

日 時：2025年 2月17日(月) 17:30～
場 所：長岡京地区 B棟 組合講堂 + Web
議 案：①職場統括委員会議長選出に関する件
②2025年総合労働条件改善闘争に関する件
③その他

2025年闘争が始まります

電機連合第111回中央委員会(1月23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、積極的な『人への投資』による実質賃金の向上を図ることを基本的な考え方として、賃金・一時金を中心とした2025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、2025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願います。

2号 議案

2025年総合労働条件改善闘争に関する件

2025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成長」、先行きについては「緩やかな成長が続くと考えられる」(日銀)としています。

また、国際通貨基金(IMF)は、10月24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2024年・2025年は3.2%、2026年は3.3%としています。

一方、OECDが9月25日に公表した経済見通しでは、世界の経済成長率について2024年・2025年は3.2%としています。

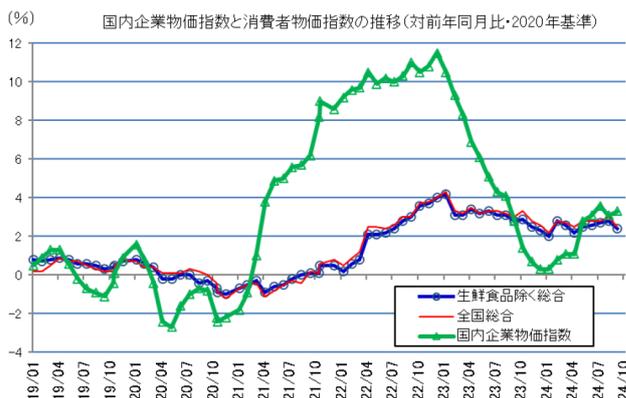
■国内景気の現状

内閣府が12月9日に公表した2024年7～9月の実質GDP成長率は前期比+0.3%とプラス成長で、2024年の実質GDPは+0.3%予想となっています。

また、景気の先行きについては「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される」とされています。

物価動向について、10月の国内企業物価指数は前年比+3.4%の123.7、全国消費者物価指数は、総合指数が前年同月比+2.3%の109.5、生鮮食品を除く総合指数は前年同月比+2.3%の108.8となっています。

日本銀行は「消費者物価指数の前年比は、2024年度に2%台半ばとなったあと、2025年度と2026年度は、おおむね2%程度で推移すると予想される。既往の輸入物価の上昇を起点とする価格転嫁の影響は徐々に減衰するものの、賃金上昇等を受けたサービス価格等の緩やかな上昇が続くとみられる」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「国内企業物価指数」

■実質賃金の推移

OECDが公表している主要国の実質賃金によると、ほとんどの国で実質賃金が年々増加(1～2%/年)している一方、日本はほぼ横ばいで、額も平均を下回っています。

【図②】



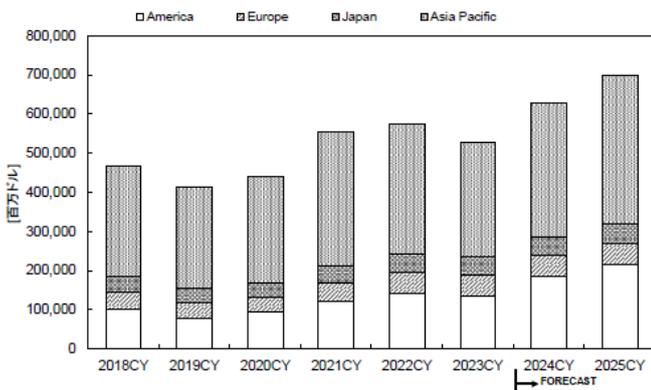
【図②】OECD主要国の実質賃金の推移

資料出所:OECD統計

■半導体業界の見通し

世界半導体市場統計(WSTS)によると、「2024年は前年好調であった自動車用途が低迷したほか、設備投資の冷え込みを背景とした産業用途の不振など、多くの製品でマイナス成長の見込みだが、AI関連投資が好調で、これに伴って需要が拡大しているメモリー製品やGPUなどのロジック製品が半導体市場を牽引しており、それが継続する」とし、前年度比+19.0%と予測しています。

2025年については、「AI関連ではデータセンター投資の継続に加え、AI機能搭載端末の増加など、裾野の広がりが半導体需要拡大にも寄与し、また世界経済の緩やかな拡大も半導体需要を押し上げる」とし、前年度比+11.2%と更なる市場拡大を予測しています。【図③】



【図③】世界半導体市場規模の推移と予測

資料出所:WSTS

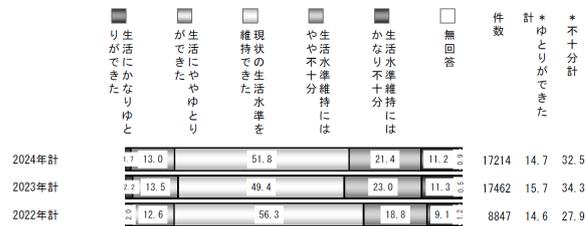
■NTCJの業績見通し

NTCJは、環境変化を捉え、社会・産業・人々の暮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、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、経営体質の強靱化を行ってきました。

そのような取り組みの成果として、2023年度の販売は1,014億円(前年差-93億円)で減収となりましたが、収支は3年連続の黒字を達成しました。2024年度の上期は、自動車市況、中国景気の低迷により、販売が435億円(前年同期差-85億円)と大幅に減少し、販売額の減少、および生産減による稼働ロスにより収支も-47億円と赤字となっています。下期も市況悪化の影響を受けることが予測されます。また、市況の回復も緩やかになる見通しで2025年も引き続き厳しい状況が続くと予測されます。これらの厳しい状況に対して、グローバル半導体専業メーカーとして、常に進化するグローバルクロックに適應するため、一人一人が過去の延長線上で考えるのではなく、思考を変化させギアチェンジすることであらゆる活動をスピードアップすることが必須です。成果を上げるために共に成長し続けることができる盤石な経営体質を築き上げ、One NTCとしてさらなる進化を遂げるべく日々活動を推進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

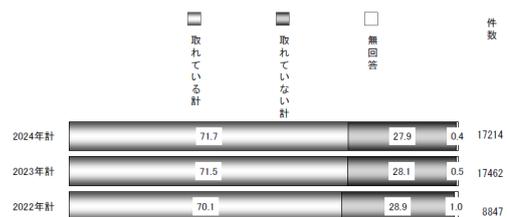
電機連合「生活実態調査」によると、2024闘争での賃上げ額の評価は、生活に<ゆとりができた>は14.7%と微減、「現状の生活水準を維持できた」が51.8%と微増、生活水準維持に<不十分>の比率は昨年にひきつづき3割台前半となりました。【図④】



【図④】賃上げ額の生活水準に関する評価

資料出所:電機連合「2024年生活実態調査」

また、ワーク・ライフ・バランスの状況は、「取れている」が71.7%と、「取れていない」の27.9%を大きく上回る結果です。ただし、取れていないと感じる人ほど心身の健康に対する<不安>が高まり、やりがいや負担・負荷といった仕事面に関する<不満>も高くなることが明らかになっています。【図⑤】

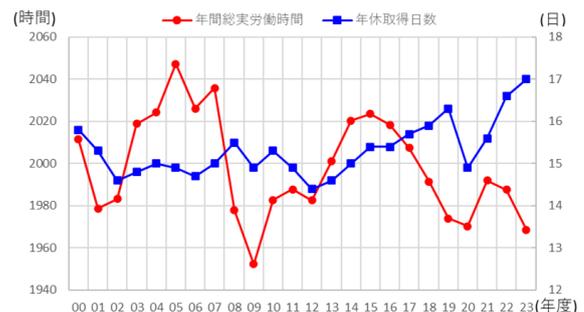


【図⑤】ワーク・ライフ・バランスに関する評価

資料出所:電機連合「2024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2023年度の「年間総実労働時間」は、平均で1,968.6時間であり、直近のピークであった2016年度以降減少傾向にあります。電機連合の目標とする1,800時間程度との乖離が大きい状況は変わっていません。目標を実現するためには引き続き、長時間労働の是正をはじめ、年休取得の促進や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17.0日で、コロナ禍前の水準を超え、2010年度以降最多となりました。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、引き続き年休取得促進・底上げにつながる取り組みが必要です。【図⑥】



【図⑥】電機産業における労働時間と年休取得

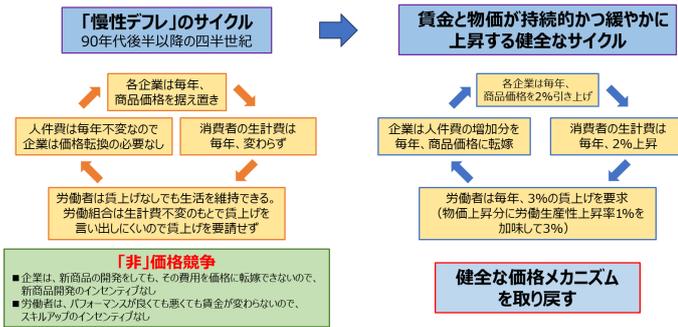
資料出所:電機連合「2024年度労働時間関係調査」

2025年闘争の基本的な考え方

1 闘争の意義と役割

2024闘争では、33年ぶりに5%台の賃上げが実現しました。日本経済が慢性デフレ下のサイクルから、賃金と物価が持続的に上昇する新たなサイクルへと移行する大きな一歩を踏み出したと見る事が出来ます。【図⑦】

一方で、物価の上昇が大きく、生活が向上したと実感している人は少数にとどまっており、物価を安定させるとともに、物価を上回る賃上げの流れを定着、持続させる必要があります。



【図⑦】 分配構造の転換につながる賃上げ

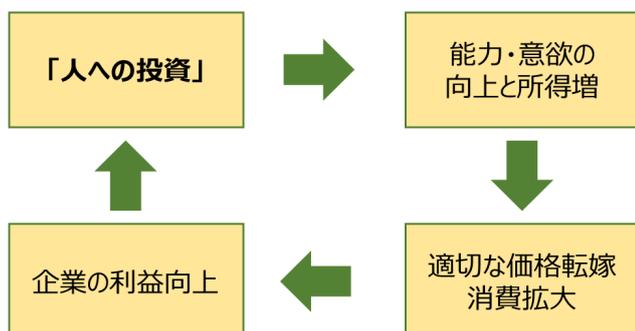
資料出所：東京大学大学院 渡辺努教授作成

連合では、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざす「未来づくり春闘」を掲げています。

未来をつくるためには短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしていくことが重要です。マクロ経済、社会の安定、産業・企業の将来まで視野を広げて労使交渉を行い、その集団的・集中的な交渉を通じ全体状況を変えていくところに「春闘」の社会的な意味があると考えています。

2025闘争では、積極的な「人への投資」に継続的に取り組み、持続的な賃上げを実現することで経済も賃金も物価も安定的に上昇するという経済社会の新たなステージを定着させ、社会全体への波及をめざす必要があると認識しています。

「人への投資」を起点とした好循環



2 電機連合の取り組み

電機連合は今次闘争の意義を、「積極的な『人への投資』により継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確かなものとする」と位置づけ、すべての労働者への社会的な波及と経済の好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組めます。

【電機連合の基本方針 6項目(要旨)】

- (1) 国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる
- (2) 「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる
- (3) 賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす
- (4) 2025年闘争版「政策指標」の各基準到達に向け、積極的な取り組みを行う
- (5) 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
- (6) 適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底するとともに、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む

3 NTJ労組の取り組み

1. 基本の考え方

世界・日本の経済は、この先も緩やかな成長が続くとみられていますが、アメリカ経済の先行き懸念を主因としたグローバル金融市場の不安定化や中国経済の停滞によって、全体として足踏み状態にあり、今後も、地政学リスクの高まりや牽引役不在の状況が予想されています。

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。そのためには、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ります。このような環境において、NTJ労組では、2025年総合労働条件改善闘争を、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会の定着をはかる正念場と捉え、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、モチベーションの維持・向上、さらに現場力・企業競争力の強化のため、継続した「人への投資」を行うことが重要と考えています。グローバル半導体メーカーとしてNTCJのさらなる発展とプレゼンス向上に取り組む観点と、自社のみならず、よりよい社会を創っていくために社会的責任を果たす観点などを総合的に勘案し、前年を上回る月例賃金の引き上げに取り組めます。

NTJ労組に集う組合員一人ひとりの挑戦意欲の喚起と、多様な人材が安心して働ける職場環境の構築による事業成長を実現し、さらには連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「人への投資」を起点とした好循環へとつなげていきます。

『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

2. 基本方針

(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「電機連合統一闘争における「統一要求基準」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会社経営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) 「よい暮らし(共助)」の取り組み

組合員とその家族の「よい暮らし」の実現に向け、共済活動の意義を伝え、各種制度の活用による安心確保と可処分所得の向上を目的に福祉共済活動の取り組みを展開します。

具体的には、もしもの時に経済的に困窮しないよう、すでに導入している「パナソニックグループ天災救援基金」や「PVC共済給付」などに加え、新入組合員の共済一律加入制度を導入し、持病がある方でも最低限の備えを持つことできるよう、無保障者ゼロに向けた仕組みを構築していきます。

2025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

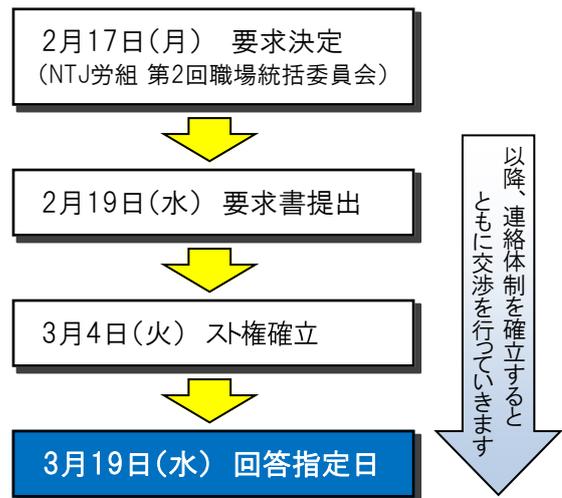
①ストライキの際の賃金補償について

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



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	17,000円
要求ベース※	359,000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)	200,000円(+15,500円)
25歳最低賃金 (基本賃金)	208,000円(+15,500円)
40歳最低賃金	255,000円(+15,500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) 2024年卒入社者の本給

学歴	金額(水準改善額)
高校	210,000円(+13,000円)
短大	218,000円(+13,000円)
高専	249,500円(+13,000円)
大学	275,000円(+13,000円)
大学院	301,500円(+13,000円)

(4) 初任給

学歴	金額(水準改善額)
高校	204,000円(+13,000円)
短大	213,500円(+13,000円)
高専	243,000円(+13,000円)
大学	268,000円(+13,000円)
大学院	293,000円(+13,000円)

(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

2025年4月度給与より実施するものとします。

II. 一時金

2025年度年間一時金(2025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) 適正な総実労働時間の実現

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」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。

(2) 働き方改革への取り組み

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し、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、職場環境の改善に取り組めます。

(3) 誰もが活躍できる職場環境の

実現に向けた取り組み

性別、国籍、年齢、障がいの有無、育児・介護などの家族の責任、本人の傷病などの事情にかかわらず、長年にわたっていきいきとやりがいをもって働き続けることができる職場環境の実現をめざします。

(4) 労働関係法令の制定・改正への対応

すでに施行されている労働関係法令や、今後施行される改正法令について、法改正の内容や対応状況について確認するとともに、必要な対応を行うこととします。

■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							水準改善 額
			1	2	3	4	5	6	7	
L1+	最高水準以上	536,200 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	20,600
	ゾーン2	496,200 以上 536,200 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	456,200 以上 496,200 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L1	最高水準以上	503,900 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	19,200
	ゾーン2	463,900 以上 503,900 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	403,900 以上 463,900 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L2	最高水準以上	450,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200	17,000
	ゾーン2	410,000 以上 450,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900	
	ゾーン1	350,000 以上 410,000 未満	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200	

【総合職】

仕事 等級	ゾーン		評価別本給改定額							水準改善 額
			1	2	3	4	5	6	7	
G1	最高水準以上	390,100 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600	15,000
	ゾーン2	359,600 以上 390,100 未満	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000	
	ゾーン1	287,100 以上 359,600 未満	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600	
G2	最高水準以上	348,100 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400	13,600
	ゾーン2	327,100 以上 348,100 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500	
	ゾーン1	247,800 以上 327,100 未満	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700	
G3	最高水準以上	316,700 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200	12,200
	ゾーン2	294,800 以上 316,700 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900	
	ゾーン1	173,900 以上 294,800 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							水準改善 額
			1	2	3	4	5	6	7	
M1	最高水準以上	390,100 以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300	15,000
	ランクⅡ-2	359,600 以上 390,100 未満	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000	
	ランクⅡ-1	298,200 以上 359,600 未満	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000	
	最高水準以上	359,600 以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300	
	ランクⅠ	287,100 以上 359,600 未満	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100	
M2	最高水準以上	348,100 以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100	13,600
	ランクⅡ-2	327,100 以上 348,100 未満	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600	
	ランクⅡ-1	284,800 以上 327,100 未満	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400	
	最高水準以上	327,100 以上	0	0	0	0	400	900	1,100	
	ランクⅠ	247,800 以上 327,100 未満	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600	
M3	最高水準以上	316,700 以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000	12,200
	ランクⅡ-2	294,800 以上 316,700 未満	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100	
	ランクⅡ-1	245,500 以上 294,800 未満	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800	
	最高水準以上	294,800 以上	0	0	0	0	400	800	1,000	
	ランクⅠ	222,000 以上 294,800 未満	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000	
M4	最高水準以上	272,900 以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700	10,500
	ランクⅡ-2	253,500 以上 272,900 未満	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200	
	ランクⅡ-1	218,800 以上 253,500 未満	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500	
	最高水準以上	253,500 以上	0	0	0	0	300	600	700	
	ランクⅠ	170,700 以上 253,500 未満	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900	