

金属労協各産別の要求内容（原案）

2003年1月20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45回協議委員会（2002.12.2）	第89回中央委員会（2003.1.23～24）	第70回中央委員会（2003.1.15）
要求提出	速報対象組合中心に2月第4週まで	2月13日まで	2月28日まで(拡大戦術会議登録組合は2月12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。 ・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><個別賃金></p> <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基準とし、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>プレミアム基準 377,000円</p> <p>目標基準 336,000円</p> <p>スタンダード基準 300,000円</p> <p>ミニマム基準 270,000円</p>
ミニム運動	<p><「JCミニマム（35歳）」の確立></p> <p>・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。</p> <p><企業内最低賃金協定締結の強化></p> <p>・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。</p> <p>・全従業員対象の企業内最低賃金協定締結をめざす。</p> <p>・年齢別最低賃金の協定化に向けた取り組み。</p> <p><法定産業別最低賃金の取り組み強化></p> <p>・法定産業別最低賃金の金額改正・新設に取り組む。</p>	<p><最低賃金></p> <p>産業別最低賃金</p> <p>18歳見合い水準として、150,500円に引き上げる。</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><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、まずは年齢別ポイント賃金の把握など環境整備に努める。</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1,800時間台達成に向けた対応</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。 雇用の維持・確保に向けた年間総実労働時間の削減 ・超過労働の問題を交渉のテーブルにのせることにより、産業・企業の実態を踏まえた具体的な取り組みをはかることとする。 	<p>すべての加盟組合が早期に年間総実労働時間1,800時間台を達成するよう、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。 ・既に労使確認書などがある組合は、内容の再確認と運用の適正化をはかる。 	<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>1,952時間到達組合は、98生活闘争で前進した組合の水準を念頭に置いた個別到達競争に取り組む。</p> <p>年次有給休暇の完全取得に向けた取り組み</p> <p>所定外労働時間の削減に向けた取り組み</p> <p>労働時間管理の適正化に向けては、必要に応じて秋の統一キャンペーンのフォローに取り組む。</p>
その他	<p>60歳以降の就労確保</p> <p>以下の3原則を基本に粘り強く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 3,200万円へ未達の組合は、当面3,200万円に引き上げる。</p>		

要求項目	JAM	鉄鋼労連	造船重機労連
機関決定	第5回中央委員会(2003.1.15~16)	第133回中央委員会(2003.2.25)	第48回中央委員会(2003.2.6~7)
要求提出	2月20日	2月25日以降すみやかに	2月13日
賃金	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、賃金構造維持分が明らかにできる単組は賃金構造維持分、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個別賃金水準要求 JAM一人前ミニマム基準 30歳 240,000円 35歳 270,000円 標準労働者要求 30歳 260,000円 35歳 305,000円		「定期昇給(相当)分、昇進・昇格原資など」の確実な実施と、制度をもたない組合は制度化もしくは定昇相当額(2%相当)の確保をめざす。
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。	・各企連・単組においては、35歳実在者ベースで所定内賃金の実態把握を行なう。	JCミニム運動の推進については、その一環として年齢別最低賃金の目標値に対する実態調査を行なう。 <最低賃金> 産業別最低賃金 18歳最低賃金(未経験・中途採用初任給) 149,500円以上 年齢別最低賃金 目標水準 20歳 161,000円 25歳 180,000円 30歳 202,000円 35歳 221,000円 40歳 239,000円
一時金	年間5カ月基準、半期2.5カ月基準 4カ月を一時金ミニム水準とする。	生活基礎部分(固定部分)120万円+成果還元部分(変動部分) 成果還元部分は30万円までの範囲で設定	50万円+3.5カ月 全額月数要求をする組合は5.0カ月
労働時間	年次有給休暇の取得促進と労働時間管理及び長時間労働に関する取り組み指針に基づいて取り組みを進める。 連合が示している「時間管理に関するモデル協約案」の締結を求めるとともに、労使で適切な運用をはかる。	労働時間・ワークルールの総点検活動 企連・単組は、「労働時間ワークルールに関するチェック・ポイントと取り組み指針」にもとづいて総点検活動を展開する。その具体的な取り組み内容は企連・単組に委ねる。 産別は、春闘期間以降に企連・単組の総点検活動の経過をヒヤリングし、「労働時間ワークルールに関するチェック・ポイントと取り組み指針」をフォローしたうえで基幹労連の運動に繋げていく。	
その他	雇用安定協定の締結 60歳前半層の雇用確保	業種別・関連組合独自の労働条件改善 ・2002年闘争において「雇用安定協定」の締結または労使確認にいたらなかった組合は、労使確認を目指した交渉に取り組む。 ・60歳以降の就労確保について、「60歳以降の就労確保の取り組み方針」を踏まえ早期の実施に向けて要求する。 ・定期昇給の2003年度実施を労使確認、またはそれに見合う財源確保 ・定期昇給制度の未整備組合は制度確立に向けた取り組みをすすめる。 ・18歳以上の基幹的な労働者の最低賃金を所定内賃金で147,500円以上を確保する。	退職金 ・60歳定年退職時点における水準を20万円増額する。

要求項目	全電線	非鉄連合	連合
機関決定	第167回中央委員会(2003.1.28)	第3回中央委員会(2003.2.13)	第39回中央委員会(2002.11.19)
要求提出	2月18日	2月17日	2月末
賃金	「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分」を確保する。なお、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上部団体の闘争方針等も参考にしながら、それらの水準を目安に取り組みを進める。 賃金制度の整備と確立を図るため、日常から労使協議を積極的に進める。 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かつ計画的に取り組む。	全ての組合は賃金カーブ維持分(定昇相当額)の確保を統一方針として取り組む。 定昇相当額は産別大手平均額5,500円を目標とする。 定昇制度未確立組合は可能な限り定昇制度の確立とあわせて定昇見合い相当分の確保に取り組む。	各組合は、賃金カーブ確保を前提に、産別方針を踏まえたうえで格差是正を求めるところ、賃金への配分ができると組合が判断したところは賃金引上げに取り組む。 賃金カーブ維持分の算定が困難な組合については、1年平均昇給額5,700円の確保を目安に要求を設定する。 <最低到達目標> 35歳勤続17年 245,000円以上 30歳勤続12年 216,000円以上 <標準労働者到達目標> 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 <パート労働者の賃金引上げ> 時間給10円以上の引き上げに取り組む。
ミニム運動	JC共闘の一員として、「JCミニム(35歳)」や企業内最低保障賃金等、JCの闘争方針に沿った取り組みを進める。 JCミニム運動については、賃金実態調査を進めるなかで実態の把握に努める。 企業内最低保障賃金については149,500円以上とする。	各組合は35歳組合員で金属労協が提起する210,000円に到達しているかどうかの点検を行い、未到達者がいる場合はその水準までの引き上げに取り組む。 <企業内最低賃金> 年齢別最低賃金(坑内除く) 18歳 152,000円 35歳 225,000円 25歳 183,000円 40歳 244,500円 30歳 205,000円 45歳 265,000円	<年齢別最低賃金の最低到達目標> 35歳 205,000円以上 30歳 185,000円以上 25歳 167,000円以上 18歳 148,000円以上 <企業内最低賃金協定(時間額表示)> 到達目標 900円以上 最低到達目標 790円以上
一時金	生活保障部分(固定部分)は産別ミニム基準4カ月とし、成果反映部分(変動部分)は各単組で設定する。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。	業績連動方式を産別の基本方針とし、最低保障のガイドラインを設定する。 ガイドラインを絶対額で130万円以上とする。 絶対額による要求水準 組合員平均年間要求額 160万円 産別最低要求基準 組合員平均年間 130万円	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。
労働時間	雇用の維持・確保に向けた取り組みとしても、年間総労働時間短縮を通じた方策の検討を踏まえ、時間外労働時間の管理・強化などの具体的な対応策を進める。 年間所定内労働時間をはじ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。 各単組は、時間外労働時間規制の厳守および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していくこととする。	年間総実労働時間1,950時間の達成を当面の産別到達目標として統一的に取り組む。 各単組は以下の方針に沿った取り組みをそれぞれの事情に合わせて強力に推進 産別指針としての時短モデル 年所定労働時間1,800時間台+所定外労働時間150時間以内-年休消化等150時間程度 =年間総実労働時間 1,800時間台 超過労働割増率 産別到達目標水準 平日割増率30%以上 休日割増率37%以上 深夜割増率35%以上	「年間総労働時間1,800時間の実現に向けた時短方針」を踏まえ、産業・企業実態に合わせた要求を設定する。 36協定の点検、出退勤管理や時間外労働の時間管理、不払い残業の実態等を把握し、問題点を洗い出し労使協議を徹底し必要な是正策を講じる。 出退勤管理や時間外労働等を含めた労働時間の把握方法について労使協議を行い、確認内容について協定化をはかる。
その他	雇用の確保 ・構造改革の必要性を認識しつつ、その大前提を「雇用の維持・確保」に置き、そのための取り組みを推進する。 ・労使協議体制のさらなる充実をはかる。 ・具体的な方法・方策について十分に労使協議を行ない、取り組みをすすめる。 退職金 中卒・生産労働者・勤続35年・60歳 1,600万円以上の到達闘争 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。	労働時間管理に関する取り組み指針 各組合は労使による労働時間管理を徹底し、場合によっては時短に関する労使委員会の設置も含め、個々の労働者の労働時間が明確に把握できているかを点検し、過重な長時間労働が発生していた場合は、その対処方法について労使で協議するなどの取り組みを行なう。 退職金 要求基準(坑内除く、高卒定期採用定年扱) 40年勤続2,400万円 35年勤続2,000万円 30年勤続1,700万円 25年勤続1,400万円 労災付加補償 到達目標 死亡弔慰金ならびに障害等級1~3級の労災補償付加額 3,200万円、他	<仕事と家庭の両立実現に向けた取り組み> 男性の育児休業制度の取得促進に向けた職場環境の整備に取り組むとともに、セクシャル・ハラスメントの防止対策を再点検・再徹底する取り組みを進める。 企業の両立支援策に取り組む。育児・介護休業制度の充実と活用の促進を図る。