

2021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	1月28日
要求提出日	2月18日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>今次闘争における基本方針として、以下の8項目の取り組みを推進</p> <p>①組合員の安心、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、賃金水準改善の継続を求める取り組みを推進する。一時金は、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ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上の実現に向け、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」を加速させる。</p> <p>③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>④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>⑤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>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>	
(2) 基盤整備	
・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	・「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底 など
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■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」	【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)2,000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。
○「賃上げ分」	【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。 各労働条件に数段の基準を定め「政策指標」とし、各加盟組合が産別内の立ち位置を検証するために「ベンチマーク指標」を作成する。
○格差の是正	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。
○企業内最低賃金協定の締結	【統一要求基準】 ○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、2,000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。
■男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用	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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	【統一目標基準】 ○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、1,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 217,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、1,500円の引き上げを念頭に設定)。 ○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、1,500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) 230,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、1,500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。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	【統一要求基準】 「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。 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一時金は、正規労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。

(4) 「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>	<ul style="list-style-type: none"> ○36協定特別条項限度時間の引き下げ ・1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結 ・限度時間に到達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間までの引き下げ ○勤務間における休息時間の確保 ○1ヵ月の時間外労働(休日労働を含む)が月45時間を超える場合の面接指導の実施 ○労働時間管理の適正化 ○働き方改革につながる労使協議の推進 ・これまでの働き方改革の取り組みに加え、コロナ禍において顕在化した課題を把握するとともに、働き方改革の深化につながる効果的な施策について協議する ○年休取得の促進
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正等 ○無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み ○派遣・請負労働者の労働諸条件に関する取り組み
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者の活躍に向けた取り組み ・65歳まで働くことができる環境整備 ・65歳以降の就労確保のあり方 本人の意思に基づき、原則として、希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組む ・柔軟な働き方の選択
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク環境の整備 ・「テレワークに対する電機連合の考え方」に基づき、テレワーク制度導入の必要性について労使協議を行う。
<p>■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</p>	

(5) 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>	<ul style="list-style-type: none"> ○両立支援 ・育児休業の取得促進に向けた取り組み ・両立しやすい環境の整備 ・治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備 ○ハラスメントへの対応 ・あらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置等 ・ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化 ○ポジティブ・アクションの推進 ・すべての事業主における事業主行動計画の策定 ・事業主行動計画の実施状況の確認 ○SOGIIに関する理解促進と職場環境の整備 ・SOGIIに関する職場の理解促進 ・SOGIIに関する相談窓口の設置等 ・SOGIIに関するハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化
---	--

(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

<ul style="list-style-type: none"> ○外国人労働者が安心して働くことができる職場環境整備 ○障がい者が働きやすい職場環境の整備 ○コロナ禍における安全衛生に関する取り組み ○メンタルヘルス対策 ○高齢者に配慮した職場環境整備
--