

## 第59回協議委員会議案

日時: 2016年12月2日(金) 14:00~16:30  
場所: 東京国際交流館 プラザ平成3F  
「国際交流会議場」

# 2017年闘争の推進(案) 〈ダイジェスト版〉

金属労協(JCM)は2016年12月2日(金)午後2時から東京都内で第59回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2017年闘争の推進」を機関決定します。

今号では、11月18日(金)の第4回常任幹事会で確認した「2017年闘争の推進(案)」を抜粋して掲載します。

### CONTENTS

I. 基本的考え方	p.1
II. とりまく情勢(略)	p.4
III. 具体的取り組み	p.4
1. 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善	p.4
(1) 賃金	p.4
(2) JCMミニマム運動	p.4
(3) 一時金	p.5
(4) ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	p.5
(5) 労働諸条件の引き上げと職場環境の整備	p.6
2. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善	p.7
(1) 非正規労働者の正社員への転換促進	p.7
(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備	p.7
(3) 賃金・労働諸条件の改善	p.7
(4) 関係法令に対応した取り組み	p.7
3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築	p.7
4. 政策・制度要求	p.8
IV. 闘争の進め方(略)	p.8

## I 基本的考え方

金属労協は、2014年闘争以降、デフレ脱却を確実なものとし、「経済の好循環」を実現するため、3年連続で賃上げに取り組んできました。多くの組合で賃上げを獲得し、景気の底支えと賃金の底上げ・格差是正に一定の役割を果たしてきたものと認識していますが、一方で、日本経済はまだまだ「好循環」軌道に至っていません。

2017年闘争では、「人への投資」による金属産業に働く者の生活向上と安心・安定の確保、人材の確保、職場全体のモチベーションの向上を図るため、この3年間の成果を踏まえ、一層改善すべき点を精査した上で、継続的・安定的な賃上げに取り組んでいきます。また、すべての組合が賃上げを獲得することを通じ、すべての勤労者に賃上げの効果を波及すべく、賃金の底上げ・格差是正の実現に向け、着実な前進を図ります。

金属労協は、強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済を構築すべく、引き続き、5差別の強力な結束の下、以下の4項目について、闘争を推進していくこととします。

### 1. 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

①賃金、②JCMミニマム運動、③一時金、④ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ、⑤労働諸条件の引き上げと職場環境の整備

### 2. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

①非正規労働者の正社員への転換促進、②労使交渉・労使協議の基盤整備、③賃金・労働諸条件の改善、④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

### 4. 政策・制度要求

2016年8月に策定した「第3次賃金・労働政策」では、

- ①雇用の安定を基盤とした多様な人材の活躍推進
- ②「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立
- ③ワーク・ライフ・バランスの実現

を3本柱として考え方を整理し、労働組合として取り組むべき課題を提示しています。2017年闘争は、「第3次賃金・労働政策」実践の皮切りとして、課題解決に向けた検討に着手していきます。

## 1. 国民生活の安定による強固な日本経済の構築

わが国経済は、2013年以降、それまでの1ドル=70円台という超円高が是正されたことをきっかけに、景気回復過程に入りました。2009年度から2012年度までマイナスの続いていた消費者物価上昇率は、2013年半ばにはプラスに転じ、2013年末～2014年前半には一時1%台後半で推移していました。

しかしながら、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減、その後の景気低迷、中国経済の減速と上海株式市場の大暴落を契機とした輸出の減少など、経済の変動要因が相次ぎ、国内経済は力強さを欠くところとなっています。中東情勢の悪化やイギリスのEU離脱問題、アメリカの大統領選挙結果なども、経済活動に不確実性を増す要因となっています。

とりわけ2016年の年明け以降、円レートが上昇、株価が急落し、景況感が一気に悪化して、企業収益も下方修正の方向となりました。消費者物価上昇率は4月以降マイナスが続き、「継続的な物価下落」であるデフレ再突入も懸念される状況にあります。為替レートに関しては、引き続き注視していく必要があります。

しかしながら一方で、設備投資や輸出、企業向けビジネスに関して

は、すでに回復傾向が顕著となっています。鉱工業出荷は業種により違いはあるものの、全体として底打ちの兆しが見られます。経済環境、経営環境の厳しさを強調し、かえって経済活動の萎縮を招くことのないようにするとともに、遅れの目立つ個人消費や家計向けビジネスの回復を促していくことが、喫緊の課題となっています。

いずれにしても、グローバル経済の下では、世界のどの地域の変化も、ただちに他の地域に波及するため、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要です。輸出がわが国経済の主要な柱であることは間違いありませんが、言うまでもなく国際情勢や為替レートに大きく左右されることは避けられませんし、設備投資も当然、その影響にさらされることとなります。外需が落ち込むと内需にも影響する経済ではなく、外需が落ち込んでも個人消費を中心とする内需が支える経済構造に転換を果たしていかなければなりません。底堅い内需、すなわち、個人消費の安定的な拡大と、消費拡大に対応するための設備投資を大黒柱とした成長軌道を作り上げていくことにより、強固な日本経済の構築を図っていくことが重要です。

## 2. 勤労者生活の安心・安定の確保、底上げ・格差是正

### ①消費拡大に向けた勤労者生活の安心・安定の確保

金属労協は、「人への投資」を通じて、デフレ脱却を確実なものとし、「経済の好循環」を実現するため、2014年闘争以降3年連続で賃上げに取り組み、多くの組合で賃上げを獲得してきました。この成果が、景気の底支えと賃金の底上げ・格差是正に一定の役割を果たしてきたことは間違いありません。しかしながら一方で、GDPベースの実質個人消費を見ると、消費税率引き上げのあった2014年度に続き、2015年度もマイナスとなっており、2016年度に入ってようやくプラスとなるなど、消費回復は遅れていると判断せざるをえません。

消費拡大に必要なのは、恒常的な所得の増加と生涯所得の見通しの向上です。生涯にわたって、その時々に必要な所得が得られるという前提なしに、勤労者が安心して消費支出を拡大させることはできません。雇用の安定と生計費を賄うことのできる賃金、社会保障の持続可能性確保によって、勤労者生活の安心・安定を図ることが決定的に重要です。すなわち、

- \*賃金に関しては、強固な日本経済の構築や、国民経済全体の成長成果の配分など、マクロの必要性から生じる賃上げについては、すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に行っていく。
- \*すべての勤労者に対し、職務遂行能力の向上を反映した昇給が行われる。これを通じて、生涯において最も子育て支出のかさむ時期に、それを賄うことのできる賃金を確保する。
- \*60歳以降の就労において、豊富な経験を発揮できる仕事、労働の価値に相応しい賃金を確保する。
- \*恒常的な長時間労働の解消に向け、仕事の進め方、働き方を根本から見直していく「働き方改革」や仕事と家庭の両立支援制度の拡充などを通じたワーク・ライフ・バランスの確立、労働組合による相談体制の強化などにより、出産・育児、介護・看護、病気治療によって離職に追い込まれることのない体制・環境を整備する。
- \*社会保障制度の持続可能性を確保する抜本的な制度見直しが必要であるが、それとともに、税・社会保険料の引き上げによる経済へのダメージを最小限に抑えるため、雇用の安定と賃上げによって勤労者の税・社会保険料の負担能力を強化する。

などが不可欠となっています。子育て世代や60歳以降の待遇改善、出産・育児、看護・介護、病気治療などへの対応強化は、その対象となる世代、直面している人々はもとより、若年世代を含めたすべての世代、すべての勤労者の安心・安定に資することは明らかです。

### ②底上げ・格差是正、中小企業における人材確保

2016年闘争では、「底上げ・格差是正」を重視した取り組みを展開し、その結果、中小組合において、ほぼ大手と遜色のない、一部では大手を上回る賃上げを獲得し、企業内最低賃金についても、賃上げ額以上の引き上げを獲得するという成果をあげました。しかしながら一方で、JC共闘における賃上げ獲得組合の比率は全体で6割弱（回答を引き出した組合に対する比率）に止まっており、とりわけ中小組合では5割に及ばないという現実があります。産業計で日本の従業者総数の実に7割を占める中小企業で働く者の賃上げがこうした状況であれば、賃上げの消費拡大効果が限られたものとなってもやむを得ないところであり、「経済の好循環」などおぼつかないことは明白です。

旺盛な労働力需要により、国内における人手不足は顕著となっています。失業率はすでに完全雇用の水準で、有効求人倍率もほぼ25年振りの改善となっています。こうした中で、金属産業における中小企業の現場を支える人材の確保、技術・技能の継承・育成は、困難をきわめる状況に陥っています。

新卒採用状況を見ても、小規模の企業における高校新卒者の求人充足率は、わずか3割程度に止まっています。大学新卒者についても、中小企業に目の向いていた時期もありましたが、いまや大企業志向への回帰が顕著となっています。

日本のものづくり産業の基盤は人材にあります。人材確保が困難であれば、中小企業は存続することができず、国内のバリューチェーンは危機に瀕することになります。わが国金属産業は、サプライチェーンをはじめとするバリューチェーン全体で「強み」を発揮しており、バリューチェーンの危機は、国際競争力の喪失に直結します。従って、非正規労働者、未組織労働者を含め、バリューチェーン全体で底上げを図ることが求められます。

2014年闘争からの3年間の取り組みを通じて、マクロ経済や「人への投資」の観点からの賃上げの意義・役割・必要性に関しては、経営側も含め社会的に理解が深まったものと思われませんが、そうした理解を、個別の中小企業における具体的な行動に結びつけていかなければなりません。かつての大手準拠ではなく、金属労協3,300を数える大手組合、中堅組合、中小組合のそれぞれが、自らJC共闘推進の主体となって賃上げに取り組み、波及効果を及ぼしあい、相乗効果を高めていくことが不可欠となっています。



### 3. 非正規労働者の雇用の安定、処遇改善、「同一価値労働同一賃金」の確立

労働力需給が逼迫する中で、非正規労働者の正社員への転換をなお一層加速させる必要があります。また、非正規労働者には正社員と同様、賃上げが行われていますが、もともと正社員との賃金格差が大きく、その抜本的な是正に向けた取り組みの前進が不可欠です。

従って、2017年闘争においては、

- \*非正規労働者の労働組合加入促進。
  - \*組合未加入の場合であっても、労働組合として、労使交渉や労使協議などを通じて、非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組む。
  - \*企業内最低賃金協定の取り組みの成果を特定最低賃金に波及させ、金属産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図る。
- などの取り組みを、一層強化していきます。

なお、金属労協は「第3次賃金・労働政策」において、「雇用の安定」と、「同一価値労働同一賃金」を基本とする均等・均衡待遇の確立を提唱しています。

まず、正社員としての就労を望む者については、積極的に正社員への転換を図っていくことが必要です。さまざまな職場で経験を蓄積したい人、高度な技術・技能を最先端の職場で活かしたい人、他に本業を持つ人など、勤労者の側にも有期雇用や派遣労働で働きたいというニーズがあり、企業の側でも、事業の繁閑に伴う業務量変動や、特定期間に限定したプロジェクトなどに対応するため、有期雇用や派遣労働に対するニーズがありますが、こうした場合であっても、雇用の安定が図られる必要があります。

「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇に関しては、性別、年齢、働き方、雇用形態、バリューチェーンなど、あらゆる勤労者の中で確立されなければなりません。「第3次賃金・労働政策」では、まずは非正規労働者と正社員に関して、その具体的な進め方を提案しています。政府の策定する「ガイドライン」なども勘案しながら、具体化に向けた労使の検討に着手していかなくてはなりません。

### 4. 「人への投資」による「現場力」の強化、強固な金属産業の確立

#### ①金属産業における新しい成長分野

金属産業では、新世代ITS（高度道路交通システム）における自動走行システム、低燃費かつ利便性の高い航空機開発、商業衛星や民間企業による宇宙開発、看護・介護支援機器・ロボット、温室効果ガスの回収・貯留技術、安全、安定的、効率的かつ地球環境問題に対応した次世代発電システム、いわゆる第4次産業革命を推進するための機器やシステムなどといった新しい成長分野で、急激な技術進歩が進展しています。国内ものづくり産業として、こうした成長分野における最先端技術、高機能製品の研究・開発を強化し、現場の地道な努力を積み重ねて高品質の製品を供給するなど、高付加価値分野における比較優位を確保していく必要があります。

わが国の基幹産業であるものづくり産業には、

- \*長期的な観点に立った経営が必要であること。
- \*人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。
- \*グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。
- \*バリューチェーン、サプライチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。これらの特徴を活かして、新しい成長分野の開発を早急かつ着実に推進し、グローバル経済における競争力を確保していかなくてはなりません。

#### ②第4次産業革命と「現場力」の強化

現在、インダストリー4.0（ドイツ）、インダストリアル・インターネット（GEを中心とするアメリカ）、第4次産業革命（日本再興戦略2016）などと呼ばれる変革が急速に進展しています。事業所内・事業所間の設備や従業員、サプライヤー、ロジスティック部門、販売部門、アフターサービス部門、消費者の手許にある製品などすべてをネットワークで結び、データをやり取りし、そこから得られるビッグデータをAI（人工知能）で分析することにより、生産の効率化、省エネルギー、製品やサービスの向上、基礎研究や技術開発、製品開発などに活用するものです。

一般的に、こうした動きによってもものづくり現場における雇用が失われていくイメージがあり、政府の「新産業構造ビジョン（中間整理）」でも、製造・調達分野で15年間に300万人の雇用が失われると試算しています。しかしながら、インダストリー4.0やインダストリアル・インターネットの推進機関によれば、

- \*従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、優れた成果と生産性の向上をもたらす。最終的には雇用の増加

とその質の向上、生活水準の向上、高齢化や年齢に適った労働形態を実現する。

- \*高度なインテリジェント機器や分析機能が開発されても、操作するのはあくまで人間であり、多くの作業では、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされる。
- \*成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わらない。労働に生じる変化が、関係者すべて（労働組合および使用者団体等）の支持と支援を受けた前向きな進展となることが重要である。といったことが指摘されています。勤労者にとって、新しい技術、新しい仕事、新しい働き方が次々と生まれてくることは明らかですが、長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能や知恵とノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理力といったわが国ものづくり産業の「現場力」が決定的に重要であり続けることは間違いありません。

金属産業における欧米系の主要な多国籍企業を見ると、連結の売上高人件費比率が実に20～30%台に達しているところが少なくありません。激烈なグローバル競争の下で、わが国金属産業が「現場力」を強化し、新たな成長分野における競争力を確保するとともに、第4次産業革命において主導的役割を果たしていくためには、「人への投資」が不可欠です。すべての組合において、すべての勤労者に対し、継続的・安定的に賃上げを行っていくとともに、「人への投資」の観点に立った雇用の安定、賃金・処遇制度を確立し、教育訓練の拡充を図り、年齢、性別、雇用形態を問わず、職場全体のモチベーションの向上を図っていくことが最重要課題となっています。

#### ③バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

金属労協では2016年闘争より、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築を掲げています。資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといった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、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という取り組みです。

バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することは考えられません。またいわゆる第4次産業革命も、バリューチェーン全体で取り組むことなしに、効果をあげることはできません。2017年闘争では、取り組みの2年目として、具体的な実践活動に着手していきます。

## 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

国内外の経済情勢、産業動向、勤労者の生活実態などを見据えた上で、強固な日本経済構築の観点、金属産業における競争力確保と人材確保、金属産業に働く者の生活向上を踏まえて、継続的・安定的な賃上げに取り組み、底上げ・格差是正を実現していきます。要求・獲得組合の拡大に向け、産別における取り組みをさらに強化します。

- 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。
- 日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立に向け、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・高校卒以上・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 賃金実態の点検と賃金制度の確立

賃金構造維持分が確保できなければ、賃金水準は低下することになりますが、賃金制度が未整備の場合や賃金構造維持分が明確でない場合も、賃金水準の維持が困難であることは否定できません。賃金制度を確立し、賃金構造維持分を明確にするとともに、すべての組合で実際に賃金水準が維持できてきたかどうかを点検し、必要な場合にはその是正を図っていく必要があります。

賃上げ原資の配分にあたっては、納得性の高い公正な配分が行われるように留意するとともに、人材確保の観点から、初任給の適正な引き上げが行われるよう取り組みます。

- すべての組合は、賃金実態を点検し、問題点の掌握と改善に努めます。
- 特定の層も含め、中長期的に賃金水準の低下が見られる場合は、その是正に取り組みます。
- 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。
- 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。賃上げ原資は、組合員の納得感の得られる公正な配分が行われるよう留意します。
- 初任給については、全体の賃上げ、労働力需給の状況などから適正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。



2016年闘争集中回答日記者会見

### (2) JCM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

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・安定を確保しています。また、企業内最低賃金協定の非正規労働者への適用や、企業内最低賃金協定の水準の特定（産業別）最低賃金への波及などにより、正社員と非正規労働者、組織労働者と未組織労働者を問わず、金属産業で働く者全体の賃金底上げに寄与し、産業の魅力を高めるために役割を果たしています。

非正規労働者・未組織労働者を含めた全組合における協定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基本に、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の改善に資する水準を確保するよう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。
- 非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。
- 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。
- 月額159,000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みます。
- 特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。
- 企業内最低賃金は、各地域の地域別最低賃金および特定（産業別）最低賃金を牽引する水準で締結するように、確認作業を強化します。

#### ② 特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ

特定（産業別）最低賃金は、労働組合のある企業で、労使対等の交渉で決定された最低賃金水準を、産業全体に波及させることにより、公正な市場競争を促し、産業の持続可能性を高める仕組みです。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、取り組んでいきます。

一方、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の水準が接近・逆転する地域では、特定（産業別）最低賃金不要論を背景に、使用者側が金額改正に後ろ向きの姿勢を示す場合があります。地域別最低賃金が従来に比べ大幅に引き上げられている中で、当該産業の労使がイニシアティブを発揮し、将来的にも地域別最低賃金よりも高い水準を確保できるよう、中長期的な観点に立った取り組みを進めていきます。また、特定（産業別）最低賃金の必要性について、組織内外の世論形成に取り組んでいきます。



- すべての特定（産業別）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、少なくとも地賃の引き上げ額以上の引き上げ額を確保します。
- 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います。
- 特定（産業別）最低賃金と地賃の金額が接近している場合は、適用業種や適用対象者の見直しを含め、そのあり方を検討します。
- 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取り組みます。

### ③「JCミニマム(35歳)」の確立

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す運動として、「JCミニマム(35歳)」に取り組めます。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などに基づき、「JCミニマム(35歳)」を設定します。

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

### (3)一時金

組合員の努力に報い、適正な成果配分を獲得するため、一時金は「年間5カ月分以上」を基本として取り組みます。

金属産業では、円レートの上昇による業績への影響などが見られるものの、全体として一定水準の利益を確保していることから、「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。

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します。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、確実に確保するように取り組みます。

年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とします。

- 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)ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ

#### ①総実労働時間の短縮

金属労協では、やりがいを持って充実した職業生活をおくと同時に、家庭における役割や社会貢献、地域活動、自己啓発などの個人の生活と調和をとることができる働き方を、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方と位置づけ、その実現に向けて取り組んでいきます。労働時間に関しても、すべての人が健康を維持し、ワーク・ライフ・バラ

ンスを実現していきいきと働くことができるよう、恒常的な長時間労働や、年次有給休暇を取得できないような仕事の進め方、働き方、組合員の意識を根本から見直していく「働き方改革」を推進する中で、年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざします。

- 年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざします。
- 所定労働時間は、完全週休2日制の実施（週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日）を基本として、年間所定労働時間1,800時間台の実現に取り組みます。
- 36協定の限度時間の引き下げや、36協定の特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底などを図ります。
- 恒常的な長時間労働が解消されるよう、所定外労働の要因や削減のあり方について労使で分析を進めます。
- 60時間を超える時間外労働の割増率については、猶予措置の対象となっている中小企業についても、50%以上とします。また、所定労働時間を上回るすべての労働時間を、時間外労働割増率の対象時間とします。
- 年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、あらゆる手立てを尽くして、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）の実現を図ります。
- 年次有給休暇の取得状況や所定外労働の実態を労使で確認し、職場の意識・風土の改革や働き方の見直しに取り組みます。そのため、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。

#### ②仕事と家庭の両立支援の充実

出産・育児、看護・介護や病気治療を理由とした離職を防ぎ、仕事と家庭における役割を両立しながら働き続けることのできる職場の実現に向け、仕事と家庭の両立支援制度をさらに充実させるとともに、制度を知らない、活用実績がない、職場の理解が得られないなどの理由や、制度の利用にかかわるハラスメントによって、制度の利用を躊躇したり、退職せざるを得なくなる場合も見られることから、組合への相談を経ることなく離職に追い込まれることのないよう、労働組合の相談体制の強化、制度を利用しやすい職場環境の整備や公正な処遇に取り組むことが重要です。

- 仕事と出産・育児、看護・介護、病気治療の両立に悩む組合員に対する、労働組合の相談体制を強化します。
- 仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組み、その周知徹底を図ります。制度の利用しやすさに関して調査を行い、必要な制度改善、環境整備に取り組みます。
- 労働組合として、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、そのフォローに参画し、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。
- 男性の育児休業の取得促進に取り組みます。とりわけ、女性比率の少ない職場における意識喚起に努めていきます。
- 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。
- 組合員のニーズや地域の実情に応じて、「仕事・子育て両立支援事業費補助金」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。
- 介護対象者の範囲の拡大、介護休業の分割取得、柔軟な労働時間・休暇制度などの導入に取り組みます。



### ③男女共同参画推進など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、性的志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ため、労使協議の場で、職場の実態を労使で共有し、課題解決に向けて取り組んでいきます。

女性活躍推進法によって、女性の活躍に関する「行動計画」の策定が301人以上の企業に義務化され、300人以下の企業では努力義務とされました。行動計画の策定や見直し、目標の達成や計画の実施状況の確認などに、労働組合が積極的に参画し、組合員のニーズや職場の実態・課題を踏まえた意見反映に継続的に取り組んでいきます。

障害者雇用促進法では、募集・採用、賃金、配置、昇進など雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を義務化しています。誰もが働きやすい職場づくりに向けて、労働組合として点検に取り組んでいきます。

外国人技能実習制度については、法務省入国管理局による「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」で、最低賃金法の遵守は当然として、さらに、「報酬が日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」を定めています。外国人技能実習生の賃金が適正に支払われているかどうかチェックし、必要な対応を図ることとします。

- 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の整備、ハラスメント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めます。
- 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の実施状況や、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ます。「女性活躍推進法」に基づく行動計画について、努力義務とされる300人以下の企業においても策定するよう取り組みます。
- 「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、課題解決に向けて取り組みます。
- 障がい者に対して差別が行われていないか、障がい者が働きやすい環境への配慮がなされているか、点検していきます。
- 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。
- 外国人技能実習生に関して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」が確保されているかどうかチェックし、必要な対応を図ります。

## (5)労働諸条件の引き上げと職場環境の整備

### ①60歳以降の賃金・労働諸条件

60歳以降の就労においては、60歳以前の経験を活かせない仕事に従事していたり、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していたりすることにより、本人はもちろん、職場全体のモチベーションの低下が生じている場合があります。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りません。公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とした賃金となっている場合は、労働の価値にふさわしい賃金に見直すことが必要です。

2016年4月には厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が62歳に引き上げられ、その後も段階的に引き上げられます。2013年の制度見直し後の就労希望の状況や仕事の内容、賃金・労働諸条件、働き方など、職場の実態・課題を把握し、継続的に課題解決に取り組んでいきます。

- 60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本としつつ、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、選択肢を拡大します。
- 公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とした賃金から、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水準を確保し、60歳以降の貢献に見合った働きがいの持てる賃金・処遇制度を構築します。

- 厚生年金（報酬比例部分）の支給対象年齢の就労者についても、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。
- 60歳以降の就労者は組合員とします。
- 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めます。

### ②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めます。

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が必要です。死亡・障害等級1～3級の労災付加補償が3,400万円に未達のところは、その到達に取り組めます。

#### <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。
- 雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組めます。
- 受動喫煙防止対策、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場についても、実施されるよう取り組みます。ストレスチェック制度においては、ストレスチェックや医師による面接指導の受診の有無によって、従業員に不利益が生じないように、労働組合としてチェックしていきます。
- 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。

#### <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、取り組みます。
- 非正規労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めます。

### ③退職金・企業年金

公的年金の支給開始年齢の引き上げや、マクロ経済スライドの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ます。

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、格差是正なども含め、必要に応じて退職金の引き上げに取り組めます。

- 各産別の考え方に基づき、必要に応じて退職金・企業年金の引き上げに取り組めます。
- 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。
- 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います。



## 2. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

労働力需給が逼迫し、正社員は増加傾向となっていますが、正社員の職を望んでいるいわゆる不本意非正規労働者は300万人近くに及んでおり、非正規労働者の正社員への転換促進が重要な課題となっています。2013年4月に施行された労働契約法によって、有期雇用契約が通算5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期雇用契約に転換することから、2018年4月以降、多くの非正規労働者が対象となることが想定されます。このため、正社員への転換を基本に、無期雇用への円滑な転換に向け、労使協議の場を設置することとします。

同時に、同じ職場で働く仲間として、各組合は、組合員が否かに関わらず、非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組んでいきます。さらに、「同一価値労働同一賃金」を基本とした非正規労働者と正社員の均等・均衡待遇確立に向け、検討を開始します。

2016年闘争推進集会



### (1) 非正規労働者の正社員への転換促進

- 契約社員、期間従業員など非正規労働者について、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、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。早期に対象者の実態把握を進め、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議の場を設置します。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、一般的な正社員との均等・均衡待遇を確立します。
- 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します。

### (2) 労使交渉・労使協議の基盤整備

- 非正規労働者の組織化を図ります。
- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努めます。

### (3) 賃金・労働諸条件の改善

- 未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組みます。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、非正規労働者についても賃上げ基準を設定します。
- 非正規労働者と正社員について、同一価値労働同一賃金を基本とする均等・均衡待遇の確立に向け、検討を開始します。
- 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ます。とりわけ、年休切り捨てゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現します。

#### 金属労協「第3次賃金・労働政策」で提唱する 非正規労働者と正社員の「同一価値労働同一賃金」を 基本とした均等・均衡待遇のあり方

- ①非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成。
- ②非正規労働者の賃金表において、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ③高卒直入の正社員の初任給と未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準とする。
- ④その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを判断基準に、非正規労働者と正社員とのバランスをチェック。
- ⑤退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。

### (4) 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っていきます。
  - \* 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。（労働契約法第20条、パートタイム労働法第8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

金属労協では2016年闘争より、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築を掲げています。資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといった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、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とする取り組みです。

2017年闘争は、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」取り組みの2年目として、引き続き考え方の理解促進を図るとともに、

付加価値の創出と適正配分に向けた実践活動に着手していきます。

- 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。
- 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンの各プロセス・分野の企業における付加価値の状況を検討するため、その具体的な方策について、検討を進めます。

### 付加価値の創出の取り組み

- 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンの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。
- ・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。(機械修理代金の減額や低廉な価格での部材の提供など)
- ・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。

### 付加価値の適正配分の取り組み

- 各企業・業界団体が下請適正取引ガイドラインに沿った「適正取引推進マニュアル」を作成するよう働きかけます。とりわけ、ベストプラクティス(好事例)のマニュアル化、トップランナー方式でのマニュアル作成を図ります。

## 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. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策
- II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策
- III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立
- IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

を4本柱とする金属労協の「2016～2017年政策・制度要求」の実現を図ります。

とりわけ、デフレ脱却を確実なものとし、為替相場の安定を図る金融政策など金属産業をとりまく経済環境、事業環境の改善、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の実現に向けた制度整備、TPPの国会承認に伴う国内労働法整備などの取り組みを強化していきます。

2017年4月には、「2016～2017年政策・制度要求」の前進状況を踏まえつつ、「2017年政策・制度要求重点取り組み項目(仮称)」を作成し、各府省、関係組織に対する要請活動を強力に展開するとともに、政治顧問との連携の一層の強化、「政策レポート」の発効・配布による国会議員、経営者団体、報道、その他関係各方面への情報提供・理解促進に努めていきます。



### I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策

- 消費者物価上昇率目標2%を早期に達成し、為替相場の安定に資する金融調節手段の採用。
- TPP国会承認に伴う国内労働法整備。
  - ・「あらゆる形態の強制労働の撤廃」を遵守するための立法措置。
  - ・「雇用及び職業に関する差別の撤廃」を遵守するための立法措置。

### II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策

- カイゼンインストラクター養成スクールの全国展開、とりわけ地域における受け皿づくり。
- 工業高校の設備機械更新費用、修理費用への国費投入。
- 企業の長期的な発展を促進する観点に立ったコーポレート・ガバナンス・システムの検討。
- 収益のうち、どれだけが取引先に支出され、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、その他)に配分されているかを数値として具体的に算出する「CSR会計」の作成・公表の推奨。
- 企業・業界団体における「適正取引推進マニュアル」作成の推奨。「適正取引推進マニュアル」におけるベストプラクティス(好事例)のマニュアル化、トップランナー方式でのマニュアル作成の推奨。
- 第4次産業革命の進展に対応したIoT、ビッグデータ、人工知能などの活用に向けた人材育成の加速化。

### III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立

- 「ブラック企業」の存在を許さないための施策の総動員。
- 労働契約法による有期労働契約の無期転換において、賃金・労働諸条件の低い無期雇用に転換することのないよう指導強化。
- 企業主導型保育事業による事業所内保育施設への支援(仕事・子育て両立支援事業費補助金)の拡充。

### IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

- 原子力規制委員会の体制強化を通じて安全性の確認された原子力発電所の再稼働。安定的かつ低廉な電力供給確保とエネルギー安全保障の確立。
- 優れた低炭素技術を途上国に移転することにより、温室効果ガス排出削減・吸収におけるわが国の貢献を定量的に評価する二国間クレジット制度(JCM)の普及。

## IV 闘争の進め方 (略)