

2023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	2023年1月12日
要求提出日	2023年2月12日
回答指定期	2023年3月**日

要求項目	要求内容																					
I. 基本的な考え方																						
<p>・自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決に向け、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と永続的な発展に繋げていく。</p> <p>なお、2022年総合生活改善の取り組みにおいて労使で共有した課題については、通年での協議などを通じ早期解決を図っていく。</p> <p>・とりわけ自動車総連・各労連やメーカー等の大企業においては、産業全体の課題や中小単組の賃金引上げに向け何をしなければならないかという観点のもと、早期に産業労使・企業労使間で議論を深め、課題解決に向けた環境整備を図る。</p>																						
II. 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	<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> <p>○産業の永続的な発展に資する活動を継続し、そこで働くすべての仲間とその家族の幸せを高めていくことに全力を挙げて取り組む。</p> <p>【短期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織内の情報発信強化 ・生み出された付加価値を認め合う風土や仕組みづくり ・価格転嫁などについて忌憚なく交渉できる風土づくり <p>【中長期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン全体で、適正取引ができていない企業が報われる仕組み・ルールの構築 ・経営者団体との意見交換 																					
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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議論を行い、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。</p>																					
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化																						
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み																						
III-1. 賃金要求																						
<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>○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）</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>① 賃金センサスプレミア（第1基準）</td> <td>323,200円</td> <td>370,000円</td> </tr> <tr> <td>② 自動車産業プレミア（第2基準）</td> <td>282,000円</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td>③ 自動車産業アドバンス（第3基準）</td> <td>254,000円</td> <td>新基準：308,000円</td> </tr> <tr> <td>④ 自動車産業目標（第4基準）</td> <td>239,000円</td> <td>新基準：284,000円</td> </tr> <tr> <td>⑤ 自動車産業スタンダード（第5基準）</td> <td>220,000円</td> <td>新基準：262,000円</td> </tr> <tr> <td>⑥ 自動車産業ミニマム（第6基準）</td> <td>215,000円</td> <td>240,000円</td> </tr> </tbody> </table>		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）	① 賃金センサスプレミア（第1基準）	323,200円	370,000円	② 自動車産業プレミア（第2基準）	282,000円	328,000円	③ 自動車産業アドバンス（第3基準）	254,000円	新基準：308,000円	④ 自動車産業目標（第4基準）	239,000円	新基準：284,000円	⑤ 自動車産業スタンダード（第5基準）	220,000円	新基準：262,000円	⑥ 自動車産業ミニマム（第6基準）	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）																				
① 賃金センサスプレミア（第1基準）	323,200円	370,000円																				
② 自動車産業プレミア（第2基準）	282,000円	328,000円																				
③ 自動車産業アドバンス（第3基準）	254,000円	新基準：308,000円																				
④ 自動車産業目標（第4基準）	239,000円	新基準：284,000円																				
⑤ 自動車産業スタンダード（第5基準）	220,000円	新基準：262,000円																				
⑥ 自動車産業ミニマム（第6基準）	215,000円	240,000円																				

<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>〈平均賃金の取り組み〉</p> <p>【一般組合員】</p> <p>○全ての単組は現下の産業情勢を認識した上で、労働の質的向上、物価上昇、人材確保、賃金の底上げ・底支え、企業内外における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。</p> <p>○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中長期で取り組むことや、物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値を守ることとし、自ら取り組むべき賃金水準を要求する。</p> <p>【非正規雇用で働く仲間】</p> <p>○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及び一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 	<p>（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。</p> <p>（２）既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。</p> <p>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に積極的に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳の最低賃金要求は「173,000円以上」とする。 なお「173,000円以上」の目標設定が困難な場合は、168,000円以上を目指して取り組むこととする。 ・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。 <p>取り組みにあたっては、JCMの最低到達目標・中期目標を目指し計画的に取り組む。</p> <p>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。</p> <p>（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も踏まえ、各単組の実態に応じて優先順位を決定する。</p>																
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	<p>○改正女性活躍推進法への対応方針に則り、取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主行動計画の策定や改正法に伴う変更がなされた際は、届出前に労働組合側に説明を求め、法の趣旨、自動車総連基本スタンスに則った計画になっているか、連合発行のガイドライン参考資料を参考に確認を行う。 ・とりわけ、状況把握項目の「男女の賃金の差異」は、女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ることから、企業側に状況の確認を行う。 																
<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安全の観点から、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なくすよう取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="568 1167 1374 1234"> <tr> <td>20歳</td> <td>176,000円</td> <td>25歳</td> <td>189,500円</td> <td>30歳</td> <td>214,500円</td> <td>35歳</td> <td>239,500円</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>255,500円</td> <td>45歳</td> <td>265,500円</td> <td colspan="4"></td> </tr> </table>	20歳	176,000円	25歳	189,500円	30歳	214,500円	35歳	239,500円	40歳	255,500円	45歳	265,500円				
20歳	176,000円	25歳	189,500円	30歳	214,500円	35歳	239,500円										
40歳	255,500円	45歳	265,500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・契約等で働く労働者への対応 	<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>																

Ⅲー２．「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善									
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○1,952時間達成単組は、現在の所定労働時間が後退することのないように目標設定を行い、さらなる前進に向けて取り組みを推進する。 ○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、時間外労働時間の削減に取り組む。 ○各労使で締結した限度時間を超えた時間外労働を行わせる際、必ず事前協議を行い、所定外労働時間の削減や組合員の健康確保に向けた会社の取り組みを都度確認する。 ○自動車総連36協定締結方針に沿った36協定を締結し、運用を徹底する。とりわけ特別条項を締結する場合は、「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とし、協約改定・更新のタイミングでは、次表に示す対応基準に沿って、計画的・継続的な引き下げを図る。</p> <table border="1" data-bbox="555 421 1382 544"> <thead> <tr> <th>現状の締結水準</th> <th>対応基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>720 時間以下～540 時間超の単組[↔]</td> <td>「540 時間」に引き下げる[↔]</td> </tr> <tr> <td>540 時間以下～360 時間超の単組[↔]</td> <td>目標時間に引き下げる[↔]</td> </tr> <tr> <td>360 時間以下の単組[↔]</td> <td>—[↔]</td> </tr> </tbody> </table>	現状の締結水準	対応基準	720 時間以下～540 時間超の単組 [↔]	「540 時間」に引き下げる [↔]	540 時間以下～360 時間超の単組 [↔]	目標時間に引き下げる [↔]	360 時間以下の単組 [↔]	— [↔]
現状の締結水準	対応基準								
720 時間以下～540 時間超の単組 [↔]	「540 時間」に引き下げる [↔]								
540 時間以下～360 時間超の単組 [↔]	目標時間に引き下げる [↔]								
360 時間以下の単組 [↔]	— [↔]								
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>〈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・違法な雇止め防止、クーリング期間の悪用防止等、改正労働契約法をはじ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、どの様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>								
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○非正規雇用で働く仲間（直接雇用）に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、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。 ○「2022年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態毎の待遇（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>								
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>									
<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>	<p>○60歳以降も安心して能力を発揮し、働きがいを持って働ける職場の実現に向け、働き方と処遇の見直し、雇用の安定に向けた労使の話し合いを進める。 ○65歳までの能力発揮に向けた人材育成・環境整備や退職に向けた生活設計の支援についても、総合的に取り組みを進める。 ○「改正高年齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえ、65歳以降も希望する者が引き続き働くことができる制度の導入と環境整備に向けた取り組みに着手する。 ○取り組みの各項目は職場の実態を点検したうえで、「60歳以降の働き方に対する指針」に沿って進める。</p>								
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>○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>								

■障がい者雇用に関する取り組み	○会社に対し、障がい者の雇用促進と障がい者の職場への定着促進を求めるとともに、法定雇用率を下回らない障がい者雇用の実現を求める。
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	○治療と仕事の両立支援に関する諸規定・体制の整備に向け会社との協議を進める。 ○諸規定の周知、意識啓発、相談窓口の整備に労使で取り組むとともに、両立支援がより適切に行われるよう、労働組合としてカウンターパート機能を発揮する。
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進法への対応 ○ハラスメント防止対策関連法に関する取り組み ○改正育児・介護休業法への対応
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	
	<p>1. 付加価値の適正評価に向けた取り組み</p> <p>○産業の持続的な発展に資する活動を継続し、そこで働くすべての仲間とその家族の幸せを高めていくことに全力を挙げて取り組む。</p> <p>【短期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織内の情報発信強化 ・生み出された付加価値を認め合う風土や仕組みづくり ・価格転嫁などについて忌憚なく交渉できる風土づくり <p>【中長期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン全体で、適正取引ができていない企業が報われる仕組み・ルールの構築 ・経営者団体との意見交換 <p>2. 人権デュー・ディリジェンス</p> <p>○金属労協第61回定期大会（2022年9月8日開催）で報告された「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」について、取り組みの必要性や考え方を労使で理解した上で、労働組合として積極的に参画・関与していく。</p> <p>○海外事業における取引実態や、グローバルサプライチェーンの状況などを確認し、課題がある場合は、課題解決に向けて労使で積極的に取り組むこととする。</p> <p>○取り組み時期にあたっては、総合生活改善の交渉の場にこだわらず、各単組の状況に応じて、会社側と十分な論議・確認ができるタイミングで設定することとする。</p>