

## 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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●月例賃金</li> <li>●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」</li> <li>●「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」</li> </ul>	<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"> <li>●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。</li> <li>●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</li> <li>●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。</li> </ul>
●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"> <li>●企業内最低賃金・初任給</li> <li>●協定の締結</li> <li>●適用対象の拡大</li> <li>●協定額の引き上げ</li> <li>●年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>●初任給の引き上げ</li> </ul>	<p>○初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>○企業内最低賃金</li> <li>●18歳の位置づけで協定化を図る。</li> <li>●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。</li> <li>●「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●一時金</li> <li>●一時金の要求基準等</li> </ul>	<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。