

2024年闘争の推進

I. 基本的考え方

1. 金属産業のおかれている状況

- 日本経済は、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、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ます。
- 2022年4月以降、物価上昇が顕著となっており、2023年9月の消費者物価上昇率（総合）は3.0%、生鮮食品を除く総合は2.8%の上昇となりました。2023年度の見通しは、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%と見込まれています。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ます。
- 消費活動指数を見ると、物価上昇により名目ではコロナ禍前水準に達している一方、物価上昇を除く実質では横ばいとなっています。景気ウォッチャー調査では、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ます。
- 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がみられます。金属産業の業績は、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となっています。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ます。
- 製造業の賃金水準は、2014年以降、賃上げの広がりによって、名目では概ねプラスで推移していますが、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ます。
- 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ます。
- 中小企業では、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極めて重要な課題となっています。このため、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ます。

2. 要求の基本的考え方

金属労協は、2014年以降、継続して賃上げに取り組み、2023年闘争では、近年にない高い賃上げ額を獲得しましたが、3%を上回る物価上昇が継続し、実質賃金を改善するには至っていません。また、中長期的な労働分配率の低下や主要先進国で最も低い賃金水準などの課題についても、継続的な賃上げによって解決していく必要があります。

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必要があります。日本経済は緩やかな成長が続くものの、依然として消費は低迷しています。景気の腰折れを防ぐためには、日本の基幹産業である金属産業の役割として、積極的な賃上げをさらに加速させていく必要があります。

また、人材獲得競争が激化する中、人材の確保・定着は金属産業のバリューチェーン存続にかかわる課題となっています。金属産業の存続を図るため、産業の魅力を高めるための「人への投資」を強化していく必要があります。賃金の底上げ・格差是正に取り組むとともに、労働時間の短縮やリスクリングの充実などによって、将来にわたる生活の安心・安定を確保し、産業の魅力を高める取り組みを推進します。

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りません。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します。

(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ります。
- 将来にわたる生活の安心・安定を確保することは、エンゲージメントの向上や人材の確保・定着に不可欠です。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きます。
- 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ました。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きます。

(2) 「人への投資」による「現場力」の強化

- 金属産業は、DX、カーボンニュートラルへの対応が求められるなど大変革期にあります。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す。しかしながら、中長期的な生産年齢人口の減少に加えて、経済活動の再開に伴い、各企業が採用を拡大する一方、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ます。

- 金属労協は、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ましたが、賃金水準は低迷したままとなっています。
- 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きます。

(3) 賃金の底上げ・格差是正

- 2023年闘争では、賃上げ獲得組合の割合は2014年以降最も高い比率となり、賃上げ額の平均も近年にない高い賃上げ額を獲得するなど、大きな成果を上げることができました。しかしながら、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ます。
- 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す。生産性運動三原則に基づき、生産性の向上を図るとともに、エネルギー・原材料価格等もとより、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ります。労務費の価格転嫁ができなければ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ます。

(4) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

- 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、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、産業全体の未組織労働者・非正規雇用で働く労働者の賃金の底上げ・格差是正につながっています。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きます。
- 地域別最低賃金について、政府は「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」をめざすと発言しており、今後も積極的に引き上げていくことが想定されます。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ります。

(5) 金属産業の魅力をも高める働き方の見直し

- 人材獲得競争が激化する中、所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用上の課題の一つとなっています。このため、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ります。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す。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きます。

- DXやカーボンニュートラルなどに伴う事業構造の転換や業務の変化に対応するため、リスクリングの必要性が高まっています。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となっています。

(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ます。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ります。

II. とりまく情勢

日本経済は、2022年度を上回る成長が見込まれている一方、実質賃金は低下が続いており、消費回復に足踏みが見られます。雇用情勢の回復、人材獲得競争の激化により、金属産業の人手不足は深刻化しています。企業業績は、コロナ禍前の水準を上回るものの、原材料価格の高騰などにより減益傾向となっており、価格転嫁が課題となっています。

1. 国内経済の動向

① GDPの動向

わが国の経済は緩やかな回復が続いており、2023年7～9月期の実質GDP成長率は前年比で1.2%となりました。2023年度見通しは、7月時点の政府見通しが1.8%、10月時点の日銀見通しが2.0%、11月の民間調査機関の予測平均が1.8%と2022年度を上回る成長が見込まれています。

②消費

日銀の実質消費活動指数は横ばいで推移しており、コロナ禍前の水準まで戻っていません。

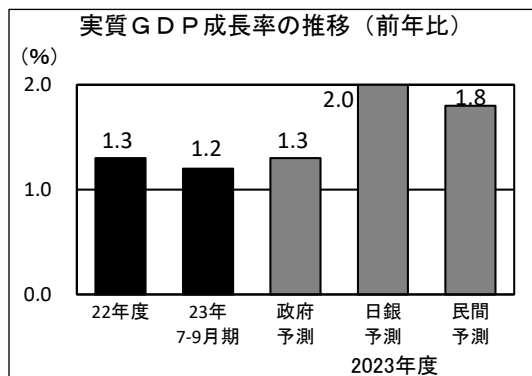
内閣府の「景気ウォッチャー調査」では、コロナ禍からの持ち直しやインバウンド消費の回復がある一方、物価高の影響などにより、好不況の境目である50前後で推移しています。

③物価

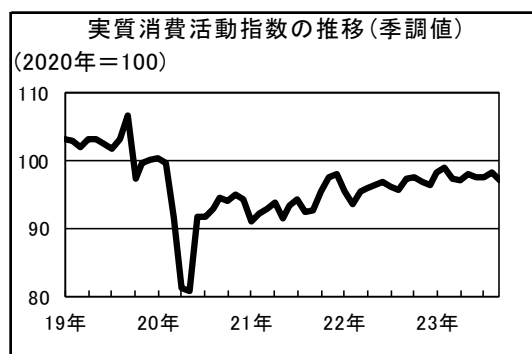
消費者物価上昇率（総合）は、足元で伸びが鈍化しているものの、依然として食料品価格を中心に大幅な上昇が続いており、2023年9月は3.0%となっています。日銀の「生活意識に関するアンケート調査」によると、生活者の実感としての物価上昇率は15.0%となっており、ガソリンや食料品など、生活に身近な品目の物価が上昇していることで、生活者が実感する上昇率が高まっていると考えられます。2023年度の上昇率予測は、生鮮食品を除く総合で、10月時点の日銀見通しが2.8%、11月の民間調査機関の予測の平均が2.8%となっています。

④生産性と労働分配率

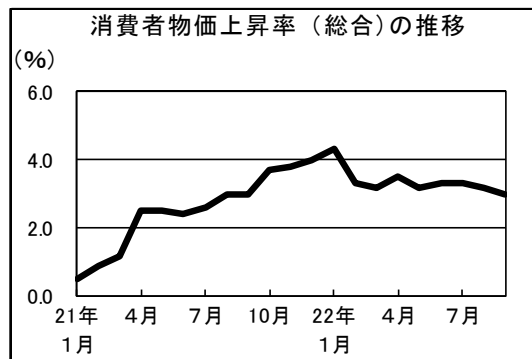
わが国では、働く者への配分が生産性の向上に見合ったものとなっておらず、2018年以降の景気後退局面ではやや上昇しているものの、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いてきました。マクロベースの労働分配率の国際比較について、製造業について見ると、主要先進国の中で日本は低い水準となっています。



資料出所：内閣府、日銀、日本経済研究センター



資料出所：日本銀行



資料出所：総務省

⑤雇用・賃金

雇用情勢は人手不足の状況が続いており、完全失業率は、2023年9月は2.6%となっています。有効求人倍率は、2023年9月は1.29倍となっています。金属産業は人手不足が続いており、とりわけ中小企業では採用の厳しい状況が続いています。

厚生労働省の毎月勤労統計によると、製造業・一般労働者の所定内給与は、2018年以降、名目では概ねプラスで推移しているものの、実質では賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いています。2023年5月以降、実質賃金の低下幅は縮小しているものの、依然マイナスの状況が続いています。

2. 金属産業の動向

①鉱工業生産・出荷、設備投資の動向

鉱工業出荷は、全体としては横ばい傾向が続いているものの、部品供給不足の緩和から、自動車産業を中心に持ち直しの動きが見られます。

設備投資の2023年度の見通しは、日銀短観によると、堅調な企業業績を背景にすべての企業規模で前年比増が見込まれています。

②輸 出

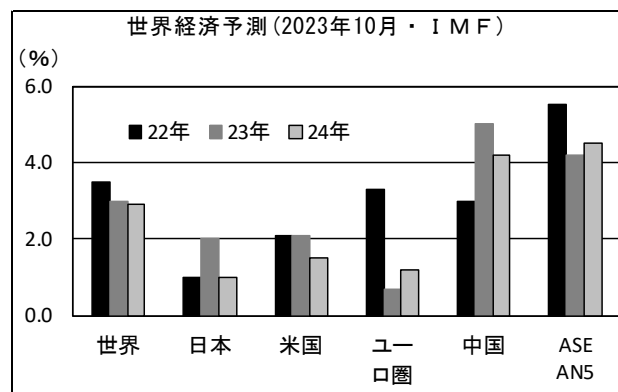
2022年秋以降、原油価格の下落により貿易収支の赤字は縮小しているものの、円安の進行に加え、原油価格が再び上昇したことにより、赤字傾向が続いています。輸出先ごとでは、米国、EU向けは増加している一方、中国経済の減速により、中国向けは前年比マイナスが続いています。

③企業業績

2023年度の金属産業の業績について、2023年9月調査の日銀短観によると、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、増収を維持する見通しの産業が多くなっています。経常利益は、前年比マイナスの産業が多くなっているものの、コロナ禍前の2019年度の水準は大きく上回っています。

3. 世界経済の動向

IMFの世界経済見通し（2023年10月時点）によれば、ロシアのウクライナ侵攻長期化によるエネルギー価格の高騰、インフレ対策の金融引き締めなどにより、世界全体の実質GDP成長率は、2023年は3.0%、2024年度は2.9%の成長が見込まれています。地域、国別では、個人消費が堅調な米国が堅調に推移する一方、ユーロ圏は、インフレの長期化により緩やかな成長となる見通しとなっています。中国は、不動産危機の影響により見通しが下方修正され、ASEAN5は、世界的な需要縮小により小幅に鈍化する見通しとなっています。



(注) 1. 実質GDP成長率
2. 資料出所：IMF

Ⅲ. 具体的取り組み

1. 賃金・労働諸条件の引き上げ・改善

(1) 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、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。

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。

(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

① 企業内最低賃金協定

- 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）。

- 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

- 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、産业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。

- 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мум (35歳)」の取り組み

- 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мум (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мум (35歳)」の水準を設定します。

- 「JCミニмум (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

- 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。

(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

- 心身の健康を維持するとともに、家庭生活や地域活動、社会貢献、自己啓発など個人のための生活時間を確保し、生活の豊かさを追求するために、また職場において生産性の向上を促すためにも、年間総実労働時間1,800時間の実現をめざして取り組んでいきます。
- ものづくり産業の魅力を高め、人材の確保・定着を図る観点からも、長時間労働是正の重要性が高まっています。年次有給休暇の取得促進や超過労働の削減など、制度の運用面の改善とともに、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加など制度面の改善によって、労働時間の短縮を図り、産業の魅力を高めていきます。
- 2024年4月より、建設業や自動車運転業務等について、時間外労働の上限規制が一部特例付きで適用されます。人手不足が深刻な中、労働組合として法の順守をチェックするとともに、産業全体で長時間労働につながる商慣行の見直しや適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体で長時間労働是正に取り組むこととします。

<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SSIONAL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。

② 仕事と家庭の両立支援の充実

- 仕事と個人生活を両立し、出産・育児、看護・介護、病気治療等を理由に、本人が望まない退職をすることなく、いきいきと働き続けることのできる職場環境を整備していきます。

- 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組みます。併せて、労働組合の相談体制を強化します。
- 改正育児・介護休業法に対応し、制度の充実や所得保障、職場の理解促進、職場の協力体制の構築に取り組み、男性の育児休業の取得促進を進めます。
- 子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り組みます。
- 育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護休暇の半日取得や時間単位取得に関し、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」を対象とするよう、職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行っていきます。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は、労働組合が策定等に参画し、実施状況や職場の実態・課題の点検と組合員の意見反映を行います。努力義務とされる100人以下の企業も同様に取り組みます。

③ 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。
- 副業・兼業については、政府は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の中で、原則、副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行うことを望ましいとしています。また、2022年7月の改訂により、副業・兼業に関する情報公表を促すなど、副業・兼業を促進する姿勢を示しました。しかしながら、就業時間が長くなることに伴う健康確保や、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するか、などの課題があり、制度導入の目的について労使で十分に協議したうえで、ルール化することが重要です。

- 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。
- 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きます。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・競業避止・誠実義務に留意して、制度導入の目的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。

(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

- 60歳以降の就労については、技術・技能の継承や人材育成の観点からも、その役割が重みを増していることを踏まえ、60歳以前との「同一価値労働同一賃金」の考え方に立った、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていきます。2025年4月以降、高齢者雇用継続給付の最大給付率が15%から10%に引き下げられることにも留意し、引き続き賃金・処遇制度の改善に取り組めます。定年延長など、60歳以降の処遇に関する好事例を共有しながら、制度の改善を図っていきます。
- 改正高齢者雇用安定法の施行により、①70歳までの定年引き上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、による70歳までの雇用確保が努力義務とされました。ただし、過半数組合・過半数代表者の同意を前提に、高齢者の希望があれば、④70歳までの継続的業務委託

契約締結、⑤70歳までの継続的社会貢献事業に従事する制度の導入、による創業支援措置とすることも可能となっています。高年齢者のニーズに可能な限り沿った制度が導入されるよう、労使として真摯な検討をさらに深めていく必要があります。

- 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、60歳以降についても、労働の価値にふさわしい賃上げや労働諸条件の改善を求めています。

- 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（高年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。
- 改正高年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。

② 退職金・企業年金

- 高年齢者の生活における退職金や企業年金の重要性が増していることから、退職金水準の実態や定年退職者の生活実態などを踏まえ、各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組みます。

- 各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組みます。
- 企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行います。
- 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行います。

(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

- 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。
- 女性活躍推進法の省令改正により、「男女の賃金の差異」について、常用労働者数 301 人以上の事業主に把握・公表が義務化されました。日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあります。他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、引き続き、労使で賃金実態を把握し、その要因となる課題解決に取り組むこととします。
- 2023年6月に、LGBT理解増進法が成立し、性的指向およびジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下、国・地方公共団体・事業主等の役割が定められました。事業主については、情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の措置が求められています。また、7月には、性同一性障害の職員が職場の女性用トイレの使用を制限されたことに対して、最高裁判所は、個別の事情を総合的に考慮した上で、「裁量権を逸脱したもので違法」との判断を示しました。多様性を尊重する職場づくりのため、環境整備を進めていきます。
- 民間企業に義務付けられている障がい者の法定雇用率が、現行の2.3%から、2024年4月に2.5%、2026年7月に2.7%となります。障がい者雇用率や採用計画などについて、労働組合として、点検と改善に取り組んでいきます。

- 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の整備を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組みます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」をすべての企業で策定するように取り組むとともに、労働組合として策定等に参画し、実施状況を継続的に点検し、職場の実態・課題を踏まえた組合員の意見反映を行います。
- 女性活躍推進法の改正で義務化されない企業も含め、男女間の賃金格差について労使で点検し、課題解決に取り組みます。
- 労働基準法では女性に対し、母性保護のため、妊娠や出産・授乳機能などに有害な化学物質が発散する場所での就業、重量物を取り扱う業務を禁止しています。職場全体でこうした規制に対応し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていきます。
- LGBTへの理解促進のための研修などの取り組みを進めます。併せて、性的マイノリティに配慮した職場環境の整備に取り組みます。

- 障がい者雇用の促進と定着に向け、障がい者雇用率や採用計画について確認を行うとともに、「合理的配慮」の提供によって、障がい者が働きやすい職場環境が整備されているかどうか点検し、改善に取り組みます。
- 外国人技能実習生や特定技能の在留資格で就業する場合に義務づけられている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図ります。

② 差別や暴力、ハラスメントの根絶

- 企業に対するパワーハラスメント防止の取り組みの義務化、セクシャルハラスメントの防止対策の強化が進められています。職場における差別、暴力、ハラスメントは、個人の尊厳、健康および安全を脅かすとともに、職場環境を悪化させ、生産性の低下にもつながるものであり、対策の強化を求めています。

- 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向および性自認、役職、職務、雇用形態などをはじめ、あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置や事後の対応など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組みます。

(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

- 労働災害の根絶、精神健康不調や職業性疾患などの防止に向け、不断の安全衛生対策に取り組んでいきます。

- 労働災害の根絶に向け、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、外部の専門家なども活用しつつ、危険予知（KY）活動、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していきます。併せて、技術革新に伴う新規技術を積極的に活用することにより、安全衛生対策の一層の強化を図ります。
- 基本的人権やメンタルヘルス確保の観点から、従業員のプライバシーや会社の保有する個人情報保護、労働時間外の業務連絡への対応を制限する「つながらない権利」などについて、検討を進めていきます。
- 雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組みます。
- 過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正による疲労蓄積の防止や、ハラスメントの防止による心理的負荷の軽減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策や相談体制の整備などによって、健全で安心できる職場環境づくりに取り組みます。

- 受動喫煙防止対策や、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場（50人未満）についても、実施されるよう取り組みます。
- 海外事業所における労働安全衛生管理体制や労働災害の状況を確認し、必要な改善に取り組めます。

② 労災付加補償の引き上げ

- 業務上の災害や疾病が発生した場合、安心して治療に専念し職場復帰を促す補償と体制、遺族に対しては生活を維持できる補償を求めています。

- 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上とし、未達のところにおける取り組みを強化します。なお、障害等級4級以下についても、これを踏まえて引き上げに取り組めます。
- 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組みます。
- 非正規雇用で働く労働者についても、正社員と同等の付加補償を求めます。

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

- 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底するとともに、組織化に取り組めます。また、同じ職場で働く仲間として、労働組合未加入の場合を含めた非正規雇用の賃金・労働諸条件に労働組合が関与する取り組みを拡大・定着させていきます。

- 非正規雇用での採用・受け入れについては、労使協議を徹底します。
- 非正規雇用で働く労働者の組織化の取り組みを、さらに強化します。
- 非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、実態・課題の掌握に努めます。

(2) 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進

- 雇用の安定や技術・技能の継承・育成、人材の確保・定着の観点から、正社員への転換を望む人に対して、転換を促進していきます。

<直接雇用>

- 契約社員、期間従業員、パート労働者などについて、正社員への転換を促進します。
- 労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行います。

*対象者の実態把握を踏まえ、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議を進めます。

*契約社員、期間従業員、パート労働者などに対して、制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないよう、経営側に対する注意喚起を行います。

*短時間正社員や勤務地、職種を限定する正社員の働き方に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度とします。

*転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とし、一般的な正社員との均等・均衡待遇が確立されるよう、制度整備、運用のチェックを図ります。

<派遣労働者>

- 登録型派遣に関しては、派遣元から派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用を積極的に検討するよう、働きかけます。

(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ

- パートタイム・有期雇用労働法と施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針を踏まえ「同一価値労働同一賃金」の考え方を基本に、不合理な待遇差の解消について、労働組合としてチェックしていきます。あわせて、派遣労働者などの間接雇用についても、派遣元企業と連携し、適正な賃金水準が確保されるよう取り組んでいきます。
- 2024年4月より、労働条件明示のルールが変更され、労働契約の締結時と更新時に、就業場所・業務の変更の範囲、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示、無期転換申し込み権が発生する契約の更新時に、無期転換申し込み機会と無期転換後の労働条件の明示が追加されます。労働条件の明示が適切に行われるよう、労働組合として周知とチェックに取り組みます。
- 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、労働の価値にふさわしい賃上げや労働諸条件の改善を求めています。

<直接雇用>

- 正社員と非正規雇用で働く労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組みます。当面、非正規雇用に関する賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差があるかどうかを点検し、不合理な待遇差があれば是正に取り組みます。
- 同様に、有期雇用から、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるよう取り組みます。

- 非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組みます。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引き上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、非正規雇用に関しても賃上げ基準を設定します。
- 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。

<派遣労働者>

- 一般的な正社員と派遣社員との賃金・労働諸条件の確認など、経営側への働きかけを強めます

3. 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。

(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

- バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性確保を図ろうとする、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の考え方の一層の理解促進を図るべく、組織内、および経営側に対する展開を図ります。

(2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分

- 中小企業庁の「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、各業界団体の作成している「適正取引自主行動計画」、経団連などの「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」、サプライチェーンの取引先などとの連携・共存共栄を進める「パートナーシップ構築宣言」に基づき、労働組合として、納入側・購入側の双方の立場から、職場レ

ベルでのチェック活動を推進していきます。企業が当該業界団体や経団連に加入していない場合、パートナーシップ構築宣言に登録していない場合においても、同様の活動を行います。

- 「適正取引自主行動計画」の作成されていない業界に関しては、その作成を促していきます。
- 労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇分を適切に転嫁するため、労働組合としてチェック活動を推進していきます。

(3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大

- 産別労使、大手企業労使は、バリューチェーンを構成する中小企業の付加価値の拡大に向け、支援策の検討を進めます。

(支援策の事例案)

- * 中小企業の若手従業員の技能向上に向け、実技指導にあたる熟練技能者の派遣。
- * カイゼン活動の支援。(とくに3次下請以降)
- * ものづくりマイスター、カイゼンインストラクターになろうとする従業員、OBに対する支援。
- * 従業員、OBのものづくりマイスターの活動支援。
- * ものづくり企業の人材を養成する工業高校に対する支援。(機械や部材の無償もしくは低廉な価格での提供、機械修理代金の値引きなど)
- * ものづくり企業の将来の人材確保に向けた、地域における子どもたちを対象とした「ものづくり教室」の開催。

(4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援

- 適正な価格転嫁など、中小企業の賃上げに向けた環境づくり、資本関係や取引関係による制約を受けず、産別方針の下で主体的な判断を行っていく雰囲気づくりをさらに強化していきます。たとえば、産別や企連、大手労組によるバリューチェーンを構成する企業の経営者、人事労務担当者、購買担当者に対する賃上げへの理解促進活動や、製品と労働に適正な評価を求め、取引先への価格の値戻し要請を経営側に提案する活動などに取り組みます。

4. 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、下記『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。

(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

<金属労協による人権デュー・ディリジェンスのプロセス>

- ①コミットメント、②人権侵害の洗い出し、③人権侵害の是正、再発防止、予防など、④謝罪、回復、補償など、⑤調査、評価、報告、監査、⑥公表

- 人権デュー・ディリジェンスを実施するためのプロセスの設計段階・整備段階から参画します。
- 人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、以下のようなかたちで、労働組合として「プロセス」に参画し、情報提供・意見反映を行います。
 - *社内横断的な「人権デュー・ディリジェンス委員会」などにメンバーとして参加する。
 - *または、人権デュー・ディリジェンスに関する労使専門委員会を設置する。
 - *少なくとも、労使協議会において、人権デュー・ディリジェンスを定例的な議題とする。

(2) 人権デュー・ディリジェンスに関する政策要求

- 企業の人権デュー・ディリジェンスの実施を促進するために作成された政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」については、人権侵害への具体的対応策が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則ったものとなっていない箇所があるなど、取り組みにブレーキをかけかねない記載があります。
- 人権デュー・ディリジェンスにおいて最低限守るべき労働に関する基本的権利を定めたILO中核的労働基準の10条約について、日本は2条約が未批准です。
- これらを踏まえ、下記の取り組みを行います。

- 「ガイドライン」の改善を求めます。
- 加えて、「ガイドライン」に法的拘束力がないことを踏まえ、その実効性の検証と、実効性に疑義がある場合の義務化・法制化の検討を求めます。
- また、人権デュー・ディリジェンスの周知徹底や制度設計・整備・実施を行うにあたっての種々の支援を求めます。
- ILO「中核的労働基準」の中で111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）、155号（職業上の安全及び健康に関する条約）について、早期の批准を求めます。

5. 産業政策要求

(1) 2023年産業政策要求の実現

- 金属産業では、DX、カーボンニュートラル、経済安全保障などの大変革に対応し、産業の成長力を高め、競争力を強化していくとともに、産業構造の転換に際しては、「公正な移行」を果たしていくことが必要となっています。
- わが国金属産業の命運を決する人材の確保・育成、カーボンニュートラル、適正取引の3分野を「2023年産業政策要求」として取りまとめ、その実現に向けて取り組んでいきます。

「2023年産業政策要求」

- I. ものづくり産業を支える人材の確保・育成
- II. カーボンニュートラル政策
- III. 適正取引の推進

IV. 闘争の進め方

1. 闘争日程の大綱

闘争日程の大綱については以下のとおりとしますが、具体的日程は闘争情勢を踏まえながら、戦術委員会、中央闘争委員会で決定します。

(1) 要求前段の取り組み

① 経団連「経営労働政策特別委員会報告」への対応

2024年1月に予定されている経団連「経営労働政策特別委員会報告」に対して、金属労協としての「見解」を公表し、交渉における主張点を「交渉参考資料」として公表します。

② 2024年闘争推進集会の開催

2024年1月23日（火）に「2024年闘争推進集会」を開催し、各産別の取り組みについて相互に理解を深めるとともに、2024年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 2024年最低賃金連絡会議の開催

2024年1月24日（水）に「2024年最低賃金連絡会議」を開催し、2023年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2024年度の取り組み方針を共有します。

(2) 要求討議と集約

各産別・単組は、協議委員会後ただちに要求策定に着手し、2月中旬までにはそれぞれの機関手続きを経て集約します。

(3) 要求提出と団体交渉

要求提出は、集計対象組合を中心に2月20日（火）までに行い、ただちに労使交渉を開始します。また、金属労協として交渉日程を可能な限り揃え、共闘の相乗効果を高めていきます。

各産別は、産別交渉、巡回折衝など、産別レベルでの取り組みを強化し、各単組の交渉を支える取り組みを行います。

具体的な闘争日程は、戦術委員会、中央闘争委員会で確認します。

(4) 山場の設定

闘争の山場については、共闘全体として最大限の効果を引き出せるよう、連合の拡大戦術委員会との連携の下、戦術委員会、中央闘争委員会で決定します。

J C 共闘全体として、3 月 月内決着の取り組みを強化し、中小労組の早期回答引き出しと格差是正の前進に向けて、相乗効果を追求します。

(5) 回答が受け入れがたい場合の対応

回答が受け入れがたいものであった場合、すばやく闘争態勢を確立できる体制を整えておくことが、経営側への圧力を高め、納得ある回答の引き出しにつながることから、こうした対応の強化を図ります。

2. 闘争機関の配置

(1) 戦術委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の立案と推進を目的にした闘争の最高指導機関として、戦術委員会を設置します。構成員は、三役会議構成員とします。

(2) 中央闘争委員会

闘争全般にわたる戦略・戦術の実践を目的として、中央闘争委員会を設置します。構成員は、常任幹事会構成員とします。

(3) 書記長会議

戦術委員会の指示に基づき、戦略・戦術の具体的内容の検討、相互の連絡調整を目的として、書記長会議を運営します。

3. 組織・広報活動

(1) 闘争状況の集約と情報開示

大手組合によって構成される「集計対象組合」の要求・回答状況を取りまとめ、タイムリーに情報開示を行うことにより、共闘の相乗効果を高めていきます。各地域において闘争のリード的役割を担う「速報対象組合」については、組織内の情報共有を強化していきます。

また、「全体集計」によって、J C共闘約3,000組合全体の取り組み状況を集約し、公表します。賃上げ額と賃金水準を重視した社会的相場形成に向けて、情報把握と公表の充実に努めます。

(2) 地方組織との連携

春季生活闘争や特定最低賃金、産業政策の取り組みの推進に向けて、地方ブロックを中心に研修会などを開催し、情報交換や相互理解、諸活動の実践を図ります。

(3) 広報活動の推進

J C共闘の効果を最大限発揮し、社会的相場形成を強化するため、ホワイトボードによる情報発信の迅速化やホームページを活用した情報提供の充実、記者会見の実施など、闘争の進捗にあわせて一体的な広報活動を行います。報道機関に対する情報発信について、一層の充実に努めます。

4. 連合・金属共闘連絡会議における役割発揮

金属労協は、連合・金属共闘連絡会議の活動を実質的に担う組織として、2024年闘争において役割を果たすとともに、連合本部、連合他部門との連携を強化しつつ闘争を推進します。また、インダストリアル・J A Fとも連携し、情報交換を強化していきます。

以上