第2号議案
2024年総合生活改善の取り組み方針（案）

Ⅰ 取り巻く環境・社会情勢（2023年10月時点の現状及び今後の見通し）

1. 世界経済

▶インフレが鎮静化する欧米経済が持ち直し、世界経済の後退リスクは低下する見通し。

○IMFによると、世界経済成長率は2022年の3.5％から減速して、2023年は3.0％、2024年は2.9％の見込みとなっている。

○世界の総合インフレ率は、2022年の8.7％から、2023年は6.9％、2024年は5.8％へ鈍化する見込み。

2. 日本経済

▶世界的な金融引締めに伴う影響などリスクはあるものの、景気は緩やかな回復基調が維持される見通し。

【景気見通し】

○内閣府の「月例経済報告（2023年12月）」の基調判断によると「景気は、このところ一部に足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」としている。

○先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、中東地域をめぐる情勢、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】

○2023年7～9月の実質GDP成長率（2次速報）は、前期比で0.7％減（年率2.9％減）とマイナス成長は3四半期ぶりとなった。また、名目GDP成長率は前期比で△0.0％（年率△0.0％）となった。

【為替】

○為替（対USドル）は、2022年は1ドル140円前後で推移しており、2023年12月25日時点では142円前後となっている。

【雇用】

○2022年の平均完全失業者数は179万人（前年比△16万人）、完全失業率は＋2.6％（前年比△0.2ポイント）となった。

○2023年10月の完全失業率（季節調整値）は2.5％と、2023年に入ってから低下傾向で推移している。

○2023年10月の有効求人倍率は1.30倍（季節調整値）となった。

【消費者物価】

○2023年の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）の通期見通しは、2.8％となっている。

○2023年11月の前年同月比では、2.5％となっている。

○2023年4月から11月までの平均は3.0％（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、3.5％となっている。

【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、2022年時点でOECD加盟38ヵ国中25位。（2021年24位）

○名目賃金は、2022年は前年比＋2.0％と、2年ぶりにプラスに転じている。2023年10月は前年比＋1.5％となっている。

○実質賃金は2023年以降も低下を続けており、10月は前年同月比△2.3％であり、4月から10月の平均では、△2.3％となっている。

【消費支出】

○2022年度の家計の消費支出（実質・2人以上の世帯）は前年比1.2％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2023年11月時点で36.1（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2023」では、「2022年度の日本の時間当たり名目生産性は5,110円。実質（時間当たり）労働生産性上昇率は前年比＋0.7％。上昇率がプラスに転じたのは2年連続だが、2021年度（＋1.6％）から0.9％ポイント落ち込んでいる。

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43円（4.5％）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】

○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】

○2023年の地域別最低賃金は、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39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。その結果、全国加重平均では43円、4.47％の引き上げ率となった。

○2023年度の自動車関連の特定最低賃金は、現在審議が行われている。今後、確定次第あらためて記載します。

【18歳人口および大学・短大への入学者・進学率等の推移】

○2022年の18歳人口は約112万人であり、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。

○2022年の高卒就職率は14.7％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59.6％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. 自動車産業の現状

▶半導体不足の段階的な解消により、生産・販売ともに回復傾向にある。

▶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】

○半導体不足の段階的な解消により、生産・販売台数ともに回復傾向にある。

○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106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】

○2022年の世界自動車販売は、8,115万台（前年比△1.7％）となっており、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〉

○2023年4～11月までの国内販売台数は前年同期比＋14.1％の303万台となっている。11月単月では前年同期比＋9.0%の41.1万台となっている。

○2023年4～9月までの国内生産台数は436万台（前年同期比＋17.3％）と増加している。その内、乗用車は378万台（前年同期比＋21.6％）。トラックは52.9万台（前年同期比△6.9％）、バスは5.2万台（前年同期比＋27.0％）となっている。9月単月では、前年同期比＋10.9％の84.1万台となっている。

〈二輪〉

○2023年4～11月までの工場出荷台数（国内）は24.9万台（同5.0％）と増加している。

【業績】

○メーカー9社における2023年度通期予想は、半導体不足が解消に向かい生産が回復したほか、円安効果の追い風もあり全社増益としている。

○部品メーカー87社における2023年度通期予想は、69社が増収増益見通しとなっている。

【政策制度】

○令和5年度税制改正においても、コロナ禍にある日本社会・経済状況を理由に自動車関係諸税に関する抜本改革論議が先送りされた。ただし、EV・FCVに対する新たな課税などへの考え方を早期に検討を始めると示されており、2年後に持ち越された抜本改革論議までの取り組みが重要となってきている。

○また、足元ではエネルギー価格が高止まりしており、価格高騰の要因である国際情勢と為替の動向は不透明であり、企業収益だけでなく私たちの暮らしに影響するガソリン価格安定化に向けた見通しも立ちづらい状況がある。

○日本の自動車産業は、原材料価格高騰に加え、カーボンニュートラルの対応とともにDX、GXなど山積する産業課題への対応も求められているが、その中で日本経済・地域経済発展をさせていくには、グリーンリカバリーを契機と捉えて取り組みを進めることが重要となる。

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

5. 職場の現状

▶取り巻く環境が大きく変化する中であっても、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】

○半導体不足により変転する生産計画や部品供給体制、さらには売りたくても売ることができない状況の中、各部門が一体となり挽回生産やお客様との折衝・アフターサービス、車両・部品の搬送などに協力し、確実に責務を果たしている。

○2022年の自動車総連全体の総労働時間は、2,027時間（前年＋10時間）と増加しており、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増加傾向にあるが相対的に少ない傾向であり、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

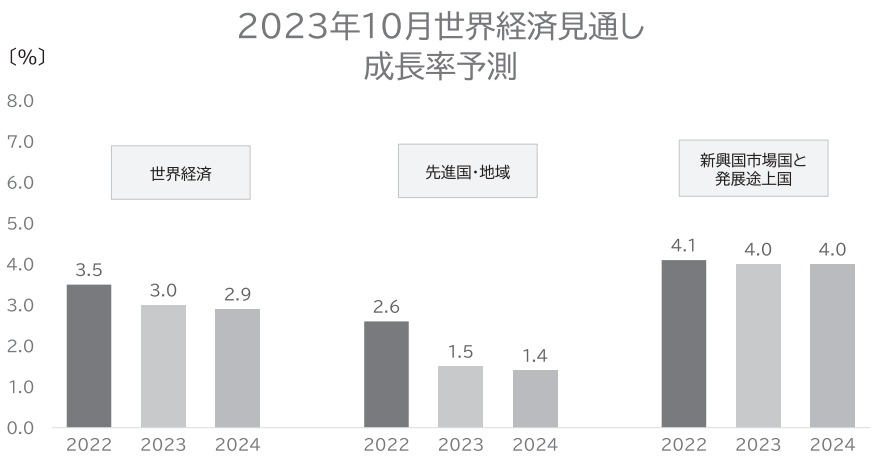
- 世界経済の成長率は2023年の成長率は3.0%で据え置いた。3%割れは、00～22年に5回しかおきていない。ほとんどがリーマンショックや新型コロナウイルス危機などの大きな経済ショックを伴っている。2024年は2.9%の見通し

（単位：%）

		2022年	2023年		2024年
			見通し	前回（7月）からの比較	見通し
世界		3.5	3.0	0.0	2.9
	米国	2.1	2.1	0.3	1.5
	ユーロ圏	3.3	0.7	-0.2	1.2
	日本	1.0	2.0	0.6	1.0
	中国	3.0	5.0	-0.2	4.2
	先進国	2.6	1.5	0.0	1.4
	新興国	4.1	4.0	0.0	4.0

出所：2023年10月 IMF 世界経済見通し

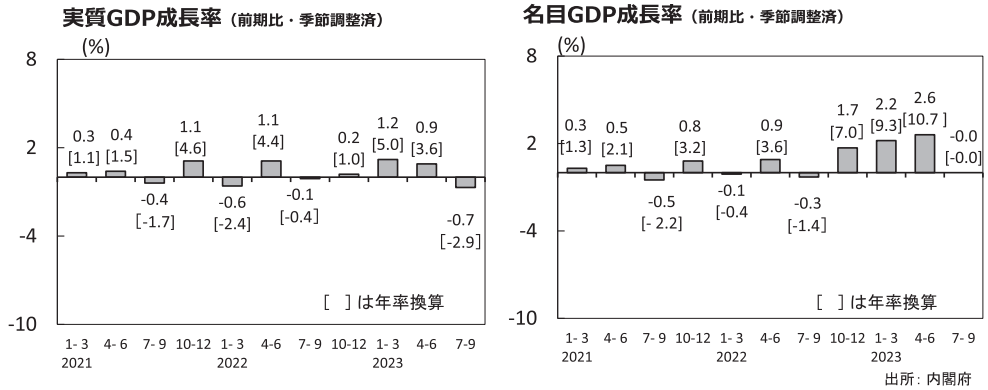
世界経済の見通し



出所：2023年10月 IMF 世界経済見通し

景況感・GDP成長率

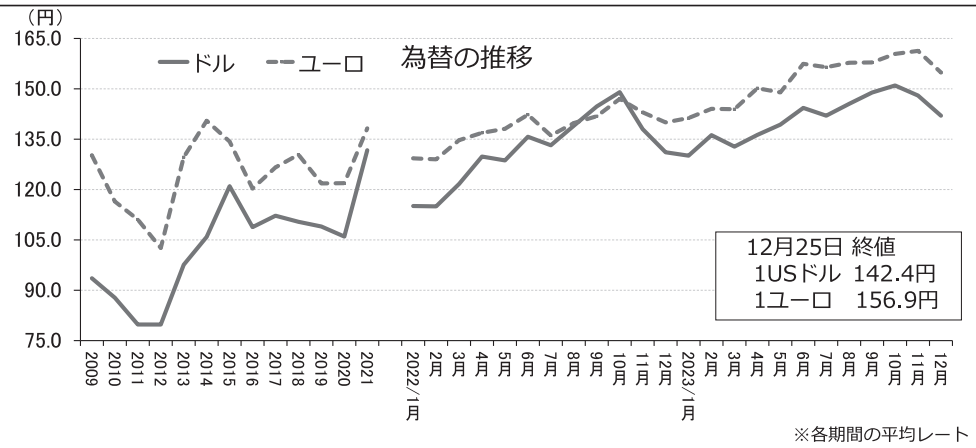
- 先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある
- 2022年実質GDP前年比1.0%増



出所：内閣府

為替

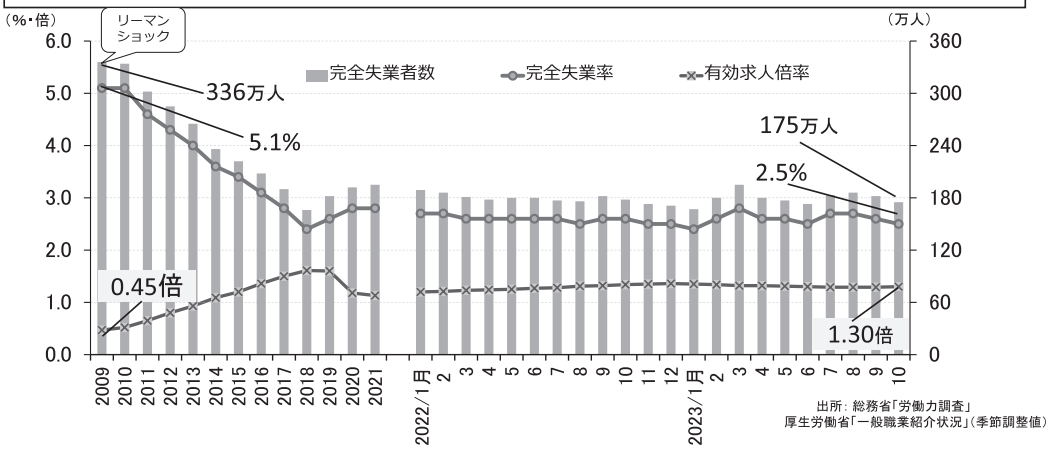
・2020年以降、対ドルに対して円安が進んでいる
・直近（2023年12月25日時点）では、USドル ： 142円前後、/ユーロ ：156円前後となっている



※各期間の平均レート

雇用情勢

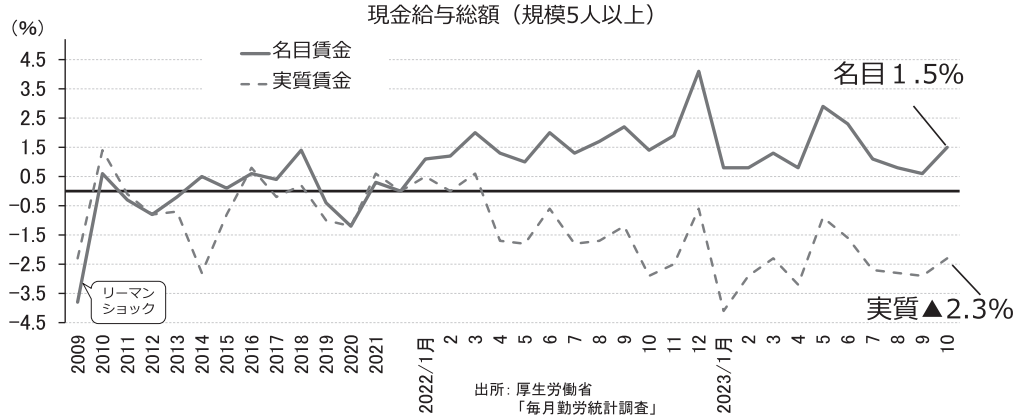
- 2022年平均の完全失業率は2.６％と，前年に比べ0.2ポイント低下。 完全失業者数は179万人と16万人減少　（３年ぶりの減少）
- 10月時点の完全失業率は2. 5%、有効求人倍率は1.30倍



出所：総務省「労働力調査」
厚生労働省「一般職業紹介状況」（季節調整値）

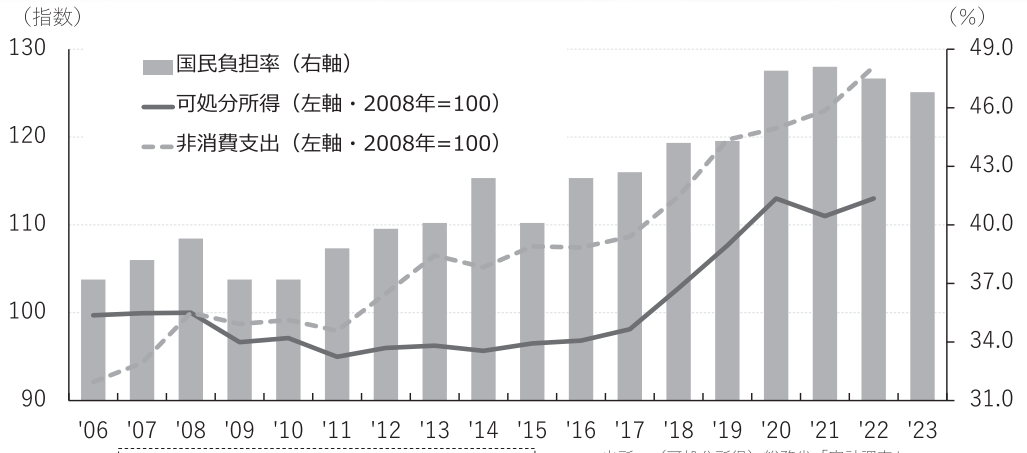
賃金指数

・2022年実質賃金(現金給与総額)は▲1.0%、2023年1月～10月平均は▲2.6%、19ヵ月連続マイナス



出所：厚生労働省
「毎月勤労統計調査」

可処分所得

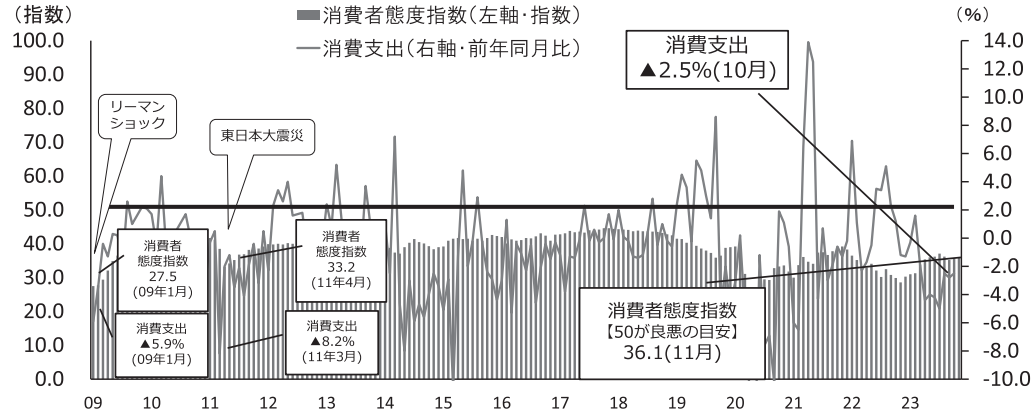


国民負担率とは、国民全体が得る所得の総額に対して、国民全体が負担する租税・社会保険料の占める割合。“国民”には、個人の他、法人も含む。23年は見通し

出所：（可処分所得）総務省「家計調査」
二人以上の世帯のうち勤労者世帯
（国民負担率）財務省

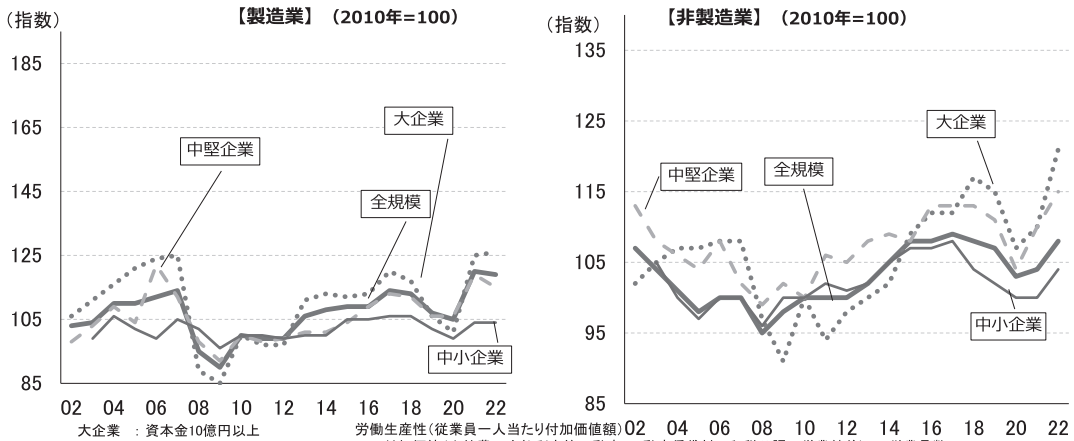
個人消費

- 2020年の消費支出は2000年以降で最大の落ち込み。2022年は1.2%2年連続プラス
- 消費者態度指数も2023年11月時点で36.1であり、改善に向けた動きに足踏み



出所：（消費者態度指数・二人以上の世帯・季節調整値）内閣府「消費動向調査」
（消費支出・二人以上の世帯・実質）総務省「家計調査」

労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）

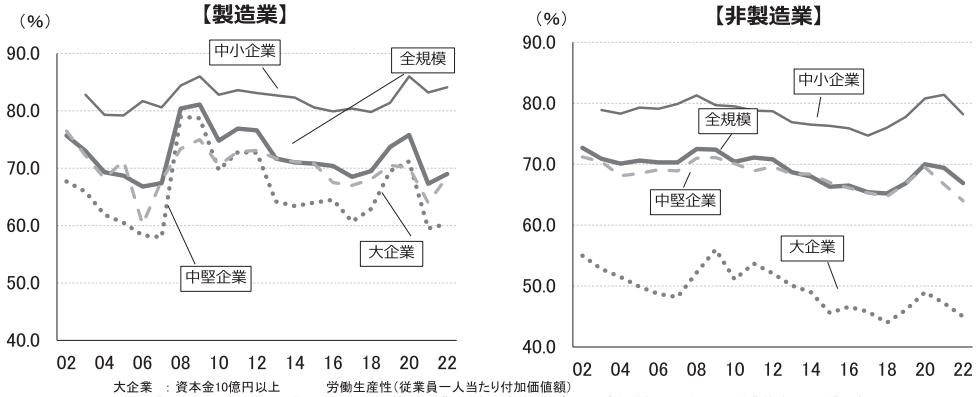


大企業　：資本金10億円以上
中堅企業：　〃　1～10億円未満
中小企業：　〃　1億円未満
※非製造業は、金融・保険業を除く

労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）＝付加価値（人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃貸料＋租税公課＋営業純益）÷従業員数
労働分配率 ＝ 人件費（役員給与・賞与＋従業員給与・賞与＋福利厚生費）÷付加価値額

出所：財務省「法人企業統計調査」

労働分配率



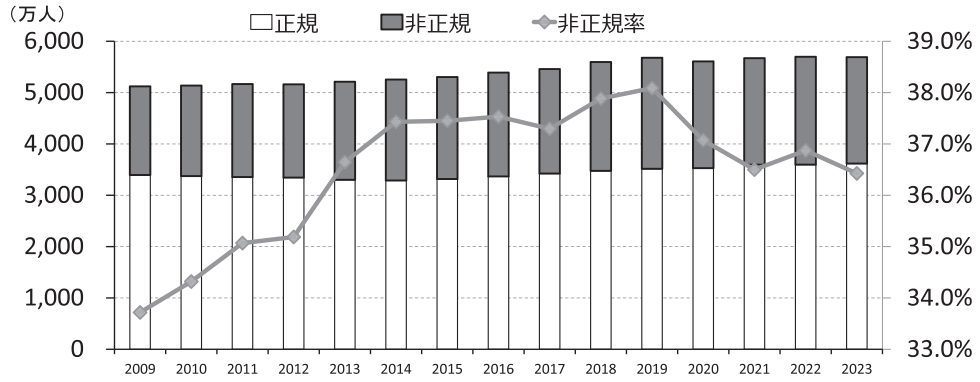
大企業　：資本金10億円以上
中堅企業：　〃　1～10億円未満
中小企業：　〃　1億円未満
※非製造業は、金融・保険業を除く

労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）
＝ 付加価値（人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃貸料＋租税公課＋営業純益）÷ 従業員数
労働分配率 ＝ 人件費（役員給与・賞与＋従業員給与・賞与＋福利厚生費）÷付加価値額

出所：財務省「法人企業統計調査」

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



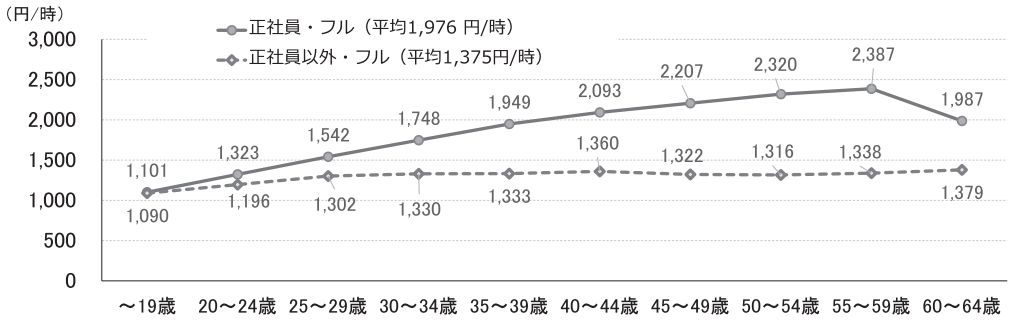
※2023年は1－9月までの平均の数値

出所：総務省「労働力調査」

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）
- 非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっている

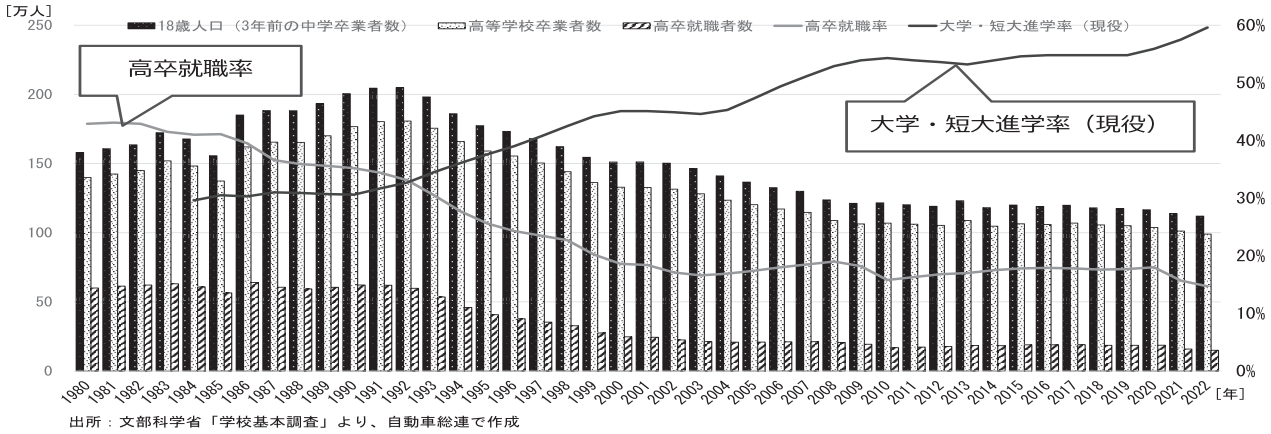
＜正規労働者・非正規雇用で働く仲間の賃金カーブ比較（所定内給与・時給換算）＞



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

18歳人口および高等教育機関への入学者・進学率等の推移

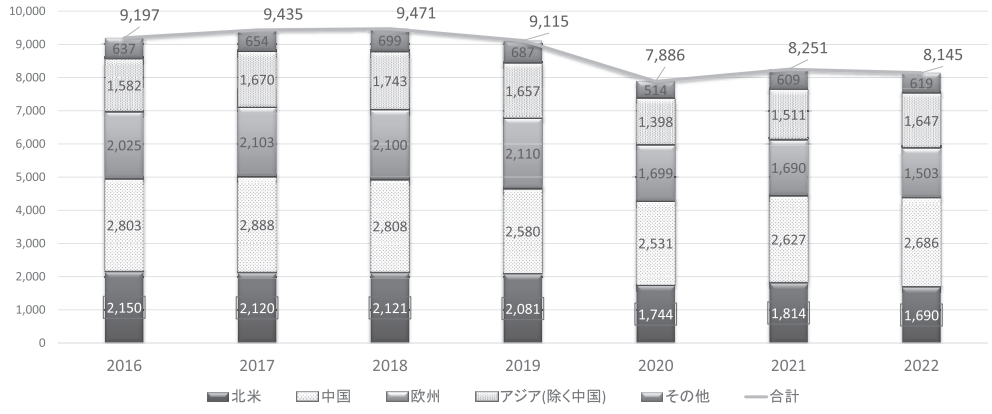
・2022年の18歳人口は約112万人であり、ピーク時の1992年の約205万人から減少が続いている
・2022年の高卒就職率は14.7%であり、ピーク時の1980年の42.9%以降低下の一途となっている



出所：文部科学省「学校基本調査」より、自動車総連で作成

世界各地域の販売（四輪車）

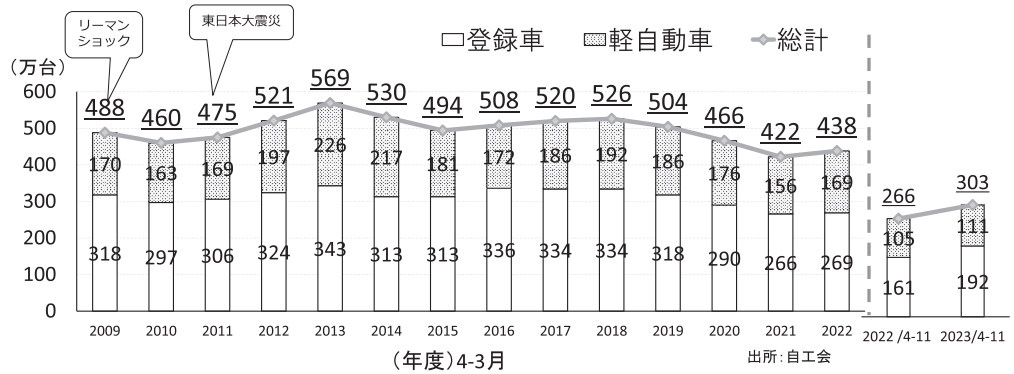
・2022年世界市場は8,145万台（2021年比 ▲1.3%）となった
　コロナ禍以前の2019年比では、１割強低い水準が続く



出所：FOURIN世界自動車調査月報

国内販売（四輪車）

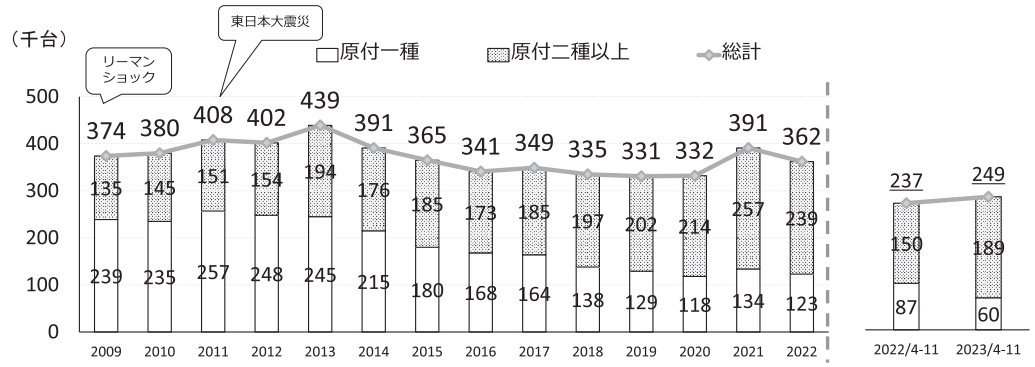
・2022年度は、438万台（2021年比 4.0%増）
・4～11月までの国内販売台数は303万台（2022年比＋14.1%）



出所：自工会

工場出荷台数（二輪車）

・2022年度出荷台数は、362千台（ 2021年度比 ▲7.2%）
・４～11月までの出荷台数は　249千台(2022年度比+５.0%)



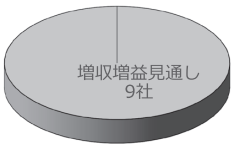
（年度）4-3月

出所：自工会

企業収益（自動車製造）

・メーカーは、9社で増収増益の見通し
・部品企業は、69社が増収増益の見通し

<メーカー9社 23年度 業績見通し>

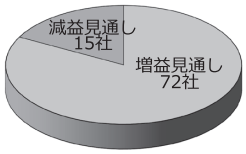


※22年度決算実績では７社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
9社	0社	0社	0社

※営業利益ベース（2023年中間決算）
※UDトラックス・三菱ふそうは、非公開のため集計対象外
※ダイハツ工業、日野自動車はトヨタ自動車の連結決算に含む
※ヤマハ発動機は、12月決算

<自動車部品87社 23年度 業績見通し>



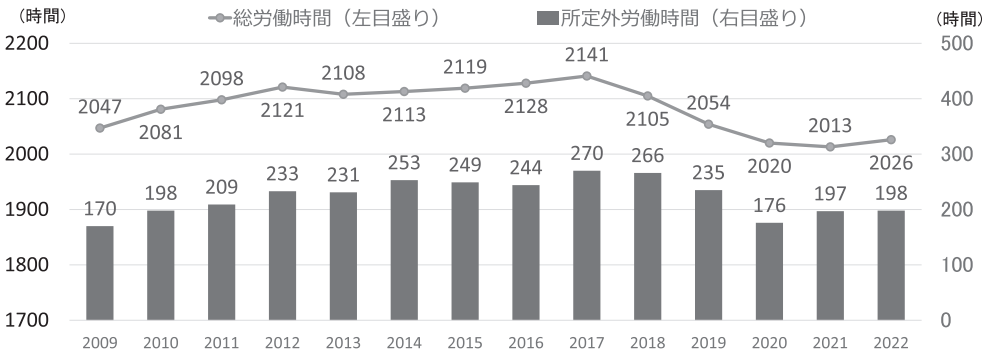
※22年度決算実績では44社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
69社	3社	9社	6社

※営業利益ベース
※「会社四季報2024年　新春号」より
※対象：自動車部品企業上場登録89社
（うち2社は23/12月時点で業績見通し非開示）

総労働時間（自動車総連全体）

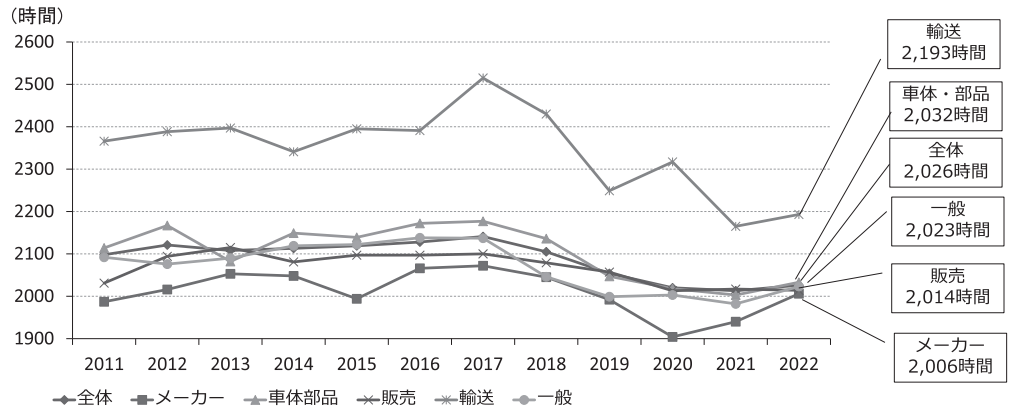
・2022年の自動車総連全体の総労働時間は2,026時間
（前年比＋13時間）と増加した



出所：自動車総連　J-WIDEデータ

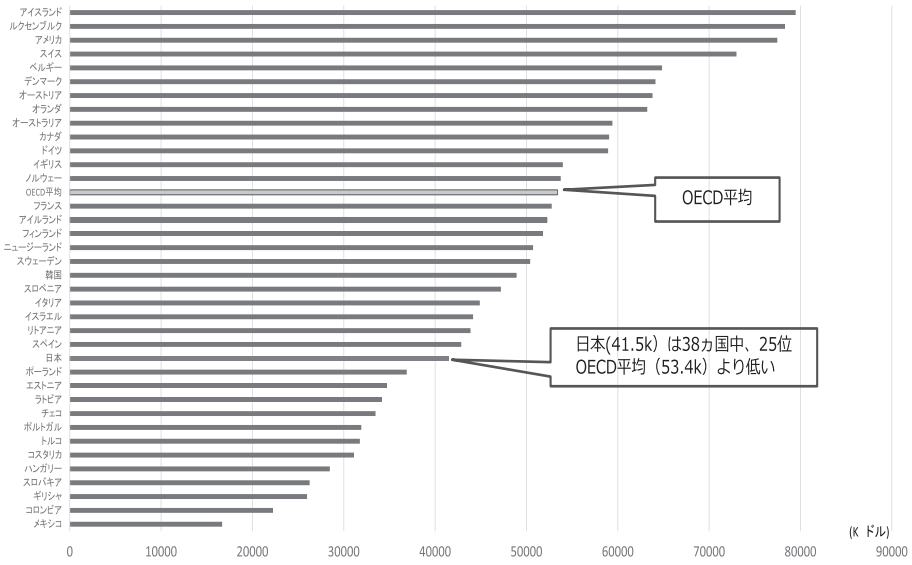
総労働時間（部門別）

- 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増加
- 輸送部門は、他の部門に比べ、突出して長い傾向にある



出所：自動車総連　J-WIDEデータ

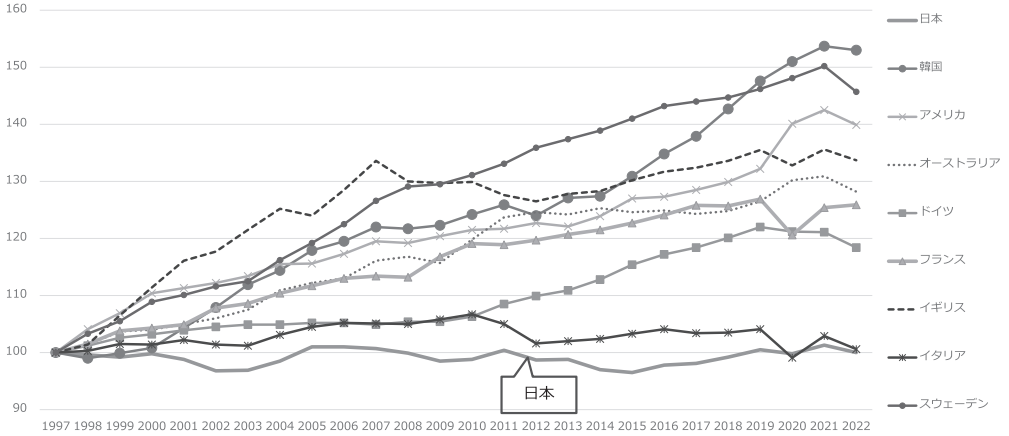
OECD加盟国の平均賃金（購買力平価ベース）



出所：OECDホームページより自動車総連作成（2022年）
※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。2021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

・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）

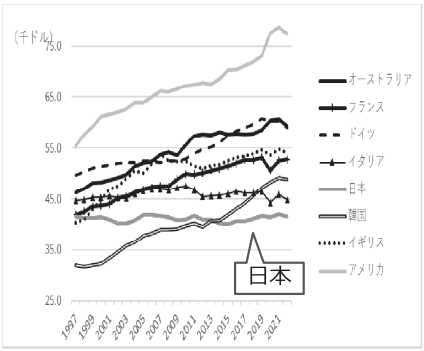


出所：OECDホームページより自動車総連作成

賃金の国際比較

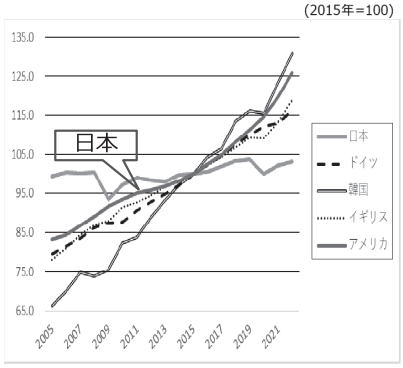
・平均年間賃金（実質）購買力平価換算は8か国中最下位
・製造業時間賃金は5か国中最下位

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

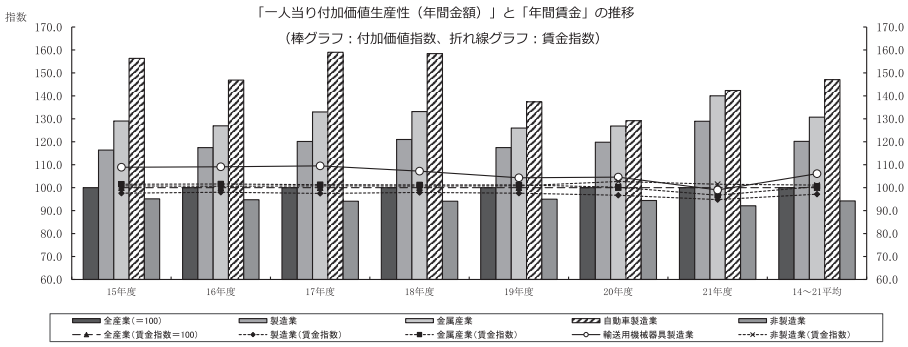
製造業時間あたり現金給与総額指数の推移



出所：OECDホームページより自動車総連作成
注：国により賃金の定義および対象者の範囲等が異なるため、
比較の際は注意を要する

一人当り付加価値生産性（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シェ式によって算出

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	22
＜有効求人倍率＞								
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05	1.19
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37	0.45
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56	1.90
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51	2.96
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69	1.94
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79	2.02
輸送・機械運転の職業	1.14	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84	2.09
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90	5.17
＜2015年度＝100＞								
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6	107.2
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8	125.0
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0	124.2
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4	116.1
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6	171.7
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5	197.2
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0	118.1
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1	175.3

(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2. 2022年度から産業分類が若干異なる。
3. 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で作成。

主な職業における新規求職者数の推移（月あたり件数）

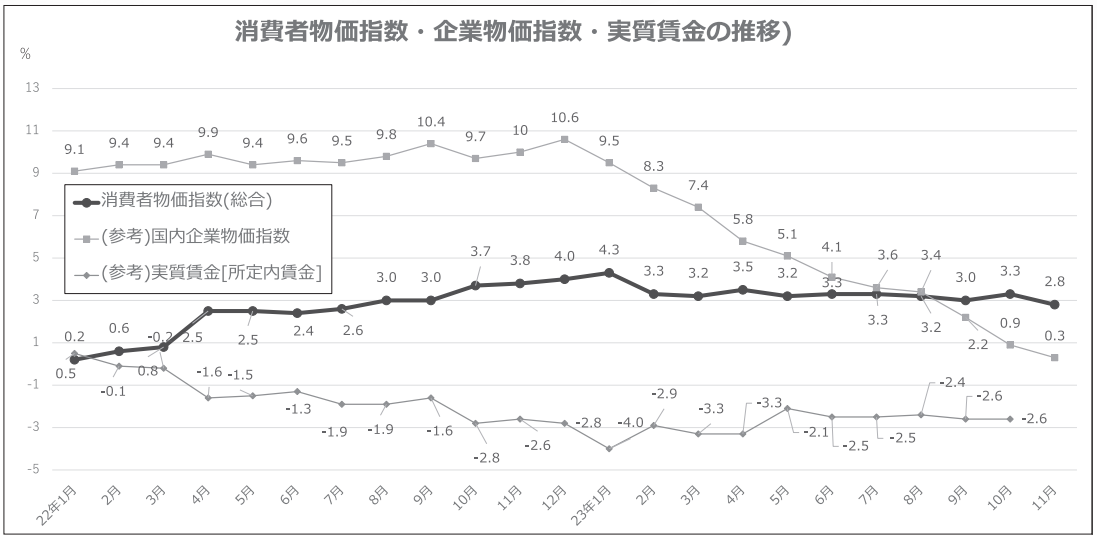
（件）

項　目	2015年度	16	17	18	19	20	21	22
＜人数＞								
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,061	378,092	379,068	375,741
事務的職業	120,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783	93,413
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,402	26,068	24,912	23,893	22,274
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663	39,959
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237	25,781
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955	13,749
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636	14,912
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764	5,296
＜2015年度＝100＞								
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6	81.9
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9	72.2
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2	53.3
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0	71.9
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4	57.4
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4	55.6
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5	85.3
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	65.7	69.6	63.9

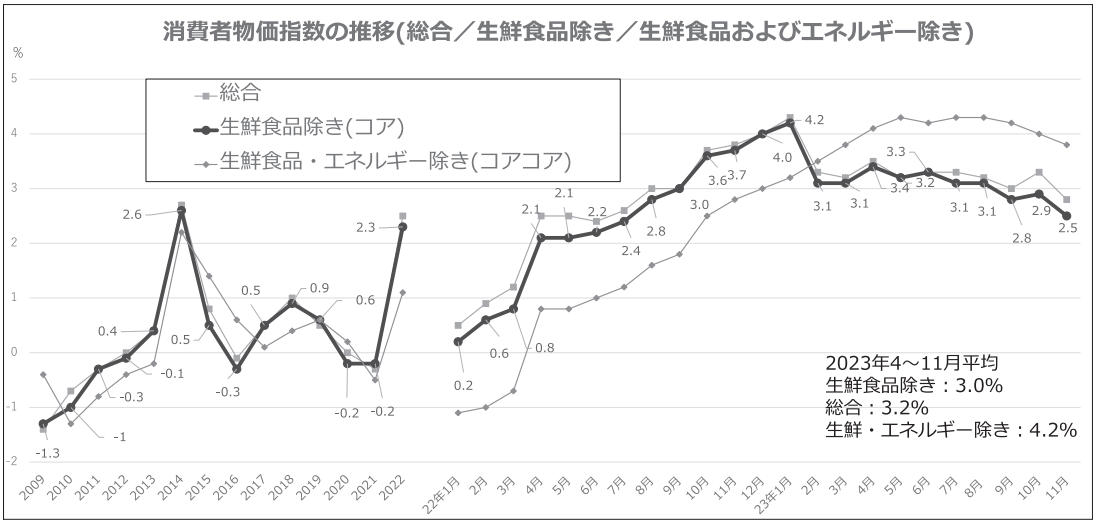
(注)1. 掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2. 2022年度から産業分類が若干異なる。
3. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

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

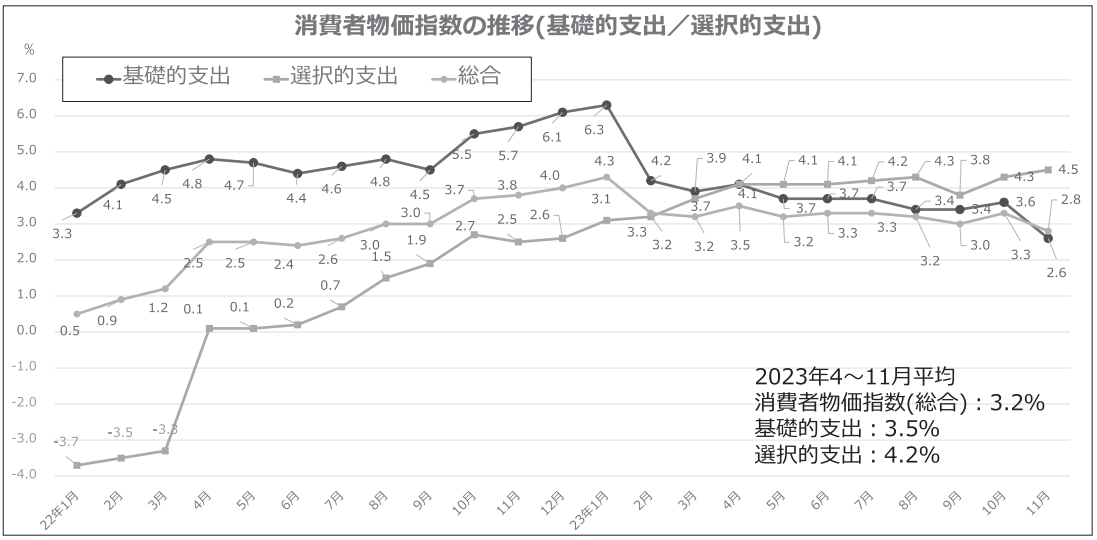
消費者物価指数（生鮮食品除く総合）、企業物価指数の推移（短期）



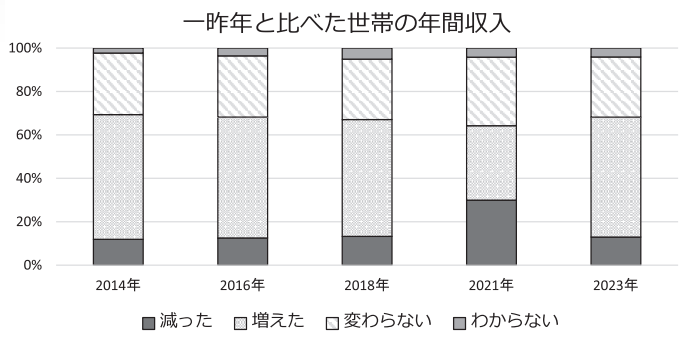
消費者物価指数推移（総合/生鮮食品除き/生鮮食品およびエネルギー除き）

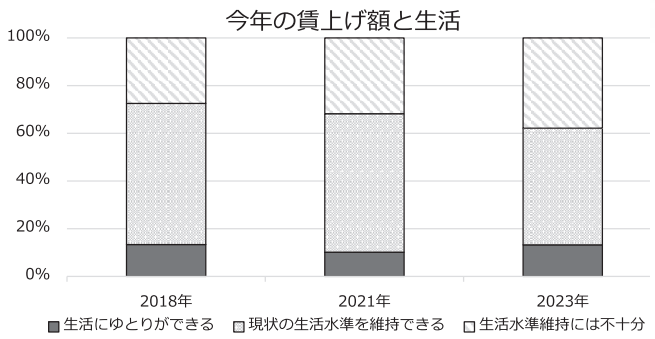


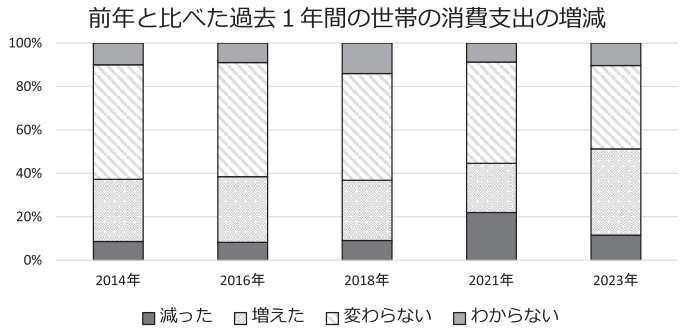
消費者物価指数推移（基本的支出/選択的支出）



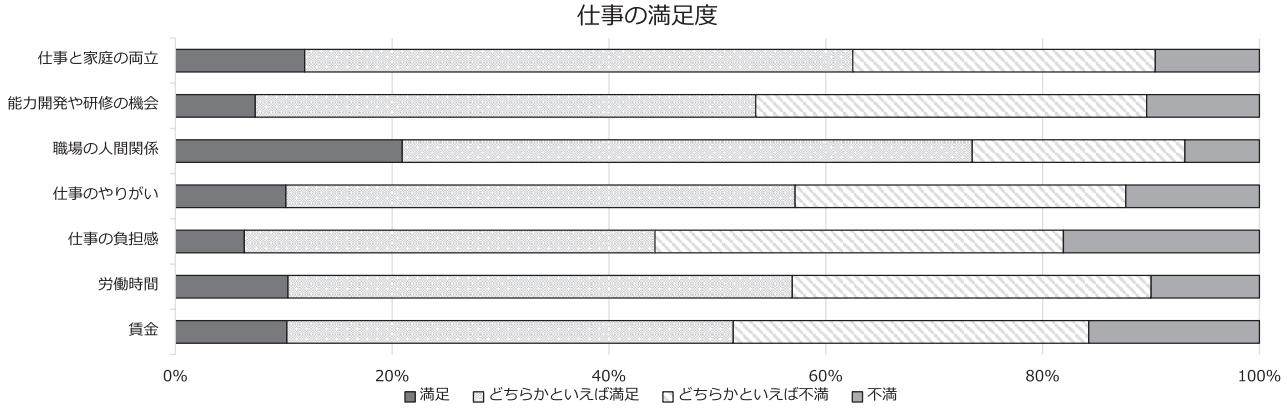
2023年組合員生活実態調査より（1）

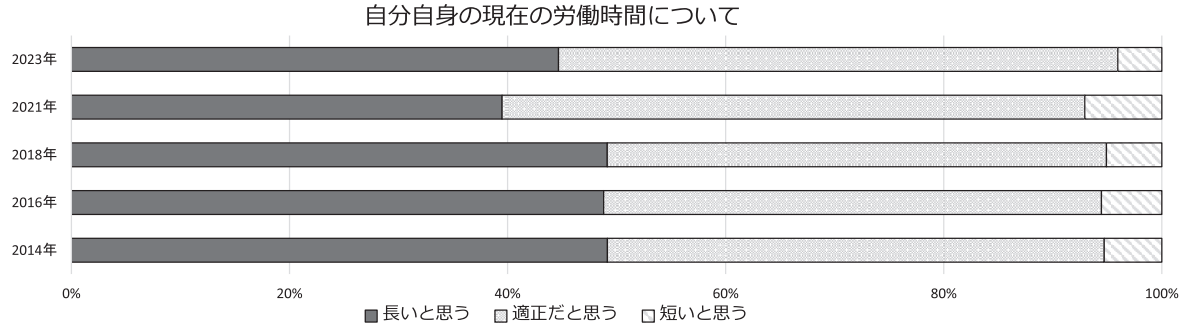






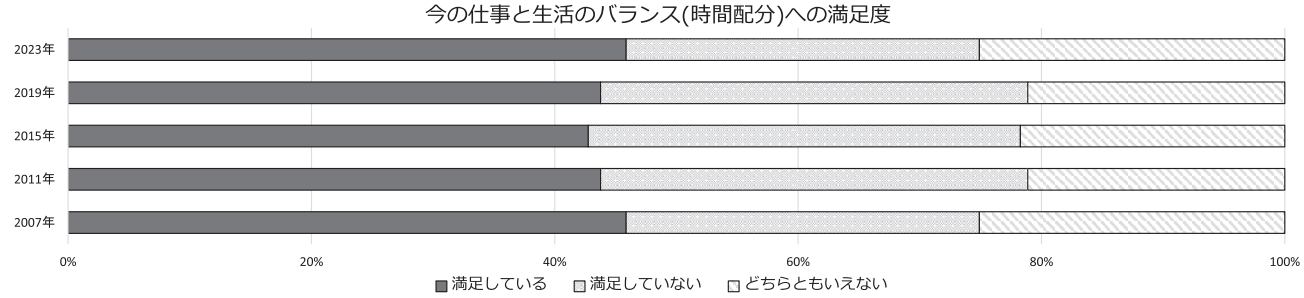
2023年組合員生活実態調査より（2）



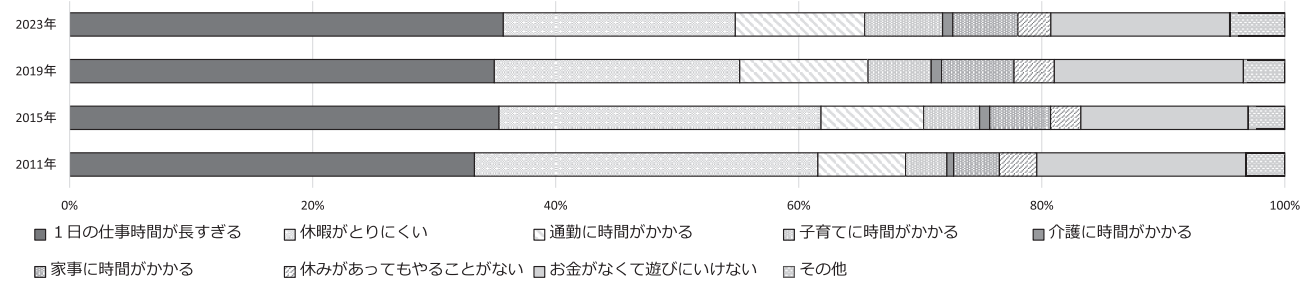


2023年組合員生活実態調査より（3）

今の仕事と生活のバランス(時間配分)への満足度

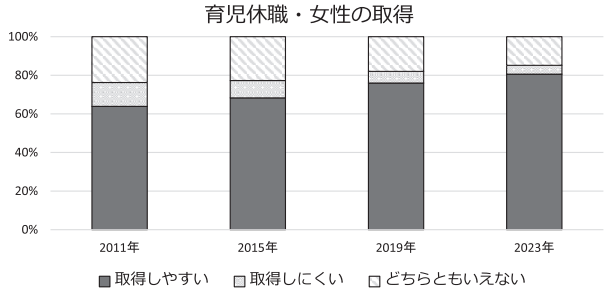


今の仕事と生活のバランスに満足していない理由（満足していない方・３つ以内選択）

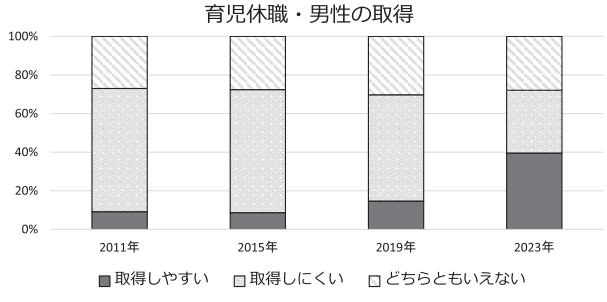


2023年組合員生活実態調査より（4）

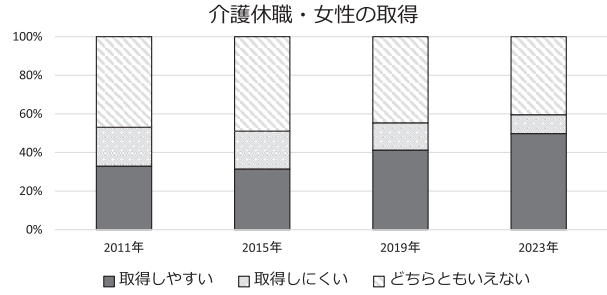
育児休職・女性の取得



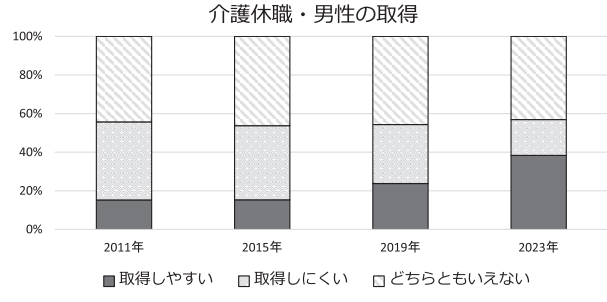
育児休職・男性の取得



介護休職・女性の取得



介護休職・男性の取得



Ⅱ 2024年総合生活改善の取り組みの方向性

2024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組合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

○自らが目指すべき賃金水準の実現に向けた「絶対額を重視した取り組み」により、各組合が訴求力のある要求を構築し、成果に結び付ける流れが着実に進展している。今次取り組みにおいても「絶対額を重視した取り組み」を継続させ、各組合が自社の賃金課題の解決や自らが目指すべき賃金水準の実現に向け、力強く取り組みを推進していく。

○現在の状況は、物価上昇に対して実質賃金が追いついておらず、組合員の生活に直接影響を与えている。日本経済の持続的成長に向けては、現在のコストプッシュ型の物価上昇から脱却し、継続した賃金引き上げと消費の拡大による安定的な物価上昇をもたらし、経済の好循環に繋げていく必要がある。自動車産業は我が国の基幹産業であることから、自動車総連として総合生活改善の取り組みにより、日本経済のけん引役となるべく、役割と責任を果たして行かなければならない。

○自社および産業の成長に向けては、今次取り組みにおいて労働条件の改善を力強く推進していき、自社および産業の魅力を高めていくことで深刻化する人材確保・定着の課題解決を図っていく必要がある。

○また、昨年から継続している物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、賃金引き上げの流れを一過性のものとすることなく、継続的な賃金引き上げを実現させるとともに、中小含む全ての組合で賃金引き上げに向けて取り組まなければならない。

○そのためにも、価格転嫁を含む企業間取引の適正化をさらに浸透させ、総合生活改善の取り組みに向けた環境整備を行い、あるべき姿、ありたい姿勢を労働組合として求めていく。

2. 現状認識まとめ

（経済情勢）

○世界経済・日本経済の成長率は、前年よりも減速することから注視が必要。

○日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、2022年時点でOECD加盟国38ヶ国25位。

（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における生産工程の職業への求職者は減少を続け、産業の永続的な発展のための大きな課題となっている。

○直近では、半導体不足の段階的な解消により、生産・販売台数ともに回復基調にある。

○急速に進展する脱炭素社会の実現に向け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。このことが、自動車産業に与える影響は極めて大きく、産業のあらゆる構造や価値観に転換が求められている。

（職場）

○半導体不足により変転する生産計画や部品供給体制、さらには売りたくても売ることができない辛い状況の中、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きた。

○事技系部門では、急速に発展するCN、DXなどへの対応から、これまでの延長線では対応できない技術の習得や働き方への変革などにも対応を行っている。

3. 取り組みの方向性

＜自動車産業・企業の観点＞

○生産年齢人口の減少や相対的な自動車産業の魅力が低下する中、人材の確保・定着は自動車産業の存続にかかわる課題となっている。自動車産業を存続させるためには、自動車産業で働きたいと思われる魅力ある労働諸条件の実現が不可欠である。

○自動車産業全体で魅力を高めていくためには、働き方改善を通じた生産性の向上や価格転嫁を含む企業間取引の適正化についても一層進めていく必要がある。

＜働く者（組合員）の観点＞

○昨年から続く物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を維持する観点や、実質賃金の低下から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かなければならない。

○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てられる。

・自動車産業は我が国の基幹産業であり、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大きいことから、自動車総連に集う全ての組合が日本経済の牽引に向けて取り組みを進める。

・足元の物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を守ることは喫緊の課題となっている。今次取り組みの重要性を十分理解し、働く者の実質生活および労働の価値の維持・向上に向け、力強く取り組む必要がある。

・以上のことを全ての組合で認識を合わせ、積極的な賃金引き上げを行い、役割と責任を果たす。

・自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決や前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の適正化の流れを中小まで波及させ、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(*1)および働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と永続的な発展に繋げていく。

（*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・資格間格差など

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」であり、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。また、自動車産業が生み出した付加価値にふさわしい賃金であるもの。

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。そのためには、労働組合が一体となって賃上げに取り組み、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に取り組むことが必要である。

⑥経済の好循環

○日本経済の好循環に向けては、コストプッシュ型の物価上昇から脱却し、賃金の引き上げや消費の拡大に起因したあるべき物価上昇の流れを作る必要がある。

【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

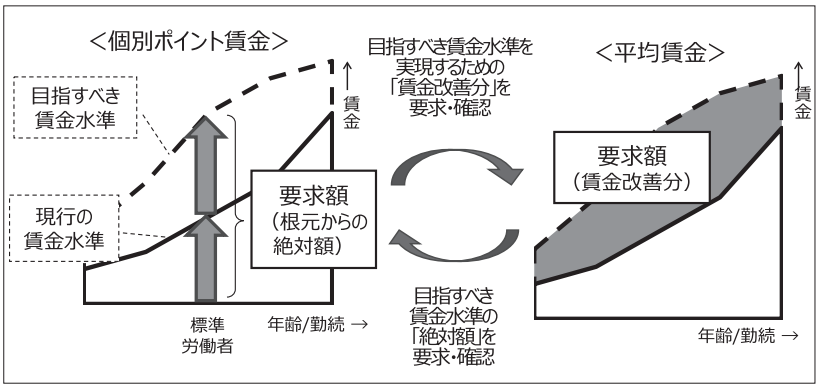
①絶対額を重視した取り組み

・各組合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＞

〔ｽﾃｯﾌﾟ1〕賃金データの入手
〔ｽﾃｯﾌﾟ2〕賃金実態の分析・課題の検証
〔ｽﾃｯﾌﾟ3〕賃金カーブ維持分の算出・労使確認
〔ｽﾃｯﾌﾟ4〕賃金課題の明確化・目指す水準の設定・改善計画の立案
〔ｽﾃｯﾌﾟ5〕具体的な取り組み
（要求根拠化、個別賃金要求、制度見直し）
〔ｽﾃｯﾌﾟ6〕配分への関与・検証

＜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、引き続き各組合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

・脱炭素社会に向けたCNへの対応や半導体不足の段階的な解消により、組合の置かれている状況は様々であるが、引き続き賃金課題の解決に取り組む必要がある。賃金引き上げにあたっては、足元の物価上昇を考慮した上で全ての組合において自ら取り組むべき賃金水準の実現に向けて取り組む。

④非正規雇用で働く仲間

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

(3) 取り組み基準

・中小含む全ての組合で賃金引き上げに向けて取り組み、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・向上を目指す。要求の構築にあたっては、上部団体方針を踏まえた上で、経済の好循環の実現や人材確保・活躍による競争力強化に繋げる。

〈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】および技能職中堅労働者（中堅技能職）【＊2】とし、各組合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）【＊1】	技能職中堅労働者（中堅技能職）【＊2】
賃金センサスプレミア（第1基準）	341,400円	396,900円
自動車産業プレミア（第2基準）	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス（第3基準）	270,000円	308,000円
自動車産業目標（第4基準）	253,000円	284,000円
自動車産業スタンダード（第5基準）	232,000円	262,000円
自動車産業ミニマム（第6基準）	223,000円	247,000円

〈平均賃金の取り組み〉

【一般組合員】

○自動車産業は我が国の基幹産業であり、自動車総連として役割と責任を果たしていかなければならない。また、深刻化する人手不足や物価上昇による実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、積極的な賃金引き上げを行う必要がある。

○取り組みにあたっては、賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識した賃金引き上げを目指すこととする。その上で、全ての組合で物価上昇や実質賃金の低下【※1】から組合員の生活を守ること、目指すべき賃金水準（あるべき姿）【※2】を早期に実現させることを強く意識して取り組むこととする。

（考慮すべき要素）

【※1】物価上昇分や実質賃金の低下について

○消費者物価指数：・4月～11月平均で3.0%（生鮮食品を除く）
・2023年度の見通しは2.8%（生鮮食品を除く）
※民間調査機関調べ

○実質賃金（きまって支給する給与）：・4月～10月で△2.6%

○自動車総連内の実質賃金の実態
・2023年実在者平均（18～59歳）△2.33%
・30歳　△1.92%　35歳　△2.94%
※2022年と2023年の総合生活改善の取り組み実績をJ-WIDEから抽出

【※2】目指すべき賃金水準（あるべき姿）および賃金課題の解決
例）自社および産業の魅力向上の観点によるあるべき賃金水準
例）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
例）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
例）働き方や役割・責任に見合った賃金水準の引き上げ

【非正規雇用で働く仲間】

○物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。

【＊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、次の考え方に基づき設定。

・賃金センサスプレミア　：賃金水準最上位の組合が目指す水準
　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組合が次に目指す基準。
　自動車総連1,000人以上の組合のJ-WIDE第9十分位の水準
・自動車産業アドバンス　：自動車総連加盟組合上位10％への目標基準。J-WIDE第9十分位の水準
・自動車産業目標　：自動車総連加盟組合上位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　：自動車総連加盟組合中位への目標基準。J-WIDE中位の水準
・自動車産業ミニマム　：全ての組合がクリアする基準

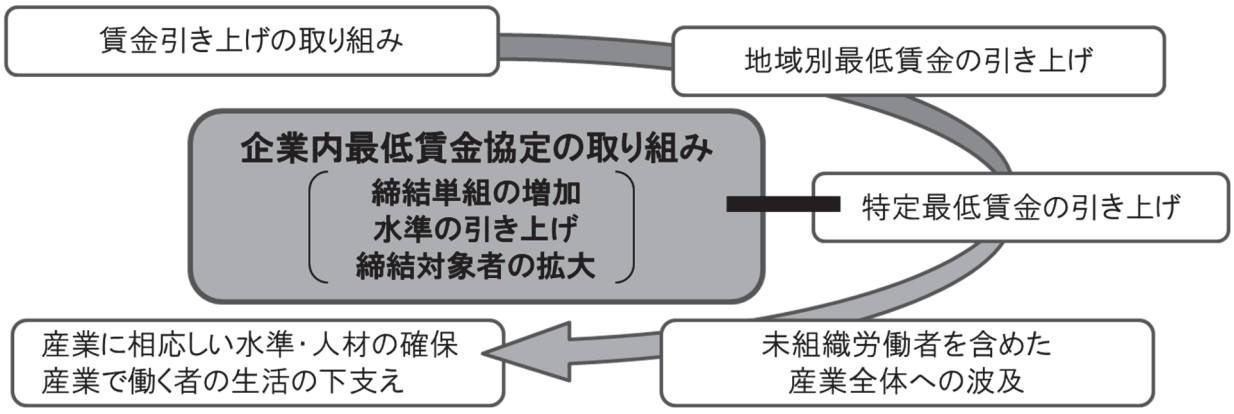
なお、車体・部品部門、販売部門においては、各部会で設定した部門独自の補完基準を適用する。

2. 企業内最低賃金

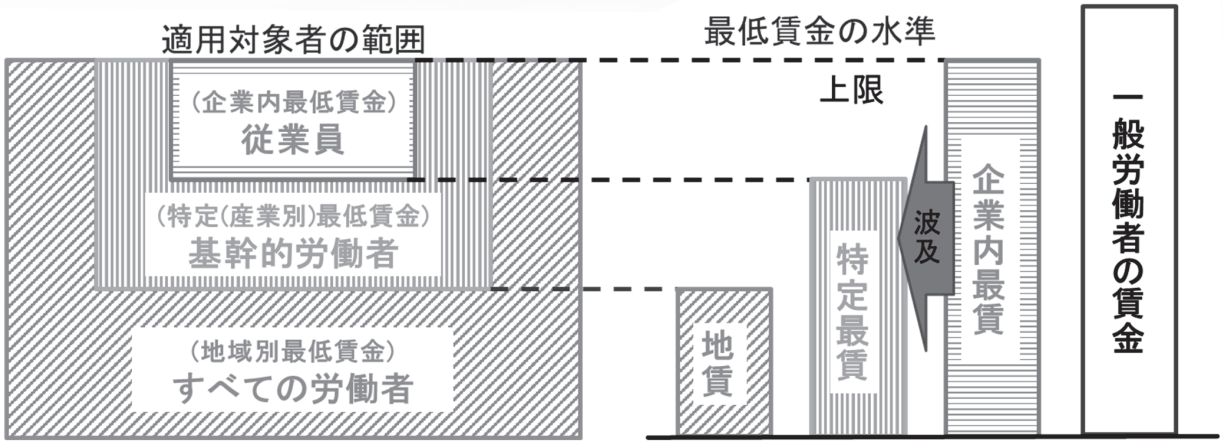
（1）基本的な考え方

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、全体の賃金水準の引き上げに繋がる
		○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	○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1,004円となった。 今後も地域別最低賃金が引き上がっていくことを想定し、特定最低賃金の優位性を意識した企業内最低賃金の設定が必要。

＜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。

○「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、地域別最低賃金が大幅に引き上がっている観点や特定最低賃金への波及などを踏まえ、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組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。

(2) 既に締結している組合は、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各組合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「180,000円以上」とする。
なお「180,000円以上」の目標設定が困難な場合は、173,000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。
なお、取り組みにあたっては、金属労協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。

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、各組合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：61.2%、173,000円：33.7%

※金属労協は、中期的目標「月額193,000円程度（時給1,200円程度）」、最低到達目標「月額177,000円程度（時給1,100円程度）」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、自組合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。

○高齢者の雇用確保の観点から、50歳、55歳の年齢別最低保障賃金を新設する。

(2) 取り組み基準

20歳 183,000円	25歳 201,500円	30歳 223,000円	35歳 247,000円
40歳 260,500円	45歳 265,500円	50歳 273,000円（新）	55歳 275,000円（新）

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」の枠組みに基づき、各組合の状況に応じ、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

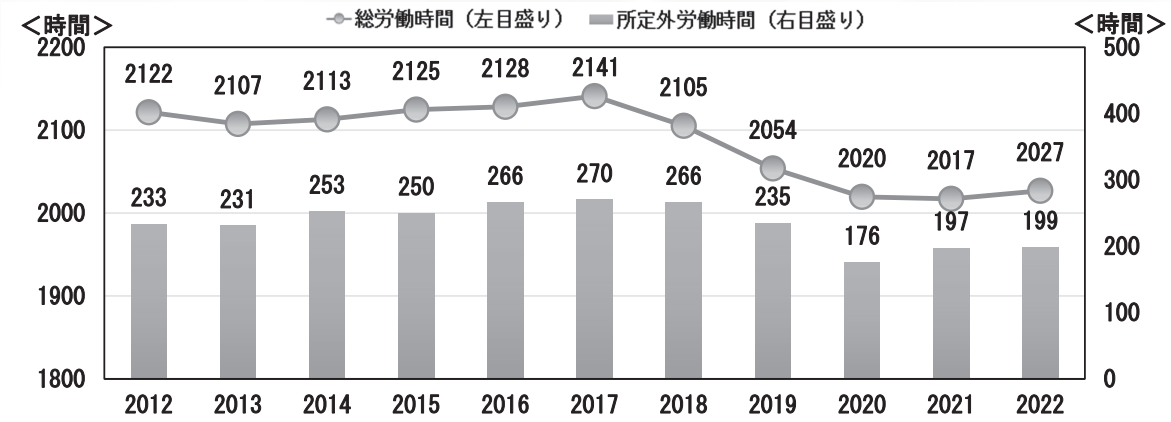
①働き方改善の取り組み

○人材の確保・定着やジェンダー共同・多様性推進社会の実現に向け、女性や高齢者にとどまらず、自動車産業で働く全ての仲間がお互いを認め合い、自分らしくいきいきと働き続けられる職場環境の実現に向けて取り組む。

○デジタルツールの更なる活用や新たな働き方、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必要がある。

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 START 12（第2次）」の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ともに、36協定における特別延長時間の引き下げにこだわって取り組む。



(3) 取り組み基準

〈働き方改善の取り組み〉

○産業の変革期や新たな働き方を推し進めるとともに、全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・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時間達成組合は、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時間未達組合は、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時間超の組合	「540時間」に引き下げる
540時間以下～360時間超の組合	目標時間に引き下げる
360時間以下の組合	－

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
・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、ムリな作業体制の是正など） ・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歳まで働くことができる環境整備など） ・デジタルツールの導入や更なる活用に向けた環境整備や業務の効率化に向けた積極的活用 （DXやWEB会議などの導入に向けたインフラ整備と活用に向けた育成や促進に向けた環境整備など） ・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、それぞれの組合が目指すべき働き方に向け、各組合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･成果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

○原材料価格や燃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・成果に報いる観点や、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、人材不足や定着の観点からは高度技能や経験を持つ再雇用者や間接雇用の非正規雇用で働く仲間についても、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。
○高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15％から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

(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
○物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。
○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。
○「2023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、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。

【＊1】第29期（後）＃13中執（2023.6.16）「2023年労働諸条件改善の取り組みについて（最終）」
【＊2】第25期（後）＃6中執（2015.12.18）「労働者派遣法改正に伴う自動車総連の対応方針（案）」
＃8中執（2016.2.4）「改正労働者派遣法 対応チェックシート（案）」

(2) 雇用に関わる経営対策の取り組み

〈正社員登用制度の促進、無期契約への転換〉

○人材の確保という観点からも、正社員登用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. その他の取り組み項目

（1）価格転嫁を含む企業間取引の適正化

①基本的な考え方

〈価格転嫁に関する取り組み〉

○自動車産業の永続的な発展や産業の基盤を支える中小企業の魅力を向上させるためにも、組合員の賃金引き上げや労働条件などの改善に向け、価格転嫁を含む企業間取引の適正化に関する取り組みを進める必要がある。

○原材料費、エネルギー価格の上昇分の価格転嫁はもとより、中小組合では労務費の価格転嫁が進まなければ賃金の引き上げが困難となることから、労務費を含む価格転嫁が行える環境を整える必要がある。

〈輸送部門における時間外労働の上限規制に対する取り組み〉

○輸送部門では改善基準告示の改正により、2024年4月からドライバー職の時間外労働の上限規制が厳格化され、何も対策を講じなければ、輸送力不足に陥ると見込まれている。輸送力不足への対応は取引を行う全ての企業にかかわることであり、産業全体で現状を正しく理解するとともに輸送部門の生産性向上の議論を進めていく必要がある。

②取り組みの方向性

〈価格転嫁に関する取り組み〉

・企業規模が小さい中小組合ほど、賃金引き上げの獲得に至らなかった組合や要求から大きく乖離した回答になった組合があったことを踏まえ、強靭なサプライチェーンの維持・向上や自動車産業全体で魅力を高めていくためにも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備や課題解決に積極的に取り組む。

・取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、各労連、各組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。

総連全体での活動	
総連	✓ 産業の魅力向上・維持発展に向け、経営団体などとの協議テーマや活路を提案 ✓ 自工会、部工会の活動共有 ✓ 他産別（JAMなど）と情報共有し職場実態把握を働き掛け ✓ 自工会、部工会へ、活動に対する要望を打ち上げ
労連	✓ 加盟組合にて、自工会・部工会の活動が適切に行われているのか実態を把握（「要請できない」の先まで掘り起こす） ✓ メーカー（含む車体部品などのティア1）に対し、購買/調達部門との意見交換などを通じて実態を打ち上げ（ティア1は受発注者双方の立場で活動）
各組合 （メーカー・ティア1その他）	各組合の中でも、メーカー（含む車体部品などのティア1）は、活動の流れをつくる重要な立場であり、原資を生み出す・行き渡らせることが重要。 ✓ 企業内で、自工会、部工会の活動が適切に行われているのか実態を把握（「要請できない」で止まらせない働き掛け） ✓ 企業内での「取引適正化」に関する取り組み機運の醸成（社内でのバイヤー教育の実施状況の確認や社内でのバイヤー（購買・調達）の評価指標の見直しなど）

【＊1】第30期前半期第4回中執（2023.11）「価格転嫁を含む企業間取引の適正化（その3）」

〈輸送部門における時間外労働の上限規制に対する取り組み〉

・産業内の輸送能力を維持していくためにも、輸送部門はもとより、発着荷主となる全ての業種で理解を深め、運びやすい環境整備や荷待ち・荷役作業など、様々な課題解決に向け労使で論議を行う。

○取り組み時期にあたっては、総合生活改善の労使協議の場にこだわらず、各組合の状況に応じて、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。

(2) 人権デュー・ディリジェンスについて

①基本的な考え方

○人権デュー・ディリジェンス（人権DD）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あることから、労使双方で取り組みを進めていく必要がある。

○ひとたび人権問題が発生すれば企業活動が立ち行かなくなるばかりか、部品調達リスクなどによりグローバルサプライチェーン全体に影響が波及するものであることから、産業全体で人権DDの取り組みを進めていく必要がある。

②取り組みの方向性

・強靭なサプライチェーンを維持するため、全ての業種で国内・海外問わず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が確認できる窓口や委員会を労使で立ち上げ、労働組合としても積極的に関与し、チェック機能を果たす。

・職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組む。

・取り組み時期にあたっては、総合生活改善の労使協議の場にこだわらず、各組合の状況に応じて、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。

8. 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、組合、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

メーカー部会の各組合は、日本経済の持続的成長や自動車産業の発展に向け、物価上昇を踏まえた上で昨年以上の賃金引き上げや働き方などの改善に向けて取り組む。とりわけ、賃金については、物価上昇が与える組合員への生活への影響や自動車産業で深刻化する人材不足や定着への課題、さらには、高年齢者の活躍を踏まえ、昨年を超える賃金引き上げを求めていく。上記内容を踏まえ、メーカー部会として力強い要求と回答を導き、自動車総連加盟組合を牽引することで日本経済の好循環を実現させる。
そのためにも、すそ野の広い自動車産業全体で賃金引き上げが行える環境を整える必要があるため、価格転嫁を含む企業間取引の適正化についても、現状の課題や取り組みの進展に向け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、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、引き続き各組合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。

○強靭なサプライチェーンの維持・向上や自動車産業全体で魅力を高めていくためにも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備・課題解決に積極的に取り組む。取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、労連、組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。

	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	341,400円	396,900円
車体・部品プレミア【＊】	280,000円	323,000円
車体・部品目標【＊】	264,000円	298,000円
車体・部品スタンダード【＊】	242,000円	260,000円
自動車産業ミニマム	223,000円	247,000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90.7%、平均締結額169,647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】

○各労連で横断的に組合別の交渉状況を確認し、車体・部品部門の共闘効果を最大限発揮するための方策の一環として、速報対象組合の交渉状況の共有を実施する。

○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。

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、加盟組合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、自社および産業の魅力向上を強く意識した上で、人材確保の観点、足元の物価上昇、各組合の目指すべき賃金の取り組み状況、「生産性運動に関する三原則」の観点などを踏まえ、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」を積極的に進めていく。

○個別ポイント賃金については、販売部門における目指すべき賃金水準※などを一つの指標としながら、引き続き各組合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	341,400円	396,900円
販売部門プレミア【＊2】	256,000円	293,000円
販売部門目標【＊2】	242,000円	276,000円
販売部門スタンダード【＊2】	228,000円	255,000円
自動車産業ミニマム	223,000円	247,000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。

○とりわけ、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、各組合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、協定未締結の組合については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、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79.1%、平均締結額168,577円

【働き方の改善の取り組み】

○全体方針に則り、自動車産業の更なる魅力向上に向けて、生産性向上や「新たな働き方」も踏まえた観点で職場環境を含めた働き方の改善を実現するべく、自動車産業を取り巻く情勢を正しく認識し、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、各組合の状況に応じた具体的な取り組みを引き続き推進する。

○主要組合の統一要求提出日から1週間以内の提出を目指し、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月末解決が難しい組合においても、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月末までの全組合解決」に強力に取り組む。

4）輸送部会

【月例賃金の取り組み】

○輸送業界において、とりわけドライバー職が減少傾向にあることから、人材の確保・定着に向けて部門全体で賃金引き上げに取り組む必要がある。

○総連全体方針に則り、各組合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」を進め、賃金引き上げを軸とした人への投資を推し進めていく。

○2024年4月からの上限規制開始を踏まえ、歩合制の強い賃金制度が、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、必要に応じ労使で見直しに向けた論議を行う。

○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）になっていない場合は、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。

○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、価格転嫁を含む企業間取引の適正化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。

○人材の確保・定着に向けて、若手はもちろんのこと、女性ドライバー職や再雇用者等も含めすべての働く仲間が働きやすい環境整備の構築に向けて取り組む。

○部門全体の働き方の改善に向けては、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およ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、各組合の課題・状況に応じ、総労働時間の短縮を図る。

○ドライバー職については、現場の勤怠管理を労使で徹底し、確実に960時間以下で締結する。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、各組合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。

○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歩でも二歩でも着実に進めていく。

※現状の協定締結率

	2022年	2023年
輸送部門	48.3%	50.0%
総連全体	84.3%	80.0%

【非正規雇用で働く仲間の取り組み】

○全体方針および以下4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・向上を強く意識した上で、各組合の状況を踏まえて積極的に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

(4) 再雇用者を含めた適正な人事処遇制度の取り組み

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

〈環境認識〉

・世界経済の回復ペースは依然遅く、地域間の格差が広がる状況の中、日本においては各国の金融引き締めに伴うリスクがあるものの、緩やかな回復基調が維持される見通しとなっている。ただし、急速かつ大幅な円安の進行により資源・エネルギー価格や原材料価格が高騰している中、ロシアのウクライナ侵攻に加え中東情勢の悪化など地政学的な懸念が高まっており、エネルギーの安定供給・確保も重要な課題となってきている。

・また、持続可能な社会の構築に関心が高まる中、昨夏は地球沸騰化とも言われる世界的な気温上昇となり、カーボンニュートラルへの対応もますます重要視されている。直近の国連による気候変動対策会議（COP28）では石炭の段階的廃止に伴う火力発電の先行きに注目が集まったが、自動車においては、2021年のCOP26で「電動車への移行」が議題にあがり議論が加速。翌年に欧州議会（EU）が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など、海外を中心に電気自動車や燃料電池車の対応にシフトしている。ただし2023年になり、ドイツが合成燃料（e-fuel）のみを使用する内燃機関車については検討を始めるなど、地政学的な懸念やG7広島での議論も相まって、多様な選択肢を求める日本の主張が雇用や経済的な現実を踏まえた手段として見直され始めている。

・日本の自動車産業は、半導体不足の段階的な解消により生産・販売ともに回復傾向にあるが、原材料価格高騰やカーボンニュートラルの対応とともにDX、GXなどの山積する産業課題への対応も求められている。持続的な産業の維持・発展に向けてはサプライチェーン全体での推進が必要となる中、価格転嫁を含む適正な企業間取引や事業転換を中小企業まで浸透させていく取り組みに焦点が当てられている。

・また、昨年度の国の税収は一般会計で71兆1374億円と前の年度よりも約4兆円増となり、3年連続で過去最高を更新したこともあり、政府は国民へ還元すべく経済対策などを急いでいる。その一方で自動車ユーザーに大きな負担がのしかかる自動車税制については、抜本的に見直すとされていた「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・経済状況を理由に論議が先送りされた。ただし、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、EV、FCVに対する自動車税のみなし課税（増税）など、新たな課税の考え方を早期に検討を始めると示されており、2年後に持ち越された抜本改革論議までの取り組みが重要となってきている。

〈自動車総連として取り組む施策と方向性〉

○自動車関係諸税

・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）を求めていく。

・とりわけ、車体課税と燃料課税それぞれにかかる「当分の間税率」は、2009年に一般財源化され既に課税根拠を喪失している中、ガソリン価格高騰で注目度の上がることを好機ととらえ、廃止に向けて理解拡大を図っていく。

・財源確保ありきの論議、また電動車普及促進の足かせとならぬよう、「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）には断固反対であることを主張していく。また、自動車が生活必需品である地方の生活者への負担が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、税の原因者・受益者負担という考えを基に、顧問議員等とも連携を図りつつ、自動車ユーザーという枠内に留まらない課税のあり方についても論議を求めていく。

○カーボンニュートラル実現への対応

・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かつ現実的な手段として、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、顧問議員や関係省庁等とも連携を図りつつ、日本政府には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。

・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求めていく。

○モビリティ産業を通じた地方経済の活性化

・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に向け、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との考えのもと、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取り組んでいく。

○交通事故被害者救済事業/自動車賠償責任保険制度の充実

・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5,880億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。合わせて、自動車ユーザーに新たな賦課金の負担を課されたことを受け、自賠責審議会においては賦課金が効率的かつ効果的な使われ方の確認や、自賠責保険料のさらなる増額がなされぬよう、論議に参画していく。

○中小含めたサプライチェーンへの対応（価格転嫁を含む企業間取引）

・裾野の広いサプライチェーンを持つ自動車産業は、そのサプライチェーンにおいて価格転嫁を含む企業間取引の適正化を行うことで、自動車産業内の好循環および日本経済の好転につなげる責務がある。自動車総連としては、自工会・部工会と連携し、現場の声に寄り添った対策（情報提供・指標づくり）を進めるとともに、独禁法や下請法の強化につながる施策を求めたい。とりわけ、価格転嫁が進まないとされている労務費に関しては、公正取引委員会が公表した労務費に関する行動指針が効果的な施策となっているか、職場実態を把握し、より効果的な対策を提言することで、企業間取引の適正化につなげるとともに、ディマンドプル・インフレをけん引していく。

○連合と連携した社会保障制度への対応

・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強化とともに、将来不安を払拭に向けた、若年層や現役世代への子育て、教育・就業などの支援を行う。持続可能な全世代型社会保障制度を確立するよう、連合と連携を図っていく。

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。

・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等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。
・とりわけ、エネルギー価格が高騰している中、過重で複雑な自動車税の簡素化・負担軽減の政策実現のために理解者の拡大（世論喚起）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、自動車総連ニュースなどでタイムリーに情報発信を行う。

（参考）第30期前半期政策実現取り組み項目*1

地域における自動車産業の魅力向上と魅力あるまちづくり

✓ 電動車普及に向けた対応
　▶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・雇用確保に向けた政策や対策

✓ 中小企業向けの支援
　▶経産省の中小企業支援策および補助金制度における活用実態を調査
　▶組織内地方議員・顧問議員とが連携した、関係自治体議会への問題提起

安心・安全なまちづくりにつながる環境整備

✓ 災害などへの対応を踏まえたインフラ整備
　▶電動車の充電設備等も活用したインフラ整備
　▶災害時、日常生活への早期復帰を可能とする環境整備

✓ 危険な通学路における交通事故の防止
　▶各地域の該当危険箇所の現状把握
　▶国からの支援等が必要な際は組織内地方議員と顧問議員との連携

✓ 部活動の地域移行
　▶組織内地方議員と協業した進捗確認、現状把握
　▶組織内地方議員を通じた議会での問題提起

✓ 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
　▶高齢者が働きやすい職場を認証する制度の創設

＊1：自動車総連は、地域経済活性化につながるグリーンリカバリーを活用し、「モビリティを中心とした地域独自の魅力あるまちづくり」を目指している。目指す姿に対し、総連内の推進力を高めるためにも、毎期、みんなで取り組んでいく項目を設定している

(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2024年度予算編成実現と2024年度税制改正実現の取り組み
②価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実行性を高める取り組み
③誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み
④すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
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、または自組合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（組合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

✓ 自単組の賃金実態

✓ 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）および交渉

✓ 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）および交渉

✓ 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

○主要組合における統一要求提出日は、2月14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21日（水）まで）に要求提出を完了する。

○各組合は要求提出後、ただちに団体交渉を開始する。

(3) 統一交渉日

○主要組合においては、統一交渉日を設定し共闘体制を強化する。

○交渉の内容は、各組合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21日（水）
第2回統一交渉日　：　2月28日（水）
第3回統一交渉日　：　3月 6日（水）

(4) ヤマ場の日程

○2024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、金属労協方針を踏まえ、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、三役およ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 5日（月）
第2回　中央戦術委員会　：　2月26日（月）
第3回　中央戦術委員会　：　3月 9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。

部工会との産業労使会議　　：　2月 6日（火）
陸送協会との産業労使会議　：　4月10日（水）

○経営者懇談の内容を充実し、労使の認識の共通化を図ると共に、各組合・労連、自動車総連本部の連携と共闘体制を強化すべく、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、組合の支援に繋げるべく、広く世間への打ち出しを図る。

以　上