

## 2021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	2021年 1月 14日
要求提出日	2021年 2月 17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 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に取り組む ② 将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動三原則」の観点から、賃上げを軸とした「人への投資」に継続して取り組む ③ 新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善を積極的に進め、体質強化や生産性向上などにつなげる																						
<b>(2) 基盤整備</b>																						
・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	○ 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。																					
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	○ 具体的な戦術や解決目標等を決定するため、三役及び中央執行委員で構成する「中央戦術委員会」を設置する。 ○ 組織内外の情勢を見極め、自動車総連としての有効な戦術等を中央戦術委員会に提案していくため、三役で構成する戦術会議を設置する。 ○ 業種別部会を適時開催し、業種ごとの共闘強化に向けた情報交換や課題論議を行い、共闘効果を高めるとともに、総連本部として業種を越えた共闘体制を工夫し、総連全体の共闘強化に繋げていく。																					
<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」	<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。 <table border="1" data-bbox="502 1131 981 1310"> <thead> <tr> <th>目指すべき賃金水準</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>第1基準 賃金センサspreミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>第2基準 自動車産業preミア (新規追加)</td> <td>282,000円</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td>第3基準 自動車産業アドバンス</td> <td>254,000円</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>第4基準 自動車産業目標</td> <td>239,000円</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>第5基準 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>第6基準 自動車産業ミニマム</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table>	目指すべき賃金水準	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)	第1基準 賃金センサspreミア	323,200円	370,000円	第2基準 自動車産業preミア (新規追加)	282,000円	328,000円	第3基準 自動車産業アドバンス	254,000円	292,000円	第4基準 自動車産業目標	239,000円	272,000円	第5基準 自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円	第6基準 自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円
目指すべき賃金水準	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)																				
第1基準 賃金センサspreミア	323,200円	370,000円																				
第2基準 自動車産業preミア (新規追加)	282,000円	328,000円																				
第3基準 自動車産業アドバンス	254,000円	292,000円																				
第4基準 自動車産業目標	239,000円	272,000円																				
第5基準 自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円																				
第6基準 自動車産業ミニマム	215,000円	240,000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」	<平均賃金の取り組み> <b>【一般組合員】</b> ○ 平均賃金は、生活の安心・安定の観点などを踏まえ、徹底して賃金カーブ維持分の確保に取り組む。また、現下の産業情勢を認識する一方で、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観点を総合的に勘案し、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最大限取り組む。 ○ 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、雇用確保と労働諸条件の維持、および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。																					
○ 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	(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>■ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低賃金の協定締結</li> </ul>	<p>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安定の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。</p> <p>○取り組みにあたっては、自単組における賃金実態の課題を抽出した上で、基準を下回る水準で働く組合員を無くすよう取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="517 259 1370 349"> <tr> <td>20歳</td> <td>167,000円</td> <td>25歳</td> <td>186,500円</td> <td>30歳</td> <td>213,000円</td> <td>35歳</td> <td>235,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>253,500円</td> <td>45歳</td> <td>262,500円</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </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														
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li> </ul>	<p>○年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。</li> </ul> <p>○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。</p>																

(4) 「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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「New START12」は、3か年の取り組みを進め2021年が最終年となる。これまでの取り組みを着実に前に進めるべく、「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得推進など、ワークライフバランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。</li> <li>○とりわけ、36協定の特別延長時間(年間・月間)については、上限の引き下げにこだわりをもって取り組む。</li> <li>○所定労働時間1,952時間未達単組は、1,952時間の達成に向けて引き続き取り組む</li> <li>○業務負荷や人員配置など、職場実態を労使で共有し、課題を解決することで、所定外労働時間の削減に取り組む。</li> <li>○「自動車総連36協定締結方針」に沿って36協定を締結し運用する。特別条項を締結する場合は「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とする。</li> <li>○年次有給休暇のカットゼロを最終的な目標とし、更なる取得日数向上につながる環境整備や活動を検討し、推進する。</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;正社員登用制度の促進、無期契約への転換&gt;</li> <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> <li>&lt;能力開発・スキルアップ制度の充実&gt;</li> <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> <li>&lt;コンプライアンスの取り組み&gt;</li> <li>○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。</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> <li>&lt;労働組合への定期的な報告体制の整備&gt;</li> <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。</li> <li>○非正規雇い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> <li>&lt;非正規雇いで働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み&gt;</li> <li>○非正規雇い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> <li>&lt;改正労働者派遣法への対応&gt;</li> <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>
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○非正規雇いで働く仲間(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。</li> <li>○「2020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。</li> <li>○非正規雇いで働く仲間(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。</li> </ul>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コロナ禍を契機とした働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、全ての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む。</li> <li>・60歳以降の働き方 (自動車総連の方針を踏まえた取り組み、70歳までの就業を目指した法改正への対応など)</li> </ul>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コロナ禍を契機とした働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、全ての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む。</li> <li>・ITツールの活用による生産性の向上(テレワークやWeb会議等)</li> <li>・上記を踏まえた、労働諸条件改善の取り組みや環境づくり (各種手当の新設、インフラ環境整備、労働時間管理など)</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○上記、すべての労働者の雇用安定に向けた取り組みを参照 &lt;能力開発・スキルアップ制度の充実&gt;他</li> </ul>

(5) 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>	
---	--

(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

--

## 2021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	1月28日
要求提出日	2月18日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>今次闘争における基本方針として、以下の8項目の取り組みを推進</p> <p>①組合員の安心、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、賃金水準改善の継続を求める取り組みを推進する。一時金は、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ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上の実現に向け、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」を加速させる。</p> <p>③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>④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>⑤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>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) 基盤整備</b>	
・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	・「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底 など
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	【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)2,000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。
○「賃上げ分」	【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。 各労働条件に数段の基準を定め「政策指標」とし、各加盟組合が産別内の立ち位置を検証するために「ベンチマーク指標」を作成する。
○格差の是正	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。
○企業内最低賃金協定の締結	【統一要求基準】 ○ 産別別最低賃金(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、2,000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。
■男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用	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。
■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	【統一目標基準】 ○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、1,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 217,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、1,500円の引き上げを念頭に設定)。 ○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、1,500円の引き上げを念頭に設定)。 産別別最低賃金(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) 230,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、1,500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。
■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	【統一要求基準】 「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。 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一時金は、正規労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。

#### (4) 「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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○36協定特別条項限度時間の引き下げ</li> <li>・1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結</li> <li>・限度時間に到達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間までの引き下げ</li> <li>○勤務間における休息時間の確保</li> <li>○1ヵ月の時間外労働(休日労働を含む)が月45時間を超える場合の面接指導の実施</li> <li>○労働時間管理の適正化</li> <li>○働き方改革につながる労使協議の推進</li> <li>・これまでの働き方改革の取り組みに加え、コロナ禍において顕在化した課題を把握するとともに、働き方改革の深化につながる効果的な施策について協議する</li> <li>○年休取得の促進</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正等</li> <li>○無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み</li> <li>○派遣・請負労働者の労働諸条件に関する取り組み</li> </ul>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>・65歳まで働くことができる環境整備</li> <li>・65歳以降の就労確保のあり方</li> <li>本人の意思に基づき、原則として、希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組む</li> <li>・柔軟な働き方の選択</li> </ul>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○テレワーク環境の整備</li> <li>・「テレワークに対する電機連合の考え方」に基づき、テレワーク制度導入の必要性について労使協議を行う。</li> </ul>
<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>	

#### (5) 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○両立支援</li> <li>・育児休業の取得促進に向けた取り組み</li> <li>・両立しやすい環境の整備</li> <li>・治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備</li> <li>○ハラスメントへの対応</li> <li>・あらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置等</li> <li>・ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化</li> <li>○ポジティブ・アクションの推進</li> <li>・すべての事業主における事業主行動計画の策定</li> <li>・事業主行動計画の実施状況の確認</li> <li>○SOGIIに関する理解促進と職場環境の整備</li> <li>・SOGIIに関する職場の理解促進</li> <li>・SOGIIに関する相談窓口の設置等</li> <li>・SOGIIに関するハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化</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

<ul style="list-style-type: none"> <li>○外国人労働者が安心して働くことができる職場環境整備</li> <li>○障がい者が働きやすい職場環境の整備</li> <li>○コロナ禍における安全衛生に関する取り組み</li> <li>○メンタルヘルス対策</li> <li>○高齢者に配慮した職場環境整備</li> </ul>
--

## 2021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	2021年1月19日
要求提出日	2021年2月24日
回答指定期	2021年3月16日、17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. JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、アフターコロナ時代に向けた分配構造の転換を進める観点から「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」をめざし、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ、6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	<p>I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み</p> <p>1. JAM本部の取り組み</p> <p>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。</p> <p>(1) 「対応マニュアル」の活用の促進と実態調査の継続</p> <p>(2) 関連法の強化・徹底やコロナ禍における状況も踏まえた実態に基づいた要請行動の実施(関係省庁、業界団体)</p> <p>2. 地方JAMの取り組み</p> <p>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、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。また、取引環境の実態などセミナーの開催や「対応マニュアル」の活用促進に向けた勉強会の開催や実施の促進を行う。</p> <p>3. 単組の取り組み</p> <p>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。</p> <p>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>
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>準備期間</p> <p>(1) 単組の取り組み</p> <p>① 準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認</p> <p>② 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析</p> <p>③ 個別賃金要求方式への移行検討</p> <p>④ 単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底 (単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する)</p> <p>⑤ 統一要求日における要求提出の集中</p>
<b>(3) 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」	<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</p> <p>35歳310,000円</p> <p>目標基準</p> <p>30歳280,000円</p> <p>35歳320,000円</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>平均賃上げ要求基準</p> <p>JAMの賃金構造維持分4,500円に6,000円を加え「人への投資」として、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164,000円</p> <p>20歳177,000円</p> <p>25歳209,000円</p> <p>30歳240,000円</p> <p>35歳270,000円</p> <p>40歳295,000円</p> <p>45歳315,000円</p> <p>50歳335,000円</p>

<p>○雇用形態間格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・昇給ルールの導入</li> </ul>	<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有期・短時間・契約等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> <p>④地方JAMは、最賃協定の集約を実施する。(特定最賃に利用していない協定、特定最賃のない業種の協定も含む)</p>
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「見える化」と問題点の改善</li> <li>・生活関連手当関連</li> </ul>	<p>企業内賃金格差の是正</p> <p>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。</p>
<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低賃金の協定締結</li> </ul>	<p>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。</p> <p>18歳164,000円 25歳167,500円 30歳192,000円 35歳216,000円</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li> </ul>	<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>

(4) 「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JAMIは、36協定の集約し点検を行う。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>多様な人材に対する取り組み ① パート・有期雇用労働者 パート・有期雇用労働者について、「改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。 ② 派遣労働者 派遣労働者について、「改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。 ③ 「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1,100円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。 ④ 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>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>定年延長の要求を行い、協議を開始する 【高齢者雇用指針】 「60歳～65歳までの雇用確保のあり方」 ○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応 (1)組合員化 (2)希望者全員の雇用確保 (3)賃金について ○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備 「65歳以降の雇用確保のあり方」 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会確保は原則とし、希望者全員の「雇用確保」、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。 「高齢期における処遇のあり方」 労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができる働き方の価値にふさわしい処遇とする。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の対応として、実施されてきた緊急的なテレワークの導入・実施に向けては、その目的・対象者・手続き、労働諸条件、情報セキュリティ対策・費用負担、長時間労働の未然防止策・作業環境・健康管理の方策などについて再点検し、労使協定を締結した上で実施する。また、テレワーク導入に適さない業種や職種に従事する労働者に対し、感染リスクを回避するための環境整備、労働時間管理、健康確保措置などを点検し、適切な措置を引き続き講じる。なお、恒久的なテレワークの導入については、働き方の変化による影響が大きいため慎重な検討を進める必要がある。</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>(5) 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>2020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>
<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>	



## 2021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	2021年2月9日
要 求 提 出 日	検討中
回 答 指 定 日	検討中

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む AP21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という基本理念に産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)をふまえて2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し、継続的な「人への投資」に向けた取り組みを推進する。	
2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のみならずもって取り組む AP21春季取り組みにおいて、賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組みの方針にもとづき、部門・部会のみならずもって成果につながる取り組みを展開することとする。	
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	
4. 「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築 「65歳現役社会」の実現に向けては、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。この間、定年年齢を65歳へ延長した組合や「労使話し合いの場」での労使議論をふまえて、会社提案を受ける組合があるなど着実に前進が図られている状況にある。今後引き続き2021年度から「65歳定年制度の導入」をめざし、労使話し合いの場において積極的な対応を行う必要がある。また、その取り組みに資するものとして、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、現行制度の改善も求めていくことも必要である。 一方で新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経営状況の悪化や議論不足などにより、2021年度からの実施が困難な組合があるのも事実であることも認識した上で、今後取り組みを進める必要がある。	
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・底支えに向けて、連合・金属労協の取り組みとの連携強化をはかりながら取り組みを展開していく。	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、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も、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえて、部門・部会のみならずもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
■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」	1) 賃金改善 AP21春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組み方針にもとづくものの現下の状況に鑑み、要求額は2021年度3,000円を基本とし、部門・部会のみならずもって取り組む。具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、課題解決の観点もふまえて、最も効果的なあり方を各組合で追求する。そのうえで、産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については、個別判断を尊重する。 加えて60歳以降者についても、60歳以前者のAP春季取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。  2) 定期昇給 定期昇給については、制度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。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。定期昇給制度未確立または未整備の状態で取り組む場合の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ① 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。 ② 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>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>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」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、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も、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のみならず、相乗効果を発揮する取り組みを進める。</p>
<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>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、高卒初任給準拠を基本とする。 ○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向けて、企業内最低賃金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>要求基準は、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。要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 1)「金額」要求方式 ○生活を考慮した要素については、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する。 2)「金額+月数」要求方式 ○要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 ○要求は、5ヵ月を基本とする。 4)業績連動型決定方式 ○業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>
<p>(4) 「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 ■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】 長時間労働の是正、所定労働時間の短縮、年休取得(失効年休ゼロ)促進、男女共同参画、両立支援も含め、各企業労使で「働く者を基軸とした働き方改革」を推し進める。特に、ワーク・ライフ・バランス実現の最も基礎を成す極めて重要な取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間の実現をめざす。 「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行い、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、業種別もしくは個別組合の状況に則して改善を行うこととするが、「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ふまえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有したうえで行う。 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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、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。加えて、コロナ禍をきっかけに多くの企業で実施されているテレワーク(在宅勤務)などの柔軟な働き方への対応については、浮かび上がった課題への対応に加え、労働時間管理などワークルールの徹底に向けた取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み ■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】 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」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開する。 1)60歳以降者への取り組みとして以下に取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持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向け取り組む ②福利厚生についても、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。 2)直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下に取り組む ①組織化に向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。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、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向け取り組む。 基幹労連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>

■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

【65歳定年制度の導入をめざす】

「65歳現役社会」の実現に向けては、「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」をめざして、労使話し合いの場において積極的な対応を行う。

しかしながら取り巻く状況等により2021年度からの制度導入が困難なことも考えられるが、2021年度の60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳となることに鑑みると早期に制度導入をめざし議論を進める必要がある。

65歳定年制度の検討にあたっては、60歳以前から連続した処遇とし、公的給付に頼らずとも、一時金を含めて、働き方に見合う処遇とすることなどについて留意する。

①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すでに労使議論が深まった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。

③「65歳定年制度の導入」に向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。

④要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。

<b>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<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>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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、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・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p> <p>【労働法制への対応】</p> <p>安心して働くことのできる社会の構築に向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。</p> <p>具体的には、「改正高年齢者雇用安定法」への対応として、まずは「65歳定年延長」を実施したうえで、65歳以降の働き方について基幹労連として課題整理を行う。また、「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法に向けた基幹労連の取り組み」にもつき対応を行う。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合との連携を図り対応にあたる。</p>
<b>(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</b>	
<p>【産業政策、政策・制度への取り組み】</p> <p>「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけて取り組む。</p> <p>○2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進める。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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>	
<b>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<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>○サービス連合「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について、引き続き統一対応達成にむけ、以下の重点事項を定めて取り組む。</p> <p>①子の看護休暇および介護休暇制度の有給化</p> <p>②各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)の定着・点検などにも取り組む。</p>
<b>(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</b>	
<p>○組織拡大への取り組み</p> <p>○政策制度実現にむけた取り組み</p>	

## 2021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	2021年1月28日
要求提出日	2021年2月22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>日本経済については、米中貿易摩擦の影響による海外経済の減速などから、輸出を中心に弱さが長引いているものの、緩やかに回復しているとされています。</p> <p>先行きについては、当面、弱さが残るものの、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ます。</p> <p>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70万4千ト(前年度比+0.9%)と、3年連続で増加となる見通しとなっています。</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ます。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りません。</p> <p>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ます。</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」に取り組みます。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	<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、ベースアップのみではなく賃金原資増額の観点や賃金カーブの是正、底上げ、格差是正など、幅広い概念での位置づけで賃金改善に取り組む。</p> <p>・「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」を参考に取り組む。</p> <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」	<p>・賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに向け取り組む。また、賃金構造維持分として4,500円の要求をしたうえで、賃金改善に取り組む。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>・大手追従、大手準拠からの転換を図る観点や格差の実態を踏まえ、賃金水準が低位にある単組は、主体的判断のもと3,000円以上の賃金改善に取り組む。</p>
○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>・同一労働同一賃金の法整備に伴い、正社員との不合理な待遇差が無いよう取り組む。</p> <p>・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円以上の引き上げに取り組む。</p>
<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	
<p>・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、177,000円をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的な引き上げに取り組む。</p>	

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</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>
---	---

(4) 「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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	・雇用の維持・確保を、最優先すべき最大の課題と位置づけ、雇用の安定に向けて、継続的な取り組みを推進していきます。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	・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こととします。さらに、60歳以降も働き続けられる環境づくりに向けて、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こととします。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、取り組みを進めていくこととします。</li> <li>・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こととします。</li> <li>・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こととします。</li> <li>・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こととします。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・充実に取り組むこととします。</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	