

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
機関決定	第59回協議委員会(2016. 12. 2)	第84回中央委員会 (2017. 1. 12)
要求提出	集計対象組合を中心に2月22日まで	2月末まで。拡大戦術会議登録組合は2月15日。車体・部品部門は2月22日まで。
賃金	<p>○定期昇給など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。</p> <p>○35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざす。</p> <p>＊目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準 基本賃金338,000円以上</p> <p>＊到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金310,000円以上</p> <p>＊最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（248,000円程度）</p> <p>○賃金実態の点検と賃金制度の確立</p>	<p>○平均賃金要求</p> <p>全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえ、強い意思をもって、賃金格差・体系の是正と生産性向上に対する成果配分を求めるべく、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）（*1）の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正に向け、各単組の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p><技能職中堅労働者（中堅技能職）（*1）銘柄の目指すべき水準></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>（*1）35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職種</p>
J C 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> <p>＊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。</p> <p>＊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。</p> <p>＊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。</p> <p>②特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ</p> <p>＊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「J C ミニマム(35歳)」の確立</p> <p>＊J C 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)すでに締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>①要求基準に未達の場合は、締結額の引き上げを図る。</p> <p><要求基準></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"> ・基準未達成の単組は、基準額以上での協定化を目指す。 ・基準達成の単組は、「特定（産業別）最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 <p>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。</p> <p>(3)①、②を同時並行的に進めることとするが、締結については特定（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> <p>○特定（産業別）最低賃金の金額改正に向けた取り組み</p> <p>○年齢別最低保障賃金の取り組み</p>
一時金	<p>○年間5カ月分以上を基本とする。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。</p> <p>○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保する。</p>	<p>○年間5カ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。</p> <p>○要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。</p> <p>○最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p>

	金属労協	自動車総連
ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	<p>①総実労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> *年間総実労働時間1,800時間台の実現。 *年間所定労働時間1,800時間台の実現。 *36協定の限度時間の引き下げや、36協定の特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底。 *あらゆる手立てを尽くして、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）の実現。 *職場の意識・風土の改革や働き方の見直し。 <p>②仕事と家庭の両立支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> *仕事と家庭の両立支援制度の充実、その周知徹底、必要な制度改善、環境整備に取り組む。 *男性の育児休業取得促進。 *不妊治療のための休暇制度導入。 *組合員のニーズや地域の実情に応じて、事業所内保育施設の設置に取り組む。 <p>③男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化</p> <ul style="list-style-type: none"> *誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の整備、ハラスメント対策の強化を企業に求める。 *障がい者に対する差別、働きやすい環境への配慮、点検。障がい者個人ごとに、その能力を發揮できる仕事の開発ができるような体制づくりに向け、検討。 *外国人技能実習生の報酬チェック。 	<p><働き方の改善></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○直近の36協定締結でも年間特別延長時間720時間以下での締結に至っていない単組においては、年間720時間以下での締結とするべく、これまで以上にこだわって取り組む。 ○単月の所定外労働時間についても、その実態を踏まえた上で、36協定の月間特別延長時間の引き下げに向けて、計画的に取り組む。 ○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。 ○年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。 ○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についても、計画的に取り組むを進める。 ○適切な労働時間管理や総実労働時間削減等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を推進する。
労働諸条件	<p>①60歳以降の賃金・労働諸条件</p> <ul style="list-style-type: none"> *60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を發揮できる仕事を基本としつつ、選択肢を拡大。 *公的給を前提とした賃金から、労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することのできる賃金水準を確保し、60歳以降の貢献に見合った働きがいの持てる賃金・処遇制度を構築。 <p>②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> <ul style="list-style-type: none"> *労働災害の根絶に向け、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底。 *死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上。 <p>③退職金・企業年金</p> <ul style="list-style-type: none"> *各産別の考え方にに基づき、必要に応じて退職金・企業年金の引き上げ。 	

	金属労協	自動車総連
非正規労働者	<p>(1) 非正規労働者の正社員への転換促進</p> <ul style="list-style-type: none"> * 正社員への転換を促進。 * 労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行う。 * 登録型派遣に関して、派遣先での直接雇用の依頼があった場合、雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用を積極的に検討。 <p>(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> * 非正規労働者の組織化。 * 非正規労働者の実態・課題の掌握。 <p>(3) 賃金・労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> * 未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組む。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引き上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、非正規労働者についても賃上げ基準を設定する。 * 非正規労働者と正社員について、同一価値労働同一賃金を基本とする均等・均衡待遇の確立に向け、検討を開始する。 * 正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現。とりわけ、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現。 <p>(4) 関係法令に対応した取り組み</p>	<p>○賃金、一時金の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場全体のチームワークで生み出した成果は職場全員で共有することが基本との考え方を踏まえ、成果の適正配分を求めていく。 <p><直接雇用の非正規労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><間接雇用の非正規労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自動車総連、各労連および各単組は、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。 ・加えて、各関係団体および個別企業の経営者に対し、処遇改善を訴えていくことで、労働組合としての社会的役割を果たす。 <p>○企業内最低賃金協定の取り組み</p> <p>○その他の労働諸条件改善について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2016年労働諸条件改善の取り組み方針を踏まえ、引き続き推進していく。 <p>(1) 正社員登用制度の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行っていく。 <p>(2) 能力開発・スキルアップ制度の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(3) 労組への定期的な報告体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営に対し、非正規労働者の動向・採用（活用）計画を正確に把握させ、人員計画や在籍状況を定期的に組合へ報告する体制を構築することを求める。 ・非正規労働者の個々の就労状況に対する取り組みとしては、①誰が、②どこに、③いつまで、④どのような処遇で働いているのか現状を把握できるよう仕組みを構築する。 <p>(4) 非正規労働者の過度な拡大につながらない取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者比率については、職種や職場の状況などによって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドライン作りに向けた取り組みを行う。 ・また、派遣労働者については「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないというスタンスを堅持する。 <p>○非正規労働者の組織化に向けた取り組みの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳以降の再雇用者、直接雇用のパートや有期契約従業員（期間従業員など）の組織化に向けて、第5次組織拡大中期計画を積極的に推進していく。

	電機連合	J AM
機関決定	第103回中央委員会 (2017. 1. 26-27)	第30回中央委員会 (2017. 1. 20)
要求提出	2月16日まで	統一要求日：2月21日
賃金	<p>【統一要求基準】</p> <p>○開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金） 〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当〕 ・水準改善額（引上額）：3,000円以上</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金） 〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当〕 ・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</p> <p>○高卒初任給：162,500円以上（1,500円引き上げ） ○大卒初任給：212,000円以上（2,000円引き上げ） ○産業内格差改善 ○男女の機会均等と均等処遇の確立 ○エイジフリー社会を展望した雇用延長 ○非正規労働者の賃金などの処遇改善</p>	<p>○賃金要求の考え方 あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求</p> <p>○要求</p> <p>(1) 個別賃金要求基準</p> <p>① J AM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 到達基準 30歳260,000円 35歳305,000円 目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円</p> <p>(2) 平均賃上げ要求基準 J AMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上</p>
J C ミニマム運動	<p>【統一要求基準】</p> <p>○産業別最低賃金（18歳見合い） ・162,000円（2,000円引き上げ）</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○25歳最低賃金（基本賃金）：180,500円以上 ○40歳最低賃金（基本賃金）：227,500円以上 ○技能職群(35歳相当)ミニマム基準：210,000円</p>	<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 ②年齢別協定額：35歳まで一人前労働者水準の80%基準</p>
一時金	<p>○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。</p> <p>○「産別ミニマム基準」として、年間4ヵ月分を確保する。</p>	<p>(1) 年間5ヵ月基準または半期2.5ヵ月基準 (2) 最低到達基準として年間4ヵ月または半期2ヵ月</p>
ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	<p>○総実労働時間の短縮 ＜適正な労働時間の実現＞ ・時間管理の適正化、年休取得の促進 ・働き方改革につながる労使協議の推進 ＜過労死等を防止し、健康を守る取り組み＞ ・36協定特別条項上限時間の見直し ・勤務間における休息時間の確保 ・長時間労働者における医師の面接指導の徹底</p> <p>○仕事と介護、仕事と育児の両立支援 ・改正育児・介護休業法の再徹底、再確認、周知 ・両立支援のための各種制度（休職、短時間勤務、所定外労働の免除、所定外労働の制限など）の整備</p> <p>○ポジティブアクションの推進 ・女性活躍推進法に基づく行動計画を、すべての事業主において策定を推進</p>	<p>総実労働時間の短縮については、J AMの「労働時間に関する指針」に沿った取り組み。 育児・介護関連については、J AMの「改正育児介護休業法に関する指針」に沿った取り組みを行う。</p>
労働諸条件	<p>○政策指標到達に向けた取り組み ・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</p>	<p>○65歳までの希望者全員の雇用・所得確保 ○男女間賃金格差問題</p>

	電機連合	J AM
非正規労働者	<p>○直接雇用の非正規労働者の賃金は、産別最賃（18歳見合い）を上回る水準を確保し、均等・均衡処遇の実現の観点に立ち、さらに改善を図る。その他労働諸条件についても、正規労働者に見合った改善に努める。</p> <p>○間接雇用の非正規労働者については、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、法定特定（産別）最賃の保障について確認するなど、権利保護に努める。</p> <p>○産別最賃の締結と水準引き上げに取り組むとともに、法定特定（産別）最賃の金額改正の取り組みに連動させ、電機労働者全体の賃金底上げと公正処遇の確立に向け取り組む。</p> <p>○有期契約労働者の無期転換に関する取り組み ・無期転換への取り組み（労働契約法第18条）</p> <p>○働き方の多様化に対応した均等・均等待遇の実現に向けた取り組み ・不合理な雇い止めがないことの確認（労働契約法第19条） ・不合理な労働条件の是正の取り組み（労働契約法第20条）</p> <p>○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</p>	<p>直雇用の有期労働者の処遇については、J AMの「取組み指針」（特に、労働契約法第18条については、無期転換の労働者が出ることへの対応）、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。「誰もが時給1,000円」の実現をめざし取り組む。</p>

	基幹労連	全電線
機関決定	第14回中央委員会(2017.2.8)	第195回中央委員会(2017.1.31)
要求提出	2月10日(集中要求提出日)	統一要求提出日 2月21日
賃金	<p>1) 賃金改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金改善に取り組む組合は、AP16春季取り組み方針をふまえ、部会でまとまりをもって取り組む。基幹労連は、賃金改善交渉を行う部会の取り組みを積極的に支援する。 ○AP16春季取り組みで賃金改善が「別途協議」「継続協議」の組合は、必要によりAP17春季取り組み期間も通じて解決をはかる。 ○AP16春季取り組みで妥結した2017年度賃金の配分が確定していない組合は、2017年度からの配分に向けて確実にフォローを行う。 ○格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現に向け取り組む。 <p>2) 定期昇給</p> <ul style="list-style-type: none"> ①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。 ②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>定昇相当額(率):</p> <ul style="list-style-type: none"> *標準労働者(35歳・17年):3,700円(年功要素のみ) *平均:平均基準内賃金の2%相当を目安。 	<ul style="list-style-type: none"> ○「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。 ・到達水準での要求を基本としつつ、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。 ・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 ・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。
JCMミニマム運動	<p>1) 最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ①企業内最低賃金の締結と引き上げ <ul style="list-style-type: none"> ○未協定組合は協定化 ○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円以上の水準または2,000円以上の引き上げ金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。 ○地賃、特定最賃引き上げ状況に鑑み、企業内最賃協定引き上げに積極的に取り組む。 ○締結にあたり時間額を協定に盛り込む。 ②「JCMミニマム(35歳)」の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ○初任給 ・18歳 高卒正規入社 初任給に取り組む。 ○企業内最低賃金 ・18歳の位置づけで協定化を図る。 ・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。 ・「JCMミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。
一時金	<ul style="list-style-type: none"> ○「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 ○「金額+月数」要求方式:40万円+4カ月を基本 ○「月数」要求方式:5カ月を基本 ○業連方式:中期ビジョンの考え方をふまえる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○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カ月中心とする。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。

	基幹労連	全電線
ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ	<p>1) ワーク・ライフ・バランスの実現 に向け働く者を基軸とした「働き方改革」 中期ビジョンに基づき年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざす。</p> <p>○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。</p> <p>○「労使話し合いの場」を設置済みの組合は、年間総実労働時間の縮減に向け取り組む。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向け働く者を基軸とした「働き方改革」を推進する。</p>	<p>○労働時間短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・年次有給休暇の取得促進 ・労働時間の管理・徹底 ・長時間労働是正・時間外労働の削減 ・完全週休2日を原則に、年間休日日数の到達目標である125日をめざすなかで、現行の休日日数から1日増に取り組む。 <p>○次世代育成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>○育児・介護への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえた制度の整備を行い、制度のさらなる充実を図るとともに、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。 <p>○男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」に基づく、一般事業主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。
労働諸条件	<p>1) 格差改善（他の項目に記載以外）</p> <p>○退職金 中期ビジョンのガイドライン（目安：2,200万円）の達成に向けて取り組む。</p> <p>○労働時間・休日・休暇 総労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みをすすめる。</p> <p>○諸割増率 適正なプレミアムとしての処遇を実現するための取り組みをすすめる。</p> <p>○労災・通災付加補償 中期ビジョンのめざすべき水準の考え方にに基づき、企業の義務と責任という観点も含め着実な改善に取り組む。</p> <p>2) 60歳以降者の安定雇用確保と処遇改善 公的年金支給開始時期の変更や超少子高齢化の進展等に対応できるよう継続的に取り組む。</p> <p>3) 働く者全ての雇用確保と労働条件の 底上げ・底支え 非正規労働者を含め、男女ともに働きやすい労働条件づくり、職場環境づくりに努める。</p> <p>○直接雇用の非正規労働者は、組織化に向けた取り組みを推進する。</p> <p>○派遣労働者は、一層の状況把握と改善、コンプライアンス徹底に注力する。</p>	<p>○退職金引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・銘柄については「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本とし、当面取り組むべき到達水準である2,200万円に向け取り組む。 <p>○60歳以降の雇用確保</p> <p>○「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。</p>
非正規労働者		