

第65回協議委員会議案

# 2023年 闘争の推進(案)

ダイジェスト版

## 金属労協 第65回協議委員会

日時 2022年12月7日(水)  
14:00~16:30

- 議題
- I. 報告事項
    - 一般経過報告
  - II. 審議事項
    - 2023年闘争の推進について

## 基本的考え方



- ・環境変化やDX、カーボンニュートラルへの対応など、金属産業は大変革期に。
- ・変革への挑戦を担う人材の確保・定着のため、賃金・労働諸条件向上による「人への投資」が不可欠。
- ・2022年度の業績見通しは、全体として増収。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年度を上回る。



- ・ウクライナ侵攻長期化、金融引き締めによる海外経済減速等のリスクはあるものの、ウィズコロナの下での経済活動再開により、2021年度と同程度の成長が見込まれる。



- ・円安の進行に加え、資源・エネルギー・原材料の価格が高騰。中小企業を中心に原材料高を十分に価格転嫁できず、利益を押し下げている。「付加価値の適正循環」構築が全体の賃金底上げにとって重要。



- ・物価上昇が顕著で、食料、光熱費などの基礎的支出は、2022年2月以降、前年比4%を上回る状況が続き、生活を大きく圧迫。消費への影響が懸念される。



- ・製造業の賃金水準は、実質では2013年を下回る状況が続く。2022年4月以降は物価上昇により実質賃金の低下が顕著。

こうした状況を踏まえ

## 要求の基本的考え方

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とする。

# 具体的取り組み

## 賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

○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めます。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。

- 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。

(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。
- 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。

## 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む、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。

○金属労協は、2023年頃に地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度とすることが見込まれることから、月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をJC共闘の「中期的目標」とし、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んできました。しかしながら、JC共闘全体の企業内最低賃金協定の平均額は165,000円程度と、「中期的目標」を大きく下回っています。このため、「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）。

○一方、「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、その実現に取り組めます（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円程度とすることが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。

○特定最低賃金は、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産業内の公正競争確保を通じたバリューチェーン全体の健全な発展を促す観点などから、取り組みを一層強化する必要があります。日本の基幹産業である金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保するため、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めます。

○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）」に取り組めます。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めます。
- 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。

### 「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。

## 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分配を求めていきます。

○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めます。

### 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めます。
- 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めます。
- 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。
- 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年3月末まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げます。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めます。
- 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めます。
- 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めます。

## 新たな働き方への 対応

## 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・処遇を求めていきます。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、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組みます。
- 改正高齢者雇用安定法の施行を踏まえ、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

- コロナ禍をきっかけに活用が進んだテレワークについては、労働時間管理や安全衛生、費用負担、コミュニケーションの円滑化などについて検討の上、必要な社内整備を進めてきました。テレワーク導入後の課題や問題点について、労使で検証し、誰もが働きやすい環境整備と生産性の向上を両立するよう、必要に応じて見直しを進めていきます。
- 副業・兼業に関する就業規則などの見直しを行う場合には、労働時間の把握・管理や健康確保への対応、秘密保持・競業禁止・誠実義務に留意して、制度導入について労使で協議の上、ルールを確認することとします。
- 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機会の提供や柔軟な労働時間制度、休暇制度の充実などを求めています。

## バリューチェーン における 「付加価値の 適正循環」構築

- 資源・エネルギー価格や原材料・部品価格の高騰により、国内企業物価指数は、2022年1月以降、前年比9%台の上昇となっています。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の強化などの施策を強化しています。
- しかしながら、2022年9月の帝国データバンクのアンケート調査によれば、100円のコストアップに対して、価格転嫁は36円に止まり、企業の2割近くは全く転嫁できていないと答えるなど、価格転嫁は不十分なものとなっています。
- エネルギー価格や原材料価格の高騰と価格転嫁の遅れは、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。中小労組において賃金の底上げ・格差是正、長時間労働是正をはじめとする働き方の見直しを進めていくためには、バリューチェーンを構成する各企業で適正に付加価値を確保していくことが重要であり、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組んでいきます。

- 金属労協では「2022～2023年度運動方針」において「『人権デュー・ディリジェンス』に関する労働組合としての対応を検討することを確認し、単組が企業と協議・意見交換を行う際などに参照するための資料である『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2022年9月の定期大会にて報告しました。
- 「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ーとして、産業・企業の労使協議・交渉等において、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の実現に向けて取り組みを行います。