

- ・自動車総連では、これまで、日本の基幹産業としての自動車産業の位置づけや組合員の「労働の質の高さ」に相応しい労働条件をめざし実現していくことが産業・企業の競争力を維持・向上させ続ける原動力になると認識し、こうした好循環の考え方の下で、労働政策に関する取り組みを押し進めてきている。
- ・2014年総合生活改善の取り組みにおいては、経済成長と所得向上を同時に押し進めていくための着実な一歩を踏み出すことができたが、日本の自動車産業を取り巻く環境は、長らく続いた超円高は是正され、輸出環境は改善しつつあるものの、グローバル競争はますます激化しており、また、国内においても、消費税引き上げ、電力料金の値上げ、軽自動車税の増税など、依然として厳しく、先行きも不透明な状況にある。
- ・第25期は、引き続き、労働政策ビジョン『今後の労働政策分野における対応について』において示された内容を具現化し実践を図っていくことで、総労働時間の短縮や賃金格差の是正、高齢者を始めとする働き方、非正規労働者に関する諸課題への対応など、労働政策に関する様々な取り組みにおいて着実な前進を図っていく。  
特に、総労働時間短縮の取り組みは、自動車産業の魅力向上、男女共同参画社会の実現に向けても重要な観点のひとつであり、着実に取り組みを進めていく。
- ・取り巻く環境が依然厳しい中で、労働政策においては「人への投資」を図る観点から、これまでの考え方をしっかりと堅持し取り組みの更なる前進を図っていくことが必要である。「昨日より今日、今日より明日を」と頑張っている仲間に報いるため、また、持続的な企業の成長を確かなものとするためにも、生産性運動3原則<sup>(\*)</sup>を労働組合の立場から推進し、人に焦点を当てたものづくり、働き方を追求していく。
- ・現政権下では、雇用に関する制度や労働法制について様々な論議がされており、それらの中には改悪による雇用環境の一層の悪化につながるものが含まれている。自動車総連は、連合と連携して非正規労働者を含めた全ての働く者にとって公平・公正な社会の実現、雇用法制の確立を求めていく。その上で、法律の改正によって規制緩和がされようとも、職場力の強化の観点から、これまで自動車総連が確認してきた雇用に対する方針として「直接かつ常用雇用が基本」の考え方に沿って対応を進めていく。
- ・また、非正規労働者への対応については、労働組合の社会的責任、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場力の強化等の観点から、労働組合としてもより一層非正規労働者への関与を高めていく。

\* 生産性運動3原則

- ①雇用の維持拡大 ②労使の協力と協議 ③成果の公正な分配

## 1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

### 1) 総労働時間の短縮（START12の取り組みなど）

- ・総労働時間短縮については、自動車産業の魅力向上、男女共同参画社会の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえた取り組みを推進していく。
- ・具体的には、START12第3次3ヵ年計画の3要素である年休取得向上・所定外労働時間の適正化・所定労働時間短縮に対する進捗確認を通じて、労連・業種ごとにある問題・課題を再確認し、労働法制の規制緩和の動向も鑑みながら、労働政策委員会や各部会の論議を通して着実な前進を図っていく。
- ・あわせて、2017年以降の取り組みにむけて、第3次計画の進捗状況やこれまでの活動を振り返りつつ、環境変化なども十分に勘案しながら、論議を始めていく。

### 2) 60歳以降の働き方に関する取り組み

- ・高齢者雇用安定法の趣旨に沿った取り組みは引き続き対応を行っていく。また、60歳以降もいきいきと働き続けられるための環境整備などについては、生きがい、働きがいの持てる環境整備に向けて取り組んでいく。
- ・老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げによって生じる収入の確保などの課題については、労働諸条件改善の取り組みと連動した取り組みとして推進していく。
- ・併せて60歳以降の働き方を見据え、キャリア形成や健康増進の意識啓発、ライフプランの支援策などについて論議し取り組みを進めていく。

### 3) 多様な働き方に関する環境整備

- ・全員参加型の社会に向けては、環境変化に伴う様々な職場の課題や働き方について労働政策ビジョン（第23期答申）などで示されている考え方を周知徹底しつつ今後の動向に注視し、労連、単組が適切な対応を図れるような支援を行っていく。
- ・ワーク・ライフ・バランスを重視し、育児・介護をしながら働き続けられる職場作りなど、労働者のニーズに合った多様な働き方ができる職場環境を目指し、取り組みを進めていく。
- ・具体的には、育児・介護などに係る法の趣旨や内容を周知させるとともに、短時間勤務などの制度構築や運用面での職場への定着に向けた取り組みを、自動車総連全体で推進していく。
- ・とりわけ介護については高齢化が進行して行く中で、今後、更に大きな社会問題に繋がることも懸念されるため、国への働きかけも含め対応策を検討していく。
- ・障がい者雇用の動向や雇用実態を共有し、企業の社会的責任やコンプライアンスの面からも障がい者雇用への理解や認識を高めていく。

- ・政府が検討している多様な正社員については、非正規と正規の中間的な位置づけの正社員の普及・拡大を目指すものである。現在、自動車総連でも、地域や時間を限定した正社員の働き方については、現地採用、一般職採用などとして導入している企業がある実態を踏まえ、いわゆるジョブ型の働き方が、解雇規制の緩和に繋がらないよう注視するとともに、情報の共有化、発信を適宜行っていく。

#### 4) 雇用・労働に関する政策への対応〈重点〉

- ・現在政府では成長戦略に基づき雇用法制の規制緩和など、今後私たちの労働環境や働き方に大きく影響を及ぼす法改正、制度変更が含まれている。とりわけホワイトカラー・エグゼンプションについては、導入阻止に向け連合とともに運動を進めていく。  
また、現在、労働政策審議会で論議中となっている、裁量労働制の適用拡大など労働時間に関する制度変更については、論議の動向に注視するとともに、自動車総連のこれまでの考え方を踏まえ、対応の方向性をまとめた上で連合台での議論に積極的に参画していく。
- ・また、その他の雇用・労働政策の動向については論議の進捗状況を注視しつつ、必要な情報や注意喚起も含め情報提供を行っていく。
- ・なお、現在国会で審議中である改正労働者派遣法については、法案が成立、施行された場合、職場に大きな影響を及ぼす可能性もあるため、動向に注視するとともに、必要に応じた対応を行っていく。

## 2. より納得性の高い処遇の実現

### 1) 絶対額を重視した取り組みの推進

#### (1) 賃金の取り組みの基盤整備・確立

- ・賃金水準の維持を明確にするとともに格差是正など賃金の課題解決を図っていくためには、根元からの高さを意識した絶対額を重視した取り組みが重要であり、そのためにも「賃金カーブ維持分の峻別」や「水準の労使確認」、交渉後の「配分確認」などについて、年間活動サイクルを構築し確実に実践していく。
- ・そのためにも、個人別賃金データに基づく課題の検証や絶対額に基づく要求構築など、労連の主導・フォローのもとで計画的かつ着実に各単組の実態に応じた実力強化を図る。

## (2) 個別賃金要求方式の推進

- ・賃金水準の下支えや低下防止に向け、絶対額を重視した取り組みの推進を図る。
- ・個別賃金取り組みの更なる推進に向け、各労連の取り組み状況や実態、課題等も踏まえ、より実効性のある取り組みを検討、推進していく。
- ・年齢別最低賃金協定の締結推進に向け、過去の論議経過も踏まえ、現在の賃金水準に見合った目指すべき水準を検討、設定する。

## (3) 企業内最低賃金協定の締結

- ・同じ会社で働く者の最低限の生活を守る事に加え「特定（産業別）最低賃金」の金額改正に波及する事等も踏まえ、企業内最低賃金協定の全単組での締結に向けた取り組みを、労連主導のもと、具体的な目標を立てながら推進していく。また、水準の引き上げや非正規労働者も含めた締結対象者の拡大等にも取り組む。

## 2) 総合生活改善の取り組み

- ・賃金や一時金、労働時間に加え、特定（産業別）最低賃金にも波及する企業内最低賃金協定や非正規労働者に関する取り組みなど、組合員の生活に直結する課題の解決や社会的役割を踏まえた対応を進める共闘の場として位置付け、総連全体としての取り組みを構築していく。また、政策・制度課題への取り組みに関しても推進するとともに、組合員の意識を高める場としても活用していく。
- ・2014年の取り組みでは、デフレ脱却と経済成長にむけた着実な一歩を踏み出すことができたが、持続可能な経済好循環を実現していくためには、継続的に真剣・真摯な労使協議・交渉を通じて賃金の引き上げを実施し、労使が引き続き社会的役割と責任を果たしていく必要があり、取り巻く諸情勢や組合員の生活実態など様々な観点を精査した上で賃金要求の在り方について議論を尽くしていく。
- ・賃金格差・体系の是正にむけた環境づくりにむけては、格差の指標が明確でない、部門、部会での目指すべき水準などが明確でないなど、様々な課題が挙げられており、着実な前進につながる環境をどのように作り上げていくべきか、要求の在り方、取り組み内容や課題に応じた共闘の在り方等について、引き続き検討を進めていく。
- ・自動車総連本部としても、産業内外の情報の集約・展開を行い、情報センター機能を果たしていくとともに、各経営者団体との産業労使会議等を通じて経営への理解促進を図っていく。

### 3) 労働諸条件改善の取り組み

- ・労働諸条件の改善や働き方に関する諸制度の整備、労働時間の短縮など、広く労働諸条件に関わる取り組みを進める場として共闘の推進と進め方についての議論なども労働政策委員会で併せて構築していく。
- ・労働諸条件の取り組みについては、前半期に「労働諸条件・基本プラン」の改定について労働政策委員会で議論し、必要に応じて見直しを行う。また、ミニマム基準未達一掃を重視した取り組みを進め全体での底上げを図っていく。
- ・働き方に関する取り組みについては、60歳以降の就労環境整備や処遇の改善に向けた検討などについての取り組みを行っていく。

## 3. 非正規労働者に関する諸課題への対応

### 1) 多様な雇用形態への対応〈重点〉

- ・現在、震災復興、東京オリンピック関連等、雇用需要の増加などから、自動車産業でも人材不足が顕在化し、人材確保が難しくなっている現状がある。一方、2014年度中に成立の可能性が高い労働者派遣法の改正については、さらなる派遣労働者の拡大や固定化などが懸念されており、雇用の安定のためには「直接かつ常用雇用が基本」との考え方を堅持し、必要以上に派遣労働者を拡大させないとの方針に基づき、活動を推進していく。
- ・取り組みを推進するにあたり、雇用形態の直接・間接を問わず、非正規労働者への労働組合としての関与を更に強化するためにも、その実態を把握し労使で非正規労働者（再雇用者・継続雇用者は除く）の雇用について上限比率も含めた議論を深める取り組みを行っていく。
- ・改正労働契約法施行後の取り組みとしては、有期契約労働者の無期転換前の雇止め防止のなどコンプライアンスに関する取り組みも併せて行っていく。

### 2) 均等・均衡な処遇に向けた取り組み〈重点〉

- ・非正規労働者について、同じ職場で共に働く仲間との観点に加え、労働組合の社会的役割を果たす観点から、組織拡大と併せて、処遇面など諸課題への対応を検討し前進を図っていく。
- ・については、これまでのコンプライアンス徹底の取り組みを継続するとともに、労働環境や労働条件面の取り組みについても、改正労働契約法や改正パートタイム労働法の趣旨を踏まえ均等・均衡な処遇の実現に向けた取り組みを進める。（賃金などの処遇面については、当面、直接雇用者を中心として取り組む。）

## 4. 労働条件等の実態把握とデータの有効活用に向けた取り組み

### 1) 賃金・労働条件データ管理システム（J-WIDE）の充実

- ・自動車総連全体で集約した労働条件に関する貴重なデータベースを労連・単組において有効活用すべく、調査担当者会議等での継続的な意見交換を通じ、中期的な視点でシステム内容の充実・改善を図っていく。
- ・また、併せて、集約項目についても重要性を検証し必要に応じて見直しを図るとともに、報告データの精度を高め、より有効なデータベースへと中身の改善を図っていく。

### 2) 調査大綱の推進

- ・労働組合の取り組みを推進する上で重要となる実態把握に向けた多岐にわたる調査活動を、より効率的に運用していくべく調査大綱を推進していく。
- ・また、より有効な調査としていくとともに効率化を更に進めていく観点から、調査項目や実施時期の見直しなど継続的に改善を図っていく。
- ・加えて、上部団体等から発信される調査についても、調査体系の整備や調査内容について意見具申していく。

## 5. 教育・研修活動

### 1) 自動車総連主催の研修・セミナーの開催

- ・自動車総連が主催する研修・セミナーについては、労連・単組の活動に有益なものとなるよう内容を吟味し改善を図りつつ開催し、労連・単組からの積極的な参画を促す。また新たなテーマについて研修会等が必要となる場合には、その必要性を十分に検討した上で開催を判断する。

#### (1) 賃金管理士養成講座

- ・各単組や労連の役員に対して、賃金理論の基礎の習得を図るとともに、賃金実務を推進する専門家を養成することを目的として開催する。

## (2) 人事処遇制度研修会

- ・ 人事制度の仕組みや処遇制度のあり方、および制度検証の視点などについて学び、各単組や労連において制度の確立や既存制度の整備を推進すべく開催する。

## (3) Good Workセミナー

- ・ 労働政策に係わるタイムリーな問題、課題をテーマに労使共通の理解を深め、併せて、総合生活改善の取り組みに向けた環境整備や方向性について理解、浸透を図る場としていく。
- ・ セミナーのあり方については、課題への対応も含め今後検討を行っていく。

## 2) 労連研修の相互参加の推進

- ・ 労連研修の相互参加は、労連間での教育研修活動の効率化に加え、労連・単組の枠を超えて交流を図ることのできる貴重な機会であり、新規セミナー登録の呼びかけを含め、推進していく。