

2003年闘争評価と課題

I. 2003年闘争の経過

2002年12月3日に、第45回協議委員会を開催し、2003年闘争の取り組み方針「2003年闘争の推進」を決定しました。

1. 要求の策定について

(1) 情勢認識

2003年闘争にあたっては、日本経済が雇用を含めた経済全体の先行きに対して、まさに底割れが懸念される状況となっているとの基本認識のもとで、以下の情勢認識に基づいて要求立案を行いました。

- 日本経済は、アメリカ経済の先行き不安が高まったことや、政府の打ち出した金融機関の不良債権を2004年度に半減するという方針が实体经济に大きな打撃を与えることが懸念されていることなどから、株式市場がプラザ合意後最安値を更新し、一段の下落を見せるなど、雇用を含め経済全体の先行きに対して、まさに底割れが懸念される状況となっている。
- 日本経済の抜本的立て直しのために不良債権処理の最終決着が不可欠であるが、实体经济に対する打撃を緩和するため、量的金融緩和政策の再強化と行革減税の実施など総合的なデフレ対策を実施し、あわせて雇用を中心としたセーフティーネットの構築により、景気底支えとデフレの解消、国民生活の安心・安定の確保を図っていくことが不可欠である。
- 中国製造業の台頭など、グローバル経済下における国際競争がますます激化し、ものづくり産業の国内生産基盤弱体化が懸念される状況となっている。高付加価値化の追求、産業インフラの高コスト是正などが不可欠となっている。

(2) 2003年闘争の位置づけ

○中長期的に経済成長の制約が強まることが想定されることや、当面デフレ経済下におかれるものと考えられることなどの大きな環境変化の下で、「今後のJC共闘の基本的な取り組み方向」として6つの課題を整理しました。これらの課題については、さらに「賃金・労働政策」の補強・見直しのなかで論議を深めていくこととしています。

- 1) 新たな共闘軸の構築による総合労働条件改善の取り組み
- 2) 個別銘柄別の賃金水準による金属産業勤労者の賃金水準の改善
- 3) ミニマム運動の強化による賃金水準の下支え
- 4) 大きく職種別の社会的賃金水準の形成をめざす取り組み
- 5) 公正処遇ルールの確立
- 6) 連合・部門別共闘強化の観点からのJC共闘のあり方について

- 2003 年闘争は、「基本的な取り組み方向」を見定めつつ、改革の第一ステップの取り組みとして、一時金の最低獲得水準の明示など、労働条件全体への適正な配分の追求を通じた、総合労働条件改善のための闘争強化や、個別銘柄別の賃金水準を重視し、産業・企業の実態を踏まえて金属産業のあるべき賃金水準をめざした取り組みを推進しました。
- 厳しさを増すマクロ経済環境と雇用情勢のもとで、雇用と生活不安払拭のための取り組みとして、35 歳の賃金の最低到達基準を「JC ミニマム (35 歳)」として新たに設定するとともに、一時金の最低獲得水準を明示するなど、賃金・一時金の下支えの取り組みを強化しました。また、勤労者の雇用と生活不安払拭の実現をめざすための政策・制度の取り組み、金属産業をはじめとするものづくり産業の国内生産基盤の再強化を図るための産業政策の取り組みを展開することとしました。

(3) 具体的な取り組み

1. 賃金・労働条件

(1) 「JC ミニマム (35 歳)」などによるミニマム運動の推進

① 「JC ミニマム (35 歳)」の確立

- ・金属産業で働く 35 歳の賃金の最低到達基準を「JC ミニマム (35 歳)」として示すこととします。
- ・「JC ミニマム (35 歳)」は、210,000 円とします。

② 企業内最低賃金協定締結の強化

- ・金属産業の 18 歳最低賃金の金額水準は、149,500 円以上とし、全単組での締結をめざします。
協定締結にあたっては、パートタイマーなど臨時従業員も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めざします。パートタイマーなど臨時従業員の最低賃金については、時間あたり賃金で保障することとします。
- ・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進めます。

③ 法定産業別最低賃金の取り組み強化

- ・金属産業に働く勤労者全体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、新設に取り組みます。

(2) 賃金水準の維持・確保の取り組み

- ・金属労協傘下のすべての組合は、賃金水準の維持・確保を図るため、賃金構造維持分確保の取り組みを強力に進めます。
- ・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。
- ・賃金制度が確立していない場合は、制度確立に向けた取り組みをすすめていくこととします。

(3) 金属産業にふさわしい賃金水準をめざす取り組み

- ・賃金水準改善については、産業・企業の状況を踏まえて、主体的に取り組むを行うこととします。

(4) 金属労協における標準労働者の目標水準

①標準労働者の到達目標

* 集計対象A組合（1,000人以上）の賃金水準に基づき、上位平準化のための取り組み目標として設定

- ・高卒35歳・勤続17年・技能職を309,000円以上
- ・高卒30歳・勤続12年・技能職を266,000円以上

②標準労働者の最低到達目標

* 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す水準として設定

- ・上記、標準労働者の到達目標の8割程度

(5) 一時金水準の安定確保に向けた取り組み強化

- ・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4カ月程度あることを念頭に、最低でも年間4カ月を確保することとします。

(6) 60歳以降の就労確保

- ・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、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。

(7) その他の労働諸条件

①退職給付の制度整備

- ・退職金、企業年金などの退職給付制度の改定を行う場合は、制度改定によって給付水準が低下することのないよう、等価転換の原則に留意した制度改定を行うこととします。

また、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こととします。

②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。

2. 年間総実労働時間短縮を通じた雇用の維持・確保の取り組みの推進

(1) 年間総実労働時間1,800時間台達成に向けた対応

- ・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」のベ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ます。
- ・こうした観点から、今後とも、これまでの基本的な考え方を堅持し、各産別・単組の実態を踏まえて取り組みをすすめることとします。

(2) 雇用の維持・確保に向けた年間総実労働時間の削減

- ・2003年闘争においては、雇用の維持・確保の観点からも、年間総実労働時間の短縮が重要となっています。産業状況の違いを踏まえれば、現状では一律的な超過労働の上限枠の設定は困難ですが、超過労働削減の問題を交渉のテーブルにのせることによって、産業・企業の実態を踏まえた具体的な取り組みを図ることとします。
- ・さらに今後は、年間総実労働時間の削減に向けて、JC共闘として超過労働の上限枠の設定や、その他の年間総実労働時間短縮のための有効な手段について検討を深めていくこととします。

3. 政策・制度、産業政策の取り組み

(1) 景気回復・デフレ解消に向けた政策の実現

金属労協として、量的金融緩和政策の再強化を求めるとともに、多年度税込中立型ではなく、今後の行革の成果を財源とする行革減税の実施などにより、景気回復とデフレ解消、資産価格の回復を図り、不良債権の最終処理を円滑に進めていくための環境づくりに取り組んでいきます。

(2) セーフティーネットとしての雇用対策三本柱の実現

雇用情勢はさらに深刻化することが予想されており、こうした状況に対応するセーフティーネットとして、金属労協は以下に掲げる雇用三本柱の実現を図ります。

- ・雇用保険求職者給付基本手当の給付期間を、中高年を中心に最長2年間に延長することを柱とした雇用保険の抜本的拡充。
- ・中高年失業者に対するスキルアップ型職業訓練の実施、職業訓練と職業紹介の一体化をめざすコミュニティ・スキルアップ・カレッジの全国展開。
- ・不良債権の最終処理促進に伴って発生することが予想される離職者を対象とした雇用の受け皿としての「美しい日本再生事業団」の創設。

(3) 金属産業をはじめとするものづくり産業の国内生産基盤の再強化

グローバル経済・市場経済下における国際競争の激化、中国製造業の台頭などにより、金属産業をはじめとする、わが国ものづくり産業の国内生産基盤の存続が懸念されています。金属労協として、技術・技能の継承・育成を核とした、ものづくり産業の国内生産基盤の再強化を図ります。

- ・「インテグラルなものづくり」による高付加価値化の促進。
- ・ものづくり教育の拡充、高度熟練の卓越した技術・技能者の統合的な公的評価制度、顕彰制度の確立、などによるものづくり技術・技能の継承・育成。
- ・電力料金、ガス料金などエネルギーコスト、高速道路料金、空港使用料、港湾使用料など輸送コストを中心とする産業インフラの高コスト是正。

2. 闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

①前段の取り組み

- 「2003年闘争シンポジウム」を開催し、2003年闘争に向けた課題について理解を深めました。(2002年11月14～15日)
- 金属産業労使会議ワーキングチーム会議で「金属産業の国内生産基盤強化に向けて」をと

りまとめました。(2002年11月25日)

- 協議委員会で「デフレの解消によって雇用と生活の安定を図り、構造改革を推進する決議」を行い、対総理要請を行いました。(2002年12月3日)

②闘争方針決定後の取り組み

- 「2003年闘争中央討論集会」を開催し、2003年闘争の位置づけや、各産別の取り組みについて相互に理解を深めました。(2003年1月16～17日)
- 「いま問われる日本の労使関係ー2003年闘争推進集会ー」を開催し、「日本経済の再生とものづくりの復権そして労働組合の役割」をテーマとしたパネルディスカッションを中心に問題提起を行うとともに、「日本経団連に対する公開質問状」を確認しました。(2003年2月28日)

③戦術委員会の開催

- 第1回戦術委員会(2002年12月16日)では、「雇用問題に関する政労使合意」(2002年12月4日)に対して、「政府、経営側においても雇用の維持・確保に最大限の努力を払うべきである」ことなどを主張しました。また、速報対象組合を中心に2月第4週までに要求提出を行うことなど、2003年闘争の大綱日程を確認しました。
- 第2回戦術委員会(2003年1月20日)では、日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、雇用不安、将来不安の払拭が不可欠であることなどの反論を行いました。また、集中回答日を3月12日に設定することなどを確認しました。
- 第3回戦術委員会(2003年2月20日)では、要求提出以降の経営側の主張に対して、金属産業の生産性の高さにふさわしい賃金水準・処遇の確立が必要であると主張し、賃金構造維持分の確保によって現行の賃金水準を維持するとともに、ベアによって産業間・企業間の格差是正を行う組合について、JC共闘全体で支えていくことなどを確認しました。また、別紙で「賃金制度変更など会社主張に対する基本スタンス」(会社からの制度変更提案への対応、ii. 金属産業の生産性と国際競争力に対する考え方)を確認しました。
- 第4回戦術委員会(2003年2月28日)では、集中回答日に向けて重大な交渉局面であることから、雇用と働き方、JCミニマム運動、賃金、一時金の4つの項目について、「最終交渉に向けたJC共闘の基本方針」を確認しました。
- 第5回戦術委員会(2003年3月7日)では、「集中回答日に向けたJC共闘の基本方針」を確認しました。

集中回答日に向けたＪＣ共闘の基本方針

雇用と働き方

- ・ 2002 年闘争の労使確認を踏まえ、雇用の維持・確保を確かなものとする。
- ・ 雇用の維持・確保の観点から、総実労働時間の削減に向けた協議の徹底を図る。
あわせて、労働時間管理の適正化の取り組みを推進する。

ＪＣミニマム運動

- ・ 「ＪＣミニマム（35 歳）21 万円」は、各産別の実態を踏まえ、これ以下をなくす運動を強力的に追求する。
- ・ 企業内最低賃金協定に取り組む組合は、その実現を図る。
- ・ 金属産業全体の賃金の底割れを防ぐべく、最低賃金協定を基軸として、法定産業別最低賃金の改正と新設の取り組みを展開する。

賃 金

- ・ デフレ克服の観点から、すべての組合は賃金構造維持分の確保を果たす。
- ・ 定期昇給見直しなどの制度改定は、2003 年闘争とは切り離して別途協議とする。
なお、具体的な制度改定においては、各産別の指導のもとで対応することとする。
- ・ 産業間・企業間の格差是正の観点からベアの取り組みを展開する組合をＪＣ共闘全体で支え、賃金の引き上げを実現する。

一時金

- ・ 生活安定の観点から、最低でも年間４カ月を確保する。業績改善の見られる産業・企業においては、前年実績を確保し、さらに上積みを図る。

- 第 6 回戦術委員会（2003 年 3 月 10 日）では、交渉の最終局面を迎えて、相互に情報交換を行いました。
- 第 7 回戦術委員会（2003 年 3 月 12 日）では、12 時現在の回答状況を踏まえて、交渉を継続する産別ならびに企業連・単組を全面的に支え、3 月月内決着に向け交渉を強化していくこととしました。また、賃金・処遇制度の改定は、2003 年闘争とは切り離して別途協議することを改めて確認しました。
- 第 8 回戦術委員会（2003 年 4 月 3 日）では、4 月初頭段階での回答状況を踏まえて、引き続き共闘体制を維持しつつ、産別指導のもと、4 月月内の解決をめざして粘り強く団体交渉を展開することなどを確認しました。
- 第 9 回戦術委員会（2003 年 4 月 22 日）では、4 月下旬段階での金属労協全体の回答状況を踏まえて、2003 年闘争の課題整理などを行いました。
- 第 10 回戦術委員会（2003 年 5 月 29 日）では、5 月下旬段階での金属労協全体の回答状況を踏まえて、「2003 年闘争評価と課題・中間まとめ」をとりまとめました。

(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」（2002 年 12 月 17 日）

- 日本経団連は、2002 年 12 月 17 日に「経営労働政策委員会報告」を発表しました。
- 「経労委報告」では、国際競争力の減退、深刻化するデフレ、雇用問題の深刻化への危機感を示しながら、雇用・賃金問題への対応としては雇用形態の多様化の推進を主張し、人件費効率化へのアプローチとして、いかに適正に雇用を組み合わせ、最小の人件費コスト

で最大の経営効率の発揮を実現するかが問題であるとしています。また、今次労使交渉に臨む経営側の基本姿勢としては、企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外、賃金制度の改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になり得る、と主張しました。

②金属労協「真の経営責任の履行を求める ―日本経団連『経営労働政策委員会報告』に対する見解―」（2002年12月19日）

○金属労協は、2002年12月19日、日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、「真の経営責任の履行を求める」と題した見解を公表しました。

○「見解」では、「日本経済や雇用が危機的な状況となっている現在、政労使がそれぞれの役割と責任を果たしていくことが、『雇用不安』『将来不安』を払拭し、日本経済をデフレスパイラルの淵から救い、新たな発展の道を開くことになる。」として、国の基幹産業であるものづくり産業の発展のためには「『人』への投資を重視し、高付加価値化を図っていくことが経営として果たすべき責任と考える」と提起した上で、3点について、見解をまとめました。（要旨）

i. 国際競争力とグローバル化への対応について

ヨーロッパの製造業においては、日本よりも高い賃金であるにもかかわらず、高い競争力を保持している。国際競争力において、労働コストはその一部に過ぎないことに留意すべきである。高付加価値化・新事業の育成による生き残りのためには、「人」「技術・技能」への投資を怠るべきではない。

ii. 雇用問題への対応について

「雇用不安」「将来不安」の解消には、人員削減ありきのリストラの横行による雇用不安を払拭することが重要である。雇用のポートフォリオの推進、低い労働コストの追求のみでは、国際競争力の維持を図ることは不可能であり、今後とも「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とする必要がある。雇用形態の多様化に対しては、それぞれの雇用形態における公正処遇ルールの確立が前提である。

iii. 賃金・労働条件の問題について

消費不振は、現実の年間総賃金の減少に加え、賃金カットや一時金の更なる削減に対する恐れが大きな要因となっており、今後さらに定昇凍結等による賃金引き下げを行うことがあれば、消費不振から日本経済を取り返しのつかない状態に悪化させる懸念がある。賃金制度は単に「人件費の効率化」をめざすのではなく、労使の話し合いによって、透明で納得性の高い賃金・処遇制度を構築することが重要である。賃金のセーフティネットとして、今後とも産業別最低賃金の継承・発展を図らなければならない。

③「2003年闘争ミニ白書」（2003年1月30日）

○金属労協は、2003年1月30日の書記長会議において、「2003年闘争ミニ白書」を確認し、発表しました。

○ミニ白書では、i. 雇用形態の多様化とこの国の「ものづくりのかたち」、ii. 不況下における労働分配率の低下、iii. 所得環境の改善なしに需要不足を解決できない、iv. 人的投資こそ国際競争力の根源、v. 賃金構造維持分の確保が不可欠、vi. 一時金は安定確保を前提に業績回復を反映すべき、vii. 高める退職金・企業年金の重要性、viii. わが国経済と政労使の使命、の8つの観点から、日本経団連の主張に対して、詳細な反論を行いました。

④金属労協「日本経団連に対する公開質問状」（2003年2月28日）

○金属労協は、2月28日の2003年闘争推進集会で「日本経団連に対する公開質問状」を確認し、下記の3点について、文書を持って回答するように申し入れを行いました。

- i. 製造業・生産労働者の賃金水準について、日本は「実労働時間あたり賃金」、アメリカ・ドイツは「支払対象時間あたり賃金」で比較し、日本の賃金水準を「先進諸国の中でもトップレベル」と主張しているのは、アンフェアな比較ではないか。
- ii. 労働分配率は、マクロレベルの労働分配率をみても、売上高人件費比率をみても、90年代後半以降、低下傾向にある。日本経団連がもともと上昇傾向を持つ指標を用いて労働分配率の上昇を喧伝することは、日本経済のミスリードにつながることになる。
- iii. 賃金制度改定は、通年的に行うものであり、組合が現行制度に基づいて要求した機会を捉えて、取ってつけたように制度改定を唱えるのは労使の信頼関係を根本から損なうものと言わざるを得ない。加盟企業に対し、組合が要求した機会を捉えてこのような手法をとることのないよう、日常的に労使協議を尽くすべく指導を強化すべきだと考える。

⑤日本経団連「全日本金属産業労働組合協議会の質問状に関する見解」（2003年4月7日）

○日本経団連は、4月7日、「全日本金属産業労働組合協議会の質問状に関する見解」を示しました。

○見解では、「経営労働政策委員会報告で使用しているデータのとり方は、従来から一貫した考えのもとで行っている。また、賃金制度改定については、個別企業の取り組みであり、個別労使で十分に話し合っていたと考えている。」としたうえで、「今後、データの評価という次元の問題だけではなく、国際競争力の強化といった大きなテーマについて、しかるべき時期、具体的には春季労使交渉がおおよそ妥結していると思われる5月下旬を目処に、事務局レベルでの意見交換をしたいと考えている」との提起がされました。

⑥金属労協の「公開質問状」に関する日本経団連の「見解」について（2003年4月22日）

○金属労協は、日本経団連の「見解」に対して、以下の考え方をとりまとめ、真摯かつ実効ある対応を求めました。

○i. 国際比較で使用する賃金データの問題について、質問状に対して正面から回答していないことは、極めて遺憾であるが、次回経労委報告以降、正確なデータに基づく適正な国際比較を求めたい。ii. 企業が生み出した付加価値における勤労者への配分を示す指標について、真剣に再検討を行うべきである。iii. 賃金制度改定については、日本経団連として個別経営者に誤解を与え、結果としてミスリードすることのなきよう、慎重の上にも慎重な指導を期していただきたい。

○日本経団連より提案のあった事務レベルの意見交換については、「国際競争力の強化」をテーマとし、金属産業・ものづくり産業基盤の一層の強化に向けた社会的合意の一貫として積極的に対応していくこととしました。

(3) 企業別交渉における労使の主張

①経営側の主張

○企業業績は一定の回復が期待できるものの当初見通しには及ばず、引き続き厳しい経営環

境が続く。

- 激化するグローバルな競争に勝ち抜くには高収益体質への転換が不可欠であり、諸施策の推進とあわせて、人件費を含めた固定費の抜本的な圧縮は避けて通れない課題。
- 国内の雇用を考えた場合、現在の人件費水準を維持することが極めて難しい。
- 社会保障制度における負担増や退職給付債務の積み立て不足など、賃金以外にも総額人件費の上昇要因を抱えている。
- 賃金構造(カーブ)維持を実施することも企業にとって大きな負担である。
- 経済動向やグローバルな競争力等から、名目賃金水準の引き下げが妥当な状況であると言わざるを得ない。
- 今次交渉と併行して賃金・退職金・評価制度をはじめ、処遇制度全般にわたる労使協議を行い、新しい人事・処遇体系を作りたい。

②労働組合の主張

- 現下の厳しい情勢を直視し、デフレ脱却と組合員のモラル維持の観点から統一したベア要求を行わず、賃金体系の維持というギリギリの決断をしたことの重みを理解してほしい。
- 職場組合員のかつてない努力と協力の成果もあって一定水準の業績回復が見込まれている。
- 企業の再生とあわせて組合員の家計の再生を図ることも重要であり、従業員・組合員に信頼される会社の姿勢を求めたい。
- 今次交渉における経営側の姿勢が、事業構造改革に取り組む組合員的意思結集・意識改革に水をさすようなことになってはならない。
- 企業の成長基盤である「人」の持つ「意欲・情熱」を高めることが産業・企業の再生・発展の原動力である。

3. 回 答

(1) 賃金・労働条件

① J C ミニマム運動 (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)

- ・集計対象 A 組合における 18 歳最低賃金協定の締結組合は 38 組合となっています。このうち 19 組合では昨年水準に上積みが図られました。
- ・全体集計では、18 歳最低賃金協定の締結組合は 856 組合となり、月額での締結組合の平均は 148, 889 円となりました。また、全従業員を対象とした最低賃金協定の締結組合は 295 組合となり、月額での締結組合の平均が 136, 220 円、時間額での締結組合の平均が 794 円となっています。

②賃金水準の維持・確保

- ・集計対象 A 組合においては 66 組合すべてで賃金構造維持分を確保し、現行の賃金水準を確保することができました。
- ・全体集計における回答・集約組合 2, 898 組合のうち、現時点で賃金構造維持分確保を判断できる組合の獲得状況は、賃金構造維持分を確保した組合が 1, 457 組合、賃金構造維持分・定期昇給を確保できていない組合が 412 組合となっており、14. 2%の組合で賃金

構造維持分が確保できていない状況にあります。

- ・なお、「賃金構造維持分・定昇制度」についての調査では、「賃金構造維持分・定昇制度」が労使確認されている組合が 556 組合、労使確認されていないが組合にて把握・推計できている組合が 1,374 組合となっており、53%の組合で労使または労働組合で確認されています。

③賃金水準の引き上げ

- ・集計対象 A 組合では、ベア要求を行った自動車総連傘下の主要組合では、有額回答を引き出すことができました。
- ・全体集計における回答・集約組合 2,898 組合のうち、現時点で純ベア確保と判断できる組合は 138 組合となっています。

④一時金

- ・集計対象 A 組合では、66 組合中、昨年と比較可能な 58 組合でみると、月数または金額で昨年を上回ったのが 37 組合、横ばいが 12 組合、下回った組合が 9 組合となりました。また、年間 4 カ月を下回る組合を昨年と比較可能な組合でみると、9 組合から 7 組合へと減少しています。
- ・全体集計における要求提出組合 2,961 組合のうち回答・集約組合は 2,749 組合、集約組合は 2,618 組合となっており、要求断念組合は 34 組合、業績連動方式による決定は 70 組合となっています。回答・集約の状況は、

年間 5 カ月以上または半期 2.5 カ月以上	258 組合
年間 4 カ月以上 5 カ月未満、または半期 2 カ月以上 2.5 カ月未満	857 組合
年間 4 カ月未満または半期 2 カ月未満	1,393 組合

となっています。月数換算の状況を回答組合に占める比率でみると、年間 5 カ月以上または半期 2.5 カ月以上の組合の割合は 9.3%（昨年同時期 9.7%）、年間 4 カ月未満または半期 2 カ月未満の組合は 50.7%（昨年同時期 54.2%）となっており、年間 4 カ月未満または半期 2 カ月未満の組合が若干減少しています。

⑤60 歳以降の就労確保

- ・JC 全体で 1,219 組合が産別方針に沿った成果を獲得しており、2002 年 7 月の 1,002 組合から着実に制度導入に向けた流れが拡大しました。

⑥その他（退職金、労災付加補償）

- ・造船重機労連では、60 歳定年退職時点の退職金の引き上げを要求し、5 年ぶりに水準の引き上げを果たすことができました。
- ・非鉄連合では、労災付加補償の引き上げを要求し、労使検討委員会の設置等を確認しました。

(2) 労働時間短縮を通じた雇用の維持・確保の取り組み

- ・各産別の実態を踏まえて、労働時間管理の適正化や職場点検活動等の取り組みを行い、適正化に向けた労使確認等の成果をあげました。

(3) 雇用の維持・確保

- ・各産別の実情を踏まえて、「雇用不安払拭のための労使メッセージ」の確認や雇用安定協定の締結など、雇用の維持・確保に向けた労使確認等の取り組みを行いました。

(4) 政策・制度、産業政策の取り組み

- ・産別、単組レベルの労使会議において、金属産業労使会議ワーキングチーム会議でとりまとめた「金属産業の国内生産基盤強化に向けて」の報告に基づき、国際競争力強化に向けた金属産業の高付加価値化、産業インフラの高コスト是正に関して、労使で議論を深めることができました。
- ・協議委員会において、「デフレの解消によって雇用と生活の安定を図り、構造改革を推進する決議」を行い、官房長官と会見して、小泉総理に対し決議の内容で経済政策を展開するよう要請しました。デフレを前提とした政策から、デフレの解消をめざす政策への転換に向けて、一部で成果も見られたものの、政府・日銀一体となった実効性ある政策の展開によってデフレの解消を図るべく、一層の政策・制度要求の強化が必要となっています。

Ⅱ. 2003 年闘争の評価と課題

近年、グローバル化による国際競争の激化や、デフレやマイナス成長など、経済環境が大きく変化しており、組合員の関心を引き起こし、労働運動全体としていかに求心力を持たせるかという視点にたった、新たな運動の構築が大きな課題となっています。

また、金属産業にとって、国際競争力と賃金水準の関係が労使の大きな争点になっており、春季生活改善闘争における総合労働条件改善とともに、税・社会保障制度、規制の整理・撤廃など、政策・制度や産業政策の取り組みの重要性も増しています。

金属労協では 2001 年闘争以降、春季総合生活改善闘争をとりまく環境の変化を踏まえて、マクロ経済指標に準拠し、全産業が一律的な賃金決定を行ってきた春闘が困難になっていると受け止め、総合労働条件改善を念頭に新たな共闘軸を構築する必要性について提起しました。

しかし、産業・企業ごとの状況の違いが大きくなっているだけに、統一性と多様性をどのように調和させていくか、また、共闘の意義をどこに求めるかや、共闘としての取り組み項目をどのように設定するかなど、JC としての共通認識の醸成が必要となっています。

今次闘争では、これまでの論議経過を踏まえ、「今後の JC 共闘の基本的な取り組み方向」を整理し、1) 新たな共闘軸の構築による総合労働条件改善の取り組み、2) 個別銘柄別の賃金水準による金属産業労働者の賃金水準の改善、3) ミニマム運動の強化による賃金水準の下支え、4) 大きくり職種別の社会的賃金水準の形成をめざす取り組み、5) 公正処遇ルールの確立、6) 連合・部門別共闘強化の観点からの JC 共闘のあり方について、の 6 つの課題について方向性を提起しました。

これらの課題については、今後、どのように共闘としての具体的な取り組みとしていくのか、さらに検討を深めていかなければなりません。

同時に、政策・制度の取り組みや未組織への対応など、さらに幅広い運動全体のあり方についても、突っ込んだ提起が求められています。

1. 改革の第 1 ステップとしての取り組みと今後の課題

① 2003 年闘争における改革の第 1 ステップとしての取り組み

2003 年闘争は、こうした改革の方向を見定めつつ、労働条件全体への適正な配分の追求を通じた、総合労働条件改善のための闘争と位置づけ、改革に向けた第 1 ステップとして JC 共闘を推進することとしました。

要求立案にあたっては、雇用を含めた経済全体の先行きに対して、まさに底割れが懸念される状況にあったことから、雇用と生活不安の払拭を図ることを第一義に、共闘軸の構築に向けて検討をすすめた結果、個別銘柄別の賃金水準の重視、JC ミニマム運動の推進、一時金の最低獲得水準の明示などを打ち出し、具体的な一歩を踏み出したものと評価できます。

② 総合労働条件改善のための JC 共闘の構築

今後、総合労働条件改善という観点で JC 共闘を推進するために、求心力を持ち得る新たな共闘軸についてさらに検討を深めていく必要があります。

特に賃金については、個別銘柄別の賃金水準重視の取り組みや、大きくりの職種別賃金水準の形成、賃金水準の最低規制など、従来の引き上げ幅による共闘から、金属産業のあるべき賃金水準を追求するための有効な共闘方式の検討を進めていくこととします。

また、賃金以外の労働条件としては、一時金、労働時間、割増率、退職金・企業年金、60歳以降の就労確保、労災付加補償、福利厚生などの項目があげられます。しかし、退職金・企業年金、福利厚生については、企業ごとの制度に違いが大きく、JC共闘の枠組みでの取り組みは、困難であると考えられます。こうした取り組み事項も含め、どのように共闘として配分を求めていくかなど、文字どおり総合的な生活改善の取り組みとしての具体化を追求していかなければなりません。

JC共闘として、総合労働条件改善のための共闘構築に向けて、中期的な観点も含めて、「賃金・労働政策」の補強・見直しのなかで検討を行いつつ、具体的な取り組みにつなげていくこととします。

2. 雇用と生活不安の払拭をめざした総合労働条件改善の取り組み

(1) 個別銘柄別の賃金水準重視の取り組み

①賃金水準の維持・改善の取り組み

2003年闘争では、JCとしてはじめて賃金の引き上げ基準を示さず、標準労働者の到達水準のみを明示し、産業・企業の実態を踏まえて、あるべき賃金水準をめざした取り組みを展開しました。また、現行の賃金水準を維持・確保するため、賃金構造維持分確保の取り組みを強力に推進することとしました。

この結果、主要組合ではほとんどの組合で賃金構造維持分の確保によって賃金水準の維持・確保をはたすことができました。デフレ経済下における賃金交渉において賃金水準の維持を図ったことは、生活不安払拭の取り組みとして一定の役割を果たすことができたものと考えます。また、労働の質向上を賃金に反映する観点や、産業間、産業内の賃金格差是正の観点からベア要求の取り組みを行った組合において、一定の成果を獲得することができました。

②賃金制度整備の取り組み

賃金構造維持分または定期昇給について、労使確認または労働組合として把握している割合は、JC全体で2002年闘争時の40%程度でしたが、2003年闘争では53%の組合で把握され、前進が図られました。

しかし、依然として半数程度の組合で賃金構造維持分・定期昇給などの制度的昇給が明確化されていない実態にあります。生活不安払拭のため、賃金制度を整備するとともに、賃金構造維持分・定期昇給を含む昇給制度の明確化の取り組みを推進していきます。

③賃金水準重視の取り組み

近年、賃金制度改定によって、定期昇給など制度昇給の見直し等がすすめられている組合もあり、この場合、賃金構造維持分という昇給額での表示が変更になるケースも生じています。

「能力・成果主義」の名のもとに、単なる賃金の引き下げにならないためには、賃金構造維持分といった引き上げ基準だけの取り組みではなく、個別銘柄別の賃金水準を把握しながら、より水準そのものを重視した取り組みを強めていく必要があります。

④大きくくり職種別賃金水準の形成

企業再編や雇用移動の増加、雇用形態の多様化など、労働市場が変化しており、従来から金属労協が主張してきた大きくくり職種別の賃金水準形成の重要性が増してきています。

大きくくり職種別賃金水準の形成にあたっては、職種の捉え方や、職種のくくり方、賃金制度との関係、具体的な闘争との関係など、さまざまな課題があります。

また、仕事の成果を重視した賃金制度への変更によって、従来の同一銘柄内における賃金分布が広がっていくことが考えられることから、賃金水準を下支えする取り組みが重要となっています。

今後、「賃金・労働政策」の補強・見直しのなかで、こうした課題の整理を図りつつ、水準形成の取り組みに向けて検討を深めていきます。

⑤金属産業にふさわしい賃金水準への改善

金属産業の賃金水準は、全産業平均の95%程度となっており、厳しい環境下にあっても、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べく、今後とも産業間格差改善の取り組みを推進していかなければなりません。また、企業規模間の賃金格差が拡大しており、格差改善の取り組みを通して、金属産業全体の賃金水準の改善が必要となっています。

金属産業は、高付加価値化による国際競争力強化のための人材への投資という観点から、金属産業のあるべき賃金水準の実現にむけて、具体的政策を論議していくこととします。

(2) J C ミニマム運動 (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)

① J C ミニマム運動の意義

近年、賃金水準の低下圧力が強まっており、また、デフレ経済下における企業間競争の激化や業績格差の拡大のもとで、賃金制度の未整備によって賃金構造維持分が確保されていないことなどによって賃金格差が拡大しています。さらに、雇用形態の多様化が急速に進んでいることから、これに対応した公正処遇の確立が必要となっています。

2003 年闘争では、こうした観点から、あるべき賃金水準の追求と同時に、ミニマム運動強化による賃金水準の下支えの必要性を提起しました。具体的には、新たに 35 歳賃金の最低到達基準「J C ミニマム (35 歳)」を設定するとともに、企業内最低賃金協定や、法定産業別最低賃金の取り組みを連動させ、金属産業勤労者の賃金水準を明確に下支えを図る運動を展開しました。

② 取り組みの評価と今後の課題

「J C ミニマム (35 歳)」は、将来的にこれ以下をなくしていく運動として提起し、改革に向けて一步踏み出すこととなりました。今後、中小も含めて賃金が決定した段階で実態把握を行い、将来的にこれ以下をなくしていく運動として取り組み強化を図るべく、改めて 2004 年闘争に向けて検討を行っていくこととします。

企業内最低賃金協定の取り組みは、協定の締結、引き上げによって、金属産業の賃金水準の下支えに大きな役割を果たすことができました。最低賃金協定は、企業内における賃金の最低規制の基本であるとともに、法定産業別最低賃金の取り組みの基礎ともなっています。それだけに、すべての組合での協定締結をめざすといった取り組みの抜本的強化が必要とな

っています。JCは、そのための水準の考え方など、理論構築をすすめていきます。

産業別最低賃金は、最賃センターを設置し、取り組み体制を強化してきました。金属産業で働くすべての勤労者の賃金水準改善を図るべく、今後さらに地方組織との連携など取り組みを充実していきます。

(3) 賃金制度改定への対応

2003年闘争では、春闘の交渉の場においても、企業から賃金制度改定が提案されるケースがみられました。

賃金制度は、これまでも産業の特性やそれに基づく働き方の違い、勤労者の意識の変化、労働市場の変化などを反映しながら、その時々産業・企業にふさわしい制度へと改定してきました。勤労者のモラルを高め、労働意欲の向上と仕事や能力発揮が適正に評価され、かつ公正さが確保される賃金・処遇制度を構築することが重要であると考えます。

しかしながら、賃金制度の改定は、通年的な労使協議の性格を持つものであり、制度内容のもとより、運用の透明性、結果に対する苦情処理など幅広い問題について、労使が慎重に話し合いを尽くした上で合意を図っていくべきものです。こうした観点から、賃金制度改定については、「春闘とは切り離して別途協議の場を設ける」との対応方針を示しましたが、各産別もこの考え方に基づき対応しました。

なお、金属産業における中期的な賃金制度のあり方については、今後さらに、「賃金・労働政策」の補強・見直しのなかで、論議を深めていくこととします。

(4) 一時金

一時金水準については、昨年額を割り込む組合が出るなど、業況による違いが拡大することとなりましたが、業績が回復した産別・単組を中心に、全体として一定の回復を果たすことができたものと受け止められます。

集計対象A組合では年間4カ月を下回る組合が減少し、中小を含めたJC全体集計でも、業績の厳しいなかにあっても、4カ月を下回る組合が若干減少し、下げ止まりの傾向がみられました。

2003年闘争では、一時金は年間5カ月を基本としながら、「最低でも年間4カ月を確保すること」を初めて明記し、水準の下支え強化をめざしました。この取り組みは、労働組合の主張として労使交渉に生かし、下支えとして一定の役割を果たすことができたと考えられます。

一時金「年間4カ月」は、生計費の固定的支出分に基づく水準であることから、最低でも獲得すべき水準として示したものです。年間総賃金として安定確保に向けた取り組みを強化すべく、水準低下に歯止めをかける共闘のあり方について、更に検討をすすめていきます。

(5) 労働時間の短縮

2003年闘争では、労働時間短縮による雇用の維持・確保の取り組みを提起し、各産業・企業の実態を踏まえた取り組みを行うこととしましたが、JC全体としての具体的な取り組みには至ることができませんでした。一方、各産別の実態を踏まえて、労働時間管理の適正化や職場点検活動等の取り組みを行い、適正化に向けた労使確認等の成果をあげることとなりました。

なお、失業率が5%超で高止まりをしていることによるワークシェアリングの観点や、仕事と家庭を両立する新たな働き方の構築の観点から、労働時間のあり方が重要な課題となっています。総合労働条件改善に向けたJC共闘の新たな共闘軸構築の観点も含め、今後「賃金・労働政策」の見直しのなかで、論議を深めていくこととします。

(6) 雇用の維持・確保に向けた取り組み

2002年闘争、2003年闘争では、危機的な雇用状況のもとで、各産別の実態に応じて、雇用安定協定の締結など雇用の維持・確保に向けた取り組みを推進してきました。2004年闘争以降については、雇用状況を見据えながら、取り組みのあり方について検討していきます。

同時に、根本的な雇用の維持・確保策としては、マクロレベルにおけるデフレの解消、不況からの脱却を早急に実現するとともに、ものづくり産業の再強化、国際競争力の確保に向けて、電気・ガス料金、高速道路通行料、空港使用料をはじめとする産業インフラの高コスト是正と、金属産業の高付加価値化をめざした経営戦略の再構築が不可欠となっています。

今後、政策・制度活動、産業政策活動を通じ、対政府要請の強化、日本経団連との懇談や金属産業労使会議、同事務レベル会議の一層の充実を図るなかで、その実現をめざしていきます。

(7) 政策・制度、産業政策の取り組み

デフレ解消のための政府・日銀一体となった政策が展開されていない状況にあることから、2003年の政策・制度要求において、こうした矛盾を指摘し、一刻も早くデフレ状態を解消するよう、強力な働きかけを行っていくことが重要です。

連合・金属部門連絡会は、3月「連合『政策・制度 要求と提言』作成に際しての金属部門連絡会としての考え方」をとりまとめ、連合本部に対し、働きかけを行いました。行革減税の実現、所得税人的控除に関する骨太議論、公務員の雇用保険の対象化、公的年金に関する幅広い議論、学校におけるものづくり教育、産業インフラの高コスト是正を求めるものでありましたが、学校におけるものづくり教育では前進が見られました。今後とも、税制、行革、社会保障などに関し、連合内における骨太な議論を求めていくとともに、産業インフラの高コスト是正に向けて、連合全体の議論を呼び起こしていかなければならない状況にあります。

3. 共闘のすすめ方

(1) 連合・部門別共闘強化のもとでのJC共闘強化

2003年闘争では、連合は「賃金改定に当たっては、絶対水準を重視した個別賃金の取り組みを強化する。なお、個別賃金の銘柄設定や目標水準等は各部門連絡会や産別で検討する。」との闘争方針を示し、連合として賃金改定の基準を示さず、部門共闘で取り組むこととしました。

日本経済はゼロ成長が続いていることや、デフレ経済下におかれていることから、全産業一律の賃金引き上げが困難な状況であり、JC共闘は、連合部門別共闘強化のもとで、金属部門の共闘組織としての役割を発揮していく必要があります。

(2) 闘争推進集会

2003年闘争では、従来の産別・単組の交渉状況の報告を中心とした集会から、新たな試みとして「日本経済の再生とものづくりの復権そして労働組合の役割」と題したパネルディスカッションを中心とした問題提起を中心に集会を開催し、意義のある集会になりました。

春季生活改善闘争におけるJC共闘のあり方が変化するなかで、闘争推進集会の効果的な配置や集会の持ち方について検討をすすめていくこととします。

(3) 日本経団連に対する公開質問状

2003年闘争では、「日本経団連に対する公開質問状」によって、賃金の国際比較や労働分配率のとり方について、適正なデータを用いるべき点について反論を行うとともに、賃金制度改定は労働組合との十分な協議を尽くした上で合意を図るべきものであり、賃金改定交渉の場で拙速に行うべきものではない点等について主張を行いました。

日本の賃金が世界一高いという報道や、賃金制度改定による定昇見直し報道が相次ぐなかで、適正なデータに基づくJCの主張を社会的に提起し、アピールすることができました。

(4) 闘争日程

早期決着に向けて、集中回答日の前倒しを図ってきましたが、今後、集中回答日を含めた闘争日程の配置について、再検討することになっています。2004年闘争を取り組むにあたって、この点についても検討していくこととします。

以 上