産業の発展に向けた新たな政策の立案や政策課題の解決に取り組みます。

(2) 「政治」を身近にする活動（政治活動の日常化）

- 政治活動の日常化プロジェクトにて、政治をより身近なものとしていくためのステップリストや関連ツールを策定し、以下をもとに加盟組合・地協の取り組みを日常的にサポートします。
- ・「政治活動の日常化」の新たな取り組み
 - ①マンガや映像を活用した政策・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
- ・「政治アカデミー」を通じた政治活動を担う人材の育成

(3) 各級議会に議員擁立

- ・第27回参議院議員選挙の取り組み
- ・第50回衆議院議員選挙の取り組み
- ・地方自治体選挙の取り組み

(4) 頼りがいのある電機連合議員団の活動

地域における政策・制度要求実現のさらなる推進に向け、組織内議員・協力議員の維持・拡大に取り組みむとともに、議員団との連携を強化します。



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

(5) 法令遵守に向けたコンプライアンスの周知徹底

(6) 電機連合政治活動委員会の会員拡大

(7) 政策・制度実現に向けた政治方針の見直し

3 頼りがいのある産別運動を推進する

3.1 電機連合の総合的な取り組みに関する企画立案、推進に取り組みます



中長期的な運動や課題解決に向けて総合的な取り組みが必要な運動を進めていくために、推進役として企画を立案し、効果的な活動の実現をめざします。また、産別運動の対外的な認知度や影響力を高めていくために、外部研究機関などへの情報発信や交流を行うとともに、連携して電機産業の将来につながる調査研究などを行います。

(1) 時代に即した効果的な産別運動

- ・環境変化に対応していく取り組み
2024年の重点テーマに「ライフキャリア」を設定し、今日的な組合員のキャリア形成支援に向けた取り組みを進めます。
- ・効果的な産別運動
デジタル社会への対応や柔軟で効果的な活動を推進できる体制、加盟組織とのより効果的なコミュニケーションの確立に向けた検討を進めます。
- ・中期運動方針の補強と実現に向けた取り組み
第73回定期大会での中期運動方針の補強案提起に向け、中期運動方針特別委員会を中心に議論を行います。

(2) 運動の進展、充実に向けた研究活動や情報の提供

産別活動の対外的な認知度や影響力を高めていくために、外部との連携や、情報発信を行います。また、研究活動や情報発信のあり方について見直します。

(3) 運動・活動をけん引する人材育成

「教育活動指針」に基づき、次代のリーダー育成をめざした教育活動を推進します。

- ・電機連合本部・地協が主催の研修
- ・連合・金属労協（JCM）などの研修
- ・環境変化に伴う教育内容の充実

環境変化に伴い求められる労働組合活動も変化しています。これらに対応できる研修内容の充実に取り組みます。



継続した組織拡大の取り組み



共済制度の充実



SDGsをふまえた
産別運動・労働運動のあり方

3.2 組織強化・組織力向上・組織拡大の実現に取り組みます



独自性を持ち自立した加盟組合によって構成される電機連合が、強い連帯によってつながり、果敢に挑戦する組織として、「組織強化・組織力向上」と「組織拡大」に取り組みます。

加盟組合における組合員との接点強化や、自組織の点検活動の定着などを通じて、強い組織づくりをめざします。

また、電機連合全体で労働組合の持つ意義や価値を共有し、電機産業で働く未組織労働者や加盟組合企業で働く仲間、未組織のグループ企業に対する組織化を進めます。

(1) 組織強化と組織力向上の取り組み

- ・「組合活動の道しるべ」「道知るチャート」の活用・定着
- ・秋季組織強化期間
- ・経営・雇用対策
- ・外資系企業労組支援

(2) 組織拡大の実践的な取り組みの推進

- ・今期の目標、組織拡大に向けた各組織の役割
- ・組織拡大の推進力強化

(3) 本部・地協間の連携強化による加盟組合支援の充実

- ・地協活動の平準化
- ・新任地協事務局長研修

- ・地域ブロック活動
- ・地協再編などへの対応
- ・一括加盟組織（縦）と地協（横）の連携
- ・地協活動を支える健全・安定的な財政運営

(4) 業種別部会、業種別政策懇談会の充実

- ・業種別部会の運営
- ・業種別政策懇談会の開催

(5) 社会貢献活動の意義を広く伝えていく運動

- ・地球・愛の基金事業
- ・平和の尊さ・大切さの発信

3.3 労働組合活動におけるジェンダー平等を推進します



労働組合活動においてジェンダー平等を推進することは、各種活動に多様な経験や価値観を取り込むことにつながり、労働運動の裾野が広がることで活動が活性化します。その環境実現に向け、ジェンダー平等の推進に取り組みます。

(1) 労働組合活動におけるジェンダー平等の推進

「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」(2022年)では、2026年までに女性組合員比率に見合った女性組合役員の配置を達成することとし、2030年までに女性組合役員比率30%をめざすこととしています。加盟組合の活動の参考となるような好事例などの情報をさまざまな場面を活用し発信します。また、組合員の男女比率に見合った女

性の三役クラスへの登用の促進に向けて、直加盟組合（一括加盟構成組織含む）を対象とした女性三役意見交換会を実施します。

(2) 地協におけるジェンダー平等の推進

「地協横断的なコア活動」の推進とともに「地協におけるジェンダー平等推進のための活動指針」(2024年)に基づいた取り組みを進めます。

労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画の目標と取り組み達成時期

取り組み項目	達成すべき目標値			達成時期
	電機連合本部	加盟組合	地協	
1. ジェンダー平等に関する組織方針の明確化	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			2024年
	②トップリーダーによるメッセージの発信			2024年
2. 女性が意思決定に関わる組織づくり	—	組合員の男女比率に見合った配置	—	2024年
	④「女性組合役員比率」の引き上げ			2026年
	女性組合役員比率 30%			2030年
3. 意識改革も含めた人材育成	⑤機関会議への参画			2026年
	⑥固定的な性別役割分担意識やジェンダー・バイアスの払しょくに向けた取り組み、SOGIに関する理解促進、一人ひとりの意識改革			2026年
4. 組合活動に参加しやすい環境の整備	⑦キャリアビジョンの明確化と計画的な業務・役割(役職)分担			2026年
	⑧誰もが参加しやすい活動スタイルへの見直し			2026年
5. 女性参画の実態把握とフォローアップの仕組みづくり	⑨女性の就労・組合活動の継続につながる環境整備			2026年
	⑩定期的な活動状況の実態把握と検証、必要に応じた活動内容の見直し			2026年
	回収率 100%	提出率 100%	—	2026年

3.4 国際労働運動の充実に取り組みます



上部団体や加盟組合と連携し、海外における建設的な労使関係構築に向けて、国際労働運動の充実に取り組みます。また、国際連帯の一環として、国際貢献活動や在外公館派遣への対応を進めます。

(1) 海外における建設的な労使関係の構築

- ・国際連帯活動の取り組み
- ・海外の労使紛争防止に向けた取り組み

- ・SAKURAプロジェクトの取り組み

- ・NGO-労働組合国際協働フォーラムの取り組み

(3) 在外公館派遣

(2) 国際貢献活動

(4) 国際会議・研修対応

3.5 中堅・中小労組がつながり高め合う運動の実現に取り組みます



2011年に設立の「中堅・中小労働組合協議会」により、電機連合の産別運動への中堅・中小労組の政策関与は年々高まっています。電機連合の政策や方針へのさらなる関与や組合間の相互連携の充実にを行います。

また、日常的な連携だけでなく「中堅・中小労組オルグ」などを通じて、個々の組織の実態に則した支援を行います。

(1) 中堅・中小労組協議会の発展をめざした運営支援

(2) 中堅・中小労組との連携・支援

3.6 電機連合運動を支える人材・財政基盤の強化に取り組みます



(1) 活動全体の活性化に向けた諸会議運営

(2) 産別運動を支え推進する人材育成

(3) 持続的な活動を支える財政運営の取り組み

(4) 電機連合会館運営

3.7 労働者自主福祉運動の強化に取り組みます



(1) 電機連合共済の推進強化

- ・超高齢社会に対応した電機連合共済の研究・検討の取り組み

加入者の高齢化が進む中、中長期の制度維持を念頭に「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2年にわたり検討し、2024年6月開催の第129

回理事会、第87回評議員会で掛金を見直すことを審議決定しました。今後、自家共済部分は、毎年の現状分析に加え新たに5年に1度の財政検証を実施し、管理機能の強化を図ります。また、損害保険（再共済）部分においても高齢化が進むことによる給付増等の影響について再共済先の損害保険会社と連携し状況把握を行い対応を進めます。

〈けんこう共済掛金の見直し内容〉

全年代での基本契約本人掛金の見直し【+100円～300円/月（加入タイプと年齢により逡増）】を行う。ただしYタイプ（AYC含む）掛金は据え置く。（2025年6月1日以降の補償開始契約より改定）

- ・電機連合共済の推進の取り組み
- ・電機連合共済の運営体制強化・効率化の取り組み

(2) こくみん共済 coop 運動の推進・強化

(3) 労金運動の推進・強化

3.8 広報活動と情報共有基盤の強化に取り組みます



電機連合の活動や政策の浸透を目的に情報発信力の強化に取り組みます。また、電機連合本部、加盟組合、地協の連携強化に向けて、情報共有基盤の機能強化と活用促進に取り組みます。

(1) 運動の前進に寄与する効果的な広報活動

電機連合の活動や政策の理解促進、活動強化になるよう役員向け機関誌を発行するとともに、オンライン広報サイトへの移行を検討します。

組合員向け機関紙電機新聞の記事をわかりやすく伝えるため、記事の充実を図ります。

(2) 情報共有基盤の強化と活用促進

(3) 加盟組合・地協の広報技術向上

3.9 電機連合ホールディングスの適正運用と電機連合労働保険の事業推進に取り組みます

(1) 株式会社電機連合ホールディングスの適正運用

2024年6月1日付で株式会社コンポーズ発送の代理店事業（コンポーズサービス）を株式会社マックスへ移管し、事業統合を行いました。引き続き、株式会社マックスと株式会社コンポーズ発送の企業合併に向けた検討を行うとともに、株式会社電機連合ホールディングスおよび事業会

社は関係部門と連携を図り、適正に運営します。

(2) 電機連合労働保険の事業推進

加盟組合、地協の役職員の労働保険の諸手続きや未加入組合への加入促進など事業推進に取り組みます。

第3号議案 規約・規程の一部改訂に関する件

第6号議案 金属労協第63回定期大会対策に関する件

第4号議案 2024年度予算に関する件

第7号議案 顧問、顧問弁護士、公認会計士の委嘱に関する件

第5号議案 役員選出に関する件

第8号議案 表彰に関する件

電機連合に加盟する組合員の皆さまは無料で電話介護相談サービスをご利用いただけます。

専用フリーダイヤルによる

24時間365日対応!
無料電話相談サービス

身近に相談できる人がいない

- ・ケアマネジャーまたは社会福祉士等が直接介護に関する相談をお受けします。
- ・身近な介護の相談をお受けします。まずはお電話ください。

誰に相談していいかわからない

介護相談専用フリーダイヤル

0120-529-459

※組合員とその3親等以内の親族がご利用いただけます。

提供: 明治安田システム・テクノロジー(株)

電機連合ハートフルセンター

月曜～金曜 16:00～20:00まで受付
(土・日・祝、GW、夏季休業期間・年末年始を除く)

フリーダイヤル(通話料無料) 携帯電話からもOK

0120-331-556
サンサンいこころ



サンサンくん

つながらない場合はこちら(通話料有料)

03-3528-8468

※2023年5月から固定電話の番号が変更になりました

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?

ルールにしたがって、すべての空きマスに数字を埋め、A、Bのマスに入った数字の合計を答えてください。



ルール

- ①タテ列(9列)、ヨコ列(9列)のそれぞれの列の中に、1～9の数字が必ず一つずつ入ります。
- ②3×3マスの太線で囲まれたすべてのブロック(9個)に、1～9の数字が必ず一つずつ入ります。



答え A + B =

例題

1	6	2	7	3	5	8	
7	8	2	6	4	1	9	
4	3	9	1	2			
4	8	3	9				
8	7	6	1	2	5	4	3
9	7	5	6				
	3	5	1	2	4		
9	1	7	3	4	6	5	
5	2	4	8	9	3	7	

解答

1	6	2	4	7	9	3	5	8
7	5	8	2	3	6	4	1	9
4	3	9	5	1	8	2	7	6
2	4	5	8	6	3	7	9	1
8	7	6	1	9	2	5	4	3
3	9	1	7	4	5	8	6	2
6	8	3	9	5	7	1	2	4
9	1	7	3	2	4	6	8	5
5	2	4	6	8	1	9	3	7

				8		9	1	A
				4			5	
5		1				8	4	
1		9	6				8	
2			8		9			4
	3			7	1			9
	2	3				4		6
	1			2				
B	7	5		6				



- 応募方法 左記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[jul31]を入力してください。
- 締め切り 2024年7月31日(水)
- No.1203の答え トラ
- 当選者発表 応募総数は、1,175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



電動歯ブラシ1名様 ※色は選べません



QUOカード19名様

2024年総合労働条件改善闘争の評価と課題

回答内容とその評価について

1. 賃 金

(1) 賃金水準改善

経済を好循環へと転換させていくことへの社会的責任や実質賃金の改善、組合員の大きな期待をふまえ、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。中闘各組合の精力的かつ最後まで粘り強い交渉と緊密な相互連携により、回答引き出し基準である10,000円以上、さらに多くの組合で13,000円の回答を引き出すことができました。これは、中闘各組合企業の事業環境や業績が異なる中、丁寧かつ真摯な労使交渉を積み重ねた結果であると考えます。拡大中闘組合については、中闘組合に準ずる交渉を展開し、多くの組合で回答引き出し基準以上の回答を引き出しました。

中闘組合ならびに拡大中闘組合の成果が全体への波及につながり、まさに、電機連合統一闘争の真価が遺憾なく発揮されたものと評価します。また、組合員の期待に応えるとともに、経済の好循環に向けて電機産業労使に課せられた社会的責任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

産業別最低賃金（18歳見合い）は、すべての中闘組合で要求水準である184,500円以上（引上げ額：11,000円以上）に改善することができました。

年齢別最低賃金については、25、40歳最低賃金は、いずれも5,500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

すべての中闘組合で要求水準（高卒初任給：185,000円以上、大卒初任給：241,000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

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、事業環境が激しく変わる中でも事業を懸命に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. 労働協約改定

(1) 適正な総実労働時間の実現

「労働者の健康を守る取り組み」と「総実労働時間の短縮」に取り組みました。労働者の健康を確保していくことの重要性や総実労働時間を短縮する必要性については、労使間の認識は概ね一致しており、今後も取り組みの継続を確認しました。

(2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

キャリア形成支援の取り組みは、一人ひとりの意識改革につなげるための労使協議の実施をはじめ、能力開発や学びの機会提供のための環境整備、キャリア形成支援に資する制度の導入および活用など、一定の前進が図られました。

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については、両立支援制度の拡充と既存制度の柔軟な運用について一定の前進が図られました。

ヘルスリテラシーの向上の取り組みも、職場環境整備について一定の前進が図られました。

4. 適正な価格転嫁の取り組み

「価格転嫁の状況に関する調査」を実施し、調査結果にもとづき経営側に適正な価格転嫁の取り組みの重要性を訴えるなど、論議を重ねてきました。その結果、「労務費を含めた適正な価格転嫁の必要性と電機産業各社における実効性ある取り組みが重要となる」ことについて労使で共通認識をもつことができました。公共事業案件も含めたあらゆる商慣行において、適正な価格転嫁を進める必要があります。引き続き実態把握を進め、通年の取り組みや政策・制度課題として、政党・省庁に働きかけるとともに、工業会や他産別とも連携して取り組んでいきます。

今後の課題

1. 賃金水準改善

2014年闘争以降最高額となる13,000円の要求を掲げ闘争に取り組み、多くの加盟組合で大幅な賃金水準改善を図ることができました。近年の成果が実質賃金の改善や経済の好循環にどの程度寄与していくのか注視しつつ、継続した賃金水準改善に取り組む必要があります。また、近年の動向などをふまえ、めざすべき賃金水準について継続して検討していく必要があります。

60歳以降の雇用延長者を含む、さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の賃金水準改善については、昨年比で一定の改善が見られました。さらなる前進に向けて、今後も継続して取り組みます。

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）は、「高卒初任給の水準へ準拠させていく」とした労使共有事項をふまえた取り組みを進めていく必要があります。電機連合の企業内最低賃金の協定締結率は、一括加盟構成組合含む直加盟組合で7割程度に留まっています。協定締結率の向上につなげるため、課題把握や対応の検討などに取り組む必要があります。

年齢別最低賃金については、経営側は慎重な姿勢を崩しませんでした。電機連合は、年齢別最低賃金は「企業内で働く労働者の生活の安心・安定に資する重要なセーフティネット」として取り組んでおり、その意義や重要性について、継続して経営側に理解を求めていきます。

3. 初任給

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、継続して確認・検討する必要があります。

4. 適正な総実労働時間の実現

電機連合直加盟組合の直近の年間総実労働時間は、目標として掲げている総実労働時間1,800時間程度に対し、依然として乖離がある状態が続いています。36協定特別条項の限度時間の引き下げや勤務間における休息時間の確保など、政策目標基準の達成に向けて計画的に取り組むことが求められます。

あわせて、働く環境の変化やこれまでに顕在化した課題をふまえ、職場における業務効率化や組織全体の生産性向上につながるよう、引き続き、労使が連携して働き方改革に取り組むことが重要です。

5. 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を支援することは、労働意欲や職場の満足度の向上はもちろんのこと、組織の活性化や持続的な発展にもつながるため、引き続き、実効性ある取り組みを行うことが必要です。

また、障がい児や医療的ケア児は、子の年齢で発達段階を区切ることができない場合も多く、育児や介護に関する制度だけでは必ずしも十分に対応できません。丁寧な労使論議とさらなる職場環境整備に取り組むことが重要です。

ライフステージを通じて直面しうる健康課題に関する理解促進と適切な対応に向け、引き続きヘルスリテラシー向上と相談しやすい職場環境整備を行うこととします。

※「ひびこね!」は裏表紙からお読みください。▶▶▶

自転車保険を検討中なら

自転車保険としてもしっかり対応できます!

「日常生活サポート特約」 家族も補償 月々600円で賠償限度額 国内無制限(国外3億円限度)



全国各地で加入義務化の自治体が増えている自転車保険。なぜなら、自転車事故に伴う高額賠償の事例が多発しているからです。

あなたの備えは大丈夫ですか? 電機連合けんこう共済・けんこう共済アシストの「日常生活サポート特約」の賠償責任給付金なら、国内では1共済事故につき**無制限**(国外は3億円限度)で補償され、しかも示談代行サービス付き。さらに携行品損害給付金やホールインワン給付金がセットで**月々600円!**この掛金で**ご家族も補償**されます!

けんこう共済・けんこう共済アシストに新規加入される方、すでに加入済みの方が対象の特約です。(日常生活サポート特約のみの加入はできません)



【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/>

ただいま
チャレンジ中!

日々是政日

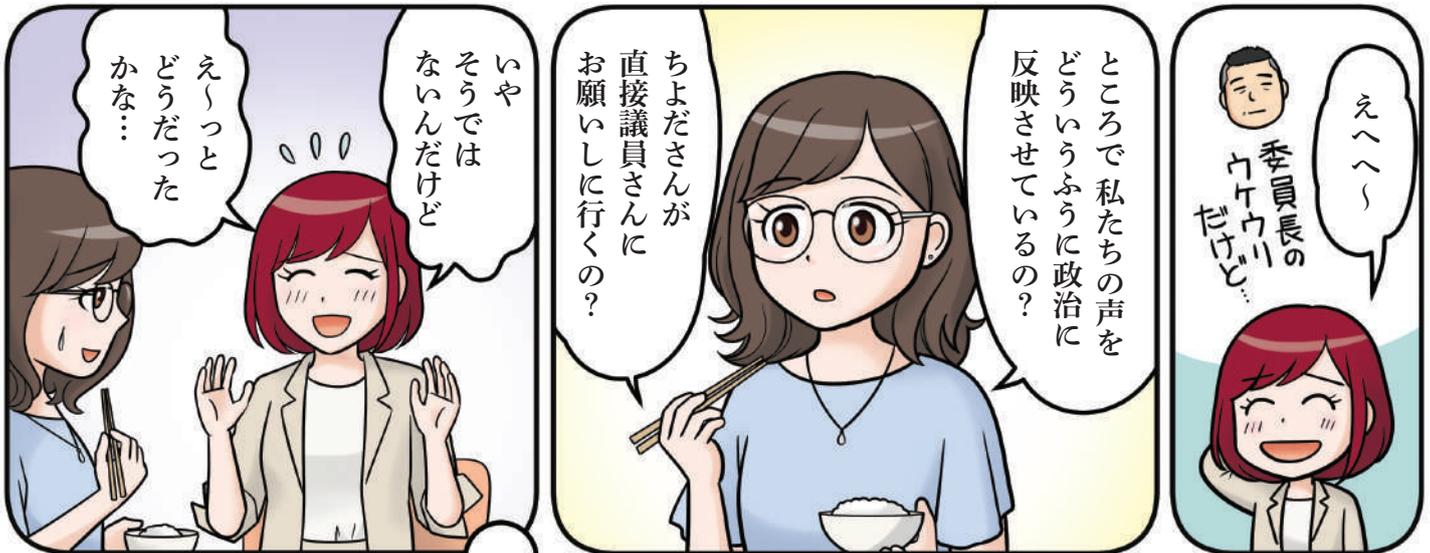
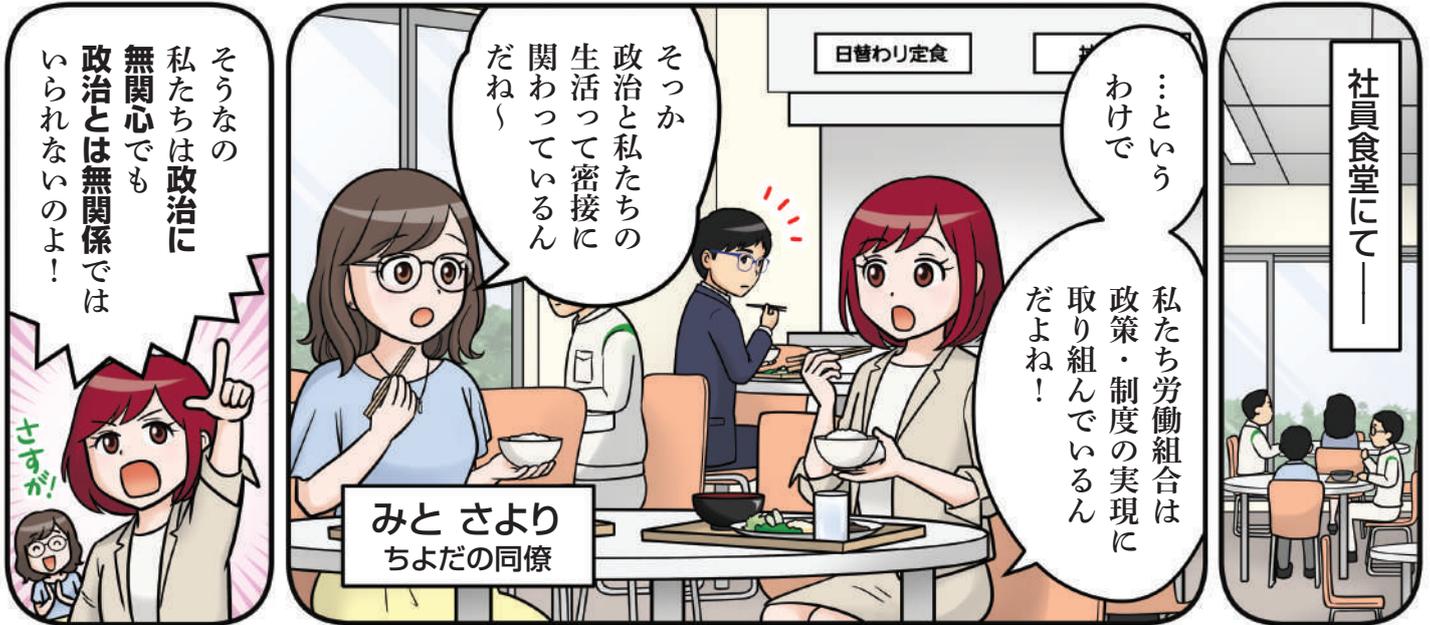
ひびこれ!

第2話

政策・制度の実現の
取り組みって何? 前編
～政党・省庁との政策協議～

みんなで学ぶ
組合と政治、政策の関係!

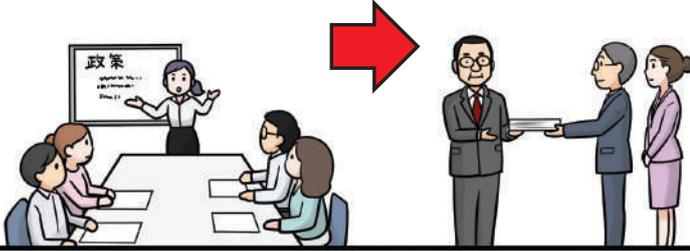
HIBIKORESEIJITSU



政策・制度の実現の取り組み

① 組合員からの意見・要望を集約して「政策」としてまとめる

② その「政策」を政党や省庁に働きかけ国政に反映する



私たちが行っている政策・制度の実現の取り組みはおおまかにこのような感じですね



へ
電機連合の
重点政策か

そうですね
そうした職場からの
意見・要望を
電機連合で政策として
とりまとめたものが
これです

電機連合公式HP
「重点政策」



ちよださん 昨年の秋に「仕事と介護の両立支援策」に関して職場討議をしたのを覚えていますか？

はい
ちょうど祖母の介護が必要になったときでとても関心がありました

〈社会課題の解決と電機産業の発展〉

- ・ 企業のデジタル化・データの利活用の推進
- ・ カーボンニュートラルに向けた周知・企業支援

〈安心して暮らせるまち【地域政策】〉

- ・ デジタル技術の活用によるまちづくり

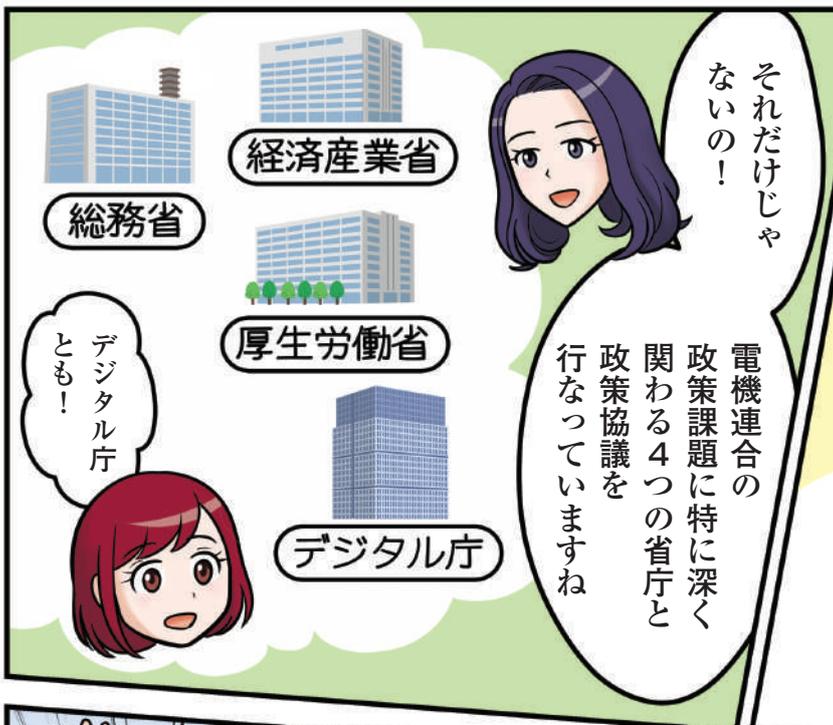
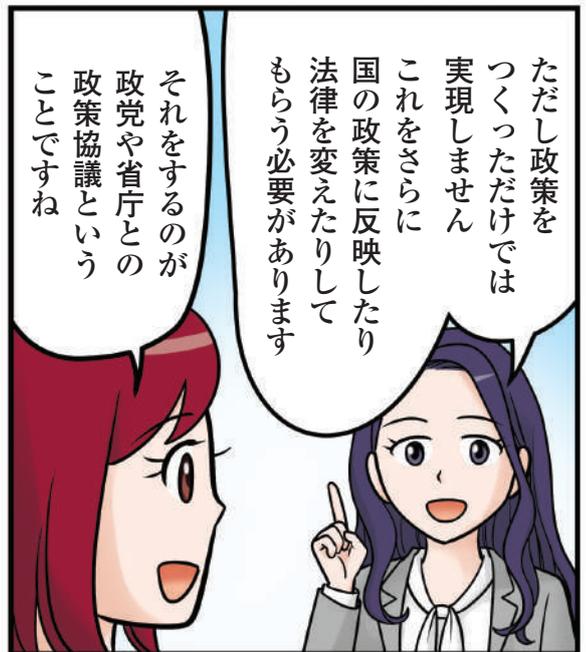
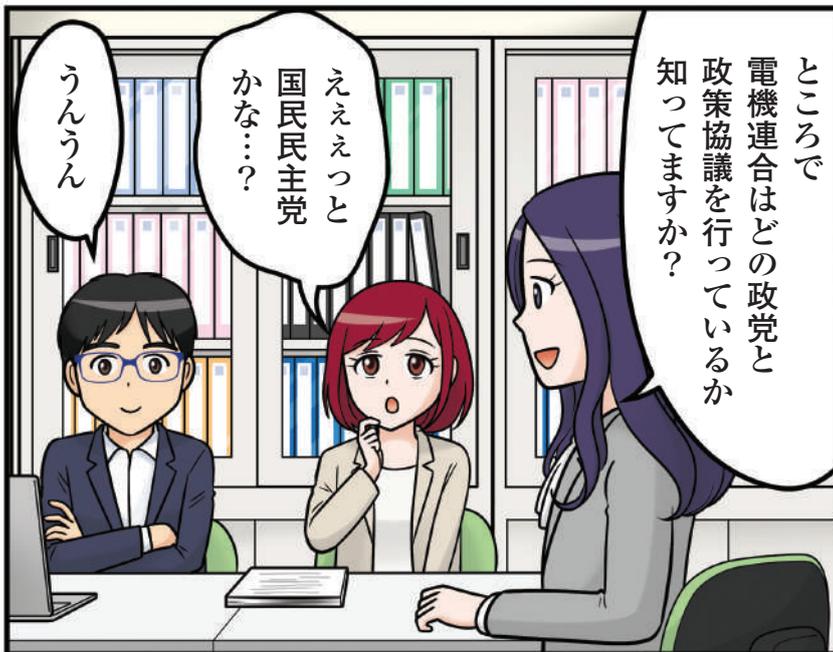
〈持続的で多様かつ包摂的社会〉

- ・ 持続可能な公的年金制度の構築

〈誰もがいきいきと働くことができる職場環境の実現〉

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援

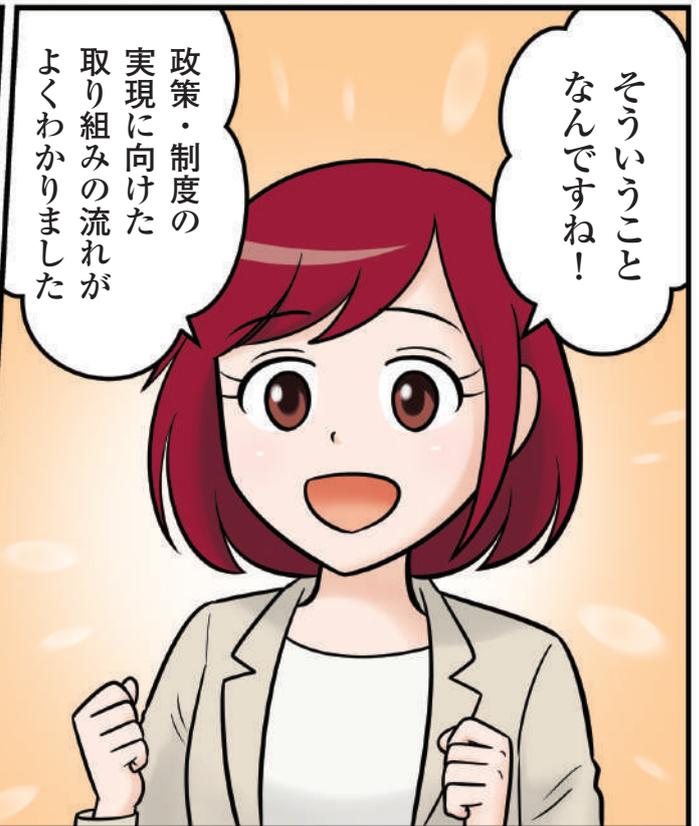
2024年の重点政策としてこのようなことがあげられていますね



政党・省庁との政策協議サイクル



政党・省庁との政策協議は毎年このようなサイクルで進めています
 9月頃に政府予算案の検討が始まるので前の年から組合員の意見・要望を聞いて準備しているんですね



ポイント!

労働組合では、毎年、**職場の組合員の意見・要望を政策としてまとめ、政党・省庁との政策協議**を行っているよ