全日本金属産業労働組合協議会

Japan Council of Metalworkers' Unions

第586号 2019年12月1日(日)

発行所 全日本金属産業労働組合協議会

東京都中央区日本橋 2-15-10 03-3274-2461 住電 所話 編 集 JCM組織総務局

第62回協議委員会議案

金属労協 (JCM) は2019年12月4日 (水) 午後2時から東京 都内で第62回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針 「2020 年闘争の推進 | を機関決定します。

今号では、11月25日(月)の第16回常任幹事会で確認した 「2020年闘争の推進(案)」のポイントを掲載します。

金属労協第62回協議委員会

日時:2019年12月4日(水) 14:00~16:30

場所:国際交流館プラザ平成









争の

I. 基本的な考え方

「生産性運動三原則」の実践

- ・「生産性運動三原則」に基づく成果 の公正な分配
- ・安定的かつ持続的成長に向け、働 く者に対する生産性の向上を反映 した成果配分の着実な実施

JC共闘が めざすもの

基本賃金の引き上げを基軸とする 賃金・労働諸条件の引上げ

バリューチェーンにおける 「付加価値の適正循環」

- ・バリューチェーン全体で適正に付 加価値を確保
- ・適正取引の確立と商慣行の見直し

「人への投資」の拡充

- ・基本賃金の引き上げが基本
- ・企業内最低賃金の締結拡大・ 水準改善
- ・好循環につなげる「人への投資」
- · 労働時間短縮
- ・60歳以降の雇用の安定と処遇改善

・生活の安定と向上

- ・産業の新たな発展基盤の確立
- 経済の持続的成長

底上げ・格差是正

- ・「成果の公正な配分」に基づく社 会的相場形成の中で「労働の価 値」に相応しい賃金水準の実現
- ・非正規雇用などについて、「同一 価値労働同一賃金」の考え方を基 本とする不合理な待遇差の解消

Ⅲ. 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

- ●好循環につなげる「人への投資」として、基本賃金の引き上げを基軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに強力に取り組み、 生活の安定と向上、産業の新たな発展基盤の確立、経済の持続 的成長を図る。
- ●マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、消費者物価の上昇を踏まえた実質賃金確保という考え方を基本として総合的に判断し、IC共闘全体で賃上げ要求を行う。
- ●中小労組の底上げ・格差是正に向け、賃上げ獲得組合の拡大、 賃上げ額および賃金水準での社会的相場形成に力を注ぎ、「労 働の価値」に相応しい賃金水準の実現に向けて取り組む。

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。
- ○各組合は、金属労協や産別の示す賃金分布などの指標によって賃金水準の位置づけを確認し、賃金水準を重視した要求・ 交渉によって、必要な改善に取り組みます。
- ○初任給については、人材確保・定着や全体の賃上げ、法定 最低賃金の引き上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引 き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組みます。

②賃上げ原資の確保と賃金制度の確立

- ○賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の 反映を行います。
- ○生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ原資を確実に確保します。組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意するとともに、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについても、検討を進めていきます。

- ○賃金制度が未整備の組合は、賃金制度の確立や賃金構造維 持分確保のための仕組みづくりに取り組みます。
- ○中小組合を中心として、あるべき賃金水準や賃金制度を検 討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図ります。
- ○有期雇用労働者が契約期間のみ「期間の定めがないもの」 に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社 員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組みます。

(2) JCミニマム運動

- ●非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金への波及などを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たすため、企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組む。
- 2022 年度には、地域別最低賃金の全国加重平均が1,000 円程度(東京、神奈川で1,100 円程度)となることが見込まれることから、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000 円程度(時間あたり1,100 円程度)をJC共闘の中期的目標とし、各産別で計画的に取り組む。
- ●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、「JCミニマム (35歳)」に取り組む。

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の全組合締結をめざし、未締結組合は 協定締結に取り組みます。
- ○非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。
- ○企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。 各産別は、JC共闘の上記中期的目標の達成をめざして、 計画的に取り組んでいきます。
- ○特定最低賃金の申出に用いる協定は、当年度における地域 別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額 改正を牽引する水準で締結を図ります。
- ○特定最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

②特定最低賃金の水準引き上げ

- ○すべての特定最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討します。
- ○企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざし ます
- ○地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保します。

- ○特定最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当 該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取り組み を行います。
- ○労使協議や労働組合の働きかけによって、事業所内の契約 社員、期間従業員、パート労働者や、派遣労働者、請負労 働者に対する特定最低賃金の周知徹底に取り組みます。
- ○特定最低賃金の金額が地域別最低賃金と接近し、その引き 上げが困難となっている場合には、適用業種や適用対象者 の見直しを含め、あり方を検討します。

③「JCミニマム (35歳)」の取り組み

- ○「JCミニマム(35歳)」の水準は、基本賃金で月額 21 万円とします。
- ○各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組みます。金属労協としても、状況の把握を行うこととします。

(3) 一時金

○「年間5カ月分以上」を基本として掲げてきた重みを踏まえ、 その着実な確保に努める。また、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、企業業績に関わらず、 確実に確保するように取り組む。

(4)「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

●心身の健康維持と生活の豊かさを追求するためのみならず、生産性の向上や、ものづくり産業の魅力を高め、人材の確保・定着を図る観点から、労働時間の短縮に取り組む。

①労働時間の短縮

<年間総実労働時間>

○年間総実労働時間 1,800 時間の実現をめざします。

<所定労働時間>

○完全週休2日制(週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする)を基本に、年間所定労働時間 1,800 時間台の実現に向けて、1日あたりの所定労働時間の 短縮や休日日数の増加に取り組みます。

<所定外労働時間>

- ○長時間労働の解消に向け、所定外労働(時間外・休日労働) の削減を図ります。
- 36 協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き 下げとその厳格な運用に取り組みます。
- ○時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超 えて法定労働時間までの時間および法定休日を含めます。
- ○時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含めます。

<年次有給休暇>

- ○年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組みます。
- ○年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、早期に年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現を図ります。

<働き方の見直し>

- ○仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に 取り組むとともに、働き方の見直し、職場の意識・風土の 改革に取り組みます。
- ○在宅勤務については、適正な労働時間管理を行うとともに、 安全衛生の確保やコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化を図ります。
- ○労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間 等設定改善委員会」を、積極的に活用します。
- ○短納期発注や発注内容の不当な変更・やり直しなど長時間 労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、 バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組みます。

②働き方改革関連法への対応

- ○労働基準法上、時間外労働の限度時間の適用除外とされて いる新商品・新技術の研究開発業務についても、労使で他 の業務と同様の限度時間を設定します。
- 将来的に他の業務・業種に準じた労働時間規制の適用が見込まれている自動車運転業務、建設事業などについては、労使で設定している限度時間の着実な引き下げを図っていきます。
- ○高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務 と同様の限度時間を設定します。
- 60 時間を超える時間外労働の割増率については、2023 年まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに 50%以上に引き上げます。
- ○フレックスタイムの清算期間について、1カ月を超え、3カ 月以内に延長する場合は、業務量の多い時期に集中的に長時 間労働とならないように、労使で慎重に協議して対応します。
- ○使用者に義務付けられた5日間の年次有給休暇の取得については、従業員の時季指定権の尊重を前提に、個人ごとの計画取得や労使協定による計画取得についても促進します。
- ○労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組みます。
- ○産業や職場の特性を踏まえ、勤務間インターバル制度をは じめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組み の構築を労使で検討します。
- ○医師による面接指導の対象となる労働時間に達した場合、 対象者への労働時間に関する情報が適切に通知されるよう にします。



19年闘争集中回答日の記者会見の模様

③仕事と家庭の両立支援の充実

- ○出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、 両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい 職場環境の整備、相談体制の整備に取り組みます。併せて、 労働組合の相談体制を強化します。
- ○育児休業に関し、所得保障の充実や職場の理解促進、職場 の協力体制の構築に取り組み、男性の取得促進を進めます。
- ○組合員のニーズや地域の実情に応じて、「企業主導型保育事業助成金」などを活用した事業所内保育施設の設置に取り組みます。必要な場合には、グループ企業や近隣の企業と共同設置を行うよう、働きかけます。
- ○子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り 組みます。
- ○育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護 休暇の半日取得や時間単位取得に関し、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」を対象とするよう、 職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行っていきます。
- ○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の 策定に参画し、実施状況や職場の実態・課題を継続的に点 検するため、労使協議の場を設置し、組合員の意見反映を 行います。「行動計画」の策定が努力義務とされている従業 員 100 人以下の企業についても、行動計画を策定します。

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

- 60歳以降の就労については、60歳到達前の経験を発揮できる 仕事を基本とし、60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の 考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求める。
- ●将来的な「エイジフリー社会」を想定しながら、定年の廃止・ 延長も含めた60歳以降の雇用の安定と、法改正の動向を踏ま えた65歳以降の雇用機会の確保に取り組む。
- ●各産別の考え方に基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り



組む。企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行う。

(6) 男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの 対応強化

- ●人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的志向および性自認などに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ(多様性)を尊重した職場環境を整備する観点から、積極的な活躍支援、同一価値労働同一賃金を基本とした賃金・労働諸条件の確保などに取り組む。
- ●法改正による企業に対するパワーハラスメント防止の取り組み の義務化に鑑み、職場における差別、暴力を根絶するための対 策の強化を求めていく。

(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

●労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾病などの防止に向け、 不断の安全衛生対策に取り組むとともに、業務上の災害や疾病 が発生した場合、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を求める。

2. 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- ●非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底するとともに、組織化の取り組みを強化する。
- ○「同一価値労働同一賃金」の考え方を基本に、不合理な待遇差

の解消について、労働組合としてチェック強化を図るとともに、 正社員への転換を促進する。

3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

●中小労組において賃金の底上げ・格差是正、長時間労働是正をはじめとする働き方の見直しを進めていくためには、バリューチェーンを構成する各企業で適正に付加価値を確保していくこ

とが重要であり、バリューチェーンにおける「付加価値の適正 循環」の構築に取り組む。

4. 政策・制度要求 略

IV. 闘争の進め方 略