

## 2024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	2024年1月25日
要求提出日	2024年2月15日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■組合員の生活を守るためにも実質賃金を向上させる必要がある。</li> <li>■国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるため、2023年闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとし、継続した賃金水準引き上げに取り組む。</li> <li>■電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。</li> <li>■労務費の適正な価格転嫁を進めるなど賃金水準引き上げに向けた環境整備に取り組む。</li> <li>■賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」をより一層強化し、モチベーションの維持・向上、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化につなげていく必要がある。</li> <li>■賃金水準引き上げにより可処分所得を増やし消費を支え、経済への好循環に結びつける。</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>賃金水準引き上げに対する組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たすべく、働くすべての労働者への社会的な波及と経済への好循環に向けて、昨年を上回る積極的な賃金水準の引き上げに取り組む</p>
<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○適正な価格転嫁の取り組み</li> <li>・各組合において、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月)を活用し、理解の促進を図るとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動/求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努める。</li> <li>○付加価値の適正循環の取り組み</li> <li>「適正な価格転嫁の取り組み」と連携し、「人材育成」「適正取引の規制強化」「研究開発や設備投資の促進」に資するテーマを取り上げ、政策面からも「付加価値の適正循環」を促進する。</li> </ul>
・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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>【統一要求基準】</li> <li>○ 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)13,000円以上</li> <li>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。</li> <li>【統一目標基準】</li> <li>○ 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]</li> <li>「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額</li> <li>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。</li> <li>○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。</li> </ul>
○「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。

<p>○雇用形態間格差の是正          ・企業内最低賃金協定の締結          ・昇給ルールを導入</p>	<p>【統一要求基準】産業別最低賃金(18歳見合い)          18歳見合いの水準として184,500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)に適用を原則。          ○さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善          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開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保を確保するとともに、正規労働者との均等・均衡のとれた処遇を確立する。</p>
<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>■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 185,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、9,000円の引き上げを念頭に設定)。          ○大卒初任給 241,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、9,000円の引き上げを念頭に設定)。          ○25歳最低賃金(基本賃金) 198,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、11,000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) 245,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、11,000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

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○36協定特別条項限度時間の引き下げ          ・特別条項の1年の限度時間は、2024年闘争から変更する政策目標標準640時間以下での締結に向けて計画的に取り組む。          ○所定労働時間の適正化          ・1日の所定労働時間は7時間45分以下を徹底することとし、さらなる引き下げについて検討を行う。          ○年休取得の促進</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○パートタイム・有期契約労働者の労働諸条件の向上          ○定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組織化の推進</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>・「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す。          ・直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとする。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>○リスキリングを含むキャリア形成支援の取り組み          ・自律的なキャリア形成につながる意識改革          ・リスキリングを含む能力開発環境の整備          ・習得した能力を発揮できる機会の提供          ・学びに必要な時間や費用の確保</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>	<p>・60歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、やりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現をめざす。          ・賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図ることとし、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざす。          ・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こととする。          ・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こととする。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こととする。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>○職場の理解促進と合理的配慮に向けた環境整備          ○障がい者の雇用率等の確認と定着支援</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	

<b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<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>○政策目標基準への到達に向けた取り組み</li> <li>・ポジティブ・アクションの推進</li> <li>○SOGIIに関する理解促進と職場環境整備</li> <li>・SOGIIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、労働協約などに明記する。</li> <li>・SOGIIに関する理解促進を目的として、管理職を含む全従業員を対象とした研修や教育を実施する。</li> <li>・トイレや服装、健康診断への配慮などの職場環境整備について検討を行う。</li> <li>・同性パートナーの福利厚生・各種手当や休暇等の取り扱いについて、性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていくよう取り組む。</li> <li>○政策目標基準への到達に向けた取り組み</li> <li>・柔軟な働き方の</li> <li>・育児短時間勤務</li> <li>・子ども看護休暇</li> <li>・妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知と休業取得の意向確認</li> <li>・介護短時間勤務等</li> <li>・介護休業等制度に関する周知</li> <li>・介護との両立支援制度の利用が円滑に行われるための環境の整備</li> <li>・両立支援制度に関する定期的な情報提供</li> <li>○障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み</li> <li>・労働者に対して定期的かつ効果的なタイミングで両立支援制度・福利厚生制度等の周知や情報提供を行う。</li> <li>・家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮をする。</li> </ul>
<b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	
<b>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</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続</li> <li>・職場における業務効率化や生産性の向上</li> <li>・組織内の連携強化に向けた体制の構築</li> <li>○柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備</li> <li>・柔軟な働き方に資する制度の導入</li> <li>・すべての労働者に配慮した職場環境の整備</li> <li>○ヘルスリテラシー向上の取り組み</li> <li>産後うつや更年期症状・障害、月経関連の症状・疾病などライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていること(ヘルスリテラシー)ができるよう、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上と相談しやすい環境の整備を行うこととします。</li> </ul>