

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自動車総連
方針決定日	2019年1月10日
要求提出日	2019年2月13日
回答指定日	

要求項目	要求内容																		
(1) 基本的な考え方																			
<p>1. 「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」の実現</p> <p>○ 日本経済は、雇用情勢の改善や企業業績の回復等を背景に、緩やかな回復基調が継続している。また、近年の社会全体での賃上げの取り組みも相まって、名目賃金も改善の兆しを見ているものの、依然として、個人消費や消費者物価の伸びは力強さを欠いており、内需主導の経済の自律的成長には至っていない。</p> <p>○ その根底には、社会保障制度改革の遅れや非正規雇用の拡大・固定化への懸念等に起因する「働く者の将来不安」が、未だ払拭されていないことにあり、我々労働組合は、あるべき経済・社会の姿としてこれまでも共有してきた「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」の実現に向けた諸課題に、引き続き、社会全体で取り組んでいかなければならないとの認識に立つことが必要である。</p> <p>○ こうした認識のもと、今次総合生活改善の取り組みを通じ、賃上げを基点とした経済の好循環サイクルをより確かなものとし、'19/10の消費税増税や痛みを伴う今後の社会保障制度改革、あるいは将来の様々な景気変動リスクに対しても、腰折れしない、力強い経済・社会を構築する。</p> <p>2. 生産性運動三原則の実践と社会全体への波及</p> <p>○ 自動車産業が直面している大変革期を乗り越えていくべく、労使の徹底した話し合いを通じ、労働の質的向上に対する適正な成果配分と将来に向けた人への投資を求めるとともに、職場全体の生産性向上に係る取り組みに労働組合の立場からも積極的に関わる。</p> <p>○ 業種・規模の違いにかかわらず、全ての単組は、こうした「生産性運動三原則」に則った取り組みを実践すると同時に、連合・JCM・自動車総連の各共闘を通じた成果の最大化、及び未組織・非正規労働者を始めとした社会全体への波及に対する労働組合としての責任を等しく果たす。</p> <p>○ マクロの観点でも、労働需給のひっ迫が続く中、経済全体の成長や消費者物価の上昇に見合った適正な配分と実質賃金の確保を図ることで、働く者の「労働の価値」を守り高める。</p> <p>3. 自動車総連における働き方を含めた全体の底上げ・格差是正の更なる前進</p> <p>○ これまでの取り組みの成果を基盤に、総合生活改善における真の意味での構造転換を引き続き推し進め、働き方を含めた自動車総連全体の底上げ・格差是正の更なる前進を果たすべく、労連主体の推進体制のもと、とりわけ中小単組の地力向上に繋がる取り組みを強力に推し進める。</p> <p>○ 「賃金」については、上げ幅だけではなく、賃金カーブや配分に係る課題にも目を向ける等、「絶対額を重視した取り組み」をこれまで以上に進めることで、それぞれの目指す賃金の実現を図ると同時に、「年間一時金」、「働き方の改善」、「非正規労働者に関する取り組み」、及び「政策・制度課題への取り組み」といった各取り組みについても、自動車総連一体となって着実に成果に結び付ける。</p> <p>○ 通年で取り組んでいる「付加価値の“WIN-WIN最適循環運動”」に係る自動車総連及び各労連の実行計画に基づき、各種施策を継続的に推進することで、産業全体の生産性向上、底上げ・底支えに繋げると同時に、中小単組の交渉環境を整える。</p>																			
(2) 賃上げ要求																			
<p>● 月例賃金</p> <p>・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>● 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>● 雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p> <p>● 男女間賃金格差の是正</p>	<p>○ 全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指す賃金の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。</p> <p><個別ポイント絶対水準要求></p> <p>○ 自らの目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者(若手技能職)及び中堅労働者(中堅技能職)における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む。</p> <p>[技能職若手労働者(若手技能職)銘柄及び中堅労働者(中堅技能職)銘柄の目指すべき水準]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者 (若手技能職)</th> <th>技能職中堅労働者 (中堅技能職)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサspreミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業preミア</td> <td>254,000円</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標</td> <td>239,000円</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード</td> <td>220,000円</td> <td>248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p><平均賃金要求></p> <p>○ 賃金カーブ維持分の確保に加え、物価上昇、労働の質的向上、格差是正の必要性等の要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げを要求する。</p> <p>○ なお、全ての単組は、昨年までの取り組みを踏まえつつ、上記の要素を総合的に勘案し、賃金改善分を要求する。なかでも底上げ・格差是正を進める必要のある単組においては、必要な是正原資を明確に加え、賃金改善に取り組む。</p> <p>○ 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの関連性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。</p> <p>○ 各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。</p> <p>○ すでに締結している単組は、次の①②を同時並行的に進め、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>① 高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指し、次の要求基準に基づき、締結額の引き上げに強力に取り組む。</p> <p><要求基準></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 18歳の最低賃金要求は、「160,000円以上」とする。 ・ すでに締結額の水準が160,000円を超えている単組における18歳の最低賃金要求は、「164,000円以上」とすることを基本に取り組む。 ・ すでに上記の基準を満たしている単組においては、「高卒初任給に準拠した水準」での締結を目指す。 <p>② 正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、各単組の実態を踏まえて取り組む。</p>		技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)	賃金センサspreミア	323,200円	370,000円	自動車産業preミア	254,000円	292,000円	自動車産業目標	239,000円	272,000円	自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円	自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円
	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)																	
賃金センサspreミア	323,200円	370,000円																	
自動車産業preミア	254,000円	292,000円																	
自動車産業目標	239,000円	272,000円																	
自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円																	
自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円																	
<p>● 企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	<p>○ 各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。</p> <p>○ すでに締結している単組は、次の①②を同時並行的に進め、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>① 高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指し、次の要求基準に基づき、締結額の引き上げに強力に取り組む。</p> <p><要求基準></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 18歳の最低賃金要求は、「160,000円以上」とする。 ・ すでに締結額の水準が160,000円を超えている単組における18歳の最低賃金要求は、「164,000円以上」とすることを基本に取り組む。 ・ すでに上記の基準を満たしている単組においては、「高卒初任給に準拠した水準」での締結を目指す。 <p>② 正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、各単組の実態を踏まえて取り組む。</p>																		

<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年間5ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。 ○ 要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 ○ 最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。
--	---

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

＜働き方の改善＞

○ 労働諸条件改善の取り組みとの関係性を整理しつつ、全ての単組は、働く者の視点に立った、働き方の改善に資する協議や提言に取り組む。

＜話し合いの観点(一例)＞

- ・職場風土／意識の変革
- ・既存業務の改廃
- ・仕事のプロセスの改善
- ・人材育成の早期化
- ・多様化の促進
- ・諸制度の新設、見直し等

○ 「New START12」における「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、各単組の状況に応じ、総労働時間短縮の取り組みを進めるとともに、より抑制的な36協定とすべく、「自動車総連36協定締結方針」に則り、特別延長時間(年間・月間)の引き下げにこだわって取り組む。

- ・直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とすべく、可及的速やかに取り組む。
- ・所定労働時間1,952時間未達単組は、引き続き、その達成に向けて全力で取り組む。
- ・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。
- ・中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げについても、早期適用を図るべく取り組む。
- ・所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を引き続き進める。

＜非正規労働者の取り組み＞

① 「同一価値労働同一賃金」に基づく、賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善

○ 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。一時金が設定されている場合は、正規従業員に準じた取り組みを行う。

○ 「2018年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態ごとの待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は、優先的に改善に取り組む。

○ 間接雇用の非正規労働者についても、別に定める自動車総連の取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、経営に対し、処遇改善を訴えていく。

② 雇用に係る経営対策の取り組み

＜直接雇用の非正規労働者＞

○ 正社員登用制度の促進、無期契約への転換

- ・人材の確保という観点からも、正社員登用制度のより積極的な促進を労使協議で求める。また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行う。
- ・改正労働契約法18条に基づく無期転換ルールに関し、別に定める取り組み方針に則り、本人の希望がある場合は、無期契約への確実な転換(正社員化が望ましい)を図る。

○ 能力開発・スキルアップ制度の充実

- ・直接、間接雇用に限らず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めるとともに、実施の把握とフォローを行う。

○ コンプライアンスの取り組み

- ・雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止等、改正労働契約法を始めとした各種法令の趣旨に沿った制度・運用となっているか、労働組合としてのチェック機能を果たす。
- ・外国人技能実習制度を導入している単組においては、作業内容や処遇について、予め立案された実習計画や関係法令に則った運用がなされているかどうか、労働組合としてのチェック機能を果たす。

○ 労働組合への定期的な報告体制の整備

- ・労働市場の動向や、企業内の在籍状況、今後の採用計画や人員見通し等を定期的に労働組合に報告するよう、経営に対し、体制の整備を求める。
- ・非正規労働者の個々の就労状況に対する取り組みとして、誰が、どこに、いつまで、どのような処遇で働いているのか、現状を把握できるような仕組みを構築する。

○ 非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み

- ・非正規労働者比率については、職種や職場の状況等によって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドライン作りに向けた取り組みを行う。

＜間接雇用の非正規労働者＞

○ 改正労働者派遣法への対応

- ・別に定める取り組み方針【*2】に基づき、一層の関与・対応力を高めると同時に、派遣労働者については、「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないというスタンスを堅持する。

③ 非正規労働者の組織化に向けた取り組み

- 非正規労働者の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員(期間従業員を含む)、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。
- 無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を確認するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。

<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など 	
--	--

(4) 男女平等の推進

(5) 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／取引の適正化の取り組み

○ 通年で取り組んでいる「付加価値の“WIN-WIN最適循環運動”」に係る自動車総連及び各労連の実行計画に基づき、各種施策を継続的に推進することで、産業全体の生産性向上、底上げ・底支えに繋がると同時に、中小単組の交渉環境を整える。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

具体的な賃金改善に向けた「絶対額を重視した取り組み」

○ 賃金の取り組みを確実に成果に繋げていくためには、「個人別賃金データ」に基づき、「賃金カーブ維持分の算出・峻別」や「賃金課題の分析・検証」を行い、それを踏まえた「要求構築」を行うとともに、「妥結後の配分・賃金改定の結果を“個人別賃金データ”によってまた確認」していくという、取り組みの年間サイクルを確実に回していく必要がある。

○ まずは、取り組みの前提となる「個人別賃金データの把握」を全単組で実施し、業種間・企業間の賃金格差の把握や、賃金カーブの歪み、生計費カーブとの関係等から、自単組の賃金実態が抱える問題点を洗い出していく。

○ また、賃金水準の低下、及びそれを伴う格差拡大の防止に向けて、交渉の結果が正しく把握できるように、全単組が引き続き「賃金カーブ維持分の峻別」に取り組む。併せて、賃金水準の維持をより確実にしていくために、賃金カーブ維持分の水準の妥当性について検証を行うとともに、その水準については、交渉がスタートする前に労使で確認する。

○ 「上げ幅」だけでなく「絶対額」を重視することの意義を強く認識し、「絶対額」に基づく水準把握や課題検証を確実に行うとともに、その内容を訴求ポイントとした取り組みを推進し、「個別賃金」による要求・回答の引き出しに積極的に取り組む。

○ 目指す水準への到達、賃金課題の解決を真に図るためには、単に要求・交渉に留まらず、自社の賃金実態の抱える問題について労使での議論を深め、中期的な賃金制度の整備・見直し・確立にも繋げる。

○ 成果主義的な賃金制度においても、企業の付加価値の増加が組合員にも適正に配分されているかを検証するため、交渉前後の配分原資の確認を行う。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針の概要

構成組織名	電機連合
方針決定日	2019年1月24～25日
要求提出日	2019年2月14日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>今次闘争を、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭に向け、継続した『人への投資』に取り組む、また、「すべての労働者がいきいきと働ける環境をめざし、『働き方改革』を推進する」、闘争と位置づける。</p> <p>①組合員の生活の維持・向上に向けて、賃金体系維持を図ったうえで継続した賃金水準の改善を求める。一時金については、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求める取り組みを推進する。</p> <p>②魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた取り組みを強力に推進する。</p> <p>③電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>④働き方改革関連法(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金に関する法整備)への対応として、電機連合の各種政策や指標等に沿った取り組みを推進する。</p> <p>⑤労使自治による「長時間労働の是正をはじめとした働き方改革」を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材の活躍と生産性向上の実現に取り組む。</p> <p>⑥電機産業の持続的発展に向けた取り組みを推進する(経営対策の充実)。</p> <p>⑦強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保をめざし、「付加価値の適正循環」に取り組む。</p> <p>⑧労働条件の底支えと安定した労使関係の構築に向け組織化の取り組みを推進する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>【統一要求基準】 ○ 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』30歳相当] 水準改善額(引上額)3,000円以上 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準(要求ベース)の水準改善〕を行う。</p> <p>【統一目標基準】 ○ 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』35歳相当] 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準(要求ベース)の水準改善〕を行う。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 電機連合「賃金実態調査」および「ベンチマーク指標」の活用によって検証を行い、賃金水準の是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進する。また、闘争のみならず通年の取り組みとして賃金制度の改定、計画的な改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>非正規労働者の処遇改善の取り組み 「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざし、賃金などの処遇改善に取り組む。</p> <p>① パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)を適用するとともに、上回る水準を確保し、均等・均衡処遇の実現の観点に立ち、さらに改善を図る。その他の労働諸条件についても、正規労働者に見合った改善に努める。</p> <p>② 派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、労働者の雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上、労働者保護、派遣・請負事業の健全な成長などに十分に配慮し、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、法定特定(産業別)最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、間接雇用の労働者の権利保護に努める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	<p>男女の機会均等と均等処遇の確立 2016年に確立された電機連合第3次男女平等政策に基づき、男女が共に働く喜びが実感できるような、公平で公正な職場の実現をめざした取り組みを推進している。 2019年闘争においても、引き続き職場点検活動により、職場の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、雇用や人事処遇のすべてにおいて男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進する。</p>

<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>【統一要求基準】</p> <p>○産業別最低賃金(18歳見合い) パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者を含めた企業内のミニマム基準の底上げをめざすとともに、電機産業の入口賃金として高卒初任給に準じた水準に向けて次の通り改善する。 18歳見合いの水準として166,000円に改善する(現行水準に対して、4,000円の引き上げを念頭に設定)。 18歳以上のすべての労働者(60歳以降の定年延長・雇用延長者を含む)に適用することを原則。</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>①25歳最低賃金(基本賃金) 182,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,500円の引き上げを念頭に設定)。 産業別最低賃金(18歳見合い)と25歳最低賃金を直線で結ぶことを基本とし、年齢別最低賃金として協定する。 ○40歳最低賃金(基本賃金) 229,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,500円の引き上げを念頭に設定)。 年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。 ○高卒初任給 167,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、4,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 213,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,000円の引き上げを念頭に設定)。</p>
<p>●一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	<p>【統一要求基準】</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本。「賃金所得の一部としての安定的確保要素」と「企業業績における成果の配分要素」を総合的に勘案し、平均で年間5ヵ月分を中心とする。「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<長時間労働の是正>

適正な総実労働時間の実現<統一目標基準>

(1)長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み

- 1) 労使協議の場の設置
- 2) 働き方改革につながる労使協議の推進

(2) 総実労働時間の短縮

1) 労働時間管理の適正化

出退勤管理や時間外労働・休日労働・深夜労働などを含めた労働時間の把握方法および管理方法について労使協議を行い、労使確認(協定、議事録、覚書、確認メモなども含む)を図る。なお、労働時間の把握については、客観的に把握できる方法(タイムカード、ICチップを内蔵した社員証などによる出退勤管理、パソコンの使用時間の記録など)を基礎として、適正に記録することとする。

2) 年休取得の推進

労使委員会または労使協議の場において、年休取得促進について協議し、そのためのしくみ作りや、年間取得目標の共有などを行う。

(3) 過労死等を防止し、健康を守る取り組み

1) 36協定特別条項限度時間の見直し

電機連合の政策指標に基づき、各組合は、積極的に時間外労働(休日労働含む)の限度時間の引き下げに取り組む。

なお、時間外労働の限度時間の対象者には、法令で定められている36協定における限度時間の適用対象外の専門業務従事者も含むこととする。

2) 年休取得の底上げ

誰もが年休取得日数年5日以上となる取り組みを徹底する。

3) 勤務間における休息時間の確保

電機連合の政策指標に基づき、勤務間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などにより、必要な休息時間の確保に取り組む。

4) 長時間労働者における医師の面接指導徹底

<均等待遇の実現>

同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み

1) パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件などに関する取り組み

① 労使協議などにおいて、通常の労働者との労働条件の相違の有無や、相違の合理性について待遇ごとに点検を行い、合理性がないと判断される場合には、是正への取り組みを行う。

② パートタイム労働者や有期契約労働者などの労働条件について、雇入れ時の事業主による説明や通常の労働者との相違についての説明など、納得性を高めるための措置が行われているかを点検し、必要な対策を行う。

③ 有期契約労働者などから多様な正社員や契約期間のみ「期間の定めのないもの」に変更した労働者についても、労使協議などにおいて労働条件の点検や必要に応じて是正への取り組みを行う。

④ パートタイム労働者など、短時間労働者に対する社会保険の適用の確認や拡大に向け取り組みを行う。

2) 派遣労働者の労働条件などに関する取り組み

① 派遣会社労働組合の取り組み

a) 派遣労働者の賃金、各種手当、福利厚生や教育訓練などについて、受入会社の労働者との均衡を確保するよう求めるとともに、会社が均衡待遇確保の配慮義務を適切に履行しているか確認する。

b) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況および労働時間について実態把握を行うとともに、確実な休暇の取得や長時間労働の是正に向けて交渉・協議を実施する。

② 受入会社(派遣先)労働組合の取り組み

a) 派遣労働者に対して福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室、駐車場など)や教育訓練に関して不合理な条件とならないよう会社に求める。

b) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇、育児休業・介護休業の取得、長時間労働とならないような運用および派遣会社との適切な連携を促す。

c) 派遣会社に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する労働者に関する賃金水準などの情報提供を適切に行うよう会社に求めるとともに、均衡待遇を実施できる水準で派遣料金を設定するよう、派遣会社との話し合い等適切な対応をはかるよう求める。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

<ポジティブ・アクションの推進>

1) すべての事業主における事業主行動計画の策定

とくに、法で努力義務となっている300人以下の企業についても同様に、計画の策定に取り組む。

2) 行動計画の策定にあたっては、ポジティブ・アクションを推進する観点から、以下に示す具体的な協議内容について労使協議を行い、意見反映を行う。

3) 行動計画の進捗や課題の確認を行ったうえで、必要な対応を行う。

【具体的な協議内容】

a) 職場における男女差の実態把握を行い、課題点の整理を行う。

b) 整理した課題について、改善のための取り組みを検討し、その実現に向けて、方針や目標、具体的計画などを定め、周知・推進する。すでに方針や計画の策定が行われている場合は、その内容やめざす姿を労使で共有し、職場への周知や推進の状況などについての協議を行う。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

○闘争における「政策・制度実現の取り組み」の一環として、「付加価値の適正循環」の取り組みを議案書に明記。
○「付加価値の適正循環」の取り組みとして、
・「付加価値の適正循環」における電機連合の考え方(現状と課題、取り組み)の加盟組織ならびに経営側への浸透
・各工業会の「自主行動計画」の実行に向けた課題の深掘り・対応などを推進する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

<ハラスメント対策について>

1) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント(セクハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラなど)に対応できる、相談窓口の設置や労使による苦情処理機関を設置する。なお、相談窓口などの設置にあたっては、相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な対応を行うこととし、あわせて、相談窓口担当者に対してマニュアル等に基づいた教育を徹底する。
2) ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にしたうえで、ハラスメントの行為者については厳正に対処する内容を労働協約等に規定し、職場内での周知を図る。
3) 職場におけるあらゆるハラスメントについて、一体的に対応できる体制の整備についても検討する。

<仕事と治療の両立支援>

1) 労使確認
2) 両立ができる環境整備
<仕事と育児、仕事と介護の両立支援>

1) 政策指標項目への取り組み
2) 両立しやすい環境の整備

<高齢者に関する取り組み>

電機連合の考えに沿った取り組みを行う。

1) 対象者の範囲
2) 雇用延長のあり方
3) 処遇
4) 組合員化

<障がい者の雇用の促進と小場環境整備に向けた取り組み>

法令遵守および障がい者が働きやすい職場環境の整備に向けて労使協議を行い、法定雇用率・労働協約・就業規則の点検および合理的配慮の実施・整備状況などについて確認し、課題がある場合にはそれを是正する。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JAM
方針決定日	2019年1月16日
要求提出日	2019年2月19日
回答指定日	2019年3月12日、13日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>1. すべての単組は、賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視した取り組みを追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。</p> <p>2. 連合方針では、社会全体に賃上げを促し、「経済の自律的成長」とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する観点から賃上げ要求水準について2%程度を基準としている。</p> <p>JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、「底上げ・底支え」と「産業内・企業内の格差是正」をめざし、月例賃金水準の引き上げを中心に、賃金構造維持分を除き、6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>標準労働者：高卒直入者・所定内賃金到達基準</p> <p>30歳270,000円 35歳310,000円</p> <p>目標基準</p> <p>30歳280,000円 35歳320,000円</p> <p>(2)平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上</p>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>JAM一人前ミニマム基準</p> <p>18歳162,000円 20歳175,000円 25歳207,500円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円</p>
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>①「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現に向けて、「誰もが時給1,000円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。</p> <p>② 金属産業に関わる35歳の勤労者の賃金水準を明確に底支えし、その水準以下で働くことをなくす運動であるJCミニマム(35歳)の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額21万円以下をなくす運動を行う。</p>
●男女間賃金格差の是正	<p>賃金格差問題</p> <p>中途入社者、男女間、正規・非正規間、高齢者といった企業内賃金格差については、個別賃金の取り組みの一環として、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、課題の掘り起こしを行い、是正の取り組みを進める。特に、男女間の賃金格差問題については、第30回中央委員会で報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。</p>
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	<p>(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。</p> <p>①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結</p> <p>②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結</p> <p>③非正規労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結</p> <p>(2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が50円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。</p> <p>①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額とする。</p> <p>②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。</p> <p>③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。</p>
●一時金 ・一時金の要求基準等	<p>家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。</p> <p>(1)年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準の要求とする。</p> <p>(2)最低到達基準として、年間4ヶ月または半期2ヶ月とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、育児・介護関連では、「改正育児介護休業法に関するJAM指針」に沿った取り組みを行う。

① 総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。

② 長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底と、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検をおこなう。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

賃金格差問題と同じ

(5) 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／取引の適正化の取り組み

I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

1. 単組の取り組み

2018年春季生活闘争での「価値を認めあう社会へ」の取り組みでも、値戻しの効果や取引条件が改善されたとの声が聞かれた。2019年春季生活闘争においても、この取り組みをさらに浸透させていくために、継続的な取り組みが必要である。

具体的には、各単組で時期を設定し、取り組み状況の報告等の労使会議を行うとともに、引き続き「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。

2019年春季生活闘争の要求の前段で要請を実施し、労働の価値に対する適正配分への原資を求める。ただし、春季生活闘争時期における取り組みが困難な単組は時期を改めて取り組むこととする。

<ポイント>

- ① 原価等の検証による収益性の再評価
- ② 赤字で受注している製品の見直し
- ③ 取引条件の見直し(納期、数量、決済条件、金型等の保管費用等)
- ④ 原材料価格や労務費等の価格転嫁
- ⑤ 短納期発注や発注の内容の頻繁な変更が行われている場合の取引環境の見直し

2. 地方JAMの取り組み

春季生活闘争前段で逐次単組ヒアリング等を実施して、単組が行った要請の把握と、企業が実施した引き上げ交渉における成果や問題点について、要求組立状況と合わせて情報の収集を行う。

3. JAM本部の取り組み

春季生活闘争要求前段において、企業が実施した価格引き上げ交渉において問題となった事例を収集し、法的に問題のある事例(下請け法、独占禁止法等)を、具体的課題として、公正取引委員会および、経済産業大臣、厚生労働大臣等や業界団体に対して、価値を認め合う社会の実現を求め要請行動を実施する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

高齢者雇用の取り組み

少子高齢化による生産年齢人口の減少により、若年者、女性、高齢者の雇用環境整備と所得改善による雇用の拡大が社会的な課題となっている。JAMは、60歳以降の無年金期間は引き上げられ2021年4月2日以降60歳を迎える方からは65歳までが無年金期間となること、雇用がひっ迫し、企業における人材の維持・確保が課題となっていること、一部の組合で、再雇用者の労働条件向上や定年延長の議論が始まっていること、「働き方改革関連法」が可決されると共に、同一労働同一賃金に関わる最高裁判決が出るなど再雇用時の賃金が着目されている。「高齢者雇用に関する指針」に沿って、定年延長及び継続雇用者への対応を継続する。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	基幹労連
方針決定日	2019年2月6日
要求提出日	2019年2月8日
回答指定日	2019年3月14日(予定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>①AP19春季取り組みは、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくことを基本理念とする。</p> <p>②2年サイクルにおける「個別改善年度」の取り組みとして「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組みとする。</p> <p>③賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)に基づき部門・部会のみならず、まとまりをもって取り組みを展開する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方 ○職場全体の活力発揮を促すべく、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金改善を求めていく。</p> <p>② 要求内容 ○AP19春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)にもとづき、要求額は2019年度3,500円以上を基本とする。</p> <p>2) 定期昇給 ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。 ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。 ③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態に取り組む場合の2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。 ○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>①月例賃金 ○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。</p> <p>②労災通災付加補償 ○労働災害付加補償の死亡弔慰金3,400万円 ○通勤途上災害補償1,700万円 ○障害等級1級以下の総合水準への到達</p> <p>③職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点から、これまで以上に注力していく。</p> <p>④業種別部会でまとまりをもった取り組みをすすめる、相乗効果を発揮させるべく、「業種別組合労働条件改善指針」を活用し、各組合の課題解決につながるよう取り組む。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>1) 働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え ○同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○直接雇用の非正規労働者については、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに、同一労働同一賃金の観点から以下の取り組みを進める。具体的には、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 ・AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ・労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いにむけた改善 ・福利厚生も含めた労働条件の不合理な相違がないことの確認と必要な改善 ・労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。)</p> <p>○派遣労働者については、2015年9月の労働者派遣法改正により、同一事業所で3年を超えて受け入れる場合、過半数労働組合への意見聴取が義務化されたこと等から、基幹労連が2015年12月に発行した「労働者派遣法に関する留意点」にもとづいて対応を行う。</p> <p>○中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ①未締結組合は協定化をはかる ②「企業内最低賃金は高卒初任給準拠を基本とし、金属労協方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には月額2,000円以上の引き上げとする。 ③年齢別最低賃金は、18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 ④35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ①「金額要求方式」120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の動向などをふまえながら、40万円を基本に設定。 ②「金額+月数」40万円+4か月を基本 ③「月数」5か月を基本 ④「業績連動方式」中期ビジョン(2017改)の考え方をふまえる。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

1) 格差改善の取り組み

① 月例賃金

○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。

② 労働時間・休日・休暇

○年間所定労働時間1,800時間台の実現

○年次有給休暇は、初年度付与を20日以上

③ 諸割増率

○所定休日も含めた休日労働割増率 40%

○特別条項における努力義務への対応として、1ヵ月45時間を超える時間外労働割増率30%

○1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上

2) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現

○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。

○設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。

<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など 	
--	--

(4) 男女平等の推進

1) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現

○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、休息時間の確保やメンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、様々な角度から検討する。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

① 組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立にむけて取り組みを展開する。

○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。

○総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し積極的な支援を行う。

○グループ会社(組合)をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

1) 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築を求める。

○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から該当者に適用できる制度導入をめざし取り組みをすすめる。

○すでに労使議論が深まっており、先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。

○制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めていく。

○労使話し合いの場が未設置の組合は、労使話し合いの場の設置を求める。

2) 60歳以降者への対応

○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をもって対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化にむけ取り組む。

○福利厚生等においても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。

3) 退職金

○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円(60歳・勤続42年／高卒技能労働者)に向けて取り組む。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全電線
方針決定日	2019年1月31日(木)
要求提出日	2019年2月19日(火)
回答指定日	別途組織決定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される一方、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響等が懸念されている。社会保険料などの負担の重さや、将来の社会保障制度への不安など払拭されないことに加え、実質賃金が伸び悩んでいることなどから、各種統計指標は全体的に良好な値を示しているにもかかわらず、組合員は景気回復を実感できない状況が継続している。</p> <p>電線業界については、東京五輪や首都圏大型案件の立ち上がりにより、銅電線出荷量は2年連続で増加する見通しとなっている。電線関連産業をとりまく環境がこのような状況にあるのは、産業・企業の基盤強化と健全な発展に向け、「生産性運動三原則」に基づき、労使で生産性を向上させる努力を継続してきた成果でもあり、「人への投資」とあわせ、その生産性向上の成果の適正な分配を求めていかなければならない。また、現状の生活や将来に対する不安から、節約志向は根強く、個人消費の拡大による、経済の自律的・持続的成長に向けては、その解消も不可欠となっている。</p> <p>2019年春季闘争では、これらの観点に立ち、「労働者の雇用不安と生活不安・将来不安払拭」を基本に、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・持続的成長につなげるべく、「先を見据えた豊かさや生活の安心・安定をめざす」ための『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、「2018～2019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」「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」などに取り組む。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 	<p>「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む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3000円以上を個別賃金方式で要求することとし、各単組の実態に応じ「電線産業にふさわしい賃金水準」をめざす。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。 ・35歳標準労働者(高卒・勤続17年・扶養 配偶者・子2人)の「電線産業にふさわしい賃金水準」 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 最低基準:最低確保すべき水準: 248,000円以上 ・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。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	産業・規模間格差是正に向けては、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。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	組合員に見合った水準を確保できるよう取り組む。
●男女間賃金格差の是正	
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>○初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳 高卒正規入社 初任給を到達闘争として、164,000円以上に引き上げる。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。 <p>○企業内最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳の位置づけで協定化を図る。 ・到達闘争として159,000円以上に引き上げる。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。 ・「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<p>○要求基準は、「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ヵ月中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

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年休取得の推進を前進させるべく「労働時間等設定改善法」に基づき各労使で専門委員会等を設置し、協議を進める。
「改正労働者派遣法」、「改正労働契約法」、「労働契約法第18条(無期労働契約への転換)」を踏まえ、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る。

●その他
・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

「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、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、取り組みを進める。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

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ガイドライン」を推進する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

○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、退職金全体水準の引き上げに取り組む。
○「次世代育成支援対策推進法」への対応は、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。
○仕事と生活の調和が図ら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。
○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、制度の充実と活用促進に向けた実効性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る。
○改正高年齢者雇用安定法などを踏まえ、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、各単組実態に即し取り組む。さらに65歳までの雇用確保をめざすとともに、労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することができる賃金水準をめざす。