

2019年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

2019年3月19日現在、3月20日発表  
金属労協政策企画局集計

①賃金

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			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*1	合計	銘柄	水準	合計				
自動車総連	トヨタ	62,657*3	38.6*3	17.5*3	0.8*3	2/13	3/13	集	平均賃上			賃金引き上げ・人への投資金組合員一人平均12,000円*9	1行目:若手技能職*1 2行目:中堅技能職*2	310,580円 383,310円 417,990円*4			人への投資も含め、全組合員一人平均10,700円	1行目:若手技能職*1 2行目:中堅技能職*2	309,530円 382,360円 417,050円(40歳相当)	平均賃上げ		一般組合員の賃金改善分は昨年を上回る	一般組合員の賃金改善分は昨年を上回る
	日産	19,782	40.9	17.4	0.7	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	平均賃金改定原資9,000円(内、賃金改善相当分3,000円を含む)	(316,600円)*5 (350,100円)*5			平均賃金改定原資9,000円		316,600円(別途確認)350,100円(別途確認)	平均賃上げ	3,000円	平均賃金改定原資9,000円	平均賃金改定原資9,000円		
	本田技研	36,500	42.7	20.7	1.3	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	ベースアップ3,000円	301,600円 374,450円			ベースアップ1,400円		299,725円 373,025円	平均賃上げ		1,700円	1,700円	1,700円	
	マツダ	20,094	39.1	16.5	1.2	2/13	3/13	集	平均賃上		賃金・処遇改善原資9,000円	○*6 ○*6			賃金・処遇改善原資9,000円		別途確定	平均賃上げ		1,400円	賃金引上げ1,400円	賃金引上げ1,400円	
	三菱重工	11,980	39.9	15.2	1.0	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金改善分3,000円(賃金制度維持分は別途確認)	271,300円 328,700円			賃金改善分1,400円(賃金制度維持分は別途確認)		別途確定	平均賃上げ		1,500円	賃金改善分1,500円	賃金改善分1,500円	
	スズキ	16,101	38.6	16.3	1.0	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金制度維持(昇給制度維持)+賃金改善分3,000円	○*6 ○*6			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1,500円		別途確定	平均賃上げ		2,400円	賃金改善分は組合員1人平均2,400円	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2,400円	
	ダイハツ	10,698	39.2	16.9	1.3	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金水準維持+賃金改善分3,000円	○*6 ○*6			賃金水準維持+賃金改善分1,500円		別途確定	平均賃上げ		1,500円	賃金水準維持+賃金改善分1,500円	賃金水準維持+賃金改善分1,500円	
	SUBARU	14,363	37.7	16	1.1	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金体系維持+賃金改善分3,000円相当	263,009円 292,007円*7			賃金体系維持+賃金改善分1,000円		別途確定	平均賃上げ			賃金改善分1,300円+直接部門の担当および間接部門の係長・担当に10,000円/月の役職給を支給する	賃金体系維持分+賃金改善分1,300円+直接部門の担当および間接部門の係長・担当に10,000円/月の役職給を支給する	
	いすゞ	6,947	39.1	17.8	0.8	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金カーブ維持分+改善分3,000円	○*6 ○*6			賃金カーブ維持分+改善分1,400円		別途確定	平均賃上げ		1,500円	1,500円	1,500円	
	日野	9,963	33.7	12	0.7	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金改善3,000円(平均賃金引上げ総額組合員一人当たり7,814円)	273,168円*8 288,628円*8			賃金改善2,000円(平均賃金引上げ総額組合員一人当たり6,814円)		273,168円*7 288,628円*7	平均賃上げ		2,200円	定期昇給分+賃金改善2,200円	定期昇給分+賃金改善2,200円	
ヤマハ発動機	8,941	40.1	16.7	1.2	2/13	3/13	集	平均賃上	3,000	賃金改善分3,000円	○*6 ○*6			賃金改善分一人平均1,400円*10		別途確定	平均賃上げ		1,500円	賃金改善分1,500円	賃金改善分1,500円		
計																							

\*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 : 一般組合員のみ  
\*4 : 40歳相当の技能職銘柄  
\*5 : 前年度到達水準が維持されることを確認する(参考値)  
\*6 : 要求は行方が水準は非公開  
\*7 : 3人世帯で算出  
\*8 : 現行値に賃金改善分を反映させた理論値  
\*9 : 全組合員には、シニア期間従業員会員、スキルド・パートナー会員、パートタイマー会員を含む  
\*10 : エキスパート社員を含む

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		合計	個別賃金要求水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分		合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分		合計
											賃上げ			銘柄	水準		賃上げ			銘柄	水準		賃上げ		
電機連合	パナソニックグループ労連(*2)	51,562	44.4	22.3	1.17	2/14	3/13	集	335,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	338,000	個別		1,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		1,500	
	日立グループ連合・日立製作所	25,646	38.4	15.6	0.89	2/14	3/13	集	311,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	314,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	312,500	個別		1,500	
	全富士通労連・富士通	25,479	42.2	18.7	0.60	2/14	3/13	集	318,900	個別		3,000		開発・設計職(*1)	321,900	個別		1,000		開発・設計職(*1)	319,900	個別		1,500	
	東芝グループ連合・東芝	11,864	41.8	19.3	0.99	2/14	3/13	集	317,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	320,700	個別		1,000		開発・設計職(*1)	318,700	個別		1,500	
	三菱電機労連・三菱電機	17,127	34.2	11.4	0.71	2/14	3/13	集	319,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	322,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	320,500	個別		1,500	
	NECグループ連合・日本電気	9,655	39.0	15.0		2/13	3/13	集	329,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	332,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	330,500	個別		1,500	
	シャープグループ労連・シャープ	10,338	42.3	20.7	1.20	2/14	3/13	集	329,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	332,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	330,500	個別		1,500	
	富士電機グループ連合・富士電機	9,948	42.6	19.8	0.86	2/14	3/13	集	327,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	330,700	個別		1,000		開発・設計職(*1)	328,700	個別		1,500	
	村田製作所グループ労連・村田製作所	6,532	38.5	13.1	0.49	2/14	3/13	集	319,800	個別		3,000		開発・設計職(*1)	322,800	個別		1,000		開発・設計職(*1)	320,800	個別		1,500	
	OKIグループ連合・沖電気工業	2,526	39.5	15.9	0.84	2/13	3/13	集	309,100	個別		3,000		開発・設計職(*1)	312,100	個別		1,000		開発・設計職(*1)	310,100	個別		1,500	
	安川グループエニフ・安川電機	2,504	39.4	15.3	1.01	2/14	3/13	集	311,950	個別		3,000		開発・設計職(*1)	314,950	個別		1,000		開発・設計職(*1)	312,950	個別		1,500	
	明電舎	2,976	38.0	15.0	0.70	2/14	3/13	集	321,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	324,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	322,500	個別		1,500	
	パイオニア労連・パイオニア																								
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



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*2			個別賃金要求水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分*2			個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分*2		合計
											賃上げ	合計	銘柄	水準	賃上げ		合計	銘柄	水準	賃上げ	合計				
基 幹 労 連	新日鐵住金	23,289	-	-	-	-	-	295,700	平均	AP18にて妥結済み								平均	3,700	2018年度 1,500円 2019年度 1,500円					
	JFEスチール	14,839	-	-	-	-	-	295,700	平均	AP18にて妥結済み								平均	3,700						
	神戸製鋼	10,062	-	-	-	-	-	295,700	平均	AP18にて妥結済み								平均	3,700						
	日新製鋼	3,921	-	-	-	-	-	295,700	平均	AP18にて妥結済み								平均	3,700						
	三菱重工	18,573	37.5	14.7	-	2/8	3/13	-	平均	6,000	3,500					6,000	2019年度 1,500円	平均	6,000						
	川崎重工	12,777	36.2	11.4	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000		平均	6,000						
	I H I	6,163	36.9	13.2	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000		平均	6,000						
	住友重機械	2,304	37.3	11.6	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000		平均	6,000						
	三井E&S	1,615	34.9	11.5	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000	平均	6,000							
	キャタビラージャパン	1,119	37.4	13.5	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000	平均	6,000							
	日立造船	2,537	34.4	9.4	-	2/8	3/13	-	平均	6,000						6,000	平均	6,000							
	三菱マテリアル	3,167	37.3	14.9	-	2/8	3/13	-	平均	5,000						5,000	実施しない	平均	4,400						
	住友金属鉱山	1,934	41.2	18.3	-	2/8	3/13	-	平均	5,000						5,000	2019年度 1,500円	平均	4,400						
	三井金属	2,716	41.4	14.9	-	2/8	3/13	-	平均	5,000						5,000	2019年度 1,477円	平均	4,400						
	DOWA	540	31.1	6.2	-	2/8	3/13	-	平均	5,000					5,000	2019年度 1,000円	平均	4,400							
	J X 金属	2,077	38.9	14.7	-	2/8	3/13	-	平均	5,000	3,100				5,000	2019年度 1,800円	平均	4,400							
計																									

\*1：新日鐵住金～日新製鋼は、35歳生産職標準。  
\*2：新日鐵住金～日新製鋼は、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			個別賃金要求水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分			個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分		合計
											賃上げ	合計	銘柄	水準	賃上げ		合計	銘柄	水準	賃上げ	合計				
全 電 線	古河電工	3,369	41.7	19.10	1.10	2/19	3/13	集	35歳個別		3,000							35歳個別		1,000					
	住友電工	7,462	40.6	19.40	0.90	2/19	3/13	集	35歳個別		3,000					1,000円		35歳個別		1,500					
	フジクラ	1,766	36.9	13.50	0.90	2/19	3/13	集	35歳個別		3,000以上		35歳個別	310,000以上	平均			35歳個別		0					
	計																								

総合的な処遇の見直しとして、諸手当の再配分(組合員平均で一人当たり月額1,000円分の原資増)を行う。

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6.7ヵ月	夏120万円 ※組合要求の年間6.7ヵ月について、今回まずその一部について回答し、残りの部分については別途協議。			年間243万円	
	日産			年間5.7ヵ月	年間2,172,400円	年間(5.7ヵ月)*1		年間2,224,100円	(5.8ヵ月)*1
	本田技研			年間5.0+1.3ヵ月	年間(2,397,000円)*1	年間6.3ヵ月		(2,355,000円)*1	年間6.2ヵ月
	マツダ			年間5.2ヵ月		年間5.2ヵ月			年間5.3ヵ月+0.1ヵ月
	三菱自工			年間5.7ヵ月		年間5.7ヵ月			年間5.5ヵ月
	スズキ			年間6.1ヵ月		年間5.9ヵ月			年間6.0ヵ月
	ダイハツ			年間5.7ヵ月		年間5.7ヵ月			年間5.7ヵ月
	SUBARU			年間5.0+0.6ヵ月		年間5.6ヵ月			年間6.0ヵ月
	いすゞ			年間5.0+1.0ヵ月		年間5.0ヵ月 +1.0ヵ月			年間5.0+1.0ヵ月
	日野			年間5.9ヵ月	年間1,628,000円	年間5.9ヵ月		年間1,626,000円	年間5.7+7万円
ヤマハ発動機			年間6.3ヵ月		年間6.0ヵ月			年間6.3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		業績連動算定方式		年間1,860,600円	年間5.2ヵ月
	日立グループ連合・日立製作所	314,900	年間2,016,000円	年間6.4ヵ月	年間1,983,870円	年間6.15ヵ月 +特別加算0.15ヵ月	年間1,876,800円	年間6.0ヵ月
	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1,620,400円	年間4.6ヵ月
	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		(夏) 1,010,000円	(夏) 2.84ヵ月
	三菱電機労連・三菱電機	288,021	年間1,852,000円	年間6.43ヵ月	年間1,697,000円	年間5.89ヵ月	年間1,756,000円	年間6.13ヵ月
	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1,482,800円	年間4.3ヵ月
	シャープグループ労連・シャープ	345,916	年間1,625,805円	年間4.7ヵ月	業績連動算定方式		年間1,490,690円	年間4.3ヵ月
	富士電機グループ連合・富士電機	328,207	年間1,936,500円	年間5.9ヵ月	年間1,838,000円	年間5.6ヵ月	年間1,815,500円	年間5.55ヵ月
	村田製作所グループ労連・村田製作所(*1)		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,490,300円 + α	年間4.775ヵ月 + 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ヵ月	年間1,522,600円	年間4.6ヵ月	年間1,419,000円	年間4.3ヵ月
	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2,050,056円	年間6.0ヵ月
	明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,504,330円	年間5.2ヵ月
パイオニア労連・パイオニア								
(*1) 村田製作所グループ労連・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		年間1,660,000円	年間6.0ヵ月	年間1,618,000円	年間5.95ヵ月	年間1,547,510円	年間5.8ヵ月
	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	
	横河電機			年間5.8ヵ月		年間5.8ヵ月		年間5.65ヵ月
	ジーエス・ユアサ	321,760	年間1,754,448円	年間5.3ヵ月		年間5.07ヵ月		年間5.04ヵ月
	NTN			年間5.5ヵ月		年間5.0ヵ月		年間5.4ヵ月+2万円
	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	304,324	年間2,150,000円	-	年間2,100,000円	年間約6.77ヵ月	年間2,120,000円	
	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	312,186	年間1,623,367円	年間5.2ヵ月		年間4.869ヵ月	年間1,510,000円	年間4.863ヵ月
井関農機	297,735	年間1,339,808円	年間4.5ヵ月	年間900,000円	年間3.02ヵ月	年間900,000円	年間3.04ヵ月	

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	303,400	(業績連動方式)					年間1,530,000円	
	J F E スチール	303,400	(業績連動方式)					年間1,650,000円	
	神戸製鋼	303,400	(業績連動方式)					年間1,420,000円	
	日新製鋼	303,400	(業績連動方式)					年間1,340,000円	
	三菱重工				年間5.9ヵ月		年間5.8ヵ月		年間5.7ヵ月+生産協力金2万円
	川崎重工		(業績連動方式)						年間4.86ヵ月
	I H I				年間5.9ヵ月		年間5.6ヵ月+協力金2万円		年間5.0ヵ月+協力金3万円
	住友重機械				年間5.9ヵ月		年間5.78ヵ月		年間5.68ヵ月
	三井E&S		(業績連動方式)						夏季2.08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		季節手当等に織込済		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		17万円+4ヵ月		年間16万円+4ヵ月		
	三菱マテリアル		(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間1,628,000円	
	住友金属鉱山		年間1,850,000円		年間1,800,000円			年間1,810,000円+特別一時金3万円	
	三井金属		(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間1,775,000円	
	DOWA		(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間1,703,000円	
	J X 金属		(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間1,680,000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ヵ月	年間1,451,000	年間4.62ヵ月		年間1,481,000円	年間4.65ヵ月
	住友電工			年間5.10ヵ月	年間1,644,000円	年間5.0ヵ月		年間1,644,000円	年間5.00ヵ月
	フジクラ			年間5.00ヵ月	年間1,328,800	年間4.35ヵ月		年間1,386,900円	年間4.56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
自動車連	トヨタ										
	日産										
	本田技研										
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ										
	ダイハツ										
	SUBARU										
	いすゞ										
	日野										
	ヤマハ発動機										
平均	163,748		165,745								



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			
			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
J A M	オークマ	165,900			1,000	166,900	934	66	1,000	25	959
	島津	159,060	4,800	163,860			940	28	968		
	アズビル	161,000	1,000	162,000	1,000	162,000	1,000 (※1)	20	1,020 (※2)	20	1,020 (※2)
	横河電機										
	ジーエス・ユアサ	164,900	3,000	167,900	600	165,500	960	97	1,057	30	990
	NTN				1,200	176,200	935	50	985	25	960
	日本精工	175,500					870～1,000 (地方により異なる)				
	クボタ労連	156,000									
	コマツ						1,000				
	ヤンマー	162,000					990	10	1,000		
	井関農機						910(950) (※3)	20(78)	950(1028)	20(20)	930(970)
	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 ※2 東京・神奈川・大阪：1,020円 埼玉・千葉・愛知・京都・兵庫：950円、他：900円 ※3 ( ) はフルタイム1年以上勤務者										



④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車連	トヨタ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&lt;賃金&gt; 賃金引き上げ・人への投資全組合員一人平均12,000円に含む。</p> <p>&lt;一時金&gt;</p> <p>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。</p> <p>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】</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt;</p> <p>◇以下4つの項目について、労使協議会の場で議論を行っていく。</p> <p>①自発的な社内異動の拡充②異業種出向・兼業を含めた社外へのチャレンジ</p> <p>③自ら資格や知識・技能の習得を目指して学ぶ者への補助・手当と環境づくり(※)</p> <p>④全員が活躍し続けられる環境整備(制度・運用面)(※)</p> <p>※：制度導入・見直しに必要な原資については、人への投資要求にも織り込む。</p>	一般組合員と合わせての回答あり
	日産	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>シニアパートナー組合員、パートナー組合員</p> <p>：(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】</p> <p>&lt;論議・確認項目&gt;</p> <p>◇総労働時間短縮の取り組み</p> <p>：NEW START12に基づき、とりわけ年休取得については、年休取得全社一人平均目標19日以上に向け、2018年度は目標達成を目指すとともに、計画的な年休取得ができるよう取り組む。</p> <p>◇業務負荷の平準化・適正化</p> <p>：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材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</p> <p>◇職場環境の改善</p> <p>：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論議・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3,000円、時給20円
	本田技研	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&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。</p> <p>定年退職時点の基準内賃金への乗率を52.1%にすることを要求する。</p> <p>&lt;一時金&gt;再雇用従業員：年間5.0ヵ月+1.3ヵ月(6.3ヵ月)</p> <p>&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の検討を引き続き行うよう、労使議論の場を通じて会社へ要望する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt;</p> <p>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。</p> <p>◇適正な働き方</p> <p>：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</p> <p>◇多様な働き方</p> <p>：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</p> <p>◇領域ごとの課題解決に向けて</p> <p>：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</p> <p>◇海外の働き方</p> <p>：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</p>	<賃金>定年後再雇用者：正規従業員の賃金引上げと連動し、基準内賃金の引き上げを行う。嘱託従業員：等級・号数で賃金算出されている嘱託従業員のベースアップを行う。
	マツダ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&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</p> <p>：等級5以下組合員に準じた要求とする。</p> <p>&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。</p> <p>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>【働き方の改善】</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt;</p> <p>・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</p> <p>・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)</p> <p>・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>	<賃金引き上げ> <p>エキスパート・ファミリー組合員および期間社員組合員：一般組合員への回答の趣旨を踏まえ、要求への対応方法については別途協議</p> <p>&lt;年間一時金&gt;</p> <p>エキスパート・ファミリー組合員：水準・配分は、一般組合員に連動する。</p> <p>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>

自動車 総連	三菱自工	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&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】</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt; 働き方の改善を進め、より生産性を高めた「働きがいのある仕事の時間」、「自分・家族との充実した時間」、「十分な休息の時間」の3つを軸としたワーク・ライフ・バランスを実現した社会生活をめざし、ES向上委員会（働き方検討分科会）を中心に積極的に取り組む。</p> <p>（1）総労働時間短縮に向けた取り組み 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】 ・全組合員が年次有給休暇を安定して17日以上取得できるよう、各種施策を実施する。 ・働き方改善に向けた各職場の取り組みをチェック・フォローする仕組みを構築する。 ・国民の祝日が追加制定されたことに合わせて、所定内労働時間削減に向けて取り組む。</p> <p>（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。</p> <p>（3）勤務間の休息時間確保に向けた取り組み 現状の課題を調査・研究し、制度導入に向けた検討を進める。</p> <p>（4）多様な働き方の実現 60歳以降の働き方については、ES向上委員会に各支部-事業所の担当者も参加することで、論議を加速させ、適材適所で働ける場所の確保に向けて検討を進める。育児・介護支援制度や在宅勤務制度などの拡充を通じて、さまざまな制約がある方でも安心して、能力を発揮できる職場環境の実現に向けて検討を進める。</p>	<賃金改善分>シニア・パートナー社員、期間社員：時給20円、月給3,300円パートタイマー：別途協議
	スズキ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&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】</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt; ◇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>	再雇用嘱託社員：改善
	ダイハツ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&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】</p> <p>&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、各種労使協議体を通じて全社的に前進感のある取り組みに繋げる。また振り返りを各職場で行い、課題を明確化した上で、具体的な取り組みを実施していく。 （2）年次有給休暇：当年度付与日数の完全取得に向けた取り組みを労使で継続的に実施すると共に、低取得者一人ひとりへの対応を確実に実施する。</p> <p>&lt;要請事項&gt; 要請1：「安全で快適な職場環境づくり」の要請 要請2：「魅力ある会社、魅力ある職場づくり」の要請</p>	シニアパートナー・パートタイマー組合員 ：月給者3,200円/月、日給者20円/時
	SUBARU	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>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。 組合員ではない非正規労働者に対しては、組合員と同等額の賃金引き上げを要請する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>◇お互いが前向きに意見を言い合えるような、元気で闊達な職場風土、本当に風通しのよい職場を目指して、強い決意で取り組む必要がある。そのために、マネジメントラインのなかで声の挙げやすい職場をつくり、働き方総点検の課題に継続してPDCAをまわしていく。</p>	再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー）：一般組合員の賃金改善と同額を増額し支給する。

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;再雇用組員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ：日給者：日給120円/月給者：月給2,440円の引き上げ額を要求する。 ：定年延長を見据えた賃金水準のあり方について労使で協議を行うことを要求する。 &lt;一時金&gt;再雇用組員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）：一般組員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。 &lt;その他&gt;組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>◇2018年労働諸条件改善にて要求した「やりがい・モチベーションが高まる職場づくり」、「日々安心して働くための処遇見直し」への回答について具体的進展と更なる議論の加速を要求する。</p> <p>&lt;通年取り組み項目&gt;</p> <p>◇「働き方の質の向上」に資する実りのある労使協議の実施 ：総労働時間短縮に向けた取り組み「NewSTART12」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>	再雇用組員：日給50円、月給1,017円の引上げ
	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>シニア組員：組員に準じた賃金改善を要求する。 &lt;一時金&gt;</p> <p>シニア組員：年間5.9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>◇誰もがチャレンジできる環境目指して『何事にも安心感を持って取り組むことのできる職場を実現』</p> <p>①ワークライフバランスの実現 ②やりがい・充実感を持てる職場風土の実現 ③性別・年齢を問わず活躍できる職場環境の実現</p>	<賃金引き上げ>シニア組員：労使専門委員会にて協議する。<一時金>シニア組員：一人平均で5.9ヵ月相当とする。
	ヤマハ発動機	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>&lt;賃金引き上げ&gt;</p> <p>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。 &lt;一時金&gt;</p> <p>エキスパート社員：6.3ヵ月を要求する。 &lt;その他&gt;</p> <p>直接雇用の非正規労働者の処遇改善を要求する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>&lt;議論項目&gt;</p> <p>・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。</p> <p>&lt;通年取り組み項目&gt;</p> <p>・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>	直接雇用の非正規労働者：正規従業員の賃金改善分相応の処遇改善

産別	組合	要 求	回 答
電機連合	パナソニックグループ労連		
	日立グループ連合・日立製作所	【36協定特別条項上限時間の見直し】 ・別途、専門委員会で論議（1ヵ月99時間、1年720時間）	【36協定特別条項上限時間の見直し】 ⇒<継続協議>
	全富士通労連・富士通	【36協定特別条項上限時間の見直し】 ・2～6ヵ月平均80時間以下となるよう見直す (研究開発業務は1ヵ月100時間のまま) ・年間時間外協定時間は720時間としている 【勤務間における休息時間の確保】 ・終業から翌日の始業まで一定時間（10時間以上）を確保した勤務間インターバル制度を導入 【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 (不合理な雇止めの禁止) ・労使協議にて対応 【同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み】 (パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件などの点検および是正等) ・パートタイム労働者の賃金についても組合員に見合った引き上げを要求 (納得性を高めるための措置) ・労使協議にて対応	【36協定特別条項上限時間の見直し】 <一部到達> ・一般業務は1ヵ月99時間かつ2～6ヵ月平均80時間までとする。 ・研究開発業務は1ヵ月99時間かつ3ヵ月240時間までとする。 ・年間時間外協定時間は720時間としている。 【勤務間における休息時間の確保】 <到達> ・翌日の出社まで10時間の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入する。なお、職場や職務の状況を踏まえて、柔軟で実効性の高い運用を行う。 【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】 (正社員化) ⇒ <継続協議> (不合理な雇止めの禁止) ⇒ <継続協議> 【同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み】 (パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件などの点検および是正等) ⇒ <到達> (納得性を高めるための措置) ⇒ <継続協議>
	東芝グループ連合・東芝	【36協定特別条項上限時間の見直し】 ・2019年度以降の長時間労働是正に向けた施策や取り組み内容について話し合いを行う ・限度時間ガイドラインを策定。 【同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み】 (納得性を高めるための措置) ・「同一労働同一賃金に関する法整備」を踏まえ、対応方針や進め方について話し合いを行う (受入会社労働組合の取り組み) ・労働者派遣法改正の主旨に則り、適切な対応をしていくことを確認する	【36協定特別条項上限時間の見直し】 ⇒<一部到達> ・法定労働時間での管理 【同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み】 (納得性を高めるための措置) ⇒<継続協議> (受入会社労働組合の取り組み) ⇒<到達>・受入先として派遣元と連携を図ることを確認
	三菱電機労連・三菱電機		
	NECグループ連合・日本電気	【年休取得の底上げ】 ・労使の「働き方検討委員会」にて協議	【年休取得の底上げ】 ⇒<到達> ・原則夏季に5日取得。その後は低取得者を個別フォロー。
	シャープグループ労連・シャープ 富士電機グループ連合・富士電機		
	村田製作所グループ労連・村田製作所	【勤務間における休息時間の確保】 ・インターバル制度を導入	【勤務間における休息時間の確保】 ⇒<到達> ・2019年10月より10.5時間の勤務間インターバル制度を導入する



電 機 連 合	OKIグループ連合・沖電気工業	<p>【36協定特別条項上限時間の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定における例外業務（適用除外業務）の1年間の限度時間引き下げ</li> </ul> <p>【勤務間における休息時間の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅時間を7時間程度確保できるよう深夜時間労働は23時までとすることを原則としている。</li> </ul> <p>⇒勤務間インターバルの運用について、労使協議するよう要求</p> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(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</li> </ul>	<p>【36協定特別条項上限時間の見直し】</p> <p>⇒&lt;継続協議&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き労使で研究検討や議論</li> </ul> <p>【勤務間における休息時間の確保】</p> <p>⇒&lt;未到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行のインターバル制度、深夜労働の運用ルール徹底を確認</li> </ul> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(正社員化)</p> <p>⇒&lt;未到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・状況確認実施</li> </ul>
	安川グループエオン・安川電機	<p>【36協定特別条項上限時間の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>【年休取得の底上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使の「働き方検討委員会」にて協議を行う</li> </ul> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員化の仕組みを要求 (多様な正社員化 b. 正社員への転換措置)</li> <li>・正社員化の仕組みを要求 (多様な正社員化 c. 組合員化)</li> <li>・正社員化の仕組みを要求</li> </ul>	<p>【36協定特別条項上限時間の見直し】</p> <p>⇒&lt;到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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/月以下とする。</li> </ul> <p>【年休取得の底上げ】</p> <p>⇒&lt;一部到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法対応の5日は遵守するが、年間総実労働時間と生産性向上および競争力確保の観点から、いままですら労使で取り組んできた15日/人を必須とすることは難しい。</li> </ul> <p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(正社員化)</p> <p>⇒&lt;一部到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで、職務や役割の違いから有期契約として雇用してきた背景もあり、正社員化ありきとすることは難しいと考える。 (多様な正社員化 b. 正社員への転換措置)</li> </ul> <p>⇒&lt;一部到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで、職務や役割の違いから有期契約として雇用してきた背景もあり、正社員化ありきとすることは難しいと考える。 (多様な正社員化 c. 組合員化)</li> </ul> <p>⇒&lt;一部到達&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで、職務や役割の違いから有期契約として雇用してきた背景もあり、正社員化ありきとすることは難しいと考える。</li> </ul>
	明電舎	<p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(正社員化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者の人員確認および今後の転換方針について会社と協議中 (労働契約法第18条の周知)</li> <li>・対象者の人員確認し、周知方法について協議中</li> </ul>	<p>【有期契約労働者の無期転換に関する取り組み】</p> <p>(正社員化)</p> <p>⇒&lt;未到達&gt;</p> <p>(労働契約法第18条の周知)</p> <p>⇒&lt;到達&gt;・会社にて実施を確認。対象人数の確認実施</p>
	パイオニア労連・パイオニア		

産別	組合	要 求	回 答
J A M	オークマ		
	島津		介護関連諸制度の適用要件の緩和
	アズビル		
	横河電機		
	ジーエス・ユアサ	定年延長に向けた協議申入れ	
	NTN		再雇用者時給10円引上げ期間社員日給100円引上げ
	日本精工		
	クボタ労連	定年延長にむけた再雇用制度の充実	定年延長の検討も含めた再雇用制度に関する検討委員会を立ち上げ協議を進める
	コマツユニオン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの定年延長</li> <li>・退職金制度改定（定年延長へ対応含む）</li> </ul>	「人事賃金制度」、「退職金制度」の改定を進めた上で、定年延長の実施
	ヤンマー		
	井関農機		

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	新日鐵住金		
	J F E スチール		
	神戸製鋼		
	日新製鋼		
	三菱重工	・勤務間インターバルの導入	・各地区で異なっているインターバル休息確保の実態把握 ・運用の全社一律の仕組み構築に向け、実態を踏まえつつ労使で慎重に協議していく
	川崎重工	・再雇用社員の賃金増額 ・勤務間インターバル時間の実態を把握し労使で検証する場を設けること	・時給8円、日給月給1,300円/月増額 ・労使検討の場の設置
	I H I	・勤務間インターバル	・勤務終了から翌日の勤務開始までに、10時間以上の勤務間インターバルを設けることを努力義務とする
	住友重機械	・退職金増額 ・勤務間インターバル制度の導入に向け、実態を把握し労使で検討する場を設置	・将来分の勤続ポイントを勤続20年到達前（勤続年数0～19年）で1ポイント、勤続20年到達以降で2ポイント増。過去分は実施しない。 ・労使検討の場の設置
	三井E&S	・働き方改革およびワーク・ライフ・バランスの充実に向けた労使検討の場の設置	・労使検討の場の設置
	キャタピラージャパン	・勤務間インターバル	・年内の導入に向け検証等を実施の上、具体的な時期を設定する
	日立造船	・勤務間インターバル制度検討のための労働実態把握	・制度導入の可否を含めた検討に向けて、職場の労働実態把握に取り組む
	三菱マテリアル	・育児休業・子の看護休暇年齢要件緩和	・現行小学3年生→6年生
	住友金属鉱山	・60歳定年退職加算金の増額	・60歳定年退職加算金を50万円増額
	三井金属	・再雇用者の処遇と職種見直し	・再雇用者のモデル年収の改定
	DOWA	・「65歳現役社会」実現にむけた労働環境の構築	・再雇用者の処遇改善等
J X 金属	・「65歳現役社会」実現にむけた労働環境の構築	・定年時の資格給に応じ月手当増額	
全 電 線	古河電工		
	住友電工		
	フジクラ		