

## 2013年闘争の推進

### I. とりまく情勢

日本経済は、東日本大震災により生産活動が大きく落ち込んだのち、緩やかな回復を続けてきましたが、2012年後半以降、先行き不透明感が強まっています。2012年度のGDP成長率は、2012年8月時点の政府予測では実質2.2%、名目1.9%と見込まれていましたが、11月の民間調査39機関の予測平均では実質1.2%、名目0.5%となっており、下方修正は避けられない状況にあります。

ものづくり産業では、大震災、電力供給不安と電力価格引き上げ、超円高、タイの大洪水と次々と苦難に見舞われてきましたが、加えて、欧州危機の深刻化や新興国経済の減速の影響が顕著となっており、とくに2012年秋には対中輸出が大幅に減少し、大きな打撃を受けています。

海外経済がきわめて不安定な中で、輸出の落ち込みがただちに内需にも波及するところが、わが国経済の脆弱性につながっており、堅固な内需の構築が不可欠な情勢となっています。

#### ①海外経済と外需の動向

アメリカ経済は、2012年末に大型減税が終了し、2013年から大幅歳出削減が実施される「財政の崖」の影響が懸念されていますが、2012年秋時点では、金融緩和を背景に、個人消費を中心とした緩やかな景気回復となっています。一方、ユーロ圏では、債務危機による根強い先行き不安から、経済活動は低迷しており、2012年はマイナス成長、2013年もごく低成長と見られています。アジア経済もその影響を受けて弱い動きとなっており、中国では成長率の鈍化が続き、景気判断の目安である8%を下回る状況となっています。

こうした海外情勢に、1ドル=80円前後という超円高、中国での日本ブランド製品の大幅な販売減少による対中輸出の減少と現地法人の操業低下といった要因が加わり、わが国の輸出は大幅なマイナスを続けています。2012年10月のデータを見ると、EU向けが前年比マイナス20.1%、中国向けはマイナス11.6%となっており、輸出総額はマイナス6.5%となっています。2012年1～10月の貿易収支は5.3兆円の赤字で、2011年（通年で2.6兆円）をはるかに上回るペースとなっています。

#### ②国内需要・国内生産の動向

超円高やデフレ、輸出の落ち込みは、内需をも冷え込ませるところとなっています。設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は、2012年4～6月期に前年割れに転じ、その後もマイナス幅が拡大傾向にあります。

小売販売は伸び率が鈍化しており、卸売販売はマイナスが続いています。小売やサービスに従事する人々の景況感は、すでに大震災直後の水準近くまで落ち込んでいます。

こうしたことから、2012年3、4月にはほぼ大震災前（2011年2月）の水準に回復していた鉱工業生産は、その後、低下傾向が顕著となっており、2012年9月には震災前の約9割となってい

ます。

企業収益も下方修正の状況となっており、金属産業の一部業種では赤字決算も懸念されています。

### ③物価動向

2012年2月、日銀は量的金融緩和の強化に踏み切り、消費者物価上昇率の目途を当面1%とし、それが見通せるまで、長期国債を買い入れていくことにしました。これにより、一時は円高修正・株価上昇が見られましたが、その後は10月の金融緩和も含め、大規模な金融緩和が実施されておらず、円相場は80円をはさむ動き、株価は低迷し、物価もマイナスが続いています。消費者物価上昇率は2012年度の予測（民間39調査機関平均）ではマイナス0.1%となっており、日銀では物価上昇率1%の実現は、早くとも2014年度以降としています。

### ④雇用・労働情勢

完全失業率は緩やかな改善が続いていますが、就業者は増えていません。失業者の労働市場からの退出が失業率低下の要因と考えられ、雇用情勢は依然として厳しいものと判断せざるを得ません。製造業における新規求人への減少も懸念材料となっています。

2012年には、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法、労働契約法の改正がそれぞれ行われました。60歳以降の継続雇用制度における対象者限定の廃止、有期派遣労働者の無期雇用への転換努力義務、派遣労働者と派遣先労働者の賃金等の均衡考慮、5年を超えて更新された有期労働契約の勤労者の希望による無期契約への転換、有期契約に伴う不合理な労働条件の禁止、などが盛り込まれており、企業として、法令遵守と非正規労働者の雇用環境改善に向けた積極的な対応が必要な状況となっています。

### ⑤わが国経済の成長制約要因と脆弱性

わが国経済は、もともと超少子高齢化と先進国最悪の政府債務という、成長制約要因を抱えています。加えて、超円高、デフレ、電力供給不安と電力価格引き上げ、TPPなどFTA・EPA締結の遅れ、これらを要因とするものづくり事業拠点の海外移転の加速、中国への輸出減少と現地法人の操業低下などが、経済活動の下押し圧力となっており、国内雇用喪失の危機を招くところとなっています。

本来であれば、個人消費などは景気底支えの役割を果たすはずですが、日本の場合、輸出が落ち込むと、ただちに内需にも波及するところが、経済の脆弱性につながっています。迅速な円高・デフレ脱却、TPP早期参加など、国内ものづくり産業の事業環境改善を進めることは当然ですが、それとともに、海外経済がきわめて不安定となっている中で、雇用と生活の安定を図ることによる堅固な内需の構築が不可欠な情勢となっています。

## Ⅱ. 基本的考え方

日本経済は、東日本大震災以降ゆるやかな回復が見られましたが、超円高、綱渡りの電力供給、エネルギーコストの増大、中国への輸出減少と現地法人操業低下の影響により、先行き不透明感が強まっています。金属産業では、輸出の減少、生産拠点の海外移転のみならず、マザー工場、研究・開発拠点などについても海外移転が懸念されています。しかしながら、日本経済を再生させるためには、国内ものづくり産業を引き続き維持し、強化していくことが不可欠です。そのためには、あらゆる政策を動員して危機的な状況を脱し、日本に生産拠点を維持できる事業環境を整備しなければなりません。

東日本大震災の経験を通じて、早期復旧を実現した勤労者の質の高さや、それに裏付けられた現場力が日本の金属産業の強みであることが明らかとなりました。国内ものづくり基盤を維持・強化し、企業の競争力を強化するためには、勤労者生活の安心・安定を確保し、人材を確保・育成することによって、現場力、人の力にさらに磨きをかけることが重要です。

2013年闘争では、デフレからの脱却を図り、日本経済の成長軌道を取り戻すとともに、金属産業の競争力を強化し、雇用の確保と勤労者生活の安定を図るため、「人への投資」を求めることとします。同時に、「円高・デフレからの早期脱却」「TPPなどFTA・EPAの早期締結」「安定的かつ安価な電力供給確保」など、ものづくり産業の国内基盤の強化を図るための政策・制度の実現に強力に取り組むこととします。

## Ⅲ. 具体的取り組み

### 1. 賃金

賃金・労働条件の向上と企業の発展が好循環するとの考え方の下、それを支える「人への投資」として、日本の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をめざします。

#### (1) 賃金水準の維持

勤労者生活を守り、着実な景気回復を図るため、すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準を維持します。要求によって賃金構造維持分を確保する組合では、賃金構造維持分を明確に把握し、現行の賃金水準を確保するよう取り組みます。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保します。</li><li>○賃金構造維持分を要求する組合は、賃金構造維持分を明確に把握し、その確保を図ります。</li></ul> |
|--|

## (2) 賃金改善

基幹労働者の賃金水準重視による「大きくくり職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差の解消に取り組み、中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざしています。

中堅・中小労組の賃金水準の点検や格差解消に向けた取り組みを支援するため、賃金統計の分析強化と闘争状況の開示を行います。また、グループ・関連企業等の賃金水準の向上を図るため、親企業等の労使協議等による支援強化を行うこととします。

○中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、積極的に賃金改善に取り組みます。

### 【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】

*目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準	基本賃金	338,000円以上
*到達基準：全組合が到達すべき水準	基本賃金	310,000円以上
*最低基準：全組合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。

## (3) 賃金水準の是正と賃金制度の確立

2011年以降、連合「中小共闘」の方針を踏まえて取り組んできた賃金実態の点検を行います。賃金水準の動向を分析した上で、賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組みます。

また、賃金制度が未整備であることが、賃金水準低下の要因のひとつとなっています。賃金構造維持分を確実に確保し、将来にわたる月例賃金の安定を確保するため、賃金制度の確立に向けて取り組みます。

○すべての組合は、賃金実態の点検、課題の把握と改善に努めます。  
○賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組みます。  
○賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組みます。

## 2. 一時金

金属産業をとりまく環境が厳しさを増すなかで、国内ものづくりの維持・強化に向け、組合員は日々懸命な努力を重ねています。一時金の要求は、年間5カ月分以上を基本とし、適正な成果配分を求めています。

年間総賃金に占める一時金の比重は大きく、生活設計に大きな影響を及ぼします。金属労協では、生計費の固定支出に相当する年間4カ月分を最低獲得水準と位置づけて取り組んできました。企業業績に関わらず、年間4カ月分以上を獲得する取り組みを強化します。

なお、年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とします。

- 要求の基本は、基準内賃金の年間5カ月分以上とします。
- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

### 3. JCミニマム運動

金属産業を取りまく環境が厳しさを増す中で、賃金を下支えする取り組みが重要性を増しています。さらに、雇用形態の多様化に対応し、均等・均衡待遇に向けた第一歩として、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という観点も重要です。このため、「企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ」「特定（産業別）最低賃金の引き上げ」、「JCミニマム(35歳)」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上げを図ります。

#### (1) 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は、締結組合をさらに拡大することや、バラツキの大きい協定金額の底上げが課題となっています。このため、全ての組合が18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定を締結する取り組みを強化するとともに、高卒初任給に準拠する水準に引き上げるため、計画的に取り組みます。

協定締結にあたっては、時間額を併記し、非正規労働者（直接雇用）への適用や特定（産業別）最低賃金への波及に取り組みます。

また、共闘効果を高めるとともに社会全体への波及効果を高めるため、春季生活闘争で取り組み、賃金と同時に回答を引き出すことをめざします。

- 全企業連・単組が企業内最低賃金協定を締結します。
- 企業内最低賃金協定の水準を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げていきます。そのため、154,000円以上の水準、もしくは月額1,000円以上の引き上げに取り組みます。
- 時間額で協定する場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額975円以上への引き上げに取り組みます。
- 前記水準を前提に、非正規労働者（直接雇用）を含めた協定の締結をめざします。

#### (2) 特定（産業別）最低賃金の機能強化

特定（産業別）最低賃金を維持・強化していくためには、その意義・役割について、当該産業の労使が共通認識を持って、イニシアティブを発揮していくことが重要です。当該産業・企業の労使で理解を深めるよう、使用者側への働きかけを強めることとします。

特定（産業別）最低賃金の水準は、ものづくり産業・金属産業の「労働の価値」にふさわしい水準へと引き上げることをめざします。正規労働者と非正規労働者、組織労働者と未組織労働者の賃金格差を是正する観点から、企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざします。また、地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることや、特定（産業別）最低賃金が基幹的労働者の最低賃金であることを踏まえ、地域別最低賃金よりも高い水準を確保するよう、引き上げ

に取り組むこととします。

労働組合として、非正規労働者に対する特定（産業別）最低賃金の周知徹底に取り組むこととします。

- 特定（産業別）最低賃金の意義・役割について、当該産業・企業の労使で理解を深めるよう取り組みます。
- すべての特定（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みます。
- 企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざします。

### (3) 「JCミニマム(35歳)」の確立

金属労協では、4人世帯の生計費や生活保護水準、課税最低限などの生計費の実態や、小規模事業所の賃金実態等に基づき、「JCミニマム(35歳)」を設定しています。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す運動として、「JCミニマム(35歳)」に取り組めます。

- JCミニマム(35歳)は、月額21万円とします。
- この水準を下回る組合員がいる場合は、その要因を確認し、是正に取り組めます。

## 4. ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現は、男女がともに仕事も生活も大切にしながら安心して働き続けることができる社会を実現するとともに、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て生産性向上にも寄与するものであり、労使共通の課題となっています。

2010年6月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使で合意され、具体的な数値目標も掲げられました。少子化に歯止めをかけ、日本の経済・社会の活力を高める観点からも、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むこととします。

### (1) 総実労働時間の短縮

金属労協が目標とする年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて、各組合の実態を踏まえながら、所定労働時間1,800時間台の実現、時間外労働の削減、時間外労働割増率の引き上げ、年次有給休暇の付与日数の拡大と取得率向上等に粘り強く取り組みます。

- 年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて取り組みます。
- 過重な所定外労働をなくすため、36協定限度時間の引き下げや特別条項の厳格な運用など労働時間管理の徹底を図ります。
- 時間外労働割増率の60時間超の時間外労働算定対象時間は、所定労働時間を上回るすべての労働時間とします。
- 年次有給休暇の完全取得に向けて、年次有給休暇の取得状況を労使で確認し、年休取得促進策を導入・強化するなどの具体的な取り組みを行うこととします。

## (2) 仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、勤労者のニーズに合った働き方の選択肢を拡大し、育児・介護休業法に基づく社内制度など、仕事と家庭の両立支援策を充実するとともに、そうした制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図ることが重要です。このため、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労働組合が参画するなど、労使協議の充実を含めた効果的な取り組みを進めていきます。

とりわけ、改正育児・介護休業法で導入が義務化された短時間勤務制度については、制度導入を講じないことができる業務として「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」が指針で例示されていますが、子育てに必要な時間を確保しつつ働き続けるための選択肢のひとつとして、短時間勤務を幅広い労働者が活用できる環境を整えることも必要です。

- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組みます。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とフォローにあたっては、組合員の意見反映を行うため、労働組合が積極的に参画することとします。「行動計画」の策定が努力義務とされる100人以下の企業も含め、労働組合が参画して行動計画策定に取り組みます。
- 短時間勤務制度については、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」についても直ちに対象外とせず、労使の主体的判断により、職場の実態に応じて制度の対象としていきます。

## 5. 非正規労働者の労働条件改善

同じ職場で働く非正規労働者の公正処遇の確立に取り組むことは、労働組合が果たすべき重要な社会的責務です。非正規労働者の労働条件の改善は、職場の一体感、活力を高めるとともに、産業・企業の魅力を高めることにもつながります。

改正労働契約法では、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新したときは、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できるルールの導入や、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止等の改正がされます。また、改正労働者派遣法では、日雇い派遣の原則禁止、グループ内派遣の8割規制、派遣労働者と派遣先労働者の均衡考慮、違法派遣の労働契約申し込みみなし制度の導入、等の改正が行われました。このため、法令遵守の徹底と法改正の趣旨を踏まえた労働条件の改善に向けて、非正規労働者に関する労使協議を充実させることとします。

また、非正規労働者の労働条件の改善を進めるため、組織化に向けて取り組みます。

- 非正規労働者の雇用に関して、仕事内容、労働契約期間、人員、社会保障への加入、労働条件、正社員への転換等について、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を行います。
- 賃金・労働条件、福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、実態を踏まえて取り組みます。
- 有期雇用者については、期間の定めがあることによる不合理な労働条件となっていないか、労働条件全般について点検することとします。

- 派遣労働者の均衡待遇の確保に向けて、派遣元事業主への協力の実施状況について点検することとします。
- 非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進めます。

## 6. その他の労働諸条件

### (1) 60歳以降の就労確保

高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用を確保するため、65歳未満の定年を定めている事業主に対して、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかが義務づけられています。2013年4月に施行される改正法では、継続雇用制度において対象者を限定する仕組みを廃止し、希望者全員を対象とした65歳までの雇用を確保する措置の実施が義務づけられました。

60歳以降の高年齢者が雇用と生活の安定を確保し、やりがいを持って、いきいきと働くことのできる就労環境を整備するため、制度の充実に取り組むこととします。

- 働くことを希望する者全員について、経過措置を利用せず、年金満額支給開始年齢と接続する65歳までの雇用を確保し、働きがいのある就労制度を構築します。
- 労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保します。
- 継続雇用制度の場合は、継続雇用の希望状況を労使で確認し、組合員のニーズに合った制度となっているか点検をします。
- 60歳以降就労者の組合員化を図ります。

### (2) 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

労働災害を根絶し、精神健康不調や職業性疾病等を予防するためには、不断の努力が必要です。心身の健康保持と労働災害ゼロ職場の確立にむけて、安全衛生対策の強化に取り組めます。勤労者の心の健康を保持・増進するため、メンタルヘルス対策の充実・強化に取り組めます。

業務上の災害や疾病が発生した場合には、安心して治療に専念し職場復帰を促す補償と体制、遺族に対しては生活を維持できる補償が必要です。金属産業全体が、死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円に到達することをめざして、未達の組合は労災付加補償の引き上げに取り組むこととします。

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ることとします。

- 職場の安全衛生体制の検証、充実を図ります。
- 職場におけるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を事業者の義務とする労働安全衛生法改正法案の趣旨を踏まえ、必要な対応を進めていきます。
- 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、3,400万円以上に引き上げます。なお、障害等級4級以下についても、実態を踏まえて引き上げに取り組めます。
- 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

退職金・企業年金制度の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、等価転換を原則とした制度改定を行うこととします。

運用環境の悪化によって、企業年金会計の悪化が懸念されています。企業年金は、賃金の後払いである退職金に基づき、退職後生活を支える重要な制度です。企業年金を安定的に確保するため、運用実態の点検を行うこととします。

- 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。
- 退職金・企業年金制度の改定を行う場合には、等価転換を原則とした制度改定を行います。
- 企業年金を安定的に確保するため、運用実態の点検を行います。

## 7. 政策・制度課題への取り組み

1ドル＝80円前後という超円高、電力供給不安と電力料金引き上げ、FTA・EPA締結の遅れ、中国への輸出減少と現地法人の操業低下などが相まって、国内ものづくり産業は大変な苦境に追い込まれています。金属産業では輸出が減少、生産拠点の海外移転が急加速、工場閉鎖が続出し、マザー工場、研究・開発拠点などの海外移転や技術の流出も懸念されています。このままでは、国内ものづくり拠点と国内雇用は壊滅的な状況に陥り、産業の空洞化を招くことは必至な状況となっています。超円高は輸出に打撃となっているだけでなく、国内投資・消費をも抑制して内需産業にも打撃を与え、日本経済全体をむしばんでおり、雇用情勢の悪化が懸念されています。雇用確保の取り組みと、国内ものづくり産業の事業環境整備が緊急の課題となっています。

### (1) 国内雇用確保の取り組み

失業率は緩やかに改善してきましたが、就業者が増加する状況とはなっていません。また、ものづくり産業はもとより、内需産業においても、景気の急激な悪化が懸念されることから、深刻な雇用問題の発生に備え、政府・地方自治体として、万全な体制をとっておく必要があります。

- 生産の大幅減や工場閉鎖などに伴い雇用情勢が急速に悪化した場合、求職者支援訓練の実施や雇用調整助成金等の支給などについて、迅速な対応が図られるよう主張していきます。
- 雇用調整助成金等については、支給限度日数を超えた場合の対応などについて、検討を求めていきます。

### (2) 円高・デフレからの早期脱却

2012年2月の金融緩和により、為替は一時1ドル＝80円台を回復、株価も上昇しましたが、その後は効果的な緩和が実施されず、アメリカ、EUが一層の緩和に踏み切ったこともあり、再び70円台の超円高となりました。2012年10月の金融緩和も市場の予想を超えるものではなかったため、顕著な円高是正の動きとはなっていません。日本と米・欧の金融緩和の度合いの差がやや縮小している一方、日銀による長期国債買い入れが2013年1月から減額されることになっており、

円安・円高要因が錯綜しています。

日銀は、消費者物価上昇率の当面の目途を「1%」としていますが、実現は早くとも2014年度以降とされており、その間にも国内ものづくり産業は、回復不可能な状態に陥ることが懸念されています。少なくとも1ドル=90円台の円相場と、デフレからの完全な脱却を図るため、大胆かつ迅速な金融緩和を求めています。

- 政府・日銀が、ものづくり産業と国内雇用に関する危機感と政策を共有し、緊密な連携の下、金融政策を遂行するよう求めています。
- デフレ脱却に向けて消費者物価上昇率「1%」実現の大幅前倒しを図り、また中長期的な目途とされている「2%」も、できるだけ早急に達成するよう、政府・日銀に大胆かつ迅速な金融緩和を求めています。
- 産業動向、生活実態に敏速に対応した金融政策を策定するための体制を整備するよう政府に求めています。

### (3) TPPなどFTA・EPAの早期締結

TPP（環太平洋パートナーシップ協定）は、原加盟国4カ国、新規参加国5カ国に加え、2012年秋には、メキシコ、カナダも交渉に参加しています。わが国はいまだに正式な交渉参加表明に至っておらず、こうしたわが国の姿勢を見て、EUも、日本とのEPA交渉開始を先のばしにしています。一刻も早くTPP交渉に参加することにより、わが国ものづくり産業の国際的な競争条件の改善を図るとともに、日本として、世界の自由貿易体制の強化に役割を果たしていくことが必要です。

- 一刻も早くTPP交渉に参加し、締結を図るよう、政府に求めています。
- 金属労協として、TPP交渉に関する的確な情報の収集・提供に努めていくとともに、農業分野などに国内対応のあり方について、検討を深めています。
- 金属労協として、インダストリアルにおける貿易問題討議に積極的に参画していくことにより、世界の自由貿易体制の強化と成長成果の勤労者への適正な配分の実現に向け、役割を果たしていきます。

### (4) 安定的かつ低廉な電力供給確保

エネルギーのベストミックスを構築するにあたっては、ものづくり産業の国内立地維持・雇用維持を図ることを前提として、安全性・安定性・経済性を重視するとともに、再生可能エネルギーの導入促進や火力発電の高効率化などによるCO<sub>2</sub>削減と経済成長の両立を促すものとするのが重要です。

- 不安定な電力供給や電力料金の引き上げによる産業空洞化、雇用喪失を回避するため、政府として、エネルギー安全保障の確保と安定的かつ低廉な電力確保に全力を尽くすよう求めています。
- 再生可能エネルギーの導入促進および省エネの推進とともに、コンバインドサイクル発電など高効率の火力発電システムの活用、電力ロスを最小限にするための電線太径化、ダブル配線化、超電導電力ケーブルの実用化などを促進するよう主張していきます。
- 停止中の原子力発電所については、原子力エネルギーがベース電源として発電量の約3割を

担ってきた現実と電力安定供給の重要性等を踏まえ、厳格で高度な安全基準の確立、必要な安全対策の早期実施・検証、地方自治体・住民の理解を前提に、政府が責任を持って再稼働の判断を行うよう、求めています。

## IV. 2013年闘争の進め方

### 1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については以下の通りとしますが、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 経団連「経営労働政策委員会報告」への対応

2013年1月に予定されている経団連「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。

##### ② 2013年闘争推進集会の開催

2013年1月22日に2013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、2013年闘争に向けた意思結集を図ることとします。

##### ③ 最低賃金連絡会議の開催

2013年1月23日に最低賃金連絡会議を開催し、2012年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2013年度の取り組み方針を共有することとします。

#### (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22日までにを行い、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回戦術委員会で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、戦術委員会で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、中小労組の早期回答引き出し

と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**

2013年闘争を推進するにあたり、次の闘争指導機関を設置します。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。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。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) 「集計登録組合」「中堅・中小登録組合」の取り組み**

「集計登録組合」および「中堅・中小登録組合」の要求・回答状況を含めた情報開示に取り組み、社会的影響を与える共闘を構築します。

### **(2) 地方組織との連携**

春季生活闘争や特定（産業別）最低賃金、政策・制度の取り組みの推進に向けて、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。

### **(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、2013年闘争におい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することとします。また、インダストリアル・J A Fとも連携していきます。

以 上