

組合名	要 求				回 答					
	個別賃金水準	平均賃金 (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	個別賃金水準	平均賃金 (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
	1行目:若手技能職 ※1 2行目:中堅技能職 ※2 3行目:その他					1行目:若手技能職 ※1 2行目:中堅技能職 ※2 3行目:その他				
トヨタ	366,210	※4	7.3	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 一般組合員の交渉結果に連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。	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「意志ある踏場」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「トヨタらしき」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?	366,210	※4	7.3	<定年後再雇用者> 一般組合員の交渉結果に連動。	・頑張りや後押しする施策の実行・柔軟な勤務体系の導入など、これまでの協議で決定した諸施策を速やかに今後実施。
	438,230					438,230				
	472,070 ※3					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。	-	-	-	要求通り	-
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。	別途確定	18,500	5.3	-	-
	426,400					別途確定				
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、一般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。	-	19,000	5.1	<再雇用者> 年間一時金:水準・配分は一般組合員に連動する。 <期間従業員、有期契約社員> 年間一時金:妥結した夏季・冬季一時金それぞれの月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算する。	・通年で継続協議。
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いつけるよう、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、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労使で検討を進める。	-	18,000	5.0	賃金改善:時給制80円、月給制12,000円	・通年にて取り組む。
スズキ	※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、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ようという増加を目指す。	※4	20,500	6.3	-	・年間休日増については、休日出勤や時間外労働の課題解決と合わせて、関係部署を含めた議論を労使で実施していく。
	※4					※4				
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程度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。	※4 ※4	基幹職:2,300~50,100 専任職:5,000~40,000	5.4	・賃金5,000円引き上げ、雇用区分と考課に応じて18,000円から62,000円の賞与加算を行う。	・「人への投資」と「生産性向上」の関係性を主要なテーマとして、労使で協議した。
ダイハツ	※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、会社と労働組合が互いの役割を果たしながら一緒に取り組まされた。 ・年間休日数増の取り組みは通年で継続協議とする。	※4	22,000	5.7	一般組合員に準じて賃金改善及び配分を行う。	・休日の取り組みは通年で協議。 ・職場風土 1)現場から出た知恵と工夫を大事にするための、対話力向上に向けた風土醸成の体制構築、研修・マネジメント支援の強化。 2)会社の「思い」と「アクション」を現場の最先端まで伝える意識を醸成していくため、情報発信や各層での対話活動の仕掛け、多様なつながりを創出。 3)より一層、労使で本音の対話をしていくための、組合活動に対する会社側の理解促進、組合活動のボトルネックを解消する支援などの環境整備。
	※4					※4				
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るとともに、より良い職場を生むことから、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、年間休日数増の在り方について議論することを要求する。	別途確定	19,000	5.6 +5万円	再雇用従業員が意欲高く働くことができるよう協議する。	・継続議論。
	380,000					別途確定				
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 ○日野で働く魅力高め、働く人により一層選ばれるために ○「誠実・貢献」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。	賃金改善分を反映	21,000	5.2	-	-
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、2026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て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。	※4 ※4	19,400	5.3	<再雇用者> ・正規社員と同額の賃金改善、同月数の一時金を支給。	・年間休日1日増(122日)。
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。 ・2026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。	※4 ※4	16,600	業績連動	要求通り。	・職場の生産性向上、柔軟な多様な働き方の実現、職場のコミュニケーション活性化を実現するための取り組みについて継続協議。 ・年間休日2日増(123日)。

※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、監督者との間によって職場を底支え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。