

金属労協 2025年度活動方針（案）

1. はじめに

金属産業は日本の基幹産業であり、金属労協としてもその自覚のもとに役割と責任を果たすべく活動を行ってきた。今後も金属産業にはわが国の成長を牽引していくことが期待されているものと考えており、私たちは金属産業の発展に資する労働運動を展開していかなければならない。

具体的には、金属産業がグローバル競争を勝ち抜くための競争力強化に資する政策制度・産業政策の推進、あわせて金属産業で働く者への「人への投資」を通じ、雇用と生活の安定、労働条件の向上を図ることにより良質な雇用の確立に継続して取り組む。

ものづくりのグローバル化に伴い、インダストリアルを通じたグローバルな視点での労働組合活動の強化が必要となっている。金属労協はインダストリアルの中核組織として、また、アジア太平洋地域を代表する組織として、国際労働運動における役割と責任を果たしていく。

「円安・スイスフラン高」に端を発し、インダストリアル加盟会費が2021年には2億円を超え、直近では3億円にとどく水準となっており、金属労協の財政は単年度赤字が常態化している。この間、各種活動の効率化、予算の効率的な執行、財政基金積立金の取り崩し等により活動を維持している状況にある。これらの状況の改善に向け、インダストリアル会費登録人員の見直しに関する本部との調整を行うとともに、2025年のインダストリアル世界大会に向け、会費における為替激変緩和措置に関する規約改正の提起をしていく。

あわせて、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、今年度中に組織改革推進会議等において具体的な対応案を議論するとともに、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。

新しい金属労協のあるべき姿をめざした活動については、連合の2024～2025年度運動方針の中で、組織体制についても検証し必要に応じた見直しが提起されたことから、引き続き、金属産業の産業政策・労働政策に関する取り組みをいかにして連合の活動と連携させていくのかという視点で論議を深めていくこととする。

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>

- 国際連帯の重要性が増す中であって、ドイツ、北欧、韓国、アジア太平洋地域の組織との緊密な連携を図るとともに、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に向けて取り組む。
- 国内外を問わず、サプライチェーン全体で人権を遵守することが企業に求められている。金属労協として、企業の人権デュー・ディリジェンスへの労働組合の参画を推進していく。併せて、政策対応などにも取り組む。
- 日系企業の海外事業体における労使紛争がアジア地域を中心に依然として発生している。金属労協として、当該地域のインダストリアル加盟組織からの紛争解決に向けた支援要請を受けており、その解決に向けてインダストリアル本部、地域事務所、当該産別・労連・単組と連携を図る中で解決に努める。
- 国内外における労使を対象とした建設的な労使関係構築に向けた取り組みを継続することにより、労使双方の信頼関係を深めるとともに建設的な労使関係の構築に繋げていく。

<人材育成>

- 労働組合の最大の武器は「人」であり、次代の労働運動を担う組合役員の育成は最重要課題の一つである。労働リーダーシップコースの実施にあたっては、講師と連携し時代のニーズに合ったプログラムへの改善と内容の充実を図る。
- 産別横断的なネットワークを活かした産別・単組役職員の知見を拓げる勉強会の開催や、スキルアップに資する専門的な課題ごとのセミナー等を開催する。なお、実施に当たってはWebも活用しながら、多くの方に参加してもらえる取り組みとしていく。
- 企業活動のグローバル化に伴い、労働組合としてもグローバルな視野での労働運動を推進できる人材が求められていることから、国際労働研修プログラム等を通じた人材育成に努める。

<金属産業政策>

- 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。

<金属共闘>

- 2024年闘争はJC共闘により、組合員の生活を守るとともに、日本経済の好循環に資する観点からも、労使の社会的責任を果たすことができたと考える。
- 金属労協はこれまでも賃金・労働条件の向上と企業の持続的発展の実現のために、産業を支える「人への投資」の重要性を訴え、JC共闘を進めてきた。
- 次年度以降の闘争においても、この基本的な考え方をベースとしつつ、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。

<地方活動の展開>

- 金属産業の持続的発展のためには、生産拠点が実際に存在し、組合員の生活の場でもある地域の活性化を促すことが重要であることから、引き続き、地方ブロックおよび都道府県単位での活動を支援していく。

<新しい金属労協のあるべき姿>

- 「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。

<財政>

- 「新しい金属労協のあるべき姿」を視野に入れつつも、連合との調整には一定程度期間を要することが見込まれることから、2025年度についても、活動の効率化、予算の効率的な執行、財政基金積立金からの一般会計繰り入れにより活動を継続していく。
- 金属労協における安定的な財政基盤の早期確立に向け、組織改革推進会議等において具体的な対応案を議論するとともに、2025年9月開催の第64回定期大会での確認を目途に取り組んでいく。
- 2025年のインダストリアルワールド大会に向けて、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

3.1 国内情勢

(1) 経済情勢

2023年度のわが国の実質GDP成長率は1.0%となった。足元では個人消費の寄与度が前年比マイナスとなるなど、内需が足踏みしている。2024年度の成長率予測は、7月時点の政府見通しは0.9%、日銀見通しは0.6%、民間調査機関の予測の平均は0.4%となっている。

鉱工業出荷は、自動車の減産の影響により低下したものの、足元では持ち直しの動きが見られる。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）は減少傾向で推移している。

経済活動の動向を敏感に観察できる人々に対するアンケート調査である「景気ウォッチャー調査」は、好不況の境目の50を下回って推移している。

輸出金額は、前年比プラスが続く一方、輸出数量は足元で減少している。輸出の増加が輸入の増加を上回っていることで貿易赤字は縮小している。

消費者物価上昇率（総合）は、上昇幅が落ち着きつつも2%台後半の伸びが続いている。2024年度の上昇率見通し（生鮮を除く総合）は、7月時点の民間調査機関の予測の平均で2.5%となっている。

厚生労働省の毎月勤労統計によると、2024年5月に現金給与総額の実質賃金は26カ月連続でマイナスとなった。例年、賃金改定は7月半ばまでに実施する企業が多いため、年後半に実質賃金はプラスに転じていくと見られている。

完全失業率は低水準で横ばいとなっており、2024年5月は2.6%となっている。有効求人倍率は小幅に減少しており、同月は1.24倍となった。

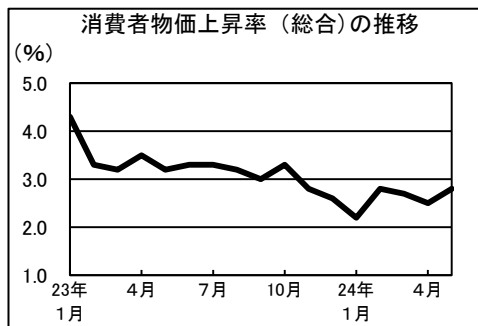
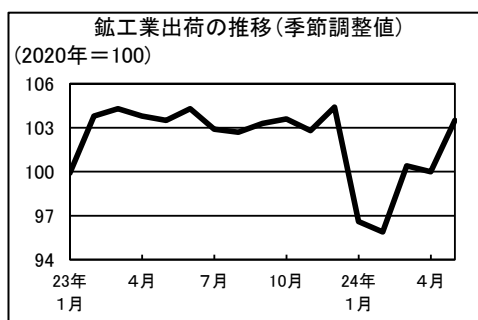
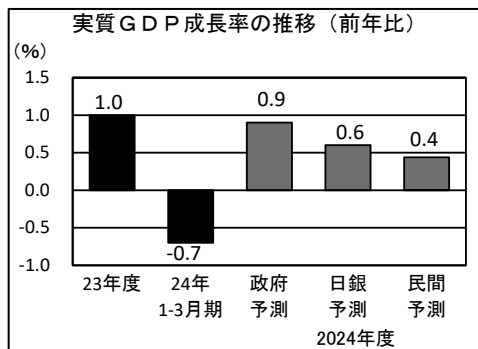
企業業績について、日銀短観によると、2024年度の売上高はほとんどの産業で増収予想となっている一方、経常利益は、ほとんどの業種で減益予想となっている。

(2) 政治情勢

2023年11月、内閣官房と公正取引委員会は労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を公表し、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化に対する取り組みを定めた。

2024年1月、石川県能登半島沖で最大震度7の地震が発生した。7月23日時点の石川県の発表によると、この地震での死者は299名（うち災害関連死70名）となっている。

2024年5月、低炭素水素等の供給・利用促進を図る「水素社会推進法案」と、CO₂を回収して地下に貯留するCCSに関する事業環境の整備を図る「CCS事業法案」が可決された。同月、おおむね3年を目



途に見直されるエネルギー基本計画について、2024年度内の策定に向けて議論が開始された。

同月、働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制が建設業や物流業などで導入され、各業界は人手不足が深刻化する「2024年問題」に直面している。

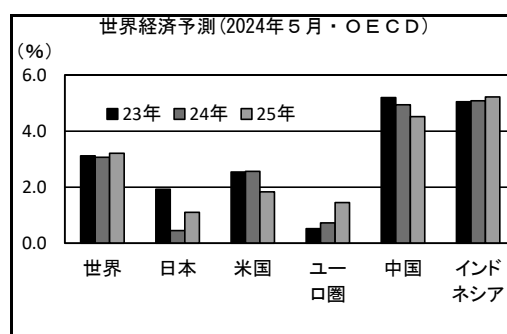
2024年6月、入管法が改正され、「技能実習制度」を廃止し、新たに「育成就労制度」を2027年までに導入することとなった。

同月、内閣府は「経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太の方針）」を閣議決定した。デフレからの完全脱却に向け、物価上昇を上回る賃金上昇を達成し定着させることや、最低賃金の全国加重平均を2030年代半ばまでに1,500円をめざす目標について、より早く達成することなどを掲げた。

3.2 国際情勢

(1) 経済情勢

世界経済は、各国でインフレが落ち着くことに加え、米国と新興国を中心に底堅い成長が続き、2024年の実質GDP成長率見通しは3.1%と前年と同水準の成長を維持すると見られている。



(注)1. 実質GDP成長率
2. 資料出所：OECD

(2) 政治情勢

2022年2月にロシアがウクライナ侵略を開始して以降2年が経過した。2023年10月にイスラム組織のハマスがイスラエルに対して攻撃を開始し、イスラエル側も激しい空爆で応酬して以降、戦闘が長期化している。こうした中、途上国・新興国が自国の経済的利益を優先した動きで存在感を高めつつ、グローバル・サウスとして結束する動きも見られる。また中国は、政治・経済・軍事面で影響力を強めており、国際情勢は、対立や競争と協力の様相が複雑に絡み合う状況となっている。

2024年は80を超える国・地域で国政レベルの重要選挙が実施される史上最大の「選挙イヤー」となっている。2024年6月の欧州議会選挙では、極右や右派などEUに懐疑的な勢力が伸長し、2割超の議席を獲得した。米国では、2024年11月の大統領選挙に向け、共和党はトランプ前大統領が党候補として指名された一方、民主党は、指名が確実視されていた現職のバイデン大統領が、2024年7月に選挙戦から撤退を表明した。

4. 活動方針

2025年活動方針は、第62回定期大会で提起した「2024～2025年度運動方針」の評価と補強を中心に記載することとします。

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



目的

(1) 目的

- アジア地域における国際労働運動のリード役として金属労協がその運動をめざすべき方向へ導くべく、引き続き、インダストリアルオール台での発言力・影響力の維持・向上を図る。加えて、各国の労働・社会情勢に関する情報や、先進事例を収集し、国内情勢における課題解決にもつなげていく。さらに、海外友誼組織との国際連帯活動を通じて、組合間ネットワークの維持・強化ならびに国際労働情勢等の情報収集に努める。
- また、国際連帯活動の推進に資すべく、国内連帯、国内関係組織との定期的な交流・情報交換を進める。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 金属労協が加盟する国際産別組織インダストリアルは、2025年にオーストラリアで開催が予定されている第4回世界大会に向けて、今後の活動の方向性等を確認するための中間政策会議を2023年6月に南アフリカ・ケープタウンで開催した。
- 米中対立による世界情勢の変化、ミャンマー国軍によるクーデター、ロシアのウクライナ侵攻など、世界各国における民主主義が脅威に晒され労働基本権が侵害されている。さらには、DX・GXといった技術革新・グリーン化政策への対応の要請、COVID-19からの回復に伴う世界的な市場・労働環境の変化が生じている。こうした中で、インダストリアルらしい、より産業横断的な公正な移行を中心とする政策の実現、グローバルでの労働基本権の確保、社会的不平等の解消、女性や青年の参画向上の実現に向けた活動が求められる。金属労協としてもこうした活動への適切な対応による公正な労働基準の確保、その実現に向けた建設的労使関係の確立が国内外の労使において期待されている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 2025年に開催されるインダストリアル世界大会に向けては、2023年6月に南アフリカで開催された中間政策会議での議論も踏まえ、主要加盟組織との連携を強化し、各種取り組みや議論へ主体的に参画する。リーダーシップにおいては、副会長・アジア太平洋地域共同議長、女性代理執行委員を引き続き務める。加えて、本部書記次長、東南アジア地域事務所長の派遣組織としての役割と責任を果たす。

- 国際的な産業課題については、国内活動と連携しつつ、インダストリアルズの活動に積極的に対応し、JLCとも連携を図り、インダストリアルズやその加盟組織に対する働きかけを行う。
- 「日韓金属労組定期協議」については両組織で確認した2026年までの実施の枠組みにて執り行い、以降の実施方法についての検討も行う。また、「日独金属労組定期協議」については、2023年10月のIGメタル大会以降の受け入れに向けて準備を行う。「中国金属工会との交流」は、再開に向けて調整する。「北欧産業労連との定期協議」については、2025年の受け入れに向けて調整を行う。
- 男女共同参画では、第4次「男女共同参画推進中期目標・行動計画」に沿った活動を推進する。男女共同参画推進連絡会議において、年1回実施の男女共同参画推進集会・研修会実施に向けた検討を進める。また、各産別主催の研修・講演会等への他産別の参加に関する調整を行う。
- 青年活動については、インダストリアルズの取り組みを注視しながら対応を図る。
- JLCとの連携を通じて、インダストリアルズ活動への積極参画を進める。特にアジア加盟組織との強固な関係を築くために、定期的な意見交換やアジアの関係労組のリーダー招聘などの活動を実施する。
- 連合・GUF・JILAF・ILO駐日事務所や各省庁、駐日大使館といった関係組織との協議・連携の場をもつ。その他の組織・団体についても、活動領域に応じて参加、連携を行う（JP-MIRAI等）。

【評価】

- ◇JCMの役員改選に伴い、インダストリアルズ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おいて無事に得ることができた。
- ◇インダストリアルズの執行委員会等においても積極的にJCMとしての役割を果たした。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ズの会議において、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。
- ◇インダストリアルズ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】

- ◆インダストリアルズの執行委員会において、為替変緩和措置の規約変更具体案を提起し、積極的なロビー活動を通じて支持者を増やししながら、規約変更の実現をめざす。
- ◆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」となることを目指す一般社団法人

人権デュー・ディリジェンス



目的

(1) 目的

- 特別なステークホルダーである労働組合の参画のもと、企業が人権デュー・ディリジェンスを適切に実施することにより、グローバル・バリューチェーン全体での労働基本権を含む人権侵害撲滅と企業の持続可能性確保をめざす。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 「人権」がクローズアップされている。海外の一部地域における人権抑圧だけでなく、企業の国内外におけるバリューチェーンでの人権侵害も焦点になっている。欧米を中心に義務化・法制化が進められている人権デュー・ディリジェンスについては、企業の実施を働きかけるため、日本政府が「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」を策定し、進展が加速することが想定される。労働組合は特別なステークホルダーとして、国内外で連携を取りながら、グローバル・バリューチェーン全体での労働基本権を含む人権侵害撲滅と企業の持続可能性確保に向けた参画が求められている。
- 多国籍企業労組ネットワークや、それを通じて構築された現地事業体における建設的な労使関係は、グローバルな人権デュー・ディリジェンスの取り組みの基盤となる。
- 同時に、適切に人権デュー・ディリジェンスを実施することは、企業における建設的な労使関係を築く上で欠かせない結社の自由・団結権、団体交渉権の確保につながる。
- 日本政府の「ガイドライン」には、法的拘束力はなく、また、労働組合を単にステークホルダーの一つと位置付けているなど課題がある。
- 人権デュー・ディリジェンスにおいて最低限守るべき人権の中でも、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条約が未批准である。これは日本の人権遵守体制・制度の未整備を示すものであり、国際社会の信頼を損ねることにもつながる。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 金属労協「人権デュー・ディリジェンスにおける対応のポイント」を活用し、引き続き組織内外での理解の促進を図るとともに、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から労働組合として参画すべく取り組む。
- 人権デュー・ディリジェンスのプロセスへの参画として労働組合が取り組むべきバリューチェーン上の人権状況の掌握や、人権侵害が発生している場合の苦情処理・救済につなげる観点からも、多国籍企業労組ネットワークの構築等に取り組む。
- 政府ガイドラインの課題の是正や、年限を設定した上でのガイドライン実効性の検証、実効性に疑義がある場合の義務化・法制化等、政策的な対応も進める。
- 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、政府に対し早期の批准を求める。

【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



目的

(1) 目的

- 海外事業体における建設的な労使関係の構築に向けて、海外労組と日本の労組とのネットワーク構築の推進と労使の理解促進を求める。特に、日系企業が多く進出するアジア各国において、現地労使の理解促進と現地労組の育成を図る。
- また、それを将来におけるインダストリアルオールが推進するGFA（グローバル枠組み協定）の締結に向けた必要条件として推進する。
- 個別企業の労使紛争案件については、現地組織や地域事務所との連携を強化する。特に、オンラインでの活動も活発化させ、複雑になりかねない情報の動きに素早くかつ適切な対応を図る。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 金属産業のグローバル化が進んで久しいが、今なお海外現地事業体における労使による対立、経営側による労働基本権の侵害が報告されている。金属労協としても産別・単組と連携し、解決に至る活動を推進してきた。引き続き、金属労協に対しては、個別の紛争案件への適切な対応とともに、めざすべき海外事業体における建設的な労使関係の構築が期待される。
- また、海外労組も世代交代によりリーダーシップが不安定化するなど、活動の持続性にかかる課題や属人的な問題なども散見される。さらに、グローバル化の一層の進展、産業の急速な変革等を背景に、海外を拠点とする現地日系企業における労使紛争も目立ち始めており、建設的な労使関係の構築は急務となっている。
- 一方で、産別・単組における国際活動の推進も一定の枠内での活動にとどまってしまうという現実もある。よって、国際労働運動をこれまで推進してきた金属労協による活動の一層の後押しの期待は高まり続けている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- タイ・インドネシアにおける労使ワークショップについては、より現地労使の理解が深まることをめざして、特に会社側の参画向上と理解を促進させる新たな枠組みを検討する。開催に向けた過程においても、現地産別との連携の強化および建設的な労使関係構築への理解促進を並行して進め、日本の産別・単組役員の傍聴出席としての参加者も積極的に募る。
- 労使紛争への支援要請に対して、タイ、インドネシアの組織とは一定程度ネットワークを確立しつつある。引き続きWebも活用して適切な情報が入るネットワークの拡充を図る。これにより、産別・単組およびその労組ネットワークを通じた問題の早期捕捉、迅速な解決を支援し、中核的労働基準の遵守につなげる。
- 産別とも連携しながら、具体的な活動の取り組み事例を収集し、産別・単組が実践に一步踏み出せるような資料の整備や必要に応じた個別企業労使における活動支援を行う。
- 産別の国際委員会等にて、労使紛争や中核的労働基準遵守（人権デュー・ディリジェンス）に係る講演等に対応する。

【評価】

- ◇タイ・インドネシアの労使ワークショップでは共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会議を継続的に実施し、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、産別ごと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ー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



目的

(1) 目的

- 幅広いメンバーが国際労働人材として広く活動できるよう、基礎的な素養を身に着けるべく教育活動を継続的に実施する。また、活動の助け・即戦力となる人材の育成に資する国際労働組合・労働運動情報を組織の資産とすべく、効率的な情報の整理と蓄積・活用をめざす。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 建設的な労使関係の構築を一層推進するにあたっては、金属労協・産別のみならず、単組の役員まで届く活動を展開し、国際労働運動を推進できる人材を継続的に維持ないし裾野を拡大していくことが基盤整備として求められる。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 国際労働運動を担う人材を育成することを狙いに、日系企業の進出が多い東南アジアを中心に現地の労使関係の大枠をつかめるプログラム（現地関係省庁、経営者団体、労働組合等を訪問・議論）を継続して実施する。
- 海外の組織、労使紛争の過去経緯等を収集した J C M P e d i a を継続整備し産別と連携して、積極的に活用する。

【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、J C M P e d i a 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



目的

(1) 目的

- 加盟産別・単組の労使双方が、中核的労働基準も含めた人権の確保や建設的労使関係構築の重要性に関する理解を深め、進出先の現地労使における日頃からの円滑なコミュニケーションの確保を図る。あわせて、現地労組とのネットワーク構築実現に向けたバックアップを推進する。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- バリューチェーン全体にわたり、中核的労働基準も含めた人権の確保が企業に求められている。その実効性ある取り組み推進に向けて、建設的な労使関係構築の重要性に対する日本の労使の理解促進は、金属労協のめざす海外現地事業体における活動推進の基盤として期待される。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 「海外における建設的な労使関係の構築に向けた国内労使セミナー」をWeb／対面のどちらかを適宜選択しながら、また時宜を得たテーマを設定して継続的に開催する。

【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



目的

(1) 目的

- 金属労協のネットワークを活かして、産別活動に資する時宜に応じたテーマのセミナー、勉強会を参加しやすく効果的な形態で開催し、産別・単組の役職員のスキルアップに貢献する。
- 労働リーダーシップコースでは、産別や単組の枠を超えた人材交流を通し、大きな時代の変革期に対応できる人材育成、産業社会の発展に寄与するため、基礎的教育を行う。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 次世代リーダーの育成は、組織の発展・強化にとって最も重要な課題であり、産別・単組においても様々な教育活動が行われている。産別・単組ではカバーしきれないテーマを取り上げるなど、金属労協の特色を活かした教育・研修を実施することが求められている。
- また、人材育成は新しい金属労協において主体的に取り組む活動の一つであり、これまで実施してきた各種研修会については、内容や開催方法などについて整理していく必要がある。
- 労働リーダーシップコースは多くの労働組合リーダーを輩出するとともに、産別・単組の枠を超えて人と人をつなぐ交流の場として高く評価されている。新型コロナウイルス感染症拡大により2021年度は開催を延期したが、2022年度以降、感染症対策に万全を期し、ほぼ通常通りに開催することができた。時代が求める労働組合のあり方を見据えながら、プログラムの改善や内容の充実など引き続き検討する必要がある。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 金属労協の労働政策、産業政策に関わる、タイムリーなテーマを取り上げ、Web研修会を実施する。
- 労働リーダーシップコースの目的や教育方針を堅持しつつ、引き続き感染症防止対策に留意して開催する。また、時代のニーズに応じたプログラムの改善や内容の充実を検討する。
- 人材育成のあり方や具体的な活動について議論する場を設置する。

【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



目的

(1) 目的

- DX、GXなどの大変革において、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する。技術変化への対応に際しては、社会的対話と労使協議を重ねる中で、新たに必要となるスキルの習得・向上に向け教育訓練を拡充し、急激な変化が雇用に悪影響を与えないための対策、いわゆる「公正な移行」を実現していく。
- 優越的地位の濫用規制と下請法の強化、中小企業の生産性向上などにより、バリューチェーンにおける付加価値の創出・適正配分に寄与する。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 新型コロナ対応の経験を通じて、わが国におけるDXへの対応の遅れが浮き彫りとなっていることに加え、経済安全保障、2050年カーボンニュートラルの実現など、金属産業は大変革の中にある。
- 2023年には、「民間・ものづくり・金属」の観点から、人材の確保・育成、カーボンニュートラル、適正取引の各政策からなる「2023年産業政策要求」を策定し、要請活動を展開した。
- 産業政策要求では、政策の実現力を一層高めていくため、重点化と項目の絞り込みを行ってきたが、民間・ものづくり・金属産業に働く者の観点から、引き続き重点化と項目の絞り込みを行っていく必要がある。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 要請項目については、わが国金属産業の命運を決するDX、GX、適正取引などから重点化する課題を検討し、「産業政策要求」を策定する。実現に向けて、要請活動を展開する。
- 産業政策の策定に際しては、産別のみならず単組からの幅広い情報提供、提案を募り、意見集約を図るため、産業政策中央討論集会を実施する。
- 産業政策の素案策定の段階では、専門委員会のほか、より少人数で政策担当者意見交換会を実施するなど、加盟産別との連携を強化するとともに、政策課題に関する学習会を実施し、策定作業、要請活動などに活かす。
- 政治顧問との連携を強化し、政策実現に向けて協力を進める。組織内の理解促進を図るため、政策レポート、リーフレット等を作成する。
- 当該年の要請項目の如何に関わらず、政策課題に関する各府省等の担当窓口と定期的な意見交換・情報交換の場を設ける。

【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



目的

(1) 目的

- 日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立および賃金の底上げ・格差是正をめざし、生産性運動三原則に基づく、「成果の公正な分配」「実質賃金の維持・向上」「人への投資」を追求する。
- 心身の健康を維持し、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て生活の豊かさを追求するとともに、生産性の向上を図る観点からも働き方の見直しをすすめる。
- 同じ職場で働く仲間として、同一価値労働同一賃金を基本に、非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善を実現する。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- DX、GXなどの大変革に積極的に対応し、金属産業の成長力を高め、競争力を強化するための人材の確保・定着が喫緊の課題となっている。産業・企業の魅力を高めるため、継続的な賃上げによる「人への投資」をさらに強化していく必要がある。
- 生産年齢人口の減少が続き、コロナ禍から社会の正常化が進む中、人材獲得競争が激化しており、多様な人材が最大限能力を発揮することができる職場環境を整備することが必要となっている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 生活の安定と向上、現場力・競争力の強化、経済の持続的成長を達成するため、継続的な賃上げによる「人への投資」を追求していく。
- 企業内最低賃金協定と特定最低賃金に対する組織内外の理解を促進するため、企業内および産業全体に果たす役割を整理し、教宣資料を作成する。
- 初任給や地域別最低賃金の動向等を踏まえ、企業内最低賃金協定の中期目標について検証し、必要に応じて見直しを行う。
- 生計費や賃金水準の動向等を踏まえ、「JCミニマム（35歳）」の水準の見直しを検討する。
- 労働諸条件の改善に向けて、統一取り組み項目の設定など項目を重点化しつつ、共闘効果を高めるように検討する。
- 闘争を取りまく環境と課題と各産別の闘争方針を共有し、JC共闘を強化するため、「闘争推進集会」を開催する。
- 経済情勢や経営側の主張に対する金属労協の考え方等を「交渉参考資料」として取りまとめる。
- JC共闘内における闘争情報の共有や社会への発信について、多様な手法の活用を検討する。

- 賃金の底上げ・格差是正、適正な労働時間の実現を前進させるため、個別賃金水準の実態調査と労働時間の実態調査を継続する。大手労組の主要な労働条件を共有するため、「労働諸条件一覧」についても、引き続き取りまとめる。
- J C共闘と連合の部門別共闘との一体化を模索し、連合本部との連携をさらに強化する。
- J C共闘の一層の強化を図り、金属労協のあるべき姿の検討材料とするため、J C共闘の歴史的経過と要求の考え方等を振り返り、整理する。

【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、J C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。

特定最低賃金



目的

(1) 目的

- 特定最低賃金を通じて企業内最低賃金を波及させることによって、未組織労働者なども含めた金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正を図る。
- 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、人材を確保することで産業の競争力を高めるという好循環サイクルを構築する。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- バリューチェーン全体の持続的な発展を図るため、特定最低賃金を通じて、産業全体の賃金の底上げ・格差是正と公正競争の確保を図る必要がある。
- 地域別最低賃金の積極的な引き上げや使用者側の特定最低賃金廃止論により、地域別最低賃金と特定最低賃金の水準が接近・逆転し、特定最低賃金の金額改正ができない事態が生じている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 都道府県別に設定されているすべての金属産業の特定最低賃金について、金額改正の取り組みを行う。新設についても積極的に取り組む。
- 地域別最低賃金との水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の特定最低賃金の引き上げを継続的に実現していく。
- 産別本部の最低賃金担当者による「最低賃金意見交換会」を適宜開催し、産別間の情報共有と地域の取り組みを支援する方針の立案、教宣資料の作成を行う。
- 特定最低賃金の課題と取り組み方針を共有するため、地域の最低賃金担当者の参加の下、「最低賃金連絡会議」を開催する。
- 重点的に取り組む必要がある地域では、地方連合会と連携して、産別本部と地域の最低賃金担当者と情報交換・意見交換を行う機会を設ける。
- 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かけを行う。
- 具体的な取り組みについては、「特定最低賃金の取り組み方針」を策定する。状況の変化に対応し、適宜、「特定最低賃金の金額改正・新設に臨む確認事項」を示す。
- 特定最低賃金の中期的な課題については、継続的に検討を進める。

【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かけを強化する。
- ◆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



目的

(1) 目的

- 地方ブロックおよび都道府県単位での活動の場をつくり、金属労協の方針の周知や理解促進、および意見交換・経験交流を活発化させ、地方連合会で金属部門として労働政策や産業政策の推進に力を発揮できるようにする。
- 生産拠点が実際に存在し、従業員の生活の場でもある地元の活性化を促すことにより、基幹産業たる金属産業の持続的な発展を図る。
- 地域再生・活性化のために、金属・ものづくり産業の職場を代表する金属労協加盟の産別・単組の声を政策決定に反映させる。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 地方連合会の政策への盛り込みを主眼とする「地方における産業政策課題」を策定し、地方組織の利用に供してきた。
- 各地域での最低賃金や「地方における産業政策課題」に関する研修会については、Web開催も含めて提案し、実施地域も増えてきている。
- 「地方政策実現に向けた取り組みの進め方」を紹介するなど、わかりやすさ、取り組みやすさの強化を図ってきたが、都道府県ごとの取り組みには差が見られるため、理解促進活動を強化する必要がある。
- 組織改革推進会議の議論により、金属労協の地方組織を将来的には地方連合会の産業別活動センターに移行していくという方向性が示された。これまで、地方連合会での金属部門に関する調査を行うとともに、今後のあり方について議論を進めてきた。組織全体のあり方と合わせ、引き続き地方ブロックにおいても議論を行う必要がある。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 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はかるために、地方ブロック代表者会議を年2回開催する。
- 「民間・ものづくり・金属」の立場から「地方における産業政策課題」を策定し、地方での政策活動に寄与するとともに、ものづくりの魅力を子どもたちに伝える「ものづくり教室」の開催など、労働組合としての活動の実施を促す。
- 「最低賃金」や「地方における産業政策課題」に関する研修会について、各地域での開催を促す。また、開催が困難な地域に向けては、金属労協主催でWebでの学習会開催を検討する。

【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



目的

(1) 目的

- 金属労協の方針や活動を周知し、加盟産別・単組の金属労協の取り組みに関する理解を深める。
- インダストリオールはじめ諸外国労組の活動や、国際的な課題、さらには時宜に応じたテーマに関する取り組みや論考を紹介し、加盟産別・単組の活動に活かす。
- 春闘情報などを組織外に発信し、金属労協の社会的役割を果たす。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 金属労協から主に産別・単組に向けた情報発信ツールとして機関紙を年4回、機関誌を年2回発行してきた。また、ホームページを活用して、春闘情報やインダストリオールニュースなどをタイムリーに発信している。
- デジタル技術の進化により、即時性、双方向性のある多様な情報発信ツールが活用される時代となり、組織改革推進会議の議論においても、紙媒体から電子メディアを中心とした情報発信への変更が求められている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 情報発信については、内容、目的、対象を明確にし、より効果的に行えるよう、紙媒体から電子媒体への移行やソーシャルメディアの活用も含め、構成産別の意見も集約しつつ検討し、今後のあり方を取りまとめて実行に移す。
- 当面は従来通り機関紙は年4回、機関誌は年2回紙媒体で発行するが、上記の検討結果に基づき順次対応していく。

【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



目的

(1) 目的

- 「新しい金属労協のあるべき姿」の実現に向けた取り組みを行う。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 第51回定期大会での「組織運営検討委員会答申」において、会費引き下げに伴う活動内容、財政のより詳細な検討、一層の業務の効率化などにより財政基盤の確立を図るための具体案が示された。
- 2015年度から「組織財政検討プロジェクトチーム」を発足させ、支出削減を含む財政対策の検討を中心に具体的な対応策を提起し、対応できるものから随時実行に移してきた。
- その後、「組織財政検討プロジェクトチーム」では組織と活動のあり方に焦点を当て、未来志向でこれからの金属労協の姿を議論し、第59回定期大会において「2020年組織財政検討プロジェクト答申」として「新しい金属労協のあるべき姿」に関する提起が行われた。



具体的な運動

(3) 具体的な運動

- 連合は、2023年10月からの連合の次年度運動方針の中で、組織体制についても検証し必要に応じた見直しを提起する予定である。金属労協は「新しい金属労協のあるべき姿」を念頭に置きつつ、「連合部門別共闘会議とJC共闘との連携強化」ならびに「連合の政策と金属労協の産業政策とをいかにして融合させていくのか」という観点で連合との話し合いを継続していく。
- なお、取り組みに当たっては、連合の組織検討プロセスを注視するとともに、担当部局との連携をさらに深めていく。

引き続き、第62回定期大会で確認した方針に則って取り組む。

4.8 単年度収支均衡に向けた財政運営



目的

(1) 目的

- 健全な財政運営により、持続可能な組織とする。
- 金属労協に求められる役割に沿って、活動を効率的に実施できるような予算措置を講ずる。



課題・背景

(2) 課題・背景など

- 金属労協の財政は、2013年度以降財政基金積立金からの繰り入れで対応してきたが、組織財政検討プロジェクトの答申に基づく支出削減策などにより、繰入額は減少してきている。2020年度・21年度はコロナ禍による海外出張の制限などにより、単年度収支が黒字となったが、これは特殊事情によるものであり、基調としての単年度収支均衡には至っていない。
- 金属労協の支出の約半分を占めるインダストリアル会費については、スイスの物価上昇に合わせた調整による増額や円安傾向などにより、財政に深刻な影響を与えており、今後の財政運営の抜本的な見直しに向けた議論が必要となっている。



具体的運動

(3) 具体的な運動

- 単年度収支均衡に向けて、引き続き支出削減・効率化に努める。
- 中期的な財政運営のあり方について、組織改革推進会議を中心に検討を行う。

【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。