

2024～
2025年度

運動方針(案) ダイジェスト

金属労協 第62回定期大会

日時：2023年9月5日（火）13:30～

主な審議事項

- 2024-2025年度運動方針の件
- 2024年度会計予算の件
- 役員改選の件

1

はじめに

「活動と組織の改革」の実現目標を2024年度（2023年9月～）と置き、「新しい金属労協のあるべき姿」を念頭に活動を進めてきた。

この間、連合の金属部門連絡会議・事務局長会議において金属労協としての考え方を明らかにするとともに、連合との間で意見交換を行ってきたところである。

2023年10月からの連合の次年度運動方針の中で、組織体制についても検証し、必要に応じた見直しが提起されることから、引き続き、金属産業の産業政策・労働政策に関する取り組みをいかにして連合の活動と連携させていくのかという視点で議論を深めていくこととする。

なお、連合と金属労協との組織のあり方の論議の進捗状況ならびに組織財政検討プロジェクト答申を踏まえ、金属労協の2024～2025年度運動方針は現行組織体制をベースとして策定することとする。

2024年度

改革後

新しい金属労協に向けた
暫定期間

- 1 国際連帯・国内外での建設的労使関係の構築：
国際連帯、多国籍企業労組ネットワークの構築、国際労働人材育成、日本の労使への建設的労使関係構築の理解促進 など
- 2 次世代の加盟産別・単組の活動を担う
役員の育成とスキルアップを支援するための活動：
労働リーダーシップコース、Webを活用したセミナーの実施 など
- 3 金属産業政策：
産業横断特定テーマに関する政策
立案・実現
- 4 労働政策：
金属共闘・産別横断情報共有・
特定最賃

新しい
金属労協

6 情報発信

5 地方活動

連合
産業別活動センター（仮称）

金属産業は日本の基幹産業であり、金属労協としてもその自覚のもとに役割と責任を果たすべく活動を行ってきた。今後も金属産業にはわが国の成長を牽引していくことが期待されているものと考えており、私たちは金属産業の発展に資する労働運動を展開していかなければならない。

金属労協は2024年5月に結成60周年を迎えることとなる。

この節目の年をさらなる飛躍へと繋げるべく、インダストリアル・オールの仲間との連携を深めるとともに、5産別の強固な連帯により、金属産業で働く仲間の幸せを求め、力強い活動を推進していく。

4.1 国際連帯・国内外での建設的労使関係構築に向けた活動

国際連帯活動

- 2025年に開催されるインダストリアル・オール世界大会に向けては、2023年6月に南アフリカで開催された中間政策会議での議論も踏まえ、主要加盟組織との連携を強化し、各種取り組みや議論へ主体的に参画する。リーダーシップにおいては、副会長・アジア太平洋地域共同議長、女性代理執行委員を引き続き務める。加えて、本部書記次長、東南アジア地域事務所長の派遣組織としての役割と責任を果たす。
- 国際的な産業課題については、国内活動と連携しつつ、インダストリアル・オールの活動に積極的に対応し、JILCとも連携を図り、インダストリアル・オールやその加盟組織に対する働きかけを行う。
- 「日韓金属労組定期協議」については両組織で確認した2026年までの実施の枠組みにて執り行い、以降の実施方法についての検討も行う。また、「日独金属労組定期協議」については、2023年10月のIGメタル大会以降の受け入れに向けて準備を行う。「中国金属工会との交流」は、再開に向けて調整する。「北欧産業労連との定期協議」については、2025年の受け入れに向けて調整を行う。
- 男女共同参画では、第4次「男女共同参画推進中期目標・行動計画」に沿った活動を推進する。男女共同参画推進連絡会議において、年1回実施の男女共同参画推進集会・研修会実施に向けた検討を進める。また、各産別主催の研修・講演会等への他産別の参加に関する調整を行う。
- 青年活動については、インダストリアル・オールの取り組みを注視しながら対応を図る。
- JILCとの連携を通じて、インダストリアル・オール活動への積極参画を進める。特にアジア加盟組織との強固な関係を築くために、定期的な意見交換やアジアの関係労組のリーダー招聘などの活動を実施する。
- 連合・GUF・JILAF・ILO駐日事務所や各省庁、駐日大使館といった関係組織との協議・連携の場をもつ。その他の組織・団体についても、活動領域に応じて参加、連携を行う（JP-MIRAI等）。

人権デュー・ディリジェンス

- 金属労協「人権デュー・ディリジェンスにおける対応のポイント」を活用し、引き続き組織内外での理解の促進を図るとともに、人権デュー・ディリジェンスを実施するためのプロセスの設計段階から労働組合として参画すべく取り組む。
- 人権デュー・ディリジェンスのプロセスへの参画として労働組合が取り組むべきバリューチェーン上の人権状況の掌握や、人権侵害が発生している場合の苦情処理・救済につなげる観点からも、多国籍企業労組ネットワークの構築等に取り組む。
- 政府ガイドラインの課題の是正や、年限を設定した上でのガイドライン実効性の検証、実効性に疑義がある場合の義務化・法制化等、政策的な対応も進める。
- ILO「中核的労働基準」の中で111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）、155号（職業上の安全及び健康に関する条約）について、政府に対し早期の批准を求める。

国際人材育成

- 国際労働運動を担う人材を育成することを狙いに、日系企業の進出が多い東南アジアを中心に現地の労使関係の大枠をつかめるプログラム（現地関係省庁、経営者団体、労働組合等を訪問・議論）を継続して実施する。
- 海外の組織、労使紛争の過去経緯等を収集したJCMPediaを継続整備し産別と連携して、積極的に活用する。

日本の労使への建設的労使関係構築の理解促進

- 「海外における建設的な労使関係の構築に向けた国内労使セミナー」をWeb／対面のどちらかを適宜選択しながら、また時宜を得たテーマを設定して継続的に開催する。



2023年6月に南アフリカで開催された中間政策会議

多国籍企業労組 ネットワーク構築

- タイ・インドネシアにおける労使ワークショップについては、より現地労使の理解が深まることをめざして、特に会社側の参画向上と理解を促進させる新たな枠組みを検討する。開催に向けた過程においても、現地産別との連携の強化および建設的な労使関係構築への理解促進を並行して進め、日本の産別・単組役員の傍聴出席としての参加者も積極的に募る。
- 労使紛争への支援要請に対して、タイ、インドネシアの組織とは一定程度ネットワークを確立しつつある。引き続きWebも活用して適切な情報が入るネットワークの拡充を図る。これにより、産別・単組およびその労組ネットワークを通じた問題の早期捕捉、迅速な解決を支援し、中核的労働基準の遵守につなげる。
- 産別とも連携しながら、具体的な活動の取り組み事例を収集し、産別・単組が実践に一步踏み出せるような資料の整備や必要に応じた個別企業労使における活動支援を行う。
- 産別の国際委員会等にて、労使紛争や中核的労働基準遵守（人権デュー・ディリジェンス）に係る講演等に対応する。

4.2 次世代の加盟産別・単組の活動を担う 役員の育成とスキルアップを 支援するための活動



昨年の労働リーダーシップコース

- 金属労協の労働政策、産業政策に関わる、タイムリーなテーマを取り上げ、Web研修会を実施する。
- 労働リーダーシップコースの目的や教育方針を堅持しつつ、引き続き感染症防止対策に留意して開催する。また、時代のニーズに応じたプログラムの改善や内容の充実を検討する。
- 人材育成のあり方や具体的な活動について議論する場を設置する。

4.3 金属産業政策～産業横断特定テーマ に関する金属産業政策立案・実現

- 要請項目については、わが国金属産業の命運を決するDX、GX、適正取引などから重点化する課題を検討し、「産業政策要求」を策定する。実現に向けて、要請活動を展開する。
- 産業政策の策定に際しては、産別のみならず単組からの幅広い情報提供、提案を募り、意見集約を図るため、産業政策中央討論集会を実施する。
- 産業政策の素案策定の段階では、専門委員会のほか、より少人数で政策担当者意見交換会を実施するなど、加盟産別との連携を強化するとともに、政策課題に関する学習会を実施し、策定作業、要請活動などに活かす。
- 政治顧問との連携を強化し、政策実現に向けて協力を進める。組織内の理解促進を図るため、政策レポート、リーフレット等を作成する。
- 当該年の要請項目の如何に関わらず、政策課題に関する各府省等の担当窓口と定期的な意見交換・情報交換の場を設ける。

4.4 労働政策

金属共闘

- 生活の安定と向上、現場力・競争力の強化、経済の持続的成長を達成するため、継続的な賃上げによる「人への投資」を追求していく。
- 企業内最低賃金協定と特定最低賃金に対する組織内外の理解を促進するため、企業内および産業全体に果たす役割を整理し、教宣資料を作成する。
- 初任給や地域別最低賃金の動向等を踏まえ、企業内最低賃金協定の中期目標について検証し、必要に応じて見直しを行う。
- 生計費や賃金水準の動向等を踏まえ、「JCミニマム（35歳）」の水準の見直しを検討する。
- 労働諸条件の改善に向けて、統一取り組み項目の設定など項目を重点化しつつ、共闘効果を高めるように検討する。
- 闘争を取りまく環境と課題と各産別の闘争方針を共有し、JC共闘を強化するため、「闘争推進集会」を開催する。
- 経済情勢や経営側の主張に対する金属労協の考え方等を「交渉参考資料」として取りまとめる。
- JC共闘内における闘争情報の共有や社会への発信について、多様な手法の活用を検討する。
- 賃金の底上げ・格差是正、適正な労働時間の実現を前進させるため、個別賃金水準の実態調査と労働時間の実態調査を継続する。大手労組の主要な労働条件を共有するため、「労働諸条件一覧」についても、引き続き取りまとめる。
- JC共闘と連合の部門別共闘との一体化を模索し、連合本部との連携をさらに強化する。
- JC共闘の一層の強化を図り、金属労協のあるべき姿の検討材料とするため、JC共闘の歴史的経過と要求の考え方等を振り返り、整理する。

特定最低賃金

- 都道府県別に設定されているすべての金属産業の特定最低賃金について、金額改正の取り組みを行う。新設についても積極的に取り組む。
- 地域別最低賃金との水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の特定最低賃金の引き上げを継続的に実現していく。
- 産別本部の最低賃金担当者による「最低賃金意見交換会」を適宜開催し、産別間の情報共有と地域の取り組みを支援する方針の立案、教宣資料の作成を行う。
- 特定最低賃金の課題と取り組み方針を共有するため、地域の最低賃金担当者の参加の下、「最低賃金連絡会議」を開催する。
- 重点的に取り組む必要がある地域では、地方連合会と連携して、産別本部と地域の最低賃金担当者と情報交換・意見交換を行う機会を設ける。
- 組織内外に対して、特定最低賃金の意義・役割への理解を促すための働き掛けを行う。
- 具体的な取り組みについては、「特定最低賃金の取り組み方針」を策定する。状況の変化に対応し、適宜、「特定最低賃金の金額改正・新設に臨む確認事項」を示す。
- 特定最低賃金の中期的な課題については、継続的に検討を進める。

4.5 地方活動の展開

- 地方ブロックおよび各都道府県の活動内容に関する情報交換と共有化をはかるために、地方ブロック代表者会議を年2回開催する。
- 「民間・ものづくり・金属」の立場から「地方における産業政策課題」を策定し、地方での政策活動に寄与するとともに、ものづくりの魅力を子どもたちに伝える「ものづくり教室」の開催など、労働組合としての活動の実施を促す。
- 「最低賃金」や「地方における産業政策課題」に関する研修会について、各地域での開催を促す。また、開催が困難な地域に向けては、金属労協主催でWebでの学習会開催を検討する。

4.6 電子メディアに特化した情報発信

- 情報発信については、内容、目的、対象を明確にし、より効果的に行えるよう、紙媒体から電子媒体への移行やソーシャルメディアの活用も含め、構成産別の意見も集約しつつ検討し、今後のあり方を取りまとめて実行に移す。
- 当面は従来通り機関紙は年4回、機関誌は年2回紙媒体で発行するが、上記の検討結果に基づき順次対応していく。

4.7 新しい金属労協のあるべき姿の実現に向けて

- 連合は、2023年10月からの連合の次年度運動方針の中で、組織体制についても検証し必要に応じた見直しを提起する予定である。金属労協は「新しい金属労協のあるべき姿」を念頭に置きつつ、「連合部門別共闘会議とJC共闘との連携強化」ならびに「連合の政策と金属労協の産業政策とをいかにして融合させていくのか」という観点で連合との話し合いを継続していく。
- なお、取り組みに当たっては、連合の組織検討プロセスを注視するとともに、担当部局との連携をさらに深めていく。

4.8 単年度収支均衡に向けた財政運営

- 単年度収支均衡に向けて、引き続き支出削減・効率化に努める。
- 中期的な財政運営のあり方について、組織改革推進会議を中心に検討を行う。