

## 2020春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	電機連合
方針決定日	2020年1月23-24日
要求提出日	2020年2月13日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>今次闘争の意義を、「『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭」と「すべての労働者がいきいきと働ける環境」をめざし、継続した「人への投資」に取り組む、と位置づけ、継続した「人への投資」に取り組み、賃上げの流れを継続・定着させるとともに、中堅・中小労組へのさらなる波及効果の拡大に取り組む。</p> <p>① 組合員の生活水準の維持・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 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など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 労働条件の下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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<p>○ 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」</p> <p>○ 「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】</p> <p>○ 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】</p> <p>○ 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>
○ 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 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。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。
○ 雇用形態間格差の是正 ・ 企業内最低賃金協定の締結 ・ 昇給ルールの導入	<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167,000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>■ 男女間賃金格差の是正</p> <p>・ 「見える化」と問題点の改善</p> <p>・ 生活関連手当関連</p>	<p>男女の機会均等と均等処遇の確立</p> <p>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。</p> <p>2020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>■ 初任給等の取り組み</p> <p>・ 社会水準の確保</p> <p>・ 年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>【統一目標基準】</p> <p>○ 25歳最低賃金(基本賃金) 183,500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。</p> <p>○ 40歳最低賃金(基本賃金) 230,500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。</p> <p>○ 高卒初任給 169,000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 215,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、3,000円の引き上げを念頭に設定)。</p>
<p>■ 一時金</p> <p>・ 一時金の要求基準等</p> <p>・ 有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	<p>【統一要求基準】</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本とし平均で年間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**

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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【統一目標基準】</p> <p>①働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直しなどについて協議する。</p> <p>健康を守り、過労死等を防止する取り組み【統一目標基準】</p> <p>①36協定特別条項の限度時間を1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結を徹底する。 ②平日や休日などすべての所定外労働時間を時間外労働時間に積算する。 ③①に達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間までの引き下げに取り組む。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>①パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】</p> <p>1)通常の労働者との労働条件の相違の有無や理由等について待遇ごとに点検し、不合理な待遇差がある場合は是正に取り組む。 2)雇入れ時の労働条件ならびに雇用管理改善措置の説明については文書で行われるようルール化する。 3)待遇決定考慮事項や通常の労働者との待遇差等の説明については、労働者からの求めの有無に関わらず雇入れ時や契約更新時に説明が行われるようルール化する。</p> <p>②無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み</p> <p>・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、労働条件の点検を行い、不合理な待遇差がある場合は是正を行う。 ③定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み</p> <p>・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇を基本とした労働諸条件を確認し、必要に応じて是正を行う。</p>
<p>■その他</p> <p>・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</p>	

**(4) ジェンダー平等・多様性の推進**

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</p> <p>①職場におけるあらゆるハラスメント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。 ②ハラスメントがあってはならない旨を方針に明記した上で、ハラスメント行為者への厳正な対処について労働協約等で規定し職場内での周知を図る。 ③性的指向や性自認(SOGI)に関する職場の理解促進に向けた取り組みを実施する。</p> <p>ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】</p> <p>①すべての事業主(努力義務となっている企業も同様)において事業主行動計画を策定する。 ②行動計画どおりに進捗しているかなどを確認し、必要な対応を行う。</p> <p>仕事と育児・介護の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <p>①政策指標に示す項目について、基準到達に向けて制度整備に取り組む。 ②仕事と育児・介護の両立支援に関する職場環境の整備を進め、労働者への支援制度の周知を図る。 ③男性の育児休業の取得促進に向けて会社や職場風土の改革に取り組む。 ④介護休暇、子ども・家族の看護休暇の取得単位について、時間単位で取得できる制度の導入に向けて取り組む。</p> <p>仕事と治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <p>①治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向け、各組織の支援制度や職場環境について点検し、必要に応じて改善を推進する。</p>
---	--

**(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**

<p>○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、以下を実施する。 ・「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)について、経営側と意見交換を行うとともに、付加価値の適正循環の考え方を加盟組合に周知し、浸透を図る。 ・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。</p>
---

**(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**

<p>高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</p> <p>業種・業態や職場の実態を踏まえ、「定年年齢の引上げ」や「定年年齢を労働者が選択できる制度」など、あらかじめ60歳以降の雇用形態や就労形態のあり方、職場環境の整備などについて検討する。また、65歳以降の働き方についても検討を進める。</p> <p>外国人労働者が働きやすい環境整備に向けた取り組み【統一推進項目】</p> <p>①外国人労働者が働きやすい環境整備 言語の多様化を考慮した安全衛生対策や教育訓練、信条等に配慮した福利厚生施設の提供などについて労使で確認し、必要に応じて適切な対応を行うこととします。 ②技能実習や特定技能で働く労働者に関する取り組み 「技能実習」や「特定技能」で働く労働者を雇用している場合は労使協議などにおいて必要な項目について確認を行い、適切な対応を図る。</p>
--