

2022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	2022年1月27日
要求提出日	2022年2月17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>① 組合員の安心、モチベーションの維持・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「ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革」を推進する。</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・均衡処遇に向けた取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>⑤ 労働関係法令への対応と、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取り組み	
(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」	<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。 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。</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」	
○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168,500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>
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>【統一目標基準】</p> <p>○ 高卒初任給 171,000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>○ 大卒初任給 219,000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>○ 25歳最低賃金(基本賃金) 184,500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)。 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) 232,000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>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・一時金の要求基準等・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<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> <p>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。</p>
--	---

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総実労働時間の検証 ○ 36協定特別条項限度時間の引き下げ ○ 労働時間管理の適正化 ○ 勤務間における休息時間の確保 ○ 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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<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"> ○ 雇用確保と均等・均衡処遇ならびに柔軟な働き方の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの雇用の安定を図ったうえで、65歳以降の就労は、原則、希望者全員の雇用による就労確保とする。 ・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇(同一価値労働同一賃金)とする。 ・柔軟な働き方等が選択できる制度を構築する。 ○ 安全衛生や能力開発に関する環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・加齢による身体機能等の低下を考慮し、職場環境の改善に向けた安全衛生体制の確立および安全衛生教育に取り組む。 ・年齢にかかわらずスキル・能力向上が図られるための定期的・継続的な教育訓練機会の提供を働きかける。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 柔軟な働き方に対応した制度の導入や環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの必要性に関する労使協議を行い、導入にあたっては、職場の実態や「テレワークに対する電機連合の考え方」をふまえ、労働協約等で規定する。導入している場合は、運用の実態等をふまえた制度の点検を実施。 ・フレックスタイムや時間単位年休等の柔軟な働き方に資する制度の導入、対象者の拡大や柔軟な利用に向けて取り組む。 ・テレワーク等を実施することが困難な職種、業務に従事する労働者の柔軟な働き方等の対応について協議する。
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ すべての労働者の立場にたった働き方改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で変化した生活や働き方に関する私たちの意識、顕在化した職場の課題をふまえ、業務の計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備等の働き方改革の取り組みを行う。 ・職種や勤務場所、働き方にかかわらず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につながる取り組みを行う。

(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"> ○ 男性の育児参画の促進につながる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児参画促進に向け、育児休業制度の整備に取り組む。特に出生後8週間は、育児目的休暇などを含め休むことができる環境を整備する。なお、同期間中の休業・休暇は100%相当の所得保障を行うこととし、休業中の就業は認めないこととする。 ・安心して育児休業の申出・取得を行える雇用環境の整備と育児休業制度の周知、取得の意向確認を徹底する。 ・育児休業申出等を理由とする不利益取り扱いの禁止および育児に関するハラスメント防止を徹底する。また、ジェンダーバイアス・固定的性別役割分担意識の払拭に向けて取り組む。
---	--

(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>電機連合の政策指標到達に向けて各労使が主体的に取り組む。</p>	
-------------------------------------	--