

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構 成 組 織 名	全電線
方 針 決 定 日	2026年1月30日
要 求 提 出 日	2026年2月24日
回 答 指 定 日	2026年3月18日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	「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、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、魅力向上、ひいては「経済の自律的成長」と「社会の持続性の実現」につなげていく。そして、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、「全電線中期基本政策」「2025年春季闘争総括」「2025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」「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組む。
II. 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、適切な価格転嫁・適正取引	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に向けて、「適切な価格転嫁」「適正取引」の取り組みを進めることとする。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」をはじめ、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。
・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。 ○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論議を行っていく。
・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	
III-1. 賃金要求	
■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」	○「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」:350,000円以上 「到達水準」:333,000円以上 「最低水準」:266,000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	全ての単組において、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、15,000円以上の賃金改善に取り組む。
○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 ・昇給ルールを導入	○企業内最低賃金については、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JCMの「最低到達目標」とする214,000円以上の早期実現に向け、計画的な引き上げに取り組むこととする。 ○初任給など若年層への配分が大きくなる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの課題が見られる場合は、改善に向けて労使で協議することとする。 ○公平・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行う。 ○賃金構造維持分については、事前確認に向けた取り組みを行う。
■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101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、問題点の改善と格差是正に向けて取り組むこととする。
■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	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に取り組むこととする。

■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カ月以上とする。 ○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	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用の安定をはじめ職場での安全確保、公正な労働条件の確保など労使協議の充実を図るなかで対応していくこととする。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	正社員との不合理な待遇差がないか点検することとする。
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	○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、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。 ○定年延長に伴う退職金の取り扱いについては、現行制度と比較して60歳到達時点で不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられるよう取り組む。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ－3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	○「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、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する。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する。 ○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する。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する。
Ⅲ－4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	
Ⅲ－5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	JCMの「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労使委員会等を設置し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスへの参画に向けて、取り組みを進めていくこととする。
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	