

具体的な取り組み

I. 総合生活改善闘争

1. 雇用の維持・確保

雇用を取り巻く環境については、リモートワークをはじめとする様々な働き方や雇用の多様化、DX やカーボンニュートラルの取り組みなど society5.0 がもたらす企業の構造変化によりあらゆる産業でこれまでに類をみない大変革期を迎えています。

このようなことから、「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関連産業をとりまく環境を認識しつつ、経営対策の強化や労使でビジョンを共有するなど、雇用の安定に向けて、引き続き春季闘争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、雇用の安定に向けて、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、これまでの継続した賃上げをより強固なものとするべく、連合・JCMの方針を考慮しつつ、電線関連産業で働く者への「人への投資」として、賃金改善に取り組むこととし、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。

(1) 賃金改善

- 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、6,000円以上の賃金引き上げ（ベースアップ）に取り組みます。

2) 電線産業にふさわしい賃金水準の取り組み

「電線産業にふさわしい賃金水準」の自らめざすべき賃金水準の実現に向

けて、取り組むこととします。

電線産業にふさわしい賃金水準（中堅作業員※）

「目標水準」：到達水準をクリアした単組がめざすべき水準 ; 304,000 円以上

「到達水準」：全ての単組が到達すべき水準 ; 279,000 円以上

「最低水準」：全ての単組が最低確保すべき水準 ; 223,000 円以上

※中堅作業員とは「担当製造工程などに関する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や 統率力を有し、将来監督者になり得る能力を備えた者」と設定する。（概ね 35 歳）

- 3) 初任給については、個別賃金強化や将来の電線関連産業を担う人材の確保・定着の観点から、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 初任給を到達闘争として、177,000 円以上をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組むこととします。
- 4) 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 169,000 円以上の引き上げに取り組むこととします。なお、東京都、神奈川県地域別最低賃金に該当する単組は、174,000 円以上の引き上げに取り組むこととします。
- 5) 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。
- 6) 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。

(2) 賃金制度の確立・整備

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。また、賃金構造維持分については、事前確認に向けた取り組みを行うこととします。

(3) 登録・表示

「賃金構造維持分の実施結果」「賃金改善の個別結果」「電線産業にふさわしい賃金水準（中堅作業員）」「35 歳個別賃金」「18 歳高卒正規入社初任給」「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

年間一時金については、「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。

なお、各単組の要求が企業業績に影響され基準を下回ることはないよう環境を整えていくこととします。

(1) 要求方式

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

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

- 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

- 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) 長期療養による全休者などへの対応

- 1) 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

退職金には、「長きにわたり企業の発展を支え続けてきた労働者の功労的な要素」も含まれていることなどや、「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。

(1) 取り組みにあたって

- 1) 銘柄は「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本に全体水準の引き上げに向け取り組むこととし、現行水準が低位にある単組は、格差の実態を踏まえ、単組の主体的判断のもと、格差是正に取り組むこととします。
- 2) 定年延長に伴う退職金の取り扱いについては、現行制度と比較して60歳到達時点で不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられるよう取り組みます。
- 3) 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。
- 4) 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. 労働諸条件および働く環境の改善

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会的に必要性を増しており、働き方の満足度を向上させ、労働に対する魅力を高めるうえでも重要です。仕事と家庭の両立支援を充実させるとともに、仕事と生活の調和が図れるよう、働く者のニーズに合ったバランスの取れた働き方が必要となっていることから、労働諸条件の改善に向け、単組の主体的判断のもと春季闘争期間中も含め、通年で取り組むこととします。

1) 労働時間短縮

- ① 年間総実労働時間の到達目標である1,800時間の達成に向けて、まずは当面の目標である1,900時間台の定着を推進し、年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および休暇取得の推進を前進させるべく「労働時間等設定改善法」を踏まえ設置された専門委員会において、各労使で協議を進めていくこととします。

- ② 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の引き上げが、2023年4月1日より中小企業へも適用されることを踏まえ、取り組みを行うこととします。

2) 次世代育成支援

- 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、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など、諸制度のさらなる充実を図ることとします。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。
- ② 育児については、育児休業をはじめとした各種制度の整備・定着を進めるとともに、仕事と生活の調和が図れる職場環境の整備に向けた企業福祉を促進し、子育てしながら安心して働くことができる社会の実現に取り組むこととします。

3) 介護・看護

「2016～2017年度 政策委員会検討結果」および「ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等に対する全電線の基本的考え方」に沿い、働き続けながらも、介護・看護に対応でき得る就労環境の整備に努めるとともに、引き続き制度の充実と活用促進に向けた実効性のある取り組みを進め、すべての労働者が法の趣旨に基づく制度の対象となるよう努めていくこととします。

(2) 60歳以降の労働環境

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、春季闘争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。

60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向けて、既に65歳までの定年延長について導入されている単組もあることや、定年の引き上げ、定年廃止、賃金水準など「同一価値労働同一賃金」の観点から均衡・均等待遇の実現をめざし、単組の主体的判断のもと、春季闘争期間中も含め、通年で取り組むこととします。

(3) 組合員と雇用形態の異なる労働者の対応

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、単組の主体的判断のもと、春季闘争期間中も含め、通年で取り組むこととします。

また、同一労働同一賃金の法整備に伴い、正社員との間に不合理な待遇差が

無いか、経営側に確認するなどチェック・フォローに取り組むこととします。

(4) 男女共同参画の推進

互いにその人権を尊重し、その個性とその能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、意識の高揚や具体的な環境整備の推進を春季闘争期間中も含め、通年で取り組むこととします。

- ① 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画については、すべての単組で策定され、行動計画における諸制度のさらなる充実に向け、単組の主体的判断のもと取り組むこととします。
- ② 「男女の賃金の差異」の把握と公表が 301 人以上の企業に義務化されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず全単組の労使において共有するなかで、取り組むこととします。

6. 生活環境の改善と産業政策の実現

「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 中期基本政策」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。

また、付加価値の適正循環の実現に向けては、経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のために（取引適正化ガイドライン）」を推進するとともに、「全電線 政策・制度要求【重点項目】」などを活用し、協力議員へ要請するなど要求実現に向けた取り組みを進めていきます。

「人権デュー・ディリジェンス」については、JCM の「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労使委員会等の設置に向けて、通年で取り組みを進めていきます。

Ⅱ．闘争の推進

1．基本的考え方

(1) 連合およびJCMとの共闘強化

- 1) 連合に対しては、構成組織の一員としての責任と役割を自覚して取り組んでいきます。具体的には、連合の開催する「中央闘争委員会」「金属共闘連絡会議」「金属部門連絡会」において、具体的な戦術論議に参画していきます。
- 2) JCMに対しては、共闘組織の一員としての責任と役割を果たすべく共闘強化に尽力していきます。具体的には、JCMの開催する「戦術委員会」「中央闘争委員会」「書記長会議」など各種会議に参画するなかで、全電線としての意見を反映していきます。また、各産別との情報交換を積極的に進め、春闘情勢の的確な把握に努めていきます。

(2) 産業別統一闘争の充実・前進

- 1) 産業別統一闘争をより一層充実させる観点から、連合・JCMの戦術や全体的な春闘動向を踏まえつつ、産別自決を基本として各単組の自力・自決体制を強化するなかで、「生活の安心・安定をめざす」ための取り組みを、全単組が一体となって推進していきます。
- 2) 各単組は、経済情勢、産業・企業実態等とりまく環境を十分に把握・認識するなかで、最善の結果を導き出すための、より充実した労使交渉・折衝を精力的に展開することとします。こうした観点から、Aブロック単組は、前段交渉から山場にかけてのあらゆる局面において先導的役割を果たしていくとともに、BCブロック中戦単組がそれに続き、BCブロック単組も自力・自決体制、交渉力を強化するなかで最大限の交渉を展開し、全体での相乗効果の向上に努めていくこととします。
- 3) 全単組・全組合員が一体となった闘争を推進する観点から、各種機関等においては、各単組がそれぞれの置かれた状況をお互いに理解しあうなか、十分な意志統一を図っていくこととします。
- 4) 闘争を強化させる観点から、各単組の協力のもとで調査活動の充実を図っていきます。

2．具体的取り組み

(1) 闘争組織について

1) 中央戦術委員会

中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していきます。具体的な闘争戦術について十分な論議を行い、闘争の充実・前進を図るとともに、有効かつ適切な戦術配置を決定していきます。

2) 中央闘争委員会

中央闘争委員会を設置し、適切な闘争指導を行うとともに、中央戦術委員会で決定された方針・対策の徹底を図っていきます。

3) 各ブロック委員長会議

各ブロック委員長会議を適宜開催し、闘争指令の徹底、意志結集などを行っていくとともに、各ブロック単組が共通認識のもとで闘争が推進できるよう十分な情報交換と論議を行っていきます。

(2) 闘争日程について

1) 要求提出と交渉・折衝の強化

- ① 2月21日(火)を統一要求提出日とし、積極的な交渉・折衝を展開することとします。
- ② 統一交渉は2回設定し、自主的な交渉・折衝を含め積極的な交渉を展開することとします。
- ③ Aブロック単組に対し巡回折衝を行い、交渉結果を分析し、以降の交渉の促進に向けた意志統一を図っていきます。

2) 闘争の山場の設定

- ① 闘争の山場ゾーンは3月*日~*日とし、決着に向け最大限の追い上げを図ることとします。
- ② 回答指定日および山場ゾーンの対策などについては、中央戦術委員会のなかで決定していきます。

3) 当面の日程配置

1月27日(金)	第207回中央委員会
2月15日(水)	産別労使会議
16日(木)	第1回中央戦術委員会
21日(火)	統一要求提出日
日()	第2回中央戦術委員会
2月28日(火)	第1回統一交渉日
日()	第3回中央戦術委員会
3月7日(火)	第2回統一交渉日
日()	第4回中央戦術委員会
*日~*日(*)	山場ゾーン

(3) 産別における交渉の推進

- 1) 闘争前段において産別労使会議を開催し、要求に沿った検討を要請していきます。

2) 電線経連と折衝を適宜行い、中央戦術委員会の決定内容に沿って、経営側に検討を要請していきます。

(4) 各地協における交渉対策と中央・地方集会への参加

各地協は、全電線の方針に沿って各種対策に積極的に取り組むこととします。また、連合が開催する中央・地方の集会に積極的に参加することとします。

(5) 教宣活動の強化

情報伝達については、その正確さと迅速さを期し、万全の体制を確立します。具体的には、電子メール、電線 NET など複合的に活用していきます。

中央戦術委員会設置について

2023年春季闘争を成功させるため、全電線中央戦術委員会を設置します。

1. 名 称 全電線中央戦術委員会
2. 目 的 2023年春季闘争における具体的な闘争戦術について論議を行い、産業別統一闘争の充実・前進を図るものとします。
3. 性 格 中央委員会の補助機関として、一定の決定権を持つものとします。
4. 構 成 Aブロック4名、BCブロック6名、中執7名の計17名とし、全電線中央執行委員長の委嘱とします。
5. 任 務 各委員は、目的達成に向けて全電線組織全体の代表としての自覚を持ち、的確な情報分析の上に立ち、戦術配置を決定していくものとします。
6. 運 営 中央戦術委員会の議長は、全電線中央執行委員長があたるものとします。
7. 任 期 2023年春季闘争終結までとします。
8. 財 務 一般会計
9. 中央戦術委員

芳田 達郎 (古河電工)	佐藤 裕二 (中 執)
窪田 直樹 (住友電工)	石橋 進一 (中 執)
大住 正樹 (フジクラ)	小嶋 美徳 (中 執)
高橋 英人 (昭 和)	三木 隆之 (中 執)
戸丸 晴樹 (沖)	本間 義信 (中 執)
依田 信次 (東 特)	月山 秀之 (中 執)
伊藤 隆徳 (FMGW)	井野 直樹 (中 執)
阿部 文一 (タ ツ タ)	
高山 隼 (O C C)	
小林 高志 (住友電装)	