

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 日	別途組織決定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
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年度電線需要見通し改訂によると、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。 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継続してきたことから、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。 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で生活の安心・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。	
(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」	・「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。 ・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。 ・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。 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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■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	
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。	
■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	
○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、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・労働条件に関与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。	