

第1号議案 2025年度活動方針（案）

全日本金属産業労働組合協議会
事務局長 梅田 利也

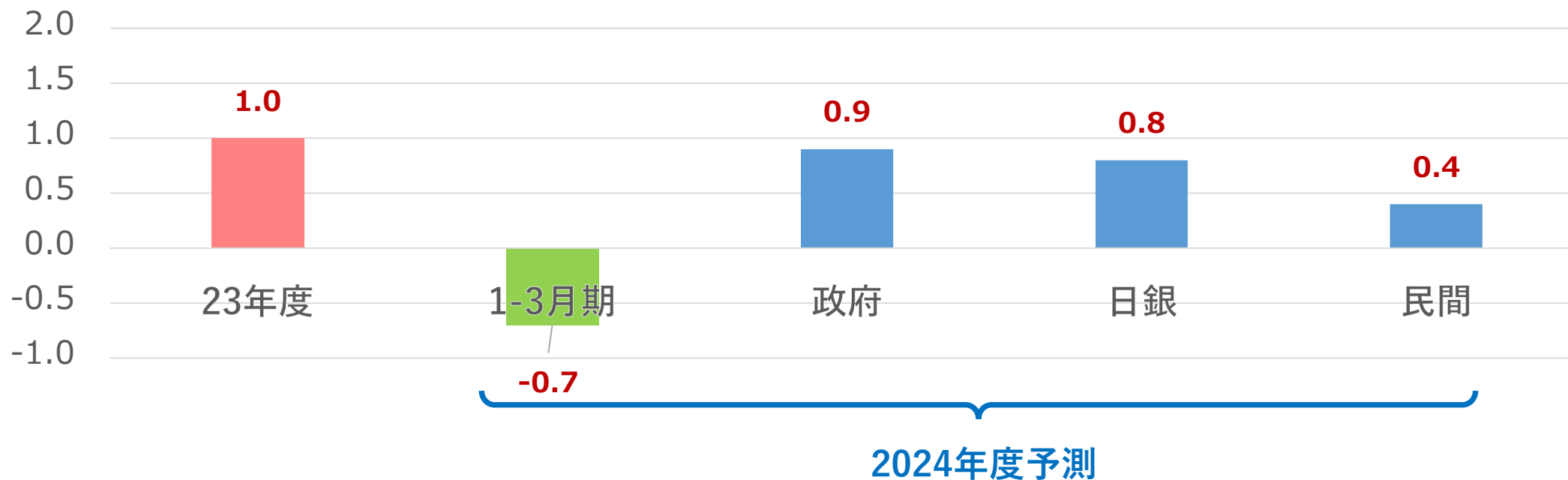
1. 基本的な考え方

-
- 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。

2. 取り巻く情勢

GDPの動き

実質GDP成長率の推移（前年比・前年同期比）



2024.8時点

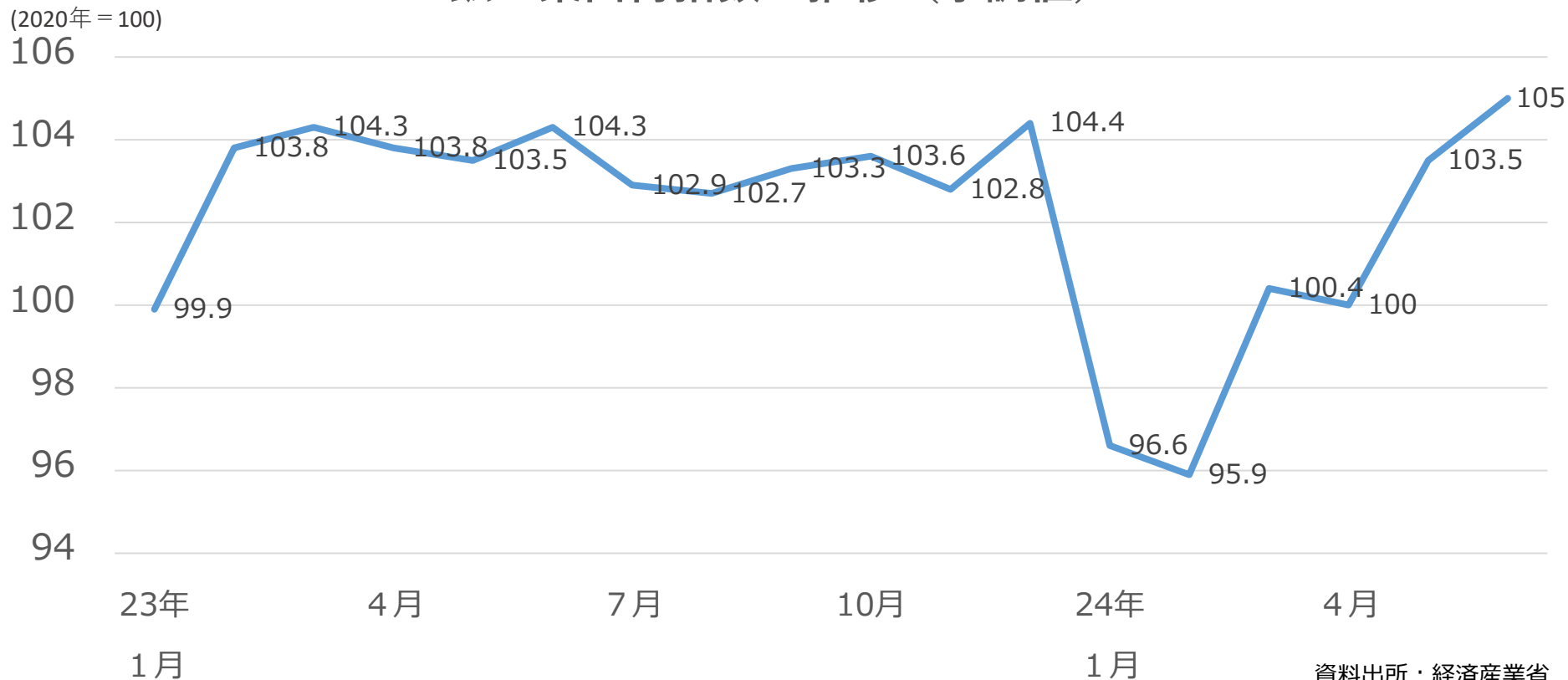
資料出所：内閣府

2023年度の実質GDP成長率は前年比1.0%となった。

2024年度の成長率予測は、政府、日銀、民間調査機関の平均ともに0.4~0.9%となっている。

鋁工業出荷指数

鋁工業出荷指数の推移（季調値）

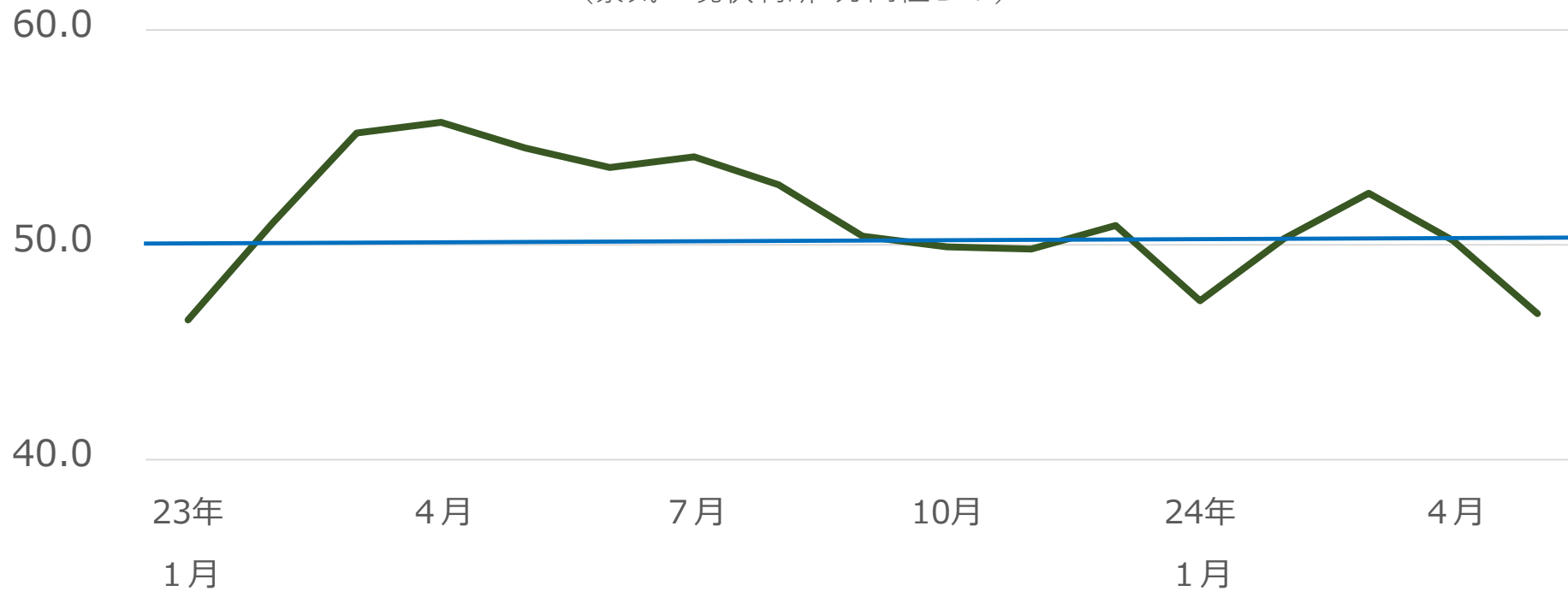


自動車工業で2024年初めに一部生産が停止したことで関連産業も含め落ち込んだものの、生産再開に伴い持ち直しの動きが見られる。

景気ウォッチャー調査

景気ウォッチャー調査の推移

(景気の現状判断・方向性DI)



資料出所：内閣府

景気ウォッチャー調査は、好不況の境目である50を下回って推移している。

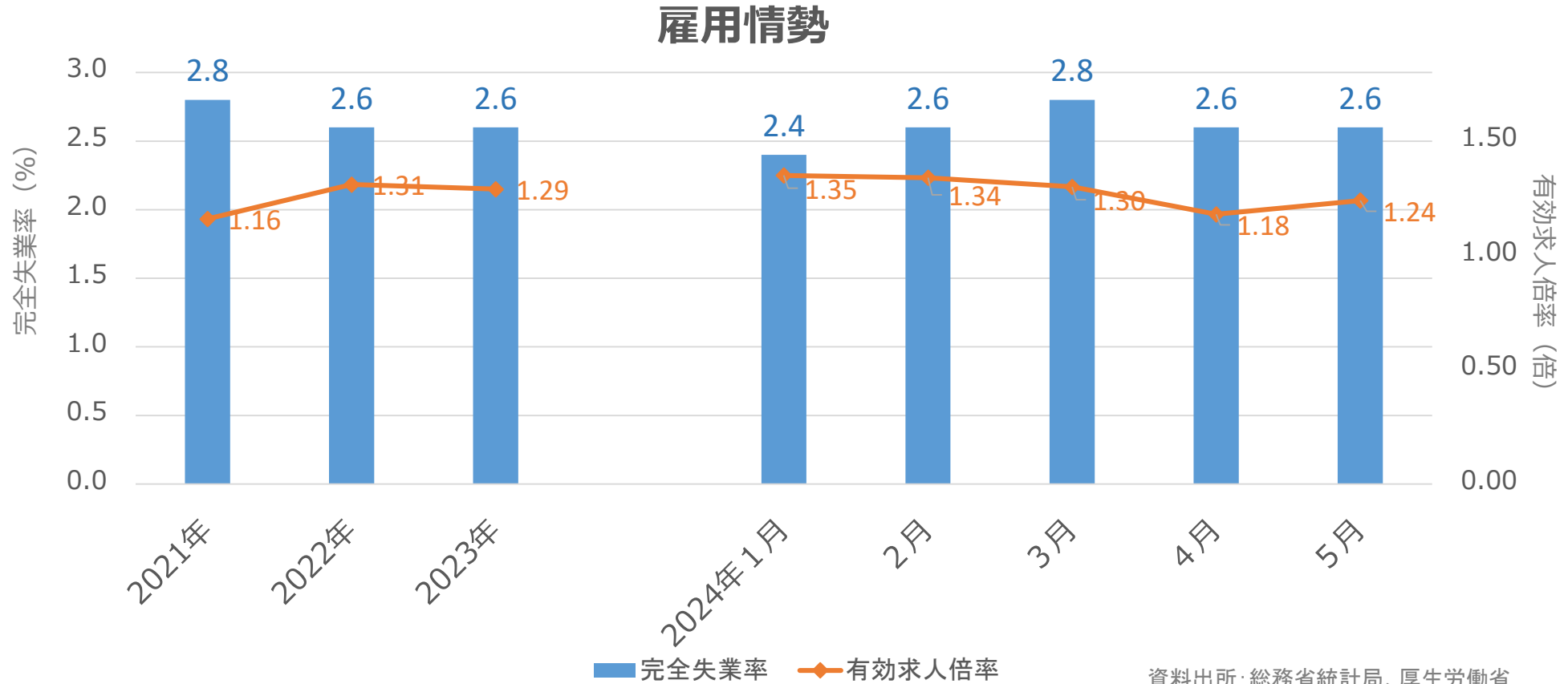
消費者物価の動向

消費者物価指数(総合)前年同月比上昇率



消費者物価上昇率は、上昇幅が落ち着きつつも2%台後半の伸びが続いており、2024年7月は2.5%となった。
2024年度の見通しは、2024年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。

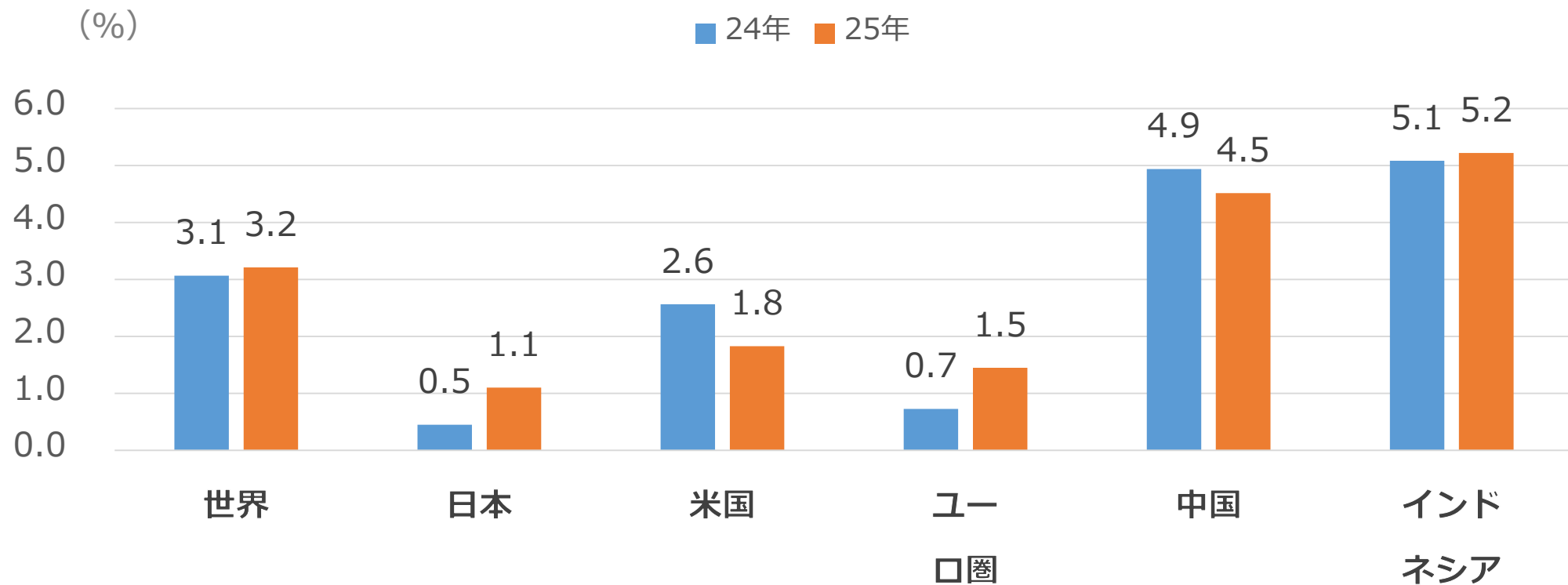
雇用情勢（完全失業率、有効求人倍率）



完全失業率は、2023年は2.6%と前年から横ばいとなり、2024年以降も同水準で推移している。
有効求人倍率は小幅に減少しており、2024年5月は1.24倍となった。

世界経済予測

世界経済予測(実質GDP成長率・2024年5月・OECD)



実質GDP成長率/資料出所: OECD

OECDは2024年の世界経済の成長率を3.1%、2025年は3.2%と予測。
各国でインフレが落ち着き、米国を中心に世界経済は底堅く推移すると評価。

3. 活動方針

1 国際連帯・国内外での建設的 労使関係の構築

1

国際連帯活動

多国籍企業労組ネットワーク構築

国際労働人材育成

日本の労使への建設的労使関係
構築の理解促進

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

2

教育活動

3 金属産業政策・産業 横断特定テーマに関する 政策立案・実現

3

産業横断特定テーマに関する
金属産業政策立案・実現

4 労働政策

金属共闘・産別横断情報
共有・特定最賃

4

金属共闘

特定最賃

5 国内活動を推し 進める地方活動

5

地方活動

6 情報発信

6

7 金属労協の あるべき姿

7

8 財政運営

8

国際連帯活動

2024年度活動の評価

- JCM役員変更に伴う、IA新体制への移行を無事に図ることができた。
- IA執行委員会等におけるJCMの役割を果たすことができた。懸案事項の一つである加盟会費納入（為替激変緩和措置）対策の規約変更について、大会準備委員会で取り扱うこととなった。
- インダストリー4.0、AI、貿易等に係る会議においてJCM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会への他産別の参加が実現した。

2025年度活動の補強

- 2025年世界大会における規約変更（為替激変緩和措置）の実現を目指す。
- 10月の「日韓金属定期協議」、11月の「日中金属工会交流」の実施に向けて取り組む。
- 男女共同参画推進交流集会の開催に向けた検討を行う。



中間政策会議
(2023.6.20~6.22@ケープタウン)



男女共同参画推進交流集会
(2023.4.24@東京国際交流館)

人権デュー・ディリジェンス

2024年度活動の評価

- 人権デュー・ディリジェンスへの労働組合の参画に向け、「2024年闘争の推進」への織り込み、国際委員会にて各産別取り組みの共有を行った。
- 同様に、経営側、国連機関、NGO等への講演ならびに意見交換の場を通じ、労働組合の参画の必要性を訴求した。
- 未批准である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。

2025年度活動の補強

- 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、関係先への働きかけを行う。
- 人権確保の実効性向上に向け、様々な主体による国内外のバリューチェーンに開かれた苦情処理・救済システムの整備を求める。
- 多国籍企業労組ネットワークの構築に取り組む。



労働組合の対応ポイント
(2022.9.6第61回定期大会にて確認)

多国籍企業労組ネットワーク構築

2024年度活動の評価

- タイ・インドネシアにおける労使ワークショップでは、産別からの参加者とともに現地労使の置かれている状況の理解を深めるとともに、現地労組との交流の場を設けることにより、労組間のネットワークを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努めた。
- 産別の国際労働運動の対応状況等についてのヒアリングを実施し、加盟組織の状況に応じて有益な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・ディリジェンスに係る講演を行い、組織内の理解促進に努めた。

2025年度活動の補強

- 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「A」を通じた情報収集・発信を積極的に行っていく。



第9回労使ワークショップ
(2024.6.19@タイ)



第12回労使ワークショップ
(2023.11.15@インドネシア)

国際人材育成

2024年度活動の評価

- インドにて国際労働研修プログラムを実施。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、現地情勢の理解に努めた。
- 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。



第17回国際労働研修プログラム
(2024.7.21~27@インド)

2025年度活動の補強

- 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

2024年度活動の評価

- 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開催し、労組双方に対する人権確保の重要性の理解促進に努めた。

2025年度活動の補強

- 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。

なぜ取り組む (どう取り組む)

人権デュー・ディリジェンス

日時 2024年 5月14日(火) 15:00~17:30にてWeb配信 **参加無料**

第35回「海外における建設的な労使関係構築に向けた国内労使セミナー」

欧米では法制化が進む人権デュー・ディリジェンス。日本政府も企業による実施を促進するための「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」を策定しました。本セミナーでは、その意義を改めて理解するとともに、先進的な事例を通じて、企業・労働組合が今後取る取り組みを考えます。

講師紹介

<p>菅原 絵美 大阪経済法科大学 教授、専門は国際法、国際人権法。大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程修了。大阪経済法科大学助教。並に教授を経て2021年度から現職。国際人権法の観点から「ビジネスと人権」について研究を進めている。</p>	<p>上山 功樹 イオングループ労働組合連合会 事務局長。2006年イオン株式会社入社。2019年イオングループ労働組合連合会事務局次長。カンボジア、インドネシアの労働組合結成、O&Aサポートするとともに、イオングループ全体でのO&Aの取り組みを推進する。2023年より現職。</p>
---	---

Program

15:00	◆開会挨拶
15:10	◆講演1 「なぜ企業・労働組合が人権デュー・ディリジェンスに取り組まなければならないのか」 大塚経済法科大学 教授 菅原 絵美 様
16:10	◆講演2 「イオングループ労働における人権デュー・ディリジェンスの実践に向けたサプライチェーンへの取り組み」 イオングループ労働組合連合会 事務局長 上山 功樹 様
17:20	◆閉会挨拶

参加登録はコチラ! **参加登録**

※参加対象は30歳未満の組合の労使とさせていただきます。ご不明点等ございましたら下記までお問い合わせください。

JCM お問い合わせ
担当：国際局 平川/中西
Mail：hirakawa@jcmetal.jp
nakanishi@jcmetal.jp

全日本金属労働組合協議会 (JCM)
〒103-0027 東京都中央区日本橋 2-18-10
宝明治安ビル 4F

第35回国内労使セミナー
(2024.5.14)

教育活動

2024年度活動の評価

- 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。
- 労働リーダーシップコースにおける受講組織の拡大、女性の受講率向上、次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、組織委員会に置いて、各産別で開催している研修会等の情報を共有、意見交換を行った。

2025年度活動の補強

- 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。
- 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。



第54回労働リーダーシップコース
(2023.10.12～10.28@関西セミナーハウス)

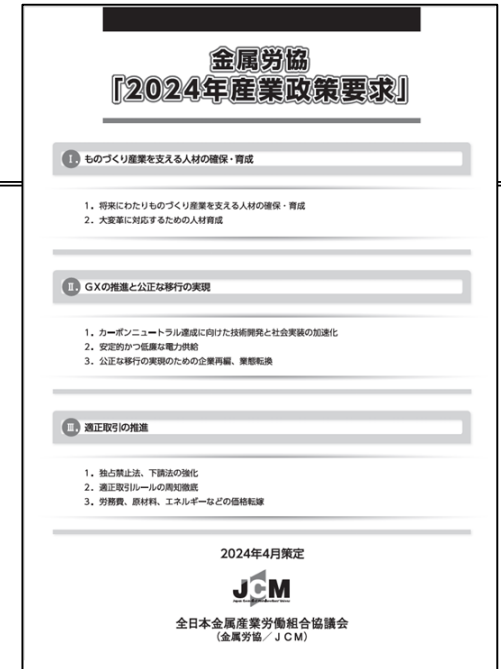
金属産業政策立案・実現

2024年度活動の評価

- 人材獲得競争の激化や、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う観点から「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）」に係る職場の実態や課題について意見交換を行った。出された意見は政府等への要請活動の中で現場の声として伝えることとした。
- 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。

2025年度活動の補強

- 友誼団体や政治顧問との連携の強化を図り、政策の前進に繋げていく。
- 政策課題に関する学習会の開催を増やし、産業政策要求の実現を図る。



2024年産業政策要求



要請書を手交する佐藤副議長(左)

厚生労働省への要請行動
(2024.8.1 @厚生労働省省議室)

金属共闘

2024年度活動の評価

- 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。

2025年度活動の補強

- 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な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、休日日数増や労働時間の短縮、多様な人材が活躍できる職場環境整備を進める。



闘争推進集会
(2024.1.23@東京国際交流館)



集中回答日記者会見
(2024.3.15@金属労協)

特定最低賃金

2024年度活動の評価

- 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。一方でじゃ、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、地域への取り組みへの支援を強化する必要がある。

2025年度活動の補強

- 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、到底最低賃金の意義・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。
- 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。



中央最低賃金審議会
(2024.7.25@厚労省省議室)

**金属産業の発展に向けた
特定最低賃金の活用**

特定最低賃金とは

- 特定最低賃金は、最低賃金法に位置づけられており、特定の産業又は職業について設定される最低賃金です。
- 産業の労使が申出や審議に参加し、産業の実態を踏まえた最低賃金を設定しています。

特定最低賃金	地域別最低賃金
役割・機能 ● 企業内の賃金水準を決定する際の目安の役割 ● 雇主または雇員ごとに適用 ● 申出・審議期間に適用 適用対象 ● 申出・審議の申出により新設、改正又は廃止 ● 労働者、労働者の代表者 決定方式 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議 効力 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議	● すべての労働者の賃金の最低水準を確保するロー・ファイ・ネット ● 企業、職業を問わずすべての労働者に適用 ● 最低賃金として適用 ● 行政機関に決定を依頼付け ● 労働者、労働者の代表者 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議 ● 労使が交渉し、最低賃金法に基づき労使協議

特定最低賃金の意義と役割

特定最低賃金は、産業の魅力を高め、産業の持続的な発展を促す。

労使双方の協働による賃金決定のサイクル

- 企業側では、現在の特定最低賃金が発生して以来30年以上にわたって、労使協働の下で、特定最低賃金の新設・金額改正を積み重ねてきました。
- 企業側は新設産業として地域経済を支え、自派雇用を生み出しています。しかしながら、近年は、労働環境が厳しくなる中、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が課題の顕著な状況です。このため、特定最低賃金によって人材の確保・定着を促進することで産業の魅力を高め、人材の確保・定着を促していく必要があります。
- 人材の確保・定着に、関係力の強化、生産性向上を図ることはできません。特定最低賃金の引き上げをきっかけとした労使双方の協働による関係力の強化を進め、パブリック・グッド全体で積み出した付加価値を適切に配分し、産業全体の持続的な発展を促してまいります。

賃金決定の目的	企業側における役割
労働者の生活の安定	労働者の生活の安定を確保し、労働者の賃金を引き上げ、雇用の維持・増進を図る
労働者の生産性向上及び事業の公正な競争の確保	労働者の生産性向上を促し、雇用の維持・増進を図る
国際競争力の向上	国際競争力の向上を促し、雇用の維持・増進を図る

地方ブロック活動

2024年度活動の評価

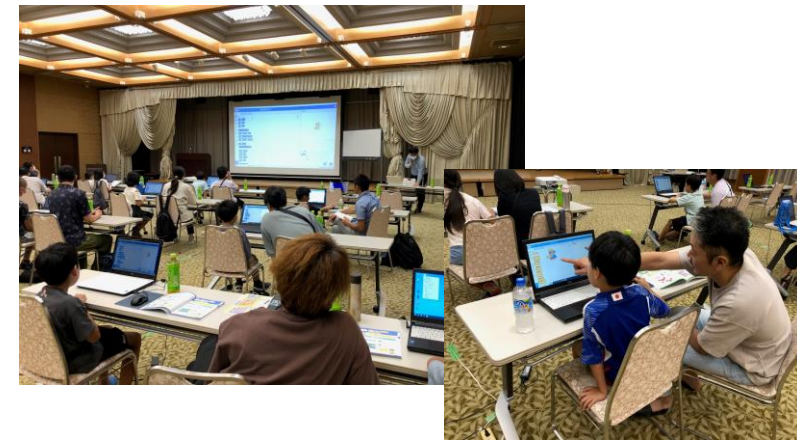
- 地方ブロック代表者会議を開催し、地方ブロックのおよび各都道府県の活動内容に関する情報交換と共有化を図った。
- 「地方における産業政策課題2024」では、地方組織へのアンケートや地方ブロック代表者会議での意見を踏まえ、政策項目や背景説明を見直し、内容の充実を図った。
- 地方政策に関するWeb学習会を実施し、産別地方組織の政策担当者、産別の地方組織内議員など幅広く参加を募った。工業高校見学の事例紹介を行い、各地域での取り組み充実を図った。

2025年度活動の補強

- 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検討する。
- 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。



ものづくり教室
(2023.11.19@四国B：ソーラーカー)



ものづくり教室
(2023.7.30@関西B（和歌山）：プログラミング教室)

2024年度活動の評価

- 機関紙は年4回、機関誌は年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。

2025年度活動の補強

- 引き続き、電子媒体への移行やSNSの活用、HPのあり方について検討する。



2024年新年号
(第603号：2024.1.1発行)
2024年9月3日 第63回定期大会

2024年闘争方針号
(第602号：2023.12.1発行)

第62回定期大会号
(第601号：2023.10.1発行)

2024年冬号
(第326号：2024.1.20発行)

2023年春号
(第325号：2023.5.15発行)

新しい金属労協のあるべき姿の実現

2025年度活動の補強

- 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。

単年度収支均衡に向けた財政運営

2024年度活動の評価

- 全体的な財政運営の検討を行い、2024年度はI A加盟会費について登録人員の見直しを図るとともに、I A規約改正に向けての方向性を確認できた。

2025年度活動の補強

- 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。

60th Anniversary



1964.5.16 ▶ 2024.5

金属労協は2024年5月に結成60周年を迎えました。

これからも金属産業で働く仲間の幸せを求め、力強い活動を推進していきます。