

2026年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

2026年3月23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		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				
自動車 総連	トヨタ	59,156	39.7	18.2	0.7	2/18	3/18		平均賃上げ	※4		366,210 438,230 472,070※3		平均賃上げ	※4		平均賃上げ	平均賃金引き上げ額は非公表 *資格別の配分は要求通り。ただし制度改定移行原資を含む。							
	日産	19,921	39.4	14.1	0.5	2/18	3/18		平均賃上げ	全組合員の最低限の生活水準を維持するための、賃金制度に基づく改定原資+特別配分		-	平均賃上げ	要求内容にて回答		平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資16,500円								
	本田技研	35,148	42.8	19.4	1.2	2/18	3/18		平均賃上げ	18,500		355,330 426,400	平均賃上げ	18,500		別途確定	平均賃上げ	総額：15,000円							
	マツダ	21,522	41.4	18.4	1	2/18	3/18		平均賃上げ	19,000		-	平均賃上げ	19,000		-	平均賃上げ	総額：18,000円							
	三菱自工	11,667	40.6	16.5	1.0	2/18	3/18		平均賃上げ	18,000		-	平均賃上げ	18,000		-	平均賃上げ	総額：一人平均17,000円							
	スズキ	16,966	38.3	15.2	0.8	2/18	3/18		平均賃上げ	19,000		-*4 -*4	平均賃上げ	20,500		-*4 -*4	平均賃上げ	総額：21,600円							
	SUBARU	16,675	38.1	16.5	0.9	2/18	3/18		平均賃上げ	※平均賃金ではなく以下にて要求 基幹職：2,300～50,100 専任職：5,000～40,000		-*4 -*4		基幹職：2,300～50,100 専任職：5,000～40,000		-*4 -*4	平均賃上げ	専任職で6,000円から33,100円 基幹職は3,300円から39,900円とする。							
	ダイハツ	10,124	40.8	17.6	1.3	2/18	3/18		平均賃上げ	22,000		-*4 -*4	平均賃上げ	22,000		-*4 -*4	平均賃上げ	総額一人平均：21,200円 +賃金課題解決原資							
	いすゞ	7,170	38.1	15.2	0.6	2/18	3/18		平均賃上げ	19,000		311,000 380,000	平均賃上げ	19,000		賃金改善分を反映	平均賃上げ	総額：19,000円							
	日野	9,168	38.8	16.7	0.5	2/18	3/18		平均賃上げ	21,000		336,800 401,000	平均賃上げ	21,000		賃金改善分を反映	平均賃上げ	総額：18,000円							
ヤマハ発動機	9,954	39.4	14.8	1	2/18	3/18		平均賃上げ	19,400		-*4 -*4	平均賃上げ	19,400		-*4 -*4	平均賃上げ	総額：19,400円								

\*1：「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支える中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。3人世帯。  
\*2：「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、近い将来、熟練作業者あるいは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。4人世帯。  
\*3：技能職EX級 技能3等級 \*4：要求はするが非公開

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				
電機 連 合	パナソニックグループ労連					2/19	3/18	集	371,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	389,000			18,000		開発・設計職(*1)	389,000	個別		13,000	
	日立グループ連合・日立製作所					2/19	3/18	集	374,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	392,000			18,000		開発・設計職(*1)	392,000	個別		17,000	
	三菱電機労連・三菱電機					2/19	3/18	集	359,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	377,000			18,000		開発・設計職(*1)	377,000	個別		15,000	
	全富士通労連・富士通					2/19	3/18	集	418,300	個別		18,000		開発・設計職(*1)	436,300			18,000		開発・設計職(*1)	436,300	個別		17,000	
	東芝グループ連合・東芝					2/18	3/18	集	355,700	個別		18,000		開発・設計職(*1)	373,700			16,000		開発・設計職(*1)	371,700	個別		14,000	
	NECグループ連合・日本電気					2/18	3/18	集	391,500	個別		18,000		開発・設計職(*1)	409,500			18,000		開発・設計職(*1)	409,500	個別		17,000	
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/17	3/18	集	361,500	個別		18,000		開発・設計職(*1)	379,500			18,000		開発・設計職(*1)	379,500	個別		15,000	
	シャープグループ労連・シャープ					2/18	3/18	集	363,500	個別		18,000		開発・設計職(*1)	381,500			15,000		開発・設計職(*1)	378,500	個別		12,000	
	富士電機グループ連合・富士電機					2/19	3/18	集	367,700	個別		18,000		開発・設計職(*1)	385,700			15,000		開発・設計職(*1)	382,700	個別		15,000	
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/19	3/18	集	333,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	351,000			15,000		開発・設計職(*1)	348,000	個別		15,000	
安川グループユニオン・安川電機					2/19	3/18	集	351,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	369,000			15,000		開発・設計職(*1)	366,000	個別		15,000		
明電舎					2/19	3/18	集	323,000	個別		18,000		開発・設計職(*1)	341,000			16,000		開発・設計職(*1)	339,000	個別		14,000		

(\*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	1,764	34.4	12.3		2/24	3/17	集	309,463	平均 30歳	6,413 5,000	17,000 16,560	23,413 21,560	平均 30歳			10,000	35歳	平均 30歳	6,281 5,400	11,519 10,570	17,800 15,970			
	島津	3,061	41.0	15.7		2/18	3/18	集	416,243	平均 35歳	7,837	15,392円 +α(※)	23,229	平均 35歳	7,826	13,903円 +α(※)	21,729	平均 35歳	8,432	ベア平均 10074円+特別 加算一律1000 円	19,506				
	アズビル	3,774	42.4	18		2/17	3/10	集	399,154	平均 30歳	6,466	15,600	22,066	平均 35歳	6,466	15,600	22,066	平均 35歳	4,489	22,661	27,150				
	横河電機	1,678	40.1	13.8		2/27	3/9	集	387,865	平均 30歳	約6,000	18,500	約24,500	平均 30歳		約24,500 (賃金構造維持分含む)		平均 30歳	約6,000	14,500	約20,500				
	シチズン	534	40.0	12.5		2/19	3/17	集	366,300	平均 35歳	6,500	15,000	21,500	平均 35歳	6,500	13,500	20,000	平均	6,500	13,000	19,500				
	ジーエス・ ユアサ	3,010	38.5	13.5		2/24	3/17	集	351,775	平均 35歳	5,536	19,000	24,536	平均 35歳	5,536	18,000	23,536	平均 35歳	23706円：構造維持分5,496円+一律ベア 分17,000円+(職責手当1,138円+高年 齢減額補填72円)	17,000					
	NTN	5,051	39.9	18.3		2/24	3/12	集	306,700	平均 30歳	5,171	16,540	21,711	平均 30歳				平均 30歳							
	日本精工	6,623	40.8	15.9		2/17	3/10	集	315,880	35歳	7,500	※29歳以下は若年層賃金 是正分として+4,000円 15,000	22,500	平均 35歳	7,500	※29歳以下は若年層賃金 是正分として+3,000円 12,000	19,500	平均 35歳	16,500円(定昇+賃金改善分)						
	クボタユニオン	11,511	37.4	12.9		2/17	3/17	集	363,000	平均 35歳	22,000円 (定期月俸改定額、進級原資含む)			平均 30歳	21,000円 (定期月俸改定額、進級原資含む)			平均 30歳	21,700円 (定期月俸改定額、進級原資含む)						
	コマツ	10,472	40.1	15.7		3/5	3/18	集	365,871	平均 35歳	6,250	19,000	25,250	平均 35歳	6,250	17,460	23,710	平均	6,250	15,450	21,700				
ヤンマー	1,712	41.6	18.1		2/16	3/18	集	359,753	平均 35歳	4,241	17,000	21,241	平均 35歳	4,140	17,000	21,140	平均	4,351	15,000	19,351					

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						
基 幹 労 連	日本製鉄	25,931	-	-	-	2/6	3/18	集	340,000	平均	7,400	15,000	22,400			平均	7,400	10,000	17,400			平均	7,100	12,000	19,100		
	JFEスチール	14,505	-	-	-	2/6	3/18	集	340,000	平均	7,400	15,000	22,400			平均			7,000	14,400			平均	7,100	15,000	22,100	
	神戸製鋼	10,339	-	-	-	2/6	3/18	集	340,000	平均	7,400	15,000	22,400			平均			13,000	20,400			平均	7,100	15,000	22,100	
	三菱重工	24,389	40.0	17.5	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均	6,000	16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000		
	川崎重工	14,410	38.6	12.8	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000	
	IHI	5,566	38.6	14.1	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000	
	住友重機械	3,021	37.5	10.0	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000	
	三井E&S	1,959	38.0	9.1	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			17,000 (賃金等処遇改善)	23,000			平均	6,000	18,000	24,000	
	キャタビラー日本(製造委員会)	1,144	41.0	16.0	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000	
	カナデビア	2,475	36.2	9.1	-	2/6	3/18	集	-	平均	6,000	16,000	22,000			平均			16,000	22,000			平均	6,000	15,000	21,000	
	三菱マテリアル	3,384	38.4	15.5	-	2/6	3/18	集	-	平均	5,000	15,000	20,000			平均		5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000	
	住友金属鉱山	2,581	39.6	16.4	-	2/6	3/18	集	-	平均	5,000	15,000	20,000			平均				15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000
	三井金属	3,311	42.0	13.6	-	2/6	3/18	集	-	平均	5,000	15,000	20,000			平均				20,033	25,033			平均	5,000	15,000	20,000
DOWA	594	31.3	15.7	-	2/6	3/18	集	-	平均	5,000	15,000	20,000			平均		17,000		22,000			平均	5,000	15,000	20,000		
JX金属	3,458	39.1	12.9	-	2/6	3/18	集	-	平均	5,000	15,000	20,000			平均		16,000		21,000			平均	5,000	15,000	20,000		

\*1：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準。  
\*2：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準、三菱重工～JX金属は、組合員平均。

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持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	3,687	40.1	16.5	0.7	2/24	3/18		平均		16,000				平均		16,000					平均		18,000	
	住友電工	8,030	40.8	18.9	0.58	2/24	3/18		平均		18,000				平均		18,000					平均		15,000	
	フジクラ	1,694	40.1	15.2	0.7	2/24	3/18		平均		19,000				平均		18,000					平均		16,100	
	SWCC	1,195	39.9	15.6	0.63	2/24	3/18		平均		18,000				平均		18,000					平均		15,000	

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7.3カ月		年間7.3カ月		年間7.6カ月
	日産		安定的な生活を守るための最低限の水準			要求内容にて回答		年間5.2カ月
	本田技研			年間5.4カ月		年間5.3カ月		年間5.0カ月+1.9カ月
	マツダ			年間5.1カ月		年間5.1カ月		年間5.4カ月
	三菱自工			年間5.0カ月		年間5.0カ月		年間5.0カ月
	スズキ			年間6.3カ月		年間6.3カ月		年間6.6カ月
	SUBARU			年間5.0カ月+0.4カ月		年間5.4ヵ月		年間6.3カ月
	ダイハツ			年間5.7カ月		年間5.7カ月		年間5.4カ月
	いすゞ			年間5.0カ月+0.8カ月		年間5.0 + 0.6カ月 +50,000 円		年間5.8+0.2カ月
	日野			年間5.2カ月		年間5.2カ月		年間4.5カ月
ヤマハ発動機			年間5.3カ月		年間5.3カ月		年間6.0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2,106,400円	年間5.4カ月
	日立グループ連合・ 日立製作所	367,200	年間2,497,000円	年間6.8カ月	年間2,445,552円	年間6.66カ月	年間2,304,900円	年間6.5カ月
	三菱電機労連・ 三菱電機	366,580	年間2,383,000円	年間6.5カ月	年間2,237,000円	年間6.1カ月	年間2,116,000円	年間6.0カ月
	全富士通労連・ 富士通		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間2,576,400円	年間6.3カ月
	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2,498,000円	年間6.66カ月
	NECグループ連 合・日本電気		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,567,000円	年間4.0カ月以上
	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1,619,900+ $\alpha$	年間4.6ヶ月+ $\alpha$
	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		年間1,457,928円	4.0カ月相当
	富士電機グループ連 合・富士電機	361,232	年間2,311,900円	年間6.4カ月	年間2,311,900円	年間6.4カ月	年間2,191,500円	年間6.3カ月
	OKIグループ連 合・沖電気工業	365,000	年間1,825,000円	年間5.0カ月	年間1,679,000円	年間4.6カ月	年間1,517,900円	年間4.3カ月
安川グループユニオ ン・安川電機		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間2,166,053円	年間5.85カ月	
明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,922,380円	年間6.53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
J A M	オークマ		年間1,665,000円	年間5.0カ月	年間1,627,000円	年間5.0カ月	年間1,635,000円	年間5.2カ月
	島津		半期業績連動				半期業績連動	
	アズビル		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	年間8.33カ月
	横河電機			年間5.4カ月		年間5.4カ月		年間6.4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		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	年間5.724カ月
	NTN		年間2,049,219円	年間5.3カ月	年間1,962,378円	年間5.1カ月	年間1,862,390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2,100,000円		年間2,100,000円		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			年間5.4カ月		各事業部業績により最大5.326カ月	年間1,805,000円	年間5.12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	358,000	業績連動		業績連動		年間2,150,000	
	JFEスチール	358,000	業績連動		業績連動		年間1,290,000	
	神戸製鋼	358,000	業績連動		業績連動		年間1,840,000	
	三菱重工	-		年間6.7ヵ月分		年間6.7ヵ月		年間6.5ヵ月
	川崎重工	-	業績連動		業績連動			年間6.3ヵ月
	IHI	-		年間6.8ヵ月分		年間6.6ヵ月		年間6.5ヵ月
	住友重機械	-		年間5.4ヵ月分		年間5.03ヵ月		年間5.3ヵ月
	三井E&S	-	業績連動		業績連動			年間6.8ヵ月
	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み		季節手当などに織り込み済み	
	カナデビア	-		年間5.5ヵ月分		年間5.5ヵ月分		年間5.5ヵ月
	三菱マテリアル	-	業績連動		業績連動		年間1,420,000	
	住友金属鉱山	-	業績連動		業績連動		年間1,700,000	
	三井金属	-	業績連動		業績連動		年間1,944,000	
	DOWA	-	業績連動		業績連動		年間1,785,000	
JX金属	-	業績連動		業績連動		年間2,158,000		

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ヵ月	年間1,727,000円	年間4.80ヵ月	年間1,543,000円	年間4.50ヵ月
	住友電工			年間6.00ヵ月	年間2,226,000円	年間6.00ヵ月	年間1,924,000円	年間5.30ヵ月
	フジクラ			年間7.00ヵ月	年間2,437,000円	年間6.55ヵ月	年間2,121,500円	年間6.00ヵ月
	SWCC			年間6.00ヵ月	年間2,153,000円	年間6.00ヵ月	年間1,835,000円	年間5.50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 総連	トヨタ						1,140				
	日産	203,000									
	本田技研	210,560	12,000	222,560	9,000	219,560					
	マツダ	185,600									
	三菱自工	201,200								別途協議	
	スズキ	214,000	13,000	227,000							
	SUBARU	205,000	11,000	216,000	11,000	216,000					
	ダイハツ						1,250				
	いすゞ	205,000	10,000	215,000		215,000					
	日野						1,230				別途協議
	ヤマハ発動機	225,000									
	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
電 機 連 合	パナソニックグループ 労連	201,000	13,000	214,000	18,000	219,000					
	日立グループ連合・ 日立製作所	205,000	18,000	223,000	18,000	223,000					
	三菱電機労連・ 三菱電機	207,000	13,000	220,000	18,000	225,000					
	全富士通労連・ 富士通	200,000	13,000	213,000	13,000	213,000					
	東芝グループ連合・ 東芝	205,000	18,000	223,000	18,000	223,000					
	NECグループ連 合・日本電気	223,000	14,700	237,700	4,600	227,600					
	村田製作所グループ 労連・村田製作所	200,000	14,000	214,000	14,000	214,000					
	シャープグループ労 連・シャープ	200,000	13,000	213,000	13,000	213,000					
	富士電機グループ連 合・富士電機	205,000	13,000	218,000	18,000	223,000					
	OKIグループ連 合・沖電気工業	200,000	13,000	213,000	13,000	213,000					
安川グループユニオ ン・安川電機	200,000	13,000	213,000	13,000	213,000						
明電舎	205,000	13,000	218,000	18,000	223,000						
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					1,140	100	1,240	70	1,210	
	島津					1,145	42	1,187	38	1,183	
	アズビル	190,750	15,650	206,400	15,650	206,400	1,100	70 ※1	1,170	70 ※1	1,170
	横河電機										
	シチズン					1,240			70	1,310	
	ジーエス・ユアサ										
	NTN	210,600	13,600	224,200			1,170	190	1,360	70	1,240
	日本精工	208,000	—	—	15,000	223,000					
	クボタユニオン										
	コマツ					1,250			50	1,300	
	ヤンマー	201,400					※2 1,288	100			
平均											
※1 東京・神奈川・大阪：1,320円、埼玉・千葉・静岡・愛知・京都・兵庫：1,240円 ※2 兵庫県の特定最低賃金 発効日：2025年12月1日 適用職種：輸送用機械器具製造業 +100円											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
基 幹 労 連	日本製鉄	215,000			(18歳初任給と同額)						
	JFEスチール	235,000									
	神戸製鋼	224,560									
	三菱重工	212,400	賃金改善見合い		賃金改善見合い						
	川崎重工	208,000		224,000	16,000	224,000					
	IHI	208,000		224,000	16,000	224,000					
	住友重機械	212,870	改訂後の18歳初任給準拠		18歳初任給準拠						
	三井E&S	208,000		224,000	16,000	224,000					
	キャタピラー日本 (製造委員会)	208,000		224,000	16,000	224,000					
	カナデビア	208,000		224,000	16,000	224,000					
	三菱マテリアル	211,500			18歳初任給準拠						
	住友金属鉱山	208,000									
	三井金属	215,000									
	DOWA	220,000			15,000	235,000					
JX金属				18歳初任給準拠							
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					193,990			14,000	224,000	
	住友電工					213,000					
	フジクラ	211,000	20,000	231,000	20,000	231,000					
	SWCC	205,000	18,000	223,000	15,000	232,000					
	平均	208,000	19,000	227,000		203,495					

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車連	トヨタ	<p>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)に関する要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・また、職場を支える役割が年々増している職場実態と、より一層の活躍の観点から、60歳以降の働きがいのある働き方・働きに見合った処遇改善の議論を、労使協議会を機に本年も加速させていく。</li> </ul> <p>パートタイマー会員に関する要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>シニア期間従業員会員に関する要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車産業の更なる発展とトヨタの持続的成長のために、本年の“意志ある踊り場”で労使が未来に何を残すか?を以下の観点で話し合いたい。 ①日本と自動車産業の発展に力を尽くせる会社・職場・人財であるために、今後、垣根を超えて、更に取り組みを進めること・変えるべきこと・挑戦すべきことは何か? ②「トヨタらしさ」を未来に残し続けていくために、組合員の“意志”を原動力に、チームの力を最大化するために変えるべき風土や制度は何か?</li> </ul>	
	日産	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般組合員に準じた金額を要求する。</li> <li>・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。</li> </ul>	
	本田技研	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・多様な個が働きがいを実感できる環境の実現を目指し、組合活動の基本である「職場の声」を起点として、働き方・労働時間について働く喜び共創活動【25秋】で取り組んできた。</li> <li>・引き続き、働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて適切なタイミングで議論を行っていく。</li> <li>・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。</li> </ul>	別途確定 要求通り
	マツダ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員の賃金改善については、等級5以下組合員に準じた要求とする。</li> <li>・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。</li> <li>・時給制：80円の賃金改善を要求する。</li> </ul>	要求通り

	三菱自工	<p>&lt;総労働時間短縮に向けた取り組み&gt;</p> <p>①同業他社や他産別の取り組み状況の調査・研究を行うなど、所定労働時間の短縮に向けた取り組みを進めていく。</p> <p>②所定外労働時間削減に向け、職場実態の把握に努め、業務量の平準化など無理のない職場環境づくりに取り組む。</p> <p>③年間取得目標18日の達成に向け、引き続き、誰もが年休18日を取得できる環境づくりに向けて取り組む。</p> <p>&lt;年間休日数増の取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「産業全体での連携を強化する」との自動車総連方針を踏まえ、休日数増の取り組みが加速した際に当社も追随ができるよう、生産性向上に向けて労使で検討を進める。</li> </ul> <p>&lt;多様な働き方の実現&gt;</p> <p>①60歳以降も安心して働ける環境づくりに向けて、職場で実施している『人に優しい生産工程づくり』の効果をさらに高め、心身への負担を軽減できるよう、各職場の実態や世間動向、他社事例を把握し労使で具体的な課題解決策を継続的に検討していく。</p> <p>②改正「育児・介護休業法にもとづく、育児期における柔軟な働き方の促進について」職場運用状況を確認するとともに、より魅力的な環境づくりに向けて労使で検討を進める。</p>	
自動車総連	スズキ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場労使懇談会（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。</li> <li>・総労働時間短縮に向け、具体的な取り組み（残業時間の削減、有給休暇取得の促進）を各職場において行い、所定労働時間の短縮など全社課題については労使で協議していく。</li> <li>・休日出勤と時間外労働の課題解決に向けた話し合いを続けることを要望する。</li> <li>・それぞれの職場でも課題を整理し解決に向けて進めたいうで増加を目指す。</li> </ul>	
	SUBARU	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ職場で働く仲間の中でも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、一般組合員の物価上昇分と同等額の引き上げを要求する。</li> <li>・また、チャレンジを促すために、成果に応じ一般組合員同等額の改善分を一時金に加算することを要求する。</li> <li>・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条件改善を要請する。</li> <li>・生産性向上活動を進めてきた中で見えてきた課題を明確にし、来年度に向けて飛躍的な生産性向上を実現するために何が必要かを労使で議論し、具体的な道筋を協議する。</li> </ul>	
	ダイハツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般組合員に準じた改善分とする。</li> <li>・ダイハツで働くすべての人が安心して笑顔で働くことのできる職場風土、環境づくりを止めることなく継続するとともに、より良い職場を自ら創るための提案や変化、創意工夫を歓迎し、協力しながら実行することで、一人ひとりが成長することのできる風土づくりに向けて、会社と労働組合が互いの役割を果たしながら一緒になって取り組まれない。</li> <li>・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。</li> </ul>	

自動車総連	いすゞ	<p>&lt;取り組みの考え方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ職場で働く仲間の意欲と活力の向上が、職場全体のモチベーション向上に繋がり、労働の質の高まりや一体感の醸成を生むことから、賃金のみならず福利厚生を含む労働諸条件面での待遇格差の改善、教育訓練の機会拡充などに取り組む</li> </ul> <p>&lt;組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・諸施策への協力により会社へ貢献していることを踏まえ、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場の一体感の醸成のための処遇改善を要請する。</li> <li>・また雇用形態ごと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。</li> </ul> <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、組合員が自律的に成長し、やりがい向上に繋がる諸制度の見直しに向け、引き続き「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>・自動車産業の魅力向上、及びいすゞグループに関わる全ての組合員が公私ともに充実した生活を送るために、引き続き労使専門委員会において、総労働時間、年間休日日数の在り方について議論することを要求する。</li> </ul>	
	日野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。 <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> </li> <li>・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。</li> </ul>	働き方を含めた諸制度・手当見直しの協議を継続。
	ヤマハ発動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規社員と同水準の賃金改善を要求する。</li> <li>・自動車総連全体で自動車産業の魅力向上に向け、2028年度カレンダーにて年間休日126日を目指し、生産性向上とあわせた休日増加の取り組みを推進していく。</li> <li>・2026年度カレンダーにおいて、年間休日数を1日追加することを要求する。</li> </ul>	正規社員と同額の賃金改善、同月数の一時金を支給 2026年カレンダーに休日1日増を行う

産別	組合		
電 機 連 合	パナソニックグループ労連	◆適正な労働時間管理の徹底を要請	
	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> <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>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</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>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</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>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> </ul> <p>【交替・変則勤務者の働き方に関する環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆交替制勤務者は常日勤者より短い年間所定労働時間を設定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> <li>◆育児や介護などの個別事情を抱える労働者が交替・変則勤務へ従事する場合は、作業時間の短縮や深夜業の回数低減など必要な対応の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> <li>◆交替制勤務に従事する労働者をできる限り縮小するよう労使協議を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> <li>◆交替勤務に関する課題に対し、協議する労使委員会の開催を要請 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> </ul> <p>【リスクリングを含む能力開発環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆AIリテラシー向上に向け、安全かつ有効な活用に向けた運用面の整備について労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> <li>◆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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・春闘とは切り離して、労使委員会にて論議予定</li> </ul> </li> </ul> <p>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆パートタイム・有期契約労働者などの賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図る <ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員に見合った額の引上げを行う</li> </ul> </li> </ul> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組織化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・闘争とは別に、労使委員会で協議</li> </ul> </li> </ul>	

電機	三菱電機労連・三菱電機	<p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護短時間勤務等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・適用期間の上限を介護の事由が解消するまでとする</li> </ul> </li> <li>◆個別事情をふまえた取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの不登校時における休職制度の導入</li> </ul> </li> </ul> <p>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆パートタイム・有期契約労働者などの労働条件について、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令遵守の徹底を要請</li> </ul> </li> <li>◆パートタイム・有期契約労働者などの賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図る <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一価値労働同一賃金の観点から、社員との均等・均衡処遇の実現を図り、仕事内容や成果に応じた支給基準となるよう要請</li> </ul> </li> </ul>	
電機 連合	全富士通労連・富士通	<p>【労働時間管理の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度適用者に対し、短時間勤務の趣旨をふまえ、所定外労働時間の適正化に向けた職場マネジメントを徹底する。 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 個人の状況に応じた働き方に関する意向の定期的な確認と業務の調整</li> <li>② 短時間勤務制度適用者の時間外管理基準の設定</li> <li>③ 短時間勤務制度適用者の所定労働時間を超過した労働時間を把握できるしくみの整備</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul> <p>【障がい児等を家族にもつ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>・対象家族が身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳および療育手帳を所持しているとき、介護短時間勤務制度の対象に加える</li> </ul> </li> </ul>	

電 機 連 合	東芝グループ連 合・東芝	<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・事業間で協議（時間数は各々で異なる）</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>・支部・事業間で協議（時間数は各々で異なる）</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>◆勤務間休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実態について状況の確認を行う</li> </ul> </li> <li>◆業務時間外の連絡ルールの整備などの運用面の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡ルール整備など運用に関する検討を行う</li> </ul> </li> </ul> <p>【創造性を高める働き方に資する職場環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆会議やミーティングを実施しない時間帯の設定や、余白を意識したスケジュール設計など、創造性を高める働き方の環境整備へつなげるための労使論議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会議時間の短縮や効率化に向けて協議を行う</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て協議する</li> </ul> </li> <li>◆60歳以降の処遇（賃金）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て協議を行う</li> </ul> </li> </ul>	
------------------	-----------------	--	--

電 機 連 合	NECグループ 連合・日本電気	<p>【労働時間管理の徹底】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・システム面でのサポートについて継続協議</li> </ul> <p>【年休取得の促進】</p> <p>◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム全体の年休取得を促す施策について協議を行う</li> </ul> <p>【自律的なキャリア形成につながる意識改革】</p> <p>◆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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成に資する情報提供について継続協議</li> </ul> <p>【リスクリングを含む能力開発環境の整備】</p> <p>◆リスクリングを含む能力開発環境整備のための労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他職場を体験する施策、NECジョブシャドウイングのさらなる活用を協議</li> </ul> <p>【習得した能力を発揮できる機会の提供】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他職場を体験する施策、NECジョブシャドウイングのさらなる活用を協議</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>◆60歳以降の処遇（賃金）に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シニア世代を取り巻く労働環境について継続協議</li> </ul> <p>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・合理的配慮の観点で導入したチャレンジポイントの用途拡大を要求・協議</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者の活躍できる環境整備全般を確認</li> </ul> <p>【仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み】</p> <p>◆育児休業等を取得しやすい環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育休取得実績の確認に加え、取得しやすい環境整備について協議</li> </ul> <p>【ヘルスリテラシーに関する理解促進の取り組み】</p> <p>◆健康課題への対応等について相談できる体制を整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック後のフォロー体制の拡充について協議</li> </ul> <p>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <p>◆パートタイム・有期契約労働者などの賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公正処遇などの観点から一般社員に見合っ賃金を引き上げることを要求</li> </ul>
------------------	--------------------	---

	<p>村田製作所グループ労連・村田製作所</p>	<p><b>【仕事と介護の両立支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準を満たせば、障がい児（者）・医療的ケア児（者）を介護支援する者が「介護短時間及び短日勤務制度」「介護休職」「介護休暇」の対象者となることを、「育児介護休業等に関する協定書」上にわかりやすく記載すること</li> <li>・介護休職制度の取得期間について、対象家族一人につき「通算365日、最大6回まで分割して取得できる」ようにすること</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><b>【36協定特別条項限度時間の引き下げ】</b></p> <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>・36協定特別条項の年間上限時間について、見直しの協議を行う</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>・720時間→640時間への引き下げについて要求する</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【勤務間における休息時間の確保】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆勤務間休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・連続10時間→11時間への見直しを要求する</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆60歳以降の処遇（賃金）に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・時給の引き上げおよび時給制から月給制への移行など、シニア社員の活躍できる環境整備について協議する</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>・柔軟な働き方の1つとして、多目的休暇の導入を要求する</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【ヘルスリテラシーに関する理解促進の取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多目的休暇（ヘルスケア）の取得事由について、「更年期障害」の追加を要求する</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆パートタイム・有期契約労働者などの賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図る <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢別最低賃金の引き上げに見合った水準改善を要求する</li> </ul> </li> </ul>	

	富士電機グループ連合・富士電機	<p>【労働時間管理の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で確認、議論</li> </ul> </li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けた労使協議の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で確認、議論</li> </ul> </li> </ul>	
電機連合	OKIグループ連合・沖電気工業	<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640時間（政策目標基準）での締結に向けた労使協議の実施</li> <li>◆限度時間（1年）の引き下げの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的に引き下げ640時間以下とする</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>◆勤務間休息時間の確保（時間：24時間につき連続11時間） <ul style="list-style-type: none"> <li>・連続した11時間を確保する</li> </ul> </li> <li>◆業務時間外の連絡ルールの整備などの運用面の検討</li> </ul> <p>【創造性を高める働き方に資する職場環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆会議やミーティングを実施しない時間帯の設定や、余白を意識したスケジュール設計など、創造性を高める働き方の環境整備へつなげるための労使協議の実施</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>・休職事由に、キャリア開発目的を追加する</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</li> <li>◆60歳以降の処遇（賃金）に関する取り組み</li> </ul> <p>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆パートタイム・有期契約労働者などの労働条件について、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇に向けた取り組み <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、必要に応じて協議するよう要求する</li> </ul> </li> </ul> <p>【定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組織化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業別最低賃金から算出される日給・時給を保障するよう要求する</li> </ul> </li> </ul>	

<p>電 機 連 合</p>	<p>安川グループユニオン・安川電機</p>	<p><b>【3.6 協定特別条項限度時間の引き下げ】</b>  <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</b>  ・2027年度までに年間640時間以内の締結に向けて取り組むことを求める。  また、長時間労働者の削減に向けては労使による計画的かつ実効性ある取り組みを求める</p> <p><b>【勤務間における休息時間の確保】</b>  <b>◆勤務間休息時間の確保（時間：24時間につき連続11時間）</b>  ・11時間以上の確保をめざす</p> <p><b>【年休取得の促進】</b>  <b>◆年休取得目標の設定や効果的施策の導入・実施</b>  ・誰もが年5日以上年休を確実に取得したうえで、年間平均15日以上（一斉取得を含み）となる取り組みの継続を求める。とりわけ、労働協約で締結している「月1日を基調とした年間12日」の取得を徹底</p> <p><b>【自律的なキャリア形成につながる意識改革】</b>  <b>◆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</b>  ・目標管理などの人材育成手段を活用し組合員のキャリア形成における実効性を高める取り組みを要求する</p> <p><b>【リスクリングを含む能力開発環境の整備】</b>  <b>◆A I リテラシー向上に向け、安全かつ有効な活用に向けた運用面の整備について労使協議の実施</b>  ・誰もがA I リテラシーを向上させるとともに、さらなる生成A I 活用に向けた教育環境の整備を求める</p> <p><b>【ジェンダー平等の実現】</b>  <b>◆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</b>  ・同性パートナーの福利厚生・各種手当や休暇などの取り扱いについて、配偶者に準じた制度を適用するなど、性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度を要求。また、事実婚も同様の取り扱いとすることを要求する</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>  <b>◆65歳以降の就労確保</b>  ・本人の意思に基づき、原則として希望者全員が雇用されて就労できることを要求する  <b>◆60歳以降の処遇（賃金）に関する取り組み</b>  ・エルダースタッフの労働条件について、60歳到達前と均等・均衡のとれた手当などを要求する</p>	
----------------------------	------------------------	---	--

電 機 連 合	明電舎	<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</li> </ul> <p>【職場における生産性向上の取り組み推進】</p> <p>◆すべての職場において、適正な要員の配置や業務の計画・プロセスの見直し、ICT環境の整備など業務効率化や生産性の向上に資する取り組みの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>◆組織内において連携が図れる体制構築、組織内コミュニケーションの強化につながる取り組みの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>【創造性を高める働き方に資する職場環境の整備】</p> <p>◆会議やミーティングを実施しない時間帯の設定や、余白を意識したスケジュール設計など、創造性を高める働き方の環境整備へつなげるための労使協議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>【交替・変則勤務者の働き方に関する環境整備】</p> <p>◆交替制勤務者は常日勤者より短い年間所定労働時間を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>【リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み】</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>・キャリア相談窓口を設置したが、どの程度問い合わせがあるか実態の確認から進めていく</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>◆60歳以降の処遇（賃金）に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年1月に賃金は一部改善。今回賞与の改善に取り組む</li> </ul> <p>◆加齢による身体機能等を考慮した職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>【障がい者の雇用促進と職場環境整備】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく</li> </ul> <p>【パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上】</p> <p>◆パートタイム・有期契約労働者などの労働条件について、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳未満の非正規従業員にも一般組合員に見合った処遇を協議する</li> </ul> <p>◆パートタイム・有期契約労働者などの賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳未満の非正規従業員にも一般組合員に見合った水準引き上げを要求する</li> </ul>
------------------	-----	--

産別	組合	要 求	回 答
J A M	オークマ	1. パート組合員の労働条件改善 時給一律100円引上げ 2. 所定労働時間1,924時間の4時間短縮 3. 休暇制度の見直し (①特別休暇の見直し②勤続休暇の見直し③介護休暇の有給化) 4. 国内の転勤に関わる基準の見直し (①賃借社宅契約基準(上限・所在地区分)の見直し)②単身赴任者の社宅利用料を無償化③国内の別居手当の引上げ④国内赴任手当の引上げ 5. 定年後再雇用者の賃金を現行より17,000円増額	1. パート組合員の労働条件改善 時給一律70円引上げ 2. 所定労働時間1,924時間の4時間短縮 5. 定年後再雇用者の賃金を現行より6,000円増額 ※3.4について労使検討委員会を設置して検討していく
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		初任給 全ての学卒で13,500円改定 企業内最低賃金額：1,310円(70円引き上げ) 契約社員：5,000円～6,000円改定
	ジーエス・ユアサ	・特殊作業手当を2,000円ずつ引き上げること。金額以外の面についても再検討すること。 ・育児・介護支援制度について協議の場を設けること。 ・育児支援制度規程第23条2項を削除し、子が3歳となった後もパターンVI～VIIIを選択可能とすること。 ・在宅勤務制度規程第1条を「本制度は在宅勤務を行うことによってワークライフバランスの充実をはかり、もって仕事の生産性向上を促進することを目的とする」と改めること。 ・再雇用社員に対して、1人一律19,000円の賃金改善をおこなうこと。	
	NTN		・定年再雇用者の賃金を月額7,500円引き上げ ・非正規社員の賃金：期間社員は日額400円、無期契約社員、臨時社員、パート社員などは3%引き上げ
	日本精工	若年層の賃金是正、シニア社員(定年再雇用者)の一律ベア&家族手当制度の新設	若年層賃金是正 3000円、シニア社員ベア 9000円、家族手当新設は、見送り(継続論議)
	クボタユニオン	エンゲージメント向上に向けた協議、役職手当	・まずは労使での「勉強会」を設置し、その上で今後の取り組みを協議。テクニカル職役職手当 一律5,000円増額
	ヤママー	(1)会社の特別生活習慣病検診(5歳刻み人間ドック)の受診年齢拡大及び、健康診断におけるオプション検診項目の会社補助に関する要求⇒①35歳・64歳の追加 ②健康診断におけるオプション検診項目の会社補助 (2)慶弔見舞金贈与規程(香典、供花および弔電)の見直しに関する要求	

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年休付与日数増	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年休付与日数増
	J F E スチール	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇諸割増率増	◇働く者を軸としたWLBの実現
	神戸製鋼	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年休付与日数増	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年休付与日数増
	三菱重工	-	
	川崎重工	◇働く者を軸としたWLBの実現	◇働く者を軸としたWLBの実現
	I H I		
	住友重機械		
	三井E & S	◇退職金増 ◇物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇退職金増 ◇物価上昇に対応した各種手当等の増額
	キャタピラー日本(製造委員会)	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇65歳現役社会	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇65歳現役社会
	カナデビア	◇働く者を軸としたWLBの実現	◇働く者を軸としたWLBの実現
	三菱マテリアル	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年間所定内労働時間の短縮	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年間所定内労働時間の短縮
	住友金属鉱山	◇年間所定内労働時間の短縮	◇年間所定内労働時間の短縮
	三井金属	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年間所定内労働時間の短縮	◇働く者を軸としたWLBの実現 ◇年間所定内労働時間の短縮
	D O W A	◇働く者を軸としたWLBの実現	◇働く者を軸としたWLBの実現
	J X 金属		