

2014年闘争評価と課題

I. 2014年闘争の経過

1. 2014年闘争を取りまく情勢

2014年闘争は、日本経済が、消費者物価上昇率2%を目標とする日銀の量的金融緩和強化をきっかけとして、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、輸出の拡大、投資の回復、銀行貸出の増加が見られる状況となり、消費者物価上昇率はプラスに転じるとともに、失業率は4%程度に低下している中での闘争となった。

2013年度の実質経済成長率予測は、内閣府試算（8月時点）で2.8%、民間調査機関の平均でも2.7%（11月時点）となり、企業の2013年度決算予想も、総じて増収増益が見込まれ、予想自体も上方修正の方向となっていた。しかしながら一方で、長期にわたって収入が伸び悩み、所得税や社会保険料の負担増が続いてきたことから、家計は防衛的なスタンスを続けている状況にあった。

こうした状況から、グローバル経済化とデフレによって人件費抑制を余儀なくされ、それが経済活動の低迷を招いていた時代から、デフレ脱却の中で「人への投資」によって産業の競争力を強化していく時代、持続的な成長と勤労者生活の安定・向上を実現していく時代への転換を果たすべき時を迎えているとの認識の下、2014年闘争に取り組んだ。

2. 2014年闘争推進の基本的な考え方と金属労協の方針

デフレ脱却、景気回復の兆しが見え始め、経済環境が激変する中で、労使もまたマインドシフトを図り、自らの社会的責任を果たしていかなければならない。

成長成果を賃金・労働条件に適正に配分することが消費を拡大し、それが生産・投資の拡大や企業収益の改善につながり、そのことがさらに所得の向上と雇用の拡大を生み出す。2000年代前半には、戦後最長の景気回復にもかかわらず、企業から家計への資金の流れがボトルネックを起し、実感なき景気回復に終わった。その轍を踏むことなく、誰もが実感できる景気回復を実現することは、持続的な成長にとって不可欠な要件である。また、「人への投資」の観点に立った賃金・労働条件に対する適正な配分は、働く者のモチベーション向上と能力発揮、優秀な人材の確保に寄与し、そのことがものづくり産業基盤や企業競争力の強化をもたらして、企業の持続的な発展につながるという好循環を生み出す。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含めた勤労者全体の賃金・労働条件の改善が必要である。労働組合として、春闘における賃上げの社会的波及効果の発揮に努めるとともに、企業内最低賃金協定の締結や労使協議等

を通じて未組織労働者・非正規労働者の賃金・労働条件の改善に寄与していく。また特定（産業別）最低賃金の引き上げや雇用・労働法制の緩和阻止、労働組合による組織化などにも取り組んでいくことが重要である。

こうした考え方に立ち、2014年闘争では、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、賃金・労働条件の向上と企業発展の好循環を実現していく。このため、5産別が強固なスクラムを組み、JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む。労働組合として責任ある要求を掲げ、労使の主体的な交渉を通じて賃金および総合労働条件の決定を行っていく。併せて、ものづくり産業基盤を強化するための政策・制度課題の実現に取り組むこととした。

<金属労協の要求（抜粋）>

賃金	<p>○JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む。 <賃上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、実質生活を維持し、デフレ脱却と経済成長に資する賃上げに取り組む。 ・中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等の解消をめざす組合は、積極的に賃上げに取り組む。 ・賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。 <p>【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】</p> <ul style="list-style-type: none"> *目標基準：基本賃金 338,000円以上 *到達基準：基本賃金 310,000円以上 *最低基準：到達基準の80%程度（24.8万円程度）
ミニマム運動	<p>○企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての組合が企業内最低賃金協定を締結する。 ・企業内最低賃金協定を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げる。そのため、月額156,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組む。 ・非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記する。その場合、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上への引き上げに取り組む。 ・社会全体への波及効果を高めるため、非正規労働者（直接雇用）を含めた協定の締結をめざす。 <p>○特定（産業別）最低賃金の機能強化 ○「JCミニマム(35歳)」は、月額21万円とする。</p>
一時金	<p>○要求の基本は、基準内賃金の年間5カ月分以上とする。 ○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保する。</p>
非正規労働者	<p>○未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議を行う組合は、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組む。 ○非正規労働者の雇用に関して、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を図る。 ○賃金・労働条件や福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、均等・均衡待遇の観点から実態に応じて取り組む。</p>

ワーク・ ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○年間総実労働時間1,800時間台の実現に向け取り組む。 ○労働時間管理の徹底を図る。 ○時間外労働割増率の60時間超の時間外労働算定対象時間は、所定労働時間を上回るすべての労働時間とする。 ○年次有給休暇の完全取得に向けて、具体的な取り組みを行う。 ○仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組む。制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図るため、労使協議の充実等に取り組む。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○60歳以降の賃金・労働条件 ○安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額 ○退職金・企業年金 ○職場における男女共同参画のためのポジティブ・アクション ○政策・制度課題への取り組み

3. 2014年闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

① 第56回協議委員会の開催

2013年12月9日に、第56回協議委員会を開催し、2014年闘争方針として、「2014年闘争の推進」を決定した。協議委員会では、産別から金属労協に対して、「金属産業の5産別が強固なスクラムを組むことで賃金の引き上げを果たし、その結果が労働界全体に波及することで実感ある景気回復につながるよう、金属労協としてさらに求心力を高めてほしい」などの要望が出され、金属労協加盟5産別が一致団結して、フロントランナーとしての役割を果たしていくことを確認した。

② 2014年闘争推進集会の開催

2014年1月28日に、「2014年闘争推進集会」を開催し、2014年闘争における交渉参考資料について提起した。また、5産別の書記長・事務局長をパネラーに、「2014年闘争における各産別の取り組み」と題してパネルディスカッションを行い、加盟組織の産業状況、闘争方針に関して、相互理解を深めた。最後に、「2014年闘争推進集会決議」を採択し、今次闘争における要求の重みを認識し、200万組合員が一丸となって要求を実現すべく、不退転の決意をもって交渉に臨んでいくことを確認した。

③ 2014年最低賃金連絡会議の開催

2014年1月29日に、「2014年最低賃金連絡会議」を開催し、「2014年度の特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」を確認した。方針では、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、春季生活闘争の成果や企業内最低賃金協定を特定（産業別）最低賃金の引き上

げに波及させ、未組織労働者・非正規労働者を含めた勤労者全体の賃金の底上げを図ることを確認した。

④ 戦術委員会、中央闘争委員会の開催

- * 2013年12月16日の第1回戦術委員会および12月18日の第1回中央闘争委員会では、JC共闘の集中回答日を2014年3月12日にするなど、主要日程を設定した。
- * 2014年1月24日の第2回戦術委員会および第2回中央闘争委員会では、経団連が1月20日に発表した「経営労働政策委員会報告」に対して、「デフレ脱却と経済成長のためには賃上げが必要」であることを確認した。
- * 2014年2月19日の第3回戦術委員会および第3回中央闘争委員会では、集計登録組合を中心とした要求提出状況および交渉状況を把握し、要求趣旨の徹底を図り、組合主張に沿った回答を引き出すべく、強力に交渉を展開することを確認した。
- * 2014年3月7日の第4回戦術委員会では、金属労協全体の要求状況および交渉状況を把握し、交渉の最終局面に向けた方針を確認するとともに、最後まで一丸となって強力な交渉を粘り強く展開し、要求の実現を図ることを確認した。
- * 2014年3月10日の第5回戦術委員会では、最終局面における情報交換を行った。
- * 2014年3月12日の集中回答日には、第6回戦術委員会と第4回中央闘争委員会を開催し、集計登録組合を中心とする回答の受け止め、ならびに中堅・中小登録組合の回答状況の公表等によって後続組合に対する支援を行うことを確認した。
- * 2014年4月3日に開催した第7回戦術委員会、2014年4月23日に開催した第8回戦術委員会と第5回中央闘争委員会では、月例賃金引き上げ、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げ、一時金水準改善の流れを、今後回答を引き出す組合に波及させ、金属産業全体の底上げを図ることを確認した。
- * 2014年5月22日に開催した第8回戦術委員会と第6回中央闘争委員会では、要求提出組合の84.7%が回答を引き出している状況の下で、闘争諸機関を解散することを確認した。また、闘争全体の評価等について、「2014年闘争評価と課題・中間まとめ」を取りまとめた。

(2) 2014年闘争における労使の主張

① 経団連「経営労働政策委員会報告」への見解

経団連は、2014年1月20日に「経営労働政策委員会報告」を発表し、2014年の労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。2014年版の経労委報告では、企業労使には「日本経済再生の一翼を担っているとの気概を持ちながら、さらなる成長に向けた対応を含め、より幅広い視野に立って議論を深めていく姿勢が求められる」とマクロの視点の重要性を提

起したものの、具体的な労働条件については、「自社の支払い能力に則して労使自治で決定するもの」「賃上げという場合、『年収ベースでみた報酬の引き上げ』として捉えていくべき」「国内従業員だけを対象とした定期昇給制度を維持していくことの合理性は、今後ますます問われる」「大手を上回る賃上げを実現するだけの支払い能力を有するところは限定的であろう」ともつばらミクロの経営状況を基準に判断すべきとの従来通りの主張が盛り込まれた。

これに対し、金属労協では、同日「デフレ脱却と経済成長のためには賃上げが必要」と題する見解を発表した。見解では、「今次闘争を好機と捉え、消費拡大によってデフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、経営者の責任を果たすべき」「デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための2014年闘争の役割や、賃金の社会性を踏まえれば、定期収入である月例賃金への配分が重視されなければならない」「生産性向上のためには、賃上げによって『人への投資』と適正な成果配分を行うべき」「真摯な議論を重ねて築き上げてきた定期昇給制度は、労使の信頼関係の基礎であるとともに、現場力の源泉である」「企業規模間・雇用形態間における賃金格差が、経済の低迷や社会の不安定化を招いている現実を無視すべきではない」などの主張を展開した。

② 2014年闘争の推進 交渉参考資料の作成

2014年1月末に「2014年闘争の推進 交渉参考資料」を作成、発行した。経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、詳細な反論を行うとともに、「賃上げによって可処分所得がプラスに転じ、継続的な賃上げが期待されるようになれば、消費マインドは大きく改善する」「一時金の増加よりも、安定的な所得を増加させる賃上げの方が消費を拡大させる効果大きい」「現在の経済環境における賃上げの必要性を真摯に受け止め、労働組合の要求に応えるべき」「製造業の労働分配率を国際比較してみると、主要先進国の中で、わが国は韓国、アメリカに次いで低い水準にある」「グローバルな事業展開における国内従業員の貢献にも、配分すべき」など、労働組合の主張をとりまとめた。

③ 企業別交渉における労使の主張点

各企業の交渉では、経営側は、最後まで慎重な対応に終始し、

- * デフレ脱却や経済の好循環に向けた今次交渉の意義は理解しつつも、国内外の厳しい事業環境等を考えると慎重な検討が必要である。組合員の協力・努力には感謝するものの、どのように対応すべきか苦慮している。
- * 固定的なコスト増につながる賃金の引き上げは将来にわたる負担増となる。賃金の引き上げは経営への影響が大きく、慎重に判断せざるを得ない。
- * 一時金は、業績の中身や収益力を冷静に見つめて対応する。
- * 企業内最低賃金の引き上げは、雇用に影響を及ぼす可能性があり、慎重に判断する必要がある。

などの主張を繰り返した。

これに対して、金属労協の各組合は、2014年闘争の社会的な意義を踏まえて、

- * われわれは、企業の持続的な発展のためには、競争力の源泉である「人への投資」が不可欠である。
- * デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、賃上げが必要である。
- * 実質生活を維持し、消費拡大への影響の大きい月例賃金の引き上げによって経済を好循環に導くのは、労使の社会的責務である。組合員の意欲・活力につながる「人への投資」として、月例賃金の引き上げを行うべきである。
- * 一時金は、業績に対する適正配分という観点にとどまることなく、業績改善に懸命に努力する組合員に報いるべきである。
- * 未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げを図るため、企業内最低賃金を引き上げるべきである。

などの主張を展開した。

Ⅱ. 2014 年闘争の評価と課題

1. 2014 年闘争の特徴と具体的な取り組みの評価

2014 年闘争は、長期にわたるデフレと景気低迷から脱却し、持続的な成長と勤労者生活の安定・向上を実現していく時代への転換を果たすことができるか否かの岐路に立つ中で闘争となった。2013 年 12 月 20 日には、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で、「デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、労使は十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」ことを確認した。マスコミ報道が活発化するなど、2014 年闘争に対する社会の注目が増し、また、組合員の期待が高まる中での取り組みとなった。

こうした中、金属労協は、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、5 産別が強固なスクラムを組み、5 年ぶりに J C 共闘全体で「人への投資」として 1%以上の賃金の引き上げに取り組んだ。

交渉において、われわれは、企業の持続的な発展のためには、競争力の源泉である「人への投資」が不可欠であることや、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、消費への影響が大きい月例賃金の引き上げが不可欠であることを、一貫して強く主張した。

これに対して、経営側は、デフレ脱却や経済の好循環に向けた今次交渉のもつ社会的意義は理解しつつも、国内外の厳しい事業環境等を考えると慎重な検討が必要であると主張し、とりわけ月例賃金の引き上げに対しては、最終局面に至るまで厳しい姿勢に終始した。

J C 共闘の各産別は、緊密な連携・情報共有の下、回答を引き出した組合の 6 割近くが賃金の引き上げを獲得し、賃金の引き上げによる好循環実現に向けた突破口を開いた。これは、J C 共闘全体で賃金の引き上げに取り組む、交渉当事者である各労使が真摯な交渉を積み上げた結果であると考えられる。

2014 年闘争では、J C 共闘全体で月例賃金の引き上げを要求し、獲得することで、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための第一歩を踏み出したと言える。さらに、賃金や企業内最低賃金協定の引き上げが、未組織労働者・非正規労働者に波及することによって、賃金の底上げが期待されることから、労働組合の社会的役割を果たすことができたと判断できる。賃金引き上げによる経済の好循環によって、デフレ脱却・経済成長を確実なものとするため、賃金引き上げの流れを 2015 年以降に繋ぐことが必要である。

(1) 賃金

① 要求

金属労協は、実質生活を維持し、デフレ脱却と経済成長に資する賃上げとして、1%以上の賃金の引き上げに取り組んだ。

集計登録組合は、全 52 組合が賃上げを要求し、要求額の平均は、3,918 円となった。

中堅・中小登録組合は、161 組合のうち 152 組合が賃上げを要求し、要求額の平均は、3,430 円となった。

全体集計では、3,272 組合のうち、2,895 組合が要求し、そのうち 8 割にあたる 2,329 組合が賃上げを要求した。要求額の平均は 3,379 円となった。

金属産業を取りまく環境に厳しさが残る中での取り組みとなったが、従来から主張しているデフレ脱却のための賃金引き上げの必要性や、「人への投資」による賃金・労働条件の向上と企業競争力強化の好循環の実現を強く訴え、J C 共闘全体が賃金の引き上げに取り組んだ。

② 回答

集計登録組合は、全 52 組合が賃金構造維持分を確保し、49 組合が平均で 1,737 円の賃金の引き上げを獲得した。

中堅・中小登録組合は、回答を引き出した 161 組合のうち、156 組合が賃金構造維持分を確保し、129 組合（回答を引き出した組合の 80.1%）が賃金の引き上げを獲得した。月例賃金の引き上げを要求した 152 組合のうち、獲得した組合は 84.9%となった。月例賃金を引き上げた組合の平均引き上げ額は 1,268 円となった。

全体集計では、回答を引き出した 2,800 組合のうち、2,332 組合（83.3%）が賃金構造維持分を確保し、このうち、1,562 組合（回答を引き出した組合の 55.8%）が賃金の引き上げを獲得した。月例賃金の引き上げを要求した組合のうち、獲得した組合は 67.1%となった。賃金の引き上げを獲得した組合は、前年の 386 組合を大幅に上回ることはもとより、リーマンショック前の 2008 年の獲得組合数 1,445 組合を上回った。月例賃金を引き上げた組合の平均引き上げ額は、1,320 円となっている。

③ 評価と課題

金属労協として 5 年ぶりに 1%以上という要求の考え方を示し、各産別がそれを踏まえた要求を掲げたことで、強固な共闘体制を構築し、金属労協全体で取り組む流れをつくることができた。

集計登録組合の 95%、中堅・中小登録組合の 80%が月例賃金の引き上げを実現し、6 年ぶりに J C 共闘全体で月例賃金を引き上げるための、フロントランナーとしての役割を果たすことができた。また、金属労協全体では、回答引き出し組合の 6 割近くが月例賃金の引き上げを獲得した。全体集計で大手・中堅・中小労組の平均賃上げ額がほぼ同水準となるなど、中堅・中小労組への波及効果は大きなものとなった。

賃上げの要求・獲得は、各産業・企業の事情を反映したものとなったが、J C 共闘全体で賃金引き上げを要求し、獲得することで、賃金引き上げの流れを日本全体に波及させることができた。これは、J C 共闘の下で、5 産別が強固なスクラムを組みながら揃って要

求を行い、交渉当事者である各労使が、産別・単組の実態を踏まえた真摯な交渉を積み上げた結果であると考える。

しかしながら、賃金水準の規模間格差は大きなものとなっており、賃金格差是正に向けて水準重視の取り組み強化が求められる。とりわけ、中小労組では、賃金制度が未整備であることが賃金構造維持分確保を困難にし、賃金の低下につながるものが少なくない。このため、通年の取り組みの中で、賃金水準の検証や賃金制度の整備を行い、賃金水準の向上を図らなければならない。

(2) 企業内最低賃金協定

① 要求

企業内最低賃金協定は、高卒初任給に準拠した水準を基本としながら、6年ぶりに基準を2,000円引き上げ、月額156,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組んだ。また、全単組締結に向けて、未締結組合が企業内最低賃金協定の締結に取り組んだ。

集計登録組合は、52組合のうち、28組合が水準の引き上げを要求し、その他の組合においても、労使協議等で取り組んだ。

② 回答

集計登録組合では、企業内最低賃金協定を締結している51組合のうち、引き上げを要求した組合および賃上げに連動して引き上げる組合や労使協議によって引き上げる組合を併せて、43組合が引き上げを獲得した。引き上げ額の平均は月額で1,633円となった。

全体集計では、3,272組合のうち、企業内最低賃金協定を締結している組合は1,644組合・50.2%となり、前年から164組合・5.1ポイント増加した。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額155,736円となり、前年から1,349円増加した。

③ 評価と課題

企業内最低賃金の引き上げを要求する組合、引き上げを獲得する組合ともに、前年から大幅に増加した。また、企業内最低賃金協定を締結する組合が拡大し、全組合の5割を超えた。さらに、非正規労働者に適用を拡大した組合もあり、企業内最低賃金協定の適用者が拡大した。これらの取り組みによって、未組織労働者・非正規労働者を含めた賃金の底上げ、底支えに寄与することができた。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含め、働く者全体の底上げが不可欠である。このため、企業内最低賃金の協定締結拡大と水準の引き上げにさらに強力に取り組む必要がある。また、企業の枠を超えて、金属産業で

働く者全体の賃金の底上げに寄与するため、企業内最低賃金協定の取り組みの成果を特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させる取り組みを強化する。

(3) 一時金

① 要求

一時金は、業績が改善傾向にあることから、組合員の努力に報い、業績改善にふさわしい適正な成果配分を求めることとした。要求は、年間5カ月を基準として、年間4カ月を最低獲得水準と位置づけて、企業業績にかかわらず、確保するように取り組んだ。

② 回答

集計登録組合は、要求回答方式で決定する34組合のうち、29組合が昨年実績を上回った。平均月数は年間5.11カ月となり、前年の年間4.72カ月を0.39カ月上回った。

中堅・中小登録組合は、152組合が確定し、前年と比較できる137組合のうち、102組合（74.5%）が前年実績を上回った。平均月数は年間4.75カ月となり、前年の年間4.59カ月を0.16カ月上回った。

全体集計は、2,339組合が確定し、前年と比較できる2,176組合のうち、1,479組合（68.0%）が前年実績を上回った。平均獲得月数は年間4.30カ月となり、前年の年間4.08カ月を0.22カ月上回った。

③ 評価と課題

企業業績の改善を反映して、全組合の約7割が前年実績を上回り、年間5カ月を上回る組合は、前年の21.0%から28.7%へ拡大した。金属労協全体として、業績回復に貢献した組合員の協力・努力を反映し、一時金水準を改善することができたものと判断できる。

最低獲得水準である年間4カ月に到達しない組合は、前年の41.6%から32.2%へ減少した。年間4カ月未達の組合でも、総じて水準の改善が図られているが、年間4カ月以上の確保に向けて更なる取り組みが必要である。

一時金は、年間決定を基本に取り組んでいるが、業績の先行き不透明さなどから半期の回答に留まる組合が依然として存在する。一時金は、年間総賃金の一部であり、生活の安定の観点から、年間決定にこだわった取り組みを強化しなければならない。

(4) 非正規労働者

① 要求

未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議を行う組合は、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組むこととした。非正規労働者を組合員化している組合を中心に、

正規労働者の賃上げに見合った賃金の引き上げなどに取り組んだ。

非正規労働者の雇用に関して、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を図る取り組みや、均等・均衡待遇の観点から、賃金・労働条件や福利厚生などの改善に取り組むこととした。

② 回答

正社員の賃金引き上げに準じて、非正規労働者の賃金の引き上げに取り組んだ組合では、賃金引き上げなどの成果を獲得した。

また、従来から取り組んできた労使協議についても徹底を図った。

③ 評価と課題

従来は、法令遵守のチェックなどの労使協議を中心に取り組んできたが、正社員の賃上げの実施に準じて、非正規労働者の賃金の引き上げを求めるなど、具体的な労働条件の改善に取り組み、一部で前進することができた。

デフレ脱却・経済成長を確実にするためには、非正規労働者の賃金の底上げ、労働条件の改善が不可欠であり、粘り強く取り組まなければならない。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

2014年闘争では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年間総実労働時間の短縮、仕事と家庭の両立支援など、産業・企業の実態を踏まえて取り組むこととした。

取り組みの結果、休息時間の必要性について労使合意し、具体的な制度導入を行う組合や、時間外割増率の引き上げや時間単位年休の導入、育児・介護休業制度の拡充などに取り組んだ組合では、具体的な前進が図られた。また、時間外割増率については、法の適用が猶予されている中小労組についても、大手と同様の水準への引き上げに取り組む、一定の前進が図られた。

年次有給休暇の取得状況は、大手労組で平均14日、7割程度で横ばいとなるなど、大きな改善が見られない状況が続いている。また、育児休業や短時間勤務など制度は、大手を中心に、法を上回る制度が導入されてきているが、利用しにくい職場も少なくない。各種制度の充実に取り組むとともに、労使協議の充実などを通じて、職場の意識や風土の改革に取り組むことが重要である。また、介護に関する組合員の不安が高まっていることから、組合員のニーズを把握しながら、制度や運用の充実を図ることが求められる。

景気の回復に伴い、時間外労働が増加傾向となっており、長時間労働が常態化している職種もある。健康を保持する観点やワーク・ライフ・バランスを実現する観点から、労働組合としてチェック機能を果たさなければならない。

(6) 60歳以降の賃金・労働条件

60歳以降の就労については、働くことを希望する者全員について、経過措置を利用せず65歳までの雇用を確保し、働きがいのある就労制度と労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保できる処遇制度を構築すべく取り組むこととしている。

2014年闘争では、60歳以降の就労者についても、多くの組合で月例賃金の引き上げに取り組み、賃金の引き上げを獲得した。

60歳以降の就労制度は、65歳までの公的年金が段階的にゼロになることや、それに伴う改正高年齢者雇用安定法の施行に対応して、2013年4月に、多くの組合が制度の見直しを行った。今後、2016年には、報酬比例部分の支給開始年齢が62歳に引き上げられる予定となっている。2013年の制度導入後の就労希望の状況や仕事の内容、職場の実態・課題を把握し、継続的に課題解決に取り組まなければならない。

(7) 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

金属産業全体で死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円に到達することをめざし、未到達組合が取り組みを行い、取り組んだ組合では前進が図られた。

死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円への到達は、大手組合から、中堅・中小労組へと広がりつつある。中堅・中小企業においても、到達できるよう粘り強く取り組んでいく。

(8) 退職金・企業年金

高齢者の生活の安定にとって、退職金や企業年金の重要性が増していることから、産業・企業の実態を踏まえて、退職金水準の引き上げに取り組むこととしている。産別方針に基づき取り組んだ組合では、水準の引き上げが図られた。

退職金・企業年金については、企業ごとに制度や水準が大きく異なることや、法改正や経済環境の影響を受けることから、退職金水準の低下や積立不足など、多様な課題を抱えている。退職後生活の安定を図る観点から、公的年金制度や退職金・企業年金制度の動向を注視し、各企業の制度のあり方や水準を検証した上で、必要な対応を図る必要がある。

(9) 職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション

男女が共にいきいきと働くことのできる職場をつくるため、労使協議の場で、職場の実態を労使で共有するなどの取り組みを行い、必要な対応を行うこととした。

政府が女性の活躍推進に積極的に取り組み始めたことから、金属産業においても女性の

採用拡大や人材育成などに取り組む企業が増えている。女性の活躍を推進するには、組合員のニーズや職場の実態を踏まえることが重要であり、労働組合が積極的に関与し、組合員の声を会社に伝えながら、チェック機能を果たさなければならない。男女が共にいきいきと働くことができる職場環境を整備するため、労使協議を充実させていく。

(10) 政策・制度課題への取り組み

金属労協では、国内ものづくり産業の事業環境整備の取り組みを強化してきたが、「2014年闘争の推進」では、

- ① ものづくり・金属産業の競争力の源泉である長期安定雇用を基本とした労働政策
- ② 成長分野・新規分野の開拓を促進する「攻めの産業政策」
- ③ ものづくり産業における下請適正取引の確立
- ④ TPPなどFTA・EPAの早期締結と国内体制の強化
- ⑤ 安定的かつ低廉な電力供給確保
- ⑥ 円高是正の定着と確実なデフレ脱却、経済成長

を主要な取り組み項目として掲げた。

2014年4月には、こうした課題を整理した「2014～2015年政策・制度課題」を策定し、実現に向けた取り組みを進めている。

2. 2015年闘争に向けて

2014年闘争では、JC共闘全体で月例賃金の引き上げを要求し、獲得することで、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための第一歩を踏み出した。経済の好循環を実現し、デフレ脱却・経済成長を確実なものとするためには、継続的に賃金の引き上げに取り組むことが重要であり、労使が引き続き社会的責任を果たしていくことが求められる。

2015年闘争は、そのための重要な取り組みとなることから、経済成長や物価動向、可処分所得の動向、雇用、産業動向、企業の生産性や収益、勤労者の生活実態などを十分に精査し、賃金引き上げによる経済の好循環実現に寄与するための闘争について議論を尽くしていく。加えて、物価上昇局面にあることから、実質生活維持を求める闘争に向けて、JC共闘の強化に向けた議論をさらに進めていく。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含めた働く者全体の賃金・労働条件の底上げが不可欠である。2014年闘争では、従来の法令遵守の徹底を中心とした取り組みから、具体的な賃金・労働条件の改善を交渉・協議するなど、取り組みの幅を拡げることができた。また、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げも前進させ、未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げに寄与することもできた。こうした取り組みを更に強化し、非正規労働者の正社員への登用促進、正社員と非

正規労働者の均等・均衡処遇の確立、非正規労働者の組織化など、労働組合の社会的責任として取り組みを強化することが必要である。

以上