

2022年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

2022年3月23日現在  
金属労協政策企画局集計

①賃金

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 銘柄	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 銘柄	水準	要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計
自動車 連	トヨタ	61,146	39.5	18.3	0.7	2/16	3/9	集	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・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	316,450 394,230 421,330*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	316,450円 394,230円 421,330円 *3	平均賃上げ										
	日産	20,187	40.7	15.8	0.6	2/16	3/16	集	平均賃上げ	平均賃金改定原資8,000円	(316,600) *4 (350,100) *4	平均賃上げ	平均賃金改定原資8,000円	316,600(別 途確認) 350,100(別 途確認)	平均賃上げ										
	本田技研	35,228	42.4	20.2	1.2	2/16	3/16	集	平均賃上げ	平均賃金要求に加え、人への投資1,500円 〔一人平均総額3,000円相当分〕	301,350 374,700	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〕	301,350円 374,300円	-										
	マツダ	20,499	39.7	17	1.1	2/16	3/16	集	平均賃上げ	人への投資の原資として総額7,000円	*5	平均賃上げ	人への投資の原資として総額7,000円	非公開	-										
	三菱重工	12,011	40.1	14.9	0.9	2/16	3/16	集	平均賃上げ	賃金改善分1,000円	1行目： 若手技能職 *1 2行目： 中堅技能職 *2	271,300 329,100	平均賃上げ	賃金改善分1,000円	1行目： 若手技能職 * 2行目： 中堅技能職 *	別途協議	-								
	スズキ	16,587	39.0	16.7	0.9	2/16	3/16	集	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7,500円	*5	平均賃上げ	昇給制度維持分到人への投資を加えた組 合員一人平均7,100円	別途確定	平均賃上げ										
	SUBARU	15,828	37.78	15.93	1.0	2/16	3/16	集	平均賃上げ	1人平均総額6,400円相当	265,510 313,473	平均賃上げ	総額一人平均6,400円	別途確定	平均賃上げ										
	ダイハツ	10,681	39.8	17.1	1.3	2/16	3/16	集	平均賃上げ	人への投資として7,700円	*5	平均賃上げ	総額6,700円	非公開	平均賃上げ										
	いすゞ	6,726	39.2	17.7	0.8	2/16	3/16	集	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1,500円	303,047 370,419 212,532*6	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	別途確定	平均賃上げ										
	日野	10,632	36.75	14.85	0.487	2/16	3/16	集	平均賃上げ	賃金課題解決原資組合員一人当たり 7,500円	295,500 364,500	平均賃上げ	総額4,250円	別途確定	平均賃上げ										
ヤマハ発動機	8,631	40.4	16.8	1.15	2/16	3/16	集	平均賃上げ	賃金改善分3,000円 +諸手当改善分の原資	270,400*7 310,200*7	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	別途確定	平均賃上げ											

\*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EX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 \*6：25歳、TS2、高卒、勤続7年 \*7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値

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	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	パナソニックグループ労連(*2)				2/17	3/16	集	337,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	340,000	個別		1,500		開発・設計職(*1)	338,500	個別		1,000		
	日立グループ連合・日立製作所				2/17	3/16	集	313,750	個別		3,000		開発・設計職(*1)	316,750	個別		3,000		開発・設計職(*1)	316,750	個別		1,200		
	全富士通労連・富士通				2/17	3/16	集	332,300	個別		3,000		開発・設計職(*1)	335,300	個別		1,500		開発・設計職(*1)	333,800	個別		1,000		
	東芝グループ連合・東芝				2/16	3/16	集	320,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	323,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	323,700	個別		1,000		
	三菱電機労連・三菱電機				2/17	3/16	集	322,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	325,500	個別		1,500		開発・設計職(*1)	324,000	個別		1,000		
	NECグループ連合・日本電気				2/16	3/16	集	330,900	個別		3,000		開発・設計職(*1)	333,900	個別		3,000		開発・設計職(*1)	333,900	個別		1,000		
	シャープグループ労連・シャープ				2/16	3/16	集	333,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	336,000	個別		1,500		開発・設計職(*1)	334,500	個別		1,000		
	富士電機グループ連合・富士電機				2/17	3/16	集	330,700	個別		3,000		開発・設計職(*1)	333,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	332,700	個別		1,000		
	村田製作所グループ労連・村田製作所				2/17	3/16	集	326,800	個別		3,000		開発・設計職(*1)	329,800	個別		3,000		開発・設計職(*1)	329,800	個別		1,100		
	OKIグループ連合・沖電気工業				2/17	3/16	集	310,000	個別		3,000		開発・設計職(*1)	313,000	個別		1,500		開発・設計職(*1)	311,500	個別		1,000		
安川グループユニオン・安川電機				2/17	3/16	集	314,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	317,500	個別		1,500		開発・設計職(*1)	316,000	個別		1,000			
明電舎				2/17	3/16	集	322,500	個別		3,000		開発・設計職(*1)	325,500	個別		2,000		開発・設計職(*1)	324,500	個別		1,000			

(\*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  
(\*2)パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値

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	1,693	33.5	11.8		2/22	3/15	集	273,674 269,050	平均 30歳	6,308 4,700	6,000 5,700	12,308 10,400			平均 30歳	6,308 4,700	1,892 2,000	8,200 6,700	30歳	271,050	平均 30歳			6,116 267,650
	島津	2,892	40.6	15.6		2/22	3/15	集	368,822	平均	5,610	6,930	12,540			平均	7,223	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				平均	5,580	1,300	6,880
									381,670	35歳		6,930			35歳	388,600	35歳		3,600	35歳	385,270	35歳		1,300	385,000
	アズビル	3,900	43.3	18.8		2/16	3/10	集	339,819 289,687	平均 30歳	4,486	2,913	7,399			平均 35歳	4,486	2,913	7,399			平均	4,587	1,413	6,000
	横河電機	1,907	41.6	15.6		3/1	3/15	集	287,500	平均 30歳	賃金改善分(2,000円)+各等級の基本給上限・下限改定(2,000円) 2,000			平均 30歳	289,500	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)		30歳		平均 30歳			5,246 287,500	
	シチズン	525	39.8	15.2		2/1	3/2	集	329,801	平均 35歳	5,316	別途：労働時間短縮				平均	5,316	別途：労働時間短縮				平均			5,392
	ジーエス・ユアサ	2,839	38.5	14.1		2/22	3/15	集	321,584	平均	5,516	3,000	8,516			平均	5,516	1,000	6,516			平均	5,440	600	6,040
									320,900	35歳		6,900			35歳	327,800	35歳		1,000		35歳	321,900	35歳		1,000
	NTN	5,382	39.9	18.5		2/22	3/15	集	323,624	平均	5,630	6,000	(非正規社員の是正含む)		平均	5,630	760 (非正規社員の是正含む)					平均	別途非正規社員の是正		5,362
									273,100	30歳		6,000			30歳	279,100	30歳	-	500	-	30歳	273,600	30歳		
日本精工	8,320	40.6	15.7		2/21	3/15	集	325,130 292,380	平均 35歳					35歳	295,380	35歳		1,000+住宅手当		35歳	293,380	35歳	シニア社員の賃金引上げ		292,380
クボタユニオン	8,843	37.4	13.5		2/17	3/15	集	320,130	平均	定期月俸改定額(約7400円)		4,000			平均	定期月俸改定額	4,107				平均	定期月俸改定額	1,075円相当		
								272,500	30歳				30歳		30歳		30歳		30歳		30歳		30歳		271,500
コマツ	9,837	38.2	13.3		3/3	3/15	集	313,576	平均 35歳	6,250	4,500	10,750	(再雇用者・非正規改善分含む)	平均 35歳	6,250	3,400 (うち400円は再雇用者・非正規改善分)				平均	6,000	400	6,400		
ヤンマー	1,675	39.0	15		2/22	3/16	集	311,690	平均	5,087	6,000	11,087		平均	5,073	1,000円	6,073			平均	5,346	500	5,846		
井関農機	1,206	39.0	16.8		2/22	3/15	集	297,843 262,870	平均 30歳	-	7,130	-		平均 30歳	-	2,000	-			平均 30歳				6,007 262,870	

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*1	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*2	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*2	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*2	賃上げ	合計
														銘柄	水準					銘柄	水準				
基 幹 労 連	日本製鉄	25,779	—	—	—	2/10	3/16		294,000	平均	6,700	2022年度 3,500円 2023年度 3,500円	2022年度 10,200円 2023年度 10,200円			平均	6,700	2022年度 3,000円 2023年度 2,000円	2022年度 9,700円 2023年度 8,700円			平均	3,700	—	
	JFEスチール	14,848	—	—	—	2/10	3/16		294,000	平均	6,700			平均	6,700			平均	3,700						
	神戸製鋼	10,131	—	—	—	2/10	3/16		294,000	平均	6,700			平均	6,700			平均	3,700						
	三菱重工	25,105	39.4	17.6	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	川崎重工	13,401	37.2	12.6	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	IHI	5,572	37.9	13.9	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	住友重機械	2,594	37.1	11.1	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	1,850	35.8	12.3	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	キャタピラー日本(製造委員会)	1,176	38.7	14.4	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	日立造船	2,475	35.2	10.0	—	2/10	3/16		—	平均	6,000			平均	6,000			平均	6,000						
	三菱マテリアル	3,597	38.1	15.7	—	2/10	3/16		—	平均	5,000			平均	5,000	2022年度 1,000円	2022年度 6,000円			平均	5,000	—			
	住友金属鉱山	2,075	40.1	17.4	—	2/10	3/16		—	平均	5,000			平均	5,000	別途協議			平均	5,000	—				
	三井金属	3,061	41.2	14.0	—	2/10	3/16		—	平均	5,000			平均	5,000	2022年度 1,887円	2022年度 6,887円			平均	5,000	2021年度 671円			
DOWA	572	30.6	6.4	—	2/14	3/16		—	平均	5,000			平均	5,000	2022年度 7,300円	2022年度 12,300円			平均	5,000	—				
JX金属	2,218	39.0	14.6	—	2/10	3/16		—	平均	5,000			平均	5,000	別途協議			平均	5,000	2021年度 3,390円					

\*1：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準。  
\*2：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準、三菱重工～JX金属は、組合員平均。日本製鉄～神戸製鋼の前年実績は基本給部分のみ

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				
全 電 線	古河電工	3,497	41.0	18.18	0.903	2/22	3/16	集		平均		3,000			平均		500			平均					
	住友電工	7,446	40.0	18.7	0.8	2/22	3/16	集		平均		3,000			平均		2,500			平均		300			
	フジクラ	1,783	38.2	14.2	0.8	2/22	3/16	集		平均		3,556			平均		480			平均					
	昭和電線	981	39.6	15.8	0.72	2/22	3/16	集		個別		3,000	35歳個別	319,850	平均		2,000			平均		1,512			

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6.9カ月		年間6.9カ月		年間6.0カ月
	日産			年間5.2カ月		年間5.2カ月	年間1,864,300円	(年間5.0カ月)*1
	本田技研			年間5.0+1.0カ月		年間6.0カ月		年間5.0カ月 +0.3カ月
	マツダ			年間5.0カ月+3万		年間5.0+3万円		年間4.7カ月+ $\alpha$ *2
	三菱自工			年間5.0カ月		年間5.0カ月		年間3.7カ月 +0.3カ月 *3
	スズキ			年間5.4カ月		年間5.4カ月		年間5.3カ月
	SUBARU			年間5.0+0.4カ月		年間5.2カ月		年間5.2カ月
	ダイハツ			年間5.5カ月		年間5.5カ月		年間5.5カ月
	いすゞ			年間5.0+0.6カ月		年間5.0+0.6カ月		年間5.0カ月 +0.2カ月
	日野			年間5.3+10万		年間5.0カ月+10万円		年間4.8カ月
ヤマハ発動機			年間6.5カ月		年間6.5カ月		年間5.3カ月	
<p>*1：（ ）は回答水準の置き換え（組合換算値）                  *2：+<math>\alpha</math>については、来期中に業績回復状況を踏まえ支給及び支給日を決定する。                  *3：+0.3は2022年度通期業績の達成に基づき支給する。</p>								

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 (*1)		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,769,500円	年間5.0カ月
	日立グループ連合・日立製作所	319,000	年間2,010,000円	年間6.3カ月	年間1,945,900円	年間6.1カ月	年間1,827,350円 +30,000円	年間5.75カ月 +特別加算30,000円
	全富士通労連・富士通		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間2,136,000円	年間6.0カ月
	東芝グループ連合・東芝		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,649,000円	年間4.56カ月
	三菱電機労連・三菱電機	291,861	年間1,781,000円	年間6.1カ月	年間1,752,000円	年間6.0カ月	年間1,653,000円	年間5.7カ月
	NECグループ連合・日本電気		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,778,700円	年間5.21カ月
	シャープグループ労連・シャープ		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,403,536円	年間4.0カ月相当
	富士電機グループ連合・富士電機	328,282	年間1,969,700円	年間6.0カ月	年間1,936,900円	年間5.9カ月	年間1,843,400円	年間5.6カ月
	村田製作所グループ労連・村田製作所		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,662,100円 + $\alpha$	年間5.2カ月 + $\alpha$
	OKIグループ連合・沖電気工業	333,000	年間1,665,000円	年間5.0カ月	年間1,431,900円	年間4.3カ月	年間1,423,300円	年間4.3カ月
安川グループユニオン・安川電機		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,867,433円	年間5.31カ月	
明電舎		業績連動算定方式		業績連動算定方式		年間1,393,858円	年間4.86カ月	
(*1) パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値								

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		年間1,510,000円	年間5.3ヶ月	年間1,485,000円	年間5.3カ月	年間900,000円	
	島津		半期業績連動		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		年間業績連動	年間6.45カ月
	横河電機			年間5.4カ月		年間5.4カ月		年間5.6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			年間5.1カ月		年間5.03カ月		年間5カ月+一律1万円
	NTN		年間1,670,000円	年間5.0カ月		年間4.1カ月+ $\alpha$ ( $\alpha$ は別途協議)	年間1,353,364円	年間4.0カ月
	日本精工		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	クボタユニオン		年間2,350,000円		年間2,120,000円		年間2,060,000円	
	コマツ		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	ヤンマー			年間5.3カ月	年間1,675,000円	年間5.209カ月	年間140,7000円	年間4.449カ月
	井関農機			年間4.5カ月		年間3.25カ月	半期447,500円	半期1.5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
基 幹 労 連	日本製鉄	302,600	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,050,000円	
	JFEスチール	302,600	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,070,000円	
	神戸製鋼	302,600	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,050,000円	
	三菱重工	—		年間5.80ヵ月		年間5.80ヵ月		年間5.30ヵ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間4.03ヵ月
	IHI	—		年間5.60ヵ月		年間4.80ヵ月		年間4.00ヵ月＋協力金 5万円
	住友重機械	—		年間5.80ヵ月		年間5.70ヵ月		年間5.28ヵ月＋協力金 3万円
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)			年間5.30ヵ月
	キャタピラー日本(製造委員会)	—	季節手当などに織り込み済み		季節手当などに織り込み済み		季節手当などに織り込み済み	
	日立造船	—	年間40万円＋4ヵ月		年間29.0万円＋4ヵ月		年間22.5万円＋4ヵ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,361,000円	
	住友金属鉱山	—	年間2,600,000円		年間2,600,000円		年間1,800,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,752,000円	
	DOWA	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,845,000円	
JX金属	—	(業績連動方式)		(業績連動方式)		年間1,876,000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5.0ヵ月	年間1,257,000円	年間4.05ヵ月	年間1,245,000円	年間4.02ヵ月
	住友電工			年間5.0ヵ月	年間1,576,600円	年間4.80ヵ月	年間1,503,600円	年間4.59ヵ月
	フジクラ			年間5.0ヵ月	年間1,354,500円	年間4.50ヵ月	年間1,192,000円	年間4.00ヵ月
	昭和電線			年間5.0ヵ月	年間1,388,000円	年間4.60ヵ月	年間1,334,000円	年間4.50ヵ月

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	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
自動車連	トヨタ										
	日産										
	本田技研				5,073	182,830					
	マツダ										
	三菱自工										
	スズキ										
	SUBARU				現行水準を維持	169,400					
	ダイハツ										
	いすゞ				5,000	170,000					
	日野										
	ヤマハ発動機										
平均	167,606										

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		要求		改定額	
								引上額	到達水準	引上額	到達水準
電機 機 連 合	パナソニックグループ労連(*1)	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	日立グループ連合・日立製作所	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	全富士通労連・富士通	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	東芝グループ連合・東芝	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	三菱電機労連・三菱電機	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	NECグループ連合・日本電気	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	シャープグループ労連・シャープ	165,500	4,000	169,500	2,000	167,500					
	富士電機グループ連合・富士電機	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	OKIグループ連合・沖電気工業	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	安川グループユニオン・安川電機	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
	明電舎	164,500	4,000	168,500	2,000	166,500					
平均											

(\*1)パナソニックグループ労連は、パナソニック㈱に対峙する8組合の数値

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		要求		改定額	
								引上額	到達水準	引上額	到達水準
J A M	オークマ	170,000	1,900	171,900	1,500	171,500					
	島津	162,360	6,930	169,290	3,400	165,760	955	20	975	8	963
	アズビル	164,000	1,150	165,150			1,050	20	1,080 (※1)	20	1080 (※1)
	横河電機										
	シチズン						1,060	40	1,100		
	ジーエス・ユアサ	170,780	3,000	173,780	1,000	171,780	1,013	82	1,095	28	1,041
	NTN	177,400	4,000	181,400	500	177,900	990	55	1,045	10	1,000
	日本精工	176,980									
	クボタユニオン	165,000									
	コマツ						1,000	150	1,150	100	1,100
	ヤンマー	164,000	3,000	167,000	3,000	167,000	1,020	30	1,050	30	1,050
	井関農機						(※2) 950 (1,000)	20 (28)	970 (1,028)	20 (20)	970 (1,020)
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 ( ) 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	170,000			18歳初任給に準拠						
	JFEスチール	170,000			18歳初任給に準拠						
	神戸製鋼	170,000			18歳初任給に準拠						
	三菱重工	172,000	賃金増額見合い		18歳初任給に準拠						
	川崎重工	170,000	3,000	173,000	3,000	173,000					
	IHI	172,000	1,000	173,000	1,000	173,000					
	住友重機械	162,170	18歳初任給に準拠		18歳初任給に準拠						
	三井E&S(三井E &Sマシナリー)	168,000	5,000	173,000	別途協議						
	キャタピラー日本 (製造委員会)	171,000	2,000	173,000	2,000	173,000					
	日立造船	172,000	1,000	173,000	1,000	173,000					
	三菱マテリアル	171,200	賃金増額見合い		18歳初任給に準拠						
	住友金属鉱山	172,000			18歳初任給に準拠						
	三井金属	164,000			18歳初任給に準拠						
	DOWA	164,000			18歳初任給に準拠						
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	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
全 電 線	古河電工	170,050									
	住友電工	168,500									
	フジクラ	164,500	5,500	170,000	5,500	170,000					
	昭和電線	163,000	6,000	169,000	6,000	169,000					
	平均										

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車連	トヨタ	<p>一般組合員の交渉結果に連動した賃金・一時金を要求する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職能考課開示とFBのやり方を含めた正しい評価基準とプロセスの徹底</li> <li>・ダイバーシティを考慮した制度・風土づくり（男性育休取得・不妊治療休暇など）</li> <li>・自律的なキャリア形成促進（60歳以降のキャリアを含む）</li> <li>・社内・社外兼業や外からの学びの共有・組織への還元</li> </ul>	一般組合員に連動した賃上げ・一時金とする。
	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2,000円。 ＜論議・確認項目＞ ◇総労働時間短縮の取り組み ・NEW START12（第2次）に基づき、年次有給休暇の取得推進については、年休取得一人平均目標19日以上に向け、計画的な年休取得ができるよう取り組む。 ◇業務負荷の平準化・適正化 ・業務計画を達成するために必要な人・設備の整備や、業務負荷の偏りが解消できる職場編成のあり方、及び技能・技術の伝承や一人ひとりの組合員の能力向上など人財育成方針も考慮しながら、具体的な改善に向けて取り組む。 ◇職場環境の改善 ・労務構成の多様化が進んでいるため、今後も柔軟、かつ迅速に対応できる労使検討委員会の枠組みを活かして労使で論議・確認を行い、職場全体の環境改善につなげる。</p>	シニアパートナー組合員、パートナー組合員 ：平均賃金改定額 月次給2,000円
	本田技研	<p>＜一時金＞ 正規従業員に準拠した要求を行う。 ・リモートワークや多様性関連制度など継続した議論を行う。 ・労働時間については、各支部事業所議論と連携し、通年の取り組みを継続する。</p>	無期嘱託従業員一時金月数：6.0ヵ月（正規同様月数）
	マツダ	<p>＜賃金＞ 等級5 以下組合員に準じた要求を行う。 ＜一時金＞ エキスパート・ファミリー組合員： 等級5以下一般社員に連動する。 期間社員組合員 ： 妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。 ①「風通しの良い職場作りへの取り組み」 ②「組合員のやる気とチャレンジ精神の促進や働きがい向上に関する取り組み」について協議を行う。これまでの取り組みによる成果を確認し、今後の取り組みについて合意形成を図る。</p>	定年後再雇用者：一時金、水準・配分は一般組合員に連動する。 期間従業員・有期契約社員・パート・アルバイト ： 妥結した一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。

自動車 総連	三菱自工	<p>&lt;賃金&gt; シニア・パートナー社員、期間社員、パート・アルバイト社員 ：時給制10円、月給制1,700円を要求する。</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt; (1) 総労働時間短縮 下記目標を設定し取り組みを進める。 年次有給休暇：18.0日/人 所定外労働時間：360時間以下/年間 所定内労働時間：1944時間/年間 ・低取得者の定義見直しや個人別の年休取得計画表の作成・運用状況のチェック・フォロー、職場の諸課題に対する調査・研究と解決に向けた建議を行い、誰もが年休18日を取得できる環境づくりに向けて取り組む。 ・所定外労働時間削減に向け、職場実態の把握に努め、業務量の平準化など無理のない職場環境づくりに取り組む。 ・同業他社や各産別の取り組み状況の調査研究を行うなど、所定内労働時間の削減に向けた取り組みを進める。 (2) 36協定締結内容の見直し 協定締結内容の見直しに向けて検討を進める。 (3) 勤務間の休息時間確保に向けた取り組み 制度導入に向けた検討を進める。 (4) 多様な働き方の実現 ・60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築 ・多様化する働き方に対応できる職場環境の構築</p>	<p>&lt;賃金&gt; シニア・パートナー社員、期間社員、パート・アルバイト社員 ：時給制10円、月給制1,700円。</p>
	スズキ	<p>&lt;賃金&gt; 再雇用嘱託社員：正規従業員に準じた賃金引き上げを要求する。</p> <p>&lt;通年の取り組みとして展開&gt; ◇働き方の改善については、完全有給休暇取得を含めた総実労働時間短縮を、年間を通じて引き続き労使で協議していく。 ◇人事処遇制度と海外勤務に関する処遇制度、60歳以降の働き方、営業など国内出向者の働き方など労働諸条件改善について年間を通じて協議を行う。 ◇持続可能な産業基盤確立に向けた取り組みである「付加価値の最適循環運動」の定着と前進を通じて、「現場力の底上げ」を図る。</p>	<p>&lt;賃金&gt; 正規従業員に準じた賃金改善を行う。</p>
	SUBARU	<p>再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー） ：一般組合員の改善分と同額額の賃金引き上げを要求する。 組合員ではない非正規労働者に対しては、総合的な労働条件改善を要請する。</p> <p>◇2021年度に労使で協議してきた内容を総括し、出来たことと課題感の認識を合わせていく。また、2022年度から実行していく施策のPDCAを廻していく。 ◇職場の環境改善やワークライフバランス（時間外労働の削減や計画的な休暇取得）の向上に継続的に取り組み、働きやすい環境整備に努める。</p>	<p>再雇用者（SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー） ：現行の賃金を維持する。</p>
	ダイハツ	<p>&lt;賃金&gt; シニアエキスパート/パートタイマー：賃金改善分時給20円</p> <p>職場力向上 1) 安全衛生の取り組み推進 ①災害防止 ②労働時間短縮 ③健康づくりと福利厚生 of 充実 2) 職場活性化に向けた取り組み ①人材育成 ②働き方の進化</p>	<p>&lt;賃金&gt; シニアエキスパート/パートタイマー ：賃金改善 時給者 10円/時、月給者 一般組合員に準じる。</p>

自動車 総連	いすゞ	<p>&lt;賃金&gt; 再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 魅力ある職場に向けた人への投資1 人平均1,500 円。 &lt;一時金&gt; 再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。 &lt;その他&gt; 再雇用組合員（スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ） ： 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 ： 諸施策への協力により会社に貢献していることを踏まえ、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把握と必要に応じた 改善を要請する。 ◇より魅力ある企業となるための取り組み ・ 将来を見据えた人事制度の在り方 ・ 現業職場の魅力向上 ◇働き方改善に向けた取り組み ・ スタッフ系の柔軟な働き方 ◇安心して働ける職場づくりに関する取り組み ・ 心と体の健康の実現 ・ 高年齢従業員の配慮</p>	引き続き通年で議論する
	日野	<p>&lt;賃金&gt; 賃金課題解決の原資として組合員一人7,500円(シニア組合員含) &lt;一時金&gt; シニア組合員： 年間5.3ヵ月+10万円を要求する。 ・ 大変革期を乗り越えるための人財育成 ・ 多様な人財がイキイキと活躍できる組織風土/仕組みづくり ・ 「足元」と「将来」の両面を見据えた「働きがいのある」環境づくり</p>	<p>&lt;賃金&gt; 組合員に準じた賃金改定を行う。 &lt;一時金&gt; シニア組合員： 年間5.0ヵ月+10万円とする。</p>
	ヤマハ発動機	<p>&lt;賃金&gt; エキスパート社員：賃金改善分として3,000円（1人平均）+諸手当改善分の原資を 要求する。 &lt;一時金&gt; エキスパート社員：6.5ヵ月要求する。 &lt;その他&gt; 契約社員、パート社員の処遇改善を要求する ・ 職場目線で確認した働き方や職場環境の課題の改善に向けた取り組み ・ 総労働時間短縮に向けた取り組み</p>	<p>エキスパート社員は賃金水準に応じた額とする。 期間従業員・有期契約社員・パート・アルバイト ： 正規従業員の賃金改善分相応の処遇改善</p>

産別	組合	要求	回答
電機連合	パナソニックグループ労連	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆働き方改革の取り組み</li> <li>・適正な労働時間管理のさらなる推進に向けて、グループ全体でコンプライアンスの観点から労働時間管理の徹底を要請</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>・労働対策委員会にて協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆働き方改革の取り組み</li> <li>⇒&lt;要求通り&gt;適正な労働時間管理に向けた仕組みの見直しや、本質的な業務プロセス改革に取り組む</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;労働対策委員会にて協議</li> </ul>
	日立グループ連合・日立製作所	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆働き方改革の取り組み</li> <li>・フレックスタイム制勤務の一日の勤務時間の見直し等、アフターコロナ社会における柔軟な働き方のさらなる推進に向けた労使論議を行う</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>・60～65歳までの雇用のあり方について、労使論議を行い必要に応じた改善</li> <li>・65歳以降の雇用のあり方について、希望者全員が雇用され就労できる環境の整備</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>・出生時育児休業の対象期間に育児休暇等を取得した場合、手取額相当の所得保障</li> <li>・子の看護休暇の対象年齢および取得対象事由の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆働き方改革の取り組み</li> <li>⇒&lt;要求通り&gt;2022年10月以降、フレックスタイム制勤務および裁量労働勤務の一日の最低勤務時間を廃止。なお、フレックスタイム制度に関する協定および裁量労働勤務制度に関する協定に定める事項以外の非就業日に関わる賃金取扱いについては、引き続き議論</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;60～65歳までの雇用については、定年制のあり方も含めて、ジョブ型人材マネジメントへの転換と合わせて中長期的に検討する</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;70歳までの就業機会確保の対応に向けては、まず関連する制度を見直し、「仕事」と「人財」のマッチングに向けた取組みを労使で進め、その上で、今後の法改正動向等も注視しつつ、労使で引き続き議論する</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;男性の配偶者出産休暇等の取得目標を設定する。産前・産後における男女間での取扱いに差がないよう、必要な制度・施策について、雇用・働き方専門委員会にて引き続き議論する</li> <li>⇒&lt;一部要求・協議通り&gt;対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げる。ただし、小学校就学中の子の看護にあたって活用する場合は、賃金取扱いを40%歩引とする。対象事由に、「感染予防のための休校・休園に伴う対応が必要となる場合」を追加する</li> </ul>
	全富士通労連・富士通	<p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>・65歳以降の就労確保措置（2021年闘争要求から継続協議中）</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>・育児休業の申出・取得を安心して行うことができる雇用環境の整備</li> <li>・育児休業制度の周知および取得の意向確認の措置</li> <li>・家族看護を抱える組合員の生活と仕事の両立支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;2022年度導入予定の「一般社員の新たな人事制度」と併せて協議を行う</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;労使協議で確認</li> <li>⇒&lt;継続協議&gt;労使協議で確認</li> <li>⇒&lt;要求・協議通り&gt;積立休暇における「家族の介護」の対象を拡大し、現行の育児介護休業法に定める「要介護状態」に加えて、次の状態にある対象家族（配偶者及び二親等以内）の介護等に関わる世話をするとき、積立休暇の取得を認める。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護保険法の「要支援1」以上に該当するとき</li> <li>・身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳及び療育手帳を所持しているとき</li> <li>・ガン、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、腎不全及び厚生労働省の指定難病により治療を必要とするとき</li> </ul> </li> <li>加えて、同規定の積立休暇における「ボランティア活動」に関し、従業員に社会貢献活動への参加を促すため、時間単位での取得を認める</li> </ul>

	東芝グループ連合・東芝	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務実施基準の見直し等について協議</li> <li>・年休の半日単位での取得回数上限の撤廃</li> <li>・年休の時間単位（法定外部分）での取得に関し、勤務中断につながる取得を可能とする</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高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について、制度の構築や職場環境の実現に向けた協議</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生後8週間における休める環境の整備</li> <li>・出生時育児休業期間中の所得保障</li> </ul>	<p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒&lt;継続協議&gt; 出社と在宅勤務を組み合わせた「ハイブリッド勤務」導入を確認、課題等について労使で話し合いを行っていく</p> <p>⇒&lt;要求・協議通り&gt; 取得回数上限の撤廃</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;継続協議&gt; 各種課題を検証した上で、将来的な導入に向けて労使で話し合いを行っていく</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 出生後8週間以内のうち、4週間で限度として子1人につき2回まで分割取得が可能な制度を新設</p>
電機連合	三菱電機労連・三菱電機	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・遠隔地勤務制度の導入</li> <li>・在宅勤務可能場所（本人および配偶者の実家）の追加</li> <li>・時間単位休暇制度の取得条件の一部緩和（3日前申請の一部緩和）</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生時育児休業期間中の所得保障について出生時育児欠勤制度（賃金控除なし）を導入</li> <li>・育児休業の2分割の取得可</li> <li>・雇用環境の整備と育児休業制度の周知・取得の意向確認について実施内容を確認</li> </ul>	<p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 遠隔地勤務制度の導入</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 在宅勤務可能場所（本人および配偶者の実家）の追加</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 時間単位休暇制度の取得条件の一部緩和（3日前申請の一部緩和）</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 出生時育児休業期間中の所得保障について出生時育児欠勤制度（賃金控除なし）を導入</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 育児休業の2分割の取得可</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 雇用環境の整備と育児休業制度の周知・取得の意向確認について実施内容を確認</p>
	NECグループ連合・日本電気	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総実労働時間の検証とメリハリのある働き方の推進に関する協議</li> <li>・特殊勤務者の勤務間休息時間の確保（※特殊勤務：顧客対応などやむを得ない場合に所定就業時間を一時的に変更する制度）</li> <li>・チームの一体感を高め、働きがいや成長の実感につながるコミュニケーション施策の推進について協議</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・70歳までの雇用延長を可能とする</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした社員に対し、育児のための特別休暇を20日間付与</li> </ul>	<p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt; 会社は職場のマネジメントをより強化する取組を行うこと、組合は一人ひとりに対してきめ細かく対応していくことが重要であることを確認</p> <p>⇒&lt;到達&gt; セルフマネジメントによる健康確保を前提に実施期間の途中で終了することを可能とする</p> <p>⇒&lt;到達&gt; コミュニケーション施策である「テーマ・トーク」の実施率向上に向け、労使一体で取組を強化していくことを確認</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;継続協議&gt; 人材配置やキャリア、組織の要員計画のあり方等を踏まえ、2023年度からの対応に向けて継続議論とする</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;継続協議&gt; インクルージョン&amp;ダイバーシティの観点で本質的な課題や執り得る手段を検討し、2022年10月までに結論を見出すこととする</p>

シャープグループ労連・シャープ	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の実態や年休取得実績の検証、年休取得促進について、引き続き課題があれば改善に向けて取り組む</li> </ul> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革につながる取り組みや職場マネジメントの強化・職場コミュニケーションの活性化につながる取り組みについて、引き続き課題があれば改善に向けて取り組む</li> <li>・テレワーク制度について、継続して労使委員会で議論していくことを確認</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生時育児休暇の新設等や各種休暇制度の充実（育児事由）など</li> <li>・所得保障について、育休の有休制度を最初の10日間から20日までの延長などを協議</li> <li>・育児参画の促進につながるさらなる環境整備</li> <li>・育休制度の周知や意向確認、不利益取り扱いの禁止やハラスメント防止の徹底について課題などがあれば改善に向けて取り組む</li> </ul>	<p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;引き続き各現場で課題等があれば、現場労使で改善に向けた取り組みを行う</p> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;引き続き各現場で課題等があれば、現場労使で改善に向けた取り組みを行う</p> <p>⇒&lt;到達&gt;労使委員会での継続協議を行う</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;「出生時育児休職」を導入する（2022年10月）</p> <p>⇒&lt;到達&gt;労使でのシミュレーションの結果、電機方針を満たすことを確認</p> <p>⇒&lt;到達&gt;引き続き労使委員会等で議論していく</p> <p>⇒&lt;到達&gt;引き続き課題などがあれば改善に向けて取り組む</p>
電機連合・富士電機	<p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者の働き方や処遇に関して協議する場の設置</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生時育児休業の創設</li> <li>・育休取得期間内（24ヵ月を限度）で2回分割可能</li> <li>・雇用環境の整備、制度周知および意向確認については、法改正および電機連合方針に沿った対応をする</li> </ul>	<p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;①高齢者の活躍に向けた課題について労使で議論の場を設置する</p> <p>②具体的な議論内容や開催時期等は労使で確認の上、議論の場が必要と認めた場合に決定する</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;2022年10月1日より出生時育児休職制度を新設する</p> <p>⇒&lt;到達&gt;育児休職について2回まで分割取得可能とする</p> <p>⇒&lt;到達&gt;法改正内容に基づき対応する。誰もが育児参画できる環境整備に向けた研修を実施する</p>
合村田製作所グループ労連・村田製作所	<p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの定年延長に関する労使議論</li> </ul>	<p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;24年の導入に向けて、今交渉で議論した定年延長のコンセプトの方向性を踏まえ、23年春季交渉での全体合意を目指す</p>
OKIグループ連合・沖電気工業	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定における例外業務の年間限度時間の引き下げ</li> </ul> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コアなしフレックスタイム制度導入</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高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について、対象者基準を廃止し、希望者全員の雇用による就労</li> <li>・60歳以降の柔軟な働き方について、定年時に保有している目的別休暇日数の引き継ぎ</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生時育児休業の創設</li> <li>・出生時育児休業期間中は就業を認めない</li> <li>・子女の出生休暇の付与日数を5日間から20日間に変更</li> <li>・目的別休暇の取得要件へ「子の出生後8週間の育児」を追加</li> <li>・法改正への対応確認とともに、必要に応じて協議の実施</li> <li>・育児休職を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけについて確認し、必要に応じた協議の実施</li> </ul>	<p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;スーパーフレックス制度の導入（コアタイム無しフレックス）</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;目的別休暇について、正社員定年時に保有している目的別休暇日数を、そのまま引き継ぐこととする</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒&lt;到達&gt;子の出生後8週間の期間において、育児理由で目的別休暇の取得を可能（1日単位、最大20日まで）</p>

電機連合	安川グループユニオン・安川電機	<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定特別条項限度時間について、2023年度から1ヵ月70時間以下、年間600時間以下への引き下げ</li> <li>・年休取得について、月1日、年間12日の徹底および年間取得が平均15日以上（一斉年休3日含む）となる取り組みの継続</li> </ul> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックス制度適用外の職場に対する制度適用の可否の確認および年休の時間単位取得</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以降の就労確保について、原則として希望者全員の雇用</li> <li>・60歳以降の処遇について、同一価値労働同一賃金の観点から均等・均衡をはかる</li> <li>・60歳以降、短日・短時間勤務などの柔軟な働き方が選択できる制度導入に向けた引き続きの協議</li> <li>・定年退職時の積立休暇の保有日数の引き継ぎ</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出生時育児休業の新設</li> <li>・休業中の100%相当の所得補償</li> <li>・育児休業の分割取得を可能とする</li> <li>・育児休業の申出・取得を安心して行うことができる雇用環境の整備</li> <li>・育児休業制度の意向確認措置</li> <li>・育児関連について、ハラスメント防止委員会での協議、およびハラスメント教育の実施</li> </ul>	<p>◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <p>⇒＜継続協議＞既存の働き方検討委員会の協議テーマとする</p> <p>⇒＜到達＞月1日を基調として年間12日の徹底に取り組む（結果は一斉年休3日の効果により15日以上を達成見込み）</p> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒＜継続協議＞「柔軟な働き方」という観点で関連する各種制度をどのように拡充していくことが職場運営とワークライフマネジメントを実現していくうえで適しているか、継続協議とする</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒＜継続協議＞65歳以降の職務とキャリアの取り組みを継続していく</p> <p>⇒＜継続協議＞協議中の報酬制度見直しに合わせて継続して協議する</p> <p>⇒＜到達＞短日・短時間勤務について2022年度9月の運用開始に向けて準備する</p> <p>⇒＜一部要求・協議通り＞積立休暇の取得ができるよう、平均で年5日間の積立休暇が使える環境が必要。定年時に積立休暇を保有する方は最大10日を引き継げるよう制度を見直す</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒＜到達＞出生時育児休業を新設する</p> <p>⇒＜到達＞女性の産後休暇と同じように、賃金の約13%を男性にも扶助する</p> <p>⇒＜到達＞2回までの分割を可能とする</p> <p>⇒＜到達＞相談窓口を設置済み</p> <p>⇒＜到達＞妊娠・出産を申し出た人へ面談実施と制度説明のイントラHPをメールにて案内する。労使で男性育児取得計画書（仮）を作成・運用し取得促進をはかる</p> <p>⇒＜到達＞既存のハラスメント防止委員会での協議事項に追加およびハラスメント教育の内容に育児に関する内容を追加する</p>
明電舎		<p>【ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み】</p> <p>◆働き方改革の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワーク勤務手当に関する労使協議</li> <li>・フレックスタイム制度の導入（労使委員会で協議中）</li> <li>・時差出退勤制度の制度の対象者の拡充および利用期間の制限緩和</li> </ul> <p>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設</li> </ul> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正育児・介護休業法への対応（労使委員会で協議中）</li> <li>・家族看護休暇の新設（看護休暇の対象者の拡充）</li> </ul>	<p>◆働き方改革の取り組み</p> <p>⇒＜到達＞テレワーク勤務規程の改定を実施</p> <p>⇒＜到達＞フレックスタイム制度の導入を労使委員会で協議した</p> <p>⇒＜一部要求・協議通り＞時差出退勤制度の対象者の追加（フレックス非適用者）と利用期間の制限緩和は認められなかった。ただし、仕事と治療の支援が必要な者は、フレックス非適用職場の者でも利用できる</p> <p>◆高齢者の活躍に向けた取り組み</p> <p>⇒＜一部要求・協議通り＞勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設は要求通り8日とならなかったが、5日を付与する事が実現した</p> <p>◆仕事と育児の両立支援の取り組み</p> <p>⇒＜継続協議＞10/1の法改正対応に向けて継続協議</p>

産別	組合	要求	回答
	オークマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総労働時間短縮</li> <li>・保存有給休暇制度の適用範囲拡充（本人私傷病のみ→家族の看護にも適用）</li> <li>・育児短時間勤務の期間延長（小学校4年生の就学年度の4/10まで→小学校卒業年度の3/31まで）</li> </ul>	<p>①年間総労働時間短縮の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員が有給休暇年間12日取得へ促進・4/1入社社員の付与日数を10日から14日に引上げ</li> </ul> <p>②保存有給休暇制度の適用範囲を家族まで拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→範囲拡充を2022/4/1より適用</li> <li>・家族の私傷病又は介護によって1週間以上休業する場合・本人の不妊治療の場合</li> </ul> <p>③育児短時間勤務の期間を小学校卒業年度の3月31日まで延長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→小学校卒業年度の3月31日まで延長</li> <li>・育児短時間勤務の申請期間を1年毎から半年（上期・下期）毎へ変更・改正育児・介護休業法による「産後パパ休暇」及び「育児休業の分割取得」を2022年4月1日より適用</li> </ul>
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
J	シチズン	労働時間短縮	労働時間短縮（一日15分の短縮、年間1912時間を年間1852.25時間へ短縮）
A	ジーエス・ユアサ		
M	NTN	非正規社員の賃金引き上げ	非正規社員の賃金引き上げ
	日本精工	シニア社員の賃金引き上げ、および一時金の制度改定	シニア制度の賃金改善
	クボタユニオン	<p>①事業部利益に左右されない、安全衛生の確保・職場環境の改善・福利厚生の充実に向けた継続的な設備投資</p> <p>②深夜労働・休日出勤割増率の改善</p> <p>③役職手当の改善</p>	<p>①継続的な設備投資については労使協議を重ねて進める</p> <p>②深夜労働・休日出勤割増率の改善については実施しない</p> <p>③役職手当の改善については実施する</p>
	コマツユニオン		
	ヤンマー		
	井関農機	シニア社員の賃金引き上げ	シニア社員の賃金引き上げ

産別	組合		
基 幹 労 連	日本製鉄		
	JFEスチール		
	神戸製鋼		
	三菱重工		
	川崎重工		
	IHI		
	住友重機械		
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)		
	キャタピラー日本(製造委員会)		
	日立造船		
	三菱マテリアル		
	住友金属鉱山		
	三井金属		
	DOWA		
JX金属			

産別	組合	要 求	回 答
全 電 線	古河電工		
	住友電工		
	フジクラ		
	昭和電線		