

2024～2025年度 政策委員会検討結果

○全電線中期基本政策

「2020年代後期における運動の指針と方向」

○中央戦術委員会の構成



全日本電線関連産業労働組合連合会（全電線）
Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

2024 年度政策委員会委員および検討経過

委 員 長	芳 田 達 郎	(古河電工)	事 務 局	石 橋 進 一	(中 執)
副 委 員 長	渡 辺 謙 一	(S W C C)	〃	小 嶋 美 徳	(〃)
委 員	寺 坂 匡 武	(住友電工)	〃	菱 倉 良 二	(〃)
〃	吉 田 賢 一	(フジクラ)	〃	方 波 見 祐 基	(〃)
〃	戸 丸 晴 樹	(沖)	〃	野 々 口 航 太	(〃)
〃	依 田 信 次	(TOTOKU)	〃	井 野 直 樹	(〃)
〃	千 代 澤 哲 也	(F M G W)			
〃	阿 部 文 一	(タ ツ タ)			
〃	高 山 隼	(O C C)			
〃	伊 藤 善 雄	(住友電装)			

	開 催 月 日	主 な 検 討 事 項
第 1 回政策委員会	2024 年 9 月 26 日	○ 正・副委員長の選出 ○ 検討項目の確認 ○ 年間スケジュール (案)
第 2 回政策委員会	2024 年 11 月 6 日	○ 「全電線 中期基本政策」の総括 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 3 回政策委員会	2025 年 2 月 12 日	○ 「全電線 中期基本政策」の総括 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 4 回政策委員会	2025 年 4 月 8 日 ～9 日	○ 「全電線 中期基本政策」の総括 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 5 回政策委員会	2025 年 5 月 12 日 ～14 日	○ 「全電線 中期基本政策」の総括 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」 ○ 全電線「政策・制度重点項目」
第 6 回政策委員会	2025 年 6 月 18 日	○ 「全電線 中期基本政策」の総括 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」 ○ 全電線「政策・制度重点項目」 ○ 2024～2025 年度政策委員会中間報告 (案)

2025 年度政策委員会委員および検討経過

委 員 長	芳 田 達 郎	(古河電工)	事 務 局	石 橋 進 一	(中 執)
副 委 員 長	渡 辺 謙 一	(S W C C)	〃	小 嶋 美 徳	(〃)
委 員	寺 坂 匡 武	(住友電工)	〃	菱 倉 良 二	(〃)
〃	吉 田 賢 一	(フジクラ)	〃	後 藤 雅 人	(〃)
〃	戸 丸 晴 樹	(沖)	〃	方 波 見 祐 基	(〃)
〃	依 田 信 次	(TOTOKU)	〃	野 々 口 航 太	(〃)
〃	千 代 澤 哲 也	(F M G W)	〃	井 野 直 樹	(〃)
〃	阿 部 文 一	(タ ツ タ)			
〃	高 山 隼	(O C C)			
〃	伊 藤 善 雄	(住友電装)			

	開 催 月 日	主 な 検 討 事 項
第 7 回政策委員会	2025 年 10 月 9 日	○ 正・副委員長の確認 ○ 検討項目の確認 ○ 年間スケジュール (案) ○ 「全電線 中期基本政策」の検討
第 8 回政策委員会	2025 年 12 月 10 日	○ 「全電線 中期基本政策」の検討 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 9 回政策委員会	2026 年 2 月 18 日	○ 「全電線 中期基本政策」の検討 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 10 回政策委員会	2026 年 4 月 6 日 ～8 日	○ 中央戦術委員会の構成 ○ 「全電線 中期基本政策」の検討 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」
第 11 回政策委員会	2026 年 5 月 13 日 ～15 日	○ 中央戦術委員会の構成 ○ 「全電線 中期基本政策」の校正 ○ 「全電線 第 5 次中期基本政策 (仮称)」 ○ 全電線「政策・制度重点項目」
第 12 回政策委員会	2026 年 6 月 24 日	○ 2024～2025 年度政策委員会検討結果 (案)

全電線中期基本政策
「2020 年代後期における
運動の指針と方向」

もくじ

はじめに	1
I. 運動をとりまく環境	2
1. 2020 年代前半を軸とした情勢認識	2
2. 2020 年代後半のキーワード	4
3. 電線関連産業の現状と先行き	5
II. 運動の基本的スタンス	7
1. 私たちがめざすべき方向	7
2. 基本的な考え方	8
3. 具体的運動の展開に向けて	8
III. 具体的運動指針	9
1. 生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）	
(1) 雇用の維持・確保	9
(2) 賃金	10
(3) 初任給	15
(4) 最低賃金	15
(5) 一時金	17
(6) 退職金	19
(7) ワーク・ライフ・バランスの実現	21
(8) 労働災害特別補償	22
(9) 60 歳以降の労働環境	22
(10) 組合員と雇用形態の異なる労働者への対応	23
(11) 男女共同参画の推進	23
(12) 福祉活動の充実	23
(13) 権利点検活動	24
(14) 安全衛生対策	25
(15) 労使交渉	25

2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）	
（1）産業対策活動	・ 26
（2）経営対策活動	・ 26
（3）政策協定締結議員との連帯	・ 27
3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）	
（1）上部団体・他産別との連帯強化	・ 28
（2）産業別組織の強化	・ 28
（3）国際連帯活動	・ 29
（4）社会貢献活動	・ 30
4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）	
（1）持続可能な社会に向けた取り組み	・ 31

はじめに

全電線では 2018～2019 年度に策定した「全電線 中期基本政策 2020 年代前期における運動の指針と方向」に基づき、「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、組合員の「生活の安心・安定」をめざした運動を展開してきました。

この 5 年間を振り返ってみると、新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、私たちの生活様式や働き方は大きな転換を迫られました。加えて、国際情勢の不安定化や地政学的リスクの顕在化、エネルギー価格や物価の上昇、さらには各地で頻発する自然災害など、社会・経済をとりまく環境は一層不確実性を増しています。これらの出来事は、これまで当たり前とされてきた価値観や社会の前提を大きく揺るがすものとなりました。

経済のグローバル化が進展するなかでデジタル技術の進化は一段と加速し、AI やデータ活用をはじめとする DX（デジタルトランスフォーメーション）が、企業活動や職場の日常業務に本格的に浸透しつつあります。また、脱炭素社会の実現に向けた取り組みや、持続可能性を重視した経営への要請が高まるとともに、未来社会「Society5.0（ソサエティ 5.0）」を見据えた雇用や労働環境の変化も現実の課題となっています。

労働組合としては、こうした急速かつ複合的な変化のなかで、企業をとりまく環境や組合員一人ひとりの価値観・働き方が大きく変化していることを踏まえ、時代の変化と組合員の多様なニーズに的確かつ迅速に対応していくことが、これまで以上に重要であると考えます。

全電線においても、今後の運動を着実に前進させていくためには、これから直面する諸課題に対し、現実を十分に把握したうえで『守るべき基本と変革すべき運動』を的確に捉え、運動の方向性を示していく必要があります。

そのためにも、これまで培ってきた「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別と単組との連携を一層強固なものとしながら、組織の強化・発展を継続的に追求していくことが重要です。併せて、組合員が求める運動の実現を図るとともに、産業・企業の健全な発展と、未来に希望の持てる社会の実現に努めていかなければならないと考えます。

このようなことから、2024～2025 年度政策委員会では、これまでの 5 年間の活動を率直に検証・総括するとともに、次代を見据え、加速する変化に的確に対応できる産業・社会の実現に向けて、総合的かつ多面的な観点から検討を行いました。その結果を「全電線 中期基本政策 2020 年代後期における運動の指針と方向」として取りまとめましたので、ここに提起いたします。

I. 運動をとりまく環境

1. 2020 年代前半を軸とした情勢認識

(1) 国際情勢

2020 年代前半については、国際安全保障環境の不確実性が一層高まるなかで、パワーバランスの変化が加速・複雑化したことから国境を越える脅威が増大してきました。とりわけ、ロシアによるウクライナ侵攻を契機として国際秩序の根幹が不安定になっています。そのようななか、米国を中心とする関税引き上げや貿易制限措置の拡大、レアアース等を巡る輸出管理強化の動きなどが世界経済の成長を下押しする要因となっています。一方、今後を見据えると、インフレ率の低下とそれに伴う金融緩和の進展、AI など新技術の普及、貿易摩擦の緩和が進めば成長を押し上げる可能性があります。

地球規模の課題としては、気候変動の進行に伴う大型台風や集中豪雨、干ばつ、森林火災などの自然災害が世界各地で頻発・激甚化しています。さらに、2020 年以降に世界的流行となった新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、人々の生命・健康に深刻な影響を与えただけでなく経済活動の停滞を招き、国際社会に大きな混乱をもたらしました。

今後についても、気候変動や感染症といった地球規模の課題が国際政治・経済と密接に結びつき、各国の政策選択に直接的な影響を及ぼすことが考えられます。特に、医療物資やエネルギー、食料などの供給を自国内で確保しようとする動きが強まり、輸出規制やサプライチェーンの再編が進んできたことは、世界的な相互依存関係のあり方を見直す契機となる一方で、保護主義や分断を助長するリスクも内包しており、国際社会は新たな協調の枠組みを模索する局面にあるといえます。

(2) 日本の政治

近年の国政選挙では、「政治とカネ」の問題が選挙戦に影響し、一時的に衆議院・参議院いずれにおいても少数与党となりました。その後、直近の 2026 年 2 月 8 日に投開票が行われた第 51 回衆議院議員選挙の結果、衆議院では与党が 3 分の 2 以上の議席を確保する一方、参議院では過半数に届いておらず、いわゆる「ねじれ国会」の状況が続いています。われわれ働く者のための政治を実現するためには、数の力による国会運営が行われることなく、各党が政策で切磋琢磨し熟議を通じて山積する課題に真摯に取り組み、国民の信頼を得て期待に応える政治体制を確立することが今後もさらに求められていくものと考えられます。

(3) 日本経済

2020 年以降、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大により、国内外の経済活動は急速に停滞し、日本経済は景気の落ち込みに見舞われました。その後、緩やかな回復を見せたものの、供給制約やエネルギー価格の高騰、円安の進行などが重なり、物価上昇と実質所得の低下が家計を圧迫する状況が続きました。

さらに、ロシアによるウクライナ侵攻や中東情勢の不安定化など、地政学リスクが高まっ

たことで、エネルギー・食料・資源価格の変動が日本経済に大きな影響を与えています。

また、世界経済全体が不確実性を増すなかで、日本企業はサプライチェーンの再構築や経済安全保障への対応を迫られ、従来の成長モデルの見直しが求められています。

今後は、人口減少・物価高・地政学リスク・財政制約といった複合的な課題に直面しつつ、DX やイノベーションを通じて新たな成長モデルを構築できるかが問われる時代になることが考えられます。

(4) 雇用環境

2020 年代前半の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて一時的に悪化したものの、2023 年以降の完全失業率は 2.5%程度の水準で推移し、特段の変調はみられていません。他方、労働市場全体をみると、人手不足はますます強まっています。人手不足感を表す日銀短観の雇用人員判断 DI は、製造業・非製造業ともに大幅な不足超であり、特に非製造業ではバブル期以来、過去最高水準での人手不足感が続いています。その後は横ばい傾向となっているものの、すう勢的には高い水準での人手不足感が続いていることに変わりありません。

雇用環境の変化については、AI やロボットなどの出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展しつつあります。このことは、人手不足の解消につながる反面、雇用機会の減少につながる可能性もあります。また、雇用システムについては、欧米型の「ジョブ型雇用」を構築・充実させるとの考えが経団連から示されました。

今後は、第 4 次産業革命とされる DX、その先の未来社会「Society 5.0」の進展により、技術革新が雇用へ与える影響が増大していくと考えられます。このような環境変化は、雇用機会の減少といったマイナス面だけではなく、新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要であると考えられます。

(5) 産業・企業

2020 年代前半の日本社会では、長期にわたる低成長とデフレ的環境からの転換が模索されるなかで、企業の資金行動や投資姿勢に変化がみられるようになりました。2010 年代には過剰貯蓄のもとで設備投資が抑制され、金融資産の積み上げが進みましたが、近年では脱炭素対応やデジタル化、老朽設備の更新などを背景に、将来を見据えた投資の必要性が改めて認識されつつあります。一方で、依然として内部留保を重視する傾向は根強く、成長投資とリスク回避の間で企業行動は揺れ動いています。

2013 年以降の大規模金融緩和に加え、2020 年代に入ってから物価上昇局面により、円安や原材料価格の高騰が企業経営に大きな影響を与えています。企業はコスト上昇分の価格転嫁を進める一方、賃金引き上げは物価上昇に追いつかず、実質賃金の伸び悩みが続いてきました。足元では人手不足の深刻化を背景に賃上げの動きも広がりつつあります。

企業活動のグローバル化については、複数の国や地域をまたぐサプライチェーンが引き続き主流であるものの、そのあり方は大きな見直しを迫られています。新型コロナウイルス感染症の拡大や地政学リスクの高まりを通じて、特定地域への過度な依存が事業継続上のリスクとなることが明らかになり、その結果、調達先や生産拠点の分散化、在庫の適正確保など、サプライチェーンの強靱化に向けた取り組みが進められています。

産業・企業をとりまく環境は、引き続き国境を越えた事業展開を前提としつつも、効率性一辺倒の考えから、安定性や持続可能性を重視する方向へと転換しつつあります。加えて、デジタル技術や生成 AI の活用、脱炭素社会への対応など、新たな経営課題への対応が企業の競争力を左右する時代となっており、企業には中長期的視点に立った経営判断と、働く者を含めた幅広いステークホルダーへの配慮がこれまで以上に求められています。

2. 2020 年代後半のキーワード

(1) 生成 AI・データ主導社会／ポスト DX／Society 5.0 の実装段階

2010 年代後半から掲げられてきた SDGs や Society 5.0、DX は、2020 年代後半に入り「理念・構想の段階」から「社会・産業への実装段階」へと移行しています。

とりわけ、生成 AI をはじめとする高度な人工知能技術の急速な普及は、業務プロセス、意思決定、研究開発、サービス提供のあり方を根本から変えつつあり、単なるデジタル化を超えた「ポスト DX」の局面を迎えています。

こうした技術革新は、ビッグデータ、IoT、クラウド、サイバー空間と現実空間の融合を一層進展させ、社会課題の解決と経済成長の両立をめざす取り組みを現実のものとしつつあります。一方で、AI の活用をめぐる倫理、雇用への影響、情報の信頼性確保といった新たな課題も顕在化しており、技術と社会制度の調和が重要なテーマとなっています。

また、2025 年 11 月には、内閣に「日本成長戦略本部」が設置され、日本成長戦略会議にて「危機管理投資」「成長投資」に向け 17 の分野について成長戦略の検討体制が敷かれました。政府は、短期的な景気刺激ではなく中長期的な国家基盤強化を見据え、複数年度にわたる予算措置の宣言や税制優遇などを打ち出し、企業が長期的な視点で投資判断を行いやすい環境を整えることを戦略の中核に置いています。デジタル・サイバーセキュリティ分野や AI・半導体分野など、電線関連産業もそれらの成長への貢献が期待されています。

(2) 人口減少の本格化／人手不足社会／多様な担い手による労働力再構築 (労働力の変化)

日本では、人口減少と少子高齢化が想定を上回るスピードで進行し、2020 年代後半には労働力不足が多くの産業で構造的な制約要因になると考えられます。生産年齢人口の減少により、従来の雇用慣行や人材確保のあり方は限界を迎えつつあり、労働力の「量」から「質」への転換が強く求められています。

このため、高齢者や女性の就労拡大、外国人労働者の受け入れに加え、リスクリングや職業能力開発を通じた人材の再配置が重要な政策・経営課題となっています。また、人生 100 年時代を前提とした働き方として、長期雇用のみならず、多様なキャリア形成や柔軟な就労形態が広がりつつあります。

2020 年代後半は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現と同時に、生産性向上と人材確保をいかに両立させるかが、社会全体の持続性を左右する局面に入っていると考えられます。

(3) 脱炭素社会／GX／エネルギー安全保障（エネルギー問題）

気候変動問題への対応は、理念的な議論の段階を超え、2020 年代後半には各国・各企業にとって「経営・産業戦略の中核課題」となっています。

パリ協定や SDGs を背景に、世界的に脱炭素への取り組みが進展するなか、日本においても GX（グリーントランスフォーメーション）を通じて、産業構造やエネルギー供給体制の転換が進められています。

再生可能エネルギーの拡大、省エネルギーの徹底など、「安定供給」「経済性」「脱炭素」を同時に達成することの難しさがより鮮明になっています。また、地政学リスクの高まりを背景に、エネルギー安全保障の重要性も再認識されています。

3. 電線関連産業の現状と先行き

電線関連産業は、日常生活や産業・経済に欠くことのできない社会インフラを支える産業であり、社会生活の動力となる電気や、コミュニケーションに欠かせない情報を伝達する重要な役割を果たしています。人間の体に例えると、社会にとっての血管や神経に相当し、社会生活の向上、産業全体の発展、文化の向上に大きく貢献しています。

（一社）日本電線工業会（以下、電線工業会）によると、2024 年度の銅電線出荷量は 59 万 5,400 トン（前年度比▲3.9%）となり、2020 年代前半は総じて横ばいで推移してきました。なかでも出荷量の多くを占める建設・電販分野では、半導体工場や、都市再開発、データセンター、物流倉庫等、大型案件の需要はあるものの、資材不足や施工人員不足による出荷減少がみられるなど、構造的な課題もみられました。

（一財）光産業技術振興協会が公表した「光産業全出荷額、国内生産額調査結果」によると、光関連製品の 2024 年度全出荷額は 12 兆 4,744 億円（前年度比+0.4%）となりました。情報通信分野においては、生成 AI 需要拡大によるデータセンター設備投資増により光コネクタなどの光伝送用部品が大幅に増加したものの、光伝送機器・装置の設備投資が減少したため、全出荷額・国内生産額ともに横ばいとなりました。

2020 年代後半について、電線工業会公表の「2029 年度 中期電線需要見通し概要」によると、2029 年度の銅電線出荷量は 59 万 4,000 トン（2025 年度見通し対比+0.4%）と横ばい、部

門別では電力、電気機械、建設・電販部門が増加する見通しとなっています。また、電線工業会公表の「国内光ケーブル需要見通し概要 2029 年度中期見通し」によると、国内光ケーブルの 2029 年度需要予測は 548 万 kmc（2024 年度対比+1.9%）と、6G、AI、データセンター関連需要、IOWN 社会実装に向けた需要などが見込まれ、増加する見通しとなっています。

今後の電線関連産業においては、これまで培ってきた高度な設計技術や材料技術を生かし、環境対応と安定供給を両立させる製品・サービスを提供していくことが求められます。同時に、技術継承や人材確保といった課題への対応を通じて、産業基盤そのものを持続可能な形で維持・強化していくことが大きなテーマであるといえます。

Ⅱ. 運動の基本的スタンス

1. 私たちがめざすべき方向

人口減少・少子高齢化はすでに日本社会の前提条件となり、労働力不足は電線関連産業に限らず、多くの産業で深刻化しています。エネルギー問題、医療・介護、年金をはじめとする社会保障制度についても、将来の課題ではなく「いま対応を迫られる現実的課題」となっており、日本は引き続き世界に先駆けて構造的課題に直面する社会となっています。

また、生成 AI をはじめとする技術革新は、すでに企業活動や職場の日常業務に導入され始めており、生産性の向上や業務の効率化といった効果が期待される一方で、技術革新や人口構造の変化は、働く現場に具体的な影響として表れ、雇用の安定や公正な処遇、学び直しの機会の確保などといった課題となっています。

このような直面する課題や時代の変化に対応していくためには、全電線がこれまで取り組んできた運動を深化させつつ、「守るべき基本と変革すべき運動」をしっかりと捉えた運動が求められます。また、「生産性運動三原則」の本質について、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正な分配」の考え方は、労働運動を推し進めるうえで根幹であり、今後もその考え方に基づいた運動が必要であると考えます。

政策・制度課題への対応については、企業基盤の強化と健全な発展による、生活の維持・向上に向け、重要性を増してきています。われわれ労働者が直面する環境変化への対応はもちろん、現代社会の生命線ともいうべき重要な役割を担う電線関連産業の持続的発展には、政策協定締結議員とも連携を図るなかで、全電線の政策・制度を国政へ意見反映し、実現できるよう取り組んでいくことが重要です。

このように、産業をとりまく環境は大きな転換期を迎えるなか、われわれ全電線は、電線関連産業に従事する労働者の生活の安心・安定を確保するとともに、変化に適応し持続的に成長できる産業基盤を築き、将来に希望のもてる産業・社会の実現に向けて、企業の持続的な発展・成長に取り組んでいかなければならないと考えます。

そして、雇用の維持・確保を大前提とし、労働条件の維持・向上、「人への投資」として適正な還元がされるよう、永続的に取り組みを推進していかなければなりません。そのためには、自らの役割と責任を認識するなかで、これまでも全電線の基本理念として守られてきた、加盟単組との「相互信頼・相互理解」を基軸に運動基盤のさらなる強化を図っていく必要があると考えます。

【生産性運動三原則】

(1) 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

(2) 労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

(3) 成果の公正な分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

(公財) 日本生産性本部 HP より

2. 基本的な考え方

私たちはこれまで「全電線 中期基本政策」にて確立した「総合労働政策」「産業政策」「組織政策」「社会政策」の考え方を基本に、産別・単組が連携を図りながら一体となった運動を展開し、一定の前進を図ってきました。

激動する時代のなかにあって、これからの運動を進めていくにあたっては、こうしたこれまでの取り組み経過を踏まえながら、環境変化に合わせ、柔軟に対応できるような見直しも必要であり、常に時代の潮流を捉えた運動が求められています。

そのためには、組合員の雇用の維持・確保を大前提に、労働条件の維持・向上に努めるとともに、社会全体における雇用・処遇システムの整備・充実についても政策・制度面での取り組みや広範にわたる環境面の整備を積極的に推進していく必要があると考えます。

3. 具体的運動の展開に向けて

全電線として、生活の安心・安定、希望のもてる社会の実現に向け、時代変化と組合員ニーズの多様化を的確に捉えながら、運動のさらなる前進を図るべく、積極的に挑戦をしていく必要があると考えます。

具体的な展開にあたっては、これまでと同様に以下に示す 4 つの柱を基本に、政策分野別にアプローチしていく必要があると考えます。

政策分野	主な運動内容
総合労働政策	安全衛生対策と雇用の維持・確保を最優先に賃金・一時金・退職金などの基本的な労働条件向上による『生活の安心・安定をめざす運動』
産業政策	電線関連産業・企業の持続的発展に向けた『産業基盤の強化を図る運動』
組織政策	組織基盤の強化と運動領域の拡大に向けた『組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動』
社会政策	勤労者が安心して暮らしていける家庭・社会環境の創造に向けた『希望のもてる社会をつくる運動』

全電線 政策の 4 つの柱

Ⅲ. 具体的運動指針

1. 生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）

私たちはこれまで「全電線 中期基本政策」の考え方に沿った運動を積極的に展開してきました。具体的には産別統一闘争のもと、賃金・一時金やワーク・ライフ・バランスの実現など、基本的労働条件をはじめとする取り組みを行い、着実な前進が図られてきたものと考えます。

私たちを取りまく環境は、業績改善を目的とした事業構造改革への対応をはじめ、働き方や雇用の多様化、高まる地政学的リスク、サプライチェーン問題の影響が引き続きあるなかで、DXの進展やGXに向けた取り組みはもとより、AIの急速な進歩などにより、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。

そのようななかにおいても、全電線としてこれまで有効に機能してきた産別統一闘争の理念や基本、あるいは勤労者一人ひとりを大切にする雇用・処遇システムの根幹部分は、今後とも堅持していくべきと考えます。

ただし、中長期的な視点での考え方と合わせ、刻々と変化していく時代環境のなかで、その変化に適した対応を図っていく必要もあると考えます。

また、生活の安心・安定に向けては、産業・企業の基盤強化と健全な発展、所得の向上による消費拡大、ひいては経済の自律的・持続的成長が求められています。得られた成果をもとに、企業のさらなる発展に向けた投資がなされ、雇用の維持・確保を大前提とした労働条件の維持・向上などへ公正に分配されるよう取り組んでいくことが労働組合の役割であると考えます。

具体的には次にあげる項目ごとに取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 雇用の維持・確保

①基本的な考え方

引き続き「最優先すべき最大の課題」と位置づけ、「全電線 改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、経営基盤の強化と健全な発展を図り、「魅力ある産業・企業とそれにふさわしい労働条件づくり」に向け、「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に事前協議を中心とした経営・雇用対策の取り組みを強化し、加速する環境変化に対応できるよう、アジリティを向上させていく必要があると考えます。

また、とりまく環境の変化から、万が一雇用をおびやかす事態となったときは、雇用の受け皿などについて労使で慎重に対応していく必要があると考えます。

②これからの雇用システムのあり方

2025年10月に改訂された連合ビジョンでは、「急速に進む技術革新は、多大な経済効果と生活者の利便性向上をもたらす一方、従来型職種における雇用の大幅減少なども指摘されている。また、生成AIの社会実装が加速度的に進展する一方で、情報の質、知的所有権との関

係、人権に関する課題も顕在化している。こうした技術革新の光と影を見据えつつ、対応していくことが求められる」とされています。

このような状況を見据えるなか、長期安定雇用で代表される日本型雇用システムが有効に機能してきたことにより、これまでの日本経済や社会の発展を支えてきたことは、紛れもない事実であり、人間尊重の理念のもと労使で雇用を守っていくことに最大限の努力を払ってきたことについては、今後も堅持していくべき基本であると考えます。

(2) 賃金

賃金は、「生計費」「企業活動における費用」「労働の対価」の3つの側面を持ち合わせていると考えられます。

まず、生計費の観点でみた場合、労働者とその家族が健康で文化的な生活を維持するために必要な費用のことをさします。一方、企業活動における費用としての観点からみた場合には、企業は生産活動を行うことにより「付加価値」を生み出しますが、賃金はその際の労働力にかかる費用といった面を持ちます。さらに、労働の対価の観点でみると、生産活動によって生み出された「付加価値」を、労働の対価として還元を求めていくこととなります。

このように、賃金はそれぞれの側面を有していますが、賃金決定の際には、それぞれの要素がバランスよく保たれていることが重要であると考えます。

①賃金制度のあり方について

【賃金制度の確立と能力・成果の反映】

長期安定雇用が図られるためには、企業の安定的な発展のもと、年齢や人生設計に向けた、公平・公正な評価システム（賃金制度）が必要となります。この賃金の評価システムは、勤続年数や経験に伴い上昇する仕事のスキルや職務、役割に応じた職能的要素と、ライフステージにおける必要生計費に対応した生活保障的要素をもった制度が基本であると考えます。

公平・公正な評価システムは労働意欲を高め、創造性をより引き出すことにつながり、個々人の能力向上を促進する期待がある一方、評価そのものが客観性・納得性・公平性を持つことが前提となる制度設計である必要があると考えます。そのためにも、成果・能力を反映した制度としての運用面とあわせ、日常からの考課者・被考課者間のコミュニケーションも含め、面談制度の確立をはじめとしたチェック・フォロー体制の構築が必要であるものと考えます。

また、「ジョブ型雇用」においては、働き手の主体的な能力開発・スキルアップ、キャリア形成を促し、働き手のエンゲージメント向上に資することが期待されます。

一方、人事・処遇制度の検討にあたっては、公平で納得性の高い評価制度として整備される必要があります。

【手当の考え方】

手当は絶対的に存在するものではなく、基本となる賃金（基本給）のほかに職務・勤務条件の特殊性や時間外労働、生活・家族環境などに依拠して支給されるものです。

仕事関連手当（時間外労働手当、交替勤務手当、営業・外勤手当、その他特殊手当など）については、労働の対価に見合った水準となるよう労使で十分に協議を行い決定していく必要があると考えます。

また、生活関連手当（家族手当、住宅手当など）については、近年、共働き世帯の増加や公平性の観点から、一部の企業では家族手当の見直しが検討、実施されています。生活関連手当は、あくまで個々人の異なる生活環境に対する補完的な位置づけとの考え方で、賃金体系を見直す際においても、不利益とならないことを前提に十分な検証を行っていく必要があると考えます。

②要求のあり方について

【賃金構造維持】

企業が従業員の賃金体系を一定の基準で維持することをさし、昇給や賃金改定を行う際に、職種・年齢・勤続年数などのバランスを維持するための仕組みです。これまで積み上げられてきた労使の相互信頼によるものであり、今後も守られなければならないものと考えます。

また、定期昇給制度が不確立な単組があることから、春季闘争の要求前段で賃金構造維持分の確保を労使確認できるよう、制度の確立に向けて取り組みます。

賃金の要求根拠としてどのような要素があるのか、賃金の位置づけや構成要素を踏まえ、以下のように整理しました。

	位置づけ、構成要素	要求根拠あるいは決定要素として考え得るもの
賃金	○生活保障（生活給）的要素 ○職能・仕事給的要素	○実質賃金水準の維持・向上（物価上昇への対応） ○賃金の社会性 ○成長・成果（付加価値、生産性）の公正な分配と経済発展に見合った生活の向上 ○生産性向上に資する協力・努力に対する還元 ○格差是正 ○現行賃金カーブの是正

a. 平均賃上げ方式

組合員の平均賃金をいくら引き上げるか、つまり一人平均の労務コストをもとに交渉する要求方式です。一人ひとりの新賃金は、賃上げ妥結後に行われる賃上げ配分によって決まります。

また、この平均賃上げ要求の多くが、定昇込みで行われてきました。単組ごとに異なる定

昇分を込みにしているため、定昇制度がない組合でも要求をつくりやすい反面、組合員の賃金実態をしっかりと把握・分析をしたうえで交渉をしないと、どんぶり勘定的になるという欠点があります。

好景気や物価が上昇している局面などにおいては、着実な定昇分の確保に加えて賃上げ分（ベースアップ）の獲得が求められています。

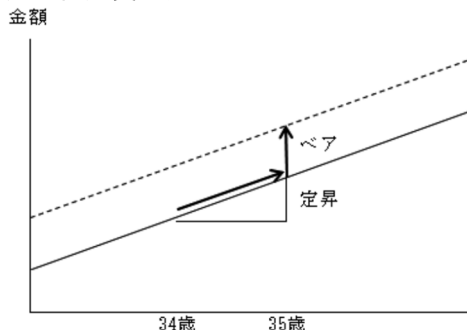
b. 個別賃金方式

銘柄を特定した個別賃金水準の改定について交渉する要求方式です。

産業別・職種別労働組合からなる欧米では、この方式によって賃金交渉が行われています。この方式では、個別賃金をまず決定し、その結果として平均賃金が算出されるという関係になります。新卒直入社者の標準を要求する標準労働者方式、職種とその熟練を基準に、あるいは特定の資格を基準に要求する職種別一人前方式などがあります。

連合では、同一年齢ポイントのベアを要求する「A方式」と1歳前からの定昇込みで要求する「B方式」があります。下図を例としますと35歳の「ベア」部分だけを要求・交渉するものが「A方式」、34歳から35歳への「定昇」部分と35歳の「ベア」部分をあわせて要求・交渉するのが「B方式」です。

図表1 個別賃金方式



連合 2026 春季生活闘争中小組合元気派宣言より

■平均賃金と個別賃金の違い

平均賃金とは、一人ひとりの賃金の合計額を総人数で除したものをいいます。個別賃金とは、「高卒 35 歳 勤続 17 年 生産職」というように、労働（力）の銘柄を特定したときの賃金をいいます。平均賃金が、賃金の労務コストの側面を色濃く反映する指標であるのに対し、個別賃金は、労働（力）の質を考慮して賃金比較をする際に有効な指標です。

平均賃金による比較では、仮にすべての個別賃金が同一であっても在籍者の分布により差が出ます。一人ひとりの賃金水準の社会的な位置を確認するためには、個別賃金による比較が欠かせません。

【電線産業にふさわしい賃金水準のあり方】

個別銘柄において横断性を求めるなかで、他産業の水準を踏まえつつ、基幹産業としての産業実態と労働の価値を十分に考慮するとともに、上げ幅のみならず、要求の基本である個別賃金の到達水準、具体的には、技能や能力もベースとした「電線産業にふさわしい賃金水準」にこだわった取り組みをしていく必要があると考えます。

要求の銘柄における「電線産業にふさわしい賃金水準」として、以下の通り整理します。

- ・ 技能や能力をベースとした考え方：電線関連産業における「中堅作業員」を、「担当製造工程に対する高度な知識・技能、職場において適切な指導力や統率力を有し、近い将来監督者となり得る能力を備えた者」と設定する。
- ・ 技能職 35 歳相当
- ・ 各年の春季闘争において、上部団体の示す指標や、他産業の動向、電線関連産業を取り巻く実態などを踏まえ、「目標基準」「到達基準」「最低基準」の設定に向け論議をする。

具体的な要求においては、とりまく諸情勢を従来以上に的確に把握・分析していくことが重要であると考えます。

【賃金の取り組み】

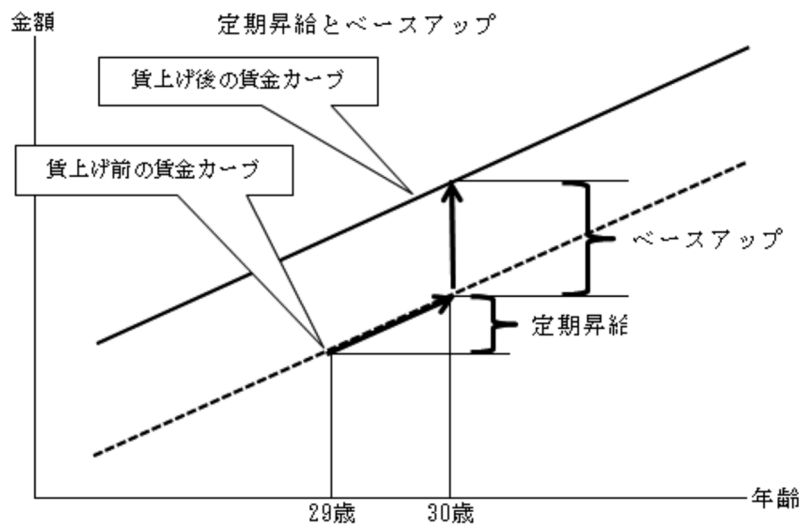
成果の公正な分配としての「人への投資」、生産性向上に資する取り組みなどにより可処分所得の向上をめざし、賃金原資増額の観点やベースアップ（賃金カーブの是正、底上げ、格差是正など）、幅広い概念での位置づけであり、今後も賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく必要があると考えます。

■ ベースアップ（ベア）とは

ベース（基礎）となるレート（賃金表）を引き上げる（アップ）ことをいいます。賃金表は労働力の価格表ですから、これの値上げ（〇％、〇〇〇円を加えて書き換える）がベースアップとなります。

これは労働力の価値を維持、または、引き上げることを目的とします。典型的には、物価が上昇したときにベースアップがないとすると、実質的な労働力の価格が低下することとなります（物価上昇が 10% のとき、ベースアップをしなければ賃金は約 90% の価値に低下することになります）。以上から、賃金表がなければベースアップはないこととなりますが、要求・交渉の考え方として定期昇給相当分とベースアップ相当分は区別して考えます。

図表2 <定期昇給とベースアップ（ベア）>



定期昇給分：29歳の人が30歳となり、賃金表に記載されている通りに賃金表が改訂される（賃金上がる）。

ベースアップ：賃金表が妥結した金額または率に基づいて書き換えられる。これによって30歳の価格が引き上げられる（賃金上がる）。

■賃金カーブとは

職場の仲間の年齢や勤続年数はそれぞれ異なりますが、賃金を年齢や勤続年数の順に並べてみます。すると、年齢や勤続年数の増加に伴い賃金も上昇し、ほぼ右肩上がりの曲線が描かれます。賃金の上昇具合を表すこの曲線のことを「賃金カーブ」といいます。

賃金引き上げに対する配分が制度化されているところでは、定昇制度などにより賃金カーブを維持することがほぼ確立されています。しかし、中小組合の場合、そうした組合は多くありません。賃金カーブを維持するには、毎年の賃上げ交渉のなかでカーブ維持分（定期昇給相当分）を確認したうえで、必要な昇給分を確保しなければなりません。

どんな賃金制度になったとしても、家族を含めた生活費を補填するだけの賃金水準は確保される必要がありますので、賃金制度の見直しのなかでも、賃金カーブの意義は基本的には変わっていません。

■賃金カーブ維持の重要性

賃金カーブが維持されないと、同じ職場の先輩と年齢、勤続、仕事ぶりなどが同じになったとしても、同じ賃金がもらえません。すなわち労働力の価格が低下します。これでは先輩に追いつくための努力をする意欲が湧かず、仕事に対するモチベーションも低下してしまいます。また、賃金カーブが維持できないことは、生涯賃金の低下につながります。

賃金制度がない組合では、賃上げ見送りや低い賃上げが続くことで、30歳以降の賃金水準が低下し、賃金水準の格差が発生する場合があります。月例賃金の継続的かつ安定的な引き

上げを実施し、低下した生涯賃金の見通しを引き上げるためにも賃金制度を整備し、賃金カーブ維持分を確保することが重要となります。

■賃金カーブの是正とは

現行の賃金カーブの水準は下げないことを前提に賃金構造維持分を確保したうえで、幅広い視点から賃金カーブのあり方を検討するものです。具体的には、若年層や高齢者層など、各単組の実態に応じて各階層における賃金カーブを点検し、年齢や勤続年数に対する賃金の上がり方が望ましい姿から乖離している場合には、そのカーブを調整・修正することをさします。

■格差是正とは

産業間格差に加え産業内の規模間格差が生じており、その是正に向けた取り組みをさします。

とりわけ産業内の規模間格差是正については大手追従・大手準拠などの構造からの転換に向け、取り組んでいく必要があると考えます。

【社会性、成果の公正な分配、協力・努力】

「生産性運動三原則」に基づき、個人消費の拡大による経済の自律的・持続的成長を含めた賃金の社会性、生産性向上に資する組合員の協力・努力に対する還元と公正な分配を労使交渉の場で引き続き訴えていく必要があると考えます。

また、公正な分配の確立に向けては、サプライチェーン全体の共存共栄を実現すべく、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配に向けて、「適切な価格転嫁」「適正取引」の取り組みを進めていく必要があると考えます。

(3) 初任給

人材獲得競争が激化するなか、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」への取り組みを強化すべきと考えます。一方、初任給をはじめ若年層への配分が大きくなるなか、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの課題が見られる場合は、改善に向けて労使での協議を進めていく必要があると考えます。

(4) 最低賃金

【企業内最低賃金】

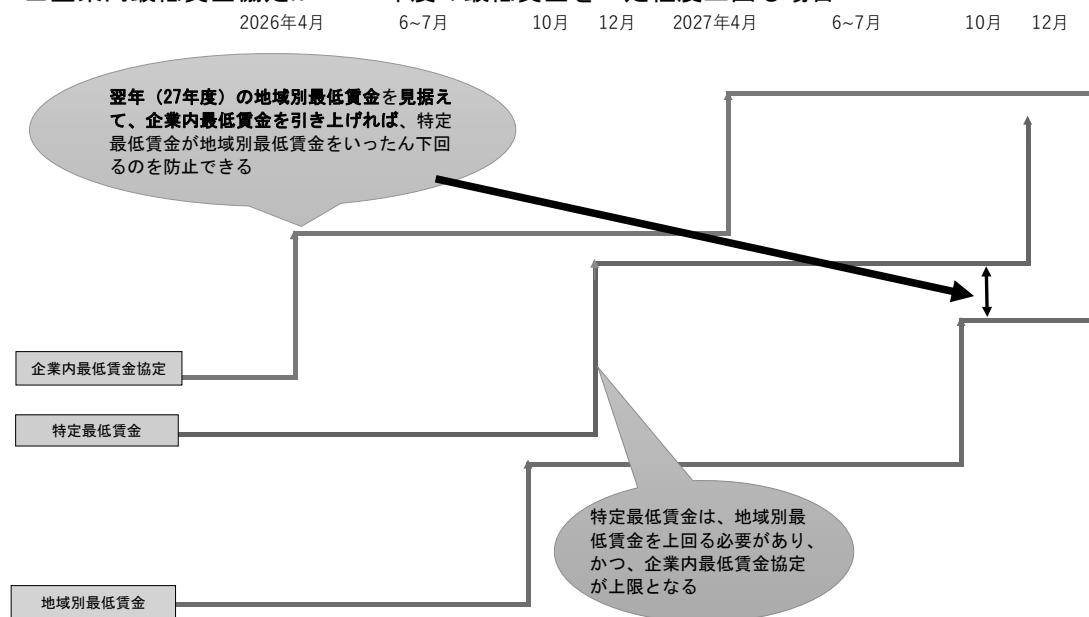
「企業内最低賃金は初任給準拠」とする JCM の考え方も踏まえた取り組みを進めるとともに、産業全体の賃金の底上げ、格差是正を促すという観点で、労使の社会的責任を果たすものであり、継続的な引き上げを図っていく必要があると考えます。また、初任給や年齢別最

低賃金については、正規入社者の賃金のスタートとしての位置づけや各年齢の賃金下支えの観点から取り組みを強化すべきものと考えます。

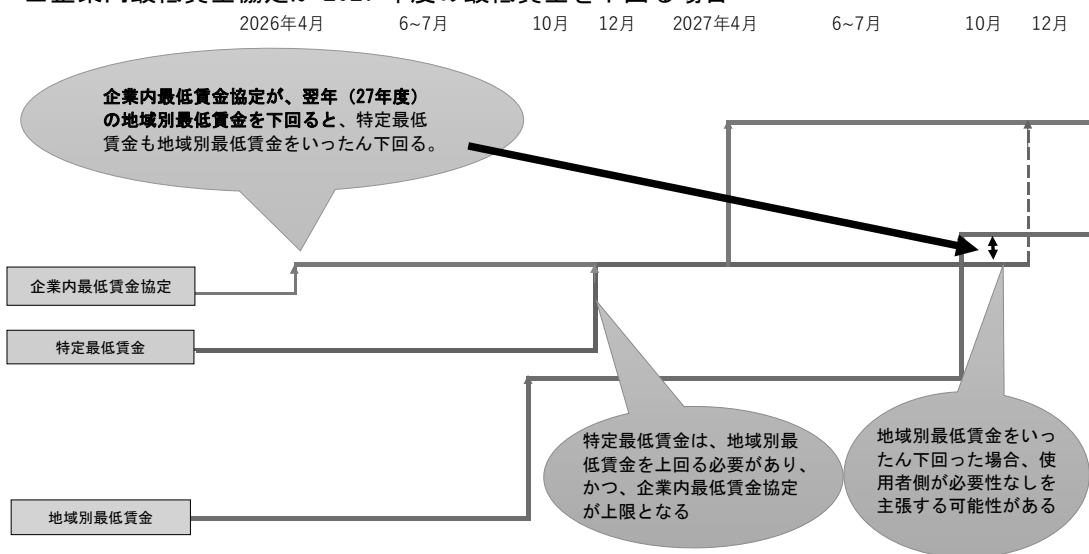
加えて、企業内最低賃金の優位性が低下することにより、特定（産業別）最低賃金（以下、特定最低賃金）は制度の存続が危惧される状況です。企業内最低賃金協定が地域別最低賃金を上回る水準に引き上げていく必要があると考えます。

図表 3 企業内最低賃金協定と特定最低賃金、地域別最低賃金の関係

■企業内最低賃金協定が 2027 年度の最低賃金を一定程度上回る場合



■企業内最低賃金協定が 2027 年度の最低賃金を下回る場合



JCM 特定最低賃金の取り組みに問題が生じた場合の対応【2026 年版】より

【特定最低賃金】

特定最低賃金は、地域別最低賃金とは、対象者、役割・機能ともに異なる制度であり、地域別最低賃金が大幅に引き上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできません。

産業の魅力を高めて人材を確保する観点、産業の健全な発展を図る観点などから、最低賃金担当者会議をはじめ JCM が主催する最低賃金連絡会議などの場を通じて各地協と全電線中央、さらには JCM との情報交換、加えて地方連合会とも連携を密にしながら積極的な取り組みを進めていく必要があると考えます。

(5) 一時金

年間一時金は、歴史的背景を紐解くと生活給的な性格を強めながら月数が増加し、5 ヶ月という水準が世間相場として定着しているなか、労働組合としても、この水準は生涯生活を考えるうえで重要な水準と位置づけ、取り組みを進めてきました。

①基本的な考え方

「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」との考え方を堅持し、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）」に分けて要求するという考え方を踏襲するなかで、組合員の安心・安定の確保を最重点として取り組んでいく必要があると考えます。

特に、要求根拠をこれまで以上に明確にし、そのことにより各単組の交渉力強化を図ることで相乗効果を求め、獲得実績の向上に結びつけて産別全体の底上げを図るとともに、産業間、産業内の格差を是正していくことが必要であると考えます。「生活保障部分（固定部分）」における安定的確保に向けた取り組みを強化するとともに、とりわけ、「成果反映部分（変動部分）」については、単組の判断で要求を設定することから、従来以上に各単組が要求の設定から交渉・妥結に至るまで、その責任を果たしていく必要があります。

したがって、操業状況や経営状況、今後の経営計画、組合員の協力・努力など、適正な成果還元を求めるための詳細な分析、判断と交渉力強化が必要であると考えます。

②要求根拠とあり方について

要求根拠として以下の通り整理します。

	位置づけ、構成要素	要求根拠あるいは決定要素として考えるもの
一時金	○年間賃金の一部 ○生活保障（生活給）的要素 ○成果・業績主義的要素	○生活給的面 ○会社業績、短期的な成果の還元 ○協力・努力に対する還元

上記の通り、一時金は、年間賃金の一部として生計費の重要な構成要素になっています。

一時金を構成する要素を「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」に分けて、各々の考え方に基づいて、より根拠を明確にするなかで要求を設定していくことが望ましいと考えます。さらに、他産別と比べ低水準にある実態も踏まえ、取り組んでいく必要があると考えます。

また、これまで同様、年間要求方式として夏季・年末折半とし、平均月数で要求することが望ましいと考えます。

③産別ミニマム基準について

JCM ではミニマム基準について、『電機連合の「家計調査」や「生活実態調査」によると、生計費の固定的支出分が年間一時金全体の概ね 60～80%程度を占めており、特に家計が厳しい「家計やりくり世帯」（生活実態調査の家計収支感で「貯金の取り崩しなどでやりくりした」と答えた世帯）では、80%弱』となっています。従って、「5 ヶ月基準」を前提に考えれば、生活保障要素として 4 ヶ月程度が必要との考えを示しています。

「産別ミニマム基準」は、生計費として必要不可欠なものであり、企業規模や業績、産業の違いなどにとらわれることなく確保しなければならないものとして、水準設定するものです。そのような観点から、生計費の固定的支出を念頭に、産別ミニマム基準として 4 ヶ月が妥当であり、それ以上の獲得水準をめざし取り組んでいく必要があると考えます。

また、賃金水準改訂の原資に一時金の原資を活用することに関して、生活の安定につながる月例賃金が増額されることは望ましい一方で、一時金の過度な変動が生活設計に影響することのないよう注意が必要であると考えます。

④具体的要求について

a. 平均方式

5 ヶ月中心を基本とするものの、他産別と比べ低水準にある実態も踏まえ、各企業の操業状況や経営状況、今後の経営計画、組合員の協力・努力など、適正な成果還元を求めるための詳細な分析、判断と交渉力強化を行ったうえで、5 ヶ月を超える要求が可能な場合は、5 ヶ月以上の要求とすることが望ましいと考えます。

なお、春季闘争においてその都度論議することとし、具体的には平均方式における要求基準として「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」を合わせ 5 ヶ月以上とします。

また、産別ミニマム基準については平均原資年間 4 ヶ月とすることが望ましいと考えます。なお、平均方式による一時金の取り組みにおいては、査定分を含めた一時金総額原資の要求となることから、配分のあり方については労働組合として積極的に関与する必要があると考えます。

配分においては、産別ミニマム基準を確保することを基本に、査定分も含め年間で獲得

することとし、生活の安定性を重視するなかで、納得性ある水準と運用について、各単組の主体性で組合員の理解が得られるよう積極的に取り組む必要があると考えます。

b. 獲得水準

獲得水準については、各単組が自ら企業実態を十分に把握・分析し、交渉力を高めながら、その向上に努めていくことが求められるものと考えます。

また、世間動向と同様に一時金が業績をより反映する傾向が強まっていることに加え、産業実態や各企業をとりまく環境が大きく変化していることなどから、自力・自決体制を強化するなかで、世間水準を獲得すべく取り組みを強化していく必要があると考えます。とりわけ産別ミニマム基準は生活給として必要不可欠なものであり、その確保に向け、引き続き努力していく必要があると考えます。

c. 業績連動

業績連動における一時金についても、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」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」があります。この「成果反映部分」について、企業業績の指標（例えば、営業利益や経常利益など）と連動させ、年間で一時金を算出する方式が望ましいと考えます。

その際、以下の点に注意が必要です。

- ・要求水準の考え方を踏まえた制度となっていることを確認する。
- ・業績に左右されない形で「生活保障部分（4ヵ月）」が確保されることを前提に制度設計する。
- ・業績に連動する部分については、決定プロセスの透明性と業績反映の納得性が確保できる、わかりやすい業績指標に基づいて水準を決定する制度とする。

(6) 退職金

①基本的な考え方

多くの単組で水準開示が進み、「高卒・勤続42年・60歳」の銘柄での取り組みに移行しましたが、単組間の水準格差が浮き彫りとなったことから、まずは実態に即した取り組みが必要であると考えます。

②取り組み銘柄について

依然として新銘柄の開示が進んでいない単組、「中卒・勤続35年・60歳」銘柄での取り組みが継続されている単組もあり、「高卒・勤続42年・60歳」銘柄へ全ての単組が移行していく必要があると考えます。

③要求水準について

全電線の実態として、先行している単組では約 2,200 万円となっているものの、水準の開示が進んだ単組では A ブロックを中心に 1,800 万円台、さらに BC ブロックは多くが 1,600 万円台もしくはそこに達していない水準にとどまっていることから、まずは実態に即した取り組みが必要であると考えます。また、JCM 他産別の退職金水準である高卒をモデルとした 1,800 ～2,500 万円台、連合の労働条件調査による先行している単組の 2,300 万円といった水準も踏まえつつ、定年延長をはじめとしたとりまく情勢を勘案するなかで、取り組んでいく必要があると考えます。

④到達方式の補完について

まずは全単組で「高卒・勤続 42 年・60 歳」へ移行していく必要があると考えます。

現行水準が低位にある単組は、水準引き上げを図るとともに、着実な改善に結び付けていく観点から、その補完として、上げ幅での取り組みを単組の主体的な判断のもとで行っていく必要があると考えます。

⑤企業年金のあり方について

個社における退職給付制度の概要や給付水準、年金財政の状態を把握するなど、労使で問題意識を共有化したうえで、対応策を検討していく必要があると考えます。

公的年金の支給開始年齢の引き上げや社会保険料の負担増が避けられない状況のなか、退職金・企業年金の重要性は増していますが、資金運用難や企業業績の影響を受けるかたちで、退職金・企業年金が不利益な変更にならないよう、組合員の生活を守るべく、労働組合として積極的に関与していく必要があると考えます。

⑥企業年金制度を変更する場合の対応

企業型 DC 加入者のマッチング拠出と iDeCo 加入の選択（2022 年 10 月 1 日施行）、確定拠出年金の拠出限度額の見直し（2024 年 12 月 1 日施行）、iDeCo の加入可能年齢の上限引き上げ、企業型 DC の拠出限度額の拡充や、企業年金の運用の見える化（2025 年 6 月 20 日施行）など確定拠出年金法の改正が行われています。

法改正などを踏まえ企業年金制度を変更する場合は、受給権保護の観点から十分な協議を行う必要があると考えます。

⑦制度における課題

- ・退職給付制度の確定拠出年金への制度変更により、これまで以上に自助努力による運用益の確保が求められることから定期的な運用状況等の確認を周知していかなければならないと考えます。
- ・確定拠出年金制度導入単組における現状の水準および運用利率について、労使確認を進

めていかなければならないと考えます。

- ・制度導入以降、組合員全員が資産運用に関する知識を十分に備えることを目的とし、継続した金融教育の受講、導入後の情報展開が滞りなく実施されることが重要であると考えます。

(7) ワーク・ライフ・バランスの実現

①労働時間短縮

2006～2007 年度策定の「全電線 中期時短方針」と、これまで取り組んできた経過を踏まえ、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、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、世間動向および他産別の動向を注視するなかで取り組んでいく必要があると考えます。

○所定内労働時間

実態として一定の水準にあり、多くの単組は 1,891 時間となっていますが、依然としてその水準に至っていない単組があることから、その前進をめざして取り組んでいく必要があると考えます。

○年間休日日数

JCM 他産別との比較でも低位にあり、125 日の達成に向けて 1 日でも多く年間休日が設定できるよう取り組んでいく必要があると考えます。

○1 日の所定内労働時間

1 日の所定労働時間を 7.5 時間に短縮を図るものとします。とりわけ、7.75 時間を超えている単組は、7.75 時間達成に向けた改善を進めることとします。年間総実労働時間 1,800 時間実現のための前提条件である 1 日の所定労働時間 7.5 時間への短縮に向け、前進をめざして取り組んでいく必要があると考えます。

○時間外労働規制

「時間外労働・休日労働は必要最低限にとどめられるものである」との考え方に基づくとともに、全電線の実態を踏まえ、取り組みを進める必要があると考えます。

事情により「特別条項」を適用する場合は、具体的理由を明確にさせ、「特別で臨時的である」ことを強く意識した対応を図っていく必要があると考えます。

○年次有給休暇

付与日数については、JCM 他産別との比較でも一定の水準にありますが、取得日数・取得率については、依然下回っている状況にあります。その是正を図るべく、前進をめざして取り組んでいく必要があると考えます。

②次世代育成支援

人口減少・少子高齢化が進むなか、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しが必要です。重要となっており、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向け取り組んでいく必要があると考えます。

③介護・看護への対応

介護・看護による不本意な離職をなくし、働きながら家族としての役割を果たしていける環境づくりに向け、柔軟な利用が可能な制度への見直しや就労環境の整備に向け取り組んでいく必要があると考えます。

具体的には、「2016～2017 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、取り組んでいく必要があると考えます。

④働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランスを推進する具体的な目的として、「業務の生産性向上や残業時間の削減」「優秀な人材の確保および定着」「ダイバーシティ（多様な人材の活用）の取り組みの展開」などがあげられます。

仕事と家庭の両立支援や介護・看護の対応、テレワークをはじめとする働き方の多様化など、環境が大きく変化しているなかにおいては、ニーズに沿ったバランスの取れた働き方が求められています。そのためにも労使一体となった取り組みが必要であると考えます。

(8) 労働災害特別補償

①業務上災害特別補償

引き続き労使一体となって安全確保の取り組みを強化し、職場から労働災害を出さないことを第一義に取り組みを進めていく必要があると考えます。

不幸にして業務上の災害および疾病を発生させてしまった場合の付加補償として、まずは有扶 3,400 万円に未到達の単組はその到達をめざすとともに、今後も JCM 方針や世間動向も踏まえ、それらの動きと連動しながらめざすべき水準の論議を進めていく必要があると考えます。

②通勤途上災害特別補償

従来の考え方を踏襲しつつ、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、JCM 方針や世間動向も踏まえ、それらの動きと連動しながら取り組む必要があると考えます。

(9) 60 歳以降の労働環境

希望する誰もが「やりがい・働きがい」を実感し働き続けられることが重要であると考え

ます。65 歳までの雇用を確保したうえで、65 歳以降の就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が行われるよう労使で取り組んでいく必要があるものと考えます。なお、処遇については「2020～2021 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、同一価値労働同一賃金の観点から 60 歳到達前と均衡・均等のとれた処遇の実現をめざし、労使で取り組んでいく必要があると考えます。

加えて、70 歳までの就労については、世間動向や他産別の動向を注視しながら取り組んでいく必要があると考えます。

(10) 組合員と雇用形態の異なる労働者への対応

組合員と雇用形態の異なる労働者の採用・受け入れに関しては、法令遵守の徹底と、仕事内容等について、労使で確認や協議を行うことが必要であると考えます。均衡・均等待遇を念頭に置きつつ、賃金・労働条件、福利厚生などの改善、能力開発の機会の提供・協力についても、実態を踏まえた取り組みが必要であり、単組の主体的判断のもと取り組んでいく必要があるものと考えます。

(11) 男女共同参画の推進

男女共同参画の推進は、性別にかかわらず安心して働き続けることができ、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくうえで、引き続き重要な課題であると考えます。具体的には、女性の参画促進や仕事と生活の両立支援をはじめ、男女がともに参画し、責任を分かち合う職場づくりが必要と考えます。併せて「全電線 ジェンダー平等推進計画」に沿い、実効性ある取り組みを段階的に推進していく必要があると考えます。今後も連合・JCMにおける政策・制度の取り組みに参画し、産別・単組の役割を明確にするなかで、各企業・職場の環境整備と意識の醸成を進め、活動を着実に展開していく必要があると考えます。

また「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」など、法に沿った対応をしていく必要があります。

男女平等強化月間については、単組における男女平等・共同参画の施策に向けた諸活動の充実を図る観点からも、引き続き実施していくことが望ましいと考えます。

(12) 福祉活動の充実

労働組合における福祉活動は共助福祉との考え方のもと、運動を通じて組織の連帯強化と生活の安心・安定と向上を図るとともに、未組織労働者も含めた、地域社会との結合を図る運動へと発展させる必要があると考えます。

公的福祉・企業福祉の補完的役割と合わせて、労働者のライフサイクルに基づく福祉ビジョンの策定、そのなかで共助福祉の果たすべき役割を明確にし、労働者の立場に立った運動を展開していく必要があると考えます。

①産別福祉活動

組合員ニーズの多様化、企業の経営諸施策などから福祉環境に変化がみられるなかで、私たちの生活を向上させるためには、組合独自や企業内も含めた総合的な福祉活動の充実が不可欠となっています。産別福祉活動の充実に向けては「改訂 全電線総合福祉対策指針」を踏まえ、組合員の生活向上、相互扶助の精神に基づき、福祉制度の更なる充実に向けた取り組みが必要であると考えます。

とりわけ、制度の維持や拡充を図るためには加入者の増加が重要であり、全単組の協力のもと、進めていかなければならないものと考えます。

②労働福祉団体との連携強化

助け合いの精神に基づいた労働福祉団体の活動は国際的にも評価されており、引き続きその精神のもと、取り組んでいくことが重要であると考えます。

福祉向上をめざし、組合員のニーズに沿った制度・運営を求め、組合員が利用しやすい福祉団体となるよう、各種会議等を通じて、意見反映や連携を深め、福祉活動の充実に向け取り組んでいく必要があると考えます。

(13) 権利点検活動

「安全・安心・安定」な職場を作るための基本となる活動として、働く者の権利が遵守されるように、労働関連法を中心とした法改正など、とりまく環境の変化を踏まえた整備を進める必要があります。引き続き単組からの調査依頼に対しては、働く環境の改善につながるものであることから、全電線として速やかに対応していく必要があるものと考えます。

■労働組合の法的保護

【労働三権】

- (1) 団 結 権；働く者が集まって自由に労働組合を結成できる権利
- (2) 団体交渉権；会社に対して労働条件の向上を求め、対等な立場で交渉できる権利
- (3) 団体行動権；ストライキなどの争議ができる権利

【労働三法】

- (1) 労 働 組 合 法；働く者が団結して、使用者と対等な関係を確保し、労働条件の維持・改善をはかっていくための権利を定めたもの
- (2) 労働関係調整法；労使間の対立が激化した時に、第三者機関（労働委員会）が解決のために助力することなど、労使関係を正常に維持するための制度を定めたもの
- (3) 労 働 基 準 法；賃金や労働時間などの労働条件の最低基準を定めたもの

(14) 安全衛生対策

「安全はすべてに優先する」ことを基本に、労働災害撲滅をはじめとする安全衛生対策については、産業の特性を踏まえ、安全衛生活動の向上に努めていくことが必要であり、各種会議において取り組みの徹底を図っていくとともに、健康と安全の確保、快適な職場づくりをめざし、その内容の充実に努めていくことが必要であると考えます。

また、安全衛生に関する情報発信は継続して行う必要があるものと考えます。

(15) 労使交渉

【春季闘争】

労使交渉の原点である、生産性運動三原則の「労使の協力と協議」の考えに基づき、徹底した話し合いのもと、諸情勢や諸課題などについて相互理解を深めるなかで、次年度の主要な労働条件を決定・改善していくことと、社会性（マクロ経済の改善・発展、政策・制度要求も含めた総合生活改善闘争など）を重視する観点からも、必要不可欠なものであると考えます。

賃金・一時金を中心とした基本的労働条件の改善については、産別統一闘争として、一定の戦術をもって取り組むとともに、産別全体で取り組むことがふさわしいと判断される項目についても、上部団体や世間動向を踏まえ、幅広い視点から取り組むべきと考えます。

一方、その他の労働条件などについては、秋季交渉期間を中心とした通年の取り組みのなかで改善を求めていくことを基本とするのが望ましいと考えます。

①統一要求基準

「産業別統一闘争」においては、その時々々の情勢や世間動向も考慮し、より効果的な取り組みとなるよう、春闘前段の各ブロック懇談会や春闘シンポジウムの場合にて、「産業別統一闘争」として取り組む項目や水準などを論議・検討し、統一要求基準として設定し、産別主体として取り組むことが必要と考えます。

なお、統一要求基準を満たせない単組については、要求提出までの各種会議の場（各ブロック懇談会や中央戦術委員会など）にて、各企業の操業状況や経営状況などのやむを得ない事情を共有することにより、単組がおかれた状況を産別全体として理解することが必要と考えます。

【秋季交渉】

権利点検活動や安全衛生活動の取り組みと連動した労働協約、安全衛生などの重点項目を設定するなかで、秋季交渉期間の取り組み強化を図っていくこととします。また、各単組間の情報連絡体制を強化する観点から各種会議や調査活動を行うなかで、取り組みの充実・強化を図っていく必要があると考えます。

2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）

雇用の安定と労働条件の維持・向上を図るためには産業・企業の基盤強化と発展が必要不可欠であり、電線関連産業の持続的発展に向け、産業政策に基づいた取り組みがより一層重要となっています。

そのようななか、電線関連産業においては、AI の急速な発展と DX の加速、GX が進展し、グローバル競争の激化や事業の再編などが進んでいることから、今後もさらなる環境変化に対応するための体質強化が求められています。

産業政策の取り組みにあたっては、従前以上に労働組合の役割と環境変化に伴う関連産業の諸課題などを認識し、時代の変化にも的確かつ柔軟な対応が求められます。こうした環境変化は不可避なものでもあり、諸課題の克服に向けては各企業において様々な施策が講じられるとともに、労働組合に対してもそれら諸課題への対応が求められるものと考えます。

しかし、そのような施策が講じられるとしても、労働組合としては産業・企業の基盤強化と発展に資する場合に限られるべきであり、「労働者の雇用の安定確保と権利を守る」ことが大前提であることを念頭に置き、経営のチェック機能としての役割と責任を果たしていく必要があります。

このように、産業の持続的発展に向けた産業政策の取り組みについては、労働組合の役割と産業の諸課題を認識し、適宜経営側との連携を図るとともに、連合・JCM を通じた要求実現に向けた取り組みを展開していく必要があると考えます。具体的には次にあげる項目ごとに取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 産業対策活動

産業の諸課題と労働組合の役割を認識し、適宜経営側との連携を図るとともに、連合・JCM、政策協定締結議員を通じ政策・制度要求実現に向けた取り組みを展開していく必要があると考えます。また、とりまく環境の変化に応じ「産業政策」を刷新するなかで、「政策・制度」の取り組みに反映していくことが必要であると考えます。

(2) 経営対策活動

企業基盤の強化と健全な発展が、生活の維持・向上につながるの考えに基づき、「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に、全電線としてまとまりをもって、経営・雇用対策の取り組みを強化していく必要があると考えます。

労使協議体制の充実に向けては、共通認識に立った検討ができるよう、日常から電線工業経営者連盟（以下、電線経連）を中心に情報交換、意見交換に努めるとともに、電線産業の現状把握、課題の克服に向けては、電線工業会との懇談会を中心にさらなる充実を図る必要があると考えます。

(3) 政策協定締結議員との連帯

政策協定を締結した各議員の政治信条を尊重するなかで、連合方針に沿い、協力関係にある政党を基軸とし、全電線の政策・制度実現のため政策協定締結議員および友誼産別組織内公認候補の必勝を期する支援を行っていくとともに、活動の充実に向け積極的に取り組んでいく必要があると考えます。また、全電線の政策について、政策協定締結議員を通じ、国政へ反映させながら、その実現をめざしていく必要があると考えます。

3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）

生活の安心・安定をめざした取り組みを展開していくうえで、労働運動の基盤が強固であることが不可欠となります。経済・社会、産業・企業をとりまく環境が大きく変化するなか、働き方や暮らし方についても多様化するなど、労働組合もその立場や期待される役割などが変化するとともに重要性を増してきているといえます。こうした変化に的確に対応し、十分な機能を発揮するなかで、今後もさらなる発展を遂げていくためには、組織の強化と拡大が必要であると考えます。

全電線はこれまで「相互信頼・相互理解」に基づき、組織の強化・発展を遂げてきました。この「相互信頼・相互理解」は、全電線と単組、単組同士、単組役員と組合員、労使間、それぞれを密接に結びつけるものとして多大な役割を果たしてきました。今後も、これまでの経緯と成果を尊重するなかで、「相互信頼・相互理解」を組織運営の基本理念として継承していくことが極めて重要であると考えます。

この基本の上に、とりまく環境の変化への的確な対応を念頭に置き、組合員のニーズを捉えつつ、既存の活動についてはこれまでの経過を踏まえ、各組織（産別・単組・地協）の役割を明確にするなかで機能的・効率的な運営に心がけ、多様化の時代にふさわしい運動領域の拡大を図っていくことが求められています。

組織運営や組織の合意形成のあり方としては、「それぞれの組織（および組合員）の環境やニーズ・価値観の違いを認識するなかで、画一性から多様性へとシフトしていく」一方で、「全体として一定の考え方で対処すべき重要課題については方向性を合わせ、総力を結集していく」考え方も堅持していくべきと考えます。

また、労働組合の役割として、自らの経済的・社会的地位の向上とあわせ、世界平和・全人類の幸せを築くことにもあるとの自覚に基づいた取り組みであることも重要です。

こうした考え方を踏まえ、経済・社会、産業・企業をとりまく環境が大きく変化していくなかでも、常に時代の潮流をとらえ、電線関連産業に従事する勤労者の生活の安心・安定をめざし、様々な変化に対応しうる組織機構・機能の実現と、地域や社会、世界に貢献する組織をめざし、運動基盤のより一層の強化に積極的に取り組んでいく必要があります。

具体的には次にあげる項目ごとに取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 上部団体・他産別との連帯強化

①日本労働組合総連合会（連合）

ナショナルセンターとして幅広く勤労者全般に関わる普遍的な課題、すなわち公平・公正な社会システムの構築や社会全体のミニマムの確立などに関する取り組みの強化を求めているなかで、構成組織の一員としての役割と責任を果たすべく、産別・単組、さらには地域において連合運動に積極的に参画していく必要があると考えます。

②全日本金属産業労働組合協議会（JCM）

金属産業にふさわしい労働条件の確立に加え、より重要性の増している政策・制度の実現に向け、電線産業の発展に向けた意見反映を適宜行うなど積極的に参画していく必要があると考えます。

③他産別との連携

これまでの経過を踏まえ、中連懇話会をはじめとした電線関連産業と関わりの深い他産別とは、情報交換・政策研究などを通じ、さらなる連携強化を図っていく必要があると考えます。また、現在関わりの浅い産別であっても、これまでの枠組みを超えた取り組みが必要になることも想定されることから、必要に応じ新たな協調関係の構築も検討する必要があると考えます。

(2) 産業別組織の強化

これまで培ってきた「相互信頼・相互理解」の理念に立脚し、環境変化に対応できる組織基盤の強化・確立に向け、まとまりをもった運動につながるよう、産別と単組の連携を今まで以上に密にするなかで、産別組織の強化・発展に向けた取り組みを進めていく必要があると考えます。

【政策委員会】

環境変化に対応できる運動の推進と組織強化を図っていくために、これまでまとめてきた項目に対する評価と課題を明確にし、都度中期的な見直しを行っていく必要があると考えます。また、時代の流れや産業・企業動向などを踏まえた新たな課題への対応についても、中央執行委員会の確認に基づき、諮問していくこととします。

【組織拡大】

同じ産業に働く仲間の結集や労働条件の向上には、組織拡大は労働組合にとって極めて重要な取り組みであり、「組織拡大推進センター」を基軸とし、引き続き加盟促進に向け様々な支援活動を行っていく必要があると考えます。また、地協加盟単組の直加盟に向け、取り組んでいく必要があると考えます。

また、同じ職場で働く仲間として、定年退職し再雇用された方をはじめ、組合員と雇用形態の異なる労働者の対応についても労使で十分論議を行い、労働条件などの処遇の問題や、組合範囲の見直しによる組織化への取り組みについては、他産別の取り組みなども参考に検討していく必要があると考えます。

【地方協議会（地協）活動の充実】

全電線中央と地協の連携をさらに重視し、加盟単組・支部、組織人員の減少など各地域における諸課題への取り組みや組織拡大など、役割を明確にし、活動の充実に向けての努力が必要であると考えます。また、引き続き効率的な会議運営に努めるとともに、政策・制度要求や地域における社会貢献活動などといった諸活動に取り組んでいく必要があると考えます。

加えて地協未加盟単組の加盟に向け、取り組んでいく必要があると考えます。

【教育・宣伝活動】

とりまく環境の変化や、その時代にあった組合員のニーズを的確に捉えつつ、「全電線教育指針」を基本に、全電線中央・各地協・各単組・各支部それぞれの役割を明確にするなかで、積極的な活動を展開していく必要があると考えます。

また、宣伝活動については、組合員の連携と意識の高揚を図るべく、全電線運動の周知を図るとの位置づけで今後も取り組んでいく必要があると考えます。

【調査活動】

多様化する状況に対応すべく、政治・経済・産業動向など、幅広い情報収集と的確な分析が重要であると考えます。法改正などの変化への対応に加え、各単組のニーズを的確に把握することに努めるとともに、迅速かつ適切な情報収集と分析が求められています。そのため、調査機能の充実に向けた取り組みが必要であると考えます。

【総務・財政活動】

労働運動を推進していくうえで財政の確立は基礎であり、極めて重要な位置づけにあります。「財政は有限なものであり、限られた枠のなかで、いかにして最大限の運動を効果的に展開していくか」という観点が欠かせないことから、充実した労働運動を推進していくためにも健全で効率的な財政運営に努める必要があると考えます。

(3) 国際連帯活動

国際公正労働基準の確立や国際協調体制の構築を図る観点からも重要な活動であり、積極的に取り組んでいく必要があります。具体的に、連合は ITUC（国際労働組合総連合）の主要組織として、また、JCM はインダストリアル・グローバルユニオンの主要組織としての位置づけのもと、国際労働運動の前進に向けて取り組みを推進しています。全電線としても、

種々の情報提供を各単組へ行うとともに、連合・JCM をはじめとした上部団体、友誼団体のもとで国際連帯活動に取り組んでいく必要があると考えます。

文化・生活習慣などの違いにより、海外事業拠点での労使間の問題へと発展することもあります。日本の労使がこれまで培ってきた対話に基づく建設的な労使関係を海外事業拠点においても構築できるよう取り組んでいく必要があります。

そしてILO（国際労働機関）が定める「中核的労働基準遵守」に向けた連合・JCM の活動にも、積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

（4）社会貢献活動

情報化社会の進展や地球環境への配慮が進むなか、各企業における社会的責任の範囲も拡大しており、労働組合に対してもチェック機能の強化が求められています。これまでの労働運動に加え、コンプライアンスの遵守、環境問題への配慮、地域社会との共存・共栄など、労働組合も企業のカウンターパートとしての役割を果たすだけでなく、労働組合としての機能を活かし、主体的に社会に貢献していくことが重要であると考えます。また、従来から行っているカンパや署名などにとらわれることのない広範な視点で社会貢献活動も検討していく必要があると考えます。

4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）

「希望のもてる社会」の実現に向けては、雇用の安定と労働条件の維持・向上に加え、勤労者が安心して暮らしていける家庭環境・社会環境の創造が不可欠であり、全電線としても『希望のもてる社会をつくる運動』として、その必要性を認識してきました。しかし、幅広く勤労者全般に関わる普遍的な問題は一産業（産別）や一企業（単組）のなかだけでは解決しきれないものも多く、社会政策課題の実現に向けては、連合・JCM の取り組みを基軸に、積極的に活動を推進してきました。

具体的には「2012～2013 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、連合「政策・制度 要求と提言」やJCM「産業政策要求」の策定段階から実行段階まで深く関わっていきなかに、要求実現に向けて取り組みを進めてきました。また、電線工業会・電線経連に対しても、社会政策における要求実現に向けて、産業政策課題と合わせ意見反映・交換を行ってきました。

今後も『希望のもてる社会をつくる運動』として、安全・安心・安定な社会の確立に向け、社会的セーフティネットの構築や安心・安定の社会保障制度の確立など、連合・JCM の取り組みを基軸に、全電線としても積極的に活動を推進していく必要があると考えます。

また、内部的にも、私たちがめざすべき社会の実現のために、求めていくべき具体的政策・制度課題について、あらゆる角度から追求していくことが重要であると考えます。

具体的には次にあげる項目ごとに取り組みを展開・推進していくこととします。

(1) 持続可能な社会に向けた取り組み

持続可能な社会に向けては、安全で安心な生活を送り、同じ立場で公正に話し合い、助け合い、平和な世界の実現をめざすとともに、環境に配慮した社会の実現に向けて取り組んでいく必要があると考えます。

労働組合も社会的公正の実現をめざす組織として、これまでの経過を踏まえながら、連合・JCM の取り組みを基軸に課題の解決に向け積極的な運動を展開していく必要があると考えます。

今後も連合・JCM への意見反映、電線工業会・電線経連への申し入れや意見交換を行っていく必要があると考えます。なお、JCM の機能強化との連動性を重視する観点から、要求実現に向けた取り組みを精力的に行っていく必要があると考えます。

①平和への取り組み

今後も、平和で安定した暮らしをめざした取り組みの重要性を認識するなかで、連合方針に沿い、積極的に参加していく必要があると考えます。

②地球環境保護の取り組み

地球環境問題は、企業活動や国民生活に深く関わる課題として深刻化しており、地球温暖化や廃棄物による環境負荷などの問題は、これまでの社会のあり方の限界を示すものであるともいえます。全電線としては、JCM 政策委員会に参画するなかで、「産業政策提言」策定に際して、電線独自の要望事項として環境問題の改善につながる新たな事業開発分野の意見が広く反映されるよう、積極的に提言を行っていく必要があると考えます。

③政治活動の取り組み

「希望もてる社会の実現」に向けて、組合員の雇用を守り、労働条件を維持・向上させ生活の安心・安定につなげることが重要です。しかし、社会保障や税をはじめとして、企業内の労使間だけでは解決しきれない問題も多く、国や地方の法律や条例の改正、予算の確保・拡充などに向けた政治活動に取り組むことが必要不可欠と考えます。同時に、民主主義社会を成熟させていくために、主体的に政治に参画していかなければなりません。また、組合員一人ひとりが政治の重要性を認識し、積極的に政治活動に参画することで、働く者の立場に立った政策・制度の実現をめざすことが求められているものと考えます。

取り組みの経過

もくじ

1. 生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）	
（1）雇用の維持・確保	・36
（2）賃金	・36
（3）初任給	・39
（4）最低賃金	・39
（5）一時金	・40
（6）退職金	・41
（7）ワーク・ライフ・バランスの実現	・42
（8）労働災害特別補償	・45
（9）60歳以降の労働環境	・46
（10）組合員と雇用形態の異なる労働者への対応	・46
（11）男女共同参画の推進	・46
（12）福祉活動の充実	・46
（13）権利点検活動	・47
（14）安全衛生対策	・47
（15）労使交渉	・48
2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）	
（1）産業対策活動	・48
（2）経営対策活動	・49
（3）政策協定締結議員との連帯	・50
3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）	
（1）上部団体・他産別との連帯強化	・50
（2）産業別組織の強化	・51
（3）国際連帯活動	・54
（4）社会貢献活動	・54
4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）	
（1）持続可能な社会に向けた取り組み	・54

1. 生活の安心・安定をめざす運動（総合労働政策）

(1) 雇用の維持・確保

「最優先すべき最大の課題」と位置づけ、経営対策の強化や労使協議の充実を図りながら、「魅力ある産業・企業とそれにふさわしい労働条件づくり」に向け、「労働者の雇用の安定・確保と権利を守る」ことを大前提に事前協議を中心とした経営・雇用対策の取り組みを強化すべく、秋季交渉や春季闘争も含めた日常のなかで、継続的に取り組んできました。

雇用をとりまく環境を振り返ると、2020年1月に国内で初の新型コロナウイルス感染が確認され、以降急速に拡大。同4月には東京、神奈川をはじめとする7都府県を対象に「緊急事態宣言」が発出され、その後、全国へ拡大するなど2021年9月まで影響が継続しました。日本経済は感染症の拡大に伴う物流やサプライチェーンの混乱、原材料価格の高騰により国内生産は大幅に減少するなど、甚大な影響を受けました。電線各社においても生産活動の停止や主要顧客の投資抑制などから企業業績は厳しく、一時帰休などの雇用調整が実施されている状況にありました。

そのような状況下、組合員の雇用の安定に向け、経営側に対し最大限の努力要請を行い、継続的な取り組みを推進し、その重要性について労使で確認してきました。

また、近年においては、働き方や雇用の多様化、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題などに対する取り組みについても、経営側に理解を求めてきました。

①雇用システムのあり方

各々がライフプランを形成し、自己実現を図っていくためには、長期安定雇用が望ましいものであるとの考えのもと、取り組みを進めてきました。

そのようななか、業績改善を目的とした企業の事業構造改革などに対しては、「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、慎重な対応をしてきました。

(2) 賃金

「全電線 中期基本政策」に沿い、公正な賃金制度の確立を第一に取り組みを進めてきました。

①賃金制度のあり方について

【賃金制度の確立】

通年の取り組みとして、中長期的に安定性のある制度確立に向け、各単組の主体性のもとで、十分な労使協議を行うとともに、客観性や納得性、公正・公平性を主眼に、現状の制度で問題がないか確認しつつ取り組んできました。

【能力・成果を反映した賃金制度への移行】

現在、日本では能力・成果を反映した賃金制度への移行が徐々に進んでおり、政府・経済

団体・企業の間で本格的な取り組みが始まっています。

- ・政府の方針：厚生労働省は「職務給」を三位一体の労働市場改革の柱の一つとして位置づけ、導入企業の事例集や手引きを公開。企業の実態に応じた制度設計を支援しています。
- ・経団連の報告：2025年版の経営労働政策特別委員会報告では、「賃金・処遇決定の大原則」への深化が示され、賃金引き上げを「人への投資」として捉える姿勢が強調されています。
- ・企業の導入状況：職務給を導入している企業の事例が複数紹介されており、中小企業でも導入が進みつつあります。ただし、制度の形態や評価方法は企業ごとに異なり、統一的な進捗率は示されていません。

②現在の課題

- ・中小企業の対応力：価格転嫁が十分にできていない企業が多く、賃上げに踏み切れないケースも存在。
- ・制度の理解と浸透：評価基準の不透明さや従業員の納得感の確保。
- ・格 差 是 正：雇用形態や企業規模による賃金格差の是正。

＜能力・成果型賃金制度＞

従来の年功序列型賃金制度では、勤続年数や年齢が給与の主な決定要因でした。

一方、能力・成果型では以下の要素などが重視されます。

- ・能 力 給：保有スキル、資格、経験などを評価
- ・成 果 給：業績や貢献度に応じた報酬（インセンティブ、歩合給など）
- ・職 能 給：業務の難易度や責任の大きさに基づく給与
- ・ジョブ型雇用：職務記述書に基づき、役割に応じて給与を決定

【手当】

賃金制度における「手当」は、基本給とは別に支給される補助的な給与で、従業員の職務内容、勤務条件、生活状況などに応じて支給されます。各闘争や日常の労使協議も含め、交替勤務手当や役付手当の見直しなど、各単組の主体性のもと改善を図ってきました。

③要求のあり方について

【賃金構造維持】

「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」は、労使の合意に基づく賃金・処遇制度の根幹であるとともに、労使の信頼関係の基礎であるとの考えのもと、その実施は大前提であり、各年の春季闘争において制度上の実施により要求しない単組も含め、全単組で確保することができました。賃金・処遇関連制度については、全単組で制度化されていますが、「賃金構造維持分の実施」を春季闘争のなかで行うなど、確立されていない単組がある状況

にあります。

【賃金改善】

a. ベースアップ

実質生活の維持・向上、賃金の社会性・横断性や企業の支払い能力などを十分に考慮し、可処分所得の実態、世間との格差、産業内格差、物価動向などを慎重に把握・分析しながら世間動向も注視するなかで取り組みを進めてきました。

各闘争での取り組みによって着実な前進を図れたことにより、実質生活の維持・向上、底上げ・底支えや格差の是正につながったことは、一定の評価ができるものと考えます。

b. 賃金カーブの是正

地域別最低賃金の上昇や人材確保のための初任給改定などによる、賃金をとりまく環境の変化に伴い、賃金制度上の諸課題について、賃金カーブを含めた制度の改善を図ってきました。

④格差是正

各単組が改善に向け、連合・JCMの指標も参考にしながら主体性をもって取り組み、一定の前進を図ることができました。しかし、年齢別のポイント、平均賃金ともに依然として低位な水準にあります。

2023年春闘以降の積極的な賃上げにより、全電線としての全体の水準は引き上げが図られたものの、企業の業績に応じた賃金の支払い能力の差や、労務費の価格転嫁が進まないことなどにより、企業間格差が広がると同時に、賃金の格差は拡大傾向にあります。

また、企業内最低賃金については、企業内に働く労働者の賃金保障と、底上げを図る観点から、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、到達闘争として水準の引き上げに取り組んできたことで、JCM他産別との格差は縮小しています。

⑤個別賃金

賃金の横断性や格差是正を図る観点から、「電線産業にふさわしい賃金を確保していく」との考え方にに基づき、35歳ポイントの絶対額による到達闘争として取り組んできました。なお、個別賃金方式が困難である単組は、平均賃金方式の上げ幅での要求とし、取り組んできました。

JC共闘全体で賃上げを中心とする「人への投資」として2023年以降の積極的な賃上げの取り組みを強化し、賃上げの流れを継続していくことが重要であり、人材獲得競争が激化するなか、人材の確保・定着は金属産業のバリューチェーン存続にかかわる課題との認識のもと取り組みを進めてきました。

また、2023年春闘以降、急激に引き上げられた賃金水準を踏まえ、2025年春闘では「電線

産業にふさわしい賃金水準」の見直しを行い、中堅作業者※を想定した「電線産業にふさわしい賃金水準」を設定し、取り組みました。

- ・目標水準：めざすべき水準； 350,000 円以上
- ・到達基準：到達すべき水準； 333,000 円以上
- ・最低水準：最低確保すべき水準； 266,000 円以上

※中堅作業者とは「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）。

⑥社会性、成長・成果の公正な分配、協力・努力

個人消費の拡大による経済の自律的・持続的成長を含めた賃金の社会性、生産性向上に資する組合員の協力・努力に対する還元と公正な分配を労使交渉の場で訴えてきました。

(3) 初任給

これまでも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」に取り組んできました。2020 年春闘以降は、個別賃金の強化とともに将来の電線関連産業を担う人材の確保・定着の観点を加え取り組んできました。

2024 年春闘以降、水準引き上げに向けて、産業・企業の魅力向上につなげるべく交渉を行った結果、各企業において初任給の大幅な引き上げがされました。

(4) 最低賃金

【企業内最低賃金】

「全電線 中期基本政策」に沿い、18 歳の位置づけで協定化を図ることを基本に、地域別最低賃金や特定最低賃金の動向、JCM の考え方、全電線の実態などを踏まえ取り組んできました。

とりわけ、政府は地域別最低賃金に対し「2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」との方針を示しており、さらに引き上げが加速していることから、春季闘争における企業内最低賃金の到達基準を引き上げるなかで、取り組みを進めてきました。

【特定最低賃金】

地域における団体交渉の補完的機能を有している特定最低賃金の取り組みは、事業規模や雇用形態の違いによる賃金格差が広がるなか、賃金の下支え機能としての役割が一層重要性を増してきていることから、われわれ組織労働者の社会的責任であるとの認識のもと、積極的に取り組んできました。

全電線としても、申出を行った 1 府 5 県（埼玉、神奈川、静岡、三重、大阪、大分）において取り組み、難しい状況のなか水準の引き上げを図ってきました。近年は、地域別最低賃

金の急激な上昇に特定最低賃金の上昇が追いついていない状況にあります。2025 年度大阪の非鉄・電線部門では 4 年ぶりとなる「必要性あり」の答申を引き出すなど、優位性の確保に向け粘り強く交渉を進めてきました。

各地域の必要性審議の場では、各地協が関連産別や地方連合会と連携を図るなかで、最大限の取り組みを展開してきたものの、「必要性あり」の答申を引き出せない地域があったことや、一部の地域では、特定最低賃金が地域別最低賃金の金額を下回っていることなどもあり、経営側からは「不要論」も出ている状況にありました。

(5) 一時金

「全電線 中期基本政策」を踏まえ、「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」との考え方を堅持し、組合員の安心・安定の確保を最重点として世間動向、全電線の実態を踏まえ取り組んできました。

①要求根拠とあり方について

一時金は、「年間賃金の一部である」との考え方を堅持するなかで、一時金を構成する要素を「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」に分け、「生活保障部分（固定部分）」は生活給的要素を踏まえ全電線として統一的に設定するとともに、「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などの要素に基づき、各単組で設定し取り組んできました。

②産別ミニマム基準について

産別ミニマム基準は、必要生計費として安定的に確保されなければならない、また企業規模や業績などにとらわれることなく確保しなければならないものとして水準を設定し、取り組んできました。具体的には、連合の「賃金を含めた年間収入」という一時金に対する受け止め方や、JCM の「生計費の固定的支出を念頭に、年間 4 ヶ月分以上を最低獲得水準として取り組む」といった考え方、他産別の取り組み状況などから、全電線においても「生活保障部分＝産別ミニマム基準」として 4 ヶ月と設定し、取り組んできました。

③要求基準について

a. 平均方式

平均方式によ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）」を合わせ「5 ヶ月中心」を基本とし、取り組んできました。また、他産別と比べ低水準にある実態を踏まえ、5 ヶ月を超える要求ができる基準が必要であることから、2025 年春季闘争からは、「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」を合わせ「5 ヶ月以上」とし、取り組んできました。

■最低保障方式

最低保障方式によ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、取り組んできました。

④獲得水準について

全体的な獲得水準は上昇傾向で推移しましたが、各闘争で産別ミニマムを割り込む単組が見受けられ、単組間での水準格差や世間との水準比較でもいまだ低位な状況にあるものの、「年間賃金の一部である」との重要性を認識するなか、前進に向け各単組が精力的に交渉を進めてきました。

多くの単組が平均方式へと移行し、世間との比較が容易となりましたが、水準については依然として世間水準を下回る結果となっています。

⑤業績連動について

各社の業績に応じ回答が決定されるものではありませんが、「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などの要素に基づき、各単組で設定し取り組んできました。

(6) 退職金

「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、「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」との位置づけのもと、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、各単組の主体的な判断のもと、到達水準と現行水準との格差等を踏まえた水準の引き上げに向け取り組んできました。

また、定年制度の見直し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んできました。

①取り組み銘柄について

中卒者を対象とした銘柄は実在者の減少に伴い、高卒者を対象とした銘柄である勤続 42 年・60 歳が主流となっていることから、従来の「中卒・勤続 35 年」で取り組んできた単組も銘柄を「高卒・勤続 42 年・60 歳」とする取り組みを進めてきました。

②要求水準について

退職金の水準については、「2018～2019 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、退職後の生活保障や世間水準などの観点から、銘柄を「高卒・勤続 42 年・60 歳・標準労働者」としました。A ブロック単組において、概ね 1,800 万円以上となっていることから現行水準が低

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、格差是正に取り組んできました。

現在、数単組で確定拠出年金への退職給付制度見直しが進んでおり、現行水準の検証が難しい状況となってきました。そのようななか、2025年春闘後の水準調査では、Aブロック単組において単純平均額 1,915 万円、BC ブロック単組においては単純平均額 1,618 万円との結果になりました。また、現行銘柄である「高卒・勤続 42 年・60 歳・標準労働者」での水準が未開示の単組においては労使確認後の水準開示に向け取り組みを進めてきました。

③到達方式の補完について

到達水準に向けた取り組みを基本とする一方、その補完として現行水準が低位にある単組は、格差を踏まえた水準や上げ幅での取り組みなど、単組の主体的判断のもと取り組んできました。

④企業年金のあり方について

各単組のこれまでの経過や実態に即し、諸制度について実態把握に努めてきました。公的年金の動向や、確定拠出年金の導入など、老後の生活保障をとりまく環境が大きく変化し、企業年金の重要性がますます高まってきているなか、各単組の取り組み経過や実態に即した取り組みを展開してきました。

(7) ワーク・ライフ・バランスの実現

労働時間短縮については、「全電線 中期時短方針」における到達目標の達成に向け、時短各項目に対し春季闘争期間を含め積極的に取り組むとともに、労働時間の管理徹底に向け、具体的な対応策が図られるよう日常の労使協議も含めて取り組みを強化してきました。

コロナ禍における経済社会活動の抑制により、全電線加盟単組においても感染防止による一時帰休が実施されるなど、物流と人流の停止により各社の業績に大きな影響を及ぼしました。

一方、巣ごもり需要や在宅勤務などの普及により、トラフィック需要が急増しました。このことにより一部の単組においては光通信用ケーブルなどの生産対応のため、感染防止とともに高操業下での対応を進めてきました。

そのようななか、テレワークをはじめとする働き方の見直しの進展、対面を基本としていた各種会議の開催方法など、これまでの常識が大きく革新される転機となりました。

また、緊急事態宣言の発出をはじめワクチン接種における特別休暇の新設など、政府・企業が講ずる感染防止策により、休暇取得率の減少だけでなく、労働時間についても大幅な削減を余儀なくされました。

①労働時間短縮

○年間総実労働時間

直近 2024 年は JCM4 産別平均を上回る水準となりました。

図表 4 年間総実労働時間※ JCM 各産別の推移 (h)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全電線	1982.3	2008.2	1975.7	1959.6	1965.7
自動車総連	1963.1	1979.2	2000.9	2026.1	2008.9
電機連合	1968.8	2005.1	1993.9	1976.6	1965.9
JAM	1907.4	1949.5	1940.3	1926.2	1914.3
基幹労連	1949.6	1975.9	1972.0	1955.5	1953.2
4 産別平均	1947.2	1977.4	1976.8	1971.1	1960.6

※年間所定内実労働時間＋年間所定外労働時間 JCM「2026 年闘争基礎データ」より

○年間所定労働時間

他産別に対し、年間所定労働日数が多い（年間休日が少ない）状況にあります。

図表 5 所定労働時間 JCM 各産別の推移 (h、d)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全 電 線	年間所定労働時間	1,891.0	1,891.0	1,891.0	1,891.0	1,891.0
	年間所定労働日数	244.0	244.0	244.0	244.0	244.0
	1 日の所定労働時間	7.75	7.75	7.75	7.75	7.75
自動車総連	年間所定労働時間	1,940.9	1,934.7	1,934.9	1,941.2	1,940.9
	年間所定労働日数	244.0	244.0	244.0	244.0	244.0
	1 日の所定労働時間	7.95	7.93	7.93	7.95	7.95
電 機 連 合	年間所定労働時間	1,854.7	1,866.4	1,854.1	1,854.1	1,844.5
	年間所定労働日数	239.7	240.8	239.2	239.2	238.0
	1 日の所定労働時間	7.75	7.75	7.75	7.75	7.75
J A M	年間所定労働時間	1,895.7	1,891.5	1,891.5	1,891.0	1,890.9
	年間所定労働日数	241.9	241.8	241.6	241.8	241.6
	1 日の所定労働時間	7.84	7.81	7.82	7.82	7.82
基 幹 労 連	年間所定労働時間	1,909.1	1,911.5	1,909.4	1,906.1	1,909.9
	年間所定労働日数	241.9	242.2	242.0	241.5	241.6
	1 日の所定労働時間	7.89	7.89	7.89	7.89	7.91
4 産別平均	年間所定労働時間	1,900.1	1,902.0	1,897.5	1,898.1	1,896.6
	年間所定労働日数	241.9	241.9	241.7	241.6	241.3
	1 日の所定労働時間	7.86	7.86	7.85	7.85	7.86

JCM「2026 年闘争基礎データ」より

○年次有給休暇 付与日数、取得日数・率

2024 年の年次有給休暇の取得日数・率は、JCM4 産別平均と比較すると、取得日数は 1.66 日少なく、取得率で 8.45%低い状況にあります。

図表 6 年次有給休暇付与・取得日数・率 JCM 各産別の推移 (d、%)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全 電 線	平均付与日数	19.96	20.90	21.27	21.20	21.13
	取得日数	13.62	13.66	15.93	16.18	15.81
	取得率	68.67	65.55	76.59	78.03	76.43
自動車総連	平均付与日数	19.45	19.40	19.40	19.31	19.33
	取得日数	17.79	18.63	18.75	18.28	18.02
	取得率	91.46	95.92	96.32	94.74	93.12
電 機 連 合	平均付与日数	22.18	21.73	22.33	22.23	22.25
	取得日数	15.05	16.32	17.20	17.49	16.82
	取得率	67.84	75.16	76.95	78.60	75.48
J A M	平均付与日数	19.98	20.03	19.89	19.92	19.93
	取得日数	15.36	16.12	17.11	17.33	17.24
	取得率	76.99	80.61	85.95	86.85	87.23
基 幹 労 連	平均付与日数	20.92	21.03	21.11	21.12	21.20
	取得日数	15.49	15.91	17.51	18.29	17.81
	取得率	73.65	76.34	82.99	86.59	83.67
4 産別平均	平均付与日数	20.63	20.55	20.68	20.65	20.68
	取得日数	15.92	16.75	17.64	17.85	17.47
	取得率	77.49	82.01	85.55	86.70	84.88

JCM「2026 年闘争基礎データ」より

○年間所定内実労働時間

年間所定内実労働時間については、昨年と比較して増加しました。

また、JCM4 産別平均と比較すると 27 時間上回っています。

図表 7 年間所定内実労働時間※ JCM 各産別の推移 (h)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全電線	1758.5	1780.1	1762.3	1759.1	1763.0
自動車総連	1792.5	1738.2	1748.2	1760.2	1752.2
電機連合		1738.7	1732.5	1717.8	1715.5
JAM	1764.1	1758.7	1748.9	1748.9	1753.0
基幹労連	1738.6	1740.0	1728.5	1722.1	1723.1
4 産別平均	1765.0	1743.9	1739.5	1737.3	1736.0

※年間所定内労働時間一年次有給休暇取得時間

JCM「2026 年闘争基礎データ」より

②次世代育成支援

「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（第 1 版）」に基づき、少子高齢化社会、労働力人口減少への対応として、その時々の方改正に合わせた対応や、一般事業主行動計画の策定・フォローに向け、春季闘争や秋季交渉期間、さらには通年での取り組みにおいて、各単組での対応を継続的に進めてきました。

③育児・介護への対応について

年々重要な課題となっている育児・介護については、働きながら子どもを産み、育てやすく、また介護・看護問題にも対応できるよう、家族としての役割を果たしていける環境づくりに努めてきました。そのようななか、育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ、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、実効性ある取り組みを進めるとともに、「子の看護休暇」や「介護休暇制度」など、充実に向け各単組で取り組んできました。

④働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランスの実現が社会的にも必要性を増しているなか、だれもが安心して働き続けることができ、仕事と生活の調和が図られるよう、取り組みを進めてきました。具体的には、労働時間短縮をはじめ、次世代育成支援、育児や介護・看護などに対するニーズに沿った対応となるよう、各単組にて取り組んできました。

(8) 労働災害特別補償

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、安全衛生対策の強化を図るなかで、労働災害特別補償については、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 JCM 方針や世間動向を踏まえ、単組の主体的判断のもと取り組んできました。

(9) 60歳以降の労働環境

2021年4月に施行された「改正 高齢者雇用安定法」の趣旨、「全電線 中期基本政策」「2020～2021年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、秋季交渉期間および春季闘争期間を中心に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、制度の整備や見直し、賃金をはじめとする労働条件の充実、実施状況の点検などに取り組んできました。

(10) 組合員と雇用形態の異なる労働者への対応

「同一労働同一賃金」の法整備により、同じ働く仲間として、労働組合の関わりは重要性を増してきていることから、どのような働き方であっても誰もが安心して働くことができるよう、単組の主体的判断のもと取り組んできました。

(11) 男女共同参画の推進

男女が互いにその人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、全電線としても意識の高揚や環境整備に向けた取り組みを進めてきました。

とりわけ、ジェンダー平等の推進については、「連合ジェンダー平等推進計画」の目標達成に向け、「全電線 第1次ジェンダー平等推進計画」に基づき、各単組のトップリーダーによる推進宣言をホームページに掲載するなど、取り組みを推進してきました。

(12) 福祉活動の充実

「改訂 全電線総合福祉対策指針」を踏まえ、産別福祉活動の充実や、労働福祉団体との連携強化を中心に取り組んできました。

①産別福祉活動

産別のスケールメリットを活かした各種福祉制度に取り組んできました。

「ハピネス」などの従来からの制度については、加入促進と円滑な運営に努めてきました。特に「ハピネス」については、中期目標として掲げた「2026年度までに加入者5,000人到達」に向け、教宣材料としてハピネスの特徴をまとめたマンガの作成やWeb学習会を開催するなど、加入拡大に向けた取り組みを進めてきました。

「長期家族サポート」「職場復帰サポート」「こくみん共済coop 団体生命共済」については、家族も含めた経済的・精神的サポートの観点からも加入拡大に向けた取り組みを進めながら、制度運営を続けてきました。

とりわけ「こくみん共済coop 団体生命共済」については、保障内容の拡充を図るべく、新たに「医療サポートプラン」の導入に向け制度の設定・教宣活動を行ってきました。

②労働福祉団体との連携強化

労働者福祉協議会（労福協）、労働金庫、こくみん共済coopなどの労働福祉団体について

は、各種会議などを通じ、事業の強化と組合員が利用しやすい福祉団体に向け、意見反映を行ってきました。

(13) 権利点検活動

「安全・安心・安定」な職場をつくるための基本となる活動として、働く者の権利が遵守されるように、点検活動の強化や職場の環境整備を基本に取り組んできました。

全電線の取り組みとしては、労働関連法を中心とした法改正など、とりまく環境の変化を踏まえた整備が進められるなか、各単組の取り組み強化の観点からも労働協約や労働諸条件を調査しました。また、単組独自の依頼についても適宜対応を進めてきました。

(14) 安全衛生対策

「安全はすべてに優先する」ことを基本に、産別・単組・企業それぞれが役割を再認識するなかで災害撲滅に向けた取り組みを強化してきました。具体的には安全衛生担当者会議を適宜開催し、単組で発生した災害事例や通勤途上災害の詳細を共有するだけでなく、暑熱職場における熱中症対策や感染症の予防に関する情報発信を行うなど、取り組みを進めてきました。

また、仕事の高度化や労働密度の高まりなど、職場や業務をとりまく環境が激しく変化していくなかで、職場から災害をなくし、心身ともに健康で安心して働ける職場環境の確保に向け、単組の主体的判断のもと取り組んできました。

図表 8 全電線加盟単組における業務上災害推移

災害/年度	2020	2021	2022	2023	2024
死亡	0	0	0	0	1
休業	11	12	22	21	17
不休	68	66	59	63	63

全電線 安全衛生担当者会議資料より

図表 9 全電線加盟単組における通勤途上災害推移

災害/年度	2020	2021	2022	2023	2024
死亡	0	1	0	0	0
休業	21	11	14	9	18
不休	29	40	28	30	34

全電線 安全衛生担当者会議資料より

(15) 労使交渉

【春季闘争】

2010年代前期の労使交渉（春季闘争）については、「総合的な労働条件改善闘争」と位置づけ、後期以降は「総合生活改善闘争」と位置づけ、その年々の運動方針に基づき取り組んできました。具体的には連合・JCM 方針を踏まえ、世間動向や産業実態などを十分に勘案し、全電線の主体性のもとに進めてきました。

【秋季交渉期間】

組合員のニーズに応える取り組みや、生活の「安心・安定」を求める取り組みを基本に、「労働協約の点検・整備」「安全衛生対策」「60歳以降の労働環境」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「労働条件その他の取り組み」「男女共同参画の推進」などの職場点検を行うとともに、それらの結果に対するフォローについても、労使共通認識のもとで進めてきました。

2. 産業基盤の強化を図る運動（産業政策）

(1) 産業対策活動

連合の政策に関する取り組みについては金属部門連絡会をはじめとする各種会議やセミナーなどへ参画するなかで意見反映に努めてきました。

JCMの産業政策活動については、「民間・ものづくり・金属」の一員として機能強化への対応を重視し、JCMの政策・制度活動との連動性を意識した取り組みを展開してきました。

電線産業固有の課題や電線産業周辺の課題については、書記長会議などの諸会議を通じた情報交換に努めるとともに、産別労使会議、電線工業会との懇談といった経営側との情報・意見交換では、労働組合の立場で政策提言や申し入れを行ってきました。

また、全電線が支援している国会議員と政策協定を結び、「全電線 政策・制度【重点項目】」に関する要請を行うとともに、産業政策の報告や意見交換を行ってきました。

こうした結果、連合・JCMを通じた要求実現に向けた取り組みに加え、政策協定締結議員による国政への働き掛けもあり、将来の電線関連産業の発展と、産業対策活動の基盤強化に努め一定の足掛かりができたと考えます。

①産業政策推進チームについて

産業対策活動の重要性の高まりとともに、新たな問題・課題や変化への対応ができるよう、引き続き政策委員をメインとする「産業政策推進チーム」を設置し、より機能的に政策能力を高めるべく取り組みを推進してきました。

②政策・制度課題の実現に向けた取り組み

2010年7月に発行した全電線政策レポート第1号「全電線 政策・制度要求【重点項目】」

を皮切りに、2023 年度に策定した第 7 号まで、産業政策として「カーボンニュートラルの実現」などの取り組みを中心に、連合・JCM への意見反映、電線工業会・電線経連への申し入れや意見交換を行ってきました。

(参考) 全電線政策レポート第 7 号「全電線政策・制度【重点項目】」

- ・カーボンニュートラルの実現
- ・公正な取引環境の実現

③産業対策活動推進に向けて

一企業・一産業だけの取り組みでは、実現が難しい側面もあることから、産業・企業の抱える問題の共通認識に努めるなかで、電線工業会・電線経連との連携を強化しながら取り組みを進めてきました。また、産業団体のみならず、新たに組織推薦国会議員と政策協定を結び、国政の場においても産業対策活動推進に向けた取り組みを強化してきました。

(2) 経営対策活動

「全電線 中期基本政策」や「改訂 経営・雇用対策指針」を踏まえ、企業基盤の強化と健全な発展が、生活の維持・向上につながるとの考え方にに基づき、日常からの労使協議体制の充実や経営・雇用対策の強化に努めてきました。

①労使協議体制の充実

労使が共通認識に立った検討ができるよう、日常から電線経連との情報交換や意見交換に努めるとともに、産別労使会議、定例労使懇談会などを開催し、労働組合としての課題に対する理解を求めるべく、積極的に意見交換を行ってきました。また、電線関連産業に関わる現状や課題を把握し、産業対策活動に反映していくために、電線工業会との懇談会などの充実に努めてきました。

各単組においては、健全な労使関係の維持・発展、労働諸条件の維持・向上に加え、明るく働きやすい職場環境、労働災害撲滅をはじめとする安全衛生対策などの取り組みを強化する観点から、秋季交渉期間を含め日常における労使協議体制の充実に努めてきました。

②経営・雇用対策の強化

「経営・雇用対策本部」を常設し、各単組との連携を図るなかで各企業の経営実態・雇用状況・経営諸施策などの把握を行い、それぞれの実態に即した適切な支援・指導に努めてきました。また、JCM 主催の「海外での建設的な労使関係構築国内セミナー」では、経営側と労働組合が互いに参画するなかで、海外での活動における労使の問題点などについて認識を深めてきました。

各単組においては、通年の取り組みも含め、日常の労使協議を充実させるなかで「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、事前協議制の確立に努め、企業基盤の強化ならびに組合員の

雇用と生活の安定を図る取り組みを進めてきました。

全電線として、事業構造改革による経営諸施策への対応については、「改訂 経営・雇用対策指針」に基づき、各単組との連携を一層強化するなかで、適切な支援・指導を行ってきました。

③企業の社会的責任（CSR）への対応

各単組において、企業動向、経営諸施策や企業の社会的責任等の把握に向け定例で労使協議の場を設定し、コンプライアンスなどの徹底を図ってきました。

（3）政策協定締結議員との連帯

全電線としては、連合の政治方針や「全電線 中期基本政策」を踏まえ、産別・地協・単組の役割を認識するなかで、これまでの取り組み経過や各人の政治信条を尊重しつつ、国民本位の公平で公正な社会、生活者・勤労者を基盤とした政策を実現させるため、積極的に取り組みを推進してきました。各地協・単組においても政治活動の重要性を認識するなかで対応してきました。また、全電線の政策・制度を国政へ意見反映できるよう、浅野さとし衆議院議員、平戸航太参議院議員の2名と政策協定を締結しました。

3. 組織強化・国際連帯・社会貢献をめざす運動（組織政策）

（1）上部団体・他産別との連帯強化

①日本労働組合総連合会（連合）

構成組織の一員として、連合の方針に沿い、春季闘争における共闘連絡会議への参画や、金属他産別と連携を図りながら連合「政策・制度 要求と提言」への意見反映、社会貢献活動や各種集会への参加など広範囲にわたり取り組むとともに、会計監査の派遣、中央執行委員会をはじめとした各種会議への参画を通じ構成組織としての役割を果たしてきました。

連合金属部門連絡会については、全電線中央・各地協それぞれが諸会議・諸活動に参画するなかで他産別との情報交換に努めるとともに、政策・制度実現に向けた取り組みの強化など、連携を図ってきました。

また、各地域においても、地方連合会および地域協議会の諸活動に対し、全電線各地協・各単組が参画し、地方連合会の強化・発展に努めてきました。

②全日本金属産業労働組合協議会（JCM）

「全電線 中期基本政策」を踏まえ、加盟産別として賃金・労働条件向上などに向けた闘争時の「JC 共闘」体制への参画をはじめ、「民間・ものづくり・金属」の立場から政策制度課題の改革・改善に向けた意見反映など、各種運動へ積極的に参画してきました。また、構成組織の一つとして積極的に国際連帯活動に責務を果たすなど、JCM 運動の推進に向け貢献し

てきました。

また、三役会議・常任幹事会をはじめとした各種会議・委員会に参画し意見反映に努めるとともに、構成組織の一員としての責任を果たすべく各種セミナーなどへの参加要請に対しても、各単組の協力を得ながら積極的に対応してきました。

③他産別との連携

「全電線 中期基本政策」や運動方針、これまでの取り組み経過を踏まえ、中連懇話会をはじめ全電線と関わりの深い他産別に対しては、情報交換・政策研究など行い、連携を図るとともに産業対策活動を中心とした各種活動へ活かしてきました。

(2) 産業別組織の強化

【産別の組織強化】

組合員の「生活の安心・安定」の実現に向けては、組織の基盤が強固であることが不可欠であるとの考え方のもと、環境変化に対応した組織基盤の強化・発展に向け、産別・単組が抱える課題、産別としての運動のあり方などを整理し、産別と単組の連携を密にするなかで、産別組織の強化・発展に向けた取り組みを進めてきました。

一方で、経営環境の変化や、企業業績の状況により運動を画一的に進めることの難しさも出てきており、各単組は自力体制を強化しながら対応してきました。

【政策委員会】

「全電線 中期基本政策」を踏まえ、産業・社会政策活動全体の大きな枠組みや個別課題に的を絞った基本的な考え方、運動指針の策定について、諮問機関として「政策委員会」を設置するなかで論議・検討を重ね、とりまとめを行い、定期大会などの決議機関において確認してきました。全電線運動として、これまで生活の安心・安定に向けた取り組みを進め、一定の前進が図られてきました。

【組織拡大】

企業の採用抑制や組合員と雇用形態の異なる労働者の増加、さらには企業の事業統合に伴う脱退（他産別への異動）などもあり、全体的に組織人員は減少傾向にありました。そのようななか、「全電線 中期基本政策」に基づき、電線関連産業に働く仲間の結集や労働条件の向上、さらには産業・企業の構造改革に伴う組織の基盤強化を図る観点から、「組織拡大推進センター」を基軸として各単組・各地協の協力を得るなかで加盟促進に向け様々な活動を行ってきました。この間の約 5 年における組織拡大による新規加盟単組は、下記 7 単組となっており、2025 年 7 月現在、全電線は 39 単組、組織人員は約 28,000 名となっています。

※組織拡大による加盟単組一覧

○組合名称：古河精密労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2022 年 7 月 27 日（第 206 回中央委員会）

組合員数：56 名

○組合名称：エセックス古河マグネットワイヤジャパン労働組合（全電線直加盟）

（現 エセックスソリューションズジャパン労働組合）

加 盟 日：2022 年 7 月 27 日（第 206 回中央委員会）

組合員数：154 名

○組合名称：SWS 西日本労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2024 年 1 月 30 日（第 209 回中央委員会）

組合員数：1,479 名

○組合名称：SWS 東日本労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2024 年 7 月 29 日（第 210 回中央委員会）

組合員数：658 名

○組合名称：MF オプテックス労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2025 年 1 月 30 日（第 211 回中央委員会）

組合員数：62 名

○組合名称：日本製線労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2025 年 7 月 29 日（第 212 回中央委員会）

組合員数：110 名

○組合名称：古河テクノマテリアル労働組合（全電線直加盟）

加 盟 日：2025 年 7 月 29 日（第 212 回中央委員会）

組合員数：151 名

【地方協議会（地協）活動の充実】

全電線の運動強化や地方連合会の運動領域の拡大に伴い、これまでの取り組み経過や実態を踏まえ、地協の役割を明確にするなかで、全地協代表者会議における全電線中央と各地協、地協間の情報交換を行うなど、円滑な地協運営や活動の充実に向けて意見交換を行ってきました。

各地協においては、地方連合会の対応による地域に根ざした活動を進めるとともに、「2014～2015 年度 組織委員会検討結果」に基づき、地協主催の学習会や各種イベントなどの積極的な推進や、近隣地協と合同でオルグを開催するなど、地協間の連携を含め地協活動の充実に向けて努力してきた結果、活動に一定の成果をあげてきたものと考えます。一方、構成組織の脱退などにより、一部の地協では加盟組織・組合員数が減少してきている実態にあります。

【教育・宣伝活動】

組合員の連帯と意識の高揚、組織の強化発展を図るため、その時々ニーズに合った情報をタイムリーに提供するとともに、その質の向上に努めてきました。

具体的な内容は下記の通りですが、大会・闘争時に合わせたオルグの開催による連携強化や情報の共有化をはじめとした充実を図ってきました。

- トップセミナー（各単組役員対象）
- 新役員労働講座（経験の浅い役員対象）
- 秋季交渉期間（ポスターの配布）
- 春闘シンポジウム（加盟単組役員対象）
- 各地協へのオルグ
- 男女共同参画推進セミナー
- 安全衛生担当者研修会（各単組安全衛生担当者対象）
- 女性組合役員との懇談会
- ライフプランセミナー
- 全電線主催による各種会議でのハピネスの制度周知
- 各地協での学習会
- 機関誌の発行（運動方針・定期大会・春季闘争関係）
- ホームページの充実（タイムリーな情報提供）
- 電線 NET

【調査活動】

全電線運動の前進に向けて活動領域が拡大するなか、日常から政治・経済や産業企業の動向などの情報収集を行い、ネットワークを活用し情報の共有化を図ってきました。

また、労働条件をはじめとした各種調査や時間外労働時間・年次有給休暇取得状況調査などを実施し実態把握に努めるとともに、連合・JCM などからの調査要請についても各単組の協力を得るなかで対応してきました。

調査活動については運動の更なる前進を図るためにも、より迅速かつ的確な情報収集・情報分析とその発信が求められており、単組の幅広い運動を側面から支援するなかで活動の充実に努めてきました。

【総務・財政活動】

健全な財政運営を基本に、徹底した支出の抑制を実施するなかで、機能的・効率的な運営に努めてきました。しかしながら、2013 年における中核組合の脱退以降、組織人員の大幅減少に伴い財政運営は厳しい状況にありました。近年は加盟単組の増加や定年延長の実施など、組織人員は増加しているものの、概ね横ばいで推移しています。引き続き、経費削減や事務処理の効率化に努めてきました。

事務所運営については、設備の老朽化や安全衛生面も含めた管理に努めてきました。旧東京事務所の老朽化に伴い、加盟組合員の利便性を考慮するなかで 2025 年 8 月に移転をしました。また、跡地については、不動産保有を継続するなかで、有効活用について検討を進めてきました。

(3) 国際連帯活動

ITUC(国際労働組合総連合)の中核を担う連合、インダストリアルズの主要組織である JCM を通じ、定期協議への参加をはじめ、労使セミナーや海外現地研修への参加など、国際連帯活動を推進してきました。また、加盟単組の海外における企業拠点においての労使問題解決に向け、当該単組および電線経連と情報を共有しながら対応を図ってきました。

(4) 社会貢献活動

「全電線 中期基本政策」や運動方針を踏まえ、産別の社会貢献活動として、定期的あるいは適宜取り組みを展開してきました。具体的には全電線加盟各単組の協力を得るなかで「全電線・愛のカンパ」を実施し、「連合・愛のカンパ」「ダルニー奨学金制度」「貧困問題に直面している子どもたちへの支援」への社会貢献活動を行うとともに、全電線に加盟する組合員が自然災害にあった場合の対応として「自然災害見舞金の対応」を実施してきました。

また、連合からの協力要請による「連合・愛のカンパ」、自然災害への緊急対応や、様々な署名活動への協力をし、さらに各単組・地協においてはボランティア活動などに積極的に参加するなど、国内外への支援・協力を行うとともに、自然災害等緊急時についても、それぞれの事態に適した対応をしてきました。

2024 年 1 月 1 日に発生した能登半島地震に対しては、連合主催の救済ボランティアへ全電線として 2 単組 2 名が参加しました。

4. 希望のもてる社会をつくる運動（社会政策）

(1) 持続可能な社会に向けた取り組み

「全電線 社会政策」をより具体化するためにまとめた「全電線 政策・制度【重点項目】」や「2012～2013 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、社会政策推進チームを中心に論議・課題整理を行い、諸活動の充実に努めてきました。

連合の政策に関する取り組みについて、「政策・制度 要求と提言」の策定に際しては、「全電線 社会政策」や「全電線 政策・制度【重点項目】」を踏まえ、意見反映に努めるとともに、集会・会議などへ参加してきました。

JCM の政策活動については、「民間・ものづくり・金属」の一員として機能強化への対応を重視し、JCM の政策・制度活動との連動性を意識した取り組みを展開してきました。

具体的には「政策・制度」の策定において、JCM 政策委員会を中心に意見反映を行い、研

修会・セミナー・担当者会議等にも積極的に参加してきました。

この結果、連合・JCMを通じた要求実現に向けた取り組みと、経営側への情報・意見交換などを行い、労働者の生活環境改善に向けての取り組みを展開し、一定の前進を図ることができたと考えます。

①平和への取り組み

「全電線 中期基本政策」に基づき、連合の各種平和集会・平和行動・署名活動など、世界平和の実現に向けた取り組みに参画することで構成組織としての責務と、その役割を果たしてきました。

②地球環境保護の取り組み

「全電線 中期基本政策」や「2012～2013 年度 政策委員会検討結果」を踏まえ、電線産業独自の要望事項として環境問題の改善につながる新たな事業開発分野の意見が反映されるよう、連合・JCMの諸会議において発言・意見交換を行い、構成産別としての役割を果たすとともに、環境に配慮した持続可能な循環型社会の実現に向けて、「全電線 政策・制度【重点項目】」に基づき、取り組んできました。

電線工業会との懇談会では、電線業界独自の環境保全を踏まえたエコマテリアル（EM）電線ケーブル・電線地中化・最適導体サイズ（ECISO）・コンボジット電線の普及などの実現に向けた取り組みについて意見交換を行ってきました。

③政治活動

「生活の安心・安定」をめざし、生活環境の改善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きました。

中央戦術委員会の構成

はじめに

2016～2017 年度政策委員会において、「中央戦術委員会の構成枠」「中央戦術委員会および政策委員会の具体的構成」について論議がされ、検討課題を洗い出し、過去からの経緯も踏まえつつ、検討結果の報告がされました。

しかしながら、全電線加盟単組を取り巻く環境は、過去に比べて大きく変化し、各企業における事業構造の転換、人員構成の変化、組織再編の進行により、労働運動の前提条件そのものが変わりつつあります。

こうしたなか、春季闘争を牽引する中枢機関である「中央戦術委員会」については、

- 中央委員会から権限の一部を委任されていること
- 闘争戦術を具体的に決定する実務機関であること
- 政策委員会と同一構成であること

を踏まえると、構成のあり方を時代に即して再整理する必要性が高まっています。

このようなことから、中央戦術委員会の構成基準を明確化し、より実効性のある役割と納得感のある基準を確立するため、「中央戦術委員会の構成基準」について諮問され、検討結果をまとめましたのでここに提起いたします。

【論議・検討経過】

構成基準に求める視点

中央戦術委員会は、中央委員会の補助機関であり戦術決定の中枢のため、現状に即した構成基準を設け、単組事情などを考慮するなかで、以下の視点を重視すべきと考えます。

1. 重視すべき視点

- ① 中戦単組数：全電線の組織規模・体制を鑑みる
- ② 電線経連：労使交渉への参画の必要性を鑑み要加盟
- ③ Aブロック：各単組1名
- ④ 組織力基準：組合員数に応じ明確な指標
- ⑤ 改選期：2年毎に見直し・組織力順による定期的更新（公平性）

2. 具体的な構成

重視すべき視点を考慮し、中央戦術委員会には以下の構成を提案します。

- Aブロック単組から各1名
- BCブロック単組 4単組から各1名（※4単組全てが同ブロックとしない選出とする）
- 全電線・中央執行部

【検討結果】

中央戦術委員会の構成については、「2016～2017年度 政策委員会検討結果」において、1973年発足当時からAブロック単組より各1名、BCブロック各3名に中央執行部を加えるというものであり、その構成を維持することが望ましいとの見解が示されています。

しかし、中央委員会の補助機関としての役割や位置づけは重要であることから、構成基準を明確にしたうえで、グループ単組のバランスなども考慮し構成していくことが望ましいと考えます。

また、変化する産業構造と組織実態に対応し、「納得感」「公平性」「実効性」を兼ね備えた中央戦術委員会の構築に向け、論議・検討を行っていくことが望ましいと考えます。

以 上

全電線中央執行委員会見解

2024～2025 年度の政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました「全電線中期基本政策 2020 年代後期における運動の指針と方向」、「中央戦術委員会の構成」、「全電線 政策・制度重点項目」について精力的に検討をいただき、ここに最終報告として答申されましたことに対し心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、答申内容について慎重に検討した結果、全電線運動の前進に向けた提言と受け止め、本答申を尊重するなかで、出された考え方に沿って、活動に反映させていくこととします。

以上



全日本電線関連産業労働組合連合会(全電線)

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

〒105-0004 東京都港区新橋6-13-10 PMO新橋3階 Tel.03(3785)2991

<https://www.densen.or.jp/>