

2018年闘争評価と課題

2018年7月24日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

I. 2018年闘争の経過

1. 「2018年闘争の推進」の策定

(1) 基本的考え方

「強固な日本経済の構築」に向けた「生産性三原則の実践」による「人への投資」を実現していくことをめざし、要求の基本的な考え方として6つの視点を示し取り組んだ。

①生産性三原則の実践

- * 生産性の向上は経済成長の源泉であるが、適正な成果配分がなければ経済成長にはつながらない。
- * 「生産性三原則」は①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、からなっており、マクロ経済レベルでの適正な成果配分が生産性向上の大原則である。
- * 「生産性三原則」の実践が、大手、中堅、中小を問わず、企業活動に必須の要件である。

②「人への投資」による生活の安定と消費拡大

- * 消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。
- * 「人への投資」によって、生活の安定を図り、将来の仕事や収入、働き方に対する安心感を高め、消費マインドの改善を図ることが重要である。

③第4次産業革命推進に向けた「人への投資」

- * 「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から生まれる。
- * 積極的な「人への投資」によって、高付加価値分野における比較優位を確保すべきである。
- * 第4次産業革命においても、「現場力」が決定的に重要となっている。「人への投資」なしに、「現場力」の維持・強化は不可能である。

④バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築、大手と中小の格差是正

- * 付加価値の適正な配分と個別企業の付加価値の拡大で、バリューチェーン全体での付加価値の増大を図り、賃金・労働諸条件引き上げを実現していく。

- *産別・企連・大手組合による、バリューチェーンを構成する企業の労使交渉の環境整備、労働組合の交渉力強化支援が重要である。
- *人材が確保できないことから目をそらし、賃上げを抑制していれば、事業の継続が困難となることに留意しなければならない。

⑤「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- *産業・企業の労使自治の下で、積極的に働き方の見直しを行い、「良質な雇用」を実現していく。
- *年間総実1,800時間台に向けた時短、ワーク・ライフ・バランス実現の具体的な議論を進めていくことが重要である。
- *中小企業の時短に力を注ぎ、短納期発注の抑制など適正取引の確立、商慣習の見直しを行っていく。

⑥非正規労働者の雇用の改善、賃金・労働諸条件の引き上げ、同一価値労働同一賃金の実現

- *いずれの雇用形態でも、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立していく。
- *非正規労働者の正社員化を積極的に進め、有期雇用労働者の無期転換は、単なる無期雇用化に止まることなく、法を上回る対応を行っていく。
- *組合未加入者も含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げの取り組みを拡大する。

(2) とりまく情勢

次の情勢認識の下、方針を策定した。

- *景気回復はすでに5年を経過。実質GDP成長率は1%台半ば程度で推移、回復の遅れていた個人消費も、2017年年初より増加傾向が顕著である。
- *可処分所得は、2011年以降回復傾向となるも2008年水準までは回復しておらず、消費の本格的回復への障害となっている。
- *輸出は、2016年12月以降、前年比プラスに転じた。
- *物価は、2016年9月まで前年比マイナスが続いていた消費者物価上昇率（総合）は、基調として、前年比プラスでの推移が予測される。
- *完全失業率は、2017年に入り3%以下、有効求人倍率は、1.5倍超である。
- *金属産業の企業業績は、全体として増収・増益の見込みである。

(3) 具体的取り組み

① 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

(1) 賃金

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

○定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組みます。

○賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざします。

※目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準

基本賃金338,000円以上

※到達基準：全組合が到達すべき水準

基本賃金310,000円以上

※最低基準：全組合が最低確保すべき水準

到達基準の80%程度（248,000円程度）

※基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。

※目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考にしながら、金属労協で設定している。

(2) JCミニマム運動

①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ

○企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準をめざしていきます。引き上げ額は、月額2,000円以上とします。

②特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ

③「JCミニマム(35歳)」の確立

(3) 一時金

○年間5カ月分以上を基本とします。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組みます。

○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

①労働時間の短縮

②仕事と家庭の両立支援の充実

(5) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金

①60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

②退職金・企業年金

(6) 男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化

(7) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ

①安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

②労災付加補償の引き上げ

② 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

(1) 非正規労働者の正社員への転換促進

(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

(4) 関係法令に対応した取り組み

③ バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- (1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進
- (2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分
- (3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大
- (4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

④ 政策・制度要求

ものづくり産業・金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活向上に向け、

- I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策
- II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策
- III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立
- IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

を4本柱とする金属労協の「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」の実現を図ります。

2. 産別・単組の要求状況

(1) 産別の要求基準

各産別は、金属労協の方針を踏まえ、次のとおり、賃上げの要求基準を掲げて取り組んだ。
(賃上げ以外の項目に関しては、資料参照)

<自動車総連>

○平均賃金要求

全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえた上で、労働の質の向上に対する成果の適正配分と人への投資、及び賃金格差・体系の是正を求めるべく、3,000円以上の賃金改善分を設定する。

なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。

<電機連合>

○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、年齢要素：30歳相当〕

・水準改善額（引上額）：3,000円以上

<JAM>

○あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求

○平均賃上げ要求基準

JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上

<基幹労連>

- 産別一体となって、2018年度・2019年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。
- 要求額は、2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本とする。

<全電線>

- 到達水準での要求を基本としつつ、35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する。

(2) 単組の要求状況

①全体の要求状況

<賃金>

- J C 共闘全体集計では、3,254の構成組合のうち、2,791組合が要求し、そのうち81.9%にあたる2,286組合が賃上げを要求。賃上げを要求した組合の比率は、前年の77.8%を4.1ポイント上回った。規模別では、1,000人以上の組合が97.9%（前年90.3%）、300～999人が93.7%（同89.4%）、299人以下が76.9%（同73.4%）となり、賃上げを要求した組合の比率は、すべての規模の組合で、前年を上回った。
- 賃上げの要求額の平均は3,777円となり、前年の3,618円を159円上回った。要求額を規模別に見ると、1,000人以上の組合が3,530円（前年3,380円）、300～999人が3,716円（同3,628円）、299人以下が3,831円（同3,644円）となり、すべての規模の組合で、前年を上回る賃上げを要求した。

<企業内最低賃金協定>

- 各産別は、企業内最低賃金協定の要求基準額を引き上げ、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組む組合が拡大した。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間総実労働時間の短縮に向け、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進、36協定の上限時間見直し、勤務間インターバル制度など、年間総実労働時間短縮のための制度導入や、運用面改善に取り組んだ。また、仕事と家庭の両立支援等のため、育児・介護休業制度の充実や運用面の改善、病気治療との両立などに取り組んだ。

<60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金>

- 厚生年金の支給開始年齢の引き上げを踏まえ、産別方針に基づき、876組合が、60歳以降の雇用や賃金・一時金・労働諸条件の改善、並びに退職金の引き上げ等に取り組んだ。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 785組合が、具体的な金額を示した賃上げ要求や正社員に連動した賃上げ、一時金・労働諸条件の改善、また、有期雇用労働者の無期転換に関して、正社員への転換のための措置や労働条件の確認、組合員化などに取り組んだ。

②集計対象組合の要求状況

<賃金>

- 全55組合が賃上げを要求した。要求額平均は3,732円となり、前年の3,768円を下回った。

<企業内最低賃金協定>

- 55組合のうち、40組合が引き上げを要求、前年の35組合を5組合上回った。なお、要求していない組合においても、初任給に連動して改定する場合や、労使協議などで取り組んでいる場合がある。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間総実労働時間の短縮に向けて、休日増、36協定特別条項の上限時間の引き下げ、年次有給休暇の取得率向上、年次有給休暇の時間単位取得の導入などに取り組んだ。また、職場の課題を踏まえた業務の見直しや労働時間管理の徹底などについて、協議に取り組んだ。

<60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金>

- 60歳以降の就労者に関して、賃金・一時金の引き上げや、「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築に取り組んだ。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 具体的な賃上げ額を示した要求や一時金・労働諸条件の改善に取り組んだ。有期雇用労働者の無期転換に関し、正社員への転換のための措置や労働条件の確認、組合員化などに取り組んだ。

3. 交渉状況

(1) 経団連の「経営労働政策特別委員会報告」発表と金属労協の見解

経団連は、2018年1月16日、『2018年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明かにした。

これに対応し、金属労協は、①付加価値の向上に見合った適正な成果配分としての賃上げ、②「底上げ・格差是正」を重視した賃上げ、③非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善、④特定（産業別）最低賃金の意義・役割についての見解を表明した。

(2) 「2018年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

2018年1月末に「2018年闘争の推進 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「賃上げは、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分として、一定の社会的相場の範囲の中で、産業・企業動向、職場や賃金・労働諸条件の実態など、さまざまな要素を勘案しつつ決定されるべきもの」、「生産性向上は経済成長の源泉であるが、適正な成果配分がなければ経済成長にはつながらない。同時に、適正な成果

配分こそ、一層の生産性向上を促す源泉」との主張を基本に、賃上げの消費拡大効果や、将来不安と消費、物価と実質賃金、人件費水準の国際比較、中小企業における賃上げ、同一価値労働同一賃金、非正規労働者、特定（産業別）最低賃金、内部留保などについて、経営側の見解への反論を中心に、主張点を取りまとめた。

(3) 企業別交渉における労使の主張点

要求提出以降、各企業における労使交渉では、それぞれ次のような主張を展開した。

【経営側の主張】

<全体>

- * 産業・企業をとりまく環境が激変しつつある中、事業の先行き不透明感が増している。
- * 経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」があることは認識している。
- * 労働条件は、個々の企業の業績や従業員のニーズ、取り巻く事業環境等を踏まえて各企業の労使で議論の上、結論を出すものである。
- * 企業の持続的成長のために「人への投資」が重要であることについては理解している。

<賃金>

- * 過去4年間の賃上げにより賃金水準が上昇、中長期的な競争力への影響を考慮する必要がある。
- * 「人への投資」については、賃金・賞与にとどまらず、多様な人材が活躍できる環境整備や人材育成投資等の施策も含め幅広い視点で検討していくことが必要である。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- * 総労働時間の短縮の取り組みについては、会社としても重要であると認識している。今後とも継続的活動として労使で取り組んでいく。
- * 働き方改革を単に長時間労働の是正で終わらせず、一人ひとりの働きがい高め、多様な人材の活躍を実現していくことによる労働生産性向上の実現が重要である。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- * 非正規労働者の貢献は認識しており、組合要求を踏まえ検討する。

【労働組合の主張】

<全体>

- * 日本経済の自律的成長に向けた個人消費の喚起はもちろん、誰もが将来設計を描き、安心して暮らせる社会の実現に向け、すべての働く人の労働条件の底上げが重要である。
- * 組合員の貢献に対する適正な成果還元と更なる成長に向け、意欲喚起につながる「人への投資」を要求した。

<賃金>

- * 賃上げによる生活水準の維持・向上が、一層の個人消費の拡大による経済の下支えとなる。
- * 組合員とその家族の生活の安心・安定の確保はもちろん、組合員のモチベーション、モラルの維持・向上と今後のさらなる活力発揮につながる「人への投資」としての月例賃金改善が必要である。

*能力、生産性向上によって生み出された成果は、適正に配分されるべき。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

*長時間労働の是正をはじめとする働き方改革は、すべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備することで、産業・企業の持続的な成長につながる。

*「働き方改革」の推進による生産性向上に対する組合員の貢献を適正に評価し、その成果を公正に賃金・処遇に反映することが必要である。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

*同じ職場で働く仲間の処遇の改善により、チームワークの醸成と将来不安の払拭、安心・安定して働き、生活できる社会を実現する。

4. 引き出した回答

(1) 全体の回答状況

<賃金>

- 回答を引き出した2,701組合のうち、賃上げ獲得組合は1,810組合(67.0%)となった。賃上げ獲得組合の比率は、前年の57.0%を10.0ポイント上回るとともに、2014年以降で最も高い比率であった。規模別にみると、1,000人以上が88.7%(前年81.9%)、300~999人が85.0%(同73.3%)、299人以下が59.4%(同49.9%)となり、すべての規模で前年を上回った。
- 賃上げ額の平均は、1,512円となり、前年の1,229円を283円上回った。規模別では、1,000人以上が1,489円(前年1,128円)、300~999人が1,371円(同1,125円)、299人以下が1,571円(1,292円)となり、すべての規模で前年を上回った。前年に続き、299人以下の賃上げ額の平均は、1,000人以上を上回った。

<企業内最低賃金協定>

- 現時点で企業内最低賃金協定を締結していることが把握できる組合は、自動車総連を除き973組合となっており、前年から11組合増加した。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額160,654円となり、昨年の158,754円(自動車総連除く)から、1,900円増加した。(自動車総連については、8月下旬に最終結果を把握し、反映)。

<一時金>

- 2,213組合が一時金の回答を引き出した。平均獲得月数は年間4.53カ月、前年の年間4.45カ月を0.08カ月上回った。前年と比較できる1,994組合のうち、1,030組合(51.7%)が前年を上回り、527組合(26.4%)が同水準を維持した。
- 年間5カ月以上の組合は、777組合(37.9%)となり、前年の710組合(34.3%)を上回った。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、534組合(26.0%)となり、前年の580組合(28.0%)を下回った。

＜「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し＞

- 各組合の実態を踏まえ、労働時間の短縮につながる施策や、育児・介護・病気治療と両立できる柔軟な労働時間制度・休暇制度の導入、勤務間インターバルの導入・拡大など、多岐にわたる課題について前進回答を引き出した。36協定の上限時間は、多くの組合で法改正に先駆けた上限時間の引き下げを獲得、労使での目標時間と確認と段階的な所定外労働の削減に取り組む組合などもあった。また、フレックスタイムや在宅勤務などの適用範囲の拡大や利用条件の緩和、制度の運用改善を獲得した。育児・介護の相談窓口の設置など、就労継続のための援助を強化するなどの取り組みもみられた。

＜60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金＞

- 把握できる範囲では、644組合で、定年前の組合員に連動した賃上げや一時金の引き上げ、手当の新設などの前進がはかられた。項目ごとにみると、賃上げが452組合、一時金が84組合、その他の労働諸条件が111組合、処遇制度全般の見直しが229組合となった。

＜非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善＞

- 非正規労働者への具体的な賃上げなど前進回答を引き出した。格差是正の観点から、正社員を上回る賃上げを獲得している組合もみられた。
- 有期雇用労働者の無期転換に関しては実態把握を進めている。
- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は458組合となった。賃上げ獲得組合が422組合となり、前年の239組合から183組合増加する等、具体的な前進を獲得する組合が拡大した。

(2) 集計対象組合の回答状況

＜賃金＞

- 賃上げを要求した55組合中、53組合が賃上げを獲得した。賃上げ獲得組合のうち52組合の平均額は1,542円となり、前年の1,051円を491円上回った。

＜企業内最低賃金協定＞

- 企業内最低賃金協定は、前年を上回る40組合が引き上げを獲得している。引き上げ額の平均は1,405円となっている。

＜一時金＞

- 一時金は、50組合が確定している。平均獲得月数は年間5.32カ月となり、前年の5.14カ月を0.18カ月上回った。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は1組合となった。

＜「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し＞

- 36協定特別条項の限度時間の見直しなどの具体的な前進回答や、年次有給休暇の取得促進や業務プロセスの見直し、更には年間総実労働時間の短縮に向けた労使協議を行うなど前進回答を獲得した。

<60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金>

- 賃上げを要求・獲得する組合が増加した。また、60歳以降の処遇のあり方について、労使話し合いの場を設置し、具体的な前進に向けたスタートラインに立つことができた組合もあった。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 非正規労働者への具体的な賃上げ回答や、前進回答を獲得した。有期雇用労働者の無期転換に関しては実態把握を進めている。

II. 2018年闘争の評価と課題

2018年闘争では、「生産性三原則の実践」による「人への投資」を実現することによって、「強固な現場」「強固な金属産業」「強固な日本経済」を構築するため、「3,000円以上の賃上げ」や労働諸条件の引き上げを実現すべく取り組んできた。

産別・単組が強力な交渉を展開した結果、賃上げ獲得組合の比率は、2014年闘争以降、最も高い水準となり、賃上げ獲得組合の裾野が大きく広がった。また、2年連続で、金属労協全体として、中小労組の賃上げ額の平均が大手労組を上回ることとなった。働き方の見直しについても、労使の共通認識の下で、各職場の課題について徹底した議論を行い、多岐にわたる課題について前進が図られている。非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善に取り組む組合も拡大しつつある。

これらは、「人への投資」の重要性について労使で認識の共有化を図ったことや、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の考え方の浸透を図ってきたことによる成果であり、「人への投資」による組合員の意欲・活力の向上、産業・企業基盤の強化、強固な日本経済の構築に一定の役割を果たすことができたものとする。

一方、大手では、経営側から、賃上げに対して従来以上に強い抵抗感が示されたことや、春季生活闘争の社会的相場形成機能や働く者への成果配分のあり方など、今後の闘争に向けて、多くの検討課題が示されることとなった。

1. 「基本的考え方」で提示した主要項目の評価と課題

(1) 生産性三原則の重要性

- 2018年闘争で金属労協は、①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、からなる「生産性三原則」を実践し、「マクロ経済レベルでの適正な成果配分が、生産性向上の大原則である」と改めて主張してきた。
- 政府が「生産性革命」を推進していることもあり、労使交渉では、生産性の向上に関し、従来以上にクローズアップされることとなり、各企業労使では、雇用や、生産性向上に向けた労使の協力と協議、成果の公正な分配についての議論が深まった。しかしながら、生産性三原則に基づき、マクロ経済全体で、いかに付加価値生産性の向上を実現し、勤労者に対して適正な成果配分を確保していくかという論点については、今後深掘りが必要となっている。
- マクロ経済レベルでの勤労者への適正な成果配分を実現するためには、多様な働き方下での「良質な雇用」の確立、成果配分をめぐる労使協議の枠組み、バリューチェーンにおける付加価値の配分のあり方、第4次産業革命への対応など、今日的な課題を検

証しつつ、「生産性三原則」の労使の共有化を図り、政労使や産別レベル、個別企業の労使など、さまざま場で議論を行っていく必要がある。

- 超少子高齢社会に伴い労働力人口が減少する下では、日本全体の生産性向上が不可欠である。金属産業においても、バリューチェーン全体の生産性向上を果たすため、A I、ロボットなどの活用など、第4次産業革命を積極的に推進しつつ、企業レベルの人材育成の強化とともに、社会としての人材育成システムを整備していかなければならない。第4次産業革命の下における企業の競争力の源泉は、A I、ロボットなどの利用技術を含めた独自の技術・技能の創出力にあり、引き続き「現場力」が決定的に重要となっていることから、「人間中心・現場力重視」の企業活動を促していく必要がある。
- 格差是正に向けた大手を上回る中小の賃上げ獲得、あるいは賃金水準重視の取り組み強化を図る中であっても、大手、中小がともに、「生産性三原則」に則った適正な成果配分を獲得できるように、留意していく必要がある。
- 2018年闘争では、過年度消費者物価上昇率が0.7%に達している。J C共闘全体で賃上げに取り組んだ2014年以降の闘争で実質賃金を維持できているかどうかを検証しつつ、実質賃金維持・向上のための取り組みを引き続き強化していくこと不可欠となっている。

(2) 「人への投資」の考え方

- 従来、労働組合は賃上げを中心とした成果配分を主張し、これに対して経営側は、賃上げだけでなく、企業業績に対してある程度の変動性を確保できる一時金を重視したスタンスをとってきた。しかしながら2018年闘争では、経営側から、賃金・一時金だけでなく、諸手当や多様な人材の活躍促進のための福利厚生、能力開発投資など、「人への投資」として、より幅広い選択肢が提起された。
- 2018年度の税制改正において、所得拡大促進税制による法人税額控除の要件として、大手3%、中小1.5%の賃上げ（定昇込み）とともに、教育訓練費の増加（大手20%、中小10%）が必要となっていることも背景にある可能性がある。
- 基本賃金や諸手当はもとより、一時金、福利厚生、そして能力開発投資も人件費総額の構成要素であり、「人への投資」であるが、働く者への成果配分としての意味合いは、同じとはいえない。
- また、
 - ①賃金構造維持と継続した賃上げによって、生涯の生活設計を可能にし、生活の安定を図る必要があること。
 - ②消費拡大を図るためには、賃上げが最も効果的であり、賃上げが不可欠であること。
 - ③春季生活闘争は、働く者への成果配分を議論する場であり、マクロ経済レベルでの適正な成果配分を行っていくためには、賃金の社会性、賃上げの持つ社会的波及効果の観点から、賃上げ額での社会的相場形成を図っていくことが不可欠であること。

など、春季生活闘争における働く者への成果配分の観点からは、賃上げがもっとも根幹にあることは間違いない。

2. 具体的取り組みの評価と課題

(1) 賃金

①賃上げ獲得率の上昇と大手を上回る中小の賃上げ

- 2018年闘争では、賃上げ獲得組合の割合が回答組合の約7割となり、299人以下の組合でも約6割となった。2014年闘争以降、全体で6割程度、中小で5割程度が続いていたが、5年間ではじめて、あるいは必ずしも毎年実施してこなかったところも賃上げを獲得し、賃上げの裾野が大きく広がった。
- 賃上げ額も、すべての規模の組合で、前年を上回る回答を獲得するとともに、前年に引き続き299人以下の組合が1,000人以上の組合を上回った。
- こうした成果は、「人への投資」の重要性が浸透し、労働組合として、賃上げによる組合員の意欲・活力の向上、人材確保に向けた産業・企業の魅力の向上を強く訴え続けたことによるものと受け止める。また、集中回答日に回答を引き出した集計対象組合では、ほとんどの組合が前年を上回る賃上げ回答を引き出し、続いて回答を引き出した中堅・中小組合の回答水準の引き上げや非正規労働者の賃金の「底上げ・格差是正」に寄与した。
- 平均して、中小組合が大手組合を上回る賃上げを獲得している要因としては、①高度成長期以来の人手不足を背景として、人材確保と定着のために、賃上げによる「人への投資」が不可欠であること、②大手労組との賃金水準格差を明らかにした上で、あるべき賃金の水準を労使で確認して格差是正に取り組んでいる組合があること、③バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の考え方が浸透してきていること、④経営側からも中小企業の賃上げが大手を下回る枠組みの打破といった働きかけがみられたこと、などが考えられる。
- しかしながら、賃上げに対する経営側の抵抗感は、従来以上に強くなっている。金属労協全体の3割、中小組合の4割では、賃上げを獲得できておらず、中小組合で毎年賃上げが行われていない場合もある。賃上げを実施する代わりに、一時金水準を抑えている場合もみられた。こうしたことからすれば、賃上げが定着したとまでは判断できない。業種ごと、企業ごとに、賃上げを獲得している組合と、獲得できていない組合に二極化しており、全組合での賃上げ獲得に向けて、一層の対応強化が必要となっている。
- さらに、大手と中小の賃上げ額の関係は、産別ごとにばらつきがあり、大手を上回る中小の賃上げは、必ずしも全体のものとなっていない。これまで賃上げを獲得してこなかった組合で比較的高い賃上げを獲得し、中小の平均を押し上げている側面もある。

- すべての組合での賃上げ獲得、賃上げの定着を図り、生活の安心・安定を確保して、「強固な日本経済」「強固な金属産業」「強固な現場」を構築する観点から、「生産性三原則」の労使共有化と、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の取り組みの一層の強化を行っていく必要がある。

②賃金水準重視の取り組みと賃上げ額による社会的相場形成

- 大手と中小の間に存在する賃金水準の大きな格差を是正するには、賃上げ額の共闘とともに、賃金水準重視の取り組みにより、あるべき賃金水準をめざしていく必要がある。
- 金属労協では従来から、「賃金水準重視」を掲げてきており、「同一価値労働同一賃金」の考え方に立って、JC共闘としての具体的な進め方を検討していく必要がある。
- 賃金水準の格差是正には、賃金水準重視の取り組みが不可欠だが、勤労者に対する成果配分の社会的相場形成、物価上昇に対応した実質賃金確保、あるいは大手と中小、組織・未組織を問わず賃上げの勢いを増していく観点からは、賃上げ額による相場形成が重要であり、賃金水準重視の取り組みを強化しつつ、今後も賃上げ額による相場形成を両立していく必要がある。
- 今次闘争では、経営側が賃上げ額を公表しない動きもみられたが、未組織労働者を含めた社会全体に対して、賃上げの相場形成と波及を果たしていくことが労使の社会的責任である。産別交渉で直接的な賃金決定を行わないわが国では、社会的相場形成の中で、大手の賃上げ額がマクロレベルの成果配分の重要なものさしとなっていることを共通認識としていく必要がある。
- グローバルな人材獲得競争が激化する中で、わが国においても、一部業界・一部職種では、従来の枠を超えた初任給の大幅な引き上げに踏み切る企業が出てきている。また、外資系企業などを中心に、高度な専門的技術者等の獲得に向けて、一般的な正社員の賃金体系の枠を超えた高額報酬を支払う事例も出てきている。金属労協としても、労働市場の動向を注視していく必要がある。

(2) JCミニマム運動

- 企業内最低賃金協定の取り組みを強化するため、要求基準を到達水準から目標水準へと見直した。具体的には、高卒初任給水準を重視しつつ、地域別最低賃金を上回る水準を念頭に、前年の「159,000円以上」から「164,000円以上」とした。
- 各産別においても、企業内最低賃金協定の要求基準を引き上げ、積極的に取り組んだ結果、企業内最低賃金協定の水準引き上げを獲得する組合が増加し、18歳最低賃金の引き上げ額も前年を上回ることができた。なお、相対的に水準が高い大手の集計対象組合では、引き上げ額の低下傾向がみられることに留意が必要である。
- 企業内最低賃金協定は、特定（産業別）最低賃金の申出要件確保や金額審議に大きな役割を果たしている。地域別最低賃金の動向に十分留意し、水準を引き上げるとともに、締結組合の比率を、全組合締結に向けて、さらに拡大することが必要である。

- JCミニマム（35歳）は、全組合員の賃金実態把握を進めることにより、月額21万円を下回る組合員の存在を確認し、その改善に取り組むなど、実効的取り組みの一層の強化が必要である。

(3) 一時金

- 全体集計では、半数を超える組合が前年を上回り、平均月数も前年に比べて増加した。また、年間4カ月未満の組合は、前年の580組合から534組合に大幅に減少している。しかしながら、平均月数は年間4.53カ月となっており、長期にわたる景気回復の中で、5カ月に達するところとなっていない。
- また、全体として、賃金・一時金は、前年を上回っているが、一部の組合では、賃上げへの配分を抑えて一時金に厚く配分している場合がみられ、賃上げを重視した取り組みを強化する必要がある。
- 年間5カ月分以上を基本としてきた重みを再確認し、引き続き最低獲得水準4カ月分以上の厳守を図るとともに、業績好調が続いた場合の一時金のあり方について、今後検討を深めていくことも重要である。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- 働き方の見直しの必要性については労使共通の認識となっており、人材の確保・定着や多様な人材が活躍できる環境整備が急務であることから、多岐にわたる職場の課題について前進が図られた。なお、年間総実労働時間の短縮は、労使委員会などによる継続協議となっている組合が多いことから、具体的な前進に結びつく協議の加速が求められる。長時間労働の是正に向けて、各職場で労働時間管理を一層徹底していかなければならない。
- 休日増など所定労働時間短縮については、中小組合の一部で休日増などを獲得している一方、経団連の経労委報告において、「基本給変更を伴わない所定労働時間の短縮は実質的なベースアップ効果を持つ」と主張しているように、経営側の抵抗感が強く、前進が図れなかった組合もあった。超過労働の規制強化なども踏まえ、労働時間短縮や長時間労働是正による生産性向上の成果配分のあり方について、検討を深めていく必要がある。

(5) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金

【60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善】

- 60歳以降の就労に関しては、人手不足が強まる中、60歳到達前と同様の職務を継続する場合が増えており、技術・技能の継承の観点からの人材育成など、その役割が重みを増していることを背景に、賃金・一時金・各種手当などの引き上げを要求し、獲得する組合が拡大している。定年延長を視野に入れながら60歳以降の処遇改善を行った組合や、65歳現役社会の実現に向けた労使話し合いの場を設置するなど産別全体で具体的な前

進に向けたスタートラインに立つことができた組合もみられる。また、60歳以降の組合員化についても、前進が図られた。

- 60歳以降、再雇用制度を採用している場合、賃金が60歳以前に比べ大幅に低下している場合が少なくないが、60歳以降もほぼ同様の職務に就く場合には、60歳以降に急激に成果が低下するとは考えられず、賃金の大幅引き下げには合理性がないことに留意する必要がある。
- 厚生年金（報酬比例部分）の支給年齢の65歳への引き上げが近づいていること、本人および職場全体のモチベーションの低下などが問題となっていることなども踏まえ、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備への対応はもちろん、60歳以降の貢献に見合った、労働の価値にふさわしい賃金の確立に向けて取り組む必要がある。

【退職金】

- 退職金については、組合員の退職後生活の安心・安定にとって重要性が増しており、産別方針に基づき、継続的な改善に取り組み、一定の前進が図られている。
- 一方、退職金は、企業間格差が大きいことや、企業年金化したために水準比較が困難になっていることなどといった課題がある。

(6) 男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化

- 2016年4月に「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定が義務化されたことから、実施状況や職場の実態・課題について点検に取り組んでいる。一方、努力義務とされている300人以下の企業では、ほとんどの場合、行動計画を策定しておらず、労働組合の積極的な働きかけによって、計画の策定を進める必要がある。
- 各企業は、「行動計画」に基づき、女性の採用拡大と定着に取り組んだことによって、従来は女性が少なかった職場にも女性の活躍の場が広がっている。女性組合員の意見を従来以上に反映し、職場実態を踏まえつつ、ニーズに沿った職場改善を進め、一層の職域の拡大が重要である。

(7) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ

- メンタルヘルスについて、ストレスチェックが50人以上の事業所で義務化され、実施率は高い水準となっている。今後は、その結果をどのように活用するかが課題であり、産業医との連携や相談体制の整備などにより、健全で安心できる職場環境づくりに取り組むことが重要である。また、50人未満の事業所についても実施されるよう、労働組合として働きかける必要がある。

(8) 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

【非正規労働者の正社員への転換促進】

- 非正規労働者の組織化を進めつつ、無期転換の労働者を組合員とするよう取り組む必要がある。

- 有期雇用労働者の無期転換については、各産別・単組において状況の掌握を進めているが、一般的な正社員に自動的に転換する事例はあまり見られず、賃金・労働諸条件はそのままで、雇用契約期間を有期から無期にするだけの転換に止まっている場合が多い。
- 有期労働契約の無期転換は、あくまで一般的な正社員への転換を基本とするよう、経営側に対する取り組みを強化していくことが不可欠である。また、賃金・労働諸条件をそのままとした無期雇用への転換に誘導することがないよう、厚生労働省に対する要請活動を強めていく。

【賃金・労働諸条件の引き上げ】

- どのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本として、一般的な正社員との均等・均衡待遇を確立するとともに、正社員への転換が可能となるよう、制度整備、運用の点検をはかるなど、労使協議を進める必要がある。
- 非正規労働者の賃上げについては、取り組み組合、前進回答を引き出す組合は増加しているものの、金属労協全体の取り組みには至っていない。
- 一方、非正規労働者への賃金・労働諸条件の引き上げに取り組んだ組合では、具体的な賃上げ回答や、前進回答を引き出す組合が着実に増加しており、正社員に連動した賃上げのほか、格差是正の観点から、正社員を上回る賃上げを獲得する組合もみられる。
- 非正規労働者の正社員転換や組合員化を図ることにより、雇用の安定と賃金・労働諸条件向上を果たしていくことが基本となるが、未組織の非正規労働者の賃金・労働諸条件への労働組合の関与について、金属労協全体の取り組みとしていく必要がある。
- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げについては、全体集計で金属労協全体の取り組み状況の把握を行う。今後は、賃上げ要求・回答など定量的な把握の方法について、契約社員、期間従業員、パート・アルバイト、派遣社員など、雇用形態・勤務形態ごとに賃金実態が異なる中で、どのような把握が可能なのか、検討を進める必要がある。

3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築は、3年目の取り組みとなり、業界団体や経営側と認識を共有しながら、取り組みを進めることができた。付加価値の適正配分に向けた適正取引の推進や、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた政策・制度の要請を行うなど、政策・制度面の具体的な取り組みを行ってきた。
- また、産別や企連、大手組合からバリューチェーンを構成する企業の経営者などに対する賃上げへの理解促進活動が、さらに強化された。製品と労働に適正な評価を求め、取引先への価格の値戻し要請を経営側に提案する活動も引き続き実施されている。グループ企業労使による会議も開催されており、これらの諸活動は、大手を上回る中小組合の賃上げ回答引き出しの環境づくりに役割を果たしている。
- 引き続き、各業界団体による「適正取引自主行動計画」や経団連などの「長時間労働に

つながる商慣行の是正に向けた共同宣言」の遵守状況について、労働組合として、購買側・納入側の両方の立場から、職場レベルでの点検活動を推進し、商慣習の見直しなどについても検討を行っていくことが重要である。

4. 政策・制度要求

2018年4月、「2018年政策・制度要求」を策定した。これに基づき、5月以降、対政府要請活動を展開している。

5. 闘争の進め方

- 2018年闘争では、集計対象組合を中心とした大手労組の要求・回答状況が、社会的な相場形成に大きな影響を与えてきたが、賃金の底上げ・格差是正が重要課題となる中で、中堅・中小労組を含めた金属労協全体の要求・回答状況について、社会的アピールの強化に取り組んだ。12月初頭に「2018年闘争の推進」の説明、1月に2018年最低賃金連絡会議の説明、3月に2月末段階の金属労協全体の要求状況、および集中回答日の回答状況、4月に3月末段階の金属労協全体の回答状況、6月に「2018年闘争評価と課題（中間まとめ）」の説明、と6回の記者会見やブリーフィングを実施した。前年を上回る賃上げの獲得状況、中小労組の賃上げ額の平均が大手を上回る状況を積極的に伝えることによって、賃金の底上げ・格差是正に向けた環境づくりに一定の役割を果たすことができたが、さらにその充実を図っていく必要がある。
- 金属労協全体を対象とした集計は、これまで、賃金、一時金、企業内最低賃金協定を対象としてきたが、2017年に、非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件改善の取り組みを追加したことに加えて、2018年は、年間総実労働時間短縮の取り組みや、60歳以降の賃金・労働諸条件の改善についても、把握した。取り組み状況の把握を通じて、課題の抽出や一層の取り組み強化を図っていく。
- 速報対象組合について、発表時期の問題や賃金・一時金以外の項目の掲載などに関して、地方組織より要望があった。改善に向けた検討を行っていく必要がある。

以上

「評価と課題」における主要な論点

項目	主要な論点
生産性三原則	<p>生産性三原則に基づく、マクロ経済全体での付加価値生産性の向上の実現、勤労者に対する適正な成果配分確保に向け、今後深掘りが必要。</p> <p>今日的な課題を検証しつつ、「生産性三原則」の労使の共有化を図り、政労使、産別レベル、個別企業労使など、さまざま場で議論が必要。</p> <p>大手、中小とも「生産性三原則」に則った適正な成果配分を獲得できるよう留意。</p> <p>J C 共闘全体で賃上げに取り組んだ2014年闘争以降の実質賃金維持を検証し、実質賃金維持・向上のための取り組みを引き続き強化。</p>
「人への投資」	<p>基本賃金や諸手当はもとより、一時金、福利厚生、能力開発投資も人件費総額の構成要素であり「人への投資」だが、働く者への成果配分としての意味合いは、同じとはいえない。春季生活闘争における働く者への成果配分の観点からは、賃上げが根幹。</p>
獲得率の上昇と中小の格差是正	<p>全体の3割、中小組合の4割で賃上げ獲得できず、中小組合では毎年賃上げが行われていない場合、賃上げで一時金水準を抑えている場合もあり、賃上げが定着したとまでは判断できず。</p> <p>業種ごと、企業ごとに、賃上げを獲得している組合と、獲得できていない組合に二極化。全組合での賃上げ獲得に向けて、一層の対応強化が必要。</p> <p>大手と中小の賃上げ額の関係は、産別ごとにばらつきがあり、大手を上回る中小の賃上げは、必ずしも全体のものとなっていない。</p> <p>すべての組合での賃上げ獲得、賃上げの定着、生活の安心・安定の確保によって、「強固な日本経済」「強固な金属産業」「強固な現場」構築の観点から、「生産性三原則」の労使共有化、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の取り組み強化が必要。</p>
賃金水準重視と賃上げ額による社会的相場形成	<p>大手と中小の間に存在する賃金水準の大きな格差を是正するには、賃上げ額の共闘とともに、賃金水準重視の取り組みにより、あるべき賃金水準をめざしていくことが必要。</p> <p>従来から「賃金水準重視」を掲げてきたが、「同一価値労働同一賃金」の考え方に立って、J C 共闘としての具体的な進め方を検討していくことが必要。</p> <p>勤労者に対する成果配分の社会的相場形成、実質賃金確保、大手と中小、組織・未組織を問わず賃上げの勢いを増していく観点から、賃上げ額による相場形成が重要。賃金水準重視の取り組みと賃上げ額による相場形成を両立していくことが必要。</p> <p>未組織労働者を含め社会全体に対し、賃上げの相場形成と波及を果たしていくことが労使の社会的責任。社会的相場形成の中で、大手の賃上げ額がマクロレベルの成果配分の重要なものさしとなっていることを共通認識としていくことが必要。</p> <p>従来の枠を超えた初任給の大幅な引き上げ、高度な専門的技術者等の獲得に向け、一般的な正社員の賃金体系の枠を超えた高額報酬を支払う事例も。今後、労働市場の動向を注視。</p>
J C ミニマム運動	<p>企業内最賃協定は、特定最賃の申出要件確保や金額審議に大きな役割。地域別最賃の動向に十分留意し、水準を引き上げるとともに、全組合締結に向けて、さらに拡大することが必要。</p> <p>J C ミニマム(35歳)は、全組合員の賃金実態把握により、実効的取り組みの一層の強化が必要。</p>
一時金	<p>年間5カ月分以上の重みを再確認し、引き続き最低獲得水準4カ月分以上の厳守を図る。業績好調が続いた場合の一時金のあり方について、今後検討を深めていくことも重要。</p>
働き方の見直し	<p>年間総実労働時間短縮が継続協議となっている組合では、具体的な前進に結びつく協議の加速を。長時間労働の是正に向け、各職場で労働時間管理を一層徹底する必要がある。</p>
60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善	<p>再雇用制度では、賃金が60歳以前に比べ大幅に低下している場合が少なくないが、60歳以降もほぼ同様の職務に就く場合には、60歳以降に急激に成果が低下するとは考えられないことから、賃金の大幅引き下げには合理性がないことに留意。</p> <p>厚生年金(報酬比例部分)支給年齢の65歳への引き上げ、本人および職場全体のモチベーションの低下の状況なども踏まえ、同一労働同一賃金の向けた法整備への対応はもちろん、60歳以降の貢献に見合った、労働の価値にふさわしい賃金の確立に向けて取り組むことが必要。</p>
ダイバーシティへの対応強化	<p>「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」について、努力義務とされている300人以下の企業においても、策定を進めることが必要。</p> <p>女性組合員の意見を従来以上に反映、職場実態を踏まえつつ、ニーズに沿った職場改善と一層の職域の拡大が重要。</p>
安全衛生体制	<p>ストレスチェックに関し、産業医との連携や相談体制の整備など健全で安心できる職場環境づくりに取り組むことが重要。50人未満事業所でも実施されるよう、労働組合として働きかけ。</p>
非正規労働者	<p>有期労働契約の無期転換は、あくまで一般的な正社員への転換を基本とするよう、経営側に対する取り組み強化が不可欠。賃金・労働諸条件をそのままとした無期雇用への転換に誘導することがないよう、厚生労働省に対する要請活動を強めていく。</p> <p>どのような雇用形態でも、同一価値労働同一賃金を基本に一般的な正社員との均等・均衡待遇を確立。正社員への転換に向け制度整備、運用の点検をはかるなどの労使協議が必要。</p> <p>未組織の非正規労働者の賃金・労働諸条件への労働組合の関与について、金属労協全体の取り組みとしていくことが必要。</p> <p>賃金・労働諸条件の引き上げに関し、J C 定量的な把握の方法について、雇用形態・勤務形態ごとに賃金実態が異なる中で、検討を進める必要がある。</p>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築	<p>業界の「適正取引自主行動計画」や経団連などの「共同宣言」の遵守状況について、労働組合が購買側・納入側の両方の立場から、職場レベルでの点検活動を推進、商慣習の見直しなども検討。</p>