

2024年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2024年4月15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			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					
自動車 総連	トヨタ	58,579	39.9	18.6	0.7	2/14	3/13	集	平均賃上げ	-*5			331,640 416,610 443,740*3	平均賃上げ	平均賃金の引き上げ（非公開） 資格ごとの引き上げ ・事務職 指導職：28,440円 ・業務職 業務職1級：11,740円 ・技能職 EX級：13,940円	331,640 416,610 443,740※3	平均賃上げ	平均賃金の引き上げ（非公開） 資格ごとの引き上げ 事務職 指導職：9,370円 業務職 業務職1級：4,670円 技能職 EX級：5,470円						
	日産	20,075	39.7	14.4	0.6	2/14	3/13	集	平均賃上げ	総額：平均賃金改定原資18,000円		316,600*4 350,100*4	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資18,000円	事務折衝にて確認	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資12,000円							
	本田技研	34,448	42.9	20.5	1.2	2/14	2/28	集	平均賃上げ	総額：20,000円		330,350 397,800	平均賃上げ	総額：20,000円	335,450円 405,900円	平均賃上げ	総額19,000円							
	マツダ	21,487	41.1	18.3	1.0	2/14	2/21	集	平均賃上げ	総額：16,000円		-*5 -*5	平均賃上げ	総額：16,000円	別途確定	平均賃上げ	総額：13,000円							
	三菱重工	11,781	40.8	15.2	0.9	2/14	3/13	集	平均賃上げ	総額：一人平均20,000円		-*5 -*5	平均賃上げ	総額：17,500円	別途確定	平均賃上げ	賃金引上げ総額13,000円							
	スズキ	16,666	39.1	16.7	0.9	2/14	3/8	集	平均賃上げ	賃金制度維持分+人への投資 総額：組合員一人平均21,000円	1行目：若手技能職*1 2行目：中堅技能職*2	-*5 -*5	平均賃上げ	新人事制度における人的資本への投資として、組合要求にある昇給制度維持分と物価上昇の影響を踏まえた配分を含み、組合要求を超える平均10%以上の賃金引き上げを実施	別途確定	平均賃上げ	総額：12,200円							
	SUBARU	16,157	38	15.9	0.9	2/14	3/13	集	平均賃上げ	総額：一人平均18,300円		-*6 -*6	平均賃上げ	総額：一人平均18,300円	別途確定	平均賃上げ	総額：一人平均10,200円							
	ダイハツ	10,104	40.4	17.6	1.3	2/14	3/22	集	平均賃上げ	賃金改善分は要求しない		-*5 -*5	平均賃上げ	賃金改善：2,000円	-	平均賃上げ	総額：11,200円							
	いすゞ	6,642	38.8	17	0.7	2/14	2/28	集	平均賃上げ	賃金カーブ維持分+人への投資 総額：一人平均19,000円		308,260 392,352	平均賃上げ	総額：19,000円	別途確定	平均賃上げ	総額：12,000円							
	日野	10,036	37.8	15.8	0.5	2/14	3/13	集	平均賃上げ	制度維持分+賃金改善分 総額：16,800円		315,500 357,700	平均賃上げ	総額：16,800円	現行315500円に賃金改定を反映したものとす る 現行387000に賃金改定を反映したものとす る	平均賃上げ	総額：7,500円							
ヤマハ発動機	8,649	40.1	16.2	1.1	2/14	3/13	集	平均賃上げ	総額：一人平均 17,400円		293,900*7 357,700*7	平均賃上げ	総額：17,400円	別途確定	平均賃上げ	総額：15,400円								
<p>*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す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や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：要求はするが非公開 *6：要求しない *7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値</p>																								

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					2/15	3/13	集	345,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	358,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	358,000	個別		7,000	
	日立グループ連合・日立製作所					2/15	3/13	集	320,250	個別		13,000		開発・設計職(*1)	333,250	個別		13,000		開発・設計職(*1)	333,250	個別		7,000	
	全富士通労連・富士通					2/15	3/13	集	400,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	413,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	413,700	個別		7,000	
	東芝グループ連合・東芝					2/15	3/13	集	328,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	341,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	341,700	個別		7,000	
	三菱電機労連・三菱電機					2/15	3/13	集	331,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	344,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	344,000	個別		7,000	
	NECグループ連合・日本電気					2/14	3/13	集	360,200	個別		13,000		開発・設計職(*1)	373,200	個別		13,000		開発・設計職(*1)	373,200	個別		7,000	
	シャープグループ労連・シャープ					2/15	3/13	集	341,500	個別		13,000		開発・設計職(*1)	354,500	個別		10,000		開発・設計職(*1)	351,500	個別		7,000	
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/14	3/13	集	342,500	個別		13,000		開発・設計職(*1)	355,500	個別		13,000		開発・設計職(*1)	346,500	個別		7,000	
	富士電機グループ連合・富士電機					2/15	3/13	集	339,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	352,700	個別		13,000		開発・設計職(*1)	352,700	個別		7,000	
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/15	3/13	集	315,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	328,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	328,000	個別		7,000	
安川グループユニオン・安川電機					2/15	3/13	集	323,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		7,000		
明電舎					2/15	3/13	集	323,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		7,000		

(\*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

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					
J	オークマ	1,671	34.2	12.1		2/20	3/12	集	287,137 279,550	平均 30歳	6,215	12,000 15,100	18,215			平均 30歳	6,215	9,745 13,700	15,960			平均 30歳	6,213	9,098 8,500	15,311	
	島津	2,923	40.7	15.5		2/20	3/13	集	386,062	平均	6,572	20,930	27,502			平均	6,577	ベア昇給15,300円 (一律13,000円+各種是正昇給2,300円) +その他賃金改善7,500円	人への投資 トータル 29,377円 (7.67%)		平均	7,069	11,200	18,269		
									400,020	35歳				35歳	420,950	35歳					11,200	別途、初任給引き上げに伴う若年層補正昇給				
	アズビル	3,774	42.9	18.8		2/14	3/7	集	345,189	平均 30歳	4,315	14,000 (内ベア11,500)	18,315			平均 35歳	4,315	14,000 (内ベア11,500)	18,315			平均	4,470	5,500	9,970	
	横河電機	1,734	41.4	15.7		3/1	3/11	集	374,464	平均 30歳	平均昇給額 (約6,000円)	8,000	約14,000			平均 30歳	平均昇給額 (約6,000円)			平均	平均昇給額 (約6,000円) *各等級の基本給上限・下限改定(3,000円)	4,450	約10,450			
	シチズン	510	40.6	14.1		2/20	2/21	集	345,334	平均 35歳		12,000			平均	6,500	12,000	18,500			平均	7,200程度	10,000	17,200		
	A	ジーエス・ユアサ	3,071	38.9	14.3		2/20	3/4	集	332,334	平均	5,473	14,000	19,473			平均	5,473	14,000	19,473			平均	5,556	7,000	12,556
										328,900	35歳				35歳	342,900	35歳	7,000								
	M	NTN	5,145	40.3	18.9		2/20	3/8	集		平均	5,464	14,000	19,464			平均	5,464	14,000	19,464			平均	5,704	4,000	9,704
		日本精工	7,884	40.9	16.1		2/19	3/12	集	277,700	30歳		14,000	19,500			30歳	291,700	30歳	19,500 (定昇含む)	35歳	314,380	35歳	5,943	9,000	14,943
										35歳				35歳	314,380	35歳	9,000									
クボタユニオン		10,687	37.7	13.1		2/20	3/7	集	330,600 326,500	平均 35歳	20,000円(定期月俸改定額、進級原資含む)			平均 30歳	20,000円+α (αは別原資で3,000円加算)			平均 30歳	定期月俸改定額+改善分10,000円相当 (一律ベア含む) ※若手・中堅層を中心に傾斜配分を行う							
コマツ		10,315	39.1	14.9		2/27	3/12	集	330,300	平均 35歳	6,250	18,500 ↑内、1,500円は、再雇用社員・非正規社員への要	24,750		平均 35歳	6,250	17,390	23,640			平均	6,250	12,149	18,399		
ヤンマー		1,717	40.3	16.5		2/20	3/13	集	337,196	平均 35歳	4,610	12,000	16,610			平均 35歳	4,610	12,000	16,610			平均	4,766	8,100	12,866	
井関農機	1,184	39.8	17.1		2/20	3/12		313,540 269,570	平均 30歳	5,622	12,000 14,430	17,622			平均 30歳	5,622	3,070	8,692			平均	ベア7,000+賃金改善2,000				

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	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					銘柄	水準
基幹労連	日本製鉄	23,578	—	—		2/9	3/13	集	295,700	平均	6,900	30,000	36,900			平均	6,900	35,000	41,900			平均	6,900	2,000	8,900		
	JFEスチール	14,411	—	—		2/9	3/13	集	295,700	平均	6,900	30,000	36,900			平均			30,000	36,900			平均	6,900	2,000	8,900	
	神戸製鋼	9,671	—	—		2/9	3/13	集	295,700	平均	6,900	30,000	36,900			平均			30,000	36,900			平均	6,900	2,000	8,900	
	三菱重工	23,232	39.7	18.5		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均	6,000	18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000		
	川崎重工	13,497	38.3	12.8		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000	
	IHI	5,446	39.0	14.7		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000	
	住友重機械	2,776	37.3	10.2		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000	
	三井E&S	1,837	36.4	12.8		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			12,000	18,000			平均	6,000	10,000	16,000	
	キャタピラー日本(製造委員会)	1,152	40.1	15.1		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000	
	日立造船	2,221	35.5	10.0		2/9	3/13	集	—	平均	6,000	18,000	24,000			平均			18,000	24,000			平均	6,000	14,000	20,000	
	三菱マテリアル	3,488	37.9	15.4		2/9	3/13	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均		5,000	15,000+	3,000	23,000			平均	5,000	3,500	8,500
	住友金属鉱山	2,195	38.8	18.3		2/9	3/13	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均				20,000	25,000			平均	5,000	10,000 (物価上昇手当)	15,000
	三井金属	3,769	37.5	13.4		2/9	3/13	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均				20,000	25,000			平均	5,000	4,000	9,000
DOWA	555	30.5	13.2		2/9	3/13	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均		15,000		20,000			平均	5,000	3,500	8,500		
JX金属	3,189	38.6	13.8		2/9	3/13	集	—	平均	5,000	15,500	20,500			平均		15,516		20,516			平均	5,000	6,543 (特別支援手当・直長手当)	11,543		

\*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				
全電線	古河電工	3,346	40.3	17.1	0.8	2/20	3/13	集		平均		15,000			平均		15,000					個別		6,000	
	住友電工	7,344	39.6	18.2	0.67	2/20	3/13	集		平均		13,000			平均		13,000					平均		9,000	
	フジクラ	1,522	40.1	16.4	0.8	2/20	3/13	集		平均		13,000			平均		13,700					平均		9,100	
	SWCC	1,128	39.6	13.9	0.71	2/20	3/13	集		平均		13,000			平均		10,000					平均		6,000	

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7.6カ月		年間7.6カ月		年間6.7カ月
	日産			年間5.8カ月		年間5.8カ月		年間5.5カ月
	本田技研			年間5.0カ月+2.1カ月		年間7.1カ月		年間6.4カ月
	マツダ			年間5.6カ月		年間5.6カ月		年間5.3カ月
	三菱自工			年間6.3カ月		年間6.0カ月		年間6.0カ月
	スズキ			年間6.2カ月		年間6.2カ月		年間5.8カ月
	S U B A R U			年間5.0カ月+1.0カ月		年間6.0カ月		年間5.6カ月
	ダイハツ			年間5.0カ月		年間5.0カ月		年間5.5カ月
	いすゞ			年間5.0カ月+1.0カ月		年間6.0カ月		年間6.0カ月
	日野			年間5.0カ月		年間4.0カ月		年間4.7カ月
ヤマハ発動機			年間6.5カ月		年間6.5カ月		年間6.5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
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1,915,800円	年間5.2ヵ月
	日立グループ連合・ 日立製作所	328,700	年間2,104,000円	年間6.4ヵ月	年間2,028,079円	年間6.17ヵ月	年間1,965,420円	年間6.1ヵ月+ 特別加算3万円
	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2,421,600円	年間6.75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		年間1,534,000円	年間4.21ヵ月
	三菱電機労連・ 三菱電機	299,842	年間1,890,000円	年間6.3ヵ月	年間1,740,000円	年間5.8ヵ月	年間1,705,000円	年間5.8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1,793,200円	年間5.31ヵ月
	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)701,474円	(夏)2.0ヵ月相当
	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1,411,600+ $\alpha$	年間4.4ヵ月+ $\alpha$
	富士電機グループ連 合・富士電機	335,904	年間2,082,700円	年間6.2ヵ月	年間2,117,000円	年間6.2ヵ月 +0.1ヵ月	年間1,976,700円	年間6.0ヵ月
	OKIグループ連 合・沖電気工業	342,000	年間1,710,000円	年間5.0ヵ月	年間1,543,500円	年間4.5ヵ月	年間1,373,500円	年間4.1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2,311,625円	年間6.52ヵ月	
明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,357,496円	年間4.79ヵ月+ 特別賞与5万円	

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
J A M	オークマ	303,928	年間1,611,000円	年間5.3カ月	年間1,600,000円	5.304カ月	年間1,747,500円	年間6.0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+別途一時金	
	横河電機			年間6.4カ月		年間6.4カ月		年間5.7カ月
	シチズン		半期業績連動		半期業績連動		半期業績連動	
	ジーエス・ユアサ			年間5.4カ月以上	業績に応じて支給		年間1,726,507円	年間5.15カ月
	NTN		年間1,978,889円	年間5.5カ月	年間1,798,990円	年間5.0カ月	年間1,730,370円	年間5.0カ月
	日本精工		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	クボタユニオン		年間2,150,000円		年間2,150,000円		年間2,040,000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	337,036	年間1,853,698円	年間5.5カ月	年間1,790,000円	年間5.309カ月		年間5.2カ月
	井関農機	313,540	年間1,410,930円	年間4.5カ月		年間2.8カ月		年間3.00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	311,900	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間2,350,000円	
	J F E スチール	311,900	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,550,000円	
	神戸製鋼	311,900	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,580,000円	
	三菱重工	—		年間6.5カ月分		年間6.1カ月		年間5.9カ月分
	川崎重工	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間5.67カ月分
	I H I	—		年間5.2カ月分		年間4.8カ月		年間5.9カ月分
	住友重機械	—		年間5.8カ月分		年間5.8カ月		年間5.4カ月分
	三井E&S	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間5.029カ月分
	キャタピラー日本(製造委員会)	—	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		季節手当などに織り込み済み	
	日立造船	—	年間40万円+4カ月分		40万円+4ヵ月		年間34.5万円+4カ月分	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,444,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,800,000円		年間1,780,000円		年間2,350,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,542,000円	
	D O W A	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間2,080,000円	
J X 金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,795,000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1,328,000円	年間4.05カ月	年間1,280,000円	年間4.05カ月
	住友電工			年間5.00カ月	年間1,750,000円	年間5.00カ月	年間1,656,000円	年間4.90カ月
	フジクラ			年間5.50カ月	年間1,797,200円	年間5.35カ月	年間1,675,800円	年間5.35カ月
	S W C C			年間5.00カ月	年間1,534,000円	年間4.80カ月	年間1,387,000円	年間4.47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		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 総連	トヨタ						1,000				
	日産	183,500									
	本田技研	192,830		200,830	10,480	203,310					
	マツダ	174,000									
	三菱自工	175,300									
	スズキ	169,000		190,000	32,000	201,000					
	SUBARU	181,400		191,400	10,000	191,400					
	ダイハツ						1,070				
	いすゞ	174,500			6,500	181,000					
	日野						1,115				
	ヤマハ発動機	188,400									
	平均	179,866		194,077							

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		要求		改定額	
								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	173,500	12,000	185,500	11,000	184,500					
	日立グループ連合・日立製作所	173,500	16,000	189,500	11,000	184,500					
	全富士通労連・富士通	176,000	9,000	185,000	9,000	185,000					
	東芝グループ連合・東芝	173,500	16,000	189,500	11,000	184,500					
	三菱電機労連・三菱電機	173,500	11,000	184,500	12,000	185,500					
	NECグループ連合・日本電気	179,000	30,600	209,600	33,300	212,300					
	シャープグループ労連・シャープ	174,500	11,000	185,500	12,500	187,000					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	173,500	11,000	184,500	11,000	184,500					
	富士電機グループ連合・富士電機	173,500	13,000	186,500	11,000	184,500					
	OKIグループ連合・沖電気工業	173,500	11,000	184,500	11,000	184,500					
	安川グループユニオン・安川電機	173,500	11,000	184,500	11,000	184,500					
	明電舎	173,500	11,000	184,500	11,000	184,500					
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
J A M	オークマ	179,500	8,600	188,100	4,700	184,200	1,030	40	1,070	40	1,070
	島津						1,080	59	1,139	37	1,117
	アズビル	168,150	11,100	179,250	11,100	179,250	1,000	50	※1 1,050	50	※1 1,050
	横河電機										
	シチズン						1,150				
	ジーエス・ユアサ	185,260	14,000	199,260			1,072	116	1,188	116	1,188
	NTN	181,600	14,000	195,600	14,000	195,600	1,030	170	1,200	70	1,100
	日本精工	187,000		199,000		199,000					
	クボタユニオン	176,000									
	コマツ						1,150	50	1,200	50	1,200
	ヤンマー	175,900									
	井関農機						1,000 ※2(1,050)	50 ※2(50)	1,050 ※2(1,100)		1,050 ※2(1,100)
平均											

※1 東京・神奈川・大阪：1,190円、埼玉・千葉・静岡・愛知・京都・兵庫：1,100円,  
※2 ( ) はフルタイム1年以上勤務者

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	180,000			18歳初任給に準拠						
	JFEスチール	180,000			18歳初任給に準拠						
	神戸製鋼	180,000			18歳初任給に準拠						
	三菱重工	185,100	賃金改善見合い		賃金改善見合い						
	川崎重工	180,000		193,000	13,000	193,000					
	IHI	180,000		193,000	13,000	193,000					
	住友重機械	181,500	改訂後の18歳初任給準拠		18歳初任給に準拠						
	三井E&S	180,000		193,000	13,000	193,000					
	キャタピラー日本 (製造委員会)	180,000		193,000	13,000	193,000					
	日立造船	180,000		193,000	13,000	193,000					
	三菱マテリアル	175,700			18歳初任給に準拠						
	住友金属鉱山	172,000			18歳初任給に準拠						
	三井金属	180,000			18歳初任給に準拠						
	DOWA	172,000		193,000	21,000	193,000					
JX金属				18歳初任給に準拠							
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	要求		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	178,050	15,000	193,050	16,950	195,000					
	住友電工					190,000					
	フジクラ	180,000	13,000	193,000	13,000	193,000					
	SWCC	174,000	13,000	187,000	16,000	190,000					
	平均										

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車連	トヨタ	<p>&lt;賃金&gt;                      スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー (A)、スキルド・パートナー)：                      一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。                      また、60歳以降のやりがいある働き方・処遇改善の議論を継続的に                      行っていく。</p> <p>パートタイマー会員、シニア期間従業員会員：                      一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した                      賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。</p> <p>&lt;一時金&gt;                      スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・                      パートナー (A)、スキルド・パートナー)、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>・産業全体の競争力向上と持続的な成長に向けた取り組み。                      ・トヨタで働く多様な一人ひとりがこれまで以上にいきいきと働き、                      能力を最大限に発揮し続け、トヨタで働いていて幸せを感じるための                      取り組み。</p>	再雇用メンバーの処遇改善に向け議論していく 職場ニーズに基づく65歳以上の雇用
	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12,000円</p> <p>・総労働時間短縮の取り組み(時間外労働の削減、年次有給休暇の取                      得推進)                      ・安全・健康な職場環境づくり(労働環境の改善や健康の維持・増進                      の取り組み)</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12,000円
	本田技研	<p>直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引                      上げの個別検討を要望する。</p> <p>・目指す姿を見据え、全社視点で働き方のルールを見直す「働き方                      ルールのシンプル化」に労使で取り組んでいく                      ・一人ひとりが変革にチャレンジし、働きがいと誇りを実感できる職                      場環境に向けて議論を行っていく。                      ・労働時間について各事業所議論と連携して取り組む。</p>	<p>期間従業員・有期契約社員：企業内最低賃金の上昇率を踏まえた日給                      額の改定を行う。                      無期嘱託従業員：一時金月数7.1ヵ月を支給</p>

自動車連	マツダ	<p>&lt;賃金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員 (6ヶ月勤務し契約を更新した者)：等級5以下組合員に準じた要求</p> <p>&lt;一時金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員：等級5以下組合員 に連動 期間社員組合員：妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算</p> <p>・マツダの持続的成長に向け、前向きに挑戦する全世代の活躍に関する以下のテーマ（中計や2031経営方針の実現に向けて、将来世代（人材）が活躍するために取り組むこと）について労使協議の申し入れを行い、「人への投資」の最大化を求める。</p>	<p>&lt;賃金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員 (6ヶ月勤務し契約を更新した者)：等級5以下組合員に準じた要求</p> <p>&lt;一時金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員：等級5以下組合員 に連動 期間社員組合員：妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算</p>
	三菱自工	<p>&lt;賃金改善分&gt; 時給制：90円、月給制：14,650円を要求する。</p> <p>・総労働時間短縮に向けた取り組み： ①総労働時間の短縮、②36協定締結内容の見直し、 ③勤務間の休息时间確保に向けた取り組み</p> <p>・多様な働き方の実現： ①現業部門の作業不可軽減に資する取り組みの検討、②両立支援制度、 ③リモートワーク制度、④61歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築</p>	<p>&lt;賃金改善&gt; シニア・パートナー社員：時給90円、月給14,650円</p>
	スズキ	<p>&lt;賃金&gt; 再雇用嘱託社員の組合員についても、人への投資は正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。</p> <p>・労使懇談会・課内協議会を継続的に開催し、上司・部下や職場のコミュニケーションを深めるとともに、職場で解決できる課題は職場での解決を目指す。</p> <p>・総労働時間短縮にむけた具体的な取り組みを労使で協議していく</p>	<p>60歳を過ぎても、気力・体力・環境に問題がなければ、60歳時点の業務と給与を維持。（制度見直しとして実施）</p>
	SUBARU	<p>組合員である再雇用者（SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー）については、職務定義に見合った賃金改定を要求する。 組合員ではない同じ職場で働く仲間については、「同一価値労働同一賃金」の観点などから総合的な労働諸条件改善を要求する。</p> <p>・職場の環境改善やワーク・ライフ・バランスの向上に継続的に取り組み、働きやすい環境改善に努める。</p> <p>・新経営体制の方針における「モノづくり革新」「価値づくり」に繋がるチャレンジができる職場環境づくりを、労使一体となって前進させていく。</p>	<p>再雇用者：2024年4月1日以降、賃金を引き上げる。</p>
	ダイハツ	-	

自動車 総連	いすゞ	<p>再雇用組合員のモチベーション向上を図るために働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。</p> <p>組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み： 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確認と必要に応じた改善を要請する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての働く仲間が日々、安心して働ける職場環境の実現に向け労使で議論を深めることを要求する。</li> <li>・組合員が自律的に成長し、それを支援する人事制度の構築、組合員のやりがい向上につながる諸制度の見直しに向け、引き続き「人事評価・賃金制度見直しに関する労使専門委員会」「労使検討委員会」などの労使協議の中で議論を深めることを要求する。</li> <li>・積極的な職制の担い手の育成や、職制の掌握人数、業務分担の適正化など、職制の魅力向上に向け、労使で具体的な議論を深めることを要求する。</li> <li>・再雇用組合員のモチベーション向上を図るために働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。</li> <li>・公私ともに充実した生活を送るために、所定内労働時間(1952時間)を含めた総労働時間の短縮に向け労使で議論を深めることを要求する。</li> </ul>	引き続き、通年で議論する。
	日野	<p>&lt;賃金&gt; 制度維持分および賃金改善分の総額として組合員一人当たり16,800円(シニア組合員含む)</p> <p>&lt;一時金&gt; シニア組合員：5.0ヶ月を要求する。</p> <p>下記について各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して</li> <li>・日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために</li> <li>・「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために</li> </ul>	賃金：シニア組合員についても組合員に準じた賃金改定を行う 一時金：シニア組合員についても、1人平均で4.0ヵ月相当とする
	ヤマハ発動機	正規社員と同水準の賃金改善を要求する。	正規社員の賃金改善分相応の処遇改善を実施する

産別	組合	要求	回答
電機連合	パナソニックグループ労連	◆60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けて賃金水準見直しと将来の高年齢雇用のあり方について論議の場の設置	◆60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けて ⇒2024年度に具体的な論議を行う
	日立グループ連合・日立製作所	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使委員会にて論議予定</li> </ul> <p>◆限度時間（1年）の引き下げの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使委員会にて論議予定</li> </ul> <p>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使委員会にて論議予定</li> </ul> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の制度（たとえば、育児・介護事由による短時間勤務制度等）の適用要件の緩和を要求</li> </ul> <p>【パートタイム・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <p>⇒労使委員会にて論議予定</p> <p>◆限度時間（1年）の引き下げの実施</p> <p>⇒労使委員会にて論議予定</p> <p>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施</p> <p>⇒労使委員会にて論議予定</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <p>⇒2024年10月を目途に、育児勤務における短時間勤務の対象者に「学校等に在籍する障がい児または医療的ケア児を子に持つ者」を追加する。なお、運用面などを含む詳細については、2024年4月以降に引き続き議論</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <p>⇒賃金の水準設定にあたり、市場賃率の一つの要素として、社員の産業別最低賃金も確認する</p>



電 機 連 合	全富士通労連・ 富士通 (1/2)	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議</li> </ul> </li> <li>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議</li> </ul> </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>・勤務間インターバルを意識した働き方の取り組み状況の確認</li> </ul> <p>【柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>・さらなる制度の充実に向け協議を行う</li> </ul> </li> </ul> <p>【自律的なキャリア形成につながる意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア形成に向けた一人ひとりの意識改革につなげるための労使協議の実施</li> </ul> <p>【リスキリングを含む能力開発環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施</li> </ul> <p>【習得した能力を発揮できる機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施</li> </ul> <p>【学びに必要な時間や費用の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在実施しているトライアルの状況確認</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒労使協議で対応</li> </ul> </li> <li>◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒労使協議で対応</li> </ul> </li> <li>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒労使協議で対応</li> </ul> </li> </ul> <p>◆1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施 ⇒労使協議で対応</p> <p>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 ⇒積立休暇の取得事由の拡大（育児・介護）</p>
------------------	----------------------	--	---

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">電 機 連 合</p>	<p>全富士通労連・ 富士通 (2/2)</p>	<p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の構築や職場環境の実現に向けた協議</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用延長制度適用者の処遇改善に向けた協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別事情をふまえた制度の運用等について協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【ヘルスリテラシー向上の取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆セミナー・研修の実施等、管理職を含むすべての従業員の理解促進のための取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供や理解促進の取り組み、職場環境整備について協議</li> </ul> </li> <li>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</li> </ul> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用延長制度適用者の基準賃金改善について協議</li> </ul> </li> </ul> <p>’ &lt;短時間勤務制度&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①取得事由に「私傷病」を追加</li> <li>②介護事由の場合の適用期間変更</li> </ul> <p>&lt;ライフサポート休暇制度&gt;</p> <p>取得事由に「骨髄移植のドナーとなった場合」を追加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒今後も労使で継続して協議</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒今後も労使で継続して協議</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の柔軟な働き方の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒今後も労使で継続して協議</li> </ul> </li> <li>◆加齢による身体機能等を考慮した職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒今後も労使で継続して協議</li> </ul> </li> </ul> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <p>⇒積立休暇の取得事由拡大</p> <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <p>⇒労使協議で対応</p> <p>◆育児・介護/看護との両立支援</p> <p>⇒積立休暇の「子の看護」の名称を「子の看護等」とし、取得事由に「子が通う保育施設または学校（以下「学校等」という。）が主催する子に関する行事への参加および学校等の求めによる面談その他の対応」を加える。その上で、Work Life Shiftの観点から、対象を「小学校6年生の3月31日までの子」から「子」に変更し、子の年齢にかかわらず取得できるものとする</p>
--	------------------------------	---	---

電 機 連 合	東芝グループ連 合・東芝 (1/2)	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議</li> </ul> </li> <li>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支部・事業場間で、限度時間の引き下げについて協議</li> </ul> </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>・勤務間インターバルを意識した働き方の取り組み状況の確認</li> </ul> <p>【柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>・さらなる制度の充実に向け協議を行う</li> </ul> </li> </ul> <p>【自律的なキャリア形成につながる意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア形成に向けた一人ひとりの意識改革につなげるための労使協議の実施</li> </ul> <p>【リスキリングを含む能力開発環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施</li> </ul> <p>【習得した能力を發揮できる機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職場内外において、個々の能力を發揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施</li> </ul> <p>【学びに必要な時間や費用の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在実施しているトライアルの状況確認</li> </ul> </li> </ul> <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の構築や職場環境の実現に向けた協議</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用延長制度適用者の処遇改善に向けた協議</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒継続協議</li> </ul> </li> <li>◆限度時間（1ヵ月）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒継続協議</li> </ul> </li> <li>◆勤務間インターバルを意識した働き方の取り組み状況の確認 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒労務管理実績の共有と好事例の横展開で、さらなる推進を図ることを確認</li> </ul> </li> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ハイブリッド勤務の運用状況、遠距離勤務のトライアル状況や正式導入に向けた方向性を確認</li> </ul> </li> <li>◆キャリア形成に向けた一人ひとりの意識改革につなげるための労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒意識改革についての労使協議を実施</li> </ul> </li> <li>◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒キャリア研修やAI人材育成の実績等を確認、環境整備について協議</li> </ul> </li> <li>◆職場内外において、個々の能力を發揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒副業実施者の状況確認や今後に向けての労使協議を実施</li> </ul> </li> <li>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒トライアルの継続と方向性の判断方法について確認</li> </ul> </li> <li>◆65歳以降の就労確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒継続協議</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒さらなる処遇改善に向けた労使協議を実施</li> </ul> </li> </ul>
------------------	-----------------------	---	---

電機連合	<p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別事情をふまえた制度の運用等について協議</li> </ul> <p>【ヘルスリテラシー向上の取り組み】</p> <p>◆セミナー・研修の実施等、管理職を含むすべての従業員の理解促進のための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供や理解促進の取り組み、職場環境整備について協議</li> </ul> <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用延長制度適用者の基準賃金改善について協議</li> </ul> <p>&lt;短時間勤務制度&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①取得事由に「私傷病」を追加</li> <li>②介護事由の場合の適用期間変更</li> </ol> <p>&lt;ライフサポート休暇制度&gt;</p> <p>取得事由に「骨髄移植のドナーとなった場合」を追加</p>	<p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <p>⇒制度の柔軟な適用・運用等について協議</p> <p>◆セミナー・研修の実施等、管理職を含むすべての従業員の理解促進のための取り組み</p> <p>⇒社内報へ健康課題記事を記載、ICTツールでの理解促進、食事や運動等のイベント</p> <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <p>⇒職場環境整備について労使協議を実施</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <p>⇒雇用延長制度適用者の基準賃金改善</p> <p>&lt;短時間勤務制度&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①取得事由に「私傷病」を追加⇒継続協議</li> <li>②介護事由の場合の適用期間変更⇒適用期間を、被介護者1人につき介護事由が消滅するまでとする</li> </ol> <p>&lt;ライフサポート休暇制度&gt;</p> <p>取得事由に「骨髄移植のドナーとなった場合」を追加⇒継続協議</p>
三菱電機労連・三菱電機	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策指標に基づき場所労働時間委員会などで論議し引き下げを検討</li> </ul> <p>【学びに必要な時間や費用の確保】</p> <p>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフサポート休暇（積立休暇）の要件にキャリア形成支援によるセミナーや講習の受講による取得を追加</li> <li>・キャリア支援休職の一部見直し（配偶者の海外転任に伴い、転任先へ随伴する際の休職期間を最大5年間まで延長可、回数を現行1人につき1回のところを複数回適用可とする）</li> <li>・セルフサポート休暇の要件緩和ならびに取得要件の追加</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①学校行事（保育参観・授業参観、保育園・幼稚園の遠足、PTA活動）による取得上限日数（3日）を撤廃する</li> <li>②家族的責任を有する者が子の乳幼児健診に付き添う場合を追加する</li> <li>③配偶者などの家族の看護に付き添う場合を追加する</li> <li>④自律的なキャリア形成を目的としたセミナーや講習の受講、資格取得のための受験などでの取得を可とする</li> </ol> <p>◆別居滞在手当（二重生活補填分、往復交通費の支給額）の改善</p>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <p>⇒政策指標に基づき場所労働時間委員会などで論議し引き下げを検討する</p> <p>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備</p> <p>⇒社員・組合員が社外の講座・講習・セミナーを受講する場合や、国・地方自治体・社団法人・財団法人・特定非営利活動法人などが実施する資格・検定試験を受験する場合を積立休暇の取得要件に追加する</p> <p>⇒配偶者の海外転任に伴い、転任先へ随伴する際の休職期間を最大5年間まで延長可とし、複数回の適用を認めることとする</p> <p>⇒セルフサポート休暇の要件緩和ならびに取得要件の追加</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①～④のとおり、要件緩和ならびに要件を追加する</li> </ol> <p>◆別居滞在手当（二重生活補填分、往復交通費の支給額）の改善</p> <p>新任地自宅から旧任地留守宅までの往復交通費に2.25を乗じた額及び二重生活補填分定額60,000円とする</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">電 機 連 合</p>	<p>NECグループ 連合・日本電気 (1/2)</p>	<p><b>【労働時間管理の徹底】</b> ◆勤務形態や働き方にかかわらず、出退勤時刻や労働時間の適正な管理の徹底 ・36協定特別条項の限度時間の引き下げに向け、まずは労働時間管理の徹底や管理職の高負荷問題を協議</p> <p><b>【年休取得の促進】</b> ◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ・労使での取り組みができていなかったため、取り組みを強化すべく協議</p> <p><b>【すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続】</b> ◆組織内において連携が図れる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み ・今後の働き方方針、良質なコミュニケーションをとるための働き方について協議</p> <p><b>【リスキリングを含む能力開発環境の整備】</b> ◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施 ・キャリア形成に向けた行動の後押しや既存制度の利用促進について協議</p> <p><b>【習得した能力を発揮できる機会の提供】</b> ◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ・キャリア形成に向けた行動の後押しや既存制度の利用促進について協議</p> <p><b>【学びに必要な時間や費用の確保】</b> ◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 ・スキルアップのための休職制度の導入を要求 ・海外留学やワーキングホリデー、学位取得などスキルアップのために利用できる休職制度の導入</p> <p><b>【ジェンダー平等の実現】</b> ◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認 ・進捗や今後の計画を確認</p>	<p>◆勤務形態や働き方にかかわらず、出退勤時刻や労働時間の適正な管理の徹底 ⇒客観的労働時間を把握するツールの自動インストールや機能アップデート（手動で容易に終了できないようにするなど）を行った。今後、虚偽申告を防げるよう勤務管理システムを見直すことを検討</p> <p>◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ⇒全社の年休取得推奨日を設定する</p> <p>◆組織内において連携が図れる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み ⇒戦略実行力を高めるために職場コミュニケーション活性化も必要であることから、40%（週2日）以上のリアル活用を前提とした新しい働き方にアップデートすることが経営方針として示され、実行に向けての協議を行った</p> <p>◆能力開発、学びの機会提供のための環境整備に向けた労使協議の実施 ⇒主体的に学び続けられる環境を提供する。新たな学びのプラットフォームのリリースや学びの機会の情報提供などを行う</p> <p>◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ⇒キャリア機会拡大に向け、NEC Growth Careers（人材公募）をNECグループ間の人材公募に進化させる</p> <p>◆キャリア形成支援に資する制度の導入および活用できる環境整備 ⇒継続協議 ⇒スキルアップを事由とした休職制度の導入は見送り</p> <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認 ⇒2023年4月の昇格者における女性比率は、はじめて主任の女性比率と同等になった</p>
--	--------------------------------------	---	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">電 機 連 合</p>	<p>NECグループ 連合・日本電気 (2/2)</p>	<p>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・合理的配慮の実施について確認</li> </ul> </li> <li>◆障がい者雇用率等の確認と定着支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用率、職業能力の開発、定着支援の取り組みについて確認</li> </ul> </li> </ul> <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護に関する制度理解・周知強化に向けた協議</li> </ul> </li> <li>◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施 <ol style="list-style-type: none"> <li>①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護に関する制度理解・周知強化に向けた協議</li> </ul> </li> <li>◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施</li> </ul> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の望む働き方や適用する制度等について定期的に話し合う場について協議</li> </ul> </li> <li>◆カフェテリアプランの介護ポイントの利用範囲拡大を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒個性や能力を最大限発揮できる環境となるよう適切な対応を実施</li> </ul> </li> <li>◆障がい者雇用率等の確認と定着支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒現状法定雇用率は達成しているが、今後の法定雇用率の引き上げへの対応は、競合他社との熾烈な獲得競争に晒され非常に厳しいため、新たな雇用スキームを検討中</li> </ul> </li> <li>◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒具体的な取り組みは継続協議</li> </ul> </li> <li>◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施 <ol style="list-style-type: none"> <li>①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒具体的な取り組みは継続協議</li> </ul> </li> <li>◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒具体的な取り組みは継続協議</li> </ul> </li> <li>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒あらためて、本人意向をふまえた働き方について話ができるよう支援する取り組みを検討する</li> </ul> </li> <li>◆カフェテリアプランの介護ポイントの利用範囲拡大を要求 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒障がいをもつ家族の生活サポートと仕事との両立支援のため、2024年度より障がいをもつ家族のいる社員についても介護ポイントの利用を認めるとともに、介護ポイントの対象範囲を2親等以内の家族に拡大する</li> </ul> </li> </ul>
--	--------------------------------------	--	---

<p>電 機 連 合</p>	<p>シャープグループ 労連・シャープ</p>	<p>【3.6 協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・限度時間における現状把握と検証を行うとともに、協議の場の設置について要求</li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現】</p> <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使委員会を通じて一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握・確認に継続的に取り組む</li> </ul> <p>【SOG Iに関する理解促進と職場環境整備】</p> <p>◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度整備について要求する（同性パートナーへの取り組みなど）</li> </ul> <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務の柔軟化について取り組む</li> </ul> <p>◆介護期の働き方として、1日2時間以上の短縮（短時間勤務）に加え、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務の柔軟化について取り組む</li> </ul> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準の改善と産別最賃を上回る水準確保に取り組む</li> </ul> <p>◆仕事と介護・治療における両立支援策の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「治療のための週勤務日数短縮制度」取得要件の緩和</li> <li>・専門社員の「多目的休暇制度」導入（介護・ヘルスケア事由など）</li> </ul>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <p>⇒次年度の労使委員会で、時間外労働に関する現状把握と検証を行う</p> <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握、行動計画の見直しについて労使協議などを通じた定期的な確認</p> <p>⇒労使委員会を通じて事業主行動計画の進捗状況の確認や策定に向けた協議を行う</p> <p>◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施</p> <p>⇒同性パートナーへの配偶者に準じた制度運用を前提として、労使委員会で詳細に関する協議を行う</p> <p>◆育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <p>⇒所属を問わず育児支援勤務者で所定の要件を満たす場合は週2日まで在宅勤務を認める。また、妊娠中の者で医師の指導に基づき配慮が必要な場合は在宅勤務を認める</p> <p>◆介護期の働き方として、1日2時間以上の短縮（短時間勤務）に加え、他の働き方を1つ以上選択できるよう整備</p> <p>⇒所属を問わず介護支援勤務者で所定の要件を満たす場合は週2日まで在宅勤務を認める</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <p>⇒年齢別最賃の引上げに伴い賃金を改定する（一部、地域やランクによって産別最賃下回るケースあり）</p> <p>◆仕事と介護・治療における両立支援策の拡充</p> <p>⇒現行の曜日固定から曜日を固定しない制度へ取得要件を緩和する</p> <p>⇒専門社員本人における健康管理のための公休（有給・2日）を新設する</p>
----------------------------	-----------------------------	---	---

電機	村田製作所グループ労連・村田製作所	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児・介護/看護との両立支援</li> <li>・年次有給休暇の半日単位取得上限撤廃</li> <li>・育児・介護/看護を事由とした多目的積立休暇取得要件緩和</li> <li>・育児休職、子ども看護休暇、学校臨時休校休暇の取得勤続要件撤廃</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児・介護/看護との両立支援</li> <li>・年次有給休暇の半日単位取得上限撤廃⇒認めない</li> <li>・育児・介護/看護を事由とした多目的積立休暇取得要件緩和</li> <li>⇒セーフティーネットとして、年次有給休暇の残日数がない場合、育児・介護/看護事由について多目的積立休暇を1日単位で取得可能とする</li> <li>・育児休職、子ども看護休暇、学校臨時休校休暇の取得勤続要件撤廃</li> <li>⇒正社員および有期雇用者に対し、育児休職・子ども看護休暇・学校臨時休校休暇取得時の勤続要件を撤廃し、試用期間にも取得可能とする</li> </ul>
連合	富士電機グループ連合・富士電機	<p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</li> <li>・定年延長者における賃金・一時金および各種手当の100%支給</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児・介護/看護との両立支援</li> <li>・Location Flexible勤務制度における介護・看護事由での利用日数制限の緩和（月10日超え）</li> <li>・積立休暇制度の介護事由（含む母性保護及び育児に関する看護）における半日単位での取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</li> <li>⇒継続協議</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児・介護/看護との両立支援</li> <li>⇒Location Flexible勤務制度において、本人の申し出に基づき、会社が認めた場合、介護・看護事由での利用について、上限日数月10日を超える利用を認める</li> <li>⇒積立休暇制度において、介護事由（含む母性保護および育児に関する看護）における半日単位での取得を可能とする</li> </ul>



電 機 連 合	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</p> <p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定における1年間の時間外労働の上限時間を計画的に引き下げ640時間以下とする協議を行うよう要求</li> </ul> <p>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として希望者全員が雇用されて就労</li> </ul> <p>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シニアグレード月手当の改善（全グレード13,000円）</li> </ul> <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備についての協議を要求</li> </ul> <p>◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施</p> <p>①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備についての協議を要求</li> </ul> <p>◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備についての協議を要求</li> </ul> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別事情（家族が障がい児等である、ひとり親であるなど）がある方に対して、短時間勤務制度の適用拡大を要求する</li> </ul> <p>【ヘルスリテラシー向上の取り組み】</p> <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目的別休暇（多目的休暇）の柔軟化</li> </ul> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進】</p> <p>◆正規労働者と均等・均衡のとれた処遇の確立</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要求</li> </ul>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</p> <p>⇒上限時間の一律引き下げには応じられないが、長時間労働抑制に向けては引き続き労使で協議を実施する</p> <p>◆65歳以降の就労確保</p> <p>⇒継続協議。希望者全員の雇用には応じられないが協議には応じる</p> <p>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</p> <p>⇒シニアグレード月手当の改善（全グレード10,000円）</p> <p>◆介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知</p> <p>◆介護との両立支援に向けた環境整備として、以下の措置を複数実施</p> <p>①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④介護に関する両立支援制度およびその利用促進に関する方針の周知</p> <p>⇒育児や介護について申し出た社員に対し、引き続き個別事情に関する本人の意向を確認し、意向をふまえた両立支援について、個別に情報提供を行う。また、本人意向を確認する中で、課題などを認識した場合は、労使で協議を実施する</p> <p>◆会社の両立支援制度等について、労働者に対する定期的な情報提供の実施</p> <p>⇒両立支援制度の理解促進に向けて協議を実施し、効果的かつ定期的な情報提供を行う</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮</p> <p>⇒子が障がい児である社員に限り短時間勤務制度の利用を小学校修了以降、18歳到達年度の3月20日まで認める</p> <p>◆更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施</p> <p>⇒応じられない</p> <p>◆正規労働者と均等・均衡のとれた処遇の確立</p> <p>⇒未到達</p> <p>◆産業別最低賃金を上回る水準の確保</p> <p>⇒未到達</p>
------------------	---	---

<p>電 機 連 合</p>	<p>安川グループ ニオン・安川電 機</p>	<p>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】 ◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 ・既存の労使委員会で項目追加することを求める 現行：1ヵ月80時間以内・年間720時間以内 ⇒ 1ヵ月80時間以内・年間640時間以内へ引き下げ</p> <p>【勤務間における休息時間の確保】 ・引き続き、勤務間のインターバル（必要な休息時間）が確保されるよう取り組みを求める</p> <p>【年休取得の促進】 ◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ・労働協約で締結している「月1日を基調として年間12日」の取得の徹底および年間取得が平均15日以上となる取り組みの継続を求める</p> <p>【習得した能力を発揮できる機会の提供】 ◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ・社内で組織を変えず、柔軟に他部門でも経験を積みながら成果を上げる仕組みの要求</p> <p>【SOG Iに関する理解促進と職場環境整備】 ◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記 ・SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める ◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める ・管理職を含む全従業員を対象としたeラーニングなどの教育の実施を求める ◆トイレや服装、健康診断への配慮など職場環境整備についての労使協議の実施 ・職場環境整備を求める ◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施 ・性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていく取り組み、相談窓口を含む各種制度の申請・利用に関する配慮を求める</p> <p>【障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み】 ◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 ・個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向を踏まえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮を求める</p>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施 ⇒36協定の特別条項の年間限度時間引き下げに向けて、労使で計画的に取り組むことを確認</p> <p>◆勤務間における休息時間の確保 ⇒労使で状況確認し、今後も勤務間インターバルの状況をモニタリング</p> <p>◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施 ⇒労使で状況確認し、今後も年間5日以上の実績な取得と年間取得平均12日を上回る取り組みを確認</p> <p>◆職場内外において、個々の能力を発揮または挑戦できる機会や場の提供に向けた労使協議の実施 ⇒キャリア形成の必要性を労使で確認できたが、方策で合意点見い出せず</p> <p>◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記 ⇒就業規則・労働協約に明記 ◆SOG Iに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める ⇒理解促進に向け、eラーニングでの教育を実施 ◆トイレや服装、健康診断への配慮など職場環境整備についての労使協議の実施 ⇒環境整備について一定の配慮を確認 ◆性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施 ⇒制度面の取り扱いは社会情勢をふまえて判断</p> <p>◆家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮 ⇒障がい児や医療的ケア児をもつ方が現行制度を利用できることを確認。その他の個別事情がある方も既存制度を必要に応じて利用できるよう、労使で制度の周知を進める</p>
----------------------------	---------------------------------	--	---

電 機 連 合	明電舎	<p><b>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</b>  ◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施  ・労使協議の場において、限度時間の引き下げについて会社の感触等を確認していく</p> <p><b>【勤務間における休息時間の確保】</b>  ・労使検討委員会にて、制度導入に向けて論議を行っていく</p> <p><b>【所定労働時間の適正化】</b>  ◆1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施  ・労使協議の場において、会社の感触等を確認していく</p> <p><b>【柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備】</b>  ◆テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方に資する制度導入に向けた労使協議の実施  ・フレックスタイム制をトライアルしている職場への正式導入について、労使協議の場で論議を進めていく  ◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善  ・フレックスタイム制の労使協議の場で、導入の対象範囲について論議を進めていく</p> <p><b>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</b>  ◆60歳以降の柔軟な働き方の確保  ・フレックスタイム制の労使協議の場で、導入の対象範囲について論議を進めていく</p> <p><b>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】</b>  ◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施  ・労使協議の場で実態の把握と課題の整理  ◆障がい者の雇用率、採用計画や職業能力の開発等について確認を行うとともに、障がい者の定着支援の取り組みの実施  ・労使協議の場で実態の把握と課題の整理</p>	<p>◆限度時間1年640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施  ⇒未到達</p> <p>◆勤務間における休息時間の確保  ⇒未到達</p> <p>◆1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施  ⇒未到達</p> <p>◆テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方に資する制度導入に向けた労使協議の実施  ⇒到達</p> <p>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討と職場環境の改善  ⇒到達</p> <p>◆60歳以降の柔軟な働き方の確保  ⇒到達</p> <p>◆障がい者に対する職場の理解促進と合理的配慮の実施・整備状況などについて労使協議の実施  ⇒未到達</p> <p>◆障がい者の雇用率、採用計画や職業能力の開発等について確認を行うとともに、障がい者の定着支援の取り組みの実施  ⇒未到達</p>
------------------	-----	---	---

産別	組合	要求	回答
J A M	オークマ	1、所定労働時間1924時間から1916時間に短縮 2、保存有給休暇制度の行使条件緩和 3、定年再雇用者の賃上げ：10,000円	1、所定労働時間短縮：現状維持 2、保存有給休暇制度の行使条件緩和：要求通り実施 3、定年再雇用者の賃上げ：一律5,000円引上げ
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		
	ジーエス・ユアサ	再雇用社員の賃上げ：一律14,000円 職責手当の増額	再雇用社員の賃上げ：一律14,000円引き上げ
	NTN	定年再雇用者の賃金引上げ：一律25,000円、非正規社員の賃金引上げ：6%	定年再雇用者の賃金引上げ：一律11,000円、非正規社員の賃金引上げ：6%
	日本精工	再雇用者の賃上げ：一律12,000円	再雇用者の賃上げ：一律8,000円
	クボタユニオン		
	コマツユニオン		
ヤンマー	公的資格による業務上の責任に対する手当の見直しに関する要求	交渉終了後に労使専門委員会にて協議を行う	
井関農機			

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	◇常昼勤務者：年間所定休日1日増
	J F E スチール	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	◇一般勤務・交替勤務Ⅱ：年間所定休日2日増 交替勤務Ⅰ：年間所定休日1日増
	神戸製鋼	◇年間所定労働時間の短縮（年間休日増） ◇深夜割増率の改訂	◇普通勤務・二交代勤務・三交代勤務：年間所定休日2日増 ◇深夜割増率：40%
	三菱重工		
	川崎重工	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	◇国内出張における宿泊料増額
	I H I	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	◇別居手当の増額
	住友重機械	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	◇宿泊日当の増額 ◇海外出張日当、海外駐在の海外出張日当の見直し ◇別居手当の増額
	三井E&S		
	キャタピラー日本(製造委員会)	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	◇育英扶助年金の拡充
	日立造船	◇物価上昇に対応した各種手当の増額	◇出張旅費・派遣旅費の増額 ◇宿泊費の増額 ◇休日移動手当の増額
	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			