

金属労協・2008年度活動方針

I. 運動推進にあたっての基本的な考え方

1. 取り巻く環境の基本的な認識

2002年1月を底に始まった今次の景気回復は、途中2度にわたって踊り場を経験するも、現在も経済は緩やかな景気拡大を続けています。それは主として中国など新興国の飛躍的な経済発展と米国の安定的な景気拡大のもとで輸出が増加し、それが生産を拡大させ、当初は大企業を中心とした収益の改善であったものの、徐々に輸出関連産業を中心に中小企業にも波及、経済全体を回復軌道に導いたものと言えます。こうした背景には、これまで職場を含めた一人ひとりが懸命に事業構造改革へ協力・努力してきたことが、成果として企業体質の強化に結びついていることがあります。また、一方で、ここに来て雇用や労働時間の増を反映して、個人所得が増加し弱いながらも個人消費の回復につながったことも、持続的な景気回復を可能にしたものと認識されます。足元の世界経済も堅調に推移しており、輸出など売り上げは引き続き増加基調を保っていくものと認識され、今後も日本経済は成長を持続できるものと考えられます。

しかし、原油など国際商品市況が騰勢にあるなかで、電気・ガス料金やガソリン料金などエネルギー関連での上昇があるものの、消費者物価そのものはデフレ状態を脱し切れていません。

経済のグローバル化は、従来に比べようもないほどに日本を競争社会へと変化させており、大幅に収益率を改善する産業・企業がある一方で、逆に収益悪化に苦しみ事業改革の先が見えない企業もあるなど、収益の2極化が顕著となっています。ただし、収益を改善した企業においても、非典型雇用労働者へのシフトによって総労務費圧縮を追求したことが、結果として収益の改善につながっていることへの留意が必要と考えます。

一方、団塊世代の引退や若年労働力の減少を背景に労働力の不足感が高まり、多くの企業で新卒採用が再開され完全失業率も3%台後半にまで改善しているものの、非典型雇用労働者は雇用労働者の3割を超えたままであり、深刻な若者雇用問題は社会階層の固定化にもつながる動きを見せ始めるなど、日本においても格差拡大が社会問題化してきています。

こうした中で2006年9月に発足した安倍政権は、総選挙勝利の絶対安定多数を背景にして労働ビクバンの姿勢を打ち出すなど、労働法分野関連についてグローバル化への対応と称し、規制自体を整理・撤廃する姿勢を露わにしています。この姿勢は労働政策審議会・労働条件分科会における審議にも現れており、労働時間法制や労働契約法、最低賃金法など法改正後を含めた審議会経過を注視していく必要があります。また、成長力底上げ戦略について政労使代表者で構成される円卓会議を設置、最低賃金水準のアップに向けた自民党姿勢を喧伝しています。また、一方では、2007年5月に発表した規制改革会議・再チャレンジワーキンググループの中間報告をみると、再チャレンジを可能にする社会の実現には、積極的に人材を活用できる労働法制の整備が不可欠である

とし、「労働者保護の色彩が強い現行労働法制は、逆に非典型雇用労働者の増大につながっている」、「労働者の権利を強めれば、保護が図られるという考え方は誤りである」、「不用意に最低賃金を引き上げれば返って生活を困窮させる」などと主張。行政庁、労働法・労働経済研究者には「初歩の公共政策の原理さえ理解していない」などと批判し、最低限度の労働条件を確保するための法的要件さえも撤廃することを強烈に主張しています。こうした主張は、ある意図のもとに現状の雇用・労働の実態をあえて無視をしたものであり、労働者保護のための規制を一方的に撤廃しようとするものと断じざるを得ません。加えて、内閣府が主掌する「規制改革会議」のもとにこのチームを設置したにもかかわらず、正式な検討結論ではないと弁明しつつ様々な場で公表、既成事実化しようとする内閣府のやりかたは、許されるものではありません。

こうした動きは、その後の国会審議へと連動していくものと考えられるだけに、外国人労働者問題を含めて労働組合としての役割と責任を自覚した、明確な対応推進が必要不可欠と認識します。

一方、国際労働運動においては、2006年11月にICFTUとWCLが統合し「ITUC」（国際労働組合総連合）が結成されました。また、新たにGUC（グローバル・ユニオン評議会）が設置され、IMF（国際金属労連）を除く国際産業別労組（GUF）とOECD-TUAC（経済協力開発機構労働組合諮問委員会）が参加をしています。これまでITUCが政治的・社会的な側面への役割を担い、GUFが産業上の国際運動課題への役割を担ってきた経過からして、注目していかなければならない動きと認識します。また、一部のGUFが統合の動きを強めていることや、国を越えた産業別組織の統合などが出てきており、国際運動面でも大きな変化が始まっています。

また、経済のグローバル化は、アジア各国の経済的関係をより密接なものとしており、労働運動面においても従来以上に相互信頼に基づいた連携強化が必要となっています。金属労協は、そうした中心的な役割を担う場として、2007年6月に「アジア金属労組連絡会議・パイロット会議」をシンガポールで開催しました。わたしたちは自らの必要性だけでなく、各国金属労組のニーズも的確に把握し、より確かな信頼に基づくアジアの連帯を構築し、共に運動成果を獲得できるよう取り組みを推進していきます。

2. 重点運動課題の推進について

金属労協（IMF-JC）は、取り組み環境条件の大きな変化を認識し、この2年間の運動方針を踏まえると共に、総合プロジェクト会議の答申である「明確な目的や役割に基づき、運動を実践する」との基本姿勢を堅持し、下記の重点運動課題を中心に、この後半年度1年間の取り組みを推進していきます。

1) 金属産業にふさわしい労働条件の確立

金属労協が先導するかたちで推進したこの2年間の春季生活闘争の展開は、他産業を含めて運動全体に「賃金改善」の流れを定着させました。しかし、ベアそのものを否定する相手側を交渉テーブルにつけさせることには有効に機能し、一定の交渉成果を引き出したものの、産別毎あるいは産別内においても回答内容に幅が出たことは、JC共闘

に対しても改革課題を突きつけることになりました。また、取りまく環境の変化は、大手組合の回答をいかに波及させるかの取り組みだけでなく、中・小規模企業における賃金水準などを底上げする観点に立った労働条件の社会性を強める運動を必要とすると共に、労働条件格差をどのように解消していくかの共闘確立を必要とすることとなりました。

わたしたちは、闘争で示されたこうした課題を明確に受け止めると同時に、運動方針において提起した賃金・労働時間の「産業・業種別、企業規模別」の実態分布を把握、その幅と共闘水準の提示によって絶対水準による共闘を推進するとの考え方を大切に、運動改革を具体的に前進させていきます。また、同時に格差是正にむけた共闘展開ができるよう、JCミニマム運動と連動し得る共闘体制の整備に努めていくこととします。合わせて、2008年闘争にむけては、長時間労働の常態化を解消するための取り組みのあり方についても検討を深めていきます。

2) 民間・ものづくり・金属としての政策実現に向けた取り組み

この2年間の「政策・制度課題のとりくみ」としてまとめた考え方にに基づき、いかに課題を解決するか重点をおき、連合との連携を重視しつつ民主党へも働きかけを強めると共に、経営者団体や関係省庁への申し入れを行っていきます。

特に、この2年間の重要政策課題の一つとして提起した、「金属産業が引き続き世界市場をリードしていくための国内生産基盤の維持・強化」は、経済のグローバル化・市場経済化が世界的に進行する中であって、益々重要な政策・制度課題となっています。今、1980年代後半から90年代初頭にかけて世界で最も競争力のあった日本全体の平均的な国際競争力は、20位程度にまで順位をさげています。これは世界の各国に比べ、企業が生き残っていくための国内のビジネスインフラがそれだけ劣位にあることを示しています。加えて、わが国において、ものづくりの重要性は疑う余地はないものの、その一方で、足腰を弱める「内なる空洞化」が進行していることも大きな懸念材料となっています。高度技能が国外に流失してだけでなく、必要な技能が継承されずに国内から消えていけば、脆弱化は避けられるはずもありません。これは経済のサービス化や高学歴化が進んでいるとはいえ、ものづくりはわが国の発展基盤であり、若者の製造業離れは極めて深刻な問題と受け止めます。

金属労協は、この「若者雇用」について検討を継続し、幅広い対応策を練っていくこととします。また、この問題は非典型雇用労働にも直結する課題であると共に、労働法制面の改革とも関連しています。労働政策局とも連携し、取り組みを進めていきます。

一方、日本企業の海外事業展開は、新たな市場をターゲットに、今後も間違いなく拡大していくと考えられます。しかし、グローバルな市場で生き残っていくには、従来以上に産業・企業競争力の強みの維持が不可欠であることは言うまでもありません。同時に、海外で事業を展開するに当たっても、中核的労働基準を含めた社会的責任を果たすことが求められることとなります。こうしたことの重要性について労使共通の認識を醸成しつつ、取り組みの前進を図っていくこととします。

3) アジアを重視した国際連帯活動の推進

今、発展途上国を中心とした各国労組は、海外から進出してくる多国籍企業と労使関係を構築し、自らの雇用と労働条件をその製造拠点に懸け、様々な運動課題の克服にむけて運動を推進しています。これもグローバル化がもたらした一つの側面といえますが、これまでにわたしたちが経験した試練以上に、厳しく困難な課題に晒されています。

一方、日本企業による海外進出先の現地雇用者数は、全世界で340万人にのぼっており、金属産業は230万人を雇用しています。この内、170万人（7割）が中国を含むアジアに集中しており、企業動向そのものが彼らに直接的な影響を与える実態にあります。また、2005年度以降、日本の向先別輸出入の取引高はアメリカを抜き、アジアが取引の中心になっています。ASEAN諸国や中国経済・社会の飛躍的な発展を考えれば、今後も一層アジア各国との経済的結びつきが高まると共に、一つの経済圏を形成していく過程にあるとも認識できます。

金属労協はこうした実態を踏まえ、運動方針で確認した考え方にに基づき、アジアを重点に国際連帯活動を進めていきます。アジア金属労組連絡会議については、パイロット会議（2007年6月）の経過を踏まえ、今期には具体的なスタートが切れるよう取り組みを推進します。また、早期に各国別に運動実態を反映したデータベースを逐次整理すると共に、変化する各国労働運動の状況を的確に把握し、産別や企業連・単組のニーズ等にそって活動内容の見直しも進め、IMF本部への対応を含めて効率・効果的な活動を推進していくこととします。

また、ITUC結成以降は、各GUFの再編・統合を模索する動きが強まっており、IMF本部とも連携しその動向を注視していきます。併せて、国内GUF組織とも従来以上に連携をとっていくこととします。

4) 組織強化への対応と運動を支える財政基盤の確立

この2年間の運動方針の考え方にに基づき、効率的な財政執行に全力を傾注すると共に、金属運動の改革と実践を踏まえた予算のあり方や、運用を含めた財政の見直しを実施し、引き続き「総合プロジェクト会議答申」に沿って財政確立を図っていきます。

この中で、IMF会費については加盟登録人員の減少を反映し、今期から150万人（△20万人）へ変更することとします。

また、地方連合内に設置された金属部門連絡会議を母体に、地方レベルにおいても金属運動の確立をめざしていきます。

一方、2004年3月に改正労働者派遣法が施行され、生産現場への労働者派遣が解禁されて以降、金属産業においても派遣労働者などの非典型雇用労働者の割合が年ごとに増加してきています。こうした実態の進行や格差が拡大する傾向の強まりは、彼らを含めた運動フレームの構築を労働組合に迫っています。また、労働組合が過半数代表を満たすことが出来ない状況も生まれつつあり、安全衛生や労働時間の協議などに関連し、将来的にこうした労働者の組織化が大きな課題になってくるものと考えます。金属労協は、組織委員会を中心に進めてきた検討経過を踏まえ、さらに産別ごとの状況把握に一層努めつつ、組織化などの諸課題について検討をすすめます。

Ⅱ. 具体的な運動の取り組み

1. 金属産業にふさわしい労働条件の確立

1) 第2次賃金・労働政策の実現に向けた運動の推進

企業間、雇用形態間の格差拡大や長時間労働が社会問題化しているなかで、非典型雇用労働者を含めた労働条件の改善や長時間労働の是正によるワーク・ライフ・バランスの実現が課題となっています。このため、春季生活闘争において具体的な取り組みを行い、企業労使の労働条件決定を社会全体に波及させることが求められています。

2008年度は、第2次賃金・労働政策で掲げた、「大きくり職種別賃金水準の形成」や「JCミニマム運動」、「総合労働条件の改善」の取り組みを前進させ、金属産業にふさわしい労働条件を確立することをめざします。

(1) 大きくり職種別賃金水準の形成

個別銘柄別の賃金水準を重視した「大きくり職種別賃金水準の形成」によって、金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざします。

2008年闘争に向けては、絶対水準を重視した共闘への改革を前進させるため、公的データによる賃金分析を充実させるとともに、「比較指標」の規模別データなどの点検によって信頼性を高めることによって、他産業・他企業と比較した賃金の位置づけを明らかにしていきます。

また、「中堅・中小労組登録組合」の共闘効果を高めるべく見直しを進め、中堅・中小労組への支援を強化していきます。

(2) JCミニマム運動の推進

企業ごとの賃金格差や雇用形態の多様化に伴う賃金格差が拡大していることから、金属産業内で働く労働者の賃金を底上げすべく、2008年闘争に向けて、JCミニマム運動を強化します。

企業内最低賃金協定については、企業内の非典型雇用労働者への影響を高めるため、適用対象者や水準、締結方法などについて検討を進めていきます。

法定産業別最低賃金については、派遣労働者への適用や地域別最低賃金水準の改善の動き等を念頭に、派遣労働者の賃金水準の底支えにも機能するように取り組みを強化します。

JCミニマム（35歳）については、企業内最低賃金協定と関係について検討することとします。

(3) 総合労働条件の改善

長時間労働が心身の健康に悪影響を及ぼし、さらには少子化の原因の1つともなっていると指摘されています。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図ることが喫緊の課題であるとの認識の下で、所定労働時間の短縮、割増賃金率の引き上げ等、年間総実労働時間1,800時間へ向けた取り組みや、仕事と家庭の両立支援制度の充実な

ど、具体的な取り組みを行うことを検討します。

雇用形態の多様化に対しては、非典型雇用労働者の公正労働条件確保に向けて、取り組みをすすめることとします。

2) 春季生活闘争におけるJC共闘体制の強化

近年、要求方式の違いや賃金制度の多様化、取り組み年度の違い、さらには職場における課題の多様化に伴い、交渉局面における相互比較の困難さが生じています。2007年闘争においては、産業間、企業間の取り組み結果に幅が出ることとなりました。

金属労協では、情報開示によって相互理解を深め、「幅を持ちつつ確かな共闘」を推進していくことを基本に、社会的影響力を与え得る共闘を構築していきます。

2. 民間・ものづくり・金属としての政策実現に向けた取り組み

1) 政策・制度要求の実現に向けた活動

(1) 2007年政策・制度要求重点取り組み項目の実現

2007～2008年度運動方針において、従来は毎年行っていた政策・制度要求の策定を2年ごととし、とりわけ中間年には、時々重点課題の明確化と深掘り、さらには実現に向けた諸活動に注力することとしました。2007年4月には、2006年に策定した2年間の政策・制度要求を補強する「2007年政策・制度要求重点取り組み項目」10項目を整理しました(別表)が、その実現に向け力を注いでいくこととします。具体的には、対政府・対政党の要請活動をきめ細かく展開し、また連合と連携を強化するとともに、連合・金属部門連絡会などを活用して、連合運動における金属の考え方の一層の浸透を図ります。

とりわけ下記の項目については、大臣要請も含め、特段の取り組みを行っていくこととします。

①ものづくりの観点に立った若者雇用

次代のものづくりを担う若手人材の確保・育成に関する政策のうち、2007年政策・制度要求においては、小学校・中学校におけるものづくり教育の強化と機会の拡充を図ります。また、安定した職に就くことを希望しているにも関わらず、雇用対策の網から漏れている若年者と、若手人材確保に苦慮するものづくり現場などの職場とのマッチングを促す若年者トライアル雇用制度の拡充を求めていきます。

②ものづくり現場における外国人労働者問題

外国人労働者問題については、2006年に金属労協がとりまとめた基本的考え方、すなわち、

*ものづくり現場へのなし崩し的な外国人労働者の流入は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその発揮という「労働の質」の高さに裏づけられた、わが国ものづくり産業の国際競争力を失わしめる危険性が大きいもの、と判断せざるをえない。

*ものづくり現場の技能者として外国人労働者を受け入れるという考え方については、

認めることはできない。

という基本的な姿勢に則り、ものづくり現場やいわゆる単純労働の分野への受け入れ拡大が行われることのないよう、敏速に対応を進めます。また、日系人労働者、外国人研修・技能実習生について、人権が確保され、賃金・労働条件、職場環境、生活環境などが適正なものとなるよう、制度の見直しを求めています。

③京都議定書目標達成計画見直しへの対応と「サマータイム制度」の導入

京都議定書目標達成計画見直しの際には、より効果の高い具体的対策・施策への方針転換を行うと同時に、新たな施策の展開に向けた検討を要請していきます。特に、新たなライフスタイルの確立と省エネに寄与するサマータイム制度については、CO₂排出削減見込量とともに同計画に盛り込み、着実な導入が図られるよう、関係機関への働きかけを行うとともに、各界各層への理解促進活動など、様々な機会を捉え活動を継続していきます。

(2) 2008～2009年政策・制度要求の策定

「民間産業、ものづくり産業、金属産業」に働くものの観点に立って、2008年4月に「2008～2009年政策・制度要求」を策定します。金属労協の運動サイクル、連合の政策・制度「要求と提言」のサイクルとは一年間ずれていますが、これにより、要求策定において、より中身の濃い議論を行っていくとともに、金属労協の考え方を連合の「要求と提言」に反映させていくことをめざしています。

2008～2009年政策・制度要求の策定に向け、2007年10月に「政策セミナー」を開催し、重要課題に関してより理解を深めていくとともに、2008年4月には「政策・制度中央討論集会」を開催し、各産別、企連・単組が一堂に会して活発な議論を行い「2008～2009年政策・制度要求」に反映させていくこととします。

2) ものづくり現場における若手人材の適正な確保に向けた取り組み

若者のものづくり離れ、超少子化のなかで、多くのものづくり企業では、量的にも質的にも適正な若手人材を確保できておらず、技術・技能の継承・育成が深刻な課題となっています。

金属労協は、ものづくり現場における若者雇用の総合的な実態把握を行い、若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択し、次代のものづくり産業の担い手として必要な能力開発が着実に受けられるような環境づくりに向け、ものづくり教育の充実、職業観の育成、就職支援にむけた施策の整備、総合的な技能評価制度の確立、良質な雇用確保のための労働法制整備など、ものづくりの観点に立った若者雇用政策について、様々な角度から幅広い検討を行い、政府、教育機関、経営者、労働組合など各界各層がそれぞれ取り組むべき具体的な活動への反映を図ります。

3) 東アジア地域・各国の金属産業動向に関するデータの整理と分析

日本、中国、韓国、ASEAN諸国を中心に、経済連携が深化している東アジア地域では、生産拠点、市場としての存在感がますます強まっており、特に金属産業においては、

同地域における事業ネットワーク形成の進展により、産業構造が急速に変化しています。

こうした状況のなか、金属労協は、東アジア地域・各国の金属産業に関する動向について収集したデータの整理・分析を行い、労働組合として今後取り組むべき課題を抽出し、産業政策活動に反映していきます。また、当該地域における労働組合との情報交換・相互理解を進めていきます。

4) 「ものづくり教室」の充実と発展

将来のものづくり産業の基盤強化のためには、技術・技能の継承・育成が不可欠であり、ものづくり人材の育成、とりわけ戦略的なものづくり教育の構築が不可欠です。金属労協は、政府に対してもものづくり教育の強化を主張していますが、金属労協独自の活動としても、「ものづくり教室」の実施を推進しており、単組や地方ブロックの取り組みの選択肢のひとつとして、実施例も増加しつつあります。

2007年4月には、教室実施のためのノウハウを整理した「ものづくり教室の取り組みに向けた参考資料」を作成しました。今後もノウハウの共有化を進め、企連・単組や地域組織が実施する「ものづくり教室」の開催の促進、その充実・発展を図っていきます。

あわせて、学校、保護者、地方公共団体、企業、労働組合などの連携の下に、ものづくり教育、ものづくり教室が円滑に実施されるよう、地方ブロックおよび地方連合・金属部門連絡会による地域の実情を踏まえた取り組みを促進していきます。

5) 中核的労働基準遵守の取り組みの再構築とCSRの取り組み推進

(1) 中核的労働基準遵守の取り組みの再構築

海外事業展開に際しての中核的労働基準の遵守に関する取り組みは、従来、企業行動規範(COC)の労使締結を中心に進めてきましたが、残念ながら締結に至っていません。さらに、各企業労使の中核的労働基準遵守に関する取り組み状況も踏まえると、まずは、こうしたことの重要性について労使共通の認識を醸成しつつ、段階的に取り組みの前進を図っていくことが必要です。

具体的には、本大会で報告するCOC作業グループの「中核的労働基準遵守の取り組み再構築」に関する最終まとめに基づき取り組みを進めることとします。2008年度は、各産別や企業連・単組における具体的な活動の検討・実践につなげるべく、金属労協として企業連・単組を対象としたセミナーの開催や各種労使会議での課題提起、関連情報の展開などを進めます。

(2) CSRの取り組み推進

CSR(企業の社会的責任)は、企業の永続的な発展にとって不可欠であり、労働組合の参画も欠くことができないことから、2005年に金属労協が策定した「CSR(企業の社会的責任)推進における労働組合の役割に関する提言」(改訂版)が、産別、企連・単組において具体化されるよう、引き続き取り組みを展開します。

具体的には、「提言」の中身について、実現状況や必要な取り組みに関し、産別、企連・単組において容易に判断できるような「チェックリスト」を作成し、利用の促進を図ります。また、国連のグローバル・コンパクトの重要性が一層高まっていることから、金属労

協組織内企業の参加を促進していくこととします。とりわけ、グローバル・コンパクト参加を日本全体の大きな潮流としていくため、まず金属労協本部としての参加を検討します。

3. 日本経団連との懇談や金属産業労使会議など労使会議の充実・強化

グローバル化や雇用形態の多様化など、企業やそこで働く勤労者を取りまく環境が大きく変化しており、公正ルールの確立が求められています。とりわけ労働分野については、職場の実情について十分に把握している労使が参画し、社会全体の合意を形成するなかで改革を進めることが重要です。社会的な広がりを持つ労使関係を構築する観点から、日本経団連との定期懇談会や金属産業労使会議の充実を図り、幅広い課題について論議を深めていくこととします。

4. アジア重視の国際連帯活動の推進

1) グローバル化に即応した取り組み

(1) IMFアクション・プログラムの効果的実践への対応

IMFは、2005年5月のウィーン世界大会において、「アクション・プログラム2005～09」を採択し、取り組みを展開しています。この方針の遂行に当たっては、日本としても様々な対応が必要となりますが、それは同時に世界各国の金属労組との関係を強化することにも繋がると認識します。IMF-JCとしての世界的な連携のあり方など、より効果的な運動展開について具体的な検討を更に進めていきます。

(2) 欧州との2国間交流の推進

IGメタル・北欧産業労連との定期協議は3年ごとに開催されますが、その間、必要に応じて特定テーマについて専門担当者レベルによる専門協議を配置し、欧州金属労組からの情報の把握・信頼関係の維持・向上を図ります。

(3) 「労働事情調査団」の派遣見直しについて

金属労協はこれまで毎年定期的に労働事情調査団を派遣し、各種調査などに一定の成果をあげてきました。しかし、派遣回数が増えられ相応の蓄積ができたこと、各産別の調査との重複感、あるいは既存の国際会議などの場の活用で代替可能などの指摘がされています。従って、今後は定期的に調査団を派遣することはせず、必要に応じて都度派遣を検討することとします。

一方、グローバル化の進展や各企業の海外事業展開拡大に伴い、日本の労働組合としても国際労働運動や国際労働問題への対応の必要性が増しています。こうした面において見識を持った人材を育てるという観点で、主に企業連・単組役員レベルを対象とした海外実地研修中心のプログラムを2008年春に実施します。

2) アジアを重視した国際連帯活動の展開

(1) 「アジア金属労組連絡会議」の充実

アジア・太平洋地域の I M F 地域組織機構は、3つのサブ・リージョンとそれぞれに設置されている地域事務所（東アジア事務所：2001 年閉鎖）から成っており、アジア全体の活動のための地域会議のもとに、調整委員会・サブ・リージョナル委員会を配置、地域ごとの課題を把握・調整しつつ運動を推進しています。しかし、各国の経済活動は、こうした地域機構を超えて関係強化が進んでおり、産業課題や労使問題などを解決していくためには、各国金属労組が一堂に会し、問題の所在や対応について話し合う場の必要が年ごとに高まっています。

こうした観点から、2007 年 6 月に「アジア金属労組連絡会議」のパイロット会議をアジア 10 カ国・地域の 12 組織の参加を得て開催し、アジア金属労働運動の課題と各組織の対応について理解を深めるとともに 2008 年の正式立ち上げを確認しました。今後、アジア各組織と連携し、引き続き内容の充実を図っていきます。一方、I M F 本部に対しても、アジア地域の運動の活性化を図るべく組織機構の見直しや運営について改革を求めています。

(2) 産別、企業連・単組との連携体制の強化

海外事業展開の増加にともない、産別だけでなく国内の企業連・単組においても進出先各国労組との連携体制の強化が従来以上に必要となっています。こうした協力体制は海外紛争解決だけでなく、経営側への対応力を高め、それが健全な労使関係の構築につながり、結果として紛争の未然防止にもつながるものと考えます。

金属労協は海外労使紛争に関する労使セミナーを開催するなど理解促進に努めると共に、各産別、企業連・単組との連携体制の強化を推進します。

(3) アジアにおける 2 国間交流の推進

日韓定期協議は、韓国内の労働運動の課題が山積しており、韓国の 2 つの金属労組が同時に参加して開催することが困難な状況にあります。金属労協としては、すべての組織が参加する日韓定期協議の枠組みを引き続き維持していきますが、当面、可能な範囲で個別の組織との交流も進めていくこととします。

中国金属工会との交流は、先方からの招請に基づき 2007 年 9 月に中国にて実施します。

3) J C 国際窓口機能の強化にむけた国別・組織別データベースの整備等の対応

世界各国金属労組との連携体制を強化し、国際連帯活動を従来以上に進めていくためには、I M F - J C がもつ国際窓口の機能強化とそれに基づく役割の遂行が極めて重要となります。わたしたちは、そうした観点から国ごとの労働運動の課題や雇用・労働法制、労使関係上の問題点について、国別・組織別に把握し、J C 国際窓口機能の強化を図ります。

4) 連合および他GUFとの連携の促進

ITUCのGUC（グローバル・ユニオン評議会）設置がされるなど、GUF（国際産業別組織）間の協力のあり方が大きな問題となっています。また、連合を窓口とするNCP問題にも、緊密な連携と対応が必要となっています。金属労協は、連合や他国際組合組織とも必要に応じて連携が図れるよう、常日頃から情報交換を行い協力関係の強化に努めていきます。

5. 組織強化への対応と運動を支える財政基盤の確立

1) 連合金属部門連絡会の運営強化

地方連合の金属部門における体制整備をさらに進めるとともに、2008年度においては、地方連合金属部門の活動の充実に軸足を移していきます。

具体的には、各県における金属部門連絡会の定期開催に務め、春季生活闘争や最低賃金の取り組みなどの情報交換をさらに密にすると共に、安全衛生研修会、ものづくり教室の実施など各県の特色を生かした活動を推進します。また、各県の状況に応じて、地方連合金属部門連絡会として、民間・ものづくり・金属の立場から、各地方自治体に対する政策・制度要求を策定し、取り組み強化を図ります。さらに、金属労協として、JC地方ブロックを通じて他県の取り組み事例、資料提供等のサポートをしていきます。

中央レベルで開催する連合金属部門連絡会については、金属労協として、引き続き、事務局機能を高めつつ、連合金属部門の活動強化に協力していきます。産別書記長・事務局長を構成メンバーとする金属部門連絡会では、連合の主要な政策課題について、早い段階において、民間・ものづくり・金属の立場から自由な意見・討議を行い、その政策理念が盛り込まれるように、定期的に協議を行います。また、その内容を、地方連合金属部門連絡会にも的確に伝達することで、中央と地方が一体となった金属部門連絡会の強化を推進していきます。

2) ものづくり現場における非典型雇用労働者の実態把握と新たな課題への対応

金属労協は、この1年間、組織委員会を中心に各構成産別における非典型雇用労働者の実態や組織化問題などについて様々な検討を行ってきました。2008年度においては、産別ごとの組織実態の状況把握に一層努めつつ、ものづくり現場における非典型雇用労働者への対応について検討します。

非典型雇用労働者の割合が全体の雇用者の30%を超える状況の中で、パート・派遣・業務請負労働者などの組織化を精力的に進めている産別もあり、特に派遣労働者については、派遣元企業での一括組織化実現などに成果を上げています。その結果、派遣労働者の最大の受入れ先であるものづくり現場では、派遣労働者と正規従業員が別々の産別に組織化されている場合もあり、一つのものづくり現場で複数の産別が共存し、正規従業員の組合より大きくなる場所も出てきました。このことは、時間外協定や安全衛生問題についての労使協議、さらには日常の組合活動などに大きな影響を及ぼすことが推

測されます。各産別とも非典型雇用労働者の組織化をはじめ、複数産別が共存する職場における様々な課題に対応するため、組織委員会の場合を中心に、産別間の情報の共有化を図ると共に、組織化など諸課題について検討をすすめます。

3) 次代を担う組合役員の育成と労働リーダーシップコースの内容充実

金属労協は、結成間もない1967年にわが国初の大学との提携による画期的な労働リーダーシップコースを開設しました。1969年には西日本コースもスタートさせ、東西両地区における労働リーダーシップコースを今日まで継続し、多くの労働組合リーダーを輩出してきました。東日本コース開設40周年を迎え、本年4月に記念シンポジウム・レセプションを開催しました。東日本コース40周年を機に、とりまく労働環境の変化に合わせ、時代にあったコース内容に改善するべく、検討を行っていきます。

4) 新たな運動を支える財政基盤の確立に向けた取り組み

この2年間の運動方針の考え方にに基づき、効率的な財政執行と安定的な財政基盤の確立に全力を傾注します。金属運動の改革と実践を踏まえた予算のあり方や、運用を含めた財政の見直しを実施し、引き続き「総合プロジェクト会議答申」に沿って財政確立を図っていきます。

特に、具体的な財政基盤の確立策については、IMF会費については会費納入人員の実態に合わせて、今期から150万人(△20万人)へ変更するとともに、地方ブロックの交付金の見直しや、各種集会の効率的な開催などさらなるに効率的な運営をめざして、活動を進めます。合わせて、効果的な資金運用と支出の削減に引き続き努力していきます。

以 上