

2025年闘争 金属労協集計対象組合 要求・回答状況

①賃金

2025年7月24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	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				
自動車総連	トヨタ	58,397	39.9	18.6	0.7	2/12	3/12	集		平均賃上げ	-*5			352,540 426,000 455,670*3	平均賃上げ	平均賃金引き上げ額は非公表 *資格別の配分は要求通り。ただし制度改定移行原資を含む。			352,540 426,000 455,670*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 指導職：28,440円 ・業務職 業務職1級：11,740円 ・技能職 EX級：13,940円				
	日産	20,642	39.4	13.9	0.5	2/12	3/12	集		平均賃上げ	平均賃金改定原資：18,000円			316,600*4 350,100*4	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資16,500円				2025年4月に新賃金制度への移行を控えていることから、別途事務折衝にて確認	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資18,000円			
	本田技研	34,241	42.6	19.8	1.2	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：19,500円			348,450 418,900	平均賃上げ	総額：15,000円			343,325円 414,400円	平均賃上げ	総額：20,000円				
	マツダ	21,840	41.3	18.4	1.0	2/12	3/12	集		平均賃上げ	人への投資の原資として 総額：18,000円		1行目：若手技能職*1	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：18,000円			1行目：若手技能職*1	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：16,000円			
	三菱自工	12,031	40.88	15.14	0.9	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：19,000円		2行目：中堅技能職*2	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：一人平均17,000円			2行目：中堅技能職*2	-*5 -*5	平均賃上げ	総額：17,500円			
	スズキ	16,696	38.4	16.1	0.8	2/12	3/12	集		平均賃上げ	賃金制度維持分（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 19,000円			-*5 -*5	平均賃上げ	総額：21,600円				-*5 -*5	平均賃上げ	新人事制度における人的資本への投資として、組合要求にある昇給制度維持分と物価上昇の影響を踏まえた配分を含み、組合要求を超える平均10%以上の賃金引き上げを実施			
	SUBARU	16,426	38.1	16.6	0.9	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：21,000円			-*5 -*5	平均賃上げ	専任職で6,000円から33,100円 基幹職は3,300円から39,900円とする。				-*5 -*5	平均賃上げ	総額：一人平均18,300円			
	ダイハツ	9,909	40.7	17.7	1.3	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：21,200円 ＋賃金課題解決原資			-*5 -*5	平均賃上げ	総額一人平均：21,200円 ＋賃金課題解決原資				-*5 -*5	平均賃上げ	－			
	いすゞ	6,820	38.5	16.3	0.7	2/12	3/12	集		平均賃上げ	賃金カーブ維持分＋人への投資 一人平均19,000円			314,467 397,124	平均賃上げ	総額：19,000円				別途確定	平均賃上げ	総額：19,000円			
	日野	8,610	37.4	15.8	0.5	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：18,000円			325,800 390,000	平均賃上げ	総額：18,000円				別途確定	平均賃上げ	総額：16,800円			
ヤマハ発動機	9,056	39.8	15.4	1.0	2/12	3/12	集		平均賃上げ	総額一人平均：20,000円			-*5 -*5	平均賃上げ	総額：19,400円				-*5 -*5	平均賃上げ	総額：17,400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：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						
電機連合	パナソニックグループ労連					2/13	3/12	集	358,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	375,000	個別		13,000		開発・設計職 (※1)	371,000	個別		13,000			
	日立グループ連合・日立製作所					2/13	3/12	集	358,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	375,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	375,000	個別		13,000			
	全富士通労連・富士通					2/13	3/12	集	409,600	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	426,600	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	426,600	個別		13,000			
	東芝グループ連合・東芝					2/13	3/12	集	341,700	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	358,700	個別		14,000		開発・設計職 (※1)	355,700	個別		13,000			
	三菱電機労連・三菱電機					2/13	3/12	集	344,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	361,000	個別		15,000		開発・設計職 (※1)	359,000	個別		13,000			
	NECグループ連合・日本電気					2/12	3/12	集	371,600	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	388,600	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	388,600	個別		13,000			
	村田製作所グループ労連・村田製作所					2/12	3/12	集	346,500	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	363,500	個別		15,000		開発・設計職 (※1)	361,500	個別		13,000			
	シャープグループ労連・シャープ					2/13	3/12	集	351,500	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	368,500	個別		12,000		開発・設計職 (※1)	363,500	個別		10,000			
	富士電機グループ連合・富士電機					2/13	3/12	集	352,700	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	369,700	個別		15,000		開発・設計職 (※1)	367,700	個別		13,000			
	OKIグループ連合・沖電気工業					2/13	3/12	集	323,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	340,000	個別		15,000		開発・設計職 (※1)	338,000	個別		13,000			
合	安川グループユニオン・安川電機					2/13	3/12	集	336,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	353,000	個別		15,000		開発・設計職 (※1)	351,000	個別		13,000			
	明電舎					2/13	3/12	集	323,000	個別		17,000		開発・設計職 (※1)	340,000	個別		14,000		開発・設計職 (※1)	337,000	個別		13,000			
(※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				
			要求方式・銘柄	賃金構造維持分						合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分		合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分		合計		
				年齢	勤続年数						扶養人数	銘柄		水準	銘柄		水準	銘柄		水準	銘柄		水準	銘柄
J	オークマ	1,733	34.4	12.5		2/18	3/11	集	296,536	平均	6,281	15,000	21,281		平均	6,281	11,519	17,800		平均	6,215	9,745	15,960	
	島津	3,032	40.8	15.4		2/18	3/11	集	287,850	30歳	5,400	15,000	20,400	30歳	30歳	5,400	10,570	15,970	30歳	30歳	6,215	13,700		
									402,920	平均	8,470	22,556	31,026	平均	8,432	ベア平均10,074円+特別加算一律1,000円	19,506	平均	6,577	ベア昇給15,300円(一律13,000円+各種是正昇給2,300円)+その他賃金改善7,500円	人への投資トータル29,377円(7.67%)			
									400,900	35歳				35歳	411,700	35歳				35歳				
	アズビル	3,750	42.7	18.5		2/18	3/11	集	356,305	平均	4,489	14,565	19,054		平均	4,489	22,661	27,150		平均	4,315	14,000	18,315	
A	横河電機	1,673	40.9	14.3		2/28	3/10	集		30歳				35歳	(人事賃金制度改定分含む)				平均	(内ベア 11,500)				
									379,590	平均	平均昇給額(約6,000円)	14,500	約20,500	平均	約6,000	14,500	約20,500	平均	平均昇給額(約6,000円)	10,025	約16,025			
M	シチズン	537	40.5	13.8		2/19	3/11	集	355,978	平均	6,500	15,000	21,500		平均	6,500	13,000	19,500		平均	6,500	12,000	18,500	
	ジーエス・ユアサ	3,132	38.8	14.0		2/18	3/12	集	347,130	平均	5,496	18,000	23,496		平均	23,706円：構造維持分5,496円+一律ベア分17,000円+(職責手当1,138円+高年齢減額補填72円)			平均	5,473	14,000	19,473		
M	NTN	5,148	40.1	18.7		2/18	3/6	集	342,900	35歳				35歳	35歳	17,000		35歳	35歳	14,000				
	日本精工	6,890	40.7	15.7		2/18	3/11	集		平均			20,088		平均				平均	5,464	14,000	19,464		
									291,700	30歳	5,088	15,000	20,088	30歳	306,700	30歳	15,000	30歳	306,700	30歳	14,000			
										35歳	19,500円(定昇含む)+制度改定原資3,000円			35歳	326,380	35歳	16,500円(定昇+賃金改善分)			35歳		19,500(定昇含む)		
	クボタユニオン	11,185	37.7	13.1		2/18	3/11	集	347,500	平均	23,000円(定期月俸改定額、進級原資含む)				平均	21,700(定期月俸改定額、進級原資含む)			平均	20,000円+α(αは別原資で3,000円加算)				
	コマツ	10,448	39.5	15.2		2/25	3/11	集	348,434	平均	6,250	17,500	23,750		平均	6,250	15,450	21,700		平均	6,250	17,390	23,640	
	ヤンマー	1,715	41.1	17.4		2/17	3/12	集	342,543	平均	4,443	15,000	19,443		平均	4,351	15,000	19,351		平均	4,610	12,000	16,610	
									310,246	35歳				35歳	35歳									

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*2		合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分*2		合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分*2		合計
											賃金構造維持分	賃上げ		銘柄	水準		賃金構造維持分	賃上げ		銘柄	水準		賃金構造維持分	賃上げ	
基幹労連	日本製鉄	23,319	—	—	—	2/7	3/12	集	325,500	平均	7,100	15,000	22,100			平均	7,100	12,000	19,100			平均	6,900	35,000	41,900
	J F E スチール	14,278	—	—	—	2/7	3/12	集	325,500	平均	7,100	15,000	22,100			平均	7,100	15,000	22,100			平均	6,900	30,000	36,900
	神戸製鋼	14,138	—	—	—	2/7	3/12	集	325,500	平均	7,100	15,000	22,100			平均	7,100	15,000	22,100			平均	6,900	30,000	36,900
	三菱重工	23,499	39.7	18.4	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	川崎重工	13,865	38.5	12.9	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	I H I	5,470	39.4	14.8	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	住友重機械	2,998	37.3	9.8	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	三井E&S	1,934	37.7	9.0	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000			平均	6,000	12,000	18,000
	キャタビラー日本(製造委員会)	1,153	42.6	17.3	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	カナデビア	2,228	35.4	9.9	—	2/7	3/12	集	—	平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	15,000	21,000			平均	6,000	18,000	24,000
	三菱マテリアル	3,417	44.6	19.0	—	2/7	3/12	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000
	住友金属鉱山	2,489	47.1	21.7	—	2/7	3/12	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000
三井金属	4,022	42.0	15.0	—	2/7	3/12	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000	
DOWA	555	36.9	13.7	—	2/7	3/12	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000	
J X 金属	3,485	38.2	11.4	—	2/7	3/12	集	—	平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,000	20,000			平均	5,000	15,500	20,500	
*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		合計	個別賃金要求水準		回答方式・銘柄	賃金構造維持分		合計	個別賃金到達水準		要求方式・銘柄	賃金構造維持分		合計
											賃金構造維持分	賃上げ		銘柄	水準		賃金構造維持分	賃上げ		銘柄	水準		賃金構造維持分	賃上げ	
全電線	古河電工	3,409	39.9	16.5	0.7	2/18	3/12	集		平均		18,000				平均		18,000				平均		15,000	
	住友電工	7,312	39.3	17.6	0.61	2/18	3/12	集		平均		15,000				平均		15,000				平均		13,000	
	フジクラ	1,603	40.2	16.1	0.7	2/18	3/12	集		平均		18,000				平均		16,100				平均		13,700	
	SWCC	1,208	39.6	15.4	0.67	2/18	3/12	集		平均		15,000				平均		15,000				平均		10,000	

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7.6カ月		年間7.6カ月		年間7.6カ月
	日産			年間5.2カ月		年間5.2カ月		年間5.8カ月
	本田技研			年間5.0カ月＋1.9カ月		年間5.0カ月＋1.9カ月		年間7.1カ月
	マツダ			年間5.4カ月		年間5.4カ月		年間5.6カ月
	三菱自工			年間5.7カ月		年間5.0カ月		年間6.0カ月
	スズキ			年間6.6カ月		年間6.6カ月		年間6.2カ月
	S U B A R U			年間5.0カ月＋1.3カ月		年間6.3カ月		年間6.0カ月
	ダイハツ			年間5.4カ月		年間5.4カ月		－
	いすゞ			年間5.0カ月＋1.0カ月		年間5.8＋0.2カ月		年間6.0カ月
	日野			年間5.0カ月		年間4.5カ月		年間4.0カ月
	ヤマハ発動機			年間6.2カ月		年間6.0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2,106,400円	年間5.4ヵ月	年間1,999,600円	年間5.3ヵ月
	日立グループ連合・日立製作所	354,600	年間2,447,000円	年間6.9ヵ月	年間2,304,900円	年間6.5ヵ月	年間2,028,079円	年間6.17ヵ月
	全富士通労連・富士通		業績連動算定方式		年間2,576,400円	年間6.30ヵ月	年間2,082,000円	年間5.22ヵ月
	東芝グループ連合・東芝		業績連動算定方式		年間2,498,000円	年間6.66ヵ月	年間1,739,000円	年間4.73ヵ月
	三菱電機労連・三菱電機	352,528	年間2,291,000円	年間6.5ヵ月	年間2,116,000円	年間6.0ヵ月	年間1,740,000円	年間5.8ヵ月
	NECグループ連合・日本電気		業績連動算定方式		年間1,567,000円	年間4.0ヵ月以上	年間1,886,900円	年間5.53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1,619,900+ α	年間4.6ヵ月+ α	年間1,610,400円+ α	年間4.6ヵ月+ α
	シャープグループ労連・シャープ		業績連動算定方式		(夏) 728,964	(夏) 2.0ヵ月相当	(夏) 711,324円	(夏) 2.0ヵ月相当
	富士電機グループ連合・富士電機	347,852	年間2,191,500円	年間6.3ヵ月	年間2,191,500円	年間6.3ヵ月	年間2,117,000円	年間6.2ヵ月+0.1ヵ月
	OKIグループ連合・沖電気工業	353,000	年間1,765,000円	年間5.0ヵ月	年間1,517,900円	年間4.3ヵ月	年間1,543,500円	年間4.5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2,166,053円	年間5.85ヵ月	年間2,276,286円	年間6.34ヵ月
	明電舎		業績連動算定方式		年間1,922,380円	年間6.53ヵ月	年間1,520,726円	年間5.31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		年間1,660,000円	年間5.2ヵ月	年間1,635,000円	年間5.20ヵ月	年間1,600,000円	年間5.304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8.33ヵ月		年間7.63ヵ月
	横河電機			年間6.4ヵ月		年間6.4ヵ月		年間6.4ヵ月
	シチズン		半期業績連動		半期業績連動		半期業績連動	
	ジーエス・ユアサ		年間業績連動			年間5.724ヵ月	年間1,936,996円	年間5.5ヵ月
	N T N		年間1,939,163円	年間5.2ヵ月	年間1,862,390円	年間5.0ヵ月	年間1,798,990円	年間5.0ヵ月
	日本精工		年間業績連動		年間業績連動		年間業績連動	
	クボタユニオン		年間2,120,000円		年間2,120,000円		年間2,150,000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1,902,647円	年間5.4ヵ月	年間1,805,000円	年間5.12ヵ月	年間1,790,000円	年間5.309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	344,500	業績連動		年間2,150,000円		年間2,300,000円	
	J F E スチール	344,500	業績連動		年間1,290,000円		年間1,690,000円	
	神戸製鋼	344,500	業績連動		年間1,840,000円		年間1,850,000円	
	三菱重工	—		年間6.5ヵ月分		年間6.5ヵ月分		年間6.1ヵ月分
	川崎重工	—	業績連動		年間4ヵ月＋817,000円			年間4.7ヵ月分
	I H I	—		年間7.0ヵ月分		年間6.5ヵ月分		年間4.8ヵ月分
	住友重機械	—		年間5.6ヵ月分		年間5.3ヵ月分		年間5.8ヵ月分
	三井E & S	—	業績連動			年間6.793ヵ月		年間5.68ヵ月分
	キャタピラー日本(製造委員会)	—	季節手当等に織り込み済み		季節手当等に織り込み済み		季節手当等に織り込み済み	
	カナデビア	—		年間5.5ヵ月分		年間5.5ヵ月分	年間40万円＋4ヵ月分	
	三菱マテリアル	—	業績連動				年間1,399,000円	
	住友金属鉱山	—	年間1,850,000円		年間1,700,000円		年間1,780,000円	
	三井金属	—	業績連動		年間1,944,000円		年間1,682,000円	
	D O W A	—	業績連動		年間1,810,000円		年間1,810,000円	
	J X 金属	—	業績連動		年間2,158,000円		年間1,956,000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1,543,000円	年間4.50ヵ月	年間1,328,000円	年間4.05ヵ月
	住友電工			年間5.50ヵ月	年間1,924,000円	年間5.30ヵ月	年間1,750,000円	年間5.00ヵ月
	フジクラ			年間6.00ヵ月	年間2,121,500円	年間6.00ヵ月	年間1,797,200円	年間5.35ヵ月
	S W C C			年間5.50ヵ月	年間1,835,000円	年間5.50ヵ月	年間1,534,000円	年間4.80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
自動車総連	トヨタ						1,070				
	日産	193,000									
	本田技研	203,310		216,310	7,250	210,560					
	マツダ	181,300									
	三菱自工	175,300									
	スズキ	201,000									
	SUBARU	191,400		205,000	13,600	205,000					
	ダイハツ						1,120		1,250	130	1,250
	いすゞ	181,000		205,000	24,000	205,000					
	日野						1,170				
	ヤマハ発動機	200,000		200,000	25,000	225,000					
	平均										

産別	組合	1 8 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 機 連 合	パナソニックグループ労連	184, 500	23, 500	208, 000	16, 500	201, 000					
	日立グループ連合・日立製作所	184, 500	22, 500	207, 000	20, 500	205, 000					
	全富士通労連・富士通	185, 000	20, 000	205, 000	15, 000	200, 000					
	東芝グループ連合・東芝	184, 500	22, 500	207, 000	20, 500	205, 000					
	三菱電機労連・三菱電機	185, 500	16, 500	202, 000	21, 500	207, 000					
	NECグループ連合・日本電気	212, 300	14, 000	226, 300	10, 700	223, 000					
	村田製作所グループ労連・村田製作所	184, 500	15, 500	200, 000	15, 500	200, 000					
	シャープグループ労連・シャープ	187, 000	13, 000	200, 000	13, 000	200, 000					
	富士電機グループ連合・富士電機	184, 500	21, 500	206, 000	20, 500	205, 000					
	OKIグループ連合・沖電気工業	184, 500	21, 500	206, 000	15, 500	200, 000					
	安川グループユニオン・安川電機	184, 500	15, 500	200, 000	15, 500	200, 000					
	明電舎	184, 500	15, 500	202, 000	20, 500	205, 000					
平均											

産別	組合	1 8 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		時間額				
			引上額	到達水準	引上額	到達水準	現行水準	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	183, 200	15, 000	198, 200			1, 080	100	1, 180	60	1, 140
	島津	206, 500					1, 117	63	1, 180	28	1, 145
	アズビル	179, 250	11, 500	190, 750			※1 1050	※1a 50			
	横河電機										
	シチズン						1, 150				
	ジーエス・ユアサ						1, 188				
	N T N	195, 600	15, 000	210, 600			1, 100	160	1, 260	70	1, 170
	日本精工	199, 000		211, 000							
	クボタユニオン										
	コマツ						1, 200	50	1, 250		
	ヤンマー	183, 800					1, 176				
	平均										
※1 東京・神奈川・大阪：1, 190円、埼玉・千葉・静岡・愛知・京都・兵庫：1, 100円 ※1a 東京・神奈川・大阪：1, 260円、埼玉・千葉・静岡・愛知・三重・滋賀・京都・兵庫・広島：1, 170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		要求	到達水準	引上額	到達水準
基幹労働連	日本製鉄	210,000			5,000	215,000					
	J F E スチール	220,000			15,000	235,000					
	神戸製鋼	212,560			12,000	224,560					
	三菱重工	198,600	賃金改善見合い		13,800	212,400					
	川崎重工	193,000		208,000円	15,000	208,000					
	I H I	193,000		208,000円	15,000	208,000					
	住友重機械	197,870	改訂後の18歳初任給準拠		15,000	212,870					
	三井E & S	193,000		208,000円	15,000	208,000					
	キャタピラー日本 (製造委員会)	193,000		208,000円	15,000	208,000					
	カナデビア	193,000		208,000円	15,000	208,000					
	三菱マテリアル	193,500									
	住友金属鉱山	193,000			15,000	208,000					
	三井金属	200,000			15,000	215,000					
	DOWA	200,000			20,000	220,000					
	J X 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	195,000	18,000	213,000	15,000	210,000					
	住友電工						202,000				
	フジクラ	193,000	18,000	211,000	18,000	211,000					
	SWCC	190,000	15,000	205,000	15,000	205,000					
	平均	192,667	17,000	209,667							

④産別重点項目

産別	組合	要 求	回 答
自動車 総連	トヨタ	【賃金】 〈スキルド・パートナー会員（上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー（A）、スキルド・パートナー）に関する要求（案）〉 一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。また、職場を支える役割が年々増している職場実態と、より一層の活躍の観点から、60歳以降の働きがいのある働き方・働きに見合った処遇改善の議論を、労使協議会を機に本年も加速させていく。 〈パートタイマー会員に関する要求（案）〉 一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。 詳細については別途、賃金分科会で協議する。 〈シニア期間従業員会員に関する要求（案）〉 一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。 詳細については別途、賃金分科会で協議する。 【一時金】 スキルド・パートナー会員（上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー（A）、スキルド・パートナー）、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。	定年後再雇用者：一般組合員の交渉結果に連動 シニア期間従業員：日給350円引き上げ パートタイマー：時給40円引き上げ
		5年、10年、50年先の日本と自動車産業の「未来」と「笑顔」を創るため、トヨタで働く一人ひとりが果たしていくべき役割と責任について「多様性・成長・貢献」の観点から労使で以下を話し合いたい。 ①自動車産業が大きくなうねりを迎える中で、トヨタで働く一人ひとりが取り巻く環境や置かれている立場を正しく理解し、何を大事にしていくべきか、共通の目線に立つ。 ②トヨタで働く一人ひとりが「働きがい（やりがい＋働きやすさ）」をこれまで以上に高めトヨタで働いていて幸せを感じることができるために、やるべきこと、できることは何か？ ③日本と自動車産業の発展に力を尽くせる会社・職場・人材であるために、今後、更に取り組みを進めること、変えるべきこと、挑戦すべきことは何か？	

自動車総連	日産	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12,000円	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10,500円
		年間休日数の増加に向けて、労使で論議・確認を行う。	年間休日5日増を2027年度までに実現するべく、労使検討委員会の中で論議を開始する。
		「時間外労働時間の削減」 ①所定内労働時間: 1,952時間 ②時間外労働時間: 三六協定の通常時上限時間(360時間)超過者比率の削減 ③全部署で三六協定特別時の上限時間を540時間/年以下で締結 ④間接部署については、深夜残業は基本的に命じない。命ずる場合は、ルールに基づき、事前申請をする 「年次有給休暇の取得促進」 ①年休取得全社一人平均19.0日/年以上 ②年休付与日数12日以上で取得日数12日未満者の削減 ③年休カットゼロを最終目標と置き、労使で論議・確認を行う	
	本田技研	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き上げの個別検討を要望する。	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き上げの個別検討を行う。
		休日増の取り組みは既に労使議論を進めており、今後も協議を続けていく。 通年の活動と連携して取り組む ・目指す姿を見据え、全社視点で「働き方ルールの一貫化・シンプル化」に労使で取り組んでいく ・労働時間について各事業所議論と連携して取り組む。 ・年間休日数について労使議論を行っていく。 ・一人ひとりが変革にチャレンジし、働きがいと誇りを実感できる職場環境に向けて議論を行っていく。	-
	マツダ	<賃金> 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 <一時金> 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 期間社員組合員: 妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算	再雇用社員、エキスパート・ファミリーの賞与水準は、本給に応じて社員と連動するものとし、6ヶ月勤務し契約更新を経て組合員になった期間社員については、夏季・冬季賞与それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。
		休日増の取り組みは通年の取り組み。 以下の2つの切り口で課題提起し、改善に向けた協議を行う。 ①人に関する課題 透明性・納得性のある評価・処遇制度・運用見直しや自律的な学び・キャリア形成の促進 ②働き方に関する課題 業務効率化と人・組織パフォーマンス最大化、組合員の自立を実現し、会社の成長と産業の魅力向上	今後、継続的に労使で協議を行い、対応について検討する

自動車 総連	三菱自工	<賃金改善分> 時給制：80円、月給制：13,000円を要求する。	<賃金改善> シニア・パートナー社員：時給80円、月給13,000円 非正規労働者：時給80円
		・総労働時間短縮に向けた取り組み：①総労働時間の短縮（2027年までに年間休日5日増の実現に向け会社へ建議）、②36協定締結内容の見直し ・多様な働き方の実現：①両立支援制度、②60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築	年間休日5日増に向け、専門委員会を設置し継続論議することを確認。
	スズキ	<賃金> 再雇用嘱託社員の組合員についても、人への投資は正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。	
		・人財育成を促す人事制度の充実に向け、職場の声に基づいた課題の解決や組合員のやりがい向上につながるよう、労使で協議を続ける。 ・総労働時間短縮においては、時間外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進に加え、自動車総連の方針「2027年までに年間休日数の5日増」も意識した協議を行う。	
	SUBARU	組合員である再雇用者（SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー）については、チャレンジを促すために考課に応じて一般組合員同等額の改善分を一時金に加算することを要求する。また、一般組合員の物価上昇分と同額の一律配分を要求する。 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条件改善を要請する。	再雇用者：賃金6,000円引き上げ。加えて、資格と考課に応じて0円～60,000円の賞与加算を行う。
		SUBARUが将来的にも選ばれる企業となるために、2027年までに年間休日を5日増やし126日にすることを目指す。	生産性を向上させ、人への投資の1つの手段として休日増を検討する。年間通した全体労使協議会の中で確認していく。
		これまで以上に柔軟性と拡張性を持ち、働き方改善を通じて組合員一人ひとりが仕事を自分事とし、各部署で連携しながら生産性を高められる（チャレンジできる）職場風土・環境づくりに向けて協議する。	
	ダイハツ	非正規（シニアエキスパート/パートタイマー/期間社員組合員）：一般組合員に準じた改善分とする。	シニアエキスパート/パートタイマー/期間社員組合員：一般組合員に準じて賃金改善及び配分を行う。
		一人ひとりが主体的に取り組み、変化を感じ、安心・笑顔・成長を実感できる職場に変えるため、一人ひとりの成長、働いて良かったと思える職場に向けて具体的に組み込まれたい ※組合員のみならず管理職、派遣社員を含めた非正規労働者など、ダイハツで働くすべての人を視野に入れた職場風土作り	-

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） 一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。 ○組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み 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確認と必要に応じた改善を要請する。	組合員以外の非正規については、引き続き適切に対応する
		・公私ともに充実した生活を送るため、また自動車産業の魅力向上に向け2026年度いすゞ暦の所定内労働時間を1,952時間から1,944時間（休日1日増）に短縮することに加え、その実現に向けた「総労働時間短縮に関する労使専門委員会」を立ち上げることを要求する。また、3ヵ年かけて所定内労働時間1,912時間（休日5日増）の達成に向け議論することを要求する。 ・全ての働く仲間が日々、安心して働ける職場環境の実現、組合員が自律的に成長し、やりがい向上につながる諸制度の見直しに向け、引き続き「労使検討委員会」などの労使協議の中で議論を深めることを要求する。	引き続き通年で議論するとともに、生産性の向上と2028年度までの休日5日増を含む総労働時間短縮の実現に向け、労使専門委員会を立ち上げ議論する
	日野	-	-
		下記について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。 ・変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して ・日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために ・「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために	-
	ヤマハ発動機	正規社員と同水準の賃金改善を要求する。	正規社員の賃金改善分相応の処遇改善を実施する
		年間休日増を達成すべく生産性向上施策を議論する労使委員会の設置を要求する。	
		・総労働時間の短縮、休暇の取得率向上に取り組む ・製造職場、間接職場の働きやすさ・働きがいの向上に取り組む	

産別	組合		
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	※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	※以下について、闘争とは別に労使委員会で協議 ◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・36協定特別条項限度時間の引き下げ ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ・交替制勤務者は常日勤者より短い年間所定労働時間を設定 ◇すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 ・テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討 ◇ジェンダー平等の実現 ・トイレや服装、健康診断への配慮など職場環境整備についての労使協議の実施 ・性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度とするための労使協議の実施 ◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・65歳以降の就労確保 ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ◇定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進	◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・所定外労働時間免除期間について⇒特別な事情があり会社が必要と認めた場合は小学校卒業まで ・子の看護等休暇の取得事由について⇒対象期間は現行制度で小学校卒業まで。今回事由に卒業式を追加。4/1以降、授業参観や運動会等の行事に参加する場合についても取得を認める方向で協議中 ※その他項目について、闘争とは別に労使委員会で協議
	全富士通労連・富士通	◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ・年代別研修の新設・現行の研修の対象年齢前倒し、両研修の必修化 ◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・多目的休暇およびカフェテリアプランのポイントを正規従業員と同様に付与する ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み	◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ⇒上司・部下の双方向のコミュニケーションによる成長支援を強化するとともに、キャリア意識醸成につながる定期的な機会を2025年度中に拡充する ◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ⇒多目的休暇およびカフェテリアプランのポイントを正規従業員と同様に付与する ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ⇒柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施などについて、協議済み。

電 機 連 合	東芝グループ 連・東芝	◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・65歳以降の就労確保 ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・子の看護等休暇の取得事由について、協議する	◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・65歳以降の就労確保⇒人事処遇制度見直しとあわせ、4月以降に労使検討会を開催し検討していく ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・子の看護等休暇の取得事由について、小学校6年までの子に対しては法対応に加え、卒業式を追加。中学1学年以上～18歳に到達する年度までの子についても、学校等の行事（入学・卒業式）参加を追加
	三菱電機労連・ 三菱電機	◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ・養育両立支援休暇の導入を要求。出生日から小学校就学前の子を養育する従業員、10日／年を上限、有給扱いの休暇制度として要求 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ・法の趣旨に則った適切な対応 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ◇育児休業取得状況について会社の対応状況を確認 ◇育児短時間勤務制度 障がい児または医療的ケア児を子に持つ者については、子が18歳到達年度の3月まで期限の延長を可能とする ◇時間外就業および深夜就業の制限 障がい児または医療的ケア児を子に持つ者については、子が18歳到達年度の3月まで措置の対象とする ◇定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み ・定年後再雇用制度の改定に伴い対象者の組合員化について協議	◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ・両立支援休暇の導入⇒養育両立支援欠勤の導入。出生日から8週間を経過し、小学校就学前の子を養育する従業員、10日／年を上限、一時金控除あり ◇子の看護等休暇の取得事由について法を上回る取り組み ⇒感染症による幼稚園などの学級閉鎖による看護や子の入園（学）式、卒園（業）式への参加について追加 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ◇育児休業取得状況について会社の対応状況を確認 ⇒別途具体的な実施方法を確認 ◇育児短時間勤務制度 ⇒障がい児または医療的ケア児を子に持つ者については、子が18歳到達年度の3月まで期限の延長を可能とする ◇時間外就業および深夜就業の制限 障がい児または医療的ケア児を子に持つ者については、子が18歳到達年度の3月まで措置の対象とする ◇定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み ⇒新制度適用者は労働協約上の組合員とすることを労使で確認。労働協約への記載方法などは継続協議

電 機 機 連 合	NECグループ 連合・日本電気	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・長時間労働抑制に向けたモニタリングの取り組みや本人とマネジメント双方の働き方に関するリテラシー向上について協議を行う ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ・年休取得推奨日についての周知施策、職場の状況に応じた柔軟な日程設定について協議を行う 【すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続】 ◇業務計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備などの働き方改革につながる取り組みのための労使議論の深化や活性化 ・会議室不足やネットワークの混雑の改善について協議を行う ◇組織内において連携が図れる体制構築、組織内コミュニケーションの強化につながる取り組み ・Face to Face活用の働き方が会社の戦略実行力に与えている影響を確認するとともに、円滑なコミュニケーションを図るためのオフィスの利活用に向けた協議を行う 【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】 ◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ・キャリア支援制度の利用実績を確認しつつ、キャリア自律に向けた行動の後押しにつながる取り組みについて協議を行う ・キャリア自律に向けて社内のジョブを体験できる仕組みについて協議する ◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・雇用延長嘱託制度に関する、コミュニケーションやポジション数不足といった課題の解決に向けて協議を行う ◇障がい者の雇用促進と職場環境整備 ・障がいのある社員がいきいきと働ける環境整備について協議を行う ・法定雇用率引き上げに向けた会社の対策を確認する ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ・健康推進に向けて会社が実施している対策を確認しつつ、今後の労使連携の取り組みについても協議を行う	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ⇒労働時間の適正登録をサポートするため、PC無操作時間を休憩時間候補として勤務管理システムにデータ連携する仕組みを導入することを確認 ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ⇒継続協議 【すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続】 ◇業務計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備などの働き方改革につながる取り組みのための労使議論の深化や活性化 ⇒会議室不足が顕著であるエリアは2025年度第2四半期までに会議室を拡充 ◇組織内において連携が図れる体制構築、組織内コミュニケーションの強化につながる取り組み ⇒出社率や出社日のルール策定を支援する取り組みを実施 【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】 ◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ・さらなる促進に向けて取り組みを進める。継続協議 ・キャリア自律に向けて社内のジョブを体験できる施策「ジョブシャドウイング」について労使協議を実施済 ◇60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・新たなポジションへの後押しを支援するため、雇用延長嘱託の職域開拓やキャリア形成支援を進めることを確認 ◇障がい者の雇用促進と職場環境整備 ・「だれでもトイレ」の拡充を要望したが建物の構造上から追加が難しいという回答。継続協議 ・グループ全体で雇用推進施策を議論していることや精神・発達障がい者向けの環境整備も重点的に行っていることを確認 ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ・メンタル不調予防のためのセルフケア研修等や専門家への相談窓口を周知していくことを確認
	村田製作所グループ 労連・村田製作所	※労協改定年ではないため、要求・協議なし	※労協改定年ではないため、要求・協議なし

電 機 連 合	シャープグループ 労連・シャープ	◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ・法定措置のいずれかを選択できるように対応を協議 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ・個別周知と意向確認の実施方法を協議 ◇子の看護等休暇の取得事由について法を上回る取り組み ・法改正に沿った対応を就業規則に明記する方向で協議 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ・意向聴取の方法を協議 ◇介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 ・個別周知と意向確認の実施方法を協議	◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ⇒継続協議を行い、制度の詳細を議論する ◇子の看護等休暇の取得事由について法を上回る取り組み ⇒取得理由を下記の通り拡大し、制度名称を子の看護休暇から「子の看護等休暇」に変更する ・感染症に伴う学級閉鎖などの場合 ・子の入園（入学）式、卒園（卒業）式に参加する場合 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ⇒継続協議を行い、制度の詳細を議論する ◇介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合に、当該労働者に対して、介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 ⇒【個別周知】総務部門より面談（口頭）、書面の交付（ガイドブックの配布）または電子メールを通じて個別の周知を行う 【意向確認】総務部門より個別の周知の際に合わせて本人の意向確認を行う
------------------	---------------------	--	---

電 機 連 合	富士電機グループ連合・富士電機	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・労働時間の適正な管理の確認とフォローの実施 【働き方改革の取り組み】 ◇テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討 ・製造職場の社員への検討状況を確認 ◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ・製造職場の社員への検討状況を確認 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ・周知時期を含めた個別の周知・意向確認フローについて確認 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ・意向聴取時期を含めた個別の意向聴取・配慮フローについて確認	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ⇒・2024年度長時間労働是正の取り組みの確認と時間外労働の状況確認→平均時間外労働時間：対前年減 単月80h超過者：対前年大幅減（－70%） ・今後の取り組みを確認→平均時間外労働時間45h超過者数を新たに管理指標に取り入れ、チェック、フォローを行っていく等 ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 年休取得の促進⇒2024年度の取り組みと休暇取得状況と今後の取り組みを確認。現状の取り組みの継続、有給休暇付与日数50%取得未達者を新たに管理指標に取り入れ、チェック、フォローを行っていく等 ◇テレワークやフレックスタイムなどを実施困難な職種および育児や介護など、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方の検討 ◇育児期の働き方として、6時間勤務（短時間勤務）を確保したうえで、他の働き方を2つ以上選択できるよう整備 ◇子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に係る意向の聴取と意向への配慮 ◇柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認の定期的な実施 ⇒継続協議していくことを確認 ◇介護に関わる両立支援制度等の情報を個別に周知 ⇒「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を配付し、制度利用の意向をする。40歳到達者に限らず、すべての社員に向けて、定期的に介護休職や両立支援制度に関する情報提供を行う
------------------	-----------------	---	--

電 機 連 合	OKIグループ 連合・沖電気工 業	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・計画的な引き下げに向けた取り組みについて協議する ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ・交替勤務者の実労働時間等について協議する ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・所定外労働免除期間について、さらに免除期間を延ばす ・子の看護等休暇の対象期間について、さらに免除期間を延ばす ・子の看護等休暇の取得事由について、卒業式を追加する ◇育児休業取得状況について会社の対応状況を確認 ・ポジティブ・アクションの取り組みについて確認するとともに、必要に応じて協議するよう要求 ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ・目的別休暇の取得事由に更年期症状等に伴う体調不良（治療・通院を必要としない症状）を追加するように要求 ◇パートタイム・有期契約労働者などの賃金は産業別最低賃金を上回る水準の確保 ・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、必要に応じて協議するよう要求 ◇定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み ・産業別最低賃金から算出される日給・時給を保障するよう要求	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ⇒長時間労働抑制に向けて、引き続き労使で協議を実施 ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ⇒引き続き、労使で協議を実施 ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・所定外労働免除期間については現行通り ・子の看護等休暇の対象期間については現行通り ・子の看護等休暇の取得事由について、法対応に加え卒業式を追加 ◇育児休業取得状況について会社の対応状況を確認 ⇒男女間の賃金格差、育児休業取得状況に労使で確認。引き続き、労使で協議を実施 ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ⇒労使協議を実施する ◇パートタイム・有期契約労働者などの賃金は産業別最低賃金を上回る水準の確保 ⇒要求内容に未到達 ◇定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組合員化に向けた取り組み ⇒要求内容に未到達
------------------	-------------------------	--	---

電 機 連 合	安川グループユニオン・安川電機	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・36協定の特別条項の限度時間の引き下げに向けた計画的な取り組みの継続を求める ・勤務間のインターバル（必要な休息时间）を確保する取り組みを求める ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ・年5日以上の子休を確実に取得したうえで、労働協約で締結している「月1日を基調として年間12日」の取得を徹底すること、および年間取得が平均15日以上（一斉取得日を含める）となる取り組みの継続を求める ◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・育児休業取得者を対象に実施している3回の面談（退職前・復職前・復職後）について、面談のタイミングや内容の整備を求める ・小学校就学前の子を養育するすべての労働者に対して、テレワークを選択できることを要求 ・PTA活動や子の育児など、積立休暇の子に関する取得事由でも取得可能とすることを要求 ・労働者等への介護に関する両立支援制度等の早期情報提供について、40歳前後のタイミングで提供することを要求。さらに、入社時などすべての従業員へ情報を提供することを要求	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ⇒・長時間労働者を減らす取り組みについて深く議論し、PDCAを回していく（継続協議） ・労使課題に関する検討委員会や働き方検討委員会のなかで議論していく（継続協議） ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ⇒・全従業員が法定の取得義務日数（年間5日/人）を確実に取得できるよう今後も継続的なフォローを行う ◇リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ⇒労使課題に関する検討委員会の中で、キャリアパスモデルや奨励金制度、資格支援金制度などの活用状況、課題について協議する ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ⇒・最大5回の両立支援面談として、働くうえでの配慮事項の確認に加え、キャリア形成につながるように、より充実した面談のしくみ、流れとする ・テレワークについては、業務の性質上、難しい職場、時期もあるが、個別の相談があった際は、引き続き、一人ひとりの状況や職場状況をふまえたうえで判断する ・子の看護等休暇の取得事由について、PTA活動など積立休暇の子に関する取得事由を含め、法を上回る内容で休暇を取得可能とする ・40歳前後のタイミングで対象者に情報を記載したメールを一斉送付することを想定。入社時には、新入社員に対して導入研修時に説明を織り込み、中途入社者に対しては入社時の送付資料とあわせて資料を送付するなどの対応を検討
------------------	-----------------	---	--

電 機 連 合	明電舎	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ・労使協議の場において、限度時間の引き下げについて会社の感触等を確認していく ・労使検討委員会にて、勤務間インターバルの制度導入に向けて論議を行っていく ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ・1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施 ◇すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 ・労使協議の場で会社の方針や計画を確認していく ・労使協議の場で、さまざまな事情を抱える労働者に配慮した働き方について対象者の範囲拡大について検討を進めていく 【ジェンダー平等の実現】 ◇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の実施 ・賃金構成改定後の実態把握と分析を行い、賃金差の是正に向けて労使協議を進めていく ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ・要求は行わないが、法対応の制度改定や運用方法の見直しについて、春闘期間中に整理 ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ・会社の今後の方針や計画を確認	◆労働者の健康を守る取り組み【統一目標基準】 ⇒・限度時間引き下げの感触をつかむことはできなかった。時間外労働削減の解決が優先 ・会社から回答を引き出すことはできなかった。労使検討委員会の場で検討を進めていく ◆総実労働時間の短縮に向けた取り組み【統一目標基準】 ⇒所定労働時間引き下げの感触をつかむことはできなかった。時間外労働削減の解決が優先 ◇すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 ⇒・引き続き確認していく ・テレワークの制限はないことを確認。制度利用できない職場の環境改善を労使で検討していく（継続協議） ◇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の実施 ⇒新人事処遇制度へ移行する前の段階のテーブルとして経過措置テーブルを設定する。引き続き労使で分析を行い検討していく ◇仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ⇒概ね労使の運用面の認識合わせができた。法改正の指定日までに労使で運用の詳細を整理 ・育休取得状況について、現行の運用の確認ができた。男女で取得割合が異なる点の課題認識と会社の対策案（ポータル周知や相談窓口の案内など）を確認 ・介護との両立については、周知や定期的な情報提供を行うことを確認 ◇ヘルスリテラシー向上の取り組み ⇒未到達。引き続き確認していく
------------------	-----	--	--

産別	組合		
J A M	オークマ	●パート組合員時給一律100円の賃上げ ●所定労働時間4時間短縮（1924時間240.5日を1920時間240.0日へ短縮） ●国内・海外出張旅費の見直し ●屋外作業手当の増額と夏季屋外作業手当の支給期間見直し ●定年後再雇用の賃金を変更より15,000円増額	●パート組合員時給一律60円の賃上げ ●所定労働時間1924時間を継続。 ●国内・海外出張旅費の見直し → 7月改定に向け労使で協議を行っていく ●屋外作業手当の増額と夏季屋外作業手当の支給期間見直し → 夏季屋外作業手当の期間見直し。夏季については手当増 ●定年後再雇用の賃金を変更より15,000円増額 → 賃金月額9,000円増額
	島津		
	アズビル		
	横河電機		
	シチズン		
	ジーエス・ユアサ		
	NTN	定年再雇用者の賃金引上げ：25,000円、非正規社員の賃金引上げ：6%	定年再雇用者の賃金引上げ：14,000円、非正規社員の賃金引上げ：6%
	日本精工	・人事賃金制度の改定 ・再雇用者の賃金引上げ（12,000円）、および一時金（年間業績連動）月数引上げ	・人事賃金制度の改定原資について、労使で確認し、できるところから制度改定に繋げていく。 ・定年再雇用者の賃金引上げ：6,000円、一時金月数引上げは見送り
	クボタユニオン		
	コマツユニオン		
	ヤンマー	《YGU統一要求》労働災害・通勤途上災害 企業内特別給付額の見直しに関する要求 《独自要求》育児・看護に関する規程の対象年齢見直しに関する要求	

産別	組合		
基 幹 労 連	日本製鉄		
	J F E スチール		
	神戸製鋼		
	三菱重工	物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇別居滞在料の引き上げ ◇通勤交通費補助基準の拡充 ◇家賃補助取り扱いの見直し
	川崎重工	物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇国内出張旅費における日当水準の改善
	I H I	物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇グループ内応援の改訂
	住友重機械		
	三井E & S	物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇家賃補助制度の導入
	キャタピラー日本(製造委員会)	物価上昇に対応した各種手当等の増額	
	カナデビア	物価上昇に対応した各種手当等の増額	◇食事手当の引き上げ
	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		