

## 金属労協各産別の要求内容（原案）

2015年1月27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57回協議委員会(2014.12.12)	第82回中央委員会(2015.1.15)	第101回中央委員会(2015.1.29-30)
要求提出	集計登録組合を中心に2月25日まで	2月末まで。拡大戦術会議登録組合は2月18日。車体・部品部門は2月25日まで。	2月19日まで
賃金	<p>&lt;賃金の引き上げ&gt;</p> <p>○賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、6,000円以上の賃上げに取り組む。</p> <p>○中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざす。</p> <p><b>【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】</b></p> <p>*目標基準：基本賃金 338,000円以上</p> <p>*到達基準：基本賃金 310,000円以上</p> <p>*最低基準：到達基準の80%程度(24.8万円程度)</p> <p>&lt;賃金実態の把握と賃金制度の確立&gt;</p> <p>○すべての組合は、賃金実態の点検、課題の把握と改善に努める。</p> <p>○賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。</p> <p>○賃金制度が未整備の組合は、賃金制度や賃金引き上げの仕組みの確立に向けて取り組む。</p>	<p>○平均賃金要求</p> <p>すべての単組は、目指すべき経済の実現、物価動向、生産性向上の成果配分、産業実態、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正など様々な観点を総合勘案し、6,000円以上の賃金改善分を設定する。</p> <p>なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。</p> <p>○個別ポイント絶対水準要求</p> <p>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・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p>&lt;技能職中堅労働者(中堅技能職※)の目指すべき水準&gt;</p> <p>賃金センサspreミア 370,000円、自動車産業preミア 292,000円、自動車産業目標 272,000円、自動車産業スタンダード 248,000円、自動車産業ミニマム 240,000円</p> <p>※35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職種</p>	<p><b>【統一要求基準】</b></p> <p>○開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)</p> <p>[スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当]</p> <p>・水準改善額(引上額)：6,000円以上</p> <p><b>【統一目標基準】</b></p> <p>○製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)</p> <p>[スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当]</p> <p>・水準改善額(引上額)：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額</p> <p>○高卒初任給：161,500円以上(3,000円引き上げ)</p> <p>○大卒初任給：211,000円以上(4,000円引き上げ)</p> <p>○産業内格差改善</p> <p>○男女の機会均等と均等処遇の確立</p> <p>○エイジフリー社会を展望した雇用延長</p>
ミニマム運動	<p>○企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ</p> <p>・すべての組合が企業内最低賃金協定を締結する。</p> <p>・企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠とし、着実に引き上げる。</p> <p>・月額156,000円以上の水準、もしくは月額3,000円以上の引き上げに取り組む。</p> <p>・時間額で協定する場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上の水準、もしくは時間額19円以上の引き上げに取り組む。</p> <p>・社会全体への波及効果を高めるため、非正規労働者(直接雇用)を含めた協定の締結をめざす。</p> <p>○特定(産業別)最低賃金の機能強化</p> <p>○「JCミニマム(35歳)」は、月額21万円とする。</p>	<p>○企業内最低賃金協定の締結</p> <p>・全ての未締結単組は新規締結に取り組む。</p> <p>・要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。</p> <p>・非正規労働者への締結対象の拡大を目指す。</p> <p>・18歳の最低賃金要求は、156,000円以上とする。</p> <p>・基準達成の組合は高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。</p> <p>○特定(産業別)最低賃金の金額改正に向けた取り組み</p> <p>○年齢別最低保障賃金の締結</p> <p>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</p>	<p><b>【統一要求基準】</b></p> <p>産業別最低賃金(18歳見合い)</p> <p>・160,500円(4,000円引き上げ)</p> <p><b>【統一目標基準】</b></p> <p>25歳最低賃金(基本賃金)：179,500円以上</p> <p>40歳最低賃金(基本賃金)：226,500円以上</p> <p>技能職群(35歳相当)ミニマム基準：210,000円</p>

	金属労協	自動車総連	電機連合
一時金	○要求の基本は、基準内賃金の年間5ヵ月分以上とする。 ○最低獲得水準として、年間4ヵ月分以上を確保する。	○年間5ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。	○安定的確保要素と成果配分要素を総合的に勘案し、平均で年間5ヵ月分を中心とする。 ○産別ミニマム基準として、年間4ヵ月分を確保する。
非正規労働者	○未組織も含めた非正規労働者の賃上げに関する交渉・協議では、賃金の底上げの重要性を踏まえて取り組む。 ○非正規労働者の雇用に関して、労使で確認や協議を行うとともに、法令遵守の徹底を図る。 ○賃金・労働条件や福利厚生などの改善、能力向上機会の提供・協力についても、均等・均衡待遇の観点から実態に応じて取り組む。 ○非正規労働者の組織化に向けた取り組みを進める。 ○未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働条件改善に関する交渉・協議の実施に向けて取り組む。	○賃金、一時金の取り組み ＜直接雇用の非正規労働者＞ ・直接雇用の非正規労働者については、原則として、賃金改善分を設定する。また、一時金が設定されている場合については、正規従業員に準じた取り組みを行う。 ＜間接雇用の非正規労働者＞ ・自動車総連・各労連は、各種産業団体等に対して、間接雇用の非正規労働者の処遇改善について要請するなど、労働組合としての社会的役割を果たしていく。各単組は、労働者派遣法改正の動向なども踏まえ、より一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。 ○その他の労働諸条件改善について ・直接、間接非正規労働者に限らず、人材確保という観点からも正社員登用制度のより積極的な促進を労使協議の場で求めている。 ・直接、間接非正規労働者に限らず、能力向上やスキルアップなど生産性向上につながる施策を労使協議で求めている。	○直接雇用の非正規労働者は、産別最低賃金（18歳見合い）を保障する措置をとる。超えている場合は、均等・均衡処遇の実現の観点に立って、更に改善を図る。 ○派遣・請負労働者の受け入れにかかわる労使協議の徹底 ○有期契約労働者に関わる労使協議の実施 ○パートタイム労働者に関する労使協議の実施 ○派遣・請負の契約価格に関わる公正な企業間取引の要請
ワーク・ライフ・バランス	○年間総実労働時間1,800時間台の実現に向け取り組む。 ○労働時間管理の徹底を図る。 ○時間外労働60時間超の割増率50%以上については、猶予措置の対象となっている中小企業も含め、所定労働時間を上回るすべての労働時間を時間外労働算定対象時間とする。 ○年次有給休暇の完全取得に向けて、具体的な取り組みを行う。 ○仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組む。制度を利用しやすい環境を整備し、活用の促進を図るため、労使協議の充実等に取り組む。	○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。	○総実労働時間の短縮 ・所定労働時間1800時間の達成、祝日法の改正対応 ・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 ・働き方改革につながる労使協議の推進 ○勤務間における休息時間の確保 ・休息時間は24時間につき11時間をめざす ・勤務間の休息時間を確保する必要性について、労使合意を行う。次に確保に向けた具体的な取り組みについて確認を行う。 ○次世代育成行動計画の策定に対する労使協議の場の設置と意見反映
その他	○60歳以降の賃金・労働条件 ○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 ○職場における男女共同参画のためのポジティブ・アクション ○政策・制度課題への取り組み	○所定外労働時間の削減に向けて、全単組が年間540時間以下となるよう36協定の年間特別延長時間の引き下げに計画的に取り組む。 ○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。	○ポジティブ・アクションを推進するための労使委員会を設置し、実態把握と問題点の整理、改善のための取り組みの検討、実現に向けた取り組みの推進 ○男女がともに働きやすい職場をつくるための取り組み ○2014年改正労働安全衛生法を踏まえ、安全で快適な職場をつくるための取り組み（メンタルヘルスチェックの導入に向けた対策に関する推進計画の策定、受動喫煙防止対策、業務において取り扱う化学物質） ○60歳以降の希望者全員を対象とした雇用延長制度の実現、労働条件の向上 ○組織化の推進に関する取り組み

	JAM	基幹労連	全電線
機関決定	第24回中央委員会(2015.1.20)	第12回中央委員会(2015.2.18)	第191回中央委員会(2015.1.30)
要求提出	統一要求日:2月24日	2月20日(集中要求提出日)	統一要求提出日 2月24日
賃金	<p>(1)賃金水準の引き上げ額 賃金構造維持分に加える賃金水準の引き上げ額について、次の通りとする。</p> <p>①過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して、9,000円</p> <p>②是正が必要な場合には上記に加えて、1,500円以上</p> <p>(2)個別賃金要求基準</p> <p>①標準労働者:現行水準に9,000円を上乗せする 高卒直入者・所定内賃金 30歳 269,000円 35歳 314,000円</p> <p>②JAM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</p> <p>(3)平均賃上げ要求基準 13,500円 是正が必要な場合の要求基準 15,000円以上</p>	<p>1)定期昇給</p> <p>①制度的な定昇の実施およびその確認、または定昇相当分を確保する。</p> <p>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・整備に取り組む。</p> <p>2)月例賃金</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取り組む。</p> <p>○単年度取り組みの組合は、AP14春季取り組み要求基準もふまえて取り組む。</p> <p>○要求設定にあたり、「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定。</p>	<p>○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。</p> <p>・35歳標準労働者賃金で6,000円以上を個別賃金方式で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で6,000円以上を要求する。</p> <p>・基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」 目標基準:めざすべき水準; 338,000円以上 到達基準:到達すべき水準; 310,000円以上</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・規模間格差是正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、10,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。</p>
ミニマム運動	<p>企業内最低賃金協定</p> <p>①18歳正規労働者月例賃金を、所定内労働時間で割戻した時間額</p> <p>②年齢別協定額:35歳まで一人前労働者水準の80%基準</p>	<p>1)最低賃金</p> <p>①企業内最低賃金の締結と引き上げ</p> <p>○未協定組合は協定化</p> <p>○18歳最低賃金の水準は高卒初任給に準じた水準をめざし、JCM方針の156,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。</p> <p>○地賃、特定最賃引き上げ状況に鑑み、企業内最賃協定引き上げに積極的に取り組む。</p> <p>○締結にあたり時間額を協定に盛り込む。</p> <p>②「JCミニマム(35歳)」の確立</p>	<p>○初任給</p> <p>・18歳高卒正規入社 初任給に取り組む。</p> <p>○企業内最低賃金</p> <p>・18歳の位置づけで協定化を図る。</p> <p>・到達闘争として156,000円以上に引き上げる。もしくは、実態に応じて底上げを図る観点から3,000円以上の引き上げに取り組む。</p> <p>・「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。</p>
一時金	<p>(1)年間5ヵ月基準または半期2.5ヵ月基準</p> <p>(2)最低到達基準として年間4ヵ月または半期2ヵ月</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</p> <p>○「金額+月数」要求方式:40万円+4ヵ月を基本</p> <p>○「月数」要求方式:5ヵ月を基本</p> <p>○業連方式:中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>	<p>○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5ヵ月中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。</p>

	JAM	基幹労連	全電線
非正規労働者	有期労働契約や派遣労働者について、JAMの「取組み指針」等に基づいて取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取組み推進とともに、労働条件の均等・均衡処遇の観点から取組みをすすめる。 「労使話し合いの場」「別途申し入れ」含め対応可能な方策で取り組む。</li> <li>○派遣労働者については、コンプライアンス徹底と受け入れに関する労使協議の充実・定着化に注力する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「改正 労働者派遣法」「改正 労働契約法」を踏まえるとともに、同じ職場の働く仲間として、雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図る。</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)時間外割増率の引き上げ</li> <li>(2)年間2000時間を超える所定労働時間の短縮</li> <li>(3)年次有給休暇取得促進運動の継続・開始</li> <li>(4)長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とインターバル規制の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年間総実労働時間の縮減に向けて、「時間外・休日労働の縮減」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ)」を「労使話し合いの場」でテーマとして掲げ、継続的かつ具体的改善をはかる。</li> <li>○過労死等防止の観点から、36協定遵守状況点検。</li> <li>○OwLB、男女共同参画の観点から、育児・介護制度の構築・運用等、状況に応じ要求を策定する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働時間短縮</li> <li>・年間総実労働時間到達目標1,800時間の達成に向けて、積極的に取り組む。</li> <li>・労働時間の管理・徹底</li> <li>・長時間労働是正・時間外労働の削減</li> <li>○次世代育成支援</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行う。</li> <li>○育児・介護への対応</li> <li>・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○65歳までの希望者全員の雇用・所得確保</li> <li>○男女間賃金格差問題の是正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○格差改善</li> <li>・格差を速やかに改善すべき項目 <ul style="list-style-type: none"> <li>①年休初年度20日以上 ②時間外・休日割増率改善</li> <li>③労災・通災付加補償の総合水準到達</li> </ul> </li> <li>・退職金：「当面の目標」ふまえた引き上げ</li> <li>・労働時間・休日・休暇：所定労働時間の総合水準をめざす</li> <li>・諸割増率：法を上回る水準設定</li> <li>・労災付加補償：労災死亡3,400万円、通災1,700万円到達</li> <li>○AP14春季取り組みからの継続課題対応</li> <li>○60歳以降者に関する取り組み</li> <li>○法改正への対応</li> <li>○産業政策と政策・制度の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○退職金</li> <li>○60歳以降の雇用確保</li> </ul>