

## 金属労協 各産別の要求内容（原案）

2019年1月22日 金属労協政策企画局

産別名	金属労協	自動車総連																		
機関決定	第61回協議委員会（2018.12.5）	第86回中央委員会（2019.1.10）																		
要求提出	集計対象組合を中心に、2月20日まで	2月末まで。メーカー組合始め主要組合は2月13日。車体・部品部門は2月20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>○賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、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>○各組合は、賃金実態を点検し、産業間・産業内における賃金水準の位置づけを把握して、必要な改善に取り組む。</p> <p>○格差是正に向けて、各組合がJC共闘内における賃金水準の位置づけを確認できるよう、データの整備をめざす。</p> <p>○初任給については、人材確保や全体の賃上げ、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組む。</p> <p>○賃上げ原資の確保と賃金制度の確立</p>	<p>○全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指す賃金の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。</p> <p>&lt;個別ポイント絶対水準要求&gt;</p> <p>○自らの目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者（若手技能職）及び中堅労働者（中堅技能職）における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む。</p> <p>[技能職若手労働者（若手技能職）銘柄及び中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者 (若手技能職)</th> <th>技能職中堅労働者 (中堅技能職)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサス プレミア</td> <td style="text-align: center;">323,200円</td> <td style="text-align: center;">370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 プレミア</td> <td style="text-align: center;">254,000円</td> <td style="text-align: center;">292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 目標</td> <td style="text-align: center;">239,000円</td> <td style="text-align: center;">272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 スタンダード</td> <td style="text-align: center;">220,000円</td> <td style="text-align: center;">248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 ミニマム</td> <td style="text-align: center;">215,000円</td> <td style="text-align: center;">240,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>&lt;平均賃金要求&gt;</p> <p>○賃金カーブ維持分の確保に加え、物価上昇、労働の質的向上、格差是正の必要性等の要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げ【*】を要求する。</p> <p>○なお、全ての単組は、昨年までの取り組みを踏まえつつ、上記の要素を総合的に勘案し、賃金改善分を要求する。なかでも底上げ・格差是正を進める必要のある単組においては、必要な是正原資を明確に加え、賃金改善に取り組む。</p> <p>○直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。</p> <p>【*】本要求基準に基づいた場合の2018年の自動車総連全体の要求実績（平均） … 約7,500円（うち、賃金改善分は3,413円）</p>		技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)	賃金センサス プレミア	323,200円	370,000円	自動車産業 プレミア	254,000円	292,000円	自動車産業 目標	239,000円	272,000円	自動車産業 スタンダード	220,000円	248,000円	自動車産業 ミニマム	215,000円	240,000円
	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)																		
賃金センサス プレミア	323,200円	370,000円																		
自動車産業 プレミア	254,000円	292,000円																		
自動車産業 目標	239,000円	272,000円																		
自動車産業 スタンダード	220,000円	248,000円																		
自動車産業 ミニマム	215,000円	240,000円																		
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> <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>・非正規労働者を含めた協定の締結をめざす。</li> <li>・企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準に取り組む。引き上げ額は、月額2,000円以上とする。</li> </ul> <p>②特定最低賃金の水準引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大する</li> </ul>	<p>&lt;企業内最低賃金協定の締結&gt;</p> <p>○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>○すでに締結している単組は、次の①②を同時並行的に進め、着実な取り組みの前進を図る。</p> <p>①高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指し、次の要求基準に基づき、締結額の引き上げに強力に取り組む。</p> <p>&lt;要求基準&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・18歳の最低賃金要求は、「160,000円以上」とする。</li> <li>・すでに締結額の水準が160,000円を超えている単組における18歳の最低賃金要求は、「164,000円以</li> </ul>																		

	<p>ため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保する。</p> <p>③「JCミニマム(35歳)」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「JCミニマム(35歳)」の水準は、基本賃金で月額21万円とする。</li> </ul>	<p>上」とすることを基本に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すでに上記の基準を満たしている単組においては、「高卒初任給に準拠した水準」での締結を目指す。</li> <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、各単組の実態を踏まえて取り組む。</li> </ul>
一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年間5ヵ月分以上を基本とします。年間5ヵ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。</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> <li>○要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。</li> <li>○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。</li> </ul>
働き方の見直し(労働時間、両立支援)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働時間の短縮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間1,800時間の実現をめざす。</li> <li>・完全週休2日制を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、所定労働時間の短縮を進める。</li> <li>・長時間労働の解消に向け、所定外労働(時間外・休日労働)の削減を図る。</li> <li>・36協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用に取り組む。</li> <li>・時間外・休日労働に関する上限規制、割増率の規定については、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間、法定休日以外の休日も含め、すべて対象とする。</li> <li>・年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組む。</li> <li>・早期に年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現を図る。</li> <li>・作業量の抜本的な削減、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組む。</li> <li>・「労働時間等設定改善委員会」を、積極的に活用する。</li> <li>・長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組む。</li> </ul> </li> <li>○働き方改革関連法への対応</li> <li>○仕事と家庭の両立支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組む。労働組合の相談体制強化。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働諸条件改善の取り組みとの関係性を整理しつつ、全ての単組は、働く者の視点に立った、働き方の改善に資する協議や提言に取り組む。</li> <li>&lt;話し合いの観点(一例)&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場風土/意識の変革</li> <li>・既存業務の改廃</li> <li>・仕事のプロセスの改善</li> <li>・人材育成の早期化</li> <li>・多様化の促進</li> <li>・諸制度の新設、見直し等</li> </ul> </li> <li>○「New START12」における「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、各単組の状況に応じ、総労働時間短縮の取り組みを進めるとともに、より抑制的な36協定とすべく、「自動車総連36協定締結方針」に則り、特別延長時間(年間・月間)の引き下げにこだわって取り組む。</li> <li>・直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とすべく、可及的速やかに取り組む。</li> <li>・所定労働時間1,952時間未達単組は、引き続き、その達成に向けて全力で取り組む。</li> <li>・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。</li> <li>・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、早期適用を図るべく取り組む。</li> <li>・所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、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引き続き進める。</li> </ul>
60歳以降、退職金・企業年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保する。</li> <li>○「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求める。</li> <li>○60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組む。</li> <li>○各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組む。</li> </ul>	
ダイバーシティ(男女共同参画等、ハラスメント対策)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ダイバーシティを尊重した職場環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組む。</li> <li>・「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定に参画し、組合員の意見反映を行う。</li> <li>・障がい者雇用の促進と障がい者の定着に向け、職場環境の点検と改善に取り組む。</li> <li>・外国人技能実習生の労働諸条件、安全衛生教育の</li> </ul> </li> </ul>	

	<p>状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図る。</p> <p>②差別や暴力、ハラスメントの根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組む。</li> </ul>	
安全衛生、 労災付加 保障	<p>①安全衛生体制の強化、労働災害の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ職場に向けた日常活動を徹底。</li> </ul> <p>②労災付加補償の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
非正規労働者	<p>○労使交渉・労使協議の基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使協議を徹底 ・組織化 ・実態・課題の掌握</li> </ul> <p>○非正規労働者の正社員への転換促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員への転換促進</li> <li>無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本</li> <li>職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇</li> </ul> <p>○賃金・労働諸条件の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組み</li> <li>未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む。</li> </ul> <p>○働き方改革関連法への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般的な正社員と非正規労働者との間に、賃金・労働諸条件の不合理な差があるかどうかを点検し、不合理な差があれば是正に取り組む。</li> </ul> <p>○関係法令に対応した取り組み</p>	<p>①「同一価値労働同一賃金」に基づく、賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの関連性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。一時金が設定されている場合は、正規従業員に準じた取り組みを行う。</li> <li>「2018年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態ごとの待遇（賃金制度、手当、福利厚生等）差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は、優先的に改善に取り組む。</li> <li>間接雇用の非正規労働者についても、別に定める自動車総連の取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、経営に対し、処遇改善を訴えていく。</li> </ul> <p>②雇用に係る経営対策の取り組み</p> <p>&lt;直接雇用の非正規労働者&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員登用制度の促進、無期契約への転換</li> <li>能力開発・スキルアップ制度の充実</li> <li>コンプライアンスの取り組み（改正労働契約法、外国人技能実習制度等）</li> <li>労働組合への定期的な報告体制の整備</li> <li>非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み</li> </ul> <p>&lt;間接雇用の非正規労働者&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改正労働者派遣法への対応</li> </ul> <p>③非正規労働者の組織化に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>非正規労働者の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員（期間従業員を含む）、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。</li> <li>無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を確認するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。</li> </ul>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<p>○バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進</p> <p>○バリューチェーン内における付加価値の適正配分</p> <p>○バリューチェーン全体での付加価値の拡大</p> <p>○中小小グループの交渉環境整備、交渉力強化支援</p>	<p>○2016年1月に三年間の集中した取り組みとしてスタートした付加価値の『WIN-WIN 最適循環運動』について、業種を跨いだ取り組みのスキームや、運動の精神を継承し、新たなステージで取り組みを継続。</p> <p>○これまで進めてきたテーマ毎具体的取り組みや新たな課題についても、業種別部会を中心に議論し、当運動の枠組みの中で推進。</p>
その他	○政策・制度要求	○政策・制度課題の取り組み

産別名	電機連合	JAM
機関決定	第105回中央委員会 (2019.1.24-25)	第34回中央委員会 (2019.1.16)
要求提出	2月14日まで	統一要求日：2月19日(火)
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：167,500円以上 (4,000円引き上げ) ○大卒初任給：213,500円以上 (2,000円引き上げ)</p> <p>○賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み ○エイジフリー社会を展望した雇用延長に向けた取り組み ○男女の機会均等と均等処遇の確立</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 JAM一人前ミニマム基準 18歳162,000円 20歳175,000円 25歳207,500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270,000円 35歳310,000円 目標基準 30歳290,000円 35歳330,000円</p> <p>※目標基準に達している単組 「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求</p> <p>③ 年齢別最低賃金基準 (一人前ミニマム80%原則) 18歳162,000円 25歳166,000円 30歳192,000円 35歳216,000円</p> <p>(2) 平均賃上げ要求基準 JAM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>
JC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) ・166,000円 (4,000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)：182,500円以上 ○40歳最低賃金 (基本賃金)：229,500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>① 18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>③ JCミニマム (35歳)の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額21万円以下をなくす運動</p>
一時金	<p>【統一目標基準】</p> <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>
働き方の見直し(労働時間、両立支援)	<p>○時間外割増率【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1ヵ月の時間外労働時間の積算方法は、時間外労働時間を発生順に積算</li> <li>・平日30%、休日45%、深夜30%に達していない組合は引き上げに取り組む</li> <li>・中小企業への猶予期間中であっても、1ヵ月60時間を超える労働時間に対する割増率は、企業規模に関係なく統一して50%以上とする。</li> </ul> <p>○長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場の設置と推進</li> </ul> <p>○総実労働時間の短縮【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間管理の適正化</li> <li>・年休取得の促進</li> </ul> <p>○過労死等を防止し、健康を守るための取り組み【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定特別条項限度時間の見直し</li> <li>・年休取得の底上げ</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徹底</li> </ul> <p>○仕事と治療の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使確認</li> <li>・両立ができる環境整備</li> </ul>	<p>あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、JAMの「労働時間に関する指針」と、「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> <p>(1) 総実労働時間 ・1,800時間台を目標とし、当面1,900時間台をめざす。</p> <p>(2) 長時間労働の是正 ・労働時間管理の徹底 ・JAM基準を踏まえた上、36協定内容の再点検</p>

	<p>○仕事と育児、仕事と介護の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策指標項目への取り組み</li> <li>・両立しやすい環境の整備</li> </ul>	
60歳以降、退職金・企業年金		<p>○定年延長</p> <p>○継続雇用者への対応</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 組合員化</li> <li>(2) 希望者全員の雇用確保</li> <li>(3) 賃金について</li> </ol> <p>○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備</p>
ダイバーシティ(男女共同参画等、ハラスメント対策)	<p>○ポジティブ・アクションの推進</p> <p>○高齢者に関する取り組み</p> <p>○障がい者の雇用の促進と職場環境整備に向けた取り組み</p> <p>○ハラスメント対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント(セクハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラなど)に対応できる、相談窓口の設置や労使による苦情処理機関を設置</li> <li>・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にしたうえで、ハラスメントの行為者については厳正に対処する内容を労働協約等に規定し、職場内での周知</li> <li>・職場におけるあらゆるハラスメントについて、一体的に対応できる体制の整備についても検討</li> </ul>	<p>2018年労働協約取り組み方針に準ずる</p> <p>○ダイバーシティに対応した包摂的な職場環境の整備</p> <p>(1) 外国人労働に関し、実態把握を進め、人権やディーセントワーク当然に担保されるよう取り組みを図る</p>
安全衛生、労災付加保障		<p>2018年労働協約取り組み方針に準ずる</p> <p>○企業内労災補償</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休業補償は労災保険給付と併せて賃金の100%となるよう付加給付</li> <li>・遺族・障害補償として、労災保険給付に加算 【別途一覧あり ex. 死亡給付3,400万円】</li> <li>・葬祭料は、会社の実費負担</li> <li>・勤途上災害も業務上災害と同様</li> </ul>
非正規労働者	<p>○有期契約労働者の無期転換に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無期転換に関する取り組み(労働契約法第18条への取り組み)</li> <li>・不合理な雇止めに関する取り組み(労働契約法第19条への取り組み)</li> </ul> <p>○派遣・請負労働者の受け入れなどに関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣・請負労働者に関する受け入れ時および定期的な労使協議の場を設置</li> <li>・派遣受け入れ期間延長に伴う意見聴取にあたって、労使協議の中で、雇用安定措置の運用状況などを含めた確認を行い、適切な対応</li> </ul> <p>○同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件などに関する取り組み</li> <li>・派遣労働者の労働条件などに関する取り組み</li> </ul>	<p>(1) 直接雇用有期労働者の処遇改善と指針に基づく取り組み。(とりわけ、無期転換権への対応)</p> <p>(2) 派遣労働者について、「改正労働関連法等の手引き」に基づく取り組み。</p> <p>(3) 改正パート労働法への対応</p> <p>(4) 「誰もが時給1,000円」の実現。</p>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「付加価値の適正配分」の考え方の理解促進を図る</li> <li>・電機産業内の実態と課題に応じた対策の検討</li> <li>・付加価値の創出、適正配分を進め、創出に向けた「人への投資」につなげる取り組みの推進</li> </ul>	<p>○「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しの企業要請</li> <li>・情報の収集</li> <li>・要請行動</li> </ul>
その他		

産別名	基幹労連	全電線
機関決定	第16回中央委員会(2019.2.6)	第199回中央委員会(2019.1.31)
要求提出	2月8日(集中要求提出日)	統一要求提出日 2月19日
賃金	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方</p> <p>○職場全体の活力発揮を促すべく、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金改善を求めていく。</p> <p>② 要求内容</p> <p>○AP19春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)にもとづき、要求額は2019年度3,500円以上を基本とする。</p> <p>2) 定期昇給</p> <p>① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。</p> <p>② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。</p> <p>③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態で行き詰りした場合の2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。</p> <p>○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。</p> <p>○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</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>・「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、35歳標準労働者(高卒・勤続17年・扶養 配偶者・子2人)の賃金を設定する。</p> <p>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 最低基準：最低確保すべき水準；248,000円以上</p> <p>・賃金引き上げの要求については、3,000円以上を個別賃金方式(35歳標準労働者賃金)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>・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>
JCMミニマム運動	<p>1) 最低賃金</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>○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、JCM方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には、月額2,000円以上の引上げとし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。</p> <p>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。</p> <p>② 「JCMミニマム(35歳)」の確立</p> <p>○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCMミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。</p>	<p>○初任給</p> <p>・18歳 高卒正規入社 初任給を到達闘争として164,000円以上、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>○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、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>・「JCM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 「金額」要求方式</p> <p>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>② 「金額+月数」要求方式：40万円+4カ月を基本</p> <p>③ 「月数」要求方式：5カ月を基本</p> <p>④ 業績連動方式：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カ月中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。</p>
働き方の見直し(労働時間、両立支援)	<p>1) 格差改善の取り組み</p> <p>① 月例賃金</p> <p>○格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。</p>	<p>○労働時間短縮</p> <p>・年間総実労働時間の到達目標1,800時間達成に向け、当面の目標である1,900時間台の定着を推進する。</p> <p>・年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および年休取得の推進を前進させるべく「労働時間等設定改善法」に基づき、各労使で専門委員会等を設置し、協議を進める。</p>

	<p>②労働時間・休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○年間所定労働時間 1,800 時間台の実現</li> <li>○年次有給休暇は、初年度付与を 20 日以上</li> </ul> <p>③諸割増率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○所定休日も含めた休日労働割増率 40%</li> <li>○特別条項における努力義務への対応として、1 ヶ月 45 時間を超える時間外労働割増率 30%</li> <li>○1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働割増率 50% 以上</li> </ul> <p>2) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。</li> <li>○設置済みの組合は、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。取り組み内容については、「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）」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。</li> </ul>	<p>○次世代育成支援</p> <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> <li>・育児については、各種制度の整備・定着を進めるとともに、子育てしながら安心して働くことができる社会の実現に取り組む。</li> </ul> <p>○介護・看護</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護、看護に対応できる就労環境の整備に努めるとともに、法の趣旨に基づく制度の対象となるよう努めていく。</li> </ul>
60歳以降、退職金・企業年金	<p>1) 「65 歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○「60 歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021 年度から該当者に適用できる制度導入をめざし取り組みをすすめる。</li> <li>○すでに労使議論が深まっており、先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。</li> <li>○制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めていく。</li> <li>○労使話し合いの場が未設置の組合は、労使話し合いの場の設置を求める。</li> </ul> <p>2) 60歳以降者への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をもって対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化にむけ取り組む。</li> <li>○福利厚生等においても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。</li> </ul> <p>3) 退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円（60歳・勤続42年／高卒技能労働者）に向けて取り組む。</li> </ul>	<p>○退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本に、現行水準の開示の取り組みを進める。</li> <li>・単組の主体的判断のもと、格差是正に取り組む。</li> <li>・これまでの到達水準1,600万円以上に未到達で「中卒・勤続35年・60歳」に取り組む単組は、年次計画的取り組みも視野に入れ、労使合意形成を図る。</li> <li>・これまでの到達水準との乖離が極めて大きい単組については、到達方式を基本に置きつつも、上げ幅での要求設定を行う。</li> <li>・企業年金制度の充実に向け、取り組みを進める。</li> </ul> <p>○60歳以降の雇用確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行制度の内容整備・実施状況の点検など、実態に即し取り組む。</li> <li>・60歳以降も働き続けられる環境づくりに向けて、経過措置を利用せず、65歳までの雇用確保をめざすとともに労働の価値にふさわしく、かつ生活を維持することができる賃金水準をめざす。</li> <li>・定年延長・定年制度廃止についても世間動向を注視するなかで取り組む。</li> </ul>
ダイバーシティ(男女共同参画等、ハラスメント対策)	<p>1) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、休息時間の確保やメンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、様々な角度から検討する。</li> </ul>	<p>○「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。</p>
安全衛生、労災付加保障	<p>1) 労災通災付加補償</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○労働災害付加補償の死亡弔慰金 3,400 万円</li> <li>○通勤途上災害補償 1,700 万円</li> <li>○障害等級 1 級以下の総合水準への到達</li> </ul>	

非正規労働者	<p>1) 働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。</li> <li>○直接雇用の非正規労働者については、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに、同一労働同一賃金の観点から以下の取り組みを進める。具体的には、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善</li> <li>・労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いにむけた改善</li> <li>・福利厚生も含めた労働条件の不合理な相違がないことの確認と必要な改善</li> <li>・労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。)</li> </ul> </li> <li>○派遣労働者については、2015年9月の労働者派遣法改正により、同一事業所で3年を超えて受け入れる場合、過半数労働組合への意見聴取が義務化されたこと等から、基幹労連が2015年12月に発行した「労働者派遣法に関する留意点」にもとづいて対応を行う。</li> <li>○中央本部、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」「労働契約法第18条(無期転換契約への転換)に対する全電線の基本的考え方」を踏まえ、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>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。</li> <li>○総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し積極的な支援を行う。</li> <li>○グループ会社(組合)をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のために(取引適正化ガイドライン)」を推進する。</li> </ul>
その他	<p>1) 労働法制への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○安心して働くことのできる社会の構築にむけた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。</li> <li>○「働き方改革関連法」については、連合・金属労協の対応をふまえて作成する基幹労連の取り組み(適宜発信)に沿ってすすめる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正労基法は、大企業と中小企業とで施行日が異なることや、適用猶予・適用除外となる業務がある等、法の下では一律的な基準とはなっていないが、基幹労連としては、企業規模間や職種によって対応に差をつけることなく、法対応はもとより法を上回る取り組みとする。</li> <li>・構成組織は、基幹労連の考え方のもと業務実態をふまえて、必要に応じ具体要求を検討する。</li> </ul> </li> <li>○「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、連合が主催する諸活動へ積極的に参画する。</li> </ul>	