

2019年総合生活改善の取り組み方針（案）

I▶ 取り巻く経済・社会の情勢

～世界経済～

- ・IMF（2018年10月）によると、世界経済の成長の見通しは、2018年3.7%、2019年3.7%と、2011年以降で最高だった2017年並みのペースで景気拡大が継続するとされている。
- ・しかし、米国と中国の貿易摩擦の激化や、米国を始めとした先進主要国の金融引き締め政策に伴う新興国経済への影響等、先行きには下振れリスクもある。

～日本経済～

- ・内閣府の「月例経済報告」（2018年12月）によると、「景気は、緩やかに回復している」とされている。先行きについても「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される」とされているものの、通商問題の動向や海外経済の不確実性、金融資本市場の変動等に留意が必要な状況。
- ・実質GDP成長率は、2018年7－9月の四半期実績（2次速報値）は、相次いだ自然災害等の影響により△0.6%（年率△2.5%）と2期ぶりのマイナスとなったが、日銀の「経済・物価の展望」（2018年10月）では、2018年度見通しは+1.4%と潜在成長率（0%台後半）を上回る成長が見込まれている。
- ・為替（対USドル）は、2018年を通して比較的安定して推移しており、足下では（2018年12月中旬）では、110円台前半で推移している。
- ・2016年央には16,000円台だった日経平均株価は、その後、じりじりと値を上げ、2018年10月2日には、バブル経済崩壊後の最高値となる24,270円まで高騰。足下（2018年12月中旬）では、21,000円程度で推移している。
- ・財務省の「法人企業統計調査」（2018年12月）によると、2018年7－9月期の経常利益（金融機関を除く全産業）は、前期（4－6月期）に比べて伸びが鈍化したものの、前年同期比+2.2%と9四半期連続のプラス、18兆2847億円と引き続き高い水準となっている。製造業は、前年同期比△1.6%と2四半期ぶりのマイナスとなった。
- ・マクロの労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）も、リーマン・ショック以降、緩やかに上昇している一方、労働分配率は中期的には低下傾向にある。
- ・「日銀短観」における大企業・製造業の業況判断DIは、比較的高い水準にあるものの、相次いだ自然災害や原材料価格の上昇等により3四半期連続で悪化した後、2018年12月の最新調査では+19と横ばいとなっている。中小企業・製造業は+14と横ばいで推移。
- ・こうした企業部門の好調ぶりも背景に、2018年10月の完全失業率（季節調整値）は2.4%と、1994年以来、24年ぶりの低水準での推移。有効求人倍率（2018年10月）も1.62倍と、44年ぶりの高水準で推移している等、雇用環境は着実に改善しているのと同時に、労働需給は逼迫し、依然として人手不足感が強い状態が続いている。
- ・一方、2018年10月の名目賃金（現金給与総額）は前年同月比+1.5%と、15ヵ月連続でプラスで推移しているものの、物価変動の影響を除いた実質賃金は3ヵ月連続でマイナス（10月△0.1%）となる等、0%近傍で推移している。また、厚生年金保険料を始めとした社会保険料負担の増加等により、家計の可

処分所得も伸び悩んでいる。

- ・家計の消費支出（実質・2人以上の世帯）は前年同月比0%近傍で推移しており、また、消費者態度指数（季節調整値・2人以上の世帯）も、良し悪しの判断の目安となる50を下回る水準で推移している等、企業収益・雇用情勢の改善度合いの割には、個人消費は依然として力強さを欠いている。そうした中、2019年10月の消費税率の引き上げによる個人消費の落ち込みが懸念されている。
- ・消費者物価（生鮮食品を除く総合）は、2017年以降、プラス基調で推移しており、2018年10月まで22ヵ月連続でプラスで推移。2018年に入ってから+1%程度で推移しており、働く者の生活の水準とともに、実質賃金の確保を図っていく必要がある。一方、日銀は、2%物価上昇目標の達成時期を「2019年度ごろ」としていたが、2018年4月に具体的な時期を削除した。

～社会情勢～

- ・少子高齢化の進展に伴い、社会保障費は将来にわたり急増していく見通しの中、2019年10月の消費税率引き上げに伴う税収の増加分は、当初は社会保障の充実と安定化（借金削減）に充当するとされているが、幼児教育無償化等、財政支出の追加（使途変更）により、財政健全化・社会保障改革が更に遅れる恐れがある。また、政府は、2018年6月、基礎的財政収支の黒字化目標を、2020年度から2025年度へと5年間先送りすることを決定した。
- ・雇用者の約4割を占める非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べて、賃金水準が低く、かつ、上がりにくい賃金構造となっている。加えて、教育訓練の機会や社会保険等の適用も受けにくく、雇用の不安定化と格差の固定化に繋がっている。
- ・政府は、2017年3月、「非正規雇用の処遇改善」や「長時間労働の是正」を含め9つのテーマからなる「働き方改革実行計画」を取りまとめ、現在、「働き方改革関連法」の法整備や具体的な各種取り組みが進められている。
- ・「非正規雇用の処遇改善」では、雇用形態にかかわらず均等・均衡な待遇の実現に向け、「同一労働同一賃金」に係る関係3法（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法）が改正され、2020年4月（中小企業は2021年4月）に施行されることになった。
- ・「長時間労働の是正」に関しては、「罰則付き時間外労働の上限規制」、「年休取得の義務化」、「勤務間インターバル制度の導入（努力義務）」等を含む改正労働基準法等が、2019年4月に施行される一方、長時間労働にも繋がりがねない「高度プロフェッショナル制度」も併せて導入が始まる。
- ・社会全体の高齢化が進む中、定年後再雇用者の均等・均衡処遇に係る最近の最高裁判断（長澤運輸事件）や、現在、政府内での議論が進んでいる継続雇用年齢の年限の引き上げ（65歳→70歳）議論等、「60歳以降の働き方」に世間の注目が集まっている。
- ・深刻な人手不足を背景に、一部の業種に限定し、一定の専門性・技能を有する外国人材を幅広く受け入れていく「新たな在留資格の創設」に関する国会審議が行われ、2018年12月、既存の「外国人技能実習制度」を拡充する形で、改正出入国管理法が成立した。社会保障や社会との共生、労働条件に係る課題も多く、また、現行の外国人技能実習制度の問題点も取り沙汰されている中、今後の動向が注視されている。
- ・地域別最低賃金について、政府は、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ、全国加重平均が1,000円となることを目指す」としている。2018年度の地域別最低賃金の引き上げ額は、過去最高の目安が答申されたことを受け、全国加重平均で26円と、前年度に引き続き、最大の引き上げとなった。その結果、改定額の全国加重平均は874円（最高額は東京都の985円）となった。
- ・地域別最低賃金が大幅な引き上がりを見せる中、2018年度の自動車関連の特定最低賃金は、各地域の

懸命な努力により+15円～+27円、全体（単純平均）でも前年度の+18.7円から+21.0円と引き上がるとともに、特定最低賃金の結審額が前年度を上回ったもしくは同等となった地域は、前年度よりも増加した。その一方、地域別最低賃金に対する、特定最低賃金の相対的優位性は低下傾向が続いている。

～自動車産業の状況～

- ・2017年の世界市場（四輪車）は、米国が減少したものの、全体では、中国・インドを中心にアジアが牽引し、9,622万台（前年比+2.7%）と、8年連続の増加となった。
- ・2018年度の国内需要（四輪車）の見通しは、518万台（前年度比△0.3%）とほぼ横ばいの見通し。2018年1～10月までの四輪車の国内販売台数は、各社の新車投入効果等により444万台（前年同期比+0.2%）とほぼ横ばいとなっており、その内訳は、登録車は282万台（前年同期比△1.8%）、軽自動車163万台（同+4.0%）となっている。一方、2018年1～10月までの二輪車の工場出荷台数は、28.1万台（同△8.6%）と減少している。
- ・2018年1～9月までの四輪車の国内生産台数は717万台（前年同期比△0.7%）と微減、その内、乗用車は615.5万台（同△0.9%）、トラックは92.7万台（同+2.0%）、バスは8.4万台（同△9.5%）となっている。2018年1～9月までの国内主要メーカーによる海外生産台数は、1,492万台（同+1.4%）と増加傾向が続いている。
- ・2018年度の企業収益については、連結決算を公表しているメーカー9社における2019年3月期通期見通しは、新車投入効果等による販売増や為替の影響等により、9社中8社が増収を見通す一方、増益見通しは4社、減益見通しが5社となっている。
- ・自動車部品企業98社における2019年3月期通期見通しでは、増益見通しの企業が69社の一方、減益見通しの企業も29社と約3割あり、全体としてはまだら模様。
- ・自動車関係諸税について、消費税率の引き上げが予定される平成31年度税制改正は、まさに「勝負の年」。日常生活の足である自動車の税制を簡素化し、ユーザー負担を軽減することは、国内販売の底上げ・底支えだけではなく、生活減税の役割を果たし消費を引き上げる原動力となり得る。

～職場の状況～

- ・規模、業種、雇用形態にかかわらず、全ての職場では、日々の開発や生産、販売やアフターサービスに努力を重ねているのと同時に、CASE（コネクティッド、自動運転、シェアリング、電動化）への対応を始め、異業種を巻き込んだ自動車産業の大きな転換期に対しても果敢にチャレンジしており、その過程において、一人ひとりの労働の質の向上、職場全体の生産性向上を確実に果たしている。
- ・自動車総連全体の非正規雇用労働者は、間接雇用を含め25.1万人（全体の22.6%）となっており、多くの非正規雇用の仲間によって産業・職場を支えられている実態がある。直接雇用の非正規雇用労働者が14.4万人だが、その内、組合員化に至っているのは2.5万人に留まっている。
- ・2017年の自動車総連全体の総労働時間は2,141時間（前年比+13時間）と、高い水準で推移している。業種別に見ると、輸送部門では所定外労働時間が突出しており、また、販売部門では年休取得が進んでいない等、部門毎に課題があり、適正取引の推進や商習慣の見直し等も併せもって、自動車総連全体で総労働時間低減の取り組みを進めていく必要がある。
- ・自動車総連「2018年組合員生活実態調査」によると、「年間賃金（一時金含む）の満足度」については、約6割が「満足」としている一方、「今後の生活見通し」を見ると、多くの組合員が「あまり変わらない／悪くなる」と感じている。また、「労働時間が長い」と感じている割合が、依然として約4割を占めている。

＜世界経済の見通し＞

- 景気拡大が続く見通しだが、米中通商問題、新興国経済等、下振れリスクあり。

(単位: %)

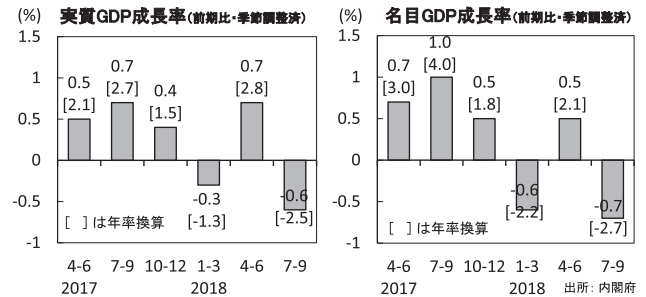
	2017年	2018年		2019年 見通し
		見通し	前回(7月) からの比較	
世界	+3.7	+3.7	-0.2	+3.7
米国	+2.2	+2.9	±0.0	+2.5
ユーロ圏	+2.4	+2.0	-0.2	+1.9
日本	+1.7	+1.1	+0.1	+0.9
中国	+6.9	+6.6	±0.0	+6.2
先進国	+2.3	+2.4	±0.0	+2.1
新興国	+4.7	+4.7	-0.2	+4.7

出所: 2018年10月 IMF 世界経済見通し

＜景況感・GDP成長率＞

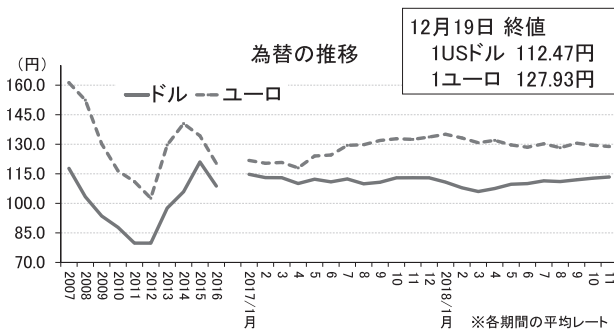
- 景気は、緩やかに回復している。
- 今後も、緩やかな回復の継続が期待されるものの、通商問題の動向や海外経済の不確実性、金融資本市場の変動等に留意が必要。

(内閣府「12月月例経済報告」より抜粋)



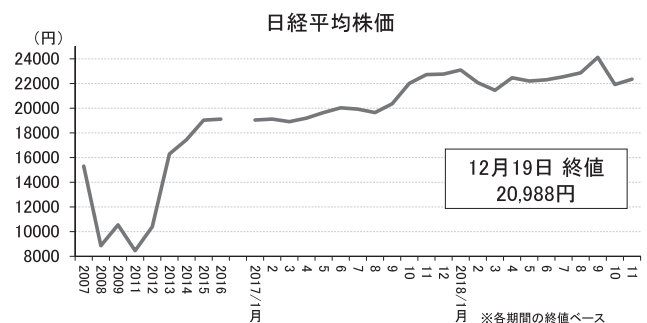
＜為替＞

- USドル: 2018年は、1US\$=110円前後で、比較的安定して推移。
- ユーロ: 2018年は、1US\$=130円前後で、比較的安定して推移。



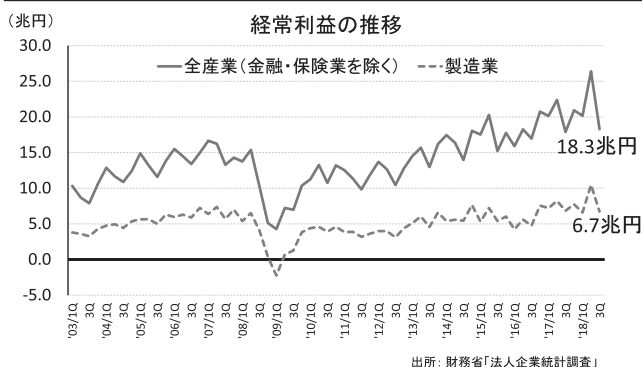
＜株価＞

- 中期的には上昇傾向で推移しており、10月2日には24,270円と、約27年ぶりの水準に。
- 足下では、21,000円程度で推移。



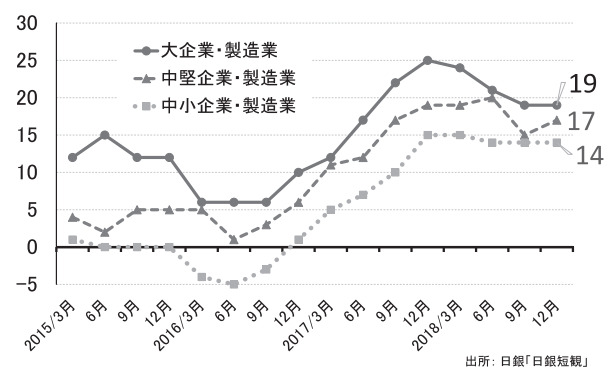
＜企業収益＞

- 経常利益(金融・保険業を除く全産業)では、9四半期連続で前年同期比プラス、かつ、高い水準で推移している。



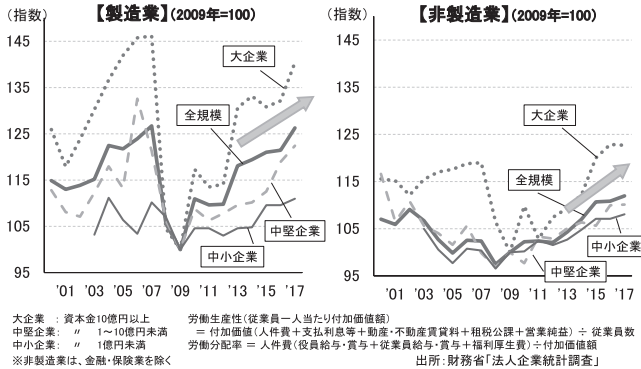
＜業況判断DI＞

- 総じて高い水準ではあるものの、大企業・製造業では、三四半期連続の下落の後、横ばいとなっている。



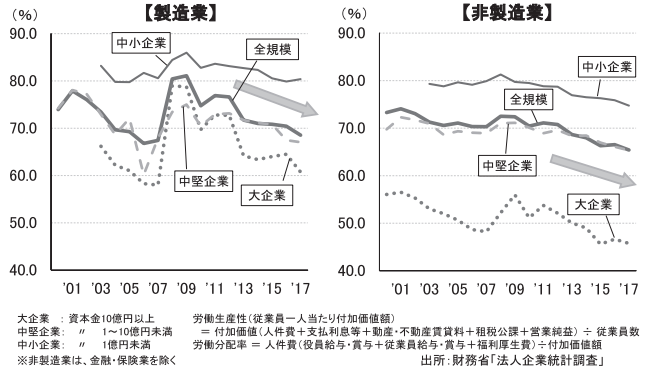
＜労働生産性(従業員一人当たり付加価値額)＞

- 労働生産性は、近年、上昇している。



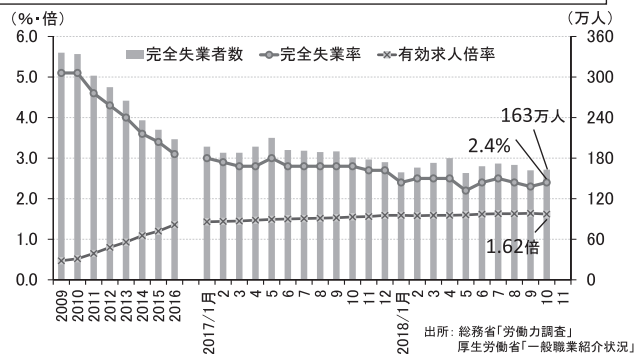
＜労働分配率＞

- 労働分配率は、全体的には低下傾向。



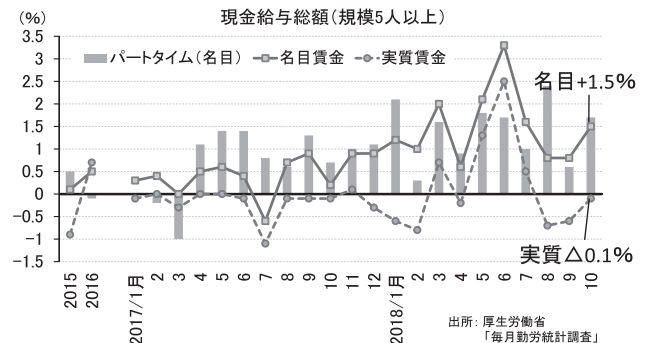
＜雇用情勢＞

- 足下の完全失業率は2.4%と、低水準で推移。
- 有効求人倍率は1.62倍と、1974年以来、44年ぶりの高水準で推移しており、雇用情勢は改善が続いている。



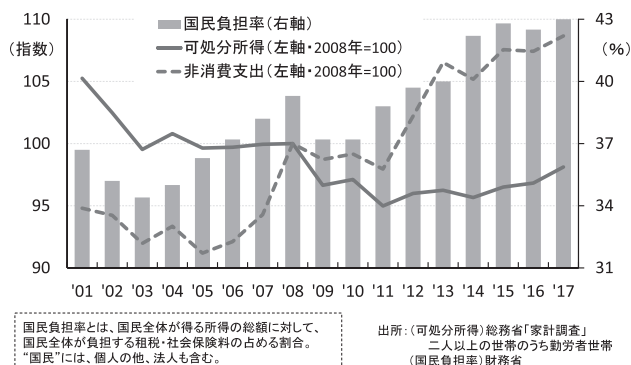
＜賃金指数＞

- 名目賃金は15か月連続でプラス、+1%程度で推移しているものの、実質賃金は3か月連続でマイナスと、全体としては伸び悩んでいる。



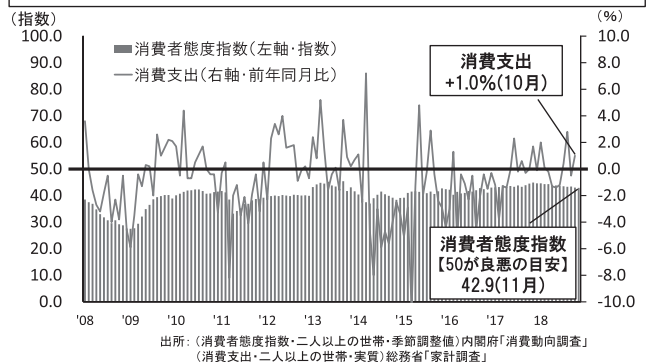
＜可処分所得＞

- 厚生年金保険料を始めとした社会保険料負担の増加等により、家計の可処分所得も伸び悩んでいる。



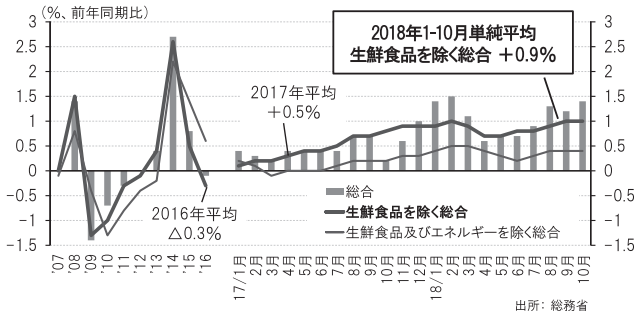
＜個人消費＞

- 雇用情勢・企業収益が改善している割には、個人消費は依然として力強さを欠く。
- 2019年10月の消費税率引き上げによる消費の落ち込みが懸念。



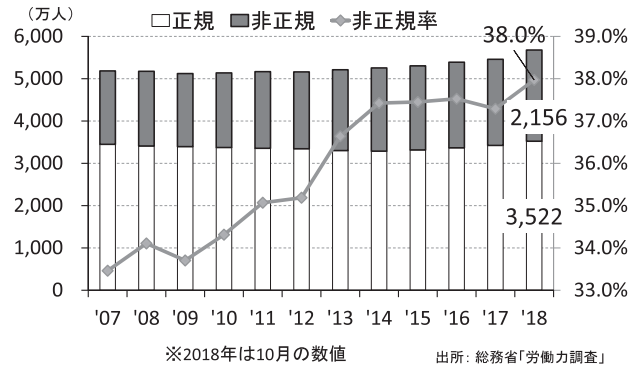
＜消費者物価指数＞

- 2017年以降、プラス基調で推移しており、2018年10月まで22カ月連続でプラスで推移。2018年に入ってからでは+1%程度で推移。
- 日銀は、2%物価上昇目標の達成時期を「2019年度ごろ」としていたが、2018年4月に具体的な時期を削除。



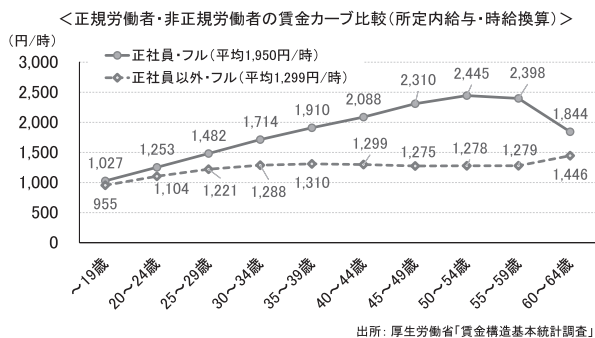
＜非正規雇用労働者数＞

- 非正規雇用労働者数は2,000万人を超えて推移。割合も約4割で高止まり。



＜非正規雇用労働者の賃金水準＞

- 全体の約4割を占める非正規労働者の賃金水準は、正規に比べ低く、かつ、年齢を経ても上がらない。(賃金カーブがフラット)
- 加えて、一時金や退職金等の諸制度の適用も少ない。



＜働き方改革実行計画＞

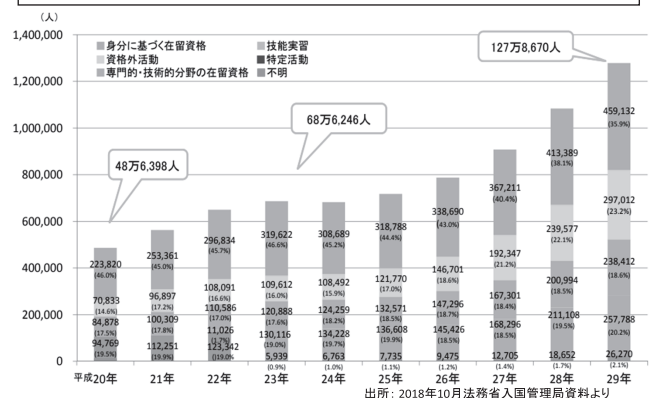
9つの検討テーマ	19項目の対応策
1. 非正規労働の処遇改善	①同一労働同一賃金の法制化とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
2. 賃上げと労働生産上の向上	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援
3. 長時間労働の是正	④法改正による時間外労働の上限規制の導入 ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手の支援 ⑨副業・兼業の推進
5. 病気の治療、子育て・介護などと仕事の両立、障害者就労の推進	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
6. 外国人材の受入れ	⑬外国人材受入れの環境整備
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直し支援や職業訓練 ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備
8. 雇用吸収力の高い産業への転換・再就職支援、人材育成	⑰転職・再就職者の採用機会拡大 ⑱給付型奨学金の創設など教育環境の整備
9. 高齢者の就業促進	⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

＜働き方改革関連法の主な内容＞

項目	法律	概要
同一労働同一賃金	短時間・有期雇用労働法改正労働者派遣法改正労働契約法	- 賃金、一時金、手当・福利厚生等、同一企業における正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差を禁止。 2020年4月施行。(中小企業における短時間・有期雇用労働法は2021年4月)
罰則付き時間外労働の上限規制	改正労働基準法	- 時間外労働の上限が、原則、年720時間以内、月100時間未満に。 2019年4月施行。(中小企業は2020年4月)
年休取得の義務化		- 年5日の年休について、労働者の希望を踏まえ、使用者が付与しなければならない。 2019年4月施行。
高度プロフェッショナル制度		- 年収要件等を満たす一部の労働者について、労働時間、休日・深夜の割増賃金等の規制を適用しない。 2019年4月施行。
勤務間インターバル制度	改正労働時間等設定改善法	- 勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保する。努力義務規定。 2019年4月施行。

＜外国人労働者数の推移＞

- 国内で働く外国人は約128万人で、内、技能実習は約25.8万人。



＜地域別最低賃金＞（2018年地域別最低賃金改定審議結果）

- ・全国加重平均874円、+26円と過去最高の引き上げ。

ランク	中賃の目安額		実際の引き上げ				改定後の地賃額		
	2017	2018	額 2017 ^{※1}	率 2017 ^{※1}	額 2018 ^{※2}	率 2018 ^{※2}	2016 ①	2017 ^{※1} ②	2018 ^{※2} ③
A	26	27	20	2.22%	27	2.93%	900	920	947
B	25	26	15	1.86%	26	3.17%	806	82	847
C	24	25	23	3.01%	25	3.18%	764	787	812
D	22	23	22	3.07%	24	3.25%	717	739	763
全国加重平均	25	26	25	3.04%	26	3.07%	823	848	874

※1 2017年度にランク入替があった（埼玉B→A、山梨C→B、徳島D→C）ことに留意
※2 2018.10連合試算

C-北海道 ¥835

D-青森 ¥762

D-秋田 ¥762

D-岩手 ¥762

D-山形 ¥763

D-宮城 ¥788

C-石川 ¥806

B-富山 ¥821

C-新潟 ¥803

D-福島 ¥772

C-群馬 ¥809

B-栃木 ¥826

B-茨城 ¥822

A-埼玉 ¥885

A-千葉 ¥895

B-山梨 ¥810

A-東京 ¥885

B-神奈川 ¥882

B-長野 ¥821

C-岐阜 ¥825

B-京都 ¥882

B-滋賀 ¥839

A-大阪 ¥836

C-奈良 ¥811

B-三重 ¥846

C-和歌山 ¥803

D-鳥根 ¥764

D-鳥取 ¥762

B-兵庫 ¥871

C-山口 ¥802

B-広島 ¥844

C-岡山 ¥807

D-徳島 ¥762

D-大分 ¥762

D-熊本 ¥762

D-宮崎 ¥762

D-鹿児島 ¥761

D-沖縄 ¥762

D-愛媛 ¥764

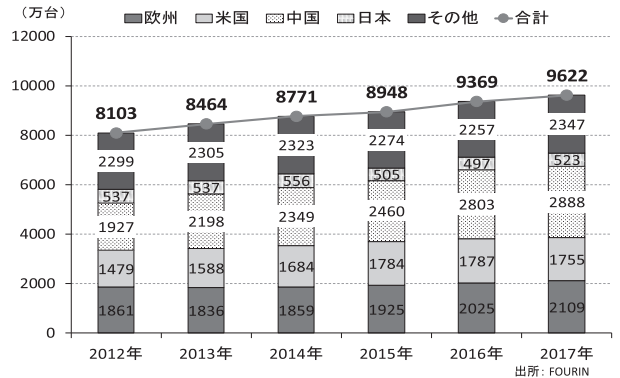
C-香川 ¥762

D-高知 ¥762

C-徳島 ¥766

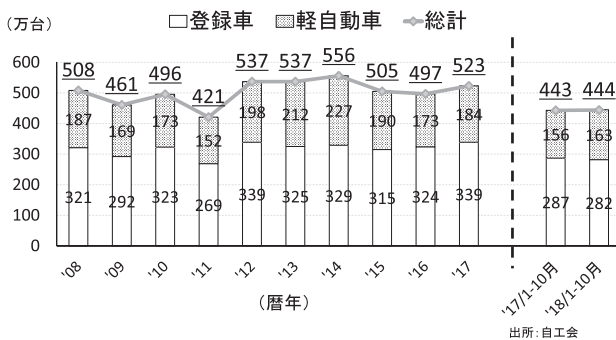
＜世界市場（四輪車）＞

- ・2017年の世界市場は、米国が減少したものの、中国・インドを中心にアジアが牽引し、9,622万台と、8年連続の増加。



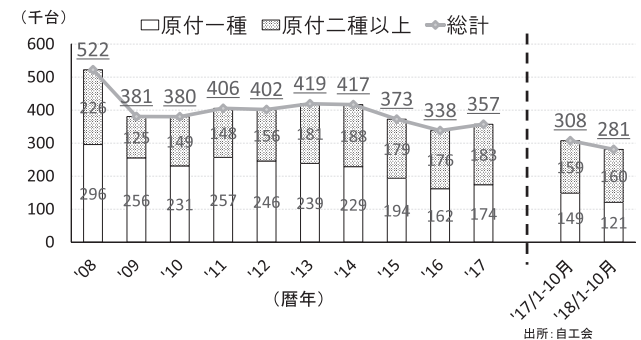
＜国内販売（四輪車）＞

- ・2018年度の需要見通しは、518万台（前年度比△0.3%）とほぼ横ばい。
- ・1-10月までの国内販売台数は、各社の新車投入効果等により、444万台（+0.2%）と微増。



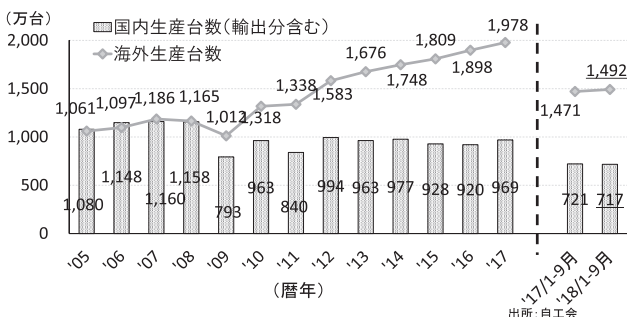
＜工場出荷台数（二輪車）＞

- ・2018年度の需要見通しは、ほぼ前期並みの37.5万台（前期比+0.4%）。
- ・1-10月までの出荷台数は、28.1万台（前年同期比△8.6%）と減少。



＜国内生産（四輪車）＞

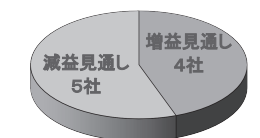
- ・2018年1-9月までの国内生産台数は、717万台（前年同期比△0.7%）と微減で推移。
- ・2018年1-9月までの海外生産台数は、1,492万台（+1.4%）と、増加傾向が続いている。



＜企業収益（自動車製造）＞

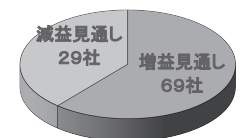
- ・メーカーは、減益を見通す企業が増加。
- ・部品企業は、増益を見通す企業が増加している一方、減益見通しの企業も約3割あり、全体としてはまだら模様。

＜メーカー9社 '19/3期業績見通し＞



※経常利益ベース（日産は営業利益ベース）
※UDTトラック・三菱ふそうは、非公開のため集計対象外
※ダイハツ工業、日野自動車はトヨタ自動車の連結決算に含む
※ヤマハは、12月決算

＜自動車部品98社 '19/3期業績見通し＞



※経常利益ベース
※総連「自動車部品企業98社の業績（連結）動向調査結果」より
※対象：自動車部品企業上場登録98社

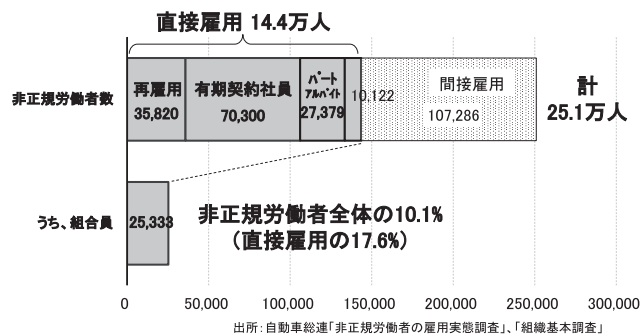
＜自動車関係諸税～「平成31年度税制改正大綱」税目ごとの改正内容と時期＞

	2018/4	2019/4	2019/10	2020/4	2021/4
消費税		8%		10%	
自動車取得税	●エコカー減税	●エコカー減税 基準厳格化		消費税率10%段階で廃止	
自動車重量税	●エコカー減税	●エコカー減税 基準厳格化			
自動車税	●グリーン化特例	●グリーン化特例延長		●グリーン化 特例厳格化	
軽自動車税	●グリーン化特例	●グリーン化特例延長		●グリーン化 特例厳格化	
燃料課税		●利用における課税の検討			

＜自動車産業における非正規雇用＞

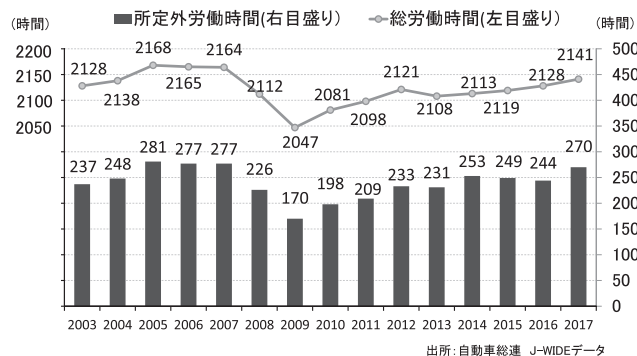
- 自動車総連全体の非正規労働者数は 25.1万人。
- その内、直接雇用は14.4万人で、組合員は2.5万人。

＜自動車総連の非正規労働者の状況＞



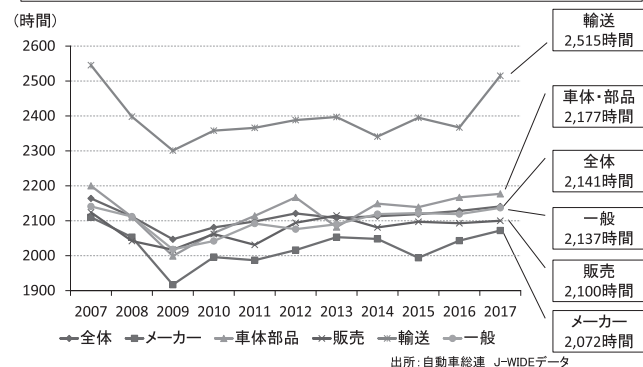
＜総労働時間(自動車総連全体)＞

- 2017年の自動車総連全体の総労働時間は、2,141時間(前年比+13時間)と、高い水準で推移している状況。



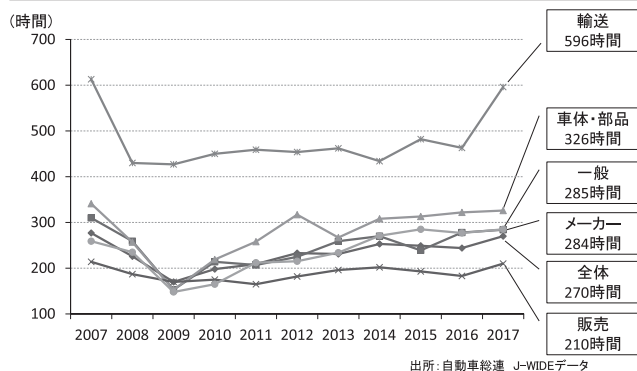
＜総労働時間(部門別)＞

- 部門別にバラつきはあるものの、全体として高止まりの傾向。
- 輸送部門は、他の部門に比べ、突出して長い傾向にある。



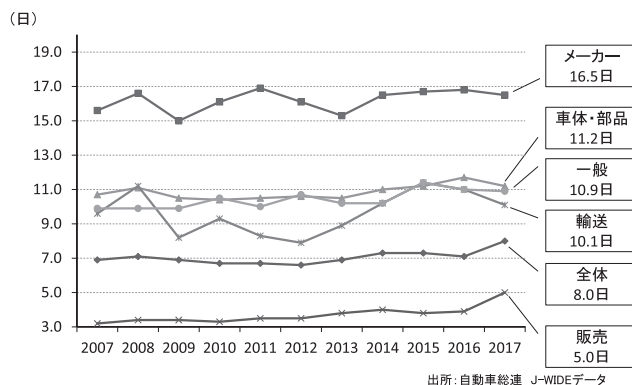
＜所定外労働時間(部門別)＞

- 全部門において、増加している。
- 輸送部門は他の部門に比べ、突出して長い傾向にある。



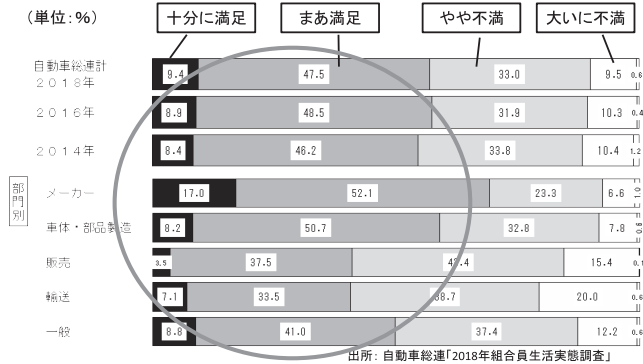
＜年次有給休暇(部門別)＞

- 自動車総連全体では平均8.0日(前年比+0.9日)。
- メーカーの取得日数は高い一方、販売は低位で推移。



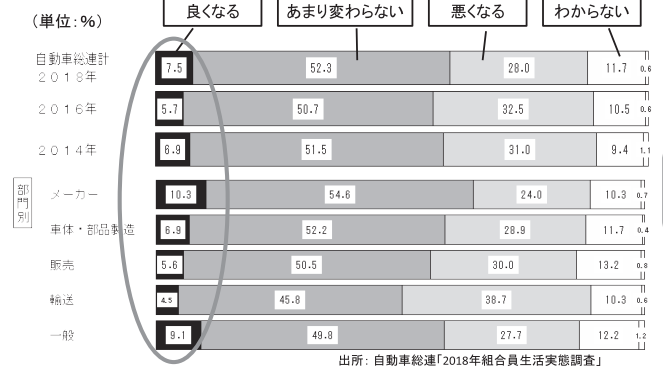
<組合員の意識：年間賃金の満足度>

- ・「満足」（「十分に満足」＋「まあ満足」）は、総連全体で約6割。
- ・「販売」と「輸送」で、「不満」（「やや不満」＋「大いに不満」）が、5割以上。



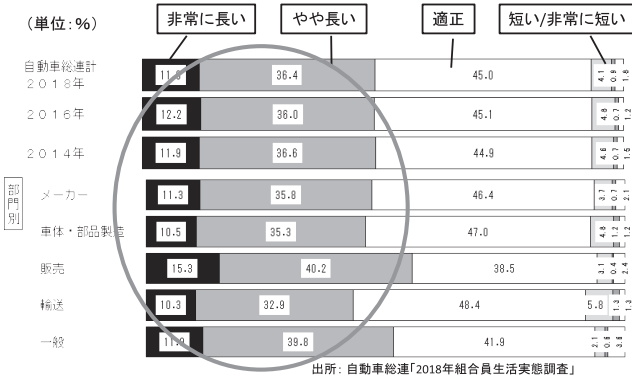
<組合員の意識：今後の生活見通し>

- ・肯定回答（「良くなると思う」）は全体の7%に過ぎず、多くの組合員は、「あまり変わらない」「悪くなる」と感じている。



<組合員の意識：労働時間>

- ・「労働時間が長い」との回答は、前回に引き続き、約4割。
- ・業種別では、「販売」において、「長い」の回答比率が最も高い。



<まとめ>

◎世界経済

- ・景気拡大が続く見通しだが、米中通商問題、新興国経済等、下振れリスクあり。

◎日本経済

- ・雇用情勢や企業収益の改善に見られるように、緩やかな回復企業が続いている。
- ・一方で、賃金の伸びや個人消費は依然として力強さを欠いており、自律的な経済成長に至っていない。
- ・同一労働同一賃金、長時間労働の是正、60歳以降の働き方、外国人労働等、広く働き方に係る社会的議論が進んでいる。

◎自動車産業

- ・世界市場は拡大傾向。国内市場はほぼ横ばい。
- ・人手不足感が強い中、職場は、CASEへの対応等、新たなチャレンジとともに、労働の質を上げている。
- ・働き方を改善に取り組み、長時間労働の是正や多様な働き方の促進を図る必要がある。

Ⅱ 2019年総合生活改善の取り組みの意義

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

- 日本経済は、雇用情勢の改善や企業業績の回復等を背景に、緩やかな回復基調が続いている。また、近年の社会全体での賃上げの取り組みも相まって、名目賃金も改善の兆しを見せているものの、依然として、個人消費や消費者物価の伸びは力強さを欠いており、内需主導の経済の自律的成長には至っていない。
- その根底には、社会保障制度改革の遅れや非正規雇用の拡大・固定化への懸念等に起因する「働く者の将来不安」が、未だ払拭されていないことにあり、我々労働組合は、あるべき経済・社会の姿としてこれまでも共有してきた「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」の実現に向けた諸課題に、引き続き、社会全体で取り組んでいかなければならないとの認識に立つことが必要である。
- こうした認識のもと、今次総合生活改善の取り組みを通じ、賃上げを基点とした経済の好循環サイクルをより確かなものとし、'19/10の消費税増税や痛みを伴いうる今後の社会保障制度改革、あるいは将来の様々な景気変動リスクに対しても、腰折れしない、力強い経済・社会を構築する。

2. 生産性運動三原則の実践と社会全体への波及

- 自動車産業が直面している大変革期を乗り越えていくべく、労使の徹底した話し合いを通じ、労働の質的向上に対する適正な成果配分と将来に向けた人への投資を求めるとともに、職場全体の生産性向上に係る取り組みに労働組合の立場からも積極的に関わる。
- 業種・規模の違いにかかわらず、全ての単組は、こうした「生産性運動三原則」に則った取り組みを実践すると同時に、連合・JCM・自動車総連の各共闘を通じた成果の最大化、及び未組織・非正規労働者を始めとした社会全体への波及に対する労働組合としての責任を等しく果たす。
- マクロの観点でも、労働需給のひっ迫が続く中、経済全体の成長や消費者物価の上昇に見合った適正な配分と実質賃金の確保を図ることで、働く者の「労働の価値」を守り高める。

<生産性運動に関する三原則>

1) 雇用の維持・拡大

- ・生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

2) 労使の協力と協議

- ・生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

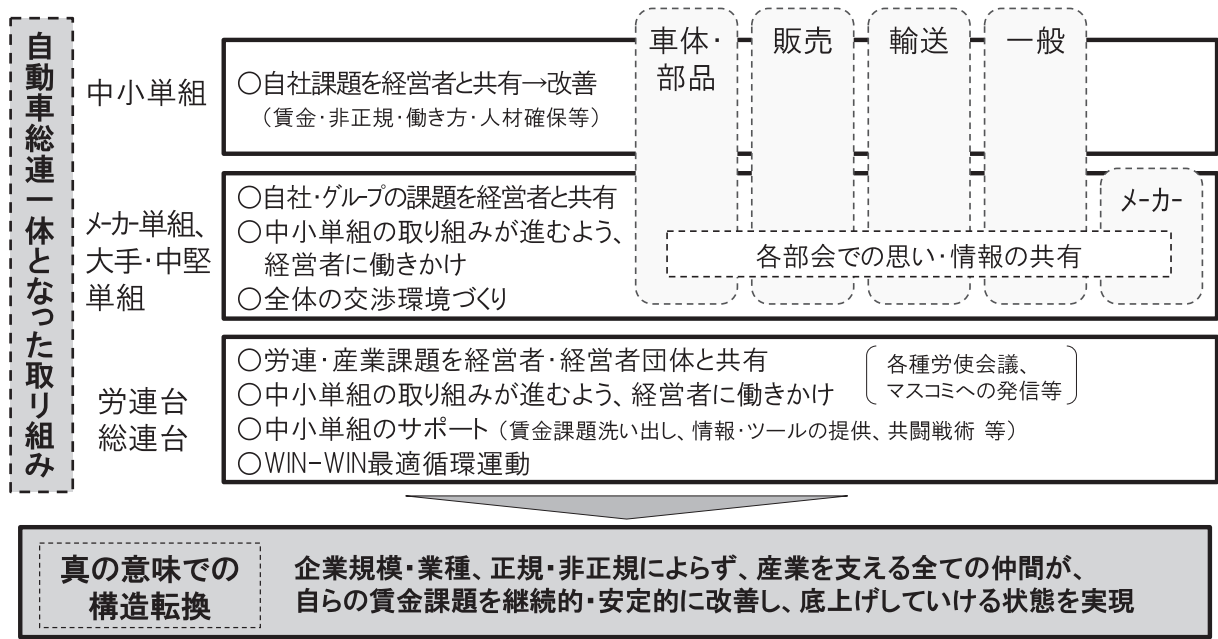
3) 成果の公正配分

- ・生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

3. 自動車総連における働き方を含めた全体の底上げ・格差是正の更なる前進

- これまでの取り組みの成果を基盤に、総合生活改善における真の意味での構造転換を引き続き推し進め、働き方を含めた自動車総連全体の底上げ・格差是正の更なる前進を果たすべく、労連主体の推進体制のもと、とりわけ中小単組の地力向上に繋がる取り組みを強力に推し進める。
- 「賃金」については、上げ幅だけではなく、賃金カーブや配分に係る課題にも目を向ける等、「絶対額を重視した取り組み」をこれまで以上に進めることで、それぞれの目指す賃金の実現を図ると同時に、「年間一時金」、「働き方の改善」、「非正規労働者に関する取り組み」、及び「政策・制度課題への取り組み」といった各取り組みについても、自動車総連一体となって着実に成果に結び付ける。
- 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。

<自動車総連一体となった取り組み>



Ⅲ 各取り組み項目における基本的な考え方・要求基準

1. 賃金

1) 月例賃金

(1) 基本的な考え方

- 現下の経済・産業情勢及びこれまでの取り組みを踏まえ、中小の底上げ・非正規労働者の処遇改善の流れをより力強いものとし、自動車総連全体の底上げ・格差是正の着実な前進を果たす。
- 業種・規模・雇用形態にかかわらず、組合員一人ひとりが、職場全体の生産性向上に取り組み、労働の質を高めてきたことに対する成果の適正配分と、更なる成長に向けた人への投資を求める。
- 自らの目指す賃金の実現と賃金課題の解決、及び底上げ・格差是正の前進に向けては、「絶対額を重視した取り組み」が重要との考え方のもと、目指す水準を強く意識する「個別賃金の取り組み」と、上げ幅だけではなく、賃金カーブや配分に係る課題にも目を向ける等、目指す賃金を為しえる賃金カーブ・賃金制度の構築に向けた「平均賃金の取り組み」とを併せもった取り組みを各労連・単組の状況に応じて進める。
- 全体の底上げ・格差是正、自動車産業労使の社会的責任の観点に加え、“同一価値労働同一賃金”や“高齢者雇用の促進”の重要性の高まりを十分に踏まえ、非正規労働者の賃金改善、最低賃金の取り組みについても、着実な前進を図る。
- 底上げ・格差是正に係る労連毎の課題や取り組み方の違いを踏まえ、労連主体の推進体制のもと、とりわけ中小単組の地力向上に繋がる取り組みを推し進めると同時に、全ての単組、労連、総連はそれぞれの役割を果たすことで、自動車総連一体となった取り組みを為す。

<絶対額を重視した取り組み>

<実現したい姿>

要求根拠をより明確にし労使の論議を充実させることで、**中小にとってより実が獲れる取り組み**とすると同時に、**中小の地力向上、底上げ・格差是正**に結び付ける。

<基本的な考え方>

- 「絶対額を重視した取り組み」を推し進め、自らの目指す賃金を強く意識する「個別賃金の取り組み」と、それを為しえる賃金カーブ・賃金制度の構築に向けた「平均賃金の取り組み」とを併せもった取り組みとしていく。

〔ステップ1〕 賃金データの入手

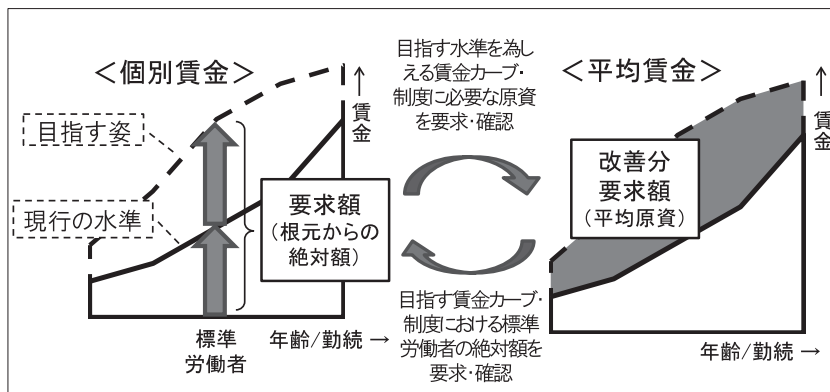
〔ステップ2〕 賃金実態の分析・課題の検証

〔ステップ3〕 賃金カーブ維持分の算出・労使確認

〔ステップ4〕 賃金課題の明確化・目指す水準の設定・改善計画の立案

〔ステップ5〕 具体的な取り組み（要求根拠化、個別賃金要求、制度見直し）

〔ステップ6〕 配分への関与・検証



○全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指す賃金の実現及び賃金課題の解決に資する基準内賃金の引き上げに取り組む。

〈個別ポイント絶対水準要求〉

○自らの目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者（若手技能職）【*1】及び中堅労働者（中堅技能職）【*2】における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む。

〔技能職若手労働者（若手技能職） 銘柄及び中堅労働者（中堅技能職） 銘柄の目指すべき水準 【*3】〕

	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

〈平均賃金要求〉

○賃金カーブ維持分の確保に加え、物価上昇、労働の質的向上、格差是正の必要性等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【*4】を要求する。

○なお、全ての単組は、昨年までの取り組みを踏まえつつ、上記の要素を総合的に勘案し、賃金改善分を要求する。なかでも底上げ・格差是正を進める必要のある単組においては、必要な是正原資を明確に加え、賃金改善に取り組む。

○直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの関連性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。

【*1】「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支える中堅の作業員となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、30歳・高卒・勤続12年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・3人世帯とする。

【*2】「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、近い将来、熟練作業員あるは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・4人世帯とする。

【*3】目指すべき水準の各目標基準は、次の考え方に基づき設定。なお、車体・部品部門、販売部門においては、それぞれの部会で設定した部門独自の補完基準を適用する。

- ・賃金センサスプレミア：牽引役の上位単組が目指す水準。製造業1,000人以上・標準労働者の第9十分位の水準
- ・自動車産業プレミア：自動車総連加盟単組上位10%への目標基準。J-WIDE第9十分位の水準
- ・自動車産業目標：自動車総連加盟単組上位25%への目標基準。J-WIDE第3四分位の水準
- ・自動車産業スタンダード：自動車総連加盟単組中位への目標基準。J-WIDE中位の水準
- ・自動車産業ミニマム：全ての単組がクリアする基準

【*4】本要求基準に基づいた場合の2018年の自動車総連全体の要求実績（平均）

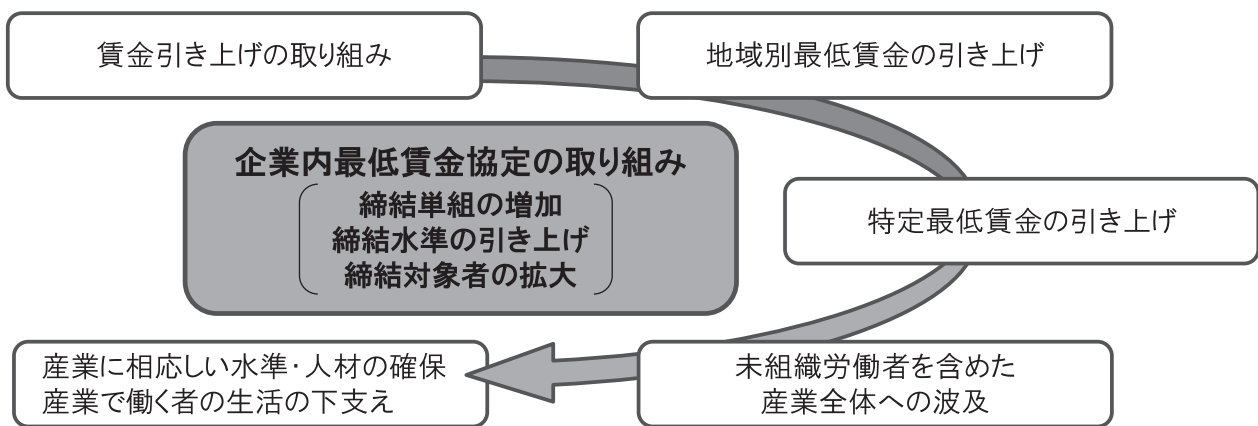
… 約7,500円（うち、賃金改善分は3,413円）

2) 企業内最低賃金協定の締結

(1) 基本的な考え方

- 同じ会社で働く者の賃金の底支え、及び、生活の保障、安心・安定を確保するとともに、締結水準（高卒初任給に準拠）を引き上げていくことで、産業に相応しい人材の確保に繋げていくべく、全単組での協定締結と締結水準の引き上げに向けた取り組みを強力に進める。
- 組織労働者が締結した企業内最低賃金協定が、特定最低賃金へ波及することによって、未組織労働者・非正規労働者等、広く社会全体で働く者の賃金を下支えするという社会的意義を強く意識した取り組みとする。

〈企業内最低賃金協定の締結の取り組み〉



(2) 取り組み基準

- 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必ず取り組む。
- すでに締結している単組は、次の①②を同時並行的に進め、着実な取り組みの前進を図る。
 - ①高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指し、次の要求基準に基づき、締結額の引き上げに強力に取り組む。
 - ＜要求基準＞
 - ・18歳の最低賃金要求は、「160,000円以上」とする。
 - ・すでに締結額の水準が160,000円を超えている単組における18歳の最低賃金要求は、「164,000円以上」とすることを基本に取り組む。
 - ・すでに上記の基準を満たしている単組においては、「高卒初任給に準拠した水準」での締結を目指す。
 - 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、各単組の実態を踏まえて取り組む。

3) 特定（産業別）最低賃金の金額改正に向けた取り組み

- 地域別最低賃金が大幅な引き上げに伴い、特定最低賃金の相対的優位性が縮小しつつある中、公正競争の確保、産業に相応しい人材の確保、更には未組織労働者への波及の観点から、自動車産業における特定最低賃金の維持・発展を図る。
- 特に、企業内最低賃金協定の締結及び水準が、特定最低賃金の金額改正審議に大きな影響を与えることを踏まえ、全ての単組は、企業内最低賃金協定の締結及び水準の引き上げに協力に取り組む。
- 最大限の努力をもってしても協定締結ができない単組は、特定最低賃金の「改正の必要性に関する決議」（＝労働組合側が改正の必要性を確認）を行う。
- 具体的には、別に定める「2019年度 特定最低賃金の取り組み方針」に則り、各単組・労連・地協、自動車総連本部が一体となって取り組む。

4) 年齢別最低保障賃金の取り組み

- 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。

〈取り組み基準〉

20歳	163,000円	25歳	182,500円	30歳	212,000円
35歳	235,000円	40歳	253,500円	45歳	262,500円

2. 年間一時金

1) 基本的な考え方

- 年間賃金の重要な一部として、長期安定的向上を図るとともに、低下した水準の底上げに引き続き取り組む。
- 企業業績に過度に左右されない安定向上の観点と、組合員の一年間の努力・頑張りに対する成果配分の観点、双方のバランスを考慮する。
- 季別回答や、業績を意識した付帯事項は望ましくないとのスタンスのもと、年間での協定にこだわって取り組む。また、賃金との同時決定と、夏冬型・年間月数方式を堅持する。
- 休職や長期療養を余儀なくされた組合員の生活を守り、安心して働くことができる職場を作るとの観点から、最低保障制度の確立と水準向上を推進する。

2) 具体的要求基準

- 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。
- 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. 働き方の改善

1) 基本的な考え方

- ①個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現、②多様な働き方に基づく職場全体の生産性向上、③持続可能な産業基盤の前提である人材の確保、との観点から、働き方の改善に積極的に取り組む。
- 生産性運動三原則の観点からも、職場全体の生産性向上に係る話し合いに積極的に参画するとともに、働く者の視点から、働き方の改善に資する提言に取り組む。
- 総労働時間短縮に向けた「New START12」の枠組みに基づき、各単組の状況に応じ、活動の基盤整備、年間休日増を含めた所定労働時間短縮、所定外労働時間削減、年休取得促進に取り組む。加えて、自動車総連36協定締結方針に則り、特別延長時間の引き下げ（年720時間以下、月80時間以下）にこだわって取り組む。
- 労働時間以外においても、育児・介護と仕事の両立、雇用年齢の引き上げを含めた60歳以降の働き方、障がい者の雇用、外国人材の受け入れ拡大等、広く働き方に関わる国の論議や法改正の動向、上部団体の論議状況を注視するとともに、必要に応じ、組織内での論議を深める。
- 産業全体・業種横断で取り組むべき働き方課題については、業種別部会や付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」にて具体的論議を深め、働き方の改善を推し進める。

2) 具体的な取り組み

- 労働諸条件改善の取り組みとの関係性を整理しつつ、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。

〈話し合いの観点（一例）〉

- ・ 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 等

- 「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とともに、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。

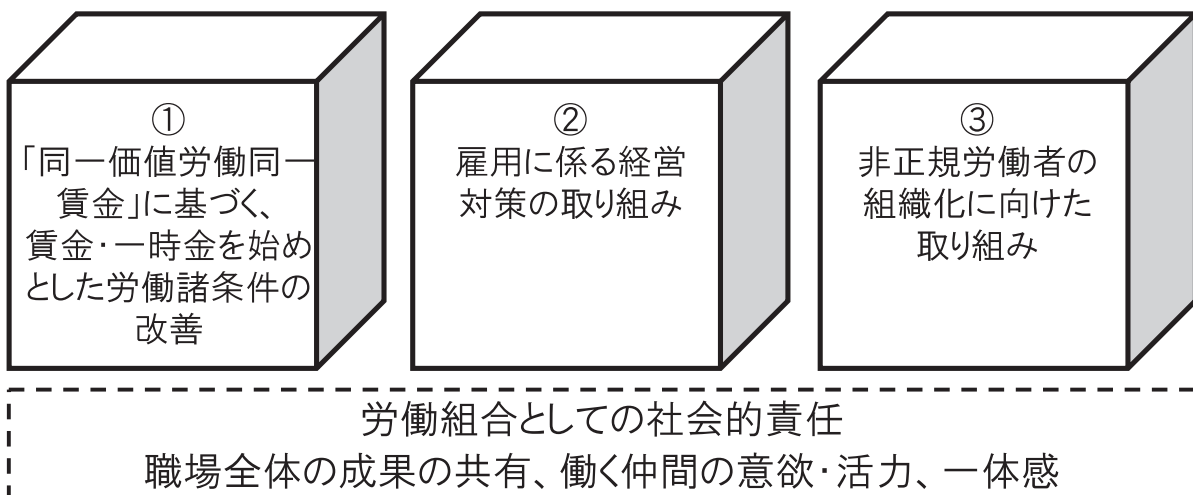
- ・ 直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とすべく、可及的速やかに取り組む。
- ・ 所定労働時間1,952時間未達単組は、引き続き、その達成に向けて全力で取り組む。
- ・ 年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。
- ・ 中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げについても、早期適用を図るべく取り組む。
- ・ 所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を引き続き進める。

4. 非正規労働者に関する取り組み

1) 基本的な考え方

- 「全ての労働者が安定・安心して働き生活できる社会の実現」に向けた労働組合としての社会的責任、及び、「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することが基本」との考え方に基づき、次の3つの柱の取り組みを、各単組の状況に応じ一歩でも二歩でも着実に進める。
 - ①「同一価値労働同一賃金」に基づく、賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善
 - ②雇用に係る経営対策の取り組み（無期転換の取り組み、正社員登用の促進等）
 - ③非正規労働者の組織化に向けた取り組み
- とりわけ、「同一価値労働同一賃金」や「高齢者の雇用年齢の引き上げ」の流れがより強くなっていることを強く意識し、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場の一体感の醸成に向け、積極的に取り組む。
- 間接雇用の非正規労働者についても、一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。

〈非正規労働者に関する取り組み〉



2) 具体的な取り組み

①「同一価値労働同一賃金」に基づく、賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善

- 直接雇用の非正規労働者についても、一般組合員との取り組みの連関性を強く意識しつつ、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。一時金が設定されている場合は、正規従業員に準じた取り組みを行う。
- 「2018年労働諸条件改善の取り組み方針」【*1】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、優先的に改善に取り組む。
- 間接雇用の非正規労働者についても、別に定める自動車総連の取り組み方針【*2】に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、経営に対し、処遇改善を訴えていく。

②雇用に係る経営対策の取り組み

〈直接雇用の非正規労働者〉

○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【*3】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。
- ・非正規労働者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。

○非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み

- ・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。

〈間接雇用の非正規労働者〉

○改正労働者派遣法への対応

- ・別に定める取り組み方針【*2】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。

【*1】 第27期（後）#13中執（2018.6.25）「2018年労働諸条件改善の取り組み方針（案）について（その2）」

【*2】 第25期（後）#6中執（2015.12.18）「労働者派遣法改正に伴う自動車総連の対応方針（案）」
#8中執（2016.2.4）「改正労働者派遣法 対応チェックシート（案）」

【*3】 第26期 #13中執（2017.6.21）「直接雇用の有期契約労働者の無期転換に関する取り組みについて」

③非正規労働者の組織化に向けた取り組み

- 非正規労働者の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員（期間従業員を含む）、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。
- 無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を確認するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。

5. 解決日程の早期化

- 「次年度の労働条件は年度内に決定する」という基本スタンスを踏まえ、要求の前段階から「共闘を意識した要求日・回答指定日の設定」や「回答指定日の位置付けを高めるための組織内外への働きかけや効果的な交渉日程の配置」、「要求書への回答指定日の記載と遵守の申し入れ」など、実態に沿った実効ある取り組みを推進する。
- 具体的な推進にあたっては業種ごとに課題を整理した上で取り組む。

6. 上部団体との連携、自動車総連一体となった取り組み

- 方針策定の段階から連合や金属労協の議論に積極的に参画するとともに、今次総合生活改善の取り組み意義や目指す姿、具体的なアクション等を自動車総連内外に機動的・戦略的に発信していくことで、取り組みの環境整備や効果の波及を図る。
- 連合の「共闘連絡会議」や金属労協共闘、あるいは金属労協が推進する「速報対象組合による共闘」等については、加盟組合の交渉結果の公表等を通じ、取り組み成果を広く波及させていくことで、自動車総連に期待される社会的な役割を引き続き果たしていく。
- 自動車全体の底上げ・格差是正の一層の前進を図るべく、単組、労連、自動車総連がそれぞれの役割を果たし、自動車総連一体となった取り組みを強力に推進する。

IV 政策・制度課題の取り組み

1) 政策・制度課題への取り組みにおける基本認識

- 消費税率10%への引上げが予定される平成31年度税制改正における自動車関係諸税の取り組みは、まさに「勝負の年」の取り組みである。自動車関係諸税に何の手も打たれず消費税率引き上げを迎えれば、過去同様、国内販売台数の減少は避けられない。また、日本経済は、個人消費を中心とする内需主導の自律的かつ持続可能な経済成長の実現に向け正念場を迎えており、日常生活の足である自動車の税制を簡素化し、ユーザー負担を軽減することは、生活減税の役割を果たし、消費を引き上げる原動力となり得る。加えて、国内生産台数1,000万台のうち約半分が輸出向けという状況の中、日米物品貿易協定（TAG）の交渉の行方如何では、自動車産業で働く約539万人の雇用に深刻な影響を与えかねない。このような状況を踏まえれば自動車関係諸税を軽減し国内新車市場を活性化することは、これまでも増して、その重要性が高まっている。
- 国内産業については、第四次産業革命やSDGs（持続可能な開発目標）への対応などを進める為の高度な技能を有する人材が求められる中、少子高齢化に伴う労働人口の減少により、人材不足が顕著になっている。政府は「外国人技能実習制度」を拡充する形で平成31年4月から新たな外国人労働者の受入に関連して入管法改正案を国会通過させたが、法の施行までの間に、労働条件の確保や社会保障制度の整備及び制度の周知等、山積する課題への対応が困難とされており、拙速と言わざるを得ない。
- 社会保障制度については、消費税率引上げ時に幼児保育の無償化などが進展することになっているが、政府は子育てや介護の支援、年金・医療など、社会保障のグランドデザインを示し、働く者の将来不安は払拭すべきである。

2) 基本的な考え方

- 組合員の生活を総合的に改善するためには、「労働諸条件改善の取り組み」と併せ、「政策・制度課題への取り組み」が不可欠であり、今後もその重要性は増していく。これらを自動車総連、労連、単組それぞれの役割の中で「車の両輪」として機能させていかなければならない。
- 「総合生活改善の取り組みにおける政策・制度課題の取り組み」は通常国会が開かれる時期にあたり、自動車総連が求める政策・制度が、国会での審議を経て可決・実現するまでの取り組みを機動的に進める必要がある。
- 第198通常国会では、平成31年度税制や関連する予算など、我々の掲げる重要政策に関連する法案・制度の審議が予定されている。
- 今次取り組みにおける政策・制度課題の取り組みにあたっては、政策の実現を目指し、組織内議員をはじめとする各級議員や上外部団体との連携をこれまで以上に深めるとともに、職場へ国会審議動向のタイムリーな情報展開や理解促進を図っていく必要がある。

3) 具体的な取り組み

(1) 自動車総連の取り組み

- ・自動車総連政策の実現に向けて、支援する政党・議員、そして関係省庁や業界団体に対し機動的な働きかけを行う。
- ・国会審議の動向等については、自動車関係政策のみならず、組合員の生活や雇用に影響のある政策課題についても、中央生活闘争委員会、政策委員会、各種労使会議等で報告し、共有を図る。
- ・政策実現に向けた自動車総連の諸活動、関連法案・予算案の審議状況、更には働き方改革に関する論議状況等については、FAXニュースなどでタイムリーに情報発信を行う。

(参考)〈最重点政策〉

【自動車関係政策】 ○車体課税の見直し、簡素化・負担軽減

○安全・安心な交通社会の実現

【産業政策】 ○産業構造変化への対応 ○バリューチェーンにおける連携強化

【働く者の政策】 ○労働者の健康・安全確保のための労働時間制度の見直し

○有期契約労働者の保護および同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の確立 ○労働者保護ルールの堅持・強化

【生活者の政策】 ○社会保障の基盤確立

(2) 労連・単組・地協の取り組み

- ・自動車総連および連合、地方連合会、金属労協等、上部団体の活動に積極的に参画、関与していく。
- ・組織内地方議員との連携をさらに強化し、活動内容の周知、理解促進を図る。
- ・連合、金属労協、自動車総連の政策・制度課題の取り組みについて、教育研修プログラムや自動車総連が発行する政策・制度課題理解促進ツール「ここがポイント！」等を活用し、組合員への理解促進を図る。
- ・自動車総連の政策・制度課題の取り組みについて、組織内のみならず他産別や各級組織外議員に対しても、その理解者の拡大を図る。
- ・経営者に対しても、「ここがポイント！」等を活用し、連合、金属労協、自動車総連の政策・制度課題への取り組みに対する理解促進を図る。

(3) 連合との連携

- ・勤労者全体の雇用と国民生活の課題解決に向けて政策・制度課題の取り組みを推進する連合との連携を強化する。特に、自動車総連の重点政策については、連合が主催する会議体での意見反映や、各種集会に参加する等、連合とも連携し実現に取り組む。

(参考)〈連合が春季生活闘争と関連して実現を目指し取り組む政策〉

- ①企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- ②税による所得再配分機能の強化に向けた取り組み
- ③パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策の法制化と差別禁止に向けた取り組み
- ④医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- ⑤子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- ⑥教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

V 業種別具体的取り組み項目

【メーカー】

- ◆メーカー部会は、総合生活改善の取り組みにおける“真の意味での構造転換”を進めていくべく、中小単組における目指す賃金・働き方に向けた取り組みの前進に資する自動車総連全体の交渉環境作りの役割を積極的に果たす。
- ◆具体的には、経営に対する諸活動を積極的に進めるとともに、昨年までの取り組みを踏まえつつ、賃金・非正規労働者に関する取り組み等、自単組における取り組み項目全体の着実な前進を図る。

【車体・部品】

- ◆自動車総連全体の底上げ・格差是正の前進に向けては、多くの中小単組で構成される車体・部品部門の取り組みが肝であり、2018年の車体・部品部門の取り組みの結果と課題を踏まえ、部門全体の底上げ・格差是正、とりわけ中小単組の取り組みを後押しすべく、各単組が「絶対額を重視した取り組み」をこれまで以上に進める。
- ◆具体的には、「個人別賃金データの把握」や「賃金カーブ維持分の峻別」等の基盤整備を確実に行う。その上で、賃金カーブ維持分の確実な確保を通じた賃金水準の低下防止、更には、「目指す賃金制度・賃金カーブ・賃金ポジション」との差を明らかにし、その解消に向け、制度・配分の見直しや水準の向上等について労使協議の中で訴求する等、各単組の実態に応じて、着実にステップアップする。各労連や自動車総連本部は、自単組や自動車総連の賃金カーブの可視化ツールの提供や個別の情報提供等、個別サポートを充実させる。
- ◆また、自らの「目指す賃金」の実現に向け、各単組が同じ部門の中での相対的ポジションをより意識し取り組んでいけるよう、個別ポイント絶対水準要求における部門独自の補完基準を設定し、各単組が個別ポイント絶対水準要求に積極的に取り組む。

	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
車体・部品プレミア【*】	280,000円	323,000円
車体・部品目標【*】	251,000円	284,000円
車体・部品スタンダード【*】	230,000円	260,000円
自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円

【*】車体・部品部門独自の補完基準。「車体・部品プレミア」は部門の上位10%、「車体・部品目標」は部門の上位25%、「車体・部品スタンダード」は部門の中位の水準。

- ◆企業内最低賃金の取り組みについて、人材確保や生活の保障の観点、特定最低賃金への波及を含めた非正規労働者の賃金の下支えの観点からも、企業内最低賃金の取り組みを総連全体で強力に進めると共に、産業労使会議等の場を通じて、経営側にも取り組みの必要性を訴求していく。
- ◆交渉期間中において、車体・部品部会を機動的に開催し、各労連の交渉状況を共有する等、共闘効果の最大発揮を図るための方策を検討し、交渉終盤に向け、車体・部品部門が一体となり取り組む。
- ◆全ての単組は、上記に加え、全体方針に則り、全ての取り組み項目（非正規労働者の取り組み、年齢

別最低保障賃金、年間一時金、働き方の改善、早期解決等)を着実に前進させると同時に、自動車総連が一体となって取り組むべく、それぞれの役割を果たす。

【販売】

- ◆賃金改善分の獲得状況のバラつきから、「部門全体で底上げ・格差是正の前進・定着を推し進める必要がある」とした2018年の取り組みの結果と課題を踏まえ、「絶対額を重視した取り組み」をこれまで以上に進める。
- ◆その上で、目指す賃金の実現に向け、同じ部門の中での相対的ポジションをより意識し取り組んでいけるよう、個別ポイント絶対水準要求における目指すべき水準として、販売部門独自の補完基準を設定し、引き続き取り組むことで、各単組及び部門全体の底上げ・格差是正を図る。なお、販売部門においては、総連全体方針を踏まえ、30歳相当の「若手サービス職」【*1】と35歳相当の「中堅サービス職」【*1】の2つを取り組み銘柄とした上で、〈販売部門における目指すべき水準〉や各労連で定める目指すべき水準等を参考に、2ポイントでの要求を積極的に行う。(なお、上記銘柄に該当する組合員が在籍していない場合は、30歳又は35歳に相当する事務職、あるいは高専・短大・専門卒(勤続10年又は勤続15年相当)でも可とする)

〈販売部門における目指すべき水準〉

	若手サービス職 【*1】	中堅サービス職 【*1】
賃金センサスプレミア	323,200円	370,000円
販売部門プレミア 【*2】	248,000円	286,000円
販売部門目標 【*2】	234,000円	269,000円
販売部門スタンダード【*2】	220,000円	248,000円
自動車産業ミニマム	215,000円	240,000円

【*1】「若手サービス職」は30歳(高卒定期入社の場合、勤続12年に相当)・3人世帯・サービス職を、また、「中堅 サービス職」は35歳(高卒定期入社の場合、勤続17年に相当)・4人世帯・サービス職を、それぞれ基本とする。

【*2】販売部門独自の補完基準。「販売部門プレミア」は部門の第9十分位(上位10%)、「販売部門目標」は部門の第3四分位(上位25%)、「販売部門スタンダード」は部門の中位の水準。

- ◆上記の個別賃金要求を含め、「絶対額を重視した取り組み」の鍵は、各単組が、取り組みのステップ、特に「賃金課題の明確化」及びその後の「具体的な取り組み」にいかに進めるかにある。そうした認識の下、各労連や自動車総連本部は、自単組や自動車総連の賃金カーブの可視化ツールの提供や個別の情報提供等、個別サポートを充実すると同時に、各単組は、自らの「目指す水準」を定め、その到達に向け、取り組みを進めていく。
- ◆企業内最低賃金の取り組みについて、人材確保や生活の保障の観点、特定最低賃金への波及を含めた非正規労働者の賃金の下支えの観点からも、企業内最低賃金の取り組みを総連全体で強力に進めると共に、産業労使会議等の場を通じて、経営側にも取り組みの必要性を訴求していく。
- ◆共闘効果を最大限に高めるために以下に取り組む。
 - 各労連の方針の他、労使懇談会や交渉時の労使のやり取りについて販売部会で共有を図る。
 - 回答指定日に最大限の回答を引き出し、解決の早期化にむけて以下に取り組む。
 - ・回答指定日遵守にむけて交渉前段から経営に働きかける等、各単組の状況に応じた具体的な取り組み

組みを推進する。

- ・拡大戦術会議登録組合の統一要求提出日から1週間以内の提出をめざし、遅くとも2月末までに提出し、3月末解決を目指し取り組む。
- ・3月末解決が難しい単組においては、昨年よりも一日でも早い解決を目指すとの強い決意のもと、遅くとも「4月末までの全単組解決」に強力に取り組む。
- ・その上で妥結結果の早期共有を行ない、共闘効果の最大化を図る。

- ◆全ての単組は、上記の取り組みに加え、全体方針に則り、全ての取り組み項目（非正規労働者の取り組み、年間一時金、働き方の改善）を着実に前進させると同時に、自動車総連が一体となって取り組むべく、それぞれの役割を果たす。

【輸送】

- ◆輸送部門の魅力ある職場作りと人材確保の観点から、各単組・部門全体の底上げ・格差是正に向けた賃金の取り組み、とりわけ「絶対額を重視した取り組み」、及び、長時間労働構造の是正に向けた「働き方の改善」を部門全体で推し進める。

(1) 「絶対額を重視した取り組み」の前進

- 「各単組及び部門全体の底上げ・格差是正に向けては、『絶対額を重視した取り組み』の前進が必要不可欠」との共通認識のもと、各単組の状況に応じた取り組みを着実に進める。

〈基盤の整備に取り組む単組〉

- ・労連の指導・サポートを受けつつ、「個人別賃金データ」を把握（会社から入手、もしくは単組で調査実施）し、自社の賃金実態を把握する。（ステップ①）
- ・その上で、自社の賃金水準の確実な維持に繋げるべく、徹底して「賃金カーブ維持分の峻別」の取り組みを推進するとともに、その水準については交渉前での労使確認を目指す。（ステップ②③）

〈基盤が整備されている単組〉

- ・「自らの目指す賃金水準・賃金制度」を定めるとともに、その実現に向けて、「自単組の賃金課題の明確化や改善計画の立案」、そして、賃金制度・配分・カーブの見直しや賃金要求の際の根拠化、または個別ポイント絶対水準要求の実施等、「具体的な取り組みの実施」に実際に結びつけていく。（ステップ④⑤）

- なお、各単組の取り組みを下支えすべく、各労連・総連本部においては、これまでも実施している賃金セミナーや経営者オルグ等に加え、賃金カーブの可視化ツールの提供や、他産別のデータの提供や抽出のサポート等、個別サポートの充実を図る。また、交渉前段の取り組みとして、各労連における取り組み方針や労使会議の労使の主張内容の共有等を行うとともに、交渉期間中においては部門内・労連内のタイムリーな情報共有を行い、共闘効果の最大化に努める。

(2) 人材の確保・流出防止に向けた「働き方の改善」「非正規労働者の取り組み」の推進

- 職場全体の生産性向上の必要性に鑑み、働く一人ひとりの意欲・活力の向上、チームワーク・多様な働き方の促進等、働く者の視点に立った生産性向上の取り組みや話し合いを、職場の実態に即して進める。

- 輸送部門全体の喫緊の課題である人材の確保・流出防止に資するべく、New START12の取り組みに

おける全体ガイドライン及び輸送部門ガイドラインに則り、所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年休取得日数の向上、年間休日日数増等、各単組の課題・状況に応じ、総労働時間の短縮を図る。

○加えて、より抑制的な36協定の締結に向け、自動車総連36協定締結方針に則り、特別 延長時間の上限が年720時間または月80時間を超えている単組は、5年後の経過措置解消ひいては将来の一般則の適用を念頭に、計画的に引き下げに取り組む。

○また、人材の確保・流出防止に強く関わる取り組みとして、「同一価値労働同一賃金」の考え方や世の中の流れ、法改正の動きを踏まえ、非正規労働者の処遇改善、均等・均衡 待遇の実現に向けた取り組みを積極的に進めていく。

○部門全体の働き方の改善に向けては、構造課題の解消や商習慣の見直し等、労連横断的・ 産業横断的な取り組みとの両輪で進める必要があり、通年で行っている付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」や輸送部会での論議を通じ、適正取引の推進や生産性の向上、歩合性の強い賃金制度の見直し等に資する取り組みを進める。

◆全ての単組は、上記の「絶対額を重視した取り組み」「働き方の改善」に加え、全体方針に 則り、全ての取り組み項目（企業内最低賃金・年齢別最低保障賃金、年間一時金、早期解決の取り組み等）を着実に前進させると同時に、自動車総連が一体となって取り組むべく、それぞれの役割を果たす。

Ⅵ 取り組みの進め方

1. 交渉前段の取り組み

1) 具体的な賃金改善に向けた「絶対額を重視した取り組み」

- 賃金の取り組みを確実に成果に繋げていくためには、「個人別賃金データ」に基づき、「賃金カーブ維持分の算出・峻別」や「賃金課題の分析・検証」を行い、それを踏まえた「要求構築」を行うとともに、「妥結後の配分・賃金改定の結果を“個人別賃金データ”によってまた確認」していくという、取り組みの年間サイクルを確実に回していく必要がある。
- まずは、取り組みの前提となる「個人別賃金データの把握」を全単組で実施し、業種間・企業間の賃金格差の把握や、賃金カーブの歪み、生計費カーブとの関係等から、単組の賃金実態が抱える問題点を洗い出していく。
- また、賃金水準の低下、及びそれを伴う格差拡大の防止に向けて、交渉の結果が正しく把握できるように、全単組が引き続き「賃金カーブ維持分の峻別」に取り組む。併せて、賃金水準の維持をより確実にしていくために、賃金カーブ維持分の水準の妥当性について検証を行うとともに、その水準については、交渉がスタートする前に労使で確認する。
- 「上げ幅」だけでなく「絶対額」を重視することの意義を強く認識し、「絶対額」に基づく水準把握や課題検証を確実に行うとともに、その内容を訴求ポイントとした取り組みを推進し、「個別賃金」による要求・回答の引き出しに積極的に取り組む。
- 目指す水準への到達、賃金課題の解決を真に図るためには、単に要求・交渉に留まらず、自社の賃金実態の抱える問題について労使での議論を深め、中期的な賃金制度の整備・見直し・確立にも繋げる。
- 成果主義的な賃金制度においても、企業の付加価値の増加が組合員にも適正に配分されているかを検証するため、交渉前後の配分原資の確認を行う。

2) 賃金の取り組みの基盤整備・確立に向けたサイクル

(1) 交渉前段の取り組み（全ての単組で確実に実施する）

【ステップ1】 個人別賃金データの入手・把握

- ▶「個人別賃金データ」を会社から入手、または単組で独自調査を実施し、自社の賃金実態を把握する。

【ステップ2】 自社の賃金実態の分析、課題の検証

- ▶制度の確認（単組には非公開で設定しているケースもある）
 - ・賃金テーブル　・配分ルール　・評価制度
- ▶プロット図の作成・分析（平均水準のみならず、分布の状況も把握する）
 - ・生計費との関係　・他社水準との関係　・職種別／入社形態別等の実態 等
- ▶組合員意識調査などによる問題点分析の補強

【ステップ3】 賃金カーブ維持分の算出・峻別

- ▶自社の賃金水準を確実に維持すべく、徹底して「賃金カーブ維持分の峻別」の取り組みを推進するとともに、その水準については交渉前に労使で確認する。

(2) 賃金の課題解決に向けた取り組み

〔ステップ4〕 自社の賃金課題の明確化、目指す水準の設定、改善計画の立案

〔ステップ5〕 具体的な取り組み

- ▶ 自社の賃金課題を踏まえた要求の策定（要求根拠化）
- ▶ 目指す水準への到達を念頭に置いた、個別銘柄（例；若手技能職／中堅技能職）における絶対水準の要求（個別ポイント絶対水準賃金要求）及び交渉
- ▶ 目指す水準を為しえる賃金カーブ・賃金制度に必要な平均原資の要求（平均賃金要求）及び交渉
- ▶ 必要に応じ、別に労使協議の場合（例；労使検討委員会等）を設け、賃金制度の見直しに取り組む。

〔ステップ6〕 妥結後の配分への関与、個人別賃金データの把握と配分結果の検証

2. 取り組みの枠組み

1) 自動車総連一体となった取り組みの推進

- 「全体の底上げ・格差是正」の一層の定着・前進を図るべく、単組、労連、自動車総連がそれぞれの役割を果たし、自動車総連一体で強い思いをもって、取り組みを推進する。

2) 基本的労働条件の年間一括決定

- 賃金を始めとする基本的労働条件は年度開始前に一括決定すべきものであるとの基本的な考え方に立ち、賃金・一時金・労働時間の同時取り組みを自動車総連全体として確実に進め、より一層の定着を図る。

3) 短期集中決着の前進

- 業種別部会及び各労連において、解決日程の遅い要因、遅れた要因を把握した上で、実効性ある進め方を構築し、具体的取り組み目標等を設定する。
- 短期集中決着へ向けた事前準備として、各単組は、要求提出日・交渉日・回答指定日を含めた日程の重要性を再認識した上で、その位置付けについて労使が共有できるよう、十分に議論をし、計画的な配置とする。

4) 要求提出日 2月末日まで

- 主要単組における統一要求提出日は、2月13日（水）とする。
- 車体・部品部門においては、上記統一要求提出日以後、1週間以内（2月20日（水）まで）に要求提出を完了する。
- 各単組は、要求提出後、ただちに団体交渉を開始する。

5) 統一交渉日

○主要単組においては、統一交渉日を設定し共闘体制を強化する。

○交渉の内容は、各単組が決定することを基本に、自動車総連の中央生活闘争委員会や業種別部会を通じて情報の共有化を図る。

第1回 統一交渉日： 2月20日（水）

第2回 統一交渉日： 2月27日（水）

第3回 統一交渉日： 3月6日（水）

6) ヤマ場の日程

○2019年総合生活改善の取り組みにおけるヤマ場の日程については、連合方針、JCM方針を踏まえ、共闘全体の中で最大の成果を引き出すべく、戦術的な日程配置を行うこととする。具体的な日程の確認は、中央執行委員会または中央生活闘争委員会で決定していく。

3. 闘争機関の設定

1) 中央生活闘争委員会

○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「中央生活闘争委員会」を設置する。なお、ヤマ場に向けた開催予定日は下記の通りとする。

第1回 中央生活闘争委員会： 2月6日（水）

第2回 中央生活闘争委員会： 2月25日（月）

第3回 中央生活闘争委員会： 3月9日（土）※以降、必要に応じて開催する。

2) 戦術会議

○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生活闘争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。

3) 拡大戦術会議

○労連相互の緊密な連携を図り、共闘を強化していくため、三役及び各労連の代表者で構成する拡大戦術会議を設置する。

4) 業種別部会

○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。

4. 各種労使会議

自工会労務委員会との産業労使会議：	2月5日（火）
部工会との産業労使会議：	1月28日（月）
自販連との産業労使会議：	2月1日（金）
陸送協会への方針説明：	1月17日（木）

5. 経営者オルグの実施

○経営者オルグの内容を充実し、労使の認識の共通化を図るとともに、各単組・労連、自動車総連本部の連携と共闘体制を強化すべく、オルグ体制を整える。

6. 情報収集・伝達体制の強化・充実

○情報収集や、その情報の迅速な伝達を図るため、オンラインネットワーク等を有効に活用し、要求情報、交渉状況、妥結状況についての迅速性・正確性をより高める。

○マスコミを通じた情報発信のタイミングや内容等を精査し、単組支援に繋げるべく、広く世間への打ち出しを図る。

以 上