

## 2023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	2023年1月27日
要求提出日	2023年2月21日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	<p>「生活の安心・安定をめざす」ための『総合生活改善闘争』との位置づけのもと取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用の維持・確保について、最優先すべき最大の課題と位置づけ、継続的な取り組みを進める。</li> <li>○賃金については、電線関連産業で働く者への「人への投資」として、賃金引き上げ(ベースアップ)に取り組めます</li> <li>○年間一時金については、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」の2つの要素に基づき要求していく。</li> <li>○退職金は、全体水準の引き上げに取り組む。</li> <li>○労働諸条件および働く環境の改善に取り組む。</li> <li>○生活環境の改善と産業政策の実現に取り組む。</li> </ul>
<b>II. 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	○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取り組み	○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。 ○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。 ○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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	○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する。 ○日常からの経営対策を行うこととし、事業の再編など事業構造改革に伴う会社提案に対しては、事前協議を大前提に労使協議体制を強化していく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</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」	○「電線産業にふさわしい賃金水準」の自らめざすべき賃金水準の実現に向けて、取り組む。 「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
○「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」	○賃金改善 実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「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、6,000円以上の賃金引き上げ(ベースアップ)に取り組む。
○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	○企業内最低賃金 18歳の位置づけで協定化を図り、到達闘争として169,000円以上の引き上げに取り組む。なお、東京都、神奈川県地域別最低賃金に該当する単組は、174,000円以上の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	○「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に義務化されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず全単組の労使において共有するなかで、取り組む。
■ 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	○初任給 18歳 高卒正規入社 を到達闘争として、177,000円以上をめざすこととし、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	○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カ月中心とする。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。

### Ⅲ-2. 「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。 ○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。 ○月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の引き上げが、2023年4月1日より中小企業へも適用されることを踏まえ、取り組みを行う。 ○次世代育成支援、介護・看護については更なる制度の充実に向け取り組む。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○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り、春季闘争期間中も含め、通年で取り組む。</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か、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>■人材育成と教育訓練の充実</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、既に65歳までの定年延長について導入されている単組もあることや、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」の観点から均衡・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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<h3>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</h3>	
<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の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<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、すべての単組で策定され、行動計画における諸制度のさらなる充実に向け、単組の主体的判断のもと取り組む。</p>
<p><b>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>	