



発行所
全日本金属産業労働組合協議会

住 所 東京都中央区日本橋 2-15-10
電 話 03-3274-2461
編 集 IMF - JC 組織総務局
発行人 若松 英幸
定 価 1年分 60円
(会員の購読料は会費に中に含む)

IMF-JCホームページ <http://www.imf-jc.or.jp>

2011年闘争の推進

闘争方針(案)



金属労協 (IMF-JC) は、2010年12月7日 (火) 午後2時半から東京・新橋の第一ホテル東京で第53回協議委員会を開催し、闘争方針「2011年闘争の推進」を機関決定します。今号では、「2011年闘争の推進」案の全文を掲載します。

(写真は2010年闘争集中回答日のJC事務所の様子です)

CONTENTS

I. 取りまく情勢	2
II. 基本的考え方	3
III. 具体的取り組み	3
1. 賃金	3
2. 一時金	4
3. ワーク・ライフ・バランスの実現	5
4. JCミニマム運動	5
5. 非正規労働者の労働条件改善	6
6. その他の労働諸条件	6
7. 政策・制度課題への取り組み	7
IV. 2011年闘争の進め方	8

第53回協議委員会

日時 2010年12月7日 (火) 14:30~17:00

場所 第一ホテル東京 5階「ラ・ローズ」
〒105-8621 東京都港区新橋 1-2-6 TEL:03-3501-4411
* JR・東京メトロ銀座線・都営浅草線「新橋駅」より
地下歩道にて直結。(新橋内幸町地下歩道D出口)

議題 I. 報告事項 (1) 一般経過報告
(2) 製造3GUFの統合について
II. 審議事項 (1) 2011年闘争の推進について

I. 取りまく情勢

<2010年半ばまでの景気回復>

わが国経済は、2008年9月のリーマンショックに端を発した世界金融危機・経済危機を脱し、景気回復過程を歩んできました。企業業績は、組合員の懸命な努力によって着実な改善を見せ、企業の体力も格段に強化されるようになってきました。

わが国の実質経済成長率は、2010年1～3、4～6、7～9月期と3四半期連続で前年比プラス成長となりました。10月末発表の日銀「経済・物価情勢の展望」によれば、2010年度全体の成長率も、3年ぶりのプラス成長(2.1%)が予測されています。鉱工業生産指数は、業種によってばらつきがあるものの、全体としては、リーマンショック前のほぼ9割の水準まで回復しています。こうしたことから、金属産業の2010年度の企業収益は、急激な円高の影響が懸念されているものの、前年に比べれば、総じて増収増益が予測されています。

<戦後最高値に迫る急激な円高>

リーマンショックからの景気回復は、量的金融緩和政策の推進、雇調金や雇用保険の拡充などによる雇用と生活の底支え、エコポイントなど省エネ内需喚起策、そして中国、ASEANをはじめとする新興国・発展途上国の成長の再加速による輸出拡大などに支えられてきました。2010年に入ると、内需喚起策の効果に加え、一時金の回復、子ども手当の創設などもあって消費が緩やかに回復し、小売売上高は前年比でプラスが続くようになりました。

こうしたことから、国内の設備投資がプラスに転じ、住宅投資も回復の兆しを見せ、内需喚起策を段階的に縮小させる段階に入ったとたん、円高がわが国経済を直撃することとなりました。2010年7月以降は1ドル=85円前後の水準に上昇し、とりわけ10月に入ると、1995年4月の戦後最高値1ドル=79.75円を15年半ぶりに更新しかねない状況となり、鉱工業生産指数が低下傾向にある経済は再び不透明感を深めています。

こうした円高水準が続けば、2010年度下半期以降の景気と企業収益は、多大な影響を受けることになります。中国、ASEANなどでは、大幅な経済成長が当面続くものと考えられますが、わが国からの輸出は鈍化しており、さらに減少に転じる可能性を否定できません。また、ものづくり産業の生産拠点の海外展開がさらに加速し、国内雇用に大きな影響を与えることも懸念されています。

<デフレの継続と失業率の高止まり>

一方、消費者物価上昇率は、依然としてマイナスが続いており、「生鮮食品を除く総合」では、2010年10月の推計値で、前年比マイナス0.6%となっています。9月までマイナス1%台が続いていたのに比べれば、マイナス幅は縮小しており、日銀の予測では、2010年度通期の平均上昇率は、マイナス0.4%となっています。

雇用情勢についてみれば、景気回復傾向にあったことを受けて、有効求人倍率は緩やかに改善していますが、企業が新卒者の採用を拡大する状況となっていないことなどから、失業率は2010年9月に5.0%と、高止まりが続いています。雇用調整助成金等の対象者数は、2010年4月まで減少傾向をたどっていましたが、それ以降は100万人前後の状況が続き、改善の動きが緩やかなものに止まっています。非正規労働者数は、法改正の動向を踏まえ、派遣労働者は減少しているものの、全体として拡大傾向となっています。

<わが国経済の課題>

為替相場の先行きは、予断を許さない状況にあります。韓国・慶州で開催されたG20ソウル・サミット首脳宣言では、人民元などを念頭に、「経済のファンダメンタルズを反映するため、より市場で決定される為替レートシステムに移行」することが打ち出されており、ドル・円レートはもちろん、ユーロ、人民元など、貿易取引に用いる主要通貨の動向全体を注視していく必要があります。

世界経済の安定と為替レートの適正化を図るために、今、わが国は、「強固で持続可能かつ均衡ある成長」(G20ソウル・サミット首脳宣言)を達成していかなければなりません。そのためには、効果的な量的金融緩和を着実に実行し、早急に物価下落からの脱却を図ること、企業が積極的に国内投資を拡大できるようにするための事業環境整備を進めること、そして国民が安心して消費を拡大できるよう、雇用の安定と生活不安の払拭、勤労者への公正な配分を確保していくことが不可欠です。

加えて、わが国は、超少子高齢化による総人口の減少と現役世代比率の劇的な低下、新興国・発展途上国の経済発展に伴う資源確保の困難さ、地球環境問題への対応といった中長期的な成長制約要因を抱えています。「ヒト以外に資源を持たない日本」というのは語り尽くされてきた言葉ですが、これからはなお一層のこと、人材の活用によって、こうした成長制約要因をむしろ成長のステップに転化していかななくてはなりません。

わが国では、長期的にマクロの労働分配率が低下傾向をたどってきました。正社員に比べて賃金水準の低い非正規労働者の比率が高まったということだけでなく、正社員についても、例えば35歳標準労働者の所定内賃金を見ると、業種・企業ごとに違いはあるものの、全産業ベースで低下が続いています。企業、家計、政府、海外という各経済主体の資金の流れの中で、企業から家計というところでボトルネックを起こしており、これがわが国経済にさまざまな歪みをもたらしています。勤労者への公正な配分により、このボトルネックを解消することが、勤労者生活の安定と企業の健全な発展をもたらし、わが国と世界経済の持続的かつ均衡ある成長にも寄与することになると言えます。

Ⅱ. 基本的考え方

わが国経済が内外需バランスのとれた成長の基盤を強化するためには、雇用の安定と生活不安の払拭が必要であり、その実現が急務となっています。雇用の維持・創出や「人への投資」による魅力ある賃金・労働条件の構築、「良質な雇用」の確立こそが、企業活力と競争力を高め、国内市場の活性化を通じて、国内生産基盤の強化と経済成長を導くことにつながります。

リーマンショック後、金属産業は内外需の大幅減少やそれに伴う急激かつ大幅な生産調整に見舞われましたが、組合員の懸命な努力によってその危機を乗り越えてきました。金属産業の業績は全体として回復しているものの、その後、急激な円高により日本経済は先行き不透明感を増しています。日本経済を早期にデフレから脱却させ、着実な成長軌道に乗せるためには、日本の基幹産業である金属産業の一層の発展が不可欠となっています。金属産業の発展を支えるのは「人」の力であり、「人」への投資を拡充する必要があります。

2011年闘争では、こうした観点から、勤労者への公正な配分を追求することとします。

賃金については、勤労者生活を守り、景気の底支えを図るため、すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準の維持を図ります。また、基幹産業にふさわしい賃金水準確立、産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合については、賃金改善に取り組むとともに、賃金水準が長期的に低下している組合については、その是正に取り組みます。

一時金については、金属産業の業績が全体として回復していることを踏まえ、年間5カ月分以上の要求を基本として、適正な成果配分を求めることとします。また、家計の安定を図る観点から最低獲得水準である年間4カ月以上を確保することとします。

新成長戦略の「雇用・人材戦略」では、労使が参加した「雇用戦略対話」での合意に基づき、良質な雇用の創出に向けた目標が掲げられました。早期の目標達成に向けて積極的に役割を果たすため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総実労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の充実等の取り組みを行うこととします。

さらに、働く者全体の賃金底上げのため、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに取り組むとともに、非正規労働者の賃金・労働条件改善に労働組合が積極的に関与していくこととします。

また、時間外労働割増率、労災付加補償の水準など、金属産業として共通化すべき労働条件については、先行する組合の水準へのキャッチアップを図ることとします。

総合労働条件改善の取り組みとともに、「ものづくりを中心に据えた国づくり」「世界最先端の地球環境対応」を追求する観点から、連合を通じた「政策・制度課題」の実現に向けて、通年的に取り組むこととします。

金属労協は上記の考え方に基づき、共闘効果を最大限発揮し、2011年闘争を推進することとします。

Ⅲ. 具体的取り組み

1. 賃金

金属産業が日本経済を支える基幹産業として発展を続けるためには、技術・技能の継承と育成、研究開発力・技術開発力・製品開発力の一層の強化等によって、グローバル市場において成長し続ける産業へと進化させることが不可欠の要件です。賃金・労働条件の向上と企業の発展が好循環するとの考え方の下、それを支える「人」への投資として、日本の基幹産業である金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準をめざしていくこととします。

2011年闘争では、勤労者生活を守り、景気の底支えを図るため、すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準を維持することとします。中堅・中小企業を含めた金属産業の

総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、賃金改善に取り組むこととします。また、賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組むこととします。

(1)賃金水準の維持

勤労者生活を守り、景気の底支えを図るため、すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準を維持することとします。

要求によって賃金構造維持分を確保する組合では、現行の

賃金水準を維持するために必要な賃金構造維持分を明確に把握し、その確保を図ることとします。

- 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保します。
- 賃金構造維持分を要求する組合は、賃金構造維持分を明確に把握し、その確保を図ります。

(2)賃金改善

中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、賃金改善に取り組むこととします。

仕事・役割重視、絶対水準重視による「大きくくり職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差の解消に取り組み、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。

中堅・中小労組の賃金水準の点検や格差解消に向けた取り組みを支援するため、比較指標の充実と闘争状況の開示を行います。

また、グループ・関連企業等の賃金水準の向上を図るため、親企業等の労使協議等による支援強化を行うこととします。

- 中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、賃金改善に取り組むこととします。

【基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」】

- *目標基準：めざすべき水準 基本賃金 338,000円以上
- *到達基準：到達すべき水準 基本賃金 310,000円以上
- *最低基準：全単組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、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当・住宅手当等)を除いた賃金。
- ※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。
- ※到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

(3)賃金水準の是正と賃金制度の確立

厚生労働省の賃金構造基本統計調査で35歳標準労働者の所定内賃金水準の推移をみると、1997年以降、産業計の賃金水準は低下傾向が続いています。製造業では2006年～2008年に持ち直しが見られるものの、中堅・中小企業や一部の産業では賃金の低下傾向に歯止めがかからない状況が続いています。

こうした状況のもとで、連合「中小共闘」の方針を踏まえ、金属労協全体として賃金実態の点検を強化するとともに、賃金水準の動向について分析した上で、賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組むこととします。

また、賃金制度が未整備であることが、賃金水準低下の要因の一つとなっています。賃金構造維持分を確実に確保し、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むこととします。

- 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ることとします。
- 賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組むこととします。
- 賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組むこととします。

2. 一時金

リーマンショック以降の厳しい環境のなかで、組合員の懸命な努力によって金属産業全体の業績は回復してきました。年間5カ月分以上の要求を基本とし、一時金に対する業績回復の適正な成果配分を求めることとします。

一時金の決定は業績反映要素が強まっていますが、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ています。金属労協では、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きました。企業業績に関わらず、年間4カ月分以上の獲得にこだ

わった交渉を強化することとします。

また、年間収入の安定を図るため、年間協定の組合はその重要性を強く意識し、年間回答の引き出しを図ることとします。

- 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。
- 年間協定の組合は、年間回答の引き出しを図ることとします。

3. 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、労使共通の課題となっています。

2010年6月に閣議決定された新成長戦略においても、労使が参加した雇用戦略対話の合意に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた数値目標が盛り込まれました。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ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むこととします。

(1) 総実労働時間の短縮

年間総実労働時間1,800時間台の実現に向け、各組合の実態を踏まえて、所定労働時間1,800時間台の実現、時間外労働の削減、時間外労働割増率の引き上げ、年次有給休暇の付与日数の拡大と取得率向上等に取り組むこととします。

労使が参加した雇用戦略対話の合意では、2020年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることを目標としています。

一方、金属労協大手の労働諸条件調査組合をみても、過半数の組合で平均取得率が70%を下回っており、完全取得に向けて取得率の底上げが課題となっています。このため、年次有給休暇の完全取得に向けて取り組みを行うこととします。

また、過重な所定外労働を削減するため、時間外労働割増率など、法を上回る制度を先行して導入した組合の水準へ早期に到達するように取り組むこととします。また、改正労働基準法で時間外労働割増率引き上げが猶予されている300人未満の企業についても、同様の制度導入に取り組むこととします。

○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。

○時間外労働割増率の60時間超の時間外労働算定対象時間は、所定労働時間を上回るすべての労働時間とします。

○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。

○年次有給休暇の完全取得に向けて取り組むこととします。当面、取得率70%未満をなくす取り組みを推進します。このため、年次有給休暇の取得状況を労使で確認するなど取り組みを行うこととします。

(2) 仕事と家庭の両立支援

勤労者のニーズに合った働き方の選択肢を拡大し、仕事と家庭の両立支援策の充実を図るとともに、そうした制度を利用しやすい環境整備に取り組むこととします。このため、次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の策定およびそのフォローに参画するなど、労使協議の充実を含めた効果的な取り組みを行うこととします。

改正育児・介護休業法に基づく制度については、すべての組合員が制度の対象となるよう制度の充実を図るとともに、活用促進に取り組むこととします。

○改正育児・介護休業法で短時間勤務制度を講じないことができる業務に例示された「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、制度の対象とするように取り組みます。

○改正育児・介護休業法で、介護休暇制度の新設、短時間勤務の義務化、所定外労働免除の義務化が2012年からに猶予されている100人未満の中小企業においても、制度の導入に取り組みます。

○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あたっては、組合員の意見反映を行うため、労働組合が積極的に参画することとします。

○2011年4月から、「行動計画」の策定義務の範囲が従業員301人以上から101人以上の企業に拡大されます。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みます。

4. JCミニマム運動

雇用形態の多様化に対応し、均等・均衡待遇に向けた第一歩として、未組織労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図るため、「企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ」「産業別最低賃金の引き上げ」、「JCミニマム(35歳)」をJCミニマム運動として取り組み、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底支えを図ることとします。

企業内最低賃金協定は、企業内における賃金の下支えであるとともに、同じ産業で働く基幹的労働者の賃金の最低基準である産業別最低賃金にも強い影響力を発揮しています。企業内最低賃金協定の締結組合を拡大することを通じて、産業

別最低賃金の労働協約ケースによる申出への移行、および公正競争ケースにおける最低賃金協定の比率拡大を図り、産業別最低賃金の水準を企業内最低賃金協定の水準へ引き上げることがめざします。

(1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

金属労協の企業内最低賃金協定の締結割合は4割程度にとどまっており、早期に全企業連・単組で締結する必要があります。また、現行の企業内最低賃金協定は水準のパラッキが大きく、高卒初任給との格差是正が課題となっています。このた

め、全企業連・単組が18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定を締結するとともに、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げるため、計画的に取り組むこととします。

協定締結にあたっては、時間額を併記し、非正規労働者（直接雇用）への適用や産業別最低賃金への波及に取り組むこととします。

また、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、春季生活闘争で取り組み、賃金と同時に回答を引き出すことをめざします。

- 全企業連・単組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を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げていきます。そのため、154,000円以上の水準、もしくは月額1,000円以上の引き上げに取り組めます。
- 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975円以上への引き上げに取り組めます。
- 前記水準を前提に、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) 産業別（特定）最低賃金の機能強化

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相対的に高い水準を確保するよう、引き上げに取り組むこととします。

産業別最低賃金の水準は、ものづくり産業・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ます。

正規労働者と非正規労働者、組織労働者と未組織労働者の賃金格差を是正する観点から、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。

また、労働組合として、非正規労働者に対する産業別最低賃金の周知徹底に取り組むこととします。

- すべての産業別最低賃金について金額改正を行うとともに、積極的に新設に取り組むこととします。
- 地域別最低賃金に対して適正な優位性を確保し、企業内最低賃金協定水準への引き上げをめざします。

(3) 「JCミニマム(35歳)」の確立

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)」に取り組めます。

- JCミニマム(35歳)は月額21万円とします。
- この水準を下回る組合員がいる場合は、その要因を確認し、是正に取り組むこととします。

5. 非正規労働者の労働条件改善

(1) 非正規労働者に関する労使協議の強化

同じ職場で働く非正規労働者の公正処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す。非正規労働者の労働条件の改善は、職場の一体感、活力を高めるとともに、産業・企業の魅力を高めることにもつながります。非正規労働者に関する労使協議を充実させ、総合的な労働条件の改善をめざしていきます。

- 非正規労働者の採用・受け入れに関して、仕事内容、期間、人員、社会保障への加入等について、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を行います。

- 賃金・労働条件、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、実態を踏まえて取り組むこととします。

(2) 組織化の取り組み

非正規労働者の賃金・労働条件の向上には労働組合による組織化が最も有効な手段であることから、組織化に向けた取り組みを進めることとします。

- 非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進めます。

6. その他の労働諸条件

(1) 60歳以降の就労確保

2013年4月から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ります。これを踏まえ、以下の考え方にに基づき、制度の一層の充実に取り組むこととします。

- ①働くことを希望する者は、誰でも働けることとします。
 - ②年金満額支給開始年齢と雇用期間が接続することとします。
 - ③60歳以降就労者の組合員化を図ることとします。
- なお、2011年3月末には改正高年齢者雇用安定法の中小企業（300人以下）の特例措置期間が終了します。終了後は、労

使協定なしに就業規則で継続雇用の対象者を限定することは認められません。希望者全員の就労確保のための制度が未整備の場合は、早期に導入するよう取り組むこととします。

- 60歳以降の希望者全員の就労確保のための制度が未整備の場合は、早期に導入することとします。
- 65歳までの公的年金の支給が段階的にゼロとなることを踏まえ、
 - ①希望者全員の安定雇用を確保するため、就労制度の一層の改善を図ります。
 - 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します。

(2) 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むけて、安全衛生対策の強化に取り組むこととします。

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が必要であり、遺族に対しては生活を維持できる補償が必要です。金属労協では、2008年闘争で基幹労連、2010年闘争で電機連合が死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円に引き上げるなど、労災付加補償の改善が図られました。金属産業全体が、先行する組合の水準へ到達することをめざし、3,400万円に未達の組合は労災付加補償の引き上げに取り組むこととします。

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ることとします。

- 職場の安全衛生体制の検証、充実を図ることとします。
- 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3,400万円以上に引き上げることとします。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うこととします。

(3) 退職金・企業年金

2012年3月末に適格退職年金制度が廃止され、他の制度への移行が必要になります。制度設計、労使合意、行政の認可・承認等の手続きに時間が必要であることから、未移行の組合では早期に検討を行うこととします。制度改定を行う場合には、給付水準が低下することがないように、等価転換を原則とした制度改定を行うこととします。

- 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めます。
- 適格退職年金制度を導入している組合では、2012年3月末に制度が廃止されることを踏まえ、制度移行に向けた協議を行うこととします。
- 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うこととします。

7. 政策・制度課題への取り組み

金属労協は2010年4月、「2010～2011年政策・制度課題」を策定し、連合を通じた実現を基本として、さまざまな働きかけを行っています。引き続き、「民間・ものづくり・金属」の観点に立った政策実現をめざし、通年的に取り組んでいきますが、とりわけ円高の急進、ポスト京都議定書対応の現実化という現下の情勢を踏まえ、「ものづくりを中核に据えた国づくり」「世界最先端の地球環境対応」を追求する観点から、以下の項目に力を注いでいきます。

- ものづくり産業における下請適正取引ガイドラインの徹底や、適正取引推進マニュアルの作成促進などによる、メーカーとサプライヤーなど企業間取引の対等性・持続可能性の確保。
- ものづくり貿易立国たるわが国の死活問題である、自由貿易体制の維持・強化に向けたTPP（環太平洋戦略的経済連携協定）などFTAの一刻も早い締結。
- デフレ、円高からの脱却を図る適切な金融政策運営、為替相場の安定に向けた国際協調。
- アメリカ、中国を含む温室効果ガス主要排出国における、

温室効果ガス削減コスト負担の衡平性の確保。

- 低炭素化に向けた再生可能エネルギーの活用拡大を図るための、スマートメーターの早期設置、スマートグリッドの早期構築、スマートコミュニティの実現。そうした技術の国際標準化。
- 国内排出量取引制度、地球温暖化対策に関する税制、再生可能エネルギー全量固定価格買取制度に関する、国際競争力を損なわない適切な制度設計



変わらぬ「安心」を、お届けするために。

こくみん共済	総合医療共済	せいのめ共済
ねんきん共済	自然災害補償付火災共済	盗難賠償火災共済
マイカー共済	自賠責共済	交通災害共済
団体生命共済	セット移行共済	慶弔共済

全労済は、営利を目的としない保障の生協として、保障のことなら共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。出資金をお支払いいただいて組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

全労済
全労協賛者共済生活圏同組合連合会

IV. 2011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通りとしますが、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することとします。

(1) 要求前段の取り組み

① 日本経団連との懇談

2010年12月16日に日本経団連との懇談会を開催し、「持続的成長に向けた課題」「グローバル経営におけるCSR」のテーマで意見交換を行い、労使の認識を深めることとします。

② 日本経団連「経営労働政策委員会報告」への対応

2011年1月に予定されている日本経団連「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ることとします。

③ 2011年闘争推進集会の開催

2011年1月25日に2011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、2011年闘争に向けた意思結集を図ることとします。

④ 最低賃金連絡会議の開催

2011年1月26日に最低賃金連絡会議を開催し、2010年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2011年度の取り組みの考え方を共有することとします。

(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することとします。

(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23日までに、ただちに団体交渉を開始することとします。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くこととします。

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うこととします。

具体的取り組みは、第1回戦術委員会で確認することとします。

(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、戦術委員会で決定することとします。

金属労協全体として、3月内決着の取り組みをさらに強化し、中小組合を含めた相乗効果を追求することとします。

(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

2011年闘争を推進するにあたり、闘争指導機関として次の委員会を設置します。交渉状況を踏まえながら、効果的な日程配置を図ることとします。

(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) 「集計登録組合」「中堅・中小登録組合」の取り組み強化

「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と公的な資料も活用した比較指標の充実に取り組み、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ることとします。

(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ることとします。

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、2011年闘争の成功に向けて役割を果たしていくとともに、連合他部門との連携を強化しつつ闘争を推進することとします。また、化学エネルギー鉱山労協（ICEM-JAF）とも連携していきます。

以上