

「2010年闘争の推進」

I. 2010年闘争を取りまく情勢

1. 日本経済の動向

2008年9月のリーマン・ショックをきっかけに世界経済は急激に縮小しました。内需が脆弱なまま輸出主導・外需依存で長期にわたって成長を続けてきた日本経済への打撃は大きく、主要先進国でも最悪の経済状況に陥りました。

特に、輸出比率の高い金属産業では、世界経済が劇的に縮小したため、輸出が大幅に落ち込み、適切な打ち手を講ずる間もなく一気に生産調整を余儀なくされ、非正規労働者を中心に多くの雇用が削減されました。

雇用のセーフティネットの強化と需要創出につながる経済対策が喫緊の課題となり、金属労協も2008年12月に非正規労働者の住宅・生活支援策、2009年2月には、雇用保険や雇用調整助成金の拡充、環境対応の新製品への買い替え促進などを求める緊急雇用対策をとりまとめ、政府の経済対策・雇用対策に織り込ませることができました。

日本経済は2009年の後半に入り経済対策の効果や在庫調整の進捗、新興国の回復などによって輸出や生産の指標が改善の兆しを見せていますが、設備投資は依然として大幅な減少が続いており、このまま底打ち・底離れとなるのか、予断を許さない状況にあります。

2009年10月30日に発表された、日銀「経済・物価情勢の展望」では、政策委員見通しの中央値として、2009年度のGDP成長率は、実質で-3.2%、2010年度は+1.2%としています。

消費者物価指数(除く生鮮食品)は2008年7月には前年比2.4%の高い上昇率となりましたが、その後資源価格の下落、世界同時不況への突入による需要減からふたたびデフレ傾向に転じました。2009年2月に前年比マイナスに転じて以降マイナス幅が拡大し、9月は前年比-2.3%となっています。消費意欲の刺激とコスト競争を背景に熾烈な低価格競争が進行するなどデフレ基調が続いています。

2009年10月30日に発表された、日銀「経済・物価情勢の展望」では、政策委員見通しの中央値として、2009年度の消費者物価指数は前年度比-1.5%、2010年度は-0.8%としています。

2. 雇用情勢

経済の激変は雇用を直撃し、期間従業員、派遣労働者、請負労働者など非正規労働者の雇止め・解雇が激増しました。非正規労働者の数は、2008年第4四半期には1,796万人でしたが、2009年第2四半期には1,685万人となり大幅に減少しました。正社員についても大きな打撃となり、生産縮小に伴い残業抑制・交替制勤務シフトの変更、非稼働日設定、一時休業、配置転換、応援派遣などが相次ぎました。雇用確保への最大限の努力にもかかわらず、やむなく希望退職の募集や事業所閉鎖・集約などに至った企業もあります。

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金を利用して雇用確保をはかっている企業は2009年9月には、87,500事業所254万人、両制度の支給総額は773億円となっています。

完全失業率は2009年7月に統計開始以来最悪の5.7%に達し、有効求人倍率も統計開始以来最悪の0.42倍に落ち込みました。9月の完全失業率は5.3%、有効求人倍率は0.43倍となっていますが、雇用環境が最悪の状況にあることは変わらず、日銀の展望レポートでも「失業率は当分の間、高水準で推移する可能性が高い」としています。

厚労省のまとめによれば、2010年春採用の高卒の求人数は9月末時点で前年同時点を46.7%下回る約15万6千人、有効求人倍率は0.89倍、就職内定率は37.6%に止まり深刻な就職難の状況にあります。

3. 金属産業の動向

金属産業に対する経済危機の打撃は大きく、生産の大幅な減少、収益の急激かつ大幅な悪化に見舞われました。輸出・生産は底を打ち回復基調にありますが、落ち込みの底が深かっただけに、経済対策効果などにより急回復している一部の製品を除き低水準の状況にあります。

この危機的な状況の中で雇用を守るために労使の懸命な努力が続けられています。社内・関連グループ内での諸対策に止まらず、業種の異なる他の企業への派遣などにも取り組むなど、雇用と生産時間の確保、業績の回復に向けたあらゆる施策が展開されています。

業績については、中間決算時点で年度初めの通期見通しを上方修正する企業も相当あり、総じて改善に向かいつつありますが、産業・企業によって回復基調にバラツキがみられ、黒字への浮上になお時間を要する企業も多いと思われます。

為替の動向が金属産業の損益に大きな影響を及ぼしますが、円高状況で推移している為替の今後の推移によっては、外需依存度の高い金属産業の回復の足取りが重くなることが懸念されます。また、受注・生産減少の長期化により、中小企業の資金繰りが厳しい状況にあります。

今回の経済危機は、日本のものづくり産業が日本経済を支えていることと、その趨勢が国民生活に大きな影響を及ぼすことをあらためて示すこととなりました。

景気回復と日本経済を支え続けるための産業基盤の強化、雇用と生活の安心を取り戻すための適切な政策の実行を政府に強く求めていかなければなりません。

4. 勤労者を取り巻く情勢

2008年に生活関連物価が急激に上昇し勤労者の生活を圧迫したことから、物価上昇に見合う賃金の引き上げを2009年闘争で要求しましたが、経済危機に遭遇し賃金構造維持分の確保を余儀なくされました。また、一時金については急激かつ大幅に悪化した企業業績のもとで、前年を大幅に下回る結果で収束せざるを得ませんでした。

加えて、生産縮小に伴って時間外労働の抑制、交代制勤務のシフト変更などにより、時間外労働割増賃金や諸手当が大幅に減額したことにより家計収入が大幅に減少し、勤労者の生活はギリギリまで追い詰められています。最悪の雇用環境と家計の底割れ状況の中で生活不安が増幅しています。

一方、非正規労働者の拡大に伴って低所得者層の拡大と固定化の流れに歯止めがかからず、

社会問題となったことから、若年者雇用対策、最低賃金法の改正、労働者派遣法の早期改正に向けての検討など、非正規労働者の労働条件改善に取り組んでいる最中に、世界同時不況に突入り非正規労働者の雇用不安が一気に高まりました。

2008年の秋以降、雇用保険を初め雇用のセーフティネットが不十分な状況の中で、短期間に多くの雇用が削減されました。

労働基準法が改正（2010年4月1日施行）され、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた一定の前進が図られました。時間外労働割増率の引き上げを含め、猶予措置となっている中小労組も一体となり、労働基準法改正への対応に取り組むとともに、景気回復後も年間総実労働時間が適正なものとなるよう着実な取り組みが必要です。

また、育児・介護休業法が改正（2010年6月30日施行予定）されました。「仕事と子育て、仕事と介護」の両立支援の実効性確保に向けての取り組みの前進も必要です。

Ⅱ. 2010年闘争の基本的考え方

失業率・有効求人倍率が統計開始以来最悪の状況に陥った雇用情勢の中で、生活安定の原点である雇用の維持・創出を最も重要視した取り組みが求められています。同時に、勤労者の賃金水準、家計収入のこれ以上の落ち込みに歯止めを掛けることによって、生活の安定と内需の底支えを図らなければなりません。

同時に、日本経済の持続的な成長軌道を早期に取り戻し、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。連合が2010年闘争と連携して取り組む、内需を中心とした景気の回復と雇用の安定・創出に向けた政策・制度要求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。

経済危機の打撃を最も強く受けている金属産業は、2000年代初めの不況時以上の厳しい状況にあります。直面する苦境からの脱出に向けた施策の展開とともに、コア技術・技能の継承、研究開発力の強化、人材の確保、労働環境改善への投資など、今後とも金属産業が日本経済を支え続けるために必要な投資は間断なく着実に進めなければなりません。

労働基準法、育児・介護休業法が改正されワーク・ライフ・バランスの実現、仕事と家庭の両立支援に一步前進がはかられました。法の改正趣旨に沿った実効ある制度確立への取り組みが必要です。あわせて、生産縮小に伴い短縮されている総実労働時間が、景気回復後において適正な水準で維持できるよう留意しなければなりません。所定労働時間短縮や年次有給休暇の取得促進などについても、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は、急激な生産縮小で大幅に削減されましたが一部では期間従業員の採用再開も見られます。非正規労働者の受け入れにあたっての労使協議をきめ細かく行い、働きがいを持って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、以上のような考え方に基づき2010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、非正規労働者の雇用や労働条件改善にも注力した取り組みによって、雇用を維持し内需の下支えにも寄与する成果に結び付けていかなければなりません。

Ⅲ. 具体的な取り組み

1. 賃金水準を維持し生活と内需の底支え

金属産業の職場では、業績の回復と経営基盤の強化に向けて雇用対策も含む厳しい施策が展開されていますが、組合員は家計収入が大幅に減少する中で、雇用と生活の原点を守るために懸命な取り組みを行っています。

この頑張りを支えるために、雇用不安の払拭と賃金水準を維持し生活の底割れを防ぐ取り組みに全力を挙げるのが2010年闘争に課せられた最優先の課題です。

金属労協は、「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を基本に、日本経済を牽引する金属産業にふさわしい賃金水準の実現を求めて取り組んできました。この考え方は、賃金改善の基本をなすものであり、経済情勢、産業・企業動向、生活環境などを勘案しなければなりません。可能な限り賃金改善要求に取り組む必要があります。

しかしながら、2010年闘争ではこのような考え方は堅持しつつも、金属産業の置かれた厳しい諸情勢の中では、賃金水準の維持を図るため全組合で賃金構造維持分を確保する取り組みに全力を傾注し、その上で、賃金改善については個々の産別の判断で取り組むことが適切と考えます。

賃金水準の維持は組合員の生活の維持を図ることに加え、内需の底割れを防ぎ日本経済の回復に寄与する重要な取り組みでもあります。

(1) 賃金水準維持・向上の取り組み

労使が長年にわたって積み上げてきた、賃金制度に基づく定期昇給（賃金構造維持分の確保）の完全実施は賃金水準を維持する基本となるものです。短期的な業績の悪化などを理由に賃金制度を下回る見直しについて軽々に議論の俎上に載せられる性格のものではなく、労使関係の根幹に関わる重要なものです。賃金制度に基づく定期昇給（賃金構造維持分）の完全実施を求めます。

同様に、賃金構造維持（相当）分込みで要求する組合においては、賃金水準が維持できる回答を引き出さなければなりません。産別方針を踏まえ、全ての組合が賃金構造維持分の完全確保により賃金水準の維持を図ります。

賃金構造維持分を確保した上で、賃金体系上の諸課題、格差是正などの課題解決に向けて、条件の整う組合は、金属労協のめざす絶対水準重視による「あるべき水準」を踏まえ、積極的

な賃金改善に取り組むこととします。

中堅・中小労組の自社の賃金実態の点検や格差改善の取り組みを支援するため、比較指標の充実などを進め情報開示を行っていきます。

また、格差拡大を防止するため、産別指導の下に賃金実態を把握し賃金構造維持分確保を図る取り組みや、グループ・関連企業等の賃金構造維持分確保を図るため、労使協議等による支援強化に取り組むこととします。

- * 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する組合は、制度の完全実施を図ります。
- * 賃金構造維持分を要求方式で確保する組合は、産別方針に基づき賃金実態を明確に把握し、賃金水準の維持を図ります。
- * 賃金構造維持分を確保した上で賃金改善に取り組む組合は、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改善に取り組むこととします。
- * 中堅・中小労組の格差拡大を防止するため、産別指導の下に賃金実態を把握し賃金構造維持分の確保をはかります。
- * グループ・関連企業等の賃金構造維持分確保を図るため、労使協議等による支援の強化を行います。

【基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」】

* 目標基準	: めざすべき水準	基本賃金	338,000円以上
* 到達基準	: 到達すべき水準	基本賃金	310,000円以上
* 最低基準	: 全単組が最低確保すべき水準	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。

※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

賃金制度の確立によって賃金構造維持分を確保することは、将来にわたる月例賃金の安定と格差拡大防止、人材確保の観点からも有効であり、賃金制度確立組合の拡大に取り組む必要があります。

特に、2010年闘争は厳しい環境のもとで賃金構造維持分の確保に全力を傾注する取り組みとなることから、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するとともに、賃金決定基準のあり方や配分のあり方も含めて賃金制度の確立に努力する必要があります。

- * 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制度確立に向けて取り組むこととします。

2. 生活を守る一時金の取り組み

年間の家計支出を月例賃金で賄うことが厳しく、多くの家庭では一時金収入を前提として家計のやりくりがされている実態にあります。

一時金の要求水準は企業の業績に左右されますが、金属労協は要求の基本を基準内賃金の5ヵ月分として取り組んできました。また、生計費の固定支出として必要な水準を4ヵ月分として最低獲得水準に位置づけて取り組んできました。

2009年闘争では生活維持に必要な最低獲得水準とした、年間4ヵ月分を下回る組合が半数を超える厳しい結果となりました。また、年間要求に対し半期回答や、年末部分の再交渉を付帯する回答も見られました。

一時金の年収に占める比率が高まっていた中で大幅な減額となり、生活に与える影響は極めて大きなものとなりました。中小労組においては年収格差が拡大する状況となりました。

2010年闘争では、年間要求の基本は基準内賃金の5ヵ月分とし、企業業績が厳しい中であっても、生活を守るために生計費の固定的支出分として最低限必要な年間4ヵ月分の確保にこだわった闘争の強化を図ります。また、年間の家計収入の安定が組合員の生活やモラルの維持に不可欠であり、年間協定の組合はその重要性を強く意識し、年間回答の引き出しを図ります。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">* 年間要求の基本は基準内賃金の5ヵ月分とします。* 最低獲得水準は年間4ヵ月分とします。* 年間協定の組合は年間回答の引き出しを図ります。 |
|--|

3. 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、働き方の満足度を向上させ、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。

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることを目的として労働基準法が改正され、2010年4月から施行されますが、300人未満の企業は適用を猶予（一部適用）されることとなりました。しかし本来、労働基準法は労働に関して守るべき下限の基準を示したものであり、企業規模によって取り扱いに差をつけるべきではありません。

法律改正の趣旨を踏まえ時間外労働協定の整備や時間外労働割増率の引き上げなど、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、産別の指導と十分な連携の下に、全組合が労働条件の改善に向けた取り組みが必要です。

今回の改正では、法定労働時間を月60時間上回る時間外労働割増率が50%（法定休日を除く）となりました。特別条項付き36協定を締結する場合は、限度時間を超える時間外労働（限度時

間超～60時間まで)の割増率を、企業規模にかかわらず25%を超える割増率へと引き上げる労使の努力義務が課せられました。また、労使協定の締結によって60時間超の割増金の支払いに代えての代替休暇、時間単位の休暇制度(5日まで)の導入も可能となりましたが、代替休暇については長時間労働の抑制に繋がるものとは言えず、慎重な検討が必要です。

仕事と家庭の両立支援を一層進めるため、改正育児・介護休業法が施行(2010年6月30日施行予定)されます。改正法では、①3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化、所定外労働時間の免除の制度化、②子の看護休暇の拡充、③男性の育児休業取得促進策(パパ、ママ育休プラス等)、④介護休暇の創設、などが盛り込まれています。しかしながら、短時間勤務制度の義務化では、労使協定によって短時間勤務が困難と認められる業務については除外できるなどの問題もあり、全ての労働者を対象とする取り組みが必要です。

一方、①と④は従業員100人以下企業の施行は3年間猶予される事となっていますので、産別の指導と十分な連携の下に、全組合が改正法の内容で制度の導入・改善に取り組まなければなりません。

また、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への参画など、仕事と生活の調和の取れた働き方の実現に向けて効果的な取り組みが必要です。

労働諸条件調査対象組合の年間総実労働時間は、2003年度に2000時間を超えて以降長時間労働が恒常化していましたが、2008年度の総実労働時間は前年を約60時間下回る2006時間となっています。これは、時間外労働縮減に向けて労働時間管理の徹底を図る取り組みに加え、2008年秋以降の急激な生産縮小に伴って、多くの企業で時間外労働の抑制や一時休業、年次有給休暇の取得促進などが行われたことによるものと思われます。

ワーク・ライフ・バランスの実現と雇用の維持・創出の観点も含め、生産が正常な状態に回復した際に、目標に沿った適正な年間総実労働時間で継続されるよう取り組むことが必要です。

(1) 総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に向けた取り組み

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。雇用の維持・創出の観点も含め時間管理の徹底を図り、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。

労働基準法改正では、300人未満の中小労組は適用猶予となりましたが、改正内容と同様の労働条件を確保するとともに、全組合が総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に取り組むこととします。

労働基準法改正の趣旨も踏まえ、総実労働時間短縮・時間外労働削減に向けて、時間外労働協定の限度時間超から60時間までの割増率50%、休日割増率50%への引き上げ、36協定における限度時間の引き下げ、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に、産別方針の基に取り組むこととします。具体的な取り組みにあたっては、連合の最低到達目標を踏まえ取り組むこととします。

月60時間超の時間外労働算定対象時間は労使協定で定めた所定労働時間を上回るすべての労

働時間とします。

時間外労働割増率が法定水準の割増率に止まっている組合は引き上げに取り組むとともに、代替休暇、時間単位の有給休暇などへの対応は産別方針に基づき取り組むこととします。

- * 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。
- * 総実労働時間短縮・時間外労働の削減に向けて、限度時間超から60時間までの割増率50%、休日割増率50%への引き上げ、36協定における限度時間の引き下げ、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に取り組むこととします。
- * 産別方針に沿って300人未満の中小労組も含め、全組合で総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に取り組むこととします。
- * 月60時間超の時間外労働算定対象時間は労使協定で定めた所定労働時間を上回るすべての労働時間とします。
- * 時間外労働割増率が法定水準に止まっている組合は割増率の引き上げに取り組むこととします。
- * 時間単位の有給休暇、代替休暇等への対応は産別方針に基づき取り組むこととします。
- * 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1800時間台の実現を図ります。

(2) 仕事と家庭の両立支援の充実

育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ、企業規模・職種にかかわらず全ての労働者が制度の対象となるよう協定の締結を行うとともに、制度の活用に向けて、実効ある取り組みを行います。

また、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への参画など、仕事と生活の調和の取れた働き方の実現に向けて、労使協議の充実などを含め効果的な取り組みを行うこととします。

- * 育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ全組合で協定締結を行うとともに、活用促進に向けた実効ある取り組みを行います。
- * 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。

連合の最低到達目標

- ① 年間所定労働時間2000時間を上回る組合をなくす。
- ② 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。
- ③ 年次有給休暇の完全取得をめざし一人あたり平均取得日数10日未満の組合をなくす。
また、取得日数5日未満の組合員をなくす。
- ④ 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合をなくす。
- ⑤ すべての組合員の時間外労働（休日労働を含む）を1ヵ月45時間以下に抑えることを基本とし、少なくとも過労死につながる1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を超える過重労働を根絶する。

4. 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の引き上げ」をJCミニマム運動として取り組み、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底支えを図ってきました。

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、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)」に取り組みます。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">* JCミニマム(35歳)は、月額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

企業内最低賃金協定の締結は着実に前進していますが、金属産業に働く非正規労働者の底上げを図る法定産業別最低賃金引き上げへの波及力を強めるためには、協定締結促進に向けた積極的な取り組みが必要です。

協定水準も着実に引き上げが図られ、協定締結組合の平均水準は152,918円となっていますが、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取り組みが必要です。

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。

2010年闘争では、企業内最低賃金協定締結組合の拡大に全力を傾注するとともに、高卒初任給に準拠する水準への着実な引き上げ、直接雇用の非正規労働者の均衡・均等待遇の前進、非正規労働者の底上げに繋がる2010年度の法定産業別最低賃金引き上げへの波及、をめざし産別の実態を踏まえ水準の引き上げに取り組むこととします。

なお、協定締結にあたっては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。

企業内最低賃金に関わる労使協議を春季生活闘争で取り組み、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、春季生活闘争を通じて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。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">* 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水準を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げるため、月額154,000円以上の締結をめざします。* 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円以上をめざします。 |
|---|

※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は、最低賃金法の改正により、法定産業別最低賃金の水準引き上げに従来以上に大きな影響力を持つこととなりました。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2010年1月に開催する「最賃センター全国会議」で策定します。

* 2010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。

5. 非正規労働者の労働条件改善への取り組み

金属産業の非正規労働者は、急激な生産縮小によって雇止めや契約解除が激増し、大幅に減少することとなりました。生産の回復に伴い、一部では期間従業員等非正規労働者の採用再開も見られますが、「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした雇用のあり方について、各企業労使が職場実態を踏まえつつ真摯に協議を行う必要があります。一方、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底上げに向けての労使の努力が必要です。

(1) 非正規労働者の受け入れに関する労使協議の強化

非正規労働者を受け入れる場合には、法令遵守や公正な処遇の実現、技術・技能の継承・育成などの観点から、安心して働くことができる魅力的な職場づくりに向けて積極的に関与していくこととします。また、業務委託などのあり方等についても、労働者派遣法の改正動向なども見ながら、幅広く事前協議を行うこととします。

なお、派遣労働者の最低賃金は派遣先事業所の最低賃金が適用されるため、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。契約更新の考え方や期間満了時の対応などについても齟齬のない対応を求めます。

* 産業別最低賃金の周知と、そ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働条件の改善に向け、労災付加補償の正社員と同等の取り扱い、企業内最低賃金の適用に取り組みます。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すすめます。

- * 直接雇用の非正規労働者の労災付加補償は正規社員と同等の取り扱いを求めることとします。
- * 非正規雇用労働者への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すすめます。

6. その他の労働諸条件の改善

金属産業は厳しい環境にあります。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や、労災補償水準などについては着実な取り組みが必要です。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) 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

安全衛生管理体制の強化を図り、労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾病等の予防など、心身の健康の保持と労働災害ゼロ職場の確立にむけて不断の努力が必要です。

企業には労働者の生命、身体、健康を保護する義務があります。しかし、現実には金属産業の職場においても死亡災害を含む多くの労働災害が発生し尊い命が奪われています。過労や心疾患に起因する労災認定も見られます。

業務上の災害や疾病が発生させたときは、安心して治療に専念し職場復帰ができるような補償が必要です。遺族に対しては生活を保障する補償が必要です。労働災害は労災保険で補償されますが被災後の生活を考慮すると十分な水準ではなく企業の労働災害付加補償に頼らざるを得ない状況にあります。

金属労協は1997年に多くの組合で、死亡ならびに障害等級1～3級の労災付加補償を3200万円に引き上げました。その後2008年に基幹労連が3400万円に引き上げましたが、他の産別は概ね3200万円の水準にあります。

自賠責保険の水準を労災付加補償水準の参考としてきましたが、保険限度額3000万円に対し過失相殺前の総損害額の実態は、これを上回る3600万円程度となっています。

また、連合の福利厚生調査によれば資源・エネルギー産業の中位水準が3500万円となっています。

このような状況を総合的に勘案し、金属労協の死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準を3400万円以上に引き上げることとします。

なお、直接雇用の非正規労働者の付加補償についても、それぞれの企業の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。
- * 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3400万円以上への引き上げを目指します。
- * 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。

(2) 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。2013年度より、60歳の者は公的年金が完全に支給されなくなることもあり、60歳以降の就労の場確保と労働条件向上の取り組みが重要です。

金属産業も雇用環境が厳しく、60歳以降も働く事を希望する者全員の就労確保に影響が出ることも懸念されます。希望者全員の就労の場が確保できるよう取り組みの強化を図ります。

また、60歳以降の就労者も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。

(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、2012年3月末で適格退職年金制度が廃止され、他の制度への移行が必要になります。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。
- * 制度改定を行う場合には等価転換の原則を基本とした制度改定を行います。

7. 政策・制度課題への取り組み

私たちの支持する鳩山内閣の下で、連合が2010年闘争と連携して求める景気回復と雇用の安定・創出など生活者重視の政策、中小企業対策の拡充など、政策・制度要求の実現に向けて、連合の金属部門としての意見反映を行い、その実現に全力を傾注します。

一方、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。金属労協が主張する「ものづくりを中核に据えた国づくり」を鳩山内閣で実現すべく「良質な雇用」の創出ともものづくり教育の強化、円高是正と自由貿易体制の強化、国際的な衡平性を重視したポスト京都議定書の枠組みづくり、国・地方公共団体の事務・事業の仕分けの徹底、などについて連合との十分な連携のもと、取り組みを強化していきます。

- * 連合と連携し鳩山内閣のマニフェスト実行にあたり、民間・ものづくり・金属の観点に立った補強提案を行っていきます。
- * 2010年3～4月には、「2010～2011年政策・制度要求」、「地方における政策・制度要求2010」を策定し、その実現を図ります。
- * 各産別は、連合が2010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. 2010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

2009年12月14日に、日本経団連との労使懇談会を開催し「経済成長および雇用の維持・創出に向けた課題」「海外事業展開における労使の役割」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

2009年12月24日に、金属産業労使懇談会を開催し、金属産業を取り巻く諸課題について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

2010年1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と主張点を取りまとめることとします。

④ 2010年闘争シンポジウム、2010年闘争推進集会の開催

2009年11月12日に2009年闘争シンポジウムを開催し、「2010年闘争を取り巻く情勢」「ものづくり日本の復活への課題」などについて理解を深めました。

2010年1月26～27日に2010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2010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

2010年1月27日に2010年度全国会議を開催し、2009年度の法定産業別最低賃金の取り組み経過を踏まえ、「2010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25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、連合の拡大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

2010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. 連合の他部門等との連携強化

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、2010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（I C E M - J A F）とも連携していきます。

以 上