

具体的な取り組み

I. 総合生活改善闘争

日本経済については、日銀の消費者物価上昇率 2%を目標とする量的金融緩和強化をきっかけに、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、輸出の拡大、投資の回復など明るい兆しがみえはじめていました。しかしながら、2014年4月の消費税率引き上げ後の反動減と税率引き上げによる需要の冷え込みとが相まったことに加え、8月には天候不順などもあり、個人消費の停滞が予測以上に長引いており、景気回復に足踏みがみられる状況となっています。

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果により緩やかに回復していくことが期待される一方、勤労者の実質賃金は10月までで16カ月連続のマイナスになるなど、物価上昇に給与が追いつかず、家計は節約を迫られる状況となっており、こうした消費者マインドの低下や海外景気の下振れなどのリスクが懸念されており、政府は消費税率 10%への再引き上げを先送りするなど、デフレ脱却と経済の好循環に向けての正念場にあるとの見方がされています。

電線業界については、2014年度の銅電線需要改訂見通しでは、建設・電販部門では、人手不足による建設工期遅れの影響などの懸念要因はあるものの、太陽光発電や耐震化工事の需要などの増加が見込まれ、また、輸出部門では円安傾向が継続していることで環境が改善しており、2部門が全体をけん引し、2年連続の70万トンを越えの72万6千トン(前年度比+1.2%・当初見込み比+0.6ポイント)となる見通しとなっています。今後については、電力の長期的な投資抑制の影響が大きいものの、今後好調な建設用や再生可能エネルギー需要と合わせて、円高是正効果による輸出産業向けの需要増加などが期待できると考えられていますが、7年ぶりとなるレベルまで円安が進行しており、為替相場の変動が企業業績に与える影響について慎重に推移をみていく必要があります。

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、『総合生活改善闘争』と位置づけ、連合・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、「2014～2015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、さらにはこれまでの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円安の進行による輸入副資材の高騰などから企業業績は依然厳しく、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みます。

- (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・JCMの方針を考慮するなかで、過年度物価上昇分や生産性向上分、デフレ脱却と経済の好循環実現等を含めた賃金の社会性や横断性、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、実質賃金の確保、さらには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継続的に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) 賃金引き上げ
 - ① 実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組みます。なお、賃金制度上における諸課題の是正を含め、実態に応じた取り組みも行うこととします。
 - ② 具体的な賃金引上げの要求については、35歳標準労働者賃金で6,000円以上を個別賃金方式で要求することとします。なお、個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で6,000円以上を要求することとします。

- ③ 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

- ④ 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、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の 4,500 円を含め、10,500 円以上を目安に賃金引き上げを要求することとします。

(2) 賃金制度の確立・整備

- ① 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。

(3) 初任給・最低賃金

- ① 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 初任給に取り組みます。
- ② 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 156,000 円以上に引き上げていきます。もしくは、実態に応じて底上げを図る観点から 3,000 円以上の引き上げに取り組むこととします。
- ③ JC 共闘として「JC ミニマム(35 歳)210,000 円」の取り組みを推進します。

(4) 登録・表示について

- ① 登録・表示については「賃金構造維持分の実施結果」「賃金引き上げ・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。

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、2015 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、「過労死等防止対策推進法」に基づく長時間労働対策の強化の推進等を踏まえ、長時間労働是正などに取り組むとともに、「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はじめ、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、コンプライアンスの徹底について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ついては、長時間労働の抑制による働き過ぎ防止対策の徹底として、時間外労働 80 時間超者のリストアップによる管理と是正等、実効性のある取り組みに向けて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 60 時間超は割増率を 50%に引き上げるなどの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、2025 年まで 10 年間延長されたことを踏まえ、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。

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、経過措置を利用せず、65歳までの雇用確保をめざすとともに、労働の価値に相応しく、かつ生活を維持することができる賃金水準をめざして取り組むこととし、定年延長・定年制度廃止についても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。

また、再雇用された方々については、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むこととします。

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、「『2015年度 政策・制度実現の取り組み』と『2015 春季生活闘争における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・格差是正の以下の取り組みを強力に進める。」としています。

- (1) 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進
- (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- (3) 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進
- (4) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
- (5) 非正規公務員の処遇改善と公契約適正化の推進

2. JCM の取り組み

2015 年闘争では、「金属労協として、景気回復基調を維持し、デフレ脱却を確実なものとするための政策・制度の取り組みを強化していきます。また、安倍政権の進める労働規制の緩和は、金属労協のめざす『良質な雇用の確立』に逆行し、勤労者生活の安定と長期的な人的能力形成を損なうことによって、ものづくり産業の『現場力』に打撃を与えることが懸念されるようになっていきます。さらに、消費税率引き上げによる勤労者生活への影響の緩和も含め、ものづくりの観点に立って、連合の取り組みの一層の強化を求めるなど、積極的に役割を果たしていきます。」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・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いきます。

具体的な活動としては、「全電線 2012～2013 年度 政策委員会検討結果」「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・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。