

2007 年闘争評価と課題・中間まとめ

I. 2007 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

①日本経済の動向

- 日本経済は、輸出および設備投資の堅調な拡大などによって景気回復が続き、2006 年 11 月には、戦後最長の「いざなぎ景気」の期間を超えることは確実である。また、デフレ脱却は現実のものになりつつある。
- 一方、所得の伸び悩み等により、個人消費の伸びが鈍化している。

②金属産業の動向

- 金属産業各企業の業績は、増収増益傾向であり、全体として回復している。

③雇用動向

- 完全失業率は、3%台目前へと改善が進み、一部では労働力不足も見られる。
- 非典型雇用の拡大傾向は続いているが、直接雇用化の動きも徐々に始まっている。

④企業の成果配分の動向

- 2002 年度以降、企業収益の回復によって、財務体質を大幅に改善させるとともに、株主への配当が大幅に拡大している。
- しかしながら、この間企業収益改善に貢献してきた労働者への配分は低下し、マクロベースの労働分配率は低下傾向が続いている。

⑤労働条件の動向

- 全産業平均を 100 とした金属産業の賃金水準は 96.7 となっており、依然として下回っている。
- 2001 年以降、賃金の低下傾向が続いている。製造業では、規模 1,000 人以上に比べて、規模 10~99 人、100~999 人の低下が著しい。
- J C 労働条件調査対象組合の賃金の推移をみると、伸び率の低下傾向が依然として続いており、付加価値の伸び率を大きく下回っている。
- 一時金は企業業績の改善に伴い、全体として回復しているが、J C 傘下全組合のうち 4 割近くが年間 4 カ月未満であり、一時金水準の二極化が進んでいる。
- 超過労働の増加、年休取得日数の減少により、金属産業の実労働時間は年間 2,000 時間を超える高水準となっている。

⑥労働者の生活実態

- 物価上昇や、所得税減税の段階的な廃止、社会保険料の引き上げ等により、可処分所得は減少しており、今後更に家計の負担増が見込まれている。
- 所得の分布は、全体として所得の低い方へシフトしている。また、所得のジニ係数は、若年層と高年齢層で拡大している。
- 労働時間は、景気回復とともに短時間労働者が増加する一方で、職場の中堅労働者では週 60 時間以上の労働を行う割合が高くなっている。

(2) 2007 年闘争の基本的な考え方

日本経済は順調に推移し、企業業績、財務体質も改善する一方、勤労者への成果の配分は未

だ立ち遅れた状況となっており、そのことは産業・企業を問わず長時間労働の常態化や労働分配率の低下などとなって表れている。そして、中小労組を中心とした賃金水準の低下や、非典型雇用労働者の増加による所得の二極化は、格差問題として社会問題化しつつある。

金属労協はこうした現実を直視し、2007年闘争を「人への投資と働き方の見直しによって、ワーク・ライフ・バランスと産業の発展を実現する」との観点から、賃金改善による金属産業にふさわしい賃金水準の追求と労働時間を中心とした取り組みを2本柱とすることとした。

金属産業にふさわしい賃金水準の追求と賃金改善

①金属産業にふさわしい賃金水準の追求

金属産業は、日本の基幹産業として、日本経済の回復にも大きな貢献を果たしてきた。金属産業が高付加価値の製品を生み出し、生産性の向上により国際競争力を強化するためには、優秀な人材を確保し、技術・技能の継承・育成を図らなければならない。そのためには、将来の産業発展に向けた施策として人への投資が必要となっている。

しかしながら、賃金水準は全産業平均を下回っており、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準を追求する取り組みが重要となっている。さらに、金属産業の総合力を高める観点から、中堅・中小労組の格差改善を図るため、賃金改善への積極的な取り組みを行っていく。

また、金属産業内で働く労働者の賃金格差改善の観点から、JCミニマム運動（JCミニマム(35歳)、企業内最低賃金協定、法定産業別最低賃金）によって、金属産業の賃金水準の下支えを行う取り組みを強化する。

②物価上昇を含む賃金改善の取り組み

日本経済は堅調に推移し、金属産業の業績・財務体質ともに改善している。物価上昇がプラスに転じたことや税・社会保障負担の増加などによる可処分所得の減少、拡大する所得格差、生産性3原則における配分のバランスが崩れて労働分配率が低下していること等を総合的に勘案し、金属労協全体で賃金改善に取り組むこととする。

③「大きくり職種別賃金」形成に向けた個別賃金重視の取り組み

総合プロジェクト会議報告に基づき、産業ごとに「比較指標」を示しつつ、あるべき水準をめざす取り組みを行う。なお、比較指標の集約は1月になるため、単組要求策定時の参考資料として活用する。

総合労働条件改善の取り組み

①ワーク・ライフ・バランスの実現

健康を保持し自己啓発を図ることなどによる持続可能な働き方を確立することは、結果として生産性の上昇をもたらす。金属産業の将来にわたる発展に寄与するとともに、勤労者にとって、退職後を含めた生涯生活を豊かな実りあるものにするようになる。そのためには、仕事と家庭、地域社会での活動などの調和を図るワーク・ライフ・バランスの実現が必要であり、金属労協全体で取り組むべき重要課題である。

とりわけ、過重労働が原因である過労死、精神障害等の労働災害補償の申請が増加傾向にあるなど、長時間労働の撲滅は喫緊の課題となっている。総実労働時間の短縮に向けて、制度や運用の改善に結びつく具体的な取り組みを行うこととする。

②雇用形態の多様化への対応

金属産業における有期雇用・パート、派遣労働者、請負などの非典型雇用労働者の割合は3割程度を占めるに至っている。職場の安全確保や公正な労働条件確保の観点から、有期雇用・パート、派遣労働者、請負の受け入れに伴う労使協議の充実を図ることとする。

(3) 具体的な要求と取り組み

(1) 賃 金

①金属産業にふさわしい賃金水準の追求

A. 「あるべき水準」をめざす取り組み

仕事・役割重視、絶対水準重視による「大きくくり職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差を是正し、基幹産業である金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準の実現をめざす。

各産別、企業連・単組は、中長期的に「あるべき水準」に到達することを目標とし、「比較指標」に基づき賃金水準の相対的な位置づけを明らかにして、要求策定、交渉に取り組む。

【基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」】

目標基準：めざすべき到達水準

基本賃金で 338,000 円以上

標準到達基準：標準的な労働者が到達をめざす水準

基本賃金で 310,000 円以上

最低到達基準：全単組が到達をめざす水準

標準到達基準の 8 割程度

※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。

※標準到達基準は、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。

B. 賃金改善の取り組み

2007 年闘争においては、物価上昇を含めた賃金改善の取り組みを行う。

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、賃金水準の向上と産業間・規模間の格差是正を図ることとする。

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。

② J C ミニマム運動

A. 「J C ミニマム(35 歳)」の確立

・ J C ミニマム(35 歳)は、210,000 円とする。

B. 企業内最低賃金協定の締結

- ・ 18 歳以上の労働者の企業内最低賃金協定を締結し、その金額は月額 150,500 円以上とする。
- ・ 時間額で協定する場合は、所定労働時間で除した水準で協定することとし、950 円以上とする。

※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。

C. 法定産業別最低賃金

- ・ 2007 年度はすべての産業別最低賃金について金額改正を行い、積極的に新設に取り組む。

(2) 一時金

- ・ 要求は年間 5 カ月を基本とする。
- ・ 最低獲得水準年間 4 カ月を確保する。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

①長時間労働の是正

- ・ 所定労働時間 1,800 時間台の実現を図る。
- ・ 長時間労働の是正に向けて、労働時間の現状と課題を労使で確認し、実態を踏まえた解決策を見出す。
- ・ 改正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な運用によって、超過労働を削減する。
- ・ 超過労働割増率については、全ての組合がそれぞれの産別基準へ向けて到達を図る。

②男女雇用機会均等法への対応と仕事と家庭の両立支援

- ・ 男女雇用機会均等法の改正に対応して、労働協約の点検・改善を行う。
- ・ 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う。
- ・ 育児・介護に関する制度の充実を図る。

(4) その他の労働諸条件

①60 歳以降の就労確保

【60 歳以降の就労確保 3 原則】

- ・ 働くことを希望する者は、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 歳以降就労する者については、引き続き組織化を図ること。

②安全衛生体制の検証ならびに労災付加補償

- ・金属産業に働く者の死亡ならびに1～3級の付加補償水準として、3,200万円への到達をめざす。
- ・通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱う。

③退職金制度の整備

- ・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む。

④雇用形態の多様化への対応

- ・受け入れ人員、受け入れ期間、受け入れ作業の内容、労働条件などについて、違法性の点検だけでなく、組合員との処遇格差を点検する。
- ・企業内最低賃金協定の水準が確保されているかどうか点検する。

2. 闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

①2007年闘争シンポジウム（2006年11月15日）

2006年11月15日午後、東京・ホテルラングウッドにおいて、加盟産別・単組約120名の参加のもと「2007年闘争シンポジウム」を開催した。シンポジウムでは、中村正武・労働政策委員長の挨拶に続いて、原田泰・大和総研チーフエコノミストによる「2007年の経済情勢と格差問題」と題した講演、水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授による「労働時間を取りまく課題」についての講演を通じて問題意識を高めた。

②第49回協議委員会（2006年12月1日）

2007年闘争方針「2007年闘争の推進」を機関決定した。

③2007年闘争中央討論集会（2007年1月18～19日）

1月18～19日、熱海後樂園ホテルにおいて、加盟産別・単組から約140名出席のもと、2007年闘争中央討論集会を開催した。集会では、加藤議長による挨拶のあと、「2007年闘争を取りまく情勢」と題して、ニッセイ基礎研究所チーフエコノミストの樋浩一氏から講演を受けた。続いて、團野事務局長、中野事務局次長から、「日本経団連『経営労働政策委員会報告』に対する見解」「『2007年闘争の推進』における金属労協の主張点」について提起した。また、5産別の書記長・事務局長をパネラーに、團野事務局長のコーディネーターの下、「2007年闘争における各産別の取り組み」と題してパネルディスカッションを行い、各産別の取り組みについて相互に理解を深めた。

④戦術委員会の開催

- 第1回戦術委員会（2006年12月13日）では、2007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」に対する見解を確認した。
- 第2回戦術委員会（2007年1月23日）では、各産別の要求検討状況を相互に把握し、集中回答日に引き続いて回答を引き出す組合を支援するため、「中堅・中小登録組合」を設定することを確認した。
- 第3回戦術委員会（2007年2月27日）では、J C共闘の実を挙げ、組合員の生活を守り、格差是正を図るべく、以下の方針を確認した。

○月例賃金の重要性を認識し、社会的賃金相場形成へ向け、すべての組合で賃金構造維持分を確保した上で、要求趣旨に合致した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「積極的な水準引き上げ」を果たす。

○ワーク・ライフ・バランスについては、課題を的確に抽出し、団体交渉や労使協議によって改善へ向けて着実な前進を図る。

- 第4回戦術委員会（2007年3月9日）では、交渉の最終局面へ向けて、以下の方針を確認した。

○月例賃金については、要求趣旨に合致した賃金改善を図る。

○一時金については、業績改善にふさわしい「積極的な水準引き上げ」を果たす。

○ワーク・ライフ・バランスについては、課題を的確に抽出し、団体交渉や労使協議によって改善へ向けて着実な前進を図る。

- 第5回戦術委員会（2007年3月12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確認した。
- 第6回戦術委員会（2007年3月14日）では、集中回答日11時30分現在の回答状況に対して、J C共闘全体としては、金属労協として求めた組合員の生活安定や日本経済の今後に対して一定の役割を果たしたものと判断することを確認した。また、3月23日に「中堅・中小登録組合」の回答状況を公表し、集中回答日に引き続いて回答を引き出す組合を含む闘争の波及力を強め、後続組合に対するJ C共闘の支援強化によって、積極的に賃金格差の是正を図ることとすることとした。
- 第7回戦術委員会（2007年4月4日）では、3月末までの闘争状況について把握し、これまでに引き出した昨年を上回る賃金改善の成果を、今後回答引き出しに取り組む中小労組に波及させ、積極的な格差改善・水準向上の実現をめざすため、引き続き共闘体制を維持し、産別指導のもとで4月月内の解決をめざして粘り強く団体交渉を展開していくことを確認した。
- 第8回戦術委員会（2007年4月26日）では、4月下旬段階の闘争状況について把握し、昨年を上回る賃金改善の成果を中小労組に波及させ、積極的な格差改善・水準向上の実現をめざすことを確認し、引き続き共闘体制を維持し、産別指導のもとで解決の促進を図っていくこととした。
- 第9回戦術委員会（2007年5月24日）

(2) 日本経団連の主張と金属労協の対応

①日本経団連「経営労働政策委員会報告」（2006年12月19日）

日本経団連は、2006年12月19日、「経営労働政策委員会報告」を発表した。「報告」にお

ける「春季労使交渉・協議に対する経営側の考え方」のポイントは、以下のとおり。

- 日本国内をみれば、景気は回復局面が続いているものの、グローバルな視点から見れば、日本企業は世界経済の激しい構造変化の真只中にある。依然、わが国は世界的にトップクラスの賃金水準、高コスト体質という構造的な問題を抱えている。
- 生産性の向上にかかわらず横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。生産性の裏付けのないベースアップは、企業の競争力を損ねるだけでなく、わが国全体の高コスト構造を温存することとなる。
- 個別企業レベルにおける賃金決定は、自社の支払い能力を基本として、個別労使で決定すべき。企業の付加価値生産性（従業員1人あたりが生み出す付加価値額）の変化率の枠内で総額人件費の変化率を決定することが、支払い能力に基づいた総額人件費決定の考え方。
- 個別企業の労使の話し合いによって、成果を反映した、各社各様の賃金制度への改定が行われており、従業員一律のベースアップはもはやありえない。
- 企業の好業績により得られた短期的な成果については、賞与・一時金に反映することが基本。

②「働く者の貢献に応える適正な分配を－日本経団連『経営労働政策委員会報告』に対する見解－」（2006年12月21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、2006年12月21日に、「働く者の貢献に応える適正な分配を」と題する見解を発表した。見解のポイントは、以下のとおり。

- 生産性3原則に基づき、適正な分配を行うことは当然である。さらに、産業・企業の社会的責任を自覚し、個人消費の活性化による内需中心の力強い景気回復への転換を推進することが求められている。
- 生産性の高い日本企業の賃金が、高い技術・技能という点を含めてそれに見合うものとなっているとは言いがたい。
- 物価が上昇に転じているにもかかわらず、実質賃金を維持する手段でもある一律的なベアを、「もはや」という字句を使って否定することは、経営者の努力を放棄したものとして到底容認できない。また、労働力の不足感が強まる中で、賃金の社会性を無視することがあれば、人材の確保を困難とし、企業の競争力を低下させることにもつながることになる。
- 実質賃金維持のためのベアやそれ以外の配分についても、賃金改善という考え方の下で、個別企業労使が仕事や働き方の実態を踏まえて実施するものであり、企業労使の主体的な賃金決定を妨げるべきではない。
- 今日の業績回復、財務体質の改善は、労使がともに厳しい構造改革に取り組んだ成果である。中長期的な観点から勤労者の協力・努力に報い、生活の基盤である月例賃金への配分を行うべきである。
- ワーク・ライフ・バランスは、生産性の向上をもたらすとともに、働き方の満足度を向上させるものでなければならない。個人の自由な時間が確保されてこそワーク・ライフ・バランスが図られるのであり、長時間労働の是正が必要不可欠である。
- 「多様かつ柔軟な働き方」については、働き方の選択肢が、勤労者のニーズに合ったものでなければならない。処遇のあり方については、均等待遇の原則に立ち、納得性のあるものとしなければならない。

(3) 企業別交渉における労使の主張

①会社側の主張

- 国際的に見てもトップクラスにある賃金を引き上げることは、中長期の競争力を低下させることにつながりかねない。
- 賃金水準は世間や同業他社と比較して遜色のない高い水準を維持しており、基本賃金を引き上げることは、長期的視点に立って考えると慎重に対応せざるを得ない。
- 賃金を引き上げることは長期的に企業の競争力に影響を与えるものであり、総労務費管理の観点でも、慎重に検討しなければならない。
- 国際競争力のさらなる向上が必要であり、総額人件費のこれ以上の上昇には耐えられない。
- 業績回復・改善の成果反映は一時金が基本であり、競争力、将来のリスクなどから、固定費の増加につながる月例賃金の改善には応じられない。
- 人事処遇制度の趣旨に照らしても、全員一律的、業界一律的ベアはありえない。
- 一時金を含めた総年収で判断すべきである。
- 一時金は収益に大きな影響を与えるため、業績や情勢を十分に踏まえる必要がある。
- ワーク・ライフ・バランスは人口減少の時代を迎え、労働力確保という観点からも、重要な問題であるとの認識をしている。労働時間のあり方の問題も含めて検討していきたい。

②労働組合の主張

- 企業部門の業績回復が家計部門に波及していない。内需主導型の本格的な経済成長のためには、経済成長の果実を家計部門へ波及させることが求められている。今次交渉は、勤労者家計の安定と経済の持続的成長のために重要な役割を担っている。
- 経済のグローバル化がますます進展する中であって、国際競争力の維持・強化を図りながら、たえず成長・発展を続けなければならない。産業の持続的発展を支えるのは「人」において他にない。そのためには、働く人の意欲の向上と明日を担う優秀な人材の確保が何よりも重要であり、魅力ある労働条件の構築をはじめとした「人への投資」が求められている。
- 人への投資こそが、競争力向上に向けた原動力であり、日本経済の安定的な成長の源泉である。社会性の強い賃金だからこそ、頑張れば報われるという考え方が重要である。
- 「賃金の社会性」（賃金の市場価値や賃金決定における相場性）を重視した前向きな対応を要請する。
- 税・社会保険料負担増による可処分所得減少の歯止めや、人材確保のための相応しい水準などといった社会性を重視すべき。
- 一時金は、年間賃金の一部であり、重要な位置づけにある。組合員の頑張りにより出た成果に対しては適正に配分されるべき。
- 企業業績の回復・改善、財務体質の改善に着実な成果を生み出してきた組合員の協力・努力に応えるうえでも、リーディング産業にふさわしい一時金水準にすることが必要である。
- 社員・組合員の負担は一層増加することが予想される。社員・組合員が意欲を持って積極的に仕事（業務）に取り組んでいくためには、「ワーク・ライフ・バランス」の実現が重要であり、そのことが、将来に向けた会社の発展に寄与するものとする。

Ⅱ. 2007 年闘争結果

(5 月 24 日締集計)

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>

| | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 登録組合数 | 58 組合 | 58 組合 | 58 組合 |
| 回答引き出し組合 | 58 組合 | 58 組合 | 58 組合 |
| 賃金改善を獲得した組合 | 53 組合 (91.4%) | 46 組合 (79.3%) | 46 組合 (79.3%) |
| 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%) | 58 組合 (100.0%) | 58 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%) | 0 組合 (0%) |
| 賃金改善分 | 984 円 (35 組合) | 818 円 (30 組合) | 818 円 (30 組合) |

○集計登録組合 58 組合中、53 組合・91.4%が賃金改善を獲得。

06 年の獲得組合数から 7 組合増加。獲得組合比率は 12.1 ポイント上回る。

○賃金改善額は、984 円 (35 組合)。

06 年の賃金改善額を、166 円上回る。

<中堅・中小登録組合>

| | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| 登録組合数 | 135 組合 | — | — |
| 回答引き出し組合 | 134 組合 | — | — |
| 賃金改善を獲得した組合 | 104 組合 (77.6%) | — | — |
| 賃金構造維持分・定期昇給を 確保した組合 (賃金改善含む) | 134 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%) | — | — |
| 賃金改善分 | 882 円 (45 組合) | | |
| 定昇込み引き上げ額 | 5,747 円 (74 組合) | | |

○135 組合中、134 組合が回答引き出し。

このうち 104 組合・77.6%が賃金改善を獲得。

○定昇込み引き上げ額は、5,747 円 (74 組合)。

賃金改善分は、882 円 (45 組合)。

<全体集計>

| | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 構成組合 | 3,450 組合 | 3,506 組合 | 3,506 組合 |
| 要求提出組合 | 2,915 組合 | 3,129 組合 | 3,164 組合 |
| 回答・集約組合 | 2,488 組合 | 2,627 組合 | 3,054 組合 |
| 集約組合 | 2,419 組合 | 2,534 組合 | 3,017 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 | 1,735 組合 (100.0%) | 1,946 組合 (100.0%) | 2,254 組合 (100.0%) |
| 賃金改善を獲得した組合 | 971 組合 (56.0%) | 967 組合 (49.7%) | 1,065 組合 (47.2%) |
| 賃金構造維持分・定期昇給を 確保した組合 (賃金改善含む) | 1,581 組合 (91.1%) | 1,746 組合 (89.7%) | 1,999 組合 (88.7%) |
| 賃金構造維持分・定期昇給を 確保できなかった組合 | 154 組合 (8.9%) | 200 組合 (10.3%) | 255 組合 (11.3%) |
| 定昇込み平均賃上げ額 (単純平均) | 4,583 円 (1,923 組合) | 4,448 円 (1,860 組合) | 4,310 円 (2,248 組合) |
| 定昇込み平均賃上げ額 (加重平均) | 5,436 円 (786,850 人) | 5,299 円 (790,643 人) | 5,252 円 (835,732 人) |

* 基幹労連の要求・回答組合、賃金改善組合は AP07 で取り組んだ組合のみ。
別に、複数年協定組合 106 組合、うち賃金改善獲得 46 組合。

○賃金改善獲得組合は、971 組合・56.0%。

06 年同時期の獲得組合数から 4 組合増加。獲得組合比率は 6.3 ポイント上回る。

○定昇込み平均賃上げ額は、単純平均で 4,583 円。06 年同時期を 135 円上回る。

同、加重平均で 5,436 円。06 年同時期を 137 円上回る。

(2) 組合規模別にみた定昇込み平均賃上げ (単純平均)

<全体集計>

| | | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|------------------|------|-----------|-------------------|------------------|
| 組合員 1,000 人以上 | 組合数 | 121 組合 | 125 組合 | 126 組合 |
| | 組合員数 | 475,868 人 | 484,454 人 | 490,947 人 |
| | 賃上げ額 | 5,802 円 | 5,595 円 | 5,539 円 |
| | 比率 | (100.0%) | (100.0%) | (100.0%) |
| 同 300~999 人 | 組合数 | 332 組合 | 344 組合 | 374 組合 |
| | 組合員数 | 175,276 人 | 178,106 人 | 194,266 人 |
| | 賃上げ額 | 4,982 円 | 4,913 円 | 4,855 円 |
| | 比率 | (85.9%) | (87.8%) | (87.6%) |
| 同 299 人以下 | 組合数 | 1,508 組合 | 1,422 組合 | 1,795 組合 |
| | 組合員数 | 153,033 人 | 140,126 人 | 174,272 人 |
| | 賃上げ額 | 4,400 円 | 4,257 円 | 4,118 円 |
| | 比率 | (75.8%) | (76.1%) | (74.3%) |

○組合員 1,000 人以上の定昇込み平均賃上げ額は 5,802 円、06 年同時期を 207 円上回る。

○組合員 300~999 人の定昇込み平均賃上げ額は 4,982 円、06 年同時期を 69 円上回る。

○組合員 299 人以下の定昇込み平均賃上げ額は 4,400 円、06 年同時期を 143 円上回る。

(3) 「賃金構造維持分・定昇制度」の労使確認

<全体集計>

| | 2007年闘争 | 2006年闘争 (同時期) | 2006年闘争 (最終) |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 構成組合 | 3,450 組合 | 3,506 組合 | 3,506 組合 |
| 労使確認されている組合 | 798 組合 (36.5%) | 723 組合 (31.6%) | 733 組合 (20.9%) |
| 労使確認されていないが組合にて 把握・推計できる組合 | 1,391 組合 (63.5%) | 1,566 組合 (68.4%) | 1,592 組合 (45.4%) |

(4) 企業内最低賃金協定の締結

<集計登録組合>

| | 2007年闘争 | 2006年闘争 (同時期) | 2006年闘争 (最終) |
|-----------------|---------|------------------|-----------------|
| 構成組合 | 58 組合 | 58 組合 | 58 組合 |
| 18歳最賃協定締結組合数 | 51 組合 | 49 組合 | 48 組合 |
| うち昨年水準に上積みした組合 | 23 組合 | 3 組合 | 8 組合 |
| 全従業員対象最賃協定締結組合数 | 5 組合 | 4 組合 | 4 組合 |
| うち昨年水準に上積みした組合 | 1 組合 | 0 組合 | 0 組合 |

○18歳最賃協定締結組合のうち、23組合で金額水準を引き上げ。

06年同時期の3組合を大きく上回る。

<全体集計>

| | | 2007年闘争 | 2006年闘争 (同時期) | 2006年闘争 (最終) |
|-----------|-----------|---------|------------------|-----------------|
| 構成組合 | | — | — | 3,506 組合 |
| 18歳最低賃金協定 | 協定締結組合数 | — | — | 1,122 組合 |
| | 協定金額(月額) | — | — | 150,110 円 |
| 全従業員協定 | 協定締結組合数 | — | — | 286 組合 |
| | 協定金額(月額) | — | — | 135,266 円 |
| | 協定金額(時間額) | — | — | 799 円 |

*7月の最終集計までに集計・分析。

2. 一時金

<集計登録組合>

| | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|--|------------------|-------------------|------------------|
| 要求組合 | 36 組合 | 37 組合 | 37 組合 |
| 回答・集約組合 | 36 組合 | 37 組合 | 37 組合 |
| 業績連動により決定する組合 | 22 組合 | 20 組合 | 20 組合 |
| 年間 5 カ月以上または半期 2.5 カ月以上 | 23 組合 (65.7%) | 18 組合 (48.6%) | 29 組合 (53.7%) |
| 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 | 7 組合 (20.0%) | 11 組合 (27.0%) | 11 組合 (20.4%) |
| 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 | 4 組合 (11.4%) | 7 組合 (18.9%) | 11 組合 (20.4%) |
| 年間 4 カ月未満または半期 2 カ月未満 | 1 組合 (2.9%) | 2 組合 (5.4%) | 3 組合 (5.5%) |
| 前年実績を上回った組合 | 25 組合 (73.5%) | 26 組合 (74.3%) | 40 組合 (78.4%) |
| 横ばい | 4 組合 (11.8%) | 5 組合 (14.3%) | 5 組合 (9.8%) |
| 下回った組合 | 5 組合 (14.7%) | 4 組合 (11.4%) | 6 組合 (11.8%) |

* 月数および昨年比の分布は、集計可能な組合のみ。

* 2006 年闘争（最終集計）には、月数が判明した業績連動組合を含む。

○年間 5 カ月以上の組合は、23 組合・65.7%。

06 年同時期から 5 組合増加し、比率は 17.1 ポイント上回る。

○前年実績を上回る組合は、25 組合・73.5%。06 年から 1 組合減少し、比率で 0.8 ポイント下回る。

<全体集計>

| | 2007 年闘争 | 2006 年闘争 (同時期) | 2006 年闘争 (最終) |
|--|-------------------|---------------------|---------------------|
| 要求組合 | 2,331 組合 | 2,365 組合 | 2,675 組合 |
| 回答・集約組合 | 1,876 組合 | 1,877 組合 | 2,497 組合 |
| 業績連動により決定する組合 | 193 組合 | 198 組合 | 206 組合 |
| 年間 5 カ月以上または半期 2.5 カ月以上 | 533 組合 (31.1%) | 493 組合 (28.1%) | 600 組合 (25.4%) |
| 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 | 291 組合 (17.0%) | 252 組合 (14.4%) | 320 組合 (13.5%) |
| 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 | 398 組合 (23.2%) | 439 組合 (25.0%) | 538 組合 (22.8%) |
| 年間 4 カ月未満または半期 2 カ月未満 | 493 組合 (28.7%) | 571 組合 (32.5%) | 902 組合 (38.2%) |
| 前年実績を上回った組合 | 909 組合 (54.0%) | 1,011 組合 (57.3%) | 1,304 組合 (57.3%) |
| 横ばいの組合 | 348 組合 (20.7%) | 352 組合 (20.0%) | 440 組合 (19.3%) |
| 下回った組合 | 425 組合 (25.3%) | 400 組合 (22.7%) | 533 組合 (23.4%) |

* 月数および昨年比の分布は、集計可能な組合のみ。

* 回答・集約組合は、業績連動により決定する組合のうち、月数が判明した組合を含む。

○年間 5 カ月以上の組合は、533 組合・31.1%。

06 年から 40 組合増加し、比率は 3.0 ポイント上回る。

○年間 4 カ月未満の組合は、493 組合・28.7%。

06 年から 78 組合減少し、比率は 3.8 ポイント下回る。

○前年実績を上回った組合は、909 組合・54.0%。

06 年から 102 組合減少し、比率は 3.3 ポイント下回る。

○前年実績を下回った組合は、425 組合・25.3%。

06 年から 25 組合増加し、比率は 2.6 ポイント上回る。

Ⅲ. 2007年闘争の評価と課題

1. 概括的な経過、全体評価と課題について

(1) 概括的な取り組みの経過

今次闘争は、マクロ経済的には「いざなぎ景気」を越えて戦後最長の景気拡大が続いているものの、その成長の幅は小さく、経済成長の成果や好調な企業収益が国民全体に行き渡らない状況や、強まる所得二極化の流れの中で取り組んだ。こうした状況の中で、「格差問題」への国民的関心が高まりを見せ、政府、自民党も労働法制の国会審議入り前に、経営者団体に対して賃金の引き上げを要請するなど、従来以上に闘争の動向が注目されることになった。

また、政府が経済財政諮問会議の下に「労働市場改革専門調査会」を設置し、労働ビックバンの実施を唱えると共に、内閣官房長官を主査とする「成長力底上げ戦略構想チーム」を立ち上げ、人材能力開発、就労支援、中小企業に対する戦略構想を策定し、最低賃金の引き上げにも言及するなどの動きは、そうした課題への対応が急務であることを印象付けた。また、マスコミが社会的課題としてワーキングプア問題等を取り上げたこともあって、運動成果への期待が高まったものとする。

こうした中で、「①産業全体として企業収益は大きく改善しているにも関わらず、中小企業で働く勤労者を中心に賃金水準の低下が続いているなど、成果に比して勤労者への配分は立ち遅れたままとされている。②非典型雇用労働者が3分の1を占めるに至り、所得の二極化が強まっており、少子・高齢化と並び格差是正は勤労者全体の課題である。③また、業況好転のもとで長時間労働が常態化してきており、働き方の見直しが必要となっている」との課題について、認識を統一、「人への投資と働き方の見直しによってワーク・ライフ・バランスと産業の発展を実現する」との観点から、賃金改善による金属産業にふさわしい賃金水準の追求と、労働時間を中心とした取り組みを2本柱に、金属全体の取り組みを強力に推進することにした。特に、賃金については物価上昇を含めた賃金改善の実現を求めるとし、昨年以上の成果配分の実現をめざした。また、連合運動を支える観点から他部門への働きかけも展開した。

(2) 全体評価と課題

このような状況のもとで2月中旬から交渉を開始したが、個別企業経営の主張は想定以上に厳しく、交渉は難航を極めた。しかし、それぞれの産別、企業連・単組の懸命な努力の結果、昨年に引き続いて賃金改善の流れを確かなものとし、昨年を上回る相場を作り上げることができたを受け止める。また、企業内最低賃金協定の水準引き上げや、協定締結を強化する動きなどが拡大したことは、金属全体の努力の成果であると受け止める。しかしその反面で、共闘を推進していく上で様々な課題が浮き彫りとなった。

中小労組における取り組みは、各産別の指導の下で年毎に強化され、さまざまな成果も上っていると受け止める。しかし、賃金格差自体の改善が進んだといえる状況にまでは至っていない。また、非典型雇用労働者への取り組みも一部において正社員化を果たしているものの、金属全体の取り組みとして運動を展開するまでには至っていない。

労働時間を中心としたワーク・ライフ・バランスの取り組みも、労使協議の場の設置など、今後取り組みを進める上での有効な枠組み作りが進みつつあるものの、総実労働時間短縮の観

点から超過労働割増率を含めどのように本格的な取り組みにつなげていくかなど、早急な検討を迫られている。また、交渉局面では賃金改善の考え方が有効に機能し、中小労組への波及効果も生まれた。一方で相乗効果を生み出すための共闘軸が曖昧になるなど、金属全体としての取り組みを進める上での課題も明らかとなった。

わたしたちは、日本の労働組合運動における役割と責任を自覚した上で、これらの課題への対応を整理し、次年度の取り組みへとつなげていくこととする。

2. 具体的な取り組みの評価と課題

(1) 賃金

①要求と回答

「2007年闘争においては、物価上昇を含めた賃金改善の取り組みを行う」として、金属労協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た。各産別では以下の方針を掲げ、賃金改善に取り組んだ。

自動車総連：各組合は、経済指標の好転等を踏まえた水準向上や格差・体系是正に向け、賃金改善分を設定することを基本とする。

電機連合：開発・設計職基幹労働者賃金の目標水準310,000円または製品組立職基幹労働者賃金の目標水準290,000円とし、水準改善額2,000円以上

JAM：賃金改善分として2,500円以上の要求組み立てを行う。

基幹労連：2年サイクル取り組みの組合は、格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現に向けて取り組む。

全電線：生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」し、さらに賃金源資の増額を伴った「賃金改善」に取り組む。

賃金については、集計登録組合58組合中53組合(91.4%)が賃金改善を実施するとの回答を引き出し、2006年の獲得組合から7組合増加した。賃金改善額は984円となり、2006年の賃金改善額を166円上回った。中堅・中小登録組合では、135組合中134組合が回答を引き出し、このうち104組合(77.6%)が賃金改善を獲得した。全体集計では、現時点で賃金改善獲得の有無を判断できる1,735組合のうち、971組合(56.0%)が賃金改善を獲得し、昨年同時期と比較して6組合増加した。(5月24日締集計)

②交渉における主張点について

2007年闘争では、企業連・単組における交渉においても、賃金改善によって消費を拡大し、日本経済を本格的内需主導型経済へ転換すべきことや「人への投資」の必要性を強く訴えた。

このマクロ経済動向や賃金の社会性を前面に出した取り組みは、要求段階や交渉段階における企業連・単組の意思結集を強めることにつながった。そして、この意思結集を強めたことが、賃金改善を要求する組合や獲得組合の拡大につなげることができたと考える。

また、労働力需給が逼迫するなかで、「人への投資」の必要性は、経営側からも一定の理解を得られることができたを受け止める。

③「あるべき水準」をめざす取り組みについて

総合プロジェクトに基づき、金属産業労働者が中長期的に到達すべき賃金基準として「あ

るべき水準」を示した。各産別、企業連・単組は、中長期的に「あるべき水準」に到達することを目標として、「比較指標」に基づいて賃金の相対的な位置づけを明らかにし、要求・交渉に取り組むこととした。

しかし、「比較指標」の作成は初めての取り組みということもあり、課題を残した。今後、指標の示し方などを検証することによってデータの信頼性を高めつつ、取り組みを前進させていく。

④賃金改善について

賃金交渉において、従来は賃上げ＝ベアとの考え方で、要求し妥結してきた。しかし、物価上昇がないことや成果型賃金制度の導入が増加するなどの環境変化の中で、要求・妥結の要素に幅広い概念を持たせることにより、多様ではあるが実質的な賃上げを図ることを意図し2006年から「賃金改善」の取り組みとした。したがって、「賃金改善」という考え方の中には、例えば、賃金カーブの歪みを補正・是正する原資や、労使が政策的に強めなければならないと考える各種手当等も含まれているが、産別ごとにその広さの違いがある。

この取り組みは、経営を交渉のテーブルに乗せ、2年連続で賃金改善獲得するという成果を生み出した。しかしながら、要求方式の違いや賃金制度の多様化などによる相互比較の困難さが生じており、そのことが共闘効果を高める上での課題となっている。

⑤格差是正について

企業間格差の是正については、賃金の絶対水準重視の考え方を示すとともに、同業種・同地方の中堅・中小労組に影響のある組合を「中堅・中小登録組合」として新たに登録し、回答状況を公表することによって中小労組に対する支援を強化した。

組合規模別の定昇込み平均賃上げ額は、1,000人以上では5,802円・前年比207円増、300～999人では4,982円・前年比69円増、300人未満では4,400円・143円増となり、いずれの規模においても2006年闘争の引き上げ額を上回っている。(5月24日締集計)

「中堅・中小登録組合」の登録・公表は、後続の中堅・中小労組の指標となり、賃金改善獲得の成果を波及させることができた。今後さらに取り組みの検証をしつつ、登録組合や発表の時期の見直しなどを進め、中堅・中小労組の格差是正の取り組みを強化していくこととする。

(2) J C ミニマム運動

企業ごとの賃金格差や、雇用形態の多様化に伴う賃金格差が拡大していることに対して、金属産業内で働く労働者の賃金格差改善の観点から、J C ミニマム(35歳)、企業内最低賃金協定、法定産業別最低賃金に取り組んだ。企業内最低賃金協定については、非典型雇用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うこととして、新たに時間額の基準を示した。

集計登録組合では、2006年闘争を上回る組合で企業内最低賃金協定の水準引き上げを果たし、金属産業の賃金の底上げに一定の役割を果たすことができた。金属労協全体の締結状況については、今後把握していく。

現在、企業内最低賃金協定の締結組合は、金属労協全体の3分の1程度にとどまっている。企業内最低賃金協定を、組合員の最低保障賃金から、企業内の非典型雇用労働者の賃金に影響を及ぼし、賃金の底支え機能を強化するものに作り変えるとの観点からの取り組み強化が

求められる。今後は、企業内最低賃金協定の締結のあり方についても、適用対象者や水準、締結方法などについて検討を進めていく必要がある。特に、企業内最低賃金協定について具体的に要求し、回答指定日に回答を引き出すことによる相乗効果と社会全体に対するアピール力の強化を図る必要がある。JCミニマム（35歳）については、企業連・単組で賃金のチェックを行い、企業内最低賃金協定と連動させるような取り組み方法を含めた検討が必要になってきている。

(3) ワーク・ライフ・バランス

2007年闘争をワーク・ライフ・バランス実現のためのスタートと位置づけ、次年度以降の取り組みの下地づくりを行なうこととした。具体的には、各産別の指導の下で、産別の掲げる労働時間基準への到達闘争や、ワーク・ライフ・バランスについての労使協議などの取り組みを行った。

労使協議を行った組合では、ワーク・ライフ・バランスが重要課題であるとの認識やその実現に向けた労使協議を行うことなどを確認し、取り組みの端緒につくことができた。過重労働が原因の過労死・精神障害等の増加や少子化に対して、長時間労働撲滅など、ワーク・ライフ・バランスを確立することが喫緊の課題となっているとの認識の下で、早急に具体的な取り組みを検討する必要がある。

(4) 一時金

業績改善が図られた組合は当然の成果還元として一時金の引き上げを図り、生活安定と一時金の格差改善の観点から、最低獲得水準年間4カ月を確保する取り組みを行った。

この結果、集計登録組合では73.5%、金属労協全体で54.0%の組合が2006年の実績を上回った。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は、金属労協全体で昨年同時期の32.5%から28.7%へと減少させることができた。半数を上回る組合が前年実績を上回ったことや、最低獲得水準4カ月を下回る組合を減少させることができたことなどから、金属労協全体として一時金水準を改善することができたと受け止められる。(4月25日締集計)

(5) 雇用形態多様化への対応

金属産業においても有期雇用・パート、派遣労働者、請負などの非典型雇用労働者の割合が3割程度を占めている。職場の安全確保や公正な労働条件確保の観点から、非典型雇用労働者の受け入れに伴う労使協議の充実を図り、企業内最低賃金協定水準の確保がされているか点検することとした。

企業内最低賃金協定を非典型雇用労働者に適用する取り組みや、有期雇用労働者を正社員化する動きが始まっているが、一部に留まっている。労働条件の均等待遇が行われないまま、過度に非典型雇用労働者の割合が増えれば、経済格差を生み出し、そのことが生活格差や教育格差といった様々な格差の要因となり、ひいては、社会不安すら生み出す可能性がある。さらに、ものづくり現場においては、技術・技能の継承や現場力向上の制約要因になるといった様々な問題が起こりうる。

今後さらに非典型雇用労働者の受け入れに関する労使協議の充実を図り、職場の実態を踏まえながら、企業の将来を見据えた安定的な雇用のあり方について、労使が真摯な議論を深

めていく必要がある。また、非典型雇用労働者の労働条件についても、企業内最低賃金協定の適用など、公正な労働条件の確保を図る取り組みを強化していかなければならない。

3. JC共闘の進め方と今後の課題

(1) JC共闘のあり方について

共闘の基本的考え方は、様々に職場実態が異なる中で、要求段階における考え方において一致点を見つけることから始まる。そして、要求日や回答日を合わせるなど戦術を駆使し、出来得れば、回答引き出し基準での合意を生み出すと共に、それぞれの組織が、それぞれの持ち場で精一杯の努力を積み重ねる中で、相乗効果を生み出し、成果を生み出すことにある。

そのためには、十分な情報の開示と意見交換による相互理解を深めることが重要である。近年、要求方式の違いや賃金制度の多様化、取り組み年度の違い、さらには職場における課題の多様化に伴い、交渉局面における相互比較の困難さが生じており、そのことが共闘効果を生み出す上での課題となっている。

現状においては、相乗効果を生み出すための課題解決へ向け、まず、産別の自力・自決が基本であるという認識を共有することである。その上で、それぞれの組織がその役割を自覚し、責任を持った取り組みを行うという、「幅を持ちつつ確かな共闘」に結集することである。そのために、要求の考え方において一致点を見つけ、情報公開を徹底することによる相互理解を進めると共に、社会全体からの理解も得なければならない。したがって、要求の考え方は、可能な限り、わかりやすく、シンプルなものにし、一致点を見出す努力が必要である。また、要求日や回答日についても、その進捗について可能な限り一致させる努力と共に、情報交換をさらに密にしていく努力が求められる。確かに、闘争行動設定の違いなど、一致不可能な点もあるが、今後も、これらの共闘原則を守ることによって成果を生み出す努力が必要である。

また、連合内における他の組織との連携を深めることによって社会的影響力を拡大することも重要な課題である。この点も視野に入れた取り組みを進める必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスに向けた労働時間の短縮について

長時間労働は、職場のメンタルヘルス、過労自殺、さらには少子化などの多くの問題の原因の一つになっている。すべての人が、働きやすい職場を作り上げるのは、労働組合の基本的任務であり、長時間労働の撲滅は喫緊の課題として取り組みの強化が求められている。

特に、2008年の改正法施行を控え、超過労働割増率の取り組み方については、早急な検討が必要である。中期的視点に立った上で、個別年度の具体的取り組み方について、早急に検討を始める。

(3) 格差改善の取り組みについて

格差についても、様々な場所で論議されている。賃金や労働条件においても、容認すべき差と容認できない格差があるのは当然であるが、労働組合として守るべきは、労働条件を企業間競争の道具にしないという立場である。

この観点から、企業間の格差是正に対しては、情報の共有化によって現状についての認識を相互に深め、それぞれの課題を抽出することによって、交渉力の強化を図る必要がある。そのために、金属労協としては総合プロジェクトにおいて決定した比較指標の完成を通じた到達闘争の強化と大きく職種別賃金水準形成へ向けた取り組みを強める。

雇用形態は、有期雇用、短時間雇用、間接雇用など様々な形に多様化している。そして、それぞれの雇用形態において、均等待遇のように共通する課題もあるが、雇用形態に応じた対策が必要な課題も生まれている。

金属産業では、派遣労働者、請負労働者が急激に拡大しており、賃金格差の改善が求められている。しかし、最低賃金法の改正に伴い、地域別最低賃金が大幅に引き上げられたとしても、すべての派遣・請負労働者が救済されるわけではない。ただ、派遣労働者に対しては、派遣先事業場の法定産業別最低賃金が適用されることになる。このため、派遣労働者の賃金水準の底支えなどにも機能するように、法定産業別最低賃金の取り組みを強化することが重要となる。さらに、組織化や正社員化についても、取り組みを強めていく必要がある。

また、企業内最低賃金協定は、法定産業別最低賃金の金額改正の申出や金額水準の決定に重要な役割を果たしている。企業内最低賃金協定を金属労協としての重要課題として位置づけ、回答指定日に回答を引き出すことを含めた検討が求められる。さらに、企業内最低賃金協定とJCミニマム(35歳)との関係についての検討も行なうことが必要になってきている。

以 上