

2026年総合生活改善の取り組み方針（案）

I 取り巻く経済・社会情勢

1. 世界経済

○GDP

- ・世界経済成長率予測は2025年が3.2%、2026年が3.1%である。2025年の予測と2026年の予測は、2025年4月の世界経済見通し（WEO）で示した予測から、それぞれ0.4%ポイントと0.1%ポイント上方改定された。これは、関税引き上げを見越した経済活動の前倒しが予想以上に強かったこと、米国の平均実効関税率が4月に発表された水準よりも低くなったこと、米ドル安などを理由に金融情勢が改善したこと、一部の主要国で財政が拡大したことを反映している。

2. 日本経済

○GDP

- ・日本の2024年度実質GDP成長率は0.4%。2025年度は1.1%程度の見通し。
（内閣府令和7年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度）
- ・2025年7～9月期では、実質GDP成長率は、▲0.6%（年率▲2.3%）、名目では0.1%（年率▲0.2%）となっている。

○為替

- ・2024年は1ドル150円前後で推移しており、円安傾向が続いていた。
- ・2025年12月17日時点では155円前後となっている。

○物価

- ・2024年度の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は前年度比+2.7%。
- ・2025年10月は前年同月比+3.0%（生鮮食品を除く総合）。
- ・2025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%台後半。
（内閣府令和7年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度）
（日銀「経済・物価情勢の展望」）

○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34カ国中25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：2024年は前年比+2.8%。2025年10月は、確報値で前年同月比+2.5%。
- ・実質賃金：2024年は前年比△0.3%。2025年10月は、確報値で前年同月比▲0.8%。
※ただし、きまって支給する給与の2025年10月、確報値は前年同月比▲0.9%。

○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。
- ・2025年2Q 前年比▲0.32ポイント。

○今後の見通し（2025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、米などの食料品価格上昇の影響が減衰していくもとで、来年度前半にかけて、2%を下回る水準までプラス幅を縮小していくと考えられる。この間、消費者

物価の基調的な上昇率は、成長ペースの影響などを受けて伸び悩むことが見込まれる。もっとも、賃金と物価が相互に参照しながら緩やかに上昇していくメカニズムは維持され、その後は、成長率が高まるもとで人手不足感が強まり、中長期的な予想物価上昇率が上昇していくことから、基調的な物価上昇率と消費者物価（除く生鮮食品）の上昇率はともに徐々に高まっていくと予想され、見通し期間後半には「物価安定の目標」と概ね整合的な水準で推移すると考えられる。

3. 社会情勢

○雇用の動向

- ・完全失業率：2024年は、2.5%で2023年から▲0.1%。2025年10月は2.6%。
- ・有効求人倍率：2024年度平均は1.25倍であり、2023年から▲0.04ポイント。2025年10月は1.18倍。

○賃金引上げ

- ・「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」（令和7年6月13日）において、2029年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇を我が国に定着させることが言及されている。（以下抜粋）

－我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備を通じ、全国津々浦々で物価上昇に負けない賃上げを早急に実現・定着させるため、2029年度までの5年間で集中的に取り組む政策対応を「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の施策パッケージとして以下に示し、政策資源を総動員してこれを実行する。具体的には、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化、中小企業・小規模事業者の生産性向上、事業承継・M&Aなどの中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化に取り組むとともに、地域で活躍する人材の育成と処遇改善を進める。

－最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、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ととし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

○地域別最低賃金

- ・中央最低賃金審議会は、令和7年度の地域別最低賃金の引き上げに関して、中央最低賃金審議会目安小委員会での議論を経て、目安額はAランク63円、Bランク63円、Cランク64円が示された。
- ・2025年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で時間額1,121円となり、全国加重平均額66円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降の最高額。

○中小企業の賃上げ状況（2025年）

- ・日本商工会議所が実施した調査（2025年6月4日発表）によると、正社員の2025年4月時点のベースアップと定期昇給を含む賃上げ率は4.03%で、前年と比べて0.41ポイント上昇した。前年から4.7ポイント低下したが「高水準を維持している」（日商）。2025年度に賃上げを実施した/実施予定の中小企業は69.6%であった。現時点で「未定」との回答は3.1ポイント上昇の23.5%となった。価格転嫁の遅れや米国の関税措置による業績への影響を懸念する声が目立っている。

○価格転嫁を含む企業間取引の適正化

- ・下請法が中小受託取引適正化法（取適法）へ改正される（2026年1月1日施行）。従来の資本金基準に加え従業員数基準や物流取引が対象化されることから、より多くの取引が法の対象となる。具体的な規制項目としては、「協議を適切に行わない代金額の決定」が禁止されるなど、従来の「親・下請」の関係から「対等なパートナーシップ」への転換を目指すものになっている。

4. 自動車産業の現状

○取り巻く環境

- ・米国の関税政策により、自動車・同部品に対する関税率は当初の27.5%から15%に引き下げられたものの、見直し前の2.5%からは6倍の関税率であることから、経営に与える影響は深刻である。
- ・加えて、米国への輸出品生産の主要国である近隣のカナダやメキシコなどにおいては、日本を上回る25%の関税率が課せられ、海外生産品にも甚大な影響が及んでいる。
- ・また、それだけに留まらず、中・大型トラック・同部品に対する追加関税も課せられ、依然として各社経営環境の先行きは不透明な状況が続いている。
- ・米国に対する輸出の減少が懸念されることから、内需拡大に向けた税制改正などの経済対策の必要性が増している。
- ・CNや新技術への対応などにより、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や整備士、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を踏まえ、産業内の輸送能力を維持していくためにも、時間外労働における実態の把握、物流課題の整理など、より一層の働き方改善などの対応が迫られている。
- ・年間休日増の取り組みは、2025年総合生活改善の取り組みを契機に主要労使において論議が進められている。産業全体取り組みを進めて行くためにも、組合員の声を着実に拾い上げ、産業の魅力向上に繋げていく必要がある。

○生産台数（四輪車）

- ・2025年1～9月の国内生産台数は、621.9万台で前年同時期比+3.6%。

○販売台数（四輪車）

- ・2025年1～11月の国内販売台数は、423.0万台で前年同時期比+3.4%。

○業績

- ・メーカー9社における2025年度の通期見通しは、増収増益0社、増収減益4社、減収増益0社、減収減益5社。
- ・部品企業34社（自動車総連速報対象組合）における2025年度の通期見通しは、増収増益7社、増収減益2社、減収増益12社、減収減益13社。

※メーカー、部品企業ともに決算情報が公開されている企業のみを集計。

<世界経済の動向>

- ・世界経済の成長率は2025年が3.2%、2026年が3.1%の見込み
- ・世界経済は安定しているが、成長の勢いは鈍化傾向

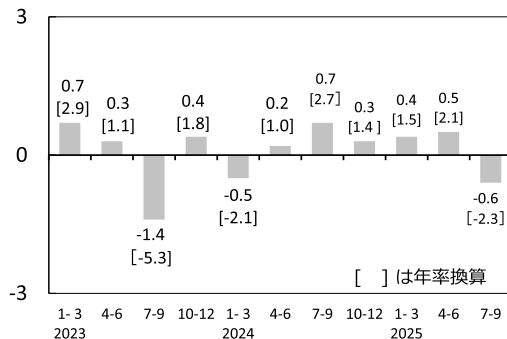
世界経済成長率		世界経済成長率 (%)		
		2024年 (実績)	2025年 (見通し)	2026年 (見通し)
世界		3.3	3.2	3.1
	米国	2.8	2.0	2.1
	ユーロ圏	0.9	1.2	1.1
	日本	0.1	1.1	0.6
	中国	5.0	4.8	4.2
	先進国	1.8	1.6	1.6
	新興国	4.3	4.2	4.0

出所：IMF 世界経済見通し（2025年10月）

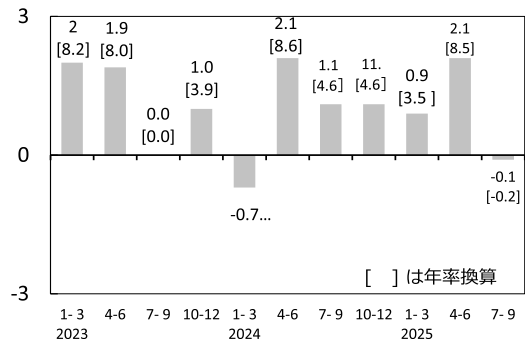
<日本経済の動向>

- ・先行きは、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待される
- ・しかしながら、米国の関税政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要であることに加えて、物価上昇の継続が個人消費に及ぼす影響、金融資本市場の変動等も、景気を悪化させるリスク要因として残存

(%) 実質GDP成長率（前期比・季節調整済）



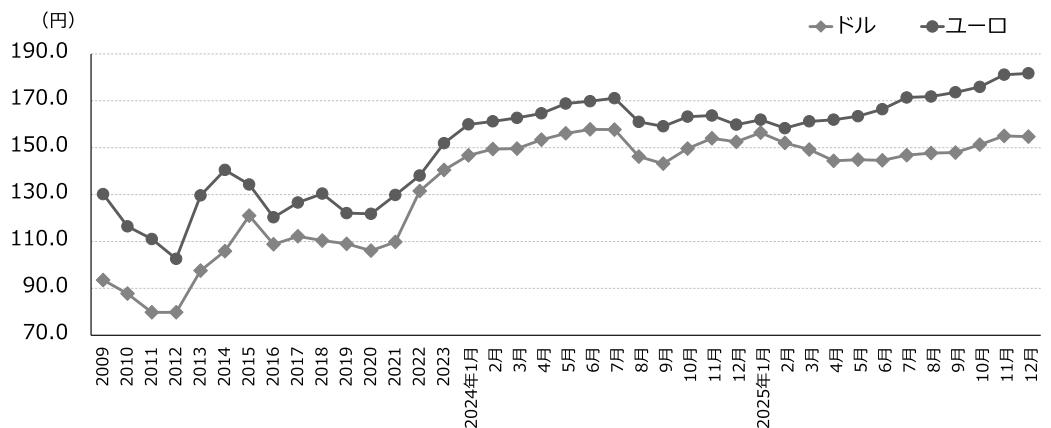
(%) 名目GDP成長率（前期比・季節調整済）



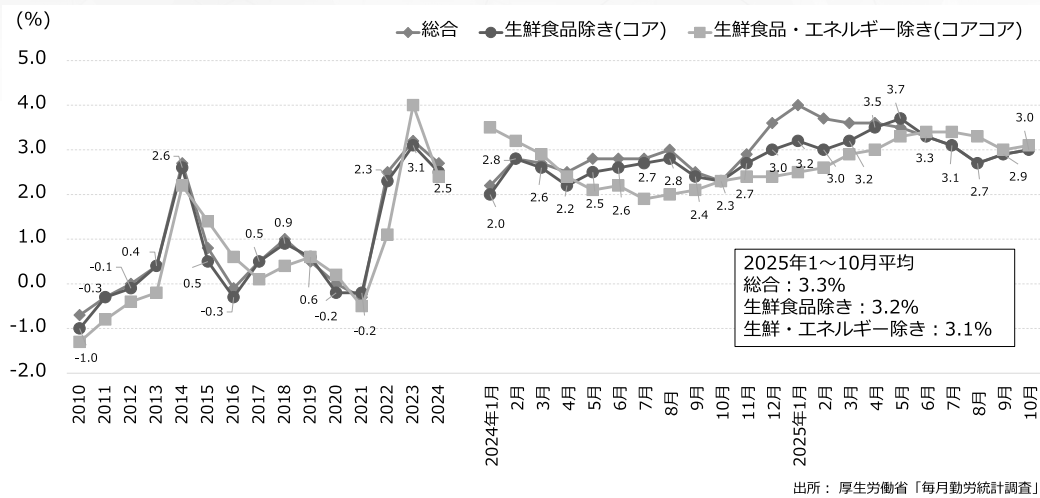
出所：内閣府

<為替の推移>

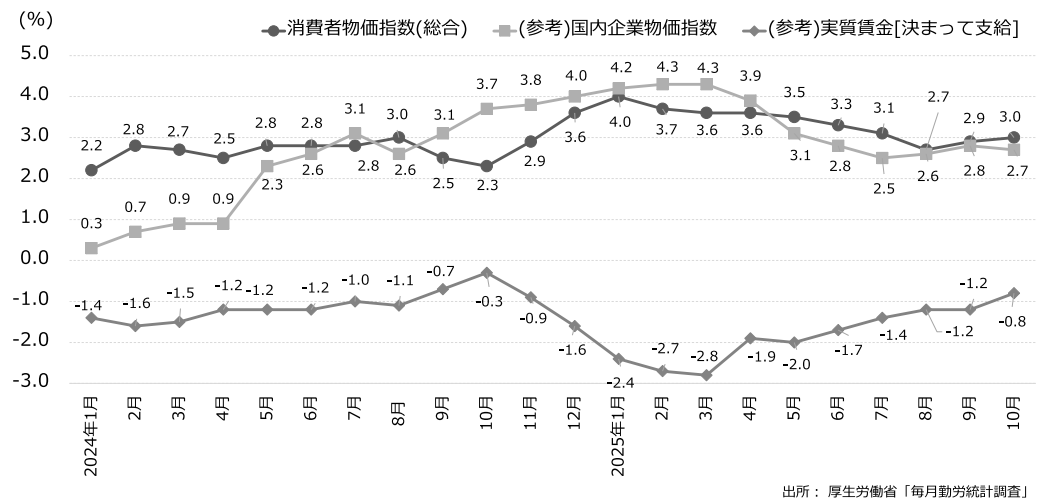
- ・2020年以降、米ドル・ユーロともに円安の傾向が継続



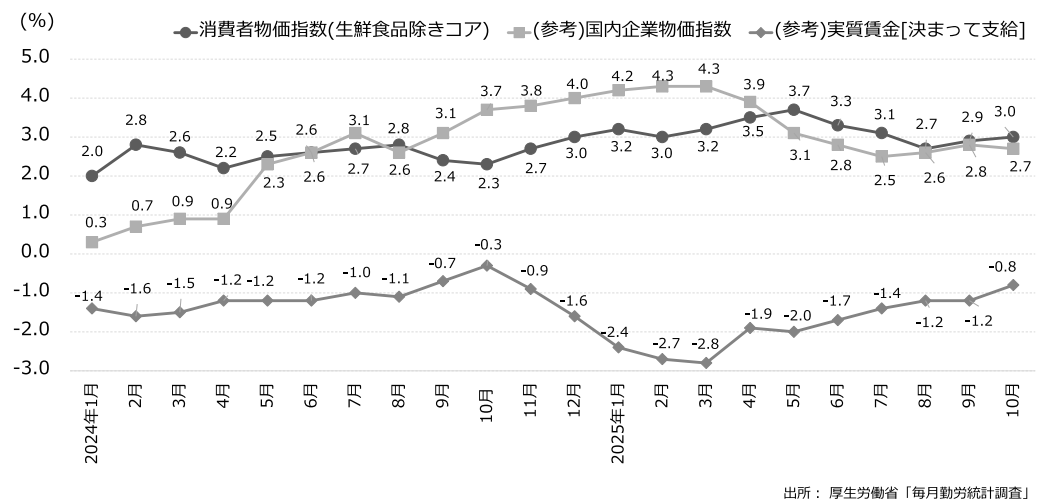
<消費者物価指数(総合・生鮮食品除き・生鮮食品およびエネルギー除き)の推移>



<消費者物価指数(総合)・企業物価指数(短期)・実質賃金の推移>

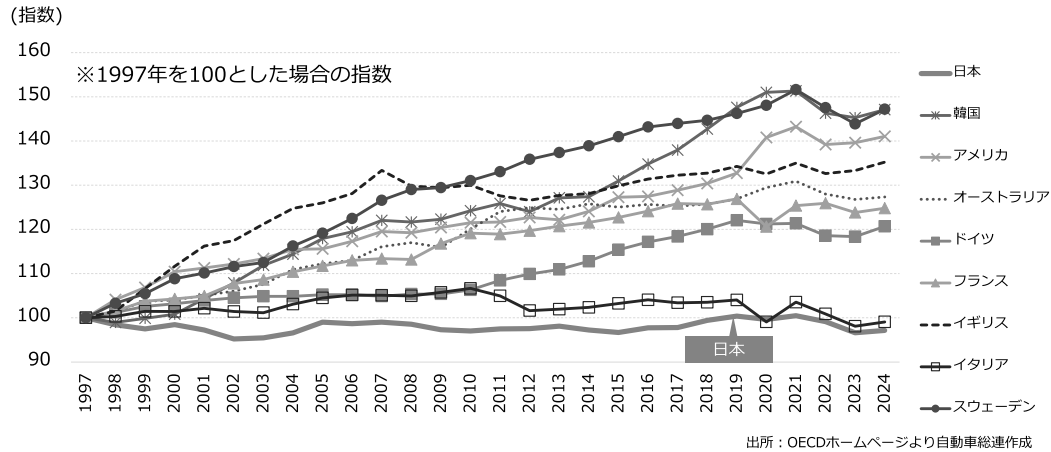


<消費者物価指数(生鮮食品除きコア)・企業物価指数(短期)・実質賃金の推移>

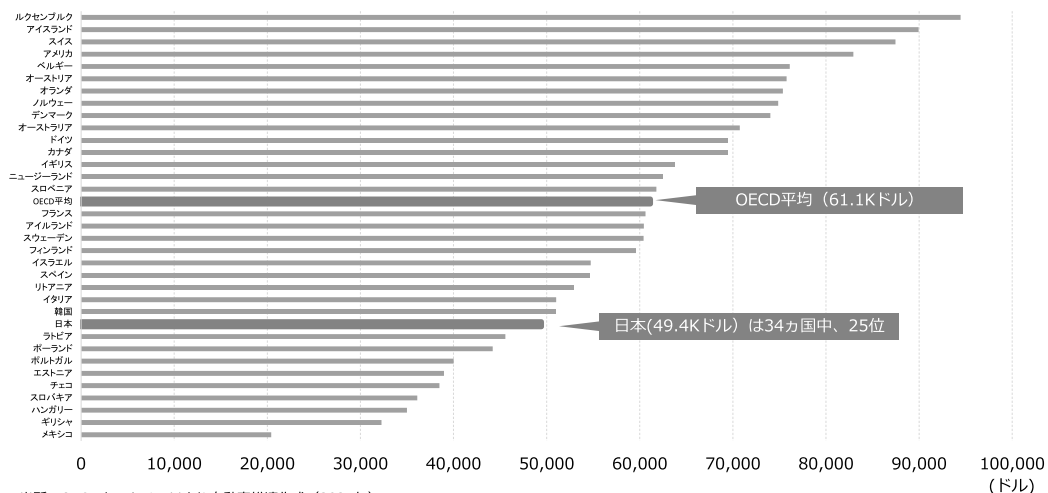


<平均年間賃金（実質）の国別上昇率の推移>

・日本の賃金水準は1997年以降、20年以上にわたって停滞傾向

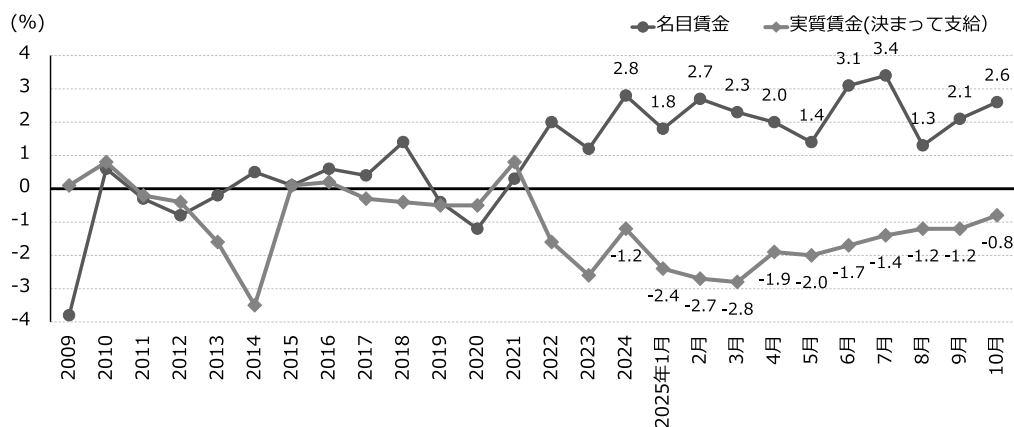


<2024年OECD加盟国の平均年収（購買力平価ベース）>



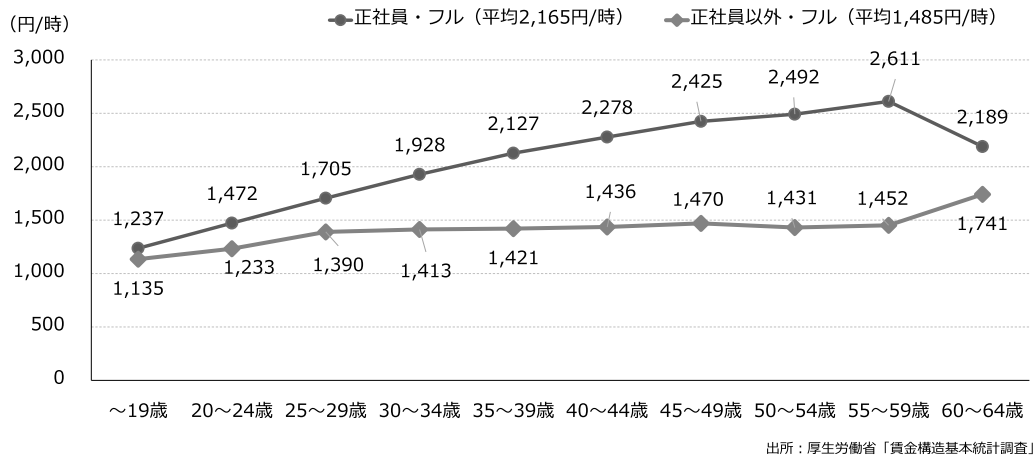
<賃金指数（名目賃金・実質賃金）の推移>

・実質賃金（決まって支給）の2024年平均は▲1.2%、2025年1月～10月平均は▲1.8%



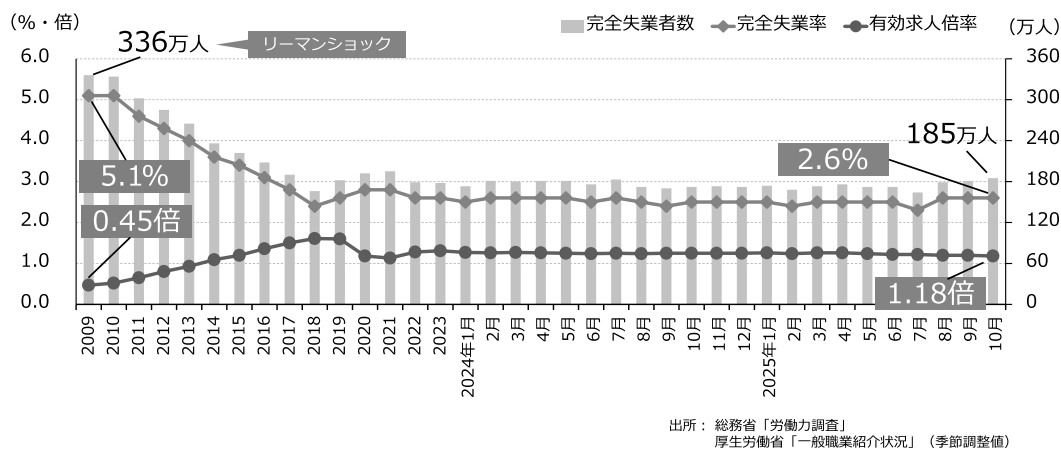
<非正規雇用労働者の賃金水準の推移>

・非正規雇用労働者の賃金水準は正規雇用者に比べ低く、年次を重ねてもフラットの傾向



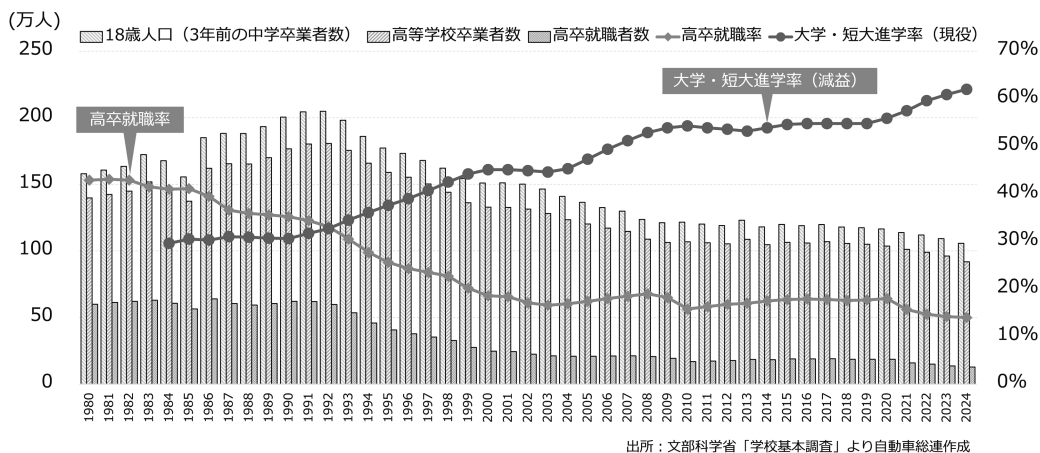
<雇用情勢の推移>

- ・2024年平均の完全失業率は2.5%（23年比：▲0.1%）であり、完全失業者数は176万人（23年比：▲2万人）
- ・2025年10月時点の完全失業率は2.6%、有効求人倍率は1.18倍



<18歳人口及び高等教育機関への入学者・進学率等の推移>

- ・2024年の18歳人口は約106万人、ピーク時の1992年の約205万人から減少傾向
- ・2024年の高卒就職率は14.0%、ピーク時の1980年の42.9%から減少傾向



<有効求人倍率と新規求職者数の推移（生産工程の職業）>

- ・「販売の職業」の2015年度比の2024年度有効求人倍率は2.06倍、新規求職者数数は0.46倍（▲54%）
- ・「生産工程の職業（うち金属関係）」の2015年度比の2024年度有効求人倍率は1.57倍、新規求職者数数は0.58倍（▲42%）
- ・企業側の求人意欲は旺盛な一方、求職者の就職意欲は希薄化している傾向

主な職業における有効求人倍率

主な職業における新規求職者数（月あたり件数）

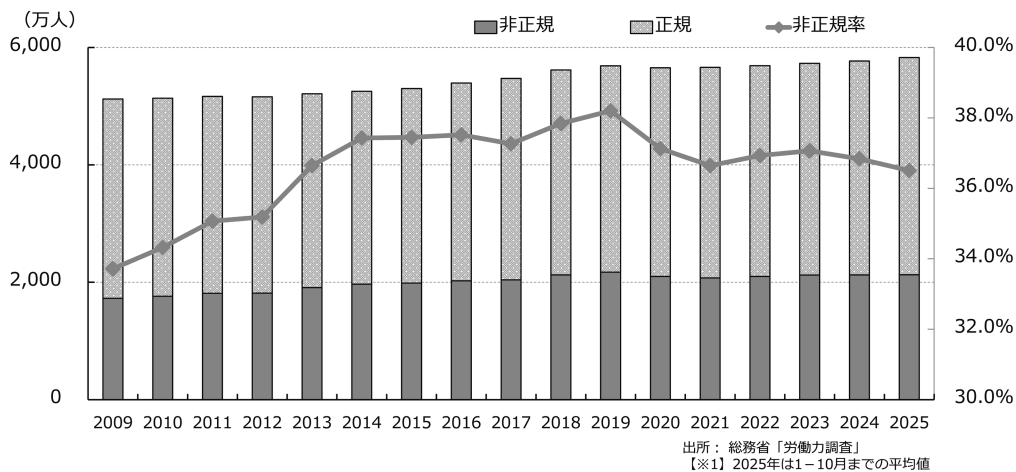
項目	2015年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<有効求人倍率>										
職業計	1.11	1.25	1.39	1.46	1.41	1.01	1.05	1.19	1.17	1.14
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37	0.44	0.45	0.44
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56	1.90	2.05	2.06
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51	2.96	3.03	2.96
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.68	1.19	1.09	1.94	1.70	1.56
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.19	2.02	1.70	1.57
輸送・機械運転の職業	1.77	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84	2.09	2.22	2.19
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90	5.17	5.27	5.13
<2015年度=100>										
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6	107.2	105.4	102.7
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8	122.2	125.0	122.2
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0	124.2	134.0	134.6
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4	116.1	118.8	116.1
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	105.3	149.6	138.1	138.1
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	114.5	174.5	166.4	153.6
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	125.4	123.7
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1	175.3	178.6	173.9

項目	2015年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<人数>										
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,081	378,092	379,068	375,694	369,815	362,109
事務的職業	129,366	122,395	113,011	108,939	104,291	91,680	91,783	93,594	91,606	88,173
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,482	26,868	24,912	23,893	22,273	20,211	19,314
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663	39,958	37,979	37,246
生産工程の職業	44,932	40,873	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237	25,181	26,913	26,317
うち金属関係	24,739	22,151	20,179	18,886	17,717	15,895	13,965	13,749	14,741	14,421
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	14,124	13,716
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764	5,296	5,097	4,969
<2015年度=100>										
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6	81.9	80.6	78.9
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9	72.2	70.6	68.1
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2	53.3	48.4	46.2
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0	71.9	68.4	67.0
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4	57.4	59.9	58.6
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4	55.6	59.6	58.3
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	80.8	78.5
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	64.7	69.6	63.9	61.5	60.0

出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局作成
 【※1】掲載の職業は「生産工程の職業」との競合が想定されるものを抜粋

<非正規雇用労働者数の推移>

- ・非正規雇用労働者数は2,000万人規模（全体の4割程度）で推移

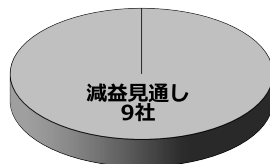


出所：総務省「労働力調査」
 【※1】2025年は1～10月までの平均値

<2025年度企業業績の見通し（製造系企業）>

- ・メーカー9社の2025年度通期営業利益額はすべて減益の見通し
- ・部品企業34社の2025年度通期営業利益額は19社が増益、15社が減益の見通し
- ・米国の関税政策の影響を中心に、製造系企業の経営環境は深刻な状況

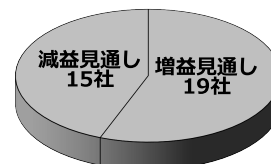
<メーカー 2025年度業績見通し>



増収		減収	
増益	減益	増益	減益
0社	4社	0社	5社

【※1】営業利益ベース
 【※2】一部メーカーは連結決算にて集計
 【※3】ヤマハ発動機は、1月-12月決算

<部品企業 2025年度業績見通し>

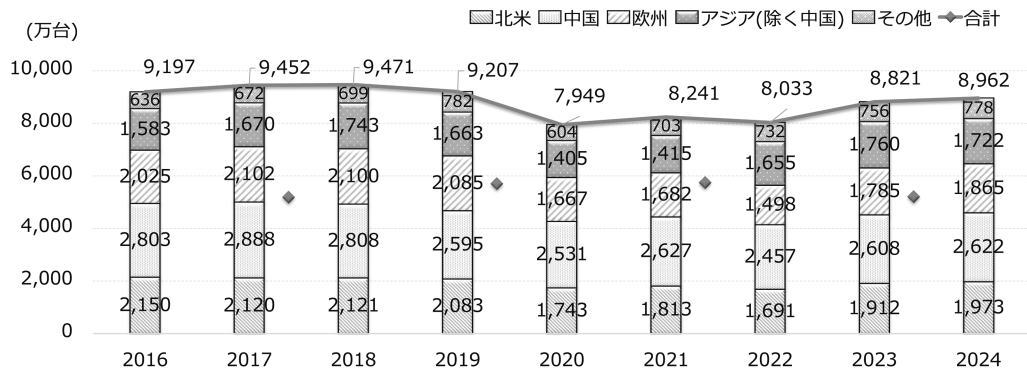


増収		減収	
増益	減益	増益	減益
7社	2社	12社	13社

【※1】営業利益ベース
 【※2】自動車総連速報対象組合（64社）のうち、決算情報が公開されている企業のみ(34社)を集計

<世界各地域の販売台数（四輪車）の推移>

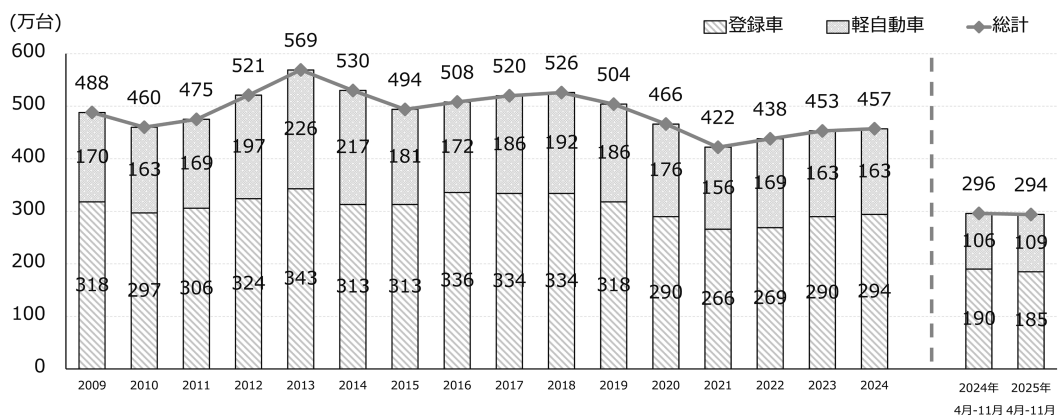
- ・2024年の四輪車世界販売台数は8,962万台（2023年比+1.5%）
- ・コロナ禍以前（2019年以前）の水準には至っておらず



出所：FOURIN世界自動車調査月報

<国内販売台数（四輪車）の推移>

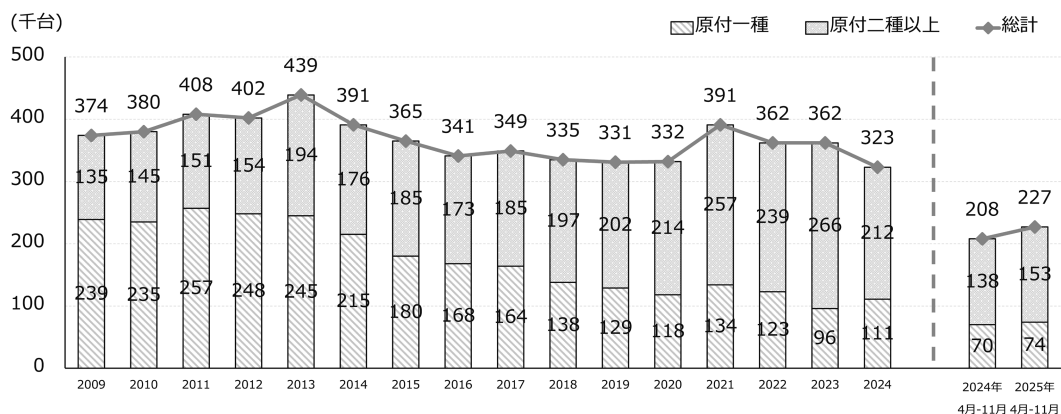
- ・2024年度の四輪車国内販売台数は457万台（2023年度比+1.0%）
- ・2025年度4月-11月までは296万台（2024年度同期比▲0.5%）



出所：自工会

<工場出荷台数（二輪車）の推移>

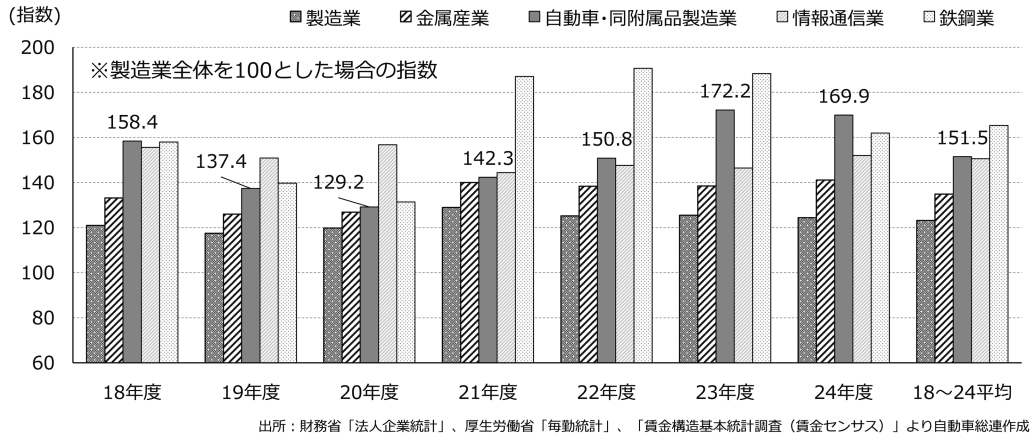
- ・2024年度の二輪車出荷台数は323千台（2023年度比▲10.7%）
- ・2025年度4月-11月までは208千台（2024年度同期比+9.1%）



出所：自工会

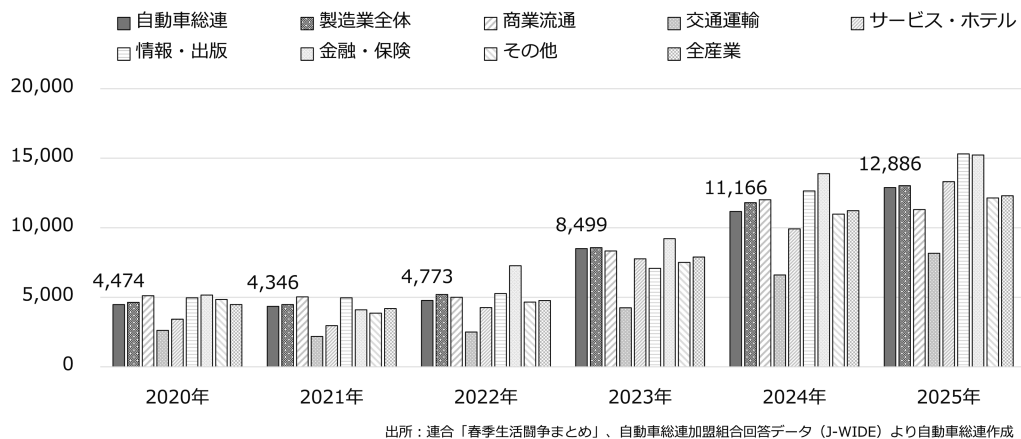
＜一人当たり付加価値生産性の推移（産別比較）＞

・一人当たりの付加価値生産性において、「製造業全体」を100とした場合の「自動車・同付属部品製造業」は平均で150程度



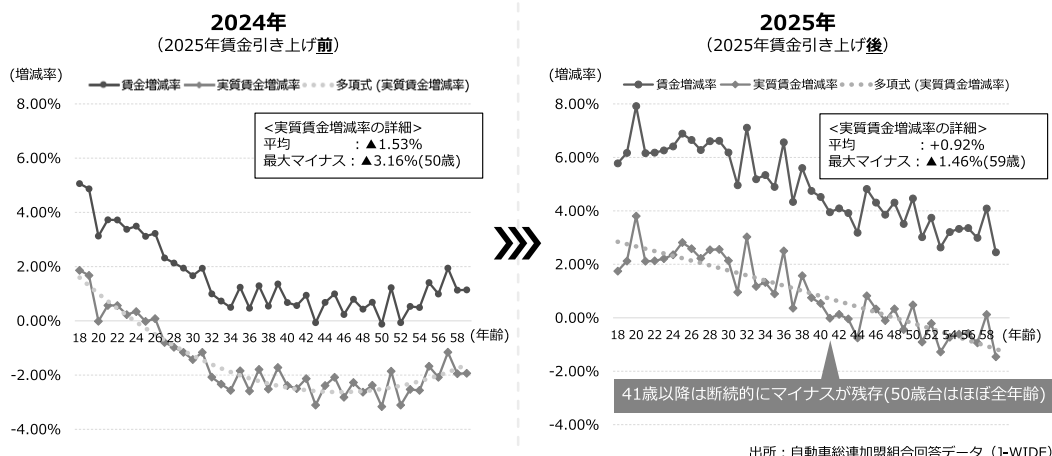
＜賃金改善総額の推移（産別比較）＞

・自動車総連の賃金改善総額（賃金カーブ維持分+賃金改善分）は着実に増加しているものの、製造業全体と同等であり、一部の他産業には劣後



＜自動車総連全体の実質賃金の推移＞

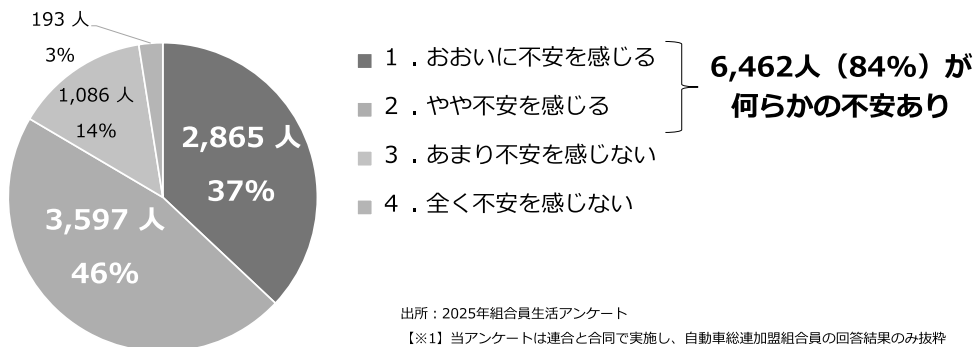
・2025年賃金引き上げの結果、実質賃金増減率の平均は大幅に改善（▲1.53%→+0.92%）
・しかし、年齢別では未だマイナスが残存している状況



<自動車総連加盟組合員の生活実態>

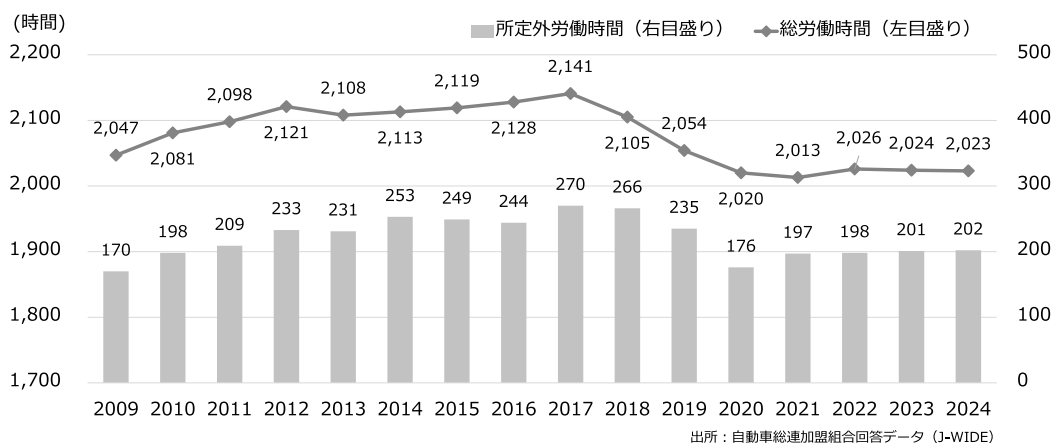
- ・大半の組合員が自身の経済状況に関する生活不安を抱えている

設問：あなたは、自身の収支や貯蓄についてどの程度不安を感じますか



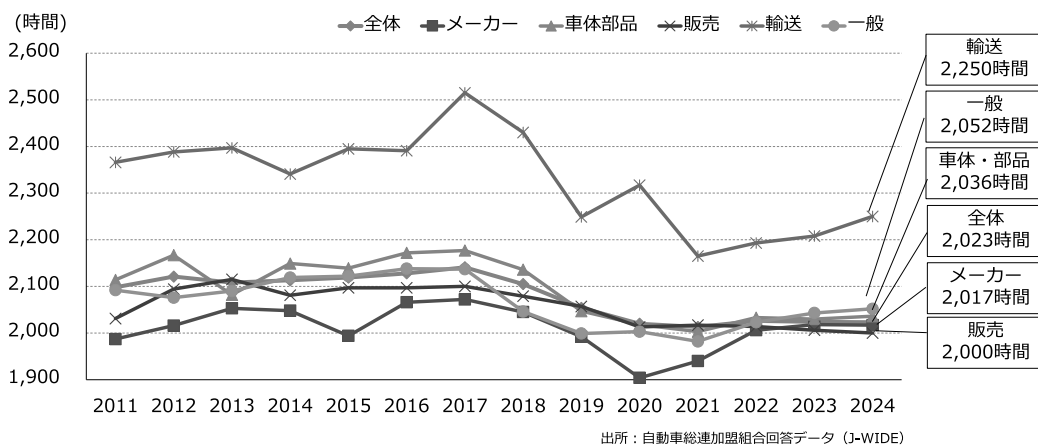
<総労働時間（自動車総連全体）>

- ・2024年度の自動車総連全体の総労働時間は2,023時間（2023年度比▲1時間）、所定外労働時間は202時間（2023年度比▲1時間）



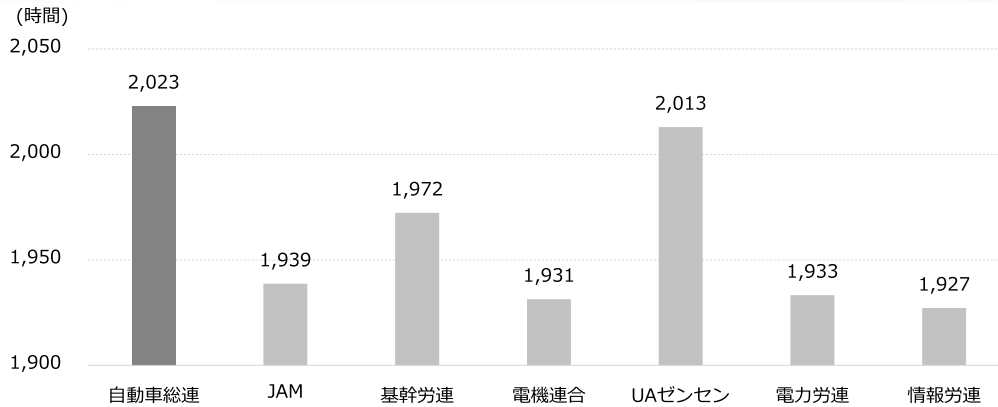
<総労働時間（自動車総連部門別）>

- ・自動車総連部門別の総労働時間は輸送部門が突出している傾向が継続



<総労働時間（産別比較）>

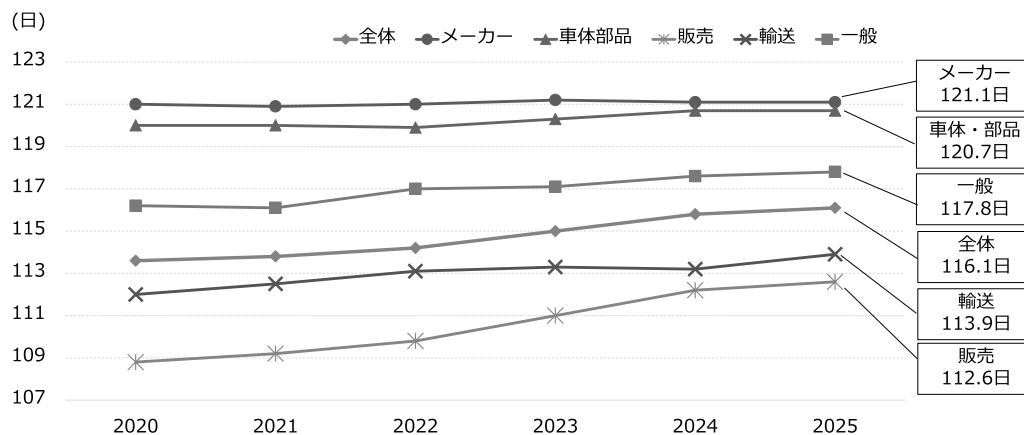
・自動車総連全体の総労働時間は他産別比において優位性を有しているとは言い難い



出所：連合_賃金労働条件調査（対象：主要組合）、自動車総連加盟組合回答データ（J-WIDE）より自動車総連作成
 【※1】自動車総連の値は2024年度実績、他産別は2023年度実績（2024年度情報は連合集計中のため）

<年間休日数（自動車総連部門別）>

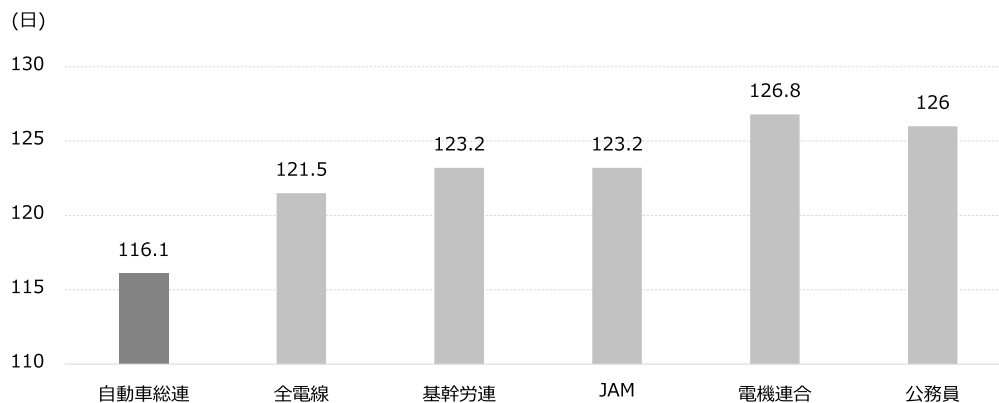
・自動車総連部門別の年間休日数は輸送部門・販売部門を中心に着実に前進（2025年取り組み）



出所：自動車総連加盟組合回答データ（J-WIDE）

<年間休日数（産別比較）>

・自動車総連全体の年間休日数は他産別比において優位性を有しているとは言い難い



出所：金属労協「労働条件調査」（対象：主要組合）、「厚生労働省労使関係担当参事官室」提供情報、
 自動車総連加盟組合回答データ（J-WIDE）より自動車総連作成

Ⅱ

2026年総合生活改善の取り組みの基本方針

2026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、自動車総連に集うすべての組合の思いを一つにして取り組みを進めていく。

1. 現状認識のまとめ

〈経済情勢〉

- 世界経済の成長率は前年並み、日本経済は前年を超える水準で推移することが予測されている。
- 日本の賃金水準は1997年をピークに停滞し、2024年時点でOECD加盟国34ヶ国25位。

〈自動車産業〉

- 脱炭素社会やモビリティ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、異業種含めた市場競争が激化している。
- 米国の関税政策の影響も重なり、製造系企業を中心とする各社の経営環境は深刻な状況である。
- 自動車産業を含む金属関係における生産工程の職業を始めに、自動車産業に関係する求職者数は依然として減少傾向にあり、産業の持続的な発展のための大きな課題である。

2. 取り組みの考え方と方向性

- 厳しい経営環境を乗り越えるためには、労使で健全な危機感を共有し、生産性向上の取り組みや、それを支える人への投資をいかに実現させていくべきか、真摯な議論を重ねていくことが求められる。
- 組合員の生活を見渡すと、一部年齢では実質賃金がマイナスであり、全体としても足元の物価高や自社の先行きに対する将来的な不安感が残存している。
- 生活不安の払拭と日本経済の持続的成長の実現には、過去3年間で積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇のサイクルを今後も持続可能なものへと前進させ、全年代で物価上昇を上回る実質賃金の引き上げを目指すことが極めて重要である。
- 産業の持続的な発展に向けた魅力向上、中小組合の底上げ・底支え、基幹産業としての社会的責任・役割といった観点も重視し、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、さらには魅力ある労働諸条件の実現に向け、力強く取り組みを推進する。
- 産業全体で生み出した付加価値は中小企業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不可欠であることから、グッドサイクル運動を通じて、労務費を中心とした価格転嫁の促進や、生産性向上を阻む商習慣などの課題解決にも取り組み、産業全体の底上げ・下支えを図る。
- 米国の関税政策に伴う国内生産への影響や産業の活性化、ならびに日本経済の発展に向け、直近で実現を果たしたガソリン暫定税率の廃止に留まらず、自動車関係諸税の抜本的な見直しなど、内需拡大に向けた政策・制度課題の取り組みにも注力する。
- 以上の取り組みから、働くことを通じた自己実現や、企業の成長を通じた自らの成長を、働く者一人一人が実感できる職場づくりへと繋げていく。

Ⅲ 基盤整備に向けた取り組み

1. 「グッドサイクル運動」の推進

- ・従来の適正取引の取り組みを支えてきた下請法（通称）は、2026年1月1日より取適法（通称）へと改正し、適用対象を拡大するなど、適正取引のさらなる促進に向けた社会的な環境整備は着実に前進している。
- ・そのなか、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、中小を含む産業全体の発展に向け、労務費のみならず、金型管理費、輸送費なども含めた適正な価格転嫁の実現と賃金の引き上げは確実に進めていく必要がある。
- ・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・サポートに努める。
- ・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》

- 【行動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）オーソライズされた（公な）場で示し、会社から書面に対する返答をもらう
- 【行動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）書面にこだわらずオーソライズされた（公な）場で意見交換をする
- 【行動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をする
※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、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
最後に、自動車総連特有の「個別の取引課題解決」の取り組みの紹介を記載
（※）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、「グッドサイクル運動」は、総合生活改善の取り組みに留まらず、業種別部会なども通じて課題の議論、対策検討を行い、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すべての働く仲間

○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

○賃金引き上げや消費拡大を起点とする持続的・安定的な物価上昇がもたらす経済の好循環を目指すべきもの。

【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

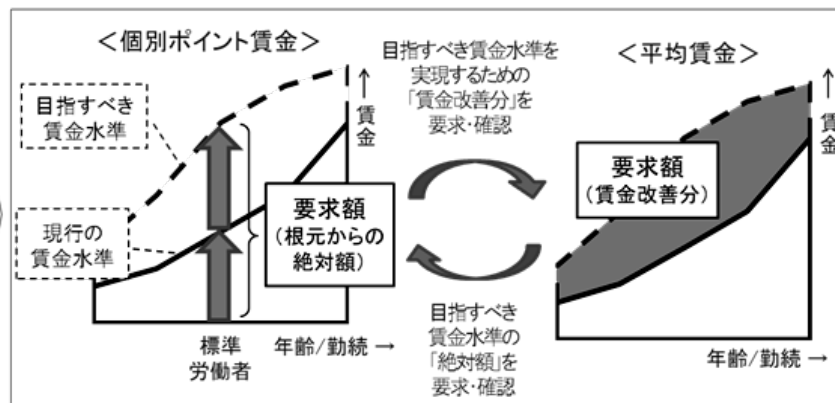
①絶対額を重視した取り組み

- 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、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、および賃金格差拡大の防止に向けて個別賃金に取り組む。

③賃金引き上げ（平均賃金の取り組み）

- 自動車産業の魅力を高め、持続的な発展を果たすため、産業一体となって取り組みを進めてきた賃金引き上げの流れを持続可能なものへと前進させることは極めて重要である。
- 激化する市場環境や米国の関税影響などに伴う経営環境の厳しさは正しく捉えながらも、組合員の生活と自動車産業の魅力向上、および基幹産業としての社会的責任・役割の大きさを踏まえ、自動車産業で働く者の代表としてより力強く取り組みを進めなければいけない。
- 足元の物価上昇に考慮することはもちろんながら、格差拡大の防止や他産別と比較した自動車産業の優位性の観点も踏まえ、すべ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

○中小を含むすべ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、規模間格差の拡大防止を目指し、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）【※1】、および技能職中堅労働者（中堅技能職）【※2】とし、各組合の目指すべき賃金水準の実現と規模間格差の拡大防止に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。

目指すべき賃金水準【※3】

	技能職若手労働者 （若手技能職）【※1】	技能職中堅労働者 （中堅技能職）【※2】
賃金センサスプレミア（第1基準）	341,400円	425,000円
自動車産業プレミア（第2基準）	315,000円	360,000円
自動車産業アドバンス（第3基準）	293,000円	335,000円
自動車産業目標（第4基準）	274,000円	309,000円
自動車産業スタンダード（第5基準）	256,000円	287,000円
自動車産業ミニマム（第6基準）	246,000円	270,000円

【※1】「技能職若手労働者（若手技能職）」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支えする中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、30歳・高卒・勤続12年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・3人世帯とする。

【※2】「技能職中堅労働者（中堅技能職）」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、高い将来、熟練作業者あるは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。なお、メーカー部門、車体・部品部門以外は、個別ポイント絶対水準要求の銘柄を、35歳・高卒・勤続17年・技能職に準じた職種（販売部門は部会で設定した職種を適用）・4人世帯とする。

【※3】目指すべき水準の各目標基準は、次の考え方に基づき設定。

- ・賃金センサスプレミア：賃金水準最上位の組合が目指す水準
製造業1,000人以上・標準労働者の第9十分位の水準
- ・自動車産業プレミア：自動車産業アドバンスを達成した組合が次に目指す基準。
自動車総連1,000人以上の組合のJ-WIDE第9十分位の水準
- ・自動車産業アドバンス：自動車総連加盟組合上位10%への目標基準。J-WIDE第9十分位の水準
- ・自動車産業目標：自動車総連加盟組合上位25%への目標基準。J-WIDE第3四分位の水準
- ・自動車産業スタンダード：自動車総連加盟組合中位への目標基準。J-WIDE中位の水準
- ・自動車産業ミニマム：すべての組合がクリアする基準

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

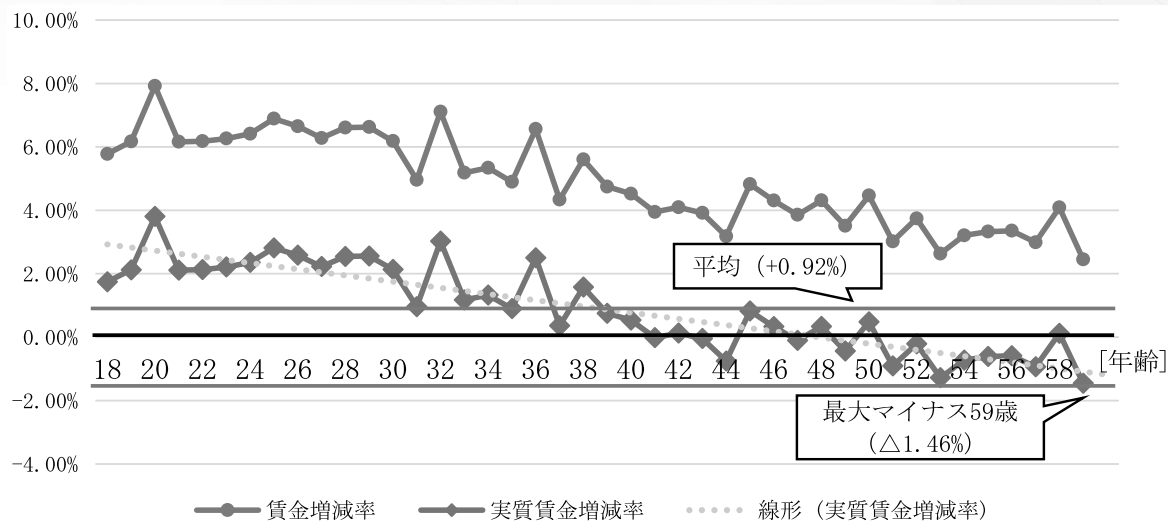
〈平均賃金の取り組み〉

- 賃金カーブ維持分を含む絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえた上で、**自社の魅力向上に向け、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。**
- すべての組合員の労働の価値および生活水準の低下を防ぐことを前提とした主体的な要求構築を行う。**
- とりわけ、中小組合においては、全年代での実質賃金の向上を見据えた地域別最低賃金の上昇や物価上昇を上回る賃金引き上げ、規模間格差の拡大防止に向けた底上げ・底支えの観点なども総合的に勘案【※4】し、賃金カーブ維持分を確保した上で**賃金改善分12,000円以上の実現にこだわる。**

【※4】 勘案すべき観点

- 消費者物価指数：4月－10月平均で3.2%（生鮮食品を除く）
2025年の見通しは2.7%（生鮮食品を除く）
2024年度同時期時点の見通しは2.5%、実績は2.7%（生鮮食品を除く）
- 社会全体の実質賃金（きまって支給する給与）：4月－9月平均で△1.6%
- 自動車総連内の実質賃金の実態
 - ・2025年実在者平均（18～59歳）+0.92%
 - ・30歳 +2.13% 35歳 +0.90%
 - ・最大マイナス（59歳）：△1.46%
- 地域別最低賃金の引き上げ状況
 - ・2025年引き上げ額（全国加重平均）66円、引き上げ率6.3%
 - ・2024年引き上げ額（全国加重平均）51円、引き上げ率5.1%
- 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
- 他産別・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
- 規模間格差拡大の防止に向けた中小底上げ分
（自動車総連の300人未満組合の所定内賃金は平均254,941円）

【参考】実質賃金増減率（2025年賃金引き上げ後）



出所：自動車総連加盟組合回答データ（J-WIDE）

〈非正規雇用で働く仲間〉

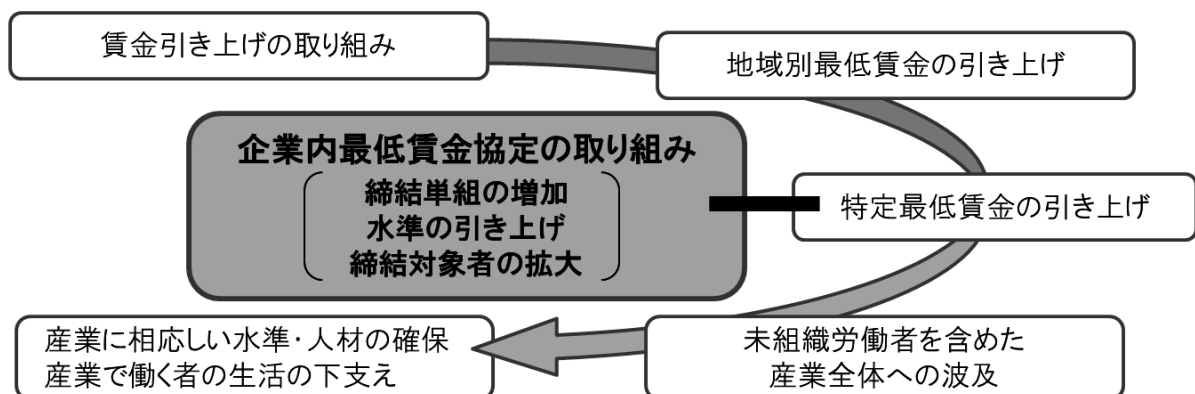
○働く者の実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、同一価値労働同一賃金の考え方にに基づき、非正規雇用で働く労働者においても正社員に見合った賃金引き上げや労働諸条件改善を求めていく。なお、賃金引き上げにあたっては、企業内最低賃金の取り組みと合わせて対応することで波及効果の創出へと繋げていく。

2. 企業内最低賃金

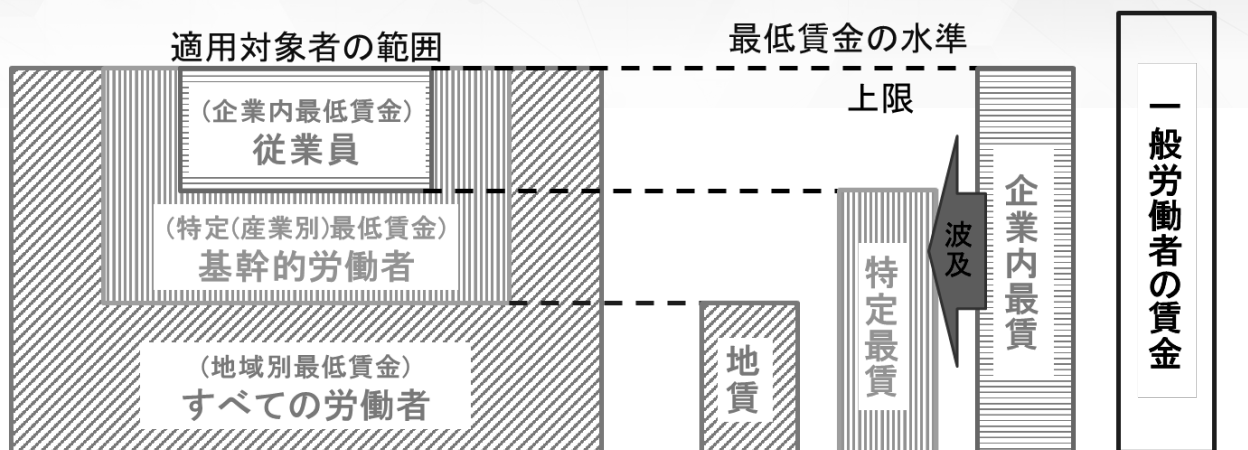
(1) 基本的な考え方

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	<p>○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</p> <p>○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</p> <p>○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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
	③産業の魅力向上・人材確保	<p>○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</p> <p>地域別最低賃金の水準は上昇を続け、現在全国加重平均1,121円となった。</p> <p>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。</p>

<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、格差是正につながるものであり、自動車産業で働くすべての労働者のセーフティネットの観点から、継続して取り組む必要がある。
- 「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。
- なお、地域別最低賃金が大幅に引き上がり続けている状況において、各地域における特定最低賃金との優位性の有無を念頭に、特に企業内最低賃金協定の新規締結、および地域別最低賃金との優位性の確保にこだわることとする。
- 協定の新規締結に向けては、各組合、各地域の現状を踏まえ、状況に応じて自動車総連、各労連が連携のもと新規締結に向けた個別対応を進める。
- また、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に積極的に取り組む。

(3) 取り組み基準

- 協定未締結のすべての組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。
- 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「214,000円以上」とする。
 - ・「214,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「200,000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。
 - ・金属労協の到達目標【※1】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。
- 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、月額のみならず時給換算も念頭に検討を行う。

【※1】 金属労協目標：【到達目標】 243,000円、【最低到達目標】 214,000円

【参考】 現在（2025年基準）の達成状況は、200,000円：11.6%、190,000円：37.6%

【参考】 連合目標：時給1,300円以上（月給211,500円相当以上）

3. 年齢別最低保障賃金

(1) 取り組みの考え方

- 年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安全の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。
- 取り組みにあたっては、自組合における賃金実態の課題を抽出した上で、基準を下回る水準で働く組合員をなくすよう取り組む。

(2) 取り組み基準

20歳 205,000円	25歳 228,000円	30歳 246,000円	35歳 270,000円
40歳 284,500円	45歳 290,000円	50歳 297,000円	55歳 301,500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、魅力向上に繋げる。
- 他産業の労働条件との優位性確保、および職場のニーズを踏まえ、休日増実現時は祝日への割り振りを優先的に検討する。

(2) 取り組み基準

○年間休日5日増を以下の基準の通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・確保に繋げていく。

- 2024年時点で休日数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。
- 2024年時点で休日数121日未満の組合はその時点の休日数から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年度ごとの段階的な達成に向けて取り組む。
- なお、2026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。

※自動車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通じ、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、総労働時間短縮の短縮に取り組む。

(2) 2026年の取り組みの考え方

①働き方の改善 ②生産性向上

○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。

③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

〈働き方の改善/生産性向上の取り組み〉

- すべ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。

〈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年時点の休日数から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。

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。
 - ・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

- すべ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8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金引き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や格差拡大防止の観点を強く意識し、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。
- なお、賃金引き上げにあたっては、企業内最低賃金の取り組みと合わせて対応することで波及効果の創出に繋げていく。
- 「2025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、福利厚生など）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・福利厚生などについて、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。

②雇用に関わる経営対策の取り組み

〈正社員登用制度の促進、無期契約への転換〉

- 人材の確保という観点からも、正社員登用のより積極的な促進を労使協議で求める。

また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行う。

- 改正労働契約法18条に基づく無期転換ルールに関し、別に定める取り組み方針【※3】に則り、本人の希望がある場合は、無期契約への確実な転換（正社員化が望ましい）を図る。

〈能力開発・スキルアップ制度の充実〉

- 直接、間接雇用に限らず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めるとともに、実施の把握とフォローを行う。

〈コンプライアンスの取り組み〉

- 雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止など、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など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、職種や職場の状況などによって異なり、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8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。

【※1】 第30期（前）#13中執（2025.6.24）「2025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）」

【※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」

8. その他の取り組み項目

(1) 産業界内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、ドライバー職の時間外労働の上限規制厳格化、物流関連2法の改正など、輸送能力の

向上を目指した環境整備が喫緊の課題として深刻視されている。

- 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確保、法令順守の観点からも産業全体で一層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

- 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、法令順守の観点からも、荷物の積み下ろしや荷待ちなどの実態を把握し、輸送能力の向上や課題の解決に向けて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、すべての業種で国内・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、すべ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など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」などについては、加盟組合の交渉結果の公表などを通じ、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、共闘の意義を踏まえ、自動車総連に集う仲間の想いを一つに取り組みを強力に推進する。

1) メーカー部門

- メーカー部会の各組合は、日本経済の持続的成長や自動車産業の発展、および魅力向上に向け、賃金引き上げを中心とする積極的な人への投資や、魅力ある労働諸条件の実現を目指して取り組む。
- とりわけ、過去3年間で積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇のサイクルを今後も持続可能なものへと前進させるべく、企業内最低賃金の引き上げの影響も念頭に置いた上で、全年代での実質賃金の向上にこだわる。
- 加えて、中小組合の賃金引き上げの環境整備に向け、「グッドサイクル運動」を通じた価格転嫁を含む適正取引のさらなる進展、年間休日増を始めとする労働諸条件の改善など、産業全体の成果最大化を目指し、働く者の総合的な生活改善に資する取り組みを力強く推進していく。
- 上記内容を踏まえ、力強い要求と回答を導き、自動車産業に集う労働組合全体の好循環に繋げる。

2) 車体・部品部門

【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【※1】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の実現、および規模間格差拡大の防止に向けて取り組む。
- 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、中小組合の賃金引き上げの原資確保に繋がる環境整備の取り組みを重視する。
- 取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「グッドサイクル運動（価格転嫁を含む企業間取引の適正化）」を軸として、明示的な協議に基づく労務費を中心とした価格転嫁の促進などを図り、総連、労連、組合それぞれの立場から取り組みを推進する。

〈個別ポイント賃金：車体部品部門におけ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	341,400円	425,000円
車体・部品プレミア【※1】	300,000円	342,000円
車体・部品目標【※1】	285,000円	318,000円
車体・部品スタンダード【※1】	264,000円	292,000円
自動車産業ミニマム	246,000円	270,000円

【※1】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】

- 総連全体方針に基づき、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。

[参考] 締結率80.7%、平均締結額188,007円

【年間休日増の取り組み】

- 総連全体方針に基づき、車体・部品部門における休日増実現に向けた課題を具体化し、各労使間議論の更なる深掘りと具体的な実行へと繋げていく。

【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。

3) 販売部門**【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【※3】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。

〈個別ポイント賃金：販売部門における目指すべき賃金水準〉

	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【※2】	341,400円	425,000円
販売部門プレミア【※3】	273,000円	311,000円
販売部門目標【※3】	261,000円	295,000円
販売部門スタンダード【※3】	248,000円	277,000円
自動車産業ミニマム	246,000円	270,000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】牽引役の上位組合が目指す水準。製造業1,000人以上・標準労働者の第9十分位の水準。

【※3】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、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、取り組みを一步でも二歩でも着実に進めていく。[参考] 締結率65.6%、平均締結額182,485円

【年間休日増の取り組み】

○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、年間休日数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、2024年時点の休日数から5日増を目標に段階的に取り組む。

【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。

【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。

○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、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月末までの全単組解決」に強力に取り組む。

【共闘効果を高める取り組み】

○速報対象組合の回答速報については、引き続き可能な限り開示し内容を共有する。

4) 輸送部門

【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」や「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。

○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。

【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。

[参考] 締結率48.3% (総連全体：68.8%)

【年間休日増の取り組み】

- 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2024年時点の休日数から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。

【働き方の改善の取り組み】

- 全体方針に則り、すべ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、「企業間取引の適正化」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・状況に応じて、総労働時間の短縮を図る。
- ドライバー職については、時間外労働の上限規制の施行に加え、トラック新法による規制強化への対応を踏まえ、働く者の心身の健康を守り、輸送能力を確保するために、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。

【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

- ・第50回衆議院議員総選挙と第27回参議院議員通常選挙で与党（自公）は過半数を失い、石破首相が自民党総裁を辞任。その後、自民党総裁選と首班指名を経て高市新政権が発足した。公明党の連立離脱や維新の閣外協力など、政局は目まぐるしく変化してきた。新政権下でも衆参ともに与党は過半数割れのまま、複数の政党が連立や協力を模索する多党制の流れとなり、野党の存在感が高まった。特に国民民主党は議席を大幅に増やし、影響力を強めた結果、自動車総連が掲げる政策の一部である「燃料課税」の暫定税率廃止や自賠責保険料の一般会計繰り入れ分の一括繰戻しが決定。しかしその後、衆議院で無所属議員3名が自民党会派入りした結果、与党が過半数を占めた。野党が過半数である参議院との「ねじれ」状態が発生し法案成立に対して懸念材料となる。一方で、高市政権は責任ある積極財政、プライマリーバランス単年度黒字化目標の取り下げなどの政策を打ち出しており、国民民主党との政策協議を積極的に進める姿勢を示している。
- ・ガソリン税と軽油引取税暫定税率廃止が衆参本会議にて可決、成立。（揮発油税・地方揮発油 税暫定税率：2026年1月1日廃止、軽油引取税 暫定税率：2026年4月1日廃止）自動車総連の設立以来、組織内国会議員はじめとする先人たちが訴えてきた積年の課題が約50年越しに結実し、ユーザー負担の軽減が一步進んだ。
- ・自賠責保険の保険料が自動車安全特別会計から一般会計に繰り入れられていた5,741億円について、一括繰戻しすることを2025年11月に政府補正予算案として閣議決定。自動車総連の積年の課題が約30年越しに結実。自賠責保険の財政安定化に寄与し、被害者支援や交通安全対策の充実化など、今後の運用に期待が持てる結果となった。
- ・高市新政権下でも持続的に賃上げができる環境を整備する意向を政労使会議で示しており、賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者の成長投資支援や賃上げ環境整備などの施策を強化した総合経済対策を閣議決定した。
その一環として価格転嫁を阻害し、受注者に負担を押し付ける商慣習を一掃、取引の適正化と価格転嫁をさらに進めていくことを目的に、下請代金支払遅延等防止法（下請法）を改正し「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払いの遅延等の防止に関する法律」（取適法）が2026年1月1日に施行された。これにより中小企業の価格転嫁適正化に向けての環境が整えられる。

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。
- ・「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・制度について、国会での審議から実現まで機動的に推進することで内需拡大を促し、賃金引き上げや年間一時金をはじめとした労使交渉に向けた環境整備及びその後押しとする。
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。燃料課税の暫定税率廃止は自動車総連設立時から課題とし声を挙げ続け、約50年経った今ようやく実を結んだ。この流れを止めず、車体課税の「環境性能割」、2009年に一般財源化され課税根拠を失った自動車重量税にかかる「暫定税率」についても廃止に向けて取り組みを進めていく。
 - ・新たな税制の設計にあたっては、減少した財源につい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、いわゆる税の付替え、電動車普及促進の足かせとなる、「走行距離課税」、「モーター出力課税」等のEV・FCVに対するみなし課税などには断固反対であることも主張していく。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）についても引き続き主張していく。
- 自動車が生計必需品である地方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なりうるため、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。
- ・軽油引取税の暫定税率廃止に伴う運輸事業振興助成交付金の取り扱いについては、交付金を維持するべく適切な検討と必要な対応がされるよう主張していく。

○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・充電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、独禁法や取適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、ダイヤモンドプル・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た。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。

【参考】日本の人口減少に伴う労働力確保の一環として人手不足分野における人材の育成・確保を目的とした育成就労制度が2027年4月1日に施行される。

技能実習制度に代わるものであり、原則3年間の就労を通じて「特定技能1号」レベルの技能を持つ人材を育成し、その後も日本で働き続けられるよう、転職の自由化など労働者保護を強化した制度となる予定で、現在は施行に向け詳細な運用方針が検討されている。

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/入社形態別などの実態 他

○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）及び交渉

○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）及び交渉

○必要に応じ、別に労使協議の場（例：労使検討委員会など）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18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25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25日（水）
第2回	統一交渉日	：	3月 4日（水）
第3回	統一交渉日	：	3月11日（水）

(4) ヤマ場の日程

- 2026年総合生活改善の取り組みにおけるヤマ場の日程は、連合方針、金属労協方針を踏まえ、共闘全体の中で最大の成果を引き出すべく、戦術的な日程配置を行うこととする。具体的な日程の確認は、中央執行委員会または中央戦術委員会で決定していく。

3. 交渉機関の設定

(1) 中央戦術委員会

- 具体的戦術や解決目標などを設定するため、三役及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 4日（水）
第2回	中央戦術委員会	：	2月27日（金）
第3回	中央戦術委員会	：	3月14日（土）……必要に応じて開催

(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など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ともに、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・JAMとの産業労使会議： 2月16日（月）

陸送協会への方針説明： 1月21日（水）

- 経営者懇談の内容を充実し、労使の認識の共通化を図るとともに、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などを精査し、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。