

2011年闘争評価と課題

はじめに

3月16日に指定されていた集中回答日を目前に控えた、2011年3月11日、宮城県沖を震源とする、わが国観測史上最大となるマグニチュード9.0を記録する東日本大震災が発生し、東北・関東の広大な範囲に壊滅的な被害をもたらされました。金属労協各産別においても、多くの尊い命が失われただけでなく、産業・企業にも甚大な被害が生じることとなりました。

地震に起因する混乱の中、3月14日の早朝、臨時戦術委員会を開催し、JC共闘の進め方に関する協議を行いました。詳細は後述に委ねますが、国難とも称される危機的状況の中で、同時に、金属労協が担う社会的責任、すなわち、金属産業のみならず、わが国に働く全ての勤労者への波及効果をいかにして形成していくべきか、これまでにない対応が求められる闘争となりました。

I. 2011年闘争の経過

1. 要求の策定

(1) 情勢認識

日本経済は、2008年9月のリーマンショックに端を発した世界金融危機・経済危機を脱し、内需喚起策や、新興国・発展途上国の成長による輸出拡大などに支えられ、景気回復過程を歩んできました。これに伴い、金属産業の企業業績も着実に改善してきました。

しかしながら、完全失業率は5%台の高止まりが続き、消費者物価上昇率は依然としてマイナスが続いていました。さらに、2010年7月以降、急激な円高に見舞われ、先行き不透明感が強まるとともに、生産拠点の海外展開がさらに加速し、雇用への影響が懸念される状況となりました。

わが国では長期的にマクロの労働分配率が低下傾向をたどり、業種・企業ごとに違いはあるものの、90年代後半以降、全産業ベースでみた賃金水準が低下してきました。わが国と世界経済の持続的かつ均衡ある成長に実現するため、企業から家計への公正な配分を行い、勤労者生活の安定と企業の健全な発展を築くことが必要となっていました。

(2) 2011年闘争の推進の基本的な考え方

日本経済を早期にデフレから脱却させ、内外需バランスのとれた成長の基盤を強化するためには、雇用の安定と生活不安の払拭が急務となっています。また、日本の基幹産業である金属産業の一層の発展こそが、日本経済を着実な成長軌道に乗せることとなります。

金属産業は、2008年9月のリーマンショック後、内外需の大幅減少やそれに伴う急激かつ大幅な生産調整に見舞われましたが、組合員の懸命な努力によってその危機を乗り越えてきました。危機的状況から回復するに至った企業への組合員の貢献、協力・努力に応え、「人への投資」に

よって魅力ある賃金・労働条件を構築し、「良質な雇用」を確立することこそが企業活力と競争力を高め、国内市場の活性化を通じて、国内生産基盤の強化と経済成長を導くことにつながります。

2011年闘争では、こうした観点から勤労者への公正な配分を追求するため、すべての組合で賃金構造維持分を確保するとともに、産業・企業の実態を踏まえて、一時金への適正な成果配分、ワーク・ライフ・バランスの実現、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、時間外労働割増率や労災付加補償の水準など先行する組合の水準へのキャッチアップ等に取り組むこととしました。

2. 2011年闘争の経過と労使の主張

(1) 闘争の経過

①第53回協議委員会の開催

2010年12月7日に第53回協議委員会を開催し、「2011年闘争の推進」を機関決定しました。

②2011年闘争推進集会の開催

2011年1月25日に、都内において「2011年闘争推進集会」を開催し、日本経団連「経労委報告」に対する金属労協見解、2011年闘争にあたっての交渉参考資料について本部から提起しました。また、5産別書記長・事務局長をパネラーに「2011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、加盟組織の相互理解を深めました。

③戦術委員会の開催

- 2010年12月15日に開催した**第1回戦術委員会**では、JC共闘の集中回答日は3月16日（水）とすることなど、主要日程を設定しました。
- 2011年1月24日に開催した**第2回戦術委員会**では、1月18日に発表された日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対して、「2011年闘争の推進・交渉参考資料」をとりまとめ、発表することや戦術委員会等の機関配置を確認しました。
- 2月23日に開催した**第3回戦術委員会**では、集計登録組合を中心とした要求提出状況および交渉状況を把握し、要求趣旨の徹底を図り、組合主張に沿った回答を求め強力に交渉を展開していくこととすることを確認しました。
- 2011年3月11日に開催した**第4回戦術委員会**では、金属労協全体の要求提出および交渉状況を把握し、交渉の最終局面に向けた方針を確認するとともに、最後まで一丸となって強力的な交渉を粘り強く展開し、要求の実現を図ることを確認しました。
（その後、同日14時46分、東日本大震災が発生）
- 3月14日には、3月11日に発生した東日本大震災に対応して、**臨時戦術委員会**を開催し、以下の通り当面の対応を確認しました。
 - 組合員・ご家族の安否確認と救援体制の確立を最優先とする。
 - 各産別は、当初設定した集中回答日である16日以降、回答引き出しを行う。震災の影響などにより16日の回答引き出しが困難な場合は、各産別の判断に委ねる。
- 当初集中回答日として設定した2011年3月16日の**第5回戦術委員会**では、集計登録組合

を中心とする現段階における回答の受け止め、ならびに今後回答を引き出す労組における J C 共闘の進め方を確認しました。

- 2011 年 4 月 7 日に開催した**第 6 回戦術委員会**では、それまでに引き出した回答を集約し、賃金構造維持分確保と一時金水準改善の流れを、今後回答を引き出す組合に波及させ、金属産業全体の底上げを図ることを確認しました。
- 2011 年 4 月 27 日に開催した**第 7 回戦術委員会**では、これまでに引き出した賃金構造維持分確保と賃金改善の獲得、一時金水準改善の流れを、今後回答を引き出す組合に波及させ、金属産業全体の底上げを図ること、また、引き続き企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げを図り、非正規労働者の賃金水準の底上げをめざすこと等を確認しました。

④中央闘争委員会の開催

- 2010 年 12 月 21 日に開催した**第 1 回中央闘争委員会**では、連合の部門別共闘会議日程を踏まえ、中央闘争委員会の日程を配置していくことを確認しました。
- 2011 年 1 月 24 日に開催した**第 2 回中央闘争委員会**では、日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する見解に関する議論を行いました。
- 2011 年 2 月 23 日に開催した**第 3 回中央闘争委員会**では、各企業・産業の業績予測状況を報告すると共に、各産別の闘争状況に関する情報交換を行いました。
- 2011 年 3 月 16 日に開始した**第 4 回中央闘争委員会**では、回答引き出し状況の確認と、今後の交渉にむけた戦術委員会確認事項の報告・説明を行いました。
- 2011 年 4 月 27 日に開催した**第 5 回中央闘争委員会**では、各産別の闘争状況について情報交換を行うと共に、2011 年闘争の評価と課題に向けたフリー討議を開始致しました。
- 2011 年 5 月 30 日に開催した**第 6 回中央闘争委員会**では、各産別の闘争状況について情報交換を行うと共に、2011 年闘争の評価と課題に関する素案を提出し、議論を進めました。

(2) 2011 年闘争における労使の主張

①日本経団連「経営労働政策委員会報告」への見解

日本経団連は、1 月 18 日に「経営労働政策委員会報告」を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにしました。2011 年版の経労委報告では、人への投資を主張しているにもかかわらず、春季生活闘争に関しては総額人件費抑制姿勢に終始し、「国内事業立地の維持を図ろうとすれば、賃金より雇用を重視して考える必要がある」、「賃金の決定にあたっては、すべての従業員に関わる総額人件費を管理する観点から、自社の支払い能力に即して判断することが重要」、「今次労使交渉・労使協議では、定期昇給の維持を巡る賃金交渉を行う企業が大半を占める」、「内需喚起目的で賃上げを行っても消費支出につながらない」などの主張が盛り込まれました。

これに対し、金属労協では、同日、「日本の復活を支える『人への投資』を！」と題する見解を発表しました。見解では、「真の『人への投資』によって企業の競争力強化を」、「賃金構造維持分の確保によって日本の強みの更なる強化を」、「中長期的に低下した労働者への配分の回復を」、「一時金への適正な成果配分を」、「労働の価値にふさわしい 60 歳以降の就労確保を」、「非正規労働者の処遇の改善を」、「産業の魅力を高める産業別最低賃金の実現を」等の観点から主張を展開しました。

②「2011年闘争の推進 交渉参考資料」の作成

1月末に、「2011年闘争の推進 交渉参考資料」を作成、発行しました。日本経団連「経営労働政策委員会報告」に対する詳細な反論を行うとともに、企業別交渉における交渉で活用すべく、賃金や労働分配率の推移、国際比較などのデータに基づき、金属労協の主張をとりまとめました。

③企業別交渉における労使の主張点

交渉において、経営側は先行き不透明感を強調し、

- 円高基調や原材料価格の高騰など先行き不透明感が増しており、国内のものづくり基盤は危機的状況にある。今重要なのは、ものづくり生産基盤と雇用を日本に維持することである。
- 業績は回復しているものの、グローバル競争を生き抜くためには、足下の利益水準では不十分である。
- 賃金は、グローバル競争激化の中で国際競争力に与える影響をしっかりと見極めることが必要であり、賃金構造維持分といえども慎重に判断すべき。賃金水準の引き上げや是正は困難である。
- 一時金は、事業環境が厳しい中、コスト増の施策は難しく、要求に応えることは困難である。コスト競争に勝ち残る為には設備投資を含め、将来を見据えて判断しなければならない。
- 企業内最低賃金は、社会的意義は認識するが、中小企業に対する経営の圧迫要因となり、むしろ雇用に悪影響が生じる側面も考慮する必要がある。

などの主張を繰り返しました。

これに対して、われわれは、業績回復を果たした組合員の協力・努力、組合員の意欲・活力、「人への投資」の観点を強調し、

- 今次闘争の大きな意義は、「デフレ循環からの脱却」であり、「生活不安、雇用不安、将来不安」を払拭することが企業の社会的責任として求められている。
- 「人への投資」を図り、「人の力」を最大限引き出すことが、企業の競争力を強化し、ひいては日本にもものづくりを残すことにもつながる。
- 賃金構造維持は、組合員の生活を守り、モチベーションを維持するための最低限の要求である。賃金構造維持分の確保は、長年に渡って労使で築き上げてきた相互信頼関係の象徴であり、競争力の源泉である。
- 業績回復に見合った一時金の水準を確保することにより、組合員の協力・努力に報いるべき。今後に向けたモチベーション向上には、一時金への適正な成果配分が不可欠である。
- 企業内最低賃金引き上げは、非正規労働者を含むすべての労働者の賃金の底上げを図るもので、労使の社会的責任である。

などの主張を展開しました。

Ⅱ. 2011年闘争の評価と課題

1. 全体評価

2011年闘争は、世界金融危機・経済危機を脱し、企業業績が着実な改善を見せるなかで、組合員の生活の安心と安定を確保し、デフレからの早期脱却を図るため、勤労者への適正な配分と「人」への投資を求めて要求を策定し、交渉を展開してきました。しかしながら、当初設定した3月16日の集中回答日を目前にした3月11日に東日本大震災が発生し、東北・関東の多くの組合員とその家族、事業所が被災することとなりました。このため金属労協では、3月14日に臨時戦術委員会を開催し、「組合員・ご家族の安否確認と救援体制の確立を最優先とする」こと、「16日の回答引き出しが困難な場合は、各産別の判断に委ねる」こと等を確認するという異例の対応をとることとなりました。

今時闘争で引き出された回答は、賃金構造維持分を確保する組合が2010年闘争を上回り、賃金改善を獲得した組合数も昨年を上回ることとなりました。また、一時金についても6割以上の組合が昨年獲得実績を上回ることができました。さらに、多くの組合で企業内最低賃金協定の引き上げを図り、死亡・障害等級1～3級の労災付加補償を3,400万円に引き上げる組合が拡大するなど、産業・企業の実態を踏まえて労働諸条件の改善が図られました。金属労協全体として、中堅・中小労組の賃金・労働諸条件の格差是正を前進させることができました。

今次闘争で引き出した回答は、金属労協全体として組合員の生活の安心・安定につながるものであり、デフレの進行を阻止し、マクロ経済に好影響を与えるという今次闘争の役割を果たすことができたものと考えます。また、未曾有の大災害に見舞われるという状況に置かれながらも、労使の築き上げた信頼関係の下で、集計登録組合を中心に着実な成果を獲得したことが、引き続いて回答を引き出す中堅・中小組合に対して好影響を及ぼすこととなりました。

一方、世界金融危機後の2009年闘争以降、回答引き出しに遅れがみられますが、2011年闘争ではさらに震災の影響によって要求提出が遅れている組合や交渉を中断している組合、交渉が難航している組合もあり、中堅・中小組合の回答引き出しスケジュールに大きな影響を及ぼしました。

2. 具体的な取り組みの評価と課題

(1) 賃金

①要求

金属労協では、賃金・労働条件の向上と企業の発展が好循環するとの考え方の下、それを支える「人」への投資として、日本の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をめざすこととしています。

2011年闘争では、勤労者生活を守り、景気の底支えを図るため、すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準を維持することとしました。中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・

産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、賃金改善に取り組むこととしました。また、賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組むこととしました。

②回答

賃金構造維持分を確保した組合は、金属労協全体で 87.5% となり、昨年同時期の 85.7% を若干上回りました。なお、集計登録組合では、全ての組合が賃金構造維持分を確保しました。中堅・中小登録組合では、賃金構造維持分が不明の組合を除いた全ての組合で賃金構造維持分を確保しています。

また、このうち賃金改善、賃金是正を獲得した組合は、金属労協全体で 333 組合 (17.3%) となり、昨年 267 組合 (12.8%) から大幅に拡大しています。なお、集計登録組合では 2 組合が賃金改善を獲得しました。中堅・中小登録組合では 20 組合が賃金改善を獲得し、昨年同時期の 10 組合を大きく上回りました。

③評価と課題

2011 年闘争は、デフレが継続し、東日本大震災という未曾有の大災害が発生する中においても、約 9 割の組合で賃金構造維持分を確保することができました。勤労者生活を守り、景気の底支えを図るために、金属労協として社会的な役割を果たすことができたものと考えます。

また、大手労組が賃金改善を要求しない中においても、中堅・中小労組を中心に賃金改善を獲得し、300 人未満の組合を中心に平均賃上げ額が昨年を上回ったことも併せて、賃金格差の改善に寄与することができました。

2011 年闘争では、連合「中小共闘」の方針を踏まえ、金属労協全体として賃金実態の点検を強化し、長期的に賃金が低下している組合はその是正に取り組むこととしました。引き続き賃金実態の把握・点検を強化するとともに、賃金制度が未整備であることが賃金水準低下の要因の一つとなっていることを踏まえ、賃金制度の確立に取り組むことが重要です。

(2) 一時金

①要求

リーマンショック以降の厳しい環境のなかで、組合員の懸命な努力によって金属産業全体の業績は回復してきました。

こうした状況を踏まえ、年間 5 カ月分以上の要求を基本としつつ、一時金に対する業績回復の適正な成果配分を求めました。また、企業業績に関わらず、最低獲得水準として年間 4 カ月分以上の確保に取り組みました。

②回答

金属労協全体の一時金の平均獲得月数は年間 4.01 カ月となり、昨年同時期の 3.83 カ月を 0.17 カ月上回りました。

昨年実績に上積みした組合は、金属労協全体の 60.2% となりました。なお、集計登録組合では 74.5%、中堅・中小登録組合では 66.9% が昨年実績に上積みを果たしています。

また、最低獲得水準年間 4 カ月を下回った組合は、金属労協全体で 45.3% となり、昨年同時

期の 54.7%から大幅に改善しました。なお、集計登録組合では 12.7%（昨年同時期 22.6%）、中堅・中小登録組合で 17.9%（昨年同時期 31.5%）となっています。

③評価と課題

金属産業では、2010 年度の業績回復が顕著となっていることを反映し、6 割の組合が昨年実績に上積みを果たすことができました。各組合が業績改善に向けた組合員の貢献、協力・努力を粘り強く訴え、精一杯の交渉の中から引き出した結果であると受け止めます。

また、生計費の固定支出に相当する年間 4 カ月分を一時金の最低獲得水準と位置づけて取り組んできましたが、2011 年闘争では年間 4 カ月を下回る組合が大幅に減少しました。年間総賃金に占める一時金の比重は大きく、組合員の生活の重要な柱となっていることから、組合員の生活の安定を図る上で大きな成果であると考えます。

(3) ワーク・ライフ・バランス

①要求

2011 年闘争では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年間総実労働時間 1,800 時間台を目指し、時間外労働割増率など、法を上回る制度を先行して導入した組合の水準へ早期に到達するように取り組むこととしました。改正労働基準法で時間外労働割増率引き上げが猶予されている 300 人未満の企業についても同様の制度導入に取り組むこととしました。また、雇用戦略対話の合意を踏まえつつ、年次有給休暇の完全取得に向けて取り組むこととしました。

仕事と家庭の両立支援策として、改正育児・介護休業法の一部が 2012 年 7 月から適用される 100 人未満の中小企業においても制度の導入に取り組むとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の努力義務とされる 100 人以下の企業においても労働組合が参画して行動計画策定に取り組むこととしました。

②回答

産別基準、大手水準への到達を目指して、中堅・中小労組を中心に、時間外労働割増率の引き上げ、年次有給休暇の付与日数増、積立休暇の用途拡大等の要求や、働き方の見直し等の労使協議に取り組み、前進が図られました。

③評価と課題

近年改正された労働基準法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等では、企業規模によって基準や実施時期が異なることから、労働条件の規模間格差が拡大しかねないという問題があります。中堅・中小労組が産別基準、大手水準への到達に積極的に取り組み、その実現が図られたことは、労働条件格差を是正するものであり、高く評価できます。

また、こうした実績の積み重ねを今後の法改正につなげ、未組織労働者を含めた労働者全体の労働条件の改善に寄与することも期待されます。

(4) JC ミニマム運動

①要求

雇用形態の多様化に対応し、均等・均衡待遇に向けた第一歩として、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、「企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ」「産業別最低賃金の引き上げ」、「JCミニマム(35歳)」をJCミニマム運動として取り組み、金属産業で働くすべての労働者の賃金の底上げを図ることとしました。

企業内最低賃金協定は、企業内における賃金の下支えであるとともに、同じ産業で働く基幹的労働者の賃金の最低基準である特定（産業別）最低賃金にも強い影響力を發揮しています。こうした状況を踏まえ、全企業連・単組が企業内最低賃金協定を締結するよう取り組むとともに、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げるため、154,000円以上の水準、もしくは月額1,000円以上の引き上げに取り組むこととしました。

②回答

企業内最低賃金協定は、金属労協全体の34.4%となる1,160組合が締結しました。このうち18歳最低賃金協定は、平均で月額154,860円となり、昨年同時期から1,428円改善しました。

集計登録組合では、59組合中21組合が企業内最低賃金協定の引き上げを獲得しました。これによって、金属労協の示した基準である154,000円以上の組合は59組合中34組合から48組合に拡大しました。

③評価と課題

2011年闘争では、企業内最低賃金協定の引き上げや新規締結について金属労協全体で積極的な取り組みが図られ、着実な成果をあげました。

企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げは、特定（産業別）最低賃金制度を通じて未組織労働者や非正規労働者の賃金の底上げにも寄与するものであり、労働組合の社会的責任に一定の役割を果たすことができたものと受け止めます。今後は、この取り組みの成果を、特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させるよう取り組むことが重要です。

(5) 非正規労働者の労働条件改善

①要求

同じ職場で働く非正規労働者の公正処遇の確立に取り組むことは、労働組合が果たすべき重要な社会的責務です。非正規労働者に関する労使協議を充実させ、総合的な労働条件の改善をめざすこととしました。

具体的には、非正規労働者の採用・受け入れに関して、仕事内容、期間、人員、社会保障への加入等について、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を行うこととしました。また、賃金・労働条件、福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、実態を踏まえて取り組むこととしました。

②回答

各産別の実態を踏まえて、労使の確認や協議の充実に取り組み、その実現が図られました。

③評価と課題

すでに非正規労働者に関する労使協議の枠組みのある組合に加えて、新たに枠組みを設ける組合が増加するなど、徐々に取り組みが広がりつつあります。

非正規労働者の公正処遇の確立を目指し、今後は、産業・企業の抱える課題に応じて、労使協議の徹底や協議内容の充実を図ることが重要です。

(6) 60歳以降の就労確保

①要求

2013年4月から65歳までの公的年金が段階的にゼロになることを踏まえ、①希望者全員の安定雇用を確保するため就労制度の一層の改善を図る、②労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保する、との考え方の下で取り組むこととしました。

また、2011年3月末に改正高年齢者雇用安定法の中小企業（300人以下）の特例措置期間が終了することを踏まえ、制度が未整備の場合は制度導入に取り組むこととしました。

②回答

改正高年齢者雇用安定法の特例措置期間が終了することを踏まえて、中小労組で60歳以降の就労確保に向けた協議に取り組むとともに、2013年の年金支給開始年齢引き上げを視野に入れて、新たに労使協議の場を設置するなどの取り組みを行いました。

③評価と課題

2013年4月から65歳までの公的年金が段階的にゼロになることを踏まえれば、2013年3月末までに、希望者全員の安定雇用を確保し、労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保できる就労制度を確立することが必要です。働きがいのある安定した雇用を確保するため、60歳以降の就労制度の一層の改善に取り組むことが重要です。

(7) 労災付加補償

①要求

業務上の災害や疾病が発生した場合には、安心して治療に専念し職場復帰を促す補償と体制が必要であり、遺族に対しては生活を維持できる補償が必要です。

金属産業全体が、先行する組合の水準へ到達することをめざし、死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準として、3,400万円以上への引き上げに取り組むこととしました。

②回答

これまで、死亡・障害等級1～3級を3,400万円以上に到達していない組合においても、引き上げが図られ、先行する組合の水準に到達しました。

③評価と課題

金属労協は、2010年闘争で労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の労災付加補償水準を3,400万円以上とし、通勤途上災害についても労災に準じて取り扱うことを方針として示しました。徐々に取り組みの成果が拡大してきましたが、さらに金属労協全体を方針で示した水準に早期に引き上げるよう取り組むことが重要です。また、障害等級4級以下の水準のあり方を整理するとともに、通勤途上災害の補償の引き上げについても検討を進めることが必要です。

(8) その他

① 要求

適格退職年金制度を導入している組合では、2012年3月末に制度が廃止されることを踏まえ、制度移行に向けた協議を行うこととしました。また、退職金については、産業・企業の実態を踏まえて、必要な場合は引き上げに取り組むこととしています。

②回答

2011年闘争では、基幹労連の中小労組を中心に各種労働条件の格差是正に取り組む中で、多くの組合で退職金水準の引き上げを獲得しました。

③評価と課題

2011年闘争では、中堅・中小労組を中心に、産業・企業の実態を踏まえた労働諸条件の改善に取り組む組合が拡大しました。金属各産業の情報を共有しながら労働諸条件の改善に取り組むことで、着実な成果を引き出すことができたものと受け止めます。退職金を含めた労働諸条件の実態把握に努めるなど、各組合の取り組みの支援を行うこととします。

3. 闘争の進め方と今後の課題

(1) 集中回答日の堅持

金属労協は、1976年のJC共闘開始以来、集中回答日を設定し、傘下産別の大手労組を中心に一斉回答引き出しを図ってきました。交渉の足並みを揃え、緊密な連携の下で交渉を進めることによって、交渉における相乗効果を発揮してきました。また、日本の基幹産業である金属産業が引き出した回答は、大手労組に引き続いて回答を引き出す中堅・中小労組のみならず、他産業へも広く影響を与え、春季生活闘争の相場形成に大きな役割を果たしています。

2011年闘争では、当初設定した集中回答日である3月16日を目前に東日本大震災が発生し、過去に例のない甚大な被害を及ぼしました。このため金属労協では、14日に臨時戦術委員会を開催し、①組合員・ご家族の安否確認と救援体制の確立を最優先とする、②震災の影響などにより16日の回答引き出しが困難な場合は各産別の判断に委ねる、等を確認しました。千年に1度ともいわれる未曾有の被害をもたらした東日本大震災に対応するための異例の対応であり、金属産業

の各企業とそこで働く組合員・その家族のおかれた状況を踏まえた対応であったものと考えます。

J C 共闘の交渉の足並みを揃え、春季生活闘争のリード役を担うことの重要性は今後も変わりません。今次闘争では、金属労協の各組合が、未曾有の大震災という困難な状況におかれながらも、可能な限り早期に着実な成果を引き出したことで、春季生活闘争全体の相場を引き上げる一助となりました。春季生活闘争のパターンセッターとして役割を果たしていくためには、今後も J C 共闘の集中回答日を維持することが重要です。

(2) 今後の課題

2011 年闘争では、賃金・労働諸条件の課題とともに、産別レベル・個別企業レベルの各労使において、金属産業の国内生産基盤と雇用の維持、そのための国際競争力強化について、真摯な論議が行われました。震災を契機として国内生産基盤の海外移転が加速化することが懸念される状況となっていますが、サプライチェーン全体が日本の金属産業の強みであることを再認識し、日本の強みに更に磨きをかける取り組みが求められています。「魅力ある労働条件の構築と競争力強化の好循環」をつくりあげること大前提として、それを支える「人」への投資として、勤労者への適正な配分と日本の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をめざすことを基本として取り組むことが重要です。

一方、震災によって経済環境が激変し、かつ今後の情勢についても、従来以上に見通しが付き難い状況となっています。2012年闘争については、経済動向、生産水準、雇用情勢、物価動向、産業・企業業績、産業間・企業間の状況の相違などをこれまで以上に注視し、精査した上で、取り組む必要があります。賃金・労働諸条件の格差是正や、賃金の底上げ、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、非正規労働者の労働条件改善等は、経済状況等にかかわらず、労働組合が引き続いて重視して取り組むべき課題です。また、2013年4月から65歳までの公的年金が段階的にゼロになることを踏まえれば、2013年3月末までに、希望者全員の安定雇用を確保し、労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金を確保できる就労制度を確立するための取り組みが必要です。

産業間・産業内の賃金格差を是正し、金属産業にふさわしい賃金水準を実現するためには、各企業労使が自らの賃金実態を把握した上で、他産業や産業内他企業との比較、賃金水準の中長期的な変化等を分析することが有効です。金属労協では、基幹的労働者の「あるべき水準」を明示して取り組むこととしていますが、個別銘柄別の賃金水準を重視した取り組みを継続していきます。また、労働諸条件改善の取り組みにおいても、60歳以降の就労確保など共通の課題については、先行する組合の情報を共有するなど緊密な連携を図り、J C 共闘の効果を高めるように取り組むことが重要です。

以 上