



2016年闘争の推進(案)

第58回協議委員会

日時 2015年12月4日(金)
14:00~16:30

場所 すみだリバーサイドホール

金属労協(JCM)は2015年12月4日(金)午後2時から東京都内で第58回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2016年闘争の推進」を機関決定します。

今号では、11月19日の第17回常任幹事会で確認した「2016年闘争の推進(案)」を掲載します。

CONTENTS

I. とりまく情勢	p.1
II. 基本的考え方	p.3
III. 具体的取り組み	p.4
1. 賃金・労働諸条件	p.4
(1) 賃金	p.4
(2) JCMミニマム運動	p.5
(3) 一時金	p.5
(4) ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	p.5
(5) 労働諸条件の改善と職場環境の整備	p.6
2. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善	p.7
(1) 正社員への登用促進	p.7
(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備	p.7
(3) 賃金・労働諸条件改善の取り組み	p.7
(4) 非正規労働者に関する法令に対応した取り組み	p.7
3. 政策・制度課題、産業政策	p.7
IV. 闘争の進め方	p.8

I とりまく情勢

わが国経済は、2014年末以降、消費税率引き上げをきっかけとした景気の低迷を脱し、景気諸指標は回復傾向を示していました。しかしながら、2015年6月の上海株式市場の暴落に象徴される中国経済の落ち込みにより、世界経済の先行き不透明感が強まっており、国内経済にもその影響が懸念されるところとなっています。資源価格の下落により消費者物価指数は明確なプラスとなっておらず、個人消費、設備投資にも力強さが見られる状況とはなっていません。

一方、円高是正による国内投資の拡大、都心の再開発や2020年

東京オリンピック・パラリンピック開催などにより、外部要因を除けば、日本経済は中期的に底堅く推移することが期待されます。アメリカ経済も成長を続けており、世界経済の安定にとって要石の役割を果たしています。また2015年10月、世界経済の40%の地域をカバーするTPPが大筋合意となりました。経済成長を促進し、生活水準を高め、強力な労働および環境の保護を促進することが謳われており、わが国の潜在成長力の強化に寄与することが期待されています。

1 需要と出荷の動向

わが国経済は、消費税率引き上げをきっかけとした景気低迷と、年度前半における金融緩和の縮小により、2014年度にはマイナス0.9%の実質GDP成長率となりました。年度後半には、前期比でプラス成長となっていました。2015年度に入り、4～6月期、7～9月期ともマイナス0.2%となっています。

2015年度通期の成長率は、日銀の予測で1.2%（10月時点）、民間調査機関予測の平均で0.86%（11月時点）が見込まれています。なお、海外を中心に変動要因が多く、成長率の予測に関しては、十分に幅を持って認識すべき状況にあります。

経済活動の動向を敏感に観察できる職種の人々に対するアンケート調査である内閣府「景気ウォッチャー調査」いわゆる「街角景気」における「景気の現状判断（方向性）DI」を見ると、2015年4月に53.6まで回復していたのが、その後は低下傾向をたどり、9月には47.5に落ち込んでいました。しかしながら10月には、48.2とやや回復しています。

一方、小売業販売額は、2015年4月から8月まで、前年比でプラスとなっていました。9月には0.1%のマイナスとなりました。原油価格下落の影響を大きく受ける燃料小売業の販売額がマイナス15.6%となっていることが影響しています。

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、2015年1～3月期、4～6月期と前年比プラスになっていましたが、7～9月期にはマイナス0.9%となりました。原動機、重電機、工作機械などが留意すべき状況となっています。

輸出は、2013年以降の円高是正にも関わらず、現地価格があまり下がらなかったため、輸出数量が増加していませんでしたが、2014年秋以降、現地価格低下が顕著となり、このため数量も拡大傾向となりました。しかしながら、2015年5月以降は前年割れが続いており、輸出金額についても、前年比プラスが続いていたのが、10月にはマイナスとなりました。

こうした需要動向の下で、鉱工業出荷指数は、2015年に入って以降、下落傾向が続いていましたが、夏以降は底ばいの状況となっています。金属産業では、下げ止まりの状況が見られる業種と、下落傾向が続いている業種とが相半ばするところとなっています。

2 物価と賃金の動向

消費者物価指数（総合）は、2014年秋以降低下していたのが、2015年3月には上昇に転じ、その後も緩やかな上昇傾向となっています。2015年9月の前年比上昇率は0.0%でしたが、10月の推計値は0.4%、4～10月の前年比上昇率は0.3%となっています。

2015年度平均の消費者物価上昇率は、日銀の予測が0.1%、民間調査機関予測の平均が0.13%となっていますが、いずれも「生鮮食品を除く総合」であることに注意が必要です。「生鮮食品を除く総合」の4～10月の前年比上昇率は0.0%で、「総合」に比べ0.3ポイント低くなっています。

毎月勤労統計を見てみると、全産業・一般労働者の所定内賃金は、名目増加率で2013年度にマイナス0.3%となっていました。2014年度には0.2%のプラスに転じ、2015年度に入ると前年比で0.5%前後のプラスが続いています。実質増加率では、2013年度がマイナス1.4%、2014年度がマイナス3.3%となっており、仮に消費税率引き上げ分を除いたとしても、実質賃金を維持できていない状況となっていました。2015年6月以降はプラスで推移しています。

3 雇用の動向

完全失業率は2015年3月以降、3%台前半で推移しており、数値的にはほぼ完全雇用の状況にあります。有効求人倍率も2015年9月に

は1.24倍に達し、23年半ぶりの高水準となっています。

正社員については、有効求人倍率がまだ1倍を切る状況となっていますが、2014年7月以降、求人数の増加率は、非正規労働者を上回っています。

しかしながら、正社員としての職を希望しているいわゆる「不本意非正規労働者」は、減少傾向にはあるものの、依然として300万人以上に達しており、非正規労働者の正社員登用が、引き続き大きな課題となっている状況にあります。

4 企業収益の動向

金属労協組織内の大手企業50社について、2015年度半期決算発表時点における通期決算予想を見てみると、総じて増収増益傾向が続く見通しとなっています。売上高は増収35社、減収15社ですが、増収35社のうち14社は、2014年度を上回る増収率が見込まれています。前回予想（4～6月期決算発表時点）と比べると、下方修正が21社あるものの、上方修正11社、修正なし17社となっています。

営業利益では、34社が増益、15社が減益ですが、増益34社のうち18社は2014年度を上回る増益率となっています。前回予想と比べると、下方修正19社に対し、上方修正10社、修正なし19社となっています。

5 TPP交渉の大筋合意

日本の交渉参加に金属労協としても大きな役割を果たしたTPP（環太平洋パートナーシップ協定）が2015年10月、大筋合意に至りました。オーストラリア、ブルネイ、カナダ、チリ、日本、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、ペルー、シンガポール、アメリカ、ベトナムが参加し、これまで5年以上、日本が参加してから2年以上にわたる交渉が行われてきました。目標としていた「野心的で、包括的な、高い水準の協定」という点では、不十分なものに止まりましたが、世界経済の40%近くの地域における貿易及び投資の自由化に加えて、中核的労働基準も盛り込まれ、経済成長の促進、高賃金の雇用の維持、イノベーション、生産性や競争力の向上、生活水準の向上、貧困の減少、透明性、良質なガバナンス並びに強力な労働及び環境の保護の促進をめざすことが謳われており、関税の引き下げや、域内取引の活発化により、わが国潜在成長力の強化に寄与することが期待されています。

6 海外経済の動向

アメリカ経済は、2015年7～9月期の実質GDP成長率（前期比年率）が1.5%となり、4～6月期の3.9%に比べ鈍化しました。ただし、鈍化の最大の要因は在庫投資の減少で、個人消費は堅調、設備投資は構築物投資が減少したものの、機械設備投資が拡大しています。住宅投資も底堅く推移しており、輸出は鈍化しているものの、プラスの成長を維持しています。最重要指標である雇用者数（非農業部門）の増加数（前月差）は、2015年10月には市場予想を大きく上回り、2014年12月以来となる27.1万人増となりました。こうしたことから、ドル高や新興国経済の減速などにより高まっていた景気減速懸念が払拭され、12月には、利上げが実施される可能性が高くなっています。

ユーロ圏では、2014年の実質GDP成長率が0.9%でしたが、2015年1～3月期には前期比年率2.1%、4～6月期には1.4%となるなど、緩やかな景気回復が続いており、OECDの見通し（2015年11月時点）では、2015年の成長率は1.5%となっています。ドイツでは、個人消費は堅調に推移していますが、中国をはじめとする新興国向け輸出依存度の高さ、フォルクスワーゲンの排ガス規制不正問題がリスクとなっています。フランス、イタリアでは雇用・所得環境に厳しさが残っており、景気回復が遅れています。

イギリスでは、良好な雇用・所得環境によって、個人消費が堅調に

推移しています。住宅需要も持ち直しており、2%台の実質GDP成長率が続いています。

中国経済は、2015年7～9月期の実質GDP成長率（前年比）が6.9%と、4～6月期の7.0%に比べやや鈍化しました。しかしながら所得が安定的に伸びており、消費は比較的堅調に推移し、2015年6月以降の株価急落の影響は軽微と見られています。10月の金融緩和、株価の緩やかな上昇、元相場の安い水準での安定などにより、景気

底割れは回避されとの公算が大きくなっています。

韓国経済は、内需は底堅い動きとなっていますが、最大の輸出先である中国経済の影響から、実質GDP成長率は2015年4～6月期には前年比2.2%に鈍化しています。他のアジア諸国を見ると、マレーシア、フィリピン、ベトナムは好調で、インドネシアも底堅く推移していますが、中華民国、シンガポール、タイなどでは減速傾向となっています。

Ⅱ 基本的考え方

2014年闘争、2015年闘争では、金属労協全体で賃上げに取り組み、その成果により景気の底支えに一定の役割を果たしてきました。しかしながら、賃上げ獲得組合が回答組合の6割に止まること、企業規模ごとの賃上げ額の差が広がったこと、非正規労働者の雇用環境改善と賃金・労働諸条件の改善の取り組みが緒に就いたばかりであること、加えて、実質賃金がマイナスを続けてきたことなどから、個人消費の回復、デフレ脱却、「経済の好循環」の実現は、道半ばとなっています。

2016年闘争では、JC共闘が一枚岩となって、継続的な賃上げを求めていきます。この中で、

***賃上げ獲得組合の拡大、積極的な賃金格差是正**

***基幹労働者の個別賃金重視による水準形成**

***企業内最低賃金の全組合締結と水準引き上げ**

***特定（産業別）最低賃金の取り組み強化**

***非正規労働者の正社員への登用促進、賃上げ、労働諸条件改善**

などに全力で取り組むことにより、賃金の底上げと賃金格差の是正を図ります。

あわせて、企業間の付加価値の適正配分に向け、適正取引の確立とバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環*」構築に向けた対政府および産業内の具体的活動を展開します。

これらの一体的な取り組みにより、連合方針を踏まえたマクロの観点からの雇用労働者の所得引き上げを図っていきます。「人への投資」と「家計の改善」を通じて、デフレ脱却、「経済の好循環」の達成、世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済の構築を図り、もって勤労者生活の安定と向上を実現していきます。

*バリューチェーンにおいて、各プロセスの企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていくこと。

1 賃金・労働諸条件

(1) 賃上げ

①デフレ脱却、「経済の好循環」の実現と強固な国内経済の構築

金属労協はデフレ脱却を確実なものとし、「経済の好循環」を実現するため、2014年闘争、2015年闘争と金属労協全体として賃上げに取り組み、成果を獲得してきました。消費税率引き上げをきっかけとした景気の低迷、上海株式市場の暴落に象徴される中国経済の落ち込み、資源価格の下落などといったさまざまな要因が相次ぎ、いまだ物価は明確なプラスとなっておらず、個人消費、設備投資にも力強さが見られる状況とはなっていません。

労働力不足が進んでいることから見られるように、外部要因を除けば、日本経済は中期的に底堅く推移することが期待されます。アメリカ経済も成長を続けており、世界経済の安定にとって要石の役割を果たしています。中国経済は今後一層の落ち込みも懸念され、世界的な経済ショックの引き金となる可能性もありますが、日本経済としては、身を屈めてこれに備えているのではなく、さまざまな変動にも耐えうる強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活を積極的に構築し

ていくことが決定的に重要となっています。

これまで好調な企業収益が続いてきたことにより、自己資本比率をはじめ企業の体力も、全体としてはかつてに比べ強化されてきている中で、継続的な賃上げを起点として、デフレ脱却と「経済の好循環」を早急に実現していくことが不可欠です。

②継続的な賃上げによる「人への投資」と「家計の改善」

当然のことながら、賃上げは企業活動における「人への投資」という側面と、家計における生計費の増加という側面とがあります。

企業活動における「人への投資」という側面について見れば、継続的な賃上げは、働く者のモラル、モチベーションを向上させ、現場力の強化、生産性の向上をもたらす、競争力を強化して、国内投資を活発化させるとともに、企業収益を改善し、雇用の創出と継続的な賃上げを可能にする、というサイクルをもたらします。

また長期的には、継続的な賃上げが人材の確保に寄与し、働く者の能力の蓄積と発揮を促して、企業の持続的な発展を担い、長期的な雇用の創出と継続的な賃上げを可能にする、ということになります。

一方、「家計の改善」という側面から見れば、2014年、2015年と賃上げに取り組みましたが、賃上げ獲得が6割の組合に止まること、実質賃金がマイナスを続けたことなどにより、個人消費の改善が遅れています。従って、継続的な賃上げによって、実質賃金の維持・向上を図り、「失われた20年」の間、冷え切っていた勤労者の消費マインドを解きほぐし、消費拡大を促していくことがきわめて重要となっています。

加えて長期的・マクロ的には、収入不安が結婚・出産・子育てに躊躇する主要な要因のひとつとなっています。少子化に歯止めをかけることは、わが国の長期的な潜在成長力を高め、社会保障基盤の強化を図り、高齢者世代の生活の安定とともに、現役世代も安心して生活できる社会の構築につながります。そのことを実現するためにも、継続的な賃上げが必要となっています。

③賃金の底上げと賃金格差の是正を重視した取り組み

2015年闘争では、2014年よりも賃上げ獲得組合の比率が上昇していますが、全体集計で、回答引き出し組合の約60%、賃上げ要求組合の70%強という状況になっています。また、賃上げを獲得した組合についても、企業規模ごとの賃上げ額の差が広がっていることは懸念されるところです。

しかしながら、これまでの、それぞれの職場における一人ひとりの不断の努力により、企業収益は回復傾向をたどってきており、企業の体力もかつてに比べ強化されてきています。さらに、

***デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、勤労者全体の賃金・労働諸条件の改善が不可欠。**

***日本経済の成長成果を広く国民全体に配分するとともに、継続的な物価上昇が見込まれる中で生活の維持を図る。**

***中小企業、サプライヤーも含め、バリューチェーン全体で賃上げを実施し、適正な成果配分を実現する。**

などといった観点からすれば、すべての組合で賃上げを要求し、獲得して

いくこと、それを通じて賃金の底上げを実現していくことが不可欠です。

同一価値労働同一賃金の観点、人手不足感が強まり、中長期的にも生産年齢人口が減少する中で、人材確保のための魅力ある賃金・労働諸条件を整備する観点などから、産業間・産業内（業種間、企業規模間、地域間など）の賃金格差の是正に向けて、積極的に取り組んでいかなければなりません。

2015年3月高校卒業者の就職状況を見ると、大企業が大幅に求人数を拡大させている中で、中小企業では就職者を確保できていないことが明らかとなっており、賃金・労働諸条件向上は、中小企業の成長にとって不可欠な課題となっています。

以上のような認識の下、グローバルな経済情勢を見据えた国内経済の動向、生産性や金属産業の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活などを総合的に勘案しつつ、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、JC共闘が一枚岩となって、賃上げを求めています。

(2) JCミニマム運動

正社員と非正規労働者、組織労働者と未組織労働者の同一価値労働同一賃金構築の観点から、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げに取り組むとともに、その成果を特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させることによって、賃金の底上げを図ります。特定（産業別）最低賃金については、適用労働者の88%を金属産業が占めており、その社会的な重み・影響力を踏まえ、その強化に向けた取り組みを展開していきます。

(3) 一時金

一時金に関しては、組合員の努力に報い、業績にふさわしい、適正な成果配分を求めています。

「年間5カ月分以上」を基本とし、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、取り組んでいます。また、経済情勢、経営環境が不透明な場合においても、年間協定が維持されるよう、とくに留意します。

(4) ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、労働諸条件

ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女がともに安心して働き続

けることができる社会を実現するため、所定外労働の適正化や年次有給休暇の取得促進などによる年間総実労働時間の短縮、仕事と育児・介護など家庭責任の両立支援の充実に取り組んでいます。

人種、性別、出身国、年齢、障がいなどに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできる職場環境の整備に向けて、継続的にダイバーシティの取り組みを進めていくこととします。

また、60歳以降の賃金・労働諸条件の改善、労災の根絶と労災付加補償の引き上げ、退職金・企業年金の引き上げについても、産業・企業の状況を踏まえて、積極的に取り組みを進めています。

2 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件

多くの非正規労働者が正社員の職を望んでいる状況にありますが、希望する人々に対し正社員としての就業機会を提供していくことは、企業の社会的責務であり、労働組合として正社員への登用促進に力を注いでいくことが重要です。

また、非正規労働者の賃金・労働諸条件改善に向け、非正規労働者の組織化に努めるとともに、組合員か否かに関わらず、非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを労使の話し合いを通じて実現していくことが重要であり、そうした取り組みの基盤整備のため、職場の非正規労働者の実態・課題の把握を行っていかなくてはなりません。

3 政策・制度課題、産業政策

経済環境の激変が懸念される中で、金属労協として、国内経済の安定を図るための経済運営を主張していきます。とりわけ、デフレ脱却を確実なものにするとともに、経済変動が生じた場合には的確に対処する、機動的な金融政策を求めています。

付加価値の適正な配分は、企業と従業員の間で課題であるとともに、企業間の課題でもあります。公正取引委員会の対応強化や、産業内・企業内の取り組みを通じて、適正取引の確立を図っていくとともに、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築についても、検討していきます。

また、電力多消費産業の国内基盤維持に向け、安定的かつ低廉な電力供給確保を軸としたエネルギー・環境政策に取り組めます。

Ⅲ 具体的取り組み

1 賃金・労働諸条件

(1) 賃金

①賃金の引き上げ

グローバルな経済情勢を見据えた国内経済の動向、生産性や金属産業の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活などを総合的に勘案しつつ、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、以下のとおり、賃上げに取り組めます。また、賃上げ要求・獲得組合の拡大に向け、取り組みを強化します。

○賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組めます。

日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立に向け、基幹労働者の個別賃金水準重視による「大きくく職種別賃金水準形成」の取り組みによって、中期的に下記の「あるべき水準」への到達をめざします。

【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】

- *目標基準：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、所定内賃金から生活関連手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。

※目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上の標準労働者賃金の、それぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考にしながら、金属労協で設定している。

②賃金実態の点検と賃金制度の確立

賃金構造維持分を明確にし、確実に確保していかなければ、賃金の低下を招くことになります。また、これまで賃金構造維持分を確保してきた場合でも、実際に賃金水準が維持できているかどうかを点検する必要があります。

賃金制度の未整備も、賃金水準低下の要因のひとつとなります。将

来にわたる賃金の安定確保に向け、賃金制度の確立に取り組みます。

- すべての組合は、賃金実態を点検し、問題点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、賃金制度の確立や賃金構造維持のための仕組みづくりに取り組みます。

(2) JCミニマム運動

①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ

企業内最低賃金協定は、賃金の下支えを図ることによって、従業員の生活の安心・安定を確保しています。また、企業内最低賃金協定の非正規労働者への適用や、企業内最低賃金協定の水準の特定（産業別）最低賃金への波及などにより、正社員と非正規労働者、組織労働者と未組織労働者を問わず、金属産業で働く者全体の賃金の底上げに役割を果たしています。

非正規労働者・未組織労働者を含めた金属産業で働く者全体に対する適正な成果配分と生活の向上の観点、同一価値労働同一賃金の構築に向けた均等・均衡待遇実現の観点などから、全組合における締結に向けて強力に取り組むとともに、高卒初任給に準拠した水準をめざし、企業内最低賃金の引き上げに取り組みます。

- 企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組みます。
- 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。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とします。
- 月額159,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組みます。特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

② 特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ

特定（産業別）最低賃金は、産業内の賃金ダンピングを防止して、公正競争を促すとともに、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正し、同一価値労働同一賃金の基盤をつくるべく役割を果たしています。産業の持続可能性と働く者にとっての魅力高め、金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金としていくため、特定（産業別）最低賃金の水準を、企業内最低賃金協定に準拠した水準に引き上げるよう取り組みます。

一方、地域別最低賃金と水準が接近・逆転する地域では、使用者側が特定（産業別）最低賃金不要論に即した対応を強めています。企業内最低賃金協定は特定（産業別）最低賃金の申出要件であり、水準に影響を及ぼすものであることから、その締結拡大と水準引き上げに取り組むとともに、地域における審議において当該産業の労使がイニシアティブを発揮できるよう、あらかじめ話し合いの場を持つなどの取り組みが必要です。また、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、将来にわたって地域別最低賃金よりも高い水準を確保できるよう、計画的に取り組みます。また、特定（産業別）最低賃金の必要性について組織内外の世論形成を図るため、制度の意義・役割に関する理論を整理し、政策レポートの発行やリーフレットの作成を行います。

- 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。
- 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、産業・地域の実態を踏まえて新設の検討を行います。
- 特定（産業別）最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取り組みを行います。
- 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みます。

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)」に取り組みます。

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

(3) 一時金

金属産業の企業業績は、産業・企業ごとにバラツキはあるものの、全体として堅調に推移しています。組合員の努力に報い、適正な成果配分を獲得するため、一時金は「年間5カ月分以上」を基本として取り組みます。とりわけ金属労協として、「年間5カ月分以上」を基本として掲げてきた重みを踏まえ、その着実な確保に努めます。

一時金は年間総賃金に占める比重が大きく、生活設計に大きな影響を及ぼします。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、企業業績に関わらず、確実に確保するように取り組みます。

年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とします。

- 年間5カ月分以上を基本とします。
- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

(4) ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ

ワーク・ライフ・バランスは、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のできる社会を実現し、モラルやモチベーションの向上、働き方の見直しを通じて生産性向上を図るとともに、少子化に歯止めをかけ、日本の経済・社会の活力の向上に寄与するものであり、労使共通の課題です。

また、人種、性別、出身国、年齢、障がいなどに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の整備に向けて、継続的に取り組みを進めていくことが重要です。

金属労協は、職場の実態や課題を見据えた取り組みによって、勤労者のニーズに合った働き方の実現と誰もがいきいきと働きやすい環境整備を進めていきます。

①総実労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、金属労協が目標とする年間総実労働時間1,800時間台の達成をめざします。

このため、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数の増加など制度面での時短に取り組むとともに、所定外労働の適正化や年次有給休暇の取得促進に向け、職場の意識・風土の改革や働き方の見直しに取り組んでいきます。

- 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。
- 年間所定労働時間1,800時間台の実現に取り組みます。
- 36協定の特別条項の限度時間の引き下げや、その厳格な運用、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底などを図り、過重な所定外労働をなくすよう取り組みます。
- 時間外労働60時間超の割増率については、猶予措置の対象となっている中小企業についても、50%以上とすることにします。また、所定労働時間を上回るすべての労働時間を、時間外労働算定対象時間とします。

- 年次有給休暇の完全取得に向けて、計画取得など具体的な施策の導入に取り組みます。
- 年次有給休暇の取得状況や所定外労働の実態を労使で確認し、職場の意識・風土の改革や働き方の見直しに取り組みます。そのため、労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間等設定改善委員会」を積極的に活用します。

②仕事と家庭の両立支援の充実

出産・育児や介護を理由とした離職を防ぎ、仕事と家庭責任を両立しながら働き続けることのできる職場の実現に向け、より勤労者のニーズに合った社内制度の実現、制度の周知徹底、職場風土の改革に取り組んでいきます。

- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組み、その周知徹底を図ります。労使協議を通じて、制度を利用しやすい環境の整備、活用の促進に取り組みます。
- 労働組合として、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、そのフォローに参画し、組合員の意見反映を行います。「行動計画」の策定が努力義務とされている従業員100人以下の企業についても、行動計画を策定します。
- 男性の育児休業の取得促進に取り組みます。とりわけ、女性比率の少ない職場における意識喚起に努めていきます。
- 育児・介護休業法に基づく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、職場の実態に応じて労使の主体的判断により制度の対象とします。
- 仕事と介護の両立が困難となっている人に対して、組合として相談体制の強化を図ります。
- 介護対象者の範囲の拡大、介護休業の分割取得、柔軟な労働時間・休暇制度などの導入に取り組みます。

③男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化

人種、性別、出身国、年齢、障がいなどに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境を整備するため、労使協議の場で、職場の実態を労使で共有し、課題解決に向けて取り組んでいきます。

「女性活躍推進法」の成立により、2016年3月末までに、女性の活躍に関する「行動計画」の策定が301人以上の企業に義務化され、300人以下の企業では努力義務とされました。行動計画の策定や目標の達成に向け、労働組合が積極的に参画し、組合員のニーズや職場の実態・課題を踏まえた意見反映を行っていくことが重要です。

障害者雇用促進法が、2016年4月に施行され、募集・採用、賃金、配置、昇進など雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されるとともに、合理的配慮の提供が義務化されます。誰もが働きやすい職場づくりに向けて、労働組合として点検に取り組んでいきます。

外国人技能実習制度については、法務省入国管理局による「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」で、最低賃金法の遵守は当然として、さらに、「報酬が日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」を定めています。外国人技能実習生の賃金が適正に支払われているかどうかチェックし、必要な対応を図ることとします。

- 人事・処遇面における男女別の実態について労使で点検し、課題解決に向けた取り組みを行います。
- 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の実施状況や、職場の実態・課題を継続的に点検するため、労使協議の場を設置します。
- 「女性活躍推進法」に基づく行動計画について、努力義務とされる300人以下の企業においても策定されるよう取り組みます。

- 障がい者であることを理由とした差別がなされていないか、障がい者が働きやすい環境への配慮がなされているか、点検していきます。
- 外国人技能実習生に関して義務づけられている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」が確保されているかどうかチェックし、必要な対応を図ります。

(5) 労働諸条件の改善と職場環境の整備

①60歳以降の賃金・労働諸条件

60歳以降の就労制度は、60歳以降の就労者が有する豊富な経験や技術・技能を発揮して、働きがいを持って、企業の発展に積極的に寄与できる制度にしなければなりません。

2016年4月には厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が62歳に引き上げられ、その後も段階的に引き上げられます。2013年の制度見直し後の就労希望の状況や仕事の内容、賃金・労働諸条件、働き方など、職場の実態・課題を把握し、継続的に課題解決に取り組むことが必要です。

- 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組みます。
- 60歳以降就労者の組合員化を図ります。
- 厚生年金（報酬比例部分）の支給対象年齢の就労者についても、働くことを希望する者全員に少なくとも65歳までの雇用を確保します。
- 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、モチベーションを高め、働きがいのある就労制度を構築します。
- 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します。

②安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ

労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾病などの防止に向け、不断の安全衛生対策に取り組みます。

労働安全衛生法の改正により、2015年6月から受動喫煙防止対策が努力義務とされ、2015年12月からはストレスチェック制度が実施されます（50人未満事業場は努力義務）。制度の趣旨を踏まえ、すべての職場で受動喫煙防止対策、ストレスチェック制度が実施されるよう取り組むとともに、とりわけストレスチェック制度の実施により不都合が生じていないかどうか、労働組合として点検していきます。

業務上の災害や疾病が発生した場合、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。死亡・障害等級1～3級の労災付加補償が3,400万円に未達のところは、その到達に取り組めます。

- 職場の安全衛生体制を一層強化し、労働災害を根絶します。
- 労働安全衛生法改正を踏まえ、努力義務とされている事業場についても、受動喫煙防止対策、ストレスチェック制度が実施されるよう取り組みます。
- ストレスチェック制度においては、ストレスチェックや医師による面接指導の受診の有無によって、従業員に不利益が生じないように、労働組合としてチェックしていきます。
- 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上とし、未達のところにおける取り組みを強化します。なお、障害等級4級以下についても、これ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よう、要求していきます。
- 直接雇用の非正規労働者についても、それぞれの企業の正社員と同等の付加補償を求めます。

③退職金・企業年金

公的年金の支給開始年齢の引き上げや、マクロ経済スライドの実施による公的年金の支給水準の実質的な引き下げが見込まれる中で、高齢者の生活の安定にとって、退職金や企業年金の重要性が増しています。

退職金水準の実態や定年退職者の生活実態などを踏まえながら、各産別の考え方に基づき、格差是正なども含め、必要に応じて退職金の引き上げに取り組みます。

- 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。
- 企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行います。
- 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。

2 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

労働力調査によれば、2,000万人の非正規労働者の中で、正社員の職を望んでいるいわゆる不本意非正規労働者は、実に300万人以上に達しており、非正規労働者の正社員への登用促進が喫緊の課題となっています。同時に、雇用形態にかかわらず、働きがいを持っていきいきと働くことのできる公正な賃金・労働諸条件の確立、同一価値労働同一賃金の構築に向けた正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇実現などの観点から、同じ職場で働く仲間として、各組合は、組合員か否かに関わらず、非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組んでいきます。

(1) 正社員への登用促進

- 派遣労働者、契約社員、期間従業員などの非正規労働者について、労働組合として正社員への登用促進に取り組みます。

(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- 非正規労働者の組織化を図ります。
- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、職場の非正規労働者の実態・課題を把握します。

(3) 賃金・労働諸条件改善の取り組み

- 労使の話し合いを通じて、未組織労働者を含めた非正規労働者（直接雇用）の賃金・労働諸条件の改善に取り組みます。各産別の賃上げ要求基準を踏まえ、非正規労働者についても具体的な賃上げ水準を設定するなど、取り組みの前進を図ります。

(4) 非正規労働者に関する法令に対応した取り組み

- 法令に基づき、労働組合として以下の対応を行っていきます。
 - *非正規労働者に適用される就業規則の作成・変更の届出の際に添付する労働組合の意見聴取に対し、十分な対応を行います。（労働基準法第90条）
 - *同一事業場における3年を超える労働者派遣受け入れに際しての労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応を行います。（労働者派遣法第40条の2第4項）

○法令に基づく企業の対応に関し、労働組合として以下の点検を行っていきます。

- *有期雇用者やパートタイム労働者の労働諸条件が、期間の定めがあることやパートタイム労働者であることにより不合理なものとなっていないかどうかのチェックを行います。（労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条）
- *派遣元に対し、派遣先の賃金水準の情報提供が実施されているかどうかのチェックを行います。（労働者派遣法第40条の3）
- *派遣元から、派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合に、積極的な検討が行われているかどうかのチェックを行います。（労働者派遣法第30条の1）
- *派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているかどうかのチェックを行います。（労働者派遣法第40条の5）

3 政策・制度課題、産業政策

2016年闘争をとりまく経済環境、事業環境の改善に向け、国内経済の安定を図るための経済運営、適正取引の確立、安定的かつ低廉な電力供給確保を主張していきます。また民間・ものづくり・金属の観点に立ったマクロ経済政策、産業政策、労働政策、エネルギー・環境政策などに関しては、新たな2年間の要求項目を「2016～2017年政策・制度要求（仮称）」として2016年4月に策定します。



金属労協政策研究会（2015年11月19日）

- 中国経済の落ち込みに端を発した経済環境の激変なども懸念される中、国内経済の安定を図るための経済運営を主張していきます。とりわけ、デフレ脱却を確実なものにするともに、経済変動が生じた場合には的確に対処する、機動的な金融政策を求めています。
- 大企業と中小企業などの間における付加価値の適正な配分の実現に向けて、適正取引の確立に取り組みます。公正取引委員会に対して、対応強化を求めていくとともに、調達先との関係での留意事項を幅広く記した「適正取引推進マニュアル」や、収益のうちどれだけが取引先などに支出されたか、残った付加価値がどのようにステークホルダーに配分されたかを数値として具体的に算出する「CSR会計」の普及など、産业内・企業内の取り組みを行っていきます。
- バリューチェーンにおいて、各プロセスの企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図る「付加価値の適正循環」構築の取り組みについて、検討を図っていきます。
- 電力多消費産業では、電気料金の高騰により、転廃業、事業撤退、製造休止などの事例が数多く見られることから、その国内生産基盤の維持に向けて、安全の確認された原子力発電所の再稼働や再生可能エネルギー固定価格買取制度の見直しなどにより、安定的かつ低廉な電力供給確保を求めています。

Ⅳ 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

2016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とりまとめます。

② 2016年闘争推進集会の開催

2016年1月26日（火）に2016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、2016年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 最低賃金連絡会議の開催

2016年1月27日（水）に最低賃金連絡会議を開催し、2015年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2016年度の取り組み方針を共有します。

(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（水）までに行い、ただちに団体交渉を開始します。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います。

具体的な闘争日程は、戦術委員会で確認します。

(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、戦術委員会で決定します。

金属労協全体として、3月内決着の取り組みを強化し、中小労組の早期回答引き出しと相乗効果を追求します。

(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

2016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ります。

(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) 闘争状況の集約と情報開示

「集計登録組合」および「中堅・中小登録組合」の要求・回答状況を取りまとめ、情報開示を行うことにより、社会的影響を与える共闘を構築します。

また「全体集計」によって、金属労協全体の取り組み状況を集約し、公表します。非正規労働者の取り組み状況についても把握に努めます。

(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ります。

(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や記者会見の実施など、闘争の進捗にあわせて体系的な広報活動を行います。

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、2016年闘争において役割を果たすとともに、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、インダストリアル・J A F とも連携します。



第58回協議委員会

- (1) 日時：2015年12月4日（金）14:00～16:30
- (2) 場所：すみだリバーサイドホール 2階「イベントホール」
東京都墨田区吾妻橋1-23-20 TEL03-5608-1111
- (3) 議題：Ⅰ．報告事項 1．一般経過報告
Ⅱ．審議事項 1．2016年闘争の推進について