

2019 、 2020 年度運動方針(案)

ダイジェスト

金属労協 第57回定期大会

日時：2018年9月4日(火) 10:00~16:00
場所：東京国際交流館 プラザ平成 3階 「国際交流会議場」
東京都江東区青海2-2-1 TEL 03-5564-3030
主な審議事項：○2019~2020年度運動方針の件
○2019年度会計予算の件
○役員改選の件

2019~2020年度運動方針(案)の全文は、JCMのホームページをご覧ください
<http://www.jcmetal.jp/>

7 はじめに

我々が働く金属産業をみると 全体的には先行き不安はあるものの、堅調に推移している。特に中小企業の人手不足が顕著になっており、人材の有効活用が喫緊の課題であり、産業全体での生産性向上が求められている。

第4次産業革命は金属産業に大きな影響を与える。ロボットの導入による自動化の推進は、人手不足に対応する有望な対応手段ともいえるが、仕事が奪われ、雇用が失われるという不安があり、それを煽る報道なども少なくない。しかし、危険な仕事や負荷が高い仕事をロボットが代替したり、障がい者や高齢者の働く機会を増やすことも期待される。第4次産業革命を好機ととらえ、生産性向上や働き方の改革につなげるべきである。その前提として、公正な移行と、教育・訓練や人材の再配置などが不可欠であり、職場、産業、国の各レベルで労働組合と経営や政府との対話が必要である。

金属労協の強みの一つは、国際労働運動と国内運動を相互に影響させて高い効果を得られることである。各国労組との定期協議や情報交換を通じて得た、ドイツのIndustrie4.0や北欧の女性参画などの最新の知見は、金属労協の運動に影響を与えている。また、付加価値の適正循環や人材育成の取り組みなど、産別の枠を越えて共通の課題に取り組むことで、効率的で高い成果が期待できることも強みの一つである。

インダストリアルは、男女共同参画に加え、若年層をターゲットにした新しい取り組みや、インダストリー4.0、貿易などに関する議論も活発に行っており、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回世界大会に向けた更なる「統合と改革」で、旧3GUFの垣根を取り払い、地域主体の活動を充実させていかなければならない。

また、2019年に100周年を迎えるILO(国際労働機関)は、次の100年に向けて「仕事の未来」に関する議論を進めている。「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、ILOの役割発揮が求められると同時に、政労使での議論状況を注視していく必要がある。

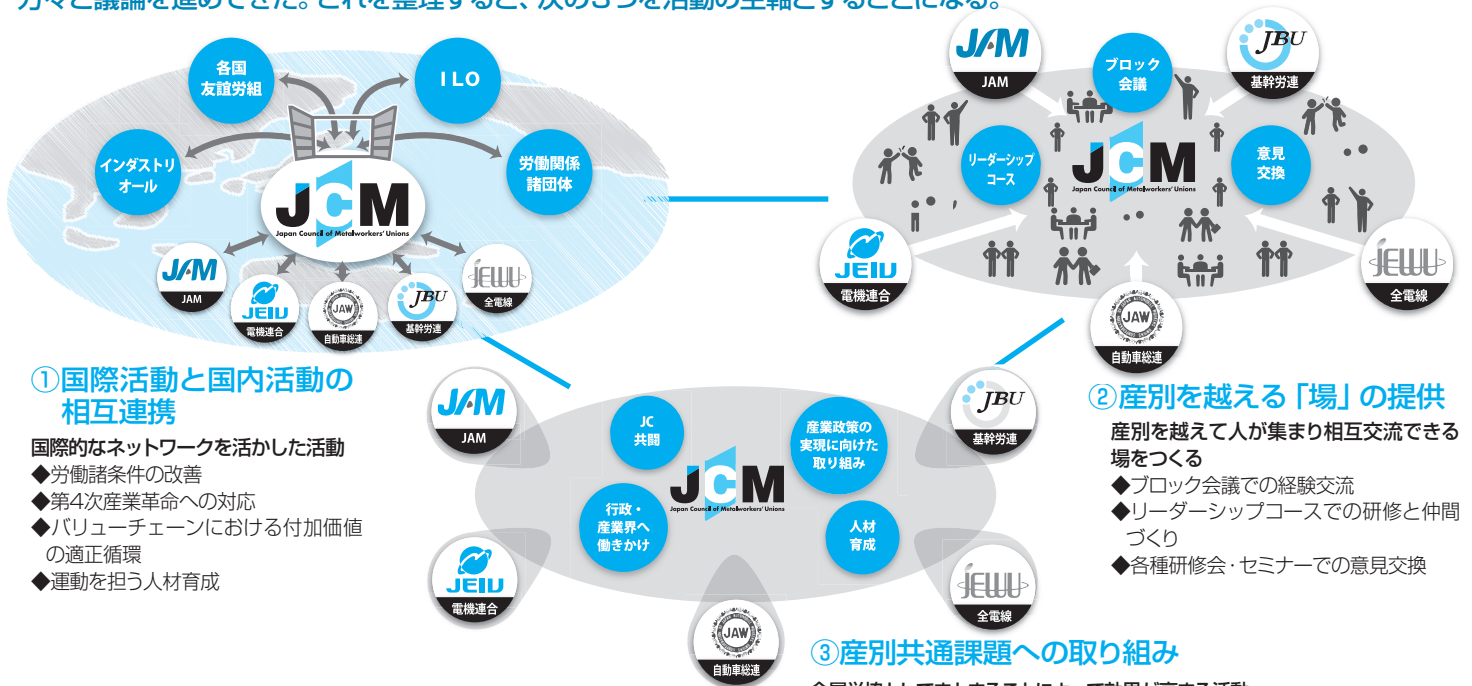
2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた「持続可能性に配慮した調達コード」が制定され、バリューチェーン全体に対する調達の責任が明確になり、労働に関する責任も明記されている。オリンピック・パラリンピックを契機に、経済や政治の面だけでなく、労働の面からも世界から注目されることから、日本として責任ある行動がこれまで以上に求められる。また、我々金属産業が担う、日本の最先端技術の活用実例や脱炭素社会に向けた具体的な取り組みなども、世界に向けて発信できる好機である。

2 とりまく情勢 (省略)

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。



これらの軸を意識し、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。

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

- JCMは、インダストリアルールの活動に対し、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、男女共同参画等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運動を図る。
- 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、インダストリアルール本部、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、インダストリアルール日本加盟組織協議会の活動を、効率的・効果的に充実させ、具体的な活動につなげていく。
- 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

- 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、労使紛争情報等をマニュアル化、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・マレーシア等の労働組合とのSkypeによる定期的な情報交換などにより緊密な情報交換を実施する。

社会的波及効果をめざした賃金・労働諸条件の改善

(3) 「第3次賃金・労働政策」の実現

- 「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

- 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

- 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

- 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台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

- 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

- 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

- 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把握のための調査実施について検討する。
- 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、とも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

- 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

- 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

- 「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>

- 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に、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>

- 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、意識の向上をめざし、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

- 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

- 組織財政プロジェクトの中間報告に基づき、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。

- それぞれの場での議論を含め、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

将来的に注目すべき課題として、ホワイトカラーや若年層にとって魅力のある労働運動の構築や、増加が予想されるクラウドワーカーなど多様な形態で働く人たちの組織化などがあり、これを具体的な運動にどうつなげていけるのか、検討を継続する。