

# 目次

はじめに	1
<b>I. 2000年以降の情勢</b>	<b>3</b>
1. 国際情勢	3
2. 日本の政治動向	4
3. 日本の経済情勢	5
4. 電線産業の動向	7
<b>II. 実りある生活をおくるために（総合労働政策）</b>	<b>11</b>
1. 基本的労働条件の改善	11
(1) 賃金	11
(2) 年間一時金	15
(3) 退職金	18
(4) 労働時間短縮	21
(5) 労働災害特別補償	27
(6) 労使交渉（春闘）のあり方について	28
2. 職場生活全般をとりまく環境の整備に向けて	29
(1) 公正なワークルールの実現	29
(2) 安全で働きやすい労働環境の創出	30
(3) 総合的な人生設計支援	33
<b>III. 電線産業の基盤強化（産業政策）</b>	<b>35</b>
1. 産業対策活動	35
2. 経営対策活動	36
<b>IV. 安心して暮らせる社会の実現（社会政策）</b>	<b>37</b>

V. 運動基盤の強化に向けて（組織政策）	38
1. 上部団体・他産別との連携強化	38
(1) 連合	38
(2) IMF-JC	38
(3) 他産別との連携	39
2. 単組自力体制と産別の支援体制の強化	39
3. 組織拡大	40
4. 地方協議会（地協）活動の充実	41
5. 教育・宣伝活動、調査活動	42
6. 男女平等政策の推進	43
7. 青年活動	44
8. 財政の確立	45
9. 産別諸事業の充実	47
10. 政治活動について	49
11. 国際連帯活動	50
12. 社会貢献活動	50
13. 平和への取り組み	51
14. 地球環境保全運動	52
おわりに	53
資料編	55

## はじめに

21 世紀に入り、世界経済におけるグローバル化はさらに進展し、中国を中心とする新興国等のめざましい発展に加え、世界規模での経済・企業活動も活発化しました。ところが、2007 年の夏頃より米国のサブプライムローン問題に端を発した金融危機の拡大は 2008 年 9 月のリーマンショック以降さらに加速し「100 年に一度」ともいわれるほどの世界同時不況にまで発展し、日本経済にも大きな影響を及ぼすなど、21 世紀初頭は経済環境の変化度合いが激しい 10 年間であったといえます。

日本経済においても、いざなぎ景気を超えたとされる景気拡大と国民生活実態のギャップがうたわれるなか、持続的な発展に向けた諸施策が不可欠となっており、社会環境についても、超少子高齢化の進展や労働人口減少への対応に加え、雇用環境や格差問題、そして地球温暖化対応に向けた対策も喫緊の課題となるなど、その広がりを見せた時代であったといえます。

このような状況下、全電線では相互信頼・相互理解の精神を基調に、「成熟時代にふさわしい質の高いゆとり・豊かさ」が実感できるよう、1999 年度に「全電線中期基本政策・21 世紀の新たな挑戦」を策定し運動を進めるなか、2005 年度には全電線運動の再検証を行い「改訂 全電線中期基本政策」をとりまとめ、今日まで運動を推進してきました。

今、日本経済が後退局面からの脱却を模索するなかにあって、産業・企業をとりまく環境や組合員の意識も大きく変化しており、労働組合にもそのような変化への対応が求められ、新たな時代にふさわしい運動の構築が求められています。今後、運動をさらに前進させていくためには、守るべき基本と変革すべきものを見極め、中長期的視点にたって運動の方向を示していくことが必要です。

そのような観点から、本年度政策委員会では、2010 年代を目前に控え、運動のさらなる前進を期すべく、これまでの 10 年間の活動を率直に振り返り、2005 年度政策委員会検討結果「全電線運動の再検証・改訂全電線中期基本政策」や現状を踏まえながら今後の課題を明らかにするための検討を行い、ここに「全電線中期基本政策・21 世紀の新たな挑戦」の総括としてとりまとめましたので、ここに提起いたします。

# I. 2000年以降の情勢

## 1. 国際情勢

2000年以降の国際情勢は、2001年9月11日に起きた米国同時多発テロという国際社会の平和を大きく揺るがす事件で幕を開けました。その後も、北朝鮮のミサイル発射や核実験の実施、イランの核開発疑惑など、大量破壊兵器等の取得や使用の問題が、深刻な脅威として受け止められ、国際社会は、その解決のために精力的な努力を展開してきました。

また、20世紀はエネルギーと資源の大量消費、大量廃棄によって築かれてきた「豊かさ」により繁栄した世紀でしたが、21世紀はそうした豊かさの負の遺産を精算すべく、地球規模でのエネルギー問題、環境問題は、世界共通の課題となり、様々な取り組みが行われるようになりました。

世界経済については、2000年代の特徴としては経済のグローバル化により各国景気の連動性が高まったことがあげられます。特に、2000年代前半にBRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）と呼ばれる開発途上国の経済全般が高い成長を示しましたが、近年における世界経済の成長率は、2002年以降のアメリカ経済の回復・拡大に加え、こうした新興国の高成長によるところが大きかったといえます。

2002年の前半には、イラク情勢の緊迫化や、SARSの感染拡大などが、世界経済に悪影響をおよぼしたものの、2002年後半以降は世界経済は着実な回復を続けることとなりました。2004年、2005年は先進国経済が原油高による影響を受けはじめるものの、引き続き底堅く推移し、2006年についても、高水準にあった原油高やアメリカ経済の減速懸念という不安要素を抱えてはいたものの、依然として高い成長率で推移していました。しかしながら、2007年に入るとアメリカで「サブプライムローン問題」が表面化し、世界経済は徐々に不透明感が強まっていきました。

2008年は、前半には食料・原油価格が高騰し、後半にはサブプライムローン問題から始まった金融不安の深刻さが日を迫うごとに増し、そうしたなかで発生した米投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻により、世界的な景気後退が起きるなど激動の一年となりました。

2009年に入り、金融危機による金融資本市場の混乱は、先進各国の利下げ、市場への流動性対策等によりこのところ一部落ち着きをみせつつありますが、全般的な正常化にはほど遠い状況であり、企業金融をめぐる環境は予断を許さない状況が続いていました。

## 2. 日本の政治動向

1999年10月に発足した第2次小渕内閣は、自自連立による自民党を中心とした政権のなかで、史上最悪の失業率、年金受給額引き下げ、医療制度の抜本改革の先送りなど、国民生活に大きな不安が解消されない状況のなか、小渕首相の病による退任から、2000年4月に自公保連立による森内閣が発足し、同年6月の衆議院解散後に行われた第42回衆議院選挙では、民主党が小選挙区を中心に大幅に議席を増やす結果となりました。

2000年12月に発足した「第2次森改造内閣」については、KSD贈収賄事件、外務省内閣機密費流用事件などの不祥事や米原子力潜水艦と愛媛県立宇和島水産高校の実習船「えひめ丸」との衝突沈没事故への対応不信から、森首相は退陣を余儀なくされ、2001年4月に「聖域なき構造改革」に取り組むとして小泉政権が誕生しました。

2001年春から、日本経済はマイナス成長となるなか、さらにアメリカ経済の景気後退に同時多発テロの影響が重なり、回復の兆しすら見出せない極めて深刻な状況となり、失業率も過去最悪の5%台になるなど、早急かつ実効性のある景気対策や雇用対策が求められていました。こうしたなか2001年7月に第19回参議院選挙が行われ、高い内閣支持率を背景に、自民党は「小泉人気」に乗って改選議席の過半数を超えるなど、与党三党が全議席の過半数を維持する結果となりました。

その後も小泉内閣は「改革なくして成長なし」として、規制改革と財政再建の「構造改革」を推し進めるなか、2003年11月に第43回衆議院選挙が行われ、民主党が「脱官僚」を柱とするマニフェスト（政権公約）を掲げて選挙に臨みましたが、結果については、民主党が大幅に議席を増やしたものの、与党3党が安定多数の議席を確保するなど、政権交代には至りませんでした。

2004年7月には、第20回参議院選挙が行われ、年金制度改革、イラクへの自衛隊派遣と憲法問題、景気・雇用対策などを争点とした選挙戦となるなか、結果としては、自民党が改選議席を下回る結果となったものの、公明党の議席、非改選と合わせ絶対安定多数を確保しました。一方、民主党は自民党の49議席を上回る50議席を確保したことから、2大政党化の流れが参議院でも定着することとなりました。

2005年8月には、参議院本会議において郵政民営化関連法案の否決を受け、小泉首相は「内閣の不信任」と受けとめ、国民の審判を仰ぐために衆議院の解散を行い、9月11日に衆議院選挙が行われることとなりました。これらに対し民主党は、小泉政権の市場経済万能主義に終止符を打つための選挙戦を展開しましたが、結果については自民党が圧勝し、民主党の岡田代表が惨敗した責任をとって辞任することとなりました。

その後、2006年9月に小泉首相の任期満了による退任により、安倍内閣が誕生し、教育改革関連3法案とイラク復興支援特別措置法改正案、さらに「政治とカネ」の問題である国家公務員改正法案についても、自民・公明両党の賛成多数で、参議院本会議のなかで可決・成立しました。また、2007年7月には第21回参議院選挙が行われ、自民・公明の与党が議席を失う一方で、民主党については、改選前の32議席に対し60議席と躍進し、参議院で占めてきた第一党の座が初めて入れ代わりしました。

2008年8月には、福田首相が内閣改造に踏み切ったものの、内閣支持率の低迷から抜け出せず、政権浮揚の展望を開くことができないとし、9月1日に、首相官邸で緊急記者会見を行い「退陣する意向」を明らかにしました。前年の安倍前首相の辞任から1年も経過しないなか、首相が交代したことにより、日本政治の混迷ぶりが深まるとともに政局の不安も増幅され、この突然の辞任によって、景気後退局面に入ったとされる日本経済に新たな不安材料が浮上することとなりました。

福田首相の退任に伴い、経済政策・安全保障政策などが争点となっていた自民党総裁選挙が、5人の届出により行われ、9月22日に開票された結果、麻生幹事長が7割近くの得票で、第23代総裁に選出され、新内閣を発足させました。麻生新首相は「景気への不安、生活への不満、政治への不信があることを厳しく受け止めている。日本を明るく強い国にすることが私の使命だ」と決意を表明しました。

2009年1月には、米国発の金融危機が深刻化し、それに伴う国内景気悪化への対応を優先させるため、自民・公明両党は、補正予算案の成立前に、衆院解散によって政治空白を作るのは得策でないという見解で一致するとともに、緊急経済対策を盛り込んだ2008年度補正予算案を、第171回通常国会で速やかに成立させることを決定しました。さらに、世界的な金融危機や景気悪化に対応するため、2兆円規模の定額給付金などを柱とする追加景気対策を発表しました。その後、総額15兆円の追加経済対策を盛り込んだ2009年度補正予算が成立しました。

### 3. 日本の経済情勢

世界的なITバブルがはじけた後の2001年の景気後退を経て、2002年1月から日本経済は戦後最長のいざなぎ景気を超える長期の景気拡大を続けることとなりました。しかしながら、90年代末からの不良債権問題やデフレを引きずった経済は、構造調整の真っ只中であつたことなど、回復と呼ぶには程遠い、足取りの重いものとなりました。債務・設備・雇用の調整を迫られ

た日本企業は、キャッシュフローを債務の返済に優先的に充当し、余分な設備の廃棄や統合を進め、その結果、新規の設備投資は伸び悩みました。また、人件費の削減は、新規の正社員採用を、極端に絞込み、派遣労働者などの非正規雇用を活用することなどによって進められました。その間の家計所得は低迷し、国内需要が低迷するなか、回復を先導したのは輸出でした。特に住宅市場の活況を背景に持ち直した米国向けと、WTO 加盟などを契機に成長率が高まった中国向けの輸出の拡大が、日本経済の景気回復を支えることとなりました。

景気回復も3年目となる2004年度に入ると、過剰債務の調整にも目途が付き、日本企業の財務状況は大きく改善されました。高成長を続ける中国の需要拡大などを背景に、鉄鋼をはじめとする各種資源の需給逼迫が鮮明になりはじめ、素材業種や造船・海運業などが息を吹き返したことも産業景気回復に寄与しました。輸出を起点に生産が拡大するなかで、これまで手控えられていた設備投資が製造業を中心に盛り上がりを見せ始め、併せて老朽化した設備の更新需要が設備投資の拡大の中心となりました。一方、個人消費は精彩を欠いていたものの、いわゆる2007年問題と呼ばれる団塊世代の大量退職が目前に迫り、少子化により新卒労働者の確保が困難となることが予見されたこともあり、企業は徐々に採用を積極化し始めました。2005年度に入り、雇用者報酬は5年ぶりに増加し、景気のけん引役が輸出から個人消費・設備投資といった国内民間需要に移り、自律的回復局面に入っていくかに思われたことから、2006年3月には、日銀はおよそ5年にわたって緊急避難的に実施してきた量的金融緩和政策の解除に踏み切りました。しかし、この長期にわたる景気回復は国内民需主導の自律的回復と呼べる状況にはなく、2006年度に入ると、一度下げ止まったかにみえた名目賃金は再び下がり、雇用者報酬の伸びが鈍化しはじめ、所得環境が改善しないことから、個人消費が伸び悩み、日本経済は外需への依存を強めることとなりました。

2007年度に入ると、外需頼みはより鮮明となり、原材料高の影響により企業収益の拡大が止まり、4年間にわたって高い伸びを続けていた設備投資の拡大にブレーキが掛かりました。また、建築基準法の改正が建設投資の減少に拍車をかけることとなり、さらに特別減税の廃止の影響が重なり、個人消費も停滞し、景気のけん引役は輸出だけという状況に陥ることとなりました。

2007年度後半から2008年度にかけてはサブプライムローン問題が深刻化した米国向けを中心に輸出の拡大に陰りが生じる一方で、資源・食料の価格高騰により、企業の生産・収益が減少に転じ、景気拡大局面は終わりを告げることとなりました。

その後、2008年9月の米国の投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻を契機

とした欧米の金融危機の発生とそれに伴う、世界的な景気悪化や円高の進行等の影響により、輸出産業である自動車産業や電機産業などは深刻な状況に陥ることとなり、輸出（外需）に依存して回復してきた日本経済は急速に悪化していくこととなりました。

2008年秋以降の世界的な金融危機の影響による輸出の急減に加え、設備投資や個人消費など内需の急激な落ち込みの影響が広がり、内閣府が発表した2009年1-3月期のGDP速報値は、物価変動の影響を除いた実質で前期比年率▲15.2%となり、戦後最大の減少率を記録しました。2008年10-12月期の実質GDP成長率も前期比年率▲14.4%だったことから戦後初の2四半期連続で2桁のマイナス成長となりました。

## 4. 電線産業の動向

### (1) 電線産業の概要

電線産業は、従来よりエネルギーおよび情報伝達の担い手として、電力・通信・電気機械・建設などのあらゆる産業分野を支えており、今日においても電線ケーブルは、様々な分野で幅広く使用されています。

電線製造企業数は400社程度と推定されており、このうち（社）日本電線工業会に加盟している企業は、2008年4月現在で134社（約5.4万人）となっています。従業員数については1994年度までは漸増してきましたが、その後は国内出荷量減、業界再編等により急減し、2005年度にはピーク時の66%まで減少しました。2006年度以降は需要の回復等に伴い、微増の状況となっています。

銅電線出荷量については、1996年度を境に減少傾向となり、2002年度は81万5千トンと、過去のピーク時（1990年度：121万1千トン）のほぼ3分の2の水準となりました。その後2003年度からは景気の回復にも支えられ、再び増加となり2006年度は87万1千トンまで回復し、2007年度は若干減少したものの、増加傾向を維持していました。しかしながら2008年の後半に入ると、米国サブプライムローン問題に端を発する金融危機による世界同時不況の影響を受け、出荷量は激減し、2008年度は75万9千トンと、1976年以来の低い水準となりました。

銅電線の出荷金額については、2001年度から3年連続して1兆円を割り込んでいましたが、2004年度から再び1兆円台まで回復しました。その後は原材料価格、特に銅の価格が大きく上昇し、2003年10月から25万円/トンで始まった銅価上昇は、2007年5月には105万円/トンに達し、最高値を更新するなど異常な状態にありました。その影響や需要の回復に伴い2007

年度の出荷金額は、1兆6,429億円となりましたが、2008年後半に入ると、需要の激減に加え、銅価格が急落したことより、2008年度は1兆3,740億円となりました。

## (2) 部門別概況

銅電線需要を部門別にみると、通信部門は、近年の光ファイバケーブルの普及により、2001年度に2万トンを超え、その後は2万トン前後で推移しました。電力部門は電力会社の投資抑制により、減少が目立っていましたが、2005年度から電力会社の設備投資などにより12年ぶりに増加に転じると、その後は横ばいで推移しました。電気機械部門は、主力ユーザーの海外移転や原単位の低下が進み、1990年代後半以降は減少幅が大きくなっています。自動車向けの出荷は、2003年度以降は順調に増加し、2007年度には過去最高を記録しましたが、世界同時不況による、自動車の生産台数の減少に伴い、2008年度は再び減少に転じました。建設・電販部門は2000年以降についても比較的堅調に推移していましたが、建築基準法の改正や世界同時不況の影響を受け、2006年度以降は減少傾向となっています。

光ファイバケーブルを含む光製品の出荷量は光メディアの発展に支えられ順調な伸びを示し、2001年度は過去最高を記録しましたが、ITバブルの崩壊によりその後は受注量が激減し、幹線の光ファイバケーブル化が完了したことなどもあり、2002年度からは3年連続して減少しました。しかし2005年度からは、FTTH加入数の旺盛な伸びによるアクセス系ケーブル需要と光ファイバ心線の輸出増大により、再び増加に転じ、2007年度は前年度比+22.1%と、過去最高を記録しました。2008年度は、公共関連部門は微増となったものの、一般公衆通信部門ならびに一般民需部門が減少となり、全体では減少に転じました。

## (3) 国際競争の現状

日本の銅電線生産量は、1991年に過去最高の116万9千トンを超えた後、減少を続け、2000年には生産量88万トン（前年比+1.6%）と若干の回復がみられましたが、2001年からは再び減少に転じました。しかし2004年は4年ぶりに増加に転じ、以後4年連続して増加しています。一方、増加傾向で推移してきた欧州主要国の銅電線生産も2001年、2002年と概ね減少しましたが、日本より1年早い2003年から回復基調にありました。一方、アメリカは、2006年以降は減少を続けています。なお、近年、中国は、経済の高度成長に伴い銅電線生産量も急伸し、アメリカを大きく抜いて世界一の電線生産大国の地位を占めるに至っています。

国際的には電線ケーブル産業では、競争激化、過剰設備に対応した業界再編が進展しており、欧州ではネクサンス（仏）、プリスマアン（伊）の二強体制、アメリカではゼネラルケーブル、スーペリア、サウスワイヤーの三強体制となっています。

日本の電線メーカーは、売上高でこれらと同等水準であるものの、国内需要が減少傾向にあるため、各社は最適生産体制の構築を目指し、各企業および各企業グループ内の生産販売体制の見直し・効率化や事業の再編を行っています。特に、需要変化の大きい「巻線」「電力用電線」「建設・電販向け電線」については企業グループを超えたアライアンスが行われ、2007年度は、電力用電線で外資との連携が一段と推進しました。

#### （４）海外進出状況

電線工業会の調査によると、電線製造企業の海外進出は、現地の経済発展への協力、経済性の追求、得意先企業の海外進出への協力等を要因として旺盛な進出意欲を具現化し、2008年8月時点では現地法人数は36カ国303社に達しています。途中減少した時期もありましたが、2000年以降はグローバル戦略に基づくネットワーク構築指向などから増加を続けました。

しかし、2008年では前年に比べ現地法人数が21社増加ながら撤退も18社と、構造の変化が伺えます。これは各国における製造コスト、企業としての進出方針から、このような現象が起こっているのではないかと考えられます。具体的には、海外生産拠点が技術力をつけ、新たに技術難易度の高い生産加工が行われるようになってきていることや、従来の生産国が徐々に経済力をつけて市場化してきたことから、現地生産コストの増加現象を引き起こしており、日本回帰およびコストの安い国への移行、製造の集約、合弁の解消、製品の取捨選択など、グローバル戦略、立地の最適化、製品群の選択を追求する姿勢があらわれています。

地域別の進出状況は、アジアが233社と圧倒的に多く全体の約77%を占め、そのなかでも香港を含めた中国が111社と半数近くを占めています。中国以外のアジアの国においてはタイに28社、アジア以外ではアメリカの19社が目立ちます。現地法人の製造品種をみると輸送用電線が第1位で以下、機器用電線、巻線の順となっています。

#### （５）企業業績

電線各社の企業収益は、2000年度は国内経済の回復に伴い、増加したもの

の2001年度にはITバブルの崩壊による情報通信関連産業の冷え込みにより、一転して軒並み減収となり、2002年度にはかつて経験したことのない落ち込みとなりました。その後は、各企業においては事業分野の多角化や、非電線部門の拡大、さらには「選択と集中」による企業経営を進め、大手を中心に事業分野として特化してきた「自動車部門」「エレクトロニクス関連部門」を中心に回復傾向となり、世界経済回復に伴い、企業業績も回復してきました。しかしながら、2008年度後半には、世界同時不況の影響を受け、自動車、電気機械、建設分野の需要が急落し、銅価差損の影響等もあり、通期決算において、大手6社をみても、5社が赤字に転落するなど、非常に厳しい結果となりました。

## (6) 今後に向けて

電線産業は、従来より、基幹産業としての重要な役割を担ってきましたが、一方では、高度情報化社会の到来により、既存の分野での安定的な成長とともに、情報通信部門を核とした分野への事業展開、さらには新たなマーケットとしての非電線分野への事業展開を進めてきました。

今後も、既存分野に基盤を置きつつ、各社の得意技術を活かし光通信部品、新材料、電子部品などの新規事業分野に展開するため、研究開発の強化や積極的な設備投資、戦略的事業提携などを通じて、世界市場を視野に入れた事業活動の展開が必要であると考えます。

2008年後半より、自動車を中心とした北米市場の低迷、世界規模の競争激化により、特にこれまで収益の源泉であった「非電線事業」において減速感が顕著にあらわれるなど、電線産業をとりまく環境も厳しさを増してきています。

こうした状況下、電線産業が健全に発展し続けていくためには、こういった、外的要因の変化にも注視していく必要があります。

## II. 実りある生活をおくるために（総合労働政策）

### 1. 基本的労働条件の改善

#### （1）賃金

##### 【取り組み経過と実態】

賃金については「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ「電線産業にふさわしい賃金の確保をしていく」との考え方にに基づき、個別賃金闘争の強化を図るなかで取り組みを展開してきました。

しかし、経済・社会のグローバル化の進展による世界的な大競争時代のなかで、企業の生き残りをかけた会社諸施策とともに、経営側における総額人件費抑制の考え方が鮮明になってきました。

特に、2000年代前半においては、ITバブル崩壊以降、産業・企業実態の厳しさなどから「賃金引上げ」から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分確保」の取り組みが数年間継続するとともに、大手単組を中心に、能力・成果を反映した賃金制度への移行など、賃金の取り組みも大きく変化してきました。

2006年春闘以降については、経済環境の好転などから、連合・JCも新たな幅広い概念の要求として提起した「賃金改善」を中心に成果配分の獲得に取り組んできました。

全電線についても、好調な企業業績を月例賃金に反映させるべきとの考えのもと、賃金原資獲得の観点も含め各単組の実態や制度を踏まえるなかで、格差是正と併せて取り組み、2007年・2008年春闘においては一定の成果を得ることができました。しかし、2008年秋以降の世界同時不況を受け、急速に企業収益は悪化し、2009年春闘については大変厳しい取り組みとなりました。

##### 1) 個別賃金闘争の充実・強化

個別賃金については、1990年代に35歳標準労働者の個別賃金移行に向けた準備が進められ、2001年春闘からは補完的に平均方式等を残しつつ、35歳個別賃金要求を基本とした取り組みに移行しました。具体的な個別賃金の取り組みについては、35歳ポイント賃金で横断性を求めていく観点から「35歳ポイント賃金の絶対額による到達闘争が基本である」との考え方をもちながら、現行における全電線の賃金実態などの検討を行った結果、到達闘争における取り組みの難しさが予想されたことから、当面は現行の上げ幅で取り組むこ

としました。

2002年春闘以降については、デフレ経済や国際競争の激化が進展するなかで、ベースアップの取り組みも難しくなり「賃金構造維持分」の取り組みが中心になってきました。

このような状況のなかで、2003年度の政策委員会において、「現行労働政策の諸課題と今後のあり方」について検討を行い、賃金構造維持分の取り組みについては「35歳個別賃金を基本に、当面各単組の35歳賃金を登録するなかで、その水準を確保していくことで賃金構造維持分を確認する」との考え方で取り組むこととしました。

さらに、JC「総合プロジェクト会議答申」に基づき、産業ごとに「比較指標」を示しつつ、あるべき水準をめざす取り組みを行ってきた「大きくり職種別賃金」への対応については、個別賃金決定の取り組みを進展させるという考え方のもとで、全電線についても、基幹労働者の仕事・役割重視、絶対水準重視による銘柄指標づくりに向け、傘下单組の協力を得るなかで取り組みを進めてきました。

## 2) 格差是正

格差是正については、賃金水準の横断性を図るべく、これまで各春季闘争において各単組がその改善に向け、主体的かつ計画的に取り組んできました。また、個別賃金強化のもと、産業・規模間の格差是正についても、連合中小共闘の取り組み指標等を参考にし、春闘方針に掲げるなかで、各単組が主体的に取り組んできました。

しかしながら結果として、画一的な比較は難しいものの、全電線AブロックとJC大手平均との比較においては、依然として格差が生じているものと判断できます。

また、全電線におけるAブロックとBCブロック比較においても改善が進んでいない状態にあるといえます。

## 3) 企業内最低保障賃金

企業内最低保障賃金については、企業内に働く労働者の賃金保障と、底上げを図るとの観点から、これまで、その水準引き上げに向け取り組んできました。

2003年度政策委員会においては、企業内最低保障賃金の実効性を高める観点や、それによる産業別最低賃金への波及効果を図る観点からの検討を行い「18歳年齢別最低賃金の水準」の考え方を基本にに取り組むこととしました。具体的には、2005年春闘より18歳の位

置付けで協定化を図るとともに、2007年春闘には具体的な水準引き上げにつながったことなど、一定の成果を果たすことができました。

#### 4) 産業別最低賃金

産業別最低賃金については、2000年以降は、労使の考え方の隔たりなどから、難しい取り組みとなっていました。2007年3月に政府が政労使で最低賃金制度のあり方について論議を行う「成長力底上げ戦略推進円卓会議」において、地域別最低賃金との棲み分けや生活保護水準との整合性等について一定の方向性が示されました。

こうした経過も踏まえ、2008年には最低賃金法が40年ぶりに改正され、生活保護との整合性との観点から、地域別最低賃金が大幅に引き上げられるなか、産業別最低賃金についても同様に引き上げられることとなりました。

全電線としても、1府5県（大阪、埼玉、神奈川、静岡、三重、大分）において取り組みを展開し、水準の引き上げを図ってきました。また、18歳の位置づけでの企業内最低保障賃金の協定化により、産業別最低賃金へ波及させる取り組みを展開してきました。

#### 【評価と今後の課題】

賃金については「改訂 全電線中期基本政策」を基本とし、闘争毎の総括や「2002～2003年度政策委員会検討結果」を踏まえ、十分な組織論議を行いながら取り組みを進めてきました。特に2000年代前半における賃金の取り組みについては、賃金構造維持分確保の取り組みが中心となるなか、成果・能力を反映した賃金制度へと移行してきました。その結果、とりまく環境の厳しさから各闘争に難しさはあったものの、全体としては一定の前進が果たせたものと考えます。しかしながら、2008年秋以降の世界同時不況を受け、再び賃金の取り組みは大きな転換点に立たされているとの認識です。

#### 1) 個別賃金闘争の充実・強化

賃金の横断性や格差是正を図る観点から、35歳標準労働者の個別賃金移行への取り組みを進めてきましたが、2002年春闘以降、賃金構造維持分の取り組みとなるなか、賃金制度についても能力・成果を反映した制度への見直しが進み、賃金の実態把握が難しい状況にありました。個別賃金についても、2005年春闘から再び35歳ポイント賃金を明確にしながら取り組むとともに、2007年春闘以降につ

いては賃金原資の増額を伴った「賃金改善」を中心に取り組んできました。具体的な要求についても、成果配分、格差是正、体系の是正など、幅広い視点での「賃金改善」という文言要求となるなど、「賃金」をとりまく環境が大きく変化したことなどから、個別賃金闘争の観点からは、難しい取り組みとなりました。

今後についても「電線産業にふさわしい賃金を確保していく」との考え方にに基づき、35歳ポイント賃金の絶対額による到達闘争も検討課題とし、その取り組みを強化していく必要があります。

さらに「JC 大きくくり職種別賃金形成」への対応についても「大きくくり職種別・規模別賃金実態を明らかにした比較指標」の充実に向け、各単組の協力を得るなかで積極的に取り組んできた経過も踏まえ、中期的に「あるべき水準」への到達に向け努力する必要があります。

## 2) 格差是正

産業・規模間の格差是正については、賃金水準の横断性を図るべく個別賃金の強化および連合中小共闘の取り組み指標等を参考にし、春闘方針に掲げるなかで、各単組が主体的に取り組んできましたが、十分な成果が得られなかったとの認識です。また、全電線における A ブロックと BC ブロックの単組間格差についても、総体的には若干ながら拡大傾向にあるものと判断できます。

今後についても、世間水準をみながら水準の引き上げと、単組間の格差改善に向け努力する必要があります。

## 3) 企業内最低保障賃金

企業内最低保障賃金については、2003 年度政策委員会での論議経過や「改訂 全電線中期基本政策」に基づき「18 歳年齢別最低賃金の水準」の考え方で、各春闘において取り組んだ結果、多くの単組での協定化と水準の引き上げを図ることができました。

このことは、産業別最低賃金への波及効果も含め、一定の前進を図れたものと判断できます。今後も適用範囲の拡大とともに、低水準単組の引き上げと世間水準をみながら水準の引き上げに向け努力する必要があります。

#### 4) 産業別最低賃金

産業別最低賃金については、未組織労働者も含めた賃金決定システムとして機能しており、これまでも水準の引き上げに取り組んだ結果、地域別最低賃金に対する優位性を保ちつつ、確実な水準の引き上げが図られ、一定の成果をあげられたものと考えます。

今後についても、地域別最低賃金の水準を十分に把握するなかで組織労働者の社会的責任との認識に立ち、水準引き上げに向け積極的に取り組んでいく必要があります。

## (2) 年間一時金

### 【取り組み経過と実態】

年間一時金については「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ「一時金は生活水準の維持・向上を図るための年間賃金の一部である」との考え方にに基づき、世間動向、全電線の実態を踏まえ取り組んできました。

しかし、2000年代前半においては、ITバブル崩壊以降、産業・企業実態の厳しさなどから「産別ミニマム基準」を割り込む単組が増加するなど、厳しい取り組みが数年間続きました。

2006年春闘以降については、経済環境の好転などから、企業収益も改善傾向となるなか、年間一時金の妥結結果についても、一定の前進が図られたものと考えます。しかしながら、2008年秋以降の世界同時不況を受け、再び急速に企業収益は悪化し、2009年春闘については大変厳しい取り組みとなりました。

### 1) 要求方式

一時金の要求方式については、2000年代前半において最低保障方式を基本としながらも「単組がより取り組みやすい方式」を選択することを基本に取り組みを進めてきました。しかし一方では、経営側が能力・成果を賃金・一時金に反映させる傾向を強めてきたことや、世間比較の関係など、最低保障方式から平均方式へ移行する単組が増加する状況にありました。

これらの対応として、2004年度の政策委員会において「平均方式による年間一時金の取り組み」についての論議・検討を行い「2004～2005年度政策委員会中間報告」および「改訂 全電線中期基本政策」において、平均方式による年間一時金の取り組みについての考え方を整理してきました。

以降、要求方式については従来以上に単組の自力・自決体制が求められたことから「単組がより取り組みやすい方式」を選択することを基本に、それまでの経過などを尊重するなかで、各単組の判断により要求方式を決定してきました。

要求水準については「生活保障部分（固定部分）」を「各人の支給において確保すべき水準」との位置付けで「産別ミニマム基準」として4ヵ月とし「成果反映部分（変動部分）」については、各単組の判断で要求を設定してきました。

しかし一方では、要求水準が従来以上に企業間の業績格差を反映した水準となり、一時金の要求水準については単組ごとにバラツキがでる状況となっていました。

その後、平均方式による年間一時金の考え方が整理され「要求基準5ヵ月中心」として、2006年春闘から取り組みを行い、具体的な要求水準についても、各単組において5ヵ月をめざした取り組みが図られてきたものと考えます。

## 2) 要求基準

要求基準については「統一した一定水準以上を確保」するとの考え方に基づいて、最低保障方式における要求基準については「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで、産別ミニマム基準として4ヵ月とし、平均方式における要求基準については「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」を併せて5ヵ月中心としました。なお、産別ミニマム基準については「平均原資年間4ヵ月」として取り組んできました。

## 3) 獲得水準

獲得水準については、2000年代前半まで全電線の多くの単組が最低保障方式で取り組んでおり、世間との単純比較はできないものの、産業・企業の厳しさから、低下傾向にあったものと判断できます。

2006年春闘以降では、企業業績の好転などから獲得水準についても上昇傾向で推移するとともに、平均方式で取り組む単組が増加し世間比較が容易となりましたが、獲得水準は世間水準からみたときには、低位な結果となっています。

産別ミニマムの確保については、厳しい経営環境・企業実態などから、4ヵ月を割り込む状況も各闘争で見受けられましたが、各単組が単組事情を乗り越え、産別ミニマムの重要性を再認識し水準確保

に向けて取り組んできました。

また、経営側に対しては「一時金の産別ミニマム基準は生活給として必要不可欠である」との考え方について、各労使会議等において主張してきました。

## 【評価と今後の課題】

一時金については「改訂 全電線中期基本政策」を基本に取り組みを進めてきました。しかし、一時金がより業績を反映する傾向が強まったことに加え、電線産業の企業業績についても、IT バブル崩壊や世界同時不況を経験するなかで、その時々とりまく環境が大きく変化していたことから、厳しい結果となった闘争もありましたが、それぞれの単組で精一杯取り組んだ結果であり、一定の評価が得られたものと考えます。

しかし、2000 年以降の闘争を振り返ると、いくつかの課題が残ったことも事実であり、今後とも一時金闘争のさらなる前進に向け、論議・検討が必要であると考えます。

### 1) 要求方式

一時金の要求方式については、2000 年代前半の最低保障方式への取り組みから、平均方式の考え方を整理するなかで、単組がより取り組みやすい方式を選択してきました。これらのことは、それぞれの要求根拠を明確にするなかで、交渉力を高め、獲得実績の向上に向けて取り組んできたことや、自力・自決体制の強化につながったことなど、適切であったものと考えます。

一方、世間動向をみると業績に連動した一時金水準の決定方式（業績連動方式）を導入している産別・単組もあることから、今後についても、把握と分析をしていく必要があると考えます。

### 2) 要求基準

平均方式における要求基準については「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」を併せ「5 ヶ月中心」とし、産別ミニマム基準については「平均原資年間 4 ヶ月」とすることが今後も望ましいと考えます。なお、平均方式による年間一時金の取り組みにおいては、査定分を含めた一時金総額原資の要求となることから、査定分を含めた配分の明確化に、今後も努めるべきと考えます。

最低保障方式における要求基準については「各人の支給において

確保すべき水準」との位置づけで、産別ミニマム基準「年間4ヵ月」と、各単組において設定する、操業状況や経営状況、今後の経営計画、組合員の協力・努力など、適正な成果還元を求めるための「成果反映部分（変動部分）」を併せ、月数で要求することが望ましいと考えます。

### 3) 獲得水準

妥結水準については、全電線傘下の多くの単組が平均方式へと移行し、他産業との比較が容易になりましたが、その水準については世間水準を下回る結果となっています。

今後についても、各単組が自らの企業実態を十分に把握・分析し、交渉力を高めながら獲得実績の向上に努めていくことが求められるものと考えます。また、一時金がより業績を反映する傾向が強まったことに加え、産業実態や各企業をとりまく環境が異なってきたことなどから、自力・自決体制をさらに強化するなかで、世間水準を獲得すべく取り組みを強化していく必要があります。とりわけ、産別ミニマム基準は生活給として必要不可欠のものであり、その確保に向け引き続き努力していくとともに、経営側に対し、強く主張していく必要があります。

## (3) 退職金

### 【取り組み経過と実態】

退職金については「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ「安定した老後生活保障の確保を最重点とする社会保障の補完的給付」との位置づけのもとに取り組みを進めてきました。

退職金のこれまでの経過については、1998年度政策委員会において、これまでの上げ幅での取り組みでは引き上げが難しくなってきたこと、全電線水準が世間と比較して低位にあったことなどから、退職金水準の引き上げを図り、産業間格差圧縮を図る政策として、現在の1,600万円到達方式に転換してきました。これらの政策に沿い、取り組んできたことにより、2000年度以降の早い段階から、Aブロック単組が1,600万円に到達するとともに、BCブロック単組についても単組間のバラツキはあるものの、全体としては着実に成果をあげることができたものと判断します。

具体的なBCブロックの退職金水準については、2009年春闘でみると、1,600万円到達単組が6単組と、その他の多くの単組が未到達と

なっているものの、闘争毎に有額回答を得ながら着実に改善が図られてきたものと判断します。また、退職者の実態から、取り組み銘柄と到達水準の課題等についても、これまで論議を重ねてきました。

### 1) 要求設定について

要求設定については「中卒・勤続 35 年・60 歳」の到達水準 1,600 万円以上として取り組んできました。

なお、取り組み銘柄については、中卒の実在者が少なくなっていること、高卒の退職者が一般的になりつつあることなど、銘柄や到達水準について、世間動向やこれまでの取り組み経過を踏まえながら、論議を進めてきました。

### 2) 到達方式の補完について

退職金については「中卒・勤続 35 年・60 歳」の到達水準 1,600 万円以上として取り組んできましたが、未到達の単組においては、現行水準との乖離を認識するなかで、年次計画の取り組みも視野に入れ、到達に向けた労使合意形成を図っていくこととしました。

さらに、現行水準との乖離が極めて大きい単組については、到達方式を基本におきつつも、着実な改善に結びつけていく観点から、その補完として、単組の主体的判断に基づき上げ幅での取り組みを行ってきました。

### 3) 企業年金のあり方について

企業年金については、厚生年金の支給開始年齢が段階的に上げられることから、定年退職後の空白期間を埋める観点からもその重要性が増していました。取り組みにあたっては、様々な年金制度があることから、各単組のこれまでの取り組み経過や単組実態に沿った取り組みを進めてきました。

厚生年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられることや「高年齢者雇用安定法」の主旨に沿って、60 歳以降も就労希望者全員が雇用確保できるように取り組んできました。

退職金の年金化については、確定拠出年金などの制度導入が進んできていることを踏まえ、これらの問題点なども含め、諸制度について実態把握に努めてきました。

## 【評価と今後の課題】

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、取り組みを進めてきた結果、各単組それぞれが着実な改善に結びついてきたことなど、一定の評価ができるものと考えます。

しかし、退職給付債務や新賃金制度導入における退職金の位置づけや、退職者の実態における取り組み銘柄と到達水準など、退職金についての課題は多いことから退職後の長期にわたる生活の安定を図ることを基本に、総合的な観点からの組織論議が必要であると考えます。

### 1) 要求設定

要求設定については、Aブロック単組が1,600万円に到達していることから、BCブロックの未到達単組中心の要求となっていますが、闘争毎に、その時々状況に応じた論議を踏まえ取り組んできたことについては、理解が得られたものと考えます。一方で、銘柄については、中卒・勤続35年・60歳では実在者が少なくなっていることから、世間比較が容易にでき、かつ納得性のある銘柄設定に向けて、引き続き実態把握も含め組織論議を進める必要があると考えます。

### 2) 到達方式の補完について

到達水準1,600万円に未だ未到達の単組もあることから、今後も1,600万円の到達に向け未到達単組の水準引き上げを図るとともに、着実な改善に結び付けていく観点から、その補完として、上げ幅での取り組みを単組の主体的な判断のもとで、行っていくことが望ましいと考えます。

加えて、退職後の生活の安定を図ることを基本に、銘柄も含めた現行到達水準の適性について組織論議が必要であると考えます。

### 3) 企業年金のあり方について

企業年金については、各単組の取り組み経過や単組実態に沿った取り組みを展開してきました。一方で、超少子高齢化の進展や厚生年金の支給開始年齢が引き上げられることなどにより、その重要性は増している状況にあります。

企業年金の導入や改定にあたっては、基本的には各単組の実態に合った制度の導入および運用を図るべきですが、労使委員会等においても、制度設計のみならず、以降の運用や改善などの重要項目の

論議・決定について、労働組合が積極的に参画していくことが重要です。

## (4) 労働時間短縮

### 【取り組み経過と実態】

労働時間短縮の取り組みについては「総実労働時間短縮の提言（第3次）」に基づき年間総労働時間 1,800 時間達成に向け取り組みを推進してきましたが、近年の電線産業や企業実態の厳しさなどから労働時間短縮の取り組みにも影響を及ぼし、停滞を余儀なくされてきました。

労働時間管理の強化・徹底については、各単組の主体性のもと、日常の労使協議のなかで取り組みを進めてきました。

一方、労働力人口の減少や企業の事業構造改革、さらには働き方の多様化など働く環境が大きく変化してきたことから、ワーク・ライフ・バランスが国民的な課題として注目を浴び、各方面で積極的に論議が展開されました。

2007 年 12 月には、官民が一体となりワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むため、経済界、労働界（連合）、地方の代表者、関係会議の有識者から構成される「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が開催され「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

同年、連合も 2012 年度を最終年度とする新「中期時短方針」を決定したことなどを受け、全電線としても連合・JC 方針を踏まえ「総労働時間短縮の提言（第3次）」の総括を行い、2006～2007 年度政策委員会検討結果として「全電線中期時短方針」を策定し、これに基づき取り組みを進めてきました。

また、2008 年 12 月には労働基準法の一部を改正する法案が成立されるなど、労働時間制度の見直しを行う気運の高まりをみせていました。

### 1) 年間所定労働時間の短縮

全電線の年間所定労働時間実態については、世間との比較で一定の水準にあり、A ブロック単組を中心に 1,891 時間となっていますが、BC ブロック単組については約 6 割の単組がその水準に至っていない状況にありました。こうしたことから年間休日日数の増加と 1

日の所定労働時間の取り組みによって前進を図っていく必要がありました。

#### ①年間休日日数

2008年度のAブロック単組については、2000年度の平均121.0日から変化はなく、BCブロック単組については平均119.4日となっています。Aブロック単組平均は到達目標の125日に及ばないものの、金属産業との比較では、ほぼ同レベルにあるといえます。BCブロック単組も到達目標には届かないものの、地道な取り組みが少しずつ成果としてあらわれています。

#### ②1日の所定労働時間

2008年度のAブロック単組については、2000年度の7.75時間から具体的前進はありませんが、BCブロック単組は、2000年度比で0.02時間短縮され7.76時間となりました。

### 2) 年間所定外労働時間の短縮

2008年度の年間所定外労働時間は、2000年度と比較すると、全電線全体で約21時間の増加となっています。また、JC他産別大手平均との比較では、Aブロック単組平均については依然として下回る状況となっています。

#### ①時間外労働規制

2008年度のAブロック単組の時間外労働規制は、40時間/月協定となっています。BCブロック単組については、30時間/月協定が1単組、40時間/月協定が24単組、45時間以上/月協定が7単組となるなど2000年度比では一定の改善がみられます。

#### ②休日労働

全ての単組は到達目標を大前提に取り組んできましたが、市場競争に打ち勝つための生産・納期対応に定めるために休日労働の協力をするなど、思うように改善が進まなかったものと受け止めます。

#### ③時間外労働割増率

2008年度のAブロック単組については、詳細の設定では差異がみられるものの、総じて平日30%、休日40%、深夜40%の実態にあ

ります。BCブロック単組についても、概ねAブロック同様の水準で  
ほぼ、世間並み水準にあるといえます。

2008年春闘において、連合が「割増共闘」を立ち上げたことを受  
け、全電線もこれに参画し取り組みを行いました。具体的な前進  
をみることはできませんでした。しかし、総労働時間短縮や長時間  
労働是正について、多くの単組で労使専門委員会を中心に労使協議  
をおこなうことが確認されるなど、一定の成果を得ることができた  
ものと判断します。

### 3) 年次有給休暇

#### ①付与日数

Aブロック単組については、平均付与20日以上の実績が図られて  
います。BCブロック単組については、平均付与19.5日となってお  
り、未だ到達目標未到達の単組もみられます。

#### ②完全取得

2008年度のAブロック単組の平均取得日数は10.6日、BCブロッ  
ク単組についても9.2日となり、全電線全体でも9.4日と減少してい  
ます。Aブロック単組平均とJC他産別大手平均との比較においても  
大きく下回っている状況にあります。

#### ③残余日数の積立制度

この制度は1年で10日を限度とし、最高で50日までの積立制度  
を導入している単組を中心に、全ての単組で導入が図られています。

### 4) 連続休日の制定

春季（ゴールデンウィーク）、夏季（夏休み）、冬季（年末年始）  
については、概ね定着している状況にあるといえます。連続休日の  
実施方法については、所定休日に有給休暇を加えて制定している単  
組もみられます。

### 5) 多様な特別休暇制度の創設

永年勤続や個人のメモリアルをテーマにした特別休暇制度はこれ  
まで、17単組において制定されてきました。

## 6) 総実労働時間の短縮

2008年度実績でAブロック単組は2,102.46時間、BCブロック単組2,034.60時間、全体で2,047.32時間となっています。JC加盟単組大手平均とAブロック単組平均との比較では、自動車総連・基幹労連に次いで長時間となっています。

### 【評価と今後の課題】

「総労働時間短縮の提言（第3次）」に基づく全電線の取り組みは、年間所定労働時間については世間と比較して見劣りすることはなく、評価すべき点はあるものの、所定外労働時間・年次有給休暇取得については課題を多く残す結果となりました。

2006年4月には労働時間等設定改善法が施行され、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定しました。また、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことを踏まえ、その主旨を盛り込むべく同ガイドラインを改正し、2008年4月から適用されました。

こうしたことを踏まえ、今後は連合・JC方針を踏まえ「全電線中期時短方針」に沿い、年間総実労働時間1,800時間達成に向けて、ワーク・ライフ・バランスの観点も含めた労働時間管理を強化・徹底するなかで取り組みを強化していく必要があります。

また、2008年12月には労働基準法の一部を改正する法案が成立されたことを受け、時間外労働の削減では時間外労働割増率の引き上げや代替休暇について見直されたことや、年次有給休暇の有効活用では時間単位での年休取得が可能となったことなどを踏まえ、連合・JC・他産別動向も視野に入れた対応が必要と考えます。

## 1) 年間所定労働時間の短縮

全電線の年間所定労働時間実態については、世間比較で一定の水準にあり、Aブロック単組を中心に1,891時間となっていますが、BCブロック単組については約6割がその水準に至っていないことから、年間休日日数の増加と1日の所定労働時間短縮の取り組みによって、さらなる前進を図っていく必要があります。

### ①年間休日日数

Aブロック単組平均は到達目標の125日にはおよばないものの、金属産業との比較では、ほぼ同レベルにあるといえます。BCブロック単組もAブロック単組平均には届かないものの、精力的な取り組みが少しずつ成果としてあらわれています。

今後は、特別休日としての5日をどう確保していくかが課題となり、実効性ある休日設定としていく必要があります。また、休日日数平均が125日を超えているJC単産もあることから、世間動向も踏まえ取り組んでいく必要があります。

### ②1日の所定労働時間の短縮

Aブロック単組は7.75時間、BCブロック単組は平均で7.76時間と、JC平均との比較では一定の評価をすることが出来ます。しかし、年間総実労働時間1,800時間実現のための前提条件として、1日の所定労働時間が7.5時間であることを踏まえ、今後は世間動向を踏まえながら取り組んでいく必要があります。

## 2) 年間所定外労働時間の短縮

### ①時間外労働規制

時間外労働規制は、全電線全体で概ね40時間／月の協定となっています。今後は時間外規制の強化はもとより、適正な人員配置や業務の平準化などを進め、規制を守る取り組みが必要といえます。

### ②休日労働

到達目標に向けて取り組んできましたが、市場競争に打ち勝つための生産・納期対応に 대응するために休日労働の協力をするなど、思うように改善が進まなかったものと受け止めます。今後は、法令遵守や特別で臨時的な理由であることを前提に対応に当たる必要があります、その場合でも代休取得を基本とする必要があります。

### ③時間外労働割増率

2008年度のAブロック単組については、詳細の設定では差異がみられるものの、総じて平日30%、休日40%、深夜40%の実態にあります。BCブロック単組についても、概ねAブロック同様の水準でほぼ、世間並み水準にあるといえます。しかし、到達目標に対してはトータルでクリアしている単組はないことから、今後は労働基準

法改正も視野に入れながら、連合・JCの取り組みを踏まえ対応にあたる必要があります。

### 3) 年次有給休暇の取得

#### ①付与日数

Aブロック単組については、平均付与20日以上 of 達成が図られています。BCブロック単組については、平均付与19.5日となっており、未だ到達目標未到達の単組もみられます。未だ半数近い単組が到達目標未到達となっていることから、今後は総実労働時間削減の実効性ある前提条件として、さらなる環境整備が必要です。

#### ②完全取得

付与日数が改善されつつあるのに対し、2008年度の取得日数については全電線全体で9.4日となり、Aブロック単組平均とJC他産別大手平均との比較においては大きく下回っている状況にあります。

2008年秋以降には、世界同時不況の影響から受注減による生産調整を受け、有給休暇取得促進の動きもありますが一過性の対応とならないよう、今後は完全取得に向けた恒久対策を労使双方で確立していく努力が必要です。

#### ③残余日数の積立制度

制度を導入単組が全電線全体の約8割となるなど、制度化に向けては一応の前進が図られたものと判断しますが、一方では未だ制度化されていない単組もみうけられることから今後は、積立日数の拡大や適用範囲の見直しなども必要と考えます。

### 4) 連続休日の制定

春季（ゴールデンウィーク）、夏季（夏休み）、冬季（年末年始）については、概ね定着している状況にあるといえます。連続休日の実施方法については、所定休日に有給休暇を加えて制定している単組もみられます。

今後は、所定休日に有給休暇を加えて制定するなど、連続休日について一層の充実を図っていく必要があります。

### 5) 多様な特別休暇制度の創設

永年勤続や個人のメモリアルをテーマにした特別休暇制度はこれ

まで、半数近くの単組において制定されてきましたが、永年勤続については17単組となっています。今後は、リフレッシュ、職業能力の自己啓発・活性化、ボランティア、私傷病、看護・介護などの目的に応じた特別休暇制度導入に取り組む必要があると考えます。

## 6) 総実労働時間の短縮

2008年度実績でAブロック単組は2,102.46時間、BCブロック単組は2,034.60時間、全体では2,047.32時間となっています。JC加盟単組大手平均とAブロック単組平均との比較では、自動車総連・基幹労連に次いで長時間となっています。

今後は、これまで示してきた時短各項目を着実に前進させ、相乗効果により実現させていく必要があります。特に、年間所定労働時間の短縮・年次有給休暇取得については、改善が図られていないこれまでの経過を踏まえ、産別・単組それぞれの立場で重点的に取り組みを強化する必要があります。

## (5) 労働災害特別補償

### 【取り組み経過と実態】

労働災害特別補償については、組合員の生命と健康を守り、職場から労働災害を出さないことを第一義に安全な職場作りに向けた安全衛生活動に積極的に取り組んできました。

また、不幸にして災害に見舞われた場合の公的給付の付加補償として「改訂 全電線中期基本政策」に沿って特別補償の充実に向けた取り組みを進めてきました。

### 1) 業務上災害特別補償

業務上災害については、死亡・1～3級の水準が有扶3,200万円、無扶3,000万円となっており、世間水準にあるとの判断から世間動向の把握に努めてきました。

### 2) 通勤途上災害特別補償

通勤途上災害については、業務上災害と同一とする考え方を基本としつつ現実的対応を図る観点から「被害者とその家族を守る」ことを最重点に取り組みを進めてきました。なお、第三者補償との関係についても調整しない給付水準の確保に努めるとともに、それ以上の上積みについては調整を認めることにより、世間水準の確保に

努めてきました。こうした取り組みを進めるなか、2002年春闘において、概ねの単組で死亡および障害等級1～3級の特別一時金が有扶1,600万円、無扶1,500万円となり、世間と比較して遜色ないものとなりました。

## 【評価と今後の課題】

### 1) 業務上災害特別補償

業務上災害については、世間水準にあることから世間動向の把握に努めてきましたが、今後も、組合員の生命と健康を守り、職場から労働災害を出さない取り組みを第一義とするなかで、世間動向を把握しながら今後の取り組み方も含め検討していくことが必要であると考えます。

### 2) 通勤途上災害特別補償

通勤途上災害については、第三者補償との調整を認めたことにより世間水準を確保することができたことから一定の前進が図れたものと考えます。通勤途上災害に対する労使の基本的認識については、依然大きな相違がありますが、今後についても、業務上災害同様、世間実態や社会動向を見極めながら、それらの動きと連動しながら取り組むことが望ましいと考えます。

また、2008年春闘において、労災特別補償の取り組みを行った産別で、労災付加補償死亡弔慰金3,400万円、通災付加補償死亡弔慰金1,700万円になるなど、前進した産別もあったことから、今後については、世間動向をみながら水準も含めた取り組み論議が必要であると考えます。

## (6) 労使交渉（春闘）のあり方について

### 【取り組み経過と実態】

労使交渉（春闘）のあり方については「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ、連合・JCの方針を基本にしながら、全電線としての独自性を持ちつつ、特に、総合的な労働条件改善を求める観点から賃金・一時金のみならず、幅広い視点での取り組みを進めてきました。

一方、経営側の株主重視傾向からくる短期的成果の考え方や、春闘の役割を一部労働条件の改訂にのみ見出すような硬直的発想などについては、適宜対峙をしてきました。また、産別統一闘争の位置づけのなかで、その他の労働条件等については、秋季交渉期間を中

心として通年にわたり取り組みを進めてきました。

産業別統一闘争については、企業業績のバラツキが拡大し競争が激化するなか、各単組が自力・自決体制を強化するなかで A ブロック単組を中心に先導性を求めながら、それらをもとに BC ブロック単組が最大限の交渉を展開し、相乗効果を求めながら取り組みを進めてきました。また、これらの取り組みを充実させる観点から、健全な労使関係を構築するなかで、日常からの事前協議体制などを確立し諸問題の解決に努めてきました。

一方、行動基準については、これまでの画一的な行動基準の形にこだわらず、どのような方策が全体水準の引き上げに向けて最もふさわしいかという視点で、具体的取り組みのなかで論議してきました。

### 【評価と今後の課題】

2000 年代の労使交渉（春闘）については、経済環境が大きく変化するなかで、企業業績のバラツキが拡大したことから、難しい取り組みが続きましたが、連合・JC の方針を踏まえ、産業別統一闘争のもとに各単組の主体性を強化するなかで、総合的な労働条件改善に取り組み、一定の成果を収めることができたものと考えます。

また、日常における会社諸施策への対応等については、労働組合として、組合員の雇用と生活を守ることを最優先すべき最大の課題と認識するなかで、継続的に労使協議を行うことが重要であると考えます。

一方で、各企業の業態や環境が異なるなかでは、産別全体で画一的な取り組みが難しい場合には、その時々により十分な組織論議を行い、有効な対策を講じることも必要であり、総合的な労働条件改善として幅広い視点から取り組むことが重要であると考えます。

## 2. 職業生活全般をとりまく環境の整備に向けて

### (1) 公正なワークルールの実現

#### 【取り組み経過と実態】

2001 年に IT バブルが崩壊して以降、電線各社では情報通信分野を中心とした部門での業績悪化を受け、数年にわたり雇用の合理化・企業の枠を超えた分社・統合などが行われてきました。また、2004 年 3

月には労働者派遣法が改正され、これまでの規制が緩和されたことにより非正規労働者の増加がみられるようになってきました。

こうした動きに対し、全電線として「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に据えた経営・雇用対策を 2002～2003 年度政策委員会において論議・検討し「改訂 経営・雇用対策指針」として取りまとめを行いました。

さらに、労働契約法や労働基準法などの労働法制が制定・改正されるなか、企業の社会的責任（CSR）や法令遵守（コンプライアンス）といった分野にもチェック機能として労働組合が深く関与し、健全な労使関係の確立に努めてきました。

一方、2008 年秋以降、金融危機による世界同時不況を受け、日本企業でも受注減にともない非正規労働者を中心とした「雇い止め」が社会問題化するなど、労働者派遣法改正による規制緩和の弊害との見方が強まりました。

### 【評価と今後の課題】

雇用の合理化については、とりわけ 2003～2004 年頃をピークに電線各社においても事業構造改革の一環として実施され、労働組合としても日本的雇用慣行を基本に人的資本重視の考えのもと、長期安定雇用を確立させるべくチェック機能を果たしてきました。しかし、経営危機を乗り越えるための「やむを得ない緊急措置」とはいえ、多くの仲間達を失う結果となり、このことは労使ともに重く受け止める必要があります。

今後は、二度と同じことの繰り返しとならないよう、産別・単組としても経営に対するチェック機能を一層強化するとともに、昨今では多様な働き方や就労形態が増加するなかで、労働者ごとに異なる労働条件となるケースにも労働者の権利が脅かされないことがないよう、引き続き「改訂 経営・雇用対策指針」に沿い、対応していく必要があります。

## （２）安全で働きやすい労働環境の創出

### 【取り組み経過と実態】

#### 1) 安全衛生活動

仕事の高度化や労働密度の高まりなど、職場・業務をとりまく環境が激しく変化していくなかで、安全と健康を守る取り組みを重視し、職場から災害をなくし心身ともに健康で安心して働ける環境の

確保に向け「安全は全ての企業活動に優先する」ことを基本に、安全衛生の強化を図る観点から積極的に取り組んできました。また、各種ハラスメントについても十分チェックし改善を図ってきました。

①労働災害撲滅をはじめとする安全衛生対策については、各種会議にて取り組んできました。

②休業災害速報を発行し類似災害の防止に努めるとともに、休業災害発生報告書を事例別にまとめた「災害発生事例集」を発行し災害撲滅にむけて取り組んできました。

③健康と安全の確保、快適な職場環境作りをめざし「労働安全衛生担当者研修会」を開催してきました。2002年度から、これまで講義中心であった研修から、他産別の工場見学を取り入れ、内容の充実を図ってきました。また、2008年度には電線企業において初となる研修会を開催しました。

④各単組は、安全衛生委員会、日常の労使協議の場を通じて、過重労働、各種ハラスメント・メンタルヘルス対策の充実を図り、働く者の安全意識の高揚などを積極的に行い、安全と健康の確保に努めてきました。

⑤各単組は「安全衛生強化月間」を設定し「健康・安全衛生・職場環境作り」に向け取り組むとともに、防災対策についても強化を図ってきました。全電線においても「全国衛生労働週間」「年末年始無災害運動」「全国安全週間」の周知徹底に努めてきました。

## 2) 様々な就労形態に対応しうる労働環境の整備

企業を取り巻く環境の変化によって、派遣労働者やパート労働者、再雇用者等、従来とは違う形の働き方をする勤労者の職場進出がみられます。また、社会構造上の必要性や生きがいの創出といった観点から、女性、高齢者、障がい者など従来は就労機会に恵まれなかった人々の労働市場への進出が盛んになり、それを支えていく視点からの職場環境の整備に積極的に取り組んできました。

①再雇用については、各単組で精力的に取組み 60 歳以降の雇用確保

の制度化が図られ「高年齢者雇用安定法」の主旨を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に取り組みを進め、高年齢者の安定的な雇用確保に向け、各種会議において情報交換に努めてきました。

- ②女性の時間外労働や深夜業などについては、書記長会議のなかで情報交換やフォローを行ってきました。また、改正育児・介護休業法については、各種会議のなかで労働協約の締結に向けた、情報・資料提供を行ってきました。
- ③「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿って、高年齢層が働きやすい職場環境の整備・改善と各種制度の導入・改善に向けて、各単組が取り組んできました。また、中高年齢層の総合的な労働条件改善や高年齢層が働きやすい職場環境の整備・改善などについても「改訂 全電線中期基本政策」に基づき積極的に取り組んできました。
- ④身体障がい者の雇用促進については、障がい者が安心して働ける職場環境の整備や、職場全体で十分な理解と協力ができるよう配慮しながら、企業の社会的責任として身体障がい者雇用の促進を図り、法定障害者雇用率を上回るよう取り組んできました。

## 【評価と今後の課題】

### 1) 安全衛生活動

安全は「全ての企業活動に優先する」ことを基本に、産別としては安全衛生研修会の開催や情報の発信など、安全と健康を守る取り組みを重視し、職場から災害をなくし心身ともに健康で安心して働ける環境の整備に積極的に取り組んできました。しかし、極めて残念なことですが、死亡災害の発生、休業災害の多発など、いまだ災害は撲滅されたとはいえず、今後ともゼロ災害に向けた取り組みを強化していく必要があります。

### 2) 様々な就労形態に対応しうる労働環境の整備

多様な働き方や就労形態に対応した労働環境の整備が求められるなか、産別として環境の変化や勤労者のニーズを的確に捉え、各種会議での情報・資料提供、超少子高齢化に対応する育児・介護休業

制度への取り組みなど、単組の取り組み支援を積極的に取り組んできました。今後も、全ての勤労者にとって働きやすい職場の創出に従来以上に積極的に取り組んでいく必要があります。また、派遣労働者やパート労働者等、未組織労働者の組織化を視野に入れた検討も必要です。

### (3) 総合的な人生設計支援

#### 【取り組み経過と実態】

個々人の価値観に則したライフプランづくりと自己実現に向けては、企業内諸制度の充実や労働組合としての支援に努めてきました。

政策面での取り組みとしては、2006～2007年度政策委員会検討結果として「改訂 全電線総合福祉対策指針」を取りまとめました。

このなかで、働くことの意義と価値を尊重し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れる働き方の実現に寄与する福利厚生制度のあり方について考え方を示してきました。また、BCブロック単組に働く中高年齢者層組合員を対象に開催している「全電線シニアセミナー」では、2002年度より内容充実や効率的な開催運営の観点から、関東・関西の合同開催としました。

各単組の取り組みとしては「改訂 全電線中期基本政策」「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、日常の労使協議や闘争時の取り組みにおいて、福利厚生をはじめとした企業福祉の充実に努めるとともに、共助福祉活動では労働福祉団体への取り組みとして労金や全労済等との連携を図ってきました。

#### 【評価と今後の課題】

2000年以降、とりまく環境の厳しさなどから単組によっては企業の福利厚生施策全般について厳しい対応を余儀なくされたところもあります。産別全体の福利厚生施策を総合的に判断した場合、一定の改善が図られてきたと評価することができます。中高年齢層対策では、2006年4月に高年齢者雇用安定法が改正されたことを踏まえ、60歳以降の再雇用について就労希望者全員の雇用確保を基本とした対応に努めてきました。また、シニアセミナーを継続的に開催し、数多くの受講者を得るなど一定の実績を収めるとともに産別の取り組みとして定着できたものと考えます。

今後は、個々人のニーズに応じて、生きがい・働きがいを満たしていくことのできるシステムが求められており、各々の価値観に則

したライフプランづくりとそれに基づく自己実現に向け、今後も企業内諸制度の充実とともに労働組合としても人生設計支援に取り組んでいく必要があります。具体的には「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、超少子高齢化、次世代育成支援対策を踏まえ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から企業福祉・共助福祉・自助努力それぞれの役割を明確にし、各々の立場で自らの役割と責任を果たしていく必要があります。

### Ⅲ. 電線産業の基盤強化（産業政策）

#### 1. 産業対策活動

##### 【取り組み経過と実態】

「改訂 全電線中期基本政策」の「産業政策」を踏まえ、上部団体との関わりを整理するなかで取り組みを推進するとともに、運動の2年サイクル毎に「当面の政策・制度課題実現に向けて」を策定し、要求実現に向けた活動に活用してきました。

連合の政策に関する取り組みについては「政策・制度要求と提言」などの策定に際して、各種集会やセミナー、諸会議に参画するなかで意見反映に努めてきました。

JCの産業政策活動については、民間・ものづくり・金属の一員として機能強化への対応を重視し、JCの政策・制度活動との連動性を意識した取り組みを展開してきました。

電線産業固有の課題などについては産業政策検討部会や書記長会議などの諸会議を通じ情報交換に努めるとともに、産別労使会議、電線工業会との懇談といった経営側との情報・意見交換では、労働組合の立場で政策提言や申入れを行ってきました。

##### 【評価と今後の課題】

電線産業固有の課題が国や地方行政にすぐさま反映されることは少ないものの、連合・JCを通じた要求実現に向けた取り組みと、産業対策活動の基盤強化に努め、一定の前進を図ることができたと考えます。

単組は、日常からの企業動向や課題の把握に努め、全電線諸会議における情報交換を通じ、資本グループ内の単組間や地協組織の構成単組間において連携強化を図るなど一定の成果をあげてきました。

今後は日常から産業・企業の抱える問題を共通認識し、従来以上に産別・単組間、単組同士の連携を密にし、産業や個別企業の課題に迅速に対処できる組織体制の構築を図る必要があります。また、電線工業会・電線経連との連携も強化するなかで、電線産業の発展に向けた各省庁への要請行動なども視野に入れたパイプづくりが必要と考えます。

## 2. 経営対策活動

### 【取り組み経過と実態】

「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、労使協議体制の充実や経営・雇用対策の強化に努めてきました。

2000年以降、企業では年棒制、能力・成果主義に基づく賃金体系制度ならびに昇進・昇格制度の導入や通年採用など、従来型の日本的雇用システムからの脱却をする動きが目立ってきました。こうした動きは電線業界も例外ではなく、全電線としても2003年度政策委員会検討結果として取りまとめた「改訂 経営・雇用対策指針」に沿い、産業企業の発展に向けて健全な労使関係の必要性を認識するなかで、労使協議体制の充実を図るとともに、万一雇用問題が発生した場合の支援体制強化に努めてきました。また、これらの対応をより充実させる観点から2005年度より弁護士との顧問契約を継続的に結んできました。一方、労働組合としても組合員は企業にとって重要な利害関係者（ステークホルダー）であるとの認識のもと、経営方針・経営指標などの情報開示を求めるとともに、それらに対する分析強化に努めてきました。

### 【評価と今後の課題】

2000年以降、電線各社では、これまでの情報通信分野、とりわけ銅電線を中心とした部門から非電線分野へ事業構造がシフトされ、それに伴い数年にわたって雇用の合理化・企業の枠を超えた分社・統合などが行われてきました。全電線としても「経営・雇用対策本部」を常設し、雇用対策における各組織の役割を明確にするなかで対応にあたってきましたが、経営危機を乗り越えるための「やむを得ない緊急措置」として、多くの仲間達を失う結果となったことについて、労使ともに重く受け止める必要があります。

2008年秋以降には世界同時不況を受け、電線各社でも受注減にともなう一時帰休を強いられる単組もみられたことなどから、第179回中央委員会において緊急雇用対策を確認し、諸対応にあたってきました。また、2005年度以降実施している弁護士との顧問契約については、労働問題の専門性を活かした情報交換を通じ、組織全体で支援できる体制の確立に向け、前進を図ることができたものと考えます。今後も「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に、労働組合の立場から安心して働くための活動を展開させ、積極的に労使協議体制の充実と経営・雇用対策の強化を図っていくことが必要です。

## IV. 安心して暮らせる社会の実現（社会政策）

### 【取り組み経過と実態】

私たちが目指すべき「安心して暮らせる社会の実現」を図るためには、労働者の立場に立った抜本的な社会保障制度の改革を進める必要があります。「改訂 全電線中期基本政策」の「社会政策」を踏まえ、社会政策課題の実現に向け連合・JCの取り組みを基軸に積極的に活動を推進してきました。

具体的には、政策・制度課題実現に向けての連合の役割を重視するなかで、産別としての意見反映に努めてきました。

JC へは機能強化への対応を重視し、JC の政策・制度活動との連動性を強く意識した取り組みを展開してきました。

全電線としては、社会政策検討部会を設置するなかで 2 年サイクルの運動のなかに位置づけられる政策・制度重点課題について、とりわけ年金・医療・介護を中心に「当面の政策・制度課題実現に向けて」を取りまとめ、取り扱う範囲の広がりや内容の高度化、専門化の現状を踏まえ、情報交換に努めるとともに、経営側との情報・意見交換では、労働組合の立場で政策提言や申入れを行ってきました。

### 【評価と今後の課題】

連合・JC を通じた要求実現に向けた取り組みと、経営側への情報・意見交換などを行い、労働者の生活環境改善に向けての取り組みを展開し、一定の前進を図ることができたと考えます。しかし 2000 年以降、超少子高齢化の進展により、世代間扶養を原則としたこれまでの年金・医療保険制度には行き詰まりがみられることなどから、年金・医療保険制度が見直されましたが、内容は年金の給付減と社会保険料の引き上げ、医療費の自己負担増を繰り返し、国民の負担と不安感を増大させるなど、社会保障の危機感を高めたものにほかなりませんでした。

今後も「安心して暮らせる社会の実現」を目指し、継続的に連合・JC への意見反映、電線工業会、電線経連への申し入れや意見交換を行っていく必要があります。また、電線工業会・電線経連との連携も強化するなかで、電線産業の発展に向けた各省庁への要請行動なども視野に入れたパイプづくりが必要と考えます。

## V. 運動基盤の強化に向けて（組織政策）

### 1. 上部団体・他産別との連携強化

#### （1）日本労働組合総連合会（連合）

##### 【取り組み経過と実態】

連合方針に基づき、全電線としても「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、春季闘争時の共闘体制への参画や、政策・制度課題実現に向けた意見反映を行ってきました。さらに社会貢献活動や平和集会・行動、地球環境保全運動など広範にわたる連合運動に参画し、構成組織の一員としての役割と責任を果たしてきました。

連合金属部門連絡会については、全電線中央・各地協がそれぞれ諸会議・活動に参画するなかで連携を図ってきました。

各地域においても、地方連合会および地域協議会の諸活動に対し、全電線各地協、単組、支部、分会が参画し、地方連合の強化・発展に努めてきました。

##### 【評価と今後の課題】

国民・社会運動としての位置付けや、活動領域の広がりへの対応から、共闘強化は重要な課題であるとの認識のもと、活動を推進してきたことは一定の評価ができると考えます。今後も連合に対し、ナショナルセンターとして幅広く勤労者全般に関わる公平・公正な社会システムの構築や社会全体のミニマムの確立等に関する取り組みの強化を求めべく、全電線としても構成組織の一員としての役割と責任を果たしていく必要があると考えます。

#### （2）全日本金属産業労働組合協議会（IMF-JC）

##### 【取り組み経過と実態】

IMF-JC は、連合の産業部門連絡会における、金属部門連絡会を実質的に担う組織であり、JC 機能強化を図る一環として従来からの経済闘争に加え、政策・制度の実現に向け、取り組みを推進してきました。

構成産別は、2003 年度まで 7 産別でしたが、2004 年度より鉄鋼労連・造船重機労連・非鉄連合が「基幹労連」として統合し、現在の 5 産別体制となりました。全電線としても「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、闘争の推進時の共闘体制への参画をはじめ、政策・制度面での「民間・ものづくり・金属」としての意見反映を強化する観点から、政策委員会での論議・検討・意見反映にも深く関わってき

ました。また、グローバル化により活性化しつつある国際的な労働運動への参画など、構成組織の一員としての役割と責務を果たすべく積極的にJC運動の推進に貢献してきました。

#### 【評価と今後の課題】

JC運動を推進するうえで開催される各種会議・集会・セミナー等には、構成組織の一員として役割と責務を果たすべく積極的に参画し、意見反映にも努めてきたことは一定の評価ができると思います。

今後も連合の金属部門を担う組織として、JC機能強化の取り組みに積極的に貢献していくとともに、電線産業の発展に向けた意見反映も適宜行っていく必要があると思います。

### (3) 他産別との連携

#### 【取り組み経過と実態】

「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、これまでの取り組み経過を踏まえ、連合やJCの構成組織の一員としての立場で他産別との情報交換を行うとともに、中連懇話会をはじめとした電線産業と関わりの深い他産別と情報交換・政策研究などを通じ、連携強化に努めてきました。

#### 【評価と今後の課題】

他産別との情報交換などを行うことで幅広い視野で労働運動を捉えることができ、産業対策活動を中心とした各種活動へ活かしたことは評価できるものと思います。

今後は、引き続き連合・JCの構成組織の一員としての立場で他産別との情報交換を行うとともに、中連懇話会をはじめとした電線産業と関わりの深い他産別と情報交換・政策研究などを通じ、連携強化を図っていく必要があると思います。また、現在関わりの浅い産別であっても、これまでの枠組みを超えた取り組みも必要になることが想定されることから、必要に応じ新たな協調関係の構築も検討していくべきと思います。

## 2. 単組自力体制と産別の支援体制の強化

#### 【取り組み経過と実態】

経済・社会環境が激変するなか、産業・企業をとりまく環境、事業構造の変化や製造品種の違いなどにより、電線各社の業績に格差が生

じるとともに、取り組み成果についてもバラツキが生じるなど、画一的な対応が難しくなってきました。また、企業としてのあり方や運動の歴史など各様であり、克服すべき課題に向けて、単組は従来以上に自力体制の強化に努めてきました。全電線としても「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、産別全体としての運動を立案し推進していく機能に加え、傘下单組との「相互信頼・相互理解」のもと、それぞれの個別事情や実態に応じて単組が自力・自決体制を強化できるよう支援してきました。

### 【評価と今後の課題】

2000年以降、電線各社は生き残りをかけた事業構造改革として様々な施策を打ち出してきました。単組は「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを第一義に対応してきましたが、苦渋の選択を余儀なくされた単組も少なくありませんでした。今後さらなる自力・自決体制を強化していくために単組は、日常活動のなかで経営状況を常に把握・分析し、抱える問題についての認識を深めるとともに、組合員の意識やニーズを的確に捉えられるよう、組合員の声を吸収できる仕組みづくりに努めることが必要です。産別は、個別労使の課題であっても内容によっては産別運動として展開していくことも視野に入れ情報収集し、単組の主体的な活動を基本とした取り組み項目について、単組毎に異なる実態や課題に対応した支援活動の強化が必要と考えます。

## 3. 組織拡大

### 【取り組み経過と実態】

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、4万5千人組織を目指し取り組みを推進してきましたが、各産業・企業における「構造改革」が進展するなか、採用抑制や非正規労働者による労働力が増加したため、世間をみても組織率の低下に歯止めがかからず、全電線においても組織人員は減少傾向にありました。しかし2006年度に入ると、景気回復にともない企業業績が堅調に推移しはじめてきたことや、団塊の世代の定年退職者が急増することによる技能継承と労働人口減少の懸念、いわゆる「2007年問題」から雇用環境も明るい兆しがみえてきたことなどから組織人員が若干ながら増加に転じるなど、下げ止まりの傾向がみられるようになってきました。

また「組織拡大推進センター」の下部組織として、2007年度には、

「組織拡大検討委員会」を設置し、加盟促進に向けた取り組みを行いました。この間、約10年における組織拡大による新規加盟単組は、下記4単組で975人増加し、2008年12月現在、全電線は42単組（地協直加盟含む）、組織人員は30,628名となっています。

#### 【組織拡大による加盟単組一覧】

- 組合名称：住電装プラテック労働組合  
加盟日：2001年11月22日（神奈川地協直加盟）  
組合員数：248名（加盟時点）
  
- 組合名称：立井電線労働組合  
加盟日：2005年12月5日（大阪地協直加盟）  
組合員数：94名（加盟時点）
  
- 組合名称：古河サーキットフォイル労働組合  
加盟日：2007年10月12日（栃木地協直加盟）  
組合員数：290名（加盟時点）
  
- 組合名称：日立電線フィルムデバイス労働組合  
加盟日：2008年10月23日（東京地協直加盟）  
組合員数：343名（加盟時点）

#### 【評価と今後の課題】

2000年以降、会社施策等により組織人員が減少してきましたが、2006年度以降は、組織拡大検討委員会や各単組・各地協の地道な努力によって組織人員が若干ながら増加に転じるなど、下げ止まりの傾向がみられるようになってきたことは一定の成果が得られたものと考えます。

今後についても、労働組合にとって組織拡大は運動の大きな柱との認識を持ちつつ、産業・企業の構造変化に対応した組織拡大が必要であるとの認識に立ち、未加盟単組への加盟促進に向け様々な支援活動も行っていく必要があります。

## 4. 地方協議会（地協）活動の充実

#### 【取り組み経過と実態】

1989年の「地協発足」以降、中央・地協の連携を密にしながら、

日常諸活動の充実や地方連合会への対応等において積極的に活動を展開してきました。特に、地協主催による学習会や各種イベントなどの積極的な推進や、近隣地協合同で交流を深めることにより、それぞれの問題点等や、情報交換を行うことにより充実した地協活動を進めてきました。

また全地協代表者会議を通じ、全電線の運動強化や地方連合会の運動領域の拡大への対応の観点から、また、地域における単組の枠を超えて連携を図る組織として大変重要な位置づけとし活動してきました。

### 【評価と今後の課題】

地協活動も 20 年を迎え、活動としての定着をみるなど一定の成果をあげてきたものと判断します。

今後においても、中央・地協のさらなる連携を重視し、各地域における諸課題の取り組み、組織拡大、地方連合会運動の窓口機能や JC 方針「金属部門連絡会の機能強化に向けた取り組み」への対応など地協の役割を明確にし、活動の充実に向けての努力が必要と考えます。

## 5. 教育・宣伝活動、調査活動

### 【取り組み経過と実態】

組合員の連帯と意識の高揚、組織強化を図るための教育活動と敏速な情報宣伝活動を行ってきました。また、活動領域が拡大するなかで、より効果的な情報・分析が求められるなか、傘下組合員の生活向上を図るため、各単組の協力を得るなかで、正確かつ迅速な調査活動に努めてきました。具体的内容は下記の通りとなっています。

### 【教育活動】

- トップセミナー（各単組の組合役員対象）
- 新役員労働講座（経験の浅い組合役員対象）
- 安全衛生担当者研修会（各単組の安全担当対象）
- シニアセミナー（BC ブロック中高年齢層の組合員対象）
- 春闘シンポジウム（加盟単組の組合役員を対象）
- 地方協議会での学習会（各地方協議会対象）

### 【宣伝活動】

- 機関誌の発行（運動方針・定期大会・春闘関係）
- 秋季交渉期間（ポスターの配布）
- ホームページの充実（タイムリーな情報提供）
- 有給休暇取得推進（クリアファイルの配布）

### 【調査活動】

- 労働諸条件（各単組の条件確認）
- 春闘関係（賃金・一時金・退職金など）
- 各種調査（各単組の構成組織内容）
- 調査時報（CDにて単組に配布）

### 【評価と今後の課題】

組合員一人ひとりの生涯生活の充実や、魅力ある組織づくりに向けて、教育活動は非常に重要なものです。今後とも、取り巻く環境の変化や組合員のニーズを的確に捉えつつ「全電線教育指針」を基本とし、中央・各地協・各単組・各支部それぞれ役割を明確にするなかで、積極的な活動を展開し、組合員生活の充実や人材の育成を図っていきます。

宣伝活動については、組合員の連携と意識の高揚を図るとの位置づけで今後も取り組んでいく必要があります。ホームページや電線 NET といったネットワーク情報伝達を活用するなど、手法の幅を広げるなかで、その時のニーズに合った情報を速やかに提供できるよう、さらなる充実を図っていく必要があります。

調査活動については、今後も多様化する状況に対応すべく、連合・JCなどの外部情報や、産別内の様々な実態調査を行い、充実した調査情報の提供ができるよう考えていく必要があります。

## 6. 男女平等政策の推進

### 【取り組み経過と実態】

男女が社会のあらゆる分野に参画し、男女の人権が平等に尊重され公平に実現される社会の確立は、経済・社会状況の如何に関わらず優先されるべきものです。全電線としても「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、連合・JCの政策・制度の取り組みに参画するとともに、各企業・職場における男女平等均等待遇の実現に向け積極的に活動を展開してきました。具体的には、下記の通りとなっています。

- ①男女平等にかかわる政策・制度要求については「全電線社会政策」を踏まえ、あらゆる分野への女性の参画や仕事と生活の調和を図る取り組みを中心とした連合の人権・男女平等推進担当者会議の論議に参画するとともに、連合中央女性集会など、男女雇用平等法実現に向けた各種行動の要請に対応してきました。
- ②「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」などの法改正・施行に対し、各単組の制度等のフォローに努めるとともに、制度の点検・整備の支援を行ってきました。
- ③5月に「男女平等強化月間」を設け、単組における男女平等施策に向けた諸活動の充実への支援を行ってきました。また、地協で開催される学習会には、講師派遣などの支援を行ってきました。

#### 【評価と今後の課題】

男女平等政策については、上部団体を通じた活動に参画し、法改正や法制化の取り組みなどで一定の成果を収めてきたものと考えます。また、法改正や法制化などをはじめとして、環境変化に応じた対応指針の策定と単組の対応への支援など、基本的な部分については必要な対応を行うことができたものと判断します。このように、男女が共同して社会参画を果たしていくための土台づくりについては進展がみられたものの、社会システムのあり方や各企業・各単組での職場環境整備などの面では、今後より一層の努力が必要であると考えます。

## 7. 青年活動

#### 【取り組み経過と実態】

組織全体としての次代を担うリーダーの育成や若年層を対象とした連携強化に向けては、従来「青年・女性活動」として、男女平等に向けた活動と併せ取り組みを行ってきましたが、地域性や単組の状況が異なるため「全電線教育指針」に基づき、1998年度より地協・単組主導により展開していくこととしました。

#### 【評価と今後の課題】

今後についても、地協・単組においては、時代を担うリーダーの発掘と育成に向けての学習活動や組織強化にかかわる活動に取り組み、

産別としては地協・単組学習会や交流会などの積極的な活動の充実に  
向けて引続き支援していくべきと考えます。

## 8. 財政の確立

### 【取り組み経過と実態】

財政の確立は労働運動を推進していくうえでの基礎であり、極めて重要な位置づけにあります。1997年度政策委員会検討結果「全電線組織の運営改革」に基づき、2000年度より従来の中央執行部10名体制を8名体制とするとともに、中央委員会委員数の削減や各種会議の運営の見直しを行い、機能的・効率的組織の運営に努めてきました。また「財政は有限なものであり、限られた枠のなかで、いかにして最大限の運動を効果的に展開していくか」との観点のもと、経費削減や日常からの効率財政運営を心がけ、財政確立に向けて適正な運営がなされてきたと考えます。

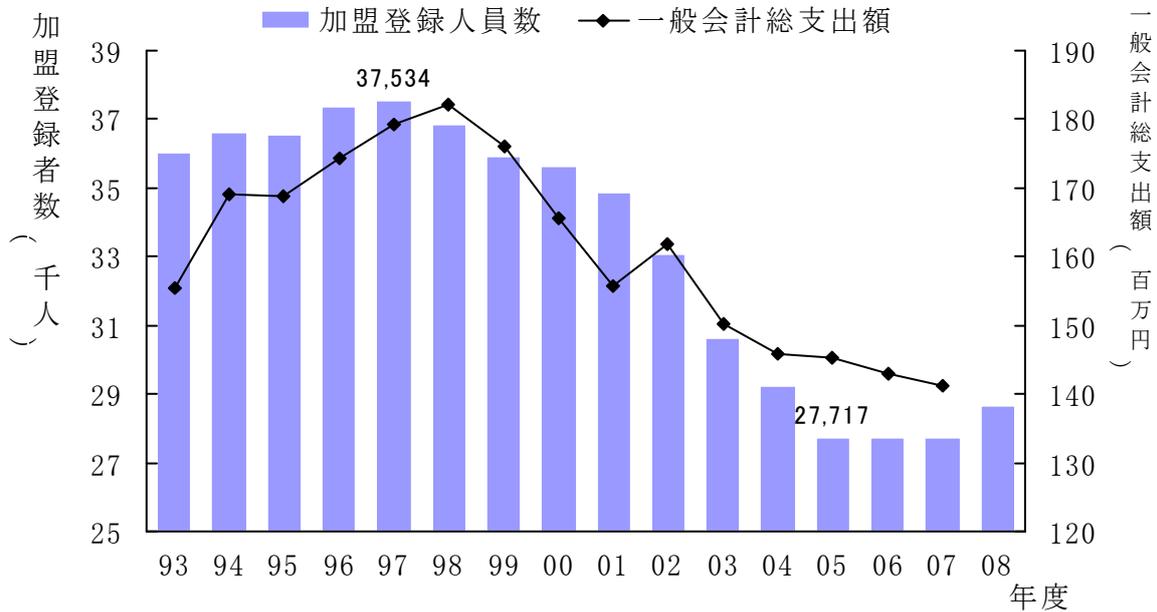
一方、収入については1995年度財政検討委員会検討結果により、1997年度より組合費を増額してきましたが、1998年度以降、加盟登録人員が右肩下がりに減少し続けたことに加え、金融情勢の低迷もあいまって収入は減少を続け、2006・2007年度決算は一般会計の総支出が総収入（財政基金繰入分除く）を上回り、収支赤字となりました。

2008年度には、加盟登録人員数は前年度比で約900人程度増加しましたが、依然として厳しい財政状況にあることから、引き続き財政基金積立金より充当し、予算編成を行っています（P45表-1参照）。

また、近年、会館・設備の老朽化による修繕・入れ替えなどの支出が増加していることなどから、引当金科目の「会館運営資金」においては支出が増加しています。

特別会計については「BC扶助資金」「BC中執派遣資金」「闘争資金」「年金共済」「愛のカンパ」の5科目の適正な財政運営に努めてめきましたが、「年金共済」において、加入者の減少による事務手数料収入の減少などから、残高は減少が続いています（P47表-2参照）。

表-1 加盟登録人員数および一般会計総支出額推移



**【評価と今後の課題】**

1997 年度政策委員会検討結果「全電線組織の運営改革」に基づき、中執体制の見直しを行い、より機能的・効率的な組織運営を図るとともに「改訂 全電線中期基本政策」「財政検討委員会検討結果」などに沿い、日常の経費節減や効率的財政運営に努め、支出削減に対し、一定の成果を上げることができました。

しかしながら、連合において会費増額の検討がされていることや、本・支部の会館・備品の老朽化による修繕・入替え費用の支出等が今後も予想される状況にあることなどから、一般会計における収支状況はさらに厳しくなることが想定されます。

また、特別会計の「年金共済」については、加入者減少による残高の減少に対し、安定した制度の運営を続けていくためにも、加入者拡大の取り組みが必要であると考えます。

今後も「全電線組織の運営改革」を進めるとともに、運動をとりまく状況の変化を的確に捉えつつ、経費削減や保有資産の有効活用等日常からの効率的財政運営を心がけ、産別運動を支える財政基盤の強化に努め、中長期的な視点からの分析を行い、抜本的な対応も視野に入れた検討を重ねていく必要があります。

加えて、充実した労働運動を推進していくには収入の確保が不可欠であり、組織拡大に向けた取り組みにもさらに注力していくとともに、1995 年度財政検討委員会検討結果に沿い、加盟率引き上げにも努力していく必要があると考えます。

## 9. 産別諸事業の充実

### 【取り組み経過と実態】

産別諸事業については、運動領域の拡大を図る観点から、時代環境や組合員のニーズに応じた多様なメニューの提示を念頭に、産別のスケール・メリットを活かす各種福祉事業に取り組んできました。

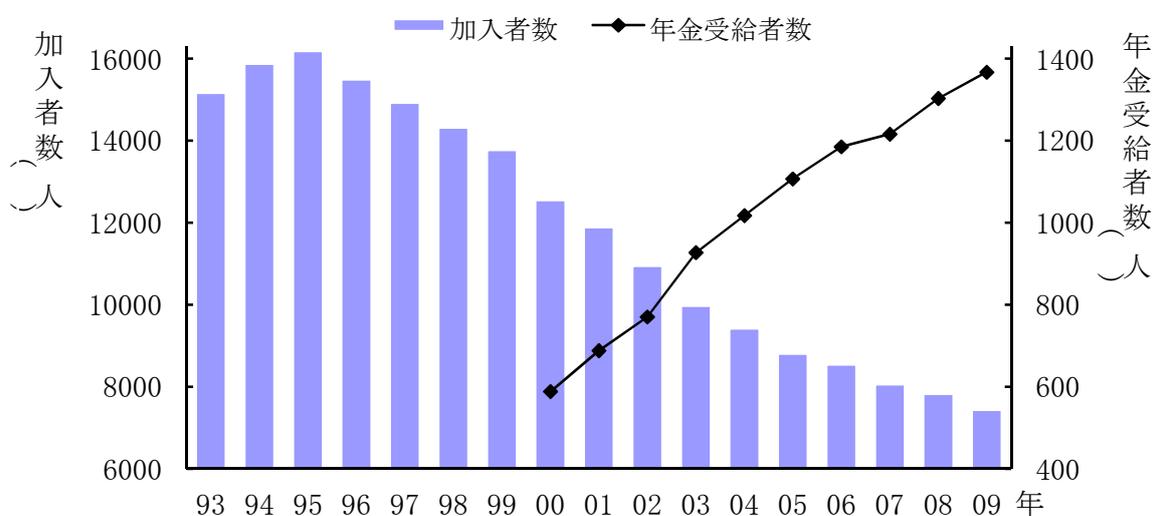
具体的には、下記の通りです。

- ①1989年より発足した全電線年金共済制度「ハピネス」については、定年後生活の安定を図る観点から、加入促進と円滑な制度運営に努めてきました。しかしながら加入者数については、社会的な年齢構成も起因し、1995年以降減少が続き、2009年には7,439人まで減少しています。一方、退職者数の増加などから、年金受給者数については増加が続いています(P47表-2参照)。また、1998年度より「JTB 契約保養所システム」を利用した補助金制度を導入しましたが、年々利用者が減少している実態を踏まえ、2004年に廃止しています。
- ②1988年より発足した「全電線退職者医療保険制度」については、制度の適正な運営に向けて、電線経連への申し入れを行ってきました。
- ③「長期家族サポート制度」「職場復帰サポート制度」については、家族も含めた経済的・精神的サポートをするための制度として、2007年2月より発足し、加入促進に取り組んできました。加入者数については下記の通りです。

加入形態	2009年2月	2008年2月	2007年2月
組織加入	2,276人	1,891人	1,778人
任意加入	260人	249人	223人

- ④「全労済団体生命共済」については、既に全労済の制度を導入している単組が、全電線として制度を導入することでスケール・メリットを享受できることを踏まえ、2009年1月より制度を発足しました。

表-2 ハピネス加入および年金受給者推移



※表は各年2月を基準にしている。

※1999年以前の年金受給者数についてはデータなし。

### 【評価と今後の課題】

産別諸事業については「ハピネス」「全電線退職者医療保険制度」「長期家族サポート制度」「職場復帰サポート制度」「全労済団体生命共済」等、スケール・メリットを活かす福祉事業に取り組んだ結果、一定の成果を上げることができたと考えます。各福祉事業の今後の課題としては、

- ①「ハピネス」については、定年後生活の安定を図る観点から、今後も加入推進に努めていく必要がありますし、加入者が減少を続けるなか、安定した制度運営を続けていくためにも、加入拡大の取り組みが必要であると考えます。
- ②「全電線退職者医療保険制度」については、引き続き電線経連と連携を図りながら制度の健全な運営に努めていくことが必要であると考えます。
- ③「長期家族サポート制度」「職場復帰サポート制度」については、今後も家族を含めた経済的・精神的サポートの観点から、また、安定した制度運営を続けていくためにも加入拡大に向けた取り組みが必要であると考えます。

- ④「全労済団体生命共済」については、円滑な制度運営に努めていくとともに、全電線加盟単組がスケール・メリットを享受できることを踏まえ、加入推進に努めていく必要があると考えます。

これら既存の制度については、その主旨を十分に踏まえたうえで、今後も円滑かつ効率的な運営に努めていくべきであると考えます。

また、今後においても組合員のニーズ、スケール・メリット、産業としての必要性を踏まえ、福祉に重点をおいた産別事業に取り組むとともに、新たな事業展開についても模索・検討していくことが必要であると考えます。

## 10. 政治活動について

### 【取り組み経過と実態】

連合は、1998年に労働組合のナショナルセンターがそれぞれ支援してきた政党が新たに民主党に一本化されたことを背景に「政治方針」を策定し、2003年には新たに確認事項を加え、政治方針を改訂しています。このなかで政党との関係は衆議院選挙への小選挙区制導入もあり「民主党基軸」としてきました。推薦にあたっては「連合の政治理念や政策の基調を共有し、その実現に向けて協働する立場で活動してきた候補者、または、活動しうると判断でき、人格、識見、行動が、連合の推薦候補者としてふさわしいと判断され、政策協定を締結する候補者であることを要件とする」としてきました。

全電線としては連合の政治方針を踏まえ、1993年度政策委員会検討結果「政治活動のあり方について」や「改訂 全電線中期基本政策」に沿い、産別・地協・単組の役割を認識するなかで、これまでの取り組み経過や各人の政治信条を尊重するなかで、国民本位の公平で公正な社会、生活者・勤労者を基盤とした政策を実現させるための政治勢力の結集に向け、積極的に取り組みを推進してきました。各地協・単組においても政治活動の重要性を認識するなかで対応にあたってきました。

### 【評価と今後の課題】

2007年7月に実施された第21回参議院選挙では、比例区で連合組織内7候補は全員当選、選挙区で42の連合推薦候補が当選しました。また、民主党は比例区と選挙区で60議席を獲得し与野党逆転、非改選含め参議院第一党となるなど、これまでも全電線として産別・地協・

単組の役割を認識するなかで、対応にあたってきたことは評価することができます。

今後も各人の政治信条を尊重するなかで、連合方針に沿い、民主党を基軸に協力関係にある政党、候補者の当選をめざし、取り組みを推進していく必要があります。

## 1 1. 国際連帯活動

### 【取り組み経過と実態】

経済・社会のグローバル化の進展は、国際間の垣根を取り払い、様々な面での国際交流を実現するに至りました。しかしながら、未だ世界各地で続く国際紛争、中核的労働基準に関わる労使紛争の発生、あるいは短期間に投機的動向をみせる巨大資本への対応など数多くの対処すべき問題が残っています。

そうした状況に対応すべく全電線としては、ITUC の中核を担う連合、IMF の主要組織である JC を通じ、定期協議等への参画をはじめ北米や欧州への労働調査団への派遣等、国際連帯活動を推進してきました。また、全電線独自の国際連帯活動としては、日韓定期協議を開催してきました。

### 【評価と今後の課題】

連合や JC を通じた国際連帯活動については、各種調査団に参加するなかで産別としての一定の役割は果たせたものと考えます。

今後についても、企業に対する社会的責任（CSR）への認識が世界的に高まりをみせているなか、国際的な組織の連携はますます重要性を持ってきており、そうした状況に対応すべく、ITUC の中核を担う連合、IMF の主要組織である JC を通じた国際連帯活動を推進していく必要があります。

また、日韓定期協議については、これまでの取り組みを踏まえた対応が必要であると考えます。

## 1 2. 社会貢献活動

### 【取り組み経過と実態】

これまで「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、産別の社会貢献活動として、定期的あるいは適宜取り組みを展開してきました。具体的には「全電線・愛のカンパ」を実施し、各単組からの支援を受

けるなかで「ダルニー奨学金制度」や「JAHDS（人道目的の地雷除去支援の会）など全電線独自の社会貢献活動を行うとともに、全電線に加盟する組合員が自然災害にあった場合の対応として「自然災害見舞金の対応」を実施してきました。

また、連合からの協力要請による「連合・愛のカンパ」、緊急災害（地震、集中豪雨）への対応や、さまざまな「署名活動」への協力をし、さらに各単組・地協においては「列島クリーンキャンペーン」などに積極的に参加し、国内外への支援・協力を行うとともに、災害等緊急時についても、それぞれの事態に適した対応をしてきました。

### 【評価と今後の課題】

全電線独自の活動や、連合を通じた協力要請に積極的に参加するなど、国内外の様々な支援・協力をを行い、一定の成果をあげることができたと判断します。

今後も労働組合として社会貢献活動に対する使命を認識するなかで、臨機応変な対応を行いつつ、より実効性を高める観点からの活動内容の検討が必要であると考えます。

また、個人レベルでの社会貢献活動については、個々人の主体性・自主判断に基づく参加が基本となります。その基本を前提とするなかで、組合員が地域をはじめとする社会活動とのかかわりにおいて、それぞれの役割を果たし充実感を得られる環境となるよう、労働組合としても各企業の制度充実や参加しやすい風土づくりが図られるように支援していくことが必要です。さらには、社会貢献に対する意識の高揚とともに社会貢献活動への認知・理解を深めるべく取り組んでいくことが必要です。

## 1 3. 平和への取り組み

### 【取り組み経過と実態】

連合は「平和で安定した国際社会は国民生活の前提条件である」との考えで核兵器廃絶などを求めるとともに NGO と連携した活動を行うなど世界平和に向けた運動の取り組みを行ってきました。全電線としても「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、連合の各種平和集会・行動などに派遣実施するなど、積極的に活動に参加してきました。

### 【評価と今後の課題】

連合を通じ「連合平和行動」へ派遣実施するなど、世界平和の実現に向けた取り組みに参加することで、構成組織としての責務と、その役割を果たせたものと考えます。

今後も平和・国民運動などへの取り組みについては、連合方針に沿い取り組んでいくべきと考えます。

## 1 4. 地球環境保全運動

### 【取り組み経過と実態】

「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、連合の「エコライフ21」の推進やJCの「ものづくり・金属としての環境政策」の取りまとめにおいて、諸会議での発言・意見交換を通じ構成産別としての役割を果たしてきました。

全電線産業・社会政策検討部会では環境問題をテーマにした取りまとめを行うとともに、各地協・単組に展開をしてきました。電線工業会との懇談会では、EM 電線・ケーブル、電線の地中化、電力ケーブル導体サイズの適正化（CO<sub>2</sub>削減効果の観点）など、電線業界独自の環境保全を踏まえた省エネ・省資源活動、リサイクルに向けた取り組みについて意見交換を行ってきました。

### 【評価と今後の課題】

環境問題として各方面で気運が高まっている CO<sub>2</sub> 排出量の削減については、経済産業省が 2007 年度実施した「地球温暖化ガス削減自主行動計画」において電線工業会が 1990 年度比 17.9%削減を達成し、経済産業省所管 39 業種のなかで最高の S 評価を受けるなど、電線産業として環境問題への意識の高さが伺えます。

全電線としても、JC の政策委員会に参画するなかで「政策・制度要求」要望事項として地球環境保護に関する項目の観点から、次世代ネットワーク網の整備や環境配慮型電線の普及促進と無電柱化の推進など、積極的に意見反映に努めてきたことは一定の前進ができたものと判断します。

今後も連合・JC を通じた地球環境保全の諸活動に加え、電線産業の立場から産業・社会政策検討部会などで積極的に取り組んでいくとともに、電線工業会や電線経連などと協調しながら労使双方でのアプローチにより、早期政策実現が図られるよう継続的に取り組みを進めていく必要があります。

## おわりに

以上、本年度政策委員会では「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」および「改訂 全電線中期基本政策」の総括を行ってきました。

なお、過去の取り組みの総括をするにあたり、私たちの運動の拠りどころとして2000年度からは「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」に沿い、運動を進めてきました。しかし、経済・社会情勢の急激な変化とともに電線産業をとりまく環境も様変わりするなど、労働運動についても変革が求められており、2005年度にその内容の再検証を行い補強した「改訂 全電線中期基本政策」に沿った取り組みを展開してきたことから、本年度政策委員会では「改訂 全電線中期基本政策」について、取り組み項目ごとに評価と課題を明らかにすべく論議を進め、総括としてとりまとめを行いました。

概括的な結論として、2000年以降の運動は、いくつかの課題は残したものの、各単組の精力的な取り組みにより、一定の前進をみる事ができたものと判断します。

こうしたことを踏まえ、次年度については、2010年代の運動に向けた新たな政策「全電線中期基本政策・2010年代運動の指針と方向（仮称）」を策定すべく、鋭意検討を重ねていきます。

これらの検討課題が60余年の歴史と伝統を持つ全電線運動のさらなる前進に向けての糧となることを強く期待します。

最後に、本検討結果に対するご理解と各単組の積極的な取り組みをお願いし、むすびといたします。

【全電線中期基本政策】  
【改訂 全電線中期基本政策】  
の総括

資料編

# 目次

(資料編)

## 取り組み経過

1. 2000年以降の情勢	61
2. 賃金	70
3. 年間一時金	75
4. 退職金	77
5. 労働時間短縮	79
6. 労働災害特別補償	81
7. 労使交渉(春闘)のあり方について	82
8. 地方協議会(地協)活動の充実	85
9. 教育・宣伝活動、調査活動	86
10. 男女平等政策の推進	88
11. 財政の確立	89
12. 産別諸事業の充実	90

## 各種データ

1. 統一要求基準の推移	95
2. 賃金	96
3. 年間一時金	106
4. 退職金	110
5. 労働時間短縮	114
6. 労働災害特別補償	119
7. 中高年齢層対策	122
8. 組織拡大	123
9. 財政の確立	124
10. 社会貢献活動	126

資料編

取り組み経過

# 1. 2000年以降の情勢【2000年度】

国際情勢	<p>アメリカでは、2001年1月、ブッシュ氏が第43代大統領に就任し、8年ぶりに共和党政権が誕生しました。欧州では2000年11月にEU15カ国と、ユーゴスラビア、クロアチアなどバルカン6カ国との間で共同宣言が採択されましたが、バルカンの、経済再建、戦後補償などの諸課題も山積しており、安定化に向けた足取りは重いものとなっていました。また2001年2月には、大欧州を目指し、ニース条約が調印されました。</p> <p>アジアでは、2000年6月に韓国と北朝鮮首脳による南北共同宣言が調印され、南北和解へのムードが広がりを見せてきましたが、南北閣僚級会談の北朝鮮による一方的な開催中止申し入れや、金正日総書記の韓国訪問が延期されるなど、前途多難な様相を呈していました。</p> <p>地域別の経済状況を見るとアメリカ経済は、生産性の向上や、個人消費、民間設備投資の拡大、輸出の増加などを背景に2000年当初は比較的安定した成長を持続していましたが、後半からは個人消費の過熱感が和らぎ、減速傾向に転じたとの認識が広がりを見せはじめました。欧州経済は米国経済の減速懸念より景況感は鈍化傾向に転じたものの、景気は総じて堅調に推移していました。アジア経済は1997年のアジア経済危機以降、各国の構造改革が進むなか、情報技術関連部門での需要の伸長などを背景に、着実に回復を遂げていました。</p>
日本の政治動向	<p>2000年12月に発足した「第2次森改造内閣」は、中央省庁の再編を行い、1府12省庁の新体制になりましたが、KSD 中小企業経営者福祉事業団による贈収賄事件、外務省内閣機密費流用事件などの不祥事に続き、米原子力潜水艦と愛媛県立宇和島水産高校の実習船「えひめ丸」との衝突沈没事故への対応についての不信などから、森首相は退陣へと追いこまれました。</p> <p>第151通常国会では、自民党総裁選で約1カ月の空白が生じた後、小泉政権が誕生し、「聖域なき構造改革」に取り組むとして、「経済・財政運営の基本方針」を打ち出し、道路特定財源の一般財源化、緊急経済対策の速やかな実行、不良債権処理の最終処理、また、財政再建では、国債発行額を年間30兆円以内に押さえ、歳出の徹底した見直しに努め来年度から実施するとした考えを示しました。異常ともいえる小泉首相の人気に隠れた形で、景気対策など十分な政策論議がされないまま確定拠出年金（日本版401k）法、教育改革関連法など政府提出法案の大半（92.6%）が成立しました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本経済】</b></p> <p>2000年度当初は、輸出を中心とした外需が比較的好調であったことから、景気は緩やかな回復基調で推移しているとされてきましたが、2000年後半から緩やかながらも米国経済の減速が懸念され始め、2001年に入り米国経済の減速がより一層鮮明となると、国内需要は次第に鈍化傾向に転じました。このようななか、2000年度実質GDP成長率は+0.9%とわずかながらプラス成長を確保しましたが、依然としてゼロ成長の域を脱しておらず、また、政府見通しの+1.2%を0.3ポイント下回る厳しい結果となりました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2000年度の消費者物価上昇率（全国）は、前年度比▲0.4%と3年連続のマイナスとなり、その下落幅は統計上比較可能な1971年度以降最大となりました。なお、物価がマイナス基調で推移するなか、日銀は物価下落の歯止めと景気の下支えを目的に量的金融緩和を実施しましたが、効果は不透明な状況が続き、2001年に入ってから、物価の下落に歯止めはかからず、経済全体が縮小していくデフレ経済への警戒感が払拭されない状況が続いていました。</p> <p>雇用情勢は、これまで情報技術関連分野が活況を呈していたことなどから、通信関連産業など一部雇用の拡大がみられましたが、総じて厳しい状況のなか推移してきました。2001年に入り、米国経済の減速感から国内需要が冷え込むと各雇用指標も再び悪化に転じるなど、雇用情勢は改善の兆しが見えない厳しい状況となっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2000年度の銅電線受注・出荷実績は、電気機械部門のけん引や、建設・電販部門の下支えなどから、受注92万6千トン、出荷93万6千トンと、共に4年ぶりにプラス成長に転じ、2年ぶりに90万トン台の水準を回復しました。</p> <p>国内光ケーブルの出荷見通しは、NTT関連がマイナスとなったものの、各電力会社が堅調に需要を伸ばし、一般公衆通信部門が大幅なプラスとなりました。</p> <p>2000年度の上場15社の決算状況は、銅電線需要が低迷する一方で、情報技術関連分野は光製品が比較的急速に伸び、売上高は上場15社平均で前年度比+11.2%となり3年ぶりに増収に転じました。また、経常利益については各社における経営の効率化や経費削減努力などから上場15社中11社が増益となり、1社が黒字決算に転じましたが、一方では2社が減益、1社が赤字決算となりました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2001年度】

国際情勢	<p>2001年度は「9.11同時多発テロ事件」と「炭疽菌事件」という緊急事態が同時期に発生しました。この2つの事件は、全世界に大きな衝撃を与えるとともに国際情勢に重大な影響を及ぼし、戦略環境が大きく変化し、各国は安全保障政策の再検討を迫られました。ブッシュ大統領は即時、「対テロ報復、壊滅宣言」を行い、国際社会の積極的な支持を求め、欧州諸国をはじめロシア、中国等もこれを支持し、2001年後半以降は、「対テロ」一色となりました。</p> <p>同時多発テロ事件は、景気調整局面が続いてきたアメリカ経済に大きな衝撃を与え、鉱工業生産や個人消費などの指標の動きは軒並み下振れするなど厳しい状況が続いていましたが、2002年に入ると、順調な在庫調整を背景に企業の生産活動が上昇基調にあり、こうした状況を受けて個人消費も上昇するなど、景気回復は確実なものになりつつあるとの見方が広がりました。欧州経済も同様に米国同時多発テロ以降は厳しい状況が続いていましたが、2002年に入ると、米国経済の回復感にけん引されたことから再び外需に明るさがみられるようになりました。アジア経済は、世界経済の減速や、IT関連需要減から輸出が軒並み減少に転じると、各国経済は、企業部門において生産調整や雇用調整が余儀なくされ、厳しい状況に置かれました。加えて、米国同時多発テロ事件は、さらに状況を深刻化させるものとなりました。</p>
日本の政治動向	<p>日本経済は2001年春からマイナス成長となり、さらにアメリカ経済の景気後退に同時多発テロの影響が重なって、2001年度を通して回復の兆しすら見出せない極めて深刻な状況にありました。また、失業率も過去最悪の5%台になるなど、早急かつ実効性のある景気対策や雇用対策が求められていました。しかしながらその内容も、雇用対策や生活と雇用の苦しさ・不安を解消する積極対策が欠落しているとの見方があるなかで、政府・与党は、この予算案を野党の反対を押し切り、与党の賛成多数で政府原案通り可決、成立させました。</p> <p>国民の政治不信が増すなか、政府与党は、有事法制関連3法案、個人情報保護法案、健康保険法改正案、郵政関連法案の重要4法案を提出し成立を図りましたが、首相の政治姿勢や政策面への不信、不況対策への不満などで小泉内閣への国民の支持率は急落しました。またこれらにより、重要4法案の成立が難しくなってきたことから、政府与党は国会会期を大幅に延長するなか、健康保険法改正案と郵政関連法案の2法案の成立を図りました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本経済】</b></p> <p>2001年度の日本経済は、デフレの進行や個人消費の低迷、世界的なIT不況の影響や米国同時多発テロによる世界経済の停滞など、複合的な景気低迷に見舞われる厳しい状況にありました。とりわけ、IT需要によりこれまで比較的好調に推移してきた輸出が急速に縮小したことにより、国内需要が急速に鈍化すると製造業を中心に大幅な生産調整が余儀なくされ、企業活動は一転して厳しい状況に置かれました。そのような状況下2001年度実質GDP成長率は▲1.3%と3年ぶりのマイナス成長となり、政府見通しの▲1.0%を0.3ポイントも下回り、統計上比較可能な1980年度以降最大の下げ幅となりました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2001年度の消費者物価上昇率（全国）は、生鮮食料品を除く総合で前年度比▲0.8%と戦後初の4年連続マイナスとなり、その下落幅は統計上比較可能な1971年度以降最大となりました。この背景には、長引く消費の不振や、需要の低迷による価格競争が全体を押し下げていることに加え、低価格の輸入製品が急増していることなど、様々な要因が重なっているとみられていました。</p> <p>雇用情勢は、米国経済の減速や世界経済の低迷に伴う国内需要の減退を背景に、これまで雇用の受け皿として機能してきたIT産業が一転して低迷したことから、総じて厳しい状況となっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2001年度の銅電線受注・出荷実績は、ともに全部門において前年度比マイナス成長となり、受注81万9千トン、出荷82万7千トン（同▲11.7%）と、受注・出荷とも2年ぶりにマイナス成長に転じており、1977年度以来の低水準となるなど厳しい結果となりました。国内光ケーブルの出荷見通しは、FTTHサービスや超高速インターネットサービスなど、ブロードバンドサービスの本格的な普及に向けたアクセス網整備を中心とした需要から、大幅な伸びとなりました。</p> <p>2001年度の上場14社の決算状況は、世界的なIT不況や国内需要の急速な冷え込みを背景に、光関連製品、電子部品などの需要に急激な陰りが見られたことに加え、価格競争がこれまで以上に激化したことなどにより、売上高は上場14社平均で前年度比▲8.4%と2年ぶりの減収となりました。経常利益をみると、売上高の減少や値引き要請による利幅の縮小などが影響したこともあり、上場14社のうち6社が赤字決算に転じ、残る8社が減益となりました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2002年度】

国際情勢	<p>米国主導によるアフガニスタンに対する軍事力の展開と一連の「テロとの戦い」は、国際的協力体制の下、評価すべき成果をあげたものの、米英軍が攻撃に踏み切る際の独仏の反対による米欧関係悪化など、今後の国連を中心とする国際安全保障システムや国際協調のあり方などに、多くの問題点と懸念が残りました。中国では、節目となる党大会と全国人民代表大会が開催され、胡錦濤を総書記とする新指導体制が出現しました。</p> <p>地域別の経済状況を見るとアメリカ経済は、2002年に入ると企業の生産活動が上昇基調となり、個人消費も堅調に推移するなど、景気回復が確実なものになりつつありました。EU経済も米国経済の回復感にけん引され、再び外需に明るさがみられ、在庫調整も順調に進展するなか、生産が回復するなど本格的な景気回復が期待されていました。アジア経済は、世界経済の緩やかな回復を背景に、多くの国・地域において予想を上回る経済成長率を示していました。</p>
日本の政治動向	<p>小泉内閣は「改革なくして成長なし」として、国民に失業増と生活不安の「痛み」を押しつけながら、規制改革と財政再建の「構造改革」を推し進めてきました。こうした政策により、日本経済はデフレの進行、企業業績と雇用情勢の悪化、税収減という悪循環に陥り、失業率は5%台半ばで高止まり、収入は5年連続で減少するなど、働く者の生活は危機的ともいえる実態にありました。このような緊縮政策を推進する政府に対し、景気回復・デフレ阻止を優先する経済政策への転換が求められる状況にありました。一方、外交問題では、米・英によるイラク武力攻撃を支持した日本政府は、終結後のイラク復興支援対策や北朝鮮の核問題・日本人拉致事件の解決など難しい対応が求められる状況にありました。こうしたなか、外国からの武力攻撃への対応を定めた武力攻撃事態対処法・改正自衛隊法・改正安全保会議設置法の有事関連3法案が、与党3党と民主党・自由党の賛成多数により可決・成立しました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本経済】</b></p> <p>2002年度の日本経済は、アメリカ経済の回復を受け、輸出が好調に推移するなど、年度前半では回復の兆しも見られましたが、構造改革には依然として進展がみられないなか、デフレの進行や株価の低迷などに加え、イラク情勢の緊迫化に伴う国際経済の不透明さが増すなど、けん引役であった北米を中心とした輸出の減速とともに、経済も縮小傾向にありました。また、企業においては国際競争の激化に加え、株価の大幅な下落や不良債権処理の加速懸念が増大する環境のなか、人件費コストを削減するなど、短期利益の確保に向けた動きを加速させており、雇用・生活不安が個人消費の低迷につながるなど、経済の悪循環の大きな要因となっているとみられていました。2002年度実質GDP成長率は、前年度比+1.6%と政府見通しの+0.9%を0.7ポイント上回ったものの、名目GDP成長率は前年度比▲0.7%と2年連続して減少し、日本経済全体が縮小していることが改めて鮮明になりました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2002年度の消費者物価上昇率（全国）は、前年度比▲0.8%と戦後初の5年連続マイナスとなり、その下落幅は昨年に引き続き、統計上比較可能な1971年度以降最大となりました。日本経済が緩やかなデフレ状態にあるなか、日銀は量的金融緩和を実施してきましたが、物価の下落に歯止めはかからず、欧米経済の回復力の不確実性やSARSの影響に加え、株価、為替相場の不安定な動きなど、先行き不透明感が強まっていました。</p> <p>雇用情勢は、国際競争激化のなか、企業が人件費コストを削減するなど、短期利益の確保を進める一方、不良債権処理の加速等による雇用環境のさらなる悪化が懸念されていました。また、中小企業においては融資条件に雇用調整等の実施を迫られるなど、金融機関からの圧力も強まっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2002年度の銅電線受注・出荷実績は、受注80万9千トン、出荷81万5千トンと、受注・出荷とも2年連続のマイナス成長に転じており、2001年度（81万9千トン）をも割り込む厳しい結果となりました。出荷は通信、自動車、輸出を除く全部門でマイナスとなっていました。国内光ケーブルの出荷見通しは、各電力会社、長距離NCCの投資抑制、加えて国土交通省のネットワークプラン需要が収束傾向にあることから、前年度比▲7.8%となっていました。</p> <p>2002年度の上場13社の決算状況は、世界的なIT不況や国内需要の急速な冷え込みとなった2001年度から、さらに厳しさを増した需要環境となったことなど、売上高は上場13社平均で前年度比▲3.8%と2年連続の減収となりました。経常利益をみると、売上高の減少や値引き要請による利幅の縮小などが影響したこともあり、上場13社のうち7社が赤字決算に転じ、残る6社が減益となるなど各社ともこれまでにない厳しい決算内容となりました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2003年度】

国際情勢	<p>2003年の世界動向は、イラクへの武力行使とその後の同国に対する復興支援への取り組み、イスラム過激派による相次ぐテロ及び北朝鮮問題への対応が国際社会にとっての大きな課題となっており、国際社会の主たる関心はテロとの闘いと大量破壊兵器等の拡散防止にありました。さらに、世界各地で頻発するテロやSARSの急速な拡がり、BSE問題に加え、2004年に入ると鳥インフルエンザ感染症の流行など、国際社会的な諸問題に対してのグローバルな取り組みが求められる状況となっていました。</p> <p>地域別の経済状況を見るとアメリカ経済は、大型減税や金利引下げなどの効果により、個人消費や設備投資が好転し、2004年に入っても力強い景気回復が続く状況となっていました。ユーロ圏では、アメリカ経済回復による輸出の増加を背景に回復の動きが見られるものの、自律的な回復力は依然として弱いものとなっていました。アジア経済は、世界経済回復や中国の成長加速、堅調な内需などを背景による輸出の拡大により、東アジア諸国の景気回復傾向が強まっていたましたが、2004年は緩やかなものになるとの見方がされていました。</p>
日本の政治動向	<p>第159通常国会は、昨年秋の衆院選で自民、民主両党の二大政党化が進んで初めての本格的な論戦が行われ、前半はイラクへの自衛隊派遣問題が、後半は年金改革が大きな争点となりました。2004年度予算のほか、年金制度改革法、道路公団民営化法、有事関連法、裁判員法、金融機能強化法など重要法案が軒並み成立し、イラクへの自衛隊派遣も承認されました。</p> <p>政府与党は、十分な論議がなされないまま審議を打ち切り、強引に年金制度改革法案を成立させました。しかし、その後、年金改革の前提となる出生率が1.29と当初見込みより低い結果となっていたにもかかわらず、成立後まで明らかにならずに、「給付は現役世代の5割を確保する」としてきた政府の説明が不正確であることも判明しました。これにより、国民の年金不信はピークに達し、政府与党内からも早急に見直しを求める声が出ていました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2003年度の日本経済は、アメリカやアジア経済の回復を背景に輸出や設備投資が堅調に推移するなど、緩やかな回復基調にあり、2004年度も国内企業部門の改善拡大のもと、着実な回復が続いていると見られていました。2003年度実質GDP成長率は、前年度比+3.2%のプラス成長となっており、政府見通しの+2.0%を1.2ポイント上回り、1996年度以来の高い成長率となりました。一方、長引くデフレを背景に、名目GDP成長率は依然として実質GDP成長率を下回っているなど、デフレ脱却には時間がかかるとの見方がされていました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2003年度の消費者物価上昇率（全国）は、生鮮食料品を除く総合で前年度比▲0.2%と1998年度以降6年連続のマイナスで戦後最長となっています。雇用情勢は、企業の業績回復とともに改善の傾向が見られていましたが、90年代後半からの70万人近く失われた雇用の減少に歯止めがかかりつつあるのに過ぎないともみられており、国際競争の激化など取り巻く環境変化が激しいなか、先行きについては見通しが難しいものとなっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2003年度の銅電線受注・出荷実績は、受注81万9千トン、出荷81万6千トンと、受注・出荷とも3年ぶりのプラス成長に転じていますが、1977年度以来の低水準となった2001年度（81万9千トン）をも割り込む厳しい結果となっています。出荷は電気機械、自動車、建設・電販を除く全部門でマイナスとなっており、とりわけ輸出は米国や東南アジアの需要動向の影響を受け、2桁のマイナスとなっています。国内光ケーブルの出荷見通しは、一般公衆通信部門、公共関連部門、一般民需部門全てがマイナスとなり、全体では前年度比▲33.4%の大幅減となりました。</p> <p>上場12社の、2003年度連結決算状況は、2002年末からの東西NTTにおける設備投資や自動車やデジタル電機機器関連の好調などを背景として、売上高は上場12社平均で前年度比+3.6%と3年ぶりのプラスとなっています。経常利益についても、4社が黒字転換するなど2002年度と比較し全体的に回復の傾向となっていました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2004年度】

国際情勢	<p>2004年の世界動向は、依然として世界各地で相次ぐテロや大量破壊兵器等の拡散という脅威にいかに取り組みでいくかということが国際社会の主要な課題とされ、特に中東地域の平和と安全のための取り組みに焦点があてられていました。アメリカでは2005年1月20日、ブッシュ大統領は2回目の大統領就任式に臨み、二期目のブッシュ政権が正式発足しました。EU（欧州連合）では、2004年5月、中東欧諸国など計10カ国が加盟し、2005年4月にはルーマニア、ブルガリア両国とも加盟条約を結び、27カ国体制となりました。</p> <p>地域別の経済状況を見るとアメリカ経済は、ITバブル崩壊に伴う景気減退や同時多発テロ事件の影響が重なり、一時マイナス成長を記録しましたが、その後は、雇用環境の改善を背景とした堅調な個人消費、循環的な回復力を強める民間設備投資が持続しました。ユーロ圏では、世界の景気回復を背景として域外需要が伸びたことにより、外需主導で緩やかに回復しましたが、2004年後半より原油価格の上昇とユーロ相場急上昇の影響で、消費者や企業が先行きへの不安感を抱えていました。アジア経済は東アジアと東南アジアで企業投資が回復し、アメリカなど主要先進国の力強い成長とダイナミックな中国経済を軸とする域内貿易の拡大も受けて、地域全体でも大幅な成長を記録しました。</p>
日本の政治動向	<p>2005年1月からの第162通常国会は、最大の焦点となっていた郵政民営化関連6法案は閣議決定され、集中審議を行うなかで民主・社民は法案に反対の姿勢を崩さず審議が進まないなか、自民・公明両党は、衆院本会議で、郵政民営化関連法案の成立を図るために今国会の会期を延長する方針を提出しました。今国会の会期を55日間延長することで議決され、衆議院の採決が行われ、自民党議員のなかから多数の造反者がでましたが、わずか5票差という僅差で可決され、衆議院を通過し参議院で審議されることになりました。</p> <p>また、初の制度見直しとなる介護保険法改正案が、自民・公明・民主の賛成多数で可決され成立となりました。法案は、高齢化に伴う介護給付費の伸びを抑えるのが目的で、介護予防サービスの導入や、施設での居住費・食費の自己負担化などが柱となり、保険の対象範囲の拡大については、付則に検討規定を盛り込むにとどまり、先送りとなりました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2004年度の日本経済は、バブル崩壊後、長年産業界を深く覆ってきた靄がようやく薄らぎ、雲間から明るい日差しが顔をのぞかせるまでになりました。2004年度実質GDP成長率は、前年度比+1.9%なり、政府見通しの+2.1%を0.2ポイント下回りました。また、2004年度の名目GDP成長率は前年度比+0.8%となり、2年連続でプラス成長となっています。一方、総合的な物価変動を示すGDPデフレーターは2004年度では前年度比▲1.1%と、7年連続のマイナスとなるなど、依然としてデフレが続いており、脱却には暫く時間がかかるとの見方がされていました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2004年度の消費者物価指数は、物価の基調を映す生鮮食品を除いたベースでは、パソコンや固定電話通信料の値下がりなどが主因となり、97.8と前年度比から0.2%下がりました。1998年度から7年連続で前年を下回り、デフレの長期化があらためて裏付けられた格好となりました。</p> <p>雇用情勢は、企業業績の回復にともない全体としては改善しているものの、非典型労働者の増加に加え、無業の若者（ニート）の急増など新たな問題も発生し、先行きについても楽観視できない状況となっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2004年度の銅電線出荷実績は、82万6千トン、金額では1兆492億円となりました。数量では2001年度とほぼ同水準で小幅ながらも2年連続の増加、金額でも3年連続の増加で2000年度以来の1兆円乗せとなりました。国内光ケーブルの出荷見通しは、数量で1,564万7千kmc（前年度比▲1.2%）、金額でも2,527億1,400万円（同▲0.6%）となり、うち光ファイバケーブル・コードは907億9,800万円（同▲20.9%）と引き続き厳しい状況となっていました。</p> <p>上場12社の、2004年度連結決算状況は、2004年度前半までのデジタル家電景気や自動車産業の好調、さらには銅価高騰に伴う一部価格転嫁などを背景として、売上高は上場12社合計で3兆9,467億円（前年度比+9.7%）となり、2年連続して前年度を上回りました。但し、12社中2社が減収となっており、経常利益についても、8社が増益となる一方4社が減収となり、うち1社が赤字に転落するなど、収益内容には依然としてバラツキがあり、収益体質や品種構成などの違いから利益水準には依然として差がみられる状況にありました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2005年度】

国際情勢	<p>2005年の国際情勢は、依然としてテロの発生や核兵器をはじめとする大量破壊兵器の拡散という脅威に、いかに取り組んでいくかということが国際社会の主要な課題とされ、同時に、新型インフルエンザの出現といった課題などに対しても、国際協力および国民の安全と安心の確保の両面からいかに対処するかということも重視されていました。また、2005年8月末にはハリケーン「カトリーナ」がルイジアナ州をはじめメキシコ湾岸諸州に甚大な被害をもたらし、この被害への対応は同年後半における内政上の大きな問題の一つとなりました。</p> <p>地域別の経済状況を見るとアメリカ経済は、ハリケーンによる影響から、一時的に生産・雇用・消費者マインド等の下振れに表れたものの、その後持ち直し2005年全体では高い成長となりました。欧州経済は、第3四半期以降、ドイツ、フランスを中心に緩やかな成長となり、東アジア経済についても、中国が投資と輸出をけん引役とした高成長を維持しているほか、韓国、台湾、香港、ベトナムでも2005年年央より回復傾向を強めてきました。</p>
日本の政治動向	<p>2006年1月から開かれた第164通常国会では、与党が最重要法案と位置づける行政改革推進法案など関連5法案が、参議院本会議で自民・公明両党の賛成多数で可決決定され、小泉首相退陣後も「簡素で効率的な政府」に向けて、政府金融改革や公務員削減などを柱に改革が続くようにと道筋をつけた形となりました。</p> <p>このように、教育基本法改正案や国民投票法案など与党が重要視してきた法案については、今国会の会期延長がなくなったことで軒並み継続審議となり、政府・与党は、衆議院の3分の2を占める勢力を背景に懸案の処理を目指しましたが、先送りされる法案が多く、「ポスト小泉」政権の今後の動向が注目されていました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2005年度の日本経済は、原油価格が一段と高まるなかで、企業業績の改善が幅広く家計所得の改善に結びつくとともに、設備投資や輸出も増加基調を維持し、バブル景気並みの拡大基調となりました。景気の力強さはバブル期には及ばないものの、日本経済はバブル崩壊後の長期低迷から抜け出し、デフレ解消に向けた動きが現れてきたとの見方がされていました。</p> <p>2005年度の実質GDP成長率は、前年度比+3.2%で4年連続のプラス成長と、政府見通しの同+2.7%を上回り、バブル期（1990年度）以来、15年ぶりの高成長を記録しました。また、2005年度の名目GDP成長率は前年度比+1.9%（約505兆4千億円）となり、3年連続のプラス成長となりました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2005年度平均の消費者物価指数は、変動の激しい生鮮食品を除いたベースで97.9と前年度比で0.1%上昇し、1997年度以来8年ぶりに上向きしました。2005年度前半はパソコンや固定電話通話料などの値下がりです下落基調でしたが、後半は原油高に伴う石油製品の上昇や、モノ・サービスに対する需要の回復が物価を押し上げ、日本経済がデフレ脱却へ着実に前進していることが改めて示されました。</p> <p>2004年度の消費者物価指数は、物価の基調を映す生鮮食品を除いたベースでは、パソコンや固定電話通話料の値下がりが主因となり、97.8と前年度比0.2%下がりました。1998年度から7年連続で前年を下回り、デフレの長期化があらためて裏付けられた格好となりました。</p> <p>雇用情勢は、企業業績の好調などを背景に着実に改善しているものの、非典型労働者の増加や若年層の失業率の高止まり、さらには地域間格差の拡大など、先行きについては楽観視できない状況となっていました。</p>
電線業界の動向	<p>2005年度の銅電線出荷実績は、86万6千トン（前年度比+4.7%）と3年連続のプラスとなり、低迷していた電線需要はようやく80万トンを後半をつけるまでに回復しました。金額ベースでは1兆2,092億600万円（同+15.2%）と数量より高い伸びを示していますが、実態は銅価等の急激なアップ分を製品価格に転嫁できず、収益性では厳しい状況が継続していました。</p> <p>国内光ケーブルの出荷見通しは、数量で2,024万3千kmc（前年度比+29.4%）、金額でも2,964億6千万円（同+17.3%）となり、数量・金額ともに2001年度以来4年ぶりの前年度比プラスとなりました。</p> <p>上場12社の、2005年度連結決算状況は、デジタル家電景気や自動車産業の好調に加え、銅価格の上昇分を販売価格に転嫁できたことや情通分野にも回復の兆しが現れたことなどにより、売上高は上場12社合計で4兆5,916億円（前年度比+16.3%）となり、3年連続して前年度を上回りました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2006年度】

国際情勢	<p>2006年度の世界情勢、国際的なテロ事件の多発や大量破壊兵器拡散への懸念が依然として大きな課題となっており、2006年7月の北朝鮮のミサイル発射実験に続いて10月9日の核実験強行によって一気に緊張が高まりました。これを受け、国連安保理は10月15日に北朝鮮制裁決議を全会一致で採択しました。また、アメリカの中間選挙においては、イラク問題が争点となり、民主党が上院、下院はむろん州知事選挙でも過半数を制し、共和党は大敗しました。</p> <p>地域別の経済状況をみると、世界経済の牽引役を果たしてきたアメリカ経済は、住宅投資の不振や輸入増加による外需の落ち込みを背景に減速はしたものの、底堅く推移していました。欧州経済は、設備投資、個人消費など内需の好調さが持続しており、堅調な景気拡大が続き、通年でも前年比+2.7%と2000年以来6年ぶりの高い成長率となりました。アジア経済についても、中国とインドが牽引役となり前年比+8.3%と高い伸びを示していました。</p>
日本の政治動向	<p>小泉内閣発足以来、健康保険改正法・国民年金法等改正・介護保険法改正など、勤労者に対して増税となる改正法案を次々と成立させました。さらに、勤労者の負担が大きくなる定率減税の半減・廃止を決定し「負担増・給付削減」の財政改革を進めたことにより、格差が拡大するなか、社会環境もニートや非典型方労働者の増加などの問題が浮き彫りとなってきました。</p> <p>第165回臨時国会では、新首相に安倍自民党総裁が選出され、引続き自民・公明両党による連立内閣を発足させ2007年1月、第166回通常国会での首相施政演説では「戦後レジーム(体制)からの新たな船出」を掲げ、憲法改正の手続きを定める国民投票案の成立や教育改革に強い意欲を表明し、「理念重視」の原点回帰を図り、長期的な国家運営を重視する姿勢を示しました。実質審議では、雇用に関する法案について、残業代の割増率引上げを盛り込んだ労働基準法改正案など労働関連の3法案を閣議決定し、すでに国会に提出している雇用保険法改正案などの3法案と合わせて、雇用ルール改革の6法案が出揃い安倍首相が掲げる「再チャレンジ」支援策の柱として「多様で複線化した働き方」を実現する狙いもありましたが、自己管理型労働制については労働組合などの反対が強く、導入を見送る形となりました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2006年度の日本経済は、2002年1月を谷とした景気回復局面が2007年1月で60ヵ月の長さとなり、長さからみれば、高度成長期のいざなぎ景気を超えました。景気回復の牽引力となった輸出は、好調な世界経済を背景に伸びが続き続けてきました。また企業部門をみると、企業収益は1980年代後半のバブル期を抜いて最高値となっており、企業の設備投資も大幅な伸びが続き続けていました。2006年度の実質成長率は+2.1%、名目成長率は+1.4%となり、実質成長率は2003年度から4年連続で2%以上となり、1%台半ばから後半とされる日本経済の潜在成長率を超える成長ペースを保っていました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2006年度平均の全国消費者物価指数は、原油価格の高騰により、灯油など石油製品価格が上昇し前年度比+0.1%の100.1と、2年連続で前年度の水準を上回りました。</p> <p>雇用情勢は、景気回復により企業の採用意欲が高まり、改善が示されましたが、経済のグローバル化を受け雇用の中身は大きく変化し、雇用者全体に占める非正社員の割合は2割から3割に上昇しました。</p>
電線業界の動向	<p>2006年度の銅電線出荷実績は、民間企業の設備投資などは伸びたものの、全体の45%弱を占める建設・電販が銅価高騰による買い控えなどが響きブレーキが掛かり4年連続のプラスとはなったものの87万1千トンと前年度比+0.6%に留まりました。また、金額ベースでは銅価高騰により1兆5,355億7,600万円(同+27.0%)と大幅に伸びましたが、素材高分の値戻しは満足に進まず、収益性では厳しい状況が継続していました。国内光ケーブルの出荷見通しは、数量で2,607万4千kmc(前年度比+28.8%)、金額でも3,129億9,000万円(同+5.6%)となり、数量・金額ともにプラスとなりました。また、光ファイバケーブル・コードについても1,080億9,000万円(同+4.7%)と4年ぶりのプラスとなりましたが、数量に対し金額の増加率が低い伸びに留まっており、販売競争が激化するなか、各メーカーの収益性は総じて低下していました。</p> <p>上場12社の、2006年度連結決算状況は、米国・中国経済の活況、国内の民間設備投資の高水準に加え、銅価格の高騰によりかつてない好決算となり、売上高は上場12社合計で5兆6,390億円(前年度比+22.8%)となりました。ただし、経常利益をみると、うち4社が減収となるなど、収益体質や品構成などの違いから企業間格差が顕著に現れていました。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2007年度】

国際情勢	<p>2007年度の世界情勢は、世界で指導者の交代が相次ぎました。アメリカ追従を批判されたイギリス・ブレア首相は退陣し、あらたにブラウン首相が誕生しました。フランスでもシラク大統領に代わってサルコジ大統領が誕生しました。朝鮮半島を巡る問題は、北朝鮮の核実験成功により緊張が高まるなか、6カ国協議はアメリカによる北朝鮮の海外資産凍結解除によって前進を始め、2007年に入って資産凍結の解除、石油の北朝鮮への提供が再開され、7月には北朝鮮も核施設の運転停止を確認しました。</p> <p>地域別の経済状況をみると、2007年の世界経済は、アメリカをはじめとする先進国におけるサブプライムローン問題の影響などから減速基調での推移となりましたが、中国をはじめとする新興国の経済状況が堅調を維持したことに支えられ、減速しつつも成長を維持しました。</p>
日本の政治動向	<p>第168回臨時国会が9月10日に召集され、期限切れとなるテロ対策特別措置法案の審議が主な論戦の場となりましたが、参議院選挙での与党大敗から民主党が対決姿勢を示すなか、臨時国会の乗り切りが難しいと判断し辞任することを表明しました。</p> <p>安倍首相の辞意表明に伴う自民党総裁選挙が行われ、元官房長官の福田氏が第91代首相となり、新内閣を発足させました。</p> <p>2008年1月に第169回通常国会が召集され、先の臨時国会に続き参議院で野党が多数派を占める「ねじれ国会」で、政府・与党が、3月末に期限切れとなる暫定税率維持を盛り込んだ租税特別措置改正案などを、今年度内に成立させることができるかが最大の焦点となる国会審議が始まり、同法案が3月末で期限切れになることをめぐり、与党は議員立法で5月末まで2ヵ月延長する「つなぎ法案」を衆議院に提出しました。与党は2008年度予算案と暫定税率延長などを盛り込んだ税制改正関連法案が衆議院本会議で与党の賛成多数で可決され、予算案の年度内成立が確実となるなか、税制関連法案の審議については「年度内に一定の結論を得る」とした衆参両議長のあっせん案を受け入れることで合意しました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2007年度の日本経済は、2002年初以来、緩やかな景気回復が続いていましたが、2007年夏以降は労働市場、住宅市場、海外経済などに変調の兆しが現れはじめました。労働市場は、失業率の改善が緩やかとなり、現金給与総額もマイナスが続きました。住宅市場は、6月の建築基準法改正以来、住宅着工戸数は大幅に減少し、建築資材の生産・出荷や耐久消費財の消費に影響を及ぼしました。アメリカ経済はサブプライムローン問題の影響が急速に現れはじめ、日本経済にもその影響が波及し始めました。2007年度の実質成長率は速報の前年度比+1.5%から同+1.6%、名目成長率は同+0.56%から同+0.6%と上方修正されています。また、物価の総合的な動きを示すGDPデフレーターは2008年1-3月期は前年同期比▲1.5%と、マイナス幅が速報値より拡大しました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2007年度平均の全国消費者物価指数は、秋頃まではゼロ%近傍で推移し、その後は石油製品や食料品の価格の上昇を背景に1%強まで上昇し、年度としては前年度比+0.4%の100.6と、3年連続で前年度の水準を上回りました。</p> <p>雇用情勢は、完全失業率は低下傾向で推移するなど改善がみられたものの、有効求人倍率が頭打ちとなり、求人需要は減少に転じました。また、サブプライムローン問題や原油価格高騰などによる物価上昇に伴い、景気の先行不透明感が一層増し、雇用情勢に陰りがみられるようになりました。</p>
電線業界の動向	<p>2007年度の銅電線出荷実績は、建設電販が改正建築基準法の改正などの影響により伸び悩み、85万6千トンと前年度比▲1.5%と5年ぶりにマイナスとなりました。また、金額ベースでは銅価が高値で推移したこともあり総出荷額は1兆6,429億3,500万円(同+7.0%)と増加しましたが、銅価高騰にともなう価格転嫁は一時より進んでいるものの、未だ積み残しがあることや、石化上昇分が殆ど未転嫁のことから収益面では厳しい情勢にありました。</p> <p>光製品出荷実績は、数量で3,184万9千kmc(前年度比+22.1%)と好調に伸び、過去最高の出荷量を記録しました。一方、金額では3,281億2,500万円(同+4.8%)となり数量と比較すると低い伸びとなっており、単価面で下落が続くなど、利益面では厳しい内容となっています。</p> <p>上場9社の、2007年度連結決算状況は、売上高については連結対象子会社数の増加、価格転嫁が進んだ銅価の高止まりにより、上場9社全社において増収となりました。特に銅価高については前期より年度平均5.5%のアップとなり、売上の底上げにつながりました。しかしながら、売上高の伸び率は、前期より大幅減となっていることより、この1、2年間の業績拡大も減速しつつあります。</p>

# 1. 2000年以降の情勢【2008年度】

国際情勢	<p>2008年は気候変動問題、アフリカの開発をめぐる問題、地域紛争や大量破壊兵器の拡散等、多くの困難な課題に直面した年となりました。テロ事件は各地で頻発し、ソマリア沖・アデン湾等の海上交通路での海賊行為が多発・急増し、大規模な自然災害により各地で甚大な被害が生じました。また、2008年前半における食料・資源エネルギー価格の高騰は、アフリカを始めとする開発途上国の経済に大きな打撃を与え、食料・エネルギー安全保障の確保が重要な課題となりました。</p> <p>地域別の経済状況を見ると9月以前は、米国ほか先進国に加え、新興国の中でもインド、ASEAN、中東欧など資源純輸入国を中心に減速感が強まっていたが、ブラジル、ロシア、中東など好調な資源純輸出国の下支えもあり、緩やかな減速に留まっていた。しかしながら9月以降はリーマンショックを境に状況が激変し、ほぼすべての地域において景気後退は急速に深刻化し世界経済はけん引役が不在となり、世界同時減速となりました。</p>
日本の政治動向	<p>道路特定財源を2009年度から全額一般財源化することや、3月末で期限切れとなる租税特別措置をめぐり論議がされるなか、暫定税率が期限切となり、ガソリン税などの暫定税率が失効したことにより、4月1日からガソリン税は1リットルあたり25.1円安くなりました。しかし、道路特定財源を2009年度からの一般財源化することと、ガソリン税の暫定税率を復活させる税制関連法案が衆議院本会議で再可決・成立されたことにより、2008年度道路財源は従来通り維持されることになり、5月1日からガソリン税の暫定税率が復活することになりました。</p> <p>第170回臨時国会では、2008年度補正予算案の充実を図る考えが示されておりましたが、福田首相は、内閣支持率の低迷から抜け出せず、政権浮揚の展望を開くことができないとし退陣表明をし、安倍首相の退任から1年も経過しないなか、首相が交替したことにより日本政治の混迷ぶりが深まるとともに日本経済に新たな不安材料が浮上することとなりました。</p> <p>この辞任に伴い、麻生幹事長が第23代総裁に選出され新内閣が発足し、改正新テロ対策特別措置法や、改正金融機能強化法については成立しましたが、2008年度第2次補正予算と2009年度予算案については、年明けに持ち越となりました。</p>
日本経済・物価・雇用動向	<p><b>【日本の経済動向】</b></p> <p>2008年度の日本経済は、春頃から、エネルギー・原材料価格の上昇などにより、国内民間需要が弱めの動きとなっていました。また、それまで景気のけん引役であった輸出についても、海外経済の減速を背景に、次第に頭打ちとなっていきました。その後、秋口に発生したリーマン・ブラザーズの経営破綻をきっかけに、国際金融資本市場や米欧金融システムの動揺が深刻化し、世界経済が厳しい調整局面に入りました。このことが、日本の金融・経済にも強いマイナスの影響を及ぼし、2008年度末にかけて景気は大幅に悪化しました。</p> <p><b>【物価・雇用情勢】</b></p> <p>2008年度平均の消費者物価指数は夏頃はエネルギーや食料品の価格上昇を背景に上昇しましたが、9月以降は石油製品の反落などから、プラス幅が縮小し、2009年に入るとゼロ%まで低下しました。雇用情勢は年度としては6年ぶりの増加となり、3月は増加幅としては過去最高に並ぶなど、景気が低迷するなか急速に悪化が進みました。</p>
電線業界の動向	<p>2008年度の銅電線出荷実績は、2008年10月以降、金融危機の影響を強く受け、電気機械、自動車部門等が急落に落ち込むなど殆ど振るわず、75万9千166トンと前年度比▲11.3%と1976年以来の低い水準となりました。また、金額ベースでも、総出荷額は1兆3,740億1,300万円（同▲16.4%）と大幅な低下となっています。製品出荷実績は、数量で3,096万9千kmc（前年度比▲2.8%）と4年振りに減少に転じました。一方、金額では3,281億1,430万円（同+0.0%）と横ばいになりましたが、光ファイバケーブル・コードについては974億6,900万円（同▲13.2%）と、大きく落ち込んでいます。</p> <p>上場9社の、2008年度連結決算状況は、不景気が電線業界を直撃し、自動車、電気機械、建設分野の需要急落や銅価差損の影響等により惨憺たる結果となりました。売上高については銅価の急落の影響により、上場9社全社において減収となりました。また、経常利益を見ても出荷量の減退に伴い、上場9社全社において減益となり、内7社が赤字に転落するなど、厳しい結果となりました。</p>

## 2.賃金

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策

	要求内容	<p>①35歳標準労働者賃金（35歳ポイント賃金）を統一要求基準として取り組みます。要求設定にあたっては、到達水準での要求方式を基本に置きながらも現状の賃金実態を考慮し、上げ幅水準での要求とします。</p> <p>②年齢別最低保障賃金については、18歳（独身）・25歳（独身）・40歳（4人世帯）を統一要求基準として取り組みます。</p> <p>③初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社者初任給を統一要求基準として取り組みます。</p> <p>④企業内最低保障賃金については、全ての雇用労働者を対象に統一要求基準として取り組みます。</p> <p>⑤個別賃金強化のもと、産業・企業間の格差是正に向けて取り組むこととし、産業間格差是正は統一闘争のなかで、また企業間などの格差是正については、各単組が改善に向け主体的かつ計画的に取り組むこととします。</p> <p>⑥50歳以上の賃金については、各単組が改善に向け主体的に取り組むこととします。</p>
2001 春闘	妥結結果	<p>①妥結結果は、35歳ポイントで5,552円となっており、各単組が定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保し、大半の単組で若干ではあるもののベースアップを確保しました。</p> <p>②この結果は、組合員の企業諸施策に対する協力・努力が成果として表れつつあったこと、また、厳しい生活実態からくる希求・期待が極めて大きかったことなど、要求の趣旨・背景からは不十分なものとなりました。また、その水準は昨年比若干のマイナス（▲249円）となっており、世間、特にJC加盟単産が昨年から横ばいあるいは水準を伸ばしてきたことからすると、厳しい結果であるといえます。しかし、今春闘から個別賃金一本へと移行した関係上、昨年との取り組みの違いもあり、今春闘については単純比較した数字をもって判断することは必ずしも適切ではないということにも留意する必要があります。</p> <p>③一方で、BCブロック単組を中心に定期昇給分のみを獲得に終わるなど厳しい対応を迫られた単組もありましたが、足元の企業再構築を進めるなかで、雇用確保を優先したものでもあり、やむを得なかったものと判断できます。</p> <p>④初任給、年齢別最低保障賃金、企業内最低保障賃金については、ベースアップとの関係で改定できなかった単組がある一方、大幅な改善を果たした単組もあるなど、単組によって幅のある結果となりました。初任給については、特に、個別賃金の出発点との位置づけのもと、現行賃金制度・賃金体系を維持する観点から、賃金補正も含めて適切な管理が必要です。</p>
2002 春闘	要求内容	<p>①全ての単組は「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分」を確保することとし、35歳・高卒正規入社・技能労働者の銘柄で取り組みます。</p> <p>②年齢別最低保障賃金については、18歳（独身）・25歳（独身）・40歳（4人世帯）を中心として、現行通りとします。</p> <p>③初任給については、18歳・高卒正規入社者の初任給について、現行通りとします。</p> <p>④企業内最低保障賃金については、全ての雇用労働者を対象に149,500円以上に引き上げることとします。</p>
	妥結結果	<p>①妥結結果については、ほとんどの単組で「定期昇給」の実施あるいは「賃金構造維持分」を確保し、闘争指令に沿った対応が図られました。しかし、実施時期の延期あるいはその他の調整を行うこととなった単組が大半であり、また、一部には定昇の実施を見送る単組や別途協議となった単組もあり、全体として厳しい妥結結果となりました。</p> <p>②このことは、需要環境の悪化やグローバル競争の激化などの構造問題を抱えるなかで、国際競争力に影響するコスト面を考慮すると、現行賃金制度の実施すらままならないほどに各企業が危機的な状況に置かれていることを示すものであり、組合側としても企業そのものの存続に関わる緊急事態であると認識せざるを得ない状況でありました。</p>

2002 春闘	妥結結果	<p>③しかし、こうしたなか、雇用の維持・確保が労使確認できたことは、職場における雇用不安の解消と生活基盤の保障がなされたことと理解することができます。したがって、不本意ではあるものの、今回の対応については、各労使の十分な話し合いを踏まえ、緊急避難的な企業の施策に協力するとの組合側の判断に基づくものであり、精一杯の取り組みの結果として受け止めていく必要があると考えます。</p> <p>④一方、今回は現行賃金制度を維持していくという取り組みとなったため、定期昇給をはじめとする賃金制度の確立・整備、賃金構造維持分の明確化など基本的な取り組みの重要性が改めて浮き彫りとなりました。</p> <p>⑤こうしたなか、定期昇給制度が確立されていない単組についても、当該単組の賃金実態等をベースに賃金構造維持分を算出し、主体的な取り組みの結果その確保を果たしたことは、要求や個別賃金の取り組みの趣旨に沿ったものとして評価できます。</p>
2003 春闘	要求内容	<p>①賃金については、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」の取り組みを進めることとします。なお、定期昇給制度をはじめとする賃金制度等が確立していない単組については、当該単組の賃金実態やJCの闘争方針等も参考にするなかで、それらの水準を目安に取り組みを進めます。</p> <p>②各単組は、賃金制度の整備と確立を図るため、日常から労使協議を積極的に進めていきます。</p> <p>③また、企業間格差是正については、引き続き各単組が改善に向け主体的かつ計画的に取り組むこととします。</p>
2003 春闘	妥結結果	<p>①妥結結果については、新賃金体系に移行したところも含め「賃金構造維持分の確保」の単組が28単組、現行通りを含め「賃金構造維持分の確保が出来なかった」が7単組となりました。また、賃金構造維持分を確保するも、厳しい企業実態から緊急避難的対応として昇給実施時期を変更するなどの厳しい対応も多くみられましたが、雇用の維持・確保を最優先に取り組んだことなどから、やむを得ないものと判断します。</p> <p>②新賃金制度の整備・確立についても、組合員の理解が得られるよう春闘期間中も含め取り組んできたことなどから、今後の対応も含めその道筋ができたものと考えます。</p>
2004 春闘	要求内容	<p>①生活維持などの観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」に取り組めます。なお、定期昇給制度をはじめとする賃金制度等が確立していない単組については、当該単組の賃金実態や過去の実績値なども踏まえ取り組みを進めます。</p> <p>②単組の主体的な取り組みのもと、公平・公正な賃金制度の整備・確立を図っていきます。</p> <p>③企業間格差是正については、引き続き各単組が改善に向け主体的かつ計画的に取り組むこととします。</p> <p>④企業内最低保障賃金については、すべての雇用労働者を対象に149,500円以上に引き上げていきます。</p> <p>⑤JC共闘として「JC ミニマム（35歳）210,000円」の取り組みを推進します。</p> <p>⑥登録・表示については、要求・妥結時に「35歳ポイント」（34歳現行水準）「企業内最低保障賃金」の登録・表示をすることとします。</p>
2004 春闘	妥結結果	<p>①妥結結果については、大勢として「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分」を図ることができました。また、一部の単組でこれまで実施されてきた会社諸施策に伴う賃金調整などについても、解除もしくは軽減措置が図られるなど、各単組の努力により組合員生活への一助と成り得たものと考えます。しかし、BCブロック単組の一部において、定期昇給実施見送り等の対応がされたことについては、厳しい企業実態から、やむをえないものと判断いたします。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、底辺を守る取り組みが重要視されていることから、精力的に交渉を進めた結果、具体的改訂にはつながりませんでした。最低賃金の必要性・重要性を経営側に認識させる取り組みに成り得たことについては、一定評価できるものと考えます。</p>

	要求内容	<p>①生活維持などの観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図っていきます。なお、定期昇給制度をはじめとする賃金制度等が確立していない単組については、当該単組の賃金実態や過去の実績値なども踏まえ取り組みを進めます。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、2002～2003 年度政策委員会答申に沿って、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として 149,500 円以上に引き上げていきます。なお、初任給、年齢別最低保障賃金についても、その取り組みを強化することとします。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
2005 春闘	妥結結果	<p>①妥結結果については、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」に取り組んだ結果、政策委員会答申に基づく 35 歳個別賃金の登録と労使確認により、大勢において賃金構造維持分を確保することができました。また、一部の単組でこれまで実施されてきた会社諸施策に伴う賃金調整などについても解除もしくは軽減措置が図られるなど、各単組の努力により組合員生活への一助と成り得たものと考えます。しかし、一部の単組において、定期昇給実施見送り等の対応がされたことについては、厳しい企業実態などから、やむを得ないものと判断します。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、底辺を守る取り組みが重要視されていることから、精力的に交渉を進めた結果、多くの単組において、18 歳年齢別最低保障賃金の位置づけでの協定化、または協定化に向けた前向きな見解を引き出すことができました。また一部の単組で、年齢別最低保障賃金や初任給への改定に結びついたことなど一定の評価ができるものと考えます。</p>
	要求内容	<p>①生活維持・向上の観点から、定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保したうえで賃金改善に取り組みます。</p> <p>②具体的な賃金改善要求については、35 歳標準労働者賃金で 2,000 円相当とし、取り組みにあたっては、賃金原資確保を含め、各単組の賃金実態や賃金制度を踏まえ取り組むとともに、格差是正などについては各単組の主体性のもとで取り組むこととします。</p> <p>③企業内最低保障賃金については、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として 149,500 円以上に引き上げていきます。</p> <p>④JC 共闘として「JC ミニマム (35 歳) 210,000 円」の取り組みを推進するとともに、大きく職種別賃金への対応を進めていきます。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
2006 春闘	妥結結果	<p>①生活の維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図るとともに、20 単組で賃金改善に取り組みました。その結果、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」は図られたものの、賃金改善については、JC 共闘の一員として賃金の社会性を重点に取り組みを進めるとともに、最後まで精一杯の交渉を続けてきましたが、その実施を見るに至らず、厳しい結果となりました。これら賃金改善の取り組みについては、産別として、その結果を重く受け止めるなかで、今後の取り組みに活かしていかなければならないものと考えます。一方では、一部の単組でこれまで実施されてきた会社諸施策に伴う賃金調整などについて、解除もしくは軽減措置が図られたことなどは、一定評価できるものと考えます。</p> <p>②また、企業内最低保障賃金については、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、149,500 円以上の到達を目指し、精力的に交渉を進めてきた結果、いくつかの単組で協定締結が実現したことなど、これまでの取り組みの成果であり、一定評価できるものと考えます。</p>

<p>2007 春闘</p>	<p>要求内容</p>	<p>①生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」したうえで「賃金改善」に取り組みます。</p> <p>②賃金改善については、下記のように幅広い視点に立ち、各単組の実態に即し、賃金原資の増額を伴った取り組みを行うこととします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・35歳標準労働者賃金での賃金引き上げ</li> <li>・高年齢者層や若年者層などの各階層における賃金水準の改善</li> <li>・特定の業種・職種における賃金水準の改善</li> <li>・賃金制度上の未実施分の獲得</li> </ul> <p>③産業・規模間の格差是正については、連合「中小共闘」における取り組み指標（賃金構造維持相当分 4,500円+2,500円以上）を参考とします。</p> <p>④企業内最低保障賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として150,500円以上に引き上げていきます。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
	<p>妥結結果</p>	<p>①生活の維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」を図るとともに、34単組で賃金改善に取り組みました。その結果、賃金構造維持分については、全ての単組で確保され、賃金改善の回答が22単組あるなかで、16単組については賃金原資の増額を引き出し得たことなどから、一定の前進を図ることができました。これは、これまでの取り組み経過を踏まえるなかで、「賃金改善の実現」に向け、産別・単組が一体となって、精力的に取り組んだ成果であり、今後の取り組みにつなげていけるものと考えます。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、150,500円以上の到達を目指し、精力的に交渉を進めてきた結果、18単組で要求を提出し、12単組で前進を図ることができたことなど、一定の成果であるものと考えます。</p>
<p>2008 春闘</p>	<p>要求内容</p>	<p>①生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」したうえで「賃金改善」に取り組みます。</p> <p>②賃金改善については、今後の賃金水準全体の底上げも視野に入れ、下記のように幅広い視点に立ち、各単組の実態に即し、賃金原資の増額を伴った取り組みを行うこととします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・35歳標準労働者賃金での賃金引き上げ</li> <li>・高年齢者層や若年者層などの各階層における賃金水準の改善</li> <li>・特定の業種・職種における賃金水準の改善</li> <li>・中小共闘の格差是正として2,500円以上を参考とする</li> <li>・賃金制度上の未実施分の獲得</li> </ul> <p>これら賃金改善に取り組むことによって電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向け、中期的にJCが設定する基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」をめざします。</p> <p>目標基準：めざすべき到達水準                      338,000円以上 標準到達基準：標準的な労働者が到達をめざす水準 310,000円以上</p> <p>③賃金構造維持分が制度上で確保されない単組の産業・規模間の格差是正については、連合「中小共闘」における取り組み指標（賃金構造維持相当分 4,500円+賃金改善分 2,500円以上）を参考とします。</p> <p>④単組の主体的な取り組みのもと、公平・公正な賃金制度の整備・確立を図るとともに、年齢別最低保障賃金について検証を含めた取り組みを行います。</p> <p>⑤初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社者初任給に取り組みます。</p> <p>⑥企業内最低保障賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として152,000円以上に引き上げていきます。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>

<p>2008 春闘</p>	<p>妥結結果</p>	<p>①生活の維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」を図るとともに、33 単組で賃金改善に取り組みました。その結果、賃金構造維持分について全ての単組で確保され、賃金改善については、昨年より 6 単組多い 24 単組が賃金原資の増額を引き出すことができました。また、そのなかの 19 単組において有額での回答を引き出し、昨年以上に明確な賃金改善の流れを確立できたことなど、一定の前進を図ることができました。これは、これまでの取り組み経過を踏まえるなかで、明確な賃金改善の実現に向け、産別・単組が一体となって、精力的に取り組んだ成果であり、今後の取り組みに繋げていけるものと考えます。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、152,000 円以上の到達を目指し、18 単組で要求を提出し、精力的に交渉を展開した結果、11 単組で前進を図ることができたことなど、一定の評価ができるものと考えます。</p> <p>③初任給については、18 歳高卒正規入社者で取り組み、13 単組において改善が図られました。</p>
<p>2009 春闘</p>	<p>要求内容</p>	<p>①生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」したうえで「賃金改善」に取り組みます。</p> <p>②賃金改善については、物価動向等を考慮し、実質賃金を確保していくことを基本に、賃金制度上における課題も含め、各単組の実態に即し賃金原資増額の取り組みを行うこととします。</p> <p>③電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向け、中期的に JC が設定する基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」をめざします。  目標基準:めざすべき到達水準 338,000 円以上  標準到達基準：標準的な労働者が到達をめざす水準 310,000 円以上</p> <p>④中小組合等の賃金改善についても、連合方針に基づき、賃金構造維持分に加え、物価上昇や生活維持分確保に重点をおいた要求とします。なお、賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は 9,000 円以上（賃金カーブ維持分 4,500 円含む）の取り組み指標を参考とします。</p> <p>⑤企業内最低保障賃金については、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として 154,000 円以上に引き上げていきます。また、各単組は最低賃金法改正に伴う地域別最低賃金の引き上げ状況を踏まえ、最低賃金の把握・検証に努めることとします。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
<p>2009 春闘</p>	<p>妥結結果</p>	<p>①生活の維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」を図るとともに、物価上昇などにより可処分所得が目減りしているなかで、実質賃金を確保していくことを基本に 31 単組で賃金改善に取り組みました。その結果、賃金構造維持分については概ねの単組で確保することができました。しかし、厳しい企業実態から緊急避難的対応としての定昇実施時期の延期などを 5 単組で余儀なくされました。また、今年度に限り定期昇給の凍結が単組、別途協議が 3 単組となりました。</p> <p>賃金改善については、JC 共闘の一員として賃金の社会性を重点に取り組みを進めるとともに、最後まで精一杯の交渉を続けてきた結果 5 単組で改善が図られ、昨年よりも様変わりする春闘情勢と世間動向からみると評価できるものと考えます。これは、これまでの取り組み経過を踏まえるなかで、「電線産業にふさわしい賃金を確保していく」との考え方で、産別・単組が一体となって、精力的に取り組んだ成果であり、今後の取り組みに繋げていけるものと考えます。</p> <p>②企業内最低保障賃金については、18 歳の位置づけで協定化を図るとともに、154,000 円以上の到達を目指し、16 単組で要求を提出し、精力的に交渉を進めてきた結果、10 単組で前進を図ることができたことなど、これまでの取り組み成果であり、一定の評価ができるものと考えます。</p> <p>③初任給については、18 歳高卒正規入社者で取り組み、4 単組において改善が図られました。</p>

### 3.年間一時金

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策

2001 春闘	要求内容	<p><b>要求設定方法と要求基準：</b></p> <p>①「生活保障部分（固定部分）」については、生活保障の観点から生活給的要素を踏まえて全電線で統一的に設定します。要求基準については、「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで、「産別ミニマム基準」として4ヵ月とします。</p> <p>②「成果反映部分（変動部分）」については、職場における協力・努力や企業業績・短期的な成果の還元等の要素に基づき、各単組において設定することとします。</p> <p><b>要求方式：</b> 最低保障方式を基本としつつ、単組がより取り組みやすい方式を選択することとします。また、年間要求方式での夏季・年末折半とします。</p> <p><b>配分について：</b> 配分については、「産別ミニマム基準」の確保を大前提に、これまでの取り組み経過を踏まえつつ、各単組組合員の納得性に立って取り組むこととします。査定分については、その内容を明らかにし、配分の明確化に努めます。</p> <p><b>不適格者・臨時員などの改善について：</b> 不適格者（全休者、長期療養者）は、適格者扱い時の70%を目標に、最低でも60%を確保すべく取り組むこととします。</p>
	妥結結果	<p>新たな政策に沿って、組合員生活を守るとともに適正な成果の還元を求める視点から、各単組がそれぞれの要求に基づき最大限の交渉を展開した結果、大勢として昨年水準を乗り越え、組合員生活の維持・安定に結びつく回答の引き出しを果たしたものと判断します。特に、「産別ミニマム基準」に強くこだわった交渉を展開した結果、21単組が「ミニマム基準」の確保に至ったことは評価できます。</p>
2002 春闘	要求内容	前年春闘と同様
	妥結結果	<p>企業業績が急激に悪化したことに加え、経営環境がさらに厳しさを増すことが予想される電線産業の状況を反映したものであり、各単組の懸命の努力にもかかわらず、過半数の組合で「電線基準」を確保できなかったことから、「組合員生活を守りうる水準」の視点では大変厳しい結果と受け止めざるを得ません。</p>
2003 春闘	要求内容	前年春闘と同様
	妥結結果	<p>各単組において産別ミニマムに向けた努力がなされたものの、厳しい水準と受け止めざるを得ないものと考えますが、昨年より厳しい産業・企業実態のなかで、生活安定のためのギリギリの水準を引き出したことは産別ミニマムへのこだわりを持った結果であると考えます。</p>
2004 春闘	要求内容	前年春闘と同様
	妥結結果	<p>雇用を最優先に、組合員の生活安定に向け、各単組の主体性のなかで十分な話し合いを尽くし、精力的な交渉を粘り強く重ねました。その結果、企業の状況などからミニマム4ヵ月については多くの単組で確保するには至らず、全体として厳しい結果となったものの、組合員の生活安定に向け粘り強い交渉を行ない、2年連続で前年水準を割り込んでいた一時金水準について、総体的に下げ止まりを図ることができたものと判断いたします。</p>

2005 春闘	要求内容	<b>要求設定方法と要求基準：</b> 「生活保障部分（固定部分）」については、生活給的要素を踏まえて全電線で 統一的に設定します。要求基準については、「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで、「産別ミニマム基準」として4ヵ月とします。 <b>その他は前年春闘と同様</b>
	妥結結果	未だ厳しい企業実態などから、ミニマム4ヵ月については多くの単組で確保するには至りませんでした。一時金の妥結月数でみると、多くの単組で昨年月数を上回ることができました。
2006 春闘	要求内容	<b>要求設定方法：</b> ①「生活保障部分（固定部分）」については、生活給的要素を踏まえて全電線で統一的に設定します。 <b>要求基準：</b> 最低保障方式における要求基準については、「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで、産別ミニマム基準として4ヵ月とします。平均方式における要求基準については、生活保障部分（固定部分）と「成果反映部分（変動部分）」を併せて5ヵ月中心とします。なお、産別ミニマム基準については「平均原資年間4ヵ月」とします。 <b>その他は前年春闘と同様</b>
	妥結結果	組合員の強い希求・期待、産別ミニマム4ヵ月の重要性と成果反映分の獲得に向け粘り強い交渉を行ったこと等により、世間水準には至らず厳しさは残ったものの、総体的には昨年水準を上回る一時金水準を獲得することができたものと考えます。
2007 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	組合員の強い希求・期待、さらには、総じて回復基調にある企業実態などを背景に粘り強い交渉を行ったことにより、産別ミニマム4ヵ月を確保する単組数が、全体の6割になるなど昨年比で増加しました。さらに、昨年の妥結月数を上回る単組が33単組と増加したことなど、総体的にも昨年以上の一時金水準を獲得することができたものと考えます。
2008 春闘	要求内容	<b>要求方式：</b> 単組がより取り組みやすい方式を選択することとします。また、年間要求方式での夏季・年末折半とします。 <b>その他は前年春闘と同様</b>
	妥結結果	米国景気の減速、原油高、さらには円高など、足下や先行きの不透明感が増す難しい状況のなかで、組合員の強い希求・期待、さらには、総じて黒字基調にある企業実態などを背景に粘り強い交渉を行ったことなどにより、産別ミニマム4ヵ月を確保する単組数については昨年並みの結果を確保するとともに、一時金水準についても、全体として昨年を上回る結果を引き出すことができました。
2009 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	昨年実績を大幅に下回る妥結となり、産別ミニマム4ヵ月を確保する単組数についてはAブロックで2単組、BCブロックで3単組となり、水準についても、昨年水準を大きく下回る結果となりました。また、一部では緊急避難的な対応として、半期分の妥結のため下期交渉を持つ単組、今後の企業動向を見据えて上積みの交渉をもつ単組や別途協議の取り扱いとした単組など、異例の対応を迫られることとなりました。

## 4.退職金

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策

2001 春闘	要求内容	<p><b>基本的な考え方：</b> 安定した老後生活保障の確保を最重点とする「社会保障の補完的給付」の位置付けを基本に、全体水準の引き上げに向け取り組みます。</p> <p><b>要求方式・設定方法と要求基準：</b> 到達方式による取り組みとし、「中卒・勤続35年・60歳」の定年退職金の到達水準を1,600万円以上とします。1,600万円に未到達の単組は、到達に向け要求することとします。なお、「勤続30年・55歳」の定年退職金で取り組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同等水準で設定することとします。</p>
	妥結結果	<p>3単組が1,600万円に到達（到達累計6単組）したことに加え、到達には至らないまでも21単組で具体的改善が図られました。このことは、新会計基準への対応や企業年金諸制度維持のための負担増など構造的な問題を抱え、退職金改善を取り巻く環境が一層厳しさを増す中であって、各単組到達闘争の趣旨を活かし、最大限努力したものと判断できます。</p>
2002 春闘	要求内容	前年春闘と同様
	妥結結果	<p>9単組で改善が図られたことは、退職金の取り組み環境が極めて厳しいなかであって、組合員の強い希求・期待に応えるべく最大限努力してきた成果であると判断できます。同時に、到達闘争を基本としつつ、その補完として上げ幅での要求設定を是認したことも、着実な改善の一因となったものと判断します。</p>
2003 春闘	要求内容	前年春闘と同様
	妥結結果	<p>退職金引き上げには19単組が取り組みましたが、具体的改善が図られたのは4単組でありました。その内1単組は1,600万円に到達（到達単組累計10単組）することができましたが、全体としては厳しい結果となりました。</p>
2004 春闘	要求内容	<p><b>取り組みにあたって：</b> 1,600万円に未到達の単組は、現行水準との乖離を認識するなかで、年次計画的取り組みも視野に入れ、到達に向けての労使合意形成を図っていくこととします。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
	妥結結果	<p>退職金改善については、20単組が取り組みましたが、有額回答を引き出し得た単組が7単組という結果になりました。内容的には、昨年対比で有額回答単組数が増えたものの、未到達単組における退職金実態は1,600万円に對しての乖離があり、到達闘争の観点からはさらなる取り組みの強化が求められます。</p>

2005 春闘	要求内容	<p><b>取り組みにあたって：</b> 1,600万円に未到達の単組は、現行水準との乖離を認識するなかで、年次計画的取り組みも視野に入れ、到達に向けての労使合意形成を図っていくこととします。企業年金制度の充実に向け、十分な労使協議を行うなかで取り組みを進めることとします。</p> <p><b>その他は前年春闘と同様</b></p>
	妥結結果	退職金改善については、22単組が取り組み、有額回答を引き出し得た単組が7単組という結果になりました。しかしながら、退職金をとりまく環境が大きく変化し、厳しい対応が求められるなかで、有額回答を引き出し得たことは一定の評価ができるものと考えます。
2006 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	退職金改善については、24単組が取り組み、有額回答を引き出し得た単組が7単組という結果になりました。このことは、退職金をとりまく環境が大きく変化し、経営側から厳しい対応が求められるなかで、有額回答を引き出し得たことは、統一闘争の観点から一定の評価ができるものと考えます。
2007 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	退職金の取り組みについては、1,600万円への到達闘争として、未到達単組の取り組みを中心に、18単組が要求を行なうなかで、6単組が有額回答を得ることができました。このことは、退職金制度を中心にとりまく環境が大きく変化するなかで、有額回答を引き出し得たことなど、統一闘争の観点からは一定の成果であるものと考えます。
2008 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	退職金の取り組みについては、1,600万円の到達に向け21単組が要求を行なうなかで、5単組が有額回答を得ることができました。このことは、退職金制度を中心にとりまく環境が大きく変化するなかで、有額回答を引き出し得たことなど、統一闘争の観点からは一定の成果であるものと考えます。
2009 春闘	要求内容	<b>前年春闘と同様</b>
	妥結結果	退職金の取り組みについては、1,600万円への到達闘争として、未到達単組の取り組みを中心に、13単組が要求を行なうなかで、2単組が有額回答を得ることができました。このことは、退職金制度を中心にとりまく環境が大きく変化するなかで、有額回答を引き出し得たことなど、統一闘争の観点からは一定の成果であるものと考えます。

## 5.労働時間短縮

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策，全電線中期時短方針

2001 春闘	内容	①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。 ②各単組は、時間外労働規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現を目指していくこととします。
	結果	所定内労働時間短縮では 2 単組で休日 1 日増、うち 1 単組で 1,891 時間の単産水準へ到達しました。
2002 春闘	内容	①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。 ②各単組は、時間外労働規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組むこととします。 ③これらにより、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現を目指していくこととします。
	結果	1 単組で 1 日の所定内労働時間短縮、1 単組で労使専門委員会での継続協議となり、1 単組で時間外管理の徹底と有休取得の促進を図ることの労使確認が図られました。
2003 春闘	内容	①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。 ②各単組は、時間外労働規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。
	結果	8 単組が取り組みを推進し、1 単組で所定内労働時間短縮、1 単組で年次有給休暇の取得状況の把握と一斉公休日の設定等が継続協議となりました。
2004 春闘	内容	①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。 ②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。 ③労働時間の管理・徹底については、厚生労働省から出された「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(H14.2/12)、「賃金不払残業総合対策要綱」「賃金不払残業の解消を図るためにまず講ずべき措置等に関する指針等」(H15.5/23)の主旨も踏まえるなかで、各労使において具体的な対応策が図られるよう、日常の労使協議も含めて取り組んでいきます。
	結果	13 単組が到達闘争の取り組みを推進しましたが、具体的な改善は 2 単組のみとなり、厳しい結果であったと判断します。
2005 春闘	内容	①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。 ②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。 ③労働時間の管理・徹底については、厚生労働省から出された指針等の主旨も踏まえるなかで、不払い残業等の発生を防止する観点からも、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36 協定特別条項の見直しに伴い、適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含めて取り組んでいきます。
	結果	4 単組が到達闘争に向けた取り組みを推進しましたが、具体的な改善はみられず、厳しい結果であったと判断します。

2006 春闘	内容	<p>①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。</p> <p>②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。</p> <p>③労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36 協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含め、その取り組みを強化していきます。</p>
	結果	7 単組が取り組みを推進し、所定内労働時間の短縮など、3 単組が前進を図ることができました。
2007 春闘	内容	<p>①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。</p> <p>②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進などに積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。</p> <p>③労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36 協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含め、その取り組みを強化していきます。</p>
	結果	具体的な総労働時間短縮の改善において 1 単組のみの前進となりました。
2008 春闘	内容	<p>①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。</p> <p>②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。</p> <p>③労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36 協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含め、その取り組みを強化していきます。</p> <p>④長時間労働是正の実効ある施策の一つとして、連合・JC の方針および「総労働時間短縮の提言（第 3 次）」を踏まえ、連合の共闘組織に参加するなかで、時間外労働割増率の引き上げに取り組めます。具体的には連合の割増共闘における「時間外 30% 以上（月 45 時間以下）、時間外 50%（月 45 時間超）、休日 50%」を基本とします。</p>
	結果	具体的な改善として所定内労働時間短縮や休日増など、6 単組において前進が図られました。なお、時間外労働割増率の引き上げについては、労働界として一部前進する産別もありましたが、全体としては厳しい結果となるなか、全電線としても水準の引き上げには至りませんでした。しかし、総労働時間短縮と長時間労働是正については、労使共通の課題認識に立ち、22 単組で継続協議をしていくことが確認されました。
2009 春闘	内容	<p>①年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について「全電線中期時短方針」達成目標の早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。</p> <p>②各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間 1,900 時間台の実現をめざしていくこととします。</p> <p>③労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36 協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含め、その取り組みを強化していきます。</p> <p>④長時間労働是正については、労使委員会等における継続協議の内容を踏まえながら、実効性ある取り組みを進めていくこととします。なお、時間外労働割増率引き上げについては、労働基準法改正の動向を把握するとともに、連合・JC の取り組み方針を踏まえ対応していくこととします。</p>
	結果	3 単組において休日増や連続休暇制度等の日数増などにおいて前進が図られました。長時間労働是正に向けては、時間外労働時間割増率の水準引き上げ等、引き続き労使委員会等で協議を進めることが確認されました。

## 6.労働災害特別補償

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策

2002 春闘	内容	<p>①組合員の生命と健康を守り、職場から労働災害をださないことを第一義とした取り組みを推進する。</p> <p>②通勤途上災害特別補償について、世間動向を見据え、新たな制度化を図る。第三者補償との関係については、現行見舞金水準の確保に向けた努力を行うとともに、それ以上の上積み部分については調整（相殺）することを認めることとする。</p>
	結果	<p>①交渉前段において、「組合員の生命と守り、職場から労働災害を出さない取り組みの推進」について、引き続き行うことを全単組で確認しました。</p> <p>②通勤途上災害特別補償の新たな制度化については、32単組において死亡および障害等級1～3級の有扶・無扶ともに要求通り改善が図られた。また、1単組で継続交渉、2単組で別途交渉となった。</p> <p>③労働災害を出さないことを第一義とした取り組みは、引き続き労使により積極的に推進されなければなりません。業務上・通勤途上とも世間水準に到達したものと判断しますが、「全電線中期基本政策」に基づき、今後も世間水準・動向の把握に努めていく必要があります。</p>

## 7.労使交渉（春闘）のあり方について

基本的な考え方：改訂 全電線中期基本政策

2001 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使懇談会を開催し、意見交換を行いました。また、中央闘争委員会は電線経連に対し、各中央戦術委員会の経過を踏まえその都度要請をしてきました。</p> <p>特に、今春闘は、新たな政策に基づく取り組みの初年度であったため、その主旨に対する理解を求めべく再三に亘り主張してきました。</p>
2002 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議を開催し、春闘の取り組み内容や政策・制度課題などについて意見交換を行いました。また、中央闘争委員会は電線経連に対し、各中央戦術委員会の経過を踏まえその都度要請をしてきました。</p>
2003 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、中央闘争委員会は電線経連に対し、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、その都度要請をしてきました。</p> <p>特に今春闘は、電線産業がかつてない厳しい状況に置かれたなかでの交渉となったことから、組合側の考え方に対する理解を求めべく、再三にわたり主張してきました。</p>
2004 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、中央闘争委員会は電線経連に対し、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、その都度要請をしてきました。</p> <p>特に銅価の急騰問題については、企業業績に大きな影響をおよぼすことが予想されたことから、早急に対策を講じるよう要請してきました。</p>
2005 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、中央闘争委員会は電線経連に対し、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、その都度要請をしてきました。</p> <p>特に企業内最低保障賃金や一時金に対する要求の考え方など、再三に亘り春闘方針の考え方を示すとともに、これら要求項目に対する前向きな対応を要請してきました。</p>
2006 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、電線経連に対しては、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、要求各項目についてその都度要請をしてきました。</p> <p>特に「賃金改善」の考え方や一時金に対する要求の考え方など、再三に亘り春闘方針の考え方を示すとともに、これら要求項目に対する前向きな対応を要請してきました。</p>
2007 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、電線経連に対しては、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、要求各項目についてその都度要請をしてきました。</p> <p>特に「賃金改善」の考え方や一時金に対する要求の考え方など、再三に亘り春闘方針を示すとともに、これら要求項目に対する前向きな対応を要請してきました。</p>
2008 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、電線経連に対しては、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、要求各項目についてその都度要請をしてきました。</p> <p>特に賃金改善の考え方や一時金に対する要求の考え方、また時間外労働割増率引き上げの主旨など、再三に亘り春闘方針を示すとともに、これら要求項目に対する前向きな対応を要請してきました。</p>
2009 春闘	<p>定例労使懇談会・産別労使会議については、春闘の取り組み内容や政策・制度課題等について意見交換を行いました。また、電線経連に対しては、各中央戦術委員会の経過を踏まえ、要求各項目についてその都度要請をしてきました。</p> <p>特に賃金改善の考え方や一時金に対する要求の考え方など、再三に亘り春闘方針を示すとともに、これら要求項目に対する前向きな対応を要請してきました。</p>

【秋季交渉期間の取り組み】

2000 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 60歳以降の雇用確保</li> <li>2. 総労働時間短縮</li> <li>3. 福利厚生諸制度の改善</li> <li>4. 中高年齢層の労働条件の改善</li> <li>5. 労働協約の点検</li> <li>6. 職場の安全衛生点検強化月間 等</li> </ol>
2001 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約</li> <li>2. 労働時間短縮</li> <li>3. その他労働諸条件</li> <li>4. 安全衛生</li> <li>5. 福利厚生</li> <li>6. 職場環境の改善 等</li> </ol>
2002 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働時間短縮</li> <li>2. 60歳以降の雇用延長</li> <li>3. 賃金制度の確認</li> <li>4. その他各単組の状況に対応した取り組み             <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生・安全衛生（職場環境の改善）</li> <li>②権利点検（時間外の削減、年次有給休暇取得促進）</li> <li>③その他</li> </ol> </li> </ol>
2003 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 賃金制度などの取り組みについて</li> <li>2. 労働時間短縮</li> <li>3. 60歳以降の雇用延長</li> <li>4. 安全衛生対策</li> <li>5. その他各単組の状況に対応した取り組み             <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③その他</li> </ol> </li> </ol>
2004 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約の点検・整備</li> <li>2. 賃金制度等の取り組みについて</li> <li>3. 次世代育成支援対策推進法への対応</li> <li>4. 労働時間短縮・労働時間管理</li> <li>5. 60歳以降の雇用確保</li> <li>6. 安全衛生対策</li> <li>7. その他各単組の状況に対応した取り組み             <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③労使協議会の充実</li> <li>④その他、継続協議中の事項など</li> </ol> </li> </ol>
2005 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約の点検・整備</li> <li>2. 60歳以降の雇用確保</li> <li>3. 賃金制度等の取り組みについて</li> <li>4. 労働時間短縮・労働時間管理</li> <li>5. 安全衛生対策</li> <li>6. その他各単組の状況に対応した取り組み             <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③労使協議会の充実</li> <li>④その他、継続協議中の事項など</li> </ol> </li> </ol>

2006 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約の点検・整備</li> <li>2. 60歳以降の雇用確保</li> <li>3. 労働時間短縮・労働時間管理</li> <li>4. 賃金制度等の取り組みについて</li> <li>5. 男女平等政策の推進</li> <li>6. 安全衛生対策</li> <li>7. その他各単組の状況に対応した取り組み <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③労使協議会の充実</li> <li>④その他、継続協議中の事項など</li> </ol> </li> </ol>
2007 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約の点検・整備</li> <li>2. 60歳以降の雇用確保</li> <li>3. ワーク・ライフ・バランスの実現 <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働時間短縮・労働時間管理</li> <li>②次世代育成支援</li> </ol> </li> <li>4. 賃金制度等の取り組みについて</li> <li>5. 男女平等政策の推進</li> <li>6. 安全衛生対策</li> <li>7. その他各単組の状況に対応した取り組み <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③労使協議会の充実</li> <li>④その他、継続協議中の事項など</li> </ol> </li> </ol>
2008 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働協約の点検・整備</li> <li>2. 60歳以降の雇用確保</li> <li>3. ワーク・ライフ・バランスの実現 <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働時間短縮・労働時間管理</li> <li>②次世代育成支援</li> </ol> </li> <li>4. 賃金制度等の取り組みについて</li> <li>5. 労働条件その他の取組みについて</li> <li>6. 男女平等政策の推進</li> <li>7. 安全衛生対策</li> <li>8. その他各単組の状況に対応した取り組み <ol style="list-style-type: none"> <li>①福利厚生</li> <li>②権利点検</li> <li>③労使協議会の充実</li> <li>④その他、継続協議中の事項など</li> </ol> </li> </ol>

## 8.地方協議会（地協）活動の充実

### 基本的な考え方

#### 全電線教育指針（要旨）：

全電線の教育方針に基づき、地協としての課題や地協役員研鑽に向けた学習および各単組間の情報交換などの取り組みと、地協における活動の拠点として、地方連合会の取り組みなどに全電線地協として参画する。

#### 改訂 全電線中期基本政策（要旨）：

地協は、全電線の運動強化や地方連合会の運動領域の拡大への対応の観点から、地域において単組の枠を超えて連携を図る組織として重要な役割を担っている。これまでの取り組み経過や実態を踏まえつつ、今後も、地域における課題の取り組み、組織拡大、地域連合会運動の受け皿機能やJC方針「金属部門連絡会の機能強化に向けた取り組み」への対応等、地協の役割を明確にするなかで、中央・地協との連携を図りつつ、活動の充実に向けて努力していく必要がある。

2000年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全地協代表者会議を開催し、各地協の活動状況などについて情報交換を行うとともに、闘争の取り組みや地方連合会への対応について意見交換をしてきました。</li> <li>○全電線運動を進めるために、闘争時において学習会や決起集会を開催してきました。全電線中央としてはオルグや地協からの要請に基づく学習会等において全電線運動の内容についての理解を求めるとともに、十分な意見交換をしてきました。</li> <li>○地域における組織拡大に向けて、全電線の「組織拡大実行計画」及びその補完に基づき中央と各地協が連携を密にしなが、未加盟組合の加盟促進に努力してきました。</li> <li>○地協直加盟組合への指導・支援活動については、各種資料の提供など全電線中央と地協とが連携を密にし、行ってきました。</li> <li>○各地協においては、中央との連携を密にしなが、諸活動の推進を図るとともに近隣地協との合同活動を含め地協活動の充実・強化に努力してきました。</li> <li>○次代を担うリーダーの育成に向けて、「全電線教育指針」に基づき青年・女性を対象に創意工夫した学習会などを実施しました。</li> </ul>
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地方連合金属部門への対応については、全電線としての対応やこれまでの政策論議などを十分踏まえ、全地協代表者会議で金属部門立ち上げに際しての参画状況など意見交換を行うなかで、全電線中央と各地協・各単組が連携を図りながら取り組んできました。</li> </ul>
2003年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地協・各単組の協力を得るなかで、伸興電線労働組合や立井電線労働組合へのオルグや資料提供など、未加盟組織の加盟促進に向けた取り組みを行ってきました。</li> </ul>
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1組合が大阪地協に直加盟しました。</li> <li>・立井電線労働組合</li> </ul>
2007年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1組合が栃木地協に直加盟しました。</li> <li>・古河サーキットフォイル労働組合</li> </ul>
2008年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1組合が東京地協に直加盟しました。</li> <li>・日立電線フィルムデバイス労働組合</li> </ul>

## 9.教育・宣伝活動、調査活動

### 基本的な考え方

#### 全電線教育指針（要旨）：

- 全電線の教育活動については、これまで一定の成果を収めてきたが、取り巻く環境の変化のなか、労働運動も新たな発想と取り組みが求められており、教育活動はますますその重要性を増している。
- 産別としての教育体系の確立をはかり、中央、各地協、各単組・支部がそれぞれの組織の教育に対する範囲と責任を明確化し、その立場において積極的な活動を展開し、組合員の生活の充実と人材の育成をはかっていく必要がある。調査活動については、運動のさらなる前進を図る観点から、より迅速かつ的確な情報収集・情報分析とその発信（提供）が求められており、運動領域の拡大のなか、単組の幅広い運動を側面から支援する観点から、活動の充実に努める必要がある。

#### 改訂 全電線中期基本政策（要旨）：

- 「全電線教育指針」を基本とし、中央・各地協・各単組・支部それぞれの役割を明確にするなかで積極的な活動を展開し、組合員生活の充実や人材の育成を図っていく必要がある。
- 宣伝活動については、組合員の連帯と意識の高揚を図るとの位置づけで今後も取り組んでいく必要があり、ホームページやネットワーク等情報技術の充実を図っていくべきであるとする。

2000 年度	教育・ 宣伝	新役員労働講座 (2000年10月16～17日開催) 安全衛生担当者研修会 (2000年10月27～28日開催) トップセミナー (2000年12月11日開催) 春闘シンポジウム (2000年12月11～12日開催) 春闘フォーラム (2001年2月8～9日開催)
	調査	調査時報 (No.188：2000年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.189：2001年春闘要求・妥結調査) 〃 (No.190：2000年度点検活動等調査結果) 新たなワークルールの構築に向けた調査
2001 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2001年9月27日開催) 新役員労働講座 (2001年10月15～16日開催) 安全衛生担当者研修会 (2001年10月26～27日開催) 春闘シンポジウム (2001年12月13～14日開催) 春闘フォーラム (2002年2月7～8日開催)
	調査	調査時報 (No.191：2001年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.192：2001年度点検活動等調査結果)
2002 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2002年9月25日開催) 新役員労働講座 (2002年10月15～16日開催) 安全衛生担当者研修会 (2002年10月25～26日開催) 春闘シンポジウム (2002年12月10～11日開催) 春闘フォーラム (2003年2月6～7日開催)
	調査	調査時報 (No.193：2002年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.194：2002年度点検活動等調査結果) 〃 (No.195：全電線 労働諸条件の調査結果) 〃 (No.196：全電線 労働協約調査) 〃 (No.197：全電線 賃金規定調査)

2003 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2003年9月25日開催) 安全衛生担当者研修会 (2003年10月24～25日開催) 春闘シンポジウム (2003年12月18～19日開催)
	調査	調査時報 (No.198: 2003年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.198: 2003年度点検活動等調査結果)
2004 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2004年9月28日開催) 新役員労働講座 (2004年10月14～15日開催) 安全衛生担当者研修会 (2004年10月29～30日開催) 春闘シンポジウム (2004年12月15～16日開催)
	調査	調査時報 (No.199: 2004年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.199: 2004年度点検活動等調査結果) アスベストに関する実態調査
2005 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2005年9月28日開催) 新役員労働講座 (2005年10月14～15日開催) 安全衛生担当者研修会 (2005年10月21～22日開催) 春闘シンポジウム (2005年12月12～13日開催)
	調査	調査時報 (No.200: 2005年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.200: 2005年度点検活動等調査結果) 〃 (No.201: 2005年度労働諸条件特集) 組合員意識調査・ 60歳以降の雇用調査・企業内最低保障賃金に関する調査・モデル退職金調査
2006 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2006年9月25日開催) 新役員労働講座 (2006年10月13～14日開催) 安全衛生担当者研修会 (2006年10月20～21日開催) 春闘シンポジウム (2006年12月11～12日開催)
	調査	調査時報 (No.202: 2006年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.202: 2006年度権利点検活動等調査結果) 〃 (No.203: 2006年度労働条件調査) 災害事例特集・60歳以降の雇用調査・高齢者医療に係るアンケート
2007 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2007年9月27日開催) 新役員労働講座 (2007年10月19～20日開催) 安全衛生担当者研修会 (2007年10月26～27日開催) 春闘シンポジウム (2007年12月10～11日開催)
	調査	調査時報 (No.204: 2007年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.205: 2007年度権利点検活動等調査結果) 〃 (No.206: 2007年賃金規定調査) 災害事例特集
2008 年度	教育・ 宣伝	トップセミナー (2008年9月24日開催) 新役員労働講座 (2008年10月17～18日開催) 安全衛生担当者研修会 (2008年10月24～25日開催) 春闘シンポジウム (2008年12月9～10日開催)
	調査	調査時報 (No.207: 2008年春闘後賃金・一時金支給実態) 〃 (No.208: 2008年度権利点検活動等調査結果) 組合員意識調査・緊急雇用実態調査

## 10.男女平等政策の推進

### 基本的な考え方

#### 1998 年度政策委員会検討結果「男女平等政策の充実と青年・女性活動」(要旨)：

- 青年・女性活動については、引き続き全電線・各地協・各単組それぞれの役割を認識するなかでの取り組み強化が必要です。

#### 2001 年度政策委員会検討結果「全電線社会政策・21 世紀の新たな挑戦」 具体的提言：

- 男女における労働者が仕事と家庭を容易に両立できる具体的な施策を早期に実現します。
- 仕事と子育ての両立における労働者負担の施策と環境の整備を行います。
- 社会全体で、安心して子育てができるように、地域も含めた様々な環境整備を早期に実施します。
- 利用者の立場に立った制度の一層の実現に向け、育児・介護休業法のさらなる法整備を行います。

#### 「改訂 全電線中期基本政策」(要旨)：

- 男女の役割の固定化など、職場・家庭・地域等の風土に根ざす問題が潜在的に存在することから、社会的な意識の高まりに向けた取り組みが強く求められます。
- 法律の主旨を踏まえた社会システムの構築や各企業・職場における環境整備や意識の醸成が課題となっている。連合・JC の政策・制度の取り組みへの参画とともに、各企業・職場における男女平等の実現に向け積極的に活動を展開していきます

2000 年度	○5 月に男女平等強化月間を設定し、単組における男女平等施策に向けた諸活動の充実に努めてきました。
2001 年度	○「育児・介護休業法 改正」に対し、各種会議等で意見交換やフォローを行いました。
2003 年度	○仕事と家庭の両立支援を図るため、2004 年春季闘争を通じて「次世代育成支援対策推進法」に基づき、使用者に義務付けられた行動計画について、労使話し合いの場を持つなど各単組の主体的な取り組みを推進してきました。
2005 年度	○JC において、IMF 東アジアサブリージョナル女性委員会への対応として、国際委員会の下で組織される女性連絡会議に参画し、女性活動の情報交換・議論を行いました。
2006 年度	○「男女雇用機会均等法 改正」に対し、秋季交渉期間の取り組みのなかで、単組における制度の点検・整備の支援体制の強化に努めました。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現として、2007 年春闘を通じて「次世代育成支援対策推進法」に対応すべく、単組の事情に合わせた取り組みを進めてきました。
2008 年度	○育児・介護休業法の見直しに向けた対応について、連合の各会議に参画するなかで、意見反映に努めてきました。

## 11.財政の確立

### 基本的な考え方

#### 「改訂 全電線中期基本政策」(要旨)：

- 「全電線組織の運営改革」を進めるとともに、運動をとりまく状況の変化を的確に捉えつつ、経費削減や保有資産の有効活用等日常からの効率的財政運営を心がけ、産別運動を支える財政基盤の強化に努め、また、適宜に応じた中長期的な視点からの分析・検討も行っていく必要があります。

年(度)	取り組み経過																				
2000年度	<p>○業務の効率化や、中央と単組、単組間との情報通信網として、全電線ネットワーク(Z-Net)を進め、全単組との通信を確立しました。(1999年度より実施)</p> <p>○中執10名体制を8名体制としました。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">旧体制</th> <th colspan="2">新体制</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中央執行委員長</td> <td>1名</td> <td>中央執行委員長</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>中央副執行委員長</td> <td>1名</td> <td>中央書記長</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>中央書記長</td> <td>1名</td> <td>中央副書記長</td> <td>2名</td> </tr> <tr> <td>中央執行委員</td> <td>7名</td> <td>中央執行委員</td> <td>4名</td> </tr> </tbody> </table> <p>中執8名体制に伴う業務分担の整理・見直しを行うなかで、従来、関西支部で行っていた財政業務を本部に移管しました。</p>	旧体制		新体制		中央執行委員長	1名	中央執行委員長	1名	中央副執行委員長	1名	中央書記長	1名	中央書記長	1名	中央副書記長	2名	中央執行委員	7名	中央執行委員	4名
旧体制		新体制																			
中央執行委員長	1名	中央執行委員長	1名																		
中央副執行委員長	1名	中央書記長	1名																		
中央書記長	1名	中央副書記長	2名																		
中央執行委員	7名	中央執行委員	4名																		
2001年度	<p>○ペイオフに際しての迅速な対応に努めるとともに、振込み・残高照会・入出金明細照会などの事務処理の効率化・省力化として、ろうきん「ファームバンキング」を導入しました。</p> <p>○本部会館において、管理人をなくし総合警備システムを導入しました。</p>																				
2002年度	<p>○本・支部間の業務効率の向上と円滑な業務運営を図るため、テレビ会議を導入しました。</p>																				
2003年度	<p>○全電線中央と単組間の情報の共有化・業務の効率化を図るための新たなネットワークシステムとして、電線NETを導入しました。</p>																				
2005年度	<p>○60周年記念行事の一環として、全電線本部会館の正面玄関周辺の改装工事を行うとともに、保管文書の電子データ化についての検討を行いました。</p>																				
2008年度	<p>○本部会館老朽化への対応として、長期的な見通しも視野に入れた検討を行うとともに、外装の一部改修を行いました。</p>																				

## 12.産別諸事業の充実

### 基本的な考え方

#### 改訂 全電線中期基本政策（要旨）：

- 「全電線総合福祉対策指針」を踏まえるなかで、今日的状況への対応を図り、今後は、社会保障制度の整備状況や世間における企業福祉の方向性などを見定めつつ、将来に向けての総合的な福祉に対する政策の検討を行っていく必要があります。
- 各単組の実態や世間動向を踏まえるなかで、公的制度の整備状況や企業福祉の方向性などを見定めつつ、福祉に関する各種制度の見直しや新たな制度の導入を図るとともに、制度を有効に活用できるよう組合員への十分な教育宣伝活動を行っていく必要があります。

#### 改訂 全電線総合福祉対策指針（要旨）：

- 春季生活闘争の統一要求項目以外の企業福祉や、単組独自の福祉活動、労働福祉団体の活動については、単組の責任において積極的に取り組むものとし、全電線は実態把握・情報提供等を行い、単組活動の手助けをしていきます。単産独自の福祉活動については、全電線の責任と単組の参加によって進めていきます。

年度	取り組み経過
2000年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全電線年金共済「ハピネス」については、年金共済理事会を2回開催し、制度の健全な運営に努めてきた。また、フリーダイヤルによるオンラインでの残高照会や組合員からの相談に対応するなどサービスに努めてきました。</li> <li>○全電線退職者医療保険制度については、1999年12月に予定利率が引き下げられました。</li> <li>○労働金庫については、利用しやすい金融機関、経営体質の強化などに向けて、推進委員会などのなかで意見反映をしてきました。</li> <li>○全労済については、各種共済制度の充実に向け中央推進会議などに参画し、意見反映をしてきました。</li> </ul>
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全電線年金共済「ハピネス」については、安全な資産運用を維持する観点から、2001年9月より委託生保1社をシェアアウトしてきました。</li> <li>○株価が低迷を続ける厳しい経済環境やゼロ金利政策による超低金利の状況に鑑み、委託生保各社より資産運用環境の悪化等を理由として予定利率引き下げ（1.5%→0.75%）の通知がありました。その後、委託生保各社より長期安定的な資産運用を基本とした予定利率1.25%とする新商品の開発に伴い契約移行の通知があり、全電線としては、この新商品が現行の「ハピネス」と予定利率以外は同様の契約内容であることから、現行の予定利率が0.75%へ引き下がる時期に合わせ契約を新商品に移行することとしました。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇契約内容（移行時期と予定利率） <ul style="list-style-type: none"> <li>明治生命 …… 2002年9月1日より1.25%</li> <li>住友生命 …… 2002年7月1日より1.25%</li> <li>第一生命 …… 2002年8月1日より1.25%</li> <li>日本生命 …… 2002年9月1日より1.25%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○各単組は「全電線総合福祉対策指針」に沿って、日常の労使協議や秋季交渉期間において、福利厚生をはじめとした企業福祉の充実に向けて取り組んできましたが、現状の企業をとりまく環境の厳しさから、現行の諸制度維持にも難しさがあり、一部では見直しに向けた対応も迫られる状況にありました。</li> <li>○労働金庫については、財政業務の本部移管に伴い、中央労金へ預金を移動していることから、中央労金との連携をより強化してきました。</li> </ul>

2002 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全電線退職者医療保険制度については、生保業界をとりまく環境が大変厳しい状況にあることから、予定利率が2003年6月1日より1.25%（改定前1.5%）に改定されました。なお、予定利率改定に伴い、現行との差額が発生することから、負担方法等については、これまでの対応に基づき各単組労使での話し合いのもとで判断することとしました。</li> <li>○中央労福協について、労働者福祉の充実に向けた各種活動に対して実践活動に活かされるよう部門別懇談会などの場において意見反映をしてきました。</li> <li>○労働金庫について、中央労金の自己資本充実、さらには中央労金との連携を深める観点から、出資金を増口してきました。</li> </ul>
2003 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全電線年金共済「ハピネス」の効率的な運営や中央と各単組との事務の軽減、さらには加入者へのサービスの向上を図るため、全電線ネットワークシステムを再構築し、幹事生保と連携を取りながら具体的な運営に向けて取り組んできました。</li> <li>○「JTB 契約保養所システム」については、年金共済理事会において2004年6月30日利用分をもって運営を中止とした。今後においては、幅広い視点で年金共済理事会等の場で十分な検討を行っていくこととしました。</li> </ul>
2004 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全電線年金共済「ハピネス」については、2005年4月1日施行の個人情報保護法に伴う対応について、ホームページを利用し、利用目的等を明確にしたプライバシーポリシーを掲載してきました。</li> <li>○第16次募集については、全電線独自のピラを作成し各単組に加入促進に向けた取り組みを行ってきました。</li> <li>○全電線年金共済「ハピネス」の半年払いの運営事務費について、加入促進、加入者への還元などの観点から、第16次募集より0.1%から0%へ改定しました。</li> <li>○産別としての新たな保障制度「長期家族サポート制度」について、具体的な導入に向けた検討を行いました。また、各ブロック書記長会議において制度概要を説明するとともに、各単組へ明治安田生命が訪問し説明会を開催し、内容理解に努めてきました。</li> </ul>
2006 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「長期家族サポート制度」「職場復帰サポート制度」について、家族を含めた経済的・精神的サポートをするための新たな保障制度として、2007年2月より制度発足しました。</li> <li>○2006年度政策委員会において、「全電線総合福祉対策指針」の改訂に取り組みました。</li> <li>○全労済の団体生命共済制度導入について、各会議において論議・検討を行ってきました。</li> </ul>
2007 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「改訂 全電線総合福祉対策指針」を策定し、福祉活動の充実に向けて取り組んできました。</li> <li>○全電線年金共済「ハピネス」について、加入者へのメリット、今後の募集拡大を念頭に、2008年2月1日より委託生保のシェア見直しを行いました。 (変更前) 明治安田生命 … 50.14% (50.14%) 住友生命 … 15.50% (25.98%) 第一生命 … 21.88% (21.88%) 日本生命 … 12.48% ( 2.00%)</li> <li>○企業福祉については、東日本電線工業健康保険組合について、情報交換を行うなかで運営状況の把握に努めてきました。</li> </ul>
2008 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全労済の団体生命共済について、産別として制度を導入することで、既に制度を導入している単組がスケールメリットを享受できるという内容を踏まえ、2009年1月より発足しました。</li> <li>○全電線退職者医療保険制度については、制度の安定と健全な運営に向け、電線経連と連絡を取りながら状況把握に努めるとともに、利率改定への対応については、十分な検討を行い、要請を行ってきました。</li> </ul>