金属共闘連絡会議

２０１５春季生活闘争　取り組み方針（案）

2015年３月13日現在

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	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	その他の格差是正	その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
金属共闘連絡会議	自動車総連 方針決定日 １月15日	●月例賃金 【平均賃金要求】 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、6,000円以上の賃金改善分を設定する。 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。 【個別ポイント絶対水準要求】 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。 ＜技能職中堅労働者(中堅技能職)銘柄の目指すべき水準2＞ 賃金センサスプレミア：370,000円、自動車産業プレミア：292,000円、 自動車産業目標：272,000円、自動車産業スタンダード：248,000円、 自動車産業ミニマム：240,000円 ●企業内最低賃金 【企業内最低賃金】 ・18歳の最低賃金要求は、156,000円以上とする。 ・基準未達成の組合は、基準額以上での協定化を目指す。 ・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。 【年齢別最低保障賃金】 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 ●一時金 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。 ②要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。 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。	・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。 ・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。 ・所定外労働時間の削減に向けて、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。 ・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。 ・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。	【車体・部品部門】 ・賃金カーブ維持分の確保を確実なものとするため、個人別賃金データの把握や、現状の賃金水準の確認を労使で行い、基盤整備に取り組んでいく。 ・格差是正、格差拡大防止に向けては、部門の重要な課題であるとの認識のもと、計画的な対応も視野に入れつつ、自社の賃金実態および課題について労使協議の中で訴求していくなど、それぞれの状況に応じ着実に取り組んでいく。 ・賃金水準の低下防止や格差是正に繋げるべく、「絶対額」を重視した取り組みをさらに推進していく。 【販売部門】 ・個人別賃金データの把握や賃金カーブ維持分の峻別・その水準の労使確認等の前段の取り組みを徹底し、賃金カーブ維持分を確保する。 ・格差是正につなげるべく、賃金の根元からの高さを重視した取り組みを推進する。なお、個別ポイント絶対水準要求の使用銘柄における職種については、「35歳・高卒・勤続17年・4人世帯・サービス職」を基本とし、該当するサービス職組合員や高卒組合員が在籍していない場合は、事務職や短大・専門卒・勤続15年でも可とする。 【輸送部門】 ・賃金水準の低下を防止すべく、交渉前段において、個人別賃金データの把握やカーブ維持分の峻別及びその水準に関して労使で事前に確認を行うなど、基盤整備を強力に進める。 ・ドライバー職の賃金については、歩合割合が高いなど制度的な課題も多いことから、各単組の実態を踏まえ労使議論の中で課題提起し、労使議論を深めていく。	【賃金、一時金の取り組み】 ・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く。 ＜直接雇用の非正規労働者＞ ・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。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。 ＜間接雇用の非正規労働者＞ ・自動車総連・各労連は、各種産業団体等に対して、間接雇用の非正規労働者の処遇改善について要請するなど、労働組合としての社会的役割を果たしていく。 ・各単組は、労働者派遣法改正の動向なども踏まえ、より一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。 【企業内最低賃金協定の取り組み】 (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取り組む。 (2) 既に締結している単組は、更なる取り組みの前進を図る。 ①要求基準に未達の場合は、締結額の引上げを図る。 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。 (3) ①、②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（産業別）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何れを優先するか決定する。 【その他の労働諸条件改善について】 ・2014年労働諸条件改善の取り組み方針を踏まえ、引き続き推進していく。 (1) 社員登用制度の促進 ・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。 ・また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行っていく。 (2) 能力開発・スキルアップ制度の充実 ・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。 (3) 労組への定期的な報告体制の構築 ・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。 ・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。 (4) 非正規労働者の過度な拡大につながらない取り組み ・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。	【雇用機会均等法の定着に向けた取り組み】 ・改正均等法を踏まえるとともに、職場環境や各種制度・実態の改善にむけ、各労連・単組においては、関係する各種制度の点検・改正に継続的に取り組んでいく。 【積極的な差別是正措置（ポジティブ･アクション）による是正・改善取り組み】 ・育児休業の期間や回数、所定外労働の免除や短時間勤務制度について基本プランの基準に基づき改善に向けて取り組む。 ・改正育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、従業員の出産に伴う様々な事由に対して、有休制度の整備に取り組む。		２月末日まで ・拡大戦術会議登録組合（12組合）は2月18日（水）を統一要求日とする。 ・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25日（水））までに要求書提出を完了する	３月18日を予定

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	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	その他の格差是正	その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
金属共闘連絡会議	電機連合 方針決定日 １月29・30日	■月例賃金 【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]」 ①賃金要求について 水準改善額（引上額）6,000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。 【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]」 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。 ■最低賃金、初任給 【統一要求基準】 「産業別最低賃金（18歳見合い）」 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4,000円の引き上げを念頭に設定） 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。 【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4,000円の引き上げを念頭に設定。） 産業別最低賃金（18歳見合い）と25歳最低賃金を直線で結ぶ。 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4,000円の引き上げを念頭に設定。） ③高卒初任給：水準改善　(161,500円以上) （現行水準に対し3,000円の引き上げを念頭に設定。） ④大卒初任給：水準改善　(211,000円以上) （現行水準に対し4,000円の引き上げを念頭に設定。） ⑤技能職群（35歳相当）ミニマム基準　210,000円とする。 ■一時金【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。 ②「産別ミニマム基準」は、年間４ヵ月分とする。 〃	■総実労働時間の短縮　【統一目標基準】 ①所定労働時間1800時間台の達成 なお、祝日法の改正に伴い協約改定が必要となる場合に留意が必要。 ②年次有給休暇制度および多目的特別休暇制度の改善 a)年次有給休暇が勤続1年以上20日を達成している場合：年休と多目的休暇の合計が25日となるよう改善 b)年次有給休暇が15日以上20日未満の場合：年休20日へ改善 c)年次有給休暇が15日未満の場合：5日以上の改善 ③時間管理の適正化 a)労働時間の把握方法及び管理方法について労使協議を行う b)労使確認書の内容の確認と運用の適正化 c)医師の面接指導 d)36協定における限度時間の引き下げ ④働き方改革につながる労使協議の推進 a)課題や改善点について協議し、働き方改革を積極的に推進 b)年休取得向上や長期連続休暇の設定など効果的施策 ■勤務間における休息時間の確保 勤務間インターバル休息制度の導入等により、組合員の健康管理の観点から必要な休息時間の確保に取り組む。 a)休息時間（勤務間インターバル）は、24時間につき11時間をめざす b)すべての労働者を対象とすることを基本とする勤務間の休息時間を確保する必要性について労使合意し、さらに具体的取り組みについて確認を行う。 ■次世代育成支援に向けた取り組み 電機連合のこれまでの取り組みも踏まえて、仕事と育児の両立を支援する観点から、労使協議の場を設置し、事業主が行う行動計画の策定に対し、意見反映を行うこととする。意見反映にあたっては、電機連合の政策指標を念頭に、育児との両立支援に関わる各種制度について、積極的に前進を図ることとする。	賃金水準の改善、賃金制度の改定の取り組みが可能な組合は、産業内格差改善に向け、主体的に賃金実態の分析を行い、賃金体系の維持を図ったうえで、さらに個別賃金水準として要求基準に示す「到達水準」への達成や独自に目標とする水準への到達をめざし賃金水準の改善に取り組む。 ■格差改善 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。 ②個別賃金水準と格差の実態を把握・分析し、具体的要求を行う。 ③各基幹労働者賃金要求に示す「到達水準」（産業内格差改善指標）へ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。 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。 ■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、是正のための取り組みを積極的に推進する。	■非正規労働者の賃金などの処遇改善の取り組み 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）を保障する措置をとることとし、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。 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をする。 ■非正規労働者に関わる労使協議の徹底 ①派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底 a)労使協議の場を設置する、又は既設の委員会の付議事項とする b)労使協議を徹底し、適切な対応を図る c)労使協議が行われていない場合には、徹底に向けて働きかける ②有期契約労働者に関わる労使協議の実施 a)無期雇用転換権について、法の趣旨に沿った運用が行われているか確認する。また、反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない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において働きかける 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、その合理性について点検・是正を行う ③パートタイム労働者に関する労使協議の推進 a)公正処遇の観点から、パートタイム労働者の待遇について点検し、必要な改善を行う b)パートタイム労働者の納得性を高めるための措置が行われているかを点検し、必要な対策を行う	■男女の機会均等と均等処遇の確立 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。 ■ポジティブ・アクションの推進 労使委員会（既存の労使委員会でも可）を設置し、この委員会の中で職場における男女差の実態把握や問題点の整理他の取り組みを行うことにより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図る ■男女がともに働きやすい職場をつくるための取り組み 2014年に改正された労働安全衛生法を踏まえ、安全で快適な職場づくりの観点から、次の点を含む職場環境について安全衛生委員会等を通じた労使の話し合いを行い、適切な環境整備に取り組む	■エイジフリー社会を展望した雇用延長に向けた取り組みについて ①希望者全員を対象とした雇用延長の実現（賃金関係） 処遇（賃金水準）については、産業別最低賃金（18歳見合い）を上回る水準を確保する。産業別最低賃金（18歳見合い）を超えている場合については、均等・均衡処遇の実現の観点に立ってさらに改善を図ること。	■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。 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。 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。 ■安全で快適な職場をつくるための取り組み 2014年に改正された労働安全衛生法を踏まえ、安全で快適な職場づくりの観点から、次の点を含む職場環境について安全衛生委員会等を通じた労使の話し合いを行い、適切な環境整備に取り組む a)メンタルヘルスチェックの導入を見据えたメンタルヘルスケア対策に関する推進計画の策定について b)受動喫煙防止対策について c)業務において取り扱う化学物質について	２月19日	３月18日

共闘	産別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
金属共闘連絡会議	ＪＡＭ 方針決定日 １月20日	【賃上げ要求基準】 (1) 賃金水準の引き上げ額 賃金構造維持分に加える賃金水準の引き上げ額について、次の通りとする。 ①過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して　9,000円 ②是正が必要な場合には上記に加えて　1,500円以上 (2) 個別賃金要求基準 要求の組立にあたっては、標準労働者要求基準、ＪＡＭ一人前ミニマム基準への到達を踏まえて、個別賃金絶対額水準を重視し、各単組は個別賃金水準の開示を行う。 ①標準労働者の要求水準は、現行水準に9,000円を上乗せしたものとする。 【参考】上記標準者要求基準よりも高い基準として、金属労協の以下の基準を到達目標として活用する。 金属労協【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】 ＊目標基準：各産業を代表する企業の組合が目指すべき水準 基本賃金　338,000円以上 ＊到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金　310,000円以上 ＊最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（24.8万円程度） ※基本賃金は、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当･住宅手当等)等を除いた賃金。 ※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。 ※到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。 ②ＪＡＭ一人前ミニマム基準を、次の通りとする。 (3) 賃金水準の引き上げについての取り組み方 ①賃金制度があるところでは、賃金構造維持分に加えて（1）の引き上げ額を要求する。 ②賃金制度はないが、賃金実態の把握に基づいて賃金構造維持分が推計出来る場合は、その相当分に加えて、（1）の引上げ額を要求する。 ③賃金制度がなく、賃金構造維持分の推計も出来ない場合は、次の平均賃上げ要求を行う。 平均賃上げ要求基準　13,500円 是正が必要な場合の要求基準　15,000円以上 (4) 継続して取り組む賃金の是正について ①ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び賃金制度がなく妥結額が4,500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。 ②賃金構造維持分を確保してきた単組でも、人材確保、初任給の引き上げ、賃金分布の偏り・歪み等に対し、企業状況や必要に応じて、賃金改善・是正の要求を組み立てる。複数年を掛けて是正に取り組むところでは、標準労働者要求基準、ＪＡＭ一人前ミニマム基準を活用し、人材確保や格差是正の観点から水準の引き上げや賃金カーブの整備に向けた取り組みを行う。 (5) 賃金制度の確立に準ずる賃金カーブ整備に向け、個別賃金要求に取り組む。 ①賃金実態を把握し、その実態を労使で共有する取り組みを強める。 ②18歳初任者賃金を出発点に、一定の勤続年数を重ねた一定の年齢ポイントにおいて、目指すべき賃金水準を検討する。すぐには実現出来なくても、将来的にあるべき賃金水準について、地域・規模など社会的な水準を参考に労使で意見交換できるような取り組みを強める。 ③賃金カーブの整備及び個別賃金要求に取り組むに際しては、一人前労働者の賃金カーブに連動した年齢別最低賃金カーブを設定し、それに基づく企業内最低賃金協定の締結及び協定水準の引き上げをはかる。 (6) 直雇用の非正規労働者、高年齢継続雇用者の賃金について、物価上昇など生活防衛の観点から、賃上げ要求基準に準じた賃金引き上げの取り組みを行う。 【企業内最低賃金協定】 特定最賃（産別最賃）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。 (1) 18歳企業内最低賃金協定を締結していない単組では、まず、18歳以上最賃協定と年齢別最賃協定の締結をはかり、それに加え、非正規を含む全従業員最賃協定の締結を目指す。 (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。 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。 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。 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。 (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。 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。 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右の通り。 【一時金要求】 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。 （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。 （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。	【労働時間に関する取り組み】 安倍政権下で進む労働時間法制の改悪に対し、労働組合として、それを許さない意思を固める必要がある。その観点から「労働時間に関する指針」に基づき、労働時間に関する取り組みを行う。 (1) 時間外割増率の引き上げについて 現行の時間外割増率で、中小企業の法定基準が低く設定されていることは、労働基準法の本来のあり方からの逸脱である。2013年に予定されていた当規定の見直しについても全く動きがなく、法規定の不備は放置されたままになっている。そうしたことを踏まえながら、時間外割増率の一元化を視野に入れた取り組みを行う。 (2) 年間所定労働時間が2000時間を超える単組での所定労働時間の短縮 (3) 年休取得促進運動の継続とまだ開始されていない単組での取り組みの開始 (4) 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。 【65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について】 2015年4月2日以降に60歳定年退職を迎える男性から無年金時期が62歳まで延長されることもあり、ＪＡＭの取り組み指針に基づく取り組みを進める。 (1) 希望者全員の雇用確保について労働協約の締結をはかる。 (2) 希望者の全員雇用については、原則として経過措置は利用せず、希望者全員の65歳までの雇用確保に取り組む。 (3) 賃金・労働条件のあり方について、継続して労使で検討する場を設ける。 (4) 組合員化が出来ていない場合は、組合員化に向けて取り組む。		【非正規労働者に関する取り組み】 (1) 有期労働契約について「ＪＡＭの取り組み指針」に基づいて取り組みを進める。 ①正社員転換制度の取り組み ②無期転換後の労働条件の整備等 ③無期転換の申し込み権に関する周知 ④その他法令順守に関する事項の周知 ⑤均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化 ⑥組合員化の促進 (2) 派遣労働者についての取り組み ①派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入状況など、「派遣労働者の受け入れに関する協定基準」に準じた点検活動を強化する。 ②派遣労働者については、改正派遣労働者法（2012年10月施行）を踏まえて、マージン率の開示等「ＪＡＭの取り組み指針」に基づく取り組みを強化する。	【男女間の賃金格差問題】 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。		２月24日	３月17・18日

18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
156,000	170,000	205,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

高卒直入者所定内賃金	30歳	35歳
現行水準	260,000	305,000
要求水準	269,000	314,000

18歳	25歳	30歳	35歳
156,000	164,000	192,000	216,000

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	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	その他の格差是正	その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
金属共闘連絡会議	基幹労連 方針決定日 ２月18日	【賃金】 (1) 定期昇給 ①制度的な定昇の実施およびその確認、または定昇相当分を確保する。 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・整備に取り組む。 (2) 月例賃金 ・格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現に向け取り組む。 ・単年度取り組みの組合は、AP14春季取り組み要求基準もふまえて取り組む。 ・要求設定にあたり、「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定。 【一時金】 (1)「金額」要求方式 ・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。 (2)「金額＋月数」要求方式 ・要求は、40万円＋４ヵ月を基本とする。 (3)「月数」要求方式 ・要求は、５ヵ月を基本とする。 (4) 業績連動型決定方式 ・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。 【企業内最低賃金】 ・未協定組合は協定化に取り組む。 ・18歳最低賃金の改定に取り組む組合は、高卒初任給に準じた水準をめざし、JCM方針の156,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。 ・地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の引き上げ状況に鑑み、企業内最低賃金協定の引き上げに積極的に取り組む。 ・締結にあたっては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。 ・年齢別最低賃金は、生計費やモデル賃金、賃金センサスなどを考慮した水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、45歳＝160を目標に各組合で設定する。	○年間総実労働時間の縮減に向けて、「時間外・休日労働の縮減」「有給休暇取得率の向上（失効年休ゼロ等）」を「労使話し合いの場」でテーマとして掲げ、業種別もしくは個別組合の状況に則して継続的かつ具体的な改善を行う。 ○過労死等防止の観点から、36協定の遵守状況の点検を行うとともに、その状況をふまえ長時間労働是正に向けて使用者との協議等を行う。 ○性別にかかわらず、育児や介護など様々な家庭の状況にある社員であっても、継続して働ける職場を構築することが必要である。ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画の観点から、育児・介護に関する制度構築・運用等、業種別部会ごと、もしくは個別組合の状況に応じ要求項目を策定する。	○「賃金」「退職金」については、環境条件もふまえた上で「当面の目標」をもとに業種別部会ごとの取り組みとする。 ○産別基準の達成に向けて格差を速やかに改善すべき項目として、次の３項目を設定し、その他の取り組みは、中期ビジョンや業種別部会ごとの目標に沿ってその到達に向け取り組む。 ①年次有給休暇の初年度付与日数を20日以上とする。 ②時間外・休日割増率の改善をはかる。 ③労働災害付加補償、通勤途上災害付加補償の総合組合水準への到達をはかる ○退職金 中期的な格差改善の観点から、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて引き上げ額を設定する。改定については支給率による全体の引き上げ以外にも、定年退職への加算金方式なども選択できるものとする ○労働時間・休日・休暇 年間所定労働時間については、総合組合水準への到達をめざし、各業種別部会・個別組合の実情に応じて「休日増」「１日の労働時間短縮」の要求を設定する。 年次有給休暇の初年度付与日数を20日以上とすることとし、付与日数の増加をはかる。 ○諸割増率 時間外・休日勤務割増率は、各業種別部会・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。 ・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。 ・所定休日も含めた休日労働割増率40%への到達をはかる。 ・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。 ・猶予措置対象の組織においても、１ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上への到達をはかる。 ○労災通災補償 ・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。 ・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。 ・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。	○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推進するとともに、労働条件の均等・均衡処遇の観点から取り組みを進める。具体的には、 ①AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 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 ③福利厚生も含めた不合理な労働条件の相違がないことの確認と必要な改善 ④無期転換や正社員化に関するルールや運用の整備 等について、「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。 ○派遣労働者については、コンプライアンス徹底と受け入れに関する労使協議の充実・定着化に注力する。	（「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で取り組む）	○60歳以降の安定雇用確保に向けた各組合における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、必要な要求策定を行う。 ○賃金改善については、60歳以降者についてもAP取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。 ※「クリアすべきハードルの考え方」：第９回定期中間大会にて確認した内容であり、希望者全員の雇用確保をはじめ、必要な生計費の確保と働き方に見合う処遇の両立、組合員籍の継続や60歳以降も一貫した福利厚生等の諸制度等について示している。	○AP14春季取り組みからの継続課題対応 ・AP14春季取り組みにおいて、賃金改善が「別途協議」「継続協議」の組合は、この間の状況をふまえ必要によりAP15春季取り組み期間も通じて解決をはかる。 ・AP14春季取り組みにて妥結した2015年度賃金改善の配分が確定していない組合は、2015年度からの配分に向けて確実に対応する。 ○法改正への対応 ○産業政策と政策・制度の取り組み	２月20日	３月18日 （第一次回答指定日）
	全　電　線 方針決定日 1月30日	○「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6,000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6,000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 ○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156,000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3,000円以上の引き上げに取り組む。 ・「JCミニマム（35歳）210,000円」の取り組みを推進する。 一時金 ○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。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。	○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。	・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、10,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。	○「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。		○退職金 ・到達方式による取り組みとし、「中卒・勤続35年・60歳」で取り組む定年退職金の到達水準を1,600万円以上とします。また、銘柄を「勤続42年・60歳」とする場合は、現状把握を行い各単組の主体性のもと水準の引き上げに取り組む ○60歳以降の雇用確保 ・「改正 高年齢者雇用安定法」「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24日 （火）	３月18日 （水）
	全造船機械 方針決定日 1月24・25日	月例賃金…①個別賃金要求の単組・30歳勤続12年（生産労働者）＝基本給246,000円（所定賃金275,000）②平均賃上げ要求単組・「昇給相当分」＋ベア（格差是正分）定期昇給制度がない分会はベア分（格差是正分）を含め定昇込み「10,500円」とする。③賃金カットを強いられている分会・復元をめざす。 企業内最低賃金…賃金水準の底上げをはかり格差を縮小させるため年齢別・企業内最低賃金を協定する。①企業内最低賃金：月額156,600、日額6,750円、時給850円以上（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＝253,500円、55歳＝265,000円③高卒初任給＝所定内賃金162,900円（基本給158,500円）以上 一 時 金…①夏冬同時要求とし、それぞれ新所定内賃金の3.0カ月。②支払日＝夏：6月26日、冬：11月27日 諸手当の改善…退職金、家族手当・住宅手当、通勤手当などは、産業別水準の到達をめざす。	①時短の取り組み…労働時間＝1,800時間台の実現をめざす。 ②時間外割増率引き上げの取り組み…時間外割増率については「改正労働基準法と対応指針」に基づいて取り組む。	賃上げ要求の月額賃金に同じ	時給の引き上げの取り組み…非正規雇用労働者の時間単価は1,000円を目標に取り組む。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」以上を要求する。 均等処遇をめぐる取り組み等…関連企業・下請企業・派遣元企業労働者など直接雇用関係にない労働者については「単価引き上げ」の取り組みを通じて「均等待遇の実現」をめざす。	「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で取り組む。		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到達 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など。	２月20日	３月中旬