

2020年闘争の推進

I. 基本的な考え方

2018年末以降、わが国経済は減速傾向が続いています。消費税率引き上げ直前には小規模な駆け込み需要も見られましたが、その後は景気の底ばい・底割れが懸念されています。

金属産業では、一部に好調な業種・企業も見られるものの、米中対立の激化、日韓関係の悪化、英国のEU離脱問題の長期化など国際環境の悪化に加え、消費税率引き上げ後の需要落ち込みもあり、全体として、輸出の減少、生産・出荷の低迷、中国にある現地法人の不振など、大きな打撃を受けています。2019年度通期の企業業績は総じて減収減益基調、見通しの下方修正が相次ぎ、一部業種ではすでに一時帰休などの事例も出てきています。

米中対立は単なる貿易摩擦、経済戦争に止まらず、人権、イデオロギー、政治体制、軍事・安全保障、経済・産業、科学技術、情報通信などすべてを賭けた「米中新冷戦」であり、対立は相当長期に及ぶことを覚悟する必要があります。国際環境が激変する中で、わが国経済を個人消費がリードし、底支えする強固なものに転換していくことが不可欠です。

経済・産業情勢は大変厳しい状況にあります。だからこそ、以下のような観点に立って、基本賃金の引き上げを基軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに強力に取り組み、生活の安定と向上、産業の新たな発展基盤の確立、経済の持続的成長を実現するための「人への投資」を継続的に行っていかななくてはなりません。

- *わが国では長期的に人口の減少、とりわけ現役世代の減少が著しく、生活水準の維持・向上のためには、日本全体で継続的・持続的に生産性向上を図っていかなければならない。
- *米中新冷戦などに対応し、グローバルな生産立地見直しの動きが始まっている。日本の産業・企業としても収益構造や成長モデルの抜本的な再検討、生産拠点や研究開発拠点などグローバルなバリューチェーンの再構築に取り組んでいくことが喫緊の課題である。
- *グローバル市場において、中国企業の活動が制約を受けるなど構造変化が進みつつある中で、わが国金属産業は、新技術や新製品・新システムの研究・開発・普及、新しいビジネスモデルの構築において主導的な役割を果たすべく、総合的な競争力の強化を図っていかなければならない。
- *具体的には、①成長分野における研究開発の加速、②AI、IoT、ロボット、ビッグデータなどデジタル技術とそれらを用いたデータの「活用力」の向上、③生産職場だけでなく企業のあらゆる部門における、こうした新技術では代替できない技術・技能、創造力、企画力の一層の強化、などが重要である。
- *これらはいずれも、働く者の力、現場力なくして、成し遂げることができないものである。国内総生産の12%以上を占める金属産業は、第3次産業への波及力・影響力も大きいわが国の基幹産業である。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。「成果の公正な分配」による賃金・労働諸条件の引き上げ、底上げ・格差是正を通じて産業の魅力をより高め、人材を確保し、職場全体のモチベーションの一層の

向上を図り、働く者が安心して変革に邁進できるようにしていかななくてはならない。

1. 「生産性運動三原則」の実践

①「生産性運動三原則」における成果の公正な分配

「生産性運動三原則」において、政労使は「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」を確認してきました。とりわけ「成果の公正な分配」については、「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」とされており、マクロ経済の状況を反映した成果配分が求められています。個別企業の業績や体力はさまざまですが、賃金の引き上げ幅や賃金水準に関しては、マクロ経済の状況を反映して形成される「社会的相場」を強く意識しつつ、その中で産業動向や労働力需給、企業の業績や体力、自社の賃金水準の位置づけといった諸要素を加味し、決定していく必要があります。

第4次産業革命の下で、仕事の中身が大きく変化していくこととなりますが、働く者が安心して変革に邁進していくためには、社会的対話と適切な教育訓練、働く者の基本的権利などが確保された「公正な移行」を前提としていかななくてはなりません。「生産性運動三原則」は、まさにその主要な柱であり、働く者の力、現場力のさらなる強化に不可欠な要件です。デジタル技術とそれらを用いたデータの活用、それに伴う働き方の見直しなどによる生産性向上の成果についても、基本賃金の引き上げや労働時間の短縮として、働く者に公正に分配される必要があります。

基幹産業である金属産業としては、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、消費者物価の上昇を踏まえた実質賃金確保という考え方を基本に、社会的相場形成に向けた役割を果たしていく必要があります。就業者1人あたり実質GDP成長率、消費者物価上昇率を反映し、総合的に判断した上で、実質賃金の引き上げを図っていくことが不可欠です。

②安定的かつ持続的な成長に向けて

わが国では、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続き、こうした配分構造の歪みが、バブル崩壊後の不況からの脱却にとって障害となり「失われた20年」につながるとともに、リーマンショック（2008年）の際に、経済への打撃が欧米よりも大きくなった要因のひとつとなりました。労働分配率の低下は、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いことを意味しますが、このため日本経済全体として、供給力に比べ需要不足の状態に陥り、物価引き下げ圧力が強まってデフレ傾向が続きました。近年は労働分配率が下げ止まり、一進一退となっていますが、これにより需要は供給力をやや上回る水準に回復し、消費者物価上昇率も日銀目標の2%には及ばないものの、プラスで推移しています。

経済は減速傾向となっていますが、企業がこれに人件費の抑制で対応すれば、再び需要不足とデフレのスパイラルに陥ることは避けられません。働く者に対して生産性の向上を反映した成果配分を着実に行っていくことが、安定的かつ持続的な成長をもたらすこととなります。

2. 「人への投資」の拡充

①基本賃金の引き上げが基軸

残業時間規制の強化や年次有給休暇の取得拡大、正社員と短時間・有期雇用労働者や派遣労働者との不合理な待遇差の解消、第4次産業革命に対応するための教育訓練など、企業にとって人件費増となる要因が山積しています。加えて、企業が必要とする分野の特定の人材について、従来の枠を超えた高い処遇を行いたいという企業のニーズが高まっており、2014年以降の賃上げによって、一部の大手企業では賃金水準が十分に高くなっているという経営側の意識もあることから、労働組合の求める「人への投資」について、柔軟性をもって対応することも必要ではないか、との主張が見られます。

しかしながら、①働く者にとって、ライフステージに即した生計費確保の見通しが立っているという、生活の安心・安定が重要であること、②個人消費拡大による安定的・持続的成長のためにも恒常的な所得の引き上げが不可欠であること、③実質賃金のマイナス傾向が続いてきたこと、④わが国の人件費水準が主要先進国中で最低に止まっていること、などからすれば、「生産性運動三原則」に基づく「成果の公正な分配」は、基本賃金の引き上げが基軸でなくてはなりません。

②企業内最低賃金

企業内最低賃金は、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、非正規雇用で働く労働者への適用や、特定最低賃金への波及などを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たすものです。金属労協ではその水準について、従来より高卒初任給準拠を基本としており、その実現を図っていくことが不可欠です。

加えて、政府は法定の地域別最低賃金について、「年率3%程度」の引き上げ、「全国加重平均1,000円」という方針を掲げており、2019年度の全国加重平均は901円となっています。地域別最低賃金の引き上げは「雇用者全体の賃金底上げ」（ニッポン一億総活躍プラン）を促す手段であり、地域別最低賃金だけ引き上げればよいということではありません。これまで労働分配率の低下や格差拡大の傾向が続いてきたことからすれば、労使自治で決定する企業内最低賃金などについても、こうした動向を踏まえた対応が必要となっています。

全産業の中でも高い付加価値を創出し、かつグローバル市場で熾烈な競争を繰り広げている金属産業の最低賃金は、「強固な現場」を担うに相応しい水準、現場力の一層の強化を促し、報いる水準に設定していく必要があります。

③好循環につなげる「人への投資」

われわれの求める「人への投資」とは、働く者に対する労働の対価として、成果の「公正な分配」を行うことにより、職場全体のモチベーションを高め、より高い能力発揮と成果の創出を促すという、好循環につなげる「人への投資」です。賃金と同様に働く者の生活向上や消費拡大、将来不安の払拭をもたらすものと言えます。一方、職場で実際に必要とされる技術・技能・知識を身につけるための教育訓練のような「人への投資」は、少なくとも働く者に対する

成果配分とは言い難く、明確に区別していく必要があります。

なお、働き方の見直しを推進していく中で、総実労働時間の短縮や同一価値労働同一賃金の確立、両立支援、ダイバーシティへの対応強化などに積極的に取り組んでいく必要があることは言うまでもありません。なかでも、年次有給休暇の取得拡大や不合理な待遇差の解消のように、もともと企業が負うべき負担を先送りしてきたものについては、今次闘争とは切り離し、迅速に対応していかなければなりません。

④労働時間短縮

労働時間については、1986年の「前川レポート」以来、年間総実労働時間1,800時間が国民的合意・国際公約として打ち出されてきましたが、現状は2,000時間程度に止まっています。働き方の見直しを、確実に労働時間短縮につなげていくことが重要です。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完全週休二日制が基本であること、所定外労働は労使合意の上ではじめて実施できること、恒常的な所定外労働は解消されるべきであること、年次有給休暇は完全に取得すべきものであること、などを改めて再確認し、そこを出発点として、生活時間の確保・拡大に向けた具体的な議論を進めていくことが重要です。

また経済の減速下においても、全体としては人手不足の状況が続いており、人材の確保・定着のためには、基本賃金の引き上げとともに、1日の所定労働時間の短縮や休日日数の増加など、労働時間の短縮も効果が大きいものと見られ、積極的に検討していく必要があります。

⑤60歳以降の雇用の安定と処遇改善

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ますが、一方で、60歳到達以前の経験を活かさない仕事に就いている場合には、本人のモチベーションの低下を招くだけでなく、企業にとっても人材を有効に活かしていないという点で損失となります。60歳到達前の経験を発揮できる仕事を基本とし、将来的な「エイジフリー社会」を想定しながら、定年の廃止・延長も含めた60歳以降の雇用の安定を図っていくことが重要です。

また、60歳以前と同様の仕事に従事しているにもかかわらず賃金水準が大幅に低下する場合、職場全体のモチベーションの低下や人材の流出など、技術・技能の継承・育成にとってマイナスとなる状況も見られます。労働の価値に相応しい賃金・処遇となっているかどうかを検討し、60歳以前との「同一価値労働同一賃金」を基本とした賃金・処遇を確立していくことが必要です。

なお、骨太方針2019に基づき、70歳までの就業機会の確保に向けて、「高年齢者雇用安定法」の改正作業が進められており、法改正の動向を踏まえた65歳以降の雇機会確保についても、早急に検討を深めていく必要があります。

3. 底上げ・格差是正

2014年闘争以降、J C共闘全体で賃上げに取り組んでいますが、2019年闘争では、賃上げ獲得組合の割合が6割強に止まっており、とりわけ中小組合では5割台となっています。

中小企業に関しては、全体として労働分配率が低下してきた中で、さらに大手との賃金水準格差が拡大するという状況が続いてきました。ここ数年、賃上げ額については、中小組合が大手を上回る傾向が続いていますが、賃金水準では、大手と中小の格差は依然としてきわめて大きなものとなっています。すべての組合で賃上げを獲得するとともに、労働の価値に相応しい賃金水準を実現し、賃金水準での社会的相場形成を図っていかなくてはなりません。そのためには、産別の指導や大手組合からの働きかけをさらに徹底していくとともに、より多くの中小組合において、現行の賃金水準や賃金制度の把握・分析を行い、あるべき水準や制度を検討し、労使合意を図り、具体化を進める、という計画的な取り組みを展開していくことが必要です。金属労協としても、J C共闘内における賃金水準の位置づけを各組合が確認できるデータの整備強化を図っていきます。

非正規雇用における賃金・労働諸条件については、その引き上げに関して要求基準を設定するなど強力な取り組みを展開していくとともに、「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ことが重要です。

4. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

金属労協は、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを推進しています。バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資など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の確保を図っていく取り組みです。政府は適正取引の確立に向け取り組みを進めていますが、抜本的な状況の改善が見られるところとはなっていません。下請法はもとより、業界団体の作成した「適正取引自主行動計画」、経団連や業界団体などが合意した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を厳守していくことが不可欠であり、労使でチェックし、必要な商慣行の見直しを行っていく必要があります。

なお金属労協では、企業の売上高のうちどれだけが取引先に支出されたか、残された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」を提唱しています。他の業界や同業他社と比較し、相違点について合理的な説明ができるかどうかを検討することにより、企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の確保を図っていくことが重要です。

Ⅱ. とりまく情勢

1. 金属産業の動向

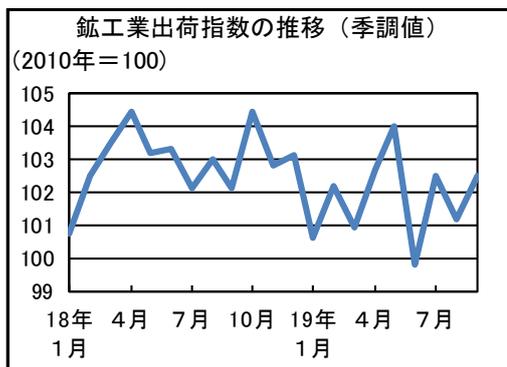
わが国金属産業は、米中対立の激化、日韓関係の悪化、英国のEU離脱をめぐる混乱の長期化など国際環境激変の渦中にあります。一部の業種では景況の改善が見られるものの、全体としては、輸出の減少、生産・出荷の低迷、中国にある現地法人の不振など、打撃を受けています。

① 鋳工業出荷、設備投資の動向

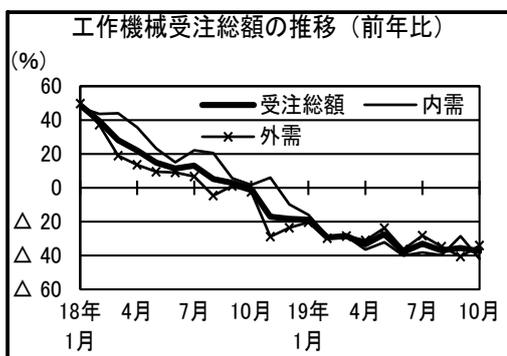
鋳工業出荷は、2018年10月以降、緩やかに低下してきました。はん用・生産用・業務用機械、電気・情報通信機械など、回復の兆しが見られる業種もあるものの、全体としては、2019年9月で2017年当時のレベルに止まっています。

設備投資の先行指標である機械受注統計は、原動機、重電機、鉄道車両などが前年比プラス傾向となっており、電子・通信機械もマイナス幅が大幅に縮小しているものの、全体（船舶・電力を除く民需）としては2019年に入って以降、一進一退となっています。

日本工作機械工業会によれば、工作機械受注は2019年1～10月の累計で前年比約3割の大幅減となっています。このうち外需もほぼ3割減で、脱中国に伴う東南アジアに対する直接投資拡大が、日本の工作機械の需要に結びついていない状況にあります。



資料出所：経済産業省



資料出所：内閣府

② 輸 出

輸出金額（円建て）は、2018年12月以降、前年比でマイナスが続いており、貿易収支が赤字となる月が増えています。輸出先ごとに見ると、中国を含むアジア向けがマイナス10%程度の減少となっています。米国向けも2019年8月以降前年割れとなりました。EU向けも前年比マイナス傾向となっています。

商品の種類別に実質輸出の動向を見ると、中間財、情報関連、「その他」で回復傾向にありますが、自動車関連、資本財では回復が見られるところとなっていません。

③ 企業業績

報道機関による全国上場企業の2019年度（2020年3月期）通期の見通しでは、金属産業の売上高はマイナス3.0%の減収となり、経常利益はマイナス13.5%の減益となっています。

2019年7～9月期決算発表時点の金属産業大手各社の2019年度通期業績予想を見ると、企業

数の比率で、増収増益の企業1に対し減収減益の企業2という状況にあります。前回の決算発表時点の予想との比較でも同様で、上方修正・横ばいの企業1に対し、下方修正2といった比率になっています。

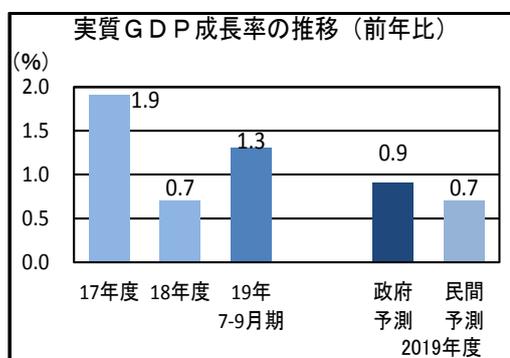
2. 国内経済の動向

わが国は2018年末以降、経済の減速が続いています。2019年8、9月には、消費税率引き上げ前の若干の駆け込み需要が見られましたが、10月以降、その反動減、および消費税率引き上げや台風・大雨など災害の影響が注視されています。

① GDPの動向

わが国の2018年度の実質GDP成長率は0.7%となりましたが、2019年度に入ると、4～6月期前年比0.9%、7～9月期1.3%と1%前後の成長が続いています。7～9月期には、消費税率引き上げ前の駆け込み需要の影響も考えられますが、比較的軽微と見られ、設備投資の拡大(4.2%)が大きな寄与(寄与度0.7%)を果たしています。

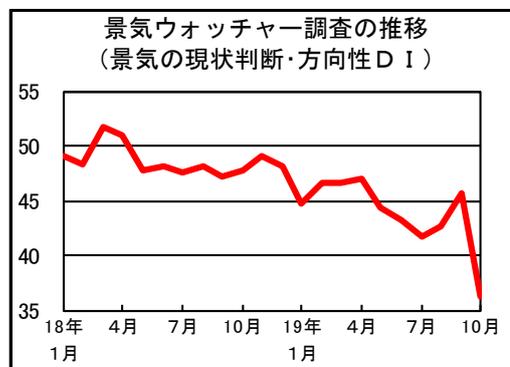
なお、2019年度の成長率予測は、2018年10月時点の日銀の見通しが0.6%、11月時点の民間調査機関の予測の平均が0.7%となっています。



資料出所：内閣府

② 消費

日銀の消費活動指数(旅行収支調整済・季調値)を見ると、2016年以降、緩やかな増加傾向が続いていましたが、消費税率引き上げ後の2019年10月には、駆け込み需要の反動や台風などの影響により、低下が避けられない状況となっています。



資料出所：内閣府

一方、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内閣府の「景気ウォッチャー調査」は、2018年5月以降、好不調の境目である50を下回って推移しており、2019年8、9月には回復傾向を示したものの、10月には東日本大震災以来の水準に低下しました。

③ 物価

消費者物価上昇率(総合)は、2019年4月に前年比0.9%となった後、鈍化傾向が続いています。2019年度の上昇率の予測は、生鮮食品を除く総合で、日銀が0.7%(2019年10月時点)、民間調査機関平均が0.8%(同11月時点)となっています。

なお、2019年10月に実施された消費税率引き上げと幼児教育・保育無償化の消費者物価上昇率（総合）への影響は、年度平均でそれぞれプラス0.5ポイント、マイナス0.3ポイントとなっており、合計ではプラス0.2ポイントの影響と見られています。

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ました。近年は労働分配率が下げ止まり、一進一退となっているため、国全体の需要が供給力をやや上回る水準に回復し、このため消費者物価上昇率もプラスで推移しています。

⑤雇用・賃金

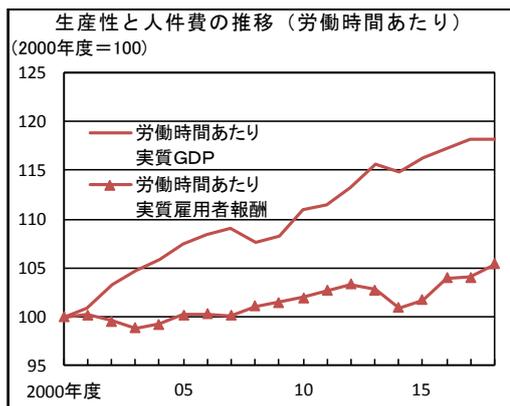
経済の減速下においても、高度成長期以来の人手不足傾向が続いています。完全失業率は、2018年平均で2.4%となり、2019年に入っても、2%台前半で推移しています。有効求人倍率は、2018年平均の1.61倍に対し、2019年夏以降はやや低下しているものの、9月1.57倍と引き続き高水準になっています。ただし、新規求人数の前年比増加率（パート含む）は、2019年3月からマイナスに転じ、2019年9月には産業計でマイナス1.5%、金属産業ではマイナス14.4%となっています。

非正規雇用で働く労働者は、2018年平均の2,120万人から2019年9月には2,202万人となり、「役員を除く雇用者」に占める比率も、37.8%から38.7%に上昇しています。

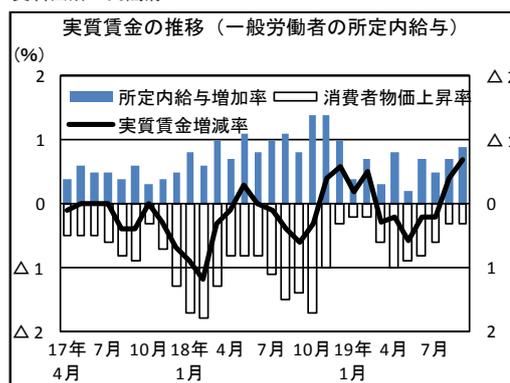
厚生労働省の毎月勤労統計によれば、一般労働者の所定内給与は、2014年度以降、名目ではプラスの増加率となっていますが、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）が、2017年から2019年前半にかけて比較的高い上昇率となっていたため、実質賃金では前年割れ傾向となりました。

3. 世界経済の動向

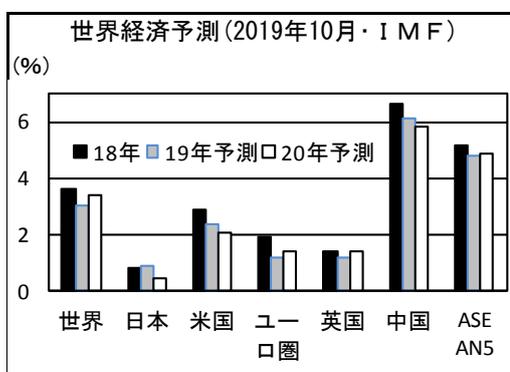
2019年10月のIMF「世界経済見通し」を見ると、2019年の世界全体の成長率は3.0%で、2018年実績の3.6%から0.6ポイント鈍化する見通しとなっています。地域別に見ると、米中対立などによるグローバルな生産拠点の見直しで、海外からの直接投資が大幅



資料出所：内閣府



(注)1. 消費者物価上昇率のみ右軸。
2. 資料出所：厚生労働省、総務省



(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

に増加しているASEAN諸国や、個人消費が堅調な米国は比較的小幅な鈍化に止まるものの、中国経済の減速に加えて環境規制厳格化の影響が大きいドイツは、マイナス1.0ポイントと落ち込みが大きくなっています。

米中対立は、単なる貿易摩擦、経済戦争に止まらず、人権、イデオロギー、政治体制、軍事・安全保障、経済・産業、科学技術、情報通信などすべてを賭けた「米中新冷戦」であることが広く認識されるようになってきました。米中貿易交渉の一部合意により、一時的な関係改善も想定されるものの、対立は相当長期に及ぶことを覚悟する必要があります。

①米国経済の動向

米国経済は、2018年の実質GDP成長率が2.9%でしたが、2019年4～6月期は前期比年率で2.0%とやや鈍化しています。米中対立と中国経済の減速などにより製造業が伸び悩んでいるものの、良好な雇用環境を背景に個人消費は堅調に推移しています。2019年7月、FRB（連邦準備制度理事会）は、景気失速リスクを予防する観点から10年半ぶりの利下げを行い、10月までに計3回の利下げを実施しましたが、当面、打ち止めと見られています。

②ヨーロッパ経済の動向

ユーロ圏では、2018年の実質GDP成長率が1.9%でしたが、2019年に入ると、前期比年率で1～3月期1.7%、4～6月期0.8%と鈍化傾向となっています。中国経済の減速、英国のEU離脱問題、環境規制厳格化などにより製造業の低迷が長期化しているものの、失業率は継続して低下しており、良好な雇用環境を背景に、個人消費が景気を底支えするものと見られています。2019年9月、ECB（欧州中央銀行）は3年半ぶりに利下げを実施しました。

英国では、ジョンソン首相の下でもEU離脱協定の決着を図ることができず、2019年12月の総選挙が注視されています。2018年の実質GDP成長率は1.4%、2019年1～3月期には前期比年率で2.3%でしたが、4～6月期にはマイナス成長（ $\Delta 0.9\%$ ）に転じました。世界経済減速に伴う製造業の低迷に加え、EU離脱をめぐる混乱によって消費マインドが悪化しています。

③アジア経済の動向

中国では、2018年の実質GDP成長率が6.6%でしたが、2018年1～3月期前年比6.4%、4～6月期6.2%、7～9月期6.0%と減速が続いています。2018年12月に中国政府が債務圧縮の推進を緩和したことで、景気の下押し圧力は弱まったものの、対米輸出減少の影響が大きくなっています。先行きについては、債務圧縮推進の緩和や5G推進などのプラス要素はあるものの、米中対立の長期化が引き続き景気下押し圧力になるものと見られています。

韓国では、米中対立激化による輸出の減少や、2年で3割という最低賃金の極端な引き上げによる若年層の失業などにより、景気の減速感が強まっています。

ASEAN諸国は、米中対立の影響を避けるための生産移転先として、海外からの直接投資が大幅に増加しているものの、世界経済の減速により輸出が落ち込み、全体としては成長が鈍化しています。先行きについては、輸出が伸び悩む一方、内需は底堅さを保ち、横ばいの成長になると見られています。

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

国際環境が激変する中で、経済・産業情勢は大変厳しい状況にあります。だからこそ、基本賃金の引き上げを基軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに強力に取り組み、生活の安定と向上、産業の新たな発展基盤の確立、経済の持続的成長に向けた「人への投資」を継続的に行っていかななくてはなりません。

そのためには、「生産性運動三原則」に基づき、マクロ経済の状況を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、その中で産業動向や労働力需給などの諸要素を加味し、賃上げ額や賃金水準を決定していくことが重要です。J C 共闘として、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、消費者物価の上昇を踏まえた実質賃金確保という考え方を基本として総合的に判断し、共闘全体で賃上げ要求を行います。各産別は、J C 共闘の闘争方針の下、それぞれの状況を踏まえ、具体的な賃上げ要求を決定します。

とりわけ、中小労組の底上げ・格差是正に向け、賃上げ獲得組合の拡大、賃上げ額および賃金水準での社会的相場形成に力を注ぎます。「労働の価値」に相応しい賃金水準を実現するため、より多くの中小組合において、あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、具体化を進めるよう計画的な取り組みを促進します。

① 賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 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。
- 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、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）
- ※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9十分位、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。
- 各組合は、金属労協や産別の示す賃金分布などの指標によって賃金水準の位置づけを確認し、賃金水準を重視した要求・交渉によって、必要な改善に取り組みます。
- 初任給については、人材確保・定着や全体の賃上げ、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、従来以上に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みます。

② 賃上げ原資の確保と賃金制度の確立

- 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ます。
- 生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ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するとともに、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も、検討を進めていきます。
- 賃金制度が未整備の組合は、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。
- 中小组合を中心として、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。
- 有期雇用労働者が契約期間のみ「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。

(2) J C 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、特定最低賃金への波及などを通じて、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す。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きます。

企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とします。2022年度には、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J C 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きます。

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、産業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ります。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みます。

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、「J C ミニマム（35歳）」に取り組みます。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、「J C ミニマム（35歳）」の水準を設定します。

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、JC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。
- 特定最低賃金の申出に用いる協定は、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。
- 特定最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

② 特定最低賃金の水準引き上げ

- 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。
- 特定最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取り組みを行います。
- 労使協議や労働組合の働きかけによって、事業所内の契約社員、期間従業員、パート労働者や、派遣労働者、請負労働者に対する特定最低賃金の周知徹底に取り組みます。
- 特定最低賃金の金額が地域別最低賃金と接近し、その引き上げが困難となっている場合には、適用業種や適用対象者の見直しを含め、あり方を検討します。

③ 「JCミニマム(35歳)」の取り組み

- 「JC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、状況の把握を行うこととします。

(3) 一時金

「年間5カ月分以上」を基本として掲げてきた重みを踏まえ、その着実な確保に努めます。

また、一時金は年間総賃金に占める比重が大きく、生活設計に大きな影響を及ぼすことから、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、企業業績に関わらず、確実に確保するよう取り組みます。

- 年間5カ月分以上を基本とします。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みます。
- 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きます。

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ます。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きます。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みます。

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みます。

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きます。

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。
- 在宅勤務については、適正な労働時間管理を行うとともに、安全衛生の確保やコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化を図ります。
- 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

人手不足が強まる中、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ます。60歳到達前の経験が発揮できる仕事を基本とし、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・処遇を求めていきます。

さらに、将来的な「エイジフリー社会」を想定しながら、定年の廃止・延長も含めた60歳以降の雇用の安定と、法改正の動向を踏まえた65歳以降の雇用機会の確保に取り組んでいきます。

高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みます。

① 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 特別支給の老齢厚生年金の支給対象年齢の者についても、働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保します。
- 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歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めています。とりわけ、退職金が支給されていること、公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）があることを理由とする賃金・処遇の引き下げがないよう取り組みます。
- 定年後に、雇用期間が1年更新となる場合などにおいても、介護や病気治療のために雇用契約が終了することのないよう、両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、65歳まで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。
- 70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法改正に向けた動向を踏まえ、金属労協として、65歳以降の雇用のあり方などに関して具体的な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みます。

また、法改正により、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ます。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ます。

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みます。
- 「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。行動計画策定が今後101人以上の企業に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、課題解決に取り組みます。
- 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。
- 政府のガイドライン「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」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障がい者の定着に向け、障がい者に対する「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、改善に取り組みます。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めます。
- 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めます。
- 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めます。

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めます。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組めます。
- 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します。

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・定着させていきます。「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きます。あわせて、派遣労働者などの間接雇用についても適正な賃金水準が確保されるよう取り組んでいきます。

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、正社員への転換を促進していきます。

(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を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的な待遇差があるかどうかを点検し、不合理的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」の構築に取り組みます。

(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

- 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」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

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. 「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策
- II. 第4次産業革命への対応を通じた「攻め」の産業政策
- III. 「付加価値の適正循環」と人材の確保・育成
- IV. 「良質な雇用」の確立と労働CSRの推進
- V. 「脱炭素社会」を見据えた環境・エネルギー政策

という5つの柱の下に、「2019年政策・制度要求」の実現を図ります。

具体的な要求（2020年闘争関連部分）

I. 「強固な日本経済」の構築をめざす

マクロ経済政策

* 米中対立による経済環境の激変下における適切な経済政策運営

○国内外の政治・経済・社会の状況変化に迅速に対応する、柔軟かつ機動的な金融政策を推進し、経済の持続的・安定的発展に努めること。

* 為替相場の安定に向けた環境整備

○国際的に見て標準的な消費者物価上昇率目標2%を掲げる金融政策の下で、市場によって形成された為替相場が適正であることについて、対外的に強力にアピールしていくこと。

II. 第4次産業革命への対応を通じた

「攻め」の産業政策

* 第4次産業革命の成果を労働時間短縮に配分していくための調査研究の実施

○第4次産業革命による生産性向上の成果を、労働時間短縮に配分していくための調査研究を実施すること。

III. 「付加価値の適正循環」と人材の確保・育成

* 下請適正取引の確立

○下請法の保護の対象となる取引について、資本金要件の撤廃をめざしつつ、当面、親事業者に比べて下請事業者の規模が小さい場合には、すべて対象とするよう見直すこと。

○下請法の禁止行為として、「不当な短納期」たとえば、

・仕様変更・追加発注を行ったにもかかわらず、納期を変更しない。

・不要不急の時間・曜日指定による発注。

・短納期・追加発注に見合った価格設定が行われていない。

などについて、追加すること。

○優越的地位の濫用に関しても、抑止力が働く厳しい制裁を行っていくこととし、課徴金算定率の大幅な引き上げを図り、製造業に対してもその積極的な活用を行っていくこと。

○優越的地位の濫用を刑事罰の対象とすることについても検討すること。

○優越的地位の濫用規制、下請法、下請かけこみ寺、中小企業庁の下請適正取引ガイドライン、業界団体の自主行動計画、および下請Gメンなどの仕組みに関して、下請事業者、親事業者のすべてが熟知しているよう、たとえば「防火管理者」と同様の仕組みでこれらに精通した人材の配置を企業に対し義務付けること。

IV. 「良質な雇用」の確立と労働CSRの推進

* 「生産性運動三原則」の具体化に向けた取り組み

○「生産性運動三原則」の具体化に向け、政労使で協議する枠組み、とりわけ主要な産業ごとに協議する枠組みを構築すること。

* 「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇実現

○特定最低賃金などの活用も図りながら、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立するための考え方を整理していくこと。

* 非正規労働者の正社員転換の促進

○「正社員転換・待遇改善実現プラン」については、不本意非正規労働者ゼロに向けて、さらに政策を強化していくこと。

○その一環として、有期雇用労働者の無期転換に際しては、正社員への転換を促進していくこととし、とくに以下の点に留意すること。

・厚生労働省のホームページにおける無期転換制度「導入企業事例」の紹介では、無限定正社員への転換制度のある好事例のみを紹介することとし、法対応に止まる事例は削除すること。

* 特定最低賃金の維持・強化

○地方最低賃金審議会の特定期間最低賃金の審議において、当該産業労使が主体となって、必要性審議、金額審議ができるよう留意すること。

○審議が難航する場合には、日程優先でなく、当該産業労使によるていねいな議論が行われるようにすること。労働局は公労使の合意形成に最大限の力を尽くし、必要性審議において、安易に物別れを招くことのないようにすること。

○地方最低賃金審議会委員が特定最低賃金の審議に必要と判断するデータ・情報に関しては、速やかに提供すること。

* エイジフリー社会の構築に向けた環境整備

○65歳以降の就労を含めたエイジフリー社会の構築に向け、当面、60歳以降の就労者について、本人の希望・意欲・能力の点で雇用のミスマッチが生じている場合には、ジョブ・カードや産業雇用安定センター「高齢退職予定者キャリア人材バンク」などの積極的な活用を促すこと。

* 企業主導型保育事業の持続可能性確保

○「企業主導型保育事業」は、子ども・子育て支援において、すでに主要な役割を果たしており、引き続き予算の拡大を図ること。

○企業主導型保育事業の運営については、保育

事業者設置型の場合も含め、労働組合など従業員代表の参画を進めていくこと。

* 労働CSRの推進

○「労働CSR」の取り組み再構築を図るべく、研究会などにおいて検討を進めること。

* 労働法令の遵守徹底

○法令に努力義務規定が設けられている場合、大手企業や優良企業ではこれが実践されるよう、また、法令の適用について猶予措置が設けられている場合も、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。

○中小企業に対する適用除外、猶予措置は本来、設けられるべきではないが、中小企業もできる限りこれを利用せず、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。

○下記のような対応を産業・企業に働きかけることにより、フルタイムでの年間総実労働時間1,800時間をめざしていくこと。

・週2日の休日とともに、「国民の祝日に関する法律」に定められた休日を休日とする。

・36協定の特別条項を常態化させない。

・年次有給休暇を完全に取得させる。

○働き方改革関連法への対応により、かえって働く者の賃金・労働諸条件が低下することにならないよう、厚生労働省として十分な実態の掌握に努め、必要な是正措置を講じていくこと。

* 付加価値配分の見える化

○労働CSRに取り組む中で、企業や業界団体に対し、「CSR会計」の作成・公表を推奨していくこと。

* 外国人労働者に関する国民的議論

○長期的な労働力需給の姿を前提に、将来的な外国人労働者の受け入れのあり様、たとえば、受け入れ規模のあり方や国籍の取り扱い、生命の安全と人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、職場環境の確保、および送り出し国との良好な国際関係構築などの観点について国民的議論を急ぎ、基本政策を確立し、具体的な施策に反映させていくこと。

○外国人労働者について、生命の安全や人権、賃金・労働諸条件、職場環境などの状況について、詳細な掌握に努め、たとえば「外国人労働者白書」を作成し、公表すること。

○外国人技能実習制度に対しては、本音と建前の乖離がつねに問題となっていたが、新しい在留資格「特定技能」の創設に伴い、外国人技能実習制度については、純粋に途上国・新興国への技能移転をめざす、本来の趣旨に沿った制度となるよう抜本的な見直しを行っていく

こと。

* 新しい在留資格「特定技能」の適正化

○特定技能外国人を雇用することのできる「特定産業分野」については、以下のような状況にあることが求められているが、あくまで公的統計による客観的な指標によってこれを立証していくこととし、「業界団体を通じた所属企業への調査等」は参考に止めること。

・生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職が困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行っていること。

・人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であること。

○「特定産業分野」において、賃金統計ベースでパート労働者や若年層の労働者の賃金水準の低下傾向が顕著となった場合には、上記の要件と矛盾する状況となることから、当該業種における受け入れを中止すること。

○仲介を行う「外国の機関」に対する支払いは、すべて特定技能所属機関（受け入れ企業）共同での負担とすること。

○「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」を実効的に確保するためのチェック体制について、具体的な制度設計を行うこと。

○特定技能外国人が一時帰国を希望した場合に与えられる有給休暇や、特定技能外国人が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときに、特定技能所属機関（受け入れ企業）が負担する旅費について、具体的な制度設計を行うこと。

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

2020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 2020年闘争推進集会の開催

2020年1月21日（火）に「2020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、2020年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 2020年最低賃金連絡会議の開催

2020年1月22日（水）に「最低賃金連絡会議」を開催し、2019年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2020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19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・回答状況をとりまとめ、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、JC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、2020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