

2020年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

2020年6月8日現在
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										
			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		要求方式・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					銘柄	水準		
自動車総連	トヨタ	62,369 *3	38.8 *3	17.7 *3	0.8 *3	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金引き上げ・人への投資 全組合員一人平均10,100円 *8			312,780円 387,440円 418,290円 *4	平均賃上げ			人への投資も含め全組合員一人平均8,600円			311,450円 385,910円 416,760円 *4	平均賃上げ			人への投資も含め、全組合員一人平均10,700円
	日産	19,750	40.4	16.6	0.7	2/12	3/11	集	平均賃上げ			平均賃金改定原資9,000円（内、賃金改善相当分3,000円を含む）			(316,600円)*5 (350,100円)*5	平均賃上げ			賃金制度に基づく改定原資7,000円			316,600円 350,100円 *5	平均賃上げ			平均賃金改定原資9,000円
	本田技研	37,039	42.9	20.8	1.3	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金関連総原資2,000円（ベースアップ1,000円含む）			300,875円 373,700円	平均賃上げ			賃金関連総原資1,500円（ベースアップ500円含む）			300,350円 373,300円	平均賃上げ			ベースアップ1,400円
	マツダ	20,481	39.3	16.7	1.1	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金・処遇改善原資9,000円			○*6 ○*6	平均賃上げ			人材活躍の最大化のための基盤整備（一人当たり1,500円/月相当の原資を拠出）			別途確定	平均賃上げ			賃金・処遇改善原資9,000円
	三菱重工	11,561	40	15.3	1.0	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金改善分3,000円（賃金制度維持分は別途確認）			272,700円 330,100円	平均賃上げ			賃金処遇改善分1,000円（賃金制度改正に向けた原資を含む）（賃金制度維持分は別途確定）			別途確定	平均賃上げ			賃金改善分1,400円（賃金制度維持分は別途確認）
	スズキ	16,182	38.7	16.4	1.0	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金制度維持（昇給制度維持）+賃金改善分3,000円			○*6 ○*6	平均賃上げ			昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1,300円			別途確定	平均賃上げ			昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1,500円
	SUBARU	14,731	37.7	16.8	1.1	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金表の維持と業績給加算表を合算し1人平均総額9,000円相当			268,388円 313,433円	平均賃上げ			一人平均総額7,000円相当			別途確定	平均賃上げ			賃金体系維持+賃金改善分1,000円
	ダイハツ	10,710	39.4	16.9	1.3	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金水準維持+賃金改善分3,000円			○*6 ○*6	平均賃上げ			賃金水準維持+賃金改善分1,500円			別途確定	平均賃上げ			賃金水準維持+賃金改善分1,500円
	いすゞ	6,858	39.3	17.9	0.8	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金カーブ維持分+改善分3,000円			286,524円 339,291円	平均賃上げ			賃金カーブ維持分+改善分1,000円			別途確定	平均賃上げ			賃金カーブ維持分+改善分1,400円
	日野	9,895	33.9	12	0.7	2/12	3/11	集	平均賃上げ			平均賃金引上げ・人財への投資 組合員一人当たり7,500円			275,301円 293,741円 *7	平均賃上げ			組合員一人平均改定額5,900円			273,701円 295,141円 *7	平均賃上げ			賃金改善2,000円（平均賃金引上げ総額組合員一人当たり6,814円）
ヤマハ発動機	8,847	40	16.4	1.2	2/12	3/11	集	平均賃上げ			賃金改善分3,000円			○*6 ○*6	平均賃上げ			賃金改善分1,500円			別途確定	平均賃上げ			賃金改善分一人平均1,400円 *9	

*3：一般組合員のみ
*4：40歳相当の技能職銘柄
*5：前年度到達水準が維持されることを確認する（参考値）
*6：要求は行方が水準は非公開
*7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値
*8：全組合員には、シニア期間従業員会員、スキルド・パートナー会員、パートタイマー会員を含む

*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。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、30歳・高卒・勤続12年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・3人世帯とする。
*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、熟練作業者あるは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職

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	賃金構造維持率	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持率	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持率	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)	50,975	44.4	22.1		2/13	3/11	集	336,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	339,000	個別		1,000		開発・設計職(*1)	337,000	個別		1,000	
	日立グループ連合・日立製作所	23,847	38.6	15.6		2/13	3/11	集	312,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	315,500	個別		1,500		開発・設計職(*1)	314,000	個別		1,000	
	全富士通労連・富士通	24,668	42.2	18.6		2/13	3/11	集	324,900	個別		3,000		開発・設計職(*1)	327,900	個別		1,000		開発・設計職(*1)	325,900	個別		1,000	
	東芝グループ連合・東芝	11,349	41.5	18.8		2/13	3/11	集	318,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	321,700	個別		1,300		開発・設計職(*1)	320,000	個別		1,000	
	三菱電機労連・三菱電機	17,384	34.3	11.4		2/13	3/11	集	320,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	323,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	321,500	個別		1,000	
	NECグループ連合・日本電気	9,596	40.0	16.0		2/12	3/11	集	329,900	個別		3,000		開発・設計職(*1)	332,900	個別		1,000		開発・設計職(*1)	330,900	個別		1,000	
	シャープグループ労連・シャープ	14,194	43.6	22.1		2/13	3/11	集	330,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	333,500	個別		1,500		開発・設計職(*1)	332,000	個別		1,000	
	富士電機グループ連合・富士電機	9,925	42.8	19.9		2/13	3/11	集	328,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	331,700	個別		1,000		開発・設計職(*1)	329,700	個別		1,000	
	村田製作所グループ労連・村田製作所	6,991	38.7	13.3		2/13	3/11	集	320,800	個別		3,000		開発・設計職(*1)	323,800	個別		1,400		開発・設計職(*1)	322,200	個別		1,000	
	OKIグループ連合・沖電気工業	2,580	39.4	15.4		2/13	3/11	集	309,600	個別		3,000		開発・設計職(*1)	312,600	個別		1,000		開発・設計職(*1)	310,600	個別		1,000	
合	安川グループエオン・安川電機	2,311	39.4	15.3		2/13	3/11	集	313,150	個別		3,000		開発・設計職(*1)	316,150	個別		1,000		開発・設計職(*1)	314,150	個別		1,000	
	明電舎	3,017	37.9	14.6		2/13	3/11	集	321,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	324,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	322,500	個別		1,000	
	パイオニア労連・パイオニア	1,670	40.7	16.1		2/13	3/11	集	306,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	309,500	個別		1,000		開発・設計職(*1)	307,500	個別			
(*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 (*2)パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値																									

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		要求方式・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	1,638	33.1			2/18	3/12	集	267,183 265,650	平均 30歳	6,274 816 1,000	7,090			平均 30歳	6,274 493 1,000	6,767			平均 30歳	6,300 2,438	8,738			
	島津	2,879	40.1			2/18	3/11	集	365,379 370,020	平均 35歳	5,631 3,900	9,531			平均 35歳	5,591 1,000+ α			平均 35歳	5,543 1,000	6,543 380,460				
	アズビル	3,912	42.5			2/18	3/5	集	339,634 318,808	平均 35歳	4,789 2,000	6,789			平均 35歳	4,789 2,000	6,789			平均 35歳	4,438 2,646	7,084			
	横河電機	1,897	41.1			2/26	3/10	集	287,500	平均 30歳	賃金改善分(1,750円)+各等級の基本給 上限・下限改定(5,000円)			30歳	289,250		賃金構造維持+ α			平均 30歳	1,525 1,525	275,725			
	シチズン	599	37.9			2/21	3/10	集	323,747	平均 35歳	6,014					賃金構造維持									
	A	ジーエス・ユアサ	2,601	38.7			2/18	3/10	集	309,736 319,100	平均	5,458	3,000	8,458		平均	5,458	600	6,058		平均	※改善分・ベア+諸手当		1,000	
											35歳	5,170			35歳	324,270	35歳	800	319,900	35歳	1,000	319,100			
	M	NTN	5,461	39.2			2/18	3/10	集	272,600 292,030	平均 30歳 35歳	6,172 6,000 4,000	12,172		平均 30歳	6,173 850 500	7,023		30歳	273,100	30歳	1,200	272,600		
		日本精工	8,356	40.2			2/18	3/10	集	322,501 292,030	平均 35歳	3,000			35歳	295,030	35歳	350		35歳	292,380	35歳	1,200+住宅 手当	292,030+住宅 手当	
		クボタ労連	8,555	37.2			2/18	3/12	集	295,888 249,000	平均 30歳	定期月俸改定額+賃金改善3,000円				平均	定期月俸改定額 300円相当			平均	定期月俸改定額(約7,300円) +賃金改善700円相当				
コマツ		9,865	37.4			2/25	3/11	集	306,316	平均 35歳	6,000 4,000	10,000		平均	6,000 1,000	7,000		平均	6,000 2,000	8,000					
ヤンマー		1,627	37.5			2/18	3/11	集	306,108 283,191	平均 35歳	5,291 6,000	11,291		平均 35歳	5,436 500	5,936		平均	6,500 700	7,200					
井関農機	1,162	38.3			2/17	3/10	集	298,054 262,870	平均 30歳	6,090	7,130		30歳	270,000		6,090 別途	中途採用者は正	平均 別途	製造子会社 中途採用者再評価制度導入	6,182					

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6.5カ月	年間242万円		年間248万円	
	日産			年間5.4カ月	年間2,028,800円	(年間5.4カ月)*1*2	年間2,172,400円	年間5.7カ月
	本田技研			年間5.0+1.0カ月	(年間2,252,000円) *1	年間5.95カ月	(年間2,397,000円)*1	年間6.3カ月
	マツダ			年間5.0カ月		年間4.8カ月+6万円*3		年間5.2カ月
	三菱自工			年間5.5カ月	年間1,651,000円	(年間5.2カ月相当)		年間5.7カ月
	スズキ			年間5.8カ月		年間5.5カ月+α(3万円相当)		年間5.9カ月
	SUBARU			年間5.0+0.8カ月		年間5.6カ月		年間5.6カ月
	ダイハツ			年間5.8カ月		年間5.7カ月		年間5.7カ月
	いすゞ			年間5.0+0.8カ月		年間5.0カ月+0.6カ月 *4		年間5.0+1.0カ月
	日野			年間5.5カ月	年間1,476,000円	年間5.3カ月	年間1,628,000円	年間5.9カ月
	ヤマハ発動機			年間5.8カ月		年間5.8カ月*5		年間6.0カ月*2
<p>*1：回答水準の置き換え（組合換算値） *2：一時金について、2020年度上期業績を踏まえて、会社より見直しの申し入れを行う場合がある。 *3：一律6万円の支給方法は別途協議 *4：一時金年末の0.2カ月分について、来期以降の経営環境が更に悪化した場合には2020年11月を期限に労使で再交渉とする。 *5：下期一時金については、経営環境に大幅な変化があった場合には、会社より夏に協議の申し入れを行う。</p>								

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		年間1,721,900円	年間4.85カ月	年間1,756,500円	年間4.92カ月
	日立グループ連合・日立製作所	316,500	年間1,994,000円	年間6.3カ月	年間1,899,000円	年間6.0カ月	年間1,983,870円	年間6.15カ月 +特別加算0.15カ月
	全富士通労連・富士通		業績連動算定方式		年間2,127,900円	年間5.75カ月 +0.25(加算分)	年間1,622,500円	年間4.6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1,656,000円	年間4.61カ月
	三菱電機労連・三菱電機	288,865	年間1,745,000円	年間6.04カ月	年間1,647,000円	年間5.7カ月	年間1,697,000円	年間5.89カ月
	NECグループ連合・日本電気		業績連動算定方式		年間1,652,800円	年間4.82カ月	年間1,478,400円	年間4.29カ月
	シャープグループ労連・シャープ		業績連動算定方式		夏703,570円	夏2.0カ月相当	年間1,407,140円	年間4カ月相当
	富士電機グループ連合・富士電機	328,845	年間1,841,600円	年間5.6カ月	年間1,841,600円	年間5.6カ月	年間1,838,000円	年間5.6カ月
	村田製作所グループ労連・村田製作所		業績連動算定方式		年間1,471,300円+ α	年間4.672カ月+ α	年間1,453,300+ α	年間4.646+ α
	OKIグループ連合・沖電気工業	330,000	年間1,650,000円	年間5.0カ月	年間1,518,000円	年間4.6カ月	年間1,522,600円	年間4.6カ月
	安川グループエオン・安川電機		業績連動算定方式		年間1,812,062円	年間5.2カ月	年間2,074,926円	年間6.0カ月
	明電舎		業績連動算定方式		年間1,516,325円	年間5.3カ月	年間1,448,682円	年間5.04カ月
パイオニア労連・パイオニア	354,297	年間1,417,188円	年間4.0カ月	夏708,594円	夏2.0カ月			
1. パナソニック(株)に対峙する8組合の数値。 2. シャープグループ労連・シャープの一時金は半期ごとの業績連動方式。 3. 村田製作所グループ労連・村田製作所の一時金は半期ごとの業績連動方式。夏季は843,800(2.672カ月)。年間一時金回答は見込み額・月数。								

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1,180,000円	年間4.3カ月	年間1,000,000円	年間3.65カ月	年間1,618,000円	年間5.95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	
	横河電機			年間5.9カ月		年間5.9カ月		年間5.8カ月
	シチズン		半期業績連動		半期業績連動			
	ジーエス・ユアサ		年間1,749,896円	年間5.3カ月		年間5.02カ月		年間5.07カ月
	NTN		年間1,741,364円	年間5.1カ月	年間1,351,780円	年間4.0カ月		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	
	クボタ労連	304,187	年間2,200,000円	-	年間2,120,000円	年間6.81カ月	年間2,100,000円	年間約6.77カ月
	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5.2カ月	年間1,498,000円	年間4.753カ月		年間4.869カ月
	井関農機			年間4.5カ月	年間820,000円	年間2.75カ月	年間900,000円	年間3.02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	305,400	(業績連動方式)		年間1,000,000円		年間1,570,000円	
	JFEスチール	305,400	(業績連動方式)		年間1,200,000円		年間1,590,000円	
	神戸製鋼	305,400	(業績連動方式)		年間950,000円		年間1,260,000円	
	日鉄日新製鋼*	305,400	(業績連動方式)		年間1,000,000円		年間1,160,000円	
	三菱重工	—		年間5.95カ月		年間5.65カ月		年間5.8カ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)			年間4.99カ月		年間4.91カ月
	IHI	—		年間5.6カ月		年間5.1カ月+協力金 2万円		年間5.6カ月+協力金 3万円
	住友重機械	—		年間5.9カ月		年間5.51カ月		年間5.78カ月
	三井E&S(三井E&S マシンナリー)	—	(業績連動方式)			年間5.53カ月		年間5.09カ月
	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	
	日立造船	—	年間40万円+4カ月		年間18.5万円+4カ月		年間17万円+4カ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)		年間1,397,000円		年間1,308,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,830,000円		年間1,750,000円		年間1,800,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)		年間1,583,000円		年間1,656,000円	
	DOWA	—	(業績連動方式)		年間1,603,000円		年間1,507,000円	
JX金属	—	(業績連動方式)		年間1,673,000円		年間1,800,000円		

※ 2020年4月経営統合のため、要求・交渉は日本製鉄労連に移譲した。

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1,322,000円	年間4.24カ月	年間1,451,000円	年間4.62カ月
	住友電工			年間5.00カ月	年間1,584,000円	年間4.82カ月	年間1,644,000円	年間5.00カ月
	フジクラ			年間4.50カ月	年間1,057,900円	年間3.55カ月	年間1,328,800円	年間4.35カ月
	昭和電線			年間5.00カ月	年間1,321,000円	年間4.50カ月	年間1,207,000円	年間4.15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
自動車連	トヨタ										
	日産										
	本田技研										
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ										
	SUBARU										
	ダイハツ										
	いすゞ										
	日野										
	ヤマハ発動機										
平均	165,055		166,883								

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	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	日立グループ連合・日立製作所	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	全富士通労連・富士通	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	東芝グループ連合・東芝	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	三菱電機労連・三菱電機	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	NECグループ連合・日本電気	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	シャープグループ労連・シャープ	164,000	4,000	168,000	1,000	165,000					
	富士電機グループ連合・富士電機	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	OKIグループ連合・沖電気工業	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	安川グループエィン・安川電機	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	明電舎	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
	パイオニア労連・パイオニア	163,000	4,000	167,000	1,000	164,000					
平均											
(*1)パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値											

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	166,900	2,000	168,900	500	167,400	959				
	島津	160,060					946	10	956		
	アズビル	162,000	1,000	163,000	1,000	163,000	1020 (※1)	30	1,050 (※2)	30	1,050 (※2)
	横河電機										
	シチズン	165,800			3,100	168,900	1,040	50	1,090	20	1,060
	ジーエス・ユアサ	167,540	3,000	170,540			990	84	1,074	23	1,013
	NTN	176,700	3,000	179,700	500	176,200	960	55	1,015	25	985
	日本精工	176,630	3,000	179,630	350	176,980	880～1,030 (地域により異なる)				
	クボタ労連	156,000									
	コマツ						1,000	100	1,100		
	ヤンマー	164,000					1,000	1,020		20	1,020
	井関農機						930 (970 (※3))		950 (1028)		950 (990)
	平均										
※1 東京・神奈川・大阪：1,020円 埼玉・千葉・愛知・京都・兵庫：950円、他：900円 ※2 東京・神奈川・大阪：1,050円 埼玉・千葉・静岡・愛知・三重・京都・兵庫・岡山・広島：960円、他：900円 ※3 () 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	170,000									
	JFEスチール	170,000									
	神戸製鋼	170,000									
	日鉄日新製鋼	170,000									
	三菱重工	167,000	賃金増額見合い								
	川崎重工	164,240	3,760	168,000	3,760	168,000					
	IHI	164,000	4,000	168,000	4,000	168,000					
	住友重機械	160,070	賃金改定後の18歳初任給で改定								
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	162,000	6,000	168,000							
	キャタピラー日本(製造委員会)	164,000	4,000	168,000	4,000	168,000					
	日立造船	164,000	4,000	168,000	4,000	168,000					
	三菱マテリアル	168,600	賃金増額見合い								
	住友金属鉱山	169,000									
	三井金属	164,000									
	DOWA	164,000									
	JX金属										
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
全電線	古河電工	165,650			2,400	168,050					
	住友電工	159,000									
	フジクラ	161,000	4,000	165,000	3,500	164,500					
	昭和電線	160,000	3,000	163,000	1,000	161,000					
	平均										

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車 総連	トヨタ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金> 賃金引き上げ・人への投資全組合員一人平均10,100円に含む。</p> <p><一時金> スキルド・パートナー会員：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>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>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>一般組合員と合わせての回答あり</p>
	日産	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <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3,000円/時給の一人平均改定額20円</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>◇総労働時間短縮の取り組み ：NEW START12に基づき、とりわけ年休取得については、年休取得全社一人平均目標19日以上に向け、目標達成を目指すとともに、計画的な年休取得ができるよう取り組む。 なお、法施行による年休取得5日/年の義務化については、抜け漏れない運用に向けて、議論・確認を行う。</p> <p>◇業務負荷の平準化・適正化 ：計画を達成するための必要な人・設備の整備や、業務負荷の偏りが解消できる職場編成のあり方、及び技能・技術の伝承や一人ひとりの組合員の能力向上など人材育成方針も考慮しながら、具体的な改善に向けて取り組む</p> <p>◇職場環境の改善 ：労務構成の多様化が進んでいるため、今後も柔軟、かつ迅速に対応できる労使検討委員会の枠組みを活かして労使で議論・確認を行い、職場全体の環境改善につなげていく。</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>シニアパートナー組合員、パートナー組合員：月次給1,000円、時給7円</p>
	本田技研	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金> 再雇用従業員：再雇用制度に関する協定書に基づき改定する。 定年退職時点の基準内賃金への乗率を52.1%にすることを要求する。</p> <p><一時金> 再雇用従業員：年間5.0ヵ月+1.0ヵ月（6.0ヵ月）</p> <p><その他> 直接雇用の非正規労働者に対してもベースアップを含めた処遇改善の検討を引き続き行うよう、労使議論の場を通じて会社へ要望する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p>◇労働時間短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日1日増 年間所定労働時間1,944時間（現行1,952時間） ・今後の更なる休日増に向けた労使議論体の設置 	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金> 定年後再雇用者 ：正規従業員の賃金引き上げと連動し、基準内賃金の引き上げを行う。 嘱託従業員 ：等級・号数で賃金算出されている嘱託従業員のベースアップを行う。</p> <p>【働き方の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後、労使委員会にて生産性向上に向けた議論を行う。 ・生産性向上の成果に対しては、その一部について労働時間短縮を選択肢に含む人への投資として還元することを議論する。

	マツダ	<p>【非正規労働者の取り組み】 <賃金引き上げ>エキスパート・ファミリー組合員および期間社員組合員 : 等級5以下組合員に準じた要求とする。 <年間一時金>エキスパート・ファミリー組合員: 等級5以下一般社員に連動する。 期間社員組合員: 妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。</p> <p>【働き方の改善】 <通年の取り組みとして展開> ・各職場の特性を踏まえた総労働時間短縮の取り組み 間接系社員については、有給休暇取得推進・時間外労働を合わせた職場主体による取り組みに着手、推進する。 現業系社員については、有給休暇の計画的な取得運動の継続、中長期的に所定外労働時間の短縮に取り組む。</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】 <年間一時金> エクスパート・ファミリー組合員: 水準・配分は、一般社員に連動する。 期間社員組合員: 妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。</p>
自動車 総連	三菱自工	<p>【非正規労働者の取り組み】 <賃金改善分> シニア・パートナー社員, 期間社員, パート・アルバイト社員: 月給制: 3,300円、時給制: 20円を要求する。 <年間一時金> シニア・パートナー社員: 社員平均支給月数が決定後、シニア・パートナー制度にもとづき、労使で確認・決定する。</p> <p>【働き方の改善】 <通年の取り組みとして展開> (1) 総労働時間短縮 下記目標を設定し取り組みを進める。 【2019年～2021年の3か年の取り組み】 ・年休取得促進ポスターの作成検討、リフレッシュ休暇対象者へのアニバーサリーカードの送付などを通じて、組合員・社員の意識啓発に取り組む。 ・年休を取得しやすい職場環境づくりに向けて、個人別計画表や運用状況を確認し、職場の課題解決につながる建議を行う。 ・各職場の時間外労働実態を把握し所定外労働時間の削減に向け、業務の効率化、平準化などにつながる建議を行う。 ・各種調査・研究を行うなど、所定内労働時間削減に向けて取り組む。</p> <p>(2) 36協定締結内容の見直し 協定締結内容の見直しに向けて検討を進める。 (3) 勤務間の休息時間確保に向けた取り組み 制度導入に向けた検討を実施し会社に建議する。 (4) 多様な働き方の実現 60歳以降の働き方の検討については、ES向上委員会の働き方検討分科会のなかで、具体的な課題解決にむけて労使で検討を進める。</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】 <賃金改善分> シニア・パートナー社員、期間社員: 時給10円、月給1,650円パートタイマー: 時給10円</p>
	スズキ	<p>【非正規労働者の取り組み】 <賃金> 再雇用嘱託社員: 正規従業員に準じた賃金改善分を要求する。 【働き方の改善】 <通年の取り組みとして展開> ◇働き方の改善については、完全有給休暇取得を含めた総実労働時間短縮を、年間を通じて引き続き労使で協議していく。</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】 <賃金> 再雇用嘱託社員: 正規従業員に準じた賃金改善を行う。</p>

自動 車 総 連	SUBARU	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金改定原資> パートタイマー組合員：賃金改善分 時給20円</p> <p>【働き方の改善】</p> <p><具体的要求事項></p> <p>(1) 所定外労働時間：年間所定外労働時間480時間超者ゼロに向け、各種労使協議体を通じて全社的に前進感のある取り組みに繋げる。また振り返りを各職場で行い、課題を明確化した上で、具体的な取り組みを実施していく。</p> <p>(2) 年次有給休暇：当年度付与日数の完全取得に向けた取り組みを労使で継続的に実施すると共に、低取得者一人ひとりへの対応を確実に実施する。</p> <p><要請事項></p> <p>要請1：「安全で快適な職場環境づくり」の要請 要請2：「魅力ある会社、魅力ある職場づくり」の要請</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>現行の賃金を維持する。</p>
	ダイハツ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー）：一人平均3,000円相当の賃金引き上げを要求する。 組合員ではない非正規労働者に対しては、組合員と同等額の賃金引き上げを要請する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員一人ひとりが自ら変わることができる人材となる環境づくりに向けて協議していく。 ・個人に着目した人事制度などのよりの確な運用と、一人ひとりの努力に報いることができる職場風土、環境づくりに向けて協議していく。 	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金改定原資> パートタイマー組合員：賃金改善分 時給20円</p>
	いすゞ	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金引き上げ>再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）月給2,000円の引き上げ額を要求する。 定年延長を見据えた賃金水準のあり方について労使で協議を行うことを要求する。</p> <p><一時金>再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ：一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。</p> <p><その他>組合員以外の直接雇用非正規労働者 ：諸施策への協力により会社に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、賃金を中心とした処遇改善を要請する。</p> <p>2019年労働諸条件改善要求（秋闘）での回答を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の観点から、実態把握と必要に応じた処遇改善を要請する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p><要求項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年労働諸条件改善要求（秋闘）での回答を踏まえ、個別の課題に対し労使専門委員会の開催と合わせ課題を共有し解決に向けた議論を継続的に行うことを要求する。 <p><通年取り組み項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休取得向上ならびに総労働時間短縮に向け、会社の働き方推進会議への参画や地区労使協議会、職場労使懇談会などでの実りある労使協議、意見交換を通じ「個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現」、「多様な働き方に基づく職場全体の生産性向上」、「持続可能な産業基盤の前提である人財の確保」の実現につなげていく。 	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>再雇用組合員：月給610円引き上げ：定年延長を見据え継続協議</p>

自動車 連	日野	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金引き上げ> シニア組合員： 組合員に準じた賃金改善を要求する。</p> <p><一時金> シニア組合員： 年間5.5ヵ月分を要求する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p><要求内容> ◇全世代の人財が個々人の能力を最大限発揮できる職場の実現に向けて下記について、議論を開始することを要求する。 ①人事諸制度の見直し（賃金制度・教育制度を含む） ②総労働時間管理の適正な運用と2021年の36協定内容の見直し ③労使懇談会の継続開催</p>	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金引き上げ> 労使専門委員会にて協議する</p> <p><一時金> シニア組合員： 一人平均で5.3ヵ月相当とする</p>
	ヤマハ発動機	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p><賃金引上げ> エキスパート社員： 賃金改善分として3,000円（1人平均）を要求する。</p> <p><一時金> エキスパート社員： 5.8ヵ月を要求する。</p> <p><その他> 契約社員・パート社員の処遇改善を要求する。</p> <p>【働き方の改善】</p> <p><議論項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場目線で確認した働き方や職場環境などの諸課題について、経営陣と共有し、改善に向けた議論を行う。 <p><通年取り組み項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・通年の労使委員会で、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、総労働時間短縮に向けた議論を行う。 	<p>【非正規労働者の取り組み】</p> <p>直接雇用の非正規雇用に働く仲間： 正規従業員の賃金改善分相応の処遇改善</p>

産別	組合	要 求	回 答
電 機 連 合	パナソニックグループ 労連	仕事と育児・介護の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】 ◆時間単位取得の日数および対象者の拡大 ◆在宅勤務制度対象者の拡大 より柔軟な働き方の実現をめざして、在宅勤務制度の対象者を拡大する	仕事と育児・介護の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】 <到達> ⇒フレックスタイム制勤務者、スマートワーク（裁量労働）への適用拡大 ⇒時間単位取得日数を5日に拡大
	日立グループ 連合・日立 製作所	仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】 ◆在宅勤務・フレックスタイム勤務制度の対象者拡大と交通遮断時の適用明示 ◆時間単位年休の対象者拡大と交通遮断時の適用明示 ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入 ◆仕事と治療の両立支援に向けて、短日勤務と短時間勤務の導入 高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】 ◆60歳以降の雇用のあり方について労使協議および改善に向けて取組む	仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】 ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入 ⇒<到達>休暇の取得単位として、時間単位行使を認める ⇒<到達>時間単位行使にあたり、別途協定を締結し、「中抜け」を認めることとする。 ◆仕事と介護の両立支援に向けて、短日勤務の導入を要求 ⇒<継続協議>「仕事と介護の両立支援強化に向けた集中取組み期間」の中で、2020年度上期を目途に、必要な取組みについて引き続き議論する ◆仕事と治療の両立支援に向けて、短日勤務と短時間勤務の導入 ⇒<到達>2020年10月を目途に短時間勤務制度導入する。 ⇒<到達>2020年度中を目途に短日勤務制度を新設する。 ⇒「治療」の詳細等は引き続き議論していく ◆60歳以降の雇用のあり方について労使協議および改善に向けて取組む ⇒<継続協議>労使委員会等において引き続き議論する
	全富士通労連・富士通	パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標 基準】 ◆パートタイム労働者の賃金についても組合員に見合った引き上げ ◆労使協議にて対応 ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】 ◆労使協議にて対応 高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】 ◆労使協議にて対応 仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】 ◆家族の介護のため、一人につき年5日、2人以上の場合は10日の積立休暇を利用 ◆子（小学校を卒業するまでの子および小児慢性特定疾病に認定されている疾病の18 歳未満の子）の看護のため、一人につき5日、2人以上の場合は10日の積立休暇を利用 労災・通災企業付加補償の引き上げ【到達項目】	◆パートタイム労働者の賃金についても組合員に見合った引き上げ ◆労使協議にて対応 ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】 ⇒<到達> 高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】 ⇒<到達> ◆家族の介護のため、一人につき年5日、2人以上の場合は10日の積立休暇を利用 ◆子（小学校を卒業するまでの子および小児慢性特定疾病に認定されている疾病の18 歳未満の子）の看護のため、一人につき5日、2人以上の場合は10日の積立休暇を利用 ⇒<到達>積立休暇の時間単位取得を導入する。

電機連合	東芝グループ連合・東芝	<p><u>長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み【統一目標基準】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆働き方改革の現状把握を行うとともに、2020年度以降の施策や取り組み内容について協議 3.6協定特別条項限度時間の引き下げ【統一目標基準】 ◆限度時間ガイドラインの徹底（月80H、年720Hの締結徹底） <u>勤務間における休息時間の確保【統一目標基準】</u> ◆勤務間インターバル制度の導入 パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】 ◆労働者の労働条件の点検および是正等 ◆雇入れ時の労働条件ならびに雇用管理改善措置の文書説明のルール化 ◆待遇決定考慮事項等の説明のルール化 ◆定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み <u>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</u> ◆あらゆるハラスメントの行為者について、厳正に対応するよう労働協約に明文化する <u>高齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</u> <60歳以降の雇用のあり方に関する取り組み> ◆60歳以降の雇用形態等について協議 <u>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</u> ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入を要求 <育児休業の取得促進に向けた取り組み> ◆働き方改革委員会で検討 	<ul style="list-style-type: none"> ◆限度時間ガイドラインの徹底（月80H、年720Hの締結徹底） ⇒<到達> ◆労働者の労働条件の点検および是正等 ⇒<到達> ◆定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み ⇒<到達> ◆あらゆるハラスメントの行為者について、厳正に対応するよう労働協約に明文化する ⇒<到達>懲戒解雇又は出勤停止、減給に関する条文にあらゆるハラスメントを該当事由に追加 ◆60歳以降の雇用形態等について協議 ⇒<到達> ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入を要求 ⇒<到達>時間単位での取得可能 ◆育児休業の取得促進に向けた取り組み ⇒<到達>働き方改革委員会で検討
電機連合	三菱電機労連・三菱電機	<p><u>WLBの実現に向けた取り組み【統一推進項目】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆在宅勤務の拡充（週4日まで） パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】 <定年後再雇用の労働諸条件に関する取り組み> ◆雇用継続制度、水準改善を要求する。 <u>高齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</u> ◆雇用継続制度の一部改善、賃金水準改善 <u>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</u> ◆短時間勤務者へのフレックスタイム適用。転居を伴う異動を一定期間配慮する制度。キャリア支援のための休職制度 ◆子育て休暇制度の新設。（連続で最小20日、最大30日） ◆キャリア支援のための異動配慮制度 	<ul style="list-style-type: none"> ◆在宅勤務の拡充（週4日まで） ⇒<到達>一定の職群について、週4日までの在宅勤務適用となった。 ◆雇用継続制度、水準改善を要求する ⇒<到達>雇用継続制度の改善、賃金水準化が図れた。 ◆短時間勤務者へのフレックスタイム適用。転居を伴う異動を一定期間配慮する制度。キャリア支援のための休職制度 ⇒<到達> ◆子育て休暇制度の新設。（連続で最小20日、最大30日） ⇒<一部到達>配偶者出産休暇の日数増（5日→10日）、取得可能期間の拡大（産前産後4週間→8週間） ◆キャリア支援のための異動配慮制度 ⇒<到達>キャリア支援を目的とした、一定期間異動を配慮する制度の導入が図れた。

<p>NECグループ連合・日本電気</p> <p>電機連合</p>	<p><u>長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み【統一目標基準】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆意識改革などの取り組みについて協議 <u>勤務間における休息時間の確保【統一目標基準】</u> ◆コア無しフレックス等を活用した休息確保の意識付け、徹底 <u>長時間労働における面接指導の実施【統一目標基準】</u> ◆安全衛生の観点から、80時間を超える“すべて”の労働者に対し面接指導の実施 <u>労働時間管理の適正化【統一目標基準】</u> ◆事業場外で働く組合員の客観的な労働時間把握の拡充等について協議 <u>年休取得の推進、底上げ【統一目標基準】</u> ◆年休取得促進に向けた取組について協議 <u>柔軟な働き方の実現【統一推進項目】</u> ◆趣旨に沿った制度利用に向け、意識改革について協議 <u>パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】</u> ◆労働者の労働条件の点検および是正等 ◆法律に従い、再点検を行う。 <u>ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】</u> ＜事業主行動計画の実施状況の確認＞ ◆取組状況の確認 <u>高齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</u> ＜60歳以降の雇用のあり方に関する取り組み＞ ◆65歳以降の働き方について協議 <u>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</u> ◆子ども看護、介護休暇の時間単位取得の導入を要求 ＜仕事と治療の両立支援ができる環境整備の促進＞ ◆ガイドラインの改定および短時間勤務等の制度化について要求・協議 <u>障がい者雇用促進と職場環境の整備【統一推進項目】</u> ◆障がい者雇用率の状況および合理的配慮の実施状況について確認 	<ul style="list-style-type: none"> ◆意識改革などの取り組みについて協議 ⇒＜到達＞職場で定期的に働き方の見直しを図る懇談会を実施する。 ◆コア無しフレックス等を活用した勤務間休息確保の意識付け、徹底 ⇒＜到達＞コア無しフレックス等を活用した休息確保の意識付け、徹底を労使で行う。 ◆安全衛生の観点から、80時間を超える“すべて”の労働者に対し面接指導の実施 ⇒＜到達＞全員実施 ◆事業場外で働く組合員の客観的な労働時間把握の拡充等について協議 ⇒＜一部到達＞事業場外で働く組合員の労働時間を客観的に把握仕組みについて、会社の対応を引き続き確認する。 ◆年休取得促進に向けた取組について協議 ⇒＜到達＞ ◆柔軟な働き方の趣旨に沿った制度利用に向け、意識改革について協議 ⇒＜到達＞フレックスやテレワークを活用し、職場単位で柔軟な働き方の促進に向けた懇談会を定期的に実施する。 ＜パートタイム労働者の労働条件の点検および是正等＞ ◆法律に従い、再点検を行う。 ⇒＜到達＞法に基づき均等・均衡処遇となるよう適宜見直しを図ることを確認。 ＜ポジティブアクションの事業主行動計画の実施状況の確認＞ ◆取組状況の確認 ⇒＜到達＞行動計画に従い、各種取組みを実施していることを確認。 ＜60歳以降の雇用のあり方に関する取り組み＞ ◆65歳以降の働き方について協議 ⇒＜継続協議＞65歳以降の働き方については、社会動向を踏まえながら適宜協議していくことを確認。 ◆子ども看護、介護休暇の時間単位取得の導入を要求 ⇒＜到達＞法施行と同時期に制度導入する。 ＜仕事と治療の両立支援ができる環境整備の促進＞ ◆ガイドラインの改定および短時間勤務等の制度化について要求・協議 ⇒＜一部到達＞ガイドラインの改定を通じて、治療事由で柔軟な働き方が可能であることを周知する。 ◆障がい者雇用率の状況および合理的配慮の実施状況について確認 ⇒＜到達＞2021年4月の法定雇用率の引き上げは試算上達成する見込みであることを確認。
<p>シャープグループ労連・シャープ</p>	<p><u>長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み【統一目標基準】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆既設の労使委員会の継続および委員会協議テーマの議論を実施 <u>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</u> ◆相談窓口の設置 ◆行為者に対する厳正な対処の協定化 <u>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</u> ◆子1人につき年5日（上限10日・無給）について、時間単位で取得 	<ul style="list-style-type: none"> ◆既設の労使委員会の継続および委員会協議テーマの議論を実施 ⇒＜到達＞既設の労使委員会や各事業所の労使委員会で継続協議していく <u>ハラスメント対策の取り組み</u> ◆相談窓口の設置 ⇒＜到達＞相談担当者マニュアルを補強し、研修を実施する ◆行為者に対する厳正な対処の協定化 ⇒＜到達＞就業規則にパワーハラスメントを行ってはならない旨を記載し、職場に周知する ◆子1人につき年5日（上限10日・無給）について、時間単位で取得 ⇒＜到達＞介護休暇の時間単位取得を導入する
<p>富士電機グループ連合・富士電機</p>	<p><u>勤務間における休息時間の確保【統一目標基準】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆22時以降の深夜残業の原則禁止 <u>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</u> ◆子ども看護、家族看護、介護休暇（二親等以内）の時間単位取得の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ◆22時以降の深夜残業の原則禁止 ⇒＜一部到達＞労使一体となり、長時間労働是正に向けた取り組みを継続・強化し、長時間労働および深夜残業の縮減を図ることを確認 ◆子ども看護、家族看護、介護休暇（二親等以内）の時間単位取得の導入 ⇒＜到達＞時間単位取得を可能とする。
<p>村田製作所グループ労連・村田製作所</p>	<p><u>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ＜SOG Iに関する理解促進＞ ◆受け入れる環境を作るため、春季交渉にて集中議論を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ＜SOG Iに関する理解促進＞ ◆受け入れる環境を作るため、春季交渉にて集中議論を行う ⇒＜到達＞アライを増やしていく。ソフト面での対応から始め、ハード面での対応も現場の状況を見て検討していく。

OKIグループ連合・沖電気工業	<p>長時間労働における医師の面接指導徹底【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆医師の面接指導の実施要件を現在の「1カ月100時間を超えた場合」から「1カ月80時間を超えた場合」に引き下げ <p>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <あらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置> ◆パタハラ、ケアハラ、SOGIハラを明記して対応 <SOGIに関する理解促進> ◆相談窓口でSOGIハラへの対応を明記 <p>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入 ◆本人傷病による短時間フレックス勤務適用など、制度検討について労使協議 <p>通勤路上災害補償企業付加【到達項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆1,700万円業務上災害補償企業付加と同等とする 	<p>ハラスメント対策の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆パタハラ、ケアハラ、SOGIハラを明記して対応 ⇒<到達>設置済窓口の充実化を図る ◆相談窓口でSOGIハラへの対応を明記 ⇒<到達>設置済窓口の充実化を図る ◆子ども看護、家族看護、介護休暇の時間単位取得の導入 ⇒<到達>2021年1月より時間単位取得出来るよう改定 ◆本人傷病による短時間フレックス勤務適用など、制度検討について労使協議 ⇒<到達>育児・介護と同様の短時間勤務を2020年4月21日より利用可能とする。
電機連合 安川グループエオン・安川電機	<p>36協定特別条項限度時間の引き下げ【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <月80H、年720Hの締結徹底> ◆締結を徹底し、効果的なりソース配分と負荷平準化 ◆すべての所定外労働を時間外労働とする <p>年休取得の推進【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆5日以上を取得した上で、労働協約で締結している「月1日を基調として年間12日」の取得を徹底すること、および年間取得日数が平均15日以上とする <p>パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件などに関する取り組み【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <労働者の労働条件の点検および是正等> <待遇決定考慮事項等の説明のルール化> <無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み> <定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み> ◆同一労働同一賃金の観点から待遇ごとに点検を行い、不合理があれば是正に取り組む 派遣・請負労働者に関する取り組み <受け入れ会社> 労組の取り組み a)～d) ◆同一労働同一賃金の観点から、労働諸条件に関し、受入会社として取り組む <p>ハラスメント対策の取り組み【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> <あらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置> <行為者に対する厳正な対処の協定化> <SOGIに関する理解促進> ◆既設のハラスメント防止委員会、および、労使課題に関する検討委員会で都度、取り組む <p>高齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> <60歳以降の雇用のあり方に関する取り組み> ◆全員が最賃の水準を上回ることを要求したうえで、組合員に準じた水準改善 <p>仕事と育児・介護・治療の両立支援に関する取り組み【統一推進項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> <仕事と治療の両立支援ができる環境整備の促進> ◆現行制度の拡充および新たな制度の導入検討などについて、労使協議の場の設置 	<p><月80H、年720Hの締結徹底></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆締結を徹底し、効果的なりソース配分と負荷平準化 ⇒<到達>締結を徹底し、毎月各地区労使にて繁忙職場や長時間労働者の状況を把握することを確認した。また、コンプライアンスの観点で各地区の監査を行うなど、管理体制を強化する。 ◆5日以上を取得した上で、労働協約で締結している「月1日を基調として年間12日」の取得を徹底すること、および年間取得日数が平均15日以上とする ⇒<到達>一斉年休取得日2日を含む、「月1日を基調として年間12日」となる対応を実施することを確認した。 ⇒<到達>法で定められた年間5日の取得について、未取得者をフォローし、取得の底上げをはかることを確認した。 ◆同一労働同一賃金の観点から待遇ごとに点検を行い、不合理があれば是正に取り組む ⇒<到達>処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、正社員と等しい待遇としたことを確認した。 ◆同一労働同一賃金の観点から、労働諸条件に関し、受入会社として取り組む ⇒<到達>処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、是正に取り組んだことを確認した。受入時や契約更新(待遇変更の適用)に合わせて説明することを確認した。 <あらゆるハラスメントに対応できる相談窓口の設置> <行為者に対する厳正な対処の協定化> <SOGIに関する理解促進> ◆既設のハラスメント防止委員会、および、労使課題に関する検討委員会で都度、取り組む ⇒<到達>法対応を確認し、引き続き労使委員会にて対応することを確認した。 <60歳以降の雇用のあり方に関する取り組み> ◆全員が最賃の水準を上回ることを要求したうえで、組合員に準じた水準改善 ⇒<到達>法対応を確認し、引き続き労使委員会にて対応することを確認した。 <仕事と治療の両立支援ができる環境整備の促進> ◆現行制度の拡充および新たな制度の導入検討などについて、労使協議の場の設置 ⇒<到達>現行制度の拡充および新たな制度の導入検討などについて、労使協議の場の設置を確認した
明電舎	<p>柔軟な働き方の実現【統一推進項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆フレックスタイム制の再導入を要求 	
パイオニア労連・パイオニア	<p>長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み【統一目標基準】</p> <p>柔軟な働き方の実現【統一推進項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆在宅勤務制度の拡大・拡充、コア無しフレックスタイム勤務制度の導入について労使で話し合う 	<ul style="list-style-type: none"> ◆在宅勤務制度の拡大・拡充、コア無しフレックスタイム勤務制度の導入について労使で話し合う ⇒<到達>多様な働き方の実現に向けて、労使で協力して取り組む

産別	組合	要 求	回 答
J A M	オークマ	有給休暇計画行使日2日増（現：計画行使日5日、記念日休暇1日）	・有給休暇計画行使日2日増 ・時間単位年次有給休暇の導入（2018春闘から継続協議内容）
	島津		
	アズビル		「企業内最低賃金」を「アズビルリビングウェッジ」へ名称変更。
	横河電機		
	シチズン	①エルダーパートナー、契約社員等を対象に2%の賃金改善 ②育児休職規程、介護休職規程における適用期間の延長	(育児・介護)時短勤務、時差勤務、フレックスタイム勤務における適用期間拡大
	ジーエス・ユアサ		
	NTN		
	日本精工		
	クボタ労連	安全や環境を含めた福利厚生施設への投資	今後の労使協議とする
	コマツユニオン		
	ヤンマー	勤務間インターバル制度の導入に関する要求	
井関農機			

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄		
	J F E スチール		
	神戸製鋼		
	日鉄日新製鋼		
	三菱重工		
	川崎重工		
	I H I		
	住友重機械		
	三井E&S (三井E&Sマシナリー)		
	キャタピラー日本 (製造委員会)		
	日立造船		
	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			

産別	組合	要 求	回 答
全 電 線	古河電工		
	住友電工		
	フジクラ		
	昭和電線		