

2023年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

2023年5月24日
第9回戦術委員会
資料2-1-2

2023年5月24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	銘柄	水準	要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準										
自動車 総連	トヨタ	59,527	39.8	18.5	0.7	2/15	3/15	集	平均賃上げ	平均賃金の引き上げを要求 資格ごとの引き上げ額を要求書に記載 事技職 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	317,490 397,240 423,120*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 事技職 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	317,490円 397,240円 423,120円 *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 事技職・医務職 指導職：3,400円 業務職 業務職1級：2,700円 技能職 EX級：4,480円									
	日産	19,970	40.4	15.4	0.6	2/15	3/15	集	平均賃上げ	総額：平均賃金改定原資12,000円	316,600*4 350,100*4	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資12,000円	事務折衝にて確認	平均賃上げ	平均賃金改定原資8,000円									
	本田技研	34,763	42.7	20.4	1.2	2/15	3/1	集	平均賃上げ	総額：19,000円	322,350 388,750	平均賃上げ	総額19,000円	322,350円 389,800円	平均賃上げ	平均賃金要求に加え人への投資3,000円 相当分 [賃金改善分1,500円]									
	マツダ	20,500	40.1	17.3	1.1	2/15	3/15	集	平均賃上げ	総額：13,000円	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：13,000円	別途確定	平均賃上げ	人への投資の原資として総額7,000円									
	三菱自工	11,753	40.6	15.2	0.9	2/15	3/8	集	平均賃上げ	総額：一人平均13,000円	-*5 -*5	平均賃上げ	賃金引上げ総額13,000円	別途確定	平均賃上げ	賃金改善分1,000円									
	スズキ	16,627	39.1	16.8	0.9	2/15	3/15	集	平均賃上げ	賃金制度維持（昇給制度維持）に 人への投資を加えた賃金引き上げ 総額 組合員一人平均 12,200円	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：12,200円	別途確定	平均賃上げ	昇給制度維持分に加え人への投資を加えた 組合員一人平均7,100円									
	SUBARU	16,060	37.9	16.6	0.9	2/15	3/15	集	平均賃上げ	総額：一人平均10,200円	291,860 323,044	平均賃上げ	総額：一人平均10,200円	別途確定	平均賃上げ	総額一人平均6,400円									
	ダイハツ	10,420	40.0	17.3	1.3	2/15	3/15	集	平均賃上げ	総額：11,200円	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：11,200円	非公開	平均賃上げ	総額6,700円									
	いすゞ	6,652	39.0	17.5	0.8	2/15	3/15	集	平均賃上げ	賃金カーブ維持分に 魅力ある職場に向けた「人への投資」 を加え、一人平均12,000円	293,336 383,243	平均賃上げ	総額：12,000円	別途確定	平均賃上げ	賃金カーブ維持分+魅力ある職場に向 けた人への投資一人平均1,000円									
	日野	10,421	37.5	15.6	0.5	2/15	3/15	集	平均賃上げ	制度維持分+賃金改善分 総額：7,500円	300,500 370,000	平均賃上げ	総額：7,500円	別途確定	平均賃上げ	総額4,250円									
ヤマハ発動機	8,563	40.4	16.7	1.1	2/15	3/15	集	平均賃上げ	賃金改善分7,000円 (総額：13,400円相当)	277,400 317,200	平均賃上げ	総額：15,400円	別途確定	平均賃上げ	賃金改善分 一人平均3,000円 +諸手当改善分 一人平均100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：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

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					銘柄	水準
電機連合	パナソニックグループ労連					2/16	3/15	集	338,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	345,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	345,000	個別		1,500	
	日立グループ連合・日立製作所					2/16	3/15	集	315,250	個別		7,000			開発・設計職(*1)	322,250	個別		7,000			開発・設計職(*1)	322,250	個別		3,000	
	全富士通労連・富士通					2/16	3/15	集	339,400	個別		7,000			開発・設計職(*1)	346,400	個別		7,000			開発・設計職(*1)	346,400	個別		1,500	
	東芝グループ連合・東芝					2/15	3/15	集	323,700	個別		7,000			開発・設計職(*1)	330,700	個別		7,000			開発・設計職(*1)	330,700	個別		3,000	
	三菱電機労連・三菱電機					2/16	3/15	集	324,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	331,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	331,000	個別		1,500	
	NECグループ連合・日本電気					2/15	3/15	集	333,900	個別		7,000			開発・設計職(*1)	340,900	個別		7,000			開発・設計職(*1)	340,900	個別		3,000	
	シャープグループ労連・シャープ					2/16	3/15	集	334,500	個別		7,000			開発・設計職(*1)	341,500	個別		7,000			開発・設計職(*1)	341,500	個別		1,500	
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/15	3/15	集	329,800	個別		7,000			開発・設計職(*1)	336,800	個別		7,000			開発・設計職(*1)	336,800	個別		3,000	
	富士電機グループ連合・富士電機					2/16	3/15	集	332,700	個別		7,000			開発・設計職(*1)	339,700	個別		7,000			開発・設計職(*1)	339,700	個別		2,000	
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/16	3/15	集	310,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	317,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	317,000	個別		1,500	
安川グループユニオン・安川電機					2/16	3/15	集	316,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	323,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	323,000	個別		1,500		
明電舎					2/16	3/15	集	323,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	330,000	個別		7,000			開発・設計職(*1)	330,000	個別		2,000		

(*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					銘柄
J	オークマ	1,682	33.8	12.7		2/21	3/14	集	275,900 271,050	平均 30歳	6,213	12,344	18,557			平均 30歳	6,213	9,098	15,311			平均 30歳	6,308	1,892	8,200 271,050	
	島津	2,899	40.8	15.8		2/21	3/2	集	373,316 389,150	平均 35歳	7,069	11,200	18,269			平均 35歳	7,069	11,200	18,269	別途、初任給引き上げに伴う若年層補正昇給	平均 35歳	維持分7223円+ベア2,000円(職責に応じて配分)+賃金制度改善1,000円(若手層是正)+一時金加算35歳385,270円	1,892			
	アズビル	3,859	42.5	18.8		2/17	3/9	集	341,186 286,835	平均 30歳	4,470	5,500	9,970			平均 35歳	4,470	5,500	9,970			平均 35歳	4,486	2,913	7,399	
	横河電機	1,787	41.5	15.3		3/1	3/6	集	369,457	平均 30歳	平均昇給額+賃金改善分(4,450円) *各等級の基本給上限・下限改定(3,000円)					平均 30歳	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円			平均 30歳	賃金改善分(2,000円相当) *各等級の基本給上限・下限改定(2,000円)			
	シチズン	527	39.8	14.1		2/21	3/14	集	332,749 333,138	平均 35歳	6,551	12,000	18,551			平均 35歳	7,200円程度	10,000	17,200	(5.17%程度)	平均 35歳	6,551	別途：労働時間短縮			
	ジーエス・ユアサ	2,673	38.4	14.0		2/21	3/15	集	311,322 321,900	平均 35歳	5,556	6,000	11,556			平均 35歳	5,556	7,000	12,556			平均 35歳	5,516	1,000	6,516 321,900	
	NTN	5,218	40.2	18.8		2/21	3/9	集	273,600	平均 30歳ポイント要求	5,704	8,720	14,424			平均 30歳	5,704	4,000	9,704			平均 30歳	5,630	760(非正規社員の是正含む)		
	日本精工	8,162	40.7	15.9		2/21	3/14	集	293,380	平均 35歳	5,943	9,000	14,943			平均 35歳	5,943	9,000	14,943			平均 35歳	1,000+住宅手当		293,380	
	クボタユニオン	9,163	37.4	13.3		2/24	3/14	集	323,655 276,500	平均 30歳	定期月俸改定額					平均 30歳	定期月俸改定額	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	平均 30歳	定期月俸改定額		4,107			
	コマツ	10,207	38.7	14.5		3/2	3/15	集	318,178 360,290	平均 35歳	6,250	13,000	19,250	(再雇用者・非正規改善分含む)		平均 35歳	6,250	12,149	18,399	(うち2,149円は再雇用者・非正規改善分)	平均 35歳	6,250	3,400円(うち400円は再雇用者・非正規改善分)			
ヤンマー	1,696	39.5	15.8		2/21	3/15	集	297,675 264,870	平均 30歳	4,835	9,000	13,835			平均 30歳	4,766	8,100	12,866			平均 30歳	5,073	1,000	6,073		
井関農機	1,184	39.4	17.0		2/21	3/14	集	264,870	平均 30歳						平均 30歳	ベア7,000+賃金改善2,000					平均 30歳	2,000	264,870			

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*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				
基幹労働連	日本製鉄	24,229	—	—	—	—	—	295,200	平均	6,900	—	—	—	平均	6,900	—	—	—	平均	6,700	—	—	—		
	JFEスチール	14,353	—	—	—	—	—	295,200	平均	6,900	—	—	—	平均	6,900	2,000円(2022年度妥結済)	8,900円(2022年度妥結済)	—	—	平均	6,700	2022年度3,000円 2023年度2,000円	2022年度9,700円 2023年度8,700円		
	神戸製鋼	9,775	—	—	—	—	—	295,200	平均	6,900	—	—	—	平均	6,900	—	—	—	平均	6,700	—	—	—		
	三菱重工	24,571	39.6	18.4	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
	川崎重工	13,198	37.9	12.7	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
	IHI	5,469	38.5	14.3	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
	住友重機械	2,662	37.3	10.8	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	2023年度14,000円	20,000	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	2022年度1,500円	2022年度7,500円		
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	1,794	35.0	11.5	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
	キャタピラー日本(製造委員会)	1,173	39.9	14.6	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
	日立造船	2,473	35.3	10.2	—	2/10	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	—	—	—	—	—	平均	6,000	—	—	—	
三菱マテリアル	3,519	37.9	15.4	—	2/10	3/15	集	—	平均	5,000	2023年度3,500円以上	8,500円以上	—	—	—	—	—	—	平均	5,000	2022年度1,000円	2022年度6,000円			
住友金属鉱山	2,185	39.2	16.2	—	2/10	3/15	集	—	平均	5,000	2023年度6,000円以上(物価上昇手当含む)	11,000円以上	—	—	—	—	—	—	平均	5,000	2022年度3,000円	2022年度5,000円			
三井金属	3,182	41.5	14.1	—	2/10	3/15	集	—	平均	5,000	2023年度4,000円	9,000	—	—	—	—	—	—	平均	5,000	2022年度1,887円	2022年度6,887円			
DOWA	562	30.5	6.3	—	2/10	3/15	集	—	平均	5,000	2023年度3,500円	8,500	—	—	—	—	—	—	平均	5,000	2022年度7,300円	2022年度12,300円			
JX金属	2,282	38.6	13.8	—	2/10	3/15	集	—	平均	5,000	2023年度10,000円(インフレ手当支給、直長手当増額含む)	15,000	—	—	—	—	—	—	平均	5,000	2022年度4,397円	2022年度5,000円			

*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。日本製鉄～神戸製鋼の前年実績は基本給部分のみ

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				
全電線	古河電工	3,417	40.6	17.7	0.83	2/21	3/16	集	298,010	個別	6,000	—	—	—	個別	6,000	35歳	304,010	平均	—	500	—	—	—	
	住友電工	7,390	39.9	18.5	0.70	2/21	3/15	集	—	平均	9,000	—	—	—	平均	9,000	—	—	平均	—	2,500	—	—	—	
	フジクラ	1,593	39.4	15.7	0.80	2/21	3/15	集	—	平均	9,000	—	—	—	平均	9,100	—	—	平均	—	480	—	—	—	
	昭和電線	988	39.8	16.0	0.69	2/21	3/15	集	—	平均	6,000	—	—	—	平均	6,000	—	—	平均	—	2,000	—	—	—	

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6.7カ月		年間6.7カ月		年間6.9カ月
	日産			年間5.5カ月		年間5.5カ月		年間5.2カ月
	本田技研			年間5.0カ月+1.4カ月		年間6.4カ月		年間6.0カ月
	マツダ			年間5.3カ月		年間5.3カ月		年間5.0カ月+3万円
	三菱自工			年間6.0カ月		年間6.0カ月		年間5.0カ月
	スズキ			年間5.8カ月		年間5.8カ月		年間5.4カ月
	S U B A R U			年間5.0カ月+0.6カ月		年間5.6カ月		年間5.2カ月
	ダイハツ			年間5.5カ月		年間5.5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5.0カ月+0.6カ月
	日野			年間5.0カ月		年間4.7カ月		年間5.0カ月+10万円
ヤマハ発動機			年間6.6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1,805,600円	年間5.1ヵ月
	日立グループ連合・ 日立製作所	322,200	年間2,030,000円	年間6.3ヵ月	年間1,965,420円	年間6.1ヵ月＋ 特別加算3万円	年間1,945,900円	年間6.1ヵ月
	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2,268,900円	年間6.35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2,037,000円	年間5.63ヵ月
	三菱電機労連・ 三菱電機	293,813	年間1,793,000円	年間6.1ヵ月	年間1,705,000円	年間5.8ヵ月	年間1,752,000円	年間6.0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1,736,400円	年間5.08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)700,336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1,689,300円＋α	年間5.3ヵ月＋α
	富士電機グループ連 合・富士電機	329,440	年間1,976,700円	年間6.0ヵ月	年間1,976,700円	年間6.0ヵ月	年間1,936,900円	年間5.9ヵ月
	OKIグループ連 合・沖電気工業	335,000	年間1,675,000円	年間5.0ヵ月	年間1,373,500円	年間4.1ヵ月	年間1,431,900円	年間4.3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2,197,834円	年間6.23ヵ月	
明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,405,766円	年間4.94ヵ月	

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	294,457	年間1,770,000円	年間6.0カ月	年間1,747,500円	年間6.0カ月	年間1,485,000円	年間5.3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+別途一時金		年間業績連動	
	横河電機			年間5.7カ月		年間5.7カ月		年間5.4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	322,688	年間1,771,493円	年間5.3カ月	年間1,726,507円	年間5.15カ月		年間5.03カ月
	NTN		年間1,894,288円	年間5.4カ月	年間1,730,370円	年間5.0カ月		年間4.1カ月+ α (α は別途協議)
	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2,120,000円		年間2,040,000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	325,769	年間1,693,998円	年間5.2カ月		年間5.2カ月	年間1,675,000円	年間5.209カ月
	井関農機	302,066	年間1,359,297円	年間4.5カ月		年間3.00カ月		年間3.25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	307,300	(業績連動方式)		年間2,350,000円		年間2,370,000円	
	JFEスチール	307,300	(業績連動方式)		年間1,550,000円		年間1,980,000円	
	神戸製鋼	307,300	(業績連動方式)		年間1,580,000円		年間1,520,000円	
	三菱重工	—		年間6.0ヵ月		年間5.90ヵ月		年間5.80ヵ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間4.74ヵ月＋協力金50,000円	
	IHI	—		年間5.9ヵ月		年間5.90ヵ月		年間4.80ヵ月
	住友重機械	—		年間5.8ヵ月		年間5.40ヵ月		年間5.7ヵ月
	三井E&S (三井E&Sマシナ リー)	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間5.155ヵ月
	キャタピラー日本 (製造部門)	—	季節手当などに織り込み済		季節手当などに織り込み済		季節手当などに織り込み済	
	日立造船	—	年間400,000円＋4ヵ月		年間34.5万円＋4ヵ月		年間290,000円＋4ヵ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,550,000円	
	住友金属鉱山	—	年間2,350,000円		年間2,350,000円		年間2,600,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,818,000円	
	DOWA	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間2,293,000円	
JX金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間2,408,000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ヵ月	年間1,280,000円	年間4.05ヵ月	年間1,257,000円	年間4.05ヵ月
	住友電工			年間5.00ヵ月	年間1,656,000円	年間4.90ヵ月	年間1,576,600円	年間4.80ヵ月
	フジクラ			年間5.50ヵ月	年間1,675,800円	年間5.35ヵ月	年間1,354,500円	年間4.50ヵ月
	昭和電線			年間5.00ヵ月	年間1,387,000円	年間4.47ヵ月	年間1,388,000円	年間4.60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										1,080
	日産										
	本田技研				10,000	192,830					
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ				3,000	169,000					
	SUBARU				12,000	181,400					
	ダイハツ										
	いすゞ				4,500	174,500					
	日野										
	ヤマハ発動機										
平均	169,778					1,047					

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	166,500	8,000	174,500	7,000	173,500					
	日立グループ連合・日立製作所	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	全富士通労連・富士通	166,500	9,500	176,000	9,500	176,000					
	東芝グループ連合・東芝	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	三菱電機労連・三菱電機	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	NECグループ連合・日本電気	166,500	7,000	173,500	12,500	179,000					
	シャープグループ労連・シャープ	167,500	7,000	174,500	7,000	174,500					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	富士電機グループ連合・富士電機	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	OKIグループ連合・沖電気工業	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	安川グループユニオン・安川電機	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
	明電舎	166,500	7,000	173,500	7,000	173,500					
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	171,500	8,500	180,000	8,000	179,500					
	島津	165,760					963	117	1,080	117	1,080
	アズビル	165,150	3,000	168,150	3,000	168,150	※1) 900		※2) 1,000		※2) 1,000
	横河電機										
	シチズン						1,100	100	1,200	50	1,150
	ジーエス・ユアサ	174,420	6,000	180,420	7,000	181,420	1,072	46	1,118		
	NTN	177,900	8,000	185,900	3,700	181,600	1,000	80	1,080	30	1,030
	日本精工	178,000									
	クボタユニオン	171,000									
	コマツ						1,100				
	ヤンマー	167,000	2,000	169,000			1,050	30	1,080		
	井関農機						970 ※3(1,020)		1,000 ※3(1,050)		1,000 ※3(1,050)
	平均										
※1 東京・神奈川・大阪：1,080円、北海道・茨城・栃木・埼玉・千葉・富山・長野・岐阜・静岡・愛知・三重・滋賀・京都・兵庫・岡山・広島・福岡：1,000円,その他900円 ※2 東京・神奈川：1,110円、埼玉・千葉・大阪・京都：1,080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	175,000			18歳初任給に準拠						
	JFEスチール	175,000			18歳初任給に準拠						
	神戸製鋼	175,000			18歳初任給に準拠						
	三菱重工	173,500	賃金増額見合い		賃金改善見合い						
	川崎重工	173,000	7,000	180,000	7,000	180,000					
	IHI	173,000	7,000	180,000	7,000	180,000					
	住友重機械	172,940	18歳初任給に準拠		18歳初任給に準拠						
	三井E&S (三井E&Sマシナリー)	173,000	7,000	180,000	7,000	180,000					
	キャタピラー日本 (製造部門)	173,000	7,000	180,000	7,000	180,000					
	日立造船	173,000	7,000	180,000	7,000	180,000					
	三菱マテリアル	171,700	賃金増額見合い		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	175,000			18歳初任給に準拠						
	DOWA	172,000			18歳初任給に準拠						
	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	172,050	6,000	178,050	6,000	178,050					
	住友電工						169,000	5,000	174,000	21,000	190,000
	フジクラ	170,000	7,000	177,000	10,000	180,000					
	昭和電線	169,000	5,000	174,000	5,000	174,000					
	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><賃金> 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賃金を要求する。 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、水準の底上げを加味した賃金を要求する。</p> <p><一時金> スキルド・パートナー会員、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> <ul style="list-style-type: none"> ・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ていくための取り組み。 	<p><賃金> 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賃金引き上げを実施。 パートタイマー会員：各職種ともに時間給を30円引き上げる。 シニア期間従業員会員：日給で100円を引き上げる。</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6,000円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・withコロナの働き方や職場の環境改善 	<p>シニアパートナー組合員・パートナー組合員 ：月給の一人平均改定額6,000円</p>
	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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて取り組む。 ・労働時間については、各事業所議論と連携し、通年の取り組みを継続する。 	<p>期間従業員・有期契約社員：組合員との関連性を意識した賃金引上げの検討を個別に行う。 無期嘱託従業員：正規同様の賃金引上げ、一時金月数を支給</p>
		<p><賃金> 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><一時金> 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</p> <p>期間社員組合員：夏季・冬季一時金の月数に14,000円を準じた金額を特別手当に加算</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「組合員のやる気・意欲の最大化」に向け、「働きがい、働きやすさ」を実感できる「人への投資」を求める。 	<p><一時金> エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員： 一般組合員に連動</p> <p>期間社員組合員：夏季・冬季一時金の月数に14,000円を準じた金額を特別手当に加算</p>

自動車 総連	三菱自工	<p><賃金改善分> 時給制：50円、月給制：8,150円を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間短縮に向けた取り組み ・36協定締結内容の見直し ・勤務間の休息時間確保に向けた取り組み ・60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築 ・多様化する働き方に対応できる職場環境の構築 	<p>定年後再雇用者：時給制50円、月額性8,150円 期間従業員・有期契約社員・パート・アルバイト：時給制50円</p>
	スズキ	<p><賃金> 再雇用嘱託社員の賃金をランクに応じて要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・全社に関わる課題は中央労使協や労使小委員会などで解決を目指す。 	<p>正規従業員に準じた賃金改善を行う。</p>
	SUBARU	<p>組合員である再雇用者については、年収ベース（月例賃金＋一時金）で一般組合員と同等の引き上げを要求する。 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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・積極的に会社に関わりたい、他部署ともつながりたい、もっと会社を良くしたい、貢献したいと思う組合員を増やすための施策について協議する。 	<p>年収ベース（月例賃金＋一時金）で一般組合員と同等の賃金引き上げとする。</p>
	ダイハツ	<p><賃金> 一般組合員に準じた改善分とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全委衛生の取り組み推進 災害防止、総労働時間短縮、健康づくりと福利厚生の充実 ・職場活性化に向けた取り組み 人材育成、魅力ある働き方 	<p><賃金> 一般組合員に準じる。</p>

自動車 総連	いすゞ	<p>再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）の取り組み ：賃金制度見直しを含めた処遇全般の見直しに向けた通年での論議を要求する。</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>	引き続き、通年で議論する。
		<p>いすゞがより魅力ある企業となるための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員が自律的に成長し、生産性を高め持続的な企業の成長に貢献できる人事制度の構築に向け労使で議論を深めることを要求する。 ・現業職場の魅力向上させるために、積極的な職制の担い手の育成や、職制のモチベーション向上を図ることを目的に、働き方の在り方について労使で議論を深めることを要求する。 ・「人への投資」の観点から総合的な視点で、引き続き通年での論議を要求する。 	
	日野	<p><賃金> 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7,500円（シニア組合員含む） <一時金> シニア組合員：5.0ヶ月を要求する。</p> <p>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"> ・「人財尊重」「人財育成」を促すために ・「お客様、社会のために」を促すために ・「私たち全員が同じ想いで働く」を促すために 	賃金：組合員に準じた賃金改定を行う。 一時金：一人平均4.7ヵ月相当とする。
ヤマハ発動機	<p>正規社員と同水準の賃金改善を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員の「働きやすさ・働きがいの実感」の向上に向けた議論 ・総労働時間短縮に向けた取り組み 	正規社員の賃金改善分相当の処遇改善	

産別	組合	要求	回答
電 機 連 合	パナソニックグループ労連	※労協改定年ではないため、要求・協議なし	
	日立グループ連合・日立製作所	<p>※以下について、闘争とは別に労使委員会で協議</p> <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆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</p> <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</p>	<p>◆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 ⇒4月～5月に会社のデータ・公表内容がまとまり次第、労使論議予定</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労） ⇒2024年度中の制度改訂（継続雇用制度導入）について、継続論議予定</p>
	全富士通労連・富士通	※労協改定年ではないため、要求・協議なし	

電機連合	東芝グループ連合・東芝	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆勤務間における休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバルを意識した働き方について会社と協議する <p>【働き方改革につながる職場環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ・さらなる制度充実に向け会社と協議する ◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議 <ul style="list-style-type: none"> ・さらなる制度充実に向け会社と協議する <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・トライアルの状況を確認するとともに、今後のあり方について会社と協議する <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等の実現に向け、会社と協議する ◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認 <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等の実現に向け、会社と協議する <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労） <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者が生き生きと働き続けることができる職場環境の実現に向け、会社と協議する ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・雇用延長制度適用者の処遇改善に向け、会社と協議する 	<ul style="list-style-type: none"> ◆勤務間における休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> ⇒趣旨やインターバル時間の目安を11時間とし、各組織において対応を行う方針を交渉後に発信し、周知を図る ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ハイブリッド勤務について趣旨や運用を組合員へ発信すること、在宅勤務利用基準の見直しを確認 ◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ⇒トライアルを継続したうえで、方向性を判断することを労使で確認 ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ⇒各種施策等に引き続き取り組む ◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認 <ul style="list-style-type: none"> ⇒行動計画等について、定期的に確認 ◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労） <ul style="list-style-type: none"> ⇒長期的な視点で慎重に議論する必要があることを労使で確認
	三菱電機労連・三菱電機	※中間年のため、組合からの要求なし キャリア関連などは労使検討委員会で協議を実施	

電 機 連 合	NECグループ 連合・日本電気	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆年間を通じた年休取得の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・休み方改革につながるブリージャー（出張と休暇を組み合わせる）導入について協議 <p>【働き方改革につながる職場環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ・昨年実施したチームで働き方を考える取組みの振り返りと今後に向けた取組みを協議 <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア自律の必要性の理解促進、およびキャリア形成支援のための制度活用促進に向けた協議 <ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・既存のキャリア形成支援制度の他、更なる拡充に向けた協議 <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ・法対応状況、中計目標に対する進捗確認と協議 <p>【高齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・雇用延長嘱託社員の処遇やポジションマッチングプロセス等に関する課題について協議 <p>【ハラスメント対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の服務規程の明確化、ハラスメント防止規程の新設を協議 	<ul style="list-style-type: none"> ◆年間を通じた年休取得の促進 <ul style="list-style-type: none"> ⇒2023年10月よりブリージャーを導入（出張旅費や出張期間中の休暇取得などの取扱い） <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</p> <p>⇒チームで働き方を考える取組みを継続して実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> ⇒キャリアを考えるワークショップの受講枠拡大など既存のキャリア支援制度の利用促進に取り組む <ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ⇒キャリアの選択肢を拡大するための制度拡充（配偶者転勤時の帯同休職など）について継続協議 <ul style="list-style-type: none"> ◆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 <ul style="list-style-type: none"> ⇒男女の賃金差異は6月発行予定の有価証券報告書にて公表する。実態把握と差異の分析を労使で行う <ul style="list-style-type: none"> ◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ⇒処遇の納得性を高めるために、ポジションの役割・責任の説明や評価のフィードバック徹底を行う <ul style="list-style-type: none"> ◆ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化 <ul style="list-style-type: none"> ⇒就業規則の服務規程明確化、ハラスメントおよび差別防止規程および懲戒規程を新設
	シャープグループ 労連・シャープ	※労協改定年ではないため、ジェンダー、高齢者関連については、通年で取り組む	

電機連合	村田製作所グループ労連・村田製作所	<p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年制に伴う自律的キャリア形成に関する労使議論 <p>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年制に伴う自律的キャリア形成に関する労使議論 <p><会社提案協議項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律的なキャリア形成(リススキル・リカレント)の方向性 <p>【高齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年制に関する労使議論 <p><会社提案協議項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年制に伴う健康課題 ・65歳定年制導入後の賞与制度 	<p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <p>⇒リススキル・リカレント施策のコンセプトについて合意。65歳定年制を控え、まず50歳以上を対象にリススキル支援を進める</p> <p>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</p> <p>⇒リススキル・リカレント施策のコンセプトについて合意。65歳定年制を控え、まず50歳以上を対象にリススキル支援を進める</p> <p><会社提案協議項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律的なキャリア形成(リススキル・リカレント)の方向性 <p>⇒リススキル・リカレント施策のコンセプトについて合意</p> <p>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</p> <p>⇒60歳以上の正社員を対象として、業績評価による賞与支給額算定のメリハリを強化することについて合意</p>
	富士電機グループ連合・富士電機	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な管理の確認とフォローの実施 	<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</p> <p>⇒2024年度以降に上限規制に抵触するレベルの時間外労働を実施している者を特定し、労使で管理強化・対策検討を行う</p>

電 機 連 合	OKIグループ 連合・沖電気工 業	<p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚労省ガイドライン策定を受け、学びのプロセスの構築（見直し）、学びの好循環に向けての新たな取り組みの可否など <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女活法改正に伴う「男女の賃金の差異」の公表への対応方針について、どのような内容で公表するのか等の確認 <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者条件の緩和を要求 <p>【政策目標基準の到達に向けた取り組み】</p> <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件について納得性を高める措置の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <p>⇒組合が認識した人材育成についての課題も踏まえ、必要に応じて協議を実施</p> <p>◆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</p> <p>⇒公表されるデータの分析を行い、課題があれば必要に応じて協議を実施</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</p> <p>⇒協議には応じるが、希望者全員の雇用、対象者条件の緩和には応じられない</p> <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正等</p> <p>⇒対象者が従事している職務内容などを考慮した上で対応を行う</p> <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件について納得性を高める措置の実施</p> <p>⇒対象者が従事している職務内容などを考慮した上で対応を行う</p>
------------------	-------------------------	--	--

電 機 連 合	安川グループ ユニオン・安川電 機	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <p>◆勤務間における休息時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業時間の多様化がはかられていくなかで、すべての労働者の健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、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>【働き方改革につながる職場環境整備】</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、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての職場における柔軟な働き方に対応するために、フレックス制度やテレワーク制度における職場の適用状況や、運用実態について確認 <p><組合独自要求項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・変則勤務における出張旅費時間日当の見直し：日当区分の時間帯について、変則勤務を考慮した設定とすることを要求する <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術革新や今後の事業の方向性などを見据え、組織や個人に新たに必要となるスキル習得を目的とした、リスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議の場を設置することを要求 	<p>◆勤務間における休息時間の確保</p> <p>⇒現状の原則21時以降の定時外勤務を禁止する管理方法を継続し、モニタリングする。従業員の働く環境整備や労務管理のDX化における取り組みを推進</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、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</p> <p>⇒テレワーク制度、フレックスタイム制度ともに制度の趣旨と運用の周知を実施</p> <p><組合独自要求項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・変則勤務における出張旅費時間日当の見直し <p>⇒旅費を含めた諸手当の考え方について、公平性・安全配慮の観点で継続して労使で協議</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <p>⇒人材育成に関して、労使課題検討委員会のテーマとして協議</p>
------------------	-------------------------	--	---

電 機 連 合	明電舎	<p>【働き方改革につながる職場環境整備】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・明電エンジニアリングへフレックスタイム制を正式導入するため、労使検討を行う（トライアル実施中） <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、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・明電エンジニアリングへフレックスタイム制を正式導入するため、労使検討を行う（トライアル実施中） <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップのため、他部署で経験を積む制度の導入について、労使協議の場で検討していく <p>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自身のキャリアについて相談できる窓口の設置について、労使協議の場で検討していく <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金格差の調査を行い、労使協議の場で、是正の方針について確認を行う <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協議の場で、進捗確認及び会社の今後の方針について確認を行う <p>【政策目標基準の到達に向けた取り組み】</p> <p>◆治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使検討委員会を立ち上げ、人事処遇制度・福利厚生制度の検討を行う。昨年の闘争で実現した病気治療の時差出退勤制度、短時間就業制に加え、病気治療の為の短日勤務制の導入を目指して検討を進める 	<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</p> <p>⇒労使双方でアンケートを実施し、トライアルの実態を踏まえて引き続き協議</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、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</p> <p>⇒労使双方でアンケートを実施し、トライアルの実態を踏まえて引き続き協議</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議</p> <p>⇒社内インターンシップ制度の導入を、2023年4月からの導入に向けて、引き続き労使で検討</p> <p>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</p> <p>⇒プレ運用を実施している。2023年4月からの導入に向けて、引き続き労使で検討</p> <p>◆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</p> <p>⇒会社に確認をしているものの具体的な回答は無し。引き続き男女の賃金格差の是正の方針などを確認</p> <p>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認</p> <p>⇒一般事業主行動計画の掲載状況の把握や更新日、計画期間の確認を実施した。定期的な確認を行っていく</p> <p>◆治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備</p> <p>⇒欠勤・休暇・休職の制度改定について労使合意に至ったため、決議機関を開催し、改定提案を実施予定。その中で病気治療の短日勤務制度の導入を提案する</p>
------------------	-----	--	---

産別	組合	要求	回答
J A M	オークマ	①年間総労働時間短縮 ②国内・海外出張旅費規程の見直し ③海外駐在員の任地生計費データ見直し時期を1回/年から2回/年へ変更 ④月例資格手当制度の導入 ⑤多能化奨励制度の見直し	
	島津		大卒総合職および修士卒総合職の初任給をそれぞれ25,000円引き上げ、大卒総合職245,400円、修士卒総合職270,340円、高卒実務職の初任給を16,200円引き上げ、191,370円
	アズビル		
	横河電機		初任給の見直し実施予定
	シチズン		修士卒 261,500円 (22,300円UP) 大卒 237,500円 (19,900円UP)
	ジーエス・ユアサ		
	NTN		全ての非正規社員の賃金を2%引き上げる 非正規社員も含め、すべての従業員に対し、物価対応手当（一カ月あたり2,000円）を支給
	日本精工	再雇用者の賃金引き上げ：一律9,000円	再雇用者の賃金引き上げ：一律6,000円
	クボタユニオン		非正規社員も物価上昇の対応として、賃上げを実施予定。 また、初任給の引き上げも行う。
	コマツユニオン		
ヤンマー			
井関農機			

