

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
(1) 基本的な考え方	
<p>電線業界については、「2020年度電線需要見直し改訂」によると、銅電線需要見直しは、61万9,000ト(前年度比▲10.8%)と、50年ぶりとなる低水準の予測がされており、部門別では、自動車部門が前年度比▲19.2%、建設・電販部門が同▲8.2%など、全部門で前年度を下回る見直しとなっています。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」を求めていく。</p> <p>また、2019年10月の消費税増税に加え、コロナ禍による先行き不透明感などから現状の生活や将来に対する不安により節約志向は根強く、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、その解消は不可欠となっている。</p> <p>2021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、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「経済の自律的成長」と「社会の持続性の実現」につなげるべく、「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、「2020～2021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」「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>	
(2) 基盤整備	
・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	付加価値の適正循環の実現に向けては、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。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>○中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していきます。具体的な闘争戦術について十分な議論を行い、闘争の充実・前進を図るとともに、有効かつ適切な戦術配置を決定する。</p> <p>○中央闘争委員会を設置し、適切な闘争指導を行うとともに、中央戦術委員会で決定された方針・対策の徹底を図る。</p> <p>○各ブロック委員長会議を適宜開催し、闘争指令の徹底、意志結集などを図っていくとともに、各ブロック単組が共通認識のもとで闘争が推進できるよう十分な情報交換と議論を行っていく。</p>
(3) 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」	<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」	・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。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・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。
○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>
■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	
<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>	
■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>○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く。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	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に伴い、正社員との間に不合理な待遇差が無いが、経営側に確認するなどチェック・フォローに取り組む。
■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、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。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	新型コロナウイルス感染症の対応として、テレワーク勤務の導入・実施にともなう勤務形態の影響について調査・点検を実施する。
■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	

(5) 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、取り組みを進めていく。 ・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。
---	--

(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

--	--