

2008 年闘争の推進

I. 2008年闘争を取りまく情勢と課題

1. 日本経済の動向

日本経済は緩やかながらも成長が続き、原油価格の急激な上昇やサブプライムローン問題に端を発した世界経済への影響、円高ドル安の進行など、先行き不安があるものの、2007年度は2%程度の成長が見込まれています。物価については、消費者物価指数はゼロ近辺が続いてきましたが、原燃料価格の上昇などによる価格上昇の動きが見られる状況となっています。

グローバル化の進展によりアジア諸国との相互依存関係が強まっており、日本経済は設備投資主導の経済成長となっています。設備投資は、増加の勢いが弱まっているものの、日銀「短観」における設備投資計画で、鉄鋼業、非鉄金属、一般機械、造船・重機産業が、前年比2ケタ増となるなど増加基調が続いており、機械受注統計においても、2007年7月は前年比8.0%増となるなど持ち直しの動きが見られます。

金属産業各企業の業績は、増収増益傾向であり、全体として改善が続いています。日銀「短観」で2007年度計画をみると、金属産業の売上高営業利益率は5.55%、売上高経常利益率は6.13%となり、2006年度と同水準と見込んでいます。また、業況判断においても、金属各産業では、大企業・中堅企業・中小企業ともに「よい」とする企業が上回る状況となっています。また、金属産業の輸出額は、2006年は前年比15.3%増、2007年1～9月も前年比11.4%増となるなど、大幅な増加が続いています。

一方、家計調査では、2007年9月には実収入、可処分所得が前年比でわずかにプラスになったものの、7月、8月は前年比マイナスになっており、消費動向調査における消費者態度指数もマイナス幅が拡大しています。所得の伸びが不十分であることが消費の伸び悩みにつながっているものと受け止められます。日本経済の成長の成果を所得の向上に結びつけ、個人消費主導の経済成長とすることが求められています。

雇用情勢は緩やかに回復を続け、完全失業率は2006年11月に8年8カ月ぶりに3%台となり、2007年7月には3.55%にまで回復したものの、9月には4.04%になるなど足踏み状態となっています。2006年以降、正規労働者の雇用が増加に転じたものの、非正規労働者の割合が3割を超える状況は続いています。一方、製造業においては労働力の不足感が強まっており、常用雇用労働者の不足が、臨時・季節労働者、パートタイム労働者の不足を上回る状況となるなど、人材確保が課題となっています。

2. 勤労者を取りまく状況

日本経済の回復、企業業績の改善に貢献してきた労働者への配分は低下が続いています。マクロベースの労働分配率（雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目国内総生産）は低下が続き、2006年度は60.0%となりました。また、法人企業統計で付加価値に対する労働者への配分比率をみると金属産業では55.5%となっており、2005年度の57.8%から更に低下しています。

金属産業の賃金を他産業と比較すると、賃金構造基本統計調査による2006年の賃金は全産業平均を100に対して97.1となっています。依然として全産業平均を下回り、日本経済回復のけん引役となっている金属産業にふさわしい賃金水準の実現が求められています。

国税庁「民間給与実態統計調査」によれば、年収300万円以下の割合は、男女計では2002年34.9%

から2006年38.8%へ、男性では2002年17.8%から2006年21.6%へと拡大しており、低所得者が増加している状況にあります。食料品など生活関連の価格上昇の動きが顕著となっていることから、さらに生活を圧迫することが懸念されています。

また、就職氷河期時代に学校を卒業し、非正規労働者となっている、いわゆる年長フリーターの格差が固定化することが懸念されています。政府は、若年者雇用対策とともに、パート労働法や最低賃金法の改正など、非正規労働者の労働条件改善に取り組む姿勢を示しています。連合では、「非正規労働センター」を設置し、パート、有期契約、派遣労働者等の問題に取り組むこととしました。企業においても、非正規労働者に対して、均等待遇を基本とした労働条件の改善に積極的に取り組むことが必要です。

金属労協では、1989年に「時短5カ年計画」を策定し、年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて取り組んできました。時間外労働割増率についても、先進国並みに近づけることを目標としつつ、当面「平日40%以上、休日50%以上、深夜50%以上」を目標としてきましたが、一部の組合では改善することができたものの、目標実現には至っていません。また、2006年の年間総実労働時間は、金属産業生産労働者では2,087時間となっており、このうち所定外労働時間は278時間であり、製造業平均を50時間程度も上回る高水準になっています。

長時間労働が問題となる中で、2001年には、「脳・心臓疾患（過労死）の認定基準」が改正され、「おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること。」等が指摘されました。これを踏まえ、労働安全衛生法が改正され、「過重労働による健康障害防止のための総合対策（2006年3月）」等が講じられています。

ライフスタイルの見直し、少子・高齢化に対応した出生率の改善と就業率の向上という観点からも、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。政府では、現状の働き方がワーク・ライフ・バランス実現の妨げになっているとの認識の下で、ワーク・ライフ・バランス憲章の策定など、長時間労働の是正や働き方の選択肢拡大、それを支える社会基盤づくりのための政策に取り組んでいます。長時間労働是正に向けた労使の積極的な取り組みが求められています。

***金属労協「2008年闘争の推進」における定義**

- 正規労働者は、直接雇用で期間の定めのない雇用労働者とします。
- 非正規労働者は、直接雇用の有期労働者（パート、契約社員、期間従業員など）、間接雇用の労働者（労働者派遣、請負などにより事業所内で就労している労働者）とします。ただし、請負会社の従業員が長期雇用を前提として働いている場合は含まないこととします。

Ⅱ. 2008 年闘争の基本的考え方

日本経済は、緩やかながらも長期にわたり成長が続き、2007 年度も 2%を超える成長が予測されています。金属産業の業績も全体として好調であり、財務体質も強化され、一部では史上最高の業績を更新する状況にあります。

企業は業績回復過程において、産業・企業力強化のために、株主への配当も含めて投資や利益配分を積極的に行ってきましたが、この復権を支えてきた勤労者への投資・配分はきわめて低いものといわざるを得ず、生産性の向上に対する適正な配分を引き続き求めなければなりません。

金属産業が日本経済を支え続けるためには、コア技術・技能の継承と進化、研究開発力の強化等によって、成長し続ける産業へと進化させることが不可欠の要件であるとともに、それを支える「人」への投資として、労働条件の向上を表裏一体で進めなければなりません。

2008 年闘争では、金属産業の基盤を支える中堅・中小労組の底上げにも注力した取り組みによって、金属産業全体の労働条件の向上に取り組むこととします。若者のものづくり離れが進む中、金属産業に優秀な人材を確保していくためにも、賃金改善という「人」への投資によって、労働条件を魅力あるものとしていきます。

一方、仕事と家庭の両立に対するニーズの高まりや、仕事に対する意識・価値観の変化に対応して、ワーク・ライフ・バランスの実現に早急に取り組む必要があります。

金属産業は長時間労働が常態化し、心身の健康にも悪影響を及ぼすことが懸念される状況にあり、ワーク・ライフ・バランス実現の前提として長時間労働の是正による心身の健康保持、生活時間・休日の確保に取り組まなければなりません。そのための有効な施策のひとつとして、時間外労働割増率の引き上げも必要となっています。

連合は 2008 春季生活闘争のミニマム運動課題に「時間外・休日労働の割増率の引き上げ」を掲げ、積極的に取り組むこととしています。金属労協も連合金属部門を実質的に担う組織として、時間外労働割増率の引き上げに取り組むこととします。労働組合の積極的な取り組みを法定割増率の引き上げにつなげるように、社会的責任を果たしていきます。

また、金属産業においても非正規労働者が 3 割を占め、現場を支える重要な存在になっています。技術・技能の継承・育成の課題などの職場実態を踏まえつつ、各企業労使で雇用のあり方を検討していくことが必要です。さらに、JC ミニマム運動の推進等による非正規労働者の労働条件改善、非正規労働者の職業能力向上機会の充実や正規労働者への登用など、安心して働くことができる魅力ある職場づくりに、労働組合として役割を果たしていくこととします。

金属労協は、2008 年闘争を、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準とワーク・ライフ・バランスの実現等を含めた総合労働条件の改善、同じ職場で働く非正規労働者の労働条件底上げの取り組みと位置づけ、金属産業の魅力を高めるとともに内需拡大にも寄与する成果に結び付けていくこととします。

Ⅲ. 具体的な取り組み

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・成長に大きな貢献を果たしてきました。しかしながら、金属産業の賃金水準は全産業平均を下回っており、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準を追求する取り組みは引き続き重要となっています。

2006年闘争、2007年闘争では、従来のベア要求から「賃金改善」へと取り組みの枠組みを広げたことで幅広く共闘への参加を促し、中堅・中小労組を含めた賃金改善につなげることができました。

2008年闘争においても、産別のおかれた状況等を踏まえながら、金属労協全体として「賃金改善」に取り組むこととします。とりわけ、グループ・関連企業、取引先企業も含めた金属産業全体の労働条件の魅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います。

(1) 賃金改善の取り組み

仕事・役割重視、絶対水準重視による「大き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します。

各産別、企業連・単組は、中期的に「あるべき水準」に到達することを目標とします。産業・企業規模ごとの賃金分布を明らかにした「比較指標」に基づいて、賃金水準の相対的な位置づけを明らかにし、要求策定、交渉に取り組むこととします。

2008年闘争では、金属産業にふさわしい賃金水準の実現を求め、産業内における賃金格差の実態、労働諸条件の課題等を踏まえて、賃金の底上げを重視しつつ、賃金改善の取り組みを行うこととします。

- | |
|--|
| *各産別は、全産業に比べて低位にある金属産業の賃金実態や産業内の賃金格差等を踏まえ、賃金水準の向上と格差是正のための賃金改善に取り組むこととします。 |
| *賃金改善の波及効果を高めるため、グループ・関連企業等を含めた賃金改善に関する諸課題について労使協議を行うこととします。 |

【基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」】

目標基準：めざすべき到達水準	基本賃金で338,000円以上 *07年：338,000円
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 *07年：310,000円
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。

(2) 賃金実態の把握と賃金制度の確立

すべての企業連・単組は、現行の賃金水準を下回ることがないように、賃金実態を把握し、より水準を重視した取り組みを行います。

賃金制度が確立していない組合は、賃金制度の確立に取り組むこととします。さらに、賃金決定基準のあり方や配分のあり方についても協議を行います。

*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こととします。

(3) 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水準の引き上げを図ることとします。また、生活の安定と一時金水準の格差改善を図る観点から、一時金の最低獲得水準を確保する取り組みを推進します。

*要求は、年間5カ月を基本とします。
*最低獲得水準として、年間4カ月を確保します。

2. ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方に向けて

ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会的要請であるとともに、働き方の満足度を向上させ、労働条件の魅力を高める上でも重要となっています。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。

金属労協では、「年間総実労働時間 1,800 時間台」の目標を掲げて取り組んできましたが、計画が未達成であるばかりでなく、所定外労働時間は増加傾向となっています。ワーク・ライフ・バランス実現の前提となる長時間労働是正のため、年間総実労働時間の短縮に向けて実効ある取り組みを行わなければなりません。

2008年闘争では、年間総実労働時間短縮の有効な施策の一つとして、時間外労働割増率の引き上げに取り組むこととします。

(1) 年間総実労働時間短縮のための具体的な施策の実施

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。このため、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。

*時間外労働の削減に向けて、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。
*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、総実労働時間削減のため

の具体的な施策に取り組みます。

* 休日増、1日の所定時間短縮などによって、所定労働時間1,800時間台の実現を図ります。

(2) 時間外労働割増率の引き上げ

心身の健康を保持し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、長時間労働是正の実効ある施策の一つとして、時間外労働割増率の引き上げに取り組むこととします。

* 具体的には、労働基準法改正が求められた背景や連合の取り組み方針、産別、企業連・単組の実態等を踏まえ、時間外労働割増率の引き上げに取り組みます。

(3) 仕事と家庭の両立支援の充実

男女がともに能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら、安心して子どもを生き育てられるための条件整備を行います。

* 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。

* 育児・介護に関する制度の充実と活用促進を図ります。

3. 非正規労働者の労働条件の改善

金属産業における非正規労働者は3割程度を占めており、5割を超える職場もみられます。同じ職場で働く非正規労働者の労働条件の改善に取り組むことは、労働組合の社会的責務として重要な取り組みです。非正規労働者の公正処遇の確立は、職場の一体感、活力を高めるとともに、産業・企業の魅力を高めることにもつながります。

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」、「法定産業別最低賃金協定の取り組み」によるJCミニマム運動を推進し、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底支えに取り組んできました。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。

さらに、非正規労働者の受け入れに伴う労使協議の充実によって、非正規労働者の総合的な労働条件の改善に取り組むこととします。

(1) JCミニマム運動

2008年闘争では、JCミニマム運動を更に強化し、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底上げを図ります。

賃金の最低規制によって最低生活を保障し、生活の安心・安定を確保するため、企業内最低賃金協定の全単組締結と水準の引き上げに取り組みます。また、非正規労働者への適用拡大によって、雇用形態の多様化に対応した公正処遇の確立をめざします。

さらに、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げを、法定産業別最低賃金の水準引き上げにつなげ、未組織労働者を含めた金属産業の賃金の底上げを図ることとします。産業横断的な賃金の最低基準の引き上げによって、産業の魅力を高めるとともに、公正競争を確保します。

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)」に取り組みます。

* JCミニマム(35歳)は、210,000円とします。

* この水準を下回る組合員については、その要因を確認の上、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

高卒初任給に準拠する水準で、企業内最低賃金協定を締結することとします。

全企業連・単組が企業内最低賃金協定の締結を要求し、賃金と同時に回答を引き出すことをめざします。そのことによって共闘効果を発揮し、さらに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。

前記水準を前提に、直接雇用の非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。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。

* 全企業連・単組が18歳以上の労働者の企業内最低賃金協定の締結をめざします。

* 高卒初任給に準拠する水準を基本とし、月額152,000円以上とします。

*07年：150,500円

* 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、960円以上とします。

*07年：950円

※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。

* 2008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。

(2) 非正規労働者の受け入れに関する労使協議の強化

法令順守はもとより、職場の安全確保や公正な労働条件確保の観点から、パート・有期雇用労働者、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、社会保険への加入などについての法令順守の点検だけでなく、職業能力向上機会の提供・協力などについても点検することとします。

* 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こととします。

4. その他の労働諸条件の改善

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の規範が新たに必要とされています。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) 60歳以降の就労確保

「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、60歳以降の就労確保の3原則に基づく取り組みを図ります。

【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

重大災害の増加や、過労死、精神健康不調や職業性疾病等への対応を含め、心身の健康を維持できる職場環境の整備など、安全衛生対策の充実を図ります。

また、金属産業の職場においても非正規労働者が増加していることに対応して、安全衛生管理体制を検証し、労働災害ゼロ職場の確立を図ります。

労災付加補償については、すべての組合で下記基準への引き上げを図ります。直接雇用の非正規労働者についても、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。
- *金属産業に働く者の死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3,200万円以上への引き上げを図ります。
- *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。

(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みます。また、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みます。

(4) 裁判員制度への対応

2009年5月までに、裁判員制度が実施されます。裁判員としての休暇取得は認められ（労働基準法7条）、そのことを理由とする解雇・配置転換等の不利益取扱いは禁止されます（裁判員法100条）が、賃金の取り扱い等は企業に委ねられることとなります。企業の社会的な責任を果たす観点から、直接雇用の非正規労働者を含めて、裁判員制度への対応についての不就業は有給の

特別休暇とします。

*裁判員候補者としての選任手続や裁判員の職務を行うための不就業は有給の特別休暇とします。

IV. 2008 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

① 労使懇談会の開催

2007 年 12 月に、日本経団連との懇談および金属産業労使懇談会を開催し、「ものづくり産業における雇用と働き方」等のテーマで意見交換を行い、労使の認識を深める取り組みを行うこととします。

② 日本経団連「経営労働政策委員会報告」への対応

2007 年 12 月に予定されている日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、金属産業としての見解を発表するとともに、日本経団連の主張に対する金属労協の主張点を取りまとめることとします。

③ 2008 年闘争シンポジウム、2008 年闘争中央討論集会の開催

2007 年 11 月 14 日に 2008 年闘争シンポジウムを開催し、「ワーク・ライフ・バランス実現のための労働時間短縮」や「賃金の底上げ」の必要性について理解を深めました。

2008 年 1 月 22～23 日に 2008 年闘争中央討論集会を開催し、各産別の取り組みについて相互に理解を深めるとともに、2008 年闘争に向けた意思結集を図ることとします。

④ 最賃センター・全国会議の開催

2008 年 1 月に 2008 年度全国会議を開催し、2007 年度の法定産業別最低賃金の取り組み経過を踏まえ、「2008 年度産業別最低賃金の取り組み方針」を確認することとします。

(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 22 日までにを行い、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

2008年闘争を推進するにあたり、闘争指導機関としての次の委員会を設置します。交渉状況を踏まえながら、効果的な日程配置を図ることとします。

(1) 戦術委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の立案と推進を目的にした、闘争の最高指導機関として戦術委員会を設置します。その構成は、三役会議構成員とします。

(2) 中央闘争委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の実践を目的に中央闘争委員会を設置します。その構成は、常任幹事会構成員とします。

(3) 書記長会議

戦術委員会の指示に基づき、戦略・戦術の具体的内容の検討、相互の連絡調整を目的として書記長会議を運営します。

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、中堅・中小登録組合の要求・回答状況を公表し、社会的影響力を与える共闘を構築します。また、比較指標の充実によって、賃金格差改善の取り

組み支援を強化します。

(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. 他組織との連携

金属労協は、連合・金属部門の活動を実質的に担う組織として、2008 年闘争の成功に向けて役割を果たしていくとともに、連合・他部門との連携を強化しつつ闘争を推進します。また、化学エネルギー鉱山労協（I C E M-J A F）とも連携していきます。

以 上