

## 2022年総合生活改善の取り組み方針(案)

### I 取り巻く経済・社会情勢

#### 1. 世界経済

▶世界経済の回復は続くが勢いが鈍化し、不確実性が高まっている。

○IMF（2021年10月）によると、世界経済の2021年の成長見通しは5.9%と、前回7月見通しより0.1ポイント下方修正となった。2022年の見通しは4.9%となっている。（2020年は▲3.1%）

○先進国において、新型コロナウイルスの感染再拡大に伴う供給制約により、成長見通しが下方修正されたことなどが要因となっている。一方で新興市場国や発展途上国の見通しは短期的な見通しが強まったことにより上方修正されており、相互に相殺し合う形となっている。

#### 2. 日本経済

▶日本経済は新型コロナウイルス感染症の影響により持ち直しの兆しも見えるが、テンポが弱まっている。

##### 【経済政策】

○政府は11月19日の臨時閣議で、財政支出が過去最大の55.7兆円（民間資金も入れた事業規模は78.9兆円）となる経済対策を決定。大きな柱として、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止」「『ウィズコロナ下』での社会経済活動の再開と次なる危機への備え」「未来社会を切り拓く『新しい資本主義』の起動」「防災・減災、国土強靱化の推進など安全・安心の確保」としている。

##### 【景気見通し】

○内閣府の「月例経済報告（2021年11月）」の基調判断によると「景気は、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が徐々に緩和されつつあるものの、引き続き持ち直しの動きに弱さがみられる。」としている。

○先行きについては、「経済社会活動が正常化に向かう中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、供給面での制約や原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、感染症による内外経済への影響や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」としている。

##### 【GDP】

○2021年7～9月の実質GDP成長率は、2次速報値において、実質は▲0.9%（年率▲3.6%）、名目は▲1.0%（年率▲4.1%）と3四半期ぶりのマイナスとなった。

##### 【為替】

○為替（対USドル）は2021年に入り円安傾向で推移しており、足下（2021年12月）では、1ドル114円前後となっている。

##### 【雇用】

○完全失業率は、新型コロナウイルスの影響から高水準が続き、10月時点で2.7%となっている。

○有効求人倍率も同様に、新型コロナウイルスの影響から低水準が続き、2021年10月は1.15倍となっている。

#### 【消費者物価】

○2020年の消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)は、前年比▲0.2%。2021年11月の前年同月比では、0.5%のプラスとなっている。

#### 【賃金】

○日本の平均賃金(購買力平価に基づく米ドルベース)は、2020年時点でOECD加盟35カ国中22位。2000年以降ほぼ横ばいとなっている。

○名目賃金は、2020年は前年比▲1.2%と、2年連続のマイナスとなった。2021年3月にプラスに転じ、10月は前年比+0.2%と、6カ月連続のプラスになっている。

○実質賃金についても、2020年は前年比▲1.2%と、2年連続のマイナスとなった。2021年は対前年比プラスの傾向だったが、10月は前年比▲0.7%となっている。

#### 【消費支出】

○2020年度の家計の消費支出(実質・2人以上の世帯)は新型コロナウイルスの影響などにより前年比▲5.3%となった。消費者態度指数(季節調整値・2人以上の世帯)も2021年11月時点で39.2(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感染症により、消費行動に大きな影響が見られた主な品目などを挙げると、食事代、飲酒代、教養・娯楽品の支出が下がっている。在宅勤務などによる巣ごもり需要や、外出自粛による影響などがうかがえる。

#### 【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。

▶地域別最低賃金は、28円の日安のもと各都道府県で引き上げを実施した。一方、特定最低賃金については、コロナ禍により地域経済、雇用への影響懸念から使用者側の厳しい態度が示され、多くの業種で地域別最低賃金の引き上げを下回ることとなった。

#### 【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、正規雇用労働者に比べて水準が低く、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、「同一価値労働同一賃金」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改善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】

○出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにすることを目的とした改正育児・介護休業法が204通常国会で成立した。

2022年4月には有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、同年10月には育児休業の分割取得が可能となる。法の趣旨を労使で理解し、対応を行っていく必要がある。

- 多様性が尊重される社会の実現に向けて、「60歳以降の雇用機会の確保に向けた環境整備」「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】

- 2021年の地域別最低賃金は、A～D全ランク同額28円が目安が示される中で、40都道府県が目安通りの28円、Dランクのうち7県が目安を上回る金額での結審となった。その結果、改定額の全国加重平均は930円（最高額は東京都の1,041円）となった。
- 2021年度の自動車関連の特定最低賃金は、取り巻く環境や地域別最低賃金の引き上げ状況を背景に5円～32円（平均21.9円）での結審となった。各地域で引き上げに向けた取り組みが進められたものの、55業種中38業種が地域別最低賃金の引き上げを下回る状況となった。

## 4. 自動車産業の現状

- ▶昨年から続く新型コロナウイルスの影響に加え、半導体不足の影響が現在も続いており、先行きの見通しが不透明である。
- ▶カーボンニュートラル（以降：CN）が自動車産業に与える影響は大きく、今後のCNをめぐる世界的な動きに注視が必要。

#### 【取り巻く環境】

- 新型コロナウイルスの感染者数は、国内では減少傾向にあるが、マレーシアやベトナムなど東南アジアでの工場停止により部品供給が滞り、各社で非稼働が発生している。
- 半導体不足により、複数のメーカーにて断続的に非稼働が発生し、世界的な供給不足は深刻度合いを増しており、予断を許さない状況である。
- CNが自動車産業に与える影響は大きく、大きな方針転換や自動車を持つ付加価値の再定義が求められる可能性がある。

#### 【生産・販売台数】

- 2020年の世界自動車販売は、新型コロナウイルス感染拡大を防止するため、各国が経済活動の制限措置を実施したことなどから、7,850万台（前年比▲13.6%）となった。

#### 〈四輪〉

- 2021年4～10月までの国内販売台数は前年同期比▲5.8%の268万台。11月は東南アジアの新型コロナウイルス感染拡大による部品供給の遅れや半導体不足により前年同月比▲14.4%の35.2万台となっている。
- 2021年4～9月までの国内生産台数は360万台（前年同期比+8.1%）と増加。その内、乗用車は301万台（同+5.5%）、トラックは55.4万台（同+22.4%）、バスは3.6万台（同+35.0%）となっている。一方8月以降は東南アジアの新型コロナウイルス感染拡大による部品供給の遅れや半導体不足により各社で非稼働が発生している。

〈二輪〉

○2021年4～11月までの工場出荷台数（国内）は26.4万台（同+17.0%）と増加している。

【業績】

○11月に発表したメーカー9社の中間決算（連結）は、全てが増収増益となっており、2021年度通期見通しでは、7社が増収増益、2社が増収減益としている。

○自動車部品企業87社の2022年3月期通期見通し（11月時点）は、72社が増益見通しとなり、15社が減益見通しとなっている。

【政策制度】

○令和4年度税制改正においては、昨年に引き続き、コロナ禍にある日本社会および経済状況を踏まえ、自動車関係諸税に関する抜本改革論議が先送りされた。

○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・ユーザー負担の軽減を前提に、地方税収に影響を与えない税制を確立し、その先においてユーザーの納得感を踏まえ、税の用途を明確化することを求めている。

○CNの取り組みについては、法整備やインフラ整備・車両開発支援等を含めたロードマップの作成と官民が一体となった政策的な推進、そして経済・産業の発展に繋がるべく、外交レベルでの強いリーダーシップを政府に求める。

【働き方の見直し】

○コロナ禍が契機となり、デジタルツールの活用によるテレワークやWeb会議など業務の効率化が進んでいる。企業規模や職種により導入状況は様々であるが、更なる業務効率化を踏まえた働き方改善に向けて、この動きを加速させる必要がある。

## 5. 職場の現状

▶ 厳しい環境の中であっても、自らが何をやらなければならないかを常に考え、それぞれの職場で生産性向上に繋がる取り組みを愚直に行い、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症拡大抑止に向け、組合員の働き方に変化を余儀なくされる中、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。加えて、在宅勤務への対応や休憩時間の変更をはじめとした勤務形態の変更、更には休業や一時帰休などの対応に最大限の協力を行ってきた。

○加えて、依然見通しの立たない半導体の影響も深刻度合いを増している。その様な中でも、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に協力し、確実に責務を果たしている。

○2020年の自動車総連全体の総労働時間は、2,020時間（前年比▲34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、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

- 世界経済の回復は続いているが勢いが鈍化し不確実性が高まっている。新型コロナウイルスの危機によって世界は一段と分断され、この分断はこれまでの予想以上に深い。

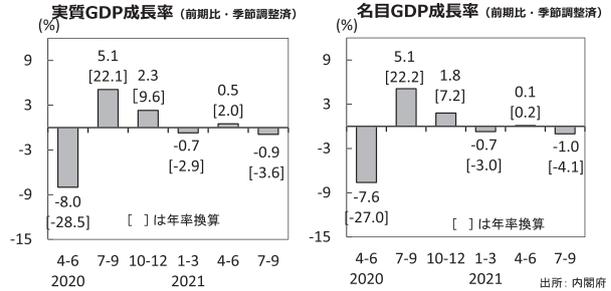
(単位:%)

	2020年	2021年		2022年 見通し
		見通し	前回(6月) からの比較	
世界	-3.1	5.9	-0.1	4.9
米国	-3.4	6.0	-1.0	5.2
ユーロ圏	-6.3	5.0	0.4	4.3
日本	-4.6	2.4	-0.4	3.2
中国	2.3	8.0	-0.1	5.6
先進国	-4.5	5.2	-0.4	4.5
新興国	-2.1	6.4	0.1	5.1

出所: 2021年10月 IMF 世界経済見通し

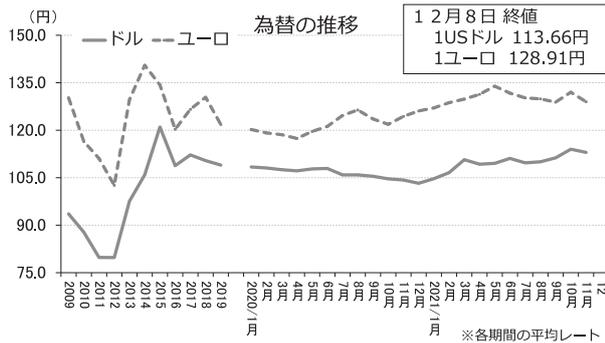
## 景況感・GDP成長率

- 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なか、持ち直しの動きが鈍くなっている。
- 7-9月期実質GDP前期比0.9%減、年率3.6%減。



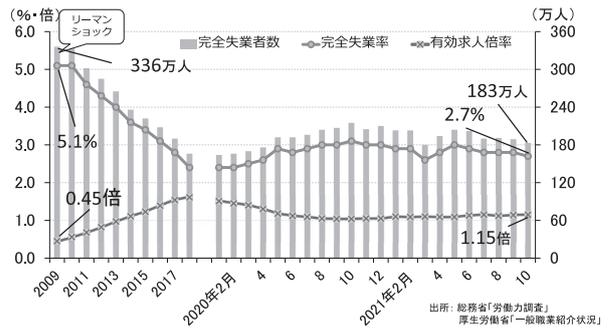
## 為替

- USドル: 2021年12月現在、113円であり円安傾向となっている
- ユーロ: 2020年後半以降、130円前後で推移している



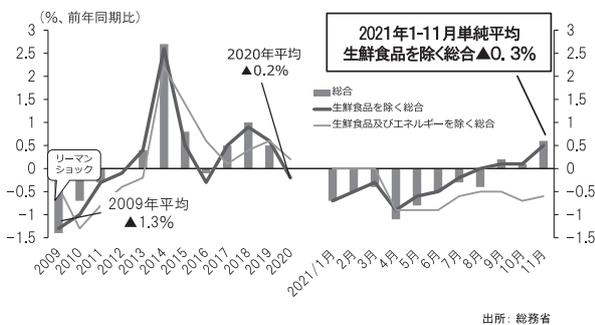
## 雇用情勢

- 10月時点の完全失業率は2.7%、有効求人倍率は1.15倍



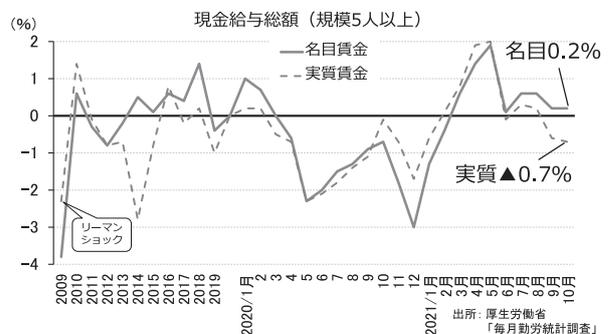
## 消費者物価指数

- 11月時点の生鮮食品を除く総合指数は前年同期比+0.5%となった。プラスは3か月連続。



## 賃金指数

- 2021年に入ってから名目賃金・実質賃金共に回復傾向にあったものの、直近の実質賃金はマイナスとなっている。



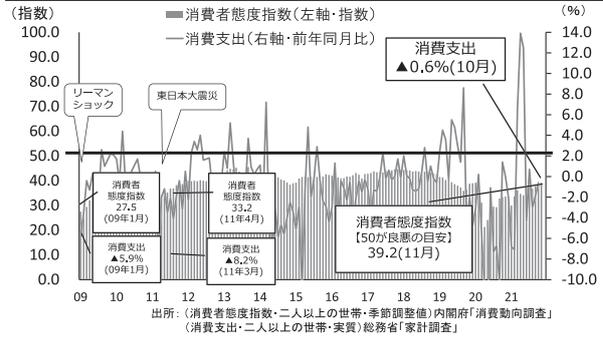
## 可処分所得

- 厚生年金保険料をはじ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



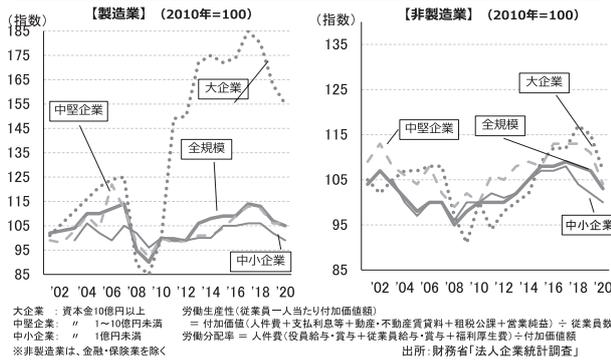
## 個人消費

- 2020年の消費支出は2000年以降で最大の落ち込み
- 消費者態度指数も2021年11月時点で39.2となるなど、個人消費は依然として力強さを欠いている



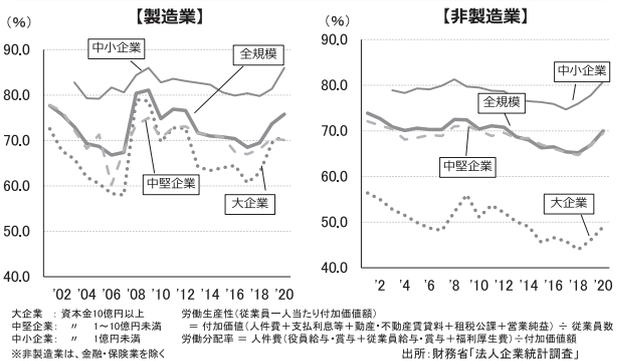
## 労働生産性(従業員一人当たり付加価値額)

労働生産性は、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



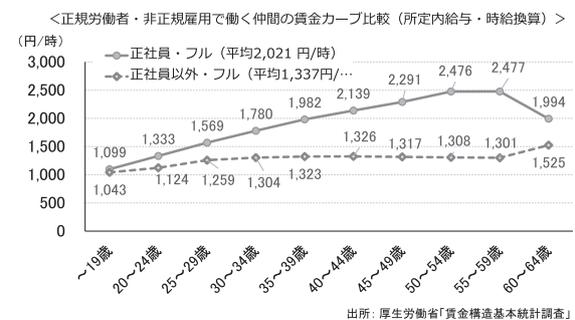
## 非正規雇用労働者数

- 非正規雇用労働者数は2,000万人を超えて推移
- 非正規率も4割近くあり、依然高い状況



## 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、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



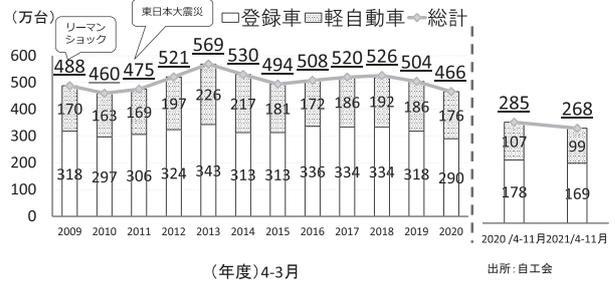
### 世界各地域の販売(四輪車)

2020年の世界市場は、7,849万台(前年比13.6%減)



### 国内販売(四輪車)

- 2021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268万台(5.8%減)となった。



### 工場出荷台数(二輪車)

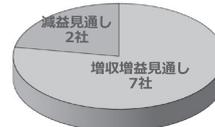
4-11月までの出荷台数は、264千台(前年同期比17.0%)



### 企業収益(自動車製造)

- メーカーは、7社で増収増益の見通し
- 部品企業は、67社が増収増益の見通し

<メーカー9社 FY22 業績見通し>



※4-9月の実績では9社すべてが増収増益

<自動車部品87社 FY22 業績見通し>



※営業利益ベース  
※「会社四季報2022年1集、新番号」より  
※対象: 自動車部品企業上場登録90社  
(うち3社は12/15時点で業績見通し非開示)

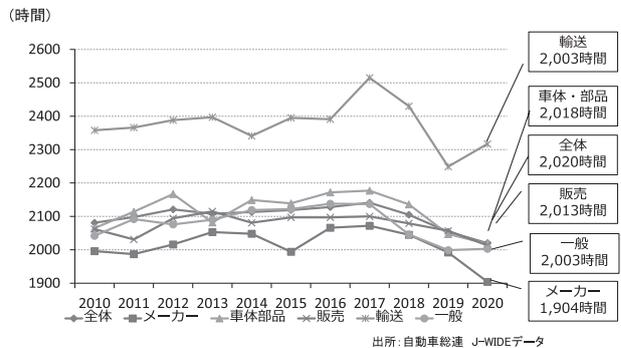
### 総労働時間(自動車総連全体)

- 2020年の自動車総連全体の総労働時間は2,020時間(前年比▲34時間)と減少であるが、依然高い状況

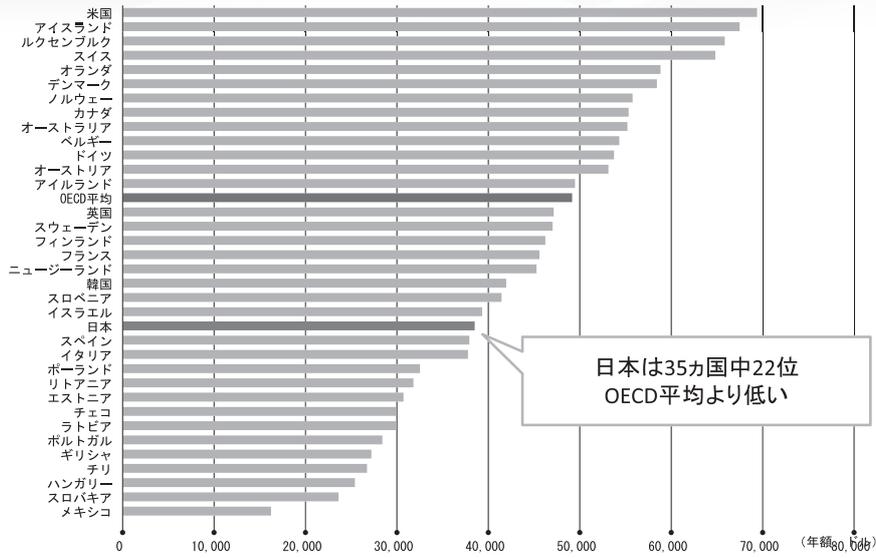


### 総労働時間(部門別)

- 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。



### OECD加盟国の平均賃金(購買力平価ベース)

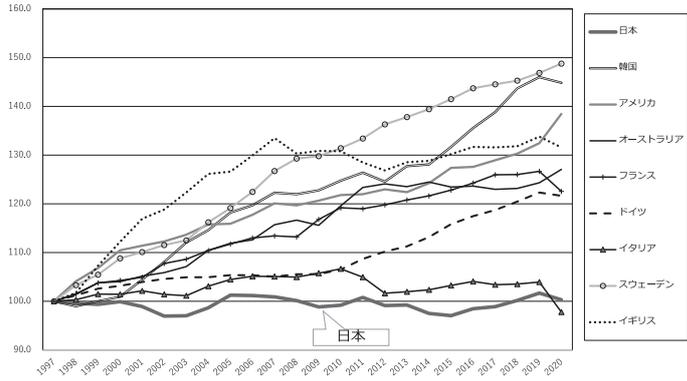


日本は35カ国中22位  
OECD平均より低い

出所：OECDホームページより自動車総連作成  
※国民経済計算に基づく賃金総額を、平均雇用者数で割り、全雇用者の週平均労働時間に対するフルタイム雇用者1人当たりの週平均労働時間の倍率を掛けたもの。2016年を基準年とする購買力平価に基づくドルベースの金額

### 平均年間賃金(実質)の国別上昇推移 1997年=100

・わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している  
平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本(100.3)とイタリア(97.8)のみ



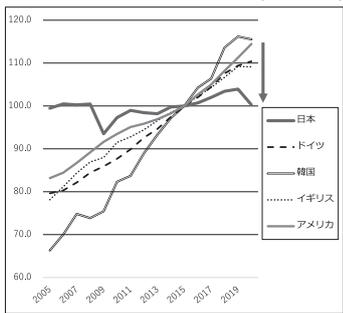
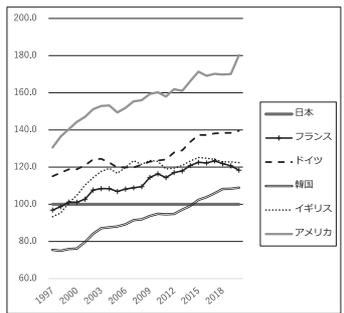
出展：連合「2022春季生活闘争基本構想(案)検討にあたっての情勢ポイント」資料より引用

### 賃金の国際比較

・平均年間賃金(実質)購買力平価換算は6か国中最下位  
・製造業時間賃金は5か国中最下位

平均年間賃金(実質)購買力平価換算

製造業時間賃金の国際比較 (2015年=100)



出所：連合「2022春季生活闘争基本構想(案)検討にあたっての情勢ポイント」資料より引用

## II 取り組みの基本方針

2022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の思いを一つにして取り組みを進めていく。

### 1. 前提となる考え方

- 日本経済の成長、好循環の実現に向けては、個人消費喚起による内需拡大や働く者の将来不安の払拭、更には社会全体の雇用維持・創出が求められる。そのため、労働組合として働く者の雇用の維持・確保や賃上げを中心とした労働条件の改善に取り組む必要がある。
- 自動車産業は我が国の主要な基幹産業であり、そこで雇用される労働者の労働条件や総合生活改善の取り組み結果が、日本経済に与える影響は決して小さくないことを認識しておく必要がある。

### 2. 現状認識まとめ

(経済情勢)

- 世界経済・日本経済とも回復基調にあるが、新型コロナウイルスの影響は注視が必要。
- 日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、2020年時点でOECD加盟35ヶ国中22位。

(自動車産業)

- 新型コロナウイルスや半導体不足の影響による非稼働は解消しつつあるが、依然先行きは見通しにくい状況である。一方で、経済活動の再開による挽回生産も計画されつつあり、生産は回復基調にある。
- 中長期の観点では、CASE・MaaSといった技術革新への対応が必須となっており、異業種も含めた競争が激化している。
- CNについては、自動車産業が受ける影響は極めて大きく、市場から求められる付加価値は、大きな変化が生じる可能性がある。

(職場)

- 厳しい環境の中においても、自分達の職場を守るとの強い意志のもと職場一体となって努力を重ね、労働の質を高め続けている。

### 3. 取り組みの方向性

- 極めて大きな変化に直面している自動車産業の現状を踏まえれば、産業及び自社を取り巻く環境や課題について労使で認識を深め合うことが重要である。更に中長期での視点で健全な危機意識や目指すべき方向性、またその実現に向けて労使がどう取り組むべきかを共有した上で、課題解決に向けた論議を行うことがこれまで以上に強く求められている。
- そうして高めた職場の力で生み出した成果を「生産性運動に関する三原則」の公正配分のもと、働く者の総合的な底上げ・底支え、格差<sup>1</sup>は正に繋げる必要がある。その上で、誰もが働き甲斐を感じる活き活きとした職場環境の構築と、その先にある自動車産業の魅力向上・永続的な発展の実現を図っていく。

1 企業間格差に留まらず、社内での賃金・働き方・制度における雇用形態間格差、男女間格差、職種間格差など

## 4. 取り組みの基本方針

### 〈目指すべき方向性〉

- 産業変革期やCNをはじめとした中長期展望を踏まえた上での、自社及び職場の課題認識の共有とその解決に向けた議論を労使で徹底して行うことを通じ、誰もが自信と働き甲斐の持てる魅力ある職場づくりを目指す。

### 〈取り組みの基本方針(案)〉

- 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に意欲的に取り組む。
- 将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、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繋げる。

### 【生産性運動に関する三原則】

#### ◆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

#### ◆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、協議するものである

#### ◆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. 月例賃金

##### (1) 基本的な考え方

###### ①基本的性質

○賃金は「労働の対価」。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。

###### ②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。

###### ③労働の価値

○一人当たりの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。

###### ④将来不安の払拭

○経済の自立的成長に向けては個人消費の活性化が不可欠であり、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である。そのためには、総連に集う仲間が思いを一つにそれぞれの単組が目指すべき賃金水準の実現に向けて取り組み、働く者の将来不安を払拭することが肝要である。

###### ⑤全ての働く仲間

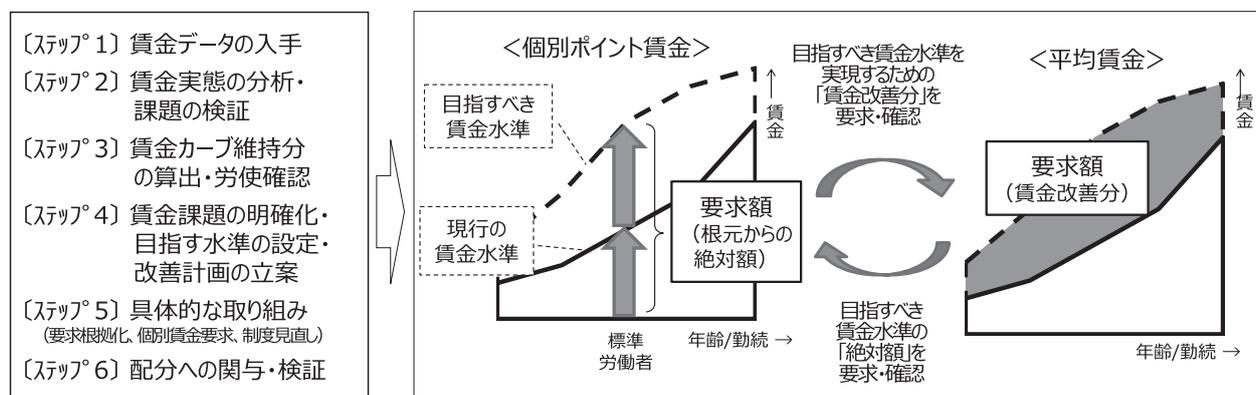
○非正規雇用で働く者についても、「同一価値労働同一賃金」に基づき、賃金をはじめとした労働諸条件の改善に取り組むことが必要である。

##### (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賃金水準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の実現に向けて個別賃金に取り組む。

## ③賃金引き上げ

- 新型コロナウイルスや半導体不足の影響により置かれている状況は様々であるが、目指すべき賃金水準に向け歩みを進める観点や、「生産性運動に関する三原則」における成果配分の観点に基づき取り組みを進める必要がある。
- 全ての単組は、引き続き賃金課題の解決や底上げ・底支え、格差是正に向けて、労使で議論を重ね自ら取り組むべき賃金水準の実現に取り組む。なお、格差に関しては、企業間格差にとどまらず、企業内における賃金・人事制度の点検も行い、課題がある場合は解決に向けて取り組みを進めていく。

## 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、自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決を目指し、求める経済社会の実現や将来不安の払拭、更には産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、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 (第1基準)	323,200円	370,000円
自動車産業preミア (第2基準)	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス (第3基準)	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】

- 全ての単組は現下の産業情勢を認識した上で、労働の質的向上、賃金の底上げ・底支え、企業内外における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及び一般組合員との関連性を強く意識し、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、高い将来、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。

**2. 働き方の改善**

**(1) 基本的な考え方**

**①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の向上」「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。

**②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する話し合いに積極的に参画する。

**③総労働時間の短縮**

○「New START12（第2次）」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働き方改善の取り組み**

○産業変革期の中、デジタル技術を積極的に活用した働き方の変化にコロナ禍が拍車をかける状況となっている。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話し合いを進め、更なる生産性向上や競争力強化に繋げていくことが必要である。

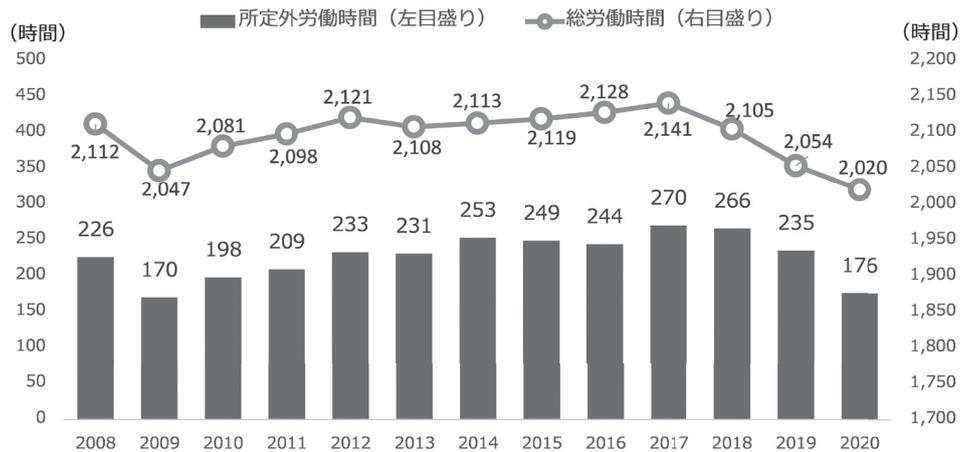
○また、取り組みを進めることで、多様で柔軟な職場環境整備を行い、働く者のやりがいや働きがいを高

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繋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、通年の取り組みの中で、P15に記載する取り組み例も参考に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減少傾向にあるが、依然として高いことや、直近の36協定締結状況を踏まえ、2022年から始まる「New START12（第2次）」ガイドラインを念頭に、総労働時間短縮の取り組みを着実に進めると共に、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〉

- 加速度的に進む働き方の変化を踏まえ、産業の変革期やWith/Afterコロナにおける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〉

- これまで3カ年で取り組みを進めてきた「New START12」は、2021年で最終年となる。2022年からは、「New START12（第2次）」として取り組みを進めていくこととなるが、これまでと同様に、引き続き総労働時間短縮に取り組むこととする。
- 具体的には、「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促進など、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持って取り組む。

参考) 「New START12」共通ガイドライン（抜粋）

「New START12（第2次）」共通ガイドライン（抜粋）

- 1,952時間達成単組は、現在の所定労働時間が後退することのないように目標設定を行い、さらなる前進に向けて取り組みを推進する。

- 1,952時間未達成単組は、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、時間外労働時間の削減に取り組む。
- 各労使で締結した限度時間を超えた時間外労働を行わせる際、必ず事前協議を行い、所定外労働時間の削減や組合員の健康確保に向けた会社の取り組みを都度確認する。
- 自動車総連36協定締結方針に沿った36協定を締結し、運用を徹底する。とりわけ特別条項を締結する場合は、「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とし、協約改定・更新のタイミングでは、次表に示す対応基準に沿って、計画的・継続的な引き下げを図る。

現状の締結水準	対応基準
720時間以下～540時間超の単組	「540時間」に引き下げる
540時間以下～360時間超の単組	目標時間に引き下げる
360時間以下の単組	—

※取り組み例

観点	具体的な取り組み（一例） 技能職や事務職など、それぞれの職種が持つ状況に合わせて取り組む
産業の変革期に 負けない働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方の見直し (働き方の改善、ムリ・ムダ・ムラの削減、仕事のプロセス改革など)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>
With/After コロナにおける新たな 時代の働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタルツールの導入に向けた環境整備や更なる業務の効率化に向けた積極的活用 (テレワークやWEB会議などの導入に向けたインフラ整備と更なる活用の促進)</li> <li>・多様な働き手、働き方への対応など (ジェンダー、高齢者、障がい者、LGBT、育児・介護・治療との両立など)</li> <li>・CNなどの環境規制がもたらす状況変化への対応 (労使で認識を深めることや働き方の見直しについて議論を行うなど)</li> </ul>

注) あくまでも一例であり、それぞれの単組が目指すべき働き方に向け、各単組の状況に合わせて取り組む

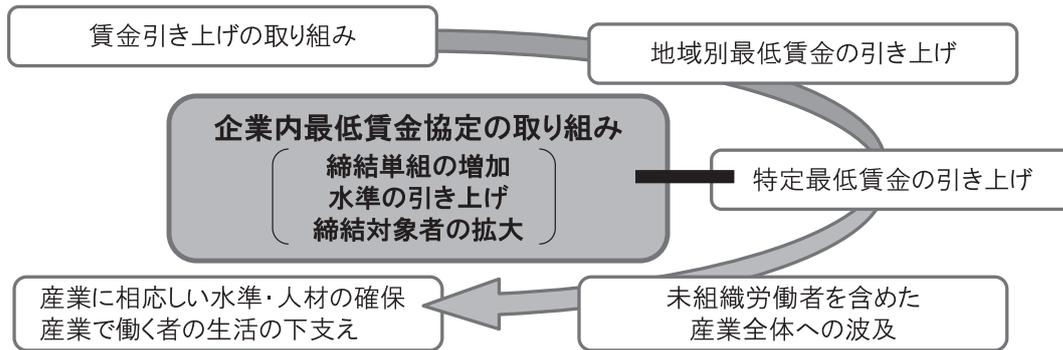
### 3. 企業内最低賃金

#### (1) 基本的な考え方

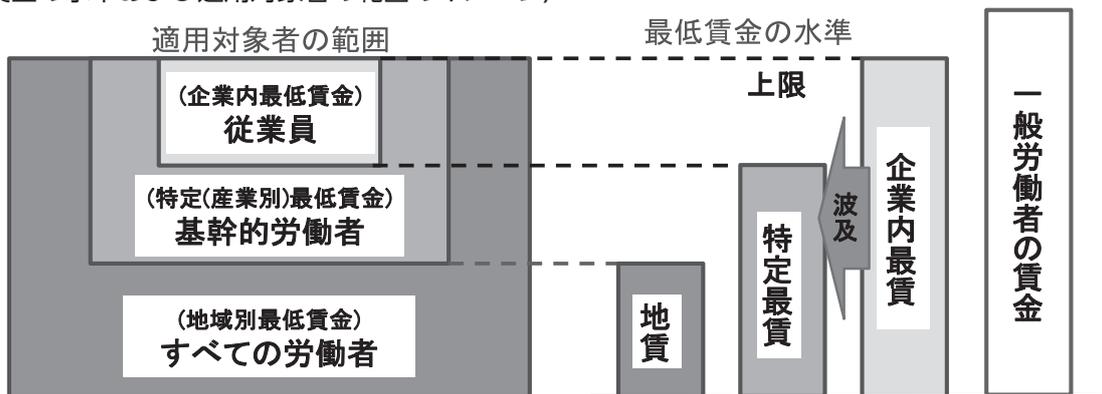
観点	基本的な考え方	備考
①自社の 魅力向上・ 人材確保	○協定締結を通じて、自社で働く者の最低賃金を明確化することは、働く者の安心・安定感に強く結びつく	企業内最低賃金協定を締結することにより、賃金の不合理な変動の抑止力となる
	○締結金額(水準)の引き上げは企業の魅力向上となることから、人材の確保・定着に寄与する	企業内最賃協定締結額=(高卒)初任給の場合、締結金額の引き上げは初任給の引き上げに結びつき、対外的な魅力を向上させるものとなる
	○水準の引き上げは、自社で働く者の賃金の底上げに繋がる	18歳の水準引き上げを通じ、全体の賃金水準引き上げに繋がる
	○協定締結の対象者を拡大することで、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"> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>	<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"> <li>○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</li> </ul>	<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930円。2023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、継続して取り組むことが必要である。
- については、「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」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を踏まえ、引き続き、企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ、対象者拡大に取り組む。
- 取り組みにあたっては、それぞれの置かれている状況を踏まえ、優先順位を付けながら進めていくこととする。

## (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) 既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「168,000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も踏まえ、各単組の実態に応じて優先順位を決定する。

※現在の達成状況は、164,000円：47.1%、166,000円：24.4%、168,000円：16.8%である

※JCM中期的目標は、177,000円程度（時間あたり1,100円程度）

※連合は、賃金要求指標パッケージの中で、企業内最低賃金協定を時給1,150円以上としている

## 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・安全の観点から、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、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なくすよう取り組む。

### (2) 取り組み基準

20歳	171,000円	25歳	188,500円	30歳	214,500円	35歳	238,000円
40歳	253,500円	45歳	265,500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、企業業績が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。
- 業績を意識した付帯付き決議の回答は、組合員やその家族に不安を強いることとなるため、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や半導体不足の影響による厳しい環境下であっても、現状を乗り越えるべく企業の経営を足元から支えてきた組合員の努力・頑なりに報いる観点や、生活の安定・安心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、同じ職場全体のチームワークで生み出した成果は職場全体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。
- 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、一般組合員との関連性を強く意識し、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。
- 「2021年労働諸条件改善の取り組み方針」【\*1】に基づき、雇用形態毎の待遇（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（後）#13中執（2021.6.24）「2021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、改正労働契約法をはじ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、どの様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・組合規約の内容を把握するとともに、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解決する」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、或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。
- 自動車総連の底上げ・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、産業変革期や働き方の変化を踏まえた上で、中長期的な視点で労使が丁寧かつ継続した論議を行い、賃上げを軸とした「人への投資」や働き方の改善、企業内最低賃金などに取り組む。

### 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、引き続き、企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ、対象拡大に取り組む。

○新規締結、取り組み推進に向けて、「水準引き上げ」「対象範囲拡大」の5つのステップと「企業内最賃の新規締結に向けたフロー」を参考に取り組みを進める。 ※締結率89.9%、平均締結額163,399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、各単組の取り組み状況や課題をより把握し、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」を深化させていく。
- 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水準。「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。

- 整備士の魅力向上に向け、賃金水準や賃金課題を労使で確認した上で、処遇改善に向けた取り組みを進めていく。

#### 【働き方の改善】

- 全体方針に則り、自動車産業を取り巻く情勢を正しく認識し、生産性向上や新たな時代に向けた「新たな働き方」も踏まえた観点で働き方改善を実現するべく、今次取り組みにおいてこれまで以上に労使での話し合いを進める。

#### 【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、各単組の状況を踏まえながら、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、一歩でも二歩でも着実に進めていく。

※締結率81.2%、平均締結額161,802円

#### 【解決日程の早期化の取り組み】

- 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引き続き推進する。

- 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、各単組の課題や職場の置かれている実態を踏まえ、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」を深化させていく。
- 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「新たな働き方」も踏まえた観点で働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に継続して取り組む。
- 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。
- 輸送部門全体の喫緊課題である、人材確保・流出防止に資するべく、New START12（第2次）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、2023年1月までには確実に960時間以下で締結し、更には2024年4月からの経過措置解消ひいては将来の一般則の適用を念頭に、720時間以下での締結に向け、引き続き計画的に引き下げに取り組む。

### 【企業内最低賃金の取り組み】

- 全体方針に則り、企業内最低賃金の取り組みを継続して進める。
- また、現状の協定締結率※を踏まえ、とりわけ協定の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。

#### 〈※現状の協定締結率〉

	2020年	2021年
輸送部門	42.9%	51.9%
総連全体	80.8%	82.7%

### 【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・制度諸課題の取り組み

### 1. 政策・制度課題への取り組みにおける基本認識

- 国内四輪販売については、2019年10月の消費税増税後、前年同月比割れが続いていた中、新型コロナウイルスの影響が加わり、2020年5月には、前年同月比▲50%近くまで減少した。6月以降、グローバル市場同様に緩やかな回復基調に転じたものの、コロナ禍以前の水準までには至らず、足元では半導体不足の影響に加え、東南アジアでの新型コロナウイルスの再拡大による部品供給の停滞などの影響が長引いており、昨年引き続き500万台割れの見込みとなっている。
- 国内二輪販売については、新型コロナウイルスへの感染拡大の影響などにより四輪の販売台数が落ち込む中、通勤やレジャーにおける三密回避などの観点から需要が高まり、堅調に推移しているものの、ピーク時（1980年）の2割程度の横ばいが続いている。
- 新型コロナウイルスの影響により、東京一極集中の脆弱さが露呈したことから、地方分散の必要性和強い内需を中心とした日本経済の早期回復が求められている。
- 脱炭素社会の潮流については、2020年12月、菅政権により「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」が策定されて以降、国内外での論議が加速している。海外では「脱内燃機関（脱エンジン）、脱ガソリン」という欧米の考え方を中心とした論議が進められているものの、脱炭素（カーボンニュートラル）が目的であるならば、電気自動車や燃料電池車に加え、既存のインフラを活用できるe-fuelなどの合成燃料を使った内燃機関も有効な手段のひとつであり、現時点においては現実的な政策として、多様な選択肢を前提として議論を進めるべきである。そして、脱炭素の流れは四輪同様、二輪にも及んでおり電動化に向けた様々な取り組みが進められている。日本政府へは国際会議などの場での強いリーダーシップの発揮と、産業の構造変換・雇用確保に向けた支援や対策等を強く求めていく。
- そのような中、自動車関係諸税の簡素化・負担軽減については、経済成長の足かせとならぬよう、これまで以上に必要性が増しており、併せて、地域経済の活性化に向け、グリーンリカバリー等を活用した「まちづくり」の推進が求められている。
- 2021年12月の令和4年度の与党税制大綱においては、昨年引き続き、自動車関係諸税の抜本改革に向けた論議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の課題等を先延ばしするだけではなく、日常の生活をするうえで、自動車が必要不可欠な足となっている地方や高齢者の安全な移動といった課題に向き合わず、引き続き、担税力に応じていない税負担を課す結果となったことから、第208回通常国会においても抜本改革に向けた論議を求めていく。
- 走行距離課税（走行課税）については、令和3年度の与党税制大綱に引き続き、今次大綱においても具体的な方向性は示されることはなかったが、自動車を保有し移動せざるを得ない地方や高齢者に対する税負担がさらに過重となることに加え、物流の抑制などによる生活コストの増加、そして、さらなる地方の衰退や過疎化にもつながりかねないこと等を踏まえ、引き続き断固として導入に反対する。
- 複雑かつ過重な自動車関係諸税の簡素化・ユーザー負担軽減を前提に、総額3.3兆円規模の減税を

行っただうえで、地方税収に影響を与えない税制を確立し、自動車ユーザーの納得感につながる特定財源化（次世代モビリティ・カーボンニュートラル分野への特定財源化）を求めるとともに、財源確保ありきの論議は受け入れられないことを引き続き主張していく。

- また、グリーンリカバリーの推進を通じ、各自治体が電動車などの次世代モビリティの普及やデジタル社会の実現を前提に、それぞれの「まちづくり」のあり方を描き、推進していくことが、暮らしやすい（人口流入）、働きやすい（雇用創設）まちへの発展、地域経済の活性化につながるものと考えのもと「モビリティを中心としたまちづくり」を推進していく。
- 交通事故被害者救済事業等が安定的かつ持続可能な事業となるよう、自賠責特別会計から一般会計に繰り入れられている5,900億円超の早期返還を引き続き求める。
- 社会保障制度については、すべての労働者・生活者の安心した生活を支える基盤としての社会保障の機能を強化するとともに、将来不安を払拭すべく、若年層や現役世代への子ども・子育て、教育・就業などの支援を行い、持続可能な全世代型社会保障制度を確立する必要がある。引き続き、連合と連携を図り必要に応じて意見具申していく。

## 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、産業を取り巻く状況に鑑みると、その重要度はより高まっている。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208回通常国会では、令和4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深めるとともに、職場へは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、中央戦術委員会、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29期（前）政策実現取り組み項目〉

#### ✓カーボンニュートラル実現に向けた電動車普及促進

- ▶急速充電器や水素ステーションなどのインフラ整備
- ▶電動車の購入・保有に対する税制優遇や補助金導入
- ▶自治体が保有する公用車の積極的な電動車入れ替え
- ▶電動車に対する高速道路利用に対するインセンティブ導入
- ▶産業の構造変換・雇用確保に向けた支援や対策

#### ✓コロナ禍における事業運営について

- ▶中小企業支援を主眼とした雇用調整助成金の特例措置の期限延長
- ▶半導体の安定供給の確保に向けた働きかけ
- ▶経済回復に向けたデジタル証明（ワクチン接種や抗原・抗体・PCR検査結果など）の導入、および利活用幅の拡大

#### ✓安全な交通社会実現に向けた政策の推進

- ▶危険個所と認識されている通学路や生活道路における安全確保の推進
- ▶サポカー補助金の延長・拡充（全年齢化）

#### ✓自動車ユーザーの負担軽減

- ▶恒久的な二輪車高速道路利用時の料金引き下げ

#### ✓高齢者雇用に対する政策的支援の拡充

- ▶高齢者の処遇改善を促進させる助成金の周知や制度拡充
- ▶処遇、人事制度、人材育成、安全衛生等の観点から、高齢者が働きやすい職場を認証する制度の創設

#### 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。
- 労連や地協を中心に組織内地方議員との連携をさらに強化し、活動内容の周知や自動車総連の掲げる政策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、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〉

- ✓ 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
- ✓ 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- ✓ 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）
- ✓ すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- ✓ あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- ✓ 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

## VI 取り組みの進め方

### 1. 交渉前段の取り組み

#### (1) 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

###### 〔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

- ▶ 賃金制度の確認（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
- ▶ 単組の賃金実態
- ▶ 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要求）及び交渉
- ▶ 目指す水準を為し得る賃金カーブ・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

- ▶ 妥結後の配分・賃金改定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。

## 2. 取り組みの枠組み

### (1) 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。

### (2) 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16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降、1週間以内（2月23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。

### (3) 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、自動車総連の中央戦術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23日（水）

第2回統一交渉日：3月 2日（水）

第3回統一交渉日：3月 9日（水）

### (4) ヤマ場の日程

- 2022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戦術委員会で決定していく。

## 3. 交渉機関の設定

### (1) 中央戦術委員会

- 具体的戦術や解決目標等を設定するため、三役及び中央執行委員で構成する「中央戦術委員会」を設置する。なお、ヤマ場に向けた開催予定は下記のとおりとする。

- 第1回 中央戦術委員会：2月 4日（金）
- 第2回 中央戦術委員会：2月28日（月）
- 第3回 中央戦術委員会：3月12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戦術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) 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共に、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・経営者オルグの実施

- 各種労使協議の場において自動車総連の取り組み内容を共有することを通じ、労使の認識の共通化を図ることとする。  
自工会人財部会との産業労使会議：1月28日（金）  
部工会との産業労使会議：2月14日（月）
- 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共に、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。

## 5. 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。