

IMF-JC金属

発行所
全日本金属産業労働組合協議会

住所 東京都中央区日本橋 2-15-10
電話 03-3274-2461
編集 IMF-JC組織総務局
発行人 若松 英幸
定価 1年分 60円

IMF-JCホームページ <http://www.imf-jc.or.jp>

2010年闘争の推進

2010年闘争方針案



金属労協 (IMF-JC) の「2010年闘争」がスタートします。今号では、12月1日の第52回協議委員会に上程する「2010年闘争方針(案)」を掲載します。

(紙面の都合で一部割愛させていただきます)

第52回協議委員会

日時 2009年12月1日(火) 14時~17時
 場所 ホテルイースト21東京 1階「イースト21ホール」
 東京都江東区東陽6-3-3
 TEL 03-5683-5683
 議題 I. 報告事項 1. 一般経過報告
 II. 審議事項 1. 2010年闘争の推進について
 2. 役員選考委員会の設置について



2010年闘争シンポジウムを開催

取りまく情勢を学び ものづくりニッポンへの自信深める

金属労協は11月12日(木)午後、都内ホテルで、2010年闘争シンポジウムを開催した。

同シンポジウムには加盟産別・単組から賃金担当役員等120名余が参加、2010年闘争の要求策定に向けて、取りまく情勢や考え方、更には、ものづくり産業の復権に向けて考え方、認識を共有化すると共に、そのことを通じてJC共闘の強化を図っていくことを確認した。



冒頭挨拶する
中村副議長
(労働政策委員長)



講演する
石水厚労省
労働経済調査官



講演する
鈴木国立科学博物館
科学技術史グループ長



まとめを行う
若松事務局長

「2010年闘争の推進」(全文)は、IMF-JCのホームページにも掲載しています

2010年闘争の推進

I 2010年闘争を取りまく情勢 (略)

II 2010年闘争の基本的考え方

失業率・有効求人倍率が統計開始以来最悪の状況に陥った雇用情勢の中で、生活安定の原点である雇用の維持・創出を最も重要視した取り組みが求められています。同時に、勤労者の賃金水準、家計収入のこれ以上の落ち込みに歯止めを掛けることによって、生活の安定と内需の底支えを図らなければなりません。

同時に、日本経済の持続的な成長軌道を早期に取り戻し、医療・年金、社会保障など将来への安心感をもてる社会の実現が重要です。連合が2010年闘争と連携して取り組む、内需を中心とした景気の回復と雇用の安定・創出に向けた政策・制度要求の実現に向けて各産別は連合の中核産別として最大限の努力が必要です。

経済危機の打撃を最も強く受けている金属産業は、2000年代初めの不況時以上の厳しい状況にあります。直面する苦境からの脱出に向けた施策の展開とともに、コア技術・技能の継承、研究開発力の強化、人材の確保、労働環境改善への投資など、今後とも金属産業が日本経済を支え続けるために必要な投資は間断なく着実に進めなければなりません。

労働基準法、育児・介護休業法が改正されワーク・ライフ・バランスの実現、仕事と家庭の両立支援に一步前進が図られました。法の改正趣旨に沿った実効ある制度確立への取り組みが必要です。あわせて、生産縮小に伴い短縮されている総実労働時間が、景気回復後において適正な水準で維持できるよう留意しなければなりません。所定労働時間短縮や年次有給休暇の取得促進などについても、着実な取り組みが必要です。

金属産業で働く非正規労働者は、急激な生産縮小で大幅に削減されましたが一部では期間従業員の採用再開も見られます。非正規労働者の受け入れにあたっての労使協議をきめ細かく行い、働きがいを持って安心して働くことができる魅力ある職場づくりに、労働組合として積極的に関わっていく必要があります。

金属労協は、以上のような考え方に基づき2010年闘争を推進し、金属産業の基盤を支える中堅・中小労組の底上げ、非正規労働者の雇用や労働条件改善にも注力した取り組みによって、雇用を維持し内需の下支えにも寄与する成果に結び付けていかなければなりません。

III 具体的な取り組み

1. 賃金水準を維持し生活と内需の底支え

金属産業の職場では、業績の回復と経営基盤の強化に向けて雇用対策も含む厳しい施策が展開されていますが、組合員は家計収入が大幅に減少する中で、雇用と生活の原点を守るために懸命な取り組みを行っています。

この頑張りを支えるために、雇用不安の払拭と賃金水準を維持し生活の底割れを防ぐ取り組みに全力を挙げることが2010年闘争に課せられた最優先の課題です。

金属労協は、「賃金改善」により労働条件と産業の魅力を高めることで、人材の確保と企業の発展が好循環する考え方を基本に、日本経済を牽引する金属産業にふさわしい賃金水準の実現を求めて取り組んできました。この考え方は、賃金改善の基本をなすものであり、経済情勢、産業・企業動向、生活環境などを勘案しなければなりません。可能な限り賃金改善要求に取り組む必要があります。

しかしながら、2010年闘争ではこのような考え方は堅持し

つつも、金属産業の置かれた厳しい諸情勢の中では、賃金水準の維持を図るため全組合で賃金構造維持分を確保する取り組みに全力を傾注し、その上で、賃金改善については個々の産別の判断で取り組むことが適切と考えます。

賃金水準の維持は組合員の生活の維持を図ることに加え、内需の底割れを防ぎ日本経済の回復に寄与する重要な取り組みでもあります。

(1) 賃金水準維持・向上の取り組み

労使が長年にわたって積み上げてきた、賃金制度に基づく定期昇給(賃金構造維持分の確保)の完全実施は賃金水準を維持する基本となるものです。短期的な業績の悪化などを理由に賃金制度を下回る見直しについて軽々に議論の俎上に載せられる性格のものではなく、労使関係の根幹に関わる重要なものです。賃金制度に基づく定期昇給(賃金構造維持分)

の完全実施を求めます。

同様に、賃金構造維持(相当)分込みで要求する組合においては、賃金水準が維持できる回答を引き出さなければなりません。産別方針を踏まえ、全ての組合が賃金構造維持分の完全確保により賃金水準の維持を図ります。

賃金構造維持分を確保した上で、賃金体系上の諸課題、格差是正などの課題解決に向けて、条件の整う組合は、金属労協のめざす絶対水準重視による「あるべき水準」を踏まえ、積極的な賃金改善に取り組むこととします。

中堅・中小労組の自社の賃金実態の点検や格差改善の取り組みを支援するため、比較指標の充実などを進め情報開示を行っていきます。

また、格差拡大を防止するため、産別指導の下に賃金実態を把握し賃金構造維持分確保を図る取り組みや、グループ・関連企業等の賃金構造維持分確保を図るため、労使協議等による支援強化に取り組むこととします。

- *賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する組合は、制度の完全実施を図ります。
- *賃金構造維持分を要求方式で確保する組合は、産別方針に基づき賃金実態を明確に把握し、賃金水準の維持を図ります。
- *賃金構造維持分を確保した上で賃金改善に取り組む組合は、金属産業の賃金実態や産業内の賃金格差等を踏まえ賃金改善に取り組むこととします。
- *中堅・中小労組の格差拡大を防止するため、産別指導の下に賃金実態を把握し賃金構造維持分の確保をはかります。
- *グループ・関連企業等の賃金構造維持分確保を図るため、労使協議等による支援の強化を行います。

【基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」】

*目標基準:めざすべき水準

基本賃金 338,000円以上

*到達基準:到達すべき水準

基本賃金 310,000円以上

*最低基準:全単組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、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当・住宅手当等)等を除いた賃金。

※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。

※到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

(2)賃金実態の把握と賃金制度の確立

賃金制度の確立によって賃金構造維持分を確保することは、将来にわたる月例賃金の安定と格差拡大防止、人材確保の観点からも有効であり、賃金制度確立組合の拡大に取り組む必要があります。

特に、2010年闘争は厳しい環境のもとで賃金構造維持分の確保に全力を傾注する取り組みとなることから、現行の賃金水準を下回ることがないように賃金実態を把握するとともに、賃金決定基準のあり方や配分のあり方も含めて賃金制度の確立に努力する必要があります。

- *すべての組合は、賃金実態の点検を行い課題の把握と改善に努めるとともに、賃金制度の確立していない組合は早期の制度確立に向けて取り組むこととします。

2. 生活を守る一時金の取り組み

年間の家計支出を月例賃金で賄うことが厳しく、多くの家庭では一時金収入を前提として家計のやりくりがされている実態にあります。

一時金の要求水準は企業の業績に左右されますが、金属労協は要求の基本を基準内賃金の5ヵ月分として取り組んできました。また、生計費の固定支出として必要な水準を4ヵ月分として最低獲得水準に位置づけて取り組んできました。

2009年闘争では生活維持に必要な最低獲得水準とした、年間4ヵ月分を下回る組合が半数を超える厳しい結果となりました。また、年間要求に対し半期回答や、年末部分の再交渉を付帯する回答も見られました。

一時金の年収に占める比率が高まっていた中で大幅な減額となり、生活に与える影響は極めて大きなものとなりました。

中小労組においては年収格差が拡大する状況となりました。

2010年闘争では、年間要求の基本は基準内賃金の5ヵ月分とし、企業業績が厳しい中であっても、生活を守るために生計費の固定的支出分として最低限必要な年間4ヵ月分の確保にこだわった闘争の強化を図ります。また、年間の家計収入の安定が組合員の生活やモラルの維持に不可欠であり、年間協定の組合はその重要性を強く意識し、年間回答の引き出しを図ります。

- *年間要求の基本は基準内賃金の5ヵ月分とします。
- *最低獲得水準は年間4ヵ月分とします。
- *年間協定の組合は年間回答の引き出しを図ります。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現は、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た生産性の向上にも寄与するものであり、労使共通の課題です。

勤労者のニーズに合った働き方の選択肢の拡大や、仕事と家庭の両立支援を充実させるとともに、生活との調和を図ることのできる労働時間を実現することが必要となっています。

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図ることを目的として労働基準法が改正され、2010年4月から施行されますが、300人未満の企業は適用を猶予(一部適用)されることとなりました。しかし本来、労働基準法は労働に関して守るべき下限の基準を示したものであり、企業規模によって取り扱いに差をつけるべきではありません。

法律改正の趣旨を踏まえ時間外労働協定の整備や時間外労働割増率の引き上げなど、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、産別の指導と十分な連携の下に、全組合が労働条件の改善に向けた取り組みが必要です。

今回の改正では、法定労働時間を月60時間上回る時間外労働割増率が50%(法定休日を除く)となりました。特別条項付き36協定を締結する場合は、限度時間を超える時間外労働(限度時間超～60時間まで)の割増率を、企業規模にかかわらず25%を超える割増率へと引き上げる労使の努力義務が課せられました。また、労使協定の締結によって60時間超の割増金の支払いに代えての代替休暇、時間単位の休暇制度(5日まで)の導入も可能となりましたが、代替休暇については長時間労働の抑制に繋がるものとは言えず、慎重な検討が必要です。

仕事と家庭の両立支援を一層進めるため、改正育児・介護休業法が施行(2010年6月30日施行予定)されます。改正法では、①3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化、所定外労働時間の免除の制度化、②子の看護休暇の拡充、③男性の育児休業取得促進策(パパ、ママ育児プラス等)、④介護休暇の創設、などが盛り込まれています。しかしながら、短時間勤務制度の義務化では、労使協定によって短時間勤務が困難と認められる業務については除外できるなどの問題もあり、全ての労働者を対象とする取り組みが必要です。

一方、①と④は従業員100人以下企業の施行は3年間猶予される事となっていますので、産別の指導と十分な連携の下に、全組合が改正法の内容で制度の導入・改善に取り組まなければなりません。

また、次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の策定およびそのフォローへの参画など、仕事と生活の調和の取れた働き方の実現に向けて効果的な取り組みが必要です。

労働諸条件調査対象組合の年間総実労働時間は、2003年

度に2000時間を超えて以降長時間労働が恒常化していましたが、2008年度の総実労働時間は前年を約60時間下回る2006時間となっています。これは、時間外労働縮減に向けて労働時間管理の徹底を図る取り組みに加え、2008年秋以降の急激な生産縮小に伴って、多くの企業で時間外労働の抑制や一時休業、年次有給休暇の取得促進などが行われたことによるものと思われます。

ワーク・ライフ・バランスの実現と雇用の維持・創出の観点も含め、生産が正常な状態に回復した際に、目標に沿った適正な年間総実労働時間で継続されるよう取り組むことが必要です。

(1) 総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に向けた取り組み

長時間労働の是正は、ワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、過重労働による過労死等の予防やメンタルヘルス対策の観点からも重要です。雇用の維持・創出の観点も含め時間管理の徹底を図り、年間総実労働時間を短縮するための実効ある施策について労使協議を行うこととします。

労働基準法改正では、300人未満の中小労組は適用猶予となりましたが、改正内容と同様の労働条件を確保するとともに、全組合が総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に取り組むこととします。

労働基準法改正の趣旨も踏まえ、総実労働時間短縮・時間外労働削減に向けて、時間外労働協定の限度時間超から60時間までの割増率50%、休日割増率50%への引き上げ、36協定における限度時間の引き下げ、年次有給休暇の付与日数増・取得促進、長期休暇制度の導入などに、産別方針の基に取り組むこととします。具体的な取り組みにあたっては、連合の最低到達目標を踏まえ取り組むこととします。

月60時間超の時間外労働算定対象時間は労使協定で定めた所定労働時間を上回るすべての労働時間とします。

時間外労働割増率が法定水準の割増率に止まっている組合は引き上げに取り組むとともに、代替休暇、時間単位の有給休暇などへの対応は産別方針に基づき取り組むこととします。

- * 36協定における特別条項の厳格な運用も含めて労働時間管理の徹底を図ります。
- * 総実労働時間短縮・時間外労働の削減に向けて、限度時間超から60時間までの割増率50%、休日割増率50%への引き上げ、36協定における限度時間の引き下げ、年次有給休暇の付与日数増・取得促進、長期休暇制度の導入などに取り組むこととします。
- * 産別方針に沿って300人未満の中小労組も含め、全組合で総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に取り組むこととします。

- *月60時間超の時間外労働算定対象時間は労使協定で定めた所定労働時間を上回るすべての労働時間とします。
- *時間外労働割増率が法定水準に止まっている組合は割増率の引き上げに取り組むこととします。
- *時間単位の有給休暇、代替休暇等への対応は産別方針に基づき取り組むこととします。
- *休日の増加、1日の労働時間短縮などによって、所定労働時間1800時間台の実現を図ります。

(2)仕事と家庭の両立支援の充実

育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ、企業規模・職種にかかわらず全ての労働者が制度の対象となるよう協定の締結を行うとともに、制度の活用に向けて、実効ある取り組みを行います。

ます。

また、次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の策定およびそのフォローへの参画など、仕事と生活の調和の取れた働き方の実現に向けて、労使協議の充実などを含め効果的な取り組みを行うこととします。

- *育児・介護休業法の改正趣旨を踏まえ全組合で協定締結を行うとともに、活用促進に向けた実効ある取り組みを行います。
- *次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の策定およびそのフォローには、労働組合が参画し、組合員の意見反映を行います。

4. JCミニマム運動の強化による底支え

金属労協ではこれまでも「JCミニマム(35歳)」、「企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ」、「法定産業別最低賃金の引き上げ」をJCミニマム運動として取り組み、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底支えを図ってきました。

雇用形態の多様化に対応した公正な賃金決定を支え、未組織労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図るために、JCミニマム運動を強化することとします。

(1)「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くしていく運動として、「JCミニマム(35歳)」に取り組めます。

- *JCミニマム(35歳)は、月額210,000円とします。
- *この水準を下回る組合員については、その要因を確認し改善に取り組むこととします。

(2)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の締結は着実に前進していますが、金属産業に働く非正規労働者の底上げを図る法定産業別最低賃金引き上げへの波及力を強めるためには、協定締結促進に向けた積極的な取り組みが必要です。

協定水準も着実に引き上げが図られ、協定締結組合の平均水準は152,918円となっていますが、全企業連・単組が高卒初任給に準拠した水準で、企業内最低賃金協定を締結する取り組みが必要です。

各産別は、金属労協の方針に基づき、協定締結の実態を踏

まえた中期的な取り組み計画を策定し、未締結組合の締結促進と協定水準の引き上げに取り組むこととします。

2010年闘争では、企業内最低賃金協定締結組合の拡大に全力を傾注するとともに、高卒初任給に準拠する水準への着実な引き上げ、直接雇用の非正規労働者の均衡・均等待遇の前進、非正規労働者の底上げに繋がる2010年度の法定産業別最低賃金引き上げへの波及、をめざし産別の実態を踏まえ水準の引き上げに取り組むこととします。

なお、協定締結にあたっては非正規労働者への適用や法定産業別最低賃金への反映を図るため、時間額による協定や時間額の併記を行います。

企業内最低賃金に関わる労使協議を春季生活闘争で取り組み、回答を賃金と同時に引き出すことによる共闘効果を発揮し、春季生活闘争を通じて賃金の最低基準を社会全体に波及させることをめざします。

- *全企業連・単組が18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げを図るため、計画的な取り組みを行います。
- *企業内最低賃金協定水準を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げるため、月額154,000円以上の締結をめざします。
- *時間額で協定する場合は、上記月額水準を所定労働時間で除した水準とし、975円以上をめざします。

※時間額換算額は、集計登録組合における月あたり所定労働時間平均で除した。

(3)法定産業別最低賃金の機能強化

企業内最低賃金協定は、最低賃金法の改正により、法定産業別最低賃金の水準引き上げに従来以上に大きな影響力を持つこととなりました。企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げの成果を、法定産業別最低賃金の労働協約ケースの拡大、水準の引き上げにつなげることによって、組織労働者の賃金決定の成果を未組織労働者へ波及させる機能を強化します。

法定産業別最低賃金の具体的な取り組み方針は2010年1月に開催する「最賃センター全国会議」で策定します。

*2010年度はすべての産業別最低賃金について金額改正を行うとともに、積極的に新設に取り組むこととします。

5. 非正規労働者の労働条件改善への取り組み

金属産業の非正規労働者は、急激な生産縮小によって雇止めや契約解除が激増し、大幅に減少することとなりました。生産の回復に伴い、一部では期間従業員等非正規労働者の採用再開も見られますが、「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした雇用のあり方について、各企業労使が職場実態を踏まえつつ真摯に協議を行う必要があります。一方、同じ産業、同じ職場で働く非正規労働者の雇用の安定と労働条件の底上げに向けての労使の努力が必要です。

について、法令遵守の観点での協議・確認にとどまらず、職業能力向上機会の提供・協力などについても確認することとします。契約更新の考え方や期間満了時の対応などについても齟齬のない対応を求めます。

*産業別最低賃金の周知と、その水準が確保されていることを確認することとします。

(1)非正規労働者の受け入れに関する労使協議の強化

非正規労働者を受け入れる場合には、法令遵守や公正な処遇の実現、技術・技能の継承・育成などの観点から、安心して働くことができる魅力的な職場づくりに向けて積極的に関与していくこととします。また、業務委託などのあり方等についても、労働者派遣法の改正動向なども見ながら、幅広く事前協議を行うこととします。

なお、派遣労働者の最低賃金は派遣先事業所の最低賃金が適用されるため、産業別最低賃金の周知と点検に取り組むこととします。

*非正規労働者の受け入れにあたっては、人員、期間、作業の内容、労働条件、社会保険への加入、福利厚生など

(2)非正規労働者の労働条件改善と組織化の取り組み

直接雇用の非正規労働者の労働条件の改善に向け、労災付加補償の正社員と同等の取り扱い、企業内最低賃金の適用に取り組みます。また、労働条件の向上には非正規労働者の組織化が最も有効な手段であることから、組織化に向けた取り組みをすすめます。

*直接雇用の非正規労働者の労災付加補償は正規社員と同等の取り扱いを求めることとします。

*非正規雇用労働者への企業内最低賃金の適用を求めることとします。

*組織化に向けた取り組みをすすめます。

6. その他の労働諸条件の改善

金属産業は厳しい環境にあります。少子・高齢化や雇用形態の多様化など、社会の変化やそれに伴う働き方の変化に対応して社会的に共通化すべき労働諸条件や、労災補償水準などについては着実な取り組みが必要です。労働組合が先頭に立って新たな規範作りに取り組み、それを社会的に波及させていくことをめざします。

(1)安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額

安全衛生管理体制の強化を図り、労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾病等の予防など、心身の健康の保持と労働

災害ゼロ職場の確立にむけて不断の努力が必要です。

企業には労働者の生命、身体、健康を保護する義務があります。しかし、現実には金属産業の職場においても死亡災害を含む多くの労働災害が発生し尊い命が奪われています。過労や心疾患に起因する労災認定も見られます。

業務上の災害や疾病を発生させたときは、安心して治療に専念し職場復帰ができるような補償が必要です。遺族に対しては生活を保障する補償が必要です。労働災害は労災保険で補償されますが被災後の生活を考慮すると十分な水準ではなく企業の労働災害付加補償に頼らざるを得ない状況にあります。

2010年闘争方針案

金属労協は1997年に多くの組合で、死亡ならびに障害等級1～3級の労災付加補償を3200万円に引き上げました。その後2008年に基幹労連が3400万円に引き上げましたが、他の産別は概ね3200万円の水準にあります。

自賠責保険の水準を労災付加補償水準の参考としてきましたが、保険限度額3000万円に対し過失相殺前の総損害額の実態は、これを上回る3600万円程度となっています。

また、連合の福利厚生調査によれば資源・エネルギー産業の中位水準が3500万円となっています。

このような状況を総合的に勘案し、金属労協の死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準を3400万円以上に引き上げることとします。

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ます。

- *職場の安全衛生体制の検証、充実を図ることとします。
- *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、3400万円以上への引き上げを目指します。
- *通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うこととします。

(2)60歳以降の就労と労働条件の確保

金属労協は60歳以降の就労にあたって「年金満額支給開始年齢との接続による生計費の確保」、「技術・技能の継承・育成による産業・企業基盤の強化」、「ともに社会を支え、生きいきとした高齢者生活を実現する」との観点を重視した取り組みを行ってきました。2013年度より、60歳の者は公的年金が

完全に支給されなくなることもあり、60歳以降の就労の場確保と労働条件向上の取り組みが重要です。

金属産業も雇用環境が厳しく、60歳以降も働く事を希望する者全員の就労確保に影響が出ることも懸念されます。希望者全員の就労の場が確保できるよう取り組みの強化を図ります。

また、60歳以降の就労者も企業内最低賃金協定の対象とする取り組みを進めます。

- *働くことを希望する者は、誰でも働けることとします。
- *年金満額支給開始年齢と雇用期間が接続することとします。
- *60歳以降就労者の組合員化を図ることとします。
- *企業内最低賃金協定以上の賃金水準を確保することとします。

(3)退職金・企業年金制度への対応

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めます。また、2012年3月末で適格退職年金制度が廃止され、他の制度への移行が必要になります。退職金・企業年金制度の制度改定を行う場合には、給付水準が低下することがないように、等価転換の原則を基本とした制度改定を行います。

- *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めます。
- *制度改定を行う場合には等価転換の原則を基本とした制度改定を行います。

7. 政策・制度課題への取り組み

私たちの支持する鳩山内閣の下で、連合が2010年闘争と連携して求める景気回復と雇用の安定・創出など生活者重視の政策、中小企業対策の拡充など、政策・制度要求の実現に向けて、連合の金属部門としての意見反映を行い、その実現に全力を傾注します。

一方、金属労協は、「民間、ものづくり、金属」の視点で政策・制度課題に取り組んできました。金属労協が主張する「ものづくりを中核に据えた国づくり」を鳩山内閣で実現すべく「良質な雇用」の創出とものづくり教育の強化、円高是正と自由貿易体制の強化、国際的な平衡性を重視したポスト京都議定書の枠組みづくり、国・地方公共団体の事務・事業の仕分けの徹底、などについて連合との十分な連携のもと、取り組みを強化していきます。

- *連合と連携し鳩山内閣のマニフェスト実行にあたり、民間・ものづくり・金属の観点に立った補強提案を行っていきます。
- *2010年3～4月には、「2010～2011年政策・制度要求」、「地方における政策・制度要求2010」を策定し、その実現を図ります。
- *各産別は、連合が2010年闘争と連携して政府に強く求める政策・制度要求の実現に向けて全力を傾注します。

IV 2010年闘争のすすめ方

1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については以下のとおりとしますが、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こととします。

(1)要求前段の取り組み(略)

(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こととします。

(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25日までに、ただちに団体交渉を開始することとします。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ていくこととします。

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こととします。

具体的取り組みは、第1回戦術委員会において確認することとします。

(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、戦術委員会において決定することとします。

金属労協全体として、3月内月内決着の取り組みをさらに強化し、中小組合を含めた相乗効果を追求することとします。

(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ります。

2. 闘争機関の配置(略)

3. 組織・広報活動

(1)「中堅・中小登録組合」の取り組み強化

中堅・中小労組の取り組みを支援するため、公的な資料も活用した比較指標の充実と、要求・回答状況を含めた情報開示など、社会的影響を与える共闘を構築します。なお、中堅・中小登録組合の設定にあたっては共闘効果を高める視点から地域的な関連も考慮した登録組合の設定を行います。

(2)地方組織との連携

春季生活闘争の推進に向けて、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こととします。最低賃金の取り組みに関わる研修会の開催についても、積極的に推進していきます。

(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こととします。

4. 連合の他部門等との連携強化(略)



変わらぬ「安心」を、お届けするために。

こくみん共済	総合医療共済	せいのめい共済
ねんきん共済	火災共済	火災共済
マイカー共済	自賠責共済	交通災害共済
団体生命共済	セット移行共済	慶弔共済

全労済は、営利を目的としない保障の生協として、保障のことなら
共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。出資金をお支払い
いただいて組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。
全労済
全国労働者共済生活協同組合連合会

責任品質。