



つなごう希望、広げよう笑顔! ともに進む自動車産業 ～みんなで拓く明るい未来～

第93回中央委員会を開催 自らの目指すべき賃金水準の実現に向け 主体的に取り組みを推進!

第93回中央委員会

●金子会長挨拶

●来賓挨拶

●国政報告

●報告承認事項

◆中間経過報告

◆中間会計報告

●議事

◆第1号議案：自動車総連規程改定の件

◆第2号議案：2026年総合生活改善の取り組み方針（案）

◆第3号議案：2026年度特定最低賃金の取り組み方針（案）



司会
大八木 中央執行委員
(全本田労連)



資格審査委員長
白浜 中央委員
(全トヨタ労連)



金子 会長

自動車総連は1月15日、大阪国際交流センター「大ホール」において、第93回中央委員会を開催した。

大八木中央執行委員(全本田労連)の司会で開幕し、金子会長の挨拶に続いて来賓挨拶、顧問議員の国政報告が行われた。報告承認事項である「中間経過報告」、「中間会計報告」が承認され、議事については、「2026年総合生活改善の取り組み方針(案)」、「2026年度特定最低賃金の取り組み方針(案)」等がそれぞれ全会一致で可決された。

2026年総合生活改善の 取り組み方針を決定



全議案を全会一致で可決





金子会長

「12,000円以上の実現にこだわる」方針のもと積極的な取り組みを推進していく

<自動車関係政策の実現について>

始めに、直近で自動車関係諸税に関する大きな動きがありましたので、昨今の政治情勢と併せて触れておきたいと思えます。既に皆さんご承知の通り、年末の与党の税制改正大綱の中で、ガソリン税と軽油引取税の暫定税率廃止や、環境性能割の廃止が明記されました。また臨時国会では、自賠責の繰入金5741億円の残額返済が実現しました。今回の自動車関係諸税の大幅な前進は、51年にも及ぶ長年の産業界・ユーザーの声が政策に反映された歴史的な成果だと受け止めています。また、自動車ユーザーの負担軽減と制度の持続可能性の確保という二つの重要課題に応えるものとして、現場の期待に応える政策決定だと高く評価しています。そして、この実現にあたり、5年前の結党以来、国民民主党を一貫して支援し続けてきた立場としても、大変感慨深く感じています。一昨年の衆議院選挙、昨年の参議院選挙を通じて、国民の政治不信や若者の投票行動の変化もあり、日本でも多党化時代を迎えています。その中で国民民主党は一貫して「手取りを増やす」方針を掲げ、仲間の声に真摯に耳を傾けながら、玉木代表をはじめ、いそぎさ・はまぐち両顧問議員とともに国会および政府への働きかけを続けていただいたおかげだと思っています。しかし、まだ課題は残っています。車体課税の軽減・簡素化や電動化時代に対応した制度設計、地方財源確保などへの取り組みは不可欠です。自動車総連として引き続き国民民主党と連携し、ユーザー負担の軽減と持続可能なモビリティ社会の実現に向け政策提言を強化していく所存です。

<総合生活改善の取り組み>

(取り巻く環境)

世界経済はIMFの10月見通しによれば、米国の関税政策や地政学的リスクが残る中でも、実質GDP成長率は3%超を維持する見込みです。しかし「トランプ関税」によってグローバル経済に大きな影響が及び、地域間格差や貿易摩擦の長期化が懸念されるなど、不確実性が増しています。日本経済は、日銀の10月時点の見通しで2025年度の実質GDP成長率は0.7%と緩やかな成長にとどまる見込みです。一方、2025年度の消費者物価は総合で3%超、生鮮食品を除く総合でも2.7~2.8%と高い水準で推移し、2022年初頭からのインフレ傾向が継続しています。自動車産業は、引き続きCASEやMaaS、GX、DXへの対応を迫られています。異業種の参入や中国メーカーの急成長で競争は激化し、半導体の安定供給や地政学的リスクによるサプライチェーン

の脆弱性も課題です。さらに、米国の関税政策は日本の自動車メーカーにも直接的な打撃を与え、足元の収益構造に影響を及ぼしています。また国内では、生産年齢人口の減少に伴い人材確保が困難となり、技能継承や労働力確保が喫緊の課題です。働き方改革や雇用形態の変化も進行しており、労使双方に柔軟な対応が求められています。自動車総連として、国際競争力維持に向けた技術革新、人材育成・確保、サプライチェーン強化、そして貿易政策の動向を注視し、産業構造変化に対応する戦略的取り組みが不可欠です。

(基本的スタンス)

自動車総連では、2019年から賃金の取り組みを「絶対額を重視した取り組み」と称して、“上げ幅”から“絶対額”に力点を置いた取り組みを推進してきました。大手準拠から脱却し、各組織が「自らの目指すべき賃金水準」を設定し、現状とのかい離を是正するための原資を確保していくものです。毎年、着実に継続した賃上げが図られてきており、全体として一定の定着を図ることができたと認識しています。そのため、本年の取り組みにおいても、基本的なスタンスは踏襲すべきであると考えています。

(前年取り組みの振り返り)

その上で、昨年の取り組みを振り返ってみたいと思います。昨今の自動車産業を取り巻く複雑な交渉環境の中でも、依然として上昇基調が続く物価から組合員の生活を守るため、昨年は平均賃金引き上げの目安として「12,000円」という水準を掲げ、自動車総連一体となって取り組みを進めてきました。各労使では、自社および産業の魅力を高めるために何をすべきかを真摯に議論し、深刻化する人手不足や人材確保の観点について、労使が共通の認識を持つことができました。その結果、平均賃金の引き上げ額としては1976年以降で最高水準の獲得となりました。一方で、これだけ賃上げの機運が世の中で高まる中であっても、直近3年間で改善分を獲得できなかった中小労組がのべ約90組合に上っています。また賃上げ自体は実現したとしても、実質賃金を上回る水準に届いていない組合や個人も存在しています。すべての世代で十分な賃上げが達成されていないという現状を強く認識しておく必要があります。加えて、ここ数年の取り組みにより、大手と中小との規模間格差が解消されていないという課題も残っている点を踏まえなければなりません。

(2026年取り組みに臨むにあたり)

取り組みを迎えるにあたり、私たちは市場競争の激化や米国関税政策の影響により、製

造業を中心に経営環境が厳しさを増していると認識しています。この難局を乗り越えるためには、労使が健全な危機感を共有し、生産性向上やそれを支える人への投資を着実に進める議論が不可欠です。自動車総連としては、内需拡大に向け、燃料税の暫定税率廃止にとどまらず、車体課税の抜本的な見直しなど、政策・制度課題への取り組みに一層注力していきます。さらに、今月より施行された「中小受託取引適正化法(取適法)」を踏まえ、適正取引を通じた中小企業支援の取り組み(グッドサイクル運動)も加速させていく方針です。一方で、自動車産業で働く仲間たちの生活を見渡すと、物価高や将来不安感が依然として残っており、労働の価値と生活水準の向上を果たしながら、誰もが安心して前向きに働ける生活を一日も早く取り戻す必要があります。こうした生活不安の払拭と日本経済の持続的成長を実現させるためには、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」を持続可能な形で前進させ、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す。今次取り組みにおいては、こうした課題認識を踏まえ、とりわけ中小組合における平均賃金引き上げの目安として「12,000円以上の実現にこだわる」との方針のもと、要求構築から回答引き出しにまでこだわった積極的な取り組みを推進していきたいと考えています。「12,000円『以上』」という言葉には、自らの目指すべき賃金水準の実現に向け、各組織が主体的に取り組んでほしいという強い思いが込められています。

(最低賃金、休日増)

昨年急激に引き上がった地域別最低賃金が、自動車総連の企業内最賃に肉薄しています。特定最低賃金への波及も考慮すると、一企業のみならず産業のセーフティネット機能を維持し続けるために、「企業内最賃の取り組み」を強く意識しておかなければなりません。また、昨年より方針として立ち上げました、「2027年度までに5日間の休日増の取り組み」をはじめ、賃金以外の労働諸条件改善にも取り組むことで、総合的な取り組みを通じて産業の魅力向上に貢献していきたいと考えています。

<結び>

本日の中央委員会での皆さんの積極的な参画により、自動車総連に集う12労連・1,030単組の結束が更に強固なることを強く期待し、冒頭の挨拶とします。ともに頑張りましょう。

来賓挨拶

来賓として、連合大阪 井尻会長、金属労協（JCM）津村副議長、国民民主党 玉木代表にお越しいただき、それぞれご挨拶をいただきました。



連合大阪
井尻 会長



金属労協（JCM）
津村 副議長



国民民主党
玉木 代表

国政報告

自動車総連顧問議員のいそぎ哲史参議院議員（ビデオメッセージ）、はまぐち誠参議院議員より国政報告を行った。

現場の声に基づいた政策の立案と その実現に向けて取り組む

自動車総連 顧問議員 参議院議員 いそぎ 哲史



皆さんには日頃から私ども組織内議員に対し、絶大なるお力添えをいただいておりますこと改めて感謝申し上げます。

昨年は私の3度目の挑戦をはじめ、国民民主党への力強いご支援をいただき、国会における存在感を高めることにつながりました。その結果もあり、ガソリンや軽油の暫定税率廃止、購入時

に消費税と二重課税となっている自動車税等の「環境性能割」の廃止合意、自賠責保険の積立金5,741億円の一括返還など、昨年末には大きく政策を前進させることができました。まさに皆さんの一票が政治を動かし、政策の実現が図られた瞬間でした。同時に、何十年にもわたり自動車産業の労働組合が諦めずに訴え続けてきたことがやっと花開いた瞬間でもありました。改めて、長らく活動をしてこられました歴代の多くの先輩方、関係者の皆さんとこのたびの政策実現の喜びを分かち合いたいと思います。

しかし取り組みはこれで終わりではありません。これまで掲げてきた他の政策の実現に向けて、やるべきことは多く残っています。とりわけ、自動車関係諸税の簡素化も含めた「抜本的見直し」はこれからが正念場です。また、給料が上がる経済の実現も道半ばです。物価上昇に負けない給料の引き上げ、手取りを増やす環境を作っていくことに引き続き全力を尽くしたいと思います。そしてそうした政策を実現させる上でも、これからも職場・生活の現場の声に基づいた政策の立案とその実現に向けて取り組んでまいります。

本年も、共に政治を動かしていきましょう！

いそぎ議員の活動をYouTubeチャンネル
でご覧ください！

いそぎ哲史政策実現活動動画
ダイジェスト



皆さんの長年の努力が 政治を動かし政策を実現させた

自動車総連 顧問議員 参議院議員 はまぐち 誠



本日の中央委員会へのご対応、本当にお疲れ様です。昨年は、皆さんより力強く応援をいただき、磯崎さんが3回目の当選を果たすことができました。改めて私の立場からも感謝とお礼を申し上げます。

昨年は、皆さんの長年の努力が実を結ぶ形で、いくつもの政策を前進させることができました。年収の壁を178万円に引き上げ、1.8兆円の減税を実現し、ガソリン・軽油の暫定税率廃止で1.5兆円、環境性能割では2,000億円の減税となり、合計3.5兆円にも上ります。2009年の民主党政権時の自動車重量税の減税3,300億円と比べても、今回はその10倍の規模です。これだけ大きな減税を成し遂げることができたのは、まさに先輩方からずっと粘り強く活動を積み上げてきた、その成果だと思っています。皆さんの一票で政治を動かし、政策を実現させたことを、ぜひ職場の皆さんやご家族にも自信を持って伝えていただきたいと思います。

昨年末には補正予算が成立し、CEV補助金1100億円や、EV充電器・水素ステーション整備のための550億円も確保しました。引き続き電動車を安心して乗っていただけるインフラ整備も国としてしっかりサポートしていきたいと思っています。こうした自動車の発展や変化に向けて、政治の側から全力で支えていきたいと思っておりますので、ぜひ皆さんからはご意見・ご要望など、遠慮なくお伝えいただきたいと思います。

年収178万円の壁については、所得制限665万円という課題もありますので、皆さんの声を踏まえ、引き続き水準の引き上げに向けて取り組んでいきます。そして何よりも国民目線、働く皆さんの目線で政治が役割を果たせるよう全力で取り組んでまいりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

はまぐち議員の活動をYouTubeチャンネルで
ご覧ください！

【2026年新年メッセージ】
皆様の声とともに進む決意



報告承認事項

中間経過報告

中間経過報告として、「運動の経過報告」（並木事務局長）、「2026年度税制改正の取り組みについて」（政治政策局山本局長）、「2025年度特定最低賃金の取り組み結果」（組織局金持局長）を報告し、いずれの事項も承認された。



並木 事務局長



政治政策局 山本 局長



組織局 金持 局長

中間会計報告

中間会計報告として、「会計報告」（企画総務局高橋局長）、「会計監査報告」（雪嶋会計監査）を行い、全て承認された。



企画総務局 高橋 局長



雪嶋 会計監査

議事

第1号議案 自動車総連規程改定の件

第1号議案「自動車総連規程改定の件」について企画総務局高橋局長より提案し、全会一致で可決された。



企画総務局 高橋 局長

第2号議案 2026年総合生活改善の取り組み方針（案）

第2号議案「2026年総合生活改善の取り組み方針（案）」について佐藤副事務局長より提案し、方針（案）は全会一致で可決された。

質問・意見 全本田労連 矢野 中央委員 月例賃金の取り組みについて



賃金改善12,000円以上の実現にこだわるという指針が示されたが、他産別との勢いの差を感じるとともに、自動車産業が持つ賃金水準の優位性が保てなくなり、賃金という側面での魅力の低下につながるのではと危惧している。2027春闘以降も見据えた取り組むべきポイントと労連や加盟組合に求めることをお聞かせ願いたい。

本部答弁 去年は、過去最高水準となる賃金改善額約9,500円の回答引き出しとなり、全体平均では実質賃金をプラスに転じることができた。しかし、40歳以降では実質賃金がマイナスであること、中小組合における賃金改善額が約8,700円であったことに鑑み、今次取り組みにおいては「12,000円以上の実現にこだわる」との方針案に至った。12,000円を上限とせず、それ以上も見据えて、各組織がより主体的、積極的な取り組みを推進して頂きたいという点が方針案に込めた我々の思いである。賃上げと物価上昇のサイクルを持続的にしていくことで、他産別との優位性確保を含む産業の魅力向上や組合員の安定した生活の確保に繋げていきたい。

質問・意見 全本田労連 吉田 中央委員 休日増の取り組みについて



自動車総連としての重点項目に「年間休日増の取り組み」を掲げて頂いたことに感謝する。しかし、年間休日増に向けて労使議論を重ねているものの、一労働組合の主張だけでは会社は動かないことも実感した。「職場の総意」「自動車産業の総意」として自動車産業全体で前進させることが重要であり、上部団体による強力な相場形成を図っていただきたい。自労組だけでは難しいという理由で議論を停滞させるのではなく、「どうすれば実現できるのか」、生産性向上などの課題と向き合い議論していく。引き続き、自動車総連の力強いリーダーシップをお願いする。

本部答弁 産業の声や中小企業を中心として深刻化する人手不足の現状などを、自工会を始めとする経営者団体に伝えることで、休日増に対する必要性の理解を更に促すこと、ならびにメーカー経営層に対してサプライチェーン全体で取り組むことの必要性を伝えることが重要である。自動車総連として関係諸団体との対話を通じて環境整備に取り組んでいく。

質問・意見 SUBARU労連 榊 中央委員 月例賃金の取り組みについて

SUBARU労連では、「安心して働き続けられる、魅力ある企業へ!!」という強い思いを胸に、自社の魅力向上や人財確保・離職防止の観点、働きがいの向上に向け、加盟組合の目指すべき賃金の実現に向け全力で取り組む。自動車総連には産業の一体感の醸成や要求から回答引き出しまで含めた各労連の取り組みへの力強い後押しをお願いする。



本部答弁 産业内の後押しについて、今回は皆様との連携やサポートを従来以上に強化し、要求構築から回答引き出しに至るまで状況把握やサポートをお願いしたい。自動車総連としてもタイムリーな情報集約と全体へのフィードバック、および各単組の取り組みの後押しとなるよう、各労連の代表者と構成する中央戦術委員会等の場を通じて交渉最終盤まで対応を議論していく。自動車総連・各労連・各単組がそれぞれの持ち場から最大限の取り組みを推進し、この厳しい交渉環境を乗り越えていけるよう、皆様のご理解とご協力をお願いする。



佐藤 副事務局長

第3号議案 2026年度特定最低賃金の取り組み方針（案）

第3号議案「2026年度特定最低賃金の取り組み方針（案）」について労働政策局北井局長より提案し、全会一致で可決された。



労働政策局 北井 局長

2026年総合生活改善の取り組み方針（抜粋）

2026年総合生活改善の取り組みの基本方針

◆取り組みの方向性

- すべての組合員の労働の価値および生活水準の向上のみならず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。

月例賃金

◆基本的な考え方

<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。

<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。

<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。

<将来不安の払拭>

- 経済の自立的成長に向けては個人消費の活性化が不可欠で

あり、働く者の処遇格差に対しては格差是正の取り組みが不可欠。そのためには、労働組合が一体となって賃上げに取り組み、働く者の将来不安を払拭することが肝要である。

<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。

<経済の好循環>

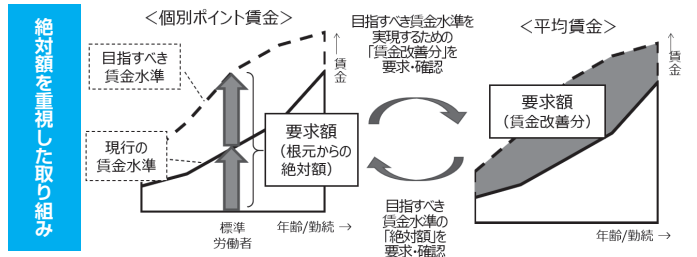
- 賃金引き上げや消費拡大を起点とする持続的・安定的な物価上昇がもたらす経済の好循環を目指すべきもの。

◆取り組みの考え方

<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。

- 【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



<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。

<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、永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。
- 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。

<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。

◆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)、および技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各組合の目指すべき賃金水準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】

	技能職 若手労働者 (若手技能職)	技能職 中堅労働者 (中堅技能職)
賃金センサspreミア(第1基準)	341,400円	425,000円
自動車産業pre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

<平均賃金の取り組み>

【一般組合員】

- 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。

【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。

<上部団体方針(賃金要求の一部を抜粋)>

- 連合
 - ・賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組む、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、全体の賃上げの日安は、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、その実現にこだわる。
- 金属労協(JCM)
 - ・定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、実質賃金向上を確固たるものにするべく、すべての組合で12,000円以上の賃上げにこだわる。
 - ・具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて決定することとする。
 - ・基幹産業にふさわしい賃金水準の実現、労働分配率や主要先進国で最も低い賃金水準の改善をめざす。

企業内最低賃金

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
② 労働組合の社会的役割 特定最賃への波及	○特定最低賃金は未組織労働者・非正規雇用で働く仲間にも適用され、社会全体での賃金の底上げ・底支えに寄与する	全ての働く者の視点に立ち、労働組合としての社会的役割を果たす必要がある
	○企業内最低賃金協定の締結は、特定最低賃金の金額改正に繋がる	各地域の適用労働者の1/3以上の企業内最低賃金協定が適用されることにより、より重みのある「労働協約ケース」で特定最賃の改正意思表示を行うことができる
	○多くの労使(適用労働者)が高水準での協定締結をすることで、特定最低賃金の引き上げに繋がる	提出された企業内最低賃金協定のうち最も低い金額が特定最低賃金の上限額となるため、高水準での締結が必要である
③ 産業の魅力向上・人材確保	○特定最低賃金の引き上げを通じ、地域別最低賃金に対する優位性を確保し続けることで、産業の価値・魅力の維持向上を図り、人材確保(人材不足の解消)に繋がる	地域別最低賃金の水準は上昇を続け、現在全国加重平均1,121円となった。今後も地域別最低賃金が引き上がっていくことを想定し、特定最低賃金の優位性を意識した企業内最低賃金の設定が必要。

◆取り組みの考え方

- 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。

- 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。
- 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。

◆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、月額のみに限らず時給換算も念頭に検討を行う。

年齢別最低保障賃金

◆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。

◆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		

年間休日増の取り組み

◆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。

◆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。

働き方の改善

◆基本的な考え方

<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。

<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。

<総労働時間の短縮>

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

◆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・提言に取り組む、働き方の改善に向け強力に推進する。

<総労働時間短縮の取り組み>

- 「SMILE12」の「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。
- とりわけ、36協定の特別延長時間（年間・月間）については、上限の引き下げにこだわりを持って取り組む。

年間一時金

◆取り組み基準

- 年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。
 - ・要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。
- 最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。

非正規で働く仲間に関する取り組み

◆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。
- 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。

◆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」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
- 能力開発・スキルアップ制度の充実
- コンプライアンスの取り組み
- 労働組合への定期的な報告体制の整備
- 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
- 改正労働者派遣法への対応

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。

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。

人権デュー・ディリジェンスについて

- 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。

政策・制度課題の取り組み

- 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。

取り組みの進め方

◆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。

◆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）

◆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。

◆交渉機関の設定

- 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）

※以降、必要に応じて開催