

## 2015年闘争の推進（案）

### I. とりまく情勢

わが国経済は、消費者物価上昇率2%を目標とする2013年1月以来の量的・質的金融緩和をきっかけとして、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、輸出の回復、投資の拡大、銀行貸出の増加など、経済の持ち直しが見られる状況となりました。しかしながら、2014年4月の消費税率5%から8%への引き上げにあたり、駆け込み需要が想定以上に大きなものとなる一方、その反動減と税率引き上げによる需要の冷え込みとが相まって、4月には経済活動は大幅に落ち込みました。7月にかけて回復傾向となっていたものの、8月には天候不順などもあり、その後、低迷が続いています。消費者物価上昇率（総合）は、2014年5月には一時、消費税率引き上げ分（2%程度）を含め、3.7%となっていました。その後はやや鈍化しています。アメリカの量的金融緩和（QE3）の縮小（2014年1月）と終了（10月）を背景に円安が進行したことから、業種・企業によっては減益要因となっているものの、金属産業の企業収益は、おおむね増収増益、予測の上方修正の傾向となっています。

消費税率5%から8%への引き上げの経済への影響は、予想外に大きなものとなりましたが、デフレ脱却と景気回復を確実なものとし、経済の好循環を図るべく、継続的な賃上げと労働条件の向上による個人消費の回復が決定的に重要となっています。

#### 1. 需要と生産の動向

実質GDP成長率は、2013年度には、消費税率引き上げ前の駆け込み需要もあり、2.2%となりました。しかしながら、2014年4～6月期には、駆け込み需要の反動減と税率引き上げによる需要の冷え込みとが相まって、前年比マイナス0.2%（前期比年率ではマイナス7.3%）となっています。7～9月期には、前年比マイナス1.2%（前期比年率ではマイナス1.6%）と2期連続のマイナス成長となりました。とりわけ個人消費のマイナスにより、成長率が1.7%押し下げられています。2014年度の成長率は、日銀の予測（10月時点）では0.5%、民間調査機関の予測の平均（11月時点）では0.2%となっています。

景気動向を敏感に反映する景気ウォッチャー調査は、4月に大幅に落ち込んだあと、緩やかに回復していましたが、8月には再び落ち込みを見せています。一方で、小売業販売額は4月に前年比マイナス4.3%と大幅に悪化したのち、その後は回復傾向が続き、9月には前年比プラス2.3%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、2013年4～6月期以来、前年比でプラスが続いており、2014年4～6月期には前年割れとなりましたが、7～9月は再びプラスとなっています。

輸出は、2014年に入って以来、輸出金額が一進一退、数量で前年比マイナスの月が多くなっ

ていましたが、一層の円相場の下落もあり、9月には金額・数量ともプラスとなっています。

鉱工業生産指数は2014年1月をピークとして、低下傾向が続いていましたが、9月にはやや改善の兆しが見えています。

## 2. 生活の動向

消費者物価上昇率（総合）は、2013年6月以降、前年比でプラスに転じており、2014年5月には一時、消費税率引き上げ分（2%程度）を含め、3.7%に達していましたが、その後はやや鈍化しており、9月3.2%、10月の推計値が3.1%となっています。2014年度の上昇率は、日銀の予測（生鮮食品を除く・10月時点）が3.2%、民間調査機関の予測の平均（同・11月時点）が3.1%となっています。

日銀は2014年10月に追加緩和を行い、消費者物価上昇率2%実現への強い決意を示しましたが、民間経済に対しても、継続的な物価上昇を前提とした経済活動が求められるところとなっています。

雇用情勢は、完全失業率が3%台半ばで推移しています。2014年9月には、前年に比べて就業者が43万人増加するとともに、失業者は25万人減少しています。有効求人倍率は、2013年11月に1倍を超え、2014年9月には1.09倍となっていますが、正社員については、改善が遅れる傾向にあることから、0.67倍に止まっています。

毎月勤労統計を見ると、パートタイム労働者以外の一般労働者の所定内給与は、2014年5月以降、前年比0.5%程度の増加が続いており、2014年闘争の成果がはっきりと表れています。しかしながら実質賃金は、一般・パートを合わせた定期給与（所定内給与+所定外給与）ベースで、2014年4月以降、前年比3%台のマイナスが続いています。

日本リサーチ総研の生活不安度指数は、2014年6月、8月には低水準であったのが、10月には4月並みの水準に悪化しています。これは、景気見通し、収入見通しが悪化する一方、物価の上がり方は大きくなるとの見方が広がっていることによるものと思われる。

## 3. 金属産業の動向

金属産業の各業種について、鉱工業生産指数の動向を見ると、2014年に入って以来、総じて低下傾向が続いていましたが、9月には、鉄鋼、電気機械で底離れの兆しとなっているのをはじめ、非鉄金属、電線・ケーブル、金属製品、乗用車・バス・トラック、一般機械においても、8月に比べ改善が見られるところとなっています。

金属産業の輸出金額は、2014年9月に顕著に拡大しており、金属製品を除く全業種で前年比プラスとなっています。とりわけ鉄鋼、二輪自動車、船舶、科学光学機器は2ケタの伸び率となっています。輸出先についても、アメリカ、EU、中国、ASEANのいずれもプラスとなっています。

一方、金属産業の企業収益は、2014年度の決算予測（連結・2014年10～11月発表）は、ばらつきは大きいものの、大手については各業種ともおおむね増収増益で、8月時点の予測よりも上方修正の傾向となっています。

東証1部上場企業について、2014年3月期決算を見ると、連結決算に比べて、単体決算の増

益の度合いが大きい状況となっています。これは、円高是正の中でも、輸出品の現地価格を引き下げていないため、短期的に日本の本社の利益が増加しているものと見られます。金属産業では、生産がふるわない一方、収益は増収増益、上方修正という乖離が見られますが、こうした事情によるものと思われる。2014年秋以降、円安が進んでおり、業種・企業によっては減益要因となっているものの、全体としては、一層の増益が見込まれるものと思われる。

法人企業統計によれば、わが国企業の2013年度の自己資本比率はさらに改善し、全産業で37.6%、製造業で45.1%と、ストック面でも改善が進んでいます。

#### 4. 国際経済情勢

アメリカでは、雇用情勢の改善が続いていたことから、FRB（連邦準備制度理事会）は2014年10月、量的金融緩和第3弾（QE3）を終了させました。失業率は9月5.9%、10月5.8%とリーマンショック以来はじめて5%台に低下しています。2014年10月のIMF（国際通貨基金）の世界経済見通しによれば、2014年の成長率は2.2%で、2015年には3.1%にさらに拡大するものと見られています。

ユーロ圏は引き続き回復が続いているものの、対ロシア関係の悪化もあり、2014年4～6月には実質GDP成長率が前期比年率で0.1%に止まり、7～9月期も回復の勢いが弱まってきています。IMFの見通しでは、ユーロ圏の2014年の成長率は0.8%、2015年が1.3%で、プラス成長ではあるものの、いずれも前回7月の見通しよりも下方修正となっています。イギリスは、2014年が3.2%、2015年も2.7%で、前回7月と変わらない予測となっています。

中国では、2014年7～9月期の成長率が前年比7.3%に止まり、2009年1～3月期以来の低い成長率となりました。しかしながら中国政府は、成長重視から構造改革に転換する中でのノーマルな水準（新常态）であるとの見方を示しています。

韓国の実質GDP成長率は、2013年に3.0%だったのが、2014年1～3月期には前年比3.9%、4～6月期には3.5%となっています。中華民国では、2013年の実質GDP成長率が2.1%だったのが、2014年1～3月期前年比3.2%、4～6月期3.7%と拡大が続いています。

ASEAN地域では、総じて成長が鈍化しています。IMFの見通しによれば、ASEAN5（インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）の成長率は、2013年の5.2%に対し、2014年には4.7%に減速するものの、2015年には5.4%に回復する見通しとなっています。

#### 5. 労働法制見直しの動きと政労使会議

政府は、2014年6月に「日本再興戦略改訂2014」を閣議決定するなど、成長戦略を推進しつつありますが、労働分野については、「雇用制度改革・人材力の強化」の名の下に、雇用を維持する企業への支援である雇用調整助成金からリストラを行う企業を支援する労働移動支援助成金への大胆な資金シフトを行ったのを皮切りに、労働者派遣法の改正、労働時間規制の適用除外制度の創設、解雇の金銭解決などを打ち出しており、勤労者生活の安定と長期的な人的能力形成を損なうことによって、「現場力」に打撃を与えることが懸念されています。

一方政府は、2013年に引き続き、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を開催しています。

賃金上昇に向けた2013年の「政労使とりまとめ」のフォローアップ、労働の付加価値生産性に見合った賃金体系のあり方などが主な議論点とされ、政府はとくにいわゆる「年功序列の賃金体系」の見直しを主張していますが、これも民間企業の賃金・処遇制度やその変化、あるいは勤労者の家計実態に対する無理解によるものと考えざるを得ません。

## Ⅱ. 基本的考え方

金属労協は、2014年闘争において、J C共闘全体で月例賃金の引き上げを要求し、獲得することで、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするための第一歩を踏み出しました。2015年闘争においても、経済の好循環の実現に向け、継続的な賃上げと労働条件の向上、底上げ・格差是正に取り組み、労使の社会的責任を果たしていかなければなりません。

### 1. 賃金の引き上げ

#### (1) デフレ脱却と経済の好循環を実現し、勤労者の生活を守るための賃上げ

2015年闘争では、J C共闘に集う全産別が一体となって賃上げに取り組むことにより、デフレ脱却と経済成長を確実なものとして経済の好循環を実現するとともに、物価上昇の下で勤労者生活を守り、適正な成果配分と「人への投資」によって企業の持続的な発展を図っていきます。

##### ① 「経済の好循環」を実現するための継続的な賃上げ

日本経済は、消費税率引き上げの影響が予想以上に大きくなっている状況の中で、デフレから脱却し、安定的な成長軌道に乗ることができるかどうかの岐路に立っています。勤労者の消費の回復・拡大によって生産や投資の拡大を促し、デフレ脱却と経済成長を確実なものとする「経済の好循環」確立の観点が、これまで以上に重要となっており、継続的な賃上げが不可欠です。

##### ② 実質生活を守るための賃上げ

2015年闘争は、物価上昇が家計に大きな影響をもたらす中での取り組みとなります。物価水準が今後も継続して上昇していくことからすれば、継続的な賃上げなしに、将来にわたる生活の安心・安定は得られません。賃上げは勤労者生活を守る極めて重要な手段であり、賃上げによって物価上昇による家計への影響を補い、働く者の実質生活を守っていくことが重要です。

##### ③ 「人への投資」による企業の持続的な発展を図るための賃上げ

競争力の源泉は人です。熾烈な国際競争の中で、ものづくり産業の国内基盤を維持・確保していくためには、わが国ものづくり産業の強味である「現場力」を一層強化していくことがきわめて重要であり、「人への投資」が不可欠です。賃上げや労働条件の向上によって、適正な成果配分と「人への投資」を確保し、働く者のモチベーションの維持・向上、能力の蓄積と発揮、人材の確保を図り、企業の持続的な発展につなげるという「企業活動の好循環」を実現していくことが重要です。

上記の観点から、日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向、などを総合的に勘案し、J C共闘が一丸となって、賃上げを求めていきます。

## (2) 賃金格差の是正と賃金の底上げを重視した取り組み

経済の好循環、実質生活の維持、「人への投資」の実現に向けた重要な取り組みとして、産業間・産業内の賃金格差是正と非正規労働者の賃金の底上げを図っていきます。

### ① 産業間・産業内の賃金格差是正

わが国金属産業の強みは、総合力にあります。素材・部品企業をはじめとするサプライチェーン、バリューチェーン全体の競争力を一層強化するためには、金属産業全体として、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準を確立することが必要です。このため、産業間・産業内の格差是正に向けて積極的に取り組みます。

### ② 非正規労働者の賃金の底上げの取り組み

長期にわたるデフレや景気低迷は、賃金水準の低い非正規労働者が増大したことが大きな要因となっていますが、加えて、2014年度の物価上昇は、とくに低賃金層の生活への影響が大きくなっています。労働組合の社会的責任として、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げを特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させるとともに、企業内で働く未組織労働者を含めた非正規労働者の賃上げなどによって、非正規労働者の賃金・労働条件の底上げに取り組みます。

## 2. 一時金・労働諸条件改善の取り組み

一時金に対する適正な成果配分や、ワーク・ライフ・バランスの実現、60歳以降の就労確保、安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額、退職金・企業年金の引き上げ、職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションなどについても、産業・企業の実態を踏まえて、制度の充実や水準・運用の改善、格差是正等に取り組みます。

## 3. 政策・制度課題への取り組み

金属労協として、景気回復基調を維持し、デフレ脱却を確実なものとするための政策・制度の取り組みを強化していきます。また、安倍政権の進める労働規制の緩和は、金属労協のめざす「良質な雇用の確立」に逆行し、勤労者生活の安定と長期的な人的能力形成を損なうことによって、ものづくり産業の「現場力」に打撃を与えることが懸念されるようになってきました。さらに、消費税率引き上げによる勤労者生活への影響の緩和も含め、ものづくりの観点に立って、連合の取り組みの一層の強化を求めるなど、積極的に役割を果たしていきます。

### Ⅲ. 具体的取り組み

#### 1. 賃金の引き上げ

##### (1) 賃金の引き上げ

日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向などを総合的に勘案し、経済の好循環、実質生活の維持と底上げ、「人への投資」に資するため、以下のとおり、賃金の引き上げ、産業間・産業内の賃金格差是正に取り組みます。

○賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、6,000円以上の賃上げに取り組みます。

日本の基幹産業にふさわしい賃金水準を確立するため、基幹労働者の個別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・産業内格差の是正に取り組み、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・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) 賃金実態の把握と賃金制度の確立

賃金構造維持分を明確にし、確実に確保しなければ、賃金の低下を招くこととなります。また、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。賃金水準を重視しながら、賃金実態の把握・点検を行うこととします。

賃金制度が未整備であることは、賃金水準低下の要因のひとつです。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、賃金制度や賃金引き上げの仕組みの確立に向けて取り組みます。

## 2. JCミニマム運動

### (1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

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、労使で協定した企業内最低賃金を非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金を通じて波及させることによって、正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に寄与し、賃金の底上げに重要な役割を果たしています。このため、実効性の高い企業内最低賃金協定を締結するよう取り組まなければなりません。

企業内最低賃金協定の意義と役割を踏まえ、全組合の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、賃金の底上げを図るため、企業内最低賃金の引き上げに取り組みます。

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、2015年闘争で取り組み、賃金と同時に回答を引き出すことをめざします。

- すべての組合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は、高卒初任給準拠とし、着実に引き上げます。
- 月額156,000円以上の水準、もしくは月額3,000円以上の引き上げに取り組みます。
- 非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。  
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987円以上の水準、もしくは時間額19円以上の引き上げに取り組みます。
- 社会全体への波及効果を高めるため、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）最低賃金は、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、均等・均衡待遇を実現すべく役割を果たしています。制度の意義・役割を踏まえ、産業の魅力を高め、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、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めます。

一方、地域別最低賃金と水準が接近・逆転する地域において、使用者側が特定（産業別）最低賃金の不要論を強めています。このため、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、当該産業の労使がイニシアティブを発揮できるよう話し合いの場を持つなどの取り組みを行います。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、地域別最低賃金よりも高い水準を確保するよう計画的に取り組めます。

なお、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も取り組めます。

- 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。

### (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

金属産業は、産業・企業ごとにバラツキはあるものの、全体として企業業績は堅調に推移しています。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きます。

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。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、着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。

- 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。

## 4. 非正規労働者の賃金・労働条件改善

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労働条件を確立するため、非正規労働者の賃金・労働条件の改善が喫緊の課題となっています。加えて、物価上昇が生活に大きな影響を及ぼしていることから、非正規労働者の賃金・労働条件の改善が不可欠です。

非正規労働者の賃金・労働条件を改善するには、ワークルールの改善、非正規労働者の組織化、賃金・労働条件の底上げの3つを一体的に取り組みなければなりません。政府による労働規制緩和の動きに対しては、ものづくり産業の競争力の源泉である「現場力」強化とその基盤となる「良質な雇用」確立の観点に立って、政策・制度の取り組みを進めていきます。同じ職場で働く非正規労働者の実質生活の維持と均等・均衡待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あることから、労使協議の充実や組織化に向けた取り組みを通じて、賃金・労働条件の改善に取り組むことが求められます。

○未組織労働者を含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議では、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組みます。

○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、法令遵守の徹底を図ります。

＊非正規労働者の雇用・労働条件に関し、労働組合に対する意見聴取が企業に義務づけられているものについては、労働組合として、積極的に意見表明を行っていきます。

▽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関しては、正規労働者との均等・均衡待遇の確立という観点から主張を行っていきます。(労働基準法第90条)

▽派遣労働者の派遣期間に関する労働組合の意見聴取に関しては、常用代替防止と派遣労働者の正社員への転換促進の観点から主張を行っていきます。(労働者派遣法第40条の2)

○賃金・労働条件や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、均等・均衡待遇の観点から実態に応じて取り組みます。

＊有期雇用者の労働条件が、期間の定めがあることにより不合理なものとなっていないか、労働条件全般について点検します(労働契約法第20条)。派遣労働者の賃金を、派遣先労働者の賃金水準を考慮して決定するために派遣先事業主に求められている情報提供が、適切に実施されているかどうか点検します。(労働者派遣法第40条)

○非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進めます。

○未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働条件改善に関する交渉・協議の実施に向けて取り組みます。

## 5. 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、労使共通の課題です。

政府は、長時間労働削減推進本部を設置し、また、「次世代育成支援対策推進法」の改正や、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の制定など、ワーク・ライフ・バランスの実現を経済の活性化につなげる取り組みを進める一方、長時間労働を助長することが懸念される労働時間規制緩和の検討を進めています。

金属労協は、企業労使の取り組みによって、職場実態を踏まえつつ、勤労者のニーズに合った働き方を実現するとともに、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めます。

## (1) 総実労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、金属労協が目標とする年間総実労働時間1,800時間台の実現が不可欠です。

各組合の実態を踏まえながら、所定労働時間や年次有給休暇など制度面の充実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等の取得促進に向けて、職場の意識・風土の改革に取り組むことが重要です。

- 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。
- 所定労働時間1,800時間台の実現に取り組めます。
- 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60時間超の割増率50%以上については、猶予措置の対象となっている中小企業(\*)も含め、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、年次有給休暇の取得状況を労使で確認し、職場の意識・風土の改革や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います。

(\*)労働基準法第138条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。

## (2) 仕事と家庭の両立支援の充実

仕事と育児・介護などの家庭責任を両立するには、より勤労者のニーズに合った社内制度を充実することが重要です。同時に、制度の周知や職場風土の改革など、制度を利用しやすい環境の整備にも取り組まなければなりません。

- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組みます。
- 制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図るため、労使協議の充実等に取り組めます。
- 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労働組合が参画し、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めます。
- 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ます。

## 6. 60歳以降の賃金・労働条件の改善

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・技能を發揮して、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。60歳以降の就労を希望する者の割合が低い場合には、対象者のニーズにあった賃金・労働条件、働き方、仕事内容となっているかどうか、労使で点検を行う必要があります。

公的年金が支給されない状況において生活を賄うことのできる賃金水準の確保、モチベーションを削ぐような賃金・処遇制度の見直し、厚生年金（報酬比例部分）の支給される年代についても希望者全員雇用とするなど、個別企業の状況に応じて、必要な制度改善を図っていきます。

- 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めざします。
- 60歳以降就労者についても、賃上げに取り組みます。
- 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。
- 60歳以降就労者の組合員化を図ります。

## 7. 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向けて、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って、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、ストレスチェック制度が実施されることとなります(50人未満事業場は努力義務)。制度の趣旨を踏まえて、すべての職場でストレスチェック制度と受動喫煙防止対策が実施されるように取り組む必要があります。

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、充実を図ります。
- 労働安全衛生法改正を踏まえ、全ての職場でストレスチェック制度を実施し、適正に運用するように取り組みます。同様に、全ての職場で受動喫煙防止対策が実施されるように取り組みます。
- 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みます。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱います。

## 8. 退職金・企業年金

公的年金の支給開始年齢の引き上げや、今後、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状況の中で、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。

## 9. 職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション

公平・公正で、男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現しながら、いきいきと働くことのできる職場をつくるためには、組合員のニーズや職場の実態を踏まえた取り組みを進めることが重要です。このため、労使協議の場で、職場の実態を労使で共有するなどの取り組みを行います。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が閣議決定され、今後、国会審議を経て、2016年4月には、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人以下の企業は努力義務とされる見通しとなっています。2016年3月末までの行動計画策定に向けて、労働組合が積極的に参画し、組合員の意見を反映することが重要です。

- 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、必要な対応を行います。
- 女性の活躍に関する行動計画の策定に向けて、労使協議等の場を設置します。努力義務とされる300人以下の企業も含めて取り組むこととします。
- 行動計画策定のための状況把握では、必須項目（①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率）以外についても幅広く状況把握を行い、職場の実態を踏まえた行動計画の策定に取り組みます。

## 10. 政策・制度課題への取り組み

金属労協は、

\*民間産業に働く者の観点

\*グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点

\*なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点

に立って、グローバル経済化とデフレによって人件費抑制を余儀なくされ、それが経済活動の低迷を招いていた時代から、デフレ脱却の中で「人への投資」によって産業の競争力を強化していく時代、勤労者生活の向上と産業の健全な発展の好循環を確立し、持続的な安定成長を実現していく時代への転換を果たすべく、

- I. ものづくり産業を支えるマクロ環境整備
- II. ものづくり産業を強化する「攻め」の産業政策
- III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立
- IV. ものづくり産業の強化に向けたエネルギー・環境政策

という4つの柱の下に「2014～2015年政策・制度課題」を策定し、課題解決に向け、強力な取り組みを推進してきました。すでに、「人への投資」を行う企業の法人税軽減、海外勤務者の子女教育に対する公費投入の増額、事業所内保育施設に対する支援拡充などで、前進の方向となっています。景気回復基調を維持し、デフレ脱却を確実なものにするとともに、ものづくり産業に働く者の「現場力」強化を図るための政策・制度の取り組みを推進していきます。

#### (1) ものづくり産業を支えるマクロ環境整備

デフレからの脱却を確実なものにするとともに、為替レート安定の観点も踏まえ、適切な金融政策が遅滞なく実施されるよう、金属労協として状況を注視し、必要な行動を展開していきます。

大幅な金融緩和によって、消費者物価上昇率がプラスに転じる中での財政赤字の拡大、政府債務の膨張は、政府の利払い負担増をもたらす、財政への信認の低下による実質金利の高騰を招いて民間経済を圧迫するとともに、大幅な円安を招きかねないことから、政府の無駄の総ざらいを柱とする財政健全化計画を早急に策定、その法的実効性を確保するよう求めています。

わが国の潜在成長力強化に不可欠なTPPをはじめとするEPA、FTAに関しては、WTOのルールに則り、センシティブ品目も含め「実質上のすべての貿易」について、関税を撤廃するレベルの高い協定となるよう、日本政府の積極的な対応を求めています。

#### (2) ものづくり産業を強化する「攻め」の産業政策

わが国の基幹産業であるものづくり産業は、

- \*長期的な観点に立った経営が必要であること。
- \*人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。
- \*グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。
- \*バリューチェーン、サプライチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。そのため、長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能やノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理能力などの「現場力」が決定的に重要となっています。安倍政権は「稼ぐ力」の強化を主張していますが、労働規制の緩和によって結果的に人件費を削減し、短期的な利益を稼ぐのではなく、あくまで「現場力」強化を基本とする付加価値を「稼ぐ力」を強化すべきであり、「現場力強化」を基本とした成長戦略の策定と実行を求めています。

とりわけバリューチェーン、サプライチェーン全体としての強みという点で、下請適正取引の確立に向けた行政の対応が不十分であることは明白であり、金属労協として取り組みの強化を図っていきます。

### **(3) ものづくり産業における「良質な雇用」の確立**

1990年代半ば以降、非正規労働が拡大し、雇用と生活の不安定、格差の拡大と固定化、生涯生活設計が困難なことによる少子化、税・社会保険料の減少、消費購買力の劣化、技術・技能の継承・育成が滞る、技術者の海外流出など、多大な悪影響が出てきています。

金属労協は、こうした状況を踏まえ、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とする「良質な雇用」の確立を主張しています。戦後70年近くにわたって築き上げてきたわが国の経済力、先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能、これらにふさわしい賃金・労働条件、働き方を確立していくことが必要となっています。

安倍政権の進める労働規制の緩和に関しては、「良質な雇用の確立」に逆行し、勤労者生活の安定と長期的な人的能力形成を損なうことによって、ものづくり産業の「現場力」に打撃を与えることが懸念されるどころであり、ものづくりの観点に立って、連合の取り組みの一層の強化を求めるなど、積極的に役割を果たしていきます。

### **(4) ものづくり産業の強化に向けたエネルギー・環境政策**

電力料金の再引き上げが俎上に載っていますが、不安定な電力供給や電力料金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立と安定的かつ低廉な電力確保に全力を尽くしていかなくてはなりません。原子力規制委員会において行われている原子力発電所の新基準適合性審査において、認可を得た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、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っていく必要があります。

2020年以降の温室効果ガス排出削減の新たな枠組みについては、2015年秋のCOP21(パリ)での合意をめぐしていることから、早急にわが国の定量的なエネルギーミックスの姿を打ち出し、それに基づいた温室効果ガス削減目標を策定するよう、働きかけていきます。またこのままCO<sup>2</sup>の排出が続けば、約30年で、累積排出量が産業革命時と比較して気温が2℃上昇するレベルに達することから、CO<sup>2</sup>を排出しないエネルギーの活用を促進するとともに、排出されたCO<sup>2</sup>を削減するCCS(二酸化炭素の分離・回収、貯留技術)の開発促進にも力を注いでいくよう、主張していきます。

## IV. 2015 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

2015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 2015年闘争推進集会の開催

2015年1月27日に2015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、2015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

2015年1月28日に最低賃金連絡会議を開催し、2014年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2015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25日までに行い、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。

具体的取り組みは、第1回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

2015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する。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ります。

#### 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、2015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・JAFとも連携します。

以上