

2019年闘争評価と課題

2019年8月20日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

I. 2019年闘争の経過

1. 「2019年闘争の推進」の策定

(1) 基本的考え方

マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上という考え方を基本として「生産性運動三原則」の実践を図り、「人への投資」の拡充と社会的相場形成に向けて、2019年闘争を展開した。取り組むにあたって、以下の5つの基本的考え方を示した。

①「強固な現場」、「強固な金属産業」の構築に向けた「人への投資」

- 金属産業では、「現場力」が産業・企業の競争力の源泉となっている。
- 「人への投資」の拡充を図り、さらなる生産性向上、一層の高付加価値を実現する「強固な金属産業」をめざしていかなければならない。
- 生涯生活設計における安心・安定の確保が、「現場力」発揮につながるという観点からすれば、「人への投資」は、まずは基本賃金が基軸。

②「生産性運動三原則」の実践

- 「生産性運動三原則」は、生産性向上に向けた①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、の必要性を政労使で確認してきたものであり、三原則の実践によってはじめて持続的な生産性向上が図られる。
- マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上という考え方を基本に、社会的相場形成に向けた役割を果たしていく。当面、消費者物価上昇率が1%程度で推移していることを踏まえた、実質賃金の維持が不可欠である。

③バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築

- バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資などに用いることにより、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく。
- すべての組合で賃上げを獲得し、賃金水準での底上げ・格差是正、社会的相場形成を図り、働き方の見直しを進めていく。
- 「適正取引自主行動計画」や「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」などの遵守状況についてチェックし、商慣行などの見直しについても検討していく。

④底上げ・格差是正と「同一価値労働同一賃金」の実現

- すべての組合での賃上げ獲得がきわめて重要な課題となっている。賃金水準の規模間格差の縮小が見られないことから、上げ幅のみならず賃金水準での社会的相場形成が重要である。
- 性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内などを問わず、あらゆる働く者の中で「同一価値労働同一賃金」の原則を確立する必要がある。

⑤「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- 積極的に働き方、仕事の進め方の見直しを進め、ワーク・ライフ・バランスの実現や、60歳以降の雇用の安定と賃金・処遇の引き上げなどに取り組む。
- 年間総実労働時間1,800時間に向けた時短、ワーク・ライフ・バランス実現の具体的な議論を進めていくことが重要である。

(2) とりまく情勢

次の情勢認識の下、方針を策定した。

- わが国経済は2012年11月以降、景気回復・拡大が続いており、2018年12月には、戦後最長と並ぶ73カ月に達する。2018年度の実質GDP成長率予測は、2018年10月時点の日銀の見通しが1.4%、11月の民間調査機関の予測の平均が1.01%となっている。
- 鉱工業出荷は、2016年から2017年末まで回復傾向が続いていたものの、2018年に入ると一進一退が続き、先行きについては注視していく必要がある。
- 景気ウォッチャー調査は、雇用関連は好不況の境目である50を超え、企業動向関連は50前後で推移しているが、家計動向関連は45程度で推移している。
- 輸出は、2017年は前年比2桁の大幅な増加が続いていたが、2018年に入ってから1桁の増加率が続く。
- 物価は、2018年4月以降徐々に高まってきている。2018年度の上昇率予測は、生鮮食品を除く総合で、日銀が0.9%（2018年10月時点）、民間調査機関平均が0.90%（11月時点）となっている。
- 完全失業率は、2018年9月には2.3%と1993年以来の水準に低下、有効求人倍率は2018年9月には1.64倍と1974年1月以来の水準となっている。
- 金属産業の企業業績は、2017年度実績では、金属産業の各業種ともおおむね増収増益の傾向となっている。

(3) 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

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。

②賃上げ原資の確保と賃金制度の確立

(2) J C ミニマム運動

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は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準に取り組みます。引き上げ額は、月額2,000円以上とします。

②特定最低賃金の水準引き上げ

③「J C ミニマム(35歳)」の取り組み

(3) 一時金

○年間5カ月分以上を基本とします。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組みます。

○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

①労働時間の短縮

②働き方改革関連法への対応

③仕事と家庭の両立支援の充実

(5) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金

①60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

②退職金・企業年金

(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

①ダイバーシティを尊重した職場環境整備

②差別や暴力、ハラスメントの根絶

(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

①安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

②労災付加補償の引き上げ

② 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

(1) 労使交渉・労使協議の基盤整備

(2) 非正規労働者の正社員への転換促進

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

(4) 働き方改革関連法への対応

(5) 関係法令に対応した取り組み

③ バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- (1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進
- (2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分
- (3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大
- (4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

④ 政策・制度要求

ものづくり産業・金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活向上に向け、

- I. 「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策
- II. ものづくり産業の成長力を強化する「攻め」の産業政策
- III. ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策
- IV. 働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立

を4本柱とする金属労協の「2018年政策・制度要求」の実現を図ります。

2. 産別・単組の要求状況

(1) 産別の要求基準

各産別は、金属労協の方針を踏まえ、次のとおり、賃上げの要求基準を掲げて取り組んだ。(賃上げ以外の項目に関しては、資料参照)

<自動車総連>

- 全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指す賃金の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。
- 個別ポイント絶対水準要求
 - ◇ 自らの目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者（若手技能職）及び中堅労働者（中堅技能職）における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む。
- 平均賃金要求
 - ◇ 賃金カーブ維持分の確保に加え、物価上昇、労働の質的向上、格差是正の必要性等の要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げ【*】を要求する。
 - ◇ なお、全ての単組は、昨年までの取り組みを踏まえつつ、上記の要素を総合的に勘案し、賃金改善分を要求する。なかでも底上げ・格差是正を進める必要のある単組においては、必要な是正原資を明確に加え、賃金改善に取り組む。
 - ◇ 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。

【*】本要求基準に基づいた場合の2018年の自動車総連全体の要求実績（平均）

… 約7,500円（うち、賃金改善分は3,413円）

<電機連合>

- 開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金）[スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当]

◇ 水準改善額（引上額）：3,000円以上

< J A M >

- あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求
- 平均賃上げ要求基準

◇ J A Mの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上

< 基幹労連 >

- A P 1 9 春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、A P 1 8 春季取り組み経過や評価と課題（総括）にもとづき、要求額は2019年度3,500円以上を基本とする。

< 全電線 >

- 「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。
 - ◇ 「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、35歳標準労働者（高卒・勤続17年・扶養 配偶者・子2人）の賃金を設定する。
 - ◇ 賃金引き上げの要求については、3,000円以上を個別賃金方式（35歳標準労働者賃金）で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する

(2) 単組の要求状況

①全体の要求状況

< 賃金 >

- 3,233の構成組合のうち、2,764組合が要求し、そのうち80.4%にあたる2,223組合が賃上げを要求した。賃上げを要求した組合の比率は、前年の81.9%を1.5ポイント下回った。規模別では、1,000人以上の組合が91.7%（前年97.9%）、300～999人が90.7%（同93.7%）、299人以下が76.5%（同76.9%）となった。
- 賃上げの要求額の平均は3,922円となり、前年の3,777円を145円上回った。要求額を規模別に見ると、1,000人以上の組合が3,465円（前年3,530円）、300～999人が3,836円（同3,716円）、299人以下が4,012円（同3,831円）となり、中堅・中小労組が、前年を上回る賃上げを要求した。

< 企業内最低賃金協定 >

- 企業内最低賃金協定の引き上げに取り組む組合が拡大した。（自動車総連については、8月20日に最終結果を把握し、反映）

< 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し >

- 年間総実労働時間の短縮に取り組む組合は、1,619組合となった。
- 働き方改革関連法への対応や多様な人材が活躍できる環境整備の観点から、36協定の上限時間の見直しや年次有給休暇の取得促進など労働時間の短縮につながる施策、勤務間インターバル制度の導入、育児・介護・病気治療などと両立できる労働時間制度・休暇制度の導入などに取り組んだ。

< 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金 >

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善については、816組合が取り組んだ。
- 厚生年金の支給開始年齢の引き上げや、多様な人材の活躍促進の観点から、60歳以降の雇用や賃金・一時金・労働諸条件の改善、並びに退職金の引き上げ等に取り組んだ。

＜非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善＞

- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の取り組みについては、賃上げ、一時金、雇用・労働諸条件などについて、755組合が取り組んだ。
- 具体的な金額を示した賃上げ要求や正社員に連動した賃上げ、一時金・労働諸条件の改善、正社員への転換、組合員化などに取り組んだ。

②集計対象組合の要求状況

＜賃金＞

- 53組合のうち、前年度に賃金を要求・妥結済みの4組合を除く49組合が賃上げを要求した。要求額の平均は3,573円となり、前年の3,732円を下回った。

＜企業内最低賃金協定＞

- 53組合のうち、41組合が引き上げを要求した。なお、要求していない組合においても、初任給に連動して改定する場合や、労使協議などで取り組んでいる場合がある。

＜「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し＞

- 年間総実労働時間の短縮に向けて、36協定特別条項の上限時間の引き下げ、年次有給休暇の取得率向上、年次有給休暇の時間単位取得の導入や運用の改善、勤務間インターバル制度の導入などに取り組んだ。また、職場の課題を踏まえた業務の見直しや労働時間管理の徹底などについて、協議を行っている。

＜60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金＞

- 60歳以降の就労者に関して、賃金・一時金の引き上げや定年延長に向けた協議、「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築に取り組んだ。

＜非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善＞

- 具体的な賃上げ額を示した要求や一時金・労働諸条件の改善に取り組んだ。正社員への転換のための措置や労働条件の確認、組合員化などに取り組んだ。

3. 交渉状況

(1) 経団連の「経営労働政策特別委員会報告」発表と金属労協の見解

経団連は、2019年1月22日、『2019年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明かにした。

これに対応し、金属労協は、①2014年以降の賃上げと2019年闘争、②賃金の底上げ・格差是正の推進、③「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し、④非正規労働者の雇用・賃金・労働諸条件の改善、④当該産業労使による特定最低賃金の審議促進、についての見解を表明した。

(2) 「2019年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

2019年1月末に「2018年闘争の推進 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「マクロ経済の実情を反映した公正な成果配分は、生産性運動における大原則」、「日本で働く者の賃金は、日本の経済力にふさわしいものでなくてはならない」「実質賃金が低下しているようでは、本格的な消費拡大は困難」などの主張を基本に、「生産性運動三原則」に立ち返った公正な成果配分の必要性や、賃上げの消費拡大効果、物価と実質賃金、人件費水準の国際比較、中小企業における賃上げ、内部留保、特定最低賃金などについて、経営側の見解への反論を中心に、主張点をとりまとめた。

(3) 企業別交渉における労使の主張点

要求提出以降、各企業における労使交渉では、それぞれ次のような主張を展開した。

【経営側の主張】

<全体>

- 米中新冷戦やイギリスのEU離脱、日米物品貿易協定交渉、第4次産業革命の進展など、産業・企業をとりまく環境が激変しつつあり、不確実性が高まっている。
- 企業の持続的成長のためには、その原動力たる「人への投資」が重要という認識に相違はないが、総額人件費管理の大原則の下で「人への投資」のあり方を検討すべき。従前にも増して柔軟な人への投資のあり方を考えるべき。
- 限りある総原資をどう活用するかについては、月例賃金などの金銭的な処遇条件に拘らず、各社労使での徹底的な話し合いを通じて柔軟に決めれば良い。

<賃金>

- 経済の好循環を回し続けるという社会的な要請であることは理解する。
- 物価上昇は認められるものの、下方硬直性のあるベースアップは今後の事業に与える影響が大きい。
- 既に過去5年連続ベースアップを実施しており、昨今の厳しい経営環境を踏まえれば、更なる賃上げは極めて慎重に考えるべきである。
- 「人への投資」の選択肢は賃上げだけではない。各社の実情に応じて、総額人件費を意識しながら、多様な選択肢の中で検討する必要がある。
- 多様な人材が、付加価値の高い創造的な仕事に従事できる職場環境を整備するためにも、柔軟な「人への投資が」必要である。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 働き方改革関連法の対応としても生産性の向上が必須である。
- 様々な事情や背景を持った従業員が活躍し続けることができる労働環境を整備することは、従業員一人ひとりの働きがいとモチベーションを高めるのみならず、魅力を高め、優秀人材の継続的な確保にもつながる。
- 働き方改革を通じて生産性向上やイノベーション創出を実現し、達成した成果を従業員と分かち合い、更なる成長を実現していくことは重要である。
- 柔軟な「人への投資」を通じて、長時間労働の是正はもとより、従業員がこれまで以上に働きがいや、やりがいを持って、いきいきと働ける職場環境を整備し、生産性の向上を図っていく必要がある。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 非正規労働者の賃金増額については、格差是正の観点のみならず、同じ職場で働く仲間の「働きやすい環境づくり」として、広く取組んでいく必要があると認識している。
- 正規社員と非正規社員とを明確に分けて労働条件を論じるべきものではないという考えが、昨今の社会の共通認識となりつつあると捉えている。

【労働組合の主張】

<全体>

- 日本経済の持続的な成長に向けては、すべての働く者の労働条件の改善を継続することが、将来に対する安心感を高め、消費マインドの改善を図り、個人消費の一層の拡大につながる。
- 生産性運動三原則である成果の公正分配を経営の責任としてきちんと履行すべきである。
- 産業・企業の持続的成長には、継続した「人への投資」により、モチベーションの維持・向上、労働力の質的向上による生産性向上という正の循環を生み出すことが必要不可欠である。

<賃金>

- 会社が持続的に成長していくためには、競争力の維持・向上は必要不可欠であり、競争力の源泉である「人への投資」は極めて重要である。
- 経済の好循環を実現するためには、消費を拡大させることが効果的であり、日本経済の自律的成長のためにも賃上げを実現すべき。
- ゆとり・豊かさを持った生活に直結する賃金への投資が企業の成長に欠かせない。
- 物価上昇や可処分所得減少への対応として賃上げが重要である。
- 働き方の改善による生産性向上に報いるために賃上げを求める。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 産業・企業に働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備することが、労働力の質的向上による生産性の向上、さらには産業・企業の持続的な成長につながる。
- 社内の意識を明確に変えていくとともに、業務の棚卸含めた働き方の見直しをしっかりと進め、誰もがやりがいや充実感を感じながらいきいきと働き、健康で豊かな生活が送れる施策を労使で検討していく必要がある。
- 仕事と治療、仕事と育児、仕事と介護を両立しながら安心して働き続けられる環境をつくることは、本人の生きがいや働きがいのみならず、企業にとっても優秀な人材の確保にもつながることから、両立支援に関する制度や職場環境整備の促進をお願いしたい。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 会社の持続的成長に向けては、同じ職場で働く仲間である再雇用者や有期雇用者に対する要求にも応えることで、職場の一体感を高めることが重要である。
- 職場全体のチームワークの醸成と働く意欲の向上の源泉となる賃金改善が、競争力の向上と企業の魅力向上につながる。

Ⅱ. 2019年闘争の評価と課題

1. 2019年闘争の回答と評価

(1) 賃金

① 回答

<全体集計>

回答を引き出した2,684組合のうち、賃上げ獲得組合は1,693組合(63.1%)となった。賃上げ獲得組合の比率は、2018年に、前年から10ポイント程度上回ったが、2019年は前年の67.0%を3.9ポイント下回った。

規模別にみると、1,000人以上が78.5%(前年88.7%)、300~999人が77.0%(同85.0%)、299人以下が57.6%(同59.4%)となった。299人以下では、前年から1.8ポイントの低下となっているのに対して、1,000人以上では10.2ポイント低下しており、大手労組の落ち込みが大きい。

賃上げ額の平均は、1,450円となり、前年の1,512円を62円下回った。規模別では、1,000人以上が1,238円(前年1,489円)、300~999人が1,303円(同1,371円)、299人以下が1,536円(同1,571円)となった。

1,000人以上では、前年を251円下回っているのに対して、299人以下は35円と低下幅は小さい。299人以下の組合は、3年連続で1,000人以上の組合の賃上げ額の平均を上回った。300~999人の組合の賃上げ額は、2017、2018年は、1,000人以上の組合の賃上げ額の平均を下回っていたが、2019年闘争では、上回った。

<集計対象組合>

賃上げを要求した49組合中、45組合が賃上げを獲得した。賃上げ獲得組合のうち43組合の平均額は1,352円となり、前年の1,542円を190円下回った。

② 評価

2019年闘争は、2014年以降の賃上げの累積や固定的な支出増による競争力低下への懸念を理由に、経営側が賃上げに対する抵抗感を強めてきたことに加え、交渉が本格化する年度末に向けて、米中新冷戦による中国経済の減速をはじめ、産業・企業をとりまく環境の不確実性が高まったことなどにより、例年にない厳しい交渉となった。

しかしながら、強固な日本経済の構築やものづくり産業の現場力強化などの観点から、「人への投資」の必要性を強く訴えることによって、こうした状況を跳ね返し、金属労協全体の3分の2程度の組合が賃上げを獲得し、賃上げの流れを継続することができた。

また、①3年連続で中小労組の賃上げ額の平均が大手労組を上回った、②前年に比べた賃上げ額の減少幅も、中小労組は大手労組に比べて小さかった、③賃上げ獲得組合の比率の低下も、大手労組に比べ小さなものにとどまった、ことなどにより、「底上げ・格差是正」の取り組みを着実に前進させることができた。

人手不足が深刻化する中で、人材の確保・定着を図るため、賃上げによる「人への投資」が不可欠であったことや、金属労協や産別の示す賃金の指標等を活用しながら、賃金水準を重視した交渉を展開したことが、経営側の理解につながったものと考えられる。

③ 課題

<賃上げ獲得組合の拡大>

一方、賃上げ獲得組合の比率は、全体で5ポイント近く、大手では10ポイント以上低下しており、また、金属労協全体の3割以上、中小労組の4割が賃上げを獲得できておらず、賃上げの十分な定着までには至っていない。賃上げ獲得組合を拡大していくためには、マクロ経済情勢を踏まえた毎年の賃上げの必要性・重要性を強く主張していくなど、取り組みを強化していく必要がある。とりわけ、高水準の一時金を獲得しているにもかかわらず賃上げに至っていない組合においては、生産性向上による成果や企業の状況等についても精査し、獲得に向けた労使協議を更に深めていく必要がある。

<底上げ・格差是正>

2019年闘争では、賃金水準重視の取り組みの一環として、各組合がJC共闘内における賃金水準の位置づけを確認できるように、全組合を対象に、35歳・技能職の賃金水準の調査を実施・公表した。今後も、継続的に調査を実施し、金属労協の示す「目標基準」「到達基準」「最低基準」への到達状況を検証しながら、賃金の底上げ・格差是正の取り組みを進めていくことが重要である。

さらに、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」を一層強力に推進することによって、中小企業が人材を確保しながら事業を継続することを可能とする環境整備に取り組む必要がある。

<賃金制度の整備>

金属労協では、賃金水準の維持・向上の基盤となる賃金制度の確立や賃金構造維持分の明確化を主張してきた。2019年闘争では、賃金水準を重視した交渉を強力に推進することによって、賃金制度上の課題が明らかになり、制度の見直しの論議につながった組合もある。賃金の底上げ・格差是正を進めるためには、大手労組を上回る賃上げの獲得とともに、賃金制度の整備等に取り組むことが重要である。

<「人への投資」>

経営側からは、金属産業をとりまく環境が激変していることや、賃金の下方硬直性を根拠に、「人への投資」の柔軟性・多様性の主張が強まり、一部の経営側では、賃上げ以外の「人への投資」を主張する傾向も見られた。

しかしながら、基本賃金や諸手当はもとより、一時金、福利厚生、そして能力開発投資も総額人件費の構成要素ではあるが、労働組合が主張する働く者への成果配分としての「人への投資」としての意味合いは、同じとはいえない。

◇ 生涯生活設計における安心・安定の確保が「現場力」発揮につながるという観点からすれば、「強固な現場」、「強固な金属産業」の構築には、基本賃金が「人への投資」の基軸となる。

◇ 生産性向上の成果配分として、すべての組合員に、恒常的な労働条件として配分する観点や、組合員の安心・安定につなげる観点、強固な日本経済を構築するための消費拡大の観点からも、賃上げによる「人への投資」が中心となる必要がある。

等の観点から、賃上げによる「人への投資」の重要性について、理解を求めていく必要がある。

(2) JCミニマム運動

① 回答

<全体集計>

現時点で企業内最低賃金協定を締結していることが把握できる組合は、1,740組合（53.8%）となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額161,269円（1,355組合）となり、前年の159,789円（1,372組合）を1,480円上回った。

<集計対象組合>

企業内最低賃金協定は、41組合が引き上げを獲得した。引き上げ額の平均は1,789円となり、前年の1,405円を384円上回った。

② 評価

要求基準策定の前段において、2022年度頃には、東京都、神奈川県地域別最低賃金が1,100円程度に達することを想定し、当面、少なくともこれに抵触しない水準（月額177,000円程度）を念頭に置く必要があることを共通認識とした。その上で、企業内最低賃金協定については、昨年目標基準とした「164,000円以上」を要求基準として示し、水準の引き上げに強力に取り組むこととした。各産別においても、「164,000円以上」を方針に明記するなど、積極的に引き上げに取り組んだ。これらの取り組みの結果、昨年を上回る引き上げを獲得し、賃金の底上げに役割を果たすことができた。

③ 課題

企業内最低賃金協定は、特定最低賃金の申出要件確保や金額審議に大きな役割を果たしている。企業内最低賃金協定を特定最低賃金に波及させ、未組織労働者を含めた金属産業で働く者の賃金の底上げを図るためには、企業内最低賃金協定の水準引き上げと全組合締結に向けて強力に取り組むことが必要である。金属労協として、企業内最低賃金協定の役割について、労使の理解を促進していかなければならない。

また、地域別最低賃金の引き上げがさらに加速していくことも念頭に、金属産業にふさわしい企業内最低賃金協定の水準について議論を深めつつ、2020年闘争に向けて、取り組み基準の引き上げを検討する必要がある。

(3) 一時金

① 回答

<全体集計>

2,235組合が一時金の回答を引き出した。平均獲得月数は年間4.55カ月となり、前年の年間4.53カ月を0.02カ月上回った。前年と比較できる1,979組合のうち、829組合（41.9%）が前年を上回り、576組合（29.1%）が同水準を維持した。

年間5カ月以上の組合は、798組合（37.3%）となり、前年の777組合（37.9%）とほぼ同水準となった。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は539組合（25.2%）となり、前年の534組合（26.0%）とほぼ同水準となった。

<集計対象組合>

一時金は、48組合が確定した。平均獲得月数は年間5.29カ月となり、前年の5.32カ月を0.03カ月下回った。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は2組合となった。

② 評価

組合員の生活の安定を図り、その努力や成果に報いる適正な配分を求めて取り組んだ結果、昨年を上回る水準を獲得することができた。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、昨年から減少した。

③ 課題

一時金の水準は、全体として改善しつつあるものの、金属労協全体の平均月数は年間5カ月に至っておらず、とりわけ中小労組の回復が遅れていることから、年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組むことが重要である。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

① 回答

<全体集計>

年間総実労働時間の短縮に向けて、所定労働時間の短縮や36協定特別条項の上限時間の引き下げ、年次有給休暇の取得率向上、年次有給休暇の時間単位取得の導入や運用の改善、勤務間インターバル制度の導入などについて、321組合が回答を引き出し、前年の208組合を上回った。

<集計対象組合>

36協定の上限時間の見直しや年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、育児・介護・病気治療などと両立できる労働時間制度・休暇制度の導入などについて前進が図られた。

② 評価

業務の見直し、仕事の進め方、職場風土や働く環境の改善など、職場の抱える幅広い課題について議論され、労使の理解が深まった。

働き方の見直しによって、年次有給休暇の取得率の改善や所定外労働時間の削減が進み、年間総実労働時間が減少していくことが期待される。

③ 課題

長時間労働の改善が進まない組合では、それが原因となって離職が進み、さらに仕事の負荷が高まるという悪循環に陥っている場合もある。人材の確保・定着の面からも、長時間労働是正の重要性が高まっている。

1日の所定労働時間や休日日数に関しては、若年者等の関心が極めて高い状況にある。所定労働時間をはじめ労働時間については、産業間・規模間の格差が大きく、中小企業の人材確保・定着の妨げになっている。ものづくり産業の魅力を高め、人材の確保・定着や公正競争を確保する観点から、生産性向上を図りつつ、所定労働時間を含めた労働時間短縮の取り組みを検討する必要がある。

2019年闘争では、全組合を対象に、所定労働時間、所定外労働時間、年間総実労働時間を把握し、規模別に状況を示した。継続的に実態を把握し、労働時間の短縮に結び付けていかなければならない。

また、多様な人材確保の観点から、テレワークや兼業・副業等の働き方の多様化についても、政府で検討が進められており、政府の動向を注視しながら、ものづくり産業として対応について検討する必要がある。

(5) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金

① 回答

407組合が、定年前の組合員と連動した賃上げや労働条件の改善を獲得した。また、年金支給開始年齢の引き上げ等を見据えて、65歳への定年延長の方向性についての労使合意や、60歳以降の処遇に関する労使協議の場の設置が進んでおり、今後、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の見直しに関する議論を行う組合も多い。

② 評価

多くの組合で、賃上げ・労働諸条件を改善することができた。また、人手不足により60歳以降に働く人の役割が重みを増していることから、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善に向けた議論が活発化しており、今後の取り組みにつなげることができた。

③ 課題

2021年4月以降に60歳に到達する人から、無年金期間が5年となることも踏まえ、早期に定年前の処遇との均等・均衡待遇を実現し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を確保するため、通年の労使協議等も活用しながら、議論を加速する必要がある。

また、金属産業では、交替勤務や高熱職場、重量物の取り扱いなど、心身への負荷の高い仕事も多い。健康や安全に配慮した環境整備を進めるとともに、多様なニーズに応える働き方の選択肢を確保することも重要である。

さらに、定年後に継続雇用となる場合は、雇用期間が1年更新となる場合が多いため、介護や病気治療との両立ができずに65歳まで働くことを断念する場合もある。両立支援制度の充実や定年延長など、65歳まで安定的に働くことができる環境づくりも必要である。

政府は、「未来投資会議」において、高年齢者雇用安定法を改正し、70歳までの就業機会の確保を企業に求める方針を示した。65歳以降の雇用についても、法改正の動向を注視しながら、検討を進めていく。

(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

① 回答

女性の活躍支援やハラスメント対策などの職場環境の整備に関しては、通年の労使協議等で取り組みを進めている組合が多いことから、適宜、取り組み状況を把握していく。

外国人技能実習生の受け入れ状況等については、産別台で実態把握を進めている。

② 評価

女性の活躍支援やハラスメント対策などの職場環境の整備に関しては、産別方針や指導に基づき、各組合で着実に取り組みが進められている。

外国人技能実習生等への対応については、労働組合としてチェックできる体制づくりから取り組む必要がある。

③ 課題

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定については、改正法案が国会に提出されており、公布後3年以内に、策定義務の対象が301人以上から101人以上に拡大する。現在、努力義務とされている300人以下の組合においても、計画の策定に参画し、組合員のニーズを反映した計画を策定することが重要である。

ハラスメント対策については、企業に対するパワハラ防止の取り組みの義務付けやセクシャルハラスメントの防止対策を強化する法案が国会で成立しており、労働組合としても対応を求めていかなければならない。

「外国人技能実習生」や2019年4月以降導入された新たな在留資格「特定技能」については、職場の実態・課題を把握し、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備に取り組んでいく必要がある。また、CSRの観点から、取引企業の状況をチェックするよう、労働組合として各企業に働きかけることも重要である。

(7) 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

① 回答

賃上げ、一時金、雇用・労働諸条件の改善などについて、342組合が具体的な前進回答を引き出した。賃上げを獲得した組合では、昨年を上回る賃上げを獲得している組合も少なくない。

労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、賃金・労働諸条件はそのまま、雇用期間の変更にとどまっている場合が多いものと思われる。

② 評価

非正規労働者の賃上げについては、具体的な賃上げ要求を行う組合が広がりつつある。また、組織化していない場合でも、要請・要望として、組合員と同額の賃上げに取り組む組合もある。人材確保や賃金の底上げ・格差是正の観点から取り組んだ結果、賃上げ等の処遇改善に結び付けることができた。

③ 課題

2020年4月1日より「同一労働同一賃金」に関する法が施行される。2018年12月28日には、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者の賃金・労働諸条件の改善に向けて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」が示された。

ガイドラインに示された賃金・労働諸条件のチェックにとどまらず、正社員と短時間・有期雇用労働者の賃金制度がまったく異なる場合や、無期雇用に転換した人も含めて、「同一価値労働同一賃金」の観点から処遇の改善を図るよう、労働組合として働きかけていく必要がある。また、施行が2021年となる300人以下の中小労組においても、同様に取り組んでいくことが重要である。

2. JC共闘の課題

(1) 「生産性運動三原則」の具体化

バブル崩壊以降、労働分配率の低下、格差の拡大、将来不安など、働く者に対する配分構造の歪みが顕著となっている。生産年齢人口の減少を背景に、政府は「生産性革命」を推進しているが、「生産性運動」とは単に能率・効率を向上させるということではなく、現状をよりよくしたいとする人間性の尊重を基礎としたものであり、働きがいを実感され、豊かな生活を実現するものでなくてはならない。配分構造の歪みは、こうした生産性運動の本質を損なうものである。「生産性運動三原則」は、生産性向上に向けた①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、の必要性を政労使で確認してきたものであり、三原則の実践によってはじめて持続的な生産性向上が図られるということ、強く意識していく必要がある。

一方、「生産性運動三原則」が提唱された1955年から65年を経て、日本社会の構造や課題が大きく変化している。雇用形態の多様化やワーク・ライフ・バランスの実現を踏まえた「良質な雇用」の確立、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」、第4次産業革命への対応など、今日的な課題を検証し、「生産性運動三原則」のあり方について、議論を深める必要がある。

(2) 社会的相場形成

<「生産性運動三原則」による公正な分配>

「生産性運動三原則」は、生産性向上のための要件であると同時に、マクロ経済の状況を踏まえた賃上げの社会的相場形成にとってきわめて重要な基本的考え方である。各企業の交渉では、直接、マクロレベルでの配分のあり方が交渉の俎上に上ることは少ないが、マクロ経済環境は賃上げ額の社会的相場形成に大きな影響を及ぼしており、生産性向上の成果と物価上昇を、着実に賃上げに反映していくことが重要である。

2019年闘争では、賃上げにこだわり、粘り強く交渉を続けた結果、賃上げの流れを継続することができたが、米中新冷戦もあり、経済の先行きはこれまで以上に不透明感が増している。2020年闘争に向けて、消費税率引き上げの影響なども踏まえ、物価動向を注視しながら、実質賃金の維持・向上のための取り組みを強化していくことが不可欠である。

一部の企業では、過去5年間の賃上げの累積を根拠に、賃上げの抑制が強く主張がされた。しかしながら、各年の賃上げは、「人への投資」として労使が合意してきた結果であり、その累積をもって、賃上げ抑制の根拠とすることには問題があること、全体としては総額人件費増による企業の負担が、企業収益、企業体力に比べ相対的に増しているとは考えにくいこと、などの観点から、適正な成果配分の必要性について訴えていく必要がある。

大手企業では、賃金水準が比較的に高いことを理由に、賃上げを抑制する主張もみられた。しかしながら、賃金水準が高い組合においても、「公正な分配」が行われなければ、マクロレベルで「公正な分配」を実現することはできないこと、世界のものづくり企業に比べ、日本の大手企業の賃金水準が高いとは言い切れないことなどから、「生産性運動三原則」を基本とした成果配分の必要性について理解を求める必要がある。

<賃金の底上げ・格差是正、配分の歪みの是正に向けた賃金水準の社会的相場形成>

労働分配率は、長期にわたって低下を続けてきたが、生産性向上に比べて低い成果配分に止まったこと、賃金の低い非正規労働者の拡大などが要因となっている。「公正な分配」を行うに

は、単年度で適正な配分を行うだけでなく、賃金・処遇制度の見直し、「同一価値労働同一賃金」の実現、そして規模間格差の是正により、配分の歪みを是正することも必要である。

規模間格差の是正には、中堅・中小労組における大手を上回る賃上げの獲得とともに、賃金水準による社会的相場形成、社会的相場を踏まえた賃上げの取り組みをさらに強化していく必要がある。金属労協や産別の示す賃金分布等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・交渉を行ったこともあり、3年連続で中小労組の賃上げ額の平均が大手労組を上回ることができた。しかしながら、個別賃金要求を行っている中堅・中小労組は必ずしも多くなく、その拡大が課題となっている。賃金データの充実や賃金制度の整備など、各組合が個別賃金要求を行うための環境整備を進めていかなければならない。

(3) JC共闘のあり方

2019年闘争では、金属労協として、賃上げの要求基準を示し、金属労協の示す方針の下、各産別はそれぞれの状況を踏まえて、具体的な要求基準を決定した。産別ごとの要求基準の示し方には違いがあったが、賃上げ要求の考え方については、共通認識の下で共闘を推進することができた。JC共闘として具体的な要求基準を示したことは、金属産業全体の取り組みとして単組の交渉の後押しのひとつとなった。

交渉段階では、5産別が緊密な連携のもとで、それぞれの役割を発揮することによって、相乗効果を高めることができた。回答引き出しにおいては、金属労協の集計対象組合の獲得した賃上げ額が、産業の枠を超えて、引き続いて回答を引き出す中堅・中小労組の回答の基準や格差是正の土台となり、賃上げ額の相場形成に役割を果たした。

今後は、賃上げ額による相場形成を図りながら、賃金水準による社会的な相場形成の強化に向けて、具体的な検討を深めていく必要がある。

連合の部門共闘としての役割発揮については、今後の連合の検討状況を注視しながら、部門共闘を強化すべく、あり方を模索していく。

以上