

2018年闘争の推進(案)

— <ダイジェスト版> —

第60回協議委員会 議案

日時: 2017年12月8日(金) 14:00~16:30

場所: 東京国際交流館 プラザ平成3F「国際交流会議場」

金属労協(JCM)は2017年12月8日(金)午後2時から東京都内で第60回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2018年闘争の推進」を機関決定します。

今号では、11月22日(水)の第16回常任幹事会で確認した「2018年闘争の推進(案)」を抜粋して掲載します。

I. 基本的な考え方

1. 強固な日本経済の構築

景気回復はすでに5年を経過し、実質GDP成長率は1%台半ば程度で推移しています。回復の遅れていた個人消費も、2017年年初より増加傾向が顕著となっています。

日本経済は、輸出入や海外直接投資なしに成り立ちません。世界経済は緩やかな成長を続けているものの、保護主義的傾向の高まりや北朝鮮情勢など変動要因が山積し、不確実性は一層高まっています。わが国経済が安定的かつ持続的な成長を遂げていくためには、国内外のさまざまな変動要因に耐える「強固な日本経済」を構築していくことが不可欠です。需要面では、個人消費が経済をリードし、底支える体質に転換する、そして供給面では、第4次産業革命を積極的に推進し、産業の競争力強化を図っていくことが必要です。

需給両面いずれにおいても、決定的に重要な役割を果たすのが「人への投資」です。「生産性三原則」を実践してマクロの生産性向上の成果を働く者に適正に配分し、賃金・労働諸条件の引き上げを図っていくことは、消費機会を拡大し、将来に対する安心感を高めて消費マインドを改善するとともに、職場全体のモチベーションを高め、労働力の質的向上を促し、第4次産業革命の大変化に対応した現場の推進力をより強化することになります。

高度成長期以来の人手不足の中、とりわけ金属産業の中小企業の人手不足は深刻で、他産業や大手への人材流出も顕著となっています。産業の魅力の向上による人材確保という点からも、金属産業における「人への投資」は待ったなしの状況にあります。バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築に取り組む中で、バリューチェーン全体の賃金・労働諸条件を引き上げるとともに、働き方の見直しによって「良質な雇用」を確立していくことが重要です。

金属労協は2016年8月、2020年代前半までを念頭に「第3次賃金・労働政策」を策定しています。2018年闘争は、その具体化に向けた2年目の取り組みとして、課題解決に取り組み、「強固な日本経済の構築」に向けた「生産性三原則の実践」による「人への投資」を実現していくこととします。

2. 生産性三原則の実践

* 生産性の向上は経済成長の源泉であるが、適正な成果配分がなければ経済成長にはつながらない。

* 「生産性三原則」は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、からなっており、マクロ経済レベルでの適正な成果配分が生産性向上の大原則である。

* 「生産性三原則」の実践が、大手、中堅、中小を問わず、企業活動に必須の要件である。

生産性の向上は、経済成長の源泉ですが、適正な成果配分がなければ経済成長にはつながりません。内需拡大がなければ、供給過剰や稼働率の低下、失業増をもたらすだけで、海外に販路を求めても、人件費ダンピングとの批判から、輸出先の保護主義や円高を招きかねません。

「生産性運動に関する三原則(生産性三原則)」は、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、からなっていますが、「成果の公正な分配」については、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされています。マクロ経済レベルでの適正な成果配分が、生産性向上の大原則です。

2017年度に関しては、実質GDP成長率が1%台半ば程度と見込まれており、このため就業者1人あたり実質GDP成長率は0.5%前後が想定されます。2018年闘争では、こうしたマクロの実質(物的)生産性向上の成果を、実質賃金の引き上げとして、着実に反映させていく必要があります。なお、マクロの生産性は、例外的に低下することはあっても、恒常的に向上していくものであり、恒常的な収入である基本賃金に配分するのが基本です。

また、足許で0.5%程度となっている消費者物価上昇率を踏まえ、高度成長期以来の人手不足、堅調な企業業績、過去最高の自己資本比率など企業体力強化の状況なども勘案し、賃上げをはじめとする

「人への投資」を適切に行っていく必要があります。

一部の経営側からは、賃金水準の高さを指摘する声もありますが、労働分配率は中長期的に低下傾向が続いており、製造業の時間あたり人件費は主要先進国中で最低水準、単位労働コスト（付加価値あたりの人件費）は新興国よりも割安となっていること、などからすれば、高賃金という指摘は、根拠が乏しいと言わざるを得ません。海外のものづくりグローバル企業では、人件費比率が日本よりはるかに高く、利益率も高いところが少なくありません。

2017年闘争では、JC共闘において、賃上げ獲得組合が回答引き出し組合の6割程度、中小組合で5割程度に止まっています。脆弱な企業体力や先行き不透明を理由に、あるいは、経営状況の如何を問わず、新興国・途上国との競争を理由として、賃上げに否定的な企業も見られます。勤労者に対する配分を抑制・削減すれば、短期的な利益は増加するわけですが、そうではなく、人件費を含めた付加価値全体の拡大を図り、それを適正に配分することが、企業の持続可能性の確保、永続的な発展にとって不可欠です。わが国金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しており、バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件の引き上げが、競争力強化に不可欠となっています。マクロの生産性向上の適正な成果配分という「生産性三原則」の実践が、大手、中堅、中小を問わず、企業活動における必須の要件であるということ、労使の共通認識としていく必要があります。

3. 「人への投資」による生活の安定と消費拡大

- * 消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上である。
- * 「人への投資」によって、生活の安定を図り、将来の仕事や収入、働き方に対する安心感を高め、消費マインドの改善を図ることが重要である。

消費拡大にとって必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上です。生涯にわたりその時々に必要な所得が得られる、生活の安定という前提なしに、安心して消費を拡大させることはできません。賃上げをはじめとする「人への投資」によって、将来の仕事や収入、働き方に対する安心感を高め、消費マインドの改善を図っていかなくてはなりません。具体的には、

- * 企業規模、年齢層、雇用形態を問わず、すべての勤労者に継続的・安定的な賃上げ。
 - * 職務遂行能力の向上を適切に評価し、生涯生活設計の描ける雇用・賃金・処遇。
 - * 60歳以降の雇用の安定と豊富な経験に基づく仕事、労働の価値にふさわしい賃金・処遇。
 - * 確定拠出年金の導入・拡充を含め、退職金・企業年金の引き上げ。
 - * 仕事の進め方、働き方を根本から見直して、「良質な雇用」を確立。
 - * 出産・育児、看護・介護、病気治療により退職に追い込まれることのない体制・環境整備。
 - * 実質可処分所得の着実な増加による、税・社会保険料引き上げに対する負担能力の強化。
- などが考えられます。

子育て世代や60歳以降の待遇改善、出産・育児、看護・介護、病気治療などへの対応強化は、その対象となる世代、直面している人々はもとより、若年世代を含めたすべての世代、すべての勤労者の安心感を高めることとなります。

なお、雇用・賃金・処遇の全般に関し、安定成長・物価上昇・人手不足・国内生産重視という環境変化の中で、第4次産業革命の変化への対応、人生100年時代への対応といった観点から、改めて検討を深めていく必要があります。

4. 第4次産業革命推進に向けた「人への投資」

- * 「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から生まれる。
- * 積極的な「人への投資」によって、高付加価値分野における比較優位を確保すべきである。
- * 第4次産業革命においても、「現場力」が決定的に重要となっている。「人への投資」なしに、「現場力」の維持・強化は不可能である。

「強固な日本経済」は、わが国の基幹産業たる「強固な金属産業」なしにありえず、「強固な金属産業」は「強固な現場」なしにはありえません。金属産業には、

- * 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。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」が日本のものづくり産業の「強み」となっていますが、「現場力」は雇用の安定、適正な賃金・処遇、能力開発、そして職場のチームワークと職場全体のモチベーションがあってはじめて培われ、かつ最大限発揮されます。「人への投資」なしに、「現場力」を維持し、強化することは不可能です。イノベーションには、新技術や新製品の開発だけでなく、現場における生産性向上（プロセス・イノベーション）も含まれます。低廉な人件費に頼った経営ではなく、研究開発投資、設備投資とともに、積極的な「人への投資」によって、これらのイノベーションを強力に推進し、高付加価値分野における比較優位を確保して、その結果として、利益率を高めていくべきであると言えます。

第4次産業革命では、完全自動化の無人化工場が一般的になるかのようなイメージがあります。しかしながら、ICT、IoTやAI、ロボットなどのデジタル化・インテリジェント化も、それを導入しただけで競争力に結び付くわけではありません。システム全体をどのように活用し、どのようにカイゼンを重ねていくかが競争力の源泉であり、「現場力」が決定的に重要となります。職場には大きな変化が生じていくことにはなりますが、人の持つ変化への対応力がなくてはならず、「人への投資」に裏付けられた「現場力」が不可欠となります。

5. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築、大手と中小の格差是正

- * 付加価値の適正な配分と個別企業の付加価値の拡大で、バリューチェーン全体での付加価値の増大を図り、賃金・労働諸条件引き上げを実現していく。
- * 産別・企連・大手組合による、バリューチェーンを構成する企業の労使交渉の環境整備、労働組合の交渉力強化支援が重要である。
- * 人材が確保できないことから目をそらし、賃上げを抑制していれば、事業の継続が困難となることに留意しなければならない。

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築は、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといった各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確

保を図っていく取り組みです。

金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しています。第4次産業革命もまた、バリューチェーン全体での展開が不可欠となっており、いかに強力な企業・人材を集め、取り込んでいくかが決定的に重要となっています。付加価値の適正な配分と、それぞれ個別企業における付加価値の拡大によって、バリューチェーン全体で付加価値の増大を図るとともに、その成果を働く者に適正に配分し、賃金・労働諸条件を引き上げ、あるべき賃金水準を確立し、働き方の見直しを行って「良質な雇用」を実現していかなくてはなりません。

2017年闘争では、平均すると中小組合の賃上げ額が大手を上回っており、中小労使が資本関係や取引関係による制約を過度に意識せず、産別方針の下、より主体的な判断で賃上げを行っていく動きが出てきています。取引先に対する価格の値戻し要請を労働組合から経営側に提案したり、産別・企連・大手組合がバリューチェーンを構成する企業の経営者、人事労務担当者、購買担当者に賃上げへの理解促進活動を行うなど、労使交渉の環境整備、労働組合の交渉力強化支援も展開されており、こうした動きをさらに広範にしていけることが重要となっています。

生産年齢人口の減少を背景に、人手不足が深刻化し、とりわけ金属産業の中小企業では、人材確保はもはや猶予を許されない状況にあります。人材が確保できないことから目をそらし、賃金の引き上げを抑制していれば、短期的には利益を確保できるかもしれませんが、事業の拡大は難しく、第4次産業革命への対応も困難となります。すでに他産業や大手への人材流出も顕著となっており、事業の継続が立ち行かなくなることに留意しなくてはなりません。

6. 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- * 産業・企業の労使自治の下で、積極的に働き方の見直しを行い、「良質な雇用」を実現していく。
- * 年間総実1,800時間台に向けた時短、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。
- * 中小企業の時短に力を注ぎ、短納期発注の抑制など適正取引の確立、商慣習の見直しを行っていく。

政府の「働き方改革」では、働く者の健康確保、仕事と子育て・介護との両立、生産性の向上といった観点がクローズアップされていますが、これらとともに、豊かさの追求という観点も、忘れられてはなりません。金属労協では、わが国の経済力やものづくりにおける世界最高水準の技術・技能にふさわしい賃金・労働諸条件、働き方をめざす「良質な雇用」確立の取り組みを推進してきました。政府の施策を待つのではなく、産業・企業の労使自治の下で、積極的に働き方の見直しを行い、「良質な雇用」を実現していくことが必要です。

仕事の進め方や働き方の見直し、デジタル化・インテリジェント化などによる生産性向上の成果は、労働時間短縮や能力開発の時間などとして、勤労者にも適正に配分される必要があります。なかでも、成果を維持しつつ所定外労働を削減した部分については、当然、賃金に反映させていく必要があります。

1986年の「前川レポート」以来、年間総実労働時間1,800時間程度を国民的合意・国際公約として打ち出しましたが、現状は2,000時間台に止まっています。1日の労働時間は8時間以内が基本であり、恒常的な所定外労働は解消されるべきであること、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完全週休二日制が基本であること、年次有給休暇は完全に取得すべきものであること、などを改めて再確認し、そこを出発点として、1,800時間台に向けた労働時間短縮、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す。

中小企業における労働時間の長さは、賃金の相対的な低さとともに、人手不足の大きな要因になっています。中小企業の時短に力を注ぐとともに、中小企業に対する短納期発注の抑制など適正取引の確立、商慣習の見直しに取り組んでいく必要があります。販売、サービス、ロジスティック、研究開発など、バリューチェーン内におけるすべての分野で、長時間労働是正に取り組んでいかなければなりません。

7. 非正規労働者の雇用の改善、賃金・労働諸条件の引き上げ、同一価値労働同一賃金の実現

- * いずれの雇用形態でも、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立していく。
- * 非正規労働者の正社員化を積極的に進め、有期雇用労働者の無期転換は、単なる無期雇用化に止まることなく、法を上回る対応を行っていく。
- * 組合未加入者も含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げの取り組みを拡大する。

直接雇用・間接雇用、無期雇用・有期雇用、フルタイム・パートタイムといったさまざまな雇用形態の組み合わせが存在する中で、いずれの場合でも、雇用の安定を図り、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立していくことが喫緊の課題となっています。

労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換は、2018年4月から本格的な適用が始まります。いわゆる不本意非正規労働者が多数存在する中で、日本の基幹産業として、5年未満での転換も含め、非正規労働者の正社員化を積極的に進めていくことが不可欠です。労働契約法に基づく転換の場合も、単なる無期雇用化に止まることなく、法を上回る対応を積極的に行っていく必要があります。一般的な正社員への転換を基本とし、短時間正社員や勤務地・職種限定正社員に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度としていくとともに、転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇を確立していかなければなりません。

労働組合が、組合未加入者も含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げに取り組む動きが広がっています。しかしながら、2017年闘争での取り組み組合は、要求組合の3分の1程度となっており、その拡大を強力に進めるとともに、要求・回答状況の定量的な情報の把握に努めていくことが必要です。

間接雇用に関しても、バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件引き上げの観点から、派遣会社、請負会社に対する働きかけを強めていくことが重要となっています。

人手不足や地域別最低賃金の引き上げを背景に、初任給やパート・アルバイトの賃金など求人賃金が上昇していますが、たとえば技能職（生産工程の職業）の求人賃金は、有効求人倍率の急激な上昇に見合ったものとなっていないようです。産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として非正規労働者の処遇改善を図る観点から、企業内最低賃金協定の締結・引き上げの取り組みを一層強化していくことが不可欠となっています。

「第3次賃金・労働政策」で提唱している「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇は、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、賃金制度などの違いを超えて、普遍的に均等・均衡待遇を確立しようとするものです。当面、正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」に取り組んでいく必要があります。

II. とりまく情勢（略）

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

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

「強固な日本経済の構築」に向けた「生産性三原則の実践」による「人への投資」を実現する観点に立って、JC共闘全体で賃上げ要求を行います。賃金の底上げ・格差是正の取り組みをさらに強化します。

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、「賃金水準重視」の取り組みを推進します。

賃上げ獲得組合が回答引き出し組合の6割程度に止まっている状況を踏まえ、要求・獲得組合の拡大に向け、産別における取り組みをさらに強化します。

○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、賃金実態を点検し、産業間・産業内における賃金水準の位置づけを把握して、必要な改善に取り組みます。

○「賃金水準重視」の取り組みに向け、JC共闘として、産別間の賃金データの共有化を図るなど、体制整備・環境整備を進めます。

○初任給については、全体の賃上げや労働力需給の状況、法定最低賃金の引き上げなどを念頭に、適正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

賃上げに際しては、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するとともに、生涯生活設計の観点からも、また職場全体のモチベーションを高める観点からも、組合員の納得感の得られる公正な配分が行われる必要があります。

また、賃金制度が未整備の場合や賃金構造維持分が明確でない場合には、賃上げを明確に確保できず、また賃金水準を維持できない可能性もあることから、賃金制度を確立し、賃金構造維持分を明確にするように取り組みます。

○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、組合員の納得感の得られる公正な配分が行われるよう留意します。

○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。

(2) JC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

JC共闘では、「JCミニマム運動」として、企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ、特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ、JCミニマム（35歳）に取り組んでいます。

企業内最低賃金協定は、賃金の下支えを図ることによって、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、非正規労働者への適用や、特定（産業別）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・格差是正を図り、産業の魅力を高めることをめざしています。高度成長期以来の人手不足の中、金属産業における人材確保のために、その重要性は一層増すところとなっています。

また、特定（産業別）最低賃金の金額改正・新設の申出に用いた企業内最低賃金協定が、金額改正・新設の上限額となることから、地域別最低賃金の引き上げ後の水準を念頭に、企業内最低賃金協定の確認作業を徹底します。

○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。

○非正規労働者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、月額164,000円以上の水準をめざしていきます。引き上げ額は、月額2,000円以上とします。

○なお、特定（産業別）最低賃金の申出に用いる協定は、少なくとも各地域の地域別最低賃金を相当程度上回り、特定（産業別）最低賃金を牽引する水準で締結するよう、確認作業を徹底します。

○特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

②特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ

特定（産業別）最低賃金は、労働組合のある企業で、労使対等の交渉で決定された賃金水準を、産業全体に波及させることにより、勤労者に産業の実力に相応しい賃金を確保する仕組みであり、公正な市場競争を促すとともに、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差是正をめざすものです。

とりわけ金属産業では、グローバル経済の下、新興国・途上国も含めた熾烈な国際競争を背景とした賃金の下押し圧力によって、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かう危険性があり、産業の持続可能性確保とバリューチェーン全体の健全な発展にとって、特定（産業別）最低賃金の役割がより重要となっています。特定（産業別）最低賃金の水準を企業内最低賃金協定に準拠した水準に引き上げるよう取り組むことにより、日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金水準の確立に向け、積極的な引き上げに取り組みます。

○すべての特定（産業別）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（産業別）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。

○特定（産業別）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。

○労働組合として、非正規労働者に対する特定（産業別）最低賃金の周知徹底に取り組みます。

③「JCミニマム（35歳）」の確立

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）」に取り組みます。生計費の実態や生活保護水準、課税最低限、小規模事業所の賃金実態などにに基づき、「JCミニマム（35歳）」を設定します。

- JCミニマム（35歳）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。

（3）一時金

組合員の努力に報い、適正な成果配分を獲得するため、一時金は「年間5カ月分以上」を基本として取り組みます。金属産業の業績は、全体として堅調に推移していることから、「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ます。

一時金は年間総賃金に占める比重が大きく、生活設計に大きな影響を及ぼします。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、企業業績に関わらず、確実に確保するように取り組みます。また、年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とします。

- 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

年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざし、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数増など、労働時間制度の改善を進めるとともに、所定外労働（時間外・休日）の削減や年次有給休暇の完全取得など総実労働時間の削減に取り組んでいきます。

労働基準法改正案では、時間外労働の上限規制が盛り込まれ、一部に罰則が適用される方向となっています。労使自治の下で、法の求める以上の対応を迅速に実施していく観点から、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、その厳格な運用に取り組みます。

長時間労働の是正を図るためには、労使で現状を分析し、仕事の進め方や働き方の見直し、要員確保を行うとともに、長時間労働を認めない職場の意識・風土の醸成に取り組みます。

- 年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざします。
- 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、所定労働時間の短縮を進めます。
- 恒常的な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。
- 時間外・休日労働に関する上限規制、割増率の規定については、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間、法定休日以外の休日も含め、すべて対象とします。
- 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、その厳格な運用、産業の特性を踏まえた実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底などに取り組みます。
- 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ていきます。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。

- 60時間を超える時間外労働の割増率については、猶予措置の対象となっている中小企業についても、50%以上とします。
- 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。
- 所定外労働が過重となっている場合、年次有給休暇の取得が進まない場合には、その要因を労使で確認・分析し、対策を強化します。
- 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、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組みます。仕事の進め方や働き方の見直しによる生産性の向上については、賃金や労働時間短縮への適正な配分を求めます。
- 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。
- 短納期発注や給付内容の不当な変更・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。
- 在宅勤務については、働きすぎや不払い労働が生じないよう適正な労働時間管理を行うとともに、安全衛生の確保、端末・通信費など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。

②仕事と家庭の両立支援の充実

仕事と出産・育児、看護・介護、私傷病の治療などの両立に関しては、両立支援制度が徐々に充実してきましたが、制度の周知不足、利用実績の少なさ、職場の理解不足、ハラスメントへの懸念などから、制度の利用を躊躇したり、利用せずに退職する、あるいは退職に追い込まれる場合も少なくないものと思われます。出産・育児、私傷病の治療を理由とする本人の望まない退職の防止、看護・介護による退職の根絶に向け、従業員が組合への相談を経ることなく退職に追い込まれることのないよう、労働組合自らの相談体制の強化を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めていきます。

- 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、労働組合の相談体制を強化します。
- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組み、制度の周知徹底を図ります。制度の利用しやすさに関して調査を行い、必要な制度改善、環境整備に取り組みます。
- 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・課題に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。
- 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。

(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

60歳以降の就労においては、60歳以前の経験を活かせない仕事に従事していたり、60歳以前と同様の仕事に従事しているにもかかわらず賃金水準が大幅に低下していたりすることにより、本人はもちろん、職場全体のモチベーションの低下が生じている場合があります。人手不足の中で、定年に達した者の人材流出も、技術・技能の継承・育成にとってマイナスとなります。一方、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げによって、60歳以降の無年金期間が3年に及んでいるという状況もあります。将来的に「エイジフリー社会」の構築が必要となっていく中で、当面、雇用と公的年金満額支給との完全な接続を基本として、少なくとも65歳までの雇用を確保した上で、定年の廃止・延長など60歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、経験を発揮できる仕事、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めています。

- 雇用と公的年金満額支給との完全な接続を基本として、特別支給の老齢厚生年金の支給対象年齢の者についても、働くことを希望する全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保します。
- 定年の廃止・延長など60歳以降の雇用の安定を確保します。
- 若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本としていきます。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、働き方の選択肢を確保します。
- 公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とせず、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めています。
- 60歳以降の就労者は、組合員とします。
- 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組めます。

②退職金・企業年金

公的年金の支給開始年齢の引き上げや、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中で、高齢者の生活の安心・安定にとって、退職金や企業年金の重要性が増しています。

退職金水準の実態や定年退職者の生活実態などを踏まえながら、各産別の考え方にに基づき、格差是正なども含め、退職金・企業年金の引き上げに取り組めます。

- 各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組めます。
- 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います。
- 従来の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、元本保証型の運用を前提とし、等価転換を原則とします。

(6) 男女共同参画推進など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整備に取り組んでいきます。

LGBTに関し、職場での対応が求められているところですが、現実には、どのようにすべきかわからないまま、具体的な対応に至っていない場合が少なくありません。当面、政府のガイドラインなどを参考にしつつ、労使で取り組み姿勢を明確にしていきます。

- 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の整備、差別の根絶、ハラスメント対策の

強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組めます。

- 「女性活躍推進法」に基づく「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。行動計画策定が努力義務とされる300人以下の企業においても、策定するよう取り組めます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定や実施状況の確認などを通じて、人事・処遇や賃金の男女間格差の有無について労使で点検し、課題解決に向けて取り組めます。
- 労働基準法では女性に対し、母性保護のため、妊娠や出産・授乳機能などに有害な化学物質が発散する場所での就業、重量物を取り扱う業務を禁止しています。職場全体でこうした規制に対応し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていきます。
- 政府のガイドライン「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」等を参考にしつつ、LGBTへの理解促進のための研修や差別・ハラスメント対策の取り組みを進めます。
- 2018年4月1日に障がいの法定雇用率が2.0%から2.3%（当分の間2.2%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者雇用率の達成と定着に取り組めます。障がい者に対する差別・ハラスメントの防止や、「合理的配慮」の提供によって、障がい者が働きやすい職場環境が整備されているかどうか、点検し、改善に取り組めます。
- 障がい者個人ごとに、その能力を発揮できる仕事の開発ができるような体制づくりに向け、検討を進めます。
- 外国人技能実習生に関して義務づけられている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」が確保されているかどうか、労働組合としてもチェックし、必要な対応を図ります。

(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

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んでいきます。

OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していくとともに、過労死・過労自殺については、長時間にわたる過重な労働が脳血管疾患・心臓疾患を招くとともに、業務における強い心理的負荷が正常な認識や行為選択能力を著しく阻害することを踏まえ、過労死や過労自殺は根絶するという強い決意の下に、労使で取り組みを進めていきます。

- 労働災害の根絶に向け、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、外部の専門家なども活用しつつ、危険予知（KY）活動、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していきます。
- 雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組めます。
- 過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正による疲労蓄積の防止や、ハラスメントの防止による心理的負荷の軽減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策や相談体制の整備などによって、健全で安心できる職場環境づくりに取り組めます。
- 受動喫煙防止対策、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場についても、実施されるよう取り組めます。
- 海外事業所における労働安全衛生管理体制や労働災害の状況を確認し、必要な改善に取り組めます。

② 労災付加補償の引き上げ

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が必要です。死亡・障害等級1～3級の労災付加補償が3,400万円に未達の組合は、その到達に取り組みます。

- 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上とし、未達のところにおける取り組みを強化します。なお、障害等級4級以下についても、これを踏まえて引き上げに取り組みます。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組みます。
- 非正規労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めます。

2. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

金属産業では、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規労働者が約2割を占めています。非正規労働者の雇用の安定と賃金・労働諸条件の改善を図るとともに、技術・技能の継承・育成や人材の確保・定着の観点から、正社員への転換を促進していきます。また、2018年4月から、労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換の本格的な適用が始まります。日本の基幹産業として、単なる無期雇用化に止まることなく、法を上回る対応を積極的に行い、一般的な正社員への転換を基本としていくとともに、転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇を確立していくことが重要です。

同じ職場で働く仲間として、未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件に関する動きが拡大しつつあります。こうした取り組みをさらに拡大・定着させるとともに、間接雇用についても適正な賃金水準が確保されるよう取り組んでいきます。

雇用形態間の公正な待遇の確保に向けて、「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」が改正される見込みとなっています。正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇確立に向けて、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組みます。当面、非正規労働者の賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていきます。

(1) 非正規労働者の正社員への転換促進

- 契約社員、期間従業員など非正規労働者について、正社員への転換を促進します。
- 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、正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行います。
 - * 対象者の実態把握を踏まえ、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議を進めます。
 - * 非正規労働者に対して、制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないよう、経営に対する注意喚起を行います。
 - * 短時間正社員や勤務地、職種を限定する正社員の働き方に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度とします。
 - * 転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とし、一般的な正社員との均等・均衡待遇が確立されるよう、制度整備、運用のチェックを図ります。
- 登録型派遣に関しては、派遣元から派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合、正社員としての直接雇用を積極的に検討します。

(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- 非正規労働者の組織化の取り組みを、さらに強化します。
- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努めます。

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

- 未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組みます。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引き上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点から踏まえ、非正規労働者についても賃上げ基準を設定します。
- 間接雇用についても適正な賃金・労働諸条件を確保する観点から、派遣元企業、請負企業との情報交換・意見交換の実施を経営側に要望していきます。
- 正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組みます。当面、非正規労働者の賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていきます。
- 福利厚生を含めた労働諸条件全般の均等・均衡待遇に取り組む中で、とりわけ正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現をめざし、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現します。

金属労協「第3次賃金・労働政策」で提唱する 非正規労働者と正社員の「同一価値労働同一賃金」を 基本とした均等・均衡待遇のあり方

- ・ 非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成。
- ・ 非正規労働者の賃金表において、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ・ 高卒直入の正社員の初任給と未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準。
- ・ その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを判断基準に、非正規労働者と正社員とのバランスをチェック。
- ・ 退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。

(4) 関係法令に対応した取り組み

- 法令に基づき、労働組合として以下の対応を行っていきます。
 - * 非正規労働者に適用される就業規則の作成・変更の届出の際に添付する労働組合の意見聴取に対し、十分な対応を行います。（労働基準法第90条）
 - * 同一事業場における3年を超える労働者派遣受け入れに際しての労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応を行います。（労働者派遣法第40条の2第4項）
- 法令に基づく企業の対応に関し、労働組合として以下の点検を行っていきます。
 - * 有期雇用者やパートタイム労働者の労働諸条件が、期間の定めがあることやパートタイム労働者であることにより不合理なものとなっていないかどうかのチェックを行います。（労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条）
 - * 派遣元に対し、派遣先の賃金水準の情報提供が実施されているかどうかのチェックを行います。（労働者派遣法第40条の3）
 - * 派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているかどうかのチェックを行います。（労働者派遣法第40条の5）

3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

2018年闘争は、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の3年目の取り組みとして、引き続き、考え方の理解促進を図るとともに、各業界団体の作成している「適正取引自主行動計画」や経団連の「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」の遵守状況のチェックなど付加価値の適正配分の取り組み、中小企業に対するカイゼン活動支援など付加価値の拡大の取り組み、産別や企連、大手労組によるバリューチェーンの中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援などの取り組みを強化していきます。

(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

○バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性確保を図ろうとする、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の考え方の一層の理解促進を図るべく、組織内、および経営側に対する展開を図ります。

(2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分

- 各業界団体の作成している「適正取引自主行動計画」、経団連の「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」に基づき、労働組合として、納入側・購入側の双方の立場から、職場レベルでのチェック活動を推進していきます。企業が当該業界団体や経団連に加入していない場合においても、同様の活動を行います。
- 「適正取引自主行動計画」の作成されていない業界に関しては、その作成を促していきます。
- 企業の財務諸表を組み替えることにより、収益や売上高のうち、どれだけが企業の取引先などに支出されたか、そしてその残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」に関し、JC共闘として、その普及を促していきます。

(3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大

○産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンの中小企業の付加価値の拡大に向け、支援策の検討を進めます。

(支援策の事例案)

- * 中小企業の若手従業員の技能向上に向け、実技指導にあたる熟練技能者の派遣。
- * カイゼン活動の支援。(とくに3次下請以降)
- * ものづくりマイスター、カイゼンインストラクターになろうとする従業員、OBに対する支援。
- * 従業員、OBのものづくりマイスター、カイゼンインストラクターの活動支援。
- * 業界団体におけるカイゼンインストラクター養成スクールの開設。地域におけるカイゼンインストラクター養成スクール開設の受け皿づくり。

- * ものづくり企業の人材を養成する工業高校に対する支援。(機械修理代金の減額や低廉な価格での部材の提供など)
- * ものづくり企業の将来の人材確保に向けた、地域における子どもたちを対象とした「ものづくり教室」の開催。

(4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

○産別や企連、大手労組によるバリューチェーンを構成する企業の経営者、人事労務担当者、購買担当者に対する賃上げへの理解促進活動や、製品と労働に適正な評価を求め、取引先への価格の根拠し要請を経営側に提案する活動など、中小企業の賃上げに向けた環境づくり、資本関係や取引関係による制約を受けず、産別方針の下で主体的な判断を行っていく雰囲気づくりの取り組みをさらに強化していきます。

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. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策
- II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「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. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

を4本柱とする金属労協の「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」の実現を図ります。

とりわけ2018年闘争の関連としては、労働災害の根絶、バリューチェーンにおける付加価値の適正循環、「良質な雇用」の確立、ものづくり産業で誰もがいきいきと働くための環境整備、外国人労働者問題について、取り組みを強化します。

(具体的な要求)

- * 「製造業安全対策官民協議会」に労働組合も参加するなど、労働災害防止のための体制の強化。
- * 世界最高水準の安全衛生基準、作業基準の確立。
- * 「カイゼンインストラクター」「ものづくりマイスター」の活用促進による、地域の中小企業の付加価値の拡大。
- * 企業や業界団体に対する「CSR会計」の作成・公表の推奨。
- * 業界団体未加入の企業に対しても、商工会議所などを通じて、「適正取引自主行動計画」の徹底。
- * 「適正取引自主行動計画」、および企業が作成する「適正取引推進マニュアル」におけるベストプラクティスのマニュアル化。
- * 下請代金支払遅延等防止法(下請法)の対象拡大、罰則の強化。
- * 「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立。
- * 既存の施設についても助成の対象とするなど、事業所内保育施設への支援の拡充。
- * 2017年11月に施行された外国人技能実習制度に関する「技能実習法」について、日本人と同等額以上の報酬要件などについて、厳格な運用。

IV. 闘争の進め方(略)