

# 2024年闘争評価と課題(中間まとめ)

2024年5月30日  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)

## I. 2024年闘争の経過

### 1. 「2024年闘争の推進」の策定

#### (1) 取りまく情勢

2024年闘争では、以下の情勢認識の下で、方針を策定した。(抜粋)

- アフターコロナの下での経済活動再開によって、2023年度の実質経済成長率の民間調査機関の予測は1.8%となっており、2022年度を上回る成長が見込まれている。
- 2023年度の物価の見通しは、民間調査機関の11月時点の平均で生鮮食品を除く総合は2.8%と見込まれ、とりわけ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している。
- 家計の落ち込みが大きくなっており、物価上昇による購買力の低下が続けば、消費への悪影響が懸念される状況となっている。
- 金属産業の業績は、総じて増収を維持する見通しとなっている。経常利益については、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となっている。
- 製造業の賃金水準は、名目では概ねプラスで推移しているが、実質では賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いている。
- 完全失業率は3%を下回る状況が続いており、日銀の雇用人員判断DIでは、不足が過剰を大きく上回り、人手不足が顕著となっている。
- 金属産業の2022年度の業績見通しは、全体として増収となっており、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年度を上回っている。
- 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となっている。このため、「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

2024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)

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。

### ①成果の適正配分と実質賃金の引き上げ

- 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。
- 月例賃金は組合員の生活の基盤であり、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よう取り組んでいく。
- 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。

### ②「人への投資」による「現場力」の強化

- 大変革期を生き抜き、産業・企業の存続を図るためには、「人への投資」によって、産業・企業を支える人材を確保し、「現場力」を強化することが不可欠であるが、ものづくり離れや人材流出が加速し、人手不足が深刻化している。
- 日本の人件費が主要先進国で最も低い水準となっていることなどを訴え、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きたが、賃金水準は低迷したままとなっている。
- こうした状況を打破し、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」の勢いを一層強化し、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。

### ③賃金の底上げ・格差是正

- 2023年闘争では、大きな成果を上げることができたが、規模別にみると、1,000人以上の組合と299人以下の組合では、賃上げ獲得組合の比率は20ポイントの差があり、賃上げ額は2,000円以上の差が生じている。
- 賃金の底上げ・格差是正は引き続き重要課題であり、その実現のためには賃上げのための原資確保が不可欠である。生産性の向上を図るとともに、エネルギー・原材料価格等のもとより、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。

### ④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。

### ⑤金属産業の魅力を高める働き方の見直し

- 年次有給休暇の取得促進や超過労働の削減とともに、所定労働時間の短縮に積極的に取り組み、職場の魅力を高めていく必要がある。とりわけ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、JC共闘で連携して取り組んでいくことが重要である。長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立など、生産性向上につながる施策を促進しながら、バリューチェーン全体での労働時間短縮に取り組んでいく。
- 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す。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。

### ⑥誰もが活躍できる職場環境の整備

- 労働力人口の減少に対応した人材確保、DXやカーボンニュートラルなど大変革への挑戦と金属産業の競争力強化、人権デュー・ディリジェンスへの対応などの観点から、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いる。このため、年間総実労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の充実、60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、男女共同参画をはじめとする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

- 賃金**
- 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、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。

#### 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。

#### 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

### ①企業内最低賃金協定

- 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）。

- 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。

### 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22万円とします。
- 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
  - ・ 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
  - ・ バリューチェーン内における付加価値の適正配分
  - ・ バリューチェーン全体での付加価値の拡大
  - ・ 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
  - (2) 人権デュー・ディリジェンスに関する政策要求
  
- 5. 産業政策要求
  - (1) 2023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

○中小含む全ての組合で賃金引き上げに向けて取り組み、自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決と、実質生活および労働の価値の維持・向上を目指す。要求の構築にあたっては、上部団体方針を踏まえた上で、経済の好循環

の実現や人材確保・活躍による競争力強化に繋げる。

〈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)	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス (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)	223,000円	247,000円

〈平均賃金の取り組み〉

【一般組合員】

- 自動車産業は我が国の基幹産業であり、自動車総連として役割と責任を果たしていかなければならない。また、深刻化する人手不足や物価上昇による実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、積極的な賃金引き上げを行う必要がある。
- 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を目指すこととする。その上で、全ての組合で物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守ること、目指すべき賃金水準（あるべき姿）を早期に実現させることを強く意識して取り組むこととする。

〈非正規雇用で働く仲間〉

- 物価上昇の下での実質賃金確保や、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、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）：13,000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：185,000円以上（9,000円引き上げ）
- 大卒初任給：241,000円以上（9,000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

### ③JAM

#### ○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に向け、JAMは、「底上げ」「底支え」「産業内及び企業内の格差是正」を進め、分配構造の転換を図る。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ12,000円を基準とし、実質賃金の維持・向上と格差是正に資する「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
175,000	187,500	218,500	249,000	275,000	295,000	315,000	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	284,000	324,000
目標基準	301,000	349,000

※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
175,000	189,000	199,500	220,000

##### (2) 平均賃上げ要求基準

JAMの賃金構造維持分4,500円に12,000円を加え「人への投資」として16,500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、2024年度の賃金改善要求を行う。

○要求額は、12,000円以上とする。

○具体的には、過去の取り組み経過や産業の取り巻く環境等を勘案し、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組む場合の要求額（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

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、10,000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、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

### ○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。

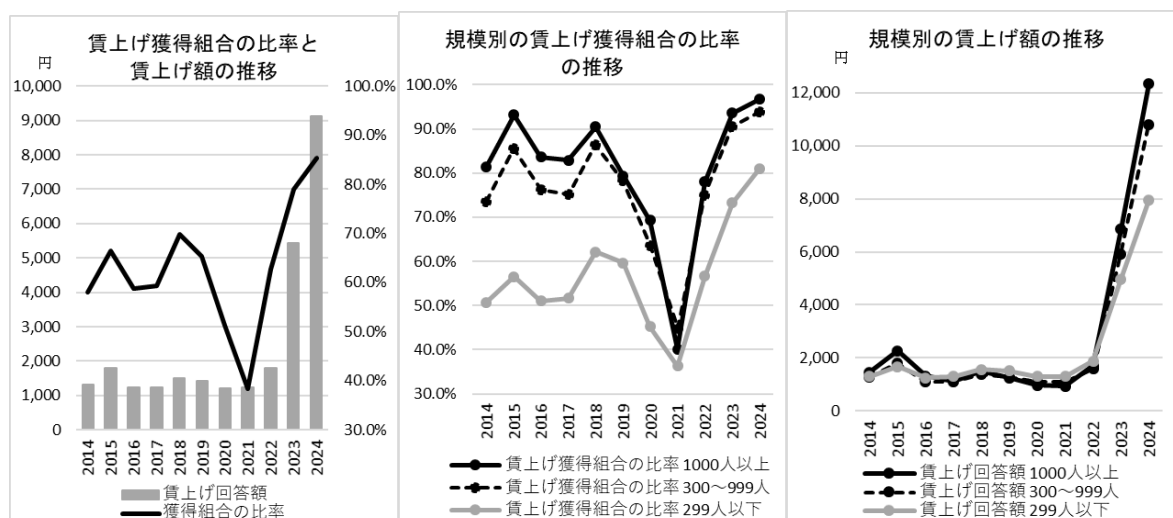
### ○企業内最低賃金

18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として、193,000円以上をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組む。

## (2) 単組の要求状況（5月27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、3,062組合のうち2,652組合が要求を提出し、このうち、2,362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89.1%（前年85.5%）となっている。規模別では、1,000人以上が99.2%（同93.8%）、300～999人が97.4%（同93.6%）、299人以下が85.3%（同82.0%）となっている。
- 賃上げ要求組合の比率は、2014年以降で最も高い比率となっている。規模別の賃上げ要求組合の比率



をみると、299人以下の組合では、1,000人以上、300～999人を10ポイント以上下回る状況が続いているものの、2014年以降で最も高い比率となっている。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11,990円（前年7,822円）となっている。規模別では、1,000人以上が13,350円（同7,925円）、300～999人が13,043円（同8,070円）、299人以下が11,429円（同7,726円）となっている。
- 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ている。

#### <一時金>

- 金属労協全体では、3,062組合のうち、1,987組合が要求を提出し、263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>

- （7月の集計で把握）

#### <60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金>

- （7月の集計で把握）

#### <非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の取り組み>

- （7月の集計で把握）

### 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51組合）が賃上げを要求し、要求額の平均は14,975円（同8,280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33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>

- 休日日数増や所定労働時間の短縮、特別条項の限度時間の引き下げ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。

## 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16日、「2024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、実質賃金を確保す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、配分構造の歪みの是正など中期的な課題を踏まえた賃上げが必要であること、賃金の底上げ・格

差是正実現のための価格転嫁の促進の重要性、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) 「2024年闘争 交渉参考資料」の作成

2024年1月に、「2024年闘争 交渉参考資料」を作成・発表した。

金属労協として、「実質賃金の確保」「『成果の公正な分配』と労働分配率」「初任給の引き上げと賃金カーブ」「人件費の国際比較」「中小企業における賃上げ」「企業内最低賃金協定」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>

- 世界経済はコロナ禍から急速に回復し、日本経済についても緩やかな持ち直しを見せている。他方で、原材料・エネルギー価格、ならびに物流費の上昇や円安に伴い物価上昇が続いており、長らく日本経済が直面してきたデフレからの完全脱却と経済の好循環の実現に向けて、重要な局面にあると認識している。
- 今次交渉にあたっては、引き続き上昇が見込まれる物価動向や、社会的な賃上げの要請や機運が高まっていること、そして労働力確保が困難な状況において採用競争力強化の必要性が高まっていること等、取り巻く経営環境を十分に考慮する必要がある。

#### <賃金>

- 構造的な賃金引き上げの実現に貢献していくことが企業の社会的責務と認識しており、実質賃金がマイナスで推移しているなか、要求が高まったことは理解できることと受けとめている。
- 賃金は短期的な観点で大きく変動させるものではなく、中長期的な競争力、業績、従業員の貢献、物価変動に伴う生活への影響などを総合的に勘案して決定するものである。
- 「成長と分配の好循環」の歯車の加速には、賃金引き上げの原資を継続的に確保することが前提であり、中長期的なグローバル競争に耐え得る生産性の向上が必須である。
- 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上で、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。
- 限られた経営資源を適切に配分することが求められており、「人への投資」を含めた適切な配分のあり方を検討すべきである。

#### <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。
- 世間水準の動向も見ながら求職者への魅力付けにつながる一定の水準引き上げの必要性は会社側も十分認識している。18歳新卒入社者の初任給を引き上げ、企業内最低賃金についても初任給と同額まで引き上げを実施する。
- 近隣企業や競合他社に対して相応の採用競争力を持った初任給・企業内最低賃金の水準に引き上げたい。
- 企業内最低賃金については、物価上昇の影響も考慮し、実態を踏まえて判断したい。

#### <「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し>

- 年間所定労働時間短縮に伴う休日増の要求については、会社としても年間所定休日数に課題意識を持っており、社員の働きやすさを向上させる観点からも前向きに検討したい。

- 働き手の安全と健康を確保していくことが重要である点については、労使の間に認識の隔たりはない。36協定特別条項限度時間の引き下げについては、各社の従業員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、実態をふまえて、総合的な議論を継続すべきである。
- 多様な価値観をもつ働き手が、生き活きと協同し活躍できるよう、職場理解の浸透状況や職場の環境整備の状況を確認し、実情に応じた各種の取り組みを実施していくべき。
- 仕事と育児や介護、個別の家庭事情の両立への対応としては、法令に基づいた適切な勤務制度などを整えることに加えて、従業員間の公平感を損ねないことを大前提に、個別かつ丁寧な対応を積み重ねていくことが肝要である。

### 【労働組合の主張】

#### <全体>

- 物価が急速に上昇し足元においても高い水準を維持している状況は、長きにわたる日本経済のデフレからの脱却に向けて、経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。
- 労使共通の最重要課題の一つである優秀な人材の確保・定着に向けて、企業間での人材獲得競争を勝ち抜くためには、誇り・やりがいの得られる魅力ある労働諸条件を追求していくことが重要である。

#### <賃金>

- 賃金も物価も安定的かつ継続的に上昇する経済へと転換させていくためには、日本全体で継続した賃上げを行っていく必要があり、原材料価格やエネルギーコスト、労務費などの上昇分が適切に価格転嫁されることが重要である。
- 2014年闘争から、10年間継続して賃金水準改善に取り組んできたが、物価上昇が続く影響から実質賃金を改善するまでには至っていない。また、国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるためには、2023年闘争の大幅な賃金水準改善を一過性のものとし、継続した賃金水準引き上げが必要である。
- これまで継続して取り組んできた賃上げを基軸とした「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。
- 優秀な人材の確保・定着に向けて国内大手企業が様々な人事施策を講じていることから、「人への投資」は待ったなしの状況であり、早期に金属産業トップクラスの賃金水準を実現する必要がある。
- 食料や光熱費など生活に関連する物価が大きく上昇しており、組合員からも家計への影響を訴える声があがっており、生活を守るためには賃上げが不可欠である。物価上昇に見合う賃金改善がなされなければ組合員の実質賃金は低下する。今後も物価上昇が見込まれるなか、日々の生活への不安だけでなく、将来への不安も増すこととなり、仕事への影響も懸念される。

#### <企業内最低賃金協定>

- 自社の魅力向上・人材確保に加え、働く者の最低限の生活を守ること、各地域での「特定（産業別）最低賃金」の金額改定に波及することも踏まえ、広く産業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・役割がある。
- 他産業に対する企業内最低賃金の優位性確保は引き続きの課題であり、その引き上げに継続して取り組んでいく必要がある。
- 賃金は労働の対価であると同時に、生計を賄うことができる水準が必要であり、賃金決定に際して職務や能力・成果が重視されるほど、企業内のセーフティネットである最低賃金が重要になる。

#### <「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」は宿年のテーマであり、多くの業界は既に年間所定労働時間1,800時間台に到達するなか、立ち遅れた課題と認識して取り組まなければならない。
- 働き方の多様化が進むなかで、労働時間の長さや休日の多さ、休みやすさは、働く者が企業の魅力を判断する重要な要素になっている。
- 長時間労働による睡眠不足や過労は、労働者の心身に大きな影響を及ぼし、場合によっては命の危険を伴うこともある。あらためて職場の実態を労使で検証し、36協定特別条項の限度時間の引き下げに向けた対応を行う必要がある。
- 家族に障がい児がいる場合やひとり親であるなど、労働者の個別事情をふまえ、制度改善や柔軟な運用などの環境整備に取り組む必要がある。

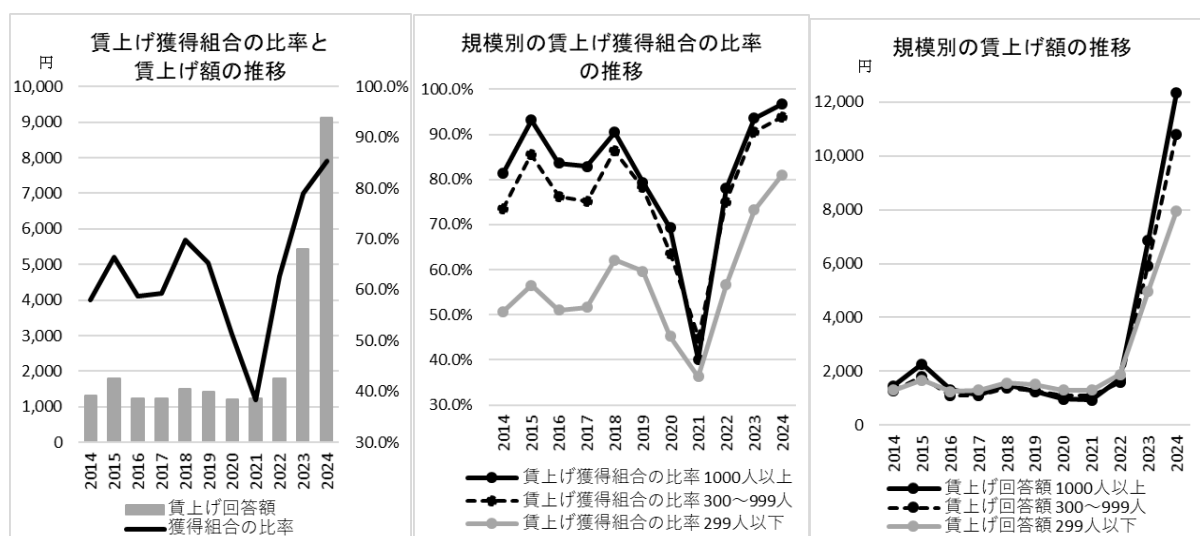
## II. 2024 年闘争の評価と課題

### 1. 2024 年闘争の回答と評価（5月27日現在）

#### (1) 賃金

##### ①回答

##### <JC共闘全体>



- 回答引き出した2,354組合（前年2,321組合）のうち、賃上げ（賃金改善分）を獲得した組合は2,008組合（同1,833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85.3%（前年79.0%）となり、2014年以降で最も高い比率となっている。組合規模別で見ると、1,000人以上が96.7%（前93.6%）、300~999人は93.9%（同90.4%）、299人以下は81.0%（同73.3%）となっている。
- 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均は9,130円（前年5,424円）となり、2014年以降で最も高い水準となっている。規模別では、1,000人以上が12,344円（同6,857円）、300~999人は10,797円（同5,918円）、299人以下は7,955円（同4,972円）となっている。例年と比較して、要求趣旨に沿った回答も多くみられた。

##### <集計対象組合>

- 集計対象組合54組合（前年54組合）は、全ての組合が賃上げを獲得している（同51組合）。賃上げ獲得組合のうち賃上げ額のわかる51組合の平均は14,638円（同8,131円）となっており、2014年以降で最も高い水準となっている。

##### ②評価

##### <全体感>

- 2024年闘争は、経済の好循環に向けて実質賃金を確保する必要について政労使が共通認識を持ち、賃上げに向けた社会的機運が高まる中での取り組みとなった。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、政府が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示して適正な価格転嫁を推進するなど、賃上げのための環境整備がすすめられた。価格転嫁

に課題は残るものの、物価上昇や人材獲得競争の激化への対応が急務となっていることなどを背景に、中小労組においても賃上げ獲得組合が8割に達するなど、賃上げの裾野を広げることができた。

- J C共闘では、賃上げの要求基準について、前年を大きく上回る「10,000円以上」とし、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、賃上げを獲得する組合を拡大するとともに、近年にない高い賃上げ額を獲得することができた。実質賃金を確保し、「人への投資」を加速することにより、組合員の生活の安心・安定はもとより、金属産業の現場力・競争力を高め、日本経済の好循環に資するなど、J C共闘の社会的な役割を果たすことができた。

#### <要求>

- 2024年闘争では、実質賃金の低下を早期に改善し、産業の魅力を高めるための「人への投資」を強化するため、「すべての組合で10,000円以上」の要求を掲げた。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、さらに加速させる観点から、近年にない高い要求額を掲げたことによって、賃上げの機運が高まり、産別・単組の賃上げ要求の土台として役割を果たした。また、交渉時においても「10,000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。
- 賃上げ額の要求基準とともに示している「金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準（35歳相当・技能職）」について、賃金水準の実態や、物価上昇、生産性向上の動向等を踏まえて見直しを行い、賃上げの取り組みを後押しした。

#### <回答>

- 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。2014年以降、10年以上にわたってJ C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と受け止める。
- 金属労協全体として実質賃金の確保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、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、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、規模間で賃上げ額の差が広がったものの、中堅・中小労組においても近年にない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、景気の腰折れへの懸念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、各企業がこれまで以上に危機感を持ったことが、賃上げによる「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基本賃金の引き上げを基軸とした「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、実質賃金の確保に向けて>

- 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。2024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、概ね実質賃金を確保す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。物価上昇が継続する中であっては、組合員の生活を守り、労働の価値の低下を防ぐことが不可欠である。また、日本経済においても、賃上げが消費拡大につながり、それが物価上昇をもたらす、企業の利益拡大や経済成長につながるデマンドプル型の物価上昇へと転換することが求められている。このため、物価上昇に見合った賃上げを当然とする社会的コンセンサスを形成するとともに、中小の賃上げ原資を確保するため、適正な価格転嫁を推進していく必要がある。
- 2024年闘争では、近年にない高い賃上げ額を獲得することができたが、労働分配率の低下にみられる配分構造の歪みの是正や、消費拡大による経済の好循環への寄与について検証し、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>

- 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。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300人未満の組合は、1,000人以上と比較して賃上げ獲得組合の比率が約15ポイント、平均賃上げ額は約4,000円下回る結果となった。金属労協および各産別は、中小企業の賃上げ環境の整備として、従来以上に適正な価格転嫁の推進に取り組んだが、多重構造の深い部分を担う企業では、価格転嫁が未だ不十分であることが要因であると考えられる。
- 価格転嫁の実績・見直しを含め、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。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、今後、労務費の価格転嫁が適切に行われなければ、経営を圧迫する懸念がある。
- 賃金格差の是正には、バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で付加価値を適正に確保・分配することによって、賃上げの原資を確保することが不可欠である。エネルギー・原材料価格等のもとより、労務費についても適正な価格転嫁が進むよう、通年で粘り強く取り組む必要がある。あわせて、生産性運動三原則に基づき生産性の向上を図る労使を支援するため、金属労協においても、金属産業の発展に向けた産業政策の取り組みを強化し、賃上げのための環境整備を進めていく必要がある。

#### <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は、経営側から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分配が行われるよう労働組合が関与していくことが重要である。
- 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、中堅層以上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。今後も、人手不足により初任給が上昇する傾向が続くと想定されることから、中堅層の賃金カーブが低下することのないよう、中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) J C ミニマム運動

### ① 回答

#### < J C 共闘全体 >

- (7月の集計で把握)

#### < 集計対象組合 >

- 企業内最低賃金協定、現段階で 42 組合が引き上げを獲得しており、引き上げ額の平均は 13,363 円、改定後の水準は 186,649 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 177,000 円とし、中期目標を 193,000 円以上と掲げている。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。J C 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、従来以上に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、中小や非正規雇用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「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」とした目標をより早く達成するとしており、連合においても2025年までに全都道府県で1,000円以上の引き上げをめざし、さらに2035年ごろには1,600円~1,900円程度への引き上げを目標としている。こうした状況から、金属労協の企業内最低賃金協定の目標についても見直しを進め、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。2024年闘争では、近年の物価上昇を踏まえ、21万円から22万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>

- ・ 1,248組合が回答を引き出し、平均月数は年間4.74月で、昨年を0.13カ月上回っている。なお、最低獲得水準である年間4カ月以上の組合は81.3%となり、前年より2.3ポイント増加している。

##### <集計対象組合>

- ・ 集計対象組合は、30組合が回答を得ている。平均獲得月数は年間5.53カ月(前年5.54カ月)となっており、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合は1組合となっている。

#### ② 評価

- ・ 金属労協全体では、半数以上の組合が昨年を上回る回答を引き出し、2014年以降、最も高い水準となった。また、最低獲得水準である年間4カ月を下回る組合も大幅に減少することができた。金属産業全体の業績が回復する中で、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

- ・ 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カ月分にとだわりつつ、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。これらの対応については、公平・透明性の確保の観点から、労使で慎重に論議を行う必要がある。

### (4) 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し

#### ① 回答

##### <JC共闘全体>

- ・ (7月の集計で把握)

#### ② 評価

- ・ 各産別・単組では、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・充実に要求し、前進が図られている。
- ・ 労働時間短縮のニーズが高まる中で、集計対象組合で休日日数増を獲得したことは、近年進展が見られなかった所定労働時間短縮のきっかけとなり得る成果である。

### 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、所定労働時間の短縮に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、J C共闘全体で連携して取り組んでいくことが重要である。

## (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>

- (7月の集計で把握)

#### 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から、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>

- (7月の集計で把握)

#### 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。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) 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、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」を示すなど、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、産業政策要求の重要な柱の一つとして「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、エネルギー・原材料価格については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。今後も積極的な賃上げを継続していくためには、労務費についても、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

- 2023年4月に、「ものづくり産業を支える人材の確保・育成」「カーボンニュートラル政策」「適正取引の推進」を柱とした「2023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した。
- 2024年4月には、「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」を作成した。2025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. 2025年闘争に向けて

#### <金属産業を取りまく課題>

- 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。

#### <2025年闘争に向けた環境整備>

- 2024年闘争では、政労使が経済の好循環に向けて実質賃金の確保が不可欠との共通認識に立つ中での取り組みとなった。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ており、2025年闘争に向けて、引き続き賃上げの機運醸成など環境整備に取り組んでいくことが重要である。また、2024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、人材の確保・定着や経済の好循環に向けた賃上げの必要性についての認識が各企業の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、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よう、継続して取り組んでいかなければならない。金属労協においても、金属産業の発展に向けた産業政策の取り組みを強化し、賃上げのための環境整備を進めていく。

#### <2025年闘争に向けた検討>

- 足下の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。したがって、生活の安心・安定を確保するとともに、賃金・労働条件の改善による産業の魅力向上によって人材の確保・定着を図るため、2023年闘争を契機とした積極的な賃上げを継続していく必要がある。2025年闘争においても、マクロの生産性向上に見合った賃金への適正配分と物価上昇に対応した実質賃金確保を基本として取り組んでいく。その上で、労働分配率の低下にみられる配分構造の歪みの是正、先進国の中で低位にある賃金水準の回復、賃金の底上げ・格差是正など、中期的課題を解決していく観点も重視して取り組む。積極的な賃上げを継続することにより、金属産業の付加価値生産性の高さに見合う、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立をめざしていく。
- 2024年闘争では、要求基準の論議を進めるにしたがって、賃上げの社会的機運が高まったことなどから、金属労協の賃上げの要求基準が産別・単組の要求額を下支えする役割を担うこととなった。闘争をとりまく環境の変化を踏まえ、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、要求の組み立て方について議論を深めていく必要がある。また、一体感を持った共闘の強化や社会的

波及力強化の観点から、賃上げ要求や賃金水準の目標の示し方についても議論を深めていく。

- 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や、労働時間の短縮など働き方の見直しを進め、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組むよう検討を進めていく。

以上