

金属労協各産別の要求内容（原案）

2011年1月24日
第2回中央闘争委員会 資料3-1-2

2011年1月14日 金属労協政策企画局

	金属労協	自動車総連	電機連合														
機関決定	第53回協議委員会（2010.12.7）	第78回中央委員会（2011.1.13）	第97回中央委員会（2011.1.27～28）														
要求提出	集計登録組合を中心に2月23日まで	2月末日まで（拡大戦術会議登録組合は2月16日車体・部品部門は2月23日まで）	2月17日まで														
賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する。 賃金構造維持分を要求する組合は、賃金構造維持分を明確に把握し、その確保を図る。 中堅・中小企業を含めた金属産業の総合力を高める観点から、基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差解消等をめざす組合は、賃金改善に取り組む。 <p>あるべき水準 （基本賃金・技能職基幹労働者（35歳相当））</p> <table border="1"> <tr> <td>目標基準</td> <td>338,000円以上</td> </tr> <tr> <td>到達基準</td> <td>310,000円以上</td> </tr> <tr> <td>最低基準</td> <td>到達基準の80%程度</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 全ての組合は賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。 賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組むこととします。 賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組む。 	目標基準	338,000円以上	到達基準	310,000円以上	最低基準	到達基準の80%程度	<ul style="list-style-type: none"> ○平均賃金引上げ すべての組合は、現状の賃金水準を維持するため、賃金カーブ維持分確保を大前提とする。尚、賃金改善分については、生産性向上に向けて懸命に取り組む組合員の努力・成果、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正等を重視し、明確な額で要求する。 ○個別ポイント絶対水準要求 技能職中堅労働者（中堅技能職）の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系は正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。 <p><技能職中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準></p> <table border="1"> <tr> <td>プレミアム基準</td> <td>374,000円</td> </tr> <tr> <td>目標基準</td> <td>330,000円</td> </tr> <tr> <td>スタンダード基準</td> <td>293,000円</td> </tr> <tr> <td>到達基準</td> <td>262,000円</td> </tr> </table>	プレミアム基準	374,000円	目標基準	330,000円	スタンダード基準	293,000円	到達基準	262,000円	<ul style="list-style-type: none"> ○「賃金体系の維持をはかる」こととする。 <p>【統一要求基準】 「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〕 ・登録した現行水準（要求ベース）を確保する。 ・到達水準 270,000円</p> <p>【統一目標基準】 「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〕 ・登録した現行水準（要求ベース）を確保する。 ・到達水準 250,000円</p> <p>【「目標水準」（中期的にめざす基幹労働者賃金の目標水準）】 ・「開発・設計職基幹労働者賃金」（基本賃金） 350,000円 ・「製品組立職基幹労働者賃金」（基本賃金） 320,000円</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産業内格差改善の取り組み ・賃金水準の検証と分析を行い、個別賃金水準の明らかな低下傾向が認められる場合には、賃金水準の是正のための取り組みを積極的に推進する。
目標基準	338,000円以上																
到達基準	310,000円以上																
最低基準	到達基準の80%程度																
プレミアム基準	374,000円																
目標基準	330,000円																
スタンダード基準	293,000円																
到達基準	262,000円																
一時金	<ul style="list-style-type: none"> ・要求の基本は基準内賃金の5カ月分以上とする。 ・最低獲得水準として年間4カ月以上を確保する。 ・年間協定の組合は年間回答の引き出しを図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。 ・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>「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。</p> <p>パートタイム・有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者の一時金についても正規社員に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。</p>														
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間1,800時間台の実現に向けて取り組む。 ・時間外労働時間割増率の60時間超の時間外労働算定対象時間は、所定労働時間を上回る全ての労働時間とする。 ・過重な所定外労働をなくすため、36協定限度時間の引き下げや特別条項の厳格な運用など労働時間管理の徹底を図る。 ・年次有給休暇の完全取得に向けて取り組む。当面取得率70%未満をなくす取り組みを推進する。このため、年次有給休暇の取得状況を労使で確認するなど取り組みを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間1,952時間未達組合は、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。 ・所定外労働時間の削減に向けて36協定の年間特別延長時間の引き下げの取り組みを、2013年を目処に全組合が年間540時間以下となるよう計画的に推進する。 ・改正労働基準法において、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等についても取り組みを進める。 ・労働時間に関する労使協議の場の設置など、取り組みの基盤整備を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外割増率 ・所定労働日の所定労働時間を超える労働時間と所定休日および法定休日の労働時間を時間外労働時間とし、時間外労働時間を発生順に積算する。 ・現行平日30%休日45%深夜30%に達していない組合はこの水準に向けて引き上げに取り組む。 ・企業規模に関係なく統一して時間外割増率の改善に取り組む。 ○総実労働時間の短縮 ・所定労働時間1800時間台の達成 ・年次有給休暇制度および多目的特別休暇制度の改善 ・時間管理の適正化 ・長時間労働是正に向けた労使協議の推進 														
ミニマム運動	<ul style="list-style-type: none"> ・全企業連・単組が企業内最賃協定を締結する。 ・企業内最賃協定の水準を高卒初任給に準拠する水準に着実に引き上げる。154,000円以上の水準、もしくは月額1,000円以上の引き上げに取り組む。 ・時間額協定の場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、975円以上への引き上げに取り組む。 ・前期水準を前提に非正規労働者（直接雇用）を含めた協定の締結をめざす。 ・すべての産別別最低賃金について金額改正を行い、積極的に新設に取り組む。 ・JCミニマム（35歳）は210,000円とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業内最低賃金協定の締結 ・全組合での締結を目指し、全ての未締結組合は新規締結に取り組む。 ・既に締結している組合は更なる取り組みの前進を図る。 <p><要求基準> 18歳最低賃金：154,000円以上 基準未達成の組合は、基準額以上の協定化を目指す。 基準達成の組合は、「産別別最低賃金」の金額改正を念頭に上積みを図り、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○年齢別最低保障賃金 <table border="1"> <tr> <td>20歳</td> <td>159,000円</td> <td>25歳</td> <td>178,500円</td> </tr> <tr> <td>30歳</td> <td>212,000円</td> <td>35歳</td> <td>235,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>253,500円</td> <td>45歳</td> <td>262,500円</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○非正規労働者に関する取り組み 	20歳	159,000円	25歳	178,500円	30歳	212,000円	35歳	235,000円	40歳	253,500円	45歳	262,500円	<ul style="list-style-type: none"> ○産別別最低賃金 18歳見合い水準154,000円（1,000円引上げ） ○年齢別最低賃金（基本賃金） 25歳最低賃金：現行通り（174,000円以上） 40歳最低賃金：現行通り（221,000円以上） ○高卒初任給：現行通り（157,500円以上） ○大卒初任給：現行通り（205,500円以上） ○技能職群（35歳相当）ミニマム基準 210,000円 		
20歳	159,000円	25歳	178,500円														
30歳	212,000円	35歳	235,000円														
40歳	253,500円	45歳	262,500円														
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事と家庭の両立支援 ○非正規労働者に関する労使協議の強化 ○60歳以降の就労確保 ○安全衛生体制の充実と労災付加補償の増額 死亡・障害1～3級付加補償：3400万以上 ○退職金・企業年金制度への対応 ○政策・制度課題への取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み ○エイジフリー社会を展望した雇用延長の実現 ○派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の推進 ○労働災害・通勤途上災害補償に対する企業付加の引き上げ ○次世代育成支援対策推進法への対応 															

	JAM	基幹労連	全電線
機関決定	第18回中央委員会 (2011.1.17)	第8回中央委員会 (2011.2.8~9)	第183回中央委員会 (2011.1.28)
要求提出	2月22日	2月10日にできるだけ集中して要求提出	2月22日
賃金	<p>○個別賃金水準要求 標準労働者要求 30歳 260,000円 35歳 305,000円 JAM一人前ミニマム基準 18歳 156,000円 20歳 170,000円 25歳 205,000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 ※JCあるべき水準も参考とする</p> <p>○賃金水準の維持 賃金制度のあるところでは賃金構造維持分を確保する。賃金実態の把握に基づいて推計できる場合はその相当分を要求し確保する。賃金制度がなく賃金構造維持分の推計もできない場合：平均賃上げ要求基準4,500円以上</p> <p>○賃金の是正・改善 ここ数年間に、賃金構造維持分を確保できなかった単組及び妥結額4,500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の回復を目指すし、5年以内を目安とする中期の是正目標を定め、各年あたり1,500円以上の水準上げをめざす要求を組み立てる。</p>	<p>○定期昇給 AP10 春季取り組みの結果、2011年度の定期昇給に関する取り組みが必要な組合は以下の取り組みを行う。 ①定期昇給相当分を確保する。 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>○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現に向けて取り組む。要求設定にあたっては、同業組合や総合組合の賃金水準などを考慮する。</p> <p>JCの「年間5カ月を基本」とする考え方を踏まえる。構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし「生活を考慮した要素」は年間4カ月（額では120～130万円）程度とする。「成果を反映した要素」を捉えた時に、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、その増額について取り組む。</p> <p>・金額要求方式 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 ・金額+月数要求方式：40万円+4カ月 ・月数要求方式：5カ月 ・業績運動型決定方式については、AV2010の考え方を踏まえる。</p>	<p>○雇用の維持・確保を最優先すべき最大の課題と位置づけ、組合員の雇用安定に向けて、継続的な取り組みを推進する。</p> <p>○賃金 ・定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保を図る。なお、賃金制度上における諸課題も含め、実態に応じて条件の整う単組については、「賃金改善」に取り組む。 ・電線産業にふさわしい賃金水準の実現に向け、中期的にJCが設定する基幹労働者の「あるべき水準」をめざす。 ・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・規模間格差は正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や格差などの状況に応じて賃金改善分として1%を目安とする。</p> <p>・年間一時金は、「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」とに分けて要求を設定する。 ・最低保障方式は産別ミニマム基準年間4カ月 ・平均方式は、生活保障部分と成果反映部分を併せて年間5カ月中心とし、産別ミニマム基準は平均原資年間4カ月とする。</p>
一時金	<p>生活防衛の観点から水準回復を目指す ・年間5カ月基準、半期2.5カ月基準 ・最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月。</p>	<p>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 ・金額+月数要求方式：40万円+4カ月 ・月数要求方式：5カ月 ・業績運動型決定方式については、AV2010の考え方を踏まえる。</p>	<p>・年間一時金は、「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」とに分けて要求を設定する。 ・最低保障方式は産別ミニマム基準年間4カ月 ・平均方式は、生活保障部分と成果反映部分を併せて年間5カ月中心とし、産別ミニマム基準は平均原資年間4カ月とする。</p>
労働時間	<p>・休日労働時間を含む月45時間を超える時間外割増率は50%への到達を目指し、それが25%になっている場合は最低でも25%を超えたものとする。</p> <p>・誰もが10日以上取得することを基本とする年休取得促進運動の強化をはかる。</p> <p>・「労働時間に関する指針」に基づく何らかの取り組みを進める。特に年間2000時間を超えた所定労働時間については、中長期的な課題として短縮に向けた取り組みを強化する。</p>	<p>・年間所定労働時間については、総合組合水準への到達をめざし、各業種別部会・個別組合の実情に応じて「休日増」「1日の労働時間短縮」の要求を設定する。</p> <p>・年次有給休暇の初年度付与日数を20日以上とすることとし、付与日数の増加をはかる。</p> <p>・時間外・休日勤務割増率は、各業種別部会・個別組合の実情を踏まえつつ以下の内容・水準を基本に要求を設定する。 ・所定労働時間を算定基礎として法定休日も含めた所定外労働時間を積み上げる ・休日労働割増率40%への到達をはかる ・1カ月45時間を超える時間外労働割増率30%への到達をはかる ・猶予措置対象の組織においても1カ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上への到達をはかる</p>	<p>・時短各項目について「全電線中期時短方針」達成目標の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、年間総実労働時間1,900時間台の定着をめざす。</p> <p>・労働時間の管理・徹底については、具体的な対応策を図るとともに、36協定特別条項の適正な運用が図られるよう取り組みを強化する。</p> <p>・長時間労働は正・時間外労働の削減に向けて実効性のある取り組みを行うとともに労使委員会等で協議を進める。</p> <p>・改正労働基準法への対応は、猶予措置の対象となる中小企業の単組においても全電線の基本的考え方に沿って実態に即した取り組みを進める。</p>
ミニム運動	<p>・企業内最低賃金協定を締結していない単組では、①18歳以上最賃協定②全従業員最賃協定③年齢別最賃協定のいずれかについて協定の締結を要求する。</p> <p>・800円を下回る協定額については直ちに引上げを行う。協定金額に関する基準は、18歳正規労働者月例賃金を所定労働時間で割戻した時間額、実在者がいない場合、実態カーブからの推計値を用いる。</p> <p>・年齢別最低賃金 18歳 156,000円 25歳 164,000円 30歳 192,000円 35歳 216,000円</p>	<p>○企業内最低賃金の締結 ・未協定組合は協定化に取り組む。 ・18歳最低賃金の改定に取り組む組合は高卒初任給に準じた水準をめざし増額をはかる。また月間の所定労働時間を踏まえた時間額を協定に盛り込む。 ・年齢別最低賃金は、18歳: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。 ・JCミニマム（35歳）：必要に応じ35歳以上の所定内賃金で実態把握を行う。改善が必要な場合には、是正に向けて労使で話し合う。</p>	<p>・単組の主體的な取り組みのもと公平・公正な賃金制度の整備・確立を図るとともに、年齢別最低保障賃金について検証を含めた取り組みを行う。</p> <p>・初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社者初任給に取り組む。</p> <p>・企業内最低保障賃金については、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154,000円以上に引き上げる。また実態に応じて底上げを図る観点から1,000円以上の引き上げに取り組む。 ・JCミニマム（35歳）の取り組みを推進する。</p>
その他	<p>○非正規労働者に対する処遇の改善 ○男女間の賃金格差問題 ○高齢者継続雇用に関する労使協定の締結 ○労働協約に関する取り組み メンタルヘルス対策の強化／企業内労災補償の引き上げ／育児介護休業法、次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み／税制適格年金制度廃止に向けた退職金・企業年金制度の整備／裁判員制度に掛かる特別有給休暇の確立・裁判員制度に掛かる特別有給休暇の確立</p>	<p>○産別基準への到達取り組み・格差改善 <共通的に取り組む項目> ・年次有給休暇の初年度付与日数20日以上 ・時間外・休日割増率の改善 ・労働災害付加補償、通勤途上災害付加補償の総合水準への到達 ・「60歳以降の安定雇用の確保」に対する労使検討の場の設置 ○ワークライフバランスに関する労使話し合いの取り組み ○働く者全ての雇用確保と待遇改善</p>	<p>・退職金引き上げ ・次世代育成支援、育児・介護への対応 ・労働災害特別補償 業務上・死亡、障害1～3級有扶3,400万 無扶3,200万 通勤途上・死亡、障害1～3級有扶1,700万 無扶1,600万 ・60歳以降の雇用確保 ・非正規労働者への対応</p>

	連合								
機関決定	第59回中央委員会 (2010.12.2)								
要求提出	2月末まで								
賃 金	<p>全ての労働組合が1%を目安に賃金を含め適正な配分を求めていく。</p> <p>○賃金の維持・復元の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブ維持をはかる事に全力を挙げ、所得と生活水準の低下に歯止めをかけるとともに賃金の水準を重視（絶対額水準）した取り組みを徹底し個別賃金水準の維持をはかる。 賃金制度が未整備な組合は、産別の指導のもとで整備に向けた取り組みを強化する。 賃金制度が未整備な組合は、1歳・1年間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。 ・低下した賃金水準の中期的な水準の復元・格差是正の観点から取り組みを進める。 <p>○パート共闘方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・均等・均衡待遇実現への取り組み ・時間給引き上げへの取り組み <p>次のいずれかに取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①絶対額1,000円程度 ②中期的に「県別リベングウェイジ」を上回る水準となるよう指導する ③引上げ額の目安 <p>A・Bタイプ 40円（定昇込み） C・Dタイプ 20円</p> <p>○中小・地場の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準改善のための水準値 <table border="0"> <tr> <td>25歳</td> <td>190,000円</td> <td>30歳</td> <td>215,000円</td> </tr> <tr> <td>35歳</td> <td>240,000円</td> <td>40歳</td> <td>265,000円</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金引き上げ要求目安 ・賃金カーブ維持分を算定可能な組合は、その維持原資を労使で確認する。 ・賃金カーブ維持分算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として4,500円を要求する。 ・賃金水準の低下や格差などの状況に応じて、賃金改善分として1%を目安に要求・交渉を展開する。 <p>○男女間の賃金格差是正と均等法の定着・点検</p>	25歳	190,000円	30歳	215,000円	35歳	240,000円	40歳	265,000円
25歳	190,000円	30歳	215,000円						
35歳	240,000円	40歳	265,000円						
一時金	一時金も生活給の補填部分でもあることから、一時金も含めた年間収入の確保・向上に努めていく。								
労働時間	<p>○総実労働時間短縮の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の上限規制の徹底、インターバル規制 ・休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など産業の実態に合わせた取り組みを推進する。 ・中期短縮方針（最低到達目標）の取り組み ・割増率の引き上げについては、以下の水準をめざして引き上げをはかり、代替休暇制度は導入しない事を基本。時間単位の年次有給休暇の取得については日単位の取得が阻害されない事を前提に労使協定の締結を進める。 <table border="0"> <tr> <td>時間外月 45時間以下</td> <td>30%以上</td> </tr> <tr> <td>時間外月 45時間超</td> <td>50%以上</td> </tr> <tr> <td>休日</td> <td>50%以上</td> </tr> </table>	時間外月 45時間以下	30%以上	時間外月 45時間超	50%以上	休日	50%以上		
時間外月 45時間以下	30%以上								
時間外月 45時間超	50%以上								
休日	50%以上								
ミニム運動	<p>○企業内最低賃金の取り組みの一層の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未締結組合は協定化の要求を行い全ての組合で協定化を図る。 ・企業内最低賃金はその産業にふさわしい水準で協定し、その協定をもとに特定最低賃金の水準引き上げに結びつけていく。同時に介護やサービス産業など第三次産業分野の新設をはかっていく。 <p>○18歳高卒初任給の参考目標値：163,000円</p>								
その他	<p>○両立支援の促進</p> <p>○ワークルールの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令遵守の徹底 ・快適な職場づくり ・65歳までの雇用確保 ・障がい者雇用の促進 								

