

2017~2018年度運動方針(案) ダイジェスト版

金属労協 第55回 定期大会

日時: 2016年9月6日(水)
10:00~16:00
場所: 東京国際交流館 プラザ平成3F
『国際交流会議場』
東京都江東区青梅 2-2-1
TEL 03-5564-3030

議事

I. 報告事項

- (1) 一般経過報告
- (2) 闘争経過報告
- (3) 特別報告【第3次賃金・労働政策】
- (4) 2016年度会計決算報告
- (5) 2016年度会計監査報告

II. 審議事項

- (1) 2017-18年度運動方針の件
- (2) 2016年度一般会計 剰余金処分の件
- (3) 2017年度会計予算の件
- (4) 役員改選の件
- (5) 役員選考委員会設置の件
- (6) 顧問および政治顧問委嘱の件

Fighting Forward 未来への闘い

(第2回インダストリアルワールド大会スローガン)

I. 運動推進にあたっての基本的な考え方

1 はじめに (略)

2 とりまく情勢の変化 (略)

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

(1) 「第3次賃金・労働政策」に基づく雇用環境の整備、賃金・労働諸条件の改善

金属労協は、本大会で確認する「第3次賃金・労働政策」において、2020年代前半までを念頭においた金属産業の雇用や賃金・労働諸条件のめざす姿を提示しています。グローバル経済の下、金属産業の高機能、高品質の分野、急激な技術進歩が進展している分野における競争力を確保し、IoTやAI(人工知能)、ビッグデータなどを活用したいわゆる「第4次産業革命」に迅速に対応するためには、金属産業の強みである「現場力」を一層強化することが必要となっています。そうした中で、雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進、

「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の実現、ワーク・ライフ・バランスの実現を柱に、誰もが雇用の安定と公正な処遇の下で生き生きと働くことのできる賃金・労働諸条件の実現をめざしていきます。

2014年闘争以降、デフレ脱却と「経済の好循環」、「人への投資」をめざし、3年連続の「継続的な賃上げ」を確保し、労働組合として役割を果たしてきました。2016年闘争では、大手労組と中小労組の賃上げ額の差が大幅に縮小するなど、格差拡大に歯止めをかけることができました。デフレ脱却、「経済の好循環」、「人への投資」を実現する観点、そして勤労者に対する適正な配分を確保する観点から、今後も継続的に賃上げに取り組んでいくことを基本に、とりわけ「底上げ・

格差是正」を最重要課題としていきます。

2016年闘争において、金属労協は「バリューチェーンにおける付加価値の適正循環」を提唱しました。バリューチェーンの各プロセス・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という考え方です。労働政策の観点からは、政策・制度要求や産業政策の取り組みと連携して、とくに「人への投資」の環境整備に努めていきます。

また、企業内最低賃金協定の水準引き上げや締結組合の拡大に強力に取り組むとともに、企業内最低賃金協定の役割や対象者、水準のあり方について、検討していきます。特定（産業別）最低賃金についても、基幹的労働者の最低賃金として、地域別最低賃金を上回る水準を確保するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額確保に全力で取り組みます。あわせて、「同一価値労働同一賃金」の実現や公正競争の確保による産業の健全な発展、金属産業の魅力を高める観点から、今後も継承・発展させていくためのあり方について、検討を深めていきます。

誰もが、仕事と家庭を両立し、安心して働き続けるとともに、社会や地域への貢献などを果たすため、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組めます。年間総実労働時間1,800時間台実現に向けた取り組みや仕事と家庭の両立支援などについて、制度面の改善とともに、職場の意識や風土の改革に取り組めます。

(2) 「攻めの産業政策」を基本とする政策・制度要求、産業政策の推進

金属労協は2016年4月、2016年から2017年の2年間にわたる政策・制度要求を策定しました。

- *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

という4つの柱の下に考え方を整理しました。わが国の持続的成長と産業の健全な発展、勤労者生活の向上をめざし、具体的な諸要求の実現に向け、対政府要請、政治顧問との連携、さらに理解促進・世論喚起の取り組みなどを強力に推進していきます。

「地方における政策・制度課題」に関しては、2016年にはじめて打ち出した「地方政策実現に向けた取り組みの進め方」および「統一的な取り組み項目」について、さらに内容を充実させ、金属労協地方ブロック、および地方連合金属部門連絡会をはじめとする地方の金属組織の取り組み強化を図り、地方連合の政策への盛り込みなどを通じて、その実現を期していきます。

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」に関しては、政策・制度要求や、組織内および経団連をはじめとする経営側に対する理解促進活動、世論喚起により、その具体化に努めます。

- 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。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。

インダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命といった動きが急速に進展していますが、新しい技術、新しい仕事、新しい仕組みが次々と生まれてくる中であっても、「現場力」が「強み」であり続けることは間違いありません。

第4次産業革命などと呼ばれる変革は、事業所内・事業所間の設備や従業員、サプライヤー、ロジスティック部門、販売部門、アフターサービス部門、消費者の手元にある製品などすべてをネットワークで結び、データをやり取りし、そこから得られるビッグデータをAI（人工知能）で分析することにより、生産の効率化、省エネルギー、製品やサービスの向上、基礎研究や技術開発、製品開発などに活用するものです。

日本では、ICTで情報を収集し、AIで処理し、ロボットで生産する、ものづくりにおいて現場で働く者の役割を低下させるようなイメージがありますが、インダストリー4.0やインダストリアル・インターネットにおいては、従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、優れた成果と生産性の向上をもたらすものであり、多くの作業では、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされており、成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わりがない、と指摘されています。これは、「現場力」が決定的な重要性を持っている日本のものづくり産業と非常に親和性のあるものと言えます。勤労者にとって、仕事の内容や働き方が大きく変化することは明らかですが、日本で推進される変革において勤労者の「現場力」が軽視されることになれば、国際競争力の弱体化に直結します。「現場力」を重視し、「良質な雇用」の創出に寄与するシステムが構築されるよう、労働組合として参画していくことが不可欠であり、金属労協として検討を深め、発言していきます。

短期的な利益を重視する経営や企業不祥事などにより、企業の持続的な発展が損なわれる事例が見られます。金属労協では、2004年に「CSR（企業の社会的責任）推進における労働組合の役割に関する提言」、2005年に同改訂版を発表していますが、企業のCSRの取り組みに対する発言力を高めていけるよう、検討を深めていきます。

なお、金属労協ではこれまで、偶数年に「政策・制度要求」、奇数年にその「重点取り組み項目」を策定してきましたが、より重点化を図り、実現力を高めるための見直しを行っていきます。

(3) グローバルな環境変化に対応した国際労働運動、女性参画の推進

「インダストリアル・グローバルユニオン」の結成から4年が経過し、2016年10月には第2回世界大会の開催が予定されています。2012年6月に、IMF（国際金属労連）、ICEM（国際化学エネルギー鉱山一般労連）、ITGLWF（国際繊維被服皮革労働組合同盟）の旧3GUF（国際産業別労働組合組織）が統合して以降、4年間を移行期間として、加盟費の統一、執行委員会の構成、女性参画などの課題を整理してきましたが、この世界大会において一定の合意形成が図られることとなっています。インダストリアルは、世界大会以降、本格活動のフェーズを迎えますが、この第2期においては、新たなリーダーシップの下、「更なる統合と改革」を推進すると同時に、より現場に近い地域の活動を充実させていく必要があります。

JCMは、アジア太平洋地域の議長組織として、ICT電機・電子部会長、造船・船舶解撤部会長を擁する組織として、活動してきましたが、海外の労働組合からJCMの活動に対する高い評価と大きな期待が寄せられています。JCMは、引き続きインダストリアル諸会議・諸活動に積極的に参画し、グローバル・地域双方の役割を十分に果たします。その一つとして、インダストリオールの推奨する国別協議会設立について、JCM、インダストリアル・JAF、UAゼンセンの日本加盟3組織間の連携強化を図るべく、2017年1月に「インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会（IA-JLC）」を設立します。

2016年6月に開催されたILO総会では、「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク」がテーマの大きな柱として掲

げられました。グローバル・サプライチェーンの進展による経済成長や雇用機会の拡大が期待されるなか、労働条件や労働環境の悪化など、ディーセント・ワークの実現の観点から労働者に対する影響も懸念されます。JCMとしては、グローバルな中核的労働基準の確立に向けた活動を推進するとともに、企業別労組ネットワークの強化を通じ各国労組の情報の共有化や団結強化を促進します。特に日系企業が多く進出する東南アジア地域での各国労組との連携や労働基本権を守る取り組みを引き続き強く進めていく必要があります。

グローバル化に伴い、多国籍企業としての社会的責任を果たしていくことが求められており、海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性が増す中、労使紛争は増加・複雑化する傾向にあります。経済成長と民主化が進展する各国において、労働基本権を確立し、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。アジアを中心とする国際連帯の運動強化については、連合・JILAF等との連携を視野に、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。特に、ミャンマーでは、労働組合の組織化が公的部門や繊維関係などで緒についた段階ですが、今後金属産業の進出も想定されることから、同国における建設的な労使関係の構築に向け、JCMとしても力を尽くしていきます。

女性参画については、「第2次女性参画中期目標・行動計画」に基づき、インダストリアル世界大会を踏まえ、JCM諸会議・諸活動への参画を推進していきます。活動の活性化に向けては、女性連絡会議を中心に、国内外の動向とJCM加盟産別における実態・活動状況を把握した上で、具体案を検討・実施していきます。

2019年にはILOが創設100周年を迎え、2020年には東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。日本の労使は、次の時代に向けた明確なメッセージを発信するとともに、積極的な役割を果たしていく必要があります。

(4) 組織の強化と効率的な体制の構築

金属労協は、時代の変化に対応した金属労働運動の発展・強化をめざし、過去数次にわたって金属労協の組織と運動のあり方について議論し、答申をまとめてきました。その後、2012年1月から会費値下げを実施し、構成産別との役割分担の明確化などにより、金属労協の活動の選択と集中、諸経費の削減に努力しているところです。

インダストリアル結成から4年が経過し、「インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会（IA-JLC）」の発足が予定されていることなど、新しい状況の変化にも対応した、金属労協の組織と活動のあり方について、より踏み込んだ検討を行う必要があります。とりわけ、連合金属部門連絡会との連携強化については、過去の答申でも再三にわたって盛り込まれていますが、具体的な進展を見ていません。連合の部門活動を強化すべきという従来からの立場にたちつつ、この間の状況の変化も踏まえ、今日的な課題に対応するために、金属労協として金属部門連絡会の間を活かした活動をどのように充実させていくのか、役割分担や活動のあり方について具体的に検討することとします。

地方ブロックは、2002年秋に地方連絡会議（地連）を解散し、県単位を運動母体とする地方連合会金属部門連絡会議の設置に努め、その連絡調整のための役割を担うものとして設置された経緯があります。現状では、沖縄を除く46都道府県すべてで金属部門連絡会議が設置されていますが、その内10県は地方連合の正式承認が得られておらず、地方連合の理解を得ながら金属グループとしての活動を行っている状況にあります。また、その活動の実態も様々です。地方ブロックの組織と活動のあり方については、これまで組織委員会、各地方ブロック会議等でも議論を行ってきましたが、県単位の活動は地方連合会金属部門連絡会に収斂させ、地方ブロックはその連絡調整と各県活動の平準化を図るという従来の趣旨に沿って、機能と役割、具体的な活動のあり方などについてさらに議論を深めます。また、地域産業の活性

化や雇用創出のための政策提言などにおいて、金属・ものづくり産業の労働組合が果たす役割は極めて重要です。この意味からも、地方連合会における部門連絡会の位置づけを明確にし、考え方の共有化を図るために、連合本部および必要に応じて地方連合会への働きかけを行います。

教育活動について、労働リーダーシップコース（LSC）は、その内容の良さとこれまで多くのリーダーを養成してきた実績で、組織内外から高い評価を得ていますが、近年、参加する企連・単組が固定化しているという問題もあります。内容のさらなる充実を図りつつ、参加組合の拡大をめざします。また、LSCが2018年に50周年を迎えることから、50周年を記念する企画の実施について検討します。

広報活動については、機関誌・紙、ウェブサイトなど、それぞれの特性を生かして効果的に情報発信できるよう、各専門委員会、広報担当者会議で議論し、各広報媒体が担う役割を明確化するとともに、機関誌・紙の発行回数なども含め、抜本的な見直しを行います。

財政については、厳しい財政状況の中、引き続き経費削減と活動の効率化に努力します。また、2015年度の組織財政検討プロジェクトチームの申しあわせに基づき、インダストリアル加盟費統一を受けての今後の財政の方向性について議論します。

(5) 金属労協の未来

向こう2年間の活動に関する基本的考え方に加えて、我々を取り巻く環境の変化から、未来に対応を求められるであろう、いくつかの点について触れ、金属労協の未来をどのように描いていくのか、これから様々な場で議論を進めていくための課題提起とします。

第4次産業革命の進行は、ものづくり産業の新たな発展の可能性を秘めた、歓迎できる側面もありますが、働く現場に大きな影響を与えることも懸念されます。一つには、仕事の細分化によって働く人が分断され、同じ職場で働く仲間という考え方が乏しくなるという懸念があります。職場を基礎とした集団的労使関係が成り立たないような状況が顕在化した時に、いかに働く人たちの権利を守り、労働条件の維持・向上を図っていくかが大きな問題になると考えられます。従来とは違った雇用や勤務の形態で働く人を組織化するためには、産業での活動を主体とする産別組織と、産業横断的な活動を主体とする金属労協が連携して取り組む必要があります。

賃金・労働条件については、第3次賃金・労働政策で数年先までの方針を明確にしています。さらに先の未来において検討すべき項目として、少子・高齢化と就業者人口の減少を背景に、年齢によらず、生き生きと働き、豊かな退職後の生活を送る、いわゆるエイジフリー社会の実現が挙げられます。賃金や退職金などの制度や働く環境のあるべき姿を将来展望することが求められてきます。その姿は、現行制度を大きく組み直すことになるかもしれませんが。そのため、現状の諸課題を、産業の違いを考慮に入れながら再整理しておくことが必要です。これは、すべての働く人への影響を与える問題ですが、変化が激しいものづくり産業で働く我々が、先行して取り組む必要があると考えられます。また、ものづくりがソフトウェア化、サービス化する中で、求められるスキルの変化に応じて、人材を流動させ、教育訓練などによって、働く機会を広げる環境を作ることが求められます。社会システムとしての取り組みが主となると考えられますが、職場の現状を捉えている立場からの提言がわれわれに求められると考えます。

ものづくり産業は、未来に起こるであろう、こうした変化の最前線に立ち、そこで働く人々が、他の産業に先駆けてその影響を受けることは間違いありません。金属労協として対応が後追いにならないためにも、今から意識し準備しておかなければなりません。課題認識をさらに深めて共有化することに加え、構成産別、連合との連携、役割分担のあり方や、将来を見据えた金属労協としての組織のあり方についても、これまでより一歩踏み込んだ議論が必要です。今後、広く機会をとらえてこうした議論を進めていきます。

Ⅱ. 具体的な運動の取り組み

① 「第3次賃金・労働政策」に基づく雇用環境の整備、賃金・労働諸条件の改善

(1) 「第3次賃金・労働政策」の実現に向けた取り組み

「第3次賃金・労働政策」は、日本のものづくり産業の強みである「現場力」を一層強化する観点から、

- *雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進
- *「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の実現
- *ワーク・ライフ・バランスの実現

の3つを柱に、2020年代前半を念頭に、金属産業の雇用や賃金・労働諸条件のめざす姿を提示しています。

金属労協は従来より、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、勤労者を企業に拘束するのではなく、雇用移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の水準を超えて、戦後70年以上にわたって築き上げてきたわが国の経済力、先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能、これらにふさわしい賃金・労働諸条件、働き方を確立しようとする「良質な雇用」の確立を主張、「労働CSR」の推進に取り組んできましたが、これらは、金属産業の健全な発展と金属産業に働く者の生活向上にとって、引き続き重要な課題となっています。

(中略)

これらの実現に向けて、職場の実態・課題・ニーズの把握、賃金・労働諸条件、処遇制度や非正規労働者の雇用状況・契約状況などの点検を図り、春季生活闘争や通年の労使協議などを通じて必要な改善に着手していくよう、具体的な取り組みを進めています。

(2) 賃金・一時金の取り組み

① 継続的な賃上げを基本とした賃金の底上げ・格差是正の取り組み

2017年、2018年闘争では、労働組合の社会的責任を踏まえ、デフレ脱却、「経済の好循環」を図り、「人への投資」を実現する観点、そして勤労者に対する適正な配分を確保する観点から、今後も継続的に賃上げに取り組んでいくことを基本とし、とりわけ中小企業や非正規労働者などの「底上げ・格差是正」を最重要課題として注力していきます。具体的な闘争方針に関しては、国内外の経済情勢、生産性の状況、産業動向、雇用情勢、そして物価をはじめとする勤労者の生活実態などを踏まえ、決定していきます。

中小企業や非正規労働者などの「底上げ・格差是正」の取り組みを推進するため、闘争の集計に関しては、集計登録組合、中堅・中小登録組合および全体集計における闘争情報の登録や集計のあり方に関し、情報共有を進めつつ、簡潔かつ格差是正の観点に沿った改善を進めていきます。とりわけ、個別賃金水準を重視した取り組みの強化に向けて、全体集計のデータ収集・分析の充実に取り組めます。

あわせて、2016年闘争で提唱したバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みに関しては、政策・制度要求や産業政策の取り組みと連携しつつ、金属労協および各構成組織それぞれにおいて、経営者団体や業界団体、経営側に対する理解促進活動を

展開するとともに、地域の中小企業における付加価値の創出、下請適正取引の確立をはじめとする付加価値の適正配分に向け、具体的な取り組みを展開し、「人への投資」の環境整備に努めていきます。

② JCミニマム運動

金属労協は引き続き、

- *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）」の確立
- を「JCミニマム運動」と位置づけて推進します。

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を通じて、企業内の非正規労働者はもとより、金属産業で働く未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げ・格差是正を図ります。なお、企業内最低賃金協定の役割や対象者、水準のあり方については、さらに検討していきます。

また、特定（産業別）最低賃金についても、基幹的労働者の最低賃金として、地域別最低賃金を上回る水準を引き続き確保していくため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額確保に全力で取り組みます。「同一価値労働同一賃金」の実現や公正競争の確保による産業の健全な発展、金属産業の魅力を高める観点から、今後も特定（産業別）最低賃金を継承・発展させていくためのあり方について、検討を深めていきます。

金属産業で働く35歳の組合員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）」に取り組めます。

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、「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、その着実な確保に取り組めます。また、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すことから、生計費の固定的支出に相当する年間4カ月分以上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取り組みます。

(3) 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

誰もが仕事と家庭を両立し、安心して働き続けるとともに、社会や地域への貢献などを果たすため、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組めます。

年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて、所定労働時間の短縮、年休付与日数の増加など、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、運用面の改善によって、年間総実労働時間の短縮を図ります。とりわけ年次有給休暇については、完全取得に向けて、具体的な取り組みを検討します。

仕事と家庭の両立支援制度の拡充に取り組むとともに、制度を利用しやすい環境を整備するため、労使協議などを通じて、職場の意識や風土の改革、ハラスメント対策などに取り組めます。

② 女性の活躍推進や障がい者雇用の促進などダイバーシティの取り組み

「女性活躍推進法」に基づく女性の活躍に関する「行動計画」の策定や、その着実な実施がなされるよう、労働組合が積極的に参画し、職場の実態や課題の把握、組合員の意見反映に取り組めます。

法定の障がい者雇用率を達成することはもちろん、さらに雇用の拡大を図るため、障がい者が個人ごとに能力を発揮できる仕事の開発、職場への定着に向けた環境整備に取り組めます。

LGBT対応に向けた職場環境整備について、研究・検討に着手

2016年3月16日 金属労協



します。

③60歳以降の雇用の安定と処遇の改善

60歳以降の就労者に関しては、2013年の制度見直し後の就労希望の状況や仕事の内容、賃金・労働諸条件、働き方など、職場の実態・課題を把握し、継続的に課題解決に取り組みます。60歳以降の就労者が有する豊富な経験や技術・技能を発揮し、働きがいを持って、企業の発展に積極的に寄与できるように、雇用の安定と賃金・労働諸条件の改善に取り組みます。

④労働災害の根絶と健全な職場環境づくり、

労災付加補償の引き上げ

労働災害の根絶に向け、OSHS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方にに基づき、すべての職場において、非正規労働者を含むすべての作業者の危険に対する感受性を高めるため、危険予知活動（KY活動）、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、3S（4S、5Sとも）活動など労働災害ゼロ職場に向けた日常活動の徹底を図ります。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みます。メンタルヘルス対策、ハラスメント対策などにより、健全で安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組みます。

業務上の災害や疾病が発生した場合は、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。

⑤退職金・企業年金

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から、退職金・企業年金の制度や水準、退職者の生活実態などを踏まえ、必要な対応を図ります。

（4）均等・均衡待遇の実現による賃金・労働諸条件の改善

非正規労働者の正社員化を進めるとともに、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の実現によって、有期雇用、間接雇用など、多様な雇用形態、契約形態で働く人の賃金・労働諸条件の改善に取り組みます。

職場の実態・課題・ニーズの把握、賃金・労働諸条件、処遇制度や非正規労働者の雇用状況・契約状況などの点検を図り、春季生活闘争や通年の労使協議などを通じて、具体的な賃金・労働諸条件改善の取り組みに着手します。

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。

2 「攻めの産業政策」を基本とする政策・制度要求、産業政策の推進

（1）「2016～2017年政策・制度要求」実現の取り組み

2016年4月に策定した「2016～2017年政策・制度要求」で掲げている

- * 着実なデフレ脱却、為替相場の安定、TPP批准に伴う国内体制整備・立法措置
- * 労働災害防止のための教育・指導徹底の促進、工業高校教育の強化、下請適正取引の確立
- * ブラック企業の存在を許さないための施策の総動員、事業所内保育施設への支援の拡充
- * 原子力規制委員会の体制強化、再生可能エネルギー固定価格買取制度の改善

などをはじめとする諸要求の実現を図るべく、厚生労働省、内閣官房、内閣府、法務省、外務省、財務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省などの各府省および公正取引委員会、日本銀行、中央職業能力開発協会などへの要請活動を強力に展開します。また政治顧問との連携を一層強化し、民進党の政策への反映を図るとともに、「政策レポート」の発行・配布により、国会議員、経営者団体、報道、その他関係各方面への情報提供・理解促進に努めていきます。とりわけ政治顧問に対しては、「政治顧問懇談会（旧称・政策研究会）」および政策秘書に対する「政策説明会」での働きかけはもちろん、個別課題ごとの働きかけを強化し、金属労協の「政策・制度要求」実現に向けた国会での対応を要請していきます。経団連に関しては、引き続き定期的な懇談を行なうとともに、共通する個別テーマに関しては、相互理解を深めていくこととします。

なお、個別課題については、政策委員などを対象とした「政策課題研究会」を随時開催し、さらに検討を深めていきます。

（2）「政策・制度要求」の今後のあり方

2017年4月には、「2016～2017年政策・制度要求」の実現状況、および情勢の変化を踏まえ、「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」を策定し、その実現に向け、取り組んでいきます。

これまで、偶数年に「政策・制度要求」、奇数年にその「重点取り組み項目」を策定してきましたが、2018年以降、より重点化を図り、実現力を高めるための見直しについて、政策委員会の場を中心に、第56回定期大会まで1年をかけて検討していきます。

「地方における政策・制度課題」については、引き続き毎年作成し、地方ブロックを通じて、地方連合金属部門連絡会をはじめとする地方の金属組織における政策・制度の取り組みへの反映を図ります。なお、「地方における政策・制度課題2016」ではじめて打ち出した「地方政策実現に向けた取り組みの進め方」および「統一的な取り組み項目」について、さらに内容を充実させ、地方連合の政策への盛り込み、地方自治体の首長・担当部局や支援する地方自治体議員への働きかけなどを通じて、その実現を期していきます。

（3）バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の具体化

「付加価値の適正循環」の具体化に関しては、金属労協および各構成組織それぞれにおいて、経営者団体や業界団体、経営側に対する理解促進活動を展開していきます。

また、政府や地方自治体に対しても、地域の中小企業の付加価値創出のための「ものづくりマイスター」「カイゼンインストラクター」の活用拡大、CSR会計の作成・公表の促進、サプライヤー、ロジスティック部門、販売部門、アフターサービス部門における付加価値の分析、日本企業と欧米系エクセレントカンパニーとの経営諸指標の比較分析、下請適正取引の確立に向けた体制強化などを行っていきよう、提案していきます。

（4）いわゆる第4次産業革命などの動きへの対応

いわゆる第4次産業革命などの動きに対しては、現場の従業員の技術・技能や知恵とノウハウ、判断力と創意工夫といった「現場力」が重視され、仕事や働き方の高度化、賃金・労働諸条件の改善、ワーク・ライフ・バランスの確立に寄与する変革が行われるよう、金属労協として積極的に検討を深め、具体的な提案をしていきます。なお、ネット上で「つながらない権利」に関しても検討していきます。

また、第4次産業革命の基盤整備において、「日本発」や「日本版」にこだわることにより、グローバルな動きに取り残されないよう、むしろ世界のさまざまな動きの統合に日本企業が主導的な役割を果たしていくよう、発言していきます。金属産業としては、不特定多数の個人に業務を委託するクラウドソーシングをはじめ、アウトソーシングやフリーランスの活用は、今後急速に拡大する可能性があり、それに対する対応について検討していきます。

(5) 日本のものづくり産業・金属産業の持続的な発展に向けた活動

日本のものづくり産業、金属産業の持続的な発展に向けて、長期的な観点に立った経営、株主だけでなく、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーの利益の拡大をめざした経営の促進に向

け、政策・制度要求や理解促進・世論喚起の取り組みを展開していきます。

また企業不祥事や海外事業拠点における労使紛争なども、企業の持続的な発展や、グローバルな事業展開を損なうことから、前述のCSR会計の作成・公表の促進、労働CSRの普及をはじめ、労働組合としてのCSRへの関与の強化に取り組んでいきます。

3 国際労働運動の推進

(1) 国際労働運動への積極的関与

① インダストリアル・グローバルユニオンの諸活動への対応

2016年10月開催の第2回世界大会では、規約や次期4年間の活動方針であるアクションプランの改正が予定されており、会長・書記長の交代に伴うリーダーシップの選挙も行われることになっています。2012年6月に旧3GUFが統合され結成されたインダストリアルは、4年の移行期間を経て、世界大会以降「本格稼働」のフェーズに突入し、ひとつのGUFへと発展する重要な時期を迎えます。JCMは「更なる統合と改革」を第2期における基本姿勢とし、真の統合に向け、執行委員として、引き続きインダストリアルの活動強化に向け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執行委員会への対応をはじめ、各種委員会、ワーキンググループ（作業部会）などに参画し、会議を通じてJCMの立場、主張を最大限反映させるべく取り組みます。

インダストリアルの13の産業別部会のうち金属産業に関する部会は、航空宇宙、自動車、素材金属（鉄鋼・非鉄含む）、ICT電機・電子、機械エンジニアリング、造船・船舶解撤、およびホワイトカラーであり、このうちICT電機・電子は電機連合が、造船・船舶解撤は基幹労連が、部会長を担っています。これら産業別部会の諸会議については産別ごと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。

インダストリアル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」などの国内活動は、インダストリアル日本国内加盟組織であるインダストリアル・JAFおよびUAゼンセンと連携を図りつつ推進します。

② アジア太平洋地域の諸活動への対応

JCMは、アジア太平洋地域議長組織として、地域のインダストリアル加盟組織や地域事務所と連携し、活動を推進してきました。2016年1月には、アジア太平洋地域執行委員会をインダストリアル国内加盟組織の協力を得ながら日本・東京で開催し、今後の地域活動に関する執行委員間の議論を深めました。インダストリアルの規約改正の議論においては、アジア太平洋地域執行委員会での議論を踏まえ、本部と地域の連携強化や、地域主体の活動の充実等を訴えてきました。

今後、アジア太平洋地域の活動をさらに発展・充実させるべく、引き続き役割を発揮していきます。活動の実施にあたっては、地域事務所と地域の執行委員とともに活動計画を策定し、計画実施にあたっては本部との連携を強化し、適宜評価を行いながら、効果的・効率的な活動の展開、運営を進めていきます。

JCM主催のアジア金属労組連絡会議は、2016年9月、日本開催を以て終了となります。アジア金属労組連絡会議は、前身のIMF東南アジアリーダーシップコースから数えれば、およそ40年に亘る長い歴史を有し、時代の変化に合わせて形態を変えながら開催してきましたが、インダストリアル結成以降も金属セクターを対象とした会議を継続することで、地域活動を補完し、各国・地域の労働組合の強化に向けた役割を果たしてきました。今後は、インダストリアルの時代におけるアジア太平洋地域の活動・連携強化の一環として、3GUFのシナジー効果が発揮されるよう、インダストリアル本部、地域事務所、インダストリアル国内加盟組織と協力し、金属セクターに拘らない新

たな形を模索していきます。

③ インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会の活動への対応

これまでインダストリアル加盟日本組織であるインダストリアル・JAF、UAゼンセンとともに具体的準備を進めてきた、「インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会（IA-JLC）」を2017年1月に設立します。インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会の発足にあたっては、会議資料・ウェブの翻訳、対インダストリアル活動等、既に共同で取り組んでいる国際活動を一元化しますが、セミナー・ワークショップ・ネットワーク会議等の共同実施や、3組織合同での連帯行動、インダストリアル活動への3組織共通意見の反映など日本加盟組織としての連携を強く意識し、さらなる効果的・効率的な運営に努めていきます。

④ 連合、JILAFおよび他GUFとの連携の促進

ITUC（国際労働組合総連合）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ている状況下、日本の労働組合として一体的な対応が求められてきています。日本国内において、国際労働運動を担う連合、JILAF（国際労働財団）、各GUFの日本国内協議会や日本事務所との情報交換を進め、具体的な協力活動について検討を進めます。

発展途上国における労働組合による労働運動の一翼を担っているのは、TUSSO（労働組合国際連帯支援組織）です。東南アジア各国の組織化や団体交渉の能力向上などの教育訓練を通じた労働組合支援でも大きな成果を挙げていることから、まずは、JCMのネットワークを通じTUSSOの活動に関する情報収集と日本の労働組合間での共有に努めます。

(2) 中核的労働基準遵守と建設的な労使関係構築に向けた取り組み

グローバル化の進展に伴い、企業による海外事業展開が加速・拡大し、企業活動が社会に与える影響が大きくなる中、多国籍企業は社会的責任を果たしていくことが求められています。そのような状況下、日系MNC（多国籍企業）の海外事業拠点における労使紛争が、企業規模や業態を問わず増加しており、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MNCでの労使紛争が増加しています。

これまでJCMは日系MNCに対し、中核的労働基準の遵守に対する理解活動や海外事業拠点における建設的な労使関係の構築に向けた様々な活動を国内外で実施してきましたが、直近の労使紛争の実態や2016年6月のILO総会での「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク」に関する議論も踏まえた活動を実施する必要があります。海外事業拠点における建設的な労使関係構築の推進にあたって、日本の親企業労使が果たす役割は重要です。

2019年ILO100周年および2020年東京オリンピック・パラリンピック控え、グローバルを意識した活動を労使が連携して進める必要性が高まると考えられます。JCMは、連合・各GUFの活動を注視しつつ、様々な活動に取り組んでいきます。

① MNCネットワークの構築とGFA締結への取り組み

引き続き海外の労働組合と日本の労働組合との個別パイプ作りを進めつつ、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、下記のような取り組みを継続します。

○個別労働組合とEWC（欧州従業員代表委員会）との交流サポート
○産別の海外労働組合とのパイプ作りやネットワーク会議開催サポート

○外国系MNC労働組合ネットワークへのJCM加盟労働組合の参加促進

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

GFA（グローバル枠組み協定）については、2014年12月インダストリアル執行委員会において「GFAガイドライン」が確認されていますが、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遵守の確立を基本に、これを最終的にGFA締結につなげていく方針で臨みます。2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた連合・各GUFの活動と連動した具体的方策を検討します。

②国内における日系企業労使セミナーの企画・実施

国内においてはこれまで18回開催している日系企業労使セミナーを、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とした内容で、今後も継続していきます。また、バリューチェーン・サプライチェーンを構成するMNCが日本国内においては地方の地場産業の企業であることが多いことから、効果的な情報提供ができるよう、取り組んでいきます。

③海外における労使ワークショップの企画・実施

インドネシアにおいて7回、タイにおいて4回開催してきた日系企業を対象にしたJCM主催「建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」は、現地労使が労使関係についての認識を共有する場であり、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ていると考えており、2017年度以降も引き続き実施していきます。実施にあたっては、建設的な労使関係や労使の課題解決における好事例の共有や、工業団地における労使対話フォーラム実施への支援等の変化を加え、さらに他の国へのワークショップの展開も検討していきます。

④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、現地労働組合や行政組織、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」の場の提供のみならず、日系企業の現地労働組合と日本の親企業労働組合との関係構築、ひいてはMNC労働組合ネットワーク構築にも大きく寄与しています。2017年度は民主化後、経済制裁が解かれ、海外直接投資が激増しており、また労働運動の発展も期待されているミャンマーでの海外実地研修を行います。

（3）国際連帯活動の推進

①東アジアにおける2国間交流の実施

韓国の金属労働組合と、中国の金属産業工会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交換と連携強化を図ってきています。2017年度は、韓国・中国への派遣となりますが、交流の成果を高めるべく、派遣日程や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の交流の要請については、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、可能な範囲で対応します。

②欧米労組との定期協議

ドイツIGメタルおよび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、これまで共通の課題について情報交換と連携強化を図ってきました。次回定期協議の日本開催に向けて準備を進めていくと同時に、喫緊の課題に関する実務者レベルでの連携強化を検討していきます。

③海外労使紛争への対応

日系MNC（多国籍企業）における中核的労働基準遵守の促進と建設的な労使関係の構築に向けた取り組みを進めると同時に、労使紛争が発生した場合の支援を継続します。インダストリアル本部・地域事務所、海外の労働組合、日本の産別、企業連、単組と連携し早期解決に向けた対応を図ります。

バリューチェーン・サプライチェーンを構成するMNCで増加する労使紛争については、日本の親企業本社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に加盟していないケース、JCM加盟組織ではないケースがあるなど複雑化しています。そのような場合でも、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。

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、労働組合の組織化妨害、団体交渉拒否、労働組合役員の解雇など、明らかな不当労働行為や労働者の権利への侵害があった場合への対応を強化します。

（4）国際機能のさらなる強化

①海外労働情報提供

各国の基礎情報、労働情勢、労働組合組織機構、労働組合組織の情報や、労使紛争事例などを常時アップデートし、セミナーでの報告、ウェブサイト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、国際委員会の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。

②海外労組との日常的な連携の強化

インダストリアル諸活動への積極的な関与、アジア太平洋地域の活動の充実、セミナーやワークショップ開催を通じた共同活動、労使紛争への対応、海外労働情報の収集など、様々な国際連帯活動を効果的に進めるため、海外労組との日常的な連携を強化させます。

（5）女性参画の強化に向けたグローバルな協力体制の構築



インダストリアルアジア太平洋地域女性委員会（2016年1月、東京）

インダストリアルにおいて、女性参画比率の3割から4割への引き上げや、現在部会の一つとして位置づけられている女性委員会を常設の執行委員会の諮問機関にする等、2016年10月開催の第2回世界大会に向けて女性参画の議論が高まっています。

JCMは、女性参画については、2014年7月の常任幹事会で確認された「第2次女性参画中期目標・行動計画」に基づき、これまで活動を進めてきましたが、インダストリアル世界大会を踏まえ、JCM諸会議・諸活動への参画を推進していきます。

JCMはインダストリアルの女性活動の窓口として設置している「女性連絡会議」を通じ、インダストリアル諸会議で日本の立場でしっかり主張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が、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。インダストリア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の女性労働組合役員とのネットワーク構築を進めます。

日本国内においては、金属産業の女性リーダーの交流を通じて女性の組合活動への参画を促進すること、集会を通して浮き彫りになった

課題を金属労協の活動に反映することを目的にした女性交流集会を年1回実施してきました。さらなる活動の活性化に向けて、女性連絡会議を中心に、国内外の動向とJCM加盟産別における実態・活動状況を把握した上で、具体案を検討・実施していきます。

4 組織強化への対応とより効率的な運動の構築

(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・強化の取り組みの推進にむけての情報交換を行います。さらに、教育・広報活動の推進のため、金属労協と加盟5産別との効果的な役割分担、当面する課題についての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活動推進と役割と機能のあり方についての検討

連合金属部門連絡会の活動については、金属労協はその推進事務局として、活動の充実に向けて取り組みます。

具体的には、産別書記長・事務局長を構成メンバーとする金属部門連絡会を定期的に開催します。民間・ものづくり・金属の立場から、金属産業特有の政策、金属産業に共通する課題などについて論議し、連合運動の発展に努めていきます。また、地方連合金属部門連絡会の活動状況についても把握し、適切なサポートを加盟産別の地方組織、金属労協地方ブロックを通じて進めていきます。

今後の課題として、連合金属部門連絡会の役割と機能のあり方について検討が必要です。特に、連合金属部門連絡会と地方連合金属部門連絡会との関係、金属労協としての関わり方などを中心に、連合金属部門連絡会や組織委員会の場を通じて議論していきます。

(3) 地方ブロックの活動の取り組み

金属労協は、全国9地方に設置している「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県別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、各地方ブロックでは、地方ブロック代表者会議を受け、担当する各県金属部門代表・事務局長会議等を定期開催し、金属労協の方針の展開、各県別の情報交換・意見交換を通じて、活動の充実を図ります。

さらに、従来から地方連合金属部門連絡会の活動における濃淡が指摘されているところから、今期においては、地方連合金属部門連絡会の活動の内容精査と活動の平準化に取り組むこととします。具体的には、「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」、「産業や地域の特色を活かした『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の実施」など、すべての県で取り組めるコアとなる活動について、地方ブロック会議や組織委員会の場で検討を行い、合意した上で、2018年度から実施していくようにします。

(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。2017～2018年度においても、10月に京都府労働リーダーシップコースを開校します。受講生ならびに講師双方からの意見・要望を参考に、研修内容・講義の充実を図り、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。また、未参加組合の教育担当者等がコースの一部を体験できる「オープンカレッジ」を実施するなど、参加組合の拡大をめざします。2018年10月には開校50周年を迎えることから、50周年を記念する企画の実施について検討を始めます。

さらに労働リーダーシップコースを加盟産別・単組においてより幅広く活用できるように、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

引き続き、効果的な広報ツールとしてのウェブサイトの一層の改善・充実に取り組み、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。

また、機関誌・紙やウェブサイトも含めた広報ツールの役割を整理します。加盟産別・単組における金属労協の広報媒体の活用状況や評価を調査し、求められるニーズを明らかにするとともにその結果を踏まえて、改善内容について専門委員会や広報担当者の会議等で検討し、可能なことから順次着手します。

(5) 長期財政基盤確立に向けた諸課題の検討

インダストリアル結成後4年間の加盟費移行期間を経て、2016年10月に開催予定の世界大会において加盟費が、これまでの1.1スイスフラン（1人／年）から1.28スイスフランに統一されます（2017年については、激変緩和措置として1.155スイスフラン）。インダストリアル加盟費は、会費収入の約5割を占め、為替の動向によっては、財政を大きく逼迫する要因ともなることを念頭に置き、長期的な財政基盤の安定に向けた具体的検討を行うこととします。

これまで、2012年第51回定期大会で確認された「組織運営検討委員会『答申』」に基づき、支出削減と活動の効率化を進めるとともに、2015年度には、構成産別書記長・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」を設置して、収支均衡に向けた検討を行いました。インダストリアル加盟費が確定することを受け、2017年度は本プロジェクトチームによる議論を再開し、一定の考え方をまとめることとします。

2017年1月に発足するインダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会（IA-JLC）との費用や役割の分担による効率化を図ることはもとより、事務所費を始めとする諸経費全般の一層の削減と、活動の効率化を進め、持続可能な財政基盤の確立をめざします。なお、2017年度予算では、IA-JLC分担金として900万円を計上します。

なお、収支不足分については、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、財政基金積立金の一部を繰り入れて補填していきます。