

闘争経過報告（抜粋）

# 2013年闘争評価と課題

# I. 2013年闘争の経過

## 1. 2013年闘争を取りまく情勢

### (1) 情勢認識

日本経済は東日本大震災により生産活動が大きく落ち込んだのち、緩やかな回復を続けてきましたが、2012年後半以降、先行き不透明感が強まっている中で、金属労協は2013年闘争方針を策定しました。

ものづくり産業は、大震災、電力供給不安と電力価格引き上げ、超円高、タイの大洪水と次々と苦難に見舞われてきました。加えて、欧州経済危機の深刻化や新興国経済の減速の影響が顕著となっており、とくに2012年秋には対中輸出が大幅に減少し、大きな打撃を受けました。

海外経済がきわめて不安定な中で、輸出の落ち込みがただちに内需にも波及するところが、わが国経済の脆弱性につながっており、堅固な内需の構築が不可欠な情勢となっているとの認識に立って、金属労協として、闘争方針「2013年闘争の推進」を決定し、3,282組合が2013年闘争に取り組みました。

### (2) 情勢の変化

金属労協の方針策定後、産別・単組における要求策定・決定や交渉の段階では、政府が量的金融緩和の強化に向けて強い姿勢を見せたことから、円高是正が進み、株価も上昇、TPP交渉参加に向けて作業が進むなど、経済環境に明るい兆しが見え始めました。しかしながら金属産業では、円高是正の効果が出始めたところ、円高是正の効果がまだ業績として表れていないところ、素材・部品の輸入価格の上昇などによる悪影響が先行したところなど、環境変化の影響が産業・企業ごとに大きく異なる状況にありました。

政府は2月、経営諸団体に対して「報酬の引き上げ」を要請しましたが、金属労協としては、  
\*デフレからの早期脱却に向け、所得環境を改善すべきとのメッセージとして理解できるものの、賃金・一時金など労働条件は、労働組合が生活、経済、物価、生産性、産業・企業実態等を勘案して責任ある要求を掲げ、交渉に臨み、労使自治の下で決定するものである。

\*労使の徹底した討議を通しての認識の共有化こそ、健全で民主的な労使関係の基盤となって企業の存続・成長、ひいては働く者の雇用確保・生活改善を支えてきた。

との認識の下、交渉に臨みました。

## 2. 2013年闘争推進の基本的な考え方と金属労協の方針

金属産業では、輸出の減少、生産拠点の海外移転のみならず、マザー工場、研究・開発拠点などについても海外移転が懸念されています。しかしながら、日本経済再生のためには、国内ものづくり産業を引き続き維持し、強化していくことが不可欠です。そのためには、あらゆる政策を動員して危機的な状況を脱し、日本に生産拠点を維持できる事業環境を整備しなければなりません。東日本大震災の経験を通じて、早期復旧を実現した勤労者の質の高さや、それに裏づけられ

た現場力が日本の金属産業の強みであることが明らかとなりました。国内ものづくり基盤を維持・強化し、企業の競争力を強化するためには、勤労者生活の安心・安定を確保し、人材を確保・育成することによって、現場力、人の力にさらに磨きをかけることが重要です。

このため、2013年闘争では、デフレからの脱却を図り、日本経済の成長軌道を取り戻すとともに、金属産業の競争力を強化し、雇用の確保と勤労者生活の安定を図るため、「人への投資」を求めることとしました。同時に、「円高・デフレからの早期脱却」「TPPなどFTA・EPAの早期締結」「安定的かつ低廉な電力供給確保」など、ものづくり産業の国内基盤の強化を図るための政策・制度の実現に強力に取り組みました。

### ＜金属労協の要求（抜粋）＞

賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する。</li> <li>・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、その確保を図る。</li> <li>・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・産業内の賃金格差解消等をめざす組合は、積極的に賃金改善に取り組む。</li> </ul> <p>【あるべき水準】          (基本賃金・技能職基幹労働者 (35歳相当))</p> <table style="margin-left: 20px; border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">目標基準</td> <td>338,000円以上</td> </tr> <tr> <td>到達基準</td> <td>310,000円以上</td> </tr> <tr> <td>最低基準</td> <td>到達基準の80%程度</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての組合は賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。</li> <li>・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。</li> <li>・賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組む。</li> </ul>	目標基準	338,000円以上	到達基準	310,000円以上	最低基準	到達基準の80%程度
目標基準	338,000円以上						
到達基準	310,000円以上						
最低基準	到達基準の80%程度						
一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要求の基本は基準内賃金の5カ月分以上とする。</li> <li>・最低獲得水準として年間4カ月分以上を確保する。</li> <li>・年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とする。</li> </ul>						
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて取り組む。</li> <li>・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る。</li> <li>・時間外労働時間割増率の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全ての労働時間とする。</li> <li>・年次有給休暇の完全取得に向けて、年次有給休暇の取得状況を労使で確認し、年休取得促進策を導入・強化する。</li> </ul>						
ミニマム運動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全企業連・単組が企業内最賃協定を締結する。</li> <li>・企業内最賃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る。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む。時間額協定の場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、975円以上への引き上げに取り組む。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す。</li> <li>・特定最低賃金の意義・役割について当該産業・企業の労使で理解を深めるよう取り</li> </ul>						

	<p>組む。すべての特定最低賃金について金額改正を行い、積極的に新設に取り組む。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目指す。</p> <p>・ J C ミニマム（35 歳）は 210,000 円とする。</p>
その他	<p>○仕事と家庭の両立支援</p> <p>○非正規労働者の労働条件改善</p> <p>○60 歳以降の就労確保</p> <p>○安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額</p> <p>○退職金・企業年金</p> <p>○政策・制度課題への取り組み</p> <p>・ 国内雇用確保の取り組み ・ 円高是正 ・ T P P への参加 ・ 電力不足の解消</p>

### 3. 2013年闘争の経過と労使の主張

#### (1) 闘争の経過

##### ①第55回協議委員会の開催

2012年12月7日に、第55回協議委員会を開催し、2013年闘争方針として、「2013年闘争の推進」を決定しました。協議委員会では、産別から金属労協に対して、「個別賃金の取り組みが重要であり、基幹的な労働者の賃金の水準を開示し、賃金相場を確認する運動を進めてほしい」「国内ものづくり産業の事業環境整備に向けて、政策・制度の取り組みの一層の強化と指導性の発揮をしてほしい」などの要望が出されました。

##### ②2013年闘争推進集会の開催

2013年1月22日に、「2013年闘争推進集会」を開催し、2013年闘争における交渉参考資料について提起しました。また、5産別の書記長・事務局長をパネラーに、「2013年闘争における各産別の取り組み」と題してパネルディスカッションを行い、加盟組織の産業状況、闘争方針に関して、相互理解を深めました。

##### ③2013年最低賃金連絡会議の開催

2013年1月23日に、「2013年最低賃金連絡会議」を開催し、「2013年度の特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」を確認しました。方針では、特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金が接近・逆転している地域などで必要性審議が難航していることを踏まえ、当該産業労使のイニシアティブを発揮するよう、地域と連携を図りながら対策を講じていくことを確認しました。

##### ④戦術委員会、中央闘争委員会の開催

\*2012年12月20日の**第1回戦術委員会**では、J C 共闘の集中回答日を2013年3月13日にするなど、主要日程を設定しました。

\*2013年1月21日の**第2回戦術委員会および第1回中央闘争委員会**では、デフレ解消に対して経営者も主体的に役割を果たさなければならないこと、技術・技能を蓄積し、それに相応しい処遇によって高めた現場力こそが日本企業の強みであり、この強みにさらに磨きをかけな

なければならないこと、そのために「人への投資」を求めることを確認するとともに、1月22日に発表予定の経団連「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を発表していくことを確認しました。

- \*2013年2月20日の**第3回戦術委員会**および**第2回中央闘争委員会**では、集計登録組合を中心とした要求提出状況および交渉状況を把握し、要求趣旨の徹底を図り、組合主張に沿った回答を引き出すべく、強力に交渉を展開することを確認しました。
- \*2013年3月8日の**第4回戦術委員会**では、金属労協全体の要求状況および交渉状況を把握し、交渉の最終局面に向けた方針を確認するとともに、最後まで一丸となって強力な交渉を粘り強く展開し、要求の実現を図ることを確認しました。
- \*2013年3月11日の**第5回戦術委員会**では、最終局面における情報交換を行いました。
- \*2013年3月13日の**集中回答日**には、**第6回戦術委員会**と**第3回中央闘争委員会**を開催し、集計登録組合を中心とする回答の受け止め、ならびに中堅・中小登録組合の回答状況の公表等によって後続組合に対する支援を行うことを確認しました。併せて、国内雇用を確保するため、ものづくり産業の国内事業基盤強化に向けた取り組みを強力に推進することを確認しました。
- \*2013年4月4日に開催した**第7回戦術委員会**、2013年4月26日に開催した**第8回戦術委員会**と**第4回中央闘争委員会**では、それまでに引き出した金属労協全体の回答状況を集約し、賃金構造維持分確保と賃金改善獲得、最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げ、一時金水準確保の流れを、この後回答を引き出す組合に波及させ、金属産業全体の底上げを図ることを確認しました。
- \*2013年5月22日に開催した**第9回戦術委員会**と**第5回中央闘争委員会**では、それまでに引き出した金属労協全体の回答状況を集約し、これまでの回答引き出し状況を踏まえ、各組合は、産別指導の下、要求実現に向けて粘り強く交渉を展開し、速やかに決着を図ることを確認しました。
- \*2013年6月26日に開催した**第10回戦術委員会**と**第6回中央闘争委員会**では、要求提出組合の93.4%が回答を引き出している状況の下で、闘争諸機関を解散することを確認しました。また、闘争全体の評価等については、「2013年闘争評価と課題」として整理することを確認しました。

## (2) 2013年闘争における労使の主張

### ①経団連「経営労働政策委員会報告」への見解

経団連は、2013年1月22日に「経営労働政策委員会報告」を発表し、2013年の労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにしました。2013年版の経労委報告では、『誰もが勤続年数や年齢で一律に毎年自動的に昇給する仕組み』は見直し、『個々人の仕事・役割・貢献度、職務・職責に応じて昇給の有無や昇給額を決定する仕組み』にすべき、「『定期昇給の実施方法』『制度自体のあり方』について議論が必要」「中小企業の賃上げ要求は『理解に苦しむ』『賞与・一時金の変動費化を高めていく』ことが不可欠」「継続雇用者の賃金制度を抜本的に見直す場合には、定年前の賃金制度の改革が不可避」「『地域別最低賃金未滿の特定最低賃金』については、『速やかに廃止すべき』」などの主張が盛り込まれました。

これに対し、金属労協では、同日「人こそが日本企業の競争力の源泉」と題する見解を発表しました。見解では、「賃金カーブの引き下げが行われれば、デフレ脱却が遠のくばかりか、長期安定雇用によって蓄積された技術・技能、それに相応しい処遇によって現場力を高めてきた日本企業の強みを失わせかねない」「厳しい競争の中で、『労使一体となって危機に立ち向かう』ためには、働く者のモチベーションを高め、日本企業の強みである現場力を強化することが不可欠である」「今次闘争では、『人への投資』により競争力を強化し、付加価値を高めるための方策を議論することが労使に求められている」「60歳までの賃金と60歳以降の賃金のあり方については切り離すべきである。」「特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金とは役割・機能が異なる制度であり、地域別最低賃金を下回ったことは、廃止の根拠となり得ない」などの主張を展開しました。

## ②「2013年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

2013年1月末に「2013年闘争の推進 交渉参考資料」を作成、発行しました。経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、詳細な反論を行うとともに、各企業の交渉で活用するため、日本の製造業の時間当たり人件費は、G7の中で、イギリスに次いで低い水準になっていること、60歳以降の者は長年の勤務に裏付けられた技術・技能、知恵と知識、経験を有しており、そうした能力と仕事にふさわしい処遇は当然であることなど、労働組合としての主張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

各企業の交渉では、経営側はものづくり産業をとりまく環境の厳しさや先行き不透明感を強調し、

- \* 世界経済・日本経済とも依然として不透明な状況にあり、本格回復は未だ見えず、雇用維持が最優先である。
  - \* 総額人件費管理の観点から、賃金については慎重に判断せざるを得ない。
  - \* 構造的かつ固定的な負担増を伴う賃金改善は到底困難である。
  - \* 一時金の要求水準は、企業をとりまく環境の厳しさからすると、大変重いものである。
  - \* 企業内最低賃金の引き上げは、厳しい経営状況を踏まえると慎重に判断する必要がある。
- などの主張を繰り返しました。

これに対して、われわれは、金属産業をとりまく厳しい環境を冷静に見つめた上で、

- \* 今次闘争の意義は、デフレ脱却により日本経済を再興し、活力ある社会へ転換することである。
  - \* 産業・企業の健全な成長の礎である「人への投資」を行うべき。
  - \* 賃金構造維持分の確保は、働く人の意欲・活力・やりがいと、長期安定的な労働条件の維持・向上につながる安心を両立するものであり、その確保に努めることが労使の責務である。
  - \* 一時金については、組合員の生活の安心・安定の確保を大前提に、適正な成果配分を行い、組合員の協力・努力に応えるべきである。
  - \* 企業内最低賃金引き上げは労使の社会的責任である。
- などの主張を展開しました。

## Ⅱ. 2013年闘争の評価と課題

### 1. 具体的な取り組みの評価

2013年闘争では、円高是正が進み、株価も上昇、経済環境に明るい兆しが見え始めたものの、円高是正の効果が出始めたところ、円高是正の効果がまだ業績として表れていないところ、素材・部品の輸入価格の上昇などによる悪影響が先行したところなど、環境変化の影響が産業・企業ごとに大きく異なる状況の中で、各組合が真摯な交渉を重ねた結果、われわれの要求趣旨を全て満たすとは言えないものの、全体として組合員の生活を守り、モチベーションを維持するとともに、経済の底支えという点で、労働組合として一定の社会的な責任を果たすことができました。

#### (1) 賃 金

##### ①回 答

大手企業労組で構成する集計登録組合では、要求を提出した39組合すべてで、賃金構造維持分を確保しました。

金属労協全体では、7月29日現在、2,677組合が回答を引き出していますが、賃金構造維持分と賃金改善分とを明確に区分できる2,008組合のうち、賃金構造維持分を確保した組合は1,838組合(91.5%)となっています。これは前年同時期の89.4%を2.1ポイント上回るものです。

賃金改善、賃金是正については、集計登録組合では1組合が賃金改善を獲得しましたが、金属労協全体では386組合となり、前年同時期の351組合を35組合上回っています。

##### ②評 価

賃金構造維持分・賃金改善分を明確に区分できる組合のうち、91.5%で賃金構造維持分を確保したことで、組合員の生活を守り、モチベーションを維持する一定の成果を確保することができました。とりわけ、賃金構造維持分確保の組合が、これまで90%を下回っていたのが、上昇の兆しを見せていることは重要です。

賃金改善・賃金是正については、前年を上回る成果をあげています。産業間・産業内の賃金格差是正に取り組むという方針に基づき、中小労組が主体的に判断するという動きが広がっています。

しかしながら、要求提出組合のうち、賃金構造維持分と賃金改善分とを区分できる組合は、依然として4分の3程度に止まっており、中小労組における賃金・処遇制度整備に力を注いでいくことが不可欠と言えます。また、賃金構造維持分確保によって、実際に賃金水準が維持できているかどうか、賃金実態を掌握していくことも必要です。

#### (2) 一時金

##### ①回 答

集計登録組合の一時金は、平均獲得月数が53組合で年間4.72カ月となっており、前年の最終結果（55組合）である4.59カ月を0.13カ月上回っています。前年水準を上回る組合が2012年よりも増加し、前年割れの組合が2012年よりも減少しています。

7月29日現在、金属労協全体の一時金の平均獲得月数は2,143組合で年間4.08カ月となっており、前年同時期（2,145組合）の4.06カ月を上回っています。前年実績を上回ったところは991組合（48.2%）、下回ったのは634組合（30.9%）となっています。金属労協が最低獲得水準としている年間4カ月（半期2カ月）未達の組合は、892組合（41.6%）となっており、全体集計においても、前年同時期の914組合（42.6%）から若干改善しています。

## ② 評価

一時金の回答は、組合員の協力・努力を訴え、強力に交渉を推進した結果、平均獲得月数で見ると前年実績を上回る成果を獲得することができました。また、年間4カ月（半期2カ月）に未達の組合の割合は、前年同時期に比べて若干改善しました。

しかしながら、企業規模に関わらず、グローバル市場経済の中で成長を続けている企業、円高是正などのメリットが比較的早く現れる企業では、一時金の引き上げが行われる一方、構造的な問題を抱えている産業や企業、円高是正による輸入価格上昇の影響がまず現れるところなどでは、一時金回答が著しく低下する状況も見られます。

また、4カ月（半期2カ月）を下回る組合は、小規模企業を中心に、依然として4割を占めています。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すことから、年間4カ月分以上を獲得する取り組みをさらに強化する必要があります。

## (3) 企業内最低賃金協定

### ① 回答

企業内最低賃金協定について、現段階で把握できている状況では、金属労協全体の45.1%となる1,480組合が締結しています。このうち18歳最低賃金協定は、平均で月額154,387円となりました。

集計登録組合では、60組合中15組合が企業内最低賃金協定水準の引き上げに取り組み、12組合がそれぞれ500円の引き上げを獲得しました。金属労協の示した基準である154,000円以上の組合は、55組合中47組合となっています。

### ② 評価

企業内最低賃金協定は、企業内の賃金の底支えを果たすだけでなく、法定の特定（産業別）最低賃金の水準や、地域における求人賃金に影響を与えることを通じて、非正規労働者、未組織労働者の賃金の底上げに寄与するものです。協定の締結拡大と水準引き上げは、労働組合の社会的責任を果たす重要な成果と言えます。

経団連の「経営労働政策委員会報告」では、企業内最低賃金引き上げの影響は当該企業に止まらないので、引き上げには慎重に対応するよう指摘していますが、実際の労使交渉においても、経営側の引き上げへの抵抗は、従来以上に強まってきています。しかしながら、非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた第一歩としての役割、厳しい生活実態の改善、そして成長成果の適正配分による需要創出の必要性からしても、引き続き企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の



引き上げを通じ、非正規労働者、未組織労働者の賃金水準の改善に寄与していかなくてはなりません。

#### (4) ワーク・ライフ・バランスの実現

##### ①回答

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、それぞれの組合において、労働時間や仕事と家庭の両立支援に関わる制度の充実に取り組み、積立休暇、育児休業、育児短時間勤務、介護休業、介護短時間勤務、家族看護などの制度拡充や、育児・介護のための再雇用制度、配偶者の転勤に伴う求職制度・再雇用制度などの整備を獲得した組合が見られました。

##### ②評価

労働時間や仕事と家庭の両立支援に関する制度の充実など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが前進したことは、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る上で、意義のある成果となりました。

しかしながら、制度が充実してきていても、実際には利用しにくいといった課題を抱えている場合もあります。労働時間についても、とりわけ年次有給休暇の取得が進まない状況があり、完全取得に向けた取り組みの強化が必要となっています。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、引き続き所定労働時間の短縮や年休付与日数増、時間外割増率の引き上げなど労働時間に関する制度面の改善や、育児・介護休業制度の充実や子育て・介護等の支援策の充実等を図るとともに、職場の意識や風土の改革に取り組むことが必要であり、制度の利用状況のチェックや利用促進に向けた労使協議の充実を図っていかねばなりません。

#### (5) 非正規労働者の労働条件改善

##### ①回答

非正規労働者に関しては、前述のとおり、企業内最低賃金の引き上げによる特定（産業別）最低賃金の水準引き上げを通じて、賃金水準の改善を図るとともに、雇用状況や賃金・労働条件の点検、労使の確認や協議、法令遵守の徹底、非正規労働者の組織化などについて、職場実態に応じて取り組むこととし、一定の前進が図られました。

##### ②評価

正社員との均等・均衡待遇の確立による非正規労働者の賃金・労働条件の向上、福利厚生適用拡大、能力向上機会の提供、正社員への転換促進、非正規労働者の組織化などについて、労働組合として最重要課題のひとつとして取り組んでいくことが不可欠です。

なかでも、改正労働契約法を踏まえ、有期雇用者について、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件」となっていないかどうかの点検は喫緊の課題です。また、派遣労働者の均衡待遇の確保に向けて、派遣元事業主への協力の実施状況について点検していかなくてはなりません。

## (6) その他の労働諸条件

### 1) 60歳以降の就労確保

#### ①回答

60歳以降の就労確保については、多くの組合で高齢者雇用安定法の改正に対応した制度整備を中心とした取り組みとなりましたが、法対応を超えて、例えば経過措置を利用せずに65歳までの希望者全員の雇用を確保した組合や、能力・意欲に応じたメリハリのある賃金制度とすることによって結果として労働条件の向上を図った組合なども見られました。

#### ②評価

2012年11月の厚生労働省「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」では、「継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること」とされています。60歳以降の就労制度が、賃金・労働条件、働き方、仕事内容などが対象者のニーズにあったものとなっているかどうか、対象者の希望状況などについて、労使で点検を行っていかなくてはなりません。

公的年金が支給されない状況において生活を賄うことのできる賃金水準の確保、著しくモチベーションを削ぐような賃金・処遇制度の見直し、厚生年金（報酬比例部分）の支給される年代についても希望者全員雇用とすることなど、個別企業の状況に応じて、必要な制度改善を図っていく必要があります。なお、転籍によって組合員籍を失うことにならないよう、グループ会社の組織化などの取り組みが必要です。

### 2) 退職金・企業年金

#### ①回答

退職金については、各産別の到達目標に未到達の組合などで引き上げを要求し、一部の組合で定年退職者の退職金の引き上げなどを獲得しました。

#### ②評価

退職金や企業年金は、公的年金の支給開始年齢の引き上げ、マクロ経済スライド実施による公的年金の支給水準の実質的な引き下げといった状況の中で、高齢者の生活の安定にとって、重要性がより増しています。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ながら、各産別の考え方にに基づき、格差是正なども含め、必要に応じて退職金の引き上げに取り組むことが必要です。

また、企業年金資産の運用面で、資産保全の重要性がクローズアップされていますが、労働組合としてのチェックが重要となっています。

なお、厚生年金基金については、一部の健全基金を除き、解散または他の企業年金などに移行するための支援策を講じること等を盛り込んだ法案が国会に提出されています。労働組合として、

積立不足の補填等により企業年金水準の保全を図るとともに、持続可能性の高い制度に移行するように対応していく必要があります。

### (7) 政策・制度課題の取り組みと評価

金属労協は、国内立地の空洞化を阻止し、国内生産拠点、研究・開発拠点を引き続き維持・強化し、雇用の確保と勤労者生活の安定を図るため、国内ものづくり産業の事業環境整備の実現に向けて取り組んでいきます。「2013年闘争の推進」でも、国内雇用確保、円高・デフレからの早期脱却、TPPなどFTA・EPAの早期締結、安定的かつ低廉な電力供給確保を掲げ、その実現をめざしてきましたが、おおむねわれわれのめざす方向への環境改善がされつつありますが、さらに国内雇用確保に向けた政策・制度課題への取り組みを一層強化する必要があります。

具体的には、2012年4月に策定した「2012～2013年政策・制度課題」、2013年4月の「2013年政策・制度課題重点取り組み項目」に基づき、民間産業・ものづくり産業・金属産業に働く勤労者の観点に立った政策・制度課題の解決に努めていきます。

## 2. 今後の課題

### ①経済環境の変化と闘争の推進

政府・日銀は、消費者物価上昇率2%を2年間で実現すべく、「質・量ともに次元の違う金融緩和」を実施し、円高是正が進み、株価も上昇しました。しかしながら、日本経済が本格的なデフレ脱却と再活性化を果たしていくためには、成長戦略の着実な推進とともに、勤労者や、サプライヤーを中心とするバリューチェーン全体への適正な成果配分により、「人への投資」と企業の国内投資をバランスよく実現していくことが不可欠です。

経済環境や家計を取りまく状況に大きな変化が予想される中で、今後の取り組みにあたっては、経済成長、物価動向、可処分所得の動向、雇用、産業動向、企業の生産性や収益、勤労者の生活実態などを十分に精査することが必要です。実質可処分所得を維持し、賃金をはじめとする基本的労働条件にかかわる勤労者への適正な配分を図ることにより、デフレ脱却と景気回復の好循環に寄与するための闘争について議論を尽くし、金属労協として、積極的な取り組みを進めていかなければなりません。

### ②労使交渉・協議の重要性

経済情勢、産業動向、企業業績、生活実態などを踏まえ、産業労使が交渉によって賃金をはじめとする労働条件決定を行うことの重要性は、ゆるぎないものであり、労働組合として引き続き責任ある要求策定と真摯な労使交渉に努め、適正な成果配分を引き出していかなくてはなりません。経営側に対しても、労使の主体的な交渉を通じて勤労者に対して適正な成果配分を行うことの重要性を、強く訴えかけていくことが不可欠です。さらに、それを未組織労働者、非正規労働者も含めた社会全体の賃金・労働条件に波及させるように、労働組合として努力していかなければなりません。

また、ものづくり産業における長期安定雇用の重要性、グローバルな市場経済の下で競争を行っている産業における成長成果の適正な配分のあり方に加え、国際的な人件費比較のとらえ方などについて、労使の意見交換・情報交換をより深めていくことも重要です。

### ③雇用環境・生活環境の変化と賃金・労働政策

ものづくり産業の事業拠点の海外移転が加速する中で、超高齢化・少子化やそれに伴う公的年金支給開始年齢の65歳への引き上げ、社会保障・税の一体改革など、ものづくり産業に働く者の生涯にわたる雇用環境・生活環境が大きく変化してきました。経済環境が変化する中で、金属労協としての賃金・労働政策について、再検討を行っていくことが必要となっています。

### ④60歳以降の賃金・処遇制度の一層の改善

超少子高齢化が進み、引退世代に対する現役世代の比率が劇的に低下する中であって、なるべく多くの60歳以降の方が現役として働くことが社会の持続可能性にとって不可欠であり、個別企業としても、その能力を活用していくことが必要となってきます。60歳以降の勤労者の働く意欲を高め、労働の価値に相応しく、かつ生活を維持することのできる賃金・処遇を確立していくことが不可欠です。

### ⑤非正規労働者の労働条件改善

雇用形態にかかわらず、働き甲斐を持っていきいきと働くことのできる公正な労働条件を確立するため、賃金・労働条件が低位に置かれている非正規労働者の労働条件改善が喫緊の課題となっています。このことは、デフレ脱却・景気回復にとっても不可欠です。

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あり、最重要課題のひとつとして取り組んでいかなければなりません。ものづくり産業では、長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能、判断力と創意工夫の発揮による「現場力」が決定的に重要であることから、非正規労働者の正社員への登用促進、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、非正規労働者の組織化など、取り組みを強化していくことが必要です。

以 上