

2015年5月28日
金属労協（JCM）
第6回中央闘争委員会で
確認

金属労協（JCM）

2015年闘争評価と課題（中間まとめ）

検討スケジュール

	会議等	「評価と課題」
5月28日	第6回中央闘争委員会	中間まとめ
7月24日	第12回常任幹事会	最終まとめ
9月1日	第54回定期大会	報告

I. 2015年闘争の経過

1. 2015年闘争を取りまく情勢

日本経済は、消費者物価上昇率2%を目標とする2013年1月以来の量的・質的金融緩和をきっかけとして、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、輸出の回復、投資の拡大、銀行貸出の増加など、経済の持ち直しが見られる状況となりました。しかしながら、2014年4月の消費税率5%から8%への引き上げによって、4月には経済活動は大幅に落ち込み、5～7月には回復が見られたものの、その後、低迷が続きました。

消費者物価上昇率（総合）は、2014年5月には一時、消費税率引き上げ分（2%程度）を含め、3.7%となりましたが、その後は鈍化し、交渉が本格化する2015年2月には2.2%となりました。一方、金属産業の企業業績は、おおむね増収増益、予測も上方修正の傾向となりましたが、中小企業などでは、円安による原材料価格高騰の影響等によって、厳しい状況のところもみられました。

金属労協は、消費税率引き上げ後の経済の低迷が、予想外に大きなものとなる中、デフレ脱却と景気回復を確実なものとし、経済の好循環を図るべく、継続的な賃上げと労働条件の向上による個人消費の回復が決定的に重要となっているとの認識の下で、2015年闘争に取り組みました。

2. 2015年闘争推進の基本的考え方と金属労協の方針

2015年闘争は、経済の好循環の実現に向け、継続的な賃上げと労働条件の向上、底上げ・格差是正に取り組み、労使の社会的責任を果たしていくとの考え方の下で、取り組むことにしました。

賃金の引き上げについては、①「経済の好循環」を実現するための継続的な賃上げ、②実質生活を守るための賃上げ、③「人への投資」による企業の持続的な発展を図るための賃上げの3つの観点から、日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向、などを総合的に勘案し、JC共闘が一丸となって、「6,000円以上」の賃上げを求めました。また、経済の好循環、実質生活の維持、「人への投資」の実現に向けた重要な取り組みとして、産業間・産業内の賃金格差是正と非正規労働者の賃金の底上げを図ることにしました。

併せて、一時金に対する適正な成果配分や、非正規労働者の労働条件改善、ワーク・ライフ・バランスの実現、60歳以降の賃金・労働条件の改善、安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額、退職金・企業年金の引き上げ、職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションなどについても、産業・企業の実態を踏まえて、制度の充実や水準・運用の改善、格差是正等に取り組みました。

<金属労協の具体的取り組み>

賃金	<p><賃金の引き上げ></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、6,000円以上の賃上げに取り組む。 ○中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざす。 【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】 <li style="padding-left: 20px;">*目標基準：基本賃金 338,000円以上 <li style="padding-left: 20px;">*到達基準：基本賃金 310,000円以上 <li style="padding-left: 20px;">*最低基準：到達基準の80%程度（24.8万円程度） <p><賃金実態の把握と賃金制度の確立></p> <ul style="list-style-type: none"> ○すべての組合は、賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。 ○賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。 ○賃金制度が未整備の組合は、賃金制度や賃金引き上げの仕組みの確立に向けて取り組む。
ミニマム運動	<ul style="list-style-type: none"> ○企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ <li style="padding-left: 20px;">・すべての組合が企業内最低賃金協定を締結する。 <li style="padding-left: 20px;">・企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠とし、着実に引き上げる。 <li style="padding-left: 20px;">・月額156,000円以上の水準、もしくは月額3,000円以上の引き上げに取り組む。 <li style="padding-left: 20px;">・時間額で協定する場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上の水準、もしくは時間額19円以上の引き上げに取り組む。 <li style="padding-left: 20px;">・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。 ○特定（産業別）最低賃金の機能強化 ○「J C ミニマム(35歳)」は、月額21万円とする。
一時金	<ul style="list-style-type: none"> ○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。
非正規労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議では、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。 ○非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進める。 ○未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働条件改善に関する交渉・協議の実施に向けて取り組む。
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て取り組む。 ○労働時間管理の徹底を図る。 ○時間外労働60時間超の割増率50%以上については、猶予措置の対象となっている中小企業も含め、所定労働時間を上回るすべての労働時間を時間外労働算定対象時間とする。 ○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. 2015年闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

① 第57回協議委員会の開催

2014年12月12日に、第57回協議委員会を開催し、2015年闘争方針として、「2015年闘争の推進」を決定しました。協議委員会では、産別からJC共闘の一員として精一杯の取り組みを展開するとの決意表明がなされ、これまで培ってきたJC共闘の枠組みを最大限に生かしながら、一枚岩で取り組むことによって成果を上げていくことを確認しました。

② 2015年闘争推進集会の開催

2015年1月27日に、「2015年闘争推進集会」を開催し、2015年闘争における交渉参考資料について提起しました。また、5産別の書記長・事務局長をパネラーに、「2015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、相互に理解を深めました。

③ 2015年最低賃金連絡会議の開催

2015年1月28日に、「2015年最低賃金連絡会議」を開催し、「2015年度の特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」を報告し、意見交換を行いました。最低賃金の重要性が高まっていることから、基幹産業である金属産業の誇りを持って、特定（産業別）最低賃金に取り組んでいくことや、金属労協としてもしっかり支援していくことなどを確認しました。

④ 戦術委員会、中央闘争委員会の開催

*2014年12月17日の第1回戦術委員会および第1回中央闘争委員会では、JC共闘の集中回答日を2015年3月18日にすることなど、主要日程を設定しました。

*2015年1月23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、1月21日、「継続的な賃上げによって経済の好循環の実現を」との見解を発表したこと、3月18日の集中回答日に向けた主要日程を設定し、金属労協の総力を結集して闘争を推進することを確認しました。

*2015年2月25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ました。

*2015年3月13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以下の通り確認するとともに、最後まで一丸となつて強力的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ました。

○賃上げは、昨年実績からさらに大きな前進を図り、賃上げの流れを確かなものとする。

○一時金は、組合員の協力・努力や成果にふさわしい適正な配分を求め、積極的な水準引き上げを果たす。

○企業内最低賃金の協定締結および引き上げは、未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げを果たすため、要求趣旨に沿った改善を図る。

○非正規労働者の賃金・労働条件は、今次闘争における底上げの重要性を踏まえ、着実な前進を図る。

*2015年3月16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いました。

*2015年3月18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ました。

*2015年4月3日の第7回戦術委員会では、金属産業全体の格差改善と底上げを図るため、昨年を確実に上回る賃上げの流れを、今後回答を引き出す組合に波及させていくことなどを確認しました。

*2015年4月22日の第8回戦術委員会と第5回中央闘争委員会では、昨年を上回る賃上げ額を獲得する傾向がJ C共闘の大勢となっている流れを、今後回答を引き出す組合に波及させていくことや、早期決着に向けて一層の努力を図ることなどを確認しました。

*2015年5月27日の第9回戦術委員会と5月28日の第6回中央闘争委員会では、要求提出組合の約8割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ました。また、闘争全体の評価等について、「2015年闘争評価と課題・中間まとめ」を取りまとめました。

(2) 2015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、2015年1月20日に「経営労働政策委員会報告」を公表し、2015年の労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにしました。2015年版の経労委報告では、「デフレからの脱却に向けた『期待』を『確信』へと変えていかない限り、経済の再生は困難である。企業労使は、こうしたマクロ的な認識や、春季労使交渉・協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある」とマクロの視点の重要性が提起されました。しかしながら一方では、賃金は賞与を含めたものであると主張し、「『賃金の引き上げ=ベースアップ』といった単純なものとはならない」とするなど、ベアには慎重な姿勢を示しました。

これに対し、金属労協では、同日「継続的な賃上げによって経済の好循環の実現を」との観点から見解を公表しました。見解では、「デフレ脱却を確かなものとするには、将来にわたって月例賃金が継続的に引き上げられるという『確信』が必要」「継続的な賃上げによって、勤労者の実質生活を維持することは当然」「現在求められているのは、『マクロの視点』」「景気回復をチャンスと捉え、『人への投資』によって賃金格差是正を進めることが重要」等の主張を展開しました。

② 2015年闘争の推進 交渉参考資料の作成

2015年1月末に「2015年闘争の推進 交渉参考資料」を作成、発行しました。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、「ベースアップが賃上げの選択肢のひとつなら、『マクロ的な認識』に立って賃上げ要求に応えるべき」「ベースアップの消費拡大効果は、一時金引き上げよりも大きい」「物価が上昇すると賃金構造維持だけでは、生活水準切り下げになる」など、労働組合の主張をとりまとめました。

③ 企業別交渉における労使の主張点

<経営の主張>

- * 「人への投資」の必要性や、デフレ脱却や経済の好循環に向けて経営の果たすべき役割は理解する。
- * 賃上げ要求は、将来にわたる固定的負担が増加し、経営に与える影響が非常に大きい。取りまく環境からみても重い要求であり、組合要求にそのまま応えることは困難である。
- * 大幅な賃上げによって競争力を失い、雇用を脅かすことがあってはならない。
- * 短期的な物価上昇で賃上げを行うべきなのか疑問がある。物価について、社会保障制度を通じて国民に還元される消費税増税分を含めて賃上げの根拠とするのは適切ではない。
- * 一時金は、組合員の協力・努力には感謝するものの、業績回復は為替など外的要因によるところも多く、真の実力でないことから慎重に判断せざるを得ない。
- * 企業内最低賃金の引き上げは、コスト競争力や雇用への影響も踏まえた慎重な対応が求められる。

<労働組合の主張>

- * デフレ脱却と経済成長を確かなものとするための極めて重要な局面にある。「人への投資」を行い、経済の好循環を実現すべき。
- * 実質賃金が低下し、消費の回復に至っていない。個人消費の下支えとして、継続的・安定的に月例賃金の改善を行うことが、労使の社会的責任として強く問われている。
- * 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。
- * 個人消費の拡大、生活不安の払拭に向けて、賃上げに対する組合員の期待は大きい。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、業績改善に対する組合員の協力・努力や成果にふさわしい適正な配分を行い、働く意欲、活力につなげるため、組合員の思いをしっかりと受け止めるべきである。
- * 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。

Ⅱ．2015年闘争の評価と課題

1．2015年闘争の概括

2015年闘争は、消費税率引き上げをきっかけとした消費の低迷により景気の足踏みが見られ、継続的な賃上げと労働条件の向上による個人消費の回復によって、デフレ脱却と経済成長を確実なものとする事ができるか否かの岐路に立つ中での取り組みとなりました。

また、2年連続で政労使会議が開催され、2014年12月16日に、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組」について合意しました。2015年4月2日には、「価格転嫁や支援・協力についての取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」に合意し、中堅・中小企業の賃上げに注目が集まりました。

こうした中、金属労協は、経済の好循環を実現するとともに、物価上昇の下で勤労者生活を守り、適正な成果配分と「人への投資」によって企業の持続的な発展を図るべく、2014年を上回る継続的な賃上げの実現、産業間・産業内の賃金格差是正と非正規労働者の賃金の底上げを重視して取り組みました。生活を守り、消費拡大の鍵となる賃上げについては、2002年闘争以来、13年ぶりに具体的な要求額を示し、JC共闘が一枚岩となって、「6,000円以上」の賃上げ実現に向けて取り組みました。

これに対して、経営側は、「人への投資」の必要性や、デフレ脱却と経済の好循環に向けて経営の果たすべき役割は理解するとするものの、「大幅な賃上げは将来にわたる固定的負担を増大し、競争力を失う」「短期的な物価上昇で賃上げを行うべきなのか疑問がある」などと主張し、慎重な態度で交渉に臨みました。

JC共闘は、緊密な連携・情報共有の下で、要求を策定し、交渉に臨んだ結果、2014年闘争で作りに出した賃上げの流れを加速させ、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに前年を上回る成果を引き出すことができました。また、中小労組の結果は大手の結果には及ばないものの、賃上げを獲得する組合が拡大し、賃金の底上げを図ることができました。実質生活を守り、経済の好循環を実現するという今次闘争の意義からみて、着実な成果を上げることができたものと考えます。

デフレマインドの払拭や経済の好循環を実現するための道筋を確かなものとするためには、今後も継続的に賃金を引き上げていくとともに、回答を引き出した組合の3分の1では賃上げを獲得できていない実態を踏まえ、中小労組を中心に賃上げ獲得組合の拡大に力を注いでいくことが重要課題となっています。

2. 具体的な取り組みの評価と課題

(1) 賃金

① 要求

賃金については、日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向などを総合的に勘案し、経済の好循環、実質生活の維持と底上げ、「人への投資」に資するため、具体的な要求基準を「6,000円以上の賃上げ」と示して、賃金の引き上げ、産業間・産業内の賃金格差是正に取り組みました。

集計登録組合は、全53組合のうち2年サイクルで決定済みの組合を除く37組合全てが賃上げを要求し、要求額の平均は6,943円となりました。

中堅・中小登録組合は、169組合のうち144組合が賃上げを要求し、要求額の平均は、5,992円となりました。

全体集計では、3,283組合のうち、2,668組合が要求し、そのうち81.6%にあたる2,182組合が賃上げを要求しました。要求額の平均は5,711円となりました。要求額を規模別にみると、1,000人以上が6,053円、300～999人が6,009円、299人以下が5,582円となっています。

② 回答

集計登録組合は、37組合全てが賃金構造維持分を確保しました。このうち、36組合が平均で2,801円の賃上げを獲得し、前年の平均1,737円を1,064円上回りました。

中堅・中小登録組合は、回答を引き出した143組合全てが賃金構造維持分を確保しました。このうち、129組合が平均1,865円の賃上げを獲得し、前年同時期の1,268円を597円上回りました。賃上げを獲得した組合は、回答を引き出した組合の90.2%、賃上げを要求した組合の87.2%となっています。

全体集計では、回答を引き出し、賃金構造維持分が明確な1,918組合のうち、1,850組合(96.5%)が賃金構造維持分を確保しました。このうち、1,417組合が平均1,770円の賃上げを獲得し、前年同時期の1,326円を444円上回りました。賃上げ額を規模別にみると、1,000人以上が2,268円(前年同時期1,462円)、300～999人が1,807円(同1,288円)、299人以下が1,632円(同1,299円)となり、いずれの規模においても前年同時期の獲得額を上回りました。しかしながら、規模ごとの賃上げ額の差は広がっています。

また、賃上げを獲得した組合は、回答を引き出した組合の64.1%(前年同時期58.1%)、賃上げを要求した組合の64.9%(同60.6%)となっています。回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率を規模別にみると、1,000人以上が91.0%(前年同時期72.1%)、300～999人が82.4%(同68.5%)、299人以下が56.1%(同50.4%)となっており、全ての規模で、賃上げを獲得した組合の比率が改善しています。ただし、規模が小さくなるほど獲得組合の比率が低く、その改善度合いも小さいことについては、留意する必要があります。

③ 評価と課題

長期にわたるデフレからの脱却と景気回復の兆しが見え始めたことから、2014年闘争では、「人への投資」によって産業の競争力を強化し、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迎えているとの認識の下、マクロの視点を重視しながら、さまざまな要素を総合勘案した要求を行い、JC共闘全体で「1%以上」の賃上げを要求し、回答を引き出した組合の6割近くが賃上げを獲得しました。

2015年闘争では、日本経済や生産性の動向、物価の動向など、マクロの視点をより重視した要求スタンスに立ち、2014年を確実に上回る継続的な賃上げによって実質生活を維持し、経済の好循環を確実なものとすることをめざして、2002年闘争以来、13年ぶりに具体的な要求額を「6,000円以上」と示しました。

これに対して、経団連は、2015年度の「経営労働政策委員会報告」において、「マクロ的な認識や、春季労使交渉・協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある」との考え方を示しました。各企業の交渉でも、経営側が「デフレ脱却や経済の好循環に向けて経営の果たすべき役割は理解する」とするなど、産業・企業の事情を見据えつつも、マクロ経済における賃上げの必要性について理解を示す発言がみられました。

こうした取り組みの結果、前年同時期との比較で、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに昨年を上回る継続的な賃上げを実現することができました。マクロの視点を重視した賃上げを行い、JC共闘として明確な賃上げ基準を示して共闘を強化したことで、賃上げを獲得する組合が拡大し、賃金の底上げを図ることにつながることができたものと考えます。

2015年闘争の重要課題である賃金格差の是正と底上げの取り組みについては、共闘強化の結果、賃金の社会性を重視し、人材確保や「人への投資」の観点から、原材料の高騰や価格転嫁の困難さから経営が厳しい中であっても、賃上げを実施する企業が少なくなかったなど、成果を得ることができました。また、中小労組の結果は大手の結果には及ばないものの、先行する組合の賃上げ獲得が波及し、相乗効果によって、賃上げを獲得する組合が増加することになりました。物価が上昇する下で、実質生活を守り、経済の好循環を実現するためには、継続的に賃上げを実現することが重要です。

一方で、企業体力、業績の厳しさなどを理由に賃上げを見送る企業もあり、299人以下の組合では賃上げ獲得組合の比率に改善がみられないなどの課題が残りました。デフレマインドの払拭や経済の好循環を実現するための道筋を確かなものとするためには、働く者全体の賃金の底上げが不可欠です。中堅・中小労組の回答状況を注視し、次年度以降の取り組みにつなげていくことが必要です。

(2) JCミニマム運動

① 要求

企業内最低賃金協定は、引き上げ額の基準を2014年の「2,000円以上」から引き上げ、高卒初任給に準拠した水準を基本としながら、「月額156,000円以上の水準、もしくは月額

3,000円以上の引き上げ」に取り組みました。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みました。

集計登録組合は、53組合のうち、25組合が2014年を上回る引き上げを要求し、その他の組合においても、労使協議等で取り組みました。

② 回答

集計登録組合では、現時点で37組合が水準を引き上げ、前年同時期1,765円を106円上回る1,871円の引き上げを獲得しました。

(7月24日の最終集計で補強)

③ 評価と課題

企業内最低賃金協定の引き上げを獲得する組合が前年よりも増加し、引き上げ額も前年を上回ることができました。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た、働く者全体の底上げが不可欠です。企業内最低賃金協定の引き上げは、未組織労働者・非正規労働者の賃金の引き上げに寄与するものであり、賃金の底上げに向けて、労働組合に課せられた一定の社会的責任を果たすことができました。今後、交渉・協議の中で決定する組合においても、労働組合の社会的責任として、強力に取り組んでいくことが必要です。

近年、地域別最低賃金が都市部を中心に急速に引き上げられてきたことから、企業内最低賃金協定の水準が地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の水準と接近・逆転している地域も出てきています。このため、地域や対象者を限定して企業内最低賃金協定を引き上げる組合も一部でみられるところとなっています。企業内最低賃金協定の適用対象範囲や地域間格差については、労使で企業内最低賃金協定の意義・役割について十分議論を尽くした上で、対応することが重要です。

特定（産業別）最低賃金は、組織労働者が締結した企業内最低賃金協定の水準を未組織労働者に波及させる役割を担っています。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水準が、特定（産業別）最低賃金の引き上げを牽引する水準となるよう、積極的に引き上げに取り組む必要があります。産業・企業の実態を踏まえて、全組合の協定締結や適用対象者の拡大に取り組むことが重要です。

(3) 一時金

① 要求

一時金は、産業・企業ごとにバラツキはあるものの、全体として企業業績は堅調に推移していることから、組合員の協力・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ました。要求は、年間5カ月以上を基準として、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、確保するよう取り組みました。

② 回答

集計登録組合では、39組合が確定していますが、その平均獲得月数は年間5.29カ月となり、前年同時期の年間5.11カ月を0.18カ月上回りました。このうち、30組合（76.9%）が前年実績を上回り、3組合（7.7%）が下回りました。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合はありませんでした。

中堅・中小登録組合は、144組合が確定していますが、その平均獲得月数は年間4.88カ月となり、前年同時期の年間4.75カ月を0.13カ月上回りました。前年と比較できる132組合のうち71組合（53.8%）が前年実績を上回り、38組合（28.8%）が下回りました。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、前年同時期の16組合から10組合に減少しました。

全体集計は、1,657組合が回答を引き出しています。平均獲得月数は年間4.44カ月となり、前年同時期の年間4.39カ月とほぼ同水準となっています。前年と比較できる1,549組合のうち、786組合（50.7%）が前年実績を上回り、403組合（26.0%）が下回りました。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、前年同時期の413組合から397組合に減少しました。

③ 評価と課題

金属産業の業績はおおむね堅調であるものの、中堅・中小企業では業績が厳しい組合もあったことなどから、一時金の水準は、企業ごとのバラツキが大きくなりました。集計登録組合では前年の月数を年間0.18カ月上回っているものの、金属労協全体の平均では、前年とほぼ同水準となりました。前年同時期との比較では、金属労協全体の5割程度の組合が前年実績を上回りましたが、前年実績を下回る組合が12.7%から26.0%へと増加しており、二極化することとなりました。

金属労協では、一時金の要求基準を「年間5カ月分以上」としていますが、年間5カ月以上を獲得した組合は35.4%であり、前年同時期と同水準に止まっています。業績にふさわしい、適正な成果配分を獲得するため、「年間5カ月分以上」を安定的に獲得できる取り組みが重要です。

一方、最低獲得水準である年間4カ月に到達しない組合は、前年同時期とほぼ同水準の23.4%となりました。ここ数年、業績の改善に伴い、年間4カ月を下回る組合が減少してきましたが、改善に足踏みがみられることから、年間4カ月以上の確保に向けてさらなる取り組みが必要となっています。

一時金は、年間決定を基本に取り組んでいますが、半期の回答に止まる組合が少なくありません。年間総賃金の一部として、生活の安定の観点から、年間決定にこだわって取り組むことが必要です。

(4) 非正規労働者

① 要求

未組織を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ました。また、非正規労働者の雇用に関して、仕事内容、労働契約期間、人員、社会保障への加入、労働条件、正社員への転換等について、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も行いました。

非正規労働者を組合員化している組合では、正規労働者の賃上げに見合った賃上げや一時金の引き上げを要求する組合が増加しました。また、間接雇用の非正規労働者に関しては、産別レベル、単組レベルで労働条件改善を申し入れるなど、産業・企業の実態を踏まえた取り組みが広がりました。

② 回答

非正規労働者の賃上げ等に取り組んだ組合では、賃上げをはじめとする具体的な前進回答や経営の前向きな見解を引き出しました。

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りました。

③ 評価と課題

産業・企業の実態を踏まえつつ、非正規労働者の賃金・労働条件改善に取り組む組合が増加したことで、労働組合として、賃金の底上げに向けた取り組みを一步前進させることができました。

具体的な賃上げの取り組みは、組織化している非正規労働者が中心となりましたが、その取り組みに準じて、未組織の非正規労働者の賃上げにつながっている組合もみられます。通年で労使協議等に取り組む組合についても、2015年闘争の成果を、未組織労働者・非正規労働者の賃金・処遇の改善に波及させるように取り組むことが重要です。

一方、組織化していない非正規労働者の労働条件改善については、産別レベル・単組レベルで協議や申し入れなどの取り組みが広がりましたが、具体的な成果に結びついたかどうかを検証した上で、今後の取り組みにつなげていかなければなりません。

今後は、非正規労働者の労働条件改善のため、組織化の取り組みを強化するとともに、春季生活闘争で獲得した賃上げや企業内最低賃金協定を波及させるように取り組んでいくことが必要です。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスについては、企業労使の取り組みによって、職場実態を踏まえつつ、勤労者のニーズに合った働き方を実現するとともに、少子化に歯止めをかけ、日本の経済・社会の活力を高める観点から取り組みました。

2015年闘争では、一部の組合が時間外労働抑制の観点から労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組み、一定の前進が図られました。

時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などについては、通年で労使協議等に取り組む組合も多く、職場の実態を踏まえつつ、実効性のある施策の実施などに取り組むことが必要です。

また、仕事と家庭の両立支援策については、制度の充実とともに、制度を活用しやすい職場の意識や風土の改革が不可欠です。通年の労使協議等を通じて、職場環境の改善に取り組まなければなりません。

(6) 60歳以降の賃金・労働条件

60歳以降の賃金・労働条件については、公的年金が支給されない状況において生活を賄うことのできる賃金水準の確保、モチベーションを削ぐような賃金・処遇制度の見直し、厚生年金（報酬比例部分）の支給される年代についても希望者全員雇用とするなど、個別企業の状況に応じて、必要な制度改善を図っていくこととしています。2015年闘争では、60歳以降の就労者についても、賃上げに取り組むこととしました。

各単組では、60歳以降の就労制度の実態に応じて、賃上げ等を要求し、賃上げや一時金の引き上げ等を獲得する組合が増加しました。制度のあり方とともに、賃金水準についても、継続的に点検・見直しを図ることが重要です。

(7) 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

労災付加補償については、金属産業全体が、死亡・障害等級1～3級3,400万円に到達することをめざして取り組んでいます。

大手労組ではおおむね到達してきましたが、中堅・中小労組においても到達できるように、粘り強く取り組むことが必要です。

(8) 退職金・企業年金

退職金については、公的年金の支給開始年齢の引き上げや、今後、マクロ経済スライドの実施による公的年金の支給水準の実質的な引き下げが見込まれる状況の中で、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との認識の下で、産業・企業の実態を踏まえて、退職金の引き上げに取り組みました。産別方針に基づいて取り組んだ組合では、水準の引き上げを図ることができました。

(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

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が閣議決定され、国会に提出されていますが、法案成立は不透明なままとなっており、詳細についても今後検討されることとなっています。

公平・公正で、男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現しながら、いきいきと働くことのできる職場をつくるためには、組合員のニーズや職場の実態を踏まえた取り組みを進めることが重要です。このため、労使協議の場で、職場の実態を共有するなどの取り組みをすすめなければなりません。

(10) 政策・制度課題への取り組み

金属労協では、景気回復基調を維持し、デフレ脱却を確実なものにするとともに、ものづくり産業に働く者の「現場力」強化を図るための政策・制度の取り組みを推進しています。「2015年闘争の推進」では、①ものづくり産業を支えるマクロ環境整備、②ものづくり産業を強化する「攻め」の産業政策、③ものづくり産業における「良質な雇用」の確立、④ものづくり産業の強化に向けたエネルギー・環境政策の観点から、取り組むことを確認しました。

2015年4月には、「2015年政策・制度課題重点取り組み項目」を策定し、実現に向けた取り組みを推進しています。

3. 2016年闘争に向けて

2015年闘争では、JC共闘で「6,000円以上」の要求基準を示し、一枚岩となって取り組むことで、2014年闘争で作りに出した賃上げの流れを加速させ、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに前年を上回る成果を引き出しました。また、賃上げを獲得する組合の裾野が広がり、賃金の底上げを図ることができました。

2016年闘争では、この2年間の取り組みをさらに前進させ、継続的な賃上げによる勤労者生活の維持・改善、経済の好循環実現と金属産業の基盤強化に資する賃上げを図るべく、議論を尽くしていきます。このため、生産性と物価の動向をはじめ、日本経済の状況、勤労者の生活実態、金属産業の動向、企業収益などを十分に精査していきます。

2015年闘争で重要課題として取り組んだ賃金の底上げは、前進を図ることができました。しかしながら、回答を引き出した組合の3分の1が賃上げを獲得しておらず、2016年闘争では、賃上げを獲得する組合の一層の拡大をめざし、JC共闘強化に向けた検討を進めます。

日本の金属産業の強みは、サプライチェーン、バリューチェーン全体の総合力です。労働力不足が見込まれる中、ものづくり産業基盤強化の観点から、金属産業全体として日本

の基幹産業にふさわしい賃金水準を実現するように取り組まなければなりません。このため、政策・制度面では、優越的地位の濫用の防止や下請法の強化など適正取引の確立に向け強力に取り組むとともに、金属産業における付加価値配分のあり方について議論を深めていきます。

さらに、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す。2015年闘争では、産別レベル、単組レベルでさまざまな取り組みを行い、非正規労働者の賃金・労働条件改善の取り組みを一步前進させることができました。非正規労働者の賃金・労働条件改善に向けて、組織化の取り組みや、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る取り組みを進めるとともに、さらに実効性ある取り組みのあり方について検討を深めていきます。

以上