

# 2012 年闘争評価と課題

7月24日 第24回常任幹事会（確認）  
9月4日 第51回定期大会（報告）

全日本金属産業労働組合協議会  
（金属労協／IMF－JC）

# I. 2012年闘争の経過

## 1. 要求の策定

### (1) 情勢認識

2012年闘争は、東日本大震災による地震・津波の被害、電力不足やサプライチェーンの寸断などの影響で生産が大幅に落ち込んだ上に、タイの大洪水や超円高・デフレ基調の継続、欧州経済危機など、先行きの厳しさが増すなかで、要求を策定しました。

金属産業では、超円高をはじめとする国内事業環境の悪化により、生産拠点の海外移転が加速するのみならず、研究・開発拠点、マザー工場などについても海外に移転しかねない状況にあります。しかしながら、震災からの復旧・復興を果たし、日本経済を再生させるためには、国内ものづくり産業を引き続き維持し、強化していくことが不可欠です。円高の是正、FTA・EPA締結の促進、電力の安定供給など、あらゆる政策を動員して危機的な状況を脱し、国内立地を維持できる事業環境を整備しなければならないとの認識に立って、金属労協として、闘争方針「2012年闘争の推進」を決定し、3,312組合が2012年闘争に取り組みました。

### (2) 2012年闘争推進の基本的な考え方

東日本大震災は、日本企業のみならず世界の金属産業の生産活動において、日本がサプライチェーンの要となっていることを知らしめました。また、早期復旧を実現した製造業の勤労者の質の高さや、それに裏付けられた現場力が日本の金属産業の強みであることを改めて認識させました。金属産業を取りまく環境は、かつてない厳しさとなっていますが、国内基盤を維持・強化し、企業の競争力を強化するためには、勤労者生活の安心・安定を確保し、人材を確保・育成することによって、その強みである「人」の力にさらに磨きをかけることが重要となっています。

2012年闘争では、デフレからの脱却を図り、日本経済の成長軌道を取り戻すとともに、引き続き日本の金属産業が世界市場を生き抜き、グローバル経済において枢要な地位を占めていけるよう「人への投資」を求めました。具体的には、雇用の維持・確保と賃金・労働条件の底支えを徹底し、中堅・中小企業や非正規労働者を含めた全ての労働者の賃金・労働条件の底上げ、格差解消に積極的に取り組みました。同時に、円高是正やTPP早期参加など、ものづくり産業の国内基盤の強化を図るための政策・制度の実現に強力に取り組みました。

## 2. 2012年闘争の経過と労使の主張

### (1) 闘争の経過

#### ① 第54回協議委員会の開催

2011年12月2日に、第54回協議委員会を開催し、「2012年闘争の推進」を機関決定しました。協議委員会では、産別から金属労協に対して、賃金水準や賃金構造維持分の情報開示の促進や特

定（産業別）最低賃金の取り組みにおける指導力・連携強化、政策・制度課題への積極的な取り組み等の要望が出されました。

## ② 2012年闘争推進集会の開催

2012年1月24日に、「2012年闘争推進集会」を開催し、2012年闘争にあたっての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、「2012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、相互理解を深めました。

## ③ 2012年最低賃金連絡会議の開催

2012年1月25日に、「2012年最低賃金連絡会議」を開催し、「2012年度の特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」を確認しました。方針では、東京・神奈川など特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金が接近・逆転している地域等において、必要性審議が難航していること等を踏まえ、当該産業労使のイニシアティブを発揮するよう、地域と連携を図りながら対策を講じていくことを確認しました。

## ④ 戦術委員会、中央闘争委員会の開催

- 2011年12月14日の**第1回戦術委員会**と12月21日の**第1回中央闘争委員会**では、JC共闘の集中回答日を2012年3月14日にするなど、主要日程を設定しました。
- 2012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、国内産業空洞化を阻止するための正念場にあるとの認識の下、産業・企業の健全な成長の礎である「人への投資」を求めることを確認するとともに、1月24日に発表予定の経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、金属労協としての見解を発表していくことを確認しました。
- 2012年2月22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ました。
- 2012年3月9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。
- 2012年3月12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。
- 2012年3月14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。併せて、国内雇用を確保するため、ものづくり産業の国内事業基盤強化に向けた取り組みを強力的に推進することを確認しました。
- 2012年4月5日に開催した**第7回戦術委員会**では、それまでに引き出した金属労協全体の回答状況を集約し、賃金構造維持分確保と賃金改善獲得、一時金水準確保の流れを、この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ました。
- 2012年4月25日の**第8回戦術委員会**および**第5回中央闘争委員会**では、それまでに引き出した回答を集約するとともに、交渉中の組合は、産別指導の下、粘り強く交渉を展開し、速やかに決着を図ることを確認しました。また、60歳以降の就労確保については、早期に決着

を図るように取り組むことを確認しました。

- 2012年5月23日の**第9回戦術委員会**および**第6回中央闘争委員会**では、賃金改善獲得組合は前年同時期を上回り、一時金は半数近い組合が前年を上回る水準となっていること等の回答引き出し状況を踏まえ、各組合は、産別指導の下、要求実現に向けて粘り強く交渉を展開し、速やかに決着を図ることを確認しました。
- 2012年6月27日の**第10回戦術委員会**および**第7回中央闘争委員会**では、全体としてヤマ場を超えたことを踏まえ、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は、「2012年闘争評価と課題」として整理することを確認しました。

## (2) 2012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、2012年1月24日に「経営労働政策委員会報告」を発表し、2012年の労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにしました。2012年版の経労委報告では、「震災からの復旧における労使の協力や、現場力・チーム力の発揮は、世界に誇れる日本企業の強み」と述べる一方、賃金については、「恒常的な総額人経費の増大を招くベースアップの実施は論外」「定期昇給制度の実施を当然視できなくなっている」「定期昇給の延期・凍結も含め、厳しい交渉を行わざるを得ない可能性も出てこよう」と主張し、一時金については「業績が厳しい企業では従来の妥結経緯にとらわれることなく自社の業績に即した判断が求められる」、特定（産業別）最低賃金については、「地域別最低賃金を下回った特定最低賃金は、当該労使で調整し速やかに廃止すべきである」などの主張が盛り込まれました。

これに対し、金属労協では、同日「今こそ現場力を高める『人への投資』を」と題する見解を発表しました。見解では、「(定期昇給制度の)実施を否定することは、企業としての責任を放棄するものであると言わざるを得ず、労使の信頼関係を大きく揺るがしかねない」「長期安定雇用とそれを支える定期昇給制度こそが金属産業の競争力の源泉であることを踏まえつつ、いかにしてこの難局を乗り越えていくか、建設的な議論を行うことが肝要である」「厳しい業績下においても、組合員の生活を守ることこそが、組合員のモチベーションを高め、経営施策への協力・努力を引き出すためには不可欠である」「(特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使の判断によって、産業にふさわしい特定（産業別）最低賃金を実現すべき」等の主張を展開しました。

### ② 「2012年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

2012年1月末に「2012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、各企業の交渉で活用するため、労働分配率が長期にわたって低下しており、ドイツ、イタリア、スウェーデン等の先進国と比較しても低位にあること、日本より人件費が同等以上であるドイツ、イタリアといった国々でも、日本よりも金属産業に従事している人の比率が高いことなど、データに基づき、金属労協の主張を取りまとめました。

### ③ 企業別交渉における労使の主張点

各企業の交渉では、経営側は金属産業をとりまく厳しい状況や先行き不透明感を強調し、

○超円高の影響やデフレの継続、電力不足懸念など金属産業をとりまく環境が厳しさを増す

なかで、国内生産を維持し、雇用を守ることが最優先である。

○総額人件費管理が一層重要となっており、賃金構造維持分の確保についても、慎重に検討しなければならない。

○現下の経済情勢を踏まえれば、構造的かつ固定的な負担増を伴う賃金改善は到底困難である。

○一時金については、業績・実力を冷静に見極めて判断せざるを得ない。

○60歳以降の希望者全員の雇用確保を強いることは、経営環境や、国内での事業活動自体が厳しくなっている状況の中では、極めて困難である。

などの主張を繰り返しました。

これに対して、われわれは、金属産業をとりまく厳しい環境を冷静に見つめた上で、

○危機を乗り越える原動力は「人」であり、組合員の意欲・活力を引き出すためにも、「人への投資」は不可欠である。

○今次闘争の大きな意義は、震災からの復興・再生を図り、デフレの進行に歯止めをかけ、「生活不安、雇用不安、将来不安」を払拭することである。そのため、賃金構造維持分の確保は、絶対に必要であり譲れないものである。

○賃金水準を引き上げることで景気を底上げしていく好循環を創造すべき。

○震災からの復旧・復興への組合員・従業員の献身的な協力・努力などに報いるためにも、一時金への適正な配分を求める。

○雇用延長については、「2013年問題」を間近に控え、喫緊の課題であり、経営側の真摯な対応を求める。

などの主張を展開しました。

## Ⅱ. 2012年闘争の評価と課題

### 1. 全体評価

2012年闘争は、東日本大震災の未曾有の被害に加え、超円高・デフレの継続、欧州財政危機、電力供給不安などによって先行き不透明感が強まり、生産拠点の海外移転が加速するのみならず、研究・開発拠点、マザー工場についても海外移転が懸念される中、金属産業の国内事業基盤の空洞化と雇用の喪失を阻止するための正念場に立たされる中での取り組みとなりました。

金属労協は、金属産業をとりまく厳しい環境を冷静に見つめ、組合員の貢献、協力・努力を強く訴えるなかで、「危機を乗り越える原動力は『人』であり、組合員の意欲・活力を引き出すためにも、『人への投資』は不可欠である」こと、「震災からの復興・再生を図り、デフレの進行に歯止めをかけ、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭が不可欠である」ことを強く主張して交渉を展開しました。

経営側は交渉において、東日本大震災からの復旧、その後の生産増への対応、勤務時間・休日変更など、組合員の多大な協力・努力に対して、震災の影響を最小限に食い止めることができたこと評価し、感謝の意を表しました。しかしながら、具体的な交渉にあたっては、金属産業をとりまく環境の厳しさや先行き不透明感を強調し、とりわけ固定的な支出増、コスト増につながる施策に対して強い抵抗を示しました。このため、最終局面まで厳しい交渉が続くこととなりました。

2012年闘争は、金属産業を取りまく環境が厳しさを増す中で、組合員の生活を守り、モチベーションを維持することのできる一定の成果を確保することができました。

賃金については、3,312組合すべてで賃金構造維持分を確保する取り組みを行いました。これまでに引き出された回答では、賃金構造維持分・賃金改善分を明確に区分できる2,027組合のうち、約9割の組合が賃金構造維持分を確保し、勤労者生活を守ることができました。しかしながら、賃金構造維持分・賃金改善分を明確に区分できない組合が26%あることや、賃金構造維持分の確保を至上命題として取り組んだにもかかわらず、ここ数年来と同様、約1割の組合が賃金構造維持分を確保することができなかったことなどが課題となっています。また、一方、中堅・中小労組を中心に、前年の333組合を上回る351組合が賃金改善、賃金是正を獲得することができました。一時金については、平均獲得月数は年間4.06カ月となり、前年の4.01カ月とほぼ同水準となりました。最低獲得月数4カ月を下回る組合の比率は42.6%となっており、前年の45.7%から改善しているものの、取り組みの強化が必要です。また、労働諸条件改善の取り組みの中で、仕事と家庭の両立支援策の充実やボランティア休暇制度の導入、退職金の引き上げなどの成果を獲得することができました。

「人への投資」を求めるにあたっては、各単組が賃金や労働時間等の制度や運用面の課題など、きめ細かく実態を把握・分析した上で交渉に臨むことが、交渉力の強化につながります。ワーク・ライフ・バランスの実現や60歳以降の就労確保、非正規労働者の労働条件の改善など、社会の変化に対応したさまざまな課題が山積している中で、産業・企業の実態を考慮しながら、労働組合の役割を果たしていくことが求められています。

一方、金属産業を取りまく環境が危機的な状況であることから、各企業の交渉では、賃金・労働条件課題にとどまらず、国内事業基盤と雇用の維持、そのための国際競争力の強化について、真摯な論議を行いました。金属労協も、春季生活闘争の前段で、円高是正・デフレ脱却、TPP

への早期参加など、金属産業の国内事業基盤と雇用を維持するための政策・制度課題の実現に取り組まれました。魅力ある労働条件の構築と同時に、政策・制度課題の実現を図るため、強力な取り組みが必要となっています。

## 2. 具体的な取り組みの評価と課題

### (1) 賃金

#### ①回答

賃金構造維持分を獲得した組合は、賃金構造維持分・賃金改善分を明確に区分できる 2,027 組合のうち 89.4%となり、前年の 87.5%から改善しました。なお、集計登録組合では、全ての組合が賃金構造維持分を確保しました。中堅・中小登録組合では、1 組合が賃金構造維持分を下回ることとなりました。

また、賃金改善、賃金是正を獲得した組合は、金属労協全体で 351 組合となり、前年の 333 組合を上回りました。なお、集計登録組合では 3 組合、中堅・中小登録組合では 12 組合が賃金改善を獲得しました。

#### ②評価と課題

2012 年闘争では、経団連「経労委報告」が「定期昇給の実施を当然視できなくなっている」と記載したこと等を受け、マスコミなどで賃金構造維持分の実施が争点であるかのような報道がされました。しかしながら、いくつかの組合で将来的に議論する必要があるとの提起がされるに留まり、全体としては争点となることなく、賃金構造維持分・賃金改善分を明確に区分できる 2,027 組合のうち、約 9 割の組合が賃金構造維持分を確保することができました。賃金構造維持分を確保できない組合が 1 割程度あることについては、その要因を分析した上で、対策を強化しなければなりません。

金属労協では、各組合が賃金実態を点検・分析し、産业内・産業間における賃金水準の比較や賃金カーブの検証等を行った上で、賃金改善・賃金是正に取り組むこととしてきました。中堅・中小労組が主体的に賃金改善・賃金是正に取り組む流れは定着しつつあり、2012 年闘争では 3,312 組合のうち 1,107 組合が要求しています。今後とも、各組合が自らの賃金実態を踏まえて、各産別で情報共有しながら格差改善に取り組むことが重要です。こうした取り組みは、賃金水準を維持するためにも有効です。

将来にわたり月例賃金を安定的に確保するためには、賃金制度の確立が不可欠です。また、賃金構造維持は、職業能力の向上に応じて賃金が上昇するというものであり、技術・技能の蓄積と能力発揮を促し、金属産業の競争力の根幹を支える制度と言えます。産業・企業の実態を踏まえながら、その強みを維持・強化できる賃金制度を確立していくことが必要です。

一方、リーマンショックや東日本大震災の影響により、2009 年闘争以降、回答引き出しが遅れていましたが、2012 年闘争では、リーマンショック前の 2008 年闘争と同程度の日程で回答を引き出しています。金属労協では、3 月末決着を目指しつつ、早期の回答引き出しに取り組んできましたが、各産別の指導の下で、全体として回復することができました。

### (2) 一時金

### ①回答

金属労協全体の一時金の平均獲得月数は年間 4.06 カ月となり、前年の 4.01 カ月とほぼ同水準となっています。前年実績を上回った組合は 48.9%、下回った組合は 30.4%となりました。なお、集計登録組合の平均獲得月数は年間 4.59 カ月となり、前年を 0.1 カ月下回りました。39.1%の組合が前年を上回り、63.6%の組合が下回っています。中堅・中小登録組合の平均獲得月数は年間 4.48 カ月となり、前年を 0.1 カ月下回りました。36.4%の組合が前年を上回り、46.8%の組合が下回っています。

また、最低獲得水準年間 4 カ月を下回った組合は、金属労協全体で 42.6%となり、前年の 45.7%から改善しました。なお、集計登録組合では 18.2%（前年 12.7%）、中堅・中小登録組合で 19.6%（前年 17.9%）となっています。

### ②評価と課題

一時金の回答は、平均獲得月数で見ると前年と同水準になっていますが、産業・企業ごとの業績のバラツキを反映して、前年実績を上回る組合と下回る組合に二極化しました。一方、業績が厳しい中であっても、東日本大震災からの復旧や復旧後の増産対応、夏期電力不足への対応などの組合員の協力・努力を反映した回答を引き出した組合もみられました。

また、金属労協では、生計費の固定支出に相当する年間 4 カ月分を最低獲得水準と位置づけて取り組んできました。最低獲得水準年間 4 カ月を下回った組合の割合は、前年同時期から改善しましたが、依然として 4 割の組合が下回っています。年間総賃金に占める一時金の比重は大きく、生活設計に大きな影響を及ぼすことから、年間 4 カ月分以上を獲得する取り組みを更に強化する必要があります。

## (3) ワーク・ライフ・バランスの実現

### ①回答

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みでは、所定労働時間の短縮や時間外労働割増率の引き上げ、育児・介護のための再雇用制度の導入・拡大、育児・介護のための短時間勤務制度の拡大、ボランティア休暇の新設・拡大など、職場の実態を踏まえた取り組みを行い、前進が図られました。

### ②評価と課題

仕事と家庭の両立支援策やボランティア休暇制度の導入など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが前進したことは、男女がともに仕事も生活も大切にしながら安心して働き続けることができる社会を実現するとともに、働き方の満足度を向上させる上で、意義のある成果となりました。

一方、所定労働時間 1,800 時間台を実現している組合においても、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の向上や長時間労働の是正などが課題となっています。また、仕事と家庭の両立支援策では、制度が充実する中であっても、実際には利用しにくい等の課題を抱えている場合があります。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、制度の充実を図るとともに、職場の意識や風土の改革に取り組むことが必要です。

#### (4) 企業内最低賃金協定

##### ①回答

企業内最低賃金協定は、金属労協全体の41.6%となる1,378組合が締結しました。このうち18歳最低賃金協定は、平均で月額154,371円となりました。

集計登録組合では、60組合中15組合が企業内最低賃金協定の引き上げを獲得することができました。また、金属労協の示した基準である154,000円以上の組合は60組合中51組合となっています。

##### ②評価と課題

2012年闘争では、18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定の全組合締結に向けた取り組みを強化するとともに、高卒初任給に準拠する水準をめざし、水準底上げに着実に取り組むこととしました。取り組みの結果、企業内最低賃金協定の水準引き上げなどの成果が得られましたが、これは、特定（産業別）最低賃金の引き上げに寄与し、未組織労働者や非正規労働者の賃金の底上げを促すものであり、労働組合の社会的責任として一定の役割を果たすことができました。

地域別最低賃金と金額が逆転した特定（産業別）最低賃金の一部において、金額改正ができない状況が見られる中で、こ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よう取り組むことが重要です。

#### (5) 非正規労働者の労働条件改善

##### ①回答

金属労協全体として企業内最低賃金協定に取り組むとともに、コンプライアンスの徹底や派遣・請負労働者の受け入れに係わる労使協議の徹底など職場実態に応じて取り組みを行い、一定の前進が図られました。

##### ②評価と課題

非正規労働者の公正処遇の確立は、労働組合が果たすべき重要な社会的責務です。職場の実態を踏まえつつ、非正規労働者の労働条件の改善に向け、労使協議の充実を図ることが重要です。併せて、組織化にも積極的に取り組むことも重要となっています。

#### (6) その他の労働条件

##### 1) 60歳以降の就労確保

##### ①回答

60歳以降の就労確保については、①希望者全員の雇用を確保するため、就労制度の改善を図る、②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する、との考え方の下で協議を行いました。経営側は要求の趣旨に理解を示しつつも、具体的な制度については継続協議となりました。

## ②評価と課題

60歳以降の就労確保については、高年齢者雇用安定法の改正案が成立していないことなどから、多くの組合で継続協議となっています。2013年4月から厚生年金の基礎年金部分に加え報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられ、65歳までの公的年金が段階的にゼロになることを踏まえれば、対象者の生活への影響や中堅・中小企業への波及を念頭に置きつつ、早急に要求趣旨に沿った制度を確立することが必要です。

## 2) 退職金・企業年金

### ①回答

退職金については、各産別の到達目標に未到達の組合等で引き上げを要求し、一部の組合で定年退職者の退職金引き上げ等を獲得することができました。

### ②評価と課題

高齢化の中で、退職一時金・退職年金は、高齢者の生活の安定にとって、重要なものとなっています。退職金水準の実態や組合員の実態を踏まえながら、格差是正なども含め、各産別の考え方に基づき、必要に応じて退職金の引き上げに取り組むことが必要です。

また、企業年金資産の運用面で、資産保全の重要性がクローズアップされています。きわめて厳しい運用環境にある中で、労働組合によるチェックがきわめて重要となっています。

## (7) 政策・制度課題の取り組みと課題

海外向けの生産拠点のみならず、研究・開発拠点、マザー工場すら、海外に移転しかねない状況の中で、「人への投資」と事業環境の改善によって、国内ものづくり産業基盤を維持・強化し、雇用確保を図っていくため、円高是正、TPPへの参加を中心に、政策・制度課題に取り組みました。

TPPについては、2011年11月の政府の参加表明以来、関係国との事前協議が進められています。金属労協としても、組織内への情報提供や、「TPP交渉への早期参加を求める国民会議」のシンポジウムへの参加など、取り組みを強化してきました。TPPに関して国内に広まっていた多くの誤解について、事実が明らかとなってきています。政府として、現在交渉に参加している9カ国すべてから、早期に日本参加の了承を取りつけることが当面の課題となっています。

円高是正・デフレ脱却については、2012年2月の金融緩和強化により、為替相場は一時1ドル=80円台を回復、株価も上昇しました。金属労協では、さらに実効的、迅速かつ強力な緩和を求め、見解をまとめるとともに、民主党、政治顧問、議員連盟などへの働きかけを強化してきました。しかしながら、その後の金融政策は市場の期待に応えるものとなっておらず、4月には再び1ドル=70円台に上昇、株価も低下するところとなっています。早急な円高是正とデフレ脱却を図るべく、金属労協は実効的、迅速かつ強力な金融緩和の実現を求めています。

以上