

# 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、2014年4月の消費税率引上げの影響を受けて、景気の後退がみられましたが、2014年末頃の原油価格の下落などにより、2015年に入ると景気は緩やかな回復基調を続けていました。しかしながら、夏場以降は中国をはじめとする新興国経済の減速による輸出や設備投資の鈍化、食料品などの値上がりによる消費の低迷などにより、景気はふたたび足踏みが続く状況となっています。

先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される一方、アメリカの金融政策によるアジア新興国等に与える景気の影響が懸念されています。

こうしたなか、勤労者の実質賃金指数は、2年3ヵ月ぶりでプラスに転じた7月に引き続き、連続で増加してきていますが、消費税率引き上げ前の指数を下回るなど、消費者マインドにも足踏みがみられることから政府は、企業の投資を後押しするとともに、賃上げにも取り組むことで、消費の動向にも変化が出てくるものとしています。

電線業界については、2015年度電線需要改訂見通しによると、建設・電販部門では、住宅投資の消費税増税後の反動減の影響が徐々に薄まり、首都圏大型案件や太陽光発電を中心とした再生可能エネルギー設備投資、耐震補強工事等の需要も引き続き堅調であるものの、輸出部門をはじめ通信部門、電気機械部門、自動車部門が振るわず銅電線出荷量は、71万7千ト(前年度比▲0.9%・当初見込み比▲1.1%)と3年連続の70万ト越えとはなるものの、7年ぶりに前年度を割り込む見通しとなっています。今後については、増税等による軽自動車の販売不振や投資遅延による輸出の下振れが長期化するなどの影響に留意する必要があるものの、大型案件の工事が遅れている建設・電販部門が年度後半より回復されることが期待されています。

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、「2015年度運動方針補強」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」「労働諸条件および働く環境の改善」および「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組めます。

## 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の低迷や価格問題などの影響により、事業環境は依然として厳しく、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、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、実質賃金の維持・向上と物価動向、生産性向上分、世間の動向や過去の獲得状況、全電線の賃金実態と他産業との賃金格差、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および格差是正などを含め、実態に応じた取り組みも行うこととします。
- ② 具体的な賃金引き上げの要求については、35歳標準労働者賃金で3,000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 3,000 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」における考え方を踏まえ、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、7,500 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 159,000 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 2,000 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」の確保に取り組めます。

(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。

(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」「全電線 2014～2015 年度政策委員会検討結果 中間報告」を踏まえ、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、「中卒・勤続 35 年・60 歳」についても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、「勤続 42 年・60 歳」の到達水準を新たな水準とした取り組みに向け、標準者モデルや現行水準の確認などの準備を含め進めていくこととします。
- ③ また「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、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。

### (2) 取り組みにあたって

- ① これまでの到達水準 1,600 万円以上に未到達の単組は、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 現行水準とこれまでの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、2016 年春季闘争期間も含め、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。

労働時間短縮については、「労働時間等設定改善法」などを踏まえ、時間外労働の圧縮などに取り組むとともに、「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みます。また、「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 「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ひと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み、「労働時間等設定改善委員会」などを活用し、実態の把握や改善を進め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、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、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 時間超過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や安全衛生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。具体的には全電線の『次世代育成支援に関する全電線の基本的考え方(第1版)』に沿って取り組みを進めていくこととします。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。具体的には全電線の『育児・介護に関する全電線の基本的考え方(第1版)』に沿って取り組みを進めていくこととします。

## 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. 労働諸条件および働く環境の改善の取り組み

### (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。

### (2) 男女共同参画の推進

「女性活躍推進法」に基づく、女性の活躍に関する行動計画については、努力義務となる企業規模 300 人以下の単組についても、策定されるよう、取り組みを進めていくこととします。

## 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、「すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、『2016年度 政策・制度実現の取り組み』を春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。」としています。

- (1) 経済の好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化
- (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- (3) 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充
- (4) 子どもの貧困と教育格差の解消

### 2. JCM の取り組み

JCM は、「経済環境の激変が懸念される中で、金属労協として、国内経済の安定を図るための経済運営を主張していきます。とりわけ、デフレ脱却を確実なものにするとともに、経済変動が生じた場合には的確に対処する、機動的な金融政策を求めています。

付加価値の適正な配分は、企業と従業員の間課題であるとともに、企業間の課題でもあります。公正取引委員会の対応強化や、産業内・企業内の取り組みを通じて、適正取引の確立を図っていくとともに、バリューチェーンにおける『付加価値の適正循環』構築についても、検討していきます。

また、電力多消費産業の国内基盤維持に向け、安定的かつ低廉な電力供給確保を軸としたエネルギー・環境政策に取り組みます。」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、協力議員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。