

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 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
■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	
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 ・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>・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

--