

# 金属労協各産別の要求内容（原案）

2014年1月15日 金属労協政策企画局

	金属労協	自動車総連
機関決定	第56回協議委員会(2013.12.9)	第81回中央委員会(2014.1.9)
要求提出	集計登録組合を中心に2月18日まで	2月末まで。拡大戦術会議登録組合は2月12日。車体・部品部門は2月19日まで。
賃金	<p>○JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む。</p> <p>&lt;賃上げ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、実質生活を維持し、デフレ脱却と経済成長に資する賃上げに取り組む。</li> <li>中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等の解消をめざす組合は、積極的に賃上げに取り組む。</li> <li>賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。</li> </ul> <p>【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*目標基準：基本賃金 338,000円以上</li> <li>*到達基準：基本賃金 310,000円以上</li> <li>*最低基準：到達基準の80%程度（24.8万円程度）</li> </ul>	<p>○平均賃金要求</p> <p>すべての単組は、賃金カーブ維持分を確保するとともに、実質生活の維持・向上、生産性向上への成果配分、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正などに向け、賃金改善分を要求する。</p> <p>なお、賃金改善分については、経済成長と所得向上を同時に推し進めるためにも、労働組合としてその一翼を担うべく明確な額で要求する。</p> <p>○個別ポイント絶対水準要求</p> <p>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・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p>&lt;技能職中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準&gt;</p> <p>賃金セクタプレミア 370,000円、自動車産業プレミア 292,000円、自動車産業目標 272,000円、自動車産業スタンダード 248,000円、自動車産業ミニマム 240,000円</p>
ミニマム運動	<p>○企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>すべての組合が企業内最低賃金協定を締結する。</li> <li>企業内最低賃金協定を、高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げる。そのため、月額156,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組む。</li> <li>非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記する。その場合、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上への引き上げに取り組む。</li> <li>社会全体への波及効果を高めるため、非正規労働者（直接雇用）を含めた協定の締結をめざす。</li> </ul> <p>○特定（産業別）最低賃金の機能強化</p> <p>○「JCミニマム(35歳)」は、月額21万円とする。</p>	<p>○企業内最低賃金協定の締結</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全ての未締結単組は新規締結に取り組む。</li> <li>要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。</li> <li>非正規労働者への締結対象の拡大を目指す。</li> <li>18歳の最低賃金要求は、156,000円以上とする。</li> <li>基準達成の組合は高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。</li> </ul> <p>○特定（産業別）最低賃金の金額改正に向けた取り組み</p> <p>○年齢別最低保障賃金の締結</p> <p>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>
一時金	<p>○要求の基本は、基準内賃金の年間5カ月分以上とする。</p> <p>○最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保する。</p>	<p>○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。</p>
非正規労働者	<p>○未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議を行う組合は、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組む。</p> <p>○非正規労働者の雇用に関して、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を図る。</p> <p>○賃金・労働条件や福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、均等・均衡待遇の観点から実態に応じて取り組む。</p>	<p>○労働諸条件の維持・向上に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金の取り組みについては、正規社員の組合員に準じた取り組みを積極的に進める。</li> </ul> <p>○職場環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「職場」の共通課題（安全性、作業性、職場環境等）の把握。</li> <li>正社員登用の促進につながる取り組みを行う。</li> <li>教育・研修体制の充実などに取り組む。</li> </ul> <p>○労働組合としての社会的役割と責任</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使でのコンプライアンスの点検を行う。</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランス	<p>○年間総実労働時間1,800時間台の実現に向け取り組む。</p> <p>○労働時間管理の徹底を図る。</p> <p>○時間外労働割増率の60時間超の時間外労働算定対象時間は、所定労働時間を上回るすべての労働時間とする。</p> <p>○年次有給休暇の完全取得に向けて、具体的な取り組みを行う。</p> <p>○仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組む。制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図るため、労使協議の充実等に取り組む。</p>	<p>○労働組合としての社会的役割と責任</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使でのコンプライアンスの点検を行う。</li> </ul> <p>○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。</p> <p>○年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進。</p> <p>○全単組が年間540時間以下となるよう36協定の年間特別延長時間の引き下げに計画的に取り組む。</p> <p>○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等についても取り組みを進める。</p> <p>○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。</p>
その他	<p>○60歳以降の賃金・労働条件</p> <p>○安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額</p> <p>○退職金・企業年金</p> <p>○職場における男女共同参画のためのポジティブ・アクション</p> <p>○政策制度課題への取り組み</p>	

	電機連合	JAM
機関決定	第100回中央委員会 (2014. 1. 27-28)	第24回中央委員会 (2014. 1. 17)
要求提出	2月13日まで	統一要求日：2月18日
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]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・到達水準：270,000円</li> <li>・水準改善額（引上額）：4,000円以上</li> <li>・目標水準：350,000円</li> </ul> <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]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・到達水準：250,000円</li> <li>・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</li> <li>・目標水準：320,000円</li> </ul> <p>○高卒初任給：159,500円以上（2,000円引き上げ）</p> <p>○大卒初任給：208,000円以上（2,500円引き上げ）</p> <p>○産業内格差改善</p> <p>○男女の機会均等と均等処遇の確立</p>	<p>(1) 賃金水準の引き上げ額 賃金構造維持分に加える賃金水準の引き上げ額について、次の通りとする。</p> <p>①過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して、4,500円</p> <p>②是正が必要な場合には上記に加えて、1,500円以上</p> <p>(2) 個別賃金要求基準</p> <p>①標準労働者：現行水準に4,500円を上乗せする 高卒直入者・所定内賃金 30歳 264,500円 35歳 309,500円</p> <p>②JAM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>(3) 平均賃上げ要求基準 9,000円 是正が必要な場合の要求基準 10,500円以上</p>
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）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・158,000円（3,000円引き上げを念頭）</li> </ul> <p>【統一目標基準】</p> <p>25歳最低賃金（基本賃金）：177,000円以上</p> <p>40歳最低賃金（基本賃金）：224,000円以上</p> <p>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>①18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：一人前労働者水準の80%基準</p>
一時金	<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カ月分を中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準として、年間4カ月を確保する。</p>	<p>(1) 年間5カ月基準または半期2.5カ月基準</p> <p>(2) 最低到達基準として年間4カ月または半期2カ月</p>
非正規労働者	<p>○直接雇用の非正規労働者は、産業別最低賃金（18歳見合い）を保障する措置をとる。超えている場合は、均等・均衡処遇の実現の観点に立って、更に改善を図る。</p> <p>○派遣・請負労働者の受け入れにかかわる労使協議の徹底</p> <p>○有期契約労働者にかかわる労使協議の実施</p>	<p>有期労働契約や派遣労働者について、JAMの「取組み指針」等に基づいて取り組む。</p>
ワーク・ライフ・バランス	<p>○総実労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間管理の適正化</li> <li>・働き方改革につながる労使協議の推進</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>・24時間につき11時間をめざす。</li> <li>・勤務間の休息時間を確保する必要性について、労使合意を行う。次に確保に向けた具体的な取り組みについて確認を行う。</li> </ul> <p>○ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総実労働時間短縮、仕事と家庭の両立支援、キャリア開発、社会貢献・地域貢献などの項目について、産別方針に未到達の組合は到達をめざして取り組む。</li> </ul>	<p>(1) 年間2000時間を超える所定労働時間の短縮</p> <p>(2) 月45時間を超える時間外割増率の50%への到達、25%超への到達。</p> <p>(3) 誰もが10日以上年の年次有給休暇取得</p> <p>(4) 長時間労働削減に向けた取り組み等</p>
その他	<p>○職場におけるパワーハラスメント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の設置</p> <p>○ポジティブ・アクションを推進するための労使委員会を設置し、実態把握と問題点の整理、改善のための取り組みの検討、実現に向けた取り組みの推進。</p> <p>○60歳以降の希望者全員を対象とした雇用延長制度の実現。労働条件の向上。</p> <p>○労働災害・通勤途上災害補償に対する企業付加の引き上げ</p> <p>○組織化の推進に関する取り組み</p>	<p>○65歳までの希望者全員の雇用・所得確保</p> <p>○男女間賃金格差問題の是正</p> <p>○労働協約に関する取り組み（過去からの継続課題）</p>

	基幹労連	全電線
機関決定	第11回中央委員会(2014.2.5)	第189回中央委員会(2014.1.31)
要求提出	2月7日(第一次集中要求日)	統一要求提出日 2月18日
賃金	<p>1) 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。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。③定期昇給制度未確立または未整備の状態で行う場合：*標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功要素のみ)。*平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安。</p> <p>2) 賃金改善</p> <p>○AP14春季取り組みにおいて、産別一体となって2年分の賃金改善要求を行う。要求額は、2014年度3,500円、2015年度3,500円を基準。</p> <p>○条件が整う組合は、格差改善にも積極的に取り組む。</p>	<p>○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図った上で賃金引き上げに取り組む。</p> <p>○35歳標準労働者賃金で1%以上を個別賃金方式で要求する。なお、個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で平均基準内賃金の1%以上を要求する。</p> <p>○基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」</p> <p>目標基準：338,000円以上</p> <p>到達基準：310,000円以上</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。産業・規模間格差是正に向けては、賃金カーブ維持分4,500円を含め、9,500円を目安に賃金引き上げを要求する。</p>
ミニマム運動	<p>①企業内最低賃金の締結と引き上げ</p> <p>○未協定組合は協定化</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、JCM方針の156,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応を図る。また、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>②「JCMミニマム(35歳)」の確立</p>	<p>○企業内最低賃金は、18歳で協定化を図るとともに、到達闘争として156,000円以上に引き上げる。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>○「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</p> <p>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カ月を基本</p> <p>○「月数」要求方式：5カ月を基本</p> <p>○業績連動型決定方式については、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> <p>○「改正労働者派遣法」「改正労働契約法」を踏まえるとともに、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、受け入れ時の対応など、労使協議を図る。</p>
非正規労働者	<p>○直接雇用の非正規労働者については、労働条件の均等・均衡待遇の取り扱いを基本とし、賃金については、賃金改善要求を踏まえた改善に取り組む。さらに、労災通災付加補償については、同じ職場で働く者の補償に差があるのではなく、同等の扱いとなるよう取り組む。具体的な取り組みは、各組合の実態に応じて対応可能な方策によるものとする。あわせて、パートタイム労働法や労働契約法をふまえた適正な運用について点検・改善にあたる。</p> <p>○派遣労働者については、現下の法改正の動向を注視するとともに、コンプライアンス徹底と受け入れに関する労使協議の充実・定着化に注力する。</p>	<p>○「全電線 中期時短方針」の年間総実労働時間到達目標1,800時間の達成に向けて、積極的に取り組む。</p> <p>○当面の目標として各単組は、年間総実労働時間1,900時間台の定着のために、時間外労働時間規制の厳守、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む。</p> <p>○「次世代育成支援対策推進法」への対応については、すべての単組において、労使で行動計画策定の取り組みを行い、内容の点検・充実に取り組む。</p> <p>○育児・介護への対応</p> <p>改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。</p>
ワーク・ライフ・バランス	<p>○ワーク・ライフ・バランスの実現については、中期ビジョンで「真のゆとり豊かさの追求」を労働政策の基本的な考え方に据えており、男女共同参画を推進する観点も含め、「人への投資」としても重要課題とする。</p> <p>○「年休取得への対応」を労使話し合いの場における重要テーマとし、これに各労使固有の課題を加味して取り組みを展開する。</p>	<p>○退職金：到達方式による取り組みとし、「中卒・勤続35年・60歳」で取り組む定年退職金の到達水準を1,600万円以上とする。また、銘柄を「勤続42年・60歳」とする場合は、現状把握を行い各単組の主体性のもと水準の引き上げに取り組む。</p> <p>○60歳以降の雇用確保</p> <p>「改正高齢者雇用安定法」「全電線中期基本政策」「2010～2011年度政策委員会検討結果」を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、各単組の実態に即し取り組む。さらに、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、労働の価値に相応しく、かつ生活を維持することができる賃金水準をめざして取り組む。また、組織化に向けて全電線中央として経営への働き掛けを含め取り組む。</p>
その他	<p>○退職金</p> <p>○諸割増率</p> <p>○労災付加補償</p> <p>○労働条件の底上げ・格差改善の取り組み</p> <p>○働く者すべての雇用確保と待遇改善</p> <p>○「60歳以降の安定雇用」確保</p>	

	連合
機関決定	第66回中央委員会(2013.12.3)
要求提出	原則として2月末まで
賃金	<p>すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ(1%以上)として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正(1%を目安)の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。</p> <p>○賃上げ要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、景気回復と物価上昇局面にあることを踏まえて、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。</li> <li>賃金制度が未整備の組合は、連合が示す1年・1歳間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。</li> </ul> <p>&lt;中小・地場の取り組み&gt; 賃金の引き上げ要求目安</p> <p>①賃金カーブ維持 賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、維持原資を労使で確認。</p> <p>②賃金の引き上げ 景気回復局面、物価上昇局面にあることや、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、5,000円の賃金引き上げを目安とする。 したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め9,500円を目安に賃金引き上げを求める。</p>
ミニマム運動	<p>○すべての組合は最低賃金の要求を行い、協定化をはかる。</p> <p>○18歳高卒初任給の参考目標値……165,400円</p>
一時金	○月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかる。
非正規労働者	<p>&lt;非正規共闘方針&gt;</p> <p>○賃金(時給)引き上げの取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>時給が800円に達していない組織は800円をめざし、時給が800円に達している組織は「誰もが時給1,000円」をめざす。</li> <li>中期的に「県別リビングウェイジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。</li> <li>昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。</li> <li>30円を目安に時給の引き上げを求める。</li> </ol> <p>○均等・均衡処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組み</p>
ワーク・ライフ・バランス	<p>○総実労働時間縮減に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連合中期時短方針を踏まえた展開</li> <li>労働時間規制の取り組みの点検、適正化等の取り組み、過重労働対策</li> <li>時間外割増率の引き上げ</li> </ul> <p>○両立支援の促進</p>
その他	<p>○職場における男女間格差の是正</p> <p>○ワークルールの取り組み</p>