

2022 年闘争評価と課題

2022 年 8 月 3 日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)

I. 2022 年闘争の経過

1. 「2022 年闘争の推進」の策定

(1) 取りまく情勢

下記の情勢認識の下で、「2022年闘争の推進」を策定した。

- 日本経済は、新型コロナウイルスの感染動向への懸念はあるものの、持ち直しの動きが続いている。2021年度は3%程度のプラス成長が見込まれており、2021年度中には、コロナ前の水準への回復が見込まれている。
- 一方、原油価格の高騰によるエネルギー価格の上昇が、わが国経済、産業や生活に打撃を与えることが懸念されている。
- 金属産業は、世界的な半導体不足や東南アジアからの部品供給の遅れにより、減産等の影響が出ている。しかしながら、2021年度の金属産業の業績は2020年度を上回り、全体としてコロナ禍前の2019年度を上回る水準まで回復することが見込まれている。
- 完全失業率は3%を下回っており、求人数が増加するなど雇用情勢は改善しつつある。金属産業においても、人手不足感が高まってきている。とりわけ中小企業では、採用が難しい状況にある。
- 個人消費は回復が遅れていたが、緊急事態宣言の解除等に伴い、回復の兆しが見られる。一方、足元では、エネルギー価格上昇による生活への圧迫が懸念されている。
- 米中対立をきっかけとした新冷戦の進行といった環境変化の中で、DX、カーボンニュートラルへの対応の加速が最重要課題となるなど、金属産業はまさに大変革期にあり、人材の確保・定着、変化への対応力強化に向け、「人への投資」が不可欠になっている。欧州で法制化・義務化が進む「人権デュー・ディリジェンス」に対しても、労使で検討を進めていく必要がある。
- 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となっている。

(2) 基本的考え方

2022年闘争では、「日本の経済力、そして基幹産業たる金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざすことにより、生活の安心・安定、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長、『人への投資』による大変革期を生き抜く『現場力』の強化の実現を図っていく。」との考え方の下で、「生産性運動三原則」に基づく賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」に向けて、すべての組合で賃上げの獲得をめざすこととした。

- 「生産性運動三原則」の実践による成果の公正な分配

- ・賃金水準や引き上げ幅は、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、決定していく必要がある。
 - ・先進国におけるわが国の賃金水準の低さ、金属産業の賃金水準が他の産業に比べ付加価値生産性の高さに見合ったものとなっていないことなどを強く認識し、賃金水準重視の取り組みを強化していく。
 - ・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。
- 金属産業の大変革期を支える現場力向上のための「人への投資」
- ・「生産性運動三原則」に基づく「成果の公正な分配」は、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」でなくてはならない。産業・企業の大変革に果敢に挑み、競争力を高めるのは、人、「現場力」である。人材の確保・定着を図るとともに、組合員の意欲・活力の向上が、現場力、企業競争力の強化につながるという好循環実現のために、継続的な賃上げが不可欠である。
- 「好循環」につながる賃金の引き上げによる安心・安定の確保
- ・日本経済では、長期にわたり生産性の向上に見合った成果配分が行われてこなかったという配分構造の歪みがあり、労働分配率が低下傾向を続けてきた。このため、経済活動の6割弱を占める個人消費が成長に寄与できておらず、コロナ禍以前から低成長が続いている。働く者にとって最も基礎的な収入である賃金を引き上げることにより、生活の安心・安定の確保を図り、個人消費の回復・拡大によって、経済再生と持続的成長軌道を取り戻す必要がある。
- 賃金の底上げ・格差是正
- ・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、バリューチェーンの存続が困難になることは必至であり、底上げ・格差是正の一層の取り組み強化が不可欠である。中小企業では、物的生産性の向上に見合った付加価値生産性の向上が確保できない状況にあり、「バリューチェーンにおける『付加価値の適正循環』」に強力に取り組む必要がある。
- 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状況となっている。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。
- 誰もが活躍できる職場環境の整備
- ・大変革への挑戦や人権デュー・ディリジェンスへの対応等の観点から、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ており、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

①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 近年の実質賃金の低迷や、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、国際的にも低水準となっていることを踏まえ、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く必要がある。

- とりわけ、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一層強化しなければならない。
- そのためには、生活の安心・安定の確保、「人への投資」による「現場力」の強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく、賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠である。
- 2022年闘争は、JC共闘として、2014年以降の継続的な賃上げの流れをより確かなものとするべく、賃上げ獲得組合数と引き上げ額の拡大に向けて取り組む。

- 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、3,000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 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。

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。

(2) JCミニマム運動

- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。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 円程度となることが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額 177,000 円程度（時間あたり 1,100 円程度）を J C 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いく。
- 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、「J C ミニマム（35 歳）」に取り組む。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、「J C ミニマム（35 歳）」の水準を設定する。

① 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、J C 共闘の上記中期的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

③ 「J C ミニマム（35 歳）」の取り組み

- 「J C ミニマム（35 歳）」の水準は、基本賃金で月額 21 万円とします。

(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

(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) 労使による人権デュー・ディリジェンスの検討

⑤ 政策・制度要求

「2021年政策・制度要求」の実現を図る。

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・課題の解決を目指し、求める経済社会の実現や将来不安の払拭、更には産業の持続・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)	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)	323,200円	370,000円
自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス (第3基準)	254,000円	292,000円
自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	272,000円
自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	248,000円
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、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自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。

【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、雇用確保と労働諸条件の維持及び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。

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）：3,000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：171,000円以上（2,000円引き上げ）

○大卒初任給：219,000円以上（2,000円引き上げ）

○賃金水準の是正・産业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

○エイジフリー社会を展望した60歳以降の雇用の安定に向けた取り組み

○非正規雇用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

あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を確保し、単組の課題を積み上げ、「人への投資」6,000円基準を要求

○要求

(1) 個別賃金要求基準

① JAM一人前ミニマム基準

18歳 167,000円 20歳 179,000円 25歳 210,000円

30歳 240,000円 35歳 270,000円 40歳 295,000円

45歳 315,000円 50歳 335,000円

②標準労働者：高卒直入者・所定内賃金

到達基準 30歳 270,000円 35歳 310,000円

目標基準 30歳 290,000円 35歳 330,000円

※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 167,000円 25歳 181,500円

30歳 192,000円 35歳 216,000円

(2) 平均賃上げ要求基準

J AMの賃金構造維持分4,500円に6,000円を加え「人への投資」として、10,500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】

- 基幹労連が一体となって、2022年度・2023年度のなかで2年分の賃金改善要求を行う。
- 要求額は、2022年度3,500円、2023年度3,500円以上を基本とする。
- 具体的には部門・部会のまとまりを重視して要求を行う。
- 条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。
- 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、一般社員とは別財源とする。
- 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。

【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届く場合の要求額（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

- ・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、ベースアップも含め賃金原資増額の観点や賃金カーブの是正、底上げ、格差是正など、幅広い概念での位置づけで、3,000円以上の賃金改善に取り組む。
 - ・賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金構造維持分として4,500円の要求をしたうえで、賃金改善に取り組む。
- 「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

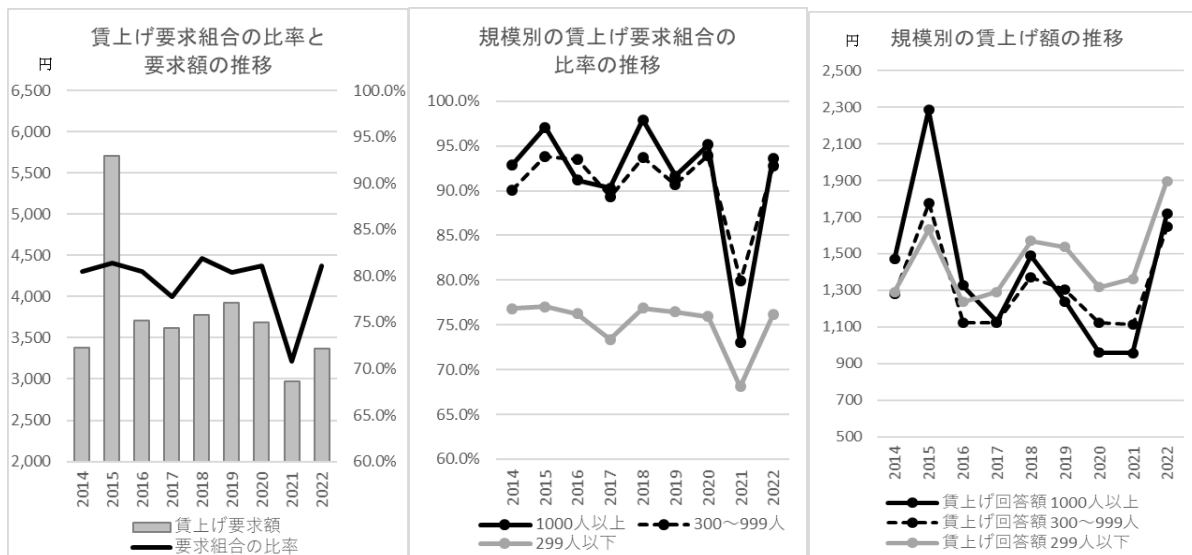
到達水準 279,000円以上

最低水準 223,000円以上

(2) 単組の要求状況

① JC共闘全体の要求状況

<賃金>



- 金属労協全体では、3,139組合のうち2,679組合が要求を提出し、このうち、2,160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80.6%（前年同時期70.8%）となっている。規模別では、1,000人以上が92.9%（同73.1%）、300～999人が92.4%（同79.9%）、299人以下が75.8%（同68.1%）となっている。
- 賃上げ要求組合の比率は、2021年の落ち込みから回復し、2014年以降の平均的な水準となっている。規模別の要求組合の比率は、299人以下の組合が、1,000人以上、300～999人を15ポイント程度下回る状況が続いている。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3,374円（同2,971円）となっている。規模別では、1,000人以上が2,999円（同2,147円）、300～999人が3,137円（同2,574円）、299人以下が3,507円（同3,184円）となっている。
- 賃上げ要求額の平均は、2021年を上回るものの、2021年に次ぐ低い水準にとどまっている。一方、2016年以降、規模が小さい組合ほど要求額が高い傾向が続いている。

<一時金>

- 金属労協全体では、3,139組合のうち、2,304組合が要求を提出し、246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、1,744組合（前年1,748組合）となった。所定労働時間の短縮が196組合、年休付与日数増が49組合、年休取得促進が359組合、36協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが199組合、勤務間インターバル規制の導入が94組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが147組合、他の労働時間短縮策146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、775組合（前年769組合）となった。

賃上げに取り組んだ組合は 565 組合、一時金が 203 組合、その他の労働諸条件が 69 組合、処遇制度全般の見直しが 43 組合、定年の廃止・延長が 97 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、646 組合（前年 642 組合）となった。賃上げに取り組んだ組合は 541 組合、一時金は 209 組合、雇用・労働諸条件は 234 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、53組合（同39組合）が賃上げを要求し、要求額の平均は3,318円（同2,452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37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＞

- 年間総実労働時間の短縮や柔軟な働き方の導入、テレワーク環境の整備などに取り組んだ。

＜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18日、「2022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、「成果の公正な分配」の着実な実現、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」必要性、賃金水準を踏まえた賃金の底上げ・格差是正の実現、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、産業にふさわしい特定最低賃金の設定などについて見解を表明した。

(2) 「2022年闘争 交渉参考資料」の作成

2022年2月に、「2022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」「経団連の主張する『エンゲージメント』に対して」等について、経営側の主張への反論、主張点を取りまとめた。

(3) 企業別交渉における労使の主張点

【経営側の主張】

<全体>

- コロナ禍の影響の長期化に加え、半導体供給リスク、資源価格や物流費高騰のリスクがあり、さらにウクライナ情勢など、先行き不透明感が増している。
- 世界情勢や経済の先行きが未だ不透明であり、カーボンニュートラルへの対応をはじめとして、ESGやSDGsなど、特に環境面での世界的な要請が高まっており、これらへの対応が事業存続にとって必須となっている。
- 約2年間に及ぶコロナ禍の下で、各事業所、職場の特性に合わせた感染防止やリモートワークなど、事業活動を維持するため懸命に努力いただいている組合員の皆さんに、敬意を表するとともに感謝申し上げたい。

<賃金>

- 賃金は、固定的・安定的な性格を有し、月例給与への財源投入は構造的固定費増をもたらすことから、構造的課題や時々の経営課題、実質賃金や世間相場の動向、従業員の活力・モラル等、総合的かつ慎重に勘案し検討していく必要がある。
- 組合が主張する「人への投資」による職場活力の向上や、魅力ある産業・企業の実現による好循環創出の重要性は理解している。
- 従業員の成長を促し企業力を高めるためにも、「人への投資」について、中長期的な視点をもって労使で幅広く議論していきたい。

<企業内最低賃金協定>

- 企業内最低賃金の改定については、企業のみならず、社会一般の賃金水準の動向にも波及するため、要求趣旨にもあるとおり、地域別最低賃金や特定最低賃金の改定状況等を踏まえた検討が必要であると理解している。
- 地域別最低賃金を巡り政府が方針を掲げており、企業の成長・発展を支える優秀な人材の確保や、将来を担う人材のモチベーションアップの観点から重要であることは、一定程度認識している。
- 一方では、賃金は職務や能力・成果に応じて支払うべきものであり、それらと直接的な関係のない要素で一律横並びに保障するということは適切でない、産業全体のセーフティ・ネットという観点では、「地域別最低賃金」がその役割を担っており企業内最低賃金の役割ではない、という意見もあった。

<「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 働き方改革は、長時間労働是正のみを目的とするものではなく、育児・介護を行う人材、外国人など、多様な人材、多様な価値観をもって働き、成果をあげることも、今後の事業のグローバル化、日本の少子高齢化、労働力減少という背景からも重要である。
- 労使が協力して取り組むべき課題と認識しており、組合員の皆様が働きやすい環境の整備について、引き続き知恵を出し合って検討していきたい。今後とも社員のエンゲージメント向上に向け、各社がそれぞれ自社に適したやり方を模索していく必要があると考える。
- 男性が育児参画のために休みを取りやすい環境を整備することに加え、新型コロナウイルスによって柔軟な働き方が浸透し、働く場所や時間の選択が柔軟になっていく中で、多様な人材がキャリアを中断することなく、働きながら育児参画がし易い環境づくりを労使で議論・検討していくことが重要であると考えている。

<60歳以降の就労>

- 多様な人材が生き生きとやりがいをもって働き続けることができる環境整備は、産業・企業が持

続的に成長・発展していくために大変重要と考える。

- 65歳以降については、ライフスタイルやキャリア形成が多様化している状況において、「雇用による措置・よらない措置」の両面で、各社の実態に応じて、個々の労使で検討・議論することが重要である。また、年齢によって一律に雇用するのではなく、自身のセカンドキャリアを自ら主体的に考え、会社としても従業員のスキルアップ実現を支援する環境を整備し、これらを通して「エンプロイアビリティ」の向上を図っていくことも重要と考える。

【労働組合の主張】

＜全体＞

- 業績の回復は、コロナ禍によって働き方が変化する中で、懸命に事業を支えてきた組合員の協力・努力の結果である。
- 着実な成果に対する「適正な配分」を行うとともに、より一層競争が激化する中で企業が勝ち残っていくために、組合員一人ひとりがモチベーションを向上させ、高度化する業務に挑戦し続けることができる職場態勢を構築しなければならない。
- 厳しい局面だからこそ、会社とともに険しい道りに挑戦する「人・職場」の活力が必要であり、これを引き出すための会社のメッセージが重要な意味を持つ。

＜賃金＞

- 今次闘争は、賃上げが国の政策課題に位置付けられ、「人への投資の重要性」が政労使で共有されていることに加え、エネルギー価格や原材料コストの上昇に伴って、ガソリン価格、電気料金、食料品などの生活関連品目の値上げが続いている。
- 継続的な賃上げで個人消費を活性化させ、日本経済を好循環に導くことは、賃上げに取り組む意義の一つである。コロナ禍で働く者を取りまく情勢が厳しいからこそ、継続的な賃上げの社会的な意義は大きい。
- 将来にわたり日本の産業競争力を支えるためには、その原動力となる組合員のさらなる頑張りが必要である。これまでの並々ならぬ努力に対する報いも含め、困難にも積極果敢に挑戦していくとの気概を支えていくための魅力ある労働条件としていかなければならない。
- 新規・中途問わず採用難になりつつあることや自己都合退職者が年々増加するなか、優秀な人材の確保・定着は喫緊の課題である。賃金の相対的位置付け等を勘案し、働くことに魅力や誇りが感じられる労働条件を追求していくことが必要である。
- 全組合員のさらなる活力発揮と優秀な人材の確保・定着など、「好循環」に最も資する「人への投資」として賃上げを求めている。
- 日本の賃金水準は低下傾向にあり、OECD加盟国の中でも水準、伸び率ともに低位にある。消費を回復させ経済の自律的成長につなげるためには、継続した月例賃金の引き上げが必要である。

＜企業内最低賃金協定＞

- 企業内最低賃金協定によって賃金の下支えを図ることが組合員の生活の安心・安定につながり、さらに、ものづくり産業で働く者すべての処遇改善に重要な役割を果たしている。2021年度の地域別最低賃金は大幅に上昇したため、継続して企業内最低賃金の引き上げに取り組む必要がある。最低賃金はセーフティ・ネットとしての役割はもとより、産業・企業のイメージアップや人材確保にも寄与するものである。

＜「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し＞

- コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化をふまえ、勤務間における休息時間の確保をはじめとする総実労働時間の短縮や、柔軟な働き方に対応した制度導入・職場環境整備など、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいにつながる取り組みの推進が必要である。また、多様な人材が本人の意思に基づき、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる職場環境整備に向けた取り組みを推進したい。
- 育児をしながら安心して働くことができる職場環境の実現をめざし、とりわけ男性の育児参画促進に向け、両立支援制度の整備・拡充、さらにはこれまで整備してきた各種制度が一層利用されるよう、制度の周知、会社・職場の風土改革への取り組みに対する会社の理解を強く求める。

<60歳以降の就労>

- 高い意欲を持つ人材を活かしていくことが、会社と組合員双方にとって望ましいと考える。本人の意思に基づき、65歳以降も原則として全員が雇用されて就労できる制度の整備を求める。

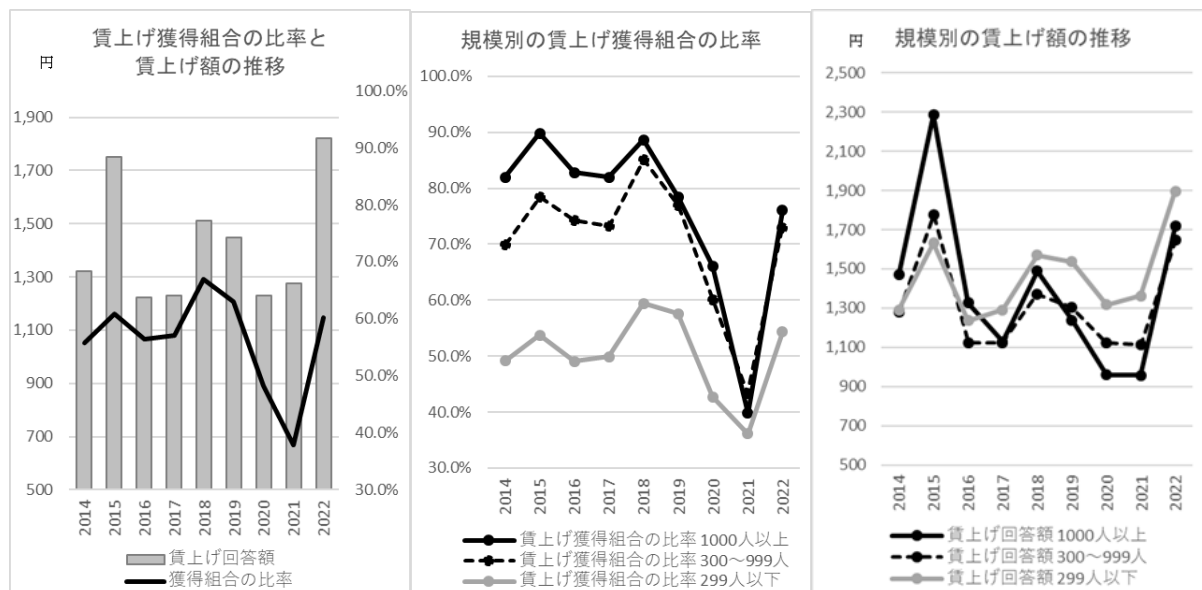
Ⅱ. 2022年闘争の評価と課題

1. 2022年闘争の回答と評価

(1) 賃金

① 回答

<JC共闘全体>



- 回答引き出した2,588組合（前年2,622組合）のうち、賃上げ（賃金改善分）を獲得した組合は1,557組合（同992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、60.2%（前年37.8%）となり、コロナ禍の影響が本格化する前の2020年（48.2%）を上回っている。組合規模別で見ると、1,000人以上が76.0%（前年39.8%）、300～999人は72.9%（同43.3%）、299人以下は54.3%（同36.1%）となっている。
- 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均は1,820円（前年1,275円）となり、2014年以降では、過年度物価上昇率の高かった2015年（1,751円）を上回る最も高い水準となっている。規模別では、1,000人以上が1,717円（同957円）、300～999人は1,649円（同1,112円）、299人以下は1,897円（同1,363円）となっている。299人以下の組合は、6年連続で1,000人以上の組合を上回り、2014年以降で最も高い賃上げ額となっている。

<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53組合（同39組合）中、50組合（同32組合）が賃上げを獲得している。賃上げ獲得組合のうち賃上げ額のわかる46組合の平均は1,994円（同1,138円）となっており、2014年以降では、2015年を除いて最も高い賃上げ額となっている。

②評価

<全体感>

- 金属労協は、「生産性運動三原則」に基づく賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」の必要性を主張してきた。「労使の協力と協議」を通じて産業・企業の課題を共有し、「人への投資」の必要性について労使の認識を深めてきたことが後押しとなり、賃上げ獲得組合数と引き上げ額の拡大を実現することができた。
- 2022年闘争を通じて、組合員の生活の安心・安定を確保するとともに、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、労使の社会的な役割を一定程度果たすことができた。

<要求>

- 金属労協では、「3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本」とする要求基準を掲げ、賃上げ獲得組合数と引き上げ額の拡大をめざすなど、積極的に賃上げに取り組む姿勢を明確にして2022年闘争に臨んだ。J C共闘全体では、賃上げ（賃金改善）要求を行った組合の比率は8割程度となり、コロナ禍前の水準に回復することができた。一方、賃上げ要求額の平均は、ほとんどの産別ではコロナ禍前と同水準以上に回復しているが、金属労協平均では2020年度を下回ることとなった。規模別の要求額をみると、2016年以降、組合員299人以下の中小労組が最も要求額が高く、次いで300～999人、1,000人以上となり、中小労組があるべき水準をめざして積極的に格差是正に取り組む状況が続いている。

<回答>

- コロナ禍の影響が継続し、半導体をはじめとする部品供給の停滞、エネルギー価格の高騰に加え、ウクライナ情勢の緊迫化など、産業・企業を取りまく環境が次第に悪化する中で交渉となった。こうした厳しい環境にもかかわらず、賃上げ獲得組合の割合はコロナ禍前の状況に回復し、賃上げ額の平均は、2014年以降では過年度物価上昇率の高かった2015年を上回る最も高い水準となるなど、J C共闘の相乗効果を発揮し、大きな成果を上げることができた。また、組合員の生活の安心・安定を確保するとともに、J C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、労使の社会的な役割を一定程度果たすことができた。
- また、規模別では、299人以下の組合は、6年連続で1,000人以上の組合を上回り、2014年以降で最も高い賃上げ額となっている。中小が大手を上回る賃上げを行うことについて理解が広がり、多くの組合で規模間格差の是正に向けて前進することができた。
- 日本経済が持ち直し、企業業績も全体として回復傾向にある中、各企業がコロナ禍の下での従業員への協力・努力や生産性向上に報いる姿勢を示した。
- 賃上げの必要性や日本の賃金水準の低さが、経営や社会に広く認識されたことが、賃上げの後押しとなった。
- DXやカーボンニュートラルへの対応など金属産業が大変革期にあることから、各企業は、変革を担う人材獲得・定着に向けて、初任給や若年者賃金の賃上げに積極的な姿勢を示している。とりわけ中小では、生産年齢人口の減少傾向を背景に、採用難、離職者増が深刻化し、人材の確保・定着が企業の存続を揺るがしかねないところとなっており、各企業が危機感を持って積極的に賃上げによる「人への投資」を行う状況となった。
- また、各組合が、産別等が示す賃金水準の指標等を活用して自社の賃金水準の位置づけを明ら

かにし、あるべき賃金水準を掲げて要求・交渉したことが経営への訴求力を高め、大手の回答を上回る回答を引き出す中小労組が拡大するとともに、あるべき賃金水準に向けて、大幅な賃上げを実現した組合も見られた。

③課題

<生産性運動三原則に基づく「成果の公正な分配」に向けて>

- 賃上げは、生産性向上の成果を配分することが基本になるが、日本においては長期にわたり、成果に見合った配分が行われてこなかったという配分構造の歪みがあり、労働分配率が低下傾向を続けてきた。配分の歪みが日本経済の低成長の原因のひとつとなっており、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」を確保するため、そうした配分構造を打破することが課題となっている。賃上げ獲得組合の比率は、コロナ禍前の水準まで戻ったものの、いまだ6割程度となっており、すべての組合で基本賃金の引き上げを基軸とした「成果の公正な分配」、「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。
- 今次闘争では、経営側は、われわれが従来から主張してきた、組合員の意欲・活力の向上が現場力や企業競争力の強化につながるという好循環実現のための「人への投資」の必要性について理解を示した。経営側の一部からは、賃金を上げないと採用ができず、事業を継続できないという声や、人材の採用・定着という点でも経営者として継続的に賃上げを実施していく覚悟が必要という指摘も出てきている。また、中小では、採用難・離職者増への対応として、賃金水準を重視して大幅な賃上げを行う企業もみられた。
- こうした「人への投資」への理解を一過性のものとしないう、働く者の生活水準の向上と産業の健全な発展にむけて、「人への投資」に対する経営側の意識の変化を経営側全体に広げ、配分構造の歪みを是正していくように取り組む必要がある。

<金属産業にふさわしい賃金水準の実現に向けて>

- 金属労協は従来から、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や、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とを指摘し、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準確立に取り組んできた。また、産業間・産業内の賃金格差是正、とりわけ企業規模間格差是正の取り組みを強力に推進してきた。これらは緒についたところであり、引き続き賃金水準を重視した取り組みを一層進める必要がある。金属労協や各産別では、組織内の賃金分布の分析や賃金水準の指標、目標等を示しており、そうした資料を活用し、産業間、産業内における自社の賃金水準の位置づけを確認しながら、掲げた目標に向けて、計画的に取り組むことが重要である。

<賃上げの社会的相場形成に向けて>

- 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さらに強化するため、要求・回答内容の相互理解を進めることが課題となっている。
- 一方、賃上げ額の平均では中小労組が大手労組を上回っているものの、賃金構造維持分の規模間格差が大きいことから、賃上げ額とともに、賃金構造維持分の格差に留意した取り組みが重要となっている。中小労組の中には、賃金構造維持分が明確でない組合もあり、賃金制度の整備や自社の賃金分析を通じて、賃金構造維持分を労使で着実に確保、確認することが必要である。

- 2021年度の消費者物価上昇率は、コロナ禍による需要の低迷に加え、携帯電話料金の値下げの影響もあり、ほぼ0%と見込まれていた。しかしながら、交渉段階においては、産業・企業を取りまく環境が次第に悪化する中で、食料品やガソリン価格など生活必需品の価格上昇が顕著となり、景気の先行きへの懸念とともに、賃上げの動向に注目が集まることとなった。2023年闘争に向けて、経済、産業・企業の動向を見極めながら、組合員の生活を維持する観点から、物価の動向を注視していく必要がある。

<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>

- 賃上げに前向きな企業においても、配分のあり方については、経営側から成果や貢献に応じた配分が強く主張され、交渉が難航するケースも見られた。また、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など、賃金構造の歪みが懸念される状況も見られている。組合員の納得感の得られる公正な配分が行われるよう留意する必要がある。
- 「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ている組合も見られた。賃金・処遇制度は、公平性・納得性・透明性を確保することが不可欠であり、制度の見直しを行う場合には、労使で丁寧に議論を積み重ねる必要がある。長期的な視点に立った人事・処遇制度によって、雇用の安定を図りつつ、教育訓練の充実によって、技術・技能の育成や生産性の向上につなげていくよう金属労協としても研究・検討を進めていく。
- いわゆる「ジョブ型」の捉え方は、企業によってさまざまであるが、職場の実態にそぐわず、生産性や職場全体のモチベーションの低下、生活や雇用の不安定化を招きかねない制度が拙速に導入されることのないよう、引き続き留意していく必要がある。また、一部では、いわゆる「ジョブ型」について、人材の流動化促進や解雇規制の緩和と関連付ける主張が見られるが、人事・処遇システムと解雇規制は別の問題であり、解雇の金銭解決や整理解雇の四要件の要件緩和など、労働者の雇用の安定を損なう方向に利用されることのないよう、金属労協として注視していく。

(2) JCミニマム運動（8月3日段階）

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、1,819組合（57.9%）となった。このうち、18歳最低賃金協定は、平均で月額164,718円（1,495組合）となり、前年の163,204円（1,598組合）を1,514円上回った。

<集計対象組合>

- 企業内最低賃金協定、現段階で35組合が引き上げを獲得しており、引き上げ額の平均は、3,093円となっている。

② 評価

- めざす水準に向けて、賃上げを上回る企業内最低賃金の引き上げを要求・獲得する組合が出てきている。
- 企業内最低賃金については、人材確保のための初任給の引き上げ、同一価値労働同一賃金の観点からの非正規雇用で働く労働者の賃金引き上げ、地域別最低賃金や特定最低賃金の引き上げによる後押し、最低賃金に対する関心の高まりなどを背景に、さらに、中期的目標177,000円を

めざし、J C共闘一体となって取り組みを強化したことがこうした成果につながっている。

③ 課題

- 地域別最低賃金や特定最低賃金の動向や役割を踏まえて、社会的な役割を果たす観点から、企業内最低賃金の引き上げに理解を示す企業がある一方で、セーフティ・ネットとしての役割は地域別最低賃金が果たしている、あるいは賃金は成果に応じて支払うべきものと主張し、交渉・協議が難航するところもみられた。企業内最低賃金協定が企業内および社会に果たす役割について、粘り強く理解を働き掛けていく必要がある。
- 中期的目標 177,000 円は、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 円程度となることを念頭においている。2022 年闘争後の金属労協全体の企業内最低賃金協定の平均 165,143 円であり、目標水準との差は大きい。基幹産業である金属産業にふさわしい水準に向けて、さらに積極的な取り組みが必要となっている。

(3) 一時金

① 回答

<全体集計>

- 一時金は、2,203 組合が回答を得ている。平均月数は年間 4.49 カ月で、前年を 0.2 カ月上回っている。なお、最低獲得水準である年間 4 カ月を下回る組合は 624 組合、29.7% となった。

<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 5.62 カ月（前年 4.92 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 組合となった。

② 評価

- 業績の回復を反映して約 6 割の組合が前年を上回り、一時金水準は、コロナ禍が本格化する前の 2020 年闘争の水準を上回ることができた。コロナ禍の下における組合員の協力・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、いまだ 3 割近くを占めている。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、J C 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

<J C 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、377 組合（前年 321 組合）が前進回答を引き出した。所定労働時間の短縮が 55 組合、年休付与日数増が 23 組合、年休取得促進が 159 組合、36 協定・特別条項・休日労働の上限引き下げが 95 組合、勤務間インターバル規制の導入が 40 組合、時間外・休日・深夜割増率の引き上げが 19 組合、他の労働時間短縮策が 9 組合となった。

② 評価

- 所定労働時間短縮を獲得した組合や、年休取得率向上、勤務間インターバルの導入など、年間

総実労働時間の短縮に向けて、具体的な前進が図られている組合もある。

- 総実労働時間の短縮に向けて、制度面での具体的な前進は少ないものの、長時間労働是正の必要性については労使の共通認識となっている。
- コロナ禍をきっかけに活用が広がったテレワークや時間単位年休の導入・拡充に加えて、病気休暇の導入や、看護・介護休暇の拡充など、柔軟な働き方を可能とする制度整備が図られた。
- 男性の育児休業取得促進に向けて、新たな制度導入や運用の改善など、具体的な前進が見られた。

③ 課題

- 労働時間については、産業間・企業規模間で大きな格差があり、長時間労働是正に向けて継続的に取り組む必要がある。
- 中長期的な生産年齢人口の減少が見込まれる中、産業・企業の競争力強化のための人材を確保するため、総実労働時間の短縮を図りながら、出産・育児、看護・介護、病気治療と仕事を両立できる環境整備を図るなど、多様な人材が活躍できる環境整備に引き続き取り組む必要がある。
- 男性の育児休業の取得促進には、制度の導入・改善とともに、職場風土の改革など取得しやすい環境整備が重要であり、職場の課題を把握しながら、運用面の改善を進めていかなければならない。

(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、180組合（前年296組合）となった。賃上げが102組合、一時金が288組合、その他の労働諸条件が136組合、処遇制度全般の見直しが25組合となった。

② 評価

- 2021年4月以降に60歳に到達する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齢者雇用安定法の改正に対応し、2021年度は、60歳以降の就労者の処遇制度の見直しや定年延長に向けた協議などに取り組む組合が増加し、前進が見られた。2022年闘争では、前年度から継続して取り組む組合や、新たに取り組む組合で、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た。また、65歳以降の雇用についても、多くの組合で取り組みが広がった。

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。「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、2021年4月に施行された改正高齢者雇用安定法では、「65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」（第10条の2）とされている。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、324組合（前年255組合）となった。賃上げが288組合、一時金は119組合、雇用・労働諸条件は109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

- 非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善については、具体的な要求・回答引き出しが定着した組合があるものの、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。
- パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の改正が、2021年度から中小企業にも適用されていることから、各企業では、昨年度までに法対応がされている。労働組合として法対応について確認できていないところでは、企業内の状況を把握するとともに、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善に積極的に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12月、中小企業等が労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるようにし、賃上げの環境を整備するため、「パートナーシップによる価値創造のための転換円滑化施策パッケージ」を取りまとめた。下請法上の「買ったたき」の解釈の明確化や、取締り強化、転嫁拒否が疑われる事案が発生していると見込まれる業種について、独占禁止法上の優越的地位の濫用に関する緊急調査を実施するなど、取引の公正化の更なる推進を図っている。
- 資源・エネルギー価格の高騰や急速に進んだ円安によって急激な企業物価の上昇がみられており、政府として適切な価格転嫁や、サプライチェーン全体での効率的な生産活動の促進にむけて対応を進めているが、産業界・企業においてもこれを実現していく必要がある。同時に、適正な価格転嫁がバリューチェーンで行われていくためには、企業間の取引環境改善とともに、適正な価格転嫁を当然とする世論形成が重要となっている。

(2) 人権デュー・ディリジェンス

- 「人権デュー・ディリジェンス」については、企業が迅速に対応すべき課題であることから、労働組合の参画を前提とした人権デュー・ディリジェンスの体制整備と実行に向けて、労使で検討を進めていく方針を「2022年闘争の推進」に盛り込んだ。
- 「人権デュー・ディリジェンス」について、産別・単組の理解を深めるため、産別・単組を対象とした勉強会の開催と、入門用パンフレットの作成を行った。また、単組が企業と協議・意見交換を行う際に参照するための資料として「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」を作成している。
- 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る。

(3) 政策・制度要求

- 2021年10月～2022年1月にかけて、「成長戦略」「マクロ経済政策」「DX政策」「カーボンニュートラル政策」「バリューチェーン政策」「国際労働政策」を柱とした「2021年政策・制度要求」について、各府省に対して要請活動を実施した。
- また、2022年4月には、「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」を作成した。

3. 闘争の進め方

- 連合・金属共闘連絡会議を実質的に担う組織として、連合本部との連携を深め、連合金属共闘連絡会議と金属労協の共催で、闘争推進集会や集中回答日の記者会見を実施するなど社会への発信を行った。2023年闘争では、連合本部と一層の連携強化を図り、金属共闘連絡会議としての取り組みを前進させなければならない。

Ⅲ. 2023年闘争に向けて

<2023年闘争をとりまく環境>

- 2022年度の日本経済は、ウクライナ侵攻の長期化や供給制約、資源価格の一層の上昇などのリスクがあるものの、2021年度と同程度の成長が見込まれている。一方、2022年度の消費者物価上昇率は、2%程度の見通しとなっており、資源価格の高騰や行き過ぎた円安による生活必需品を中心とした価格上昇が、組合員の生活に大きな影響を与えるとともに、企業にとっても業績圧迫要因となっている。

<実質賃金の維持・向上に向けた課題解決>

- 日本では、生産性向上に見合った成果配分が行われてこなかったことにより、実質賃金に改善が見られず、消費の低迷が経済成長の足かせとなっていた。このため、「人への投資」の一層の拡充によって配分構造の転換を図り、実質賃金の維持・向上を促すことが重要である。あわせて、DXやカーボンニュートラルの推進など、生産性の向上、競争力の強化に取り組む必要がある。また、中小企業をはじめとするバリューチェーン全体で、資源価格の高騰を踏まえ、適正に価格転嫁を行うことにより、付加価値を着実に確保していかなければならない。政府としても、企業のこれらの取り組みに対し、支援措置や環境整備を推進していく必要がある。

<金属産業にふさわしい賃金水準確立>

- 金属労協は従来から、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などを指摘し、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準確立に取り組んできた。「生産性運動三原則」に基づく、賃上げを基軸とした「成果の公正な分配」を求めて、引き続き取り組む必要がある。

<2023年闘争に向けた検討>

- 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。2023年闘争については、物価が上昇局面にある中での組合員の生活水準を維持する観点、経済、産業・企業の動向を見極めながら、賃上げ要求について検討を進めていく必要がある。あわせて、賃金の底上げ・格差是正に向けて、引き続き賃金水準を重視し、めざす賃金水準に向けた取り組みを一層進めていかなければならない。

以上