

IMF-JC金属

発所
全日本金属産業労働組合協議会

住 所 東京都中央区八重洲2-6-21
電 話 03-3274-2461
編 集 IMF-JC組織総務局
発行人 阿島 征夫
定 価 1年分 60円

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

大きな時代の転換期に、
勤労者の雇用を確保し、
生活の安定を確立しよう

雇用 生活

2002年闘争
JC共闘

安心と信頼を

「雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくり」
「賃金・労働条件の取り組み」
「勤労者生活を守る政策・制度の取り組み」

 金属労協

2002年闘争の推進(案)

金属労協(IMF-JC)は、第44回協議委員会に提案する2002年闘争方針案「2002年闘争の推進(案)」を11月22日の第17回常任幹事会で確認しましたので、今号では、金属労協「2002年闘争の推進(案)」を掲載

します。
第44回協議委員会は、12月3日午後1時半から4時まで、東京都江東区東陽町の「ホテルイースト21東京」で開催されます。

2002年闘争の詳細内容は、<http://www.imf-jc.or.jp/2002str/>で順次お知らせいたします。

1 大きな時代潮流の変化と直近の情勢

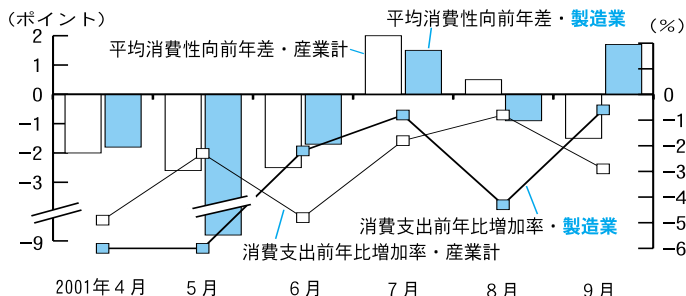
日本の経済・社会は、「失われた 10年」といわれる閉塞感に満ちた状況が続いており、中・長期的にみても、環境問題、少子・高齢化問題など成長制約要因が拡大しています。21 世紀型の日本経済・社会の構築や景気回復のために、構造改革の果敢な断行が叫ばれるなど、極めて大きな時代の転換期を迎えています。

一方で、グローバル化と市場経済化の進展によって、国際競争は熾烈を極めています。とりわけ金属産業においては、欧米諸国での現地生産化、中国・アジア諸国への生産拠点の移転が急速に拡大すると同時に、国境を越えた企業再編も進んでおり、産業・企業の事業環境が構造的に変化をしているといえます。

さらに、日経連「労働問題研究委員会報告」(2001年版)において、中国・アジア諸国の台頭を念頭においたと思われる、「内外の労働市場における労働条件の均質化」の主張がされるなど、成果配分に対する経営側の姿勢も変化を見せはじめています。

また、2002 年度上半期の貿易統計をみると、輸出超過額は 3兆 3,047 億円と 5 期(2 年半)連続で前年同期を下回り、減少幅は 43.1%と 78 年下半期以来 22 年半ぶりの大きさになりました。輸出額は、前年同期比 6.1%減と 4 期ぶりの減少となりました。これは、アメリカの IT 産業の不振をきっかけにした世界経済の減速に加え、日本企業がアジアなどに生産拠点を移す動きが広がっているといった構造的な要因が背景にあると考えられます。

全国勤労者世帯の名目消費支出と平均消費性向の動向



* 資料出所：総務省「家計調査」

日本経済の直近の情勢をみると、名目 GDP 成長率は 2001 年 4～6 月期 1.9%、実質 GDP 成長率は 2001 年 4～6 月期 0.8%と、名目・実質ともにマイナス成長に陥っています。消費者物価指数は、99 年 9 月以降 2001 年 10 月まで 26 カ月連続で前年同月の水準を下回り、2001 年 4～10 月期の平均は 0.8%となっています。デフレが進行するなかで、グローバルな市場経済化の拡大のもと熾烈を極める国際競争とがあいまって、日本経済は中期的・構造的な課題に直面しています。

また、産業動向・企業収益においても、産業・企業ごとの違いがますます拡大しています。金属産業においても、堅調な収益を確保している企業がある一方で、競争力の維持、収益基盤の強化に向けて、徹底したぎりぎりの合理化努力を傾注しているにもかかわらず、業績の大幅な下方修正を余儀なくされている企業が多くを占めています。

さらに、アメリカ国内で発生した同時多発テロの影響は、新たなテロの脅威だけに止まらず、世界的な同時不況局面への突入など先行きへの不安定要素を増大させています。

取り組み 環境の認識

2 雇用を取りまく状況

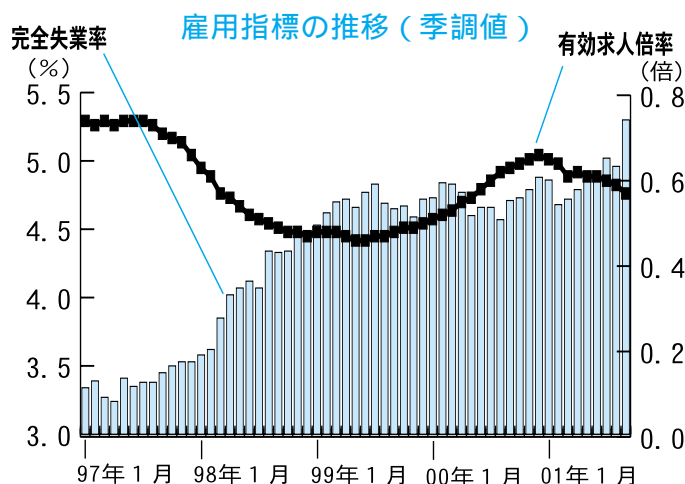
現下の雇用情勢をみると、2001 年 9 月には完全失業率が 5.30% (季調値) 完全失業者数が 357 万人と過去最悪となり、雇用が危機的な状況におかれています。うち非自発的離職者は 109 万人となりました。失業期間 1 年以上の割合は 2001 年 8 月調査で 27.4%となり、前年同時期の 25.8%から 1.6 ポイント増加しています。

製造業の雇用者数は、91 年 1,357 万人から、2000 年には 1,205 万人となり、直近の 2001 年 9 月は 1,162 万人 (原数値) まで減少しています。金属産業では、91 年の雇用者数 690 万人に比べ、2000 年には 604 万人にまで減少し、2001 年 2 月以降には一旦回復したものの、7 月以降には再び減少しています。

一方、雇用形態別の雇用者の割合をみると、90 年 2 月調査では典型労働者 3,488 万人 (74.4%) に対して、非典型労働者 881 万人 (18.8%) となっていました。2001 年 2 月には、典型労働者 3,640 万人 (68.1%) に対して、非典型労働者が 1,360 万人 (25.5%) と、産業構造の変化があるにしても、非典型労働者の割合が大きく拡大しています。

また、グローバルな市場経済化に対応して、企業会計のグローバルスタンダード化や、企業組織再編を容易にするための法整備がすすめられたことは、一方で、株主重視、短期利益重視による人員削減、企業組織再編による雇用の不安定化などの問題も引き起こしています。加えて、不良債権の最終処理などの構造改革が不可避なものとなっており、関連業界における重大な雇用問題の悪化が懸念されています。

このような状況のもとで、雇用や生活不安を払拭するためのセーフティネットの確立が急務となっており、組合員の雇用と生活をどのように維持・確保するかが大きな課題となっています。



* 資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

2002年闘争に臨む 基本的考え方

日本の経済・社会は、いま「大きな時代の転換期」を迎えています。それだけに、構造改革断行は不可避としても、デフレスパイラルぎりぎりの状況が続くなかで、景気回復のための有効な施策が打たれないまま改革のみが優先するとすれば、さらに雇用問題が顕在化し、勤労者生活にも大きな圧迫要因になってくるものと考えられます。

金属労協は、こうした観点から、二〇〇二年闘争を「**勤労者の雇用を確保し、生活の安定を確立**」するための**取り組み**として位置づけ、

・「雇用の維持・確保」を第一義におき、あらゆる方策について協議を尽くし、雇用保障協定の締結等を含め、その達成に全力を傾注する。

・さらに、デフレスパイラルへの転落を阻止する観点から、所得の安定確保を果たすため、最低でも賃金構造維持分を確保する。その上で当該産別の産業状況を踏まえ「純ベア」に取り組み。

の基本スタンスのもと、二〇〇二年闘争を推進します。そして、「JC共闘の推進にあたっては、こうした考えを踏まえ、「雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくり」「賃金・労働条件の取り組み」「勤労者生活を守る政策・制度の取り組み」を「**共闘の柱**」として、二〇〇二年闘争を推進していくこととします。

さらに、「労使合意による社会的合意形成」に向けた下地づくりという観点からも、「雇用の維持・確保」のための労使協議の充実や、産業基盤の整備・強化に向けた政策・制度の取り組みを強めることとします。

1 「雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくり」の取り組み

政府は、経済の先行き不透明感が増しているなかで、構造改革を優先させようとしており、このままでは更に雇用問題が顕在化することが懸念される状況となっています。

金属労協は、雇用が重大な局面にあるとの認識の下、「労働条件の改善」「政策・制度の取り組み」とともに、「雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくり」を2002年闘争の重要な柱の一つとして取り組みます。

今次闘争の交渉桌上に「雇用の維持・確保」をとりあげることは、雇用の危機的な状況に歯止めをかける観点からも意義は大きく、労働組合全体の取り組みによりこの運動を社会的に広く波及していかなければなりません。

2 賃金・労働条件の取り組み

勤労者生活の維持・確保を図り、デフレスパイラルに陥らせないための最低限の役割を果たしつつ、勤労者の将来生活不安を払拭していくことも労働組合の責務です。

また、国際競争が激化するなかで、生産性向上や構造改革に取り組む組合員のモラルを維持するためにも、金属産業(ものづくり産業)にふさわしい賃金水準の確立が不可欠です。

JC共闘は、こうした観点から、賃金・労働条件についても、すべての組合が賃金構造維持分を確保するとともに、当該産別の産業状況を踏まえて「純ベア」を取り組むこととし、共闘全体の枠組みの中で対応していくこととします。

3 勤労者生活を守る政策・制度の取り組み

金属労協は、構造改革の断行なしに産業経済の根本的復活はありえず、国民の生活基盤安定もありえないとの観点から、「新しい経済・社会システムづくり」の考え方を踏まえて、

市場経済が公正・有効に機能する透明で合理的な経済・社会システム

勤労者・消費者・納税者の立場を重視した人間尊重の経済・社会システム

の構築をめざし、「民間・ものづくり・金属産業」の立場から、政策・制度の取り組みを展開してきました。

具体的には、政府・政党に対し、雇用のセーフティーネットの抜本的拡充、ワークルールの確立、ものづくり産業の基盤強化、行政改革、財政構造改革、税制改革、規制の整理・撤廃、金融の安定、不良債権の最終処理などの断行を迫ってきました。しかし、金属労協の政策・制度要求についての考え方自体は次第に浸透しつつあるものの、具体的な政策展開という点ではいまだ十分に反映されておらず、さらに一層の取り組み強化を図っていかなければなりません。

とりわけ、構造改革の推進に対しては、適切な量の金融政策の推進、政策効果の顕著なメリハリのある予算によって、当面、名目GDP成長率大幅マイナスという景気底割れ状態から一刻も早く脱出を図るとともに、「勤労者・消費者・納税者の立場を重視した人間尊重の経済・社会システム」を追求するという観点に立って、勤労国民の生活安定と離職者の再就職促進のため、雇用のセーフティーネットの抜本拡充とワークルールの確立を、最高度の緊急性・重要性を持つ施策として位置づけ、敢然と実行するよう、政府に求めていきます。

また、日本の経済・社会が行き詰まりを見せる中で、「社会的合意形成」(国民的コンセンサス)によって、当面する日本経済の危機を乗り越え、さらに中・長期的な視点で「新たな経済・社会システム」のための取り組みが重要となっています。

小泉内閣による構造改革に対しては、こうした観点から「労使合意による社会的合意形成」に向けた取り組みとして位置づけ、金属労協としての考え方を取りまとめると共に、経営者団体との協議などを通して政策実現に努めていきます。

具体的な 取り組み

1 雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくりをめざす取り組み

(1) 「雇用の維持・確保」のための労使協議の充実

国際競争が激化する中で、産業・企業は構造改革のスピードを増しており、組合員の仕事や生活にも大きな影響を及ぼしています。事業構造改革は避けられないものですが、組合員の雇用の維持・確保を図りつつ、改革を進めていく必要があります。

しかし、一方で、事業構造改革には組合員の理解・協力が不可欠です。産業・企業基盤の強化を図りながら、雇用を維持・確保するためには、産業政策課題や経営課題等についても労使協議の充実を図り、真摯な議論を積み重ねていく必要があります。

(2) 労使協議にあたっての具体的対応

産業別レベルの協議では、雇用が最重要課題であるとの認識の下、雇用の維持・確保のためあらゆる方策について協議を行うとともに、産業基盤・企業基盤強化に向けた政策・制度課題や産業政策課題を労使共同で取り組むなど、具体的な運動展開につなげていく視点も持って労使協議をすすめます。

個別企業レベルでの労使協議にあたっては、

企業経営の現状を労使で共有化すべく、企業を取りまく環境、企業業績の現状・先行き見通し等に関する情報開示を求めます。

(3) 今後に向けた対応課題について

について

今次闘争における「雇用の維持・確保」のための取り組みは、一方で労使による「社会的合意形成」に向けた下地づくりともなるだけに、今後、ワークシェアリングを含めてさまざまな課題について検討をしていく必要がでてくるものと考えます。金属労協は、社会的合意形成に向けた「中間報告」でも提起しているとおり、日本型ワークシェアリングの考え方について幅広く検討を詰めていくこととします。

(1) 取り組みの基本的考え方

デフレスパイラルに陥らせないための勤労者生活の維持・確保の取り組み

経済が先行き不透明感を増す中で、デフレスパイラルに陥らせないためには、所得を安定的に確保し、勤労者生活を維持していくことが不可欠です。

私たちはこうした観点から、金属労協傘下のすべての組合は、最低でも賃金構造維持分を確保し、所得を安定的に確保するとともに、この取り組みを通じて賃金制度の確立につなげ、将来不安を払拭し、生活の安心・安定を図ることとします。

その上で、産業・企業の実況を踏まえ、「純ベア」に取り組むこととします。

やりがいのある生き生きとした高齢者生活を実現するための選択肢として、また、技術・技能の継承・育成のための取り組みとして提起したものです。

今次闘争においてもこの考え方を踏まえ、現在までに 922 組合で獲得した成果を、更に金属全体・社会的に波及させるべく、以下の 3 原則を基本に、粘り強く取り組みを展開していくこととします。

(60歳以降の就労確保の3原則)

- ・働くことを希望する者は、勤労者個人の意思により誰でも働けること。
- ・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。

その他の労働諸条件

・ 労災ならびに通災付加補償
金属産業に働く者の死亡ならびに障害等級 1～3 級（退職）の付加補償水準として到達すべき 3,200 万円に未到達の組合は、当面 3,200 万円への引き上げをめざした取り組みをすすめます。

・ 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うことを基本に、取り組みを強化します。

・ 福利厚生・職場環境の改善
福利厚生の見直しを行う場合には、それが労働条件の切り下げではなく、勤労者生活の質的な向上につながるよう、各産別・単組において適切な対応を行っていきます。

2 賃金・労働条件の取り組み

金属産業の相対的賃金水準の維持・確保に向けた取り組み
金属労協では、二〇〇二年闘争においても、金属産業にふさわしい賃金・労働条件の確立という基本的考え方を堅持し、金属産業の賃金水準の維持・確保を図るため、個別銘柄別の絶対額賃金水準形成に向けた「標準労働者の到達水準」を重視した取り組みをすすめています。

また、生産性向上、産業の高付加価値化などの事業構造改革に取り組む組合員のモラルを維持するためにも、賃金水準の維持・確保を図った上で、可能な限り適正な成果配分を求めていきます。

賃金構造維持分確保のための制度確立に向けた取り組み
「賃金構造維持分」は、現行賃金制度・体系に基づく制度的な昇給、すなわち「定期昇給(相当)分、昇進・昇格原資など」の実施によって確保されるものです。

最近、多くの企業で、業績反映の名のもとに能力給ウェイトを高めるなどの制度改定が実施されていますが、いかに能力給の比重が高まろうと、能力評価に基づく標準的なスキル・パスはあるわけで、賃金構造は維持されなければなりません。

金属労協内でも、全体としては賃金体系が制度的に確立されていないところが多いことから、賃金構造維持分を確保できないことによる結果として賃金水準が下がることのないよう、JC共闘全体として、定期昇給制度を含む賃金体系整備を図っていきます。同時に、賃金体系整備を通して、配分方式の確立を図ることとします。

一時金の取り組み強化
一時金においては業績を反映する傾向が強まる一方、企業業績は、現状・見通しとも格差が拡大している実態にあります。しかし、業績によって過度に一時金の水準が変動することになれば、生活の安定を脅かすことになりかねません。

勤労者生活を維持・確保する取り組みのもと、一時金を含めた年間総賃金を安定的に確保すべく、一時金に占める固定的支出部分が約8割(4カ月程度)あることを念頭に置きながら、従来以上に下支えの取り組みを強化することとします。

(2) 具体的な取り組み

賃金

・賃金構造維持分の取り組み

金属労協傘下のすべての組合は、賃金構造維持分確保の取り組みを強力にすすめます。

・賃金引き上げ

各産別は、当該産別の産業動向を見据えた上で、^{*}を基本に取り組みます。

定期昇給(相当)分込みで取り組む組合については、産別の指導のもとで、実態を踏まえて対応することとします。なお、定期昇給(相当)分は、金属労協全体として2%(6,000円)程度とします。

^{*} 部分は第44回協議委員会(12/3)において取り扱う。

・標準労働者賃金

上位平準化のための取り組みと位置づけ、集計対象A組合の賃金水準に基づき設定します。

- ・高卒35歳・勤続17年・技能職を309,000円以上への水準到達をめざします。
- ・高卒30歳・勤続12年・技能職を266,000円以上への水準到達をめざします。

・標準労働者の最低到達目標水準

金属産業における賃金格差の圧縮を図るため、全単組の到達をめざします。上記到達水準の8割程度を最低到達水準とし、これを確保できるよう賃金水準の底上げを図ります。

・最低賃金協定

金属労働者の18歳最低賃金の金額水準は、149,500円以上とします。

「法定産業別最低賃金」の適用が「18歳以上65歳未満」となっていることから、18歳以上の従業員の「最低賃金協定」締結に取り組めます。

協定締結にあたっては、パートタイマーなどを含む全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結を目指しつつ、金額水準の実効性が高まるように、各産別の実態を踏まえた対応をすることとします。

18歳以降の年齢ポイントにおいても、年齢別最低賃金の協定化に向けて取り組みをすすめます。

・産業別最低賃金

金属産業に働く勤労者の賃金水準の底支えを図るため、法定産業別最低賃金の金額改正、新設に取り組めます。

一時金

一時金の要求は年間5カ月を基本とします。

年間総賃金の安定確保にむけて、一時金に占める固定的支出部分が約8割(4カ月程度)あることを念頭に、従来以上に下支えの取り組みを強化します。

労働時間

金属労協は、「年間総実労働時間1,800時間台達成を21世紀に持ち越さない」取り組みを進めてきましたが、未達成のままとなっています。労働時間短縮は、これからの「新たな働き方」のペースを規定づける取り組みであるとともに、雇用の維持・確保の観点からも、労働時間短縮の重要性が増していることを踏まえて取り組みます。

こうした観点から、これまでの基本的な考え方を堅持し、金属労協全体で1,800時間台を達成すべく、所定労働時間短縮、年次有給休暇付与日数増、超過労働割増率引き上げなど、労働時間制度確立の取り組みを粘り強くすすめていきます。また、超過労働削減・年休完全取得等により総実労働時間の削減をめざして取り組みます。

60歳以降の就労確保

60歳以降の就労確保は、2000年闘争以来、JC共闘の重要な取り組みの柱として金属労協全体で強力に取り組みを継続していきます。それは年金満額支給開始年齢との接続により生計費を確保するという視点だけでなく、今後の我が国の経済・社会において、「新たな働き方」の構築につなげるとの考え方を踏まえ、労働力の減少を補完し共に国民負担を負うという観点、

3

勤労者生活を守る政策・制度の取り組み

(1) 取り組みの基本的考え方

「新たな経済・社会システムづくり」をめざす取り組みの推進

日本経済・社会が行き詰まりを見せるなかで、金属労協は引き続き、

市場経済が公正・有効に機能する透明で合理的な経済・社会システム

勤労者・消費者・納税者の立場を重視した人間尊重の経済・社会システム

の構築をめざし、「新しい経済・社会システムづくり」の取り組みを推進し、雇用保険やコミュニティ・スキルアップ・カレッジなど雇用のセーフティネットの抜本的拡充、整理解雇四要件の法制化などワークルールの確立、ものづくり基本法の具体化によるものづくり産業の基盤強化、特殊法人の原則民営化を中心とする行政改革、財政再建の道筋

を明らかにし、公共事業改革を図る財政構造改革、公正・公平・透明性を確保する税制改革、産業基盤強化と国民生活の向上に向けた規制の整理・撤廃、マイナス成長から脱出するための金融の安定、不良債権の最終処理などを求めています。

小泉内閣の「聖域なき構造改革」への対応

小泉内閣の「聖域なき構造改革」は、「改革工程表」をもってその全容が明らかとなりました。「市場経済が公正・有効に機能する透明で合理的な経済・社会システム」を追求するという点では、基本的にわれわれの考え方と方向性を同じくするものの、具体面としては、不十分、不徹底、不適切な部分があることは否定しがたいところとなっています。また市場経済における「公正」

の追求、「勤労者・消費者・納税者の立場を重視した人間尊重の経済・社会システム」という視点では、これが欠落しているとの判断をせざるをえません。金属労協として「政策・制度要求」の具体化をめざし、政府・政党に対する働きかけを強化していくとともに、経営者団体に対しても理解促進を図っていきます。

金属産業をはじめとするものづくり産業の基盤強化に向けた対策の強化

わが国の基幹産業たるものづくり産業の基盤強化を図り、国際競争力の再強化と雇用の維持・確保をはかるべく、技術・技能の継承・育成、IT革命とものづくりとの融合、規制の整理・撤廃、環境問題への対応など、産業政策課題への取り組みを強化します。

(2) 具体的な取り組み

雇用を最重点とした運動の推進

・雇用のセーフティネットの抜本的拡充
政策・制度における最重点課題は雇用対策であり、わが国の雇用情勢も改善の兆しを見せていないことから、雇用保険の求職者給付基本手当の給付日数を最長2年間に延長するなど、均衡失業率2%時代とは異なる骨太な雇用保険制度の確立、コミュニティ・スキルアップ・カレッジの全国展開に向けて、引き続き強力な取り組みを展開します。

・市場経済を公正・有効に機能させるためのワークルールの確立
いわゆる「整理解雇の四要件」に関し、東京地裁がこれに反する判断を示してきたことから、あらためてこの四要件を基礎として、解雇規制の法制化を図るべく取り組みます。また、労働者派遣法、有期労働契約などについても、「市場経済を公正・有効に機能させる」「人間尊重」の視点に立つてルールの確立を図ります。

・行政改革の強化

一層の首相官邸機能強化を中心として、中央省庁再編をさらに前進させるとともに、郵便事業への民間参入の全面解禁、郵政三事業の民営化をめざし取り組みを強化します。
特殊法人については原則全廃(民営化・独立行政法人化・廃止など)、公益法人についても、民間でできるもの、民間と競合するものは廃止するよう政府に対して求めていきます。

・財政構造改革

早急に財政再建の道筋を示すよう、政府に迫っていくとともに、公共事業改革の一層の強化、政策効果が顕著なメリハリのある予算の実現を求めていきます。

また、公共事業改革、不良債権の最終処理により、ほぼ金属産業に匹敵する就業者を抱える建設業界から大量の雇用移動が想定されることから、こつした雇用を受け入れる「地域国土美化事業団(仮称)」構想の実現をめざしていきます。

・社会保障制度改革

年金・医療・介護について、制度間で給付の重複を避けたトータルなビジョンを構築する。現役世代、将来世代と高齢・年金受給世代との負担と給付のバランスに十分留意する。
勤労者・企業の負担を可能な限り圧縮する。
セーフティネットとしての生活保障、安心・安定の確保の観点に立った持続可能な信頼できる将来負担・給付を確立する。

公的年金、介護保険の保険料負担について、将来の負担者たる子供を扶養している者に対して配慮する。
この観点に立ち、公正・公平・効率的で納得のできる社会保障制度への改革を断行すべく、金属労協としての考え方の整理を図ります。

民間・ものづくり・金属産業の観点からの政策・制度課題への取り組み

・税制改革

公正・公平・透明性が確保された、簡素で効率的な税制の確立に向けて取り組みを進めます。
具体的には、所得税における人的控除の所得控除維持、消費税におけるインボイスの完全導入、簡易課税制度や事業者免税点制度の全廃、外税の維持に向けて、引き続き強力に取り組みます。

・規制の整理・撤廃、公共料金の内外価格差是正
このところ、社会的規制は緩和、経済的規制は維持・強化されるという傾向が見られることから、市場経済を公正・有効に機能させるためのルール、セーフティネットについては強化する。
新規参入や市場における価格形成を阻害するような規制は撤廃する。

と、この原則に立って、規制の総ざらいを進めていきます。
公共料金については、プライスマップ導入により、民間競争部門の生産性向上に見合った公共部門の生産性向上を求めていくとともに、小口・家庭向けの電力料金や電力託送料金、N T T接続料などについて、さらに引き下げを図るべく取り組みます。

・金融政策

量的コントロール中心の金融政策が引き続き実施されるよう注視していくとともに、デフレ経済からの脱却を図り、名目GDP成長率一〜三％程度を実現する量的金融緩和策を求めていきます。

金融機関の不良債権については、その最終処理を促進すべく政策展開を求めていきます。なおこれに伴う雇用移動については、量的金融緩和によって経済全体の雇用吸収力を高めるとともに、雇用保険の抜本的拡充、コミュニティ・スキルアップ・カレッジの全国展開によりセーフティネットを構築し、迅速な再就職を促すよう取り組みます。

・金属産業「新産業政策」の策定

産業経済の激変のなかで、わが国金属産業が引き続きわが国の基幹産業としてその役割を果たしていくとともに、グローバル市場をリードしていくため、金属産業としての「新産業政策」を策定し、その実現を図ります。具体的には以下の内容を中心とします。

- ものづくり技術・技能の継承・育成
- IT政策の確立
- ITとものづくりとの融合
- 金属産業における国際競争力確保
- EMSの進展と今後の生産体制
- 公正な取引慣行の確立
- 金属産業としての規制の整理・撤廃
- 金属産業としての新産業分野創出・新規事業開拓・新商品開発

金属産業の健全な発展を促す産業政策

・ものづくり技術・技能の継承・育成
「新産業政策」の柱であるものづくり技術・技能の継承・育成については、従来より金属労協としての産業政策の最重要課題となっており、このため、引き続き強力に取り組めます。

ものづくり基本法、ものづくり基本計画の具体化を基本に、ものづくり技術・技能の教育訓練機関の拡充を図るとともに、日本版マイスター制度、日本技術技能院などの創設による技術・技能者の社会的評価の向上、技術・技能者の公的職業訓練指導員や技能コンサルタント、シニア海外ボランティアなどとしての活用、学校教育におけるものづくり重視の社会的土壌の育成などに取り組んでいきます。

2002年闘争のすすめ方

1 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱としては、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します。とくに闘争の山場の設定については、これまで同様、JC共闘としての集中回答の枠組みを堅持していくこととします。

2 闘争機関の配置

二〇〇二年闘争を推進するにあたり、闘争指導機関として次の委員会を設置します。

(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とした、闘争の最高指導機関として設置します。その構成は三役会議構成員とします。

(1) 前段の取り組み

金属労協は2001年7月に「金属労協 政策・制度要求」を取りまとめ、9～10月にかけて、「労働・雇用政策」「IT革命の推進とものづくり産業の基盤強化」「行政・財政・社会保障改革」「税制改革」「規制の整理・撤廃、内外価格差是正」「金融政策」の各項目について、厚生労働省、文部科学省、環境省、内閣府、経済産業省、財務省の各府省、民主党に対して懇談・要請を行いました。

「労使合意による社会的合意形成」に向けた取り組みでは、「新たな経済・社会システムづくり」の観点から、11月に「小泉内閣の構造改革方針に対する金属労協の見解」を取りまとめ、内閣府および日経連等に対して懇談・要請活動を行いました。また、11月19～20日には、「政策・制度シンポジウム」を開催し、「労使合意による社会的合意形成」における政策・制度課題について、検討をスタートしました。

11月20～21日には、「2002年闘争シンポジウム」を開催し、2002年闘争の取り組み方向、各産別の闘争を取りまく状況について相互に理解を深めました。

(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。金属労協はこの間、1月15～16日に闘争方針の理解促進と直近の情勢把握を行うため、2002年闘争中央討論集会を開催します。さらに、1月に予定されている日経連・労働問題研究委員会報告に対して、金属労協としての反論を行っていくとともに、団体交渉対策資料として「2002年闘争ミニ白書」を作成していきます。

(3) 要求提出と団体交渉の強化

要求提出は速報対象組合を中心に2月15日(金)までに行い、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、統一交渉ゾーンを設定し、交渉ペースを可能な限り揃え、共闘の相乗効果を高めていきます。

各産別は、統一交渉ゾーンを中心に産別交渉、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。そして、3月初旬に開催する2002年闘争労組代表者交流集会において、相互に交渉状況を報告しあい、闘争の山場に向けた意思結集を図ります。

(4) 闘争の山場の設定と全体の解決目標

闘争の山場については、共闘全体として最大の効果を引き出せるよう、連合とも十分な調整のうえ、具体的には戦術委員会において決定します。金属労協は、従来より3月内決着をめざして取り組みをすすめてきました。2002年闘争においても、各産別としてより求心力を高め、金属労協全体として3月内解決の取り組みを更に強化し、中小組合を含めた相乗効果を追求していきます。

(5) 回答が受け入れがたいものであった場合の対応

回答が受け入れがたいものであった場合、すばやく闘争体制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観点から、そうした対応の強化を図ります。

(2) 中央闘争委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の実践を目的として設置します。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運営します。

3 組織・広報活動との連携

(1) 各地連・地方組織との連携

各地連内における情報交換と相互理解および諸活動の実践により、JC共闘を高めるとともに、雇用の維持・確保のための基本的枠組みづくりの取り組み、新しい経済・社会システムづくりなどについては、連合地方組織とも連携しつつ、地域活動の盛り上げを図ります。

ます。

一方、都道府県別連絡組織は、地方における金属労協の責任と役割が一層重くなっていることを自覚し、地連指導の下に活動をすすめることとします。

(2) 広報活動の推進

JC共闘の効果を最大限発揮するため、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動により闘争全体の盛り上げを図ります。また、「JC共闘FAXニュース」も活

用効果を一層高めるべく充実を図ります。さらにホームページを活用した情報提供についても、より強化していきます。

(4) 他組織との連携

(1) 連合・金属部門連絡会との連携強化

金属労協は、連合・金属部門連絡会の活動を実質的に担う組織として、各種会議ならびに行事を積極的に展

(2) 化学エネルギー鉱山労協(ICEEM・JAF)との連携強化

化学エネルギー鉱山労協との共闘は、これまでの両組織の連携を重視しつつ、闘争の節目節目に担当者会議を開催し、闘争の成功に向けて連携の強化を図っていきます。