

金属労協・2019～2020 年度運動方針

1. はじめに

我々の働く金属産業を見ると、全体的には先行き不安は依然あるものの、堅調に推移している。雇用情勢については概ね好調であり、大企業における新卒の雇用充足率が100%を超えている一方、中小企業の充足率は低位であり、人手不足は顕著になっている。就業可能人口は減少しており、日本全体で人材をいかに有効に活用していくかは喫緊の課題であり、産業全体での生産性向上が求められている。

また、**第4次産業革命**が金属産業に与える影響も大きい。職場における地道な生産性向上は深刻な人手不足に対応するための一つの解決策であるが、ロボットの導入による自動化の推進は有望な対応手段である。しかしながら、職場における自動化の推進によって仕事が奪われ、雇用が失われてしまうのではないかという不安があることも事実である。なくなる仕事があることをことさら強調するような発言や報道も少なくないが、危険な仕事や肉体的・精神的な負荷が高い仕事をロボットが代替し、またロボットの支援でこれらの負荷を軽減することによって働きがいが高めることが可能となる場合も多い。またこれにより、障がい者や高齢者の働く機会が増えることも期待される。このように、我々にとってプラスの面も多い第4次産業革命について、この好機をとらえ、積極的に推進する立場を明確にし、生産性の向上や働き方の改革につなげるべきである。しかし、すべての人が仕事の変革に対応できるよう、教育・訓練や人材の適切な再配置などの、いわゆる公正な移行（Just Transition）が前提となることを強調しておかなければならない。これらを進めるためには、職場から企業、産業、国のレベルに至るまでの労働組合と経営や政府との対話の仕組みが必要であり、これと同時に、働く側についても意識の改革が必要とされる。

さらには、自動車の電動化・自動化や3Dプリンター（積層造形）による製造、シェアリングエコノミー、プラットフォームビジネスの台頭など、これまでの産業構造を根底から変える動きも活発になっており、金属産業の将来を考えると、これらの動きにも十分注視しておかなければならない。

金属労協の最大の強みは、国際労働運動と国内労働運動を相互に連携させることで相乗効果を生むことができることにある。Industrie4.0のIGメタルによるレクチャーや北欧産業労連との女性参画やホワイトカラーへの取り組みなどの情報交換は、いずれも今年度の運動に大きな影響を与えている。また、産別の枠を越えて共通する活動を、協議会として取り組むことで、効率的で高い成果が出ることを期待できる活動項目もある。付加価値の適正循環に対する取り組みや、生産性運動三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な配分）の本質を振り返る活動、人材育成などもその例である。

国際労働運動に目を向けると、インダストリアルは、2016年第2回世界大会以降第2期に入り、本格稼働のフェーズとなっている。最近では男女共同参画に加え若年層をターゲットにした取り組みを展開しているが、インダストリー4.0やホワイトカラー、気候変動、貿易に関する議論も活発であり、ものづくり産業を束ねるGUF（国際産業別労働組合組織）としての重要性は更に高まっている。2020年第3回世界大会に向け、更なる「統合と改革」を行うことで、地域主体の活動を充実させていかねばならない。また、インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会（IndustriALL-JLC）は、2016年12月の創設以降インダストリアル本部に対する対応やJCM、インダストリアル・JAF、UAゼンセンの日本加盟3組織間での連携・情報共有を進めてきたが、今後さらなる活動の充実が期待される。

2019年には、ILO（国際労働機関）が100周年を迎える。新たなる100年に向けた7つのイニシアチブの一つとして、「仕事の未来」に関する議論が進んでいる。「技術革新」「人口動態」「気候変動」「グローバル化」により変化する仕事に如何に対応していくのか。ディセントワークの実現を目指すILOの役割発揮が求められると同時に、政労使での議論は少なからず我々の活動に影響を与えることになるであろうことから、その状況を注視していく必要がある。

2年間の運動期間の最後には、**2020東京オリンピック・パラリンピック**が開催されることになる。すでに調達責任については「持続可能性に配慮した調達コード」が制定され、バリューチェーン全体に対する調達の責任を明確にし、労働に関する責任も明記されている。

オリンピック・パラリンピックの開催というタイミングで、世界の中における日本という見方が定着すると考えられ、経済や政治の面だけでなく、労働の面からも世界の目にさらされることも考えられることから、日本として責任ある行動がこれまで以上に求められる。また、産業の面からも、我々金属産業が担う、日本の持つ最先端技術の活用事例や脱炭素社会に向けた具体的な取り組みなどについて、世界に向けて発信できる好機である。

これらの背景をもとに、5産別で構成する協議会としての運動方針を以下に提起する。

2. とりまく情勢

①国内経済情勢

2017年度のわが国の実質GDP成長率は、1.6%となった。2016年に比べ、個人消費が拡大したことで、内需の寄与度が大きく上昇した。一方、住宅投資は大幅に縮小しており、今後の景気への影響が懸念される。2018年度の実質GDP成長率予測は、2018年7月時点で政府が1.5%、8月の民間調査機関の予測の平均では、1.05%となっている。

わが国の鉱工業出荷は、2016年以降は回復が続き、2017年8月まで堅調に推移していたが、以降は足踏みが見られる。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、2017年後半以降、プラスで推移しているものの、力強い動きとはなっていない。

経済活動の動向を敏感に観察できる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」の「景気の現状判断（方向性）DI（原数値）」は、2017年末に大きく改善したが、2018年始めから低下傾向となっている。

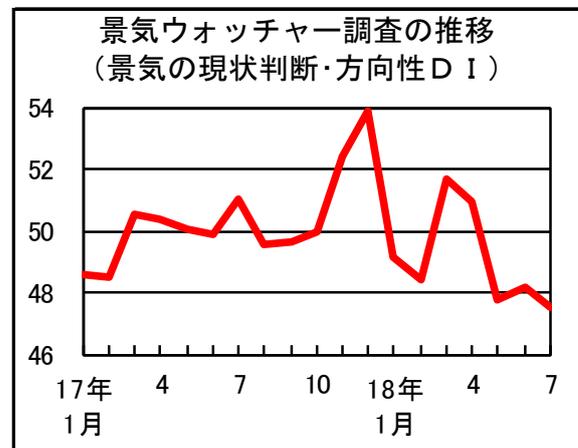
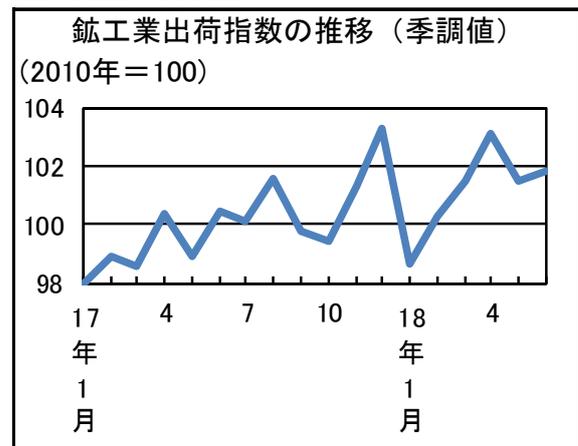
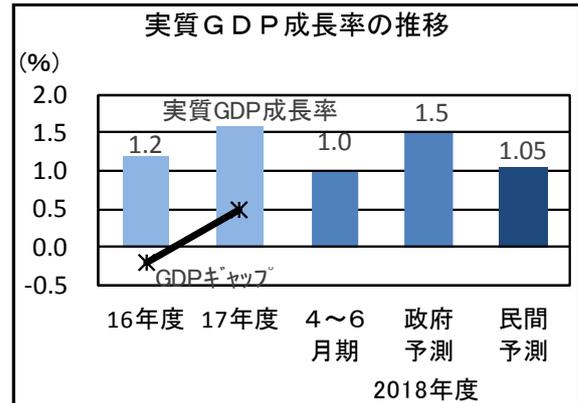
輸出はIT関連需要の増勢一服の影響などから、2018年初は落ち込んでいたが、4月以降は持ち直している。貿易収支は2017年に2兆9,072億円となり、2年連続の黒字となった。

いわゆるマイナス金利政策、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」の導入により、2016年9月まで前年比マイナスが続いていた消費者物価上昇率（総合）はプラスに転じている。人手不足に起因した値上げやエネルギー価格の上昇もあって、今後も物価の上昇基調は続くと思われる。

完全失業率は2017年に2.8%に低下したが、2018年には1992年以来の2.2%にさらに低下した。有効求人倍率も急速な改善が続き、2018年5月には1974年1月以来の1.60倍に達した。金属産業の新規求人数の前年比増加率は、産業計や製造業計に比べ、顕著に大きくなっている。

②国内政治情勢

2017年10月、衆議院総選挙が行われ、定数465議席中、自民党が281議席を獲得、公明党29議席と合わせ、憲法改正の発議に必要な3分の2の議席を維持した。しかし、選挙後に森友学園の決



裁文書書き換え問題が発覚、内閣不支持率が高まった。衆議院民進党は、希望の党、立憲民主党、無所属に分かれて選挙に臨み、立憲民主党が54議席、希望の党は50議席となった。参議院民進党と希望の党は2018年5月、一部議員を除いて合流し、国民民主党を結党した。

2018年6月、罰則付の時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金の法整備、高度プロフェッショナル制度の創設などを含む働き方改革関連法案が成立した。

T P P（環太平洋パートナーシップ）協定は、2017年1月のトランプ大統領の就任を契機に、アメリカが離脱した。残った11カ国で再交渉が行われ、2018年3月、T P P 11協定として署名された。署名11カ国中6カ国の批准で発効でき、日本では6月に国会承認された。

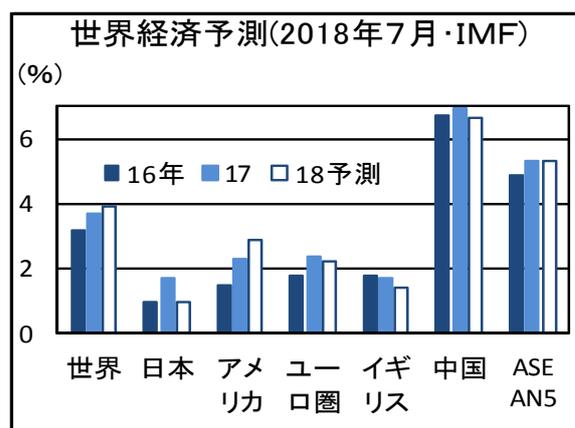
③国際経済情勢

アメリカは、2017年の実質GDP成長率が2.3%となった。FRB（米連邦準備理事会）は2016年12月、失業率の改善と物価上昇を受け、1年ぶりの利上げを決定し、2017年は3回の利上げを実施した。労働市場は引き続き堅調で、経済活動は緩やかに回復しており、2018年中に4回の利上げが見込まれている。

ユーロ圏では、2017年の実質GDP成長率が2.4%となり、今後も総じて景気は緩やかに回復するものと見られているが、アメリカの保護主義的な政策などにより、景気下振れリスクがある。また2018年6月、ECB（欧州中央銀行）

は利上げは少なくとも2019年夏まで行わないものの、量的金融緩和の年内終了を決定した。イギリスの2017年の実質GDP成長率は1.7%に止まり、EU離脱の影響が顕在化している。

中国は、金融当局が進める債務削減の影響などにより、足許で減速傾向が強まっている。



(注) 1. 実質GDP成長率。

2. ASEAN5はインドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム。

3. 資料出所：IMF

④国際政治情勢

アメリカのトランプ大統領は2018年3月、鉄鋼・アルミ製品の輸入に、それぞれ25%、10%の追加関税（従価税）を賦課する大統領布告に署名した。また、自動車関税を25%に引き上げることも検討されており、保護主義的な政策の拡大が懸念されている。とくに中国に対しては、ハイテク分野を中心に500億ドルの関税賦課を打ち出しており、中国は対抗措置として、同規模の関税賦課を公表し、アメリカをWTO（世界貿易機関）に提訴するなど、貿易紛争を超え、新たな冷戦の様相を呈してきている。

EUでは、2018年5月からGDPR（一般データ保護規則）が施行され、EU域内の個人データを収集、処理をする事業者に対して多くの義務が課されることになった。

2018年6月、トランプ大統領と北朝鮮の金正恩労働党委員長は、初の米朝首脳会談を行った。共同声明で、アメリカは北朝鮮の体制を保障し、北朝鮮は完全な非核化に取り組むことが記されたが、最大の焦点である非核化の進め方や期限について、具体策は盛り込まれなかった。

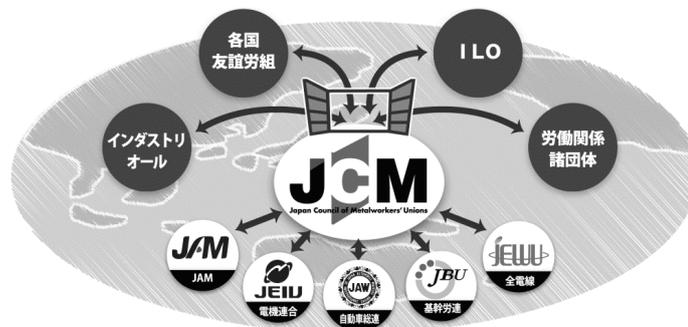
3. 金属労働運動の推進

3.1 基本的な考え方

金属労協の具体的な運動を検討するにあたって、その役割を産別が求める活動は何かというテーマについて、様々な立場の方々と議論を進めてきた。これを整理すると、次の3つを活動の主軸とすることになる。

① 国際活動と国内活動の相互連携

先進国における労働条件改善の実情や、インダストリー4.0をはじめとする産業の最新動向を、海外の友誼組織との情報交流やインダストリアルにおける諸会議での議論を通じてタイムリーに取得し、国内の労働条件や政策・制度などの活動に生かす。逆に、現場から積み上げ徹底的に議論する日本の労使関係を海外の組織に向けて発信する。

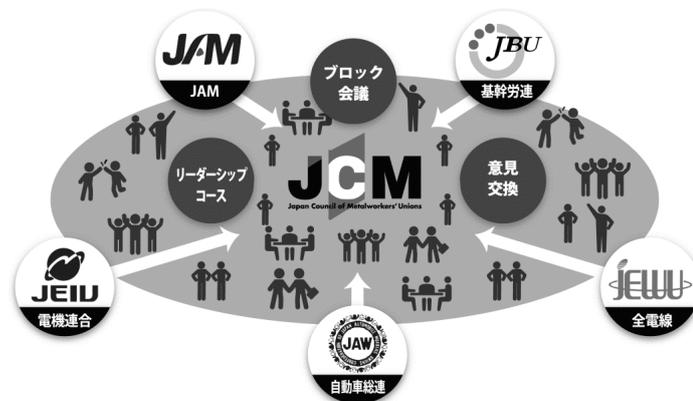


国際的なネットワークを活かした活動

- ◆労働諸条件の改善
- ◆第4次産業革命への対応
- ◆バリューチェーンにおける付加価値の適正循環
- ◆運動を担う人材育成

② 産別を越える「場」の提供

民間・ものづくり・金属の枠組みのもとに、様々な立場の人たちが、産別の枠を越えて集い、課題意識や具体的な取り組みなどを共有できる、結び目としての「場」を提供する。



産別を越えて人が集まり相互交流できる場をつくる

- ◆地方ブロック会議での経験交流
- ◆労働リーダーシップコースでの研修と仲間づくり
- ◆各種研修会・セミナーでの意見交換

③ 産別共通課題への取り組み

産別共通の課題について、それぞれが個別に取り組むよりも、協議会としてまとめて取り組むことにより、より効率的で高い成果の出るものを運動対象とする。



金属労協としてまとまることによって効果が高まる活動

- ◆ 春季生活闘争での JC 共闘
- ◆ 行政や産業界への働きかけ
- ◆ 産別共通の産業政策の実現に向けた取り組み
- ◆ 国内外で運動を担う人材育成

この軸を意識し、具体的な活動を提起する。

提起にあたっては、過去からの継続性は大切にしながらも、金属労協として取り組むべきものか否かを改めて問い直し、活動の選択と集中を図る。

また、連合との関係で見ると、金属労協よりも連合が担う方がより高い成果を上げることができ、より効率的に進めることができる活動もある。このような活動については、連合金属部門連絡会や連合金属共闘会議の場を積極活用するなど、具体的な対応を検討する。検討にあたっては、連合での組織議論と歩調をあわせながら金属労協としても議論をすすめる。あわせて、地方ブロック活動の再構築についても、地方連合における部門別会議の運営方針と密接に関連しており、この議論の方向を見ながら、金属労協としての方向性を決める。

財政については、組織財政検討プロジェクトチームの中間報告に詳細を譲るが、組織の持続可能性を念頭に、当年度の会費収入で当年度の活動費用がまかなえる状況にするための施策をより一層深めたい。

3.2 具体的な運動

グローバルな金属労働運動の推進

(1) 国内活動と連携する国際活動の充実

活動の背景

- ★ インダストリアルは、2020年の第3回世界大会を見据え、旧3GUF（国際産業別労働組合組織）の垣根を取り払い、国際産業別労働組合組織として「統合と改革」を実践していく必要がある。また地域の主体的な活動充実も主要テーマとなっている。
- ★ JCMは各国の労働組合と連帯関係を構築し、情報や知見を共有してきたが、定期的な協議・交流の場や、海外の労働組合との日常的及び定期的な連携を深めると共にインダストリアル活動への意見反映や労使問題への早期関与が求められている。

これまでの経過と課題

- ★ JCMは、インダストリアル副会長・アジア太平洋地域共同議長や、二つの産業別部会長を擁する組織として、加盟産別と連携しながら、機関会議やアジア太平洋地域活動へ積極的に参画してきた。2018年7月には、第2回インダストリアル・アジア太平洋地域大会が開催された。
- ★ JCMは、バリューチェーンが展開されているアジア太平洋地域の労働組合との日常的な連携関係を構築した。地域大会の後にフォローアップ会議を実施、インダストリアルの金属関連セクター間の今後の連携のあり方について議論した。
- ★ 日本国内においては、2016年12月にインダストリアル日本加盟組織協議会（IndustriAll-JLC）が設立され、日本加盟3組織（JCM、インダストリアル・JAF、UAゼンセン）で連携しながら活動を推進した。
- ★ 中華全国総工会、FKMTU（韓国金属労働組合連盟）、北欧産業労連内の金属産業労働組合、ドイツのIGメタル（金属産業労働組合）と二国間交流・定期協議を長年にわたり実施してきた。
- ★ あらゆる機会をとらえて、海外の労働組合と情報共有、交流を深めた。

具体的な活動

- ★ JCMは、インダストリアルの活動に対し、2020年の第3回世界大会に向けた動きを見据えながら、中核組織として、グローバル・地域両面から積極的に参画し、意見具申していく。特に、貿易、インダストリー4.0、男女共同参画などの議論については個別にフォローし、日本国内における議論との連動を図る。
- ★ アジア太平洋地域における金属関連セクター間の連携のあり方については、インダストリアル本部、地域事務所と継続的に議論していく。
- ★ 日本国内においては、インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会の活動を、効率的・効果的に充実させ、具体的な活動に繋げていく。

- ★ 海外労組について、これまで回を重ね関係を深めてきた上記労働組合との定期協議を継続、発展させていく。必要に応じ、時宜を得た個別テーマを設定し専門家会議を実施する。
- ★ 定期協議のない労働組合とは、個別に訪問する機会を最大活用すると同時に、定期的な情報交換の場を設置する。
- ★ 連合やJILAF、日本国内に事務所を構えるGUFとの連携関係を強化していく。また、関係府省・経営者団体とも懇談の機会を求めていく。

(2) 国際労働運動に関する情報収集と共有

活動の背景

- ★ 国際労働運動の充実強化に向け、JCMの「センサー機能」「アンテナ機能」を駆使した情報収集が必要となっている。また、結成から50年以上に及ぶJCMで収集・蓄積した情報の共有や、継承も求められている。

これまでの経過と課題

- ★ 海外労組との日常的な連携関係の中で得られた情報や、また労使紛争の事例を蓄積してきたが、JCMの知見の共有に対する産別からの要望も多い。
- ★ 労使紛争案件は頻発しており、産別・企連・単組と連携し対応していく必要があるが、その前提となる各国の労働関係事情や国際労働運動に関する理解促進が課題となっている。

具体的な活動

- ★ 国際ノウハウの共有（基盤整備と運営の提起）、JCM内に蓄積された海外組織情報、労使紛争情報などをマニュアル化、データベース化していく。
- ★ JCMの国際活動を通じた情報収集に加え、タイ・インドネシア・マレーシアなどの労働組合とのSkypeによる定期的な情報交換など、より緊密な情報交換を実施する。

社会的波及効果を目指した賃金・労働諸条件の改善

(3) 「第3次賃金・労働政策」の実現

活動の背景

- ★ 2016年8月策定の「第3次賃金・労働政策」において、2020年代前半までを念頭においた金属産業の雇用や賃金・労働諸条件のめざす姿を示し、「雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進」「『同一価値労働同一賃金』を基本とした均等・均衡待遇の実現」「ワーク・ライフ・バランスの実現」の3つを柱に、実現に向けて取り組んできた。

これまでの経過と課題

- ★ 高度成長期以来の人手不足によって、金属産業の現場を支える人材の確保・定着、技術・技能の継承・育成が課題となっている。
- ★ グローバル経済の下、金属産業の高機能、高品質の分野、急激な技術進歩が進

展している分野における競争力を確保し、「第4次産業革命」に迅速に対応するためには、金属産業の強みである「現場力」を一層強化することが必要となっている。

具体的な活動

- ★ 「第3次賃金・労働政策」実現をめざし、春季生活闘争などを展開する。
- ★ 日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金・労働諸条件や働き方を確立しようとする「良質な雇用」の確立や、労働法令遵守をはじめとする「労働CSR」について、重要課題として継続的に実現をめざす。
- ★ 金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向けた取り組みを進める。

(4) 春季生活闘争における賃金・労働諸条件の改善

活動の背景

- ★ 「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から生まれる。第4次産業革命下における企業の競争力の源泉は、AI、ロボットなどの利用技術を含めた独自の技術・技能の創出力にあり、引き続き「現場力」が決定的に重要となっていることから、積極的な「人への投資」によって、現場力の維持・強化を図らなければならない。

これまでの経過と課題

- ★ 「生産性向上」がクローズアップされているが、生産性運動三原則に基づき、マクロ経済全体で、いかに付加価値生産性の向上を実現し、勤労者に対して適正な成果配分を確保していくかという論点については、今後深掘りが必要となっている。
- ★ 第4次産業革命に対応し、金属産業の持続的な発展を促すためには、さまざまな項目による「人への投資」が必要となるが、最重視して取り組むべき項目は賃金である。
- ★ 日本の金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しており、バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で、それぞれ付加価値を適正に確保し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていかなければならない。2014年闘争以降、継続的な賃上げと底上げ・格差是正に取り組んできたが、すべての組合での賃上げ獲得、賃上げの定着を図り、格差是正に向けた中小の賃上げを促すことが課題となっている。
- ★ 2020年オリンピック・パラリンピックを契機とした年間総実労働時間1,800時間の国民的合意形成を図っていくことが求められる。
- ★ 人材の確保・定着や多様な人材が活躍できる環境整備の観点から、働き方の見直しや60歳以降の賃金・労働諸条件の改善、非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善などの課題解決が不可欠である。

具体的な活動

- ★ 春季生活闘争の具体的な方針として、「2019年闘争の推進」「2020年闘争の推進」を策定する。
- ★ 賃上げに対する経営側の抵抗感が強まっている中で、生産性運動三原則に基づく適正な成果配分を実現し、人材の確保・定着を図るため、引き続き賃金を重視し、賃上げの社会的相場形成に向けたJC共闘強化に努めていく。
- ★ 労働諸条件の改善に向けて、統一取り組み項目の設定など、項目を重点化しつつ、共闘効果を高めるように検討する。
- ★ 各種調査・集計に関して、産別との調整・連携を強化する。

協議委員会で議論する項目

- ◇ すべての組合での賃上げ獲得、賃上げの定着、賃金水準の格差是正
- ◇ 年間総実労働時間 1,800 時間の実現など、「良質な雇用」の確立に資する働き方の見直し
- ◇ 60歳以降の賃金・労働諸条件改善
- ◇ 男女共同参画、障がい者雇用など、ダイバーシティへの対応
- ◇ 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

(5) 金属産業にふさわしい特定最低賃金の実現

活動の背景

- ★ 「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇確立や産業内の公正競争確保とバリューチェーン全体の健全な発展の観点から、特定最低賃金を通じて、企業内最低賃金協定の水準を産業全体に波及させることが必要とされる。

これまでの経過と課題

- ★ 地域別最低賃金の大幅な引き上げや使用者側の特定最低賃金廃止論により、地域別最低賃金と特定最低賃金が接近・逆転するケースが出てきており、今後さらに拡大することが懸念される。地域別最低賃金に対する優位性を確保するため、取り組みの強化が必要となっている。

具体的な活動

- ★ 高卒初任給準拠を基本に、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げのための共闘を強化する。
- ★ 特定最低賃金の目標水準の設定の可能性について検討する。地域別最低賃金に対する優位性を維持・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をめざす。併せて、都道府県における特定最低賃金の取り組み体制を強化する。
- ★ 特定最低賃金の構造的な課題については、継続的に検討を進める。
- ★ 具体的な取り組みについては、各年に、「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」として示す。

金属産業の持続的発展をめざして

(6) 金属産業の健全な発展に向けた「攻め」の産業政策

活動の背景

- ★ 「強固な日本経済」の構築には、「強固な金属産業」、「強固な現場」が不可欠となっている。
- ★ 緩やかな成長が続いているが、第4次産業革命、保護主義、人材確保、外国人労働者問題、事業承継、脱炭素、エネルギー価格など、金属産業として対応すべき課題が山積している。
- ★ 第4次産業革命や超少子高齢社会、脱炭素などへの対応は、わが国金属産業の牽引力となりうる成長分野であると同時に、グローバル競争における主戦場でもある。新技術や新製品の開発と生産性向上を強力に推進し、わが国金属産業がグローバル市場において、高付加価値分野での比較優位を確保していくことが求められている。

これまでの経過と課題

- ★ 金属労協は、「民間・ものづくり・金属」の観点に立って、「2018年政策・制度要求」において、マクロ経済政策、「攻め」の産業政策、環境・エネルギー政策に取り組んでいる。
- ★ 為替相場の安定やTPP11、中小企業の生産性向上を図るカイゼンスクールなどで成果をあげてきたが、下請法の強化などでは前進が見られない。
- ★ アメリカによる関税引き上げをきっかけに保護主義的な政策が拡大する中で、自由貿易体制の維持・強化が課題となっている。
- ★ 第4次産業革命の下で企業の競争力を決定づけるのは、AIをはじめとする最先端技術の利用などによる独自の技術・技能の創出力である。事業活動のデジタル化・インテリジェント化が急速に進展し、産業構造の大幅な転換が進む中においても、引き続き「現場力」が決定的に重要であり、「人間中心・現場力重視」の第4次産業革命を追求していくことが不可欠となっている。インダストリアルオールでは、インダストリー4.0に関する討議資料をとりまとめたが、第4次産業革命への対応は、世界の労働組合の共通課題となっている。

具体的な活動

- ★ 金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活の安定・向上に向け、マクロ経済政策、産業政策、労働政策など毎年の「政策・制度要求」を策定し、その実現を図っていく。対政府要請活動、政治顧問・政党との連携、産業界に対する働きかけなどを強化し、必要に応じて、別途政策レポートを作成し、金属労協の主張の理解促進を図る。
- ★ 「政策・制度要求」では、対政府要求項目の一層の重点化を図る。具体的な施策で、かつ必要性や実現可能性などを根拠に基づき明示できるものに特化していく。
- ★ 自由貿易体制の維持・強化に向け、インダストリアルオールレベルでの意思結集を

図る。

- ★ 第4次産業革命の展開に対する、国際的な情報の共有化と連携を深めつつ、具体的に必要とされる労働組合としての対応の検討を行う。

(7) 付加価値の適正な配分を図るための対政府要請、産業界への働きかけ

活動の背景

- ★ 創出した付加価値をバリューチェーン内の企業間で適正に配分するとともに、各企業内において、適正に「人への投資」、設備投資、研究開発投資、社会への還元などに配分していくことが必要となっている。

これまでの経過と課題

- ★ 「2018年政策・制度要求」では、働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立を掲げるとともに、2016年闘争以降、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを進めてきた。
- ★ 政労使で確認してきた「生産性運動三原則」を再び労使で共有化することにより、マクロ経済レベルでの適正な成果配分を確立する必要がある。このため、政労使の枠組みの再構築が重要である。
- ★ バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」と「生産性運動三原則」を二本柱として、付加価値の適正な配分を追求していくことが不可欠となっている。
- ★ 欧州諸国をはじめ諸外国の生産性運動と労働組合の関わりなど、生産性運動に関する理解を深め、国内での活動に役立てていくことが重要となっている。

具体的な活動

- ★ 成果配分に関するグローバルな状況などについて情報収集を図りつつ、対政府要請、産業界への働きかけ、世論喚起の活動を強化していく。
- ★ とりわけ産業界に対しては、「生産性運動三原則」の共有化、「労働CSR」を中心とするCSRの取り組み再強化を働きかけていくとともに、金属労協レベルにおける金属産業労使の意見交換の場の再構築を模索していく。
- ★ 政策・制度面では、下請法の強化、第4次産業革命に対応した労働政策面での環境整備などに取り組んでいく。

(8) 地方における金属産業活性化

活動の背景

- ★ 基幹産業たる金属産業の持続的な発展のためには、国の施策による事業環境整備だけでなく、生産拠点が実際に存在し、従業員の生活の場でもある地元の活性化が不可欠である。
- ★ 地方自治体に対しても、「民間・ものづくり・金属」の立場から、政策実現を図っていく必要がある。

これまでの経過と課題

- ★ 地方連合会の政策への盛り込みを主眼とする「地方における政策・制度課題」を策定し、地方組織の利用に供してきた。
- ★ 「地方政策実現に向けた取り組みの進め方」を紹介し、「統一取り組み項目」を設定するなど、わかりやすさ、取り組みやすさの強化を図ってきたが、都道府県ごとの取り組みには差が見られる。

具体的な活動

- ★ 項目の重点化を図り、引き続き「わかりやすさ」「取り組みやすさ」を追求していくとともに、地方における学習会などを通じて、その普及に努める。各地方の取り組みの好事例を紹介していくとともに、支援する地方議員との政策連携の強化を促していく。

国内外における中核的労働基準の確立

(9) 増加する外国人労働者への対応

活動の背景

- ★ 生産年齢人口の減少を背景に、人手不足は中小企業を中心に深刻化している。
- ★ 技能実習の人数は、永住者などの資格にもとづき在留する者や、資格外活動（留学生など）と並んで多く、労働力として軽視できない現状となっている。
- ★ いずれも法的には労働者とされるものの、悪質な人権侵害、賃金・労働諸条件の低さ、労働基準法違反など雇入れ企業による不正行為、労働災害の多さ、失踪といった重大な問題が頻発している。
- ★ 技能実習制度が拡大されるなど、外国人労働者の数は増加の一途をたどっている。新たな外国人労働者の在留資格も提起されている。

これまでの経過と課題

- ★ 技能実習制度については、政策・制度の取り組みを通じて、その問題点の是正に向けて、強力な活動を展開してきた。
- ★ 労働組合への加入は可能であるが、現実的に組合員はほとんどいない
- ★ 一部産別には、受け入れ企業からの不当な扱いから逃れるために、相談に駆け込む事例が発生している。
- ★ 新たな在留資格の創設などにより、外国人労働者受け入れの大幅拡大の動きがある。外国人労働者の人権確保を最優先に、国内労働市場への影響、同一価値労働同一賃金確保の実現可能性などの観点を踏まえ、この問題への対応を検討していく必要がある。

具体的な活動

- ★ 外国人労働者に関する諸課題への対応に向けて、組織内の企業における就業状況などの実態を把握する。
- ★ 技能実習の監理団体や受け入れ企業において、人権確保、法令遵守、日本人と同等以上の賃金確保などの点で問題がないか、労働組合の視点からチェックし

ていくよう提起する。

- ★ 人手不足に対応するための外国人労働者受け入れについて、在留資格、雇用形態の違いを意識し、共に働く姿を描きながら、政治顧問、政党とも連携して対応を強化していく。

(10) 海外における建設的な労使関係構築

活動の背景

- ★ グローバルレベルでの労働CSRにおける様々な動きに対し、企業としての対応のみならず、労働組合としての関与が求められている。
- ★ 海外で事業展開している日系企業における労使紛争は引き続き発生しており、JCMに対する直接的・間接的な支援の要請が国内外から多く寄せられている。
- ★ 現地の国内法を盾にした労働組合組織化妨害や労働組合潰し、団体交渉拒否など、中核的労働基準違反の事例が発生している。
- ★ 労働関連法規の改悪による、組織化、団体交渉、労働組合活動への制限や、労働問題を専門とする弁護士やコンサルタントによる法の網をかいくぐるような指導による、労働運動への広範な圧力が散見される。
- ★ 近年では、大手企業だけでなく、地方・地場企業の海外への事業展開も進展し、日本国内に労使関係の素地のない企業における労使紛争も発生している。

これまでの経過と課題

- ★ 海外事業体における建設的労使関係の構築に向けた海外での労使ワークショップ（インドネシアは9回、タイで6回開催済）や国内での労使セミナー（22回開催）などにより、労使対話の必要性を訴えるJCM国際活動への理解は深まっている。
- ★ 個別の労使紛争は頻発しており、産別・企連・単組と連携し対応してきたが、新たなタイプの紛争にも対応していく必要がある。

具体的な活動

- ★ 産別・企連・単組によるMNC（多国籍企業）労働組合ネットワーク構築活動を継続的に支援する。インダストリアルオールが主導するGFA（グローバル枠組み協定）締結に向けては、労働CSRの観点の重要性を提起し、取り組みに対する労使の理解を促進する。
- ★ 労使紛争への海外労組からの支援要請に対し、当該労使間の話し合いによる早期解決が重要であり、現地での労使協議の場の設定に向けた支援を行う。その際、中核的労働基準を踏まえ、当該産別との連携の下、紛争解決に向けた積極的な役割を果たしていく。
- ★ 日本国内の親企業労使に対し、中核的労働基準遵守、建設的な労使関係の構築の重要性をテーマとする「海外での建設的な労使関係構築国内労使セミナー」を継続し、東京に加え関西でも開催する。
- ★ タイ・インドネシアでの「建設的労使関係構築に向けた労使ワークショップ」

を現地組織と連携しながら継続的に実施、労使間での徹底的なコミュニケーションの重要性を現地労使に伝えていく。

- ★ 産別やJILAF（国際労働財団）と協力し、さらに既存のMNC労働組合ネットワークを駆使し、海外の労働組合への能力開発・向上、啓発への支援を行う。

運動を支える組織基盤の強化

(11) 地域活動の充実

活動の背景

- ★ 地域産業の振興と活性化、賃金・労働条件の底上げ・格差是正などの課題に対応するために、地域活動の重要性が高まっている。
- ★ 金属労協としての地方活動は、地方ブロックと都道府県別の活動があるが、地方によって実際の活動内容や頻度に違いがあることと、役割と位置づけについての共通認識が十分ではないなどの問題があった。

これまでの経過と課題

- ★ 昨年度、地方活動のあり方を議論し、地方組織の位置づけと役割、求められる活動などについて一定の整理を行った。この中で地方活動は地方連合会金属部門連絡会を活用して都道府県単位を基本とすること、金属労協地方ブロックは、都道府県の活動を支えるための連絡・調整、情報交換および金属労協本部と地方をつなぐ場と位置づけ、それぞれが実施する活動についても整理した。
- ★ この取りまとめにあたり、地方ブロックや各県で議論が深まり、課題認識が共有できたことで、これまで休止に近かった地方ブロックでも活動が再開されるなど、地方ブロック活動が活発になってきている。
- ★ 都道府県単位で実施する活動としては、ものづくり教室の開催、地方における政策・制度要求の実現に向けた取り組み、特定最低賃金の取り組みなどを主なものとしているが、「地方連合会金属部門連絡会」については、設置状況、活動内容などに、依然として県ごとの差が大きいことが課題となっている。

具体的な活動

- ★ 地方ブロックおよび各県の活動内容に関する情報交換と共有化、金属労協の取り組みに地方からの意見を反映させていくことなどを目的として、地方ブロック代表者会議を年2回開催する。
- ★ 地方ブロック、各県組織の活動に必要な資料や情報を提供するとともに、地方活動の実施状況の点検、地方からの意見・要望の集約を行う。
- ★ 連合本部および地方連合会における部門連絡会の位置づけ、活動のあり方について連合と協議を進める。

(12) 国際水準をめざした男女共同参画の推進

活動の背景

- ★ 男女共同参画推進に向けた諸施策が国内外で実施される状況下、特にインダストリアルにおいて女性参画40%達成に向けた具体的な議論が活発化している。

これまでの経過と課題

- ★ JCMは、インダストリアルの中核組織として、加盟産別と連携しながら「第2次女性参画中期目標・行動計画」に沿って各種活動を推進した。女性参画推進に向けた意識が向上し、活動・実績共に着実に進展した。
- ★ これまでの活動実績を踏まえ、2018年9月以降の「第3次男女共同参画推進中期目標・行動計画」を策定した。
- ★ 男女共同参画推進研修会として、2018年4月には、国内事例と共に、スウェーデンIFメタルマリー・ニルソン会長を迎え、北欧の取り組みを共有した。

具体的な活動

- ★ 「第3次男女共同参画推進中期目標・行動計画」に沿って、JCM全体での活動を着実に推進していく。
- ★ インダストリアルにおける諸活動、2020年第3回世界大会に向けた議論へ積極的に参画していく。
- ★ 男女共同参画推進連絡会議において、進捗状況をフォローすると同時に年1回の男女共同参画推進集会・研修会実施に向けた検討を進める。

(13) 運動を担う人材育成

<労働リーダーシップコース>

活動の背景

- ★ 労働リーダーシップ西日本コースは1969年に開校し、その後東日本コースとの統合を機に労働リーダーシップコースと名称を変更、今年で50年を迎える。開校以来、次代を担うユニオンリーダー育成の場として継続的に実施をし、産別の枠を越えた中間づくりの場としても評価を得ている。

これまでの経過と課題

- ★ 受講生や講師の意見・要望を参考に、講義の充実だけではなく、三役との討論会を実施、また受講生同士でディスカッションする時間を増やすなど、プログラムの改善を図った。
- ★ 未参加組織対策として、2年前からオープンカレッジの実施、定期大会での修了生による活動報告を行っているが、まだ、参加組合、女性参画の拡大には結びついていない。

具体的な活動

- ★ 引き続き内容の充実を図るとともに、参加組合拡大に向け、定期大会での修了生による活動報告とオープンカレッジを実施する。オープンカレッジ実施にあ

たっては、ウェブサイトなどを活用し、傘下の組合への周知を図る。

- ★ 加盟産別・単組において労働リーダーシップコースを広く活用できるよう、産別教育担当間の意見交換を密にする。
- ★ 50周年記念行事の2019年5月開催に向け、具体的検討を行う。

<国際労働運動に係る人材の育成>

活動の背景

- ★ 企業活動のグローバル化にともない、産別・単組の日常活動において、グローバルな視点で労働運動を推進できる人材が求められている。

これまでの経過と課題

- ★ 労働リーダーシップコース、国際労働研修プログラム、海外労使ワークショップなどへの参加を通じて、国際労働運動に触れる機会を提供してきた。
- ★ インダストリアルでは特にアジア太平洋地域において様々な活動を展開しているが、日本として積極的な関与が必要であり、貴重な人材育成の機会ともなり得る。

具体的な活動

- ★ 国際人材の育成を目指した「国際労働研修プログラム」を継続する。省庁・経営者団体の訪問のみならず、労使コミュニケーションや職場重視の組合活動をテーマに、現地組合役員・組合員と議論するプログラムを盛り込む。
- ★ インダストリアル・アジア太平洋地域の活動へ、より積極的に関与・貢献していく。
- ★ 国際労働運動に関する知識、意識の向上を目指し、国際委員会の場を活用する。

(14) 情報共有や流通のための基盤づくり

活動の背景

- ★ 情報技術の発展により、様々な情報が容易に入手できる時代にあって、金属労協の方針や時宜を得たテーマに関する情報発信の重要性はますます高まっている。

これまでの経過と課題

- ★ 機関紙は運動方針や闘争方針の周知、機関誌は理論誌と一定の役割分担ができているが、掲載内容が加盟産別・単組のニーズに合っているのか、発行回数が適当なのか、課題となっている。
- ★ 金属労協の活動がグローバル化しているにもかかわらず、ウェブサイトによる国外向けの情報発信がタイムリーにできていない。

具体的な活動

- ★ 引き続き、広報担当者意見交換会を開催する。
- ★ 広報担当者意見交換会の意見を踏まえて、機関紙・誌、ウェブサイトなど広報ツールの役割を明確化するとともに、機関紙・誌の発行回数なども含め、内容

の見直しを検討する。

- ★ ウェブサイトは国内外の組合に向け、効果的な情報をタイムリーに発信できるよう、加盟組合向けウェブサイトのリニューアルや翻訳サイトの活用などを検討する。

(15) 財政均衡に向けた検討

活動の背景

- ★ 2012年の金属労協加盟費の引き下げ以降、インダストリアルオール加盟費の統一に伴う段階的引き上げなどにより、厳しい財政状況が続いている。
- ★ これは金属労協のみにとどまらず、大幅な組織拡大がない中で、単組、産別そして連合においても、厳しい財政状況に直面しており、それぞれの役割の明確化と活動の集中と選択による、効率的な組織運営が急務となっている。

これまでの経過と課題

- ★ こうした厳しい財政状況の中、経費削減、活動の効率化を進め、一定の成果はあったものの、単年度収支均衡には至っていない。
- ★ 昨年度は、三役会議を中心として、金属労協の活動のあり方についても議論を深め、連合・産別・金属労協それぞれの担うべき役割を明確にし、活動の重複をなくして効率的な運動を進めていくこととした。
- ★ 連合も、結成30周年を迎える2019年に向けて、組織と活動のあり方について議論が進められており、金属労協としてもこの議論を注視していかなければならない。
- ★ これらを踏まえ、組織財政検討プロジェクトにおいて、財政問題を中心に中間報告を取りまとめた。

具体的な活動

- ★ 中間報告に基づき、財政の健全化を進める。
- ★ 金属労協の役割と活動の明確化について、金属労協内の各種会議はもとより、構成産別内でも議論を進め、考え方をまとめる。
- ★ 上記議論を含め、組織財政検討プロジェクトで引き続き議論を深め、2020年の定期大会に報告する。

3.3 将来を見据えた新たな課題

この2年の期間では具体的な運動にはつながらない可能性が高いものの、今後の活動を考えると注目をすべき項目として、次の3つがあげられる。具体的な運動にどうつなげていくかについては、今後検討を継続することとする。

(1) ホワイトカラー

インダストリアルオールの運動においても、ホワイトカラーについては他の活動と独立させて取り組みを進めている。ノンマニュアルワーカーという区分けから発展した横断

的部門であるが、その定義については未だ明確になっているとは言えないものの、いわゆる事務技術と呼ばれるような職種を中心とする層を想定している。技術革新が職場に浸透するにつれ、今後この層の比率が増加することが予想される。これらの層に対する労働組合活動のありかたなどについて、海外での事例や国内の先進的な取り組みを共有する必要がある。

(2) 若年層

ホワイトカラーと同様に、インダストリアルで独立させて取り組みを進めている項目である。特に、労働組合活動の将来に向けた継続性を考えたときに、若年層の労働組合活動との距離感は大きな課題となる。運動の基本的な方向性に変わりはないとしても、その表現方法やコミュニケーションの手段（様々なメディアの活用など）については研究しておく必要がある。

(3) プラットフォームワーカー／クラウドワーカー

デジタル化が進む中で、労働の形態も、これまでに考えられない程の多様化がすすみつつある。中でも、プラットフォームワーカーあるいはクラウドワーカーと言われる人たちは、インターネット上で請け負う仕事を探し、仕事ごとにアウトプットと報酬を完結させる、雇用関係を持たない労働者である。連合や政府の言う雇用類似の労働者の一つと言える。先進的取り組みの進む、北欧やドイツにおいては、faircrowd、workというサイトを立ち上げ、発注元の評価を公表し、発注元を守るべき規約を定め、オンブズマンによってそれを遵守しているかどうかを検証する取り組みを行っている。金属労協として、このような労働者に対して、どのように取り組みを進めるかについて、検討しておく必要がある。