

2025年度 活動方針(案) ダイジェスト



金属労協 第63回定期大会

日時：2024年9月3日(火) 13:00～

主な審議事項

- 2025年度活動方針の件
- 2025年度会計予算の件
- 役員一部改選の件

1 はじめに

第62回定期大会では、2024～2025年度にわたる2年間の運動方針を提起した。2025年度活動方針は、後半1年間の活動の補強を中心に提起するが、特に将来に向けた安定的な財政基盤の早期確立が喫緊の課題であることから、今年度中に具体的な対応案を議論する。

また、新しい金属労協のあるべき姿をめざした活動についても、論議を深めていく。

なお、2025年度活動方針は、今後の連合と金属労協との「組織のあり方」の進捗状況も視野に入れつつ、現行組織体制をベースとして策定することとする。

2 基本的な考え方

- 国際労働運動においては、インダストリアル全体の活動における金属労協のプレゼンス向上、企業の人権デュー・ディリジェンスへの労働組合の参画、国内外における建設的な労使関係構築に向けた取り組み等を継続して推進していく。
- 次代の労働運動を担う組合役員の育成、産別横断的なネットワークを活かした研修会の開催、国際労働研修プログラム等を通じた人材育成に努める。
- 大変革の中にある産業の競争力強化に向け、「民間・ものづくり・金属」の観点を踏まえた金属産業政策を策定するとともに、実現に向けて積極的に要請活動を展開する。
- 金属産業の魅力の向上と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確立に向け、闘争のけん引役を果たすべく取り組んでいく。
- 「新しい金属労協のあるべき姿」の具体化に向け、引き続き、連合との議論を行う中で前進を図っていく。
- 金属労協における安定的な財政基盤の早期確立に向け、2025年9月開催の第64回定期大会での確認を目的に取り組んでいく。
- 2025年のインダストリアル世界大会に向けて、加盟会費における為替激変緩和措置に関する規約改正への対応を進める。

3 運動をとりまく情勢(略)

4 活動方針

4.1 国際連帯・国内外での建設的労使関係構築に向けた活動

国際連帯活動

【評価】

- ◇JCMの役員変更に伴い、インダストリアル主要加盟組織のリーダーシップへのロビー活動等を積極的に実施し、新体制への信任を執行委員会に置いて無事に得ることができた。
- ◇インダストリアルの執行委員会等においても積極的にJCMとしての役割を発信した。またJCMとしての大きな懸案事項の1つでもある加盟会費納入（為替変換緩和措置）対策の規約変更案について本部へ提案した。その結果、当該規約の変更を大会準備委員会で取り扱われることとなったのは大きな成果の1つ。
- ◇インダストリー4.0、AIや貿易等に係るインダストリアルの会議において、金属労協の取り組みを紹介した。
- ◇産別主催の男女共同参画に係る研修等への他産別の参加が実現した。
- ◇インダストリアルにおける青年活動にJLC内で調整を図り対応した。
- ◇JP-MIRAIにアドバイザーとして参画し、サプライチェーンにおける人権確保に向けて情報収集・意見反映を行った。

【補強】

- ◆インダストリアルの執行委員会を通じて、為替変換緩和措置の規約改正具体案を提起し、積極的なロビー活動を通じて支持者を増やししながら、規約改正の実現をめざす。
- ◆2024年10月に韓国・ソウルにて「日韓金属労組定期協議」を実施する。また、2024年11月に東京にて「中国金属工会との交流」を実施すべく調整を行う。
- ◆男女共同参画推進連絡会議において、男女共同参画推進交流集会開催に向け検討を行う。

※JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム）：外国人労働者の労働・生活環境を改善し、それによって豊かで持続的な社会が生まれ、「世界の労働者から信頼され選ばれる日本」となることをめざす一般社団法人

人権デュー・ディリジェンス

【評価】

- ◇人権デュー・ディリジェンスへの労働組合の参画に向けて、「2024年闘争の推進」への織り込みや、国際委員会において各産別の取り組みの共有を行った。
- ◇同様に、環境整備として、経営側や国連機関、NGO等への講演・意見交換の際に労働組合の参画の必要性を訴求した。
- ◇未批准のILO「中核的労働基準」の早期批准を「2024年国際産業政策」に織り込み、関係省庁への政策要請を実施した。

【補強】

- ◆人権デュー・ディリジェンス実施上の新たな課題（人権監査等）への対応を図るため、関連先への働きかけを行う。
- ◆企業が実施する人権確保の実効性向上に向けて、労働組合の参画のもと、個別企業のみならず様々な主体（業界団体、政府、NPO等）による、国内外のバリューチェーンに開かれた苦情処理・救済システム（人権の侵害について通報を受け付け、その状況を是正・改善する救済のメカニズム）の整備を求める。
- ◆苦情処理・救済システムの一環として、多国籍企業労組ネットワークの構築に取り組む。

多国籍企業労組ネットワーク構築

【評価】

- ◇タイ・インドネシアの労使ワークショップではともに産別の傍聴参加者を募り、現地労使の置かれている状況の理解を深めることができた。また、当該派遣期間を通じて現地労組との交流の場も設けたことで、労組間のネットワーキングの強化を図ることができた。
- ◇現地労組との情報交換を目的としたWeb会議を定期的実施し、紛争に掛かる迅速な情報収集と産別との共有に適宜努めてきた。
- ◇産別の国際労働運動の実施状況、特にネットワーキング活動等に関する進捗についてヒアリングを実施。その結果、産別毎の取り組みの濃淡が見られたことから、それぞれの加盟組織の状況に応じて有益となる取り組みを検討した。
- ◇地方ブロック、産別、労連に対して人権デュー・ディリジェンスを中心とした金属労協の取り組みについて講演を行うなど、組織内の理解促進を図った。

【補強】

- ◆産別における国際労働運動のさらなる意識醸成に向けて、引き続きインダストリアルを通じた情報収集・発信を積極的に行っていく。

国際人材育成

【評価】

- ◇インドにて国際労働研修プログラムを実施した。各産別からの参加者を募り、約30名の団にて現地の労組、政府、経営者団体、インダストリアル地域事務所との意見交換等を行い、現地情勢の理解を深めた。また、国内研修では駐日インド大使館の協力を得て、派遣国を理解した上で渡航するなどの工夫を行った。
- ◇海外組織実態調査を行い、JCMPediaに最新情報をアップデートするとともに、産別との共有に努めた。

【補強】

- ◆国際労働研修プログラムについては、アジア諸国にて一定の開催実績を積んできたことから、アジア地域以外におけるプログラム開催の検討を進めていく。

日本の労使への建設的労使関係構築の理解促進

【評価】

- ◇外国人技能実習制度や人権デュー・ディリジェンスに関するセミナーを実施し、労使双方に対する人権確保の重要性の理解促進に努めた。

4.2 次世代の加盟産別・単組の活動を担う役員の育成とスキルアップを支援するための活動

【評価】

- ◇労働リーダーシップコースは、感染症対策に注力し、参加人数をコロナ禍以前の約半数に絞って開催した。
- ◇組織委員会で、労働リーダーシップコースにおける、受講組織（単組）の拡大、女性の受講率向上、時代のニーズに応じたプログラムの改善や内容の充実、運営体制の維持等について課題を共有し、解決策について検討した。
- ◇各種研修・セミナーにおける「研修テーマの充実」に向けて、組織委員会において、各産別で開催している研修会等の情報を共有し、意見交換を行った。

【補強】

- ◆将来的な人材育成のあり方や具体的な活動について引き続き検討する。
- ◆労働リーダーシップコースの課題について検討した内容を参考に、2026年度の開催に向け、周知方法やプログラムの改善・見直し等に取り組む。
- ◆労働リーダーシップコースをコロナ禍以前の規模で開催する（募集44名）。
- ◆産別のニーズを把握し、必要に応じて研修会・セミナーを企画、開催する。
- ◆セミナー・研修会の開催にあたっては、都度、Webの活用も検討し、参加しやすいしくみ作りに努める。

4.3 金属産業政策～産業横断特定テーマに関する金属産業政策立案・実現

【評価】

- ◇人材獲得競争の激化への対応や、大変革における産業の競争力強化と公正な移行の実現、闘争の環境整備として適正取引の取り組み強化といった観点から、「2024年産業政策要求」を策定した。
- ◇産別・単組の政策担当者参画のもと、産業政策中央討論集会を開催し、「2024年産業政策要求（案）」に関わる職場の実態や課題について意見交換をした。会議で出た意見については、政府等への要請活動の中で現場の声として伝えていくことを確認した。
- ◇加盟産別の政策担当者が参加する政策委員会のほか、より少人数で政策担当者意見交換会を実施し、政策と背景説明を充実させることができた。政策課題に関する学習会を実施し、外国人技能実習制度改め育成就労制度について理解を深めた。
- ◇政治顧問懇談会の実施回数を増やし、政治顧問との連携を強化した。

【補強】

- ◆「2024年産業政策要求」に十分に盛り込めなかった意見については、「2025年産業政策要求」を策定する中で議論していく。
- ◆友誼組織や政治顧問との連携の強化を図り、政策の前進につなげていく。
- ◆政策課題に関する学習会の開催を増やし、産業政策要求の充実を図る。

4.4 労働政策

金属共闘

【評価】

- ◇2024年闘争では、金属労協全体として実質賃金を確保し「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、JC共闘の社会的な役割を果たすことができた。

【補強】

- ◆人材獲得競争が厳しさを増す中で、金属産業全体で賃上げによる「人への投資」を強化し、産業・企業の魅力を向上する必要がある。日本経済の好循環に資する観点からも、積極的な賃上げを継続していく。
- ◆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く。
- ◆金属産業の魅力を向上し、人材の確保・定着を図るため、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や、その成果を特定最低賃金に波及させる取り組み、休日日数増や労働時間の短縮などに取り組む。併せて、働き方の見直しによって、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を進める。
- ◆賃上げや初任給引き上げの状況、地域別最低賃金の動向を踏まえ、企業内最低賃金協定の目標水準の見直しを検討する。

【評価】

◇2023年度の特定最低賃金の新設・金額改正は、申出件数の増加や、前年に金額改正できなかった特定最低賃金の一部で金額改正を実現したこと、引き上げ額が過去最高となったことなど、全体として取り組みが前進した。一方では、使用者側の強硬な反対などにより審議が難航する地域が増加しており、地域の取り組みへの支援を強化する必要がある。

【補強】

- ◆産別や地方の担当者から当該産業の使用者側等に対して理解を求める働きかけを強化するため、特定最低賃金の意義・役割を訴えるリーフレットや審議における労働者側の主張点等の教宣資料の充実を図る。
- ◆地域の取り組みを支援するため、新任担当者向けの基礎資料として「特定最低賃金ガイドブック」を作成する。
- ◆金属労協として、組織内外に対して特定最低賃金の意義・役割への理解を促すための働き掛けを強化する。
- ◆最低賃金意見交換会のメンバーを中賃委員と産別の最低賃金担当者で構成し、特定最低賃金の課題に対する対応力を強化する。

4.5 地方活動の展開

【評価】

◇地方ブロック代表者会議を2回開催し、地方ブロックおよび各都道府県の活動内容に関する情報交換と共有化を図った（12月、4月）。
◇「地方における産業政策課題2024」では、地方組織へのアンケートや地方ブロック代表者会議での意見を踏まえ、政策項目や背景説明を見直し、内容の充実を図った。
◇ものづくり教室では、工作内容に悩む地域もあることから、各地域での実施事例を取りまとめ、「地方における産業政策課題2024」の背景説明に盛り込んだ。
◇金属労協主催で地方政策に関するWeb学習会を実施し、産別地方組織の政策担当者、産別の地方組織内議員など幅広く参加を募った。工業高校の見学を実施している地域の事例紹介を行い、各地域での取り組み充実を図った。

【補強】

- ◆地方ブロック代表者会議が、出席者相互の、より闊達な意見交換や情報共有の場となるよう、会議の開催時間や開催頻度、議題などを検討する。
- ◆2025年度の「地方における産業政策課題」策定においては、人材の確保・定着に向け、ものづくり産業で働く魅力を発信する資料を充実させる。
- ◆引き続き地方組織の取り組みの好事例を収集し、横展開を図るなど、地域での取り組みを後押しする。
- ◆過去から現在に至るものづくり教室の取り組み事例を集約・情報提供するなど、継続的な実施や内容の充実に向けた地方組織へのサポートを行う。

4.6 電子メディアに特化した情報発信

【評価】

◇従来通り、機関紙を年4回、機関誌を年2回、紙媒体で発行した。
◇組織委員会において、今後の情報発信のあり方について検討した。

【補強】

- ◆引き続き、電子媒体への移行やソーシャルメディアの活用、ホームページのあり方について検討する。

4.7 新しい金属労協のあるべき姿の実現に向けて

2024-2025年度運動方針に基づいて活動する。

4.8 単年度収支均衡に向けた財政運営

【評価】

◇全体的な財政運営の検討を行い、2024年度はインダストリアル加盟会費について、登録人員の見直しを図るとともに、インダストリアル規約改正に向けての方向性を確認できた。

【補強】

- ◆2025年度は最大限、支出削減・効率化に努める。
- ◆財政健全化に向けた議論をさらに加速させる。