

2021年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2021年2月24日現在
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		要求方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	銘柄	水準	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	61984*8	39.2*8	18.0*8	0.8*8	2/17	3/17											平均賃上げ		人への投資も含め全組合員一人平均8,600円					
	日産	19,767	40.3	16.5	0.7	2/17	3/17						(316,600)参考値*4 (350,100)参考値*4 ※要求は平均賃金改定原資7,000円					平均賃上げ		賃金制度に基づく改定原資7,000円					
	本田技研	37,417	43.1	21.0	1.2	2/17	3/17						300,350*5 373,300*5					平均賃上げ		賃金関連総原資1,500円（ベースアップ500円含む）					
	マツダ	20,650	39.5	16.9	1.1	2/17	3/17						256,600*5 333,400*5					平均賃上げ		人材活躍の最大化のための基盤整備：一人当たり1,500円/月相当の原資を拠出					
	三菱自工	12,401	39.6	14.8	0.9	2/17	3/17						270,300*5 324,600*5					平均賃上げ		賃金処遇改善分1,000円（賃金制度改正に向けた原資を含む）（賃金制度維持分は別途確定）					
	スズキ	16,604	38.8	16.5	0.9	2/17	3/17						-*6					平均賃上げ		昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1,300円					
	SUBARU	15,386	37.7	15.8	1.0	2/17	3/17						263,807 323,831					平均賃上げ		一人平均総額7,000円相当					
	ダイハツ	10,791	39.6	17.0	1.3	2/17	3/17						-*6					平均賃上げ		賃金水準維持+賃金改善分1,500円					
	いすゞ	6,781	39.2	17.8	0.8	2/17	3/17						299,036 363,220					平均賃上げ		賃金カーブ維持分+改善分1,000円					
	日野	10,991	36.1	13.2	0.7	2/17	3/17						291,000 361,000					平均賃上げ		組合員一人平均改定額5,900円					
ヤマハ発動機	8,727	40.1	16.5	1.2	2/17	3/17						270,400*7 310,200*7					平均賃上げ		賃金改善分1,500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：現行水準 *6：要求は行方が水準は非公開 *7：現行値に賃金改善分を反映させた理論値 *8一般組合員のみ

産別	組合	組員数	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		要求方式・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)					2/18			336,500	個別		2,000		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					2/18			313,250	個別		2,000		開発・設計職(*1)	315,250					個別		1,500			
	全富士通労連・富士通					2/18			326,600	個別		2,000		開発・設計職(*1)	328,600					個別		1,000			
	東芝グループ連合・東芝					2/17			319,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	321,700					個別		1,300			
	三菱電機労連・三菱電機					2/18			321,500	個別		2,000		開発・設計職(*1)	323,500					個別		1,000			
	NECグループ連合・日本電気					2/17			330,400	個別		2,000		開発・設計職(*1)	332,400					個別		1,000			
	シャープグループ労連・シャープ					2/17			332,000	個別		2,000		開発・設計職(*1)	334,000					個別		1,500			
	富士電機グループ連合・富士電機					2/18			329,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	331,700					個別		1,000			
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/18			325,700	個別		2,000		開発・設計職(*1)	327,700					個別		1,400			
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/18			309,900	個別		2,000		開発・設計職(*1)	311,900					個別		1,000			
	安川グループユニオン・安川電機					2/18			314,400	個別		2,000		開発・設計職(*1)	316,400					個別		1,000			
	明電舎					2/18			322,000	個別		2,000		開発・設計職(*1)	324,000					個別		1,000			
パイオニア労連・パイオニア					2/18			308,350	個別		2,000		開発・設計職(*1)	310,350					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		要求方式・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				
	オークマ	1,647	33.3			2/24		269,255 266,650	平均 30歳	6,116 1,000	860 1,000	6,976						平均 30歳	6,274 1,000	816 1,000	7,090 266,650				
	島津	2,912	40.2			2/24		365,942 380,995	平均 35歳	5,580	1,300	6,880	30歳	267,650				平均 35歳	5,591	1000+ α					
J	アズビル	3,831	42.3			2/16		339,769 317,018	平均 35歳	4,587	1,413	6,000					平均	4,789	2,000	6,789					
	横河電機	1,897	41.2														平均 30歳	賃金構造維持+ α							
A	ジーエス・ユアサ	2,702	38.7			2/24		310,252 319,900	平均 35歳	5,440	3,000 5,600	8,440	35歳	325,700				平均 35歳	5,458 800	600 800	6,058 319,900				
	NTN	5,526	39.5			2/24		273,100 330,639 292,380	平均 30歳 平均 35歳	別途非正規社員の是正		5,362	30歳				平均 30歳	6,173	850 500	7,023					
M	日本精工	8,325	40.5			2/22		330,639 292,380	平均 35歳	シニア社員の賃金引上げ			35歳				平均 35歳		350	292,380					
	クボタ労連	8,657	37.4			2/18		318,482 271,000	平均 30歳	定期月俸改定額	2,000					平均	定期月俸改定額	300円相当							
	コマツ	9,926	37.6														平均	6,000	1,000	7,000					
	ヤンマー	1,672 [1,732]	37.9			2/24		306,923 286,224	平均 35歳	5,373	6,000						平均	5,436	500	5,936					
	井関農機	1,280	38.4			2/24		298,403 262,870	平均 30歳	6,007	7,130	13,137	30歳	270,000			平均	別途 中途採用者是正							

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		要求方式・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	23,552	—	—	—	—			平均	3,700								平均	3,700	2020年度	3,700				
	JFEスチール	16,081	—	—	—	—			平均	3,700	AP20にて妥結済み							平均	3,700	2021年度	3,700				
	神戸製鋼	10,397	—	—	—	—			平均	3,700								平均	3,700	—	3,700				
	三菱重工	18,196	38.7	####	—	2/12			平均	6,000	—							平均	6,000	2020年度 1,000円	7,000				
	川崎重工	13,207	36.9	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	IHI	5,687	37.5	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	住友重機械	2,559	37	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	1,782	35.4	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	キャタピラー日本(製造部門)	1,168	39.3	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	日立造船	2,526	35.1	####	—	2/12			平均	6,000								平均	6,000						
	三菱マテリアル	4,150	38	####	—	2/12			平均	5,000	—							平均	5,000	2020年度 600円	5,600				
	住友金属鉱山	2,007	40.8	####	—	2/12			平均	5,000								平均	5,000	2020年度 1,500円	6,500				
	三井金属	2,974	40.9	####	—	2/12			平均	5,000								平均	5,000	—	5,000				
	DOWA	561	31.4	6.4	—	2/15			平均	5,000								平均	5,000	—	5,000				
JX金属	2,257	39.1	####	—	2/10			平均	5,000								平均	5,000	—	5,000					

*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。

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		要求方式・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	3,578	41.4	18.6	0.97	2/22			平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善							平均		1,000円					
	住友電工	7,489	40.1	18.80	0.80	2/22			平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善							平均		1,000円					
	フジクラ	1,881	37.3	13.10	0.80	2/22			平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善														
	昭和電線	973	39.0	15.50	0.93	2/22			平均		賃金原資の増額を伴う賃金改善														

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6.0ヵ月			年間242万円	
	日産			年間5.0ヵ月			年間2,028,800円	(年間5.4ヵ月) *1
	本田技研			年間5.0+0.3ヵ月			(年間2,252,000円) *1	年間5.95ヵ月
	マツダ			年間4.8ヵ月+6万円				年間4.8ヵ月+6万円
	三菱自工			年間4.6ヵ月				年間4.6ヵ月
	スズキ			年間5.3ヵ月			年間5.5ヵ月+ α (3万円相当)	
	SUBARU			年間5.0+0.2ヵ月				年間5.6ヵ月
	ダイハツ			年間5.7ヵ月				年間5.7ヵ月
	いすゞ			年間5.0+0.4ヵ月				年間5.0ヵ月+0.6ヵ月
	日野			年間5.0ヵ月			年間1,476,000円	年間5.3ヵ月
	ヤマハ発動機			年間5.5ヵ月				年間5.8ヵ月

*1: () は回答水準の置き換え (組合換算値)

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
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				年間1,721,900円	年間4.85ヵ月
	日立グループ連合・日立製作所	317,800	年間1,907,000円	年間6.0ヵ月			年間1,899,000円	年間6.0ヵ月
	全富士通労連・富士通		業績連動算定方式				年間2,127,900円	年間5.75ヵ月 +0.25ヵ月(加算分)
	東芝グループ連合・東芝		業績連動算定方式				年間1,565,000円	年間4.36ヵ月
	三菱電機労連・三菱電機	289,943	年間1,653,000円	年間5.7ヵ月			年間1,647,000円	年間5.7ヵ月
	NECグループ連合・日本電気		業績連動算定方式				年間1,652,800円	年間4.82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)703,570	2.0ヵ月相当
	富士電機グループ連合・富士電機	329,162	年間1,843,400円	年間5.6ヵ月			年間1,841,600円	年間5.6ヵ月
	村田製作所グループ労連・村田製作所		業績連動算定方式				年間1,471,300+ α	年間4.672+ α
	OKIグループ連合・沖電気工業	331,000	年間1,655,000円	年間5.0ヵ月			年間1,518,000円	年間4.6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1,812,062円	年間5.2ヵ月
	明電舎		業績連動算定方式				年間1,516,325円	年間5.30ヵ月
パイオニア労連・パイオニア		業績連動算定方式				(夏)708,594	2.0ヵ月	
(*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4.0ヵ月			年間1,000,000円	年間3.65ヵ月
	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6.94ヵ月
	横河電機							
	ジーエス・ユアサ		年間1651265	年間5.0ヵ月				年間5.02ヵ月
	NTN			年間4.0ヵ月			年間1351780円	年間4.0ヵ月
	日本精工		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	クボタ労連	318,482	年間2100000円				年間2120000円	年間6.81ヵ月
	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1517582円	年間4.8ヵ月			年間1498000円	年間4.753ヵ月
井関農機			年間4.5ヶ月			年間820000円	年間2.75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
基 幹 労 連	日本製鉄	305,400	(業績連動方式)				年間1,000,000円	
	J F E スチール	305,400	(業績連動方式)				年間1,200,000円	
	神戸製鋼	305,400	(業績連動方式)				年間950,000円	
	三菱重工	—		年間5.7ヵ月				年間5.65ヵ月
	川崎重工	—	(業績連動方式)					年間4.99ヵ月
	I H I	—		年間5.0ヵ月				年間5.1ヵ月＋ 協力金2万円
	住友重機械	—		年間5.5ヵ月				年間5.51ヵ月
	三井E&S(三井E&Sマシナリー)	—	(業績連動方式)					年間5.53ヵ月
	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18.5万円＋4ヵ月	
	三菱マテリアル	—	(業績連動方式)				年間1,397,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,800,000円				年間1,750,000円	
	三井金属	—	(業績連動方式)				年間1,583,000円	
	DOWA	—	(業績連動方式)				年間1,603,000円	
J X 金属	—	(業績連動方式)				年間1,673,000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ヵ月			年間1,322,000円	年間4.24ヵ月
	住友電工			年間4.80ヵ月			年間1,584,000円	年間4.82ヵ月
	フジクラ			年間4.20ヵ月			年間1,057,900円	年間3.55ヵ月
	昭和電線			年間5.00ヵ月			年間1,321,000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	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	166,981									

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(*1)	164,000	2,000	166,000							
	日立グループ連合・日立製作所	164,000	2,000	166,000							
	全富士通労連・富士通	164,000	2,000	166,000							
	東芝グループ連合・東芝	164,000	2,000	166,000							
	三菱電機労連・三菱電機	164,000	2,000	166,000							
	NECグループ連合・日本電気	164,000	2,000	166,000							
	シャープグループ労連・シャープ	165,000	2,000	167,000							
	富士電機グループ連合・富士電機	164,000	2,000	166,000							
	村田製作所グループ労連・村田製作所	164,000	2,000	166,000							
	OKIグループ連合・沖電気工業	164,000	2,000	166,000							
	安川グループユニオン・安川電機	164,000	2,000	166,000							
	明電舎	164,000	2,000	166,000							
	パイオニア労連・パイオニア	164,000	2,000	166,000							
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		引上額	到達水準	引上額	到達水準
J A M	オークマ	167,400	1,500	168,900							
	島津	161,060				952	3	955			
	アズビル	163,000	1,000	164,000		1,050 (※1)					
	横河電機					1,060					
	ジーエス・ユアサ					1,013	78	1,091			
	NTN	176,200				985	30	1,015			
	日本精工	176,980									
	クボタ労連	165,000									
	コマツ										
	ヤンマー	164,000	-	-		1,020					
	井関農機					950 (990) (※2)		970 (1028) (※2)			
	平均										

※1 東京・神奈川・大阪：1,050円、埼玉・千葉・静岡・愛知・三重・京都・兵庫・岡山・広島：960円、他：900円

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									
	JFEスチール	170,000									
	神戸製鋼	170,000									
	三菱重工	168,000	18歳初任給に準拠								
	川崎重工	168,000	4,000	172,000							
	IHI	168,000	4,000	172,000							
	住友重機械	162,170	18歳初任給に準拠								
	三井E&S(三井E &Sマシナリー)	168,000	4,000	172,000							
	キャタピラー日本 (製造部門)	168,000	4,000	172,000							
	日立造船	168,000	4,000	172,000							
	三菱マテリアル	171,200									
	住友金属鉱山	172,000									
	三井金属	164,000									
	DOWA	164,000									
	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	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	168,050									
	住友電工	168,500									
	フジクラ	164,500									
	昭和電線	161,000	3,000	164,000							
	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><賃金> 賃金引上げ・人への投資全組合員一人平均9,200円に含む。</p> <p><一時金> 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一時金を要求する。 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> <p>・コロナ禍での働き方の振り返りと、それを踏まえ今後労使で取り組むべきことを確認</p> <p>・多様な組合員一人ひとりの能力発揮・成長を阻む課題について議論</p> <p>・グループ全体の競争力強化に向けて取り組むべきことを議論</p>	
	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1,000円</p> <p><論議・確認項目> ◇総労働時間短縮の取り組み ：NEW START12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。 なお、法施行による年休取得5日/年の義務化については、抜け漏れない運用に向けて、議論・確認を行う。 ◇業務負荷の平準化・適正化 ：計画を達成するための必要な人・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 ：新型コロナウイルス感染拡大防止の状況下においても出社している組合員の安全確保を中心とした就業環境の改善、在宅勤務など働き方が変わる組合員の諸制度の整備についても論議を実施 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議論・確認を行い、職場全体の環境改善につなげていく。</p>	
	本田技研	<p><一時金>再雇用従業員：年間5.0ヵ月+0.3ヵ月（5.3ヵ月）</p> <p>生産性向上の取り組み》 ・職場ごとに小労使委員会を立ち上げ、職場・領域特有の課題に取り組むことで生産性向上につなげる。組合として以下ストーリーを描き取り組んでいる「本来業務に集中→お客様や社会に貢献できる喜びを実感し働きがい向上→人・組織の活性化→生産性向上」 ・上記取り組みの成果の一部を、総労働時間の短縮などにつなげる。</p>	

	マツダ	<p><年間一時金> 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。</p> <p><通年の取り組みとして展開> ・各職場の特性を踏まえた総労働時間短縮の取り組み 間接系社員については、有給休暇取得推進・時間外労働を合わせた職場主体による取り組みに着手、推進する。 現業系社員については、有給休暇の計画的な取得運動の継続、中長期的に所定外労働時間の短縮に取り組む。</p>	
自動車総連	三菱自工	<p><賃金改善分> 要求しない。 <年間一時金> シニア・パートナー社員、パート・アルバイト社員： 社員平均支給月数が決定後、各制度や取り決めにもとづき、労使で確認・決定する。</p> <p><通年の取り組みとして展開> (1) 総労働時間短縮 下記目標を設定し取り組みを進める。 【2019年～2021年の3か年の取り組み】 ・年休を取得しやすい職場環境づくりに向けて、個人別計画表や運用状況を確認し、職場の課題解決につながる建議を行う。 ・各職場の時間外労働実態を把握し所定外労働時間の削減に向け、業務の効率化、平準化などにつながる建議を行う。 ・各種調査・研究を行うなど、所定内労働時間削減に向けて取り組む。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 勤務間の休息时间確保に向けた取り組み 制度導入に向けた検討を実施し会社に建議する。</p> <p>(4) 多様な働き方の実現 60歳以降の働き方の検討については、ES向上委員会の働き方検討分科会のなかで、具体的な課題解決にむけて労使で検討を進める。</p>	
	スズキ	<p><賃金> 再雇用嘱託社員： 正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。</p> <p><通年の取り組みとして展開> ◇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。</p>	

自動車 総連 いすゞ	SUBARU	<p>再雇用者（シニアスタッフ、シニアパートナー）：人への投資として一人平均1,000円相当分を要求する。 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> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の組織力を高めチームの力を最大化するためにも、マネジメント層が役割と責任を果たせるような環境整備に取り組む。そのうえで、組織の一体感を高め一人ひとりのチャレンジを後押しし、働きがいが高める職場づくりに取り組む。 ・一人ひとりが一歩踏み出し生産性向上に寄与する職場環境づくりに取り組む。 	
	ダイハツ	<p><賃金改定原資> シニアエキスパート/パートタイマー組合員：一般組合員に連動した要求とする</p> <p>職場力の更なる向上</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 安全衛生の取り組み推進 <ul style="list-style-type: none"> ①災害防止 ②労働時間短縮 ③健康づくりと福利厚生の充実 2) 職場活性化に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①人材育成 ②働き方の進化 	
		<p><賃金引き上げ>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。 <一時金>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。 <その他>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議論を要求する。 <その他>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間や就労の在り方に関する論議の継続を要求する。 ・在宅勤務制度の拡充を始めとした多様な、かつ柔軟な働き方に関する議論の継続を要求する。 ・働き方の変化を更なる成長につなげるべく、通年での議論を要求する。 ・労働時間や就労の在り方に関する論議の継続を要求する。 ・在宅勤務制度の拡充を始めとした多様な、かつ柔軟な働き方に関する議論の継続を要求する。 	

自動車 総連	日野	<p><賃金引き上げ> 賃金課題解決の原資として組合員一人5,000円、シニア組合員も含む</p> <p><一時金> シニア組合員：年間5.0ヵ月分を要求する。</p> <p>・人・組織の活力を向上させるために人事処遇制度改定を含めた、意識・組織風土の改革や仕組みの構築</p>	
	ヤマハ発動機	<p><賃金引き上げ> エキスパート社員：賃金改善分として3,000円（1人平均）を要求する。</p> <p><一時金> エキスパート社員：5.5ヵ月を要求する。</p> <p><その他> 契約社員・パート社員：正規社員と同水準の賃金改善を要求する。</p> <p><議論項目> ・職場目線で確認した働き方や職場環境などの諸課題について、経営陣と共有し、改善に向けた議論を行う。</p> <p><通年取り組み項目> ・通年の労使委員会で、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、総労働時間短縮に向けた議論を行う。</p>	

産別	組合		
電機連合	パナソニックグループ 労連	労働対策委員会にて協議（在宅勤務を基本とする働き方、柔軟な勤務制度への見直し、70歳までの就業機会の確保）	
	日立グループ連合・日立製作所	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務手当等の新設 高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議（労使委員会にて協議） ○65歳以降の就労確保（労使委員会にて協議）	
	全富士通労連・富士通	高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議 ○65歳以降の就労確保 ⇒定年後再雇用制度の延長	
電機連合	東芝グループ連合・東芝	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒働き方改革の現状把握と今後の施策や取り組み内容について協議する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒支援のあり方や在宅勤務基準の見直し、施策や制度面での環境整備などを協議する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、就労のあり方について協議する	
	三菱電機労連・三菱電機	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒取得対象者と取得回数の拡充を要求する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒65歳までの雇用延長制度を、65歳以降も延長することを要求する ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒必要性について協議予定	

電 機 連 合	NECグループ連合・ 日本電気	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒New Normal時代におけるメリハリのある働き方やコミュニケーション促進施策について協議する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務時に発生する電気代および通信費を立替経費として請求可能とすることを要求する 高齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒65歳以降の働き方について協議をしていくことを求める ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒雇用延長嘱託の勤務形態の拡大について協議する	
	シャープグループ労 連・シャープ	労使委員会にて協議（ワーク・ライフ・バランスの実現や今後の働き方、高齢雇用）	
	富士電機グループ連 合・富士電機	労使委員会にて協議（働き方改革の取り組み）	
	村田製作所グループ労 連・村田製作所	高齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用の在り方再協議 ⇒定年延長を含む60歳以降の働き方について労使議論を開始する	

電 機 連 合	OKIグループ連合・ 沖電気工業	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒長期化する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、職場のみなさんが安全で安心して働く事ができる職場環境の整備や、社会環境の変化に応じた働き方の協議などを行なうよう要求 高年齢者の活躍に向けた取り組み ○65歳以降の就労確保 ⇒シニアキャスティング制度における雇用延長期間について、満65歳到達までから、満70歳到達までへの引き上げを要求	
	安川グループユニオン・安川電機	働き方改革につながる労使協議の推進 ○働き方改革につながる効果的な施策についての協議 ⇒繁忙職場への具体的なリソース配分や不可平準化に向けた取り組みを要求する テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒現在労使で協議しており、2021年4月正式導入に向け、BCPにおいても適正運用がされているか、引き続き点検することを求める 高年齢者の活躍に向けた取り組み ○60歳以降の雇用のあり方の再協議 ⇒60歳前と後の均等・均衡のとれた処遇を求める ○65歳以降の就労確保 ⇒希望者全員が雇用されて就労できるよう取り組むことを求める ○60歳以降の柔軟な働き方 ⇒柔軟な働き方が選択できるよう求める	
	明電舎	労使委員会にて協議（働き方改革につながる労使協議の推進）	
	パイオニア労連・パイオニア	テレワーク環境の整備 ○テレワーク制度に関する労使協議等の実施 ⇒在宅勤務手当の支給	

産別	組合		
	オークマ		
	島津		
	アズビル		
	横河電機	グループ内賃金改善	
J	ジーエス・ユアサ		
A	NTN	非正規社員の是正	
M	日本精工	◇定期昇給の完全実施 ◇総実労働時間の短縮	
	クボタ労連		
	コマツユニオン		
	ヤンマー	○特別休暇の使用・条件の見直しに関する要求	
	井関農機		

産別	組合	要 求	回 答
基 幹 労 連	日本製鉄		
	J F E スチール		
	神戸製鋼		
	三菱重工		
	川崎重工		
	I H I		
	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(製造部門)		
	日立造船		
	三菱マテリアル		
	住友金属鉱山		
	三井金属		
	D O W A		
J X 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		