

## 第67回協議委員会議案 ダイジェスト版

# 2025年 闘争の推進



金属労協 第67回協議委員会

日時 2024年12月3日(火) 14:00~16:30

議題 I. 報告事項 ○一般経過報告 / II. 審議事項 ○2025年闘争の推進について

### 持続的 発展

- 成長と分配の好循環を軌道に乗せ、日本経済の持続的発展につなげていくためには、賃上げを中心とする「人への投資」が核心的課題となっており、2023年以降の積極的な賃上げの流れを止めずに取り組みを強化していくことが重要

### 人材の確保 ・定着

- 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おり、金属産業が持続的に発展していくため、産業・企業の魅力を一層高める必要がある
- 実質賃金の向上により働く者の生活を改善し、働く者のモチベーション向上を図ることで、人材の確保・定着につなげることが重要

### 生活の 満足度

- 実質賃金の向上とともに、労働時間短縮などの働き方の見直しにより、誰もが能力を発揮し活躍できる職場環境整備や労働諸条件の改善が必要

### 要求の 基本的考え方

- JC共闘のもと、実質賃金の向上を定着させる
- 労働時間短縮などの働き方の見直しの取り組みを強化する
- 「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」につなげていく

- JC共闘全体で春闘の先頭に立ち、結果にこだわった取り組みを進め、中小を含めた組織全体で実質賃金の向上につなげる
- 春闘結果を日本全体に波及させ、日本経済の好循環へつなげていかなければならない

成果が実感できる賃上げの実現に向け、金属労協が牽引役を果たしていくとの自負を持ち、  
この2025年闘争を進めていく！

# 具体的取り組み

## 賃金の引き上げ、

## 底上げ・格差是正

- 積極的な賃上げの流れを定着させ、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を図ります。そのうえで内需主導の安定的・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。
- 生産性運動三原則を実践し、実質賃金の向上と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共闘全体で積極的な賃上げの流れを定着させるよう強力に取り組んでいきます。
- 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・格差是正に取り組めます。

- 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12,000円以上の賃上げに取り組めます。
- 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めます。

(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。

## 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、計画的に具体化を進めます。
- 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。
- 初任給の大幅な引き上げに伴うカーブは正ができていないことにより賃金カーブに歪みが生じている場合や、中堅以上の年齢層に賃上げの配分が少なくなっているなど、賃金制度上の課題が見られる場合は、公正な配分が行われるよう労使で協議します。

## JCミニマム運動

- 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む、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214,000円（時間あたり1,330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、「到達目標：月額243,000円（時間あたり1,500円）」を掲げ、その実現に取り組めます（金属労協の月所定労働時間の平均161時間で換算）。

## 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。

## 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。

## 企業内最低賃金協定

- 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、高卒初任給水準を基本とします。各産別は、JC共闘の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。

## 特定最低賃金の金額改正と新設

- 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。

## 「JCミニマム（35歳）」の取り組み

- 「JCミニマム（35歳）」の水準は、基本賃金で月額23万円とします。
- 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。

- 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、産業界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。
- 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、「JCミニマム（35歳）」の水準を設定します。

## 労働時間の短縮

- 個人の生活時間を確保し、心身の健康と生活の豊かさを追求するとともに、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。
- 休日増を含む労働時間短縮はバリューチェーン全体の取り組みが不可欠です。長時間労働につながる商慣行の是正、適正取引の確立など、バリューチェーン全体で労働時間短縮に取り組めます。
- 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した。政府は「物流改革に向けた政策パッケージ」を策定し、荷主・事業者・消費者が一体となって物流を支える環境整備を進めています。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、バリューチェーン全体で適正取引の推進に取り組み、長時間労働を是正します。

### 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めます。

### 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よって、長時間労働の是正に取り組めます。
- 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めます。
- 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。
- 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めます。
- 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めます。
- 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是正や、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めます。

## 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。2024年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査では、発注企業と価格交渉が行われた割合が6割近くとなるなど、価格交渉の実施状況は好転しているものの、価格交渉を希望したが交渉が行われてなかった企業も1割程度と前回調査から増加しています。
- 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、積極的な賃上げの流れを定着させるには、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、(2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分、(3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大、(4) 中小労組の交渉環境整備・交渉力強化支援に取り組めます。

## 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。
- 企業の人権デュー・ディリジェンスに対しては、「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。
- 加えて、状況を広く深く把握し、適切に対処するためには、労働組合の参画のもと、国内外のバリューチェーンを対象に人権侵害に関する通報を受け付け、その状況を是正・改善する救済のメカニズム（苦情処理・救済システム）が不可欠です。