

2015年7月24日

金属労協

第12回常任幹事会で確認

金属労協・2016年度活動方針（案）

～確かな雇用、確かな未来、連帯の力を世界に～

I. 運動推進にあたっての基本的な考え方

1. 基本的な考え方

金属労協（JCM）は2014年9月に決定した「2015～2016年度運動方針」にもとづき、この一年間活動を進めてきました。後半にあたる2016年度においても、運動方針で確認した「国内労働運動を基盤とするグローバルな金属労働運動の推進」、具体的には、

- ①金属産業にふさわしい労働条件の確立
- ②「民間・ものづくり・金属」としての「攻め」の政策実現の取り組み
- ③グローバルな環境変化に対応した国際労働運動の推進
- ④組織強化への対応とより効率的な運動の構築

について、状況の変化に的確に対応しつつ、引き続き強力な取り組みを展開していきます。

2014年5月、金属労協は結成50周年を迎えましたが、わが国金属産業と金属産業に働く勤労者をとりまく環境も、大きな節目を迎えるところとなっています。

消費者物価上昇率2%を目標とする量的・質的金融緩和が導入されて以降、わが国経済はデフレ脱却と持続的な成長に向け歩み始めていましたが、2014年4月の消費税率引き上げをきっかけに、一時、混迷を深めるところとなりました。しかしながら、2014年年末以降は、全体として回復基調を取り戻してきています。輸出に関しても、輸出数量が拡大傾向に転じ、2015年3月には、貿易収支が2年9カ月ぶりに黒字となりました。国際情勢としては、ギリシャの財政、イギリスのEU離脱国民投票、南シナ海問題といった変動要因を抱えているものの、景気は底堅く推移しています。

わが国では、超高齢化・少子化、巨額の政府債務など、成長制約要因が山積するところではありますが、このような経済情勢の下で、わが国が得意とするものづくり産業、なかでも金属産業の国内生産基盤の再強化を図り、勤労者への適正な配分を確保することにより、成長制約要因を打破し、持続的な成長を実現していかななくてはなりません。

賃金・労働条件に関しては、日本経済の動向、金属産業の動向を踏まえ、生産性と物価の動向に即した取り組みを継続的に行うことにより、デフレ脱却と持続的な経済成長を確かなものとし、物価上昇の下で勤労者生活を守り、適正な配分と「人への投資」によって企業の持続的な発展を図っていくことが必要となっています。

一方、機械設備や製造物、人やサービスなどあらゆるものをインターネットでつなぎ、ビッグデータを活用する「IoT（Internet of Things）」「IoE（Internet of Everything）」の流れが本格化しています。日本のものづくり産業として、これまで蓄積してきた「現場力」

と「IoT」「IoE」との相乗効果により、強い競争力を確保し、高い付加価値を創出していく必要があり、労働組合としても、政策・制度、産業内の取り組みに向け、検討を深めていかなければなりません。

国際労働運動の面では、金属労協の加盟するインダストリアル・グローバルユニオンが2016年10月に第2回世界大会を開催しますが、その際、執行体制や会費などについて、2012年結成後の暫定的な体制から、本格的体制に移行することになっています。新興国・発展途上国を中心とする国際労働運動の強化と効率的な運営を両立する体制の確立に向け、金属労協としても、IGメタル（ドイツ金属労組）に次ぐ組合員を擁する中核組織として、またアジア太平洋地域議長を担う組織として、国内労働運動の確固たる基盤を背景に、役割と責任を果たしていきます。

2. とりまく情勢の変化

(1) 国内政治・経済情勢

①国内経済情勢

2014年1月に消費者物価上昇率2%を目標とする量的・質的金融緩和が導入されて以降、円高是正、消費者物価の上昇、株価の上昇、国内投資の拡大などが見られ、わが国経済は、デフレ脱却と持続的な成長に向けて歩み始めていましたが、2014年4月の消費税率5%から8%への引き上げをきっかけに、景気は一時、混迷を深めるところとなりました。しかしながら、2014年年末以降は、全体として回復基調を取り戻すところとなっています。

景気動向を判断する上で重要な指標である「景気ウォッチャー調査」、いわゆる街角景気を見ると、2014年12月以降、改善傾向となっています。輸出は、2014年秋ごろより現地価格の引き下げ幅が拡大していることから、競争力が回復しているものと見られ、輸出数量の増加が顕著となっており、貿易収支は2015年3月、実に2年9カ月ぶりに黒字となりました。こうしたことから、設備投資の先行指標である機械受注（船舶・電力を除く民需）も、2014年12月以降、前年比プラスが続いています。消費者物価指数も、原油価格下落の影響などはあるものの、2015年度後半には、プラス基調が定着するものと見られています。

一方、雇用情勢は、2015年5月に完全失業率が3.3%となっています。有効求人倍率は、1.19倍と23年ぶりの改善を示しており、とくに正社員の求人数増加率は、非正規労働者を上回る状況となっています。2015年3月高校新卒者の就職状況を見ると、求職者17万1千人に対し、求人数が31万6千人で求人倍率は1.85倍に達しました。民間機関の調査を見ると、2016年春卒業者の大卒求人倍率は、従業員5千人以上の大企業が0.70倍なのに対し、300人未満の中小企業では3.59倍となっており、中小企業における人材確保に向けた待遇改善の努力が重要となっています。またIoT、IoE、インダストリー4.0といった動きの加速が予想される中で、システムエンジニア不足の深刻化が懸念されています。

②政治情勢

民主党政権下で民主、自民、公明の三党合意で進められた「社会保障と税の一体改革」では、2014年4月の5%から8%への消費税率引き上げに続き、2015年10月に10%に引き上げることにしていました。しかしながら安倍内閣は、8%への引き上げ以降の経済状況などを勘案し、先送りの判断を行い、2014年11月、先送り反対論押さえ込みのため、衆議院を解散しました。12月の総選挙では、自民・公明の連立与党は1議席増の325議席を確保、民主党は公示前62議席から73議席にやや回復しました。2016年夏には参議院選挙が実施されることから、金属労協加盟産別ではそれぞれ擁立する候補者を決定しました。

T P P交渉は、2015年6月、アメリカ連邦議会において大統領貿易促進権限法(T P A法)が成立し、本格的な交渉に入る状況となっています。

政府は2015年6月、「経済再生なくして財政健全化なし」をスローガンとする2015年の骨太方針を発表しました。財政健全化の取り組みが注目されていましたが、旧来型の発想に立った、新味のない方針に止まっています。

また政府は、2015年の通常国会において、労働法制に関し同一の派遣先事業所でも労働者を入れ替えれば労働者派遣の継続的な利用が可能となる労働者派遣法改正案、一定の年収を有する労働者への労働時間、休日、割増賃金の規定の適用除外を可能とする労働基準法改正案、3年間だった実習期間を5年に延長する外国人技能実習制度の見直し案などを国会に提出しています。わが国における昨今の労働政策立案においては、労働者の代表が参加していない経済財政諮問会議、産業競争力会議などの場で骨格が検討され、その結論がそのまま閣議決定されています。政府方針決定ののち、具体的な制度設計の段階でなければ労働者の代表が参加できないというのは、三者構成主義に反し、労働市場だけでなく、商品市場、金融市場にも歪みをもたらすものと言わざるを得ません。

日本政府は2015年4月、原発の発電比率20~22%を前提に、2030年の温室効果ガス排出量を2013年比で26%、2005年比で25.4%削減する目標案を提示、7月に決定しました。

2016年1月から、マイナンバー制度(社会保障・税番号制度)が稼働し、2015年10月より各世帯に番号の通知カードが送付されます。社会保障、税、災害(支援金給付など)の3分野で統一的な番号を使用することにより、政府・地方自治体の業務の効率化や適正な課税を実現しようとするものですが、民間企業でも、金融機関や人事、総務、経理などの部門を中心にシステムを構築する必要があり、対応の遅れが懸念されています。

(2) 国際政治・経済情勢

①アメリカ

アメリカ経済は、2014年の実質GDP成長率が2.4%となっていました。2015年1~3月期には、寒波の影響により個人消費が伸び悩み、マイナス成長になってしまいました。4~6月期以降は、冬場の落ち込みから脱却し、前期比年率で3%程度の成長率が見込まれています。アメリカの中央銀行であるFRBは、2015年9月にも利上げを行うものと見られていましたが、景気回復の遅れから後ろ倒しの状況となっています。

アメリカでは2014年11月、中間選挙が行われ、野党共和党が上院で過半数を回復、下院でも1931年以来の議席を獲得し、オバマ大統領の残り2年間の任期は、共和党の主導の下で政権運営が行われることになりました。2016年の大統領選挙に向け、民主党では2015年4月、ヒラリー・クリントン前国務長官が出馬を表明、党内の候補者指名競争を独走しています。2015年7月、アメリカ・キューバ両政府は、1961年から断交状態の国交を回復し、双方の大使館が再開されました。

②ヨーロッパ

2014年におけるユーロ圏の実質GDP成長率は0.8%に止まりましたが、2015年には、ギリシャ危機はあったものの、ECB（欧州中央銀行）による2015年1月以降の量的金融緩和を背景に、前期比年率1%台半ば程度の緩やかな成長が続く見通しとなっています。

ギリシャでは、2015年1月の総選挙の結果、急進左派連合と右派政党の連立による「反緊縮」政権が成立しました。金融支援プログラムの継続条件として債権者団から6月26日に示された財政緊縮策をギリシャ政府が拒否、国民投票でも拒否の姿勢が支持されましたが、結局、ギリシャ政府が当初より厳しい緊縮策を受け入れることで、当面の危機が回避されました。

③アジア

東アジア、東南アジア諸国では、フィリピン、ベトナムなどは好調が続いているものの、成長率が総じて鈍化傾向にあり、とりわけ輸出の前年割れが目立つところとなっています。2015年6月には、上海など中国の株式市場で株価が急落し、各国市場へも大きな影響を与えました。大株主の株式売却禁止など株価下支えのための中国政府の異例の対応は、不安を払拭するものとなっていません。

中国政府は2015年3月、全国人民代表大会において、経済発展は7.0%成長程度の「新常态（ニューノーマル）」の状態に入ったとの見方を示しました。中国はアジアの国々にインフラ整備資金を融資するAIIB（アジアインフラ投資銀行）の設立を提唱していましたが、英、独、仏、伊が参加を表明、韓国、トルコ、オーストラリアも続き、創設メンバーは57カ国となりました。日本は運営体制や融資基準、審査が不透明であることから、アメリカ、カナダなどとともに入不参加の立場をとっています。

(3) 国際労働運動の動向

ILO（国際労働機関）は、国連機関の中で唯一、政府、使用者、労働者の代表からなる三者構成の原則をとり、毎年開かれるILO総会において、すべての国で遵守すべき国際労働基準の設定・採択と基準の実施状況の審査をしています。2012年以降、使用者側は、労働における最低限の基準を定めた中核的労働基準8条約のひとつである87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）にストライキ権が明記されていないことを理由に、ストライキ権の解釈に関し異議を唱えてきました。この問題は、本年2月、労使による共同声明の

提示、政府グループによるスト権への支持の表明等でいったん収束しましたが、今後の動向について引き続き注視していく必要があります。

職場における労働者の安全と健康の確保については、国際労働運動においても最重要課題のひとつとして取り組んでいます。人災とも言うべき産業災害が後を絶ちません。史上最大規模の産業災害としては、1984年に発生したインドのボパール化学工場事故が有名ですが、この教訓が十分に生かされることはなく、2013年にはバングラデシュの縫製工場におけるビル崩壊事故が発生し、2014年5月にはトルコ・ソマで発生した炭鉱爆発事故、本年5月にはフィリピン・マニラ郊外の履物工場で火事が発生する等現場の多くの労働者が犠牲となった災害が頻発しています。

グローバル化の進展による企業間の競争激化は、労働コストの削減競争に労働者を巻き込んでいます。ILOが今年発表した「世界の雇用及び社会の見通し」によると、世界の労働者のうち正規雇用は全体の4分の1に止まり、残りの4分の3は短期契約や臨時契約、インフォーマルな仕事や独立自営の請負労働などに従事しているとしています。また、世界86カ国で週30時間未満のパートタイム労働者は就業者全体の17%以上に達し、過半数の国では2009～2013年の期間にフルタイム就労を上回る伸びを記録したと報告しています。さらに、正規雇用者とそれ以外の労働者との所得格差はこの10年で拡大したともレポートしています。不安定雇用の問題は、単に雇用が安定していないという問題だけではなく、低賃金、不十分な職業訓練、劣悪な労働環境、さらには労働組合の組織化の難しさなどを包含しています。

発展途上国における労働組合の組織化は、経済発展の成果の適正な分配を通じ、国民生活を向上させていく観点からも重要な課題となっています。特に日系企業が多く進出している東南アジア諸国では、急速な経済発展の影に隠れて労働者の権利が制限されており、社会の民主化とともに労働者の権利の確立が多くの途上国における大きな課題となっています。こうした状況を背景として、労働組合結成への妨害行為、組合指導者へのいやがらせ、組合認証をめぐるトラブルなど多くの事例が報告されています。

日本の製造業は、経済成長の牽引力であるとともに、加工貿易立国や科学技術創造立国としての基盤があり、海外において大きな雇用機会を提供しています。海外での事業運営においても、グローバルでの変化を見据えながら、培ってきた技術力をさらに高め、労働生産性を向上させる取り組みを推進するとともに、労働諸条件の向上やバリューチェーン、サプライチェーンにおける労働者の権利を尊重する必要があります。

2020年の東京オリンピック開催に向け、全世界の注目がますます日本に集まることとなります。過去のオリンピックにおいてサプライヤーにおける労働条件の改善が取り上げられた事例もあることから、海外事業拠点を多く持つ日系多国籍企業の労働組合として中核的労働基準を意識した取り組みを推進していかねばなりません。

3. 国内労働運動を基盤とするグローバルな金属労働運動の推進

金属労協は、「攻め」の産業政策と「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・向上をめざすとの考えの下に、労働条件の向上や雇用安定な

どの国内金属労働運動の機能強化を図るとともに、グローバル化が一層進展する中で、インダストリアルの中核的な役割を担い、国際連帯の運動にもより注力していきます。あわせて財政面では、より効率的な運動の再構築に取り組み、長期安定財政の確立を図らなければなりません。一方では、事務局機能の維持・継承に対処すべく、人材確保も喫緊の課題であり、大胆なスクラップ&ビルドによる改革を進めていく必要があります。金属労協結成50周年を機に各産別との連携を一層強化し、2016年度において、これら内外の大きな環境変化を踏まえた金属労働運動の推進を図っていきます。

(1) 金属産業にふさわしい労働条件の確立

20年に及ぶデフレを脱し、持続的な経済成長と勤労者生活の安定・向上を実現させていこうとする転換点の2014年闘争では、5産別の強固なスクラムの下、2009年闘争から5年ぶりに「人への投資として1%以上の賃上げ」という要求を掲げ、取り組みました。その結果、1,000を上回る組合で賃上げを獲得、2015年以降の取り組みに向けて、一定の社会的責任を果たすことができました。

2015年闘争では、具体的な要求として「6,000円以上の賃上げに取り組む」として具体的な額による要求を掲げ、取り組みました。その結果として、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに昨年を上回る成果を引き出すことができましたが、このことは、実質生活を守り、経済の好循環を実現するという2015年闘争の意義からみても、着実な成果を上げることができました。

しかしながら、この賃上げの流れを続けていかなければ、永らく続いたデフレからの脱却と経済成長は成し得ることができません。消費者物価の上昇局面における実質勤労者生活の維持・向上のため、また、日本経済を着実に成長軌道に乗せるため、経済動向や物価、産業・企業の状況、勤労者の生活実態を精査し、2016年においても、賃金の引き上げをはじめとする労働条件改善に向けて積極的に取り組みます。

わが国金属産業の強みは、研究・開発から素材・部品、製造、販売、メンテナンスに至るバリューチェーン、サプライチェーン全体の総合力にあります。金属産業全体として賃上げが進む中で、大手と中小、組合員と未組織労働者、正社員と非正規労働者の格差がさらに拡大することのないよう、金属産業従事者全体を包含する取り組みを進めていかなければなりません。また、特定（産業別）最低賃金などの取り組みも継続して進めます。

グローバル化が進む中、金属産業が競争力を高めるためには、多様な価値観やニーズを持つ人材が共に能力を発揮できることが重要です。そのため、ワーク・ライフ・バランスの実現や60歳以降の賃金・労働条件の構築など、誰もがいきいきと活躍できる職場環境の整備に取り組みます。

日本の金属産業は、長期にわたる経験によって、蓄積された「現場力」が決定的に重要であり、その力を引き続き強化していかなければなりません。ものづくり産業に働く者の生涯にわたる雇用環境・生活環境や産業・企業のあり方が大きく変容する中で、環境変化に伴う諸課題について検討し、2016年を目途に、金属産業の強みに磨きをかけ、金属産業の魅力を高めるための賃金・労働条件のあり方について、「第3次賃金・労働政策」をとりまとめていきます。

(2) 「民間・ものづくり・金属」としての「攻め」の政策実現の取り組み

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、勤労者生活の向上と産業の健全な発展の好循環を確立し、持続的な安定成長を実現していく時代への転換を果たすため、金属労協として、積極的に政策・制度、産業政策の取り組みを推進していきます。

2014年4月に策定した「2014～2015年政策・制度課題」、2015年4月にとりまとめた「2015年政策・制度課題重点取り組み項目」では、

＊民間産業に働く者の観点

＊グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点

＊なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点

に立って、

I. ものづくり産業を支えるマクロ環境整備

II. ものづくり産業を強化する「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. ものづくり産業の強化に向けたエネルギー・環境政策

という4つの柱の下に政策・制度課題を整理し、解決に向けた具体策を提案してきましたが、引き続きその実現を図るとともに、情勢の変化等も踏まえ、2016年4月に「2016～2017年政策・制度要求（仮称）」を策定します。

また、わが国の基幹産業であるものづくり産業は、

＊長期的な観点に立った経営が必要であること。

＊人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。

＊グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。

＊バリューチェーン、サプライチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。そのため、長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能やノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理能力などの「現場力」が決定的に重要です。政策・制度や産業内の取り組みを通じて、「現場力」強化に向けたものづくり産業の事業環境整備を図っていきます。

一方、あらゆるものをインターネットでつなぎ、ビッグデータを活用する「IoT」「IoE」の流れの中で、機械設備をインターネット化し、生産の効率化やバリューチェーンの最適化を進めるインダストリー4.0（ドイツなど）、製造物をインターネットでつなぎ、コントロールの効率化やメンテナンスの高度化、需要予測や生産計画、商品開発に活用するインダストリアル・インターネット（アメリカなど）などといった動きが本格化しつつあります。日本のものづくり産業として、これまで蓄積してきた「現場力」を「IoT」「IoE」のシステムの中に組み入れていくことにより、強い競争力を確保し、高い付加価値を創出していく必要があります。政策・制度、産業内の取り組みに向けて、検討を深めていきます。

また、ROE（株主資本利益率）を企業の主要目標にした経営、ROEを基準とした投資家の投資行動が広まりつつありますが、こういった傾向が企業の長期的な成長を損なうことにならないかどうか、精査し議論を行っていきます。

(3) グローバルな環境変化に対応した国際労働運動の推進

2012年6月に「インダストリアル・グローバルユニオン」が結成され、3年が経過し、2016年10月の第2回世界大会までの経過措置期間も残すところ1年強となりました。2015年5月に開催されたインダストリアル執行委員会では、具体的な統一加盟費水準やGFA（グローバル枠組み協定）の取り組み強化、女性の代表割合の提示など、具体的な議論がされました。JCMとして、他の加盟組織と連携しながら、影響力を行使していく必要があります。

JCM、インダストリアル・JAF、UAゼンセンの日本におけるインダストリアル加盟3組織の国際機能・体制等の在り方についても、2016年第2回世界大会を見据えながら、具体的な組織検討を行っていきます。

JCMとしては、インダストリアルの諸取り組みに積極的に参画し、グローバルな中核的労働基準の確立、企業別労組ネットワーク強化による多国籍企業とのカウンターバランスの確保、アジアを中心とする各国労組組織との連携強化と不安定労働問題への取り組み強化など、具体的な成果をあげていくことはもちろん、インダストリアルの体制強化についても、アジア太平洋地域議長組織としての役割と責任を果たしていきます。

また、日系多国籍企業の海外における労使関係については、経済成長と民主化が進展する中で、労使紛争が増加する傾向にあります。成長を続ける新興国での適切な成果配分を実現するためにも、話し合いで諸問題を解決できる建設的な労使関係づくりに向けて、国内外での活動を強化していきます。加えて、アジアを中心とする国際連帯の運動強化を図るとともに、組織化や労働組合リーダーの教育支援、情報共有化の活動も積極的に推進していきます。

(4) 組織強化への対応とより効率的な運動の構築

グローバル化の進展と国内外環境の大きな変化によって金属産業は産業構造が変わりつつあり、組織人員の維持・拡大が課題となっています。組織委員会の場を通じて、各産別の組織拡大・強化の一層の推進のための情報交換を密接に行うとともに、当面する課題について連携した取り組みなどを検討します。

また、連合金属部門連絡会の場を通じて、金属特有の政策、金属に共通する課題について連合への意見反映を行っていきます。地方においては、加盟5産別の協力の下、地方ブロックを通じて、地方連合金属部門連絡会の活動の質的充実に向けたサポートを行います。

教育活動においては、労働リーダーシップコースの開催時期の変更や、開催期間の短縮を行いました。カリキュラムの創意工夫、運営委員、講師陣などとの連携を密にし、一層の

運営体制強化と効率化を図り、より多くの組織から参加を得られるように工夫するとともに、金属ものづくり労働運動のリーダー育成に努めます。

広報活動においては、効果的なツールとしての、ホームページの一層の改善・充実に取り組み、機関紙誌においても内容の充実を図っていきます。

金属労協は、組織運営検討委員会の議論を踏まえ、2012年1月から会費を見直しましたが、まず加盟産別との役割分担により活動の重複を避けるとともに、連合金属部門との連携を強化し、金属労協の運動推進に必要な活動に集中できるように、活動のスクラップ&ビルドを大胆に進めていくことが必要です。

さらに、金属労協運営の今後10年を見据えて、事務局を担う人材の強化・育成にも総合的に取り組みます。激変する内外の情勢に柔軟に対応できる事務局体制、組織体制を再構築し、効率化と持続性を念頭に置いた運営をめざしていきます。



(5) 女性参画の推進

インダストリオールは、規約で大会代議員の少なくとも30%を女性にすること、執行委員の最低3割を女性とすることを定めるとともに、あらゆるレベルで女性参画の推進を図ることを運動の重要な柱と位置づけています。加えて、2014年5月に初めて開催した、インダストリオール・アジア太平洋地域大会では、2016年第2回世界大会での規約改定に向け、すべてのインダストリオールの役職・活動において、最低40%の女性代表を割り当てることなどを内容とする「女性に関する決議」が採択されました。

金属労協は、2010年6月に「女性参画中期目標・行動計画」を策定し、定期大会や協議委員会への女性参画や、常任幹事への女性枠の設定など、金属労協の諸活動への女性参画を前進させてきました。今後はさらに、インダストリオールの方針を踏まえ、各産別・単組・支部レベルの女性役員の拡大など、組合活動全体の女性参画を促進しなければなりません。このため、2014年7月の第24回常任幹事会で確認した「第2次女性参画中期目標・行動計画」に基づき、金属労協諸会議・諸活動参加者への女性参画の促進を図るとともに、2016年第2回世界大会に向けて、女性参画推進目標の一層の向上を検討していきます。

あわせて、ものづくり金属産業の雇用を支え、職場レベルから女性の参画を推進する上でも、ワーク・ライフ・バランスの実現やポジティブ・アクションの推進など、女性がいきいきと働ける環境づくりにつながる取り組みを推進していきます。

(6) 結成50年を機にさらなる運動の強化を

金属労協は1964年、国際金属労連日本協議会（IMF-JC）として、日本におけるIMFへの加盟組織（協議会）の位置づけで結成されました。その後、当時の4つのナショナル

センター（総評、同盟、中立労連、新産別）の枠を超えた組織として、労働条件の向上、社会福祉政策、産業政策などにも取り組むところとなりました。1971年以降、「組織機構特別委員会」で検討を重ね、1975年の大会において、日本語正式名称を「全日本金属産業労働組合協議会」、略称を「金属労協」に変更し、「共通課題について、協議し運動を進める」組織であることを明確にしました。なお、英語正式名称については「Japan Council of Metalworkers' Unions」に変更しましたが、略称については世界的に通用していることもあり、発足当初の「IMF-JC」を踏襲することにしました。

その後も随時、組織改革について検討が行われ、1986～1990年の「あり方委員会」では、「金属大産別組織としての金属労協の発展を目指す」こととなり、1991～1994年の「基本政策検討委員会」では、「金属大産別構想」について詰めた議論が行われましたが、合意に至らず、「大産別構想は実質的な機能として果たしていく」ことになりました。2004～2006年の「総合プロジェクト会議」では、国際機能の一層の強化が謳われましたが、運動の大きな変革には至りませんでした。

2012年9月に開催した第51回定期大会では、「組織運営検討委員会」の答申が確認され、2012年1月からの会費見直しを追認し、運営のさらなる効率化と大胆なスクラップ&ビルドを進めつつ、民間・ものづくり・金属としての金属労働運動を維持・強化し、インダストリアル結成に対応した国際労働運動の強化を図っていくこととしました。あわせて、英文略称の「IMF-JC」を「JCM」に改定することを確認しました。

2014年9月2日に、「金属労協結成50周年記念レセプション」を開催するとともに、結成50周年を機に国内外の環境変化に対応した運動を推進すべく、運動の強化と効率化を図り、第51回定期大会で確認された「50周年記念事業プロジェクト」での検討と機関会議での確認を行いながら記念誌の作成などに取り組みました。

加えて、インダストリオールの移行期間4年が経過する2016年に向けて、加盟費やインダストリアルオール執行体制、GFA推進などの諸課題に対応し、より効率的な国際運動の推進に向けた取り組みを強化すべく、組織財政検討プロジェクトチームを設置し、国内金属労働運動の維持・強化とインダストリアルオールの中核組織としての国際労働運動の新たな発展に向けた検討を行います。

II. 具体的な運動の取り組み

1. 金属産業にふさわしい労働条件の確立

(1) 生活水準の向上に向けた取り組み

①賃金・一時金の取り組み

2015年闘争では、「6,000円以上の賃上げに取り組む」と具体的な要求額を掲げ、J C 共闘が一枚岩となって、賃上げに取り組みました。その結果として、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに昨年を上回る成果を引き出し、継続的な賃上げによって実質生活を守り、経済の好循環を実現するという2015年闘争の意義からみても、着実な成果を上げることができました。

2016年闘争では、2014年、2015年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。

一時金については、業績にふさわしい、適正な成果配分を実現するため、年間5カ月分以上を基本とし、年間4カ月分以上を最低獲得水準として取り組みます。景気回復が続く中で安定的に「年間5カ月分以上」が獲得できるように取り組むとともに、生計費の固定的支出分を賄うものとして、最低でも年間4カ月分以上を確保するように取り組んでいきます。

②「J C ミニマム運動」の強化

金属労協では、企業内最低賃金協定の取り組みの成果を特定（産業別）最低賃金に波及させることによって、金属産業で働く未組織労働者・非正規労働者の賃金を下支えする取り組みや、「J C ミニマム（35歳）」の取り組みを「J C ミニマム運動」と位置づけて推進してきました。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、未組織労働者・非正規労働者を含めた勤労者全体の賃金・労働条件の改善が重要課題となっています。このため、非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた第一歩としての役割の重要性を踏まえて、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げを特定（産業別）最低賃金に波及させる取り組みを強化していきます。また、金属産業で働く35歳の勤労者の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下で働くことをなくす運動として、「J C ミニマム（35歳）」に取り組みます。

最低賃金担当者会議を適宜開催し、情報共有と具体的な取り組みの検討を行うこととします。

(2) 働く環境と働き方の改善に向けた取り組み

①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数増など、制度面の労働時間短縮とともに、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進など、年間総実労働時間の短縮に取り組みます。景気の回復に伴い、時間外労働が増加傾向となっていることから、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していきます。

また、勤労者のニーズに合った働き方の選択肢を拡大し、男女がともに仕事と家庭の両立を図るため、支援策の充実に取り組みます。同時に、職場の意識や風土の改革など、制度を利用しやすい環境を整備し、活用を促進するため、労使協議の充実を含めた効果的な取り組みを進めていきます。

②60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、65歳までの公的年金が段階的にゼロになることから、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に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の構築に取り組んでいます。2015年闘争では、60歳以降の就労制度の実態に応じた取り組みによって、賃上げや一時金の引き上げを獲得する組合が増加しました。

2016年に報酬比例部分の支給開始年齢が62歳に引き上げられ、その後も段階的に引き上げられていく中で、2013年の制度見直し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むこととします。

③労働諸条件向上の取り組み

心身の健康保持と労働災害ゼロ職場の確立に向けて、安全衛生対策の強化に取り組みます。また、業務上の災害や疾病が発生した場合に、安心して治療に専念し、職場復帰を促す補償と体制、遺族に対しては生活を維持できる補償の確保に取り組みます。

また、退職金・企業年金については、高齢者生活の安定にとって重要性が増していることを踏まえ、退職金・企業年金の制度や運用実態を点検した上で、必要な対応を図ります。

④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た取り組みが重要です。労働組合が積極的に関与し、男女がとも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し、必要な対応を行っていきます。

現在国会で審議されている「女性活躍推進法案」によって、2016年4月には、女性の活躍に関する「行動計画」の策定が301人以上の企業に義務化され、300人以下の企業は努力義務とされる見通しとなっています。女性活躍推進法は、すべての女性の活躍推進を進めるには不十分であるものの、ポジティブ・アクションの取り組みが行動計画策定などの形で企業に義務付けられることは、女性活躍推進の実効性を高める上で一定の評価ができます。企業ごとに女性活躍推進の課題は様々であることから、2016年3月末までの行動計画策定に向けて、労働組合が積極的に参画し、職場の実態や課題の把握を強化するとともに、組合員の意見を

反映するよう取り組みます。努力義務とされる300人以下の企業も含めて取り組むこととします。

(3) 非正規労働者の労働条件改善などへの取り組み

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ました。また、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、取り組みの幅を広げることができました。

＊企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

＊特定（産業別）最低賃金の取り組み

＊JCミニマム（35歳）

からなる「JCミニマム運動」の強化を図るとともに、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・均衡待遇の確立、非正規労働者の組織化など、同じ職場で働く仲間として取り組みを強化していきます。

なお、外国人技能実習制度の制度改定に伴い、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」という法務省令の実効性確保など、法令遵守の取り組みの強化を図っていきます。

(4) 「第3次賃金・労働政策」の策定

日本経済が長期にわたるデフレ・景気低迷から脱却に向かう一方で、超高齢化・少子化や、労働力不足、公的年金支給開始年齢の65歳への引き上げなど、ものづくり産業に働く者の生涯にわたる雇用環境・生活環境が、大きく変化しています。また、金属産業では、超円高が続く間に、国内生産拠点の閉鎖・縮小が相次ぎ、海外生産が大幅に拡大してきましたが、円高是正以降は、国内投資を拡大する動きも出てきました。

日本の金属産業は、長期にわたる経験によって蓄積された、現場の従業員の技術・技能やノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理力などの「現場力」が重要であり、その力を引き続き強化していかなければなりません。

近年の環境変化を踏まえ、金属産業における企業間・企業内の付加価値配分のあり方や、同一価値労働同一賃金の考え方、賃金・労働条件にかかわる諸課題などについて、労働政策委員会で検討し、2016年を目途に、金属産業の強みに磨きをかけ、金属産業の魅力を高めるための賃金・労働条件のあり方について、「第3次賃金・労働政策」を取りまとめていきます。

2. 「民間・ものづくり・金属」としての「攻め」の政策実現の取り組み

(1) ものづくり産業の国内拠点の維持・強化に向けた政策・制度要求

2014年4月に策定した「2014～2015年政策・制度課題」、2015年4月にとりまとめた「2015年政策・制度課題重点取り組み項目」で掲げた政策・制度課題解決に向けた具体策については、

- ・量的・質的金融緩和の追加緩和（2014年10月）
- ・法人税減税
- ・海外日本人学校に対する支援拡充
- ・事業所内保育施設に対する支援拡充
- ・国際的に責任を果たしうる温室効果ガス削減目標の策定、定量的なエネルギーミックスの提示

などといった点について、前進が見られるところとなっていますが、引き続き各項目の実現を図っていきます。

また情勢の変化等も踏まえ、2016年4月に「2016～2017年政策・制度要求（仮称）」を策定し、その実現を図ります。策定にあたっては、

＊民間産業に働く者の観点

＊グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点

＊なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点

に立って、政策委員会の場を中心に詳細な検討を行っていくとともに、2016年4月11～12日に「政策・制度中央討論集会」を開催し、分散・分科会の場において幅広く議論を行っていきます。

具体的には、ものづくり環境を支えるマクロ環境整備、ものづくり現場力の強化、良質な雇用の確立、安定的かつ低廉なエネルギー確保などの分野を中心に、引き続き取り組みを進めていきます。その中で、適正取引確立に向けた公正取引委員会の対応強化、IoTやIoE推進に向けた政府による環境整備、雇用と生活の安定を重視する厚生労働行政への転換、労働災害の撲滅に向けた取り組みの強化、「子ども・子育て支援新制度」の稼働状況を踏まえた保育環境の整備、国の財政再建の促進、経済情勢の的確な把握のための統計整備といった具体的項目に関し、とくに検討を深めていきます。

金属労協の政策・制度要求実現に向け、関係府省に対し、強力な要請活動を展開していきます。あわせて、連合への働きかけを強化するとともに、「金属労協政策研究会」「金属労協政策説明会」などの場を通じた政治顧問に対する働きかけを強化していきます。経団連や金属産業の経営者との懇談・意見交換などを通じて、認識の共有化と、金属労協の考え方の理解促進を図っていきます。

政策・制度要求や後述する産業内における取り組みの中身に関する理解を深め、検討の促進を図るため、政策委員などを対象とした「政策課題研究会」を適宜開催するとともに、男女がいきいきと働くための環境づくりについては、産別・単組の取り組みや「女性連絡会議」

「女性交流集会」などを通じて、政策・制度面での取り組みを推進します。また、「政策レポート」を適宜発行し、政策・制度課題に関する詳細な情報提供を行っていきます。

地方においても、「地方における政策・制度課題2015」を踏まえ、地方ブロックと地方連合金属部門連絡会とが連携し、地方連合の政策において、「民間・ものづくり・金属」の立場からの主張が反映されるよう、取り組みを進めます。2016年3月には、情勢の変化に対応し、「地方における政策・制度課題2016」を策定するとともに、その活用促進を図ります。

*金属労協政策研究会：金属労協三役と政治顧問が、政策を中心とする情報交換・意見交換を行うことにより、金属労協の政策の推進を図る。

*金属労協政策説明会：政治顧問政策秘書を対象として、金属労協の政策を紹介し、その推進を図る。

*政策課題研究会：金属労協政策委員などを対象とした学習会。

(2) ものづくり産業内における取り組み

対政府の取り組みだけでなく産業内においても、国内に金属産業の生産拠点と雇用を引き続き維持していくための活動を展開していきます。為替環境が改善し、TPP交渉も前進している中で、政策委員会において、日本のものづくり産業が成長分野で世界市場をリードしていくための態勢づくりをはじめ、ものづくり産業の総合的な戦略を検討していきます。とりわけ、ROE経営に対する考え方、IoTやIoEのシステム設計や実際の運用にあたっての現場力の活用などに関し、考え方を整理していきます。

将来のものづくり産業の基盤強化のために技術・技能の継承・育成が不可欠であり、ものづくり人材の育成、とりわけ戦略的なものづくり教育の構築がきわめて重要となっています。金属労協では、対政府要請において、工業高校教育の強化などに関し、強力な取り組みを行っていますが、それとともに、科学やものづくりの楽しさを子どもたちに直接訴えかけ、子どもたちの興味を引き出すためのきっかけとしていくことを目的に、小学生などに対する「ものづくり教室」を2003年から開催しています。いまや全国28都道府県の金属の労働組合で開催（2015年度）されるようになっていますが、さらに「ものづくり教室」の全国展開に向け、情報提供の強化を図っていきます。

(3) 労災防止に向けたグローバルな取り組み

世界中のものづくり産業における労働災害の根絶をめざし、とりわけ新興国、発展途上国における意識向上と安全衛生体制の確立に向け、金属労協として果たすべき役割、具体的な行動について、検討を進めます。当面、シップリサイクル条約（香港条約）の早期批准の取り組みを強化していきます。

3. グローバルな環境変化に対応した国際労働運動の推進

(1) アジアを中心とした日系多国籍企業の建設的な労使関係構築に向けた取り組み

① MNCネットワークの構築

グローバル経済が進展し、日系企業の海外進出が加速する中で、日系多国籍企業（MNC）の海外事業拠点における労使紛争が増加しています。JCMはこれまで日系MNCの海外事業拠点における建設的な労使関係の構築に向け、日本の親企業の労組が果たすべき役割を強調した取り組みを進めてきました。

今後も引き続き海外労組と日本の労組との個別パイプづくりを進めつつ、海外労組と日本の労組が一堂に会するネットワーク会議へと発展させていくべく、下記のような日系MNC労働組合のネットワーク構築に向けた取り組みを進めます。

- 個別労組とEWC（欧州従業員代表委員会）との交流
- 産別の海外労組とのパイプづくりやネットワーク会議開催
- 外国系MNC労働組合ネットワークへのJCM加盟労組の参加促進

JCMのこうした一連の取り組みについては、国際委員会で情報を共有し、ネットワーク構築の拡大を図ります。

最近では、バリューチェーン、サプライチェーンを構成する多国籍企業での労使紛争が増加しており、必ずしも日本の親企業に労働組合がないケースや、労働組合があっても上部団体加盟がない、JCM加盟組合ではないケースが発生するなど事態は複雑化しています。バリューチェーン、サプライチェーンを意識した対応を実施し、中核的労働基準遵守の重要性を強調した取り組みを進めていきます。

また、グローバル枠組み協定（GFA）については、MNC労働組合ネットワークの構築やバリューチェーン、サプライチェーンにおける中核的労働基準の確立を基本に、これを最終的にGFA締結につなげていく方針で臨みます。

*MNC:Multinational Corporation（多国籍企業）

*GFA:Global Framework Agreement（グローバル枠組み協定）

② 国内外における日系企業労使セミナー、ワークショップの企画・実施

日本の金属産業労使を対象に、「海外における建設的な労使関係構築」に関する国内労使セミナーを15回実施してきましたが、これまでの評価を踏まえ、バリューチェーン、サプライチェーンにおける対応事例や中核的労働基準遵守の重要性を中心に内容の充実を図り、今後とも年2回実施していきます。

インドネシアにおいて6回、タイにおいて3回開催してきた、日系企業労使を対象にしたJCM主催の「建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」は、労使相互の信頼関係構築の場であり、労使の課題を話し合いで解決するための環境整備の役割を果たし得ることから、2016年度も引き続き、インドネシアとタイを対象に開催していきます。

今後はそれぞれの国で労使関係の最前線に立つ労働組合側と企業側ローカルマネージャー、日本人幹部との間のコミュニケーションの促進と、中核的労働基準の遵守を強調した取り組みを進めます。

なお、インドネシアに関して、2015年度は日系企業の集中しているカラワン地域で開催しましたが、ワークショップ参加者からのフィードバックを基に次回開催に向け準備していきます。

③ 国際労働研修プログラムの実施

国際労働研修プログラムは、毎回対象国を変え、在外日本大使館、日系企業商工会議所、現地労組や行政組織、経営者団体等との意見交換や、工場見学、労働組合の活動現場の訪問などを盛り込んで実施し、「国際労働運動を各産別、各単組で担える人材の養成」の場としてだけでなく、日系各企業の現地労組と日本の親企業労組との関係構築、ひいてはMNC労働組合のネットワーク構築にも大きく寄与しています。

女性の参加を含めた戦略的な受講生人選や受講後の活動への成果反映も促しつつ、継続実施していきます。

(2) 国際連帯活動の推進

① インダストリアル諸活動への対応

執行委員、アジア太平洋地域議長、ICT電機・電子部会長、そして造船・船舶解撤部会長を担う組織として、インダストリアル諸活動の強化に積極的に役割を果たしていきます。具体的には、インダストリアル諸活動の執行委員会をはじめとした諸会議、各ワーキンググループなどに参画するとともに、会議を通してJCMの立場、主張を最大限反映させるべく取り組みます。

とくに、2016年第2回世界大会に向けて議論が開始された旧3GUFの運動や会費、財政の統合に向けた論議に積極的に参画します。

なお、各産業別部会の諸会議については、産別毎の対応が基本となりますが、JCMとして必要なサポートを行っていきます。シップリサイクル条約（香港条約）の早期批准に向けた取り組みを、インダストリアル本部と連携しながら支援していきます。

また、インダストリアル諸活動の方針に則り、国内の加盟組織であるインダストリアル・JAF、UAゼンセンとも連携を図りつつ、インダストリアル諸活動の要請に基づく各種グローバルキャンペーンや、「STOP不安定労働キャンペーン」などの国内活動も推進します。

② アジア太平洋地域活動の充実

とりわけインダストリアル諸活動の地域活動については、地域で主体的に議論し実施することとされており、JCMは地域議長組織として、アジア太平洋地域のインダストリアル諸活動加盟組織と協力し、地域活動の充実に向けて取り組んできました。

2014年5月にタイで開催したインダストリアル・アジア太平洋地域大会では、2016年第2回世界大会に向けた地域における優先課題・取り組みを確認しましたが、その実現に向け、2016年1月にアジア太平洋地域執行委員会を日本で開催し、JCMとして地域活動を更に支援・促進していきます。

③ 海外労使紛争への対応

労使紛争がいったん発生すれば長期化・深刻化し、労使双方に深刻な損害を与えるとともに

に、解決には多大な時間と労力を要します。

海外で日系企業の労使紛争が発生した場合には、早期解決に向けインダストリアル全体の本部及び海外労組や日本の産別、企業連、単組と連携して対応を図るなど、加盟組合の活動を適切にサポートします。

また、労働において最も基本的な最低限の守るべき基準をまとめたILO中核的労働基準や、雇用・労使関係や環境等についての責任ある企業行動を求めるOECD多国籍企業行動指針など、企業が守るべき国際ルールの労使双方への理解促進に取り組みます。

必ずしも日本の親企業に労働組合がないケースや、労働組合があっても上部団体加盟がない、JCM加盟組合ではないケースにおいても、迅速かつ適切に、労使紛争の当事者である労使が話し合いを通じた解決ができるよう対応していきます。

④ アジア金属労組連絡会議の開催

アジア金属労組連絡会議はJCMの国際活動の柱と位置づけ、アジア太平洋地域の金属労組間の情報交換、連携強化、共通認識醸成の場としてこれまで8回開催してきたものであり、結果として、アジア太平洋地域におけるインダストリアル全体の活動補完、活動強化の役割を果たしてきました。しかし、2016年第2回世界大会までに3GUFの統合の成果、シナジー効果が最大限発揮されるよう、地域における3GUF活動を整理することが求められていることから、JCM主催の会議としては2016年の開催を以て終了といたします。

2017年以降については、インダストリアル時代のあり方を検討すべく、インダストリアル本部・地域事務所、インダストリアル・JAFやUAゼンセンと継続的に議論し、さまざまな可能性を模索していきます。

⑤ 欧州労組との定期協議の実施

JCMと認識が共通する部分も多い、IGメタル（独）、北欧産業労連との定期協議は、3年ごとに開催されており、「労働市場の空洞化と雇用の維持」「環境とエネルギー政策」など共通の課題について情報交換、連携強化を図ってきました。本年8月の北欧産業労連との定期協議に引き続き、IGメタルとの定期協議の2016年度開催に向け準備を進めます。

⑥ 東アジアにおける2国間交流の実施

中国の金属工会2組織（中国機械冶金建材工会および中国国防郵電工会）と韓国金属労組とはそれぞれ毎年交流を行っており、相互理解を深めるとともに、情報の交換と運動の強化を図ってきています。

2016年度は日本国内での開催となります。引き続き、交流の成果を高めるべく、会議の設営や議題、運営方法などを工夫し、準備を進めます。

なお、東南アジアの友誼組織から2国間交流やセミナー開催の要請を受けており、国際労働研修プログラムへの組み込みや、現地セミナーへの講師派遣など、可能な範囲での対応を検討します。

(3) JCMの国際機能のさらなる強化

① JCMの海外労働情報提供

これまでのインダストリアル諸活動や各国との連帯活動を通じて得られ、蓄積してきた各国の労働組合組織機構の情報や、労使紛争事例などを常時アップデートし、セミナーなどでの報告、ホームページへの掲載などによる情報提供に加え、加盟組織からの問い合わせに対応していきます。

また、国際委員会場を通じて産別ニーズを把握し、それに基づいた情報提供を引き続き行います。

加盟組織と海外労組との交流などの企画実施、各産別や単組でのセミナー実施に際しての講師派遣など、各加盟組織の国際活動推進のための支援および国際労働運動に対する理解促進を図ります。

② インダストリアル加盟国内組織間の連携強化

インダストリアル・JAF、UAゼンセンとは国際機能の一元化に向け、担当者の同一場所での勤務を開始し、定期的に情報交換の場を持つてきました。今後も、アジア太平洋地域を中心としたインダストリオールの運動の推進と連帯の強化、日本国内組織の活動一元化による運営の効率化、インダストリオールの活動における日本の加盟組織の意見を最大限反映させるため、インダストリアル加盟組織における国際機能・体制等のあり方に関する議論を継続し、具体的な検討を行っていきます。

インダストリアル国内加盟3組織の国際機能を一元化する具体案について

2016年10月の第2回世界大会をめぐり、インダストリアル国内加盟3組織（JCM、インダストリアル・JAF、UAゼンセン）がそれぞれに行っているインダストリアル対応をはじめとする国際機能の一元化に向けて、次の項目について検討します。

- ・ 一元化する業務の範囲とそのステップ
- ・ 事務所の設置と体制
- ・ 運営に必要とされる財政計画 等

国内加盟3組織で確認した方針

③ 連合および他GUFとの連携の促進

労働組合組織のグローバル戦略として、ITUCと各GUF間をはじめとしたグローバルユニオンとしての協力関係が強化されてきました。こうした流れを受け、国内でもディーセントワーク世界行動デーの共同開催、各GUFの日本事務所との綿密な情報交換など、連合や各GUF日本組織と連携した取り組みを進めます。

(4) 国際会議などへの女性参画の強化

インダストリアルオールを推進する女性活動窓口として設置している「女性連絡会議」を通じ、インダストリアルオール諸会議で日本の立場でしっかり主張ができる人材の継続的育成、産別間の情報交換を図ってきました。今期も引き続き国際活動への窓口機能としての対応を行っていきます。

また、インダストリアルオールの規約に「大会等への女性参画30%以上」が明記されていること、2016年第2回世界大会に向けて女性参画を拡大する議論がされていることから、2014年7月の第24回常任幹事会で確認した「第2次女性参画中期目標・行動計画」に沿って対応を図るとともに、一層の対応強化を検討していきます。

インダストリアルオールの日本加盟組織全体として女性参画の促進を図るため、インダストリアルオール・JAF、UAゼンセンと合同で意見交換・情報交換の場を設置することをめざします。

また、インダストリアルオールの様々な国際的な女性活動に積極的に参画し、女性労働組合幹部の育成と海外女性役員とのネットワーク構築を進めます。

4. 組織強化への対応とより効率的な運動の構築

(1) 産別の組織活動の情報交換と当面する課題への対応

組織委員会の場を通じ、加盟5産別における組織活動、教育・広報活動、男女共同参画などの活動の一層の推進に資するため、さまざまな情報交換や共通する課題についての対応策の検討などを行います。あわせて、各産別の組織拡大・強化の取り組みや地方連合金属部門連絡会のサポートについても各産別との連携を図っていきます。また、教育・広報活動、男女共同参画活動の推進のための情報交換にも力を入れるとともに、当面する課題について連携した取り組みなどの検討を進めていきます。

(2) 連合金属部門連絡会の運営サポート

連合金属部門連絡会については、中央においては、金属労協はその推進事務局として、運営サポートの取り組みを行います。具体的には、産別書記長・事務局長などを構成メンバーとする金属部門連絡会を定期開催し、民間・ものづくり・金属の立場から討議を行い、金属特有の政策、金属に共通する課題について連合への意見反映を行い、連合運動の発展に努めていきます。

また、金属労協の地方ブロックを通じて、地方連合金属部門連絡会の活動充実のための運営サポートを行います。

(3)地方ブロックの活動の取り組み

金属労協は、9地域の「地方ブロック」を通じて、加盟5産別の協力の下、沖縄を除く46都道府県に設置された地方連合金属部門連絡会の活動を充実すべくサポートしていきます。

具体的には、金属労協主催の地方ブロック代表者会議（代表・事務局長）を年2回程度開催して、金属労協の方針説明を行うとともに、各地方での都道府県レベルでの金属部門の活動状況の情報交換と活動推進強化のための対応策の議論を行います。

また、地方ブロックにおける都道府県レベルでの活動状況について、本部への情報集約を進めるとともに、地方連合金属部門連絡会の活動状況を見ながら、これまでの地方ブロックの運営方針を踏まえ、都道府県レベルでの活動のありかた等について議論を行います。

地方連合金属部門連絡会に対し、以下の取り組みを中心にサポート活動を行います。

- ・春季生活闘争や最低賃金の取り組みをはじめとする情報交換。
- ・地方自治体に対する地方連合の政策・制度要求作成において、金属部門としての意見反映強化。
- ・各都道府県の特徴を活かした「ものづくり教室」の継続的な実施。
- ・政策・制度研修会、春闘研修会、安全衛生研修会（工場見学）など、都道府県の特徴を活かした研修会などの実施。

(4) 次代を担う組合役員の育成と広報活動の強化

①労働リーダーシップコースの質的充実

教育活動として、金属労協は、結成3年目より48年間、大学と連携しながら本格的なユニオンリーダー育成の場として労働リーダーシップコースを継続実施してきました。2016年度においても、10月に京都で労働リーダーシップコースを開校し、民間・ものづくり・金属という共通基盤に立って、運営委員の下、職場や組合での課題を徹底討議するゼミナールをはじめ、労組リーダーとして必要な専門知識の講義を中心に、次代の金属労働運動を牽引するリーダー育成に努めます。

労働リーダーシップコースを各産別の教育体系に組み入れて、加盟産別・単組においてより幅広く効果的に活用できるように、各産別教育担当間の情報交換を密にします。

②広報活動の強化

2016年度においても、効果的な広報ツールとしての、ホームページの一層の改善・充実に取り組みます。具体的には、タイムリーな更新体制を強化するとともに、見やすく活用しやすいページづくりを推進していきます。

機関誌は年2回（春・秋号）発行として、民間・ものづくり・金属に共通する課題について、特集の強化など内容の充実に努めます。機関紙については、年4回発行し、運動方針や闘争方針の内容、定期大会・協議委員会での議事・意見内容の周知徹底を図るため、編集・体裁等を工夫し、内容の充実に努めます。また、効果的な広報活動を推進するため、加盟産別の広報担当の情報交換を密にしていきます。

(5) 金属労協諸活動への女性参画の促進

インダストリアルにおける女性参画強化の方針を踏まえ、金属労協としても各産別・単組・支部レベルの女性役員の拡大など、組合活動全体の女性参画を促進しなければなりません。当面、2014年7月の第24回常任幹事会で改訂した「第2次女性参画中期目標・行動計画」に基づき、金属労協諸会議・諸活動参加者への女性参画の促進を図っていきます。

インダストリアル全体の活動や金属労協の女性参画の活動を推進するには、各産別や単組における女性参画の進展が必要です。相互の情報交換や活動交流を通じ、組合役員への女性登用の促進や諸会議への女性参加率の向上を図る取り組みを推進します。

産別の枠を超えた女性役員の情報・意見交換、研鑽の場を提供し、JCMの諸活動に対する女性の参画を促進するため、過去6回にわたって実施してきた「女性交流集会」を引き続き開催するとともに、2016年第2回世界大会に向けて、女性参画推進目標の一層の向上を検討していきます。

(6) 長期財政基盤確立に向けた諸課題の検討

2012年の会費改定(31円から25円への減額)以降、単年度の支出が収入を超過する状況が続いています。収支の安定に向け、産別書記長・事務局長をメンバーとする組織財政検討プロジェクトチームでの検討を継続して進めます。

スイスフランの高騰により、インダストリアル加盟会費は一般会計支出の約5割を占めるまで増加し、収支を圧迫しています。また、2016年第2回世界大会に向けて、加盟費水準引き上げに向けた世界的な動きも見られます。これ以上の負担増加を回避するためにも、現行会費水準(1人あたり年間1.1スイスフラン)の維持に向け、国内外組織との連携を図ります。

なお、第51回定期大会で確認された「組織運営検討委員会『答申』」の方針を踏まえ、収支不足分は、財政基金積立金の一部を繰り入れて補填していきます。

以 上