

「人」への投資で金属産業にふさわしい処遇を

金属労協政策企画局部長 諏訪 美千代

I. J C 共闘の歩み

1 金属産業にふさわしい賃金水準をめざす

① 欧米並みの賃金をめざして

金属労協は、結成した1964年当初より、日本の金属産業が世界トップクラスにまで成長を遂げているにもかかわらず、賃金水準は、欧米の水準にはるかに及ばないとの認識の下、欧米並み賃金をめざして、賃金・労働条件の改善に取り組んできた。残念ながら、現在に致しても、日本の人件費水準はG7諸国で最低となっており、技術力の国際比較と人件費水準の国際比較を併せてみても、日本の人件費水準の低さは明白である。

結成間もない1965年には、経済情勢把握のための講演会などを開催し、賃金関係の資料の充実、情報共有等の活動を中心としたが、19

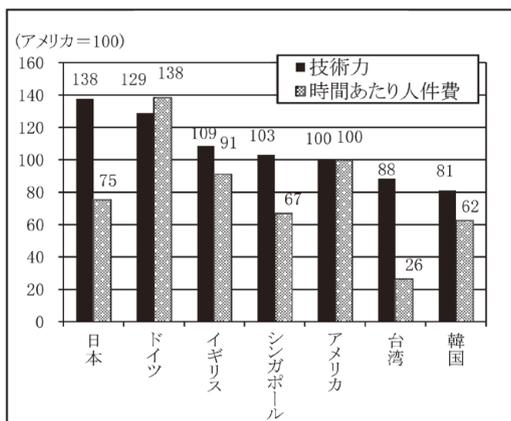
67年には、「賃金闘争連絡会議」を設置した。1968年には、初の賃金白書を発表し、賃金引き上げ目標20%、7000円という具体的な要求を示した。

1972年の第11回総会では、1969年に設置した賃金政策研究委員会を中心にとまとめた「金属労働者の

賃金政策—西ドイツ並の賃金をめざして—」と題する長期賃金政策を決定した。この賃金政策は、従来から取り組んできた、①高度な工業国にふさわしい高い水準の賃金、②物価の上昇に脅かされない賃金、③社会の進歩と国民生活の向上に見合った賃金、④仕事に結びついた賃率の実現を

基本的な考え方としている。また、すべての成人労働者に標準生計費を保障する産業別最賃制を確立し、その上に立って、産業別、仕事別横断賃率を確立することを長期基本目標とした。第1期実践目標には、1975年までに西ドイツの金属労働者並の賃金を確立すること、同一産業内に共通する賃率を確立することを掲げた。

製造業の技術力と人件費



(注) 1. 技術力の比較は、「平成25年版ものづくり白書」において算出されている数値を、アメリカ=100に置き換えたもの。イノベーション能力、製品・プロセスの差別化、生産プロセスの洗練度、企業による研究開発投資、知的財産権保護が評価項目とされている。
2. 人件費は2012年のデータを2013年末の為替レートで換算し、アメリカ=100としたもの。
3. 資料出所：経産省・厚労省・文科省「平成25年版ものづくり白書」、アメリカ労働省労働統計局「International Labor Comparisons」、IMF、中華民国中央銀行資料より金属労協政策企画局で作成。

ここで示された賃金の考え方は、現在も金属労協の賃金政策に基本的に受け継がれている。すなわち、①国際比較を踏まえた日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざす取り組み、②公正な成果配分の追求、③実質生活を維持する賃金の引き上げ、④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」や、企業内最低賃金協定・特定（産業別）最低賃金・



中央総決起集会後のデモ行進 (1977年3月25日)

JCミニマム(35歳)の3つの取り組みによるJCミニマム運動の推進である。

② JC共闘の集中決戦方式の確立

金属労協では、結成以来、情報交換や集会の開催に加えて、要求基準の設定や理論構築など、産別との連携の下で取り組んできた。JC共闘では、さらに踏み込み、集中決戦方式による同時決着や回答引き出し基準の設定によって、相乗効果を高めることをめざした。また、73年の第一次石油危機とその後の狂乱物価に対しては、「経済整合性論」を展開し、前年+aの賃上げから、経済成長に見合った賃上げへの転換を図った。

73年闘争では、要求決定、戦術等について具体的な施策を打ち出し、これまでの鉄鋼回答を軸とするものから、金属労働者の連帯による回答引き出しへと変化した。続く、74年闘争では、戦術委員会で、「同時・同額決着構想」が検討されたが、日程調整上の困難から、産別の集中決戦、集中決着の方針の下に調整が図られた。全体として30%を超える大幅な賃上げに成功し、狂乱物価の下で、実質賃金の低下をもたらすことはなかった。

75年闘争は、俗にスクラム・トライといわれた鉄鋼労連、造船重機労連の「同時決着」方式が大きな特徴となった。金属労協は、戦術委員会、4月9日を鉄鋼労連、造船重機労連の回答指定日として設定し、15000円(定昇込み18300円、15%)の回答を引き出したが、電機労連、自動車総連とともに、組合としては回答を容認できないとして、共同声明を發表して交渉を継続した。

76年闘争では、金属6単産集中決戦方式という、わが国民間労組として最初の大産別共闘を名実ともに実現した。鉄鋼労連、造船重機労連、電機労連、自動車総連の4単産が、同日に一斉回答を求め、これに並んで全金同盟、全機金が回答を引き出し、集中決着を図ろうとするものであった。

初の試みであった集中決戦方式は、各組合の交渉力に相乗効果を発揮した。また、その回答が、私鉄、公労協などへの斡旋、調停案となり、社会的水準形成を主導することとなった。

77年闘争では、JC集中決戦として初めて、これ以下では妥結しないと、いう妥結基準を決定した。全金同盟、全機金を含むJC6単産集中決戦方式への拡大と初の妥結基準の設定により、以降の賃金闘争にJCが賃金決定の主導的役割を果たす体制が完成した。また、78年闘争からは、「JC共闘」の呼称が公式に用いられるようになった。

金属労協は、高度成長の時代から、マイナス成長、デフレの時代を経ても、JC共闘として闘争方針を掲げ、緊密な連携を図りながら交渉を展開し、大手労組を中心に集中回答日に一斉に回答を引き出し、中小労組への波及を図るといった基本的な共闘体制は堅持してきた。取りまく環境の変化に対応しつつ、相乗効果を発揮する共闘強化の方向をめざして、常に前進し続けなければならない。

③ 賃金と政策・制度を両輪とした総合的生活闘争の取り組み

JC共闘は、賃金の引き上げを中心とした取り組みとしてスタートした

が、賃金と政策・制度を両輪とする総合生活闘争と位置づけて、物価の安定や内外価格差の是正、税・社会保障等の政策課題についても、一体として取り組んできた。

1973年には、欧米並みの賃金をめざしつつ、高福祉社会(MWS)を実現するため、MWS特別委員会を設置し、当面の福祉三目標として、①老後の生活保障、②住宅・生活環境の改善、③障害者の福祉政策を決定した。一方、長期ビジョンについては、同盟と共同作業をすすめ、1975年9月に「働くものの生涯生活ビジョン」を取りまとめた。①勤労者の食衣住などの家計の充足、老後生活や医療などの社会保障、②住宅などの生活環境の整備や老人福祉の拡充について、ナショナルミニマムを早急に確立することを基調とし、少なくとも5年後の80年頃までに実現を図るべき具体的な姿を描いた。1978年には、政策・制度要求の重要性・緊急性を再確認し、MWS活動、働くものの生涯生活ビジョンを基調に、従来方針を更に拡大した「総合的生活闘争」を推進した。

1985年のプラザ合意後、政府は、貿易収支不均衡を国際的に調和の取れるものとするよう内需主導型経済に転換し、国民生活の質の向上

をめざしていくことを宣言した。金属労協は、1988年に「生活の国際化」を掲げ、所得の向上、労働時間の短縮、生活環境の改善に三位一体で取り組むことを確認し、時短闘争を強力に展開した。また、バブル崩壊後の1993年には、「産業・企業優先から生活重視への転換」などをキーワードに、「新しい経済・社会システムづくり」を提起し、金属産業の健全な発展、人間尊重の経営理念、国民的合意の得られる雇用システムの提示、生産性にふさわしい賃金水準、日本全体として1800時間の実現、国際的なソーシャル・ディメンションの確立などに取り組んできた。

現在は、税・社会保障等の産業を越えた政策・制度課題については、連合を基本に取り組むこととしたが、金属産業を取りまく環境が厳しさを増す中で、金属産業で働く者の雇用の確保と生活の安定の観点から政策・制度課題についても、労働条件改善と共に取り組んでいる。

2014年闘争では、国内立地の空洞化を阻止し、国内生産拠点、研究開発拠点を引き続き維持・強化し、雇用の確保と勤労者生活の安定を図るため、国内ものづくり産業の事業環境整備に取り組むこととした。具体的には、①長期安定雇用を基本とし

た労働政策、②成長分野・新規分野の開拓を促進する「攻めの産業政策」、③下請適正取引の確立、④FTA・EPAの早期締結、⑤安定的かつ低廉な電力供給確保、⑥円高是正の定着と確実なデフレ脱却、経済成長、の5項目に取り組んでいる。

④ 大きく職種別賃金水準の形成

1997年には、グローバル化・市場経済化の進展の中で、職業生活全般について、そのあり方が問い直されているとの認識の下、「賃金・労働政策」を策定した。政策では、めざす姿として、「ヒューマンな長期安定雇用」すなわち、職業生活全般における人間尊重・働き甲斐増進を実現し、雇用の移動が不利にならない長期安定雇用システムを提起した。その最も有効なツールは、年間総実労働時間1800時間台の実現であることや、労働市場において労使対等原則を確保する労働法制・労働行政は積極的に強化・充実すべきであることなどを指摘している。また、賃金決定については、個別銘柄別賃金の形成、ベアと定昇の明確化、産業間賃金比較に基づく賃金水準の引き上げと規模間格差の縮小等に取り組むこととした。

2004年の「第2次賃金・労働政

策」では、日本の金属産業が勝ち抜くためには、これまで以上に競争力を高めていくことが必要となることから、競争力の源泉である「人」の力を引き出す仕組みづくりが求められているとの認識の下、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」を構築することを提起した。また、具体的な闘争のあり方については、「大きく職種別賃金の形成」や「JCMニمام運動」を提起した。

「大きく職種別賃金」は、個別賃金決定の取り組みを進展させる中で、より絶対水準を重視し、かつ、産業界の職種銘柄を志向することによって、労働市場の変化に対応する賃金水準の形成につなげようとするものである。これを踏まえ、2006年闘争以降、各年の闘争方針において、「仕事・役割重視、絶対水準重視による『大きく職種別賃金水準形成』によって、産業界・産業界内格差を是正し、金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準の実現をめざす」ことを基本的に、基幹労働者（技能職35歳相当）の目標基準と到達基準、最低基準を示している。同時に、集計登録組合を中心に、個別賃金水準の明示を積極的に行い、社会的波及に努めてきた。また、産業界内の格差是正を図り、金属産業にふさわしい賃金水準確立する観点

から、中堅・中小登録組合を新たに設定し、大手労組が賃上げを見送る場合であっても、中堅・中小労組が積極的に賃上げに取り組む環境を整備し、成果を上げてきた。

2 JCMニمام運動

非正規労働者が増大する中で、賃金の下支えとして、最低賃金の役割・機能の重要性が増している。金属労協では、企業内最低賃金協定と特定（産業界別）最低賃金、JCMニمام（35歳）の3つをJCMニمام運動として取り組んでいる。労働組合の社会的役割として、未組織労働者・非正規労働者に波及させることを視野に入れた取り組みを強化していかなければならない。

① 企業内最低賃金協定

金属労協は、1972年の闘争方針に「産業界別最賃性の確立」を掲げ、75年闘争の方針では、15歳と18歳の企業内最低賃金協定について要求基準を示した。79年闘争から94年闘争では、18歳と25歳、95年闘争からは、18歳の最低賃金の要求基準を掲げて取り組んできた。2008年には、「企業内最低賃金協定の締結拡大と着実な引き上げに向けて」を確認し、全単組締結と高卒初任給に準拠した水準へ

の引き上げを達成するため、各年の闘争で取り組むこととした。

企業内最低賃金協定は、企業内における賃金の下支えとしての役割を果たすことはもとより、特定（産業別）最低賃金の取り組みの基礎となることから、取り組みの重要性が増している。企業内最低賃金協定の締結組合は、全組合の半数を超えるに至ったが、水準のバラツキが大きく、地域別最低賃金の引き上げによって効力を失いかねない場合もある。高卒初任給に準拠した水準に引き上げるため、きめ細かな取り組みが必要である。

② 特定（産業別）最低賃金

法に基づく産業別の最低賃金は、1986年の中央最低賃金審議会答申に基づき、関係労使のイニシアティブによる新産業別最低賃金として誕生した。2007年の最低賃金法改正で、特定（産業別）最低賃金として位置づけられ、現在に至っている。

一方、地域別最低賃金は、2007年以降、積極的に引き上げられてきた。このため、地域別最低賃金が特定（産業別）最低賃金を上回った一部の地域・産業では、使用者側の反対によって、金額改正ができない事態が生じている。

特定（産業別）最低賃金は、当該

産業労使のイニシアティブを重視し、企業内最低賃金協定が重要な役割を果たしていることから、労働組合の取り組みなしには設定できない。雇用形態の多様化が進展する中で、未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げを図るため、特定（産業別）最低賃金の持つ機能がより重要性を増している。労働組合の社会的責任として、将来的な展望を描きつつ、特定（産業別）最低賃金の取り組みを強化しなければならぬ。

③ JCMミナム（35歳）

2003年闘争は、景気の底割れが懸念され、デフレ経済下におかれたことから、雇用と生活不安払拭の取り組みとして、35歳の賃金の最低到達基準を「JCMミナム（35歳）」として新

パナソニック	3/12	333,800円	業積連動算定方式
フルーヴ労働	7/12	2,000円	業積連動算定方式
日立グループ連合	3/12	313,200円	業積連動算定方式
日立製作所	7/12	2,000円	業積連動算定方式
東芝	3/12	313,200円	業積連動算定方式
富士通労働	3/12	322,500円	業積連動算定方式
富士通	7/12	2,000円	業積連動算定方式
三菱電機	3/12	312,500円	業積連動算定方式
三菱電機	7/12	2,000円	業積連動算定方式

2014年集中回答日、回答を記入する金属労協職員
(2014年3月12日)

たに設定し、賃金の下支えを強化することとした。JCMミナム（35歳）は、35歳における4人世帯の最低生活費、賃金実態等を総合的に勘案し、21万円と設定した。

この指標は、金属産業で働く35歳の勤労者の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取り組んでいる。下回った場合は、その要因を確認し、是正に取り組んできた。今後、賃金の下支えとして実効性を高めるよう、検討を深めていくことが必要となっている。

3 ワーク・ライフ・バランス 実現の取り組み

① 労働時間短縮の取り組み

JCM共闘は、当初、賃金闘争に軸足を置いてきたが、1979年に行われたIMF世界時短会議で「週最高40時間労働の世界的な導入」という方針を打ち出したことをきっかけに、労働時間短縮に本格的に取り組むはじめた。1982年には、「労働時間対策中・長期方針」、1986年には、「JCM労働時間対策指針」を策定し、金属産業労働者の年間総実労働時間を2000時間以下にすることをめざした。

一方、政府は、1987年に前川リポート、1988年に新前川リポ

ートを発表し、年間総実労働時間1800時間の目標を提示した上で、1987年に労働基準法を改正し、週40時間制を導入するなど、労働時間をとりまく環境が大きく変化した。

このため、金属労協は、1987年に年間総実労働時間1800時間程度をめざすこととする「第二次労働時間対策指針」を作成し、「生活の国際化」を掲げて、所得の向上、労働時間の短縮、生活環境の向上の三位一体となった向上をめざして、総合的生活闘争に取り組んだ。

さらに、1988年には「時短5力年計画」を決定し、93年度に年間総実労働時間1800時間の達成を目標とした。また、89年、91年、93年を時短強化年として取り組んだ。5年にわたる取り組みの結果、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数の増加、多目的休暇の新設、時間外労働割増率の引き上げ、時間外労働削減の合意などの前進を図り、集計対象85組合のうち、27組合で年間総実労働時間1800時間を目標とすることで労使合意が図られた。以降、「年間総実労働時間1800時間台」の目標を引き継ぎ、中小労組の底上げや年休取得日数増や所定外労働の抑制など、運用面を含めた取り組みを推進している。

2000年代半ば以降、過重労働が原因の過労死・精神障害等の増加し、社会問題となった。また、2010年4月には、改正労働基準法が施行され、法定労働時間を月60時間上回る時間外労働割増率が50%に引き上げられた。金属労協では、法改正の趣旨を踏まえ、時間外労働協定の限度時間超から60時間までの割増率を50%、休日割増率を50%に引き上げるなど、産別方針の下で総実労働時間短縮・時間外労働削減に取り組んだ。この取り組みによって、労使協定で定めた所定労働時間以外の全ての労働時間を、月60時間超の時間外労働時間の算定対象とするなどの前進が図られた。

労働時間短縮は、所定労働時間、年次有給休暇の付与日数などの制度が充実しても、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得が進まないなど、運用面の課題も大きい。労使協議の充実などを通じて、職場の意識や風土の改革に取り組むことが重要である。

② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援のスタートは、1991年に制定された育児休業法を見据えた90年闘争、91年闘争である。その後も、育児・介護休業制度や看護休暇制度の導入および充実に取り組んできた。2003年には、次

世代育成支援対策推進法が制定され、事業主に対して、従業員の仕事と家庭の両立に関する行動計画の策定が義務付けられた。これに対して金属労協では、労働組合が行動計画策定に関与し、意見反映をするよう取り組んでいる。

企業の育児支援制度は年々充実してきているが、制度を知らない、利用しづらいという声も少なくない。また、親の介護への不安が拡大するなど、新たな課題も浮上している。男女が共に家庭責任を担いながら、働き続けることを可能とするためには、きめ細かな対応を図らなければならない。

4 60歳以降の就労確保

高齢者雇用の取り組みは、1973年にスタートし、「60歳定年」の導入をより要求基準として掲げた。この取り組みは、98年に60歳定年が義務化されるまで続いた。

1994年の年金制度改正では、厚生年金の定額部分（基礎年金）を、2001年度から2013年度にかけて、段階的に支給開始年齢が65歳に引き上げた。さらに、2000年改正では、報酬比例部分についても、2013年度から2025年度にかけて、段階的に65歳まで引き上げられることになった。このため、金属労

協は、98年闘争で、引退年齢と年金支給開始年齢を一致させることを原則として、60歳以降の就労確保のための制度整備に取り組むこととした。2001年度の年金支給開始年齢引き上げを目前にした2000年闘争では、①働くことを希望する者は勤労者個人の意思により誰でも働けること、②年金満額支給開始年齢と接続すること、③60歳以降就労するものについては、引き続き組織化を図ることを基本原則として、取り組んだ。

2013年度からは、基礎年金部分に加え報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられ、65歳までの公的年金が段階的にゼロになることになった。また、2013年4月からは、改正高年齢者雇用安定法が施行され、希望者全員の65歳までの雇用が企業に義務付けられた。これを踏まえ、2013年闘争では、①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する、②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する、③継続雇用の場合は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する、④60歳以降の就労者の組織化を図る、の方針のもと、制度の充実に取り組んだ。

急速な高齢化の進行に対応し、少



2014年集中回答日、記者会見で記者の質問に答える金属労協三役（2014年3月12日）

なくとも年金受給開始年齢までは、誰もが働き続けられる環境を整備しなければならない。そのためには、60歳以降の就労者が豊富な経験や技術・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就労制度を整備することが重要である。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ことなど、個別企業の状況に応じて、必要な制度改善を図っていかねばならない。

5 非正規労働者の取り組み

金属労協が非正規労働者の取り組みについて、闘争方針に記載したのは、2005年闘争からである。金属産業においても、非正規労働者が急拡大し、「偽装請負」などさまざまな問題が指摘される状況となっていた。また、労働者派遣法の改正によって、1年を越える期間、派遣労働者を受け入れる場合、労働組合に対する意見聴取

が企業に義務付けられるなど、労働組合の役割が明確にされた。このため、法の遵守はもとより、賃金、労働時間、安全衛生など、幅広い労働条件について、労使協議を行うなどの具体的な取り組みを行い、非正規労働者の公正な処遇条件の確立に向けた労働組合の関与を高めていくこととした。

2014年闘争では、非正規労働者の雇用・労働条件に関して、労働組合に対する意見聴取が義務付けられ

ている就業規則の変更や派遣に関する意見聴取について、積極的に意見表明

することや、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などを再度提起した。さらに、金属労協全体で月例賃金の引き上げに取り組みむことから、非正規労働者の賃上げに關する交渉・協議を行う組合は、賃金の底上げの重要性を踏まえて賃上

げに取り組みむこととした。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含めた働く者全体の賃金・労働条件の底上げが不可欠である。これまでの取り組みを更に強化し、非正規労働者の正社員への登用促進、正社員と非正規労働者の均等・均衡処遇の確立、非正規労働者の組織化など、労働組合の社会的責任を果たさなければならぬ。

II. 今後の取り組みに向けて

1 春季生活闘争の取り組み

2014年闘争は、20年に及ぶデフレを脱し、持続的な経済成長と勤労者生活の安定・向上を実現させていこうとする転換点となった。金属労協は、5産別の強固なスクラムの下、5年ぶりに「人への投資として1%以上の賃上げ」という要求を掲げて取り組み、その結果、1562組合で賃上げを獲得した。しかしながら、単年度の取り組みだけでは、永らく続いたデフレからの脱却と経済成長を成し得ることはできない。消費者物価の上昇局面における実質生活の維持・向上のため、また、日

本経済を着実に成長軌道に乗せるため、経済動向や物価、産業・企業の状況、勤労者の生活実態を精査し、2015年以降も、引き続き賃金の引き上げをはじめとする労働条件改善に向けて積極的に取り組まなければならない。

わが国金属産業の強みは、研究・開発から素材・部品、製造、販売、メンテナンスに至るバリューチェーン、サプライチェーン全体の総合力にある。賃上げによって、大手と中小、組合員と未組織労働者、正社員と非正規労働者の格差がさらに拡大することのないよう、金属産業従事者全体を包含する取り組みを進めていかなければならぬ。

2 中期的な賃金・労働政策の検討

近年、ものづくり産業に働く者の生

涯にわたる雇用環境・生活環境や産業・企業のあり方が大きく変容する中で、環境変化に伴うさまざまな課題が浮上している。しかしながら、日本の金属産業は、長期にわたる経験によって、蓄積された「現場力」が決定的に重要であり、その力を引き続き強化していかねばならない。金属産業の強みに磨きをかけ、金属産業の魅力を高めるための賃金・労働条件のあり方について検討を深め、2016年を目途に、「第3次賃金・労働政策(仮称)」をとりまとめたい。