

2020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

1. 世界経済

▶世界経済の成長は鈍化。今後については米中対立の激化や中国経済減速などの下振れリスクがある。

- IMF（2019年10月）によると、世界経済の成長の見通しは、2019年3.0%、2020年3.4%と、直近と比較して成長は鈍化する見通しとなっている。
- 加えて、米中通商問題に伴う対立の激化や中国経済の減速、英国のEU離脱等の問題が世界各国に影響を与えており、先行きにおいても下振れリスクとなっている。

2. 日本経済

▶日本経済は堅調な雇用情勢などにより緩やかな回復基調が続いているものの、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、経済の自律的成長に至っていない。

【景気見通し】

- 内閣府の「月例経済報告」（2019年12月）によると、「景気は、輸出が引き続き弱含むなかで、製造業を中心に弱さが一段と増しているものの、緩やかに回復している」とされている。また、先行きについては「当面弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続く中で、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。
- ただし、前述の米中通商問題などの世界経済の影響を受け、日本経済も輸出や生産に弱さが見られるなど、見通しが不透明な状況にある。

【GDP】

- 実質GDP成長率は、2019年7 - 9月の四半期実績（2次速報値）は、設備投資や民間消費のプラスなどにより+0.4%（年率1.8%）となっている。
- 日銀の「経済・物価情勢の展望」（2019年10月）では、2019年度見通しは+0.6%、2020年度見通しは+0.7%となっている。

【為替】

- 為替（対USドル）は1ドル109円前後で安定して推移していたが、8月には105円台に突入するなど一時的に円高が加速。足下（2019年12月）では109円前後で推移している。

【雇用】

- 2019年10月の完全失業率（季節調整値）は2.4%、有効求人倍率は1.57倍と、雇用環境は着実に改善傾向にあるが、同時に労働需給は逼迫しており、人手不足感が強い状態が続いている。

【消費者物価】

- 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、2019年11月まで35ヵ月連続プラスで推移。2019年10月からの消費税増税の影響も含め、働く者の生活の水準および実質賃金の確保を図っていく必要がある。
- なお2019年10月時点の日銀見通しでは、2019年度の物価上昇率は+0.7%、2020年度は+1.1%となっている。（消費税増税、教育無償化の影響を除くと、それぞれ+0.5%、+1.0%）

【賃金】

- 名目賃金（現金給与総額）は2019年に入ってから、6、9、10月を除き前年同月比でマイナスとなっており、物価変動の影響を除いた実質賃金においてはそのマイナス幅はさらに大きくなる（2019年1-10月平均△0.9%）等、厳しい状況となっている。
- 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。

【消費支出】

- 2019年度の家計の消費支出（実質・2人以上の世帯）は前年同月を上回る状況が継続しているが、消費者態度指数（季節調整値・2人以上の世帯）は2019年11月時点で38.7（50未満は消費意欲の減退を表す）となるなど、個人消費は依然として力強さを欠いている。
- 家計の状況は、前回の消費税増税時の様な大きな影響はなかったものの、依然として社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の多くが貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。

【労働生産性】

- 日本の労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）はリーマン・ショック以降緩やかに上昇しているものの、労働分配率は2012年以降低下傾向にある。

3. 社会情勢

▶雇用形態間などの格差是正の動きは依然として広がりを見せていない。

▶60歳以降の働き方や多様な働き方への対応など、働き方改革に向けた取り組みが進んでいる。

▶地域別最低賃金は大幅な引き上げ。特定最低賃金も各地域で引きあがったものの、地域別最低賃金の上げ幅には及ばない地域が多くみられる。

【非正規雇用で働く仲間】

- 労働者の約4割を占める非正規雇用で働く仲間の賃金は、正規雇用労働者と比べて、水準が低く、かつ、上がりにくい賃金構造となっている。「非正規雇用の処遇改善」では、「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が、正規雇用と非正規雇用の処遇格差や、教育訓練の受講機会の差などは依然として存在している。

【働き方】

- 政府では、少子高齢化が進む中、70歳までの就業機会の確保に向けて「高年齢者雇用安定法」の改正に向けた議論が進められており、60歳以降の雇用の安定と法改正の動向を踏まえた65歳以降の雇用機会の確保に向けた環境整備が必要となっている。
- また、多様性が尊重される社会の実現に向けて、「育児・介護・治療と仕事の両立支援」「女性活躍」「障がい者の就労支援」「外国人材受入」など様々な観点について議論がされるなど、多様性をお互いが認め合い、ともに働き続けられる職場づくりに向けた取り組みが求められている。

【最低賃金】

- 地域別最低賃金について、政府は「より早期に全国加重平均が1,000円となることを目指す」としている。2019年度の地域別最低賃金の引き上げ額は、全国加重平均で27円と、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901円（最高額は東京都の1,013円）となっている。
- 地域別最低賃金が大幅な引き上がりを見せる中、2019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+17円～+28円となり、全体引き上げ額（単純平均）では前年度の+21.0円から+22.2円と上回った。一方、引き上げ額が前年度を上回った地域は前年度よりも減少しており、また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。

4. 自動車産業の状況

▶自動車産業はCASEなどへの設備投資・研究開発費の増加や、米中対立および中国経済減速などに伴う販売影響により、これまで以上に厳しい経営環境となっている。

【取り巻く環境】

- 現在の自動車産業は、CASE（コネクティッド、自動運転、シェアリング、電動化）やMaaS（モビリティ・アズ・ア・サービス）への対応など、異業種を巻き込んだ百年に一度の大変革期に突入しており、企業の垣根を越えた連携が必要となっている。

【販売台数】

〈四輪〉

- 2018年の世界市場は、中国の減少などにより、9,598万台（前年比△0.2%）と、9年ぶりの減少となった。
- 2019年度の国内需要の見通しは522万台（前年度比△2%）と微減の見通し。2019年4-9月までの国内販売台数は前年同期比+5.6%の262万台だが、消費増税などの影響により10月は前年同月比△24.9%の31.4万台、11月は△12.7%の38.5万台となっている。
- 2019年4-9月までの国内生産台数は482万台（前年同期比+4.1%）と増加。その内、乗用車は414万台（同+4.6%）、トラックは61万台（同+0.3%）、バスは6.1万台（同+6.4%）となっている。

〈二輪〉

- 2019年4-10月までの工場出荷台数（国内）は22.5万台（同+2.7%）と増加している。

【業績】

- メーカー9社における2020年3月期通期見通しは、米中貿易摩擦の影響や、CASE対応等による設備投資・研究開発費の増加、為替の影響等により8社が減益見通しとなっており、また9社全てが期初見通し以降下方修正を実施している。第2四半期累計では7社が減益、うち6社が減収減益となった。
- 自動車部品企業95社における2020年3月期通期見通し（第2四半期決算時点）では、増益見通しの企業が20社の一方、減益見通しの企業が75社と約8割を占めている。また69社が期初見通しから下方修正を実施。

【政策制度】

- 平成31年度税制改正においては、自動車税の恒久減税などの見直しは行われたものの、ユーザー負担の軽減が十分でない上、税体系の複雑さを増す結果となった。
- 今後の自動車関係諸税の取り組みについては、引き続き、複雑かつ過重で不合理的な自動車税制の解消に向けて取り組む。

5. 職場の状況

▶厳しい環境の中においても、それぞれの職場で生産性向上につながる取り組みを強化し、労働の質的向上を積み重ねている。

- 規模、業種、雇用形態にかかわらず、それぞれの職場で、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、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。
- そうした足下の取り組みに加え、CASEやMaaSへの対応に関しても、組合員は果敢にチャレンジを繰

り返している。

○2018年の自動車総連全体の総労働時間は2,105時間（前年比△36時間）と、減少したものの依然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、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。

II▶ 取り組みの意義

1. 総合生活改善の位置づけ

- 総合生活改善は、労働条件や働き方を改善することを通じ、働く者の生活の維持・向上と意欲・活力に繋げ、経済・社会の課題解決を果たしていく取り組みである。

2. 取り組みの考え方

- 「I. 取り巻く経済・社会の情勢」を踏まえ、自動車総連として2020年総合生活改善に取り組むにあたり、下記観点に注力して取り組む。

1) 日本経済の自律的成長に向けた取り組み

- 2014年以降、日本経済の好循環・自律的成長と、働く者の賃金の底上げ・底支え、格差是正に向けて賃上げの取り組みを継続してきたことで、一定程度の前進を果たすことができた。
- 自動車総連では、2019年より「上げ幅」だけではなく「絶対額を重視した取り組み」を推進し、目指すべき賃金水準の実現に向けて一歩を踏み出した。
- しかしながら、GDPの約7割を占める個人消費は依然として力強さを欠き、実質賃金もマイナス傾向で推移するなど働く者の消費マインドにつながっていない。また、企業規模間・雇用形態間などの格差是正の動きも広がりを見せていない。
- 一方で、マクロの生産性の向上に対しては賃上げが必要であり、一人当たりGDP成長率や消費者物価上昇率などを踏まえた取り組みが不可欠である。

▶**全ての働く者の将来不安を払拭し、日本経済の自律的成長を実現するためには「人への投資」が必要であり、とりわけ賃上げに取り組まなければならない。**

2) 魅力ある自動車産業に向けた取り組み

- 現在の自動車産業を取り巻く環境は米中通商問題や中国経済の減速などにより非常に厳しく、また先行きに関してもCASE、MaaS等による産業構造の変化の波が押し寄せているなど、極めて厳しい状況である。
- また、少子高齢化や生産年齢人口の減少に伴う深刻な人手不足などを踏まえれば、自社・産業の持続的成長の前提となる「人材の確保・定着」が急務である。そのためには、自動車産業の魅力向上に向けて取り組むことが必要であり、賃上げや企業内最低賃金、働き方の改善の取り組みを進めていくことが重要である。

▶**自動車産業の魅力向上に向けては、全ての働く者の底上げ・底支え、格差是正に向けて取り組み産業の持続性につなげる必要がある。**

3) 生産性運動に向けた取り組み

- 組合員は将来の生き残りをかけた挑戦を重ねるとともに、日々の業務における労働の質・生産性を高めるなど、それぞれの職場で懸命に努力を続けている。
- 引き続き、労使がより質の高い働き方の実現に向けた議論を重ね、それを踏まえた取り組みを進めて

いくとともに、生み出した成果や働き方に対する適正な配分を求めていくことが必要である。

▶組合員の生産性向上による成果は、「生産性運動に関する三原則」に基づいて公正に分配されることが必要。

〈コンセプト〉

自動車産業の大変革期だからこそ、職場をもっと元気に前向きにさせるために
自動車総連一体となって総合生活改善に取り組む!!

3. 2020年総合生活改善 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
- ② 「生産性運動に関する三原則」【*1】の実践により、労働の質的向上に対する適正な成果配分を実現し、社会全体に波及させる
- ③ 目指すべき賃金水準や働き方に向けて取り組むことで、全体の底上げ・底支え、格差是正を進展させる

【*1】〈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

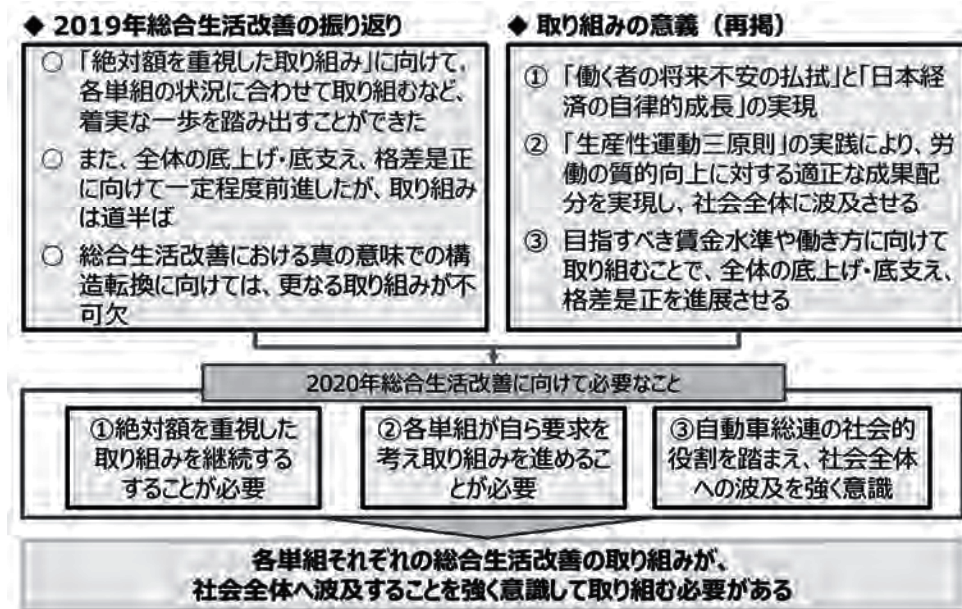
生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

Ⅲ 具体的な取り組み

1. 2020年総合生活改善の方向性

1) 取り組むにあたって

(1) 基本的な考え方



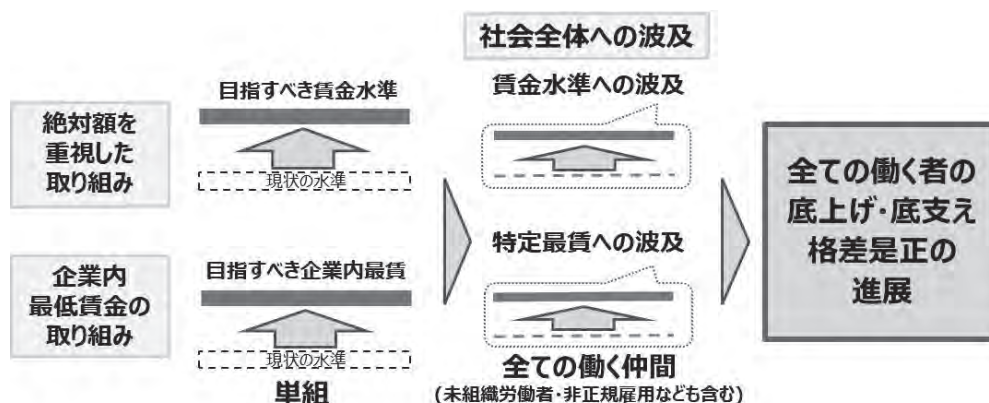
2) 取り組みの方向性（総論）

(1) 賃金に関する取り組み

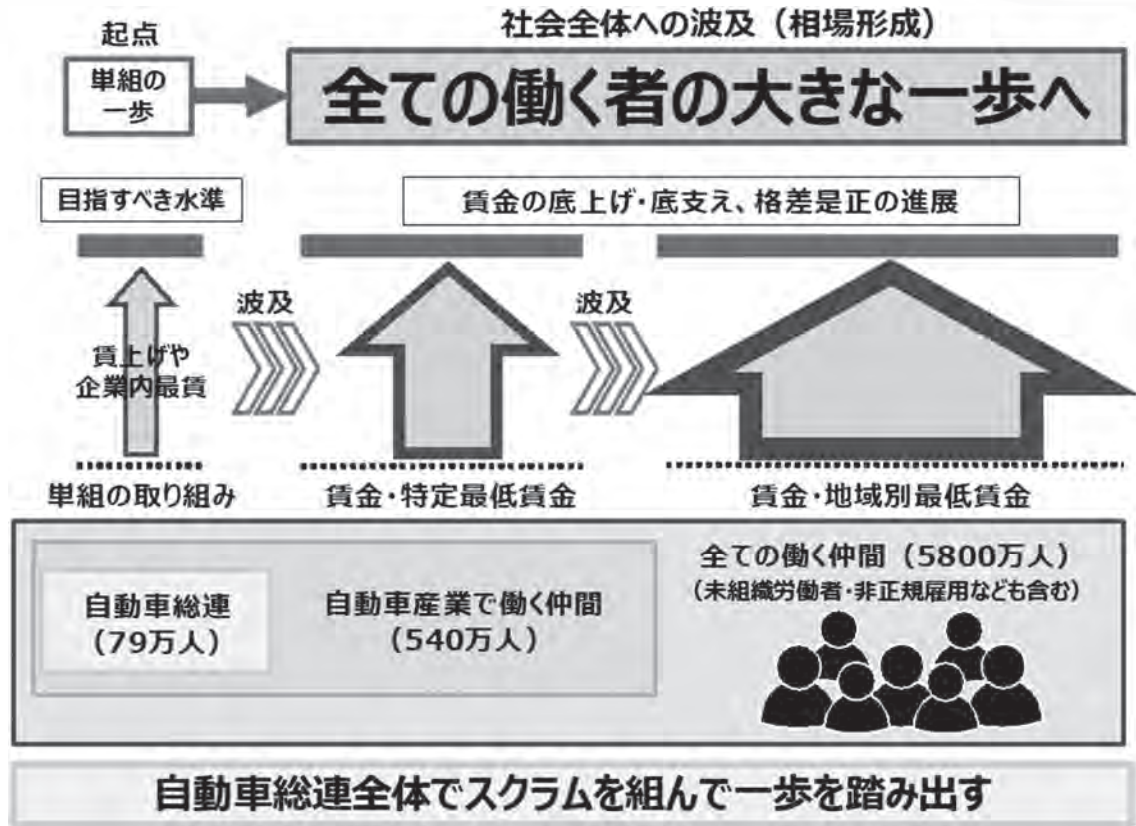
①取り組みのポイント

- ▶ 全ての単組は、下記取り組みを進めることで、自動車産業のみならず全ての働く者の底上げ・底支え、格差是正を進展させる。(社会全体への波及)
- 賃金引き上げの取り組みは、賃金の「上げ幅」だけではなく、「目指すべき賃金水準」に向けて取り組む。(絶対額を重視した取り組み)
- これまで以上に企業内最低賃金を強く意識し、「目指すべき企業内最低賃金」に向けて取り組みを強化する。

②取り組みのイメージ



③社会全体への波及イメージ



(2) 働き方や非正規雇用などに関する取り組み

①取り組みのポイント

- ▶ 全ての単組は、自単組の「労働諸条件改善の取り組み」の状況を踏まえ、下記取り組みを進めることで、全ての働く者が生き生きと働き、安心して生活できる職場と社会を実現させる。
- 働き方の取り組みは、総労働時間の短縮や働き方の見直しに資する協議などに取り組む。
- 非正規雇用で働く仲間に対しては、同じ職場で働く仲間の意欲向上、一体感の醸成に向けて、労働諸条件の改善などに取り組む。

②取り組みのイメージ



2. 賃金の取り組み

1) 月例賃金

(1) 基本的な考え方

- 賃金は「労働の対価」である。また、働く者の生活の安心・安定につながるものであると同時に、経済や社会基盤を支えるものである。なお、賃金は一時金と違い、長期的に波及する性質をもつことに留意する。
- 〈生産性向上〉労働の質的向上や効率的な働き方などに対しては、「生産性運動に対する三原則」に基づき、賃上げによって公正に成果配分されるべきものである。
- 〈労働の価値〉また、一人当たりGDP成長率といったマクロの生産性向上の観点や、物価上昇率を踏まえた実質賃金（労働の価値）の観点からも、賃上げに取り組まなければならない。
- 〈将来不安の払拭〉経済の自律的成長に向けては個人消費の活性化が必要であり、働く者の処遇格差に対しては格差是正への取り組みが不可欠である。そのためには労働組合が一体となって賃上げに取り組む、働く者の将来不安を払拭することが肝要である。
- 〈全ての働く仲間〉非正規雇用で働く仲間についても、「同一価値労働同一賃金」に基づき、賃金をはじめとした労働諸条件の改善に取り組むことが必要である。
- 以上の考え方を基本とし、全ての単組は賃上げに取り組む。なお、足元における企業の体質や業績などに過度にとらわれず、目指すべき賃金水準に向けてどう歩みを進めていくかという観点や、自動車総連の社会的役割などを総合勘案し取り組むこととする。

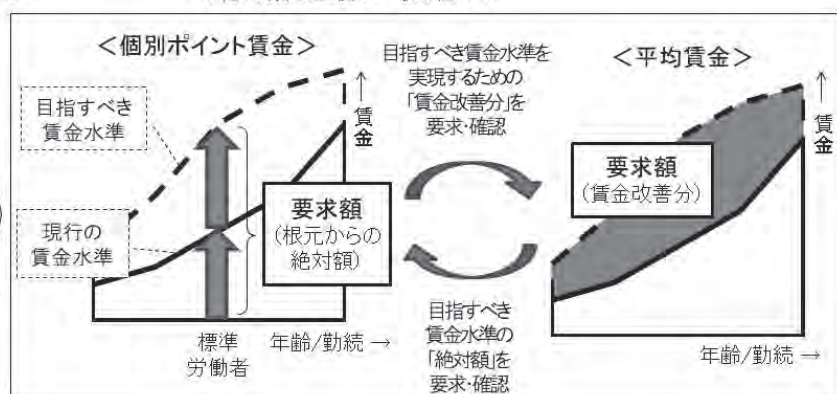
(2) 具体的な取り組み

- 全ての単組は、2020年総合生活改善の「取り組みの意義」を踏まえ、賃金の底上げ・底支え、格差是正に向けて取り組む。
- 取り組みにあたっては各単組自らが考え、それぞれの目指すべき賃金水準及び賃金課題の解決に向けて主体的に取り組む。
- なお、自らの目指すべき賃金水準に向けて、「個別ポイント賃金の取り組み」と、その実現に向けた「平均賃金の取り組み」を併せ持って取り組む（絶対額を重視した取り組み）

＜絶対額を重視した取り組みの6つのステップ＞

- 【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

＜絶対額を重視した取り組み＞



(3) 取り組み基準

○全ての単組は、求める経済・社会の実現、自らの目指すべき賃金水準の実現およ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）【*1】及び技能職中堅労働者（中堅技能職）【*2】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【*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spreミア	323,200円	370,000円
自動車産業pre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

〈平均賃金の取り組み〉

【一般組合員】

○全ての単組は、現下の産業情勢を認識する一方で、物価上昇、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。

○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【*4】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、一般組合員との関連性を強く意識し、これまでの取り組み【*5】を踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。

【*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、熟練作業員あるい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、次の考え方にに基づき設定。

- ・賃金センサspre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pre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

なお、車体・部品部門、販売部門においては、各部会で設定した部門独自の補完基準を適用する。

【*4】自動車総連の平均賃金要求実績

… 2019年：約7,650円（うち賃金改善分3,759円）、2018年：約7,500円（うち賃金改善分3,413円）

【*5】自動車総連の非正規雇用で働く仲間（直接雇用）の平均賃金要求実績

（有額換算可能な単組の平均）

… 2019年：時給22.7円、2018年：時給19.8円

2) 企業内最低賃金

(1) 基本的な考え方

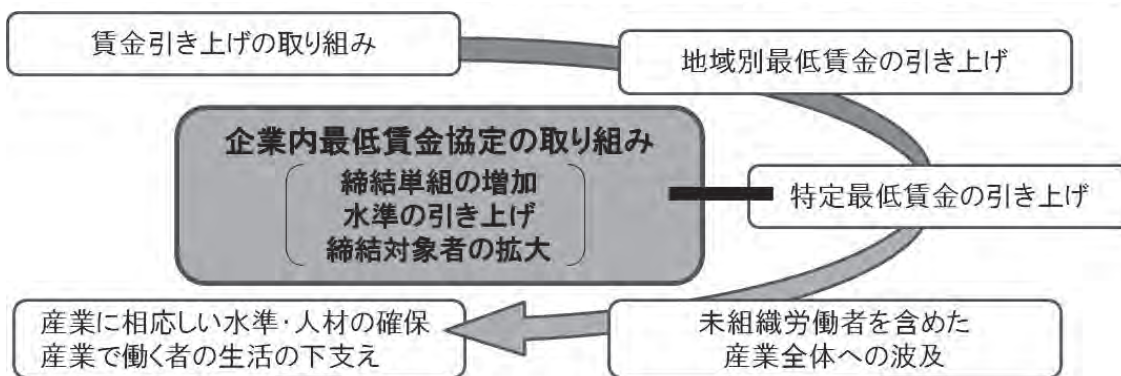
○企業内最低賃金協定は、全ての働く者の底上げ・底支え、格差是正に繋がるものである。

観点	基本的な考え方	備考
①自社の魅力向上・人材確保	○協定締結を通じて、自社で働く者の最低賃金を明確化することは、働く者の安心・安定感に強く結びつく	企業内最低賃金協定を締結することにより、賃金の不合理な変動の抑止力となる
	○締結金額(水準)の引き上げは企業の魅力向上となることから、人材の確保・定着に寄与する	企業内最賃協定締結額=(高卒)初任給の場合、締結金額の引き上げは初任給の引き上げに結びつき、対外的な魅力を向上させるものとなる
	○水準の引き上げは、自社で働く者の賃金の底上げに繋がる	18歳の水準引き上げを通じ、全体の賃金水準引き上げに繋がる
	○協定締結の対象者を拡大することで、非正規雇用で働く仲間も含めた自社で働く者の賃金底支えに繋がる	全ての働く者の視点に立ち、労働組合としての社会的役割を果たす必要がある
②労働組合の社会的役割	○特定最低賃金は未組織労働者・非正規雇用で働く仲間にも適用され、社会全体での賃金の底上げ・底支えに寄与する	全ての働く者の視点に立ち、労働組合としての社会的役割を果たす必要がある
	○企業内最低賃金協定の締結は、特定最低賃金の金額改正に繋がる	各地域の適用労働者の1/3以上の企業内最低賃金協定が適用されることにより、より重みのある「労働協約ケース」で特定最賃の改正意思表示を行うことができる
	○多くの労使(適用労働者)が高水準での協定締結をすることで、特定最低賃金の引き上げに繋がる	提出された企業内最低賃金協定のうち最も低い金額が特定最低賃金の上限額となるため、高水準での締結が必要である
③産業の魅力向上・人材確保	○特定最低賃金の引き上げを通じ、地域別最低賃金に対する優位性を確保し続けることで、産業の価値・魅力の維持向上を図り、人材確保(人材不足の解消)に繋がる	地域別最低賃金の水準は上昇を続け、現在全国加重平均901円。2022年には東京・神奈川で時給1,100円に到達する可能性がある。 ※下表の2020年以降はJCM独自予想

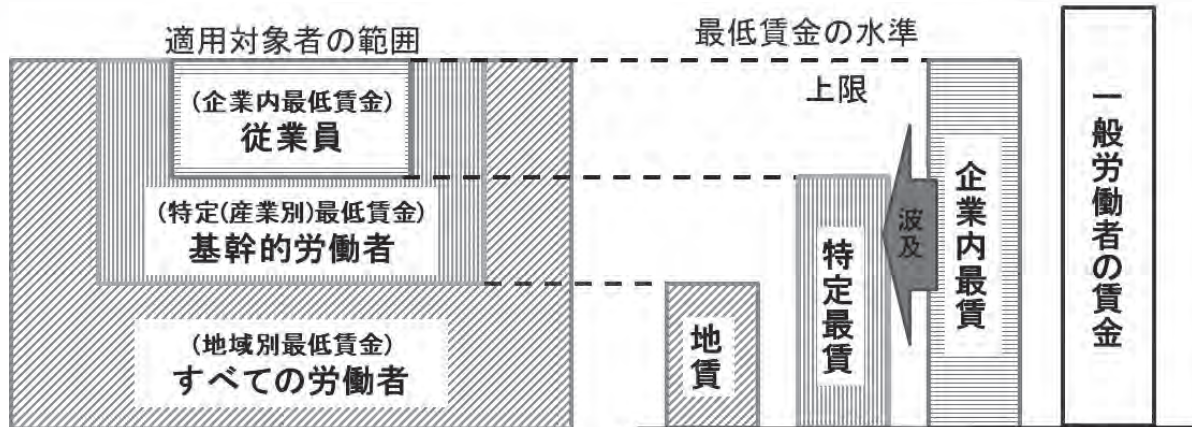
	2019年	2020年	2021年	2022年
東京	1,013円	1,042円	1,071円	1,102円
神奈川	1,011円	1,040円	1,069円	1,100円
大阪	964円	993円	1,022円	1,052円
愛知	926円	955円	984円	1,015円

これまで以上に企業内最低賃金に取り組むことが必要

〈企業内最低賃金の取り組み〉



〈最低賃金の水準および適用対象者の範囲のイメージ〉



(2) 具体的な取り組み

- 全ての単組は、企業内最低賃金の「基本的な考え方」を踏まえ、企業内最低賃金協定の締結と水準引き上げ、対象者拡大に取り組む。
- 取り組みにあたっては、JCM2020年闘争方針を踏まえ取り組む。

(参考) JCM2020年闘争方針 (抜粋) 〈企業内最低賃金〉

2022年度には、地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となることが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000円程度(時間あたり1,100円程度)をJC共闘の中期的目標とし、各産別でその達成に計画的に取り組んでいきます。

(3) 取り組み基準

- (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。

3) 年齢別最低保障賃金

(1) 具体的な取り組み

○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。

(2) 取り組み基準

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		

3. 年間一時金の取り組み

1) 基本的な考え方

- 年間賃金の重要な一部として、水準の引き上げに引き続き取り組む。
- 要求にあたっては、企業業績に過度に左右されない長期安定の観点と、組合員の一年間の努力・頑張りに対する成果配分の観点を踏まえる。
- 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) 取り組み基準

- 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。
 - ・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。

4. 働き方に関する取り組み

1) 基本的な考え方

- 「個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現」「多様な働き方に基づく職場全体の生産性向上」「自社・産業の魅力向上を通じた人材の確保」の観点から、働き方の改善に積極的に取り組む。
- 「生産性運動に関する三原則」の観点から、働く者の視点に立った働き方の改善に資する提言に取り組むとともに、それぞれの職場においても職場全体の生産性向上に関わる話し合いに積極的に参画する。
- 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。
- また、労働時間以外においても、60歳以降の働き方、育児・介護・治療と仕事の両立などについて積極的に取り組んでいく。加えて、女性活躍推進、ハラスメントの防止等、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。

2) 取り組み基準

- 労働諸条件改善の取り組みの状況を踏まえ、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
- ・ 60歳以降の働き方 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。また、法対応はもとより、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。

5. 非正規雇用で働く仲間に関する取り組み

1) 基本的な考え方

「全ての労働者が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、および「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」との考え方にに基づき、次の3つの柱の取り組みを、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」に基づく労働諸条件の改善
- (2) 雇用に関わる経営対策の取り組み
- (3) 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。

○間接雇用の非正規雇用で働く仲間についても、一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。

2) 取り組み基準

(1) 「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善

- 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。
- 「2019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【*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。

【*1】 第27期（後）#12中執（2019.5.30）「2019年労働諸条件改善の取り組み方針について」

【*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）」

(2) 雇用に関わる経営対策の取り組み

〈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【*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。

【*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) 組織化に向けた取り組み

- 非正規雇用で働く仲間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。

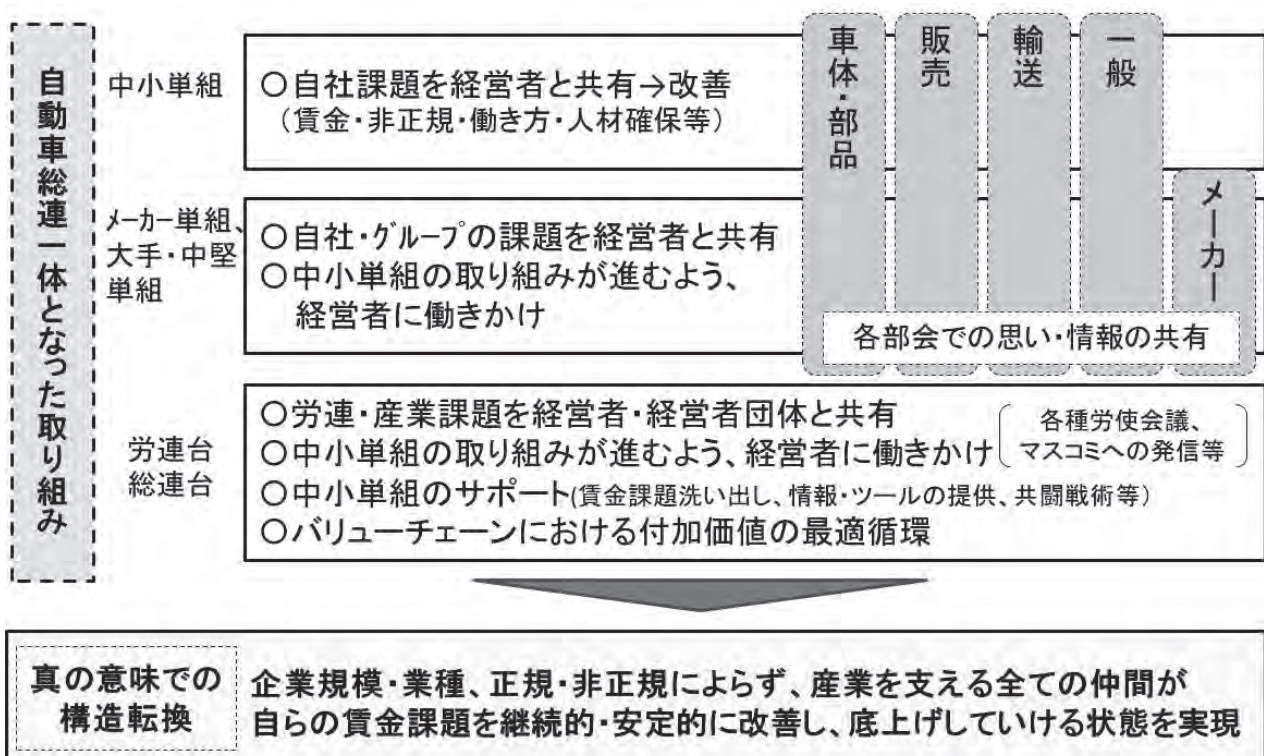
6. 解決日程の早期化

- 「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。

7. 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、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・底支え、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。

〈自動車総連一体となった取り組みについて〉



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

- 2019年1月～9月までの国内四輪販売実績は、消費税増税影響を最小限に抑えるための、自動車税・軽自動車税の環境性能割の特例処置や各社の施策展開などにより414.9万台（前年比112.9%）となり、大きな駆け込み需要がない一方で、消費税増税後の国内四輪販売台数については、10月度は31.4万台（前年比75.1%）11月度は38.5万台（前年比87.3%）となった。これまでも消費税増税後に反動減があり、増税前の水準に戻らなかったことなどを踏まえると、今後の国内四輪販売市場の活性化のため、またユーザー負担を軽減し消費を引き上げる原動力につなげるために、自動車関係諸税の簡素化・負担軽減がこれまでも増してその重要性が高まっている。令和元年度（平成31年度）与党税制大綱の「車体課税の見直しについては、今般の処置をもって最終的な結論とする。」と記載がされ、2019年12月の令和2年度の与党税制改正大綱において、自動車関係諸税に関する抜本改革に向けた新たな道筋は示されなかった。自動車総連は、未だに複雑かつ過重で不合理的な自動車税制の解消には至っていないとの認識のもと、第201回通常国会においても「簡素化・負担軽減」を含めた自動車関係諸税の抜本改革を引き続き求めていく。あわせて「保有から利用へと課税のあり方」の論議について注視するとともに、財源確保ありきの論議は受け入れられないことを主張していく。
- 9月に締結された日米貿易協定では、自動車・自動車関連部品についての明記はなく、今後のさらなる交渉において議論するとなった。公平・公正な貿易の実現と自動車産業で働く者の安定的な雇用を目指し、第201回通常国会において関税撤廃の時期を明確にさせるよう政府に求める必要がある。
- 自動運転やシェアリングなど第四次産業革命が急速にすすむ中、グローバル競争に打ち勝つためには、法人税の引き下げや研究開発費の税額控除など日本の自動車産業が世界をリードできる環境の整備を図る必要がある。また中小企業に対する政策としては、第四次産業革命やCASE等に対する設備投資への政策的支援を求めていく。
- 被害者救済事業等が安定的、継続的に運営できるよう、自賠責特別会計から一般会計に繰り入れられている6,121億円の早期返還を求めるとともに、少なくとも積立金を取り崩すことなく被害者救済事業が十分に実施できるよう返還額の増額を求める。
- 高齢ドライバーによる事故対策の一環として、安全機能が搭載された車両（サポカー）購入に対する補助金やサポカー限定免許の導入を第201回通常国会で求め「誰もが自由で安全な移動を享受できる社会」につなげる。
- 社会保障制度については、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。特に介護や年金については、今後論議が進むことが予測されることから、連合と連携を図り論議状況の把握と必要に応じて意見を伝えていく。
- 労働法制については、兼業・副業や70歳までの就業を確保する法案の論議が見込まれていることから、上記同様に連合と連携を図り進めていく。

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201回通常国会では、令和2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。
- ・自動車総連の政策・制度課題の取り組みについて、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、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すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み
(年金、医療・介護、子ども・子育て支援など)
- ④労働者保護のための消滅時効改正に向けた取り組み
- ⑤意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- ⑥改正法の施行を見据えた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- ⑦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>

- 各メーカー単組は、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”を進めていくべくメーカーとしての役割を踏まえ、全体の底上げ・底支え、格差是正に向けて主体的に取り組む。

<車体・部品>

【月例賃金の取り組み】

- 自動車総連全体の底上げ・底支え、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る。これまでの車体・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・底支え、格差是正、特に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」をより深化させていく。
- 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「目指すべき賃金水準」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】

- 以下三つの観点において、これまで以上に自動車総連全体で取り組みを強力に進めると共に、各種労使会議の場において、企業内最低賃金の必要性/重要性を訴求していく。

①自社の魅力向上・人材確保の観点	
特定最賃	②労働組合の社会的役割の観点
への波及	③産業の魅力向上/人材確保の観点

- 車体・部品部門における現在の締結率および締結額（※）を踏まえ、新規締結や水準引き上げ、対象拡大に向けた取り組みを一步でも二歩でも着実に進めていく。

（※）参考…締結率81.9%、平均締結額161,546円

【その他】

- 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（非正規で働く仲間の取り組み、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>

【月例賃金の取り組み】

- 「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2019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。
- 各単組及び部門全体の底上げ、底支え、格差是正を図るため、「目指すべき賃金水準」の販売部門独自補完基準を設定し、引き続き個別ポイント絶対水準要求に取り組んでいく。

<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spreミア	323,200円	370,000円
販売部門pre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。

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

【*2】販売部門独自の補完基準。「販売部門pre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。

- 「絶対額を重視した取り組み」の鍵は、各単組が取り組みステップに対する単組の状況を把握し、「目指すべき水準」に向けて着実に取り組みを進めるところにある。そうした認識の下、各労連は各単組の状況に応じたきめ細かいサポートを実施するとともに、自動車総連本部は、より取り組みを前進させるための各種データやツール類の充実化を図っていく。

【企業内最低賃金の取り組み】

- 以下三つの観点において、これまで以上に自動車総連全体で取り組みを強力に進めると共に、各種労使会議の場において、企業内最低賃金の必要性/重要性を訴求していく。

①自社の魅力向上・人材確保の観点	
特定最賃	②労働組合の社会的役割の観点
への波及	③産業の魅力向上/人材確保の観点

- 販売部門における現在の締結率および締結額（※）を踏まえ、新規締結や水準引き上げ、対象拡大に向けた取り組みを一步でも二歩でも着実に進めていく。

（※）参考…締結率77.7%、平均締結額159,837円

【その他】

- 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を推進する。
 - ・ 主要単組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（年間一時金、働き方の改善、非正規雇用で働く仲間の取り組み）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>

【月例賃金の取り組み】

- 「輸送部門の魅力ある職場作りと人材確保の観点から、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2019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。
- 「絶対額を重視した取り組み」の鍵は、各単組が取り組みステップに対する自単組の状況を把握し、「目指すべき水準」に向けて着実に取り組みを進めるところにある。そうした認識の下、各労連は各単組の状況に応じたきめ細かいサポートを実施するとともに、自動車総連本部は、より取り組みを前進させるための各種データやツール類の充実化を図っていく。
- 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。

【企業内最低賃金の取り組み】

- 以下三つの観点において、これまで以上に自動車総連全体で取り組みを強力に進めると共に、各種労使会議の場において、企業内最低賃金の必要性/重要性を訴求していくことで、企業内最低賃金の新規締結/引き上げ/対象者拡大につなげる。

①自社の魅力向上・人材確保の観点	
特定最賃	②労働組合の社会的役割の観点
への波及	③産業の魅力向上/人材確保の観点

- 輸送部門においては現状の協定締結率（※）を踏まえ、とりわけ新規締結に向けた取り組みを一步でも二歩でも着実に進めていく。

（※）参考…輸送部門：36.7%、自動車総連全体：76.7%

【働き方の改善、非正規雇用で働く仲間の処遇/待遇改善の取り組み】

- 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、4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」の考え方を踏まえ、非正規雇用で働く仲間の処遇改善、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、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、上記の取り組みに加え、全体方針に則り、全ての取り組み項目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。
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。

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。また、交渉後は「妥結後の配分・賃金改定の結果を“個人別賃金データ”にて再度確認」し、賃金の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。
- 賃金の「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を行うとともに、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。
- 目指すべき賃金水準への到達、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) 絶対額を重視した取り組みの6つのステップ

(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（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

- 賃金をはじ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12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19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19日（水）
 第2回 統一交渉日： 2月26日（水）
 第3回 統一交渉日： 3月4日（水）

6) ヤマ場の日程

- 2020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5日（水）
 第2回 中央生活闘争委員会： 2月24日（月）
 第3回 中央生活闘争委員会： 3月7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（水）
部工会との産業労使会議	：	1月29日（水）
自販連との産業労使会議	：	1月24日（金）
陸送協会への方針説明	：	1月16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