

自動車総連 記者説明会次第

2022年総合生活改善の取り組みについて

～ 一步一步着実に！みんなの力で創り出そう！新たな時代・明るい未来 ～

○日 時：2022年2月16日（水）16:00 ～ 16:30 目途

○場 所：Web 開催（Zoom）

○次 第：

1. 会長挨拶
2. 取り組み状況説明
3. 質疑応答

○自動車総連出席者：

会 長	金子 晃浩
事務局長	並木 泰宗
副事務局長	東矢 孝朗
（司会：企画総務局局長	増田 全孝）

○配布資料：

- ・ 2022年総合生活改善の取り組みについて **補足資料**
- ・ 2022年総合生活改善 第1回中央戦術委員会 <確認事項>
- ・ 2022年総合生活改善の取り組み 主要12組合 要求内容

<ご参考>自動車総連概要

- ・ 組織人員 797,000人
- ・ 加盟組合数 1,040組合（2022年2月現在）
- ・ 所在地 東京都港区高輪4-18-21 View-well Square
- ・ 電話 03-5447-5811
- ・ ホームページ <https://www.jaw.or.jp/>

以 上

2022年総合生活改善の取り組みについて

1. 2022年総合生活改善の取り組み 基本方針

目指すべき方向性	産業変革期やカーボンニュートラルをはじめとした中期的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)	<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

【参考】取り組みのポイント



産業及び自社を取り巻く環境や課題について、労使で認識を深めることが重要



中長期での視点で、健全な危機意識や目指すべき方向性、その実現に向けて労使がどう取り組むべきかを共有



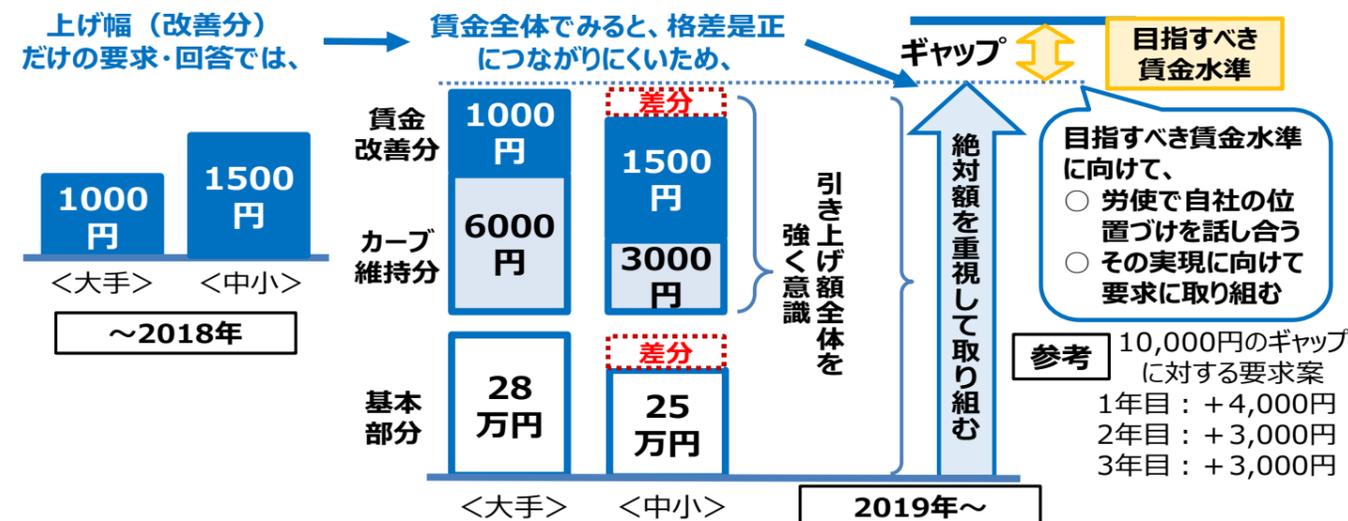
「生産性運動に関する三原則」の公正配分のもと、働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に繋げる必要がある

論議ポイント

- 技術革新(CASE・MaaS)や、CNなどの環境規制がもたらす競争激化
- 自社の将来展望を見据えた上で、目指すべき総合的な労働条件・働き方のあるべき姿
- 誰もが働きがいを感じる活き活きとした職場環境の構築

2. 取り組みのポイント(月例賃金)

<絶対額を重視した取り組みについて>



3. 取り組みのポイント(働き方の改善)

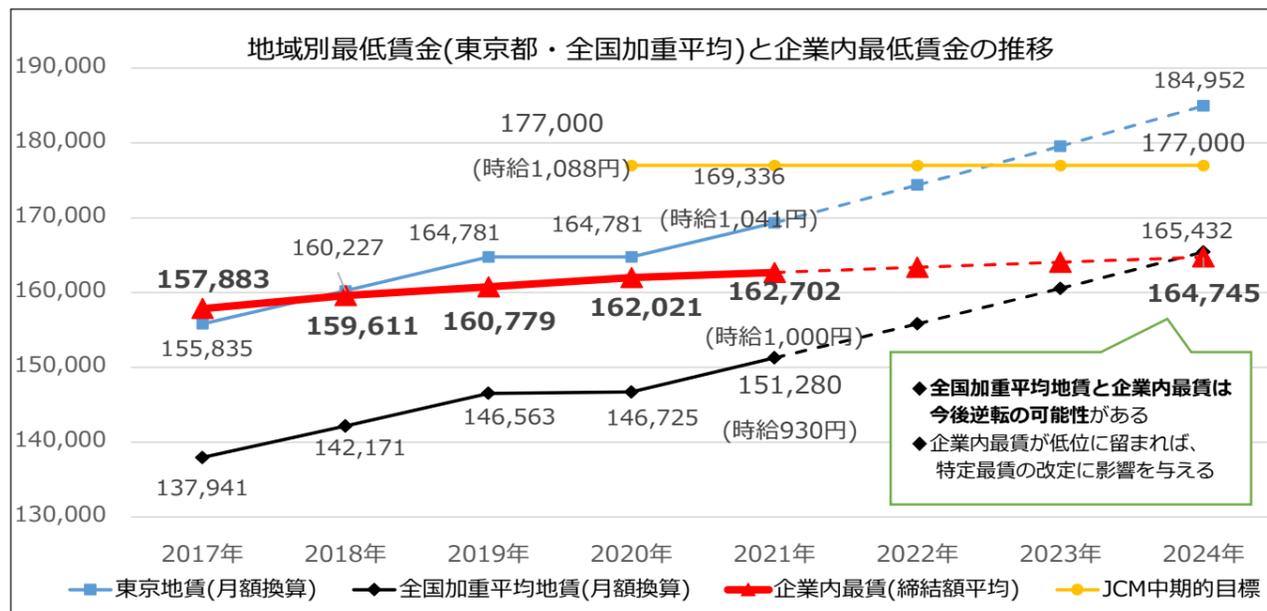
○加速度的に進む働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や With/After コロナにおける新たな時代の働き方を実現させるべく、全ての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む。

観点	具体的な取り組み(一例) 技能職や事技職など、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"> ・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) ・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)
With/After コロナにおける新たな時代の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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) ・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)

4. 取り組みのポイント(企業内最低賃金協定の取り組み)

○自動車産業で働く全ての労働者に対するセーフティネットであるという観点や、企業及び産業の良質な人材確保・魅力向上の観点を意識し、取り組みを進めていく必要がある。

- (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。
 - ・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。



5. 取り組み基準(抜粋)

<月例賃金>

- 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)及び中堅労働者(中堅技能職)**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。

[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]

	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 (製造業 1,000 人以上の第 9 十分位)	323,200 円	370,000 円
自動車産業プレミア (総連 1,000 人以上の第 9 十分位)	282,000 円	328,000 円
自動車産業アドバンス (総連全体の第 9 十分位)	254,000 円	292,000 円
自動車産業目標 (総連全体の第 3 四分位)	239,000 円	272,000 円
自動車産業スタンダード (総連全体の中位)	220,000 円	248,000 円
自動車産業ミニマム (全ての単組がクリアする基準)	215,000 円	240,000 円

<平均賃金の取り組み>

- 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(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。

【参考】 上部団体の方針(賃金)

連合	産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分 2%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め 4%程度の賃上げを目安とする。
金属労協(JCM)	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、3,000 円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定すること。 ・わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、めざす賃金水準に向けて、継続的な取り組みを進める。 ・「金属労協のめざす個別(銘柄別)賃金水準」への到達に向けて、賃上げに取り組む。

<働き方の改善>

<働き方改善の取り組み>

- 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 ヶ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。

<企業内最低賃金>

- (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。

<年間一時金>

- **年間 5 ヶ月を基準**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。(最低保障水準 40%以上)

<非正規雇用で働く仲間に関する取り組み>

- 「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善
- 雇用に係る経営対策の取り組み
- 組織化に向けた取り組み

2022年総合生活改善 第1回中央戦術委員会

＜確認事項＞

2022年2月4日
自動車総連

☆自動車総連は、第89回中央委員会において、『一步一步着実に！みんなの力で創りだそう！新たな時代・明るい未来』のスローガンのもと、今次取り組みを通じて、自社及び職場の課題認識の共有とその解決に向けた論議を労使で徹底して行い、魅力ある職場づくりを目指すとの思いを果たすべく、2022年総合生活改善の取り組みを進めていくことを全会一致で確認した。

☆以降、全ての労連・単組にて、月例賃金や働き方の改善、企業内最低賃金の取り組みなどの「自らの要求」を構築してきた。その要求をなんとしても実現し、組合員一人ひとりが産業変革期に立ち向かうモチベーションを喚起させる必要がある。そのためにも、今次取り組みにて総連に集う仲間が思いを一つに、働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けた取り組みを進めていかなければならない。

1. 要求提出

全ての単組は、2月末日までに要求書を提出する。

○ 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、2月23日（水）までに要求提出を完了する。

2. 統一交渉の推進

強固な共闘体制のもと交渉を進めていくべく、主要単組における統一交渉日を次の通り設定する。なお交渉の状況は、交渉機関を通じて速やかに共有する。

○ 第1回：2月23日（水） ○ 第2回：3月2日（水） ○ 第3回：3月9日（水）

3. 回答引き出し

○ 自動車総連全体のヤマ場を3月16日（水）から3月25日（金）までとし、この間で、各単組・労連は、集中的な回答引き出しに最大限努力する。

○ 主要単組における集中回答日は3月16日（水）とし、午前中に要求項目の同時回答を引き出す。

○ 全ての単組は3月末解決を目指し、遅くとも4月末までの解決に強力に取り組む。

○ 販売部門については3月末解決を目指し取り組むとし、3月末解決が難しい単組においては、一日でも早い解決を目指す。（販売部会確認事項）

4. 交渉機関の設置

中央戦術委員会、戦術会議を設置し、交渉戦術を適宜策定・展開するとともに、各業種別部会を機動的に開催し情報交換を行うことで、共闘効果を高めていく。

また、上部団体や他産別との緊密な連携、交渉状況の的確な収集・分析、社会への効果的な発信を行うため、自動車総連本部内に情報センターを2月16日（水）より設置する。

5. 自動車総連一体となった取り組み

産業を支える全ての仲間の処遇改善を図るとともに、総合生活改善における“働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正”を推し進めるべく、業種や規模の違いにかかわらず、全ての単組・労連、自動車総連本部は、それぞれに求められる役割を確実に果たすことで、自動車総連一体となった取り組みとしていく。

＜次回開催＞

○第2回中央戦術委員会を2月28日（月）に開催する。

以上

組合名	要 求		一時金(年間月数)	非正規雇用で働く仲間に関する取り組み(賃金・一時金など)
	個別賃金水準(円)	平均賃金要求		
	1行目:若手技能職 *1 2行目:中堅技能職 *2			
トヨタ	316,450 394,230 421,330*3	平均賃金の引き上げを要求 資格ごとの引き上げ額を要求書に記載 事務職・医務職 指導職 : 3,400円 業務職 業務職1級 : 2,700円 技能職 EX級 : 4,480円	6.9	一般組合員の交渉結果に連動した賃金・一時金を要求する。
日産	(316,600) *4 (350,100) *4	平均賃金改定原資8,000円	5.2	シニアパートナー組合員、パートナー組合員 :(一般組合員に準じた額として)月給の一人平均改定額2,000円。
本田技研	301,350 374,700	平均賃金要求に加え、 人への投資1,500円 [一人平均総額3,000円相当分]	5.0+1.0	<一時金> 正規従業員に準拠した要求を行う。
マツダ	-*5	人への投資の原資として総額7,000円	5.0+3万	<賃金> 等級5以下組合員に準じた要求を行う。 <一時金> エキスパート・ファミリー組合員:等級5以下一般社員に連動する。 期間社員組合員 : 妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。
三菱自工	271,300 329,100	賃金改善分1,000円	5.0	<賃金> シニア・パートナー社員、期間社員、パート・アルバイト社員 : 時給制10円、月給制1,700円を要求する。
スズキ	-*5	賃金制度維持(昇給制度維持)に 人への投資を加えた賃金引き上げ 総額 組合員一人平均 7,500円	5.4	<賃金> 再雇用嘱託社員: 正規従業員に準じた賃金引き上げを要求する。
SUBARU	265,510 313,473	一人平均総額6,400円相当	5.0+0.4	再雇用者(シニアスタッフ、シニアパートナー) : 一般組合員の改善分と同等額の賃金引き上げを要求する。 組合員ではない非正規労働者に対しては、総合的な労働条件改善を要請する。
ダイハツ	-*5	人への投資として7,700円	5.5	<賃金> シニアエキスパート/パートタイマー : 賃金改善分時給20円
いすゞ	303,047 370,419 212,532*6	賃金カーブ維持分 +魅力ある職場に向けた人への投資一 人平均1,500円	5.0+0.6	<賃金> 再雇用組合員(スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ) : 魅力ある職場に向けた人への投資1人平均1,500円。 <一時金> 再雇用組合員(スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ) : 一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。 <その他> 再雇用組合員(スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ) : 処遇全般の見直しに向けた通年での論議を要求する。 組合員以外の直接雇用非正規労働者 : 諸施策への協力により会社に貢献していることを踏まえ、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のための処遇改善を要請する。 また雇用形態ごとの不合理な待遇差がないよう処遇の実態把握と必要に応じた改善を要請する。
日野	295,500 364,500	賃金課題解決原資 組合員一人当たり7,500円	5.3+10万	<賃金> 賃金課題解決の原資として組合員一人7,500円(シニア組合員含) <一時金> シニア組合員: 年間5.3ヵ月+10万円を要求する。
ヤマハ発動機	270,400*7 310,200*7	賃金改善分3,000円 +諸手当改善分の原資	6.5	<賃金> エキスパート社員: 賃金改善分として3,000円(1人平均)+諸手当改善分の原資を要求する。 <一時金> エキスパート社員: 6.5ヵ月を要求する。 <その他> 契約社員、パート社員の処遇改善を要求する
日本発条	-*5	賃金改善を軸とした 「人への投資」を含む総額7,900円	5.7	<賃金> シニア組合員: 賃金を月額換算で1,560円引き上げる。(時給ベース10円) シニア組合員を除く直接雇用の非正規で働く仲間: 地域事情および対象従業員の勤務状況等を勘案し、 組合員の引き上げと同程度の賃金引上げを個別に検討する。 <一時金> シニア組合員: 5.7ヵ月分を要求する。
12組合	—	—	5.63	—
(参考)11メーカー組合	—	—	5.62	—

(参考) 働き方の改善 ※通年での取り組みを含む
・職能考課開示とFBのやり方を含めた正しい評価基準とプロセスの徹底 ・ダイバーシティを考慮した制度・風土づくり(男性育休取得・不妊治療休暇など) ・自律的なキャリア形成促進(60歳以降のキャリアを含む) ・社内・社外兼業や外からの学びの共有・組織への還元
・総労働時間短縮の取り組み ・業務負荷の平準化・適正化 ・職場環境の改善
・リモートワークや多様性関連制度などの継続した議論を行う。 ・労働時間は各支部事業所と連携し、取り組みを行う。
・風通しの良い職場作りへの取り組み ・組合員のやる気とチャレンジ精神の促進や働きがい向上に関する取り組み
・総労働時間短縮に向けた取り組み ・多様な働き方の実現
・総実労働時間短縮について協議 ・労働諸条件改善の取り組み
・チャレンジできる職場風土、環境づくり
・職場力向上 (安全衛生の取り組み/職場活性化に向けた取り組み)
・より魅力ある企業となるための取り組み ・働き方改善に向けた取り組み ・安心して働ける職場づくりに関する取り組み
・大変革期を乗り越えるための人材育成 ・多様な人材がイキイキと活躍できる組織風土/仕組みづくり ・「足元」と「将来」の両面を見据えた「働きがいのある」環境づくり
・職場目線で確認した働き方や職場環境の課題の改善に向けた取り組み ・総労働時間短縮に向けた取り組み
・労働時間などに対する取り組み
—
—

*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。3人世帯。

*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、熟練作業者あるいは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。4人世帯。

*3:技能職EX級 技能3等級 *4:原資を評価に基づき配分する賃金制度の特性上、参考値 *5:要求はするが非公開 *6:25歳、TS2、高卒、勤続7年 *7:現行値に賃金改善分を反映させた理論値