

2020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	2020年 1月 9日
要求提出日	2020年 2月 12日
回答指定期	

要求項目	要求内容																		
(1) 基本的な考え方																			
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 ② 「生産性運動に関する三原則」の実践により、労働の質的向上に対する適正な成果配分を実現し、社会全体に波及させる ③ 目指すべき賃金水準や働き方に向けて取り組むことで、全体の底上げ・底支え、格差是正を進展させる																			
(2) 賃上げ要求																			
■ 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」	< 個別ポイント賃金の取り組み > 個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)及び技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。 < 目指すべき賃金水準 > <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>賃金センサスプレミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア</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> < 平均賃金の取り組み > 【一般組合員】 全ての単組は、現下の産業情勢を認識する一方で、物価上昇、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、格差是正の必要性など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に取り組む。 取り組みにあたっては、各単組の目指すべき賃金水準(あるべき姿)及び賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。 【非正規雇用で働く仲間】 非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。		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)	賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円	自動車産業プレミア	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)																	
賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円																	
自動車産業プレミア	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																	
○ 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 ・ 企業内最低賃金協定の締結 ・ 昇給ルールの導入	(1) 協定未締結の全ての単組は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 (2) すでに締結している単組は、それぞれの状況を踏まえ、着実に取り組みの前進を図る。 ① 各単組の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げを図る。 ・ 18歳の最低賃金要求は「164,000円以上」とする。 ・ 締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 なお、取り組みにあたってはJCMの中期的目標を目指し、計画的に取り組む。 ② 締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む。 (3) ①②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優先順位を決定する。																		
■ 男女間賃金格差の是正 ・ 「見える化」と問題点の改善 ・ 生活関連手当関連																			
■ 初任給等の取り組み ・ 社会水準の確保 ・ 年齢別最低賃金の協定締結	○ 年齢に応じた組合員の最低限の生活を守るという取り組みの重要性を踏まえ、各単組は、まずは自単組における賃金実態をしっかりと把握し、現状の課題を抽出する。その上で、配分交渉等の場を通じて、基準を下回る水準で働く組合員を無くす取り組みを行うとともに、協定化についても引き続き取り組む。 <table border="1"> <tbody> <tr> <td>20歳 167,000円</td> <td>25歳 186,500円</td> <td>30歳 213,000円</td> <td>35歳 235,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳 253,500円</td> <td>45歳 262,500円</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	20歳 167,000円	25歳 186,500円	30歳 213,000円	35歳 235,000円	40歳 253,500円	45歳 262,500円												
20歳 167,000円	25歳 186,500円	30歳 213,000円	35歳 235,000円																
40歳 253,500円	45歳 262,500円																		
■ 一時金 ・ 一時金の要求基準等 ・ 有期・短時間・契約等労働者への対応	○ 年間5か月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。 ・ 要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 ○ 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。																		

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○労働諸条件改善の取り組みの状況を踏まえ、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><話し合いの観点(一例)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場風土／意識の変革 ・既存業務の改廃 ・仕事のプロセスの改善 ・人材育成の早期化 ・多様化の促進 ・諸制度の新設、見直し ・60歳以降の働き方 等 <p>○「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。また、法対応はもとより、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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。 ・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。 ・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>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行う。</p> <p>○「2019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是正に向けた取り組みを進める。</p> <p>○非正規雇用で働く仲間(間接雇用)に対しても、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。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など 	<p><正社員登用制度の促進、無期契約への転換></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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><能力開発・スキルアップ制度の充実></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 <p><コンプライアンスの取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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果たす。 ○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果たす。 <p><労働組合への定期的な報告体制の整備></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、体制の整備を求める。 ○非正規雇用で働く仲間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する。 <p><非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ○非正規雇用で働く仲間の比率については、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。 <p><改正労働者派遣法への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	
---	--

(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

<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>
--

(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

--