

金属労協第59回協議委員会における相原議長の挨拶（要旨）

2016年12月2日
全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）
於：東京国際交流館プラザ平成

1. はじめに

- * 金属労協第59回協議委員会にご参集のみなさん、こんにちは。
- * さて今日は、2017年の闘争方針案を審議・決定いただく重要な協議委員会となります。みなさんの積極的なご参加を頂きながら、確固たる方針を確立して参りたいと思います。



- * 本日はご来賓として、連合・逢見事務局長にご出席を頂きました。まずは皆さんの盛大な拍手で歓迎に代えたいと思います。ありがとうございます。
- * 2017年闘争方針案の詳細につきましては、のちほど浅沼事務局長よりご提案させていただきますが、私からは、とりまく情勢と基本的な考え方について申し上げ、ご挨拶と致します。

2. 2017年闘争をとりまく情勢

- * まず、2017年闘争をとりまく情勢ではありますが、中国経済の減速、イギリスのEU離脱問題、アメリカの大統領選挙結果など、世界の政治・経済情勢はますます不透明・不確実さを増すところとなっています。
- * 2016年の年初より1年近く、景況感が悪化していたわけですが、このところ、円相場と株価の動向以外にも、いくつかの点で、変化の兆しが見られます。
- * まずひとつは、「輸出」であります。依然として金額ベースでは前年割れが続く形となっていますが、本年夏ごろより数量ベースでは、前年比プラスの傾向となって参りました。

*設備投資の先行指標である機械受注統計を見ても、4～6月期には前年割れとなりましたが、7～9月期にはプラスに回復しております。「景気ウォッチャー調査」では、企業向けビジネスを中心に緩やかな回復傾向が続いています。企業収益も、2016年度通期では総じて減収減益となっておりますが、下期については、回復傾向にあるところも少なくありません。

*雇用動向に関しては、失業率が3.0%、有効求人倍率は1.40倍と25年ぶりの改善となっていることは、皆さんご承知のとおりですが、非正規労働者だけでなく、正社員も着実に増加が見られるところとなっております。

*このように、いくつかの景気指標に関し、いわゆる「底を離れる」兆しが見えてきている一方で、個人消費に関しては一進一退が続いており、回復が遅れている点を注目する必要があります。以上、概括的な状況を申し上げました。

3. 2017年闘争の基本的な考え方

*次に、2017年闘争の基本的な考え方について申し上げます。

*金属労協では2014年闘争以降、3年連続で賃上げに取り組んで参りました。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、日本経済はいまだ「好循環」軌道に至っておりません。

*その要因として、個人消費の回復の遅れを指摘したいと思います。3年間の賃上げにも関わらず、消費の回復の遅れが経済の足を引っ張る状況を、しっかりと受止め、本闘争に臨む必要があります。

*また、グローバル経済の下では、一つの地域や一国の変化が、ただちにグローバル経済に影響を及ぼします。だからこそ、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かなければなりません。そして強固な日本経済は強固な金属産業から、強固な金属産業は強固な現場から生まれる、というのが、2017年闘争に臨む金属労協の基本的な認識です。

*同時に、「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ことにより、「現場力」の強化を図っていくという観点から、基本方針づくりを進めてきたことも申し上げておきたいと思えます。

4. 消費回復と中小企業における底上げ・格差是正

*只今申し上げた基本的な考え方に基づいて、闘争にあたっての問題意識を申し上げます。

*一つ目は、2016年闘争の振り返りです。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。着実な成果をあげた2016年闘争ではありますが、すべての組合で賃上げを獲得できているわけではありません。J C共闘における賃上げ獲得組合は、残念ながら全体の6割弱にとどまっています。中小組合に限ってみれば、賃上げ獲得組合が5割に至っていないという状況を直視する必要があります。

*国内における人手不足が顕著となっている中、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おり、賃金・労働諸条件改善は喫緊の課題となっております。マクロ経済の観点のみならず、「人への投資」の観点から賃上げの意義・役割・その必要性に関する認識は、この間、経営側も含め、社会的にも深まってきたと承知するところですが、そうした理解を、中小労組の個別の交渉とその結果に結びつけていかななくてはなりません。これは金属産業の持続性に直結する重要課題と認識するところ です。

*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J C共闘推進における立場を踏まえ、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おります。

5. 生涯生活設計における安心・安定の確保

* 第二には、生涯生活設計における安心・安定の確保の観点です。若年層においても、子育て世代においても、どのようなライフステージにあっても、職務遂行能力の向上を反映した昇給が行われ、また賃上げの効果が及ぶということは、足元の消費を支えるだけでなく、生涯生活設計における安心・安定を確保し、必要以上に将来に備えて消費を抑制する行動に歯止めをかける意味で極めて重要です。

* その意味では、将来の社会保障に懸念があるということも、積極的な消費に踏み切れない要因にあげられると思います。一方、社会保障制度改革には、税・社会保険料の引き上げも、その前提条件と考えるべきです。但し、前提条件をクリアしようとする、その都度、経済がダメージを受けるようでは、社会保障制度の持続可能性確保を実現することはできません。継続的賃上げと雇用の安定によって、勤労者の税・社会保険料の負担能力を強化することで、社会保障制度の抜本的改革につなげることが必要であります。

6. 非正規労働者の雇用の安定、賃金・処遇の改善

* 三点目は、非正規労働者の雇用の安定、賃金・処遇の改善の観点です。

* 金属労協では従来より、非正規労働者の組織化を図るとともに、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・格差是正を図る取り組みを進めて参りました。

* 先般の2016年闘争では、加えて、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よう、各産別で具体的な要求水準を示すことにしました。

* 2017年闘争においても、非正規労働者の賃上げに取り組む2年目として、一層の取り組み強化を図って参ります。なお将来的に、非正規労働者の雇用の

安定、および「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・均衡待遇を確立すべく、検討に着手をしていただきたいと存じます。

*2013年4月施行の労働契約法により、有期雇用契約が通算5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期雇用契約に転換されることになっております。2018年4月以降、多くの非正規労働者がその対象になってくるものと思われませんが、正社員への転換を基本に、無期雇用への円滑な転換を進めるよう、取り組んでいただきたいと存じます。また派遣労働者については、派遣元の正社員であることが基本と考えますが、登録型派遣に関しては、しかるべきタイミングで派遣先が正社員として直接雇用するというのを、積極的に検討すべきであると考えます。

*政府では現在、「同一労働同一賃金」を実現するためのガイドライン策定の作業を進めております。

*わが国ものづくり産業の「現場力」の維持・強化にとって重要な役割を果たしている職能給と齟齬のない制度設計、かつ、現状の格差を放置することなく着実な格差是正を図る、という観点に立って、金属労協としても、8月に策定した「第3次賃金・労働政策」において、「同一価値労働同一賃金」を実現するための具体的な進め方について、ご提案をいたしております。一朝一夕に改善が進むというわけには参らないだろうと存じますが、労使での積極的な検討に着手していただきたいと存じます。

7. 第4次産業革命への対応、

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

*四点目は、インダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命などと呼ばれる変革、そのスピードについてです。

*製品や機械、企業の各部門や従業員の情報、バリューチェーンの各企業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）などを使って、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。

* こうした動きによって、たとえば政府の「新産業構造ビジョン（中間整理）」では、製造・調達分野で15年間に300万人の雇用が失われるなどといった試算をしております。しかしながら、ドイツのインダストリー4.0、アメリカのインダストリアル・インターネット、こうした変革を推進する機関の分析によれば、企業の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りがなく、これらの変革は、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し、最終的には雇用の場の拡大とその質の向上、生活水準の向上をもたらすものである、と指摘されています。

* 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、生産管理能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。そのためにも、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である、と言えるでしょう。

* 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」構築に取り組んでいます。これは資源、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かうとする取り組みです。

* わが国金属産業が、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」を発揮していることは言うまでもありません。バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業の成長分野での競争力確保は到底考えられません。そして第4次産業革命も、まさにバリューチェーン全体で取り組むべき課題です。2017年闘争では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組み2年目として、具体的な実践活動に着手していく所存であります。

8. おわりに

*2017年闘争では、「人への投資」によって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、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、5産別の強力な結束の下、賃上げ「3,000円以上」をはじめとする賃金・労働諸条件の引き上げ、非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」、政策・制度要求に取り組んで参りたいと存じます。5産別それぞれ、取り組み課題、こだわりどころがあると存じます。金属労協の機能を最大限発揮し、できる限り多くの構成組織の参加の下、全員で前進を果たして参りたいと思います。

*本協議委員会における各位の積極的なご審議をお願い申し上げ、金属労協議長としてのご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

以 上