

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	自動車総連
方針決定日	2025年1月9日
要求提出日	2025年2月12日
回答指定期	2025年3月* *日

要求項目	要求内容																					
I. 基本的な考え方																						
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・産業の持続的な発展を目指すこととする																						
II. 基盤整備																						
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	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。																					
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○具体的な戦術や解決目標等を決定するため、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。 ○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等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。 ○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議論を行い、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。 																					
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化																						
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み																						
III-1. 賃金要求																						
■ 月例賃金																						
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<p>○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。</p> <p><目指すべき賃金水準></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者</th> <th>技能職中堅労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサスプレミア (第1基準)</td> <td>341,400円</td> <td>396,900円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア (第2基準)</td> <td>298,000円</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業アドバンス (第3基準)</td> <td>270,000円</td> <td>308,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標 (第4基準)</td> <td>253,000円</td> <td>284,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード(第5基準)</td> <td>232,000円</td> <td>262,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム (第6基準)</td> <td>229,000円</td> <td>253,000円</td> </tr> </tbody> </table>		技能職若手労働者	技能職中堅労働者	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
	技能職若手労働者	技能職中堅労働者																				
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																				
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p><平均賃金の取り組み></p> <p>【一般組合員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、あらゆる要素を総合的に勘案した自ら目指すべき賃金水準を構築し、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。 <p><非正規雇用で働く仲間></p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 																					
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○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円の水準を踏まえた上で要求の構築を行う。																					

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>(1)協定未締結の全ての組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 (2)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「200,000円以上」とする。 ・なお、「200,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「190,000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。 なお、取り組みにあたってはJCM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。 (3)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、月額のみに限らず必ず時給換算も念頭に検討を行う。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>○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。</p> <p>20歳 193,000円 25歳 208,500円 30歳 229,000円 35歳 253,000円 40歳 265,500円 45歳 273,000円 50歳 282,000円 55歳 283,000円</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>○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。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み
 ・休日増、勤務間インターバル制度導入
 ・年休取得促進など

<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以下を参考とする。

<働き方改善の取り組み>
 ○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。

<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時間未達成組合は、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 -

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

(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。
 ○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。
 <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・違法な雇止め防止、クーリング期間の悪用防止等、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直し等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、職種や職場の状況等によって異なり、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。

<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>(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。 ○「2024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、福利厚生等)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・福利厚生等について、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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p><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。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	
<p>★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	<p><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7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。</p>
<p>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	

<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○強靱なサプライチェーンを維持するため、全ての業種で国内・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。</p> <p>○職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全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。</p> <p>○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。</p>
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	電機連合
方針決定日	2025年1月23日
要求提出日	2025年2月13日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ■国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。 ■賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。 ■電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。 ■「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。 ■2025年闘争版「政策指標」の各基準到達に向け、積極的な取り組みを行う。 ■適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底するとともに、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済の好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む。</p>
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	<ul style="list-style-type: none"> ○適正な価格転嫁の取り組み 各組合において、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月)を活用し、理解の促進を図るとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動/求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努める。 ○付加価値の適正循環の取り組み 「付加価値の適正循環の状況に関するフォローアップ調査」の結果をふまえ、課題解決に取り組むとともに、個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかける。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<p>【統一要求基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』30歳相当] 水準改善額(引上額)17,000円以上 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。 【統一目標基準】 ○製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』35歳相当] 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。 <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○各労働条件に数段の基準を定め「政策指標」とし、各加盟組合が産別内の立ち位置を検証するために「ベンチマーク指標」を作成する。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 賃金水準の是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進。また、闘争のみならず通年の取り組みとして賃金制度の改定、計画的な改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。</p>

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>【統一要求基準】産業別最低賃金(18歳見合い) 18歳見合いの水準として200,000円以上に改善する。 18歳以上のすべての労働者(60歳以降の定年延長、雇用延長者を含む)に適用を原則。 ○さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善 パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保を確保するとともに、正規労働者との均等・均衡のとれた処遇を確立する。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>○職場点検活動により職場の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、雇用や人事処遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進する。 ○企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組み。</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>【統一目標基準】 ○高卒初任給 200,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 263,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○25歳最低賃金(基本賃金) 208,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、15,500円の引き上げを念頭に設定)。 産業別最低賃金(18歳見合い)と25歳最低賃金を直線で結ぶことを基本とし、年齢別最低賃金として協定する。 ○40歳最低賃金(基本賃金) 255,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>【統一要求基準】 「夏冬型年間協定方式」を基本とし平均で年間5ヵ月分を中心とする。「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。 パートタイム労働者・有期契約労働者などの直接雇用の労働者の一時金は、正規労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>○36協定特別条項限度時間の引き下げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年の限度時間は政策目標基準640時間以下での締結へ計画的に取り組み、実現に向けた各組合内や労使での目標設定と実効的な方策の検討を行う <p>○勤務間における休息時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての労働者を対象に勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制を導入 ・休息時間は11時間をめざす <p>○所定労働時間の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日の所定労働時間は7時間45分以下を徹底し、さらなる引き下げについて検討 <p>○年休取得の促進</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざす。 ・直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとする。
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>○リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律的なキャリア形成につながる意識改革 ・リスクリングを含む能力開発環境の整備 ・習得した能力を発揮できる機会の提供 ・学びに必要な時間や費用の確保
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの雇用の安定を図ったうえで、65歳以降の就労については、本人の意思に基づき、原則として、希望者全員が雇用されて就労 ・開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、同一価値労働同一賃金の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざす ・60歳以降の働き方は、フルタイムだけでなく、短時間勤務、短日勤務などの多様な勤務形態やテレワーク、フレックスタイム等の柔軟な働き方が選択できる制度を構築 ・安全衛生につながる職場環境整備 ・組合員化に向けた取り組み ・60歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、やりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現をめざす。 ・賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図ることとし、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざす。 ・高齢雇用継続給付金の縮小に伴う処遇への影響を確認するとともに、所得の維持・向上に向けた労使協議を行う。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>○柔軟な働き方に資する制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業種・業態にかかわらず、職場の実態に応じて、テレワークやフレックスタイムをはじめとする柔軟な働き方に資する制度の導入に向けて労使協議を行う <p>○すべての労働者に配慮した職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの実施やフレックスタイム制の適用が困難な職場においても、働き方を含む職場改善に取り組む
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>○障がい者の雇用促進と職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の理解促進と合理的配慮に向けた環境整備 ・障がい者の雇用率等の確認と定着支援
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>○ヘルスリテラシー向上の取り組み</p>

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>○政策目標基準への到達に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクションの推進 <p>○SOGIIに関する理解促進と職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SOGIIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、就業規則や労働協約に明記 ・SOGIIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、労働協約などに明記 ・SOGIIに関する理解促進を目的として、管理職を含む全従業員を対象とした研修や教育を実施 ・トイレや服装、健康診断への配慮などの職場環境整備について検討 ・同性パートナーの福利厚生・各種手当や休暇等の取り扱いについて、性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていくよう取り組む <p>○改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づく取り組みを行う <p>○障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者に対して定期的かつ効果的なタイミングで両立支援制度・福利厚生制度等の周知や情報提供を行う ・障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえ、制度の柔軟な適用・運用などの配慮
<p>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	
<p>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	
	<p>○すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続</p>

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	JAM
方針決定日	第45回中央委員会(2025年1月21日)
要求提出日	2025年2月18日
回答指定期	2025年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>1.すべての単組は、賃金の絶対額を重視し賃金水準にこだわった要求を追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、30歳または35歳の賃金実態把握を進め、あるべき水準を議論し、配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け段階的な取り組みを進める。なお、あるべき水準は、物価上昇により実質の水準が低下することに留意し設定する。</p> <p>2.JAMは、過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正をめざす。 具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、直近に拡大した格差や企業内賃金格差など単組の課題を積み上げて、所定内賃金の引き上げを中心に15,000円以上の「人への投資」を要求する。</p>
II. 基盤整備	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>1.JAM本部の取り組み (1)政府の適正な取引実現に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を配布する。 (2)単組による適正な価格交渉に向けた要請・協議状況、企業の取引実態に関する調査について単組に展開し、実態把握と課題の明確化を行なう。 ①春闘時における単組の価格交渉への関与状況に関する調査 ②価格交渉や価格転嫁の実態と業績・賃上げとの関連性に関する調査 (3)JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」について活用促進と周知活動に向けて配布する。 (4)春季生活闘争を契機に、通年で活用する「価格転嫁によって持続的なものづくり産業発展を目指す」ポスターを作成する。 (5)関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動や意見交換を実施する。 (6)連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・政党などと連携して、適切な価格転嫁・適正な取引の実現に向けた取り組みを展開する。</p> <p>2.地方JAMの取り組み (1)経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出・労使協議に向けて単組を支援する。 (2)単組における適正な価格交渉に向けた好事例・課題について実態把握を行なう。 (3)JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」の活用促進に向けた研修会や単組への説明を実施する。 (4)取引環境改善に向けた下請法、「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けたセミナーの開催(基礎知識研修)を図る。 (5)地方連合や地方の政労使会議などで適切な価格転嫁・適正な取引の浸透を図るとともに、各種地方連合集会などにおけるアピール行動を実施する。</p> <p>3.単組の取り組み (1)すべての単組が企業に対して価格転嫁に向けた要請書の手交と説明・協議を行なう。 (2)JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、企業の取引環境を点検し、労使で共有する。 (3)価格転嫁に向けた価格交渉状況を労使協議などで確認し、実態把握・課題を明確化する。 (4)政府による諸施策について理解・遵守するよう要請する。特に「パートナーシップ構築宣言」の登録については、自社だけでなく、サプライチェーン全体のパートナーシップ構築に向けて取引関係企業の双方に登録するよう会社に要請・協議する。</p>

<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	<p>準備期間の取り組み (1)単組の取り組み ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認 ②単組の賃金実態及び外部データの把握・分析 ③個別賃金要求方式への移行検討 ④単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底 (単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する) ⑤統一要求日における要求提出の集中</p>
<p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p>	
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	
<p>Ⅲ-1.賃金要求</p>	
<p>■月例賃金</p>	
<p>○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>標準労働者:高卒直入者・所定内賃金到達基準 30歳 299,000 35歳 339,000 目標基準 30歳 313,000 35歳 363,000</p> <p>JAMの賃金構造維持分4,500円に15,000円以上を加え「人への投資」として19,500円以上とする。 加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>JAM一人前ミニマム基準 18歳 185,000 20歳 197,500 25歳 228,500 30歳 259,000 35歳 285,000 40歳 303,000 45歳 319,000 50歳 335,000</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。 ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結。 ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結。 ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結。 (2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で除した時間額とする。 ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。 また、地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施するとともに企業内最低賃金を点検し、必要があれば引き上げを求めるとする。 ④地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施する。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>3. 企業内賃金格差の是正 中途入社者、男女、雇用形態、高齢者といった企業内賃金格差や40代、50代の賃金低下については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳 185,000 25歳 198,000 30歳 207,000 35歳 230,000</p>

<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>月例賃金の引き上げを重視した上で、家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。 (1)年間5カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。</p>
--	---

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>(1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、総実労働時間の短縮は、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準と合わせて検討する。</p> <p>①総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。</p> <p>②所定労働時間に関しては、到達目標基準1800時間台をめざす。休日日数など業種や商慣習による偏りがあることに留意し、サプライチェーンやグループ全体の取り組みを強化する。</p> <p>③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。</p> <p>④法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰的効力を発生させる手続さであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。</p> <p>⑤地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>①定年延長の要求を行い、協議を開始②継続雇用者の組織化と労働条件を改善③60歳超の賃金データの集約</p> <p>【高齢者雇用指針】</p> <p>60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応 <p>(1)組合員化</p> <p>(2)希望者全員の雇用確保</p> <p>(3)賃金について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備 <p>「65歳以降の雇用確保のあり方」</p> <p>65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会確保は原則として、希望者全員の「雇用確保」、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。</p> <p>「高齢期における処遇のあり方」</p> <p>労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができる働き方の価値にふさわしい処遇とする。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<h3>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<p>2024年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件及び職場環境整備に取り組む。</p>
<h3>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</h3>	

<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	
Ⅲ-5.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	基幹労連
方針決定日	2025年2月5日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみとまりをもって取り組み、相乗効果を発揮する 3. 格差改善・労働条件底上げの取り組み 4. 基幹産業にふさわしい労働条件の確保と優秀な人材の確保・定着 5. 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 6. 生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上 7. 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 8. 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 9. 企業内最低賃金の締結・引き上げと未組織労働者への波及 10. 日本経済の好循環 11. 連合・金属労協との連携強化
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	◇サプライチェーン全体での共存共栄関係を構築することが、日本経済の持続的な成長に不可欠であることから、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保に向けて取り組む。 ◇働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。 ◇中央本部・総合組合は、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」をふまえて業種別組合の格差改善に向け強力に後押ししていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	◇基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 ◇「実質賃金の維持」「経済の成長成果の配分」「相場賃金の確保」という3つの原則もふまえながら、金属産業トップクラスの維持・確保に向け取り組む。 ◇部門・部会は、まとまりをもって成果につながる取り組みを展開し、中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	【賃金改善】 ◇要求水準は、連合・金属労協の方針もふまえつつ、消費者物価や経済成長といった基本的要素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、基幹労連として相乗効果を生むべく、全体が一体感を持って取り組める水準とする。 ◇要求額は、15,000円とする。 【賃金カーブ維持相当分】 ◇標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ◇平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	◇具体的な要求額は、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会の改善額を設定する。なお、改善額は平均賃金の1%を目安として取り組むこととする。 ◇その他の労働条件項目についても、格差改善の取り組みは、職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点からも、強力に推し進めていく必要がある。中期ビジョン(2023年改)のもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>【企業内最低賃金】 ◇企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ◇企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とする。なお、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ◇企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ◇要求額は、適用される法定最低賃金が年率5%以上引き上げられることを想定し、優位性が担保できる水準とする。2024年度の地質と特質の改定額をふまえて、最低でも時間額で適用される法定最低賃金+70円以上を基本とする。 【定期昇給】 ◇定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>◇年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>◇基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。 ◇中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120~130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。 ◇要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 ◇財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 ①「金額」要求方式 世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120~130万円を確保するものとする。 ②「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 ③「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。 ④業績連動型決定方式 業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	◇総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。 ◇労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 ◇年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	◇組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 ◇60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 ◇直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下を取り組む ①組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	◇2025年度には公的年金の支給開始年齢が65歳となることをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定年の制度導入をめざし取り組みを進める。 ◇65歳定年延長の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した処遇とすることなどについて留意する。なお、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ◇雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	

<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	
<p>Ⅲー5.「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>◇金属労協の「2025年闘争の推進」にある具体的取り組みの人権デュー・ディリジェンスの対応については、2022年9月に金属労協が策定した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を活用して理解活動を進めていく。</p>
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	
<p>・産業政策、政策・制度への取り組み</p>	<p>◇「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。 ◇各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	全電線
方針決定日	2025年1月30日
要求提出日	2025年2月18日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	2023年春季闘争以降、全電線加盟全単組で賃金改善が図れたものの、物価上昇や実質賃金の伸び悩みにより、組合員の生活不安・将来不安が続いています。こうしたことから、積極的な賃上げの流れを定着させ、実質賃金の向上をはかり、「労働者の雇用の安定と生活不安・将来不安払拭」に取り組む必要がある。また、電線関連産業は、現代社会の神経・血管である生命線を供給し、より豊かで心地よい未来へとつなぐ重要な役割を担っており、その社会的責任を果たすために、「生産性運動三原則」に基づき、労使で生産性を向上させる努力をしてきたことから、成果の公正な分配としての「人への投資」を求めていくため、2025年春季闘争ではこれらの観点に立ち、所得の向上による消費拡大、産業・企業の基盤強化と健全な発展、魅力向上、ひいては「経済の自律的成長」と「社会の持続性の実現」につなげるべく、「生活の安心・安定をめざす」ための『総合生活改善闘争』と位置づけ、連合・JCM方針を踏まえるなかで、とりまく諸情勢や産業実態を十分に勘案し、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金」「労働諸条件および働く環境の改善」「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組む。
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	、付加価値の適正循環の実現に向けては、経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のために(取引適正化ガイドライン)」を推進する。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	○中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していく。具体的な闘争戦術について十分な議論を行い、闘争の充実・前進を図るとともに、有効かつ適切な戦術配置を決定する。 ○中央闘争委員会を設置し、適切な闘争指導を行うとともに、中央戦術委員会で決定された方針・対策の徹底を図る。 ○各ブロック委員長会議を適宜開催し、闘争指令の徹底、意志結集などを行うとともに、各ブロック単組が共通認識のもとで闘争が推進できるよう十分な情報交換と議論を行っていく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	○雇用の維持・確保を、最優先すべき最大の課題と位置づけ、雇用の安定に向けて、継続的な取り組みを推進する。 ○日常からの経営対策を行うこととし、事業の再編など事業構造改革に伴う会社提案に対しては、事前協議を大前提に労使協議体制を強化していく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	○「電線産業にふさわしい賃金水準」の自らめざすべき賃金水準の実現に向けて、取り組む。 「目標水準」:350,000円以上 「到達水準」:333,000円以上 「最低水準」:266,000円以上
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	○賃金改善 全ての単組において、実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、13,000円以上の賃金改善に取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○賃金水準が低位にある単組は、格差の実態を踏まえ、主体的判断のもと格差是正に向け積極的に取り組む。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○企業内最低賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として、214,000円以上の早期実現に向け、計画的な引き上げに取り組む。 ○公平・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行う。 ○賃金構造維持分については、事前確認に向けた取り組みを行う。

<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>○「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に義務化されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず全単組の労使において共有するなかで、取り組む。</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>○賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社 初任給に取り組む。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5カ月以上とする。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>○年間総実労働時間の到達目標である1,800時間の達成に向けて、まずは当面の目標である1,900時間台の定着を推進。</p> <p>○年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および休暇取得の推進。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○雇用の安定をはじめ職場での安全確保、公正な労働条件の確保など労使協議の充実を図るなかで対応していくこととし、春季闘争期間中も含め、通年で取り組む。また、正社員との不合理な待遇差がないか点検することとします。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○同一労働同一賃金の法整備に伴い、正社員との間に不合理な待遇差が無いか、経営側に確認するなどチェック・フォローに取り組む。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向けて、既に65歳までの定年延長について導入されている単組もあることや、定年の引き上げ、定年廃止、賃金水準など「同一価値労働同一賃金」の観点から均等・均等待遇の実現をめざし取り組む。</p> <p>○定年延長に伴う退職金の取り扱いについては、現行制度と比較して60歳到達時点で不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられるよう取り組む。</p> <p>○2025年4月以降、高齢者雇用継続給付の最大給付率が15%から10%に引き下げられることにも留意し、引き続き賃金・処遇制度の改善に取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>○「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画については、すべての単組において労使で行動計画策定の取り組みを行い、内容の点検・充実に取り組む。</p> <p>○次世代育成支援、介護・看護については更なる制度の充実に向け取り組む。</p>
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>○JCMの「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労使委員会等の設置に向けて取り組む。</p>
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	