

2024年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2024年2月21日発表
金属労協政策企画局集計

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求（賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む）			回答（賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む）					前年実績				
			要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ					合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
											銘柄	水準					銘柄	水準				
自動車 総連	トヨタ	58,579	39.9	18.6	0.7	2/14			平均賃上げ	-*5								平均賃上げ	平均賃金の引き上げ（非公開） 資格ごとの引き上げ 事技職 指導職：9,370円 業務職 業務職1級：4,670円 技能職 EX級：5,470円			
	日産	20,075	39.7	14.4	0.6	2/14			平均賃上げ	総額：平均賃金改定原資18,000円								平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資12,000円			
	本田技研	34,448	42.9	20.5	1.2	2/14			平均賃上げ	総額：20,000円								平均賃上げ	総額19,000円			
	マツダ	21,487	41.1	18.3	1	2/14			平均賃上げ	総額：16,000円								平均賃上げ	総額：13,000円			
	三菱自工	11,781	40.8	15.2	0.9	2/14			平均賃上げ	総額：一人平均20,000円	1行目：若手技能職*1 2行目：中堅技能職*2							平均賃上げ	賃金引上げ総額13,000円			
	スズキ	16,666	39.1	16.7	0.9	2/14			平均賃上げ	賃金制度維持分+人への投資 総額：組合員一人平均21,000円								平均賃上げ	総額：12,200円			
	SUBARU	16,157	38	15.9	0.9	2/14			平均賃上げ	総額：一人平均18,300円								平均賃上げ	総額：一人平均10,200円			
	ダイハツ	10,104	40.4	17.6	1.3	2/14			平均賃上げ	賃金改善分は要求しない								平均賃上げ	総額：11,200円			
	いすゞ	6,642	38.8	17	0.7	2/14			平均賃上げ	賃金カーブ維持分+人への投資 総額：一人平均19,000円								平均賃上げ	総額：12,000円			
	日野	10,036	37.8	15.8	0.5	2/14			平均賃上げ	制度維持分+賃金改善分 総額：16,800円								平均賃上げ	総額：7,500円			
ヤマハ発動機	8,649	40.1	16.2	1.1	2/14			平均賃上げ	総額：一人平均 17,400円								平均賃上げ	総額：15,400円				

*1：「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支えする中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。3人世帯。
*2：「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、近い将来、熟練作業者あるいは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。4人世帯。
*3：技能職EX級 技能3等級 *4：原資を評価に基づき配分する賃金制度の特性上、参考値 *5：要求はするが非公開 *6：要求しない *7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む)				回答(賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む)				前年実績							
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
電機連合	パナソニックグループ労連					2/15		345,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	358,000					個別		7,000				
	日立グループ連合・日立製作所					2/15		320,250	個別		13,000		開発・設計職(*1)	333,250					個別		7,000				
	全富士通労連・富士通					2/15		400,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	413,700					個別		7,000				
	東芝グループ連合・東芝					2/15		328,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	341,700					個別		7,000				
	三菱電機労連・三菱電機					2/15		331,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	344,000					個別		7,000				
	NECグループ連合・日本電気					2/14		360,200	個別		13,000		開発・設計職(*1)	373,200					個別		7,000				
	シャープグループ労連・シャープ					2/15		341,500	個別		13,000		開発・設計職(*1)	354,500					個別		7,000				
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/14		342,500	個別		13,000		開発・設計職(*1)	355,500					個別		7,000				
	富士電機グループ連合・富士電機					2/15		339,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	352,700					個別		7,000				
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/15		315,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	328,000					個別		7,000				
	安川グループユニオン・安川電機					2/15		323,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000					個別		7,000				
	明電舎					2/15		323,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000					個別		7,000				

(*1) 「開発・設計職」は、開発・設計職基幹労働者賃金：スキル・能力基準『レベル4』30歳相当

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む)						回答(賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む)						前年実績				
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	
														銘柄	水準					銘柄	水準					
J	オークマ	1,671	34.2	12.1		2/20		287,137 279,550	平均 30歳	6,215	12,000 15,100	18,215		30歳	294,650				平均 30歳	6,213	9,098 8,500	15,311				
	島津	2,923	40.7	15.5		2/20		386,062 400,020	平均 35歳	6,572	20,930	27,502		35歳	420,950				平均 35歳	7,069	11,200 11,200	18,269	別途、初任給引き上げに伴う若年層補正昇給			
	アズビル	3,774	42.9	18.8		2/14		345,189	平均 30歳	4,315	14,000 (内ベア11,500)	18,315		30歳				平均	4,470	5,500	9,970					
	横河電機	1,809	41.9	15.4				377,551	平均 30歳					30歳				平均 30歳	平均昇給額(約6,000円) *各等級の基本給上限・下限改定(3,000円)	4,450	約10,450					
	シチズン	510	40.6	14.1		2/20		345,334	平均 35歳		12,000							平均	7,200程度	10,000	17,200					
	ジーエス・ユアサ	3,071	38.9	14.3		2/20		332,334 328,900	平均 35歳	5,473	14,000 14,000	19,473		35歳	342,900				平均 35歳	5,556	7,000 7,000	12,556				
	NTN	5,145	40.3	18.9		2/20		277,700	平均 30歳	5,464	14,000	19,464		30歳	291,700				平均 30歳	5,704	4,000 4,100	9,704				
	日本精工	7,884	40.9	16.1		2/19		302,380	平均 35歳	5,920	12,000 12,000	17,920		35歳	314,380				平均 35歳	5,943	9,000 9,000	14,943				
	クボタユニオン	10,687	37.7	13.1		2/20		330,913 326,500	平均 30歳	20,000円(定期月俸改定額、進級原資含む)				30歳				平均 30歳	定期月俸改定額+改善分10,000円相当(一律ベア含む) ※若手・中堅層を中心に傾斜配分を行う							
	コマツ	10,315	39.1	14.9				330,300										平均	6,250	12,149	18,399					
M	ヤンマー	1,713	40.3	19		2/20		339,216	平均 35歳		12,000			35歳				平均	4,766	8,100	12,866					
	井関農機	1,184	39.8	17.1		2/20		313,540 269,570	平均 30歳	5,622	12,000 14,430	17,622		30歳	284,000				平均	ベア7,000+賃金改善2,000						

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース*1	要求(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			回答(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			前年実績									
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分*2	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分*2	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分*2	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
基 幹 労 連	日本製鉄	23,578	—	—		2/9			295,700	平均	6,900	30,000	36,900							平均	6,900	2,000	8,900		
	JFEスチール	14,411	—	—		2/9			295,700	平均	6,900	30,000	36,900							平均	6,900	2,000	8,900		
	神戸製鋼	9,671	—	—		2/9			295,700	平均	6,900	30,000	36,900							平均	6,900	2,000	8,900		
	三菱重工	23,232	39.7	18.5		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	川崎重工	13,497	38.3	12.8		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	IHI	5,446	39.0	14.7		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	住友重機械	2,776	37.3	10.2		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	三井E&S	1,837	36.4	12.8		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	10,000	16,000		
	キャタピラー日本(製造委員会)	1,152	40.1	15.1		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	日立造船	2,221	35.5	10.0		2/9			—	平均	6,000	18,000	24,000							平均	6,000	14,000	20,000		
	三菱マテリアル	3,488	37.9	15.4		2/9			—	平均	5,000	15,000	20,000							平均	5,000	3,500	8,500		
	住友金属鉱山	2,195	38.8	18.3		2/9			—	平均	5,000	15,000	20,000							平均	5,000	10,000 (物価上昇手当)	15,000		
	三井金属	3,769	37.5	13.4		2/9			—	平均	5,000	15,000	20,000							平均	5,000	4,000	9,000		
DOWA	555	30.5	13.2		2/9			—	平均	5,000	15,000	20,000							平均	5,000	3,500	8,500			
JX金属	3,189	38.6	13.8		2/9			—	平均	5,000	15,500	20,500							平均	5,000	6,543 (特別支給手当・ 歳長手当)	11,543			

*1：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準。
*2：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準、三菱重工～JX金属は、組合員平均。

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			回答(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			前年実績									
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
全 電 線	古河電工	3,346	40.3	17.1	0.8	2/20			292,110	個別		15,000		35歳個別	307,110					個別		6,000			
	住友電工	7,344	39.6	18.2	0.67	2/20				平均		13,000								平均		9,000			
	フジクラ	1,522	40.1	16.4	0.8	2/20				平均		13,000								平均		9,100			
	SWCC	1,128	39.6	13.9	0.71	2/20				平均		13,000								平均		6,000			

②一時金

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
自動車 総連	トヨタ			年間7.6カ月				年間6.7カ月
	日産			年間5.8カ月				年間5.5カ月
	本田技研			年間5.0カ月+2.1カ月				年間6.4カ月
	マツダ			年間5.6カ月				年間5.3カ月
	三菱自工			年間6.3カ月				年間6.0カ月
	スズキ			年間6.2カ月				年間5.8カ月
	S U B A R U			年間5.0カ月+1.0カ月				年間5.6カ月
	ダイハツ			年間5.0カ月				年間5.5カ月
	いすゞ			年間5.0カ月+1.0カ月				年間6.0カ月
	日野			年間5.0カ月				年間4.7カ月
ヤマハ発動機			年間6.5カ月				年間6.5カ月	

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
電機 連 合	パナソニックグループ 労連		業績連動算定方式				年間1,915,800円	年間5.2ヵ月
	日立グループ連合・ 日立製作所	328,700	年間2,104,000円	年間6.4ヵ月			年間1,965,420円	年間6.1ヵ月＋ 特別加算3万円
	全富士通労連・ 富士通		業績連動算定方式				年間2,421,600円	年間6.75ヵ月
	東芝グループ連合・ 東芝		業績連動算定方式				年間1,534,000円	年間4.21ヵ月
	三菱電機労連・ 三菱電機	299,842	年間1,890,000円	年間6.3ヵ月			年間1,705,000円	年間5.8ヵ月
	NECグループ連 合・日本電気		業績連動算定方式				年間1,793,200円	年間5.31ヵ月
	シャープグループ労 連・シャープ		業績連動算定方式				(夏)701,474円	(夏)2.0ヵ月相当
	村田製作所グループ 労連・村田製作所		業績連動算定方式				年間1,411,600+ α	年間4.4ヵ月+ α
	富士電機グループ連 合・富士電機	335,904	年間2,082,700円	年間6.2ヵ月			年間1,976,700円	年間6.0ヵ月
	OKIグループ連 合・沖電気工業	342,000	年間1,710,000円	年間5.0ヵ月			年間1,373,500円	年間4.1ヵ月
安川グループユニオ ン・安川電機		業績連動算定方式				年間2,311,625円	年間6.52ヵ月	
明電舎		業績連動算定方式				年間1,357,496円	年間4.79ヵ月＋ 特別賞与5万円	

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
J A M	オークマ	303,928	年間1,611,000円	年間5.3カ月			年間1,747,500円	年間6.0カ月
	島津		半期業績連動				半期業績連動	
	アズビル		年間業績連動				年間業績連動+別途一時金	
	横河電機			年間6.0~6.1カ月				年間5.7カ月
	シチズン		半期業績連動				半期業績連動	
	ジーエス・ユアサ			年間5.4カ月以上			年間1,726,507円	年間5.15カ月
	NTN		年間1,978,889円	年間5.5カ月			年間1,730,370円	年間5.0カ月
	日本精工		年間業績連動				年間業績連動	
	クボタユニオン		年間2,150,000円				年間2,040,000円	
	コマツ		年間業績連動				年間業績連動	
	ヤンマー				年間5.5カ月			年間5.2カ月
	井関農機	313,540	年間1,410,930円	年間4.5カ月				年間3.00カ月

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
基 幹 労 連	日本製鉄	311,900	業績連動				年間2,350,000円	
	J F E スチール	311,900	業績連動				年間1,550,000円	
	神戸製鋼	311,900	業績連動				年間1,580,000円	
	三菱重工	—		年間6.5ヵ月分				年間5.9ヵ月分
	川崎重工	—	業績連動					年間5.67ヵ月分
	I H I	—		年間5.2ヵ月分				年間5.9ヵ月分
	住友重機械	—		年間5.8ヵ月分				年間5.4ヵ月分
	三井E&S	—	業績連動					年間5.029ヵ月分
	キャタピラー日本(製造委員会)	—	季節手当などに織り込み済み				季節手当などに織り込み済み	
	日立造船	—	年間40万円+4ヵ月分				年間34.5万円+4ヵ月分	
	三菱マテリアル	—	業績連動				年間1,444,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,800,000円				年間2,350,000円	
	三井金属	—	業績連動				年間1,542,000円	
	D O W A	—	業績連動				年間2,080,000円	
J X 金属	—	業績連動				年間1,795,000円		

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
全 電 線	古河電工			年間5.00ヵ月			年間1,280,000円	年間4.05ヵ月
	住友電工			年間5.00ヵ月			年間1,656,000円	年間4.90ヵ月
	フジクラ			年間5.50ヵ月			年間1,675,800円	年間5.35ヵ月
	S W C C			年間5.00ヵ月			年間1,387,000円	年間4.47ヵ月

③最低賃金

産別名	組織名	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
自動車 総連	トヨタ					1,000					
	日産	183,500									
	本田技研	192,830		200,830							
	マツダ	174,000									
	三菱自工	175,300									
	スズキ	169,000		190,000							
	SUBARU	181,400		191,400							
	ダイハツ					1,070					
	いすゞ	174,500									
	日野					1,115					
	ヤマハ発動機	188,400									
	平均	179,866		194,077							

産別	組合	18歳最低賃金協定					全従業員最低賃金協定				
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
電 機 連 合	パナソニックグループ労連	173,500	12,000	185,500							
	日立グループ連合・日立製作所	173,500	16,000	189,500							
	全富士通労連・富士通	176,000	9,000	185,000							
	東芝グループ連合・東芝	173,500	16,000	189,500							
	三菱電機労連・三菱電機	173,500	11,000	184,500							
	NECグループ連合・日本電気	179,000	30,600	209,600							
	シャープグループ労連・シャープ	174,500	11,000	185,500							
	村田製作所グループ労連・村田製作所	173,500	11,000	184,500							
	富士電機グループ連合・富士電機	173,500	13,000	186,500							
	OKIグループ連合・沖電気工業	173,500	11,000	184,500							
	安川グループユニオン・安川電機	173,500	11,000	184,500							
	明電舎	173,500	11,000	184,500							
平均											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
J A M	オークマ	175,900	8,600	184,500			1,030	40	1,070		
	島津						1,080	59	1,139		
	アズビル						1,000	50	※1 1,050		
	横河電機										
	シチズン						1,150				
	ジーエス・ユアサ	185,260	14,000	199,260			1,072	116	1,188		
	NTN	181,600	14,000	195,600			1,030	170	1,200		
	日本精工	187,000									
	クボタユニオン	176,000									
	コマツ						1,150				
	ヤンマー										
	井関農機						1,000 ※2(1,050)	50 ※2(50)	1,050 ※2(1,100)		
	平均										

※1 東京・神奈川・大阪：1,190円、埼玉・千葉・静岡・愛知・京都・兵庫：1,100円、
※2 () はフルタイム1年以上勤務者

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
基 幹 労 連	日本製鉄	180,000									
	JFEスチール	180,000									
	神戸製鋼	180,000									
	三菱重工	185,100	賃金改善見合い								
	川崎重工	180,000		193,000							
	IHI	180,000		193,000							
	住友重機械	181,500	改訂後の18歳初任給準拠								
	三井E&S	180,000		193,000							
	キャタピラー日本 (製造委員会)	180,000		193,000							
	日立造船	180,000		193,000							
	三菱マテリアル	175,700									
	住友金属鉱山	172,000									
	三井金属	180,000									
	DOWA	172,000		193,000							
	JX金属										
平均											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	要求		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
全 電 線	古河電工	178,050	15,000	193,050							
	住友電工					190,000					
	フジクラ	180,000	13,000	193,000							
	SWCC	174,000	13,000	187,000							
	平均										

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車 総連	トヨタ	<p><賃金> スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー (A)、スキルド・パートナー)： 一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。 また、60歳以降のやりがいある働き方・処遇改善の議論を継続的に 行っていく。</p> <p>パートタイマー会員、シニア期間従業員会員： 一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。</p> <p><一時金> スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー (A)、スキルド・パートナー)、パートタイマー会員： 一般組合員の交渉結果に連動した一時金を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業全体の競争力向上と持続的な成長に向けた取り組み。 ・トヨタで働く多様な一人ひとりがこれまで以上にいきいきと働き、能力を最大限に発揮し続け、トヨタで働いていて幸せを感じるための取り組み。 	
	日産	<p>シニアパートナー組合員・パートナー組合員： (一般組合員に準じた額として) 月給の一人平均改定額12,000円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間短縮の取り組み(時間外労働の削減、年次有給休暇の取得推進) ・安全・健康な職場環境づくり(労働環境の改善や健康の維持・増進の取り組み) 	
	本田技研	<p>直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引上げの個別検討を要望する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目指す姿を見据え、全社視点で働き方のルールを見直す「働き方ルールのシンプル化」に労使で取り組んでいく ・一人ひとりが変革にチャレンジし、働きがいと誇りを実感できる職場環境に向けて議論を行っていく。 ・労働時間について各事業所議論と連携して取り組む。 	

自動車 総連	マツダ	<p><賃金> エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員 (6ヶ月勤務し契約を更新した者)：等級5以下組合員に準じた要求</p> <p><一時金> エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員：等級5以下組合員 に連動 期間社員組合員：妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算</p> <p>・マツダの持続的成長に向け、前向きに挑戦する全世代の活躍に関する以下のテーマ（中計や2031経営方針の実現に向けて、将来世代（人材）が活躍するために取り組むこと）について労使協議の申し入れを行い、「人への投資」の最大化を求める。</p>	
	三菱自工	<p><賃金改善分> 時給制：90円、月給制：14,650円を要求する。</p> <p>・総労働時間短縮に向けた取り組み： ①総労働時間の短縮、②36協定締結内容の見直し、 ③勤務間の休息时间確保に向けた取り組み</p> <p>・多様な働き方の実現： ①現業部門の作業不可軽減に資する取り組みの検討、②両立支援制度、 ③リモートワーク制度、④61歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築</p>	
	スズキ	<p><賃金> 再雇用嘱託社員の組合員についても、人への投資は正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。</p> <p>・労使懇談会・課内協議会を継続的に開催し、上司・部下や職場のコミュニケーションを深めるとともに、職場で解決できる課題は職場での解決を目指す。</p> <p>・総労働時間短縮にむけた具体的な取り組みを労使で協議していく</p>	
	SUBARU	<p>組合員である再雇用者（SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー）については、職務定義に見合った賃金改定を要求する。 組合員ではない同じ職場で働く仲間については、「同一価値労働同一賃金」の観点などから総合的な労働諸条件改善を要求する。</p> <p>・職場の環境改善やワーク・ライフ・バランスの向上に継続的に取り組み、働きやすい環境改善に努める。 ・新経営体制の方針における「モノづくり革新」「価値づくり」に繋がるチャレンジができる職場環境づくりを、労使一体となって前進させていく。</p>	
	ダイハツ	-	
		-	

自動車総連	いすゞ	<p>再雇用組合員のモチベーション向上を図るために働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。</p> <p>組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み： 同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場の一体感の醸成のための処遇改善を要請する。また雇用形態ごとでの不合理な待遇差がないよう処遇の実態確認と必要に応じた改善を要請する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての働く仲間が日々、安心して働ける職場環境の実現に向け労使で議論を深めることを要求する。 ・組合員が自律的に成長し、それを支援する人事制度の構築、組合員のやりがい向上につながる諸制度の見直しに向け、引き続き「人事評価・賃金制度見直しに関する労使専門委員会」「労使検討委員会」などの労使協議の中で議論を深めることを要求する。 ・積極的な職制の担い手の育成や、職制の掌握人数、業務分担の適正化など、職制の魅力向上に向け、労使で具体的な議論を深めることを要求する。 ・再雇用組合員のモチベーション向上を図るために働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。 ・公私ともに充実した生活を送るために、所定内労働時間(1953時間)を含めた総労働時間の短縮に向け労使で議論を深めることを要求する。 	
	日野	<p><賃金> 制度維持分および賃金改善分の総額として組合員一人当たり16,800円(シニア組合員含む)</p> <p><一時金> シニア組合員：5.0ヶ月を要求する。</p> <p>下記について各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して ・日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために ・「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために 	
	ヤマハ発動機	<p>正規社員と同水準の賃金改善を要求する。</p>	

産別	組合	要求	回答
電機連合	パナソニックグループ労連	◆60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けて賃金水準見直しと将来の高年齢雇用のあり方について論議の場の設置	
	日立グループ連合・日立製作所	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使委員会にて論議予定 <p>◆限度時間（1年）の引き下げの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使委員会にて論議予定 <p>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使委員会にて論議予定 <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行の制度（たとえば、育児・介護事由による短時間勤務制度等）の適用要件の緩和を要求 <p>【パートタイム・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p>	

【36協定特別条項限度時間の引き下げ】

◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施

・労使協議で対応

◆限度時間（1年）の引き下げの実施

・労使協議で対応

◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施

・労使協議で対応

【所定労働時間の適正化】

◆1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施

・労使協議で対応

【すべての労働者に配慮した職場環境の整備】

◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善

・積立休暇の取得事由の拡大を要求（育児・介護）

【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】

◆65歳以降の就労確保

・今後も労使で継続して協議

◆60歳以降の処遇に関する取り組み

・今後も労使で継続して協議

◆60歳以降の柔軟な働き方の確保

・今後も労使で継続して協議

◆加齢による身体機能等を考慮した職場環境の整備

・今後も労使で継続して協議

【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】

◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮

・積立休暇の取得事由「家族の介護」に「発達障がいにより家族の対応が必要なとき」を追加

【ヘルスリテラシー向上の取り組み】

◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施

・労使協議で対応

◆育児・介護/看護との両立支援

・積立休暇の取得事由である「子の看護」を「子の看護等」とし、小学校6年生の3月31日までの子に必要な入園式、卒園式、入学式、卒業式、面談、保護者会および幼稚園・保育施設・小学校の求めによる対応を取得事由に加える

電 機 連 合	東芝グループ連 合・東芝 (1/2)	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議 ◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議 <p>【勤務間における休息時間の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバルを意識した働き方の取り組み状況の確認 <p>【柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・さらなる制度の充実に向け協議を行う <p>【自律的なキャリア形成につながる意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア形成に向けた一人ひとりの意識改革につなげるための労使協議の実施 <p>【リスキリングを含む能力開発環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施 <p>【習得した能力を發揮できる機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆職場内外において、個々の能力を發揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 <p>【学びに必要な時間や費用の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・現在実施しているトライアルの状況確認 <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> ・制度の構築や職場環境の実現に向けた協議 ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・雇用延長制度適用者の処遇改善に向けた協議 	
------------------	-----------------------	---	--

電機連合	<p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別事情をふまえた制度の運用等について協議 <p>【ヘルスリテラシー向上の取り組み】</p> <p>◆セミナー・研修の実施等、管理職を含むすべての従業員の理解促進のための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報提供や理解促進の取り組み、職場環境整備について協議 <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用延長制度適用者の基準賃金改善について協議 <p>’ <短時間勤務制度></p> <p>①取得事由に「私傷病」を追加</p> <p>②介護事由の場合の適用期間変更</p> <p><ライフサポート休暇制度></p> <p>取得事由に「骨髄移植のドナーとなった場合」を追加</p>	
三菱電機労連・三菱電機	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策指標に基づき場所労働時間委員会などで論議し引き下げを検討 <p>【学びに必要な時間や費用の確保】</p> <p>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セルフサポート休暇（積立休暇）の要件にキャリア形成支援によるセミナーや講習の受講による取得を追加 ・キャリア支援休職の一部見直し（配偶者の海外転任に伴い、転任先へ随伴する際の休職期間を最大5年間まで延長可、回数を現行1人につき1回のところを複数回適用可とする） 	

電 機 連 合	NECグループ 連合・日本電気 (1/2)	<p>【労働時間管理の徹底】 ◆勤務形態や働き方にかかわらず、出退勤時刻や労働時間の適正な管理の徹底 ・36協定特別条項の限度時間の引き下げに向け、まずは労働時間管理の徹底や管理職の高負荷問題を協議</p> <p>【年休取得の促進】 ◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ・労使での取り組みができていなかったため、取り組みを強化すべく協議</p> <p>【すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続】 ◆組織内において連携が図れる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み ・今後の働き方方針、良質なコミュニケーションをとるための働き方について協議</p> <p>【リスクリングを含む能力開発環境の整備】 ◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施 ・キャリア形成に向けた行動の後押しや既存制度の利用促進について協議</p> <p>【習得した能力を発揮できる機会の提供】 ◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ・キャリア形成に向けた行動の後押しや既存制度の利用促進について協議</p> <p>【学びに必要な時間や費用の確保】 ◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 ・スキルアップのための休職制度の導入を要求 ・海外留学やワーキングホリデー、学位取得などスキルアップのために利用できる休職制度の導入</p>	
------------------	-----------------------------	---	--

<p>NECグループ 連合・日本電気 (2/2)</p>	<p>【ジェンダー平等の実現】 ◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認 ・進捗や今後の計画を確認</p> <p>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】 ◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施 ・合理的配慮の実施について確認 ・雇用率、職業能力の開発、定着支援の取り組みについて確認</p> <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】 ◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 ・介護に関する制度理解・周知強化に向けた協議 ◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施 ①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知 ・介護に関する制度理解・周知強化に向けた協議 ◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施</p> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】 ◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 ・本人の望む働き方や適用する制度等について定期的に話し合う場について協議</p>	
--------------------------------------	---	--

電 機 連 合	シャープグループ 労連・シャープ	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・限度時間における現状把握と検証を行うとともに、協議の場の設置について要求 <p>【ジェンダー平等の実現】</p> <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使委員会を通じて一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握・確認に継続的に取り組む <p>【SOG Iに関する理解促進と職場環境整備】</p> <p>◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度整備について要求する（同性パートナーへの取り組みなど） <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務の柔軟化について取り組む <p>◆介護期の働き方として、1日2時間以上の短縮（短時間勤務）に加え、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務の柔軟化について取り組む <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準の改善と産別最賃を上回る水準確保に取り組む 	
	村田製作所グループ 労連・村田製作所	<p>◆育児・介護/看護との両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の半日単位取得上限撤廃 ・育児・介護/看護を事由とした多目的積立休暇取得要件緩和 ・育児休職、子ども看護休暇、学校臨時休校休暇の取得勤続要件撤廃 <p>◆仕事と介護・治療における両立支援策の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「治療のための週勤務日数短縮制度」取得要件の緩和 ・専門社員の「多目的休暇制度」導入（介護・ヘルスケア事由など） 	

	<p>富士電機グループ連合・富士電機</p> <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・定年延長者における賃金・一時金および各種手当の100%支給 ◆育児・介護/看護との両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・Location Flexible勤務制度における介護・看護事由での利用日数制限の緩和（月10日超え） ・積立休暇制度の介護事由（含む母性保護及び育児に関する看護）における半日単位での取得 	
電機連合	<p>OKIグループ連合・沖電気工業</p> <p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・36協定における1年間の時間外労働の上限時間を計画的に引き下げ640時間以下とする協議を行うよう要求 <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> ・原則として希望者全員が雇用されて就労 ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・シニアグレード月手当の改善（全グレード13,000円） <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備についての協議を要求 ◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施 <ol style="list-style-type: none"> ①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備についての協議を要求 ◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備についての協議を要求 <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備についての協議を要求 	

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">電 機 連 合</p>	<p>安川グループユニオン・安川電機</p> <p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】 ◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 ・既存の労使委員会で項目追加することを求める 現行：1ヵ月80時間以内・年間720時間以内 ⇒ 1ヵ月80時間以内・年間640時間以内へ引き下げ</p> <p>【勤務間における休息時間の確保】 ・引き続き、勤務間のインターバル（必要な休息時間）が確保されるよう取り組みを求める</p> <p>【年休取得の促進】 ◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ・労働協約で締結している「月1日を基調として年間12日」の取得の徹底および年間取得が平均15日以上となる取り組みの継続を求める</p> <p>【習得した能力を発揮できる機会の提供】 ◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ・社内で組織を変えず、柔軟に他部門でも経験を積みながら成果を上げる仕組みの要求</p> <p>【SOG Iに関する理解促進と職場環境整備】 ◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記 ・SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める ◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める ・管理職を含む全従業員を対象としたeラーニングなどの教育の実施を求める ◆トイレや服装、健康診断への配慮など職場環境整備についての労使協議の実施 ・職場環境整備を求める ◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施 ・性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていく取り組み、相談窓口を含む各種制度の申請・利用に関する配慮を求める</p> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】 ◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 ・個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向を踏まえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮を求める</p>	
--	---	--

電 機 連 合	明電舎	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】 ◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 ・労使協議の場において、限度時間の引き下げについて会社の感触等を確認していく</p> <p>【勤務間における休息時間の確保】 ・労使検討委員会にて、制度導入に向けて論議を行っていく</p> <p>【所定労働時間の適正化】 ◆1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施 ・労使協議の場において、会社の感触等を確認していく</p> <p>【柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備】 ◆テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方に資する制度導入に向けた労使協議の実施 ・フレックスタイム制をトライアルしている職場への正式導入について、労使協議の場で論議を進めていく ◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 ・フレックスタイム制の労使協議の場で、導入の対象範囲について論議を進めていく</p> <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】 ◆60歳以降の柔軟な働き方の確保 ・フレックスタイム制の労使協議の場で、導入の対象範囲について論議を進めていく</p> <p>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】 ◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施 ・労使協議の場で実態の把握と課題の整理 ◆障がい者の雇用率、採用計画や職業能力の開発等について確認を行うとともに、障がい者の定着支援の取り組みの実施 ・労使協議の場で実態の把握と課題の整理</p>	
------------------	-----	---	--

産別	組合	要求	回答
J A M	オークマ	1、所定労働時間1924時間から1916時間に短縮 2、保存有給休暇制度の行使条件緩和 3、定年再雇用者の賃上げ：10,000円	
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		
	ジーエス・ユアサ	再雇用社員の賃上げ：一律14,000円 職責手当の増額	
	NTN	定年再雇用者の賃金引上げ：一律25,000円、非正規社員の賃金引上げ：6%	
	日本精工	再雇用者の賃上げ：一律12,000円	
	クボタユニオン		
	コマツユニオン		
ヤンマー			
井関農機			

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	
	J F E スチール	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	
	神戸製鋼	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	
	三菱重工		
	川崎重工	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	
	I H I	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	
	住友重機械	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	
	三井E & S		
	キャタピラー日本（製造委員会）	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	
	日立造船	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	
	三菱マテリアル		
	住友金属鉱山		
	三井金属		
DOWA			
J X 金属			