

2025 年 12 月 3 日

金属労協・第 68 回協議委員会 議長挨拶

金属労協議長 金子晃浩

- 金属労協第 68 回協議委員会の開催にあたり、金属労協を代表してご挨拶申し上げます。
- 本日の協議委員会は、金属労協としての 2026 年闘争方針を決定する極めて重要な場となります。
- 具体的な闘争方針の詳細については、後程、梅田事務局長より提案しますので、私からは今次闘争の持つ意義を中心に所見を述べたいと思います。

<取り巻く環境>

- IMF の 10 月発表の世界経済見通しによれば、米国の関税政策や地政学的緊張の高まり等のリスクは残るものの、世界全体の実質 GDP 成長率見通しは 3% を上回る成長が続くとみられています。
- 日本の 2025 年度の実質 GDP 成長率は、10 月時点の日銀見通しが 0.7%、同月の民間調査機関の予測平均が 0.8% となっており、世界全体からは見劣りしますが、緩やかな成長が続くことが見込まれています。
- 2025 年度の消費者物価の上昇率予測は、生鮮食品を除く総合で、10 月時点の日銀見通しが 2.7%、同月の民間調査機関の予測の平均も 2.8% となっています。2023 年度が 2.8%、2024 年度が 2.7% でしたので、今年度も引き続き高い水準で推移することが見込まれています。
- また、2025 年 1 月に第二次トランプ政権が発足して以降、保護貿易政策を先鋭化した、いわゆる「トランプ関税」により、日本経済、とりわけ輸出産業への影響が顕在化しつつあります。日本からの輸出量減少に伴う産業・企業収益の減少とともに、GDP 成長率への懸念も予想されますので、今後、トランプ関税が日本経済にもたらす影響について注視していく必要があります。

## <2025 年闘争の振り返り>

- 昨年の闘争では、積極的な賃上げにより足元でマイナス傾向が続く実質賃金をプラス傾向に定着させることで、個人消費をより喚起し、経済の好循環を実現するための取り組みを行いました。
- 金属労協では、賃上げの要求基準について、前年の「10,000 円以上」を上回る「12,000 円以上」を示し、各産別は積極的な要求方針のもと取り組みを行いました。
- 結果として先行労組が高水準の賃上げ回答を引き出したことが、後続の中堅・中小労組の賃上げにも波及し、高い水準での賃上げ額の獲得につながり、賃上げの平均獲得額は 10,169 円と前年を更新し、引き続き高い賃上げ額を獲得することができました。
- また、中小労組における賃上げ獲得組合が約 8 割に達するなど、賃上げの裾野を広げることもできました。これは、物価上昇や人材獲得競争の激化など、今日的な課題に対して実直に取り組んだ結果であると認識しています。
- そういう意味からも、金属労協としての 2025 年闘争は、全体としては 2023 年以降の積極的な賃上げの流れを定着させ、組合員の生活の安心・安定を図ることができました。更に JC 共闘での賃上げの機運を高め成果を示すことで、社会的牽引役としての一端を担えたのではないかと考えています。
- 一方で、こうした賃上げの機運が高まる中でさえ、中小労組の 2 割で賃上げできておらず、また実質賃金の確保に至っていない組合や、中高年齢層を中心とした組合員がいる実態を強く認識しておく必要があります。また、ここ数年の取り組みにより、大手と中小との規模間格差が解消されていないという課題が残っていることも、承知しておかなければなりません。

## <2026 年闘争について>

- 金属労協ではこれまで、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。すなわち「生産性運動三原則」に基づく成果の公正な配分を求め、積極的な賃上げを定着させることで、日本の基幹産業である金属産業に相応しい賃金水準の実現を目指してきました。

- 2022 年以降、日本経済がインフレ基調となり、物価上昇が生活に影響を及ぼすようになって以降、組合員の生活を守ることを第一に掲げ、2023 年闘争からは要求額を前年から大幅に引き上げ、物価上昇を回る賃上げを JC 共闘で取り組んできました。
- そして昨年の取り組みでも、前述の通り、JC 共闘により 2014 年以降で最も高い水準を獲得し、年々積み上げの成果が出ているにも関わらず、マクロ的観点からはいくつかの課題を残すこととなりました。あらためて 3 点申し上げます。
- 一つ目は、依然として足元の実質賃金の改善には至っていないということです。厚労省の毎勤統計によりますと、製造業・一般労働者の実質賃金は、一時金により賃金が押し上げられたことから 6 月にプラスになったものの、9 月には再びマイナスに転じています。

このことから、物価上昇に見合うだけの十分な賃上げが行われておらず、全ての組合員にまで行き届いていないと言わざるを得ません。

また、労働分配率もコロナ禍以降、より顕著に低下傾向で推移し改善が見られていません。生産性の向上に見合ったものになっていないことから、こうした視点からも課題意識を持って対応していく必要があります。

- 二つ目は、企業の規模間格差が拡大していることです。2023 年闘争以降、大手組合が賃上げを牽引する一方で、賃上げ額は大手と中・小でいまだ 3,000 円以上の差が開いており、賃金水準の規模間格差が拡大しています。また、賃上げ獲得組合比率を見ても、2 割の組合が賃上げを獲得できておらず、大手と中小で 10 ポイント以上の差があります。闘争の環境整備としての、労務費の価格転嫁を含む適正取引の取り組みに依然として課題があり、十分な対応がなされていないものと考えています。
- そして三つ目は、これも依然として主要先進国で最も低い賃金水準の位置にいるということです。各国の平均給与を比べますと、日本は 2023 年時点で OECD の平均値やイタリアや韓国を下回り、OECD 主要先進国中、最も低い水準となっています。
- 今次闘争においてはこうした課題意識をもとに、「12,000 円以上の賃上げに取り組む」とする要求基準としました。

- この要求基準の算出にあたっては、先ほど申し上げたマクロ的観点からの課題、すなわち・・・、
  1. すべての組合員の実質賃金を改善させる。また生産性の高さに見合った配分を求め、労働分配率の低下に歯止めをかけること
  2. 賃上げの裾野を広げ規模間格差の拡大に歯止めをかけること
  3. 国際的に低い賃金水準を引き上げていくこと を踏まえたものです。
- また、価格転嫁を含むバリューチェーン全体で付加価値の適正循環を推進していくためには、1月から施行される「中小受託取引適正法（取適法）」が、十分に浸透していくための環境整備や周知徹底等に、労働組合としても注力していく必要があります。

- 要求水準は昨年と同様ではありますが、上記課題を実現するための原資として、過去3年間の取り組みで実質賃金や労働分配率の改善が見られなかったことを重く受け止めています。

- 金属産業に働くすべての組合員の実質賃金の向上を確固たるものにすべく、積極的な賃上げにこだわっていきたいと考えています。ここで言う「賃上げにこだわる」の「賃上げ」とは、直接的には要求水準ですが、その『水準の実現』にもこだわっていこう！ と言った強い意思を込めています。そういう意味では、見た目の水準は前年と同様でも、より積極的な方針であると認識していただきたいと思っています。

- なお、明示した「12,000 円以上」ですが…、「12,000 円」は、あくまで5産別が一体となって取り組む水準の下限であり、「以上」には更なる取り組みが可能な組織には、積極的に取り組んで頂くという、強い思いが含まれていることを補足しておきます。

- 2026 年闘争方針には、何としても、すべての組合員の実質賃金をプラスにしたい！ 規模間格差の拡大に歯止めをかけたい！そして、闘争のけん引役を果たしていくんだ！ こうした不退転の決意が込められています。

また、「労働組合なし」より「労働組合あり」の方が、1人あたりの賃上げ額が高いという明確なデータもありますので、労働組合が先頭に立って牽引していかなければなりません。

こうした趣旨を十分にご理解の上、組織内での議論を尽くし、「結果にこだわる奮闘」に臨んでいただきたいと思います。

5産別の皆さんの積極的な取り組みを期待しています。

#### ＜企業内最低賃金協定について＞

- 今年度の地域別最低賃金は全国加重平均で 1,121 円に引き上げられ、161 時間で月額に換算すると 180,481 円となります。同様に東京では月額で 197,386 円です。近年の急激な引き上げによって、金属労協の加盟組合においても、企業内最賃協定や初任給に迫るケースが散見されるようになってきています。
- 地域別最低賃金について、政府は「2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」ことを掲げています。また、連合も賃金の中央値の 6 割水準をめざして積極的に引き上げることをめざしており、今後さらに引き上げが加速することが想定されます。
- 言うまでもなく企業内最賃協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く仲間への適用や、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。
- 高卒初任給は企業における入口の賃金であり、実質的に賃金構造の下端を形成していることから、企業内最賃協定の水準は、引き続き「高卒初任給準拠」の考え方を堅持していきます。
- 今次闘争における「最低到達目標」としている「月額 214,000 円（時給 1,330 円）」でさえ、決して低くはないと思っています。
- しかし、この企業内最低賃金協定の引き上げ結果を踏まえ、各地方組織の最賃担当者が、特定最賃の引き上げに取り組むこととなります。
- この最賃引き上げのリレーが、労使交渉の手段を持たない未組織労働者へと波及し、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規で働く仲間たちの賃金格差を是正する役割を担っています。
- しかし、制度の仕組み上、企業内最低賃金の水準が約半年後に改定される地域別最低賃金を十分に上回るものでなければ、特定最賃の引き上げ協議に活用することができないわけです。

- 金属産業にふさわしい賃上げや初任給の引き上げを図りつつ、是非とも企業内最賃協定の引き上げの取り組みの推進もよろしくお願いします。

### <人権DDについて>

- 人権DDについては、金属労協としては 2022 年闘争時に初めて方針の中で掲げて以来、積極的な労使協議の呼び掛けや、「人権DDにおける労働組合の対応ポイント」の作成等を行ってきました。
- 過日、我々の加盟する国際産別・インダストリアルールの第4回世界大会が開催されましたが、ここで確認された向こう4年間のアクション・プラン（運動方針）の中でも、人権DDは、働く者の権利を守るための重要な手段として何度も言及されております。
- これまでも労働界の中では、かなり積極的に推進しけん引してきたと自負しているところではありますが、引き続き、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が、人権DDのプロセスや人権侵害に対する救済メカニズムに参画することで、役割を果たしていくことが重要であると考えています。
- 各加盟組織の皆様には一層の対応をお願いしたいと思います。

### <結びに>

- 以上、今次闘争の持つ意義について述べてきましたが、人材不足が加速していく中で金属産業の魅力を高める必要があります。そのためには、積極的な賃上げは勿論のこと、休日日数増や労働時間短縮、仕事と家庭の両立支援の整備など、多様な人材が活躍できる環境整備にも取り組んでいく必要があります。
- また、本年も台風や大雨による河川の氾濫や家屋の浸水などにより激甚災害指定される災害が各地で発生しました。更に、気温 35℃を超える猛暑日が、2025 年は全国で過去最悪レベルの頻度で続きました。
- 私たちものづくり産業においては、安心・安全に働けるよう労働安全衛生法を順守した暑熱対策が重要になってきています。このことは製造業・企業の魅力向上にもつながっており、人材確保のためにも、

労使で更なる職場環境改善に注力していかなければなりません。

- 様々な観点からの「人への投資」の拡充によって、働く者のモチベーションと生産性の向上を図ることで、「強固な現場」、「強固な金属産業」の構築を図り、内需中心の安定的・持続的な経済成長を実現する「強固な日本経済」につなげていきたいと考えています。
- 本日の皆さんの積極的な参画により、闘争方針をより強固なものとし、JC共闘、5産別・200万人の団結力を更に高める契機となることを 祈念し、冒頭の挨拶とします。 ともに頑張りましょう！

以 上