

2022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	2022年1月13日
要求提出日	2022年2月16日
回答指定期	

要求項目	要求内容																					
(1) 基本的な考え方																						
<p>① 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に意欲的に取り組む。</p> <p>② 将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、賃上げを軸とした「人への投資」に継続して取り組む。</p> <p>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繋げる。</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	○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取り組み	○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。																					
(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><個別ポイント賃金の取り組み></p> <p>○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。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">技能職若手労働者 (若手技能職)</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">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 (第1基準)</td> <td style="text-align: center;">323,200円</td> <td style="text-align: center;">370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア (第2基準)</td> <td style="text-align: center;">282,000円</td> <td style="text-align: center;">328,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業アドバンス (第3基準)</td> <td style="text-align: center;">254,000円</td> <td style="text-align: center;">292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標 (第4基準)</td> <td style="text-align: center;">239,000円</td> <td style="text-align: center;">272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード (第5基準)</td> <td style="text-align: center;">220,000円</td> <td style="text-align: center;">248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム (第6基準)</td> <td style="text-align: center;">215,000円</td> <td style="text-align: center;">240,000円</td> </tr> </tbody> </table>		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 (第1基準)	323,200円	370,000円	自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円	自動車産業アドバンス (第3基準)	254,000円	292,000円	自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	272,000円	自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	248,000円	自動車産業ミニマム (第6基準)	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 (第1基準)	323,200円	370,000円																				
自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円																				
自動車産業アドバンス (第3基準)	254,000円	292,000円																				
自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	272,000円																				
自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	248,000円																				
自動車産業ミニマム (第6基準)	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」	<p><平均賃金の取り組み></p> <p>【一般組合員】</p> <p>○全ての単組は現下の産業情勢を認識した上で、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、企業内外における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。</p> <p>○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自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。</p> <p>【非正規雇用で働く仲間】</p> <p>○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及び一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。</p>																					
○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	<p>(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。</p> <p>(2) 既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。</p> <p style="margin-left: 20px;">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に積極的に取り組む。</p> <p style="margin-left: 40px;">・18歳の最低賃金要求は「168,000円以上」とする。</p> <p style="margin-left: 40px;">・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。</p> <p style="margin-left: 40px;">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。</p> <p style="margin-left: 20px;">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。</p> <p>(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も踏まえ、各単組の実態に応じて優先順位を決定する。</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																						

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安全の観点から、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、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なくすよう取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="544 241 1393 309"> <tr> <td>20歳</td> <td>171,000円</td> <td>25歳</td> <td>188,500円</td> <td>30歳</td> <td>214,500円</td> <td>35歳</td> <td>238,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>253,500円</td> <td>45歳</td> <td>265,500円</td> <td colspan="4"></td> </tr> </table>	20歳	171,000円	25歳	188,500円	30歳	214,500円	35歳	238,000円	40歳	253,500円	45歳	265,500円				
20歳	171,000円	25歳	188,500円	30歳	214,500円	35歳	238,000円										
40歳	253,500円	45歳	265,500円														
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<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"> ・要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 <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」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○1,952時間達成単組は、現在の所定労働時間が後退することのないように目標設定を行い、さらなる前進に向けて取り組みを推進する。 ○1,952時間未達成単組は、1,952時間の達成に向けて引き続き取り組む。 ○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、時間外労働時間の削減に取り組む。 ○各労使で締結した限度時間を超えた時間外労働を行わせる際、必ず事前協議を行い、所定外労働時間の削減や組合員の健康確保に向けた会社の取り組みを都度確認する。 ○自動車総連36協定締結方針に沿った36協定を締結し、運用を徹底する。とりわけ特別条項を締結する場合は、「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とし、協約改定・更新のタイミングでは、次表に示す対応基準に沿って、計画的・継続的な引き下げを図る。</p> <table border="1" data-bbox="536 421 1396 555"> <thead> <tr> <th>現状の締結水準</th> <th>対応基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>720 時間以下～540 時間超の単組⇐</td> <td>「540 時間」に引き下げる⇐</td> </tr> <tr> <td>540 時間以下～360 時間超の単組⇐</td> <td>目標時間に引き下げる⇐</td> </tr> <tr> <td>360 時間以下の単組⇐</td> <td>—⇐</td> </tr> </tbody> </table>	現状の締結水準	対応基準	720 時間以下～540 時間超の単組⇐	「540 時間」に引き下げる⇐	540 時間以下～360 時間超の単組⇐	目標時間に引き下げる⇐	360 時間以下の単組⇐	—⇐
現状の締結水準	対応基準								
720 時間以下～540 時間超の単組⇐	「540 時間」に引き下げる⇐								
540 時間以下～360 時間超の単組⇐	目標時間に引き下げる⇐								
360 時間以下の単組⇐	—⇐								
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>〈正社員登用制度の促進、無期契約への転換〉 ○人材の確保という観点からも、正社員登用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。 ○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。 〈能力開発・スキルアップ制度の充実〉 ○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。 〈コンプライアンスの取り組み〉 ○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、改正労働契約法をはじ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、労働組合としてチェック機能を果たす。 ○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。 〈労働組合への定期的な報告体制の整備〉 ○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。 ○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、どの様な処遇で働いているのか、現状を把握できるような仕組みを構築する。 〈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〉 ○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。 〈改正労働者派遣法への対応〉 ○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。</p>								
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、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。 ○「2021年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態毎の待遇(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。 ○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>■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>○60歳以降も安心して能力を発揮し、働きがいを持って働ける職場の実現に向け、働き方と処遇の見直し、雇用の安定に向けた労使の話し合いを進める。 ○65歳までの能力発揮に向けた人材育成・環境整備や退職に向けた生活設計の支援についても、総合的に取り組みを進める。 ○「改正高齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえ、65歳以降も希望する者が引き続き働くことができる制度の導入と環境整備に向けた取り組みに着手する。 ○取り組みの各項目は職場の実態を点検したうえで、「60歳以降の働き方に対する指針」に沿って進める。</p>								
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>○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。 ・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) ・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)</p>								
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>○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 <能力開発・スキルアップ制度の充実>他</p>								

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進法への対応 ○ハラスメント防止対策関連法に関する取り組み ○改正育児・介護休業法への対応
<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>	
Empty space for additional information	

2022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	2022年1月27日
要求提出日	2022年2月17日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>① 組合員の安心、モチベーションの維持・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「ウイズ・アフターコロナ社会における働き方改革」を推進する。</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・均衡処遇に向けた取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>⑤ 労働関係法令への対応と、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>	
(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	・「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取り組み	
(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>【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。 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。</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」	
○ 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168,500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>
■ 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	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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>【統一目標基準】</p> <p>○ 高卒初任給 171,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,000円の引き上げを念頭に設定)。</p> <p>○ 大卒初任給 219,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,000円の引き上げを念頭に設定)。</p> <p>○ 25歳最低賃金(基本賃金) 184,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、2,000円の引き上げを念頭に設定)。 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) 232,000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>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・一時金の要求基準等・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<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> <p>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。</p>
--	---

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総実労働時間の検証 ○ 36協定特別条項限度時間の引き下げ ○ 労働時間管理の適正化 ○ 勤務間における休息時間の確保 ○ 年休取得の促進
<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・均衡待遇実現に向けた取り組み</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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用確保と均等・均衡処遇ならびに柔軟な働き方の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの雇用の安定を図ったうえで、65歳以降の就労は、原則、希望者全員の雇用による就労確保とする。 ・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇(同一価値労働同一賃金)とする。 ・柔軟な働き方等が選択できる制度を構築する。 ○ 安全衛生や能力開発に関する環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・加齢による身体機能等の低下を考慮し、職場環境の改善に向けた安全衛生体制の確立および安全衛生教育に取り組む。 ・年齢にかかわらずスキル・能力向上が図られるための定期的・継続的な教育訓練機会の提供を働きかける。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 柔軟な働き方に対応した制度の導入や環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの必要性に関する労使協議を行い、導入にあたっては、職場の実態や「テレワークに対する電機連合の考え方」をふまえ、労働協約等で規定する。導入している場合は、運用の実態等をふまえた制度の点検を実施。 ・フレックスタイムや時間単位年休等の柔軟な働き方に資する制度の導入、対象者の拡大や柔軟な利用に向けて取り組む。 ・テレワーク等を実施することが困難な職種、業務に従事する労働者の柔軟な働き方等の対応について協議する。
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ すべての労働者の立場にたった働き方改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で変化した生活や働き方に関する私たちの意識、顕在化した職場の課題をふまえ、業務の計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備等の働き方改革の取り組みを行う。 ・職種や勤務場所、働き方にかかわらず職場マネジメントの強化や職場コミュニケーションの活性化につながる取り組みを行う。

(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"> ○ 男性の育児参画の促進につながる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児参画促進に向け、育児休業制度の整備に取り組む。特に出生後8週間は、育児目的休暇などを含め休むことができる環境を整備する。なお、同期間中の休業・休暇は100%相当の所得保障を行うこととし、休業中の就業は認めないこととする。 ・安心して育児休業の申出・取得を行える雇用環境の整備と育児休業制度の周知、取得の意向確認を徹底する。 ・育児休業申出等を理由とする不利益取り扱いの禁止および育児に関するハラスメント防止を徹底する。また、ジェンダーバイアス・固定的性別役割分担意識の払拭に向けて取り組む。
---	--

(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

<p>電機連合の政策指標到達に向けて各労使が主体的に取り組む。</p>	
-------------------------------------	--

2022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	2022年1月18日
要求提出日	2022年2月22日
回答指定期	2022年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<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、賃金水準にこだわった要求を追求する。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。平均賃上げ要求に取り組みざるを得ない単組においても、特に、30歳または35歳の賃金実態を把握する取り組みを強化し、すべての単組が一人前労働者、標準労働者の賃金水準の検討が行われるよう取り組む。配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け、段階的に取り組みを進める。</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、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>	
(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	<p>1. JAM本部の取り組み 春季生活闘争における取り組みをはじめ、通年的に広がりのある取り組みを展開する。</p> <p>(1)「対応マニュアル」の活用促進と実態調査の継続 (2)取引関連法の遵守と周知徹底 (3)コロナ禍の影響と取引環境の実態を反映した要請行動の実施(関係省庁、業界団体)</p> <p>2. 地方JAMの取り組み (1)単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集 (2)取引環境改善に向けたセミナーの開催 (3)「対応マニュアル」の活用促進に向けた研修会の開催</p> <p>3. 単組の取り組み (1)「対応マニュアル」を活用し、自単組にふさわしい取り組みを展開する。 (2)取り組みの成果や課題について地方JAMへ報告する。 (3)「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を行う。 (4)単年度の取り組みではなく、自社における取引環境の改善が実現され、PDCAサイクルが定着するよう継続的に取り組む。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>準備期間の取り組み (1)単組の取り組み ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認 ②単組の賃金実態及び外部データの把握・分析 ③個別賃金要求方式への移行検討 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) ⑤統一要求日における要求提出の集中</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>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290,000円 35歳330,000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 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 加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、賃金水準にこだわった取り組みを進める。</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 18歳 167,000円 20歳 179,000円 25歳 210,000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</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>(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 (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。 ④地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施する。</p>

<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	<p>3. 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、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とする。特に、ジェンダー平等の観点から男女間の賃金格差については、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"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<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 167,000円 25歳 181,500円 30歳 192,000円 35歳 216,000円</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<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カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<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 ワークライフ・バランスの実現に向け、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。また、総実労働時間の短縮に向けて、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討する。 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図り、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検を行う。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。 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 地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>(3)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。 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。 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>① 定年延長の要求を行い、協議を開始② 継続雇用者の組織化と労働条件改善③ 60歳超の賃金データの集約 【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て、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>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>コロナ禍で「在宅勤務」「時差出勤」「交替勤務」「自宅待機」「ソーシャルディスタンス確保」など、事業活動継続のため様々な感染症対策が図られた。長期化する中で、安全対策はもとより働く者の負担について実態を把握した上で対応を検討する必要がある。恒久的なテレワークの導入については、通勤時間の軽減などの利点はあるものの、働き方の変化による影響が大きいため「テレワーク導入にあたっての留意点」を参照し、慎重に検討を行う。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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>2021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>	

2022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	2022年2月8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
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 中期ビジョン(2017年改)にある、「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(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組む。 2年サイクルの「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向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を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。</p> <p>3. 変革が求められているわれわれ産業・企業の持続的な発展・強化に向け、賃金を含めたトータルとしての労働条件改善に取り組む。 以下の観点をふまえ、産業・企業の持続的な発展・強化に向け、全組織が賃金改善に取り組むとともに、トータルとしての労働条件改善を求めていく。 (1) 将来にわたる優秀な人材の確保と定着 (2) 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 (3) 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 (4) With/Afterコロナも見据えたワーク・ライフ・バランスの実現 (5) 基幹産業にふさわしい賃金水準の確保 (6) 企業内最低賃金の締結・引上げと未組織労働者への波及</p> <p>4. 日本経済の好循環 5. 連合・金属労協との連携強化</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	<p>格差改善・労働条件の底上げの取り組み 業種別組合は、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に向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)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。 総合組合は、「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」をふまえて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。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、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て検討し、環境や産業・企業の状況をふまえ、まとまりをもって取り組む。中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。併せて総合組合は、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</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」 ○「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>賃金改善 ○基幹労連が一体となって、2022年度・2023年度のなかで2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2022年度3,500円、2023年度3,500円以上を基本とする。 ○具体的には部門・部会のみならずもって要求を行う。 ○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。 ○60歳以降の再雇用者にも、一般社員に準じた賃金改善を求める。なお、この原資については、一般社員とは別財源とする。 ○個別事情により取り組みが困難な組合は相互に認め合う。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>業種別組合は、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に向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)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。</p>

<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>	<p>企業内最低賃金 具体的には、JC共闘の中期的目標である、月額177,000円程度(時間当たり1,100円程度)の達成に向け計画的に取り組むこととし、引き上げ額は、適用される法定最賃の金額水準をふまえて設定する。 ①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給水準を基本とし、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。 ○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。 ○要求額は、適用される法定最賃が年率3%の引き上げを想定し、優位性が担保できる水準とする。最低でも、時間額で適用される法定最低賃金+30円以上を基本とする。 ○企業内最低賃金(時間額)引き上げの手段として、時短の取り組みも有効である。 ○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。 定期昇給 定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。 定昇制度が未確立の状態で行う場合の要求額(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>
<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</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>○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。 定期昇給</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</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。構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし、「生活を考慮した要素」については年間4ヵ月(額では120~130万円)程度とする。 「成果を反映した要素」について、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、増額に取り組む。 財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 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>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	労働時間・休日・休暇 総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みをすすめる。 労働時間・休日については、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みをすすめる。
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	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していく。 1) 60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ① 60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る。 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を取り組む。 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る。 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。
■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歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築 「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、65歳定年の制度導入をめざし取り組みをすすめる。65歳定年延長の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した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」が未整備の組合は設置を行う。 ② 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、雇用延長制度の改善も求める。 ③ 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すすめる。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	コロナ禍において、感染拡大防止を目的に働き方が見直されたが、在宅勤務やフレックスタイム制などの柔軟な働き方については、With/Afterコロナも見据え、環境整備に取り組む。
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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	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。 「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」にもとづいて対応を行う。 「改正育児・介護休業法」については、2022年4月、10月、2023年4月の3段階で施行されることから、労使で改正内容を理解したうえで、必要な対応をはかる。 「働くことを軸とした安心社会」の実現に向け、引き続き連合・金属労協との連携をはかりながら必要な対応にあたる。
(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	
産業政策、政策・制度への取り組み 「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、好循環につながっていく。カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現といった産業政策課題や、税・社会保障問題といった政策・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んでいく。	

※ 昨年の内容については、連合HP (<http://www.jtuc-rengo.or.jp>) で、「主な活動」-「労働・賃金・雇用」-「春季生活闘争」-「2021年春闘」-「構成組織取り組み方針(案)」をご参照ください。

2022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	2022年1月27日
要求提出日	2022年2月22日
回答指定期	

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、「2021年度電線需要見直し改訂」によると、銅電線需要見直しは、前年度を超える予測がされ、部門別では、通信と建設・電販部門が前年度を下回るものの、ほか5部門では前年度を上回る見直しとなっている。また、「2021年度国内光ケーブル需要見直し改訂」によると、2021年度の国内光ケーブル需要見直しについても、前年度を超える予測がされている。</p> <p>こうした情勢下、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っており、その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、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、経済指標は回復基調にあることから、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求め、経済を自立的な回復軌道にのせることが急務である。</p> <p>2022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、「2021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」「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、協議員へ要請するなど要求実現に向けた取り組みを進めていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>○中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していく。具体的な闘争戦術について十分な論議を行い、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論議を行っていく。</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」 ○「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>○「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、ベースアップも含め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、3,000円以上の賃金改善に取り組む。</p> <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> <p>○「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け取り組む。</p> <p>目標水準 304,000円以上 到達水準 279,000円以上 最低水準 223,000円以上</p>
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	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、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	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169,000円以上に引き上げに取り組む。
■男女間賃金格差の是正	
<p>・「見える化」と問題点の改善</p> <p>・生活関連手当</p>	
■初任給等の取り組み	
<p>・社会水準の確保</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定締結</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、中期的目標として177,000円をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組む。	
■一時金	
<p>・一時金の要求基準等</p> <p>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	
<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」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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」を踏まえ設置された専門委員会において、各労使で協議を進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>・60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向けて取り組む。 ・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。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>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。</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>・60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向けて、定年の引き上げ、定年廃止、賃金水準など「同一価値労働同一賃金」の観点から均等・均等待遇の実現をめざし取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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>	<p>「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2022年4月1日以降、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。</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> </p>
