

第63回 協議委員会 議案

2021年 闘争の推進 (案)

金属労協 (JCM) は2020年12月3日 (木) 14時から第63回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2021年闘争の推進」を機関決定します。今号では、11月25日 (水) の第3回常任幹事会で確認した「2021年闘争の推進 (案)」のポイントを掲載します。

基本的な考え方

日本経済
・すでに減速傾向であった
・人と企業の活動が制限され大打撃

企業業績
・総じて減収・減益
・大幅悪化は不可避

雇用情勢
・雇調金を活用した生産調整など進む
・非正規雇用は100万人を超え減少



2021年度の見込み
・回復はリーマンショックに比べて速やか
・プラス成長が見込まれる

大変革への対応
・デジタル革命の進展
・積極的に対応し、成長力を高める必要あり

この状況であるからこそ

雇用の維持・拡大
成果の公正な分配

- 「生産性運動三原則」における「雇用の維持・拡大」が第一
- 「生活水準の向上」のための「成果の公正な分配」
- 配分構造のゆがみをくりかえしてはならない

生活の安心・安定確保と
「人への投資」

- 潜在成長力は1%弱程度で維持されていると見られる
- 賃上げの流れを止めることのないように取り組む必要あり
- 引き上げ額での取り組みと同時に水準を掲げた取り組みを強化
- 特定最低賃金への取り組みなどを通じて、未組織労働者を含めた底上げ・格差是正に向け、社会的責任を果たす

具体的取り組み

○賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 生活の向上と安心・安定の確保、「人への投資」による「現場力」の強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく永続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠である。
- ＪＣ共闘は、2014年闘争以降、具体的な要求を掲げ賃上げに取り組んできたが、こうした観点から、賃上げの継続性維持はきわめて重要である。

- 2021年闘争は厳しい環境下にあるが、ＪＣ共闘として、生活の安心・安定を確保し、持続的な成長を実現していくため、「人への投資」として、賃上げの流れを止めることのないよう取り組んでいく。
- 賃金水準の企業規模間格差解消や、中小企業の賃上げ獲得率が低い現状の打破は、ＪＣ共闘の最重要課題である。賃金水準重視の取り組みを一層強化し、賃金の底上げ・格差是正、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向け取り組んでいく。

●すべての組合は、定期昇給など賃金構造維持分を確保します。

- ＪＣ共闘に集う各産別は、**3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本**としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定することとします。
- 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、めざす水準への到達に向けて、賃上げに取り組みます。

【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準】

- 目標基準**：基本賃金338,000円以上（各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準）
- 到達基準**：基本賃金310,000円以上（全組合が到達すべき水準）
- 最低基準**：到達基準の80%程度（248,000円程度）（全組合が最低確保すべき水準）

- 初任給については、人材の確保・定着に向け、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めます。

（注）※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。

○賃金制度の確立と公正な分配の実施

- 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。
- 賃金制度が未整備の組合については、産別の指導に基づき、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めます。
- 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、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

う留意し、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、検討を進めます。

- いわゆる「ジョブ型雇用システム」への転換などによる、賃金制度の見直しが提案された場合には、従業員の生活の安心・安定を確保し、職場全体のモチベーション、技術・技能の継承・育成や生産性の向上による「現場力」の強化の観点から、労使で十分慎重に対処します。

○JC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、特定最低賃金の取り組みを通じて、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ある。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く。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。2022年頃に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。

- 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る。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む。
- 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、「JCミニマム（35歳）」に取り組む。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、「JCミニマム（35歳）」の水準を設定する。

企業内最低賃金協定

- 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めます。
- 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。
- 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。
- 特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。

特定最低賃金の金額改正と新設

- 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。

「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、状況の把握を行います。

○一時金

- 一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。「年間5カ月分以上」を基本として、成果に見合った適正な配分を求めていく。
- 企業業績が厳しい中であっても、生活の安定を確保する観点から、生計費の固定支出分として、年間4カ月の確保にこだわった闘争の強化を図る。

- 年間5カ月分以上を基本とします。
- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。



昨年12月に行われた第62回協議委員会の様子

○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。
- コロナ禍をきっかけに活用が進んだテレワークについては、緊急避難的な対応と恒久的な対応を切り分け、労働時間管理や安全衛生、費用負担、コミュニケーションの円滑化などについて検討の上、必要な社内整備を行います。
- 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。

○60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 60歳以降の就労については、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・処遇を求めていきます。とりわけ、退職金の支給、公的給付（高齢雇用継続給

付や老齢基礎年金・老齢厚生年金）を根拠とする低賃金が放置されないように取り組みます。

- 両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、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。
- 改正高齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳以降についても、労使で雇用確保などに向けた検討を深めていきます。