

2021年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2021年5月17日現在
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	賃金構造維持率	賃上げ	合計	個別賃金要求水準			個別賃金到達水準			要求方式・銘柄	賃金構造維持率	賃上げ	合計
														銘柄	水準	回答方式・銘柄	賃金構造維持率	賃上げ	合計				
自動車総連	トヨタ	61,984*8	39.2*8	18.0*8	0.8*8	2/17	3/17	集					316,020 391,110 420,610*3	平均賃上げ				316,020円 391,110円 420,610円*3	平均賃上げ			人への投資も含め全組合員一人平均8,600円	
	日産	19,767	40.3	16.5	0.7	2/17	3/17	集				(316,600円)参考値*4 (350,100円)参考値*4 ※要求は平均賃金改定原資7,000円	平均賃上げ				(316,600円)参考値*4 (350,100円)参考値*4 *回答は平均賃金改定原資7,000円	平均賃上げ			賃金制度に基づく改定原資7,000円		
	本田技研	37,417	43.1	21.0	1.2	2/17	3/17	集				300,350*5 373,300*5	-				300,350*5 373,300*5	平均賃上げ			賃金関連総原資1,500円（ベースアップ500円含む）		
	マツダ	20,650	39.5	16.9	1.1	2/17	3/17	集				*6	-					別途確定	平均賃上げ			人材活躍の最大化のための基盤整備：一人当たり1,500円/月相当の原資を拠出	
	三菱自工	12,401	39.6	14.8	0.9	2/17	3/17	集				1行目：若手技能職 *1 2行目：中堅技能職 *2	270,300*5 324,600*5	-				270,300*5 324,600*5	平均賃上げ			賃金処遇改善分1,000円（賃金制度改正に向けた原資を含む）（賃金制度維持分は別途確定）	
	スズキ	16,604	38.8	16.5	0.9	2/17	3/17	集				*6	平均賃上げ					別途確定	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1人平均1,300円	
	SUBARU	15,386	37.7	15.8	1.0	2/17	3/17	集					263,807 323,831	平均賃上げ					別途確定	平均賃上げ			一人平均総額7,000円相当
	ダイハツ	10,791	39.6	17.0	1.3	2/17	3/17	集					*6	平均賃上げ					別途確定	平均賃上げ			賃金水準維持+賃金改善分1,500円
	いすゞ	6,781	39.2	17.8	0.8	2/17	3/17	集					299,036 363,220	平均賃上げ					別途確定	平均賃上げ			賃金カーブ維持分+改善分1,000円
	日野	10,991	36.1	13.2	0.7	2/17	3/17	集					291,000 361,000	平均賃上げ					別途確定	平均賃上げ			組合員一人平均改定額5,900円
ヤマハ発動機	8,727	40.1	16.5	1.2	2/17	3/17	集					270,400*7 310,200*7	平均賃上げ					別途確定	平均賃上げ			賃金改善分1,500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：現行水準 *6：要求は行方が水準は非公開 *7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値 *8：一般組合員のみ

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				
電機連合	パナソニックグループ労連(*2)					2/18	3/17	集	336,500	個別		2,000		開発・設計職(*1)	338,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	337,500	個別		1,000	
	日立グループ連合・日立製作所					2/18	3/17	集	313,250	個別		2,000		開発・設計職(*1)	315,250	個別		1,200		開発・設計職(*1)	314,450	個別		1,500	
	全富士通労連・富士通					2/18	3/17	集	326,600	個別		2,000		開発・設計職(*1)	328,600	個別		1,000		開発・設計職(*1)	327,600	個別		1,000	
	東芝グループ連合・東芝					2/17	3/17	集	319,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	321,700	個別		1,000		開発・設計職(*1)	320,700	個別		1,300	
	三菱電機労連・三菱電機					2/18	3/17	集	321,500	個別		2,000		開発・設計職(*1)	323,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	322,500	個別		1,000	
	NECグループ連合・日本電気					2/17	3/17	集	330,400	個別		2,000		開発・設計職(*1)	332,400	個別		1,000		開発・設計職(*1)	331,400	個別		1,000	
	シャープグループ労連・シャープ					2/17	3/17	集	332,000	個別		2,000		開発・設計職(*1)	334,000	個別		1,000		開発・設計職(*1)	333,000	個別		1,500	
	富士電機グループ連合・富士電機					2/18	3/17	集	329,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	331,700	個別		1,000		開発・設計職(*1)	330,700	個別		1,000	
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/18	3/17	集	325,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	327,700	個別		1,100		開発・設計職(*1)	326,800	個別		1,400	
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/18	3/17	集	309,900	個別		2,000		開発・設計職(*1)	311,900	個別		1,000		開発・設計職(*1)	310,900	個別		1,000	
安川グループユニオン・安川電機					2/18	3/17	集	314,400	個別		2,000		開発・設計職(*1)	316,400	個別		1,000		開発・設計職(*1)	315,400	個別		1,000		
明電舎					2/18	3/17	集	322,000	個別		2,000		開発・設計職(*1)	324,000	個別		1,000		開発・設計職(*1)	323,000	個別		1,000		
パイオニア労連・パイオニア					2/18	3/17	集	308,350	個別		2,000		開発・設計職(*1)	310,350	個別		1,000		開発・設計職(*1)	309,350	個別		1,000		

(*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
(*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

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					銘柄	水準
J	オークマ	1,647	33.3			2/24	3/17	集	269,255 266,650	平均 30歳	6,116 1,000	860 1,000	6,976					平均 30歳			6,116			平均 30歳	6,274	816 1,000	7,090 266,650
	島津	2,913	40.2			2/24	3/15	集	366,194 383,700	平均 35歳	5,580 1,300	1,300 1,300	6,880	30歳 35歳	329,400 385,000	平均 35歳	5,580 1,300	1,300 1,300	6,880	30歳 35歳	329,400 385,000	平均 35歳	5,591	1000+α			
	アズビル	3,831	42.3			2/16	3/4	集	339,769 317,018	平均 35歳	4,587	1,413	6,000			平均 35歳	4,587	1,413	6,000			平均 35歳	4,789	2,000	6,789		
	横河電機	1,897	41.2			3/3	3/9	集	287,500	平均 30歳	別途グループ内賃金改善		5,246			平均 30歳			5,246			平均 30歳	賃金構造維持+α				
	ジーエス・ユアサ	2,702	38.7			2/24	3/16	集	310,252 319,900	平均 35歳	5,440	3,000 5,800	8,440		35歳	325,700	平均 35歳	5,440	600 1,000	6,040	35歳	320,900	平均 35歳	5,458	600 800	6,058 319,900	
	NTN	5,526	39.5			2/24	3/11	集	273,100	平均 30歳	別途非正規社員の是正		5,362			平均 30歳	別途非正規社員の是正		5,362			平均 30歳	6,173	850 500	7,023		
	日本精工	8,325	40.5			2/22	3/16	集	330,639 292,380	平均 35歳	シニア社員の賃金引上げ					平均 35歳	シニア社員の賃金引上げ					平均 35歳		350	292,380		
	クボタ労連	8,657	37.4			2/18	3/16	集	318,482 271,000	平均 30歳	定期月俸改 定額	2,000				平均 30歳	定期月俸改 定額	1,075円相 当			平均 30歳	定期月俸改 定額	300円相当				
	コマツ	9,926	37.6			3/4	3/16	集	309,543	平均 35歳	6,000	人事・賃金 制度上の課 題の改善の ための原資 を要求	6,000 +改善原資			平均 35歳	6,000	400	6,400			平均	6,000	1,000	7,000		
	ヤンマー	1,672	37.9			2/24	3/17	集	306,997 286,224	平均 35歳	5,346	6,000				平均 35歳	5,346	500	5,846			平均	5,436	500	5,936		
井関農機	1,280	38.4			2/24	3/16	集	298,403 262,870	平均 30歳	6,007	7,130	13,137		30歳	270,000	平均 30歳	別途 中途採用者は正		6,007		30歳	262,870	平均	別途 中途採用者は正		6,090	

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	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				
基幹労働連	日本製鉄	23,552	—	—	—	—	—			平均	3,700							平均	3,700	2020年度	3,700			
	JFEスチール	16,081	—	—	—	—	—			平均	3,700	AP20にて妥結済み						平均	3,700	2021年度	3,700			
	神戸製鋼	10,397	—	—	—	—	—			平均	3,700							平均	3,700	—	3,700			
	三菱重工	18,196	38.7	16.8	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000	—						平均	6,000	2020年度 1,000円	7,000			
	川崎重工	13,207	36.9	12.0	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	IHI	5,687	37.5	13.6	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	住友重機械	2,559	37	11.1	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	1,782	35.4	12.1	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	キャタビラー日本(製造部門)	1,168	39.3	14.6	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	日立造船	2,526	35.1	10.0	—	2/12	3/17	集	—	平均	6,000							平均	6,000		7,000			
	三菱マテリアル	4,150	38	16.0	—	2/12	3/17	集	—	平均	5,000	—						平均	5,000		2020年度 600円	5,600		
	住友金属鉱山	2,007	40.8	18.3	—	2/12	3/17	集	—	平均	5,000							平均	5,000		2020年度 1,500円	6,500		
	三井金属	2,974	40.9	13.9	—	2/12	3/17	集	—	平均	5,000	3,000						平均	5,000		—	5,000		
	DOWA	561	31.4	6.4	—	2/15	3/17	集	—	平均	5,000							平均	5,000		—	5,000		
JX金属	2,257	39.1	14.6	—	2/10	3/17	集	—	平均	5,000							平均	5,000	—		5,000			

*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	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	3,578	41.4	18.61	0.97	2/22	3/17	集		平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善						平均		*1	1,000円			
	住友電工	7,489	40.1	18.80	0.80	2/22	3/17	集		平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善						平均		300 *2	1,000円			
	フジクラ	1,881	37.3	13.10	0.80	2/22	3/17	集		平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善												
	昭和電線	973	39.0	15.50	0.93	2/22	3/17	集		平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善								1,512 *3				

*1 介護離職防止に向けた支援策を一定の原資をかけて導入。具体的内容は春闘後、継続協議
*2 賃金改善
*3 技能職の役職者手当新設

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 連	トヨタ			年間6.0カ月		年間6.0カ月	年間242万円	
	日産			年間5.0カ月	年間1,864,300円	(年間5.0カ月)	年間2,028,800円	(年間5.4カ月) *1
	本田技研			年間5.0+0.3カ月		年間5.0カ月 +0.3カ月	(年間2,252,000円) *1	年間5.95カ月
	マツダ			年間4.8カ月+6万円		年間4.7カ月+α *2		年間4.8カ月+6万円
	三菱自工			年間4.6カ月		年間3.7カ月 +0.3カ月 *3		年間4.6カ月
	スズキ			年間5.3カ月		年間5.3カ月		年間5.5カ月+α (3万円 相当)
	SUBARU			年間5.0+0.2カ月		年間5.2カ月		年間5.6カ月
	ダイハツ			年間5.7カ月		年間5.5カ月		年間5.7カ月
	いすゞ			年間5.0+0.4カ月		年間5.0カ月 +0.2カ月		年間5.0カ月+0.6カ月
	日野			年間5.0カ月		年間4.8カ月	年間1,476,000円	年間5.3カ月
ヤマハ発動機			年間5.5カ月		年間5.3カ月		年間5.8カ月	
<p>*1：（ ）は回答水準の置き換え（組合換算値） *2：+αについては、来期中に業績回復状況を踏まえ支給及び支給日を決定する。 *3：+0.3は2021年度通期業績の達成に基づき支給する。</p>								

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 (*1)		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,721,900円	年間4.85カ月
	日立グループ連合・日立製作所	317,800	年間1,907,000円	年間6.0カ月	年間1,827,350円 +30,000円	年間5.75カ月 +特別加算30,000円	年間1,899,000円	年間6.0カ月
	全富士通労連・富士通		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間2,127,900円	年間5.75カ月 +0.25カ月(加算分)
	東芝グループ連合・東芝		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,565,000円	年間4.36カ月
	三菱電機労連・三菱電機	289,943	年間1,653,000円	年間5.7カ月	年間1,653,000円	年間5.7カ月	年間1,647,000円	年間5.7カ月
	NECグループ連合・日本電気		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,652,800円	年間4.82カ月
	シャープグループ労連・シャープ		業績連動算定方式		業績連動算定方式		(夏)703,570円	2.0カ月相当
	富士電機グループ連合・富士電機	329,162	年間1,843,400円	年間5.6カ月	年間1,843,400円	年間5.6カ月	年間1,841,600円	年間5.6カ月
	村田製作所グループ労連・村田製作所		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,471,300円+ α	年間4.672カ月+ α
	OKIグループ連合・沖電気工業	331,000	年間1,655,000円	年間5.0カ月	年間1,423,300円	年間4.3カ月	年間1,518,000円	年間4.6カ月
	安川グループユニオン・安川電機		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,812,062円	年間5.2カ月
	明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,516,325円	年間5.3カ月
パイオニア労連・パイオニア		業績連動算定方式		業績連動算定方式		(夏)708,594円	(夏)2.0カ月	
(*1)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								

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			年間4.0カ月	年間900,000円		年間1,000,000円	年間3.65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		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	年間6.94カ月
	横河電機			年間5.6カ月		年間5.6カ月		
	ジーエス・ユアサ		年間1,651,265円	年間5.0カ月		年間5カ月+一律1万円		年間5.02カ月
	NTN			年間4.0カ月	年間1,353,364円	年間4.0カ月	年間1,351,780円	年間4.0カ月
	日本精工		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	クボタ労連	318,482	年間2,100,000円		年間2,060,000円		年間2,120,000円	年間6.81カ月
	コマツ		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	ヤンマー		年間1,517,582円	年間4.8カ月	年間1,407,000円	年間4.449カ月	年間1,498,000円	年間4.753カ月
井関農機			年間4.5カ月	半期447,500円	半期1.5カ月	年間820,000円	年間2.75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	305,400	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,000,000円	
	JFEスチール	305,400	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,200,000円	
	神戸製鋼	305,400	(業績連動方式)		業績連動方式		年間950,000円	
	三菱重工	—		年間5.7カ月	年間5.30カ月 (185.3万円)			年間5.65カ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)		業績連動方式			年間4.99カ月
	IHI	—		年間5.0カ月	年間4.00カ月＋協力金 5万円 (136.9万円)			年間5.1カ月＋ 協力金2万円
	住友重機械	—		年間5.5カ月	年間5.28カ月＋協力金 3万円 (175.7万円)			年間5.51カ月
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	—	(業績連動方式)		業績連動方式			年間5.53カ月
	キャタピラー日本 (製造部門)	—	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		季節手当などに織り込み済み	
	日立造船	—	年間40万円＋4カ月		22.5万円＋4カ月 ＋140周年記念祝金3万円 (148.9万円)		年間18.5万円＋4カ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,397,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,800,000円		年間180万円		年間1,750,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,583,000円	
DOWA	—	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,603,000円		
JX金属	—	(業績連動方式)		業績連動方式		年間1,673,000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カ月	年間1,245,000円	年間4.02カ月	年間1,322,000円	年間4.24カ月
	住友電工			年間4.80カ月	年間1,503,600円	年間4.59カ月	年間1,584,000円	年間4.82カ月
	フジクラ			年間4.20カ月	年間1,192,000円	年間4.00カ月	年間1,057,900円	年間3.55カ月
	昭和電線			年間5.00カ月	年間1,334,000円	年間4.50カ月	年間1,321,000円	年間4.50カ月

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			
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		要求		改定額	
								引上額	到達水準	引上額	到達水準
自動車連	トヨタ										
	日産										
	本田技研										
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ				1,000	165,000					
	SUBARU				1,100	166,500					
	ダイハツ										
	いすゞ										
	日野										
	ヤマハ発動機										
	平均	166,981									

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(*1)	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	日立グループ連合・日立製作所	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	全富士通労連・富士通	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	東芝グループ連合・東芝	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	三菱電機労連・三菱電機	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	NECグループ連合・日本電気	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	シャープグループ労連・シャープ	165,000	2,000	167,000	500	165,500					
	富士電機グループ連合・富士電機	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	OKIグループ連合・沖電気工業	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	安川グループユニオン・安川電機	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	明電舎	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
	パイオニア労連・パイオニア	164,000	2,000	166,000	500	164,500					
平均											

(*1)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

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	167,400	1,500	168,900							
	島津	161,060			1,300	162,360	952	3	955	3 955	
	アズビル	163,000	1,000	164,000	1,000	164,000	1,050 (※1)				
	横河電機						1,060				
	ジーエス・ユアサ						1,013	78	1,091		
	NTN	176,200					985	30	1,015	5 990	
	日本精工	176,980									
	クボタ労連	165,000									
	コマツ										
	ヤンマー	164,000	-	-			1,020				
	井関農機						950 (990) (※2)		970 (1028) (※2)		
	平均										

※1 東京・神奈川・大阪：1,050円、埼玉・千葉・静岡・愛知・三重・京都・兵庫・岡山・広島：960円、他：900円

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	170,000				170,000					
	JFEスチール	170,000				170,000					
	神戸製鋼	170,000				170,000					
	三菱重工	168,000	18歳初任給に準拠		4,000	172,000					
	川崎重工	168,000	4,000	172,000	2,000	170,000					
	IHI	168,000	4,000	172,000	4,000	170,000					
	住友重機械	162,170	18歳初任給に準拠								
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	168,000	4,000	172,000							
	キャタピラー日本(製造部門)	168,000	4,000	172,000	3,000	171,000					
	日立造船	168,000	4,000	172,000	4,000	172,000					
	三菱マテリアル	171,200									
	住友金属鉱山	172,000									
	三井金属	164,000									
	DOWA	164,000									
	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	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
全電線	古河電工	168,050	*	*	2,000	170,500					
	住友電工	168,500									
	フジクラ	164,500									
	昭和電線	161,000	3,000	164,000	2,000	163,000					
	平均										
*「初任給」を177,000円到達へ取り組み。なお、「初任給」と「18歳正社員 最低賃金」と同様な取り扱い、なおかつ企業内最低賃金は全電線到達165,000円を越えていたため要求はしていない。											

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車 連	トヨタ	<p><賃金> 賃金上げ・人への投資全組合員一人平均9,200円に含む。</p> <p><一時金> 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>・コロナ禍での働き方の振り返りと、それを踏まえ今後労使で取り組むべきことを確認</p> <p>・多様な組合員一人ひとりの能力発揮・成長を阻む課題について議論</p> <p>・グループ全体の競争力強化に向けて取り組むべきことを議論</p>	一般組合員と合わせての回答あり
	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1,000円</p> <p><論議・確認項目> ◇総労働時間短縮の取り組み ：NEW START12に基づき、年次有給休暇の取得推進については、年休取得一人平均目標19日以上に向け、計画的な年休取得ができるよう取り組む。 なお、法施行による年休取得5日/年の義務化については、抜け漏れない運用に向けて、議論・確認を行う。 ◇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 ：新型コロナウイルス感染拡大防止の状況下においても出社している組合員の安全確保を中心とした就業環境の改善、在宅勤務など働き方が変わる組合員の諸制度の整備についても論議を実施 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>	シニアパートナー組合員、パートナー組合員 ：月次給1,000円
	本田技研	<p><一時金>再雇用従業員：年間5.0ヵ月+0.3ヵ月（5.3ヵ月）</p> <p>《生産性向上の取り組み》 ・職場ごとに小労使委員会を立ち上げ、職場・領域特有の課題に取り組むことで生産性向上につなげる。組合として以下ストーリーを描き取り組んでいる「本来業務に集中→お客様や社会に貢献できる喜びを実感し働きがい向上→人・組織の活性化→生産性向上」 ・上記取り組みの成果の一部を、総労働時間の短縮などにつなげる。</p>	<一時金> 再雇用従業員：年間5.0ヵ月+0.3ヵ月（5.3ヵ月）
	マツダ	<p><年間一時金> 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><通年の取り組みとして展開> ・各職場の特性を踏まえた総労働時間短縮の取り組み 間接系社員については、有給休暇取得推進・時間外労働を合わせた職場主体による取り組みに着手、推進する。 現業系社員については、有給休暇の計画的な取得運動の継続、中長期的に所定外労働時間の短縮に取り組む。</p>	<一時金> 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。

自動車 総連	三菱自工	<p><賃金改善分> 要求しない。 <年間一時金> シニア・パートナー社員、パート・アルバイト社員：社員平均支給月数が決定後、各制度や取り決めにもとづき、労使で確認・決定する。</p> <p><通年の取り組みとして展開> (1) 総労働時間短縮 下記目標を設定し取り組みを進める。 【2019年～2021年の3か年の取り組み】 ・年休を取得しやすい職場環境づくりに向けて、個人別計画表や運用状況を確認し、職場の課題解決につながる建議を行う。 ・各職場の時間外労働実態を把握し所定外労働時間の削減に向け、業務の効率化、標準化などにつながる建議を行う。 ・各種調査・研究を行うなど、所定内労働時間削減に向けて取り組む。 (2) 36協定締結内容の見直し 協定締結内容の見直しに向けて検討を進める。 (3) 勤務間の休憩時間確保に向けた取り組み 制度導入に向けた検討を実施し会社に建議する。 (4) 多様な働き方の実現 60歳以降の働き方の検討については、ES向上委員会の働き方検討分科会のなかで、具体的な課題解決にむけて労使で検討を進める。</p>	<p><一時金> シニア・パートナー社員、パート・アルバイト社員 ：社員平均支給月数が決定後、各制度や取り決めにもとづき、労使で確認・決定する。</p>
	スズキ	<p><賃金> 再雇用嘱託社員：正規従業員に準じた賃金上げを要求する。 <通年の取り組みとして展開> ◇働き方の改善については、完全有給休暇取得を含めた総実労働時間短縮を、年間を通じて引き続き労使で協議していく。</p>	<p><賃金> 再雇用嘱託社員：正規従業員に準じた賃金引き上げを行う</p>
	SUBARU	<p>再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー）：人への投資として一人平均1,000円相当分を要求する。 組合員ではない非正規労働者に対しては、総合的な労働条件改善を要請する。</p> <p>・職場の組織力を高めチームの力を最大化するためにも、マネジメント層が役割と責任を果たせるような環境整備に取り組む。そのうえで、組織の一体感を高め一人ひとりのチャレンジを後押しし、働きがいを高める職場づくりに取り組む。 ・一人ひとりが一歩踏み出し生産性向上に寄与する職場環境づくりに取り組む。</p>	<p>再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー） ：現行の賃金を維持する</p>
	ダイハツ	<p><賃金改定原資> シニアエキスパート/パートタイマー組合員：一般組合員に連動した要求とする</p> <p>職場力の更なる向上 1) 安全衛生の取り組み推進 ①災害防止 ②労働時間短縮 ③健康づくりと福利厚生 の充実 2) 職場活性化に向けた取り組み ①人材育成 ②働き方の進化</p>	非公開

自動車 総連	いすゞ	<p><賃金引き上げ>再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 魅力ある職場に向けた人への投資1人平均1,500円。 <一時金>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。 <その他>再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 処遇全般の見直しに向けた通年での議論を要求する。 <その他>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、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把握と必要に応じた改善を要請する。</p> <p>・労働時間や就労の在り方に関する議論の継続を要求する。 ・在宅勤務制度の拡充を始めとした多様な、かつ柔軟な働き方に関する議論の継続を要求する。 ・働き方の変化を更なる成長につなげるべく、通年での議論を要求する。 ・労働時間や就労の在り方に関する議論の継続を要求する。 ・在宅勤務制度の拡充を始めとした多様な、かつ柔軟な働き方に関する議論の継続を要求する。</p>	<p><賃金> 再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 処遇全般の見直しに関して、引き続き労使で継続協議を行う。 <一時金> 再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 処遇全般の見直しに関して、引き続き労使で継続協議を行う。 <その他> 組合員以外の直接雇用非正規労働者 ： 同一労働同一賃金の観点から雇用形態による不合理な待遇差がないよう引き続き、労使で確認していく。</p>
	日野	<p><賃金引き上げ> 賃金課題解決の原資として組合員一人5,000円、シニア組合員も含む <一時金> シニア組合員： 年間5.0ヵ月分を要求する。</p> <p>・人・組織の活力を向上させるために人事処遇制度改定を含めた、意識・組織風土の改革や仕組みの構築</p>	<p><賃金> シニア組合員についても組合員に準じた賃金改訂を行う。 <一時金> シニア組合員： 年間4.8ヵ月相当とする。</p>
	ヤマハ発動機	<p><賃金引き上げ> エキスパート社員：賃金改善分として3,000円（1人平均）を要求する。 <一時金> エキスパート社員：5.5ヵ月を要求する。 <その他> 契約社員・パート社員：正規社員と同水準の賃金改善を要求する。 <議論項目> ・職場目線で確認した働き方や職場環境などの諸課題について、経営陣と共有し、改善に向けた議論を行う。 <通年取り組み項目> ・通年の労使委員会で、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、総労働時間短縮に向けた議論を行う。</p>	<p><賃金>エキスパート社員：賃金改善は行わない。 <一時金>エキスパート社員：正規社員に準じた水準。 <その他>契約社員・パート社員の賃金改善は行わない。</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	労働対策委員会にて協議（在宅勤務を基本とする働き方、柔軟な勤務制度への見直し、70歳までの就業機会の確保）	労働対策委員会にて協議
	日立グループ連合・日立製作所	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務手当等の新設 高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議（労使委員会にて協議） ○65歳以降の就労確保（労使委員会にて協議）	テレワーク環境の整備 ⇒出社を前提とした現状の福利厚生制度・施策について、「在宅勤務に要する費用補助の方法」「働き方およびオフィスの見直しに伴う食堂・昼食補助の在り方」「適用開始時期」を2021年度上期中目途に労使で議論し、見直しを行う 高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒労使委員会にて協議
	全富士通労連・富士通	高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議 ○65歳以降の就労確保 ⇒定年後再雇用制度の延長	高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒定年後再雇用者に限らず、すべての社員が自らキャリアを考え選択していくことを後押しする施策とあわせて、定年後再雇用制度についても継続して協議する。なお、65歳以降の再雇用については、現行規則に則り、本人の意欲・スキルと会社ニーズが合致する場合は、年齢の上限を設けず、更新上限年齢以降も再雇用することがある
	東芝グループ連合・東芝	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒働き方改革の現状把握と今後の施策や取り組み内容について協議する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒支援のあり方や在宅勤務基準の見直し、施策や制度面での環境整備などを協議する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、就労のあり方について協議する	働き方改革につながる労使協議の推進 ⇒働き方改革委員会において、KPIを設定し各種施策を推進していくことを確認した テレワーク環境の整備 ⇒働く場所の自由化の志向、在宅勤務実施基準について、引き続き協議していくことを確認した 高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒各種課題を検証したうえで、将来的な導入に向けて引き続き協議していくことを確認した
	三菱電機労連・三菱電機	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒取得対象者と取得回数の拡充を要求する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒65歳までの雇用延長制度を、65歳以降も延長することを要求する ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒必要性について協議予定	高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒職務マッチングを実施したうえで、雇用を継続する嘱託制度を導入する ⇒短時間勤務、短日勤務可
	NECグループ連合・日本電気	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒New Normal時代におけるメリハリのある働き方やコミュニケーション促進施策について協議する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務時に発生する電気代および通信費を立替経費として請求可能とすることを要求する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒65歳以降の働き方について協議をしていくことを求める ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒雇用延長嘱託の勤務形態の拡大について協議する	働き方改革につながる労使協議の推進 ⇒メリハリのある働き方の実現にむけた意識改革やコミュニケーション施策の改善に向けて取り組んでいくことを確認した テレワーク環境の整備 ⇒2021年4月1日より在宅勤務にかかる費用（電気代・通信代）の補填として、1日あたり100円を立替経費として精算可能とすることで合意 高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒法改正の趣旨も踏まえて継続協議していくことを確認した ⇒週3日勤務の適用を可能とすることを確認した

電 機 連 合	シャープグループ労連・シャープ	労使委員会にて協議（ワーク・ライフ・バランスの実現や今後の働き方、高齢雇用）	労使委員会にて協議
	富士電機グループ連合・富士電機	労使委員会にて協議（働き方改革の取り組み）	労使委員会にて協議
	村田製作所グループ労連・村田製作所	高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用の在り方再協議 ⇒定年延長を含む60歳以降の働き方について労使議論を開始する	高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒定年延長制度については導入までに時間がかかるため、2021年度早々に労使で議論を開始することとする。なお定年延長や70歳までの就業機会の確保などの制度面の充実だけでなく、シニア層がより活躍できる風土醸成も同時に検討していく
	OKIグループ連合・沖電気工業	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒長期化する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、職場のみなさんが安全で安心して働く事ができる職場環境の整備や、社会環境の変化に応じた働き方の協議などを行なうよう要求 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒シニアキヤスティング制度における雇用延長期間について、満65歳到達までから、満70歳到達までへの引き上げを要求	働き方改革につながる労使協議の推進 ⇒労使協議に応じる 高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒対象者基準を設けた上で満70歳までの継続雇用制度を2021年4月1日より導入
	安川グループユニオン・安川電機	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒繁忙職場への具体的なリソース配分や負荷平準化に向けた取り組みを要求する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒現在労使で協議しており、2021年4月正式導入に向け、BCPにおいても適正運用がされているか、引き続き点検することを求める 高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議 ⇒60歳前と後の均等・均衡のとれた処遇を求める ○65歳以降の就労確保 ⇒希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組むことを求める ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒柔軟な働き方が選択できるよう求める	働き方改革につながる労使協議の推進 ⇒組織変更にてリソースを見直した。特別条項の上限時間の引き下げはただちに行わないが、引き下げを想定した管理方法は、今後、労使で確認していく テレワーク環境の整備 ⇒テレワーク制度を適正に運用するため、ガイドラインを周知し、意識啓蒙を図る 高齢者の活躍に向けた取り組み ⇒今年度の労使協議のテーマとし、2022年3月からの新制度の運用開始を目指す
	明電舎	労使委員会にて協議（働き方改革につながる労使協議の推進）	労使委員会にて協議
	パイオニア労連・パイオニア	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務手当の支給	テレワーク環境の整備 ⇒200円/日を支給

産別	組合	要求	回答	
	オークマ			
	島津			
	アズビル			
	横河電機	グループ内賃金改善	グループ内単組の一時金への加算	
	ジーエス・ユアサ			
J	NTN	非正規社員の是正	非正規社員の是正	
A	M 日本精工	◇定期昇給の完全実施 ◇総実労働時間の短縮 ◇定年延長に向けたシニア社員の充実 ・シニア社員の月例賃金6,000円の引上げ ・一時金業績リンク指標の年間金額から月数への変更	◇定期昇給の完全実施 ◇総実労働時間の短縮：本事業本部を巻き込み改善していく ◇定年延長に向けたシニア社員の充実：労使プロジェクトにて進めていく ・シニア社員の月例賃金引上げの実施 ・一時金業績リンク指標の年間金額から月数への変更：労使プロジェクト内で継続協議	
		クボタ労連	所定労働時間の短縮	継続協議
		コマツユニオン		
		ヤンマー	○特別休暇の使用・条件の見直しに関する要求	○特別休暇の使用・条件の見直し労使専門委員会にて協議する
		井関農機		

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄		
	J F E スチール		
	神戸製鋼		
	三菱重工		
	川崎重工		
	I H I		
	住友重機械		
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)		
	キャタピラー日本(製造部門)		
	日立造船		
	三菱マテリアル		
	住友金属鉱山		
	三井金属		
	D O W A		
J X 金属			

産別	組合	要 求	回 答
全 電 線	古河電工		
	住友電工		
	フジクラ		
	昭和電線		