

2024年2月14日

自動車総連

自動車総連 記者説明会次第

2024年総合生活改善の取り組みについて ～ 高めよう産業の価値！ともに築こう豊かな社会！ 希望あふれる未来をめざして ～

○ 日 時：2024年2月14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	藤川 大輔
（司会：企画総務局局長 繁野 慶一）	

○ 配布資料：

資料1 2024年総合生活改善の取り組みについて 経営者懇談会資料

資料2 2024年総合生活改善 第1回中央戦術委員会 <確認事項>

資料3 2024年総合生活改善の取り組み メーカー部会12組合 要求内容

<ご参考>自動車総連概要

- ・ 組織人員 786,000人
- ・ 加盟組合数 1,030組合（2024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

2024 年総合生活改善の取り組みについて

1. 取り巻く環境

金属関係の製造業では、求人者数が増加している一方、新規求職者数は減少を続けている

有効求人倍率 2015年度=100

項目	2015年度	16	17	18	19	20	21	22
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6	107.2
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6	171.5
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5	197.2

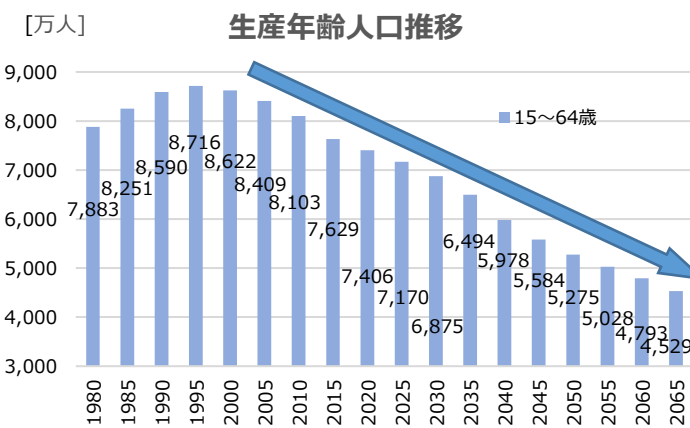
≒倍増!

新規求職者数 2015年度=100

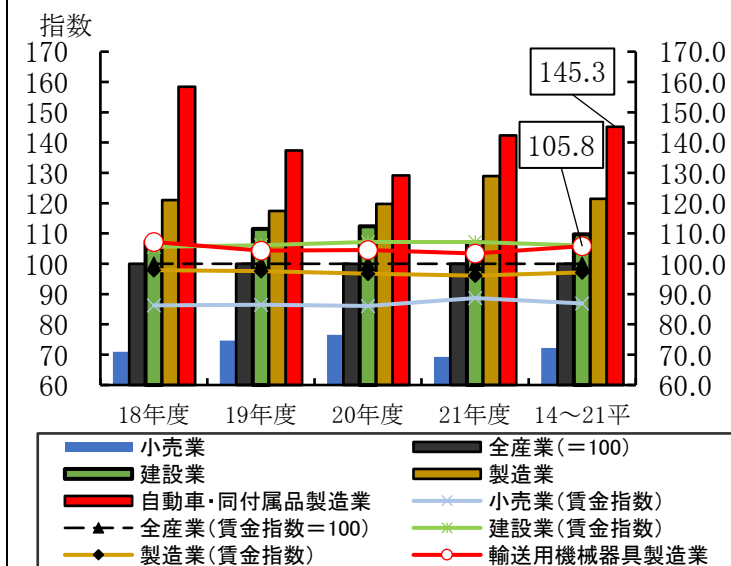
項目	2015年度	16	17	18	19	20	21	22
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6	81.9
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4	57.7
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4	55.6

≒半減!

生産年齢人口は 1995 年をピークに減少が始まり、2030 年にはピーク時の約 2 割減、2050 年にはピーク時の約 4 割減となる



一人当たりの付加価値生産性は他産業と比較して高い一方、賃金は全産業水準に留まっている



実質賃金は全部門でマイナスとなっており、産業全体での賃金引き上げに向けた環境整備が必要

○部門別実質賃金の増減 (2023 年)

部門	実質賃金
メーカー	-1.03%
車体・部品	-1.90%
販売	-2.63%
輸送	-1.91%
一般	-1.33%

2. 今次取り組みの方向性

<自動車産業の現状と課題>

魅力の低下	付加価値の適正取引	足元の生活の圧迫
・高卒就職者数、新規求職者数の減少 ・賃金が付加価値に見合っていない ・慢性的な人手不足	・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	・物価上昇 ・実質賃金の低下による可処分所得の低下

- 課題解決のためには、**魅力を高め選ばれる産業にしていかなければならない。**
- 労務費を含む価格転嫁が行える環境整備に取り組みなければならない。**

3. 取り組みの方針

取り組みの基本方針

- 自動車総連に集う全ての組合で日本経済の牽引に向けて取り組みを進める。
- 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

- ◆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。
- ◆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。**

【目指すべき賃金水準及び賃金課題の解決】

- 人材の維持・確保に向けた賃金水準の引き上げ ○働き方や役割・責任に見合っ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

上部団体方針

連合	金属労協
賃上げ分 3%以上、定昇相当分を含め 5%以上	賃金構造維持分を確保した上で 10,000 円以上

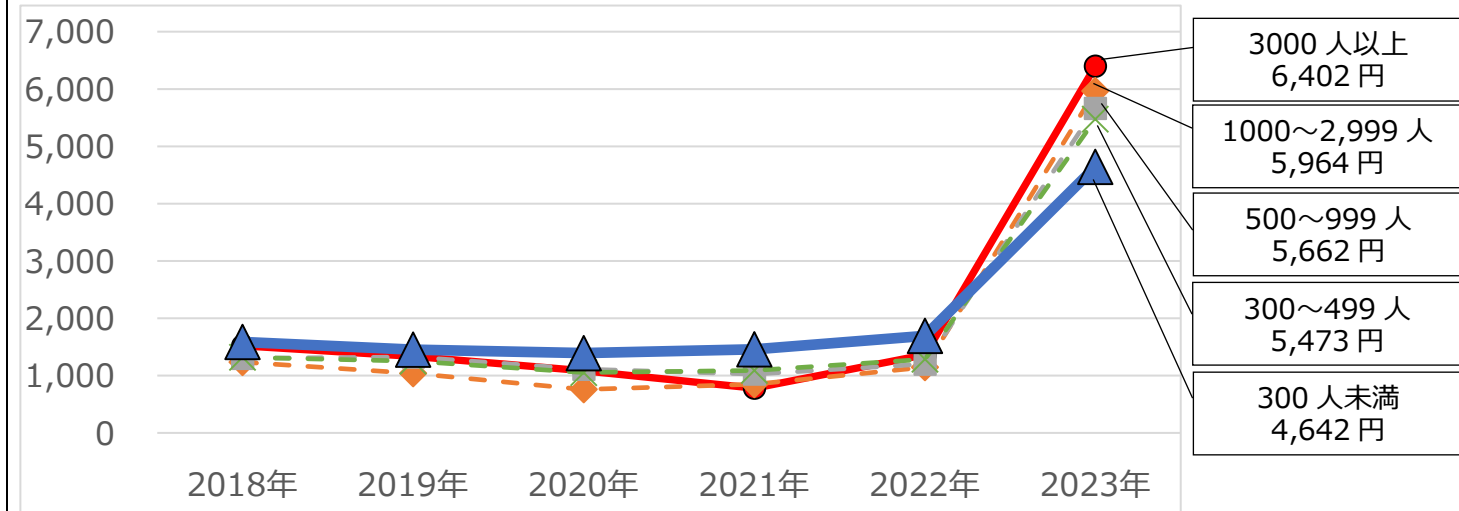
企業内最低賃金の取り組み方針

- 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 173,000 円から **180,000 円に引き上げて取り組みを進める。**

価格転嫁を含む企業間取引の適正化に向けた取り組み

短期	中長期
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 組織内の情報発信強化 ➢ 中小組合の賃上げの後押しにつながる環境整備を推進 価格転嫁の取り組みに対する各社の認識・考え方、状況の把握 価格交渉（明示的な協議）内容のヒアリング。目詰まりの要因把握・課題解決 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ サプライチェーン全体で、適正取引が行われる仕組み・ルールの構築 ➢ 経営者団体の自主行動計画・徹底プランの実効力向上

2019 年より進めてきた「絶対額を重視した取り組み」により、中小が大手を上回る回答を獲得してきた。2023 年は物価上昇を踏まえた取り組みとなり、価格転嫁が進展せず業績に影響があった中小の賃金改善の獲得が進まなかったことが課題



4. 取り組み基準（抜粋）

<月例賃金>

- 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）及び中堅労働者（中堅技能職）とし、各単組の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。

〔技能職若手労働者（若手技能職）銘柄及び中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準〕

	技能職若手労働者 (若手技能職)	技能職中堅労働者 (中堅技能職)
賃金センサスプレミア (製造業1,000人以上の第9十分位)	341,400円	396,900円
自動車産業プレミア (総連1,000人以上の第9十分位)	282,000円	328,000円
自動車産業アドバンス (総連全体の第9十分位)	270,000円	308,000円
自動車産業目標 (総連全体の第3四分位)	253,000円	284,000円
自動車産業スタンダード (総連全体の中位)	232,000円	262,000円
自動車産業ミニマム (全ての単組がクリアする基準)	223,000円	247,000円

*2024年の取り組みで水準を見直し

<平均賃金の取り組み>

- 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から組合員の生活を守ることを、目指すべき賃金水準（あるべき姿）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。
- 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。

（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）

2019年	2020年	2021年	2022年
+0.6%	-0.2%	-0.2%	+2.3%

※民間調査機関調べ

- 実質賃金：・4月-10月で△2.3%

○ 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

<企業内最低賃金>

- 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。
- 既に締結している単組は、それぞれの状況を踏まえ着実に取り組みの前進を図る。
 - 各単組の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げに積極的に取り組む。
 - ・18歳の最低賃金要求は「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。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。
 - 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。

<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>

- 強靱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。

＜確認事項＞

2024 年 2 月 5 日
自動車総連

☆自動車総連は第 91 回中央委員会において、2024 年総合生活改善の取り組み方針を全会一致で確認した。今次取り組みでは、「自動車産業は我が国の基幹産業」であることをあらためて認識し、「日本経済の牽引や働く者の実質生活および労働の価値の維持・向上に向け、積極的な賃金引き上げ」を実現させ、それぞれの労連・組合で「役割と責任」を果たし、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ことを確認した。

☆以降、全ての労連・組合にて、月例賃金や企業内最低賃金、働き方の改善、価格転嫁を含む企業間取引の適正化などの「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させ、日本経済の持続的成長や組合員一人ひとりの生活および労働の価値の維持・向上、魅力ある自社および自動車産業の実現に歩みを進めていく必要がある。今次取り組みにおいて自動車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

全ての組合は、2 月末日までに要求書を提出する。

○ 主要組合における統一要求提出日は、2 月 14 日（水）とする。

○ 車体・部品部門においては、2 月 21 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、主要組合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 21 日（水）	第 2 回：2 月 28 日（水）	第 3 回：3 月 6 日（水）
-------------------	-------------------	------------------

3. 回答引き出し

○ 自動車総連全体のヤマ場を 3 月 13 日（水）から 3 月 22 日（金）までとし、この間で、各組合・労連は、集中的な回答引き出しに最大限努力する。

○ 主要組合における集中回答日は 3 月 13 日（水）とし、午前中に要求項目の同時回答を引き出す。

○ 全ての組合は 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 月末解決が難しい組合においては、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 14 日（水）より設置する。

5. 自動車総連一体となった取り組み

日本経済の牽引や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や目指すべき賃金水準を早期に実現させ、産業で働く全ての仲間の処遇改善を図るとともに、産業・企業・職場の競争力強化を通じ、選ばれる産業の実現に向けて全ての組合・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していく。

＜次回開催＞

○第 2 回中央戦術委員会を 2 月 26 日（月）に開催する。

<取扱い注意>
2024年総合生活改善の取り組み メーカー部会12組合 要求内容

資料3

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	331,640 416,610 443,740*3	→*5	7.6	<賃金> スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー(A)、スキルド・パートナー): 一般組合員の交渉結果に連動した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。 また、60歳以降のやりがいある働き方・処遇改善の議論を継続的に行っていく。 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ながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。詳細については別途、賃金分科会で協議する。 <一時金> スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー(A)、スキルド・パートナー)、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18,000円	5.8	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12,000円
本田技研	330,350 397,800	総額:20,000円	5.0+2.1	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する。
マツダ	→*5 →*5	総額:16,000円	5.6	<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:妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算
三菱自工	→*5 →*5	総額:一人平均20,000円	6.3	<賃金改善分> 時給制:90円、月給制:14,650円を要求する。
スズキ *6	→*5 →*5	賃金制度維持分+人への投資 総額:組合員一人平均21,000円	6.2	<賃金> 再雇用嘱託社員の組合員についても、人への投資は正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。
SUBARU	→*7 →*7	総額:一人平均18,300円	5.0+1.0	組合員である再雇用者(SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー)については、職務定義に見合った賃金改定を要求する。 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請する。
ダイハツ *6	→*5 →*5	賃金改善分は要求しない	5.0	-
いすゞ	308,260 392,352	賃金カーブ維持分+人への投資 総額:一人平均19,000円	5.0+1.0	再雇用組合員のモチベーション向上を図るために働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。 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	315,500 387,000	制度維持分+賃金改善分 総額:16,800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16,800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	293,900*8 357,700*8	総額:一人平均 17,400円	6.5	正規社員と同水準の賃金改善を要求する。
日本特殊陶業	→*5 →*5	一人あたり総額16,700円	業績連動	雇用継続者についても同様の賃金改善原資を要求する。
12組合	-	-	6.10	-

(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、トヨタで働いていて幸せを感じるための取り組み。
<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) 安全・健康な職場環境づくり。(労働環境の改善や健康の維持・増進の取り組み)
<ul style="list-style-type: none"> 目指す姿を見据え、全社視点で働き方のルールを見直し「働き方ルールのシンプル化」に労使で取り組んでいく。 一人ひとりが変革にチャレンジし、働きがいと誇りを実感できる職場環境に向けて議論を行っていく。 労働時間について各事業所議論と連携して取り組む。
<ul style="list-style-type: none"> マツダの持続的成長に向け、前向きに挑戦する全世代の活躍に関する以下のテーマ(中計や2030経営方針の実現に向けて、将来世代(人材)が活躍するために取り組むこと)について労使協議の申し入れを行い、「人への投資」の最大化を求める。
<ul style="list-style-type: none"> 総労働時間短縮に向けた取り組み:①総労働時間の短縮、②36協定締結内容の見直し、③勤務間の休憩時間確保に向けた取り組み 多様な働き方の実現:①現業部門の作業不可軽減に資する取り組みの検討、②両立支援制度、③リモートワーク制度、④60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築
<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。 総労働時間短縮にむけた具体的な取り組みを労使で協議していく。
<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。 新経営体制の方針における「モノづくり革新」「価値づくり」に繋がるチャレンジができる職場 環境づくりを、労使一体となって前進させていく。
-
<ul style="list-style-type: none"> 全ての働く仲間が日々、安心して働ける職場環境の実現に向け労使で議論を深めることを要求する。 組合員が自律的に成長し、それを支援する人事制度の構築、組合員のやりがい向上に つなげる諸制度の見直しに向け、引き続き「人事評価・賃金制度見直しに関する労使専門委員会」「労使検討委員会」などの労使協議の中で議論を深めることを要求する。 積極的な職制の担い手の育成や、職制の掌握人数、業務分担の適正化など、職制の魅力向上に向け、労使で具体的な議論を深めることを要求する。 再雇用組合員のモチベーション向上を図るために、働き方と賃金の在り方について労使で具体的な議論を深めることを要求する。 公私ともに充実した生活を送るために、所定内労働時間(1952時間)を含めた総労働時間の短縮に向け労使で議論を深めることを要求する。
<p>下記について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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して 日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために 「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために
<ul style="list-style-type: none"> ヤマハらしく果敢にチャレンジし、働きがいを実感できる職場環境づくり 総労働時間の短縮、年次有給休暇の取得率向上に向け取り組む
<ul style="list-style-type: none"> 「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財の確保」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。 総実労働時間の更なる削減に向けた取り組みについて議論する。
-

*1:「技能職若手労働者(若手技能職)」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支える中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。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 *6:2月14日16時より要求提出予定 *7:要求しない *8:現行値に賃金改善分を反映させた理論値