

2016 年闘争 金属労協各産別の要求内容（原案）

金属労協政策企画局

	金属労協	自動車総連	電機連合
機関決定	第58回協議委員会(2015. 12. 4)	第83回中央委員会(2016. 1. 14)	第102回中央委員会 (2016. 1. 28, 29)
要求提出	集計登録組合を中心に2月24日まで	2月末まで。拡大戦術会議登録組合は2月17日。車体・部品部門は2月24日まで。	2月18日まで
賃金	<p>①賃金の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。</li> <li>○中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざす。</li> </ul> <p>【基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*目標基準：基本賃金 338,000円以上</li> <li>*到達基準：基本賃金 310,000円以上</li> <li>*最低基準：到達基準の80%程度(24.8万円程度)</li> </ul> <p>②賃金実態の点検と賃金制度の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○すべての組合は、賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。</li> <li>○賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。</li> <li>○賃金制度が未整備の組合は、賃金制度の確立や賃金構造維持のための仕組みづくりに取り組む。</li> </ul>	<p>○平均賃金要求</p> <p>すべての単組は、目指すべき経済の実現、物価動向、生産性向上の成果配分、産業実態、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正など様々な観点を総合勘案し、3,000円以上の賃金改善分を設定する。</p> <p>なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。</p> <p>○個別ポイント絶対水準要求</p> <p>技能職中堅労働者(中堅技能職)の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p>&lt;技能職中堅労働者(中堅技能職※)の目指すべき水準&gt;</p> <p>賃金センサスプレミア370,000円、自動車産業プレミア292,000円、自動車産業目標272,000円、自動車産業スタンダード248,000円、自動車産業ミニマム240,000円</p> <p>※35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職種</p>	<p>【統一要求基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)</li> <li>〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当〕</li> <li>・水準改善額(引上額)：3,000円以上</li> </ul> <p>【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)</li> <li>〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当〕</li> <li>・水準改善額(引上額)：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額</li> <li>○高卒初任給：161,500円以上(1,500円引き上げ)</li> <li>○大卒初任給：211,000円以上(2,000円引き上げ)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○産業内格差改善</li> <li>○男女の機会均等と均等処遇の確立</li> <li>○エイジフリー社会を展望した雇用延長</li> <li>○非正規労働者の賃金などの処遇改善</li> </ul>
ミニマム運動	<p>①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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む。</li> <li>○非正規労働者(直接雇用)を含めた協定の締結をめざす。</li> <li>○企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。</li> <li>○月額159,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組む。特定(産業別)最低賃金への波及のため、時間額を併記する。</li> </ul> <p>②特定(産業別)最低賃金は、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す</p> <p>③「JCミニマム(35歳)」は、月額21万円とする。</p>	<p>○企業内最低賃金協定の締結</p> <p>[1]各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。</p> <p>[2]既に締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。</li> </ul> <p>&lt;要求基準&gt;</p> <p>18歳の最低賃金要求は、158,000円以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>②正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、組織化した非正規労働者への拡大など、各単組の実態を踏まえて取り組む。</li> </ul> <p>[3]①、②を同時並行的に進めることとするが、締結額については特定(産業別)最低賃金の金額改正へ波及すること(影響度)も踏まえ、各単組の実態に応じて何れを優先するか決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○特定(産業別)最低賃金の金額改正に向けた取り組み</li> <li>○年齢別最低保障賃金の取り組み</li> </ul>	<p>【統一要求基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業別最低賃金(18歳見合い)</li> <li>・160,500円(2,000円引き上げ)</li> </ul> <p>【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>25歳最低賃金(基本賃金)：179,500円以上</li> <li>40歳最低賃金(基本賃金)：226,500円以上</li> <li>技能職群(35歳相当)ミニマム基準：210,000円</li> </ul>

	金属労協	自動車総連	電機連合
一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年間5ヵ月分以上を基本とする。</li> <li>○最低獲得水準として、年間4ヵ月分以上を確保する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年間5ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○安定的確保要素と成果配分要素を総合的に勘案し、平均で年間5ヵ月分を中心とする。</li> <li>○産別ミニマム基準として、年間4ヵ月分を確保する。</li> </ul>
非正規労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働組合として正社員への登用促進に取り組む。</li> <li>○非正規労働者の組織化を図る。</li> <li>○非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、職場の非正規労働者の実態・課題を把握する。</li> <li>○労使の話し合いを通じて、未組織労働者を含めた非正規労働者（直接雇用）の賃金・労働諸条件の改善に取り組む。</li> <li>○法令に基づく労働組合の意見聴取への十分な対応、法令に基づく企業の対応の点検を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○賃金、一時金の取り組み</li> <li>＜直接雇用の非正規労働者＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者については、原則として、賃金改善分を設定する。なお、賃金改善分については、平均賃金要求基準を踏まえ、時給20円を目安とし、各単組における労務構成や配分決定のあり方などを考慮して決定する。また、一時金が設定されている場合については、正規従業員に準じた取り組みを行う。</li> </ul> </li> <li>＜間接雇用の非正規労働者＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車総連・各労連及び各単組は、別に定める労働者派遣法改正への対応方針に基づき、より一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、各関係団体及び個別企業の経営者に対して処遇改善の必要性についても訴えていくことで、労働組合としての社会的役割を果たしていく。</li> </ul> </li> <li>○その他の労働諸条件改善について <ul style="list-style-type: none"> <li>・直接、間接非正規労働者に限らず、人材確保という観点からも正社員登用制度のより積極的な促進を労使協議の場で求めていく。</li> <li>・直接、間接非正規労働者に限らず、能力向上やスキルアップなど生産性向上につながる施策を労使協議で求めていく。併せて実施の把握とフォローを行っていく。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○直接雇用の非正規労働者は、産業別最低賃金（18歳見合い）を保障する措置をとる。超えている場合は、均等・均衡処遇の実現の観点に立って、更に改善を図る。</li> <li>○派遣・請負労働者の受け入れや派遣法改正にかかわる労使協議の徹底</li> <li>○有期契約労働者に関わる労使協議の実施</li> <li>○パートタイム労働者に関する労使協議の実施</li> <li>○組織化の推進に関する取り組み</li> </ul>

	金属労協	自動車総連	電機連合
ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	<p>○年間総実労働時間1,800時間台の実現に向け取り組む。</p> <p>○労働時間管理の徹底を図り、過重な所定外労働をなくす。</p> <p>○時間外労働60時間超の割増率は、猶予措置の対象となっている中小企業についても、50%以上とする。</p> <p>○年次有給休暇の完全取得に向けて、具体的な施策の導入に取り組む。労働時間等設定改善委員会を積極活用。</p> <p>○仕事と家庭の両立支援制度の充実、周知徹底、制度を利用しやすい環境の整備、活用の促進に取り組む。介護の相談体制確立。介護対象者の範囲の拡大、介護休業の分割取得、柔軟な労働時間・休暇制度などの導入。</p> <p>○女性活躍推進法に基づく行動計画の実施、職場の実態・課題を継続的に点検するための労使協議の場の設置。</p> <p>○障がいを理由とした差別、働きやすい環境への配慮の点検。</p> <p>○外国人技能実習生の報酬チェック。</p>	<p>○全単組が年間540時間以下となるよう36協定の年間特別延長時間の引き下げに計画的に取り組む。</p> <p>○但し、36協定の年間特別延長時間が720時間を超えている単組については、過労死防止の観点から年間720時間以下で締結を行うべく取り組む。なお、直近の締結でそこに至らない場合においても、年間720時間以下とする時期を明確に設定する。</p> <p>○所定労働時間1,952時間未達組合は、引き続きその達成に向けて全力で取り組む。</p> <p>○年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。</p> <p>○改正労働基準法において、中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げ等についても取り組みを進める。</p> <p>○労働時間に関する労使協議の場の設置など、取り組みの基盤整備を推進する。</p>	<p>○総実労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間管理の適正化、年休取得の促進</li> <li>・働き方改革につながる労使協議の推進</li> </ul> <p>○過労死等を防止し、健康を守る取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定特別条項上限時間の見直し</li> <li>・勤務間における休息時間の確保</li> <li>・長時間労働者における医師の面接指導の徹底</li> </ul> <p>○仕事と介護の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法の改正に向けた所定外労働の免除、介護休暇の半日単位の取得、柔軟な働き方ができる制度（介護休暇の半日・時間単位取得、在宅勤務等の導入など）の実現、職場環境の整備などの労使協議</li> </ul> <p>○仕事と育児の両立支援</p> <p>○ポジティブアクションの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法に基づく行動計画策定にあたっての労使協議の実施、意見反映</li> </ul> <p>○障がい者に関する取り組み</p>
その他	<p>○60歳以降の賃金・労働条件</p> <p>○安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ</p> <p>○退職金・企業年金</p> <p>○政策・制度課題、産業政策への取り組み</p>		<p>○労災・通災補償に対する企業付加の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電機連合指標に到達していない組合は、その達成に向けた取り組み</li> </ul> <p>○法改正への対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・祝日法、労働安全衛生法、特許法、若者雇用促進法</li> </ul>

	JAM	基幹労連	全電線
機関決定	第26回中央委員会 (2015. 1. 15)	第13回中央委員会 (2016. 2. 9)	第193回中央委員会 (2016. 1. 29)
要求提出	統一要求日：2月23日	2月12日 (集中要求提出日)	統一要求提出日 2月23日
賃金	<p>(1) 賃金水準の引き上げ額 賃金構造維持分に加え、6,000円基準</p> <p>(2) 個別賃金要求基準</p> <p>① JAM一人前ミニマム基準 18歳159,000円 20歳172,500円 25歳206,250円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円</p> <p>② 標準労働者： 高卒直入者・所定内賃金 30歳260,000円 35歳305,000円</p> <p>(3) 平均賃上げ要求基準 10,500円</p>	<p>1) 定期昇給</p> <p>○制度的な定昇の実施およびその確認、または定昇相当分を確保する</p> <p>○定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化・整備に取り組む</p> <p>2) 賃金改善</p> <p>○産別一体となって、2016年度・2017年度の中で2年分の賃金改善要求を行う</p> <p>○要求額：8,000円を基準</p> <p>○具体的には業種別組合のまとまりを重視して要求を行う</p> <p>○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む</p>	<p>○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。</p> <p>・35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する。</p> <p>・基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」 目標基準：めざすべき水準； 338,000円以上 到達基準：到達すべき水準； 310,000円以上</p> <p>・賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金カーブ維持分として4,500円を要求する。また、産業・規模間格差は正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。</p>
ミニマム運動	<p>企業内最低賃金協定</p> <p>①18歳正規労働者月例賃金を、所定内労働時間で割戻した時間額</p> <p>②年齢別協定額：35歳まで一人前労働者水準の80%基準</p>	<p>近年の地賃、特定最賃の上昇をふまえた企業内最賃の引き上げに取り組む</p> <p>①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ</p> <p>○未協定組合は協定化</p> <p>○18歳最低賃金の水準は高卒初任給に準じた水準をめざし、JCM方針の159,000円以上の金額または2,000円以上の引き上げで、各組合で設定し具体的な対応をはかる</p> <p>②「JCMミニマム(35歳)21万円」の確立</p>	<p>○初任給</p> <p>・18歳 高卒正規入社 初任給に取り組む。</p> <p>○企業内最低賃金</p> <p>・18歳の位置づけで協定化を図る。</p> <p>・到達闘争として159,000円以上に引き上げる。もしくは、実態に応じて底上げを図る観点から2,000円以上の引き上げに取り組む。</p> <p>・「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。</p>
一時金	<p>(1)年間5ヵ月基準または半期2.5ヵ月基準</p> <p>(2)最低到達基準として年間4ヵ月または半期2ヵ月</p>	<p>○「金額」要求方式 生活を考慮した要素：120万円ないし130万円 成果を反映した要素：40万円を基本に設定</p> <p>○「金額+月数」要求方式：40万円+4ヵ月を基本</p> <p>○「月数」要求方式：5ヵ月を基本</p> <p>○業連方式：中期ビジョンの考え方をふまえる</p>	<p>○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5ヵ月中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。</p>

	JAM	基幹労連	全電線
非正規労働者	直雇用の有期労働者の処遇については、JAMの「取組み指針」、派遣労働者については、「改正労働関連法等の手引き」に基づいて取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに、AP 春季期間内においては労働条件の均等・均衡処遇の観点から取り組みをすすめる</li> <li>○「労使話し合いの場」「別途申し入れ」含め対応可能な方策で取り組む</li> <li>○派遣労働者については、改正労働者派遣法に沿った対応を行う</li> <li>○産別本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「改正労働者派遣法」「改正労働契約法」を踏まえるとともに、同じ職場の働く仲間として、雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図る。</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	JAMの「労働時間に関する指針」に沿った総実労働時間の短縮（2000 時間を超える所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入、年休取得運動等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長時間労働の是正に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置する</li> <li>○設置済の組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する 内容:「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」</li> <li>○部会ごとの判断に基づきまとまりを持った要求を設定する 観点: 育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働時間短縮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間到達目標 1,800 時間の達成に向けて、積極的に取り組む。</li> <li>・労働時間の管理・徹底</li> <li>・長時間労働是正・時間外労働の削減</li> </ul> </li> <li>○次世代育成支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行う。</li> </ul> </li> <li>○育児・介護への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。</li> </ul> </li> <li>○男女共同参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」に基づく、女性の活躍に関する行動計画については、努力義務となる企業規模 300 人以下の単組についても、策定されるよう、取り組みを進める。</li> </ul> </li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保</li> <li>○男女間賃金格差問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○退職金 <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期ビジョン 2,200 万円(高卒 60 歳・勤続 42 年)に向けた取り組み</li> <li>・「当面の目標」ふまえた引き上げ</li> </ul> </li> <li>○労働時間・休日・休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「休日増」「山の日対応」「年休初年度 20 日」等</li> </ul> </li> <li>○諸割増率</li> <li>○労災・通災付加補償 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労災死亡 3,400 万円、通災 1,700 万円到達</li> </ul> </li> <li>○「60 歳以降の安定雇用」確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「クリアすべきハードルの考え方」に沿った取り組み</li> <li>・賃金改善について 60 歳以前者成果の適正反映</li> </ul> </li> <li>○法改正への対応</li> <li>○産業政策と政策・制度の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○退職金引き上げ</li> <li>○60 歳以降の雇用確保</li> </ul>