

2020~2021年度
政策委員会検討結果

全電線 中期基本政策 具現化に向けて

- 電線産業にふさわしい賃金水準
- 60歳以降の労働環境
- 労使交渉
 - ・産業別統一闘争
- 産業別組織の強化



全日本電線関連産業労働組合連合会 (全電線)
Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

2020 年度政策委員会委員および検討経過

委員長	小川 富春 (古河電工)	事務局	佐藤 裕二 (中 執)
副委員長	高橋 英人 (昭 和)	〃	石橋 進一 (〃)
委員	窪田 直樹 (住友電工)	〃	高川 暢宏 (〃)
〃	大住 正樹 (フジクラ)	〃	三栗野伸一 (〃)
〃	戸丸 晴樹 (沖)	〃	大川 宗久 (〃)
〃	富岡 克彦 (東 特)	〃	本間 義信 (〃)
〃	伊藤 隆徳 (FMGW)	〃	伊藤 佑 (〃)
〃	阿部 文一 (タ ツ 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1回政策委員会	2020年10月1日	○正・副委員長の選出 ○検討項目の確認
第2回政策委員会	2020年11月9日	○電線産業にふさわしい賃金水準
第3回政策委員会	2021年2月17日	○電線産業にふさわしい賃金水準
第4回政策委員会	2021年4月8日	○電線産業にふさわしい賃金水準
第5回政策委員会	2021年5月12日	○電線産業にふさわしい賃金水準
第6回政策委員会	2021年6月15日	○2020-2021年度政策委員会 中間報告(案)

2021 年度政策委員会委員および検討経過

委員長	小川 富春 (古河電工)	事務局	佐藤 裕二 (中 執)
副委員長	高橋 英人 (昭 和)	〃	石橋 進一 (〃)
委員	窪田 直樹 (住友電工)	〃	高川 暢宏 (〃)
〃	大住 正樹 (フジクラ)	〃	三木 隆之 (〃)
〃	戸丸 晴樹 (沖)	〃	大川 宗久 (〃)
〃	富岡 克彦 (東 特)	〃	本間 義信 (〃)
〃	伊藤 隆徳 (FMGW)	〃	伊藤 佑 (〃)
〃	阿部 文一 (タ ツ タ)		
〃	坂井 純一 (O C C)		
〃	小林 高志 (住友電装)		

	開催月日	主な検討事項
第7回政策委員会	2021年 9月 30日	○検討項目の確認
第8回政策委員会	2021年 11月 8日	○60歳以降の労働環境 ○労使交渉 ・産業別統一闘争 ○産業別組織の強化
第9回政策委員会	2022年 2月 16日	○60歳以降の労働環境 ○労使交渉 ・産業別統一闘争 ○産業別組織の強化
第10回政策委員会	2022年 4月 7日	○60歳以降の労働環境 ○労使交渉 ・産業別統一闘争 ○産業別組織の強化
第11回政策委員会	2022年 5月 12日	○2020-2021年度政策委員会検討結果(案)
第12回政策委員会	2022年 6月 14日	○2020-2021年度政策委員会検討結果(案)

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
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」具現化に向けて	
1. 電線産業にふさわしい賃金水準・・・・・・・・	3
【参考資料】 ミニマムについて	
2. 60歳以降の労働環境・・・・・・・・	13
3. 労使交渉・・・・・・・・	23
・産業別統一闘争	
4. 産業別組織の強化・・・・・・・・	27
全電線中央執行委員会見解・・・・・・・・	30

はじめに

全電線では、2019年度に策定した「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」に沿って運動を進め、生活の安心・安定をめざし、「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、運動を展開しています。

そのようななか、2020～2021年度政策委員会は、「全電線 中期基本政策」の具現化に向け、諮問を受けました。

2020年度は、「電線産業にふさわしい賃金水準」について、他産別の取り組みを踏まえつつ、全電線の賃金実態を把握し、課題を整理するなかで、分析結果を踏まえ論議・検討してまいりました。

2021年度は、「60歳以降の労働環境」「労使交渉(産業別統一闘争)」「産業別組織の強化」について、2021年春季闘争総括や他産別の動向、全電線の実態などを踏まえ課題を整理するなかで、論議・検討してまいりました。

以上の通り、本政策委員会では、「全電線 中期基本政策」の具現化に向けて、ここに諮問事項に対し、2020～2021年度政策委員会検討結果としてまとめましたので提起いたします。本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します。

【電線産業にふさわしい賃金水準】

1. 中期基本政策「2020年代前期における運動の指針と方向」

(1) 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つながり、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、全電線各単組の企業においても賃金制度の諸課題の是正をはじめ、取り組みを進められました。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。

(2) 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って他産業・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。

2. 経営側の発言（2019年春季闘争 産別労使会議での経営側発言）

35歳ポイントの目標水準をめざす取り組みについてですが、絶対額による個別賃金交渉は、年功序列賃金体系を前提としたもので、時代に逆行するものと考えざるを得ず、基本的に経営としては受け入れ難いことは、申し上げた通りです。全電線が「電線産業にふさわしい賃金水準」を追求されることは、組合として当然のことであり、経営としても理解するところです。しかし、組合が35歳個別賃金方式の検討を始めたのが1990年代とのお話がありましたが、それから既に30年近くが経過し、時代は「工業社会」から「創造社会」へと大きく変貌を遂げようとしています。年齢と賃金をリンクさせることは、時代の流れを阻害するものであり、変えていかななくてはなりません。「電線産業における標準労働者のふさわしい水準」を、年齢とリンクさせず、職務グレードなどから定義して設定するなど、今後の企業の成長・発展を促す観点から、さらに検討して頂く必要があると考えています。

3. 調査・分析

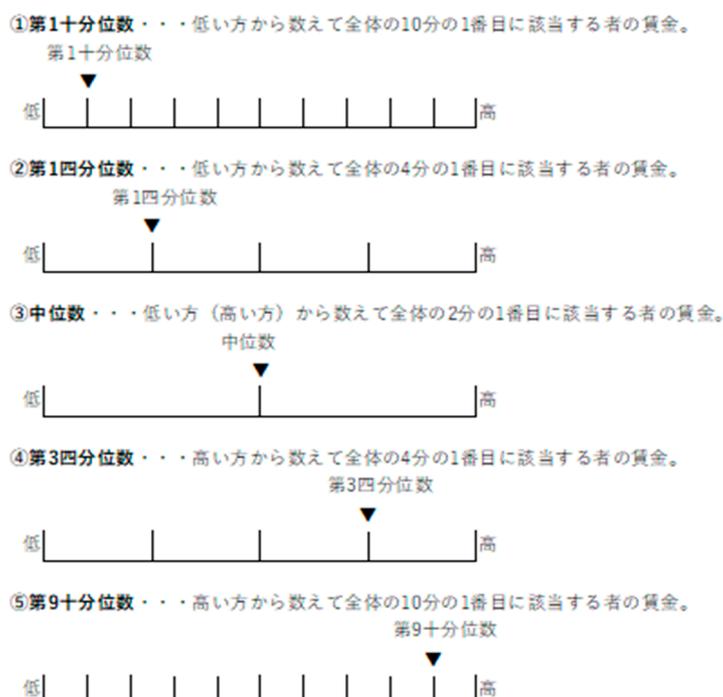
調査内容

全電線加盟単組の役付者の基本賃金

- ・調査人数 全体 70 人、大規模 34 人（参考 役付者以外 全体 252 人、大規模 121 人）
- ・年齢 34・35・36 歳
- ・規模 全体、大規模（1,000 人以上）

分析方法

分位数による分析を行いました。分位数とは、全データを並べ、等しく分けたときの区切りの値を示すものです。四分位数であればデータを低い方から並べて4等分し3つの区切りの値を表し、低い方から順に第1四分位数（右図②）、中位数（右図③）、第3四分位数（右図④）となります。十分位数は10等分し9つの区切りの値を表し、低い方から1番目が第1十分位数（右図①）、高い方から1番目が第9十分位数（右図⑤）となります。



分析結果

表 1

【円】

	大規模（1,000人以上）	全体
第9十分位	303,703	284,405
第3四分位	289,668	278,404
中位数	281,418	272,212
第1四分位	278,931	237,331
第1十分位	275,267	225,556

JCM、他産別の水準設定について

1) JCM

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上の次の分位の数値を参考にしながら設定しています。

- ・「目標水準」めざすべき水準 第9十分位
- ・「到達水準」到達すべき水準 第3四分位
- ・「最低水準」最低確保すべき水準 「到達水準」の80%程度

2) 自動車総連

- ・【第1基準】1,000人以上の労働者の第9十分位
- ・【第2基準】自動車総連1,000人以上の単組の第9十分位
- ・【第3基準】自動車総連全体の第9十分位
- ・【第4基準】自動車総連全体の第3四分位
- ・【第5基準】自動車総連全体の中位
- ・【第6基準】ミニマムは全単組がクリアすべき水準

3) JAM

【標準労働者】

- ・「目標水準」第9十分位
- ・「到達水準」第3四分位

【論議・検討経過】

1. 初任役付者

(1) 調査内容

- ・調査対象 初任役付者・全組合員
- ・賃金 基準内賃金・基本賃金
- ・年齢 25・30・35・40・45・50・55歳
- ・調査人数 (35歳)
初任役付者 全体 17人、大規模 6人、全組合員 全体 301人、大規模 212人
- ・ミニマム・アベレージ・マックス
- ・全体・大規模 (1,000人以上)・中規模 (300~999人)・小規模 (299人以下)

(2) 調査結果・分析

調査・分析の結果、初任役付者は人数が少なくデータの信頼性が低いものとなりました。

初任役付者の水準は、組合員全体の水準と比較すると、全体水準に初任役付者以上の役付者が含まれていることから低位な実態となりました。

2. 役付者

初任役付者の調査・分析の結果と中堅作業者の定義から、調査内容を変更し、再度、調査・分析を行いました。また、技能や能力をベースとした考え方から、家族手当などを含めない基本賃金としました。

(1) 調査内容 (調査内容の変更)

- ・調査対象：初任役付者 → 役付者
全組合員 → 役付者を除いた組合員
- ・賃金：基準内賃金・基本賃金 → 基本賃金のみ
- ・年齢：35歳 → 34・35・36歳 (概ね 35歳)
40歳 → 39・40・41歳 (概ね 35歳のデータ数が少ない場合に備え、
役付者の賃金水準の傾向を把握するために参考として調査を実施)
25・30・45・50・55歳は調査、分析を行わない。
- ・調査人数：34・35・36歳 (概ね 35歳) 役付者 全体 70人、大規模 34人
役付者以外 全体 252人、大規模 121人
39・40・41歳 (概ね 40歳) 役付者 全体 209人、大規模 130人
役付者以外 全体 511人、大規模 337人
- ・ミニマム・アベレージ・マックス 変更なし
- ・全体・大規模 (1,000人以上)・中規模 (300~999人)・小規模 (299人以下) 変更なし

(2) 調査・分析の結果

- ・JCM、他産別の設定方法を参考に、全体と大規模の数値から水準を設定することとし、最終結果が表1となります。
- ・ミニマムとマックスは各単組1人のデータであり、イレギュラーな数字も含まれるため水準設定はアベレージの数字を用いました。
- ・役付者と役付者を除いた水準を比較した結果を表2に示しています。役付者の水準は高位となっており、将来監督者になり得る能力を備えた者としての中堅作業者水準と捉えることができる水準と判断します。
- ・概ね35歳で十分なデータが得られたため、39・40・41歳のデータは参考値とすることとしました。表3に示すとおり概ね35歳の結果(表2)と同様の傾向となっています。

表2 (概ね35歳・大規模)

【円】

	役付者	役付者除く
第9十分位	<u>303,703</u>	275,422
第3四分位	<u>289,668</u>	274,645
中位数	<u>281,418</u>	264,645
第1四分位	<u>278,931</u>	252,453
第1十分位	<u>275,267</u>	247,729

表3 (概ね40歳・大規模)

【円】

	役付者	役付者除く
第9十分位	<u>327,363</u>	299,237
第3四分位	<u>321,323</u>	294,591
中位数	<u>317,093</u>	289,464
第1四分位	<u>313,005</u>	281,596
第1十分位	<u>307,220</u>	272,017

3) ミニマム

電線産業にふさわしい賃金水準を論議するにあたり、ミニマム水準の実態把握も行い、参考資料として記載しています。

【検討結果】

1. 基本的な考え方

技能や能力をベースとした賃金水準を設定します。

2. 銘柄

銘柄は中堅作業者とします。中堅作業者は「担当製造工程などに関する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や統率力を有し、将来監督者【※1】になり得る能力を備えた者」と設定します。(概ね 35 歳)【※2】

3. 水準

全電線加盟単組の实在役付者の賃金水準の分析に加え、JCM、他産別の設定方法も参考に、次の水準【※3】を基本賃金【※4】として設定します。

「目標水準」:	到達水準をクリアした単組がめざすべき水準	304,000 円以上 【※5】
「到達水準」:	全ての単組が到達すべき水準	279,000 円以上 【※6】
「最低水準」:	全ての単組が最低確保すべき水準	223,000 円以上 【※7】

【※1】 監督者とは現業職の最上位職とします。

【※2】 35 歳にこだわらない幅のある解釈とします。

【※3】 概ね 35 歳の考え方から、水準は、34～36 歳、役付者を対象とした調査・分析結果に基づいて設定しています。

【※4】 基本賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる役付・役職手当などを含めた基本的な賃金とし、割増賃金、家族手当などは含めないものとします。

【※5】 大規模(1,000 人以上) 役付者 第 9 十分位

【※6】 全体 役付者 第 3 四分位

【※7】 「到達水準」の 80%程度

参考資料

ミニマムについて

1. 基本的な考え方

JC共闘として、電線関連産業で働く35歳のすべての勤労者の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下で働くことをなくす。

2. 水準

全電線加盟単組の賃金水準の分析結果から「**35歳の基本賃金で210,000円**」とする。

基本賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金とし、割増賃金、家族手当などを含めないものとする。

3. 分析

(1) 調査内容

- ・全電線加盟各単組の実在者の基本賃金のミニマム
- ・年齢 25・30・35・40・45・50・55歳

(2) 分析方法

分位数による分析を行う。

4. 分析結果

表1

【歳、人、円】

年齢	25	30	35	40	45	50	55
調査数	21	18	17	23	18	18	18
第9十分位	210,620	224,636	270,000	290,636	306,471	331,850	356,020
第3四分位	203,840	221,208	240,200	269,200	295,925	315,800	335,550
中位数	198,300	207,844	231,040	247,000	246,701	283,425	291,380
第1四分位	187,895	196,825	216,600	227,200	233,725	250,520	280,000
第1十分位	182,230	195,219	210,599	221,464	227,226	238,159	248,090

5. JCM、他産別の水準設定について

(1) JCM

- ・**35歳の基本賃金で210,000円**

(2) 自動車総連

- ・自動車産業ミニマム第6基準 技能職若手労働者（若手技能職）**215,000円**

(3) 電機連合

・ 25 歳 183,500 円 ・ 35 歳 210,000 円 ・ 40 歳 230,500 円

(4) JAM

・ 35 歳 210,000 円

・ 年齢別協定額：第 1 四分位をもとに、中期的な水準とするため、実態より高めに設定

(5) 基幹労連

・ 35 歳 210,000 円

・ 年齢別最低賃金

18 歳=100、20 歳=105、25 歳=120、30 歳=130、35 歳=140、40 歳=150

45 歳=160

6. 検討経過

(1) 調査内容

- ・ 全電線加盟各単組の全組合員を対象とした基本賃金のミニマム
- ・ 25・30・35・40・45・50・55 歳
- ・ 全体・大規模（1,000 人以上）・中規模（300～999 人）・小規模（299 人以下）

(2) 生計費の実態（過去 5 年平均の標準生計費）

過去 5 年平均の標準生計費を表 2 に示す。

標準生計費と比較する場合は、一時金も含めた賃金で分析する。過去 5 年間の全電線の一時金の平均獲得月数は 4.0 ヶ月であったため、毎月きまって支給される月例賃金に一時金として月例賃金の 1/3 が収入として加わるものとする。具体的には、月例賃金として表 2 の②の水準を上回れば、標準生計費を上回ることができる。①≒②+③

表 2

【歳、円】

年齢	25	30	35	40	<u>45</u>	<u>50</u>	55
① 標準生計費	156,544	179,360	253,546	282,440	318,459	359,108	316,979
② 月例賃金	117,000	135,000	190,000	212,000	<u>239,000</u>	<u>269,000</u>	238,000
③ 一時金	39,000	45,000	63,333	70,667	79,667	89,667	79,333

(3) 調査結果・分析

調査・分析の結果、全電線の 35 歳の第 1 十分位の水準は、JCM が設定する「JC ミニマム（35 歳）基本賃金で月額 21 万円」と同水準となった。また、一時金を考慮した標準生計費との比較では、45・50 歳を除いて、全電線の第 1 四分位の水準は標準生計費を上回っている。

- ・ 最終的な分析結果は、表 1 となる。
- ・ 「設定する水準以下で働くことをなくす」考えから、ミニマムの数字を用いている。
- ・ JC 共闘の考えから基本賃金としている。

【60歳以降の労働環境】

1. 高齢者を取り巻く環境

(1) 高齢者雇用安定法

- ・高齢者の雇用については、高齢者雇用安定法により、1986年に60歳定年が努力義務化、1998年に義務化されました。その後、企業における65歳までの継続雇用を実現させるため、2006年から、定年を65歳未満に定めている企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることが義務付けられました。2013年には継続雇用の対象者を限定できる仕組みを廃止し、原則として希望者全員に適用することとなりました。（65歳までの雇用確保の義務）

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> ○中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 <ul style="list-style-type: none"> ①題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)に改正 ②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ○65歳までの継続雇用の推進 <ul style="list-style-type: none"> ①高齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ○60歳定年の義務化 <ul style="list-style-type: none"> ①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行) ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④高齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ○シルバー人材センター事業の発展・拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ○再就職援助計画制度拡充 <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用確保措置法的義務化 <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) ⑤高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<ul style="list-style-type: none"> ○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 <ul style="list-style-type: none"> ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備

- ・2021年4月に改訂、施行された「高年齢者雇用安定法」については、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）などする団体が行う社会貢献事業

（2）高年齢雇用継続給付

- ・60歳という一般的な定年年齢以後の雇用は、企業としては従来通りの雇用の継続が困難となるため、給与水準を下げた法定義務である65歳まで雇用を続けることとなります。その際、給与が一定水準まで低下した場合に一部を補填するために高年齢雇用継続給付は支給されます。

- ・高年齢雇用継続給付の支給額は、賃金の低下率が61%以下の場合には15%です。低下率が75%以上にとどまる場合は支給されません。低下率が、この間にある場合、つまり支給対象月に支払われた賃金が61%を超えて75%未満の場合は、支給対象月ごとにその月に支払われた賃金の低下率に応じて所定の計算式によって算定することになります。

○「支給率早見表」支給率算定の目安としてください

賃金の低下率	支給率	賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%	67.5%	7.26%
74.5%	0.44%	67.0%	7.80%
74.0%	0.88%	66.5%	8.35%
73.5%	1.33%	66.0%	8.91%
73.0%	1.79%	65.5%	9.48%
72.5%	2.25%	65.0%	10.05%
72.0%	2.72%	64.5%	10.64%
71.5%	3.20%	64.0%	11.23%
71.0%	3.68%	63.5%	11.84%
70.5%	4.17%	63.0%	12.45%
70.0%	4.67%	62.5%	13.07%
69.5%	5.17%	62.0%	13.70%
69.0%	5.68%	61.5%	14.35%
68.5%	6.20%	61%以下	15.00%
68.0%	6.73%		

- ・しかしながら、2006年に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業には65歳までの雇用が義務づけられ、企業の雇用延長が進展したことを受け、2025年4月から、給付率の上限は現在の15%から10%に引き下げられることが決まっています。

(3) 在職老齢年金

2022年3月末までの旧制度では、65歳未満で老齢厚生年金を受給し、且つ在職しつつ厚生年金の被保険者となっている場合、老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて以下のように年金額が支給停止されることとなっていました。老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下の場合は、年金額が減額されず60歳代前半の老齢厚生年金は全額支給されることとなっていました。

60歳代前半の在職老齢年金の計算式（支給停止額の計算式・旧制度）

基本月額+総報酬月額相当額の合計が			
28万円を超える		28万円以下	
↓		↓	
60歳代前半の老齢厚生年金の一部または全部が支給停止される		60歳代前半の老齢厚生年金は全額支給される	
↓			
基本月額が			
28万円以下		28万円を超える	
↓		↓	
総報酬月額相当額が		総報酬月額相当額が	
47万円以下	47万円を超える	47万円以下	47万円を超える
↓	↓	↓	↓
計算式1	計算式2	計算式3	計算式4

支給停止額（月額）の計算式	
計算式1	$(\text{基本月額} + \text{総報酬月額相当額} - 28\text{万}) \times 1/2$
計算式2	$(47\text{万円} + \text{基本月額} - 28\text{万円}) \times 1/2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円})$
計算式3	$\text{総報酬月額相当額} \times 1/2$
計算式4	$(47\text{万円} \times 1/2) + (\text{総報酬月額相当額} - 47\text{万円})$

2022年4月に法改正が行われ、60歳から65歳未満の在職老齢年金の支給が停止される基準が28万円から、65歳以上の在職老齢年金と同じ47万円に変更になりました。即ち、老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円以下の場合、年金額が減額されず60歳代前半の老齢厚生年金が全額支給されます。

在職老齢年金の計算式（支給停止額の計算式・新制度）	
支給停止額 = (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 47万円) × 1/2	
<p style="text-align: center;"><基本月額（年金月額）とは></p> <p style="text-align: center;">老齢厚生年金（年額）を12で割った額です（加齢年金は除きます）</p>	
<p style="text-align: center;"><総報酬月額相当分とは></p> <p style="text-align: center;">月給（標準報酬月額）に、直近1年間の賞与を12で割った額を足した額です。</p>	

基本月額 + 総報酬月額相当額の合計が	
47万円を超える	47万円以下
↓	↓
47万円を超えた額の1/2の年金額が支給停止	老齢厚生年金は全額支給される

2. 65歳までの雇用

(1) 65歳までの定年延長について

・定年延長の性質

定年延長の制度を導入するにあたっては、現在運用されている再雇用制度と比較し、「メリット」「デメリット」をしっかりと把握したうえで、検討する必要があると考えます。

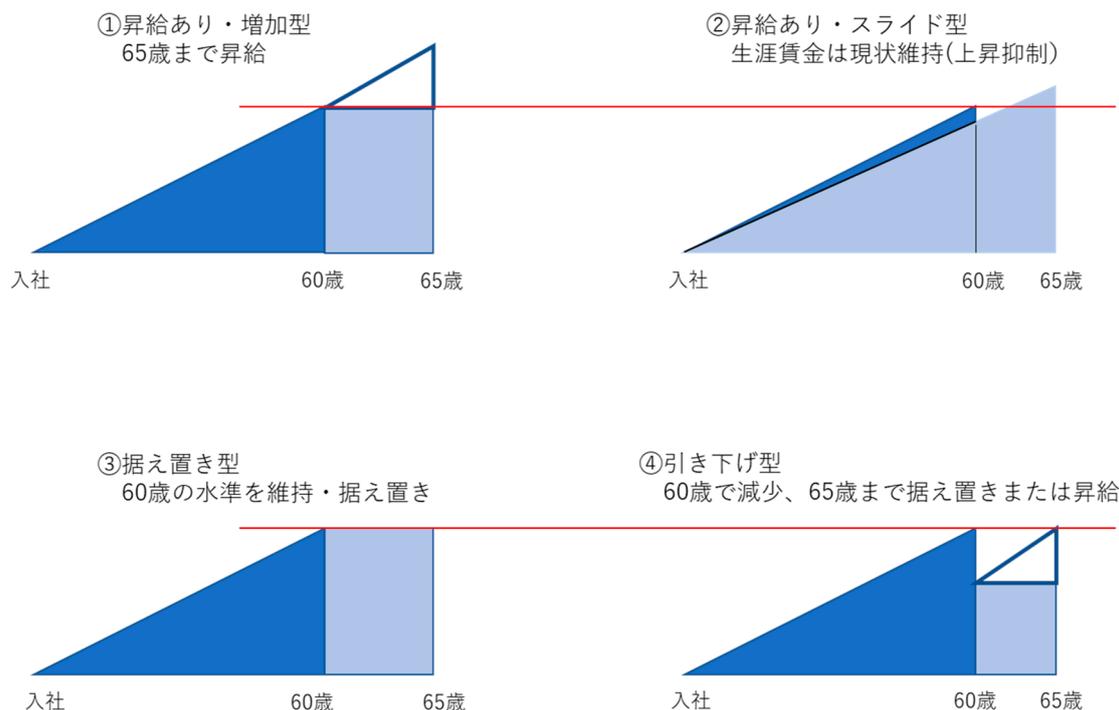
再雇用制度は、勤務時間や勤務日数など自分に合わせた働き方を選択できる一方で、賃金水準については、大きく低下する場合があります。

定年延長は、賃金水準が高くなることや、評価制度によりモチベーションが高く保ちやすくなると考えられます。

・賃金制度の考え方

定年延長に伴う賃金制度は、①昇給あり・増加型、②昇給あり・スライド型、③据え置き型、④引き下げ型の大きく分けて4つの考え方があります。

いずれの方法を選択するにせよ、「同一労働同一賃金」【※1】の考え方を踏まえ、働き方や役割を明確にする必要があります。



【※1】「同一労働同一賃金」とは、働き方改革法に基づいた考え方で、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消をめざすもの

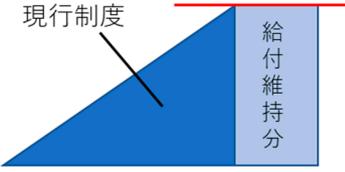
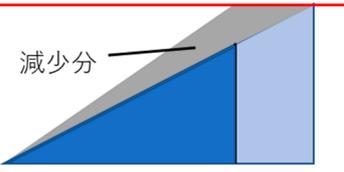
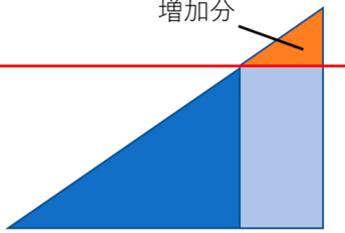
・60歳以降の退職金について

定年延長実施に伴い、退職金の取り扱いについても論議が必要となってきます。給付の水準については、大きく分けて3つのパターンがあると考えます。

①が据え置き型です。定年延長の導入前（60歳定年時）と同じ給付額とするもので、60歳以降において退職給付を積み増さないパターンです。

②がスライド型です。60歳以降も退職給付を積み増す一方で、60歳以前の給付カーブの傾斜を緩やかにすることにより、定年延長実施前と同じ給付水準を維持するものです。従前の60歳時点と定年延長後の65歳時点で給付額を同一にするものですが、60歳時点での給付水準が減少することとなり、一時的に給付額が減少する対象者には経過措置等を検討する必要があります。

③は増加型です。60歳以降も59歳までと同様に積み増す方法で、給付水準が高くなり、労働意欲の向上を図ることができます。

①据え置き型	②スライド型	③増加型
<p>60歳以降頭打ち</p>  <p>現行制度</p> <p>給付維持分</p> <p>入社 60歳 65歳</p>	<p>65歳で現行水準</p>  <p>減少分</p> <p>入社 60歳 65歳</p>	<p>65歳まで増加</p>  <p>増加分</p> <p>入社 60歳 65歳</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・60歳以降の退職金積み増しは行わない ・60歳定年と退職金支給額は変わらない 	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金給付カーブの再設定を行い、60歳定年時と同じ給付額にする ・60歳定年と退職金給付水準は変わらないが、60歳時点の退職金水準は下がる ・全体の水準が変更となるため、経過措置などが必要になる 	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳定年より退職金水準は増加 ・60歳以降の労働意欲向上となる

3. 60歳以降の労働環境

【論議・検討経過】

65歳までの雇用確保については、すでに義務化されており、全電線加盟単組では①②のいずれかの方法にて、各社実施している状況です。

- ① 継続雇用制度
- ② 65歳までの定年延長

その方法については、継続雇用制度を実施している単組が多い状況にあるなかで、継続雇用制度は60歳到達時点よりも賃金水準が大きく低下するケースが多いのが現状であり、まずは継続雇用制度が「同一労働同一賃金」に関連する法律に抵触していないか、労働組合としてのチェック機能を果たしていく必要があると考えます。

60歳以降の労働環境の見直しに向けては、「人生100年時代」ともいわれるようになるなかで、高年齢雇用継続給付の給付率の減少が決まっていることや、在職老齢年金制度の減額対象が緩和されたことなどを踏まえ、働き方や役割に応じた労働条件とすることが重要であり、「同一価値労働同一賃金」【※2】の観点、働く人のモチベーションを維持・向上できるように、論議・検討してきました。

【※2】「同一価値労働同一賃金」とは、同一の価値を持った仕事に対しては、同一の賃金を支払うという原則

【検討結果】

65歳までの雇用確保については、「同一価値労働同一賃金」の観点、働く人のモチベーションの維持・向上につなげる制度設計をするうえで、定年延長の実施が望ましいと考えます。

59歳までと同様の業務や責任のまま、賃金水準が下がる制度での運用は、法令違反となる可能性があり、60歳以降の労働環境については、まずは働き方や求める役割などを明確にする必要があると考えます。

そのうえで賃金・年間一時金水準については、59歳までの現役世代に不利益が被らないことを大前提に、役割に応じた水準としたうえで、60歳以降も59歳到達時と同様に適正な評価をされる制度とすることが望ましいと考えます。また、制度移行に関しては、大幅な原資増などが伴うことが想定されることから、制度実施時は移行期間を設けるなど、労使で十分に協議をする必要があると考えます。

退職金については、現行制度と比較して60歳到達時点で不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられることが望ましいと考えます。

70歳までの就業機会の確保への対応については、本人の意思に基づき、原則として、希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組む必要があると考えます。その際には、やりがい・働きがいを感じられるよう、個々の労働者の希望を十分に尊重し、体力や健康状態など、本人

を取り巻く環境を留意したうえで、65歳までの高年齢者雇用確保措置に準じた対応（70歳までの継続雇用制度の導入、70歳までの定年引上げ、もしくは定年廃止）とすることが望ましいと考えます。

また、誰もが70歳まで健康に働くために、健康維持に向けた個々人の意識改革に加え、各種制度の充実や職場環境整備に向け、厚生労働省が作成した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」【※3】も参考に、労使でより良い環境整備について話し合っていくことが望ましいと考えます。

【※3】厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



【労使交渉】

産業別統一闘争

【論議・検討経過】

産業別統一闘争については、企業業績のばらつきが拡大するなか、各単組が自力・自決体制を強化するなかで、根拠を明確にし、どのような方策が全体水準の引き上げに向けて最もふさわしいかという視点で、要求水準を設定してきました。

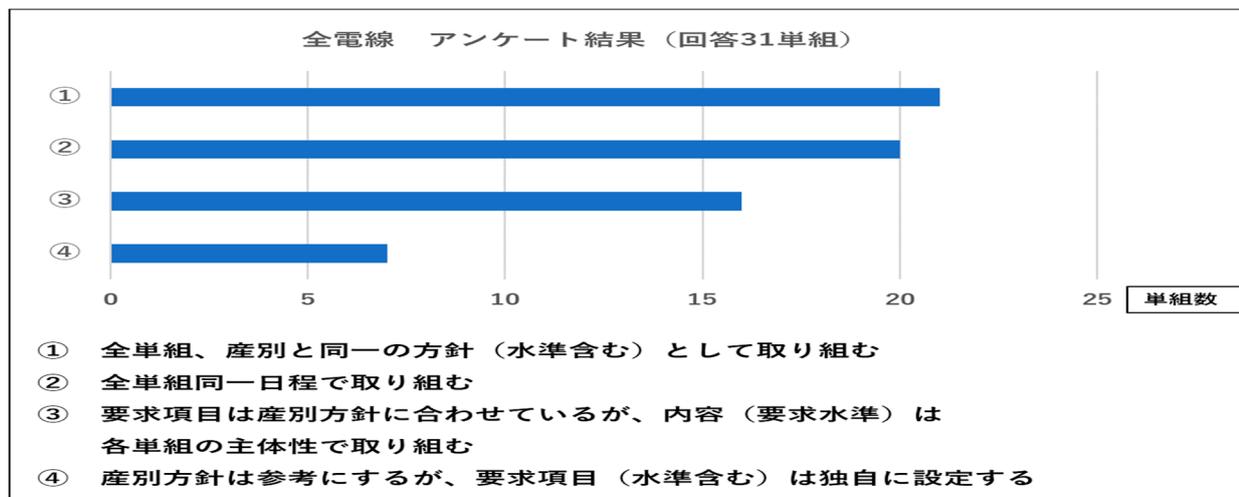
しかしながら、各単組の統一闘争に関する解釈についてズレが生じてきており、2021年春闘総括のなかで、産業別統一闘争の解釈について議論すべきとなりました。

こうした状況を踏まえ、政策委員会では他産別の取り組み方や各単組の解釈について実態を調査した結果、単組間で解釈にばらつきが出ていたことから、統一闘争のこれからのあり方について論議・検討してまいりました。

・JCM 他産別の取り組み状況

各単組の判断に任せている。
統一要求基準が満たせない単組は、事前に離脱の機関確認を経る。
賃金については、加盟全単組統一で要求する。

・全電線調査結果(複数回答方式)



【検討結果】

産業別統一闘争については、その時々的情勢や世間動向も考慮し、より効果的な取り組みとなるよう、春闘前段の各ブロック懇談会や春闘シンポジウムの際にて、産業別統一闘争として取り組む項目や水準などを論議・検討し、産別主体として取り組むことが望ましいと考えます。

なお、産業別統一闘争としての水準などを満たせない単組については、要求提出までの各種会議の場（各ブロック懇談会や中央戦術委員会など）にて、やむを得ない事情を共有することにより、単組がおかれた状況を産別全体として理解できることが望ましいと考えます。

【産業別組織の強化】

【論議・検討経過】

全電線への加盟形態については、原則直加盟としているなかで、特別な事情がある場合にのみ準加盟として加盟することができる規約となっています。しかしながら、現行の準加盟組合規定では加盟期間などの制限は設けておらず、準加盟として無期限で加盟できているのが現状です。

こうしたことを踏まえ、準加盟で加盟した経緯や、直加盟に向けた課題についてなどの意見交換を行ってきました。その結果、直加盟に向けては、金銭的な負担増が懸念点としてあげられました。

規模を問わず直加盟しやすい制度にする必要もあるとの意見もあり、日本労働組合総連合会（以下連合）会費制度が2025年度から段階的に変更となることにあわせ、全電線組合費の徴収基準についても、様々な方面からシミュレーションを行ったうえで、論議・検討してまいりました。

【検討結果】

今後の組織の強化に向けては、組織拡大につなげるべく全単組直加盟に向け、小規模単組や新規加盟単組の加入金や全電線組合費の負担を軽減でき、直加盟しやすい制度（規約・規定改正など）とすることが望ましいと考えます。

また、全電線組合費の徴収基準の見直しに向けては、全電線運動が低下しないことを大前提に、連合会費制度移行も踏まえて、論議・検討を行っていくことが望ましいと考えます。

全電線中央執行委員会見解

2020～2021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「全電線 中期基本政策」の具現化に向け「電線産業にふさわしい賃金水準」「60歳以降の労働環境」「労使交渉(産業別統一闘争)」「産業別組織の強化」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、出された考え方に沿って、活動に反映させていくこととします。

以上



全日本電線関連産業労働組合連合会(全電線)

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

〒142-0064 東京都品川区旗の台1丁目11番6号 Tel.03(3785)2991

<http://www.densen.or.jp/>