

2025 年闘争評価と課題

2025 年 8 月 5 日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

I. 2025 年闘争の経過

1. 「2025 年闘争の推進」の策定

(1) とりまく情勢

2025 年闘争では、以下の情勢認識の下で、方針を策定した。(抜粋)

- 2023 年闘争を契機とした積極的な賃上げにより、わが国経済は長期にわたる慢性デフレから脱却し、賃金と物価がともに上昇する経済への転換期に差し掛かっている。
- DX、GX など、産業の大変革に挑戦していくためには、積極的な「人への投資」を継続し、人材の確保・定着と変化への対応力を強化していく必要がある。「人への投資」により「現場力」を強化し、さらなる生産性の向上と高付加価値化を実現していく必要がある。
- 金属産業の人材の確保・定着については、中小企業にとどまらず大企業においても深刻な課題となっている。若者がものづくりに魅力を感じ、やりがい、働きがいを感じる産業にしていくため、積極的な賃上げを定着させることはもとより、休日増を含む労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の整備など、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組み、産業全体の魅力として発信していく必要がある。
- 2024 年闘争では、299 人以下の組合では 2 割程度が賃上げを獲得できないなど、実質賃金の確保に至らなかった組合もあった。金属労協として、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」構築に取り組みを進めており、こうした活動をさらに強化していく必要がある。

(2) 基本的考え方

2025 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)

2025 年闘争は、賃上げの流れが変わった 2023 年闘争から数えて 3 回目となり、今後、このような積極的な取り組みが定着するかどうかの重要な分かれ目となる。中小を含めた組織全体で実質賃金の向上につなげるとともに、春闘結果を日本全体に波及させ、日本経済の好循環へつなげていかなければならない。成果が実感できる賃上げの実現に向け、金属労協が牽引役を果たしていくとの自負を持ち、この 2025 年闘争を進めていく。

① 成果の適正配分と実質賃金の引き上げ

- 金属労協は、中長期的に労働分配率が低下し、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指摘してきた。生産性運動三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）に基づく成果の公正な分配を求め、継続的な賃上げによって、配分構造の歪みの是正に取り組んでいく。
- 実質賃金を向上させる「人への投資」により、働く者の生活の安心・安定の確保、将来不安の払しょくを図り、エンゲージメントの向上や人材の確保・定着につなげていく。
- 賃金は、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、引き上げていくことが基本となる。

②賃金の底上げ・格差是正

- 2024年闘争では、企業業績や先行きの厳しさなどにより、賃上げに慎重にならざるを得ない企業があり、賃金の規模間格差が広がることとなった。
- 原材料やエネルギー価格上昇の価格転嫁が進みつつあるものの、労務費を含めた価格転嫁が課題となっており、価格転嫁の遅れは中小企業の経営を圧迫し、バリューチェーンの存続にも影響を及ぼすことが危惧される状況となっている。中小の賃上げ原資を確保するため、労働組合としても支援強化や環境整備に取り組む。

③企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

- バリューチェーン全体の賃金の底上げに、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、賃上げ、初任給の引き上げとともに企業内最低賃金協定についても、初任給水準準拠を基本に最大限の引き上げを図っていく。
- 企業内最低賃金協定や特定最低賃金については、地域別最低賃金の動向を注視しながら、これを上回ることはもとより、金属産業にふさわしい水準に引き上げていく必要がある。

④バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」

- 金属労協は、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」構築に取り組んでいる。価格転嫁を含む適正取引の推進などの環境整備に取り組み、金属産業全体の持続的な発展と産業の魅力を高める賃金・労働諸条件の改善を実現していく。
- 2023年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底が重要である。
- すべての組合で賃上げを獲得し、賃金水準での底上げ・格差是正、社会的相場形成を図り、働き方の見直しを進めていくため、こうした活動をさらに強化していく。

⑤金属産業の魅力を高める働き方の見直し

- 多様な人材が活躍できる環境を整備する観点から、労働時間の短縮、仕事と育児・介護・私傷病治療などとの両立支援、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、男女共同参画、LGBTへの対応等のダイバーシティへの取り組みを強化し、職場の魅力を高めていく必要がある。
- とりわけ所定労働時間の長さや休日日数は若年層ほど重視する傾向にあり、これらはバリューチェーン全体の取り組みが不可欠である。長時間労働につながる商慣行の是正、適正取引の確立など、各産業の実態を踏まえ、バリューチェーン全体で労働時間短縮に取り組む。
- 事業構造の転換や業務の変化に対応するため、リスキリングの必要性が高まっている。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ある。生産性向上に不可欠であるとともに、将来にわたって安心して働くことのできる環境を整備する上でも重要である。

(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

- **賃金**
- 積極的な賃上げの流れを定着させ、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を図ります。そのうえで内需主導の安定的・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。
- 生産性運動三原則を実践し、実質賃金の向上と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、J C 共闘全体で積極的な賃上げの流れを定着させるよう強力に取り組んでいきます。
- 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・格差是正に取り組めます。

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 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 12,000 円以上の賃上げに取り組めます。
- 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 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めます。

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めます。
- 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。
- 初任給の大幅な引き上げに伴うカーブ是正ができていないことにより賃金カーブに歪みが生じている場合や、中堅以上の年齢層に賃上げの配分が少なくなっているなど、賃金制度上の課題が見られる場合は、公正な配分が行われるよう労使で協議します。

(2) J C ミニマム運動

①企業内最低賃金協定

- 月額214,000円（時間あたり1,330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、「到達目標：月額243,000円（時間あたり1,500円）」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）。

- 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23万円とします。
- 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

5. 産業政策要求

- (1) 2024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

○中小を含む全ての組合が上部団体方針を踏まえ、自ら目指すべき賃金水準の実現と実質賃金の向上を目指し、積極的な賃金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、各組合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)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)
賃金センサスプレミア (第1基準)	341,400円	396,900円
自動車産業プレミア (第2基準)	298,000円	328,000円
自動車産業アドシス (第3基準)	270,000円	308,000円
自動車産業目標 (第4基準)	253,000円	284,000円
自動車産業スタンダード (第5基準)	232,000円	262,000円
自動車産業ミニマム (第6基準)	229,000円	253,000円

(平均賃金の取り組み)

【一般組合員】

- 実質賃金の低下防止や地賃の急速な引き上げに対応していくことなど、あらゆる要素を総合的に勘案した自ら目指すべき賃金水準を構築し、積極的な賃金引き上げを行う。
- 取り組みにあたっては、賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえ、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。
- *なお、中小組合の底上げ及び少なくとも全年代で実質賃金の低下を防止するために、賃金改善分として12,000円の水準を踏まえた上で要求の構築を行う。

(非正規雇用で働く仲間)

- 働く者の実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、同一価値労働同一賃金の考え方に基づき、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。

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）：17,000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：200,000円以上（13,000円引き上げ）
- 大卒初任給：263,000円以上（13,000円引き上げ）

【その他】

- 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
- 電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ

③ JAM

○賃金要求の考え方

過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正をめざす。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、直近に拡大した格差や企業内賃金格差など単組の課題を積み上げて、所定内賃金の引き上げを中心に15,000円以上の「人への投資」を要求する。

○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
185,000	197,500	228,500	259,000	285,000	303,000	319,000	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	299,000	339,000
目標基準	313,000	363,000

※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
185,000	198,000	207,500	230,000

(2) 平均賃上げ要求基準

JAMの賃金構造維持分4,500円に15,000円以上を加え「人への投資」として19,500円以上とする。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】

- 基幹労連が一体となって、2025年度の賃金改善要求を行う。
- 要求額は、15,000円とする。
- 業種別組合は要求額に加え、部会ごとに格差改善に向けた具体的な金額を設定して取り組む。
- 個別事情により取り組みが困難な組合は相互に認め合う。
- 60歳以降の再雇用者にも、一般社員に準じた賃金改善を求める。なお、この原資については、一般社員とは別原資とする。

【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き詰る場合の要求額（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。

【格差改善】

○格差改善の観点を中心に、その実現に向けて積極的に取り組む。

具体的な要求額は、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会の改善額を設定する。なお、改善額は平均賃金の1%を目安として取り組むこととする。

⑤全電線

○賃金改善

全ての単組において、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、13,000円以上の賃金改善に取り組む。

○電線産業にふさわしい賃金水準の取り組み

「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、計画的な引き上げに取り組む。

電線産業にふさわしい賃金水準

「目標水準」：到達水準をクリアした単組がめざすべき水準	；350,000円以上
「到達水準」：全ての単組が到達すべき水準	；333,000円以上
「最低水準」：全ての単組が最低確保すべき水準	；266,000円以上

○格差是正

賃金水準が低位にある単組は、格差の実態を踏まえ、主体的判断のもと格差是正に向け積極的に取り組む。

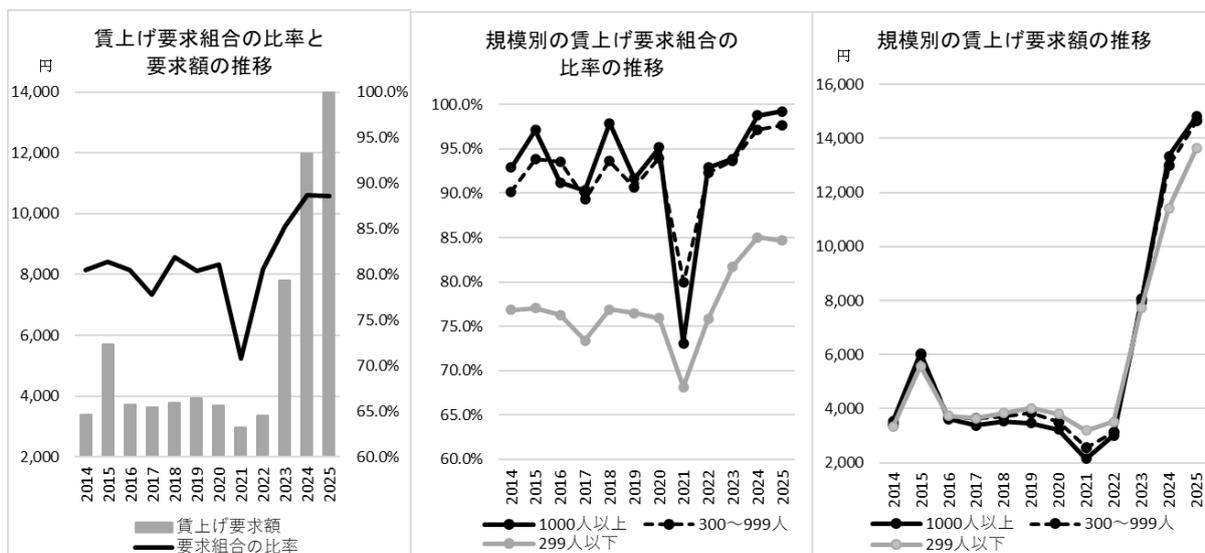
○初任給

賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社 初任給に取り組む。

(2) 単組の要求状況（7月22日現在）

① J C 共闘全体の要求状況

<賃金>



・ 金属労協全体では、3,050組合のうち2,710組合が要求を提出し、このうち、2,401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88.6% (前年88.7%)となった。規模別では、1,000人以上が99.2% (同98.8%)、300~999人が97.6% (同97.1%)、299人以下が84.7% (同85.0%)となり、前年とほぼ同水準となった。

- 要求額の平均は13,993円 (前年11,972円)となっている。規模別では、1,000人以上が14,815円 (同13,350円)、300~999人が14,669円 (同13,015円)、299人以下が13,635円 (同11,420円)となった。
- 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た。

<一時金>

- 金属労協全体では、3,050組合のうち、2,233組合が要求を提出し、269組合が業績連動方式で一時金を決定した。

<「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、1,702組合 (前年1,719組合)となった。所定労働時間の短縮が207組合、年休付与日数増が59組合、年休取得促進が161組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが185組合、勤務間インターバル規制の導入が55組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが92組合、他の労働時間短縮策88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、765組合 (前年798組合)となった。賃上げに取り組んだ組合は600組合、一時金が234組合、その他の労働諸条件が41組合、処遇制度全般の見直しが27組合、定年の廃止・延長が84組合、65歳以降の就業機会確保が164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、676組合 (前年737組合)となった。賃上げに取り組んだ組合は570組合、一時金は213組合、雇用・労働諸条件は211組合となった。

②集計対象組合の要求状況

<賃金>

- 53組合 (前年54組合)のうち、53組合 (同54組合)が賃上げを要求し、要求額の平均は15,534円 (同14,975円)となった。

<企業内最低賃金協定>

- 53組合中50組合が締結している。このうち31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>

- 年間休日日数増などの総実労働時間の短縮、柔軟な働き方の導入や両立支援制度の充実、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、働き方・処遇の改善や定年延長に向けた協議などに取り組んだ。

<非正規雇用で働く労働者の賃金・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。

3. 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21日、「2025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、実質賃金の向上を定着させるには物価上昇を上回る基本賃金の引き上げが不可欠であること、中小企業の賃上げ、価格転嫁の推進が重要であること、特定最低賃金を通じた賃金の底上げ・格差是正の実現の必要性などについて見解を表明した。

(2) 「2025年闘争 交渉参考資料」の作成

2025年1月に、「2025年闘争 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「賃上げの必要性」「中小企業における賃上げ」「最低賃金」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>

- ・ 米国の政権交代により米中間の政治経済面での対立が激化しグローバル経済は経済安全保障の名の下で、各国の通商措置が拡大するとともに、自国優先主義に基づくマーケットの分断も懸念され不透明感が増幅していることから、今後の世界経済の動向については、より慎重に見ていかなければならない。
- ・ 今次交渉にあたっては、成長と分配の好循環創出に向けた社会的要請のほか、労働生産性の改善・向上に向けた従業員のエンゲージメント向上や、人財確保の観点から、労使で活発に議論していく必要があると考えている。

<賃金>

- ・ 各社は物価動向を重視した検討に加え、「人への投資」の重要性を意識した対応が求められている。
- ・ 限られた経営資源を成長投資にどのように分配するかは、各社の成長戦略に基づいて決定すべきであり、「人への投資」をどのように行うかは、賃金改善も選択肢の一つとして捉えたうえで、各社が総合的に判断すべきと考える。
- ・ 具体的な水準については、直近のインフレ下のみならず過去から継続して賃金改善を行ってきた実態や、賃金水準の改善が将来にわたり企業の構造的かつ固定的な負担増となることもふまえたうえで、各社の足もとの支払い能力や、中長期的な事業戦略等に基づいて、慎重に判断すべきである。
- ・ 物価上昇が続く中であって、「社会性の視座」からも、賃金を検討していくべきことは強く意識している。また、厳しくなる生活実感と、現場での奮闘によって会社業績に貢献しているという自負を背景に、従業員・組合員から賃金水準引き上げをこれまで以上に求められていることは、経営側としても十分認識している。
- ・ 賃金引き上げは、短期的に判断するものではなく、中長期的な競争力や外部環境の変化などを総合的に勘案して判断するものとの考え方は従来と変わらない。

<企業内最低賃金協定>

- ・ 企業内最低賃金の引き上げについては、今後の動向や世間水準を考慮に入れ、対応を図っていきたい。
- ・ 初任給・企業内最低賃金の引上げについては、基本的には賃金改善の検討と同様の認識のもと、採用

競争力の維持・強化の観点も踏まえ、近隣地域や競合企業の水準、法定の地域別最低賃金の引上げなどの世間動向を勘案した上で、当社の総額人件費に与える影響を考慮しつつ、慎重に検討する。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 休日増について、産業の現状を踏まえた上で、より働きやすい労働環境の実現、ワークライフバランス向上を図る取り組みという方向性自体は理解している。実現に向けては様々な課題があり、慎重な検討が必要である。
- 36協定特別条項限度時間の引き下げについては、労働者の健康確保という大前提のもとで、産業の担う社会的責務も考慮のうえ、各社の業態や時間外労働の実態をふまえて、総合的な議論を継続すべきと考える。
- 環境変化が激しい状況下にあつては、従業員がそれぞれの価値観、能力、キャリア志向、ライフスタイルなどに応じて、主体的に自己のキャリア形成に取り組むことが重要である。引き続き、各社の経営戦略と人財戦略のもとで、自社の実情に照らして支援施策を拡充していくことが重要である。

【労働組合の主張】

<全体>

- 賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」をより一層強化し、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。
- 組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済の好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組むことが重要である。

<賃金>

- 日本の実質賃金は、継続する物価上昇の影響で前年同月比マイナス傾向が続き、改善には至っていない。また、国際比較においてもOECD平均を下回っており、国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる必要がある。
- 少子高齢社会が進行し労働力人口の減少が企業の人材確保課題として顕在化するなかで、より魅力ある労働条件を労使で作り上げることは、採用力の強化や定着率の向上の面においても、社内外への力強いメッセージとなり、企業として未来に向けた成長を確かなものにしていくと考える。
- 物価上昇が続く中、一昨年、昨年からの賃金引上げの流れを継続していくことが、組合員の生活を支える上でも重要である。
- 日用品や食料品等の生活関連物資の価格が上昇しているなかにおいて、組合員の生活不安を払拭し、日々の業務に対するモチベーションを維持させるべく、物価上昇を上回る基本賃金水準を確保し続け生活の安心・安定を図ることが重要である。

<企業内最低賃金協定>

- 企業内最低賃金は、特定最低賃金の新設・金額改正の仕組みを通じて、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・適用拡大に対する理解を求めたい。
- 働く者の最低限の生活を守り、地域別最低賃金が引き上がっていく状況や、広く社会全体で働く者の賃金を下支えしていくという社会的な意義を強く意識した水準を要求する。
- 優秀な人材の確保・定着が求められる中、企業内最低賃金が地域別最低賃金に対して適切な優位性を保つ必要がある。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 労働時間の短縮に向けた取り組みは、産業の魅力向上や、従業員のワークライフバランスの実現において重要である。
- 36 協定特別条項の限度時間や交替制勤務者年間所定労働時間について、あらためて職場の実態を労使で検証し、引き下げに向けた対応をお願いしたい。
- リスキリングを含む能力開発を継続的に支援することは、生産性の向上、組織の活性化に加え、労働意欲や職場の満足度の向上にもつながる。また、自らのライフキャリアについて自律的に考え、行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことは、能力を 発揮し成果を上げることに加え、自分らしい働き方、生き方につながり、人生を豊かなものにすると考え。各社労使の継続的な議論と対応をお願いしたい。

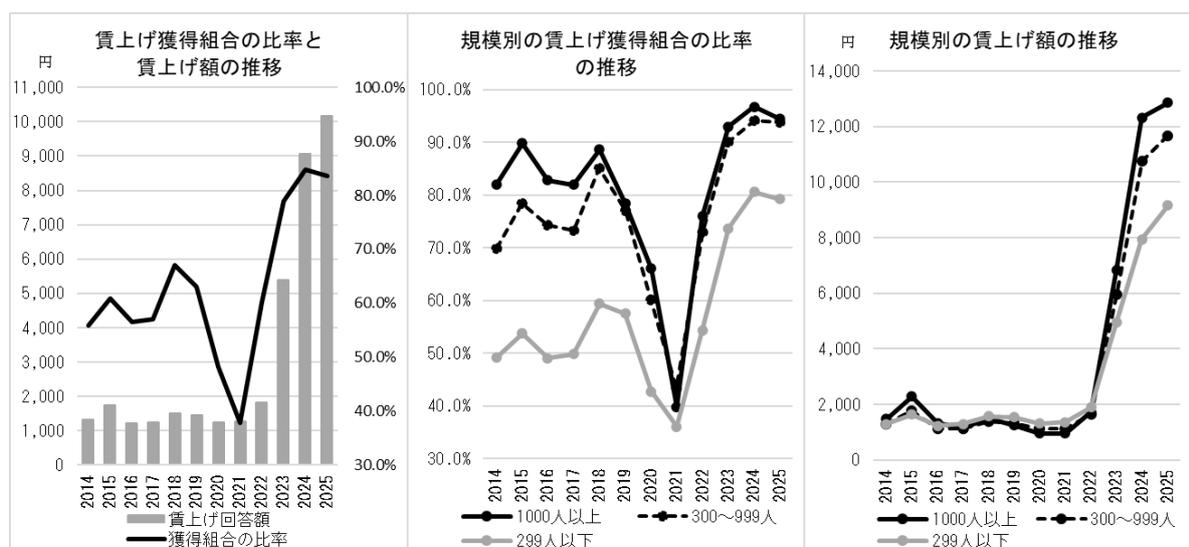
II. 2025 年闘争の評価と課題

1. 2025 年闘争の回答と評価（7月22日現在）

(1) 賃金

①回答

< J C 共闘全体 >



- 回答引き出した2,676組合（前年2,651組合）のうち、賃上げ（賃金改善分）を獲得した組合は2,237組合（同2,249組合）となった。
- 回答引き出し組合に対する賃上げ獲得組合の比率は83.6%（前年84.8%）となり、昨年同様、8割を上回る組合が賃上げを獲得した。組合規模別で見ると、1,000人以上が94.4%（同96.7%）、300～999人は93.8%（同94.1%）、299人以下は79.2%（同80.6%）となった。
- 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均は10,169円（前年9,055円）となり、2014年以降で最も高い水準となった。規模別では、1,000人以上が12,855円（同12,319円）、300～999人は11,673円（同10,756円）、299人以下は9,160円（同7,949円）となった。

< 集計対象組合 >

- 集計対象組合53組合（前年54組合）は、全ての組合が賃上げを獲得した（同54組合）。賃上げ獲得組合のうち賃上げ額のわかる組合の平均は14,598円（同14,638円）となっており、前年同様の高い水準となった。

②評価

< 全体感 >

- 2025年闘争は、2023年以降の積極的な賃上げの流れを定着させることについて政労使が共通認識を持ったことに加え、物価上昇の高止まりや人材獲得競争の激化などにより、賃上げに対する社会的要請が高まる中での取り組みとなった。J C 共闘では、賃上げの要求基準について、前年を上回る「12,000円以上」と示し、各組合はさらに積極的な要求を行った。J C 共闘として緊密に連携して相乗効果を発揮し、賃上げを獲得した組合数は8割を上回るとともに、賃上げ額も2014年以降で最も

高い引き上げ額となった。2014年以降、JC共闘として賃上げに積極的に取り組み、2023年以降はさらに高い水準の賃上げを3年間継続し、2025年闘争ではより大きな成果を上げることができた。これらの成果は、組合員の生活の安心・安定はもとより、春闘全体の機運醸成や高い金額での相場形成、積極的な賃上げの定着につながるものであり、春闘を牽引するというJC共闘の社会的な役割を果たすことができた。

- 雇用労働者の7割を占める中小企業においても賃上げのための原資を確保するため、政府の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知や、労働組合としての価格転嫁を含む適正取引推進の取り組みを強化してきた。金属労協および産別・単組の継続的な取り組みに加え、政府の取り組み強化が図られたことで、課題は残るものの一定の前進が見られ、中小労組の賃上げ獲得率は8割程度となった。また、賃上げ額の前年比での引き上げ幅について、中小労組が大手労組を上回ったことで、大手と中小の引き上げ額の差は縮まった。

<要求>

- 2025年闘争では、中小を含めた組織全体で実質賃金の向上につなげるとともに、春闘結果を日本全体に波及させ、日本経済の好循環へつなげていく観点から、「すべての組合で12,000円以上」の要求を2掲げた。前年を上回る要求額を掲げたことによって、賃上げの機運が一層高まり、産別・単組における要求額の引き上げを後押しする役割を果たした。また、交渉時においても「12,000円以上」を意識した交渉を促し、獲得額の引き上げにも貢献した。

<回答>

- 賃上げ獲得組合の割合は前年と同様に8割を上回り、賃上げ額の平均は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。2023年以降、JC共闘全体で高い水準の賃上げを3年間継続し、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。
- 金属労協全体として実質賃金の向上によって組合員の生活の安心・安定を図るとともに、「人への投資」を加速させる回答を引き出すことにより産業の魅力を高め得る成果を上げることができた。また、JC共闘の回答引き出しによって賃上げの機運を高め、日本経済の好循環の実現に向けて社会的な役割を果たすことができた。
- 大手労組が高水準の賃上げ回答を引き出したことが、中堅・中小労組の賃上げを牽引し、価格転嫁の取り組みが一定程度前進したことにより、中堅・中小労組においても高い賃上げ額の獲得につながった。
- 物価上昇が生活に影響を及ぼす中、組合員の生活を守るため賃上げを強く求めたことや、日本経済の好循環の実現につなげていく観点から、物価を上回る賃上げの必要性について認識が広がったことを背景に、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。
- 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、あらゆる産業で人手不足の危機感が高まっていることが、賃上げを基軸とした「人への投資」を後押しした。
- 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先進国の中で低位にあること、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賃上げを基軸とした「人への投資」が必要であることについて、社会全体に認識が広がったことが交渉の後押しとなった。

③課題

＜生産性運動三原則に基づく「成果の公正な分配」と、実質賃金の向上に向けて＞

- 金属労協は、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の確保という考え方に立ち、継続的に賃上げに取り組んできた。2025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、全体としては実質賃金を向上させる賃上げを獲得することができたが、299人以下の組合では2割程度が賃上げを獲得できないなど、実質賃金の確保に至らなかった組合もある。生活必需品の物価上昇率が他の品目を上回る中、実質賃金の向上が図られなければ、生活不安が一層高まり、消費を抑制することになりかねない。国際情勢が激変する中、内需主導の安定的・持続的な経済成長への転換が求められており、積極的な賃上げの継続により、その実現につなげていく必要がある。
- 積極的な賃上げを継続し、大きな成果を上げてきた一方、いまだ中期的な課題の解決には至っていない。長期的な労働分配率の低下や国際的に低い賃金水準の改善、日本経済の好循環の実現に向けて、継続して賃上げに取り組んでいくことは不可欠である。賃上げの継続に向けて中期的課題について検証し、今後の闘争につなげていく。

＜金属産業にふさわしい賃金水準の実現に向けて＞

- 国内の幅広い産業で人材不足が深刻化する中、金属産業での人材確保・定着を図るため、産業・企業の魅力をさらに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、グローバルでも人材確保が困難になることも懸念される。また、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＞

- 組合員299人以下の組合の賃上げ額は、前年比で1,211円増加と1,000人以上（同536円増）よりも大幅な引き上げとなり、賃金の底上げを前進させることができた。一方、賃上げ額は1,000人以上の組合が最も高いため、大手と中小でいまだ3,000円程度の差が開いており、賃金水準の規模間格差が拡大している。また、賃上げ獲得組合比率を見ても、2割程度の組合が賃上げを獲得できておらず、大手と中小で10ポイント以上の差がある。闘争の環境整備としての価格転嫁を含む適正取引の取り組みについては、政府のみならず、金属労協および各産別の取り組みにより一定の前進が図られているものの、労務費の価格転嫁などでは課題が見られる。引き続き取り組みを強化し、すべての働く者の実質賃金向上につなげていく必要がある。
- 企業業績や先行きの厳しさなどにより、賃上げに慎重にならざるを得ない企業がある一方、業績が厳しい中であっても、人材の確保・定着を図るため積極的に賃金を引き上げる企業もみられた。こうした企業においても賃上げを継続していくためには、適切な価格転嫁の定着や、生産性向上の取り組み支援が不可欠である。

＜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すること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ていく必要がある。

<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、賃金制度が未整備の組合や賃金構造維持分が明確でない組合がある。また、各社の賃金制度が多様化する中、賃金構造維持分の比較が難しくなっている。まずは、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、賃金制度の整備に向け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、経営側から、人材確保・定着を図るための若年層への重点的な配分や、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配分が行われるよう、労働組合として関与していくことが重要である。とりわけ、賃上げ額が物価上昇分に満たない場合、労働の価値が目減りすることになるため、すべての組合員の実質賃金が向上できるよう経営側に主張するとともに、配分の結果どうなったのか労働組合としても確認していく必要がある。
- 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いる。その場合は、賃金補正のための原資を別途確保し、賃金構造に歪みが生じないように取り組む必要がある。
- また、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、中高年層の賃上げが抑制され、賃金水準が低下する傾向もみられる。人材獲得競争の激化により初任給が上昇する傾向が続く中においても、職場全体のモチベーション向上や、技術・技能の育成、生産性の向上による「現場力」の強化など、中長期的な観点から労使で議論を深めていくことが重要である。

(2) JCミニマム運動

①回答

<JC共闘全体>

- 現時点で、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、1,611組合（52.8%）となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額187,941円（1,279組合）となり、引き上げ額の平均は11,089円となった。

<集計対象組合>

- 企業内最低賃金協定、現段階で36組合が引き上げを獲得しており、引き上げ額の平均は15,902円、改定後の水準は204,650円となった。

② 評価

- 金属労協では、企業内最低賃金協定の最低到達目標を214,000円とし、到達目標を243,000円と掲げている。金属労協の目標を踏まえ、産別においても計画的に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。JC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こと、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、多くの企業で従来以上に水準を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、特定最低賃金の取り組みを通じて未組織労働者を含む産業全体の賃金の底上げ・格差是正につながっている。企業内最低賃金協定を起点として特定最低賃金を積極的に活用することは、中小や非正規雇いで働く労働者の賃上げを着実に実現するために有効である。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企業内最低賃金協定を最大限引き上げていくことが重要である。

- 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。
- 特定最低賃金によって、中小や非正規雇用で働く労働者の賃上げを実現するためには、企業内最低賃金協定の締結拡大とともに、積極的に水準を引き上げていかなければならない。また、政府は地域別最低賃金について「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」としており、連合においても2035年ごろに1,600円～1,900円程度とすることを念頭に「連合リビングウェイジおよび一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」としている。こうした水準を見据えつつ、金属労協の企業内最低賃金協定の目標の実現に向け、金属労協全体で水準の引き上げに取り組んでいく必要がある。
- 「JCミニマム(35歳)」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。2025年闘争では、足元の物価上昇を反映し、22万円から23万円に水準を引き上げて取り組んでいる。産別・単組で賃金実態を把握しつつ、課題を精査して取り組みを継続するとともに、生計費や賃金水準の動向を注視し、適宜水準の見直しを行っていく。

(3) 一時金

① 回答

<全体集計>

- 2,152組合が回答を引き出し、平均月数は年間4.65カ月となっている。なお、最低獲得水準である年間4カ月以上の組合は77.7%となり、前年(77.9%)と同程度の水準になっている。

<集計対象組合>

- 集計対象組合は、47組合が回答を得ている。平均獲得月数は年間5.85カ月と前年(5.62カ月)から0.23カ月増加しており、すべての組合で最低獲得水準である年間4カ月上回っている。

② 評価

- 金属労協全体では、半数以上の組合が昨年と同水準もしくは上回る回答を引き出している。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合数も前年と同程度の水準になっている。産業ごとに業績のばらつきが出る中においても、組合員の生活の安定を図り、その努力や成果に報いる適正な配分を求めて取り組んだ結果と受け止める。

③ 課題

- 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カ月分にこだわりつつ、組合員の協力・努力と業績に見合った水準の確保に取り組むことが重要である。
- 人材獲得の観点や外資の流入により、年収ベースで賃金の比率を高める企業がでてきている。この点については、納得感の得られる公正な配分が行われるよう、労働組合として関与していくことが重要である。

(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、235 組合（前年 390 組合）が前進回答を引き出した。所定労働時間の短縮が 72 組合、年休付与日数増が 18 組合、年休取得促進が 29 組合、36 協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが 86 組合、勤務間インターバル規制の導入が 13 組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが 18 組合、他の労働時間短縮策が 12 組合となった。

② 評価

- 各産別・単組では、年間休日増を含む所定労働時間の短縮や 36 協定特別条項限度時間の引き下げなど年間総実労働時間の短縮や、働き方の見直し、キャリア形成支援、仕事と育児・介護との両立支援など、多様なニーズに対応した柔軟な勤務制度の導入・充実を要求し、前進が図られている。
- 年間休日増など労働時間短縮のニーズが高まる中で、集計対象組合や前年に獲得した組合の関連企業などで取り組みが前進している。

③ 課題

- 人材不足が顕著となる中で、所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用・定着を困難にしている場合もあり、職場の魅力を高めるためにも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であり、産業全体の魅力を高めていくため、J C 共闘で連携し、バリューチェーン全体の底上げに取り組んでいく必要がある。

(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

<J C 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、397 組合（前年 466 組合）となった。賃上げが 327 組合、一時金が 164 組合、その他の労働諸条件が 13 組合、処遇制度全般の見直しが 18 組合、65 歳以降の就業機会確保が 80 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、各産別の指導の下、各組合が取り組んでいる。物価が上昇する中、近年にない高い賃上げを獲得していることや、60 歳以前との均等・均衡待遇を確保するため、多くの組合で雇用継続者の賃金の引き上げが図られている。

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

<J C 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、304 組合（前年 365 組合）となった。賃上げが 272 組合、一時金は 149 組合、雇用・労働諸条件は 19 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跡が見られ、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) 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、安全衛生体制の強化

- 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、2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示し、2025年の通常国会に下請法改正案が提出されるなど、価格転嫁を進めるための取り組みを強化している。金属労協としても、産業政策要求の重点項目のひとつとして「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い、賃上げの環境整備に取り組んできた。また、産別においても、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・単組から業界団体や企業への働きかけや、顧問議員等と連携して政府への働きかけ等を行った。
- 従来以上に踏み込んだ取り組みによって、一定程度価格転嫁が進み、賃上げの裾野を広げることにつながった。今後も賃上げを継続していくためには、取り組みの遅れている労務費を含め、着実に価格転嫁を進めていくことが不可欠であり、実態把握を進めつつ、課題解決に取り組んでいく必要がある。

(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、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、労働組合の参画に向けて、今後さらに取り組みを進めていく必要がある。

(3) 産業政策要求

- 2024年4月に、「ものづくり産業を支える人材の確保・育成」「GXの推進と公正な移行の実現」「適正取引の推進」を柱とした「2024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、政治顧問と連携した。
- 2025年4月には、「ものづくり産業を支える人材政策」「ものづくり産業の基盤強化政策」「将来に向けた成長力強化政策」を柱とした「2025年産業政策要求」を作成した。2026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

- J C共闘として要求基準を大幅に引き上げることで賃上げの機運を高め、各産別・単組が積極的な賃上げ要求・交渉を行ったことや、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。
- 金属労協では、要求基準を決定する協議委員会の前段に記者会見を設定し、要求提出段階で報道関係者との意見交換の機会を設けるなど、要求の考え方について社会に理解を求める働きかけをした。また、集中回答日や3月末段階の記者会見を行うなど、報道への発信を強化した。集中回答日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. 2026年闘争に向けて

<金属産業を取りまく課題>

- 国際情勢が激変し、グローバル経済の先行き不透明感が高まる中、外需依存体質である日本経済の脆弱性を克服し、外需が落ち込む中でも内需が下支えする強固な日本経済を構築していく必要性が一層高まっている。積極的な賃上げを継続することで実質賃金の向上を定着させ、内需主導の安定的・持続的な経済成長を実現していかなければならない。
- 生産年齢人口の減少が続き、景気が緩やかに回復する中、人材獲得競争が激化している。DXやGX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。他産業においても賃上げの動きが加速しており、金属産業の魅力をさらに高めていかなければならない。
- 金属産業全体として賃金の底上げが図られているものの、大手労組と中小労組の賃上げ額には乖離があり、賃金格差の是正は引き続き重要課題となっている。
- 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も改善に至っていない。
- 人材不足が顕著となる中で、所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用・定着を困難にしている場合があり、仕事と育児・介護・私傷病治療などの両立支援を含め、多様な人材が活躍できる環境を整備することで、職場の魅力を高めていく必要がある。

<2026年闘争に向けた環境整備>

- 2025年闘争では、政労使が経済の好循環に向けて実質賃金を向上させ、積極的な賃上げを定着させていくことが不可欠との共通認識に立つ中での取り組みとなり、社会全体の賃上げ機運の高まりが、高い賃上げ獲得を後押しした。一方、賃金の底上げ・格差是正を始め、中期的な労働分配率の低下、主要先進国で最も低い賃金水準など、いまだ中期的な課題の解決には至っていない。2026年闘争に向けて、2025年闘争の成果が経済の好循環に与える影響についても検証しつつ、積極的な賃上げを継続する必要性についての認識が経営側に浸透するよう粘り強く訴えていく。
- 中小企業では、業績が厳しい中であっても人材確保・定着のために大幅な賃上げを行っている場合もある。金属産業全体で継続的に賃上げを行うためには原資の確保が不可欠であり、継続して価格転嫁を含む適正取引の推進と生産性向上に取り組んでいかなければならない。金属労協においても、下請法改正の周知徹底と実効性の確保を求めるなど、産業政策の取り組みを強化し、すべての働く者の実質賃金向上につなげていく。

<2026年闘争に向けた検討>

- 足下で物価上昇は継続しており、人材獲得競争も厳しさが増している。賃金の底上げ・格差是正を始めとした中期的課題も改善していく必要がある。加えて、産業の変革期にあることや、国際情勢が不安定化する中において、積極的な賃上げを継続する重要性は一層高まっている。実質賃金の向上が定着し、消費が拡大していくことで、企業業績の改善と生産性の向上を促し、それが次の賃上げにつながるという、内需主導の安定的・持続的な経済成長を実現していく必要がある。2026年闘争においても、生産性運動三原則に基づく「成果の公正な分配」と実質賃金の向上を基本として取り組み、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立や、中期的課題の解決につなげていく。

- 2025年闘争では、昨年から引き続き賃上げの社会的機運が高まっていることを受け、金属労協の賃上げ要求基準が産別・単組における要求額の引き上げを後押しする役割を担うこととなった。足元の変化が著しい情勢の中、2026年闘争では、金属労協や産別の示す要求基準の位置付けについて認識を合わせ、一体感を持った共闘を強化していく必要がある。社会的波及力を強化し、春闘の牽引役を果たすべく、賃上げ要求基準や中期的課題の解決に向けた取り組みについて議論を深めていく。
- 産業・企業の魅力向上という観点から、賃上げはもとより、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げを特定最低賃金に波及させる取り組みを進める。また、休日増を含む年間総実労働時間の短縮や働き方の見直しなど、多様な人材が活躍できる職場環境の整備について、JC共闘としてさらに前進を図る取り組みを検討していく。

以上