

# 2020年闘争評価と課題

# 2020年闘争評価と課題

2020年7月21日

全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)

## I. 2020年闘争の経過

### 1. 「2020年闘争の推進」の策定

#### (1) 基本的考え方

- 経済・産業情勢は大変厳しい状況にあるが、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、経済の持続的成長を実現するための「人への投資」を継続的に行っていかなくてはならない、との考え方の下で取り組んだ。

#### ①「生産性運動三原則」の実践

- 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る。
- 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ある。
- 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やっていくことが、安定的かつ持続的な成長をもたらすことになる。

#### ②「人への投資」の拡充

- 「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らない。
- 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」である。

#### ③底上げ・格差是正

- 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らない。
- 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、より多くの中小组合において、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ある。

#### ④バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

- 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る。

## (2) 取りまく情勢

次の情勢認識のもと、要求を策定した。

- 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る。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、打撃を受けている。
- わが国は2018年末以降、経済の減速が続いている。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る。
- 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る。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ている。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る。

## (3) 具体的な取り組み

### 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、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。

##### ② 賃上げ原資の確保と賃金制度の確立

#### (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

2022年度に全国加重平均が1,000円程度、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。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JC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。

- 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。

② 特定最低賃金の水準引き上げ

③ 「JCミニマム(35歳)」の取り組み

(3) 一時金

○ 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

① 労働時間の短縮

② 働き方改革関連法への対応

③ 仕事と家庭の両立支援の充実

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

① 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

② 退職金・企業年金

(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

① ダイバーシティを尊重した職場環境整備

② 差別や暴力、ハラスメントの根絶

(7) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加保障の引き上げ

① 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

② 労災付加保障の引き上げ

## 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

(1) 労使交渉・労使協議の基盤整備

(2) 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

(4) 働き方改革関連法への対応

(5) 関係法令に対応した取り組み

## ③ バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

(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

(2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分

(3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大

(4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

#### 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。

## 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、賃上げの要求基準を掲げて取り組んだ。(賃上げ以外の項目に関しては、資料参照)

#### ① 自動車総連

- 全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指すべき賃金水準の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。

<個別ポイント賃金の取り組み>

- 個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)及び技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。

[目指すべき賃金水準]

	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)
賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円
自動車産業プレミア	254,000円	292,000円
自動車産業目標	239,000円	272,000円
自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円
自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円

<平均賃金の取り組み>

- 全ての単組は、現下の産業情勢を認識する一方で、物価上昇、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、格差是正の必要性などの要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げに取り組む。
- 取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準(あるべき姿)及び賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組み【\*1】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。
- 非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組み【\*2】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。

【\*1】自動車総連の平均賃金要求実績 … 2019年:約7,650円(うち賃金改善分3,759円)、2018年:約7,500円(うち賃金改善分3,413円)

【\*2】自動車総連の非正規雇用で働く仲間(直接雇用)の平均賃金要求実績(有額換算可能な単組の平均) … 2019年:時給22.7円、2018年:時給19.8円

## ② 電機連合

### 【統一要求基準】

- 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

### 【統一目標基準】

- 製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金）  
〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当〕  
・水準改善額（引上額）：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額
- 高卒初任給：169,000円以上（4,000円引き上げ）
- 大卒初任給：215,500円以上（3,000円引き上げ）

## ③ J A M

### ○賃金要求の考え方

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

### ○要求

#### (1)個別賃金要求基準

##### ①J A M一人前ミニマム基準

18歳 164,000円 20歳 177,000円 25歳 209,000円  
30歳 240,000円 35歳 270,000円 40歳 295,000円  
45歳 315,000円 50歳 335,000円

##### ②標準労働者：高卒直入者・所定内賃金

到達基準 30歳 270,000円 35歳 310,000円  
目標基準 30歳 290,000円 35歳 330,000円

※目標基準に達している単組

「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求

#### (2)平均賃上げ要求基準

J A M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

## ④ 基幹労連

### 1)賃金改善

- 基幹労連一体となって、2020年度・2021年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。
- 要求額は、「2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本」とする。

### 2)定期昇給

- 制度的な定期昇給の実施及びその確認、または定期昇給相当分を確保する。
- 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。
- 定期昇給制度未確立または未整備の状態に取り組む場合の2020、2021年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。

\*標準労働者（35歳・勤続17年）を基準とする場合は3,700円（年功的要素のみ）とする。

\*平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。

## ⑤ 全電線

- 「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。
- ・「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、中期的に JCM が設定する基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」を参考に取り組む。
- ・賃金引き上げについては、個別賃金方式（35 歳標準労働者賃金）を基本に 3,000 円以上を要求することとし、各単組の実態に応じ、賃金制度上における諸課題の是正および格差是正などを含めた賃金改善に取り組む。
- ・賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金カーブ維持分として 4,500 円を要求する。また、産業・規模間格差是正に向けては、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の 4,500 円を含め、7,500 円以上を目安に賃金引き上げを要求する

## (2) 単組の要求状況

### ① J C 共闘全体の要求状況

#### <賃金>

- 賃上げ要求組合の比率は81.1%（前年80.4%）となった。
- 要求額の平均は3,682円（同3,922円）となった。
- 規模が小さい組合ほど要求額が高い傾向が続いている。

		(組合・%・円)		
		2019年	2020年	対2019年
構成組合		3,232	3,206	-26
要求提出組合		2,764	2,767	3
うち賃上げ要求				
組合数		2,223	2,243	20
対要求組合比率	規模計	80.4	81.1	0.7
	1,000人以上	91.7	95.2	3.5
	300～999人	90.7	94.0	3.3
	299人以下	76.5	75.9	-0.6
賃上げ要求額	規模計	3,922	3,682	-240
	1,000人以上	3,465	3,231	-234
	300～999人	3,836	3,511	-325
	299人以下	4,012	3,804	-208

#### <企業内最低賃金協定>

- 昨年を上回る数の組合が、企業内最低賃金協定の新規締結と水準引き上げに取り組んだ。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間総実労働時間の短縮に取り組んだ組合は、1,799組合（前年1,619組合）となった。所定労働時間の短縮が179組合、年休付与日数増が70組合、年休取得促進が716組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが254組合、勤務間インターバル規制の導入が143組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが116組合などとなった。

#### <60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は、850組合（前年816組合）となった。賃上げに取り組んだ組合は637組合、一時金が249組合、その他の労働諸条件が91組合、処遇制度全般の見直しが56組合、定年の廃止・延長が93組合となった。

#### <非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の取り組み>

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は、737組合（前年785組合）となった。賃上げは616組合、一時金は243組合、雇用・労働諸条件は89組合となった。

### ② 集計対象組合の要求状況

#### <賃金>

- 56組合すべてが賃上げを要求し、要求額は3,118円（前年3,573円）となった。

#### <企業内最低賃金協定>

- 56組合中54組合が締結している。このうち43組合が引き上げを要求した。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組合や賃上げ決定後に労使協議で引き上げる組合がある。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間総実労働時間の短縮や柔軟な働き方の導入に向けて、休日増や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、フレックスタイム制度の拡充などに取り組んだ。

#### <60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金>

- 60歳以降の就労者の賃金、一時金の引き上げや定年延長に向けた協議などに取り組んだ。

#### <非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善>

- 賃金・一時金の引き上げや、労働条件の点検・是正などに取り組んだ。

## 3. 交渉環境の変化

- 米中対立の激化に加え、新型コロナウイルスの感染拡大により、中国からの部品供給が途絶し、金属産業の一部では、操業を停止せざるを得ない状況となった。4月7日には、政府は特別措置法に基づく緊急事態宣言を行った。新型コロナウイルスの蔓延防止のため、外出の自粛や催物の開催制限、施設の使用制限などが求められ、それに伴い、日本国内の経済活動は大幅に縮小した。
- 金属産業では、中国からの部品供給の途絶に加え、世界的な需要の大幅な減少により、生産縮小のための稼働日振り替えや一時帰休の実施など、影響が広がることとなった。

## 4. 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

経団連は1月21日、『2020年版経営労働政策特別委員会報告』を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。

これに対し、金属労協は、基本賃金の引き上げが不可欠であること、中小企業の積極的な賃上げによって格差是正を図る必要があること、特定最低賃金の適正な水準について真摯に審議を行うべきであること、「メンバーシップ型雇用」は今後とも中心的な役割を果たしていくことは間違いないこと、などについて見解を表明した。

## (2) 「2020年闘争 交渉参考資料」の作成

2020年1月末に、「2020年闘争 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「新たな経営環境と生産性運動三原則」「第4次産業革命の下で、働く者が安心して変革に邁進するために」「『ジョブ型』雇用システムについて」「労働生産性と労働分配率」「人件費の国際比較」「賃上げの消費拡大効果」「賃上げと総合的な処遇改善」「企業内最低賃金および特定最低賃金」「中小企業における賃上げ」の各項目について、経営側の主張への反論、主張点をとりまとめた。

## (3) 企業別交渉における労使の主張点

- 経営側は、「人への投資」の考え方に理解を示しつつも、米中対立の長期化、中東情勢の悪化、英国のEU離脱などに加え、新型コロナウイルスの感染拡大による、グローバル経済・国内経済の落ち込みを挙げ、賃上げに対しきわめて慎重な姿勢に終始した。
- 労働組合側は、先行き不透明感が増しているが、だからこそ、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へと転換することが不可欠であり、景気の底割れを回避するという労使の社会的な役割と責任を果たすべきである。そのためには、継続的な賃上げを基軸とする「人への投資」を行うべきであることを強く訴えた。
- 大手労組の交渉終盤では、新型コロナウイルス感染症の世界経済への影響が顕著となり、金属産業においても、部品供給の途絶や世界的な需要の縮小により生産の縮小を余儀なくされるなど、雇用への影響が懸念される状況となった。こうした中、新型コロナウイルス感染症の影響とはかかわりなく「人への投資」を行うべきであることや、危機を乗り越えるためには「人への投資」が重要であることを強く訴え、粘り強く交渉を展開した。日を迫うごとに交渉環境が悪化し、格差是正に取り組む中堅・中小労組の交渉に大きな影響を及ぼした。

### 【経営側の主張】

#### <全体>

- 世界経済、国内市場ともに、米中摩擦や中東情勢悪化、新型コロナウイルス感染症などのリスク要因による不確実性が高まっている。
- グローバル経済の鈍化による市況の悪化や台風の影響により、業績は下方修正を余儀なくされており、また、事業環境の不透明さが増す中で、2019年度の見直し後の業績目標達成も予断を許さない状況にある。
- 将来に向けた投資は継続する必要がある、単年収益の確保と中長期目線での投資実行の両立が課題である。

#### <賃金>

- 賃金は、中長期的な競争力に影響を与えるものであり確実な競争力向上の裏付けをもって行う。
- 将来にわたる固定費の増加につながる賃金引き上げや賃金改善を検討することは慎重にも慎重を期す必要がある。

- 持続的・安定的な収益力の拡大がない現状に加え、極めて先行きが不透明な状況下で、今回の要求は、経営の実態からは遠くかけ離れたものであり、賃金改善の実施は極めて困難であると言わざるを得ない。
- 過去6年間を通して高い水準の賃上げを行ってきた。回答に応えることは、非常に困難であると言わざるを得ない。
- 賃金引上げのモメンタム継続に対する社会的な期待があることについては認識している。しかしながら、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮するためには、エンゲージメントを高めることが重要であり、月例賃金引上げのみに拘るのではなく、仕事にやりがいを持って働ける人事処遇制度の導入や働きやすい職場環境整備など、各社労使で「人への投資のあり方」について幅広い視点で検討していくことが重要である。

#### <企業内最低賃金協定>

- 賃金は職務や能力・成果に応じて支払うべきものであり、それらと無関係である年齢という属人的な要素で一律に保障されるべきではない。
- セーフティネットとしては「地域別最低賃金」が社会的な役割を担っているものである。
- 地域ごとの対象者の実情を把握し、地域ごとに必要に応じた対応を行っていく必要があり、最も水準の高い関東圏の水準のみを見て制度設計をする必要性は感じていない。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 働き方改革・労働生産性向上のためには、単に労働時間を削減するだけではなく、仕事へのやりがい・働きがいを感じる組織へのエンゲージメントを高めるための施策を推進していくことが重要である。
- すでに様々な両立支援に関する制度を導入しているが、キャリアを中断することなく働きながら育児および介護、治療ができる環境づくりについては、各社のニーズにあった継続した取り組みが必要である。

#### 【労働組合の主張】

##### <全体>

- 企業が競争力を強化していくためには、従業員のエンゲージメントをより高め、一人ひとりの働きがい、職場全体のモチベーションを向上させる必要があり、そのためには賃金水準改善による生活の安心・安定が必要不可欠である。そのための継続した「人への投資」をお願いしたい。
- 業績は、下方修正したものの、2019年度見通しは、堅調な業績である。今後、高い業績目標を達成し、様々な改革に挑戦を続けるためにも、そのモチベーションを喚起する「人への投資」をすることが重要である。

##### <賃金>

- 賃金は、組合員のこれまでの努力・頑張りが報われることによって、自らの労働の質を一層高め、企業の競争力を押し上げていくというサイクルを醸成する。「人への投資」は極めて重要である。
- 組合員の生活実態は、毎年上昇を続ける税・社会保険料の負担増、可処分所得の伸び悩みにより、これまでの賃上げにも関わらず、実質的な生活改善を実感できる状況に至っていない。
- 賃金については、物価上昇への対応と共に、労働生産性の高まりへの対価として必要である。

- 継続した賃上げは、個人消費の腰折れを防ぎ、一層の個人消費の拡大を通じた経済の安定的・持続的成長に繋げるためにも重要である。
- 労使の社会的役割と責任として、賃金水準改善の気運を生み出す、メッセージ性のある回答を示すことが求められている。組合員の期待と社会的な要請に応え得る決断を強く求める。
- 賃上げは、全ての組合員に一定の配分を実現する必要があり、組合員からの大きな期待として、付加価値創出の源泉である「人への投資」という点で、最も明示的な賃金改善を実施するべきである。

#### <企業内最低賃金協定>

- ものづくり産業で働く者全ての処遇改善、ならびに人材の確保・定着の観点から企業内最低賃金の引き上げが求められている。
- 地域別最低賃金と特定最低賃金、企業内最低賃金協定は、対象者や期待される役割が全く異なっている。
- 賃金は労働または労働力の対価であると同時に、生計を賄うことができる水準が必要であり、賃金決定に際して職務や能力・成果が重視されるほど、企業内のセーフティネットである年齢別最低賃金が重要となる。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 働き方改革をより一層深化させていくためには、「働き方改革につながる効果的な施策」や「業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直し」の実践、働きやすい職場環境の実現、柔軟な働き方につながる制度などの整備、さらには一人ひとりの意識改革につながる取り組みを実行していくことが必要である。
- 多くの企業で両立支援制度の導入や拡充が図られているが、両立支援制度の整備というハード面の取り組みに加え、会社や職場の風土改革といったソフト面の取り組みもお願いしたい。

## II. 2020年闘争の評価と課題

### 1. 2020年闘争の回答と評価

#### (1) 賃金

##### ① 回答

#### <JC共闘全体>

- 回答引き出した2,680組合のうち、賃上げを獲得した組合は1,292組合（前年1,693組合）となった。
- 回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は、48.2%（同63.1%）となった。組合規模別で見ると、300～999人、299人以下の組合で、比率の低下が大きくなった。
- 賃上げ額の平均は1,230円（同1,450円）となっている。規模別では、1,000人以上が961円（同1,238円）、300～999人は1,123円（同1,303円）、299人以下は1,316円（同1,536円）となった。賃上げ額は全体として前年を下回っているものの、中堅・中小労組の落ち込みは、大手労組より小さく、2019年と同様、規模の小さい組合ほど、賃上げ額が大きくなった。とりわけ、299人以下の組合は、4年連続で1,000人以上の組合の賃上げ額の平均を上回り、その額は大手よりも3割以上高くなった。

(組合・%・円)

		2019年	2020年	対2019年
構成組合		3,232	3,206	-26
回答・集約組合		2,684	2,680	-4
うち賃上げ獲得組合				
組合数		1,693	1,292	-401
対回答・集約組 合比	規模計	63.1	48.2	-14.9
	1,000人以上	78.5	66.1	-12.4
	300～999人	77.0	60.1	-16.9
	299人以下	57.6	42.7	-14.8
賃上げ額	規模計	1,450	1,230	-220
	1,000人以上	1,238	961	-278
	300～999人	1,303	1,123	-180
	299人以下	1,536	1,316	-220

### ＜集計対象組合＞

- 賃上げを要求した56組合中、44組合が賃上げを獲得した。賃上げ獲得組合のうち40組合の平均は1,060円（前年1,352円）となった。

### ② 評価

- 米中新冷戦、英国のEU離脱などによるグローバル経済環境の悪化に加え、消費税率引き上げ後の需要落ち込みにより、金属産業をとりまく環境が厳しさを増す中で、さらに、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大が加わり、先行きが見通せない状況での交渉となった。とりわけ集中回答日を経た3月下旬以降は、外出自粛要請、休業要請などによって経済活動が大幅に制限されることとなり、経済と企業業績の極度の悪化が不可避となる中で、厳しい交渉を余儀なくされた。
- 賃上げ獲得組合の比率は半数程度にとどまり、賃上げ獲得組合の賃上げ額も全体平均で1,200円台に低下した。しかしながら、緊急事態の状況下において、労働組合として社会的相場形成の力を発揮することにより、全体としては、2014年闘争以来の賃上げの流れを継続させ、環境激変の影響を一定程度に押し止めることができた。
- 賃金格差是正に関しては、要求額が大手を上回る傾向が続いており、個別賃金方式で取り組む組合も増加しているなど、状況の厳しい中で、継続的な取り組みが行われている。4年連続で中小労組の賃上げ額の平均が大手労組を上回るとともに、そうした傾向がさらに広がりを見せている。金属労協や各産別が賃金の底上げ・格差是正を掲げ、各組合が賃金水準を重視し、めざす水準を明確にして賃上げに取り組むことによって、経営側の理解が広がり、産別・単組ごとに見ても、中小労組が大手労組を上回る回答を引き出すことが特別ではなくなってきた。

### ③ 課題

#### ＜基本賃金を基軸とした賃上げ＞

- 近年、経営側、とりわけ大手企業においては、6年間の賃上げの累積による負担の重さ、産業内において賃金水準が相対的に高いことなどを理由として、「人への投資」は賃金だけではなく、職場風土の改善や個々の意識の尊重こそ重視すべき、などと主張、賃上げに対する抵抗は年々強まる状況にある。2019年闘争以降、大手組合における賃上げ獲得比率の低下が顕著となっており、2020年闘争では、経済環境悪化とあいまって、JC共闘の代表的な組合である集計対象組合において、56組合中12組合が賃上げを獲得できなかった。

- 4年連続で中小労組の賃上げ額平均が大手を上回っているが、これは格差是正の取り組みが成果を上げてきたと同時に、大手労組の賃上げ額が低下していることも要因のひとつであることは否定できない。
- 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らない。金属労協では、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、「人への投資」を求めてきた。今後とも、働く者の生活の基盤である基本賃金の引き上げこそが成果配分、「人への投資」の基軸であるという方針を揺るぎないものとして堅持し、取り組んでいかなければならない。
- なお、産別確認の下、基本賃金の引き上げを基本としつつも、産別内において相当程度高い賃金水準となっている組合の一部では、賃金と類似性の高い「人への投資」を賃上げ回答として引き出した。JC共闘として、基本賃金の引き上げを基本とする姿勢を堅持した上で、こうした回答について、適正な成果配分を確保するための必要性、基本賃金引き上げに匹敵する価値や安定性の確保、社会的相場形成に寄与するための情報共有化のあり方などについて、十分に検証する必要がある。
- 一方、産業が大きな変革期を迎えているところでは、収益に関わらず、正規雇用で働く者の賃上げに対する経営側の抵抗が一層強いものとなっている。金属産業全体として、基本賃金引き上げを基軸とした「人への投資」をどのように求めていくのか、検討を深める必要がある。

#### <格差是正>

- 新型コロナウイルスの感染拡大の状況下で、とりわけ中堅・中小の労使を中心に、速やかに有額回答での決着を図り、感染対応を急いだところ、極度の収益悪化により有額回答に踏み切れなかったところなど、それぞれ対応が分かれるところとなった。
- 中小労組が大手労組を上回る回答を引き出す流れが広がりを見せているものの、大手労組が賃上げ要求を行わないと中小労組も要求できない、大手労組が賃上げ回答を引き出せないと中小労組も引き出せないという状況は根強く残っている。大手労組が賃上げを要求することによって、中堅・中小労組の賃上げ要求に波及し、賃金の底上げ・格差是正につながっており、共闘効果を高める上で、引き続き大手労組は役割を果たしていく必要がある。
- 同時に、すべての中小労組が大手労組の動向の如何に関わらず、あるべき賃金水準の実現と適正な成果配分を図るべく必要な賃上げの要求を行い、獲得できるよう、その自力の向上に向けて、JC共闘全体として、環境整備、交渉支援強化などを行っていく必要がある。
- 中小労組の回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は、42.7%と2014年以降最も低い水準に止まり、二極化が顕著となっている。経済環境の悪化が背景にあるものの、中小労組の交渉力を強化し、産業内における賃金水準の位置づけを把握・分析し、めざす水準を掲げて取り組むことができるように支援することが必要である。より多くの中小労組が、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ある。依然として大手労組と中小労組の賃金格差は大きく、賃金水準での社会的相場形成に向けて、継続して取り組んでいかなければならない。

- 5月18日に、「第1回未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」が開催され、発注側である大企業と受注者である中小企業の協議を促進するとともに、バリューチェーン全体の生産性向上などの取り組みを推進し、大企業と中小企業がともに成長できる持続可能な関係の構築を目指すことを目的に、大企業の代表者が、自ら、新たな「パートナーシップ構築宣言」を行うことを促すことが確認された。金属労協が推進してきた「バリューチェーンにおける付加価値の適正循環」の考え方に沿った動きとして評価できるが、バリューチェーン内における適正な分配の推進に向けて、労働組合として、「宣言」の実施状況のチェックなどの取り組みを進めていく必要がある。

#### ＜賃上げの配分＞

- 法定最低賃金の引き上げへの対応や人材確保のため、初任給など若年者の賃金が引き上げられる一方で、中堅世代の賃金の停滞や、賃金カーブの歪みが生じている場合がある。組合員の納得感の得られる公正な配分が行われるように賃金水準のチェックを行うとともに、歪みが見られれば、その是正に取り組む必要がある。

### (2) JCミニマム運動

#### ① 回答

##### ＜JC共闘全体＞

- 現時点で、企業内最低賃金協定を締結していることが把握できる組合は、1,656組合（51.7%）となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額162,335円（1,348組合）となり、前年の161,269円（1,355組合）を1,066円上回った。

##### ＜集計対象組合＞

- 企業内最低賃金協定は34組合が水準引き上げを獲得し、改定後の平均額は166,453円となった。引き上げ額の平均は1,768円（前年1,789円）となった。

#### ② 評価

- 闘争方針において、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た上で、月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をJC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くこととした。各産別では、要求基準を引き上げ、交渉資料を充実させるなど取り組みを強化した結果、多くの組合で水準引き上げを獲得し、金属産業全体の賃金の底上げに寄与することができた。賃上げ額を上回る引き上げを獲得したところも少なくない。
- 地域別最低賃金が政府目標である全国加重平均1,000円に到達する際には、東京都・神奈川県では1,100円程度となることが見込まれており、これに抵触しない水準として177,000円を示したことにより、地域別最低賃金の見通しを労使で共有し、企業内最低賃金協定を引き上げる必要性について認識する上で、効果を発揮した。

#### ③ 課題

- 企業内最低賃金協定は、組合員の賃金の底支えによって安心を確保するだけでなく、特定最低賃金の申出要件の確保や金額審議に大きな役割を果たしている。金属産業で働く未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の賃金の底上げを果たすためにも、締結拡大と水準の引き上げに、さらに強力に取り組む必要がある。

- 企業内最低賃金の水準は、ばらつきが大きいことから、目標との乖離が大きい組合もあり、実態を踏まえた取り組みの補強を行っていく必要がある。
- J C ミニマム（35歳）については、基本賃金で月額21万円と設定してきたが、この水準を下回ることがないように、産別・単組で実態を把握して取り組んでいく必要がある。

### (3) 一時金

#### ① 回答

##### < J C 共闘全体 >

- 一時金は、2,346組合が確定している。平均獲得月数は年間4.37カ月（前年4.55カ月）となった。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、722組合（前年539組合）となり、34.1%（前年25.2%）へと大幅に拡大した。

	(組合)		
	2019年	2020年	対2019年
構成組合	3,232	3,206	-26
回答・集約・確定組合	2,235	2,346	111
平均（カ月）	4.55	4.37	-0.18
4カ月未満	539	722	183
前年との比較			
上回る	829	333	-496
同水準	576	363	-213
下回る	574	1,119	545

(注) 平均月数、月数の分布は、月数換算が可能な組合。前年との比較は、前年との比較が可能な組合。それぞれ対象が異なるため、合計が一致しない。

##### < 集計対象組合 >

- 一時金は、55組合が確定している。平均獲得月数は年間5.05カ月（前年5.29カ月）となっている。最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、7組合となった。

#### ② 評価

- グローバル経済・国内経済の悪化に加え、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、企業業績の悪化や先行きを見通せない状況を反映して、6割程度の組合が昨年を下回る一方、2割程度の組合が昨年を上回っている。一方、最低獲得水準と位置付けている年間4カ月を下回る組合は、昨年から183組合増加している。なお業績連動方式の組合の中には、支給水準の下支えのため、別途協議が行われたところもある。

#### ③ 課題

- 経済の先行きが見通せない中で、従来年間協定で決定している組合でも、夏季のみの回答が増加している。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、年間協定を基本とし、J C 共闘が最低獲得水準と位置付けている年間4カ月分にこだわった取り組みを進めていく必要がある。

#### (4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

##### ① 回答

###### <JC共闘全体>

- 年間総実労働時間の短縮に向けた取り組みでは、869組合（前年321組合）が前進回答を引き出した。所定労働時間の短縮が47組合、年休付与日数増が35組合、年休取得促進が466組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが92組合、勤務間インターバル規制の導入が34組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが9組合、などとなった。

##### ② 評価

- 労働時間に関しては、前進回答引き出しが869組合、922件に達し、2019年の321組合563件を大幅に上回った。年休取得促進が中心となっているが、大手労組との格差是正や人材確保の観点から、所定労働時間の短縮（1日あたり時短、休日増）や年次有給休暇の付与日数増など、制度面での時間短縮に取り組んだ組合で、前進が図られた。とくに、業種として一体的に取り組んだところで成果があがっている。また、時間単位年休やフレックスタイムの導入、在宅勤務の導入・拡充などの柔軟な働き方の拡充や、積立休暇の取得事由に、地域の災害復旧への対応を追加するなど、近年の自然災害の増加に対応した制度の改善も図られている。

##### ③ 課題

- これまで、「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直しに取り組んできたが、新型コロナウイルスの感染拡大への緊急避難的な対応をさらに進め、恒久的な働き方の見直しを進める動きも見られる。また、第2波、第3波の終息後も、新たな感染症の世界的大流行が繰り返し発生する可能性は大きく、これを前提として、生産現場においても「3つの密（密集、密閉、密接）」対策として、勤務体制や作業工程の見直しなどが課題となっている。
- 事務・技術職では、在宅勤務、サテライトオフィスの活用などが広がっていくものとみられることから、緊急避難的な対応と、恒久的な制度導入を切り分け、労働時間管理や安全衛生、費用負担、生産性の向上など、改めて諸課題について検討することが重要である。また、在宅勤務をきっかけに、賃金制度・評価制度の見直し、雇用契約から請負契約への転換や、クラウドワークの拡大などの可能性があり、労働組合として、社会全体の動向を監視し、働く者の雇用と生活の安定を図っていく必要がある。
- 生産現場については、職場の安全を第一に、ワーク・ライフ・バランスの確立、作業負担の軽減などに寄与する見直しを進めていくことが重要である。

#### (5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

##### ① 回答

###### <JC共闘全体>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、357組合（前年407組合）となった。賃上げが278組合、一時金が85組合、その他の労働諸条件が36組合、処遇制度全般の見直しが12組合となった。

## ② 評価

- 定年以前の組合員に連動した賃上げや、同一価値労働同一賃金の観点からの賃金・労働諸条件改善に多くの組合が取り組み、前進回答を引き出すことができた。また、65歳定年の導入に労使合意が進んだ組合や、定年延長に向けて、労使の協議を継続している組合もある。60歳以降の雇用の安定と処遇の改善に向けた議論が活発化し、具体的な前進につながっている。

## ③ 課題

- 2021年4月以降に60歳に到達する人から無年金期間が5年となることもあり、定年延長や、60歳以降の処遇の改善に関する議論が活発化しているが、一方で、産業・企業をとりまく環境が急激に悪化し、先行きが見通せない状況となっていることから、議論の停滞も懸念される。同一価値労働同一賃金の実現や、中期的な人材確保、技術・技能の継承などの観点を踏まえ、これまで前進の図られた組合の成果を参考に、あとに続いていくことが重要である。
- 60歳以降の就労者の処遇改善に取り組むにあたり、組織化していないことで交渉の対象にできない場合もある。60歳以降の就労者の組織化に取り組まなければならない。
- 高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から、70歳までの就業確保措置が企業の努力義務となった。65歳以降の雇用確保など、あり方を検討する必要がある。

## (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

### ① 回答

- 女性の活躍支援やハラスメント対策、障がい者雇用などについては、通年の労使協議などで取り組んでいる組合が多いため、適宜、取り組み状況を把握する。

### ② 評価

- 女性の活躍支援やハラスメント対策、障がい者雇用などについては、産別方針に基づき、各組合の実情に合わせて取り組みが進められている。
- 2020年6月から、パワーハラスメントの防止措置が企業に義務付けられる。産別方針に基づき、あらゆるハラスメントに対応する窓口の設置など法を上回る取り組みが行われ、前進が見られた。

### ③ 課題

- 女性活躍推進法に基づく行動計画は、2022年4月から、策定義務の対象が301人以上から101人以上に義務化の範囲が拡大する。現在、努力義務とされている300人以下の組合においても、計画の策定に参画し、組合員のニーズを反映した計画を策定することが重要である。
- 外国人技能実習生や特定技能外国人については、労働組合として状況の掌握に努めているが、さらに、労働組合としてチェックできる体制づくりに引き続き取り組むことが重要である。

## (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

### ① 回答

- 金属労協の示す死亡・障害等級1～3級3,400万円以上の水準に到達していない組合で、要求し、前進した組合が見られた。

## ② 評価

- 命の値段に差があってはならないという組合主張が受け入れられ、大手労組の水準への到達が進んできている。

## ③ 課題

- 大手労組では概ね3,400万円以上に到達しているが、中小労組の中には未到達の組合も多く、格差改善の観点からも早期に到達することが必要である。また、労災付加保障の要求基準についても、金属産業以外では、3,400万円を上回る水準となっている産別もあることなどを踏まえて、検討を進めていく。

## (8) 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

### ① 回答

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、321組合（前年458組合）となった。賃上げが274組合、一時金は86組合、雇用・労働諸条件は37組合となった。

### ② 評価

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合では、正社員に準じた賃上げや同一価値労働同一賃金の観点から積極的な処遇改善などが図られた。

### ③ 課題

- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善については、労働組合未組織の場合も含め、具体的な要求・回答引き出しが定着した組合があるものの、取り組み組合の拡大には足踏みが見られ、金属労協全体の取り組みには至っていない。
- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を図るため、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法が改正された。各企業では、法対応に向けて、賃金制度や賃金・労働諸条件の見直しが進められてきたが、労働組合が関与していない場合も少なくない。まずは企業内の状況を把握し、法対応について確認するとともに、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に積極的に取り組んでいく必要がある。

## 2. 闘争のすすめ方

- 新型コロナウイルスの感染拡大への対策として、「3つの密（密集、密閉、密接）」を避けるため、金属労協では、一部の戦術委員会や中央闘争委員会、記者会見などをWEB開催に変更して実施した。各企業の労使交渉では参加人数の縮小などが行われ、産別や連合主催の会議、集会についても参加人数の縮小や開催方法の変更などを行った。
- 感染拡大を防止しつつ、春季生活闘争を推進するため、さまざまな工夫をしながら取り組んできたが、活動が制約を受ける中で、一体感を持って取り組むことができなかつたとの声もあった。また、新型コロナウイルスの感染拡大が深刻化する中で、春季生活闘争に関する報道が低調となった面も否めない。こうした経験を踏まえながら、JC共闘として一体感を持って取り組むための組織内の情報共有や会議体のあり方、社会的相場形成のための情報発信のあり方などについて、検討を進めていく必要がある。

- 連合・金属共闘連絡会議を実質的に担う組織として、連合本部との連携を深め、連合金属共闘連絡会議と金属労協の共催で集中回答日の記者会見を実施するなど、具体的取り組みを前進させた。2021年闘争では、連合本部と一層の連携強化を図り、金属共闘連絡会議としての取り組みを前進させなければならない。

### Ⅲ. 今後の課題

#### 1. 雇用の維持と産業の持続的な発展

##### (当面の課題)

- 米中新冷戦などによるグローバル経済環境の悪化に、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大が加わり、経済・産業の先行きが見通せない状況となっている。金属産業では、部品供給の途絶や国内外の需要の大幅な減少などにより生産調整を余儀なくされているが、一時帰休などの雇用調整が日増しに拡大しているものと見られる。厚生労働省の調査によれば、7月10日現在、労働局やハローワークに対し休業に関する相談のあった事業所数は、産業計で62,754事業所、うち製造業は11,901事業所に達している。7月19日現在、雇用調整助成金の申請件数(産業計)は累計525,032件、支給決定件数(産業計)は397,852件となっている。また、JAMの2020年雇用動向調査によると、1,824の構成単組の中で、一時帰休は、6月の新規提案は163単組、継続実施の514単組を含めると、677単組となっている。
- 雇用の維持は、働く者の生活を維持するために不可欠である。また、企業にとっても、技術・技能やノウハウなどの維持・向上にとどまらず、働く者の持つ帰属意識、使命感、創造力、協調性、感受性などが、競争力の源泉となっている。各企業の労使は、従業員の生活の安定と企業の持続的な発展を見据え、全力で雇用を維持する必要がある。また、政府は、雇用情勢を的確に見極め、遅滞なく雇用調整助成金の特例措置を延長するなど、雇用安定施策を積極的に展開していく必要がある。
- また、新型コロナウイルス感染拡大は、国内外の経済・社会に激甚といえる打撃をもたらしているが、感染が落ち着きをみせた段階において、経済の迅速な正常化に向け金属産業がけん引役を果たせるよう、産別労使、企業労使が連携して、雇用とサプライチェーンを維持していかなければならない。
- 金属労協としても、労使の取り組みを支援するため、新型コロナウイルス感染拡大による産業・企業、働く者の雇用と生活への影響を把握しながら、政府に対して、必要な政策・制度の実現を求めていく必要がある。さらに、わが国の基幹産業たる金属産業として、新型コロナウイルス感染症の終息を見据え、第4次産業革命の展開、新冷戦を踏まえた国内外のバリューチェーンの再構築、脱炭素社会の追求など、新たな成長軌道の構築に向けて、産業政策の取り組みを加速させていかなければならない。

##### (中期的な課題)

- 超少子高齢化による生産年齢人口の減少は明らかであり、社会全体の生産性の向上を図り、持続可能な社会を再構築しなければならない。とりわけ、デジタル革命を加速させるため、その担い手として金属産業の重要性が増している。それを進めるのは「人」であり、人材確保は引

き続き重要課題である。企業基盤を維持しながら、金属産業の魅力を高める観点から、いかに賃金・労働諸条件の維持・向上を図っていくかについて検討を進める必要がある。

## 2. 春季生活闘争の推進に向けて

- 2020年度の経済情勢や金属産業の業績動向については、相当な厳しさが予想されている。米中新冷戦などによるグローバル経済環境の悪化に加え、新型コロナウイルス感染症などの影響により、経済・産業情勢、雇用環境がここ数年とは大きく様変わりしてきている中で、国内外の景気動向や物価の動向、産業動向、雇用動向、賃金水準の動向などを精査し、2021年闘争に向けて、幅広い視点で、十分な議論を進めていく必要がある。項目ごとに示した諸課題に関して、検討を深め、方針を確立していく。

以上