

2024年12月3日

金属労協・第67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67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。
- ・本年も残りわずかとなりましたが、本年は元旦の能登半島地震に始まり、各地でも豪雨被害など自然災害が頻発し、底知れぬ大自然の脅威にさらされた年となりました。
金属労協に集う多くの仲間やご家族の方々も被災されており、改めて心よりお見舞申し上げますとともに、一日も早い復旧・復興を祈念します。
- ・さて本日の協議委員会は、金属労協としての2025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、世界全体の実質GDP成長率見通しは3.2%と前年と同程度の成長を維持すると見られています。
- ・日本の2024年度の実質GDP成長率は、10月時点の日銀見通しが0.6%、11月の民間調査機関の予測平均が0.5%となっており、緩やかな成長が続くことが見込まれています。
- ・2024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2.5%、11月時点の民間調査機関の予測の平均も2.5%となっています。
- ・また、先月11月に米国の大統領選挙で共和党のトランプ氏が当選しました。トランプ大統領が保護貿易政策を先鋭化させた場合、日本経済、とりわけ輸出産業への影響が懸念されますが、現時点においては流動的な要素も強く不透明な状況となっていますので、今後の動向を注視する必要があります。

<2024年闘争の振り返り>

- ・昨年の闘争では、経済の好循環に向けて実質賃金を確保する必要性について政労使が共通認識を持ち、賃上げに向けた社会的機運が高まる中での取り組みとなりました。
- ・金属労協では、賃上げの要求基準について、前年の「6,000円以上」を大きく上回る「10,000円以上」を示し、各組合はさらに積極的な要求を行いました。

- ・ J C 共闘として緊密に連携して相乗効果を発揮したことで、賃上げを獲得する組合を拡大するとともに、近年にない高い賃上げ額を獲得することができました。
- ・ 価格転嫁に課題は残るものの、物価上昇や人材獲得競争の激化への対応が急務となっていることなどを背景に、中小労組においても賃上げ獲得組合が 8 割に達するなど、賃上げの裾野を広げることができました。
- ・ 賃上げ獲得組合の賃上げ額の平均や賃上げ獲得組合比率では、2014 年以降で最も高い水準となりました。
- ・ 「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と思っています。
- ・ しかしながら、完全には実質賃金の改善には至らなかったことや、規模間・業種間などでの賃上げ額の差が拡大することとなった点については課題として残ったと認識しています。

<2025 年闘争の意義>

- ・ 金属労協ではこれまで、マクロでの実質生産性の向上に見合った実質賃金の向上という考え方を基本に「生産性運動三原則」を実践し、「人への投資」の拡充を図ることで、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。
- ・ 2014 年以降は、とりわけ低迷する経済状況を好転させるべく、また格差是正を図るべく、各産別・構成組織の尽力により 10 年以上にわたって継続して賃上げに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、J C 共闘により 2014 年以降で最も高い水準を獲得したものの、これだけの成果を挙げたにもかかわらず、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。
- ・ 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、6 月に一時金などを含めた現金給与総額がプラスに転じたものの、8 月には再びマイナスとなっていることから、全体では、物価上昇に見合うだけの賃上げがなされていないことを表しています。
- ・ 二つ目は、中長期的な労働分配率の低下傾向が続いているということです。日本の労働分配率を見ますと、働く者への配分が生産性の向上に見合ったものとなっておらず、長期にわたって労働分配率の低下傾向が続いています。更にコロナ禍以降では、その傾向がまた顕著となってきています。

またそのことは、財務省の「法人企業統計」でも裏付けられています。製造業企業の財務動向を見ますと、2013 年度を起点とすると、経常利益や配当金、内部留保などが大幅に増加している一方で、いわゆる労務費は微増に留まっています。

- 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2022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。また、米国の約半分という水準となっています。
 - 更に産業内に目を向けてみても、人材獲得競争が激化する中、とりわけ人材の確保・定着は金属産業のバリューチェーン存続にかかわる重大な課題となっています。金属産業が持続的に発展していくためにも、とにかく産業・企業の魅力を更に一層高めていく必要があります。
 - 私は今年9月の金属労協定期大会時にこう申し上げました。「物価上昇が続き、人手不足も変わらず、経済成長の実感も乏しく、更に国際的な賃金水準も低位のまま…、こうした状況だけに鑑みても、『これまでの賃上げの流れを止める理由が全く見当たらない。』」と。
 - 2025年闘争においては、JC共闘として何としても昨年以上の成果に至る取り組みを行わなければならないという強い思いに至っています。
 - 今次闘争においてはこうした背景をもとに、賃金では昨年より2,000円高い「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。
 - この数字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こと、②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、③国際的に低い賃金水準を引き上げていかなければならないこと…を踏まえる必要があります。
 - また、規模間、業種間での格差拡大を抑制し是正していく必要もあります。そして、一昨年を契機とした大幅な賃上げから3年目となる今次取り組みが、賃上げの流れを今後も定着させていくために極めて重要な年であることも踏まえています。
 - これらを実現するための原資としては、少なくとも昨年の要求基準である「1万円」を下回る状況ではないこと、そして大前提となるのが、JC共闘として5産別が一丸となって取り組める基準であることです。
 - その上で、「以上」を付けて産別の状況に合わせて取り組めるようにすることも踏まえています。
 - 昨年の闘争においては、既に12,000円以上の水準で取り組んだ組織があることは認識していますが、この数字は決して取り組みの上限を示すものではなく、むしろ下限値として示しています。
- 更なる取り組みが可能な組織については、躊躇なく相場を引っ張って欲しいという思いを込め、金額に「以上」を付けました。組織内で議論を尽くし、躊躇することなく積極的に取り組んで欲しいと思います。
- したがって、今回の要求基準については、こうした様々な観点を総合的に勘案して決定したものであり、決してデジタルに積み上げたものではないことに留意してもらいたいと思います。
 - 中小も含めすべての組合が要求し、共闘効果を発揮することを重視しているからこ

そ、今次取り組みは昨年の惰性ではなく、更に上向きベクトルで臨む必要があることを明確に示したものです。

- ・「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。

賃上げのためには、労働組合が先頭に立って牽引しなければならないという認識のもと、JC共闘としての役割を果たすべく、本年も「我々が日本の賃上げを牽引していくんだ」という強い決意を改めて皆で共有しておきたいと思います。

趣旨ご理解の上、5産別の皆さんの積極的な取り組みをお願いします。

<企業内最低賃金協定について>

- ・地域別最賃の上昇により、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をめぐらしており、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産業別の最賃、いわゆる特定最賃の引き上げに取り組むこととなります。
- ・制度の仕組み上、十分に企業内最低賃金が引き上がらなければ、特定最賃の引き上げには繋がりません。
- ・この最賃引上げのリレーが、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。
- ・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、企業内最賃協定の引き上げの取り組みの推進をお願いします。

<人権DD>・

- ・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。
- ・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これに参画し、役割を果たしていくことが重要であると考えています。
- ・今次方針の中においては、状況を広く深く把握し、適切に対処するため、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の整備について、記載を新たに加えたところです。

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、最近の調査によると、生活の満足度という観点では、若年層ほど「仕事と生活の両立（WLB）」「子育てのしやすさ」を重視しているというデータがあります。
- ・つまり、これからの金属産業を支える人材の確保・定着の観点からは、賃上げとともに、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向上も必要であるということです。
- ・今次闘争では、実質賃金の向上を定着させるとともに、労働時間短縮などの働き方の見直しの取り組みを強化していくこととしています。
- ・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