

金属労協 各産別の要求内容

2020年1月20日 金属労協政策企画局

産別名	金属労協
機関決定	第62回協議委員会（2019.12.04）
要求提出	集計対象組合を中心に2月19日まで
賃金	<p>①賃金の引き上げ、底上げ・格差是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期昇給など賃金構成面特分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。 ・賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざす。 <ul style="list-style-type: none"> *目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準 基本賃金338,000円以上 *到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金310,000円以上 *最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（248,000円程度） ・各組合は、金属労協や産別の示す賃金分布などの指標によって賃金水準の位置づけを確認し、賃金水準を重視した要求・交渉によって、必要な改善に取り組む。 ・初任給については、人材確保・定着や全体の賃上げ、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組む。 <p>②賃上げ原資の確保と賃金制度の確立</p>
J C ミニマム運動	<p>①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全組合締結をめざす。 ・非正規雇用を含めた協定の締結をめざす ・高卒初任給水準を基本とする。中期的目標の達成を目指して、計画的に取り組む。 <p style="text-align: center;">J C 共闘の中期的目標：月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）</p> <p>②特定最低賃金の水準引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざす。 ・地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保する。 <p>③「J C ミニマム（35歳）」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「J C ミニマム（35歳）」の水準は、基本賃金で月額21万円とする。
一時金	<p>○年間5カ月以上を基本とする。年間5カ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。</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>
働き方の見直し（労働時間、両立支援）	<p>①労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間1,800時間の実現をめざす。 ・完全週休2日制を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組む。 ・長時間労働の解消に向け、所定外労働（時間外・休日労働）の削減を図る。 ・36協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用に取り組む。 ・時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含める。 ・時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含める。 ・年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組む。 ・早期に年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）の実現を図る。 ・作業量の抜本的な削減、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組む。 ・「労働時間等設定改善委員会」を、積極的に活用する。 ・長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組む。 <p>②働き方改革関連法への対応</p> <p>③仕事と家庭の両立支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組む。労働組合の相談体制強化。
60歳以降、退職金・企業年金	<p>○働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保する。</p> <p>○「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求める。退職金の支給、公的給付を理由とする賃金・処遇の引き下げがないように取り組む。</p> <p>○60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組む。</p> <p>○各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引き上げに取り組む。</p>

ダイバーシティ（男女共同参画等、ハラスメント対策）	<p>①ダイバーシティを尊重した職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の整備を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組む。 ・「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定に参画し、組合員の意見反映を行う。 ・障がい者雇用の促進と障がい者の定着に向け、職場環境の点検と改善に取り組む。 ・外国人技能実習生や特定技能の在留資格で就業する場合の労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図る。 <p>②差別や暴力、ハラスメントの根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置や事後の対応など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組む。
安全衛生、労災付加保障	<p>①安全衛生体制の強化、労働災害の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害ゼロ職場に向けた日常活動を徹底。 <p>②労災付加補償の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上
非正規雇用	<p>○労使交渉・労使協議の基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協議を徹底 ・組織化 ・実態 ・課題の掌握 <p>○非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員への転換促進 ・無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本 ・職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇 <p>○賃金・労働諸条件の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組む。 ・非正規雇用における賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む。 <p>○働き方改革関連法への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般的な正社員と非正規で働く労働者との間に、賃金・労働諸条件の不合理な待遇差があるかどうかを点検し、不合理な差があれば是正に取り組む。 <p>○関係法令に対応した取り組み</p>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<p>○バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進</p> <p>○バリューチェーン内における付加価値の適正配分</p> <p>○バリューチェーン全体での付加価値の拡大</p> <p>○中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援</p>
その他	<p>○2019年政策・制度要求の実現に取り組む</p>

産別名	自動車総連																		
機関決定	第87回中央委員会 (2020. 1. 9)																		
要求提出	2月末まで。メーカー組合始め主要組合は2月12日。車体・部品部門は2月19日まで。																		
賃金	<p>○全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指すべき賃金水準の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。</p> <p><個別ポイント賃金の取り組み></p> <p>○個別ポイント賃金は、技能職若手労働者（若手技能職）及び技能職中堅労働者（中堅技能職）とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。</p> <p>[目指すべき賃金水準]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者 (若手技能職)</th> <th>技能職中堅労働者 (中堅技能職)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサス プレミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 プレミア</td> <td>254,000円</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 目標</td> <td>239,000円</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 スタンダード</td> <td>220,000円</td> <td>248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業 ミニマム</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p><平均賃金の取り組み></p> <p>○全ての単組は、現下の産業情勢を認識する一方で、物価上昇、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、格差是正の必要性などの要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げに取り組む。</p> <p>○取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準（あるべき姿）及び賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組み【*1】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。</p> <p>○非正規雇用で働く仲間（直接雇用）に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、これまでの取り組み【*2】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。</p> <p>【*1】自動車総連の平均賃金要求実績 … 2019年：約7,650円（うち賃金改善分3,759円）、2018年：約7,500円（うち賃金改善分3,413円）</p> <p>【*2】自動車総連の非正規雇用で働く仲間（直接雇用）の平均賃金要求実績（有額換算可能な単組の平均） … 2019年：時給22.7円、2018年：時給19.8円</p>		技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)	賃金センサス プレミア	323,200円	370,000円	自動車産業 プレミア	254,000円	292,000円	自動車産業 目標	239,000円	272,000円	自動車産業 スタンダード	220,000円	248,000円	自動車産業 ミニマム	215,000円	240,000円
	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)																	
賃金センサス プレミア	323,200円	370,000円																	
自動車産業 プレミア	254,000円	292,000円																	
自動車産業 目標	239,000円	272,000円																	
自動車産業 スタンダード	220,000円	248,000円																	
自動車産業 ミニマム	215,000円	240,000円																	
J C ミニマム運動	<p><企業内最低賃金協定の締結></p> <p>○協定未締結の全ての単組は、必ず新規締結に向けて要求を行う。</p> <p>○すでに締結している単組は、それぞれの状況を踏まえ、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>①各単組の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げを図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳の最低賃金要求は、「164,000円以上」とする。 ・締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 <p>なお、取り組みにあたってはJ C Mの中期的目標を目指し、計画的に取り組む。</p> <p>②締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む</p> <p>○①②を同時並行的に進めることとするが、締結額については、特定最低賃金の金額改正へ波及すること（影響度）も踏まえ、各単組の実態に応じて優先順位を決定する。</p>																		
一時金	<p>○年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 <p>○最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p>																		
働き方の見直し（労働時間、両立支援）	<p>○労働諸条件改善の取り組みの状況を踏まえ、全ての単組は働く者の視点に立った働き方の改善に資する協議や提言に取り組む。</p> <p><話し合いの観点（一例）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場風土／意識の変革 ・既存業務の改廃 ・仕事のプロセスの改善 ・人材育成の早期化 ・多様化の促進 ・諸制度の新設、見直し ・60歳以降の働き方 等 <p>○「New START12」における「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、各単組の状況に応じ、総労働時間短縮の取り組みを進める。また、法対応はもとより、より抑制的な36協定とすべく、「自動車総連36協定締結方針」に則り、特別延長時間（年間・月間）の引き下げにこだわって取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、 																		

	<p>それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とすべく、可及的速やかに取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。 ・ 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についても、早期適用を図るべく取り組む。 ・ 所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を引き続き進める。
60歳以降、退職金・企業年金	
ダイバーシティ（男女共同参画等、ハラスメント対策）	
安全衛生、労災付加保障	
非正規雇用	<p>①「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規雇用で働く仲間（直接雇用）に対しては、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行う。 ・ 「2019年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態ごとの待遇（賃金制度、手当、福利厚生等）差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は優先的に是正に向けた取り組みを進める。 ・ 非正規雇用で働く仲間（間接雇用）についても、自動車総連の取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。 <p>②雇用に関わる経営対策の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員登用制度の促進、無期契約への転換 ・ 能力開発・スキルアップ制度の充実 ・ コンプライアンスの取り組み ・ 労働組合への定期的な報告体制の整備 ・ 非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み ・ 改正労働者派遣法への対応 <p>③組織化に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規雇用で働く仲間の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員（期間従業員を含む）、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。 ・ 無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を確認するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	
その他	政策・制度課題の取り組み

	電機連合
機関決定	第106回中央委員会 (2020.1.23-24)
要求提出	2月13日まで
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] ・水準改善額 (引上額)：3,000円以上</p> <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] ・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</p> <p>○高卒初任給：169,000円以上 (4,000円引き上げ) ○大卒初任給：215,500円以上 (3,000円引き上げ)</p> <p>○賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み ○男女の機会均等と均等処遇の確立 ○エイジフリー社会を展望した60歳以降の雇用の安定に向けた取り組み ○非正規雇用で働く労働者の処遇改善の取り組み</p>
J C 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) ・167,000円 (4,000円引き上げ)</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○25歳最低賃金 (基本賃金)：183,500円以上 (2,500円引き上げ) ○40歳最低賃金 (基本賃金)：230,500円以上 (2,500円引き上げ) ○技能職群 (35歳相当) ミニマム基準：210,000円</p>
一時金	<p>【統一目標基準】</p> <p>○平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」として、年間4ヵ月分を確保する。</p>
働き方の見直し (労働時間、両立支援)	<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>①働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直しなどについて協議する。</p> <p>健康を守り、過労死等を防止する取り組み 【統一目標基準】</p> <p>①36協定特別条項の限度時間を1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結を徹底する。 ②平日や休日などすべての所定外労働時間を時間外労働時間に積算する。 ③①に達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間までの引き下げに取り組む。</p> <p>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】</p> <p>①政策指標に示す項目について、基準到達に向けて制度整備に取り組む。 ②仕事と育児・介護の両立支援に関する職場環境の整備を進め、労働者への支援制度の周知を図る。 ③男性の育児休業の取得促進に向けて会社や職場風土の改革に取り組む。</p> <p>仕事と治療の両立支援に関する取り組み 【統一推進項目】</p> <p>①治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向け、各組織の支援制度や職場環境について点検し、必要に応じて改善を推進する。</p>
60歳以降、退職金・企業年金	<p>【統一目標基準】</p> <p>○退職金 ・技能職55歳・勤続35年以上 1,900万円 ・技能職60歳・勤続40年以上 2,000万円 ・50歳以上の退職金は退職事由に関係なく定年退職扱いとする</p>
ダイバーシティ (男女共同参画等、ハラスメント対策)	<p>ハラスメント対策の取り組み 【統一目標基準】</p> <p>①職場におけるあらゆる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を設置する。 ②ハラスメントがあってはならない旨を方針に明記した上で、ハラスメント行為者への厳正な対処について労働協約等で規定し職場内での周知を図る。 ③性的指向や性自認 (SOGI) に関する職場の理解促進に向けた取り組みを実施する。</p> <p>ポジティブ・アクションの推進 【統一目標基準】</p> <p>①すべての事業主 (努力義務となっている企業も同様) において事業主行動計画を策定する。</p>

	<p>②行動計画どおりに進捗しているかなどを確認し、必要な対応を行う。</p> <p>高年齢者の活躍に向けた取り組み【統一推進項目】 業種・業態や職場の実態を踏まえ、「定年年齢の引上げ」や「定年年齢を労働者が選択できる制度」など、あらためて60歳以降の雇用形態や就労形態のあり方、職場環境の整備などについて検討する。また、65歳以降の働き方についても検討を進める。</p> <p>外国人労働者が働きやすい環境整備に向けた取り組み【統一推進項目】 ①外国人労働者が働きやすい環境整備 言語の多様化を考慮した安全衛生対策や教育訓練、信条等に配慮した福利厚生施設の提供などについて労使で確認し、必要に応じて適切な対応を行う。 ②技能実習や特定技能で働く労働者に関する取り組み 「技能実習」や「特定技能」で働く労働者を雇用している場合は労使協議などにおいて必要な項目について確認を行い、適切な対応を図る。</p>
安全衛生、労災付加保障	<p>労災・通災企業付加補償の引き上げ【到達項目】</p> <p>①業務上災害補償企業付加の遺族給付付加・障害等級1-3級は3,400万円以上とする。 ②通勤途上災害補償企業付加は、業務上災害補償企業付加と同額を基本とし1,700万円以上とする。 ③直接雇用の非正規労働者についても、正規労働者と同等の補償となるよう努める。 ④障害等級4級以下の給付水準に課題がある場合、実態を踏まえ改善する。</p>
非正規雇用	<p>①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> <p>1)通常の労働者との労働条件の相違の有無や理由等について待遇ごとに点検し、不合理な待遇差がある場合は是正に取り組む。 2)雇入れ時の労働条件ならびに雇用管理改善措置の説明については文書で行われるようルール化する。 3)待遇決定考慮事項や通常の労働者との待遇差等の説明については、労働者からの求めの有無に関わらず雇入れ時や契約更新時に説明が行われるようルール化する。</p> <p>②無期契約労働者の労働諸条件に関する取り組み ・多様な正社員や契約期間のみ「期間の定めのないもの」に変更した労働者についても、労働条件の点検を行い、不合理な待遇差がある場合は是正を行う。</p> <p>③定年後再雇用者の労働諸条件に関する取り組み ・60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇を基本とした労働諸条件を確認し、必要に応じて是正を行う。</p>
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<p>○闘争における「政策・制度実現の取り組み」の一環として、“「付加価値の適正循環」の取り組み”を議案書に明記。</p> <p>○「付加価値の適正循環」の取り組みとして、以下を実施する。 ・「付加価値の適正循環」における電機連合の考え方（現状と課題、取り組み）について、経営側と意見交換を行うとともに、付加価値の適正循環の考え方を加盟組合に周知し、浸透を図る。 ・各工業会の「自主行動計画」の実行に向けた課題の深掘り・対応などを推進する。</p>
その他	

産別名	JAM
機関決定	第36回中央委員会 (2020. 1. 17)
要求提出	統一要求日：2月18日(火)
賃金	<p>○賃金要求の考え方 あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求</p> <p>○要求</p> <p>(1)個別賃金要求基準</p> <p>①JAM一人前ミニマム基準 18歳 164,000円 20歳 177,000円 25歳 209,000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>②標準労働者：高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳 270,000円 35歳 310,000円 目標基準 30歳 290,000円 35歳 330,000円 ※目標基準に達している単組 「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求</p> <p>③年齢別最低賃金基準（一人前ミニマム80%原則） 18歳 164,000円 25歳 167,500円 30歳 192,000円 35歳 216,000円</p> <p>(2)平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上</p>
JCミニマム運動	<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：35歳まで一人前労働者水準の80%基準</p> <p>③JCミニマム(35歳)の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額21万円以下をなくす運動</p>
一時金	<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>
働き方の見直し(労働時間、両立支援)	<p>あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、JAMの「労働時間に関する指針」と、「改正育児介護休業法に関する指針」に沿った取り組みを行う。</p> <p>(1)総実労働時間 ・1,800時間台を目標とし、当面1,900時間台をめざす。</p> <p>(2)長時間労働の是正 ・労働時間管理の徹底 ・JAM基準を踏まえた上、36協定内容の再点検</p>
60歳以降、退職金・企業年金	<p>○定年延長</p> <p>○継続雇用者への対応</p> <p>(1)組合員化</p> <p>(2)希望者全員の雇用確保</p> <p>(3)賃金について</p> <p>○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備</p>
ダイバーシティ(男女共同参画等、ハラスメント対策)	<p>2019年労働協約取り組み方針に準ずる</p> <p>○ダイバーシティに対応した包摂的な職場環境の整備</p> <p>(1)外国人労働に関し、実態把握を進め、人権やディーセントワークが当然に担保されるよう取り組みを図る</p>
安全衛生、労災付加保障	<p>2019年労働協約取り組み方針に準ずる</p> <p>○企業内労災補償</p> <p>・休業補償は労災保険給付と併せて賃金の100%となるよう付加給付</p> <p>・遺族・障害補償として、労災保険給付に加算 【別途一覧あり ex. 死亡給付3,400万円】</p> <p>・葬祭料は、会社の実費負担</p> <p>・通勤途上災害も業務上災害と同様</p>
非正規雇用	<p>(1)直接雇用有期労働者の処遇改善と指針に基づく取り組み。(とりわけ、無期転換権への対応)</p> <p>(2)派遣労働者について、「改正労働関連法等の手引き」に基づく取り組み。</p> <p>(3)多様な人材への対応の取り組み</p> <p>(4)「誰もが時給1,100円」の実現。</p>

バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<p>○「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対応マニュアル(仮)の活用 ・「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しの企業要請 ・情報の収集 ・要請行動
その他	

	基幹労連
機関決定	第17回中央委員会(2020.2.5)
要求提出	2月7日(集中要求提出日)
賃金	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○日本経済が停滞状態にあり、基幹労連の各産業・企業業績に跛行性が見られる中においても、以下の観点をふまえ、相乗効果を発揮すべく一体感のある取り組みを展開する。 ○将来にわたる優秀な人材確保・定着と職場全体の活力向上に向けて各組合の課題認識をふまえた取り組みや格差改善を追求することを基本とする。 <p>② 要求内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○基幹労連一体となって、2020年度・2021年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、「2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本」とする。 <p>2) 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。</p> <p>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。</p> <p>③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態で行う場合の2020、2021年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。 ○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。
J C ミニマム運動	<p>最低賃金</p> <p>① 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○未協定組合は協定化に取り組む。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とする。 ○優秀な人材を確保・定着させる観点から賃金改善要求相当額をふまえた水準に取り組む。 ○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。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○J C 共闘の中期目標にむけて、企業内最低賃金協定の今後のあり方について部門・部会でまとまって議論を進める。 <p>② 「J C ミニマム(35歳)」の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、J C ミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。
一時金	<p>金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。</p> <p>① 「金額」要求方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活を考慮した要素：120万円ないし130万円 成果を反映した要素：40万円を基本に設定 <p>② 「金額+月数」要求方式：40万円+4ヵ月を基本</p> <p>③ 「月数」要求方式：5ヵ月を基本</p> <p>④ 業績連動方式：中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>
働き方の見直し(労働時間、両立支援)	<p>「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。
60歳以降、退職金・企業年金	<p>1) 65歳定年制度の導入をめざす</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から65歳定年制度の導入をめざし取り組みをすすめる。 ○「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○すでに労使議論が深まって、先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。 ○65歳定年制度の導入にむけた議論を進めながら、現行の雇用延長制度におけるモチベーション

	<p>の向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求める。</p> <p>2) 60歳以降者への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をもって対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化にむけ取り組む。 ○福利厚生等においても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 <p>3) 退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> ○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円（60歳・勤続42年/高卒技能労働者）に向けて取り組む。
ダイバーシティ（男女共同参画等、ハラスメント対策）	<p>「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど様々な角度から検討する。
安全衛生、労災付加保障	<p>労災通災付加補償</p> <ul style="list-style-type: none"> ①現行水準に留まることなく世間相場トップクラスの補償水準の確保にむけ着実な前進をはかる。 ②総合組合の水準に達していない組合は、水準の確保にむけ着実な前進をはかる。 <ul style="list-style-type: none"> ○労働災害付加補償の死亡弔慰金 3,400 万円 ○通勤途上災害補償 1,700 万円 ○障害等級 1 級以下の総合水準への到達
非正規雇用	<p>働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ○同じ企業に働く非正規労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化にむけ取り組む。 ○中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	<ul style="list-style-type: none"> ○「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」という観点をふまえて格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。 ○総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し積極的な支援を行う。 ○グループ会社（組合）をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。
その他	<p>労働法制への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ○安心して働くことのできる社会の構築にむけた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。 ○「働き方改革関連法」（改正労働基準法・改正パート・有期法・改正派遣法）については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」に基づいて対応を行う。「働くことを軸とした安心社会」の実現にむけ、引き続き連合との連携をはかり対応にあたる。

産別名	全電線
機関決定	第201回中央委員会 (2020. 1. 30)
要求提出	統一要求提出日 2月18日
賃金	<p>○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「電線産業にふさわしい賃金水準」の実現に向け、中期的にJCMが設定する基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」を参考に取り組む。 ・賃金引き上げについては、個別賃金方式（35歳標準労働者賃金）を基本に3,000円以上を要求することとし、各単組の実態に応じ、賃金制度上における諸課題の是正および格差是正などを含めた賃金改善に取り組む。 ・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。また、産業・規模間格差是正に向けては、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。
JCMニミナム運動	<p>○初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別賃金強化や将来の電線関連産業を担う人材の確保・定着の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18歳 高卒正規入社 初任給を到達闘争として、JCMが中期的目標として設定する177,000円をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的な引き上げに取り組む。 <p>○企業内最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として165,000円以上の引き上げに取り組む。 ・「JCニミナム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。
一時金	<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>○産別ニミナム基準は「平均原資年間4カ月」とする。</p>
働き方の見直し（労働時間、両立支援）	<p>○労働時間短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間の到達目標である1,800時間の達成に向けて、まずは当面の目標である1,900時間台の定着を推進し、年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および休暇取得の推進を前進させるべく「労働時間等設定改善法」に基づき各労使で専門委員会等を設置し、協議を進める。 <p>○次世代育成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援を図るための「次世代育成支援対策推進法」への対応については、一般事業主行動計画策定には労働組合が参画するとともに、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行うなど、諸制度のさらなる充実を図ることとし、すべての単組において労使で行動計画策定に取り組む。 ・育児については、育児休業をはじめとした各種制度の整備・定着を進めるとともに、仕事と生活の調和が図れる職場環境の整備に向けた企業福祉を促進し、子育てしながら安心して働くことができる社会の実現に取り組む。 <p>○介護・看護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き続けながらも、介護・看護に対応でき得る就労環境の整備に努めるとともに、引き続き制度の充実と活用促進に向けた実効性のある取り組みを進め、すべての労働者が法の趣旨に基づく制度の対象となるよう努める。
60歳以降、退職金・企業年金	<p>○退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職金には、「長きにわたり企業の発展を支え続けてきた労働者の功労的な要素」も含まれていることなどや、「安定した老後生活保障の確保を最重点とする社会保障の補完的給付」の位置づけを基本に全体水準の引き上げに向け取り組む。加えて企業年金制度、低勤続者層退職金、死亡・私傷病退職金等、その改善・充実に向け取り組む。 ・「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本に、現行水準の開示の取り組みを進めていく。 ・現行水準が低位にある単組は、格差の実態を踏まえ、単組の主體的判断のもと、格差是正に取り組む。 ・これまでの到達水準1,600万円以上に未到達で「中卒・勤続35年・60歳」で取り組む単組は、現行水準との乖離を認識するなかで、年次計画的取り組みも視野に入れ、到達に向けての労使合意形成を図る。 ・現行水準とこれまでの到達水準との乖離が極めて大きい単組については、到達方式を基本に置きつつも、着実な改善に結びつけていく観点から、その補完として、到達水準と現行水準との格差等を踏まえた上げ幅での要求設定を、当該単組の主體的判断のもとに行う。 ・企業年金制度の充実に向け、十分な労使協議を行うなかで取り組みを進める。 <p>○60歳以降の雇用確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、現行制度の内容整備・実施状況の点検など、春季闘争期間中も含め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、労働の価値にふさわしく、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み、定年延長・定年制度廃止についても上部団体や他産

	別の動向など世間動向を注視するなかで取り組む。また、再雇用された方々については、組織化に向けて全電線中央として経営への働きかけを含め取り組む。
ダイバーシティ（男女共同参画等、ハラスメント対策）	○「改正 女性活躍推進法」に基づく、一般事業主行動計画については、策定が今後101人以上の企業に義務化されることを踏まえ、すべての単組で策定されるよう、取り組みを進める。
安全衛生、労災付加保障	
非正規雇用	○「改正 労働者派遣法」「改正 労働契約法」「労働契約法第18条（無期労働契約への転換）に対する全電線の基本的考え方」を踏まえ、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、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図る。 また、同一労働同一賃金の法整備が控えていることを踏まえ、正社員との間に不合理な待遇差が無い か、確認を進める。加えて、労働組合が組合員と雇用形態の異なる労働者の賃金・労働条件に関する動きが拡大しつつあることから、労働条件向上に最も有効な手段である組織化についても取り組みを推進する。
バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」	○付加価値の適正循環の実現に向けては、経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のために（取引適正化ガイドライン）」を推進するとともに、「全電線 政策・制度要求【重点項目】」などを活用し、協力議員へ要請するなど要求実現に向けた取り組みを進める。
その他	