

2004年9月3日

## 第2次賃金・労働政策（案）

- 生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方の実現 -

全日本金属産業労働組合協議会  
( I M F - J C )

## はじめに

97年に「賃金・労働政策」を策定して以降、金属産業を取り巻く環境は大きく変化しました。

第1次「賃金・労働政策」で求めた「ヒューマンな長期安定雇用」の考え方にもとづく「複線型人事処遇制度」は、この間の、環境変化の中で、より現実を踏まえた多様性ある制度へと質的な転換が求められています。いいかえると、一層激化する競争環境の中で、私たちの生活と雇用の基盤である金属産業各企業の競争力維持向上というキーファクターを十分に踏まえた政策作りが求められています。

金属産業はその強い輸出競争力で日本経済を支えてきました。今後もその基本に変化はありません。しかし、世界市場での競争は、これまでになく高レベルなものとなっており、さらに中国などの参入によって熾烈さを増しています。引き続きその中で日本の各企業が勝ち抜いていくためには、これまで以上にあらゆる面で競争力を高める必要があります。

金属産業が今後とも日本経済を支える基幹産業として発展していくためには、高品質、高機能かつ高付加価値製品の開発・生産によって海外との棲み分けを図ることが不可欠です。こうした競争力の源泉は「人」であり、この「人」の「力」をいかに引き出す仕組みづくりが求められます。私たちにとってより強く留意を要するのは、予想を越えて進展する少子高齢化や深刻化する環境問題などのさまざまな制約条件を十分踏まえないといけないということです。

すなわち、働く人たちの社会環境や意識変化に対応した多様性、個々人の生活そのものをより豊かにする中で「人」の「力」を引き出していく「ワークライフバランス」の考え方、さらにはその働きに対応した賃金や処遇のレベルについての幅広い考え方、といった、これまでより幅と広がりをもったシステム作りを考えていく必要があります。

こうした視点に立ち、労働政策委員会では、賃金人事制度面での問題にとどまらず、働き方や健全な勤労社会を支える社会保障や次世代育成支援、さらには個々人の生きがいといった幅広い論点にわたって議論を重ね、「生活との調和と自己実現を目指す多様な働き方」を構築することが求められていると結論付けました。

そして、それを金属という同じ産業基盤に立つもの同士、あたらしい共闘の仕組みのなかで作り上げることについても議論し、「JCミニマム運動」や「大きくり職種別賃金」といった新しい運動を作り上げることも提起しました。

今次政策では、2010年をひとつのステップと位置付けながら、政策の方向性を示しました。今後、各産別は、産業ごとの実態を勘案しながら、具体的な取り組みの検討を行い、その実現を目指していくこととします。

## ・「第2次賃金・労働政策」の策定経過

### 1. 97年「賃金・労働政策」における

#### 「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とする雇用システム

97年に策定した「賃金・労働政策」では、職業生活全般における人間尊重・働き甲斐増進を実現し、長期安定雇用を基本とした雇用移動が不利にならないシステムを、『ヒューマンな長期安定雇用』と位置づけました。そして、この「ヒューマンな長期安定雇用」を基本として、複線型処遇制度を確立し、個々人の働き方に応じた賃金・処遇制度の実現をめざすことを確認しました。当時、日本経済の低成長が続く中で、急激に少子・高齢化社会が到来するなど、金属産業を取りまく環境が大きく変化する状況にあり、また、日経連が95年に「新時代の『日本の経営』」を発表し、「雇用のポートフォリオ」を基軸とした雇用・処遇政策を打ち出すなど、経営側にも雇用・処遇政策についての新たな展開がみられました。「賃金・労働政策」は、こうした動きの中で、今後の金属労協としての雇用システムや賃金・処遇制度の方向を示したものです。

この「賃金・労働政策」に基づき、これまで私たちは、「人間尊重」を理念に年間総実労働時間1,800時間台をめざした労働時間短縮、個別賃金による社会的賃金水準の形成に向けた取り組みの推進、「技術・技能の継承・育成」のためのものづくり産業の人材育成や政策推進などの運動に取り組んできました。

しかしながら、97年以降、金属産業を取りまく環境は、当初の想定をはるかに上回るスピードで急激に変化しており、その見直し・補強によって、「ヒューマンな長期安定雇用」の確立に向けた更なる運動推進が必要となっています。

### 2. 97年「賃金・労働政策」策定後の状況変化

97年以降、日本経済の成長は鈍化し、99年以降は物価が下落するデフレ状況が続いてきました。長期にわたる景気の低迷に加えて、グローバル化、市場経済化、IT化の進展は企業間競争の熾烈化をもたらしました。金属産業の各企業は生き残りをかけた企業再編、事業構造改革に取り組み、生産拠点の海外移転や事業所統廃合の推進と並行して、採用抑制、希望退職等によって人員削減を進めました。このため、92年に708万人であった金属産業の雇用者数は、2003年には569万人へと、139万人もの大幅な減少となりました。今後とも国内外の企業間競争は厳しさを増すことが想定されることから、産業による違いはあるものの、更なる雇用の減少が懸念されています。

図表1 金属産業の雇用者数の変化

(万人)

年・月	全産業	製造業	うち金属産業					
			鉄鋼・非鉄	金属製品	一般機械・精密	電気機械	輸送用機械	
1992年	5,119 ( - )	1,382 ( - )	708 ( - )	57 ( - )	118 ( - )	168 ( - )	246 ( - )	120 ( - )
93	5,202 ( 83 )	1,367 ( -15 )	693 ( -15 )	56 ( -1 )	117 ( -1 )	165 ( -3 )	238 ( -8 )	117 ( -3 )
94	5,236 ( 117 )	1,340 ( -42 )	663 ( -45 )	55 ( -2 )	114 ( -4 )	155 ( -13 )	226 ( -20 )	113 ( -7 )
95	5,263 ( 144 )	1,308 ( -74 )	650 ( -58 )	53 ( -4 )	111 ( -7 )	151 ( -17 )	223 ( -23 )	112 ( -8 )
96	5,322 ( 203 )	1,307 ( -75 )	658 ( -50 )	53 ( -4 )	116 ( -2 )	153 ( -15 )	228 ( -18 )	108 ( -12 )
97	5,391 ( 272 )	1,307 ( -75 )	658 ( -50 )	54 ( -3 )	122 ( 4 )	153 ( -15 )	220 ( -26 )	109 ( -11 )
98	5,368 ( 249 )	1,258 ( -124 )	635 ( -73 )	48 ( -9 )	111 ( -7 )	149 ( -19 )	212 ( -34 )	115 ( -5 )
99	5,331 ( 212 )	1,223 ( -159 )	619 ( -89 )	43 ( -14 )	107 ( -11 )	144 ( -24 )	212 ( -34 )	113 ( -7 )
2000	5,356 ( 237 )	1,205 ( -177 )	604 ( -104 )	40 ( -17 )	106 ( -12 )	142 ( -26 )	211 ( -35 )	104 ( -16 )
01	5,369 ( 250 )	1,185 ( -197 )	602 ( -106 )	40 ( -17 )	113 ( -5 )	143 ( -25 )	209 ( -37 )	97 ( -23 )
02	5,331 ( 212 )	1,131 ( -251 )	578 ( -130 )	36 ( -21 )	112 ( -6 )	141 ( -27 )	192 ( -54 )	96 ( -24 )
03	5,335 ( 216 )	1,091 ( -291 )	569 ( -139 )	40 ( -17 )	104 ( -14 )	138 ( -30 )	190 ( -56 )	97 ( -23 )

(注)1. カッコ内は92年との差。

2. 標準産業分類の改訂により、2003年1月以降、「製造業」「金属産業」のくくりが変更となったため、それ以前のデータとは継続性がない。

3. 資料出所：総務省「労働力調査」

デフレの長期化や競争激化を背景に、各企業は雇用の柔軟化によって労働コストの削減を追求しており、こうした中、雇用移動の増加や雇用形態の多様化が急速に拡大しています。金属産業全体における非典型雇用者の比率は2割以上に及んでおり、製造工程への労働者派遣が解禁となったことから、今後さらに非典型労働者の割合が増加をしていくものと考えておかなばなりません。日本の製造業、とりわけ金属産業における働き方は、今後とも長期安定雇用を基本とすべきであり、無秩序に非典型労働の拡大が続くことになれば、ものづくり産業の競争力の源泉である技術・技能の蓄積を危うくする恐れもあります。しかし一方で、雇用形態の多様化に対応して、公正な処遇を追求することが喫緊の課題ともなっています。こうした実態は産業ごとに違いがあるものの、近い将来、金属産業全体の問題になると考えておく必要があります。

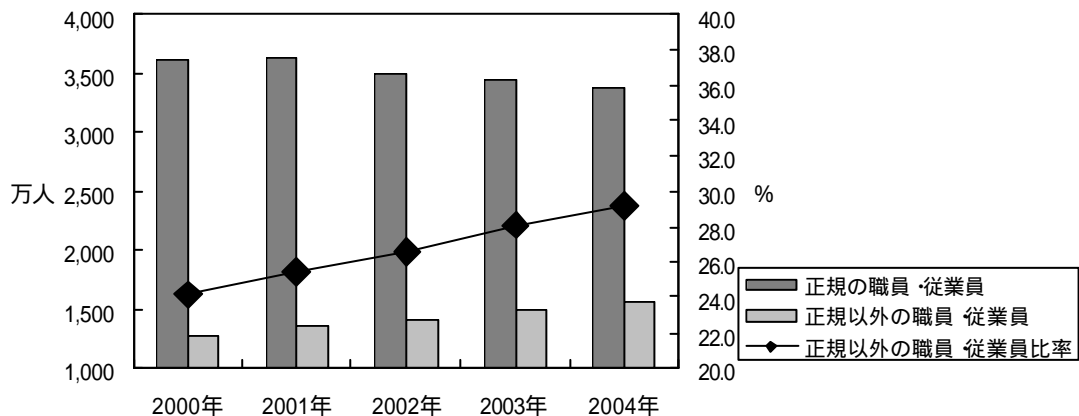
図表2 業種別対外直接投資実績の推移（製造業）

(件、億円)

年度	件数							金額						
	製造業計	金属計	鉄・非鉄	機械	電機	輸送機	非金属	製造業計	金属計	鉄・非鉄	機械	電機	輸送機	非金属
対世界														
1990	1,528	641	137	135	269	100	887	22,718	14,769	1,533	2,137	8,358	2,741	7,949
91	1,338	522	124	129	209	60	816	16,919	8,852	1,239	1,753	3,147	2,713	8,067
92	1,318	483	115	129	179	60	835	13,038	6,415	1,072	1,428	2,357	1,558	6,623
93	1,390	524	106	149	187	82	866	12,766	6,479	885	1,363	3,133	1,098	6,287
94	1,233	516	109	79	207	121	717	14,426	7,638	1,071	1,697	2,734	2,136	6,788
95	1,589	764	168	163	297	136	825	18,236	10,437	1,498	1,810	5,190	1,939	7,799
96	1,229	645	171	131	222	121	584	22,821	16,076	2,756	1,620	7,337	4,363	6,745
97	1,079	561	149	114	187	111	518	23,731	15,086	1,734	1,575	8,208	3,569	8,645
98	596	356	54	85	127	90	240	15,779	9,079	1,603	1,018	4,390	2,068	6,700
99	619	366	65	74	142	85	253	47,286	26,322	1,631	1,110	18,248	5,333	20,964
2000	536	350	51	52	167	80	186	12,976	9,227	819	1,559	3,378	3,471	3,749
01	536	352	60	60	147	85	184	17,790	12,617	823	1,525	4,836	5,433	5,173
02	641	388	50	73	118	147	253	17,906	13,112	772	1,570	4,778	5,992	4,794
03	603	396	58	68	123	147	207	18,363	11,363	1,219	1,081	5,657	3,406	7,000
うち対中国														
1990	113	27	8	6	11	2	86	237	129	20	74	33	2	108
91	178	40	11	5	22	2	138	420	234	16	39	167	12	186
92	381	75	13	19	34	9	306	838	390	38	65	246	41	448
93	579	152	29	46	57	20	427	1,587	840	91	265	386	98	747
94	558	159	38	26	66	29	399	1,942	1,050	164	137	516	233	892
95	675	256	59	58	94	45	419	3,368	2,084	347	463	904	370	1,284
96	303	103	31	29	29	14	200	2,032	1,247	203	319	445	280	785
97	187	69	18	16	21	14	118	1,857	1,052	180	232	518	122	805
98	80	34	9	9	11	5	46	1,038	550	94	114	163	179	488
99	62	33	7	4	14	8	29	624	278	48	44	82	104	346
2000	90	60	10	8	33	9	30	856	603	49	95	358	101	253
01	167	115	18	21	50	26	52	1,606	1,237	166	163	650	258	369
02	227	131	20	28	44	39	96	1,712	946	138	191	381	236	766
03	267	164	27	38	44	55	103	2,773	2,031	177	399	497	958	742

(注) 1. 資料出所：財務省「対外及び対内直接投資状況」

図表3 正規以外の職員・従業員



(注) 1. 資料出所：2000～01年は総務省「労働力調査特別調査」2月調査。

2002～04年は総務省「労働力調査」詳細集計1～3月平均。

図表4 J C集計対象組合における雇用形態ごとの従業員比率

(%)

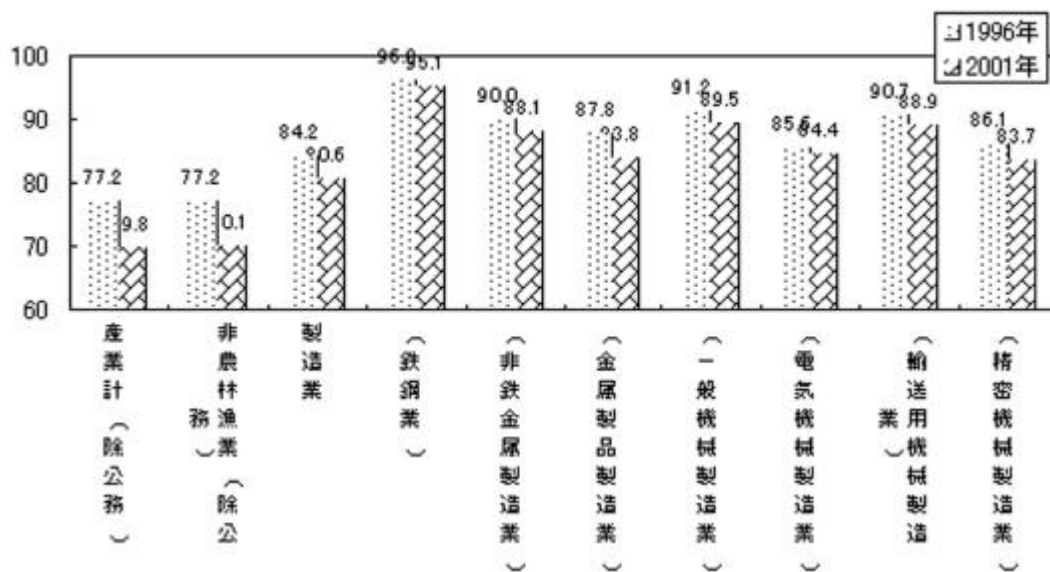
	A組合		B組合		C組合		規模計	
	平均割合	回答組合数	平均割合	回答組合数	平均割合	回答組合数	平均割合	回答組合数
正社員	82.7	67	83.2	66	76.6	41	81.4	174
パート・アルバイト等	2.0	60	2.5	64	7.4	39	3.5	163
契約社員・嘱託等	1.5	58	1.3	58	4.7	35	2.2	151
期間工・季節工等	1.0	40	0.0	45	1.7	31	0.8	116
受入派遣労働者	3.2	41	3.8	57	4.7	32	3.8	130
請負労働者	17.6	37	8.7	48	9.4	32	11.7	117
外国人研修生・実習生	0.1	37	0.4	47	0.2	31	0.3	115
( ~ 小計)	(26.9)		(16.7)		(28.1)		(22.3)	

(注)1.平均割合は、各組合各雇用形態で、総従業員数に対して占める割合を回答組合のみで単純平均したもの。

2. J C集計対象組合 A組合(組合員1,000名以上)、B組合(同300~999人)、C組合(同300人未満)。

3. 金属労協調査(2002年12月)

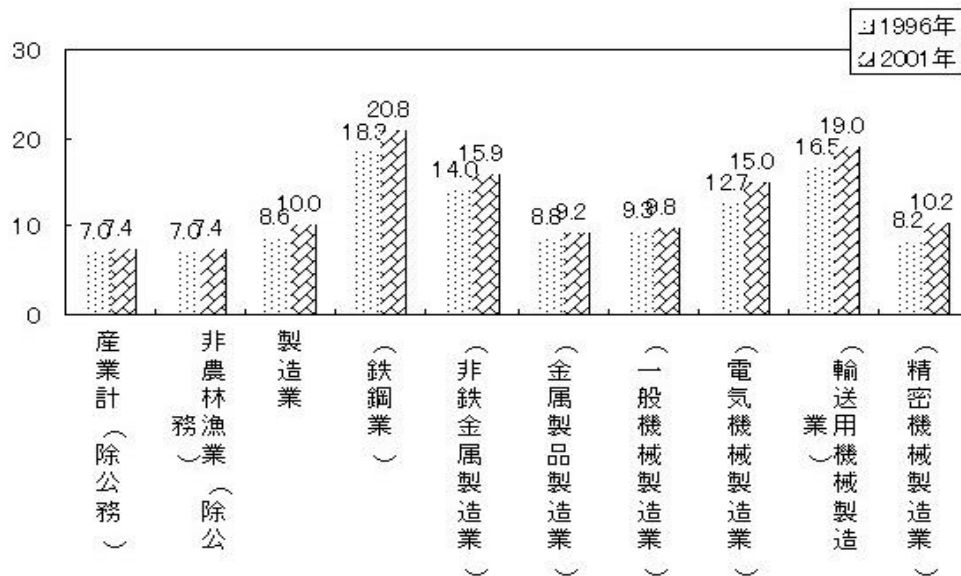
図表5 産業別正職員・従業員比率(法人)



(注)1.産業ごとに、常用雇用者計を100とした場合の正職員・従業員の割合。

2.資料出所：総務省「事業所・企業統計調査」

図表6 派遣・下請け受入事業所比率



(注)1.産業ごとに、全事業所計を100とした場合の派遣・下請け受入従業所の割合である。  
2.資料出所：総務省「事業所・企業統計調査」

一方、少子・超高齢化社会の到来は、性別・年齢にかかわらず多様な人々が共に支え合うことのできる社会システムの確立を必要としています。公的年金の満額支給開始年齢は、年金財政の逼迫を理由に、2001年には61歳へ、2004年には62歳へと繰り延べが始まっており、これと対応して、2004年には高齢者等雇用安定法が改正され、経過措置などの問題はあるものの、年金支給開始年齢と接続した雇用確保が義務化されました。また、2003年には、少子化対策基本法や次世代育成支援対策推進法が制定され、政府・地方公共団体・企業等が一体となって、安心して子供を産み育てられる環境整備を進めていくことになりました。

図表7 年齢(3区分)別人口及び増加率の将来推計

年次	人口 (1,000人)				年平均人口増加率 (%)			
	総数	0~14歳	15~64歳	65歳以上	総数	0~14歳	15~64歳	65歳以上
2000	126,926	18,505	86,380	22,041				
2005	127,708	17,727	84,590	25,392	0.06	-0.65	-0.57	2.71
2010	127,473	17,074	81,665	28,735	-0.10	-0.93	-0.40	1.29
2015	126,266	16,197	77,296	32,772	-0.19	-1.05	-1.09	2.66
2020	124,107	15,095	74,453	34,559	-0.34	-1.40	-0.75	1.07
2025	121,136	14,085	72,325	34,726	-0.48	-1.38	-0.58	0.10
2030	117,580	13,233	69,576	34,770	-0.59	-1.24	-0.77	0.03
2035	113,602	12,567	65,891	35,145	-0.69	-1.03	-1.08	0.21
2040	109,338	12,017	60,990	36,332	-0.76	-0.89	-1.53	0.67
2045	104,960	11,455	57,108	36,396	-0.81	-0.95	-1.31	0.04
2050	100,593	10,842	53,889	35,863	-0.85	-1.10	-1.15	-0.30

(注)1.社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による各年10月1日現在の推計人口(中位推計値)

勤労者個々人の働き方に対するニーズも、自らのキャリアの積み上げをいかに能力向上に結びつけるかを重視するとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を希求する志向が高まるなど、「労働」に対する価値観やニーズが大きく変化、多様化してきています。金属産業においても、多様な人々が活躍できる働き方の選択肢拡大など、就業環境の整備が急がれています。

しかしながら、企業間競争の激化によるコスト削減圧力の強まりや、長期の不況による雇用情勢の悪化は、賃金水準の低下傾向に象徴されるように労働条件の悪化をもたらしています。また、年休取得日数の低下や超過労働の増加によって労働時間も長くなる傾向にあり、さらに不払い残業や過労死の増加、うつ病などが社会問題化してきています。勤労者ニーズにあった働き方の選択肢拡大とともに、働き方の多様化に対応した公正な処遇システムの確立が必要となっています。また、政労使合意のもとで中長期的なワークシェアリングの検討がされていますが、この中で、各企業に対しても、雇用の維持・確保の責任を果たし、多様な人々のニーズに対応した公正な賃金・労働条件の確立が求められています。



図表8 産業別企業収益の動向

項目	業種	1998年度	99年度	2000年度	01年度	02年度	03年度
売上高 (前年比)	全産業	7.7	2.1	2.8	3.9	0.5	0.7
	製造業	7.0	0.7	4.2	5.9	1.5	2.0
	金属産業計	-	0.7	6.8	8.9	1.8	3.4
	鉄鋼	-	7.0	3.3	7.0	5.3	5.4
	非鉄金属	-	7.4	9.3	10.9	0.9	1.7
	金属製品	-	2.4	3.9	4.6	1.5	1.5
	一般機械	-	4.0	8.7	9.6	1.5	5.8
	電気機械	-	3.8	9.3	15.0	0.2	2.7
	造船・重機	-	0.9	7.3	3.0	5.7	5.2
営業利益 (前年比)	全産業	14.2	14.7	8.9	17.9	16.1	13.1
	製造業	29.7	24.5	20.0	38.6	41.4	21.2
	金属産業計	-	32.4	53.0	58.5	80.9	30.6
	鉄鋼	-	146.5	71.6	67.1	130.2	79.9
	非鉄金属	-	33.4	102.7	74.6	9.2	76.0
	金属製品	-	42.6	17.5	42.5	42.1	31.8
	一般機械	-	15.5	67.9	52.0	29.5	50.4
	電気機械	-	74.6	59.9	99.2	5,410.7	56.6
	造船・重機	-	118.7	560.4	45.6	25.3	51.4
人件費 (前年比)	全産業	3.5	3.0	0.4	1.5	2.6	1.3
	製造業	4.2	2.8	0.0	3.4	2.8	0.6
	金属産業計	-	3.0	1.4	4.3	2.7	0.3
	鉄鋼	-	7.1	6.7	1.4	7.4	0.2
	非鉄金属	-	8.8	3.0	0.3	12.7	3.5
	金属製品	-	2.9	1.0	0.5	2.8	0.5
	一般機械	-	7.0	4.3	4.5	4.1	0.9
	電気機械	-	1.4	3.2	8.1	3.3	1.1
	造船・重機	-	7.1	12.5	1.8	3.9	2.0
売上高 営業利益率	全産業	2.51	2.94	3.12	2.66	3.11	3.50
	製造業	2.86	3.54	4.08	2.66	3.71	4.35
	金属産業計	2.10	2.76	3.96	1.80	3.20	4.13
	鉄鋼	1.11	2.94	4.89	1.73	3.77	6.43
	非鉄金属	1.67	2.41	4.47	1.27	1.40	3.00
	金属製品	1.96	2.72	3.08	1.86	2.68	3.31
	一般機械	2.14	2.57	3.97	2.11	2.78	4.49
	電気機械	1.74	2.93	4.29	0.04	2.14	3.19
	造船・重機	2.00	0.37	1.84	2.75	3.66	1.85
売上高 人件費比率	全産業	11.46	11.35	11.00	11.28	11.04	11.46
	製造業	15.08	14.55	13.97	14.34	13.72	13.87
	金属産業計	16.20	15.62	14.83	15.58	14.89	14.57
	鉄鋼	14.32	14.30	12.92	13.71	12.05	11.72
	非鉄金属	14.37	14.14	12.55	14.04	12.37	11.82
	金属製品	18.89	17.90	17.40	18.15	17.90	17.87
	一般機械	20.72	20.09	19.28	20.37	19.83	18.45
	電気機械	15.80	15.01	14.17	15.31	14.84	14.59
	造船・重機	13.63	12.56	11.86	12.00	12.22	14.52
自動車	14.18	14.19	13.70	13.56	12.94	12.73	
精密機械	20.65	19.21	17.85	18.90	16.99	16.96	

(注)1.2003年3月調査から調査対象企業が変更されたため、2002年までのデータと継続性がない。

2.2003年度から「造船・重機」のなかに「その他輸送用機械」が統合された。

3.資料出所：日銀「短観」

図表9 年齢ポイント別賃金の産業別比較(2002年・男子)

(上段：百円、下段：産業計=100)

産業	年 齢										
	18歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳	
高卒	産業計	1604	1905	2165	2635	3106	3550	3978	4391	4788	5169
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	製造業	1614	1888	2126	2553	2979	3389	3791	4186	4572	4951
		100.6	99.1	98.2	96.9	95.9	95.5	95.3	95.3	95.5	95.8
	金属産業(下記の単純平均)	1634	1890	2118	2537	2957	3354	3741	4119	4485	4842
		101.8	99.2	97.8	96.3	95.2	94.5	94.1	93.8	93.7	93.7
	鉄鋼業	1641	1922	2152	2551	2939	3286	3608	3904	4175	4420
		102.3	100.9	99.4	96.8	94.6	92.6	90.7	88.9	87.2	85.5
	非鉄金属製造業	1650	1892	2099	2477	2874	3259	3643	4027	4410	4792
		102.9	99.3	96.9	94.0	92.5	91.8	91.6	91.7	92.1	92.7
	金属製品製造業	1651	1892	2112	2511	2892	3260	3616	3961	4295	4617
		102.9	99.4	97.6	95.3	93.1	91.8	90.9	90.2	89.7	89.3
	一般機械器具製造業	1580	1858	2095	2517	2937	3328	3700	4055	4392	4712
		98.5	97.5	96.7	95.5	94.6	93.7	93.0	92.4	91.7	91.2
電気機械器具製造業	1635	1890	2120	2550	3001	3459	3932	4422	4927	5448	
	101.9	99.2	97.9	96.8	96.6	97.4	98.8	100.7	102.9	105.4	
輸送用機械器具製造業	1669	1926	2169	2617	3048	3446	3823	4180	4517	4833	
	104.0	101.1	100.2	99.3	98.1	97.1	96.1	95.2	94.3	93.5	
精密機械器具製造業	1610	1848	2081	2533	3007	3443	3868	4281	4682	5072	
	100.4	97.0	96.1	96.1	96.8	97.0	97.2	97.5	97.8	98.1	
大卒	産業計		2074	2304	2978	3766	4502	5160	5713	6093	6247
			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	製造業		2082	2290	2886	3645	4432	5157	5758	6130	6182
			100.4	99.4	96.9	96.8	98.5	99.9	100.8	100.6	99.0
	金属産業(下記の単純平均)		2080	2259	2865	3640	4413	5096	5619	5857	5703
			100.3	98.1	96.2	96.6	98.0	98.8	98.4	96.1	91.3
	鉄鋼業		2138	2234	3057	4066	4873	5474	5806	5679	4953
			103.1	97.0	102.6	108.0	108.2	106.1	101.6	93.2	79.3
	非鉄金属製造業		2110	2243	2962	3894	4764	5515	6115	6419	6323
			101.7	97.4	99.4	103.4	105.8	106.9	107.0	105.4	101.2
	金属製品製造業		2055	2223	2750	3368	3949	4498	4949	5230	5282
			99.1	96.5	92.3	89.4	87.7	87.2	86.6	85.8	84.6
	一般機械器具製造業		2096	2232	2732	3400	4104	4778	5372	5793	5962
			101.1	96.9	91.7	90.3	91.2	92.6	94.0	95.1	95.4
電気機械器具製造業		2031	2303	2931	3702	4512	5247	5839	6182	6179	
		98.0	100.0	98.4	98.3	100.2	101.7	102.2	101.5	98.9	
輸送用機械器具製造業		2070	2280	2826	3606	4511	5322	5912	6097	5705	
		99.8	99.0	94.9	95.8	100.2	103.1	103.5	100.1	91.3	
精密機械器具製造業		2061	2300	2795	3441	4175	4837	5340	5599	5520	
		99.4	99.8	93.9	91.4	92.7	93.7	93.5	91.9	88.4	

(注) 1.上段は金額、下段は産業計=100としたときの比率。

2.資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合で作成。

図表10 J C 集計対象A組合における時短の推移

項目	時短5カ年計画 (1989～93年度)		1995年度 調査	96年度 調査	97年度 調査	98年度 調査	99年度 調査	2000年度 調査	01年度 調査	02年度 調査	03年度 調査	時短 5カ年 計画 目安
	策定時	終了時										
年間所定 労働時間	1,975 h	94年度 制度 1,924 h	1,913 h	1,912 h	1,908 h	1,908 h	1,907 h	1,905 h	1,901h	1,901h	1,903h	1,896 h
年間所定 労働日	250日	245日	243日	243日	243日	243日	243日	243日	243日	243日	243日	240日
1日の所定 労働時間	7.9 h	7.85 h	7.87 h	7.86 h	7.86 h	7.85 h	7.85 h	7.85 h	7.82h	7.83h	7.75h	
年間所定内 実労働時間	1,894 h	93年度 実績 1,800 h	1,801 h	1,784 h	1,781 h	1,785 h	1,784 h	1,787 h	1,778h	1,785h	1,784h	1,699 h
年間所定外 実労働時間	232 h	173 h	179 h	195 h	224 h	232 h	179 h	176 h	202h	186h	196h	120 h
年間総実 労働時間	2,126 h	1,971 h	1,979 h	1,978 h	2,004 h	2,018 h	1,957 h	1,962 h	1,980h	1,971h	1,981h	1,819 h
年休新規 付与日数	18.1日	19.6日	20.0日	20.5日	20.3日	20.7日	20.9日	20.5日	20.7日	20.5日	20.7日	25.0日
年休取得 日数	10.3日	14.3日	14.4日	14.7日	14.5日	14.7日	14.7日	14.1日	14.1日	13.8日	13.6日	25.0日

(注) 1.集計対象組合は、それぞれの時点の集計対象組合である。

2.資料出所：金属労協作成

世界的に発生した企業不祥事、環境問題への関心の高まり、消費者意識の高まりをきっかけとして、世界的にコンプライアンス（法令遵守）経営、企業倫理・環境経営などを中心とする「CSR＝企業の社会的責任」が注目を浴びています。とりわけ金属産業においては、グローバルな事業展開を行う上で、企業の社会的責任が強く求められていることから、CSRを実践する従業員を組織する労働組合がこうした社内体制づくりに積極的に参画し、ガバナンスを向上させていくことが重要となっています。さらに、企業におけるCSR推進の役割だけでなく、社会生活においても個人としての役割を果たすことができるような働き方を構築していくことが必要となっています。

このように私たちを取り巻く環境変化については、グローバル化といった経済的な変化要因だけでなく、労働市場や雇用・処遇面、働き方の多様化といったことにも目を向けておかなければなりません。また、少子・超高齢化は社会保障システムの変更も余儀なくしており、負担の増大と給付の削減を通して生活圧迫要因となりつつあります。

金属労協は、こうした環境条件の変化を洞察しつつ、金属産業が今後とも競争力を維持・強化しながら、わが国の基幹産業として発展していくことを前提に、金属産業で働く勤労者の雇用と生活の安定を図っていくための働き方と賃金・処遇制度について提言し、その実現をめざしていくこととします。

## ．「第2次賃金・労働政策」の基本方向

### 1．金属労協をめざす金属産業と勤労者の姿

金属産業は、資本財や生産財をあらゆる分野の産業に供給しているという点で、またわが国が農産物や原材料などの輸入をするための貿易黒字を稼ぎ出しているという点でも、さらには多くの雇用機会を作り出しているという面からも、日本の基幹産業であることは間違いありません。今後とも金属産業が基幹産業として発展していくことが、日本経済・社会の安定のためにも不可欠となっているといえます。

しかしながら、産業による違いはあるものの、新興工業国の追い上げやとりわけ中国の台頭などによる国際競争の一層の激化などによって、金属産業の国内生産拠点をより強化し、雇用の確保・創出と技術・技能の継承・育成を図っていかなければならない状況となっています。

日本の金属産業の競争力は、生産現場における生産性向上、品質改善能力など、ものづくりの力が充実していることや、技術・技能の集積・厚み、ネットワーク力、開発力、コストパフォーマンスなど、生産現場と研究開発現場、素材や部品にかかわる関連企業などが一体となった総合力の強さによって支えられています。今後とも金属産業が日本経済を支える基幹産業として発展していくためには、こうした特筆すべき強みを活かしながら国際競争力を維持・強化し、高付加価値製品の開発・生産を軸としながら海外生産拠点との棲み分けによって、国際的な役割分業を図ることが必要です。技術力・開発力・現場力の一層の高度化を図り、独創性を高めながら独自の技術・技能を継承・発展させていくとともに、金属産業の総合力の強さを生かすためには、個々の企業だけでなく、金属産業全体を強化していくことが必要です。

金属産業の強化・発展には、競争力の源泉である勤労者が能力を十分に発揮し、やりがいを持って働くことのできる労働条件や環境条件を創り出すことが必要です。そのためにはまず、「ヒューマンな長期安定雇用」によって、勤労者の雇用と生活の安定を図ることが基本となります。また、生活との調和の取れる働き方を構築することによって、勤労者が自律的に能力を発揮できる環境を整備していくことが必要です。同時に、技術力・開発力・現場力の高度化を図るためには、長期的な視野に立った人材育成を行うとともに、個人が自律的にキャリア形成を行うことができる企業内教育や社会的な能力開発システムの充実が図られなければなりません。このように、金属産業全体の雇用・労働条件の安定基盤を確立しつつ、高付加価値を生み出す金属産業にふさわしい総合労働条件をめざしていきます。

### 2．「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現

こうした観点にたち、「第2次賃金・労働政策」では、新たな働き方として「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の構築を提起し、その実現をめざしていきます。「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」は、97年の「賃金・労働政策」で提起した「ヒューマン

な長期安定雇用」が基本となりますが、それは、長期安定雇用によって雇用と生活の安定基盤を確立しつつ、個々人が仕事を通じた自己実現や、仕事・社会・家庭生活の調和を目指すものです。

### 生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方の実現

#### 「長期安定雇用の実現」

長期安定雇用によって勤労者の雇用と生活の安定を確保する。

金属産業・企業を支える技術・技能の継承・高度化を図ることによって、産業・企業基盤の強化を図る。

#### 「仕事を通じた自己実現」

中長期的な視野に立ち、主体性を尊重した人材育成によって仕事の能力と価値を高める。

仕事における能力発揮によって仕事のやりがいを高めるとともに、自己実現を図る。

#### 「仕事・社会・家庭生活の調和」

ゆとりある生活時間を確保する取り組みとともに、働き方の選択肢を拡大する。

多様な人々が自ら働き方を選択し、仕事・社会・家庭生活の調和を図る。

「第2次賃金・労働政策」では、97年の「賃金・労働政策」の基本コンセプトを継承しつつ、中長期的な日本経済・社会、金属産業の行く末を見据え、2010年をひとつのステップと位置づけながら、政策方向を示していくこととします。各産別はこの政策の考え方を踏まえて、さらに産別ごとの個別の事情を勘案しながら、具体的な取り組みについて検討をしていくこととします。

## 。「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を 構築していくために

### 1. ヒューマンな長期安定雇用の実現

#### (1) 背景

97年9月の「賃金・労働政策」の策定以降、特に下記の大きな変化を注視し、課題や取り組みに関する考え方を補強していく必要がでています。

92年に708万人であった金属産業の雇用者数は、2003年には569万人へと、139万人もの大幅な減少が見られました。経済の成熟化による産業構造の転換が進行する中であって、今後とも国内外の企業間競争は厳しさを増すことが想定されるだけに、産業による違いはあるとしても、更なる雇用の減少が懸念されています。

また、日本経団連が雇用形態の多様化を展望し、企業が労働コストの削減や人件費の変動費化を志向すると同時に、この流れに沿った労働法制の改革が進行している中で、雇用形態の多様化が急激に拡大しています。こうした傾向は、金属産業においても急激に広がっており、今後さらに非典型労働者の増加にみられるような雇用形態の多様化が進展していくことが想定されます。

それだけに、私たちは、雇用移動の面からだけでなく、「生活との調和と自己実現をめざす働き方」の実現をめざす今次政策においても、ヒューマンな長期安定雇用をその基本的な立脚点として、雇用・処遇の具体的取り組みの内容を整理していかなければなりません。

#### (2) 基本的な考え方

雇用の維持・確保は企業の責務であり、そのために最大限の努力を払うことは当然のことと考えます。雇用の維持・確保のためには、金属産業の国際競争力を維持・強化することによって産業・企業基盤を強化することが大前提です。ものづくり産業においては、技術・技能の継承・高度化は競争力の根幹をなすものであり、中長期的な視野に立った人材の育成・確保が不可欠です。そのためには、今後とも長期安定雇用を維持していかなければなりません。さらには、年金との接続を踏まえて、60歳以降の就労確保によって、技術・技能の継承を図っていく必要があります。

企業が雇用の維持・確保を図ることは当然の責務ですが、経済・社会の変化のスピードが加速化し、産業構造転換、企業再編等が急速に進んでいることから、やむを得ず雇用の移動を余儀なくされるケースも多く発生しています。そうした場合においても雇用の移動が円滑に行われ、生活の安定が図られるような、社会的なシステムの構築をめざしていきます。

更に今次政策においては、個々人の生活との調和がとれた自己実現型の多様な働き方の実現をめざした取り組みの必要性を提起しています。その実現のためには、産業ごとの働き方の違いをにらみつつ、実効ある制度を確立していかなければなりません。また、このシ

システムは長期安定雇用のもと、均等待遇の実現を前提に導入すべきであり、これは同時に、非典型雇用労働の問題解決につながるものと考えます。

### (3) 具体的な取り組み

#### 「ヒューマンな長期安定雇用」実現のための能力開発システムの構築

金属産業では、企業内教育を重視することで、独自の技術・技能を継承・育成してきました。国際競争力を高めることが、技術・技能の高度化によってのみ実現できるものではないとしても、今後とも企業内における教育訓練の充実を図っていくことが基本要件であると考えます。同時に、社会的な能力開発システムを活用し、企業内教育との一層の連携を図ることによって能力開発の機会を一層拡大し、雇用を維持しながら職種転換を図るシステムや、雇用の移動があっても社会的に雇用の安定が図られるシステムの実現をめざしていく必要があります。

#### 雇用移動が不利にならないシステムの構築

これまでは、社会的な能力評価基準、仕事を重視した賃金決定のしくみが未成熟であったために、雇用の移動が賃金低下に結びつくケースが多く見られました。社会的な能力開発システムの構築と同時に社会的な能力評価のシステムを構築し、その連携を図ることによって、雇用の移動が不利にならない賃金・労働条件の確立をめざしていく必要があります。

#### 60歳以降の就労確保

60歳以降の就労確保は、年金満額支給開始年齢との接続により生計費を確保するという考え方が基本となります。加えて、少子・超高齢化社会の到来を踏まえて、労働力の減少を補完し共に国民負担を負うという観点や、また、技術・技能の継承・育成による産業・企業基盤を強化していく観点からも重要です。年齢にかかわらず能力を発揮しながら生きいきとした高齢者生活を実現していくことをめざします。

## 2. 仕事・社会・家庭生活の調和をはかるための

### 年間総実労働時間 1,800 時間の実現と働き方の選択肢拡大

#### (1) 背景

金属労協主要組合の 2002 年度の年間総実労働時間は 1,981 時間となっており、時短 5 カ年計画終了時の 93 年度の 1,971 時間をむしろ上回る水準となっています。この間、所定労働時間は 1,924 時間から 1,903 時間へと短縮しているものの、年次有給休暇の取得日数は 14.3 日から 13.6 日へと低下し、超過労働は 173 時間から 196 時間へと増加しています。一方では、失業率は 4.5~5% 程度で高止まりし、こうした中、金属産業の雇用者数も 11 年間で 139 万人もの大幅な減少となりました。今後も雇用の減少に歯止めがかからなければ

ば、日本の基幹産業である金属産業が衰退への途をたどることも懸念されます。少子・超高齢化社会においては、性別・年齢に関わらず様々な人が社会を支えあうことが必要となっています。ライフスタイルやライフステージに応じ、働き方が選択できる仕組みづくりが求められています。雇用の維持・確保の観点や、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を構築する観点から、新たな労働時間のあり方を検討していきます。

## (2) 基本方向

金属労協は、連合・日経連の間で、政労使がワークシェアリングなど雇用問題について検討を進める中、2001年9月報告の「労使合意による社会的合意形成」において、雇用の維持・創出策としてワークシェアリング検討の必要性を提起してきました。今次政策で提起している生活との調和の取れた働き方の実現は、単に労働時間短縮をどう進めるかという観点だけでなく、仕事を分かち合い、どのように雇用を維持・創出していくのか、といったワークシェアリングの考え方とも関わる課題と考えます。また、それは、日本経済・社会の将来の姿を見据えた上で、新たな働き方を含めたライフスタイルのあり方などを含め、幅広い検討視点を必要とします。こうした認識のもとで、今後の労働社会を展望しつつ、課題解決を目指していきます。

金属産業で働くすべての労働者について、年間総実労働時間 1,800 時間台を実現し、ゆとりある生活時間の確保と、生活との調和の取れた働き方を構築します。

短時間正社員制度の導入などによって、多様な人々のニーズに合った働き方の選択肢を拡大する仕組みをつくります。

こうした年間総実労働時間 1,800 時間台の実現と、働き方の選択肢拡大の取り組みによって、金属産業の雇用の維持・確保に結びつける取り組みを推進します。

## (3) 具体的な取り組み

年間総実労働時間 1,800 時間台の早期実現

### a. 所定労働時間の短縮

仕事と生活の調和の取れた働き方を構築するためには、年間総実労働時間を短縮が重要であり、そのためには労働時間の基礎となる所定労働時間が適正な水準であることが不可欠です。これまで、大手組合を中心に所定労働時間の短縮が図られてきましたが、金属労協全体で見れば、所定労働時間の水準は依然として長時間であるといえます。引き続き、89年に策定した「時短5カ年計画」で示した 1,896 時間を基本とした所定労働時間の実現をめざしていきます。

### b. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の付与日数をみると、「時短5カ年計画」の目標である 25 日を達成した組合はごく一部に留まっています。さらに、年次有給休暇の取得日数が低下傾向にあるこ



とが実労働時間増加の要因となっており、年次有給休暇の完全取得を早期に実現することが課題となっています。この課題解決をめざし、連続取得制度の制度化など、具体的な取り組みを推進していきます。

### c. 超過労働の削減

近年、所定労働時間が短縮傾向にあるにもかかわらず、実労働時間が増加傾向となっているのは、年次有給休暇取得日数の低下と併せて超過労働の増加が大きな原因となっています。超過労働の著しい増加や、それに伴う過労死が社会問題となる中で、2001年には過労死の認定基準が見直され、また、2004年4月には、36協定の特別条項の厳格化が図られるなど、労働法制面での改正も行われています。こうした状況を踏まえて、超過労働の削減を図るべく、上限規制の設定など、具体的な取り組みの検討を行っていく必要があります。

金属労協では、超過労働割増率について、平日40%以上、休日50%以上、深夜勤務（非重複）50%以上を目標として掲げてきましたが、未だ達成されていません。今後は目標実現への取り組みと併せて、さらに超過労働時間に応じた段階的な割増率の導入などを検討する中で、実効ある超過労働の削減をめざしていく必要があります。

#### 長期休暇・休業制度の導入による労働時間の短縮

少子・超高齢化社会に対応して、「次世代育成支援対策推進法」などの政策が推進される中で、各企業では育児や介護のための短時間勤務制度や休業制度などが導入されています。こうした取り組みを継承しつつ、育児・介護などの家庭責任を果たす目的や、自己啓発などのスキルアップ、ボランティアなどの社会貢献など、仕事・社会・家庭生活の調和を図る観点から、長期休暇・休業制度の導入を推進していきます。

#### 働き方の選択肢拡大

多様な人々が自ら働き方を選択し、仕事・社会・家庭生活の調和を図ることによって「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現をめざす取り組みとして、短時間正社員制度や在宅勤務の導入など、正社員の働き方の選択肢を拡大していきます。

そのためには、短時間正社員制度導入など働き方の選択肢拡大のための労働条件のあり方について、時間当たり賃金概念の確立や他の労働諸条件も含め、均等待遇確立の観点からの具体政策の検討を深めていくことが必要です。

## 3. 企業内の処遇制度

### (1) 背景

労働力構成の高年齢化などによって年功的な賃金体系の維持が困難になってきたこと、コスト削減や労働力の移動への対応、仕事・能力と処遇のミスマッチの解消、などの観点か

ら、多くの企業において年功重視の賃金制度の見直し・改正が進められています。また、分社化や企業合併、事業再編、カンパニー制の導入などによって、企業・事業再編が進行していることに対応して、事業分野やカンパニーごとに、仕事や業績による違いを反映する賃金・労働条件決定の仕組みが拡がりつつあります。こうした中、賃金の社会性に重点を置きながら、企業横断的な評価制度の導入などによって、雇用移動の増加や雇用形態の多様化などに対応できる賃金・処遇制度が求められています。

## (2) 基本方向

97年の「賃金・労働政策」においては、専門性を重視した複線型処遇制度の導入とキャリアシステム確立の必要性を提起しました。これは、グローバル化・市場経済化・情報化などの進展の中で、独創性・創造性・高度の専門性を備えた人材の育成が一層必要であるとの観点から、そのための人材育成の幅広さをシステムとして確保しつつ、より専門性を重視したキャリア形成を図っていくことが不可欠との考え方に立ったものです。今次政策においても、こうした考え方を再確認した上で、下記の基本方向の実現をめざし、具体的な制度確立を追求します。

働き方や職種に応じ、能力や仕事・役割をキーにした公正な賃金制度など、金属産業労働者にふさわしい魅力ある賃金・処遇制度の確立をめざしていきます。

賃金制度を確立するにあたっては、賃金をもつ生計費の側面を重視し、最低生計費を確保することが前提となります。その上で、仕事の専門化や、雇用移動の増加に対応して、能力や仕事の価値を重視した賃金決定システムを確立していきます。

産業構造改革、事業構造転換に対応して、人材育成、キャリア開発システムを構築していきます。

## (3) 課題ごとの考え方

### 賃金制度に対する考え方

97年の賃金・労働政策では、「職業生活全般における人間尊重・働きがい増進を実現するシステム」、「雇用移動が不利にならないシステム」を前提とする長期安定雇用システムを「ヒューマンな長期安定雇用」と位置づけ、その確立に努めてきました。

今後とも、「ヒューマンな長期安定雇用」の考え方に則った、それを支える賃金・処遇制度の確立が基本となります。すなわち、中長期的な視野に立った人材育成を行い、仕事を通じて培った技術・技能などの職務遂行能力の発揮を適正に評価し、処遇に結び付けることを基本的考え方とします。そうしたことが仕事へのやりがいをもたらし、産業・企業基盤の強化にもつながることになります。

近年、仕事の専門化とともに能力評価や成果を重視した賃金・処遇制度が拡がりを見せています。一方、社会的な職務評価システムの構築をめざす動きもみられます。こうした中

で、産業・企業の労働力構成や職場の実態を踏まえながら、社会的な賃金水準の形成を視野に入れつつ、能力や仕事・役割をキーにした企業内における賃金制度を確立していきます。

#### 成果主義賃金制度に対する考え方

賃金制度の見直しが行われる中で、個人の短期的な業績や成果を賃金・一時金に反映する成果主義賃金を導入する動きが広がっています。

こうした動きの中で、「能力・成果主義」「年功主義の見直し」の名のもとに、単に人件費抑制に主眼をおいた制度改定を行うようなことがあれば、組合員の企業経営や人事政策への信頼感を低下させることになり、結果として、勤労者のモラル維持、技術・技能の継承・育成を危うくする恐れがあります。

賃金・処遇制度改定にあたっては、人材育成を図りながら、仕事の能力・成果を適正に評価し、それを賃金に反映させる、透明で納得性の高い制度確立を行うことが重要です。そして、こうした制度が適正に運用されることが、働きがいに結びつき、仕事や能力発揮を適正に評価するシステムとして組合員に理解されるものと考えます。

成果主義賃金については、すでに導入した企業においても、短期の成果にとらわれず、成果を導き出すプロセスやチームワークに対する評価の重視など、公正な成果の測定の仕方や、目標設定のあり方など、制度設計、運営上の課題が指摘されています。また、熟練度の高い技術・技能の維持・向上が基本となる技能系職種の場合、特に技術・技能の蓄積段階においては、成果主義的評価は基本的になじまない面があることも指摘されます。

こうした課題認識を踏まえ、成果主義賃金を導入する場合には、まず、対象となる従業員の範囲、導入形態、賃金体系における成果反映要素の位置づけなどを明確にし、職務分析の実施により、仕事の範囲と量を明確にすることが重要です。そして、その上で、仕事に対する裁量権の確立や目標面接制度の導入などによる個人の意思と適性の尊重、異議申し立てや苦情処理機能などの強化についても整備していくことが必要です。

また、成果主義賃金においては賃金決定が従来以上に個別化することから、労働組合が制度設計・運用・苦情処理などの各段階に、積極的に関与し、公平性・納得性の高い制度としていく必要があります。

#### 一時金

一時金は、その水準が年間賃金の大きな割合を占めており、生活を支える重要な役割を担っています。一時金の性格は、生計費を賄う機能と、成果・業績を還元する機能に大きく分けることができます。生計費を賄う機能としては、ローンの返済や月例賃金の赤字補填など、生計費の一部としての役割です。成果・業績を還元する機能としては、企業・部門・個人の業績を反映することによって、業績変動に対応する人件費の調整や業績向上へのインセンティブとしての役割を担っています。

近年、賃金水準の引き上げが困難になる中で、一時金への業績反映傾向が強まっています。その背景には、賃金・処遇制度そのものが、個々人の能力・成果を反映する制度への見直

しが強まる中で、一時金についても同様の考え方が拡がっているものと考えられます。また、企業間競争の一層の激化に伴い、企業が人件費の変動費化を求めていることも、その一因となっています。

また、予め労使が確認した算式に則り、業績連動によって決定する組合も増加しています。業績連動方式は、決定の透明性・納得性を確保しつつ、業績と一時金との関係を明確にすることで、インセンティブを高めることができるというメリットもあります。

しかしながら、業績反映を行う場合には、業績回復に応じて、その適正な配分を行うことは当然ですが、生計費を賄うという一時金の持つもう一方の機能を考えれば、業績が悪化した場合においても、生活に大きな影響を与えないために、一定水準を安定的に確保する必要があります。

金属労協は、こうした観点から一時金水準の改善とともに、生計費の固定的支出分を念頭に、年間4カ月分を最低獲得水準とした取り組みを展開してきました。今後は、生活の安定確保という観点から、「金額水準」でいかに下支えを果たしていくか、などについても検討をしていくこととします。

#### 退職金・企業年金制度

退職給付会計の導入（2001年）、退職給与引当金制度の廃止（2002年）、確定拠出年金制度の導入（2001年）、適格年金の廃止（2012年まで）など、退職金・企業年金に関する法改正が次々と図られてきています。これらの制度見直しや、各企業年金財政の悪化などを背景に、賃金・処遇制度の見直しなどに併せて、退職金・企業年金制度についても、抜本的な見直しの動きが活発化しています。

退職後の生活は、公的年金を基礎として、退職金・企業年金、個人年金などの自助努力などトータルな収入で営まれており、退職金・企業年金は、退職後生活の重要な柱の1つとなっています。また、少子・超高齢化の急激な進展に伴う公的年金制度見直しの動向を考えると、退職金・企業年金の役割は、さらに重要性を増すものと考えられます。こうした退職金・企業年金の持つ役割を踏まえれば、退職後生活の安定をベースとした退職金・企業年金制度の構築が図られなければなりません。

一方、雇用移動の増加に対応して、勤労者の財産権の確保（ベスティング）やポータビリティの確保など、雇用の移動が不利にならない制度が必要となっています。長期安定雇用を基本に置きつつ、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」に対応する具体的制度構築にあたっては、退職後生活の安定を念頭にした水準を確保しつつ、ポイント制の導入など職務遂行能力や仕事を重視した支給基準への見直しについても検討していく必要があります。

#### ホワイトカラーの労働時間

経営サイドから裁量労働制の適用拡大や労働時間法制の適用除外を求める声が高まっています。また、事務・技術系労働者からは、時間や場所にとらわれない、裁量性豊かな働き方に対するニーズが高まっていますが、一方で、成果発揮が追求される処遇システ

ムのもとで、長時間労働の拡大につながるのではないかと不安も大きくなっています。現状においても、過労死が社会問題化する中で、メンタルヘルスの必要性などが問題提起されていることにも留意した対応が必要です。

ホワイトカラーの働き方は、職種や職務ごとに多様化してきており、労働時間によって仕事の成果等を図ることができる勤労者や、主体的に裁量性ある働き方をする勤労者など、働き方が多様化してきています。業務遂行にあたっての裁量度や仕事内容など、働き方の区分を明確にしながら、勤労者が主体的に働き方を選択し、そのうえで、仕事の成果を適正に反映できる賃金・処遇制度を構築していくことが必要となっています。

また、裁量的な働き方を選択した場合においても、長時間労働に結びつくことのないように労働時間管理を徹底し、同時に健康管理の徹底を図っていくことは、使用者としての基本的義務であり、これを放棄することは許されません。

「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」に対応した福利厚生制度の確立  
企業内福利厚生については、従来の画一的な制度から、勤労者のニーズの多様化や「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」への対応、仕事と家庭の両立、スキルアップやキャリア形成への支援など、自己実現を支援し、個を尊重する観点からの見直しを図っていくこととします。

#### 人材育成・キャリア開発システム

金属産業では、企業内教育を重視することで、独自の技術・技能を継承・育成してきました。そうした意味において、企業内教育を中心とした人材育成は、勤労者個々人の業務知識や技術・技能の高度化を本人の処遇に結びつけるという点において、日本の雇用・処遇システムの根幹を成すものであり、その重要性は今後とも変えてはならないと考えます。

今後は、企業内における能力開発・教育訓練の充実に加え、社会全体での能力開発システムを充実させ、その連携によって技術・技能の高度化や職種転換に対応しながら、雇用の維持・確保を図っていく必要があります。

社会的な能力開発と能力評価のシステムを構築し、その連携を図ることによって、雇用の移動が不利にならない、公正な賃金・労働条件の基盤づくりをめざしていきます。

#### 雇用形態の多様化への労働組合の対応

金属産業においては、正規従業員に加え、パート、期間従業員など、有期の直接雇用者や、関連企業等を含めた請負による分業など、従来から多様な雇用形態や業務分担によって産業が成り立ってきました。しかしながら、近年、有期雇用者の急速な増大や、アウトソーシングが急拡大している中で、さまざまな問題が指摘されています。とりわけ、製造業では、請負・業務委託契約の形をとりながら、注文主が指揮命令を行い、実態としては労働者派遣である「偽装請負」が問題となっており、労働組合としてもこれへの対応が必要になっています。

派遣労働者については、労働者派遣法の改正によって、1年を越える期間、派遣労働者を受け入れる場合、労働組合に対する意見聴取が企業に義務付けられました。法の遵守はもとより、賃金、労働時間、安全衛生など、幅広い労働条件について、労使協議を行うなどの具体的な取り組みを行うことが必要です。また、派遣労働者以外の雇用形態を含め、非典型労働者の公正な処遇条件の確立に向けた労働組合の関与を高めていくことも必要です。

## 。「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」実現のための JC共闘のあり方

### 1. 背景

長引く景気の低迷やデフレ、企業間競争の激化などによるコスト削減要請が強まるもとで、多くの企業が総額人件費抑制の様々な施策を遂行していることもあって、賃金水準の低下傾向や産業、企業ごとの賃金・労働条件格差が拡大してきています。多くの企業では、生計費や年功を重視した賃金決定基準から、これまで以上に能力、職務、成果を重視した制度への見直しが図られており、こうした傾向が春季生活闘争における賃金決定にも影響を与えています。

また、産業構造転換、企業再編、事業構造改革に伴い、雇用移動が増加しています。このため、雇用の移動が不利にならない賃金・労働条件や、多様な人材が公平性、納得性を高めながら働くことのできる賃金・労働条件決定システムが求められています。

右肩上がりの経済成長から成熟型経済への移行に伴い、産業・企業のおかれた状況の違いが顕在化しており、これまでの統一的な賃上げ要求基準設定による春闘が困難になってきています。また、一部の職種では外部労働市場で賃金水準が決定される動きが拡大しており、春季生活闘争の相場波及力が弱まっています。

一方、金属産業においても雇用形態の多様化が進行しており、2002年12月に金属労協集計対象A・B・C組合を対象に行った調査では、正社員は8割程度となっており、請負労働者やパート・アルバイト、契約社員等の非典型労働者が2割程度を占めています。このため、非典型労働者をも視野に入れた取り組みが必要となっています。

### 2. 基本方向

「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の構築をめざす取り組みを推進する中で、賃金や様々な労働条件課題については、社会的に共通化すべき規範づくりを念頭に、金属産業内における労働条件整備を推し進めていきます。さらにその取り組み結果を未組織労働者を含めた社会全体に波及していくことをめざします。

金属産業の基幹労働者の「JC共闘指標」を整備していくことによって、賃金の上げ幅を中心とした共闘から、仕事や役割を重視した個別賃金決定方式の確立による賃金水準の相場形成をめざしていきます。同時に、「JCミニマム(35歳)」によって金属産業に働く勤

労者の賃金の下支えを図ります。

雇用形態の多様化に対しては、「JCミニマム運動」による賃金水準の下支えに加えて、非典型労働者受け入れに当たっての労使協議等を充実していきます。また、中長期の視点で、組織化などについても、産別ごとに検討を進めることとします。

### 3. JC共闘の柱となる取り組み

#### (1) JCミニマム運動の推進

JCミニマム運動は、「JCミニマム(35歳)」、最低賃金協定の締結、法定産業別最低賃金の3つの取り組みを柱として、金属産業における賃金水準の下支えを図り、将来的にはその水準以下で働く勤労者をなくすべく、共闘の重要な柱として、2003年闘争から取り組みを開始しました。

この運動は、JC共闘における基本スタンスを踏まえて、各産別が具体的な取り組み内容を整備し、各年の取り組みの積み重ねによって、その成果を広く未組織労働者も含めた産業全体の賃金の下支えとして、社会的な広がり構築することをめざしています。

#### 「JCミニマム(35歳)」

##### a. 基本的な考え方

「JCミニマム(35歳)」は、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、その水準以下の賃金で働くことをなくしていく運動と位置づけます。さらにこの運動の成果を未組織の労働者にも波及させていくことをめざして取り組んでいきます。

##### b. 具体的な取り組み

当面は、金属労協傘下組合で働く35歳のすべての組合員を対象とします。各産別がそれぞれの実態を踏まえて、これ以下をなくすための具体的な取り組み推進を行っていきます。

生計費と金属産業の賃金実態の両面を総合的に勘案しながら金額水準を設定します。当分の間、下記の最低生計費や賃金実態の諸数値を総合的に勘案しながら水準設定を行います。

なお、当面は、「21万円以下をなくす運動」としますが、今後、取り組みの位置づけを含めた検討を行いつつ、必要に応じて見直しを行うこととします。

- ・ 最低生計費：35歳、4人世帯、有業人員1人、全国平均

人事院標準生計費に基づく最低生計費試算  
総務省家計調査  
連合「最低生計費」  
課税最低限  
生活保護基準

- ・ 賃金実態：35歳

〔 金属労協傘下組合の賃金実態  
賃金構造基本統計調査における製造業・生産労働者の賃金

### 最低賃金協定の締結

#### a . 基本的な考え方

最低賃金協定の締結を、企業内における全従業員の賃金の下支えとして機能させるべく取り組みを進めます。

非典型労働者など非組合員を含めた全従業員を対象とした最低賃金協定締結をめざします。

#### b . 具体的な取り組み

法定産業別最低賃金の適用が18歳以上65歳未満であることから、18歳以上を対象とした最低賃金協定を重視します。60歳以降の就労を確保する場合においても、その水準を下回らないように留意する必要があります。

金額水準は、18歳初任給を基本としながら、実態を踏まえて水準の改善に取り組みます。

### 法定産業別最低賃金

#### a . 基本的な考え方

未組織労働者も含めた金属産業全体としての賃金のセーフティネット構築のため、法定産業別最低賃金の維持・発展に取り組みます。

賃金水準が低下傾向にあることや雇用形態が多様化していることに対応して、事業の公正競争確保、非典型労働者の均等待遇確立の観点から、法定産業別最低賃金に取り組んでいきます。

最低賃金協定を法定産業別最低賃金の申請や審議会における金額水準論議の基礎として活用することによって、未組織労働者を含めた金属産業で働くすべての労働者の産業別最低賃金決定として波及させる取り組みを推進し、社会的な広がりを持った最賃運動を構築します。

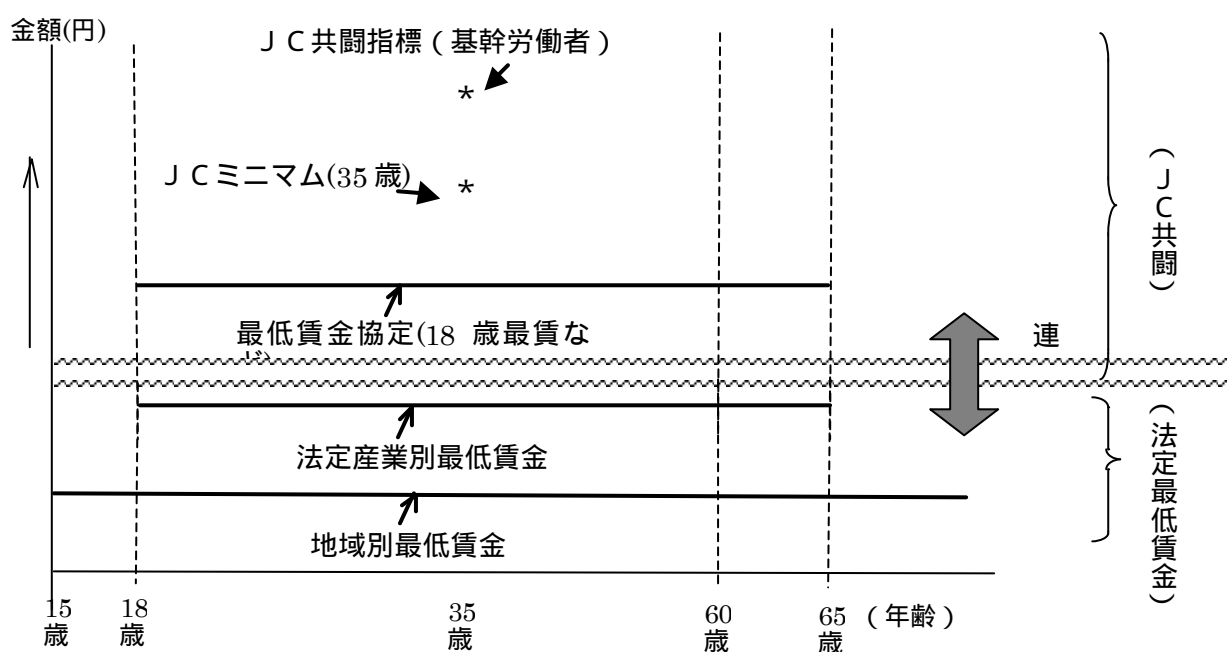
#### b . 具体的な取り組み

基幹的労働者の最低賃金として実効性を高める観点や、非典型労働者との均等待遇の観点から、初任給や最低賃金協定を踏まえた水準の改善に取り組みます。

雇用形態の多様化に対応して、派遣労働者、請負労働者に対しては、派遣・請負元の産業ではなく、働いている事業所の法定産業別最低賃金が適用されるように運用改善を求めていきます。



図表 1 1 J C ミニマム運動と大きくり職種別賃金（イメージ図）



(2) 大きくり職種別賃金形成に向けた取り組みの具体化

基本的な考え方

金属労協ではこれまでも、個別銘柄別の賃金決定に取り組んできました。個別賃金決定は、年齢、勤続、職種などを特定することによって労働力の銘柄を特定し、その銘柄における賃金の引き上げや賃金水準の決定を行うものです。この考え方に基づく賃金交渉によって、労働の質や働き方に基づいた賃金水準の形成が可能となると同時に、労働力構成の変化が及ぼす平均賃金水準変化への影響を除去することにもなります。また、個別銘柄における賃金水準が明確になることによって、他産業・他企業との賃金比較が容易になることから、格差是正の取り組みにつながります。

個別賃金決定の取り組みを進展させる中で、その決定基準をより絶対水準を重視し、かつ、産業ごとの職種（職務や職能基準）銘柄を志向することによって、こうした取り組みが労働市場の変化に対応する賃金水準の形成にもつながるものと考えます。私たちは、こうした観点を念頭に、金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準の実現をめざして、「大きくくり職種別賃金水準形成」に向けた取り組みを具体化していくこととします。さらに、この取り組みによって、社会的な影響力を持ち得る金属産業の賃金水準の形成をめざします。

#### 具体的なステップ

##### <第1ステップ>

産別ごとに、仕事や能力、役割を重視した銘柄設定によって、それぞれの産業を代表する「基幹労働者」の銘柄指標づくりを進めていきます。

産業ごとの技能職（例えば、電機産業技能職、自動車産業技能職など）、技術職、企画・営業職などの職種における中堅労働者を基幹労働者と位置づけます。

基幹労働者は、産業ごとの仕事や働き方、賃金決定基準などの実態を踏まえて、産別ごとに設定していきます。

##### <第2ステップ>

さらに、産業ごとの基幹労働者の銘柄指標を、各年の闘争における「JC共闘指標」とすべく、具体的な検討を行います。

「JC共闘指標」の共有化によって、「大きくくり職種別賃金水準の形成」に資することをめざしていきます。

##### <第3ステップ>

将来的には、基幹労働者の賃金水準による賃金要求・決定によって、社会的な影響力を持ち得る大きくくり職種ごとの基幹労働者の賃金水準形成をめざしていきます。

併せて、各年の闘争における新たな賃金の要求基準の設定について検討していきます。

#### 大きくくり職種別賃金水準形成のための課題

金属労協の定義として、当面は、職種ごとの中堅労働者として位置づけますが、企業内における評価基準や、社会的な評価基準の確立をめざしながら、能力や仕事・役割をベースとした基幹労働者による賃金水準形成を追求していくこととします。

### (3) 金属産業のめざす賃金水準

#### 基本的な考え方

金属産業は輸出産業であり、グローバルな競争にさらされていることから、国際競争力強化の観点に立った整理が必要です。金属産業にふさわしい労働条件を確立することに

よって、職場組合員の活力を高めるとともに、企業の人材確保にもつなげていかなければなりません。そのことが、勤労者の生み出す製品の高機能・高品質・高付加価値化を通じて、国際競争力の強化につながる好循環を生み出すものと考えます。

金属産業の賃金水準は、全産業平均の95%程度となっており、生産性や付加価値の高さから見ても、賃金水準のさらなる改善が必要であり、そうした認識からあるべき目標水準を設定しながら、それを目標として取り組んでいく必要があります。金属労協が、金属産業全体を網羅する水準を示し、各産別・単組は、それぞれの実態を踏まえながら、産業ごとに目標とする水準を設定し、その水準への到達をめざすこととします。

さらに、賃金水準のあるべき姿を検討するためには、生産性の高さや、生み出す付加価値の高さと労務コスト全体を総合的に比較することが必要です。また、個別賃金ベースで賃金比較による金属産業の位置づけなど、幅広い国際比較を行っていくこととします。

#### (4) 総合労働条件の改善

##### 基本的な考え方

J C 共闘はこれまで賃金の引き上げ幅を中心に取り組んできましたが、同時に、年間総実労働時間1,800時間台、労災付加補償、育児休業制度・介護休業制度の導入、60歳以降の就労確保など、金属産業として共通化すべき賃金以外の労働条件の改善についても、共闘の前面に据えて取り組んできました。

グローバルな市場経済化による企業間競争の激化やIT化の進展などによって、企業組織のあり方や事務・技術労働者等を中心とした働き方にも変化を及ぼしていますが、こうした変化に対応した労働条件の整備は不十分なままとなっています。また、年齢・性別に関わらず多様な人々が働くことのできる労働条件の構築、生活との調和と自己実現をめざす、自律的な働き方の構築を図っていくためには、社会全体で共通して整備すべき様々な労働条件課題が山積しており、こうした課題への取り組みを進めていきます。今後とも、金属産業にふさわしい賃金水準の追求、社会的に公正な賃金水準の追求をJ C 共闘の重要な柱に据えながら、同時に、社会の変化やそれに伴う働き方の変化に対応する幅広い労働条件形成や働き方の改革を推進すべく、J C 共闘として総合労働条件改善に取り組んでいく必要があります。

「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を支え、

社会的に共通化すべき総合労働条件の取り組み

金属労協では、時代の変化に対応して、賃金のみならず、幅広い総合労働条件に配分を求めていくことを確認してきました。今後さらに総合労働条件改善の取り組みを強化していくためには、産業・企業の実態を踏まえながらも、今次政策で明らかにした「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現という共通の目標に向けて、J C 共闘として具体的な取り組みを推進していくことが重要です。

総合労働条件改善の取り組みでは、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を

支える観点に加えて、社会の変化に対応する観点も踏まえ、社会的に共通化すべき労働条件の構築とその改善をめざします。個人のニーズの多様化に対応して、幅広い課題に取り組む必要がありますが、JC共闘としての重点的な取り組み方向を明らかにしつつ、各年の闘争の中で、具体的な取り組み項目を決定していきます。

「長期安定雇用の実現」や「仕事を通じた自己実現」を図る観点からは、能力開発システム、キャリア形成システムを一層充実させることによって、仕事のやりがいにつなげていくことが必要となります。金属産業としては、企業内での仕組みづくりやその強化を図るとともに、社会的な能力開発システムや能力評価システムの拡充と企業内システムの連携をめざしていきます。また、年齢に関わりなく働き続けることのできる雇用システムを充実させていきます。

「仕事・社会・家庭生活との調和」を図る観点からは、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減や、長期休暇制度などによる年間総実労働時間 1,800 時間台の早期実現や、さまざまな長期休暇・休業制度の導入、さらには短時間正社員制度の導入などの働き方の選択肢拡大などに取り組めます。また、こうした取り組みの実効性を高める上で、企業内における労働条件の整備だけでなく、こうした働き方を支えるための、労働法制、税制、社会保障制度面からの政策推進を図っていきます。

また、こうした取り組みを支える環境づくりの一環として、ものづくり産業基盤強化の観点から、労働組合みずからの取り組みとして「ものづくり教室」を展開し、また、家庭や地域を重視したゆとりあるライフスタイルへの改革の観点から、サマータイム制度の導入など、社会的な環境づくりに向けた取り組みを推進します。

以 上