

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	電機連合
方針決定日	2025年1月23日
要求提出日	2025年2月13日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ■国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。 ■賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。 ■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。 ■「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。 ■2025年闘争版「政策指標」の各基準到達に向け、積極的な取り組みを行う。 ■適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底するとともに、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>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し、すべての労働者への社会的な波及と経済の好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む。</p>
II. 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、適切な価格転嫁・適正取引	<ul style="list-style-type: none"> ○適正な価格転嫁の取り組み 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。 ○付加価値の適正循環の取り組み 「付加価値の適正循環の状況に関するフォローアップ調査」の結果をふまえ、課題解決に取り組むとともに、個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかける。
・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	
III-1. 賃金要求	
■ 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> <ul style="list-style-type: none"> ○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)17,000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。 【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。
○「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」	○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。

<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200,000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>○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。 ○企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組み。</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 200,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 263,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○25歳最低賃金(基本賃金) 208,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、15,500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) 255,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000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	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○36協定特別条項限度時間の引き下げ ・1年の限度時間は政策目標基準640時間以下での締結へ計画的に取り組み、実現に向けた各組合内や労使での目標設定と実効的な方策の検討を行う ○勤務間における休息時間の確保 ・すべての労働者を対象に勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制を導入 ・休息時間は11時間をめざす ○所定労働時間の適正化 ・1日の所定労働時間は7時間45分以下を徹底し、さらなる引き下げについて検討 ○年休取得の促進
■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	○定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進 ・「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。
■人材育成と教育訓練の充実	○リスク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 ・リスク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
■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	○60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・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 ・開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、同一価値労働同一賃金の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざす ・60歳以降の働き方は、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 ・安全衛生につながる職場環境整備 ・組合員化に向けた取り組み ・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。 ・高齢雇用継続給付金の縮小に伴う処遇への影響を確認するとともに、所得の維持・向上に向けた労使協議を行う。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○柔軟な働き方に資する制度の導入 ・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 ○すべての労働者に配慮した職場環境の整備 ・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においても、働き方を含む職場改善に取り組む
■障がい者雇用に関する取り組み	○障がい者の雇用促進と職場環境整備 ・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
■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	○ヘルスリテラシー向上の取り組み
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<p>・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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>○政策目標基準への到達に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクションの推進 <p>○SOGIIに関する理解促進と職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SOGIIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記 ・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 ・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 ・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 ・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 <p>○改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づく取り組みを行う <p>○障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえ、制度の柔軟な適用・運用などの配慮
<p>★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	
<p>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	
<p>・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</p>	
<p>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>	
	<p>○すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続</p>