

2017年闘争評価と課題

2017年8月22日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

I. 2017年闘争の経過

1. 「2017年闘争の推進」の策定

(1) 基本的考え方

2017年闘争では、「人への投資」による金属産業に働く者の生活向上と安心・安定の確保、人材の確保、職場全体のモチベーションの向上を図るため、2014年闘争以降の成果を踏まえ、一層改善すべき点を精査した上で、継続的・安定的な賃上げに取り組みました。また、すべての組合が賃上げを獲得することを通じ、すべての勤労者に賃上げの効果を波及すべく、賃金の底上げ・格差是正の実現に向け、着実な前進を図ることとしました。

こうした取り組みによって、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済を構築すべく、引き続き、5産別の強力な結束の下で、闘争を推進しました。

要求の基本的な考え方として、以下の4点を示しました。

①国民生活の安定による強固な日本経済の構築

グローバル経済の下では、世界のどの地域の変化も、ただちに他の地域に波及するため、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要です。底堅い内需、すなわち、個人消費の安定的な拡大と、消費拡大に対応するための設備投資を大黒柱とした成長軌道を作り上げていくことにより、強固な日本経済の構築を図らなければなりません。

②勤労者生活の安心・安定の確保、底上げ・格差是正

消費拡大に必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上です。生涯にわたって、その時々に必要な所得が得られるという前提なしに、勤労者が安心して消費支出を拡大させることはできません。雇用の安定と生計費を賄うことのできる賃金、社会保障の持続可能性確保によって、勤労者生活の安心・安定を図ることが決定的に重要です。

わが国金属産業は、サプライチェーンをはじめとする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危機は、国際競争力の喪失に直結します。従って、非正規労働者、未組織労働者を含め、バリューチェーン全体で底上げを図ることが求められます。かつての大手準拠ではなく、金属労協3,300を数える大手組合、中堅組合、中小組合のそれぞれが、自らJC共闘推進の主体となって賃上げに取り組み、波及効果を及ぼしあい、相乗効果を高めていくことが不可欠となっています。

③非正規労働者の雇用の安定、処遇改善、「同一価値労働同一賃金」の確立

労働力需給が逼迫する中で、非正規労働者の正社員への転換をなお一層加速させる必要があります。また、非正規労働者には正社員と同様、賃上げが行われていますが、もともと正社員との賃金格差が大きく、その抜本的な是正に向けた取り組みの前進が不可欠です。

金属労協は「第3次賃金・労働政策」において、「雇用の安定」と、「同一価値労働同一賃金」を基本とする均等・均衡待遇の確立を提唱し、その具体的な進め方を提案しています。政府の策定する「ガイドライン」なども勘案しながら、具体化に向けた労使の検討に着手していかなくてはなりません。

④「人への投資」による「現場力」の強化、強固な金属産業の確立

わが国の基幹産業であるものづくり産業には、

*長期的な観点に立った経営が必要であること。

*人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。

*グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。

*バリューチェーン、サプライチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。これらの特徴を活かして、新しい成長分野の開発を早急かつ着実に推進し、グローバル経済における競争力を確保していかなくてはなりません。

すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に賃上げを行っていくとともに、「人への投資」の観点に立った雇用の安定、賃金・処遇制度を確立し、教育訓練の拡充を図り、年齢、性別、雇用形態を問わず、職場全体のモチベーションの向上を図っていくことが最重要課題となっています。

バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することは考えられません。またいわゆる第4次産業革命も、バリューチェーン全体で取り組むことなしに、効果をあげることはできません。2017年闘争では、2016年闘争より掲げたバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」取り組みの2年目として、具体的な実践活動に着手していきます。

(2) とりまく情勢

金属労協は、以下の情勢認識の下で、要求策定に取り組みました。

*日本経済は、2013年以降、それまでの1ドル=70円台という超円高が是正されたことをきっかけに、景気回復過程に入った。しかしながら、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減をきっかけに、経済の変動要因が相次ぎ、国内経済は力強さを欠くところとなった。

*海外においても、イギリスのEU離脱問題、アメリカの大統領選挙など、経済活動に不確実性を増すところとなった。

*とりわけ、2016年の年明け以降、円レートが上昇、株価が急落し、景況感が一気に悪化して、企業収益も下方修正の方向となった。

*消費者物価上昇率は4月以降マイナスが続き、「継続的な物価下落」であるデフレ再突入が懸念され、為替レートに関しても、引き続き注視していく必要がある。

*設備投資や輸出、企業向けビジネスに関しては、すでに回復傾向が顕著となっている。

しかしながら、2016年10月以降、円レートは下落に転じ、2017年年初には、1ドル=120円近くに至り、企業業績も上方修正の方向となりました。こうした中、企業の生産、設備投資、業況判断等に改善の動きが見られ、景気の緩やかな回復が継続する状況となりました。消費者物価に関しても、総合では、2016年10月以降、生鮮食品を除く総合では2017年1月以降、プラスに転じました。

(3) 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

国内外の経済情勢、産業動向、勤労者の生活実態などを見据えた上で、強固な日本経済構築の観点、金属産業における競争力確保と人材確保、金属産業に働く者の生活向上を踏まえて、継続的・安定的な賃上げに取り組み、底上げ・格差是正を実現していきます。要求・獲得組合の拡大に向け、産別における取り組みをさらに強化します。

○定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組みます。

○日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立に向け、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざします。

*目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準

基本賃金338,000円以上

*到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金310,000円以上

*最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（248,000円程度）

②賃金実態の点検と賃金制度の確立

(2) JCミニマム運動

①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ

○企業内最低賃金協定の全組合締結

○企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本

○月額159,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げ

②特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ

③「JCミニマム(35歳)」の確立

(3) 一時金

○年間5カ月分以上を基本。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。

○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保。

(4) ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ

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。

- 年間所定労働時間1,800時間台の実現。
- 36協定の限度時間の引き下げや、36協定の特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底。
- 恒常的な長時間労働が解消されるよう、所定外労働の要因や削減のあり方について労使で分析。
- 60時間を超える時間外労働の割増率については、猶予措置の対象となっている中小企業についても、50%以上。所定労働時間を上回るすべての労働時間を、時間外労働割増率の対象時間とする。
- 年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、あらゆる手立てを尽くして、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）の実現を図る。
- 年次有給休暇の取得状況や所定外労働の実態を労使で確認し、職場の意識・風土の改革や働き方の見直しに取り組む。「労働時間等設定改善委員会」を積極的に活用。

②仕事と家庭の両立支援の充実

③男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化

(5) 労働諸条件の引き上げと職場環境の整備

①60歳以降の賃金・労働諸条件

②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

③退職金・企業年金

②非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

(1) 非正規労働者の正社員への転換促進

- 正社員への転換を促進。
- 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、正社員を基本。
- 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、正社員としての直接雇用を積極的に検討。

(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- 非正規労働者の組織化。
- 非正規労働者の実態・課題の掌握

(3) 賃金・労働諸条件の改善

- 未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組む。
- 同一価値労働同一賃金を基本とする均等・均衡待遇の確立に向け、検討を開始。
- 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す。とりわけ、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現。

(4) 関係法令に対応した取り組み

- 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。
- 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。

- 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。
- 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。
- 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。

③バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- 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る。
- 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンの各プロセス・分野の企業における付加価値の状況を検討するため、その具体的な方策について、検討を進める。
- 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンの中小企業の付加価値の拡大に向け、支援策の検討を進める。
- 各企業・業界団体が下請適正取引ガイドラインに沿った「適正取引推進マニュアル」を作成するよう働きかける。とりわけ、ベストプラクティス(好事例)のマニュアル化、トップランナー方式でのマニュアル作成を図る。

④政策・制度要求

- I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策
 - II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策
 - III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立
 - IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策
- を4本柱とする金属労協の「2016～2017年政策・制度要求」の実現を図る。

(4) 闘争の進め方

(略)

2. 産別・単組の要求状況

(1) 産別の要求基準

各産別は、金属労協の方針を踏まえ、下記のとおり、賃上げの要求基準を掲げて取り組みました。(賃上げ以外の項目に関しては、資料参照)

<自動車総連>

- 全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえ、強い意思をもって、賃金格差・体系の是正と生産性向上に対する成果配分を求めるべく、3,000円以上の賃金改善分を設定する。

なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。

<電機連合>

- 開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金）〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当〕
水準改善額（引上額）：3,000円以上

<JAM>

- あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求する。

個別賃金要求基準（標準労働者：高卒直入者・所定内賃金）

到達基準 30歳260,000円 35歳305,000円

目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円

平均賃上げ要求基準

JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上

<基幹労連>

- 賃金改善に取り組む組合は、AP16春季取り組み方針をふまえ、部会でまとまりをもって取り組む。基幹労連は、賃金改善交渉を行う部会の取り組みを積極的に支援する。

AP16：産別一体となって、2016年度・2017年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。要求額：8,000円を基準。

<全電線>

- 到達水準での要求を基本としつつ、35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する。

(2) 単組の要求状況

①全体の要求状況

<賃金>

JC共闘全体集計では、3,259の構成組合のうち、2,793組合が要求し、そのうち77.8%にあたる2,172組合が賃上げを要求しました。2016年闘争で要求・妥結済みの組合を除き、前年に比べ17組合減少しています。規模別では、1,000人以上の組合が90.3%、300～999人が89.4%、299人以下が73.4%、賃上げを要求しました。

賃上げの要求額の平均は3,618円となっており、前年から91円減となりました。要求額を規模別に見ると、1,000人以上の組合が3,380円、300～999人が3,628円、299人以下が3,644円となりました。

<ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ>

産別方針に基づき、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数増、年次有給休暇の取得促進などに取り組みました。

<労働諸条件の引き上げと職場環境の整備>

産別方針に基づき、60歳以降の賃金・一時金・労働諸条件の引き上げや退職金の引き上げ等に取り組みました。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

全体集計では、非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は920組合となりました。項目ごとに見ると、賃上げが741組合（前年600組合）、一時金が252組合（同172組合）、雇用・労働諸条件が224組合（同293組合）となり、賃上げや一時金の引き上げなど、具体的な要求を掲げて取り組んだ組合が増加しました。

②集計対象組合の要求状況

<賃金>

全53組合中、2016年闘争で要求・妥結済みの4組合を除く、49組合で賃上げを要求しました。要求額の平均は3,768円となり、昨年の3,817円に比べやや減となりました。

<企業内最低賃金協定>

54組合のうち、35組合が引き上げを要求し、昨年の42組合から減少しました。なお、要求していない組合においても、初任給に連動して改定する場合や、労使協議などで取り組んでいる場合があります。

<ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ>

長時間労働削減のため、休日増、36協定特別条項の上限時間の引き下げ、勤務間インターバル制度、年次有給休暇の取得率向上、年次有給休暇の半日単位取得の拡大・時間単位取得制度の導入などに取り組みました。

<労働諸条件の引き上げと職場環境の整備>

60歳以降の就労者に関して、賃金・一時金の引き上げなどに取り組む組合が増加しました。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

非正規労働者の賃上げ、一時金の引き上げなど、具体的な要求を掲げて取り組む組合が増加しました。また、労働契約法によって、2018年4月以降、多くの非正規労働者が無期雇用契約に転換する対象となることが想定されることから、産別方針の下、対象者や対応について確認を求める取り組みを行った組合もありました。

3. 交渉状況

(1) 経団連の「経営労働政策特別委員会報告」発表と金属労協の見解

経団連が、1月17日に発表した「2017年版経営労働政策特別委員会報告」に対して、「賃上げにより、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築を」との見解を発表しました。

見解では、経団連が、経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視し、賃金引上げのモメンタム（勢い）を2017年も継続するなど、ほぼ金属労協と認識を同じくしているものの、賃金引き上げの中身については、一時金、諸手当等を含めた「年収ベースの賃金引上げ」にこだわり、全体として、ベースアップに対する慎重な姿勢から脱していないことを指摘しました。その上で、個人消費の回復には、基本賃金の引き上げが必要であること、中小労組の賃上げなしに「経済の好循環」実現はおぼつかないこと、2017年闘争を皮切りとして非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善に取り組むことが必要であること、

地域別最低賃金と異なる役割・機能を持つ特定（産業別）最低賃金で現場力を強化し競争力を高めるべきこと、今こそ現場の労使が、労使自治の原則に則った交渉・協議を通じて「良質な雇用」を確立しなければならないこと、などの見解を公表しました。

(2) 「2017年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

2017年1月末には「2017年闘争の推進 交渉参考資料」を作成・発表し、経営側の姿勢に対して、「マクロの必要性からの勤労者への配分に関しては、すべての企業においてすべての従業員に対し、(定期昇給など賃金構造維持分確保を超える)基本賃金の引き上げとして、継続的・安定的に行っていくのが基本である」との主張を基本に、賃上げの消費拡大効果や、将来不安と消費、中小企業の賃上げ、労働生産性の国際比較、人件費水準の国際比較、物価、内部留保、同一労働同一賃金、特定（産業別）最低賃金など、経営側の見解への反論を中心に、主張点をとりまとめました。

(3) 企業別交渉における労使の主張点

要求提出以降、各企業における労使交渉では、次のような主張がそれぞれ展開されました。

<経営側の主張>

- * 世界情勢・企業業績は、先行き不透明感が増しており、慎重な判断が必要である。
- * マクロ経済のためにも賃上げを検討する必要性、社会的な責任については理解している。
- * 賃金を含めた労働条件は、個別労使が各社の状況を踏まえて議論すべき。
- * 過去3年間の賃上げで固定費負担が増していることや、物価が上昇していないことなどから、賃金を引き上げる要素は見当たらない。
- * 賃上げは、将来にわたる固定費増につながることから、競争力への影響を考慮しなければならない。
- * 人材への投資や働き方改革などにより仕事の質を高めることの必要性が高まっており、多様な人材の活躍を推進させるためにも労使で議論していきたい。
- * 非正規労働者の貢献は認識しており、組合要求を踏まえて検討していく。

<労働組合の主張>

- * 働く者の将来不安を払拭し、日本経済の自律的成長につなげる必要があり、これまでの賃上げの流れを継続・波及していくことが重要である。
- * 企業の競争力の源泉は「人」であり、「人」が付加価値を生み出す。変革が求められる時代だからこそ、魅力ある産業・企業を築き、優秀な人材を確保するために「人への投資」が重要である。
- * 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に、労使自治のもとでこれまで以上に主体的かつ積極的に取り組む必要がある。
- * 日本経済の自律的成長に向けては、社会全体での底上げが必要であるとの認識のもと、非正規労働者に対しても賃金引き上げなどを検討すべき。

4. 引き出した回答

(1) 全体の回答状況

<賃金>

J C 共闘全体集計では、1,546組合が平均1,229円の賃上げを獲得し、前年の1,224円とほぼ同水準となりました。規模別に見ると、1,000人以上が1,128円、300～999人が1,125円、299人以下が1,292円となっています。299人以下の賃上げ額の平均は、1,000人以上を164円上回りました。

賃上げを獲得した組合は、回答を引き出した組合の57.0%であり、前年の56.5%を0.5ポイント上回りました。賃上げ獲得組合の比率を規模別にみると、1,000人以上が81.9%（前年82.8%）、300～999人が73.3%（同74.3%）、299人以下が49.9%（同49.0%）となり、1,000人以上と300～999人が低下する一方で、299人以下が上昇しました。

<企業内最低賃金協定>

企業内最低賃金協定を締結している組合は、1,794組合となっており、前年から44組合増加しました。また、構成組合に対する締結組合の比率は、前年の53.7%から55.0%に1.3ポイント増加しました。

このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額158,060円となり、昨年の157,362円から、698円増加しました。

<一時金>

全体集計では、2,299組合が一時金の回答を引き出しました。平均獲得月数は年間4.45カ月となり、前年の年間4.34カ月を0.11カ月上回りました。前年と比較できる2,028組合のうち、925組合（45.6%）が前年を上回り、582組合（28.7%）が下回りました。

年間5カ月以上の組合は、710組合（34.3%）となり、前年の670組合（30.9%）を上回りました。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、580組合（28.0%）となり、前年の686組合（31.6%）を下回りました。

<ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ>

他産業や大手との格差是正の観点から、休日増などの所定労働時間の短縮や年休付与日数増などに取り組んだ組合では、一定の組合で前進回答を引き出しました。

3・6協定の特別条項の上限時間の引き下げや、年休取得促進等、運用面の改善に取り組んだ組合においても、前進が図られており、労使協議等で継続的に取り組む組合も多くみられました。

<非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

全体集計では、非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は298組合となりました。項目ごとにみると、賃上げが239組合（前年110組合）、一時金が177組合（同49組合）、雇用・労働諸条件73組合（同53組合）となり、いずれの項目も、前年を大きく上回りました。

(2) 集計対象組合の回答状況

<賃金>

賃上げを要求した49組合中、43組合が賃上げを獲得しましたが、6組合は賃金構造維持分確保に止まりました。賃上げを獲得した43組合の平均額は、1,051円となりました。(2016年闘争では47組合、1,424円)

＜企業内最低賃金協定＞

企業内最低賃金協定は、30組合が引き上げを獲得しました。引き上げ額の平均は1,601円となり、2年連続で賃上げ額の平均を上回りました。

＜一時金＞

一時金は、51組合が確定しており、平均獲得月数は年間5.14か月となりました。最低獲得水準である年間4か月を下回る組合は2組合となり、前年の4組合から減少しました。

＜ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ＞

年次有給休暇の取得促進など、運用面の改善については、労使による検討委員会等で、通年で取り組むことが確認されるなどの前進がありました。

育児休業期間の延長など、仕事と家庭の両立支援策についても前進が見られました。

＜労働諸条件の引き上げと職場環境の整備＞

60歳以降の賃上げを要求・獲得する組合が増加しました。

＜非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善＞

非正規労働者の処遇改善に関しては、具体的な前進回答や経営側の前向きな見解を引き出しました。また、非正規労働者の賃上げ額が正社員の賃上げを上回ることも多く見られました。

Ⅱ. 2017年闘争の評価と課題

1. 「基本的考え方」で提示した諸課題

(1) 国民生活の安定による強固な日本経済の構築

「2017年闘争の推進」では、「国民生活の安定による強固な日本経済の構築」を掲げて取り組みました。中東情勢や北朝鮮情勢の緊迫化、アメリカのTPP離脱、日米経済対話の先行き不透明といった変動要因は見られるものの、国内経済は緩やかな成長を続けており、消費者物価上昇率はプラス基調が定着しつつあります。

円相場が1ドル=110円程度で推移し、資源価格も小康を保っていることから、企業業績は、要求策定時点よりも総じて上振れ傾向となりました。企業の採用意欲は旺盛で、人手不足感も強い状況にあります。

2017年闘争で引き出した回答は、要求をそのまま満たすものではありませんが、4年連続となる継続的な賃上げを実現し、経済の緩やかな成長を下支えしていくものと思われま

(2) 勤労者生活の安心・安定の確保、底上げ・格差是正

2017年闘争の結果が、明確な消費拡大につながっているとまでは判断できないものの、2014年以降の継続的な賃上げにより、消費者意識は趨勢的に改善してきており、2017年の結果もこれに寄与していくものと思われま

す。いずれにしても、勤労者が安心して消費を行えるよう、継続的・構造的な環境整備を行っていく必要があります。そのためには、大手と中小、正社員と非正規労働者を問わず、勤労者すべての賃上げと労働諸条件の引き上げ、底上げ・格差是正を継続的に実現していくことはもとより、子育てや介護、引退後などを見据えた将来不安の払拭に向け、たとえば子育て支出を賄える賃金の確保、社会保障制度の持続可能性確保、企業年金の充実なども重要な視点となっています。

賃金・労働諸条件の引き上げを通じて「経済の好循環を回すという社会的要請」に応えるという企業の役割・責任については、経営者団体や業界団体、大企業においては、労使の交渉・協議を通じて、相当程度、認識が深まってきているものと思われま

す。中小企業では、「社会的要請」を踏まえながら、労使の主体的な判断の下で賃上げを実施しているところ、4年間における賃上げの裾野の広がりや人手不足の深刻化を受けて、賃上げに踏み切る企業などが増えてきている一方、脆弱な企業体力や先行き不透明、物価が上昇していないことなどを理由に、賃上げにうしろ向きの姿勢を取り続けている企業も少なくなく、また、経営状況の如何にかかわらず、グローバル経済下における新興国・途上国との競争を理由に賃上げに否定的な企業も見られま

す。「強固な日本経済の構築」「勤労者生活の安心・安定の確保」のためには、賃金・労働諸条件の引き上げ、底上げ・格差是正の流れを続けていくことが不可欠です。今後、引き続き企業の社会的な役割・責任の観点を強調していくとともに、金属産業において新たな成長分野が拡大し、また第4次産業革命が急速に進展する中で、バリューチェーン全体の現場力強

化が決定的に重要であることなどについて、経営側への浸透を図り、すべての組合において、すべての働く者に対し、賃金・労働諸条件引き上げを行っていく環境整備を強化していく必要があります。

(3) 非正規労働者の雇用の安定、処遇改善、「同一価値労働同一賃金」の確立

労働組合が組合未加入者も含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを要求・要請し、経営側がこれに回答するなど、労働組合として、非正規労働者の賃金・労働諸条件に関与する動きが定着し、広がってきています。2014年闘争以降、4年間における大きな前進であると言えます。

政府は2016年12月、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示しましたが、労働政策審議会において、労使の代表も加わり法制化の検討が進められており、労使としても迅速な対応が必要な状況にあります。金属労協では、2016年8月に策定した「第3次賃金・労働政策」において、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を提唱していますが、その具体化に向け、検討を進めていくことが重要です。基本賃金のみならず、一時金、労働時間や退職金・企業年金などをはじめとする労働諸条件については、基本賃金以上に格差が生じている状況もあり、労働諸条件全般の底上げ・格差是正が必要であること、政府の「ガイドライン案」が示すような企業内に止まらず、大手と中小、メーカーとサプライヤーといった関係においても、「同一価値労働同一賃金」が確立されるべきであることなどについて、留意する必要があります。

現在は、正社員と非正規労働者という大きな括りを前提に、雇用形態のあり方や賃金・処遇制度など、さまざまな仕組みが形成されていますが、今後、企業の側からも、勤労者の側からも、「働き方」のニーズが多様化していくことが予測されます。引き続き直接雇用・無期雇用・フルタイムが多くを占めることになるとは思われますが、直接雇用・間接雇用、無期雇用・有期雇用、フルタイム・パートタイムといったさまざまな雇用形態の組み合わせに対するニーズが存在する中で、いずれの場合であっても、いかに雇用の安定を図り、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立していくかが、喫緊の課題となっています。

(4) 「人への投資」による「現場力」の強化、強固な金属産業の確立

2017年闘争では、「人への投資」による「現場力」の強化、強固な金属産業の確立という観点を掲げて取り組みました。中小労組が大手を上回る賃上げ回答を引き出している背景のひとつとして、人手不足の状況の下での人材確保があることは間違いありませんが、「人への投資」の中身として、賃金・労働諸条件の引き上げ、底上げ・格差是正とともに、教育訓練投資などについても、拡充を図る必要があります。これらの拡充が、結果として、さらなる賃金・労働諸条件引き上げを可能にする企業基盤の強化につながるという視点も重要です。

また、I o T、A I とものづくりとの融合を図る第4次産業革命が、急速に進展しつつあります。第4次産業革命は、サプライチェーン全体で取り組むことなしに、成果を得ること

はできません。サプライチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築は、サプライチェーン全体での競争力を強化し、強固な現場、強固な金属産業を築き上げていくために不可欠となっています。

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みは、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといった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、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うとするものです。こうした取り組みが、中小企業労使が社会的要請に応える環境づくり、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役割を果たしていると見られることから、さらに取り組みを本格化させていく必要があります。

2. 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

(1) 賃 金

J C 共闘全体で賃上げに取り組んだ結果、4年連続で賃上げを獲得することができました。2014年闘争以来、4年目の取り組みではじめて賃上げを獲得する組合もあり、賃上げの裾野が広がったと言えます。また、全体集計における賃上げ獲得組合の比率は、2016年闘争で低下したものの、2017年闘争では、中小組合の健闘によって、若干の回復が見られました。しかしながら、4年間でいまだ獲得に至っていない組合もあり、全組合での賃上げ獲得に向けた、一層の対応強化が必要です。

「賃上げ額」の平均を見ると、中小組合が引き出した回答が大手を上回る状況となっており、底上げ・格差是正の流れをより前進させることができました。大手も含めて J C 共闘全体で賃上げに取り組む、かつ産別ごとにそれぞれ、

- ・人手不足を背景に、中小企業労使が、賃上げによって人材確保や生産性の向上などの課題解決に取り組むという、より主体的な議論を行ったこと。
- ・賃金水準を重視した取り組みや、各組合の賃金プロットの分析に基づく取り組みを行ったこと。
- ・バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」確立の観点に立って、産別や企連、大手労組がバリューチェーン企業の経営者、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を行ったこと。

など、各産別や企連・大手労組が、中小労組の交渉力強化を支援したことが、こうした成果の獲得に直接・間接の効果をもたらしたものと見られます。このような中小労組の交渉環境整備、交渉力支援の活動については、さらに強化していくことが重要です。

一方、経営側の一部からは、2014年闘争以降、4年間の継続的な賃上げによる人件費負担の重さ、あるいは賃金水準が同業他社などに比べ高いことを理由とし、継続的な賃上げに消極的な姿勢が見られました。この間の趨勢的な企業業績の改善、自己資本比率など企業体力

の向上、労働分配率の動向、わが国製造業の person 費水準が主要先進国では最低レベルにあり、ユニットレーバークスト（付加価値あたり person 費）では、中国など新興国をも下回る状況となっていることなどからすれば、全体としては、企業が賃上げに対応できない状況ではないものと思われます。雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分という「生産性3原則」に則り、大手・中小を問わず、勤労者の実質賃金の維持、勤労者に対する成長成果の適正な配分確保が必要であることについて、社会的合意、社会的基盤を再構築していくことが必要となっています。

2017年闘争では、平均すると、中小組合の賃上げ額が大手を上回っていますが、中小組合の中でもばらつきが生じているのではないかと、との指摘があります。産別ごとに状況を精査し、すべての組合で、職場で働くすべての従業員の賃金引き上げを継続的に要求し、獲得することができるよう、対応の強化を図っていくことが必要です。

非正規労働者の賃上げについては、時間あたり賃金、引き上げ率で見ると、正社員を上回る場合も少なくなく、非正規労働者の賃金の底上げ・格差是正を前進させることができました。

(2) JC ミニマム運動

人手不足や地域別最低賃金の引き上げを背景に、初任給やパート・アルバイトなどの採用賃金が上昇しています。産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として非正規労働者の処遇改善を図る観点から、企業内最低賃金協定の締結・引き上げに取り組み、特定（産業別）最低賃金の引き上げを通じて、未組織労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げに取り組む必要があります。

企業内最低賃金協定の締結組合は年々拡大し、金属労協全体の55%となっていますが、水準について見ると、地域別最低賃金の水準と接近している協定、大都市圏の地域別最低賃金の水準をクリアできない協定もあり、このため、特定最低賃金の金額改正の申出にも影響が出てきています。全従業員協定をめざし、かつ高卒初任給に準拠した水準を基本とする考え方を堅持しつつ、要求基準の示し方について、検討を進めていく必要があります。

JC ミニマム（35歳）については、全組合員の賃金実態把握を進めることによって、21万円を下回る組合員を確認し、改善に取り組むなど、実効的な取り組みをより強化していくことが必要です。

(3) 一時金

一時金に関しては、全体集計では前年を上回る組合が増えており、平均月数も前年に比べプラスとなっています。中小企業における企業業績の改善を反映しているものと思われますが、賃上げを実施し、かつ組合員の努力に報いる一時金への適正な成果配分ができているかどうか、各産別でチェックを行っていく必要があります。

(4) ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ

<総実労働時間の短縮>

所定労働時間の短縮や年次有給休暇の付与日数増などの要求を行った組合では、中小労組を中心に、人材確保や大手労組との格差是正の観点から、各企業の労使が主体的に課題解決に取り組み、具体的な前進回答を引き出した組合も少なくないことから、さらに多くの組合がこうした制度面での労働時間短縮に取り組むよう、積極的な方針を組み立てていく必要があります。勤務間インターバル制度に関しても、産業の特性を踏まえた実効性ある制度導入に向け、検討を深めていくことが必要です。なお労働時間短縮に関しては、多くの組合で、労使委員会などによる継続協議となっていることから、具体的な前進を図る協議を加速していくことが重要です。

労働安全衛生、勤労者の健康確保の面からの長時間労働の是正、出産・育児、看護・介護、私傷病の治療への対応などの観点から、ワーク・ライフ・バランスの確立が、「働き方改革」や「一億総活躍」の中でクローズアップされています。その重要性はいうまでもなく、とりわけ、過労死や過労自殺は根絶するという強い決意のもとに、労使で取り組みを進める必要があります。そして、それとともに、ゆとり・豊かさを追求する観点、「1日8時間労働制」や「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）」を基本に掲げる観点からの労働時間短縮もまた忘れてはなりません。

「働き方改革」については、政府は制度づくりに向けた作業を進めていますが、産別・企業の労使自治の下、ワーク・ライフ・バランスとゆとり・豊かさを追求する「働き方」の確立に向け、労使協議の強化が必要となっています。電機産業労使会議では2017年3月、「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」を発表しています。

生産性向上による長時間労働是正という認識は、労使で共有化されているものと思われます。金属労協では、政府の推進するカイゼンインストラクター養成スクールの政策を支援していますが、とりわけ中小企業では、こうした仕組みを活用し、カイゼン活動を推進していくことが重要です。また事務職などにおいては、仕事の進め方の見直しにより、仕事量の抜本的な削減を図っていく必要があります。

販売、サービス、ロジスティック、研究開発など、金属労協内における製造部門以外の長時間労働是正についても、注力していくことが必要です。長時間労働是正の観点からも、短納期発注の抑制や、給付内容の不当な変更・やり直しの根絶など、適正取引の確立、商慣習の見直しに取り組んでいく必要があります。

<仕事と家庭の両立支援の充実>

仕事と出産・育児、看護・介護、私傷病の治療などとの両立に関しては、両立支援制度が徐々に充実してきましたが、制度の周知不足や職場の理解不足などから、制度を利用せずに退職する場合も少なくありません。出産・育児、私傷病の治療を理由とする本人の望まない退職の防止、看護・介護離職の根絶に向け、従業員が組合への相談を経ることなく離職に追い込まれることのないよう、労働組合自らの相談体制を強化することが重要です。

<ダイバーシティ>

交替勤務職場など、従来は女性が少なかった職場にも女性の活躍の場が広がっています。単組や事業所の組合役員に女性を増やすことで、女性組合員の意見を従来以上に反映し、職場実態を踏まえつつ、ニーズに沿った職場改善を進め、一層の職域の拡大を図っていくことが重要です。

LGBTに関して職場での対応が求められていますが、どのように対応すべきかわからないまま、具体的な対応に至っていない場合が少なくありません。このため、政府に対して、ガイドラインの充実や好事例の紹介などを求めています。労働組合としての取り組み姿勢を明確にするため、金属労協としても考え方を提示することが求められています。

(5) 労働諸条件の引き上げと職場環境の整備

<60歳以降の賃金・労働諸条件>

60歳以降の就労者に関する賃金・一時金などの引き上げを要求し、獲得する組合が拡大しています。60歳以降の賃金が大幅に低下している場合には、モチベーションの低下などが課題となっており、また、公的年金支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年の場合、公的年金支給がゼロとなる期間が3年に拡大していることから、60歳前と同様の賃金・労働諸条件引き上げを図ることはもとより、豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本とし、60歳以降の貢献に見合った、労働の価値にふさわしい賃金を確立する必要があります。

<退職金・企業年金>

退職金については、産別方針に基づき、退職後生活の安定や格差是正の観点から、継続的な改善に取り組んでいくとともに、組合員の引退後の不安払拭という観点からも、その重要性が増しています。そうした点で、確定拠出年金の導入・拡充、継続教育の拡充なども労使検討のテーマとなるものと思われます。なお、従来の退職金、確定給付年金から転換する場合には、過度な運用成績を前提としない等価転換を大原則としたうえで、さらに企業拠出の引き上げを図っていくことが重要です。

3. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

労働組合が組合未加入者も含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを要求・要請し、経営側も、組合員に対する回答と同時点で、これに回答するということが、労使交渉・労使協議において定着してきています。組合未加入の非正規労働者の賃金・労働諸条件を労使交渉・労使協議の対象としない場合であっても、別途、話し合いを行うなど、労働組合として、非正規労働者の賃金・労働諸条件に関与する動きが広がってきています。

有期雇用労働者の無期転換については、各産別・単組において状況の掌握を進めています。転換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、コンプライアンスの観点からも注意喚起を行っていく必要があります。また、正社員と区別された無期雇用労働者に安易に転換することのないよう、一般的な正社員への転換を基本に取り組んでいくと

もに、いわゆる多様な正社員、限定正社員の制度を適用する場合には、雇用の安定と、同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇が確立されるよう、労使協議を進めていく必要があります。

なお、引き続き非正規労働者の組織化を進めるとともに、無期転換の労働者が必ず組合員とされるよう取り組んでいくことが必要です。

4. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

各産別・企連・単組では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みについて、業界団体や経営側に対する理解促進活動を展開しており、それぞれ認識が深まりつつあります。

また、産別や企連、大手労組が行ったバリューチェーン企業の経営者、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は、中小企業が賃上げに対する社会的要請に応える環境づくり、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役割を果たしています。

労働組合として、業界団体の作成した「適正取引自主行動計画」の遵守状況について、購買側・納入側の両方の立場から、職場レベルでのチェック活動を推進し、商慣習の見直しなどについても検討を行っていくなど、今後さらに、取り組みを本格化させていくことが重要です。また、バリューチェーン全体でのあるべき賃金水準確保とワーク・ライフ・バランスの確立に向け、中期的なグランドデザインを描いていく必要があります。

5. 政策・制度要求

2017年4月、「2016～2017年政策・制度要求」の前進状況とその後の環境変化を踏まえ、「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」を策定しました。これに基づき、5月以降、対政府要請活動を展開しています。

6. 闘争の進め方

J C共闘では、集計対象組合を中心とした大手労組の要求・回答状況が、社会的な相場形成に大きな影響を与えてきましたが、賃金の底上げ・格差是正が重要課題となる中で、中堅・中小労組を含めた金属労協全体の要求・回答状況について、社会的アピールを強化する必要があります。こうした趣旨に沿った集計方法や公表方法などについて、検討を進めていく必要があります。また、賃金の底上げ・格差是正を進めるためには、金属労協や各産別で取り組ん

でいる、賃金水準重視の賃上げの取り組みに対して、経営側の理解や、社会的な理解を深めることが重要となっています。

近年、多様な人材が活躍できる仕組みづくりが課題となっていることなどから、ワーク・ライフ・バランスの実現、60歳以降の就労者や非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善など、労使交渉・労使協議の取り組み項目が多岐にわたっています。闘争方針においては、春の交渉において回答を引き出す項目、通年的な取り組みによって前進を図る項目を整理し、それぞれに適した闘争の進め方を提案していくことが必要となっています。

働き方改革との関連もあり、労働時間をはじめとする賃金以外の労働諸条件に対する関心が高まっています。賃金・一時金以外の回答状況の情報提供は、JC共闘では、大手の集計対象組合のみに止まっていることから、速報対象組合や全体集計での情報提供のあり方について、検討していく必要があります。

2017年闘争では、各地域の地場の組合に影響力のある「速報対象組合」を設定し、回答状況の迅速な情報提供に努めました。地方ブロックを通じて活用状況をチェックし、一層の活用拡大に向けた情報提供のあり方を検討していきます。また、地域での相場形成に向けて、都道府県別の金属労働組合の組織などによる情報共有の機会のあり方、地域での連携など組織内の対応について検討を進めていくことが重要です。

Ⅲ. 2018年闘争に向けて

金属労協は2014年闘争以降、「人への投資」による金属産業に働く者の生活向上と安心・安定の確保、人材の確保、職場全体のモチベーション向上を図るとともに、個人消費の拡大を通じてデフレ脱却を確実なものとし、「経済の好循環」を実現するため、賃上げに取り組んできました。多くの組合で賃上げを獲得し、景気の底支えと賃金の底上げ・格差是正に一定の役割を果たしてきましたが、一方で、賃上げが明確な消費拡大につながっているとまでは判断できない状況にあります。2017年闘争で掲げた「国民生活の安定による強固な日本経済の構築」を実現するためには、すべての勤労者に対し、継続的に賃上げが行われ、賃金の底上げ・格差是正が図られることが重要です。

また、IoTやAI、ビッグデータなどを活用した「第4次産業革命」が急速に進展していますが、これをわが国金属産業の発展につなげていかななくてはなりません。就業構造や働き方、仕事の進め方の大きな変化も予想されることから、雇用の減少や不安定化、生活水準の低下、働きがいの喪失を招くことのないよう、労働組合として、人間重視、「現場力」重視の方向に積極的にリードしていくことが必要となっています。

金属労協では、2020年代前半までを念頭においた「第3次賃金・労働政策」において、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・均衡待遇の確立、ワーク・ライフ・バランスの実現、賃金制度整備とあるべき賃金水準の追求・格差是正、などを掲げており、2018年闘争は取り組み2年目として、その前進を図っていくことが重要です。

①賃上げ

「国民生活の安定による強固な日本経済の構築」のためには、大手と中小、正社員と非正規労働者、若年世代・子育て世代・高齢世代を問わず、すべての勤労者に対し、継続的な賃上げが行われ、可処分所得の拡大が図られる必要があります。しかしながら、2017年闘争では、賃上げ獲得組合が回答引き出し組合の6割程度に止まっており、賃上げ要求・獲得組合の拡大と底上げ・格差是正に向けた一層の取り組み強化が重要です。

2014年闘争以降、デフレ脱却、「経済の好循環」を前面に掲げ、賃金・労働諸条件の引き上げに取り組んできました。景気は回復基調にありますが、持続的な成長を果たすためには、①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配、という「生産性3原則」の実践が不可欠です。継続的な賃上げによるマクロの付加価値生産性向上の適正な成果配分を実現していくことが必要であり、そのための社会的合意、社会的基盤の再構築が重要です。

また、生産年齢人口の減少を背景に、人手不足が深刻となっていますが、わが国の基幹産業たる金属産業において、人材確保はもはや猶予を許されない状況にあります。継続的な賃上げと企業内最低賃金、特定（産業別）最低賃金の引き上げにより、産業の魅力を高めていくことが重要です。

②バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

金属労協では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築に取り組んでいます。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、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ものです。経営側も含め、相当程度理解が進んでいますが、一層の浸透を図り、具体的な展開を図っていく必要があります。また、創出・配分された付加価値は、働く者に対しても適正に配分され、バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件の引き上げにつなげていかなければなりません。

金属労協としては、政府や地方自治体に対する政策・制度要求の中で、引き続き、ものづくりを中核とする国づくりや地域活性化、中小企業における付加価値の拡大支援、下請適正取引の確立、ワークルール遵守に向けた仕組みづくり、などを掲げていきます。

③中小組合における賃金・労働諸条件の引き上げ

2017年闘争全体集計では、平均すると、中小労組の賃上げ額が大手労組を上回るようになりましたが、一層の賃金格差是正を進め、底上げと、めざすべき水準への到達を図っていかねばなりません。中小労使が、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に判断するということの定着が重要であり、各産別や企連・大手労組による、中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援を引き続き拡充する必要があります。そして、賃金水準を重視した賃金決定を実現すべく、労働組合として、賃金データの共有化をはじめとする態勢強化を図るとともに、経営側および社会的な理解促進を図っていくことが重要です。

中小労組の中には、賃金制度が整備されていない組合や、賃金構造維持分が不明確な組合、組合員の賃金データの把握が不十分な組合など、賃上げ交渉の基盤が整っていない組合が少なくありません。組合員の賃金データの把握・分析を強化し、産業内の位置づけや企業内の課題を把握するなど、産別・単組が連携して取り組むことが重要となっています。

④非正規労働者の雇用の改善、賃金・労働諸条件の引き上げ

「第3次賃金・労働政策」では、非正規労働者の正社員への転換促進、正社員と非正規労働者の同一価値労働同一賃金を掲げており、その具体化に向け、前進を図ることが重要です。

労働組合として、組合への加入・未加入を問わず直接雇用の非正規労働者の賃金・労働諸条件引き上げを要求・要請し、経営側も、組合員に対する回答と同時点でこれに回答することが、さらに拡大・定着するよう、取り組みの強化が必要です。間接雇用に関しても、バリューチェーン全体での賃金・労働諸条件引き上げの観点から、派遣会社、請負会社に対する働きかけを強めていくことが重要となっています。

有期雇用労働者の無期転換に関しては、有期雇用労働者に対し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、コンプライアンスの観点からの経営側への注意喚起、労働組合としてのチェックを行っていく必要があります。また、正社員と区別された無期雇用労働者に安易に転換することのないよう注意が必要です。一般的な正社員への転換を基本に、いわゆる多様な正社員、限定正社員の制度を適用する場合にも、雇用の安定と同一価値

労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇が確立されるよう、労使協議を行っていくことが重要です。

また、非正規労働者の組織化を引き続き進めるとともに、無期転換の労働者が必ず組合員とされるよう取り組んでいく必要があります。

⑤総実労働時間の短縮、60歳以降の処遇改善

1986年の「前川レポート」では、年間総実労働時間1,800時間程度を国民的合意・国際公約として打ち出しましたが、現状は2,000時間台に止まっています。「第3次賃金・労働政策」で提案している1,800時間台の具体的な姿を実践し、日本全体のワーク・ライフ・バランス実現に向けて、役割を果たしていくことが重要です。とりわけ中小企業の時短に力を注ぐとともに、適正取引の確立によって、発注企業の時短が中小企業に対する短納期発注の増大などにつながらないようにしていく必要があります。

政府の「働き方改革実行計画」に関しては、働く者「一人ひとりが、より良い将来の展望を持ちうるようにする」という目標が達成されるよう、具体的な制度設計に際し、連合を中心に、職場実態を踏まえた労働組合の考え方を反映させていくとともに、現場での対応を強化していくことが重要です。

なお、時間外労働の上限規制については、すでに具体案が提示されていますが、労使として、前倒しで、かつ法の求める以上の積極的な対応を行っていくとともに、適用除外とされている業務などについては、研究開発の業務も含め、適用除外の撤廃を政府に対し求めていることが重要です。1カ月60時間超の時間外労働割増率50%以上に関する中小企業の猶予措置についても、政府に早期撤廃を求めるとともに、すべての組合で50%以上が確立されるよう、対応を進めていく必要があります。

60歳以降の就労に関しては、定年の延長・廃止をめざしつつ、豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事への従事を基本に、60歳以降の貢献に見合った、労働の価値にふさわしい賃金を確立していくことが重要です。

以 上