

目次

はじめに	1
I. 運動をとりまく環境	2
1. 2010年代はどのような時代か	2
2. 2010年代のキーワード	3
3. 電線産業の現況と今後	5
II. 運動の基本的スタンス	8
1. 私たちがめざすべき方向	8
2. 基本的な考え方	9
3. 具体的運動の展開に向けて	9
III. 具体的運動指針	10
1. 新たな豊かさと生活の安心・安定をめざす運動 (総合労働政策)	10
(1) 雇用の維持・確保	10
(2) 賃金	13
(3) 年間一時金	18
(4) 退職金	22
(5) ワーク・ライフ・バランスの実現	24
(6) 労働災害特別補償	26
(7) 最低賃金	27
(8) 60歳以降の雇用確保	28
(9) 中高年齢層対策	29
(10) 男女平等政策の推進	29
(11) 福祉活動の充実	30
(12) 権利点検活動	32
(13) 安全衛生対策	32
(14) 労使交渉について	33

2. 産業基盤の強化と産業政策の実現を図る運動	36
(産業政策)	
(1) 産業対策活動	36
(2) 経営対策活動	39
3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動	41
(組織政策)	
(1) 上部団体・他産別との連携強化	41
(2) 産業別組織の強化	42
(3) 国際連帯活動	47
(4) 社会貢献活動	48
4. 希望のもてる社会をつくる運動 (社会政策)	49
(1) 生活環境改善の取り組み	49
(2) 政治への取り組み	51
(3) 平和への取り組み	52
(4) 地球環境保護の取り組み	52
おわりに	53
全電線中央執行委員会見解	54

はじめに

全電線はこれまで「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、運動を推進してきました。

具体的には、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、さらには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、それらを基本に今日まで運動を推進し、着実に成果を収めてきました。

こうしたなか、2008年度政策委員会ではこれまでの10年間の活動を率直に振り返るとともに2010年代を目前に控え、運動のさらなる前進を期すべく鋭意検討を重ね「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」の総括をとりまとめるなかで、2010年代の運動を推進するための評価と課題を示してきました。

これから迎える2010年度以降の運動をとりまく環境は、各国経済におけるグローバル化のさらなる進展や新興諸国の目覚ましい成長など、経済・社会環境等が大きな転換期にあります。

労働組合においても、こうした大きな潮流のなかで、企業をとりまく環境や組合員の価値観が変化してきていることから、時代の変化や組合員のニーズに対し、的確でスピーディーな対応を図っていく必要があると考えます。

全電線においても、2010年度以降の運動に向け、安心して安定した生活をめざし、今後直面する諸課題に対し現実を十分に把握しながら『守るべき基本と変革すべき運動』を的確に捉え、運動の方向性を示していかなければなりません。

そのためにも、これまで培ってきた「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別と単組の連携をさらに強固なものとし、組織強化・発展を永続的に求めながら、組合員の求める運動とその実現に向け、より求心力のある産別として挑戦をしていかなければならないと考えます。

そのようなことから、2009年度政策委員会では、昨年度の総括を踏まえるとともに、今後ワーク・ライフ・バランスの重要性が増してきていることなど、働き方や暮らし方の変化に対応した、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざし、希望もてる産業・社会の実現に向けて、総合的かつ多面的な観点から検討を行い「全電線中期基本政策・2010年代運動の指針と方向」を策定しましたので、ここに提起いたします。

I. 運動をとりまく環境

1. 2010年代はどのような時代か

(1) 日本経済

日本経済については2002年1月から、69ヵ月にも及ぶ戦後最長の景気回復が続きましたが、2007年に入ると「サブプライムローン問題」が表面化し、金融不安の深刻さが日を追うごとに増していくこととなりました。

そうしたなか、2008年9月に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経済は100年に一度ともいわれる不況にみまわれることになりましたが、世界各国は様々な金融政策等を前例のない規模・スピードで推進し、そうした政策効果や、新興国の回復などを背景に、日本経済は輸出や生産を中心に2009年度後半から緩やかな回復傾向を辿ることとなりました。

2010年代はこうした回復過程からのスタートとなりますが、まだまだ世界経済の回復は盤石であるとはいえず、世界各国では二番底の懸念を拭いきれない状況となっています。また、依然として輸出に頼らざるをえないという構造的な問題を抱える日本経済において、いかに内外需のバランスの取れた経済への転換を図っていくかが、焦点になってくると思われれます。

(2) 雇用環境

雇用情勢については、金融危機の影響により、2009年7月には失業率が5.7%と過去最高を更新するなど厳しい状況が続いていました。その後は回復傾向にはあるものの一進一退が続いており、2010年代に入っても緩やかに回復していくとの見方がされています。

一方、超少子・高齢化により労働人口および就業者が大幅に減少していくことが予想されており、長期的には企業において人材不足に直面するとみられています。とりわけ、団塊世代が65歳となる2012年には再び労働市場にとって大きな問題となることが予想されます。

近年における労働市場の最大の特徴として、非正規雇用の多様化による構造的な変化があげられますが、限られた人的資源のなかで、厳しさを増していくグローバル競争に勝ち抜くには、前述の高齢者も含め、こうした様々な形態の労働力の活用が重要になると考えられます。

また、新たな成長分野や医療・介護といった分野で雇用を創出し、こうした労働力を活用していくことが内需の拡大につながるものと考えられます。

(3) 産業・企業をとりまく環境の変化

日本の企業については、1990年代初頭までのバブル期に、負債・設備等を大きく増加させたことにより、バブル崩壊後にはこれらが負の遺産として残ることとなりました。その後は国際競争力の強化といった観点から、事業構造の改革が進められ、輸出主導の景気回復に伴う収益の改善がされたこともあり、企業の収益力や財務体質は大幅に改善されました。

2008年の経済金融危機により、売上高や企業収益は大幅に減少したものの、バブル崩壊時と比較すると、企業体質の健全性は、相対的に高い水準にあると考えられます。

しかしながら、グローバル化のさらなる進展や新興国の急速な台頭に対応していくため、企業体質の強化とともに、あらゆる産業内において様々な企業再編が進められるなど、各企業をとりまく環境は大きく変わりつつあります。今後もこうした潮流はさらに激しさを増していくものと思われま

2. 2010年代のキーワード

(1) 国民本位の政治

2009年8月の第45回衆議院議員総選挙において、民主党が改選前の241議席を大幅に上回る単独過半数の308議席を獲得し、歴史的な政権交代が実現し、自民党は1955年に結成されて以来はじめて衆議院第1党の座を失う結果となりました。しかし、景気は依然として厳しく、増大する財政赤字や年金問題など、自民党政権時代からの課題が山積みされていたことから、今回の政権交代は、新たな局面に足を一步踏み入れた「変化の起点」として期待されていました。

今後の政治に求められているものは、次世代への政治責任として超少子高齢化、環境問題、財政再建などの課題があり、とりわけ財政再建では増税や一律的な歳出削減による財政赤字削減を先送りすることではなく、中長期的な財政再建に向け、財政構造の抜本改革を速やかに実施する必要があると考えます。

さらに、効率的な歳出構造への転換に向けて、安心できる社会保障制度を確立し「給付と負担」について国民的合意を図っていくことが重要と考えます。

また、連合においては、悲願であった政権交代が実現したことにより、政府との連携を深めるなかで、政策協議を行い政策・制度実現のために政権の定着と「労働を中心とした福祉型社会」の実現に向けた取り組みをさらに強化していく必要があると考えます。

(2) 新興国の台頭

急速なグローバル化の進展とともに、経済活動は国家間を超えた大競争時代に突入し、企業活動はより安価な労働力を求めて発展途上国と呼ばれていた国々に向かうなど、市場環境が大きく変化してきました。そのような状況下、BRICsに代表されるような国々が、新興国として注目を集め始めました。

これらの新興国は、金融危機により先進国の経済が軒並み悪化するなかにおいても、底堅いプラス成長を続けており、IMFの見通しでは、先進国が2020年まで2%台で推移するとみられているのに対し、新興国は5~6%台で推移するとされています。とりわけ、中国は、積極的な経済政策に先導され、高水準で推移するとみられており、GDPが米国に次ぐ世界

第2位となる見込みとなっています。

また、BRICs 以外でも VISTA (ベトナム、インドネシア、南アフリカ、トルコ、アルゼンチン) など次世代の有力新興国として様々な国が台頭しつつあり、世界経済はさらにフラット化が進む状況にあります。

2010 年代の日本経済を展望するにあたり、これらの新興国の台頭にいかに対応していけるかが、日本経済に大きく影響していくものと考えられます。

(3) デフレからの脱却

日本では、1990 年代後半から物価の下落傾向が続いた後、2001 年 3 月に政府より公式にデフレ状態にあることが宣言されました。その後 2000 年代半ばに、輸出主導の景気回復が持続するなか、一時はデフレ脱却宣言が出されるとの期待もありましたが、金融危機により事態は再び深刻化し、2009 年 11 月には再度デフレ宣言が行われることとなりました。このように根強く継続するデフレは短期間で解消されるものではなく、当面は、財政政策と併せて、金融政策について緩和策を持続することが望ましいと考えられています。

しかしながら、日本は欧米とは異なり、相当量の金融緩和策を講じているため、より一層大幅な金融緩和策を実施するには、資本増強も含め、政府と日銀の一体となった取り組みが必要になると思われます。

また、デフレ脱却を確実なものとしていくためには、所得環境の改善により、消費を回復させ、内外需のバランスのとれた経済をめざしていく必要があると考えられます。

(4) 超少子・高齢化の進展

総務省「人口統計」「国勢調査」によると、これまでは老年人口（65 歳以上）を、生産年齢人口（15～64 歳）で割ると、一人を三人で支えていたこととなりますが、2020 年にはおよそ二人で支えていくことになるとみられています。

老年人口指数の上昇については、老年人口が増加するだけでなく、少子化の進展を反映して生産年齢人口が減少していくことも大きく影響しています。こうした人口変動によって、労働力人口及び就業者数についても、今後減少傾向が加速していくと考えられ、今後は経済成長に下方圧力をもたらすとともにその影響度は大きなものとなると思われます。そうした事態に向け、超少子化については、子育て家計に対する所得支援に加え、待機児童の解消、若年層の雇用安定、企業風土の改革等の取り組みを直ちに実行する必要性が高まっています。また高齢化については、医療費の増加や医療・介護人材不足に対応した持続可能な制度を設計することが求められています。

(5) 環境・資源エネルギー問題

中長期的にわれわれに大きな影響を及ぼすものとして、地球温暖化対策があります。日本の温暖化対策については、地球温暖化対策基本法が制定されましたが、この法案では、地球温暖化対策に関し、基本原則を定め、並びに国、地方公共団体、事業者及び国民の責務を明らかにするとともに、温室効果ガスの排出の量の削減に関する中長期的な目標を設定し、地球温暖化対策の基本となる事項を定めています。中長期的な目標については、すべての主要国による公平かつ実効性のある国際的な枠組みの構築及び意欲的な目標の合意を前提としており、国際的な削減数値目標の決定が、2009年12月のCOP15において先送りされたこともあり、現時点では経済に与える広範な影響については不確定な部分もあります。

いずれにせよ、2010年12月のCOP16の論議を踏まえ、2011年末のCOP17で最終合意をめざすこととなっており、企業や国民に与える影響も大きいと予想されることから、今後の展開には十分留意していく必要があると考えます。なお、温暖化対策が経済活動の抑制に繋がると懸念する声がある一方で、日本が有する省エネ・環境技術を活かすチャンスとして捉える見方もあります。

特に、今後成長が見込まれる新興国はエネルギー効率の改善余地が大きく、日本にとって有望な市場となることが期待されます。また先進国も含めた諸外国で、鉄道が自動車や飛行機に比べて環境負荷が低い輸送手段として見直されていることも、技術的に優位性を持つ日本にとっては追い風になると考えられます。

資源問題については、2007年頃から資源インフレともいわれる状況が続き、その後は、金融危機の影響から大暴落を起こしましたが、2010年に入ってから、新興国の需要の高まり等から再び高騰し始めました。

そういった状況下、資源貧国である日本はレアメタル等の安定確保に向けては課題が多いのが実態であり、今後も国家規模で対策を講じていく必要があると考えます。

3. 電線産業の現況と今後

(1) 電線産業の現況

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。

また、近年においては、高度情報化社会のさらなる進展により、既存分野での収益力確保や、情報通信部門を核とした分野への事業展開、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。

平成20年工業統計表（平成22年4月経済産業省発表）によると、電線・ケーブル製造業（光ファイバケーブルを除く）の生産高は約1兆93億円と、非鉄金属製造業のなかでは最大の規模であり、全製造業（約545業種）中でも第18位と、銅価高騰の影響等もあり上位に位置づけられています。また、銅電線の出荷量でみると中国・米国につぎ、世界第3位となっています。

日本の電線産業は、世界同時不況の影響が顕在化するまでは、好調な輸出、堅調な民間設備投資に支えられ、出荷量はおおむね堅調に推移していました。しかしながら、リーマンショックや国内不景気による民間設備投資の減少、住宅着工件数の低下などにより、2009年度の銅電線出荷量は、66万6千トンと1975年度以来34年ぶりの低水準へと逆行することとなりました。

このように、国内需要が低位に推移するなか、世界の電線市場は新たな需要を求め、アジアを中心とした新興国の電線メーカーの買収、合併による現地製造拠点の設立が進められるなど、大手メーカーが中心となり、事業内容の拡大、新市場の開拓を展開してきました。

日本国内においても、これまでも収益力の一層の向上に向け、国内大手を中心としたアライアンスが進められてきましたが、新興国を中心にグローバル化が進展するなか、今後は世界市場を見据えた再編が加速することが予想されます。

光ケーブルの出荷量については、公共関連部門は堅調に推移したものの、ウエイトの高い一般公衆部門がFTTH契約者数の鈍化により低迷したため、2009年度は788万5千kmcと5年ぶりに800万kmcを割り込みました。

銅電線と同様に光ケーブルについても、中国、インドといった新興国が市場の中心となってきており、今後の動向に注視していく必要があると考えます。

(2) 電線産業の今後について

【2010年度需要見通し】

日本電線工業会発表の2010年度の銅電線出荷量は、内需63万5千トン（前年度見込み比0.0%）、輸出2万6千トン（前年度見込み比+1.6%）、内外需計で66万1千トン（前年度見込み比+0.1%）と予測されています。

部門別では自動車、電気機械部門など、前年度を上回る部門も見受けられたものの、全体に占めるウエイトが高い建設・電販部門が依然として低調であり、前年度を下回ることなどから、合計では前年度比ほぼ横ばいとの見通しとなりました。

国内光ケーブルの2010年度の需要見通しについては、鉄道関連とCATV関連は微増となるものの、ウエイトの高いNTT向けや電力系NCCのFTTH投資が減少することなどから部門計では、2009年度見込み比▲6.8%となる540万5千kmcとの見通しとなりました。

【今後の電線産業】

日本の電線産業は、超高压電力ケーブル製造技術、超電導ケーブル製造技術などで高い技術力を有しており、これらの技術を活かしつつ、近年ではワイヤーハーネス等の自動車分野、電子部品等のエレクトロニクス分野など幅広く事業を多角化するなかで、国際競争力を維持・強化しています。

今後は、環境関連（太陽光発電、風力、超高压ケーブル、スマートグリッド）や、インフラ関連（新興国における光通信網整備）、次世代自

動車関連（ハイブリッド車・電気自動車）など、これまで築き上げてきた技術力を発揮していくことが鍵になると考えられます。

そうした技術力を活かしていくためには、核となる技術の海外流出の防止や、ソーラーケーブルをはじめとした新たな製品・材料の国際標準化・規格化に向け、産業をあげて取り組んでいく必要があるものと考えます。

Ⅱ. 運動の基本的スタンス

1. 私たちがめざすべき方向

2010年代の労働運動を推し進めるにあたり、これから先の社会はどうあるべきかを考えた場合、日本は世界に冠たる雇用国家であり「雇用の安定こそ、社会の安定」との考えのもと、雇用形態や働き方、産業、性別、年齢、価値観などあらゆる違いによる壁を乗り越え、共生と連帯を通じ、多様な立場の人たちが主体的に参加できる社会をめざす必要があると考えます。いうまでもなく、これまでの間、長期安定雇用や年功型処遇を中心とする我が国の慣行は、計画的な人材の確保と育成を可能にするとともに、健全な労使関係を保つ機能を有し、産業・企業、ひいては経済・社会の発展に大きく寄与してきました。近年においては能力・成果を反映した賃金処遇制度への移行もされていることから、今後についても時代や企業環境に対応した諸制度を確保していくことが望ましいと考えます。

一方、経営者・労働者・学識者が三者で構成する中立的機関の日本生産性本部が提唱する「生産性運動三原則」では「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正な配分」の三原則に基づいた対応が必要不可欠であるとしています。

こうした、労働運動を推し進めるうえでの根幹となる基本的な考え方は、今後も踏襲していくべきと考えます。

連合は2009年10月の第11回定期大会で結成20周年を迎え、これまでの運動を振り返り、今後に向けた新しい運動の提言をとりまとめました。また、政策の基軸として5つの政策理念（連帯、公正、規律、育成、包摂）を重視するとともに労働組合の社会的責任を自覚し、この歴史的な転換点にあたり、今こそパラダイムシフト（社会全体の価値観の転換）を図るべく、広く国民合意の形成に努めていき「労働を中心とした福祉型社会」の実現に向け、その運動の牽引者としての役割を果たしていくとしています。

金属労協（IMF-JC）においては、新しい時代に向けた組織運営のあり方について具体策を整理し、以下にあげる重点的な運動課題に絞り込んで取り組みを進めていくこととしています。

- 金属産業にふさわしい労働条件の確立
- 民間・ものづくり・金属としての政策実現
- グローバルな環境変化に対応した国際労働運動の推進
- 組織強化への対応と、より効率的な運動の構築

このように、上部団体についても時代の大きな転換期に運動のパラダイムシフトが唱えられるなか、私たちの組織についても、電線関連産業に従事する労働者の新たな豊かさと生活の安心・安定をめざし希望のもてる産業・社会の実現に向け、企業の持続的な発展・成長を成し遂げて

いかなければならないと考えます。そして、さらなる発展のための投資や雇用の維持・創出と労働条件の維持・向上などに適正に還元されるよう、永続的に取り組みを推進していかなければなりません。そのためには、自らの役割と責任を認識するなかで、これまでも全電線の基本理念として守られてきた、傘下単組との「相互信頼・相互理解」を基軸に運動基盤のさらなる強化を図っていく必要があると考えます。

2. 基本的な考え方

私たちはこれまで「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」や「改訂 全電線中期基本政策」のなかで唱えられてきた「総合労働政策・基本的な考え方と3つの要素」や「社会政策・私たちのめざすべき社会」などを基本に、それぞれの運動を展開し2008年度にとりまとめた総括のなかで、一定の前進をみることができたとの判断をしてきました。

2010年代の運動では、こうしたこれまでの取り組み経過を踏まえながら、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざすとともに、希望のもてる産業・社会が実現できるような取り組みにしていかなければなりません。

そのためには、企業内での雇用の安定を大前提に、労働条件の維持・向上に努めるとともに、社会全体における雇用・処遇システムの整備・充実についても政策・制度面での取り組みや広範にわたる環境面の整備を積極的に推進していく必要があると考えます。

3. 具体的運動の展開に向けて

全電線として、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざすとともに、希望のもてる産業・社会の実現に向け、時代変化と組合員ニーズの多様化を的確に捉えながら、運動のさらなる前進を図るべく、積極的に挑戦をしていく必要があると考えます。

具体的な展開にあたっては、以下に示す4つの柱を基本に、政策分野別にアプローチしていくことが望ましいと考えます。

政策分野	主な運動内容
総合労働政策	賃金・一時金・退職金等の基本的労働条件を中心とした『新たな豊かさと生活の安心・安定をめざす運動』
産業政策	電線関連産業・企業の持続的発展に向けた『産業基盤の強化と産業政策の実現を図る運動』
組織政策	組織基盤の強化と運動領域の拡大に向けた『組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動』
社会政策	勤労者が安心して暮らしていける家庭・社会環境の創造に向けた『希望のもてる社会をつくる運動』

Ⅲ. 具体的運動指針

1. 新たな豊かさと生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）

私たちはこれまで「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」「改訂 全電線中期基本政策」の考え方に沿った運動を積極的に展開してきました。具体的には産業別統一闘争のもとに、賃金・年間一時金等の基本的労働条件をはじめとする取り組みを行い、その年々においては厳しい取り組みとなることもありましたが、一定の成果をあげるなど、着実な前進を図ってきたものと判断できます。

しかしながら、私たちの運動をとりまく環境は、経済・社会のグローバル化の進展に伴い中国を中心とする新興国のめざましい発展などにより、国内市場の縮小や海外製品の流入・海外生産へのシフトなど、企業間競争の熾烈化や労働力人口の減少等々、雇用・処遇システム、働き方など勤労者の職業生活全般についても大きな変化をもたらしている状況にあるといえます。

全電線としてもこれまでも有効に機能してきた産業別統一闘争の理念や基本、あるいは勤労者一人ひとりを大切にする雇用・処遇システムの根幹部分は、今後とも堅持していくべきと考えます。

ただし、このような運動をとりまく環境や勤労者意識の変化を考えた場合、それらに適した対応を図っていかなければならないことも事実です。こうしたことから、新たな視点からの検討も必須であり、中長期的観点にたち積極的に対応していく必要があると考えます。

また、新たな豊かさと生活の安心・安定に向けては、産業・企業の持続的な発展・成長が不可欠であり、そのためのたゆまぬ努力が求められています。このことは、個々の産業・企業のみならず日本経済全体の課題として捉える必要があり、これにより得られた成果が、企業のさらなる発展の投資に向けられるとともに、雇用の維持・創出と労働条件の維持・向上などに適正に還元されるよう取り組んでいくのも労働組合の役割であると考えます。

具体的には次にあげる項目毎に取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 雇用の維持・確保

1) 取り組み経過

全電線ではこれまで、長期安定雇用を基本に「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に取り組みを進めてきました。

雇用をとりまく環境を振り返ってみると、2001年に入り世界経済の減速が鮮明となるなか、日本経済についても急速に国内需要が減少し、完全失業率についても5%台を記録する厳しい状況にありました。

電線産業においても、2001年にITバブルが崩壊して以降、電線各社において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、雇用調整が顕在化するなかで、企業の分社・統合などが行われてきました。

こうした動きに対し、全電線として2002年春闘に「雇用の維持・確保」に向けて「労使であらゆる努力を払う」ことについて確認し、2003年度以降は運動方針においても「雇用の維持・確保」を「最優先すべき最大の課題」と位置づけ、労使協議の充実を図りながら継続的に日常のなかで取り組んでいくこととしました。

また、2002～2003年度政策委員会において「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に論議・検討し、全電線「改訂 経営・雇用対策指針」として取りまとめ、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、万が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。

2006年になると、日本経済が踊り場を抜け、設備投資や個人消費の拡大によって景気回復が継続しているなかで、雇用環境についても緩やかに改善している状況にありました。

2008年秋以降については「金融危機」の影響等による急速な景気後退を背景に、雇用をとりまく環境が急速に厳しさを増していました。このようなことから、全電線「改訂 経営・雇用対策指針」および運動方針に基づき、経営・雇用対策本部を設置し「緊急雇用対策」の確認を行うなかで、経営側に対し引き続き最大限の努力要請を行ってきた結果、雇用の維持・確保に対する基本的な考え方、その優先度や重要性について、一定の理解が得られました。

2) 今後の取り組みについて

①基本的な考え方

今後についても、全電線「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、経営基盤の強化と健全な発展を図り「魅力ある産業・企業とそれにふさわしい労働条件づくり」に向け「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に事前協議を中心とした経営・雇用対策の取り組みを強化していく必要があると考えます。さらに労働組合の立場から経営対策を進めていくことが重要であり、引き続き「最優先すべき最大の課題」と位置づけ労使で取り組んでいくことが必要であると考えます。

特に企業内における取り組みについては、厳しい状況のなかにおいても「自らの職場から失業者を出さない」との共通認識のもとで、中長期的な人員配置プランや余剰人員対策など具体的な対応策を労使で実現できるよう、継続的な取り組みを推進していくことが必要です。

また、60歳以降の雇用確保については「高年齢者雇用安定法」の主旨に沿った対応を図るとともに、労働条件の向上や制度内容の充実、定年延長や定年廃止を含む就労の場の確保についても、上部団体や他産別の動向を踏まえ組織論議を行っていく必要があると考えます。

②雇用システムのあり方

長期安定雇用で代表される日本型雇用システムが有効に機能してきたことが、これまでの日本経済や社会の発展を支えてきたのは、紛れもない事実であり、人間尊重の理念のもと労使で雇用を守っていくことに最大限の努力を払ってきたことについては大いに評価すべきであるとともに、今後も堅持していくべき基本であると考えます。

労働者の視点に立った場合においても、長期にわたる生活の安定は長期安定雇用のなかでこそ実現される可能性が高く、各々がライフプランを形成しそのなかでの自己実現を図っていくためには、長期安定雇用の枠組みこそが、望ましいものであると考えられます。また、日本の企業、特に製造業においては、これまでも長期安定雇用は、産業としての強みの源泉であり、技術・技能の蓄積・伝承を重視する観点からは不可欠なものであると思われまます。

しかし、昨今の雇用情勢を考えると、急激な景気の悪化も予想がされることから、万が一雇用をおびやかす事態となったときは、雇用の受け皿などについて労使で慎重に対応していく必要があると考えます。

③非正規労働者への対応

非正規労働者については、労働者派遣法の改正と制度の規制緩和による影響や、市場のグローバル化による競争の激化、経営の合理化策、就労意識の多様化等から、ここ数年で急速に増加してきました。しかしながら、これらの非正規労働者の増加は、正規労働者とのバランスや、技術・技能の伝承においても影響が生じかねないことを認識しておく必要があります。

こうした観点からも、非正規労働者を受け入れる際には、その必要性や業務内容、受け入れ期間、従業員への影響など事前協議を経たうえで行われるようにしなければなりません。また、労働条件向上に最も有効な手段である組織化については組織拡大センターを中心に、論議検討を進めていく必要があると考えます。

一方で、非正規労働者の雇用・処遇については、長期化する場合は本人の意志に基づき正社員登用することを基本とし、同じ働く仲間として労働組合には一定の責任があるとの認識のもと、労働条件の維持・向上に努めなければならないと考えます。また、非正規労働者の生活不安が起きないように、社会的セーフティネットの整備については、上部団体等を通じ政策・制度実現に向けた取り組みを進めていくべきと考えます。

(2) 賃金

1) 取り組み経過

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「賃金引き上げ」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し、大手単組を中心に、能力・成果を反映した賃金制度へ移行するなど、賃金の取り組みも大きく変化してきました。

また、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」を中心とした成果配分の獲得に取り組み、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、その後は大変厳しい取り組みが続くこととなりました。

2) 賃金の性格について

賃金の性格について考えてみると、賃金は「生計費」、「企業活動における費用」、「労働の対価」の3つの側面を持ち合わせていると考えられます。

まず、生計費の観点でみた場合、労働者は賃金を得ることによって生活を行うことができることとなります。

一方、企業活動における費用としての観点からみた場合には、企業は生産活動を行うことにより「付加価値」を生み出しますが、賃金はその際の労働力にかかる費用といった面を持ちます。

さらに、労働の対価の観点でみると、生産活動によって生み出された「付加価値」を、労働の対価として還元を求めていくこととなります。

このように、賃金にはそれぞれの側面を有していますが、賃金決定の際には、それぞれの要素がバランスよく保たれていることが重要であると考えます。

3) 今後の取り組みについて

①賃金制度のあり方について

【賃金制度の確立】

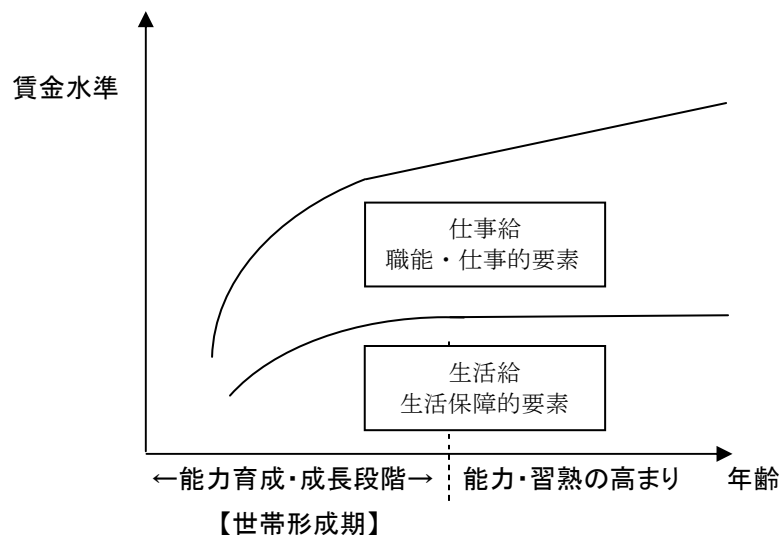
長期安定雇用を図っていくためには、企業が安定的に発展を遂げる必要があります。労働者にとって年齢や人生設計に向けた、公正な昇給システム（賃金制度）が必要となります。この賃金の昇給システムは、年齢と勤続年数に伴って上昇する仕事のスキルや職務、役割に対応した職能仕事の要素と、ライフステージにおける必要生計費に対応した生活保障的要素があります。生活保障的要素においては、世帯形成期に上昇し、職能仕事の要素においては、能力育成・成長段階において

大きく上昇し、その後は熟練度に応じて緩やかに上昇していくのが一般的な傾向となっています。

なお、職能仕事の要素については、スキル・能力や職務・役割など個々人により様々ですが、生活保障的要素は、誰もが享受でき安定した生活基盤のもととなる制度にする必要があります。この二つの要素はそれぞれの性格を有することから、明確な賃金制度の確立を図る観点からも、各々の役割を考慮し、区分けをして体系づけることが望ましいと考えます。（図表－1）

また、公正な賃金制度を確立するうえで必要なこととして、賃金がどのような基準で決定され、どのような基準で改定されるのかを明確にすることが望ましいと考えます。いずれにしても、中長期的に安定性のある賃金制度の確立をめざし、各単組の主体性のもとで、十分な労使協議を行い、組合員の納得性・透明性を主眼に取り組んでいくことが必要です。

図表－1 賃金制度イメージ図



【能力・成果を反映した賃金制度への移行】

昨今の賃金制度においては、個人を評価する基軸が「年功」から「能力」へ、さらには「成果」へとシフトしていますが、これは「仕事をしていくうえでの保有能力」や「仕事によって得られた成果」を率直に評価していく点で、働く者のやる気や創造性をより引き出すことにもつながることから、一定の理解をすることはできます。ただし、評価における「能力」「成果」の比重を高めていく場合には、その評価に基づく賃金・一時金等の処遇がライフステージにおける必要生計費を満たしていることと、評価そのものが客観性・納得性・公平性を持つものが前提となる制度設計である必要があります。こうしたことから労働組合としても、評価制度を中心に、チェック機能と併せ通年の労使協議のなかで、整備・点検に努めていく必要があります。

【手当の考え方】

生活関連手当（家族手当、住宅手当）については、あくまで個々人の異なる生活環境に対する補完的な位置づけとの考え方で、賃金体系等を見直す際においても、基準内賃金、基準外賃金の範囲も含め十分な検証を行っていくことが望ましいと考えます。なお、家族手当については、ライフステージにおける世帯ミニマムの生計費を補完する性格を満たしている必要があると考えます。

一方、仕事関連手当（時間外労働手当、交替勤務手当、営業・外勤手当、その他特殊手当等）については、その労働対価に見合った水準も含めて、労使で十分に協議を行い決定していく必要があると考えます。

②要求のあり方について

賃金の要求根拠としてどのような要素があるのかについて、賃金の位置づけや構成要素を踏まえたうえで（図表-2）のように整理してみました。

図表-2 賃金の考え方の整理

	位置づけ、構成要素	要求根拠あるいは決定要素として考えるもの
賃金	○生活保障（生活給）的要素 ○職能・仕事給的要素	○現行賃金制度の維持 ○実質賃金水準の維持・向上 ○賃金の社会性 ○成長・成果（付加価値、生産性）の公正な分配と経済発展に見合った生活の向上 ○協力・努力に対する還元

賃金の取り組みに求められるものは、いかに求心力のある要求をし、着実な成果に結びつけていくかということであり、要求の根拠となりうる諸要素である経済動向、産業・企業動向、物価・生活実態など、とりまく諸情勢を従来以上に的確に把握・分析していくことが極めて重要になります。

【賃金構造維持】

「現行賃金制度の維持」については、現行の賃金構造を維持していく、すなわち、一歳一年毎に示される賃金軌跡を維持するものとして、賃金の要求において最も基本的な要素であるとともに、労使でこれまで積上げてきたものという意味では、最低限守られなければならないものと考えます。

具体的には、定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保する取り組みであり、社会的な横断性を求める観点から 35 歳個別賃金を基本に各単組の 35 歳賃金を登録するなかで、取り組むべきと考えます。取り組みにあたっては、賃金制度が確立されている単組は要求前段において労使確認するなかで制度の実施を図っていくことが望ましいと

考えます。また、要求を行う場合においても、現行の賃金カーブ維持を大前提に取り組むことが必要です。

なお、定期昇給原資は退職や採用のバランスが取れることにより、年齢的な労務構成の変化がなければ、昇給コストが吸収されるという意味から、理論上は「内転原資」の考え方により原資に変動は生じないこととなります。しかし、新賃金制度への移行により現実には各社各様に違いがあり、必ずしも一歳一年毎に昇給する制度となっていない企業もあることから、透明性・納得性のある制度にしていく必要があると考えます。

【賃金改善】

賃金改善の取り組みについては、マクロの生産性向上に見合った労働側への成果配分と可処分所得の引き上げをめざし、一律のベースアップのみではなく、賃金原資増額の観点や賃金カーブの是正、底上げ、格差是正など、幅広い概念での位置づけであり、今後も賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく必要があると考えます。

a. ベースアップ

賃金制度に基づく賃金表（賃金テーブル）通りに定期的に昇給していく「定期昇給」に対し、ベースアップとは賃金表（ベース）そのものの改定のことを指し、個別賃金の価格改定を意味します。

今後も賃金の社会性・横断性や企業の支払い能力等を十分に考慮するなかで、急激かつ極端な物価上昇や可処分所得の著しい落ち込み、さらには世間格差、産業内格差等を慎重に把握・分析しながら世間動向も注視するなかで取り組みを進めていく必要があると考えます。

b. 賃金カーブの是正

一歳一年毎に示される賃金軌跡を線で結んだ時に描かれる曲線（または直線）を賃金カーブと呼びますが、各単組の賃金カーブ・水準については、各々の個別労使で長年にわたり培ってきたものです。現行の賃金体系や賃金引き上げにおける賃金配分については、その内容を十分尊重することを大前提に、賃金をとりまく環境や、賃金体系そのものが変化してきているなかで、生じてきた歪みについては是正をしていく必要があると考えます。

③格差是正

産業間格差については、依然として格差が生じており、引き続き重要な取り組みとの認識が必要です。今後、35歳ポイント個別賃金の取り組みにより、電線産業にふさわしい水準を求めていく過程で格差是正に努めていく必要があると考えます。

また、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、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ると考えます。

④個別賃金

個別賃金の意義については「同一価値労働・同一賃金の原則」に基づいた「労働の価値に応じた労働市場の水準（世間相場）を満足させる賃金」の確保を銘柄別の賃金において求めていくことにあります。

また、明確な根拠に基づく要求策定を行っていく観点からは、個別銘柄において横断性を求めるなかで、他産業の水準を踏まえつつ、基幹産業としての産業実態と労働の価値を十分に考慮し「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を基本とするなかで、取り組みを強化していく必要があります。

JCにおいては、社会的に影響力のある賃金・労働条件を再構築するための共闘のあり方を論議するなかで「大きくり職種別賃金」を各産別が構築し、JCが示す指標・目標に向けて各産別が取り組むことを柱とした考え方などが示されていることから「大きくり職種別賃金形成」への対応についても、中期的に「あるべき水準」への到達に向け努力していく必要があります。

さらに、各年齢における賃金水準の歪みをはじめとした賃金制度の是正など、公平・公正な視点に立った各単組の取り組み強化と全電線中央の支援活動の強化が求められます。

⑤社会性、成長・成果の公正な分配、協力・努力

「賃金の社会性」については、労働市場での相場形成の実態を踏まえた適正な賃金水準を確保するものとして重要な要素であり、現行賃金における格差の実態や世間の賃金動向などを踏まえた取り組みとなります。

「成長・成果の公正な分配と経済発展に見合った生活の向上」は経済や産業の生み出した成果を、勤労者に適正に還元するものとして求めていくべきものです。これについては、経済動向（成長率等）や産業動向についての把握・分析が必要です。

「協力・努力に対する還元」については、直接的な成果、あるいは数値として表しにくい要素として、労働者の貢献等についても賃金に反映していこうとする部分であり、労使交渉においても求めていく一つの要素と考えます。

(3) 年間一時金

1) 取り組み経過

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、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。

このように、2000年以降の闘争においては、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、厳しい闘争があったことも事実ですが、年間一時金の重要性を再認識するとともに「生活安定につながる水準」に向けた対応を図るべく、組合員の生活を守る視点から「4ヵ月」に強くこだわった取り組みを展開してきました。

2) 今後の取り組みについて

①基本的な考え方

「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」との基本的考え方を堅持するなかで、生活を守るとの観点に立脚した好・不況にかかわらず必要不可欠な「生活保障部分(固定部分)」と、成果・業績を反映しその適正な還元を求めていく「成果反映部分(変動部分)」に分けて、それぞれの要求根拠を明確にすることを基本とした考え方を引き続き踏襲していくことが望ましいと考えます。

特に、要求根拠を今まで以上に明確にし、そのことにより各単組の交渉力強化を図ることで相乗効果を求め、獲得実績の向上に結びつけて産別全体の底上げを図るとともに、産業間、産業内の格差を圧縮していくことが必要と考えます。とりわけ、「成果反映部分(変動部分)」については、単組の判断で要求を設定することから、従来以上に各単組が要求の設定から交渉・妥結に至るまで、その責任を果たしていく必要があります。

したがって、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詳細な分析、判断と交渉力強化が必要と考えます。

②要求根拠とあり方について

一時金の要求根拠としてどのような要素があるのかについて、一時金の位置づけや構成要素を踏まえたうえで整理すると(図表-3)のようになります。

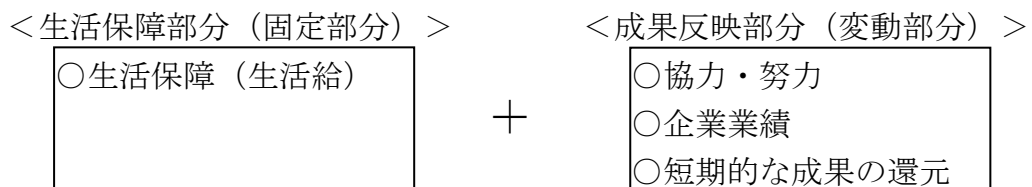
図表-3 一時金要求の考え方

	位置づけ、構成要素	要求根拠あるいは決定要素として考えるもの
一時金	<ul style="list-style-type: none"> ○年間賃金の一部 ○生活保障（生活給）的要素 ○成果・業績主義的要素 	<ul style="list-style-type: none"> ○生活給的側面 ○会社業績、短期的な成果の還元（支払い能力） ○協力・努力に対する還元

一時金については「年間賃金の一部である」との考え方を堅持していく必要があります。取り組みにあたっては、(図表-4)に示すように、一時金を構成する要素を「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」に分けて、各々の考え方に基づいて、より根拠を明確にするなかで要求を設定していくことが望ましいと考えます。さらに、他産別と比べ低水準にある実態も踏まえ、取り組んでいく必要があると考えます。

要求設定にあたっては「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、「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していく必要があります。

図表-4 一時金要求の構成



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ることから「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、こ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することが望ましいと考えます。

また、年間要求方式として夏季・年末折半とし、月数で要求することが望ましいと考えます。

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、実態把握を行っていく必要があると考えます。

また、不適格者（長期療養による全休者）への一時金支給における対応については、生活保障の観点からこれまでの取り組み経過を踏まえ、世間や他産別などの動向も視野に入れながら取り組む必要があると考えます。

③産別ミニマム基準について

「産別ミニマム基準」は、生計費として必要不可欠なものであり、企業規模や業績、産業の違いなどにとられることなく確保しなければならないものとして、水準設定するものです。

具体的水準については、必要生計費として確保しなければならない「ミニマム基準」であることから、世間の動向等も踏まえながら決定することが必要です。そのような観点から、現時点における「生活保障部分＝産別ミニマム基準」については「月数で4ヵ月」とすることが妥当であると考えます。

【参考】上部団体および他産別のミニマム基準

○連合は、一時金に対する受け止めに「賃金を含めた年間収入」として位置づけている。

○JCのミニマム基準は「4ヵ月」である。

- ・基幹労連については、基幹労連調査から把握した「一時金において既に用途目的が決まっている項目の支出合計」の水準などから判断し、月数で4ヵ月程度、金額で120万円をミニマム基準としている。
- ・電機連合についても「家計調査」「生活実態調査」などから、一時金のうち固定的支出に充てられる部分が概ね4ヵ月相当分と分析することなどを踏まえ、ミニマム基準を「4ヵ月」としている。

取り組みにあたって留意すべき点は「産別ミニマム基準は安定的に確保されなければならない」ということです。したがって、産別ミニマム基準は生活給としての必要最小限のものであり、まずは各単組が単組事情を乗り越えて、その確保に向けて全力を傾注する必要があります。しかしながら、企業実態による制約などから、ミニマム基準を割らざるを得ない事情が生じる懸念もあります。このような場合にはその必要性について経営側にもミニマム基準の重要性を認識させながら、労使で正常な状態への早期回復に向けた筋道を確認できるよう努めていくことが必要であると考えます。

なお「産別ミニマム基準」については、固定的支出が大きく上昇した場合や、大きく物価変動した場合など、状況が大きく変化した場合には、見直しを行うことも必要であると考えます。

④要求の具体的基準について

a. 平均方式

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ヵ月中心」とし、産別ミニマム基準については「平均原資年間4ヵ月」とすることが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あり方については労働組合として積極的に関与する必要

があります。

配分においては、少なくとも産別ミニマム基準が確保されることを基本に、査定分も含め「年間収入」としての生活の安定性を重視し、納得性ある水準と運用について、各単組の主体性で組合員の理解が得られるよう積極的に取り組む必要があります。

また、査定分についても、現状の月例賃金自体が能力・成果をより強く反映させる賃金制度へ移行していることも踏まえ、組合員の十分な理解を得られるよう取り組む必要があると考えます。

b. 最低保障方式

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。

なお、最低保障方式の場合、実際の支給時には、各人の協力・努力や短期的成果に対する還元としての査定部分を加えて支給されることが一般的です。

査定部分については、各人がそれぞれの月例賃金との関係で容易に把握できる最低保障部分に比べ、より公平性、客観性が必要な部分であることから一般的には、査定制度として確立されることが望ましく、毎年闘争のなかで、ミニマムを確保したうえで最低保障方式として獲得する水準は変動しても、査定部分は制度として変動しないことが基本です。また、査定制度全体の取り扱いについては、査定の行為そのものは経営権に属するものですが、一方で、よりよい制度設計に向けた検討や納得性のある制度運営のためのチェックについては、組合としても積極的にわかっていく必要があると考えます。

c. 獲得水準

獲得水準については、全電線傘下の多くの単組が平均方式へと移行し、世間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に対し、低位な状況にあるといえます。

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水準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なものであり、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ると考えます。

(4) 退職金

1) 取り組み経過

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。

また、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、実態把握も含め組織論議を進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

①基本的な考え方

退職金については「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、到達闘争として取り組みを進めていく必要があると考えます。

今日の退職金の取り組みについては、超少子・高齢化が進展するなかで、公的年金の問題など老後生活への不安から、退職金の重要性は益々高まっていますが、一方では、労務構成の変化や退職給付債務、新賃金処遇制度導入および総額人件費の観点など、退職金改善をとりまく環境は、より一層厳しさを増している状況にあります。

また、給与連動方式の退職金制度から各々の能力や成果に応じたポイント制などの退職金制度に移行する企業も増えています。

こうしたことから、今後についても世間動向等を注視しつつ、退職金水準や年金制度など、諸課題を十分整理するなかで取り組んでいく必要があると考えます。

②取り組み銘柄について

取り組み銘柄については、中卒・勤続35年・60歳として取り組みを進めてきましたが、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実態把握も含め組織論議を進めてきました。

今後については、全電線の実態に合わせ「勤続42年・60歳」を基本としつつ取り組みを進めていくこととし、これまでの到達闘争の経過も踏まえ、従来通りの「中卒・勤続35年・60歳」について、各単組の実態に即し取り組んでいくことが当面は適切であると考えます。

さらに中長期的には、退職金を取りまく環境や、世間動向を十分把

握しながら取り組んでいくべきと考えます。

③要求水準について

退職金の要求水準については、退職給付債務や新賃金処遇制度における退職金の位置づけや到達水準など、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、総合的な観点から取り組んでいく必要があると考えます。

近年の調査で A ブロックにおいては、銘柄・モデル水準に違いがあるものの、勤続 42 年の支給平均で概ね 1,800 万円となっています。

こうしたことを踏まえ、要求水準については、退職後の生活保障や世間水準などの観点から水準改善の必要性も含めて十分な論議・検討を行いながら設定していくことが望ましいと考えますが、当面は A ブロック平均の 1,800 万円（勤続 42 年・60 歳）を基本としつつ、これまでの 1,600 万円（中卒・勤続 35 年・60 歳）の到達水準に未到達単組もあることから、各単組の実態に即した要求水準にすることが望ましいと考えます。

④到達方式の補完について

退職金の到達水準に向けた取り組みを基本とするなかで、現行水準が低位にある単組では、格差を踏まえた設定など、到達方式を補完する形での実効性のある方策が必要です。具体的には到達水準に未だ未到達の単組もあることから、今後も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。

⑤企業年金のあり方について

安定した老後生活保障を確保するうえで、企業年金の果たす役割は大きいものがあり、その導入と充実に向けた取り組みが求められています。特に、特別支給の老齢厚生年金（定額部分）については、支給開始年齢が 2013 年度には 65 歳へ引き上げられ、その後老齢基礎年金に移行されます。報酬比例部分についても 2013 年度から 60 歳の方が支給されなくなり、その後も段階的に支給開始年齢が引き上げられ、2025 年度には 65 歳から支給される老齢厚生年金へと移行されます。

今後、こういった公的年金の動向を見据えると、企業年金についてもその重要性はますます高まっていくものと考えます。

また、退職金の年金化にあたっては、確定拠出年金やキャッシュバランス制度など、様々な制度が考えられますが、退職後の生活設計や公的年金の動向を踏まえ、老後生活の安定を基本に設計する必要があります。

特に、導入や改定にあたっては、労使協議により運用リスクなどで給付水準が低下することのないよう、指標利率の設定など等価転換の原則を基本に、制度設計のみならず実施後の運用や給付改善などの重

要項目の決定などの意思決定に労働組合が積極的に参画していくことが重要です。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

1) 取り組み経過

政府においては2007年12月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、仕事と生活の調和が可能になる社会を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取り組み、国や地方公共団体の施策方針を定めました。

連合も「ワーク・ライフ・バランスの視点から、長時間労働の問題や労働時間短縮の重要性を社会的にアピールし、経営団体や政府・地方自治体への働きかけを強め、誰もが仕事と生活の調和が取れた働き方・暮らし方を享受できるよう社会環境の整備を図る」としています。

こうしたことを踏まえ全電線としても、だれもが安心して働き続けることが可能になり、仕事と生活の調和が可能になる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向け取り組んできました。

具体的な取り組みとして、労働時間短縮については「全電線中期時短方針」に基づき年間総労働時間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取り組みを推進してきました。とりわけ労働基準法改正については「労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方」を策定し、2009年秋季交渉期間以降取り組みを進めてきました。

次世代育成支援については「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、日常の労使協議を通じ取り組みを進めるとともに、法改正への取り組みなど、労使での具体的対応と、その実施後のフォローなども含めた対応を進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

①労働時間短縮

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、これまで示してきた時短各項目を着実に前進させるとともに、特に他産別と比較しても低位にある所定外労働時間・年次有給休暇取得について改善が図れるよう取り組みを強化していく必要があります。とりわけ、連合が2011年度末までに「中期時短方針」の総括と改定を行うことを踏まえながら、全電線としてもこの間の取り組みの評価を整理するなかで、今後の取り組みを展開していく必要があると考えます。

また、労働基準法改正への対応については連合・JC・他産別動向も視野に入れ、引き続き「労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方」に沿った対応が必要です。

②次世代育成支援

人口減少社会といわれるなか、超少子化の流れを変えるためにも、また労働力人口減少の対応としても、仕事と家庭の両立支援と働き方

の見直しがますます重要な課題となっています。このため、育児休業をはじめとした各種制度の整備・定着を進めるとともに、仕事と生活の調和が図れる職場環境の整備に向けた企業福祉を促進し、子育てしながら安心して働くことができる社会の実現に努める必要があります。

全電線としても次世代育成支援の観点から、法令や労働協約を守り、働き方を見直すことによって、仕事と生活の調和が図れる公正な働き方の実現に取り組む必要があると考えます。具体的には「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、日常の労使協議を通じ「次世代育成支援対策推進法」における行動計画の内容や未策定単組への対応に加え「男女雇用機会均等法」への取り組みなど、労使での具体的対応と、その実施後のフォローなども含めた対応を進めていく必要があると考えます。

③育児・介護への対応について

育児や介護については、働きながら家族としての役割を果たしていける環境をつくるのが、労働者の福祉増進のために、ますます重要な課題となってきています。

育児については、少子化が今後一層進行することが予想されていますが、この少子化の進行の背景としては、仕事と子育ての両立の負担感が大きいことなどがあげられています。

また介護についても同様であり、平均寿命の伸長による高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず働きながら介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大すると見込まれています。このような状況のなかで、働きながら子どもを産み育てやすく、介護・看護問題にも対応できる就労環境を整備していくことは喫緊の課題であるといえます。

具体的な対応としては、育児・介護休業法の改正主旨を踏まえ、全ての単組が法に基づく制度の対象となるよう協定の締結を行うとともに、制度の活用に向けて実効ある取り組みを進めていく必要があると考えます。

④働き方の見直し

今後についても「改訂 全電線総合福祉対策指針」および「全電線中期時短方針」に沿い、だれもが安心して働き続けることが可能になり、仕事と生活の調和が可能になる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取り組みを進めていく必要があると考えます。

具体的には、労働時間短縮や次世代育成支援をはじめとした各項目をそれぞれが補完しあうために、労使一体となって取り組みを進めるとともに、組合員に対し意識喚起を中心に行っていく必要があると考えます。

(6) 労働災害特別補償

1) 取り組み経過

労働災害特別補償の取り組みは、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取り組んできました。不幸にして災害に遭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。

業務上特別補償（死亡・1～3級）については、現行水準が世間対比で一定の水準にあるものの、先行している産別もあることから「改訂全電線中期基本政策」に基づき、JCの取り組みや世間動向を踏まえ、論議検討を行ってきました。

非退職水準については、等級ごとの設定を基本に置きながらも、現実的対応を図る観点から等級ごとの回答（階段方式の是正）を求める取り組みも行ってきました。

一方、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「被災者とその家族を守る」ことを最重点に取り組んできた結果、2002年春闘において世間対比で一定の水準となりました。

2) 今後の取り組みについて

①業務上災害特別補償

今後についても、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ことを第一義として取り組みを進めていきます。

労働災害特別補償については、不幸にして災害に遭われた場合の公的給付の付加補償として、引き続き「全電線中期基本政策」に基づき、JCの取り組みや世間動向を踏まえ、それらの動きと連動する形で水準も含めた取り組み論議を積極的に進めていく必要があると考えます。

取り組みにあたっては、不幸にして尊い生命を失う、あるいは労働不能となった場合（死亡・1～3級）には、被災者やその家族の立場に立ち退職後の生活保障を最重点とし、他の障害等級については、企業内での継続雇用を基本として取り組んでいくことが望ましいと考えます。

②通勤途上災害特別補償

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「通勤なくして労働なし」との考え方のもと、労働と通勤は密接な関係にあることから業務上災害と同一とすることを基本に、世間実態や社会動向等を踏まえ、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。

(7) 最低賃金

【企業内最低賃金】

1) 取り組み経過

企業内最低賃金については、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 2005 年春闘以降より「18 歳年齢別最低賃金の水準」の考え方を基本に取り組みを進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

JC が高卒初任給に準拠した水準を基本としていることに加え、企業内最低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「18 歳年齢別最低賃金の水準」の考え方に沿って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。

なお、直接雇用の非正規労働者については、前記水準を目標に協定の締結をめざしますが、非正規労働者が協定の対象とならない場合であっても、協定水準を下回ることがないように実態把握を行うべきものと考えます。また、初任給や年齢別最低賃金については、正規入社者の賃金のスタートとしての位置づけや各年齢の賃金下支えの観点から取り組みを強化すべきものと考えます。

【産業別最低賃金（特定最低賃金）】

1) 取り組み経過

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引き上げが図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。

2) 今後の取り組みについて

産業別最低賃金の取り組みについては、格差の拡大と二極化が進むなか、働く貧困層（ワーキングプア）問題が焦点化されてきました。

そうした状況下、賃金の底支え機能としての最低賃金の役割が一層重要性を増しており、地域における団体交渉の補完的機能を有してい

る産業別最低賃金の取り組みが、私たち組織労働者の社会的責任であるとの認識に立ち、引き続き、積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

また、最低賃金法の改正により地域別最低賃金が大幅に引き上げられるなか、産業別最低賃金の上げ幅は地域別最低賃金と比較すると低くなっており、産業別最低賃金の優位性を維持することが困難となっています。今後については、これまで以上に労使の合意形成に向けた働きかけを強化するとともに、従来からの上げ幅を基本とする交渉と併せて水準論議も視野に入れながら取り組みを進めていく必要があると考えます。

さらに中長期的には、取り組み地域の拡大による強化についても検討していく必要があると考えます。

(8) 60歳以降の雇用確保

1) 取り組み経過

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき「高年齢者雇用安定法」の主旨を踏まえ、60歳以降の雇用確保の制度化を図るとともに、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。また、労働者の立場に立った労働条件の向上と、制度の内容整備・実施状況の点検についても取り組みを進めてきました。

60歳以降の雇用確保については「高年齢者雇用安定法」への対応指針を基本に組み、法の主旨を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に組み進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

「高年齢者雇用安定法」の主旨である就労希望者全員の雇用確保を基本に組みの強化を図るとともに、労働条件の向上や制度内容の充実に向け取り組んでいきます。

また、特別支給の老齢厚生年金（定額部分）支給開始年齢が2013年度には65歳へ引き上げられ、その後老齢基礎年金に移行されます。報酬比例部分についても2013年度から60歳の方が支給されなくなり、その後も段階的に支給開始年齢が引き上げられ、2025年度には65歳から支給される老齢厚生年金へと移行されます。

今後は、こういった公的年金の動向を見据えた取り組みを進めていく必要があると考えます。

具体的には、60歳以降も働き続けられる環境づくりに向けて、定年延長・廃止や賃金水準の向上など、上部団体や他産別の動向など世間動向を踏まえながら、組織論議を進めていく必要があると考えます。

(9) 中高年齢層対策

1) 取り組み経過

健やかな老後生活が保障される高度福祉社会づくりのため「改訂 全電線総合福祉対策指針」を策定し、上部団体への意見反映をはじめ、社会保障制度の充実へ向けた省庁要請など積極的に取り組むとともに、高年齢層が働きやすい職場環境の整備・改善を積極的に取り組んできました。

また、定年退職後の生活設計やその準備をしていく観点から、中高年齢者層組合員を対象に「全電線シニアセミナー」を開催し、その内容の充実にも努めるとともに、各種労働福祉団体に対して、労働者福祉の充実に向けた意見反映や全電線年金共済「ハピネス」の推進に取り組んできました。

2) 今後の取り組みについて

定年退職後に豊かで、安定した、生きがいの持てる生活を送るためにも、個々人が自らのライフサイクルを描き、定年退職後の生活設計やその準備をしていくことが重要です。

「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿って、定年後生活の充実に向けた中高年齢者層組合員を対象に「全電線シニアセミナー」を BC ブロック合同で継続して開催していくこととします。

また、各単組についても公的年金や家族を含めた健康などについてのセミナーの開催、労使協賛によるライフプランセミナーの開催や日常的な体力増強・メタボリックシンドローム対策も含めた健康増進策の実施など、働きやすい職場環境の整備・改善に向けた取り組みを強化していく必要があると考えます。

(10) 男女平等政策の推進

1) 取り組み経過

男女平等政策については「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。また、毎年5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うとともに「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・施行に対しては、各単組の制度の点検・整備に向けた支援等を行ってきました。

2) 今後の取り組みについて

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あると考えます。

今後も連合・JCにおける政策・制度の取り組みに参画し、男女平等が確立される社会システムの構築に取り組むとともに、産別・単組の役割を明確にするなかで、各企業・職場における環境整備や意識の醸

成を図り、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いく必要があると考えます。また「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」などの法対応については、引き続き各単組は制度の点検・整備に努めるとともに、全電線はその支援・フォローを行っていく必要があると考えます。

男女平等強化月間については、単組における男女平等施策に向けた諸活動の充実を図る観点からも、引き続き設置していくことが望ましいと考えます。

また、全電線傘下单組では女性組合役員の比率が低い状況のなかで、より女性労働者の意見収集や女性の視点に立った取り組みを強化させていく必要があると考えます。

さらに、幅広い層からの意見収集の一環として、産別・単組の取り組み等において、女性の立場からの意見・考え方を今まで以上に反映させていくためにも、女性参画の実効ある取り組みとして、労働組合執行部や各種会議に特別枠を設け、女性のオブザーバー参加等についても検討を行う必要があると考えます。

加えて、女性組合役員の登用にあたっては、組合活動の女性参画における諸課題を整理するなかで、環境整備等を図っていく必要があると考えます。

参考【連合第3次男女平等推進計画】

〈構成組織・単組の統一目標〉

- ・運動方針に男女平等参画を明記
- ・女性組合員比率の女性役員を配置
- ・女性役員ゼロ組織をなくす

計画期間 2006年11月～2012年10月

(11) 福祉活動の充実

1) 取り組み経過

福祉活動については「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、産別福祉活動の充実や、労働福祉団体との連携強化を中心に取り組んできました。

①産別福祉活動

産別福祉活動については、産別のスケールメリットを活かした各種福祉制度に取り組んできました。

「ハピネス」「全電線退職者医療保険制度」などの従来からの制度については、加入促進と円滑かつ効率的な運営に努めてきました。

新たな福祉制度としては、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「長期家族サポート制度」「職場復帰サポート制度」を導入してきました。また「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、産別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月より制度導入してきました。

②労働福祉団体との連携強化

労福協、労働金庫、全労済などの労働福祉団体については、各種会議等を通じ、事業の強化と組合員が利用しやすい福祉団体に向け、意見反映を行ってきました。

2) 今後の取り組みについて

労働組合における福祉活動は、共助福祉との考え方のもと、運動を通じて組織の連帯強化と生活の安定・向上を図るとともに、未組織労働者も含めた、地域社会との結合を図る運動へと発展させる必要があると考えます。

公的福祉・企業福祉の補完的役割と合わせて、労働者のライフサイクルに基づく福祉ビジョンの策定、そのなかで共助福祉の果たすべき役割を明確にし、労働者の立場に立った運動を展開していく必要があると考えます。

①産別福祉活動

組合員ニーズの多様化、企業の経営諸施策などから福祉環境に変化がみられるなかで、私たちの生活を向上させるためには、組合独自や企業内も含めた総合的な福祉活動の充実が不可欠となっています。産別福祉活動の充実に向けては「改訂 全電線総合福祉対策指針」に沿い、産別として取り組むことによって得られるスケールメリットを活かした既存の各制度については、その主旨を十分に踏まえ、今後も円滑かつ効率的な運営に努めていくべきと考えます。

年金共済「ハピネス」については、加入者数の減少が続くなかで、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。

「長期家族サポート」「職場復帰サポート」「全労済 団体生命共済」については、家族も含めた経済的・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行くためにも加入促進に向けた取り組みが必要であると考えます。

一方、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、新たな産別福祉制度についても模索・検討していくことが必要であると考えます。また、福祉活動の充実と、産別・単組の情報共有を図る観点から、新たな枠組みでの会議開催などについても検討していく必要があると考えます。

②労働福祉団体との連携強化

今後も、労働福祉団体の重要性を再認識するとともに各単組・組合員の意見を把握しながら、積極的に参画・強化していく必要があると考えます。

労福協については、政策・制度上の改善要求や提言に反映されるよう意見反映を行っていく必要があるとともに、労働金庫については、組合員がより安心して利用できる金融機関となるよう働きかけを行っていく必要があると考えます。また、全労済については、生

活の保障につながる各種共済制度の充実に向けた働きかけを行い、組合員の福祉向上の面からも、単組の対応強化も含め積極的に取り組む必要があると考えます。

これらの労働福祉団体に総じて言えることは、これまで組織労働者中心に取り組みを推進してきましたが、未組織・地域への展開が遅れていることが課題となっています。今後は、時代の変化、組合員・労働者のニーズに応える体制を整え、未組織・地域も含めた労働者の生活を向上させるべく連帯強化に努める必要があります。また、各単組においても地域において労働福祉団体との連携強化に努めるとともに、利用推進に向けて積極的に取り組む必要があると考えます。

(12) 権利点検活動

1) 取り組み経過

権利点検活動については「安心・安定・安全」な職場をつくるための基本となる活動であり、働く者の権利が遵守されるように、点検活動の強化や職場の環境整備を基本に取り組んできました。

具体的には、働く者の権利が脅かされないよう「権利を守る取り組み」の推進に向け、労働時間の適正な把握、時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進などに向けた取り組みを進めてきました。

また、働きやすい職場環境の整備・改善に向けて調査を行い、各種会議での資料提供や情報交換に努めるとともに、各単組の権利点検活動強化に向けた支援を行ってきました。

2) 今後の取り組みについて

権利点検活動については「安心・安定・安全」な職場を作るための基本となる活動であり、働く者の権利が遵守されるように、労働関連法を中心とした法改正など、とりまく環境の変化を踏まえた整備を進めるとともに、各単組の権利点検活動の強化の観点からも、調査・教宣活動を中心に情報提供などについての支援強化を図っていく必要があります。

各単組においても労働協約・協定をはじめとした権利の総点検を継続的に実施するとともに、秋季交渉期間や日常の労使協議の場を中心に、誰もが働きやすい職場環境の整備・改善に向けた取り組みが必要であると考えます。

(13) 安全衛生対策

1) 取り組み経過

安全衛生対策については「安全は全ての企業活動に優先する」ことを基本に、産別・単組・企業それぞれが役割を再認識するなかで災害撲滅に向けた取り組みを強化してきました。

また、仕事の高度化や労働密度の高まりなど、職場や業務をとりまく環境が激しく変化していくなかで、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職場環境の確保に向け、安全衛生の強化を

図る観点から積極的に取り組むとともに、各種ハラスメントについても十分なチェックを行い、改善を図ってきました。

2) 今後の取り組みについて

「安全は全ての企業活動に優先する」ことを基本に、労働災害撲滅をはじめとする安全衛生対策については、各種会議において取り組みの徹底を図っていくとともに、健康と安全の確保、快適な職場づくりをめざし「安全衛生担当者研修会」を開催し、その内容の充実に努めていきます。

また、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変化していくなかで、過重労働や各種ハラスメント対策の充実を図り、安全と健康の確保に努めていくこととします。

特に、健康については「改訂 全電線総合福祉対策指針」に基づき、保健衛生の充実に努めるとともに、伝染病や感染症への対応については、迅速な情報収集に努め、感染防止に向けた取り組みを図っていく必要があります。

また、業務が複雑・高度化したことや人間関係などから起因するメンタルヘルス対策として、相談体制の整備や職場復帰における支援の充実を図るとともに、メンタルヘルスが発生しない職場環境の整備についても取り組んでいく必要があります。

さらに、国・産業界が実施する安全衛生活動に積極的に参画していく必要があります。

(14) 労使交渉について

【春季闘争】

1) 取り組み経過

2000年代の労使交渉（春闘）については「総合的な労働条件改善闘争」と位置づけ、その年々の運動方針に基づき取り組んできました。具体的には連合・JC 方針を踏まえ、世間動向や産業実態等を十分に勘案し「雇用」「賃金」「年間一時金」「退職金引き上げ」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「労働諸条件の改善」および「生活環境の改善と産業政策の実現」など、全電線の主体性のもとに進めてきました。また、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、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、一定の成果を収めることができたものと考えます。

2) 今後の取り組みについて

春闘は、労使で徹底して話し合い、諸情勢や諸課題等について相互理解を深めるなかで、次年度の主要な労働条件を決定・改善していくことと、社会性（マクロ経済の改善・発展、政策・制度要求も含めた総合生活改善闘争等）を重視する観点からも、必要不可欠なものであると考えられます。

特に、賃金・一時金を中心とした基本的労働条件の改善については、

産別統一闘争として、一定の戦術をもって春闘で取り組むとともに、産別全体で取り組むことがふさわしいと判断される項目についても、上部団体や世間動向を踏まえ、幅広い視点から総合労働条件改善闘争として春闘で取り組むべきと考えます。

一方、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た通年の取り組みのなかで改善を求めていくことを基本とするのが望ましいと考えます。とりわけ、春闘の取り組みにあたっては、産業別統一闘争の重要性を認識するなかで、大手単組の先導性を最大限に引き出し、傘下単組が自力・自決体制を強化していけるよう、相互に補完し合いながら展開していくことで相乗効果を求めていく必要があると考えます。

【秋季交渉期間】

1) 取り組み経過

秋季交渉期間については、1990年代の政策委員会検討結果として、闘争の集中化を推進する視点での答申がなされ、1998年秋季年末闘争を最後に、1999年度より組合員ニーズに対応した運動領域の拡大を図っていく観点などから秋季交渉期間を設けてきました。

具体的には、組合員のニーズに応える取り組みや、生活の「安心・安定」を求める取り組みを基本に、10～11月を中心に設定し「労働協約の点検・整備」「安全衛生対策」「60歳以降の雇用確保」「労働時間短縮・労働時間管理」「次世代育成支援」「賃金制度等の取り組みについて」「労働条件その他の取り組みについて」「男女平等政策の推進」などの職場点検を行うとともに、それらの結果に対するフォローについても、労使共通認識のもとで進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

権利点検活動や安全衛生活動の取り組みと連動した労働協約、安全衛生などの重点項目を設定するなかで、秋季交渉期間の取り組み強化を図っていくこととします。また、各単組間の情報連絡体制を強化する観点から各種会議や調査活動を行うなかで、取り組みの充実・強化を図っていく必要があります。

特に、日常から労使協議の場を設けることが難しい単組においては、労使共通の認識に立ち、秋季交渉期間を諸課題の検討を進めていく非常に重要な期間であることを十分認識し、取り組みの充実・強化を図っていく必要があります。

【充実した労使交渉に向けて】

労働条件の改善については、労使それぞれの立場からそのふさわしい水準について検討するなかで、交渉等の場で徹底した話し合いを行い、状況から考えうる最善の結果を導き出していくというプロセスが非常に重要です。

そのためにも健全な労使関係の構築に向けて努力していくことが労使双方に求められており、日常からの事前協議制などの確立により、諸問題の解決を図っていく必要があります。しかし、万一、話し合い

による決着に向けての組合側の誠実な姿勢が受け入れられない場合や、組合員の基本的権利が侵害されたり労働組合の存在が無視されるようなことがあった場合には、労働組合の権利として担保されている行動に訴えることも十分に考えられます。

一方、より充実した労使交渉を行っていく観点からは、お互いに理解しあえる結果を導き出すための十分な話し合いが基本であり、そのためにも労使がお互いの立場を尊重しあうことが必要です。このような基本を踏まえつつ、実際の交渉にあたっては各々の単組が最も力を発揮しうる交渉戦術やスタイルをとっていく必要がありますが、これまでの取り組み経過や労使慣行などから、その戦術やスタイルはおのずと違いがあるものと思われれます。こうした観点に立つと、毎回同じように産別全体で画一的な行動基準を設定して労使交渉に臨むことが、単組の力を引き出す方策として全ての場合に当てはまるとは限らないことも考えられます。したがって、必ずしも従来 of 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いくことが必要であると考えます。

いずれにしても、充実した労使交渉によって最善の結果を引き出すために、労働組合としては、日常から健全な労使関係を構築し、各単組の自力・自決体制強化に努めていくことが求められています。また、産別としてはこれを支援していく形で、それぞれの単組の事情に応じた指導やコンサルティング活動を重要な活動として位置づけていくべきであると考えます。

2. 産業基盤の強化と産業政策の実現を図る運動（産業政策）

私たちの運動がめざす、新たな豊かさと生活の安心・安定に向け、組合員一人ひとりの雇用の安定と労働条件の維持・向上を図っていくためには、産業・企業基盤の強化と健全な発展が不可欠であり、こうした観点から「産業政策検討部会」を設置するなかで「全電線産業政策」や「当面の政策・制度課題実現に向けて」に基づき、産業・企業基盤強化に向けた産業政策と経営対策を論議し実践してきました。

電線産業においては、国内市場の縮小や海外製品の流入などによる競争激化、主要ユーザーにおける経営形態や購買方針の変化、海外資本との国際競争など、さらなる環境変化に対応した業界体質の強化が求められています。こうした環境変化は不可避なものでもあり、諸課題の克服に向けては様々な施策が講じられるものと予想されますが、労働組合に対してもそれら諸課題への対応が求められるものと考えられます。

しかし、そういった施策が講じられるとしても、労働組合としては産業・企業の健全な発展につながる場合に限られるべきであり、いずれにせよ「改訂 経営・雇用対策指針」にもあるように「労働者の雇用の安定確保と権利を守る」ことが大前提であることを常に念頭に置き、経営のチェック機能としての役割と責任を果たしていく必要があります。

このように、産業の持続的発展に向けた産業政策活動については、産業の諸課題と労働組合の役割を認識し、適宜経営者側との連携を図るとともに、連合・JCを通じた要求実現に向けた取り組みを展開していく必要があると考えます。具体的には次にあげる項目毎に取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 産業対策活動

1) 取り組み経過

「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」「全電線産業政策・21世紀の新たな挑戦」「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ「産業政策検討部会」を設置するなかで、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し入れを行ってきました。

こうした結果、電線産業固有の課題や提言が、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

出来たと判断します。

特に、JCの「2009年度政策・制度要求【重点取り組み項目】」においては、環境技術・製品の浸透による持続可能な低炭素社会の実現と需要喚起に関する要請項目に、下記のように全電線として提言した項目が原案通り反映されるなど、これまで全電線として取り組んできた産業政策がJCにも高く評価されました。

JC「2009年度政策・制度要求【重点取り組み項目】」より抜粋

3. 低炭素・循環型社会の構築に向けた環境整備

具体的な要求項目

・次世代ネットワーク網の整備

高度道路システム（ITS）や産業機器の遠隔操作・管理など物流や人の移動の効率化を通じて省エネに寄与し、ユビキタスネットワーク社会の実現に向け不可欠な次世代ネットワーク（NGN）の整備を推進すること。

・環境配慮型電線の普及促進と無電柱化の推進

電力ケーブルの導体サイズ適正化やエコ電線など、従来の電線に比べCO₂削減効果やリサイクル率が高い環境配慮型電線については、張替え投資に関する助成措置など、大規模な普及促進に向けた支援を行うこと。また、歩行空間のバリアフリー化や防災対策に加え、美しい町並みを形成することによって住民の環境意識の向上を図る観点から、幹線道路および非幹線道路における無電柱化を一層推進すること。

2) 今後の取り組みについて

①産業政策推進チームについて

産業対策活動については、その重要性の高まりとともに、新たな問題・課題や変化への対応を可能とする、より迅速できめ細やかな対応の必要性が高まっていることから「産業政策推進チーム」を設置し、日常活動と企画・立案活動を連動させ、より機能的で政策能力を高める取り組みを推進していく必要があると考えます。

こうした考え方にに基づき、産業政策に関わる課題を以下のように分類・整理し、これまでの運営方法を十分に尊重するなかで、その運動の領域を発展的に転換していくものとします。

図表-5

名称	取り扱うテーマ	構成メンバー	意見収集・確認の場
産業政策推進チーム	産業の振興・発展に関わるもの（電線産業に関わるものが中心）	全電線企画部	政策委員会 各ブロック書記長会議 全地協代表者会議 他

※テーマによっては両方（社会政策推進チーム）で取り扱う場合もあり

②年間活動イメージ

運動の2年サイクルの1年目に、今後1年間に重点的に取り組む個別課題を整理した「政策・制度課題【重点項目】」を策定し、それに沿い意見反映や要請行動を実施することとします。同時に、随時取り組み状況の確認とフォローを行いながら、2年目の新たな「政策・制度課題【重点項目】」策定に向け論議・検討していくこととします。

図表-6

組織名	1年目						2年目							
	9月	10月	11月	1月	4月	6月	9月	10月	11月	1月	4月	6月		
全電線	政策・制度課題【重点項目】		これをもとに上部団体、電線工業会等への意見反映や要請行動に活用											
	上記取り組みのフォローを行い、上部団体の動向と連動させながら新たな重点項目策定の準備						政策・制度課題【重点項目】		これをもとに上部団体、電線工業会等への意見反映や要請行動に活用					
	意見収集・確認の場→		書記長会議	全地協代表者会議	書記長会議		政策委員会	意見収集・確認の場→		書記長会議	全地協代表者会議	書記長会議	政策委員会	
連合	政策・制度 要求と提言						重点政策							
JC	重点取り組み項目						政策・制度課題							

③政策・制度課題の実現に向けた取り組み

従来通り、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こととします。なお、実効性をあげる観点から課題の性質により、働きかけのルートを図表-7のように分類し、課題実現に向けた取り組みを精力的に行っていくこととします。

図表-7

テーマ \ 対象	連合	JC	関連産業産別	工業会・経連
電線産業固有の課題		意		要・意・共
電線産業周辺の課題		(意)	意・共	意・共
金属産業共通の課題	(意)	意		(意)
産業全般の課題	(意)	意	(意)	(意)

要：要請もしくは申し入れ
 意：意見反映、意見交換
 共：共同歩調による連携強化
 ()：内容や状況に応じて対応

④産業対策活動推進に向けて

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するなかで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、全電線加盟単組の企業の多くは企業グループ化しており、企業動向の情報交換、産業政策の推進、労働条件の平準化を図っていくためにもグループ内での連携を今まで以上に強化していく必要があります。

加えて、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税制改正要望事項については、その内容の必要性や妥当性なども考慮したうえで、適宜対応を図っていくことも必要です。

(2) 経営対策活動

1) 取り組み経過

組合員の雇用と生活を守り安心して働き続けるためにも、企業の発展は不可欠であり、そのためには健全な労使関係の構築が重要です。

こうしたことから全電線としては「改訂 全電線中期基本政策」や全電線「改訂 経営・雇用対策指針」に沿い、日常からの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。

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、電線経連を中心とした日常からの情報交換に努めるとともに、電線産業の現状把握、課題の克服に向け、電線工業会との懇談会を中心に充実を図ってきました。

各単組においても、全電線の基本政策や指針に沿い「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に、日常からの労使協議体制の充実を図るなかで、経営対策活動を積極的に行ってきました。

2) 今後の取り組みについて

①労使協議体制の充実

労使共通認識に立った検討ができるよう、日常から電線経連を中心に情報交換、意見交換に努めるとともに、電線産業の現状把握、課題の克服に向けては、電線工業会との懇談会を中心にさらなる充実を図る必要があります。

各単組は、健全な労使関係の維持・発展、労働条件の維持・向上、さらには安全で働きやすい職場環境づくりに向け、日常から労使による事前協議制の確立を図るとともに、定例の労使協議の場を設定していくこととします。

②経営・雇用対策の強化

労働組合としては、企業基盤の強化と健全な発展が、組合員生活の維持・向上につながるの考えに基づき「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に、経営・雇用対策の取り組みを

これまで以上に強化していく必要があります。

具体的には、全電線「改訂 経営・雇用対策指針」に沿い「経営雇用対策本部」を常設し、各単組との連携を図るなかで各企業の経営実態・雇用状況・経営諸施策などの把握に努め、それぞれの実態に即した支援・指導を行っていくこととします。

なお、緊急時には「経営雇用対策本部」の設置を再確認するなかで適切な対応を図っていくことも重要であると考えます。また、引き続き顧問弁護士との契約を結ぶなかで、労働問題の専門性を活かした諸対応の充実に向け有効活用していくものとします。

各単組は、企業経営に対するチェック機能を高め、企業運営に重大な影響を及ぼす事態の発生や合理化を未然に防ぐ取り組みを推進するとともに、日常の労使協議を通じて経営対策を積極的に展開していく必要があると考えます。

万一、雇用問題が発生した場合は全電線「改訂 経営・雇用対策指針」に沿い、各単組は組合員の雇用と権利を守る立場から最大限の努力を行うとともに、全電線としても「経営・雇用対策本部」が中心となり、適宜支援・指導にあたるものとします。特に一方的な合理化に対しては、従来から全電線の考え方である「労働者の基本権を侵害し、犠牲を強いる合理化には断固反対」の立場を堅持し、組織全体で支援できる体制を確立していくものとします。

③企業の社会的責任（CSR）への対応

企業が社会にもたらす責任は、これまでの経済的・法的責任に加え、その企業に対し利害関係にあるステークホルダー（社員・株主・消費者・地域社会）にまでその広がりや及んでいます。基本的には企業それぞれが取り組むものですが、CSRは単にコンプライアンス（法令遵守）にとどまるものではなく、企業倫理、従業員重視の経営、環境問題への対応、社会貢献など幅広い分野を網羅するものとして企業活動の本質そのものであり、その前進に向けて労働組合の立場からもチェック機能を果たしていく必要があります。

こうしたことから労働組合としても「海外も含めた中核的労働基準を自らが関係する事業範囲で遵守することの必要性と自らの役割・責任」が共通認識に立てるよう、各種労使会議などで経営団体への働きかけを行っていく必要があります。また、経営に対しCSRを軸としたグローバルコンパクト（人権・労働・環境・腐敗防止の4分野、10原則の支持と実践）など各種社会的枠組みへの参画提起も行っていく必要があります。加えて、各企業連・単組として自ら海外事業体の状況を把握する努力をしつつ、経営側にも情報提供や共有化を求めていく必要があります。

3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）

新たな豊かさと生活の安心・安定に向けた取り組みを展開していくうえで、労働運動の基盤が強固であることが不可欠となります。産業・企業をとりまく環境が大きく変化するなか、働き方や暮らし方についても多様化するなど、労働組合もその立場や期待される役割などが変化するとともに重要性を増してきているといえます。こうした変化に的確に対応し、十分な機能を発揮するなかで、今後もさらなる発展を遂げていくためには、組織の強化と拡大が必要であると考えます。

全電線はこれまで「相互信頼・相互理解」に基づき、組織の強化・発展を遂げてきました。この「相互信頼・相互理解」は、全電線と単組、単組同士、単組役員と組合員、それぞれを密接に結びつけるものとして多大な役割を果たしてきました。今後も、これまでの経緯と成果を尊重するなかで、この「相互信頼・相互理解」を組織運営の基本理念として継承していくことが極めて重要であると考えます。

この基本の上に、とりまく環境の変化への的確な対応を念頭に置き、組合員のニーズを捉えつつ、既存の活動については各組織（産別・単組・地協）の役割を明確にするなかで機能的・効率的な運営に心がけ、多様化の時代にふさわしい運動領域の拡大を図っていくことが求められています。

組織運営や組織の合意形成のあり方としては、これまでも述べてきたように「それぞれの組織（および組合員）の環境条件やニーズ・価値観の違いを認識するなかで、画一性から多様性へとシフトしていく」一方で「全体として一定の考え方で対処すべき重要課題については方向性を合わせ総力を結集していく」考え方も堅持していくべきと考えます。

また、労働組合や組織労働者の役割として、自らの経済的・社会的地位の向上とあわせ、世界平和・全人類の幸せを築くことにもあるとの自覚に基づいた取り組みであることも重要です。

こうした考え方を踏まえ、全電線は電線関連産業に従事する勤労者の新たな豊かさと生活の安心・安定に向け、自らの役割と責任を認識するなかで、あらゆる信頼関係を基軸に、環境条件の変化に対応しうる組織機構・機能の実現と、地域や社会、世界に貢献する組織をめざし、運動基盤のより一層の強化に積極的に取り組んでいく必要があります。

具体的には次にあげる項目毎に取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 上部団体・他産別との連携強化

1) 取り組み経過

連合へは構成組織の一員としての責任と役割を果たすため、連合方針に沿い政策・制度要求と提言への意見反映や連合金属部門連絡会への参画、さらには会計監査派遣をするとともに各種会議への参画などを行ってきました。

JC へは JC 共闘の一員として総合労働条件の改善、政策・制度要求など、共闘強化を図る観点に立ち対応にあたってきました。

また、中連懇話会をはじめとした電線産業に関わりの深い他産別とは

情報交換・政策研究などに努め、産業対策活動を中心とした各種活動に活かしてきました。

2) 今後の取り組みについて

①日本労働組合総連合会（連合）

ナショナルセンターとして幅広く勤労者全般に関わる普遍的な課題、すなわち公平・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ていき、全電線としては、構成組織の一員としての役割と責任を果たすべく連合運動に積極的に参画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）

JC は連合の金属部門連絡会を実質的に担っている組織であり、JC 組織の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、地方組織においても産別間の連携を強化していく取り組みが求められています。全電線としても、政策・制度面での「民間・ものづくり・金属」の一員として、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ります。また、グローバル化の進展により活発化しつつある国際的な労働運動への参画など、産別としての取り組み強化の必要性も踏まえ、積極的に参画していく必要があると考えます。

③他産別との連携

中連懇話会をはじめとした電線産業に関わりの深い他産別とは情報交換・政策研究などを通じ、さらなる連携強化を図っていく必要があると考えます。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が必要になることも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するなかで、産業対策活動を中心とした各種活動に活かしていくことも必要があると考えます。

(2) 産業別組織の強化

【産別の組織強化】

1) 取り組み経過

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、環境変化に対応できる組織基盤の強化・確立に向け、産別・単組が抱える課題、産別としての運動のあり方などを整理し、労働政策・組織政策を中心に産別と単組の連携を密にするなかで、産別組織の強化・発展に向けた取り組みを進めてきました。

一方、様々な環境変化に伴い、企業業績や取り組み成果についてバラツキが生じるなど、運動を進めるにあたっては、画一的な対応が難しい部分が多くなってきており、各単組は自力体制を強化するなか対応にあたってきました。

2) 今後の取り組みについて

今後についてもこれまで培ってきた「相互信頼・相互理解」の理念に立脚し、環境変化に対応できる組織基盤の強化・確立に向け、産別・単組が抱える課題、産別としての運動のあり方などを整理し、労働政策・組織政策を中心に産別と単組の連携を今まで以上に密にするなかで、産別組織の強化・発展に向けた取り組みを進めていく必要があると考えます。また、産別全体の運動を立案し推進していく従来からの機能に加え、個別の事情や実態に応じて単組の主体的な活動を個別に支援していく機能、すなわちコンサルティング機能が求められていると考えます。

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ていくことも必要であり、とりわけ中小の組織については、その取り組み経過と実態を十分に踏まえるなか、自立的運動に向けた支援を積極的に展開していくこととします。

単組に目を向けると、企業としてのあり方や運動の歴史など各様であり、単組ごとに克服すべき課題が異なるものもあります。各企業が特徴を活かし、発展を続けていくためにも、またそこに働く組合員一人ひとりが各々の持ち味を活かし、やりがいを感じながら働いていくためにも、単組は従来以上に自力・自決体制の強化に努めていく必要があると考えます。

【政策委員会】

1) 取り組み経過

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、産業・社会政策活動全体の大きな枠組み（中長期的な総合政策）や個別課題に的を絞った基本的な考え方、運動指針の策定について、諮問機関として「政策委員会」を設置するなかで論議・検討を重ね、とりまとめを行い定期大会などの決議機関において確認をしてきました。

全電線運動として、これまで組合員生活の安心・安定・向上に向けた取り組みを進め、一定の前進が図られてきた背景には、政策委員会での論議・検討結果が非常に重要な位置付けにあったことはいまでもありません。

2) 今後の取り組みについて

経済・社会環境が激変するなか、産業・企業をとりまく環境についても、事業構造の変化などにより、今後も様々な課題への対応が必要になることが想定されます。こうしたとりまく環境の変化に対応できる運動の推進と組織強化を図っていくために、これまでにとりまとめを行ってきた取り組み項目に対する評価と課題を明確にしたうえで、随時中期的な見直しを行っていく必要があると考えます。また、時代の流れや産業・企業動向などを踏まえた新たな課題への対応についても、中央執行委員会の確認に基づき、諮問していくこととします。

【組織拡大】

1) 取り組み経過

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、4万5千人組織をめざ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、正規社員の採用抑制や定年退職者の増加など、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。

2006年度に入ると、景気の回復にともない企業業績が堅調に推移しはじめてきました。こうしたなか、団塊世代の定年退職者が急増した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」への対応とともに、雇用環境も明るい兆しがみえはじめ、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。

こうしたことも踏まえ「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、各単組の組織的な課題も含めた論議をするなかで、加盟促進に向けた取り組みも行ってきました。

2) 今後の取り組みについて

新たな豊かさと生活の安心・安定に向けては、勤労者の代表としての労働組合が社会的合意形成のあらゆる場面に参加していくことが重要です。

そのためには、同じ産業に働く仲間の結集や労働条件の向上を図る観点からも、組織拡大は労働組合にとって極めて重要な取り組みです。

全電線ではこの10年間、4万5千人組織をめざし取り組みを推進してきましたが、現在の組織人員は3万人程度であることから、当面はあえて数値的な目標は掲げずに「組織拡大推進センター」を中心に、引き続き加盟促進に向け様々な支援活動を行っていく必要があります。

具体的には、未組織労働者に対する組合結成に向けた取り組みや、アライアンス・分社化をはじめとする関連会社などの未加盟単組へのオルグ活動や関連グループ労組との懇談会等を実施していくことが望ましいと考えます。

また、同じ職場で働く仲間としての、パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託といった非正規労働者や、定年退職し再雇用された方への対応についても労使で十分論議を行い、労働条件などの処遇の問題や、組合範囲の見直しによる組織化への取り組みについても検討していく必要があると考えます。

【各種機関・会議の充実】

1) 取り組み経過

定期大会や中央委員会、その他の各種会議や委員会等の開催にあたっては、目的と役割を明確にするなかで、内容の充実を図るとともに近年の厳しい財政面も考慮し、開催場所や日程など、機能的かつ効率的な運営に努めてきました。

2) 今後の取り組みについて

今後についても各種機関・会議の開催には、運動の強化・発展に向け、定期大会をはじめとした各ブロック別会議などのさらなる充実に努めるとともに、機能的かつ効率的な運営に向けた取り組みが必要と考えます。

【地方協議会（地協）活動の充実】

1) 取り組み経過

1989年の「地協再編」以降、20年あまりの間、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の積極的な推進はもとより、近隣地協合同での開催をするなかで情報交換を行い、それぞれの課題を共有化し交流を深めるなど、充実した活動を行ってきました。

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拡大への対応の観点、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。

2) 今後の取り組みについて

今後においても、電線中央と地協の連携をさらに重視し、各地域における諸課題への取り組みや組織拡大、地方連合の運動窓口機能や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。

また、現在の16地協の活動においても、各地域でさまざまな課題もあり、地域性を重視するためにも各単組が所在する都道府県にそれぞれ地協があることが望ましいと考えますが、当面はそれぞれの実態に即した対応を検討していく必要があると考えます。

【教育・宣伝活動】

1) 取り組み経過

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。全電線では「全電線教育指針」を基本とし、トップセミナー・新役員労働講座・安全衛生担当者研修会・シニアセミナー・春闘シンポジウムを開催し、また、各単組や各地協からの要請に基づいて情報提供を行うとともに、学習会等へ講師を派遣してきました。

宣伝活動については、組合員の連帯と意識の高揚、組織強化を図るため機関紙による迅速な情報宣伝活動や、産別としてクリアファイルの作成・配布をするなど、取り組みの強化を図ってきました。

2) 今後の取り組みについて

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きています。今後においても、とりまく環境の変化や、組合員意識調査の結果を考慮し、その時代にあった組合

員のニーズを的確に捉えつつ「全電線教育指針」を基本に、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。また「全電線シニアセミナー」については、産別のスケールメリットを活かし、単組教育の補完的位置づけとして取り組んでいきます。

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。

具体的には、ホームページや電線 NET のリニューアルを行い運用するとともに、使い易さ・見易さなどの意見収集をし、ネットワークでの情報伝達や教宣物の作成に活用するなど、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し、組合員に分かりやすい活動ができるよう、さらなる充実を図っていく必要があります。

【調査活動】

1) 取り組み経過

全電線運動の前進に向けて活動領域が拡大するなか、日常から政治・経済や産業企業の動向などについての情報収集を行い、ネットワークを活用し情報の共有化を図ってきました。

また、各単組の協力を得るなかで、労働条件をはじめとした各種調査や時間外労働時間・年次有給休暇取得状況調査等を実施し実態把握に努めるとともに、連合・JC などからの外部調査についても各単組の協力を得るなかで対応してきました。

調査活動については運動の更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が求められており、単組の幅広い運動を側面から支援する観点から、活動の充実に努めてきました。

2) 今後の取り組みについて

今後も多様化する状況に対応すべく、政治・経済・産業動向など、幅広い情報収集と的確な分析が必要不可欠であるとの認識のもと、内容の充実に努めていくとともに、連合・JC などの外部調査については、これまでと同様に各単組の協力を得るなかで対応していきます。

また、産別内の様々な実態調査を行い、これまで実施してきた調査内容の精査や各単組が必要とする情報の調査・分析をするなかで、充実した調査情報の提供を図っていくとともに、電線 NET を活用した調査方法の効率化や情報提供のスピードアップを図っていく必要があると考えます。

【総務・財政活動】

1) 取り組み経過

総務・財政活動については、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、中執体制の見直しや機関会議の運営の見直し、また、各種経費の削減等を行い、機能的・効率的な運営に努めてきました。しかしながら、この 10 年間で加盟組合員数は大きく減少し、金融情勢の低迷による利息収入の減少などもあいまって、収入は

大幅に減少してきました。

一方で、本・支部の会館・設備の老朽化から、近年、その修繕・入れ替えが頻繁に行われたことなどから、引当金科目の「会館運営資金」は残高が減少してきておりますし、特別会計の「年金共済」においても、加入者の減少による事務手数料収入の減少などから、資金は減少が続いてきました。

2) 今後の取り組みについて

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。昨今の財政状況を鑑みると、「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」という観点が欠かせないことから、健全な財政運営に努める必要があります。

現状、加盟組合員数は下げ止まりの傾向となっておりますが、連合において会費増額（2011年1月より段階的に2年間）が決定されたことなどからも、引き続き厳しい財政状況が続くものと想定されます。

今後も「全電線組織の運営改革」を進め、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ていくとともに、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行っていく必要もあると考えます。

加えて、充実した労働運動を推進していくためには、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、組織人員に対しての加盟登録率については、全ての単組が100%となるよう努力していく必要があると考えます。

「会館運営資金」においては、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、今後も厳しい財政状況となることが想定されます。機能的な会館運営を行っていくとともに、老朽化への対応については、今後の会館運営を見据え、中長期的な視点をもってその対応について検討を行っていく必要があると考えます。

特別会計の「年金共済」については、加入者の減少により年度末剰余金が年々減少している状況にあります。今後も安定した制度の運営を続けていくために、加入拡大の取り組みが必要であると考えます。

(3) 国際連帯活動

1) 取り組み経過

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。

2) 今後の取り組みについて

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、JCの進める「中核的労働基準遵守」への取り組みについては、JCの方針に基づき、他産別の動向も踏まえながら対応していきます。

(4) 社会貢献活動

1) 取り組み経過

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。

2) 今後の取り組みについて

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での活動が必要であると考えます。具体的には、社会貢献に対する意識の高揚や社会貢献活動への認知・理解を深めながら、引き続き「全電線・愛のカンパ」を通じ、「連合・愛のカンパ」、「ダルニー奨学金制度」への取り組みを行うとともに、新たな支援先や支援方法等についても検討していく必要があると考えます。

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や社会貢献活動への認知・理解を深めるとともに、地球温暖化に対するECO活動についても積極的に取り組むことが必要と考えます。

4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）

「希望のもてる社会」の実現に向けては、雇用の安定と労働条件の維持・向上に加え、勤労者が安心して暮らしていける家庭環境・社会環境の創造が不可欠であり、全電線としても総合的な生活環境の改善への取り組みの必要性を認識してきましたが、幅広く勤労者全般に関わる普遍的な問題は一企業（組合）や一産業（産別）のなかだけでは解決しきれないものも多く、社会政策課題の実現に向けては、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「社会政策検討部会」を設置するなかで、連合の「政策・制度 要求と提言」やJCの「金属労協 政策・制度要求」の策定段階から実行段階まで深く関わっていくなかで、要求実現に向けての取り組みを進めてきました。また、電線工業会・電線経連に対しても、社会政策における要求実現に向けて、産業政策課題と合わせ意見反映・交換を行ってきました。

今後も社会的セーフティネットの構築や安心・安定の社会保障制度の確立が強く求められているなか、連合・JCの取り組みを基軸に、全電線としても積極的に活動を推進していく必要があると考えます。

また、内部的には「社会政策推進チーム」を設置し、私たちがめざすべき社会の実現のために、求めていくべき具体的政策・制度課題は何かについて、あらゆる角度から多面的に追求していくことが重要であると考えます。

具体的には次にあげる項目毎に取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 生活環境改善の取り組み

1) 取り組み経過

「全電線中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」「全電線社会政策・21世紀の新たな挑戦」「改訂 全電線中期基本政策」を踏まえ「社会政策検討部会」を設置するなかで、年金・医療・介護などを中心に今日的な社会政策課題について論議・課題整理を行い、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「全電線社会政策」をより具体化するためにとりまとめてきた「当面の政策・制度課題実現に向けて」に基づき、連合「政策・制度 要求と提言」の策定に向けて意見反映に努めるとともに、集会・会議等への対応にあたってきました。

JCの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。具体的には「政策・制度 要求」の策定において、JC政策委員会を中心に意見反映を行い、JCの実施する府省への要請活動にも参画するとともに、JCが主催する研修会・セミナー・担当者会議等にも積極的に参加してきました。

この結果、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。

2) 今後の取り組みについて

①社会政策推進チームについて

私たちの求める、新たな豊かさと生活の安心・安定に向けては、安心して暮らしていける家庭環境・社会環境がしっかりと整っていないければなりません。これらの基盤強化のためにはこれまでの取り組み経過を踏まえながら、連合・JCの取り組みを基軸に課題の実現に向け積極的な運動を展開していく必要があると考えます。

社会政策に関わる諸課題への対応については、その重要性の高まりとともに、新たな問題・課題や変化への対応を可能とする、より迅速できめ細やかな対応の必要性が高まっていることから「社会政策推進チーム」を設置し、日常活動と企画・立案活動を連動させ、より機能的で政策能力を高める取り組みを推進していく必要があると考えます。

こうした考え方に基づき、社会政策に関わる課題を以下のように分類・整理し、これまでの運営方法を十分に尊重するなかで、その運動の領域を発展的に転換していくものとします。

図表－8

名称	取り扱うテーマ	構成メンバー	意見収集・確認の場
社会政策推進チーム	勤労者の生活全般に関わるもの（社会保障・年金・医療・介護）	全電線企画部	政策委員会 各ブロック書記長会議 全地協代表者会議 他

※テーマによっては両方（産業政策推進チーム）で取り扱う場合もあり

②年間活動イメージ

運動の2年サイクルの1年目に、今後1年間に重点的に取り組む個別課題を整理した「政策・制度課題【重点項目】」を策定し、それに沿い意見反映や要請行動を実施することとします。同時に、随時取り組み状況の確認とフォローを行いながら、2年目の新たな「政策・制度課題【重点項目】」策定に向け論議・検討していくこととします。

図表－9

組織名	1年目						2年目					
	9月	10月	11月	1月	4月	6月	9月	10月	11月	1月	4月	6月
全電線	政策・制度課題【重点項目】	これをもとに上部団体、電線工業会等への意見反映や要請行動に活用										
	上記取り組みのフォローを行い、上部団体の動向と連動させながら新たな重点項目策定の準備						政策・制度課題【重点項目】	これをもとに上部団体、電線工業会等への意見反映や要請行動に活用				
	意見収集・確認の場→		書記長会議	全地協代表者会議	書記長会議		政策委員会	意見収集・確認の場→		書記長会議	全地協代表者会議	書記長会議
連合	政策・制度 要求と提言						重点政策					
JC	重点取り組み項目						政策・制度課題					

③政策・制度課題の実現に向けた取り組み

従来通り、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こととします。なお、JCの機能強化との連動性を重視する観点から以下の通り、要求実現に向けた取り組みを精力的に行っていくこととします。

○十分な組織論議を踏まえ、電線工業会・電線経連との意見交換に努めるなかで、産別としての政策を立案し、まずは連合「政策・制度 要求と提言」に盛り込まれることを主眼とし、JCとしての「政策・制度課題」のとりまとめに積極的に参画し、意見反映に努める。

○JCとしての考え方にに基づき、産別として連合への意見反映に努める。反映がされた場合、実現に向けての行動は連合に委ねる。反映されなかった課題については、JCとして企画・立案から実現に向けた行動まで取り組み、産別としてもこれに積極的に参画する。

(2) 政治への取り組み

1) 取り組み経過

全電線としては、連合の政治方針を踏まえ「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し、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してきました。

とりわけ、2009年8月に実施された第45回衆議院選挙では、連合の推薦候補を含め、民主党が単独で過半数を制する結果となり、政権交代が現実のものとなりました。

2) 今後の取り組みについて

政権交代を果たしたことにより、連合やJCに加盟する産別の組織内議員のなかには、入閣し重要なポストを担う議員もおり、これまで以上に政策・制度実現に向けたパイプは太く、強固になったものと考えます。

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、民主党を基軸とした協力関係にある政党、候補者の当選をめざすべく取り組みを推進していく必要があると考えます。また、全電線の政策についても、連合・JCを通じ、政権政党へと反映させながら、その実現をめざしていく必要があると考えます。

(3) 平和への取り組み

1) 取り組み経過

「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、世界平和の実現に向けた取り組みに参画することで構成組織としての責務と、その役割を果たしてきました。

2) 今後の取り組みについて

今後も世界の平和に向けた取り組みの重要性を認識するなかで、連合方針に沿い、戦争を絶対に引き起こさないとの認識のもと、反戦平和やすべての核兵器廃絶への取り組み等に積極的に参加していく必要があると考えます。

(4) 地球環境保護の取り組み

1) 取り組み経過

「改訂 全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、連合・JCの諸会議において発言・意見交換を行い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と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、電線業界独自の環境保全を踏まえた省エネ・省資源・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。また、経済産業省が2007年度に実施した「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、経産省所管39業種のなかで最高のS評価を受けるなど、電線産業としても環境問題への意識の高さが伺えます。

2) 今後の取り組みについて

全電線としては、JC政策委員会に参画するなかで「政策・制度課題」や「重点取り組み項目」策定に際して、電線独自の要望事項として環境問題の改善につながる新たな事業開発分野の意見が広く反映されるよう、積極的に提言を行っていく必要があると考えます。

また、連合・JCを通じた地球環境保全の諸活動に加え、産業・社会政策推進チームにおいて論議・検討を重ね、電線工業会・電線経連との連携強化に努めるとともに、労働組合の立場で企業活動に結びつく取り組みを一層推進していく必要があると考えます。

おわりに

2009年度政策委員会では、昨年度の総括を踏まえるとともに、中長期的な諸情勢を含めた先行きを見通しながら「全電線中期基本政策・2010年代運動の指針と方向」について検討を重ねてきました。

全電線としては、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざすとともに、希望のもてる産業・社会の実現に向け「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別・単組がさらなる連携強化を図り一体となった運動を展開していかなければなりません。

具体的な運動の展開にあたっては、各年の運動方針や闘争方針等のなかで具現化に努め、産別・単組の合意形成を図りながら実践させていくことが必要です。

また、経済・社会環境、暮らし方や働き方の多様化など、とりまく情勢を多面的に十分把握し、組合員のニーズや時代の変化、世間動向等を踏まえながら、政策分野別に必要に応じた見直しをその都度行っていくべきと考えます。

最後に、この検討結果が2010年代の全電線運動において、さらなる前進のための礎となることを切望し、各単組のご理解と積極的な取り組みをお願い申しあげ、結びといたします。

全電線中央執行委員会見解

2009年度政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました項目について精力的に検討をいただき、ここに答申されましたことに対し、心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、答申内容について慎重に検討した結果、本答申を十分に尊重するなかで「全電線中期基本政策・2010年代運動の指針と方向」を、全電線運動のさらなる前進と充実を図るべく活用するとともに、今後の取り組みを積極的に進めていくこととします。

以上