

共闘	産別	基本的な考え方	賃上げ要求				すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの取り組み	男女平等の推進	サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化の取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定期日									
		産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等							均等待遇実現に向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金								
金属共闘連絡会議	自動車総連 方針決定日 1月11日	<p>◆自動車産業労使の果たすべき役割・責任として、総合生活改善の取り組みを通じ、「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」に向けた道筋を確かなものにする。</p> <p>・近年の社会全体での取り組みにより賃金や雇用の改善傾向が続いており、日本経済は景気の緩やかな回復基調にある一方、依然として個人消費は力強さを欠き、内需主導の経済の自律的な成長には至っていない。</p> <p>・その解決には、働く者の将来不安の払拭こそが鍵である。持続可能な社会保障の確立に向け、2019年10月の消費税引き上げが確実に実行でき、その後も二度とデフレに戻させない強固な経済を整えなければならぬ。それと同時に、社会全体の底上げ・格差是正を推し進め、全ての働く者が安心・安定した生活を実感できる社会を構築することが必要不可欠である。</p> <p>・自動車産業は、産業構造を大きく変えうる環境変化に今まさに直面している。そうした中、今次総合生活改善の取り組みを通じ、「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」に向けた道筋を確かなものにするのを、自動車産業労使の果たすべき役割・責任と強く認識することが必要である。その上で、総合生活改善における真の意味での構造転換を引き続き推し進め、働き方を含めた自動車総連全体の底上げ・格差是正の前進を果たすべく、生産性三原則に則り、次の3つが運動した活動を自動車総連一体となって力強く推し進める。</p> <p>(1)賃金引き上げを始めとした「労働諸条件の改善」について、全ての単組が目指す姿の実現に向けて取り組み、自動車総連全体の底上げ・格差是正の前進を果たす。</p> <p>・将来の競争力確保に向けた「人への投資」、産業の持続的成長の前提となる「人材の確保」の観点から、自動車産業の生み出す付加価値や労働の質の高さに見合った労働条件を確立していくことは必要不可欠。</p> <p>・全ての単組がそれぞれの目指す姿の実現に向けて取り組み、中でも、近年、着実に積み重ねてきた、中小の底上げ・非正規労働者の処遇改善をより力強いものとし、自動車総連全体の底上げ・格差是正の確実な前進を果たす。</p> <p>(2)働く者の目線に立った「働き方の改善」に積極的に取り組み、長時間労働からの脱却と、安全で健康かつより質の高い働き方・仕事の進め方を実現する。</p> <p>・自動車の産業構造や競争環境、取り巻く社会情勢の変化に追従しその先を行くためにも、長時間労働に依存した働き方からの脱却と併せて、安全で健康かつより質の高い働き方・仕事の進め方の実現に、労使で待ったなしで取り組む必要がある。</p> <p>・雇用形態や属性にかかわらず、一人ひとりの意欲・活力・働きがいの向上を、職場全体の多様性やチームワーク、成果の最大発揮に結び付けるといふ、働く者の目線に立った「働き方の改善」に積極的に取り組む。</p> <p>(3)付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」により、バリューチェーン全体における適正取引の推進、生産性の向上を図る。</p> <p>・産業全体の生産性向上、長時間労働構造の是正を図るべく、通年で取り組んでいる付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」における具体策を実行計画に基づき着実に推進するとともに、経営者団体とのコミュニケーションを深め、産業の底上げ・底支えを図る。</p>	<p>【平均賃金要求】 全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえた上で、労働の質の向上に対する成果の適正配分と人への投資、及び賃金格差・体系の是正を求め、3,000円以上の賃金改善分を設定する。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、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。</p> <p>【個別ポイント絶対水準要求】 自らの目指す賃金水準の実現に向け、「絶対額を重視した取り組み」を推し進めるとともに、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・体系是正を図るべく、各単組の判断により賃金改善分を設定する。 &lt;技能職中堅労働者(中堅技能職)銘柄の目指すべき水準&gt;</p> <table border="1"> <tr> <td>賃金センサスプレミア</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード</td> <td>248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム</td> <td>240,000円</td> </tr> </table>	賃金センサスプレミア	370,000円	自動車産業プレミア	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	労働諸条件の取り組みとして推し進めていく。	<p>(1)各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。</p> <p>(2)すでに締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>①高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。次の要求基準に未達の場合は、締結額の引き上げを図る。</p> <p>&lt;要求基準&gt; 18歳の最低賃金要求は、160,000円以上とする。 ・基準未達成の単組は、基準額以上での協定化を目指す。 ・基準達成の単組は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、JCM目標基準164,000円以上あるいは「高卒初任給に準拠した水準」での協定化を目指す。</p> <p>②正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、組織化した非正規労働者への拡大など、各単組の実態を踏まえて取り組む。</p> <p>(3)①、②を同時並行的に進めることとするが、締結額については、特定(産業別)最低賃金の金額改正へ波及すること(影響度)も踏まえ、各単組の実態に応じていずれを優先するか決定する。</p>	<p>(1)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。</p> <p>(2)要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。</p> <p>(3)最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p>	<p>(1)労働諸条件改善の取り組みとの関係性を整理しつつ、全ての単組は、働く者の視点に立った、働き方の改善に資する協議や提言に取り組む。</p> <p>&lt;話し合いの観点(一例)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場風土/意識の改善</li> <li>・既存業務の改廃</li> <li>・仕事のプロセスの改善</li> <li>・人材育成の早期化</li> <li>・多様化の促進</li> <li>・諸制度の新設、見直し等</li> </ul> <p>(2)各単組の状況に応じた総労働時間短縮の取り組みを進めるとともに、より抑制的な36協定とすべく、「自動車総連36協定締結方針」に則り、特別延長時間(年間・月間)の引き下げにこだわって取り組む。</p> <p>・直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とすべく、可及的速やかに取り組む。</p> <p>・所定労働時間1,952時間未達単組は、引き続き、その達成に向けて全力で取り組む。</p> <p>・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。</p> <p>・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についても、早期適用を図るべく取り組む。</p> <p>・所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を引き続き進める。</p>	<p>(1)均等・均衡待遇の実現に向けた賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善 &lt;直接雇用の非正規労働者&gt; ・原則として、賃金改善分を設定する。一時金が設定されている場合は、正規従業員に準じた取り組みを行う。 ・その他、雇用形態により、制度の有り無しや水準の違いがある場合は、「同一価値労働同一賃金」の実現の観点から、別に定める自動車総連の取り組み方針に則り、取り組みを進める。</p> <p>・中でも、改正労働契約法に基づく無期転換者については、処遇格差・労働条件格差が固定化しないよう、別に定める自動車総連の取り組み方針に則り、取り組みを進める。</p> <p>&lt;間接雇用の非正規労働者&gt; ・別に定める自動車総連の取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、経営に対し、処遇改善を訴えていく。</p> <p>(2)雇用に係る経営対策の取り組み &lt;直接雇用の非正規労働者&gt; ①正社員登用制度の促進、無期契約への転換 ・人材の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で求めていく。また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行っていく。 ・改正労働契約法18条に基づく無期転換ルールに関し、別に定める取り組み方針に則り、本人の希望がある場合は、無期契約への確実な転換(正社員化が望ましい)を図る。</p> <p>②能力開発・スキルアップ制度の充実 ・直接、間接雇用に問わず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めていく。併せて、実施の把握とフォローを行っていく。</p> <p>③コンプライアンスの取り組み ・雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止め防止、クーリング期間の悪用防止等、改正労働契約法を始めとした各種法令の趣旨に沿った制度・運用となっているか、労働組合としてのチェック機能を果たしていく。</p> <p>④労働組合への定期的な報告体制の整備 ・労働市場の動向や、企業内の在籍状況、今後の採用計画や人員見直し等を定期的に労働組合に報告するよう、経営に対し、体制の整備を求めていく。</p> <p>・非正規労働者の個々の就業状況に対する取り組みとして、誰が、どこに、いつまで、どのような処遇で働いているのか、現状を把握できるよう仕組みを構築していく。</p> <p>⑤非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み ・非正規労働者比率については、職種や職場の状況等によって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドライン作りに向けた取り組みを行っていく。</p> <p>&lt;間接雇用の非正規労働者&gt; ①改正労働者派遣法への対応として、別に定める取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める。 ②派遣労働者については、「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないというスタンスを堅持する。 ③非正規労働者の組織化に向けた取り組み ・非正規労働者の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員(期間従業員を含む)、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。 ・無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を確認するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。</p>	労働諸条件の取り組みとして推し進めていく。	労働諸条件の取り組みとして推し進めていく。	付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」により、バリューチェーン全体における適正取引の推進、生産性の向上を図る。産業全体の生産性向上、長時間労働構造の是正を図るべく、通年で取り組んでいる付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」における具体策を実行計画に基づき着実に推進するとともに、経営者団体とのコミュニケーションを深め、産業の底上げ・底支えを図る。	2月14日	別途決定
賃金センサスプレミア	370,000円																						
自動車産業プレミア	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																						

共 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求						すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正化/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
		月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正	長時間労働の是正をはじめとする 働き方改革に向けた取り組み 【統一目標基準】 (1)労使協議の場の設置 労使での協議の場が設置されてない場合は、労使委員会もしくは労使協議の場を設置する。 (2)働き方改革につながる労使協議の推進 働き方改革に関する会社方針を確認する。 ②職場における課題や改善すべき点などについて把握し、働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方について協議する。 総実労働時間の短縮に向けた取り組み 【統一目標基準】 1)労働時間管理の適正化 a)出勤管理や時間外労働・休日労働・深夜労働などを含めた労働時間の把握方法および管理方法について労使協議を行い、労使確認(協定、議事録、覚書、確認メモなども含む)を図る。 b)すでに労使確認書などがある場合は、内容の再確認と日常の取り組みで、労働時間管理の適正化を図る。 2)年休取得の推進 a)労使委員会または労使協議の場において、年休取得促進について協議し、そのためのしくみ作りや、年間取得目標の共有などを行う。 1)36協定特別条項限度時間の見直し a)特別条項の限度時間が1ヵ月80時間、1年720時間を超える場合、1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結に取り組む。 b)特別条項の限度時間が政策指標の基準に到達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間に可能な限り近づける。 2)年休取得の底上げ a)労使委員会または労使協議の場において年休取得促進について協議し、一斉年休や長期休暇の設定と取得の徹底など、すべての労働者について年休取得の底上げに効果的な施策の導入・実施に取り組む。 3)勤務間における休息時間の確保 a)電機連合の政策指標に基づき、勤務間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などにより、必要な休息時間の確保に取り組む。 4)長時間労働者における医師の面接指導徹底 a)1ヵ月の時間外労働(休日労働を含む)が80時間を超える者に対して医師の面接指導を受けさせる取り組みを行う。 b)深夜業に従事する者に6ヵ月ごとの健康診断を受けさせる。						
金 属 共 産 連 絡 会 議	電機連合 方針決定日 1月25日～ 26日	<p>「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭に向け、継続した「人への投資」に取り組むとともに、「働き方改革」を推進する。</p> <p>①組合員の生活の維持・向上に向けて、賃金体系維持を図った上で継続した賃金水準の改善を求める。一時金については、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求める取り組みを推進する。</p> <p>②魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた取り組みを強力に推進する。</p> <p>③電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>④労使自治による「長時間労働の是正をはじめとした働き方改革」を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材の活躍と生産性向上の実現に取り組む。</p> <p>⑤電機産業の持続的発展に向けた取り組みを推進する(経営対策の充実)。</p> <p>⑥強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保をめざし、「付加価値の適正循環」に取り組む。</p> <p>⑦労働条件の底支えと安定した労使関係の構築に向け組織化の取り組みを推進する。</p>	<p>【統一要求基準】</p> <p>○開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:「レベル4」30歳相当]水準改善額(引上額)3,000円以上</p> <p>*賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:「レベル4」35歳相当]「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>*賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。</p>	<p>○産業内格差改善の取り組み</p> <p>「賃金水準の改善」を行う中で、「賃金体系の維持」(現行個別賃金水準の維持・確保)を確実に行うとともに、「水準改善額」を確保したうえで、さらに、産業内格差改善の要素を加味した取り組みを行い、格差改善に努める。</p> <p>また、産業内格差改善に向けた取り組みとしては、産別統一闘争強化の観点から設定した「政策指標」「ベンチマーク指標」を活用し、個別賃金水準として示す「政策指標」の達成をめざし、積極的に取り組むことを基本とする。</p> <p>加えて、闘争のみならず、通年の取り組みとして、賃金制度の改定、労使による賃金格差の計画的改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。</p>	<p>○有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣・請負労働者などの賃金などの処遇改善の取り組み</p> <p>「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざし、賃金などの処遇改善について取り組む。</p> <p>①パートタイム労働者、有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者の賃金については、産別統一闘争強化の観点から設定した「政策指標」を適用するとともに、上回る水準を確保し、均等・均衡処遇の実現の観点に立ち、さらに改善を図る。その他の労働諸条件についても、正規労働者に見合った改善に努める。</p> <p>②派遣・請負労働者など間接雇用の非正規労働者については、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、法定特定(産別別)最低賃金の保障について確認するなど、派遣・請負労働者の権利保護に努める。</p>	<p>○男女の機会均等と均等処遇の確立について</p> <p>電機連合のめざす男女平等参画社会の実現にむけ、雇用や人事処遇のすべてにおいて機会均等である精神を貫き、労働意欲や能力発揮に適正な対応ができる制度の確立と運用を行うことを基本とする。</p> <p>具体的には、男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえ、間接差別に関する制度の点検・改定や、採用、配置、昇進昇格、教育訓練、福利厚生、退職などの人事・処遇面における男女の機会均等を徹底し、公正な処遇の実現を図る。</p>	<p>【統一要求基準】</p> <p>○産別別最低賃金(18歳見合い)</p> <p>パートタイム労働者、有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者の賃金の底上げ・公正処遇をめざす取り組みおよび、高卒初任給に準じた水準をめざす取り組みとして次の通り改善する。</p> <p>18歳見合いの水準として164,000円に改善する。(3,000円の引き上げを念頭に設定)</p> <p>産別別最賃(18歳見合い)は企業内最低賃金として協定化するとともに、有期契約労働者、パートタイム労働者など直接雇用の非正規労働者への適用拡大に取り組む。</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○25歳最低賃金(基本賃金)</p> <p>181,500円以上の水準に改善する(2,500円の引き上げを念頭に設定)。</p> <p>産別別最低賃金(基本賃金)</p> <p>228,500円以上の水準に改善する(2,500円の引き上げを念頭に設定)。</p> <p>年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。</p> <p>○高卒初任給</p> <p>165,000円以上の水準に改善する(3,000円の引き上げを念頭に設定)。</p> <p>○大卒初任給</p> <p>212,500円以上の水準に改善する(2,000円の引き上げを念頭に設定)。</p>	<p>【統一要求基準】</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本、賃金所得の一部としての[安定的確保要素]と企業業績による[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。</p> <p>「産別別最低賃金」は、年間4ヵ月分とする。</p>	<p>長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>(1)労使協議の場の設置 労使での協議の場が設置されてない場合は、労使委員会もしくは労使協議の場を設置する。 (2)働き方改革につながる労使協議の推進 働き方改革に関する会社方針を確認する。 ②職場における課題や改善すべき点などについて把握し、働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方について協議する。 総実労働時間の短縮に向けた取り組み 【統一目標基準】 1)労働時間管理の適正化 a)出勤管理や時間外労働・休日労働・深夜労働などを含めた労働時間の把握方法および管理方法について労使協議を行い、労使確認(協定、議事録、覚書、確認メモなども含む)を図る。 b)すでに労使確認書などがある場合は、内容の再確認と日常の取り組みで、労働時間管理の適正化を図る。 2)年休取得の推進 a)労使委員会または労使協議の場において、年休取得促進について協議し、そのためのしくみ作りや、年間取得目標の共有などを行う。 1)36協定特別条項限度時間の見直し a)特別条項の限度時間が1ヵ月80時間、1年720時間を超える場合、1ヵ月80時間以下、1年720時間以下での締結に取り組む。 b)特別条項の限度時間が政策指標の基準に到達している場合、1ヵ月40時間、1年360時間に可能な限り近づける。 2)年休取得の底上げ a)労使委員会または労使協議の場において年休取得促進について協議し、一斉年休や長期休暇の設定と取得の徹底など、すべての労働者について年休取得の底上げに効果的な施策の導入・実施に取り組む。 3)勤務間における休息時間の確保 a)電機連合の政策指標に基づき、勤務間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などにより、必要な休息時間の確保に取り組む。 4)長時間労働者における医師の面接指導徹底 a)1ヵ月の時間外労働(休日労働を含む)が80時間を超える者に対して医師の面接指導を受けさせる取り組みを行う。 b)深夜業に従事する者に6ヵ月ごとの健康診断を受けさせる。</p>	<p>働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現に向けた取り組み</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>①無期転換に関する取り組み 1)無期転換者は正社員とする。 2)やむを得ず多様な正社員を設定する場合は、以下の対応をする。 a)不合理な労働条件がないことの確認 すべての労働条件や職務内容等同一企業(法人単位)の他の労働者との相違の有無・内容について点検、分析、および当該相違の理由の確認を行い、合理的理由なき格差がある場合は認めない。 b)正社員への転換を推進するための措置を講ずることとする。 c)組合規約上かつ労働協約上の組合員とする。 3)労働契約法第18条(無期転換)の内容について、有期契約労働者に周知する。 ②不合理な雇止めに関する取り組み 不合理な雇止めがないことを確認する。 ①有期契約労働者の労働条件などに関する取り組み 1)有期契約労働者の労働条件について、正社員との相違の有無や相違の合理性について点検を行い、合理性がないと判断される場合には、労使協議において是正への取り組みを行う。 2)有期契約労働者の労働条件について、雇入れ時の事業主による説明や正社員との相違について、説明を行うなど、有期契約労働者の納得性を高めるための措置が行われているかを点検し、必要な対策を行う。 ②パートタイム労働者の労働条件などに関する取り組み 1)パートタイム労働者の労働条件について、正社員との相違の有無や、相違の合理性について点検を行い、合理性がないと判断される場合には、労使協議において是正への取り組みを行う。 2)パートタイム労働者の労働条件について、雇入れ時の事業主による説明義務が果たされているかや正社員との相違について説明を行うなど、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置が行われているかを点検し、必要な対策を行う。</p>	<p>派遣・請負労働者に関する取り組み</p> <p>①派遣・請負労働者に関する受け入れ時および定期的な労使協議の場を設置する、もしくは既設の委員会の付議事項とすることのいずれかに取り組む。</p> <p>②派遣・請負労働者の雇用の安定を図り、均等・均衡処遇の実現をめざす観点から、主な労使協議項目事項に示す労使協議を徹底する。</p> <p>障がい者に関する取り組み</p> <p>【統一推進項目】</p> <p>法令遵守および障がい者がいきいきと働ける職場環境をつくる観点から労使協議を行い、法定雇用率・労働協約・就業規則の点検および合理的配慮の実施・整備状況などについて確認し、課題がある場合にはそれを是正する。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>①仕事と介護、仕事と育児の両立支援 1)政策指標項目への取り組み</p> <p>【到達項目】</p> <p>電機連合の政策指標に示す項目について、基準到達に向けて制度の整備に取り組む。</p> <p>【統一推進項目】</p> <p>2)柔軟な勤務制度の整備 各組合は、1)に加えて、それぞれの必要に応じて、次に示す柔軟な勤務制度を整備する。 3)両立しやすい環境の整備 仕事と介護・育児の両立支援に関する職場環境の整備について労使で話し合い、改善を進める。 ②仕事と治療の両立支援 1)労使確認 2)両立ができる環境整備 治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向けて、電機連合の「安全衛生対策指針」を基に各組織の支援制度や職場環境について点検し、必要に応じた改善を推進する。</p>	<p>「ポジティブ・アクションの推進」</p> <p>【統一推進項目】</p> <p>①すべての事業主において事業主行動計画を策定することとする。とくに、法で努力義務となっている300人以下の企業についても同様に、計画の策定に取り組む。</p> <p>②策定にあたっては、ポジティブ・アクションを推進する観点から、具体的な協議内容について労使協議を行い、意見反映を行う。</p> <p>③行動計画の実施状況を検証するため仕組みもしくは、労使確認の場を設置し、進捗や課題の確認を行ったうえで、必要な対応を行う。</p>	<p>○闘争における「政策・制度実現の取り組み」の一環として、「付加価値の適正循環」の取り組みを議案書に明記。</p> <p>○「付加価値の適正循環」の取り組みとして、</p> <p>・「付加価値の適正循環」における電機連合の考え(現状と課題、取り組み)の加盟組織ならびに経営側への浸透</p> <p>・各工業会の「自主行動計画」の実行に向けた課題の深掘り・対応などを推進する。</p>	2月15日まで	連合・金属 労協の戦術 論議を踏ま えて決定

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正分配/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
	産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ・賃金カーブ維持相当分(構成組 織が設定する場合)「賃上げ分」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正	均等待遇実現に 向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金						
金 属 共 産 連 絡 会 議	J A M 方針決定日 1月19日	1.すべての単組は、賃 金の「底上げ・底支 え」「格差是正」に向 け、賃金の絶対額を 重視した取り組みを追 求する。自らの賃金水 準のポジションを確認 した上で、JAM一人 前ミニマム基準・標準 労働者要求基準に基 づき、あるべき水準を 設定し要求する。 2.連合方針では、「経済 の自律的成長」と「社 会の持続性」をめざ し、それぞれの産業 全体の「底上げ・底支 え」「格差是正」に寄 与する取り組みを強 化する観点から賃上 げ要求水準について 2%程度を基準とし ている。 JAM構成単組は、あ るべき水準との乖離を 確認した上で、「底上 げ・底支え」、「産業内 ・企業内の格差是正」 をめざし、月例賃金水 準の引き上げを中心 に、賃金構造維持分 を除き、6,000円を基 準とし「人への投資」 を要求する。	標準労働者:高卒直入者・所 定内賃金 到達基準 30歳260,000円 35歳305,000円 目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円 (2)平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分平 均4,500円に6,000円を加え、 10,500円以上	JAM一人前ミニマム 基準 18歳162,000円 20歳175,000円 25歳207,500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	・「底上げ・底支え」「格 差是正」と均等待遇の 実現に向けて、「誰もが 時給1,000円」の実現 をめざし時給の引き上 げに取り組む。 ・金属産業に関わる35 歳の勤労者の賃金水 準を明確に底支えし、 その水準以下で働くこ とをなくす運動であるJ Cミニマム(35歳)の取 り組みの一環として、賃 金実態の把握と所定内 賃金月額21万円以下 をなくす運動を行う。	男女間の賃金格差 問題については、第30 回中央委員会で報告さ れた「男女間賃金格差 問題に関するまとめ」に 基づき、全組合員の賃 金実態の把握と分析を 進める中で、男女間賃 金格差を是正していく 取り組みを、継続的に 進めていく。	(1)企業内最低賃金につ いて次の順で協定化 に取り組む ①18歳以上企業内最低 賃金協定を締結して いない単組では、18 歳以上企業内最低賃 金協定の締結。 ②年齢別最低賃金協定 を締結していない単 組では、標準労働者 (一人前労働者)の賃 金カーブを基にした 年齢別最低賃金協定 の締結。 ③非正規労働者も対象 とする全従業員最低 賃金協定の締結。 (2)法定最低賃金引き 上げの動向を踏まえ、 法定最低賃金と企業 内最賃の差が50円に 満たない場合は、直 ちに引き上げを要求 する。協定額決定基 準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例 賃金を、所定労働時 間で割戻した時間 額。 ②実在者がいない場合 は、実態カーブより18 歳正規労働者月例賃 金の推計値を用い る。 ③18歳未満の労働者 に対する適用ルールに ついては別途定める ようにする。	家計における教育 費、住宅ローンをは じめとする経常的な支 出を担う度合、将来 に対する備え(貯蓄) など、一時金の必要 性に留意し、生活防 衛の観点から、一時 金水準の確保・向上 をめざし、要求基準を 次の通りとする。 (1)年間5ヶ月基準ま たは半期2.5ヶ月基 準の要求とする。 (2)最低到達基準とし て、年間4ヶ月また は半期2ヶ月とす る。	JAMは、ワーク・ラ イフ・バランスの実現 に向け、あるべき「働 き方」と「暮らし方」を めざし、労働時間管 理の徹底、所定労働 時間の短縮、イン ターバル規制の導入 など、「労働時間」に 関する指針に沿っ て、総実労働時間の 短縮の取り組みを行 う。 (1)総実労働時間 に関しては、1800時 間台を目標とし、 当面は1900時間 台をめざす。 (2)長時間労働の是 正に向け、労働時 間管理の徹底と、J AMの基準を踏ま えた上で、36協定 の内容について再 点検をおこなう。と りわけ、特別条項 を付する場合は、 当該の職場と労働 者の実態を把握し た上で、業務改善 や要員配置の変 更など職場改善を 含む取り組みを進 める。	雇用形態間格差の是 正と同じ (1)直接雇用の有期 雇用労働者の処 遇の改善または 有期雇用契約に 関する「JAMの 取り組み指針」に 基づく何らかの 取り組みを追求 する。とりわけ、 労働契約法第18 条(無期転換ルー ル)については、 2018年4月に施 行5年目となり無 期転換の労働者 が出ることに留意 し、チェックリス トによる点検など 具体的な対応を はかる。 (2)派遣労働者につ いては、法改正 を踏まえた「Gui de Book 改正 労働関連法等の 手引き」に基づ き、引き続き取 組みを進める。 (3)改正パート労働 法への対応につ いて、2017年 労働協約取り組 み方針に基づき、 引き続き取 組みを進める。	男女間賃金格差 の是正と同じ 「価値を認めあう社会 へ」の取り組み 1.単組の取り組み 具体的には、2017年 の取り組みにおいて 通年的に展開するこ とを確認したことか ら、各単組は時期を 設定し、取り組み状 況の報告等の労使 会議を行うとともに、 引き続き「製品ごと の収益性の点検」や 「適正な価格に向け た値戻し」等取引条 件が見直しを全単組 が企業に要請する。 2018年度春季生活 闘争の要求の前段 で要請を実施し、労 働の価値に対する 適正配分への原資 を求め、ただし、春 闘時期における取 組みが困難な単組 は時期を改めて取 組むこととする。 2.地方JAMの取組み 春季生活闘争前段 で逐次単組ヒアリン グ等を実施して、単 組が行った要請の 把握と、企業が実施 した引き上げ交渉に おける成果や問題 点について、要求 組立状況と合わせ て情報の収集を行 う。 3.JAM本部の取組み 春季生活闘争要求 前段において、企業 が実施した価格引き 上げ交渉において 問題となった事例を 収集し、法的に問題 のある事例(下請け 法、独占禁止法等) を、具体的課題とし て、公正取引委員会 および、経済産業大 臣、厚生労働大臣等 や業界団体に対し て、価値を認め合う 社会の実現を求め 要請行動を実施す る。	高齢者雇用につ いて 将来の定年延長を 視野に入れなが ら、「高齢者雇 用に関する考え 方」【別掲①】に留 意し、以下の項目 を重点に取り組 む。 (1)再雇用者への 対応について は、まず組合員 化を進め、労働 条件向上と職場 環境整備に取り 組む。 (2)無年金期間が3 年となっている ことに留意し、 無年金期間の 長期化を勘案し て、継続雇用期 間の処遇改善 に取り組む。 (3)65歳までの希 望者全員の雇 用確保について 労働協約に明記 する。また、対象 者限定の経過措 置を使っている 場合は廃止す る。 (4)高齢者雇用 における賃金の あり方について は、2021年度か ら60歳到達者か ら年金支給開始 年齢が65歳にな ることを踏まえ、 その将来像も含 め、労使で検討 する場を設ける。	2月20日	3月13～14 日	

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求				すべての労働者の立場にたつた「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正化/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
	産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正						
金 属 共 関 連 協 会 議	基幹労連 方針決定日 2月7日	1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む ○労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、積極的な「人への投資」に向けた取り組みを展開する。 ○取り組みにあたっては、産業・労働政策中期ビジョン(以下、中期ビジョン)をふまえて、「賃金」「一時金」「退職金」「労働時間・休日」「年休付与」「諸割増率関連」「労災・通災付加補償」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「ワーク・ライフ・バランス」「働く者全てに関する取り組み」等、労働条件全般の改善に取り組む。なお、総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行うこととする。 2.「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環」を追求 (1)賃金をはじめとしたトータルとしての労働条件改善による職場全体の活力発揮と人材確保・定着 ○職場全体の活力発揮にむけ、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金をはじめとしたトータルとしての魅力ある労働条件を求めている。 (2)「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築 ○「65歳現役社会」の実現にむけては、「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から該当者に適用できる制度導入をめざし取り組みをすすめる。その取り組みに資するものとして、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、現行制度の改善も求めている。 (3)ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした「働く者を基軸とした働き方改革」 ○長時間労働の是正や、年休取得(失効年休ゼロ)促進、男女共同参画、両立支援も含め、各企業労使で「働く者を基軸とした働き方改革」をより強力に押し進め、ワーク・ライフ・バランスを実現し安心して働き続けることができる環境を構築する。 3.経済の自律的成長のための継続的な「人への投資」 ○末組織労働者も含めて同じ職場・職場で働く者、同じグループや関連した企業で働く者、各労使に関わる働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながるアクションを起こすことで、社会的役割を果たしていく。 4.連合・金属労協との連携強化 ○働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えに向けて、連合・金属労協の取り組みとの連携強化をはかりながら取り組みを展開していく。	1.賃金改善 ○産別一体となつて、2018年度・2019年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本とする。 2. 定期昇給 ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。 ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。 ③ 定期昇給制度未確立または未整備の場合の2018、2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。	○組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○雇用と生活の「安心・安定」に向けて、働く者全ての雇用確保と労働条件の「底上げ・底支え」は、労使の社会的な役割としても重要であり、非正規労働者を含め、男女ともに働きやすい労働条件づくり、職場環境づくりに努める。 ○格差改善の取り組みとして、「速やかに改善すべき3項目(①年次有給休暇初年度付与日数、②時間外・休日割増率、③労災・通災付加補償)」に取り組む。 ○60歳以降者の格差改善として、以下に取り組む。 ①再雇用制度で組合員籍が外れる組織については、労働組合として責任をもって対応するためにも、60歳以降者の組合員化に向け取り組む。 ②福利厚生等において、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 ○産別本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。	○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに、AP春季取り組み期間内においては、労働条件の均等・均衡処遇の観点から以下の取り組みを進める。具体的には、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 ①AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ②労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いに向けた改善 ③福利厚生も含めた労働条件の不合理的な相違がないことの確認と必要な改善 ※労働契約法20条およびパートタイム労働法8条・9条 ④労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。) ○派遣労働者については、2015年9月に改正された労働者派遣法の留意点(特に、事業所・個人単位の期間制限(共に3年))に基づいて対応を行う。	1. 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○未協定組合は協定化 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、JCM方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には、月額2,000円以上の引上げとし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、40歳＝150、45歳＝160を目標に各組合で設定する。 ○なお、企業内最低賃金の締結と引上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 2. 「JCミニマム(35歳)」の確立 ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。	○要求基準は、金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。 ○要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みをすすめる。 ○構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし、「生活を考慮した要素」については年間4ヵ月(額では120～130万円)程度とする。 ○「成果を反映した要素」については、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、その増額について取り組むこととする。 ○財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とし、具体的な要求方式ごとの要求を次に示す。 ①「金額」要求方式 生活を考慮した要素については、120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の動向などをふまえながら40万円を基本に設定する。 ②「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 ③「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。 ④業績連動型決定方式 業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。	【労働時間・休日・休暇】 ○年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」等の取り組みについて業種別部会毎の判断に基づき要求を設定する。 ○年次有給休暇については、初年度付与を20日以上とすることとし、付与日数の増加をはかる。 【ワーク・ライフ・バランス】 ○中期ビジョンに基づき、ワーク・ライフ・バランス実現の最も基礎を成す極めて重要な取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざす。 ①長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ②設置済みの組合は、年間総実労働時間削減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、業種別もしくは個別組合の状況に則して改善を行うこととするが、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。 ③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、部会ごとの判断に基づきまとまりを持った要求を設定する。取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、様々な角度から検討する。	○安心して働くことのできる社会の構築に向けた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。(改正労働者派遣法、女性活躍推進法、若者雇用安定法、改正障害者雇用促進法など) ○今後改正予定の「働き方改革推進法案要綱」については、連合の対応方針に沿って、積極的に必要な取り組みをすすめる。 ○取り組んできた労働時間削減や時間外割増率の改善について、「時間外労働の上限規制」や「中小企業における月60時間超えの割増賃金率の適用猶予廃止」といった労働基準法の改正に対し先んじて取り組みを進められるよう労使で検討を深め、必要な対応をはかる。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合が主催する諸活動へ積極的に参画する。	○各組織のおかれて いる状況を相互に 理解したうえで、 産別一体として「65 歳現役社会」の実 現に向け着実な前 進をはかるべく取 組みをすすめる。 ○先行して具体要 求できる組合は一 貫した雇用形態と なる新たな制度導 入を待たずに取り 組める項目がある 組合は現行制度の 改善を求めている。 ○制度導入につい ては労使検討を求 めている。	検討中	検討中		
全 電 線	方針決定日 1月30日	雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される一方、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響が懸念されている。勤労者の実質賃金は伸び悩んでいることに加え、社会保障料などの負担の重さや、将来の社会保障制度への不安などが消費意欲を下押しし、各種統計指標は全体的に良好な値を示しているにもかかわらず、組合員は景気回復を実感できない状況が継続している。電線業界については、漸く端境期を脱していくものと見込まれ、銅電線出荷量は3年ぶりに増加に転じる見通しとなっている。このように電線関連産業をとりまく環境とともに企業業績が改善傾向にあるのは、産業・企業の基盤強化と健全な発展に向け、「生産性運動三原則」に基づき、労使で生産性を向上させる努力を継続してきた成果でもあり、「人への投資」とあわせ、その生産性向上の成果の適正な配分を求めているかなければならない。また、現状の生活や将来に対する不安から、節約志向は根強く、経済の自律的・持続的成長に向けては、その解消も不可欠となっている。 2018年春季闘争では、これらの観点に立ち、経済の好循環実現には道半ばという状況のなか、経済の自律的・持続的成長に向け、所得の向上による消費拡大をはかるため、経済・社会や産業・企業実態等のとりまく環境を踏まえるなかで、「労働者の雇用の安定と生活不安・将来不安払拭」を基本に、「先を見据えた豊かさ」と生活の安心・安定をめざすための『総合生活改善闘争』と位置づけ、連合・JCM方針を踏まえるなかで、とりまく諸情勢や産業実態を十分に勘案し、「2017年度運動方針補強」に基づき、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金引き上げ」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「60歳以降の雇用確保」「労働諸条件および働く環境の改善」および「生活環境の改善と産業政策の実現」などに取り組む。	「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図つたうえで、賃金引き上げに取り組む。 ・到達水準での要求を基本としつつ、35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求することとする。なお、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3,000円以上を要求する。 ・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 ・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。	産業界・規模間格差は是正に向けては、連合「中小共闘」における考え方に基づき、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、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。	組合員に見合った水準を確保できるよう取り組む。	○初任給 ・18歳 高卒正規入社初任給に引き組む。 ○企業内最低賃金 ・18歳の位置づけで協定化を図る。 ・到達闘争として159,000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2,000円以上の引き上げに取り組む。 ・「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。	○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。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。	○年間休日1日増の取り組みを基本に、1日の所定労働時間の短縮に取り組む。 ○年間総実労働時間1900時間台の定着のために、時間外労働時間規制の厳守、時間外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進など、積極的に取り組む。 ○時間外労働80時間超過者のリストアップによる管理と是正など、実効性のある取り組みに向けて労使委員会や安全衛生委員会などで協議を進めていく。	○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。 ○60時間を超える時間外労働時間の割増率については、猶予措置の対象となる中小企業の単組においても、60時間越は割増率50%に引き上げるなどの取り組みを進める。 ○次世代育成支援対策推進法への対応は、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行うなど、諸制度のさらなる充実を図る。 ○育児・介護休業法の改正主旨を踏まえた制度の整備を行い、制度のさらなる充実を図るとともに、活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。	女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画については、努力義務となる企業規模300人以下の単組についても策定されるよう、取り組みを進める。	経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化ガイドライン」を推進する。	退職金:「安定した老後生活保障の確保を最重要とする社会保障の補完的給付の位置づけを基本に全体水準の引き上げに向けて取り組む。」「高卒・勤続42年60歳・標準労働者」を基本とし、「当面取り組みべき水準2,200万円」「めざすべき水準2,400万円」を基本に取り組む。	2月20日	別途組織決定