

## 2025年総合生活改善の取り組み方針（案）

## I 取り巻く環境認識（2024年11月時点の現状および今後の見通し）

## 1. 世界経済

▶ 世界経済の成長は安定しているが勢いに欠け、リスクバランスは下方に傾いている。

## 【GDP】

- 世界経済の成長率は、2024年10月の「世界経済見通し（WEO）」における予測に沿う形で、2024年は3.2%、2025年は3.2%になると見込まれている。（2024年10月IMF公表）
- 2024年4月のIMF経済見通しによると「世界のインフレ率は、2023年の6.7%から2024年は5.8%、2025年には4.3%へとさらに低下する見込みである。先進国は新興市場国・発展途上国よりも早くインフレ目標に到達する。コアインフレ率は概して、より緩やかに低下する見込みである。」

## 2. 日本経済

▶ 下振れリスクを伴いつつも、景気は緩やかな持ち直しが続く見通し。

## 【GDP】

- 日本の2023年度実質GDP成長率は1.0%。2024年度は1.3%程度の見通し。（内閣府令和6年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度）
- 2024年7～9月期では、実質GDP成長率は、0.3%（年率0.9%）、名目では0.5%（年率2.1%）となっている。（第2次速報値）

## 【為替】

- 2023年は1ドル140円前後で推移し、円安傾向が続いた。
- 2024年12月20日時点では157円前後となっている。

## 【物価】

- 2023年度の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は前年度比+3.1%。
- 2024年11月は前年同月比+2.7%（生鮮食品を除く総合）
- 2024年度の見通しは、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は2%半ば程度。（内閣府令和6年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度）

## 【賃金】

- 日本の平均賃金（購買力平価に基づく米ドルベース）では、OECD加盟39カ国中26位となっており、OECD加盟国平均より下回っている。
- 名目賃金：2023年は前年比+1.2%、2024年10月は、速報値で前年比+2.6%。
- 実質賃金：2023年は前年比△2.5%。2024年10月は、速報値で前年比0.0%。  
※きまって支給する給与の2024年10月速報値は0.0%。

## 【需給ギャップ】

- 依然マイナスの状況が続いており、需要は供給に対してマイナスの状況。  
2024年1Q 前年比△0.66ポイント

## 【雇用の動向】

- 完全失業率：2023年は、2.6%で昨年から横ばい。2024年10月は2.5%。

○有効求人倍率：2023年平均は1.31倍であり、前年比+0.01ポイント。

2024年10月は1.25倍で、前月比△0.01ポイント。

【今後の見通し（2024年10月、日銀「経済・物価情勢の展望」）】

○消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、2024年度に2%台半ばとなったあと、2025年度および2026年度は、概ね2%程度で推移すると予想される。

既往の輸入物価上昇を起点とする価格転嫁の影響が減衰する一方、2025年度にかけては、政府による施策の反動等が前年比を押し上げる方向に作用すると考えられる。

○2024年度見通し：+2.5%（中央値）、2025年度見通し：+2.1%（中央値）

### 3. 社会情勢

▶ 政府は、高水準となった賃上げの流れを継続・拡大、物価上昇を上回る賃金上昇を普及・定着させるため、価格転嫁の円滑等の環境整備を推進するとともに、経営基盤の支援を充実させることが示された。

▶ 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51円の引き上げとなった。

○賃金引上げ

- ・「新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画2024改訂版」「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策（令和6年11月22日）」において、継続して賃上げに取り組む必要がある点や価格転嫁の取り組み強化について言及されている。

（以下抜粋）

－2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引き上げ方針について、早急に政労使の意見交換を実施し、議論を開始する。（国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策）

－中小企業が賃上げの原資を確保するためには、政府が価格転嫁を後押しすることが鍵となる。（中略）政府は、これまで、全国330名の下請けGメンを通じた取引実態の調査、価格交渉促進月間における交渉・転嫁の要請等を行ってきた。2023年11月には、「労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表し、周知徹底を進めてきている。その結果、価格転嫁交渉が行われたケースが増加するなど、一定の成果は上がっているものの、物価高が継続する中、中小企業の賃上げを後押しするため、これらの取り組みを一層強化する。（国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策）

○新たな総合経済対策

- ・国民民主党が掲げる手取りを増やす政策である、いわゆる「103万円の壁」の見直しについて、来年から引き上げることを自民党、公明党、国民民主党の3党で合意書を交わした。この見直しは、所得税などの負担を軽減し、生計に必要な費用へ配慮するとともに、就業抑制への対策や消費活性化を図ることが目的であり、具体的な引き上げ幅については、178万円を目指すとしながらも、今後、継続的に議論される予定となっている。

○最低賃金

- ・中央最低賃金審議会は2024年度の地域別最低賃金額改定に関し、A、B、Cランク同一となる50円を目安額が示され、各都道府県で地域別最低賃金の金額改正審議が行われた。その結果、全国加重平均では51円と過去最高の引き上げ額となった。（改定後の全国加重平均：1,055円）
- ・2024年度の自動車関連の特定最低賃金は、各地協にて自動車産業の裾野の広さが与える地域への貢

献度合いや「自動車産業の生み出す付加価値の高さ」、自動車産業を継続的に成長させていくための「人材確保の必要性」など様々な観点からの主張を行った。取り組みの結果、全体平均で時給1,040円、18円～60円の引き上げ（単純平均46.5円（前年36.1円））となった。

#### ○中小企業の賃上げ状況（2024年）

- ・日本商工会議所が実施した調査（2024年6月5日発表）によると、2024年度に賃上げを実施した/実施予定の中小企業は74.3%であった。そのうち「防衛的」に賃上げを実施したとの回答は59.1%を占め、「前向き」は40.9%にとどまった。

#### ○価格転嫁を含む企業間取引の適正化

- ・2024年11月に公表された価格交渉促進月間（2024年9月）の結果によると、発注側調査では、価格交渉に応じた業種において、自動車・自動車部品は全30業種中19位と前回調査から順位を上げ（2024年3月調査全27業種中20位）、価格転嫁に応じた業種においても全30業種中8位と前回調査から順位を上げる結果となった（2024年3月調査27業種中11位）。受注側の調査においても、コスト増に対する価格転嫁率は全30業種中13位と前回調査から順位を上げている。（2024年3月調査全27業種中18位）。

## 4. 自動車産業の現状

▶ 自動車産業は、様々な職種で人材確保に向けた課題が顕在化している。

▶ 中国などでの販売不振により、生産・販売ともに減少傾向にある。

#### ○取り巻く環境

- ・脱炭素社会に向けたカーボンニュートラルへの対応により、国や産業の枠を超えて競争が激化している。
- ・先進技術に対応する高度スキル人材や製造部門における直接員、販売部門におけるサービススタッフ、輸送部門におけるドライバーといった職種で人材不足・人手不足が顕著となっている。
- ・輸送業界では、2024年4月からの時間外労働上限規制により、産業内の輸送能力を維持していくには、時間外労働における実態の把握、物流課題の整理、一層の働き方改善等の対応が必要となる。
- ・自動車総連内の総労働時間は、平均2,000時間を超えていることから、総労働時間短縮に向けた取り組みは未だ途上にある。
- ・年間休日日数は、1994年に121日と統一されて以降増えておらず、他産別と比較し劣後していることから、産業の魅力向上に向けた休日日数増の取り組みが必要である。

#### ○生産台数

- ・2024年1～9月の国内生産台数は、600.0万台で前年同時期比△8.8%。

#### ○販売台数

- ・2024年1～11月の国内販売台数は、409.1万台で前年同時期比△7.3%。

#### ○業績

- ・メーカー9社における2024年度の間接決算は、増収増益4社、増収減益2社、減収減益3社となっている。なお、通期見通しは、増収増益3社、増収減益5社、減収減益1社となっている。
- ・部品企業88社においては、2023年度は62社で増収増益、2024年度見通しは27社で増収増益となっている。
- ・2024年見通しは、足元の認証不正や引き続きの世界情勢の変動などによる重要部品・資材の供給リスクなどもあり、下振れになる見込みの企業もある。

## 世界経済の見通し

・世界経済の成長率は2024年の成長率は3.2%、2025年は3.2%になると見込まれている。世界経済は安定しているが、成長の勢いは欠ける。

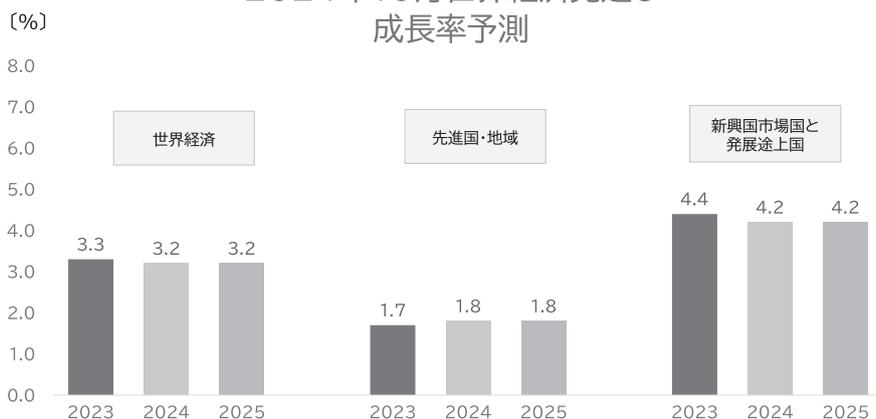
(単位: %)

	2023年	2024年		2025年 見通し
		見通し	前回(7月) からの比較	
世界	3.3	3.2	0.0	3.2
米国	2.9	2.8	0.2	2.2
ユーロ圏	0.4	0.8	-0.1	1.2
日本	1.7	0.3	-0.4	1.1
中国	5.2	4.8	-0.2	4.5
先進国	1.7	1.8	0.1	1.8
新興国	4.4	4.2	-0.1	4.2

出所: 2024年10月 IMF 世界経済見通し

## 世界経済の見通し

### 2024年10月世界経済見通し 成長率予測



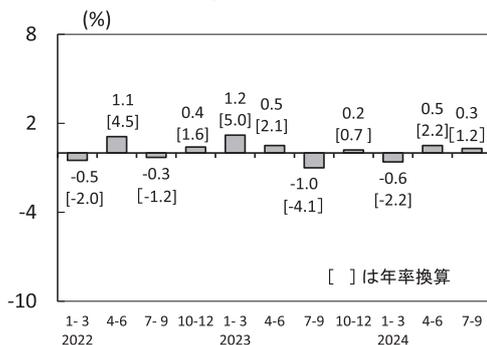
出所: 2024年10月 IMF 世界経済見通し

## 景況感・GDP成長率

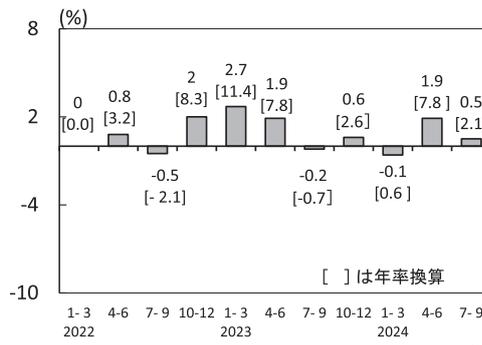
・先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある

・2023年実質GDP前年比1.0%増

実質GDP成長率 (前期比・季節調整済)



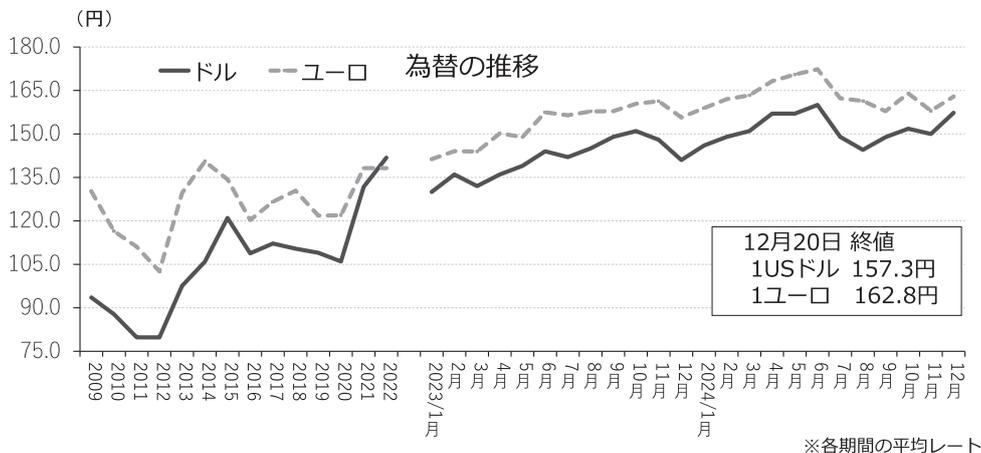
名目GDP成長率 (前期比・季節調整済)



出所: 内閣府

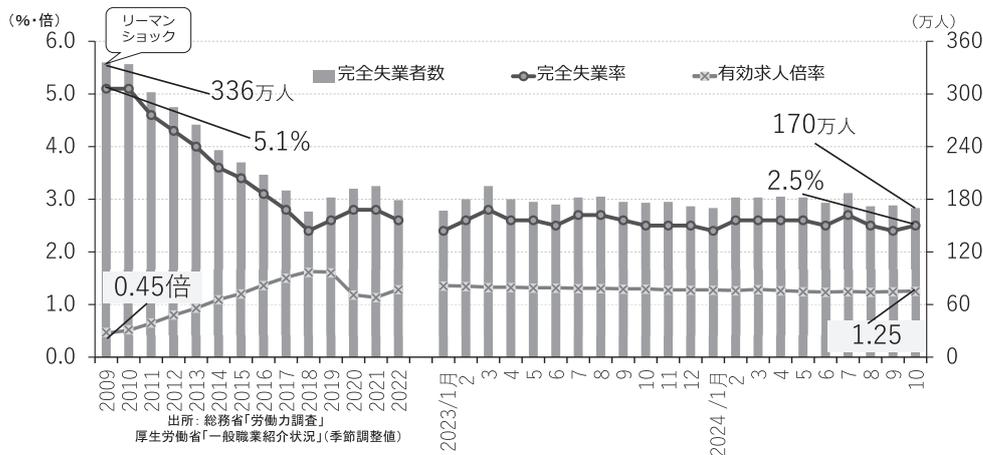
### 為替

- ・2020年以降、対ドルに対して円安が進んでいる
- ・直近(2024年12月20日時点)では、USドル：155円前後、/ユーロ：160円前後となっている



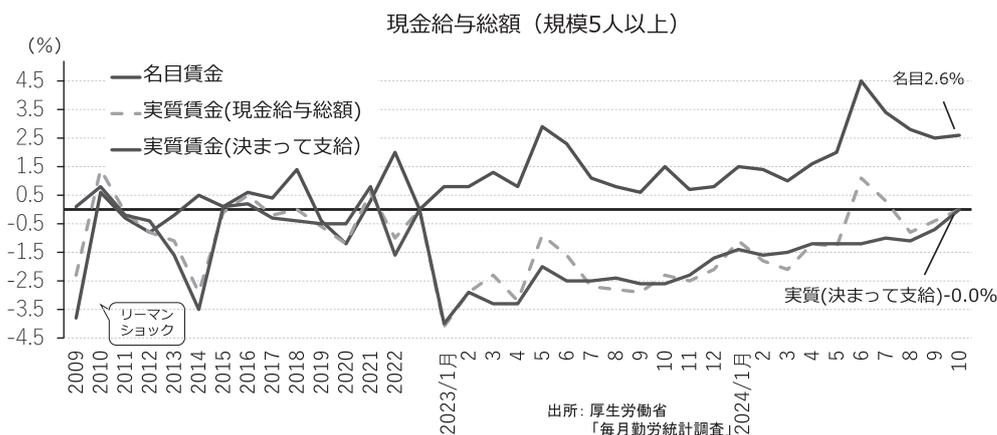
### 雇用情勢

- ・2023年平均の完全失業率は2.6%と、前年と同じ。完全失業者数は178万人と1万人減少(2年連続減少)
- ・10月時点の完全失業率は2.5%、有効求人倍率は1.25倍

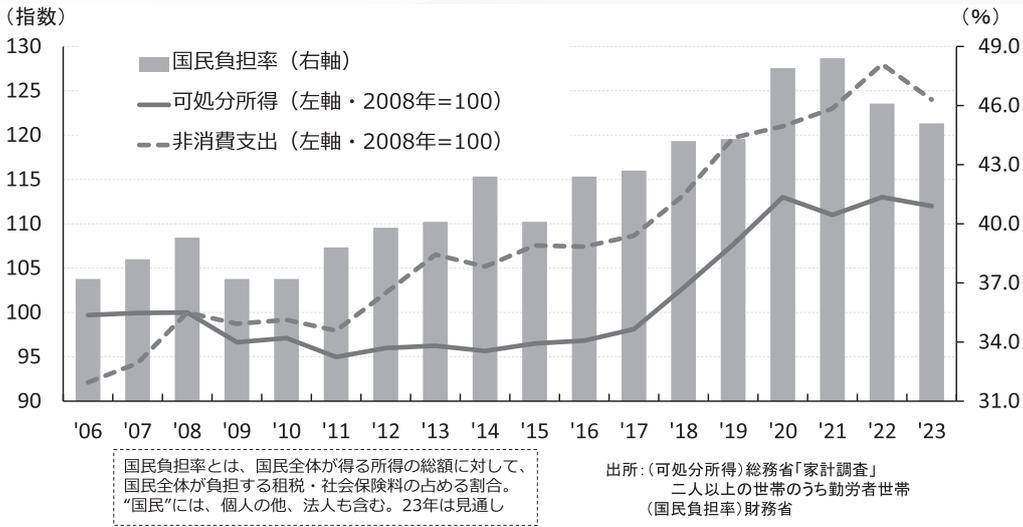


### 賃金指数

- ・2023年実質賃金(決まって支給)は▲2.6%、2024年1月～10月平均は▲1.1%、30カ月連続マイナス

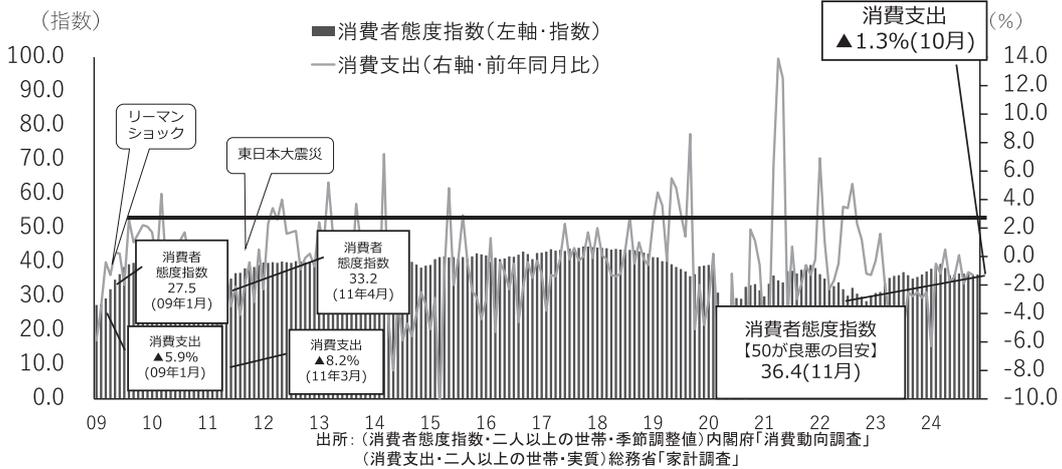


### 可処分所得

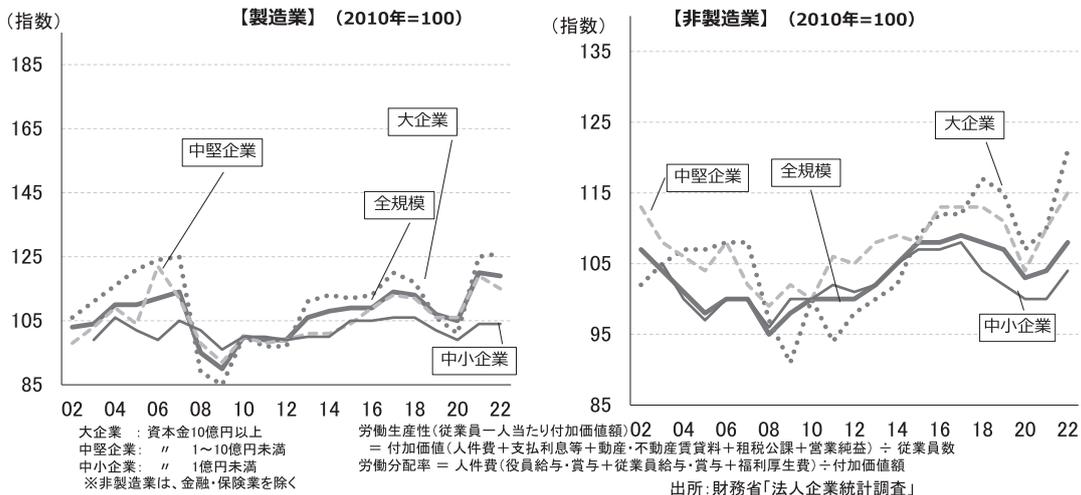


### 個人消費

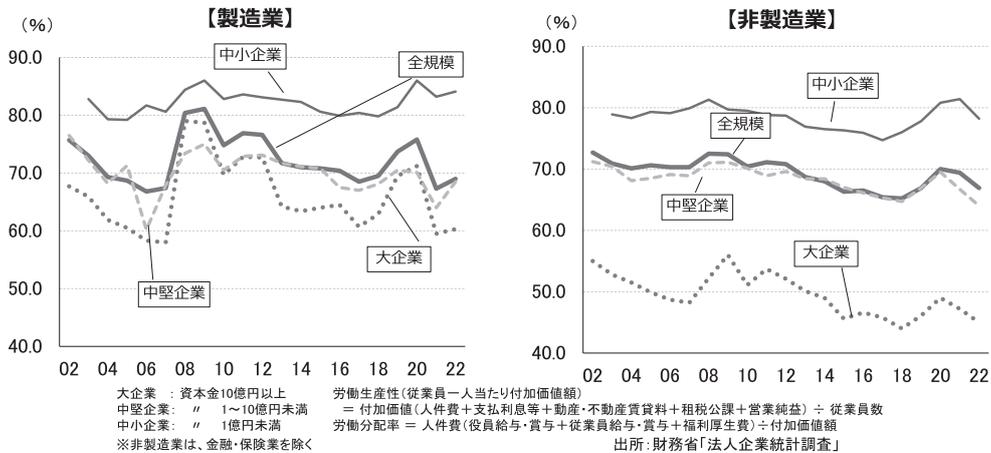
- ・2020年の消費支出は2000年以降で最大の落ち込み。2023年は▲2.6%3年ぶりのマイナス
- ・消費者態度指数も2024年11月時点で36.4であり、改善に向けた動きに足踏み



### 労働生産性 (従業員一人当たり付加価値額)



## 労働分配率



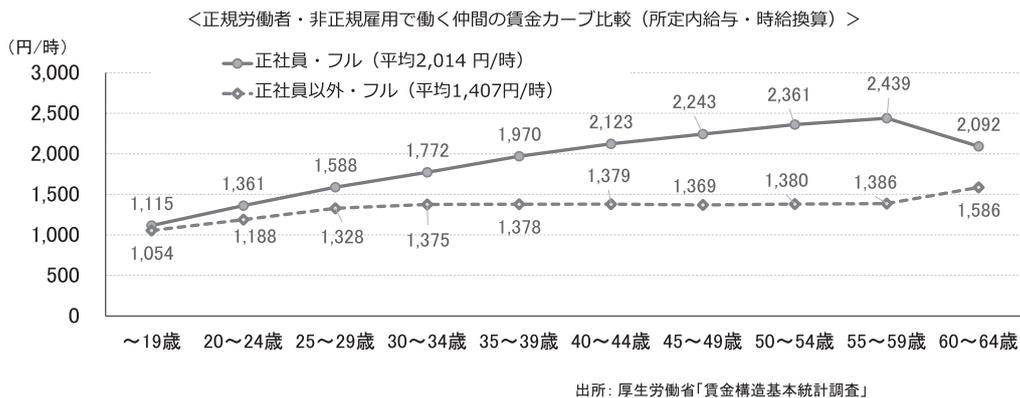
## 非正規雇用労働者数

- ・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)



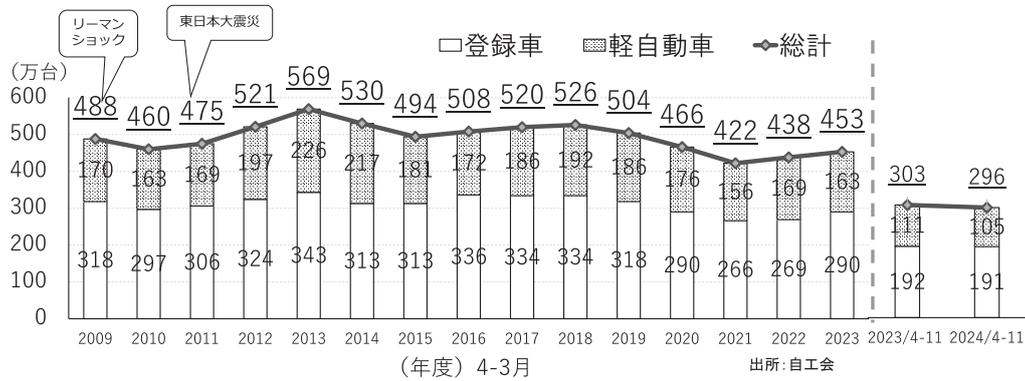
### 世界各地域の販売（四輪車）

・2023年世界市場は8,815万台（2022年比 +9.7%）となった  
 コロナ禍以前の2019年比では、1割弱い水準が続く



### 国内販売（四輪車）

・2023年度は、453万台（2022年比 3.3%増）  
 ・4～11月までの国内販売台数は296万台（2023年比▲2.4%）



### 工場出荷台数（二輪車）

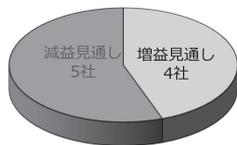
・2023年度出荷台数は、377千台（2022年比 +4.0%）  
 ・4～11月までの出荷台数は 208千台（2023年比▲16.5%）



### 企業収益（自動車製造）

- ・メーカーは、4社で増収増益、増収減益2社、減収減益0社、減収減益3社の見通し
- ・部品企業は、27社が増収増益の見通し

<メーカー9社 24年度 業績見通し>

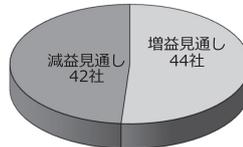


※23年度決算実績では9社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
4社	2社	0社	3社

※営業利益ベース（2024年度中間決算）  
 ※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86社 24年度 業績見通し>

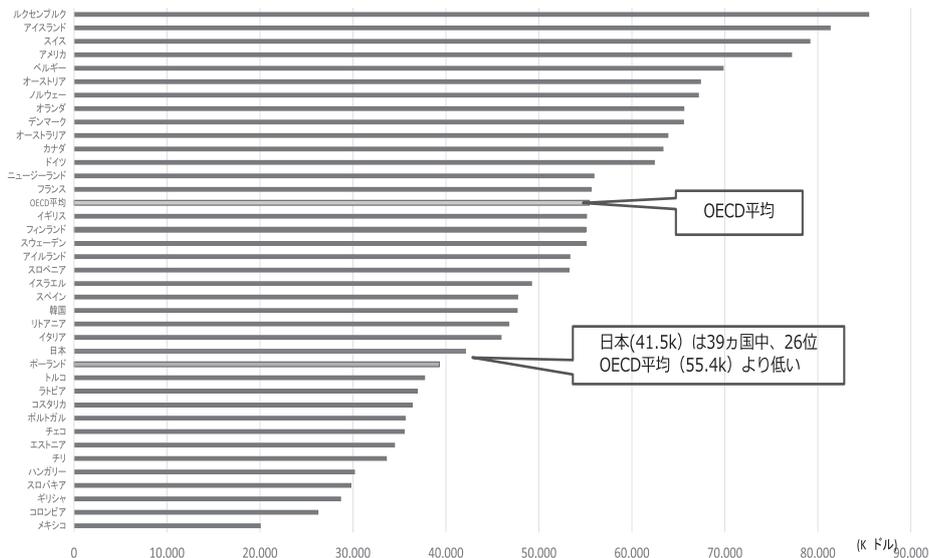


※23年度決算実績では62社が増収増益

増収		減収	
増益	減益	増益	減益
27社	12社	17社	30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86社

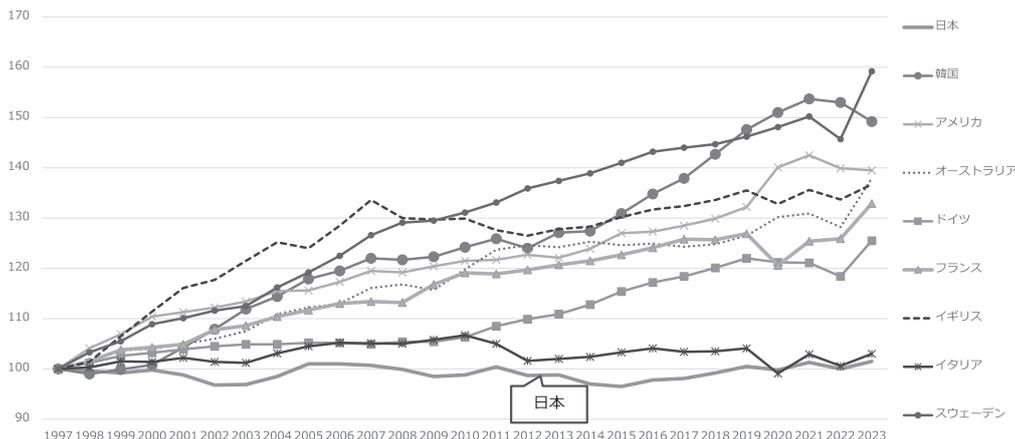
### OECD加盟国の平均賃金（購買力平価ベース）



出所：OECDホームページより自動車総連作成（2023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）

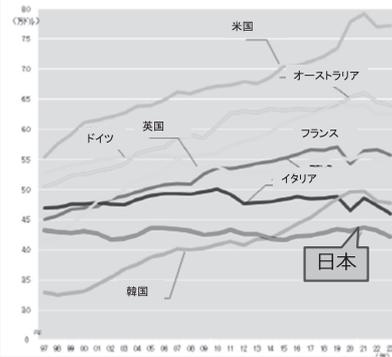


出所：OECDホームページより自動車総連作成

## 賃金の国際比較

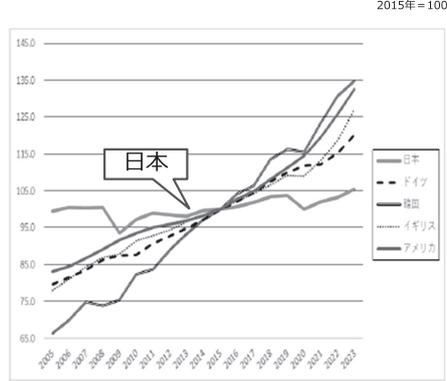
- 平均年間賃金（実質）購買力平価換算は8か国中最下位
- 製造業時間賃金は5か国中最下位

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

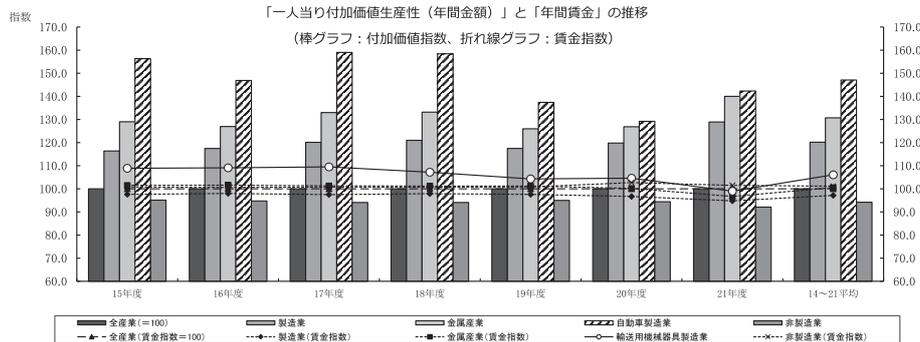
製造業時間あたり現金給与総額指数の推移



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トによって算出

## 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

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	1.13	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	4.99	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」との割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」より金属労働政策企画局作成。

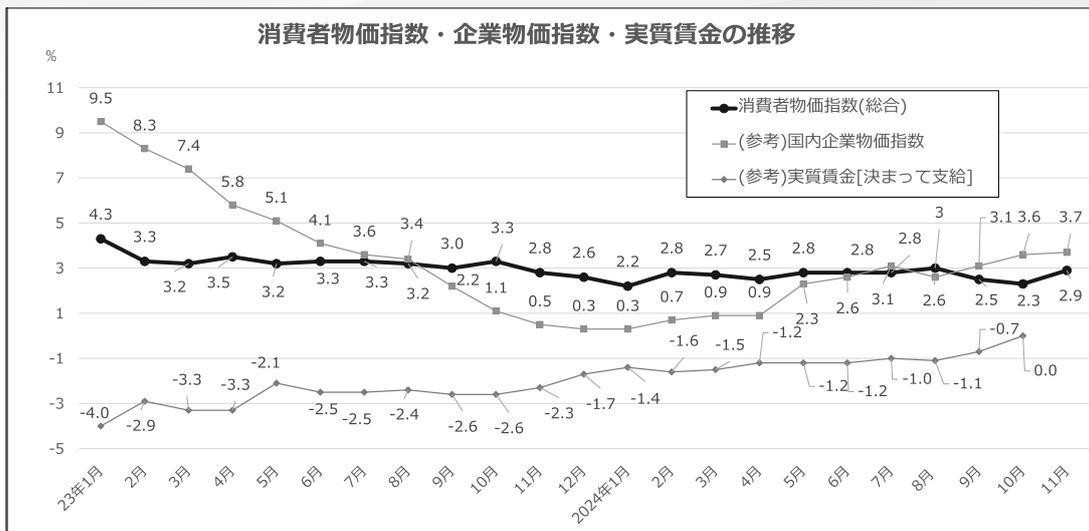
主な職業における新規求職者の推移(月あたり件数)

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	120,988	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783	92,413
販売の職業	41,778	36,928	32,622	29,482	26,869	24,812	23,893	22,274
サービスの職業	55,551	61,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,062	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

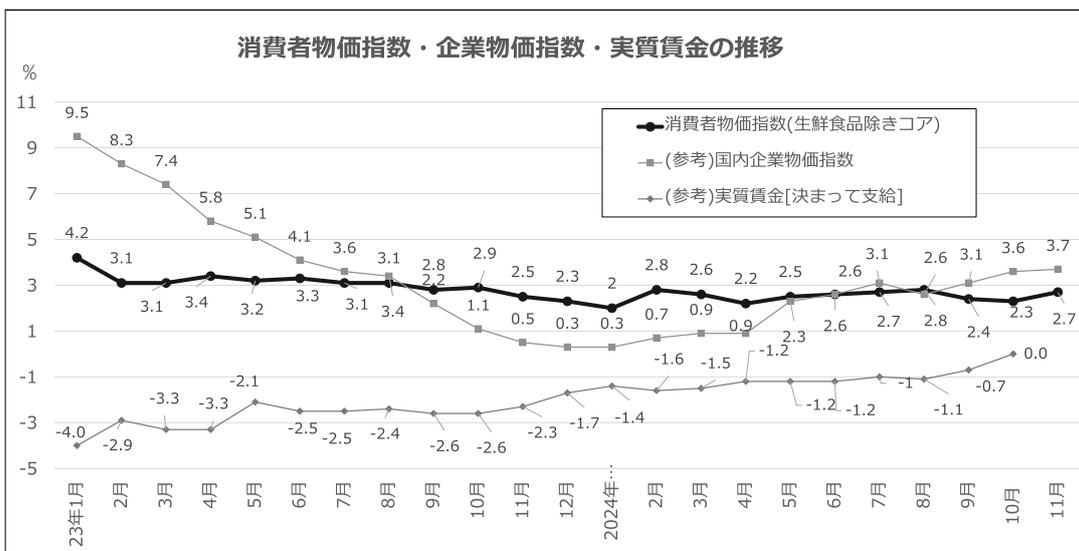
(注)1.掲載の職業は、「生産工程の職業」との割合が想定されるもの。  
2.2022年度から産業分類が若干異なる。  
3.資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労働政策企画局作成。

資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労働政策企画局作成を引用

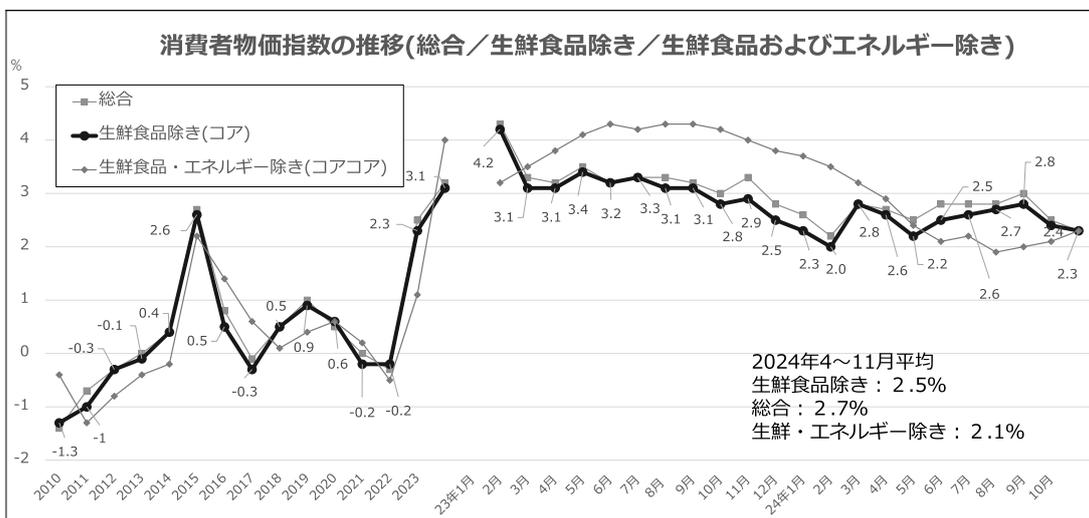
消費者物価指数（総合）、企業物価指数の推移（短期）



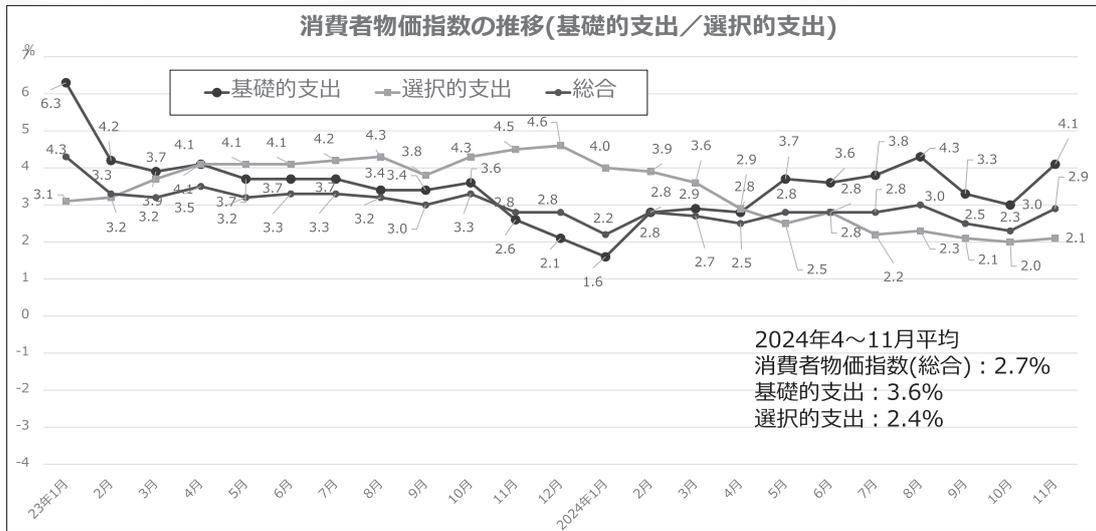
消費者物価指数（生鮮食品除きコア）、企業物価指数の推移（短期）



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）

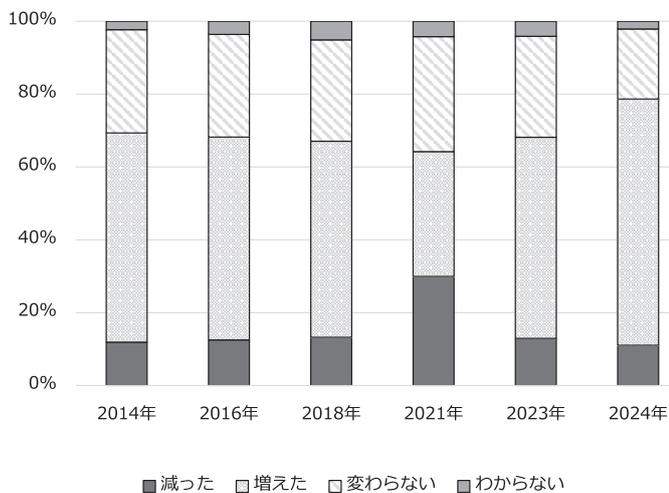


消費者物価指数推移 (基本的支出/選択的支出)

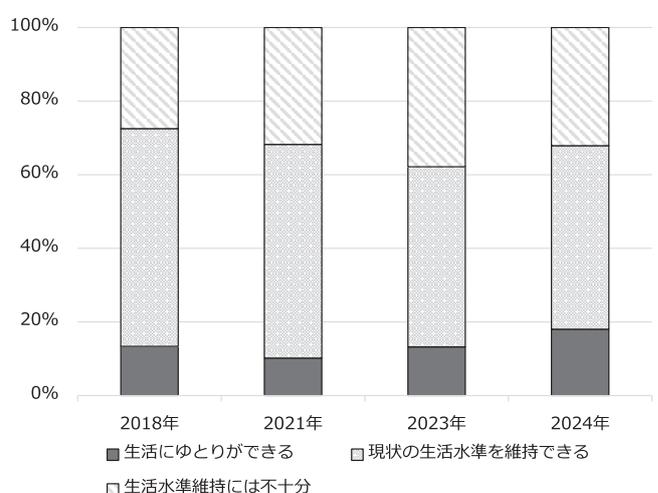


2024年組合員生活実態調査より

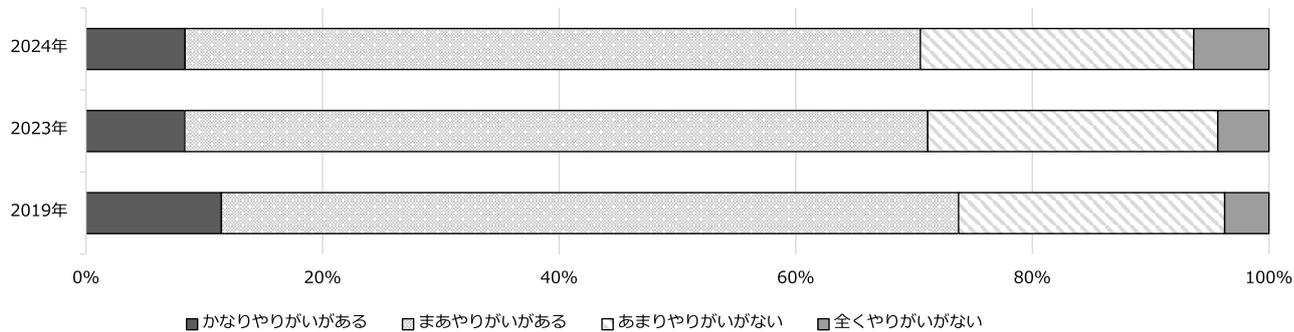
一昨年と比べた世帯の年間収入



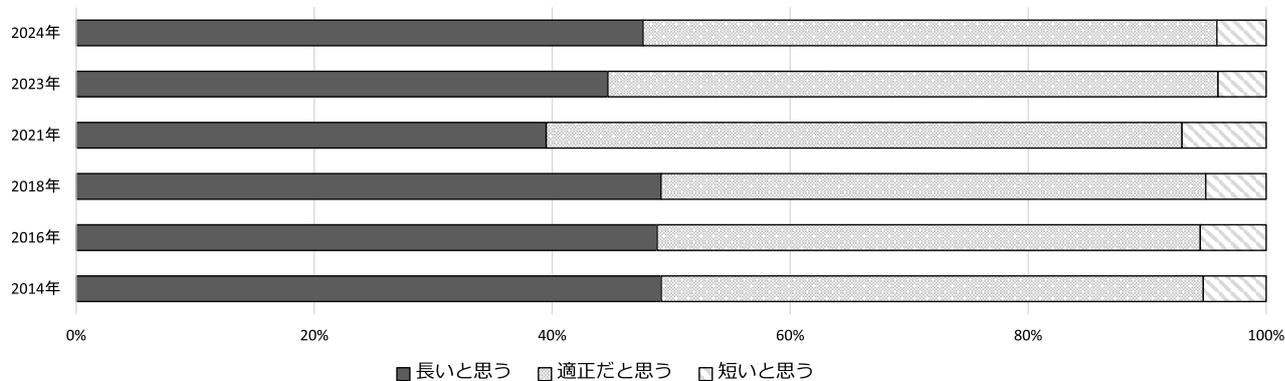
今年の賃上げ額と生活



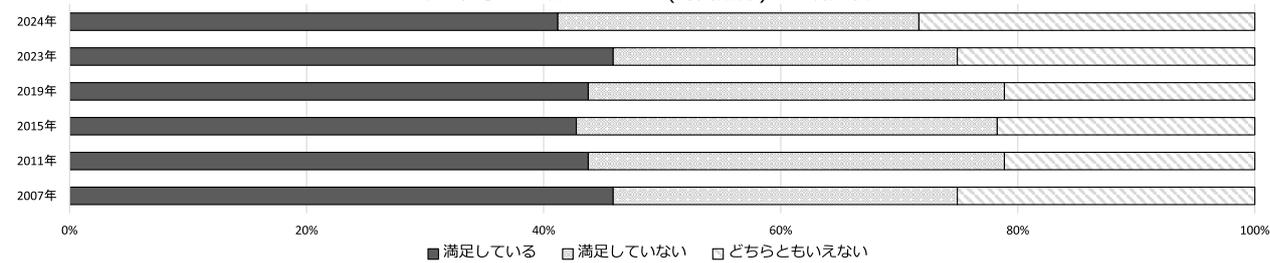
### 仕事の満足度



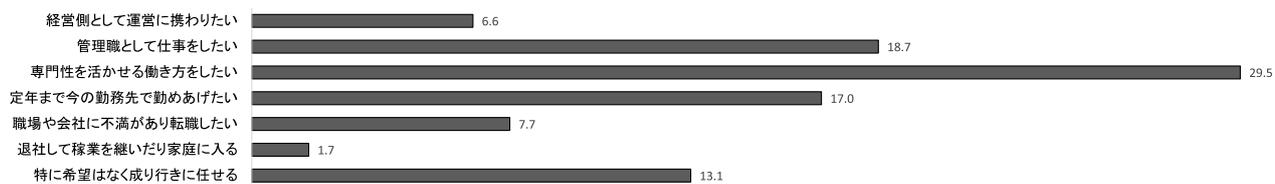
### 自分自身の現在の労働時間について

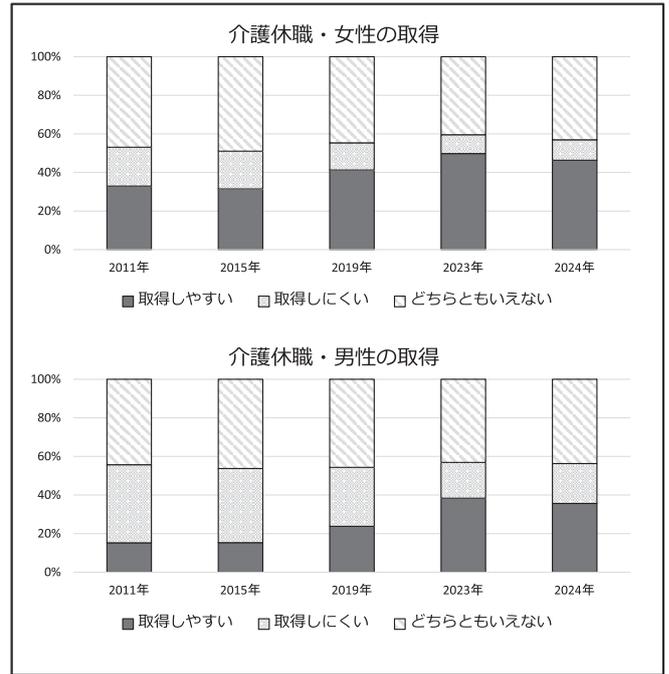
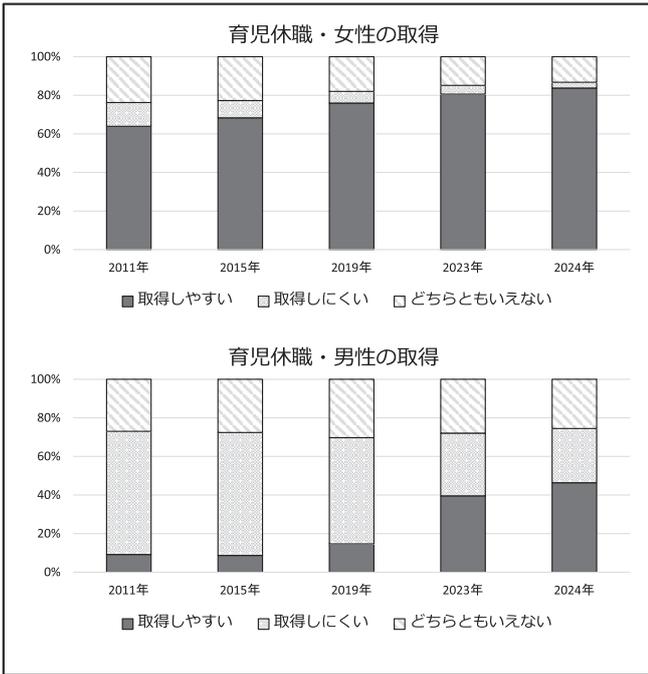


### 今の仕事と生活のバランス(時間配分)への満足度

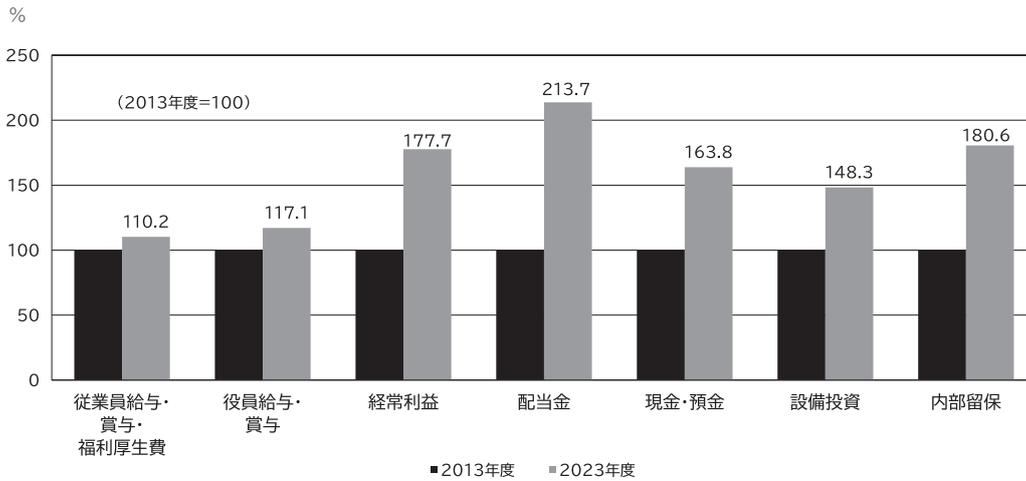


### 今後進みたい道





製造業企業の財務動向

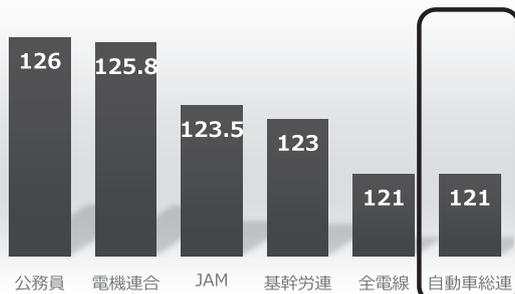


資料出所:財務省「法人企業統計」

<休日数検討ポイント>

・自動車産業は公務員や他産別と比較すると年間休日数は低い状況にある。

公務員・他産別との比較 (年間休日数)



公務員や一般的な企業、他産別に見劣りしない休日数とする  
⇒ 目標: 126日 (5日増)

出所: 金属労協「労働諸条件調査」(調査対象: 主要組合)  
厚生労働省 労使関係担当参事官室

<2024年度の年間休日数(起算日:4月1日)>

出所:日本文化研究ブログ

●国家公務員

土日祝日118日 + 年末年始休暇4日 + 夏季休暇3日 = 125日

●地方公務員

土日祝日118日 + 年末年始休暇4日 + 夏季休暇3~5日程度  
= 125日~127日程度

●完全週休2日制の一般的な会社・企業の年間休日

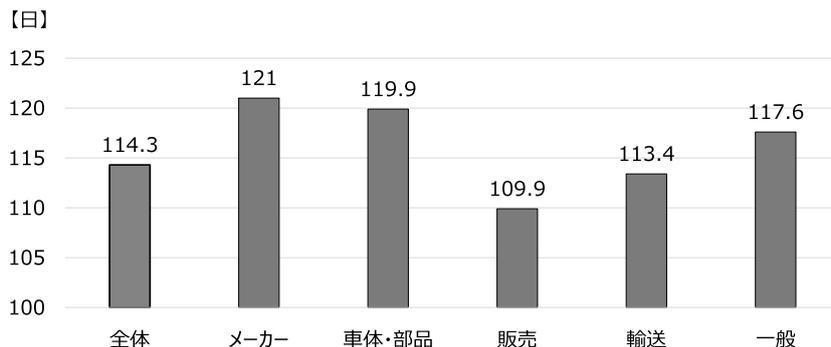
土日祝日118日 + 年末年始休暇4日 + 夏季休暇4日 = 126日

●自動車総連

土日104日 + 年末年始休暇5日 + 夏季休暇5日 + GW休暇5日 + 自由設定日2日  
= 121日

<平均年間休日数(部門別)>

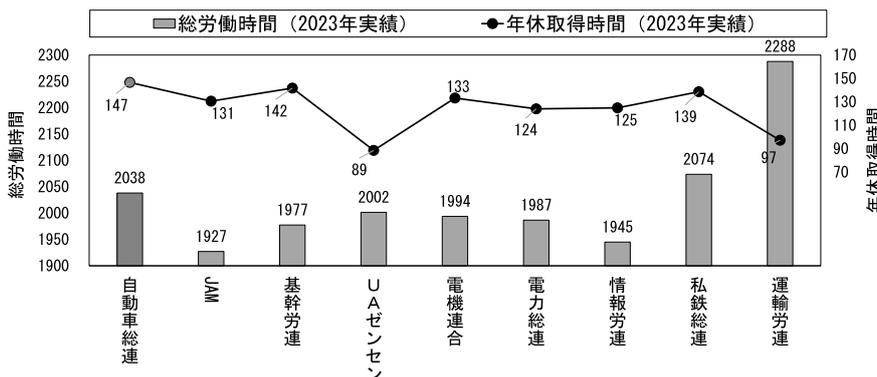
・業種別で見ると、とりわけ販売部門の年間休日数が少ない状況となっている。



出所:自動車総連「J-WIDEデータ」

<他産別比較(連合主要組合比較)>

・自動車総連は他産業と比較して年休取得時間は高いが、総労働時間も長い状況にある。



出所:連合「賃金労働条件調査2023年度」

<総労働時間（自動車総連全体）>

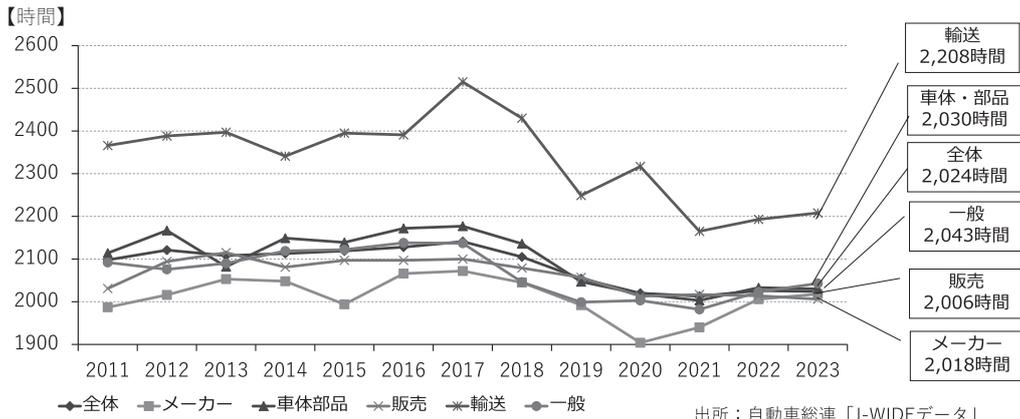
・2023年の自動車総連全体の総労働時間は2,024時間（前年比▲2時間）と減少した。



出所：自動車総連「J-WIDEデータ」

<総労働時間（部門別）>

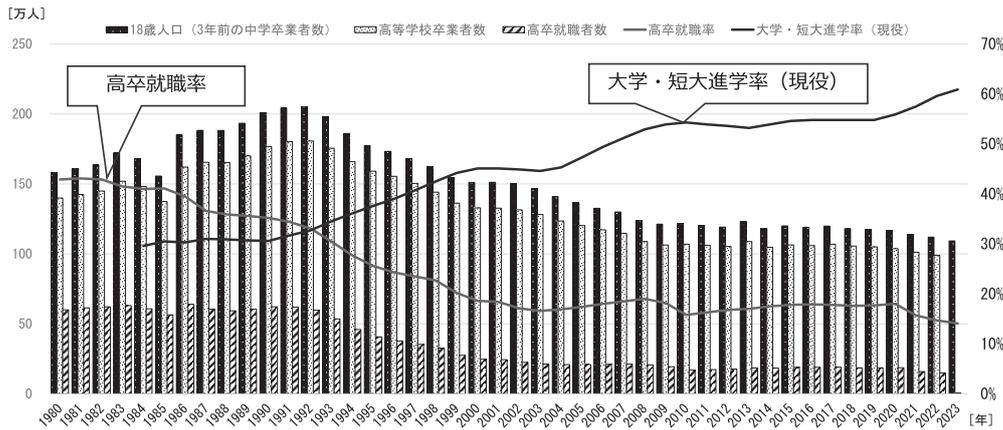
・部門別にバラつきが見られる。  
・輸送部門は、他の部門に比べ突出して長い傾向にある。



出所：自動車総連「J-WIDEデータ」

<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>

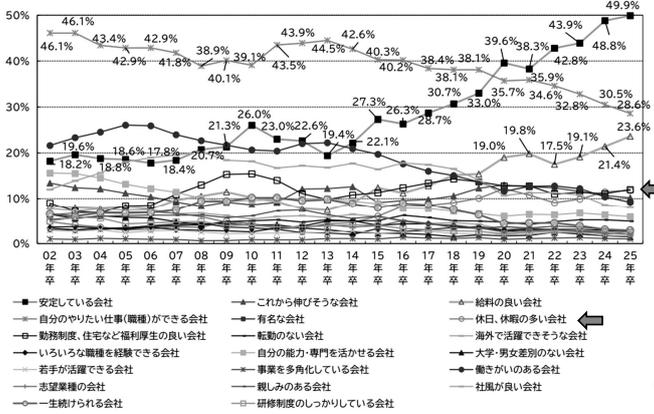
・2022年の18歳人口は約112万人であり、ピーク時の1992年の約205万人から減少が続いている。  
・2022年の高卒就職率は14.7%であり、ピーク時の1980年の42.9%以降低下の一途となっている。



出所：文部科学省「学校基本調査」より、自動車総連で作成

<大卒求職者の就職動向(企業選択のポイント推移)>

・'25大卒求職者の企業選択ポイントの4番目 休暇の多い会社(約12%)

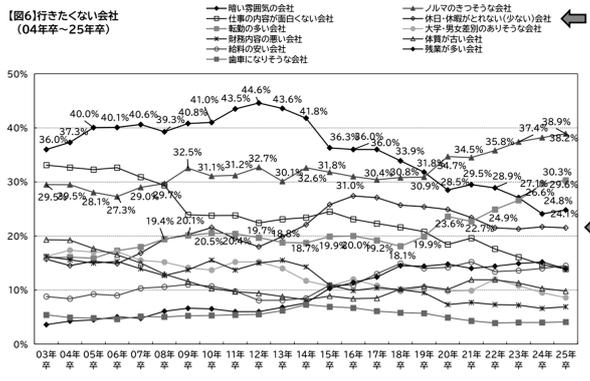


- 1位: 安定している
- 2位: 自分のやりたい仕事ができる
- 3位: 給料の良い
- 4位: 休日、休暇が多い  
福利厚生の良い

出典: マイナビ2025年卒大学生就職意識調査

<大卒求職者の就職動向(行きたくない会社)>

・行きたくない会社の4番目 休日、休暇が取れない(少ない)会社(約21%)  
・大卒求職者にとって、休日数は企業選択時に着目するポイントとなっている

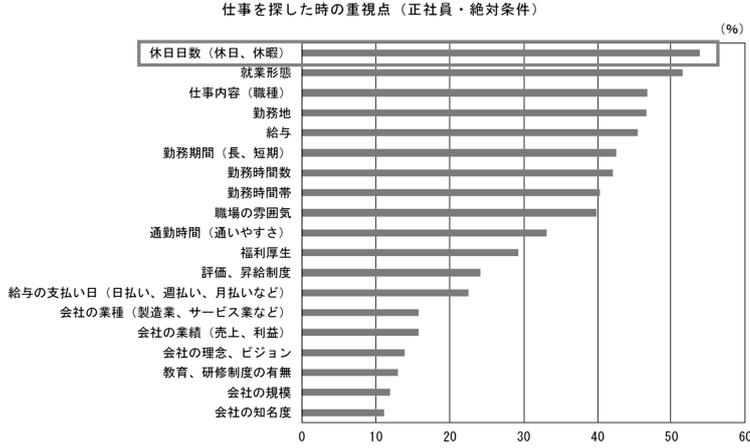


- 1位: ノルマがきつそう
- 2位: 通勤が多い
- 3位: 暗い雰囲気
- 4位: 休日、休暇が取れない
- 5位: 給料が安い

出典: マイナビ2025年卒大学生就職意識調査

<仕事を探したときの重視点(絶対条件)>

・「休日日数」を欠かせない絶対条件とする回答が5割超えで最も多い。



出所: ジョブリサーチセンター「求職者の動向・意識調査2023」

## <国民の祝日について>

内閣府HPより

「国民の祝日」は、  
国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）により、美しい風習を育てつつ、よりよき社会、より豊かな生活を築き上げるために定められた「国民こぞって祝い、感謝し、又は記念する日」です。

国民の祝日に関する法律では、**年間に計16の日**が「国民の祝日」とされ、それぞれの日の趣旨が定められています。 また、**「国民の祝日」は、休日**とされています。

### <国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）>

#### 第1条

自由と平和を求めてやまない日本国民は、美しい風習を育てつつ、よりよき社会、より豊かな生活を築き上げるために、ここに国民こぞって祝い、感謝し、又は記念する日を定め、これを「国民の祝日」と名づける。

#### 第2条

「国民の祝日」を次のように定める。

#### 第3条

「国民の祝日」は、休日とする。

2. 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。

3. その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（「国民の祝日」でない日に限る。）は、休日とする。

国民の祝日	
元旦	1月1日
成人の日	1月の第2月曜日
建国記念日	政令で定める日
天皇誕生日	2月23日
春分の日	春分日
昭和の日	4月29日
憲法記念日	5月3日
みどりの日	5月4日
こどもの日	5月5日
海の日	7月の第3月曜日
山の日	8月11日
敬老の日	9月の第3月曜日
秋分の日	秋分日
スポーツの日	10月の第2月曜日
文化の日	11月3日
勤労感謝の日	11月23日

## Ⅱ 2025年総合生活改善の取り組み基本方針

2025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. 現状認識まとめ

(経済情勢)

- 世界経済・日本経済の成長率は、前年並みで推移することが予測されている。
- 日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、2023年時点でOECD加盟国38ヶ国25位。

(自動車産業)

- 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。
- 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、異業種含めた競争が激化している。

### 2. 取り組みの考え方

- 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前進している。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。
- 自動車総連が積極的な賃金引き上げを行うことによって、ダイヤモンド型の経済の好循環を実現させ、  
日本経済の転換期を確実なものにしなければならない。
- 付加価値生産性の高い自動車産業においては、その付加価値に見合った賃金水準にするため、さらなる  
分配を求めていく必要がある。
- 消費者物価指数を上回る賃金引き上げにより、実質賃金を早期にプラスに転換させなければならない。
- 人数規模別の賃金格差は拡大傾向にあることから、歯止めをかけるための取り組みを進める必要がある。
- 自動車産業全体で生み出した付加価値は、中小も含めて適正に分配されるべきであり、賃金引き上げの  
原資を捻出できる環境整備が極めて重要な取り組みと認識し、引き続き労務費を含む価格転嫁を自動車  
総連全体で行っていく。
- 産業の大変革期の中、生産性のさらなる向上や付加価値の適正循環を推し進め、賃金引き上げに向けた環  
境を整備する必要がある。
- 年間休日増の取り組みは、人材の定着・確保において極めて重要な取り組みであり、産業全体の魅力向  
上に向けて取り組まなければならない。
- 取り巻く環境や自動車産業が置かれている状況を正しく認識し、今次総合生活改善の取り組みは日本経  
済の好循環と自動車産業の永続的な発展に向けて力強い要求の構築と真摯な交渉によって実りある成果  
を求めていく。

### 3. 取り組みの方向性

#### <自動車産業・企業の観点>

- 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労務費を含む価格転嫁、企業間取引の適正化をさらに進展させなければならない。

#### <働く者（組合員）の観点>

- 物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を守る観点や実質賃金向上の観点を重視して取り組みを進めていく必要がある。
- 2024年の取り組み実績では、実質賃金が平均でマイナスの状況となっており、労働組合として極めて重要な課題ととらえる必要がある。
- 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を感じられる職場が求められる。

- 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。自動車産業に集う全ての組合が積極的な賃金引上げや総合的な生活改善に向けた力強い要求構築を通じ、日本経済の転換期を確実なものにするとともに、自社・産業の永続的な発展を目指すこととする。

### Ⅲ 基盤整備に向けた取り組み

#### 1. 価格転嫁を含む企業間取引の適正化

価格転嫁の進展と賃金引上げ額に相関があることは明白であり、中小を含めた産業全体の発展に向け、適正な価格転嫁の実現と賃金の引き上げを両輪で進めて行く必要がある。働く者の持続的な賃金引上げや労働諸条件の改善、自社の成長に繋がる人・設備・技術開発などへの投資が積極的に行えるための源泉確保に向け、適正な価格転嫁の取り組みを強化する。

##### (1) 取り組みの考え方

- 取引条件や環境の改善に向け、自社における取引環境の自主的な見直しの定着を目指す。
- 受注者および発注者双方の目線から、取引状況を確認する機会づくりを行い、サプライチェーン全体で適正取引の推進に繋げる。
- 会社側にも同様の理解を得ることで、取り組みのさらなる進展に繋げる。

##### (2) 具体的な取り組み

- ・取引関係における受発注双方が抱える課題の解決に向け、本音で困りごとを話し合える環境の整備や今起きている取引課題の解決に向け、「グッドサイクル運動」の方針に基づき、総連・労連・各組合、それぞれの立場で取り組みを推進する。

・総連は、労連・各組合が取り組みを進める上で必要となる情報提供・サポートに努め、労連は、必要に応じて総連と連携の上、各組合の状況を踏まえた活動を検討するとともに、取り組みのサポートに努める。

##### 〈主な取り組み〉

- A) 企業向け依頼書を労使協議（あるいは準ずる場）にて提出  
補足）公な場で企業向け依頼書を提出し、会社から書面に対する返答を得る
- B) 労使協議（あるいは準ずる場）にて、取り組み主旨を踏まえた意見交換を実施  
補足）書面にこだわらず公な場で意見交換をする
- C) 労使協議に限らず、取り組み主旨を踏まえた意見交換を実施  
補足）場は問わず実務者協議も含めて、労使で取り組み主旨について意見交換する

※取り組みの順序は問わない

##### 〈取り組み趣旨・企業向け依頼書の概要〉

- ① 労務費指針に基づいた行動の徹底
- ② 自工会・部工会の自主行動計画（含む徹底プラン）や中小企業庁の下請けガイドライン（※）の内容確認・履行
- ③ パートナーシップ構築宣言の実施、および宣言に基づいた活動の履行
- ④ 上記①～③の取り組み状況について、労使で情報共有・協議を行い、活動のフォローアップを実施

（※）正式名称：中小企業庁による下請適正取引等推進のためのガイドライン

なお、価格転嫁を含む企業間取引の適正化は、総合生活改善の取り組みに留まらず、通年で取り組みを進めていく。

## Ⅳ 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相応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む、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

○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がもたらす経済の好循環に繋がるべきもの。

#### 【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

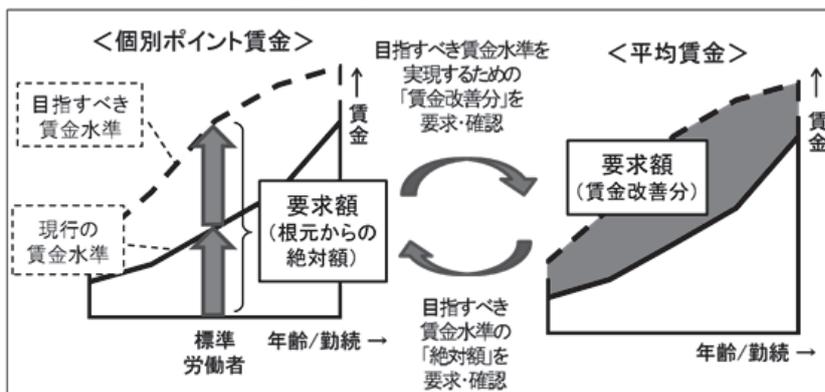
### ①絶対額を重視した取り組み

- 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＞

- 〔ステップ1〕賃金データの入手
- 〔ステップ2〕賃金実態の分析・課題の検証
- 〔ステップ3〕賃金カーブ維持分の算出・労使確認
- 〔ステップ4〕賃金課題の明確化・目指す水準の設定・改善計画の立案
- 〔ステップ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)
- 〔ステップ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

- 中小を含む全ての組合が上部団体方針を踏まえ、自ら目指すべき賃金水準の実現と実質賃金の向上を目指し、積極的な賃金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）および技能職中堅労働者（中堅技能職）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＞

	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 (第1基準)	341,400円	396,900円
自動車産業プレミア (第2基準)	298,000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)	229,000円	253,000円

## 〈平均賃金の取り組み〉

### 【一般組合員】

- 実質賃金の低下防止や地賃の急速な引き上げに対応していくことなど、あらゆる要素を総合的に勘案した自ら目指すべき賃金水準を構築し、積極的な賃金引き上げを行う。
- 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の考え方を踏まえ、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。

なお、中小組合の底上げおよび少なくとも全年代で実質賃金の低下を防止するために、賃金改善分として12,000円の水準【※3】を踏まえた上で要求の構築を行う。

### 【※1】 考慮すべき要素

「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2.5%（生鮮食品を除く）  
・2024年度の見通しは2.5%（生鮮食品を除く）

- 実質賃金（きまって支給する給与）：4月～10月平均で△0.9%

- 自動車総連内の実質賃金の実態

- ・2024年実在者平均（18～59歳）△1.53%
- ・30歳 △1.43% 35歳 △1.84%

※2024年総合生活改善の取り組み実績をJ-WIDEから抽出

- 地域別最低賃金の引き上げ状況

- ・2024年引き上げ額（全国加重平均）51円、引き上げ率5.1%

### 【※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

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

### 【※3】 金額水準主要構成要素

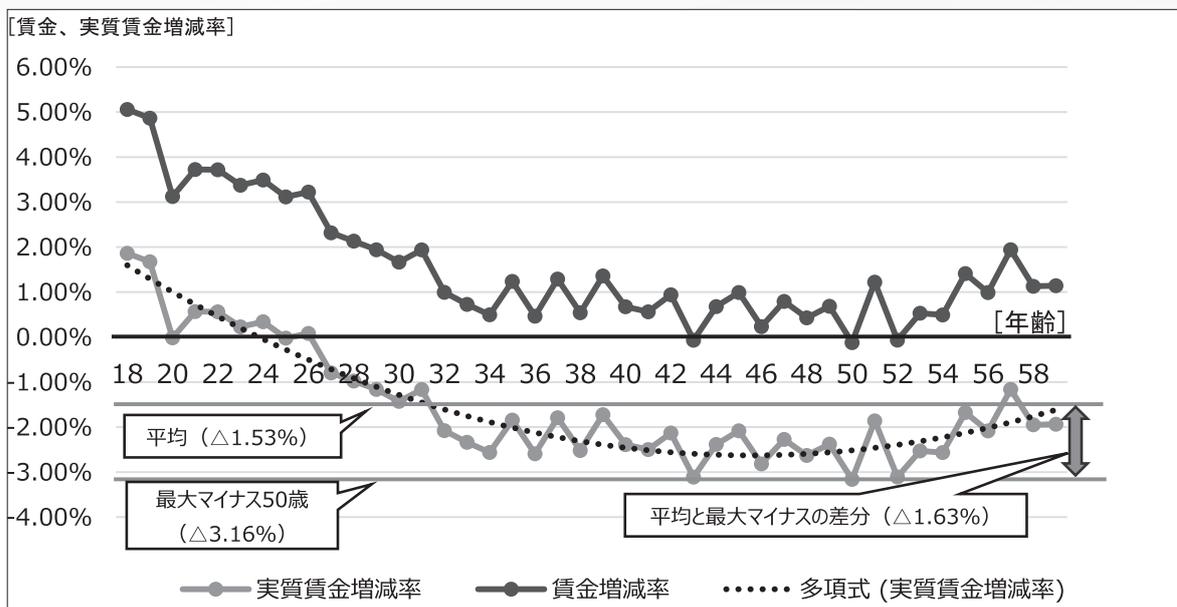
- ①2024年度物価上昇

- ②年齢別実質賃金最大マイナス分（年代別実質賃金の状況）

- ③中小底上げ分 など

- ◆自動車総連の300人未満組合の所定内賃金は平均244,714円

【参考】年代別実質賃金の状況



出所：自動車総連

【非正規雇用で働く仲間】

○働く者の実質賃金確保や、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、同一価値労働同一賃金の考え方にに基づき、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。

<個別賃金ポイント\_補足>

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、熟練作業者あるい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

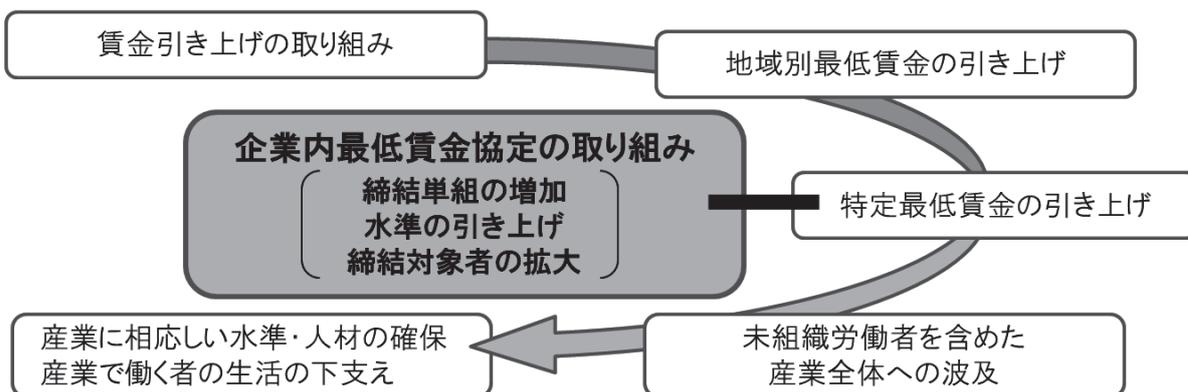
なお、車体・部品部門、販売部門においては、各部会で設定した部門独自の補完基準を適用する。

## 2. 企業内最低賃金

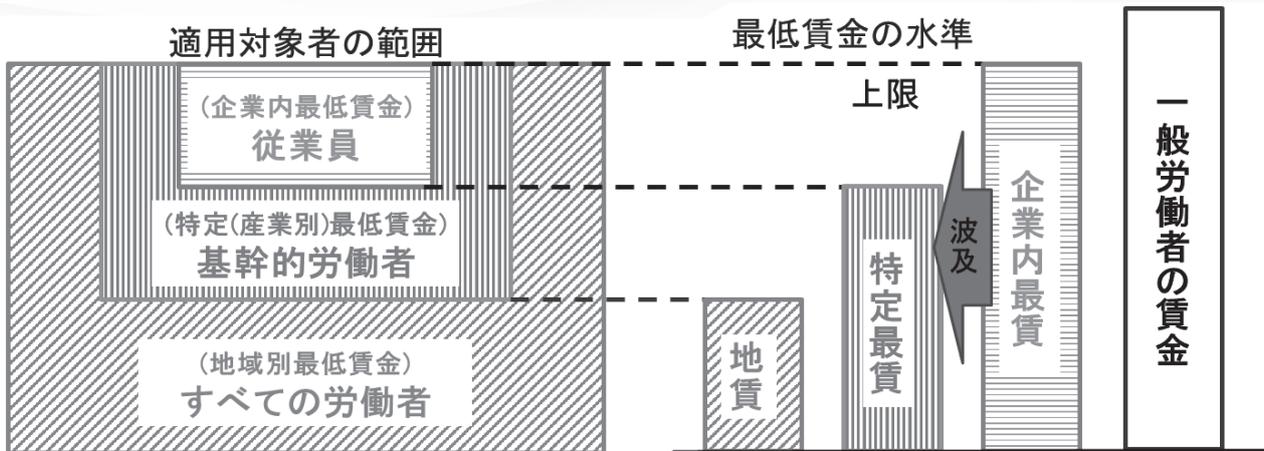
### (1) 基本的な考え方

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
	③産業の魅力向上・人材確保	○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
	○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1,055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状況において、各地域における特定最低賃金の引き上げを念頭に、少なくとも企業内最低賃金の締結にはこだわることとする。
- 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「200,000円以上」とする。
    - ・なお、「200,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「190,000円以上」とする。
    - ・締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。
 なお、取り組みにあたってはJCMの到達目標を目指し、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) 特定最低賃金の金額改正へ波及することも踏まえ、各組合がそれぞれの地域で自動車産業の魅力向上に向けて、各組合・各地域の実態に応じて①②の優先順位を決定する。
 

なお、特定最低賃金の審議については時給換算で行われることから、月額のみに限らず必ず時給換算も念頭に検討を行う。

※現在の達成状況は、173,000円：66.5%、180,000円：41.8%

※JCM：到達目標/243,000円、最低到達目標/214,000円

※連合：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1,250円以上としている。

### 3. 年齢別最低保証賃金

#### (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。

#### (2) 取り組み基準

20歳 193,000円	25歳 208,500円	30歳 229,000円	35歳 253,000円
40歳 265,500円	45歳 273,000円	50歳 282,000円	55歳 283,000円

### 4. 年間休日増の取り組み

#### (1) 基本的な考え方

- 誰もが働きやすい職場環境の実現と自動車産業が選ばれる産業とするために、他産業と比較して劣後している年間休日数について、他産業と同等以上に引き上げるべく自動車総連全体で統一して取り組むこととして、魅力向上につなげる。
- 増加した休日については、ハッピーマンデーへ優先的に充当する。

#### (2) 取り組み基準

- 年間休日5日増を以下の基準のとおり求めていくことで、産業の魅力向上の足掛かりとし、人材の定着・確保につなげていく。

- ・現在休日数121日の組合は2027年までに5日増の126日を目指すこととする。
- ・休日数121日未満の組合は現状の休日数から5日増を目指すこととする。なお、5日増を達成した組合については、休日数の格差是正のために引き続き休日数126日を目指して取り組む。
- ・可能な限り早期に5日増を目指すこととするが、単年で5日の要求が難しい場合には以下を参考とする。

<要求年>

2025年3日増以上、2026年4日増以上、2027年5日増

※2025年総合生活改善の取り組み方針に掲げて取り組みを進めることとするが、各労連・組合の実情も考慮の上、活動の実効性を高めるために春の取り組みもしくは秋の取り組み（通年含む）で労使交渉を行うこととする。

※総連本部は経営者団体と連携を図り、産業全体で各労使の交渉環境整備に取り組む。また、金属労協との連携を行い、金属産業全体の取り組みとして共闘効果を高めていく。

## 5. 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」「年間休日増の取り組みなど、自社・産業の魅力向上を通じた人材の確保・定着」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

- 「SMILE12」の枠組みに基づき、各組合の状況に応じ、総労働時間の短縮に取り組む。

### (2) 取り組みの考え方

#### ①働き方改善の取り組み

- 人材不足や定着の観点から、女性や高齢者、外国人など誰もが働きやすい職場環境の構築やデジタルツールの更なる活用を通じて生産性向上を進めるとともに、誰もがやりがいや働きがいを感じられる職場環境の実現に向けて取り組む。
- 魅力ある職場環境の構築により、働きやすさや働きがいが実感できる職場にしていくためにも、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。

#### 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、「SMILE12」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〉

- 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、働き方の改善に向け強力に推進する。

#### 〈総労働時間短縮の取り組み〉

- 「SMILE12」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)

「SMILE12」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	—

- 2024年現在の休日数から5日増を目標として取り組みを進め、人材の定着・確保に向けた産業の魅力向上を目指す。

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"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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、健康で安心・安全に働くことができる環境整備など)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・人材育成と教育訓練の充実 (人事育成方針の明確化、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練を受けやすい環境整備など)</li> </ul>

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

## 6. 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

- 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ヶ月を基準」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。

## 7. 非正規で働く仲間

### (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

- 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。
  - 「2024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30期（前）#13中執（2024.6.25）「2024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。

## 8. その他の取り組み項目

### (1) 産業界における輸送能力の向上に向けた取り組み

#### ①基本的な考え方

- 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た。2023年度の時間外労働実績を踏まえれば、何も対策を講じなければ輸送力不足に陥ることが見込まれている。輸送能力の向上に向けては、サプライチェーンの維持や自動車運転業務を行う組合員の心身の健康、法令遵守の観点からも産業界全体で取り組みを進めていく必要がある。

#### ②取り組みの方向性

- 車両の生産・販売を支える輸送部門の仲間の心身の健康や輸送能力の確保、法令遵守の観点からも、荷物の積み降ろしや荷待ちなどの実態を把握し、輸送能力の最大化や課題の解決に向け労使で取り組みを進める。

### (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、産業界全体で人権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。

## 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・底支えの前進を図るべく、各組合、労連、自動車総連がそれぞれの役割を果たしていく。
- より機動的かつ効果的な戦術の展開のため、これまでに捉われない機関の配置を検討することで、自動車総連集う仲間の想いを一つに取り組みを強力に推進する。

## V 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、賃金引上げの流れを確実なものとし、日本経済の持続的成長や自動車産業の発展、実質賃金の向上、年間休日増などの働き方改善に向けて取り組む。とりわけ、賃金については、物昇や将来の展望を見据えた自ら目指すべき賃金水準を再設定し、自社および産業の魅力向上を図り、人材の確保・定着や高年齢者の活躍を実現させる。

加えて、中小の賃金引上げの環境整備に繋がる労務費の価格転嫁のさらなる進展や産業内の輸送能力確保に向けた取り組みを推し進めることとする。

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、日本経済の好循環に繋げる。

### 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。
- 強靱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、中小の賃金引上げに繋がる、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spreミア	341,400円	396,900円
車体・部品pre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	278,000円
自動車産業ミニマム	229,000円	253,000円

【\*】車体・部品部門独自の補完基準。「車体・部品pre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」を参考に取り組むを進める。

※締結率88.8%、平均締結額177,659円

**【年間休日増の取り組み】**

○全体方針に基づき、他産業と比較して劣後している年間休日日数について、他産業と同等以上に引き上げるべく取り組みを進める。

**【働き方の改善の取り組み】**

○全体方針に基づき、全ての職場における働き方の改善、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。
- 全ての組合は上記に加え、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、その他の取り組み項目等）を着実に前進させると同時に、それぞれの役割を果たす。

**3) 販売部会****【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】	231,000円	255,000円
自動車産業ミニマム	229,000円	253,000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。

- 部門全体で人材不足が顕著となっている中、特にサービス職の魅力向上が必要であることから、賃金水準や賃金課題を労使で確認しつつ、データの充実と効果的な活用を通じ、引き続き処遇改善に向けた取り組みを進めていく。

**【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、一步でも二歩でも着実に進めていく。

※締結率69.2%、平均締結額175,297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、「SMILE12」の取り組みや生産性向上など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。

- 部門全体で年間休日増に向けて総連と労連、労連と各組合が連携し取り組みを進め、部門全体で年間休日日数120日を目標に段階的に取り組む。あわせて、すでに120日に到達している組合は総連の全体目標を意識した上で、現在の休日数から5日増を目標に段階的に取り組む。

#### 【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押し進めていく。
- 2024年4月からの時間外労働の上限規制開始を踏まえ、現行の賃金制度に対し課題感を持つ組合においては、自社の魅力向上や人材確保の観点に基づき、より良い賃金制度の確立に向けて労使で論議を計画的に行う。あわせて、より生活の安定が担保できる賃金制度の確立に向けて取り組みを進めていく。
- 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更なる論議を労使で行う。

#### 【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、「SMILE12」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等、各組合の課題・状況に応じ、総労働時間の短縮を図る。

- 他産別と比較して劣後している年間休日数については輸送部門全体で現在の休日数から5日増を目標に、総連・労連・各組合が連携し取り組みを進める。
- ドライバー職については、2024年4月より時間外労働の上限規制が施行されたことを踏まえ、働く者の心身の健康や輸送能力の確保に向けて、各労連において現場の実態を把握し、課題がある場合は労使で解決に向けて取り組みを進める。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。

#### 【企業内最低賃金協定の取り組み】

- 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步でも二歩でも着実に進めていく。

※輸送部門締結率46.7%、平均締結額177,338円

(総連全体締結率74.0%、平均締結額176,627円)

#### 【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

## VI 政策・制度課題の取り組み

### 1. 環境認識

- ・2024年10月に行われた、第50回衆議院議員総選挙では与党（自公）が過半数を下回り、野党が大幅に議席を伸ばした。「宙吊り国会」と言われる与党の決定だけでは政権運営ができない状況が生まれており、結果、野党の主張を織り込んだ政策議論が進むことが見込まれている。
- ・中でも国民民主党は公示前から4倍増の28議席を獲得しており、「103万円の壁」といわれる所得税が課税される控除額の引き上げや「ガソリン減税」など、生活者や現役世代に視点を向けた「手取りを増やす」政策実現への期待が高まっている。
- ・また、令和8年（2026年）のエコカー減税の期限到来に合わせて新たな税制の導入が大綱に謳われていることもあり、2025年は制度詳細を決める議論の年となる。カーボンニュートラルの実現や電動化の進展を踏まえた議論が予定されているが、減少傾向の燃料課税分を補うよう、国や地方の財源確保に向けた新たな課税（走行距離課税等）を導入する議論が進む可能性も捨てきれない状況にある。
- ・国外に目を向ければ、米大統領選でトランプ前大統領が再選を果たしており、今後、輸入車に新たな関税を課す政策や、電動車を推進する多くの既存政策を撤回する可能性もでてきている。約160か国が批准する「パリ協定」における温室効果ガスの排出削減の枠組みから再度離脱する可能性もある。
- ・一方で世界はカーボンニュートラルへの対応を進めており、パリ協定で義務づけられた「国別削減目標（NDC）」の次期提出を2025年2月に迎えることとなる。また、2026年にはEUで「国境炭素調整（CBAM）」という環境配慮（規制）が不十分な国や、製品の製造工程で発生した二酸化炭素排出量に応じた税が課される仕組みの本格適用が予定される。
- ・日本においては、次期国会で「GX2040ビジョン」を国として策定する中で、「第7次エネルギー基本計画」「地球温暖化対策推進法の改正」「2026年カーボンプライシング制度導入」といった法改正・法案提出による議論が進んでいく。自動車にかかわる、CEV補助金やエネルギー供給に係る補助施策等もGXビジョンを踏まえながら制度更新される可能性もあり注視が必要となる。
- ・また石破新総理の下でも今までの経済政策が引き継がれ、「持続的な賃上げ」を政労使で進めていく意向が示されており、中小企業の基盤強化に向けた労働生産性の向上への取り組みやコスト増加に伴う価格転嫁の実施とともに、下請法の改正も予定されている。

### 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. 自動車総連として取り組む政策と方向性

#### ○自動車関係諸税

- ・9種類9兆円もの、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、ガソリン価格の減税を望む国民の声が大きくなっていることを契機としながら、廃止に向けて理解拡大を図っていく。
- ・新たな税制の設計にあたっては、減税分を国税から委譲するなどの地方税収に影響を与えない仕組みの導入や、自動車ユーザーの納得感につながる税体系となるよう特定財源化（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）を主張していく。
- ・また、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も主張していく。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の普及に向けて、充電・充てんステーションの拡充などの環境整備を求めていく。加えて、中長期的なエネルギーの安定供給・確保にむけた水素社会の促進を求めていくとともに、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ていく。新たな制度や枠組みへの対応においては、日本企業の技術が生かされるよう政府に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。

#### ○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、適正な取引を阻害する状況が改善されるよう、独禁法や下請法による抑止力が適切に行使されることを求めていく。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し、企業間取引の適正化につなげるとともに、デマンドプル・インフレをけん引していく。
- ・さらには、日本の人口減少やカーボンニュートラルへの対応に向けて、GX・DXの進展等の社会変化に伴う製品の変化や製造過程の進化が不可欠となってきている。中堅・中小企業を含めたサプライチェーン全体が新規投資・事業転換を進めていくための支援も求めていく。

#### ○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5,800億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時期や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の効率的かつ効果的な使われ方の確認や、自賠責保険料への安易な増額がなされぬよう、論議に参画していく。

○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。

○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。

○（全国的に推進・実現する政策） 第30期（後）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

✓ 中堅・中小企業向けの支援

- ▶ 経産省の中堅・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

## 4. 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、2026年春の施行に向けて、自動車関係諸税の抜本改革について議論が動く勝負の1年であり、過重かつ複雑で理不尽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、組織強化を念頭に置き、職場・組合員の業務や生活への政策動向の影響等を伝えるよう、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。

### (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、各種集會に参加する等、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2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 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 被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み
- 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 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- ⑥ あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- ⑦ 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

## VII 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

✓ 自組合の賃金実態

✓ 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12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19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19日（水）
第2回統一交渉日	：	2月26日（水）
第3回統一交渉日	：	3月5日（水）

## (4) ヤマ場の日程

- 2025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（水）
第2回 中央戦術委員会	：	2月28日（金）
第3回 中央戦術委員会	：	3月8日（土）

### (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・経営者懇談の実施

- 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18日（火）
陸送協会への方針説明	：	6月5日（木）

- 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、要求情報、交渉状況、妥結状況について引き続き迅速且つ正確に共有を行っていく。
- 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、各組合の支援に繋げるべく、広く世間への打ち出しを図る。