

第66回協議委員会議案

2024年闘争の推進(案)

ダイジェスト版

金属労協(JCM)は2023年12月6日(水)14時から第66回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2024年闘争の推進」を機関決定します。今号では、11月22日(水)の第4回常任幹事会で確認した「2024年闘争の推進(案)」のポイントを掲載します。

金属労協 第66回協議委員会

日時 2023年12月6日(水)
14:00~16:30
議題 I. 報告事項 ○一般経過報告
II. 審議事項 ○2024年闘争の推進について

基本的考え方

金属産業

- ・ 鉱工業出荷は、全体として横ばい傾向が続いているものの、供給制約の緩和により自動車産業を中心に持ち直しの動き
- ・ 業績は、海外経済の回復ペース鈍化やIT関連財の需要の弱さなどにより、売上高は増加幅が鈍化するものの、総じて増収を維持する見通し
- ・ 経常利益は、全体として前年度を下回るものの、コロナ禍前の水準を上回る見通し

価格転嫁

- ・ 中小企業では、労務費を含めた価格転嫁が極めて重要な課題
- ・ バリューチェーン全体で付加価値の拡大とその適正な配分を図る「付加価値の適正循環」構築が、金属産業全体の賃金の底上げにきわめて重要

生活

- ・ 2023年度の物価上昇の見通し(生鮮食品を除く総合)は、民間調査機関の11月時点の平均で2.8%と見込まれる
- ・ 食料品やガソリンなど生活に不可欠な品目の上昇が生活を大きく圧迫

日本経済

- ・ 金融引き締めによる海外経済の減速や中国経済の先行き懸念、ウクライナ侵攻や中東情勢等のリスクがあるものの、アフターコロナの下での経済活動再開によって2022年度を上回る成長が見込まれる

賃金

- ・ 製造業の賃金水準は、実質では、2023年5月以降、低下幅は縮小しているものの、賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いている

こうした状況を踏まえ

要求の基本的考え方

- 2024年闘争では、2023年闘争を起点とした積極的な賃上げを一過性のものとせず、さらに加速させていかなければならない
- 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、内需中心の安定的・持続的な経済成長をめざす

具体的取り組み

賃金の引き上げ、 底上げ・格差是正

- ・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きます。
- ・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賃金水準の実現をめざします。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、ＪＣ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。

- 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10,000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。

【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364,000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334,000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
(267,000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。

(注) ※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」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している。

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。

ＪＣミニマム運動

- 企業内最低賃金協定は、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、産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与しています。企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組み、労働組合として社会的責任を果たしていきます。
- 高卒初任給は、企業における入り口賃金であり、賃金構造の底辺を形成していることから、企業内最低賃金協定の水準は、引き続き「高卒初任給準拠」の考え方を堅持します。金属産業にふさわしい賃金水準に向けて、賃上げや初任給の引き上げを図りつつ、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組んでいきます。
- 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）。
- 特定最低賃金は、組織労働者が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、労使交渉の手段を持たない未組織労働者に波及させ、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正する役割を担っています。また、賃金切り下げ競争を防止し、適正な賃金水準への引き上げを促すことによって、産業内の公正競争を確保し、産業全体の健全かつ持続的な発展を促しています。
- また、特定最低賃金の引き上げによって、未組織労働者や非正規労働者を含めた産業全体の賃金の底上げを図ることは、先進国の中でも低位にある日本の賃金水準を引き上げることに寄与します。
- 特定最低賃金を金属産業の労働の価値にふさわしい水準に引き上げることによって産業の魅力を高め、人材確保につなげるため、当該産業労使のイニシアティブを発揮しながら、特定最低賃金の金額改正と新設に取り組みます。
- 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、「ＪＣミニマム（35歳）」に取り組みます。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、「ＪＣミニマム（35歳）」の水準を設定します。

企業内最低賃金協定

- ・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。

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。

一時金

- ・一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きくなっています。「年間5カ月分以上」を基本として、成果に見合った適正な配分を求めていきます。
- ・企業業績が厳しい場合であっても、生活の安定を確保する観点から、生計費の固定支出分として、年間4カ月の確保にこだわった闘争の強化を図ります。

- 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。

労働時間の短縮

▶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、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組みます。

▶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。
- 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、産業内の好事例を共有しながら、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。
- 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。
- 時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含めます。
- 時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含めます。

▶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、早期に年休切捨てゼロ（年休カットゼロ）の実現を図ります。

▶働き方

- 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、コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化を踏まえ、働き方に関する諸制度の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組みます。
- 短納期発注や発注内容の不当な変更・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。

60歳以降の雇用と 賃金・労働諸条件の改善

- 60歳以降の就労については、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・技能が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。
- 体力の変化に応じた職場環境の整備や安全衛生対策、健康管理・体力維持への支援を充実させます。また、両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、安定的に働くことができる環境づくりを進めます。
- 60歳以降の就労を見据えた教育・訓練を充実させます。また、自ら60歳以降も含めたキャリア形成を図ることができるよう、支援を充実させます。
- 「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・処遇を求めています。とりわけ、退職金の支給、公的給付（高齢雇用継続給付や老齢基礎年金・老齢厚生年金）を根拠とする低賃金が放置されないよう取り組みます。
- 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、労働の価値にふさわしい賃上げや労働諸条件の改善に取り組みます。
- 改正高齢者雇用安定法を踏まえ、65歳以降についても、雇用確保に向けて取り組みます。

人権デュー・ ディリジェンス

- ・人権デュー・ディリジェンスに関する企業の対応が求められています。バリューチェーン全体での人権保護に向けて、特別なステークホルダーである労働組合もこれに参画し、役割を果たしていくことが重要です。
- ・労働組合が企業と協議・意見交換を行う際などに参照するための資料である金属労協「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、労働組合から企業に対し人権デュー・ディリジェンスの内容と実施の必要性について情報提供し、迅速な取り組みを促します。
- ・さらに、企業の人権デュー・ディリジェンスに対しては、『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』の実現に向けて取り組みを行います。

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、「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」のもとで、労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇分を適切に転嫁していくため、実態把握と取り締まり強化などの施策を強化しています。2023年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査では、価格交渉に応じた企業や発注側からの声掛けで交渉できた企業の割合が6割を超えるなど、価格交渉の実施状況は好転しているものの、交渉できなかった企業も16%あります。
- ・価格転嫁の遅れは、とりわけ中小企業の収益を大きく圧迫しており、人材流出による人手不足と相まって、中小企業、バリューチェーンの存続が困難となる恐れもあります。
- ・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よる付加価値の拡大に、継続して取り組んでいく必要があります。

新たな働き方への対応

- ・DXやカーボンニュートラルが加速する中、事業構造の転換や業務の変化に対応するため、新たに発生する業務に必要なスキルや知識を習得するためのリスキリングの重要性が増しています。今後必要となる技術・技能を明確にし、職務に必要な知識や技能を習得させることは企業の責務です。積極的に人材育成を行い、一人ひとりのキャリア形成や生産性の向上、「公正な移行」につなげるよう、労使協議を行っていくことが重要です。

- 事業構造の転換や業務の変化に対応するため、企業の責務として、職務に必要な知識や技能を習得する機会を求めています。併せて、社内外における教育の提供や能力を発揮できる機会の提供、柔軟な労働時間制度・休暇制度の整備・充実などの環境整備を求めています。

ダイバーシティを尊重した 職場環境整備

- 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指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ます。