

# 2023 年闘争評価と課題

2023 年 8 月 4 日  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協／JCM)

## I. 2023 年闘争の経過

### 1. 「2023 年闘争の推進」の策定

#### (1) 取りまく情勢

2023 年闘争では、以下の情勢認識の下で、方針を策定した。(抜粋)

- ウィズコロナの下での経済活動再開によって、2022 年度の実質経済成長率は、2021 年度と同水準の成長が見込まれている。
- 急速かつ大幅な円安の進行が相まって、資源・エネルギー価格や原材料・部品価格が高騰している。中小企業を中心に、原材料高を十分に価格転嫁できない分野では、利益が大きく圧迫されている。
- 2022 年 4 月以降、物価上昇が顕著となり、とりわけ生活必需品の上昇が生活を大きく圧迫している。また、物価上昇に伴い、実質賃金の低下が著しくなっている。
- コロナ禍により、日本の経済・社会の安定に果たすものづくり産業の役割を改めて認識されたが、現場を支える金属産業の技術・技能の継承は危機的な状況にある。
- 完全失業率が 3%を下回る中、金属産業では、人材の確保・定着が引き続き課題となっており、とりわけ中小企業では、採用難、離職者増が深刻化している。
- 金属産業の 2022 年度の業績見通しは、全体として増収となっており、経常利益は業種ごとにばらつきがあるものの、コロナ禍前の 2019 年度を上回っている。
- 労働分配率が低下傾向を続け、金属産業の賃金水準は付加価値生産性の高さに見合っておらず、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現が課題となっている。

#### (2) 基本的考え方

2023 年闘争では、以下の基本的考え方の下で、具体的な要求を策定した。(抜粋)

2023 年闘争では、これまで継続して取り組んできた基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化し、生活を守り、組合員の意欲・活力の向上と人材の確保・定着を図り、それが現場力、企業競争力の強化につながるという好循環サイクルを確かなものとする契機すべく、以下を踏まえて取り組むこととした。

#### ①成果の適正配分と実質賃金の確保

- 賃金については、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、物価上昇に対応した実質賃金確

保という考え方に立ち、就業者1人あたり実質GDP成長率、消費者物価上昇率を踏まえ、総合的な判断を行った上で、実質賃金の引き上げを図っていくことが基本となる。

- わが国の経済力、マクロの生産性を反映した「社会的相場」を意識しつつ、その中で、労働力需給や産業動向、企業ごとの業績、体力、生産性、自社の賃金水準の位置づけなどの諸要素を加味し、賃金水準や引き上げ幅を決定していくことが重要である。

## ②「人への投資」による「現場力」の強化

- 金属労協は、金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていない。また、日本の人件費は主要先進国で最も低い水準となっており、先進国全体の中でも低位にある。こうした状況を解消し、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準に確立に取り組む。
- 基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」によって、モチベーションの維持・向上、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化につなげていく必要がある。

## ③賃金の底上げ・格差是正

- 賃金の底上げ・格差是正を重視して取り組んできたが、賃金水準の格差解消には至っていない状況にある。格差が解消されなければ、人材流出の加速により、中小企業の事業継続が困難になることも危惧され、賃金水準を重視し、底上げ・格差是正の取り組みを一層強化することが不可欠である。
- 中小企業が賃上げによる「人への投資」を行うためには、適正な価格転嫁を確実に進めていく必要がある、「バリューチェーンにおける『付加価値の適正循環』」に強力に取り組むことが重要である。

## ④企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

- 地域別最低賃金は、2024年度に政府目標である「1,000円以上」となる見通しとなっている。地域別最低賃金の上昇により、企業内最低賃金協定や初任給を追い抜く水準となることも想定される。
- バリューチェーン全体の賃金の底上げに、労働組合としての社会的責任を果たすため、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに強力に取り組む必要がある。

## ⑤誰もが活躍できる職場環境の整備

- 多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備することが求められる。
- このため、年間総実労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の充実、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、男女共同参画をはじめとするダイバーシティへの対応強化に取り組んでいく必要がある。

## (3) 具体的な取り組み(抜粋)

### ①賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

#### (1) 賃金

- 実質賃金が低迷しつづけ、国際的にも低水準となっていることや、金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていないことを踏まえ、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準確立に取り組んでいきます。賃金の底上げ・格差是正に向けて、賃金水準を重視した取り組みを行います。
- 2023年闘争は、日本経済、金属産業の動向や、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する状況な

どを総合的に勘案し、「JC共闘」の総力を結集して、生活を守り、「人への投資」を強化する賃上げに取り組みます。この基本賃金を基軸とした「人への投資」によって、生活の安心・安定の確保、働く者のモチベーション向上、金属産業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、産業・企業の競争力強化、個人消費中心の安定的・持続的な経済成長をめざします。

### ①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、6,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとします。
- わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、めざす賃金水準に向けて、継続的な取り組みを進めることとします。
- 「金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準」への到達に向けて、賃上げに取り組めます。

#### 【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準（35歳相当・技能職）】

■目標基準：基本賃金 338,000 円以上

（到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準）

■到達基準：基本賃金 310,000 円以上

（全組合が到達すべき水準）

■最低基準：到達基準の 80%程度（248,000 円程度）

（全組合が最低確保すべき水準）

- 初任給については、人材の確保・定着に向け、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賃金制度の確立と公正な分配の実施

- あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図ります。
- 賃金制度が未整備の組合については、産別の指導に基づき、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。
- 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、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し、これまで賃上げが不十分であった層、初任給引き上げに伴うカーブ是正ができていない層があるなど、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについて、検討を進めます。
- いわゆる「ジョブ型」の人事・処遇システムの導入が提起されるなど、人事・労務管理や賃金制度の見直しの提案がされた場合には、従業員の生活の安心・安定を確保し、職場全体のモチベーションを向上させるとともに、労働者に必要とされる技術・技能を示した上で、技術・技能を継承・育成し、生産性の向上による「現場力」を強化する制度とすることが重要です。公正性・公平性・透明性を確保し、適切な運営が行われるものとなるよう、労使で十分慎重に対処します。

## (2) JCミニマム運動

### ①企業内最低賃金協定

- 「月額 177,000 円（時間あたり 1,100 円）」を「最低到達目標」と位置付け、未到達組合は、早期実現に取り組むこととします（金属労協の月所定労働時間の平均 161 時間で換算）。

- 「最低到達目標」を達成した組合が、中期でめざす企業内最低賃金の目標として、「中期目標：月額 193,000 円以上（時間あたり 1,200 円以上）」を掲げ、その実現に取り組みます（金属労協の月所定労働時間の平均 161 時間で換算）。全都道府県の地域別最低賃金が 1,000 円になったときに、東京都・神奈川県では 1,200 円程度となることを見込まれることを念頭に、これに抵触しない水準をめざしていきます。

- 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。
- 非正規雇用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ます。各産別は、JC 共闘の上記目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。
- 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。
- 特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。

## ②特定最低賃金の金額改正と新設

- 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。

## ③「JC ミニマム（35 歳）」の取り組み

- 「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、状況の把握を行います。

## (3) 一時金

- 年間 5 カ月分以上を基本とします。
- 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

### ② 仕事と家庭の両立支援の充実

### ③ 新たな働き方への対応

## (5) 60 歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

### ① 60 歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

### ② 退職金・企業年金

## (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

### ① ダイバーシティを尊重した職場環境整備

### ② 差別や暴力、ハラスメントの根絶

(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

- ① 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶
- ② 労災付加補償の引き上げ

2. 非正規雇用で働く労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- (1) 労使交渉・労使協議の基盤整備
- (2) 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進
- (3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

3. バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- (1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進
- (2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分
- (3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大
- (4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

4. 人権デュー・ディリジェンス

- (1) 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への労働組合の参画
- (2) 人権デュー・ディリジェンスに関する政策要求

5. 産業政策要求

- (1) 2022年度産業政策要求の実現

## 2. 産別・単組の要求状況

### (1) 産別の要求基準

各産別は、金属労協の方針を踏まえ、賃上げの要求基準を掲げて取り組んだ。(賃上げ以外の項目に関しては、資料参照)

#### ①自動車総連

○全ての単組は、自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決と、生活および労働の価値の維持・向上を目指し、求める経済社会の実現や将来不安の払拭、人材確保等による競争力強化を通じた産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、基準内賃金の引き上げに取り組む。

〈個別ポイント賃金の取り組み〉

○個別ポイント賃金は、技能職若手労働者（若手技能職）及び技能職中堅労働者（中堅技能職）とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。

〈目指すべき賃金水準〉

	技能職若手労働者 (若手技能職) (*1)	技能職中堅労働者 (中堅技能職) (*2)
① 賃金センサスプレミア (第1基準)	323,200円	370,000円
② 自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円
③ 自動車産業アドバンス (第3基準)	254,000円	308,000円
④ 自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	284,000円
⑤ 自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	262,000円
⑥ 自動車産業ミニマム (第6基準)	215,000円	240,000円

〈平均賃金の取り組み〉

【一般組合員】

- 全ての単組は現下の産業情勢を認識した上で、労働の質的向上、物価上昇分、人材確保、賃金の底上げ・底支え、企業内外における格差是正の必要性などの要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げにに取り組む。
- 取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準(あるべき姿)及び賃金課題の解決に向けて中長期で取り組むことや、物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値を守ることとし、自ら取り組むべき賃金水準を要求する。

〈非正規雇用で働く仲間〉

- 非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。
- 間接雇用で働く仲間に対しても、関与・対応力を高める取り組みを進めていく。

②電機連合

【統一要求基準】

- 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)  
[スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当]  
・水準改善額(引上額)：7,000円以上

【統一目標基準】

- 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)  
[スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当]  
・水準改善額(引上額)：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額
- 高卒初任給：176,000円以上(5,000円引き上げ)
- 大卒初任給：230,000円以上(5,000円引き上げ)
- 賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み
- 男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用
- 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み
- さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善の取り組み

③JAM

○賃金要求の考え方

中長期的に実質賃金が低下し、世界に見劣りする賃金の改善、過年度物価上昇に対する実質生活の維持、あるべき水準との乖離を踏まえ、JAMは、分配構造の転換を進める観点から「底上げ」「底支え」

と「産業内及び企業内の格差是正」をめざす。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ、9,000円を基準とし「人への投資」を要求する。すべての単組は、従来からの取り組みに加え、生活防衛の観点から実質賃金を維持・向上させる。

○要求

(1) 個別賃金要求基準

① JAM一人前ミニマム基準：所定内賃金

18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
169,000	181,500	212,500	243,000	270,000	295,000	315,000	335,000

② 標準労働者：高卒直入者・所定内賃金

	30歳	35歳
到達基準	273,000	313,000
目標基準	290,000	340,000

※目標基準に達している単組

「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求

③ 年齢別最低賃金基準（一人前ミニマム80%原則）

18歳	25歳	30歳	35歳
169,000	184,000	194,500	216,000

(2) 平均賃上げ要求基準

JAMの賃金構造維持分4,500円に9,000円を加え「人への投資」として、13,500円以上加えて賃金水準にこだわった取り組みを進める

④ 基幹労連

賃金改善

○AP23 春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP22 春季取り組み方針にもとづき、要求額は2023年度3,500円以上を基本とし、働く者の生活を維持・向上させることをふまえ、部門・部会でまとまりをもって取り組む。

○具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、課題解決の観点もふまえ、最も効果的なあり方を各組合で追求する。

○AP22 春季取り組みにおいて、賃金改善が「別途協議」「継続協議」の組合は、この間の状況をふまえ、必要によりAP23 春季取り組み期間もつうじて解決をはかる。

○産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については、個別判断を尊重する。

定期昇給

○定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。

○定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。

○定昇制度が未確立の状態で行う場合の要求額（定期昇給額または相当額・率）は次のとおりとする。

①標準労働者（35歳・勤続17年）を基準とする場合は、3,700円（年功的要素のみ）とする。

②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。

## ⑤全電線

### ○賃金改善

実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、6,000円以上の賃金引き上げ（ベースアップ）に取り組む。

### ○電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向けた取り組み。

「電線産業にふさわしい賃金水準」の自らめざすべき賃金水準の実現に向けて、取り組む。

「目標水準」：304,000円以上

「到達水準」：279,000円以上

「最低水準」：223,000円以上

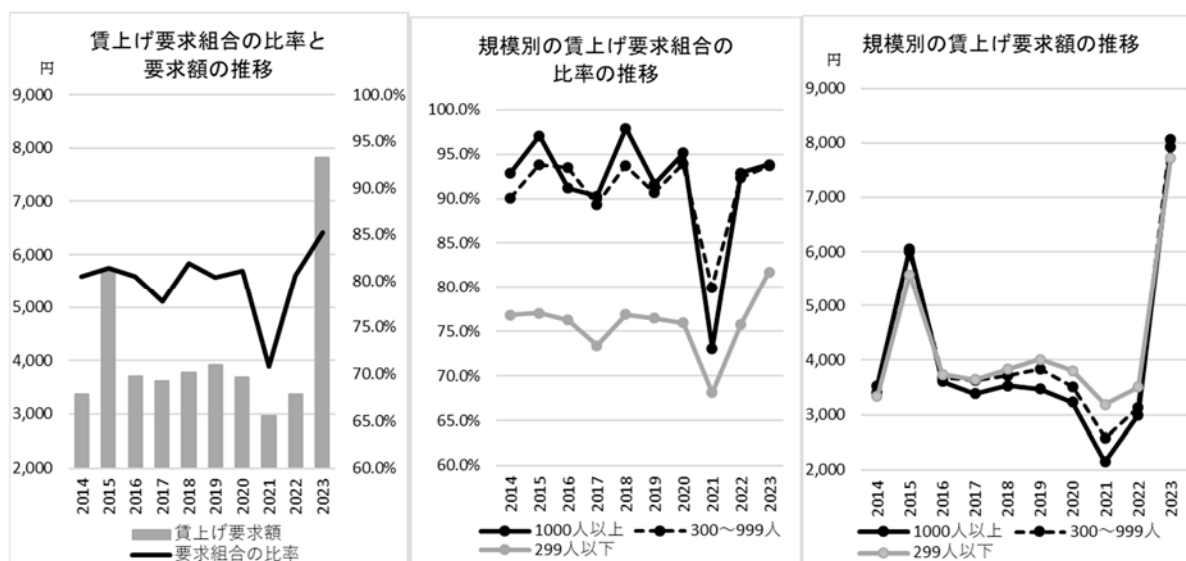
### ○初任給

18歳 高卒正規入社 を到達闘争として、177,000円以上をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組む。

## (2) 単組の要求状況

### ① J C 共闘全体の要求状況

#### <賃金>



- 金属労協全体では、3,103組合のうち2,701組合が要求を提出し、このうち、2,303組合が賃上げ（賃金改善分）を要求している。要求提出組合に対する賃上げ要求組合の比率は85.3%（前年80.6%）となっている。規模別では、1,000人以上が93.9%（同92.9%）、300～999人が93.7%（同92.4%）、299人以下が81.7%（同75.8%）となっている。
- 賃上げ要求組合の比率は、2014年以降で最も高い比率となっている。規模別の賃上げ要求組合の比率をみると、299人以下の組合では、1,000人以上、300～999人を10ポイント以上下回る状況が続いているものの、2014年以降で最も高い比率となっている。なお、299人以下の組合では、賃金構造維持分込みの要求で、賃上げ分が判断できない組合が少なくないため、賃上げ要求組合の比率が低くなる傾向にある。
- 要求額の平均は7,818円（前年3,374円）となっている。規模別では、1,000人以上が7,922円（同



2,999円)、300～999人が8,062円(同3,137円)、299人以下が7,726円(同3,507円)となっている。

- 賃上げ要求額の平均は、全ての規模で、2014年以降で最も高い水準となっている。

#### <一時金>

- 金属労協全体では、3,103組合のうち、2,271組合が要求を提出し、261組合が業績連動方式で一時金を決定している。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間総実労働時間の短縮に取り組んだ組合は、1,642組合(前年1,744組合)となった。所定労働時間の短縮が168組合、年休付与日数増が50組合、年休取得促進が279組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが299組合、勤務間インターバル規制の導入が111組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが97組合、他の労働時間短縮策90組合となった。

#### <60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は、794組合(前年775組合)となった。賃上げに取り組んだ組合は616組合、一時金が219組合、その他の労働諸条件が67組合、処遇制度全般の見直しが40組合、定年の廃止・延長が62組合、65歳以降の就業機会確保が178組合となった。

#### <非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の取り組み>

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合は、724組合(前年646組合)となった。賃上げに取り組んだ組合は600組合、一時金は218組合、雇用・労働諸条件は239組合となった。

## ②集計対象組合の要求状況

### <賃金>

- 54組合(前年54組合)のうち、51組合(同53組合)が賃上げを要求し、要求額の平均は8,280円(同3,318円)となった。

### <企業内最低賃金協定>

- 54組合中52組合が締結している。このうち35組合が引き上げを要求した。なお、要求していない組合においても、初任給に連動して改定する組合や賃上げ決定後に労使協議で引き上げる組合がある。

### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 柔軟な働き方の導入やキャリア形成支援などに取り組んだ。

### <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>

- 60歳以降の就労者の賃金、一時金の引き上げや定年延長に向けた協議などに取り組んだ。

### <非正規雇用の労働者の賃金・労働諸条件の改善>

- 賃金・一時金の引き上げや、労働条件の点検・是正などに取り組んだ。

## 2. 交渉状況

### (1)経団連の「経営労働政策特別委員会報告」発表と金属労協の見解

経団連は1月17日、「2023年版経営労働政策特別委員会報告」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た。

これに対し、金属労協は、物価上昇下では基本賃金の引き上げが不可欠であること、先進国の中で低

位にある賃金水準の改善が必要であること、賃金の底上げ・格差是正の必要性とそのため適正な価格転嫁の重要性、エンゲージメントを高めるための「生産性運動三原則」の実践、人事・処遇制度の見直しにおける労使の丁寧な議論の必要性、産業にふさわしい特定最低賃金の設定の必要性などについて見解を表明した。

## (2) 「2023年闘争 交渉参考資料」の作成

2023年2月に、「2023年闘争 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、『成果の公正な分配』と労働分配率」「人件費の国際比較」「賃上げの消費拡大効果、インフレ手当」「経団連の主張する『エンゲージメント』『ジョブ型』に対して」「企業内最低賃金協定」等について、経営側の主張への反論、主張点をとりまとめた。

## (3) 企業別交渉における労使の主張点

### 【経営側の主張】

#### <全体>

- エネルギー・原材料価格の高騰や世界的な景気後退も懸念されており、引き続き先行きは不透明かつ複雑な環境に置かれている。
- 今年は、物価上昇による生活への影響が出ており、政財界でも話題になっている。経済に与える影響や、関連企業への影響、会社の競争力を高めていく観点、従業員の生活の安定や仕事のやりがい等を踏まえて検討を進めていきたい。

#### <賃金>

- 物価上昇を背景とした賃上げに対する社会的な期待、社会的な責任については認識している。
- 「人への投資」の必要性や物価上昇による生活への影響、人材の確保等、要求の考え方に対しては理解している。
- 生活に負担を与えている物価高への対応を含め、懸命に頑張ってくれている従業員の皆さんの思いにどのように報いることができるか検討したい。
- 経済への影響や企業業績、企業の持続的な成長等についても総合的に勘案しながら、水準については、慎重に検討を進める。

#### <企業内最低賃金協定>

- 地域別最低賃金が大幅に上昇し、今後も上昇傾向が見込まれることは考慮すべき点と認識しており、賃金改善の要求や初任給動向も踏まえて総合的に検討する。
- 地域別最低賃金と特定最低賃金の改定状況を踏まえた検討が必要であるが、2022年度の地域別最低賃金は大幅に上昇しており、労組要求については一定の理解ができる。ただし、要求額の妥当性と賃金制度に与える影響を考慮した上で、決定する必要がある。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 変革に向けた取り組みに集中できる環境の提供や、職場の変化・改善の実感に繋げられるように、今次取り組みの中で議論していきたい。
- 働き方改革は、多様な人材が多様な価値観をもって働き、成果をあげることができる柔軟で「働きやすい」環境を整備すること、個人の自律性や主体性を尊重し、個人が「働きがい」をもって働けるような挑戦や成長の機会を整備すること、これらを両輪で進め、労働生産性やエンゲージメントの向上につなげていくことも重要な目的である。

## 【労働組合の主張】

### <全体>

- 急激な物価上昇が続く環境下で賃金を引き上げることで消費を拡大させ、経済の好循環を実現させる観点から、今次取り組みの果たすべき社会的な役割と責任は極めて大きなものである。
- 企業の発展の源となるのは、それを支える人材に他ならない。一人ひとりの生活に目を向けると、数十年ぶりとも言われる物価上昇により非常に厳しい状況に直面している。企業にとって最も重要な財産である「人への投資」を着実に実行し、生活の安心・安定をはかるとともに、働きがい・やりがいを向上させ、企業の競争力強化につなげる「好循環」を追求することが極めて重要である。
- 産業・企業の基盤強化と健全な発展に向け、「生産性運動三原則」に基づき、労使で生産性を向上させる努力を継続してきたことから、「人への投資」を積極的に求めていく。

### <賃金>

- 2014年以降、継続して賃金水準改善に取り組んできたが、依然として日本の賃金水準はOECD加盟国の中でも水準、伸び率ともに低位にある。また、昨年4月以降、物価の急騰が著しく実質賃金はさらに低下し、組合員の生活への影響は顕著となっている。これらの課題を労使で真摯に受け止め、日本経済における賃金水準引き上げの重要性と労使交渉の役割・意義をあらためて認識した交渉としたい。
- 日本経済の自立的成長に向けて、消費を維持・拡大していくための賃金引き上げを求めていく責任がある。30年来の慢性的なデフレマインドによる賃金の伸び悩みを打開する転換点にするためにも、経済環境の変化を的確に捉え、企業の意識改革が求められる。
- 産業の魅力をより高めていくことはもちろんのこと、働く者のモチベーションの維持・向上に向けて、積極的な「人への投資」が不可欠である。
- 職場からは、物価上昇に伴う生活への影響を懸念する声も多く、賃上げへの期待が高まっている。

### <企業内最低賃金協定>

- 近年の地域別最低賃金の急激な引き上げにより、企業内最低賃金との水準差が縮小傾向にあり、優位性の低下が喫緊の課題となっている。
- 企業内最低賃金は、産業全体への波及効果もあることから、高度な技能の習熟が必要となる基幹産業にふさわしい水準を確保することが必要であり、その引き上げに取り組んでいく必要がある。
- 企業内最低賃金協定は、高卒初任給の水準に準拠させていく対応をお願いしたい。また、未組織労働者を含む産業全体の賃金の底上げと公正処遇確立に向けた大きな役割を担っていることから、協定締結・拡大に対する経営側の理解を求めたい。

### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などの検証を行い、所定外労働時間等のさらなる短縮と労働者の健康を守る取り組みの推進が必要である。今次闘争は、労使による働き方改革が、働く一人ひとりのやりがい・モチベーションの維持・向上はもとより、企業全体の生産性の向上につながるよう取り組みたい。
- 生活の多様化がすすむ中、働く者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備の重要性はますます高まっている。より柔軟な働き方につながる要求であり、前向きな検討を要請する。

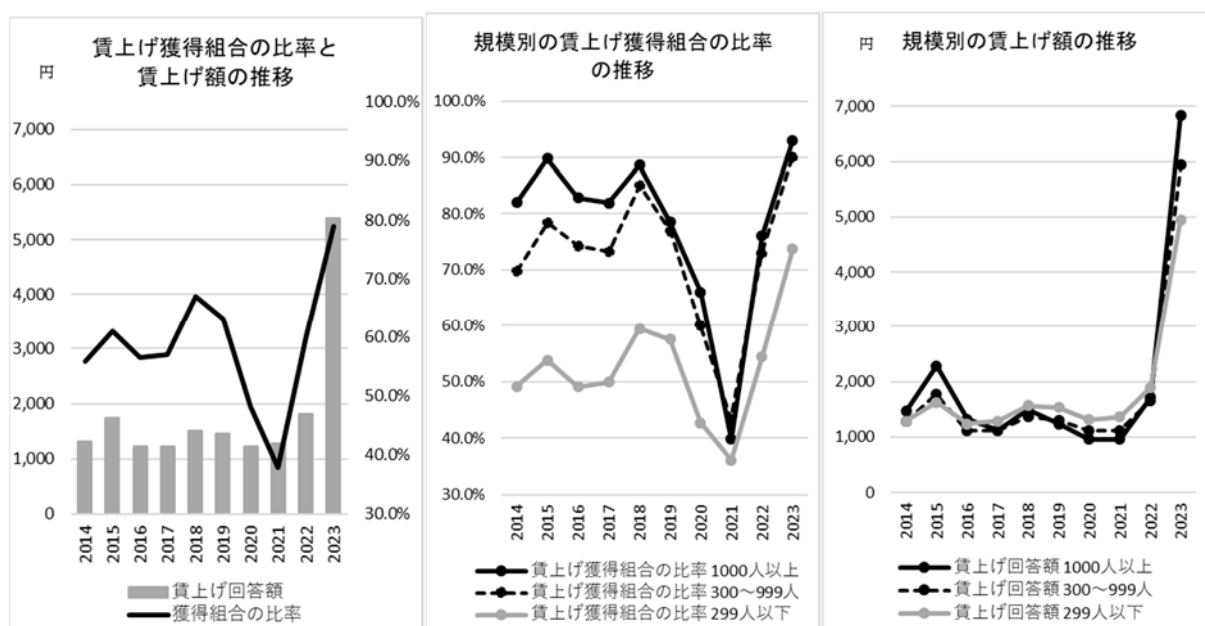
## Ⅱ. 2023 年闘争の評価と課題

### 1. 2023 年闘争の回答と評価

#### (1) 賃金

##### ①回答

< J C 共闘全体 >



- 回答引き出した 2,634 組合 (前年 2,588 組合) のうち、賃上げ (賃金改善分) を獲得した組合は 2,078 組合 (同 1,557 組合) となっている。
- 回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は、78.9% (前年 60.2%) となり、2014 年以降で最も高い比率となっている。組合規模別で見ると、1,000 人以上が 93.0% (前年 76.0%)、300~999 人は 90.1% (同 72.9%)、299 人以下は 73.7% (同 54.3%) となっている。
- 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均は 5,391 円 (前年 1,820 円) となり、2014 年以降で最も高い水準となっている。規模別では、1,000 人以上が 6,831 円 (同 1,717 円)、300~999 人は 5,951 円 (同 1,649 円)、299 人以下は 4,950 円 (同 1,897 円) となっている。

< 集計対象組合 >

- 集計対象組合 54 組合 (前年 54 組合) のうち、賃上げを要求した 51 組合 (同 53 組合) では、全ての組合が賃上げを獲得している (同 50 組合)。賃上げ獲得組合のうち賃上げ額のわかる 50 組合の平均は 8,131 円 (同 1,994 円) となっており、2014 年以降で最も高い水準となっている。

## ②評価

### <全体感>

- 2023年闘争では、取りまく状況を踏まえ、JC共闘として賃上げの要求基準を「6,000円以上」と示し、緊密に連携して取り組んだことで、相乗効果を発揮した。その結果、賃上げを獲得する組合を拡大するとともに、近年にない高い賃上げ額を獲得することができた。組合員の生活の安心・安定はもとより、金属産業の現場力・競争力を高め、日本経済を好転させる契機となり得るなど、JC共闘の社会的な役割を果たすことができた。

### <要求>

- 2023年闘争では、取りまく状況を踏まえ近年にない高い要求額を掲げたことで、賃上げの機運が高まり、賃上げ要求に取り組む組合の拡大と賃上げ要求額の引き上げにつながった。とりわけ、299人以下の組合で賃上げ要求を行った組合の比率は、前年を5ポイント以上上回っており、積極的に賃上げに取り組む組合が増加したことは、賃金の底上げ・格差是正に向けて、重要な一歩となった。

### <回答>

- 賃上げ獲得組合の割合は2014年以降最も高い比率となり、賃上げ額の平均も2014年以降で最も高い水準となるなど、大きな成果を上げることができた。規模別にみると、299人以下の組合の賃上げ額獲得組合の比率は前年を19.4ポイント上回り、賃上げ獲得の裾野を拡大することができた。これらの結果は、2014年以降、10年にわたってJC共闘全体で継続して賃上げを基軸とした「人への投資」に取り組んできた積み重ねが、成果につながったものと受け止める。
- 継続的に賃上げを実現することで、組合員の生活の安心・安定を確保するとともに、JC共闘の回答引き出しによって賃上げの機運を高め、経済再生と持続的成長軌道の回復に向けて、社会的な役割を果たすことができた。
- 金属労協は、これまで、生産性の向上に見合った配分が行われず労働分配率が中期的に低下していることや日本の賃金水準が低位にあることを指摘し、生活の安心・安定、大変革期を生き抜く「現場力」強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現を図るためには、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」が必要であることを訴えてきた。われわれのこれまでの主張が社会全体に認識されたことが交渉の後押しとなった。
- 近年、中小企業にとどまらず大企業においても、人材の確保・定着が深刻な課題となっている。これまで、労働組合が、人材の確保・定着のためには賃上げを基軸とした「人への投資」が必要であることを強く訴え続けてきたことに加え、各企業がこれまで以上に危機感を持ったことが、賃上げによる「人への投資」につながった。
- 物価上昇が生活に影響を及ぼす中、組合員の賃上げへの期待が高まったことで、経営側は、企業の社会的責任を意識するとともに、従業員への協力・努力や生産性向上に報いる姿勢を示した。

## ③課題

### <生産性運動三原則に基づく「成果の公正な分配」と、実質賃金の維持・向上に向けて>

- 金属労協は、これまで、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、物価上昇に対応した実質賃金の維持・向上という考え方に立ち、継続的に賃上げに取り組んできた。2023年闘争では、近年にない高い賃上げ額を獲得することができたが、労働分配率の低下にみられる配分構造の歪みの是正に至っているかについては、検証していく必要がある。また、2割の組合で賃上げを獲得できていないことから、すべての組合で基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を獲得するよう、さらに取り組みを強化していくことが重要である。
- 2023年闘争では、経営側も物価上昇の生活への影響を考慮する姿勢を示し、近年にない高い賃上げ

額を獲得することができたが、こうした成果を継続することによって、実質賃金を維持・向上させていく必要がある。

#### <金属産業にふさわしい賃金水準の実現に向けて>

- 金属産業では、人材獲得競争が激しくなる中で、人材を確保・定着させるため、産業・企業の魅力を高めていかなければならない。また、先進国の中で低位にある日本の賃金水準の位置づけを回復しなければ、グローバルな人材確保が困難になることも懸念される。さらに、金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていないという課題もある。
- こうした課題を解決するため、生産性運動三原則に基づき、生産性向上を図りつつ、継続的に積極的な賃上げに取り組んでいく必要がある。

#### <賃金の底上げ・格差是正に向けて>

- 2023年闘争では、全体として賃上げの獲得額を引き上げ、賃金の底上げを図ることができたものの、賃上げ額の差が広がることとなった。「人への投資」や賃上げの必要性について社会全体に理解が広がったことで、近年にない高い賃上げ額の回答が増加した一方で、企業業績や先行きの見通しの厳しさにより、賃上げに慎重にならざるを得ない企業も見られた。
- 規模ごとに賃上げ額の平均をみると、すべての規模において、近年で最も高い賃上げ額とすることができたが、大手労組の賃上げ額の平均が299人以下の組合を上回ることとなった。一方、中小では、業績が厳しい中であっても、人材を確保し、離職を回避するため、賃上げをしている企業も少なくない。
- 賃金の底上げ・格差是正は引き続き重要課題であり、その実現のためには賃上げのための原資の確保が不可欠である。生産性運動三原則に基づき、生産性の向上を図るとともに、エネルギー・原材料価格等もとより、労務費についても、適正な価格転嫁が進むよう、労働組合としても支援強化や環境整備に取り組んでいく必要がある。

#### <賃上げの社会的相場形成に向けて>

- 賃上げ額のみを公表する企業と賃金構造維持分を含めた賃上げ額を公表する企業があることで、賃上げの実態を社会全体で共有できず、相場形成を困難にしている面がある。このため、社会全体への波及を意識した発信力の強化について、具体的に検討していくことが必要である。
- いわゆる純ベア方式一本から、格差是正を図るためのさまざまな方式の取り組みが行われるようになってきているが、一体感をもった共闘を一層強化するため、要求・回答内容の相互理解をさらに進めることが課題となっている。

#### <企業内における配分のあり方、人事処遇システムや賃金制度について>

- 中小労組の中には、賃金構造維持分が明確でない組合があり、賃金制度の整備や、自社の賃金分析を通じて賃金構造維持分を明らかにしていくとともに、そのあり方について労使で論議していく必要がある。
- 賃上げの配分については、経営側から成果や貢献に応じた配分を求める傾向が強まってきている。配分にあたっては、労使で十分な論議を行った上で、組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるように留意することが重要である。
- 初任給の大幅な引き上げによって、若年層を越えて賃金補正が必要となるケースも出てきており、賃金補正のための原資を別途確保し、賃金構造の歪みが生じないように取り組む必要がある。
- 初任給の引き上げや若年者への賃上げの配分を厚くする一方で、中堅層以上の賃上げが抑制され、賃金水準の低下傾向もみられる。人手不足により初任給が上昇する傾向が今後も続くと想定されることから、中期的な観点から賃金カーブのあり方等について、労使で議論を深めていくことが重要

である。

- 2023年5月16日の新しい資本主義実現会議で示された「三位一体の労働市場改革の指針」では、「職務給の個々の企業の実態に合った導入」が挙げられ、「職務給（ジョブ型人事）」の事例を整理し、制度導入を行うための参考として多様なモデルを示すこととしている。しかしながら、賃金・処遇制度は、産業・企業のおかれた状況や職場の実態・課題を踏まえ、各企業の労使で議論重ね、主体的に決定すべきである。

## (2) J C ミニマム運動

### ①回答

#### < J C 共闘全体 >

- 企業内最低賃金協定を締結していることが把握できる組合は、1,795 組合 (57.8%) となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額 169,114 円 (1,567 組合) となり、引き上げ額の平均は 5,656 円 (前年 2,508 円) となった。

#### < 集計対象組合 >

- 企業内最低賃金協定、現段階で 43 組合が引き上げを獲得しており、引き上げ額の平均は 7,740 円、改定後の水準は 176,891 円となった。

### ② 評価

- 金属労協では、企業内最低賃金協定の従来目標である 177,000 円を最低到達目標とし、新たに 193,000 円以上を中期目標として掲げた。金属労協の目標引き上げを踏まえ、産別においても要求基準を引き上げ、賃上げと同様に、企業内最低賃金協定の大幅な引き上げに取り組んだ。J C 共闘が一体となって目標を掲げ、その実現に向けて取り組んだことで、多くの組合で、従来以上に大幅な引き上げを獲得することができた。
- 各組合が、企業内最低賃金の意義・役割と水準引き上げの必要性について粘り強く訴えたことや、地域別最低賃金や特定最低賃金が大幅に引き上げられている状況から、多くの企業で、水準引き上げについて理解を得ることができた。また、近年にない高い賃上げ額の獲得や初任給の引き上げを反映し、企業内最低賃金協定についても、従来以上に引き上げることができた。

### ③ 課題

- 企業内最低賃金は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じて、未組織労働者・非正規雇用で働く労働者の賃金の底上げ・格差是正につながっている。労働組合の社会的責任を果たし、金属産業の魅力を高めるため、初任給水準準拠を基本に最大限の引き上げを図ることが重要である。
- 企業内最低賃金協定の対象者に、非正規雇用で働く労働者を含めている場合などでは、初任給の引き上げが企業内最低賃金協定の引き上げに結び付かない場合もある。労働組合としても企業内最低賃金協定の意義・役割について認識した上で、労使で共通認識を持てるよう議論を深めていく必要がある。
- 2023年5月16日の新しい資本主義実現会議で示された「三位一体の労働市場改革の指針」では、2023年度の地域別最低賃金について、「全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて」議論することを求めており、「今夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引き上げの方針についても（新しい資本主義実現会議で）議論を行うこととしている。企業内最低賃金協定の水準のあり方については、地域別最低賃金の動向を注視しながら、さらに検討を深めていく必要がある。
- 「J C ミニマム (35 歳)」21 万円については、金属産業で働く 35 歳の勤労者の賃金水準を明確に下

支えし、その水準以下で働くことをなくす運動として位置付けてきた。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に基づき、水準を設定しており、こうした指標の動向を、注視しながら、水準のあり方について検討していく。

### (3) 一時金

#### ①回答

##### <全体集計>

- 2,187 組合が回答を引き出し、平均月数は年間 4.58 月で、昨年より 0.09 カ月上回っている。なお、最低獲得水準である年間 4 カ月以上の組合は 74.0% となり、前年より 3.8 ポイント増加している。

##### <集計対象組合>

- 集計対象組合は、48 組合が回答を得ている。平均獲得月数は年間 5.54 カ月（前年 5.61 カ月）となっている。最低獲得水準である年間 4 カ月を下回る組合は、1 組合となっている。

#### ② 評価

- 金属労協全体では、とりまく環境が厳しい中であっても半数程度の組合が昨年を上回る回答を引き出し、平均月数についても 2014 年以降で最も高い水準となった。組合員の協力・努力と業績回復への貢献を企業が評価したものと受け止められる。

#### ③ 課題

- 最低獲得水準である年間 4 カ月を下回る組合は減少したものの、2 割程度を占めている。一時金は、年間総賃金の一部として生計費を賄っており、その比率も高いことから、生活設計に大きな影響を及ぼす。年間協定を基本とし、JC 共闘が最低獲得水準と位置付けている年間 4 カ月分にこだわった取り組みを進めていく必要がある。

### (4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

#### ① 回答

##### <JC 共闘全体>

- 年間総実労働時間の短縮に向けた取り組みでは、379 組合（前年 377 組合）が前進回答を引き出した。所定労働時間の短縮が 41 組合、年休付与日数増が 29 組合、年休取得促進が 120 組合、36 協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが 128 組合、勤務間インターバル規制の導入が 59 組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが 15 組合、他の労働時間短縮策が 8 組合となった。

#### ② 評価

- 各産別・単組では、職場の実態・課題を踏まえて、労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進、出産・育児・看護・介護、病気治療等との両立支援制度の拡充、テレワークの導入など、多様なニーズに対応した柔軟な勤務制度の導入等を要求し、前進が図られている。

#### ③ 課題

- 各企業は、多様な人材の確保やエンゲージメント向上の施策として働き方改革を位置付けており、近年、様々な勤務制度が導入されている。しかしながら、新たな働き方を導入した場合には、制度導入後の課題や問題点について検証し、必要に応じて見直しを進めることも重要となっている。
- 製造業においては、勤務時間を柔軟化することが困難な職場も少なくない。所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用・定着の障害となっている場合もあり、職場の魅力を高めるためにも、所定労働時間の短縮に取り組む必要がある。また、休日日数増については、バリューチェーン全体の取り組みが不可欠な産業もあり、JC 共闘全体で連携して取り組んでいくことが重要である。



## (5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

### <60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金>

#### ① 回答

##### <JC共闘全体>

- 60歳以降の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、403組合（前年180組合）となった。賃上げが333組合、一時金が147組合、その他の労働諸条件が17組合、処遇制度全般の見直しが26組合、65歳以降の就業機会確保が104組合となった。

#### ② 評価

- 60歳以降の雇用の安定と処遇の改善については、2021年4月以降に60歳に到達した人から無年金期間が5年となることや、70歳までの就業機会確保を盛り込んだ高年齢者雇用安定法の改正に対応して取り組んできた。各産別の指導の下、各組合が取り組んだことで、65歳までの定年延長の導入や、60歳以降の処遇制度の見直し、定年延長を見据えた処遇の改善などの具体的な前進が図られている。

#### ③ 課題

- 60歳以降の就労については、仕事の内容や処遇のあり方、安全衛生対策など、さまざまな課題があるが、厚生年金の支給開始年齢は65歳に引き上げられており、処遇改善は待ったなしとなっている。60歳以降の処遇については、「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていく必要がある。
- 65歳以降の就労については、現時点では、具体的な制度整備に至った組合は少ないが、継続して労使協議を行う組合もあり、労使で真摯な検討を進めていく必要がある。

## (6) 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の取り組み

#### ① 回答

##### <JC共闘全体>

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善が前進した組合は、365組合（前年324組合）となった。賃上げが308組合、一時金は135組合、雇用・労働諸条件は118組合となった。

#### ② 評価

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組んだ組合では、正社員に準じた賃上げや同一価値労働同一賃金の観点から処遇改善などが図られた。

#### ③ 課題

- 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善については、組織化が進んでいる組合においては、具体的な要求・回答引き出しが定着しているものの、取り組み組合の拡大には足踏みが見られ、金属労協全体の取り組みには至っていない。非正規雇用で働く労働者の組織化を進め、同じ職場で働く非正規雇用の労働者についても、賃金・労働諸条件の改善が図られるよう、労働組合の社会的責任として取り組んでいく必要がある。

## (7) その他

- 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や、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については、産別方針に基づき、各企業の労使が、通年で協議を行い、具体的な対応を進めている。

## 2. その他の取り組み

### (1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築

- 政府は、2021年末、エネルギー・原材料価格の高騰を受け、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」を策定し、「政府横断的な転嫁対策の枠組みの創設」、「価格転嫁円滑化に向けた法執行の強化」などに取り組んでおり、取引環境の改善が徐々に進みつつあるが、未だ不十分な状況となっている。
- 金属労協としても、産業政策要求の重要な柱の一つとして「適正取引の推進」に取り組み、関係省庁等への働きかけを行っている。産別においても、中小の賃上げ獲得に向けた環境整備として、価格転嫁の促進に向けて、加盟組合の実態把握を進めるとともに、産別・単組から企業への働きかけや、企業の負担軽減に向けて政府への働きかけを行った。従来以上に踏み込んだ取り組みを行い、中小の交渉環境の整備を進めたことが、賃上げの裾野を広げることに繋がった。

### (2) 人権デュー・ディリジェンス

- 2022年9月に作成した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を踏まえ、特別なステークホルダである労働組合として、人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への労働組合の参画について、産業・企業の労使協議・交渉の俎上に上げることとした。
- 会社との認識の共有化に向け、産別レベルの労使協議で課題として取り上げるなど、具体的な取り組みに着手しつつあり、今後さらにこうした取り組みを広げていく必要がある。

### (3) 産業政策要求

- 2022年4月に、「国・地方・民間一体となったデジタル化・DXの推進と人材確保」「カーボンニュートラルの達成に向けた、研究開発投資・設備投資の促進、エネルギー政策など」「『バリューチェーンにおける付加価値の適正循環』に向けた適正取引の推進」を柱とした「2022年産業政策要求」を作成し、その実現に向けて、各府省に対して要請活動を実施した。
- 2023年4月には、「ものづくり産業を支える人材の確保・育成」「カーボンニュートラル政策」「適正取引の推進」を柱とした「2023年産業政策要求」を作成した。2024年闘争に向けて、産業基盤を強化するなど、環境整備を図る観点から、今後、関係府省に対する要請活動や、政治顧問との連携を図っていく。

## 3. 闘争の進め方

- JC共闘として賃上げの要求基準を引き上げ、各産別・単組が積極的な賃上げ要求・交渉を行うとともに、集中回答日に向けて、産別間の連携を強めて取り組んだことで相乗効果を発揮し、大きな成果を獲得することができた。
- 2023年闘争では、要求提出段階で、報道関係者との意見交換の機会を設け、要求の考え方について理解を求めるとともに、集中回答日や3月末段階の記者会見について、4年ぶりに会場での開催とするなど、報道への発信を強化した。集中回答における先行する大手労組の高い賃上げ額の獲得や、3月末段階でも中小労組の賃上げ獲得比率の改善を発信することで、賃上げの機運を高め、後続する組合の取り組みを支援することができた。

### Ⅲ. 2024年闘争に向けて

#### <金属産業を取りまく課題>

- 生産年齢人口の減少が続き、コロナ禍から社会の正常化が進む中、人材獲得競争が激化している。経済安全保障の観点から、金属産業の国内回帰が進められているが、DXやカーボンニュートラルに対応し、変革をリードする高度人材とともに、生産現場を支える人材についても、確保が困難となっており、人材の流出も続いている。2023年闘争では、他産業においても賃上げの動きが加速しており、金属産業においても産業・企業の魅力を高めていかなければならない。
- 日本の人件費が主要先進国で最も低い水準となっており、先進国全体の中でも低位にあることについては、改善に至っていない。

#### <2024年闘争に向けた環境整備>

- 2023年闘争では、われわれが従来から主張してきた、労働分配率の低下にみられる配分構造の歪みや先進国の中で低位にある賃金水準について、社会全体に認識が広がった。また、「人への投資」によって産業・企業の魅力を高めることが競争力強化に不可欠であることを企業が認識したことや、物価上昇や人手不足が交渉を後押しすることになった。一方で、経営は、「人への投資」は賃金に限らないとの主張を続けている。賃上げを基軸とした「人への投資」の必要性について、引き続き粘り強く訴えると同時に、広く社会にわれわれの主張を訴え、賃上げの機運を醸成するよう注力していく。
- 金属産業全体で、継続的に賃上げを行うためには、エネルギー価格や原材料費とともに、労務費についても適正な価格転嫁を進めるとともに、生産性向上や企業の体質強化についても、継続して取り組んでいく必要がある。金属労協においても、金属産業の発展に向けた産業政策の取り組みを強化し、賃上げのための環境整備を進めていく。

#### <2024年闘争に向けた検討>

- 今次闘争を契機に、金属産業の付加価値生産性の高さに見合う、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けて、継続して賃上げに取り組んでいく必要がある。2024年闘争については、国内外の経済動向、物価動向、産業・企業の動向、雇用動向、賃金水準の動向などを見極めながら、賃上げを基軸とした「人への投資」によって、生活の安心・安定、大変革期を生き抜く「現場力」強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現を図るべく、積極的な賃上げを継続していくよう検討を進めていく。
- 賃上げについては、マクロの生産性向上に見合った賃金への適正配分、物価上昇に対応した実質賃金確保という考え方に立ち、総合的な判断を行った上で、取り組むことが基本となる。同時に、労働分配率の低下にみられる配分構造の歪みの是正、先進国の中で低位にある賃金水準の回復、賃金の底上げ・格差是正などの課題を解決していく観点も重視し、取り組んでいく。

以上