

# 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、緩やかな回復を遂げ鉱工業生産指数については、2010年8月時点でリーマンショック前のおよそ9割の水準まで回復してきたものの、アメリカ経済の不安感の増大や戦後最高値をうかがう、行き過ぎた円高から減速感が高まっています。

先行きの見通しとしては、エコカー補助金制度の終了やエコポイント制度の見直しなどが、消費を冷え込ませる要因になるとともに、円高が輸出や企業収益に大きな影響を与えることから、景気の下押し圧力の高まりが懸念されています。

電線業界についても、2010年度銅電線需要改訂見通しでは、建設・電販の伸び悩みなどから、66万6千トと2年連続で70万ト割れの依然として厳しい予測となっており、円高や銅価の動向を含め、収益への影響が懸念されています。

このような状況から、「労働者の雇用の安定・確保と生活の維持・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、「2010～2011年度運動方針」に基づき、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金引き上げ」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「労働災害特別補償」「労働諸条件の改善」および「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組みます。

### 1. 雇用を守る取り組み

雇用情勢については、2010年前半までの景気回復にもかかわらず、急速な円高、世界経済の減速、国内景気の息切れなどの影響により完全失業率については高止まりしていることから、「改訂 経営・雇用対策指針」や緊急雇用対策に基づき、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、組合員の雇用の安定に向けて、引き続き春闘期間中も含め取り組んでいきます。

- (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、組合員の雇用安定に向けて、継続的な取り組みを推進していきます。
- (2) 電線産業においても、引き続き事業構造改革が求められていること

から、雇用の維持・確保に向けて、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っていきます。

## 2. 賃金

賃金については、「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。また、銅電線需要をみると依然として厳しい状況となっており、操業の低下などが懸念されることから実質賃金・家計収入の減少等、生活実態にも十分考慮する必要があります。

- (1) 生活維持などの観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図っていきます。なお、賃金制度上における諸課題も含め、実態に応じて条件の整う単組については「賃金改善」に取り組むこととします。
- (2) 電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向け、中期的に JC が設定する基幹労働者(技能職 35 歳相当)の「あるべき水準」をめざします。

目標基準：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
- (3) 賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金カーブ維持分として 4,500 円を要求することとします。また、産業・規模間格差是正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や格差などの状況に応じて賃金改善分として 1%を目安とします。
- (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・確立を図るとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行います。
- (5) 初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18 歳高卒正規入社者初任給に取り組めます。
- (6) 企業内最低賃金については、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 154,000 円以上に引き上げていきます。また、実態に応じて底上げを図る観点から 1,000 円以上の引き上げに取り組むこととします。

- (7) 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。
- (8) 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

「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、その適正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。

また、年間での重要性を認識し、生活安定につながる水準に向けた対応を図るべく「年間一時金」の確保に取り組みます。

#### (1) 要求方式

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（長期療養による全休者）への対応については、生活保障の観点からこれまでの取り組み経過を踏まえ取り組むこととします。
  - ② 組合員と雇用形態の異なる労働者についても、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

「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 銘柄については、全電線の実態に合わせ「勤続42年・60歳」を基本としつつ取り組みを進めていくこととし、これまでの到達闘争の経過も踏まえ、従来通りの「中卒・勤続35年・60歳」について各単組の実態に即し取り組んでいくこととします。
  - ② 到達方式による取り組みとし、「中卒・勤続35年・60歳」で取り組む定年退職金の到達水準を1,600万円以上とします。また、銘柄を「勤続42年・60歳」とする場合は、現状把握を行い水準の引き上げに取り組むこととします。
  - ③ 到達水準に未到達の単組は、到達に向け要求することとします。
  - ④ 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 到達水準に未到達の単組は、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、心身の健康保持の観点からも、長時間労働を早期に是正する取り組みが重要です。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実労働時間では総じて長時間になっています。これらの経過も踏まえ、全電線では、「全電線 中期時短方針」に基づき取り組みを行い、2011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、労働時間短縮については、「改正 労働基準法」を踏まえ長時間労働是正などに取り組むとともに、猶予措置の対象となっている中小単組についても取り組みを進めていきます。

仕事と家庭の両立支援については、急速に進む少子化の流れに対して、安心して子どもを産み育てられ、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、働き方を見直すことによって、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、「全電線 中期時短方針」達成目標の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、とりまく環境や操

業の影響に左右されることなく、年間総実労働時間 1,900 時間台の定着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。
- ④ 長時間労働是正・時間外労働の削減に向けて、2010 年春闘での妥結結果も踏まえ、実効性のある取り組みを行うとともに、労使委員会等で協議を進めていくこととします。
- ⑤ 2010 年 4 月に改正施行された「改正 労働基準法」への対応については、猶予措置の対象となる中小企業の単組においても全電線の『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ていくこととします。

## (2) 次世代育成支援

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ことなど、諸制度のさらなる充実を図ります。また、2011 年 4 月から「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定義務の範囲が従業員 101 人以上の企業に拡大されることにより、すべての単組において行動計画策定の取り組みを行うこととします。

## (3) 育児・介護への対応

「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行うこととします。また、2012 年まで猶予されている 100 人未満の中小企業の単組においても「介護休暇制度の新設」「短時間勤務の義務化」「所定外労働時間免除の義務化」について、制度導入に取り組むこととします。

## 6. 労働災害特別補償について

「全電線 中期基本政策」に基づき、組合員の生命と健康を守り、職場から労働災害を出さないことを第一義とした取り組みを積極的に推進していきます。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JCの取り組みや世間動向を踏まえ、それらの動きと連動する形で取り組みます。

### (1) 業務上災害特別補償

- ① 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、安全で快適な職場づくりに向けた安全衛生活動に取り組むこととします。
- ② 不幸にして災害が発生した場合は、企業責任を追及するとともに、被災者や家族への生活保障を最重点に公的給付の付加補償として、企業に特別補償を求めていきます。
- ③ 具体的要求水準設定としては、先行している金属産業の実態や現行水準、また、これまでの取り組み経過を踏まえ、世間水準確保を基本に取り組みます。なお、非退職水準については、企業内での雇用継続を基本とし、「全電線 中期基本政策」に基づき、現実的な取り組みを行っていきます。
- ④ 統一要求基準として、以下の通り設定します。

#### 【業務上災害特別補償『死亡・1～3級』要求水準】

	障害等級等	要求水準	
		有扶者	無扶者
退職水準	死亡特別一時金	3,400万円	3,200万円
	障害等級 1級	3,400万円	3,200万円
	〃 2級	3,400万円	3,200万円
	〃 3級	3,400万円	3,200万円

#### 【業務上災害特別補償『非退職水準』要求水準】

	障害等級等	要求水準	障害等級等	要求水準
非退職水準	障害等級 4級	1,400万円	障害等級 10級	400万円
	〃 5級	1,400万円	〃 11級	400万円
	〃 6級	1,000万円	〃 12級	300万円
	〃 7級	1,000万円	〃 13級	300万円
	〃 8級	650万円	〃 14級	150万円
	〃 9級	650万円		

(2) 通勤途上災害特別補償

- ① 通勤途上災害特別補償については、「通勤なくして労働なし」との基本的な考え方のもと、労働と通勤は密接な関係にあることから「業務上災害と同一」とすることを基本に、世間実態や社会動向を踏まえ、それらの動きと連動しながら取り組みます。なお、具体的には、調整(相殺)を認める部分について引き上げをはかることとします。
- ② 統一要求基準として、以下の通り設定します。

【通勤途上災害特別補償『退職水準』要求水準】

	障害等級等	要求水準	
		有扶者	無扶者
退職水準	死亡特別一時金	1,700 万円	1,600 万円
	障害等級 1 級	1,700 万円	1,600 万円
	〃 2 級	1,700 万円	1,600 万円
	〃 3 級	1,700 万円	1,600 万円

○障害等級 4 級以下については、生活保障の観点から企業内での継続雇用(非退職)を基本とします。

## 7. 労働諸条件の改善の取り組み

(1) 60 歳以降の雇用確保

「高年齢者雇用安定法」における法の主旨を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に取り組みを進めるとともに、年金満額支給年齢まで安心して働き続けることのできる環境整備に加え、2013 年度より 60 歳の方は公的年金が支給されなくなることも見据えた取り組みを進めることとします。また、60 歳以降の就労者についても、企業内最低賃金協定以上の水準を確保する取り組みを進めます。

(2) 非正規労働者の対応について

非正規労働者への対応にあたっては、同じ職場の働く仲間として、雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図ります。また、労働条件向上に最も有効な手段である組織化についても取り組みを推進していきます。



## 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、「2011 年度政策・制度実現の取り組み」と「2011 春季生活闘争における賃金・労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進める。

具体的には、①デフレ脱却・消費回復に資する経済対策、②労働者派遣法改正案の早期成立、③中期的な視点に立った最低賃金引き上げの実現、④求職者支援制度の確立、⑤有期労働契約の労働者保護のルールについての法整備、⑥公正な取引関係の実現、⑦税制改革などに取り組むとしています。

### 2. JC の取り組み

「2010～2011 年政策・制度課題」を策定し、連合を通じた実現を基本としてさまざまな働きかけを行っており、引き続き「民間・ものづくり・金属」の観点に立った政策実現をめざし、通年的に取り組んでいくとしています。

### 3. 全電線の取り組み

全電線としても、「新たな豊かさと生活の安心・安定」をめざし、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、「全電線 政策・制度課題【重点項目】」を踏まえ、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。