

2018年度委員および論議経過

委員 長	前田 良一	(住友電工)	事務局	岩本 潮	(中 執)
副委員 長	高口桂太郎	(フジクラ)	〃	佐藤 裕二	(〃)
委員	小川 富春	(古河電工)	〃	齋藤 大輔	(〃)
〃	高橋 英人	(昭和)	〃	三栗野伸一	(〃)
〃	戸丸 晴樹	(沖)	〃	大川 宗久	(〃)
〃	富岡 克彦	(東 特)	〃	小林 俊之	(〃)
〃	伊藤 隆徳	(FMGW)	〃	小林 高志	(〃)
〃	阿部 文一	(タツタ)			
〃	坂井 純一	(OCC)			
〃	伊藤 泰史	(住友電装)			

	開催月日	主な検討事項
第1回	2018年9月27日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正・副委員長の選出 ○ 2018～2019年度 政策委員会検討項目 ○ 退職金の取り組みについての現状認識
第2回	2018年11月5日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期基本政策の総括 ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 退職金の取り組みについての現状認識
第3回	2019年2月13日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期基本政策の総括 ○ 2020年度以降の中央役員体制
第4回	2019年4月4日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称) ○ 2020年度以降の中央役員体制
第5回	2019年5月13日～14日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称) ○ 2020年度以降の中央役員体制
第6回	2019年6月11日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称) ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 2018～2019年度政策委員会中間報告(案)

2019年度委員および論議経過

委員 長	窪田 直樹	(住友電工)	事務局	岩本 潮	(中 執)
副委員 長	高口桂太郎	(フジクラ)	〃	佐藤 裕二	(〃)
委 員	小川 富春	(古河電工)	〃	齋藤 大輔	(〃)
〃	高橋 英人	(昭 和)	〃	三栗野伸一	(〃)
〃	戸丸 晴樹	(沖)	〃	大川 宗久	(〃)
〃	富岡 克彦	(東 特)	〃	小林 俊之	(〃)
〃	伊藤 隆徳	(F M G W)	〃	小林 高志	(〃)
〃	阿部 文一	(タ ッ タ)			
〃	坂井 純一	(O C C)			
〃	伊藤 泰史	(住友電装)			

	開催月日	主な検討事項
第7回	2019年9月26日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正・副委員長の選出 ○ 2019年度 政策委員会検討項目 ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称)
第8回	2019年11月7日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 2020年度 全電線政策・制度要求(重点項目) ○ 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2版) ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称)
第9回	2020年2月13日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 2020年度 全電線政策・制度要求(重点項目) ○ 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2版) ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称)
第10回	2020年5月14日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2020年度以降の中央役員体制 ○ 2020年度 全電線政策・制度要求(重点項目) ○ 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2版) ○ 中期基本政策の総括 ○ 第4次中期基本政策(仮称)
第11回	2020年6月9日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2018～2019年度 政策委員会検討結果(案)

全電線中期基本政策
「2020年代前期における
運動の指針と方向」

もくじ

はじめに	1
I. 運動をとりまく環境	2
1. 2020年代はどのような時代か	2
2. 2020年代のキーワード	4
3. 電線関連産業の現状と先行き	6
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. 生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）	
(1) 雇用の維持・確保	10
(2) 賃金	12
(3) 最低賃金	18
(4) 年間一時金	19
(5) 退職金	22
(6) ワーク・ライフ・バランスの実現	26
(7) 労働災害特別補償	32
(8) 60歳以降の労働環境	33
(9) 組合員と雇用形態の異なる労働者への対応	34
(10) 男女共同参画の推進	34
(11) 福祉活動の充実	35
(12) 権利点検活動	36
(13) 安全衛生対策	37
(14) 労使交渉	38

2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）	
（1）産業対策活動	40
（2）経営対策活動	41
（3）政策協定締結議員との連帯	42
3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）	
（1）上部団体・他産別との連携強化	44
（2）産業別組織の強化	45
（3）国際連帯活動	50
（4）社会貢献活動	50
4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）	
（1）持続可能な社会に向けた取り組み	52

はじめに

全電線では 2008～2009 年度に策定した「全電線中期基本政策 2010 年代運動の指針と方向」に基づき、「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、組合員の「生活の安心・安定」をめざした運動を展開してきました。

この間を振り返ってみると、2008 年 9 月のリーマンショック後の世界的な金融危機、歴史的な政権交代と混迷した政治動向、東日本大震災をはじめとする自然災害の多発など、我々の生活やこれまでの考え方を大きく覆す出来事が相次ぎました。

2010 年代は、経済のグローバル化が進展するなかで、デジタル化が大きく進み、これに続く 2020 年代においても、2015 年に国連総会で採択された SDG s（持続可能な開発目標）への対応をはじめ、第 4 次産業革命とされるデジタルトランスフォーメーション（DX）の進展、その先の未来社会「Society5.0（ソサエティ 5.0）」における雇用や労働環境の変化など、我々をとりまく環境は大きな転換期を迎えています。

労働組合としては、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、これまで以上に的確でスピード感を持った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、2020 年度以降の運動を前進させるために、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を図るとともに、産業・企業の健全な発展、未来に希望のもてる社会の実現に努め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、2018～2019 年度政策委員会では、この 10 年間の活動を率直に振り返りながら、次代に向け、スピードを上げている変化に対応でき得る産業・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 2020 年代前期における運動の指針と方向」として策定しましたので、ここに提起いたします。

I. 運動をとりまく環境

1. 2020年代はどのような時代か

(1) 国際情勢

2010年代の国際安全保障環境は、不確実性を増すとともに国際社会におけるパワーバランスの変化が加速化・複雑化したことから国境を越える脅威が増大しています。同時に、グローバル化の急速な進展への反動が広がり、アメリカ第一主義を掲げるトランプ政権やイギリスのEU離脱など、これまで自由貿易の恩恵を受けていた国々の中でも保護主義・内向き志向が顕著となっています。2018年に激化しはじめた米中間の貿易摩擦の影響は、下振れリスクとして2国間のみならず日本を含めた世界全体に波及しており、2020年に入ってもこの状況が継続しています。

地球規模の問題としては、世界各地での大型台風や集中豪雨、森林火災など大規模な災害の発生や、2019年に中国で発生した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的感染拡大がありました。特に、この感染症については、短期間で感染が拡大し、多くの人命を奪い、世界経済にも大きな混乱を与えています。

2020年代については、気候変動の影響により自然災害が激甚化することが予想されています。また、感染症については、人々の生命・健康を脅かし、社会全体に大きな影響を及ぼすリスクであり、世界的な相互依存関係が深まり人やモノの世界的往来が飛躍的に拡大していることから、今後も感染症の流行・伝染は脅威であると考えられています。さらに感染症の影響によって、医療品や食品の輸出制限などグローバル化を阻害する動きが、世界の保護主義に拍車をかけることも懸念されています。

(2) 日本の政治

2012年に当時の民主党が下野して以降、自民党と公明党による連立政権が続き、立憲民主党や国民民主党は、野党再編を掲げ協議をするものの進展はみられず、自民党の一強多弱体制が続くものと想定されます。それにより自民党が現行憲法での自主的改正をめざした国民投票による憲法改正や、成長戦略に基づいた政策が一方的に実施されていくとも考えられます。

このように、与野党の均衡が崩れ、政策論争が深まらない政治に対し、国民からの信頼性は低くなる一方になり、われわれ働く者のための政治を取り戻していかなければなりません。しかしながら変えていくには難しい状況にあり、与野党が互いに政策で切磋琢磨する政治体制の確立が今後も更に求められていくものと考えられます。

(3) 日本経済

日本経済については、2012年12月から始まった景気拡大局面が、「いざなぎ景気」を超えて戦後最長になったとみられました。その一方で、米中貿易摩擦の激化を契機に、保護主義への傾斜が強まり、経済政策の不確実性が高まりました。2019年10月には、景気動向指

数の基調判断が景気後退の可能性が高い「悪化」とされ、さらに消費税率が10%に引き上げられたこともあり、景気失速の懸念が増大しました。2019年12月には、米中の追加関税発動が見送られ、最悪のシナリオは回避されたものの、事態は依然流動的であり世界経済を巡る不確実性が続くと考えられています。

このように2020年代の日本経済は、景気後退局面に入る可能性が高い状態からのスタートとみられています。また、経済構造ということでは、第4次産業革命とされるデジタルトランスフォーメーション、その先の未来社会「Society 5.0（ソサエティ5.0）」の進展により、イノベーションが、あらゆる産業や社会生活に取り入れられ、産業構造を大きく変え、日本の産業の競争力にも大きな影響を与える可能性が高まっていると考えられます。

(4) 雇用環境

2010年代の雇用情勢については、労働需要の高まりによって有効求人倍率、失業率などの雇用指標が改善する一方で、経済が持ち直したにもかかわらず、賃金が伸び悩みました。これは、日経連「新時代の日本型経営」（1995年）によって雇用慣行の改造が進められるなど、正規労働者比率が低下したことによる平均賃金の押し下げが一因とされています。労働力人口については、2010年頃に15歳以上の人口がピークアウトしたにもかかわらず、女性と高齢者が増加に寄与し、2010年代の労働力人口は増加しました。しかしながら、人口減少は進んでおり、近い将来、労働力人口が減少に転じるとみられています。

雇用環境の変化については、AIやロボットなどの出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展しつつあります。このことは、人手不足の解消につながる反面、雇用機会を減少させることにもつながっています。また、雇用システムについては、経団連から欧米型の「ジョブ型雇用」を構築・充実させるとの考えが示されました。

2020年代は、第4次産業革命とされるデジタルトランスフォーメーション、その先の未来社会「Society 5.0（ソサエティ5.0）」の進展により、技術革新が雇用へ与える影響が増大していくと考えられます。このような環境変化は、雇用機会の減少といったマイナス面だけではなく、新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要と考えられます。

(5) 産業・企業

2010年代の日本社会では過剰貯蓄が発生し、企業がリスクをとって未来に向けた設備投資をする動きが停滞しました。製造業においては、設備などの有形固定資産の規模が縮小に向かった一方、関連企業、取引企業の株式保有などの投資資産は急激に拡大し、金融資産の保有や配当収入の獲得への傾斜が強まりました。

2013年以降、金融の異次元緩和により円安が進み、輸入物価が上昇しました。この物価上昇によるコストを、企業は販売価格に転嫁しましたが、賃金の上昇は物価上昇には及ばず実質賃金は低下しました。その結果、企業収益は増加したものの、労働分配率の低下が続いて

います。

企業活動のグローバル化については、1つの製品が最終出荷されるまで、多くの国を経由することが当たり前の時代となりました。世界各地で部品や中間品が生産されるにつれて、先進国、新興国を問わず、良質かつ廉価に生産可能な国や地域に拠点を設けるようになりました。労使関係では、文化・生活習慣の違いを無視した企業行動や進出先国における労働法の未整備などがあいまって労使紛争につながることで世界では問題視されています。

2020年代も国境を越えた企業活動が継続され、引き続きグローバルな対応が求められると考えられます。一方で、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、同時多発的に工場の操業停止や物流の混乱が発生し、人の移動そのものも制限され、グローバルなサプライチェーンが機能不全を起こしたことから、サプライチェーンの強靱化に向け、生産拠点の国内回帰・多元化の動きが強まると考えられます。

2. 2020年代のキーワード

(1) 「SDGs」「Society 5.0 (ソサエティ 5.0)」「第4次産業革命」「デジタルトランスフォーメーション」(社会変化)

2015年9月の国連総会において、SDGsを中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。アジェンダでは、2030年までに達成すべき17の目標と169のターゲットが、地球的・人類的課題を包摂して掲げた国際的な目標として定められています。この目標の達成には、「Society 5.0 (ソサエティ 5.0)」や「第4次産業革命」の実現が密接に関係しており、重要となる要素が、5G(第5世代移動通信システム)、IoT(Internet of Things:モノのインターネット)やビッグデータ、AIなどのデジタル革新となります。さらに、このデジタル革新による技術の浸透は、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる「デジタルトランスフォーメーション」につながるとともに、宇宙・サイバー空間といった人類の新たな活動領域を創出しています。とりわけ、技術要素として5Gは、「高速大容量」「高信頼・低遅延通信」「多数同時接続」という特徴をもち、CASE(Connected:コネクテッド、Autonomous:自動化、Shared:シェアリング、Electric:電動化)やIoTを活用したものづくりなどの基盤となり、様々な分野の技術革新を促進させることが期待されています。さらに、その次の世代である「Beyond 5G」について、2030年頃の導入が見込まれています。「Beyond 5G」の導入は「Society 5.0 (ソサエティ 5.0)」のさらなる進展や国際競争力の強化に不可欠であり、「Beyond 5G」についての議論が諸外国でも開始されつつあります。

2020年代は、このような変化が一段と進む時代であり、私たちの働き方や生活にも大きく影響していくものと考えられます。

SDGs (持続可能な開発目標)

2015年9月の国連サミットで全会一致で採択。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする**17の国際目標**(その下に、169のターゲット、232の指標が決められている)。特徴は、以下の5つ。



普遍性	先進国を含め、 全ての国が行動
包摂性	人間の安全保障の理念を反映し「 誰一人取り残さない 」
参画型	全てのステークホルダーが役割を
統合性	社会・経済・環境に 統合的に取り組む
透明性	定期的 にフォローアップ

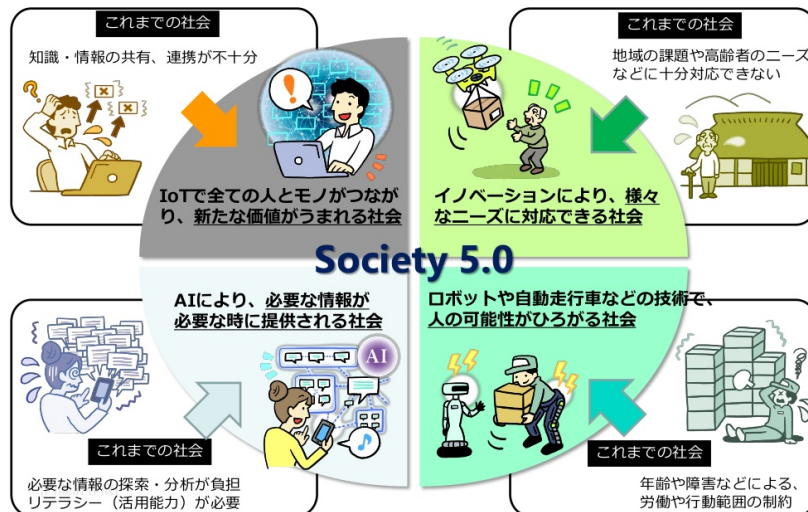
前身:ミレニアム開発目標 (Millennium Development Goals: MDGs)

- 2001年に国連で専門家間の議論を経て策定。2000年に採択された「国連ミレニアム宣言」と、1990年代の主要な国際会議で採択された国際開発目標を統合したもの。
- 発展途上国向けの開発目標として、2015年を期限とする8つの目標を設定。
 (①貧困・飢餓、②初等教育、③女性、④乳幼児、⑤妊産婦、⑥疾病、⑦環境、⑧連帯)

MDGsは一定の成果を達成。一方で、未達成の課題も残された。
 ○ 極度の貧困半減(目標①)やHIV・マラリア対策(同⑥)等を達成。
 × 乳幼児や妊産婦の死亡率削減(同④、⑤)は未達成。サブサハラアフリカ等で達成に遅れ

環境 (リオ+20)
 人権
 平和

資料出所：外務省



資料出所：内閣府

(2) 少子高齢化、人生100年時代(労働力の変化)

我が国の総人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少し、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」によると、2030年には、1億1,913万人まで減少するとみられています。出生数は、2016年に初めて100万人を割り込み、今後も減少する見通しとなっています。また、平均寿命は延伸を続け、人生100年時代も見据えられており、政府の「人生100年時代構想会議」(中間報告)でも教育や雇用制度、社会保障など、国の制度はどうあるべきなのかが大きなテーマとしてまとめられています。

社会保障の面では、老年人口(65歳以上)を、生産年齢人口(15~64歳)で割ると、2000年まで一人をおよそ三人で支えていましたが、支える人数は徐々に低下しており、2020年代は一人をおよそ二人で支えていくこととなります。

2020年代も、労働力の変化が進み、高齢者や女性の就労に加えて、外国人労働者の対応、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)や働き方改革など就労環境が焦点に

なってくると考えられます。

(3) 脱炭素社会（エネルギー問題）

パリ協定やSDGsをきっかけとして「低炭素社会」「脱炭素社会」への動きが加速化しています。わが国では、安全性を最優先とした新規規制基準に適合した原子力発電所の再稼働、再生可能エネルギーの導入、徹底した省エネルギーの推進など、安全性（Safety）を大前提とし、自給率（Energy Security）、環境適合（Environment）、経済効率性（Economic Efficiency）の向上を同時に達成させる方針（3E+S）のもと取り組みが進められています。日本のエネルギー政策は、この方針が基本であり、2050年という長期を見通したとしても変わらないとされています。市場経済においては、気候変動が企業・金融へもたらしうるリスク・脅威から、対策の強化を求める機運は高まっており、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の3つの観点から企業の将来性や持続性などを分析・評価した上で、投資先を選別するESG投資が重要視され、石炭火力発電を行う電力会社を投資対象から除外する動きなどがみられます。世界の投資マネーはESG投資へ向かっています。

このような気候変動対策の強化を求める機運の高まりから、2020年代において「脱炭素社会」の実現を求める動きはさらに強まっていくと考えられます。

3. 電線関連産業の現状と先行き

電線関連産業は、日常生活や産業・経済に欠くことのできない社会インフラを支える産業であり、社会生活の動力となる電気や、コミュニケーションに欠かせない情報を伝達する重要な役割を果たしています。人間の体にたとえると、社会にとっての血管や神経に相当し、社会生活の向上、産業全体の発展、文化の向上に大きく貢献しています。

2018年の工業統計表（2019年5月経済産業省公表）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1兆5,578億円と、非鉄金属製造業のなかでは1位となっています。全製造業（約600業種）中では第24位と上位ではありますが、年平均銅建値が90万円程度と非常に高かった2007年の2兆85億円からは低下しています。また、銅電線の出荷量で見ると中国・米国につぎ、世界第3位となっています。銅電線出荷量は、世界同時不況の2009年度の約66万トンを底に増加傾向となりましたが、2018年度は約70万トンと世界金融危機以前の80万トンを超える水準には回復していない状況です。

光ケーブルの出荷量については、2010年に約3,000万kmcであったものが、2018年には約5,000万kmcと輸出が好調であったことから大幅な伸びとなりました。しかしながら、2019年の後半には、米中貿易摩擦の影響もあり、需要の減少がみられました。

（一社）光産業技術振興協会が公表した「光産業全出荷額、国内生産額調査結果」によると、光関連製品の2019年度全出荷額は12兆8,469億円（前年度比▲3.3%）となりました。全体ではマイナス成長となったものの、分野別で見ると5G関連と海底ケーブルなどの需要が

伸びた情報通信分野と監視カメラや車載カメラがけん引した入出力分野ではプラス成長となりました。

(一社)日本電子回路工業会の統計データによると 2017 年の日系企業の電子回路基板の総生産額は、1 兆 5,398 億円 (前年比+6.7%) となりました。内訳は国内生産 6,154 億円 (前年比+1.4%) 海外生産 9,244 億円 (前年比+10.5%) と、海外生産が伸長しました。

各企業、国内需要が低位に推移するなか、新たな市場として世界の電線需要を求め、アジアを中心とした新興国など、事業内容の拡大、市場の開拓が進展しました。近年では、このグローバル化により米中貿易摩擦など、海外経済の動向に強く影響される結果となりました。また、既存分野での収益力確保に加えて、新たなマーケットへの事業展開が進み、(一社)日本電線工業会の「電線工業の概況 2019」によると、会員従業員数の非電線部門の割合が 48% まで増加しています。

2020 年代は、(一社)日本電線工業会公表の 2023 年度の予測から銅電線出荷量は、70 万 2,000 トン (2018 年度対比+0.1%) と横ばい、部門別では通信、自動車部門が減少するものの、他部門は総じて増加する見通しとなっています。特に全体に占めるウエイトが高い建設・電販部門は、東京五輪需要終了後も工事平準化により後ろ倒しとなった大型案件や老朽インフラ関連投資が継続し、好調を維持するとみられています。光関連製品については、米中貿易摩擦の影響など下振れリスクが懸念されているものの、2020 年度は 2019 年度から横ばいとされています。電子回路分野においては生産拠点の国内回帰の動きがあるものの、引き続き海外生産が国内生産を上回るとみられています。

今後の電線関連産業においては、環境配慮型電線、スマートグリッド、無電柱化などの早期実用化や普及促進に向け、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。このことは、電線・ケーブルの最適導体サイズの設計技術 (ECSO)、超電導電力ケーブルやエコマテリアル (EM) 電線など、これまで築き上げてきた技術力を発揮した製品の伸長に加え、蓄電池や電力・通信線を収容する共同溝、保守点検機器などの関連製品の伸長にもつながります。

II. 運動の基本的スタンス

1. 私たちがめざすべき方向

人口減少・少子高齢化の進行による人口構造の変化、エネルギー問題や医療、年金をはじめとする社会保障制度のあり方など、日本は「課題先進国」ともいわれています。また今後、技術革新のさらなる進展は、多大な経済効果と生活の利便性向上をもたらす一方で、われわれの雇用や働き方の多様化など、労働環境が変化していくことも想定されています。

これからの技術革新によって、生産性の向上や新たな雇用、働き方の創出などの効果をもたらすことが期待されますが、一方でこれまでの雇用のボリュームゾーンである従来型ホワイトカラー層の業務は減少していくことも想定され、また労働者、企業間にも技術の有無などによる格差が生じる懸念があります。

このような直面する課題や時代の変化に対応していくためには、全電線がこれまで取り組んできた運動を深化させつつ、「守るべき基本と変革すべき運動」をしっかりと捉えた運動が求められます。

近年、「生産性運動三原則」の本質が改めて注目されておりますが、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正な分配」の考え方は、労働運動を推し進めるうえで根幹であり、今後もその考え方に基づいた運動が必要であると考えます。

また、企業基盤の強化と健全な発展による、組合員生活の維持・向上に向けて、政策・制度課題への対応は重要性を増してきています。われわれ労働者が直面する環境変化への対応はもちろん、現代社会の生命線ともいべき重要な役割を担う電線関連産業の持続的発展には、政策協定締結議員とも連携を図るなかで、全電線の政策・制度を国政へ意見反映し、実現できるよう取り組んでいくことが重要です。

いずれにしても、世界経済の急速なグローバル化、人口構造の変化、5GやCASEをはじめとした技術革新など、大きく変革する時代に対応でき得るよう、われわれ全電線は、電線関連産業に従事する労働者の生活の安心・安定、希望もてる産業・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・確保を大前提とした労働条件の維持・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。

【生産性運動三原則】

(1)雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

(2)労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

(3)成果の公正分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

資料出所：（公財）日本生産性本部

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」にて確立した「総合労働政策」「産業政策」「組織政策」「社会政策」の考え方を基本に、産別・単組が連携を図りながら一体となった運動を展開し、一定の前進を図ってきました。

激動する時代のなかにあって、これからの運動を進めていくにあたっては、こうしたこれまでの取り組み経過を踏まえながら、環境変化に合わせ、柔軟に対応できるような見直しも必要であり、常に時代の潮流を捉えた運動が求められています。

そのためには、組合員の雇用の維持・確保を大前提に、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、生活の安心・安定、希望のもてる社会の実現に向け、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、これまでと同様以下に示す4つの柱を基本に、政策分野別にアプローチしていく必要があると考えます。

政策分野	主な運動内容
総合労働政策	安全衛生対策と雇用の維持・確保を最優先に賃金・一時金・退職金などの基本的な労働条件向上による『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』

図表 1：政策の4つの柱

Ⅲ. 具体的運動指針

1. 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」の考え方に沿った運動を積極的に展開してきました。具体的には産別統一闘争のもとに、賃金・年間一時金やワーク・ライフ・バランスの実現など、基本的労働条件をはじめとする取り組みを行い、着実な前進を図ってきたものと判断できます。

私たちをとりまく環境は、グローバル競争の激化や事業の再編などにより、厳しさが増しております。また、労働力人口の減少による中小企業を中心とした人手不足の深刻化や働き方の多様化など、大きな変化をもたらしている状況にあるといえます。

そのようななかにおいても、全電線としてこれまで有効に機能してきた産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、中長期的な視点での考え方と合わせ、刻々と変化していく時代環境のなかで、その変化に適した対応を図っていく必要もあると考えます。

また、生活の安心・安定に向けては、産業・企業の基盤強化と健全な発展、所得の向上による消費拡大、ひいては経済の自律的・持続的成長が求められています。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・確保と労働条件の維持・向上などに公正に分配されるよう取り組んでいくことが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ごとに取り組みを展開・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

「最優先すべき最大の課題」と位置づけ、経営対策の強化や労使協議の充実を図りながら、「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すべく、秋季交渉や春季闘争も含めた日常のなかで、継続的に取り組んできました。

雇用をとりまく環境を振り返ると、日本経済は2010年に入り2008年のリーマンショックに端を発する金融危機から最悪期を脱しつつあったものの、長年にわたるデフレにより経済が停滞したこともあり、電線各社においても国内需要低迷の影響や長引く円高などから企業業績は厳しく、事業再編をはじめとした事業構造改革が実施されている状況にありました。「日本電線工業会 電線工業の概要2018」によると、この10年間は、国内出荷量の減少、業界再編、リーマンショックの影響などにより従業員数は減少傾向にありました。

そのような状況下、グローバル化や国内需要の停滞を背景とした、さらなる企業の海外進出などによる国内産業の空洞化や、業績改善を目的とした企業の事業構造改革などにより雇用問題が発生しないよう、「全電線中期基本政策」および「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、組合員の雇用の安定に向け、経営側に対し最大限の努力要請を行い、継続的な取り組みを推進

し、その重要性について労使で確認してきました。

また、近年においては、働き方や雇用の多様化、人手不足による人材の確保の課題などに対する取り組みについても、経営側に理解を求めてきました。

①雇用システムのあり方

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の考えのもと、取り組みを進めてきました。

そのようななか、業績改善を目的とした企業の事業構造改革などに対しては、「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、慎重な対応をしてきました。

2)今後の取り組みについて

①基本的な考え方

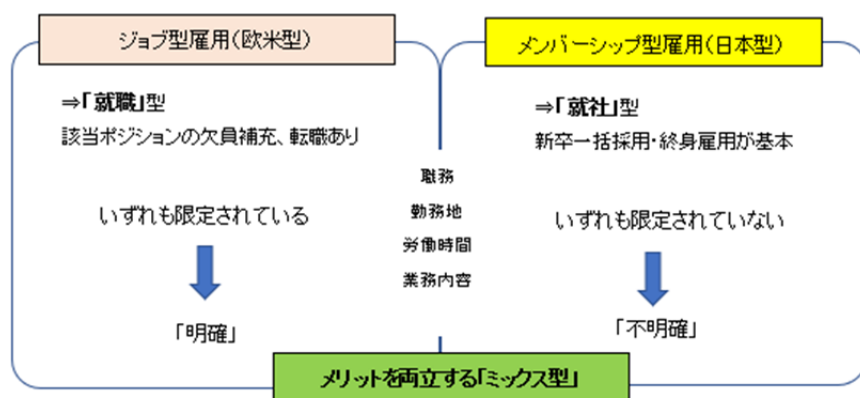
引き続き「最優先すべき最大の課題」と位置づけ、「全電線 改訂 経営・雇用対策指針」に基づき経営基盤の強化と健全な発展を図り、「魅力ある産業・企業とそれにふさわしい労働条件づくり」に向け、「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に事前協議を中心とした経営・雇用対策の取り組みを強化し、スピードを上げている環境変化に対応できるよう、労使で取り組んでいく必要があると考えます。

また、取り巻く環境の変化から、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。

②これからの雇用システムのあり方

長期安定雇用に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により、これまでの日本経済や社会の発展を支えてきたことは、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、今後も堅持していくべき基本であると考えます。

また、2020年版経労委報告では、「各企業が自社の置かれている現状と見通しに基づき、まずは『メンバーシップ型社員』を中心に据えながら、『ジョブ型社員』が一層活躍できるような複線型の制度を構築・拡充していくことが、今後の方向性」であるとして、「経営環境の変化に適応すべく、各企業において、良好な労使関係をベースに徹底した論議を重ねていくことを通じて、メンバーシップ型のメリットを活かしながら、適切な形でジョブ型と組み合わせた『自社型』雇用システムを確立することが求められている」とされています。このような考え方に対しては、それぞれの職種や働き方に応じた検討が必要であると考えます。



図表 2：雇用形態の考え方

(2) 賃金

1) 取り組み経過

「全電線中期基本政策」に沿い、公正な賃金制度の確立を第一に取り組みを進めてきました。

①賃金制度のあり方について

【賃金制度の確立】

通年の取り組みとして、中長期的に安定性のある制度確立に向け、各単組の主体性のもとで、十分な労使協議を行うとともに、客観性や納得性、公正・公平性を主眼に、現状の制度で問題がないか取り組んできました。

【能力・成果を反映した賃金制度への移行】

1990年代の「バブル崩壊」以降、年齢や学歴、勤続年数などに左右されず、仕事の成果が昇進や昇給に繋がり、特に若年層の仕事へのモチベーションを高めるとして成果主義を導入する企業が増加し、全電線各単組においても賃金制度の諸課題の是正をはじめ、取り組みを進めました。一方、成果に偏重しているなどの評価により 2000年代以降見直しを進める企業が出てきましたが、近年は、これまでの制度とは別に、よりプロフェッショナルな業務遂行を求める成果主義的な「ジョブ型」の処遇についての考え方も出されています。

また、技能や能力をベースとした「電線産業にふさわしい賃金のあり方」について、連合やJCM、他産別の考え方も参考に論議を進めてきました。

【手当の考え方】

各闘争や日常の労使協議も含め、交替勤務手当や役付手当の見直しなど、各単組の主体性のもと改善を図ってきました。

②要求のあり方について

【賃金構造維持】

「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」は、労使の合意に基づく賃金・処遇制

度の根幹であるとともに、労使の信頼関係の基礎であるとの考えのもと、その実施は大前提であり、各年の春季闘争において制度上の実施により要求しない単組も含め、全単組で確保することができました。賃金・処遇関連制度については、全単組で制度化されていますが、「賃金構造維持分の実施」を春季闘争のなかで行うなど、確立されていない単組がある状況にあります。

【賃金改善】

a. ベースアップ

実質生活の維持・向上、賃金の社会性・横断性や企業の支払い能力などを十分に考慮し、リーマンショック以前に戻らない可処分所得の回復、世間との格差、産業内格差などを慎重に把握・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きました。

各闘争での取り組みによって着実な前進を図れたことにより、実質生活の維持・向上、底上げ・底支えや格差の是正につながったことは、一定の評価をすることができるものと考えます。

b. 賃金カーブの是正

地域別最低賃金の上昇など、賃金をとりまく環境の変化に伴い、賃金カーブにもゆがみが出てきます。その是正に向けては、各単組において中間年層の賃金改善や、初任給改定の伴う賃金カーブの補正を行うなど、改善を図ってきました。

③格差是正

各単組が改善に向け、連合・JCMの指標も参考にしながら主体性をもって取り組み、一定の前進を図ることができましたが、年齢別のポイント、平均賃金ともに依然として低位な水準にあります。

2011～2013年春季闘争では、実態に応じ、条件の整う単組において格差是正・賃金制度上における諸課題などと、経済環境や組合員の生活実態、将来の電線産業を担う人的投資や人材確保の観点など、総合的な視点に立って検討し取り組んできた結果、中堅・中小単組を中心に改善が図られたことは、当時の世間動向やとりまく環境を踏まえれば一定の評価ができるものと考えます。

また、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、底上げを図る観点から、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、到達闘争として水準の引き上げに取り組んできましたが、JCM他産別との格差は縮小傾向にあるものの、いまだどの産別よりも低位にある状況です。年齢別最低賃金についても、JCM他産別との比較ですべての年齢で低位となっているうえ、年齢が上がれば上がるほど差は拡大しており、初任給についても水準が低位にある状況ですが、近年の地域別最低賃金の上昇に伴い、改善が進みました。

④個別賃金

賃金の横断性や格差是正を図る観点から、「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歳ポイントの絶対額による到達闘争として取り組んできました。なお、個別賃金方式が困難である単組は、平均賃金方式の上げ幅での要求とし、取り組んできました。

JC 共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組むとした2014年春季闘争以降は、銘柄をこれまでの経過や全電線の実態から、35歳標準労働者（高卒・勤続17年・扶養配偶者・子2人）とし、個別賃金方式としては、到達水準での要求を基本に、要求根拠に基づき引き上げ額での取り組みを進めてきました。

具体的には、「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、中期的にJCMが設定する基幹労働者（技能職35歳相当）のあるべき水準を参考に、全電線では35歳標準労働者（高卒・勤続17年・扶養配偶者・子2人）として設定し、取り組みました。

- ・目標水準：めざすべき水準 ; 338,000円以上
- ・到達基準：到達すべき水準 ; 310,000円以上
- ・最低水準：最低確保すべき水準 ; 248,000円以上

⑤社会性、成長・成果の公正な分配、協力・努力

個人消費の拡大による経済の自律的・持続的成長を含めた賃金の社会性、継続的な努力による生産性向上分とその成果に対する適正な分配、そして組合員の協力・努力に対する還元を労使交渉の場で訴えてきました。

2)賃金の性格について

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

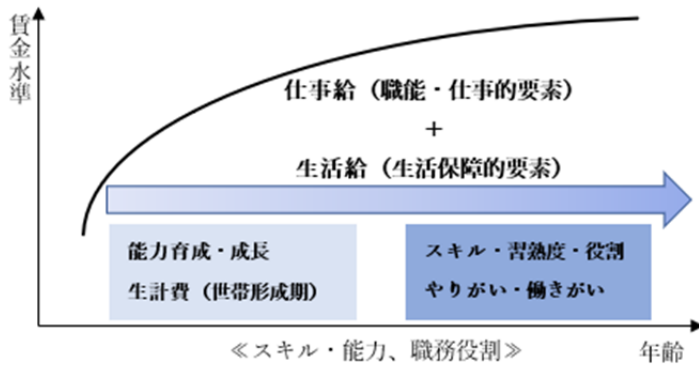
①賃金制度のあり方について

【賃金制度の確立】

長期安定雇用を図っていくためには、企業の安定的な発展のもと、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をもった制度が基本であると考えます。

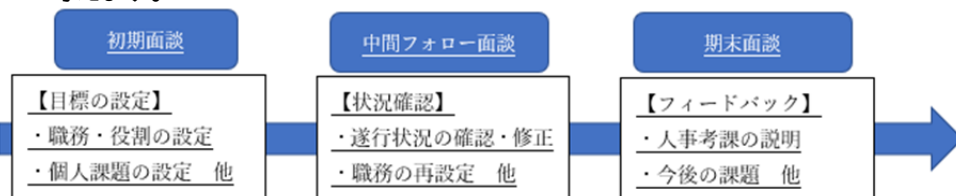
また、能力・成果主義的要素による人事・処遇制度や、職務内容、市場価値で報酬を決定する「ジョブ型」の人事・処遇制度の検討にあたっては、公正で納得性の高い評価制度として整備される必要があると考えます。



図表3：賃金制度イメージ

【能力・成果を反映した賃金制度】

公正な評価により働く者のやる気や創造性をより引き出すことにつながり、必然的に一人ひとりの能力向上を促進する期待がある一方、その評価に基づく賃金・一時金など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や、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ると考えます。そのためにも、成果・能力を反映した制度としての運用面と合わせ、面談制度も含めたチェック・フォロー体制の構築が必要であるものと考えます。



図表4：面談制度イメージ

【手当の考え方】

手当は絶対的に存在するものではなく、基本となる賃金(基本給)のほかに職務・勤務条件の特殊性や時間外労働、生活・家族環境などに依拠して支給されるものであります。

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、賃金体系を見直す際においても、不利益とならないことを前提に十分な検証を行っていく必要があると考えます。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、その他特殊手当など)については、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、賃金の位置づけや構成要素を踏まえたうえで以下のように整理してみました。

	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

図表 5：賃金の要求根拠の考え方

【賃金構造維持】

現行の賃金構造を維持していく、すなわち、一歳一年ごと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、労使でこれまで積み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。また、定期昇給制度が不確立な単組があることから、春季闘争の要求前段で賃金構造維持分の確保を労使確認できるよう、制度の確立に向けた取り組みが必要であると考えます。

【賃金改善】

マクロの生産性向上に見合った労働側への成果の公正な分配と可処分所得の向上をめざし、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など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、産業内格差などを慎重に把握・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. 個別賃金

「高卒・技能職・35歳」のように、年齢や勤続年数、学歴、職種、熟練度などの特定条件の銘柄を明確にし、その銘柄における賃金水準を具体的に引き上げるものであり、平均賃金がどれだけ増加するかは、その結果として計算されることとなります。

また、「個別賃金方式」は、その銘柄における賃金水準を引き上げるものであることから、労務構成の変化による回答水準の影響を受けにくいこと、銘柄における水準が明確になることによつて他産業・他企業との比較も容易になるものと考えられています。

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するとともに、上げ幅のみならず、要求の基本である個別賃金の到達水準、具体的には、技能や能力もベースとした「電線産業にふさわしい賃金水準」にこだわった取り組みをしていく必要があると考えます。

※「電線産業にふさわしい賃金水準」のあり方

要求の銘柄について、「電線産業にふさわしい賃金水準」として、以下の通り整理します。

- ・技能や能力をベースとした考え方：電線関連産業における「中堅作業員」を、「担当製造工程に対する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や統率力を有し、近い将来監督者となり得る能力を備えた者」と設定する。
- ・技能職 35歳相当
- ・各年の春季闘争において、上部団体の示す指標や、他産業の動向、電線関連産業を取り巻く実態などを踏まえ、「目標基準」「到達基準」「最低基準」を設定すべく論議をする。

具体的な要求においては、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重要であると考えます。

c. 賃金カーブの是正

現行の賃金カーブの水準は下げないことを原則に、賃金カーブを維持するための賃金構造維持分を確保したうえで、幅広い視点に立ち、若年層や高齢者層など、各単組の実態に応じ各階層における賃金カーブの歪みについては是正をしていく必要があると考えます。

d. 格差是正

依然として産業間格差が生じており、電線産業にふさわしい水準を求めていくなかで引き続きその是正に向けて取り組んでいく必要があると考えます。

規模間の格差是正については大手追従・大手準拠などの構造からの転換、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正分配を求めるなかで、取り組んでいく必要があると考えます。

【社会性、成果の公正な分配、協力・努力】

「賃金の社会性」を重視した取り組みを継続していくことは今後も重要であり、マクロな視点に立って格差の実態や世間動向などを踏まえた取り組みが求められます。そういったなかで、「生産性運動三原則」にある「成果の公正分配」に基づき、サプライチェーン全体が生み出した付加価値が、生み出した労働者のもとへ適正に配分されることが、経済の好循環実現、さらには企業の発展につながっていくことを、引き続き訴えていく必要があると考えます。

「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、労働者の貢献など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) 最低賃金

【企業内最低賃金】

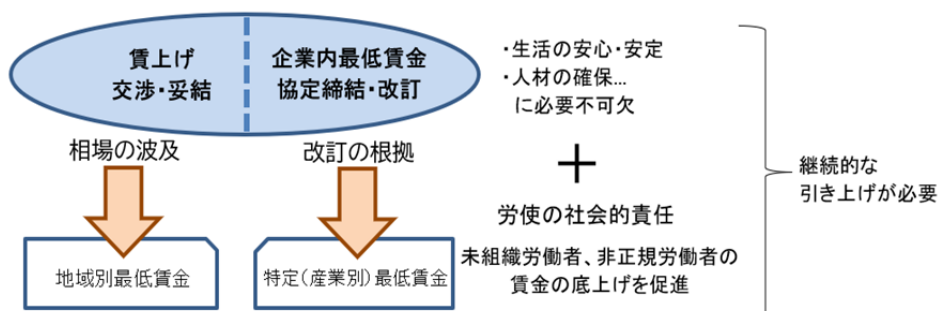
1) 取り組み経過

「全電線中期基本政策」に沿い、18歳の位置づけで協定化を図ることを基本に、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の動向、JCMの考え方、全電線の実態などを踏まえ取り組んできました。

とりわけ、2016年に政府より「地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円となることをめざす」との考え方が示されて以降、地域別最低賃金が年率3%程度ずつ引き上げられたことに伴い、春季闘争における企業内最低賃金の到達基準を引き上げるなかで、取り組みを進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

「企業内最低賃金は初任給準拠」とするJCMの考え方も踏まえた取り組みを進めるとともに、産業全体の賃金の底上げ、格差是正を促すという観点で、労使の社会的責任を果たすものであり、継続的な引き上げを図っていく必要があると考えます。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。



図表6：最低賃金イメージ

【特定（産業別）最低賃金】

1) 取り組み経過

地域における団体交渉の補完的機能を有している特定（産業別）最低賃金の取り組みは、事業規模や雇用形態の違いによる賃金格差が広がるなか、賃金の下支え機能としての役割が一層重要性を増してきていることから、われわれ組織労働者の社会的責任であるとの認識のもと、積極的に取り組んできました。

全電線としても、申出を行った1府5県（埼玉、神奈川、静岡、三重、大阪、大分）において取り組み、難しい状況のなか水準の引き上げを図ってきました。近年は、地域別最低賃金の急激な上昇に特定（産業別）最低賃金の上昇が追いついていない状況にありますが、優位性の確保に向け粘り強く交渉を進めてきました。

各地域の必要性審議の場では、各地協が関連産別や地方連合会と連携を図るなかで、最大限の取り組みをしてきたものの、「必要性あり」の答申を引き出せない地域があったことや、一部の地域では、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金の金額を下回っていることもあり、経営側からは「不要論」も出ている状況にありました。

2) 今後の取り組みについて

賃金の下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、私たち組織労働者の社会的責任であるとの認識に立ち、各地協と全電線中央、さらにはJCMとの情報交換、加えて地方連合会とも連携を密にしながら積極的な取り組みを進めていく必要があると考えます。また、「必要性あり」の引き出しや一部地域で出されている「不要論」に対しては、使用者側への事前理解を求める働きかけなど、JCMの考え方を参考に取り組んでいく必要があると考えます。

(4) 年間一時金

1) 取り組み経過

「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」との考え方を堅持し、組合員の安心・安定の確保を最重点として世間動向、全電線の実態を踏まえ取り組んできました。

① 要求根拠とあり方について

一時金は、「年間賃金の一部である」との考え方を堅持するなかで、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、「生活保障部分（固定部分）」は生活給的要素を踏まえ全電線として統一的に設定するとともに、「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などの要素に基づき、各単組で設定し取り組んできました。

②産別ミニマム基準について

産別ミニマム基準は、必要生計費として安定的に確保されなければならないならず、また企業規模や業績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を設定し、取り組んできました。具体的には、連合の「賃金を含めた年間収入」という一時金に対する受け止め方や、JCMの「生計費の固定的支出を念頭に、年間4ヵ月分以上を最低獲得水準として取り組む」といった考え方、他産別の取り組み状況などから、全電線としても「生活保障部分＝産別ミニマム基準」として4ヵ月と設定し、取り組んできました。

③要求の具体的基準について

a. 平均方式

平均方式によ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、取り組んできました。

b. 最低保障方式

最低保障方式による要求基準については、「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで産別ミニマム基準として4ヵ月とし、取り組んできました。

そのようななか、2010年春季闘争においては、最低保障方式は9単組ありましたが、2018年春季闘争では5単組となり、平均方式を採用する単組が増加しました。また一方で業績連動方式を採用する単組は3単組となりました。

c. 獲得水準

2008年秋のリーマンショックを受けた大変厳しい状況から、2010年春季闘争以降、電線関連企業の収益状況が概ね回復傾向にあったこともあり、妥結結果も相対的に一定の前進が図られました。産別ミニマム水準を確保した単組も2010年春季闘争の11単組から2015年春季闘争以降では20単組を超えている状況となりました。

全体的には、獲得水準も上昇傾向で推移しましたが、産別ミニマムを割り込む単組がある状況も各闘争で見受けられ、単組間で水準格差があることや、世間との水準比較でもいまだ低位な状況にあったことから、生活の安定につながる水準に向けた対応を図るという観点からは十分ではありませんが、年間での重要性を認識するなか、前進に向け各単組が精力的に交渉を進めてきました。

多くの単組が平均方式へと移行し、世間との比較が容易となりましたが、水準については依然として世間水準を下回る結果となっています。

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」との考え方を堅持し、

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)」に分けて要求するという考え方を踏襲するなかで、組合員の安心・安定の確保を最重点として取り組んでいく必要があると考えます。

特に、要求根拠をこれ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であると考えます。「生活保障部分(固定部分)」における安定的確保に向けた取り組みを強化するとともに、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であると考えます。

②要求根拠とあり方について

要求根拠として以下の通り整理します。

	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

図表7：一時金要求の考え方

上記の通り、一時金は、年間賃金の一部として生計費の重要な構成要素になっています。

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。

またこれまで同様、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。

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わ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。

そのような観点から、生計費の固定的支出を念頭に、産別ミニマム基準として4ヵ月が妥当であり、それ以上の獲得水準をめざし取り組んでいく必要があると考えます。

④ 具体的な要求について

a. 平均方式

春季闘争においてその都度論議することとしますが、具体的には平均方式における要求基準として「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、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ると考えます。

配分においては、産別ミニマム基準を確保することを基本に、査定分も含め年間で獲得することとし、生活の安定性を重視するなかで、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ると考えます。

b. 獲得水準

今後についても、各単組が自ら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、世間動向と同様に一時金が業績をより反映する傾向が強まっていることに加え、産業実態や各企業をとりまく環境が大きく変化していることなどから、自力・自決体制を強化するなかで、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ると考えます。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必要があると考えます。

(5) 退職金

1) 取り組み経過

近年の取り組みにおいては、退職金を「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」と位置づけ、銘柄については、「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本に標準労働者モデルの現行水準の確認を進めることとした結果、多くの単組で現行水準の開示につながりました。

その結果、改めて単組間格差や、世間・他産別との退職金水準の乖離が浮き彫りとなりました。また、各単組の退職金制度をみても、成果要素を含めたポイント制への移行などによって、労働者側にとっても退職一時金の額の把握や運用が可能になったことは、従来の基本的考え方である社会保障の補完的な要素よりも、賃金の後払い要素が強く示された結果となりました。また、経営側から設定根拠をはじめ退職金のあり方について議論を深める必要があるとの考え方も示されていたことから、2018年度政策委員会において、退職金に対する現状認識について論議をしてきました。

①取り組み銘柄について

「高卒・勤続 42 年・60 歳・標準労働者」を基本とした取り組みを進め、これまでの到達闘争の経過を踏まえ、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て全体水準の引き上げに向け取り組んでいくこととしていました。そのようななか、「中卒・勤続 35 年・60 歳」銘柄の実在者が限りなく少なくなっている現状や、世間との比較の観点、かつ納得性ある銘柄設定に向け実態把握も含め組織論議を進めてきた結果、「勤続 42 年・60 歳」の銘柄で取り組みを進めていくという「2014～2015 年度 政策委員会検討結果」に基づき、それぞれの春季闘争において着実な前進を図ってきました。

②要求水準について

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悪化による基金の解散や企業年金制度の法整備、少子高齢化などによる年金給付と基金収入のバランスの崩れもあり、定年後における将来への不安が増大していたことから、ますます重要な位置づけとなっていました。

そのような状況において、「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、2008 年の調査では、A ブロック単組において銘柄・モデル水準に違いがあるものの、おおむね 1,800 万円となっていました。また、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の単組においては、上げ幅での取り組みを進めてきました。

退職金の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、論議・検討を行い、1,800 万円（勤続 42 年・60 歳）を基本としつつ、1,600 万円（中卒・勤続 35 年・60 歳）の到達水準に未到達の単組もあったことから、その到達に向け継続的に取り組んできました。

世間実態との画一的な比較に難しさはあったものの、「高卒・勤続 42 年・60 歳・標準労働者」で概ね 2,200 万円を到達水準として取り組んでおり、また JCM 他産別単組の状況や連合における主要組合の高卒生産者における到達水準から、電線産業の水準を世間水準に近づけるべく取り組みを進めてきました。

また、2018 年度政策委員会において、世間との比較の観点から検証した結果、連合の労働条件調査によれば、先行している単組では 2,300 万円台、JCM の労働条件調査によれば産別ごとで統一性はないものの、1,800 万円～2,500 万円台となっている一方、全電線では先行している単組では約 2,200 万円、水準の開示が進んだ多くの単組では 1,800 万円台にとどまっていることから、世間・他産別との退職金水準の乖離が浮き彫りとなりました。

③到達方式の補完について

到達水準に向けた取り組みを基本とする一方、その補完として現行水準が低位にある単組は、格差を踏まえた水準や上げ幅での取り組みをなど、単組の主体的判断のもと取り組

んできました。

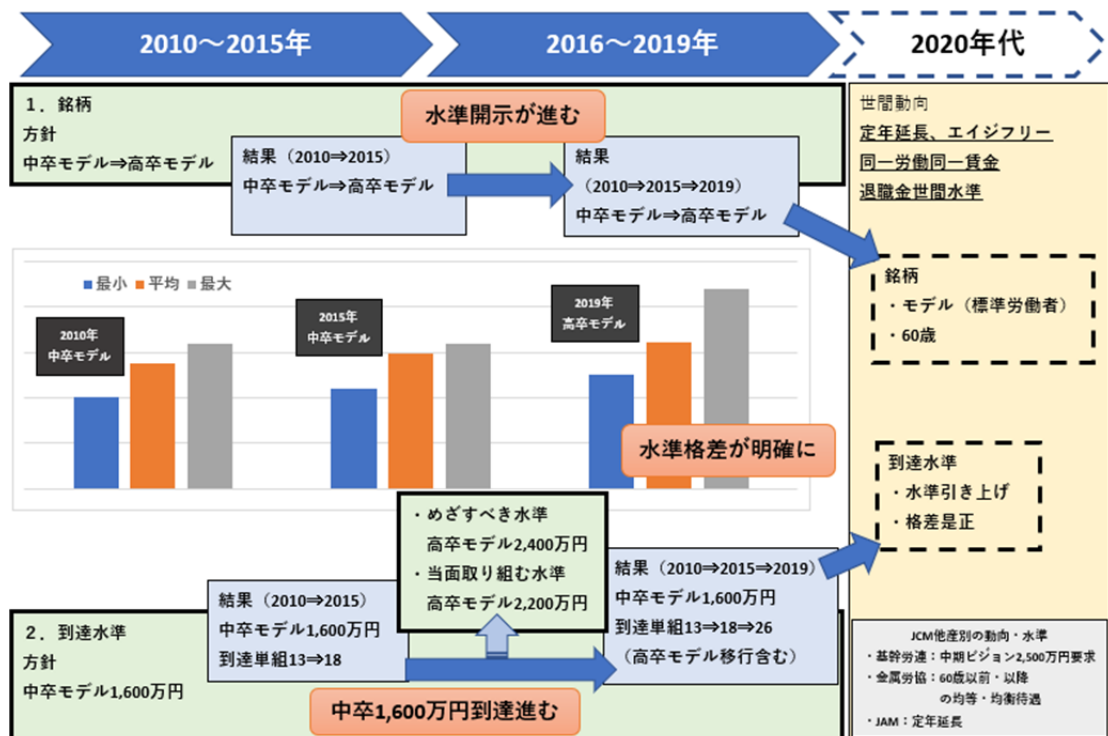
④企業年金のあり方について

特別支給の老齢厚生年金（定額部分）が2013年度以降65歳に引き上げられ、報酬比例部分も支給開始年齢が段階的に引き上げられていることから、安定した老後生活保障に向けては、企業年金の果たす役割は大きくなっています。そのようなことから、各単組のこれまでの経過や実態に即し、諸制度について実態把握に努めてきました。公的年金の動向や、確定拠出年金の導入など、老後の生活保障をとりまく環境が大きく変化し、企業年金の重要性がますます高まってきているなか、各単組の取り組み経過や実態に即し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

多くの単組で水準開示が進み、「高卒・勤続42年・60歳」の銘柄での取り組みに移行しましたが、単組間の水準格差が浮き彫りとなったことから、まずは実態に即した取り組みが必要であると考えます。



図表8：2010年代の退職金の取り組みと今後のイメージ

②取り組み銘柄について

世間・他産別の退職金モデルをみると銘柄と水準については、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おり、高卒者を対象とした銘柄である勤続 42 年・60 歳が主流となっていることから、従来の「中卒・勤続 35 年」で取り組んできた単組も銘柄を高卒・勤続 42 年・60 歳とした取り組みへ移行していく必要があると考えます。

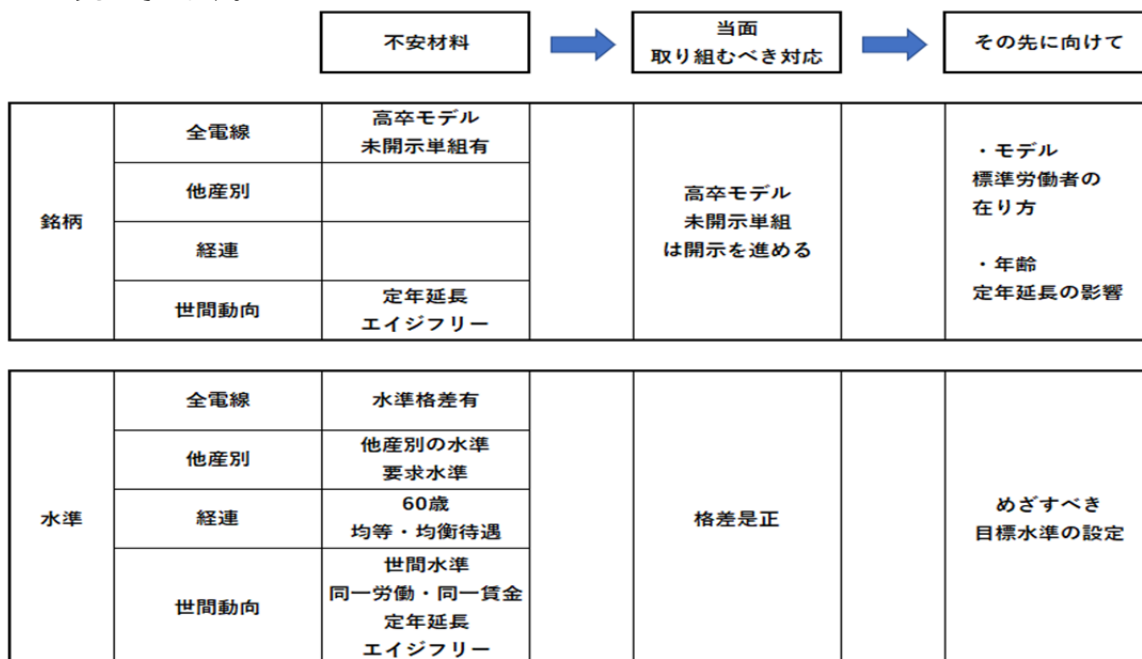
③要求水準について

全電線の実態として、先行している単組では約 2,200 万円となっているものの、水準の開示が進んだ単組では A ブロックを中心に 1,800 万円台、さらに BC ブロックは多くが 1,600 万円台もしくはそこに達していない水準にとどまっていることから、まずは実態に即した取り組みが必要であると考えます。また、JCM 他産別の退職金水準である高卒をモデルとした勤続 40 年・60 歳の 1,800~2,500 万円台、連合の労働条件調査による先行している単組の 2,300 万円といった水準も踏まえつつ、定年延長をはじめとした取り巻く情勢を勘案するなかで、取り組んでいく必要があると考えます。

④到達方式の補完について

まずは全単組で「高卒・勤続 42 年・60 歳」へ移行していく必要があると考えます。

現行水準が低位にある単組は、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必要があると考えます。



図表 9：今後に向けた退職金の取り組み

⑤企業年金のあり方について

まずは個社における退職給付制度の概要や給付水準、年金財政の状態を把握するなどし、労使で問題意識を共有化したうえで、対応策を検討していく必要があると考えます。

公的年金の支給開始年齢の引き上げや社会保険料の負担増が避けられない状況のなか、退職金・企業年金の重要性は増していますが、資金運用難や企業業績の影響を受けるかたちで、退職金・企業年金が不利益な変更にならないよう、組合員の生活を守るべく、労働組合として積極的に関与していく必要があると考えます。

(6) ワーク・ライフ・バランスの実現

1) 取り組み経過

労働時間短縮については、「全電線 中期時短方針」における到達目標の達成に向け、時短各項目に対し春季闘争期間を含め積極的に取り組むとともに、労働時間の管理徹底に向け、具体的な対応策が図られるよう日常の労使協議も含めて取り組みを強化してきました。

そのようななか、2010年4月には、長時間労働の抑制と労働者の健康の確保など（限度時間を超える時間外労働の削減・1ヵ月60時間超の算定対象など）に向けた改正労働基準法が施行され、「労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方（第2版）」に沿って実態に即した取り組みを進め、猶予措置対象の単組においても、先行する単組と同様の対応が図られました。その後もワーク・ライフ・バランスの実現に向けた法令などの制定・改正が行われるなかで、中期時短方針の達成に向け、新たに「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）」として取りまとめ、通年の取り組みにおいて、時間外労働時間規制の厳守および時間外時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進や連続休暇の完全取得などに向け、取り組んできました。

また、年間総実労働時間1,800時間の実現に向けては、完全週休2日を原則に、年間休日日数の到達目標である125日をめざすなかで、2017年春季闘争で26年ぶりに現行の年間休日日数から1日増に取り組みました。結果として、2017年春季闘争では4単組、2018年春季闘争では1単組で休日増につながりました。

①労働時間短縮

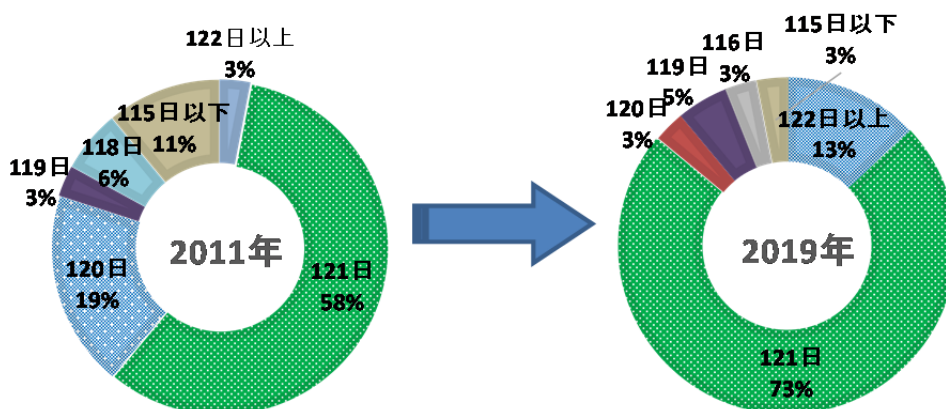
○所定内労働時間

世間の1日の所定労働時間は8時間から7時間45分の間集中しており、世間との比較では各単組とも一定の水準にあります。年間ではAブロック単組を中心に1,891時間となっている一方、2008年時点では約6割の単組でこの水準に至っていない状況にありましたが、2019年時点では1,891時間を超える単組は3割程度となっています。

○年間休日日数

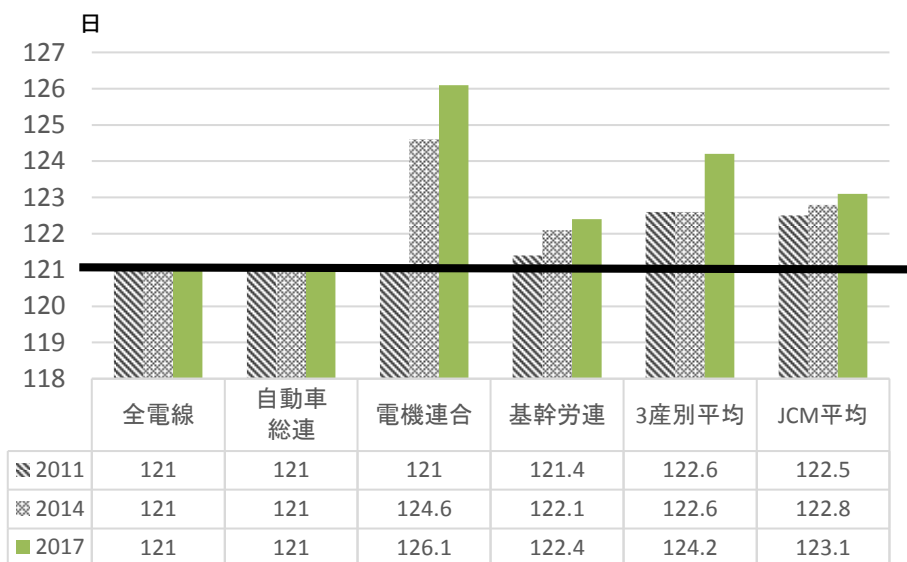
それぞれ到達目標の125日には及ばず、JCM平均との比較では約2日少ない実態にありますが、2017年春季闘争以降における取り組みもあり、数単組で年間休日の増加につ

ながら、一定の前進が図られました。また、実態として A ブロック単組については、2000年時点の平均 121.0 日から変化なく、BC ブロックについては平均では大きな差こそないものの、121 日に達していない単組もある状況となっています。



図表 10：全電線 年間休日日数の比較（全電線「春季闘争総括資料」より作成）

JCM 他産別との比較（A ブロック平均）では、休日日数が少ない状況です。また、3産別平均との差は、全電線にて動きがなかったため、2011 年の▲1.6 日に対し、2017 年で▲3.2 日に拡大しました。電機連合に対しては、2011 年以降差が広がり、約 5 日の差となっています。



図表 11：JCM 他産別との年間休日日数の比較（JCM「闘争基礎データ」を基に全電線作成）

○年間所定外労働時間

年よっての増減がありますが、中期時短方針で掲げた目標の 200 時間以下に対し、毎年 250 時間を超える状況が続いており、まだまだ高水準となっております。また、他産別との比較でも、2015 年には低位な水準となりましたが、全体的には高位な状況に変わりはありません。

○時間外労働規制

40 時間/月で協定を結んでいる単組が大半を占めるものの、40 時間/月以上で協定を結んでいる単組もある状況です。

○年次有給休暇

全体として入社 11 年で 20 日以上の付与が達成されています。入社 5 年目では、20 日未達が 11 単組ありますが、一定の前進が図られています。取得状況については、平均取得日数・取得率ともに向上しましたが、JCM 他産別と比較すると、大きく下回っている状況にあります。また、年次有給休暇の連続取得制度については、毎年取得できる制度に加え、5 年間隔でも制度化されている単組もあるなど、3 連続・5 連続休暇の制度合計で半数を超える単組で制度化されています。また、その他の特別休暇制度については、勤続 20 年や 30 年といった節目を中心に、多くの単組で導入が進みましたが、約半数の単組では制度化されていない状況です。

○総実労働時間の短縮

JCM 他産別と比較しても高位にある状況が続いています。年ごとのばらつきがあるものの、大きな削減にはつながっておらず、高止まりしている状況にあり、労働時間分布の長短二極化が進んでいます。

②次世代育成支援

「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)」に基づき、少子高齢化社会、労働力人口減少への対応として、その時々々の法改正に合わせた対応や、一般事業主行動計画の策定・フォローに向け、春季闘争や秋季交渉期間、さらには通年での取り組みにおいて、各単組での対応を継続的に進めてきました。

③育児・介護への対応について

年々重要な課題となっている育児・介護については、働きながら子どもを産み、育てやすく、また介護・看護問題にも対応できるよう、家族としての役割を果たしていける環境作りに努めてきました。そのようななか、育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ、協定締結を行う際には、すべての労働者が制度の対象となるよう、実効性ある取り組みを進めるとともに、「子の看護休暇」や「介護休暇制度」など、充実に向け各単組で取り組んできました。

とりわけ「介護」については、2016～2017 年度政策委員会において諮問し、全電線における実態把握を進めるなかで、介護離職の防止に向け「介護休業制度は介護をするための期間ではなく、介護の準備をする期間である」との認識のもと論議検討を重ね、労使や職場でやるべきこと、個人として準備しておくことなどを政策としてまとめるとともに、介護に直面した際の対応を記したリーフレットを作成し、その周知に努めてきました。

④働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランスの実現が社会的にも必要性を増しているなか、だれ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図られるよう、取り組みを進めてきました。具体的には、労働時間短縮をはじめ、次世代育成支援、育児や介護・看護などに対するニーズに沿った対応となるよう、各単組にて取り組んできました。

2)今後の取り組みについて

①労働時間短縮

厚生労働省による「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」の行動指針に基づき、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」をめざした取り組みが求められていることを踏まえ、「労働時間等設定改善委員会」などを活用した取り組みの強化が必要であると考えます。

具体的には、2006～2007 年度策定の「全電線 中期時短方針」に沿いこれまで取り組んできた経過を踏まえ、年間総実労働時間の到達目標である 1,800 時間の達成に向けて、新たに以下の考え方を基本に取り組んでいく必要があると考えます。

○所定内労働時間

実態として一定の水準にあり、多くが1,891時間となっていますが、約3割の単組でその水準に至っていないことから、その前進をめざしていく必要があると考えます。

○年間休日日数

JCM 他産別との比較でも低位にあり、その差は拡大している状況にあることから、1日でも多く年間休日が設定できるよう取り組んでいく必要があると考えます。

具体的な目標は以下の通りとします。

土曜日・日曜日	104日
国民の祝日	16日
メーデー	1日
特別休日	4日
合計	125日

○1日の所定内労働時間

多くの単組で1日の所定労働時間が7.75時間に設定されていますが、到達していない単組は7.75時間達成に向け取り組む必要があると考えます。また、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、1日の所定労働時間7.5時間への短縮をめざし取り組む必要があると考えます。

○時間外労働規制

「時間外労働・休日労働は必要最低限にとどめられるものである」との考え方に基づくとともに、全電線の実態を踏まえ、取り組みを進める必要があると考えます。

事情により「特別条項」を適用する場合は、具体的な理由をはっきりさせ、「特別で臨時的である」ことを強く意識した対応を図っていく必要があると考えます。

法改正のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働 ……**年720時間以内**
 - ・時間外労働+休日労働 ……**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。

資料出所：厚生労働省

○時間外労働割増率

現状として世間並みの水準にありますが、月60時間超の時間外労働割増率を50%以上とすることが大企業だけでなく、中小企業にも2023年4月に義務付けられることから、施行に前倒しし、法を上回る対応となるよう、取り組む必要があると考えます。

○高度プロフェSSIONAL制度※への対応

労働時間の規制が適用されないことで過重労働につながる懸念があることから、慎重に検討する必要があると考えます。

※高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度。（資料出所：厚生労働省）

○柔軟な働き方

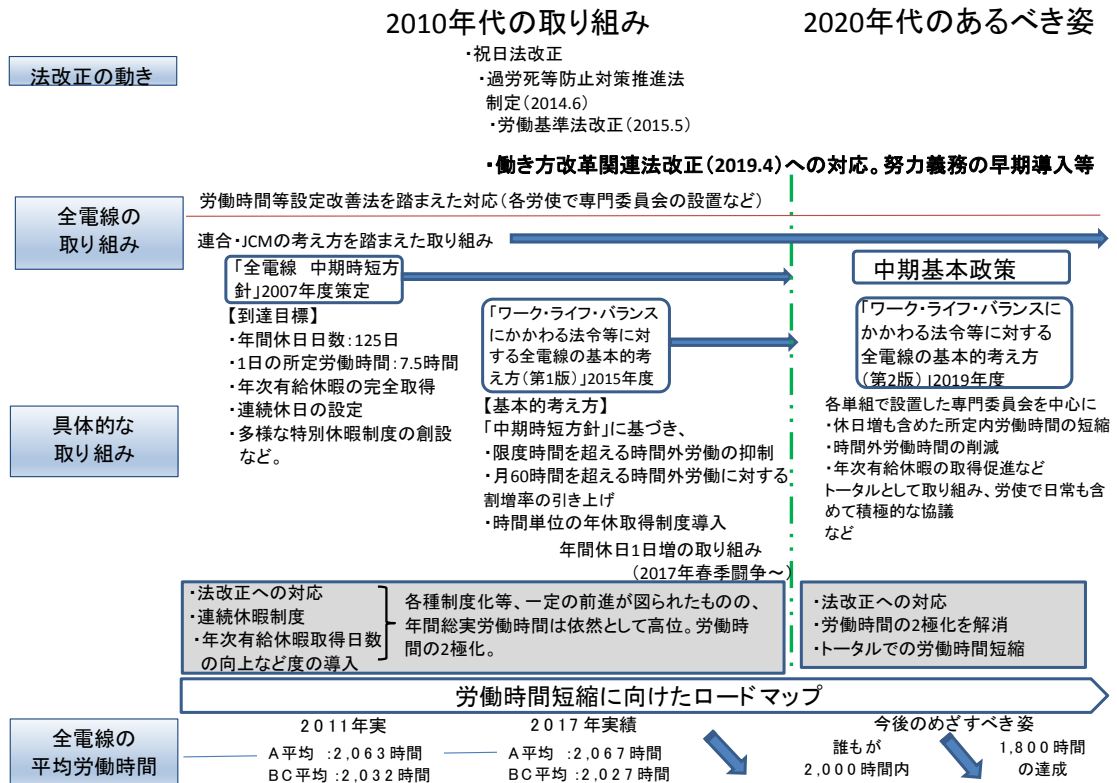
ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの普及が進んでいます。これは、安心して子どもを育てられる環境の整備といったワーク・ライフ・バランスの実現や、有能・多様な人材の確保、非常災害時の事業継続などの手段にもなり、柔軟な働き方につながります。導入を検討する際には、労働者の視点に立った検討が必要であると考えます。

○勤務間インターバル制度

前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになると考えられています。導入にあたっては、企業内の労働時間の実態を把握したうえで、労働者の健康確保の観点から労使で話し合いをしていく必要があると考えます。

○年次有給休暇

付与日数については、JCM 他産別との比較でも一定の水準にありますが、取得日数・取得率については、依然大きく下回っている状況にあります。その是正を図るべく、実効性ある取り組みを進めていく必要があると考えます。



図表 12：労働時間短縮に向けた「あるべき姿」

②次世代育成支援

人口減少・少子高齢化が進むなか、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しが必要となっており、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向け取り組んでいく必要があると考えます。

③介護・看護への対応について

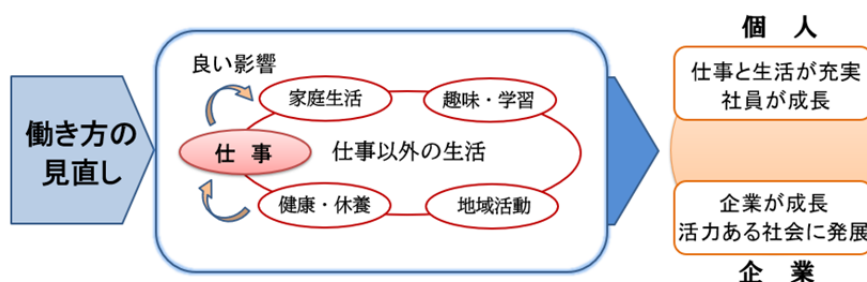
介護を理由とした離職をなくし、働きながら家族としての役割を果たしていける環境作りに向け、柔軟な利用が可能な制度への見直しや就労環境の整備に向け取り組んでいく必要があると考えます。

具体的には、「2016～2017 年度 政策委員会検討結果 介護について」に沿い、取り組んでいく必要があると考えます。

④働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランスを推進する具体的な目的として、「業務の生産性向上や残業時間の削減」「優秀な人材の確保および定着」「ダイバーシティ(多様な人材の活用)の取り組みの展開」などがあげられます。

仕事と家庭の両立支援や介護・看護の対応、働き方の多様化など、環境が大きく変化しているなかにおいては、ニーズに沿ったバランスの取れた働き方が求められています。そのためにも労使一体となった取り組みが必要であると考えます。



図表 13：働き方の見直しイメージ図

(7) 労働災害特別補償

1) 取り組み経過

組合員の生命と健康を守り、職場から労働災害を出さないことを第一義に、安全衛生対策の強化を図るなかで、労働災害特別補償については、不幸にして災害に見舞われた場合の公的給付の付加補償として JCM 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取り組んできました。

2010 年春季闘争においては、業務上・通勤途上とも現行水準が世間対比で一定の水準ではあったものの、先行している産別もあることから、JCM 方針を踏まえながら経営側に理解を求めてきた結果、2 単組において要求を提出し、翌 2011 年春季闘争においては、全体でまとまっていくという観点から、業務上災害特別補償、通勤途上災害特別補償とも、統一要求基準を設定し取り組み、34 単組で回答を引き出すことができました。以降、2011 年秋季交渉期間において 3 単組が産別水準に到達するとともに、2012 年春季闘争において要求した 1 単組で制度が改訂されるなど、要求に沿った回答を引き出すことができました。

①業務上災害特別補償

世間との比較において、労政行政研究所調査では、主要企業の労災死亡時付加補償（2016年度）は全企業平均で有扶 3,286 万円、無扶 2,704 万円となっております。また、JCM では、労働災害による死亡ならびに障害等級 1～3 級の付加補償水準は、3,400 万円以上とし、未達のところにおける取り組みを強化することとしていますが、全電線の実態としては、労働災害（死亡）有扶で多くの単組で 3,400 万円に到達しており、数単組で 3,200 万円の水準となっています。また、無扶では多くの単組で 3,200 万円となっているものの、3,000・2,800 万円の単組もある状況です。

②通勤途上災害特別補償

同じく、通勤途上災害では、全企業平均で有扶 1,978 万円、無扶 1,574 万円となっております（労政行政研究所調査）。通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱い、組合員と雇用形態の異なる労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めるとする JCM の考え方に沿い、取り組みを進めてきました。

2) 今後の取り組みについて

①業務上災害特別補償

引き続き労使一体となって安全確保の取り組みを強化し、職場から労働災害を出さないことを第一義に取り組みを進めていく必要があると考えます。

不幸にして業務上の災害および疾病を発生させてしまった場合の付加補償として、まずは有扶 3,400 万円に未到達の単組はその到達をめざすとともに、今後も JCM の取り組みや世間動向も踏まえそれらと連動しながらめざすべき水準の論議を進めていく必要があると考えます。

②通勤途上災害特別補償

従来の考え方を踏襲しつつ、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などを踏まえ、それらの動きと連動しながら取り組む必要があると考えます。

(8) 60 歳以降の労働環境

1) 取り組み経過

少子高齢化が急速に進むなか、中・高年齢層が働きやすい職場環境の整備・改善に向け「改正 高齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえ、「全電線中期基本政策」に沿い、秋季交渉期間および春季闘争期間を中心に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、制度の整備や賃金をはじめとする労働条件の充実、実施状況の点検などに取り組んできました。

2)今後の取り組みについて

人生 100 年時代が視野に入る長寿社会のなかで、政府は、70 歳までの就業機会の確保を検討しており、60 歳以降も働くことを希望する者が健康で、安心して暮らし、意欲をもって働き続けることができる環境をめざしていくことが重要と考えます。加えて、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が 2025 年 4 月(女性は 2030 年 4 月)には 65 歳からの支給となり、ますます 60 歳以降の生活も圧迫されていきます。よって、自助努力はもちろん、公的年金の動向を今後も見据えながら、年金に対する不安を解消していく必要があると考えます。

60 歳以降の賃金・処遇については、「同一労働同一賃金」に関する法令に沿って対応するとともに、働き方に見合った労働条件にしていく必要があるものと考えます。また、定年延長などを検討するうえでは、入社から 60 歳までの賃金・処遇は、その間の貢献に見合ったものとなるよう、多くの単組で制度化されてきたものであると考えられ、60 歳までの賃金・処遇に影響することが無いようにすることが重要と考えます。

さらには、自己研鑽に励める環境整備や、各人のスキルとモチベーションを高め、能力を発揮できる職場の提供などの検討にも労使で取り組んでいく必要があると考えます。

(9) 組合員と雇用形態の異なる労働者への対応

1) 取り組み経過

同じ職場で働く仲間として、受け入れ時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、雇用の安定をはじめ職場での安全確保、公正な労働条件の確保など労使協議の充実を図るなかで対応してきました。また、春季闘争における「時給の引き上げ」といった労働条件に関わる要求だけでなく、「計画的な正社員化」など継続的な取り組みを推進してきました。

法改正（2013 年改正労働契約法、2015 年改正労働者派遣法など）への対応については、「労働契約法第 18 条（無期労働契約への転換）に対する全電線の基本的考え方」を踏まえ、単組において取り組みを進めました。

また、「同一労働同一賃金」の法整備に対しては、正社員との間に不合理な待遇差がないか経営側に確認するなど対応をしてきました。

2)今後の取り組みについて

「同一労働同一賃金」の法整備により、同じ働く仲間として、労働組合の関わりは重要性を増してきていることから、どのような働き方であっても誰もが安心して働くことができるよう、取り組んでいく必要があると考えます。

(10) 男女共同参画の推進

1) 取り組み経過

男女平等政策については、「全電線中期基本政策」に基づき、連合・JCM 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「男女平等強化月間」については、上部団体の月間に合わせて設定し、単組における男女平等施策に向けた諸活動の充実への支援を行うなかで、性別を問わずその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会に向けた取り組みを進めてきました。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・整備に向けた支援などを行ってきました。

2)今後の取り組みについて

「互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」というジェンダーフリーの考え方も踏まえ、誰もが社会のあらゆる分野に参画し、誰一人取り残されることのない包摂的な社会の実現には、一人ひとりが尊重された多様性が根付く職場・社会の実現に向けた取り組みが必要と考えます。今後も連合・JCMにおける政策・制度の取り組みに参画し、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、積極的に活動を展開していく必要があると考えます。そのためにも、取り組みの前進に向け、女性組合員の積極的な参画に努め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」「女性活躍推進法」など、法に沿った対応をしていく必要があります。

男女平等強化月間については、単組における男女平等・共同参画の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。

(11) 福祉活動の充実

1) 取り組み経過

「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。特に「ハピネス」については、募集開始時期を早めるなど、加入拡大に向けた取り組みを進めてきました。

「長期家族サポート」「職場復帰サポート」「こくみん共済 coop 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も加入拡大に向けた取り組みを進めながら、制度運営を続けてきました。

②労働福祉団体との連携強化

労働者福祉協議会（労福協）、労働金庫、こくみん共済 coop などの労働福祉団体については、各種会議などを通じ、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心・安定と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、組合員の生活向上に向け、相互扶助の精神に基づいた取り組みが必要であると考えます。

②労働福祉団体との連携強化

助け合いの精神に基づいた労働福祉団体の活動は国際的にも評価されており、引き続きその精神のもと、取り組んでいくことが重要であると考えます。

労働福祉団体と連携することにより、そ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福祉向上に向け、積極的に参画・強化していかなければなりません。

組合員のニーズに沿った制度・運営を求め、事業の強化と組合員が利用しやすい福祉団体となるよう、各種会議等を通じての意見反映や、福祉向上をめざしていくためにも、連携を深め、福祉活動の充実に向け取り組んでいくが必要であると考えます。

(12) 権利点検活動

1) 取り組み経過

「安全・安心・安定」な職場をつくるための基本となる活動として、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。

全電線の取り組みとしては、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が進められるなか、各単組の取り組み強化の観点からも労働協約や労働諸条件を調査しました。調査結果については、調査時報を発行し、情報提供と共有に努めてきました。また調査時報の提供方法については、冊子、CD-ROM から電線 NET への掲載

に変更し、電子化を進めました。秋季交渉期間には権利点検活動を中心としたポスターを発行するなど、教宣活動を通じ、支援の強化を図ってきました。各単組においては、主体的に権利点検月間を設け、労働協約・協定をはじめとした権利の総点検を実施しました。さらに、秋季交渉期間や日常の労使協議を中心に、職場実態の把握に努めるとともに、快適な職場環境づくりに向け取り組んできました。

2) 今後の取り組みについて

「安全・安心・安定」な職場を作るための基本となる活動として、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必要があります。

(13) 安全衛生対策

1) 取り組み経過

「安全はすべてに優先する」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。

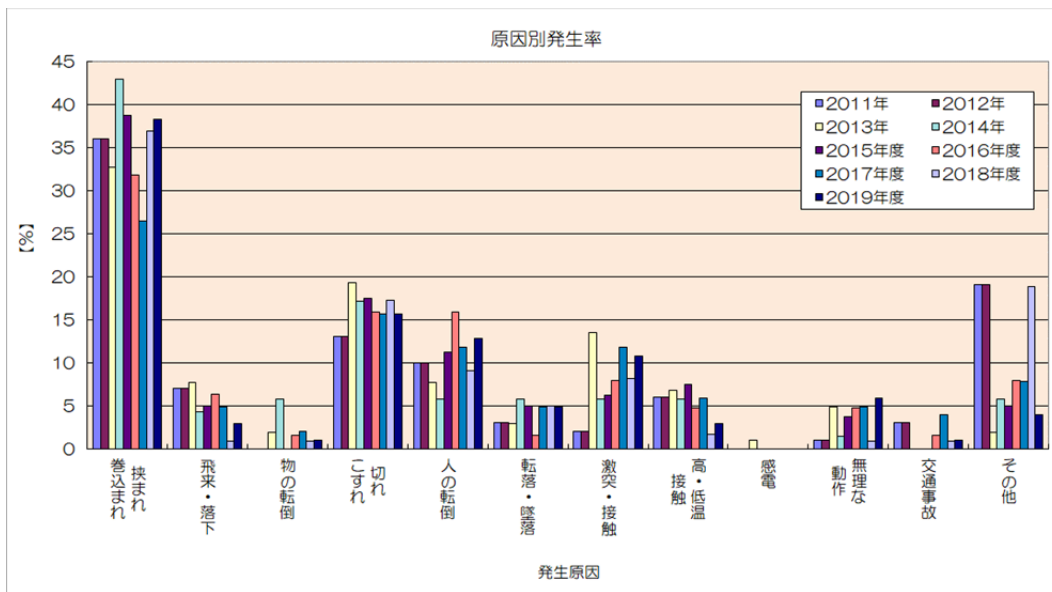
【単位：人】

	労働者数	労働災害発生件数			
		死亡	休業	不休業	合計
2010年	35,540	0	14	83	97
2011年	35,865	0	25	99	124
2012年	33,499	0	16	78	94
2013年	30,062	0	20	89	109
2014年	29,880	1	7	62	70
2015年度	33,675	0	24	56	80
2016年度	33,889	0	10	53	63
2017年度	36,936	0	28	76	104
2018年度	37,255	1	34	87	122
2019年度	39,552	0	17	85	102

図表 14：災害発生件数の推移

※調査方法を経営側と統一したため、2015年度からは年度にて集計を実施。

※労働者数は、単組から報告があった人数。



図表 15：災害要因ごとの災害発生率

2)今後の取り組みについて

「安全はすべてに優先する」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、産業の特性を踏まえ、安全衛生活動の向上に努めていくことが必要であり、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、その内容の充実にも努めていくことが必要であると考えます。

また、衛生面においては、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の充実を図っていく必要があると考えます。

(14) 労使交渉

【春季闘争】

1) 取り組み経過

2010年代の労使交渉（春季闘争）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・JCM方針を踏まえ、世間動向や産業実態などを十分に勘案し、全電線の主体性のもとに進めてきました。

《春季闘争の位置づけ》

2010年～2014年・・・「総合的な労働条件改善闘争」

2015年～2019年・・・「総合生活改善闘争」

2)今後の取り組みについて

労使交渉の原点である、生産性運動三原則の「労使の協力と協議」の考えに基づき、徹底した話し合いのもと、諸情勢や諸課題など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

生活改善闘争など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。

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、幅広い視点から取り組むべきと考えます。

一方、その他の労働条件などについては、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。

【秋季交渉期間】

1) 取り組み経過

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、「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」「介護・看護」「男女共同参画の推進」「労働条件その他の取り組み」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ると考えます。

2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）

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必要不可欠であり、こうした観点から電線関連産業の持続的発展に向けた産業政策に基づいた活動がより一層重要となっていました。そのようななか、「2012～2013年度 政策委員会」にて、産業構造の変化に対応できる産業政策が必要になっている観点も踏まえ、より時代に沿った内容とすべく、「全電線 産業政策について」を策定し、以降、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。

電線関連産業においては、グローバル競争の激化や事業の再編などが進んでおりますが、今後も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。このようなことから、産業政策活動の取り組みにあたっては、従前以上に労働組合の役割と環境変化に伴う関連産業の諸課題などを認識し、時代の変化にも的確かつ柔軟な対応が求められます。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、「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・JCM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ごとに取り組みを展開・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」「2012～2013年度 政策委員会検討結果 全電線産業政策について」を踏まえ、「全電線 政策・制度要求【重点項目】」として取りまとめ、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。

JCM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、JCM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や電線産業周辺の課題については、書記長会議などの諸会議を通じた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。

また、全電線が支援している国会議員と政策協定を結び、「全電線 政策・制度要求【重点項目】」に関する要請を行うとともに、産業政策の報告や意見交換を行ってきました。

こうした結果、連合・JCMを通じた要求実現に向けた取り組みに加え、政策協定締結議員による国政への働き掛けもあり、将来の電線関連産業の発展と、産業対策活動の基盤強化に努め一定の足掛かりができたと判断します。

①産業政策推進チームについて

産業対策活動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ができるよう、引き続き「産業政策推進チーム」を設置し、より機能的で政策能力を高めるべく取り組みを推進してきました。

②年間活動

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】」を策定するとして「全電線中期基本政策」に沿い、取

り組みを進めてきました。

③政策・制度課題の実現に向けた取り組み

2010年7月に発行した全電線政策レポート第1号「全電線 政策・制度要求【重点項目】」を皮切りに、2019年度に策定した第5号まで、産業政策として「低炭素・循環型社会の構築」などの環境整備を中心に、連合・JCMへの意見反映、電線工業会・電線工業経営者連盟（電線経連）への申し入れや意見交換を行ってきました。

（参考）全電線政策レポート第5号「全電線政策・制度要求【重点項目】」

- ・環境配慮型電線の普及促進
- ・環境配慮型都市、次世代送電網の導入促進
- ・無電柱化による災害に強い都市整備の推進
- ・取引適正化

④産業対策活動推進に向けて

一企業・一産業だけの取り組みでは、実現が難しい側面もあることから、産業・企業の抱える問題の共通認識に努めるなかで、電線工業会・電線経連との連携を強化しながら取り組みを進めてきました。また、産業団体のみならず、新たに組織推薦国会議員と政策協定を結び、国政の場においても産業対策活動推進に向けた取り組みを強化してきました。

2)今後の取り組みについて

産業の諸課題と労働組合の役割を認識し、適宜経営側との連携を図るとともに、連合・JCM、政策協定締結議員を通じ政策・制度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。また、取り巻く環境の変化に応じ「産業政策」を刷新するなかで、「政策・制度要求」の取り組みに反映していくことが必要であると考えます。

そのためには、多角的な視点での論議が求められることから、政策フォーラムなどの構築も必要になると考えます。

(2) 経営対策活動

1) 取り組み経過

「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、企業基盤の強化と健全な発展が、組合員生活の維持・向上につながるとの考え方に基づき、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。

①労使協議体制の充実

労使が共通認識に立った検討ができるよう、日常から電線経連との情報交換や意見交

換に努めるとともに、産別労使会議、定例労使懇談会などを開催し、労働組合としての課題に対する理解を求めべく、積極的に意見交換を行ってきました。また、電線関連産業に関わる課題に対し、現状や課題を把握し、産業対策活動に反映していくために、電線工業会との懇談会などの充実に努めてきました。

各単組においては、健全な労使関係の維持・発展、労働諸条件の維持・向上に加え、明るく働きやすい職場環境、労働災害撲滅をはじめとする安全衛生対策などの取り組みを強化する観点から、秋季交渉期間を含め日常における労使協議体制の充実に努めてきました。

②経営・雇用対策の強化

「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を行い、それぞれの実態に即した適切な支援・指導に努めてきました。また、JCM主催の「海外での建設的な労使関係構築国内セミナー」では、経営側と労働組合が互いに参画するなかで、海外での活動における労使の問題点などについて認識を深めました。

各単組においては、通年の取り組みも含め、日常の労使協議を充実させるなかで「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、事前協議制の確立に努め、企業基盤の強化ならびに組合員の雇用と生活の安定を図る取り組みを進めてきました。

全電線として、事業構造改革による経営諸施策への対応については、「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、各単組との連携を一層強化するなかで、適切な支援・指導を行ってきました。

③企業の社会的責任（CSR）への対応

各単組において、企業動向、経営諸施策や企業の社会的責任等の把握に向け定例で労使協議の場を設定し、コンプライアンスなどの徹底を図ってきました。

2)今後の取り組みについて

企業基盤の強化と健全な発展が、組合員生活の維持・向上につながるとの考えに基づき、「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に、全電線としてまとまりをもって、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。

労使協議体制の充実に向けては、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ると考えます。

(3) 政策協定締結議員との連帯

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るとともに、「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つつ、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権交代可能な二大政党的体制をめざし、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。また、全電線の政策・制度を国政へ意見反映できるよう、石上としお前参議院議員・矢田わか子参議院議員、浅野さとし衆議院議員の3名と政策協定を締結してきました。

2) 今後の取り組みについて

政策協定を締結した各議員の政治信条を尊重するなかで、連合方針に沿い、協力関係にある政党を基軸とし、全電線組織推薦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、政策協定締結議員を通じ、国政へ反映させながら、その実現をめざしていく必要があると考えます。

3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）

生活の安心・安定をめざし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。経済・社会、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これまでの経過を踏まえ、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、「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、経済・社会、産業・企業をとりまく環境が大きく変化していくなかでも、常に時代の潮流をとらえ、電線関連産業に従事する勤労者の生活の安心・安定をめざし、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ごとに取り組みを展開・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

①日本労働組合総連合会（連合）

構成組織の一員として、連合の方針に沿い、春季闘争における共闘連絡会議への参画や、金属他産別と連携を図りながら連合「政策・制度 要求と提言」への意見反映、社会貢献活動や各種集会への参加など広範囲にわたり取り組むとともに、会計監査の派遣、中央執行委員会をはじめとした各種会議への参画を通じ構成組織としての役割を果たしてきました。

連合金属部門連絡会については、全電線中央・各地協それぞれが諸会議・諸活動に参画するなかで他産別との情報交換に努めるとともに、政策・制度実現に向けた取り組みの強化など、連携を図ってきました。

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

②全日本金属産業労働組合協議会（JCM）

「全電線中期基本政策」に沿い、加盟産別として賃金・労働条件向上などに向けた闘争時の「JC 共闘」体制への参画をはじめ、「民間・ものづくり・金属」の立場から政策制度課題の改革・改善に向けた意見反映など、各種運動へ積極的に参画してきました。また、構成組織の一つとして積極的に国際連帯活動に責務を果たすなど、JCM 運動の推進に向け貢献してきました。

また、三役会議・常任幹事会をはじめとした各種会議・委員会に参画し意見反映に努めるとともに、構成組織の一員としての責任を果たすべく各種セミナーなどへの参加要請に対しても、各単組の協力を得ながら積極的に対応してきました。

③他産別との連携

「全電線中期基本政策」や運動方針に沿い、これまでの取り組み経過を踏まえ、中連懇話会をはじめ全電線と関わりの深い他産別に対しては、情報交換・政策研究など行い、連携を図るとともに産業対策活動を中心とした各種活動へ活かしてきました。

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などに関する取り組みの強化を求めていくなかで、構成組織の一員としての役割と責任を果たすべく、産別・単組、さらには地域において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(JCM)

金属産業にふさわしい労働条件の確立に加え、より重要性の増している政策・制度の実現に向け、電線産業の発展に向けた意見反映を適宜行うなど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

これまでの経過を踏まえ、中連懇話会をはじめとした電線関連産業と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

組合員の「生活の安心・安定」の実現に向けては、組織の基盤が強固であることが不可欠であるとの考え方のもと、環境変化に対応した組織基盤の強化・発展に向け、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、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。

また、2012年度には組織全般に関わる課題について幅広く検証を行うため、「組織検討委員会」を設置し、「全電線組織」「組織運営」「財政対策」「組織強化」という視点から、それぞれのあり方について論議・検討を行ってきました。加えて、企業アライアンスの関係に伴う中核単組の脱退による中央役員体制の変更（中央役員の減少）に対するフォロー、ブロック構成の変更に伴う課題の検討など、運動を低下させることなく今後も維持するべく、対応を進めてきました。

一方で、経営環境の変化や、企業業績の状況により運動を画一的に進めることの難しさも出てきており、各単組は自力体制を強化しながら対応してきました。

2)今後の取り組みについて

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、まとまりをもった運動につながるよう、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。

【政策委員会】

1) 取り組み経過

「全電線中期基本政策」に沿い、産業・社会政策活動全体の大きな枠組み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・安定に向けた取り組みを進め、一定の前進が図られてきました。

2) 今後の取り組みについて

環境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、これまでまとめてきた項目に対する評価と課題を明確にし、都度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

企業の採用抑制や組合員と雇用形態の異なる労働者の増加、さらには企業の事業統合に伴う脱退（他産別への異動）などもあり、全体的に組織人員は減少傾向にありました。そのようななか、「全電線中期基本政策」に基づき、電線関連産業に働く仲間の結集や労働条件の向上、さらには産業・企業の構造改革に伴う組織の基盤強化を図る観点から、「組織拡大推進センター」を基軸として各単組・各地協の協力を得るなかで加盟促進に向け様々な活動を行ってきました。この間の約10年における組織拡大による新規加盟単組は、下記5単組・921名となっており、2020年7月現在、全電線は37単組、組織人員は24,300名となっています。

※組織拡大による加盟単組一覧

○組合名称：菱星システム労働組合（全電線直加盟）

加盟日：2010年1月29日（第181回中央委員会）

組合員数：122名

○組合名称：古河マグネットワイヤ労働組合（全電線直加盟）

加盟日：2011年1月28日（第183回中央委員会）

組合員数：155名

○組合名称：SWS 東日本労働組合（全電線準加盟）

加盟日：2014年7月29日（第190回中央委員会）

組合員数：80名

○組合名称：SEOF 労働組合（全電線直加盟、トヨクニ電線労組・SEOF 諏訪労組・SEOF 湘南労組が統合）

加盟日：2015年1月30日（第191回中央委員会、組織名称変更）

組合員数：288名

○組合名称：フジクラ・ダイヤケーブル労働組合（全電線直加盟）

加盟日：2019年7月25日（第200回中央委員会）

組合員数：276名

2) 今後の取り組みについて

同じ産業に働く仲間の結集や労働条件の向上には、組織拡大は労働組合にとって極めて重要な取り組みであり、「組織拡大推進センター」を基軸とし、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ると考えます。また、地協への未登録人員の登録、準加盟単組や地協加盟単組の正式加盟に向け、取り組んでいく必要があると考えます。

また、同じ職場で働く仲間として、定年退職し再雇用された方をはじめ、組合員と雇用形態の異なる労働者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は、他産別の取り組みなども参考に研究のうえ、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

組織基盤の強化と時代の変化に対応した組織をめざすべく、定期大会や中央委員会、その他の各種会議や委員会などの開催にあたっては、目的と役割を明確にするなかで、運動の強化・発展に向け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

運動の強化・発展に向け、定期大会をはじめ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、機能的かつ効率的で実効性のある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

全電線の運動強化や地方連合会の運動領域の拡大に伴い、これまでの取り組み経過や実態を踏まえ、地協の役割を明確にするなかで、全地協代表者会議における全電線中央と各地協、地協間の情報交換を行うなど、円滑な地協運営や活動の充実に向けて意見交換を行ってきました。

各地協においては、地方連合会の対応による地域に根ざした活動を進めるとともに、「2014～2015年度 組織委員会検討結果」に基づき、地協主催の学習会や各種イベントなどの積極的な推進や、近隣地協と合同でオルグを開催するなど、地協間の連携を含め地協活動の充実に向けて努力してきました。地協活動も30年を迎え、全電線中央・各地協の連携を密にしながら活動に一定の成果をあげてきたものと考えます。一方、構成組織の脱退などにより、一部の地協では加盟組織・組合員数が減少してきている実態にあります。

2) 今後の取り組みについて

全電線中央と地協の連携をさらに重視し、加盟単組・支部、組織人員の減少など各地域における諸課題への取り組みや組織拡大など、役割を明確にし、活動の充実に向けての努力が必要であると考えます。また、引き続き効率的な会議運営に努めるとともに、政策・制度要求や地域における社会貢献活動などといった諸活動に取り組んで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

組合員の連帯と意識の高揚、組織の強化発展を図るため、その時々々のニーズに合った情報をタイムリーに提供するとともに、その質の向上に努めてきました。

具体的には、大会・闘争時に合わせたオルグの開催による連携強化や情報の共有化をはじめとした充実を図ってきました。具体的な内容は下記の通りとなっております。

※教育活動

- トップセミナー（各単組役員対象）
- 新役員労働講座（経験の浅い役員対象）
- 安全衛生担当者研修会（各単組安全衛生担当者対象）
- シニアセミナー（隔年開催、BCブロック中高年齢層組合員対象）
- 春闘シンポジウム（加盟単組役員対象）
- 地方協議会での学習会（各地方協議会対象）

※宣伝活動

- 機関誌の発行（運動方針・定期大会・春季闘争関係）
- 秋季交渉期間（ポスターの配布）
- ホームページの充実（タイムリーな情報提供）
- 電線 NET

2)今後の取り組みについて

とりまく環境の変化や、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、全電線中央・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ていく必要があると考えます。

また、宣伝活動については、組合員の連携と意識の高揚を図るべく、全電線運動の周知を図るとの位置づけで今後も取り組んでいく必要があると考えます。

【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、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などを実施し実態把握に努めるとともに、連合・JCM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ためにも、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。

組合員意識調査の取り組みについては、2013年の報告書発行後、調査方法を変更しました。具体的には、新役員労働講座、労働安全衛生担当者研修会、シニアセミナーにおいてアンケートを実施し、意識調査を行いました。各種参加者の参加目的は明らかであるため、各種参加者に応じた内容を調査することで、よりの確な調査とし（例：定年後の不安＝シニアセミナー）、さらに調査期間も4年サイクルから1、2年の調査期間に短縮させることで、より細やかな調査となるように努めてきました。また、この調査方法の変更は、費用の削減にも繋がりました。

2)今後の取り組みについて

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重要となっています。立て続けに進む法改正などの変化に対応していくことや、各単組が必要とする情報の把握、全電線各単組の情報を網羅し信頼性がある内容となっているかなど、調査の充実が必要であると考えます。

【総務・財政活動】

1) 取り組み経過

健全な財政運営を基本に、機関会議の運営の見直しや、各種経費の節減を行い、機能的・効率的な運営に努めてきました。また、日常の経費節減については「2014～2015年度組織

委員会検討結果」に基づき、経費削減や事務処理の効率化に努めてきました。しかしながら、中核組合の脱退等もあり、加盟組合員数は減少傾向にあることから、厳しい状況が続いています。

会館運営については、会館・設備の老朽化や安全衛生面も含めた管理に努めてきました。特別会計の「年金共済」においては、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

労働運動を推進していくうえで財政の確立は基礎であり、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、充実した労働運動を推進していくためにも健全で効率的な財政運営に努める必要があると考えます。

(3) 国際連帯活動

1) 取り組み経過

ITUC(国際労働組合総連合)の中核を担う連合、インダストリアルズの主要組織であるJCMを通じ、定期協議への参加をはじめ、労使セミナーや海外現地研修への参加など、国際連帯活動を推進してきました。また、加盟単組の海外における企業拠点における労使問題解決に向け、当該単組および電線経連と情報を共有しながら対応を図ってきました。

2) 今後の取り組みについて

文化・生活習慣などの違いにより、海外事業拠点での労使間の問題へと発展することもあります。日本の労使がこれまで培ってきた対話による労使関係である、建設的な労使関係を海外事業拠点においても構築できるよう取り組んでいく必要があります。

そしてILO(国際労働機関)が定める「中核的労働基準遵守」に向けた連合・JCMの活動に、積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

(4) 社会貢献活動

1) 取り組み経過

これまで「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。具体的には全電線加盟各単組の協力を得るなかで「全電線・愛のキャンパ」を実施し、「連合・愛のキャンパ」「ダルニー奨学金制度」「全電線エコキャップ運動」「貧困問題に直面している子どもたちへの支援」へ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・愛のキャンパ」、自然災害への緊急対応や、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するなど、国内外への支援・協力をを行うとともに、自然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。

2011年3月11日に発生した東日本大震災においては、「全電線 災害対策本部」を設置し、災害状況の把握とともに、「緊急支援カンパ」を行い、連合主催の救済ボランティア活動についても、全電線として延べ40名を超える組合員が参加しました。2016年4月14日に発生した熊本地震に対しては、連合主催の救済ボランティアへ全電線として4単組7名が参加しました。

2) 今後の取り組みについて

情報化社会の進展や地球環境への配慮が進むなか、社会的責任の範囲も拡大しており、労働組合に対しても社会的責任の取り組みが求められています。さらに労働運動に加え、コンプライアンスの遵守、環境問題への配慮、地域社会との共存・貢献といった社会的責任を、労働組合も企業のカウンターパートとしての役割を果たすだけでなく、労働組合としての機能を活かし、主体的に社会に貢献していくことが重要であると考えます。また、従来から行っているカンパや署名などにとらわれることのない社会貢献活動も検討していく必要があると考えます。

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『希望のもてる社会をつくる運動』として、その必要性を認識してきました。しかし、幅広く勤労者全般に関わる普遍的な問題は一産業（産別）や一企業（単組）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・JCM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「2012～2013年度 政策委員会検討結果」に沿い、連合「政策・制度要求と提言」やJCM「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『希望のもてる社会をつくる運動』として、安全・安心・安定な社会の確立に向け、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など、連合・JCM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、内部的にも、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ごとに取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 持続可能な社会に向けた取り組み

1) 取り組み経過

「全電線 社会政策」をより具体化するためにまとめた「全電線 政策・制度課題【重点項目】」や「2012～2013年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、社会政策推進チームを中心に論議・課題整理を行い、諸活動の充実に努めてきました。

連合の政策に関する取り組みについて、「政策・制度要求と提言」の策定に際しては、「全電線 社会政策」や「全電線政策・制度課題【重点項目】」を踏まえ、意見反映に努めるとともに、集会・会議などへの対応にあたってきました。

JCM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、JCM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、JCM政策委員会を中心に意見反映を行い、府省への要請活動にも参画するとともに、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・JCM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。

①平和への取り組み

「全電線中期基本政策」に基づき、連合の各種平和集会・平和行動・署名活動など、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地球環境保護の取り組み

「全電線中期基本政策」や「2012～2013年度 政策委員会検討結果」に沿い、電線産業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反映されるよう、連合・JCM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すとともに、環境に配慮した持続可能な循環型社会の実現に向けて、「全電線 政策・制度【重点項目】」に基づき、各地協・単組に展開してきました。

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エコマテリアル（EM）電線ケーブル・電線地中化・最適導体サイズ（ECSO）の普及などの実現に向けた取り組みについて意見交換を行ってきました。

③政治活動

「生活の安心・安定」をめざし、生活環境の改善の重要性を認識するなかで、連合・JCMの取り組みとの連動性を強く意識し、構成組織の一員として積極的に参画してきました。

1)今後の取り組みについて

持続可能な社会に向けては、世界中の人たちが、差別や暴力を受けず、災害や紛争に苦しむことなく、安全で安心な生活を送り、同じ立場で公正に話し合い、助け合い、平和な世界の実現をめざすとともに、環境に配慮した社会の実現に向けて一体となった取り組みが必要であると考えます。

労働組合も社会的公正の実現をめざす組織として、これまでの経過を踏まえながら、連合・JCM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。

従来通り、連合・JCM への意見反映、電線工業会・電線経連への申し入れや意見交換を行っていく必要があると考えます。なお、JCM の機能強化との連動性を重視する観点から、要求実現に向けた取り組みを精力的に行っていく必要があると考えます。

①平和への取り組み

今後も、平和で安定した暮らしをめざした取り組みの重要性を認識するなかで、連合方針に沿い、積極的に参加していく必要があると考えます。

②地球環境保護の取り組み

地球環境問題は、企業活動や国民生活に深く関わる問題として広がり続けており、地球温暖化や廃棄物による環境負荷などの問題は、これまでの社会のあり方の限界を示すものであるともいえます。SDGsでは、気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策をめざすこととしており、パリ協定に基づいて世界的にも地球環境保護や気候変動に対処するための取り組みが求められております。全電線としては、JCM 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。

③政治活動の取り組み

「希望のもてる社会の実現」に向けて、組合員の雇用を守り、労働条件を維持・向上することで生活の安心・安定をめざすことが重要です。しかし、社会保障や税をはじめとして、企業内の労使間だけでは解決しきれない問題も多く、国や地方の法律や条例の改正、予算の確保・拡充などに向けた政治活動に取り組むことが必要不可欠と考えます。同時に、民主主義社会を成熟させていくために、主体的に政治に参画していかなければなりません。また、組合員一人ひとりが政治の重要性を認識し、積極的に政治活動に参画することで、働く者の立場に立った政策・制度の実現をめざすことが求められているものと考えます。

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2版）

もくじ

はじめに	58
I. 労働時間短縮	
1. 各法律の制定・改正の背景および概要	60
(1) 労働時間等設定改善法	60
(2) 労働基準法	62
(3) 過労死等防止対策推進法	67
2. 全電線の基本的考え方	68
(1) 労働時間等設定改善法	68
(2) 労働基準法	68
(3) 過労死等防止対策推進法	70
(4) 祝日法	71
II. 次世代育成支援	
1. 各法律の制定・改正の背景および概要	72
(1) 次世代育成支援対策推進法	72
(2) 女性活躍推進法	74
2. 全電線の基本的考え方	75
(1) 次世代育成支援対策推進法	75
(2) 女性活躍推進法	79
III. 介護・看護への対応	
1. 法律の制定・改正の背景および概要	80
(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	80
2. 全電線の基本的考え方	80
(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	81
(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	81
(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	81

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月に策定された「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」そして、「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)」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、2019年4月1日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、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「全電線中期基本政策」の目標達成、次世代育成支援、介護・看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、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)」、「2016～2017年度 政策委員会検討結果 『介護』について」、そして、「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)」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2版)」として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・春季闘争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、特殊要因による影響が小さい2014年と2018年を比較すると、年間総実労働時間は、2014年の2,083.8時間から2018年は2,034.1時間と4年間で継続的に減少傾向をたどり、49.7時間減少と、年次有給休暇の取得向上や所定外労働時間の削減等により一定の成果はみられました。しかし、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、「全電線中期基本政策」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、2019年4月1日に施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」を考慮し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

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行時期と改正内容

法律	内容	大企業	中小企業
労働 基準法	時間外労働の上限規制（第36条等）	2019年 4月1日	2020年 4月1日
	【適用猶予】 自動車運転業務、建設事業、医師、 鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業	2024年4月1日	
	フレックスタイム制の清算期間延長 （第32条の3等）	2019年4月1日	
	年次有給休暇の使用者の付与義務 （第39条第7項等）		
	高度プロフェッショナル制度 （第41条の2等）		
	中小企業における割増賃金率の 適用猶予措置の廃止（第138条等）	—	2023年 4月1日
労働安全 衛生法・じ ん肺法	産業医の機能強化（第13条第3項等） 高度プロフェッショナル制度対象者等 への医師の面接指導（第66条の8等）	2019年4月1日	
労働時間 等設定改 善法	勤務間インターバル制度の努力義務化 （第2条第1項）		

（1）労働時間等設定改善法

※ 労働時間等設定改善指針

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。

今般、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されることに伴い、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日労働政策審議会建議）等も踏まえ、所要の改正を行うこととなりました。

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
- ・年次有給休暇管理簿の活用
- ・計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
- ・年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
- ・転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
- ・子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮等

3) 所定外労働の削減

時間外・休日労働の削減

- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入・拡充・時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
- ・テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討等

※勤務間インターバル制度について

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない。（労働時間等設定改善法第2条第1項）
- ・労働者の健康確保の観点から、「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等が追加されることとなりました。

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
- ・公民権の行使等を行う労働者
- ・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
- ・地域活動等を行う労働者 等への配慮

5) 他の事業者との取引上の配慮

- ・納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善 等

(2) 労働基準法

労働時間の状況について、2018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の6.9%と、8年連続の低下となっていますが、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、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、2019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は法定割増賃金率(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

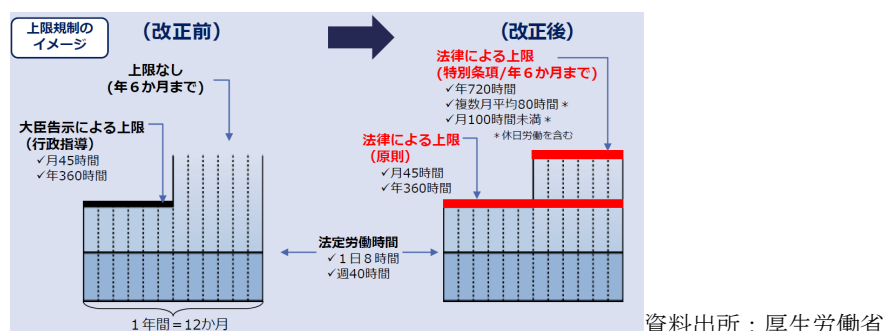
2) 時間外労働の上限規制

(大企業：2019年4月施行、中小企業：2020年4月施行)

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることをできない上限が設けられます。

- ① 時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
- ② 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - ・ 時間外労働が年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヵ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月が限度
- ③ 上記に違反した場合には、罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

※自動車の運転業務、建設事業、医師等について、5年の猶予期間を設けた上で別途の規制を適用する。また、新技術、新商品等の研究開発の業務については、医師の面接指導を設けた上で、適用除外とする。
- ④ 「時間外労働・休日労働に関する協定届（様式第9号）」について、時間外労働の上限規制を踏まえた新たな様式を省令で規定。
- ⑤ 時間外労働や休日労働を適正なものとするを目的に、労使当事者の責務や限度時間を超えて延長時間を定める場合の留意事項等の新たな指針を策定。
- ⑥ 過半数代表者の適正な選出に向けて、
 - ・ 使用者の意向にもとづき選出された者でないものとする。
 - ・ 使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるように必要な配慮を行わなければならないことを省令で規定。



3) 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

(中小企業の猶予廃止 2023年4月施行)

時間外労働に対する割増賃金の支払いは、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25%以上の率から50%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。

※中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げについて、2023年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いが義務づけられました。

(現在)			(改正後)		
月60時間超の残業割増賃金率大企業は 50% 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに 50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕			1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

資料出所：厚生労働省

4) 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約5割で推移しており、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。

5) 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

① 労働時間の客観的な把握

長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法にすべての労働者を対象とした客観的な方法による労働時間の把握義務を規定。

② 年次有給休暇の取得促進（2019年4月施行）

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者に対し、使用者は、5日について、毎年時季を指定して取得させることを労働基準法第39条に新たに規定。（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）



資料出所：厚生労働省

- ・対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）
- ・労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- ・労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる
- ・時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- ・労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間 保存

③ 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

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。

6) 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高度プロフェッショナル制度（2019年4月施行）

【概要】

高度プロフェッショナル制度は、「高度の専門的知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務」のうち省令で定める5業務を対象として、年収1,075万円以上かつ職務が明確に定められている労働者について、事業場の労使委員会における決議（対象業務、健康管理時間の把握、休日確保、健康

確保措置等の10項目)や労働基準監督署への決議の届出、書面による本人同意の取得といった手続きを経ることにより、労働基準法の労働時間、休憩、休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度です。

【対象業務】

○「高度の専門的知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務」のうち省令で定める次の5業務。

- ①金融商品の開発業務
- ②金融商品のディーリング業務
- ③アナリストの業務(企業・市場の高度な分析業務)
- ④コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)
- ⑤研究開発業務

○業務に従事する時間に関して使用者から具体的指示を受けて行うものは対象外。

○対象業務以外の業務を決議しても労働時間規制等の適用除外の効果は生じない。

○使用者が労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示(実質的に労働者の裁量を奪うものを含む)を行ったときから、労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。

1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会(いわゆる「労使委員会」)で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること(=すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります)
- ② 書面による本人の同意を得ること(同意の撤回も可能)

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは… { } いわゆる36協定(時間外・休日労働の規制)
時間外・休日及び深夜の割増賃金

↓

高い交渉力を有する高度専門職(具体例は次頁参照)については、その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
 - ※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ① **インターバル規制**(終業・始業時刻の間に一定時間を確保)
+ 深夜業(22~5時)の回数を制限(1か月当たり)
 - ② **在社時間等の上限の設定**(1か月又は3か月当たり)
 - ③ 1年につき、**2週間連続の休暇取得**(働く方が希望する場合には1週間連続×2回)
 - ④ **臨時の健康診断の実施**(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)
- 在社時間等が一定時間(1か月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き)

➡

面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点
2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が低い業務
具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・ 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
= 交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

資料出所：厚生労働省

(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、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、調査研究や国民への啓発、相談体制の整備、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、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：2018年6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に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。

全電線の各単組においても、専門委員会の設置に一定の進展がありましたが、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、従業員の心身の健康保持や所定外労働の削減方策、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、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、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、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。また、中小企業にも2023年4月に義務付けられることから、施行に前倒しし法を上回る対応となるよう、取り組む必要があると考えます。

2) 時間外労働の上限規制

全電線では限度時間が40時間となっている単組が多数であることから月40時間にて締結する取り組みを進めていくべきであると考えます。

事情により「特別条項」を適用する場合は、具体的理由を添えて、「特別で臨時的である」ことを強く意識した対応を図っていく必要があると考えます。

適用猶予業務（自動車の運転業務、建設事業、医師等）についても、限度時間に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外業務（新技術、新商品等の研究開発の業務）についても、上限規制を適用するよう労使協議を進める必要があると考えます。

3) 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

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（猶予廃止 2023年4月施行）

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2023年4月より猶予を廃止するとしていますが、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、ことさら当改正による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。

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。

4) 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取り組んできました。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が、どちらの制度についても導入が進んだ単組や制度化に向け検討段階の単組もあることから、全単組が情報の共有化を図ることで制度化に向けた取り組みを進めることが必要であると考えます。

5) 勤務間インターバル制度

前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになると考えられています。

導入にあたっては、企業内の労働時間の実態を把握したうえで、労働者の健康確保の観点から労使で話し合いをしていく必要があると考えます。

6) 高度プロフェッショナル制度

労働時間の規制が適用されていないことで過重労働につながる懸念があることから、慎重に検討する必要があると考えます。

(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

「全電線中期基本政策」では、連合・JCM方針との関係や全電線の実態から、年間休日日数到達目標を、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16日として、メーデー1日、特別休日4日です。

全電線の現状としては、8割以上の単組が121日以上、平均で120.8日となっています。先行している単組では、1998年春季闘争で120日から121日に変更し、2017年春季闘争では年間休日の1日増を要求しました。結果として、全体での画一的な進展はなかったものの4単組（内2単組は年間休日122日へ進展）で休日増を獲得できました。

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、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、一定の改善が図られましたが、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15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. 各法律の制定・改正の背景および概要

(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みされてきました。

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5割弱(第1子出産を機に離職)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、より高い水準の取り組み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、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。

100人以上企業	義務
100人以下企業	努力義務

《くるみん認定》

- 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPR出来ます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。
- 認定を受けるためには、10項目の認定基準を全て満たす必要があります。



資料出所：厚生労働省

《プラチナくるみん認定》

- くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- 特例認定を受けると、くるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。



資料出所：厚生労働省

（2）女性活躍推進法

令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。

改正内容は以下のとおりです。

【女性活躍推進法とは】

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません(300人以下の中小企業は努力義務)。

【一般事業主行動計画について】

企業が一般事業主行動計画を策定した際には、主たる事業所所在地の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に届け出る必要があります。

【優良企業の認定(「えるぼし」認定)について】

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定の申請は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)で受け付けています。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。



資料出所：厚生労働省

2. 全電線の基本的考え方

(1) 次世代育成支援対策推進法

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、先行している単組をめざし、連合の考え方を中

心に、取り組んでいく必要があると考えます。

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とのことから、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。
新たな特例認定(プラチナくるみん認定)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。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特例認定(プラチナくるみん認定)が創設されました。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 年間で計画期間とし、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ことが重要と考えます。

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	
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">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</p>	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	<p>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</p> <p>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</p>	
	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	<p>配偶者の出産時に連続 5 日間の休暇取得ができる</p> <p>育児休業期間は、子が 3 歳に到達するまで取得ができる</p> <p>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</p> <p>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</p>	
	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			
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p>	ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減	<p>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</p> <p>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</p>	

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、2.5h/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。

(2) 女性活躍推進法

一般事業主行動計画については、策定が今後 101 人以上の企業に義務化されることを踏まえ、すべての単組で策定されるよう、取り組みを進めていく必要があると考えます。

Ⅲ. 介護・看護への対応

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、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（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労働者の福祉に関する法律

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、活力の維持につながるとし、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されています。

今後については、令和3年1月1日に予定されている改定により、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。

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、法改正が控えていることを踏まえ、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

従来の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、法改正が控えていることを踏まえ、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。

2) 介護休暇制度について

柔軟な利用に対応できるように、1人の要介護者につき年間で5日利用できるようにし、法改正が控えていることを踏まえ、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。

2020 年度以降の中央役員体制

もくじ

はじめに	86
1. 役員派遣資金について	87
(1) 「役員派遣資金運営規定」の制定について	88
(2) 「「BC ブロック労働運動犠牲者相互扶助規定」の改正について	89
2. 2020 年度以降の役員派遣単組について（2018 年度 検討結果）	90
3. 2020 年度以降の役員派遣単組について（2019 年度 検討結果）	91

はじめに

全電線では、2013年度に「全電線 組織検討委員会」を設置し、組織のあり方について様々な観点から幅広く論議・検討をするなかで、2016年度からの中央役員体制については大幅な組織人員の増加が見込める状況にないと予想されることから、当時の8名体制から7名体制に移行することが妥当であるとの結論に基づき運営をしてきました。

また、「2016～2017年度 政策委員会」においては、2017年度からAブロック単組が5単組から4単組となったことに伴い、以降の中央役員体制について論議・検討を行った結果、「現状の運動のなかでは引き続き7名体制を維持する必要がある、Aブロック各単組から1名、BCブロックから3名派遣することが望ましい」との結論に沿って、活動に反映してきました。

以上の取り組み経過に沿い、2020年度以降の中央役員体制について引き続き論議を進めるなかで、財政シミュレーションや業務分掌などの検討を行い、全電線運動を低下させることなく今後も維持すべく、継続的な7名派遣を前提として中央役員派遣体制について検討結果をまとめましたので、ここに提起いたします。

1. 役員派遣資金について

○論議・検討内容

- ・Aブロック単組からの2名派遣は、派遣単組の財政負担が大きくなることや、BCブロックより派遣する専従役員に要する費用をまかなうための「BCブロック役員派遣資金」が、3名派遣を継続することにより不足することから、財政シミュレーションをするなかで、役員派遣単組の負担を軽減するための方法について、論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・Aブロック各単組からの1名派遣と、BCブロック単組からのローテーションによる各1名派遣を基本とし、新たに選出する派遣役員に要する費用については、役員派遣資金を新設し、全電線加盟全単組からの支出により、特別会計として資金運営することが望ましいとの結論に至りました。

(1) 「役員派遣資金運営規定」の制定について

役員派遣資金運営規定

第1章 総則

- 第1条 役員選挙規定第7条、財務規定第32条、第51条に基づき、「役員派遣資金会計」を設け、財政運営についてはこの規定により行う。
- 第2条 本規定を適用する役員は、役員選考委員会にて選考にあたり、中央委員会で決定する。

第2章 財政

- 第3条 本会計に充てる資金は、全電線加盟組合員1人当たり毎月30円を徴収する。なお、Aブロックは、Aブロック会議の議を経て、組合員数および徴収時期を決定することとし、BCブロックは、BCブロック会議の議を経て、BCブロック犠牲者相互扶助資金からの資金の流用を行うことができる。
- 第4条 本資金より支出する費用は全電線専従役員期間中の賃金、一時金、ならびに社会保険料（事業主負担分）とする。
- 第5条 役員派遣資金会計において資金不足が発生もしくは見込まれる場合、中執派遣単組還元金から充当することとし、残額を加盟単組に還元することができる。
なお、その金額及び還元する単組は中央執行委員会で決定する。
- 第6条 資金は全電線に加盟と同時に納入しなければならない。ただし、事情があり中央委員会が認めた場合はこの限りではない。また脱退を認められた場合でもその納入分は返却しない。
- 第7条 その他、本規定に定めのないもの（資金の管理財務文書、監査等）については、財務規定を準用する。

第3章 附則

- 第8条 本規定の改廃は、中央委員会の議を経なければならない。
- 第9条 この規定は2019年9月1日より実施

(2) 「BC ブロック労働運動犠牲者相互扶助規定」の改正について

改正内容 (_____ 改正箇所)

現行条文	改正条文 (案)
<p>第 6 章 会計および会計監査</p> <p>(支出)</p> <p>第 30 条 この資金の支出はすべて本規定の定めに基づいて行うこととし他の目的に流用することはできない。</p> <p>但し、BC 各単組が加入する損害保険、共済などの掛金については別途定める方法に従い扶助資金より支出することができる。また、BC ブロック役員派遣資金会計において資金不足が発生もしくは見込まれる場合、BC ブロック会議の議を経て、BC ブロック役員派遣資金への資金の流用を行うことができる。</p> <p>(監査)</p> <p>第 31 条 この会計の監査は全電線規約第 13 章に準じて行う。なお BC ブロック単組は収支状況を随時閲覧することができる。</p> <p>(実施)</p> <p>第 40 条</p> <p style="text-align: center;">～省略～</p>	<p>第 6 章 会計および会計監査</p> <p>(支出)</p> <p>第 30 条 この資金の支出はすべて本規定の定めに基づいて行うこととし他の目的に流用することはできない。</p> <p>但し、BC 各単組が加入する損害保険、共済などの掛金については別途定める方法に従い扶助資金より支出することができる。また、BC ブロック役員派遣資金会計において資金不足が発生もしくは見込まれる場合、BC ブロック会議の議を経て、<u>役員派遣資金および BC ブロック役員派遣資金</u>への資金の流用を行うことができる。</p> <p>(監査)</p> <p>第 31 条 この会計の監査は全電線規約第 <u>12</u> 章に準じて行う。なお BC ブロック単組は収支状況を随時閲覧することができる。</p> <p>(実施)</p> <p>第 40 条</p> <p style="text-align: center;">～省略～</p> <p style="text-align: center;"><u>この規約は 2019 年 9 月 1 日改正され同日実施</u></p>

2. 2020年度以降の役員派遣単組について（2018年度 検討結果）

○論議・検討内容

- ・2020年度以降の役員派遣単組については、全電線運動を低下させることなく今後も維持すべく、Aブロック単組からの2名派遣やBCブロック単組からの3名派遣などについて、役員選考小委員会とBCブロック役員派遣小委員会の検討結果を踏まえつつ、従来のローテーションにこだわらず、今後の中央役員派遣体制について論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・継続的に役員を派遣することを前提とした、新たなローテーションを検討する必要があり、時間をかけた論議をする必要があることから、スポット的に2020～2021年度の2年間の役員派遣について、Aブロック各単組から1名、BCブロックから3名派遣を継続することとし、2022年度以降の中央役員派遣体制については、2019年度政策委員会において、財政シミュレーションや業務分掌の検証などを行うなかで、幅広い視点で検討することが望ましいとの結論に至りました。

3. 2020 年度以降の役員派遣単組について（2019 年度 検討結果）

○論議・検討内容

- ・2022 年度以降の役員派遣について、幅広い視点で論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・2022～2025 年度までは現在の A ブロック各単組から 1 名、BC ブロックから 3 名の派遣を継続し、2026 年度からは A ブロック各単組より 1 名、B および C ブロック単組からは各 1 名、加えて「BC ブロック代表単組」（それぞれ 3 単組、計 6 単組 ※政策委員会担当単組）による新たなローテーションから 1 名派遣とすることが望ましいとの結論に至りました。

全電線中央執行委員会見解

2019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、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。

- 「全電線中期基本政策 2020年代前期における運動の指針と方向」については、答申として出された考えに沿って全電線運動のさらなる前進と充実を図るべく、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2版）」については、答申として出された考えに沿って運動方針に反映させていくこととします。
- 「2020年度以降の中央役員体制」については、答申として出された考えに沿って、活動に反映させていくこととします。