

## 2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自動車総連
方針決定日	2019年1月10日
要求提出日	2019年2月13日
回答指定日	

要求項目	要求内容																		
<b>(1) 基本的な考え方</b>																			
<p>1. 「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」の実現</p> <p>○ 日本経済は、雇用情勢の改善や企業業績の回復等を背景に、緩やかな回復基調が継続している。また、近年の社会全体での賃上げの取り組みも相まって、名目賃金も改善の兆しを見ているものの、依然として、個人消費や消費者物価の伸びは力強さを欠いており、内需主導の経済の自律的成長には至っていない。</p> <p>○ その根底には、社会保障制度改革の遅れや非正規雇用の拡大・固定化への懸念等に起因する「働く者の将来不安」が、未だ払拭されていないことにあり、我々労働組合は、あるべき経済・社会の姿としてこれまでも共有してきた「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」の実現に向けた諸課題に、引き続き、社会全体で取り組んでいかなければならないとの認識に立つことが必要である。</p> <p>○ こうした認識のもと、今次総合生活改善の取り組みを通じ、賃上げを基点とした経済の好循環サイクルをより確かなものとし、'19/10の消費税増税や痛みを伴う今後の社会保障制度改革、あるいは将来の様々な景気変動リスクに対しても、腰折れしない、力強い経済・社会を構築する。</p> <p>2. 生産性運動三原則の実践と社会全体への波及</p> <p>○ 自動車産業が直面している大変革期を乗り越えていくべく、労使の徹底した話し合いを通じ、労働の質的向上に対する適正な成果配分と将来に向けた人への投資を求めるとともに、職場全体の生産性向上に係る取り組みに労働組合の立場からも積極的に関わる。</p> <p>○ 業種・規模の違いにかかわらず、全ての単組は、こうした「生産性運動三原則」に則った取り組みを実践すると同時に、連合・JCM・自動車総連の各共闘を通じた成果の最大化、及び未組織・非正規労働者を始めとした社会全体への波及に対する労働組合としての責任を等しく果たす。</p> <p>○ マクロの観点でも、労働需給のひっ迫が続く中、経済全体の成長や消費者物価の上昇に見合った適正な配分と実質賃金の確保を図ることで、働く者の「労働の価値」を守り高める。</p> <p>3. 自動車総連における働き方を含めた全体の底上げ・格差是正の更なる前進</p> <p>○ これまでの取り組みの成果を基盤に、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・格差是正の更なる前進を果たすべく、労連主体の推進体制のもと、とりわけ中小単組の地力向上に繋がる取り組みを強力に推し進める。</p> <p>○ 「賃金」については、上げ幅だけではなく、賃金カーブや配分に係る課題にも目を向ける等、「絶対額を重視した取り組み」をこれまで以上に進めることで、それぞれの目指す賃金の実現を図ると同時に、「年間一時金」、「働き方の改善」、「非正規労働者に関する取り組み」、及び「政策・制度課題への取り組み」といった各取り組みについても、自動車総連一体となって着実に成果に結び付ける。</p> <p>○ 通年で取り組んでいる「付加価値の“WIN-WIN最適循環運動”」に係る自動車総連及び各労連の実行計画に基づき、各種施策を継続的に推進することで、産業全体の生産性向上、底上げ・底支えに繋げると同時に、中小単組の交渉環境を整える。</p>																			
<b>(2) 賃上げ要求</b>																			
<p>● 月例賃金</p> <p>・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」</p> <p>・「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」</p> <p>● 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>● 雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p> <p>● 男女間賃金格差の是正</p>	<p>○ 全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指す賃金の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。</p> <p>&lt;個別ポイント絶対水準要求&gt;</p> <p>○ 自らの目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者(若手技能職)及び中堅労働者(中堅技能職)における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む。</p> <p>[技能職若手労働者(若手技能職)銘柄及び中堅労働者(中堅技能職)銘柄の目指すべき水準]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者 (若手技能職)</th> <th>技能職中堅労働者 (中堅技能職)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサspreミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業preミア</td> <td>254,000円</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標</td> <td>239,000円</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード</td> <td>220,000円</td> <td>248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>&lt;平均賃金要求&gt;</p> <p>○ 賃金カーブ維持分の確保に加え、物価上昇、労働の質的向上、格差是正の必要性等の要素を総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した基準内賃金の引き上げを要求する。</p> <p>○ なお、全ての単組は、昨年までの取り組みを踏まえつつ、上記の要素を総合的に勘案し、賃金改善分を要求する。なかでも底上げ・格差是正を進める必要のある単組においては、必要な是正原資を明確に加え、賃金改善に取り組む。</p> <p>○ 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの関連性を強く意識しつつ、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>		技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)	賃金センサspreミア	323,200円	370,000円	自動車産業preミア	254,000円	292,000円	自動車産業目標	239,000円	272,000円	自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円	自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円
	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)																	
賃金センサspreミア	323,200円	370,000円																	
自動車産業preミア	254,000円	292,000円																	
自動車産業目標	239,000円	272,000円																	
自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円																	
自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円																	
<p>● 企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	<p>○ 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>○ すでに締結している単組は、次の①②を同時並行的に進め、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し、次の要求基準に基づき、締結額の引き上げに強力に取り組む。</p> <p>&lt;要求基準&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 18歳の最低賃金要求は、「160,000円以上」とする。</li> <li>・ すでに締結額の水準が160,000円を超えている単組における18歳の最低賃金要求は、「164,000円以上」とすることを基本に取り組む。</li> <li>・ すでに上記の基準を満たしている単組においては、「高卒初任給に準拠した水準」での締結を目指す。</li> </ul> <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、各単組の実態を踏まえて取り組む。</p>																		

<ul style="list-style-type: none"> <li>●一時金</li> <li>・一時金の要求基準等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。</li> <li>○ 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。</li> </ul>
--	---

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備</li> <li>など</li> </ul>	<p>＜働き方の改善＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul> <p>＜話し合いの観点(一例)＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場風土／意識の変革</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「New START12」における「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、各単組の状況に応じ、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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>＜非正規労働者の取り組み＞</p> <p>① 「同一価値労働同一賃金」に基づく、賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識しつつ、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。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。</li> <li>○ 「2018年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態ごとの待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は、優先的に改善に取り組む。</li> <li>○ 間接雇用の非正規労働者についても、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。</li> </ul> <p>② 雇用に係る経営対策の取り組み</p> <p>＜直接雇用の非正規労働者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 正社員登用制度の促進、無期契約への転換</li> <li>・ 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る。また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行う。</li> <li>・ 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。</li> <li>○ 能力開発・スキルアップ制度の充実</li> <li>・ 直接、間接雇用に限らず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めるとともに、実施の把握とフォローを行う。</li> <li>○ コンプライアンスの取り組み</li> <li>・ 雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止めの防止、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す。</li> <li>・ 外国人技能実習制度を導入している単組においては、作業内容や処遇について、予め立案された実習計画や関係法令に則った運用がなされているかどうか、労働組合としてのチェック機能を果たす。</li> <li>○ 労働組合への定期的な報告体制の整備</li> <li>・ 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通し等を定期的に労働組合に報告するよう、経営に対し、体制の整備を求める。</li> <li>・ 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、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な仕組みを構築する。</li> <li>○ 非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み</li> <li>・ 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う。</li> </ul> <p>＜間接雇用の非正規労働者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 改正労働者派遣法への対応</li> <li>・ 別に定める取り組み方針【*2】に基づき、一層の関与・対応力を高めると同時に、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。</li> </ul> <p>③ 非正規労働者の組織化に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> </ul>
--	--

#### (4) 男女平等の推進

#### (5) 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

○ 通年で取り組んでいる「付加価値の“WIN-WIN最適循環運動”」に係る自動車総連及び各労連の実行計画に基づき、各種施策を継続的に推進することで、産業全体の生産性向上、底上げ・底支えに繋がると同時に、中小単組の交渉環境を整える。

#### (6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

具体的な賃金改善に向けた「絶対額を重視した取り組み」

○ 賃金の取り組みを確実に成果に繋げていくためには、「個人別賃金データ」に基づき、「賃金カーブ維持分の算出・峻別」や「賃金課題の分析・検証」を行い、それを踏まえた「要求構築」を行うとともに、「妥結後の配分・賃金改定の結果を“個人別賃金データ”によってまた確認」していくという、取り組みの年間サイクルを確実に回していく必要がある。

○ まずは、取り組みの前提となる「個人別賃金データの把握」を全単組で実施し、業種間・企業間の賃金格差の把握や、賃金カーブの歪み、生計費カーブとの関係等から、自単組の賃金実態が抱える問題点を洗い出していく。

○ また、賃金水準の低下、及びそれを伴う格差拡大の防止に向けて、交渉の結果が正しく把握できるように、全単組が引き続き「賃金カーブ維持分の峻別」に取り組む。併せて、賃金水準の維持をより確実にしていくために、賃金カーブ維持分の水準の妥当性について検証を行うとともに、その水準については、交渉がスタートする前に労使で確認する。

○ 「上げ幅」だけでなく「絶対額」を重視することの意義を強く認識し、「絶対額」に基づく水準把握や課題検証を確実に行うとともに、その内容を訴求ポイントとした取り組みを推進し、「個別賃金」による要求・回答の引き出しに積極的に取り組む。

○ 目指す水準への到達、賃金課題の解決を真に図るためには、単に要求・交渉に留まらず、自社の賃金実態の抱える問題について労使での議論を深め、中期的な賃金制度の整備・見直し・確立にも繋げる。

○ 成果主義的な賃金制度においても、企業の付加価値の増加が組合員にも適正に配分されているかを検証するため、交渉前後の配分原資の確認を行う。