

IMF-JC金属

発行所
全日本金属産業労働組合協議会

住所 東京都中央区日本橋2-15-10
電話 03-3274-2461
編集 IMF-JC組織総務局
発行人 團野 久茂
定価 1年分 60円

IMF-JCホームページ <http://www.imf-jc.or.jp>

災いを転じて和を

新年明けましておめでとうございます。
IMF-JC組合員ならびにご家族の皆様におかれましては健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

日本漢字能力検定協会が全国公募した昨年2004年の世相を表す“今年の漢字”に「災」が選ばれました。新潟県中越地震や相次いで日本列島に上陸した台風、夏の猛暑など記録的な天災と、イラクでの人質殺害や幼児虐待、子供が被害者となった殺人事件など人災が多発したことが理由にあげたといわれます。清水の舞台を背景に一気にこの文字を大書し、本堂に奉納する儀式を済ませた京都・清水寺の森清範貫主は、「災いが転じて和を招くように、来年は心一つになって世界も日本も和む年になってほしい」と話したと伝えられています。全く同様の感を持ちます。

この“今年の漢字”は、1995年から始まり、順に「震」「食」「倒」「毒」「末」「金」「戦」「帰」「虎」と続いています。大震災、O-157、倒産、カレー毒事件、世紀末・世も末、シドニーオリンピックの金、9.11テロ、拉致被害者の帰国、阪神タイガース18年ぶりの優勝など、なるほど世相を表す漢字となっています。こうして振り返ってみると、何か閉塞感が漂う世相が現れています。日本の政治・経済・社会、そして私たちが身をおく産業・企業・労働組合も。

主体性を持った前向きな対処を

このような状況の中で、師走になると、「来年はどんな年になるのだろうか?」、新しい年を迎えると「今年はどうなるのか?」と、新聞・雑誌・テレビなどマスコミが特集を組みます。成長社会から成熟社会へ向かう日本の新たな道筋が問われている時期だけに、政治・経済・社会・産業・生活など多方面での来年は?今年は何?の分析と報道が目につきます。しかし、来年は...今年は何?...誰かが創ってくれるものでも、どこからかやってくるものでもありません。私たち自分自身が、「今年をどんな年にしたいのか」「これからどんな生き方をしていくのか」という主体性を持つことこそ、今求められています。

主体性を持つとは、困難なことが多い環境の中で、周囲との関係を単に成り行きに任せるのではなく、自らのこととして真正面から向かい合い、その時々自らの知恵と行動で、自分の存在を確認しながら前向きに対処・行動していくことだと

2005年
年頭所感

転換期は次のステージを創る
重要なステップ

金属労協(IMF-JC)
議長 古賀 伸明



思います。さらに一歩進んで、周囲を動かすことができれば、より一層自分自身の主体性が実感できるでしょう。そのためには、自分自身を鍛え・磨き、様々な人たちと真剣に接していかなければなりません。

徹底したコミュニケーションとスピーディなアクションを

加えて、私たちを取り巻く環境は、予想をはるかに超えるスピードで激変し、私たちの働き方や暮らし方にまで大きな影響を及ぼしています。

正解・回答のない時代であり、それぞれに価値観が異なる課題がたくさんあります。また、時にはこれまで矛盾していた事柄を、異なる次元で統合しながら、新しいコンセプトを創造していかなければなりません。この異なる価値観を認め合い、可能な限り少しずつでも違いを埋め、新たなコンセプトを創造していくためには、徹底したコミュニケーションが必要です。組織・風土の活性化は、コミュニケーションの活性化とイコールだと言われています。

一方では、行動・アクションがこれほど求められている時代もないと思います。しかも、今日の状況は、私たちにスピードをも求めています。こんな時代だからこそ、これまでと異なることにトライし続けるしかありません。多少摩擦があることでも、多少不安があることでも、一歩踏み出してみる姿勢が重要です。次なるステージへの第一歩は、私たち一人ひとりのコミュニケーションとスピーディなアクションにかかっています。

組織がそして自らがつくった目標に向かって一歩一歩チャレンジしていく、そんな年にしたいものです。

今年も多くの課題が待ち受けていると思いますが、転換期は次のステージを創る重要なステップだと心に刻み、お互い様々な課題に果敢に挑戦していきましょう。

第2次賃金・労働政策実現への第一歩

J C ミニマム運動を強化 05年闘争方針を決定

金属労協（IMF-JC）は、2004年12月2日午後1時半から「ホテルイースト21東京」（江東区）で第47回協議委員会を開催し、2005年闘争方針「2005年闘争の推進」を機関決定した。

冒頭、古賀議長が挨拶に立ち、新潟県中越地震で被災された方々へのお見舞いを述べた後、①2005年闘争への取り組み、②法定産業別最低賃金の取り組み、③COC（海外事業の展開に際しての企業行動規範）の取り組み、④「サマータイム制度」早期導入について所感を述べた。

来賓として、笹森連合会長が挨拶し、05年闘争におけるJCグループの積極果敢な闘いを期待するとともに、サマータイム制度導入と産業別最賃の取り組みについて、連合としても共闘態勢を組んで協力していく旨表明した。

議事に入り、まず報告事項として、一般経過報告と特別報告「企業行動規範（COC）と企業の社会的責任（CSR）の取り組み」を承認した。

つづいて、協議事項に移り、第1号議案として2005年闘争方針である「2005年闘争の推進」について団野事務局長が提案し、加盟5産別から原案賛成の立場で意見・要望がだされ、本部答弁をおこなった後、満場一致で決定した。今後、加盟



05闘争方針を決定した協議委員会、来賓として激励の挨拶をいただいた笹森連合会長(右)



5産別はこの方針を受けて、1月中旬から2月中旬にかけ中央委員会を開き、産別としての闘争方針を機関決定し、2005年闘争の具体的な展開に入る。

第2号議案として、「海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス」について原案通り承認した。

最後に、「サマータイム制度」早期導入決議について、満場の拍手で採択し閉会した。

議長挨拶 (要旨)

個別賃金重視とミニマム運動の強化で闘争を推進

金属労協議長 古賀伸明



様々な環境変化の中で、春闘のあり方も変遷し、私たちを取り巻く環境は大きくしかも急激に変化している。

これまでの統一的な賃上げ要求基準設定（賃金の上げ幅）による共闘から、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社会的相場形成を目指すこととした。併せて、雇用の多様化にも対応して金属産業全体の賃金の下支えを図るJCミニマム運動の強化を図っていく。

2005年闘争を、9月大会で採択した「第2次賃金・労働政策」の実現に向けた第一歩を踏み出す闘争と位置づけたい。「大きくくり職種別賃金水準の形成に向けた条件整備」を始めとして、副題である「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方の実現」に向け、職場の実態に即して解決すべき課題の優先順位を明確にして取り組みを推進する。

産業・企業間の業績の一層の拡大など取り巻く環境の違いなどから、金属労協全体で統一的なベア要求を掲げる環境にはなく、格差改善に注力すべきと判断する。2005年闘争においては、全ての構成組織が名目賃金水準、つまり同一銘柄における賃金水準の維持・確保を図るため賃金構造維持分を確保することとする。さらに諸情勢から水準向上をめざしてベアに取り組む産別・単組や、金属産業の賃金水準や産業間・企業間の賃金格差の実態から、格差是正として賃金交渉に取り組む構成組織を、JC全体のことと受け止め、その環境整備に努めていく必要がある。

産業別最賃の継承・発展の姿勢を堅持

産業別最低賃金は、わが国唯一ともいえる企業の枠を超えた産業別労働条件決定システムであり、日本の賃金秩序に適合した実効性のある賃金の下支えとして重要な役割を果たしている。また、雇用形態の多様化が進んでいる今日では、その役割はますます重要になってきており、公正競争の確保という視点からも欠かすことのできないシステムである。

今、政府がこの産業別最低賃金が果たしている役割を軽視し、廃止を前提として検討・議論しているのであれば、極めて遺憾と言わざるをえない。金属労協としては、春の総合生活改善闘争におけるJCミニマム運動の一つの柱としてこの法定産業別最低賃金の取り組みを位置づけている。未組織労働者を含めた賃金のセーフティネットの構築を図るべく、「産業別最低賃金の継承・発展」の姿勢を堅持していくことを改めて表明し、各方面に働きかけを行っていく。連合としてもこの取り組みに対する強化をお願いしたい。

COCの取り組みを引き続き強化

COC（海外事業の展開に際しての企業行動規範）の取り組みについて、特別報告として報告するが、この4年間の皆さんの懸命な労使協議の積み重ねにもかかわらず、未だ具体的な労使締結に至っていないのが現状である。中核的労働基準の遵守は、当然ながらCSR（企業の社会的責任）

の範疇に含まれるものであり、CSRへの対応の必要性が高まる中で、中核的労働基準に関する労使締結によるCOCの重要性はますます高まってきている。私たちはCOCの労使締結を図るべく、引き続き全ての産別が総力を挙げて取り組みを推進していくこととし、取り組みにあたっては、様々な実現の方策を模索しつつ、粘り強く労使協議を進めていく必要がある。皆さんの引き続きの取り組み強化をお願いしたい。

サマータイム制度早期導入に協力を

今、大きな環境変化の中で、これまでの生活を見直し、様々な選択肢のもと会社、家庭、地域とバランスのとれた新たなライフスタイルを確立するための環境整備が求められている。金属労協では、03年2月に研究会を発足させ、「サマータイム制度導入に関する考え方」をまとめ、関連団体に対し、働きかけを推進してきた。滋賀や札幌における実証実験も効果を上げ、04年8月に発足した超党派の推進議員連盟を中心に、サマータイム法案を早期に提出する運びとなっている。この機運を逃さぬよう、その実現に向け、この協議委員会で特別決議を行うが、各方面への働きかけを展開するとともに、職場での理解促進に一層のご協力をお願いしたい。

産別からの意見・要望(要旨抜粋)



J C共闘の一員として 最大限努力

勝部協議委員(全電線)

2005年闘争を取り組むにあたっては3点ほどの留意点があると思う。1つ目は、改善はされているものの、脱しきれないデフレ経済と高水準の失業率という現状。2つ目は回復基調も見られる日本経済や企業収益の回復と電線産業の実情。3つ目に連合・J Cにおける、ミニマム運動を中心とした方針や各産業実態に即した具体的水準の設定、である。これらを十分に考慮し組合員の生活を守るため、全電線としてJ C共闘の一員として最大限努力していく。



J C共闘を先頭に 産別の取り組みを推進

木住野協議委員(J A M)

J A Mとしては、春季生活闘争を、賃金・一時金交渉に取り組みだけでなく、全単組を対象とした産別をあげての情報交換の場と位置付けている。その観点から全単組が何らかの要求を提出することとし、特に最賃協定に関しては、法定最賃との関係を重視して、原則として全単組が要求に取り組むこととする。格差是正に取り組んでいくためにも、J Cミニマムの取り組み、大きくくり職種別賃金の取り組みなどは、今後ますます重要になっていくとの認識を持っている。J C共闘を先頭に産別の取り組みを進めていきたい。

産業別最賃の取り組み強化を



横田協議委員(自動車総連)

自動車総連として、J Cで議論している「大きくくり職種別賃金の考え方」をふまえ、メーカー組合を中心に「仕事・役割」を基軸とした個別賃金要求への移行を進めるために、03年より仕事銘柄を「中堅技能職」とした。その取り組みを着実に前進させていきたい。

現在、産業別最賃について「最賃のあり方研究会」の論議が行われているが、J Cとしても中央での産別最賃への一層の取り組み強化を期待するとともに、今後の検討状況についてタイムリーな情報開示をお願いしたい。

非典型雇用の実態把握と 指導性の発揮を



斉藤協議委員(電機連合)

電機連合として、育児・介護休業法の改正に伴う休業期間の延長や子ども看護休暇の新設について、未対応組合を中心に制度化を図っていくことはもとより、法改正を上回る内容についても積極的に取り組む。

今後、製造現場に派遣労働者が増えることが予想されるので、労働組合として職場における非正規社員へのしっかりとした対応が必要な時期に来ている。J Cとしても金属産業の実態把握と指導性を発揮するよう要望する。

銘柄指標づくりで産別間の足並みが そろよう論議の積み上げを



高藤協議委員(基幹労連)

「大きくくり職種別賃金水準形成に向けた取り組みの具体化」が提起され、基幹労働者の銘柄指標づくりが進められるが、基幹労連としても、今後各種調査を展開し産別方針を創り上げていく。「銘柄指標づくり」を進める上で、産別間での足並みがそろよう十分な論議を積み上げるよう要望する。2005年闘争では、産業間の置かれた事情や状況に差がある中で、難しい舵取りが要求されるが、産別間の連携強化を図り、目標達成に向けた指導と対応をお願いする。

本部答弁 【團野事務局長】

産業別最賃への対応については、1月26日の最賃センター全国会議で今後の取り組み方針を確認するが、産別本部を通して、地方の役員も含めて情報交換・連携を取り合い、全体的な対応がきちんと取れるよう取り組みを進めていきたい。

非典型雇用の実態把握については、金属産業全体としての実態を把握しなければならないと考えているが、金属労協傘下の企業連・単組の各組合の理解と協力の下で進めないと実態は浮き彫りにならない。今後各産別の担当者とも相談しながら対応を進めていきたいので是非ご協力いただきたい。

大きくくりの職種別賃金水準形成に向けた取り組みについては、この2005年闘争でスタートを切りたい。時間はかかるが、やり方としては、個別企業毎に労使交渉で企業内の労働条件を決定してもらい、それを集めて35歳ポイントにおける金属産業全体の各産業内の代表銘柄を整理することによって、大きくくりの職種別賃金水準を形成するという方向性を追求していきたい。



「サマータイム制度」早期導入決議

サマータイム制度の導入が、実現に向け、正念場を迎えている。

わが国ではこれまで、省エネや地球温暖化防止の観点から、幾度となくサマータイム制度の導入に関する議論がなされてきた。加えて近年は、環境対策とともに、個々人の活動の選択肢を拡げ、家庭生活や地域活動、ワークライフバランスを重視した新たなライフスタイルを構築するという観点から、その必要性が叫ばれるようになってきている。

金属労協ではこうした状況を踏まえ、昨年2月に研究会を発足させ、同7月、「サマータイム制度導入に関する考え方」をとりまとめた。以降、制度導入に向けて、関係府省・組織に対し、強力な働きかけを展開している。

最近の各種調査では、サマータイム制度導入に賛成する者の割合が、過半

数を大幅に超えている。また、滋賀県や札幌市が実施したサマータイム制度の実証実験では、参加者から幅広い支持を得るなど、制度導入に向けた機運は、確実な高まりを見せている。本年8月には、超党派による「サマータイム制度推進議員連盟」が発足し、サマータイム法案を早期に提出する運びとなっている。

金属労協は、サマータイム制度を新たなライフスタイル確立のための重要な要素として位置づけ、この制度導入機運を逃さぬよう、国会への働きかけ、および世論形成の取り組みなどをさらに強化し、早期の実現に向け、全力を傾注していくことをここに決議する。

2004年12月2日

全日本金属産業労働組合協議会
第47回協議委員会

2005AHNY

IMF新年メッセージ

結成50周年に向け 新たな出発を



IMF (国際金属労連) 書記長
マルチェロ・マレンタッキ

2005年の新年を迎えられたIMF-JCの組合員の皆様、IMF 1700万人を代表して連帯のご挨拶を申し上げます。

経済のグローバル化がますます進展する中で、中・東欧市場や中国市場をはじめとして、世界的な生産拠点の移転、再配置等が2005年においてもますます加速することが予想されます。そういう企業の世界戦略の中で、我々金属労働者をはじめとする労働者は、雇用・労働条件などの面で非常に不安定な状況に立たされていると言えます。

今まで労働組合の地道な努力によって獲得してきた権利や労働条件も突然に揺るがされかねない状況にあります。

このような時であるからこそ、金属労働者の権利と生活と雇用を守るため、IMFの団結と連携がますます重要になってきます。IMFは本年5月にウィーンにおいて世界100カ国200加盟組織、1700万人加盟組合員の代表が一同に参集して第31回世界大会を開催します。大会テーマは「労働者の権利を前進させよう」です。

IMFの重要な位置を占めるIM

F-JCの皆さんは、昨年結成40周年を迎えられ、今後2年間で将来の運動の新たな方向性を論議されると伺っています。IMF-JCの結成50周年への新たな出発を祝うと同時に、国際労働運動の面でもIMFのリーダー組織として積極的にIMF活動に参加することが期待されています。IMF活動前進のため、共に頑張りましょう。

ものづくり産業の課題解決へ率直な労使トップの意見交換

金属労協・日本経団連首脳懇談会

忌憚のない意見交換を行った



金属労協・日本経団連首脳懇談会が12月1日午後、東京・経団連会館で開かれた。日本経団連側からは柴田副会長、西室副会長をはじめとする首脳役員が、金属労協からは古賀議長をはじめ三役が出席した。会議では、ものづくり産業の課題やグローバル経営とCSR(企業の社会的責任)などについて、双方から課題提起を行った後、忌憚のない意見

交換を行った。古賀議長は、「グローバル化、少子高齢化の中であらゆる仕組みを転換すべき時だからこそ、人を中心とした企業運営、組織運営をめざした、労使のコミュニケーションが重要である」「日本経団連と金属労協では共通した政策課題や運動できる課題がたくさんあるので、今後とも率直な意見交換していきたい」等と述べた。

第38回上級コース開催

金属労協の主催する組合リーダー教育の上級コースである第38回労働リーダーシップ上級コースは昨年11月15日から27日までの2週間、1週目は東京白金の明治学院大学のキャンパスで、2週目は神奈川県葉山の生産性国際交流センターで合宿制で開講した。

8名の受講生は、次代の新しい労働運動を構築できる

リーダーをめざし、「経済・社会」「企業」「金属労働運動」の3つ大きな変化について講義・ケーススタディを通じて学ぶと共に、ゼミナールを通じて「職場・労働組合における課題」についてその解決への方策について担当講師の指導のもと活発な討議を行い、最後の総括シンポジウムでその成果を披露しあった。



古賀議長を囲んで

次代を担う 人材の育成