

JC共闘の歩み―賃上げ復活の10年

金属労協政策企画局部長 諏訪 美千代

金属労協は、1964年の結成以来、「JC共闘」による賃金・労働条件改善の取り組みを活動の重要な柱と位置づけてきた。ここでは、JC共闘発足の経過とデフレ下における賃上げの取り組みを紹介した上で、2015年～2024年闘争において、継続的な賃上げの実現に取り組んできた経過を振り返る。また、企業内最低賃金協定と特定最低賃金の取り組みや、この間にすすめられた「働き方改革」への対応、金属産業のバリューチェーン全体の発展をめざす「付加価値の適正循環」など、JC共闘の下で取り組んできた主要な活動を紹介する。

1 賃上げ―日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準をめざす

(1) JC共闘の誕生

金属労協は、1964年の結成後、1967年に「賃金闘争連絡会議」

を設置、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。1973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。

要求基準の設定や理論構築に加えて、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ため、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。77年闘争では、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。

(2) デフレ下の賃上げの取り組みと賃上げの復活

JC共闘では、毎年要求基準を設定してきたが、2003年～2005年闘争では、景気の底割れが懸念され、デフレ経済下におかれたことなどから、要求基準を設定せず、賃金構造維持分を確保したうえで主体的に賃金水準の改善に取り組むこととした。

2006年～2009年闘争では、金属産業の業績回復を背景に、JC共闘として具体的な要求基準は示さないものの、産別間で調整の上「賃金改善」に取り組んだ。賃金カーブ是正など賃金の課題解決のための原資確保を含めて賃金改善に取り組むことにより幅広く共闘への参加を促し、中

堅・中小労組を含めた賃金改善の獲得につながる事ができた。しかしながら、2009年闘争では、賃金改善要求を行ったものの、2008年9月のリーマンショックにより、大規模な一時帰休や有期雇用の雇止めなど、金属産業の雇用に多大な影響が広がり、多くの組合で賃金改善を獲得するには至らなかった。

2010年～2013年闘争では、経済が回復途上にあることや2011年の東日本大震災の影響などにより、JC共闘として具体的な要求基準を示すことは見送り、産業間・産業内の格差是正や金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざして、案件の整う組合は賃金改善に取り組むこととした。

2014年闘争は、長期にわたるデフレと景気低迷から脱却し、持続的な成長と勤労者生活の安定・向上を実現していく時代への転換を果たすことができるか否かの岐路に立つ中での取り組みとなった。2013

年12月20日には、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で、「デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、労使は十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」ことを確認するなど、賃上げに向けた環境整備が行われた。金属労協は、「1%以上」という賃上げ要求の考え方を示し、JC共闘全体で賃上げに取り組み流れをつくりだした。金属産業を取りまく環境に厳しさが残る中での取り組みとなったが、デフレ脱却のための賃金引き上げの必要性や、「人への投資」による賃金・労働条件の向上と企業競争力強化の好循環の実現を強く訴え、回答引き出し組合の55.8%が賃上げを獲得することができた。

(3) 賃上げ復活の10年

2015年闘争

2015年闘争は、2014年4月に消費税率5%から8%へ引き上げられ、消費税率引き上げをきっかけとした消費の低迷により景気の足踏みが見られる一方、交渉が本格化する2015年2月には、消費者物価指数が2.2%上昇する中で取り組みとなった。2014年12月16日に「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組」、2015年4月2

日に「価格転嫁や支援・協力について取組策およびサービス業の生産性向上に向けた取組策」について政労使が合意し、中堅・中小企業の賃上げに注目が集まった。

金属労協では、2002年闘争以来、13年ぶりに具体的な要求額を示し「6000円以上」の賃上げ実現に向けて、JC共闘一丸となって取り組み出した賃上げの流れを加速させ、賃上げ獲得組合、賃上げ額ともに前年を上回る成果を引き出すことができた。

2016年闘争

2016年闘争では、賃上げの要求基準を3000円以上と掲げて取り組んだ。要求提出目前の年明け以降、急速に景況感が落ち込み、消費者物価上昇率も交渉時点ではほぼゼロの状態となったが、3年連続の「継続的な賃上げ」を確保することができた。重要な柱として取り組んだ賃金の「底上げ・格差是正」についても、大手労組と中小労組の賃上げ額の差が大幅に縮小し、格差拡大に歯止めをかけることができた。

2017年闘争

2017年闘争は、国内経済は緩やかな成長を続け、消費者物価上昇率はプラス基調が定着しつつあり、

人手不足感が強まる中での取り組みとなった。金属労協は3000円以上の要求基準を示し、継続的・安定的な賃上げと賃金の底上げ・格差是正に取り組んだ。賃上げ獲得額の平均は、ほぼ前年と同水準の1224円となったが、規模別にみると、組合員299人以下の組合が、1000人以上の組合を164円上回ることができた。

2018年闘争

2018年闘争は、前年と同様に、3000円以上の要求基準を掲げて取り組んだ。高度成長期以来の人手不足を背景に、賃上げ獲得組合の比率は、2014年闘争以降、最も高い水準となり、賃上げ獲得組合の裾野が大きく広がった。また、2年連続で、組合員299人以下の賃上げ額の平均が1000人以上の組合の平均を上回ることとなった。

2019年闘争

2019年闘争は、経営側が賃上げに対する抵抗感を強めてきたことに加え、米中新冷戦による中国経済の減速をはじめ、産業・企業をとりまく環境の不確実性が高まる中での取り組みとなった。金属労協は引き続き3000円以上の賃上げ要求を掲げて取り組み、賃上げ額の平均は前年を下回ったものの、金属労協全体の

3分の2程度の組合が賃上げを獲得し、賃上げの流れを継続することができた。賃上げ額の平均を規模別にみると、組合員299人以下が最も高く、続いて300〜999人、1000人以上となった。

2020年闘争

2020年闘争は、グローバル経済環境の悪化に加え、消費税率引き上げ後の需要落ち込みにより、金属産業をとりまく環境が厳しさを増す中で、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大が加わり、先行きが見通せない状況での交渉となった。とりわけ集中回答日を経た3月下旬以降は、外出自粛要請、休業要請などに

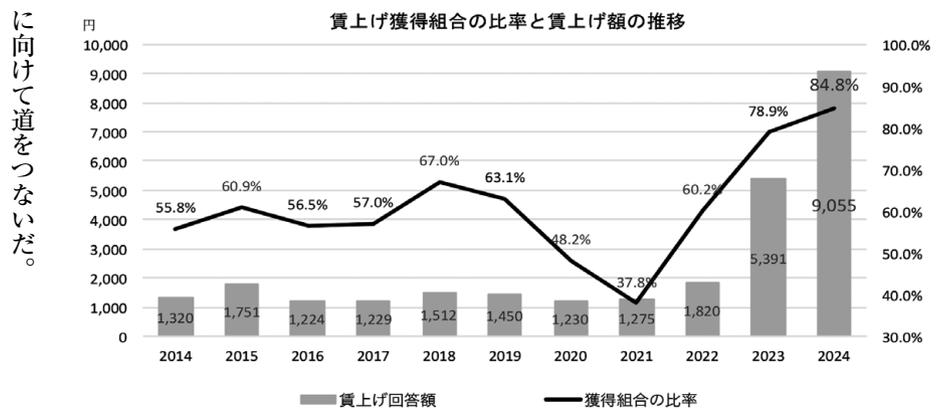


2024年闘争集中回答日記者会見(2024年3月13日)

よって経済活動が大幅に制限されることとなり、経済と企業業績の極度の悪化が不可避となる中で、厳しい交渉を余儀なくされた。3000円以上の要求基準を示して取り組み、賃上げ獲得組合の比率や賃上げ額の平均は前年を下回ったものの、全体としては、2014年闘争以来の賃上げの流れを継続させ、環境激変の影響を一定程度に押し止めることができた。また、賃上げ額の平均は、規模の小さい組合の平均が高い傾向が続いた。

2021年闘争

2021年闘争は、2020年度の実質GDP成長率がマイナス4.6%、消費者物価上昇率(総合)がマイナス0.2%となるなど、コロナ禍の極度に厳しい経済・産業情勢の下での交渉となった。金属労協は、生産活動や企業業績が回復の兆しを見せていることを背景に、3000円以上の要求基準を掲げて取り組んだ。JC共闘として相乗効果を発揮し、7割の組合が賃上げ要求を行い、4割の組合で平均1275円の賃上げを獲得するなど、成果をあげることができた。JC共闘全体として、2014年闘争以降の賃上げの流れを途切れさせることなく、2022年闘争以降の継続的な賃上げの実現



に向けて道をつないだ。

2022年闘争

2022年闘争は、コロナ禍の影響が継続し、半導体をはじめとする部品供給の停滞、エネルギー価格の高騰に加え、さらにウクライナ情勢の緊迫化など、産業・企業を取りまく環境が次第に悪化する中で交渉となった。こうした厳しい環境にもかかわらず、賃上げ獲得組合の割合は

コロナ禍前の水準に回復し、賃上げ額の平均は、2014年以降では過年度物価上昇率の高かった2015年を上回る最も高い水準となった。また、規模別では、299人以下の組合は、6年連続で1000人以上の組合を上回り、2014年以降で最も高い賃上げ額となった。

2023年闘争

2023年闘争は、人材の確保・定着のための「人への投資」が求められる一方、資源・エネルギー価格や原材料・部品価格が高騰し、物価上昇が生活を大きく圧迫する中での取り組みとなった。金属労協は、日本経済、金属産業の動向や、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する状況などを総合的に勘案し、賃上げの要求基準を「6000円以上」と掲げて取り組んだ。その結果、賃上げ獲得組合の割合は2014年以降最も高い比率となり、賃上げ額の平均も2014年以降で最も高い水準となるなど、大きな成果を上げることができた。規模別にみると、賃上げ額の規模間格差が広がったものの、299人以下の組合の賃上げ額獲得組合の比率は前年を19.4ポイント上回り、賃上げ獲得の裾野を拡大することができた。

2024年闘争

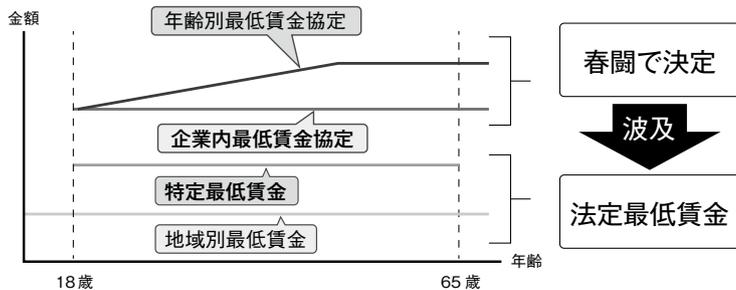
2024年闘争は、経済の好循環

に向けて実質賃金を確保する必要について政労使が共通認識を持ち、賃上げに向けた社会的機運が高まる中での取り組みとなった。中小企業の賃上げ原資を確保するため、政府が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示して適正な価格転嫁を推進するなど、賃上げのための環境整備がすすめられた。JC共闘では、前年を大きく上回る「10000円以上」と要求基準を示し、各組合はさらに積極的な要求を行った。また、「金属労協のめざす個別(銘柄別)賃金水準(35歳相当・技能職)」についても、物価上昇や生産性向上の動向を踏まえて水準を見直した。賃上げ獲得組合の割合、賃上げ額の平均ともに、近年にない高い



集中回答日に引き出した回答をホワイトボードに書き込む

春闘の成果を社会に波及させる



水準となり、金属労協全体として実質賃金を確保し、組合員の生活の安心・安定を図るとともに、「人への投資」を加速させる回答を引き出すことができた。

2 JCM/ニムム運動

2007年に最低賃金法が改正されて以降、地域別最低賃金は政労使合意の下で引き上げを加速してきた。2010年には「2020年までに全国最低800円、全国平均1000円」、2016年には「年率

3%目途、全国加重平均1000円」の政府目標が示され、2023年度には地域別最低賃金の全国加重平均が1004円となった。最低賃金法改正前の2006年から2023年までの17年間に、地域別最低賃金の引き上げ額は331円、引き上げ率は49.2%となっている。さらに、政府は「2030年代半ばまでに全国加重平均を1500円となることを目指すとした目標について、より早く達成」との目標を示し、2024年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で51円引き上げられ、1055円となった。今後も地域別最低賃金の引き上げが加速していくことが見込まれる。

金属労協は、こうした動向に対応し、企業内最低賃金協定や特定最低賃金について、積極的に取り組む方針を掲げて取り組んできた。

(1) 企業内最低賃金協定

金属労協は、賃上げとともに企業内最低賃金協定の締結・引き上げに取り組んできた。1972年の闘争方針に「産業別最賃制の確立」を掲げ、75年闘争以降、企業内最低賃金協定の要求基準を掲げて取り組んでいる。

2007年の最低賃金法改正を受け、金属労協は、2008年に「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、単組締結と高卒初任給に準拠した水準への引き上げに取り組むこととした。この方針に基づき、企業内最低賃金協定の要求基準を積極的に引き上げ、2006年闘争の14万9500円から、2014年闘争には15万6000円以上、2018年闘争では2.3年中に達成すべき目標基準として月額16万4000円を掲げて引き上げに取り組んだ。

2018年8月には、「地賃1000円時代」を見据えた企業内最低賃金のめざすべき水準に関する検討に向けて「金属労協・最低賃金意見交換会検討内容報告」を取りまとめた。この報告を踏まえ、2020年闘争では「高卒初任給準拠」を基本としつつ、「月額17万7000円程度（時間あたり1100円程度）」を企業内最低賃金協定の中期的目標と位置づけ、各産別でその達成をめざして計画的に取り組むこととした。

さらに、2022年11月には目標を見直し、「高卒初任給準拠」を堅持しつつ「最低到達目標：月額17万7000円（時間あたり1100円）」、「中期目標：月額19万3000円以上（時間あたり1200円以上）」とすることを確認し、計画的に取り組む

こととした。

(2) 特定最低賃金

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最低賃金として位置づけられ、現在に至っている。

金属労協では、毎年「特定最低賃金の取り組み方針」「特定最低賃金の金額改正・新設に臨む確認事項」「特定最低賃金の取り組みに問題が生じた場合の対応」を示し、産別・地域が取り組むべき課題や留意点、審議における主張点について情報を提供し、地域の活動を支えてきた。また、2016年からは、特定最低賃金における企業内最低賃金協定の役割や、金属産業における特定最低賃金の必要性についてリーフレットを作成し、組織内外に対して制度への理解促進を図っている。

特定最低賃金は、地域別最低賃金の積極的な引き上げにより、地域別最低賃金を下回り、使用者側の反対により金額改正ができないケースがあるなど、審議を取りまく環境は厳しさが続いている。必要性ありに至らず金額改正ができないケースは、20

上げて取り組んだ。

3 労働時間の短縮など働き方の見直し

(1) 労働時間短縮の取り組み経過

17年までは約160件の申出のうち10件となっていたが徐々に増加し、2020年はコロナ禍の影響もあり26件となった。2021年には減少したものの、2022年には34件となっている。一方で、賃上げ機運の高まりや人材獲得競争の激化により、2022年、2023年は、労使合意の上で地域別最低賃金と同程度の引き上げを実現している地域・産業が増加してきている。

(3) JCMニمام(35歳)

「JCMニمام(35歳)」は、2003年闘争の際、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として新たに設定した。35歳における4人世帯の最低生計費、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取り組んでいる。産別等において、組合員の賃金水準を把握し、下回った場合は、その要因を確認の上、是正に取り組んできた。2024年闘争では、物価上昇が続いている状況を踏まえ、水準を22万円に引き

組み、職場の魅力を高めていくとの方針を掲げた。とりわけ休日日数増についての、バリエーション全体の取り組みが不可欠であり、JCM共闘で連携して取り組んでいくこととした。

(2) 働き方改革への対応

2018年6月には、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行された。時間外労働の上限規制導入や、「勤務時間インターバル制度」の導入促進、年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規雇用で働く労働者との不合理な待遇差の禁止などが盛り込まれた。

すべて対象とすることとした。

(3) 新たな働き方への対応

2020年のコロナ禍をきっかけのため、2021年闘争では、労働時間管理や安全衛生、費用負担、コミュニケーションの円滑化などについて検討の上、必要な社内整備を行うこととした。また、2023年闘争では、テレワーク導入後の課題や問題点について労使で検証し、誰もが働きやすい環境整備と生産性の向上を両立するよう、必要に応じて見直しを進めることとした。

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。法改正の趣旨を踏まえた取り組みによって、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を図った。

2024年闘争では、人材獲得競争が激化する中、所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用上の課題の一つとなっているとの認識の下、所定労働時間の短縮に積極的に取り

金属労協は、政府のすすめる働き方改革に対して、労使自治の下で「良質な雇用」の実現に取り組むこととした。具体的には、2018年闘争において、中小企業における労働時間短縮促進のための商慣習の見直しに取り組みとともに、法規制にかかわらず、販売、サービス、ロジスティック、研究開発など、バリエーション内におけるすべての分野で、長時間労働は正に取り組むこととした。また、時間外・休日労働に関する上限規制、割増率の規定については、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間、法定休日以外の休日も含め、

また、2022年7月に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、導入を促進する姿勢が示された。これに対し、2023年闘争では、労働時間の把握・管理や健康確保への対応、秘密保持・競業禁止・誠実義務に留意して、制度導入について労使で協議の上、ルールを確認することを方針として示した。さらに、DXやGXが加速する中、事業構造の転換や業務の変化に対応するため、リスクリングの重要性が増していることから、2023年闘争で方針を示し、企業の責務として職務に必要な知識や技能を習得する機会を求めていくこととした。併せて、

社内外における教育機会の提供や柔軟な労働時間制度、休暇制度の充実などにも取り組むこととした。

(4) 仕事と家庭の両立支援

仕事と個人生活を両立し、出産・育児、看護・介護、病氣治療等を理由に、本人が望まない退職をすることなく、いきいきと働き続けることのできる職場環境の整備に取り組んできた。

育児介護休業法関連では、2016年に介護休業の分割取得、子の看護休暇の半日取得を可能とし、2017年に保育所に入れない等の場合の育児休業期間を2歳まで延長、2019年に子の看護休暇・介護休業の時間単位取得導入、2021年に出生時育児休業(産後パパ育児)の導入や育児休業の分割取得、2024年に子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充などが行われた。また、2016年に「治療と職業生活の両立支援に関するガイドライン」が示された。

金属労協では、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組んでいる。

また、次世代法に基づく、一般事業主行動計画に労働組合が参画するこ

とによって、実施状況等の点検と組合員の意見反映を行うこととしている。

4 60歳以降の雇用の安定と処遇の改善

2013年4月から厚生年金の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ることから、改正高年齢者雇用安定法では、希望者全員を対象とした65歳までの雇保を確保する措置の実施が義務づけられた。金属労協では、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業環境を整備するため、①希望者全員の65歳までの雇保、②労働の価値にふさわしく生活を維持することのできる賃金の確保、③組合員化を図る、の考え方に基つき、制度の充実に取り組んだ。

2021年4月からは、改正高年齢者雇用安定法の施行により、70歳までの雇保が努力義務とされた。ただし、過半数組合・過半数代表者の同意を前提に、高年齢者の希望があれば、継続的業務委託契約締結や継続的社会的貢献事業に従事する制度の導入による創業支援措置とすることも可能となっている。金属労協では、65歳以降についても、高年齢者のニーズに可能な限り沿った制度が

導入されるよう、雇保確保に向けて取り組んでいる。

5 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働条件の改善

同じ職場で働く非正規雇用で働く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。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」確立の観点から、ワークルールの改善、労働組合の組織化、賃金・労働条件の底上げに取り組んできた。

各組合の取り組みとしては、①労使交渉・労使協議の基盤整備(採用・受け入れに関する労使協議、組織化など)、②非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進、③賃金・労働条件の引き上げ(不合理な待遇差の解消、賃上げや労働諸条件の改善)について取り組んでいる。

6 バリウーチェーン全体の発展をめざす「付加価値の適正循環」

金属労協は、2016年闘争で「付加価値の適正循環」構築を掲げた。これは、バリウーチェーンにおいて、各プロセス・分野の企業で適正に付

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取り組みである。

具体的には、①バリウーチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進、②バリウーチェーン内における付加価値の適正配分、③バリウーチェーン全体での付加価値の拡大に向けて、業界団体や各企業への働きかけ、政府への政策要請に取り組んでいる。

2022年1月以降、資源・エネルギー価格や原材料・部品価格が高騰したことから、政府は「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」のもとで、労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇分を適切に転嫁していくため、実態把握と取り締まりの強化などの施策を行っている。価格転嫁の遅れは、とりわけ中小企業の収益を大きく圧迫しており、賃上げの規模間格差の拡大や人材流出による人手不足と相まって、中小企業、バリウーチェーンの存続が困難となる恐れもある。金属労協としても適切な価格転嫁に向けて、業界団体との連携や政府への働きかけに取り組んでいる。