2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針の概要

構成組織名	電機連合
方針決定日	2019年1月24～25日
要求提出日	2019年2月14日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>今次闘争を、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭に向け、継続した『人への投資』に取り組む、また、「すべての労働者がいきいきと働ける環境をめざし、『働き方改革』を推進する」、闘争と位置づける。</p> <p>①組合員の生活の維持・向上に向けて、賃金体系維持を図ったうえで継続した賃金水準の改善を求める。一時金については、賃金所得の一部としての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配分を求める取り組みを推進する。</p> <p>②魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた取り組みを強力に推進する。</p> <p>③電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>④働き方改革関連法(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金に関する法整備)への対応として、電機連合の各種政策や指標等に沿った取り組みを推進する。</p> <p>⑤労使自治による「長時間労働の是正をはじめとした働き方改革」を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材の活躍と生産性向上の実現に取り組む。</p> <p>⑥電機産業の持続的発展に向けた取り組みを推進する(経営対策の充実)。</p> <p>⑦強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保をめざし、「付加価値の適正循環」に取り組む。</p> <p>⑧労働条件の底支えと安定した労使関係の構築に向け組織化の取り組みを推進する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>【統一要求基準】 ○ 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』30歳相当] 水準改善額(引上額)3,000円以上 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準(要求ベース)の水準改善〕を行う。</p> <p>【統一目標基準】 ○ 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』35歳相当] 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準(要求ベース)の水準改善〕を行う。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 電機連合「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する。また、闘争のみならず通年の取り組みとして賃金制度の改定、計画的な改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>非正規労働者の処遇改善の取り組み 「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざし、賃金などの処遇改善に取り組む。</p> <p>① 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)を適用するとともに、上回る水準を確保し、均等・均衡処遇の実現の観点に立ち、さらに改善を図る。その他の労働諸条件についても、正規労働者に見合った改善に努める。</p> <p>② 派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、労働者の雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上、労働者保護、派遣・請負事業の健全な成長などに十分に配慮し、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、法定特定(産業別)最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、間接雇用の労働者の権利保護に努める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	<p>男女の機会均等と均等処遇の確立 2016年に確立された電機連合第3次男女平等政策に基づき、男女が共に働く喜びが実感できるような、公平で公正な職場の実現をめざした取り組みを推進している。 2019年闘争においても、引き続き職場点検活動により、職場の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、雇用や人事処遇のすべてにおいて男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進する。</p>

<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>【統一要求基準】</p> <p>○産業別最低賃金(18歳見合い) 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を含めた企業内のミニマム基準の底上げをめざすとともに、電機産業の入口賃金として高卒初任給に準じた水準に向けて次の通り改善する。 18歳見合いの水準として166,000円に改善する(現行水準に対して、4,000円の引き上げを念頭に設定)。 18歳以上のすべての労働者(60歳以降の定年延長・雇用延長者を含む)に適用することを原則。</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>①25歳最低賃金(基本賃金) 182,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,500円の引き上げを念頭に設定)。 産業別最低賃金(18歳見合い)と25歳最低賃金を直線で結ぶことを基本とし、年齢別最低賃金として協定する。 ○40歳最低賃金(基本賃金) 229,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,500円の引き上げを念頭に設定)。 年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。 ○高卒初任給 167,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、4,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 213,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,000円の引き上げを念頭に設定)。</p>
<p>●一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	<p>【統一要求基準】</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本。「賃金所得の一部としての安定的確保要素」と「企業業績における成果の配分要素」を総合的に勘案し、平均で年間5ヵ月分を中心とする。「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<長時間労働の是正>

適正な総実労働時間の実現<統一目標基準>

(1)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

- 1) 労使協議の場の設置
- 2) 働き方改革につながる労使協議の推進

(2) 総実労働時間の短縮

1) 労働時間管理の適正化

出退勤管理や時間外労働・休日労働・深夜労働などを含めた労働時間の把握方法および管理方法について労使協議を行い、労使確認(協定、議事録、覚書、確認メモなども含む)を図る。なお、労働時間の把握については、客観的に把握できる方法(タイムカード、ICチップを内蔵した社員証などによる出退勤管理、パソコンの使用時間の記録など)を基礎として、適正に記録することとする。

2) 年休取得の推進

労使委員会または労使協議の場において、年休取得促進について協議し、そのためのしくみ作りや、年間取得目標の共有などを行う。

(3) 過労死等を防止し、健康を守る取り組み

1) 36協定特別条項限度時間の見直し

電機連合の政策指標に基づき、各組合は、積極的に時間外労働(休日労働含む)の限度時間の引き下げに取り組む。

なお、時間外労働の限度時間の対象者には、法令で定められている36協定における限度時間の適用対象外の専門業務従事者も含むこととする。

2) 年休取得の底上げ

誰もが年休取得日数年5日以上となる取り組みを徹底する。

3) 勤務間における休息時間の確保

電機連合の政策指標に基づき、勤務間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などにより、必要な休息時間の確保に取り組む。

4) 長時間労働者における医師の面接指導徹底

<均等待遇の実現>

同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み

1) パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件などに関する取り組み

① 労使協議などにおいて、通常の労働者との労働条件の相違の有無や、相違の合理性について待遇ごとに点検を行い、合理性がないと判断される場合には、是正への取り組みを行う。

② パートタイム労働者や有期契約労働者などの労働条件について、雇入れ時の事業主による説明や通常の労働者との相違についての説明など、納得性を高めるための措置が行われているかを点検し、必要な対策を行う。

③ 有期契約労働者などから多様な正社員や契約期間のみ「期間の定めのないもの」に変更した労働者についても、労使協議などにおいて労働条件の点検や必要に応じて是正への取り組みを行う。

④ パートタイム労働者など、短時間労働者に対する社会保険の適用の確認や拡大に向け取り組みを行う。

2) 派遣労働者の労働条件などに関する取り組み

① 派遣会社労働組合の取り組み

a) 派遣労働者の賃金、各種手当、福利厚生や教育訓練などについて、受入会社の労働者との均衡を確保するよう求めるとともに、会社が均衡待遇確保の配慮義務を適切に履行しているか確認する。

b) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況および労働時間について実態把握を行うとともに、確実な休暇の取得や長時間労働の是正に向けて交渉・協議を実施する。

② 受入会社(派遣先)労働組合の取り組み

a) 派遣労働者に対して福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室、駐車場など)や教育訓練に関して不合理な条件とならないよう会社に求める。

b) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇、育児休業・介護休業の取得、長時間労働とならないような運用および派遣会社との適切な連携を促す。

c) 派遣会社に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する労働者に関する賃金水準などの情報提供を適切に行うよう会社に求めるとともに、均衡待遇を実施できる水準で派遣料金を設定するよう、派遣会社との話し合い等適切な対応をはかるよう求める。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

<ポジティブ・アクションの推進>

1) すべての事業主における事業主行動計画の策定

とくに、法で努力義務となっている300人以下の企業についても同様に、計画の策定に取り組む。

2) 行動計画の策定にあたっては、ポジティブ・アクションを推進する観点から、以下に示す具体的な協議内容について労使協議を行い、意見反映を行う。

3) 行動計画の進捗や課題の確認を行ったうえで、必要な対応を行う。

【具体的な協議内容】

a) 職場における男女差の実態把握を行い、課題点の整理を行う。

b) 整理した課題について、改善のための取り組みを検討し、その実現に向けて、方針や目標、具体的計画などを定め、周知・推進する。すでに方針や計画の策定が行われている場合は、その内容やめざす姿を労使で共有し、職場への周知や推進の状況などについての協議を行う。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

- 闘争における「政策・制度実現の取り組み」の一環として、「付加価値の適正循環」の取り組みを議案書に明記。
- 「付加価値の適正循環」の取り組みとして、
 - ・「付加価値の適正循環」における電機連合の考え方(現状と課題、取り組み)の加盟組織ならびに経営側への浸透
 - ・各工業会の「自主行動計画」の実行に向けた課題の深掘り・対応などを推進する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

<ハラスメント対策について>

- 1) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント(セクハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラなど)に対応できる、相談窓口の設置や労使による苦情処理機関を設置する。なお、相談窓口などの設置にあたっては、相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な対応を行うこととし、あわせて、相談窓口担当者に対してマニュアル等に基づいた教育を徹底する。
- 2) ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にしたうえで、ハラスメントの行為者については厳正に対処する内容を労働協約等に規定し、職場内での周知を図る。
- 3) 職場におけるあらゆるハラスメントについて、一体的に対応できる体制の整備についても検討する。

<仕事と治療の両立支援>

- 1) 労使確認
 - 2) 両立ができる環境整備
- <仕事と育児、仕事と介護の両立支援>

- 1) 政策指標項目への取り組み
- 2) 両立しやすい環境の整備

<高齢者に関する取り組み>

電機連合の考えに沿った取り組みを行う。

- 1) 対象者の範囲
- 2) 雇用延長のあり方
- 3) 処遇
- 4) 組合員化

<障がい者の雇用の促進と小場環境整備に向けた取り組み>

法令遵守および障がい者が働きやすい職場環境の整備に向けて労使協議を行い、法定雇用率・労働協約・就業規則の点検および合理的配慮の実施・整備状況などについて確認し、課題がある場合にはそれを是正する。