

金属労協各産別の要求内容

2010年1月7日 金属労協労働政策局

	金属労協	自動車総連	電機連合
機関決定	第52回協議委員会 (2009.12.1)	第77回中央委員会 (2010.1.14)	第96回中央委員会 (2010.1.28~29)
要求提出	集計登録組合を中心に2月25日まで	2月末日まで(拡大戦術会議登録組合は2月17日 車体・部品部門は2月24日まで)	2月18日まで
賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する組合は、制度の完全実施を図る。 賃金構造維持分を要求方式で確保する組合は、産別方針に基づき賃金実態を明確に把握し、賃金水準の維持を図る。 賃金構造維持分を確保した上で賃金改善に取り組む組合は、金属産業の賃金実態や産業内の賃金格差等を踏まえ賃金改善に取り組む。 中堅・中小労組の格差拡大を防止するため、産別指導の下に賃金実態を把握し賃金構造維持分の確保を図る。 グループ・関連企業等の賃金構造維持分確保を図るため労使協議等による支援の強化を行う。 あるべき水準 (基本賃金・技能職中堅労働者(35歳相当)) 目標基準 338,000円以上 到達基準 310,000円以上 最低基準 到達基準の80%程度 <p>すべての組合は賃金実態の点検を行い課題の把握と改善に努めるとともに、賃金制度の確立していない組合は早期の確立に向けて取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○平均賃金引上げ すべての組合は、現状の賃金水準を維持するため、賃金カーブ維持分を確保する。 尚、賃金改善分については、生産性向上などの会社施策に懸命に協力する組合員の努力・頑張り、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正等を重視し、明確な額で要求する。 ○個別ポイント絶対水準要求 技能職中堅労働者(中堅技能職)の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系は正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。 <技能職中堅労働者(中堅技能職) 銘柄の目指すべき水準> プレミアム基準 378,000円 目標基準 331,000円 スタンダード基準 296,000円 到達基準 264,000円 	<p>「賃金体系の維持をはかる」こととする。</p> <p>【統一要求基準】 「開発・設計職中堅労働者賃金」(基本賃金) [スキル・能力基準:レベル4、年齢要素:30歳相当] ・登録した現行水準を確保する。 ・到達水準 270,000円</p> <p>【統一目標基準】 「製品組立職中堅労働者賃金」(基本賃金) [スキル・能力基準:レベル4、年齢要素:35歳相当] ・登録した現行水準を確保する。 ・到達水準 250,000円</p>
一時金	<ul style="list-style-type: none"> 年間要求の基本は基準内賃金の5カ月分とする。 最低獲得水準は年間4カ月とする。 年間協定の組合は年間回答の引き出しを図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。 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>「夏冬型年間協定方式」を基本として、平均で年間5カ月分を中心とする。産別ミニマム基準は4カ月分とする。</p> <p>パートタイム・有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者の一時金についても正規社員に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。</p>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・36協定における特別条項の厳格な運用も含めて労働時間管理の徹底を図る。 ・総実労働時間短縮・時間外労働の削減に向けて、限度時間超~60時間までの割増率50%休日割増率50%への引き上げ、36協定における限度時間の引き下げ、年次有給休暇の付与日数増・取得促進、長期休暇制度の導入等に取り組む。 ・産別方針に沿って300人未満の中小労組も含め全組合で総実労働時間短縮と労働基準法改正への対応に取り組む。 ・月60時間超の時間外労働算定対象時間は労使協定で定めた所定労働時間を上回る全ての労働時間とする。 ・時間外労働割増率が法定水準に止まっている組合は割増率の引き上げに取り組む。 ・時間単位の有給休暇、代替休暇等への対応は産別方針に基づき取り組む。 ・休日の増加、1日の労働時間短縮などによって、所定労働時間1800時間台の実現を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・所定外労働時間の削減に向けた取り組みを推進する。 ・所定外労働時間の削減に向けた取り組みについては、これまでに労使で確認した改正労働基準法への対応を確実に実施するとともに、36協定の年間特別延長時間引き下げの取り組みを、2013年を目処に全組合が年間540時間以下となるよう計画的に推進する。 ・労働時間に関する労使協議の場の設置など、取り組みの基盤整備を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外割増率の改善 ・所定労働日の所定労働時間を超える労働時間と所定休日および法定休日の労働時間を時間外労働時間とし、時間外労働時間を発生順に積算する。 ・月40時間まで:平日30%以上、休日50%以上 月40時間超:平日・休日ともに50%以上 ・改正労働基準法への対応 企業規模に関係なく統一して改善に取り組む、代替休暇は原則として導入しない、労使で十分協議を重ねたうえで時間単位休暇制度の導入を図る。 ○総実労働時間の短縮 ・所定労働時間1800時間台の達成 ・年次有給休暇制度および多目的特別休暇制度の改善 ・時間管理の適正化 ・長時間労働は正に向けた時間外労働の削減及び年休取得向上に向けた労使協議の推進
ミニマム運動	<ul style="list-style-type: none"> ・JCMミニマム(35歳)は210,000円とする。 ・全企業連単組が18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げを図るため計画的な取り組みを行う。 ・高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げるため月額154,000円以上での締結を目指す。 ・時間額協定の場合は、上記月額水準を所定労働時間で除した水準とし、975円以上とする。 ・すべての産別別最低賃金について金額改正を行い、積極的に新設に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業内最低賃金協定の締結 ・全組合での締結を目指し、未締結組合は新規締結に取り組む。 ・既に締結している組合は更なる取り組みの前進を図る。 <p><要求基準> 18歳最低賃金:154,000円以上 基準未達成の組合は、基準額以上の協定化を目指す。 基準達成の組合は、「産別別最低賃金」の金額改正を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> <ul style="list-style-type: none"> ○年齢別最低保障賃金 20歳 159,000円 25歳 178,500円 30歳 212,000円 35歳 235,000円 40歳 253,500円 45歳 262,500円 <p>○非正規労働者に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○産別別最低賃金 18歳含み水準153,500円(1,000円引上げ) ○年齢別最低賃金(基本賃金) 25歳最低賃金:現行通り(174,000円以上) 40歳最低賃金:現行通り(221,000円以上) ○高卒初任給:現行通り(157,500円以上) ○大卒初任給:現行通り(205,500円以上) ○技能職群(35歳相当)ミニマム基準210,000円
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事と家庭の両立支援の充実 ○非正規労働者の受け入れに関する労使協議の強化、非正規労働者の労働条件改善と組織化の取り組み ○安全衛生体制の充実と労災付加補償 死亡・障害1~3級付加補償:3400万以上 ○60歳以降の就労確保 ○退職金・企業年金制度への対応 ○政策・制度課題への取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務上災害補償企業付加:3,400万以上 ○仕事と家庭の両立支援 ・配偶者の転勤を事由とする休職および再雇用制度の導入・整備、改正育児・介護休業法への対応 ○キャリア開発支援、社会貢献・地域貢献のための各種制度の導入・整備 ○派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底 ○メンタル対策体制整備に関する労使協議の推進 ○エイジフリー社会を展望した雇用延長の実現 	

	JAM	基幹労連	全電線
機関決定	第16回中央委員会 (2010.1.14~15)	第7回中央委員会 (2010.2.3)	第181回中央委員会 (2010.1.29)
要求提出	2月23日	2月5日にできるだけ集中して要求提出	2月23日
賃金	<p>○個別賃金水準要求 標準労働者要求 30歳 260,000円 35歳 305,000円 JAM一人前ミニマム基準 18歳 156,000円 20歳 170,000円 25歳 205,000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>○賃金構造維持分の確保 賃金制度のあるところでは賃金構造維持分を確保する。賃金実態の把握に基づいて推計できる場合はその相当分を要求し確保する。賃金制度がなく賃金構造維持分の推計もできない場合：平均賃上げ要求基準 4,500円以上</p> <p>○賃金の改善・是正 必要に応じて、構造維持分を確保した上で500円以上の改善・是正を要求として組み立てる。</p>	<p>○定期昇給 ・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。 ・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>○賃金改善 ・産別が一体となった取り組みは行わない。しかし、これまでの交渉経緯との関わりや格差改善・賃金制度改定等の観点も含め、条件が整う業種別部会・組合は積極的に賃金改善に取り組むものとする。</p>	<p>○雇用の維持・確保を最優先すべき最大の課題と位置づけ、組合員の雇用安定に向けて、継続的な取り組みを推進する。</p> <p>○賃金 ・定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保を図る。なお、賃金制度上における諸課題も含め、実態に応じて条件の整う単組については、賃金改善に取り組む。 ・電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向け、中期的にJCが設定する基幹労働者の「あるべき水準」をめざす。</p>
一時金	<p>・年間5ヵ月基準、半期2.5ヵ月基準 ・最低到達基準として、年間4ヵ月または半期2ヵ月。</p>	<p>JCの「年間5ヵ月を基本」とする考え方を踏まえる。構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし、「生活を考慮した要素」は年間4ヵ月程度とする。 「成果を反映した要素」を捉えた時に、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、その増額について取り組む。</p> <p>・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</p> <p>・金額+月数要求方式：40万円+4ヵ月</p> <p>・月数要求方式：5ヵ月</p> <p>・業績連動型決定方式については、AV2010の考え方を踏まえる。</p>	<p>・年間一時金は、「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」とに分けて要求を設定する。</p> <p>・最低保障方式は産別ミニマム基準年間4ヵ月</p> <p>・平均方式は、生活保障部分と成果反映部分を併せて年間5ヵ月中心とし、産別ミニマム基準は平均原資年間4ヵ月とする。</p>
労働時間	<p>・休日労働時間を含む月45時間を超える時間外割増率は50%への到達を目指し、それが25%になっている場合は最低でも25%を超えたものとする。</p> <p>・年休取得促進活動を重視し、取り組みの継続と開始をはかる。</p> <p>・総実労働時間の短縮に向けた取り組みの継続と開始をはかる。年間2000時間を超えた所定労働時間については、中長期的な課題として短縮に向けた取り組みを開始する。</p>	<p>・「時間外労働の削減や将来的な所定内労働時間削減などに向けた取り組み」「年次有給休暇の取得促進や付与日数の増」「雇用の維持・創出に向けた検討」などを中心に働き方の改善に向けて取り組みを強化する。「労使話し合いの場」を設置していない組合はまずは設置に向けて取り組む。</p> <p>○割増率 ・所定労働時間を算定基礎として法定休日も含めた所定外労働時間を積み上げる方式とする。</p> <p>・休日労働割増率40%への到達をはかる。</p> <p>・月45時間を超える労働時間割増率30%への到達をはかる。</p> <p>・猶予措置対象の組織においても月60時間を超える時間外労働割増率50%以上への到達をはかる。</p>	<p>・時短各項目について「全電線中期時短方針」達成目標の早期達成に向けて積極的に取り組む。</p> <p>・時間外労働時間規制の厳守および平均時間外労働時間の圧縮、年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組み、早急に年間総実労働時間1900時間台の実現をめざす。</p> <p>・労働時間の管理・徹底については、具体的な対応策を図るとともに、36協定特別条項の適正な運用を図られるよう取り組みを強化する。</p> <p>・時間外労働割増率引き上げ:40時間以下時間外30%以上、40時間超50%以上、休日50%以上を基本として各単組の実態に即した対応を行う。</p> <p>・労働基準法改正への対応は、時間外算定対象時間は法定内・外を問わず休日を含むことを基本に取り組む。中小企業の単組においても全電線の基本的な考え方に沿って実態に即した取り組みを進める。</p>
ミニマム運動	<p>・企業内最低賃金協定を締結していない単組では、①18歳以上最賃協定②全従業員協定③年齢別最賃協定のいずれかについて協定の締結を要求する。</p> <p>・協定金額に関する基準 ①18歳正規労働者月例賃金を所定労働時間で割戻した時間額 ②時間額900円に地域別最低賃金全国加重平均に対する各都道府県最低賃金の比を乗じた額</p> <p>・年齢別最低賃金 18歳 156,000円 25歳 164,000円 30歳 192,000円 35歳 216,000円</p>	<p>・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JC方針の154,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。</p> <p>・未協定組合は協定化に取り組み、協定化している組合は締結対象の拡大を目指す。また月間の所定労働時間を踏まえた時間額を協定に盛り込む。</p> <p>・年齢別最低賃金は、18歳: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>・必要に応じて35歳以上の者の所定内賃金で実態把握を行う。改善が必要な場合には、是正に向けて労使で話し合う。</p>	<p>・単組の主體的な取り組みのもと公平・公正な賃金制度の整備・確立を図るとともに、年齢別最低保障賃金について検証を含めた取り組みを行う。</p> <p>・初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社者初任給に取り組む。</p> <p>・企業内最低保障賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については、到達闘争として154,000円以上に引き上げる。</p> <p>・JCミニマム（35歳）の取り組みを推進する。</p>
その他	<p>○非正規労働者に対する処遇の改善 ○男女間の賃金格差問題 ○労働協約に関する取り組み ・裁判員制度にかかわる特別有給休暇制度 ・適格年金制度廃止に対応した制度整備 ・育児介護休業法改正への対応 ・改正次世代育成支援対策推進法への対応</p>	<p>○退職金 ○60歳以降の雇用確保に向けた取り組み ・2013年以降年金の支給開始年齢にリンクした安定雇用を労使で確認する。その実現に向け労使による制度検討の場を設置する。</p> <p>○産別基準への到達取り組み・格差改善 ○法改正への対応 ○働く者全ての雇用確保と待遇改善</p>	<p>・退職金引き上げ ・仕事と家庭の両立支援の充実 ・60歳以降の雇用確保 ・非正規労働者への対応 ・安全衛生体制の強化と労働災害特別補償</p>

	連合
機関決定	第 56 回中央委員会 (2009.12.3)
要求提出	2 月末まで
賃 金	<p>○賃金水準の維持、底上げ、歪の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる。賃金制度が未整備な組合は産別指導のもとで、連合が示す 1 歳 1 年間格差の社会的水準である 5,000 円を目安に要求を行い、賃金水準の維持をはかる。 ・そのうえで、各産別は産別・単組の実態をふまえ、産業・規模間格差や企業内の賃金体系の歪や賃金分布の偏りの是正も含めて賃金改善に取り組む。 ・18 歳高卒初任給の参考目標値 162,000 円 <p>○中小・地場組合の賃金改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・到達すべき水準値 <ul style="list-style-type: none"> 25 歳 185,000 円 30 歳 210,000 円 35 歳 240,000 円 40 歳 265,000 円 ・賃金引上げ要求目安 <ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブの算定が可能な組合：賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+500 円以上（賃金改善分） 賃金カーブの算定が困難な組合：5,000 円以上賃金カーブ確保相当分 4,500 円（目安）+500 円以上（賃金改善分） <p>○パート労働者等の待遇改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次の i) から iii) のいずれかに取り組む。 <ol style="list-style-type: none"> i) 絶対額 1,000 円程度 ii) 単組が取り組む地域ごとの水準については、構成組織は現状を踏まえ中期的に「連合リビングウェッジ 都道府県別の水準」を上回るよう指導する。 ウ) 引上げ額…30 円程度（引き上げ額は定昇込みの金額とする）
一 時 金	
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・昨秋以降に減少した労働時間を、元の長時間労働に戻させないことなどにより雇用の安定・創出につなげる。 ・労働時間の上限規制を行いその範囲内に収めることを徹底する。インターバル休憩等を設けることによって過重労働を避け健康を確保する。 ・休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、年休取得促進、労働時間管理の徹底など産業の実態に合わせた取り組みを推進する。 ・中期時短方針の最低到達目標達成の取り組み <ol style="list-style-type: none"> ①年間所定労働時間 2000 時間以下 ②年休初年度付与日数 15 日以上、年休取得日数の低い組合員の取得促進 ③時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている場合、上積みをはかる。 ・割増率の引き上げ：月 45 時間以下 30%以上、月 45 時間超 50%以上、休日 50%以上 ・代替休暇制度は導入しないことを基本、時間単位年休については日単位の取得が阻害されないことを前提に労使協定の締結を進める。
ミニマム運動	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかる。全従業員対象の企業内最低賃金協定は連合リビングウェッジの水準を目標に行う。また法定特定最賃の引き上げに結びつく企業内最低賃金協定を締結する場合は連合リビングウェッジの水準を上回るものとし、その産業にふさわしい水準とする。 ・企業内最低賃金の取り組みを法定最低賃金へ連動させる。地賃の大幅引き上げと特定最賃の新設に向けた取り組みを強化する。
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ○男女間の賃金格差の是正 ○ワークルールの取り組み