

金属労協各産別の要求内容

2004年2月18日 金属労協労働政策局

要求項目	金属労協	電機連合	自動車総連
機関決定	第46回協議委員会(2003.11.28)	第90回中央委員会(2004.1.29~30)	第71回中央委員会(2004.1.15)
要求提出	速報対象組合中心に2月第3週まで	2月19日まで	2月末日まで(拡大戦術会議登録組合は2月18日)
賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金構造維持分確保の取り組みを強力にすすめる。 定期昇給(相当)分込みで取り組む組合については、産別の指導のもとで実態を踏まえて対応。定期昇給(相当)分は金属労協全体で2%(6,000円)程度とする。 産業・企業の実態を踏まえて、主体的に賃金水準の引き上げの取り組みを行なう。 標準労働者の到達目標 <ul style="list-style-type: none"> 高卒35歳勤続17年技能職 309,000円以上 高卒30歳勤続12年技能職 266,000円以上 標準労働者の最低到達目標 <ul style="list-style-type: none"> 上記標準労働者到達目標の8割程度 	<p>基幹労働者賃金</p> <p>次の2つの基準からいずれかを選択し、その現行個別賃金水準の確保をはかる。</p> <p>a.35歳技能職基幹労働者(4人世帯)</p> <p>b.30歳技術職基幹労働者(3人世帯)</p> <p>35歳基幹労働者における「最低到達目標」(全単組が最低獲得すべき指標)</p> <p>240,000円</p>	<p><平均賃金></p> <p>賃金カーブ維持分+</p> <p>・賃金カーブ維持分確保を大前提とし、ベースアップに取り組む組合は、各組合の判断により明確な額を設定する。</p> <p><個別賃金></p> <p>現行のポイント賃金水準を維持し、ベースアップについては各組合の判断により設定する。</p> <p>35歳・高卒・勤続17年・技能職・4人世帯</p> <p>プレミア基準 377,000円 スタダート基準 298,000円</p> <p>目標基準 334,000円 ミニ基準 266,000円</p> <p>拡大戦術会議登録組合の個別ポイント絶対水準要求の銘柄名称については、「仕事・役割」を基軸とした個別賃金要求への移行を進める観点から、「技能職中堅労働者(中堅技能職)」として取り組むこととする。</p>
ミニ運動	<p><「JCミニマム(35歳)」の確立></p> <ul style="list-style-type: none"> 金属産業で働く35歳の賃金の最低到達基準を「JCミニマム(35歳)」として示し、210,000円とする。 <企業内最低賃金協定締結の強化> 18歳最低賃金の金額水準を149,500円以上とし、全単組での締結をめざす。 全従業員対象の企業内最低賃金協定締結をめざす。 年齢別最低賃金の協定化に向けた取り組み。 <法定産業別最低賃金の取り組み強化> 法定産業別最低賃金の金額改正・新設に取り組む。 	<p><最低賃金></p> <p>産業別最低賃金</p> <p>18歳見合いの水準として「現行通り」を基本とし、水準は150,000円とする。</p> <p>年齢別最低賃金</p> <p>25歳最低賃金(基本賃金)は現行どおりを基本とし、172,000円とする。</p> <p>40歳最低賃金(基本賃金)は現行どおりを基本とし、219,000円とする。</p> <p>JCミニマム(35歳)</p> <p>「35歳基幹労働者賃金」の最低到達指標(240,000円)をすべての組合が確保する取り組みを展開する中で対応。</p>	<p><最低賃金></p> <p>18歳最低賃金</p> <p>149,500円以上とする。</p> <p>年齢別最低保障賃金</p> <p>20歳 154,500円 25歳 173,500円</p> <p>30歳 205,500円 35歳 228,000円</p> <p>40歳 246,000円 45歳 255,000円</p> <p><参考></p> <p>今後、JCミニマムの取り扱いを検討する上で、引き続き年齢別ポイント賃金の把握など環境整備に努めることとする。</p>
一時金	年間5カ月を基本とする。一時金に占める固定的支出部分が4カ月程度あることを念頭に、最低でも年間4カ月を確保する。	「夏冬型年間協定方式」を基本として、平均で年間5カ月分を中心とする。産別ミニマム基準は4カ月分とする。	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。
労働時間	<p>年間総実労働時間短縮を通じた雇用の維持・確保の取り組みの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの基本的考え方を堅持し、各産別・単組の実態を踏まえて取り組みをすすめる。 出退勤管理の方法や労働時間の把握方法について労使協議をはかるなど、労働時間管理徹底の取り組みを行なう。 	<p>すべての加盟組合が早期に年間総実労働時間1,800時間台を達成できるよう、引き続き強力に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日・休暇制度や1日の所定労働時間短縮など、制度未達成組合の到達競争と位置付ける。 日常活動の取り組みのなかで、時間外の削減および適正化と年休の個人別切捨てゼロを達成し、年間総実労働時間1,800時間程度の実現に努める。 時間管理の適正化 出退勤管理や時間外労働などを含めた労働時間の把握方法について「取り組み指針」を踏まえ労使協議を行ない、労使確認をはかる。 時間外労働の特別条項の適切な運用 	<p>1,952時間未達成組合は、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</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年も昨年の取り組みを踏まえ、各部会において具体的目標を設定・フォローし、その達成に向けて取り組みを前進させる。 所定外労働時間の削減に向けた取り組み 改正労働基準法(2004年1月1日施行)並びに厚生労働省通達(2004年4月1日適用)を踏まえた36協定締結方針に沿い、36協定の締結及び運用強化に取り組む。 必要に応じて、所定外労働時間の適正化に向けた具体策についても、労使協議を行う。
その他	<p>60歳以降の就労確保</p> <p>年金満額支給開始年齢が62歳に引き上げられることを踏まえ、これまで確認してきた3原則を基本に、強力に取り組みを展開する。</p> <p>働くことを希望するものは、誰でも働けること、年金満額支給年齢と接続すること、60歳以降就労する者については、引き続き組織化を図ること。</p> <p>退職給付の制度整備</p> <p>労災ならびに通災付加補償</p> <p>死亡・1~3級3,200万円未達の組合は、当面3,200万円に引き上げる。</p> <p>仕事と家庭の両立支援</p>	<p>退職金(到達指標)</p> <p>勤続35年(技能職・55歳基準)1,900万円</p> <p>勤続40年(技能職・60歳基準)2,000万円</p> <p>男女平等参画社会の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法への対応 仕事と家庭の両立支援 セクシュアルハラスメントへの対応 ポジティブ・アクションの取り組み <p>雇用の安定と創出</p> <ul style="list-style-type: none"> 60歳以降の雇用延長 電機連合全体として雇用延長を実現するため、「産別指針」を基本に引き続き取り組む。 <p>キャリア開発支援</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア開発支援に関する事項について労使で協議できる場を設定 	<p>60歳以降の雇用継続制度の整備・確立については、秋の労働諸条件改善の取り組みとして展開。</p>

要求項目	JAM	基幹労連	基幹労連（鉄鋼部門）
機関決定	第8回中央委員会（2004.1.15～16）	第1回中央委員会（2004.2.10）	第1回中央委員会（2004.2.10）
要求提出	2月20日（未決）	2月12日	2月12日
賃金	賃金構造維持分の確保 賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分、賃金制度がなくても賃金プロット図等によって確認できる賃金構造維持分、上記ができない単組はJAM賃金全数調査に基づく賃金構造維持分を参考とした賃金構造維持分、もしくは平均賃上げ要求 5,200円 個別賃金水準要求 JAM一人前ミニマム基準 18歳 150,000円 25歳 200,000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 標準労働者要求 30歳 260,000円 35歳 305,000円 賃金水準の向上と格差是正を目指すところは、企業状況を勘案し、積極的な取り組みを追求する。	定期昇給 ・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。 ・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。 賃金引き上げ要求・基本賃金の改善要求 ・産業・企業間の賃金格差を考慮しつつ、条件の整う組合は主体的に取り組む。	中期賃金改善 ・「今後の労働条件決定のあり方」を踏まえ、まずは基本賃金を製造業平均（35歳・17年31万円程度・03年現在）まで回復させることを基本とし、新たな財源の投入を求め、2010年を目途とした達成の道筋を明らかにさせる。 基本賃金について、2010年を目途に、新たな財源投入によって製造業平均まで回復させる道筋を明らかにする。 総合組合は、財源の配分について、新たな観点に立って労使協議していくこととする。 基本賃金において総合組合の95%水準未満の組合は、当面、その到達目標を製造業平均の95%水準を基本として設定する。その95%水準は29.5万円と設定する。 29.5万円への到達にあたっては、必要に応じて各業種の実態に即した段階的な目標を設定する。 定期昇給 ・産別方針通り。鉄鋼部門は、2004・2005年度の実施を労使確認する取り組みを行なう。 なお、総合の定期昇給額は3,700円。
ミニム運動	<年齢別最低賃金> 18歳 150,000円 25歳 160,000円 30歳 192,000円 35歳 216,000円 <全従業員対象最低賃金> 全従業員対象の最低賃金協定化を要求する。 東京の要求水準は870円/時間、各地方においては地域別最低賃金の比率に従って要求する。	<企業内最低賃金> 18歳最低賃金の改善をはかる。未協定組合は協定化に取り組む。 <年齢別最低賃金> 年齢別最低保障目標を設定し、実在者賃金で水準を確保していく。 <JCミニマム（35歳）> 35歳所定内賃金で実態把握をおこない、改善が必要な場合は、そこでの問題の所在と課題について労使話し合いを持つこととする。	<企業内最低賃金> ・産別方針のとおり。水準については147,500円以上とする。 <年齢別最低保障> ・産別方針のとおり。 年齢別最低保障目標 25歳(扶0)177,000円 30歳(扶2)212,000円 35歳(扶3)229,000円 40歳(扶3)240,000円 45歳(扶3)249,000円 50歳(扶2)254,000円 55歳(扶1)256,000円 <JCミニマム（35歳）> ・産別方針のとおり。
一時金	年間5カ月基準、半期2.5カ月基準 年間4カ月、半期2カ月を最低到達目標基準とする。	JCの「年間5カ月を基本」とする考え方を踏まえ要求する。 要求方式、業績連動型決定方式の導入・拡大については、各部門の考え方にもとづき取り組む。	「新たな一時金要求政策」にもとづき取り組む組合 ・基準要求額120万円+成果還元部分 成果還元部分は40万円までの範囲で設定 ・「基準労務構成にもとづく支給財源決定方式」 業績連動型決定方式 ・制度導入は2001年に策定された「産別基準」にもとづき要求。
労働時間	労働時間管理の強化 ・「労働時間の短縮に関する指針」の考え方に基づき取り組む。 ・時間外協定の「特別条項」に関する行政指導基準の改定に、法令遵守の立場から対応する。	年間総実労働時間の短縮 ・時間外労働の削減、休日・休暇制度の改善、年次有給休暇取得促進などによって年間総実労働時間の短縮をはかる。 ・労働時間管理の適正化については、各部門の実態を踏まえ通年的な取り組みを行なう。	
その他	雇用安定協定の締結 60歳前半雇の雇用確保 次世代育成支援対策促進法に基づく行動計画の策定	60歳以降の就労確保 格差改善 ・退職金・・・各部門の設定する目標水準への到達をはかる。 ・労災付加補償・・・死亡弔慰金3,200万円への到達を基本。 ・通災補償・・・労災付加補償に準じた扱いを基本。 ・諸割増率・・・超過労働・深夜労働・休日労働に関する割増率の改善をはかる。 ・企業内福祉・福利厚生	60歳以降の就労確保 ・各組合は、65歳までの老齢基礎年金支給開始年齢引き上げに接続して就労年齢の引き上げをはかる。 ・制度内容については、JC方針を基本として対応。 総合以外の組合の労働条件改善 ・産別方針どおりとし、到達目標は総合水準とする。

要求項目	基幹労連（船重部門）	基幹労連（非鉄部門）	全電線
機関決定	第1回中央委員会（2004.2.10）	第1回中央委員会（2004.2.10）	第169回中央委員会（2004.2.4）
要求提出	2月12日	2月12日	2月24日
賃金	<p>現行の賃金水準さらには年齢ごとの生計費カーブを維持するためには、制度的な昇給（定期昇給分、昇進・昇格原資など）の実施によって確保することが必要。制度の確実な実施と、制度を持たない組合は制度化もしくは定期昇給相当額の確保をめざす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度に基づく定期昇給の実施。 ・定期昇給制度のない組合は、引き続き制度化に取り組む。 ・制度化が困難な組合は、平均基準内賃金の2%相当を目安に要求し、その確保をはかる。 	<p>定期昇給と格差是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・企業業績の成果配分や格差是正の観点で各組合が自主的に判断し、要求のできる組合は賃金引き上げに取り組む。 ・定昇相当額指標 5,600円 ・平均賃金額指標 301,000円 ・個別賃金到達目標（参考値）到達目標水準 ・高卒 35歳勤続 17年標賃 309,000円以上 ・高卒 30歳勤続 12年標賃 266,000円以上 ・最低到達目標水準 上記の8割 	<p>「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」に取り組む。定期昇給制度をはじめとする賃金制度等が確立していない単組については、当該単組の賃金実態や過去の実績値なども踏まえて取り組む。</p> <p>公平な賃金制度の整備・確立を図る。</p> <p>企業間格差是正については引き続き各単組が改善に向け主体的に取り組む。</p>
ミニムム運動	<p><企業内最低賃金></p> <p>18歳 149,500円以上</p> <p>未協定組合は、新産業別最低賃金の「必要性の決議」を行なう。</p> <p><年齢別最低賃金></p> <p>20歳 161,000円 25歳 180,000円</p> <p>30歳 202,000円 35歳 221,000円</p> <p>40歳 239,000円</p> <p><JCミニムム（35歳）></p> <p>産別方針のとおり。</p>	<p><企業内最低賃金> 坑内除く</p> <p>18歳～ 152,000円 25歳～ 183,000円</p> <p>30歳～ 205,000円 35歳～ 225,000円</p> <p>40歳～ 244,500円 45歳～ 265,000円</p> <p><18歳最低賃金></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低規制の協定化が困難な場合は18歳最低賃金の協定を行なう。 152,000円以上 <p><JCミニムム（35歳）></p> <p>産別方針のとおり。</p>	<p>企業内最低保障賃金</p> <p>149,500円以上</p> <p>JCミニムム（35歳）の取り組み推進</p>
一時金	<p>50万円+3.5カ月</p> <p>全額月数要求をする場合は5.0カ月とする。</p>	<p>業績連動方式の拡大をはかる。</p> <p>最低保障ライン組合員平均130万円以上</p> <p>額要求基準</p> <p>組合員平均160万円</p> <p>最低要求基準 130万円</p>	<p>生活保障部分（固定部分）は産別ミニムム基準4カ月とし、成果反映部分（変動部分）は各単組において設定する。生活保障部分と成果反映部分をトータルして新平均基準内賃金の月数で表示する。</p>
労働時間		<p>年間総実労働時間1,800時間台の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当面の到達目標値 1,950時間 <p>AP04 春季取り組みを労働時間管理の徹底をはかる通念的な取り組みを行なうスタート年と位置づける。</p>	<p>年間所定内労働時間を始めとする時短各項目について単産水準に未到達単組は、早期達成に向けて積極的に取り組む。</p> <p>時間外労働時間規制の遵守、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み、早急に年間総労働時間1,900時間台の実現を目指す。</p> <p>労働時間管理の徹底については、厚生労働省通達の主旨を踏まえ、各労使において具体的な対応策が図られるよう取り組む。</p>
その他	<p>60歳以降の就労確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各組合は、65歳までの老齢基礎年金支給開始年齢引き上げに接続して就労年齢の引き上げをはかる。 ・制度内容については、JC方針を基本として対応。 <p>到達労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産別方針を踏まえ、到達労働条件として必要な項目について、各組合の主体的判断に基づき取り組む。 	<p>60歳以降の就労確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・老齢年金の支給開始年齢引き上げに接続して就労年齢の引き上げをはかる。 ・制度内容については、JC方針を基本として対応。 <p>退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の充実と水準の引き上げをはかる。 <p>要求基準</p> <p>40年勤続 2,400万円</p> <p>35年勤続 2,000万円</p> <p>30年勤続 1,700万円</p> <p>25年勤続 1,400万円</p> <p>労災付加補償</p> <p>到達目標</p> <p>死亡弔慰金・障害1～3級 3,200万円</p> <p>通災 労災付加補償額の1/2（1,600万円）</p>	<p>雇用を守る取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常からの経営対策と労使協議体制のさらなる充実をはかる。 ・60歳以降の雇用延長について、制度未確立の単組は早急に制度確立に取り組む。制度確立単組についても、年金満額支給開始年齢引き上げに対応した取り組みを進める。 <p>退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中卒・生産労働者・勤続35年・60歳1,600万円以上の到達方式 ・なお、勤続30年・55歳定年退職金で取り組む単組についても、60歳定年退職の要求基準と同等水準で設定する。 <p>各単組は通年の活動として、労働災害を起こさない職場環境の確立を最優先に、衛生面を含め取り組む。</p> <p>育児・介護休業制度については、法改正に向けた動向等を十分注視し、その対応を進める。</p> <p>仕事と家庭の両立支援を図るため、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて使用者に義務付けられた行動計画について、労使話し合いの場を持つなど、各単組の主体的な対応を進める。</p>

要求項目	連合
機関決定	第 41 回中央委員会 (2003.11.21)
要求提出	2 月末
賃 金	<p>すべての組合は、賃金カーブ維持分を算定し、産別の要求基準を踏まえた上で、賃金カーブ確保を最低限の要求とし、その獲得をめざす。さらに、生活向上と格差是正を目指す組合は、順ベア要求の設定とその獲得に取り組む。</p> <p>中小・地場組合に対する要求目安・・・5,200 円 標準労働者賃金の到達目標参考値</p> <p>35 歳勤続 17 年 305,000 円以上 30 歳勤続 12 年 264,000 円以上 18 歳初任給 159,000 円以上</p> <p>パート労働者の時間当たり賃金について、格差是正等を含め 10 円以上の引き上げに取り組む。</p>
ミラ運動	<p>生活保障水準 (連合リビングウェイジ・仮称) の目標額・・・時間額 840 円、月額 146,000 円</p> <p>・各組合は生活保障水準をクリアできる全従業員対象の企業内歳賃協定 (時間額) と 18 歳年齢別最低賃金協定 (月額) の締結をめざす。</p> <p>企業内最低賃金協定 (全従業員)</p> <p>到達目標 時間額 840 円以上 最低到達目標 時間額 790 円以上</p>
一時金	<p>年間収入維持を念頭に取り組みを強める。具体的目安は産業別部門連絡会や各産別で設定する。</p>
労働時間	<p>不払い残業撲滅の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政労使・労使による「不払い残業撲滅宣言」の確認等、職場における取り組みを徹底する。 ・出退勤時間管理の徹底、労働時間の把握方法についての労使協議、確認内容の協定化をはかる。 ・産別は各組合の 36 協定における特別条項の運用方法について点検を行う。 <p>総労働時間短縮の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間短縮に向けた取り組みを強化するとともに、「年間総労働時間 1,800 時間の実現に向けた時短方針」等を踏まえた要求設定とその改善の取り組みを進める。 ・「労働時間管理等の職場点検活動」と「労働時間管理の協定化」の取り組みを傘下組合に徹底する。
その他	<p>男女の賃金格差是正と仕事と家庭の両立実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブアクションによる格差改善の取り組みをすすめる。なかでも、生活関連手当の支給要件における「世帯主」要件をなくす見直しの取り組みを進める。 ・連合は、仕事と家庭の両立実現に向けて、労働時間の短縮、育児介護の社会化とともに子供を安心して産み、育てやすい環境を整備する。 ・産別は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「行動計画」について労使「話し合いの場」を設置し取り組みをすすめる。 ・男性の育児休業取得促進に向けた職場環境整備、セクシュアル・ハラスメントの防止対策を再点検・再整備。 ・育児・介護休業法を活用し、職場の問題点の整理・分析などを通じた協約改善の取り組みをすすめる。