



第61回協議委員会議案

2019年闘争の推進(案)

金属労協(JCM)は2018年12月5日(水)午後2時から東京都内で第61回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2019年闘争の推進」を機関決定します。

今号では、11月22日(木)の第4回常任幹事会で確認した「2019年闘争の推進(案)」のポイントを掲載します。

金属労協第61回協議委員会

日時:2018年12月5日(水) 14:00~16:30
 場所:すみだリバーサイドホール「イベントホール」

I. 基本的な考え方

「生産性運動三原則」の実践

- ・生産性向上に向けた「成果の公正な分配」
- ・個人消費が経済をリードし、底支える経済体質への転換

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築

- ・バリューチェーン全体で適正に付加価値を確保
- ・適正取引の確立と商慣行の見直し

賃上げ・格差是正と「同一価値労働同一賃金」の実現

- ・賃上げ獲得組合の拡大と賃金水準重視の取り組み
- ・特定最賃の取り組み強化による底上げ・格差是正
- ・あらゆる働く者の中で、「同一価値労働同一賃金」の原則の確立

「強固な現場」、「強固な金属産業」の構築に向けた「人への投資」

- ・労働の価値にふさわしい賃金水準の確保
- ・能力向上と職場のモチベーション向上

JC 共闘は

- ・マクロの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上
 - ・「生産性運動三原則」の実践
 - ・「人への投資」の拡充
 - ・社会的相場形成
- にむけて強力な闘争を展開する

「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現
- ・60歳以降の雇用安定、賃金・処遇の引き上げ

II. とりまく情勢 略

Ⅲ. 具体的取り組み

1 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

(1) 賃金

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- J C 共闘全体で賃上げ要求を行い、J C 共闘の闘争方針の下、各産別はそれぞれの状況を踏まえ具体的な賃上げ要求を決定する。
- 消費者物価上昇率が1%程度で推移していることを踏まえた実質賃金維持と、賃上げ獲得組合の拡大、上げ幅とともに賃金水準での社会的相場形成による中小労組の底上げ・格差是正に注力する。

- 定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組みます。
- 賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざします。
 - *目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準
基本賃金338,000円以上
 - *到達基準：全組合が到達すべき水準
基本賃金310,000円以上
 - *最低基準：全組合が最低確保すべき水準
到達基準の80%程度（248,000円程度）
- 基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。
- 目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考にしながら、金属労協で設定している。
- 各組合は、賃金実態を点検し、産業間・産業内における賃金水準の位置づけを把握して、必要な改善に取り組みます。
- 格差是正に向けて、各組合がJ C 共闘内における賃金水準の位置づけを確認できるよう、データの整備をめざします。
- 初任給については、人材確保や全体の賃上げ、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組みます。

②賃上げ原資の確保と賃金制度の確立

- 生産性向上の適正な成果配分の観点から、賃上げ原資を確実に確保する。
- 賃金制度が未整備の場合や賃金構造維持分が明確でない場合には、賃金制度を確立し、賃金構造維持分を明確化する。

- 賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行います。
- 生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ原資を確実に確保します。組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意するとともに、賃金・処遇制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについても、検討を進めていきます。
- 賃金制度が未整備の組合は、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに取り組みます。

- 非正規労働者が、有期雇用から契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組みます。

(2) J C ミニマム運動

①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ

- 法定最低賃金の水準を踏まえつつ、賃金の底上げ・格差是正や人材確保の観点から、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組む。
- 特定最低賃金では、申出に用いた企業内最低賃金協定が、金額改正・新設の上限額となることを踏まえ、企業内最低賃金協定を確認する。

- 企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組みます。
- 非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。
- 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準に取り組みます。引き上げ額は、月額2,000円以上とします。
- なお、特定最低賃金の申出に用いる協定は、当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。
- 特定最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

②特定最低賃金の水準引き上げ

- 日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金水準の確立に向けた特定最低賃金の積極的な引き上げに取り組む。

- すべての特定最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討します。
- 企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざします。
- 地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保します。
- 特定最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取り組みを行います。
- 特定最低賃金の金額が地域別最低賃金と接近し、その引き上げが困難となっている場合には、適用業種や適用対象者の見直しを含め、あり方を検討します。
- 労働組合として、非正規労働者に対する特定最低賃金の周知徹底に取り組みます。

③「J C ミニマム(35歳)」の取り組み

- その水準以下で働くことをなくす運動に取り組む。
- 生計費の実態や生活保護水準、課税最低限、小規模事業所の賃金実態などに基づき、「J C ミニマム(35歳)」の水準を設定する。

- 「JCミニマム(35歳)」の水準は、基本賃金で月額21万円とします。
- 各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組みます。金属労協としても、状況の把握を行うこととします。

(3) 一時金

- 組合員の努力に報い、適正な成果配分を獲得するため、一時金は「年間5カ月分以上」を基本とする。
- 生計費の固定支出に相当する年間4カ月分を最低獲得水準と位置づけて、企業業績に関わらず、確実に確保する。
- 一時金への配分が賃上げの抑制につながることをないように留意する。

- 年間5カ月分以上を基本とします。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組みます。
- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

(4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

①労働時間の短縮

- 労使で現状を分析し、働き方や仕事の進め方の見直し、要員確保を行うとともに、長時間労働を認めない職場の意識・風土を醸成する。
- 長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働を是正する。

<年間総実労働時間>

- 年間総実労働時間1,800時間の実現をめざします。

<所定労働時間>

- 完全週休2日制(週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする)を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、所定労働時間の短縮を進めます。

<所定外労働時間>

- 長時間労働の解消に向け、所定外労働(時間外・休日労働)の削減を図ります。
- 36協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用に取り組みます。
- 時間外・休日労働に関する上限規制、割増率の規定については、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間、法定休日以外の休日も含め、すべて対象とします。

<年次有給休暇>

- 年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組みます。
- 年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、早期に年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現を図ります。

<働き方の見直し>

- 仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組むとともに、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組めます。
- 在宅勤務については、適正な労働時間管理を行うとともに、安全衛生の確保やコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化を図ります。
- 労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間等設定改善委員会」を、積極的に活用します。

- 短納期発注や給付内容の不当な変更・やり直しなど長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組みます。

②働き方改革関連法への対応

- 法の適用除外や猶予措置とされている場合においても、労使自治の下で、法の求める以上の対応を迅速に実施する。

- 時間外労働の上限規制が2020年に施行される中小企業についても、労使で他の規模の企業と同様に限度時間を設定します。
- 労働基準法上、時間外労働の限度時間の適用除外とされている新商品・新技術の研究開発業務についても、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。
- 将来的に他の業務・業種に準じた労働時間規制の適用が見込まれている自動車運搬業務、建設事業などについては、労使で設定している限度時間の着実な引き下げを図っていきます。
- 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。
- 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げます。
- フレックスタイムの清算期間について、1カ月を超え、3カ月以内に延長する場合は、業務量の多い時期に集中的に長時間労働とならないように、労使で慎重に協議して対応します。
- 使用者に義務付けられる5日間の年次有給休暇の取得については、従業員の時季指定権の尊重を前提に、個人ごとの計画取得や労使協定による計画取得についても促進します。
- 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組みます。
- 産業や職場の特性を踏まえ、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討します。
- 医師による面接指導の対象となる労働時間に達した場合、対象者への労働時間に関する情報が適切に通知されるようにします。

③仕事と家庭の両立支援の充実

- 多様な人材の確保と定着を図るため、誰もが仕事と家庭を両立しながら、いきいき働き続けることができる職場環境を整備する。

- 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組めます。併せて、労働組合の相談体制を強化します。
- 育児休業に関し、所得保障の充実や職場の理解促進、職場の協力体制の構築に取り組む、男性の取得促進を進めます。
- 組合員のニーズや地域の実情に応じて、「企業主導型保育事業助成金」などを活用した事業所内保育施設の設置に取り組めます。必要な場合には、グループ企業や近隣の企業と共同設置を行うよう、働きかけます。
- 子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り組めます。

- 育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護休暇の半日取得に関し、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」を対象とするよう、職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行っていきます。
- 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策定に参画し、実施状況や職場の実態・課題を継続的に点検するため、労使協議の場を設置し、組合員の意見反映を行います。「行動計画」の策定が努力義務とされている従業員100人以下の企業についても、行動計画を策定します。

(5) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金

①60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 60歳到達前の経験を発揮できる仕事を求めつつ、「同一価値労働同一賃金」を基本とする労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求める。

- 特別支給の老齢厚生年金の支給対象年齢の者についても、働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保します。
- 若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本としていきます。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、働き方の選択肢を確保します。
- 「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていきます。とりわけ、退職金の支給や公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とせず、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を基本としていきます。
- 60歳以降の就労者についても、組合員とします。
- 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組みます。
- 金属労協として、70歳までの雇用確保を図る高齢者雇用安定法改正に向けた動向を踏まえ、具体的な検討を深めています。

②退職金・企業年金

- 各産別の考え方に基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組みます。
- 企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行います。
- 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行います。
- リスク分担型企業年金に移行する場合は、リスクが従業員に偏ることがないように、慎重な制度設計を行うとともに、リスク対応掛金については、「将来発生するリスク」の満額が迅速に拠出されるようにします。

(6) 男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化

- 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的志向および性自認などに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境を整備する観点から、積極的な活躍支援、同一価値労働同一賃金を基本とした賃金・労働諸条件の確保などに取り組み。
- 差別や暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制強化に取り組み。

(7) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ

- 労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾病などの防止に向け、不断の安全衛生対策に取り組み。
- OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底する。
- 死亡・障害等級1～3級の労災付加補償が3,400万円に未達の組合は、その到達に取り組み。

2 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 同じ職場で働く仲間として、未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件に関与する動きをさらに拡大・定着させ、間接雇用についても適正な賃金水準が確保されるよう取り組む。
- 具体的には、労使交渉・労使協議の基盤整備、非正規労働者の正社員への転換促進、賃金・労働諸条件の引き上げ、働き方改革関連法をはじめ、関係法令に対応した取り組みを行う。

3 バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- 中小労組における賃金の底上げ・格差是正、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しなどを進める意味でも、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを強力に推進する。
- 具体的には、「付加価値の適正循環」の理解促進、バリューチェーン内における付加価値の適正配分、バリューチェーン全体での付加価値の拡大、中小労組の交渉環境整備・交渉力強化支援などに取り組み。

4 政策・制度要求 略

IV. 闘争の進め方 略