

2018年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2018年2月28日現在、3月1日公表  
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					
			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		要求方式・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*3					銘柄	水準				
自動車総連	トヨタ	62,529	38.5	17.4	1.0	2/14			平均賃上げ	(賃金制度維持分7,300円)(*2)	3,000	10,300 (内、賃金制度維持分7,300)	中堅技能職	378,480						平均賃上げ			9,700		
	日産	19,549	41.6	18.5	0.7	2/14			平均賃上げ		3,000(*3)	平均賃金改定原資9,000	中堅技能職	(350,100)(*4)						平均賃上げ			平均賃金改定原資7,500		
	本田技研	35,629	42.9	20.6	1.3	2/14			平均賃上げ		3,000	3,000	中堅技能職	373,025						平均賃上げ			1,600		
	マツダ	19,621	38.9	16.4	1.2	2/14			平均賃上げ		3,000	賃金改善分3,000	中堅技能職	○						平均賃上げ			賃金引上げ1,100		
	三菱自工	11,745	39.7	15.2	1.0	2/14			平均賃上げ		3,000	賃金改善分3,000	中堅技能職	324,300						平均賃上げ			賃金改善分1,000		
	スズキ	15,965	38.3	16.1	1.0	2/14			平均賃上げ	賃金制度維持(昇給制度維持)	3,000	賃金制度維持(昇給制度維持)+賃金改善分3,000	中堅技能職	○						平均賃上げ			昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員一人平均1,500。		
	ダイハツ	10,730	39	16.8	1.4	2/14			平均賃上げ	賃金水準維持	3,000	賃金水準維持+賃金改善分3,000	中堅技能職	○						平均賃上げ			賃金水準維持+賃金改善分1,500		
	SUBARU	14,085	37.6	16	1.1	2/14			平均賃上げ	賃金体系維持分	3,000	賃金体系維持分+賃金改善分3,000相当	中堅技能職	298,304						平均賃上げ			賃金体系維持分+賃金改善分1,100相当		
	いすゞ	6,976	38.8	17.5	0.8	2/14			平均賃上げ		3,000	3,000	中堅技能職	○						平均賃上げ			1,400		
	日野	9,909	33.6	11.9	0.7	2/14			平均賃上げ	定期昇給分	3,000	定期昇給分+賃金改善分3,000	中堅技能職	356,816(*5)						平均賃上げ			定期昇給分+賃金改善分1,400		
ヤマハ発動機	9,036	40.2	16.8	1.1	2/14			平均賃上げ		3,000	賃金改善分3,000	中堅技能職	○						平均賃上げ			賃金改善分1,500			
計																									

(\*1) 個別賃金の要求欄が「○」の組合は、要求は行いが水準は非公開。  
 (\*2) 賃金制度維持分7,300円は、10,300円に含まれる。  
 (\*3) 3,000円は賃金改善相当分として、平均賃金改定原資9,000円に含まれる。  
 (\*4) 前年度到達水準が維持されることを確認する。(参考値)  
 (\*5) 現行値に賃金改善分を反映させた理論値。

(注)「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。

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		要求方式・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)	52,454	44.3	22.3	1.19	2/15		333,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	336,500						個別			1,000		
	日立グループ連合・日立製作所	27,021	38.1	15.3	0.90	2/15		311,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	314,000						個別			1,000		
	東芝グループ連合・東芝	20,396	41.2	18.2	1.08	2/14		316,200	個別		3,000		開発・設計職(*1)	319,200											
	全富士通労連・富士通	18,471	41.9	18.5	0.60	2/15		317,800	個別		3,000		開発・設計職(*1)	320,800						個別			1,000		
	三菱電機労連・三菱電機	17,088	34.1	11.5	0.70	2/15		318,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	321,000						個別			1,000		
	NECグループ連合・日本電気	9,939	39.0	15.0		2/14		328,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	331,000						個別			1,000		
	シャープグループ労連・シャープ	10,922	42.2	20.8	1.30	2/15		328,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	331,000											
	富士電機グループ連合・富士電機	9,923	42.3	19.7	0.90	2/15		326,200	個別		3,000		開発・設計職(*1)	329,200						個別			1,000		
	村田製作所労連・村田製作所	5,557	38.5	13.5	0.93	2/15		318,300	個別		3,000		開発・設計職(*1)	321,300						個別			1,000		
	OKIグループ連合・沖電気工業	2,541	39.4	15.8	0.84	2/15		307,600	個別		3,000		開発・設計職(*1)	310,600						個別			1,000		
	安川グループユニオン・安川電機	2,152	38.8	14.8	1.03	2/15		309,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	312,000						個別			1,000		
	明電舎	2,925	38.0	15.1	0.75	2/15		321,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	324,500						個別			1,000		
パイオニア労連・パイオニア	2,458	41.2	16.5	1.11	2/15		302,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	305,700						個別			1,000			
計																									

(\*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  
(\*2) パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値





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6.6ヵ月			年間230万円	—
	日産			年間5.8ヵ月			年間2,300,100円	(年間6.0ヵ月)*1
	本田技研			年間5.0+1.2ヵ月			(年間2,232,000円)*1	年間5.9ヵ月
	マツダ			年間5.3+0.1ヵ月			—	年間5.3ヵ月
	三菱自工			年間5.5ヵ月			—	年間5.0ヵ月+5万円
	スズキ			年間6.0ヵ月			—	年間5.8ヵ月
	ダイハツ			年間5.7ヵ月			—	年間5.5ヵ月
	SUBARU			年間5.0+1.0ヵ月			—	年間6.2ヵ月
	いすゞ			年間5.0+1.0ヵ月			—	年間5.0ヵ月 +0.8ヵ月
	日野			年間5.7+0.2ヵ月			年間1,541,600円	年間5.7ヵ月
ヤマハ発動機			年間6.3ヵ月			—	年間5.8ヵ月	
*1：（ ）は回答水準の置き換え（組合換算値）								

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1,768,700円	年間4.95ヵ月
	日立グループ 連合 ・日立製作所	312,800円	年間1,909,000円	年間6.1ヵ月			年間1,772,956円	年間5.71ヵ月
	東芝グループ 連合 ・東芝		業績連動算定方式					
	全富士通労連 ・富士通		業績連動算定方式				年間1,573,100円	年間4.45ヵ月
	三菱電機労連 ・三菱電機	286,438円	年間1,842,000円	年間6.43ヵ月			年間1,660,000円	年間5.83ヵ月
	NECグループ 連合 ・日本電気		業績連動算定方式				年間1,438,200円	年間4.21ヵ月
	シャープグループ 労連・シャープ	346,672円	年間1,733,360円	年間5.0ヵ月				
	富士電機グループ 連合・富士電機	327,113円	年間1,864,600円	年間5.7ヵ月			年間1,744,500円	年間5.35ヵ月
	村田製作所労連 ・村田製作所		業績連動算定方式				年間1,477,900円+ $\alpha$	年間4.74ヵ月+ $\alpha$
	OKIグループ連合 ・沖電気工業	330,000円	年間1,650,000円	年間5.0ヵ月			年間1,390,200円	年間4.2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2,035,404円	年間6.0ヵ月
	明電舎		業績連動算定方式				年間1,399,275円	年間4.7ヵ月
パイオニア労連 ・パイオニア	354,449円	年間1,595,021円	年間4.5ヵ月			年間1,447,104円	年間4.1ヵ月	
(*) 村田製作所労連・村田製作所は、新しい業績連動算定方式について労使協議中								

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	271,303	年間1,630,000円	年間6.0カ月			年間1,340,570円	年間5.1カ月
	島津		半期業績連動	—	半期業績連動	—	半期業績連動	—
	アズビル		業績連動				年間業績連動	年間6.9カ月
	横河電機						—	年間5.7カ月
	シチズン		業績連動				半期業績連動	半期2.58カ月 814,181円
	ジーエス・ユアサ	321,946	年間1,754,464円	年間5.3カ月				年間5.15カ月
	NTN			年間5.6カ月				年間5.3カ月
	日本精工	—	年間業績連動				年間業績連動	—
	クボタ労連	303,031	年間2,300,000円				年間207万円 (※2)	
	コマツ		年間業績連動		年間業績連動	—	年間業績連動	年間6.06カ月
	ヤンマー	310,573	年間1,552,865円	年間5.0カ月			年間1,450,000円	年間4.68カ月
	井関農機	296,479	年間1,334,156円	年間4.5カ月				年間2.69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	新日鐵住金	301,900	業績連動方式	—			年間1,380,000円	—
	J F E スチール	301,900	業績連動方式	—			年間1,170,000円	—
	神戸製鋼	301,900	業績連動方式	—			年間1,120,000円	—
	日新製鋼	307,970	業績連動方式	—			年間1,180,000円	—
	三菱重工	—	—	年間5.95ヵ月			年間62万円+4ヵ月	
	川崎重工	—	業績連動方式	—			—	年間4.98ヵ月
	I H I	—	—	年間5.6ヵ月			—	年間4.8ヵ月
	住友重機械	—	—	年間5.8ヵ月			—	年間5.3ヵ月
	三井造船	—	—	年間5.0ヵ月			—	年間4.7ヵ月
	キャタピラー ジャパン	—	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				年間17万円+4ヵ月	
	三菱マテリアル	—	業績連動方式	—			年間1,541,000円	—
	住友金属鉱山	—	年間1,850,000円	—			年間1,620,000円+ 特別一時金1万円	—
	三井金属	—	業績連動方式	—			年間1,630,000円	—
	D O W A	—	業績連動方式	—			年間1,746,000円	—
	J X 金属	—	業績連動方式	—			年間1,740,000円	—
	※1：新日鐵住金～日新製鋼は、39歳生産職標労。							
全 電 線	古河電工		—	年間5.00			1,437,000	年間4.50
	住友電工		—	年間5.10			1,620,000	年間4.96
	フジクラ		—	年間5.00			1,370,200	年間4.48







産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最賃協定					
		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	164,900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	島津	160,570	-	-	-	930	28	958			
	アズビル	160,000	1,000	161,000		1,000 (※1)	-	1,000 (※1)			
	横河電機	-	-	-	-	-					
	シチズン	162,100				980					
	ジーエス・ユアサ	164,100	3,000	167,100		940	111	1,051			
	NTN	170,200	6,000	176,200		915					
	日本精工	174,000				850~970円（地域毎に異なる）					
	クボタ労連	156,000									
	コマツ	-	-	-	-	1,000					
	ヤンマー	159,000	3,000	162,000		970	20	990			
	井関農機					890(930)		910(1022)			
平均											
※1 東京・神奈川：1,000円、埼玉・千葉・愛知・京都・大阪：950円、他：900円											



④産別重点項目

産別	組合	非正規労働者の取り組み・働き方の改善	回 答
	トヨタ	<p>【非正規労働者の取り組み】            &lt;賃金&gt;スキルド・パートナー会員：一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。            パートタイマー会員：一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。            シニア期間従業員会員：現行の日給を150円引き上げる。            &lt;一時金&gt;スキルド・パートナー会員：一般組合員の交渉結果に連動した一時金を要求する。            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> <p>【働き方の改善】            &lt;通年の取り組みとして展開&gt;            ◇働き方に関する諸課題に対して、労使間の各委員会や話し合い、あるいは支部懇談会・職場懇談会を含めた既存の枠組みの中で解決に向け取り組んでいく。</p>	
自動車総連	日産	<p>【非正規労働者の取り組み】            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3,000円/時給の一人平均改定額20円</p> <p>【働き方の改善】            &lt;論議・確認項目&gt;            ◇総労働時間短縮の取り組み            ：START12に基づき、とりわけ年休取得については、2018年度の年休取得一人平均目標19日以上の目標達成に向け、2017年度はそのステップとして全社平均18.4日/人以上の取得を目指すとともに、計画的な年休取得ができるよう取り組む。            ◇業務負荷の平準化・適正化            ：計画を達成するための必要な人・設備の整備や、業務負荷の偏りが解消できる職場編成のあり方、及び技能・技術の伝承や一人ひとりの組合員の能力向上など人財育成方針も考慮しながら、具体的な改善に向けて取り組む            ◇職場環境の改善            ：労務構成の多様化が進んでいるため、今後も柔軟、かつ迅速に対応できる労使検討委員会の枠組みを活かして労使で議論・確認を行い、職場全体の環境改善につなげていく。</p>	

自動車総連	本田技研	<p><b>【非正規労働者の取り組み】</b>          &lt;賃金&gt;再雇用従業員：再雇用制度に関する協定書に基づき改定する。          定年退職時点の基準内賃金への乗率を51.5%にすることを要求する。          &lt;一時金&gt;再雇用従業員：年間5.0ヵ月+1.2ヵ月（6.2ヵ月）          &lt;その他&gt;直接雇用の非正規労働者に対してもベースアップを含めた処遇改善などの検討を行うよう、労使議論の場を通じて会社に要望する。</p> <p><b>【働き方の改善】</b>          &lt;通年の取り組みとして展開&gt;          働き方改善（適正な働き方・多様な働き方）に向けて既存の各種労使委員会や事務折衝にて議論を行っている。以下具体的な労使議論項目。          ◇適正な働き方          : 時間管理の徹底ならびに業務プロセス改革など、働きやすい環境づくりに向けた議論          ◇多様な働き方          : 育児・介護を抱える組合員のワークライフバランスの実現に向けた議論          ◇領域ごとの課題解決に向けて          : 要員課題や業務負荷への対応、ベテラン層の活躍や人材育成について領域ごとの議論          ◇海外の働き方          : グローバル展開を支える多様な従業員の働き方や労働条件構築に向けた議論          ◇総労働時間短縮の取り組み          : 自動車総連36協定締結方針に則り、まずは研究開発部門も含め全事業所にて80時間/月、720時/年以内とすべく2018年3月までに締結するよう推進している。</p>	
	マツダ	<p><b>【非正規労働者の取り組み】</b>          &lt;賃金引き上げ&gt;エキスパート・ファミリー組合員および期間社員組合員          : 等級5以下組合員の平均定時間月収の比率に連動した額を要求する。          &lt;年間一時金&gt;エキスパート・ファミリー組合員：等級5以下一般社員に連動する。          期間社員組合員：妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。</p> <p><b>【働き方の改善】</b>          &lt;通年の取り組みとして展開&gt;          ・36協定の特別延長時間のあり方ならびに総労働時間短縮に向けた議論の継続          ・あらゆる領域における、質的向上と付加価値の最大化に向けた業務プロセス改革（効率化）          ・柔軟かつ労働時間の低減につながる社内制度の更なる活用と改善</p>	

自動車 総連	三菱自工	<p>【非正規労働者の取り組み】          &lt;賃金改善分&gt;          シニア・パートナー社員、期間社員、パートタイマー：月給制：3,300円、時給制：20円を要求する。          &lt;年間一時金&gt;          シニア・パートナー社員：社員平均支給月数が決定後、シニア・パートナー制度にもとづき、労使で確認・決定する。</p> <p>【働き方の改善】          &lt;通年の取り組みとして展開&gt;          (1) 年次有給休暇取得促進          ・「年休17運動」を継続し、17.0日/人を必達目標として取り組みを強化する。目標達成に向けては労使連携の上、製作所の操業平準化や休暇取得奨励日などの具体的施策が実効あるものとなるよう建議する。低取得者（6日未満/年）のフォロー強化と、活発な広報活動を通じた、組合員・社員の意識啓発につなげる。          (2) 適切な労働時間管理          ・36協定の厳守に向け会社へ建議する。適切な労働時間管理が組合員・社員の健康維持につながるよう、管理・監督者や組合員への教育について会社の取り組みをチェック・フォローする。          (3) 36協定特別延長時間の短縮          ・特別延長時間の短縮に向けては上部団体の取り組みに準拠し、年間上限540時間を目標として検討を進める。法改正については動向を注視し、適宜検討・対処する。</p>	
	スズキ	<p>【非正規労働者の取り組み】          &lt;賃金&gt;          再雇用嘱託社員：正規従業員に準じた賃金改善分を要求する。</p> <p>【働き方の改善】          &lt;通年の取り組みとして展開&gt;          ◇完全有給休暇取得を含めた総労働時間短縮を、年間を通じて引き続き労使で協議していく。</p>	
	ダイハツ	<p>【非正規労働者の取り組み】          &lt;賃金改定原資&gt;          シニアパートナー・パートタイマー組合員：賃金改善分時給20円</p> <p>【働き方の改善】          &lt;具体的要求事項&gt;          (1) 所定外労働時間：年間所定外労働時間480時間超者ゼロに向けて、労使一体となり具体的な施策を継続的に推進する。          (2) 年次有給休暇：当年度付与日数の完全取得に向けて、労使で職場・個人への働きかけを実施し、着実な前進を図る。</p>	
	SUBARU	<p>【非正規労働者の取り組み】          再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー）：一人平均3,000円相当の賃金引き上げを要求する。</p> <p>【働き方の改善】          ◇これまでの働き方や仕事の進め方に関わる膿を出し切るために、全職場において働き方の総点検を行う。          ◇総点検を通じて明らかとなった課題は各職場で話し合い、全員が前向きに動き出し、今の職場風土からの脱却に向けて取り組む。</p>	

自動車 総連	いすゞ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&lt;賃金引き上げ&gt;再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）：日給120円の引き上げ額を要求する。</p> <p>&lt;一時金&gt;再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）：一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。</p> <p>&lt;その他&gt;組合員以外の直接雇用非正規労働者：諸施策への協力により会社に貢献していることを踏まえ、職場の一体感の醸成に資する労働諸条件の改善を要請する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>&lt;要求項目&gt;</p> <p>◇職場の頑張りやチームワークによって高められた「働き方の質」を職場に定着させることへの労使の決意を示すべく継続的な協議を要求する。</p> <p>◇36協定の年間特別延長時間のあり方並びに総労働時間短縮に向け、議論の継続を要求する。</p> <p>&lt;通年取り組み項目&gt;</p> <p>◇「働き方の質の向上」に資する実りある労使協議の実施</p> <p>：総労働時間短縮に向けた取り組み「START12」の短縮目標の達成、労働時間管理の適正化、36協定年間特別延長時間の対応などに向け、実りある労使協議を通じ「個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現」、「多様な働き方に基づく職場全体の生産性向上」、「持続可能な産業基盤の前提である人財の確保」を実現する。</p>	
	日野	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&lt;賃金引き上げ&gt;</p> <p>シニア組合員：組合員に準じた賃金改善を要求する。</p> <p>&lt;一時金&gt;</p> <p>シニア組合員：年間5.7+0.2ヵ月分を要求する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>&lt;要求内容&gt;</p> <p>◇2018年度の労使専門委員会において、以下の項目について協議することを要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総労働時間の短縮に向けた取り組みの継続・強化</li> <li>・多様性が生み出す生産性の向上</li> <li>・事業構造の変化に柔軟に対応する職場環境の実現</li> </ul>	
	ヤマハ発動機	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>定年再雇用者</p> <p>：平均賃金の1%相当（2,000円）の処遇改善を要求する。</p> <p>（公的給付などへの影響を踏まえ、退職金水準の引き上げを要求）</p> <p>その他の直接雇用の非正規労働者</p> <p>：処遇改善を要求する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>&lt;要請事項&gt;</p> <p>◇中期経営計画の進捗状況と今後の見通し、働き方や品質問題などの課題と対応について会社に説明を求める。</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	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・全社方針として取り組みを行っている。	
	日立グループ連合 ・日立製作所	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・年960時間から720時間（休日労働含む）への引下げを要求。 【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 （多様な正社員化） ・組合員化：専門委員会では組合員化について協議する。	
	東芝グループ連合 ・東芝	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・特別条項の限度時間の引き下げに向けた取り組みについて協議。 【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 （多様な正社員化） ・不合理な労働条件がないことの確認 ・正社員への転換を推進するための措置を講ずる ・組合員化する （労働契約法第18条の周知） ・有期契約労働者に周知する。	
	全富士通労連 ・富士通	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・1ヵ月80時間以下に見直す。 【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 （正社員化） ・労使協議にて対応中	
	三菱電機労連・ 三菱電機	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・経営協議会や各場所労働時間委員会において論議し施策を実施する。	
	NECグループ連合 ・日本電気	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・長時間労働の抑制の観点や法改正動向を踏まえて、2018年度以降の労働時間管理のあり方について協議を行う。	
	シャープグループ 労連・シャープ	【36協定特別条項限度時間の見直し】 ・1年：750時間⇒720時間について要求	

電 機 連 合	富士電機グループ 連合・富士電機	<p>【36協定特別条項限度時間の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBに関する労使協議の場を通じて現状の確認と今後の対応方針について議論を行う。</li> </ul> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無期転換者の正社員化</li> </ul>	
	村田製作所労連 ・村田製作所	<p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度の状況把握及び対応について確認する。</li> </ul> <p>(多様な正社員化) (労働契約法第18条の周知)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電機方針に沿って要請</li> </ul>	
	OKIグループ連合 ・沖電気工業	<p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者（契約社員）の正社員化状況および労働条件について確認し、必要に応じて協議を行なうよう要求する。</li> </ul>	
	安川グループユニオン ・安川電機	<p>【36協定特別条項限度時間の見直し】</p> <p>36協定特別条項における臨時的業務の限度時間が1ヵ月80時間を超えないよう、限度時間の引き下げに向けた状況確認、施策の実行を求める。</p> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約法第18条・第19条の取り組み状況を確認、ならびに協議を行う。</li> </ul> <p>(多様な正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の合理性の確認</li> <li>・正社員への転換措置</li> <li>・組合員化 (労働契約法第18条の周知)</li> </ul>	
	明電舎	<p>【36協定特別条項限度時間の見直し】</p> <p>36協定の在り方等を検討する労使委員会で協議中</p> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化) (多様な正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の合理性の確認：     闘争とは切り分け、既存の委員会で継続協議を行う。</li> <li>・正社員への転換措置：     闘争とは切り分け、既存の委員会で継続協議を行う。</li> <li>・組合員化</li> </ul>	
パイオニア労連 ・パイオニア	<p>【36協定特別条項限度時間の見直し】</p> <p>1ヵ月80時間、1年720時間への引き下げに向けて労使で話し合う。</p>		

産別	組合	要 求	回 答
J A M	オークマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間単位の堅持有休休暇精度の導入</li> <li>・日帰り出張時に要輦で就業時間外に業務を行った場合も晩食料と夜食料を支給する</li> </ul>	
	島津	フレックスタイム制度の全部門への適用	
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		
	ジーエス・ユアサ	付帯要求として、住宅手当の引上げ、再雇用社員の月給引き上げ、一時金の引き上げを要求	
	NTN	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再雇用者の時間給を1時間あたり20円引き上げ</li> <li>・期間社員の日給を1日あたり200円引き上げ</li> </ul>	
	日本精工	付帯要求として、家族手当の引上げ、住宅手当の引上げ、シニア社員（準組合員）の月給引上げ（※住宅手当は地区区分、世帯主・単身の区分があるため、明記できない。）	
	クボタ労連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・58歳以降の組合員のモチベーション向上に向けた取り組み</li> <li>・時間管理の更なる強化</li> </ul>	
	コマツ	60歳定年を65歳定年に延長、再雇用者および非正規社員の賃金改善、非正規社員の年齢別最低賃金の待遇改善	
	ヤンマー	休業補償制度の導入に関する要求	
	井関農機		

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	新日鐵住金	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	J F E スチール	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	神戸製鋼	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	日新製鋼	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	三菱重工	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	川崎重工	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	I H I	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築に資する取り組みとして、 現行の65歳選択定年延長制の処遇改善を今後検討する。	
	住友重機械	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	三井造船	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	キャタピラージャパン	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	日立造船	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	三菱マテリアル	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	住友金属鉱山	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
	三井金属	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築	
D O W A	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築		
J X 金属	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築		
全 電 線	古河電工	年間休日1日増、退職金引上げ	
	住友電工	総実労働時間短縮（日常協議も含め）	
	フジクラ	年間休日1日増、退職金新銘柄の水準開示（2017年春季闘争からの継続協議）	