

共闘	産別	基本的な考え方		賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス社会の実現	ワークルールの取り組み	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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)				
金属共闘連絡会議	自動車総連 方針決定日 1月14日	<p>【取り組みの意義】</p> <p>・2014年、2015年の取り組みを通じて、「経済好循環の実現」、すなわち持続的な経済成長と整合ある賃金引き上げの実現と自動車総連全体の底上げ・格差是正に向け、自動車総連は歩みを進めてきた。</p> <p>・一方で、日本経済は真にデフレ脱却を果たしたとは言えない状況であり、また業種間、企業規模間に見た賃金改善の獲得状況は格差拡大の傾向にあることから、今後この歩みを着実に進めていくことが必要である。</p> <p>・自動車産業は、消費税増税後の反動減からの回復の遅れや、軽自動車税の増税等により足元では国内生産・販売ともに2015年初年から前年割れが続く厳しい環境に置かれている。</p> <p>・しかしながら、組合員はこのような厳しい状況下においても、日々課題を乗り越え、懸命に取り組む、労働の質を高めている。</p> <p>・このような一人ひとりの不断の取り組みこそが、国内事業基盤を強固なものとし、ひいては将来にわたって生活の安定・安心を確保していくとの認識の下、2016年は自動車総連全体が結集し、一体感ある取り組みを進めることで、全体の底上げを図っていく。</p> <p>・その実現に向けては、非正規労働者の取り組みや企業内最低賃金の取り組みを含めた、全体の底上げへとつながり得る「労働条件の改善」はもとより、企業規模や業種によらず組合員の日々の活動が着実に付加価値を生み出し競争力の再生産を可能とする「現場力の底上げ」についても、2016年総合生活改善の取り組み期間において着手し、同時並行的に取り組む着実な前進を目指す。</p> <p>・こうした取り組みが、経済好循環並びに持続可能な産業基盤の確立につながっていくとの確信の下、自動車総連全体がスクラムを組み、自らの将来を切り拓く取り組みを進めていく。</p>	<p>【平均賃金要求】</p> <p>・すべての単組は、目指すべき経済の実現、物価動向、生産性向上の成果配分、産業実態、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正など様々な観点を総合勘案し、3,000円以上の賃金改善分を設定する。</p> <p>なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。</p> <p>【個別ポイント絶対水準要求】</p> <p>・技能職中堅労働者(中堅技能職)の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p>＜技能職中堅労働者(中堅技能職)＊1銘柄の目指すべき水準＞</p> <p>・賃金センサスプレミア 370,000円</p> <p>・自動車産業プレミア 292,000円</p> <p>・自動車産業目標 272,000円</p> <p>・自動車産業スタンダード 248,000円</p> <p>・自動車産業ミニマム 240,000円</p>	<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]既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 要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。</p> <p>【企業別最低賃金】 ＜要求基準＞</p> <p>・18歳の最低賃金要求は、158,000円以上とする。</p> <p>・基準未達成の組合は、基準額以上での協定化を目指す。</p> <p>・基準達成の組合は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、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>【年齢別最低賃金】 ＜取り組み基準＞</p> <p>○20歳 159,000円 25歳 178,500円 30歳 212,000円 35歳 235,000円 40歳 253,500円 45歳 262,500円</p>	<p>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>●総合的な労働条件改善を求める取り組み</p> <p>(1)社員登用制度の促進</p> <p>・直接、間接非正規労働者に限らず、人材確保という観点からも正社員登用制度のより積極的な促進を労使協議の場で求めていく。</p> <p>・また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行っていく。</p> <p>(2)能力開発・スキルアップ制度の充実</p> <p>・直接、間接非正規労働者に限らず、能力向上やスキルアップなど生産性向上につながる施策を労使協議で求めていく。併せて実施の把握とフォローを行っていく。</p> <p>(3)労組への定期的な報告体制の構築</p> <p>・経営に対し、非正規労働者の動向・採用(活用)計画を正確に把握させ、人員計画や在籍状況を定期的に組合へ報告する体制を構築することを求める。</p> <p>・非正規労働者の個々の就労状況に対する取り組みとしては、①誰が、②どこに③いつまで、④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する。</p> <p>(4)非正規労働者の過度な拡大につながらない取り組み</p> <p>・非正規労働者比率については、職種や職場の状況などによって異なり、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う。また、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。</p>	<p>【賃金、一時金の取り組み】</p> <p>・職場全体のチームワークで生み出した成果は職場全員で共有化することが基本との考え方を踏まえ、成果の適正配分を求めている。</p> <p>＜直接雇用の非正規労働者＞</p> <p>・直接雇用の非正規労働者については、原則として、賃金改善分を設定する。なお、賃金改善分については、平均賃金要求基準を踏まえ、時給20円を目安とし、各単組における労務構成や配分決定のあり方などを考慮して決定する。また、一時金が設定されている場合については、正規従業員に準じた取り組みを行う。</p> <p>＜間接雇用の非正規労働者＞</p> <p>・自動車総連・各労連及び各単組は、別に定める労働者派遣法改正への対応方針に基づき、より一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、各関係団体及び個別企業の経営者に対して処遇改善の必要性についても訴えていくことで、労働組合としての社会的役割を果たしていく。</p> <p>【企業内最低賃金協定の取り組み】</p> <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必ず新規締結に取り組む。</p> <p>(2)既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>i : 要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。</p> <p>ii : 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>・労働諸条件の取り組みとして推進していく。</p>	<p>【総実労働時間の短縮】</p> <p>・全単組が年間540時間以下となるよう36協定の年間特別延長時間の引き下げに計画的に取り組む。</p> <p>・但し、36協定の年間特別延長時間が720時間を超えている単組については、過労死防止の観点から年間720時間以下で締結を行うべく締結でそこに至らない場合においても、年間720時間以下とする時期を明確に設定する。</p> <p>・所定労働時間1,952時間未達組合は、引き続きその達成に向けて全力で取り組む。</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>・改正労働基準法において、中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げ等についても取り組みを進める。</p> <p>・労働時間に関する労使協議の場の設置など、取り組みの基盤整備を推進する。</p>	<p>2016年2月末日まで</p> <p>・拡大戦術会議登録組合(12組合)は2月17日(水)を統一要求日とする。</p> <p>・車体・部品部門においては、拡大戦術会議登録組合の要求提出後1週間以内(2月24日(水))までに要求書提出を完了する</p>	<p>3月16日を予定</p>		

共 関	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)				
金 属 共 関 連 絡 会 議	電 機 連 合 方 針 決 定 日 1 月 28 ・ 29 日	<p>「賃金体系の維持」を行うとともに、「水準改善額」を確保し、さらに、産业内格差改善の要素を加味した取り組みを、格差改善に努める。</p> <p>■格差改善</p> <p>①賃金制度・体系の確立や改定に向けた労使による協議の場の設置。</p> <p>②個別賃金水準と格差の実態を把握・分析し、具体的な要求を行う。</p> <p>③各基幹労働者賃金要求に示す「政策指標」の達成や独自に目標とする水準への到達をめざした取り組みを積極的に進める。</p> <p>④年齢別最低賃金や「技能職群(35歳相当)ミニマム基準」の確保による賃金の底支え。</p> <p>■賃金水準の是正 個別賃金水準の明らかな低下傾向が認められる場合は、賃金水準は正のための取り組みを積極的に推進する。</p>	<p>【統一要求基準】 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〕</p> <p>①賃金要求について 水準改善額(引上額)3,000円以上 *登録した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】 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〕</p> <p>①賃金要求について 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 *登録した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>【統一要求基準】 産業別最低賃金(18歳見合い)</p> <p>①18歳見合い水準として160,500円に改善する。 (*現行水準に対して2,000円の引き上げを念頭に設定)</p> <p>②上記水準を18歳以上のすべての労働者への適用を原則に企業内最低賃金として協定の締結をする。</p> <p>【統一目標基準】 ①25歳最低賃金(基本賃金):水準改善(179,500円以上) (現行水準に対し2,000円の引き上げを念頭に設定。)</p> <p>②40歳最低賃金(基本賃金):水準改善(226,500円以上) (現行水準に対し2,000円の引き上げを念頭に設定。)</p> <p>③高卒初任給:水準改善(161,500円以上) (現行水準に対し1,500円の引き上げを念頭に設定。)</p> <p>④大卒初任給:水準改善(211,000円以上) (現行水準に対し2,000円の引き上げを念頭に設定。)</p> <p>⑤技能職群(35歳相当)ミニマム基準 210,000円とする</p>	<p>【統一要求基準】 ①「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>②「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。</p>	<p>■非正規労働者の賃金などの処遇改善の取り組み</p> <p>(1)パートタイマー、有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者 産業別最低賃金(18歳見合い)や年齢別最低賃金協定の締結を図る。これを法定「電気機械器具製造業関係最低賃金」の金額改正の取り組みに連動させることにより、非正規労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正な処遇の確立の取り組みを推進。</p> <p>(2)派遣・請負労働者など間接雇用の非正規労働者 受け入れにあたっては、「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、改正最低賃金法についての周知を図るなかで、法定産業別最低賃金を保障する等、法令順守の状況について確認する。派遣・請負労働者の処遇は、派遣・請負の契約価格が大きく影響する。従って、均衡・均等処遇の実現の観点から、公正な企業間取引がなされるよう要請する。</p> <p>■非正規労働者の労使協議等に関する取り組み</p> <p>(1)派遣・請負労働者に関する取り組み【統一推進項目】 a)未達成組合における①労使協議の場の設置、②既設の委員会の付議事項とすることのいずれかへの取り組み b)法令遵守、派遣・請負労働者の雇用の安定化や均等・均衡処遇の実現をめざす観点からの労使協議の徹底</p> <p>(2)有期契約労働者に関する取り組み【統一推進項目】 a)労働契約法に基づく無期雇用転換権について、法の趣旨に従った運用が行われているかの確認。反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態の労働者については、5年を待たずに無期転換とするよう労使協議で働きかける b)有期契約労働者の労働条件について、期間の定めのない労働者との相違の有無や相違の合理性について点検、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を働きかける</p> <p>(3)パートタイム労働者に関する取り組み【統一推進項目】 a)正な待遇の確保をめざす観点からのパートタイム労働者の待遇の点検と必要な待遇の改善 b)入れ時の事業主による説明義務の実施等、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置の有無の点検と必要な対策の実施</p>	<p>■男女の機会均等と均等処遇の確立について 雇用や人事処遇のすべてにおいて機会均等の精神を貫き、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。</p> <p>■ポジティブ・アクションの推進【統一目標基準】 a)すべての事業主における事業主行動計画の策定 b)策定にあたっての労使協議の実施。ポジティブ・アクションを一層推進する観点からの情報開示と意見反映の実施</p>	<p>■総実労働時間の短縮【統一目標基準】 (7)適正な総実労働時間を実現していく取り組み</p> <p>①時間管理の適正化 a)出退勤管理や時間外労働・休日・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の労使協議の実施、労使確認 b)すでに労使確認書などがある場合は、内容の再確認と運用の適正化</p> <p>②年休取得の推進 a)労使協議または労使委員会における、年休取得促進についての協議、そのための仕組み作りや年間取得目標の共有等の実施</p> <p>③働き方改革につながる労使協議の推進 a)各職場の課題・改善点などの協議、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・進め方の見直しなどの積極的推進 (7)過労死等を防止し、健康を守る取り組み</p> <p>①36協定特別条項上限時間の見直し a)電機連合の政策指標に基づき、それを越える組合については積極的に限度時間の引き下げの取り組み</p> <p>②年休取得の底上げ a)労使協議または労使委員会における年休取得促進についての協議、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</p> <p>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等による必要な休息時間の確保</p> <p>④長時間労働者における医師の面接指導徹底 a)過重労働防止基準である「1ヵ月の時間外労働100時間、または2～6ヵ月の時間外労働月平均80時間」を超える者に対する医師の面接指導の実施。裁量労働適用者に対する裁量労働時間非適用者に準じた医師面接指導の実施、月45時間を超える時間外労働があった場合の面接指導、産業医への情報提供と助言指導等の措置の推進</p> <p>■仕事と介護の両立支援【統一目標基準】 電機連合の政策指標項目をはじめとした仕事と介護の両立支援に向けた職場環境の整備に取り組む。</p> <p>①政策指標項目への取り組み a)介護休暇、b)介護短時間勤務、c)所定外労働の免除、d)所定外労働の制限、e)深夜労働の制限、f)介護休暇、g)介護のための再雇用制度</p> <p>②柔軟な勤務制度の整備 a)介護休暇の半日・時間単位取得の導入、b)年休の半日、時間単位取得の導入、c)短日勤務、d)フレックス勤務、e)在宅勤務等の導入</p> <p>③両立しやすい環境整備 a)仕事と介護の両立支援に資する労使協議の実施、b)介護に関わる不利益取扱禁止等の周知と徹底、c)相談窓口の整備と確認</p> <p>■仕事と育児の両立支援 すべての労働者の労働者について仕事と育児の両立がしやすい環境づくりに取り組む。</p> <p>①政策指標項目への取り組み【到達項目】 a)育児休暇、b)育児短時間勤務、c)所定外労働の免除、d)時間外労働の制限、e)深夜労働の制限、f)子ども看護休暇、g)家族看護休暇、h)育児のための再雇用制度</p> <p>②柔軟な勤務制度の整備【統一推進項目】 a)子ども看護・家族看護休暇の半日・時間単位取得の導入、b)年休の半日、時間単位取得の導入、c)短日勤務、d)フレックス勤務、e)在宅勤務等の導入</p> <p>③両立しやすい環境整備【統一目標基準】 a)仕事と育児の両立支援に資する労使協議の実施、b)妊娠・出産・育児に関わる不利益取扱禁止およびマタニティハラスメント・パタニティハラスメントの未然防止等の周知と徹底、c)相談窓口の整備と確認</p>	<p>■障がい者に関する取り組み【統一推進項目】 「改正障害者雇用促進法」を踏まえ、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、労働協約・就業規則の点検及び合理的配慮の実施・整備状況、相談窓口の設置等について確認し、課題がある場合には是正に取り組む。</p> <p>■法改正への対応について 法改正の内容について、必要な対応を行う。</p> <p>①祝日法(山の日)、②労働安全衛生法(ストレスチェックの導入)、③特許法、④若者雇用促進法</p> <p>■労働協約の締結【到達項目】 ①労働協約未締結組合は締結を図る。包括的労働協約となっていない組合は、包括的労働協約を締結する</p> <p>②協定期間は2年間とする</p>	<p>■時間外割増率【統一目標基準】 ①積算方法:所定労働日(平日)の所定労働時間を超える労働時間と所定休日および法定休日の労働時間を時間外労働とし、積算方法については、時間外労働時間を発生順に積算することとする。</p> <p>②時間外割増率:時間外労働時間の割増率が平日「30%以上」、休日「45%以上」深夜「30%以上」に達していない組合はこの基準に向けた引上げに取り組む。</p> <p>③猶予措置への対応:企業規模に関係なく統一して時間外割増率の改善に取り組む。</p> <p>■退職金【統一目標基準】 2010年開争より「統一目標基準」として取り組みを行うこととし、加えて、退職金水準が低位にある加盟組合の底支えと格差改善の観点から、「最低到達基準」を設定し、引き続き取り組みを行う。</p> <p>(1)統一目標基準 ①技能職55歳・勤続35年以上1,900万円 ②技能職60歳・勤続40年以上2,000万円 (2)最低到達基準 ①技能職55歳・勤続35年以上1,200万円 ②技能職60歳・勤続40年以上1,500万円</p> <p>■エイジフリー社会を展望した、高齢者に関する取り組み【統一目標基準】 ①エイジフリー社会を展望した雇用システムの構築を念頭に60歳以降の高年齢者の雇用の安定とやりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現の観点から、労使協議による現状と課題の把握、課題がある場合には改善に取り組む。</p> <p>②希望者全員を対象とした雇用延長の実現(賃金関係)を図る。賃金水準は、産業別最低賃金(18歳見合い)を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。雇用継続後の処遇は、当該高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努める。</p> <p>■労働災害・通勤途上災害補償に対する企業付加の引き上げ【到達項目】 ①「業務上災害補償企業付加」の遺族給付付加および障害等級1～3級:3,400万円以上 ②「通勤途上災害補償企業付加」は、「業務上災害補償企業付加」と同額を基本とし、「最低でも労働災害の5割」とする考えに基づき、遺族給付付加および障害等級1～3級については1,700万円以上</p> <p>③直接雇用の非正規労働者についても、正規労働者と同等の補償となるよう努める。</p> <p>■組織化の推進に関する取り組み【統一推進項目】 ①パート・有期契約社員などの組合員化 ②組合員範囲の見直し(部下なし管理職等の組合員化)</p>	2月18日	3月16日

共 関	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求				非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)											
金 属 共 関 連 協 会 議	J A M 方針決定日 1月15日	<p>1.日本経済の基本的な問題点は、長年に亘って、企業の上げた利益が賃上げや投資に回らず、経済の適正な循環が疎外されてきたことにある。デフレ脱却と経済の好循環実現に向けて、引き続き賃金の底上げ・底支えの取り組みが必要である。</p> <p>(1)過去2年にわたり、多くの単組で賃金の底上げ(ペアまたは是正)が獲得されている。JAM全体として、2014年を起点として、一つでも多くの単組が賃金の底上げを実現していくことを目指す。</p> <p>(2)特に人材の採用難が予想される中堅・中小企業では、人材確保・育成への対応に向けて、格差是正を視野に入れた中期的な賃金政策の検討と確立が求められている。</p> <p>(3)「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」(連合方針)の追求、「企業間の付加価値の適正配分・適正取引の確立とバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築」(JCM方針)に向けて、連合・JCMと連携して取り組む。</p> <p>2.すべての単組は、賃金の引き上げに向けた要求提出に取り組む。要求の組み立てに当たっては、個別賃金要求方式の考え方を重視する。</p> <p>(1)企業を超えた賃金の底上げ・底支えの実現に向けて、連合方針を踏まえた要求を行う。</p> <p>(2)現下の雇用情勢を踏まえ、人材の確保・育成に向けた賃金政策を念頭に置き、賃金制度が未整備の単組においては、現行賃金カーブ(一人前労働者)の賃金カーブ)の水準を明確にした上で、格差是正(企業内の是正と企業間の格差是正)を目指す個別賃金要求方式の取り組みを追求する。</p> <p>(3)すべての単組で、30歳または35歳の一人前労働者あるいは標準労働者の賃金水準開示を目指す。</p> <p>3.地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金のあるべき姿を踏まえて、全単組で、まず、高卒初任者賃金を目安とする18歳以上企業内最低賃金協定、次いで一人前労働者の賃金カーブに連動する年齢別最低賃金の締結と水準の引き上げを目指す。</p> <p>4.一時金は、企業業績の回復もあって、総じて回復の動きにあるが、回復の程度において大企業と中小企業の格差が広がっている。年間生計費の維持・回復を重視する観点から取り組みを強化する。</p> <p>5.2015年労働協約取り組み方針に則り、各種労働条件の整備に引き続き取り組むと同時に、新たな雇用関連法に基づく雇用環境整備に取り組む。</p> <p>(1)労働時間に関する取り組みについては、継続的な取り組みが必要であり、労働者の健康確保に関連するインターバル規制を始め、従来からの取り組み課題について引き続き取り組む。</p> <p>(2)65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度について、無年金期間の長期化にも配慮して制度整備をはかる。</p> <p>(3)有期雇用契約における無期転換制度を踏まえ、若年者雇用の確保を含む中途採用者の処遇等の検討に取り組む。また未組織の非正規雇用労働者に対して、労働組合として関わる取り組みを強める。</p> <p>(4)若年者雇用促進法、女性活躍推進法について、法の趣旨に沿った雇用環境整備に取り組む。</p> <p>6.企業状況から要求提出を断念せざるを得ないと判断される単組については、現状分析と今後の対策について、地方JAMとも連携しながら対応する。なお、その場合も企業内最低賃金協定の取り組みは追求する。</p>	<p>A.賃上げ要求の基本的考え方</p> <p>(1)連合方針は、「「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要であり、「賃上げ要求水準は、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2%程度を基準」としている。この連合方針を踏まえ、JAMは、賃金構造維持分に加える、生活改善、格差是正、賃金改善等のための、月例賃金における賃金水準の引上げ額について、6,000円を基準とする。なお、ここでは過年度消費者物価上昇率に拠らず、賃金改善に取り組む。</p> <p>(2)個別賃金要求に取り組む単組は、「一人前労働者」の現行カーブをベースとして確定した上で、賃金カーブは是正、またはJAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づく格差是正分を要求する。</p> <p>①個別賃金要求では、賃金の絶対額水準を優先させて取り組むものとする。</p> <p>②格差是正に取り組む場合は、JAM一人前基準あるいは標準労働者要求基準の30歳または35歳の基準値との乖離額を要求額とする。乖離額が大きい場合は、複数年で是正するものとし、計画年数で割った額を要求額とする。</p> <p>(3)JAM一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準は、従前のものに加え、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用もはかる。</p>	<p>特定最低賃金(産業別)との関係を重視し、企業内最低賃金協定基準を次の通りとする。</p> <p>(1)18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を目指す。また、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をはかる。それらに加え、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を目指す。</p> <p>(2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、800円未満協定額または法定最低賃金との差が50円に満たない協定額については、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(3)年齢別最低賃金協定は、有期雇用労働者の無期契約転換や中途採用者の採用時賃金の最低規制として整備が求められており、労働組合の個別賃金の取り組みと併せ、30歳あるいは35歳までの協定締結に取り組む。年齢別最低賃金協定基準は次の通りとする。</p> <p>①各年齢ポイントの協定額については、35歳まで、一人前労働者賃金水準の80%基準を原則とし、高卒初任者賃金等を勘案して決定する。</p> <p>②同じ考え方によるJAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額は次の通り。</p> <table border="1"> <tr> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> </tr> <tr> <td>159,000</td> <td>165,000</td> <td>192,000</td> <td>216,000</td> </tr> </table>	18歳	25歳	30歳	35歳	159,000	165,000	192,000	216,000	<p>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・向上を目指し、要求基準を次の通りとする。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>○非正規労働者に関する取り組み</p> <p>(1)直雇用の有期雇用労働者の処遇の改善について、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。</p> <p>(2)派遣労働者については、法改正を踏まえた「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づき、引き続き取り組みを進める。</p> <p>(3)改正パート労働法への対応について、2015年労働協約取り組み方針に基づき、引き続き取り組みを進める。</p>	<p>○男女間の賃金格差問題</p> <p>男女間の賃金格差問題については、「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。</p>	<p>○労働時間に関する取り組み</p> <p>①男女を問わず育児・介護の家族的責任を担いされること</p> <p>②賃金面でも仕事面でも残業に依存しない体質を強化すること</p> <p>③女性と高齢者が働きやすい職場環境の整備——が社会的な要請となっており、これらの労働条件・雇用環境整備は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」力にも大きな影響を及ぼすと思われる。JAMとしては、2000時間を超える所定労働時間の短縮も視野に入れて、「労働時間に関する指針」に沿った総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。また、特に、長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とワークライフバランスの実現に向けて、インターバル規制の導入について取り組む。</p>	<p>若年雇用促進法、女性活躍推進法に基づく雇用環境整備について、「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。</p>	<p>○65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について</p> <p>有効求人倍率が1を超える人手不足感の高まりを背景に、継続雇用制度を始めとする高年齢雇用のあり方に社会的な注目が高まっている。本人希望とのマッチング、スキルや経験の活かし方、組合員化など、様々な課題があり、継続的な検討が必要であるが、その取り組みは、将来の定年延長を視野に入れながら、早急に行うべきことである。そうした観点から、これを引き続き重点課題とする。</p> <p>(1)高年齢者雇用安定法改正法に基づく、65歳までの雇用・所得確保について「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づく取り組みを進める。</p> <p>(2)無年金に対応する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。</p> <p>(3)高年齢者雇用における賃金のあり方については、その将来像も含め、労使で検討する場を設ける。</p> <p>(4)2013年以降の60歳以降無年金期間の発生に際して、この間に継続雇用者の賃金改定を行っていない場合は、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</p>	2月23日	3月15日 ～16日
18歳	25歳	30歳	35歳																	
159,000	165,000	192,000	216,000																	

共 関	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)					(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)
金 属 共 関 連 絡 会 議	基 幹 労 連 方針決定日 2月9日	<p>I.基本的な考え方</p> <p>1.「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」の追求</p> <p>(1)「好循環の追求」にむけた「人への投資」</p> <p>日本経済を好循環に導くために、未組織労働者も含めて同じ職域・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かなければならない。</p> <p>また、生産年齢人口の減少が本格化する中で、優秀な人材を確保するために、魅力ある労働条件により採用力を高めていかななくてはならない。</p> <p>AP16春季取り組みでは、継続的な賃金の引き上げによって魅力的な労働条件を確立し、生活の安心、安定をはかるとともに、働きがい、やりがいを向上させ、企業の生産性向上や、産業・企業のさらなる競争力の強化につながる「好循環」を追求する。そのために、全ての組合で「人への投資」に向けた積極的な取り組みを展開する。</p> <p>(2)ワーク・ライフ・バランスの実現をめざした「働き方改革」</p> <p>超少子高齢化社会の中で、家庭環境も多様化しており、育児や介護などに男女ともに向き合い対応できる仕組みづくりが求められている。</p> <p>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ため、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「働き方改革」をより強力に押し進める。</p>	<p>1)定期昇給</p> <p>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。</p> <p>②定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。</p> <p>2)賃金改善</p> <p>○産別一体となって、2016年度・2017年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。</p> <p>○要求額は、8,000円を基準とする。</p> <p>○具体的には業種別部会のまとまりを重視して要求を行う。</p> <p>○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組むものとする。</p>	<p>①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ</p> <p>○未協定組合は協定化</p> <p>○18歳最低賃金の水準は高卒初任給に準じた水準をめざし、JCM方針の159,000円以上の金額または月額2,000円以上の引き上げで、各組合で設定し具体的な対応をはかる。また、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。</p> <p>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定した水準をめざす。具体的には18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。</p>	<p>1)「金額」要求方式</p> <p>○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。</p> <p>2)「金額+月数」要求方式</p> <p>○要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。</p> <p>3)「月数」要求方式</p> <p>○要求は、5ヵ月を基本とする。</p> <p>4)業績連動型決定方式</p> <p>○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。</p>	<p>【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】</p> <p>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・JCMの方針にもとづき取り組みを展開していく。</p> <p>働く者全ての労働条件底上げ・底支えは、「経済の好循環」の中で個人消費の活性化に向けて欠かすことができず、労使の社会的な役割として、労使認識を共有化すべく取り組む。</p> <p>1)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。</p> <p>①AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善</p> <p>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</p> <p>③福利厚生も含めた労働条件の不合理な相違がないことの確認と必要な改善</p> <p>※労働契約法20条およびパートタイム労働法8条・9条</p> <p>④無期転換や正社員化に関するルールや運用の整備</p> <p>※労働契約法18条等については、「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。</p> <p>2)派遣労働者については、2015年9月に再改正された労働者派遣法に沿った対応を行う。(具体的には、産別としての取り組みの留意点を別途提示する。)</p> <p>3)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。</p>	<p>左記に含む。60歳以降者の取り組みについては「その他」項目に記載</p>	<p>ワーク・ライフ・バランス社会の実現、ワークルールの取り組みに含む</p>	<p>【労働時間・休日・休暇】</p> <p>○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。</p> <p>○2016年より、国民の祝日(山の日:8月11日)が施行されることから、各労使協定の内容に沿って必要な対応をはかる。</p> <p>○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。</p> <p>【諸割増率】</p> <p>○時間外・休日勤務割増率は、個別組合の実情をふまえつつ、以下の内容・水準を基本に要求を設定する。</p> <p>○割増率の算定に関わる時間管理については、所定労働時間を算定基礎として法定休日も含めた所定外労働時間を積み上げる方式とする。</p> <p>1)所定休日も含めた休日労働割増率 40%への到達をはかる。</p> <p>2)特別条項における努力義務への対応として、1ヵ月45時間を超える時間外労働割増率30%への到達をはかる。</p> <p>3)1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上に未到達の組合は、早期到達をはかる</p> <p>【ワーク・ライフ・バランス】</p> <p>○中期ビジョンに従い、年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざす。</p> <p>1)長時間労働の是正に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。</p> <p>2)設置済みの組合は、年間総実労働時間縮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、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。</p> <p>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。</p>	<p>【労働法制への対応】</p> <p>○コンプライアンスの観点、安心して働くことができる社会の構築にむけた労使の社会的責務の観点から各種の法改正に対して適切に取り組む。</p>	<p>【退職金】</p> <p>中期ビジョンでガイドラインとして定めた2,200万円(60歳・勤続42年/高卒技能労働者)に向けて取り組み。</p> <p>【労災通災付加補償】</p> <p>1)労働災害付加補償は、死亡弔慰金3,400万円への到達をはかる。</p> <p>2)通勤途上災害補償は、労働災害付加補償の1/2である1,700万円への到達をはかる。</p> <p>3)障害等級1級以下については、総合水準への到達をはかる。</p> <p>【「60歳以降の安定雇用」確保】</p> <p>1)60歳以降の安定雇用確保に向けたこれまでの取り組み経過もふまえ、引き続き「クリアすべきハードルの考え方」に沿って、必要な処遇改善を行う。</p> <p>2)賃金改善については、60歳以前者のAP取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。</p> <p>3)公的年金支給年齢の引き上げなどをふまえた、今後の60歳以降の労働条件や各種制度のあり方の検討に向けて、労使で共通認識をはかるとともに必要な対応に取り組む。</p> <p>【産業政策、政策・制度への取り組み】</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合やJCMとの連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>	2月12日	3月16日

共 関	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)				
金 属 共 関 連 絡 会 議	全 電 線 方針決定日 1月29日 (金)	○2016年春季闘争については、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・確保と生活の維持・向上」を基本に、『総合生活改善闘争』と位置づけ、「2015年度運動方針補強」に基づき取り組む。具体的には連合・金属労協(JCM)方針を踏まえ、世間動向や産業実態等を十分勘案し、「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」「生活環境の改善と産業政策の実現」など、全電線の主体性のもとに進める。	○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。 ・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。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。また、産業・規模間格差是正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。	○初任給 ・18歳 高卒正規入社 初任給に取り組む。 ○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。 ・「JCM」(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。 ○産別ミナマ基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。	○「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。	○男女共同参画の推進 ・「女性活躍推進法」に基づく、女性の活躍に関する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。	○労働時間短縮 ・年間総実労働時間到達目標1,800時間の達成に向けて、積極的に取り組む。 ・労働時間の管理・徹底 ・長時間労働是正・時間外労働の削減 ○次世代育成支援 ・「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行う。 ○育児・介護への対応 ・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。	○長時間労働是正 ・時間外労働の削減 ・長時間労働の抑制による働き過ぎ防止対策の徹底として、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等、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等で協議を進める。	○退職金 ・到達方式による取り組みとし、「勤続42年・60歳」の到達水準を新たな水準とした取り組みに向け、標準者モデルや現行水準の確認などの準備も含め進める。 ○60歳以降の雇用確保 ・「改正 高齢者雇用安定法」「全電線 中期基本政策」「2010～2011年度政策委員会検討結果」を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、現行制度の内容整備・実施状況の点検など、春闘期間中も含め各単組の実態に即し取り組む。	2月23日 (火)	3月16日 (水)
	全造船機械 方針決定日 1月30,31日	すべての労働者の雇用と生活の安定・権利の向上と併せ産業の安定的・平和的発展の推進を目指します。	①個別賃金要求の単組・30歳勤務12年(生産労働者)=基本給246,000円(所定内賃金275,000円) ②平均賃上げ要求の単組・10,500円(定昇+ベア)	①企業内最低賃金(月内156,000円、日額6,750円、時間額850円。15歳以上のすべての労働者に適用)②年齢別最低賃金(20歳=157,500円、25歳=173,500円、30歳=189,500円、35歳=205,500円、40歳=221,500円、45歳=237,500円、50歳=265,000円)	夏・冬同時要求とし、それぞれ新所定内賃金の3ヵ月	①企業の社会的責任並びに法令遵守の観点から「偽装請負」の防止・解消をめざす。 ②短期間勤務(パート)労働者を始め、直接雇用関係にある労働者の労働条件は正規雇用労働者並みとするよう取り組みます。	・非正規雇用労働者の時間単位は1,000円を目標に取り組みます。また、パート・アルバイトなどの労働者の賃金引き上げは時給ベースで「37円」以上要求します。	「ワークライフ・バランスの実現」の中で取り組みます。	・年間所定労働時間の1,800時間台の達成を目指し、同2,000時間を超える分は、1,900時間以内とする。 ・時間外50%、早出(午前5時まで)125%、同(午前5時以降)75%、休日・深夜100%を目指します。	雇用形態によって生じる不平等を規制によって是正します。	①じん肺・石綿疾患企業補償の確立並びに改定 ②労災企業補償の産業別水準への達成 ③14秋闘の継続要求 ④外部積み立ての実施などによる退職金原資の確保	2月19日