

2022 年闘争の推進

I. 基本的考え方

1. 金属産業の置かれている状況

- 日本経済は、新型コロナウイルスの感染動向への懸念はあるものの、持ち直しの動きが続いている。2021年度は3%程度のプラス成長が見込まれており、2021年度中には、コロナ前の水準への回復が見込まれている。
- 一方、原油価格の高騰によるエネルギー価格の上昇が、わが国経済、産業や生活に打撃を与えることが懸念されている。
- 金属産業は、世界的な半導体不足や東南アジアからの部品供給の遅れにより、減産等の影響が出ている。しかしながら、2021年度の金属産業の業績は2020年度を上回り、全体としてコロナ禍前の2019年度を上回る水準まで回復することが見込まれている。
- 完全失業率は3%を下回っており、求人数が増加するなど雇用情勢は改善しつつある。金属産業においても、人手不足感が高まってきている。とりわけ中小企業では、採用が難しい状況にある。
- 個人消費は回復が遅れていたが、緊急事態宣言の解除等に伴い、回復の兆しが見られる。一方、足元では、エネルギー価格上昇による生活への圧迫が懸念されている。
- 米中対立をきっかけとした新冷戦の進行といった環境変化の中で、DX、カーボンニュートラルへの対応の加速が最重要課題となっているなど、金属産業はまさに大変革期にあり、人材の確保・定着、変化への対応力強化に向け、「人への投資」が不可欠になっている。欧州で法制化・義務化が進む「人権デュー・ディリジェンス」に対しても、労使で検討を進めていく必要がある。
- バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築が、金属産業全体の賃金の底上げにきわめて重要となっている。

2. 要求の基本的考え方

- 2022年闘争では、日本の経済力、そして基幹産業たる金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざすことにより、生活の安心・安定、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長、「人への投資」による大変革期を生き抜く「現場力」の強化の実現を図っていく。「生産性運動三原則」に基づく賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」に向けて、すべての組合で賃上げの獲得をめざす。

(1) 「生産性運動三原則」の実践による成果の公正な分配

- 政労使は、「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」を「生産性運動三原則」として確認してきた。とりわけ「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」とされている。賃金水準や引き上げ幅は、わが国の経済力、マクロの生産性を反映した「社会的相場」を意識しつつ、その中で、労働力需給や産業動向、企業ごとの業績、体力、生産性、自社の賃金水準の位置づけなどの諸要素を加味し、決定していく必要がある。
- 金属労協は、先進国におけるわが国の賃金水準の低さ、金属産業の賃金水準が他の産業に比べ付加価値生産性の高さに見合ったものとなっていないことなどを強く認識し、賃金水準重視の取り組みを強化していく。
- また、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、物価上昇に対応した実質賃金確保という考え方に立ち、就業者1人あたり実質GDP成長率、消費者物価上昇率を踏まえ、総合的な判断を行った上で、実質賃金の引き上げを図っていくことが基本となる。

(2) 金属産業の大変革期を支える現場力向上のための「人への投資」

- 「人への投資」の重要性については、労使で意見の一致が見られるものの、経営側からは、教育訓練の必要性を強調し、「人への投資」の選択肢は賃金だけではないとの主張がなされる場合がある。
- 基本賃金や諸手当、一時金、福利厚生、そして教育訓練も総額人件費の構成要素ではあるが、働く者への成果配分としての「人への投資」としての意味合いは、同じとはいえない。「生産性運動三原則」に基づく「成果の公正な分配」は、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」でなくてはならない。
- 産業・企業の大変革に果敢に挑み、競争力を高めるのは、人、「現場力」である。労働力人口の減少傾向が明らかな中で、金属産業における人材の確保・定着を図るとともに、組合員の意欲・活力の向上が、現場力、企業競争力の強化につながるという好循環実現のために、継続的な賃上げが不可欠である。
- 近年、経営側からは、DX、カーボンニュートラル等に対応した設備投資、研究開発投資負担の重さが指摘される場合があるが、大変革期を勝ち抜くためには、こうした負担の重さを理由に「人への投資」をないがしろにすることがあってはならない。

(3) 「好循環」につながる賃金の引き上げによる安心・安定の確保

- 日本経済では、長期にわたり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という配分構造の歪みがあり、労働分配率が低下傾向を続けてきた。日本の人件費は主要先進国で最も低い水準となっており、先進国全体の中でも低位にある。このため、経済活動の6割弱を占める個人消費が成長に寄与できておらず、コロナ禍以前から低成長が続いている。成長と分配の好循環という考え方に対し、分配には成長が前提という反論があるが、分配の歪みが低成長の原因のひとつとなっており、そうした経済構造の打破が課題となっている。
- 2014年以降の賃上げにも関わらず、中高年層では、賃金水準の低下傾向が見られる。

- 働く者にとって最も基礎的な収入である賃金を引き上げるにより、生活の安心・安定の確保を図り、個人消費の回復・拡大によって、経済再生と持続的成長軌道を取り戻す必要がある。

(4) 賃金の底上げ・格差是正

- 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中で、とりわけ賃金の企業規模間格差が拡大してきた。近年の賃上げ結果を見ても、賃上げ額は中小組合が大手よりもやや大きくなっているものの、回答・集約組合に占める賃上げ獲得組合の割合は、一貫して大手を下回っている。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である。
- とりわけ中小企業では、物的生産性の向上に見合った付加価値生産性の向上が確保できない状況にある。バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資などに用いることにより、新たな付加価値を創出し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく「バリューチェーンにおける『付加価値の適正循環』」に強力に取り組む必要がある。
- 企業内においても、人事・処遇制度や賃金分布の点検等を通じて、男女間や雇用形態間の賃金格差の有無について確認し、必要な対応を行うことが重要である。

(5) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

- 地域別最低賃金の上昇により、企業内最低賃金協定や初任給を追い抜く水準となることも想定される状況となっている。
- 企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、特定最低賃金の取り組みなどを通じて、未組織労働者・非正規雇用で働く労働者を含めた、金属産業で働く労働者全体の賃金の底上げ・格差是正を果たし、産業の魅力を高める役割を担っている。バリューチェーン全体の賃金の底上げに、労働組合としての社会的責任を果たすため、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに強力に取り組む必要がある。

(6) 誰もが活躍できる職場環境の整備

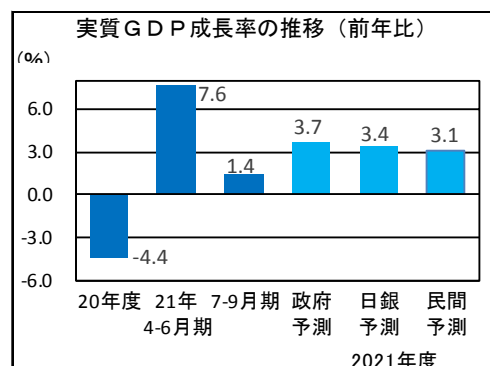
- 労働力人口の減少に対応した人材確保、DXやカーボンニュートラルなど大変革への挑戦と金属産業の競争力強化、人権デュー・ディリジェンスへの対応などの観点から、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備することが求められる。このため、年間総実労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の充実、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、男女共同参画をはじめとするダイバーシティへの対応強化に取り組んでいく必要がある。

Ⅱ. とりまく情勢

1. 国内経済の動向

①GDPの動向

わが国の実質GDP成長率は、2020年4～6月期に大幅マイナスとなった後、緩やかな回復傾向が続いている。実績では、いまだコロナ禍以前の2019年10～12月期の水準に回復していないが、部品供給不足の緩和などにより、2021年度中には、コロナ禍前の水準への回復が見込まれている。2021年度通期の成長率見通しは、日銀、民間調査機関ともに3%程度を見込んでいる。

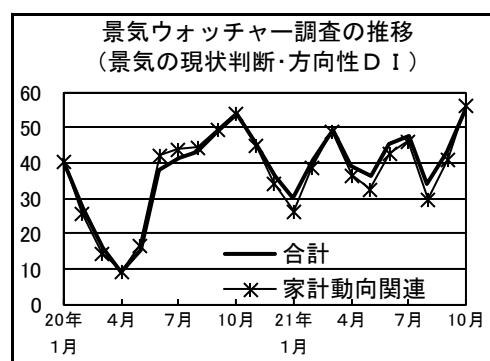


資料出所：内閣府

②消費

経済産業省の小売販売額指数では、燃料小売業、飲食料品小売業を除くと、足元で弱含んでおり、エネルギー価格の上昇による家計への圧迫が懸念されるところとなっている。

景気動向に敏感な職種の人々に対するアンケート調査である「景気ウォッチャー調査」の「景気の現状判断・水準DI」では、いまだ好不況の判断基準である50を下回っているものの、代表指標である「景気の現状判断・方向性DI」では、10月に56.2に達している。とりわけ「家計動向関連」はこれまで30～40程度で推移していたのが、11月には56.1に急回復している。



資料出所：内閣府

③物価

消費者物価上昇率（総合）は、2020年10月以降、2021年8月まで前年比マイナスが続いていた。コロナ禍により需要が低迷している影響もあるが、消費者物価指数の基準改定により、2021年4月に実施された携帯電話料金の値下げの影響が大きく出ていることに留意する必要がある。2021年9月以降は、2カ月連続で前年比プラスが続いており、2021年度の上昇率の予測は、生鮮食品を除く総合で、日銀（2021年10月時点）、民間調査機関予測平均（同11月時点）とも、ほぼ0%が見込まれている。

④生産性と労働分配率

わが国では、働く者への配分が生産性の向上に見合ったものとなっておらず、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。マクロベースの労働分配率の国際比較について、製造業について見ると、日本は極端に低い水準となっている。主要先進国の中で、ドイツ、フランスが高賃金・高生産性となっているのに対し、日本は生産性に比べ人件費水準が際立って低い状況にある。

⑤雇用・賃金

コロナ禍により悪化していた雇用情勢も回復に転じており、完全失業率は、2021年1月以降3%を下回って推移している。有効求人倍率も改善傾向に転じ、2021年9月は1.16倍となっており、人手不足の状況に戻りつつある。とりわけ中小企業では、採用が難しい状況にある。

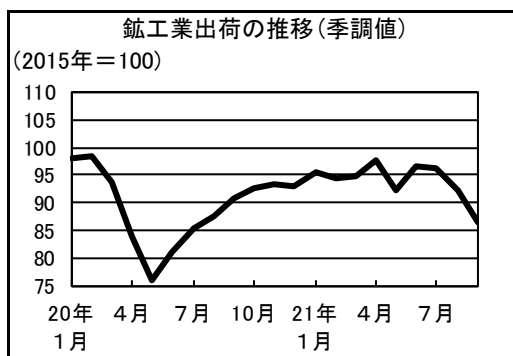
厚生労働省の毎月勤労統計によれば、製造業・一般労働者の所定内給与は、2018年度以降、名目、実質ともプラスの傾向で推移しているものの、賃上げ再開前の2013年度と比べると、実質では、依然としてこれを下回る状況が続いている。

2. 金属産業の動向

① 鉱工業生産・出荷、設備投資の動向

わが国金属産業は、足元では、世界的な半導体不足や東南アジアからの部品供給の遅れにより減産等の影響が出ているが、新型コロナウイルスの感染状況が改善し、部品供給不足の緩和が見込まれる中、2021年末から2022年初にかけて、増産を見込む企業が増えている。

設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は、コロナ禍以前の水準に持ち直しつつある。日本工作機械工業会が発表している工作機械受注も、外需が顕著に回復するとともに、内需も緩やかに回復している。



資料出所：経済産業省

② 輸 出

中国向けがいち早く回復していた輸出は、2021年4月以降、中国向けの伸びがやや鈍化し、また輸送用機械が前年比でマイナスとなっているものの、欧米向けを中心に回復傾向が続いており、全体として2018年並みの水準で推移している。

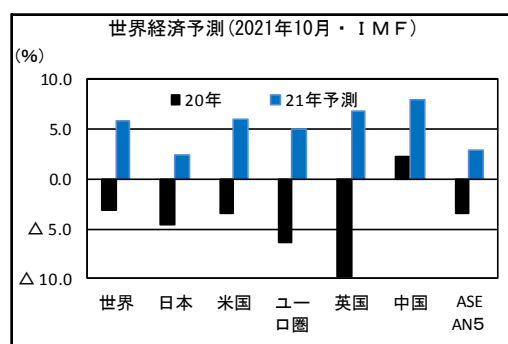
③ 企業業績

報道機関による全国上場企業の2021年度（2022年3月期）通期の業績見通しでは、金属産業の各産業は増収増益となっており、売上高、経常利益ともに2桁以上の増加が見込まれている。

JCMの集計対象組合の企業のうち、上場している50社の2021年度通期の業績予想を見ると、ほとんどの企業で黒字予想となっており、コロナ禍以前の2019年度の水準に比べて売上高が上回っている企業が26社、営業利益が上回っている企業が38社となっている。50社の合計では、営業利益は2019年度の約1.6倍を超える見込みとなっている。

3. 世界経済の動向

IMFの世界経済見通し（2021年10月時点）によれば、半導体など部品供給不足や新型コロナウイルス感染症の再拡大などによりやや下方修正の傾向にあるものの、2021年の世界全体の実質GDP成長率は5.9%、先進国平均が5.2%、米国6.0%、ユーロ圏5.0%、中国8.0%、ASEAN5が2.9%といずれも日本（2.4%）を上回る見通しとなっている。中国は、電力不足による製造業生産の停滞、コロナ禍による経済活動の制限、不動産市場における信用不安などにより、足元で成長が鈍化している。



(注) 1. 実質GDP成長率。
2. 資料出所：IMF

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

- 近年の実質賃金の低迷や、金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていないこと、国際的にも低水準となっていることを踏まえ、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準確立に取り組んでいく必要がある。
- とりわけ、賃金の底上げ・格差是正に向けて、賃金水準を重視した取り組みを一層強化しなければならない。
- そのためには、生活の安心・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・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく、賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠である。
- 2022年闘争は、J C 共闘として、2014年以降の継続的な賃上げの流れをより確かなものとするべく、賃上げ獲得組合数と引き上げ額の拡大に向けて取り組む。

- ・ すべての組合で定期昇給などの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むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとします。
- ・ わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、めざす賃金水準に向けて、継続的な取り組みを進めることとします。
- ・ 「金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準」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（35歳相当・技能職）】

- 目標基準：基本賃金 338,000 円以上
(到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準)
- 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。

(注) ※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」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している。

②賃金制度の確立と公正な分配の実施

- あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図ります。
- 賃金制度が未整備の組合については、産別の指導に基づき、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。
- 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、原資を確実に確保します。
- 組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意し、これまで賃上げが不十分であった層、初任給引き上げに伴うカーブ是正ができていない層があるなど、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについて、検討を進めます。

(2) J C ミニマム運動

- 企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組み、労働組合として社会的責任を果たしていく。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。2023年頃に地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となることが見込まれるため、当面、少なくとも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く。
- 2021年度の東京都の地域別最低賃金は1,041円であり、2022年度に2021年度と同様に28円引き上げられた場合、2022年10月以降、時間額1,069円、月額171,040円となる(月160時間で試算)。地域別最低賃金の動向も見据えながら、金属産業にふさわしい水準をめざして、企業内最低賃金の引き上げに取り組む。
- 特定最低賃金は、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産業内の公正競争確保を通じたバリューチェーン全体の健全な発展を促す観点などから、取り組みを一層強化する必要がある。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を確保するため、当該産業労使のイニシアティブを発揮しながら、特定最低賃金の金額改正と新設に取り組む。
- 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)」に取り組む。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基づき、「J C ミニマム(35歳)」の水準を設定する。

① 企業内最低賃金協定

- 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、ＪＣ共闘の上記中期目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。
- 当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。
- 特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。

② 特定最低賃金の金額改正と新設

- すべての特定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。

③ 「ＪＣミニマム（35歳）」の取り組み

- 「ＪＣミニマム（35歳）」の水準は、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。金属労協としても、状況の把握を行います。

(3) 一時金

- 一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。「年間5カ月分以上」を基本として、成果に見合った適正な配分を求めていく。
- 企業業績が厳しい場合であっても、生活の安定を確保する観点から、生計費の固定支出分として、年間4カ月の確保にこだわった闘争の強化を図る。

- 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

- 心身の健康を維持するとともに、家庭生活や地域活動、社会貢献、自己啓発など個人のための生活時間を確保し、生活の豊かさを追求するために、また職場において生産性の向上を促すためにも、年間総実労働時間1,800時間の実現をめざして取り組んでいく。
- ものづくり産業の魅力を高め、人材の確保・定着を図る観点からも、長時間労働是正の重要性が高まっている。所定外労働の削減や年次有給休暇の完全取得などによる総実労働時間の短縮とともに、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加など、所定労働時間を含めた労働時間短縮に取り組んでいく。
- 労働時間は、産業や企業規模によって大きな格差があることから、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む。
- 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、広く定着していくことが考えられる。恒久的に導入する場合には、テレワークの目的を明確にした上で、労働時間管理や安全衛生、費用負担、セキュリティ確保、職種による適性や適用の範囲、コミュニケーションの円滑化などのさまざまな課題について、労使で十分に検討を進める必要がある。
- 仕事と個人生活の両立、多様な人材の確保と定着の観点から、出産・育児、看護・介護、病気治療等を理由に、本人が望まない退職をすることなく、いきいきと働き続けることのできる職場環境を整備していく。
- 2022年4月から順次施行される育児介護休業法では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業の分割取得などの改正が行われた。仕事と育児の両立の課題解決と女性活躍の促進の観点から、制度の充実や育児休業を取得しやすい環境整備に取り組む。

① 労働時間の短縮

＜年間総実労働時間＞

- 年間総実労働時間 1,800 時間の実現をめざします。

＜所定労働時間＞

- 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、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組みます。

＜所定外労働時間＞

- 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。
- 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とその厳格な運用に取り組めます。
- 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組めます。

- 産業や職場の特性を踏まえ、産業界の好事例を共有しながら、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討します。
- 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。
- 時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含めます。
- 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年3月末まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げます。時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含めます。

＜年次有給休暇＞

- 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。

＜働き方の見直し＞

- 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、コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化を踏まえ、働き方に関する諸制度の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組めます。
- コロナ禍をきっかけに活用が進んだ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について検討の上、必要な社内整備を行う。
- 短納期発注や発注内容の不当な変更・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めます。

② 仕事と家庭の両立支援の充実

- 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組めます。併せて、労働組合の相談体制を強化します。
- 2022年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法に対応し、制度の充実や所得保障、職場の理解促進、職場の協力体制の構築に取り組み、男性の育児休業の取得促進を進めます。
- 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めます。
- 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や時間単位取得に関し、「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。
- 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は、労働組合が策定等に参画し、実施状況や職場の実態・課題の点検と組合員の意見反映を行います。努力義務とされる100人以下の企業も同様に取り組めます。

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

- 60歳以降の就労については、技術・技能の継承や人材育成の観点からも、その役割が重みを増していることを踏まえ、60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていく。定年延長など、60歳以降の処遇に関する好事例を共有しながら、制度の改善を図っていく。
- 改正高年齢者雇用安定法の施行により、2021年4月から、①70歳までの定年引き上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、による70歳までの雇用確保が努力義務とされた。ただし、過半数組合・過半数代表者の同意を前提に、高年齢者の希望があれば、④70歳までの継続的業務委託契約締結、⑤70歳までの継続的社会貢献事業に従事する制度の導入、による創業支援措置とすることも可能となっている。
- 高年齢者のニーズに可能な限り沿った制度が導入されるよう、労使として真摯な検討をさらに深めていく必要がある。
- 高年齢者の生活における退職金や企業年金の重要性が増していることから、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、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む。

① 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 60歳以降の就労については、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・技能が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。
- 体力の変化に応じた職場環境の整備や安全衛生対策、健康管理・体力維持への支援を充実させます。また、両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、安定的に働くことができる環境づくりを進めます。
- 60歳以降の就労を見据えた教育・訓練を充実させます。また、自ら60歳以降も含めたキャリア形成を図ることができるよう、支援を充実させます。
- 「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・処遇を求めていきます。とりわけ、退職金の支給、公的給付（高年齢雇用継続給付や老齢基礎年金・老齢厚生年金）を根拠とする低賃金が放置されないように取り組みます。
- 60歳以降の就労者についても、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。
- 改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳以降についても、雇用確保に向けて取り組みます。

② 退職金・企業年金

- 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みます。
- 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。
- 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行います。

(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

- 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指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を整備する観点から、積極的な活躍支援、同一価値労働同一賃金を基本とした賃金・労働諸条件の確保などに取り組む。
- 企業に対するパワーハラスメント防止の取り組みの義務化、セクシャルハラスメントの防止対策の強化が進められている。職場における差別、暴力、ハラスメントは、個人の尊厳、健康および安全を脅かすとともに、職場環境を悪化させ、生産性の低下にもつながるものであり、対策の強化を求めている。

① ダイバーシティを尊重した職場環境整備

- 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を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組みます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」をすべての企業で策定するように取り組むとともに、労働組合として策定等に参画し、実施状況を継続的に点検し、職場の実態・課題を踏まえた組合員の意見反映を行います。
- 併せて、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、女性や高年齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていきます。
- L G B T への理解促進のための研修などの取り組みを進めます。
- 障がい者雇用の促進と定着に向け、「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。

- 外国人技能実習生や特定技能の在留資格で就業する場合に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」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図ります。

② 差別や暴力、ハラスメントの根絶

- 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向および性自認、役職、職務、雇用形態などをはじめ、あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置や事後の対応など、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。

(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

- 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。
- 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を求めています。

① 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

- 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。併せて、技術革新に伴う新規技術を積極的に活用することにより、安全衛生対策の一層の強化を図ります。
- 基本的人権やメンタルヘルス確保の観点から、従業員のプライバシーや会社の保有する個人情報保護、労働時間外の業務連絡への対応を制限する「つながらない権利」などについて、検討を進めています。
- 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。
- 受動喫煙防止対策や、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場（50人未満）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

- 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。
- 非正規雇用で働く労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めます。

2. 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底するとともに、組織化の取り組みを強化する。
- また、同じ職場で働く仲間として、労働組合未加入の場合を含めた非正規雇用の賃金・労働諸条件に労働組合が関与する取り組みを拡大・定着させていく。
- パートタイム・有期雇用労働法と施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針を踏まえ「同一価値労働同一賃金」の考え方を基本に、不合理な待遇差の解消について、労働組合としてチェック強化を図っていく。あわせて、派遣労働者などの間接雇用についても、派遣元企業と連携し、適正な賃金水準が確保されるよう取り組んでいく。
- さらに、雇用の安定、技術・技能の継承・育成や人材の確保・定着の観点から、正社員への転換を望む人に対して、転換を促進していく。

(1) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底します。
- 非正規雇用で働く労働者の組織化の取り組みを、さらに強化します。
- 非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、実態・課題の掌握に努めます。

(2) 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進

<直接雇用>

- 契約社員、期間従業員、パート労働者などについて、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、一般的な正社員を基本とし、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。
 - *契約社員、期間従業員、パート労働者などに対して、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、経営側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。

<派遣労働者>

- 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に、正社員としての直接雇用を積極的に検討するよう、働きかけます。

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

<直接雇用>

- 正社員と非正規雇用で働く労働者の「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、非正規雇用に関する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があるかどうかを点検し、不合理な待遇差があれば是正に取り組みます。
- 同様に、有期雇用から、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組みます。
- 非正規雇用における賃金・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・格差是正の観点も踏まえ、非正規雇用に関しても賃上げ基準を設定します。

<派遣労働者>

- 一般的な正社員と派遣社員との賃金・労働諸条件の確認など、経営側への働きかけを強めます。

3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- 政府は、毎年11月を「下請取引適正化推進月間」とし、この期間に下請法の普及・啓発に関する取り組みを集中的に行うほか、2021年9月には、「価格交渉促進月間」を設定するなど、下請け取引の適正化に向けた取り組みを強化する姿勢を見せているが、下請取引の適正化に対する認知度は高まってきたものの、改善が実感できる状況とはなっていない。
- 中小労組において賃金の底上げ・格差是正、長時間労働是正をはじめとする働き方の見直しを進めていくためには、バリューチェーンを構成する各企業で適正に付加価値を確保していくことが重要であり、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組む。

(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、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性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

- ・ 中小企業庁の「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、各業界団体の作成している「適正取引自主行動計画」、経団連などの「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」、サプライチェーンの取引先などとの連携・共存共栄を進める「パートナーシップ構築宣言」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、パートナーシップ構築宣言に登録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。

(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、バリューチェーンを構成する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。現場実習の受け入れ。
- *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。(機械や部材の無償もしくは低廉な価格での提供、機械修理代金の値引きなど)
- *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。

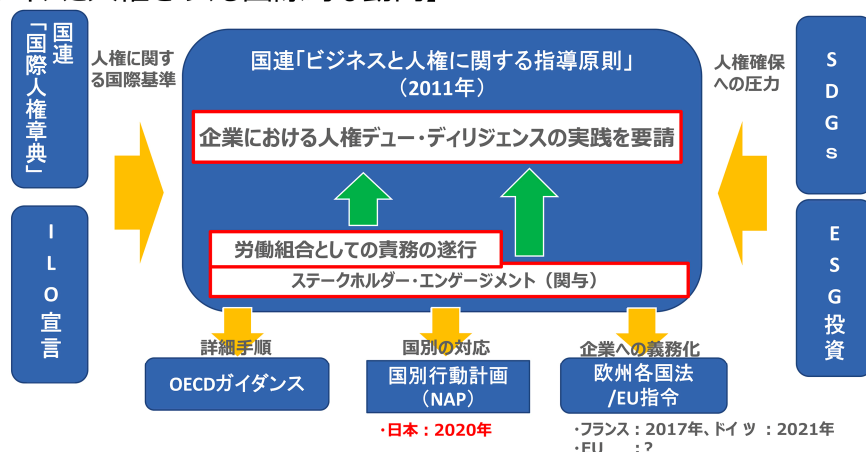
(4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

- 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。たとえば、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、取引先への価格の値戻し要請を経営側に提案する活動などに取り組みます。

4. 人権デュー・ディリジェンス

- 国内外を問わず、企業内、グループ企業はもとより、取引上の関係先においても人権侵害が発生しないよう、チェック体制を整備し、実行していく「人権デュー・ディリジェンス」が、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって企業に対し求められている。EUはじめ先進各国で義務化されつつあり、人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、企業にとって迅速に対応すべき課題となっている。
- 職場の状況に精通し、かつ国内外のネットワークが活用できる労働組合の役割は大きく、国連の指導原則やOECDのガイドラインでは、人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の責務について、提起されている。
- なお金属労協では、2022年7月を目途に、グローバル産業の労働組合としての人権デュー・ディリジェンスに対する考え方を整理していく。

【ビジネスと人権をめぐる国際的な動向】



(1) 労使による人権デュー・ディリジェンスの検討

- 労働組合の参画を前提とした人権デュー・ディリジェンスの体制整備と実行に向けて、労使で検討を進めていきます。

5. 政策・制度要求

- 新型コロナ対応を通じて、わが国におけるDXの遅れが浮き彫りとなっており、その全面的かつ迅速な推進が喫緊の課題となっている。長期化が想定されている新冷戦への対応、2050年カーボンニュートラルの実現などともあわせ、金属産業は大変革期にあるが、わが国産業・企業は、こうした大変革に積極的に対応していくことにより、成長力を高め、競争力を強化していかなければならない。
- 政府は、わが国産業の競争力強化に向け、DX、カーボンニュートラル、新冷戦への対応の加速化や、わが国における分配構造の歪みの是正、「人への投資」の促進など、わが国産業・企業の持続的発展に向けた政策を強力に推進する必要がある。
- 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、
 - 成長戦略
 - マクロ経済政策
 - DX政策
 - カーボンニュートラル政策
 - バリューチェーン政策
 - 国際労働政策

という6つの柱の下に、「2021年政策・制度要求」の実現を図っていく。

IV. 闘争の進め方

1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については以下のとおりとしますが、具体的日程は闘争情勢を踏まえながら、戦術委員会、中央闘争委員会で決定します。

(1) 要求前段の取り組み

① 経団連「経営労働政策特別委員会報告」への対応

2022年1月に予定されている経団連「経営労働政策特別委員会報告」に対して、金属労協としての「見解」を発表し、交渉における主張点を「交渉参考資料」として公表します。

② 2022年闘争推進集会の開催

2022年1月25日（火）に「2022年闘争推進集会」を開催し、各産別の取り組みについて相互に理解を深めるとともに、2022年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 2022年最低賃金連絡会議の開催

2022年1月26日（水）に「最低賃金連絡会議」を開催し、2021年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2022年度の取り組み方針を共有します。

(2) 要求討議と集約

各産別・単組は、協議委員会後ただちに要求策定に着手し、2月中旬までにはそれぞれの機関手続きを経て集約します。

(3) 要求提出と団体交渉

要求提出は、集計対象組合を中心に2月22日（火）までに行い、ただちに労使交渉を開始します。また、金属労協として交渉日程を可能な限り揃え、共闘の相乗効果を高めていきます。

各産別は、産別交渉、巡回折衝など、産別レベルでの取り組みを強化し、各単組の交渉を支える取り組みを行います。

具体的な闘争日程は、戦術委員会、中央闘争委員会で確認します。

(4) 山場の設定

闘争の山場については、共闘全体として最大限の効果を引き出せるよう、連合の拡大戦術委員会との連携の下、戦術委員会、中央闘争委員会で決定します。

J C 共闘全体として、3 月月内決着の取り組みを強化し、中小労組の早期回答引き出しと格差是正の前進に向けて、相乗効果を追求します。

(5) 回答が受け入れがたい場合の対応

回答が受け入れがたいものであった場合、すばやく闘争態勢を確立できる体制を整えておくことが、経営側への圧力を高め、納得ある回答の引き出しにつながることから、こうした対応の強化を図ります。

2. 闘争機関の配置

(1) 戦術委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の立案と推進を目的にした闘争の最高指導機関として、戦術委員会を設置します。構成員は、三役会議構成員とします。

(2) 中央闘争委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の実践を目的として、中央闘争委員会を設置します。構成員は、常任幹事会構成員とします。

(3) 書記長会議

戦術委員会の指示に基づき、戦略・戦術の具体的内容の検討、相互の連絡調整を目的として、書記長会議を運営します。

3. 組織・広報活動

(1) 闘争状況の集約と情報開示

大手組合によって構成される「集計対象組合」の要求・回答状況を取りまとめ、タイムリーに情報開示を行うことにより、共闘の相乗効果を高めていきます。各地域において闘争のリード的役割を担う「速報対象組合」については、組織内の情報共有を強化していきます。

また、「全体集計」によって、J C共闘約3,000組合全体の取り組み状況を集約し、公表します。賃上げ額と賃金水準を重視した社会的相場形成に向けて、情報把握と公表の充実に努めます。

(2) 地方組織との連携

春季生活闘争や特定最低賃金、政策・制度の取り組みの推進に向けて、地方ブロックを中心に研修会などを開催し、情報交換や相互理解、諸活動の実践を図ります。

(3) 広報活動の推進

J C共闘の効果を最大限発揮し、社会的相場形成を強化するため、ホワイトボードによる情報発信の迅速化やホームページを活用した情報提供の充実、記者会見の実施など、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動を行います。報道機関に対する情報発信について、一層の充実に図ります。

4. 連合・金属共闘連絡会議における役割発揮

金属労協は、連合・金属共闘連絡会議の活動を実質的に担う組織として、2022年闘争において役割を果たすとともに、連合本部、連合他部門との連携を強化しつつ闘争を推進します。また、インダストリアル・J A Fとも連携し、情報交換を強化していきます。

以上