

2021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	2021年 1月 14日
要求提出日	2021年 2月 17日
回答指定期	

要求項目	要求内容																					
(1) 基本的な考え方																						
① 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に取り組む ② 将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動三原則」の観点から、賃上げを軸とした「人への投資」に継続して取り組む ③ 新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善を積極的に進め、体質強化や生産性向上などにつなげる																						
(2) 基盤整備																						
・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	○ 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。																					
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	○ 具体的な戦術や解決目標等を決定するため、三役及び中央執行委員で構成する「中央戦術委員会」を設置する。 ○ 組織内外の情勢を見極め、自動車総連としての有効な戦術等を中央戦術委員会に提案していくため、三役で構成する戦術会議を設置する。 ○ 業種別部会を適時開催し、業種ごとの共闘強化に向けた情報交換や課題論議を行い、共闘効果を高めるとともに、総連本部として業種を越えた共闘体制を工夫し、総連全体の共闘強化に繋げていく。																					
■ 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」	<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。 <table border="1" data-bbox="502 1131 981 1310"> <thead> <tr> <th>目指すべき賃金水準</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>第1基準 賃金センサspreミア</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>第2基準 自動車産業preミア (新規追加)</td> <td>282,000円</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td>第3基準 自動車産業アドバンス</td> <td>254,000円</td> <td>292,000円</td> </tr> <tr> <td>第4基準 自動車産業目標</td> <td>239,000円</td> <td>272,000円</td> </tr> <tr> <td>第5基準 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>第6基準 自動車産業ミニマム</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table>	目指すべき賃金水準	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)	第1基準 賃金センサspreミア	323,200円	370,000円	第2基準 自動車産業preミア (新規追加)	282,000円	328,000円	第3基準 自動車産業アドバンス	254,000円	292,000円	第4基準 自動車産業目標	239,000円	272,000円	第5基準 自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円	第6基準 自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円
目指すべき賃金水準	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)																				
第1基準 賃金センサspreミア	323,200円	370,000円																				
第2基準 自動車産業preミア (新規追加)	282,000円	328,000円																				
第3基準 自動車産業アドバンス	254,000円	292,000円																				
第4基準 自動車産業目標	239,000円	272,000円																				
第5基準 自動車産業スタンダード	220,000円	248,000円																				
第6基準 自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円																				
○ 「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」	<平均賃金の取り組み> 【一般組合員】 ○ 平均賃金は、生活の安心・安定の観点などを踏まえ、徹底して賃金カーブ維持分の確保に取り組む。また、現下の産業情勢を認識する一方で、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観点を総合的に勘案し、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最大限取り組む。 ○ 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、雇用確保と労働諸条件の維持、および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。																					
○ 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																						

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 	<p>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安定の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。</p> <p>○取り組みにあたっては、自単組における賃金実態の課題を抽出した上で、基準を下回る水準で働く組合員を無くすよう取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="518 257 1369 342"> <tr> <td>20歳</td> <td>167,000円</td> <td>25歳</td> <td>186,500円</td> <td>30歳</td> <td>213,000円</td> <td>35歳</td> <td>235,000円</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>253,500円</td> <td>45歳</td> <td>262,500円</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </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														
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 	<p>○年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 <p>○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>																

(4) 「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>	<ul style="list-style-type: none"> ○「New START12」は、3か年の取り組みを進め2021年が最終年となる。これまでの取り組みを着実に前に進めるべく、「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得推進など、ワークライフバランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。 ○とりわけ、36協定の特別延長時間(年間・月間)については、上限の引き下げにこだわりをもって取り組む。 ○所定労働時間1,952時間未達単組は、1,952時間の達成に向けて引き続き取り組む ○業務負荷や人員配置など、職場実態を労使で共有し、課題を解決することで、所定外労働時間の削減に取り組む。 ○「自動車総連36協定締結方針」に沿って36協定を締結し運用する。特別条項を締結する場合は「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とする。 ○年次有給休暇のカットゼロを最終的な目標とし、更なる取得日数向上につながる環境整備や活動を検討し、推進する。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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。 <能力開発・スキルアップ制度の充実> ○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。 <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。 ○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。 <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。 ○非正規雇用で働く仲間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仕組みを構築する。 <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> ○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。 <改正労働者派遣法への対応> ○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。
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○「2020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。 ○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>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○コロナ禍を契機とした働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、全ての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む。 ・60歳以降の働き方 (自動車総連の方針を踏まえた取り組み、70歳までの就業を目指した法改正への対応など)
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○コロナ禍を契機とした働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、全ての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む。 ・ITツールの活用による生産性の向上(テレワークやWeb会議等) ・上記を踏まえた、労働諸条件改善の取り組みや環境づくり (各種手当の新設、インフラ環境整備、労働時間管理など)
<p>■その他 ・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>	<ul style="list-style-type: none"> ○上記、すべての労働者の雇用安定に向けた取り組みを参照 <能力開発・スキルアップ制度の充実>他

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<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 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

(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