

2020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	2020年 1月 9日
要求提出日	2020年 2月 12日
回答指定期	

要求項目	要求内容																		
<b>(1) 基本的な考え方</b>																			
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 ② 「生産性運動に関する三原則」の実践により、労働の質的向上に対する適正な成果配分を実現し、社会全体に波及させる ③ 目指すべき賃金水準や働き方に向けて取り組むことで、全体の底上げ・底支え、格差是正を進展させる																			
<b>(2) 賃上げ要求</b>																			
<b>■月例賃金</b> ○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」  ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)  ○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<個別ポイント賃金の取り組み> 個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)及び技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。 <目指すべき賃金水準> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <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>賃金センサスプレミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア</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> <平均賃金の取り組み> <b>【一般組合員】</b> 全ての単組は、現下の産業情勢を認識する一方で、物価上昇、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、格差是正の必要性など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に取り組む。 取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準(あるべき姿)及び賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。 <b>【非正規雇用で働く仲間】</b> 非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。		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)	賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円	自動車産業プレミア	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)																	
賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円																	
自動車産業プレミア	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																	
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	(1)協定未締結の全ての単組は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 (2)すでに締結している単組は、それぞれの状況を踏まえ、着実に取り組みの前進を図る。 ①各単組の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げを図る。 ・18歳の最低賃金要求は「164,000円以上」とする。 ・締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 なお、取り組みにあたってはJCMの中期的目標を目指し、計画的に取り組む。 ②締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む。 (3)①②を同時並行的に進めることとするが、締結額については、特定最低賃金の金額改正へ波及すること(影響度)も踏まえ、各単組の実態に応じて優先順位を決定する。																		
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	○年齢に応じた組合員の最低限の生活を守るという取り組みの重要性を踏まえ、各単組は、まずは自単組における賃金実態をしっかりと把握し、現状の課題を抽出する。その上で、配分交渉等の場を通じて、基準を下回る水準で働く組合員を無くす取り組みを行うとともに、協定化についても引き続き取り組む。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>20歳 167,000円</td> <td>25歳 186,500円</td> <td>30歳 213,000円</td> <td>35歳 235,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳 253,500円</td> <td>45歳 262,500円</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	20歳 167,000円	25歳 186,500円	30歳 213,000円	35歳 235,000円	40歳 253,500円	45歳 262,500円												
20歳 167,000円	25歳 186,500円	30歳 213,000円	35歳 235,000円																
40歳 253,500円	45歳 262,500円																		
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	○年間5か月を基準とする。基準を下回る場合は、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

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○労働諸条件改善の取り組みの状況を踏まえ、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。</p> <p>&lt;話し合いの観点(一例)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場風土／意識の変革</li> <li>・既存業務の改廃</li> <li>・仕事のプロセスの改善</li> <li>・人材育成の早期化</li> <li>・多様化の促進</li> <li>・諸制度の新設、見直し</li> <li>・60歳以降の働き方 等</li> </ul> <p>○「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。また、法対応はもとより、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行う。</p> <p>○「2019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是正に向けた取り組みを進める。</p> <p>○非正規雇用で働く仲間(間接雇用)に対しても、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。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li> </ul>	<p>&lt;正社員登用制度の促進、無期契約への転換&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <p>&lt;能力開発・スキルアップ制度の充実&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> </ul> <p>&lt;コンプライアンスの取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止め防止、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。</li> <li>○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。</li> </ul> <p>&lt;労働組合への定期的な報告体制の整備&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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直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。</li> <li>○非正規雇用で働く仲間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仕組みを構築する。</li> </ul> <p>&lt;非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○非正規雇用で働く仲間の比率については、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。</li> </ul> <p>&lt;改正労働者派遣法への対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○別に定める取り組み方針に基づき、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。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	
---	--

(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

<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>
--

(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

--

## 2020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	電機連合
方針決定日	2020年1月23-24日
要求提出日	2020年2月13日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>今次闘争の意義を、「『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭」と「すべての労働者がいきいきと働ける環境」をめざし、継続した「人への投資」に取り組む、と位置づけ、継続した「人への投資」に取り組み、賃上げの流れを継続・定着させるとともに、中堅・中小労組へのさらなる波及効果の拡大に取り組む。</p> <p>① 組合員の生活水準の維持・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 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など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 労働条件の下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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<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>【統一要求基準】</p> <p>○ 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】</p> <p>○ 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>
○ 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 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。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。
○ 雇用形態間格差の是正 ・ 企業内最低賃金協定の締結 ・ 昇給ルールの導入	<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167,000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>■ 男女間賃金格差の是正</p> <p>・ 「見える化」と問題点の改善</p> <p>・ 生活関連手当関連</p>	<p>男女の機会均等と均等処遇の確立</p> <p>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。</p> <p>2020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>■ 初任給等の取り組み</p> <p>・ 社会水準の確保</p> <p>・ 年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>【統一目標基準】</p> <p>○ 25歳最低賃金(基本賃金) 183,500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。</p> <p>○ 40歳最低賃金(基本賃金) 230,500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。</p> <p>○ 高卒初任給 169,000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 215,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、3,000円の引き上げを念頭に設定)。</p>
<p>■ 一時金</p> <p>・ 一時金の要求基準等</p> <p>・ 有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	<p>【統一要求基準】</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本とし平均で年間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	<p>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【統一目標基準】</p> <p>①働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直しなどについて協議する。</p> <p>健康を守り、過労死等を防止する取り組み【統一目標基準】</p> <p>①36協定特別条項の限度時間を1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結を徹底する。          ②平日や休日などすべての所定外労働時間を時間外労働時間に積算する。          ③①に達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間までの引き下げに取り組む。</p>
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	<p>①パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】</p> <p>1)通常の労働者との労働条件の相違の有無や理由等について待遇ごとに点検し、不合理な待遇差がある場合は是正に取り組む。          2)雇入れ時の労働条件ならびに雇用管理改善措置の説明については文書で行われるようルール化する。          3)待遇決定考慮事項や通常の労働者との待遇差等の説明については、労働者からの求めの有無に関わらず雇入れ時や契約更新時に説明が行われるようルール化する。</p> <p>②無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、労働条件の点検を行い、不合理な待遇差がある場合は是正を行う。</li> <li>③定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み</li> <li>・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇を基本とした労働諸条件を確認し、必要に応じて是正を行う。</li> </ul>
■その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li> </ul>
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</p> <p>①職場におけるあらゆるハラスメント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。          ②ハラスメントがあってはならない旨を方針に明記した上で、ハラスメント行為者への厳正な対処について労働協約等で規定し職場内での周知を図る。          ③性的指向や性自認(SOGI)に関する職場の理解促進に向けた取り組みを実施する。</p> <p>ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】</p> <p>①すべての事業主(努力義務となっている企業も同様)において事業主行動計画を策定する。          ②行動計画どおりに進捗しているかなどを確認し、必要な対応を行う。</p> <p>仕事と育児・介護の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <p>①政策指標に示す項目について、基準到達に向けて制度整備に取り組む。          ②仕事と育児・介護の両立支援に関する職場環境の整備を進め、労働者への支援制度の周知を図る。          ③男性の育児休業の取得促進に向けて会社や職場風土の改革に取り組む。          ④介護休暇、子ども・家族の看護休暇の取得単位について、時間単位で取得できる制度の導入に向けて取り組む。</p> <p>仕事と治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <p>①治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向け、各組織の支援制度や職場環境について点検し、必要に応じて改善を推進する。</p>
(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	
<p>○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。</p> <p>○「付加価値の適正循環」の取り組みとして、以下を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)について、経営側と意見交換を行うとともに、付加価値の適正循環の考え方を加盟組合に周知し、浸透を図る。</li> <li>・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。</li> </ul>	
(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	
<p>高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</p> <p>業種・業態や職場の実態を踏まえ、「定年年齢の引上げ」や「定年年齢を労働者が選択できる制度」など、あらためて60歳以降の雇用形態や就労形態のあり方、職場環境の整備などについて検討する。また、65歳以降の働き方についても検討を進める。</p> <p>外国人労働者が働きやすい環境整備に向けた取り組み【統一推進項目】</p> <p>①外国人労働者が働きやすい環境整備          言語の多様化を考慮した安全衛生対策や教育訓練、信条等に配慮した福利厚生施設の提供などについて労使で確認し、必要に応じて適切な対応を行うこととします。</p> <p>②技能実習や特定技能で働く労働者に関する取り組み          「技能実習」や「特定技能」で働く労働者を雇用している場合は労使協議などにおいて必要な項目について確認を行い、適切な対応を図る。</p>	

## 2020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	2020年1月17日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	2020年3月10日、11日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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「産業内及び企業内の格差是正」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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	標準労働者:高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳270,000円 35歳310,000円 目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円
○「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」	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
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	JAM一人前ミニマム基準 18歳164,000円 20歳177,000円 25歳209,000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
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。 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 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 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 (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。 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。 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。 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。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	企業内賃金格差の是正 中途入社者、男女、雇用形態、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。
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳164,000円 25歳167,500円 30歳192,000円 35歳216,000円
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	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。 (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。 (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。

**(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し**

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み 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。 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をはかる。 ③ 法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。 ④ 36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。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。 ⑤ 地方JAMは、36協定の集約を行う。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>多様な人材への対応の取り組み ① パート・有期雇用労働者 パート・有期雇用労働者へ対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。 a)組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善をはかる。 b) 不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる。 c)雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえた取り組みを進める。 ② 派遣労働者 派遣労働者への対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。 a)事前協議 会社は、派遣労働者の受け入れについては、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と事前に協議する。 b)臨時的・一時的な業務に限定 会社は、派遣労働者の導入にあたっては、臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員への代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。</p>
<p>■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</p>	

**(4) ジェンダー平等・多様性の推進**

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>2019年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および雇用環境整備に取り組む。</p>
---	---

**(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**

<p>I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み 1. JAM本部の取り組み 春季生活闘争要求時はもとより、通年の取り組みとして具体的かつ継続した取り組みとなるよう、以下の取り組みを行う。 (1) 具体的な要請内容とするために、実態を把握するためのチェックシートや活用方法を記載した「対応マニュアル」の作成 (2) 「対応マニュアル」の活用の促進と実態の調査 (3) 関連法の強化・徹底や実態に基づいた要請行動の実施(関係省庁、業界団体) 2. 地方JAMの取り組み 春季生活闘争時期とあわせて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. 単組の取り組み これまでの取り組みで値戻しの効果や取引条件が改善されたとの声が上がってきたが、さらに浸透させていくために、職場の実態にあった要請行動としていくことが必要となる。実態に沿った具体的な要請事項を組み立て、取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。 要請事項や企業への要請書の作成については、「対応マニュアル」を活用し、法律に遵守されている、されていない事項をチェックし、実態にあった事項を要請していく。</p>
--

**(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**

<p>高齢者雇用の取り組み JAMは、2021年4月2日以降60歳を迎える方から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」が順次施行され、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。</p>
--

## 2020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	2020年2月5日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 2年サイクル運動を基本に置いたうえで、過去の取り組みをふまえ基幹労連として統一した取り組みを基本としつつ、もっとも効果的と判断しうるものとなるよう取り組み方も含め検討し、時々の業種・業態の状況を見極めて、部門・部会でまとまりをもって取り組むことを互いに認め合うという、一定の取れんの結果として確認してきた考えのもと、中期ビジョンをふまえて取り組むこととする。 具体的には、「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という基本理念にもとづき、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。</p> <p>2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のまとまりをもって取り組む AP20春季取り組みについては、「総合改善年度」として、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行なう必要がある。そのうえで、各産業・企業の状況をふまえ、部門・部会のまとまりをもって、「人への投資」にむけた取り組みを展開する。</p> <p>3. 「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環」と「日本経済の好循環」の追求 (1) 賃金をはじめとしたトータルとしての労働条件底上げによる職場全体の活力発揮と人材確保・定着 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした「働く者を基軸とした働き方改革」 (3) 経済の自律的成長のために労使で社会的責任を果たす</p> <p>4. 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築 「65歳現役社会」の実現にむけては、AP18春季取り組みにおいて「定年年齢の65歳への延長」を視野に基幹労連一体となって取り組みをスタートさせた。その中で、制度導入に向けた課題は多岐にわたるため、十分な労使検討の時間が必要であることから、これまでの取り組みにおいて、多くの組合で「労使話し合いの場」を設置し、労使議論を進めてきた。 また、この間に一部の組合では、「労使話し合いの場」での労使議論をふまえ、会社から65歳までの定年延長の制度提案を受けるなど「65歳現役社会」の実現にむけ前進がはかられている。今後2021年度から65歳定年制度の導入をめざし、議論を深めていかなければならない。</p> <p>5. 連合・金属労協との連携強化 基幹労連としても、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにむけて、連合・金属労協の取り組みと連携強化をはかりながら、取り組みを展開していく。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<input type="checkbox"/> 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」 <input type="checkbox"/> 「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>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方 ○日本経済が停滞状態にあり、基幹労連の各産業・企業業績に跛行性が見られる中においても、以下の観点から、相乗効果を生み出すべく一体感のある取り組みを展開する。 ○将来にわたる優秀な人材確保・定着と職場全体の活力向上に向けて各組合の課題認識をふまえた取り組みや格差改善を追求することを基本とする。</p> <p>② 要求内容 ○基幹労連一体となって、2020年度・2021年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、「2020年度3,000円、2021年度3,000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2020、2021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>
<input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【格差改善・労働条件の底上げの取り組み】 ○総合組合については、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点から、業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。取り組みに際しては、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げをはかる。とりわけ、「速やかに改善すべき3項目」(①年次有給休暇初年度付与日数、②時間外・休日割増率、③労災・通災付加補償)を基本に労働諸条件の具体的な改善項目の検討にあたり、労使話し合いの場を積極的に活用し、獲得成果を高めていく。</p>
<input type="checkbox"/> 雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	

<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>【最低賃金】 ① 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○未協定組合は協定化に取り組む。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給率を基本とする。 ○優秀な人材を確保・定着させる観点から賃金改善要求相当額をふまえた水準に取り組む。 ○月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には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。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○JC共闘の中期的目標にむけて、企業内最低賃金協定の今後のあり方について部門・部会でまとまって議論を進める。 ②「JCミニマム(35歳)」の確立 ○35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。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	<p>金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。 ①「金額」要求方式 生活を考慮した要素：120万円ないし130万円 成果を反映した要素：40万円を基本に設定 ②「金額＋月数」要求方式：40万円＋4ヵ月を基本 ③「月数」要求方式：5ヵ月を基本 ④業績連動方式：中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>
<p>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>「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。 ○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・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のみならず様々な角度から検討する。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【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への取り組みについては、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ○同じ企業に働く非正規労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化にむけて取り組む。 ○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。 【労働法制への対応】 ○安心して働くことのできる社会の構築にむけた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。 ○「働き方改革関連法」(改正労働基準法・改正パート・有期法・改正派遣法)については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」に基づいて対応を行う。「働くことを軸とした安心社会」の実現にむけ、引き続き連合との連携をはかり対応にあたる。</p>
<p>■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</p>	
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>「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・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、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。</p>
<p>(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</p>	
<p>○「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点をふまえて格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○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。</p>	



(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

【65歳定年延長制度の導入をめざす】

1) 65歳定年制度の導入をめざす

○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から65歳定年制度の導入をめざし取り組みをすすめる。

○「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。

○すでに労使議論が深まって、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。

○65歳定年制度の導入にむけた議論を進めながら、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、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。

【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。

【労災通災付加補償】

① 現行水準に留まることなく世間相場トップクラスの補償水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

② 総合組合の水準に達していない組合は、水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

○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

## 2020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	2020年1月30日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	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、通商問題を巡る緊張、中国経済の先行き、英国のEU離脱の行方等、海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響に加え、消費税率引き上げ後の消費者マインドの低下等が懸念されている。電線業界については、2019年度電線需要見直し改訂によると、東京五輪関連や首都圏再開発、防災・減災のためのインフラ維持更新工事向けの需要が堅調に推移すると見込まれ、銅電線出荷量は、3年連続で増加となる見通しとなっている。</p> <p>電線関連産業は、現代社会の神経・血管である生命線を供給し、より豊かで心地よい未来へとつなぐ重要な役割を担う位置づけとなっている。そうした社会的責任を果たすためにも、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続けてきたことから、成果の公正な分配としての「人への投資」を求めていかなければならない。また、社会保険料の負担の重さや、消費税率の引き上げなどによる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>2020年春季闘争ではこれらの観点に立ち、「労働者の雇用の安定と生活不安・将来不安払拭」を基本に、所得の向上による消費拡大、産業・企業の基盤強化と健全な発展、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、「2019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」「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」に取り組む。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> <li>・個別賃金方式(35歳標準労働者賃金)を基本に3,000円以上を要求することとし、各単組の実態に応じ、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た賃金改善の取り組みを行う。</li> <li>・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」を参考に引き上げる。</li> </ul> <p>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</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」	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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルール導入	組合員に見合った水準を確保できるよう取り組む。 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165,000円以上に引き上げる。
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
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、JCMが中期的目標として設定する177,000円をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組む。	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	
○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。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」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

■長時間労働の是正	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」に基づき各労使で専門委員会等を設置し、協議を進める。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	「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)に対する全電線の基本的考え方」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。また、同一労働同一賃金の法整備が控えていることを踏まえ、正社員との間に不合理な待遇差が無いかが、確認を進める。加えて、労働組合が組合員と雇用形態の異なる労働者の賃金・労働条件に関する動きが拡大しつつあることから、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く。
■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) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	・「改正 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、策定が今後101人以上の企業に義務化されることを踏まえ、すべての単組で策定されるよう、取り組みを進める。 ・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。 ・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。 ・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。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。
---	--

### (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全体水準の引き上げに向け取り組み、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・充実に向け取り組む。  
・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。さらに、60歳以降も働き続けられる環境づくりに向け、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。