

2023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

<金属産業の動向と課題>

- コロナ禍によるサプライチェーンの混乱や半導体をはじめとする部品供給不足は、過度な海外依存によるリスクを顕在化させ、日本の経済・社会の安定に果たすものづくり産業の役割を改めて認識させることとなりました。また、ロシアのウクライナ侵攻による資源・エネルギー価格の高騰により、エネルギー安全保障の重要性が広く認識されるとともに、社会インフラである電力供給の現場を支える金属産業の技術・技能の継承が危機的な状況にあることも明らかになりました。こうした中、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や、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、金属産業は大変革期にあります。
- 完全失業率が3%を下回る中、金属産業では、人材の確保・定着が引き続き課題となっており、とりわけ中小企業では、採用難、離職者増が深刻化しています。金属産業をとりまく環境が大きく変化する中で、技術・技能の継承とともに、変革への挑戦を担う人材の確保・定着のため、賃金・労働諸条件の向上による「人への投資」が不可欠になっています。
- 金属産業の生産動向は、全体としてコロナ禍以前の水準に回復して以降、横ばいが続いていましたが、足元では持ち直しの動きがみられます。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年度を上回っています。
- 日本では長期にわたり、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ました。金属産業の賃金水準は付加価値生産性の高さに見合っておらず、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現が課題となっています。

<日本経済の動向>

- 日本経済は、ウクライナ侵攻の長期化や供給制約、金融引き締めによる海外経済の減速等のリスクがあるものの、ウィズコロナの下での経済活動再開によって、2022年度の実質経済成長率は、2021年度と同水準の成長が見込まれています。
- 2022年1月には1ドル114円程度だった円相場は、10月22日には1ドル150円台へと急速に下落したのち、140円程度で推移しています。コロナ禍からの世界経済の回復やロシアによるウクラ

イナ侵攻の影響、急速かつ大幅な円安の進行が相まって、資源・エネルギー価格や原材料・部品価格が高騰し、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。このため、円安による為替差益を得られる産業や価格転嫁が進む産業では、生産コストの上昇分を吸収しつつ、利益を拡大する一方、中小企業を中心に、原材料高を十分に価格転嫁できない分野では、利益が大きく圧迫されています。

- 2022年4月以降、物価上昇が顕著となり、2022年度の消費者物価上昇率の見通しは2%台半ば程度とみられています。とりわけ、食料、家賃、光熱費などの基礎的支出（必需品的なもの）は、2022年2月以降、前年比4%を上回る状況が続いており、生活を大きく圧迫しています。物価上昇による購買力の低下が続けば、消費への影響が懸念される状況となっています。
- 製造業の賃金水準は、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おり、2022年4月以降は、物価上昇に伴い、実質賃金の低下が著しくなっています。
- 中小企業では、原材料高を十分に価格転嫁できず、利益を押し下げています。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。政府は、「価格転嫁円滑化スキーム」を創設するなど、中小企業等がコスト上昇分を適切に価格転嫁するために取り組んでいます。
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって、「人権デュー・ディリジェンス」が企業に対し求められています。EUはじめ先進各国で義務化されつつあり、人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、各企業は迅速に対応する必要があります。2022年9月に金属労協として策定した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労働組合として、人権デュー・ディリジェンスに参画していくことが重要です。

2. 要求の基本的考え方

これまで金属労協は、「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から、「強固な現場」は働く者の生活の安心・安定から生まれる、との観点に立ち、生活の安心・安定、大変革期を生き抜く「現場力」強化、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べく、基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」を求めてきました。「生産性運動三原則」に基づく「成果の公正な分配」となる賃上げの獲得によって、日本の経済力、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して取り組んできました。

しかしながら、実質賃金の改善は見られず、消費の低迷が経済成長の足かせとなってきました。加えて、2022年4月以降、物価上昇が顕著となり、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する状況となっています。賃金は、組合員の生活の基盤であり、実質賃金の低下を直ちに回復する必要があります。

現下の状況を認識した上で、2023年闘争では、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しなければなりません。

こうした観点から、以下を踏まえて取り組むこととします。

(1) 成果の適正配分と実質賃金の確保

- 政労使は、「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」を「生産性運動三原則」として確認してきました。しかしながら、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によって労働分配率は低下傾向が続き、そのことが日本経済の低成長の原因のひとつとなっています。配分の歪みを打破し、生産性の向上に見合った「成果の公正な分配」を確保していかなければなりません。
- 賃金については、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ります。
- 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、賃金水準や引き上げ幅を決定していくことが重要です。

(2) 「人への投資」による「現場力」の強化

- 金属労協は、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ました。
- 中長期的な生産年齢人口の減少に加えて、ウィズコロナの下で経済活動が再開し、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も加速し、人手不足が深刻化しています。
- 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。大変革期を生き抜く「現場力」を強化するには「人への投資」が不可欠です。基本賃金の引き上げを基軸とした「人への投資」によって、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ります。
- 2022年闘争では、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ました。「人への投資」への理解を一過性のものとせず、働く者の生活水準の向上と産業の健全な発展にむけて、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ります。

(3) 賃金の底上げ・格差是正

- 近年の賃上げ結果では、賃上げ額の平均は中小組合が大手を上回っているものの、回答・集約組合に占める賃上げ獲得組合の割合は一貫して大手を下回っており、賃金水準の格差解消には至っていません。格差が解消されなければ、人材流出の加速により、中小企業の事業継続が困

難になることも危惧され、賃金水準を重視し、底上げ・格差是正の取り組みを一層強化することが不可欠です。

- 原油をはじめとする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。中小企業が賃上げによる「人への投資」を行うためには、適正な価格転嫁を確実に進めていく必要があります。
- バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資などに用いることにより、新たな付加価値を創出し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく「バリューチェーンにおける『付加価値の適正循環』」に強力に取り組むことが重要です。

(4) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

- 地域別最低賃金の全国加重平均は、2022年度961円であり、2023年度以降も2022年度と同様に31円引き上げた場合、2024年度に政府目標である「1,000円以上」となる見通しとなっています。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ます。
- 企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するとともに、特定最低賃金の取り組みなどを通じて、未組織労働者・非正規雇用で働く労働者を含めた、金属産業で働く労働者全体の賃金の底上げ・格差是正を果たし、産業の魅力を高める役割を担っています。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必要があります。

(5) 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。

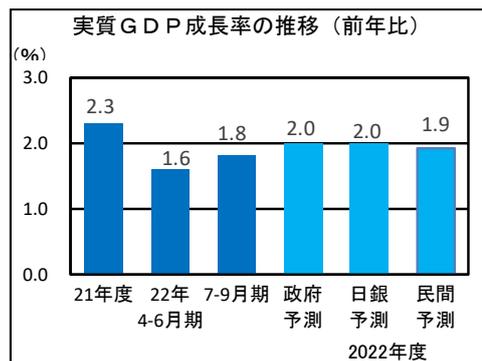
II. とりまく情勢

日本経済は、2021年度と同程度の成長が見込まれている一方、実質賃金は足元の物価上昇により低下が著しく、消費は回復に足踏みが見られます。また、雇用情勢が回復する中、金属産業は人手不足の状況が続いています。企業業績は、前年比では減益予想となっているものの、コロナ禍前の水準は大幅に上回っています。

1. 国内経済の動向

① GDPの動向

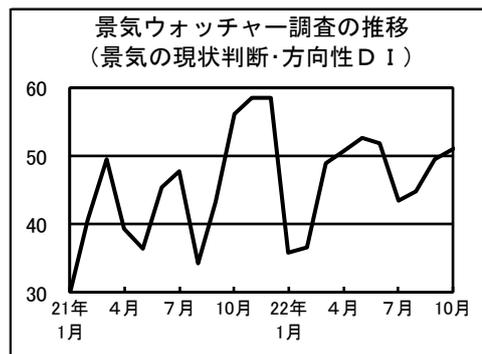
わが国の実質GDP成長率は、前年比プラスが続いており、2022年7～9月期は1.8%となりました。2022年度見通しは、7月時点の政府見通しが2.0%、10月時点の日銀見通しが2.0%、11月時点の民間調査機関の予測平均が1.9%と2021年度と同程度の成長が見込まれています。



②消費

日銀の実質消費活動指数は横ばいが続いており、コロナ禍前の水準まで回復していません。

内閣府の「景気ウォッチャー調査」では、ウィズコロナの浸透、入国制限の緩和、全国旅行支援などにより、10月は51.1と好不況の境目である50を上回りました。

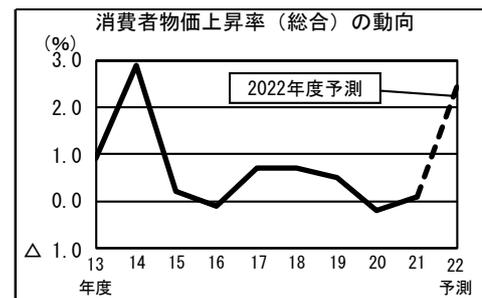


資料出所：内閣府

③物価

消費者物価上昇率（総合）は、主にエネルギー、食料品価格の上昇により、2022年4月以降の上昇率が高まり、10月は3.7%となっています。基礎的支出（必需品的なもの）と選択的支出（贅沢品的なもの）で分けると、基礎的支出は大幅な上昇が続く、10月は5.5%上昇しています。

2022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2.9%、11月時点の民間調査機関の予測の平均が2.7%となっています。



(注) 1. 2022年度予測は民間調査機関予測平均。
2. 資料出所：総務省統計局

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。

⑤雇用・賃金

雇用情勢は回復が続いています。完全失業率は、2022年1月以降やや低下し、9月は2.6%となっています。有効求人倍率も緩やかに改善しており、2022年9月は1.34倍、正社員も7月に1倍を上

回りました。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。

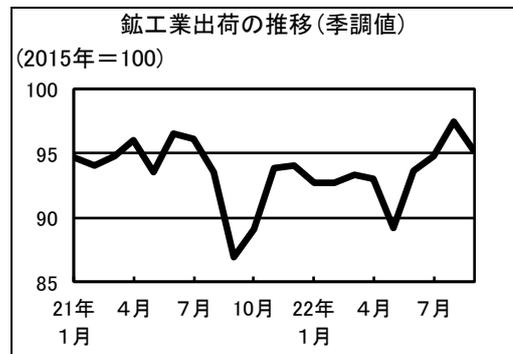
厚生労働省の毎月勤労統計によれば、製造業・一般労働者の所定内給与は、2018年以降、名目では概ねプラスで推移しているものの、実質では、賃上げ再開前の2013年を下回る状況が続いており、2022年4月以降は、物価上昇に伴い、実質賃金の低下が著しくなっています。

2. 金属産業の動向

① 鋳工業生産・出荷、設備投資の動向

鋳工業出荷は、自動車の半導体不足や海外経済の減速懸念があるものの、足元では中国のロックダウン解除を受けて持ち直しの動きが見られます。

設備投資の先行指標である機械受注統計（船舶・電力を除く民需）は、前年比プラスが続いています。



資料出所：経済産業省

② 輸 出

輸出金額（円建て）は、おおむね2割弱の増加が続いているものの、これは外国通貨建ての貿易を円換算して集計するため、円安がプラスに影響しているからであり、輸出数量は、2022年以降、前年比マイナス傾向が続いています。貿易収支は、原油高や円安により大幅な赤字が続いています。

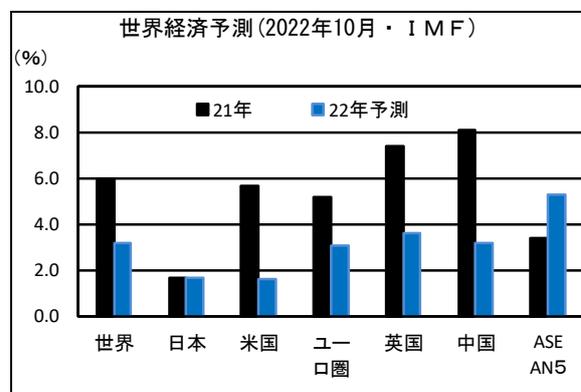
③ 企業業績

報道機関による全国上場企業の2022年度（2023年3月期）通期の業績見通しでは、売上高は全産業で増収となっており、金属産業全体では14.0%の増収見通しとなっています。経常利益は、業種ごとにばらつきがあるものの、金属産業全体では小幅な増益となっており、コロナ禍前の水準は大幅に上回っています。

金属労協の集計対象組合の企業のうち、3月決算の45社の2022年度通期業績予想を見ると、コロナ禍以前の2019年度の水準に比べて売上高が上回っている企業が40社、営業利益が上回っている企業が34社となっています。45社の合計では、営業利益は2019年度の約1.5倍を超える見込みとなっています。

3. 世界経済の動向

IMFの世界経済見通し（2022年10月時点）によれば、ロシアのウクライナ侵攻、インフレ対策の金融引き締め、中国のロックダウンなどにより、2022年の世界全体の実質GDP成長率は3.2%に鈍化する見通しとなっています。地域、国別では、米国1.6%、ユーロ圏3.1%、中国3.2%と鈍化する一方、ASEAN5は5.3%と前年（3.4%）から拡大しています。



(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

- 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。

① 賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 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。

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。
- 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。

(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取り組み、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。
- 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円程度とな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、その実現に取り組みます（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円程度となることを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。

- 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、J・C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、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 「J・Cミニマム（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、「J・Cミニマム（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、「J・Cミニマム（35歳）」の水準を設定します。

- 「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。
- 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。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 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

- 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。所定外労働の削減や年次有給休暇の完全取得などによる総実労働時間の短縮とともに、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、所定労働時間を含めた労働時間短縮に取り組んでいきます。
- 労働時間は、産業や企業規模によって大きな格差があることから、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。
- 仕事と個人生活の両立、多様な人材の確保と定着の観点から、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。
- 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。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、競業禁止義務をどう確保するか、などの課題があり、制度導入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。
- 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

業の責務であり、積極的な「人への投資」によって、生産性の向上や「公正な移行」につなげていく必要があります。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、休暇制度の充実を図るなど、企業の支援を充実させていく必要があります。

① 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。
- 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

- 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

- 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・競業避止・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きます。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きます。

(5) 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金

- 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。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。
- 改正高年齢者雇用安定法の施行により、2021年4月から、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、高年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。

- 高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。

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、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に取り組みます。
- 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。
- 改正高年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。

② 退職金・企業年金

- 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

- 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。
- 2022年7月8日の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が、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。
- 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。

① ダイバーシティを尊重した職場環境整備

- 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。
- L G B T への理解促進のための研修などの取り組みを進めます。
- 障がい者雇用の促進と定着に向け、「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

- 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

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

① 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶

- 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みます。

② 労災付加補償の引き上げ

- 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みます。
- 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

- 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、組織化に取り組みます。
- 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。
- 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。
- さらに、雇用の安定、技術・技能の継承・育成や人材の確保・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。

(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

<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の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

<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。

<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

- 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。

(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、カイゼンインストラクターの活動支援。
業界団体におけるカイゼンインストラクター養成スクールの開設。地域におけるカイゼンインストラクター養成スクール開設の受け皿づくり。現場実習の受け入れ。
- * 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

- 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の取り組み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

- 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として、産業・企業の労使協議・交渉等において下記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

- 人権デュー・ディリジェンスが国際的な共通ルールとなりつつある中、企業の取り組みが加速されることが想定されますが、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。
- 人権デュー・ディリジェンスの実施を政府として促進するにあたり、政府「ガイドライン」が作成されましたが、金属労協が『日本政府「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」の問題点』において指摘したように、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。
- 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」の改善を求めています。
- 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ています。
- 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ています。

5. 産業政策要求

(1) 2022年度産業政策要求の実現

- DX、カーボンニュートラルへの対応など、金属産業は大変革の中にあり、産業の競争力強化に向け、金属産業の労働組合の立場から積極的に対応していく必要があります。
- わが国金属産業の命運を決するDX、カーボンニュートラル、適正取引の3分野を「2022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。

「2022年産業政策要求」

- I. 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
- II. 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
- III. 「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

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

2023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 2023年闘争推進集会の開催

2023年1月24日（火）に「2023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、2023年闘争に向けた意思結集を図ります。

③ 2023年最低賃金連絡会議の開催

2023年1月25日（水）に「2023年最低賃金連絡会議」を開催し、2022年度の最低賃金の取り組み経過を踏まえ、2023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21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、政策・制度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、2023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