

2021年闘争の推進

I. 基本的な考え方

1. われわれの置かれている状況

わが国経済は、米中新冷戦や消費税率引き上げの影響により減速傾向に転じていたが、2020年に入って、新型コロナウイルスの感染拡大、4月初旬の緊急事態宣言発令により、4、5月には人や企業の活動が著しく制限され、経済はまさに大打撃を受けることとなった。2020年度の企業業績予想は、上期決算発表時点では上方修正の傾向が見られるものの、総じて減収減益となっており、2019年度に比べ大幅悪化は不可避となっている。

働く現場では、バリューチェーンの途絶や輸出の縮小、緊急事態宣言により、2020年前半には雇用調整助成金を活用した生産調整などが行われ、その後、継続的に実施しているところも少なくない。有効求人倍率は低下傾向にあり、非正規雇用は前年に比べ100万人を超える規模で減少が続いているなど、雇用情勢にはいまだ回復の兆しが見られない。

民間調査機関の予測の平均（2020年11月時点）によれば、2020年度の実質GDP成長率はマイナス5.7%が見込まれており、まさにリーマンショック時を上回るマイナス成長ということになる。しかしながら、これまでのところ、回復のペースは総じてリーマンショックの際よりも速やかで、輸出金額や小売販売額など、コロナ前あるいは前年・前々年の水準近くまで回復してきている指標も少なくなく、2021年度にはプラス成長が見込まれている。

われわれは、デジタル・トランスフォーメーション（DX）に代表されるデジタル革命の展開、長期化が想定されている米中新冷戦への対応、脱炭素社会の実現に向けた産学官総力をあげた技術開発体制構築など、まさに大変革の渦中にある。金属産業として、こうした大変革に積極的に対応していくことにより、さらに成長力を高めていかなければならない状況にある。

2. 「雇用の維持・拡大」と「成果の公正な分配」

政労使で確認してきた「生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」において、「雇用の維持・拡大」はまず第一に掲げられている。産業動向・企業業績が厳しい状況では、雇用調整助成金の活用など、さまざまな支援策を活用しながら、「雇用の維持」を最優先に「労使の協力と協議」を尽くしていかなければならない。

生産性運動の目的は、「国民の生活水準の向上」である。そのためには、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」という「成果の公正な分配」を実践していかなければならない。個別企業の状況はさまざまであるが、賃金水準や引き上げ幅は、わが国の経済力、生産性などマクロ経済を反映した「社会的相場」を意識しつつ、産業動向や労働力需給、企業業績などの諸要素を加味し、決定していく必要がある。

わが国では、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきたが、これは生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったことを示している。こうした配分構造の歪みにより、日本経済は供給力過剰・需要不足が続き、長引くデフレ、バブル崩壊後の「失われた20年」を

招くこととなった。わが国におけるリーマンショックの打撃は、欧米諸国を上回るものとなったが、配分構造の歪みはその要因のひとつであり、いま再びこの轍を踏むことがあってはならない。

3. 賃金引き上げ、底上げ・格差是正による

生活の安心・安定確保と「人への投資」

「生産性運動三原則」に基づいて「雇用の維持・拡大」を図り、「成果の公正な分配」を確保していくことは、

①働く人の生活の向上と安心・安定の確保のため、

②わが国金属産業が「現場力」をさらに強化し、大変革を勝ち抜いていくための「人への投資」として、

不可欠であり、これは同時に、個人消費の拡大により経済の迅速な回復を促し、個人消費を中心とする安定的かつ持続的な成長軌道を実現することにもつながる。

J C 共闘は、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分という考え方を基本に、2014年闘争以降賃上げに取り組み、最近5年間は「3,000円以上」の要求基準を掲げてきた。「成果の公正な分配」を永続的に確保していくため、こうした賃上げの継続性維持がきわめて重要である。

わが国経済・産業はコロナ禍の打撃を受けているが、少なくとも現時点では、リーマンショック時のように金融システムが毀損するような状況には至っておらず、わが国の潜在的な成長力は、引き続き1%弱程度で維持されているものと見られる。2020年度はマイナス成長が予測され、産業動向・企業業績も厳しい状況にあるが、生活の安心・安定を確保し、大変革への積極的な対応を図り、持続的な成長を実現していくため、「人への投資」として、賃上げの流れを止めることのないよう、取り組んでいく必要がある。

J C 共闘ではこれまで、引き上げ額での取り組みと同時に、35歳相当の技能職の個別（銘柄別）賃金について、目標基準、到達基準、最低基準の3つの水準を掲げ、各産別はこれを踏まえてそれぞれの目標・指標を示し、組合ごとにその実現をめざす取り組みを強化してきた。

しかしながら金属労協の調査によれば、目標基準はもとより、全組合が到達すべき「到達基準」を満たす組合も多いとは言えず、企業規模間格差は著しい。近年の賃上げ結果を見ても、賃上げ獲得組合の賃上げ額は、中小組合が大手を上回る傾向が続いているが、賃上げ獲得率（回答・集約組合に占める賃上げ獲得組合の割合）は、一貫して大手を大きく下回っている。こうした格差が解消されなければ、人材流出の加速により、中小企業、バリューチェーンの存続が困難になることは必至であり、底上げ・格差是正の一層の取り組み強化が不可欠となっている。

加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げにより、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、非正規雇用で働く人への協定の適用や、特定最低賃金の取り組みなどを通じて、未組織労働者なども含めた金属産業で働く人全体の賃金の底上げ・格差是正に向け、労働組合としての社会的責任を果たしていく必要がある。

Ⅱ. とりまく情勢

1. 金属産業の動向

わが国金属産業は2018年末以降、米中新冷戦や消費税率引き上げなどにより成長鈍化の状況となっていたところ、2020年に入ると、新型コロナウイルスの感染拡大によるサプライチェーンの途絶、輸出の縮小に見舞われ、とりわけ緊急事態宣言下の4、5月には人や企業の活動が著しく制限されることになり、業績は急激に悪化した。その後、テレワーク需要の拡大や輸出の回復など、全体として回復してきているものの、産業ごとのばらつきが大きい状況にある。

① 鉱工業出荷、設備投資の動向

鉱工業出荷は2020年6月以降、急速に回復しているものの、すでにコロナ前の水準となっている産業、コロナ前の7割の水準に止まっている産業など、ばらつきが大きくなっている。

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、2桁の前年比マイナスが続いていたが、ようやく底打ちの状況となっている。日本工作機械工業会が発表している工作機械受注も、新冷戦とコロナの影響により、2018年比で3割台の水準に落ち込んでいたが、5割程度まで上昇するなど、回復の兆しが出てきている。

② 輸 出

輸出金額（円建て）は前年比マイナスが続いているが、2020年6月以降、マイナス幅が縮小している。輸出先ごとに見ると、EU向け、アジア向けは前年比マイナスが続いているが、アジア向けのうち中国向けは7月以降、米国向けは9月に前年比プラスに転じている。業種ごとでは、非鉄金属、金属製品、電気機器、自動車等、などが前年比でプラスに転じている。

③ 企業業績

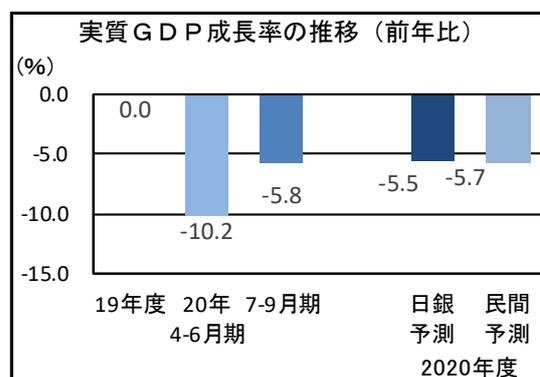
報道機関による全国上場企業の2020年度（2021年3月期）通期の業績見通しでは、製造業計は非製造業計より前年比のマイナス幅は小さいものの、上方修正されてきている産業、大幅マイナスが見通されている産業など、ばらつきが大きい。

2020年度上半期決算発表時点の金属産業大手各社の2020年度通期業績予想を見ると、多くの企業で4～6月期決算発表時点よりも上方修正されているが、減収減益の企業が大半で、3～5割程度の減益の企業が多い状況となっている。

2. 国内経済の動向

① GDPの動向

実質GDP成長率は、2020年7～9月期に前年比マイナス5.8%、前期比プラス5.0%（前期比年率21.4%）となり、4～6月期に比べ、前期比でプラスに転じ、前年比でもマイナス幅が縮小している。2020年度通期では、2020年10月時点で、日銀の見通しがマイナス5.5%、11月時点の民間調査機関の予測平均がマイナス5.7%となっているが、2021年度は、日銀3.6%、民間調査機関3.4%とプ



資料出所：内閣府

ラス成長が見込まれており、見通しも上方修正されてきている。内閣府が算出している潜在成長率や調査機関による中期経済予測を見ても、1%弱と見られるわが国の潜在的な成長力は、基本的に維持されているものと判断される。

②消費

景気動向に敏感な職種の人々に対するアンケート調査である「景気ウォッチャー調査（景気の現状判断・水準DI）」は、2020年4月には極度に悪化していたが、10月にはコロナ発生前と同程度に回復している。経済産業省の小売販売額指数もマイナス幅が縮小し、2020年9月には（コロナや消費税率引き上げの影響が発生する以前の）前々年同月に比べ、一時2桁マイナスとなっていたのが、9月にはマイナス0.4%に回復している。

③物価

消費者物価上昇率（総合）は、2020年4月以降、ゼロ%台前半で推移していたが、2020年10月には、前年同月に消費税率が引き上げられた影響などもあり、マイナス0.4%となっている。2020年度の上昇率の予測は、生鮮食品を除く総合で日銀がマイナス0.6%（2020年10月時点）、民間調査機関平均がマイナス0.4%（11月時点）となっている。

④生産性と労働分配率

わが国では、働く者への配分が生産性の向上に見合ったものとなっていなかったため、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきた。2014年以降の賃上げもあり、近年は緩やかな回復傾向にあるものの、長期的には依然として低いレベルに止まっている。



(注) 資料出所：内閣府、総務省統計局、厚生労働省

⑤雇用・賃金

完全失業率は、2020年3月以降は上昇し、9月は3.0%となっている。有効求人倍率も、2020年に入ってのち急速に悪化し、9月は1.03倍となっている。

厚生労働省の毎月勤労統計によれば、2020年度に入ると、現金給与総額はもとより、所定内給与についても、名目・実質で前年比マイナスの傾向が続いている。

3. 世界経済の動向

IMFの見通し（2020年10月時点）によれば、2020年の世界全体の成長率はマイナス4.4%となっている。地域別では、新型コロナウイルスの感染拡大が著しいインド、ブラジルや、再拡大しているユーロ圏の落ち込みが大きくなっている。米国でも雇用環境が改善している一方、10月以降、新型コロナウイルスが再拡大している。中国は2020年通期でプラス成長が見込まれているが、ASEAN諸国は感染拡大が続く中、失業率が大幅に上昇している。

米国ではバイデン新政権が誕生する状況となっているが、米中新冷戦は相当程度長期に及ぶことが想定されている。

2020年11月、ASEAN10カ国と日中韓、オーストラリア、ニュージーランドの15カ国がRCEPに署名した。世界のGDPや貿易額で3割を占める自由貿易協定となり、これら地域の成長力を高めることが期待されている。

Ⅲ. 具体的取り組み

1. 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

(1) 賃金

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 生活の向上と安心・安定の確保、「人への投資」による「現場力」の強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく永続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠である。
- J C 共闘は、2014年闘争以降、具体的要求を掲げ賃上げに取り組んできたが、こうした観点から、賃上げの継続性維持はきわめて重要である。
- 2021年闘争は厳しい環境下にあるが、J C 共闘として、生活の安心・安定を確保し、大変革への積極的な対応を図り、持続的な成長を実現していくため、「人への投資」として、賃上げの流れを止めることのないよう取り組んでいく。
- 賃金水準の企業規模間格差解消や、中小企業の賃上げ獲得率が低い現状の打破は、J C 共闘の最重要課題である。賃金水準重視の取り組みを一層強化し、賃金の底上げ・格差是正、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向け取り組んでいく。

- すべての組合は、定期昇給など賃金構造維持分を確保します。
- J C 共闘に集う各産別は、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定することとします。
- 賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、めざす水準への到達に向けて、賃上げに取り組みます。

【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準】

■目標基準：基本賃金 338,000 円以上

（各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準）

■到達基準：基本賃金 310,000 円以上

（全組合が到達すべき水準）

■最低基準：到達基準の 80%程度（248,000 円程度）

（全組合が最低確保すべき水準）

- 初任給については、人材の確保・定着に向け、積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組めます。

（注）※基本賃金は、所定内賃金から各種手当（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 人以上のそれぞれ第 90 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賃金制度の確立と公正な分配の実施

- あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図ります。
- 賃金制度が未整備の組合については、産別の指導に基づき、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに取り組みます。
- 賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行い、原資を確実に確保します。
- 組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意し、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについて、検討を進めます。
- いわゆる「ジョブ型雇用システム」への転換などによる、賃金制度の見直しが提案された場合には、従業員の生活の安心・安定を確保し、職場全体のモチベーション、技術・技能の継承・育成や生産性の向上による「現場力」の強化の観点から、労使で十分慎重に対処します。

(2) JC ミニマム運動

- 企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与するものであり、労働組合の社会的責任を果たすものである。企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組んでいく。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。2022年頃に地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となることが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をJC共闘の中期的目標とし、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んでいく。
- 特定最低賃金は、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産业内の公正競争確保を通じたバリューチェーン全体の健全な発展を促す観点などから、取り組みを一層強化する必要がある。日本の基幹産業である金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保するため、当該産業労使のイニシアティブを発揮しながら、特定最低賃金の金額改正と新設に取り組む。
- 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)」に取り組む。生計費の実態や生活保護水準、課税最低限、小規模事業所の賃金実態などに基づき、「JCミニマム(35歳)」の水準を設定する。

① 企業内最低賃金協定

- 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は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、J C 共闘の上記中期的目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。
- 当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。
- 特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。

② 特定最低賃金の金額改正と新設

- すべての特定最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討します。
- 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。
- 地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保します。

③ 「J C ミニマム (35 歳)」の取り組み

- 「J C ミニマム (35歳)」の水準は、基本賃金で月額 21 万円とします。
- 各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組みます。金属労協としても、状況の把握を行います。

(3) 一時金

- 一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。「年間 5 カ月分以上」を基本として、成果に見合った適正な配分を求めていく。
- 企業業績が厳しい中であっても、生活の安定を確保する観点から、生計費の固定支出分として、年間 4 カ月の確保にこだわった闘争の強化を図る。

- 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) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- 心身の健康を維持するとともに、家庭生活や地域活動、社会貢献、自己啓発など個人のための生活時間を確保し、生活の豊かさを追求するために、また職場において生産性の向上を促すためにも、年間総実労働時間 1,800 時間の実現をめざして取り組んでいく。
- また、ものづくり産業の魅力を高め、人材の確保・定着を図る観点からも、長時間労働是正の重要性が高まっている。所定外労働の削減や年次有給休暇の完全取得などによる総実労働時間の短縮とともに、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加など、所定労働時間を含めた労働時間短縮に取り組んでいく。さらに、働き方改革関連法による労働時間規制や時間外労働の割増率については、労使協議の下で、法の求める以上の対応を迅速に実施するように取り組む。
- 労働時間は、産業や企業規模によって大きな格差があることから、長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組む。
- コロナ禍をきっかけに、活用が広がったテレワークについては、広く定着していくことが考えられる。恒久的に導入する場合には、テレワークの目的を明確にした上で、労働時間管理や安全衛生、費用負担、セキュリティ確保、職種による適性や適用の範囲、コミュニケーションの円滑化などの課題について、労使で十分に検討を進める必要がある。
- 仕事と個人生活の両立、多様な人材の確保と定着の観点から、出産・育児、看護・介護、病気治療等を理由に、本人が望まない退職をすることなく、いきいき働き続けることのできる職場環境を整備していく。

① 労働時間の短縮

<年間総実労働時間>

- 年間総実労働時間1,800時間の実現をめざします。

<所定労働時間>

- 完全週休2日制（週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする）を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組みます。

<所定外労働時間>

- 長時間労働の解消に向け、所定外労働（時間外・休日労働）の削減を図ります。
- 36協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用に取り組みます。
- 時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含めます。

- ・ 時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含めます。

<年次有給休暇>

- ・ 年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組みます。
- ・ 年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、早期に年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）の実現を図ります。

<働き方の見直し>

- ・ 仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組むとともに、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組みます。
- ・ コロナ禍をきっかけに活用が進んだテレワークについては、緊急避難的な対応と恒久的な対応を切り分け、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。
- ・ 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。
- ・ 短納期発注や発注内容の不当な変更・やり直しなど長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組みます。

② 働き方改革関連法への対応

- ・ 労働基準法上、時間外労働の限度時間の適用除外とされている新商品・新技術の研究開発業務についても、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。
- ・ 将来的に他の業務・業種に準じた労働時間規制の適用が見込まれている自動車運転業務、建設事業などについては、労使で設定している限度時間の着実な引き下げを図っていきます。
- ・ 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。
- ・ 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げます。
- ・ フレックスタイムの清算期間について、1カ月を超え、3カ月以内に延長する場合は、業務量の多い時期に集中的に長時間労働とならないように、労使で慎重に協議して対応します。
- ・ 使用者に義務付けられた5日間の年次有給休暇の取得については、従業員の時季指定権の尊重を前提に、個人ごとの計画取得や労使協定による計画取得についても促進します。
- ・ 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組みます。
- ・ 産業や職場の特性を踏まえ、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討します。

- ・ 医師による面接指導の対象となる労働時間に達した場合、対象者への労働時間に関する情報が適切に通知されるようにします。

③ 仕事と家庭の両立支援の充実

- ・ 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、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みます。併せて、労働組合の相談体制を強化します。
- ・ 育児休業に関し、所得保障の充実や職場の理解促進、職場の協力体制の構築に取り組み、男性の取得促進を進めます。
- ・ 組合員のニーズや地域の実情に応じて、「企業主導型保育事業助成金」などを活用した事業所内保育施設の設置に取り組みます。必要な場合には、グループ企業や近隣の企業と共同設置を行うよう、働きかけます。
- ・ 子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り組みます。
- ・ 育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護休暇の半日取得や時間単位取得に関し、「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」を対象とするよう、職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行っていきます。
- ・ 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に参画し、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、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。

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

- ・ 60歳以降の就労については、技術・技能の継承や人材育成の観点からも、その役割が重みを増していることを踏まえ、60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていく。
- ・ 改正高年齢者雇用安定法の施行により、2021年4月から、①70歳までの定年引き上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、による70歳までの雇用確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、④70歳までの継続的業務委託契約締結、⑤70歳までの継続的社会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。
- ・ 改正高年齢者雇用安定法の条文「65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」（第10条の2）に則し、コンプライアンスの観点から、企業として、積極的かつ着実に取り組むことが必要である。将来的な「エイジフリー社会」を想定しながら、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、労使として真摯な検討をさらに深めていく必要がある。

- ・ 高年齢者の生活における退職金や企業年金の重要性が増していることから、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、各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組む。

① 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- ・ 60歳以降の就労については、若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能が発揮できる仕事を基本としていきます。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、働き方の選択肢を確保します。
- ・ 体力の変化に応じた職場環境の整備や安全衛生対策、健康管理・体力維持への支援を充実させます。
- ・ 「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていきます。とりわけ、退職金の支給、公的給付（高年齢雇用継続給付や老齢基礎年金・老齢厚生年金）を根拠とする低賃金が放置されないように取り組みます。
- ・ 両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、安定的に働くことができる環境づくりを進めます。
- ・ 60歳以降の就労者についても、組合員とします。
- ・ 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。
- ・ 改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳以降についても、労使で雇用確保などに向けた検討を深めていきます。

② 退職金・企業年金

- ・ 各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金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。
- ・ 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行います。
- ・ リスク分担型企業年金に移行する場合は、リスクが従業員に偏ることがないように、慎重な制度設計を行うとともに、リスク対応掛金については、「将来発生するリスク」の満額が迅速に拠出されるようにします。

(6) 男女共同参画推進をはじめとする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、性的指向および性自認などに関わりなく、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観点から、積極的な活躍支援、同一価値労働同一賃金を基本とした賃金・労働諸条件の確保などに取り組む。
- 企業に対するパワーハラスメント防止の取り組みの義務化、セクシャルハラスメントの防止対策の強化が進められている。職場における差別、暴力、ハラスメントは、個人の尊厳、健康および安全を脅かすとともに、職場環境を悪化させ、生産性の低下にもつながるものであり、対策の強化を求めている。

① ダイバーシティを尊重した職場環境整備

- 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を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組めます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定に参画し、実施状況を継続的に点検するため、労使協議の場を設置し、職場の実態・課題を踏まえた組合員の意見反映を行います。2022年4月1日以降、101人以上の企業に行動計画策定が義務化されることを踏まえ、すべての企業で策定するよう取り組みます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定や実施状況の確認などを通じて、人事・処遇や賃金の男女間格差の有無について労使で点検し、課題解決に取り組めます。
- 労働基準法では女性に対し、母性保護のため、妊娠や出産・授乳機能などに有害な化学物質が発散する場所での就業、重量物を取り扱う業務を禁止しています。職場全体でこうした規制に対応し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていきます。
- 厚生労働省の「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」や、連合の「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」などを参考にしつつ、LGBTへの理解促進のための研修などの取り組みを進めます。
- 障がい者雇用の促進と定着に向け、「合理的配慮」の提供によって、障がい者が働きやすい職場環境が整備されているかどうか点検し、改善に取り組めます。また、障がい者個人ごとに、その能力を発揮できる仕事の開発ができるような体制づくりに向け、検討を進めます。
- 外国人技能実習生や特定技能の在留資格で就業する場合に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」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図ります。

② 差別や暴力、ハラスメントの根絶

- ・ 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向および性自認、役職、職務、雇用形態などをはじめ、あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置や事後の対応など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組みます。

(7) 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んでいきます。
- ・ 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を求めています。

① 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

- ・ 労働災害の根絶に向け、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、外部の専門家なども活用しつつ、危険予知（KY）活動、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していきます。
- ・ 技術革新に伴う新規技術を積極的に活用することにより、安全衛生対策の一層の強化を図ります。
- ・ 基本的人権やメンタルヘルス確保の観点から、従業員のプライバシーや会社の保有する個人情報の保護、労働時間外の業務連絡への対応を制限する「つながらない権利」などについて、検討を進めていきます。
- ・ 雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組みます。
- ・ 過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正による疲労蓄積の防止や、ハラスメントの防止による心理的負荷の軽減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策や相談体制の整備などによって、健全で安心できる職場環境づくりに取り組みます。
- ・ 受動喫煙防止対策や、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場（50人未満）についても、実施されるよう取り組みます。
- ・ 海外事業所における労働安全衛生管理体制や労働災害の状況を確認し、必要な改善に取り組みます。

② 労災付加補償の引き上げ

- ・ 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みます。
- ・ 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組みます。
- ・ 非正規雇用で働く労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めます。

2. 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- ・ 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底するとともに、組織化の取り組みを強化する。
- ・ また、同じ職場で働く仲間として、労働組合未加入の場合を含めた非正規雇用の賃金・労働諸条件に労働組合が関与する取り組みを拡大・定着させていく。
- ・ 2021年4月1日に、パートタイム・有期雇用労働法と施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)、パートタイム・有期雇用労働指針が、中小企業にも適用される。「同一価値労働同一賃金」の考え方を基本に、不合理な待遇差の解消について、労働組合としてチェック強化を図っていく。あわせて、派遣労働者などの間接雇用についても、派遣元企業と連携し、適正な賃金水準が確保されるよう取り組んでいく。
- ・ さらに、雇用の安定、技術・技能の継承・育成や人材の確保・定着の観点から、正社員への転換を望む人に対して、転換を促進していく。

(1) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- ・ 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底します。
- ・ 非正規雇用で働く労働者の組織化の取り組みを、さらに強化します。
- ・ 非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、実態・課題の掌握に努めます。

(2) 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進

<直接雇用>

- ・ 契約社員、期間従業員、パート労働者などについて、正社員への転換を促進します。
- ・ 労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行います。

*対象者の実態把握を踏まえ、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議を進めます。

*契約社員、期間従業員、パート労働者などに対して、制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないよう、経営側に対する注意喚起を行います。

*短時間正社員や勤務地、職種を限定する正社員の働き方に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度とします。

*転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とし、一般的な正社員との均等・均衡待遇が確立されるよう、制度整備、運用のチェックを図ります。

<派遣労働者>

- ・登録型派遣に関しては、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、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用に積極的に検討するよう、働きかけます。

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

<直接雇用>

- ・正社員と非正規雇用で働く労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組みます。当面、非正規雇用に関する賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていきます。
- ・同様に、有期雇用から、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるよう取り組みます。
- ・非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組みます。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引き上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、非正規雇用に関しても賃上げ基準を設定します。
- ・福利厚生を含めた労働諸条件全般の均等・均衡待遇に取り組む中で、とりわけ正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現をめざし、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現します。

(4) 働き方改革関連法への対応

<直接雇用>

- ・一般的な正社員と非正規雇用で働く労働者との間に、賃金・労働諸条件の不合理な待遇差があるかどうかを点検し、不合理な待遇差があれば是正に取り組みます。

- ・ 契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員についても、同様に点検と必要な是正に取り組みます。

<派遣労働者>

- ・ 一般的な正社員と派遣社員との賃金・労働諸条件の確認など、経営側への働きかけを強めます。

(5) 関係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います。
 - * 非正規雇用に関して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。
 - * 有期雇用労働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。(短時間・有期雇用労働法第8～12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. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- ・ 中小労組において賃金の底上げ・格差是正、長時間労働是正をはじめとする働き方の見直しを進めていくためには、バリューチェーンを構成する各企業で適正に付加価値を確保していくことが重要であり、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組む。

(1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進

- ・ バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切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、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性確保を図ろうとする、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の考え方の一層の理解促進を図るべく、組織内、および経営側に対する展開を図ります。

(2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分

- ・ 中小企業庁の「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、各業界団体の作成している「適正取引自主行動計画」、経団連などの「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」、サプライチェーンの取引先などとの連携・共存共栄を進める「パートナーシップ構築宣言」に基づき、労働組合として、納入側・購入側の双方の立場から、職場レベルでのチェック活動を推進していきます。企業が当該業界団体や経団連に加入していない場合、パートナーシップ構築宣言に登録していない場合においても、同様の活動を行います。
- ・ 「適正取引自主行動計画」の作成されていない業界に関しては、その作成を促していきます。
- ・ 企業の損益計算書などを組み替えることにより、収益や売上高のうち、どれだけが企業の取引先などに支出されたか、そしてその残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保など）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」に関し、JC共闘として、その普及を促していきます。

(3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大

- ・ 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンを構成する中小企業の付加価値の拡大に向け、支援策の検討を進めます。

(支援策の事例案)

- * 中小企業の若手従業員の技能向上に向け、実技指導にあたる熟練技能者の派遣。
- * カイゼン活動の支援。（とくに3次下請以降）
- * ものづくりマイスター、カイゼンインストラクターになろうとする従業員、OBに対する支援。
- * 従業員、OBのものづくりマイスター、カイゼンインストラクターの活動支援。
業界団体におけるカイゼンインストラクター養成スクールの開設。地域におけるカイゼンインストラクター養成スクール開設の受け皿づくり。現場実習の受け入れ。
- * ものづくり企業の人材を養成する工業高校に対する支援。（機械や部材の無償もしくは低廉な価格での提供、機械修理代金の値引きなど）
- * ものづくり企業の将来の人材確保に向けた、地域における子どもたちを対象とした「ものづくり教室」の開催。

(4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

- ・ 中小企業の賃上げに向けた環境づくり、資本関係や取引関係による制約を受けず、産別方針の下で主体的な判断を行っていく雰囲気づくりの取り組みをさらに強化していきます。たとえば、産別や企連、大手労組によるバリューチェーンを構成する企業の経営者、人事労務担当者、購買担当者に対する賃上げへの理解促進活動や、製品と労働に適正な評価を求め、取引先への価格の根戻し要請を経営側に提案する活動などに取り組みます。

4. 政策・制度要求

* 新型コロナウイルスの感染拡大は、国民生活と産業活動に対し、まさに激甚ともいえる打撃を与えている。政府は経済基盤・産業基盤が毀損することのないよう、十分な対策を講じていく必要がある。

* 大規模感染拡大の収束が見据えられる段階においては、迅速な経済活動の正常化に向けた環境整備として、政策の総動員を図るとともに、新型コロナウイルスがコントロール可能な状況となったのちには、DXへの対応加速、人材の育成、バリューチェーンの再構築、脱炭素経営の促進、「良質な雇用」の創出などを通じて、新たな成長軌道の構築に全力を注いでいく必要がある。

* こうした観点に立って、金属労協として政府・政党に対し、適宜、必要な新型コロナウイルス対応を求めていくとともに、ものづくり産業・金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活向上に向け、

I. マクロ経済政策

II. 産業政策

III. バリューチェーン政策

IV. 環境・エネルギー政策

V. 国際労働政策

という5つの柱の下に、「2020年政策・制度要求」の実現を図っていく。

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「経営労働政策特別委員会報告」への対応

2021年1月に予定されている経団連「経営労働政策特別委員会報告」に対して、金属労協としての「見解」を公表し、交渉における主張点を「交渉参考資料」として公表します。

② 2021年闘争推進集会の開催

2021年1月26日（火）に「2021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、2021年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 2021年最低賃金連絡会議の開催

2021年1月27日（水）に「最低賃金連絡会議」を開催し、2020年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2021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、集計対象組合を中心に2月24日（水）までに行い、ただちに労使交渉を開始します。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ていきます。

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、中央闘争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、中央闘争委員会で決定します。

J C共闘全体として、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格差是正の前進に向けて、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

(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。構成員は、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・戦術の実践を目的として、中央闘争委員会を設置します。構成員は、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

大手組合によって構成される「集計対象組合」、および各地域において闘争のリード的役割を担う「速報対象組合」の要求・回答状況を取りまとめ、タイムリーに情報開示を行うことにより、共闘の相乗効果を高めていきます。

また、「全体集計」によって、J C 共闘約3,000組合全体の取り組み状況を集約し、公表します。賃上げ額と賃金水準を重視した社会的相場形成に向けて、情報把握と公表の充実に努めます。

(2) 地方組織との連携

春季生活闘争や特定最低賃金、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、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し、社会的相場形成を強化するため、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一体的な広報活動を行います。報道機関に対する情報発信について、一層の充実を図ります。

4. 連合・金属共闘連絡会議における役割発揮

金属労協は、連合・金属共闘連絡会議の活動を実質的に担う組織として、2021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、情報交換を強化していきます。

以上