

2014年闘争の推進(案)

金属労協(JCM)は2013年12月9日(月)午後2時半から東京都内で第56回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2014年闘争の推進」を機関決定します。

今号では、11月19日の第16回常任幹事会で確認した「2014年闘争の推進(案)」を掲載します。

CONTENTS

- I. とりまく情勢 P1
- II. 基本的考え方 P4
- III. 具体的取り組み P4
 - 1. 賃金
 - 2. JCミニマム運動
 - 3. 一時金
 - 4. 非正規労働者への取り組み
 - 5. ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 6. 60歳以降の賃金・労働条件
 - 7. 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額
 - 8. 退職金・企業年金
 - 9. 職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション
 - 10. 政策・制度課題への取り組み
- IV. 2014年闘争の進め方 P8

2013年闘争 集中回答

I. とりまく情勢

わが国経済は、消費者物価上昇率2%を目標とする日銀の量的金融緩和強化をきっかけとして、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、輸出の拡大、投資の回復、銀行貸出の増加が見られる状況となっている。消費者物価上昇率はプラスに転じるとともに、失業率は4%程度に低下している。

こうしたことから、2013年度の実質経済成長率予測は、内閣府試算(8月時点)で2.8%、民間調査機関の平均でも2.7%(11月時点)となっている。内需の拡大とともに、外需(輸出-輸入)についても、プラス成長となることが見込まれている。2020年オリンピック・パラリンピックの東京開催決定により、景気マインドの一層の改善、首都圏の再開発やインフラ整備、外国人観光客の誘致などにも弾みがつくことが期待されている。企業の2013年度決算予想

も、総じて増収増益が見込まれており、予想自体も上方修正の方向となっている。

しかしながら一方で、いわゆる街角景気、小売販売などについては、改善が足踏み状態となっている。長期にわたって収入が伸び悩み、所得税や社会保険料の負担増が続いてきたことから、家計は防衛的なスタンスを続けている状況にある。

わが国はいま、「失われた20年」の時代から大きく変化しつつある。グローバル経済化とデフレによって人件費抑制を余儀なくされ、それが経済活動の低迷を招いていた時代から、デフレ脱却の中で「人への投資」によって産業の競争力を強化していく時代、持続的な成長と勤労者生活の安定・向上を実現していく時代への転換を果たすべき時を迎えている。

1. 生産と需要の動向

実質GDPは2013年7～9月期には、前期比年率で1.9%の成長率となった。前年比で最近の動向を見ると、2012年7～9月期以降、ゼロ%台の成長率が続いていたが、2013年4～6月期には1.1%、7～9月期には2.7%に改善している。輸出は3.0%のプラス成長となり、前年割れの続いている設備投資のマイナス幅も急速に縮小している。2013年度の実質経済成長率予測は、内閣府試算（8月時点）で2.8%、民間調査機関の平均でも2.7%（11月時点）となっている。内需の拡大とともに、外需（輸出－輸入）についても、プラス成長となることが見込まれている。

金属産業の鉱工業生産指数は、東日本大震災前の水準近くまで回復してきている。リーマンショック前に比べれば、業種ごとに違いがあるものの、おおむね8～9割まで回復した。

設備投資の先行指標である機械受注統計は、2013年1～3月期まで前年割れが続いていたが、その後プラスに転じ、回復基調が顕著となっている。量的金融緩和によって、銀行貸出金利が低下し、貸出残高も拡大しており、設備投資にとって好環境となりつつある。

2012年秋まで超円高水準で継続してきた為替相場は、1ドル＝100円前後、1ユーロ＝130円程度まで是正された。こうした円高は正と、欧州経済が小康状態となっていることなどから、輸出金額は2013年3月より前年比プラスに転じており、7月以降は数量でもプラス傾向となっている。金属産業の各業種を見ても、ほとんどの業種で堅調に推移しており、主要輸出先であるアメリカ向け、アジア向け、EU向けのいずれもがプラスとなっている。

こうした中で、景気に敏感な職種の者に対するアンケート調査である「景気ウォッチャー調査」いわゆる街角景気は、2013年3月以降、改善が遅れており、小売販売額も一進一退が続いている。

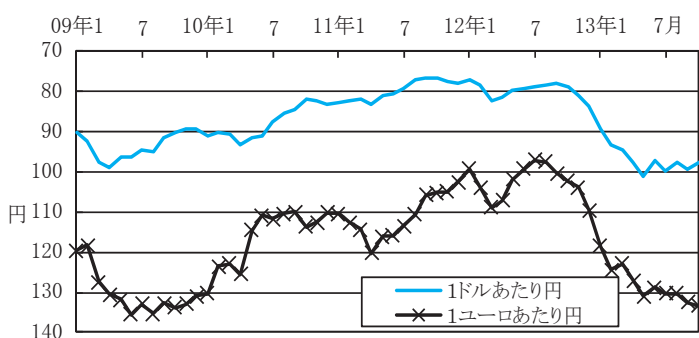
2013年度経済予測

項目	2012年度実績	2013年度予測 (%)		
		政府 (内閣府試算) 2013年8月2日	日銀 2013年10月31日	民間40調査 機関平均 2013年11月12日
名目GDP成長率	0.3	2.6		2.45
実質GDP成長率	1.2	2.8	2.7	2.70
同 内需寄与度	2.0	2.5		2.5
同 外需寄与度	△ 0.8	0.3		0.2
消費者物価上昇率	△ 0.3	0.5	0.7	0.61
失業率	4.3	3.9		3.92

(注) 1.日銀と民間調査機関の消費者物価上昇率は、生鮮食品除く。

2.資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター

為替の動向



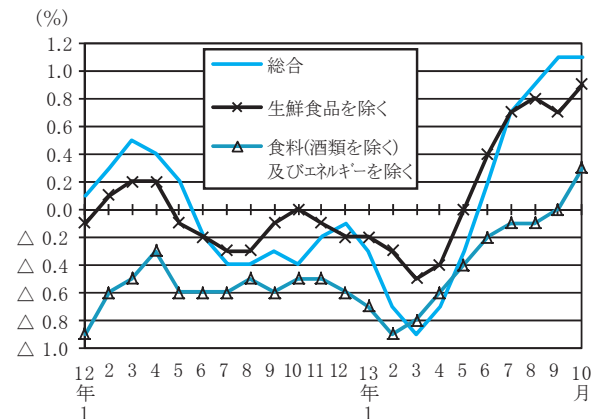
資料出所：日本経済新聞

2. 物価と雇用の動向

政府・日銀は、消費者物価上昇率2%の早期実現をめざしているが、2013年6月には、消費者物価上昇率が13カ月ぶりにプラスに転じ、9月にはプラス1.1%となっている。食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く消費者物価上昇率でも、9月にはマイナスを脱し、10月の推計値ではプラス0.3%と見込まれている。国内企業物価上昇率は、2013年4月に前年比プラスに転じて以降、月を追うごとに上昇率が高まっており、10月には2.5%となっている。

完全失業率は2013年6、7月に3%台に改善した。8月には4.1%となったが、求職活動をしていなかった人々が景気回復を受けて労働市場に戻り、失業者としてカウントされるようになったことなどによるものと思われ、9月には4.0%に低下した。有効求人倍率も1倍近くまで改善してきている。一方、金属産業の就業者は、リーマンショックのあった2008年に610万人だったのが、2010年には540万人まで減少したものの、2013年には550万人程度に回復傾向を示している。

消費者物価上昇率（前年比）



(注) 1.2013年10月は、都区部前月比からの推計値。

2.資料出所：総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

3. 企業業績の動向

2013年9月調査の日銀短観によれば、2013年度の企業収益（大企業）は、製造業で売上高が5.0%の増収、営業利益が49.0%の増益と予測されている。売上高営業利益率は、4.2%と見られている。6月時点の予測では、4.1%の増収、38.0%の増益、利益率3.9%であり、それぞれ上方修正されている。なお9月予測の想定為替レートは1ドル＝94.45円であり、収益はさらに上方修正の余地がある。

金属産業では、すべての業種で増収予測、営業利益もすべて増益もしくは黒字転換が見込まれており、6月予測に比べおおむね上方修正となっている。売上高営業利益率は、「はん用・生産用・業務用機械」で6.4%、「自動車」で5.0%が見込まれている。

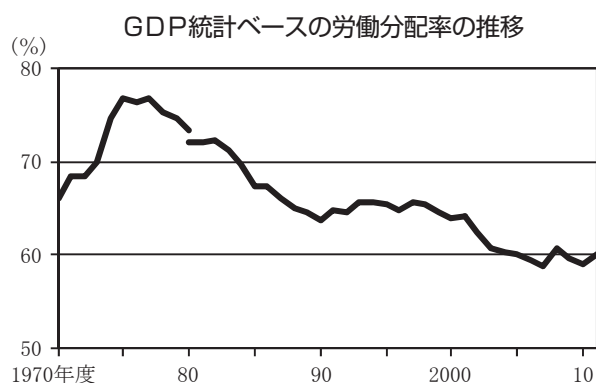
4. 勤労者への配分と家計の動向

わが国のGDPベースの労働分配率（雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP）は、2000年代前半の景気回復の際、それまでの65%程度から60%程度に急激に低下し、その後、リーマンショック、東日本大震災などの危機的状況が相次いだにも関わらず、60%前後で推移している。この水準は国際的に見ても低位となっている。

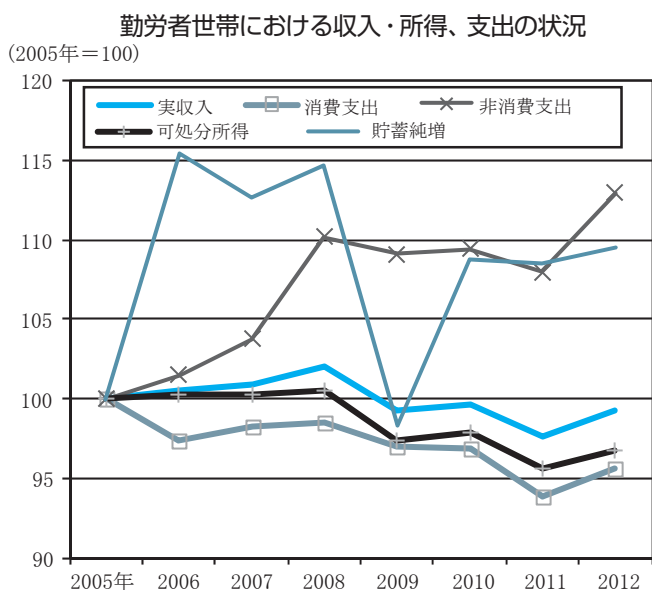
わが国製造業の時間あたり人件費は、低位の労働分配率や円高は正などによって、G7諸国の中で最も低い水準となっており、韓国、シンガポールも、わが国の8割程度の水準となってきた。

2000年代以降、勤労者の家計は、長期にわたって収入が伸び悩み、所得税や社会保険料の負担増が続いてきたことから、家計は防衛的なスタンスとなっている。可処分所得が減少する中で、消費支出の減少幅はそれより大きくなっており、一方で貯蓄が増加している。

2014年4月より、現行5%の消費税率が8%に引き上げられ、2015年10月には、さらに10%に引き上げられる状況となっている。



(注) 1.労働分配率は、「雇用者1人あたり名目雇用者報酬
÷就業者1人あたり名目GDP」
2.1980年と2001年は、データが連続していない。
3.資料出所：内閣府「国民経済計算」より、金属労協政策企画局が作成。



(注) 1.総務省統計局「家計調査」の「農林漁家世帯を除く2人以上の勤労者世帯」における各年の収入・所得金額、支出金額の平均について、2005年=100として推移を示した。
2.資料出所：総務省統計局「家計調査」より、金属労協政策企画局で作成。



2013年闘争 集中回廊口記者会見（金属労協）

5. 国際経済情勢

アメリカ経済は緩やかな景気回復が続いているものの、雇用情勢の改善が期待されたほどではなく、このため金融緩和の縮小は先伸ばしとなっている。ヨーロッパでは、債務危機は解決していないものの、経済は小康状態を保っており、ドイツ、イギリスを中心に明るい兆しが出てきている。中国経済は構造調整による経済活動の鈍化が懸念されていたが、堅調に推移している。ASEAN諸国は海外資金の流出が見られたところでは、成長がやや鈍化している。

6. 賃上げに関する政府の動向と労働法制見直しの動き

2013年10月、政府は「消費税率及び地方消費税率の引上げとそれに伴う対応について」を閣議決定し、2014年4月の消費税率引き上げとともに、企業収益の拡大が賃金の上昇や雇用の拡大につながり、消費拡大や投資増加を通じて企業収益の拡大に結びつく好循環を実現するため、賃金引き上げを強力に促進する所得拡大促進税制を拡充するとともに、足元の経済成長を賃金上昇につなげることを前提として復興特別法人税の前倒し廃止の検討を決定した。9月からは、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が開催されており、共通認識の醸成が図られている。

一方、政府が2013年6月に策定した「日本再興戦略」に基づき、雇用調整助成金の支給要件の厳格化と助成水準の引き下げ、概算要求での労働移動支援助成金の抜本的拡充などが行われている。また、企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制の見直し、派遣元で無期雇用となっている派遣労働者に関する派遣期間制限の撤廃や派遣期間の制限を業務単位ではなく個人単位・派遣先単位とする労働者派遣制度の見直し、「多様な正社員」の普及・拡大などについて、労働政策審議会の分科会や部会、厚生労働省の研究会などで検討が進められている。

これに対し連合では、長時間労働を助長して残業代が支払われなくなるような労働時間制度や解雇の自由化につながる制度の導入に断固反対するとともに、労働者派遣制度については、常用代替防止の堅持、登録型派遣・製造業務派遣の禁止、業務区分に基づく派遣期間制限の維持、派遣先労働者との均等待遇の実現、派遣先責任の強化、日雇い派遣の規制強化、派遣先労働組合の関与強化などを主張している。

II. 基本的考え方

日本経済は、正念場を迎えている。賃金・労働条件の改善による消費の活性化と家計の改善を通じて、デフレ脱却と経済成長を確実なものとしなければならない。政府・日銀が量的・質的金融緩和に取り組むことで、デフレ脱却、景気回復の兆しが見え始めている。このように経済環境が激変する中で、労使もまたマインドシフトを図り、自らの社会的責任を果たしていかなければならない。

成長成果を賃金・労働条件に適正に配分することが消費を拡大し、それが生産・投資の拡大や企業収益の改善につながり、そのことがさらに所得の向上と雇用の拡大を生み出す。2000年代前半には、戦後最長の景気回復にもかかわらず、企業から家計への資金の流れがボトルネックを起し、実感なき景気回復に終わった。その轍を踏むことなく、誰もが実感できる景気回復を実現することは、持続的な成長にとって不可欠な要件である。また海外の労働組合などでは、日本の金融政策に対し為替操作との批判もあるが、勤労者への適正な配分は、日本の金融政策に対する国際的な理解を得ることにもつながる。

「人への投資」の観点に立った賃金・労働条件に対する適正な配分は、働く者のモチベーション向上と能力発揮、優秀な人材の確保に寄与し、そのことがものづくり産業基盤や企業競争力の強化をもたらして、企業の持続的な発展につながるという好循環を生み出す。わが国金属産業の強みは、素材・部品企業をはじめとするサプライチェーン、バリューチェーン全体の総合力にあり、金属産業

の競争力を一層強化するためには、中小企業を含めた金属産業全体への「人への投資」がきわめて重要である。

一方、デフレ脱却の兆しが見え始めた中で、物価上昇が組合員の生活に影響を及ぼし始めている。物価上昇による家計への影響を補い、賃上げによって働く者の実質生活を守ることは当然である。また、勤労者は将来にわたる安定した所得が増加してこそ、消費を拡大させることができる。

デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含めた勤労者全体の賃金・労働条件の改善が必要である。労働組合として、春闘における賃上げの社会的波及効果の発揮に努めるとともに、企業内最低賃金協定の締結や労使協議等を通じて未組織労働者・非正規労働者の賃金・労働条件の改善に寄与していく。また特定(産業別)最低賃金の引き上げや雇用・労働法制の緩和阻止、労働組合による組織化などにも取り組んでいくことが重要である。

こうした考え方に立ち、2014年闘争では、デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、賃金・労働条件の向上と企業発展の好循環を実現していく。このため、5産別が強固なスクラムを組み、JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む。労働組合として責任ある要求を掲げ、労使の主体的な交渉を通じて賃金および総合労働条件の決定を行っていく。併せて、ものづくり産業基盤を強化するための政策・制度課題の実現に取り組む。

III. 具体的取り組み

1. 賃金

(1)賃上げ

賃金は働く者の生活の基盤であり、その引き上げは将来にわたる生活の安心・安定をもたらす。物価上昇による家計への影響を補い、働く者の実質生活を守ることは当然である。デフレ脱却と経済成長に資する賃上げを求める。

一方、中堅・中小労組の自立的な賃金改善の取り組みが定着しつつある。JC共闘全体での賃上げとの相乗効果によって、産業間・産業内の賃金格差を是正し、基幹産業にふさわしい賃金水準を確立する。

賃金格差は正にあっては、基幹労働者の個別賃金水準重視による「大きく職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差の解消に取り組み、中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざす。

- 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、実質生活を維持し、デフレ脱却と経済成長に資する賃上げに取り組む。
- 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・産業内の賃金格差等の解消をめざす組合は、積極的に賃上げに取り組む。

【基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」】

- *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(24.8万円程度)

※基本賃金は、所定内賃金から生活関連手当(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・企業規模1,000人以上の標準労働者賃金の、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)賃金実態の把握と賃金制度の確立

賃金構造維持分を明確にし、確実に確保しなければ、賃金の低下を招くことになる。また、賃金構造維持分を確保してきた場合でも、実際に賃金水準が維持できているかどうかを点検する必要がある。賃金水準を重視しながら、賃金実態の把握・点検を行うこととする。

賃金制度が未整備であることは、賃金水準低下の要因のひとつである。将来にわたる月例賃金の安定を確保するため、賃金制度の確立に向けて取り組む。

- すべての組合は、賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。
- 賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。
- 賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組む。

2. JCミニマム運動

(1)企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

企業内最低賃金協定は、賃金の下支えを図ることによって従業員の生活の安心・安定を確保している。また、労使で協定した企業内最低賃金を非正規労働者への適用や特定(産業別)最低賃金を通じて波及させることによって、正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に寄与し、賃金の底上げに重要な役割を果たしている。このため、実効

性の高い企業内最低賃金協定を締結するよう取り組まなければならない。

企業内最低賃金協定の意義と役割を踏まえ、全組合の締結に向けて強力に取り組むとともに、高卒初任給に準拠した水準をめざし、賃金の底上げを図るため、企業内最低賃金の引き上げに取り組む。

共闘効果を高めるとともに社会全体への波及効果を高めるため、春季生活闘争で取り組み、賃金と同時に回答を引き出すことをめざす。

- すべての組合が企業内最低賃金協定を締結する。
- 企業内最低賃金協定の水準を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げる。そのため、月額156,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組む。
- 非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記する。時間額で協定する場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上への引き上げに取り組む。
- 社会全体への波及効果を高めるため、非正規労働者（直接雇用）を含めた協定の締結をめざす。

(2) 特定（産業別）最低賃金の機能強化

特定（産業別）最低賃金は、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、均等・均衡待遇を実現すべく役割を果たしている。制度の意義・役割を踏まえ、産業の魅力高め、金属産業の「労働の価値」にふさわしい水準へと引き上げることをめざし、特定（産業別）最低賃金の水準を企業内最低賃金協定に準拠した水準に引き上げるよう取り組む。

一方、地域別最低賃金と水準が接近・逆転する地域において、使用者側が特定（産業別）最低賃金の不要論を強めている。このため、特定（産業別）最低賃金の申出要件であり、水準に影響を及ぼす企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げに取り組むとともに、当該産業の労使がイニシアティブを発揮できるよう話し合いの場を持つなどの取り組みを行う。また、特定（産業別）最低賃金が基幹的労働者の最低賃金であることを踏まえ、地域別最低賃金よりも高い水準を確保するよう計画的に取り組む。

なお、労働組合として、非正規労働者に対する特定（産業別）最低賃金の周知徹底にも取り組む。

- 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す。
- すべての特定（産業別）最低賃金について金額改正を行うとともに、産業・地域の実態を踏まえて新設の検討を行う。
- 特定（産業別）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う。

(3) 「JCミニマム(35歳)」の確立

金属労協では、4人世帯の生計費や生活保護水準、課税最低限などの生計費の実態や、小規模事業所の賃金実態等に基づき、「JCミニマム(35歳)」を設定している。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。

- JCミニマム(35歳)は、月額21万円とする。
- この水準を下回る場合は、その要因を確認し、是正に取り組む。

3. 一時金

リーマンショック、東日本大震災など度重なる危機を乗り越えるため、組合員は日々懸命な努力を重ねてきた。組合員の努力に報い、業績改善にふさわしい、適正な成果配分を求めていく。

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。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、着実に確保するように取り組む。

年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とする。

- 要求の基本は、基準内賃金の年間5カ月分以上とする。
- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保する。

4. 非正規労働者への取り組み

雇用形態にかかわらず、働きがい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、非正規労働者の賃金・労働条件の改善が喫緊の課題となっている。デフレ脱却と経済成長を確実なものとするためにも、非正規労働者の賃金・労働条件改善は不可欠である。

非正規労働者の賃金・労働条件を改善するには、ワークルールの改善、労働組合の組織化、賃金・労働条件の底上げの3つを一体的に取り組まなければならない。とりわけ、政府による労働規制緩和の動きに対しては、ものづくり産業の競争力の源泉である「現場力」強化とその基盤となる「良質な雇用」確立の観点に立って、政策・制度の取り組みを進めていく。また、同じ職場で働く非正規労働者の実質生活の維持と均等・均衡待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、労使協議の充実や組織化に向けた取り組みを行う。

○未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議を行う組合は、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組む。

○非正規労働者の雇用に関して、仕事内容、労働契約期間、人員、社会保障への加入、労働条件、正社員への転換等について、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を図る。

*非正規労働者の雇用・労働条件に関し、労働組合に対する意見聴取が企業に義務づけられているものについては、労働組合として、積極的に意見表明を行っていく。

▽非正規労働者に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関しては、正規労働者との均等・均衡待遇の確立という観点から主張を行っていく。（労働基準法第90条）

▽派遣労働者の派遣期間に関する労働組合の意見聴取に関しては、常用代替防止と派遣労働者の正社員への転換促進の観点から主張を行っていく。（労働者派遣法第40条の2）

○賃金・労働条件や福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、均等・均衡待遇の観点から実態に応じて取り組む。

*有期雇用者の労働条件が、期間の定めがあることにより不合理なものとなっていないか、労働条件全般について点検する（労働契約法第20条）。派遣労働者の賃金を、派遣先労働者の賃金水準を考慮して決定するために派遣先事業主に求められている情報提供が、適切に実施されているかどうか点検する。（労働者派遣法第40条）

○非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進める。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現は、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、モチベーションの向上や仕事の見直しを通じて生産性向上にも寄与するものであり、労使共通の課題である。

少子化に歯止めをかけ、日本の経済・社会の活力を高めるためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む。

(1) 総実労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、金属労協が目標とする年間総実労働時間1,800時間台の実現が不可欠である。

各組合の実態を踏まえながら、所定労働時間や年次有給休暇など制度面の充実に取り組むとともに、所定外労働の適正化や年次有給休暇等の取得促進に向けて、職場の意識・風土の改革に取り組むこととする。

- 年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて取り組む。
- 所定労働時間1,800時間台の実現に取り組む。
- 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。
- 時間外労働割増率の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すべての労働時間とする。
- 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、職場の意識・風土の改革や年休取得促進策を導入・強化するなどの具体的な取り組みを行う。

(2) 仕事と家庭の両立支援

仕事と育児・介護などの家庭責任を両立するには、より勤労者のニーズに合った社内制度を充実することが重要である。同時に、制度の周知や職場風土の改革など、制度を利用しやすい環境の整備にも取り組まなければならない。

子育てに必要な時間を確保しつつ働き続けるための選択肢のひとつとして、短時間勤務を幅広い労働者が活用できる環境を整えることも必要である。

- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組む。
- 制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図るため、労使協議の充実等に取り組む。
- 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とフォローに労働組合が参画し、組合員の意見反映を行う。「行動計画」の策定が努力義務とされる100人以下の企業も含め、労働組合が参画して行動計画策定に取り組む。
- 短時間勤務制度については、「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」についても直ちに対象外とせず、労使の主体的判断により、職場の実態に応じて制度の対象とする。

6. 60歳以降の賃金・労働条件

60歳以降の就労制度は、60歳以降の就労者が有する豊富な経験や技術・技能を発揮して、働きがいを持って、企業の発展に積極的に寄与できる制度にしなければならない。60歳以降の就労を希望する者の割合が低い場合には、対象者のニーズにあった賃金・労働条件、働き方、仕事内容となっているかどうか、労使で点検を行うことが必要である。

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、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。

- 働くことを希望する者全員について、経過措置を利用せず65歳までの雇用を確保し、働きがいのある就労制度を構築する。
- 労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保する。
- 継続雇用制度の場合は、継続雇用の希望状況を労使で確認し、組合員のニーズに合った制度となっているか点検する。
- 60歳以降就労者の組合員化を図る。

7. 安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

労働災害を根絶し、精神健康不調や職業性疾病等を予防するためには、不断の努力が必要である。心身の健康保持と労働災害ゼロ職場の確立に向けて、安全衛生対策に取り組む。

業務上の災害や疾病が発生した場合には、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が必要である。金属産業全体が、死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円に到達することをめざす。

なお、直接雇用の非正規労働者の付加補償についても、それぞれの企業の正規労働者と同等の補償を求める。

- 職場の安全衛生体制の検証、充実を図る。
- 職場におけるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を事業者の義務とする労働安全衛生法改正のための建議「今後の職場における安全衛生対策について（2011年10月24日）」を踏まえ、必要な対応を進めていく。
- 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3,400万円以上に引き上げる。なお、障害等級4級以下についても、実態を踏まえて引き上げに取り組む。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱う。

8. 退職金・企業年金

公的年金の支給開始年齢の引き上げや、今後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が見込まれる状況の中で、高齢者の生活の安定にとって、退職金や企業年金の重要性が増している。

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、各産別の考え方に基づき、格差は正なども含め、必要に応じて退職金の引き上げに取り組む。

- 産業・企業の実態を踏まえて、退職金水準の引き上げに取り組む。
- 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う。
- 退職金・企業年金制度の改定を行う場合には、等価転換を原則とした制度改定を行う。

9. 職場における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション

公平・公正で、男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現しながら、いきいきと働くことのできる職場をつくるためには、労働組合が積極的に関与し、組合員のニーズや職場の実態を踏まえた取り組みを進めることが重要である。

このため、労使協議の場で、職場の実態を労使で共有するなどの取り組みを行う。

- 人事・処遇面における男女別の実態（採用、勤続年数、配置、管理職比率、教育訓練、福利厚生など）について労使で点検し、必要な対応を行う。

10. 政策・制度課題への取り組み

金属労協では、2012年4月に策定した「2012～2013年政策・制度課題」、2013年4月にとりまとめた「2013年政策・制度課題重点取り組み項目」に基づき、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取り組みを強化してきた。

量的金融緩和の強化による円高是正、TPP交渉への参加、7カ所14基の原子力発電所の新基準適合性審査、事業承継制度の拡充などにおいて、前進が見られるところとなっているが、引き続き、円高是正の定着と確実なデフレ脱却、TPPなどFTA・EPAの早期締結と国内体制の強化、安定的かつ低廉な電力供給確保に取り組んでいく。あわせて、金属産業における成長分野、新規分野の開拓を促進する「攻め」の産業政策を打ち出していく。

一方、労働政策面では、雇用維持から労働移動支援への転換、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を見据えた労働時間法制の見直し、勤務地や職務を限定した社員の解雇要件の緩和、登録型派遣の温存などの動きに対し、連合の取り組みを通じて強く異議を唱え、長期安定雇用に立脚したものづくり産業の現場力を強化する労働法制、労働行政が実現されるよう主張していく。

(1) ものづくり・金属産業の競争力の源泉である長期安定雇用を基本とした労働政策

ものづくり産業では、現場の従業員が長期にわたる経験によって蓄積してきた技術・技能、ノウハウや判断力を発揮し、創意工夫を重ね、さまざまな環境変化・技術変化に積極的に対応してきた。長期安定雇用を基本とする「良質な雇用」に裏づけられた「現場力」こそ、ものづくり産業の競争力の源泉である。

労働法制、労働政策がものづくり産業の「現場力」を損なうもの

とならないよう、長期安定雇用を基本とした労働政策の重要性について理解促進に努めるとともに、連合を通じて強力に主張していく。

(2) 成長分野・新規分野の開拓を促進する「攻めの産業政策」

わが国の持続的な発展と「良質な雇用」の創出のためには、国内ものづくり産業の一層の強化を図るとともに、成長分野・新規分野の開拓によって世界市場をリードしていくことが不可欠である。政府に対し、研究開発・設備投資促進、需要創出のための諸施策の着実な実行を求めている。また、金属各産業における政策課題を抽出し、共通理解を図った上で、金属労協全体の政策として取り組みを進めていく。

(3) ものづくり産業における下請適正取引の確立

「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」（中小企業庁）、「優先的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」（公正取引委員会）を徹底し、その実効性を確保するための取り組みをさらに強化していく。とりわけ、消費税率引き上げに際し、サプライヤー、完成品メーカー、卸、小売の各取引段階において、適正に消費税が転嫁されるよう、消費税転嫁対策特別措置法の徹底、転嫁カルテルや表示カルテルの活用促進をはじめ、対策の一層の強化を求めている。

(4) TPPなどFTA・EPAの早期締結と国内体制の強化

TPPがレベルの高い自由貿易を実現するものとなるよう、最終合意に向け日本政府の寄与を求めていくとともに、将来的な関税撤廃を踏まえ、農業政策の抜本的な見直しをはじめとする必要な国内対応の推進を主張していく。あわせて、2013年に交渉が開始された日本EUのEPA（経済連携協定）、日中韓のFTA（自由貿易協定）の早期合意に向けた交渉の加速を主張していく。

(5) 安定的かつ低廉な電力供給確保

電力需給は小康状態を保っているが、本来は停止しているはずの発電熱効率の低い火力発電所の稼働によって電力需要に対応しており、安定性や発電コスト、化石燃料供給、CO₂排出量などの懸念を抱えていることに留意する必要がある。突発的な停電や電力料金の再度の値上げを絶対に回避するため、政府に対し、安定的かつ低廉な電力供給確保を主張していく。

こうした観点から、原子力規制委員会において行われている原子力発電所の新基準適合性審査については、的確かつ迅速な判断が行われるよう、体制の一層の強化を求めていく。

(6) 円高是正の定着と確実なデフレ脱却、経済成長

2013年1月以降、消費者物価上昇率2%を目標に日銀が実施している「量的・質的金融緩和」により、円高の是正と株価の上昇、金利の低下が進み、投資の回復、銀行貸出の増加、消費者物価の上昇が見られるところとなっている。

欧州債務危機、アメリカの財政問題、アジアの成長減速など、海外を中心に経済の変動要因が懸念されている中で、円高是正の定着と金融市場の安定を図り、確実なデフレ脱却と持続的な経済成長を実現するよう、機動的な金融政策運営を求めている。

Ⅳ. 2014年闘争の進め方

1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については以下の通りとするが、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する。

(1) 要求前段の取り組み

①経団連「経営労働政策委員会報告」への対応

2014年1月に予定されている経団連「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と主張点を取りまとめる。

②2014年闘争推進集会の開催

2014年1月28日に2014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、2014年闘争に向けた意思結集を図る。

③最低賃金連絡会議の開催

2014年1月29日に最低賃金連絡会議を開催し、2013年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2014年度の取り組み方針を共有する。

(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する。

(3) 要求提出と団体交渉

要求提出は、集計登録組合を中心に2月18日までにを行い、ただちに団体交渉を開始する。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る。

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う。

具体的取り組みは、第1回戦術委員会で確認する。

(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、戦術委員会で決定する。

金属労協全体として、3月内決着の取り組みをさらに強化し、中小労組の早期回答引き出しと相乗効果を追求する。

(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る。

2. 闘争機関の配置

2014年闘争を推進するにあたり、次の闘争指導機関を設置する。交渉状況を踏まえながら、効果的な日程配置を図る。

(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する。三役会議構成員とする。

(2) 中央闘争委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の実践を目的に中央闘争委員会を設置する。常任幹事会構成員とする。

(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する。

3. 組織・広報活動

(1)「集計登録組合」「中堅・中小登録組合」の取り組み

「集計登録組合」および「中堅・中小登録組合」の要求・回答状況を含めた情報開示に取り組み、社会的影響を与える共闘を構築する。

(2) 地方組織との連携

春季生活闘争や特定（産業別）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および諸活動の実践を図る。

(3) 広報活動の推進

J C 共闘の効果を最大限発揮するため、ホームページを活用した情報提供の充実を図るなど、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動を行い、闘争全体の盛り上げを図る。

4. 連合の他部門等との連携強化

金属労協は、連合金属部門の活動を実質的に担う組織として、2014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する。また、インダストリアル・J A Fとも連携する。

第56回協議委員会

(1) 日時：2013年12月9日（月）14:30～17:00

(2) 場所：第一ホテル東京 5階「ラ・ロース」

東京都港区新橋1-2-6 TEL03-3501-4411

(3) 議題：

I. 報告事項

1. 一般経過報告

2. 役員選考委員会の報告

II. 審議事項

1. 2014年闘争の推進について



昨年の第56回協議委員会