

2023年2月15日
自動車総連

自動車総連 記者説明会次第

2023年総合生活改善の取り組みについて

～みんなでつくる明るい未来！

高めよう！労働の価値 認め合おう！お互いの付加価値～

○日 時：2023年2月15日（水）16:00 ～ 16:30 目途

○場 所：View-well Square（ビューウェル スクエア）

○次 第：

1. 会長挨拶（金子会長）
2. 取り組み状況説明（並木事務局長）
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：企画総務局局长）	増田 全孝

○配布資料：

- ・ 2023年総合生活改善の取り組みについて **補足資料**
- ・ 2023年総合生活改善 第1回中央戦術委員会 <確認事項>
- ・ 2023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 791,000人
- ・ 加盟組合数 1,029組合（2023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

組合名	要 求			
	個別賃金水準(円) 1行目:若手技能職 *1 2行目:中堅技能職 *2	平均賃金要求	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)
トヨタ	317,490 397,240 423,120*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 事技職 指導職 : 9,370円 業務職 業務職1級 : 4,670円 技能職 EX級 : 5,470円	6.7	<賃金> スキルド・パートナー会員:一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。 パートタイマー会員、シニア期間従業員会員:一般組合員の交渉結果を基本とし、 水準の底上げを加味した賃金を要求する。 <一時金> スキルド・パートナー会員、パートタイマー会員:一般組合員の交渉結果に連動した一時金を要求する。
日産	316,600*4 350,100*4	総額:平均賃金改定原資12,000円	5.5	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6,000円
本田技研	322,350 388,750	総額:19,000円	5.0+1.4	直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引上げの個別検討を要望
マツダ	-*5 -*5	総額:13,000円	5.3	<賃金> エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員(6ヶ月勤務し契約を更新した者) :等級5以下組合員に準じた要求 <一時金> エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員:等級5以下組合員に連動 期間社員組合員:夏季・冬季一時金の月数に14,000円を準じた金額を特別手当に加算
三菱自工	-*5 -*5	総額:一人平均13,000円	6.0	<賃金改善分> 時給制:50円、月給制:8,150円を要求する。
スズキ	-*5 -*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 12,200円	5.8	<賃金> 再雇用嘱託社員の賃金をランクに応じて要求する。
SUBARU	291,860 323,044	総額:一人平均10,200円	5.0+0.6	組合員である再雇用者については、年収ベース(月例賃金+一時金)で 一般組合員と同等の引き上げを要求する。 組合員ではない同じ職場で働く仲間については、 「同一価値労働同一賃金」の観点などから総合的な労働諸条件改善を要求する。
ダイハツ	-*5 -*5	総額:11,200円	5.5	<賃金> 一般組合員に準じた改善分とする。
いすゞ	293,336 383,243	賃金カーブ維持分に 魅力ある職場に向けた「人への投資」を 加え、一人平均12,000円	5.0+1.0	再雇用組合員(スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ)の取り組み :賃金制度見直しを含めた処遇全般の見直しに向けた通年での議論を要求する。 組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み :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確認と必要に応じた改善を要請する。
日野	300,500 370,000	制度維持分+賃金改善分 総額:7,500円	5.0	<賃金> 制度維持分および賃金改善分の総額として組合員一人当たり7,500円(シニア組合員含む) <一時金> シニア組合員:5.0ヶ月を要求する。
ヤマハ発動機	277,400*6 317,200*6	賃金改善分7,000円 (総額:13,400円相当)	6.6	正規社員と同水準の賃金改善を要求する。
日本発条	-*5 -*5	総額12,000円	6.0	<賃金> シニア組合員:月額4,700円(時給ベース30円)引き上げる シニア組合員を除く直接雇用の非正規で働く仲間:時給30円引き上げる <一時金> シニア組合員:6.0ヶ月を要求する。
12組合	—	—	5.87	—
(参考)11メーカー 組合	—	—	5.85	—

(参考) 働き方の改善 ※通年での取り組みを含む
<ul style="list-style-type: none"> 産業全体の競争力向上と持続的な成長に向けた取り組み。 トヨタで働く多様な一人ひとりがこれまで以上にいきいきと働き、能力を最大限に発揮し続けていくための取り組み。
<ul style="list-style-type: none"> 総労働時間短縮の取り組み(時間外労働の削減、年次有給休暇の取得推進) withコロナの働き方や職場の環境改善
<ul style="list-style-type: none"> 働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて取り組む。 労働時間については、各事業所議論と連携し、通年の取り組みを継続する。
<ul style="list-style-type: none"> 「組合員のやる気・意欲の最大化」に向け、「働きがい、働きやすさ」を実感できる「人への投資」を求める。
<ul style="list-style-type: none"> 総労働時間短縮に向けた取り組み 36協定締結内容の見直し 勤務間の休憩時間確保に向けた取り組み 60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築 多様化する働き方に対応できる職場環境の構築
<ul style="list-style-type: none"> 労使懇談会・課内協議会を継続的に開催し、上司・部下や職場のコミュニケーションを深めるとともに、職場で解決できる課題は職場での解決を目指す。 全社に関わる課題は中央労使協や労使小委員会などで解決を目指す。
<ul style="list-style-type: none"> 職場の環境改善やワークライフバランスの向上に継続的に取り組み、働きやすい環境改善に努める。 積極的に会社に関わりたい、他部署ともつながりたい、もっと会社を良くしたい、貢献したいと思う組合員を増やすための施策について協議する。
<ul style="list-style-type: none"> 安全委衛生の取り組み推進 災害防止、総労働時間短縮、健康づくりと福利厚生充実 職場活性化に向けた取り組み 人材育成、魅力ある働き方
<ul style="list-style-type: none"> いすゞがより魅力ある企業となるための取り組み 組合員が自律的に成長し、生産性を高め持続的な企業の成長に貢献できる人事制度の構築に向け労使で議論を深めることを要求する。 現業職場の魅力向上させるために、積極的な職制の担い手の育成や、職制のモチベーション向上を図ることを目的に、働き方の在り方について労使で議論を深めることを要求する。 「人への投資」の観点から総合的な視点で、引き続き通年での議論を要求する。
<ul style="list-style-type: none"> 各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する。 「人財尊重」「人財育成」を促すために 「お客様、社会のために」を促すために 「私たち全員が同じ想いで働く」を促すために
<ul style="list-style-type: none"> 組合員の「働きやすさ・働きがいの実感」の向上に向けた議論 総労働時間短縮に向けた取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 労働時間などに対する取り組み 勤務間インターバル10時間を正式な制度とする。(2021年よりトライアル運用を実施) 年休取得の推進 過去からの取り組みの積み重ねを維持する。(要求は行わない)
—
—

*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:現行値に賃金改善分を反映させた理論値

＜確認事項＞

2023 年 2 月 1 日
自動車総連

☆自動車総連は第 90 回中央委員会において、2023 年総合生活改善の取り組み方針を全会一致で確認した。今次取り組みを通じて「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」こととしている。

☆以降、全ての労連・単組にて、月例賃金や企業内最低賃金、働き方の改善などの取り組みなどの「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し、更に魅力ある自社及び自動車産業の実現に向けて歩みを進めていく必要がある。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 15 日（水）とする。

○ 車体・部品部門においては、2 月 22 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 22 日（水） ○ 第 2 回：3 月 1 日（水） ○ 第 3 回：3 月 8 日（水）

3. 回答引き出し

○ 自動車総連全体のヤマ場を 3 月 15 日（水）から 3 月 24 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 15 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 15 日（水）より設置する。

5. 自動車総連一体となった取り組み

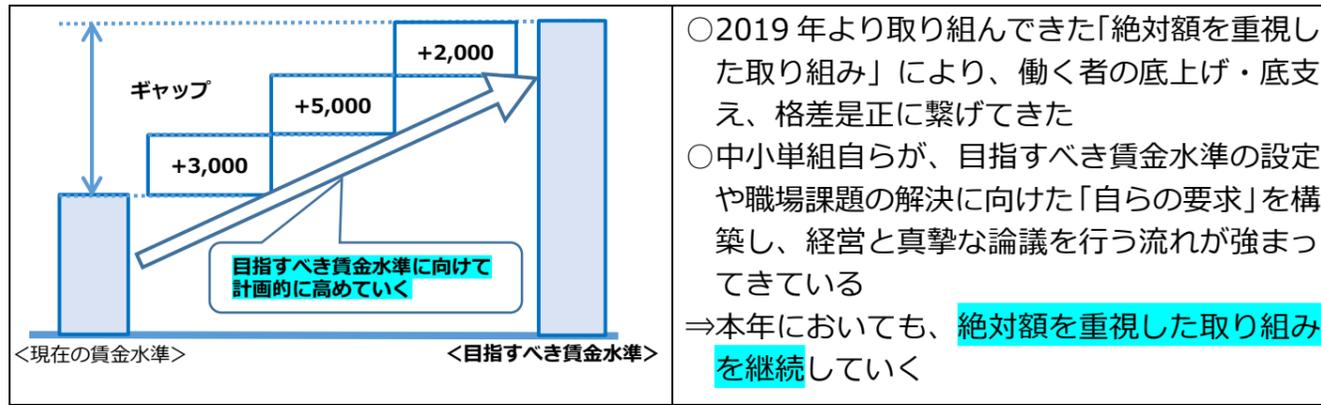
産業を支える全ての仲間の処遇改善を図るとともに、総合生活改善における“働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正”を推し進めるべく、業種や規模の違いにかかわらず、全ての単組・労連、自動車総連本部は、それぞれに求められる役割を確実に果たすことで、自動車総連一体となった取り組みとしていく。

＜次回開催＞

○第 2 回中央戦術委員会を 2 月 27 日（月）に開催する。

以上

1. 自動車総連のこれまでの取り組み(月例賃金)



2. 今次取り組みの思い

＜自動車産業の現状と課題＞

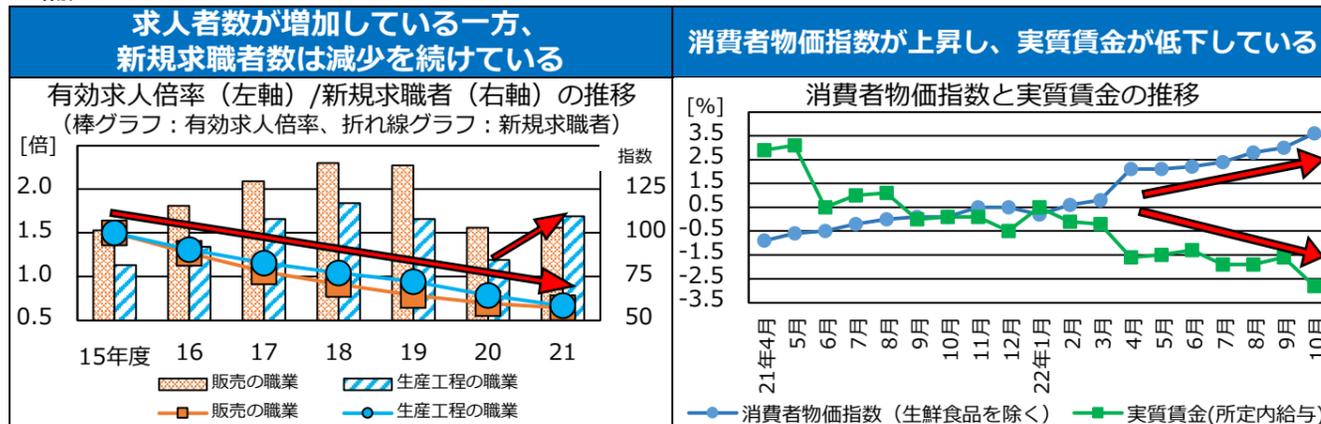
人材不足	付加価値の適正取引
<ul style="list-style-type: none"> 高卒就職者数の減少 新規求職者数の減少 付加価値に見合った賃金になっていない 	<ul style="list-style-type: none"> 原材料価格の高騰 労務費、エネルギーコストの価格転嫁が進んでいない
技術革新への対応	足元の生活の圧迫
<ul style="list-style-type: none"> CASE・Maas への対応 CN への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 物価上昇

各産業で人材が不足している中、**自動車産業で働くことを目指す人が減少している。** 加えて、労務費やエネルギーコストに対し、価格転嫁が進んでいない状況にある。

今次取り組みにおける自動車総連の思い

◆賃金引き上げ、企業内最低賃金、付加価値の適正評価などの取り組みを通じて**産業の魅力を高めることで、人材を確保し続け、サプライチェーンを維持・発展させていきたい。**

※補足



3. 取り組みの方向性

取り組みの基本方針

○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・職場の競争力強化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。**

月例賃金引き上げに向けてのポイント

自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決と、実質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。**

- 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是正
- 働き方や役割・責任に見合った水準の引き上げ 等
- 消費者物価指数(2022年)
 - 4月～10月平均: 前年同時期比+3.7%
 - 22年度見通し(日銀見通し): 21年度比+2.9%
 - 実質賃金4月～10月平均: 前年同時期比-1.8%
 - 物価上昇が組合員に与えている影響 等

企業内最低賃金の取り組み

○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。

○水準については、昨年の168,000円から**173,000円に引き上げて取り組みを進める。**

付加価値の適正評価に向けた取り組み

短期	<ul style="list-style-type: none"> 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)
中長期	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 経営者団体との意見交換の実施

4. メーカーへお願いしたいこと

◆**今次取り組みを通じて自動車産業の魅力を高め、サプライチェーンを維持・発展させていくという労使共通の思いのもと、賃金引き上げ・企業内最低賃金・付加価値の適正評価に向けた取り組み等に関する労使での積極的な論議と、グループ内への情報発信をお願いしたい。**

5. 取り組み基準（抜粋）

<月例賃金>

- 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、実質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）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 <small>(製造業1,000人以上の第9十分位)</small>	323,200円	370,000円
自動車産業プレミア <small>(総連1,000人以上の第9十分位)</small>	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス <small>(総連全体の第9十分位)</small>	254,000円	308,000円*
自動車産業目標 <small>(総連全体の第3四分位)</small>	239,000円	284,000円*
自動車産業スタンダード <small>(総連全体の中位)</small>	220,000円	262,000円*
自動車産業ミニマム <small>(全ての単組がクリアする基準)</small>	215,000円	240,000円

*2023年の取り組みで水準を見直し

<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を守ることとし、自ら取り組むべき賃金水準を要求する。**
- 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	・各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。
金属労協 (JCM)	・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、6,000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。

<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「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。

<働き方の改善>

<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。

<年間一時金>

- 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。（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

<人権デュー・ディリジェンスの取り組み>

- 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。