

2007年春季闘争具体的な取り組み

I. 総合的な労働条件改善闘争

日本経済については、設備投資の堅調な拡大や個人消費の緩やかな拡大によって、原油高騰などの影響による景気減速の懸念はありますが、今後も景気回復は緩やかに続くものとみられています。一方、産業・企業においては、産業によって景況感は異なるものの増収増益傾向にあります。

電線産業についても、最悪期を脱して以降、緩やかな回復基調にはあるものの、銅価や原材料価格の高騰などの、種々の課題をかかえている実態にあります。

このような状況から、「雇用の安定と生活の維持・向上」を基本に、『総合的な労働条件改善闘争』と位置づけ、連合・JC方針を踏まえるなかで、とりまく諸情勢や産業実態を十分に勘案し、「2006年度運動方針」に基づき、「賃金」「年間一時金」「退職金引き上げ」「ワークライフバランスの実現」などや「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組みます。

1. 雇用を守る取り組み

経済のグローバル化をはじめとした環境変化は、様々な分野に影響を与えており、産業・企業における雇用環境の実態についても、雇用をとりまく環境が大きく変化していることから、その大前提を「雇用の維持・確保」に置き、これまでの取り組み経過や電線産業をとりまく環境を踏まえ、雇用を守る取り組みについて、春闘期間中も含め、日常からの経営対策と労使協議体制のさらなる充実を図っていきます。

- (1) 雇用の維持・確保を最優先すべき最大の課題と位置づけ、組合員の雇用の安定に向けて、日常からの経営対策と労使協議体制のさらなる充実を図るなど、春闘期間中も含め取り組みを推進していきます。
- (2) 60歳以降の雇用確保については、「改正 高年齢者雇用安定法」における法の主旨を踏まえ、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、就労希望者全員の雇用確保を基本に取り組みを進めます。

2. 賃金

賃金については、「改訂 全電線中期基本政策」の考え方に沿って、「電線産業にふさわしい賃金を確保していく」との考え方で取り組んでいきます。

取り組みにあたっては、連合・JCの方針を考慮するなかで、賃金の横断性、世間の要求動向、全電線の賃金実態と他産業との賃金格差、さらに将来の電線産業を担う人的投資や人材確保の観点から、魅力ある労働条件整備に向けた対応を図っていくこととします。

- (1) 生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」したうえで「賃金改善」に取り組みます。
- (2) 賃金改善については、下記のように幅広い視点に立ち、各単組の実態に即し、賃金原資の増額を伴った取り組みを行うこととします。
 - ・ 35歳標準労働者賃金での賃金引き上げ
 - ・ 高年齢者層や若年者層などの各階層における賃金水準の改善
 - ・ 特定の業種・職種における賃金水準の改善
 - ・ 賃金制度上の未実施分の獲得
- (3) 産業・規模間の格差是正については、連合「中小共闘」における取り組み指標（賃金構造維持相当分4,500円以上+2,500円以上）を参考とします。
- (4) 単組の主体的な取り組みのもと、公平・公正な賃金制度の整備・確立を図っていきます。
- (5) 企業内最低保障賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として150,500円以上に引き上げていきます。
- (6) JC共闘として「JCミニマム（35歳）210,000円」の取り組みを推進するとともに、大きくり職種別賃金への対応を進めていきます。
- (7) 登録・表示については、「賃金改善の個別結果」「35歳個別賃金」「企業内最低保障賃金」について登録・表示をすることとします。

3. 年間一時金

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、「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」との考え方を堅持するなかで、一時金の構成要素を、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、その正当な還元を求めていく「成果反映部分（変動部分）」とに分けて要求を設定します。

(1) 要求方式

最低保障方式を基本としつつも、単組がより取り組みやすい方式を選択することとします。また、年間要求方式での夏季・年末折半とします。

(2) 要求設定方法

- ① 「生活保障部分（固定部分）」については、生活給的要素を踏まえて全電線で統一的に設定します。
- ② 「成果反映部分（変動部分）」については、職場における協力・努力や企業業績・短期的な成果の還元等の要素に基づき、各単組において設定することとします。
- ③ 要求は、「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」をトータルし、「新平均基準内賃金」の月数で表示することとします。

(3) 要求基準

- ① 最低保障方式における要求基準については、「各人の支給において確保すべき水準」との位置づけで、産別ミニマム基準として4ヵ月とします。
- ② 平均方式における要求基準については、生活保障部分（固定部分）と「成果反映部分（変動部分）」を併せて5ヵ月中心とします。なお、産別ミニマム基準については「平均原資年間4ヵ月」とします。

(4) 配分について

- ① 配分については、「産別ミニマム基準」の確保を大前提に、これまでの取り組み経過を踏まえつつ、各単組組合員の納得性に立って取り組むこととします。
- ② 査定分については、その内容を明らかにし、配分の明確化に努めることとします。

(5) 登録・表示について

- ① 要求時に「新平均基準内賃金」の月数を登録・表示し、妥結時には月数・金額を登録・表示することとします。
- ② 35歳ポイントにおける査定分を含む妥結月数・金額、平均ベースにおける妥結金額についても登録することとします。
- ③ 25歳、30歳、40歳の各ポイントについても、査定分を含む妥結月数・金額を事後登録することとします。

(6) 不適格者などの改善について

- ① 不適格者（全休者、長期療養者）は、適格者扱い時の70%を目標に、最低でも60%を確保すべく取り組むこととします。
- ② 組合員と雇用形態の異なる非典型労働者についても、組合員に見合った水準を確保できるよう取り組むこととします。

4. 退職金引き上げ

「改訂 全電線中期基本政策」に基づき、安定した老後生活保障の確保を最重点とする「社会保障の補完的給付」の位置づけを基本に全体水準の引き上げに向け取り組みます。加えて企業年金制度、低勤続者層退職金、死亡・私傷病退職金等、その改善・充実に向け取り組みます。

(1) 要求方式・設定方法と要求基準

- ① 到達方式による取り組みとし、「中卒・勤続35年・60歳」の定年退職金の到達水準を1,600万円以上とします。
- ② 1,600万円に未到達の単組は、到達に向け要求することとします。なお、「勤続30年・55歳」の定年退職金で取り組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同等水準で設定することとします。
- ③ 到達単組（あるいは到達に向け労使合意済み単組）については、経済動向・他単産動向や現行水準などについて研究・検証を重ねるなかで、企業年金等諸

制度との関係なども踏まえ、当該単組が具体的取り組みについて検討していくこととします。

(2) 取り組みにあたって

- ① 1,600万円に未到達の単組は、現行水準との乖離を認識するなかで、年次計画的取り組みも視野に入れ、到達に向けての労使合意形成を図っていくこととします。
- ② 現行水準と到達水準（1,600万円）との乖離が極めて大きい単組については、到達方式を基本に置きつつも、着実な改善に結びつけていく観点から、その補完として、到達水準と現行水準との格差等を踏まえた上げ幅での要求設定を、当該単組の主体的判断のもとに行っていくこととします。
- ③ 企業年金制度の充実に向け、十分な労使協議を行うなかで取り組みを進めることとします。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、雇用の維持・確保を図る観点からも、長時間労働を早期に是正する取り組みが重要です。全電線では、これまで「総労働時間短縮の提言（第3次）」に基づき取り組みを行い、所定内労働時間では世間水準にあるものの、所定外労働時間や年次有給休暇を含めた総労働時間では長時間になっています。これらの経過も踏まえ、2007年春闘期間も含め、労働時間の管理・徹底などの具体的な対応を進め、ゆとりある生活時間の確保を行っていきます。

また急速に進む少子化の流れに対して、安心して子どもを生み育てられる環境づくりを進めるとともに、健康で安心した生活が営めるように環境を整備していく必要があります。企業活動においても、社会との合意形成を図るなかで、仕事と生活の調和が図れる働き方が求められていることから、法令や労働協約を守り、働き方を改善することによって、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進めていきます。

(1) 労働時間短縮

- ① 年間所定内労働時間をはじめとする時短各項目について、単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組むこととします。
- ② 各単組は、時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総労働時間1,900時間台の実現をめざしていくこととします。
- ③ 労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含めて、その取り組みを強化していきます。

(2) 仕事と生活の調和

- ① 仕事と家庭の両立支援を図るための「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行なうとともに、今後の第2次以降の行動計画策定に向けて労働組合が参画するなど、労使で十分な協議を行うことを基本に、300人以下の企業においても取り組み強化を行い、各単組の主体性のもと諸制度の更なる充実を図ります。
- ② 男女雇用機会均等法の改正への対応も含め、法令や労働協約を守り、働き方を見直すことによって、仕事と生活の調和が図れる公正な働き方の実現に取り組みます。

Ⅱ. 生活環境の改善と産業政策の実現

1. 連合の取り組み

連合は、「サラリーマン増税の阻止と不公平税制の是正等」を最重点課題とし、「持続的成長とデフレ脱却のための財政運営実現」「社会保障制度抜本改革の実現」「子育て支援・少子化対策の積極的な推進」「くらしの安全の確保」「公務員制度改革」「地球温暖化対策の推進とライフスタイルの見直し」を重点政策と位置づけ、その実現に向けて春季生活闘争の活動と連動させ、組合員参加の運動で取り組みを強めることとしています。

2. JCの取り組み

政策・制度は2年サイクルの取り組みと整理するなか、労働契約法制、日本型ホワイトカラーエグゼンプション導入、最低賃金法改正等については、2007年通常国会において審議が予定されていることから、連合および審議会委員との連携を深めた取り組みを推進していくこととしています。

3. 全電線の取り組み

全電線としても、「ゆとり・豊かさ」の実現に向けた生活環境の改善と産業政策の充実の重要性を認識するなかで、連合・JC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いきます。

具体的な活動としては、産業政策・社会政策検討部会で論議を進めるとともに、「当面の政策・制度課題実現に向けて」を踏まえ、今後、全電線中央として連合・JCへの展開や電線経連・電線工業会、各省庁などへの申し入れや意見交換を行いながら幅広い取り組みを推進していきます。