

2006年闘争評価と課題・中間まとめ

. 2006年闘争の経過

1. 要求の策定について

(1) 情勢認識について

2006年闘争では、日本経済が回復基調にあり、金属産業の業績も回復している一方で、金属産業で働く勤労者の労働条件は厳しい状況に置かれているとの認識のもとで要求策定を行いました。

日本経済の状況

- 日本経済は踊り場を抜け、景気回復が続いている。デフレ脱却が近づいている。
- 金属産業各企業の業績はいまだバラツキはあるものの、全体としては増収増益傾向であり、フロー、ストック両面にわたって回復している。
- 企業の正規従業員採用意欲は高まり、有効求人倍率・完全失業率ともに改善している。
- 有期雇用・パート・派遣・請負等の労働者は3割を上回るまで拡大し、正社員との雇用、労働条件の格差は拡大している。

金属産業の労働条件の状況

- 金属産業の付加価値伸び率に対する賃金の伸びは長期トレンドとして低下している。マクロベースの労働分配率も、低下傾向となっている。
- 大手企業では、名目賃金を維持しているものの、中堅・中小企業では名目賃金の低下傾向が続き、規模間格差は拡大している。産業・企業のおかれた状況の違いが顕在化し、業種間・規模間・職種間の賃金格差が拡大傾向にある。
- 一時金はJC全体として回復しているが、JC傘下全組合のうち半数近くが年間4カ月未満となっている。
- 年次有給休暇の取得率低下や超過労働の増加により、実労働時間が増加傾向となっている。
- 低下してきた勤労者の可処分所得は、増税や社会保険料負担増により、一層厳しい状況にある。

(2) 2006年闘争の基本的な考え方

労働条件の維持・向上と競争力の維持・強化は車の両輪であり、賃金の回復が図られてこそ、企業の競争力も強化される好循環が働きます。組合員の活力と意欲を持続させ、強めていくためにも、低下・立ち遅れている月例賃金の回復が重要であるとの基本スタンスで要求を策定しました。

このため、総合労働条件の改善においては、今次闘争においては、月例賃金の回復と雇用形態や企業規模等による格差の改善に注力する、60歳以降の就労確保についての取り組み強

化を図る、労働時間等設定改善法、労働協約の点検を含めた取り組みを行うこととしました。

(3) 具体的な要求と取り組み

1. 総合労働条件の改善

(1) 賃金

金属産業にふさわしい賃金水準をめざす取り組み

A. 2006年闘争において各産別は、産業間・産業内の賃金格差の実態や業績を踏まえ、具体的な賃金改善要求を行い、賃金水準の向上を図ることとする。

全ての基準は、基本賃金で設定する。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。

基幹労働者(技能職 35歳相当)の目標基準	基本賃金で 338,000 円以上
-----------------------	-------------------

基幹労働者(技能職 35歳相当)の標準到達基準	基本賃金で 310,000 円以上
-------------------------	-------------------

なお、全産業労働者や製造業労働者全体との賃金比較を推進することによる取り組みを強めるとともに、それぞれの産業を代表する「基幹労働者(産業ごとの代表職種における中堅労働者)」銘柄指標の検討を開始する。

B. 賃金実態の把握から、賃金水準の低下が明らかになった職場については、低下した賃金水準の回復や制度のあり方も含め賃金の改善を図る。

さらに、全単組が標準到達基準の8割程度への到達をめざす。

C. 賃金構造維持分の確保と賃金制度の確立

すべての組合は、賃金実態の点検を行うとともに、その実態の改善と賃金制度の確立に通年活動として取り組む。

また、社会的にも公正な処遇システムを構築することが求められ始めている。その中心は、公正な賃金制度の確立であり、賃金決定基準のあり方等についても労使協議を深めるなかで、通年的な取り組みを行うこととする。

JCミニマム運動(JCミニマム(35歳)、最低賃金協定、法定産業別最低賃金)

【具体的な取り組み基準】

A. 「JCミニマム(35歳)」の確立

金属産業で働く勤労者(35歳)の賃金の最低到達基準を「JCミニマム(35歳)」として示す。

「JCミニマム(35歳)」は210,000円とする。

B. 最低賃金協定の締結

格差を改善していく立場から、全ての組合は、最低賃金協定の締結を図る。

その水準は18歳以上の労働者の最低賃金として、149,500円以上とする。

C. 法定産業別最低賃金の取り組み

産業別最低賃金の継承・発展をめざして、労働政策審議会最低賃金部会での取り組みを行うとともに、2006年度については、現行産業別最低賃金の金額改正・新設に取り組む。

(2) 一時金

【具体的な取り組み基準】

- A．要求は年間5カ月を基本
- B．最低獲得水準年間4カ月を確保

(3) 労働時間およびその他の諸制度の取り組み

労働時間

年休取得促進や超過労働の削減等によって、金属産業で働くすべての労働者について、年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざす。

改正労働安全衛生法への対応を含め、労働時間管理の徹底と、36協定における特別条項の厳格化によって、過重労働を削減する。

割増率については、それぞれの産業別労働組合基準へ向けて全組合が到達を図る。

60歳以降の就労確保

60歳以降就労確保の3原則に基づく取り組みを図る。

【3原則】

- ・ 働くことを希望するものは、誰でも働けること
- ・ 年金満額支給開始年齢と接続すること
- ・ 60歳以降就労するものについては、引き続き組織化を図ること

労災ならびに通災付加補償

改正労働安全衛生法への対応を含め、労働災害ゼロ職場の確立を図るとともに、不幸にして起こった労働災害には、企業に対して責任を持った対応を求める。

- ・ 死亡・1～3級3,200万円への到達、通災の取り組み

退職給付制度の整備

制度改定を行う場合には、給付水準が低下することのないよう、等価転換の原則を基本とした制度改定を行う。

産業・企業の実態を踏まえて、退職給付水準の引き上げに取り組む。

有期雇用・パート、派遣・請負等労働者の受け入れに関わる労使協議

職場の秩序維持、職場の安全確保の観点から有期雇用・パート、派遣・請負等労働者受け入れに伴う労使協議を行う。

2．政策・制度の取り組み

(1) サラリーマン増税阻止

(2) 労働契約法制の対応と産業別最低賃金の継承・発展

2．闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

2006年闘争シンポジウム（2005年11月9～10日）

2005年11月9～10日、加盟単産・単組約120名の参加のもとで「2006年闘争シンポジウム」を開催しました。シンポジウムでは、2006年闘争に向けて、金属労協および各産別における論議状況について相互に理解を深めました。

第48回協議委員会（2005年12月1日）

2005年12月1日、第48回協議委員会を開催し、2006年闘争方針「2006年闘争の推進」について審議を行い、機関決定しました。

2006年闘争中央討論集会（2006年1月19～20日）

2006年1月19～20日、加盟産別・単組から約140名出席のもと、2006年闘争中央討論集会を開催しました。集会では、「日本経団連『経営労働政策委員会報告』に対する金属労協の見解」について報告した後、「『2006年闘争ミニ白書』における金属労協の主張点」について課題提起し、全体討議を行いました。また、各産別の取り組みについて相互に理解を深めました。

2006年闘争中央総決起集会（2006年3月3日）

2006年3月3日、日本青年館において、加盟産別・単組から1,250名出席のもと、26年ぶりに「2006年闘争中央総決起集会」を開き、3月15日の金属労協集中回答日に向け、総意を結集しました。集会では各産別から決意表明が示された後、「とりわけ立ち遅れている月例賃金を改善することは、組合員の生活の安定をもたらし、働く者の活力を高めることになる。経営側は、勇気をもって『明確な賃金改善』に踏み出すべきである」「共闘の重みを相互に認識し、全産別が一丸となってこの厳しい状況を打開していかなければならない。この集会において金属労協の総意を結集し、要求獲得に向け、不退転の決意で交渉を展開していくことをここに確認する」との集会アピールを確認しました。

戦術委員会の開催

- 第1回戦術委員会（2005年12月14日）では、2006年闘争の集中回答日など大綱日程を確認するとともに、日本経団連「経営労働政策委員会報告」についての見解を確認しました。
- 第2回戦術委員会（2006年1月24日）では、各産別の要求検討状況を相互に把握し、闘争のすすめ方について確認しました。
- 第3回戦術委員会（2006年2月22日）では、各産別の闘争状況を相互に把握するとともに、金属全体の総意を結集すべく、3月3日に「2006年闘争中央総決起集会」を開催し、要求貫徹に向けた交渉を強力に推し進めていくことを確認しました。
- 第4回戦術委員会（2006年2月28日）では、JC共闘一丸となって経営側の強硬な主張を打開すべく、以下の基本方針を確認しました。

月例賃金の重要性を明確に位置づけ、すべての組合で賃金構造維持分を確保した上で、働くものの活力につながる「明確な賃金改善」を実現する。

一時金については、業績改善にふさわしい「積極的な水準改善」を果たす。

「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現に向けて、60歳以降の就労確保、年間総実労働時間の短縮、仕事と家庭の両立支援など、産業・企業の実態を踏まえた重点項目の前進を図る。

- 第5回戦術委員会（2006年3月3日）では、各産別の闘争状況を相互に把握し、第4回戦術委員会で確認した基本的な考え方に基づいて、強力に交渉を行うことを確認しました。
- 第6回戦術委員会（2006年3月11日）では、各産別の闘争状況を相互に把握し、JC共闘一丸となって状況を打開し、相乗効果をあげるべく、第4回戦術委員会の考え方を補強し、以下の方針を確認のうえ、要求実現に向けた交渉を強力に展開していくこととしました。

月例賃金の重要性を明確に位置づけ、働くものの活力につながる「明確な賃金改善」を実現する。

一時金については、業績改善にふさわしい「積極的な水準改善」を果たす。

- 第7回戦術委員会（2006年3月13日）では、交渉の最終局面に臨み、各産別の闘争状況を相互に把握しました。
- 第8回戦術委員会（2006年3月15日）では、集中回答直前の状況について情報交換しました。
- 第9回戦術委員会（2006年3月15日）では、集中回答日11時30分現在の回答状況に対して、組合員の生活安定や日本経済の今後において、共闘全体として一定の成果に結び付けたものであると判断し、さらにJC共闘体制を堅持し、これから回答を引き出す企業連・単組を支えていくことを確認しました。
- 第10回戦術委員会（2006年4月5日）では、3月末段階の交渉状況を把握し、取り組みの成果を今後回答引き出しに組み込む中小労組に波及させ、積極的な格差改善を実現すべく、産別指導のもと4月内決着をめざして粘り強く団体交渉を展開することを確認しました。
- 第11回戦術委員会（2006年4月27日）では、4月末段階での回答状況を踏まえ、産別指導の下で解決の促進を図ることを確認しました。
- 第12回戦術委員会（2006年5月25日）では、2006年闘争を集約し、同日開催の第6回中央闘争委員会をもってJC共闘の闘争諸機関を解散することを確認しました。

(2) 日本経団連の主張と金属労協の対応

日本経団連「経営労働政策委員会報告」(2005年12月13日)

日本経団連は、2005年12月13日に「2006年版経営労働政策委員会報告」を発表しました。このなかで、春季労使交渉・労使協議に臨む経営のスタンスについては、「賃金などの労働条件の改定についても、企業の競争力を損ねることなく働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」として、「個別企業の賃金決定は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて行うべきである」と、賃金の引き上げを容認すると受け取れる記載がされました。また、交渉に臨む5つの観点として、
・ 自社の支払能力による賃金決定を基本とすべき、
・ 総額人件費管理の徹底、
・ 中期的な見通しに立った経営判断、
・ 短期的な成果は引き続き一時金に反映、
・ 企業内の幅広い課題は労使間の積極的な協議・話し合いが重要(定昇制度の見直しが重要)、との考え方が示されました。

「労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪 - 日本経団連『経営労働政策委員会報告』に対する見解 - 」(2005年12月14日)

金属労協は、日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、2005年12月14日、「人が財産、人がつくる現場力」と題する見解を発表しました。

見解では、「労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪であり、分配構造の歪みを正し、賃金の回復が図れてこそ、企業の競争力も強化される好循環が働く」、「行き過ぎた格差の改善へ向けた取り組みが労使ともに求められる」、「規制緩和した分野における負の側面を点検し、規制緩和すべき分野の範囲とその影響を点検し、負の影響を排除するための枠組みの議論こそがもとめられる」等の考え方を示しました。

金属労協「2006年闘争三白書」(2006年1月24日)

2006年1月24日に開催した中央闘争委員会において、2006年闘争に対する金属労協の主張点を取りまとめ、「2006年闘争ミニ白書」として、確認・発表しました。

ミニ白書では、「その時々企業の環境に左右されない月例賃金の改善によってこそ、働く者の生活の安定が確認できる」として、付加価値生産性の伸びに比較して賃金が低下傾向にあることを指摘し、人材確保のための魅力ある労働条件の形成、なかでも基本的労働条件である月例賃金の改善が求められていることを強く主張しました。

(3) 企業別交渉における労使の主張

会社側の主張

- 「人」への投資は、教育等も含めた総合的な労働条件で検討する。
- 国際的に高水準である賃金を引き上げることは、競争力の低下につながることであり、受け入れがたい。
- 総額人件費管理の観点からも、固定費を増加させる賃金改善は困難である。
- 賃金は、個別企業の業績や支払い能力、個人の役割や成果に見合っただけで考えるべきであり、一律的な引き上げをすべきではない。
- 短期的な成果は一時金への配分を基本とするが、支払能力を考えれば極めて重い要求である。

労働組合の主張

- 「魅力ある労働条件」と「産業・企業の競争力強化」の好循環を作り上げるため、「人への投資」を求める。
- 魅力ある企業として発展していく源は「人」であり、優秀な人材を確保・育成し、技術・技能を継承・育成していくには、賃金改善が必要である。
- 組合員は、各企業における様々な事業構造改革などに、積極的に協力・努力してきた。その結果、各企業の業績回復や財務体質の改善に結びついていることを受け止めるべき。
- 組合員の協力に対して賃金改善を持って答えることが、意欲・活力を高めることになり、経営に対する信頼感の維持・向上、企業の成長に寄与する。
- 世間相場との比較で低位にある賃金を改善しなければ、職場活力は高まらない。

．取り組み結果

* 2005年闘争のデータは、特記ない場合は同時期。

1．賃金

(1) 賃金改善および賃金構造維持分の確保

< 集計登録組合 >

		2006年闘争	2005年闘争
A組合	構成組合	58組合	65組合
	回答引き出し組合	58組合	65組合
	賃金改善を獲得した組合	46組合 (79.3%)	-組合 (-)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保した組合(賃金改善含む)	58組合 (100.0%)	65組合 (100.0%)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保できなかった組合	0組合 (0%)	0組合 (0%)
B組合 (組合員300～999人)	構成組合	69組合	67組合
	回答引き出し組合	69組合	62組合
	賃金改善を獲得した組合	34組合 (49.3)	-組合 (-)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保した組合(賃金改善含む)	66組合 (95.7%)	51組合 (76.1%)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保できなかった組合	3組合 (4.3%)	4組合 (6.0%)
	未確認組合	0組合 (0%)	7組合 (10.4%)
C組合 (組合員299人以下)	構成組合	56組合	55組合
	回答引き出し組合	56組合	54組合
	賃金改善を獲得した組合	26組合 (46.4%)	-組合 (-)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保した組合(賃金改善含む)	51組合 (91.1%)	40組合 (72.7%)
	賃金構造維持分・定期昇給を確保できなかった組合	5組合 (8.9%)	6組合 (10.9%)
	未確認組合	0組合 (0%)	8組合 (14.5%)

< 全体集計 >

	2006年闘争	2005年闘争
構成組合	3,506組合	3,517組合
要求提出組合	3,129組合	3,099組合
回答・集約組合	2,627組合	2,775組合
回答・集約組合のうち、賃金構造維持分確保の有無を判断できる組合	1,946組合 (100.0%)	1,764組合 (100.0%)
賃金改善を獲得した組合	967組合 (49.7%)	190組合 (10.8%)
賃金構造維持分・定期昇給を確保した組合	1,746組合 (89.7%)	1,460組合 (82.8)
賃金構造維持分・定期昇給を確保できなかった組合	200組合 (10.3%)	304組合 (17.2%)

(2) 「賃金構造維持分・定昇制度」の労使確認

<全体集計>

	2006年闘争	2005年闘争
構成組合	3,506組合	3,517組合
労使確認されている組合	723組合 (20.6%)	673組合 (19.1%)
労使確認されていないが組合にて把握・推計できる組合	1,566組合 (44.7%)	1,168組合 (33.2%)

(3) 平均賃金の引き上げ(定昇込み)

<全体集計>

		2006年闘争	2005年闘争
組合員1,000人以上	組合数	125組合	115組合
	組合員数	484,454人	398,664人
	賃上げ額	5,595円	5,403円
	比率	(100.0%)	(100.0%)
同300~999人	組合数	344組合	374組合
	組合員数	178,106人	192,893人
	賃上げ額	4,913円	4,498円
	比率	(87.8%)	(83.3%)
299人以下	組合数	1,422組合	1,596組合
	組合員数	140,126人	153,247人
	賃上げ額	4,257円	3,883円
	比率	(76.1%)	(71.9%)

(4) 最低賃金協定の締結

<集計登録A組合>

		2006年闘争	2005年闘争 (最終)
構成組合		58組合	65組合
18歳最賃協定締結組合数		48組合	52組合
うち昨年水準に上積みした組合		8組合	1組合
全従業員対象最賃協定締結組合数		4組合	12組合
うち昨年水準に上積みした組合		0組合	2組合

<全体集計>

		2006年闘争	2005年闘争 (最終)
構成組合		組合	3,515組合
18歳最低賃金協定	協定締結組合数	組合	1,122組合
	協定金額(月額)	円	150,110円
全従業員協定	協定締結組合数	組合	286組合
	協定金額(月額)	円	135,266円
	協定金額(時間額)	円	799円

* 全体集計における最低賃金協定の締結状況は、7月末に把握。

2. 一時金

< 集計登録A組合 >

	2006年闘争	2005年闘争 (最終)
要求組合	37組合	42組合
回答・集約組合	37組合	42組合
業績連動により決定する組合	21組合	23組合
年間5カ月以上または半期2.5カ月以上	29組合 (53.7%)	22組合 (40.0%)
年間4.5カ月以上5カ月未満 または半期2.25カ月以上2.5カ月未満	11組合 (20.4%)	12組合 (21.8%)
年間4カ月以上4.5カ月未満 または半期2カ月以上2.25カ月未満	11組合 (20.4%)	17組合 (30.9%)
年間4カ月未満または半期2カ月未満	3組合 (5.5%)	4組合 (7.3%)
月数または金額で昨年実績を上回った組合	40組合 (78.4%)	46組合 (74.2%)
横ばい	5組合 (9.8%)	3組合 (4.8%)
下回った組合	6組合 (11.8%)	13組合 (21.0%)

* 月数および昨年比の分布は、集計可能な組合のみ。

* 業績連動決定組合は、判明した組合のみ分析。

< 全体集計 >

	2006年闘争	2005年闘争
要求組合	2,365組合	2,451組合
回答・集約組合	1,877組合	2,057組合
業績連動により決定する組合	198組合	161組合
年間5カ月以上または半期2.5カ月以上	493組合 (28.1%)	399組合 (21.1%)
年間4.5カ月以上5カ月未満 または半期2.25カ月以上2.5カ月未満	252組合 (14.4%)	305組合 (16.2%)
年間4カ月以上4.5カ月未満 または半期2カ月以上2.25カ月未満	439組合 (25.0%)	501組合 (26.6%)
年間4カ月未満または半期2カ月未満	571組合 (32.5%)	682組合 (36.1%)
昨年実績を月数または金額で上回った組合	1,011組合 (57.3%)	1,113組合 (60.7%)
横ばいの組合	352組合 (20.0%)	365組合 (20.0%)
下回った組合	400組合 (22.7%)	356組合 (19.4%)

3. 労働時間およびその他諸制度の取り組み

(1) 年間総実労働時間の短縮

- 年休取得率の向上や超過労働の削減など、総実労働時間の削減に向けて労使協議が

行われ、継続的な取り組みの推進などが確認されました。

(2) 60歳以降の就労確保

- 対象者の拡大など制度内容の改善に取り組み、具体的な前進が図られました。

(3) 仕事と家庭の両立支援

- 子を望む組合員への支援などに取り組んだ組合では、具体的な前進が図られました。

(4) 退職給付制度の整備

- 退職金の増額に取り組んだ組合のうち、いくつかの組合で具体的な前進が図られました。

(5) 派遣労働者等の非典型労働者の受け入れに関わる労使協議

- 非典型労働者の増加による課題について労使協議が行われ、共通認識を深めることができました。

． 2006 年闘争の評価と課題

1 ． 2006 年闘争の全体評価について

2006 年闘争は、日本経済のプラス成長が見込まれるものの、依然として物価上昇がないなかでの取り組みとなりました。一方、金属産業では、産業・企業ごとにバラツキはあるものの、長期にわたる低迷を脱し、ものづくり産業の復権とともに、企業業績や企業体力の改善が進んできたと判断できる状況となりました。

連合は、秋以降、春季生活闘争に対して積極的に取り組む姿勢に転じ、「所得の二極化」「働き方の二極化」「将来への希望の二極化」が進行しているとの視点に立ち、「月例賃金を重視した『賃金改善』」や「パート共闘会議」の立ち上げ、「中小共闘」の強化に取り組むこととしました。

こうした状況の下で、金属労協および加盟産別は、日本の賃金交渉における役割を認識し、5年ぶりに金属産業全体として賃金要求に取り組みました。従来のベア要求から取り組みの枠組みを広げて「賃金改善」に取り組んだことによって、幅広く共闘への参加を促し、多くの中堅・中小労組を含めた賃金改善の獲得につなげることができました。さらに、金属労協の積極的な取り組みが、連合を含め社会全体の取り組みの牽引役となったものと評価できます。

2 ． 具体的な取り組みの評価と課題

(1) 賃金改善

要求と回答の評価

金属労協では、「2006 年闘争において、各産別は、産業間・産業内の賃金格差の実態や業績を踏まえ、具体的な賃金改善要求を行い、賃金水準の向上を図ることとする」として、ＪＣ全体として賃金改善に取り組む方針を示しながら、具体的な要求は、各産別の判断に委ねることとしました。

この方針を受け、各産別では以下のとおり具体的な方針を示し、賃金改善に取り組みました。

- ・ 電 機 連 合： 35 歳技能職基幹労働者賃金（4人世帯）または 30 歳技術職基幹労働者賃金（3人世帯）で、水準改善額 2,000 円。
- ・ 自動車総連：各組合は格差・体系是正や水準向上に向け、賃金改善分を設定することを基本とする。
- ・ J A M：賃金構造維持分 + 2,000 円以上を要求する。
- ・ 基 幹 労 連：2 年を一つの単位とし 3,000 円とする。
- ・ 全 電 線：35 歳標準労働者賃金で 2,000 円相当とし、賃金原資獲得の観点も含め各単組の賃金実態や賃金制度を踏まえるなかで、格差是正とあわせ各単組の主体性のもとで取り組む。

この結果、金属労協の企業連・単組全体の 49.7%（5 月 25 日集計）が賃金改善を獲得し、2005 年の 10.8% を大きく上回ることであります。事業環境の厳しい産業においては、その壁を乗り越えられなかった組合があったものの、約半数の組合で賃金改善に結びつけることができました。これは、ＪＣ共闘とそれに参加した各産別が、月例賃金の重要性を明確に位置づけた取

り組みを展開した成果であると受け止められます。

また、規模別の賃金改善の獲得状況をみると、集計登録A組合では79.3%の組合が賃金改善を獲得したものの、B組合（組合員300～999人）では49.3%、C組合（組合員299人以下）では46.4%の獲得となっており、中堅・中小労組では賃金改善を獲得した組合の割合が低水準に止まりました。今後の取り組みに向けて、格差改善等の検証をしていくことが必要です。

「賃金改善」の意義について

2006年闘争では、「ベア」に加えて賃金カーブ是正等を含めた「賃金改善」に取り組みました。回答引き出し局面では十分な共闘効果を発揮することができずに課題を残しましたが、中堅・中小労組を含め半数程度の企業連・単組が賃金改善を獲得することができました。賃金水準を引き上げる「ベア」の考え方は堅持しつつ、取り組みの枠組みを広げたことが、金属産業全体として賃金要求を行うことを可能とし、さらに、過去数年、賃金の一律的な引き上げを否定してきた経営側を論議の土俵に乗せることにつながりました。

2006年闘争では、ベア以外も含めた「賃金改善」の取り組みとしましたが、物価上昇等、マクロ経済情勢を要求根拠とする場合には、賃金水準を引き上げる「ベア」が必要であることは変わりありません。各年において、マクロ経済情勢や産業動向、賃金実態等を分析し、要求のあり方を判断する必要があります。

交渉の主張点について

金属労協では、産業・企業の実態を直視し、「金属産業にふさわしい賃金水準」、「労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪」、「人への投資」、「魅力ある労働条件の構築」などを共通の考え方として、交渉を展開しました。

2007年問題や景気回復に伴う人手不足もあり、「人への投資」の必要性については、経営側からも一定の理解が得られたものと考えます。しかしながら、月例賃金への配分については、固定費を増加させ、国際競争力を低下させることが必至であるとして、頑強な抵抗を示しました。特にアジア諸国が急速に競争力を高めていることから、これまで以上に賃金引き上げによる競争力低下に対して危機感を募らせているものと考えます。

金属労協では、「労働条件の向上と競争力の強化は車の両輪」であるとの主張をしてきました。金属産業がさらに競争力を高めていくためには、競争力の源泉である「人」への投資が不可欠であり、今後ともこうした主張をさらに強めていくこととします。

成果配分のあり方について

経営側は、賃金への配分による固定的支出増を強く否定し、一時金への配分を主張しつづけました。短期的な業績改善を一時金に対して適切に配分することが必要であるものの、賃金はすべての報酬の根幹であり、労働条件における位置づけの重要性は変わりありません。魅力的な労働条件を構築するためには、賃金に対して適切に配分することが必要です。

また、企業活動がグローバルな展開となっていることや、企業組織の再編が進んでいるなかで、連結決算が重視されていることから、連結企業における労使交渉のあり方や成果配分のあり方も課題となっています。

金属産業にふさわしい賃金水準について

従来、金属労協では、集計登録A組合の標準労働者の賃金実態に基づき、目標水準を設定してきました。2006年闘争では、銘柄、水準の根拠を変更し、「大きくり職種別賃金」の基幹労

働者概念に近い銘柄について、製造業との水準比較に基づいて水準を設定しました。

この水準が、各産別の要求策定や交渉において、さらに有効性を高めるために、具体的な賃金データの集約を進めつつ、水準の適否について検証を進めていく必要があります。

2006年	基幹労働者（技能職 35 歳相当）の目標水準：基本賃金で 338,000 円以上 （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） 基幹労働者（技能職 35 歳相当）の標準到達基準：基本賃金で 310,000 円以上 （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） 全単組が標準到達基準の 8 割程度への到達を目指す
-------	---

交渉力強化のための賃金データの整備

産業・企業動向にバラツキが大きくなっていることから、産別、企業連・単組が自ら回答を引き出すことができる要求根拠や闘争の枠組みづくりをさらに強化していく必要があります。特に賃金格差改善や賃金カーブ是正などの取り組みにおいては、各企業連・単組が自らの賃金実態や課題を把握し、職場実態に基づいた交渉を展開することが、交渉力の強化につながるものと考えます。

金属労協では、個別賃金水準を重視した「大きくし職種別賃金水準の形成」に向けてスタートを切りました。この取り組みをさらに実効あるものとするためには、他産業・他企業との比較によって賃金の位置づけを明確化し、賃金水準の引き上げに取り組むことができる体制を整備していく必要があります。また、こうした観点から引き続き進められている総合プロジェクト（中間報告）の検討に基づき、公的データによる他産業との賃金比較や J C 全単組の賃金実態データの把握・分析を強化する取り組みを早急に具体化していきます。

(2) J C ミニマム運動

雇用形態の多様化に対応して、組織労働者の賃金水準の下支えを図るとともに、最低賃金協定の締結を法定産業別最低賃金の取り組みに連動させることが重要となっています。2006 年闘争では、法定最低賃金制度見直しの動向を注視しつつ、取り組みを進めることとしました。

J C ミニマム（35 歳）については、21 万円を下回る労働者の実態を把握しました。具体的には、各産別・単組において課題を分析し、取り組みを進めることとしています。

最低賃金協定は、締結組合数が増加しつつあるものの、金属労協全体では、3 割程度にとどまっています。すでに締結している組合の水準の改善に取り組むとともに、全単組の締結をめざすことが必要です。

法定産業別最低賃金については、2005 年度の金額改正では時間額で 2～6 円の引き上げを獲得することができました。今後とも、産業別最低賃金制度の持つ、公正な賃金決定の役割・機能を継承し、実効性の高い制度へと発展させるべく、全力で取り組むこととします。

(3) 一時金

2006 年闘争では、業績改善が図られた組合においては、当然の成果還元として一時金水準の引き上げを図ることとし、特に生活の安定と年収格差改善を図る観点から、一時金の最低獲得水準を回復する取り組みを強めることとしました。

この結果、金属労協全体の 6 割程度（5 月 25 日集計）の組合が、2005 年水準を上回ることとなり、金属労協全体として着実な成果を引き出すことができました。なお、3 割の組合が最低

獲得水準 4 カ月を下回っており、2005 年と同程度になっています。一時金の取り組みは、業績連動方式の導入など取り組みが多様化していますが、生活の安定確保の観点から、最低獲得水準 4 カ月を重視した共闘を推進していきます。

(4) 労働時間およびその他の諸制度の取り組みについて

2006 年闘争では、月例賃金に注力した取り組みとしましたが、各産別、企業連・単組の判断で、60 歳以降の就労確保や、総実労働時間の短縮、仕事と家庭の両立支援、交替手当等の重点課題を掲げて取り組みました。この結果、多くの企業連・単組で要求の趣旨を踏まえた制度・運用の改善を図ることができました。

労働時間、時間外割増率、60 歳以降の就労確保など基本的な労働条件については、金属労協全体として取り組むことが共闘効果を高めることとなります。賃金以外の社会的に共通化すべき労働条件についても、金属労協全体で共闘を構築していくことが必要です。

3 . 闘争の進め方と今後の J C 共闘について

(1) 闘争機関の配置

戦術委員会を頻繁に開催するなどの連携強化によって、共闘効果を高めることができました。

(2) 社会全体へのアピール

5 年ぶりに賃金改善に取り組んだことに対して、マスコミ等による「賃金改善」支持の報道が世論形成につながり、全体として取り組みの追い風になりました。しかしながら、「賃金改善」の取り組みを「一律べア否定」とする報道も多く、労働組合の取り組みが的確に報道されるよう、理解促進を図ることが必要となっています。

大手要求提出後の記者会見、26 年ぶりの決起集会(2006 年闘争中央総決起集会)などによって、賃金改善に向けた社会的なアピール効果がありました。

(3) 中堅・中小労組を中心とした格差是正の取り組み

2006 年闘争では、大手の企業連・単組が賃金改善に取り組んだことが中堅・中小労組の賃金引き上げにつながりました。しかしながら、本来、中堅・中小労組が金属産業にふさわしい賃金水準を実現するためには、格差改善を前面に出した取り組みを行うことが必要であり、そのための共闘の枠組みづくりが急務となっています。総合プロジェクト中間報告で提起している共闘イメージ(参考資料)に基づく取り組みを具体化すると同時に、同業種・同地方の中堅・中小労組に影響力のある労組を新たに登録組合とし、社会的影響力を与え得る共闘を構築すべく、早急に検討を行います。

(4) 連合金属部門としての J C 共闘の役割

連合は、「『マクロ的には労働側に 1%以上の成果配分がなされるべき』との認識のもとに、

連合全体でマクロの生産性向上に見合った労働側への成果配分と可処分所得の引き上げをめざす」との考え方で、「賃金改善」に取り組みました。ナショナルセンターである連合では、マクロの経済指標に基づき、春季生活闘争の環境整備に取り組むことが求められます。

一方、金属労協では、ミクロの産業動向に視点を据え、賃金改善の考え方とともに、生産性の向上や労働の質の向上、人への投資など、要求根拠における考え方の整理を行い、連合金属部門としての役割を果たしました。今後こうした役割が連合の各部門連絡会においても求められます。

以 上