

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、欧州の債務危機などによる世界経済の減速感、長引く円高、中国・インドなど新興国の成長鈍化などから不透明感が広がっています。

先行きの見通しとしては、長引く円高や外需に依存していた中国の成長鈍化などから、輸出を始め生産調整など企業活動に大きな影響が出ると予想されており、今後も注視が必要です。

電線業界についても、2012年度銅電線需要改訂見通しでは、年度当初見通しを据え置く結果となり、エコカー補助金の終了により、年度後半は自動車の伸びが期待できず、長引く円高や欧州債務危機による世界経済の減速感などから、今後に向けては操業への影響および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・金属労協(JCM)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、「2012～2013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」「60歳以降の雇用確保」「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

「雇用の維持・確保」については、その優先度や重要性について様々な場を通じて対処し、労使で共通認識を図ってきました。

このようななか、雇用をとりまく環境については、グローバル競争のさらなる激化や新興国の台頭などによる国内産業の空洞化、さらには円高による生産の海外シフトや事業の再編などが進み、厳しさを増しています。また、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、企業存続に向けた事業の再編などの事業構造改革が実施されていることから、「改訂 経営・雇用対策指針」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認識しつつ、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) 引き続き雇用の維持・確保に向けて、日常からの経営対策を行うこととし、事業の再編など事業構造改革に伴う会社提案に対しては、事前協議を大前提に労使協議体制を強化していくこととします。

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・金属労協(JCM)の方針を考慮するなかで、賃金の横断性、世間の取り組み動向、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、社会保険料や公共料金などの負担増による可処分所得の減少等、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、中期的に金属労協(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・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、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 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、「賃金構造維持分の実施結果」「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 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。
- ② 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。

(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、現状把握を行い各単組の主体性のもと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。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・他産別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。

- ④ 今後に向けて、春闘期間中も含め新銘柄(「勤続 42 年・60 歳」)における交渉モデルや退職金水準の確認を行うこととします。

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、2013 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、安心して子どもを生み育てられ、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 「全電線 中期時短方針」の年間総実労働時間到達目標である 1,800 時間の達成に向けて、積極的に取り組むこととします。
- ② 当面の目標として各単組は、年間総実労働時間 1,900 時間台の定着のために、時間外労働時間規制の厳守、平均時間外労働時間の圧縮、また、総実労働時間短縮の有効な手段の一つである年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組むこととします。具体的には、一斉年次休暇取得の設定や取得強化月間の設定等を始め、連続休暇制度の完全取得など、取得率向上に向けた制度の整備に取り組むこととします。
- 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、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、60 時間超は割増率を 50%に引き上げるなど全電線の『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、一般事業主行動計画策定には労働組合が参画するとともに、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、すべての単組において労使で行動計画策定の取り組みを行い、内容の点検・充実に取り組むこととします。

(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7月1日から従業員100人以下の企業においても、3歳までの子を養育する労働者の「短時間勤務制度」「所定外労働の免除制度の義務化」「介護休暇制度」が適用となったことから、あらためて全ての単組において制度の点検・充実に取り組むこととします。

6. 60歳以降の雇用確保

「改正 高年齢者雇用安定法」「全電線 中期基本政策」「2010～2011 年度政策委員会検討結果」を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、現行制度の内容整備・実施状況の点検など、春闘期間中も含め各単組の実態に即し取り組むこととします。

さらに、60歳以降も働き続けられる環境づくりに向けて、定年延長・定年制度廃止や賃金水準の向上など、上部団体や他産別の動向など世間動向を注視するなかで取り組むこととします。

とりわけ、「改正 高年齢者雇用安定法」への対応として、厚生労働大臣が策定した運用指針を踏まえ、労使協議を進めるとともに、2013年4月2日以降再雇用される方々については、組織化に向けて全電線中央として経営への働き掛けを含め取り組んでいくこととします。

7. 労働諸条件の改善の取り組み

(1) 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、「改正 労働者派遣法」「改正 労働契約法」を踏まえるとともに、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、「『2013年度 政策・制度 実現の取り組み』と『2013 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、以下の政策課題に取り組む。1)『日本再生戦略』の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現、2)『働くことを軸とする安心社会』を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進、3)生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ、4)非正規労働者の均等・均衡処遇の確立、5)公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化、6)民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立」としています。

2. 金属労協(JCM)の取り組み

2013年闘争では、「デフレからの脱却を図り、日本経済の成長軌道を取り戻すとともに、金属産業の競争力を強化し、雇用の確保と勤労者生活の安定を図るため、『人への投資』を求めることとします。同時に、『円高・デフレからの早期脱却』『TPP など FTA・EPA の早期締結』『安定的かつ安価な電力供給確保』など、ものづくり産業の国内基盤の強化を図るための政策・制度の実現に強力に取り組む」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・金属労協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、全電線として連合・金属労協(JCM)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。