

2023年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2023年3月2日発表  
金属労協政策企画局集計

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求（賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む）			回答（賃金構造維持分が制度上確保されている場合を含む）			前年実績							
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準								
自動車 総連	トヨタ	59,527	39.8	18.5	0.7	2/15			平均賃上げ	平均賃金の引き上げを要求 資格ごとの引き上げ額を要求書に記載 事技職 指導職 : 9,370円 業務職 業務職1級 : 4,670円 技能職 EX級 : 5,470円		317,490 397,240 423,120*3			平均賃上げ	平均賃金の引き上げ（非公開） 資格ごとの引き上げ 事技職・医務職 指導職 : 3,400円 業務職 業務職1級 : 2,700円 技能職 EX級 : 4,480円							
	日産	19,970	40.4	15.4	0.6	2/15			平均賃上げ	総額：平均賃金改定原資12,000円		316,600*4 350,100*4			平均賃上げ	平均賃金改定原資8,000円							
	本田技研	34,763	42.7	20.4	1.2	2/15			平均賃上げ	総額：19,000円		322,350 388,750			平均賃上げ	平均賃金要求に加え人への投資3,000円 相当分 [賃金改善分1,500円]							
	マツダ	20,500	40.1	17.3	1.1	2/15			平均賃上げ	総額：13,000円		-*5 -*5			平均賃上げ	人への投資の原資として総額7,000円							
	三菱自工	11,753	40.6	15.2	0.9	2/15			平均賃上げ	総額：一人平均13,000円	1行目：若 手技能職 *1 2行目： 中堅技能 職*2	-*5 -*5			平均賃上げ	賃金改善分1,000円							
	スズキ	16,627	39.1	16.8	0.9	2/15			平均賃上げ	賃金制度維持（昇給制度維持）に 人への投資を加えた賃金引き上げ 総額 組合員一人平均 12,200円		-*5 -*5			平均賃上げ	昇給制度維持分に加え人への投資を加えた 組合員一人平均7,100円							
	SUBARU	16,060	37.9	16.6	0.9	2/15			平均賃上げ	総額：一人平均10,200円		291,860 323,044			平均賃上げ	総額一人平均6,400円							
	ダイハツ	10,420	40.0	17.3	1.3	2/15			平均賃上げ	総額：11,200円		-*5 -*5			平均賃上げ	総額6,700円							
	いすゞ	6,652	39.0	17.5	0.8	2/15			平均賃上げ	賃金カーブ維持分に 魅力ある職場に向けた「人への投資」 を加え、一人平均12,000円		293,336 383,243			平均賃上げ	賃金カーブ維持分+魅力ある職場に向 けた人への投資一人平均1,000円							
	日野	10,421	37.5	15.6	0.5	2/15			平均賃上げ	制度維持分+賃金改善分 総額：7,500円		300,500 370,000			平均賃上げ	総額4,250円							
ヤマハ発動機	8,563	40.4	16.7	1.1	2/15			平均賃上げ	賃金改善分7,000円 (総額：13,400円相当)		277,400 317,200			平均賃上げ	賃金改善分 一人平均3,000円 +諸手当改善分 一人平均100円								

\*1：「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支えする中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。3人世帯。  
\*2：「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、近い将来、熟練作業者あるいは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。4人世帯。  
\*3：技能職E X級 技能3等級 \*4：原資を評価に基づき配分する賃金制度の特性上、参考値 \*5：要求はするが非公開

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)				回答(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)				前年実績							
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
電機連合	パナソニックグループ労連					2/16		338,000	個別		7,000		開発・設計職(*1)	345,000					個別		1,500				
	日立グループ連合・日立製作所					2/16		315,250	個別		7,000		開発・設計職(*1)	322,250					個別		3,000				
	全富士通労連・富士通					2/16		339,400	個別		7,000		開発・設計職(*1)	346,400					個別		1,500				
	東芝グループ連合・東芝					2/15		323,700	個別		7,000		開発・設計職(*1)	330,700					個別		3,000				
	三菱電機労連・三菱電機					2/16		324,000	個別		7,000		開発・設計職(*1)	331,000					個別		1,500				
	NECグループ連合・日本電気					2/15		333,900	個別		7,000		開発・設計職(*1)	340,900					個別		3,000				
	シャープグループ労連・シャープ					2/16		334,500	個別		7,000		開発・設計職(*1)	341,500					個別		1,500				
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/15		329,800	個別		7,000		開発・設計職(*1)	336,800					個別		3,000				
	富士電機グループ連合・富士電機					2/16		332,700	個別		7,000		開発・設計職(*1)	339,700					個別		2,000				
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/16		310,000	個別		7,000		開発・設計職(*1)	317,000					個別		1,500				
安川グループユニオン・安川電機					2/16		316,000	個別		7,000		開発・設計職(*1)	323,000					個別		1,500					
明電舎					2/16		323,000	個別		7,000		開発・設計職(*1)	330,000					個別		2,000					

(\*1) 「開発・設計職」は、開発・設計職基幹労働者賃金：スキル・能力基準『レベル4』30歳相当

産別	組合	組合員数	平均労務構成			要求日	回答日	集約方向	ベース	要求(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			回答(賃金構造維持率が制度上確保されている場合を含む)			前年実績									
			年齢	勤続年数	扶養人数					要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
J	オークマ	1,682	33.8	12.7		2/21		275,900 271,050	平均 30歳	6,213	12,344	18,557						平均 30歳	6,308	1,892	8,200 271,050				
	島津	2,899	40.8	15.8		2/21		373,316	平均	7,069	11,200	18,269						平均	維持分7223円+ベア2,000円(職責に応じて配分)+賃金制度改善1,000円(若手層是正)+一時金加算 35歳385,270円						
								389,150	35歳		11,200			35歳	400,350			平均	4,486	2,913	7,399				
	アズビル	3,859	42.5	18.8		2/17		341,186 286,835	平均 30歳	4,470	5,500	9,970						平均	4,486	2,913	7,399				
	横河電機	1,787	41.5	15.3		3/1		369,457	平均 30歳	平均昇給額+賃金改善分(4,450円)+各等級の基本給上限・下限改定(3,000円)			30歳				平均 30歳	賃金改善分(2,000円相当)+各等級の基本給上限・下限改定(2,000円)							
	シチズン	527	39.8	14.1		2/21		337,868 333,138	平均 35歳	5,133	12,000	17,133						平均	5,316	別途：労働時間短縮					
	ジーエス・ユアサ	2,673	38.4	14.0		2/21		311,322	平均 35歳	5,556	6,000	11,556						平均 35歳	5,516	1,000	6,516 321,900				
										6,000(ベア)+3,900(家族手当)				35歳	331,800					1,000	1,000				
	NTN	5,218	40.2	18.8		2/21		(平均額参考値) 30歳ポイント要求 273,600		5,704	8,720	14,424						平均	5,630	760(非正規社員の是正含む)					
											9,000			30歳	282,600			30歳		500	273,600				
M	日本精工	8,162	40.7	15.9		2/21		293,380	平均 35歳	5,943	9,000	14,943						35歳	1,000+住宅手当		293,380				
	クボタユニオン	9,163	37.4	13.3		2/24		323,655 276,500	平均 30歳	定期月俸改定額		10,000					平均 30歳	定期月俸改定額		4,107					
	コマツ	10,207	38.7	14.5													平均	6,250	3,400円(うち400円は再雇用者・非正規改善分)						
	ヤンマー	1,696	39.5	15.8		2/21			平均	4,835	9,000	13,835					平均	5,073	1,000	6,073					
	井関農機	1,184	39.4	17.0		2/21		297,675 264,870	35歳 平均 30歳		9,000			35歳	306,675			平均 30歳		2,000	264,870				



②一時金

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
自動車 総連	トヨタ			年間6.7カ月				年間6.9カ月
	日産			年間5.5カ月				年間5.2カ月
	本田技研			年間5.0カ月+1.4カ月				年間6.0カ月
	マツダ			年間5.3カ月				年間5.0カ月+3万円
	三菱自工			年間6.0カ月				年間5.0カ月
	スズキ			年間5.8カ月				年間5.4カ月
	S U B A R U			年間5.0カ月+0.6カ月				年間5.2カ月
	ダイハツ			年間5.5カ月				年間5.5カ月
	いすゞ			年間5.0カ月+1.0カ月				年間5.0カ月+0.6カ月
	日野			年間5.0カ月				年間5.0カ月+10万円
ヤマハ発動機			年間6.6カ月				年間6.5カ月	

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
電機 連 合	パナソニックグループ 労連		業績連動算定方式				年間1,805,600円	年間5.1ヵ月
	日立グループ連合・ 日立製作所	322,200	年間2,030,000円	年間6.3ヵ月			年間1,945,900円	年間6.1ヵ月
	全富士通労連・ 富士通		業績連動算定方式				年間2,268,900円	年間6.35ヵ月
	東芝グループ連合・ 東芝		業績連動算定方式				年間2,037,000円	年間5.63ヵ月
	三菱電機労連・ 三菱電機	293,813	年間1,793,000円	年間6.1ヵ月			年間1,752,000円	年間6.0ヵ月
	NECグループ連 合・日本電気		業績連動算定方式				年間1,736,400円	年間5.08ヵ月
	シャープグループ労 連・シャープ		業績連動算定方式				(夏)700,336円	(夏)2.0ヵ月相当
	村田製作所グループ 労連・村田製作所		業績連動算定方式				年間1,689,300円+ $\alpha$	年間5.3ヵ月+ $\alpha$
	富士電機グループ連 合・富士電機	329,440	年間1,976,700円	年間6.0ヵ月			年間1,936,900円	年間5.9ヵ月
	OKIグループ連 合・沖電気工業	335,000	年間1,675,000円	年間5.0ヵ月			年間1,431,900円	年間4.3ヵ月
安川グループユニオ ン・安川電機		業績連動算定方式				年間2,197,834円	年間6.23ヵ月	
明電舎		業績連動算定方式				年間1,405,766円	年間4.94ヵ月	

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
J A M	オークマ	294,457	年間1,770,000円	年間6.0カ月			年間1,485,000円	年間5.3カ月
	島津		半期業績連動				半期業績連動	
	アズビル		年間業績連動				年間業績連動	
	横河電機			年間5.7カ月				年間5.4カ月
	シチズン		半期業績連動				半期業績連動	
	ジーエス・ユアサ	322,688	年間1,771,493円	年間5.3カ月				年間5.03カ月
	NTN		年間1,894,288円	年間5.4カ月				年間4.1カ月+ $\alpha$ ( $\alpha$ は別途協議)
	日本精工		年間業績連動				年間業績連動	
	クボタユニオン		年間2,120,000円				年間2,120,000円	
	コマツ		年間業績連動				年間業績連動	
	ヤンマー		年間1,693,998円	年間5.2カ月			年間1,675,000円	年間5.209カ月
	井関農機	302,066	年間1,359,297円	年間4.5カ月				年間3.25カ月

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
基 幹 労 連	日本製鉄	307,300	(業績連動方式)				年間2,370,000円	
	JFEスチール	307,300	(業績連動方式)				年間1,980,000円	
	神戸製鋼	307,300	(業績連動方式)				年間1,520,000円	
	三菱重工	—		年間6.0カ月				年間5.80カ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)				年間4.74カ月＋協力金50,000円	
	IHI	—		年間5.9カ月				年間4.80カ月
	住友重機械	—		年間5.8カ月				年間5.7カ月
	三井E&S (三井E&Sマシナ リー)	—	(業績連動方式)					年間5.155カ月
	キャタピラー日本 (製造部門)	—	季節手当などに織り込み済				季節手当などに織り込み済	
	日立造船	—	年間400,000円＋4カ月				年間290,000円＋4カ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)				年間1,550,000円	
	住友金属鉱山	—	年間2,350,000円				年間2,600,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)				年間1,818,000円	
DOWA	—	(業績連動方式)				年間2,293,000円		
JX金属	—	(業績連動方式)				年間2,408,000円		

産別	組合名	ベース	要求		回答		前年実績	
			金額	月数	金額	月数	金額	月数
全 電 線	古河電工			年間5.00カ月			年間1,257,000円	年間4.05カ月
	住友電工			年間5.00カ月			年間1,576,600円	年間4.80カ月
	フジクラ			年間5.50カ月			年間1,354,500円	年間4.50カ月
	昭和電線			年間5.00カ月			年間1,388,000円	年間4.60カ月

③最低賃金

産別名	組織名	18歳最低賃金協定					全従業員最低賃金協定				
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
自動車 総連	トヨタ										
	日産										
	本田技研										
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ										
	SUBARU										
	ダイハツ										
	いすゞ										
	日野										
	ヤマハ発動機										
	平均	169,778					1,047				

産別	組合	18歳最低賃金協定					全従業員最低賃金協定				
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
電 機 連 合	パナソニックグループ労連	166,500	8,000	174,500							
	日立グループ連合・日立製作所	166,500	7,000	173,500							
	全富士通労連・富士通	166,500	9,500	176,000							
	東芝グループ連合・東芝	166,500	7,000	173,500							
	三菱電機労連・三菱電機	166,500	7,000	173,500							
	NECグループ連合・日本電気	166,500	7,000	173,500							
	シャープグループ労連・シャープ	167,500	7,000	174,500							
	村田製作所グループ労連・村田製作所	166,500	7,000	173,500							
	富士電機グループ連合・富士電機	166,500	7,000	173,500							
	OKIグループ連合・沖電気工業	166,500	7,000	173,500							
	安川グループユニオン・安川電機	166,500	7,000	173,500							
	明電舎	166,500	7,000	173,500							
平均											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
J A M	オークマ	171,500									
	島津	165,760				963					
	アズビル	165,150	3,000	168,150		※1) 900		※2) 1000			
	横河電機										
	シチズン					1,100	100	1,200			
	ジーエス・ユアサ	174,420	6,000	180,420		1,072	46	1,118			
	NTN	177,900	8,000	185,900		1,000	80	1,080			
	日本精工	178,000									
	クボタユニオン	171,000									
	コマツ					1,100					
	ヤンマー	167,000	2,000	169,000		1,050	30	1,080			
	井関農機					970 ※3(1020)		1000 ※3(1050)			
	平均										
※1 東京・神奈川・大阪：1,080円、北海道・茨城・栃木・埼玉・千葉・富山・長野・岐阜・静岡・愛知・三重・滋賀・京都・兵庫・岡山・広島・福岡：1000円,その他900円 ※2 東京・神奈川：1,110円、埼玉・千葉・大阪・京都：1,080円 ※3 ( )はフルタイム1年以上勤務者											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	時間額		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
基 幹 労 連	日本製鉄	175,000									
	JFEスチール	175,000									
	神戸製鋼	175,000									
	三菱重工	173,500	賃金増額見合い								
	川崎重工	173,000	7,000	180,000							
	IHI	173,000	7,000	180,000							
	住友重機械	172,940	18歳初任給に準拠								
	三井E&S (三井E&Sマシナリー)	173,000	7,000	180,000							
	キャタピラー日本 (製造部門)	173,000	7,000	180,000							
	日立造船	173,000	7,000	180,000							
	三菱マテリアル	171,700	賃金増額見合い								
	住友金属鉱山	172,000									
	三井金属	175,000									
	DOWA	172,000									
JX金属	—										
平均											

産別	組合	18歳最低賃金協定				全従業員最低賃金協定					
		現行水準	要求		改定額		現行水準	要求		改定額	
			引上額	到達水準	引上額	到達水準		引上額	到達水準	引上額	到達水準
全 電 線	古河電工	172,050	6,000	178,050							
	住友電工					169,000	5,000	174,000			
	フジクラ	170,000	7,000	177,000							
	昭和電線	169,000	5,000	174,000							
	平均										

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車 総連	トヨタ	<p>&lt;賃金&gt; スキルド・パートナー会員：一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。 パートタイマー会員、シニア期間従業員会員：一般組合員の交渉結果を基本とし、水準の底上げを加味した賃金を要求する。</p> <p>&lt;一時金&gt; スキルド・パートナー会員、パートタイマー会員：一般組合員の交渉結果に連動した一時金を要求する。</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業全体の競争力向上と持続的な成長に向けた取り組み。</li> <li>・トヨタで働く多様な一人ひとりがこれまで以上にいきいきと働き、能力を最大限に発揮し続けていくための取り組み。</li> </ul>	
	日産	<p>シニアパートナー組合員・パートナー組合員 ：（一般組合員に準じた額として）月給の一人平均改定額6,000円</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総労働時間短縮の取り組み（時間外労働の削減、年次有給休暇の取得推進）</li> <li>・withコロナの働き方や職場の環境改善</li> </ul>	
		<p>直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引上げの個別検討を要望</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて取り組む。</li> <li>・労働時間については、各事業所議論と連携し、通年の取り組みを継続する。</li> </ul>	
本田技研	<p>直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引上げの個別検討を要望</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて取り組む。</li> <li>・労働時間については、各事業所議論と連携し、通年の取り組みを継続する。</li> </ul>		
マツダ	<p>&lt;賃金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員（6ヶ月勤務し契約を更新した者）：等級5以下組合員に準じた要求</p> <p>&lt;一時金&gt; エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員：等級5以下組合員に連動</p> <p>期間社員組合員：夏季・冬季一時金の月数に14,000円を準じた金額を特別手当に加算</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「組合員のやる気・意欲の最大化」に向け、「働きがい、働きやすさ」を実感できる「人への投資」を求める。</li> </ul>		

自動車 総連	三菱自工	<p>&lt;賃金改善分&gt; 時給制：50円、月給制：8,150円を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総労働時間短縮に向けた取り組み</li> <li>・36協定締結内容の見直し</li> <li>・勤務間の休息時間確保に向けた取り組み</li> <li>・60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築</li> <li>・多様化する働き方に対応できる職場環境の構築</li> </ul>	
	スズキ	<p>&lt;賃金&gt; 再雇用嘱託社員の賃金をランクに応じて要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使懇談会・課内協議会を継続的に開催し、上司・部下や職場のコミュニケーションを深めるとともに、職場で解決できる課題は職場での解決を目指す。</li> <li>・全社に関わる課題は中央労使協や労使小委員会などで解決を目指す。</li> </ul>	
	SUBARU	<p>組合員である再雇用者については、年収ベース（月例賃金＋一時金）で一般組合員と同等の引き上げを要求する。 組合員ではない同じ職場で働く仲間については、「同一価値労働同一賃金」の観点などから総合的な労働諸条件改善を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の環境改善やワークライフバランスの向上に継続的に取り組み、働きやすい環境改善に努める。</li> <li>・積極的に会社に関わりたい、他部署ともつながりたい、もっと会社を良くしたい、貢献したいと思う組合員を増やすための施策について協議する。</li> </ul>	
	ダイハツ	<p>&lt;賃金&gt; 一般組合員に準じた改善分とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全委衛生の取り組み推進 災害防止、総労働時間短縮、健康づくりと福利厚生の実施</li> <li>・職場活性化に向けた取り組み 人材育成、魅力ある働き方</li> </ul>	

自動車 総連	いすゞ	再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ）の取り組み ：賃金制度見直しを含めた処遇全般の見直しに向けた通年での論議を要求する。	
		組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み ：同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場の一体感の醸成のための処遇改善を要請する。 また雇用形態ごとでの不合理な待遇差がないよう処遇の実態確認と必要に応じた改善を要請する。	
	いすゞがより魅力ある企業となるための取り組み ・組合員が自律的に成長し、生産性を高め持続的な企業の成長に貢献できる人事制度の構築に向け労使で議論を深めることを要求する。 ・現業職場の魅力向上させるために、積極的な職制の担い手の育成や、職制のモチベーション向上を図ることを目的に、働き方の在り方について労使で議論を深めることを要求する。 ・「人への投資」の観点から総合的な視点で、引き続き通年での論議を要求する。		
日野	＜賃金＞ 制度維持分および賃金改善分の総額として組合員一人当たり7,500円（シニア組合員含む） ＜一時金＞ シニア組合員：5.0ヶ月を要求する。	各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する。 ・「人財尊重」「人財育成」を促すために ・「お客様、社会のために」を促すために ・「私たち全員が同じ想いで働く」を促すために	
	正規社員と同水準の賃金改善を要求する。		
ヤマハ発動機	・組合員の「働きやすさ・働きがいの実感」の向上に向けた議論 ・総労働時間短縮に向けた取り組み		

産別	組合	要求	回答
電 機 連 合	パナソニックグループ労連	※労協改定年ではないため、要求・協議なし	
	日立グループ連合・日立製作所	<p>※以下について、闘争とは別に労使委員会で協議</p> <p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <p>◆36協定特別条項の限度時間1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結</p> <p>【働き方改革につながる職場環境整備】</p> <p>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</p> <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けた労使協議</p> <p>【高齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</p>	
	全富士通労連・富士通	<p>【高齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</p>	

電機連合	東芝グループ連合・東芝	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆勤務間における休息時間の確保</li> <li>・勤務間インターバルを意識した働き方について会社と協議する</li> </ul> <p>【働き方改革につながる職場環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方に資する制度導入に向けた労使協議</li> <li>・さらなる制度充実に向け会社と協議する</li> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</li> <li>・さらなる制度充実に向け会社と協議する</li> </ul> <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</li> <li>・トライアルの状況を確認するとともに、今後のあり方について会社と協議する</li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けた労使協議</li> <li>・ジェンダー平等の実現に向け、会社と協議する</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認</li> <li>・ジェンダー平等の実現に向け、会社と協議する</li> </ul> <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就労）</li> <li>・高年齢者が生き生きと働き続けることができる職場環境の実現に向け、会社と協議する</li> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</li> <li>・雇用延長制度適用者の処遇改善に向け、会社と協議する</li> </ul>	
	三菱電機労連・三菱電機	<p>※中間年のため、組合からの要求なし</p> <p>キャリア関連などは労使検討委員会で協議を実施</p>	

電機機連合	NECグループ 連合・日本電気	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間を通じた年休取得の促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・休み方改革につながるブリージャー（出張と休暇を組み合わせる）導入について協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【働き方改革につながる職場環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆組織内において連携が図れる体制構築、職場コミュニケーションの活性化につながる取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年実施したチームで働き方を考える取組みの振り返りと今後に向けた取組みを協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア自律の必要性の理解促進、およびキャリア形成支援のための制度活用促進に向けた協議</li> </ul> </li> <li>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存のキャリア形成支援制度の他、更なる拡充に向けた協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・法対応状況、中計目標に対する進捗確認と協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆60歳以降の処遇に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用延長嘱託社員の処遇やポジションマッチングプロセス等に関する課題について協議</li> </ul> </li> </ul> <p>【ハラスメント対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ハラスメント行為者に対する厳正な対処の協定化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の服務規程の明確化、ハラスメント防止規程の新設を協議</li> </ul> </li> </ul>	
	シャープグループ 労連・シャープ	※労協改定年ではないため、ジェンダー、高年齢者関連については、通年で取り組む	

電 機 連 合	村田製作所グ ループ労連・村 田製作所	<p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスクリングを含む教育訓練機 会の確保・充実に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳定年制に伴う自律的キャリア形成に関する労使議論</li> </ul> <p>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・ 短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳定年制に伴う自律的キャリア形成に関する労使議論</li> </ul> <p>&lt;会社提案協議項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自律的なキャリア形成(リスクル・リカレント)の方向性</li> </ul> <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆60歳以降の処遇に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳定年制に関する労使議論</li> </ul> <p>&lt;会社提案協議項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳定年制に伴う健康課題</li> <li>・65歳定年制導入後の賞与制度</li> </ul>	
	富士電機グルー プ連合・富士電 機	<p>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</p> <p>◆勤務形態や働き方にかかわらず、出退勤時刻や労働時間の適正な管 理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な管理の確認とフォローの実施</li> </ul> <p>&lt;組合独自要求項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2022 年度の時間外労働、休暇取得の状況確認</li> <li>・長時間労働是正と休暇の低取得者に対する今後の取り組みに向けた 認識合わせ</li> <li>・働き方改革に向けた会社方針及び今後の取り組み内容の確認</li> </ul>	

電 機 連 合	OKIグループ 連合・沖電気工 業	<p>【一人ひとりのキャリア形成支援】</p> <p>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスクリングを含む教育訓練機 会の確保・充実にに向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚労省ガイドライン策定を受け、学びのプロセスの構築（見直 し）、学びの好循環に向けての新たな取り組みの要否など</li> </ul> <p>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の 差異の根本的要因の解消に向けた労使協議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女活法改正に伴う「男女の賃金の差異」の公表への対応方針につい て、どのような内容で公表するのか等の確認</li> </ul> <p>【高年齢者の活躍に向けた取り組み】</p> <p>◆65歳以降の就労確保措置（原則として希望者全員が雇用されて就 労）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者条件の緩和を要求</li> </ul> <p>【政策目標基準の到達に向けた取り組み】</p> <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件の点検および是正 等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者（契約社員）の正社員化状況および労働条 件について確認し、必要に応じて協議を要求</li> </ul> <p>◆パートタイム労働者、有期契約労働者の労働条件について納得性を 高める措置の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者（契約社員）の正社員化状況および労働条 件について確認し、必要に応じて協議を要求</li> </ul>	
------------------	-------------------------	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">電 機 連 合</p>	<p>安川グループ ユニオン・安川電 機</p>	<p><b>【総実労働時間短縮と健康を守る取り組み】</b>  <b>◆勤務間における休息時間の確保</b>  ・就業時間の多様化がはかられていくなかで、すべての労働者の健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、勤務間のインターバル（必要な休息時間）が確保されるよう取り組みを求める</p> <p><b>【働き方改革につながる職場環境整備】</b>  <b>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議</b>  ・すべての職場における柔軟な働き方に対応するために、フレックス制度やテレワーク制度における職場の適用状況や、運用実態について確認</p> <p>&lt;組合独自要求項目&gt;  ・変則勤務における出張旅費時間日当の見直し：日当区分の時間帯について、変則勤務を考慮した設定とすることを要求する</p> <p><b>【一人ひとりのキャリア形成支援】</b>  <b>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実にに向けた労使協議</b>  ・技術革新や今後の事業の方向性などを見据え、組織や個々人に新たに必要となるスキル習得を目的とした、リスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議の場を設置することを要求</p>	
--	----------------------------------	--	--

電 機 連 合	明電舎	<p><b>【働き方改革につながる職場環境整備】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方に資する制度導入に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・明電エンジニアリングへフレックスタイム制を正式導入するため、労使検討を行う（トライアル実施中）</li> </ul> </li> <li>◆テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種、業務に従事する労働者の働き方の検討と職場環境の改善に関する協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・明電エンジニアリングへフレックスタイム制を正式導入するため、労使検討を行う（トライアル実施中）</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【一人ひとりのキャリア形成支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆今後必要なスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・スキルアップのため、他部署で経験を積む制度の導入について、労使協議の場で検討していく</li> </ul> </li> <li>◆キャリア開発や自己啓発に資する制度（休暇・休職制度や短時間・短日勤務など）の導入および活用できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自身のキャリアについて相談できる窓口の設置について、労使協議の場で検討していく</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【ジェンダー平等の実現に向けた取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けた労使協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の賃金格差の調査を行い、労使協議の場で、是正の方針について確認を行う</li> </ul> </li> <li>◆一般事業主行動計画の策定と進捗状況の把握や行動計画の見直しについての労使協議などを通じた定期的な確認 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議の場で、進捗確認及び会社の今後の方針について確認を行う</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【政策目標基準の到達に向けた取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使検討委員会を立ち上げ、人事処遇制度・福利厚生制度の検討を行う。昨年闘争で実現した病気治療の時差出退勤制度、短時間就業制に加え、病気治療の為に短日勤務制の導入を目指して検討を進める</li> </ul> </li> </ul>
------------------	-----	--

産別	組合	要求	回答
J A M	オークマ	①年間総労働時間短縮 ②国内・海外出張旅費規程の見直し ③海外駐在員の任地生計費データ見直し時期を1回/年から2回/年へ変更 ④月例資格手当制度の導入 ⑤多能化奨励制度の見直し	
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		
	ジーエス・ユアサ		
	NTN		
	日本精工		
	クボタユニオン		
	コマツユニオン		
ヤンマー			
井関農機			