



金属労協政策レポート

No.36 2009.12.3

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協/IMF-JC）
 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 若松 英幸

要 請

鳩山内閣の政策展開にあたっての金属労協としての考え方

2009年11月25日策定

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協/IMF-JC）

いよいよ鳩山内閣によって、「国民の生活が第一」の政策が実現することになる。すでに、政策の骨格については、総選挙のマニフェストで明らかとなっているが、その具体化にあたり、金属労協として、民間産業・ものづくり産業・金属産業に働く勤労者の観点から、以下のように考え方を整理した。

今後、連合を通じた働きかけ、および金属労協としての独自の政策・制度要請活動を通じて、金属労協の考え方を提案し、実現をめざしていく。

● 主 な ポ イ ン ト ●

<連合を通じた取り組みによって実現を図る課題>

- * 派遣制度の見直しは、業務ではなく、雇用契約期間を判断基準とした制度設計を。
- * 50%以上の割増率が適用される「1箇月について60時間」超の時間外労働には、法定休日の労働も算定対象に。
- * 雇調金の財源に一般会計からも一時投入し、支給要件の柔軟化、新卒採用促進への活用を。

<金属労協としての政策・制度要求によって提案していく課題>

- * 「ものづくり」を中核に据えた国づくりを。
- * 金融政策は出口戦略を急がず、必要な場合には、躊躇なく追加緩和を。
- * 適切な国内金融政策と国際協調によって円高の是正を。
- * 外国人労働者問題は、その受け入れについて、国内において判断すべきであり、FTAで取り扱うべきではない。
- * 農家の戸別所得補償制度は、農業の輸出産業への転換を促し、意欲と能力のある担い手の育成と長期安定雇用の創出を促進するものに。
- * 小学校における保育所の併設の断固推進を。
- * グリーン家電のエコポイント制度、環境対応車の税制優遇・補助金は拡充を。
- * ポスト京都議定書では、主要排出国がすべて参加し、コスト負担の国際的衡平性の確保を。
- * ポスト京都議定書のわが国の行動計画は、経済や国民生活への影響を踏まえ、現実的かつ効果的なものに。サマータイム制度の早期導入も盛り込むべき。
- * 民主党のマニフェストの成否は、ひとえに「ムダづかい」の根絶にかかっており、客観的かつ冷静な仕分け作業を今後も推進を。
- * 国家公務員の一括採用、人事の一元管理をさらに進めるとともに、仕事の無駄を排除し、効率化を推進する公務員が高く評価されるように。

<連合を通じた取り組みによって実現を図る課題>

1 「良質な雇用」の創出

民主党のマニフェストでは、製造現場への派遣禁止、専門業務以外の派遣労働者の常用雇用化、派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則など具体的な施策が打ち出されているが、「良質な雇用」の理念に立った制度整備を図ることが重要である。民主党のマニフェストでは、製造現場への派遣禁止、専門業務以外の派遣労働者の常用雇用化、派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則など具体的な施策が打ち出されているが、「良質な雇用」の理念に立った制度整備を図ることが重要である。

① 「良質な雇用」の創出

労働法制の整備、労働行政の展開にあたり、ものづくりにおいて世界最高水準の技術・技能を有する勤労者にふさわしい、「良質な雇用」の創出をその柱としていくこと。

なお金属労協としては、「良質な雇用」とは、以下の要件を満たすものであると考えている。

○雇用形態としては、

- ・長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用の移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした、フルタイム正社員、短時間正社員。
- ・期間従業員、契約社員、パート、アルバイトなど正社員以外の雇用の場合には、あくまで勤労者本人の希望によって、そうした雇用形態であること。

同一価値労働同一賃金の原則に則った正社員との均等・均衡待遇が図られていること。

一定期間後に本人が望んだ場合には、正社員への転換が図られること。

○労働・雇用の分野こそ、CSR（企業の社会的責任）の中心的分野であり、「良質な雇用」は、賃金・労働条件、職場環境、働き方、仕事の進め方などにおいて、CSRの観点を満たすものであること。

○労働時間については、残業や休日出勤が過重ではなく、家庭生活やその他のプライベートな活動、地域活動を健全に営めるものであること。

年次有給休暇や各種の休暇、休業が完全に取得できること。

そのための適正な要員管理がなされていること。

○少なくともわが国の経済力に相応しい生活水準を維持できる賃金が確保され、わが国全体の成長成果が勤労者に広く行きわたること。

○職場の安全衛生と勤労者の健康の確保に関し、企業としての義務が果たされ、快適な職場環境が常に追求されていること。

○OJTだけでなく、適切な能力開発が行われること。

○中核的労働基準（団結権・結社の自由、児童労働の不使用、強制労働の不使用、差別の撤廃）が実効的に確保されていること。

② 非正規労働における「二重の不安定」の解消

リーマンショック以降の経済危機の中で、わずか3カ月間に実に97万人の非正規労働者の雇用が失われ、収入の道のみならず住居をも失った勤労者も多い。正社員としての職を望む者に対しては、正社員としての就職を促進し、非正規労働としての職を望む者にも安定した職を提供することが、国および企業の責務である。

とりわけ、有期雇用契約であり、かつ間接雇用という「二重の不安定」の状態は、勤労者生活の安心・安定を著しく損ない、生活設計を困難にするとともに、社会的なコストをも増大させることになることから、派遣会社（派遣元）または業務処理請負会社に雇用され、派遣先または発注会社で労働する者の雇用形態は、正社員を原則としていくこと。

このため常用型派遣について、「期間の定めのない雇用契約」に範囲を限定して定義をし直すとともに、「期間の定めのない雇用契約」にふさわしい制度設計を行っていくこと。

現行の専門的業務の派遣では、26業務の中に「事務用機器の操作」「ファイリング」など、必ずしも専門的とは考えにくいものも含まれている。もともと業務に基づく区分は適正な運用が困難であり、雇用契約期間を判断基準とした制度設計を行っていくべきである。

背景説明

「良質な雇用」の創出

みずほ総合研究所の推計によれば、2007年時点の非正規労働者1,890万人の中で、正社員への転換を希望する者は417万人に達していた。非正規労働の活用拡大により、非正規労働者の生活の不安定、生涯生活設計が困難なことによる少子化の促進、税・社会保険料収入の縮小、国内市場における消費購買力の劣化、技術・技能の継承・育成の困難さなど、様々な悪影響が見られるところとなっており、こうした不本意な非正規労働者に対し、速やかに正社員としての職を提供することは、もともと政府・経営側の重大な責務であったといえる。

加えて、リーマンショック以降の経済危機により、2008年第4四半期から2009年第1四半期のわずか3か月間に、実に97万人の非正規労働者が職を失い、収入の道を断たれたばかりか、住居をも失った者が少なかつたことは、日本中に大きな衝撃を与えた。金属労協は生活費・住居支援を政府に要請、かなりの対策が実施されたが、二度とこのようなことのないよう、長期安定雇用を基本とする、先進国としてのわが国にふさわしい「良質な雇用」を創出していく必要がある。

「二重の不安定」の解消が第一歩

金属労協では、「二重の不安定」の解消を主張、派遣会社（派遣元）または業務処理請負会社に雇用され、派遣先または発注会社で労働する者の雇用形態は、正社員を原則としていくことを主張している。

製造業務に関して労働者派遣を原則禁止し、特定の業務について、専門的業務として取り扱うことについては、

- ①製造業務においても、派遣労働者を正社員として雇用し、賃金・労働条件の向上や能力開発に努め、労働組合も結成されている優良な派遣元があること。
- ②業務による区分は、その線引きがあいまいになりがちで、結局、なし崩し的に広がりかねないこと。
- ③専門的業務の派遣の場合には、派遣可能期間の制限がなく、かえって派遣労働の固定化を招きかねないこと。

などから、十分に慎重に取り扱うべきである。

③労働基準法の厳正な運用

労働基準法改正により、2010年4月より、「1箇月について60時間」を超える時間外労働には、50%以上の割増率を適用することとなったが、労働基準法の条文を厳正に運用し、法定休日の労働も「1箇月について60時間」の算定対象に含めるようにすること。

背景説明

労基法の条文からしても、法定休日の労働は時間外労働に含めるべきである

厚生労働省労働基準局長の通達によれば、法定休日の労働は、時間外労働には含まれず、従って「1箇月について60時間」の算定対象に含まれないことになっている。しかしながらこうした運用は、労働基準法第32条第1項、同第36条、同第37条において、時間外労働が「1週間について40時間」「1日について8時間」を超える労働とされていることと整合的ではない。条文では、「1週間について40時間」を超える労働の範疇から、法定休日の労働を除外していない。法定休日の労働は、(週40時間を超える労働に該当する場合には) 時間外労働としての性格と、法定休日の労働としての性格を併せ持っていると解すべきである。法の条文を恣意的に解釈することなく、厳正に運用し、法定休日の労働も時間外労働に含め、従って「1箇月について60時間」の算定対象とすべきである。

ちなみに、時間外労働である法定休日労働に対しては、法の定める割増率のうち、高い割増率を適用すればよいことはいうまでもない。

時間外労働から法定休日労働を除外することは、実務面でも無理がある

実務面でも、法定休日の労働が60時間の算定対象に含まれないとすると、平日の早出・残業および所定休日の労働が月60時間を超える場合、法定休日の割増率の方が低くなってしまい、法定休日の労働を促進することが懸念されている。このような齟齬は、立法上の問題ではなく、あくまで解釈上・運用上の問題にすぎず、速やかに是正すべきである。

労働条件向上に努めてきた労使の努力に逆行

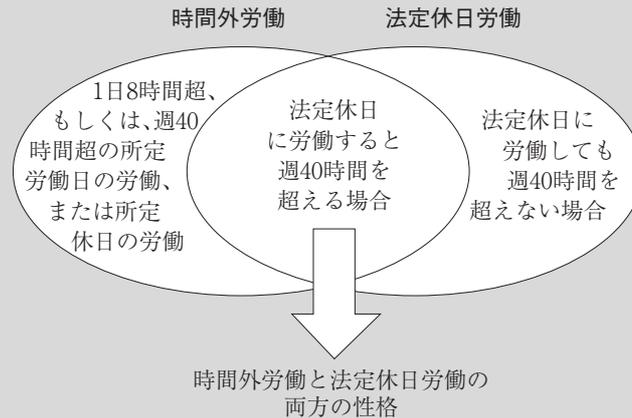
労働基準局長の通達では、「労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、(中略) 事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましい」としているが、1日8時間ないし8時間に近い労働時間で勤務している労働者は、変形労働時間などの場合を除き、法律上、当然に週休2日制が適用される。この2日間をあえて区別することは、長年にわたり完全週休2日制を追求してきたわが国の歴史、労働政策をないがしろにするものである。わが国において週40時間・1日8時間制と法定休日1日制とが併存しているのは、1日の労働時間が短い、短時間勤務に対応するためと考えるべきである。

大手企業では多くの場合、法定休日と所定休日とを区別せず、同じ割増率を適用してきている。法定休日と所定休日の区別を強めることは、こうした労使の努力に逆行するものである。

無理な法解釈は労基法に対する信頼を損ない、形式主義を促す

長時間労働の抑制による労働者の健康確保という点で、所定休日と法定休日とを区別する必要がまったくないという根本問題に加え、働く者も所定休日と法定休日との区別を意識していない。また交代労働の職場では、合理的かつ納得性ある根拠をもって区別することは困難である。土曜・日曜休日で日曜を法定休日とした場合に土曜だけが60時間の規制の対象となるのは不自然である一方、企業が法定休日を特定しない場合、土曜日が法定休日とされるが、これにも違和感がある。実態から乖離した形式的な区別を強めることは、労働基準法の法体系全体に対する信頼を損ない、形式主義の風潮を持ち込むことになり、きわめて危険である。

労働基準法の条文に則した時間外労働と法定休日労働の概念図



関連する法令およびその他資料

<労働基準法（2010年4月施行）>

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。（以下略）

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。（以下略）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（2項以下略）

<平成6年5月31日 基発第331号>

1. 暦日休日の場合の休日労働及び時間外労働の取扱い

①休日労働となる部分の考え方

法定休日である日の午前0時から午後12時までの時間帯に労働した部分が休日労働となる。（以下略）

②時間外労働となる部分の考え方

①で休日労働と判断された時間を除いて、それ以外の時間について法定労働時間を超える部分が時間外労働となる。（以下略）

<平成21年5月29日 基発第0529001号>

第2 法定割増賃金率（法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係）

1. 法定割増賃金率の引上げ（法第37条第1項ただし書関係）

③休日労働との関係

法第35条に規定する週一回又は四週間四日の休日（以下「法定休日」という。）以外の休日（以下「所定休日」という。）における労働は、それが法第32条から第32条の5まで又は第40条の労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当するため、法第37条第1項ただし書の「一箇月について60時間」の算定の対象に含めなければならないものであること。

なお、労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること。

<厚生労働省ホームページ「改正労働基準法に係る質疑応答」>

法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。（以下略）

2 雇用調整助成金などの拡充

①雇用調整助成金などの財源に関する一般会計などからの一時的な捻出

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の財源が不足する場合には、労働保険特別会計雇用勘定の失業等給付に対する積立金、もしくは国の一般会計から一時的に費用を捻出し、景気回復の後、雇用安定資金から繰り戻しを行うようにすること。

②雇用調整助成金などの支給を受けるための「事業活動の縮小」要件の柔軟化

雇用調整助成金などの支給を受けるための「事業活動の縮小」要件は、「売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値がその直前の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること」となっているが、現下の厳しい雇用情勢が、2008年9月のリーマンショックをきっかけとした世界同時不況に端を発していることから、時限的に「前々年同期に比べ5%以上減少」している場合も付加すること。

③雇用調整助成金などを活用した新卒者採用の促進

雇用調整助成金などの対象者については、従来、雇用保険被保険者期間6か月以上とされていたのが、2008年の制度見直しでこれが撤廃されている。多くの若者が、将来にわたって正社員として働くことが困難になる「ロスト・ジェネレーション」となることを回避し、団塊世代が引退を迎える中で、ものづくり産業における技術・技能の継承・育成を促すため、雇用調整助成金などの積極活用による、新卒者採用の促進を行っていくこと。

3 失業者に一時的な雇用の場と教育訓練を提供し、正社員としての就職を

斡旋する「雇用確保・能力開発システム」の導入

民主党のマニフェストでは、失業給付の切れた人、雇用保険の対象外である非正規労働者、自営業を廃業した人を対象に、職業能力訓練を受けた日数に応じて手当を支給することが打ち出されている。一時的な雇用の場と併せて提供すれば、より生活の安定と意欲の向上を図ることができる。

①失業者に一時的な雇用の場と教育訓練を提供し、正社員としての就職を

斡旋する「雇用確保・能力開発システム」の導入

雇用保険が受給できない失業者を対象に、一時的な雇用の場と、併せて教育訓練を提供し、一般企業などに正社員としての就職を斡旋する「雇用確保・能力開発システム」を導入すること。

国・地方公共団体から、地域の生活環境の改善に資する分野で、公共サービスが手薄となっている部分を中心に、仕事の委託を受けられる仕組みを導入し、対象者が一時的にこの仕事に従事するようにすること。

このため、緊急人材育成支援事業を恒久化し、「緊急雇用創出事業」と併せて活用できる仕組みとすること。

全国の大学、短大、工業高校、専門学校などと連携し、対象者に仕事と並行して、キャリア・コンサルティング、教育訓練、職業紹介を一体的に提供すること。

<金属労協としての政策・制度要求によって提案していく課題>

1 「ものづくり」を中核に据えた国づくり

民主党のマニフェストでは、研究開発支援、技術開発支援、新産業育成などが謳われているが、鳩山内閣として、わが国の基幹産業たる「ものづくり」を断固、維持・発展させていくという姿勢を強く示すべきである。

①「ものづくり」を中核に据えた国づくり

国の骨格となる基本政策・戦略の立案に際しては、わが国の基幹産業であり、国際競争力の源泉である「ものづくり」の重要性を強調し、ものづくりを経済発展基盤の中核に据えた国づくりを行っていくこと。

とりわけ、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、判断力と創意工夫、技術開発力、製品開発力、生産管理能力によって、最先端・高機能・高品質の製品を供給し、世界市場をリードしてきたわが国ものづくり産業の「強み」を維持し、さらに磨きをかけ、地球環境問題対応の分野などを中心として、ジャパンブランドを一層強化していく国家戦略を打ち立てていくこと。

②ものづくりに関する高校・高等教育の充実

高校・高等教育においては、ものづくり産業に必要な不可欠な技術・技能の継承・育成を基本とした若者にとって魅力あるものづくり教育の実現を図ること。

とりわけ、次の施策を早急に検討し、実施すること。

- 「理工系離れ」を食い止め、ものづくり産業に必要な学生を確保していくため、産学官の連携を強化し、優秀な理工系学生に対する授業料の免除制度を創設すること。
- 公立高校の授業料の無料化が打ち出されているが、工業高校生に対し、返済不要の特別な給付奨学金を創設すること。

2 金融政策、為替政策

①慎重な金融政策運営

景気は底打ちの状況となっているが、先行きについては楽観できない状況にある。資源価格が堅調であるにもかかわらず、国内の消費者物価はデフレの状況が続いており、円高が急激に進行している。

金融緩和のいわゆる出口戦略を急ぐことなく、十分慎重な金融政策運営を行っていくとともに、必要な場合

には、追加の緩和策についても躊躇なく実施していくこと。

②円高の是正と為替相場の安定化

適切な国内金融政策とともに、国際協調体制を一層強化し、必要に応じて効果的な協調介入を実施して、円高を是正し、為替相場の継続的な安定化を図ること。

3 自由貿易体制の維持・強化

民主党のマニフェストでは、労働分野を含んだ経済連携協定（EPA）、自由貿易協定（FTA）の締結が謳われているが、本来、FTAでは外国人労働者問題を取り扱うべきではない。

また、販売農家に対し農畜産物の販売価格と生産費の差額を支給する「戸別所得補償制度」については、自由貿易体制の中で、農業の輸出産業への転換を促し、意欲と能力のある担い手の育成と長期安定雇用の創出を図るものとすべきである。

①ものづくり産業を支える自由貿易体制の維持・強化

保護主義の台頭を阻止し、公正で公平な貿易ルールの構築によって、自由貿易体制の維持・強化を図るよう各国と協調し、WTOドーハラウンド交渉の早期再開・妥結、FTA（自由貿易協定）の締結に全力を尽くすとともに、経済的に結びつきの強い東アジア地域やアジア太平洋地域など経済統合に関する「東アジア自由貿易地域（ASEAN+3）」構想、「東アジアEPA（ASEAN+6）」構想、「アジア太平洋の自由貿易圏（FTAAP）」構想の早期具体化に向け、日本政府の主導力を発揮し、アジア諸国間の交渉をリードしていくこと。

なお、FTA交渉にあたっては、

- WTOルールを遵守し、すべての品目で関税の撤廃を図り、農林水産物の取り扱いが障害とならないようにすること。
- すでに締結しているEPA（経済連携協定）については、「実質上すべての貿易について原則10年以内に関税を撤廃する」WTO協定の要件を満たすFTAへの転換・改善を図ること。
- FTAの趣旨は、あくまで「モノおよびサービス貿易に関する貿易障壁の撤廃」であり、これにあてはまらない外国人労働者受け入れの問題は、国内でその可否を判断すべきであって、FTAやEPAでは取り扱わないこと。

また、自由貿易体制の中で、農業についても輸出産業への転換を果たし、意欲と能力のある担い手の育成と長期安定雇用の創出を図ることが重要である。販売農家に対する「戸別所得補償制度」については、法人化、株式会社化、株式会社の参入を促進して、経営耕地面積の維持・拡大を図り、農業経営の持続可能性を高める制度設計を行っていくこと。

4 育児支援の拡充

民主党のマニフェストでは、子ども手当の支給など家庭への直接的な支援に加え、小・中学校の余裕教室・廃校を利用した保育所の増設が盛り込まれているが、断固推進すべきである。

①小学校における保育所の併設

認定子ども園や幼稚園における預かり保育の拡充とともに、良質な保育環境の確保、効率的な保育所整備を図るため、小学校内への保育所併設を促進すること。

②学童保育の拡充

学童保育には家庭的機能の補完という性格があり、放課後子ども教室とでは、その対象・目的に違いがあることを踏まえ、

- * 放課後子ども教室とは独立した施設を、小学校内に併設すること。
- * 学童保育1施設（1クラス）あたりの児童数は、40名を上限としていくこと。
- * 可能な地域では、年齢幅を小学校4年生以上にも広げていくこと。

③保育ママ、ファミリーサポートセンター提供会員による保育・育児の制度改善

保育ママや、ファミリーサポートセンター提供会員による保育・育児については、保育・育児サービスを提供する側、利用者双方の不安が、普及を妨げているものと見られることから、サービス提供者の資格要件の厳格化、職務経歴などの利用者に対する開示、行政としてのサポート体制の拡充、複数の者が公共施設を利用して共同で保育・育児サービスにあたるシステムの検討など、制度の改善を図っていくこと。

5. ポスト京都議定書の枠組みの構築

民主党のマニフェストで打ち出されたポスト京都議定書のCO₂等排出量目標の2020年までに25%減（1990年比）、2050年までに60%超減（同）については、主要排出国のポスト京都議定書参加はもとより、各国の温室効果ガス削減コスト負担の衡平性を確保することが不可欠である。わが国の行動計画については、経済や国民生活への影響を明らかにし、開かれた議論を展開して、現実的かつ効果的な行動計画を策定するとともに、サマータム制度の早期導入を盛り込むべきである。

①省エネ意識を高め、省エネ製品の浸透を図る対策・施策

国民の省エネ意識を高め、省エネ製品への買い替え・浸透を通じて民生部門の目標達成を図るべく、「バイ・エコプロダクト！」運動を大々的に展開するとともに、

- 「エコポイントの活用によるグリーン家電普及促進事業」を引き続き実施し、エコポイント発行の対象家電を、電子レンジ、パソコン、温水機器、温水便座など、現行の3品目以外の省エネラベル対象製品13品目や節水型の洗濯機にも拡大していくこと。
- 地球温暖化防止に寄与する最新の環境対応車の早期普及を図るべく、税制優遇、補助金をはじめ、インセンティブの効果のある総合的な施策を一層拡充させること。
- 省エネ製品の買い替え、使用に関してインセンティブを実感できる仕組みとして、電力・ガス・水道事業者に対し、業務・家庭部門の電力・ガス・水道利用者への、年・月・週・日・時間あたりの詳細な使用量に関する情報提供を義務づける。あるいは、そうした詳細をわかり易く表示し、一元管理できる「スマートメーター」など、屋内電子メーターの設置を義務づけること。

②全世界における中長期的な温室効果ガス削減に向けた制度設計

ポスト京都議定書に関する交渉、およびその中長期的な制度設計にあたっては、世界全体のCO₂削減を実効あるものにするため、新興国・発展途上国も含んだ主要排出国の参加が不可欠であり、日本政府としてリーダーシップを発揮して、国際的な合意形成を図ること。

国際的な合意に際しては、

- 温室効果ガス削減コスト負担の国際的な衡平性を確保すること。
- 基準年は、すべての国・産業が公平性・納得性を得られる設定とすること。
- 産業セクター・事業所別や、製品別において、最先端のエネルギー効率向上やCO₂排出量削減が見込まれる

先端的・革新的技術・生産方式・製品を目標設定の際の基準とし、世界全体がそのクリアに向けて、全力で取り組む仕組みを構築すること。

- 新興国や発展途上国への適正な環境技術協力・移転による排出枠（削減量）取得（現行の制度としてはCDM…クリーン開発メカニズム）が積極的に活用できるシステムを構築すること。

③わが国温室効果ガス排出量の中期目標に取り組むにあたっての要件

わが国として、温室効果ガス排出量の実効性ある中期目標を設定し、その達成に取り組むにあたっては、消費者や事業者による削減努力の成果が、省エネ技術の革新、エネルギーの安全保障、産業競争力強化を促し、結果として経済的発展につながる「環境と経済の両立」を実現する仕組みとしていくこと。

具体的には、

- 鳩山内閣の中期目標が、海外からの排出権購入を最初から織り込んだものとなれば、国内における排出削減に向けた国民の決意を正しく示すことにならない。まずは、最先端環境技術・製品への直接投資が促進され、政府・国民・企業の地道な削減努力を反映する具体的な行動計画案を国民に提示すること。また、経済や国民生活への影響を明らかにし、開かれた議論を展開して、現実的かつ効果的な行動計画を策定していくこと。
- 経済や国民生活への影響を十分に検証し、カーボン・リーケージを阻止することはもちろん、新たな技術・製品の開発を促進し、需要創出・雇用創出をもたらすようにすること。

④温室効果ガス排出量の中期目標を実現する行動計画におけるサマータイム制度の盛り込み

温室効果ガス排出量の中期目標を実現するための行動計画策定にあたり、涼しい朝と明るい夕方を活用した省エネの実現、国民的な省エネ意識の向上に寄与するとともに、健康的な生活習慣づくりに寄与し、家庭生活・地域活動の増加などワーク・ライフ・バランスの確立が期待できる「サマータイム制度」の早期導入を盛り込んでいくこと。

⑤経済的手法の検討

イ. 国内排出量取引制度

国内排出量取引制度を検討する場合には、長期的な産業競争力維持と世界規模での継続的な排出削減の両立をめざす制度とすること。

具体的には、

- 過去の景気変動や生産量、産業・企業の削減努力を考慮することはもとより、その生産技術や製品のエネルギー効率を基準とした制度設計を行うこと。
- 排出削減努力を客観的かつ正確に算定・評価するための仕組みや第三者機関を整備すること。
- 企業の温暖化対策設備投資が円滑に行えるよう、適切な運用ルールや中長期的な取引対象期間を設定すること。

なお、国際的な排出量取引を各国・地域間で協議していく場合には、世界全体での取引の公平性を担保するため、わが国の省エネ法を基準とした事業所ごとのエネルギー使用量やCO₂排出量の基準や計算方法、対象施設・範囲の統一化を図る国際ルールを確立すること

ロ. 地球温暖化対策に関する税制

自動車関連諸税など、既存の関連諸税の抜本的な見直し・簡素化を図るとともに、地球温暖化対策のための新たな税制の制度設計を行うこと。なお、単に財源を求めるのではなく、国民の省エネ意識を高めるための価格インセンティブ効果、アナウンスメント効果を追求する税制とし、税収は国民や産業への還流を図ること。

⑥ゼロ・エミッション電源の普及促進

ゼロ・エミッション電源比率の50%以上への引き上げを2020年までに着実に実施すること。

とりわけ、

○原子力発電については当面、2017年度までの新規建設（9基）を着実に実現すること。

○全量買い取り方式の再生可能エネルギーに対する固定価格買取制度を導入する際には、太陽光発電、風力発電、燃料電池発電システムについて、技術開発と効率化により、再生可能エネルギーコストの消費者負担を抑制する観点から制度設計を行うこと。

○蓄電池システム技術開発やスマートグリッド（次世代電力網）など、再生可能エネルギーの普及に伴う系統の安定化に向けた技術開発、設備更新を促進すること。

6 国・地方公共団体における事務・事業の「仕分け」の推進と財政再建

①「仕分け」の推進

金属労協では長年にわたり、国の事務・事業について、名称や表向きの目的・趣旨にとらわれず、本当に必要かどうかを根本から議論し、どの程度必要か、国が行うべきか、地方公共団体が行うべきか、民間委託すべきか、民間が行うべきか、を網羅的に精査する「仕分け」作業を行うよう、政府に対し提案してきた。鳩山内閣の下、2009年11月に行政刷新会議ワーキンググループによって実際に国の事業仕分けが行われ、着実に作業を進めていることについて、高く評価するところである。

今般の仕分け結果の具体的な成果への反映、および今後の進め方については、以下のような点に留意すべきである。

○民主党のマニフェストの成否は、ひとえに「ムダづかい」の根絶にかかっており、客観的かつ冷静な仕分け作業を今後も推進していくべきである。

○今般事業仕分けが行われた447項目については、仕分け結果を踏まえ、政府として責任を持って今後の政策対応を検討し、明らかにすべきである。とくに国民に対する説明責任を尽くしていくことが重要である。

○今回の447項目で取り上げられていないものについても、仕分け作業で行われた議論を踏まえ、見直しを行っていくべきである。例えば各府省に存在する「調整費」「調査委託費」については、横断的なチェックを行うべきである。

②「施策・事業シート」の作成と公表

一般会計、特別会計を問わず、予算書をはじめとする予算関係書類では、当該年の「ポイント」となる事業以外は具体的な中身を把握することが困難である。このため、「仕分け」を実施する際に作成する「施策・事業シート（概要説明書）」については、政府の行っている事務・事業のすべてに関し、仕分けの実施の如何を問わず毎年作成し、公表すること。

なお、「施策・事業シート」の各項目については、もれなく記入されるようにし、とりわけ各事務・事業ごとの従事職員数（工数）、人件費については、必ず算出し、記載すること。

③地方公共団体における「仕分け」の実施

地方分権の流れを加速しつつ、各地方公共団体においても、上記の方式で「仕分け」が行われるよう、促進していくこと。

「仕分け」を活用して、公共的なサービスに民間の人々の様々な創意工夫が活かされるようにし、もって経済活動の活性化を図っていくこと。

④財政再建の考え方

景気回復が確認された後、速やかに政府債務残高の圧縮を図ること。

7 公務員制度改革の徹底

民主党のマニフェストで打ち出している、内閣の一元管理による新たな幹部職制度や能力・実績に応じた処遇などを着実に実施することはもちろん、国家公務員の一括採用、人事の一元管理をさらに進めるとともに、仕事の無駄を排除し、効率化を推進する公務員が高く評価されるようにしていくべきである。

①公務員制度改革の徹底

政府は政府のなすべき仕事に特化し、縦割り行政を排除して効率的にこれを実施していくという観点に立ち、公務員が国家と国民に奉仕するにふさわしい職業倫理を確立して、能力と実績により適正な評価を得られる国家公務員制度を確立していくべきである。具体的には、

- 幹部職員・管理職員・それ以外の職員といった区別にこだわらず、国家公務員の一括採用、人事の一元管理を行うこと。
- 行政においても「ムダどり」「カイゼン」を進める観点から、仕事の無駄を排除し、効率化を推進する公務員が高く評価されるようにしていくこと。

②公務員への雇用保険の適用

現在、公務員は雇用保険の対象となっていないが、失業者の生活を職に就いている者全体で支えていく相互扶助の輪の中に、公務員も加わっていくという観点に立って、国家公務員・地方公務員についても、雇用保険の対象とすること。

以 上