

自動車総連 記者説明会次第

2026 年総合生活改善の取り組み 主要組合の要求内容について 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～

○ 日 時：2026 年 2 月 18 日（水）15:00 ～ 15:30 目途

○ 場 所：View-well Square（ビューウェル スクエア）B1-A・B 会議室

○ 次 第：

1. 会長挨拶（金子会長）
2. 取り組み状況説明（並木事務局長）
3. 質疑応答

○ 自動車総連出席者：

会 長	金子 晃浩
事 務 局 長	並木 泰宗
副事務局長	佐藤 好一
（司会：企画総務局局长 高橋 慎吾）	

○ 配布資料：

資料 1 2026 年総合生活改善 第 1 回中央戦術委員会 <確認事項>

資料 2 2026 年総合生活改善の取り組み メーカー一部会 12 組合 要求内容

<ご参考>自動車総連概要

- ・ 組織人員 784,000 人
- ・ 加盟組合数 1,014 組合（2026 年 2 月 4 日現在）
- ・ 所在地 東京都港区高輪 4-18-21 View-well Square
- ・ 電話 03-5447-5811
- ・ ホームページ <https://www.jaw.or.jp/>

以 上

2026 年総合生活改善 第 1 回中央戦術委員会

<確認事項>

2026 年 2 月 4 日
自動車総連

自動車総連は第 93 回中央委員会において、2026 年総合生活改善の取り組み方針を全会一致で確認した。当方針に基づき、今次においても、自動車総連に集う仲間の思いを一つに、産業の魅力向上に繋がる総合的な取り組みをサプライチェーン全体で力強く推進していく。

<2026 年総合生活改善の取り組み 基本方針の要旨>

- 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るべきか、今次は例年にも増して真摯な議論を重ねることが求められる。
- 未だ残る組合員の生活不安を払拭することに加え、日本経済の持続的な成長に繋げるため、近年で積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇の好循環を持続可能なものにすることが極めて重要である。
- ならびに、中小企業を中心として深刻化する人手不足の改善に向け、賃金に限らず、休日数を始めとする労働諸条件の改善等、産業の魅力向上に繋がる総合的な取り組みをサプライチェーン全体で力強く推進する。

1. 要求提出・第 1 回交渉までの運び

- 各組合は、要求提出および第 1 回交渉において、経営環境を始めとする現下の情勢認識を正しく捉えつつ、要求趣旨について真摯な対話を会社側と実施する。とりわけ、自社や産業の魅力向上を見据えた組合の課題意識や今回の要求構築に至った経緯、組合員の思いを余すことなく経営に伝え、労使の認識を丁寧にすり合わせる。
- ・月例賃金：「絶対額を重視した取り組み」の継続を基本とし、「全年代での実質賃金の向上や地域別最賃の急速な引き上げに対応すること」と「自ら目指すべき賃金水準の実現や賃金課題の解決」を目指し、賃金引き上げの必要性に関する前向きな見解を経営側から引き出す。
- ・企業内最低賃金：「自社の魅力向上・人材確保」「労働組合の社会的役割」「自動車産業の魅力向上」「物価上昇から生活を守る」観点、「特定最低賃金への波及」などを踏まえ、時給額換算も念頭に新規締結・水準引き上げ・対象者拡大の必要性を訴求する。
- ・年間休日増：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、2027 年までの 5 日増の実現に向けて、取り組みの必要性を訴求する。
- 各労連は、それぞれの労連方針の実現に向け、各組合における訴求力ある要求提出および第 1 回交渉に結び付ける。とりわけ、労連全体の底上げや各組合が「目指すべき賃金水準」を実現すべく、各組合との密な連携を通じた強力なサポートや、経営者懇談会や労使懇談会等、経営に対する働きかけを計画的に進め、各組合の交渉環境を整備する。
- 自動車総連本部は、統一要求提出日や第 1 回統一交渉日における各労連の要求提出・交渉状況（メーカー主要 12 組合の個別状況を含む）を速やかに収集・分析・共有することで、自動車総連台の共闘効果を高めるとともに、その後の戦術策定に繋げる。
以降も、速報対象組合を中心に、交渉状況の速やかな収集・分析・共有を実施する。

2. 要求書提出

全ての組合は、2月末日までに要求書を提出する。

- 主要組合における統一要求提出日は、2月18日（水）とする。
- 車体・部品部門においては、2月25日（水）までに要求提出を完了する。

3. 統一交渉の推進

- 強固な共闘体制のもと交渉を進めていくべく、主要組合における統一交渉日を次の通り設定する。なお交渉の状況は、交渉機関を通じて速やかに共有する。

第1回：2月25日（水）	第2回：3月4日（水）	第3回：3月11日（水）
--------------	-------------	--------------

4. 回答引き出し

- 自動車総連全体のヤマ場を3月18日（水）から3月27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18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月末解決を目指して取り組むこととし、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。

5. 交渉機関の設置

- 中央戦術委員会、戦術会議を設置し、交渉戦術を適宜策定・展開するとともに、各業種別部会を機動的に開催し情報交換を行うことで、共闘効果を高めていく。
- 上部団体や他産別との緊密な連携、交渉状況の的確な収集・分析、社会への効果的な発信を行うため、自動車総連本部内に情報センターを設置する。

※1/15 #7 中執「2026年総合生活改善の取り組み 戦術会議・中央戦術委員会の持ち方と今後の進め方について」にて提案・確認済み

6. 自動車総連一体となった取り組み

- 積極的な賃金引き上げや産業で働く全ての仲間の総合的な生活の改善を図るとともに、産業・企業・職場の競争力強化を通じ、選ばれる産業の実現に向けて全ての組合・労連・自動車総連本部はそれぞれに求められる役割を確実に果たしていく。

7. 今後の日程

- 第2回中央戦術委員会を2月27日（金）に開催する。

組合名	要 求				
	個別賃金水準 1行目：若手技能職 ※1 2行目：中堅技能職 ※2 3行目：その他	平均賃金要求(総額)	一時金 (年間月数)	非正規雇用で働く仲間に関する取り組み (賃金・一時金など)	労働諸条件改善の取り組み (年間休日数増、働き方改善など) ※通年での取り組みを含む
トヨタ	366,210	※4	7.3	<u>スキルド・パートナー会員(上級スキルド・パートナー、スキルド・パートナー(A)、スキルド・パートナー)に関する要求</u> ・一般組合員の交渉結果に運動した賃金を要求する。 ※詳細については別途、賃金分科会で協議する。 ・また、職場を支える役割が年々増している職場実態と、より一層の活躍の観点から、60歳以降の働きがいのある働き方・働きに見合った処遇改善の議論を、労使協議会を機に本年も加速させていく。 <u>パートタイマー会員に関する要求</u> ・一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。 ※詳細については別途、賃金分科会で協議する。 <u>シニア期間従業員会員に関する要求</u> ・一般組合員の交渉結果を基本としながらも、水準の底上げを加味した賃金を要求する。 ※詳細については別途、賃金分科会で協議する。	・自動車産業の更なる発展とトヨタの持続的成長のために、本年の“意志ある踊り場”で労使が未来に何を残すか？を以下の観点で話し合いたい。 ①日本と自動車産業の発展に力を尽くせる会社・職場・人材であるために、今後、垣根を超えて、更に取り組みを進めること・変えるべきこと・挑戦すべきことは何か？ ②「トヨタらしさ」を未来に残し続けていくために、組合員の“意志”を原動力に、チームの力を最大化するために変えるべき風土や制度は何か？
	438,230				
	472,070 ※3				
日産	- -	全組合員の最低限の生活水準を維持するための、賃金制度に基づく改定原資＋特別配分	安定的な生活を守るための最低限の水準	・一般組合員に準じた金額を要求する。	・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。
本田技研	355,330	18,500	5.4	・直接雇用の非正規従業員に対し、組合員との関連性を意識した賃金引上げの個別検討を要望する。	・多様な個が働きがいを実感できる環境の実現を目指し、組合活動の基本である「職場の声」を起点として、働き方・労働時間について働く喜び共創活動【25秋】で取り組んできた。 ・引き続き、働きがいと誇りを実感できる職場環境の実現に向けて適切なタイミングで議論を行っていく。 ・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。
	426,400				
マツダ	- -	19,000	5.1	・エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員、期間社員組合員の賃金改善については、等級5 以下組合員に準じた要求とする。	・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。
三菱自工	-	18,000	5.0	・時給制：80円の賃金改善を要求する。	<総労働時間短縮に向けた取り組み> ①同業他社や他産別の取り組み状況の調査・研究を行うなど、所定労働時間の短縮に向けた取り組みを進めていく。 ②所定外労働時間削減に向け、職場実態の把握に努め、業務量の平準化など無理のない職場環境づくりに取り組む。 ③年間取得目標18日の達成に向け、引き続き、誰もが年休18日を取得できる環境づくりに向けて取り組む。 <年間休日数増の取り組み> ・「産業全体での連携を強化する」との自動車総連方針を踏まえ、休日数増の取り組みが加速した際に当社も追従ができるよう、生産性向上に向けて労使で検討を進める。 <多様な働き方の実現> ①60歳以降も安心して働ける環境づくりに向けて、職場で実施している『人に優しい生産工程づくり』の効果をさらに高め、心身への負担を軽減できるよう、各職場の実態や世間動向、他社事例を把握し労使で具体的な課題解決策を継続的に検討していく。 ②改正「育児・介護休業法」にもとづく、育児期における柔軟な働き方の促進について」職場運用状況を確認するとともに、より魅力的な環境づくりに向けて労使で検討を進める。
	-				
スズキ	※4 ※4 ※4	19,000	6.3	-	・職場労使懇談会(課内協議会)を継続的に開催し、上司・部下や職場のコミュニケーションを深めるとともに、職場で解決できる課題は職場での解決を目指す。 ・総労働時間短縮に向け、具体的な取り組み(残業時間の削減、有給休暇取得の促進)を各職場において行い、所定労働時間の短縮など全社課題については労使で協議していく。 ・休日出勤と時間外労働の課題解決に向けた話し合いを続けることを要望する。 ・それぞれの職場でも課題を整理し解決に向けて進めたいうえで増加を目指す。
SUBARU	※4 ※4	※平均賃金ではなく以下にて要求 基幹職：2,300～50,100 専任職：5,000～40,000	5.0+0.4	・同じ職場で働く仲間の中でも組合員である再雇用者(SUBARUビジネススタッフ、SUBARUパートナー)については、一般組合員の物価上昇分と同等額の引き上げを要求する。 ・また、チャレンジを促すために、成果に応じ一般組合員同等額の改善分を一時金に加算することを要求する。 ・組合員ではない同じ職場で働く仲間については、「同一価値労働同一賃金」の観点などから総合的な労働条件改善を要請する。	・生産性向上活動を進めてきた中で見えてきた課題を明確にし、来年度に向けて飛躍的な生産性向上を実現するために何が必要かを労使で議論し、具体的な道筋を協議する。
ダイハツ	※4 ※4	22,000	5.7	・一般組合員に準じた改善分とする。	・ダイハツで働くすべての人が安心して笑顔で働くことのできる職場風土、環境づくりを止めることなく継続するとともに、より良い職場を自ら創るための提案や変化、創意工夫を歓迎し、協力しながら実行することで、一人ひとりが成長することのできる風土づくりに向けて、会社と労働組合が互いの役割を果たしながら一緒になって取り組まれない。 ・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。
いすゞ	311,000	19,000	5.0+0.8	<取り組みの考え方> ・同じ職場で働く仲間の意欲と活力の向上が、職場全体のモチベーション向上に繋がりを、労働の質の高まりや一体感の醸成を生むことから、賃金のみならず福利厚生を含む労働諸条件面での待遇格差の改善、教育訓練の機会拡充などに取り組む <組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み> ・諸施策への協力により会社に貢献していることを踏まえ、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場の一体感の醸成のための処遇改善を要請する。 ・また雇用形態ごとでの不合理な待遇差がないよう処遇の実態確認と必要に応じた改善を要請する。	・全ての働く仲間が日々、安心して働ける職場環境の実現、組合員が自律的に成長し、やりがいの向上に繋がる諸制度の見直しに向け、引き続き「労使検討委員会」などの労使協議の中で議論を深めることを要求する。 ・自動車産業の魅力向上、及びいすゞグループに関わる全ての組合員が公私ともに充実した生活を送るために、引き続き労使専門委員会において、総労働時間、年間休日日数の在り方について議論することを要求する。
	380,000				
日野	336,800 401,000	21,000	5.2	-	・各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する。 ○変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して ○日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために ○「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために ・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。
ヤマハ発動機	※4 ※4	19,400	5.3	・正規社員と同水準の賃金改善を要求する。	・自動車総連全体で自動車産業の魅力向上に向け、2028年度カレンダーにて年間休日126日を目指し、生産性向上とあわせた休日増加の取り組みを推進していく。 ・2026年度カレンダーにおいて、年間休日数を1日追加することを要求する。
日本特殊陶業	※4 ※4	16,600	業績連動	・再雇用者(組合員)についても同様の賃金改善原資を要求する。	・「個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現」「多様な働き方に基づく職場全体の生産性の向上」「自社・産業の魅力向上を通じた人材の確保」の観点から、誰もが働きがいの持てる職場を目指し、働き方の改善に積極的に取り組む。 ・2028年度カレンダーまでに年間休日数を126日とすることを要求する。

※1:「技能職若手労働者(若手技能職)」とは、生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支えする中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者。3人世帯。

※2:「技能職中堅労働者(中堅技能職)」とは、生産現場において、習熟期間をほぼ終了し、基幹的作業に対して一人前の技能を有し、後輩への適切なアドバイスとチームワークの醸成ができ、近い将来、熟練作業者あるいは優秀な監督者となり得る資質・能力を備えた者。4人世帯。

※3: EX級、技能3等級+扶養3人。 ※4: 要求はするが非公開。