

2023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

▶世界経済は物価上昇やインフレ率の上昇により、先行き不透明感が強まっている

- IMF（2022年10月）世界経済見通しによると、「世界経済活動は広範にわたり、かつ当初予想より大幅に鈍化している」とし、世界経済の2022年の成長見通しは3.2%、2023年は2.7%を示し、世界金融危機と新型コロナパンデミックが深刻だった一時期を除いて、2001年以降で最も弱い成長の推移となっている。
- 世界のインフレ率は、2021年の4.7%から2022年には8.8%に上昇する見込み。2023年には6.5%、2024年には4.1%に減速する予想となっている。

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からは持ち直しの兆しも見えるが、テンポが弱まっている。

【景気見通し】

- 内閣府の「月例経済報告（2022年10月）」の基調判断によると「景気は、緩やかに持ち直している。」としている。
- 先行きについては、「ウイズコロナの新たな段階への移行が進められる中、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」としている。

【GDP】

- 2022年7-9月の実質GDP成長率（1次速報）は、前期比で0.3%減（年率1.2%減）となった。また、名目GDP成長率は前期比で0.5%減（年率2.0%減）となった。

【雇用】

- 2021年の平均完全失業者数は193万人（前年比+2万人）、完全失業率は+2.8%（前年比±0ポイント）となった。
- 2022年10月の完全失業率（季節調整値）は2.6%と、2022年に入ってから低下傾向で推移している。
- 2022年10月の有効求人倍率は1.35倍（季節調整値）となった。

【為替】

- 為替（対USドル）は、2021年は1ドル115円前後で推移していたが、2022年3月頃から急激な円安傾向となり2022年12月22日時点では132円前後となっている。

【消費者物価】

- 2021年の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は、前年比△0.2%。
- 2022年11月の前年同月比では、3.7%のプラスとなっている。
- 2022年4月から11月までの平均は2.7%（生鮮食品を除く総合）であり、なかでも生活必需品をはじめとした基礎的支出が、4.9%と大きく上昇している。

【賃金】

- 日本の賃金は、20年以上ほぼ横ばいとなっている。
- 日本の平均賃金（購買力平価に基づく米ドルベース）は、2021年時点でOECD加盟35カ国中24位。（2020年22位）
- 名目賃金は、2021年は前年比+0.3%と、3年ぶりに増加となった。2022年10月は前年比+1.4%となっている。
- 実質賃金は2022年に入り低下を続けており、10月は前年同月比△2.8%であり、4月から10月の平均では、△1.8%（所定内賃金）となっている。

【消費支出】

- 2021年度の家計の消費支出（実質・2人以上の世帯）は前年比1.6%のプラスとなっており、2020年度から持ち直している。消費者態度指数（季節調整値・2人以上の世帯）は2022年11月時点で28.6（50未満は消費意欲の減退を表す）となっている。

【労働生産性】

- 日本生産性本部の「日本の労働生産性の動向2022」では、2021年度の日本の時間当たり名目生産性は4,950円。実質（時間当たり）労働生産性上昇率は前年比+1.2%。上昇率がプラスに転じたのは2年ぶりであり、前年度から1.9ポイント改善している。

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。

▶地域別最低賃金は各都道府県で引き上げが実施され、全国加重平均で31円（3.3%）の引き上げとなった。

【非正規雇用で働く仲間】

- 労働者の約4割弱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の両立を目的とした改正育児・介護休業法が成立した。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、10月には育児休業の分割取得が可能となったことから、労使で対応を行っていく必要がある。
- また、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的として、「女性活躍推進法」の一部が改定された。一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大したことにより、自社がどのような対応をすべきかを検討し、働く環境の整備を進めることがこれまで以上に必要となっている。
- こうした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」「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】

- 2022年の地域別最低賃金は、ABランク31円、CDランク30円の目安が示される中で、各都道府県で地域別最低賃金の金額改定審議が行われた。目安を上回った結審となっているのは、ABランクでは3県、CDランクでは19道県となり全国加重平均では31円、3.33%の引き上げ率となった。
- 2022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20円～33円（平均26.9円）での結審となった。昨年の引き上げ額を上回ったのは55業種中38業種あったものの、34業種が地域別最低賃金の引き上げ額を下回る状況となった。

【18歳人口及び大学・短大への入学者・進学率等の推移】

- 2021年の18歳人口は約114万人であり、ピーク時であった1992年の約205万人から減少が続いている。
- 2021年の高卒就職率は15.7%であり、ピーク時であった1980年の42.9%以降低下の一途を辿っている。一方、大学・短大進学率は57.5%となっており、記録がある1984年の29.6%からは増加を続けている。

4. 自動車産業の状況

- ▶長引く半導体不足の影響やエネルギー価格・原材料価格の高騰により、先行きの見通しが不透明である。
- ▶自動車産業は、高い付加価値生産性に見合わない賃金水準や、就職希望者の減少による人材確保に向けた課題が顕在化している。

【取り巻く環境】

- メーカーでは、一部車種で仕様変更と原材料価格高騰を織り込んだ値上げ（2～3%程度）を実施するなど、原材料価格の高騰が自助努力で吸収しきれないレベルにまで達してきている。
- 一人当たりの付加価値生産性では、全産業を100としたとき、自動車製造業は平均で150程度となっている。一方、賃金については、全産業を100としたとき、輸送用機械器具製造業では、平均107となっており、付加価値生産性と見合った賃金となっていない。
- 金属産業では求人意欲が旺盛となっている一方で、希望職種としての「生産工程の職業」や「販売の職業」に対する就職意欲が失われていることが顕著となっている。

【生産・販売台数】

- 2021年の世界自動車販売は、8,251万台（前年比+4.9%）となっているが、コロナ禍前の2019年と比較すると1割減の水準が続いている。

〈四輪〉

- 2022年4～11月までの国内販売台数は前年同期比△0.8%の266万台となっている。11月単月では前年同期比+7.0%の37.7万台と大幅に増加している。
- 2022年4～9月までの国内生産台数は372万台（前年同期比+3.1%）と減少している。その内、乗用車は311万台（前年同期比+3.1%）。トラックは56.9万台（前年同期比+2.8%）、バスは4.1万台（前年同期比+12.1%）となっている。9月単月では、前年同期比+76%の75.8万台となっている。

〈二輪〉

- 2022年4～11月までの工場出荷台数（国内）は23.7万台（同△10.0%）と減少している。

【業績】

- メーカー9社における2022年度通期予想は、半導体不足などによる先行き不透明感はあるものの、新型コロナウイルス感染症からの生産計画の見直しや、円安などを背景に多くの企業で増益を見込んでおり、9社中7社が増益、2社が減益としている。
- 部品メーカー89社における2022年度通期予想は、各メーカーの生産計画の見直し等により52社が増収

増益を見込んでいるものの、引き続き半導体不足や新型コロナウイルスによる車載部品の工場稼働率低下・物流停滞などのサプライチェーン混乱の影響が懸念される。

【政策制度】

- 抜本的に見直すと言われていた令和5年度与党税制改正大綱においても、コロナ禍にある日本社会・経済状況を踏まえ、自動車関係諸税に関する抜本改革に向けた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、自動車総連本部および地協、労連、地方を含めた組織内議員、関係団体などとも連携しつつ、協働した取り組みにて、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。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、自動車総連（本部・地協）・労連・単組、並びに組織内議員（国・地方）が一体となり、「地域独自の魅力あるまちづくり」を推進していくとともに、経済・産業の発展に資すべく、外交レベルでの強いリーダーシップを政府に求めている。

【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より、働きがいを高めていくことや生産性の向上、そしてその先にある競争力強化に繋げ自社及び産業の魅力を高めていく必要がある。

5. 職場の状況

▶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】

- 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。
- 長引く半導体不足の影響により、計画どおりに生産、販売、輸送ができない状況であっても各部門が一体となり、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。
- 2021年の自動車総連全体の総労働時間は、2,013時間（前年比△7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短縮の取り組みを進めていく必要がある。

世界経済の見通し

- 世界の3大経済国・地域の失速が世界経済見通しに大きく影響している。インフレが主要な懸念事項だ。パンデミックとロシアのウクライナ侵攻によって混乱が続く世界経済は、不確実性の高い暗澹たる見通しに直面している。

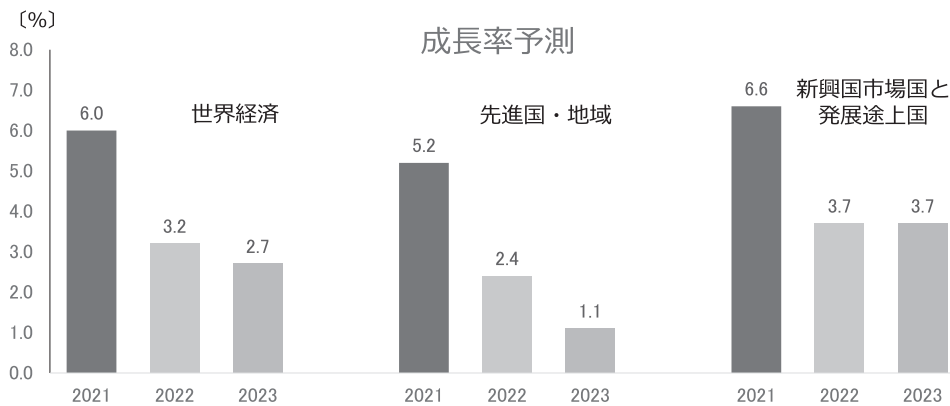
(単位: %)

	2021年	2022年		2023年 見通し	
		見通し	前回(4月) からの比較		
世界	6.0	3.2	-0.4	2.7	
米国	5.7	1.6	-2.1	1.0	
	ユーロ圏	5.2	3.1	0.3	0.5
	日本	1.7	1.7	-0.7	1.6
	中国	8.1	3.2	-1.2	4.4
	先進国	5.2	2.4	-0.9	1.1
	新興国	6.6	3.7	-0.1	3.7

出所: 2022年10月 IMF 世界経済見通し

世界経済の見通し

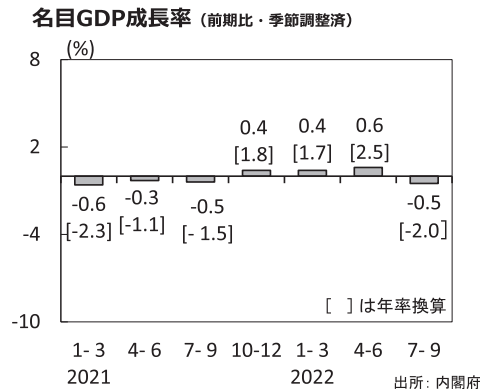
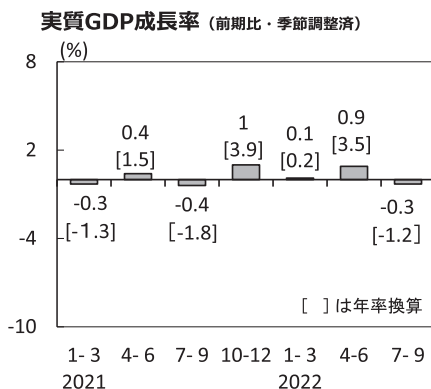
2022年10月世界経済見通し



出所: 2022年10月 IMF 世界経済見通し

景況感・GDP成長率

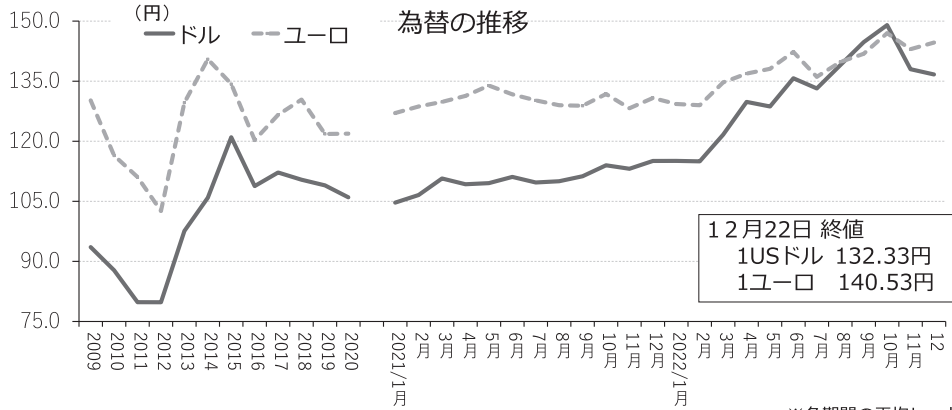
- 感染対策に万全を期し、経済社会活動の正常化が進む中で、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、ウクライナ情勢の長期化や中国における経済活動の抑制の影響などが懸念される。
- 7-9月期実質GDP前年比0.3%減、年率1.2%減。



出所: 内閣府

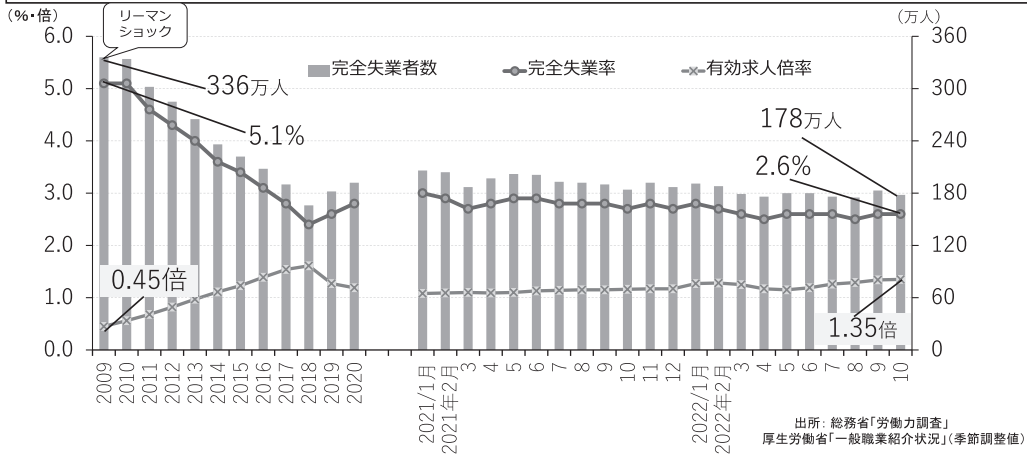
為替

- 2022年以降、対ドルに対して急速な円安が進んでいたが、11月に入り円高傾向になっている。
- 直近(2022年12月22日時点)では、USドル：132円前後/ユーロ：140円前後となっている



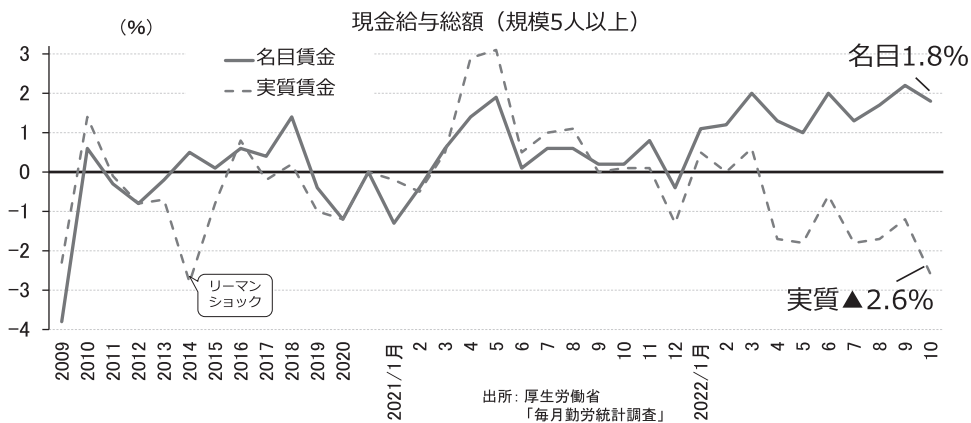
雇用情勢

- 2021年平均の完全失業率は2.8%と、前年と同率 完全失業者数は193万人と2万人増加(2年連続の増加)
- 10月時点の完全失業率は2.6%、有効求人倍率は1.35倍

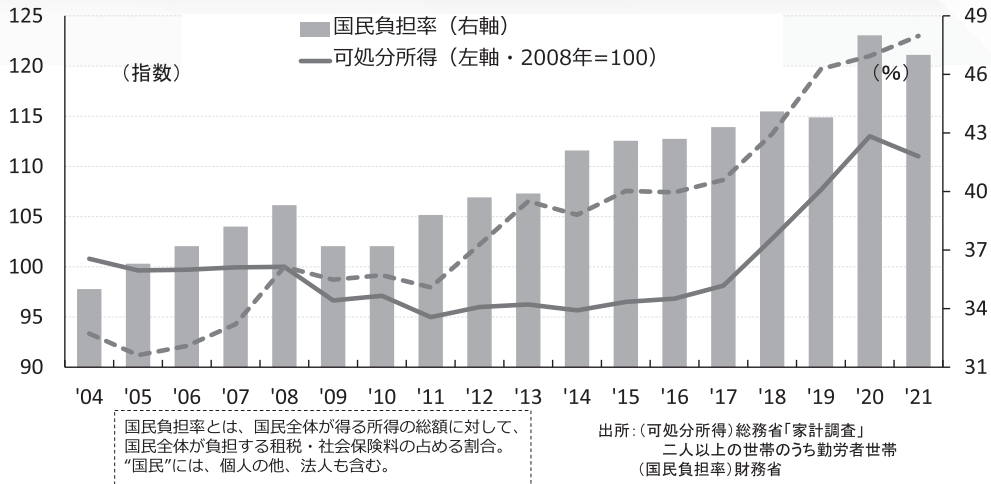


賃金指数

- 名目賃金は10か月連続プラスとなっているが、実質賃金は7か月連続マイナス

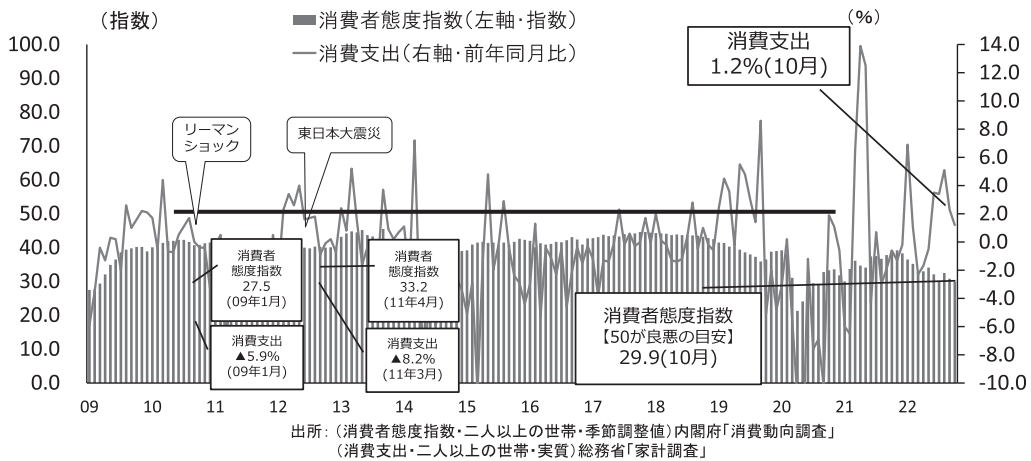


可処分所得

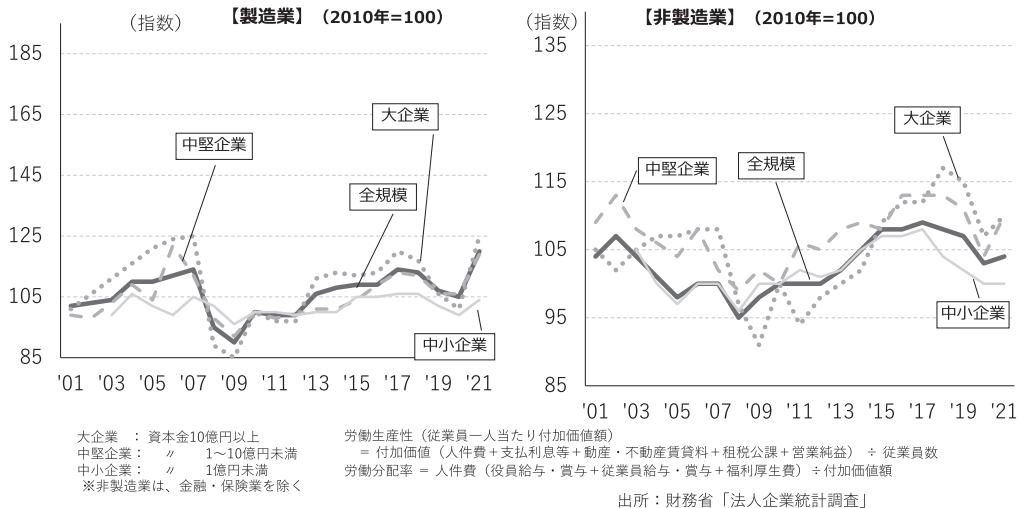


個人消費

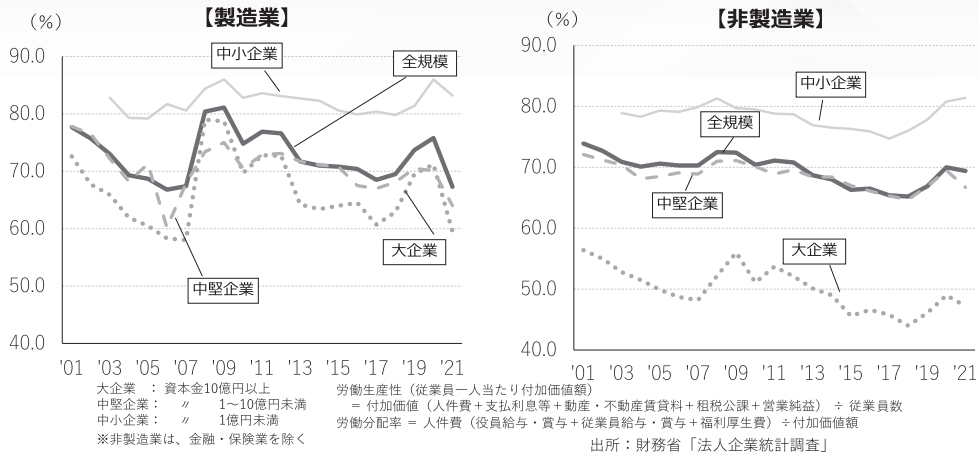
- 2020年の消費支出は2000年以降で最大の落ち込み
- 消費者態度指数も2022年11月時点で28.6であり、依然弱い消費意欲となっている



労働生産性 (従業員一人当たり付加価値額)



労働分配率



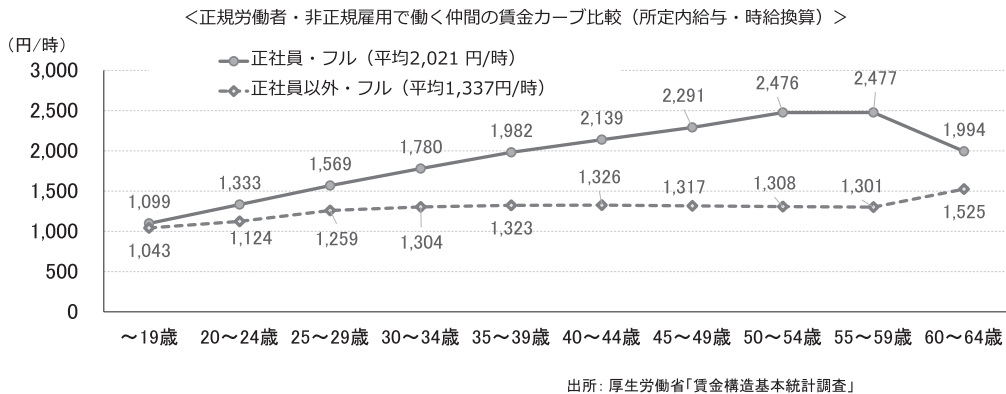
非正規雇用労働者数

- 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



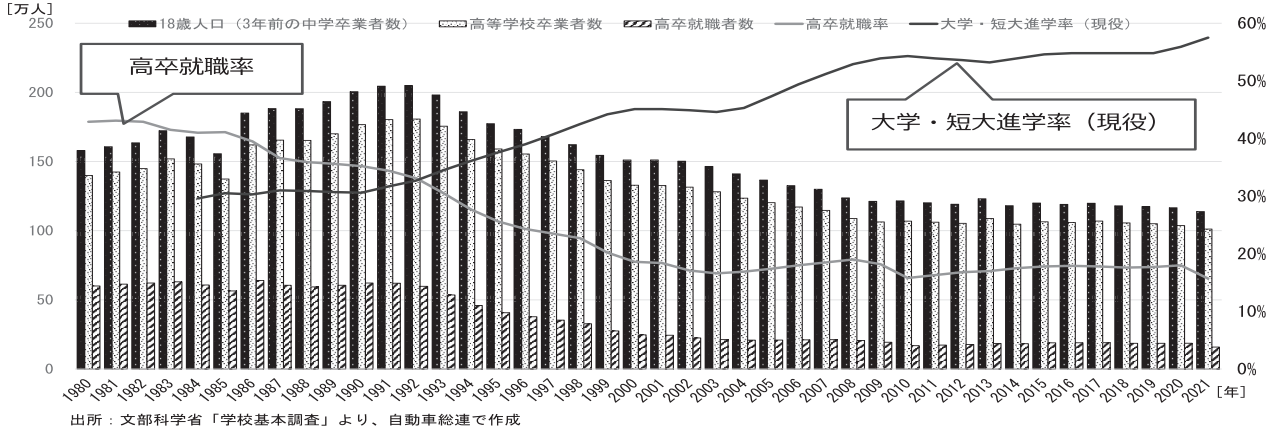
非正規雇用で働く仲間の賃金水準

- 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



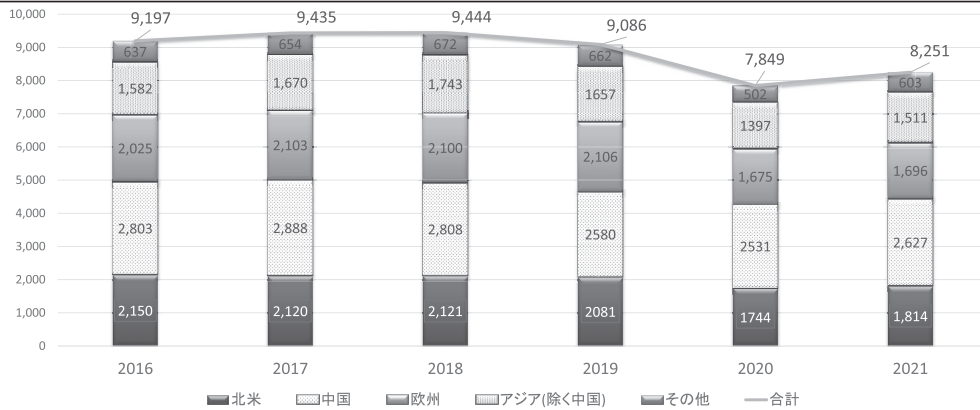
18歳人口及び高等教育機関への入学者・進学率等の推移

- ・ 2021年の18歳人口は約114万人であり、ピーク時の1992年の約205万人から減少が続いている
- ・ 2021年の高卒就職率は15.7%であり、ピーク時の1980年の42.9%以降低下の一途となっている



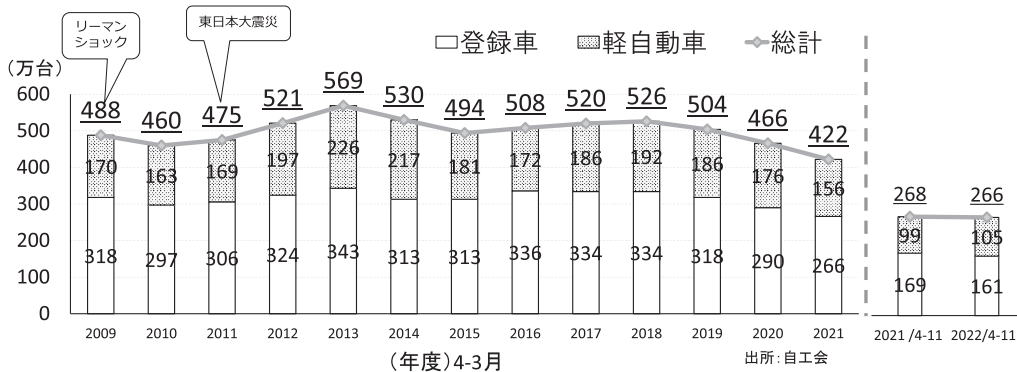
世界各地域の販売（四輪車）

- ・ 2021年世界市場は8,251万台（2020年比 +4.9%）となっているが、コロナ禍以前の2019年比では、1割低い水準が続く



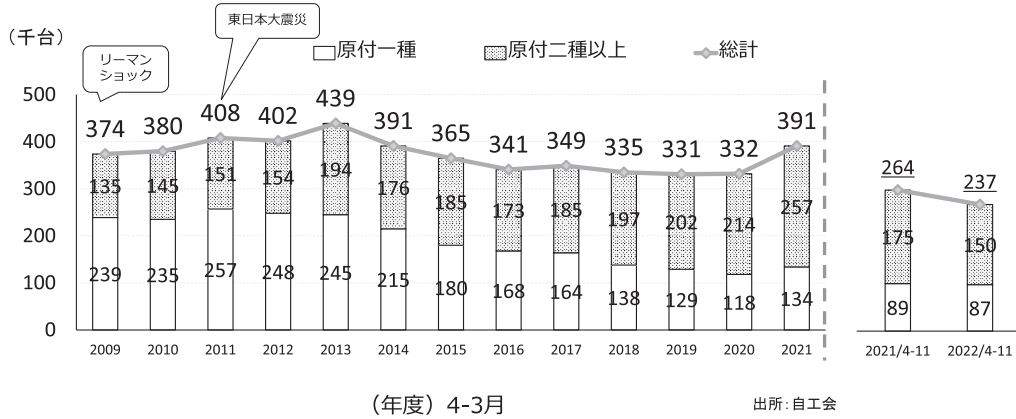
国内販売（四輪車）

- ・ 2021年度は、半導体不足の影響などにより422万台（2020年比 ▲9.5%）
- ・ 4-11月までの国内販売台数は266万台（2021年比▲0.8%）



工場出荷台数（二輪車）

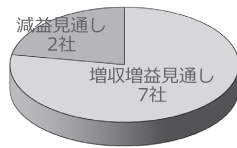
- ・ 2021年度出荷台数は、391千台（2020年比 +17.6%）
- ・ 4-11月までの出荷台数は 237千台(2021年比▲10.0%)



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、52社が増収増益の見通し

<メーカー9社 22年度 業績見通し>

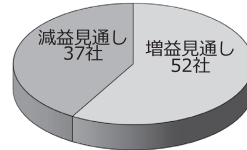


※21年度決算実績では7社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
7社	2社	0社	0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
 ※タイハツ工業、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89社 22年度 業績見通し>



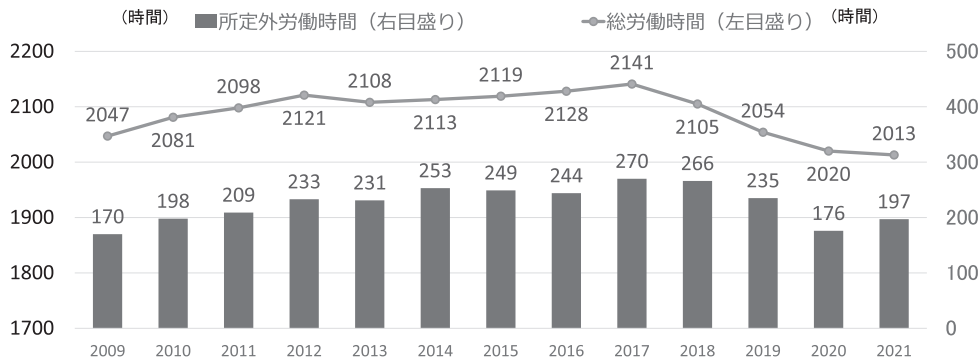
※21年度決算実績では63社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
52社	33社	0社	4社

※営業利益ベース
 ※「会社四季報2023年1集、新春号」より
 ※対象：自動車部品企業上場登録90社
 (うち1社は22/12時点で業績見通し非開示)

総労働時間（自動車総連全体）

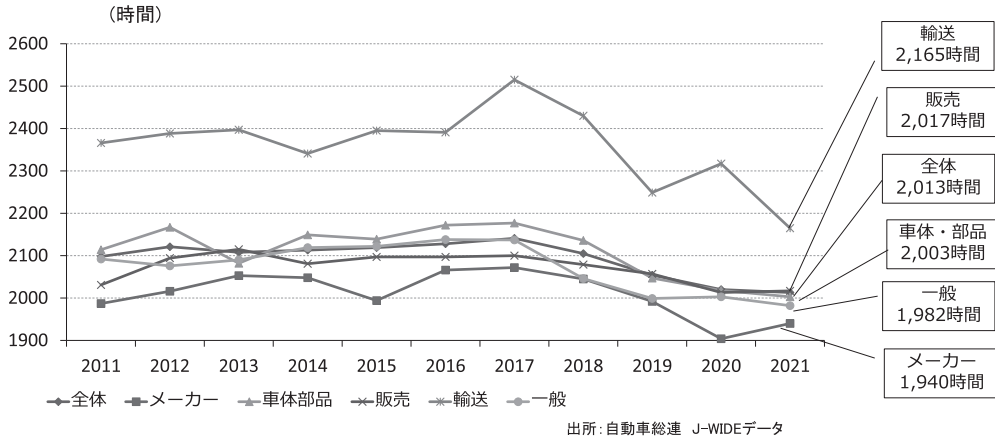
- ・ 2021年の自動車総連全体の総労働時間は2,013時間（前年比▲7時間）と減少であるが、依然高い状況



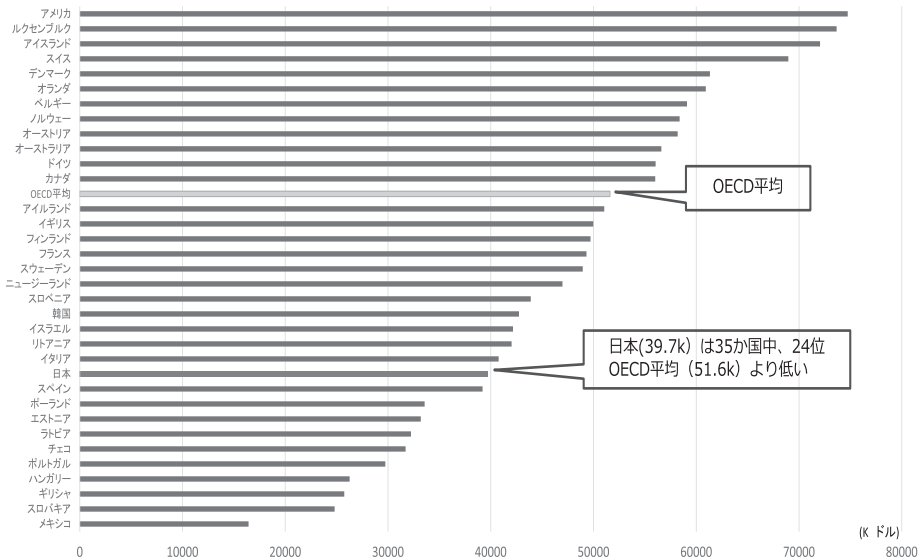
出所: 自動車総連 J-WIDEデータ

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。

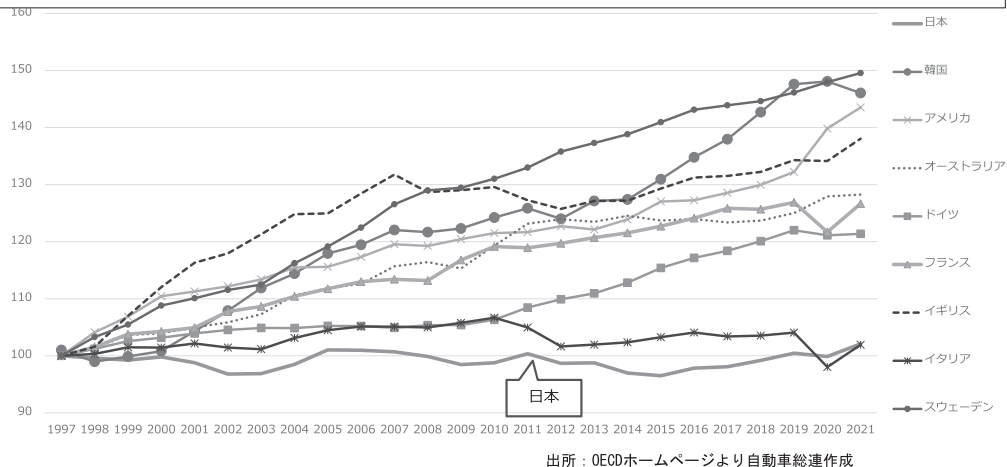


OECD加盟国の平均賃金 (購買力平価ベース)



平均年間賃金 (実質) の国別上昇推移 1997年=100

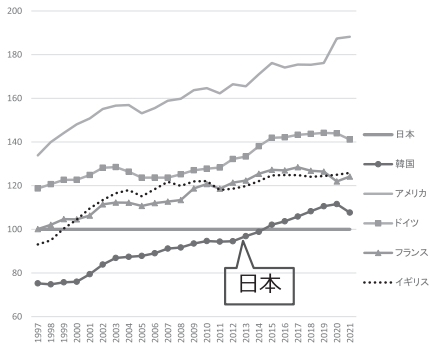
- ・ 日本の賃金は20年以上にわたり停滞している (平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本とイタリアのみ)



賃金の国際比較

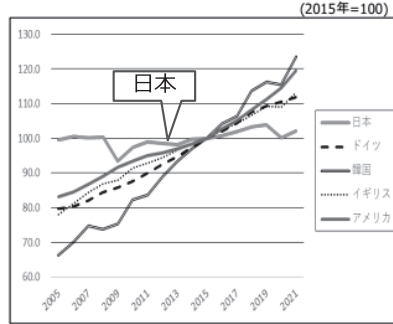
- 平均年間賃金(実質)購買力平価換算は6か国中最下位
- 製造業時間賃金は5か国中最下位

平均年間賃金(実質)購買力平価換算



出所: OECDホームページより自動車総連作成

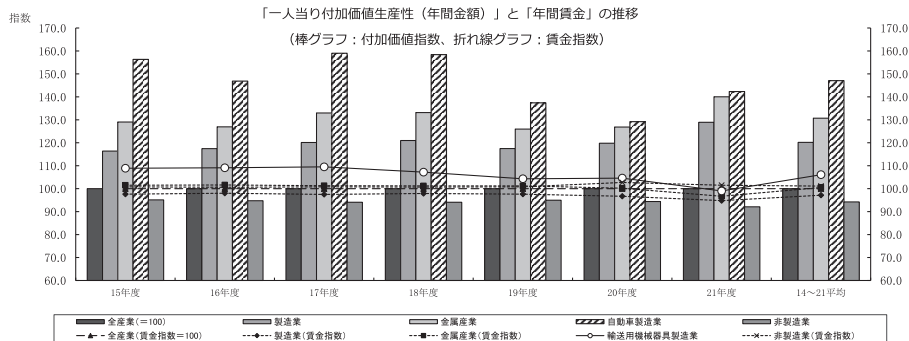
製造業時間あたり現金給与総額指数の推移 (2015年=100)



出所: OECD統計から連合作成
注: 国により賃金の定義および対象者の範囲等異なるため、比較の際は注意を要する

一人当たり付加価値生産性(年間金額)「年間賃金」推移

- 一人当たりの付加価値生産性では、全産業を100としたとき、自動車製造業は平均で150程度
- 賃金は全産業を100としたとき、輸送用機械器具製造業では平均107となっており、付加価値生産性と見合った賃金となっていない



資料出所: 財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎勤統計」、「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」をもとに自動車総連労働政策局が作成
注: 「年間賃金指数」は産業計企業規模計を基準として性・学歴・年齢・勤続を同一条件としたパーセン式によって算出

金属産業の求人意欲の上昇と金属産業への求職意欲の低下

- 金属産業では求人意欲が旺盛となっている一方で、希望職種としての「生産工程の職業」や「販売の職業」に対する就職意欲が失われていることが顕著となっている。

主な職業における有効求人倍率の推移 (倍)

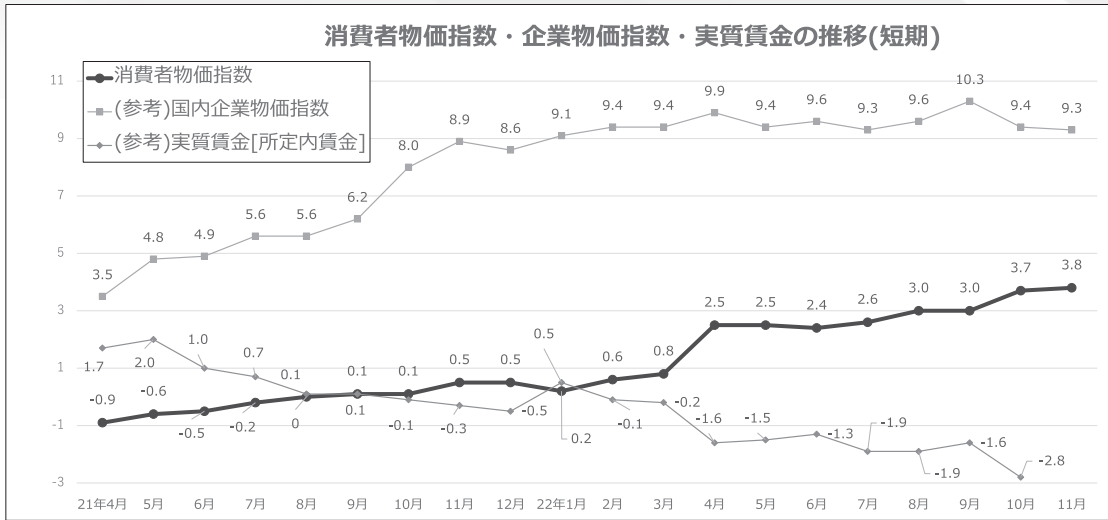
項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<有効求人倍率>	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51
生産工程の職業	1.43	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79
輸送・機械運転の職業	1.71	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.94
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.94	4.90
<2015年度=100>	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1

主な職業における新規求職者数の推移 (月あたり件数)

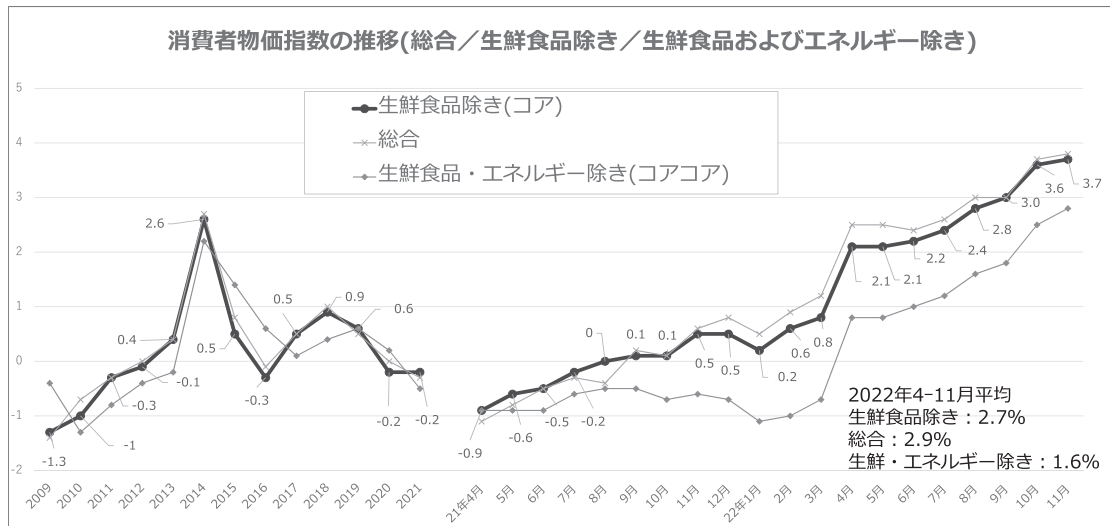
項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<新規求職者数>	458,870	432,443	412,695	394,628	385,062	378,092	379,068
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,062	378,092	379,068
事務的職業	129,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	94,783
販売の職業	41,778	36,228	32,522	29,482	26,868	24,812	23,893
サービスの職業	55,551	1,675	47,859	45,448	42,974	42,500	41,663
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764
<2015年度=100>	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5
建設・採掘の職業	100.0	91.7	71.9	71.9	65.6	65.7	69.6

資料出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局作成を引用

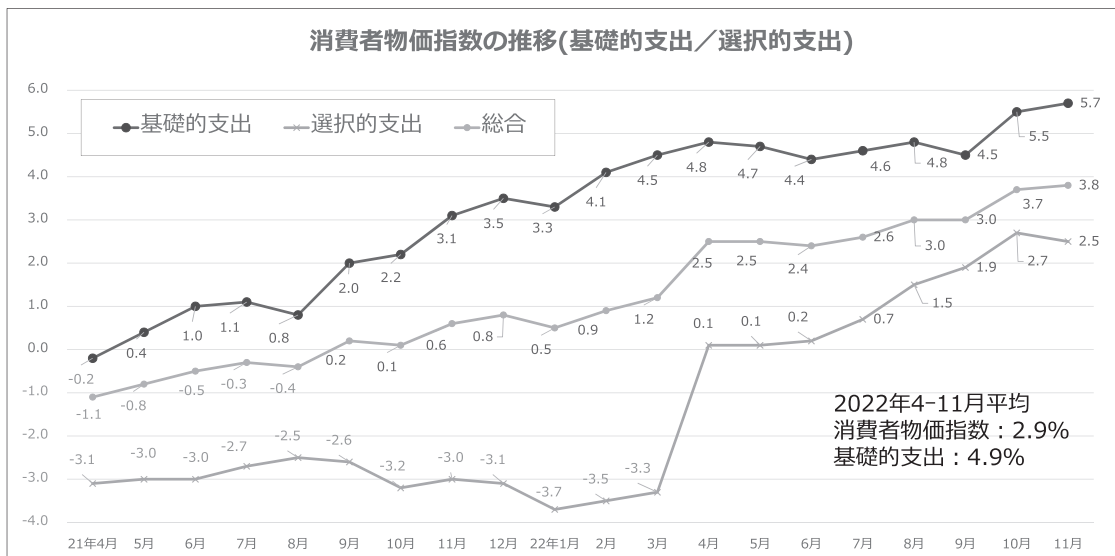
消費者物価指数(生鮮食品除く総合)、企業物価指数の推移(短期)



消費者物価指数推移(総合/生鮮食品除き/生鮮食品およびエネルギー除き)

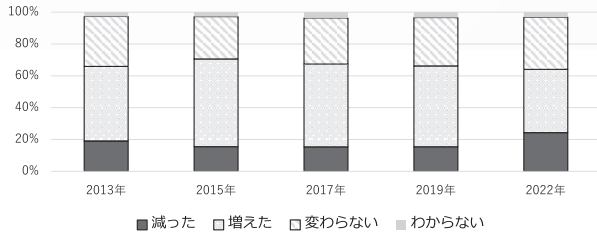


消費者物価指数推移(基本的支出/選択的支出)

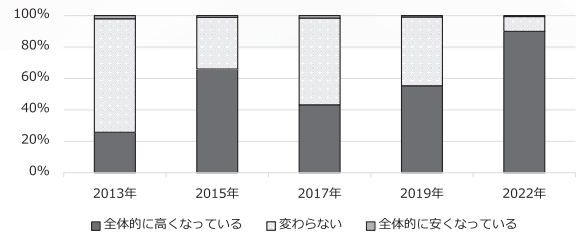


2022年組合員生活実態調査より

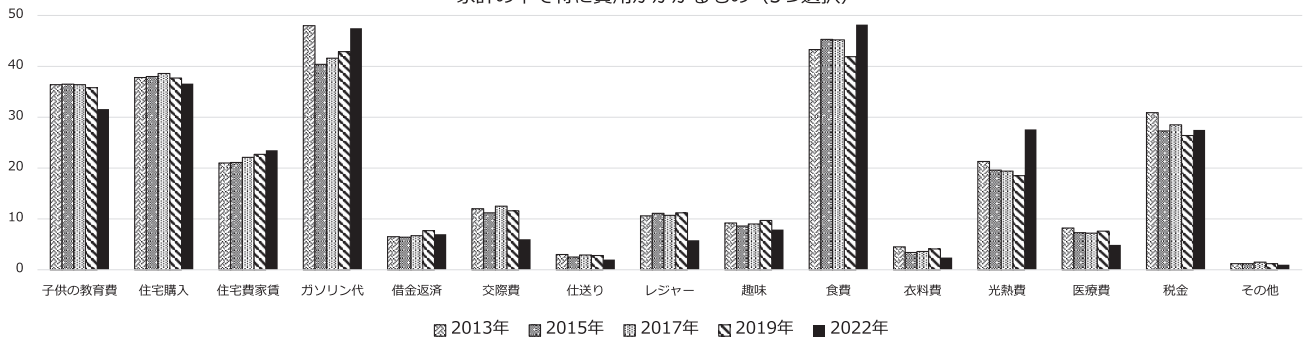
一昨年と比べた世帯の年間収入



物価に対する実感



家計の中で特に費用がかかるもの(3つ選択)



II 2023年総合生活改善の取り組みの方向性

2023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を示すことで、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する必要がある。

2. 現状認識まとめ

(経済・社会情勢)

- 世界経済・日本経済とも、ウクライナ侵略の影響などにより成長鈍化。
 - 日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、2021年時点でOECD加盟35ヶ国中24位。(2020年:22位)
 - 新しい資本主義実現会議において、賃金引き上げに向けた社会的気運を醸成していくことや、価格転嫁による適正な賃金引き上げに向けた論議が始まっている。
 - 全世界でインフレが進んでおり、日本も2022年4月以降、消費者物価指数は前年同月比+2%超えが継続。
- (自動車産業)
- 自動車産業が生み出す付加価値に見合った賃金となっていない実態や、自動車産業を含む金属関係や販売関係の求職者の減少は、産業の持続的な発展のための大きな課題となっている。
 - 新型コロナウイルスや半導体等部品供給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、生産は回復基調にある。
 - 原材料価格の高騰が与える影響は極めて大きく、産業全体の利益最大化や産業内の付加価値の分配が課題となっている。
 - 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。またCNについては自動車産業が受ける影響は極めて大きく、それぞれの企業で製造工程の見直しや省エネ等の取り組みを検討・推進している。

(職場)

- 厳しい環境の中においても、それぞれの職場で一人ひとりが生産性向上に取り組み、労働の質を高め続けている。

3. 取り組みの方向性

<自動車産業・企業の観点>

- ・自動車産業の生き残りに向けては、各企業の生産性向上・競争力強化、そして人材確保に向けた魅力向上が不可欠。
- ・そのためにも、各企業労使での生産性向上に向けた取り組みや働きがいの向上、自動車産業全体の利益最大化、企業規模・業種間における分配構造の歪みの是正に向けて取り組んでいく必要がある。

<働く者の（組合員の）観点>

- 足元の物価上昇局面を踏まえれば、働く者の生活を維持する観点や、労働の価値を守る観点を重視して今次取り組みを進めていく必要がある。
- その中でも物価上昇の中身に目を向ければ、消費性向が高い層や可処分所得が比較的低い層など、物価上昇が生活に与える影響の大きい組合員の処遇改善を図ることがより強く求められている。
- 働くことを通じて自己実現が実感できることや、企業の成長を通じて自らの成長が感じられる職場が求められる。

- ・自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決に向け、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と持続的な発展に繋げていく。
なお、2022年総合生活改善の取り組みにおいて労使で共有した課題については、通年での協議などを通じ早期解決を図っていく。
- ・とりわけ自動車総連・各労連やメーカー等の大企業においては、産業全体の課題や中小単組の賃金引上げに向け何をしなければならないかという観点のもと、早期に産業労使・企業労使間で論議を深め、課題解決に向けた環境整備を図る。

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。

【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

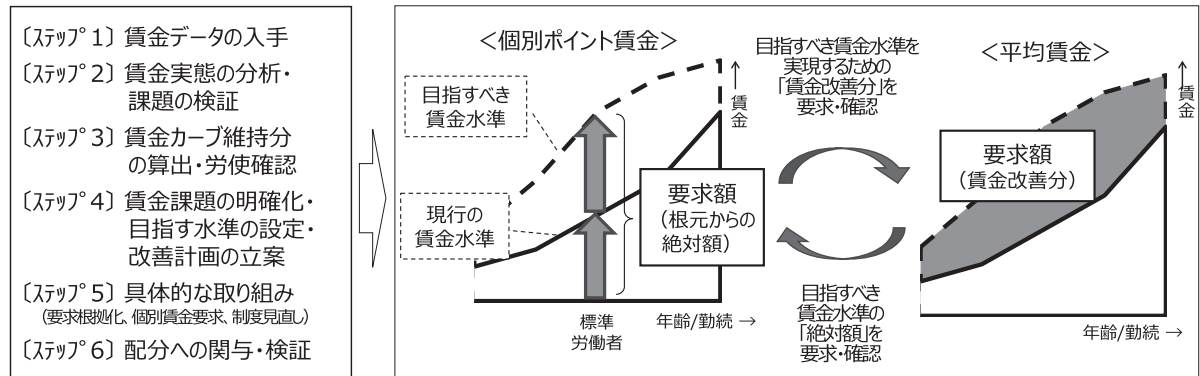
生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする

(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。
- ・物価上昇が生活に与える影響を注視するとともに、実質賃金の低下による労働の価値の低下を防ぐ観点を踏まえ、積極的に取り組む必要がある。
- ・全ての単組は、引き続き賃金課題の解決や物価上昇の観点、働く者の総合的な底上げ・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、社内での賃金・働き方・制度における雇用形態間格差、男女間格差等についても点検を行い、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

- ・同一価値労働同一賃金の観点や同じ職場で働く仲間の観点から、賃上げを中心とした労働諸条件の向上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・課題の解決と、生活および労働の価値の維持・向上を目指し、求める経済社会の実現や将来不安の払拭、人材確保等による競争力強化を通じた産業の持続・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)
① 賃金センサスプレミア (第1基準)	323,200円	370,000円
② 自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円
③ 自動車産業アドバンス (第3基準)	254,000円	308,000円
④ 自動車産業目標 (第4基準)	239,000円	284,000円
⑤ 自動車産業スタンダード (第5基準)	220,000円	262,000円
⑥ 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、物価上昇分、人材確保、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^{*1}に向けて中長期で取り組むことや、物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値^{*2}を守ることとし、自ら取り組むべき賃金水準を要求する。

※1 人材の維持・確保に向けた賃金水準の引き上げ

成長意欲・やりがい向上に向けた賃金水準・賃金カーブの引き上げ
グループ各社・同業他社・自動車総連基準との比較による賃金格差の是正
働き方や役割・責任に見合った賃金水準の引き上げ 等

※2 ○消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）

- ・2022年4月～11月平均：前年同時期比+2.7%
- ・2022年度見通し（2022年10月時点日銀見通し）：21年度比+2.9%

○実質賃金（所定内賃金）

- ・2022年4月～10月平均：前年同時期比-1.8%

○自動車総連内の実質賃金の実態

- ・2022年実在者平均（18～59歳）-2.5%
- ・30歳 -2.7% 35歳 -2.4%

※2021年と2022年の総合生活改善の取り組み実績をJ-WIDEから抽出

○各単組において確認した、物価上昇が組合員の生活に与えている影響 等

【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、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。
- 間接雇用で働く仲間に対しても、関与・対応力を高める取り組みを進めていく。

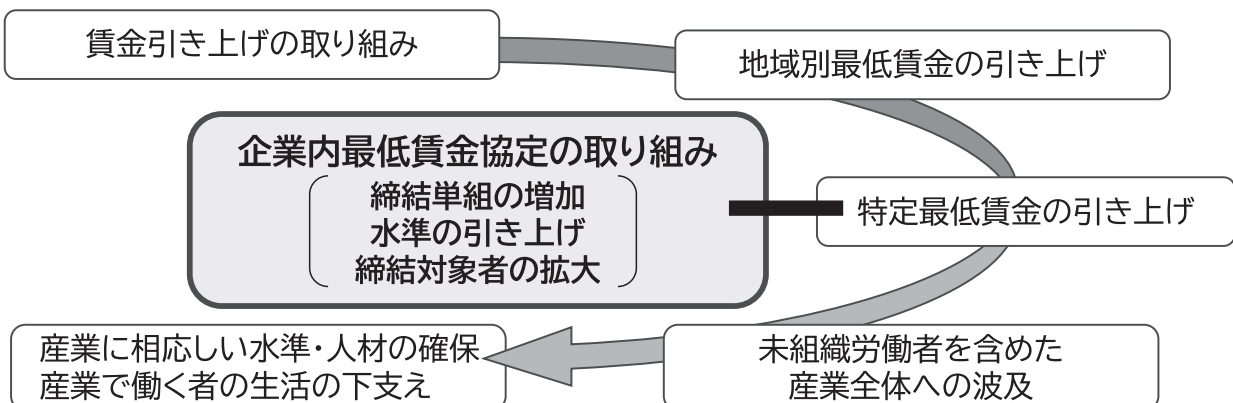
- 【*1】「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支えする中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、30歳・高卒・勤続12年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・3人世帯とする。
- 【*2】「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩へ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. 企業内最低賃金

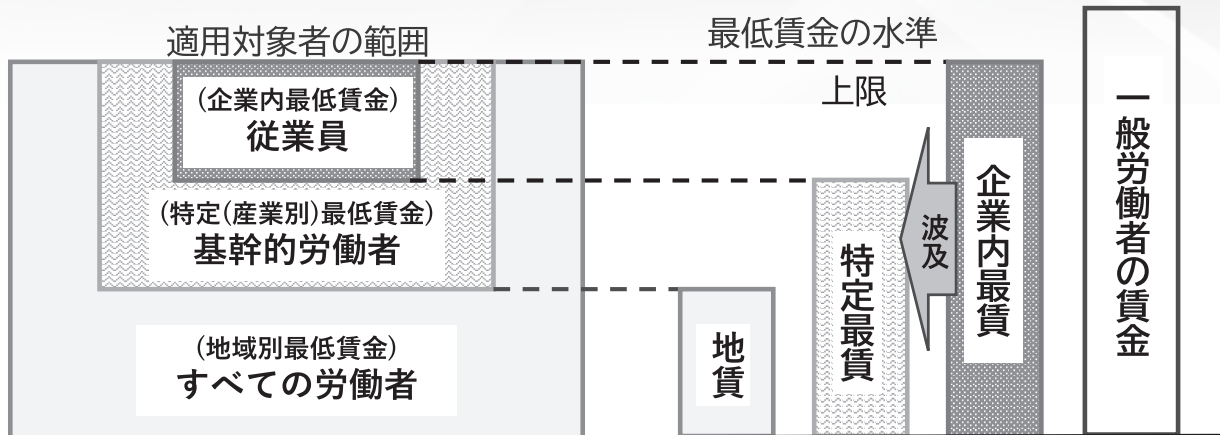
(1) 基本的な考え方

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	○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961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円程度となることが見込まれる。

〈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。
- つについては、「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、「物価上昇から生活を守る」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、地域別最低賃金が急速に引き上がっている観点や、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。
- なお、企業内最賃の引き上げが賃金カーブに与える影響も考慮した上で、企業内最賃と月例賃金の引き上げを積極的に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「173,000円以上」とする。
 - なお「173,000円以上」の目標設定が困難な場合は、168,000円以上を目指して取り組むこととする。
 - ・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。
 - 取り組みにあたっては、JCMの最低到達目標・中期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、168,000円：32.1%、173,000円：9.3%、177,000円：6.4%

※JCMは、最低到達目標を「月額177,000円（時給1,100円）」とし、中期目標を、「月額193,000円以上（時給1,200円以上）」としている

※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

3. 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 176,000円	25歳 189,500円	30歳 214,500円	35歳 239,500円
40歳 255,500円	45歳 265,500円		

2022年（参考）

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		

4. 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、誰もが働きがいの持てる職場を目指し、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。

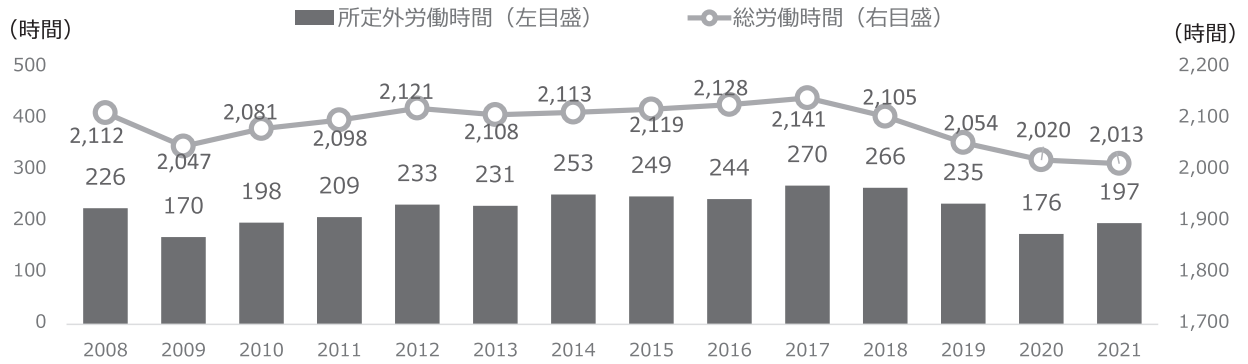
(2) 取り組みの考え方

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への更なる対応が求められている。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、自動車産業の永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、P20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、「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

〈働き方改善の取り組み〉

- 産業の変革期やコロナ禍がもたらした新たな時代の働き方を更に前進させるべく、全ての職場における働き方の改善や多様な働き方の実現、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（第2次）」の「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（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 (案)

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
<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) ・働きがいや生産性向上に繋がる働き方 (チャレンジできる職場風土や意識改革、効果・効率的な働き方など) ・作業環境の改善 (防寒・暑熱対策や暗さ、ムリな作業体勢の是正など) ・職場体制の整備 (管理スパンの見直し、業務・作業負荷の平準化) ・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) ・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)

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

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、更には原材料価格の高騰など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・頑張りに報いる観点や、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。
- 「2022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、関与・対応力を高める取り組みを進める。
 - 【*1】第29期（前）#13中執（2022.6.15）「2022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・組合規約の内容を把握するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。

7. 付加価値の適正評価に向けた取り組みについて

産業の永続的な発展に向けて

めざすべき姿

- 自動車総連は、産業の永続的な発展に資する活動を継続し、そこで働くすべての仲間とその家族の幸せを高めていくことに全力を挙げて取り組む

環境認識

- 産業を取り巻く環境
 - 産業の変革期→電動化シフト、製造の付加価値低下
 - カーボンニュートラルの取組みの加速、デジタル化の進展
 - 新型コロナウイルスの影響への対応（半導体など）
- 産業の課題認識
 - 慢性的な人手不足、クルマ離れ、産業の魅力低下
 - 所有から利用へのシフトなど

局の役割

- 将来にわたって持続可能な魅力ある自動車産業の実現させる
 - 付加価値の最適循環による産業全体の底上げ
 - 中小含めた産業全体の環境改善、体質強化（重点）
 - 業種別課題への取組み
 - 次世代へ魅力を伝える取組み
- 安心して生き活きと働き、生活できる職場と社会を実現させる
 - 多様な働き手が安心して活躍できる職場づくり
 - 雇用問題および人材不足への対応

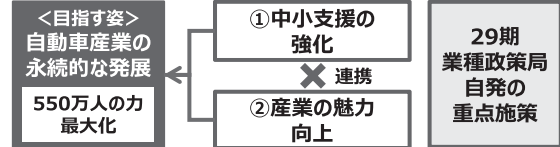
重点取り組み

- 取り巻く環境や、業種政策局の役割などを踏まえ、自発の重点施策として取り組むべき方向性を下記に整理し、自動車総連一体となって取り組みを加速させていく

- 中小支援の強化に向けた取組み（方針抜粋）
 - 産業の変革期のなか、産業全体の競争力を強化するためには産業の基盤を支える中小企業の底上げが不可欠であり、適正取引の推進などの業種別課題に向けた取組みが必要

- 産業の魅力向上に向けた取組み（あり方議論踏まえ補強）
 - 産業の永続的な発展に向けては、産業自体の魅力を高める取組みが必要であり、労働条件の向上や環境整備に加えて、幅広い年齢層に対する更なる取組みが必要

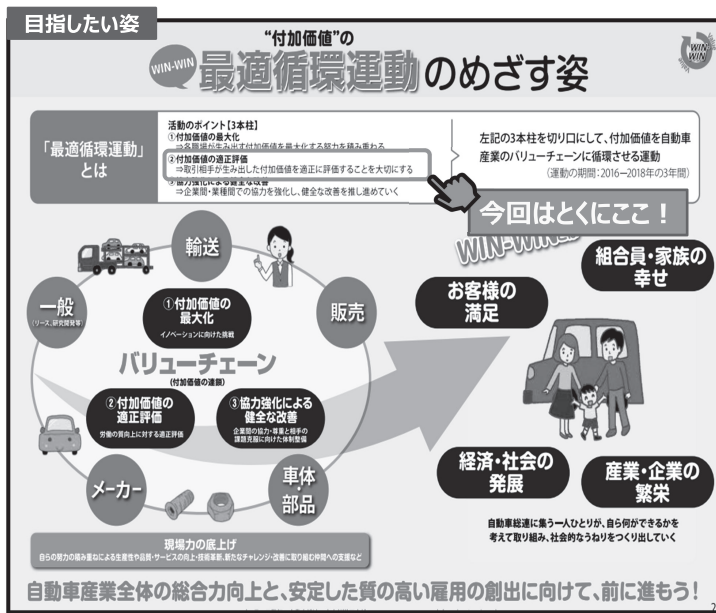
- 重点取り組みイメージ（※各論は次頁以降）



中小支援強化に向けて

目的	対応の方向性		具体的な取組み（テーマ）
産業で働く 550万人の力の 最大化	産業基盤の 強化	人材活躍	① 産業を支える人材活躍スキームの構築
		CNの推進	②-1 CN推進に向けた足元固め ②-2 中小企業の困り事解決
中小含めた 産業全体の 環境改善・ 体質強化	環境整備	デジタル化の 推進	③-1 よりよい働き方に向けたデジタル化の在り方 ③-2 付加価値最大化に資する取組みのサポート
		体質強化	④ 付加価値の適正評価に向けた取組み
	政策実現・ 課題解決	⑤ 中小支援強化に向けた取組み（個別展開）	

取り組みの考え方(前提)



付加価値の適正評価について

■「取引相手が生み出した付加価値を適正に評価すること」

- 受注側が生み出した付加価値を、発注側は適正に評価し、価格に反映させる。
- 原材料、エネルギーコスト、労務費などが高騰した分が価格に反映されないということは、付加価値の棄損にあたり得ることを発注者は意識する必要がある。

取り組みを進めるにあたって

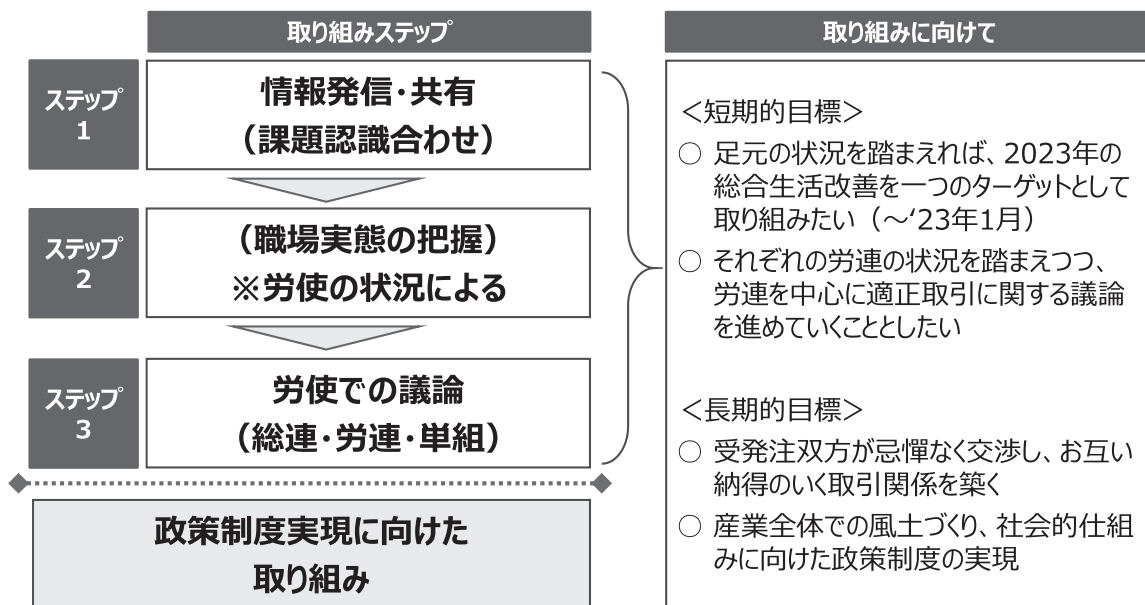
■「自動車・自動車部品取引にまつわるみんなで動き、流れをつくる必要がある。」

- 生み出された付加価値はバリューチェーンの中で循環しており、その創出は連鎖的なもの。
- 循環のどこかに「歪み」が起こると、バリューチェーン全体に影響が及んでしまう可能性がある。
- だからこそ、付加価値の最適循環に向けた取り組みは業種に関係なく、みんなで取り組む必要がある。

取り組みの方向性(案)

	課題	取り組みの方向性(案)
社会動向	<ul style="list-style-type: none"> ○ エネルギーコストや現材料価格などの上昇を踏まえれば、社会全体として更なる取り組みが必要 ○ 中小の賃上げに向けては、適正取引が不可欠 	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ※労連の状況を踏まえつつ、今後取り組みを進めていくこと ➢ 組織内の情報発信強化 ➢ 生み出された付加価値を認め合う風土や仕組みづくり ➢ 価格転嫁などについて忌憚なく交渉できる風土づくり(交渉せざるを得ない仕組み) <p>中長期</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ありがたい姿として、平行して検討を進めていくこと ➢ サプライチェーン全体で、適正取引ができていない企業が報われる仕組み・ルールの構築(政策制度の実現) ○ 経営者団体との意見交換
産業実態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自動車産業においては、労務費およびエネルギーコストの上昇分の価格転嫁が必要 ○ 下請企業から、価格交渉を持ち掛けられる環境整備が必要 ○ 価格改定(値引き)が前提となっている商慣習の改善 	
職場実態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中小含めた産業全体の体質強化が必要 ○ 処遇や働き方の改善に向けては、産業全体で付加価値を適正に評価する取り組みが必要 ○ とりわけ、適正取引においては、足元の実態を踏まえれば、優先度を上げた取り組みが必要 	

取り組みステップ



今期の取り組み

	22/10	11	12	23/1	2	3	4	5	6	7	8	
総連	▽中執（今回） ▽21中企庁セミナー ⇔ 経営者団体へ要請 ⇔ 経営オルグ（対OEM） ⇔ 他産別・省庁へのヒアリング				▽部工会との労使会議 ▽価格交渉促進月間（3月）リマインド				価格交渉促進月間（9月）リマインド ▽公正取引委員会セミナー（仮） ⇔ 29期後半期振り返り 30期以降の取り組み企画 ▽中執			
取り組みの進捗を中執・部会等を活用し、総連から労連に展開												
労連	⇔ 取引実態・課題の把握、労連の方針検討、労連台での労使会議の実施（～23/1）											
単組	適宜、労連からの情報を単組に展開											

8. 人権デュー・ディリジェンスについて

- 金属労協第61回定期大会（2022年9月8日開催）で報告された「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」について、取り組みの必要性や考え方を労使で理解した上で、労働組合として積極的に参画・関与していく必要がある。
- 海外事業における取引実態や、グローバルサプライチェーンの状況などを確認し、課題がある場合は、課題解決に向けて労使で積極的に取り組むこととする。
- 取り組み時期にあたっては、総合生活改善の交渉の場にこだわらず、各単組の状況に応じて、会社側と十分な論議・確認ができるタイミングで設定することとする。

人権デュー・ディリジェンスとは

企業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うことです。

人権デュー・ディリジェンスにおいて、労働組合は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO「他国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」などに則り、

- 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス※」への参画
 - 苦情処理・救済システムへの参画
 - グローバル・バリューチェーンにおける人権侵害撲滅に向けた関与
- といった役割を果たしていく必要があります。

【※プロセス】

- ①人権侵害が絶対に起こらないよう、企業としての方針を確立する（コミットメント）。
- ②発生している人権侵害や、発生する危険性のある人権侵害を徹底的に洗い出す（特定する）。
- ③発生している人権侵害を是正し、再発防止を徹底する。発生する危険性のある人権侵害を防止する対策を策定し徹底する。予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対応する。
- ④人権侵害を受けた者に対し、謝罪、被害回復または地位復帰、適切な補償を行う。
- ⑤人権確保の状況や人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況について、調査・追跡検証を行い、評価し、報告し、監査を受ける。
- ⑥人権確保の状況や人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況について、公表する。

9. 上部団体の連携、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、産業変革期や働き方の変化を踏まえ、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」や企業内最賃、働き方の改善などに取り組む。とりわけ、賃金については、自ら目指すべき賃金水準の実現に向けて取り組むとともに、物価上昇による生活への影響や実質賃金の低下に伴う労働の価値の低下を防ぐべく、積極的な引き上げを求めていく。加えて、これまで取り組んできた中小単組の底上げ・底支え、格差是正の取り組みを更に前進させるべく、適正取引を含めた付加価値の最適循環などについて、労使で論議を行っていく。

2) 車体・部品部会

【月例賃金の取り組み】

- 総連全体方針に基づき、生産性運動に関する三原則の観点や人材確保の観点、足元の物価上昇、各単組の目指すべき賃金の取り組み状況などを踏まえ、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。
- 付加価値の最適評価の取り組みを推し進めるためにも、メーカー労使の論議状況の共有や個別労使での十分な話し合いを行い、付加価値の最適評価および総合生活改善の成果に結びつけ、自社・産業の魅力向上や人材の確保・定着に繋げる。

	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。

【企業内最低賃金協定の取り組み】

- 全体方針に基づき、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92.4%、平均締結額165,524円

【働き方の改善】

- 全体方針に基づき、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。

【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

各項目の取り組みにおいて各労連は、総連との連携を密に行い、加盟単組に対し継続的にサポートを行っていく。

【月例賃金の取り組み】

- 総連全体方針に則り、生産性運動に関する三原則の観点や人材確保の観点、足元の物価上昇、各単組の目指すべき賃金の取り組み状況などを踏まえ、賃金課題をより明確に把握し、「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。

- サービス職の魅力向上に向け、賃金水準や賃金課題を労使で確認しつつ、賃金データの充実化・分析等を通じた処遇改善に向けた取り組みを引き続き進めていく。

【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、協定未締結の単組については、企業内最低賃金の意義や重要性を経営側に対し丁寧に説明し、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83.4%、平均締結額163,411円

【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「新たな働き方」も踏まえた観点で働き方改善を実現するべく、労働諸条件改善の取り組みや通年の取り組みと併せて今次取

り組みにおいても継続的に労使での話し合いを進める。

【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、交渉の長期化は有利に働くことはないという意識で回答指定日遵守の重みを引き続き粘り強く訴えていくとともに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、賃金引上げを軸とした人への投資を推し進めていく。
- 歩合制の強い賃金制度については、現行の制度を継続した場合に自社の人材確保や魅力向上に値するものなのかといった観点に基づき、労使で論議を行う。
- その上で、より生活の安定が担保できる魅力ある賃金制度（固定給割合が高い）が必要な場合には、その確立に向けて、計画性を持って労使で論議を行っていく。
- 産業を取り巻く環境が依然、先行き不透明な状況の中、総合生活改善の取り組みを着実に進めるための環境整備とその先にある産業の魅力向上に繋げていくために、付加価値の最適評価に向けた論議を労使で行う。

【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ついて、労働諸条件改善の取り組みや通年の取り組みと併せて継続的に取り組む。
- 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。
- 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、2024年4月からの法改正（経過措置解消）に対し、コンプライアンスの観点から自動車総連36協定締結方針に則り、2023年1月までには確実に960時間以下で締結することに取り組む。
更に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、各単組の状況を踏まえながら引き続き計画的に取り組む。

【企業内最低賃金の取り組み】

- 全体方針に則り、労連のサポートのもと、企業内最低賃金の意義や重要性を経営側に対し丁寧に説明し、経営側の理解促進に繋げていく等、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

	2021年	2022年
輸送部門	51.9%	48.3%
総連全体	82.7%	84.3%

【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

- ・世界経済は、各国における金融引き締め政策や地政学的リスクなどによる減速への懸念もあり、注視が必要である。
- ・日本経済は、ウィズコロナの新たな段階への移行が進められる中、景気が持ち直していくことが期待されているものの、円安や燃料費高騰などの影響を受け、生活必需品を含めた物価上昇局面が続いている。
- ・半導体供給については、一時期に比べ回復基調にあるものの、国内四輪販売の需要を満たすまでには至っていない。また、中国によるゼロコロナ政策の継続による更なる部品供給の停滞などへの懸念を払拭するまでには至っていない。
- ・国連による気候変動対策会議であるCOP27（2022年11月／エジプト）では、自動車に特化した論議は行われなかった。しかし、COP26（2021年11月／英国グラスゴー）では、コアとなるコミットメント（世界全体で2040年までに、主要市場で2035年までに、新車販売の100%を電気自動車と燃料電池車のみとする）への署名は、自動車主要国を除く23か国に留まったものの、欧州連合（EU）は、ハイブリッド車を含む内燃機関自動車の新車販売を2035年に事実上禁止することを正式に決定（2022年10月）するなど、電気自動車や燃料電池車への移行論議が加速している。
- ・そして、国内二輪販売については、2021年、6年ぶりに40万台超となったものの、半導体など部品不足の影響を受け、伸び幅が限られてしまっており、四輪同様、先行きは不透明な状況にある。また、脱炭素の流れも二輪にも及んでおり、交換式バッテリーの採用など、電動化に向けた様々な取り組みが進められている。
- ・自動車総連としては、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の継続利用も有効な手段のひとつであり、現実的な政策として、多様な選択肢を前提とした議論を進めるべきと主張を続けてきた。経済産業省はe-fuelの早期普及を目指し、官民協議体を9月に立ち上げ、商用化を推進するワーキンググループでは、2023年夏にも自動車などモビリティを中心とした合成燃料の商用化に向けたロードマップを策定するとしている。
- ・日本政府へは、日本の立場が理解されるよう、国際会議などの場にて強いリーダーシップの発揮を求める。併せて、急速なグリーン化の推進に伴う産業の構造転換・雇用確保に向けた支援や対策等を引き続き強く求めていく。
- ・自動車関係諸税の簡素化・ユーザーの負担軽減については、電動車普及促進の足かせとならぬよう、これまで以上に必要性が増している。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災害対策も含めた「地域独自の魅力あるまちづくり」の推進が求められている中、令和5年度税制改正を最大のヤマ場と位置づけ、関係省庁や関係諸団体との連携はもとより、自動車総連本部および地協、労連、地方を含めた組織内議員が連携しつつ、活動を前倒にて実施してきた。
- ・そのような中、車の電動化に伴い燃料に関する税収が減少傾向にあることを踏まえ、与党税制調査会は走行距離に応じて課税すること（走行距離課税の導入）も一つの選択肢として論議を進めてきた。自動車総連は、特に地方で暮らす自動車ユーザーへの負担がさらに過重となることに加え、安定した物流、自由な移動、更には地方活性化を阻害することにもなることから、税収ありきの論議、そして走行距離課税等を含めたEV・FCVに対する自動車税のみなし課税の見直し（増税）については、断固反対の立場にて取り組みを進めてきた。
- ・また、半導体不足などを背景とした新車納期の長期化や、減税基準の見直しに伴う販売現場での混乱な

どを踏まえ、喫緊の課題への対応として、エコカー減税やグリーン化特例の現行基準での延長の必要性について訴えてきた。

- ・抜本的に見直すと言われていた令和5年(2023年)度与党税制改正大綱においても、コロナ禍にある日本社会・経済状況を踏まえ、自動車関係諸税に関する抜本改革に向けた論議が先送りされたことは、一般財源化され既に課税根拠を喪失しているにも係らず、複雑かつ過重で不条理な自動車税制の課題を先延ばしするだけでなく、自動車がなくては生活できない地方や高齢者の自由で安全な移動と言った課題に向き合わず、用途が広がっているなか、担税力に応じていない不公平な税負担を引き続き課す結果となったことから、第211回通常国会においても、簡素化・自動車ユーザーの負担軽減に向けた論議を求めていく。
- ・「走行距離課税」や「モーター出力課税」など、EV・FCVに対する自動車税のみなし課税の見直し(増税)については、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」で具体的な記載までには至らなかったものの、税収確保ありきでの考えに加え、依然として自動車ユーザーという枠内に留まった原因者負担・受益者負担という考え、そして、具体的制度の枠組みに関する検討や税負担の公平性については早期に確保すべく検討を行うという記載があることから、今後も引き続き顧問議員や関係省庁等とも連携を図りつつ、適宜、対応を図っていく。
- ・複雑かつ過重で不条理な自動車関係諸税の簡素化・ユーザーの負担軽減を前提に、総額3.1兆円規模の減税を行ったうえで、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、走行距離課税等を含めたEV・FCVに対する自動車税のみなし課税の見直し(増税)には、断固反対である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のと考えるのもと、来るか社会の未来創設につながる「地域独自の魅力あるまちづくり」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約5,900億円の早期全額返還を引き続き求めるとともに、完済に向けた具体的ロードマップの明示を求める。併せて、新たな賦課金を自動車ユーザーに求めるにあたり、被害者救済事業対策・事故防止対策に係る取り組みの現状および課題について積極的に情報を発信し、その必要性について丁寧な説明を行うなど、自動車ユーザーの理解を得ることを求めていくとともに、自賠責審議会においては、賦課金を含んだ自賠責保険料総支払額の増額にならぬよう、取り巻く環境も踏まえ、論議に参画していく。
- ・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

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211回通常国会では、令和5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など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(後)政策実現取り組み項目〉

✓「地域独自の魅力あるまちづくり」を大前提とし、地域と国とが連携して取り組める項目

- ▶ 電動車普及促進に向けた対応
 - ・電動車普及に向けたインフラ整備
 - ・電動車の購入・保有に対する税制優遇や補助金制度の導入および拡充
 - ・産業の構造転換・雇用確保に向けた支援や対策
- ▶ 災害などへの対応を踏まえたインフラ整備
- ▶ 危険な通学路への早期対応

✓ 自動車産業で働く魅力向上

- ▶ 整備士、ドライバーとして働くことの魅力向上
- ▶ 適正な価格転嫁等が進む環境の整備

✓ 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〉

- ① 現下の経済・社会情勢を踏まえた2023年度予算編成と2023年度税制改正実現の取り組み（税による所得再配分機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- ② 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 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 すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡大に向けた取り組み
- ⑤ あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- ⑥ 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

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

✓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15日（水）までとする。
- 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22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22日（水）
第2回統一交渉日	：	3月1日（水）
第3回統一交渉日	：	3月8日（水）

(4) ヤマ場の日程

- 2023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1日（水）
第2回 中央戦術委員会	：	2月27日（月）
第3回 中央戦術委員会	：	3月11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27日（金）
部工会との産業労使会議	：	2月7日（火）

- 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。

以 上