

2024年闘争の持つ意味と役割について ～昨年を上回る結果を求めて～

金属労協 事務局次長／政策企画局長 中田 節樹

いよいよ2024年闘争が始まる。昨年は、近年にない高い賃上げ額の回答を引き出した組織も多かったこともあり、多くの組合員が今年も大幅な賃上げを期待しているであろうと思う。加えて、今次春闘は例年とは意味合いが大きく異なり、極めて重要な取り組みとなる。どこがどのように異なるのか。そのあたりを金属労協として整理・共有し、一致団結して2024年闘争に臨むこととしたい。

2023年闘争の振り返り

まずは、昨年の闘争を簡単に振り返ってみたい。

- 2023年闘争では、以下のポイント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
 - ② 「人への投資」による「現場力」

の強化

- ③ 賃金の底上げ・格差是正
- ④ 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ
- ⑤ 誰もが活躍できる職場環境の整備
そして具体的な賃上げの目標数字としては

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、6000円以上の賃上げに取り組みむことを基本に、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。

とした。その結果は次ページ(図ア～ウ)のグラフの通り。

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である。

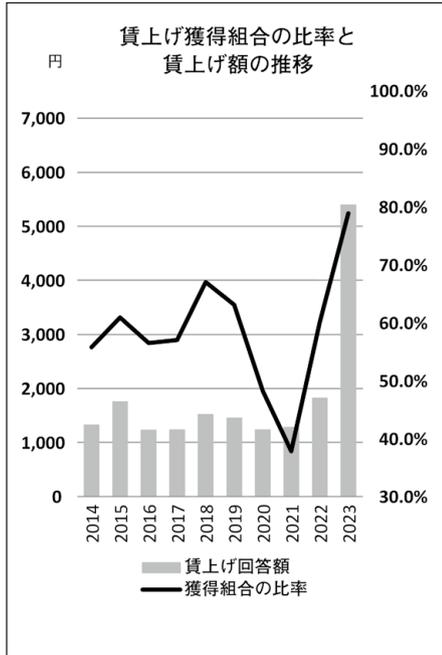
しかし次のような課題も残った。

- 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く必要がある。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、

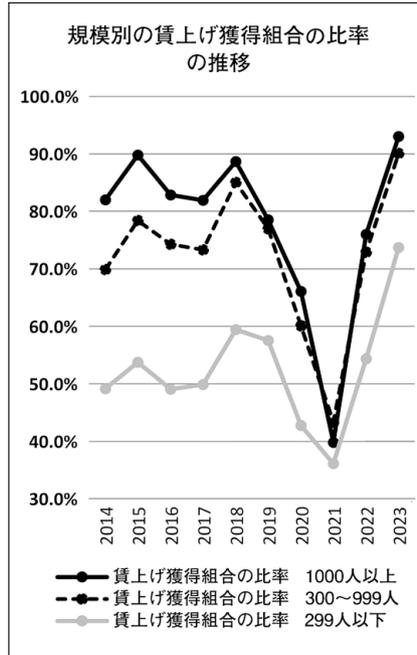
金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていないという課題もある。

- 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ないざるを得ない企業も見られた。
- エネルギー・原材料価格等は今もより、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。

図ア



図イ



図ウ

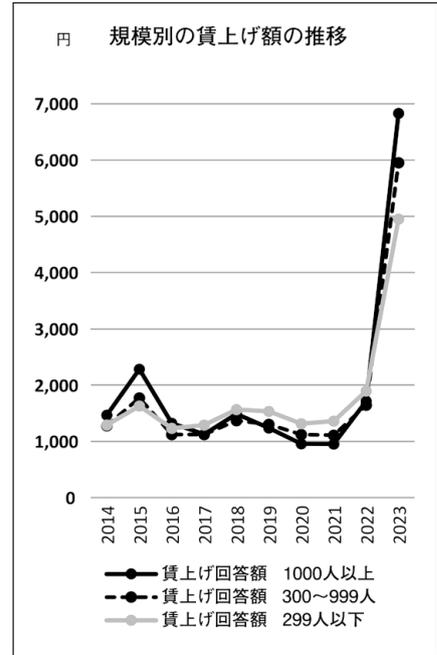
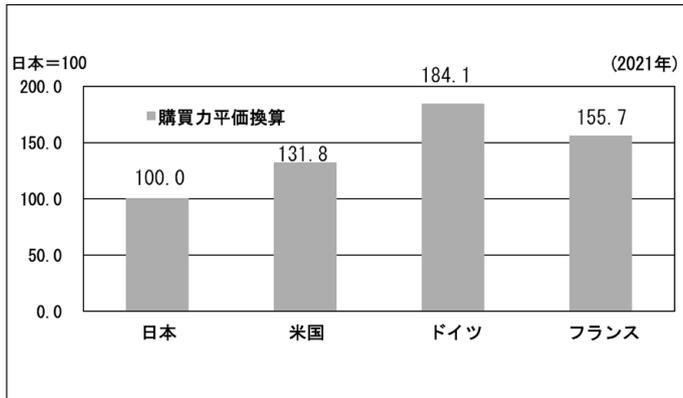
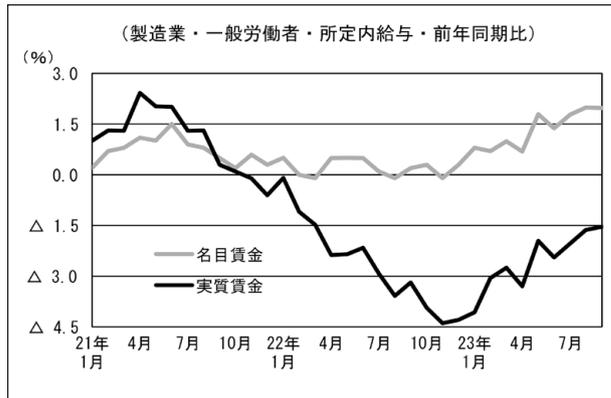


図1 時間当たり賃金(製造業)国際比較



資料出所: (独)労働政策研究・検収機構「データブック国際労働比較 2023」

図2 名目・実質賃金の推移



資料出所: 厚生労働省、総務省統計局

● 継続的に賃上げを実現し、将来にわたる安心・安定を確保することによって、産業・企業の魅力を高め、人材の確保・定着と「現場力」向上による競争力強化、さらには内需主導の安定的・持続的な経済成長を実現するよう、日本の基幹産業である金属産業の役割を果たしていく。

● 組合員の生活を守るため実質賃金の低下を早期に改善するとともに、生産性向上に見合った適正配分によって、労働分配率や主要先進国で最も低い賃金水準を改善させ、日本の基幹産業にふさわしい

2024年闘争方針(賃金)

これらの状況を踏まえ、2024年闘争の方針(賃金)を次のように策定した。

さらに図2でも分かる通り、名目賃金はほぼプラスで推移しているものの、実質賃金はマイナス状況が続いているのである。

図1は「時間当たり賃金(製造業)国際比較」を購買力平価換算で日本を100として比較したグラフである。国別にバラつきはあるものの、海外の賃金は概ね日本の1.5倍程度となっている。「安いニッポン」と言われる所以である。

賃金水準の実現をめざす。さらに、マクロの経済動向や、産業・企業の動向、人材獲得競争の激化など雇用動向についても総合的に勘案し、J・C共闘全体で前年を上回る賃上げに取り組みます。

●人材の確保・定着によって金属産業の強みであるバリューチェーンの存続を図るため、めざす賃金水準に向けて、賃金の底上げ・格差是正に取り組みます。

賃金の引き上げ（抜粋）

●定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、すべての組合で10000円以上の賃上げに取り組みます。
●具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて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、「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みます。

記載の通り、今次闘争方針における賃金の引き上げは「10000円以上」とした。これは、1998年にそれまでの定昇込み要求から賃上げ（ベア）要求に転換して以降、最

も高い要求基準である。この数字は算定式などに当てはめて導き出したものではなく、前述のような課題解決のために必要だとして総合的に判断したものだ。ただ、各種課題は長きに亘って積み重ねられてきたこともあり、解決までにはそれ相応の間はかかる。今次交渉で一気に全てが解決するわけではない。昨年の回答引き出しにより、その解決に向けての扉がようやく開いたところと言ってよいだろう。逆に言えば、これから継続して賃上げを行わなければ、その重い扉が再び閉じてしまうことになりかねないということだ。安堵し取り組みを緩めてしまうことは、安いニッポンからの脱却、実質賃金の改善からますます遠ざかってしまうことになるのである。

2024年闘争を改めて整理すれば、今後、賃上げの好循環が軌道に乗るかどうかの分水嶺であり、もう一段ギアを上げて結果を出さなければならぬという取り組み、ということになる。2024年闘争が例年の春闘とは意味合いが大きく異なるとはそういう意味なのである。

2月に入り、各組織では要求書を提出し春闘が本格化する。賃金は上がらないものではなく、交渉し、上げていくものである。要求額以上の回

答はない。もし組合側に妙な固定観念が根付いてしまっているならこれを改め、J・C共闘として、日本列島全体を賃上げの渦に巻き込んでいく気概が求められているのである。

そして春闘は続き、特定（産業別）最賃へ繋がっていく

3月中旬に集中回答日を迎えると、多くの組織が企業側から回答を引き出す。一方、中小の組織ではこの日以降も交渉を継続するケースも多い。また集中回答日の回答状況を見て、要求書を提出する組織もある。しかし、これらの組織も概ね夏頃までには結論を出していく。

このような中、その後も労働組合として重要な交渉をしていることをご存知だろうか。それは「特定（産業別）最低賃金」の引き上げ交渉である。

最低賃金には、各企業の労使が締結する「企業内最低賃金協定」と、都道府県ごとのすべての労働者に適用される「地域別最低賃金」、そして、都道府県ごと産業ごとの基幹的労働者に適用される「特定（産業別）最低賃金」がある。

「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」は、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員（公

働者代表委員、使用者代表委員（公働者の三者）で構成される「最低賃金審議会」で引き上げ額を審議する。労働者代表委員は当然ながら私たちの仲間であり組合役員である。具体的には連合、産別代表が役割を担っている。

この最低賃金の取り組みに、組合役員が関わっていることを大きく宣伝する機会も媒体もないのが不思議ではあるのだが、春闘の準備から最低賃金の決着まで、私たちの仲間はほぼ通年で賃金引き上げのための交渉を行っているのである。この地道な取り組みが、最終的には非正規雇用で働く労働者や未組織労働者の賃金引き上げにも繋がっていく。言い換えれば、最低賃金に携わる組合役員は、日本中の労働者の賃金引上げに貢献しているのである。最低賃金の審議においては、当然春闘における賃上げ結果も意識されている。とりわけ特定（産業別）最低賃金は、春闘で締結した「企業内最低賃金協定」が重要な参考資料となっている。つまり、私たちの仲間である組合役員が最低賃金の審議の場において活躍するためにも、春闘における企業内最低賃金の取り組みと、春闘結果は非常に重要になってくるのである。

既に述べたように、2024年闘

column

ドイツの賃金決定システム

IGメタル団体交渉局局长 ウーヴェ・フイंक

金属・電機産業は、約390万人の人が働く、IGメタルの組織分野として最大の業界である。その協約交渉は分散して行われるが、IGメタルの地区組織が並行して協約地域を調整し、地域レベルの金属産業使用者団体とともに行われる。国は交渉に介入しない(協約自治)。

- 予想される経済全体の生産性の発展または生産性の傾向
- 分配比率を賃金率に有利になるよう変更するための再分配要素

各事業所の組合員による幅広い議論の後、地区の協約委員会とIGメタル役員会が、各種要求と既存の労働協約の解約を決定する。

目標は最低でも実質賃金の確保であり、そのため、高インフレ時にはECBの目標インフレ率(2%)志向はさほど見られず、代わりに期待インフレ率の伸びが優先される。

その際、経済全体の状況、産業分野の発展、および同産業分野の個々の主要事業所の経済状況の評価が重要な役割を果たす。

交渉は通常、労働協約が解約によって終了する前に始まり、各協約分野の交渉委員会によって実施される。協約交渉は複数回行われる。交渉の第一ラウンドは、産業分野と各事業所の経済状況に関する異なる見解について議論する。使用者に圧力をかけるため、平和義務の終了後、交渉はアクションや警告ストを伴う。交渉ラウンドを重ねる中、IGメタルが、その協約地域で受け入れ可能な交渉

報酬要求は3つの要素で構成される…

● 予想インフレ率または欧州中央銀行(ECB)の目標インフレ率



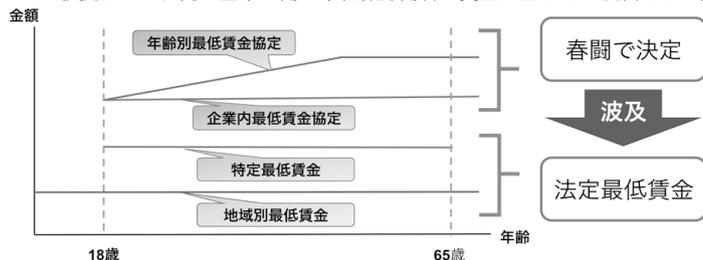
結果が達成される可能性が最も高いパイロット地区を特定する。その後、このパイロット地区の交渉結果は、引き継ぎ交渉によって他の協約地域に展開される。

交渉が合意に達しない場合、交渉不成立が宣言され、全組合員による直接投票によって強制スト(24時間スト、無期限ストの2段階式)を開始する。

プロフィール
1985年にIGメタルに加入。各種産業政策や協約交渉部門の担当を歴任後、現職。

春闘の成果を産業全体の賃金の底上げにつなげる

企業内最低賃金協定の締結・引き上げを、特定最低賃金の金額改正の根拠として、同じ産業で働く未組織労働者の賃金の底上げに波及させる。



争は例年になく意味合いを持っていく。それは間違いないことであるが、例年の取り組みとしての最低賃金への見えないバトンタッチという意味でも非常に重要なのである。

春闘交渉に関わる組合役員の方皆さん、それを支える組合員の皆さん。皆さんの頑張りが、回りまわって全ての働く人たちの賃金、つまり日本中の生活者を支えているのである。

金属労協には200万の仲間がいる。臆することなく、昨年を上回る結果を求めて一致団結して取り組みを進めよう。