

2009 年闘争の推進

I . 2009 年闘争を取りまく情勢

1. 日本経済の動向

米国発の金融危機が瞬く間に全世界に波及し、金融市場の信用収縮を引き起こしています。この金融危機が実体経済にも影響を及ぼし、世界全体が同時不況に陥ることが危惧されています。日本経済も世界の金融危機と経済の減速に伴って、成長を牽引してきた外需が減少し、実体経済への影響が大きくなるのが懸念されます。日銀の政策決定会合（10月31日）でとりまとめた「経済・物価情勢の展望」では2008年度平均の経済成長率は0%程度、2009年度は0%台半ばで推移すると予測しています。

日本経済は内需の中心である個人消費が長期的に低迷してきましたが、その大きな要因は経済成長の成果が家計に適正に配分されなかったことであり、生活関連物価の急激な上昇によりさらなる消費の落ち込みが危惧されます。適切な景気対策とともに、家計の購買力を引き上げて消費を拡大し景気の下支えを図ることが必要です。

消費者物価の上昇が生活必需品を中心に2007年後半から鮮明になり、家計の負担が増しています。現在の物価上昇は、原材料費などの輸入物価の高騰が価格転嫁されたことによるコストプッシュ型の物価上昇で「輸入インフレ」といえます。投機の対象として国際市場の中で大きく変動する原油や原材料・穀物などの価格は、金融危機の波及と景気減速懸念の広がりによって下落に転じていますが、製品によってコストに影響を及ぼすタイムラグが大きく、今後価格引き上げが予定されている製品もあります。

総務省が発表した9月の全国の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）では、上昇幅が縮小に転じていますが、家計への影響が大きいことから今後とも物価動向を注視する必要があります。なお、日銀は「2008年度の消費者物価指数（除く生鮮食品）は1%台半ばの伸び率と予想される」としています。

一方、今回の金融危機は、実体経済とかけ離れた投機とマネーゲームの崩壊によるものといわざるを得ず、国家と経済の基礎は金融ではなく「ものづくり産業」でなければならないことを改めて示しています。日本のものづくり産業が、世界共通の課題である環境・資源・エネルギー分野においても世界をリードし、日本経済を支え続けるために必要な産業基盤の強化に向けた政策の強化を求めていかなければなりません。

2. 雇用情勢

景気の後退懸念の広がりとともに雇用環境も厳しくなり、9月は完全失業率が4%、有効求人倍率も0.84倍となっています。一部では生産量の減少に伴って期間従業員の縮減など雇用調整の動きも見られ、雇用情勢は予断を許さない状況となっています。また、派遣労働期間が2007年3月以降、製造業務についても最長3年になりましたが、2009年3月以降順次3年の期限を迎えます。景気減速の中で非正規労働者の雇用確保に十分な配慮を求める取り組みが必要です。

2009年春の定期採用状況は、高い水準であった前年比では若干下回り、2010年の採用計画については減少させる企業が多くなると予想されていましたが、2009年春の採用内定を取り消す企業も見られるなど環境は厳しくなっています。

3. 金属産業の動向

日本の多くの製造業は原油・原材料価格の急激な上昇、円高の進行などにより2008年度の業績低下傾向が拡大しています。金属産業も企業ごとのバラツキはあるものの、世界的な景気後退懸念の中で、株安、円の独歩高状況などの推移によっては、外需依存度の高い金属産業の受注・販売、生産、業績に与える影響がさらに大きくなることが懸念されます。金融危機の広がりによって中小企業の資金対策の厳しさも顕在化しています。

4. 勤労者を取り巻く情勢

生活関連物価の上昇により、勤労者の生活が圧迫されるとともに個人消費が低迷し、社会保障費の負担も増え続けています。経済の先行き、食の安全、年金、医療など、雇用や生活と将来に対する不安が増幅し閉塞感が強まっています。

政府は、若年者雇用対策とともに、最低賃金法の改正など、非正規労働者の労働条件改善に取り組んでいますが、低所得者層の拡大と固定化の流れに歯止めがかかりません。早期改正を求めている労働者派遣法改正も国会の動向によっては成立が遅れることが懸念されます。

金属産業の賃金を他産業と比較すると、賃金構造基本統計調査による2007年の賃金は、全産業平均を100に対して97.2となっています。依然として全産業平均を下回り、日本経済を牽引している金属産業にふさわしい賃金水準の実現が求められています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使の積極的な取り組みが求められています。2008年闘争で長時間労働是正に向けて、時間外労働割増率の引き上げに取り組みましたが、全体としては十分な成果には至りませんでした。金属産業は年間総実労働時間が長く、有給休暇の取得率も低位で推移しており、引き続きワーク・ライフ・バランス実現に向けて着実な取り組みが必要です。

Ⅱ. 2009年闘争の基本的考え方

足下の経済環境は厳しく先行きも不透明な状況にありますが、企業は長期にわたった経済成長のもとで、株主配当、自己資本、設備・研究開発などへの配分を厚くし企業体力を強めてきました。この間、勤労者への配分が薄かったことに加え、非正規労働者の拡大が進み低所得者層が拡大したこともあり、個人消費を中心とする内需は低迷してきました。金属産業でも1996年には61.5%の労働分配率であったものが、2006年は55.1%まで低下しています（国民経済計算による）。外需の環境が厳しくなる中で、個人消費を拡大し内需の下支えをすることが喫緊の課題であり、消費拡大に直結する勤労者の賃金引き上げに優先的な配分を行う必要があります。

金属産業全体の2008年度の業績は総じて厳しい見通しにありますが、金属産業が日本経済を支え続けるためには、コア技術・技能の継承、研究開発力の強化などによる企業基盤の強化と、人材の確保、労働条件向上への投資を表裏一体で着実に進めなければなりません。物価上昇による実質賃金が低下している中で、生活の維持と国内需要の下支えのために物価上昇を補う賃金の引き上げが必要です。

一方、消費の拡大には賃金の引き上げはもとより、雇用や医療・年金、社会保障など将来への安心感をもてる社会の実現が重要です。景気回復と生活の維持、将来の安心確保、日本経済の持続的な成長に向けた適切な政策の実行を政府に求めて行かなければなりません。連合が2009年闘争と連携して取り組む「金融機関の貸し渋り対策」「中低所得者層に対する所得税減税」「非正規労働者、中小・下請け労働者に対する対応」をはじめ、政策・制度の実現に向けて、各産別は連合の中核産別として最大限の努力が必要です。

仕事と家庭の両立に対するニーズの高まりや、仕事に対する意識・価値観の変化に対応して、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。2008年闘争ではワーク・ライフ・バランス実現に向けて、長時間労働是正の有効な施策のひとつとして時間外労働割増率の引き上げを要求しましたが、十分な成果を得ることができませんでした。総実労働時間短縮と適正な労働時間管理の実行に向けて連合の取り組み方針も踏まえ着実な取り組みが必要です。

金属産業で働く非正規労働者の労働条件改善、職業能力向上機会の充実や正規労働者への登用など、安心して働くことができる魅力ある職場づくりに、労働組合として積極的に関わっていく必要があります。

金属労協は、以上のような基本的な考え方に基づき2009年闘争を推進し、金属産業の基盤を支える中堅・中小労組の底上げや非正規労働者の労働条件改善にも注力した取り組みによって、総合労働条件の改善と内需拡大にも寄与する成果に結び付けていきます。

Ⅲ. 具体的な取り組み

1. 金属産業にふさわしい賃金水準の追求と実質生活の維持

金属産業は、日本の基幹産業として日本経済を牽引しています。2006年闘争以降の3年間、従来のベア（賃金水準引き上げ）要求に加え、賃金制度上の諸課題や諸手当改善なども含めた幅広い視点からの労働条件改善要求を「賃金改善」として取り組み、水準は不十分ながらも概ね組合の要求趣旨に沿った回答を引き出し、実質賃金の向上も図ることができました。しかしながら、賃金水準は全産業平均を下回っており、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準を間断なく追求しなければなりません。「賃金改善」により労働条件と産業の魅力を高めることで、人材の確保と企業の発展が好循環する考え方は、賃金改善の基本をなすものであり、2009年闘争においても強く求めていきます。

金属産業を取り巻く環境は厳しさを増し逆風の強まる中で、職場では従来以上に研究・開発の加速、生産性向上などに最大限の努力を傾注し確実な成果を生み出しています。この成果を賃金引き上げに配分することが、働く意欲と士気を高め、世界をリードするための産業基盤のさらなる強化につながるものであり、働く者への優先的な配分を求めていきます。

生活関連の物価上昇により生活水準の低下を余儀なくされています。世界的な金融危機と景気後退懸念の広がりから、物価上昇の主因であった原油・原材料、穀物などの価格は下落に転じてきましたが、今後価格引き上げが予定されている製品も多くあります。物価上昇による生活の低下を補い実質生活を維持しなければなりません。

2009年闘争は、この3年間の取り組みで求めてきた賃金改善の考え方を堅持しつつ、実質生活の維持を基本に「賃金改善」に取り組み、JC共闘の相乗効果を求めることとします。なお、格差是正を主眼に取り組む場合は、それぞれの産別の方針により取り組むこととします。

とりわけ、中堅・中小労組の底上げと格差改善、グループ・関連企業、取り引き先企業も含めた金属産業全体の労働条件を高めるため、積極的な取り組みを行うこととします。

(1) 賃金改善の取り組み

金属労協のめざす、仕事・役割重視、絶対水準重視による「大き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、基幹産業である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ます。各産別、企業連・単組は、中期的に「あるべき水準」に到達することを目標とします。

産業・企業規模ごとの賃金分布を明らかにした「比較指標」を基に、各組合の賃金水準の相対的な位置づけを明らかにし、個別賃金水準を重視した要求を行うこととします。

2009年闘争では、日本経済を支える金属産業にふさわしい賃金水準の実現と、物価上昇による実質生活の低下を補い、働く意欲と士気の高揚につながる賃金改善の取り組みを行うこととします。

- *各産別は、全産業に比べて低位にある金属産業の賃金実態や産業内の賃金格差等を踏まえ、賃金水準の向上と格差是正のための賃金改善に取り組むこととします。
- *実質生活の維持を図るため物価の上昇に見合う要求を行うこととします。
- *中堅・中小労組の底上げと格差改善を図り、金属産業全体の労働条件を高めるための取り組みを行うこととします。
- *グループ・関連企業等の賃金改善に波及効果を高めるため、賃金改善に関する諸課題について労使協議を行うこととします。

【基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」】

- | | | | |
|---------|--------------------|--------------|------------|
| *目標基準 | : めざすべき到達水準 | 基本賃金 | 338,000円以上 |
| *標準到達基準 | : 標準的な労働者が到達をめざす水準 | 基本賃金 | 310,000円以上 |
| *最低基準 | : 全単組が到達をめざす水準 | 標準到達基準の80%程度 | (24.8万円程度) |

- ※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。
- ※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。
- ※標準到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

(2) 賃金実態の把握と賃金制度の確立

企業連・単組は、現行の賃金水準を下回ることがないように、賃金実態を把握し、より水準を重視した取り組みを行うこととします。

賃金制度が確立していない組合は、賃金制度の確立とともに、賃金決定基準のあり方や配分のあり方についても協議を行うこととします。

- | |
|--|
| *すべての組合は、賃金実態の点検を行い課題の把握と改善に努めるとともに、賃金制度の確立していない組合は早期の確立に向けて通年活動として取り組むこととします。 |
|--|

(3) 一時金の取り組み

年間の生活設計に大きな比重を占める一時金の安定確保が不可欠です。一時金は業績反映要素が強まっていますが、生活に不安を及ぼすような変動は避けなければなりません。生活の安定を確保する観点から最低年間4カ月は確保することとします。

- | |
|------------------------------|
| *安定生活の確保に向けた要求の基本は年間5カ月とします。 |
| *最低獲得水準は年間4カ月とします。 |

2. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会的要請であるとともに、働き方の満足度を向上させ、労働条件の魅力を高める上でも重要となっています。モチベーションの向上や、仕事の見直しを通

じた生産性の向上にも寄与するものであり、労使共通の課題です。勤労者のニーズに合った働き方の選択肢の拡大や、仕事と家庭の両立支援を充実させるとともに、生活との調和を図ることのできる労働時間を実現することが必要となっています。

金属労協では、「年間総実労働時間1,800時間台」の目標を掲げて取り組んできましたが、労働諸条件調査対象組合の年間総実労働時間は、2007年度は2,064時間で、目標とは大きな乖離があるばかりでなく、景気回復基調が明確になった2003年度に2,000時間を超えて以降長時間労働が恒常化しています。

年次有給休暇の年間取得日数も2007年度は14.0日で、ここ10年間概ね取得率70%程度で推移しています。労働時間管理等の取り組みを強化し、長時間労働是正、有給休暇の取得促進など年間総実労働時間の短縮に向けて実効ある取り組みを強化しなければなりません。

2008年闘争では、時間外労働割増率の引き上げに取り組みましたが、多くの組合で継続協議となっています。時間外労働割増率の引き上げは、ワーク・ライフ・バランス実現の前提である長時間労働の是正に有効な施策の一つであり、時間外労働割増率引き上げと労働基準法の早期改正に向けて粘り強い取り組みが必要です。

(1) 年間総実労働時間短縮のための具体的な施策の実施

長時間労働の是正は、ワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、過重労働による過労死等の予防やメンタルヘルス対策の観点からも重要です。このため、長時間労働の是正、年間総実労働時間を短縮するための実効ある施策について労使協議を行うこととします。

労働時間管理の適正化、長時間労働是正、総実労働時間短縮、時間外労働削減に向けた具体的な取り組みは、2008年闘争方針および連合方針を踏まえ取り組むこととします。

- * 時間外労働の削減に向けて、36協定における特別条項の厳格な運用も含めて、労働時間管理の徹底を図ります。
- * 年次有給休暇の付与日数増・取得促進、長期休暇制度の導入など、総実労働時間短縮のための具体的な施策に取り組みます。
- * 休日の増加、1日の労働時間短縮などによって、所定労働時間1,800時間台の実現を図ります。
- * 時間外労働割増率引き上げ要求は、連合の共闘方針に沿って取り組みます。
- * 時間外労働割増率引き上げの継続協議は、法律改正の動向なども勘案し産別方針に基づき取り組みます。

(2) 仕事と家庭の両立支援の充実

男女がともに能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら、安心して子どもを生き育てられるための条件整備を行います。

- * 次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の策定およびそのフォローには、労働組合が参画し、組合員の意見反映を行います。
- * 育児・介護に関する制度の充実と活用促進を図ります。

3. JCミニマム運動の強化による底支え

金属労協ではこれまでも「JCミニマム(35歳)」、「企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ」、「法定産業別最低賃金協定の取り組み」によるJCミニマム運動を推進し、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底支えに取り組んできました。

雇用形態の多様化に対応した公正な賃金決定を支え、未組織労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図るために、2009年闘争では、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底上げを図るため、JCミニマム運動を強化することとします。

(1) 「JCミニマム(35歳)」の確立

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していく運動として、「JCミニマム(35歳)」に取り組めます。

* JCミニマム(35歳)は、210,000円とします。
* この水準を下回る組合員については、その要因を確認し改善に取り組むこととします。

(2) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

全企業連・単組が高卒初任給に準拠した水準で、企業内最低賃金協定を締結することをめざします。各産別は、金属労協の方針に基づき、協定締結の実態を踏まえた中期的な取り組み計画を策定し、未締結組合の締結促進と協定水準の引き上げに取り組むこととします。

2009年闘争では、非正規労働者の賃金の底上げにつなげるため、積極的に水準の引き上げに取り組めます。また、法定産業別最低賃金の引き上げを図るため、従来以上に各単組の協定内容の把握と点検を行い、水準の底上げを図ることとします。協定未締結の組合は、協定締結に向けた労使協議を行うこととします。

なお、前記水準を前提に、直接雇用の非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。非正規労働者への適用や法定産業別最低賃金への反映を図るため、時間額による協定や時間額の併記を行います。

また、企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ回答を、賃金と同時に引き出すことによる共闘効果を発揮し、賃金の最低基準を社会全体に波及させることをめざします。

* 全企業連・単組が18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げを図るため、計画的な取り組みを行います。
* 企業内最低賃金協定は、高卒初任給に準拠する水準を基本とし、月額154,000円以上とします。
* 時間額で協定する場合は、上記月額水準を所定労働時間で除した水準とし、975円以上とします。

※時間額換算額は、集計登録組合における月あたり所定労働時間平均で除した。

(3) 法定産業別最低賃金の機能強化

企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げの成果を、法定産業別最低賃金の労働協約ケースの拡大、水準の引き上げにつなげることによって、組織労働者の賃金決定の成果を未組織労働者へ波及させる機能を強化します。法定産業別最低賃金の具体的な取り組み方針は2009年1月に開催する「最賃センター全国会議」で策定します。

*2009年度はすべての産業別最低賃金について金額改正を行うとともに、積極的に新設に取り組むこととします。

4. 非正規労働者の労働条件改善への取り組み

非正規労働者の拡大によって、低賃金労働者が増大するなかで、賃金の底上げなどの労働条件改善が急務となっています。非正規労働者の公正処遇の確立は、職場の一体感、活力を高めるとともに、産業・企業の基盤強化と魅力を高めることにもつながるものです。労働組合の社会的責務として、同じ産業、同じ職場で働く非正規労働者の雇用の安定と労働条件の改善に積極的に取り組むこととします。

(1) 非正規労働者の受け入れに関する労使協議の強化

非正規労働者の受け入れに伴う労使協議の充実によって、非正規労働者の総合的な労働条件の改善に取り組むこととします。法令遵守はもとより、職場の安全確保や公正な労働条件確保の観点から、パート・有期雇用労働者、派遣労働者、請負の受け入れに伴う労使協議の充実に取り組みます。とりわけ、最低賃金法の改正によって、派遣先の事業所の最低賃金が派遣労働者に適用されるため、産業別最低賃金の周知と点検に取り組むこととします。

*非正規労働者の受け入れにあたっては、人員、期間、作業の内容、労働条件、社会保険への加入、福利厚生などについて、法令遵守の観点での協議・確認にとどまらず、職業能力向上機会の提供・協力などについても確認することとします。
*産業別最低賃金の周知、協定に基づく企業内最低賃金の水準が確保されていることを確認することとします。

(2) 非正規労働者の労働条件改善と組織化の取り組み

直接雇用の非正規労働者の労災付加補償、裁判員制度への対応、非正規労働者の最低賃金引き上げなど、労働条件改善に取り組みます。

また、労働条件の向上には非正規労働者の組織化が最も有効な手段であることから、組織化に向けた取り組みを図ります。

- *直接雇用の非正規労働者の労災付加補償、裁判員制度への対応は正規社員と同等の取り扱いを求めます。
- *企業内最低賃金の適用を求めることとします。
- *組織化に向けた取り組みを図ることとします。

5. その他の労働諸条件の改善

少子・高齢化や雇用形態の多様化など、社会の変化やそれに伴う働き方の変化に対応して、社会的に共通化すべき労働諸条件の規範が新たに必要とされています。労働組合が先頭に立って新たな規範作りに取り組み、それを社会的に波及させていくことをめざします。

(1) 60歳以降の就労と労働条件の確保

金属労協は60歳以降の就労にあたって「年金満額支給開始年齢との接続による生計費の確保」、「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」との観点を重視した取り組みを行ってきました。

2009年闘争では従来の取り組みに加え、企業内最低賃金協定の対象とする取り組みを進めます。

- *働くことを希望する者は、誰でも働けることとします。
- *年金満額支給開始年齢と雇用期間が接続することとします。
- *60歳以降就労者の組合員化を図ることとします。
- *企業内最低賃金協定以上の賃金水準を確保することとします。

(2) 安全衛生体制の充実と労災付加補償

重大災害の増加や、過労死、精神健康不調や職業性疾病等への対応を含め、心身の健康を維持できる職場環境の整備など、安全衛生対策の充実を図ります。

また、非正規労働者の安全衛生管理体制を強化し、健康の保持と労働災害ゼロ職場の確立を図ります。

労災付加補償については、すべての組合で下記基準への引き上げを図り、直接雇用の非正規労働者についても、正規労働者と同等の補償を求めます。

- *職場の安全衛生体制の検証、充実を図ることとします。
- *金属産業に働く者の死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3,200万円以上への引き上げを図ります。
- *通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うこととします。

(3) 退職金・企業年金制度への対応

産業・企業の実態を踏まえて、退職金水準の引き上げに取り組みます。また、退職金・企業年金

制度の制度改定を行う場合には、給付水準が低下することがないように、等価転換の原則を基本とした制度改定を行います。

※産業・企業の実態を踏まえて、退職金水準の引き上げに取り組みます。

(4) 裁判員制度への対応

2009年5月から裁判員制度が実施されます。裁判員としての休暇取得は認められ（労働基準法7条）、そのことを理由とする解雇・配置転換等の不利益取扱いは禁止されます（裁判員法100条）が、賃金の取り扱い等は企業に委ねられています。企業の社会的な責任を果たす観点から、直接雇用の非正規労働者を含めて、裁判員制度への対応についての不就業は有給の特別休暇とします。

※裁判員候補者としての選任手続や裁判員の職務を行うための不就業は有給の特別休暇とし、全組合で裁判員制度実施前までに解決を図ることとします。

6. 政策・制度課題への取り組み

金属労協は、「民間、ものづくり、金属」の視点で政策・制度課題に取り組んできました。国家と経済の基礎であるものづくり産業が、日本経済を支え続けるために必要な、産業基盤の強化に向けた政策を常に求めていかなければなりません。

一方、閉塞感の強まる中で景気回復と生活の維持、将来の安心確保に向けた適切な政策の実行を政府に強く求めて行かなければなりません。

※金属労協は、各産別と連携し金属産業の産業基盤強化に向けて「2008年～2009年政策・制度要求」の実現に通年的な取り組みを行うこととします。

※各産別は、連合が2009年闘争と連携して政府に強く求める政策・制度要求の実現に向けて全力を傾注します。

IV. 2009 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することとします。

(1) 要求前段の取り組み

① 日本経団連との懇談

2008 年 12 月 15 日に、日本経団連との労使懇談会を開催し、「経済成長確保に向けた産業基盤の強化」「ものづくり産業における人材の確保と育成」「グローバル経営における CSR」等のテーマで意見交換を行い、労使の認識を深めることとします。

② 金属産業労使懇談会の開催

2008 年 12 月 15 日に、金属産業労使懇談会を開催し、「ものづくり産業における雇用と働き方」「世界の労働運動の動向」等のテーマで意見交換を行い、労使の認識を深めることとします。

③ 日本経団連「経営労働政策委員会報告」への対応

2008 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、金属産業としての見解を発表するとともに、日本経団連の主張に対する金属労協の主張点を取りまとめることとします。

④ 2009 年闘争シンポジウム、2009 年闘争推進集会の開催

2008 年 11 月 13 日に 2009 年闘争シンポジウムを開催し、「2009 年闘争を取り巻く情勢」「雇用管理の動向と課題」「総実労働時間短縮と労働時間管理の取り組み」などについて理解を深めました。

2009 年 1 月 27～28 日に 2009 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 2009 年闘争に向けた意思結集を図ることとします。

⑤ 最賃センター・全国会議の開催

2009 年 1 月 28 日に 2009 年度全国会議を開催し、2008 年度の法定産業別最低賃金の取り組み経過を踏まえ、「2009 年度産業別最低賃金の取り組み方針」を確認することとします。

(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することとします。

(3) 要求提出と団体交渉

要求提出は、集計登録組合を中心に2月24日までに行い、ただちに団体交渉を開始することとします。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くこととします。

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うこととします。

具体的取り組みは、第1回戦術委員会において確認することとします。

(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、連合の戦術委員会との連携の下、戦術委員会において決定することとします。

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することとします。

(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

2009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します。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します。

(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。その構成は、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・戦術の実践を目的に中央闘争委員会を設置します。その構成は、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) 「中堅・中小登録組合」の取り組み強化

中堅・中小労組の取り組みを支援するため、公的な資料も活用した比較指標の充実と、要求・回答状況を含めた情報開示など、社会的影響を与える共闘を構築します。なお、中堅・中小登録組合の設定にあたっては共闘効果を高める視点から地域的な関連も考慮した登録組合の設定を行います。

(2) 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、情報交換や相互理解および諸活動の実践を図ることとします。最低賃金の取り組みに関わる研修会の開催についても、積極的に推進していきます。

(3) 広報活動の推進

J C 共闘の効果を最大限発揮するため、ホームページを活用した情報提供の充実を図るなど、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動を行い、闘争全体の盛り上げを図ることとします。

4. 他組織との連携

金属労協は、連合・金属部門の活動を実質的に担う組織として、2009年闘争の成功に向けて役割を果たしていくとともに、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、化学エネルギー鉱山労協（ICEM-JAF）とも連携していきます。

以 上