

2021年闘争評価と課題

2021年闘争評価と課題

2021年 7月19日
全日本金属産業労働組合協議会
金属労協／JCM

I. 2021年闘争の経過

1. 「2021年闘争の推進」の策定

(1) 基本的考え方

○「雇用の維持・拡大」と「成果の公正な分配」

- ・政労使で確認してきた「生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」において、「雇用の維持・拡大」はまず第一に掲げられている。産業動向・企業業績が厳しい状況では、「雇用の維持」を最優先に「労使の協力と協議」を尽くしていかなければならない。
- ・生産性運動の目的は、「国民の生活水準の向上」である。そのためには、「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」という「成果の公正な分配」を実践していかなければならない。
- ・わが国では、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきたが、これは生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったことを示している。わが国におけるリーマンショックの打撃は、欧米諸国を上回るものとなったが、配分構造の歪みはその要因のひとつであり、いま再びこの轍を踏むことがあってはならない。

○賃金引き上げ、底上げ・格差是正による生活の安心・安定確保と「人への投資」

- ・「生産性運動三原則」に基づいて「雇用の維持・拡大」を図り、「成果の公正な分配」を確保していくことは、
 - ①働く人の生活の向上と安心・安定の確保のため、
 - ②わが国金属産業が「現場力」をさらに強化し、大変革を勝ち抜いていくための「人への投資」として、不可欠であり、これは同時に、個人消費の拡大により経済の迅速な回復を促し、個人消費を中心とする安定的かつ持続的な成長軌道を実現することにもつながる。
- ・JC共闘は、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分という考え方を基本に、2014年闘争以降賃上げに取り組み、最近5年間は「3,000円以上」の要求基準を掲げてきた。「成果の公正な分配」を永続的に確保していくため、こうした賃上げの継続性維持がきわめて重要である。
- ・JC共闘ではこれまで、引き上げ額での取り組みと同時に、35歳相当の技能職の個別（銘柄別）賃金について、目標基準、到達基準、最低基準の3つの水準を掲げ、各産別はこれを踏まえてそれぞれの目標・指標を示し、組合ごとにその実現をめざす取り組みを強化してきた。格差が解消されなければ、人材流出の加速により、中小企業、バリューチェーンの存続が困難になることは必至であり、底上げ・格差是正の一層の取り組み強化が不可欠となっている。

- ・企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げにより、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、非正規雇用で働く人への協定の適用や、特定最低賃金の取り組みなどを通じて、未組織労働者なども含めた金属産業で働く人全体の賃金の底上げ・格差是正に向け、労働組合としての社会的責任を果たしていく必要がある。

(2) 取りまく情勢

下記の情勢認識の下で、「2021年闘争の推進」を策定した。

- ・わが国金属産業は2018年末以降、米中新冷戦や消費税率引き上げなどにより成長鈍化の状況となっていたところ、2020年に入ると、新型コロナウイルスの感染拡大によるサプライチェーンの途絶、輸出の縮小や、緊急事態宣言下の人や企業の活動制限により、業績は急激に悪化した。その後、全体として回復してきているものの、産業ごとのばらつきが大きい状況にある。
- ・わが国のGDPは、2020年度通期ではマイナス成長の見通しだが、2021年度はプラス成長が見込まれ、見通しも上方修正されており、1%弱と見られるわが国の潜在的な成長力は、基本的に維持されている。「景気ウォッチャー調査」は、2020年4月には極度に悪化していたが、10月にはコロナ発生前と同程度に回復している。2020年度の消費者物価上昇率の予測は、生鮮食品を除く総合で日銀がマイナス0.6%、民間調査機関平均がマイナス0.4%となっている。
- ・わが国では、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。2014年以降の賃上げもあり、近年は緩やかな回復傾向にあるものの、長期的には依然として低い水準に止まっている。完全失業率は、2020年9月は3.0%に上昇し、有効求人倍率も、2020年9月は1.03倍に悪化している。2020年度は、現金給与総額はもとより、所定内給与についても、名目・実質で前年比マイナスの傾向が続いている。
- ・IMFの見通しによれば、2020年の世界全体の成長率はマイナス4.4%となっている。

(3) 具体的な取り組み（抜粋）

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

- ・すべての組合は、定期昇給など賃金構造維持分を確保します。
- ・JC共闘に集う各産別は、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定することとします。
- ・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、めざす水準への到達に向けて、賃上げに取り組めます。

【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準】

■目標基準：基本賃金338,000円以上

（各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準）

■到達基準：基本賃金310,000円以上

（全組合が到達すべき水準）

■最低基準：到達基準の80%程度（248,000円程度）

（全組合が最低確保すべき水準）

- ・ 初任給については、人材の確保・定着に向け、積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組みます。

②賃金制度の確立と公正な分配の実施

(2) J C ミニマム運動

①企業内最低賃金協定

- ・ 2022年頃に全国加重平均が1,000円程度、東京都・神奈川県では1,100円程度となることが見込まれます。これに抵触しない水準として、月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をJ C 共闘の中期的目標とし、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んでいきます。
- ・ 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めます。
- ・ 非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。
- ・ 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、J C 共闘の上記中期的目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。

②特定最低賃金の金額改正と新設

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。
- ・ 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歳以降の雇用の安定と処遇改善、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保障の引き上げ

①安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

②労災付加保障の引き上げ

② 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- (1) 労使交渉・労使協議の基盤整備
- (2) 非正規雇用で働く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

「2020年政策・制度要求」の実現を図る。

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、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)

① 自動車総連

- 全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指すべき賃金水準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。

<個別ポイント賃金の取り組み>

[目指すべき賃金水準]

| | 技能職若手労働者 (若手技能職) | 技能職中堅労働者 (中堅技能職) |
|-------------------|---------------------|---------------------|
| 賃金センサスプレミア(第1基準) | 323,200円 | 370,000円 |
| 自動車産業プレミア(第2基準) | 282,000円 | 328,000円 |
| 自動車産業アドバンス(第3基準) | 254,000円 | 292,000円 |
| 自動車産業目標(第4基準) | 239,000円 | 272,000円 |
| 自動車産業スタンダード(第5基準) | 220,000円 | 248,000円 |
| 自動車産業ミニマム第6基準) | 215,000円 | 240,000円 |

<平均賃金の取り組み>

- 平均賃金は、生活の安心・安定の観点などを踏まえ、徹底して賃金カーブ維持分の確保に取り組む。
- また、現下の産業情勢を認識する一方で、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、格差是正の必要性など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に最大限取り組む。

- 取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準（あるべき姿）及び賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組み【*1】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。
- 非正規雇用で働く仲間（直接雇用）に対しては、雇用確保と労働諸条件の維持、および一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組み【*2】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。

【*1】自動車総連の平均賃金要求実績 … 2020年実績は7,448円（うち賃金改善分3,586円）、2019年：約7,650円（うち賃金改善分3,759円）

【*2】自動車総連の非正規雇用で働く仲間（直接雇用）の平均賃金要求実績（有額換算可能な単組の平均）… 2020年実績は時給20.5円、2019年：時給22.7円

② 電機連合

【統一要求基準】

- 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）：2,000円以上

【統一目標基準】

- 製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金）
〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当〕
・水準改善額（引上額）：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額
- 高卒初任給：169,000円以上（1,000円引き上げ）
- 大卒初任給：217,000円以上（1,500円引き上げ）

③ J A M

- 賃金要求の考え方
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
- 要求

(1) 個別賃金要求基準

① J A M一人前ミニマム基準

18歳 164,000円 20歳 177,000円 25歳 209,000円
30歳 240,000円 35歳 270,000円 40歳 295,000円
45歳 315,000円 50歳 335,000円

② 標準労働者：高卒直入者・所定内賃金

到達基準 30歳 270,000円 35歳 310,000円
目標基準 30歳 290,000円 35歳 330,000円

※目標基準に達している単組

「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求

(2) 平均賃上げ要求基準

J A Mの賃金構造維持分4,500円に6,000円を加え「人への投資」として、10,500円以上

④ 基幹労連

1) 賃金改善

- AP21 春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP20 春季取り組み方針にもとづくものの現下の状況に鑑み、要求額は2021年度3,000円を基本とし、部門・部会でまともりをもって取り組む。
- 具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、課題解決の観点もふまえ、最も効果的なあり方を各組合で追求する。
- 産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については、個別判断を尊重する。

2) 定期昇給

- ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。
- ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。
- ③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態で行き組む場合の2020、2021年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。
 - ・標準労働者（35歳・勤続17年）を基準とする場合は3,700円（年功的要素のみ）とする。
 - ・平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。

⑤ 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、ベースアップのみではなく賃金原資増額の観点や賃金カーブの是正、底上げ、格差是正など、幅広い概念での位置づけで賃金改善に取り組む。
- 「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、中期的にJCMが設定する基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」を参考に取り組む。
- 大手追従、大手準拠からの転換を図る観点や格差の実態を踏まえ、賃金水準が低位にある単組は、主体的判断のもと3,000円以上の賃金改善に取り組む。
- 賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、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向け取り組む。また、賃金構造維持分として4,500円の要求をしたうえで、賃金改善に取り組む。

(2) 単組の要求状況

① JC共闘全体の要求状況

<賃金>

- 要求提出組合に対する賃上げ（賃金改善分）要求組合の比率は70.8%（前年81.1%）となった。規模別では、1,000人以上が73.1%（同95.2%）、300～999人が79.9%（同94.0%）、299人以下が68.1%（同75.9%）となった。
- 要求額の平均は2,971円（同3,682円）となった。規模別では、1,000人以上が2,147円（同3,231円）、300～999人が2,574円（同3,511円）、299人以下が3,184円（同3,804円）となった。
- 2016年以降、規模が小さい組合ほど要求額が高い傾向が続いている。

<「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取り組んだ組合は、1,748組合（前年1,799組合）となった。所定労働時間の短縮が186組合、年休付与日数増が41組合、年休取得促進が279組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが226組合、勤務間インターバル規制の導入が105組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが168組合、他の労働時間短縮策136組合となった。

<60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は、769組合（前年850組合）となった。賃上げに取り組んだ組合は531組合、一時金が231組合、その他の労働諸条件が340組合、処遇制度全般の見直しが104組合、定年の廃止・延長が124組合となった。

<非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の取り組み>

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は642組合（前年737組合）となった。賃上げは538組合、一時金は221組合、雇用・労働諸条件は203組合となった。

② 集計対象組合の要求状況

<賃金>

- 54組合（前年56組合）のうち、39組合（同56組合）が賃上げを要求し、要求額は2,452円（同3,118円）となった。

<企業内最低賃金協定>

- 54組合中53組合が締結している。このうち35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組合や賃上げ決定後に労使協議で引き上げる組合がある。

<「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や柔軟な働き方の導入、テレワーク環境の整備などに取り組んだ。

<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歳以降の就労者の賃金、一時金の引き上げや定年延長に向けた協議などに取り組んだ。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 賃金・一時金の引き上げや、労働条件の点検・是正などに取り組んだ。

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1月19日、『2021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らかにした。

これに対し、金属労協は、生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）の重み、新たな成長軌道構築に向けた継続的な賃上げの必要性、危機克服のための「人への投資」、中小企業の着実な賃金の底上げ・格差是正、産業の魅力を高めるための特定最低賃金、などについて見解を表明した。

(2) 「2021年闘争 交渉参考資料」の作成

2021年1月末に、「2021年闘争 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「再度の緊急事態宣言と情勢の見極め」「『成果の公正な分配』と賃上げの継続性維持」「経団連の主張する『エンゲージメント』に対して」「総合的な処遇改善の費用」「労働分配率の状況」「企業の保有する現預金の水準」「賃上げの消費拡大効果」「人件費の国際比較」「中小企業における賃上げ」「最低賃金の意義・役割」「テレワークの課題と労働時間」「いわゆるジョブ型雇用の導入について」等について、経営側の主張への反論、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

【経営側の主張】

<全体>

- 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、世界経済は大きな打撃を受け、経営環境にも大きな影響を余儀なくされている。今後の新型コロナウイルス感染症の動向による成長率の下振れリスクに加え、米中貿易摩擦の行方等、経営環境は引き続き極めて不透明感が強い。
- コロナ禍における組合員・従業員の尽力に感謝する。
- 組合員・従業員の努力・貢献、この勢いを継続するためのモチベーション向上が重要であることは理解している。

<賃金>

- 仕事へのやりがい・働きがいを感じエンゲージメントを高めるための「人への投資」が重要である。しかしながら、そのあり方については、賃上げ（賃金改善）のみならず、職場環境の整備や人材育成を含む総合的な処遇改善を通じて社員・組合員に還元していくことも考えられる。そのことによってエンゲージメントを高め、さらなる付加価値増大へとつなげる好循環の実現が求められる。
- 賃金引き上げの影響は長期にわたるため、明確に体質強化が図られ、競争力の強化が数字として表れた時に実施されるべきものである。
- ここ数年、賃金引き上げは高い水準で継続して実施してきており、この水準を継続することは極めて困難である。

<企業内最低賃金協定>

- 賃金は職務や能力・成果に応じて支払うべきものであり、それらと無関係である属人的な要素で一律に保障されるべきではない。
- 特定最低賃金が中小企業含めた産業全体のセーフティネットの役割を担っているという点についてはある程度理解するが、最低賃金については中小企業への波及効果含め、基本的に「地域別最低賃金」が社会的役割を担っていると考える。
- 地域別最低賃金や特定最低賃金の改定状況をふまえた検討が必要であると考えているため、2020年度の最低賃金の改定状況、社会情勢を考慮し、慎重に検討を進める。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 新しい働き方や生産性向上に向けて、「労使で知恵を出し合っていく必要がある」という点は会社としても同感である。
- ウィズコロナにおいては社員・組合員の安全・安心を最優先に、健康確保に配慮した職場づくりや柔軟な勤務体制の整備、業務の効率化等が不可欠である。安全で健康に働くこと

ができる環境整備への投資は、働く人の健康増進・活力向上に結び付く「人への投資」であり、経営的視点からも健康経営として戦略的に取り組む必要があると考える。

【労働組合の主張】

<全体>

- 全体としては新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、一定の利益を確保している。これは、日本の社会機能を支える産業として、感染リスクを抱えながらの出社や慣れない在宅勤務を余儀なくされる中、組合員が懸命に事業を支えてきた結果である。
- 会社を永続的に発展させるためには、賃金・労働条件の改善など「人への投資」を通じて「職場の力」をより高めることで、付加価値の創造と生産性の向上を一層進めることが重要である。
- 事業環境は厳しさを増しており、目標達成にはさらなる社員・組合員の理解とそれに基づく協力・努力が必要である。このような時だからこそ最前線で日夜懸命に生産活動に従事する組合員・従業員の協力・努力に報いるために、継続した「人への投資」が何よりも重要である。

<賃金>

- 一時的な会社業績に左右されず、職場全体の生産性向上に取り組み、労働の質を高め続けてきた組合員の成果への適正配分、「人への投資」として継続的な賃上げを行うべきである。
- 賃上げは、生活の安心・安定や働く意欲の向上、更には企業力強化・魅力向上、今後の優秀な人材の確保と定着に資するものである。

<企業内最低賃金協定>

- 賃金は労働または労働力の対価であると同時に、生計を賄うことができる水準が必要であり、賃金決定に際して職務や能力・成果が重視されるほど、企業内のセーフティネットである最低賃金が重要となる。
- ものづくり産業で働く者すべての処遇改善、ならびに人材の確保・定着の観点から企業内最低賃金の引き上げが求められている。組合員の生活の安心・安定につながり、人材の確保・定着の観点からも重要である。
- 特定最低賃金は、地域別最低賃金とは対象者、期待される機能・役割ともまったく異なり、当該産業で働く労働者全体の賃金の底上げ、公正処遇確立に大きな役割を果たすとともに、公正競争確保を通じて、サプライチェーン全体の健全な成長を促す役割を担っている。これらの社会的な意義をふまえ、特定最低賃金の金額改正の根拠となる企業内最低賃金の協定締結・水準改善に対する経営側の理解を改めて求める。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- ワーク・ライフ・バランス実現のために、まずは基本となる年間所定労働時間の短縮が重要であり、「人への投資」として積極的な取り組みが必要である。
- 現在もコロナ禍収束時期の見通しは明確になっておらず、コロナ禍での働き方への適切な対応は、正に喫緊の課題であり、社会的要請も非常に強い。
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、私たちの生活や働き方が大きく変容するなか、これまで築き上げてきた取り組みをもとに、安心・安全な職場環境を確保したうえで、労働力の質的向上・生産性向上に資する働き方について、さらに労使協力して取り組みを進めたい。

II. 2021年闘争の評価と課題

1. 2021年闘争の回答と評価

(1) 賃金

① 回答

< J C 共闘全体 >

- 回答引き出した2,622組合（前年2,680組合）のうち、賃上げ（賃金改善分）を獲得した組合は992組合（同1,292組合）となった。
- 回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は、37.8%（同48.2%）となった。組合規模別で見ると、1,000人以上が39.8%（同66.1%）、300～999人は43.3%（同60.1%）、299人以下は36.1%（同42.7%）となった。
- 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均は1,275円（同1,230円）となっている。規模別では、1,000人以上が957円（同961円）、300～999人は1,112円（同1,123円）、299人以下は1,363円（同1,316円）となった。規模の小さい組合ほど賃上げ額の平均が高くなっており、中堅・中小労組の賃上げ額の平均が1,000人以上の組合を上回る傾向が継続している。299人以下の組合の賃上げ額の平均が1,000人以上の組合の平均を上回るのは5年連続となる。

< 集計対象組合 >

- 集計対象組合54組合（前年56組合）のうち、賃上げを要求した39組合（同56組合）中、32組合（同44組合）が賃上げを獲得した。賃上げ獲得組合のうち賃上げ額のわかる25組合の平均は1,138円（同1,060円）となった。

② 評価

< 全体感 >

- 2021年闘争は、2020年度の実質GDP成長率がマイナス4.6%、消費者物価上昇率（総合）がマイナス0.2%となるなど、コロナ禍の極度に厳しい経済・産業情勢の下での交渉となった。しかしながら、生産活動や企業業績が回復の兆しを見せていることを背景に、潜在的な成長力が1%弱程度で維持できているなど、慎重に情勢を分析し、議論を重ねて基本的な考え方を整理してきたこともあり、要求・回答の両面においてJ C 共闘として相乗効果を発揮し、相当数の組合において賃上げを獲得するなど、成果をあげることができた。
- 要求提出組合に対する賃上げ要求組合や、回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は2014年以降で最も低い水準となった。しかしながら、7割の組合が賃上げ要求を行い、かつ4割の組合で平均1,275円の賃上げを獲得したことからすれば、J C 共闘全体として、2014年闘争以降の賃上げの流れを途切れさせることなく、2022年闘争以降の継続的な賃上げの実現に向けて道をつなぐことができたものと言える。
- 生産性運動三原則に基づき、「雇用の維持」を図るとともに、コロナ禍における企業の対応や、産業の大変革期における企業基盤の強化などに関して、「労使の協力と協議」を通じて、労使の課題共有を一層進めることができた。そのことが「人への投資」の考え方に対する経営側の理解をより深め、賃上げの獲得にもつながった。

<要求>

- J C 共闘の闘争方針では、
 - ・生活の向上と安心・安定の確保
 - ・「人への投資」による「現場力」の強化
 - ・個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の観点から、賃上げの継続性維持を強く掲げた。具体的な方針として、「J C 共闘に集う各産別は、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定することとします」として、引き続き「3,000円以上」を掲げつつ、従来以上に産別自決を強調することにより、産業の状況に即し、かつ賃上げの継続性維持を図るための要求基準を示すことができたものと思われる。
- J C 共闘全体集計では、賃上げ（賃金改善）要求を行った組合の比率は前年から10ポイント程度低下したものの、要求提出組合のうち7割程度の組合が賃上げ要求を提出した。とりわけ中堅・中小労組については、要求額としても大手労組を上回る賃上げ要求を掲げるなど、積極的に賃上げ、格差是正に取り組んだ。

<回答>

- 2021年闘争は、コロナ禍の極度に厳しい経済・産業情勢の下での交渉となったが、賃金構造維持分は着実に確保する状況となっている。
- 多くの大手労組が、集中回答日に賃上げを獲得したことが、続いて回答を引き出す中堅・中小労組の賃上げ獲得にはずみをつけることとなった。大手労組やグループ労連が、グループ・関連企業の組合の交渉を支援するなどの役割を果たしたことも、中堅・中小労組の賃上げ獲得を後押しした。
- 一方では、大手の動向に関わらず、中堅・中小労組が賃上げを要求し、獲得する傾向も強まってきている。2021年闘争では、中堅・中小労組における要求組合比率、獲得組合比率の低下は大手よりも小幅なものとなったが、その要因としては、
 - ・コロナ禍の影響が産業内においてもまだら模様となっており、業績好調な中堅・中小労組も見られたこと。
 - ・絶対額を重視し、賃金格差是正の必要性を訴えてきたことに対して、人材の確保・定着の観点からその必要性について理解が広がったこと。
 - ・中堅・中小労組が自らの交渉力を高めるため、産別等の示す賃金指標や各組合の課題を踏まえた訴求力のある賃上げ要求を掲げ、成果をあげる組合が増えてきていること。などが想定される。

③ 課題

<要求・回答>

- 2021年闘争では、コロナ禍による経済・産業情勢の悪化によって、賃上げ要求・獲得組合比率の低下を余儀なくされることとなったが、経済再生が進む中で、すべての組合で基本賃金の引き上げを基軸とした「成果の公正な分配」、「人への投資」が獲得できるよう、取り組みの再構築を図っていくことが重要である。
- かつてのいわゆる純ベア方式一本から、格差是正を図るためのさまざまな方式の取り組みが行われるようになってきているが、一方で、一体感をもった共闘をさらに強化するため、

要求・回答内容の相互理解を進めることが課題となっている。企業規模間・産業間格差是正や、国際的に見た日本の低賃金水準是正の観点から賃金水準を重視しつつ、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」を確保するための上げ幅を追求するため、どのようにＪＣ共闘の共闘効果を高めていくか、検討を深める必要がある。

- 中小労組などにおいては、賃金構造維持分の明確化や賃金制度整備をさらに進め、賃上げとして適正な成果配分が行われているかどうかを明確化していくことが不可欠となっている。
- 2014年闘争以降、賃上げを毎年継続して実施してきたことを理由に、ここ数年、一部の大手企業を中心に、賃上げに消極的な姿勢も見られところとなっていたが、
 - ・ 賃金水準が相対的に高い組合においても、「成果の公正な分配」は不可欠であること。
 - ・ 中堅・中小労組が大手の動向に関わらず、賃上げを要求し、獲得する傾向が強まっているとはいえ、共闘の相乗効果を高め、より高い水準での相場形成を実現していくためには、大手・中堅・中小を問わず、総がかりで賃上げに取り組んでいくことが重要であること。

からすれば、引き続きすべての組合が賃上げに取り組む必要がある。

- すべての中小労組が大手労組の動向に関わらず、あるべき賃金水準の実現と適正な成果配分を図るべく必要な賃上げの要求を行い、獲得できるよう、その自力の向上に向けて、ＪＣ共闘全体として、環境整備、交渉支援強化などを行っていく必要がある。
- 産業・業種によって異なるものの、全体としては人手の余剰感がない状態が続いている。中長期的な生産年齢人口の減少の中で、人材の確保・定着は引き続き大きな課題となっている。ＤＸやカーボンニュートラルへの対応など、産業・企業の競争力を強化するための人材確保も急がれるところであり、継続的な賃上げによる「人への投資」をさらに強化していく必要がある。

<環境整備>

- マスコミ報道などにおいてわが国の賃金水準の低さがクローズアップされる一方で、
 - ・ 賃金水準の低さは生産性の低さが原因。
 - ・ ジョブ型雇用システムを導入しなければ賃金水準の引き上げはできない。などといった誤った見方も散見されるところとなっている。低賃金の要因は労働分配率の低さにあり、まずはわが国のマクロの経済力に見合った賃金水準を実現していくことが重要である。金属労協では、交渉参考資料等で、製造業における労働時間あたり総額人件費が主要先進国の中で最低であることを示してきた。労働組合として、引き続き正しい情報を提供することにより、賃上げに向けた世論喚起を進めていく必要がある。
- 経団連の『経労委報告』やマスコミ報道では、いわゆる「ジョブ型」雇用システムの導入に関してクローズアップされるところとなっていたが、「ジョブ型」雇用の具体的な姿は、主張する人によってさまざまである。賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠であり、制度の見直しを行う場合には、労使で丁寧に議論を積み重ねる必要がある。実態にそぐわず、生産性や職場全体のモチベーションの低下を招きかねない制度が拙速に導入されることのないよう、引き続き留意していく必要がある。

(2) J C ミニマム運動

① 回答

< J C 共闘全体 >

- 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、1,741組合(54.8%)となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額163,175円(1,545組合)となり、前年の162,170円(1,449組合)を1,005円上回った。

< 集計対象組合 >

- 企業内最低賃金協定は26組合が水準引き上げを獲得した。引き上げ額の平均は1,329円(前年1,768円)となった。

② 評価

- 賃上げ(賃金改善)に取り組まなかった組合においても、企業内最低賃金の引き上げを要求・獲得する組合が出てくるようになってきている。
- 企業内最低賃金については、人材確保のための初任給の引き上げ、同一価値労働同一賃金の観点からの非正規雇用で働く労働者の賃金引き上げ、地域別最低賃金や特定最低賃金の引き上げによる後押し、最低賃金に対する関心の高まりなどを背景に、さらに、中期的目標177,000円をめざし、J C 共闘一体となって取り組みを強化したことがこうした成果につながっているものと思われる。

③ 課題

- J C 共闘では、企業内最低賃金の水準について、初任給準拠を基本として取り組んできた。また、J C 共闘の中期的目標として月額177,000円程度(時間あたり1,100円程度)を掲げ、着実な成果を獲得してきた。しかしながら、企業内最低賃金協定の水準が初任給の水準に接近してきている組合では、前年の初任給水準が上限となり、今後の引き上げが困難となることも懸念されている。組合員の安心・安定の確保、産業・企業の魅力の向上などの観点から、企業内最低賃金と初任給との関係を明確化するなどにより、企業内最低賃金の着実な引き上げに向けた環境整備を図っていく必要がある。
- 地域別最低賃金、特定最低賃金の水準が企業内最低賃金に接近してきたことから、企業内最低賃金協定によって特定最低賃金の申出要件を満たすことができずに、申出(申請)を見送るケースが出てきている。春季生活闘争における企業内最低賃金協定の締結拡大に取り組みつつ、水準の引き上げを着実に実現することが重要である。
- 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、「J C ミニマム(35歳)」に取り組んでいる。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継続的に取り組む。

(3) 一時金

① 回答

< J C 共闘全体 >

- 一時金は、2,257組合が回答を得ている。平均獲得月数は年間4.29カ月(前年4.37カ月)と

なった。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、736組合（同722組合）となり、34.2%（同34.1%）となった。

<集計対象組合>

- 一時金は、49組合が回答を得ている。平均獲得月数は年間4.92月（前年5.05カ月）となっている。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、5組合となった。

② 評価

- 業績の悪化を反映して4割程度の組合が前年を下回り、最低獲得水準である年間4カ月未満の組合が3割を超えている。一方で、業績が比較的好調なところも少なくなく、「昨年と同水準以上」の組合が6割弱あり、うち昨年を上回る組合は3割程度となるなど、業種などによる違いがより鮮明になっている。
- 平均の年間獲得月数は、前年とほぼ同水準となっており、業況が厳しい中でも総じて健闘している。コロナ禍における組合員の協力・努力への評価が、こうした結果の要因になっているものと思われる。

③ 課題

- 最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、3割程度となっている。一時金は、年間総賃金の一部として生計費を賄っており、その比率も高いことから、生活設計に大きな影響を及ぼす。年間協定を基本とし、JC共闘が最低獲得水準と位置付けている年間4カ月分にこだわった取り組みを進めていく必要がある。
- 一部の組合では、とりまく環境の厳しさを理由に、年間生計費確保の観点から、一時金重視の取り組みも見られたが、コロナ終息後の経済再生が進む中で、基本賃金引き上げを基軸とした「人への投資」をJC共闘全体として追求していくことが重要である。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

① 回答

<JC共闘全体>

- 年間総実労働時間の短縮に向けた取り組みでは、321組合（前年869組合）が前進回答を引き出した。所定労働時間の短縮が46組合、年休付与日数増が16組合、年休取得促進が80組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが105組合、勤務間インターバル規制の導入が51組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが26組合、他の労働時間短縮策が46組合となった。

② 評価

- 所定労働時間短縮に向けて労使協議の場を設置した組合や、年休取得率向上、勤務間インターバルの導入など、年間総実労働時間の短縮に向けて、具体的な前進が図られている組合もある。
- 総実労働時間の短縮に向けて、制度面での具体的な前進は少ないものの、長時間労働是正の必要性については労使の共通認識となっている。
- コロナ禍をきっかけに活用が広がったテレワークについては、緊急避難的な導入に対応するため、闘争期間に関わらず協議が進められてきたが、春季生活闘争においても、手当の支給など、多岐にわたる課題について制度整備が進められた。

- 病気休暇の導入や、看護・介護休暇の拡充など、仕事と治療、看護、介護などとの両立を図る柔軟な働き方を可能とする制度整備が図られた。

③ 課題

- 中長期的な生産年齢人口の減少が見込まれる中、産業・企業の競争力強化のための人材を確保するため、総実労働時間の短縮を図りながら、出産・育児、看護・介護、病気治療と仕事を両立できる環境整備を図るなど、ワーク・ライフ・バランスを実現し、多様な人材が活躍できる環境整備に引き続き取り組む必要がある。
- 年間総実労働時間1,800時間の実現はその基本であり、産業間・企業規模間の格差を解消する観点からも、長時間労働は正に向けて継続的に取り組む必要がある。
- コロナ禍をきっかけに、テレワークの導入など、働き方が大きく変化している。テレワークについては、労働時間管理や安全衛生、費用負担、コミュニケーションの円滑化など様々な課題があり、労働組合として、適宜実施状況と課題を把握し、きめ細かな対応を図っていく必要がある。

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

① 回答

<JC共闘全体>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、296組合（前年357組合）となった。賃上げが206組合、一時金が86組合、その他の労働諸条件が139組合、処遇制度全般の見直しが54組合となった。

② 評価

- 2021年4月以降に60歳に到達する人から無年金期間が5年となることや、高年齢者雇用安定法の改正に対応するとともに、ダイバーシティの観点から、65歳までの定年延長の導入や、60歳以降の処遇制度の見直し、定年延長を見据えた処遇の改善など、多くの組合で具体的な前進が図られた。

③ 課題

- 60歳以降の就労については、仕事の内容や処遇のあり方、安全衛生対策など、さまざまな課題がある。定年延長についても、賃金・労働諸条件や退職金の取り扱いについて精査する必要がある。「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていかなければならない。
- 2021年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、「65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」（第10条の2）とされている。現時点では、具体的な制度整備に至った組合は少ないが、継続して労使協議を行う組合もあり、労使で真摯な検討を進めていく必要がある。

(6) 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

① 回答

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、255組合（前年321組合）となった。賃上げが216組合、一時金は98組合、雇用・労働諸条件は87組合となった。

② 評価

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合では、正社員に準じた賃上げや同一価値労働同一賃金の観点から処遇改善などが図られた。

③ 課題

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善については、具体的な要求・回答引き出しが定着した組合があるものの、取り組み組合の拡大には足踏みが見られ、金属労協全体の取り組みには至っていない。
- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用で働く労働者の間の不合理な待遇差の解消を図るため、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法が改正され、2021年度からは中小企業にも適用された。労働組合として企業内の状況を把握し、法対応について確認するとともに、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に積極的に取り組んでいく必要がある。

(7) その他

- 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や、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については、産別方針に基づき、各企業の労使が、通年で協議を行い、具体的な対応を進めている。

2. 闘争のすすめ方

- 2021年闘争は、交渉期間に11都府県に緊急事態宣言が発令されていたこともあり、新型コロナウイルスへの感染対策を強化しながら対応した。金属労協では、一部の戦術委員会や中央闘争委員会、記者会見などをWeb開催に変更して実施するとともに、産別や連合主催の会議、集会についても参加人数の縮小や開催方法の変更などが行われた。各企業の労使交渉においても、参加人数の絞り込みやWeb参加などが行われた。
- コロナ禍への対応は、2020年闘争に続き2年目となった。Web会議となることで交渉が形式的になる組合も見られるなどの課題も指摘される一方、産別主催の会議をWeb会議とすることで出席組合の増加や、移動時間が無くなることで単組内の論議や単組での交渉・協議の時間を十分にとることができるなどのメリットもみられた。
- 金属労協は、連合金属共闘連絡会議を実質的に担う組織として、連合本部との連携を深め、連合金属共闘連絡会議と金属労協の共催で集中回答日と4月初旬の記者会見を実施したほか、2021年闘争推進集会についても共催とするなど、具体的取り組みを行った。

III. 今後の春季生活闘争の推進に向けて

- ワクチン接種が始まり、コロナ禍の収束が期待される中、一方で新冷戦が進行するといった環境変化もあり、DX、カーボンニュートラルへの対応など、金属産業は大変革期にある。産業・企業の競争力を高めるための人材確保が急がれており、継続的な賃上げによる「人への投資」をさらに強化していく必要がある。

- 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をめざし、生産性運動三原則に基づく、「成果の公正な分配」、「人への投資」を追求しなければならない。
- コロナ禍からの経済再生が進む中で、国内外の景気動向や物価の動向、産業動向、雇用動向、賃金水準の動向などを十分に精査し、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」の実現に向けてＪＣ共闘の共闘効果を高めるため、取り組みの再構築を図っていく必要がある。

以上