

2014 年度政策委員会委員および検討経過

委員長	市吉 健二	(住友電工) 事務局	海老ヶ瀬豊	(中 執)
副委員長	真弓 晋一	(フジクラ)	岩本 潮	(〃)
委員	小川 富春	(古河G労連)	佐藤 裕二	(〃)
	〃 吉田 潤一	(昭 和)	阿曾 正之	(〃)
	〃 勝部 真一	(三 菱)	石井 直樹	(〃)
	〃 小池 祐司	(沖)	戸丸 晴樹	(〃)
	〃 内堀 泰徳	(東 特)	柏原 博	(〃)
	〃 下間 健一	(FMGW)	志波 正隆	(〃)
	〃 林 達郎	(タツタ)		
	〃 坂井 純一	(OCC)		
	〃 間野 伸治	(住友電装)		

	開催月日	主な検討項目
第1回	2014年9月26日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正・副委員長選出 ○ 検討項目について ○ 年間スケジュールについて
第2回	2014年11月10日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「退職金」調査について ○ 過去からの経緯について
第3回	2015年2月18日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「退職金」調査結果 ○ 定年退職後の試算について
第4回	2015年4月9日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職金モデル設定の経緯について ○ 新しい対処金モデルについて
第5回	2015年5月12日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職金モデル(案)について
第6回	2015年6月16日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2014～2015年度政策委員会 2014年度報告(中間報告)案について

2015 年度政策委員会委員および検討経過

委員長	前田 良一	(住友電工)	事務局	海老ヶ瀬豊	(中執)
副委員長	真弓 晋一	(フジクラ)	〃	岩本 潮	(〃)
委員	小川 富春	(古河電工)	〃	佐藤 裕二	(〃)
〃	吉田 潤一	(昭和)	〃	阿曾 正之	(〃)
〃	勝部 真一	(三菱)	〃	石井 直樹	(〃)
〃	小池 祐司	(沖)	〃	戸丸 晴樹	(〃)
〃	内堀 泰徳	(東特)	〃	柏原 博	(〃)
〃	長沢 久一	(FMGW)	〃	志波 正隆	(〃)
〃	林 達郎	(タツタ)			
〃	坂井 純一	(OCC)			
〃	間野 伸治	(住友電装)			

	開催月日	主な検討項目
第7回	2015年9月18日	○ 政策委員の交代について ○ 検討項目について ○ 年間スケジュールについて
第8回	2015年10月21日	○ 企業年金制度の移換について ○ 退職金交渉の進め方について
第9回	2015年11月9日	○ 退職一時金、企業年金制度の移換 ○ 企業年金制度の特徴点 ○ その他
第10回	2016年2月19日	○ 企業年金制度を導入するにあたり ○ ワーク・ライフ・バランスの取り組み
第11回	2016年4月7日	○ 退職金給付制度について(案) ○ ワーク・ライフ・バランス の取り組みについて
第12回	2016年5月16日	○ 2014～2015年度政策委員会 検討結果(案)について ○ ワーク・ライフ・バランス の取り組みについて
第13回	2016年6月14日	○ 2014～2015年度政策委員会 検討結果(案)について

も く じ

はじめに	1
I. 退職金の基本的な考え方	2
1. 退職金の現状について	2
2. 定年退職後の必要な資金について	4
3. とりまく課題と今後の取り組みについて	5
II. 交渉の進め方	10
III. 退職給付制度を移換するにあたり	10
1. 退職給付制度の動向と取り組みについて	10
2. 労働組合としての役割	12
IV. 自助努力に向けた啓蒙活動	13
V. 60歳以降の雇用に対する退職給付制度のあり方の研究	14
おわりに	16

【参考資料】

1. 退職給付制度・退職共済制度の内容比較	17
2. 定年退職後のゆとりある生活に向けての資産形成	19
3. 退職金にかかわるこれまでの変遷	21

「退職金」について

はじめに

全電線では、これまでも退職金に関する様々な事項について論議・検討を行ってきました。退職金については、国からの老後に対する社会保障制度が十分とはいえないなか、2000年代には、厚生年金基金の運用環境の悪化による基金の解散や企業年金制度の法整備、超少子高齢化等による年金給付と基金収入のバランスの崩れもあり、ますます重要なものになってきています。

そのような環境のなか、2014年度の政策委員会では基本的な考え方として、退職金については、長きにわたり企業の発展を支え続けてきた労働者の功労的な要素も含まれていることなどや、「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、取り組みを進めていくこととし、水準や銘柄については、連合・他産別の動向、労働の対価やこれからの老後生活の実態に見合った内容をめざすため、幅広く論議・検討してきました。

また、2015年度の政策委員会では、企業年金制度の移換、自助努力に向けた啓蒙活動、60歳以降の雇用に対する退職給付制度のあり方の研究、交渉の進め方など、様々な視点に立って、どのように退職金に関わっていくことが重要かについて論議・検討を重ねてきました。

そのようなことから、本政策委員会では、過去からの経緯を踏まえながら、「退職金」全般のさらなる前進を期すべく鋭意検討を重ね、諮問事項に対する検討結果をまとめましたので提起いたします。

I. 退職金の基本的な考え方

退職金については、とりまく環境が多様化し、定年後における将来への不安が増大している状況においてこそ、生活の安心・安定を軸とした考え方のもと、その時代にあった制度の構築をすることが重要で、その必要性はますます増加してきています。

全電線としてもこれまで、退職金のあるべき姿について、長きにわたり論議・検討を重ね取り組みを進めてきました。その基本となる考え方については、今後も「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、退職後の生活の安心・安定がベースになるという考え方は変わらないものであり、また、企業の発展に向け継続的に努力してきた組合員の功績など、労使関係における退職金制度のあり方を十分に理解しあい、取り組みを進めていくことが重要であると考えます。

1. 退職金の現状について

世間の退職金をとりまく環境は、公的年金の動向、資産運用市場の変動制の増大に伴い、企業の企業年金制度において年金資産の積立不足の発生が社会的問題となるなど、社会環境の変化により 2000 年代を中心に制度の枠組みに大きな変化をもたらし、確定拠出年金などへの退職給付制度の移換が進んできている実態にあります。

そのようななか、世間の退職金のモデルをみると、銘柄については、中卒者を対象とした銘柄は実在者の減少に伴い、極めて少なくなっていることや、雇用情勢の変化もあり、高卒者を対象とした銘柄である勤続 42(40)年・60 歳が主流となっています。

また、水準については、各産別・単組の取り組み方の違い、進捗具合の違いなどから、画一的な水準比較が難しいものの、勤続 42(40)年・60 歳標準労働者で概ね 1,700 万円～2,100 万円程度となっています。

(1) 上部団体の取り組み状況

1) 連合の取り組み状況

連合の主要組合の高卒生産者における退職金をみると、中位層と上位層では大きなバラツキはあるものの、先行している単組においては、2,300 万円台となっています。

【図表-1】連合の取り組み状況

		中卒生産者(27 単組)	高卒生産者(158 単組)	高卒技術者(140 単組)
上位層	第 9 十分位	2,002 万円	2,359 万円	2,541 万円
	第 3 四分位	1,751 万円	2,141 万円	2,189 万円
中位		1,600 万円	1,830 万円	1,859 万円

() 内は、調査単組数

2014 年度連合政策資料 連合構成組織の賃金・一時金・退職金より

※十分位数とは、変量の値を大きさの順に並べ、データを小さいほうから順にならべた変量の値

2) JCMの取り組み状況

各産別の退職金水準をみても、産別ごとに統一性はないものの、勤続40年・60歳では、1,500万円～2,530万円台となっています。

【図表-2】JCMの取り組み状況

産別	退職金金額	産別	退職金金額
自動車総連	1,506万円～2,100万円	J A M	1,600万円～2,308万円
電機連合	2,014万円～2,300万円	基幹労連	1,816万円～2,531万円

2014年度JCM加盟各組合労働諸条件一覧より

(2) 全電線の取り組み状況

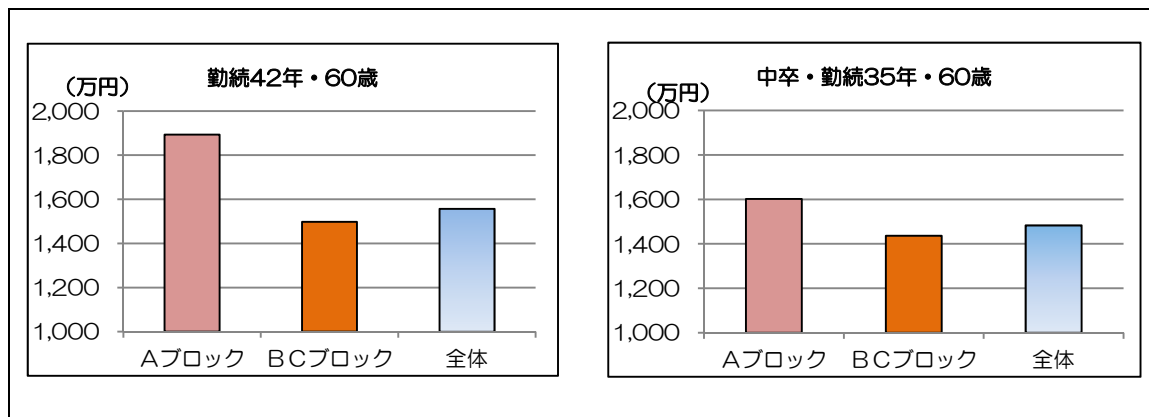
全電線では、1998年度の政策策定以降、2000年度以降の早い段階から、中卒・勤続35年・60歳の銘柄において、Aブロック単組が1,600万円に到達するとともに、BCブロック単組においても、バラツキはあるものの全体としては着実な成果をあげてきました。一方で、高卒者を対象とした銘柄である勤続42年・60歳については、「全電線 中期基本政策」で一定の方向性が示されたものの、長きにわたる日本経済の低迷などから、世間における退職金改善への取り組みの停滞などの背景をはじめ、全電線における退職金政策も、全体の前進に繋がっていないのが実状です。

(3) 全電線「退職金」調査の結果

2014年度政策委員会では、各単組の退職金実態把握の観点から、各加盟単組のご理解とご協力を得るなかで退職金調査を実施いたしました。

その結果、現行の退職金水準として、勤続42年・60歳のAブロック単組平均1,893万円、BCブロック単組平均1,497万円、全体平均1,557万円、中卒・勤続35年・60歳のAブロック単組平均1,602万円、BCブロック単組平均1,436万円、全体平均で1,483万円と、どちらの銘柄についても、AブロックとBCブロック平均との差を確認できていることに加え、世間水準(連合・JCMなど)と比較した場合においても相対的に低位な実態にあるといえます。

【図表-3】全電線の取り組み状況



2014年度全電線退職金調査より

2. 定年退職後の必要な資金について

(1) 定年退職後の生活費について

平均余命、高齢者世帯の生計費と60歳以降の生涯の生活費について

平均余命については、「主な年齢の平均余命(厚生労働省)」の調査をみると、60歳を起点とした平均余命については、23.14(23)年となっています。

また、高齢者世帯の生計費については、「全国消費実態調査(総務省統計局)」の調査をみると、夫婦世帯(夫60歳以上:有業者なし)では、24万7,000円/月となっていることから、それらを基に60歳以降の生涯の生活費の試算については、

$$24万7,000円/月 \times 12ヵ月 \times 23年 = 6,817万2,000円(6,820万円)$$

となります。

【図表-4】平成25年 主な年齢の平均余命 (年)

	45歳	50歳	55歳	60歳	65歳	70歳	75歳	80歳	85歳
男性	36.55	31.92	27.44	23.14	19.08	15.28	11.74	8.61	6.12
女性	42.49	37.74	33.07	28.47	23.97	19.59	15.39	11.52	8.19

資料出所：厚生労働省

【図表-5】高齢者世帯の生計費 (万円)

世帯の種類	消費支出(計)	食料	住居	光熱・水道	家具家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	その他
夫婦世帯											
夫60歳以上											
有業者あり	285.3	65.6	17.8	17.4	10.3	12.0	15.7	39.2	0.0	34.4	72.8
有業者なし	247.0	61.5	15.8	16.3	9.3	8.4	16.3	29.2	0.0	33.6	56.5
夫65歳以上											
有業者あり	274.6	64.4	18.4	17.8	10.1	11.2	16.4	35.5	0.0	34.2	66.6
有業者なし	244.7	61.0	15.7	16.3	9.1	8.3	16.4	28.2	0.0	33.5	56.1

資料出所：総務省統計局「全国消費実態調査」

(2) 定年退職後の主な収入源について

公的年金の受給額

主な収入源となる公的年金の受給額については、公的年金制度として様々な改革が行われてきており、年金受給開始年齢をみても、最終的には完全に65歳からとなることを考慮したうえで、その時点の平均余命が19.08(19)年となることから、「平成25年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」をみると、各個人の働き方によって公的年金の受給額に差はあるものの、一般的には平成25年度末現在では、

・1ヵ月当たりの公的年金受給額

$$14万8,409円(厚生年金) + 5万4,622円(国民年金) = 20万3,031円(20.3万円)$$

・65歳から平均余命までの公的年金受給額

$$20万3,000円/月 \times 12ヵ月 \times 19年 = 4,628万4,000円(4,620万円)$$

となります。

【図表-6】厚生年金・国民年金保険受給者平均年金月額推移

	老齢年金	
	厚生年金部分	国民年金部分
2009年	156,692円	54,320円
2010年	153,344円	54,596円
2011年	152,396円	54,682円
2012年	151,374円	54,856円
2013年	148,409円	54,622円

資料出所：厚労省年金局(平成25年度厚生年金保険・国民年金事業の概況)

(3) 定年退職後の主な収入源以外の不足分について

生涯にわたる定年退職後の生活の安心を得るための生活費は、先に述べた 6,820 万円が最低でも必要となります。しかし、主な収入源である公的年金の受給額が 4,620 万円と試算されていることから、不足分が最低でも 2,200 万円と試算されます。



(※1) 定年退職後の生活費については、生存期間から算出すると定年後 60 歳での平均余命は、男性で 23.14(23)年です。それを基に 60 歳を起点とする老後の生活費は、高齢世帯の消費支出をみると 24 万 7,000 円となっていることから、6,820 万円と試算されました。

ただし、昨今の公的年金受給額の状況を見ると、公的年金の支給開始年齢が 65 歳まで段階的に引き上げられていくことや、「高齢者雇用安定法」の改正などを踏まえると、社会的側面に影響されやすくなっており、受給者本人の死亡時までの公的年金受給額が減少傾向にあります。

また、生計費の側面からみても、定年退職後の生活が長年にわたることから、その間に物価上昇、生活内容の変化による分(将来もなにがしかの一般的生活水準の上昇があるとすれば)を加味しなければならないことを考慮すると、不足分が試算した以上に必要になってくる可能性があります。具体的には、平均余命期間でみると、前述の試算だけでは生計を立てるための経済的な負担だけとなっており、医療費負担、住居(修繕など)にかかる費用などを考慮すると不十分とされています。

3. とりまく課題と今後の取り組みについて

(1) とりまく課題

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、それまでの上げ幅での取り組みでは、水準の引き上げが難しくなってきたこと、また、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、産業間の格差圧縮を図る政策として、

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ました。

また、2008年の調査では、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した。これを踏まえ2008～2009年度全電線中期基本政策では、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をしていくことが望ましいと考え方を整理しました。そして、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られていました。

そのようなことから、2009年度以降の退職金の取り組みについては、BCブロックを中心に、勤続42年・60歳での水準を確認するとともに、中卒・勤続35年・60歳での水準に未到達単組においては、上げ幅での取り組みを進めてきました。また、先行している単組については、取り組みを進めるにあたり具体的水準が明確でなかったことから、取り組みの停滞感がありました。

- ・中卒者の退職者が比較的多かった過去と比べると、現在の全電線組織内の調査では、高卒者以上がほとんどを占め、中卒者については全体の割合の1.3%程度と、実在者が限りなく少なくなっていること
- ・「全電線中期基本政策」では、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、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られたことから、具体的到達水準が明確ではなく、取り組みを前進させることが難しくなっていたこと
- ・全電線水準と世間との画一的な比較が難しい実態にはあるものの、具体的取り組みの停滞などから、世間より低い水準にあること
- ・大手単組においても、日本経済の低迷などから、新退職金制度導入以降、退職給付の取り組みの進展に繋がっていない状況となっていたこと
- ・企業年金制度の再構築と同時に、ポイント制退職金などによる給付水準の見直しや人事制度面の変更により、成果給的要素が加味されるとともに、その割合も増してきていること
- ・雇用延長制度の導入や公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴った働き方を考えるにあたり、60歳以降の雇用に対応した、退職給付のあり方の論議を進める必要があること

これら諸課題を整理するなかでその対応を検討し、各単組の前進に向けた退職金政策の策定に繋げていく必要があります。

(2) 今後の取り組みについて

1) 銘柄について

【勤続 42 年・60 歳】

中卒・勤続 35 年・60 歳銘柄の实在者が限りなく少なくなってきたことなどから、全電線の実態に合わせ、勤続 42 年・60 歳の銘柄で取り組みを進めていくこととします。また、現状の退職金水準をみても世間対比で低位にあることから、世間比較が容易にでき、かつ納得性のある銘柄設定の必要性の観点から、引き続き勤続 42 年・60 歳の銘柄で取り組みを進めていくことが妥当であると考えます。

2) 闘争方式について

退職金の基本的な考え方やこれまでの取り組み経過、全電線水準および産業内格差の実態などから、世間動向を踏まえつつ、到達すべき目標を明確にし、退職金水準の引き上げや格差改善に繋げていくため、これまで同様、到達方式で取り組むことが望ましいと考えます。

3) 水準について

世間の退職金実態は、それぞれの産別の取り組み経過や世間水準の捉え方など、様々な要因から画一的に比較する難しさはあるものの、勤続 42 年・60 歳で概ね 2,200 万円を到達水準として取り組んでおり、また、先行している単組においては、2,500 万円に到達しています。今後については、年金の給付減額など社会保障費の抑制が検討されることも考慮すると、以下の水準で取り組みを進めることが望ましいと考えます。

めざすべき目標水準

JCM の他産別単組の状況をみても、上位層では 2,500 万円に達しているところもあり、また、連合主要組合の高卒生産者における退職金をみても、2,400 万円近くに到達している単組もあります。

これらを踏まえ全電線としては、同じものづくり産業に携わる JCM に集う単組で 2,400 万円近くに達していることを考慮すると、電線産業の水準を世間水準に近づけるため、めざすべき目標水準として、2,400 万円とすることが望ましいと考えます。

また、2015 年 4 月からは、その時の社会情勢(現役人口の減少や平均余命の伸び)に合わせて、賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を調整する仕組みの「マクロ経済スライド」が実施されたことや、厚生年金・国民年金の受給額についても、1999 年をピークに減少傾向にあるなか、今後、公的年金の伸び悩みも考慮したうえで、全電線として試算した老後の生活費の不足分(2,200 万円)以上の積み上げが必要とも考え、世間水準としてみる 2,400 万円に到達させる取り組みが重要と考えます。

当面取り組むべき水準

全電線としては、世間の退職金水準や老後生活に必要とされる資産などから、将来的には 2,400 万円をめざすべき目標水準と考えるものの、全電線のこれまでの取り組み経過や退職金実態調査による現行水準などを踏まえ、全電線として試算した退職後の生計費の不足部分 2,200 万円を必要とし、それを当面の取り組むべき水準として行くことが望ましいと考えます。

また、各単組の主体的取り組みにより、2,200 万円に到達した単組においては、めざすべき目標水準である 2,400 万円の到達に向け、引き続き取り組みを進めていく必要があるものと考えます。

留意すべき基準

勤続年数が少ない場合の退職金の水準を世間水準も踏まえ検証した結果、下支えの観点から、勤続 35 年・60 歳のポイントで、2,200 万円の 80%以上になるよう留意していく必要があるものと考えます。

4) 到達方式の補完について

社会保障の補完としてしていることから、不足分を早急に補う必要性があることや、退職金の到達水準に向けた取り組みを基本とする一方で、現行水準が低位にある単組では、格差を踏まえた取り組み水準や額の設定など、到達方式を補完する形で実効性のある方策も必要になることも考えられます。

具体的には、着実な改善に結び付けていく観点からも、その補完として単組の主体的な判断のもと、上げ幅による取り組みを選択できることも必要であるものと考えます。

5) 企業における退職給付制度の見直しについて

退職給付制度の再編と同時に、企業年金(キャッシュバランスプランや確定拠出年金)への移換がしやすくなる、ポイント制退職金制度の導入がみられるようになってきたことから、老後保障である退職金の本来の役割に着目した導入については、ポイント制度(職能ポイント・勤続ポイント・年齢ポイント・評価ポイントなど)の制度内容を十分に検討する必要があるものと考えます。

銘柄と水準について

めざすべき目標水準

勤続 42 年・60 歳の銘柄で 2,400 万円

- ゆとりある老後生活に近づけるための水準
- 電線産業の底上げ、世間水準との格差是正
- 逼迫している公的年金の補完

当面取り組むべき水準

勤続 42 年・60 歳の銘柄で 2,200 万円

- 老後の生活に必要な資金
- 高卒新卒者 標準労働者で獲得すべき水準
- 他産別の実態を踏まえた水準

留意すべき基準

勤続 35 年・60 歳ポイントで到達水準の 80% (フィック・イト)
2,200 万円×80% (1,760 万円)

- 下支えの観点
- 低勤続年数にある標準労働者の水準
- 他産別を意識した水準

II. 交渉の進め方

交渉の進め方については、基本的には「取り組み銘柄」「要求水準」など、これまで一定の方向性を示してきたことから、今後もその内容を取りまく世間動向や単組の実状に合わせて取り組みを進めていくことが望ましいと考えます。

また、今後の取り組みにある、「取り組み銘柄」「要求水準」の標準労働者とした理論モデルについては、わが国の基幹産業に従事している重要な労働者であり、企業とともに一定の責任をもって職務を果たしてきた労働者との認識のもと、その位置づけについては、各労使間で十分に話し合い、各単組の実態に即した取り組みを進めていくことが望ましいと考えます。

III. 退職給付制度を移換するにあたり

1. 退職給付制度の動向と取り組みについて

退職給付制度の動向については、急速に進む少子高齢化をはじめ、産業構造・運用環境の変化、退職給付会計の導入や年金資産の運用状況の悪化などで、劇的な変化をみせています。また、直近の厚生年金を取りまく状況をみても、老齢厚生年金(定額部分)は、支給開始年齢が65歳へ引き上がり老齢基礎年金に移行され、また、報酬比例部分についても、段階的に支給開始年齢が引き上げられることを考慮すると、退職後の将来に対する不安がますます高まりつつあります。

そのような状況のなか、退職給付制度を移換するにあたっては、確定給付企業年金・確定拠出年金など、制度としての選択肢は大幅に拡大したものの、労働組合も老後生活の安定を基本に設計する必要があると、また、賃金・年間一時金と同様に組合員の生活を支える重要な収入確保の手段であることから、制度の移換については、労働組合が積極的に参画していくことが重要です。

(1) 世間における企業年金制度の変遷

1) 企業年金制度の変遷

わが国の企業年金制度における2001年度以降の変遷をみると、厚生年金基金は、2002年の代行返上の解禁をうけて2003~2004年度にかけて急激に減少し、現在もなお減少傾向にあります。2014年度は2001年度比の約25%となり、他の制度などに移換している状況となっています。

【図表-7】 企業年金制度の変遷

年度末	厚生年金基金		確定給付企業年金		確定拠出年金(企業型)			
	数	増減	数	増減	規約数		事業主数	
2001	1,737	—	—	—	70	—	—	—
2002	1,656	(▲81)	15	—	361	(291)	—	—
2005	687	(▲151)	1,430	(438)	1,866	(464)	6,664	(2,314)
2010	595	(▲13)	10,044	(2,637)	3,705	(404)	14,628	(1,726)
2011	577	(▲18)	14,989	(4,945)	4,135	(430)	16,440	(1,812)
2012	560	(▲17)	14,697	(▲292)	4,247	(112)	17,328	(888)
2013	531	(▲29)	14,337	(▲360)	4,434	(187)	18,393	(1,065)
2014	444	(▲87)	13,884	(▲453)	4,635	(201)	19,832	(1,439)

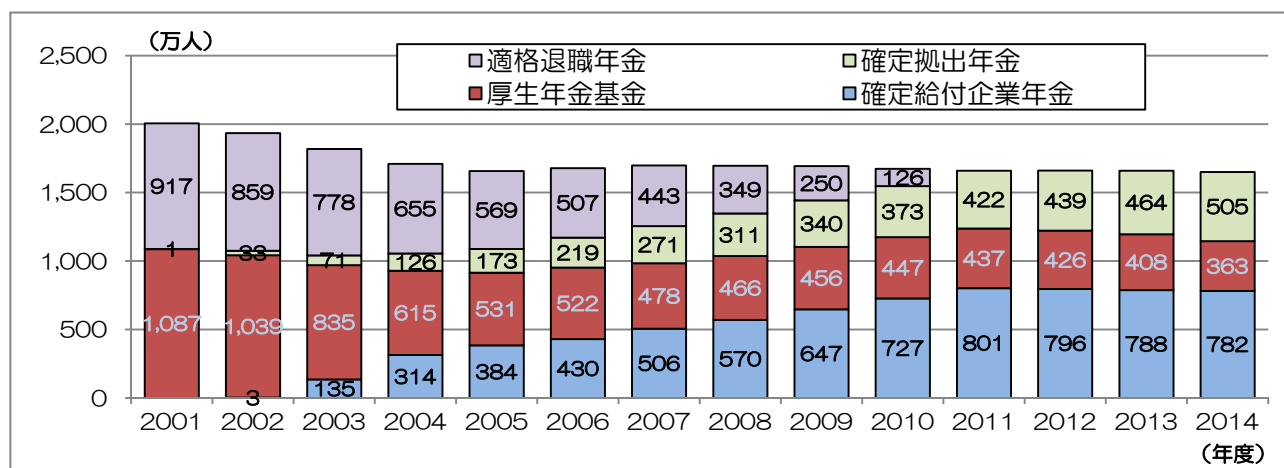
()は対前年度比の増減数

出所参考:企業年金連合会

2) 企業年金制度の加入者数の変遷

確定拠出年金法および確定給付企業年金法の制定により代行返上などが開始されたことを機に、確定給付企業年金および確定拠出年金(企業型)の加入者数が徐々に増加しており、2012年度末には、確定拠出年金(企業型)の加入者数が厚生年金の加入者数を上回るに至っています。

【図表-8】 企業年金制度の加入者数の変遷

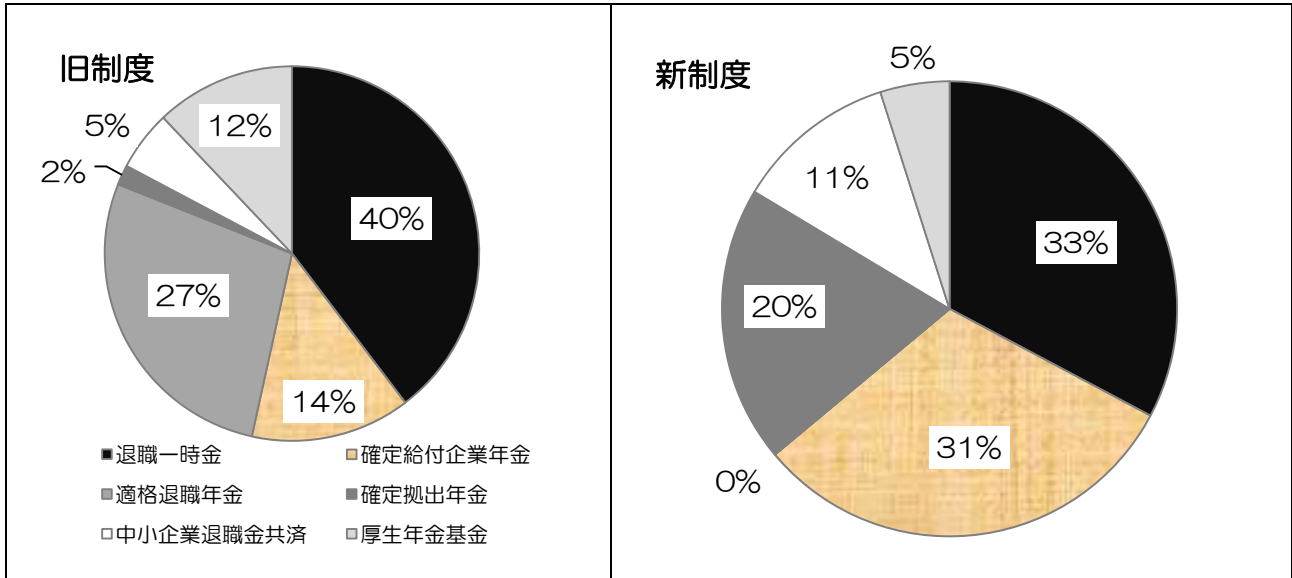


出所参考:企業年金連合会

(2) 全電線における企業年金制度の実施状況

全電線「退職金」調査では、2001年10月からの確定拠出年金法、また2002年4月には確定給付企業年金法が施行されて以降、企業年金は多様化し選択肢も広がったことや、適格退職年金制度が2012年に廃止となったことで、各単組においても世間と同様、様々な制度移換がされています。

【図表-9】退職金・年金制度の割合 (N=34、複数回答あり)



2014年度全電線退職金調査より

2. 労働組合としての役割

企業年金制度の移換や個々の退職金制度の点検にあたっては、専門性が強い取り組みとなることから、十分な労使協議体制をとることが重要となります。

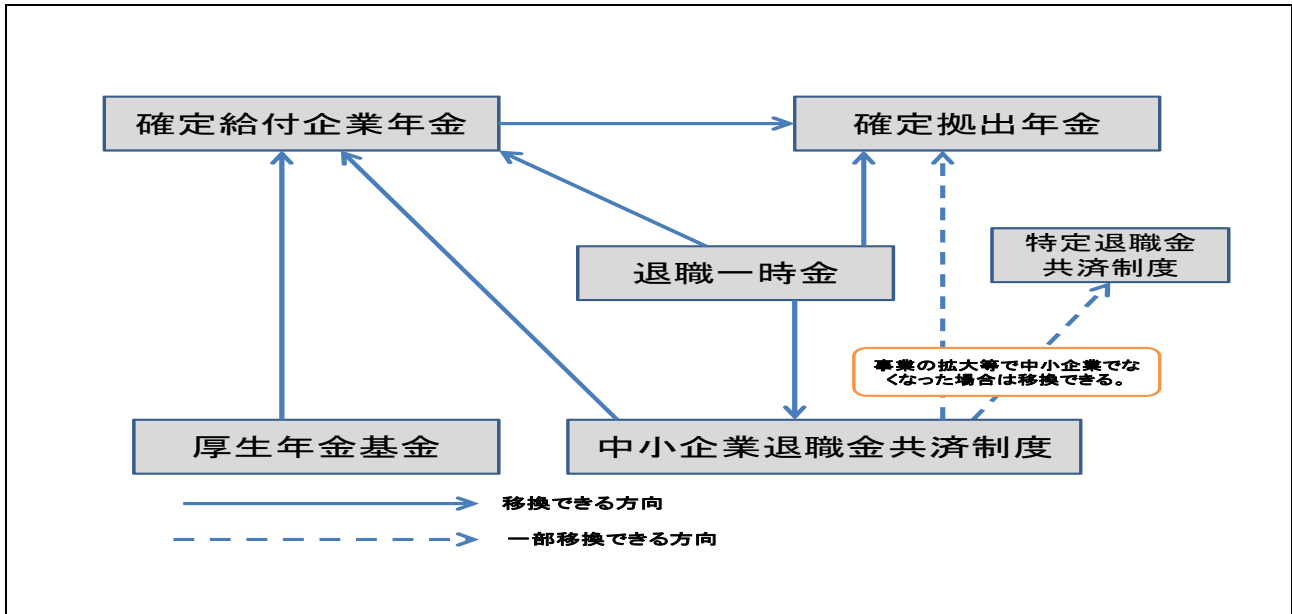
労働組合としては、実態把握の「内部環境分析」や、世間の制度運営状況の「外部環境分析」などの具体的な資料・情報を企業側に開示させ、固有の問題点の抽出、分析を労使共同で掘り下げたうえで、内容の理解、制度変更の妥当性を検証し、労使間での合意点を探ることが重要となります。

【労使交渉の実務的ポイント】

- ①退職金水準：変更後の退職金は現行水準を維持しているか
- ②退職金体系：退職金算定の基準給与について確認、各制度の給付額配分
- ③経過措置：制度移換に伴い、不利益にならないような対策を講ずる
- ④退職金（年金給付）の減額：退職金水準で維持されていても年金水準では減額となる場合があることから、制度設計を十分に検証する
- ⑤各種予定利率の水準設定：予定運用利率に関して、従業員に不利に働いていないか制度設計を十分に検証することが重要
- ⑥退職後の運用益：変更または移換する場合は、企業年金受給開始以降の運用益は含まない退職水準の制度設計をすることが重要
- ⑦教育：確定拠出年金における投資教育を充実させる
労使共催によるライフプランセミナーなどの充実を図る
- ⑧保護の観点：受給権者（OB）および加入者に対する保護説明などのフォローをする
- ⑨CSR（企業の社会的責任）報告：企業のおかれている様々な環境・事業活動について報告をさせる

【参考資料】 1. 退職給付制度・退職共済制度の内容比較

【図表-10】 退職給付制度と退職共済制度の移換先について



IV. 自助努力に向けた啓蒙活動

現在のわが国において、多くの高齢者世帯では、老後の生活資金の大半を公的年金に頼っています。しかしながら、少子高齢化が急速に進むなかで公的年金の運用状況は、非常に厳しい状況にあり、公的年金の受給開始年齢の引き上げも徐々に進んできていることから、誰もが不安を抱えています。

そのうえで将来の老後資金については、公的年金がやはり基本となるものの、上記のようなことが考えられるなか、国や企業に頼るだけではなく、少しでもゆとりあるセカンドライフを送るには、個人が自助努力をしていくことが強く求められています。

また、全電線が試算した老後の生計費、公的年金受給額(4,620万円)と不足分(2,200万円)をみても、生計を立てるための経済的な負担だけとなっており、それだけでは不十分にあります。

そのようななか、生命保険文化センターの調査による、夫婦2人暮らしの1ヵ月の生活費の試算においては、公的年金(約26万円：総務省家計調査年報)とは別に、約6万円程度の不足額があるとされており、さらに、住居に関わる修繕費、保険医療以外の医療費などの支出に加え、世帯によっては男女の余命差による年数分の生計費も不足額以上に必要になるとみられています。また、同機関の別の調査では、ゆとりある老後を送るには、生活費が平均で35.4万円となっているとの試算もされていることを考慮すると、少しでもゆとりがある生活をするには、自助努力はもちろんのこと、「高齢者雇用安定法」を活用した60歳以降の就労の対価についても重要な位置づけとなっています。

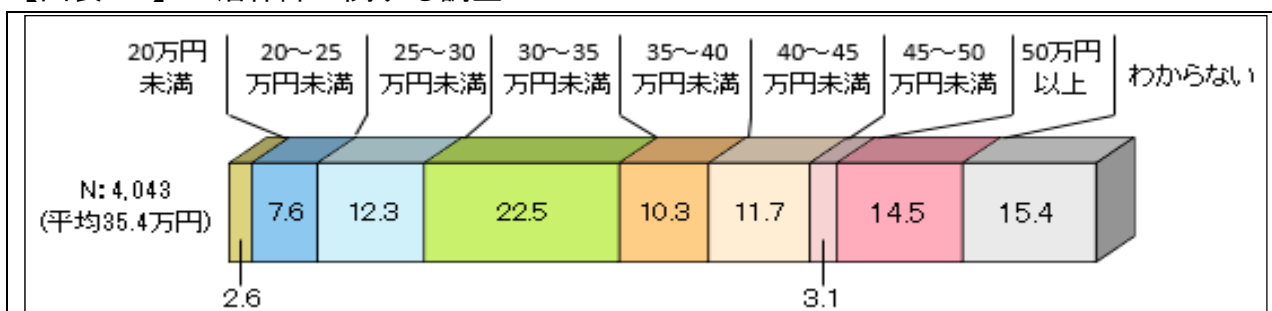
そのようなことから、定年後の生活の経済的基盤作りには、定年を目前に準備をはじめたのでは、不足分を蓄えるための経済的な負担は大きくなることから、若年世代からの早めの準備が必要で、全電線年金共済(ハピネス)などの個人年金に加入することで、

長期的な視点に立って計画的に準備をすることが重要となります。

また、公的年金、企業年金、ハピネスや個人年金を併給して受給するときは、課税される場合も考えられることから、個人として選択肢がある場合は、税制優遇とライフプランのバランスを投資段階から検討することが必要となります。

労働組合としても、個人が定年後の生活を安心して過ごすための自助努力の観点から、ハピネスの加入促進に向けた募集活動や啓蒙活動をすることが重要であり、また教宣の面からすると、専門資格(FP 技能士など)の取得や相談窓口の充実を図っていくことが責務のひとつとなります。

【図表-11】生活保障に関する調査



資料出所：生命保険文化センター「生活保障に関する調査」2013年度

「最低日常生活費」と「ゆとりのための上乗せ額」を合計した「ゆとりある老後生活費」は平均で35.4万円となります。なお、ゆとりのための上乗せ額の用途は、「旅行やレジャー」がもっとも高く、以下「趣味や教養」「日常生活費の充実」と続いています。

【参考資料】2. 定年退職後のゆとりある生活に向けての資産形成

V. 60歳以降の雇用に対する退職給付制度のあり方の研究

わが国では、超少子高齢化が進んでいるなか労働力人口は減少傾向にあり、仮に経済成長と労働参加が適切に進まなければ、2030年には5,678万人(2010年比▲954万人)と大幅に減少するとみられています。そのような労働環境のなか、これからわが国を発展させるには、高年齢者層をはじめとする新たな労働力が不可欠となることから、高年齢者雇用をとりまく環境は、急激に変化をもたらしています。

そのようななか、「高年齢者雇用安定法」の改正をみると、2000年には定年後の継続雇用も含む60歳前半の雇用確保措置の努力義務化が図られ、2006年には「定年引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれかの措置が義務化されました。

また、2013年には希望者全員を継続雇用制度の対象とする法改正がされ、それを踏まえ全電線各単組の状況をもみても、「2010～2011年度 政策委員会検討結果 高年齢者層の就労」の報告にもあるように、ほとんどの単組で継続雇用制度を導入しています。

しかし、このように法整備が進んでいる一方で、未だに各企業の実状としては、「60歳以降の就労者を有効に活用すること」、あるいは「能力を十分に発揮できる企業内の労務管理や制度などの整備」が不十分であるなど、世間の60歳以降の雇用に対する考

え方は多様化しています。

このような労働環境のなか、退職給付制度の水準に目を向けると、企業側が考慮する点としては、雇用延長のための財源の捻出などを理由に、現役世代の賃金体系の見直し、退職給付制度の水準調整を検討する可能性もひとつにあり、退職給付制度をとりまく環境は、一層厳しい状況におかれることも想定できます。

そのようなことから、定年延長を軸とした 60 歳以降の雇用に対する退職給付制度のあり方については、世間における超少子高齢化が進展することによる労働力人口の減少、「高年齢者雇用安定法」に対する労働環境やバランスが崩れつつある社会保障制度など、様々な社会的問題を注視するなかで全電線としても、世間動向をみながら研究することが重要です。

【参考資料】

- 1. 退職給付制度・退職共済制度の内容比較**
- 2. 定年退職後のゆとりある生活に向けての資産形成**
- 3. 退職金にかかわるこれまでの変遷**

以上

おわりに

以上、2014～2015年度政策委員会では、諮問事項について精力的に検討を重ねた結果、前述のような結論に達しました。

「退職金」のさらなる運動の前進に向けては、「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」とした基本的な考え方、労働の対価や老後生活の環境変化等を捉えていくことが大変重要で、不可欠になってきていることから、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現させていくことが重要です。

最後に、この検討結果が全電線運動において、さらなる前進に向けての糧となることを強く期待するとともに、各単組でのご理解と積極的な取り組みをお願い申し上げ、結びといたします。

以上

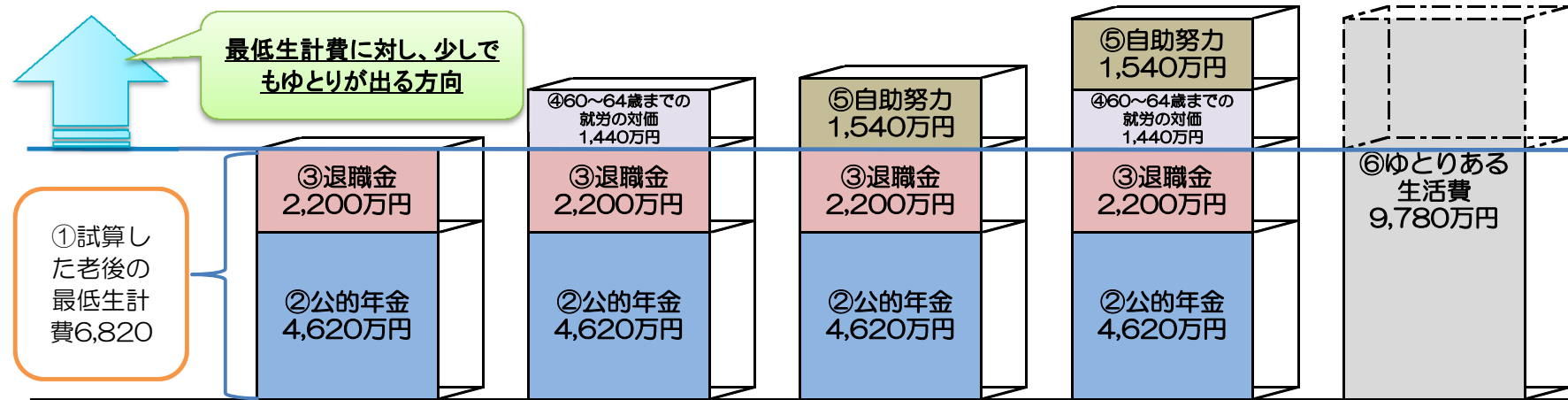
【参考資料】1. 退職給付制度・退職共済制度の内容比較

	確定給付企業年金		キャッシュ・バランス・プラン	確定拠出年金			厚生年金基金	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	
	規約型	基金型								
根拠に基づく法律	確定給付企業年金法			確定拠出年金法			厚生年金保険法	中小企業退職金共済法	所得税法	
創設	2002年(平成14年)			2001年(平成13年)	2012年(平成24年)改正	2001年(平成13年)	1966年(昭和41年)	1959年(昭和34年)	1959年(昭和34年)	
運営	事業主	企業年金基金	事業主	事業主 マッチング拠出		個人	厚生年金基金	勤労者退職金共済機構 中小企業退職金事業本部	特定退職金共済団体	
加入者の条件	会社のルール	基金のルール	会社のルール	会社のルール 60歳未満の厚生年金保険被保険者			基金のルール 厚生年金保険の被保険者	原則、社員全員加入	原則、社員全員加入	
掛金	額	会社のルール	基金のルール	会社のルール	拠出限度額(月額) 企業年金なし 55,000円 企業年金あり 27,500円	加入者の掛金は、会社掛金と同額まで、かつ合算で拠出限度額まで 会社の掛金との合計で拠出限度額である月額55,000円を超えることはできません(企業年金を併用している場合は月額27,500円)	上限23,000円/月	基金のルール 厚生年金保険の被保険者	5,000~30,000円の16段階	1口1,000円で30口まで
	社員負担	可		不可	不可	可	可	原則可	不可	不可
給付	老齢給付 年金・一時金 脱退一時金 (障害給付) (遺族給付)		年金 退職一時金	老齢給付 障害給付 死亡一時金 (脱退一時金)			退職金(基本・付加) 原則一時金(一定条件の場合、年金も可)			
特徴	メリット	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクを負わない 給付額の見込みが分かりやすく、老後の生活設計が立てやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金制度よりも、給付額が安定している 仮想個人別勘定により、給付額の把握が容易 	<ul style="list-style-type: none"> 会社が破たんした場合も影響を受けず、自分の口座にある年金資産は安全 自己の保有年金資産が明白 転職時の持ち運びが可能で、転職先の確定拠出年金制度に非課税で移管できる 運用指図を自ら行うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 加入者の掛金に税制優遇が適用される 毎月積立てた掛金については、全額が所得控除の対象となるため、所得税・住民税が軽減される 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月の個人型確定拠出年金への掛け金(保険料)は全額が所得控除の対象となります。 運用される投資信託の分配金、定期預金の金利などの運用益が非課税 	<ul style="list-style-type: none"> 基金の年金は必ず国の年金よりも多くなるようになっている 	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合退職であっても、積み上げられた退職金の全額が支給される 	<ul style="list-style-type: none"> 掛金は1,000円から掛けることができる。 短期間でも払い戻し率が高い(1年目から95%) 	
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 年金制度が終了するとき、規約に定める給付を受けることができない場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> 指標利率を市場にリンクさせた場合、給付額が期待していた額より目減りすることがある 高い利回りを指示して自分で運用することができない 確定給付制度からの移換では、年齢層による損得を調整するには困難を伴う 	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクを負担する 将来の受取額の想定が難しくなるため、老後の生活設計をたてにくい場合がある 運用ロットが個人単位で小額のため、手数料が割高になるおそれがある 	<ul style="list-style-type: none"> 加入時に手数料と毎月口座管理手数料等がかかる 企業年金がある会社に転職したときに資格を失う 	<ul style="list-style-type: none"> 基金が解散すれば、保障はあるものの、プラスアルファ部分が全て支給されるとは限らない 	<ul style="list-style-type: none"> 事業拡大により中小企業の定義から外れ大企業になった場合には、別の制度に変える必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> 予定利率は中退共とほぼ同じではあるものの、事務手数料が取られるため、若干中退共より劣る 		
給付の時期	一時金：退職時 年金：原則、60歳~65歳の範囲で決めた年齢			原則60歳以降			一時金：退職時 年金：基金のルール(ただし、遅くても公的年金受給開始時)	退職時	退職時	

【参考資料】2. 定年退職後のゆとりある生活に向けての資産形成

ゆとりある生活に向けての資産形成

当面取り組むべき水準：2,200万円



【設計をしたうえで基本的な考え方と試算方法】

【それぞれの設計に関する基本的考え方】

⑥ゆとりある生活費：「生命保険文化センター」の意識調査の結果である9,780万円(35.4万円/月×23年)をめざす資産形成

60歳時点の平均余命(男性)が23.14歳を基本に24年間分として試算し、公的年金は65歳から受給する金額

①試算した最低生計費：6,820万円(全電線が試算)

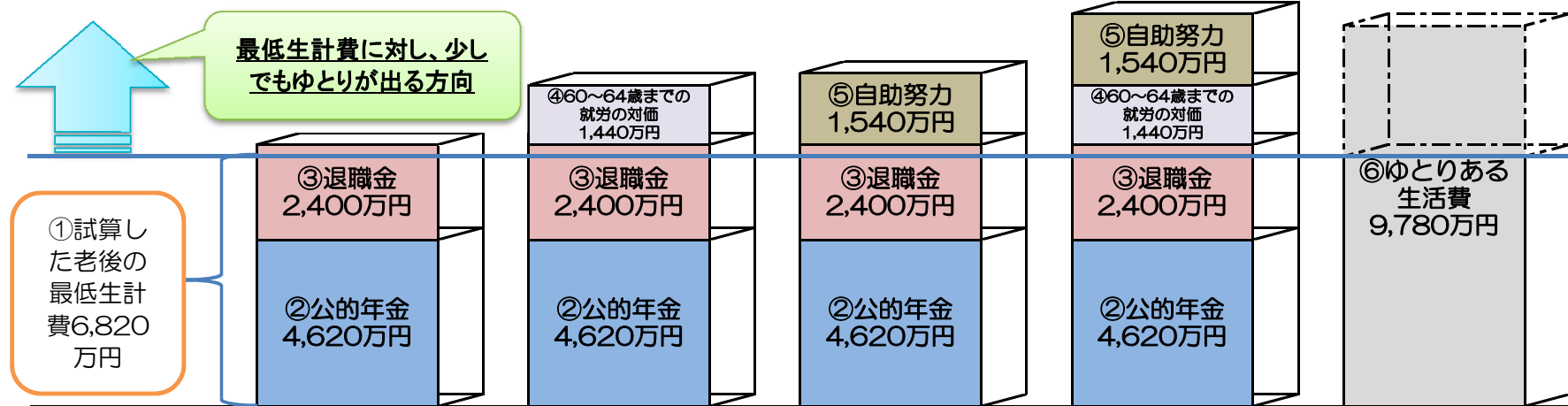
②退職金：当面取り組むべき水準2,200万円とめざすべき水準2,400万円

③公的年金：20.3万円(厚生年金+国民年金)/月×19年

④60～64歳までの就労の対価：18.0万円/16ヵ月(一時金含む)×5年

⑤自助努力：「ハピネス」を活用した試算とし、30歳から2.0万円/月+半年払い10.0万円/2回/年×30年予定利率1.25%を加算した金額

めざすべき水準：2,400万円

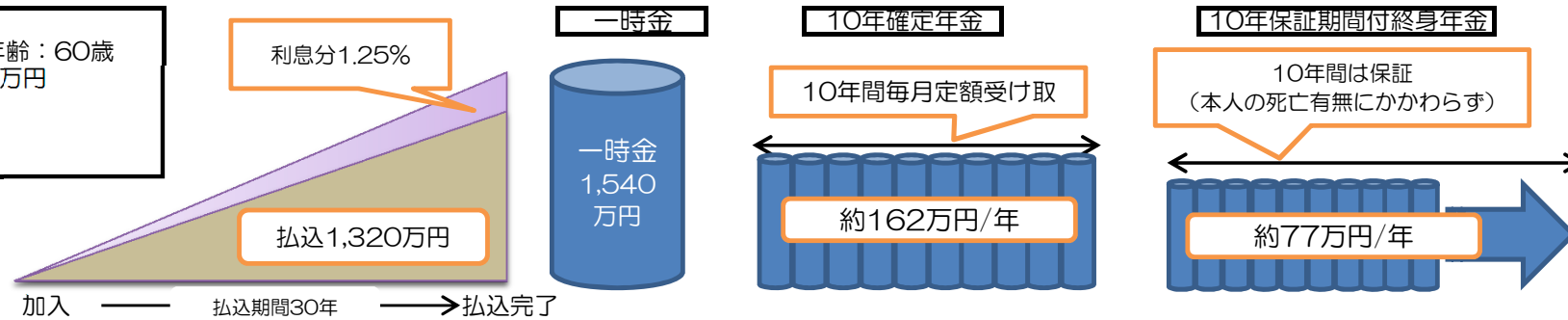


個人年金（自助努力部分）について（参考例：全電線年金共済ハピネス）

【サンプル1】

- 加入年齢30歳・払込終了年齢：60歳
- 月払：2万円・半年払：10万円
- 年利：1.25%
- 掛金累計：1,320万円
- 積立金：1,540万円

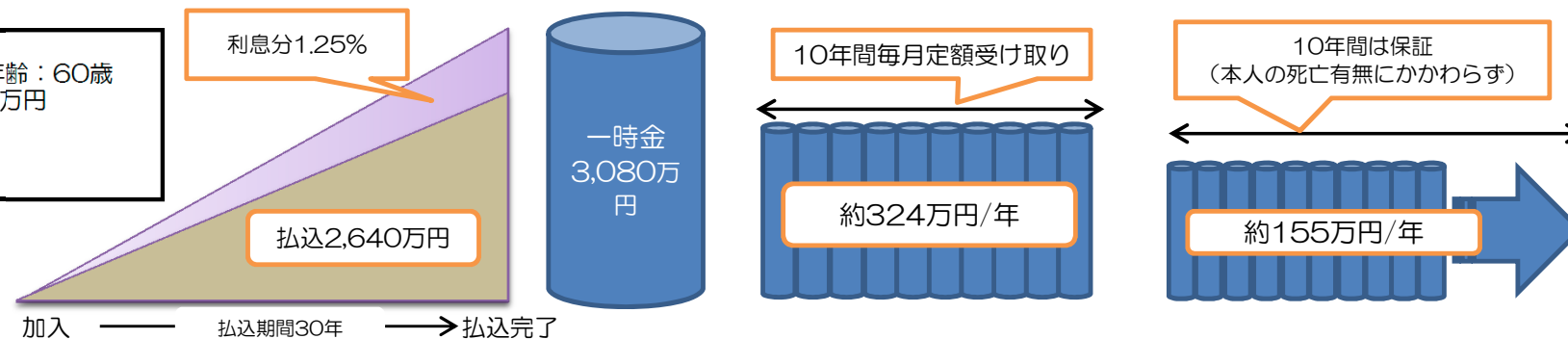
受け取りの選択肢（参考）
一時金
10年確定年金
終身年金など



【サンプル2】

- 加入年齢30歳・払込終了年齢：60歳
- 月払：4万円・半年払：20万円
- 年利：1.25%
- 掛金累計：2,640万円
- 積立金：3,080万円

受け取りの選択肢（参考）
一時金
10年確定年金
終身年金など



一時金などの一時所得は、その所得金額の1/2に相当する金額を、他の所得の金額と合計して総所得金額を求めた後、納める税額を計算することから、他の所得（給与所得）の変動によって、納税額も大きく変わります。

【10年確定年金】として受け取ると、「雑所得」として課税されます。「雑所得の金額」と他の所得（給与所得など）を合算して所得税の税額を算出することから他の所得の変動によって、納税額も大きく変わります。なお、年金を受け取る際にはあらかじめ税金が差し引かれることがあります。年金額からその年金額に対応する払込保険料を控除した残額が25万円以上の場合、その残額の10.21%が所得税・復興特別所得税として源泉徴収されます。

【10年保証期間付終身年金】として受け取ると「雑所得」として課税されます。「雑所得の金額」と他の所得（給与所得など）を合算して所得税の税額を算出することから他の所得の変動によって、納税額も大きく変わります。また、雑所得を計算するうえで必要経費部分に「平均余命」の年数も適用されます。なお、年金を受け取る際にはあらかじめ税金が差し引かれることがあります。年金額からその年金額に対応する払込保険料を控除した残額が25万円以上の場合、その残額の10.21%が所得税・復興特別所得税として源泉徴収されます。

いずれにせよ、個人年金（ハピネスなど）以外の他の所得が多い時は、控除等の特別措置が適用されても総合課税されることから、受け取り（開始）時期などについては、十分に検討することが望ましいと考えます。特にサンプル2の場合は、月々の年金受け取り額が多くなり、納税額も多くなることから、自分のライフプランに合わせた検討が必要です。

【参考資料】3. 退職金にかかわるこれまでの変遷

1946～1959年度

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1946～1950年		~~~~~ 退職金の闘争が重要との意識は持っていたもの	~~~~~ 退職金を構築するだけでも長期におよびことから、停滞をしていた	~~~~~
1951年	60.80年 3,850円	基準案：勤続30年男子高小卒停年者 退職時の基準賃金の60%を維持し、10年間保障できる金額を支払い総額とする（当時の退職金の2～3倍の額）	回答なし	【第一次退職金闘争】 取り組み内容と同じ
1952年	61.90 4,600			従来締結してあった退職金の改善時期に到達したとの判断で、第一次退職金闘争は打ち切られる
1953年	61.90 5,400	マ・ハ方式（理論生計費）により、30年勤続者に対しては、退職後10年間の生活を保障するという考えを基礎として1,446,000円の額	獲得額は現行（大手70～80万円）の+10～20万円	【第二次退職金闘争】 取り組み内容と同じ
1954年	63.41 5,900	労働協約、退職金、結婚資金を三位一体の統一闘争として各単組のもつ個々の要求を重点的に提出	多少の成果はあったものの、全体的な進展なし	
1955年	63.60 5,900	全電線としては統一闘争を組織しなかったが、各単組においては、賃上げ、一時金闘争などと併行して増額要求を求め	勤続30年、72～130万円	
1956年	63.59 5,900	現行規定で勤続30年（労務員対象） 100万円以上は10%以上、100万円以下は20%以上を要求	若干の成果あり	
1957年	63.24 6,300	勤続30年（労務員対象） 現行100万円以上は10%、100万円以下は20% 中途退職者、女子組合員の条件を引き上げる		
1958年	64.98 6,500	全電線退職金目標200万円を要求 現行100万円以上は10%引き上げ、現行100万円以下の単組は社歴などを勘案し 10年未満勤続1年に月基準賃金の1.5ヵ月 10年以上20年未満勤続1年につき基準賃金の1.3～1.5ヵ月 20年以上30年未満勤続1年につき基準賃金の1.0～1.3ヵ月	各単組、要求内容が多岐にわたり、主目標を失ってしま い、回答を得ず	
1959年	65.21 6,700	全電線退職金目標200万円を要求 現行の10%増を基準 現行100万円以下の単組は社歴などを勘案し 10年未満勤続1年につき基準賃金の1.5ヵ月 10年以上20年未満勤続1年につき基準賃金の1.3～1.5ヵ月 20年以上30年未満勤続1年につき基準賃金の1.0～1.3ヵ月	何らかの回答を得る	

1960年～1969年度

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1960年	65.32 7,400	全電線退職金目標300万円を要求しつつ、具体的には支給率は正を含め10%以内の要求	支給率改定は、ほぼ組合要求通り	【給与専門委員会】 勤続30年300万円を目標とし、基本上昇アップの努力
1961年	66.03 8,300	全電線退職金目標300万円を目標に現行の5%アップ	退職金水準が他産別に対して高くなっていったことから、統一的な進め方ができず、終焉	
1962年	67.23 9,500	蓄積を許さない現在の低賃金社会保障制度の貧困、組合員の感情や実態などから老後の生活保障、賞金後払い功労報奨を含めた考え方で要求		
1963年	67.21 11,000	直近の退職金の取り組みで、足踏み状態が続いていることから、退職金闘争準備委員会設置を立ち上げ再検証する取り組みが優先とし、この秋闘では要求せず		【退職金闘争準備委員会設置】 退職金の目標金額を400万円に引き上げる
1964年	67.67 12,400	退職金の目標金額を400万円 定年退職時点の退職金10%の増額	定率要求の至難性	
1965年	67.74 14,440			
1966年	68.35 16,100	現行退職金の10%の引き上げ要求	さまざまな単組実態からみて、統一要求をどのように調整するか問題点が出てきた	
1967年	68.91 17,300			
1968年	69.05 18,468	全電線目標達成への漸次的段階として水準別の要素として 30年勤続定年退職者250万円以上（現行退職金）30万円 250万円以下（現行退職金）30万円以上 （15%） 勤続別目標（定年退職者） 勤続1年につき基準内賃金、1.3カ月（目標） 勤続1年につき基準内賃金、1.0カ月（最低）		【組織強化対策委員会（定年延長について）】 55歳正常引退を起点におき、現行定年制を60歳に延長する。 ただし、55歳から60歳までの間に退職するものについては、 定年退職扱い
1969年	69.18 23,004	全電線目標達成への漸次的段階として水準別の要素として 30年勤続定年退職者250万円以上（現行退職金）30万円 250万円以下（現行退職金）30万円以上 （15%） 勤続別目標（定年退職者） 勤続1年につき基準内賃金、1.3カ月（目標） 勤続1年につき基準内賃金、1.0カ月（最低）		

1970年～1979年度

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1970年	69.31 27,300	全電線目標達成への漸次的な段階として平準化をはかる意味から水準別の要素として 30年勤続定年退職者 300万円以上（現行退職金）45万円 300万円以下（現行退職金）45万円以上（20%） 勤続別目標（定年退職者） 勤続1年につき基準内賞金、1.3ヵ月（目標） 勤続1年につき基準内賞金、1.0ヵ月（最低）	算定方式にとらわれるのではなく、世間水準を確保していくことが重要	
1971年	70.17 32,100			【退職金専門委員会】 要求基準額については定年後夫婦2人それぞれの終身保障として、約840万円と算定するも、段階的に早期に到達させることが望ましいとされた
~~~~~ 1971年度の退職金専門委員会以降、今まで秋闘を中心に取組んでいた「退職金闘争」が、1972年度以降、春闘の取り組みとなる ~~~~~				
1972年	70.50 37,500	30年勤続55歳定年退職者、840万円獲得に向け、当面500万円を早期達成するように要求	物価上昇に強い退職金制度を考えるとともに、到達方式での取り組みができるように努力する	
1973年	70.70 44,800	500万円未満（30年勤続55歳）の単組は、500万円到達に向けて水準引き上げを行うとともに、各単組は減価対策の努力をする		
1974年	71.16 59,200	勤続30年55歳定年の退職金を700万円以上に引き上げる	上げ幅で10～80万円と前回はしたもの、Aプロットの退職金水準が450～600万円は、世間より低位な回答	
1975年	71.73 66,000	勤続30年55歳定年の退職金を750万円以上に引き上げる	世間水準にまで到達することはできなかったものの、引き上げ幅が大きく改善される	【政策委員会（退職金の見直しについて）】 中卒30年55歳1,200万円（目標水準） 到達方法としては、年次計画、情勢が流動的であることから、春闘で要求水準を決定
1976年	72.15 70,300	統一要求基準 勤続30年55歳定年退職金を800万円以上とする。 現行800万円以上の単組は、1,200万円に向けて設定する	大手平均700万円台に乗り、世間水準に近く	
1977年	72.69 74,900	統一要求基準 勤続30年55歳定年退職金を800万円以上とする 現行800万円以上の単組は、1,200万円に向けて設定する	全体として700万円台に乗せるも、世間比較において依然として格差があり、今後も絶対水準の引き上げが必要	

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1978年	72.97 76.600	統一要求基準 勤続30年55歳定年退職金を次の通り引き上げる 現行700万円未満 100万円以上 現行700万円以上800万円未満 70万円 現行800万円以上 50万円以上	世間の退職金改定状況が総じて鈍化傾向にあったことから、進展は厳しかったものの、ランク別の積上げ目標に向かって低水準単組の努力がみられた	【政策委員会（定年延長を進めるための基本構想）】 基本的には65歳の考え方をもちながらも世間の現状実態、今日の経済情勢などを考慮するとき、当面は60歳までの定年制度の延長に目標を定め、早期の実現を期していくことが望ましいと考えられた
1979年	73.46 78.900	統一要求基準 勤続30年55歳定年退職金を次の通り引き上げる 現行700万円未満 100万円以上 現行700万円以上800万円未満 70万円 現行800万円以上 50万円以上	引き上げについては、高齢化社会に向けて、経営負担を危惧する経営側の姿勢から極めて厳しい状況にあり、また、今後については、低水準単組の底上げを図ることをめざす	

1980～1989年度

1980年	73.35 82.000	中卒・勤続30年55歳の退職金を次の通り引き上げる 現行800万円以上 60万円以上 現行700万円以上800万円未満 80万円 現行700万円未満 110万円以上	定年延長、高齢化社会の移行のなかで、原資の増大に危機感を持った経営側の抵抗もあったが、粘り強い交渉した結果、全体の上げ幅で34.6万円台となる	【60歳定年制下の諸制度に対応する具体的方針（退職金制度について）】 退職金の水準調整については、現行30年勤続、55歳定年退職の退職水準を35年勤続60歳定年水準に移行させることを底辺に、世間水準とのつりあいを考慮し、一定の水準の上積みを図る
1981年	73.79 85.900	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 80万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 80万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	33万円台の上げ幅にとどまり、目的達成までには至らず	【政策委員会（企業年金導入の手引き）】 労働者に有利で納得できる制度の実現をめざす 長期目標（65歳定年制）に向けた当面の対応について
1982年	74.22 —	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 80万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 80万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	中卒・勤続35年・60歳の全体の上げ幅は168万円 中卒・勤続30年・55歳の全体の上げ幅は、19.4万円 中卒・勤続35年・60歳での決め方、目標水準1,400万円のフォロー、年金の導入など幅広い論議と検討を加える	
1983年	74.20 87.700	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	個々にばらつきはあったものの、差別水準としてみた場合、かろうじて歯止めがかけられた結果	
1984年	74.54 90.700	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	昨年実績を上回る20万円台を確保	

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1985年	74.78 95,500	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	全体獲得水準で19万円強と昨年実績を下回る厳しい結果	
1986年	75.23 97,800	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	全体獲得水準で16万円強と昨年実績を下回る厳しい結果	
1987年	75.61 99,500	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	全体の上げ幅で昨年以上の額の引き上げが図る	
1988年	75.54 102,200	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	中卒・勤続35年・60歳の全体の上げ幅は23万円強となったものの、世間との比較においては、十分ではない	全電線年金共済制度導入に向けての検討開始
1989年	75.91 106,600	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	34単組が前年以上の回答を引き出し、そのうち23単組が1,000万円台となる	全電線年金共済制度（ハビネス）発足
<b>1990～1999年度</b>				
1990年	75.92 117,300	統一要求基準 中卒・勤続35年・60歳での水準1,400万円目標を基本に 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	31単組が昨年水準以上の回答を引き出し、全体の上げ幅は30万円弱、到達水準は1,130万円強となる	【政策委員会（90年代運動の指針と方向の考え方）】 統一要求基準 中卒・勤続35年・60歳の定年退職金水準1,400万円目標を基本に、上げ幅60万円以上とする統一要求基準を設定
1991年	79.11 124,900	統一要求基準 90年代運動の指針と方向の考え方に沿って 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年 60万円以上 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	全体の改善幅は30万円強と昨年水準を確保 今後は、水準・モデル設定基準のあり方などの検討を進める	

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
1992年	76.09 131,900	統一要求基準 90年代運動の指針と方向の考え方に沿って 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年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一水準で設定 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	中卒・勤続35年・60歳で全体の上げ幅は32万円強、到達水準では、1,200万円程度  獲得水準は十分でないものの、改善幅としては、昨年実績をほぼ確保	
1993年	76.25 134,900	統一要求基準 90年代運動の指針と方向の考え方に沿って 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年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一水準で設定 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	上げ幅 270,816円 到達水準 12,859,666円	
1994年	76.57 136,500	統一要求基準 90年代運動の指針と方向の考え方に沿って 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年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一水準で設定 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	上げ幅 277,539円 到達水準 13,050,669円	【政策委員会（闘争の推進に関する今後の方向について）】 到達目標を設定せず、世間水準、JC水準を考慮し、上げ幅方式60万円以上として取り組む
1995年	77.01 139,300	統一要求基準 90年代運動の指針と方向の考え方に沿って 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年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一水準で設定 低水準単組は、全電線水準、統一要求基準を考慮して取り組む	上げ幅 282,160円 到達水準 13,427,758円	
1996年	77.19 140,700	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年 60万円以上 中卒・勤続30年55歳定年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一水準で設定	上げ幅 122,323円 到達水準 13,577,519円	【政策委員会（定年延長について）】 働くことを希望する勤労者は全員が働けるよう定年延長を基本に置きながら、引退年齢や勤務形態について多様な選択が可能な制度の確立に向け、幅広く検討する

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取組内容	退職金の取組結果(課題)	その他 (退職金などに関連する専門委員会内容について)
1998年	77.16 141,700	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上 中卒・勤続30年55歳定年で取組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同一水準で設定	到達水準 13,722,169円 (上げ幅 110,587円)	【政策委員会(退職金の取組み)】 将来的には1,900万円程度を到達目標としながらも、各指標を考慮したうえで、到達水準 1,600万円以上とし、 銘柄は「中卒・勤続35年・60歳」
1999年	77.10 141,900	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上 中卒・勤続30年55歳定年で取組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同一水準で設定	到達水準 13,831,258円 (上げ幅 118,865円)	

2000～2009年度

2000年	77.72 —	統一要求基準 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 28単組 春闘期間中 1600万円到達単組はなし	
2001年	78.07 —	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上 加えて水準の大きい単組については、着実な改善に結びつけるため上げ幅での設定も単組の主体的判断のもとに行う	取り組んだ単組 27単組 春闘期間中 1600万円到達単組はなし	
2002年	78.32 139,500	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上 中卒・勤続30年55歳定年で取組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同一水準で設定 到達単組については、経済動向・他産別の動向や現行水準などについて研究・検証を重ねるなかで、企業年金等諸制度との関係なども踏まえ、検討していくこととします	取り組んだ単組 20単組 春闘期間中 1600万円 到達単組 1単組	
2003年	78.36 138,800	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 20単組 有額回答 7単組	
2004年	78.64 —	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 22単組 有額回答 7単組	
2005年	78.56 138,400	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 24単組 有額回答 7単組	
2006年	79.00 —	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 18単組 有額回答 6単組	
2007年	79.19 140,100	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 21単組 有額回答 5単組	
2008年	79.29 —	中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組 23単組 有額回答 2単組	

年度	平均余命 高卒初任給	退職金の取り組み内容	退職金の取り組み結果（課題）	その他 （退職金などに関連する専門委員会内容について）
2009年	79.59 —	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組18単組 有額回答6単組 一部の単組においては、勤続42年・60歳での水準確認	【政策委員会（中期基本政策）】 銘柄については世間比較が容易にできる「勤続42年・60歳」を基本としつつ、また水準はAプロックの調査で概ね1,800万円が出されたことから、十分な組織検討し設定していくとしながらも、「中卒・勤続35年・60歳 1,600万円」とする
<b>2010～2015年度</b>				
2010年	79.55 —	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組24単組 （到達12単組、上げ幅10単組） 有額回答6単組 一部の単組で、勤続42年・60歳での水準確認	
2011年	79.44 —	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組18単組 （新銘柄6単組） 有額回答5単組 一部の単組で、勤続42年・60歳での水準確認	
2012年	79.94 —	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組18単組 （新銘柄6単組） 有額回答5単組 一部の単組で、勤続42年・60歳での水準確認	
2013年	80.21 140,100	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組（新銘柄）9単組、旧銘柄8単組 有額回答3単組	
2014年	80.5 142,100	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上	取り組んだ単組（新銘柄）4単組、旧銘柄5単組 有額回答4単組	
2015年	— 144,600	勤続42年・60歳を基本としつつ 中卒・勤続35年60歳定年退職金の到達水準 1,600万円以上		

※平均余命については、「厚生労働省：簡易生命表」の男を参考

※高卒初任給については、「人事院：国家公務員の初任給の変遷」を参考



# ワーク・ライフ・バランスにかかわる 法令等に対する全電線の基本的考え方 (第1版)

I. 労働時間短縮

II. 次世代育成支援

III. 育児・介護への対応



# も く じ

はじめに .....	29
I. 労働時間短縮 .....	30
1. 各法律の制定・改正の背景および概要 .....	31
2. 全電線の基本的考え方 .....	36
II. 次世代育成支援 .....	39
1. 次世代育成支援対策推進法 .....	39
2. 全電線の基本的考え方 .....	41
III. 育児・介護への対応 .....	47
1. 法律の制定・改正の背景および概要 .....	47
2. 全電線の基本的考え方 .....	48
おわりに .....	50



## はじめに

全電線では、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、働く環境の変化への対応の一環として、2007年12月に作成した「ワーク・ライフ・バランス憲章」、連合・JCMや他産別の動向、全電線の実態や取り組み経過を鑑み作成した「全電線 中期時短方針」「改訂 全電線総合福祉対策指針」「全電線 中期基本政策」を基本に、誰もが安心して働き続けることができ、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推進してきました。

また、政府は、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的とした労働基準法の改正を行うなど、ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等の整備を行ってきており、全電線としても、「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、各単組の実態も踏まえたなかで世間動向にも対応してきました。

その後、憲章策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意表明として、2010年6月に政労使トップによる新たな合意が結ばれ、ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等の制定・改正の動きも一層活発化してきたことから、全電線として各法令等に対する考え方を明確に示す必要が出てきました。

各単組での取り組みにおいては、一定の改善が図られてきたとはいえ、労働時間短縮における「全電線 中期時短方針」の目標達成、次世代育成支援、育児・介護への対応の前進には、これまで以上に取り組みを強化していくことが求められています。

このようなことから、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みについては、各単組の取り組み強化を図るべく2015年度に諮問を受け、2010年に策定した「労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方(第2版)」や、2016年春季闘争に向け策定した「次世代育成支援に関する全電線の基本的考え方(第1版)」、「育児・介護に関する全電線の基本的考え方(第1版)」も踏まえた包括的な内容とすべく鋭意検討を重ね、「ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等に対する全電線の基本的考え方(第1版)」として諮問事項に対する検討結果をまとめましたので、ここに提起いたします。

## I. 労働時間短縮

これまで全電線の労働時間短縮の取り組みについては、誰もが安心して働き続けることができ、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、2007年度政策委員会において策定した「全電線 中期時短方針」に基づき活動を推進してきました。

具体的には、年間総実労働時間1,800時間達成に向け、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べく取り組み、とりわけ他産別と比較しても長時間となっている所定外労働時間や取得率の低い年次有給休暇取得について改善が図られるよう、各年度における運動・春闘方針に沿って取り組んできました。

中期時短方針策定以降の取り組み結果として、リーマンショックや東日本大震災などの特殊要因による影響が小さい2007年と2014年を比較すると、年間総実労働時間は、2007年の2,108.8時間から2014年は2,083.8時間と25.0時間減少しており、一定の成果はみられますが、到達目標の1,800時間達成はおろか、当面の目標としている1,900時間台の定着に対しても極めて厳しい実態にあり、JCM5産別のなかでも最も長時間となっています。さらに、2011年以降は3年連続で増加しているなど一服感もみられ、取り組みの強化が求められています。

世間の動きとしても、総実労働時間の削減が停滞していることや、近年は長時間労働による過労死や健康障害の発生が特に問題視されていることから、政府は、ワーク・ライフ・バランス実現のため、労働時間等設定改善法、労働基準法、過労死等防止対策推進法、祝日法など、ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等の制定・改正を行ってきました。

全電線は、このような法令等の追い風を活用するなかで、中期時短方針の目標達成に向け、以前に作成した「労働基準法改正にかかわる全電線の基本的考え方」の内容も含めた、各法令等に対する基本的考え方を新たに明示し、各単組においての一層の取り組み強化を図っていく必要があると考えます。

## 1. 各法律の制定・改正の背景および概要

### (1) 労働時間等設定改善法(最終改正：2012年4月)

#### ※ 労働時間等設定改善指針(最終改正：2008年4月)

事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とし、当法律は制定されました。

労働時間等設定改善法では、事業主等に対しては、労働時間等の設定の改善にかかわる努力義務や労働時間等設定改善委員会の設置、国に対しては、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めること、また、事業主が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取り組みを進める上で参考となる事項を掲げるものとして、労働時間等設定改善指針を策定することなどが定められており、後に、「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、その趣旨を盛り込むべく、同指針が改正され、2008年4月1日から適用されています。

#### 1) 労使間の話し合いの機会の整備

労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備等

#### 2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり

計画的な年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入

取得率の目標設定の検討等

#### 3) 所定外労働の削減

「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等)等

#### 4) 労働者各人の健康と生活への配慮

特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

育児・介護を行っている労働者

単身赴任中の労働者

自発的な職業能力開発を行う労働者等への配慮

## (2) 労働基準法(最終改正：2015年5月)

労働時間の状況について、2008年の労働力調査では、週60時間以上労働する労働者の割合は全体で10%、特に30歳代の子育て世代の男性のうち週60時間以上労働する労働者の割合は20%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっていました。

こうした働き方に対する労働環境の整備が重要な課題となっていたことから、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的とした改正労働基準法が成立し、2010年4月1日より施行されました。

### 1) 限度時間を超える時間外労働の抑制

時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取り組みによって抑制されるべきものであることから、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働にかかわる割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働の抑制に努めることと定められています。

改正のポイントは、以下の3点となります。

- ①限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3ヵ月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
- ②限度時間を超える時間外割増率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
- ③そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること

### 2) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものであることから、特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、1ヵ月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げることが定められています。

なお、深夜の時間帯に1ヵ月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率(法定25%以上)+時間外割増賃金率50%以上=75%以上となります。

また、1ヵ月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

さらに、1ヵ月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができ、代替休暇制度導入にあたっては、労使協定を結ぶことが必要とされています。



### 3) 時間単位の年休取得について

労働基準法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定していますが、わが国の年次有給休暇の取得率は5割を下回る水準で推移しており、取得促進が課題となっています。このことから、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができる、ということが定められています。

## **【継続審議中】労働基準法等の一部を改正する法律案の概要**

当法案は、長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するための労働時間制度の見直しを目的とし、第189回通常国会にて審議がされていましたが、内容の一部には、労働者保護ルール改悪ともとれるものも含まれており、その他の問題もあったことで第189回通常国会ではまとまらず、継続審議扱いとなっています。

### 1) 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

#### ①中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(2018年実施)

#### ②著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

#### ③一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

#### ④企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組み促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組みを促進するため、企業全体を通じて一つの労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

### 2) 多様で柔軟な働き方の実現

#### ①フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1ヵ月から3ヵ月に延長する。

#### ②企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCA

を回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

### ③特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

## (3) 過労死等防止対策推進法(制定：2014年6月)

当法令は、近年、わが国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていることおよび過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として制定され、2014年11月1日より施行されています。

本文には、過労死の防止対策を効果的に進める責任が国にあることが明記されており、国が取るべき対策として、過労死の調査研究や国民への啓発、相談体制の整備、過労死問題に取り組む民間団体への支援などが盛り込まれ、事業主は国および地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策への協力、国民は過労死等の防止の重要性の自覚およびこれに対する関心と理解を深めることに、それぞれ努めるものとされています。

また、政府は過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための大綱を定めることとされており、2015年7月24日にこの大綱が閣議決定されました。今後、この大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進することとされています。

### ・過労死等防止のための対策に関する大綱

過労死等は、その発生要因等は明らかでない部分が少なくなく、第一に実態解明のための調査研究が早急に行われることが重要としながらも、過労死等防止は喫緊の課題であることから、調査研究の成果を待つことなく対策に取り組むこととしており、各対策(調査研究等、啓発、相談体制整備等、民間団体の活動に対する支援)についての基本的考え方が示されています。

具体的な内容としては、国以外の主体が取り組む重点対策として、事業主に対しては、最高責任者・経営幹部が先頭に立って取り組み等を推進するよう努めること、産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう環境整備に努めることが定められており、労働組合に対しては、労使が協力した取り組みを行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努めることとされています。また、

労働組合および過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努めることも定められています。

#### **(4) 祝日法(最終改正：2014年5月)**

第1条には、『自由と平和を求めてやまない日本国民は、美しい風習を育てつつ、よりよき社会、より豊かな生活を築きあげるために、ここに国民こぞって祝い、感謝し、又は記念する日を定め、これを「国民の祝日」と名づける。』第3条には、『「国民の祝日」は、休日とする。』と定められています。なお、具体的な国民の祝日は、第2条に記載されています。

2014年法律第43号として、国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律が施行され、2016年から8月11日は、「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」日として、国民の祝日「山の日」となり、これにより、「国民の祝日」の年間日数は、16日となりました。

## 2. 全電線の基本的考え方

### (1) 労働時間等設定改善法 ※ 労働時間等設定改善指針

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間、休日日数、年次有給休暇の取得に関する事項などを、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善することが重要であり、また、そのことが、生産性の向上やメンタルヘルス対策や余分な残業代などのコスト削減にも繋がるものであり、労使双方にとって大きなメリットをもたらすものと考えます。

労働時間等設定改善委員会およびその代用会議は、要件を満たせば労働基準法に定める各労使協定に代替することができるため、当委員会における論議が一層重みを増し、さらには別途労使協定締結の手続きを取る必要がないため、迅速な対応が可能となります。

全電線としては、労使間の話し合いの機会の整備として、当委員会を設置・活用するなかで、実態把握として時間外労働時間や年次有給休暇の取得率などの現状を労使で共有し、長時間労働をしている従業員の心身の健康保持や所定外労働の削減方策や、年次有給休暇の取得率の具体的な目標設定、年次有給休暇の計画的付与制度の導入など年次有給休暇を取りやすくする具体策の検討など、改善を進めていくことが重要であると考えます。

### (2) 労働基準法

#### 1) 限度時間を超える時間外労働の抑制

法令では当内容については努力義務とされていますが、全電線としては、「全電線 中期時短方針」に基づき、36協定における特別条項の厳格な運用を含めて労働時間管理の徹底を図るとともに、長時間労働の是正の観点から、割増率については、時間外40%、休日50%、深夜50%を到達目標とするなかで、「労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方(第2版)」を踏まえ、平日の時間外割増率については、限度時間内を30%、限度時間超過分を50%とし、取り組みを進める必要があると考えます。

#### 2) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

##### ①1ヵ月60時間超の算定対象

法令では、平日の時間外労働以外に、法定外休日(所定休日)も含むとされていますが、法定休日については含まれていません。このため、法定休日が60時間超の算定対象とならない場合に、60時間を超えた時点より平日の時間外割増率(50%)よりも法定休日の割増率(法定：35%)の方が低位となるという逆転現象が生じ、経営側はより低コストとなる法定休日での出勤対応へとシフトしていく恐れがあります。

このような状況を避けるべく、全電線としては個別労使協議において、法定休日・所定休日を問わず、休日割増率の引き上げを図りつつ、労使協定で定めた所定労働

時間を上回るすべての労働時間を1ヵ月60時間超の算定対象とするべきであると考えます。

※法定休日：労働基準法によって定められた、週1回(または4週間に4回)以上労働者に与えられなければならない休日

## ②中小企業の取り扱い

労働中小企業(資本金3億円以下もしくは労働者数300人以下)に対しては、時間外労働60時間超過分の割増率50%の適用を2018年まで猶予するとされていますが、全電線としては、仕事と家庭の調和はすべての労働者に対して図られるべきとの考えから、企業規模にかかわらずすべての単組において、60時間を超える時間外労働に対する割増率を50%以上とする必要があると考えます。

## ③代替休暇の取り扱い

引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与するという、賃金を休暇に置き換えるという仕組みは、従来になかった発想であるものの、もともと時間外労働の抑制、そして総実労働時間の圧縮のために、1ヵ月60時間を超えるか否かに関わりなく、時間外労働に対して代休を付与し、割増賃金を支払うという考え方があり、ことさら改正による60時間超過分に代替する休暇付与の仕組みを用いる必要はないと考えます。また、代替休暇付与を行う場合は、割増率の増加よりも時間外労働の抑制効果が減衰すると考えられます。

また、特に長い時間外労働を行っている方は、年次有給休暇を十分に取得できていない場合が多いと想定され、そのような方が当代替休暇制度を利用した場合、その分、年次有給休暇の取得率がさらに低下してしまう、ということが懸念され、本末転倒になる恐れがあります。

このようなことから、全電線としては、時間外労働60時間超過分に対する代替休暇の導入は受け入れ難いものと考えますが、職場運営上、合理性・納得性のあるケースについては、各単組の判断を尊重するものとします。

## 3) 時間単位の年休取得について

全電線としては、「全電線 中期時短方針」において、働き方の多様化やワーク・ライフ・バランスの実現が重要となってきたことなど、一日単位での取得が難しい場合には、半日休暇制度の導入や拡充を図っていくとしており、同様の考え方にに基づき、時間単位での取得制度の導入についても労使で十分に検討するべきであると考えます。

### (3) 過労死等防止対策推進法

労働行政が健康障害の発症2～6ヵ月間で平均80時間を超える時間外労働をしている場合、健康障害と長時間労働の因果関係を認めやすいとしており、時間外労働80時間が脳血管疾患および虚血性疾患等の認定基準による「いわゆる過労死ライン」とされています。また、厚生労働省は、時間外労働が月100時間を超える事業場等への監督指導を徹底するとともに、厚生労働省本省がインターネットを監視して収集した、過重労働が疑われる企業等の情報を監督指導等に活用することを進めています。

全電線においても調査の結果、80時間超の報告とともに、多くの単組で100時間を超える方が潜在していることが判明しています。

これらを踏まえ、法令のなかで国に対し定められているのと同様に、全電線としても国による過労死等の実態解明の調査研究の成果を待つことなく、時間外労働80時間を目安に、働き過ぎ防止対策の徹底として、時間外労働80時間超過者のリストアップによる管理と是正等について、労使一体となって、実効性のある取り組みを進めていく必要があると考えます。

### (4) 祝日法

「全電線 中期時短方針」では、連合・JCM方針との関係や全電線実態から、年間休日数到達目標を、年間総実労働時間1,800時間実現のための前提条件である125日と設定しています。その内訳は、土・日曜日104日、国民の祝日15日として、メーデー1日、特別休日5日です。ただし、今回の祝日法改正により、国民の祝日は16日となりました。

全電線の現状としては、約7割の単組が121日、平均で120.6日となっています。先行している単組では、'98年春季闘争で120日から121日に変更して以来、20年近く取り組みが進んでいない状況です。

世間との比較では、JCM平均に対し2日以上少ない実態にあり、加えて、今般の国民の祝日の増加にともない、他産別においては自動的に年間休日数が増加する単組もあり、さらに差が広がっている状況です。

このようなことから、全電線では、年間休日数125日は、年間総実労働時間1,800時間実現に不可欠であるという基本的考え方のもと、新たな国民の祝日の制定や他産別の動向などを背景として、1日でも多く年間休日を設定できるよう努めていく必要があると考えます。

## Ⅱ. 次世代育成支援

次世代育成支援については、次世代育成支援対策推進法にもとづく 10 年間の集中的・計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等の一定の改善が図られました。子どもが健やかに生まれ、育成される環境をさらに改善するためには、制度とその運用を充実させることが必要です。

全電線では、法律が制定されてから 10 年が経ち、各単組企業の一般事業主行動計画(以下:行動計画)の策定については、一定の前進がみられるものの、それ以上に最近では、働き方の環境や雇用環境の改善の必要性が増していることから、それに見合った行動計画の策定を労使で取り組み、内容の点検を行いさらなる制度の充実を図る必要があると考えます。

### 1. 次世代育成支援対策推進法

2003 年に成立した次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会を実現するため、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、2005 年 4 月より 10 年間をかけて集中的かつ計画的に取り組まれてきました。

本法律の施行により、企業・団体における仕事と子育ての両立支援の取り組みが進展し、両立支援に係る制度の整備や利用は進んできています。しかし、依然として出産や育児のためにやむを得ず離職する女性は 6 割にのぼり、男性の育児への参画は諸外国に比べて遅れています。そのため、仕事と子育ての二者択一が迫られるような状況を解消し、男女がともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実が求められているとして、改正次世代育成支援対策推進法(以下:改正次世代法)が 2014 年 3 月に成立し、取り組み期間が 2025 年 3 月までの 10 年間延長されることが決まりました。

改正次世代法では、期間雇用者などを含む全従業員の仕事と子育ての両立を図るために行動計画の策定・届出等を、常時雇用する従業員が 101 人以上の企業、および団体に義務づけています。法律期限が延長されたことにより、従業員が 101 人以上の企業、および団体においては、引き続き 2025 年 3 月 31 日まで行動計画の策定・届出を行う義務が生じます。

この法律において企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」、国・地方公共団体は「特定事業主行動計画」を策定することとなっています。

常時雇用する従業員が 101 人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100 人以下の企業は努力義務)特定事業主(国・地方公共団体)は行動計画を策定し、公表することが義務づけられています。

企業の自発的な次世代育成支援に関する取り組みを促すため、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

※それぞれ「くるみんマーク、プラチナくるみんマーク」を名刺や広告、商品などに記載

することができます。

※一般事業主のみ特例認定を受けた後は、行動計画の策定・届出義務が免除される代わりに、「次世代育成支援対策の実施状況」について公表を行う必要があります。

※一般事業主のみ認定・特例認定を受けた企業には、税制優遇制度があります。

### ・一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画とは、企業が次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

①計画期間(2年から5年の範囲で設定するのが望ましいとされています)

②目標

③目標を達成するための対策の内容と実施時期

### 一般事業主行動計画策定にあたっての要点

一般事業主行動計画を策定するには、行動計画策定指針を十分に理解する必要があります。大まかには以下の3つの項目になっており、策定および届け出義務も企業規模によって法律で決められています。

また、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業には、申請をすることにより、「くるみん」認定を受けることができます。

### 《行動計画策定指針》

#### ①雇用環境の整備に関する事項

- ・子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
- ・働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### ②次世代育成支援対策に関する事項

#### ③介護に関する事項

### 《一般事業主行動計画の策定および届け出義務》

常時雇用する従業員が101人以上の企業については、一般事業主行動計画の策定および届け出が義務となっており、また、策定した一般事業主行動計画は公表と従業員への周知が義務付けられています。

101人以上企業	義務
100人以下企業	努力義務

### 《くるみん認定》

認定を受けるには、行動計画策定指針①雇用環境の整備に関する事項(【子育てを行う



労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備】と【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】)の項目の目標を少なくともひとつは行動計画に盛り込む必要があります。

## 2. 全電線の基本的考え方

### (1) 一般事業主行動計画の策定に向けて

行動計画は、企業が次世代育成支援対策推進法に基づき、期間雇用者などを含む全従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画で、雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取り組みについて策定することとなっています。

全電線の各単組の動向については、行動計画策定の取り組み状況をみると、一定の前進がみられるものの、全体をみると、一単組だけでは行動計画策定の考え方が示されにくい項目もあることから、進捗にばらつきがみられる状況となっています。

そのようなことから、全電線としては、先行している単組、連合の考え方を中心に、「全電線の基本的考え方」として改めて示していくこととします。

また、常時雇用する従業員が 101 人以上の企業には、行動計画を策定、一般への公表、従業員への周知、労働局への届け出を行うことが義務付けられているものの、100 人以下の企業に対しては、努力義務だけが課せられています。

この努力義務については、今回の法改正においても変更はないものの、仕事と家庭の両立の観点から、誰もが享受できることが必要であり、行動計画の策定の必要性は、企業規模によらず全ての企業で策定することが必要と考えます。

また、行動計画は、われわれ従業員のニーズを十分に考慮した内容とすべきであることから、企業だけで策定するのではなく、労働組合が従業員の立場を理解し、積極的に参画することが重要と考えます。

改正内容	施行日	改正のポイント
法律の有効期限 (2025.3.31)まで 10 年間延長	2015.4.23 施行	引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、従業員数 101 人以上の企業においては義務、100 人以下の企業においては努力義務ではあるものの、都道府県労働局に届け出を行う必要があります。 非正規雇用労働者も対象。
新たな認定(特例認定)制度の創設	2016.4.1 施行	現行法では、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。今回の改正では、このくるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新た

		な認定(特例認定)制度が創設されます。特定認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表することとなります。
--	--	--------------------------------------------------------------------------

## (2) 計画期間と目標

実情に応じ、1回の計画期間は2～5年で設定することが望ましいとされているものの、集中的かつ計画的に取り組む必要があることから概ね2年間の計画期間とし、目標については、行動計画のなかにはいくつ設定しても構いませんが、可能な限り定量的なものとするなど、達成状況を客観的に判断できるような制度とする事が重要と考えます。

## (3) 一般事業主行動計画策定に向けて各項目の具体的内容

### 1) 雇用環境の整備に関する事項

	各取り組み項目	各項目の具体的内容
子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	妊娠中および出産後における配慮	制度を利用しやすい職場づくりのための研修を実施する
	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	制度の周知と労使の働きかけによる取得しやすい環境作りを行う 配偶者の出産当日を含む前後30日以内に5日間の休暇取得ができる
	育児・介護休業法の規定を上回るより利用しやすい育児休業制度の実施	配偶者の出産時に連続5日間の休暇取得ができる 育児休業期間は、子が3歳に到達するまで取得ができる 育児休業の取得回数を一子につき3回まで分割取得ができる 妊娠期間中または出産後1年以内の従業員が、検診や保健指導のため通院することを目的として取得することのできる「通院休暇」を設ける。また、積み立て休暇を使用することができる
	短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施	子が小学校6年生終了まで勤務を短縮できる時間を創設する 育児(介護)の短時間勤務と半日有給の併用利用を可能とする 始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げできる制度を盛り込む 時間外勤務の制限期間および免除期間を子が小学6年生終了時まで適用させる 事業所内託児所は事業所内もしくは近隣企業と共同で併設するかたちで設置する 子育てのためのサービスを利用する際には、育児支援事業などに加入し、費用補助制度を設ける 子どもの看護のための休暇を取得できる制度については、小学6年生終了時までの子がいる場合、一人につき5日/年度を付与する 産前産後休業などの諸制度については、産前休暇期間を8週間とする 出産・育児等を理由に退職した場合、職場および業務のマッチングを条件として、退職後3年間は再雇用する制度を設ける

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ノ一残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減	所定外労働の管理には、勤怠管理システムなどを利用し、適正な運用に努める
		年次有給休暇の取得促進のため、個人の有給休暇を連続 5 日間取得することを奨励する制度を設ける

## 2) 次世代育成支援対策に関する事項

取り組み項目	項目の具体的内容
子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施および労働者の働いているところを実際に見ることができる「こども参観日」の実施	年間 1 回以上、地域の学校の就業体験または、工場見学の受け入れを行う

## 3) 介護に関する事項

具体的内容
子が小学校 6 年生修了まで、看護、学級閉鎖、台風警報発令時等、育児が必要な時、1 日単位での積み立て休暇の取得を可能とする
介護休業取得回数を一事由につき開始予定日より 2 年以内、本人の申し出た期間とする
介護する家族の要介護状態が継続している間は、時間外勤務の免除および、2.5 h/日まで、勤務短縮が可能にする

## (4) 全単組において行動計画指針の策定に向けての参画

### 1) 実施状況のフォローを継続する

引き続き行動計画における諸制度のさらなる充実を図ることや、計画内容の点検など、実施状況のフォローを行っていくことが重要です。

### 2) 行動計画の内容の協定化を図る

策定した行動計画の内容で、雇用労働条件に関する内容については、労働協約を締結するよう企業へ要求することとします。また、行動計画の内容や協定の内容については、労働者に周知がされるよう、会社に働きかけをすることが必要です。

### 3) 全ての単組が行動計画策定に参画する

行動計画の策定にあたっては、行動計画策定指針の基本的な事項を労働組合としても認識する必要があるとともに、労使協議会・労使委員会の場を用いて、各単組が直面している、次世代育成支援対策のさらなる前進・強化に向けて参画していくことが重要です。

全電線としては、企業規模の大きさにかかわらず、仕事と家庭の両立を図る観点から、全ての企業で策定する必要があると考えます。

そのようなことから、101人以上の単組については行動計画を策定する際には労働組合が積極的に参画し、また、100人以下の単組においても、企業の努力義務ではあるものの、行動計画の策定に向け、101人以上の企業に課せられた取り組みと同様、積極的に進めていく必要があると考えます。

## 次世代育成支援行動計画の考え方

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	全電線の考え方		
1 雇用環境の整備に関する事項	(1)子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社ポリシー、関連制度、関連法規、次世代育成支援等に関するパンフレットの作成する</li> <li>制度を利用しやすい職場づくりのための研修を実施する</li> </ul>	
		イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の周知と労使からの働きかけによる取得しやすい環境作りを行う</li> <li>配偶者の出産当日を含む前後30日以内に5日間の休暇取得</li> </ul>	
		ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者の出産時に連続5日間の休暇取得ができる</li> <li>育児休業期間は、子が3歳に到達するまで取得ができる</li> <li>育児休業の取得回数を1子につき3回まで分割取得ができる</li> </ul>	
		エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施		
			(ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者の2人目以降の出産については夫が育児休業を取得できる期間を産前8週、産後10週とする</li> <li>配偶者が常態として子を養育できる場合も取得できる(産前産後期間以外)</li> </ul>	
			(イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>『両立支援相談員』等による事前面談制度を設ける</li> </ul>	
			(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し		
			(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内ネットワークに次世代育成支援や仕事と家庭の両立支援に関する情報を掲載し、育児休業者が希望する場合、自宅等の登録されたPCからの閲覧を可能にする</li> <li>年に一度、育児休業中の者に対し、情報交換の場を提供し、復帰にあたっての不安解消を図れるようにする</li> <li>復帰後の制度概要説明(時短勤務など)、先輩社員の講話、グループディスカッション、所属長との面談の場を設ける</li> </ul>	
			(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し		
		オ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施		
			(ア) 短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>子が小学校6年生終了まで勤務を短縮できる時間を1日3時間までとし、15分単位での勤務を可能とする</li> <li>育児(介護)の短時間勤務と半日有休の併用利用を可能とする</li> </ul>	
			(イ) フレックスタイム制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>子の小学校就学前までの育児のためのフレックスタイム制度を設ける</li> <li>フレックスタイムでの短時間勤務を可能にする</li> </ul>	
			(ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得時間の選択肢を「2時間始業の繰り下げ(繰り上げなし)、2時間終業の繰り上げ(繰り下げなし)」とした制度を設ける</li> </ul>	
			(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外勤務の制限期間及び免除期間を子が小学校6年生終了時までとする</li> </ul>	
		カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所内託児所の設置をする</li> </ul>	
		キ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベビーシッター、育児支援事業などに加入し、費用補助制度を設ける</li> </ul>	
		ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校6年生終了時までの子がいる場合、1休暇年度、1人につき5日を付与する</li> </ul>	
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>子の看護休暇導入、残存範囲の日数で積立有給も使用可能とする</li> </ul>	
		コ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族手当の支給範囲の拡大(18歳到達まで)</li> </ul>	
		サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>産前休暇期間を8週間にする</li> </ul>	

	シ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	・出産・育児等を理由に退職した場合、職場及び業務のマッチングを条件として、退職後3年間は再雇用する制度を設ける
	その他	(概要を記載すること)	
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施	・就労管理システムを導入し、きめ細かな労働時間管理を実施する・ノー残業デーの実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	・年2日有給休暇の計画的な取得を促進する制度を設ける(アニバーサリー休暇) ・個人の有給休暇を促進する制度として、勤続5年、15年、25年、35年目に個人の有給休暇を連続5日間取得することを奨励する制度を設ける ・半日休暇を1休暇年度あたり24回(12日)とする ・会社が認めたボランティア活動に対して、積立休暇を1休暇年度10日まで取得可能とする
	ウ	短時間正社員制度の導入の促進	
	エ	在宅勤務等の場所・時間にとられない働き方の導入	・在宅勤務制度を導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	・新任マネージャ教育等のなかで、セクハラ防止や人権教育の一環として適宜実施
	その他	(概要を記載すること)	
	2. 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
(2)		地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	・年間1回以上、地域の学校の就業体験または、工場見学の受け入れを行う
(3)		子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施	・保護者と子どもがふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを営むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども工場見学会」として実施する
(4)		労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
(5)		若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	・インターンシップ等の就業体験機会の提供により、職業訓練の推進に協力する
その他		(概要を記載すること)	
介護に関する事項			<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が小学校6年生終了時まで、看護、学級閉鎖、台風警報発令時等、育児が必要な時、1日単位での積立休暇の取得を可能とする</li> <li>・不妊治療の通院目的での取得を可とする</li> <li>・遠地に住む家族への介護支援・サービスの斡旋や紹介等を行う</li> <li>・介護休業取得回数を一事由につき開始予定日より2年以内、本人の申し出た期間とする(93日を超える場合は、会社は短縮を命じられる) 取得単位は半日単位で分割して取得することを可能とする</li> <li>・介護する家族の要介護状態が継続している間は、時間外勤務の免除及び1日2時間30分まで15分単位で勤務短縮を可能とする</li> <li>・深夜業の免除の利用制限を介護する家族の要介護状態が継続している間は、事前に申請することで1日単位で申請を可能とする</li> <li>・妊娠期間中または出産後1年以内の従業員が、検診や保健指導のため通院することを目的として取得することのできる「通院休暇」を設ける</li> <li>・妊娠期間中または出産後1年以内の従業員が、検診や保健指導のため通院することを目的として積立休暇を使用することができる</li> </ul>

## Ⅲ. 育児・介護への対応

育児や介護・看護については、年代や男女を問わず働きながら家族としての役割を果たしていき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います。

育児や介護を理由とする離職をなくすことはもちろんのこと、雇用形態や家族形態に関わらず、育児や介護をしながら就業を継続できる支援制度となるよう見直しを行い、併せて、柔軟な利用が可能な制度への見直しや、必要な時に利用できる就業環境の整備を求めていくことが必要です。

全電線では、改正された「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う福祉に関する法律」(以下：育児・介護休業法)を遵守するのは当然のことであり、法律で足りない部分については先行している単組の考え方などを参考に基本的考え方を作成し取り組みを図っていく必要があると考えます。

### 1. 法律の制定・改正の背景および概要

#### (1) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う福祉に関する法律

育児・介護休業法は、育児休業法が 1992 年 4 月から施行され、1995 年に育児・介護休業法に改正されました。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を実現することが必要不可欠です。

一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につなげるとし、このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要であるとし、2010 年 6 月に改正され一部を除き 2011 年 6 月末から施行されました。

厚生労働省では、2014 年 11 月より有識者および労使の代表による「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」を立ち上げ、2015 年 8 月に報告書が取りまとめられました。報告書は介護期の労働者が、各種制度を柔軟に利用できるよう制度の見直しを求めている他、有期雇用労働者の育児休業の取得要件について検討を提起され、この報告書の提言を踏まえ、2015 年 10 月より、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児・介護休業の見直しに向けた審議を行われ指針事項がまとめられました。

## 2. 全電線の基本的考え方

介護休業制度については、現状の働き方に即しておらず離職してしまう労働者がいることから、柔軟な利用が可能な制度への見直しや、必要な時に利用できる就業環境の整備を進めていくことが必要です。

また、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児・介護休業の見直しに向けた審議が行われ指針事項にまとめられたことを踏まえた制度の整備が必要と考えます。

### (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度について

#### 1) 子の看護休暇について

小学校6年生を終了するまでの期間での病気やけがの看護、健康診断や予防接種などを受診するために、1人の子どもにつき5日取得できるようにし、加えて、柔軟に利用できるよう、時間単位で取得可能な制度とすることが必要と考えます。

#### 2) 短時間勤務制度について

短時間勤務の対象となる子ども年齢を、小学校6年生を終了するまでに引き上げることとし、より活用しやすい制度とすることが必要と考えます。

### (2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする

#### 男女労働者の就業環境の整備について

##### ハラスメント等の防止について

仕事と妊娠・出産等の両立を促進するための女性労働者の就労環境整備の観点から、制度の利用を理由とする不利益扱いだけでなく、労働者間の嫌がらせなども含め、マタニティハラスメントを防止することが必要と考えます。

その際、男性の育児休業取得促進についての取り組みも進め、取得しやすい環境や制度とすることが必要と考えます。

### (3) 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

#### 1) 介護休業制度について

従来介護開始時からの制度利用ではなく、介護期間中、介護終了時にも制度利用できるように、回数制限を設けずに分割可能な柔軟な制度とし、介護休業期間を2年間は確保でき、取得単位は半日単位で取得できる制度とすることが必要と考えます。

#### 2) 介護休暇制度について

柔軟な利用に対応できるよう、1人の要介護者につき年間で5日利用できるようにし取得単位は時間単位で取得できる制度とすることが必要と考えます。

#### 3) 介護のための柔軟な働き方の制度について

利用期間については、現行の所定労働時間の短縮等の選択的措置義務の制度について



は、介護休業とあわせて 93 日利用可能となっているものの、日常的に利用可能な制度とするため、介護休業の利用可能日数から切り出し、介護の事由解消まで使える制度としたうえで制度の利用は必要な場合に応じて、その都度利用ができるようにすることが必要と考えます。

#### **4) 労働者に向けた情報提供について**

労働者の福祉増進の観点から、仕事と介護の両立についての情報提供や相談窓口の設置が労使に求められるものと考えます。

## おわりに

以上、2015年度政策委員会では、諮問事項の各項目について精力的に検討を重ねた結果、前述のような結論に達しました。

誰もが安心して働き続けられ、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ては、働き方の多様化や環境変化が著しい現代社会においては、法令等や世間動向も踏まえ、活動を推進していくことが重要であり、また、労使が一体となって取り組みを進め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となりますが、とりまく環境の変化を踏まえながら、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、本基本的考え方が全電線運動において、さらなる前進に向けての糧となることを強く期待するとともに、各単組でのご理解と積極的な取り組みをお願い申し上げ、結びといたします。



## 全電線中央執行委員会見解

2014～2015年度の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各項目について、精力的に検討をいただき、ここに最終報告として答申され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、全電線運動の前進に向けた提言と受け止め、本答申を尊重するなかで以下の考え方のもと取り組んでいくこととします。

- 「退職金」については、答申として出された考え方に沿って、運動方針に反映させていくこととします。
  
- 「ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等に対する全電線の基本的考え方(第1版)」については、答申として出された考え方に沿って、運動方針に反映させていくこととします。

以 上