

# 2006年闘争の推進

## I. 2006年闘争をとりまく情勢

① 日本経済は踊り場を抜け、輸出、設備投資、個人消費の拡大によって景気回復が続いている。政府見通しでも2005年度、実質1.6%程度、名目で1.3%の経済成長が見込まれている。また、民間の33調査機関の見通し平均でも、2005年度実質2.05%、名目1.15%、2006年度実質1.72%、名目1.45%が見込まれ、さらに11月時点では上方修正がされている。一方、原油高による影響は、過去のオイルショック時に比較すれば軽易ではあるものの、ガソリン価格の上昇などによって、企業活動に影響を与え続けているばかりか、消費者物価指数にも影響を与え始めており、日本よりも原油価格の影響を受けやすいアメリカ・中国経済の動向次第では景気への悪影響が懸念されている。

なお、消費者物価指数の上昇率は、年末または来年はじめにはプラスになると予測されるなどデフレ脱却は近づいている。

② 金属産業各企業の業績はいまだバラツキはあるものの、全体としては増収増益傾向であり、フロー、ストック両面にわたって回復している。外需は、アメリカ向けのほかアジアを中心とした輸出が増加している。個人消費も緩やかながら改善しており、企業業績の改善を反映して、設備投資は増加している。製造業全体と比較しても、金属産業は1年早い2003年度から回復過程に入り、2004年度以降その改善の勢いは強まっている。また、土地価格下落に歯止めがかかりつつあり、建設を含めた内需産業にも明るさが見えている。さらには好業績を背景に各企業は配当性向を高め、株主重視の経営がアピールされている。

③ 不良債権処理等のバブル崩壊に伴う負の遺産の解消が進んだことにより、企業の正規従業員採用意欲は高まり、有効求人倍率・完全失業率ともに改善しており、2006年度の学卒就職内定率なども改善している。しかし、若年層の完全失業率は依然として高く、フリーター、ニート（NEET）など、若年者の雇用問題は、構造的なものとなり深刻化している。しかも、有期雇用・パート・派遣・請負等の労働者は3割を上回るまで拡大し、正社員との雇用、労働条件の格差は拡大している。特に、製造業大企業事業所において物の製造を行う請負労働者のいる割合が高く、中でも電気機械やソフト関連産業、機械関連製造業など金属労協関係の産業において高くなっている。

④ 2003年度までの金属産業の付加価値伸び率に対する賃金の伸びは長期トレンドとして低下している。さらに、2005年に入り歯止めがかかりつつあるといわれているものの、マクロベースの労働分配率も、直近では2001年をピークに低下傾向となっている。この原因は、正規従業員の有期雇用・パート・派遣・請負等の労働者への置き換えと中堅・中小企業の賃金水準切り下げが、主たる要因だと考えられる。賃金構造基本統計調査によれば、賃金水準は賃金制度を確立している大手企業では、名目賃金を維持しているものの、中堅・中小企業では名目賃金の低下傾向が続き、規模間格差は拡大している。産業・企業のおかれた状況の違いが顕在化し、業種間・規模間・職種間の賃金差

も拡大傾向にある。また、全体としては月例賃金の付加価値の伸びに対する立ち遅れが目立つ中で、月例賃金を基本とした交渉が必要となっている。一時金はJ C全体として回復しているが、J C傘下全組合のうち半数近くが年間4カ月未満となっている。

- ⑤ 今年度に入り、所定外労働時間が徐々に増加するとともに、製造業における年休取得日数は、1995年の11.1日をピークに減少を続け、2004年には10.1日まで低下している。このことにより、実労働時間は増加傾向となっている。
- ⑥ 賃金水準の向上が果たせなかった一方で、特別扶養控除の廃止が実施されるとともに、勤労者全体への増税も意図されており、これまで行われた厚生年金保険料や介護保険料の引き上げなどによって、低下してきた勤労者の可処分所得は、今後、一層厳しい状況にある。消費者意識調査による国民の暮らし向きに対する意識は、雇用環境の改善に伴って良くなってきてはいるものの、原油高に伴う値上げが、ガソリンから電力・ガス等の二次製品へ波及しているなど、家計の圧迫要因も出てきていることから組合員の賃金引き上げに対する期待は強まっている。
- ⑦ 日本企業の競争力が強化される一方、欧米の企業の苦境が伝えられている。日本企業の競争力の強化は、労働分配率の低下によるものとの認識を持たれないようにしなければ、再び日本バッシングを招きかねない。また、欧米とは異なる日本の労使関係に対する疑義をも招きかねない。その意味でも今次闘争の持つ意味は重要である。

## Ⅱ. 2006年闘争の基本的考え方

第2次賃金・労働政策で示した「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」（ヒューマンな長期安定雇用、仕事を通じた自己実現、仕事・社会・家庭生活の調和）および総合プロジェクト会議中間報告で示した「大きくくり職種別賃金水準形成」の実現に向けた取り組みを行うことにより、ものづくり産業としての魅力ある賃金・労働条件の実現をめざす。

企業の構造改革が進められた過去数年の間、労働組合は組合員の雇用を最優先に取り組みを進めるとともに、将来にわたる組合員の雇用と生活の基盤となる経営基盤の安定のために、協力・努力してきた。この結果、日本経済も回復し、企業業績もバラツキはあるものの堅調に推移している。しかし、この間賃金制度が確立している企業を除けば、月例名目賃金の低下が顕著となっている。労働条件の維持・向上と競争力の維持・強化は車の両輪であり、賃金の回復が図れてこそ、企業の競争力も強化される好循環が働くのである。これらの状況を踏まえ、労働組合としては組合員の活力と意欲を持続させ、強めていくためにも、低下・立ち遅れている月例賃金の回復が重要であると考えます。

### 1. 総合労働条件の改善

- ① 金属労協は、2003年以降総合労働条件の改善の取り組みを行い、賃金・一時金だけではなく、金属産業にふさわしい、幅広い労働条件の改善に取り組んできた。しかし、日本経済の回復が明らかになる一方で、月例賃金の低下や有期雇用・パート・派遣・請負等の労働者の増加に伴う雇用形態多様化などによる労働条件の二極化が進行してきた。今次闘争においては、月例賃金の回復と雇用形態や企業規模等による格差の改善に注力する。
- ② 高年齢者雇用安定法が改正され、65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ（2006年から62歳、2007年63歳、2010年64歳、2013年から65歳へ）、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を行わなければならないこととなった。このことを踏まえ、これまで取り組んできた、60歳以降の雇用確保についての取り組み強化を図る。
- ③ 労働時間設定改善法、改正労働安全衛生法が2006年4月より施行される。このことに具体的な対応が求められており、労働協約の点検を含めた取り組みを行う。

### 2. 「大きくくり職種別賃金」形成へ向けた個別賃金水準重視の取り組み

- ① 競争力の源泉である勤労者が能力を発揮し、やりがいを持って働くことのできる、基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現を図る。そのためには、賃金の社会的比較が必須であり、大きくくり職種別賃金水準の形成が必要になってきている。2005年闘争来、考え方の整理を含め取り

組みを開始したところであるが、今次闘争においては実務的な賃金比較の取り組みも始めることとする。したがって、産業間・企業規模間の賃金水準比較を行うとともに、産業・企業の賃金実態を踏まえて、産業間・産業内の格差是正に積極的に取り組む。

- ② 経済発展の成果還元を求める場合には、賃金闘争の社会的分配機能を十分に発揮しなければならない。近年の雇用形態・企業規模・産業による格差の拡大は到底容認できない。したがって、JCミニマム運動等によって中堅・中小労組の取り組みを強めるとともに、法定最低賃金の取り組みなどによって、企業内における労働条件決定を未組織労働者をも含めた社会全体へ波及させる運動を推進する。特に、有期雇用・パート等の労働者に対する労働条件については、適正な労働条件確保が行われているかどうかについて、また、派遣・請負会社に対して適正な労働条件確保を要件とする購買取引基準などについても、関与していく。

### 3. 政策・制度の取り組み

総合労働条件改善の取り組みと連動して、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を支える環境づくりを推進する。

### Ⅲ. 具体的な取り組み

#### 1. 総合労働条件の改善

経済のグローバル化が進展する中で、中国などへの工場移転が続いたが、一部の産業、企業においては、国内への設備投資を復活させている。これは、国際競争力を維持し、ものづくり産業を強くしていくためには、国内でのものづくりが必要であるとの認識が再び広がってきた結果と考えられる。つまり、生産現場における生産性の向上や品質改善能力をはじめ、顧客満足度を高めるための、営業力、企画・開発、製造、関連企業など各職場のネットワークを生かした、日本の総合力の高さを経営が再認識した結果に他ならない。組合員はバブル崩壊以降、現場力を発揮するために、また、企業の総合力を高めるために努力してきた。その結果、企業の収益力、企業価値も高まってきた。これらは、労使、相協力してきた努力の結果であり、その成果である。今後とも、この努力は継続しなければならないが、組合員がやりがいを持続し、さらに努力していくためには、その努力に報いる賃金を中心とした労働条件の改善が重要になっている。

#### (1) 賃 金

##### ① 金属産業にふさわしい賃金水準をめざす取り組み

A. 仕事・役割重視、絶対水準重視による「大きくくり職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差を是正し、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す。この観点から2006年闘争において各産別は、産業間・産業内の賃金格差の実態や業績を踏まえ、具体的な賃金改善要求を行い、賃金水準の向上を図ることとする。

全ての基準は、基本賃金で設定する。基本賃金は、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当・住宅手当等)等を除いた賃金。

基幹労働者(技能職35歳相当)の目標基準	基本賃金で338,000円以上
基幹労働者(技能職35歳相当)の標準到達基準	基本賃金で310,000円以上

なお、大きくくり職種別賃金形成による仕事・役割重視、絶対水準重視の個別賃金決定と各産業の賃金水準による賃金比較が重要になっており、全産業労働者や製造業労働者全体との賃金比較を推進することによる取り組みを強めるとともに、それぞれの産業を代表する「基幹労働者(産業ごとの代表職種における中堅労働者)」銘柄指標の検討を開始する。

B. 2001年をピークに製造業賃金は約4,000円低下し、さらに金属労協を構成する各産業の中堅・中小労組においても賃金水準全体が低下している。したがって、賃金実態の把握から、賃金水準の

低下が明らかになった職場については、低下した賃金水準の回復や制度のあり方も含め賃金の改善を図る。さらに、全単組が標準到達基準の8割程度への到達をめざす。

### C. 賃金構造維持分の確保と賃金制度の確立

賃金構造の維持ができなかったことによって、過去数年、金属各産業における中堅・中小企業の賃金は低下した。このことは、賃金水準を重視した取り組みの重要性を示している。したがって、すべての組合は、賃金実態の点検を行うとともに、その実態の改善と賃金制度の確立に通年活動として取り組む。

また、少子高齢化、中途採用者の増加、若年層労働者の就社意識から就職意識への転換、雇用構造の多様化等労働市場をめぐる変化は、いやおうなく企業の人事・処遇政策に影響を与えてきている。これらの変化に対応し、社会的にも公正な処遇システムを構築することが求められ始めている。その中心は、公正な賃金制度の確立であり、賃金決定基準のあり方等についても労使協議を深める中で、通年的な取り組みを行うこととする。

## ② J C ミニマム運動（J C ミニマム(35歳)、最低賃金協定、法定産業別最低賃金）

組織労働者の賃金水準の下支えを図るとともに、最低賃金協定の締結を法定産業別最低賃金の取り組みに連動させる。そのために、現在見直し中の法定最低賃金制度に関する動向を注視しつつ、取り組みを進める。パート・有期雇用、派遣・請負等労働者、未組織労働者を含めた金属産業で働く勤労者全体の賃金の下支えを図るため、社会的に公正な賃金決定システムの確立をめざした取り組みを行う。

### 【具体的な取り組み基準】

#### A. 「J C ミニマム(35歳)」の確立

金属産業で働く勤労者(35歳)の賃金の最低到達基準を「J C ミニマム(35歳)」として示す。

「J C ミニマム(35歳)」は210,000円とする。

#### B. 最低賃金協定の締結

格差を改善していく立場から、全ての組合は、最低賃金協定の締結を図る。その水準は18歳以上の労働者の最低賃金として、149,500円以上とする。

#### C. 法定産業別最低賃金の取り組み

産業別最低賃金の継承・発展をめざして、労働政策審議会最低賃金部会での取り組みを行うとともに、2006年度については、現行産業別最低賃金の金額改正・新設に取り組む。

## (2) 一時金

業績改善が図られた組合においては、当然の成果還元として一時金水準の引き上げを図る。特に、生活の安定と年収格差の改善を図る意味から、一時金の最低獲得水準を回復する取り組みを強める。

### 【具体的な取り組み基準】

- A. 要求は年間5カ月を基本
- B. 最低獲得水準年間4カ月を確保

### (3) 労働時間およびその他の諸制度の取り組み

企業活動の活発化や効率化に伴い、時間外労働が増加するとともに、不払い残業や過労死などの課題も依然として指摘されている。労働組合として、組合員のみならずすべての勤労者が、安心して働ける職場を作り上げることは当然の責務であるとともに、安心・安全な職場は、生産性を高めるうえでも重要な要素である。したがって、年間総実労働時間1,800時間台をめざすとともに、労働時間管理の徹底と時間外労働割増率の産別基準への到達を図る。さらに、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、60歳前半層について従来原則に則って雇用の確保を図る。

#### ① 労働時間

労働時間設定改善法、改正労働安全衛生法への対応を含め、生活との調和を図り、雇用の維持・確保を図る観点から、年休取得促進や超過労働の削減等によって、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時間台の実現をめざす。

改正労働安全衛生法への対応を含め、労働時間管理の徹底と、36協定における特別条項の厳格化によって、過重労働を削減する。

割増率については、それぞれの産別労働組合基準へ向けて全組合が到達を図る。

#### ② 60歳以降の就労確保

高年齢者雇用安定法の改正に伴い、従来からの「年金満額支給開始年齢との接続により生計費の確保」、「技術・技能の継承・育成による産業・企業基盤の強化」、「ともに社会を支え、生きいきとした高齢者生活を実現する」との観点を重視し、60歳以降就労確保の3原則に基づく取り組みを図る。

##### 【3原則】

- ・働くことを希望するものは、誰でも働けること
- ・年金満額支給開始年齢と接続すること
- ・60歳以降就労するものについては、引き続き組織化を図ること

#### ③ 労災ならびに通災付加補償

重大災害が増加する一方で、過重労働・メンタルヘルス対策やアスベスト対策、分社化や職場異動・雇用形態の多様化などに伴う安全衛生管理体制の確立が重要課題となっている。改正労働安全衛生法への対応を含め、労働災害ゼロ職場の確立を図るとともに、不幸にして起こった労働災害に



は、企業に対して責任を持った対応を求める。

- ・死亡・1～3級3,200万円への到達、通災の取り組み

#### ④ 退職給付制度の整備

制度改定を行う場合には、給付水準が低下することのないよう、等価転換の原則を基本とした制度改定を行う。

産業・企業の実態を踏まえて、退職給付水準の引き上げに取り組む。

#### ⑤ 有期雇用・パート、派遣・請負等労働者の受け入れに関わる労使協議

職場の秩序維持、職場の安全確保の観点から有期雇用・パート、派遣・請負等労働者受け入れに伴う労使協議を行う。特に、受け入れ人員、受け入れ期間、受け入れ作業の内容、労働条件について、具体的検討を行い、違法性の点検だけでなく、組合員との処遇格差を点検し、適正な労働条件確保を要件とする購買取引基準の設定についても関与していく。

## 2. 政策・制度の取り組み

### (1) サラリーマン増税阻止

所得税の恒久的減税（いわゆる定率減税）の縮減に続いて、さらにその廃止も俎上にのぼっており、政府部内では、所得控除制度の大幅な圧縮による増税を主張する動きも見られる。また、新たな目的税を理念なく安易に導入しようとする動きも見られる。

金属労協としては、勤労者に対する一方的な増税を断固阻止し、「歳出・歳入一体改革」、「歳出削減なくして増税なし」という小泉内閣の公約の厳守を求め、行政改革、財政構造改革、税制改革などをはじめとする政策・制度の取り組みを一層強化していく。当面、恒久的減税廃止の動きに対しては、その阻止に向けて、各産別が連合の取り組みに積極的に参画していく。

### (2) 労働契約法制の対応と産業別最低賃金の継承・発展

労働契約法制の在り方に関する研究会報告を受け、労働政策審議会労働条件分科会での審議が10月4日から始まった。研究会報告の中では、「労使委員会制度」「解雇の金銭解決制度」「雇用継続型契約変更制度」「労働時間法制の見直し」の4点が大きな問題であり、今後の審議を注視しつつ、連合および審議委員との連携を深めた取り組みを行っていく。また、産業別最低賃金の廃止を含む見直しの問題についても、より実効あるものとし、現行の産業別最低賃金を継承・発展させる立場から、連合および審議委員との連携を強めた取り組みを行っていく。

## IV. 2006年闘争のすすめ方

### 1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については、以下のとおりとするが、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する。闘争の山場の設定については、これまで同様、JC共闘としての集中回答の枠組みを堅持する。

#### (1) 要求前段の取り組み

##### ① 政策・制度の取り組み

金属労協は、2005年4月に、「ものづくり産業・金属産業の基盤整備」、「ものづくり産業・金属産業を支える人材の育成と労働・雇用環境整備」、「日本の生産性を高め、経済の活力を維持する構造改革」「民間企業に働くものの生涯生活に直結する課題」の観点から、「金属労協 2005年政策・制度要求」を取りまとめ、財務省、国土交通省、農林水産省、総務省、内閣府、文部科学省、厚生労働省、環境省、経済産業省の各府省および民主党に対して、懇談・要請を行った。

##### ② 労使会議等の開催

金属産業労使会議のもとに、産別書記長・書記次長と13企業の課長等による「事務レベル会議」を設置し、金属産業の国際競争力強化に向けた課題について論議を行い、労使の認識を深める取り組みを進める。

2005年11月21日には、日本経団連との懇談を開催し、意見交換を行った。

##### ③ 日本経団連・経営労働政策委員会報告への対応

2005年12月に予定されている日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、金属労協としての見解を表明するとともに、「2006年闘争ミニ白書」を作成する。

##### ④ 2006年闘争シンポジウム、2006年闘争中央討論集会の開催

2005年11月9～10日には、「2006年闘争シンポジウム」を開催し、2006年闘争に向けた各産別の論議状況等について相互に理解を深めた。

また、2006年1月19～20日には、「2006年闘争中央討論集会」を開催し、各産別の取り組みを含めて相互に理解を深めるとともに、「2006年闘争ミニ白書」の内容充実のための論議を行う。

## (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することとする。

## (3) 要求提出と団体交渉

要求提出は、速報対象組合を中心に2月第3週までに行い、ただちに団体交渉を開始することとする。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く。

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うこととする。

具体的取り組みについては、第1回戦術委員会において確認する。

## (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、連合とも十分な調整のうえ、具体的には戦術委員会において決定する。

金属労協全体として3月月内決着の取り組みをさらに強化し、中小組合を含めた相乗効果を追求していく。

## (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観点から、そうした対応の強化を図る。

## 2. 闘争機関の配置

2006年闘争を推進するにあたり、闘争指導機関として次の委員会を設置する。交渉状況を踏まえながら、効果的な日程配置を図ることとする。

### (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設置する。その構成は三役会議構成員とする。

## (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設置する。その構成は、常任幹事会構成員とする。

## (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運営する。

## 3. 組織・広報活動

### (1) 地方組織との連携

春季生活闘争の推進に向けて、地方ブロックを中心に研修会などを開催し、J C 共闘の情報交換と相互理解および諸活動の実践を図るとともに、政策・制度や最低賃金の取り組みに関わる研修会の開催についても、積極的に地方ブロックあるいは金属部門連絡会と調整を行いながら推進していく。

### (2) 広報活動の推進

J C 共闘の効果を最大限発揮するため、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動により闘争全体の盛り上げを図る。また、「J C 共闘F A Xニュース」も活用効果を一層高めるべく充実を図る。さらにホームページを活用した情報提供についても、より強化していく。

## 4. 他組織との連携

金属労協は、連合・金属部門連絡会の活動を実質的に担う組織として、2006年闘争の成功に向けて役割を果たしていくとともに、化学エネルギー鉱山労協（I C E M－J A F）とも連携していく。

以 上