

2025年 総合生活改善の取り組み 成果と課題



2025年9月
自動車総連



目 次

<u>I. 取り巻く環境認識（抜粋）</u>	P 3～6
1. 経済・社会の情勢	
2. 上部団体の取り組み方針	
3. 経営側のスタンス	
<u>II. 取り組み方針（抜粋）</u>	P 7～12
1. 取り組みの意義	
2. 具体的な取り組み方針	
<u>III. 交渉の経過</u>	P 13～16
1. 交渉期間における議論経過	
2. 解決日程	
<u>IV. 取り組み結果</u>	P 17～50
1. 具体的要求項目	
1) 賃金の取り組み	
（1）絶対額を重視した取り組みの状況	
（2）個別賃金	
（3）平均賃金	
（4）企業内最低賃金	
2) 年間一時金の取り組み	
3) 働き方に関する取り組み	
4) 年間休日増に関する取り組み	
5) 非正規雇用で働く仲間に関する取り組み	
2. 業種別部会	
1) メーカー部会	
2) 車体・部品部会	
3) 販売部会	
4) 輸送部会	
3. 政策・制度課題への取り組み	
<u>V. 取り組みの成果と課題</u>	P 51～56
1. 全体の受け止め	
2. 項目別の成果と課題、今後に向けて	

I. 取り巻く環境認識（抜粋）

1. 経済・社会の情勢（方針策定時）

○世界経済

- ・世界経済の成長率は、2024 年 10 月の「世界経済見通し（WE0）」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。」

○日本経済

- ・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、0.2%（年率 0.9%）、名目では 0.5%（年率 2.1%）となっている。（第 1 次速報値）

○消費者物価

- ・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）

○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。

○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。

2. 上部団体の取り組み方針

1) 連合

- 連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。
- 月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。

<2025春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。		
格差是正		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	35 歳：303,000 円 30 歳：279,000 円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす
	最低到達水準	35 歳：252,000 円 30 歳：238,000 円 企業内最低賃金協定 1,250 円以上	企業内最低賃金協定 1,250 円
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす。		

2) 金属労協（JCM）

- 2025年闘争では、JC共闘のもと、実質賃金の向上を定着させるとともに、労働時間短縮などの働き方の見直しの取り組みを強化していきます。「人への投資」の拡充によって働く者のモチベーションと生産性の向上を図ることで、「強固な現場」「強固な金属産業」の構築を図り、内需中心の安定的・持続的な経済成長を実現する「強固な日本経済」につなげていきます。

<2025年闘争における具体的な取り組み（抜粋）>

賃上げ	○すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、12,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとします。
個別賃金	○賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、目指す水準への到達に向けて、賃上げに取り組めます。 * 目標基準：基本賃金 364,000 円以上 (到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けて目指すべき水準)

	* 到達基準：基本賃金 334,000 円以上 (全組合が到達すべき水準) * 最低基準：到達基準の 80%程度 (267,000 円程度) (全組合が最低確保すべき水準)
企業内最低賃金	○企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組めます。 ○非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。 ○企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、J C 共闘の上記目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。 ○当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。 ○特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します

3. 経営側のスタンス

＜経団連 2025年版経営労働政策特別委員会報告（抜粋）＞

- 経団連は1月21日に経労委報告を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。主な主張は以下のとおり。

(総合生活改善に関する部分)

- ここ2年間で醸成された賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占めている有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。
- 各企業には、これまでの「賃金決定の大原則」を深化させた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と実施を求めたい。
- 同原則は、働き手をはじめとする各ステークホルダーへの適切な成果の還元を図りながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善を「人への投資」として明確に位置付けている。とりわけ、「賃金引上げ」はコスト増ではなく、働き手のエンゲージメントを高め、イノベーションを創出し、企業の生産性を改善・向上する為に不可欠な投資であるとの認識に立って取り組んでいくことが必要である。
- 「賃金引上げ」では、各企業には、物価動向を重視した検討に加え、「人への投資」の重要性をより意識した対応が求められている。こうした「社会性の視座」に立って、「賃金・処遇決定の大原則」に則りながら、月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など多様な方法・選択肢について企業労使で真摯な議論を重ね、自社にとって適切な賃金引上げ方法を見出し実行する必要がある。
- 経団連は、企業にとって「経営のパートナー」である働き手と労働組合とのコミュニケーションがより活性化し、労使が「闘争」関係ではなく、未来を「協創」する関係の構築・実現に向けて、引き続き呼び掛けていく。

(特定最低賃金に関する部分)

- 産業別の「特定最低賃金」は、「地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合」

に全会一致の議決を経て設定されるにもかかわらず、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている。

そこで、複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きいケースについては、廃止に至った事例を参考に、関係労使に意見聴取した上で各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある。

Ⅱ．取り組み方針（抜粋）

1. 取り組みの基本方針（抜粋）

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 ヶ国中 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、デマンドプル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

2. 基盤整備に向けた取り組み（抜粋）

○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（好循環）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 パートナースhip構築宣言の実施、及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。

3. 各項目における取り組み基準（抜粋）

○月例賃金（絶対額を重視した取り組み）

〈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

※実在者の賃金実態に鑑み変更

〈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

【※1】を総合的に勘案した自ら目指すべき賃金水準【※2】を構築し、積極的な賃金引上げを行う。

○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、中小組合の底上げ及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-10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）及び賃金課題の解決

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

【※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

【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。

〈企業内最低賃金〉

- ・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」の目標設定が困難な場合は、190,000 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。
- ・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。

〈年齢別最低保障賃金〉

- ・年齢に応じた組合員の最低限の生活を守るという観点のもと、年齢別に取り組み基準を設定して取り組む（実在者水準を踏まえ、全年代の基準を引き上げ）

〈年間休日増の取り組み〉

- ・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、2025 年 3 日増以上、2026 年 4 日増以上、2027 年 5 日増を目指して取り組みを進める。

〈働き方の改善〉

- ・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・提言に取り組み、働き方の改善に向け強力に推進する。
- ・「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。

〈年間一時金〉

- ・年間 5 ヶ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。

〈非正規雇用で働く仲間〉

- ・同じ職場で働く仲間としての一体感の醸成や労働環境の整備・改善に向けて、労働諸条件の維持・向上を図る。

〈産業内外における輸送能力の向上に向けた取り組み〉

- ・車両の生産・販売を足元から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。

〈人権デュー・ディリジェンスについて〉

- ・海外事業における取引実態や、グローバルサプライチェーンの状況などを確認し、課題がある場合は、課題解決に向けて労使で積極的に取り組む

Ⅲ. 交渉の経過

1. 交渉期間における議論経過

1) 議論経過詳細

日程	イベント	内 容
1 月 9 日	#92 中央委員会 (記者説明会)	2025 年総合生活改善の取り組み方針について確認。 同日、記者説明会にて、取り組み方針について説明。
2 月 5 日	#1 中央戦術委員会	取り巻く情勢の共有と今後の取り組み日程の共有、 要求提出・第 1 回交渉の進め方に関する確認実施。
2 月 12 日	統一要求提出日	主要組合にて要求書を提出し、交渉スタート。 同日、記者説明会にて、今次取り組みの目的と メーカー部会主要 12 組合の要求状況を説明。 【参考資料 P. 193】
2 月 18 日	#119 部工会との産 業労使会議	2025 年総合生活改善の取り組み方針について説明実施。
交渉 期間中	各労使での交渉	・取り巻く環境が不透明な難しい交渉環境の中で、各組合が目指すべき賃金水準の実現や物価上昇から生活を、実質賃金の低下から労働の価値を守るため、粘り強く交渉を進めてきた。 ・各メーカー労使が価格転嫁などの企業間取引に関する取り組みの必要性和促進に向けた論議を行い、中小組合の交渉の後押しに繋げるため、その論議内容を各労連が中小組合に迅速に展開した。
2 月 28 日	#2 中央戦術委員会	自動車総連全体の要求・交渉状況共有と、 当面の戦術の確認を実施。
	#6 メーカー部会	各組合における交渉状況を共有。
3 月 4 日	報道各社への 情報共有	要求集計状況と、各要求項目のポイントについて 報道各社に送付。【参考資料 P. 194】
3 月 8 日	#3 中央戦術委員会	自動車総連全体の要求・交渉状況を共有するとともに、 「回答引き出しに向けた基本態度」をもって、 自動車総連一体となって最終版の交渉を 追いつけていくことを確認。【参考資料 P. 182】
	#7 メーカー部会	最終盤の交渉を前に、メーカー部会として 果たすべき役割・責任について確認。
3 月 12 日	集中回答日 (記者説明会)	・メーカー部会主要 12 組合をはじめとした主要組合の交渉が決着。激化する競争環境の中で人材確保に向けた取り組みを進めていくことや、物価上昇から生活を守ることによって、自社及び自動車産業の魅力を向上していく必要があることについて労使の認識が一致し、大変意義のある結果を引き出すことができた。 ・同日、記者説明会にて、回答状況を説明。 【参考資料 P. 195】 ・併せて会長談話を発信。【参考資料 P. 196】

日程	イベント	内 容
3 月 20 日	記者説明	・同日記者説明会を開催し、集中回答日以降の回答状況について説明を行った。【参考資料 P. 197】
3 月 28 日	#4 中央戦術委員会	・自動車総連全体の回答引き出し状況を共有するとともに、今後本格化する中堅・中小組合の交渉に向けた取り組みの観点を確認した。 ・中堅・中小組合の取り組みにおいては、直面する交渉環境の厳しさを改めて認識した上で、「回答引き出しに向けた基本態度」のもと取り組みを進めることとした。 ・また、自動車総連全体の目標である 3 月末決着を強く意識して取り組み、回答引き出しが遅れる場合においては、一日でも早い解決に取り組み、遅くとも 4 月末までには全組合での決着を図ることとした。
4 月 2 日	報道各社への 情報提供	回答状況について報道各社に送付。【参考資料 P. 199】
4 月 22 日	#5 中央戦術委員会	・現時点での回答状況および受け止めを共有するとともに、今後回答指定日を迎える組合の取り組みの観点を確認した。

2) 回答引き出しに向けた基本態度（#3 中央戦術委員会＜確認事項＞再掲）

☆自動車総連は、最大限の回答を引き出すべく、自動車総連一体となって最後の最後まで粘り強く交渉を迫り上げていくことをここに確認する。

＜月例賃金（個別賃金要求・平均賃金要求）＞

○全ての組合は、職場で働くすべての仲間の生活を確実に守るとともに、要求に込めた想いの実現に徹底的にこだわり、その要求を満たし得る回答を引き出すべく、最後の最後まで交渉を迫り上げる。

＜働き方の改善＞

○全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や職場風土の改善・モチベーションの向上、生産性向上に繋がる働き方などの回答を引き出すとともに、今後の継続的な取り組みに確実に繋げる。

＜年間一時金＞

○この一年間の組合員の努力・頑張り・成果に報い、今後の取り組みに向けた更なる意欲・活力に繋げていくためにも、満額獲得に向け最後まで押し込む。
○組合員の生活の安心・安定感の観点から、年間協定にこだわる。
また、業績を意識した付帯事項付き回答は望ましくないとのスタンスで取り組む。

＜企業内最低賃金＞

○企業内最低賃金の引き上げが、非正規や未組織で働く仲間や特定最低賃金へ波及し、魅力ある自動車産業の構築や社会全体の底上げ・底支えに繋がることを強く意識し、協定の新規締結・水準の引き上げ・対象者拡大に向けた最大限の回答を引き出す。

＜非正規雇用で働く仲間に関する取り組み＞

○一般組合員との関連性を強く意識し、同一価値労働同一賃金の考えのもと、自ら取り組むべき賃金水準の実現を着実に進める。
○賃金改善については具体的な有額での回答引き出しを図り、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上に繋げていく。

＜年間休日増の取り組み＞

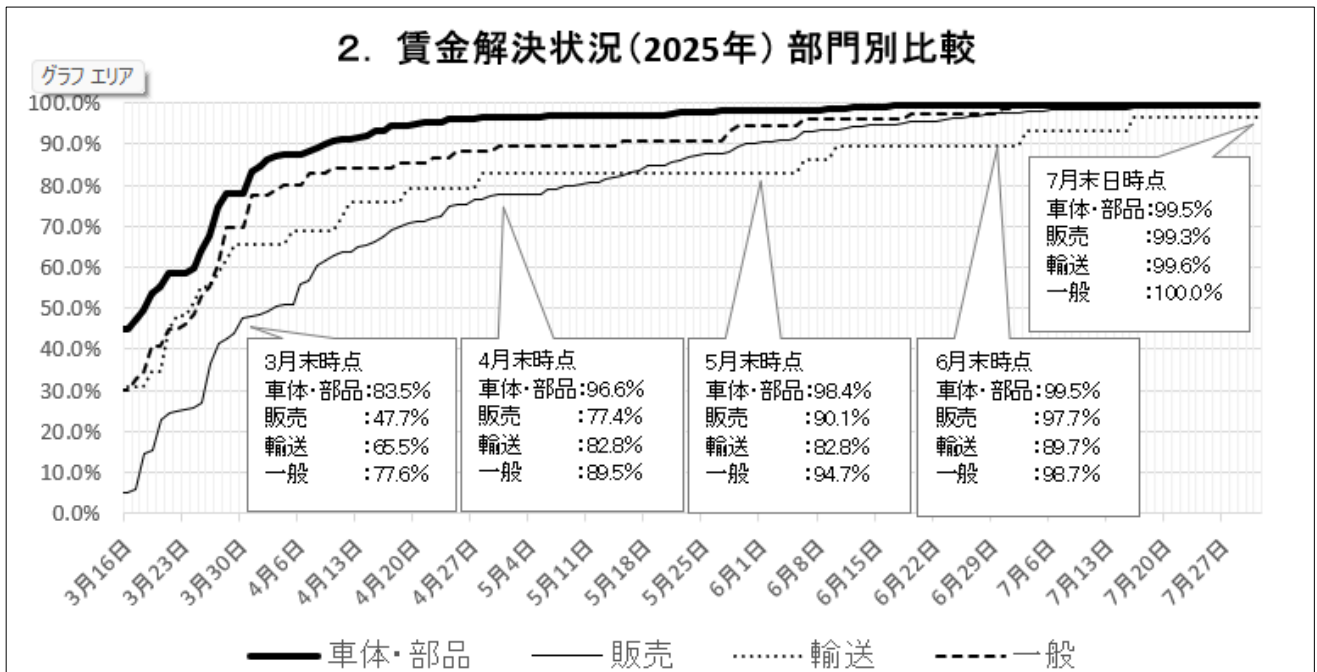
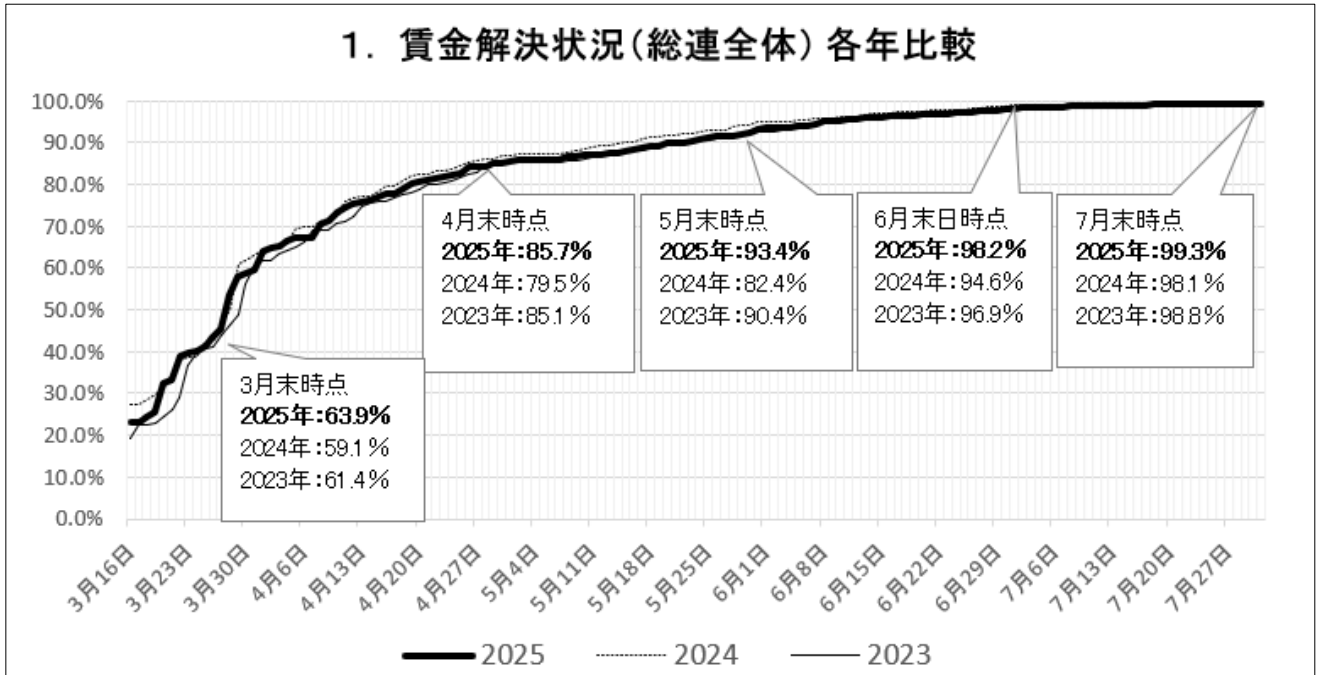
○年間休日増の取り組みは、産業全体で取り組みを進めることで、誰もが働きやすい職場環境の実現や産業全体の魅力向上に繋がることを強く意識し、2027年までに5日増の実現に向け、要求日数の回答や今後の論議に繋がる前向きな回答を引き出す。

＜早期決着に向けた取り組み＞ ※2月5日 第1回中央戦術委員会＜確認事項＞再掲

○自動車総連全体のヤマ場を3月12日（水）から3月21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12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）

2. 解決日程

- 自動車総連全体における賃金の解決目標は4月末であるが、4月末時点では85.7%（昨年82.4%）と前年を上回る結果となった。
- 翌年度の労働諸条件は当年度内に決めることが基本であり、引き続き、回答指定日の重みや回答指定日での決着を経営側に訴えとともに、自動車総連全体の共闘効果・相乗効果を高めるうえでも、短期集中決着および4月末までの全体解決を目指していく。



IV. 取り組み結果

1. 具体的要求項目

1) 月例賃金

(1) 絶対額を重視した取り組みの状況

① 【ステップ1】個人別賃金データの把握状況

- ・全体の88.9%にあたる936組合が、「組合の独自調査」又は「会社から入手」のいずれかの方法で、個人別賃金データを把握している。
- ・個人別賃金データ又は年齢別平均値のいずれの把握にも至っていない組合は、全体の7.4%にあたる。

		集計対象 組合数	個人別賃金データ を把握している (組合で調査 又は 会社から入手)	年齢別平均値を 会社から入手	把握できて いない	不明・ 未入力
2025年計		1,053	936	37	78	2
業 種 別	メーカー	13	11	2	0	0
	車体・部品	381	328	16	35	2
	販売	554	527	15	12	0
	輸送	29	16	1	12	0
	一般	76	54	3	19	0
(参考) 2024年計		1,045	865	60	81	39

② 【ステップ2】賃金実態の分析、課題の検証（プロット分析や各種比較指標との水準比較等）

- ・全体の63.1%にあたる665組合が、毎年定期的に、個人別賃金の水準や分散状況を確認している。

		集計対象 組合数	毎年、 定期的に実施	毎年ではないが、 定期的に実施	不定期に 実施	実施して いない	不明・ 未入力
2025年計		1,053	665	40	221	93	34
業 種 別	メーカー	13	12	0	0	1	0
	車体・部品	381	293	14	19	41	14
	販売	554	307	22	198	22	5
	輸送	29	11	2	1	13	2
	一般	76	42	2	3	16	13
(参考) 2024年計		1,045	672	43	218	77	35

③ 【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・全体の 55.0%にあたる 579 組合が、賃金カーブ維持分を算出した上で、労使確認又は労使協定化まで行っている。労使確認までは至っていないくても、賃金カーブ維持分の算出を行っている組合は、全体の 25.5%にあたる 268 組合。
- ・「賃金カーブ維持分を算出していない／把握できていない」組合は、全体の 19.3%にあたる 204 組合。

		集計対象 組合数	維持分を算出し、 労使確認 又は 労使協定化して いる	算出しているが、 労使確認までは 行っていない (組合では確認)	算出して いない	把握できて いない	不明・ 未入力
2025年計		1, 053	579	268	23	181	2
業 種 別	メーカー	13	10	2	0	1	0
	車体・部品	381	300	48	5	26	2
	販売	554	203	205	11	135	0
	輸送	29	17	3	3	6	0
	一般	76	49	10	4	13	0
(参考) 2024年計		1, 045	578	276	24	167	0

④ 【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案

- ・全体の 49.3%にあたる 519 組合が、自組合の賃金課題を明確にし、目指すべき姿や水準が定められている。

		集計対象 組合数	課題が明確と なっており、 目指すべき姿・水 準の実現に 向けた計画が 策定されている	課題が明確と なっており、 目指すべき姿・ 水準が定まっ ている	課題は明確と なっているが、 改善計画の立案 はこれから	課題が 明確と なっ てい ない	不明・ 未入力
2025年計		1, 053	130	389	194	115	225
業 種 別	メーカー	13	6	5	2	0	0
	車体・部品	381	30	165	103	62	21
	販売	554	86	199	54	26	189
	輸送	29	3	5	11	10	0
	一般	76	5	15	13	17	15
(参考) 2024年計		1, 045	140	384	204	105	212

⑤ 【ステップ5】具体的な取り組みの実施

(労使協でのテーマアップ、賃金制度見直し・労使委員会の設置、
春取りの要求根拠への織り込み、個別賃金要求の実施 等)

・全体の 64.1%にあたる 675 組合が、具体的な取り組みに移行している。

		集計対象 組合数	すでに労使で 合意に至り、 具体的な改善策 に着手している	春取りの要求に 組み込んで、 改善を要求して いる	春取り以外で 労使で議論を 始めている	行動は これから	不明・ 未入力
2025年計		1,053	39	566	70	131	247
業 種 別	メーカー	13	5	6	2	0	0
	車体・部品	381	17	220	42	67	35
	販売	554	15	305	14	26	194
	輸送	29	1	12	6	8	2
	一般	76	1	23	6	30	16
(参考) 2024年計		1,045	47	557	80	132	229

⑥ 【ステップ6】配分への関与・検証

・全体の 79.8%にあたる 840 組合が、配分への関与や個人別賃金データとの検証ができて
いる。

		集計対象 組合数	要求時及び回答時に、 配分についても言及・ 関与している【A】	配分後の個人別賃金 データを収集し、交 渉結果と相違ないか 検証している【B】	【A】と【B】の両 方を行っている。	行動は これから	不明・ 未入力
2025年計		1,053	465	129	246	103	87
業 種 別	メーカー	13	8	1	3	1	0
	車体・部品	381	85	63	141	48	40
	販売	554	350	53	84	32	22
	輸送	29	6	1	6	6	8
	一般	76	16	11	12	16	17
(参考) 2024年計		1,045	417	122	245	125	130

(2) 個別賃金

<要求>

- ・集計対象 1,053 組合の内、509 組合が個別賃金要求を行った。
- ・510 組合の内 293 組合は、若手技能職銘柄（30 歳相当）の要求にも取り組んでいる。

		集計対象 組合数	要求 取り組み 組合数	若手技能職銘柄		中堅技能職銘柄	
				組合数	要求額（円）	組合数	要求額（円）
2025年計		1,053	509	293	244,327	479	293,022
業 種 別	メーカー	13	12	9	310,816	10	371,214
	車体・部品	381	178	57	265,112	152	316,331
	販売	554	309	222	235,612	308	278,475
	輸送	29	4	2	279,300	4	326,850
	一般	76	6	3	271,504	5	297,044
(参考) 2024年計		1,045	603	296	239,575	485	282,176

<回答>

- ・要求に取り組んだ 509 組合の内、281 組合（前年 281 組合）が回答された。

		集計対象 組合数	回答 組合数	若手技能職銘柄		中堅技能職銘柄	
				組合数 *1	回答額（円）	組合数 *1	回答額（円）
2025年計		1,053	281	54	263,864	174	317,915
業 種 別	メーカー	13	8	5	319,711	5	375,095
	車体・部品	381	161	22	276,602	110	325,692
	販売	554	101	23	237,147	51	296,395
	輸送	29	2	1	—	3	340,433
	一般	76	9	3	268,930	5	295,636
(参考) 2024年計		1,045	281	52	252,241	146	304,683

(3) 平均賃金

< 要求 >

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を併せた全体の高さで要求した組合（賃金カーブ維持分のみを要求組合も含む）は 958 組合であり、その平均要求額は 16,136 円であった。
- ・また、これらの組合を含め、賃金改善分を要求した組合は 1,045 組合（全体の 99.2%）であり、集計可能な組合における平均要求額は 12,610 円となった（前年 10,487 円）。

		集計 組合数	要求方式		改善分要求 組合数	平均要求額（円）	
			維持分 +改善分	改善分 のみ		維持分 +改善分	賃金 改善分
2025年計		1, 053	958	95	1, 045	16, 136	12, 610
業 種 別	メーカー	13	11	2	13	19, 380	13, 327
	車体・部品	381	343	38	378	15, 868	11, 948
	販売	554	521	33	553	16, 675	13, 306
	輸送	29	23	6	28	13, 383	11, 010
	一般	76	60	16	73	14, 078	10, 972
組 合 規 模 別	3, 000人以上	34	30	4	34	19, 623	13, 947
	1, 000人～2, 999人	74	64	10	74	17, 843	13, 280
	500人～999人	115	102	13	115	16, 943	13, 525
	300人～499人	134	112	22	133	16, 643	13, 210
	299人以下	696	650	46	689	15, 577	12, 200
(参考) 2024年計		1, 045	947	98	1, 033	14, 093	10, 487

(賃金改善分要求額の分布)

単位：組合数

	要求 組合*1	平均額 (円)	1～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円 以上
2025年	1,053	12,610	34 (3.2.0%)	22 (2.1.0%)	83 (7.9%)	150 (14.2%)	468 (44.4%)	134 (12.7%)	63 (6%)	57 (5.4%)

	要求 組合*1	平均額 (円)	1～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円 以上
(参考) 2024年	1,045	10,487	105 (10.0%)	95 (9.0%)	98 (9.3%)	416 (39.5%)	147 (14%)	59 (5.6%)	22 (2.1%)	47 (4.5%)

<回答>

- ・ 賃金要求を行った全 1,053 組合の内、妥結に至った組合は 1,047 組合であった。(6 組合は、8 月 28 日時点においても解決に至らず)
- ・ 解決に至った 1,047 組合の内、賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた引き上げ額全体の平均は 12,886 円 (前年 11,166 円)、また、賃金改善分の平均獲得額は 9,520 円 (前年 7,696 円) となった。
- ・ 賃金改善分を獲得した組合は 994 組合 (前年 966 組合) であり、割合にして 94.9% (同 92.9%) と、前年より増加した。
- ・ 賃金改善分の平均獲得額を業種別に見ると、メーカー部門が 12,482 円 (前年 10,930 円) と最も高く、輸送部門が 8,920 円 (同 7,008 円) と最も低い結果となった。

		集計 組合数	妥結 組合数	改善分 獲得 組合数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	平均獲得額 (円)		カーブ 維持分 確保 できず
						維持分 +改善分	賃金 改善分	
2025年計		1,053	1,047	994	94.9% (89.4%)	12,886	9,520	5
業 種 別	メーカー	13	13	13	100.0% (100.0%)	19,230	12,482	0
	車体・部品	381	379	361	95.3% (92.7%)	13,732	10,026	0
	販売	554	551	527	95.6% (94.1%)	12,251	9,001	5
	輸送	29	28	27	96.4% (93.1%)	11,049	8,920	0
	一般	76	76	66	86.8% (84.2%)	12,716	9,974	0
組 合 規 模 別	3,000人以上	34	34	34	100.0% (100.0%)	19,259	12,831	0
	1,000人～2,999人	74	73	71	97.3% (97.3%)	15,703	11,292	0
	500人～999人	115	115	114	99.1% (96.7%)	14,636	11,003	0
	300人～499人	134	134	129	96.3% (93.2%)	13,737	10,026	0
	299人以下	696	691	646	93.5% (91.3%)	11,868	8,688	5
(参考) 2024年計		1,045	1,040	966	92.9% (92.9%)	11,166	7,696	6

(車体・部品部門 規模別)

		集計 組合数	妥結 組合数	改善分 獲得 組合数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2025年計		381	379	361	95.3% (89.3%)	10,026	0
組 合 規 模 別	3,000人以上	16	16	16	100.0% (100.0%)	13,922	0
	1,000人～2,999人	42	42	41	97.6% (97.8%)	11,904	0
	500人～999人	60	60	60	100.0% (100.0%)	10,779	0
	300人～499人	60	60	58	96.7% (95.2%)	10,216	0
	299人以下	203	201	186	92.5% (81.2%)	8,952	2
(参考) 2024年計		383	382	354	(92.7%)	7,737	2

(販売部門 規模別)

		集計 組合数	妥結 組合数	改善分 獲得 組合数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2025年計		554	551	527	95.6% (91.9%)	9,001	5
組合 規模 別	3,000人以上	5	5	5	100.0% (100.0%)	10,323	0
	1,000人～2,999人	21	21	21	100.0% (100.0%)	9,514	0
	500人～999人	43	43	42	97.7% (97.9%)	11,323	0
	300人～499人	60	60	58	96.7% (91.4%)	9,722	0
	299人以下	425	422	401	95.0% (93.7%)	8,551	3
(参考) 2024年計		543	540	508	(94.1%)	7,569	3

(輸送部門 規模別)

		集計 組合数	妥結 組合数	改善分 獲得 組合数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2025年計		29	28	27	96.4% (75.9%)	8,920	0
	1,000人～2,999人	3	2	2	100.0% (66.7%)	11,150	0
	500人～999人	3	3	3	100.0% (100.0%)	12,467	0
	300人～499人	3	3	3	100.0% (100.0%)	5,338	0
	299人以下	20	20	19	95.0% (95.0%)	8,664	0
(参考) 2024年計		30	29	27	93.1%	7,008	0

(一般部門 規模別)

		集計 組合数	妥結 組合数	改善分 獲得 組合数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2025年計		76	76	66	86.8% (75.9%)	9,974	0
	1,000人～2,999人	8	8	7	87.5% (100.0%)	12,989	0
	500人～999人	9	9	9	100.0% (100.0%)	10,704	0
	300人～499人	11	11	10	90.9% (80.0%)	11,960	0
	299人以下	48	48	40	83.3% (79.6%)	8,582	1
(参考) 2024年計		76	76	64	84.2%	8,194	1

(賃金改善分獲得額の分布)

単位：組合数

	獲得 組合*1	平均額 (円)	1～ 3,999円	4,000～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円以 上
2025年	962	12,886	59 (6.1%)	104 (10.8%)	110 (11.4%)	146 (15.2%)	165 (17.2%)	143 (14.9%)	52 (5.4%)	24 (2.5%)	23 (2.4%)

*1：区分不能な組合を一部含む

(賃金改善分獲得額の分布)

単位：組合数

	獲得 組合*1	平均額 (円)	1～ 3999円	4,000～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円 以上
(参考) 2024年	966	11,166	142 (14.7%)	137 (14.2%)	188 (19.5%)	122 (12.6%)	181 (18.7%)	77 (8%)	27 (2.8%)	2 (0.2%)	7 (0.7%)

(4) 企業内最低賃金

<要求・回答>

- ・企業内最低賃金の新規締結に取り組んだ組合は69組合（前年82組合）、その内、新規締結に至った組合は16組合（同9組合）となった。その結果、自動車総連全体の締結組合数は738組合（前年796組合）、締結率は68.8%（同74.0%）となった。
- ・締結水準の引き上げに取り組んだ組合は724組合（前年761組合）、その内、水準引き上げがあった組合は580組合（同613組合）となった。また、水準引き上げがあった組合の平均締結額は185,739円（同177,892円）となった。
- ・適用対象者拡大に取り組んだ組合は27組合（前年91組合）、その内、対象者拡大があった単組は2組合（同5組合）となった。
- ・取り組みの結果、自動車総連全体の月額平均締結額は185,629円（同176,627円）となり、基準（＝200,000円以上）達成組合は89組合となった。

（要求・回答状況）

単位：組合数

	新規締結	対象者拡大	水準引き上げ
2025年要求	69	27	724
(参考)2024年要求	82	91	761
2025年回答	16	2	580
(参考)2024年回答	9	5	613

（締結状況）

		協定締結 組合数	締結率 *1	月額			日額	時間額
				組合数	平均額 (円)	基準達成 組合数*2	平均額 (円)	平均額 (円)
2025年計		738	68.8%	699	185,629	89	8,728	1,137
業 種 別	メーカー	12	92.3%	10	203,306	8	10,071	1,244
	車体・部品	309	80.7%	296	188,007	37	9,071	1,136
	販売	362	64.6%	339	182,485	35	8,515	1,132
	輸送	14	48.3%	14	187,796	1	－	－
	一般	41	47.1%	40	189,506	8	9,210	1,154
(参考) 2024年計		796	74.0%	777	176,627	303	8,422	1,090

*1：「締結率」は、集計対象組合（2024年：1,072組合、2024年：1,075組合）に対する締結組合の比率

*2：「基準達成」は、月額協定組合の内、自動車総連基準（2025年：200,000円以上、2024年：180,000円以上）を達成している組合数

2) 年間一時金

＜要求・回答＞

- ・年間一時金を要求した 1,025 組合の内、874 組合（前年 890 組合）が年間回答を引き出し、平均獲得月数は 4.62 カ月（前年 4.57 カ月）となった。
- ・季別回答となった組合は、79 組合（前年 116 組合）と、前年より大幅に減少した。
- ・年間回答を引き出した 874 組合の内、624 組合（前年 706 組合）が前年月数以上を獲得、352 組合（前年 347 組合）が 5 カ月以上を獲得した。

単位：組合数

単位：組員数

		集計 組合数	要求	回答				
			年間月数 (ヵ月)	年間回答		季別回答	前年以上獲得	5ヵ月 以上 獲得
					獲得月数 (ヵ月)			
2025年計		1,025	4.90	874	4.62	79	624	352
業 種 別	メーカー	13	5.90	13	5.76	0	7	11
	車体・部品	376	4.86	336	4.57	29	222	159
	販売	535	4.92	448	4.62	37	346	142
	輸送	29	5.07	20	4.35	6	15	11
	一般	72	4.65	57	4.72	7	34	29
(参考) 2024年計		1,017	4.85	890	4.57	116	706	347

3) 働き方の改善

・産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善や多様な働き方の促進、職場の魅力・生産性の向上等に資する積極的な議論が多く組合で行われた。

(働き方の見直しによる生産性向上の取り組み)

○働き方の改善、ムリ・ムダ・ムラの削減、仕事のプロセス改革、職場風土や意識改革、効果・効率的な働き方など

単位:組合数

	計					
		メーカー	車体・部品	販売	輸送	一般
要求した	153	5	80	56	2	10
継続協議	83	4	42	33	0	4
要求通り/進展あり	74	4	39	27	1	3

(36 協定 特別延長時間の引き下げに向けた取り組み状況)

単位:組合数

		計					
			メーカー	車体・部品	販売	輸送	一般
年720時間超え 組合数	取り組み前	7	0	1	1	5	0
	取り組み後	7	0	0	0	6	1
月80時間超え 組合数	取り組み前	71	0	33	28	5	5
	取り組み後	66	0	34	19	5	8

* 限度時間の上限 (1 ヶ月 45 時間以下、年間 360 時間以下)、

特別条項の取り扱い (1 ヶ月 100 時間未満、年間 720 時間以下) で上限を超えた回答に対しては、

- ・ 36 協定の締結が所定労働時間で行われており、法施行に対応している (※)
- ・ ドライバー職 (上限規制が未適用) の 36 協定を報告している

ことを個別に確認している。

(※) 法定労働時間を下回る所定労働時間で 1 日の労働時間について協定が締結されている場合は、法定労働時間でカウントされる月間、年間の時間外労働の上限を見かけ上超える場合があるが、法施行に対応している。

4) 年間休日増の取り組み

- ・産業の魅力向上に向けて第30期後半期より取り組みを進めた年間休日増の取り組みについては、集計組合数704組合に対し419組合が要求し、281組合が回答を引き出した。
- ・解決に至った281組合の平均回答日数は2.9日であった。

		集計対象 組合数	要求 組合数	要求日数 (日)	回答 組合数	回答日数 (日)
2025年計		704	419	3.0	281	2.9
業 種 別	メーカー	12	8	3.0	3	-
	車体・部品	197	58	2.2	19	1.6
	販売	451	336	4.6	249	3.0
	輸送	12	8	3.8	4	-
	一般	32	9	3.5	6	1.3
組 合 規 模 別	3,000人以上	31	14	2.6	8	2.0
	1,000人～2,999人	43	14	5.1	10	3.0
	500人～999人	73	34	3.7	24	4.1
	300人～499人	90	57	4.0	43	2.9
	299人以下	467	300	4.4	196	2.8

※年間休日増の取り組みは、2024年9月～2025年8月（前年秋、当年春、通年）の取り組み内容をカウントしている。

5) 非正規雇用で働く仲間

< 要求 >

- ・非正規雇用で働く仲間の賃金・一時金等、何らかの処遇改善に取り組んだ組合は 441 組合（前年 495 組合）と、前年より減少した。
- ・時給や日給の引き上げ等、賃金の改善を要求した組合は 387 組合（前年 437 組合）、その内、有額での賃金要求を行った組合は 79 組合（同 97 組合）となった。有額要求した組合における平均要求額（引き上げ額）は 68.2 円／時となった。

< 回答 >

- ・非正規雇用で働く仲間の賃金・一時金等の処遇改善に取り組んだ 441 組合に対し、具体的な回答を引き出した組合は 229 組合（前年 300 組合）。それとは別に、37 組合が「継続協議」となっている。
- ・229 組合の内、時給や日給の引き上げ等、賃金改善を引き出した組合は、220 組合（前年 292 組合）であった。その内、有額での回答を引き出した 80 組合（同 81 組合）の平均回答額は 54.8 円／時（同 51.9 円／時）となった。

（要求・回答状況）

単位：組合数

（要求）（回答状況）

単位：組員数

		要求							回答				
		合計（要求、協定、要請した組合）							進展組合				継続 協議
		要求単組 *1					協定済 組合 *3	要請 組合	うち賃金回答				
うち賃金要求			うち 有額	平均額 *2	うち 有額	平均額 *2							
2025	取組組合 *4	441	395	387	79	68.2	－	－	229	220	80	54.8	37
	再雇用者	419	374	366	71	69.7	10	32	217	209	68	57.1	38
	期間従業員	230	190	183	19	67.6	0	39	99	92	21	56.2	9
	パート等	293	260	253	23	66.1	0	31	116	109	28	48.6	16
2024	取組組合 *4	495	449	437	97	62.0	－	－	300	292	81	51.9	33

*1：賃金、一時金のいずれかの項目で要求又は進展した組合

*2：有額換算可能な組合の平均額（時給に換算）

*3：労使で制度確認済みの組合

*4：定年後再雇用者、期間従業員、パートタイマー、無期転換者のいずれかに取り組んだ組合

2. 業種別部会

1) メーカー部会

(1) 具体的取組項目

メーカー部会の各組合は、賃金引き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、中小の賃金引き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) 取り組み結果

①月例賃金

①－１：個別ポイント絶対水準要求

- ・ 11 組合において、若手技能職・中堅技能職のポイントで要求を実施。
- ・ 要求を行った組合の内、全ての組合で納得のいく回答を引き出した。

①－２：平均賃金要求

- ・ 賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は 10 組合であり、その平均要求額は 19,345 円であった。また、改善分を要求した組合の賃金改善分の平均要求額は 13,367 円（＊）であった。
 - ・ 賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体での平均獲得額は 19,209 円（前年 15,333 円）であり、賃金改善分の平均獲得額は 12,592 円（同 10,936 円）（＊）となった。
- （＊）集約可能組合のみ

②企業内最低賃金

- ・ 14 組合中 12 組合が企業内最低賃金協定を締結し、11 組合で締結水準引き上げの回答を得た。
- ・ 月額で締結した組合の平均締結額は 204,560 円（同 191,001 円）となった。

③年間休日増

- ・ 具体的な休日数の回答を得たのは 1 組合であり、年間休日増に向けた労使検討会等の設置に向けた論議が行われた。

④年間一時金

- ・ 14 組合の平均要求月数は 5.90 カ月（同 5.95 カ月）であった
- ・ 交渉の結果、平均獲得月数は 5.76 カ月（同 5.86 カ月）であった。

⑤非正規雇用で働く仲間

- ・ 一般組合員と連動した取り組みが行われ、時給や日給の引き上げなど労働諸条件の改善に繋がる回答を引き出した。

⑥価格転嫁などの企業間取引に関する取り組み

- ・ 取引先の設備投資・人材育成の費用など、サプライチェーン全体にその原資を行き渡らせる趣旨の発信がなされるなど、価格転嫁の取り組みが全体的に広がりを見せ始めている。

（３）取り組みの成果と課題

＜月例賃金について＞

- 賃金引き上げの流れを確実なものとし、自社・サプライチェーン・産業全体の魅力向上を果たすべく、「自らの要求」の実現に向けてそれぞれの労使で交渉を行うことができた。
- 今次取り組みは、自動車産業の取り巻く環境の不透明さや企業業績の悪化など極めて厳しい交渉環境であったが、労使それぞれの社会的責任を強く意識するとともに、自動車産業を取り巻く不透明かつ厳しい競争環境の中で、生き残りをかけて難局を乗り越えようとする経営の思いと、それに応えるための組合員の懸命な努力や覚悟を労使で共有でき、労使双方が納得のいく回答を得ることができた。一方、企業業績の悪化やこれまで積み重ねてきた取り組み状況を踏まえて要求に満たない組合もあった。
- メーカー部会の各労使で企業間取引の適正化に関する論議を行うとともに、取引先の設備投資・人材育成の費用など、サプライチェーン全体にその原資を行き渡らせる趣旨の発信がなされるなど、メーカー部会としての役割を果たすことができた。
- その結果、適切な価格転嫁の実現によって産業全体で賃金引き上げの環境整備を進めることができ、各労連加盟組合においてもこれまでにない賃金改善の実現に寄与することができた。
- 賃金が上がり続ける社会の実現に向けては、企業間取引の適正化をさらに浸透させていくとともに、各労使が生産性向上に向けた取り組みをより一層進めて行かなければならない。

＜年間休日増について＞

- 誰もが働きやすい職場環境の実現と選ばれる自動車産業になるため、年間休日増の取り組みの必要性について会社の理解を深めることができた。また、今後３年をかけて実現に向けた取り組みを進めていく上で、大きな一歩を踏み出すことができた。
- 一方、総合生活改善の取り組みで具体的な休日数の要求を行ったのは一部の組合に留まっている。メーカーの生産計画がサプライチェーン全体の働き方に与える影響は大きく、産業全体で取り組みを進めて行くためにも、メーカー部門が足並みを揃えて取り組みを進展させる必要がある。

＜年間一時金について＞

- 組合員の一年間の努力・頑張り・成果などに報いるとともに、生活の安心・安定感を踏まえた力強い回答を引き出すことができた。

＜回答指定日の遵守について＞

- 今次取り組みでは、主要組合における集中回答日を３月１２日（水）とし、午前中の回答引き出しに向けて取り組みを進めてきた。各労使において、交渉期間中に実施すべき論議を重ねることができた一方、午前中の回答引き出しに至らなかった組合もある。メーカー一部会として中小組合や他産別、社会的影響も考慮し、決められた期日までの回答引き出しに向けて交渉を進めて行く必要がある。

2) 車体・部品部会

(1) 基盤整備に向けた取り組み

・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（好循環）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 パートナシップ構築宣言の実施、及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

(2) 具体的取り組み項目

【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	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 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】

- 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) 取り組み結果

① 月例賃金

①-1:「絶対額を重視した取り組み」の状況 (【参考:6つのステップの取り組み推移】)

【ステップ1】賃金データの把握 (個人別賃金データの把握)

- 組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は381組合中328組合(86.1%)であった。

【ステップ2】賃金実態の分析・課題の検証 (プロット分析や各種比較指標との比較)

- 賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は381組合中293組合(76.9%)であった。

【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- 要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は381組合中344組合(90.3%)であり、その内298組合(78.2%)は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案

- 賃金課題の明確化ができている組合は381組合中298組合(78.2%)であり、その内30組合(7.9%)は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができています。

【ステップ5】具体的な取り組みの実施 (労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施等)

- 要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は381組合中279組合(73.2%)に留まっている。

【ステップ6】配分への関与・検証 (要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証)

- 何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は381組合中289組合(75.9%)である。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は226組合(59.3%)であった。

①-2: 個別賃金

- 381組合中178組合(前年196組合)において、若手技能職・中堅技能職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手技能職銘柄では57組合(同62組合)、中堅技能職銘柄では152組合(同165組合)で要求。

- 要求を行った組合の内、若手技能職銘柄では22組合(前年18組合)、中堅技能職銘柄では110組合(前年82組合)で回答を引き出した。

①-3: 平均賃金

- 賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さとで要求した組合は343組合であり、その平均要求額は15,868円だった。

- 賃金改善分の要求組合は部門全体で378組合(集計対象381組合の99.1%、前年379組合)、要求金額の単純平均は11,948円となった。

- 賃金改善分を要求した組合の内、賃金改善分を獲得した組合は361組合(前年354組合)、獲得割合は95.3%(同93.4%)、平均獲得額は10,026円(前年7,737円)となった。

- 賃金改善分を獲得に至らなかった組合は8組合あり、その内、6組合が299人以下の中小組合であった。

※ご参考（人数規模別 賃上げ状況）

2025 年 8 月 19 日時点					2024 年	
組合規模	集計 組合数	平均回答額 (総額)	平均回答額 (改善分)	前年差 (改善分)	平均回答額 (総額)	平均回答額 (改善分)
3,000 人以上	16	19,393	13,922	2,869	16,407	11,053
1,000～2,999 人	42	16,314	11,904	2,495	13,918	9,410
500～999 人	60	14,691	10,779	2,580	12,303	8,199
300～499 人	60	13,340	10,270	1,765	11,375	8,504
299 人以下	203	11,763	8,933	2,325	9,544	6,608
計	381	13,291	10,017	2,300	11,021	7,717

② 企業内最低賃金

- 14 組合（前年 20 組合）で新規締結に取り組み、4 組合（同 1 組合）で新規締結に至った。また、299 組合（同 288 組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、251 組合（同 223 組合）で締結水準引き上げ、0 組合（同 2 組合）で対象者拡大の回答を得た。
- その結果、部門全体では、集計対象全 383 組合中 309 組合（前年 230 組合）で締結、締結率は 80.7%（同 58.4%）、平均締結額は月額で 188,007 円（前年 178,343 円）となった。

③ 年間休日増

- 集計対象 197 組合の内、具体的な日数要求を行った組合は 58 組合であり、その平均要求日数は 2.2 日だった。日数回答を獲得した組合は 19 組合であり、その平均回答日数は 1.6 日となった。

④ 働き方の改善

- 87 組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- 36 協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年 720 時間を超えていた組合は、取り組み前の 1 組合から 0 組合へ、また、月 80 時間を超えていた組合は 33 組合から 35 組合へととなった。

⑤ 年間一時金

- 年間一時金を要求した 376 組合（前年 377 組合）の平均要求月数は 4.86 ヲ月（同 4.79 ヲ月）であった。
- 交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 336 組合（前年 317 組合）であり、その平均獲得月数は 4.57 ヲ月（同 4.53 ヲ月）となった。
- 付帯事項付きの回答となった組合は 36 組合（前年 44 組合）、また季別回答となった組合は 33 組合（同 37 組合）となった。

⑥ 非正規雇用で働く仲間

- 賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 192 組合（前年 177 組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 168 組合（同 166 組合）、その内、65 組合は有額での要求を行った。
- 交渉の結果、140 組合（前年 133 組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、60 組合が有額での回答を得た。

（４）取り組みの成果と課題

＜月例賃金の取り組みについて＞

- 厳しい交渉環境の中、各組合の主体的な取り組みのもと、自ら目指すべき賃金水準の設定や賃金課題の改善、人材の確保や定着、著しい物価上昇から労働の価値を守る観点などから要求を行った結果、昨年を大きく上回る賃金改善分を獲得した。加えて、規模間格差の拡大に歯止めをかけるべく、中小組合に向けて賃金改善分の目安として水準を示したことで、299人以下の中小組合においても、例年になく高水準の回答引き出しに繋げることが出来た。
- 獲得額でみると299人以下の中小組合が最も低く、要求額を大きく下回る結果となった。自動車総連全体の規模間格差の歯止めに向けた取り組みは未だ道半ばであり、中小組合の賃金引き上げに向けて、今後更なる取り組みの強化を図っていく。

＜企業内最低賃金について＞

- 200,000円以上と高水準の締結目標額を設定するも、自社の魅力向上や産業の魅力向上の観点、社会的役割、優秀な人材の確保など、企業内最低賃金に取り組む必要性を訴え、新規締結や水準引き上げ、対象者拡大に臨み、平均締結額を大きく引き上げることが出来た。
- 特に、地賃の金額が低位にある地域では、相対的に総連が示す水準が高く、要求根拠の構築に苦慮していることや、経営者側の理解が進まないこと、経営環境の厳しさから回答引き出しに至らない組合も見受けられた。また、昨今の急激な地賃の引上げ状況を踏まえると、産業全体の魅力向上に向けて特賃の更なる引上げに繋げるべく、企業内最低賃金の取り組みは今後一層強化していく必要がある。

＜年間休日増の取り組みについて＞

- 誰もが働きやすい職場環境の実現や個社及び産業全体の魅力向上に繋がることを強く意識し、要求日数の回答や労使で特別委員会の設置に向けた論議を行い、今後3年かけて実現に向けた取り組みを進めていく上で、大きな一歩を踏み出すことが出来た。
- メーカーの生産計画と連動していることから、個別労使で取り組みを進めていくことに難しさがあり、具体的な要求に至った組合は一部に留まる結果となった。産業全体で足並みを揃えて、取り組みの必要性や重要性を訴求していく。

＜働き方の改善について＞

- 職場課題の解決に向けた取り組みやワークライフバランスの実現に向けた環境整備、労働諸条件改善に向けた協議の実施など、各組合の状況に合わせた様々な取り組みに繋げることができた。通年の取り組みとしている組合も多くあることから、引き続き職場の実情に即した取り組みを継続していく必要がある。

＜価格転嫁を含む企業間取引の適正化＞

- 政府からの適正取引に関する法改正提案・情報発信の強化に加え、各労連の事情に合わせたグッドサイクル運動の展開もあり、労使はもとより社会全体の価格転嫁に対する潮目が変わった年であった。特に、労務費の価格転嫁については一定の理解が進んでいる。こうした社会全体の気運の高まりが、中小企業の賃上げを後押ししたと受け止めている。
- 労務費などの価格転嫁においては一定の進展がみられたものの、金型管理や物流費などの課題も新たに注目されている。グローバルでビジネス環境が大きく変容する中、サプライチェーンの生産性・競争力を高めていくためにも、持続的に適正取引の取り組みを進めていく必要がある。

<車体・部品部会の持ち方などについて>

- J-WIDEを活用した交渉経過の共有については、各労連の受け止めを確認したところ、大半の労連で効果があったとの声が寄せられており、一定規模の組合においては取り組みの前進に繋がっていると受け止めている。
- 加盟労組におけるデータの活用方法や、総連からの提示方法が有効であるかについて、引き続き確認を進める必要がある。
- 交渉最終盤における部会については、各労連の車体・部品部門におけるヤマ場となるタイミングが異なること、また求められる情報もそれぞれである一方で、取り巻く環境の不透明さから、交渉最終盤の部会の設定の在り方について引き続き論議していく必要がある。

3) 販売部会

(1) 具体的取り組み項目

【月例賃金の取り組み】

- 総連全体方針に則り、自社及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】

- 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。

(2) 取り組み結果

① 月例賃金

①－１：「絶対額を重視した取り組み」の状況

【ステップ１】賃金データの把握（個人別賃金データの把握）

- ・ 組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は 554 組合中 527 組合（95.1%）であった。

【ステップ２】賃金実態の分析・課題の検証（プロット分析や各種比較指標との比較）

- ・ 賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は 554 組合中 527 組合（95.1%）であった。

【ステップ３】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・ 要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は 554 組合中 408 組（73.6%）であり、その内 203 組合（36.6%）は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ４】課題の明確化、改善計画の立案

- ・ 賃金課題の明確化ができている組合は 554 組合中 285 組合（51.4%）であり、その内 86 組合（15.5%）は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができている。

【ステップ５】具体的な取り組みの実施（労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施 等）

- ・ 要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は 554 組合中 334 組合（60.3%）であった。

【ステップ６】配分への関与・検証（要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証）

- ・ 何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は、554 組合中 487 組合（88.0%）であった。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は 350 組合（63.2%）であった。

①－２：個別賃金

- ・ 554 組合中 309 組合（前年 376 組合）において、若手サービス職・中堅サービス職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手サービス職銘柄では 222 組合（同 220 組合）、中堅サービス職銘柄では 309 組合（同 301 組合）で要求。
- ・ 要求を行った組合の内、若手サービス職銘柄では 23 組合（前年 23 組合）、中堅サービス職銘柄では 51 組合（前年 49 組合）で回答を引き出した。

①－３：平均賃金

- ・ 賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さとで要求した組合は 521 組合（前年 507 組合）であり、その平均要求額は 16,675 円（同 14,609 円）であった。
- ・ 賃金改善分の要求組合は部門全体で 553 組合（集計対象 554 組合の 99.8%、前年 540 組合）、要求金額の単純平均は 13,306 円（同 11,070 円）となった。
- ・ 賃金改善分を獲得した組合は 527 組合（前年 508 組合）、獲得割合は 95.3%（同 94.1%）、平均獲得額は 9,001 円（同 7,569 円）となった。

② 企業内最低賃金

- ・ 47 組合（前年 50 組合）で新規締結に取り組み、9 組合（同 4 組合）で新規締結に至った。また、400 組合（同 496 組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、286 組合（同 288 組合）が締結水準引き上げ、1 組合（同 1 組合）で対象者拡大の回答を得た。
- ・ その結果、部門全体では、集計対象全 560 組合中 362 組合（前年 389 組合）で締結、締結率は 64.6%（同 69.2%）、平均締結額は月額で 182,485 円（前年 175,297 円）となった。

③ 働き方の改善

- ・ 89 組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- ・ 36 協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年 720 時間を超えていた組合は、取り組み前の 5 組合から 6 組合へ、また、月 80 時間を超えていた組合は 5 組合から変わらず 5 組合となった。

④ 年間一時金

- ・ 年間一時金を要求した 535 組合（前年 526 組合）の平均要求月数は 4.93 ヶ月（同 4.90 ヶ月）であった。
- ・ 交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 474 組合（前年 464 組合）であり、その平均獲得月数は 4.62 ヶ月（同 4.58 ヶ月）となった。
- ・ 付帯事項付きの回答となった組合は 21 組合（前年 43 組合）、季別回答となった組合は 58 組合（同 57 組合）となった。

⑤ 非正規雇用で働く仲間

- ・ 賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 166 組合（前年 238 組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 162 組合（同 214 組合）、その内、14 組合は有額での要求を行った。
- ・ 交渉の結果、44 組合（前 110 組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、16 組合が有額での回答を得た。

⑥ 解決日程の早期化

- ・ 3 月末までに解決（賃金）した組合は 264 組合（前年 208 組合）、解決率 47.7%（同 38.3%）と、昨年を上回った。また、4 月末までに解決した組合は 429 組合（同 371 組合）、解決率 77.4%（同 68.3%）であった。

（３）取り組みの成果と課題 （○：成果 ●：課題）

＜基盤整備に向けた取り組み＞（企業間取引の適正化について）

- 価格転嫁の取り組みに関しては各労使で意見交換を行い、一部においては、価格転嫁に関する実態や課題の共有が進んだ。
- 保証修理や損害保険対応の修理工賃などについては引き続き労使で見直しを進めていく必要があるものの、これらの課題は労使間のみでは解決が困難であり、経営者団体等の関係各所との連携が必要である。

＜月例賃金について＞

- 「絶対額を重視した取り組み」については、各組合の主体的な取り組みのもと、販売部門の魅力向上や人材確保・定着の観点を踏まえた賃金課題や他社との賃金比較、格差是正の観点から目指すべき賃金水準を設定することで、具体的な根拠を持った要求を策定し回答引き出しに繋げる等、取り組みを前進させることができた。
- 組合の要求については会社より一定の理解が得られているものの、人材確保の観点から若年層への配分が重視される傾向も見られることから、中堅層以降への配分が薄くなっている傾向が顕著となっている。
- 個別賃金については、各労連による独自基準の設定やセミナー等によるサポートのもと、各組合の実態に応じた水準を策定し取り組みが進められた。
- 個人別賃金データを入手できない、経営側に訴求できる客観的な根拠の策定に苦慮している等の課題も見られており、引き続き粘り強い取り組みが必要である。
- 平均賃金については、目指すべき賃金水準の実現に加え、物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値を守る観点を踏まえ、前年以上の積極的な要求を行い、賃金改善分獲得割合・獲得額ともにこれまでにない成果を得ることができた。
- 会社から厳しい業績や先行きの不透明さを理由に、要求通りの賃金改善を獲得できていない組合もあり、働く仲間の将来への安心感や会社の魅力の面で課題が残るほか、部門内での格差拡大も懸念される。

＜企業内最低賃金協定について＞

- 経営への理解促進活動や組合に対する情報提供など、各労連によるサポートのもと、各組合は取り組みの必要性・重要性に対する理解を深め、その結果、要求・回答の進展につながっている。近年の最低賃金の大幅な引き上げや将来に向けた政府の方針を背景に、企業内最低賃金の重要性についても理解が浸透し、取り組み方針に基づいて対応した結果、一部の組合において水準を引き上げることができた。
- 企業内最低賃金の締結、引き上げは一部の組合に留まっており、締結の必要性・重要性に対する経営側への理解活動は今後も注力していく必要がある。

＜年間休日増の取り組みについて＞

- 人材確保や離職防止の観点から、年間休日日数の増加は労使共通の課題として共有されており、2024年の労働諸条件改善の取り組みも含めて推進された。その結果、多くの労組で休日増に関する回答を得られている。
- 経営側の休日増に対する理解は着実に進展しているものの、お客様の利便性や会社業績の観点から一足飛びに休日増に踏み切ることが難しいという実情もある。また、休日は増加したものの、1日の所定労働時間が延長されたという事例もあり、総労働時間の短縮に向けて引き続き取り組みを進める必要がある。

＜働き方の改善について＞

- 年間休日日数増、総労働時間の短縮に向けた取り組み、年次有給休暇取得促進等、様々な観点において継続した論議を実施し、労使の認識を深めることができている。

＜解決日程の早期化について＞

- 早期解決に向けたスケジュールを経営側に示す等各組合の積極的な取り組みに加え、各労連によるゾーン設定やツールの活用、メーカーへの働きかけ、交渉の進め方等のサポ

ートにより、早期解決に向けた取り組み・交渉が年々浸透してきている。なお、今次取り組みでは、納得性のある回答を重視した結果、回答指定日を超えても粘り強く交渉を継続する組合も見られた。

- 一方、早期解決を目指したものの、経営側の理解が進まないことや企業業績の悪化、先行きの不透明感、さらには他社の解決状況を見極める必要があったことなどから、解決が遅れるケースも見られた。

4. 今後に向けて

- ・ 企業間取引の適正化に向けて、引き続き受注側、発注側双方の視点で課題を整理・検討し、関係各所と連携しながら取り組みを進めていく。
- ・ 「絶対額を重視した取り組み」については、引き続き経営側に考え方や目指すべき賃金水準、サービス職の魅力向上を積極的に訴えていくとともに、要求・交渉等において各組合の状況に合わせた取り組みを進めていくことが重要である。併せて、交渉環境づくりのサポートや、各種データ類の充実化等、各組合の取り組み促進に努めていく。総連本部は、小売業や流通業をはじめとした、他産別における賃金引き上げの取り組み状況を引き続き把握し、より各組合での要求の検討や労使交渉に活用できるデータを部門内で共有できるよう更なる検討を進めていく。また、サービス職についても、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については、引き続き産業の魅力向上・人材確保に繋げるべく締結の必要性・重要性を経営側へ粘り強く訴求していく必要がある。
- ・ 年間休日増に向けた取り組みは総労働時間の短縮に資する重要な施策であり、産業の魅力向上に向けて引き続き重点的に進めていく必要がある。
- ・ 働き方の改善については、労使で深めた論議を制度化等具体的な形に繋げていくため、引き続き労働諸条件改善の取り組みや通年の取り組み等を通じ、論議していく。
- ・ 解決日程の早期化については、基本的には交渉の長期化は有利に働くことはないという意識で回答指定日遵守の重みを引き続き粘り強く訴えていくとともに、前年よりも1日でも早い解決を目指し、早期化を図っていく。

4) 輸送部会

(1) 具体的取り組み項目

【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及び輸送部門ガイドラインに則り、所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年休取得日数の向上等、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】

○全体方針及び以下 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

(2) 取り組み結果

① 賃金引き上げ

①－１：「絶対額を重視した取り組み」の状況

【ステップ１】賃金データの把握（個人別賃金データの把握）

- ・組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は 29 組合中 16 組合（55.2%）であった。

【ステップ２】賃金実態の分析・課題の検証（プロット分析や各種比較指標との比較）

- ・賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は 29 組合中 14 組合（48.3%）であった。

【ステップ３】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は 29 組合中 20 組合（70.0%）であり、その内 17 組合（58.6%）は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ４】課題の明確化、改善計画の立案

- ・賃金課題の明確化ができている組合は 29 組合中 19 組合（65.5%）であり、その内 3 組合（10.3%）は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができている。

【ステップ５】具体的な取り組みの実施（労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施 等）

- ・要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は 29 組合中 19 組合（65.5%）であった。

【ステップ６】配分への関与・検証（要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証）

- ・何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は 29 組合中 7 組合（24.1%）に留まっている。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は 6 組合（20.7%）であった。

①－２：個別賃金

- ・30 組合中 4 組合（前年 4 組合）において、若手技能職・中堅技能職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手技能職銘柄では 2 組合（同 2 組合）、中堅技能職銘柄では 4 組合（同 4 組合）で要求。
- ・要求を行った組合の内、若手技能職銘柄では 1 組合（同 1 組合）、中堅技能職銘柄では 3 組合（同 2 組合）で回答を引き出した。

①－３：平均賃金

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さとで要求した組合は 23 組合（前年 23 組合）であり、その平均要求額は 13,383 円（同 11,729 円）であった。
- ・賃金改善分の要求組合は部門全体で 28 組合（集計対象 30 組合の 96.6%、前年 29 組合）、要求金額の単純平均は 11,010 円（同 9,506 円）となった。
- ・賃金改善分を獲得した組合は 27 組合（前年 27 組合）、獲得割合は 93.1%（同 93.1%）、平均獲得額は 8,920 円（同 7,008 円）となった。
- ・賃金改善分を獲得に至らなかった組合は 3 組合あり、その内、3 組合が 299 人以下の中小組合であった。

② 企業内最低賃金

- ・2 組合（前年 5 組合）で新規締結に取り組み、1 組合（同 1 組合）で新規締結に至った。また 17 組合（同 13 組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、10 組合（同 9 組合）が締結水準引き上げを獲得した。
- ・その結果、部門全体では、集計対象全 29 組合中 14 組合（前年 14 組合）で締結、締結率は 48.3%（同 46.7%）、平均締結額は月額で 187,796 円（前年 177,338 円）となり、取り組みが着実に前進した。

③ 働き方の改善

- ・14 組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- ・36 協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年 720 時間を超えていた組合は、取り組み前の 5 組合から 6 組合へ、また、月 80 時間を超えていた組合は 5 組合から 6 組合となった。

④ 年間一時金

- ・年間一時金を要求した 29 組合（前年 29 組合）の平均要求月数は 5.07 ヶ月（同 4.78 ヶ月）であった。
- ・交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 21 組合（前年 23 組合）であり、その平均獲得月数は 4.35 ヶ月（同 4.14 ヶ月）となった。
- ・付帯事項付きの回答となった組合は 4 組合（前年 3 組合）、季別回答となった組合は 8 組合（同 5 組合）となった。

⑤ 非正規雇用で働く仲間

- ・賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 26 組合（前年 29 組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 15 組合（同 17 組合）、その内、5 組合は有額での要求を行った。
- ・交渉の結果、11 組合（前年 23 組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、6 組合が有額での回答を得た。

（３）取り組みの成果と課題

＜価格転嫁を含む企業間取引の適正化＞

- 価格転嫁については、組合からその必要性を主張したことに対し、会社側の理解が進み、料率改定の実現や今後に関わる交渉ができたという声があった。
- 一方で、費用の引き上げを求めた交渉においては、会社側が競争力の低下を懸念する姿勢を示す等の理由からなかなか前に進まず、取り組みは道半ばとの声も聞かれる。

＜月例賃金の取り組み＞

- 「絶対額を重視した取り組み」については、各労連における勉強会等のサポートのもと、輸送部門全体における深刻な労働力不足という喫緊の課題を踏まえ、各組合が自社の賃金課題や人への投資の必要性、物価上昇による実質賃金の低下から労働の価値を守るという観点を踏まえ、積極的な要求を掲げた。その結果、厳しい交渉環境下においても、これまでにない成果を得ることができた。また、自社を取り巻く環境や今後の課題について労使で認識を深めることで、単年度にとどまらず、中長期的な目線で次年度以降に繋がる論議を行った組合も見られた。中には、自動車総連が取り組み方針として掲げた「賃金改善分として12,000円」という水準を踏まえ、要求内容を構築し、具体的な数値として提示したことが追い風となり、交渉結果に結びついた事例もある。
- 加えて、2024年4月からの時間外労働における上限規制の適用を機に、より魅力のある賃金制度の構築に向けた論議を進める組合も見られた。結果、継続協議という形で今後の改定に繋げることができた組合もあり、今後も着実に改善に向けた取り組みを進めていく必要がある。

＜企業内最低賃金の取り組み＞

- 各労使で産業ならびに自社の魅力向上・人材確保、労働組合の社会的責任の観点から取り組みの必要性を認識したこと、加えて各労連がサポートを行ったことから、新規締結や水準引き上げの要求・回答に繋げることができた。
- しかしながら、過去から締結に向けて取り組んでいるものの、会社の理解が進まない等の理由から大きな進展が見られない現状がある。また、総連本部として、どのようなサポートが現場で求められているのかを十分に見極め、具体的な支援体制を構築することができず、結果として十分なサポートに至らなかったことも課題として捉えている。

＜年間休日増の取り組み＞

- 年間休日増については、具体的な日数の増加を実現した組合もあり、各労使間において着実に論議が進められている。
- 一方、OEMや販売店など各取引先の都合に対応する必要があるという、物流特有の事情から、組合単体での取り組みの推進が困難であるという課題も見受けられる。

＜働き方の改善の取り組み＞

- 所定労働時間の短縮や法改正に伴う職場環境の整備等、多くの労使で話し合いを深め、自社の課題に則した具体的な取り組みに繋げることができた。

＜非正規雇用で働く仲間に対する取り組み＞

- 同一価値労働同一賃金の観点等を踏まえ、正規雇用と非正規雇用の間に格差が生じないように、賃金の引き上げなどを通じて処遇改善に取り組むことができた。
- 一方、昨今の人材不足や高年齢者雇用改正法の動きも踏まえ、定年後の雇用についてはそもそもの雇用形態の改定、定年延長といった大幅な処遇改善が必要と考える声もあった。

＜今後に向けて＞

- 産業の魅力を高め、ドライバーをはじめとする人材の確保につなげていくためにも、現場での課題を労使で共有しながら、運賃や料率の改定など、価格転嫁を含む企業間取引の適正化に向けた取り組みを、輸送部門全体で引き続き継続していくことが重要である。
- 月例賃金については、経営側に対して「絶対額を重視した取り組み」の考え方や、目指すべき賃金水準を真摯に訴えていく必要がある。そのうえで、各ステップにおける課題を明確にし、要求や交渉においては、各組合の状況に応じた取り組みを進めていくことが重要である。また、現行の賃金制度に課題を感じている組合においては、自社の魅力向上や人材確保に資する制度となっているかという観点を踏まえ、より魅力的な賃金制度の実現に向けて、経営者や組合員の理解を得ながら、各組合の実情に応じて計画的に労使協議を進めていく必要がある。
- 企業内最低賃金については、今後交渉の進め方や締結の重要性の理解促進に向けて、事例共有等総連本部としてサポートの仕方を検討する必要がある。
- 総連全体で掲げた年間休日増の取り組みについても、現場の声や実態を踏まえながら、2027年までに着実に取り組みを進めていく必要がある。
- 働き方の改善に向けては、これまで総合生活改善の取り組みの中で労使が積み重ねてきた論議を、具体的な施策として実現していく必要がある。今後も、労働条件の改善や通年での取り組みを通じて、働き方の改善に関する議論を継続していく。また、2024年4月から適用された時間外労働の上限規制を踏まえ、各組合では、働き方の実態や実際の労働時間に即した改善に取り組むことが求められる。その上で、将来的な一般則の適用を見据え、時間外労働を年間720時間以下とすることを目標に、計画的に上限時間の引き下げを進めなければならない。
- 非正規雇用で働く仲間の取り組みについては、引き続き、人材不足や高齢化の課題を踏まえた人材確保の観点や同じ職場で働く仲間の観点からも経営側の理解促進に努め、非正規雇用で働く仲間の組織化や更なる処遇改善に向け、取り組みを進めていく。

3. 政策・制度課題への取り組み

1) 取り組む政策と具体的な取り組み

＜取り組む政策＞

○自動車関係諸税

○その他、産業政策

- ・カーボンニュートラル実現への対応
- ・中堅・中小企業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）
- ・自動車賠償責任保険制度・交通事故被害者救済事業の充実
- ・モビリティ産業を通じた地方経済の活性化

＜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、各種集会に参加する等、連合とも連携し実現に取り組む。

2) 取り組み経過と課題

○自動車関係諸税

- ・2024 年末公表の与党税制改正大綱の受け止めを発信文書で展開。(2024. 12)
- ・中央委員会にて、税制大綱の記載内容の周知と今後の活動に向けた意思統一。並びに 2025 年本部並びに全国の活動状況をまとめ報告。(2025. 1)
- ・自動車税制を解説した「ここがポイント！」(2025. 1) および「号外」(2025. 6) を発行し、労連を通じて全ての加盟単組・組合員へ展開。
- ・経済産業省、自工会等の関係団体(自動車税制改革フォーラム)と大綱を踏まえた制度検討内容についての連携・意見交換の実施。活動面においても、JAF による税制アンケートの職場・組合員への展開(2025. 5) や、地協とともに緊急での全国 8 都市での街頭活動を行う。(2025. 6)
- ・2026 年度税制改正に向けた自動車総連としての「基本的考え方」を策定し、要望書および周知拡大に活用するツールを全国の組織内へ展開。(2025. 6)
- ・国会質疑において、両顧問議員に加えて、政党とも連携し、自動車関係諸税ならびに燃料価格高騰対策を訴求。都度、議論状況を総連ニュースとしても発行。
- ・地協における政策推進コンベンション・政策懇談会や労連政策研修会等において自動車総連の政策を共有し、理解者を拡大。
- ・政策委員会を通じて組織内議員への地方での要請活動の実施を呼びかけ。10 人以上の議員が議会に働きかけ、複数の自治体で減税に向けた意見採択・国への要望を提出。
- ・令和 8 年度自動車関係諸税に関する要望事項、総連のスタンスについて経済産業省や総務省、財務省に対し要請を実施。《P》

<今後の取り組み・課題>

- ・自動車総連が長年求めてきた『過重かつ複雑で理不尽な自動車税の簡素化・負担軽減』について、2025 年度で制度改正の議論が大きく進むため、本年を「勝負の 1 年」と捉え自動車総連としての主張を強めていかななくてはならない。
- ・50 年も前から続く自動車税制が変わる大きなチャンスとなっており、自工会を筆頭とした産業界による『税制の簡素化(取得時の環境性能割廃止および保有時の「重量」ベースで課税標準を統一)』の提案に賛同し、実現を後押ししていくことが必要。
- ・一方で、税制大綱では『税込中立』という考えも示されており、自動車ユーザーの負担軽減がなされるか否かは不確実。取得・保有・走行(車体課税および燃料課税)の諸税トータルでの税額が減るよう主張する。加えて、走行距離課税等の電動車への新たな課税議論がなされる可能性もあり、議論の行方は予断を許さない。
- ・とりわけ、参議院選挙後の秋以降に、政府での具体的な議論が急に動くことも想定される中、自動車ユーザーの負担軽減・減税の実現や走行距離課税等の導入反対に向けては、世論喚起が最重要となるため、総連、地協、労連の協働し、世論喚起活動の展開が不可欠となる。
- ・自動車総連本部としても「自動車税制改革フォーラム(産業界)」と連動した活動(自動車ユーザーアンケート、街頭活動等)や、関係省庁や政党、顧問議員と連携した省庁要請などを実施していく。加えて、政府議論や政局を注視しながら、組織内への情報展開と理解者拡大の活動とともに、各級議会での議論や自治体への要請等も強め、地方の要望の声が税制議論に打ちあがるよう、全国の仲間と一丸となって活動していく。

○その他、産業政策＊

＊：カーボンニュートラル実現への対応/中堅・中小企業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）/自動車賠償責任保険制度・交通事故被害者救済事業の充実/モビリティ産業を通じた地方経済の活性化）

- ・政府や国会で提案された「温暖化対策計画／エネルギー基本計画」に対しエネルギーの安全・安価で安定的な確保に向けた意見提出や、「GX 推進法（含むカーボンプライシング制度の導入）」「資源利用促進法」では上部団体や経産省と意見交換をするとともに、政策動向を政策委員会や顧問議員による国会質疑の総連ニュースを通じて情報発信（2025. 1-5）
- ・早期事業再生法や下請代金法および下請振興法の改正の国会議論においては、サプライチェーン施策の一環として、労働組合の実効性ある関与の拡充を目的として、顧問議員をはじめ、経済産業省および連合との意見交換・連携。雇用維持と産業再生の両立に向けた制度設計への提言（2024. 12-2025. 5）
- ・労連を通じて、加盟労組企業側（サプライチェーン）にヒアリングした現場実態や困りごとを集約（2024. 12-2025. 6）
- ・今年度の重点政策要望に「次世代エネルギー車普及に資する環境整備」「中小・中堅企業支援の拡充」を織り込み発行。各地方の要望活動でも活用できるようツールを展開（2025. 6）
- ・自賠責保険特別会計の繰戻しに向け「自動車損害賠償保障制度を考える会」と連携し要請活動を実施（2024. 12）
- ・国交省ならびに金融庁主催の会議体（自賠責保険審議会、被害者保護増進等事業の検討会）に参画し、自動車ユーザーが負担して積み立てている費用について、持続的かつ効果的な被害者救済事業の運営について意見表明（2025. 1、6、7）
- ・全国的に動かしていく重点政策として「政策実現取り組み項目」を6項目設定し、情報展開。労連を通じ、各地域での組織内地方議員による電動化や危険な通学路の取り組みの情報の横展・共有を実施（2024. 11-2025. 7）

<今後の取り組み・課題>

- ・産業を取り巻く状況に鑑みると、「政策・制度課題への取り組み」の重要度がより高まる中、持続的な産業発展に不可欠なエネルギー政策やサプライチェーン全体での競争力強化などがより重要性を増している。
- ・カーボンニュートラル実現・電動車普及に向け、「充電・充てんインフラの拡充について」は今年度も要望書に織り込み、政府動向の把握しながら、各方面への要請活動を実施していく。また、公正な移行やエネルギー施策については、連合をはじめとした上部団体と連携しながら、意見具申を行っていく。
- ・中堅・中小企業含めたサプライチェーンへの対応については、総合生活改善の取り組み前後に各労連による経営者懇談や訪問を通じた、中堅・中小企業からの政策要望の声を集める取り組みから始めることができた。今後は、産業の大変革期や物価高への対応、米国関税の影響など、ますます中堅・中小企業を筆頭としたサプライチェーン全体への支援策が求められてくる。現場の生の声を政策要望に織り込み、顧問議員や所管省庁へ届け、具体的な政策を動かす取り組みを進めていく。
- ・また自賠責保険制度にかかわる取り組みなどを筆頭に自動車産業に関わる政策を継続的な取り組みを進めることはもちろん、全国の組織内議員に都ともに進める政策「政策実現取り組み項目」等も活用して、総連政策の理解醸成や好事例共有等による働きかけを行い、全国的な政策実現の活動推進していく。
- ・加えて、政策実現に向けては、全国幅広い現場からの要望の声や理解が必要なため、自動車総連、労連、単組それぞれが政策への理解を深め、情報発信や声の吸い上げをしていく活動を継続する。

V. 取り組みの成果と課題

1. 全体の受け止め

- 今次取り組みの基盤整備として進めてきた価格転嫁の取り組みは、一部メーカーから取引先の設備投資・人材育成の費用など、サプライチェーン全体にその原資をいき渡らせる趣旨の発信がなされるなど、産業全体で賃金引き上げの環境整備を進めることができたを受け止める。
- 自社及び産業の魅力を高めていくためには何をやるべきかを真摯に論議し、激化する競争環境の中で、深刻化する人手不足や人材確保の観点について労使が共通の認識に立つことができた結果、働く者の総合的な底上げや産業の魅力向上に繋がる取り組みを一定程度進めることができた。
- 人数規模別で見ると 299 人以下の中小組合における賃金改善分獲得額の伸びがこれまで以上に高く、賃金引き上げにこだわった力強い交渉結果を導くことができた。一方、賃金改善分獲得額でみると、299 人以下の中小組合が最も低い額となっていることを事実として認識する必要がある。
- 部門別では、車体・部品部門や輸送部門において、賃金改善分の獲得額が昨年と比較して 2,000 円程度増加しており、適正な価格転嫁の取り組みが一定程度進展したことが今回の結果に繋がっていると受け止める。販売部門においても、過去から中長期で成長させていくための交渉が進められており、中期的に見れば賃金改善分の獲得額は他部門と遜色のない結果を導くことができた。今後の賃金引き上げについても、中長期的視点に立った自ら目指すべき賃金水準の実現と適正な企業間取引のさらなる浸透に向けて論議を深めていく必要がある。
- 企業内最低賃金の取り組みは、自社の魅力向上・人材確保の観点・特定最低賃金への波及などを踏まえ、各組合が積極的に要求を行った。経営側も深刻化する人手不足への対応や自社の魅力向上の観点からも、企業内最低賃金の引き上げに理解を示し、締結額は昨年を大きく上回る結果となった。
- 年間休日増の取り組みは、誰もが働きやすい職場環境の実現や個社及び産業全体の魅力向上に繋がることを強く意識し、2027 年までに 5 日増の実現に向け、要求日数の回答や労使で特別委員会の設置に向けた論議を行い、今後 3 年かけて実現に向けた取り組みを進めていく上で、大きな一歩を踏み出すことができたを受け止める。
- 本年の取り組みを契機として、次年度以降も経済成長を継続させ、物価が緩やかに上昇し、賃金が継続して引き上がっていく好循環社会の実現を目指していく必要がある。そのためにも、更なる生産性の向上や高付加価値を生み出す産業とすべく、自動車総連の思いをひとつに、運動を展開していかなければならない。

2. 項目別の成果と課題、今後に向けて（○：成果 ●：課題）

◇ 取り組み全般

<成果と課題>

- グッドサイクル運動などの取り組みもあり、各労使において適正な価格転嫁に向けた継続的な論議や今次取り組みの基盤整備として取り組んだ結果、労使双方の理解・必要性が浸透し、賃金引き上げの環境整備を一定程度進めることができた。
- 自動車産業を取り巻く不透明かつ厳しい競争環境の中で、生き残りをかけて難局を乗り越えようとする経営の思いと、それに応えるための組合員の懸命な努力や覚悟、足元の物価上昇から働く者の生活を守る観点や将来不安の払拭、人材確保・定着に向けた課題などが労使で共有できた結果、力強い成果を得ることができた。
- 働く者の総合的な底上げ・底支え、格差に歯止めをかける取り組みは未だ道半ばであり、自らが目指すべき賃金水準の実現や 2027 年までに年間休日の 5 日増に向けた取り組みをさらに進めていく必要がある。

<今後に向けて>

- ・ 自社及び産業の魅力や日本経済の好循環を向上させていくためにも、賃上げの流れを次年度以降にも継続させる必要がある。

◇ 絶対額を重視した取り組み

<成果と課題>

- 自ら目指すべき賃金水準の実現に向け、賃金課題の解決や職場課題の解決、組合員の生活の維持・向上など、各組合において「自らの要求」を構築する流れが浸透しつつある。
- 取り組みの進展は横ばいの傾向となっており、規模間や業種間の十分な賃金格差是正には至っていない。目指すべき賃金水準に向けて、継続して取り組むことで、底上げ・底支えに繋げていく必要がある。

<今後に向けて>

- ・ いかなる状況下であっても、継続して賃金を引き上げていくための手法および目指すべき賃金制度の実現に向けて「絶対額を重視した取り組み」を引き続き推進していく。

◇ 個別賃金

<成果と課題>

- 厳しい交渉環境の中でも、自らが目指すべき賃金水準の実現に向けて、個別賃金要求を行うなど取り組みを定着させることができています。
- 一部組合においては、要求根拠の設定や会社の納得性などの観点から、取り組みの難しさがある。また、要求を行った組合の多くが回答を引き出せておらず、組合の状況に合わせた効果的な取り組みが必要。

<今後に向けて>

- ・ 各組合が目指すべき賃金水準や賃金カーブの実現に向けては、各組合の状況を踏まえながら、より効果的な取り組みとしていく必要がある。

◇ 平均賃金

<成果と課題>

- 足元の物価上昇から働く者の生活を守る観点や将来不安の払拭、中小組合における人材確保・定着に向けた課題などを労使で共有を行い、最後の最後まで粘り強く交渉を進めた結果、1976 年以降で最も高い水準を獲得することができた。
- また、一部メーカーから取引先の設備投資など、サプライチェーン全体にその原資をいき渡らせる趣旨の発信がなされており、産業全体で賃金引き上げの環境整備を進めてきたことが、中小組合における賃上げの広がりにつながっている。
- 規模間格差の拡大に歯止めをかけるべく賃金改善分の目安となる水準を示したことで、厳しい交渉環境や業績悪化、企業規模を意識しすぎることなく、労働組合として要求すべき行動の後押しとなり、これまでにない高い要求構築に繋げることができた。
- また、2024 年の取り組みにおいて賃金改善要求額が 10,000 円未満となっていた組合の 90.7%で昨年以上の要求、83.9%の組合で昨年以上の回答を引き出すことができ、広がり続ける規模間格差拡大の歯止めに一定程度寄与することができた。
- 人数規模別でみると 299 人以下の中小組合の獲得額が最も低く、自動車総連全体の規模間格差の歯止めに向けた取り組みは道半ばであり、今後いかに中小組合の賃金引き上げを行っていくか検討の余地がある。
- 要求段階において賃金改善分の目安に至らなかった組合では、企業業績の悪化や価格転嫁の進展に至らなかったことが考えられることから、賃金改善が実現できる環境整備に向けた取り組みは途上である。

<今後に向けて>

- ・各組合の賃金課題の解決や物価上昇から生活を守ること、基幹産業としての社会的責任を果たす必要性などを踏まえ、「自らの要求」の構築に向けた取り組みを進めていく。
- ・目指すべき賃金水準の実現に加え、中小組合を含む全ての組合で産業・自社の魅力向上に資する賃金制度を実現させ、絶対額のさらなる引き上げに向けた取り組みを検討する必要がある。
- ・賃金改善分の目安を示したことに対する成果と課題を踏まえれば、規模間格差の拡大に歯止めをかけていくことや中小組合の要求構築の後押しに向けた取り組みをさらに前進させなければならない。
- ・中小組合の競争力強化や賃上げに向けた原資の確保に向け、生産性向上や価格転嫁などの取り組みをより一層進めていく必要がある。

◇ 企業内最低賃金

<成果と課題>

- 締結目標額を 200,000 円以上とし、「自社の魅力向上・人材確保」「労働組合の社会的責任」「産業の魅力向上」「物価から生活を守る観点」「特定最低賃金の金額改正への波及すること」を踏まえて取り組みを進めた結果、新規締結・締結対象の拡大・締結額の引き上げの項目全てで、昨年実績を上回る結果となった。
- 地域別最低賃金の金額が低位にある地域では、自動車総連が示す締結目標額の 200,000 円以上は相対的に高く、要求根拠の構築や経営者の理解に苦慮している。また、賃金引き上げ交

渉を集中的に論議する中、企業内最賃についての論議時間を確保しにくい実態や、要求に至っていない組合も一定数存在する。

＜今後に向けて＞

- ・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、自社及び産業の人材確保・魅力向上の観点を意識した取り組みとしていく。また、地域別最低賃金の急速な引き上げにより、低下する特定最低賃金の優位性確保を念頭に、取り組みを進めていく。
- ・各都道府県で地域別最低賃金の金額が異なる背景を踏まえれば、地域別最低賃金との関連性を踏まえた取り組みを検討していく必要がある。
- ・また、産業全体の魅力向上に向けては、特定最低賃金のさらなる引き上げに資する取り組みを一層強化していく必要がある。

◇ 年間休日増の取り組み

＜成果と課題＞

○誰もが働きやすい職場環境の実現や個社及び産業全体の魅力向上に繋がることを強く意識し、要求日数の回答や労使で特別委員会の設置に向けた論議を行い、今後３年かけて実現に向けた取り組みを進めていく上で、大きな一歩を踏み出すことができた。

●すそ野が広い自動車産業において、メーカーの生産計画が車体・部品部門、販売部門、輸送部門それぞれの働き方に大きく影響を与えることから、個別労使で取り組みを進めていくことに難しさがあり、具体的な要求に至った組合は一部に留まる結果となった。

＜今後に向けて＞

- ・個別労使で取り組みを進めていく難しさがあることから、産業全体で足並みを揃えて取り組みを進めていく必要がある。取り組みにあたっては、労働政策委員会や各業種別部会等を通じ、労使交渉状況や課題などを継続的に確認・共有を図り、各労使の交渉環境の整備に取り組んでいく。

◇ 働き方の改善

＜成果と課題＞

○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・定着などを中心に論議の結果、取り組みを加速させることができた。

●課題解決に向けて十分議論ができなかった組合や、具体的な解決の方向性を見出すまでに至らなかった組合も存在することから、取り組みの必要性や重要性を訴求していく必要がある。

＜今後に向けて＞

- ・自動車産業を取り巻く環境変化に対応していくため、それぞれの企業・職場で課題解決の取り組みを加速させ、働き方の改善を通じた競争力強化、そして産業の持続的な発展に繋げていく。

◇ 年間一時金

<成果と課題>

○組合員の一年間の努力・頑張り・成果などに報いるとともに、生活の安心・安定感を踏まえた力強い回答を導くことができた。

●企業業績の悪化や先行きの不透明さから、季別回答や付帯事項付きの回答となった組合も一定数存在する結果となった。

<今後に向けて>

- ・組合員の一年間の努力・頑張り、成果に報いる観点と、生活の安心・安定感の観点を踏まえ、引き続き取り組みを継続していく。

◇ 非正規雇用で働く仲間

<成果と課題>

○非正規雇用で働く仲間に対しても処遇改善に向けた交渉が積極的に行われ、有額で回答を得た組合の改善額は、月額換算で一般組合員と同程度となり、目指すべき賃金水準の実現や足下の物価上昇を踏まえた賃金等の処遇改善に繋げることができた。

●非正規雇用で働く仲間に対する処遇改善に向けた取り組みの進展については、全ての組合において結果に結び付いているとは言い難く、更なる取り組みの強化が必要である。

●一部組合においては、組織化できていない非正規雇用で働く仲間も多く、直接的に取り組むことの難しさがあるため、組織化を含め継続した取り組みが必要。

<今後に向けて>

- ・同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上や、職場の一体感醸成に向け、引き続き処遇改善などの取り組みを進めていく。
- ・同じ職場で働く仲間の賃金引き上げ状況を把握する手段を検討する必要がある。

◇ 世論喚起

<成果と課題>

○記者説明会や報道機関へのプレスリリースを通じ、自動車総連の取り組みに対する考え方や先行組合・中小組合の力強い回答の引き出し状況の発信、さらには回答額については率表示を行うなど、グッドサイクル運動との連動性を持たせた発信を行った。特に、プレスリリースについては、昨年よりも1回多く発信したことにより、賃金引き上げに向けた世論喚起や経営者に対する賃上げマインドの情勢、中小組合の取り組みの後押しに繋げることができた。

記者説明会	5回
プレスリリース	4回

●更なる中小組合の取り組みの後押しに繋げるべく、報道機関への効果的な発信を引き続き検討していく必要がある。

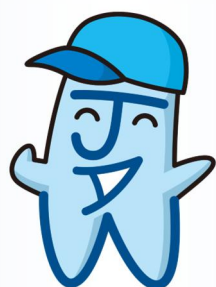
<今後に向けて>

- ・自動車総連の取り組みが社会全体に与える影響の大きさを踏まえ、引き続き交渉状況や交渉結果を効果的に上外部団体・報道機関へ発信していく。

3. 2026 年総合生活改善の取り組みに向けて

- ・ 今次取り組みの成果と課題を踏まえると、働く者の総合的な底上げ・底支えのさらなる進展と自動車産業の魅力向上を一層高めていくためには、引き続き自動車総連一体となって「賃上げを軸とした人への投資」に取り組まなければならない。
- ・ また、規模間格差の拡大を防ぐ観点からも、中小組合に焦点をあてた取り組みを継続させていかなければならない。
- ・ 加えて、企業間取引の適正化の取り組みや各労使で生産性向上に向けた取り組みを加速させ、自動車産業全体で賃金引き上げや働き方の改善を通じ、産業の魅力向上を果たす必要がある。
- ・ 以上を踏まえ、2026 年総合生活改善の取り組みにあたっては、米国政策を発端とする世界貿易が自動車産業に与える影響や日本経済の状況など不透明感が増す中においても、様々な動向を注視したうえで、取り組みの最大化に向けて政策制度課題も含めた丁寧な議論を進めていく必要がある。

以 上



第30期後半期(2025年)