

# 2023年度 活動方針(案) ダイジェスト

## 金属労協 第61回定期大会

日時：2022年9月6日(火) 13:30～

主な審議事項 ●2023年度活動方針の件  
 ●2023年度会計予算の件  
 ●役員一部改選の件

## 1 はじめに

第60回定期大会では、2022～2023年度にわたる2年間の運動方針を提起した。後半の一年間の活動を提起する2023年度活動方針は、「活動と組織の改革」の実現目標を2024年度(2023年9月～)に置いた新しい金属労協のあるべき姿に向けた具体的改革の最後の一年となる。この位置づけを強く意識しながら、活動方針を提起する。

## 2 基本的な考え方

### 2.1 組織改革に向けた具体的活動と残された課題

- 組織財政検討プロジェクトチームの示した「『新しい金属労協』の活動分野を、国際労働運動と人材育成に絞り込み、さらなる充実とそれに向けた体制や運動の進め方の改革を行う」方針に基づき運動を進めてきた。また、連合部門別連絡会議や部門別共闘の今後のあり方については、連合への働きかけを行っていく。
- 国際労働運動については、これまでの活動を精査しながら運動の質を向上させるとともに、インダストリアルとの連携強化やそれに資する本部や地域事務所への人員配置を果たした。
- 国際産業政策への取り組みの一つとして、人権デュー・ディリ

ジェンスを重点テーマとしてかかげ、理解浸透を進め、「労働組合の対応ポイント」を作成した。また、政府・政党等への要請活動を行ってきた。国際分野と政策分野の連携により実現できた活動として、同様の取り組みの充実を図っていきたい。

- 人材育成については、労働リーダーシップコースに加え、労働組合役員として知っておくべき基本知識である経済学やDXに関する入門セミナーを開催した。運営方法やテーマ設定など、今後のあり方に資するものとなったが、この経験を活かしながら、人材育成方針を充実させていく。

### 2.2 直面する主な課題について

- 新型コロナウイルス感染症に関する取り組みは、パンデミックが当面終息する見込みのない現状を見ると、少なくともこの1年間は継続する課題である。グローバルサプライチェーンにおける産業的な課題とともに、雇用への直接的・間接的影響も労働組合として看過できない課題である。引き続き労働組合のグローバルなネットワークを生かしながら課題解決に向けた活動を行うことが求められている。

- DXとカーボンニュートラルへの対応については、策定した産業政策の中で具体的な対応について提起している。
- 貿易・産業政策で直面する課題として、人権デュー・ディリジェンスへの取り組みを進めてきた。労働組合が重要なステークホルダーのひとつであることを労使協議で訴えることができるよう引き続き支援を行う。

# 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

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆インダストリアル副会長・アジア太平洋地域共同議長や金属労協から派遣している本部書記次長、東南アジア地域事務所長を中心に、インダストリオールの活動に貢献した。</li> <li>◆各国との定期協議についてはWebによる代表者会議、もしくは事務局連絡会議を実施し、二国間の良好な関係を維持。次年度に向けた対面による定期協議の再開の計画も策定した。</li> <li>◆インダストリアル世界大会にて女性の執行委員代理を輩出した。また、芳野連合会長を講師に迎え、男女共同参画推進研修会を開催した。多くの推進担当者の参加を得て、経験や思いの共有を行った。</li> <li>◆インダストリアル世界大会での規約の変更も踏まえ、第4次「男女共同参画推進中期目標・行動計画」を策定した。</li> <li>◆東南アジア地域事務所とのWeb懇談会（相互の取組み等の紹介）を実施した。</li> <li>◆インダストリオールのインドネシア加盟協議会との青年組合員交流会を実施した。</li> <li>◆金属労協主催の研修会・セミナー・懇談会等、各種取組みを通じて関係組織との連携を進めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たな体制の整備と共に、COVID-19の感染状況の改善を前提に、インダストリアル日本加盟組織協議会（JLC）・各地域事務所と連携をして、アジアの金属労組を集めた会合のあり方など今後につながるテーマの持ち方も含めて模索し、実施を検討する。</li> <li>●友誼組織との交流は、対面での開催を前提に、「日韓金属労組定期協議」の韓国での開催を目指す。「中国金属工会との交流」は、双方への行き来をもとに対面で開催する。また、その他各友誼組織との交流については、対面開催にこだわらない「交流のあり方」を整理・検討し、組織間で調整する。 →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。</li> <li>→男女共同参画推進連絡会議において、2023年度男女共同参画推進交流集会開催に向け詳細を検討していく。</li> <li>●2023年6月にケーブタウンにて開催されるインダストリアル中間政策会議に女性代議員（40%）を派遣し、会議における男女共同参画の推進に貢献する。 →インダストリアル世界大会での青年に関する決議に基づく今後の取組みを検討する。</li> </ul>

#### 多国籍企業労組ネットワーク構築

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コロナ禍のため2022年度中の労使ワークショップは再度見送る判断をするも、タイとインドネシアの現地に赴き、今後の新たなワークショップについて、現地労組と直接議論した。情報収集のため東南アジア地域事務所/IGメタル共催の現地トレーニングにも参加した。</li> <li>◆タイの労働組合（TEAM）とは2022年2月より、新たに労使紛争棚卸Web会議を1回/月の頻度で定期的実施し、従来に増して労使紛争情報の早期捕捉を実現した。</li> <li>◆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）に係る講演等を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2022年度にタイ・インドネシアで実施した労使理解に対する活動を踏まえて、現地への渡航も含めた労使ワークショップのあるべき姿を検討する。Webを活用した現地会場とのハイブリッド開催を行うなど、日本国内労使が積極的に参画できる仕組みも検討の上、現地でのワークショップを再開する。</li> <li>●労使紛争への支援要請に対して、Webも活用して適切な情報を入手できるネットワークを構築する。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。</li> <li>●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を行う。また、必要に応じて個別企業労使への活動支援を行う。</li> </ul>

#### 国際人材育成

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国際労働研修プログラムのWebによる研修の第1～3部では国際労働運動等の基礎を学び、第4部としてインダストリアル・マレーシア協議会の組合役員とのWeb懇談会を実施した。</li> <li>◆改めてJCMpediaの運用・作業マニュアル等を産別国際担当に配布の上、積極的な活用を呼び掛けた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2022年度の参加者を中心に、現地渡航前提の国際労働研修プログラムを実施する。また、Webを活用して国内からも参画できるパートを設けて人材育成の裾野を広げる。 →2022年度の参加者を中心に、2023年度は実際にマレーシア現地へ渡航し、マレーシア協議会の組合役員等と対面での交流計画を検討する。</li> </ul>

#### 日本の労使への建設的労使関係構築の理解促進

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国内労使セミナーはステージに分けて実施し、複数の講師による講演を行った。実践ステージについてはコロナ禍のため、引き続き実施可能な方法の検討を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「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」を継続的に開催する。開催形式はWeb形式にとどめることなく、対面でのディスカッション形式を取り入れるなど、実践につながるコミュニケーションの可能性を検討する。 →参加者拡大のツールとして、国内労使セミナーの趣旨をまとめた汎用的なチラシの作成を検討する。</li> </ul>

## 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

### 教育活動

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆労働リーダーシップコースは、感染対策に万全を期し、ほぼ通常通りの形で開催することができた。</li> <li>◆時宜に応じたテーマのセミナーとして、組織内における人権デュー・ディリジェンスの理解・浸透を目的に勉強会を開催した。</li> <li>◆労働経済やDXに関する入門連続セミナーを開催し、多くの方々に参加いただいた。若干難しいというコメントはあったものの、概ね好評であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働リーダーシップコースは、引き続き感染症対策に留意して開催する。時代のニーズに応じたプログラムの改善を検討する。</li> <li>●人材育成のあり方について検討するプロジェクトを設置し、新しい金属労協における具体的な活動を明確にする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔国際人材育成を含めた人材育成の再整理を行う。</li> </ul> </li> <li>●講演会等で使用した資料や講演の動画などの活用可能性について検討する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔著作権などの問題があるため、公開範囲や方法などについて具体的に検討する。</li> </ul> </li> </ul>

## 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

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「2022年産業政策要求」については、DX、カーボンニュートラル、適正取引の3分野を要請項目として取り上げ、そのほかの課題については継続課題として巻末に記載した。</li> <li>◆産業横断的なテーマに関するものも含めて、インダストリアルや加盟組織が開催するウェビナーや定期協議等において情報取組・意見交換を行った。</li> <li>◆人権デュー・ディリジェンスへの対応について、金属労協の全ての委員会で議論を行い、組織内外への周知活動として、「2022年闘争の推進」への織り込み、勉強会の開催、入門用パンフレットの作成を行うとともに、単組が企業と協議・意見交換を行う際に参照するための資料として「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」の作成を行った。</li> <li>◆また、企業に向けた人権デュー・ディリジェンス実施の「ガイダンス」を政府が作成するに際し、金属労協の考え方を反映すべく政府・政党要請を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●要請項目を3項目程度に絞り込み、「2023年産業政策要求」を策定し、要請活動を展開する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔引き続き重点化と項目の絞り込みの下で産業政策を推進していく。</li> </ul> </li> <li>●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。具体的な方法については別途検討する。また、実際の政策策定作業を分担するワーキンググループ設置など、加盟産別との連携を強化する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔2022年度は、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した。2023年度も開催に向けて検討を進める。</li> <li>➔2022年度はワーキンググループを設置し、実際の作業を分担して政策策定を進めた。2023年度は策定を前倒し、引き続きワーキンググループのもとで政策策定を進める。</li> </ul> </li> <li>●金属労協として、「人権デュー・ディリジェンス」に関する労働組合としての対応を検討する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔国際委員会を中心に、相互の参考とすべく産別の人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況について共有する。また、組織内での理解・浸透に向けて引き続き勉強会等を実施するとともに、産別や地方ブロックなどでの人権デュー・ディリジェンスに関する講演等に対応する。</li> </ul> </li> </ul>

## 4.4 労働政策

### 金属共闘

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆情報開示の範囲を見直しつつ、産別を通じてタイムリーな情報提供を行った。</li> <li>◆物価上昇など闘争をとりまく環境変化に対応し、歴史的経過と理論を振り返った。</li> <li>◆2022年闘争は、「成果の公正な分配」と「人への投資」の必要性を強く訴える方針を作成。根拠となる資料を充実させるなどの取り組みによって、2014年以降2番目に高い賃上げの獲得につなげた。</li> <li>◆企業内最低賃金協定が特定最低賃金制度において果たす役割の重要性や課題をまとめたリーフレットを作成し、単組の交渉の参考資料として提供した。</li> <li>◆「2022年闘争の推進」において、労働諸条件に関する要求項目を整理し、共通に取り組む方針を明確化した。</li> <li>◆内部向けホームページの活用を検討した結果、当面は現状の手法を継続することとした。</li> <li>◆個別賃金水準の実態調査と労働時間の実態調査を継続して実施し、組織内でデータを共有した。調査担当者の意見交換を実施し、産別と連携を密にして、調査・集計に取り組んだ。</li> <li>◆連合金属共闘と闘争推進集会や記者会見を共催し、闘争状況を社会に発信した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔2023年闘争については、物価が上昇局面にあることに留意しつつ、経済、産業・企業の動向を見極めながら、組合員の生活を維持する観点から、賃上げ要求について検討を進めていく。</li> <li>➔企業内最低賃金協定の中期的目標の見直しについて、検討を進める。</li> <li>➔JC共闘の一層の強化を図るため、賃金・労働諸条件決定の歴史的経過と理論を振り返る勉強会を行う。</li> <li>●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。各種調査・集計に関して、産別との調整・連携を図るため、担当者レベルの会議を開催する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔調査担当者の意見交換については、産別のニーズを把握しながら位置づけを検討する。</li> </ul> </li> <li>●JC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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔連合事務局との意見交換、連携をさらに強化していく。</li> </ul> </li> </ul>

## 特定最低賃金

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"><li>◆タイムリーな情報発信と産別との連携によって、これまでにない高い引き上げ獲得を支えた。</li><li>◆地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げをめざす方針を示して取り組み、地域別最低賃金の引き上げ額の平均が28円という中にもあっても、135件中31件が地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げにつなげた。</li><li>◆企業内最低賃金協定が特定最低賃金制度において果たす役割の重要性や課題をまとめたリーフレットを作成し、単組の交渉の参考資料として提供した。</li><li>◆ほとんどの金属産業の特定最低賃金について、金額改正または新設の取り組みを行った。</li><li>◆「最低賃金意見交換会」の開催により情報を密に連携し、地域の審議対策や、方針立案、教宣資料の作成を行った。</li><li>◆連合地方ブロック主催の「最低賃金担当者会議」に、産別本部、金属労協からも参加し、情報共有を図った。</li><li>◆特定最低賃金に関するリーフレットをホームページに掲載し、広く社会に発信し、社会への理解を働きかけた。</li><li>◆「特定最低賃金の取り組み方針」の策定、「特定最低賃金の金額改正・新設に臨む確認事項」のタイムリーな発信を行った。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●地域別最低賃金全国加重平均1,000円への到達が見込まれる中、金属産業の労働の価値にふさわしい水準をめざす。</li><li>●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。</li><li>●企業内最低賃金協定と特定最低賃金に対する理解を促進するため、交渉に活用できる資料を作成する。</li><li>●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。</li><li>●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。</li><li>●地方最低賃金審議会の公益側委員、経営者団体の使用者側委員、都道府県労働局への働きかけを強化するため、地方連合会との連携を強化し、金属部門連絡会を活用した情報交換を進める。</li><li>●組織内外に対して、制度の意義・役割への理解を働き掛ける。</li><li>●具体的な取り組みについては、状況の変化に的確に対応し、「特定最低賃金の取り組み方針」「特定最低賃金の金額改正・新設に臨む確認事項」として示す。</li><li>●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。 ➔地域別最低賃金の動向等も見据えつつ、継続的に検討を進めていく。</li></ul>

## 4.5 地方活動

### 地方ブロック活動

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"><li>◆「地方における産業政策課題2022」を地方組織、産別のニーズに応じ、かつ項目を絞り込んで策定した。</li><li>◆地方ブロック会議で各地域の取り組み状況について情報共有を図った。</li><li>◆勉強会の開催を各地方に働きかけ、地域からの要請に基づいて講師を派遣した。</li><li>◆「ものづくり教室」については、コロナ禍においても、各地域で工夫をし、開催できているところもある。</li><li>◆新しい金属労協の組織と活動のあり方に基づく、これからの地方活動の方向性について、地方ブロック代表者会議において議論を行った。</li><li>◆地方連合会の現況調査および意見聴取を実施した。その内容は組織改革推進チームに報告し、さらに議論を進めることとした。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●「地方における産業政策課題2023」を策定する。</li><li>●「地方における産業政策課題」の内容については、地方組織のニーズに応え、産業政策、人材育成・確保のための政策、およびそれらの環境整備のための政策に特化する。 ➔引き続き地方組織、産別のニーズに即して策定する。</li><li>●2024年度以降の地方活動のあり方について検討する。 ➔地方活動のあり方について考え方を取りまとめ、第62回定期大会（2023年）で報告する。</li></ul>

## 4.6 情報発信

### 電子メディアに特化した情報発信

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"><li>◆組織改革推進チームを中心に、これからの情報発信のあり方について検討を行った。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●これまで発行してきた機関紙・誌、政策ニュースなど紙媒体での情報発信のあり方について、目的と対象を明確にし、電子媒体での発行に切り替えるための検討を行う。</li><li>●準備が整ったものから、順次電子媒体での発行に切り替えを進める。 ➔金属労協としての情報発信のあり方について、組織改革推進チームを中心に議論を行った。ひきつづき、検討をすすめる。</li><li>➔情報発信については、情報の到達範囲や能動的なのか受動的のかななどのメディア特性を考慮の上、既存メディアの充実や新しいメディア（SNSなど）の追加を検討する。HPについては、その位置づけを再確認した上で、内容の整理を行う。また、電子媒体での情報発信・共有への移行を基本とするが、紙媒体の優位性についても考慮する。</li><li>➔情報共有については、現状のWebを利用した基盤（特設ページ、JCMpedia）の充実を検討する。</li><li>➔金属労協で蓄積している印刷資料や文書については、保管量や保管対象を見直し、効率的な保管方法を検討し実行する。</li></ul>

## 4.7 財政運営

### 単年度収支均衡に向けた財政状況の改善

2022年度の具体的運動の評価	2023年度の具体的運動
<ul style="list-style-type: none"><li>◆日常的な経費削減の努力を続けるとともに、活動の重点化等に応じた予算編成を行った。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●活動の整理や予算のあり方についての検討状況を踏まえ、必要に応じて予算の組み換えを行う。 ➔活動の重点化に関わる2022年度の実績を踏まえ、予算編成のあり方について検討を行う。</li><li>●2024年度以降の組織と活動にあわせた予算のあり方について検討を行う。</li></ul>