

## 2023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	2023年1月26日
要求提出日	2023/2/16まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
①労働者の安心、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積極的な賃金水準の引き上げを求める。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。 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「働き方改革」を推進する。 ③魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「キャリア形成支援」に向けた取り組みを強力に推進する。 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。 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。	
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	①「付加価値の適正循環」を促進する政策・制度要求の推進 ②「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	<b>【統一要求基準】</b> ○ 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)7,000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。 <b>【統一目標基準】</b> ○ 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。
○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	<b>【統一要求基準】</b> ○ 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173,500円以上に改善する。 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</p>	<p>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  ・社会水準の確保  ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>【統一目標基準】  ○高卒初任給 176,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、5,000円の引き上げを念頭に設定)。  ○大卒初任給 230,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、5,000円の引き上げを念頭に設定)。  ○25歳最低賃金(基本賃金) 188,500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)。  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) 236,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、5,000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  ・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>	<p>【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。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働時間管理の適正化</li> <li>○36協定特別条項限度時間の引き下げ</li> <li>○医師の面接指導徹底</li> <li>○勤務間における休息時間の確保</li> <li>○年休取得の促進</li> </ul>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一人ひとりのキャリア形成支援</li> <li>・事業の方向性を示し、組織内や個々人に必要となるスキルを明確にさせたうえで、そのスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行う。</li> <li>・キャリア開発に資する制度(休暇・休職制度、短時間・短日勤務や金銭的支援など)の導入および活用できる環境の整備を行う。</li> <li>・制度が導入されている場合においても利用実態をふまえ、あらためて協議を行う。</li> </ul>
■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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>・65歳までの雇用の安定を図ったうえで、65歳以降の就労については、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こととする。</li> <li>・60歳以降の処遇は、同一価値労働同一賃金の観点から、60歳到達前との均等・均衡を図る。</li> <li>・60歳以降の働き方は、健康状態や体力面での個人差、ワーク・ライフ・バランスの観点から、フルタイムだけでなく、短時間勤務、短日勤務などの多様な勤務形態やテレワーク、フレックスタイム等の柔軟な働き方が選択できる制度を構築する。</li> <li>・加齢による身体機能等の低下を考慮し、物理的な障壁の除去や作業姿勢などの作業方法の見直しなど職場環境の改善に向け、安全衛生体制の確立や高齢者の体力状況の把握、安全衛生教育に取り組む。また、高齢者に限らず、一人ひとりの健康増進に関する取り組みを行う。</li> </ul>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>○働き方改革につながる職場環境整備</li> <li>・業種・業態にかかわらず、職場の実態に応じて、テレワークやフレックスタイムをはじめとする柔軟な働き方に資する制度の導入に向けて労使協議を行う。</li> <li>・テレワークの実施やフレックスタイム制の適用が困難な職場や労働者の働き方について検討するとともに、必要に応じて職場環境の改善に取り組む。</li> </ul>
■障がい者雇用に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者が働きやすい職場環境の整備</li> <li>・障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議を行い、障がい者が働きやすい職場環境の整備に取り組む。</li> <li>・障がい者の雇用率や採用計画等について確認を行うとともに、障がい者の定着支援に向けた取り組みを行う。</li> </ul>
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ジェンダー平等の実現に向けた取り組み</li> <li>・企業規模にかかわらず、男女の賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組む。</li> <li>・すべての事業主(努力義務となっている企業も同様)において行動計画を策定し、進捗状況の把握や行動計画の見直しについて、労使協議などを通じて定期的に確認する。</li> </ul>
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>○働き方改革につながる職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・業務効率化や生産性の向上に資する取り組みを行う。</li><li>・働き方にかかわらず組織内やチーム内において連携が図れるよう体制を構築。</li><li>・職場内におけるコミュニケーションの活性化に取り組む。</li></ul> <p>○政策指標達成に向けた取り組み</p> <p>電機連合の政策指標達成に向けて各労使が主体的に取り組む。</p>
--	--