

第1号議案

2021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

▶2020年の世界経済は新型コロナウイルスの影響によりマイナス成長の見通しとなっている。今後については回復が見込まれているが、新型コロナウイルスの感染状況に左右される不確実性を伴うものとなっている。

- IMF(2020年10月)によると、世界経済の2020年の成長見通しは▲4.4%と、前回6月見通しより0.5ポイント上方修正。2021年については5.2%と新興市場国と発展途上国を中心に持ち直すと予測されている。
- 一方で、新型コロナウイルスの感染拡大によるリスクに十分留意する必要があることや、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

2. 日本経済

▶2020年の日本経済は新型コロナウイルスの影響によりマイナス成長の見通しとなっている。輸出や生産の一部に持ち直しの動きがみられるものの、雇用情勢や賃金の伸び、個人消費は依然として力強さを欠いている。

【景気見通し】

- 内閣府の「月例経済報告」(2020年11月)によると、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。」とされている。また、先行きについては「感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される」とある。
- ただし、感染症が内外経済を下振れさせるリスクや、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるなど、見通しが不透明な状況にある。

【GDP】

- 2020年4～6月の実質GDP成長率(2次速報値)は、民間消費や設備投資のマイナスなどにより▲7.9%(年率▲28.1%)。7～9月(2次速報値)は、国内需要や純輸出のプラスにより5.3%(年率22.9%)となった。
- 日銀の「経済・物価情勢の展望」(2020年10月)では、2020年度見通しは▲5.5%、2021年度見通しは3.6%となっている。

【為替】

- 為替(対USドル)は2020年に入り若干円高傾向で推移。足下(2020年12月)では1ドル104円前後となっている。

【雇用】

- 完全失業率は、2020年10月は3.1%と、新型コロナウイルスの影響により増加が続いている。また有効求人倍率についても低下傾向が続き、2020年10月は1.04倍となっている。

【消費者物価】

- 2019年の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は前年比+0.6%。
- 2020年に入ってから低下傾向となり、2020年4月には、2016年12月以来の対前年比マイナスとなった。直近の2020年11月は▲0.9%。
- 日銀の「経済・物価情勢の展望」（2020年10月）では、2020年度見通しは▲0.6%、2021年度見通しは+0.4%となっている。

【賃金】

- 名目賃金は、2019年は前年比▲0.3%と、6年ぶりにマイナスとなった。2020年に入っても、10月は前年比▲0.8%となるなど、マイナスが続いている。
- 実質賃金についても、2019年は前年比▲0.9%と、2年ぶりにマイナスとなった。2020年に入っても、10月は前年比▲0.2%となるなど、マイナスが続いている。

【消費支出】

- 2020年度の家計の消費支出（実質・2人以上の世帯）は前年同月を下回る状況が継続している。消費者態度指数（季節調整値・2人以上の世帯）も2020年11月時点で33.7（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。
- 家計は、新型コロナウイルスによる雇用・収入への影響や、社会保障をはじめとする将来不安が解消されないことに伴い、特別定額給付金等の支給も生活費の補填や貯蓄に回る等、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たものの、直近では低下の兆しが見受けられる。労働分配率は2012年以降低下傾向にあったが、直近では上昇の兆しが見受けられる。

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求められている。
- ▶地域別最低賃金は、厳しい審議状況の中、40県で有額の引き上げを実現。特定最低賃金についても延べ41業種で1～8円の引き上げを実現した。

【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）が改正となり、2020年4月に施行された（中小企業は2021年4月）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】

- 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「高齢者雇用安定法」の一部が改正された。60歳以降の雇用の安定と法改正の内容を踏まえ、65歳以降の就業機会の確保に向けた環境整備がこれまで以上に必要となっている。

○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」「LGBTに関する社内制度整備」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】

○地域別最低賃金は、全国加重平均1,000円の早期実現に向け3%程度の引き上げが続いていたが、2020年においては新型コロナウイルスの影響により難しい議論となり、引き上げが実施されない地域がある一方で、40県において有額の引き上げ額、とりわけ、C、Dランクのうち9県において+3円での結審がなされた。その結果、改定額の全国加重平均は902円（最高額は東京都の1,013円）となっている。

○2020年度の自動車関連の特定最低賃金は、大変厳しい交渉環境の中、各地域の懸命な努力により計41業種で1円～8円の引き上げを実現。全体平均額（単純平均）は前年度の904.8円から907円となった。

4. 自動車産業の現状

▶自動車産業はCASEなどへの設備投資・研究開発費の増加、米中対立などに加え、新型コロナウイルスの影響により、極めて厳しい状況となっている。

【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〉

○2019年の世界市場は、中国の減少などにより、9,099万台（前年比▲3.8%）となった。

○2020年度の国内需要の見通しは、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により例年3月の公表を見送ることとなった。2020年4～11月までの国内販売台数は前年同期比▲14.3%の285万台となっている。

○2020年4～9月までの国内生産台数は334万台（前年同期比▲30.8%）と減少。その内、乗用車は286万台（同▲31.1%）、トラックは45万台（同▲26.1%）、バスは3万台（同▲56.6%）となっている。

〈二輪〉

○2020年4～11月までの工場出荷台数（国内）は22.6万台（同▲1.1%）と減少している。

【業績】

○メーカー9社の2021年3月期通期見通しは新型コロナウイルスの影響等に伴う販売台数減により減収、減益の見通しだが、6社が期初見通しからの上方修正を実施している。なお4～9月期決算は9社すべてが減収減益となった。

○自動車部品企業90社における2021年3月期通期見通し（第2四半期決算時点）は、新型コロナウイルスの影響により、減益見通しの企業が81社となっている。

【政策制度】

- 令和3年度税制改正において、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。
- 今後の自動車関係諸税の取り組みについては、引き続き、簡素化・ユーザー負担軽減に向け、複雑かつ過重で不条理な自動車税制の解消に取り組む。

【働き方の見直し】

- 新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、ITツールの活用をはじめとした働き方の見直しが注目されているが、各企業における資金面やリソースにより進捗状況は大きく異なり、現時点では一部大手などのみの対応となっている。

5. 職場の現状

- ▶ 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

【職場の状況】

- 新型コロナウイルスの感染予防並びに感染拡大抑止に向け、組合員の働き方に変化が起きている中、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ている。感染防止策として急遽導入されたテレワークに対応したり、休憩時間の変更をはじめとした勤務形態の変更、さらには休業などの変則的な働き方にも対応しながら最大限の協力を果たしてきた。
- また、第3波・第4波が懸念される中でも、製造・販売・輸送が一体となって、カレンダー振替や挽回生産へも協力し、確実に責務を果たしている。
- 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。
- 2019年の自動車総連全体の総労働時間は2,054時間（前年比▲51時間）と、減少したものの依然高い水準で推移している。部門別に見ると輸送部門における所定外労働時間は他部門と比較して相対的に長く、また販売部門における年休取得日数は少ない傾向にあり、取り組みは道半ばである。引き続き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。

世界経済の見通し

- 世界経済は新型コロナウイルスの影響によりマイナス成長となっている。今後については回復が見込まれているが、新型コロナウイルスの感染状況に左右される不確実性を伴うものとなっている。

(単位: %)

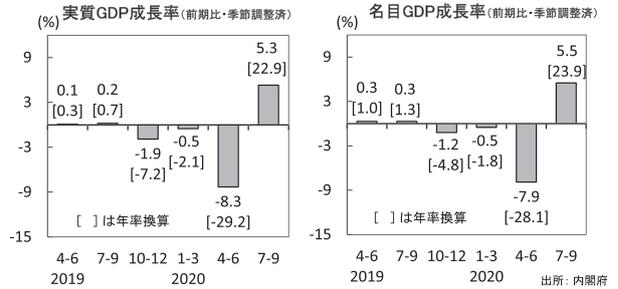
	2019年	2020年		2021年 見通し
		見通し	前回(6月)からの比較	
世界	+2.9	-4.4	+0.5	+5.2
米国	+2.3	-4.3	+3.7	+3.1
ユーロ圏	+1.3	-8.3	+1.9	+5.2
日本	+0.7	-5.3	+0.5	+2.3
中国	+6.1	+1.9	+0.9	+8.2
先進国	+1.7	-5.8	+2.2	+3.9
新興国	+3.7	-3.3	-0.3	+6.0

出所: 2020年10月 IMF 世界経済見通し

景況感・GDP成長率

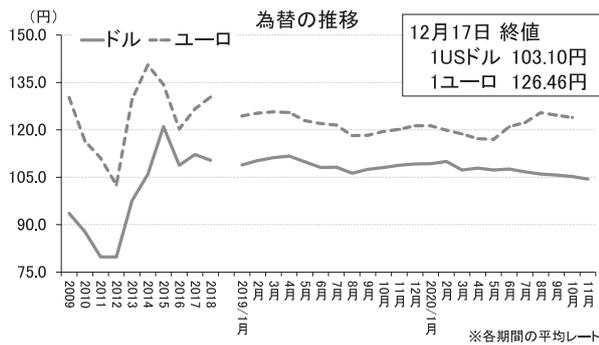
- 景気は、新型コロナウイルスの影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。ただし、感染症が内外経済を下げさせるリスクに十分注意する必要がある。

(内閣府「11月 月例経済報告」より抜粋)



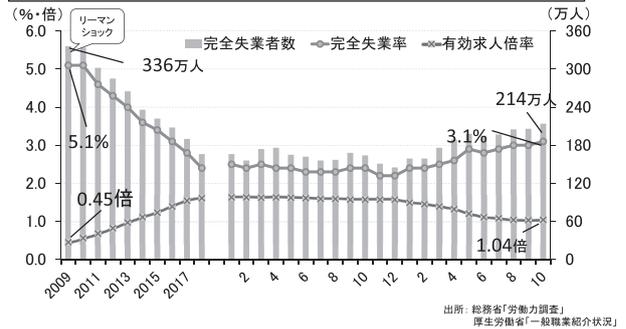
為替

- USDドル: 2020年は緩やかな円高傾向となっている。
- ユーロ: 2019年以降、1ユーロ:120円前後で推移している。



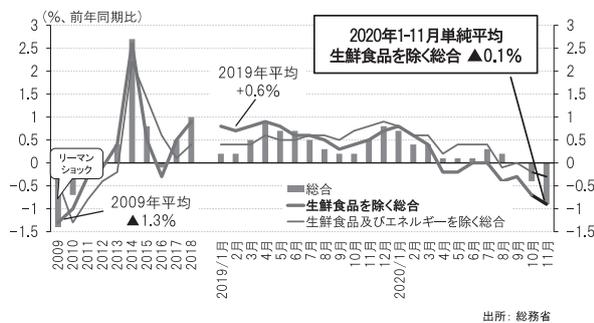
雇用情勢

- 足下の完全失業率は、3.1%と新型コロナウイルスの影響により増加が続いている。
- 有効求人倍率についても1.04倍と低下が続いている。



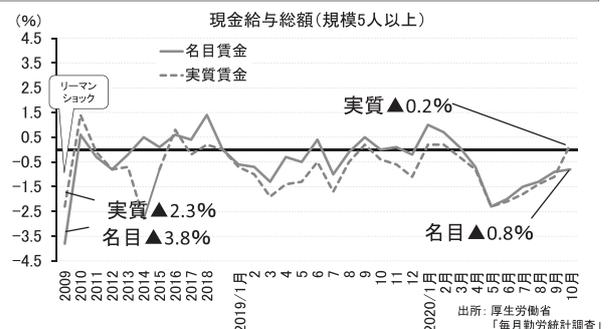
消費者物価指数

- 2020年に入ってから低下傾向となり、2020年11月は▲0.9%である。



賃金指数

- 2020年に入ってから名目賃金・実質賃金共に低下傾向となり、足もとではマイナスが続いている。



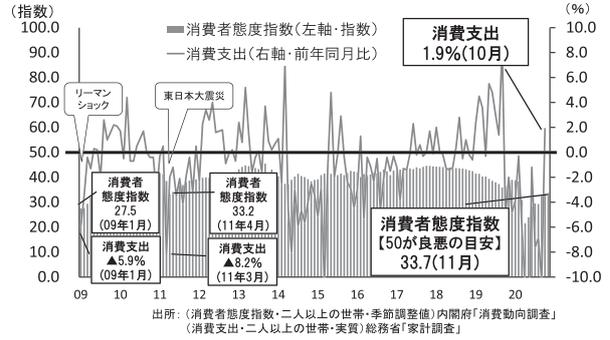
可処分所得

- 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、非消費支出は増加。可処分所得は、「女性の働き方」が変わった世帯の所得増の影響により増加している。



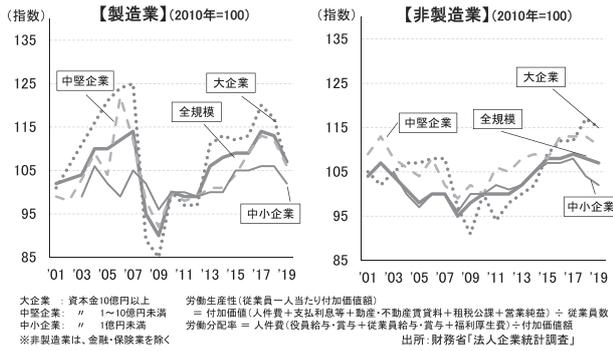
個人消費

- 消費支出はマイナス傾向で推移。個人消費は依然として力強さを欠く。
- 直近は、消費税率引上げ後に消費が落ち込んだ反動によりプラスとなった。



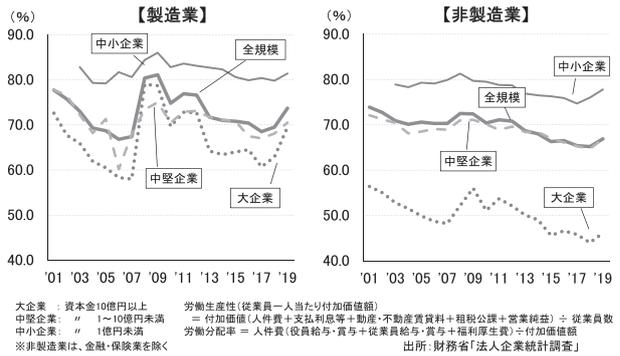
労働生産性(従業員一人当たり付加価値額)

- 労働生産性は、リーマンショック以降上昇傾向にあったが、直近では低下の兆しが見受けられる。



労働分配率

- 労働分配率は、リーマンショック以降低下傾向にあったが、直近では上昇の兆しが見受けられる。



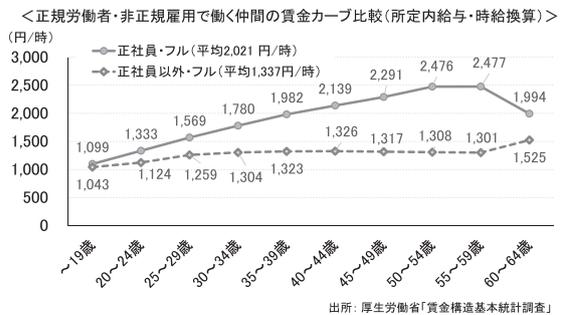
非正規雇用労働者数

- 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。



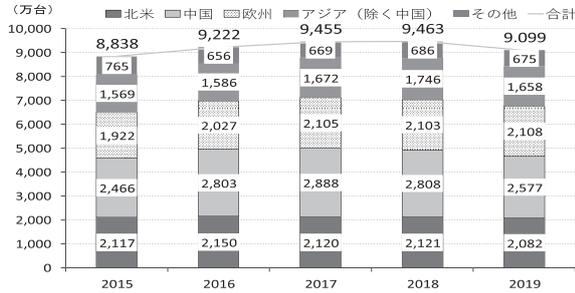
非正規雇用で働く仲間の賃金水準

- 全体の約4割を占める非正規雇用で働く仲間の賃金水準は、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。



世界各地域の販売(四輪車)

・2019年の世界市場は、中国の減少などにより9,099万台(前年比3.8%減)となった。



出所: FOURIN世界自動車調査月報

国内販売(四輪車)

・2020年度の国内需要の見通しは、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により例年3月の公表を見送ることとなった。
・4-11月までの国内販売台数は、新型コロナウイルス感染拡大による需要低迷などの影響により、285万台(▲14.3%)となった。



出所: 自工会

工場出荷台数(二輪車)

・4-11月までの出荷台数は、0.2万台(前年同期比▲1.1%)の減少。



出所: 自工会

企業収益(自動車製造)

・メーカーは、9社全てが減収減益の見通し。
・部品企業は、約9割が減収減益の見通し。

＜メーカー9社'21/3期業績見通し＞



増収		減収	
増益	減益	増益	減益
0社	0社	0社	9社

※営業利益ベース
※UDトラックス・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
※ヤマハ発動機は、12月決算

＜自動車部品90社'21/3期業績見通し＞



増収		減収	
増益	減益	増益	減益
0社	3社	9社	78社

※営業利益ベース
※「会社四季報2021年1集、新春号」より
※対象: 自動車部品企業上場登録92社
(うち2社は12/17時点で業績見通し非開示)

総労働時間(自動車総連全体)

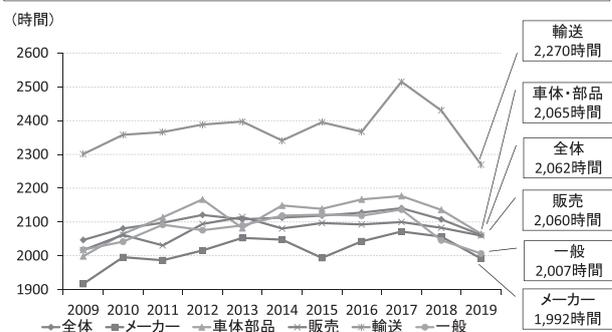
・2019年の自動車総連全体の総労働時間は2,054時間(前年比▲51時間)と、減少したものの依然として高い水準で推移している。



出所: 自動車総連 J-WIDEデータ

総労働時間(部門別)

・部門別にバラつきはあるものの、全体としては前年度より減少。
・輸送部門は、他の部門に比べ、突出して長い傾向にある。

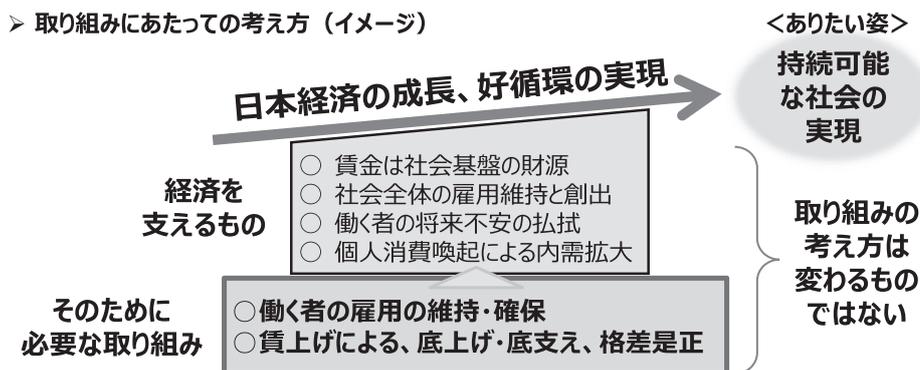


出所: 自動車総連 J-WIDEデータ

II 取り組みの基本方針

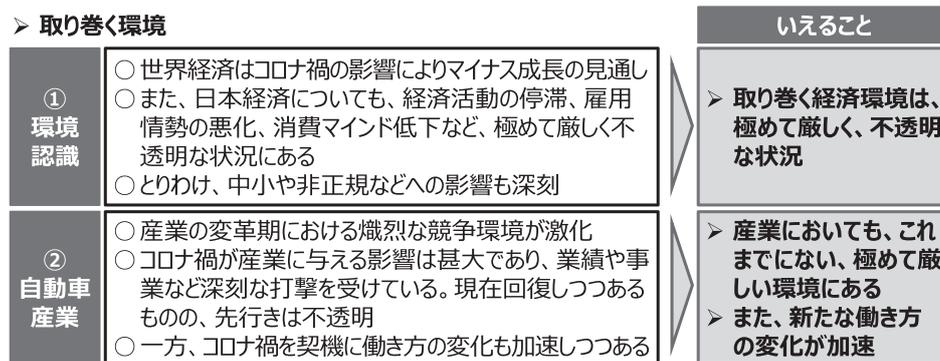
2021年総合生活改善の取り組みにあたっては、現状認識を踏まえた取り組みの方向性として、基本方針を設定することで、自動車総連に集う全ての単組が一体となって取り組みを進めていく。

1. 前提となる考え方

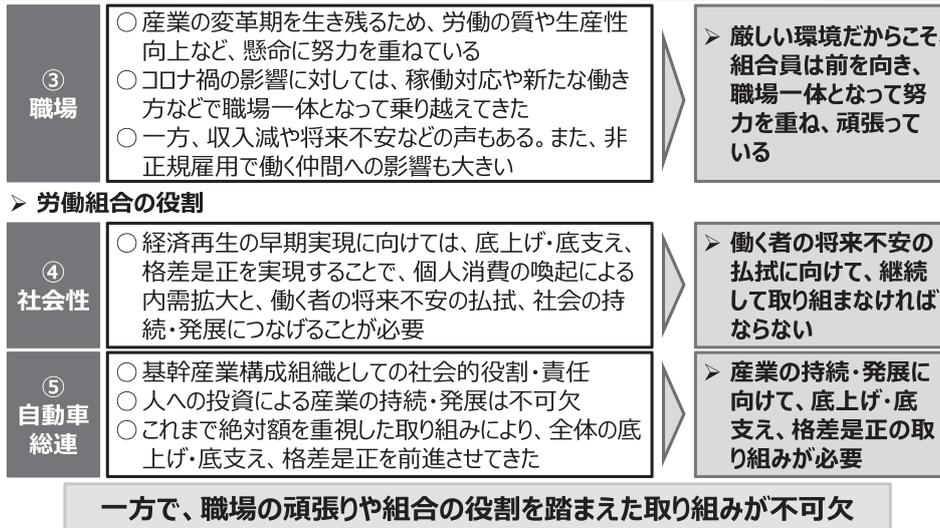


前提となる考え方や、現状認識を踏まえて取り組みを進める

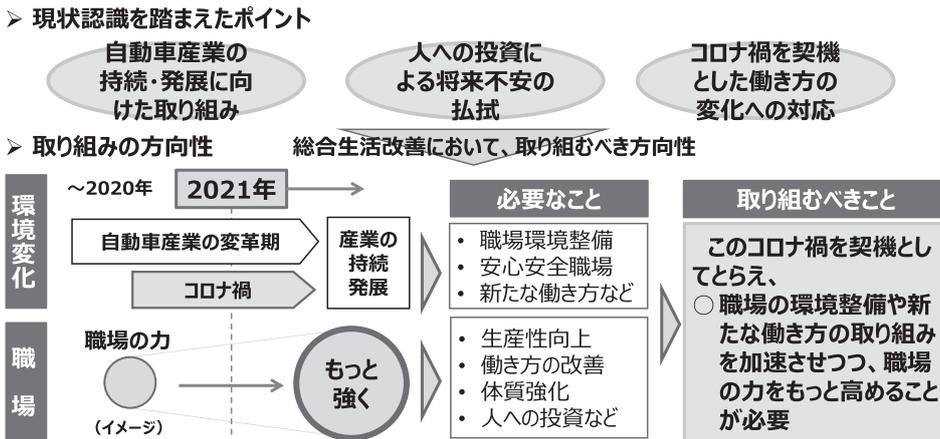
2. 現状認識まとめ



取り巻く環境をとらえれば、極めて厳しい交渉環境にある



3. 取り組みの方向性



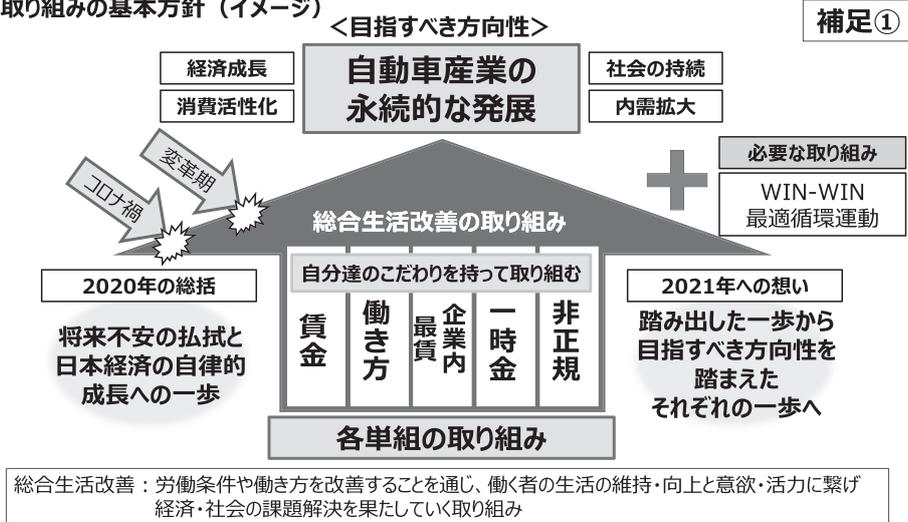
4. 取り組みの基本方針

目指すべき方向性	<p>今次取り組みを通じて、職場の力を高めることで、産業の変革期やコロナ禍に負けない職場をつくり、自動車産業の持続的な発展を目指す</p>
取り組みの基本方針(案)	<p>自動車総連に集う全ての単組は、コロナ禍の厳しい状況を踏まえつつ、自らの「目指すべき姿」に向けて下記基本方針を推進する</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に取り組む ○ 将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動三原則」の観点から、賃上げを軸とした「人への投資」に継続して取り組む ○ 新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善を積極的に進め、体質強化や生産性向上などにつなげる

▶ 生産性運動の三原則

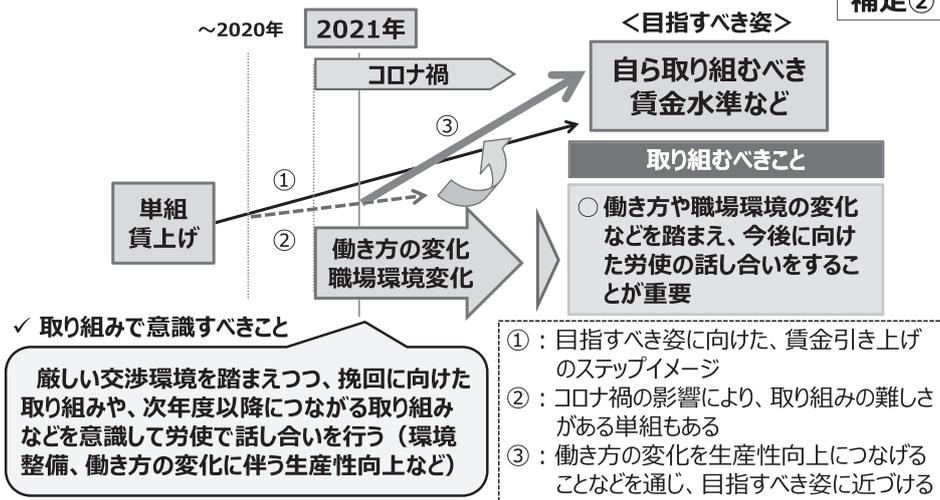
- ① **雇用の維持・拡大**：生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする
- ② **労使の協力と協議**：生産性向上のための具体的方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする
- ③ **成果の公正配分**：生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする

▶ 取り組みの基本方針（イメージ）



補足①

▶ 目指すべき姿への取り組み（イメージ）



補足②

Ⅲ 具体的な取り組み

1. 月例賃金

(1) 基本的な考え方

○基本的性質

- 賃金は「労働の対価」。また、働く者の生活の安心・安定に繋がるものであると同時に、経済や社会基盤を支えるもの。

○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、「生産性運動に関する三原則」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。

○労働の価値

- 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、賃上げに取り組む必要がある。

○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の取り組みが不可欠。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

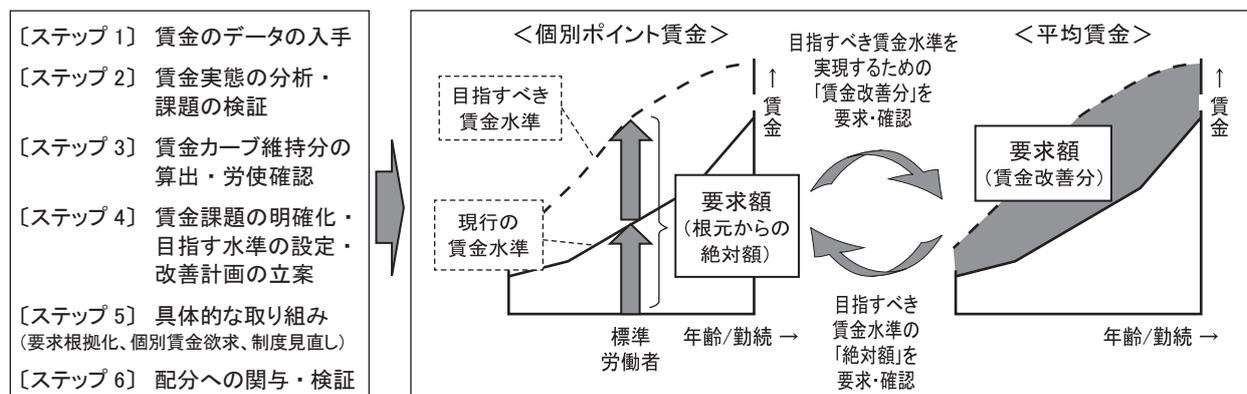
- 非正規雇用で働く仲間についても、「同一価値労働同一賃金」に基づき、賃金をはじめとした労働諸条件の改善に取り組むことが必要である。

(2) 取り組みの考え方

①絶対額を重視した取り組み

- 働く者の底上げ・底支え、格差是正を図るべく、各単組の自ら取り組むべき賃金水準の実現に向け、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めていく

〈絶対額を重視した取り組みの6つのステップ〉 〈絶対額を重視した取り組み〉



②個別賃金

- 自動車総連の目指すべき賃金水準などを一つの指標としながら、引き続き各単組がそれぞれの状況を踏まえつつ、自ら取り組むべき賃金水準に向けて個別賃金に取り組む

③平均賃金

○賃金カーブ維持分

- 賃金カーブ維持分を確保し現状の賃金水準を維持することは生活の安心・安定感の観点から極めて重要であること、コロナ禍の先行き不透明な中でも組合員は自らの責務を着実に果たしてきたこと、そして賃金カーブ維持分はその確保に向け労使で取り組むべき労働条件であることを踏まえ、全ての単組が賃金カーブ維持分の確保に強い意志をもって取り組む

○賃金引き上げ

- 新型コロナウイルスの影響により各単組の置かれている状況は様々ではあるが、引き続き賃金課題の解決や底上げ・底支え、格差是正に取り組む必要がある。賃金引き上げにあたっては、新型コロナウイルスの影響を踏まえつつ、自ら取り組むべき賃金水準に向けて、最大限取り組む

④非正規雇用で働く仲間

- 同じ職場で働く仲間の観点から、非正規雇用で働く仲間の雇用確保や、労働諸条件の維持を強く意識した上で、各単組の状況を踏まえて取り組む

(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)
賃金センサスプレミア (第1基準)	323,200円	370,000円
自動車産業プレミア (第2基準) 【新規追加】	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス (第3基準) 【名称変更】	254,000円	292,000円
自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	272,000円
自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	248,000円
自動車産業ミニマム (第6基準)	215,000円	240,000円

〈平均賃金の取り組み〉

【一般組合員】

- 平均賃金は、生活の安心・安定の観点などを踏まえ、徹底して賃金カーブ維持分の確保に取り組む。
- また、現下の産業情勢を認識する一方で、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観点を総合的に勘案し、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最大限取り組む。

○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、雇用確保と労働諸条件の維持、および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【*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、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、熟練作業者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、次の考え方にに基づき設定。

- 賃金センサスプレミア：賃金水準最上位の単組が目指す水準。
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：自動車産業アドバンスを達成した単組が次に目指す基準。
自動車総連1,000人以上の単組のJ-WIDE第9十分位の水準
- 自動車産業アドバンス：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

2020年：7,448円（うち賃金改善分3,586円）、2019年：7,650円（うち賃金改善分3,759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）

2020年：時給20.5円、2019年：時給22.7円

2. 働き方の改善

(1) 基本的な考え方

○働き方の改善

- 「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。

○生産性向上

- 「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

- 「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。

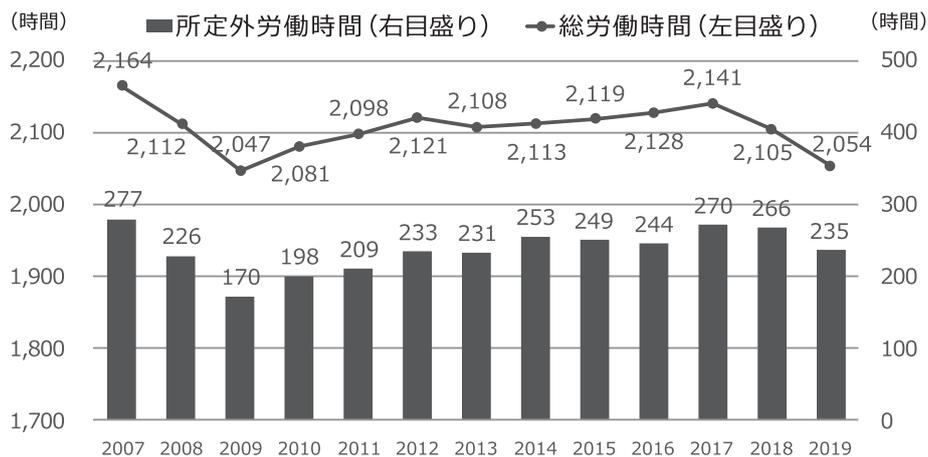
(2) 取り組みの考え方

①働き方の改善の取り組み

- 産業の変革期の中、コロナ禍を契機とした働き方の変化が進みつつあり、今次取り組みにおいては、新たな働き方や、職場の課題などについて労使での話し合いを進め、生産性向上や競争力強化につなげていくことが必要である
- また、取り組みを進めることで、職場の環境整備を行い、働く者のやりがいや働きがいを高めると共に、生産性向上により企業の体質強化を図ることで、自動車産業の持続的な発展につなげていくことが重要と考える
- 以上を踏まえ、労働諸条件改善の取り組みや総合生活改善の取り組み、通年の取り組みのなかで、各単組の状況を踏まえて積極的に取り組む

②総労働時間短縮の取り組み

- 自動車総連の総労働時間は依然として高止まりしていることや、直近の36協定締結状況を踏まえ、2021年に最終年の取り組みとなる「New START12」のガイドラインに基づき、総労働時間短縮の取り組みを着実に進めるとともに、36協定における特別延長時間の引き下げにこだわって取り組む



(3) 取り組み基準

〈働き方の改善の取り組み〉

- 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。

〈総労働時間短縮の取り組み〉

- 「New START12」は、3ヵ年の取り組みを進め2021年が最終年となる。これまでの取り組みを着実に前に進めるべく、「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得推進など、ワークライフバランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。
- とりわけ、36協定の特別延長時間（年間・月間）については、上限の引き下げにこだわりをもって取り組む。

参考)「New START12」共通ガイドライン(抜粋)

- 所定労働時間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、所定外労働時間の削減に取り組む
- 「自動車総連36協定締結方針」に沿って36協定を締結し運用する。特別条項を締結する場合は「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とする
- 年次有給休暇のカットゼロを最終的な目標とし、更なる取得日数向上につながる環境整備や活動を検討し、推進する

※取り組み例(案)

取り組みの観点	具体的な取り組み(一例)
産業の変革期に負けない働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方の見直し(働き方の改善、ムリ・ムダの削減、仕事のプロセス改革など) ・生産性向上に繋がる働き方(職場風土や意識改革、効果・効率的な働き方など) ・60歳以降の働き方 (自動車総連の方針を踏まえた取り組み、70歳までの就業を目指した法改正への対応など) ・多様な働き手・働き方への対応 など (女性、高齢者、障がい者、LGBT、育児・介護・治療との両立など)
コロナ禍を踏まえた新たな時代の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・コロナ禍における職場環境の改善 (ミーティングの開催方法、配席見直し等のソーシャルディスタンスを踏まえた対応など) ・全ての業種・職場における働き方の改善など (車体・部品、販売、輸送等の業種別部会と連携して取り組む)

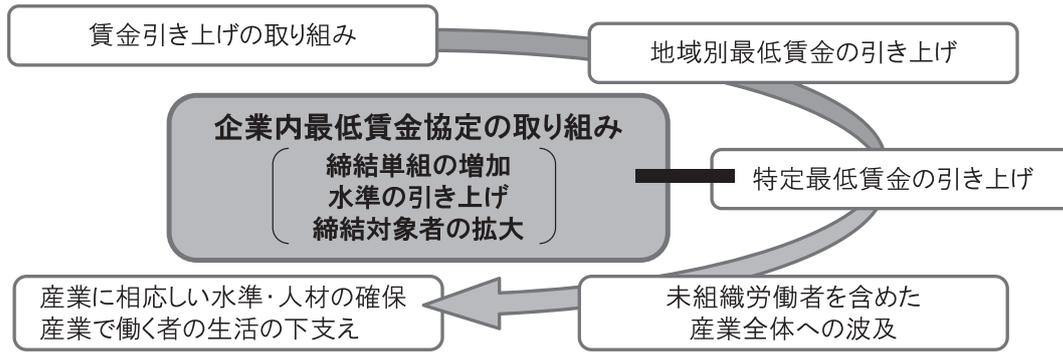
3. 企業内最低賃金

(1) 基本的な考え方

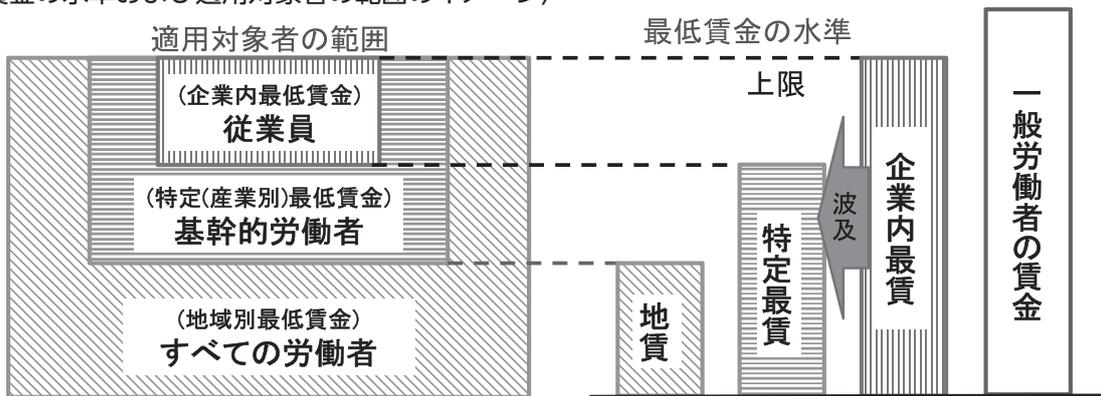
観点	基本的な考え方	備考
①自社の魅力向上・人材確保	○協定締結を通じて、自社で働く者の最低賃金を明確化することは、働く者の安心・安定感に強く結びつく	企業内最低賃金協定を締結することにより、賃金の不合理な変動の抑止力となる
	○締結金額(水準)の引き上げは企業の魅力向上となることから、人材の確保・定着に寄与する	企業内最賃協定締結額=(高卒)初任給の場合、締結金額の引き上げは初任給の引き上げに結びつき、対外的な魅力を向上させるものとなる
	○水準の引き上げは、自社で働く者の賃金の底上げに繋がる	18歳の水準引き上げを通じ、全体の賃金水準引き上げに繋がる
	○協定締結の対象者を拡大することで、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

特定最賃への波及	②労働組合の社会的役割	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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 ○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 	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
	③産業の魅力向上・人材確保	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	<p>地域別最低賃金の水準は上昇を続け、現在全国加重平均902円。2022年頃には全国加重平均が1,000円程度、とりわけ東京・神奈川では1,100円程度となることを見込まれる。</p>

〈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) 取り組みの考え方

- 企業内最低賃金の取り組みは、全体の底上げ・底支え、格差是正に繋がるものであり、自動車産業で働く全ての労働者のセーフティネットの観点から、継続して取り組む必要がある
- 取り組みにあたっては、「自社の魅力向上・人材確保」「労働組合の社会的役割」「産業の魅力向上・人材確保」の観点や、2020年から強化した取り組みを継続して推し進めていくという観点、JCM中期的目標および自動車総連全体の締結水準などを踏まえ、引き続き、企業内最低賃金協定の新規締結と水準引き上げ、対象者拡大に積極的に取り組む

(参考) JCM2021年闘争方針(抜粋)〈企業内最低賃金〉

2022年頃に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、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んでいく。

(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に積極的に取り組む。
 - ・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。

4. 年齢別最低保障賃金

(1) 取り組みの考え方

- 年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安定の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。
- 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無くすよう取り組む

(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				

5. 年間一時金

(1) 基本的な考え方

- 年間一時金は、年間賃金の重要な一部として、水準の引き上げに取り組む
- 要求にあたっては、企業業績に過度に反映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。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
- 取り組みにあたっては、組合員の生活の安心・安定感の観点から、季別回答は望ましくないとのスタンスのもと、年間協定にこだわって取り組む
- また、業績を意識した付帯事項付き回答は望ましくないとのスタンスのもと取り組む
- 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) 取り組みの考え方

- 新型コロナウイルスの影響に伴う業績の厳しさは認識するものの、現状を乗り越えるべく様々な取り組みを行い企業の経営を足元から支えてきた組合員の努力・頑張りには報いる観点や、生活の安心・安定感確保の観点を踏まえ、「年間5ヵ月を基準」として取り組む

(3) 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。

6. 非正規雇用で働く仲間

(1) 基本的な考え方

- 全ての労働者が安心して働き、暮らせる、安定した社会の実現が、自動車産業の更なる発展に向けた基盤となるとの認識のもと、非正規雇用で働く仲間に関する取り組みを積極的に推進し、労働組合の社会的役割を果たす
- 非正規雇用で働く仲間の一人ひとりのモチベーション向上、同じ職場で働く仲間としての一体感の醸成の観点から、労働環境の整備・改善に継続して取り組む。また、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の考え方のもと、労働諸条件の維持・向上を図る
- あわせて、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・対応力を高めるべく取り組みを進める
- とりわけ、同一労働同一賃金の法規定は2020年4月から順次施行されており、2021年4月に中小企業も含めて完全施行される。自動車産業で働く全ての労働者に対しては、正規雇用と非正規雇用で働く仲間の不合理な待遇差の是正に向けて、確実に取り組む
- 非正規雇用で働く仲間の組織化については、第7次組織拡大中期計画に基づき、着実に取り組みを進める

(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。
- 「2020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28期（前）#13中執（2020.6.25）「2020年労働諸条件改善の取り組みについて（最終）」

【*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7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。

7. 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。

8. 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。

Ⅳ 業種別具体的取り組み項目

1. メーカー部会

○メーカー部会の各単組は、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部会としての役割を踏まえ、中小単組の底上げ・底支え、格差是正を意識しつつ、それぞれの単組の目指すべき姿に向けて主体的に取り組む。

なお取り組みにあたっては、それぞれの状況を踏まえつつ、賃上げを軸とした「人への投資」や働き方の改善などに取り組む。

2. 車体・部品部会

【月例賃金の取り組み】

○総連全体方針に則り、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めていく。

○個別ポイント賃金については、車体・部品部門における目指すべき賃金水準※などを一つの指標としながら、引き続き各単組がそれぞれの状況を踏まえつつ、自ら取り組むべき賃金水準に向けて取り組む。

〈車体・部品部門における目指すべき水準〉

	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。

【働き方の改善】

○全体方針に則り、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。

【企業内最低賃金協定の取り組み】

○全体方針に則り、自ら取り組むべき企業内最低賃金に向け継続して取り組みを進める。

○とりわけ、協定未締結の単組は必ず新規締結を目指して取り組むこととする。

○また、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、一歩でも二歩でも着実に進めていく。

※締結率87.6%、平均締結額165,781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、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。

3. 販売部会

【月例賃金の取り組み】

- 総連全体方針に則り、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めていく
- 個別ポイント賃金については、販売部門における目指すべき賃金水準※などを一つの指標としながら、引き続き各単組がそれぞれの状況を踏まえつつ、自ら取り組むべき賃金水準に向けて取り組む
〈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。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。

【働き方の改善】

- 全体方針に則り、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。

【企業内最低賃金協定の取り組み】

- 全体方針に則り、自ら取り組むべき企業内最低賃金に向け継続して取り組みを進める。
- とりわけ、協定未締結の単組は必ず新規締結を目指して取り組むこととする。
- また、販売部門における現在の締結率および締結額※を踏まえ、一步でも二歩でも着実に進めていく。
※締結率79.2%、平均締結額160,833円

【解決日程の早期化の取り組み】

- 回答指定日遵守に向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。

4. 輸送部会

【月例賃金の取り組み】

- 総連全体方針に則り、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めていく。
- また、歩合制の強い賃金制度を導入している単組においては、現行の制度が組合員にとって望ましいものかを確認した上で、必要に応じて見直しに向けた論議を進めていく。

【働き方の改善の取り組み】

- 全体方針に則り、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。
- 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、適正取引の推進等に資する取り組みを進める。
- また、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、2024年4月からの経過措置解消につ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。

※輸送部門36協定の現状：年720時間超え13単組、月80時間超え12単組

【企業内最低賃金の取り組み】

- 全体方針に則り、自ら取り組むべき企業内最低賃金に向け継続して取り組みを進める。
- また、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歩でも二歩でも着実に進めていく。

〈現状の協定締結率〉

	2019年	2020年
輸送部門	36.7%	42.9%
総連全体	76.7%	80.8%

【非正規雇用で働く仲間の取り組み】

- 全体方針及び以下3点の観点を踏まえ、非正規雇用で働く仲間の雇用確保や、労働諸条件の維持を強く意識した上で、各単組の状況を踏まえて取り組みを前に進める。

- (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

V 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

- 国内四輪販売の2020年1月～11月実績は、2019年10月より引き上げられた消費税増税影響や新型コロナウイルス感染症の影響により421.9万台（前年比87.0%）となった。消費税増税影響が続く中、4月～6月では新型コロナウイルス影響（緊急事態宣言発令による外出自粛）により大幅な販売台数減となり、7月以降、経済社会活動が段階的な再開に伴い少しずつ回復が見られるが、今後、第3波などの影響も懸念され新車販売市場の先行きは不透明である。また、2020年暦年見通しでは、2016年以来の500万台割れの見込みである。
- 国内二輪販売の2020年1月～11月実績は、軽二輪（125cc超～250cc以下）の好調により、30.8万台（前年比99.2%）となり例年並みの実績となった。また、国内二輪の2020年1月～9月までの生産台数は、輸出向け生産台数の落ち込みにより34.4万台（前年比83.3%）となった。
- 新型コロナウイルス影響により、東京一極集中の脆弱さや世界経済への不透明さが露呈したことから、地方分散の加速と強い内需による日本経済の早期回復が求められている。そのためには、ユーザー負担を軽減し消費を引き上げる原動力となる、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おり、自動車税制の見直しを起爆剤に、地方分散・内需型の強い日本経済への転換を推進していく必要がある。また日本経済の回復を失速させないためにも、雇用の確保・事業の継続性に向けて税制支援や政策的支援を求めている。
- 「新たな生活様式」が謳われ、職場においても様々な対応が求められる中で、新型コロナウイルス感染症拡大を起因とした課題（在宅勤務時の経費負担等）やそれにより露呈した潜在的課題（感染を避けるための車通勤等、自動車使用に関する経費負担等）など、新たな働き方における公平・公正な税制支援を求めている必要がある。
- 2020年12月の令和3年度の与党税制大綱において、自動車関係諸税に関する抜本改革に向けた議論が先送りされたことは、課税根拠が喪失している重量税や取得税の付け替えとなっている環境性能割等の課題を先延ばしするだけでなく、自動車が無くては生活できない地方や高齢者の移動といった課題を無視しているばかりか、担税力に依拠していない税負担を課す結果となったことから、第204回通常国会においても抜本改革に向けて引き続き求めている。
- また、本大綱で示された今後の中長期的な自動車関係諸税のあり方の方向性については、「道路利用の受益者負担は全国民で負担する」とした自動車総連の車社会における税負担のあり方の考え方と近い要素と受け止められる。一方、走行課税については具体的な方向性は示されていないが、地方の負担が過重になることを踏まえ引き続き導入に反対する。
- 複雑且つ過重な自動車関係諸税の簡素化・ユーザー負担軽減につながる論議を求めるとともに、財源確保を前提とした論議は受け入れられないことを引き続き主張していく。
- 交通事故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約6,000億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。
- 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、社会保障の充実を行い、

働く者の将来不安を払拭するべきである。引き続き、連合と連携を図り必要に応じて意見を伝えていく。

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204回通常国会では、令和2年度の第3次補正予算や令和3年度税制に関連する予算など、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、組織内議員・他産別や各級組織外議員、総連政策に理解を示す政党、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・予算案の審議状況等の論議状況については、FAXニュースなどでタイムリーに情報発信を行う。

(参考)〈第28期後半期政策実現取り組み項目〉

✓ ウィズコロナ・アフターコロナの時代における政策課題解決

- ▶ 在宅勤務手当の非課税化
- ▶ 勤務に係る経費の所得控除対象化
- ▶ 地方分散加速に向けた自動車に係る税負担軽減

✓ マイナンバー制度の拡充および普及促進を通じた平等社会の実現

- ▶ インフラ環境整備
- ▶ セキュリティー体制の構築
- ▶ 所得捕捉率の向上

(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連携を図る。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税による所得再分配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
- ⑤改正法の趣旨を踏ま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
- 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