

金属労協各産別の要求内容（原案）

2012年1月11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54回協議委員会（2011.12.2）	第79回中央委員会（2012.1.12）	第98回中央委員会（2012.1.26～27）												
要求提出	集計登録組合を中心に2月22日まで	2月末日まで（拡大戦術会議登録組合は2月15日車体・部品部門は2月22日まで）	2月16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、積極的に賃金改善に取り組む。 あるべき水準 （基本賃金・技能職基幹労働者（35歳相当）） 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 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。 賃金制度が未整備の組合は、制度確立に向けて取り組む。 	<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。 <技能職中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準> プレミアム基準 370,000円 目標基準 325,000円 スタンダード基準 291,000円 到達基準 259,000円 	<ul style="list-style-type: none"> ○「賃金体系の維持を図る」こととする。 【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 【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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【「目標水準」（中期的にめざす基幹労働者賃金の目標水準）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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 </div> <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。 												
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カ月分以上を確保する。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。 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労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。 												
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。 ・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。 ・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。 ・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 ・「働き方改革」に向けた時間外労働の削減及び年休取得向上に関する労使協議の推進 												
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。前記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。 ・特定最低賃金の意義・役割について当該産業・企業の労使で理解を深めるよう取り組む。すべての特定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。適正な優位性を確保し企業内最低賃金協定水準への引き上げを目指す。 ・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></p> <p>18歳最低賃金：154,000円以上 基準未達成の組合は、基準額以上での協定化を目指す。</p> <p>基準達成の組合は、「特定（産業別）最低賃金」の金額改正も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>	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"> ○産業別最低賃金 18歳見合い水準155,000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 <ul style="list-style-type: none"> ○退職金 ○エイジフリー社会を展望した雇用延長の実現 ○ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み ・仕事と家庭の両立支援 ・キャリア開発支援、社会貢献・地域貢献のための各種制度の導入・整備 ○セーフティネットの充実 ・派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底 ・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 ・安全衛生対策の充実 ・組合員範囲の見直し
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 ○非正規労働者の労働条件改善 ○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 ○退職金・企業年金 ○政策・制度課題への取り組み ・国内雇用確保の取り組み ・円高是正 ・TPPへの参加 ・電力不足の解消 	<ul style="list-style-type: none"> ○非正規労働者に関する取り組み ・非正規労働者の労働環境の整備・改善に向けた取り組み ・非正規労働者の組織化に向けた取り組みを、今次取り組みを契機に改めて積極的に推進 ○政策・制度課題への取り組み 													

	JAM	基幹労連	全電線
機関決定	第20回中央委員会 (2012.1.20)	第9回中央委員会 (2012.2.8)	第185回中央委員会 (2012.1.31)
要求提出	2月21日	2月10日 (第1次集中要求日)	2月21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中期の是正目標を定め、昨年に引き続き1,500円以上の水準上げをめざす要求を組み立てる。</p> <p>○賃金カーブの整備等：賃金実態の労使確認に基づき、あるべき水準について検討を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 年間5カ月基準、半期2.5カ月基準 一時金による固定的支出を考慮した最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月。 	<p>○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。</p> <p>○賃金改善 業種別組合については、労働条件の底上げ・格差改善に取り組むこととし、3,000円の引き上げを目安に具体的水準については業種別部会毎に設定する。 総合組合およびそれに準ずる組合については各産業・企業課題や国内経済活性化等の観点で賃金改善に取り組む。</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> <ul style="list-style-type: none"> 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 業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方を踏まえる。 	<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。</p> <p>・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。</p> <p>・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>
一時金			<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 最低保障方式は産別ミニマム基準年間4カ月
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 「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>・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年齢別最賃協定③全従業員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>○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 希望者全員の雇用確保 賃金(当面の目安)：年収ベース28万円/月、月例賃金ベース22万円/月、月例賃金ベースで55~59歳平均額の60%のいずれか 継続雇用者の組合員化</p> <p>○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/ボランティア活動に対応する休暇制度の整備</p>	<p>○労働時間・休日・休暇 ・労働時間・休日：休日増・1日の労働時間短縮について業種別部会毎の判断に基づき設定 ・年休：初年度付与20日以上 ・ボランティア休暇、年休取得向上、時間外・休日労働の縮減</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>・長時間労働是正・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JC方針の154,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。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。</p> <p>・年齢別最低賃金 ・JCミニマム(35歳)の確立</p> <p>○産別本部を中心とした産業空洞化防止への取り組み ○非正規労働者も含めた働く者全ての雇用確保と待遇改善。直接雇用の非正規労働者については労災付加補償の正規社員と同等の取り扱い及びパートタイム労働法の趣旨を踏まえた適正な運用について、その状況の点検・改善。派遣労働者については受け入れ協議充実の為の対応をはかる</p> <p>○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。重点的なテーマの年休取得向上に向けて、「失効年休ゼロ」という考え方を導入し、今後の具体展開に向け、実態把握の準備をはかる</p> <p>○「60歳以降の安定雇用」確保に向けた取り組み方針を踏まえた対応</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。</p> <p>・JCミニマム(35歳)の取り組みを推進する。</p>
その他			<ul style="list-style-type: none"> 退職金引き上げ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み 60歳以降の雇用確保 ※就労希望者全員の雇用、無支給となる年金相当額の確保、準備期間を設ける等を考慮 労働諸条件の改善の取り組み 非正規労働者への対応

	連合
機関決定	第 61 回中央委員会 (2011.12.1)
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>○賃上げの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての労働者を視野に入れ、全ての構成組織、企業別組合がおかれた状況のもとで適正な成果配分を追求する闘争を展開する。あらゆる労働条件を点検し労働者の生活実感に沿う多様な取り組みを展開する。適正な配分を追求しデフレから脱却し、活力ある社会への転換をはかる。 賃金制度が未整備な組合は、構成組織の指導のもとで整備に向けた取り組みを強化する。連合が示す 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。 <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 25 歳 190,000 円 30 歳 215,000 円 35 歳 240,000 円 40 歳 265,000 円 ・賃金引き上げ要求目安 <ul style="list-style-type: none"> ・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>○パート共闘方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組み 正社員への転換ルール明確化・導入・促進／昇級ルールの明確化／一時金の支給／通勤費・駐車料金、慶弔休暇に加え福利厚生全般に関する取り組み／正社員と同様の時間外割増率適用 ・時間給引き上げへの取り組み 絶対額 1,000 円程度／中期的に「県別リベンジ」を上回る水準となるよう指導する／引上げ額の目安 A・B タイプ 30 円 C・D タイプ 20 円 <p>○男女平等参画社会実現に向けた取り組みと均等待遇の実現</p>
一 時 金	生活防衛の観点も含め一時金水準の向上・確保をはかる。
労働時間	<p>○ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総実労働時間短縮の取り組み ・両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）
ミニム運動	<p>○企業内最低賃金の取り組みの抜本強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結拡大、水準の引き上げをはかる。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>○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 ・希望者全員の 65 歳までの雇用確保 ・快適な職場作り～安全配慮義務の履行 <p>○「運動の両輪」としての「政策・制度実現の取り組み」</p>