


2024年
総合生活改善の取り組み
成果と課題

2024年9月
 自動車総連



目 次

<u>I. 取り巻く環境認識（抜粋）</u>	P 4～6
1. 経済・社会の情勢	
2. 上部団体の取り組み方針	
3. 経営側のスタンス	
<u>II. 取り組み方向性（抜粋）</u>	P 7～11
1. 取り組みの意義	
2. 具体的な取り組み方針	
<u>III. 交渉の経過</u>	P 12～15
1. 交渉期間における議論経過	
2. 解決日程	
<u>IV. 取り組み結果</u>	P 16～43
1. 具体的要求項目	
1) 月例賃金	
(1) 絶対額を重視した取り組みの状況	
(2) 個別賃金	
(3) 平均賃金	
2) 企業内最低賃金	
3) 働き方に関する取り組み	
4) 年間一時金の取り組み	
5) 非正規雇用で働く仲間に関する取り組み	
2. 業種別部会	
1) メーカー部会	
2) 車体・部品部会	
3) 販売部会	
4) 輸送部会	
5) 一般部会	
3. 政策・制度課題への取り組み	
<u>V. 取り組みの成果と課題</u>	P 44～49
1. 全体の受け止め	
2. 項目別の成果と課題、今後に向けて	
3. 2025年総合生活改善の取り組みに向けて	

I. 取り巻く環境認識（抜粋）

1. 経済・社会の情勢（方針策定時）

○世界経済

- ・ IMF（2023年10月）世界経済見通しによると、「世界経済の回復ペースは依然遅い」とし、世界経済の2023年の成長見通しは3.0%、2024年は2.9%へと鈍化する見込みで、2000年～19年の平均である3.8%を大きく下回るとしている。
- ・ 世界のインフレ率は、2022年の8.7%から2023年には6.9%、2024年は5.8%へと安定的に鈍化する見込みとなっている。

○日本経済

- ・ 内閣府の「月例経済報告（2023年11月）」の基調判断によると「景気は、このところ一部に足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」としている。
- ・ 先行きについては、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」としている。

○消費者物価

- ・ 2023年の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は、前年比+2.8%。
- ・ 2023年10月の前年同月比では、2.9%のプラスとなっている。
- ・ 2023年4月から10月までの平均は3.1%（生鮮食品を除く総合）であり、なかでも生活必需品をはじめとした基礎的支出が、3.7%と大きく上昇している。

○社会情勢

- ・ 2023年の地域別最低賃金は、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円の目安が示される中で、各都道府県で地域別最低賃金の金額改定審議が行われた。目安を上回った結審となっているのは、Aランクでは1県、Bランクでは11県、Cランクでは12県となり全国加重平均では43円、4.5%の引き上げ率となった。
- ・ 雇用形態間などの格差是正の動きは依然として広がりを見せていない。

○自動車産業の現状

- ・ 半導体不足の段階的な解消により、生産・販売ともに回復傾向にある。
- ・ 自動車産業は、高い付加価値生産性に見合わない賃金水準や、就職希望者の減少による人材確保に向けた課題が顕在化している。

2. 上部団体の取り組み方針

1) 連合

- 連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。
- 月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。

<2024春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、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、前年を上回る賃上げをめざす。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%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす
	最低到達水準	企業内最低賃金協定 1,200 円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,200 円以上」をめざす。 	

2) 金属労協（JCM）

- 組合員の生活を守るため実質賃金の低下を早期に改善するとともに、生産性向上に見合った適正配分によって、労働分配率や主要先進国で最も低い賃金水準を改善させ、日本の基幹産業にふさわしい賃金水準の実現をめざします。さらに、マクロの経済動向や、産業・企業の動向、人材獲得競争の激化など雇用動向についても総合的に勘案し、JC共闘全体で前年を上回る賃上げに取り組みます。

<2024年闘争における具体的な取り組み（抜粋）>

賃上げ	○すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、10,000 円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとします。
個別賃金	<ul style="list-style-type: none"> ○賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35 歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、目指す水準への到達に向けて、賃上げに取り組みます。 * 目標基準：基本賃金 364,000 円以上 (到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けて目指すべき水準)

	<p>* 到達基準：基本賃金 334,000 円以上 (全組合が到達すべき水準)</p> <p>* 最低基準：到達基準の 80%程度 (267,000 円程度) (全組合が最低確保すべき水準)</p>
企業内最低賃金	<p>○企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組みます。</p> <p>○非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。</p> <p>○企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、J C 共闘の上記目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。</p> <p>○当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。</p> <p>○特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。</p>

3. 経営側のスタンス

<経団連 2024年版経営労働政策特別委員会報告（抜粋）>

- 経団連は1月16日に経労委報告を発表し、今次労使交渉に臨む経営側の姿勢を明らかにした。主な主張は以下のとおり。

(総合生活改善に関する部分)

- 中期的な観点から、イノベーション創出と設備投資を通じた持続的な生産性の改善・向上などによる収益の拡大を原資に賃金引上げを実施し、個人消費が喚起・拡大され、適度な物価上昇が続き、収益がさらに拡大する好循環を回すことで、「構造的な賃金引上げ」を実現し、「成長と分配の好循環」につなげていくことが求められる。
- 2024年の春季労使交渉においても、「賃金決定の大原則」に則って検討する方針は堅持。その上で、物価動向への対応はもとより、2023年より起動を始めた「構造的賃金引上げ」の実現に向けて、賃金引上げのモメンタムの維持・強化、人材の確保・定着に向けた「人への投資」の重要性を踏まえながら、「分厚い中間層」の形成に向けて、賃金引上げの積極的な検討と実施を求めている。
- 「人への投資」として「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配することが必要。
- 「賃金引上げ」では、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱として、多様な方法・選択肢の中から自社に適した方法の検討を実施。「総合的な処遇改善・人材育成」では、働き手のエンゲージメント向上と適切な分配を軸に、「働きがい」「働きやすさ」に加えて「担当業務との関連度合い」「対象とする社員」の観点も念頭に置きながら、諸施策の導入・拡充が重要となる。
- 労使は「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーとの認識の下、経団連は、わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。

(特定最低賃金に関する部分)

- 複数年にわたって地域別最低賃金を下回っている場合や乖離額が大きい特定最低賃金は、関係労使間で速やかに廃止に向けた検討を始めるべきである。

Ⅱ. 取り組みの方向性（抜粋）

1. 取り組みの意義

1) 前提となる考え方

- 自らが目指すべき賃金水準の実現に向けた「絶対額を重視した取り組み」により、各組合が訴求力のある要求を構築し、成果に結び付ける流れが着実に進展している。今次取り組みにおいても「絶対額を重視した取り組み」を継続させ、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の実現に向け、力強く取り組みを推進していく。
- 現在の状況は、物価上昇に対して実質賃金が追いついておらず、組合員の生活に直接影響を与えている。日本経済の持続的成長に向けては、現在のコストプッシュ型の物価上昇から脱却し、継続した賃金引き上げと消費の拡大による安定的な物価上昇をもたらす、経済の好循環に繋げていく必要がある。自動車産業は我が国の基幹産業であることから、自動車総連として総合生活改善の取り組みにより、日本経済のけん引役となるべく、役割と責任を果たして行かなければならない。
- 自社および産業の成長に向けては、今次取り組みにおいて労働条件の改善を力強く推進していき、自社および産業の魅力を高めていくことで深刻化する人材確保・定着の課題解決を図っていく必要がある。
- また、昨年から継続している物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、賃金引き上げの流れを一過性のものとすることなく、継続的な賃金引き上げを実現させるとともに、中小含む全ての組合で賃金引き上げに向けて取り組まなければならない。
- そのためにも、価格転嫁を含む企業間取引の適正化をさらに浸透させ、総合生活改善の取り組みに向けた環境整備を行い、あるべき姿、ありたい姿勢を労働組合として求めていく。

2) 現状認識まとめ

（経済・社会情勢）

- 世界経済・日本経済の成長率は、前年よりも減速することから注視が必要。
- 日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、2022年時点でOECD加盟国38ヶ国22位。

（自動車産業）

- 自動車産業が生み出す付加価値に見合った賃金となっていない実態や、自動車産業を含む金属関係における生産工程の職業への求職者は減少を続け、産業の永続的な発展のための大きな課題となっている。
- 直近では、半導体不足の段階的な解消により、生産・販売台数ともに回復基調にある。
- 急速に進展する脱炭素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、異業種も含めた競争が激化している。このことが、自動車産業に与える影響は極めて大きく、産業のあらゆる構造や価値観に転換が求められている。

(職場)

- 半導体不足により変転する生産計画や部品供給体制、さらには売りたいくても売ることができない辛い状況の中、自分達の職場を守るとの強い意志のもと職場一体となって努力を重ね、労働の質を高め続けてきた。
- 事技系部門では、急速に発展する CN、DX などへの対応から、これまでの延長線では対応できない技術の習得や働き方への変革などにも対応を行っている。

3) 取り組みの方向性

<自動車産業・企業の観点>

- 生産年齢人口の減少や相対的な自動車産業の魅力が低下する中、人材の確保・定着は自動車産業の存続にかかわる課題となっている。自動車産業を存続させるためには、自動車産業で働きたいと思われる魅力ある労働諸条件の実現が不可欠である。
- 自動車産業全体で魅力を高めていくためには、働き方改善を通じた生産性の向上や価格転嫁を含む企業間取引の適正化についても一層進めていく必要がある。

<働く者の(組合員の)観点>

- 昨年から続く物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を維持する観点や、実質賃金の低下から労働の価値を守る観点を重視して今次取り組みを進めていかなければならない。
- 働くことを通じて自己実現が実感できることや、企業の成長を通じて自らの成長が感じられる職場が求めてられる。



- ・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ことから、自動車総連に集う全ての組合が日本経済の牽引に向けて取り組みを進める。
- ・足元の物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を守ることは喫緊の課題となっている。今次取り組みの重要性を十分理解し、働く者の実質生活および労働の価値の維持・向上に向け、力強く取り組む必要がある。
- ・以上のことを全ての組合で認識を合わせ、積極的な賃金引き上げを行い、役割と責任を果たす。
- ・自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決や前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の適正化の流れを中小まで波及させ、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正(*1)及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と永続的な発展に繋げていく。

2. 各項目における取り組み基準（抜粋）

＜月例賃金（絶対額を重視した取り組み）＞

＜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）及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）（*1）	技能職中堅労働者 （中堅技能職）（*2）
賃金センサspreミア（第1基準）	341,400円	396,900円
自動車産業preミア（第2基準）	282,000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）	223,000円	247,000円

＜平均賃金の取り組み＞

【一般組合員】

- 自動車産業は我が国の基幹産業であり、自動車総連として役割と責任を果たしていかなければならない。また、深刻化する人手不足や物価上昇による実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、積極的な賃金引き上げを行う必要がある。
- 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を目指すこととする。その上で、全ての組合で物価上昇や実質賃金の低下【※1】から組合員の生活を守ること、目指すべき賃金水準（あるべき姿）【※2】を早期に実現させることを強く意識して取り組むこととする。

（考慮すべき要素）

【※1】物価上昇分や実質賃金の低下について

- 消費者物価指数：・4月-11月平均で3.0%（生鮮食品を除く）
・**2023年度の見通しは2.8%**（生鮮食品を除く）
※民間調査機関調べ

- 実質賃金（きまって支給する給与）：・4月-10月で△2.6%

○自動車総連内の実質賃金の実態

- ・2023年実在者平均（18～59歳）△2.33%
- ・30歳 △1.92% 35歳 △2.94%

※2022年と2023年の総合生活改善の取り組み実績をJ-WIDEから抽出

【※2】目指すべき賃金水準（あるべき姿）及び賃金課題の解決

- 例) 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
- 例) 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
- 例) 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
- 例) 働き方や役割・責任に見合った賃金水準の引き上げ

【非正規で働く仲間】

- 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。

<企業内最低賃金>

- 18歳の最低賃金要求は「180,000円以上」とする。
なお「180,000円以上」の目標設定が困難な場合は、173,000円以上を目指して取り組むこととする。
- 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。
取り組みにあたっては、JCMの最低到達目標・中期目標を目指し計画的に取り組む。

<働き方の改善>

- 産業の変革期や新たな働き方を推し進めるとともに、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・提言に取り組む。
- 「New START12（第2次）」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>

- 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。

<年齢別最低保障賃金>

- 年齢に応じた組合員の最低限の生活を守るという観点のもと、年齢別に取り組み基準を設定して取り組む（実在者水準を踏まえ、20歳・25歳・30歳・35歳・40歳の基準を引き上げ）
- 高齢者の雇用確保の観点から、50歳、55歳の年齢別最低保障賃金を新設する。

<非正規雇用で働く仲間>

- 同じ職場で働く仲間としての一体感の醸成や労働環境の整備・改善に向けて、労働諸条件の維持・向上を図る。

<価格転嫁を含む企業間取引の適正化>

- 企業規模が小さい中小組合ほど、賃金引き上げの獲得に至らなかった組合や要求から大きく乖離した回答になった組合があったことを踏まえ、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にも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備や課題解決に積極的に取り組む。
- 取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、各労連、各組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。

<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、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。
- 職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人々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。

Ⅲ. 交渉の経過

1. 交渉期間における論議経過

1) 論議経過詳細

日程	イベント	内容
1月11日	#91 中央委員会 (記者説明会)	2024年総合生活改善の取り組み方針について確認。 同日、記者説明会にて、取り組み方針について説明。
2月5日	#1 中央戦術 委員会	取り巻く情勢の共有と今後の取り組み日程の共有、 要求提出・第1回交渉の進め方に関する確認実施。
2月6日	#117 部工会と の産業労使会議	2024年総合生活改善の取り組み方針について説明実施。
2月14日	統一要求提出日	主要組合にて要求書を提出し、交渉スタート。 同日、記者説明会にて、今次取り組みの目的とメーカー 部会主要12組合の要求状況を説明。
交渉 期間中	各労使での交渉	<ul style="list-style-type: none"> 取り巻く環境が不透明な難しい交渉環境の中で、各組合が目指すべき賃金水準の実現や物価上昇から生活を、実質賃金の低下から労働の価値を守るため、粘り強く交渉を進めてきた。 各メーカー労使が価格転嫁などの企業間取引に関する取り組みの必要性と促進に向けた論議を行い、中小組合の交渉の後押しに繋げるため、その論議内容を各労連が中小組合に迅速に展開した。
2月26日	#2 中央戦術 委員会	自動車総連全体の要求・交渉状況共有と、 当面の戦術の確認を実施。
	#6 メーカー部会	各組合における交渉状況を共有。
3月5日	報道各社への 情報共有	要求集計状況と、各要求項目のポイントについて 報道各社に送付。
3月9日	#3 中央戦術 委員会	自動車総連全体の要求・交渉状況を共有するとともに、 「回答引き出しに向けた基本態度」をもって、自動車総 連一体となって最終版の交渉を追い上げていくことを確 認。
	#7 メーカー 部会	最終盤の交渉を前に、メーカー部会として 果たすべき役割・責任について確認。
	#5 車体・部品 部会	最終盤の交渉を前に、メーカー部会として 果たすべき役割・責任について確認。
3月13日	集中回答日 (記者説明会)	<ul style="list-style-type: none"> メーカー部会主要12組合をはじめとした主要組合の交渉が決着。激化する競争環境の中で人材確保に向けた取り組みを進めていくことや、物価上昇から生活を守ることによって、自社及び自動車産業の魅力を向上していく必要があることについて労使の認識が一致し、大変意義のある結果を引き出すことができた。 同日記者説明会にて回答状況を説明。 併せて会長談話を発信。

日程	イベント	内 容
3月20日	記者説明	<ul style="list-style-type: none"> 記者説明会を開催し、集中回答日以降の回答状況について説明を行った。
3月25日	#4 中央戦術委員会	<ul style="list-style-type: none"> 自動車総連全体の回答引き出し状況を共有するとともに、今後本格化する中堅・中小組合の交渉に向けた取り組みの観点を確認した。 中堅・中小組合の取り組みにおいて、直面する交渉環境の厳しさを改めて認識した上で、「回答引き出しに向けた基本態度」のもと取り組みを進めることとした。 また、自動車総連全体の目標である3月末決着を強く意識して取り組み、回答引き出しが遅れる場合には、一日でも早い解決に取り組み、遅くとも4月末までには全組合での決着を図ることとした。
4月2日	報道各社への情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 回答状況について報道各社に送付。
4月22日	#5 中央戦術委員会	<ul style="list-style-type: none"> 現時点での回答状況および受け止めを共有するとともに、今後回答指定日を迎える組合の取り組みの観点を確認した。

2) 回答引き出しに向けた基本態度 (第3回中央戦術委員会<確認事項>再掲)

- 自動車総連は、最大限の回答を引き出すべく、自動車総連一体となって最後の最後まで粘り強く交渉を追い上げていくことをここに確認する。

<月例賃金(個別賃金要求・平均賃金要求)>

- 全ての組合は、日本経済の好循環や物価上昇から生活を守る観点、産業・自社の魅力向上の観点を踏まえた「自ら目指すべき賃金水準」の実現に徹底的にこだわり、その要求を満たす回答を引き出すべく、最後の最後まで交渉を追い上げる。

<働き方の改善>

- 全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や職場風土の改善、生産性向上に繋がる働き方などの回答を引き出すとともに、今後の継続的な取り組みに確実に繋げる。

<年間一時金>

- この一年間の組合員の努力・頑張り・成果に報い、今後の取り組みに向けた更なる意欲・活力に繋げていくためにも、満額獲得に向け最後まで押し込む。
- 組合員の生活の安心・安定感の観点から、年間協定にとことんこだわる。
また、業績を意識した付帯事項付き回答は望ましくないとのスタンスで取り組む。

<企業内最低賃金>

- 企業内最低賃金の引き上げが、非正規や未組織で働く仲間にも波及し、魅力ある自動車産業の構築や社会全体の底上げ・底支えに繋がることを強く意識し、協定の新規締結・水準の引き上げ・対象者の拡大に向けた最大限の回答を引き出す。

<非正規雇用で働く仲間に関する取り組み>

- 一般組合員との関連性を強く意識し、同一価値労働同一賃金の考えのもと、自ら取り組むべき賃金水準の実現を着実に進める。
- 賃金改善については具体的な有額での回答引き出しを図り、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上に繋げていく。

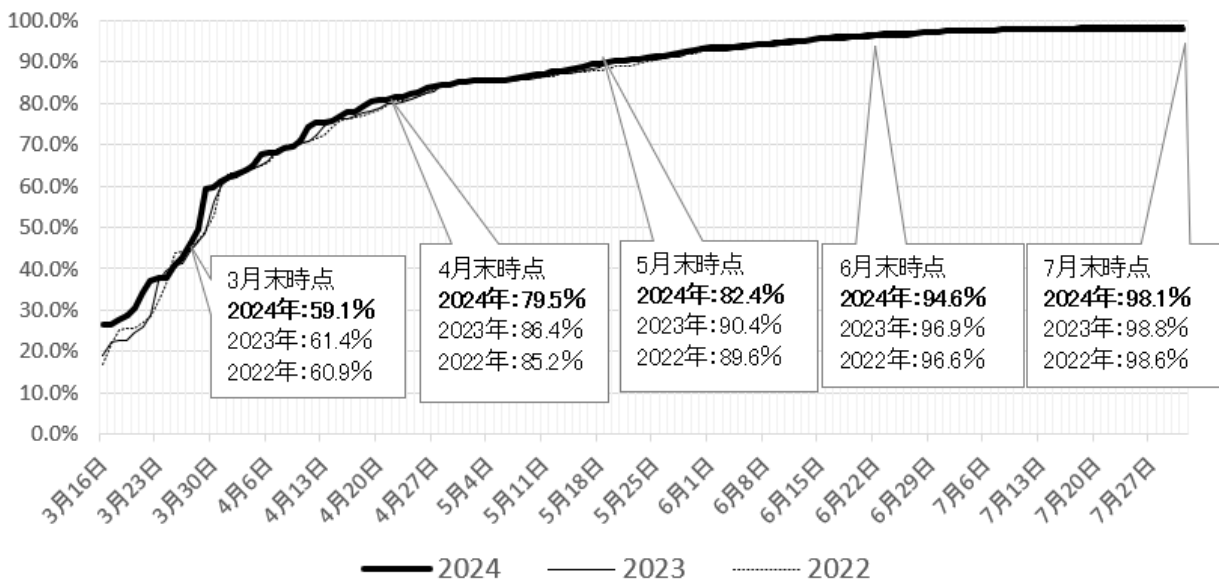
<早期決着に向けた取り組み> ※2月5日 第1回中央戦術委員会<確認事項>再掲

- 自動車総連全体のヤマ場を3月13日(水)から3月22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13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月末解決を目指し取り組むとし、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。(販売部会確認事項)

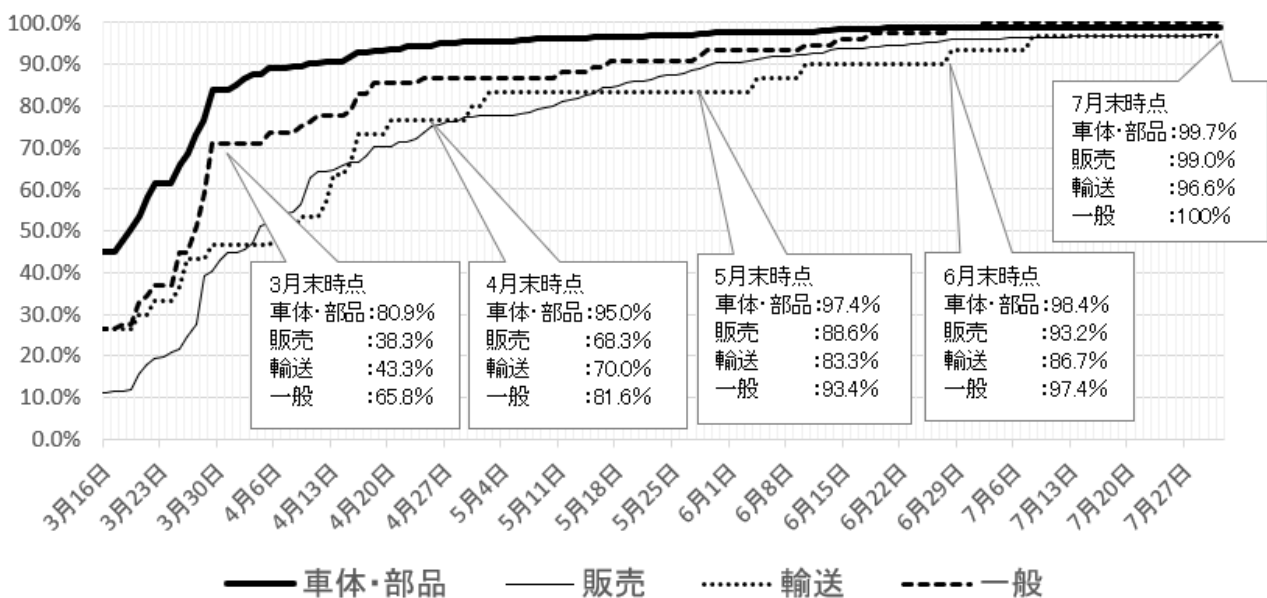
2. 解決日程

- 自動車総連全体における賃金の解決目標は4月末であったが、4月末時点では79.5%（昨年86.4%）と前年を下回る解決となった。
- 翌年度の労働諸条件は当年度内に決めることが基本であり、引き続き、回答指定日の重みや回答指定日での決着を経営側に訴えるとともに、自動車総連全体の共闘効果・相乗効果を高めるうえでも、短期集中決着および4月末までの全体解決を目指していく。

1. 賃金解決状況(総連全体) 各年比較



2. 賃金解決状況(2024年) 部門別比較



IV. 取り組み結果

1. 具体的要求項目

1) 月例賃金

(1) 絶対額を重視した取り組みの状況

①【ステップ1】個人別賃金データの把握状況

- ・全体の82.8%にあたる865単組が、「組合の独自調査」又は「会社から入手」のいずれかの方法で、個人別賃金データを把握している。
- ・個人別賃金データ又は年齢別平均値のいずれの把握にも至っていない単組は、全体の7.8%にあたる81単組。

		集計対象 単組数	個人別賃金データを把握している (組合で調査 又は 会社から入手)	年齢別平均値を 会社から入手	把握できて いない	不明・ 未入力
2024年計		1,045	865	60	81	39
業 種 別	メーカー	13	11	2	0	0
	車体・部品	383	335	20	28	0
	販売	543	450	32	22	39
	輸送	30	17	3	10	0
	一般	76	52	3	21	0
(参考) 2023年計		1,055	936	45	68	6

②【ステップ2】賃金実態の分析、課題の検証（プロット分析や各種比較指標との水準比較等）

- ・全体の64.3%にあたる672単組が、毎年定期的に、個人別賃金の水準や分散状況を確認している。

		集計対象 単組数	毎年、 定期的に実施	毎年ではないが、 定期的に実施	不定期に 実施	実施して いない	不明・ 未入力
2024年計		1,045	672	43	218	77	35
業 種 別	メーカー	13	13	0	0	0	0
	車体・部品	383	293	17	23	37	13
	販売	543	311	22	190	16	4
	輸送	30	13	2	2	9	4
	一般	76	42	2	3	15	14
(参考) 2023年計		1,055	666	50	215	80	44

③【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・全体の 55.3%にあたる 578 単組が、賃金カーブ維持分を算出した上で、労使確認又は労使協定化まで行っている。労使確認までは至っていないけれども、賃金カーブ維持分の算出を行っている単組は、全体の 81.7%にあたる 854 単組。
- ・「賃金カーブ維持分を算出していない／把握できてない」単組は、全体の 18.3%にあたる 191 単組。

		集計対象 単組数	維持分を算出し、 労使確認 又は 労使協定化して いる	算出しているが、 労使確認までは 行っていない (組合では確認)	算出して いない	把握できて いない	不明・ 未入力
2024年計		1,045	578	276	24	167	0
業 種 別	メーカー	13	10	2	0	1	0
	車体・部品	383	303	50	2	28	0
	販売	543	198	211	14	120	0
	輸送	30	18	3	3	6	0
	一般	76	49	10	5	12	0
(参考) 2023年計		1,055	546	304	38	157	10

④【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案

- ・全体の 50.1%にあたる 524 単組が、自単組の賃金課題を明確にし、目指すべき姿や水準が定められている。

		集計対象 単組数	課題が明確と なっており、 目指すべき姿・水 準の実現に 向けた計画が 策定されている	課題が明確と なっており、 目指すべき姿・ 水準が定まっ ている	課題は明確と なっているが、 改善計画の立案 はこれから	課題が 明確と なっ て い ない	不明・ 未入力
2024年計		1,045	140	384	204	105	212
業 種 別	メーカー	13	6	4	3	0	0
	車体・部品	383	25	167	108	64	19
	販売	543	101	194	55	20	173
	輸送	30	3	5	14	5	3
	一般	76	5	14	12	16	17
(参考) 2023年計		1,055	128	269	325	110	223

⑤【ステップ5】具体的な取り組みの実施

(労使協でのテーマアップ、賃金制度見直し・労使委員会の設置、
春取りの要求根拠への織り込み、個別賃金要求の実施 等)

- ・全体の65.5%にあたる684単組が、具体的な取り組みに移行している。

		集計対象 単組数	すでに労使で 合意に至り、 具体的な改善策 に着手している	春取りの要求に 組み込んで、 改善を要求して いる	春取り以外で 労使で議論を 始めている	行動は これから	不明・ 未入力
2024年計		1,045	47	557	80	132	229
業 種 別	メーカー	13	5	5	3	0	0
	車体・部品	383	18	209	50	76	30
	販売	543	21	307	18	19	178
	輸送	30	2	13	3	8	4
	一般	76	1	23	6	29	17
(参考) 2023年計		1,055	36	562	79	137	241

⑥【ステップ6】配分への関与・検証

- ・全体の75.0%にあたる784単組が、配分への関与や個人別賃金データとの検証ができている。

		集計対象 単組数	要求時及び回答時に、 配分についても言及・ 関与している【A】	配分後の個人別賃金 データを収集し、交 渉結果と相違ないか 検証している【B】	【A】と【B】の両 方を行っている。	行動は これから	不明・ 未入力
2024年計		1,045	417	122	245	125	130
業 種 別	メーカー	13	9	0	4	0	0
	車体・部品	383	74	58	129	56	65
	販売	543	314	49	94	45	37
	輸送	30	6	1	6	7	9
	一般	76	14	14	12	17	19
(参考) 2023年計		1,055	421	120	253	119	142

(2) 個別賃金

<要求>

- ・集計対象 1,045 単組の内、603 単組が個別賃金要求を行った。
- ・603 単組の内 296 単組は、若手技能職銘柄（30 歳相当）の要求にも取り組んでいる。

	集計対象単組数	要求 取り組み 単組数	若手技能職銘柄		中堅技能職銘柄		
			単組数	要求額 (円)	単組数	要求額 (円)	
2024年計	1,045	603	296	239,575	485	282,176	
業 種 別	メーカー	13	10	8	304,964	9	370,074
	車体・部品	383	201	62	260,140	165	306,304
	販売	543	376	220	230,540	301	265,600
	輸送	30	4	2	274,450	4	318,475
	一般	76	12	4	269,502	6	294,167
(参考) 2023年計	1,055	666	341	229,478	631	269,938	

<回答>

- ・要求に取り組んだ 603 単組の内、281 単組（前年 285 単組）が回答された。

	集計対象単組数	回答 単組数	若手技能職銘柄		中堅技能職銘柄		
			単組数 *1	回答額 (円)	単組数 *1	回答額 (円)	
2024年計	1,045	281	52	252,241	146	304,683	
業 種 別	メーカー	13	8	6	301,658	7	363,059
	車体・部品	383	161	18	265,111	82	308,821
	販売	543	101	23	224,868	49	289,820
	輸送	30	2	1	-	2	329,250
	一般	76	9	4	267,102	6	293,234
(参考) 2023年計	1,055	285	72	243,390	195	295,258	

*1：具体的な回答額が確認できている単組数

(3) 平均賃金

<要求>

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を併せた全体の高さで要求した単組（賃金カーブ維持分のみを要求単組も含む）は947単組であり、その平均要求額は14,093円であった。
- ・また、これらの単組を含め、賃金改善分を要求した単組は1,033単組（全体の98.9%）であり、集計可能な単組における平均要求額は10,487円となった（前年7,516円）。

		集計 単組数	要求方式		改善分 要求 単組数	平均要求額（円）	
			維持分 +改善分	改善分 のみ		維持分 +改善分	賃金 改善分
2024年計		1,045	947	98	1,033	14,093	10,487
業 種 別	メーカー	13	10	3	12	16,922	12,480
	車体・部品	383	346	37	379	13,661	9,739
	販売	543	507	36	540	14,609	11,070
	輸送	30	23	7	29	11,729	9,506
	一般	76	61	15	73	13,138	9,974
組 合 規 模 別	3,000人以上	32	28	4	31	16,567	11,778
	1,000人～2,999人	73	60	13	73	15,688	11,193
	500人～999人	122	106	16	122	14,848	11,529
	300人～499人	133	111	22	132	14,577	11,242
	299人以下	685	642	43	675	13,625	10,012
(参考) 2023年計		1,055	935	120	1,036	10,995	7,516

(賃金改善分要求額の分布)

単位：単組数

	要求 単組*1	平均額 (円)	1～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円 以上
2024年	1,045	10,487	105 (10.0%)	95 (9.1.0%)	98 (9.4%)	416 (39.8%)	147 (14.1%)	59 (5.6%)	22 (2.1%)	47 (4.5%)

*1：区分不能な単組を一部含む

	要求 単組*1	平均額 (円)	1～ 1,999円	2,000～ 3,999円	4,000～ 5,999円	6,000円	6,001～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000円 以上
(参考) 2023年	1,036	7,516	21 (2.0%)	62 (6.0%)	93 (9%)	216 (20.8%)	215 (20.8%)	189 (18.2%)	180 (17.4%)

<回答>

- ・賃金要求を行った全 1,045 単組の内、妥結に至った単組は 1,040 単組であった。(5 単組は、8 月 21 日時点においても解決に至らず)
- ・解決に至った 1,040 単組の内、賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた引き上げ額全体の平均は 11,166 (前年 8,499 円)、また、賃金改善分の平均獲得額は 7,696 円 (前年 5,050 円) となった。
- ・賃金改善分を獲得した単組は 966 単組 (前年 938 単組) であり、割合にして 92.9% (同 89.4%) と、前年より増加した。
- ・賃金改善分の平均獲得額を業種別に見ると、メーカー部門が 10,930 円 (前年 6,856 円) と最も高く、輸送部門が 7,008 円 (同 4,339 円) と最も低い結果となった。

	集計 単組数	妥結 単組数	改善分 獲得 単組数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	平均獲得額 (円)		カーブ 維持分 確保 できず	
					維持分 +改善分	賃金 改善分		
2024年計	1,045	1,040	966	92.9% (89.4%)	11,166	7,696	6	
業 種 別	メーカー	13	13	13	100.0% (100.0%)	16,350	10,930	0
	車体・部品	383	382	354	92.7% (89.3%)	11,333	7,737	2
	販売	543	540	508	94.1% (91.9%)	11,116	7,569	3
	輸送	30	29	27	93.1% (75.9%)	8,951	7,008	0
	一般	76	76	64	84.2% (75.9%)	10,666	8,194	1
組 合 規 模 別	3,000人以上	32	32	32	100.0% (100.0%)	16,538	10,962	0
	1,000人～2,999人	73	73	71	97.3% (97.4%)	14,054	9,995	0
	500人～999人	122	122	118	96.7% (96.7%)	13,033	9,009	0
	300人～499人	133	133	124	93.2% (93.7%)	11,932	8,480	0
	299人以下	685	680	621	91.3% (85.8%)	10,257	6,838	6
(参考) 2023 年計	1,055	1,049	938	89.4%	8,499	5,050	8	

(車体・部品部門 規模別)

	集計 単組数	妥結 単組数	改善分 獲得 単組数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず	
2024年計	383	382	354	92.7% (89.3%)	7,737	2	
組 合 規 模 別	3,000人以上	18	18	18	100.0% (100.0%)	10,551	0
	1,000人～2,999人	41	41	40	97.6% (97.8%)	9,477	0
	500人～999人	61	61	58	95.1% (100.0%)	8,386	0
	300人～499人	63	63	61	96.8% (95.2%)	8,266	0
	299人以下	200	199	177	88.9% (81.2%)	6,601	2
(参考) 2023年計	385	384	343	(89.3%)	4,406	4	

(販売部門 規模別)

		集計 単組数	妥結 単組数	改善分 獲得 単組数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2024年計		543	540	508	94.1% (91.9%)	7,569	3
組 合 規 模 別	3,000人以上	1	1	1	100.0% (100.0%)	—	0
	1,000人～2,999人	21	21	21	100.0% (95.2%)	10,504	0
	500人～999人	48	48	47	97.9% (93.9%)	9,671	0
	300人～499人	58	58	53	91.4% (95.5%)	8,865	0
	299人以下	415	412	386	93.7% (90.9%)	6,961	3
(参考) 2023年計		548	544	500	91.9%	5,482	1

(輸送部門 規模別)

		集計 単組数	妥結 単組数	改善分 獲得 単組数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2024年計		30	29	27	93.1% (75.9%)	7,008	0
	1,000人～2,999人	3	3	2	66.7% (100.0%)	—	0
	500人～999人	4	4	4	100.0% (100.0%)	9,450	0
	300人～499人	2	2	2	100.0% (50.0%)	6,162	0
	299人以下	21	20	19	95.0% (71.4%)	6,285	0
(参考) 2023年計		30	29	22	75.9%	4,339	0

(一般部門 規模別)

		集計 単組数	妥結 単組数	改善分 獲得 単組数	改善分 獲得割合 ※カッコ内は前年	賃金改善分 平均獲得額 (円)	カーブ 維持分 確保 できず
2024年計		76	76	64	84.2% (75.9%)	8,194	1
	1,000人～2,999人	8	8	8	100.0% (100.0%)	11,434	0
	500人～999人	9	9	9	100.0% (90.0%)	9,737	0
	300人～499人	10	10	8	80.0% (81.8%)	8,500	0
	299人以下	49	49	39	79.6% (68.6%)	6,974	1
(参考) 2023年計		79	79	60	75.9%	5,197	3

(賃金改善分獲得額の分布)

単位：単組数

	獲得 単組*1	平均額 (円)	1～ 3,999円	4,000～ 5,999円	6,000～ 7,999円	8,000～ 9,999円	10,000～ 11,999円	12,000～ 13,999円	14,000～ 15,999円	16,000～ 17,999円	18,000円以 上
2024年	966	11,166	142 (14.7%)	137 (14.2%)	188 (19.5%)	122 (12.6%)	181 (18.7%)	77 (8%)	27 (2.8%)	2 (0.2%)	7 (0.7%)

*1：区分不能な単組を一部含む

(賃金改善分獲得額の分布)

単位：単組数

	獲得 単組*1	平均額 (円)	1～ 999円	1000～ 1,999円	2,000～ 2,999円	3,000～ 3,999円	4,000～ 4,999円	5,000～ 5,999円	6,000円	6,001～ 6,999円	7,000～ 7,999円	8,000円 以上
(参考) 2023年	938	5,050	37 (3.9%)	54 (5.8%)	81 (8.6%)	138 (14.7%)	102 (10.9%)	108 (11.5%)	105 (11.2%)	47 (5.0%)	71 (7.6%)	110 (11.7%)

2) 企業内最低賃金

< 要求・回答 >

- ・企業内最低賃金の新規締結に取り組んだ単組は82単組（前年89単組）、その内、新規締結に至った単組は9単組（同15単組）となった。その結果、自動車総連全体の締結単組数は796単組（前年870単組）、締結率は74.0%（同80.0%）となった。
- ・締結水準の引き上げに取り組んだ単組は761単組（前年718単組）、その内、水準引き上げがあった単組は613単組（同568単組）となった。また、水準引き上げがあった単組の平均締結額は177,892円（同170,680円）となった。
- ・適用対象者拡大に取り組んだ単組は91単組（前年121単組）、その内、対象者拡大があった単組は5単組（同16単組）となった。
- ・取り組みの結果、自動車総連全体の月額平均締結額は176,627円（同169,331円）となり、基準(=180,000円以上)達成単組は303単組となった。

(要求・回答状況)

単位：単組数

	新規締結	対象者拡大	水準引き上げ
2024年要求	82	91	761
(参考)2023年要求	89	121	718
2024年回答	9	5	613
(参考)2023年回答	15	16	568

(締結状況)

	協定締結 単組数	締結率 *1	月額			日額	時間額	
			単組数	平均額 (円)	基準達成 単組数*2	平均額 (円)	平均額 (円)	
2024年計	796	74.0%	777	176,627	303	8,422	1,090	
業 種 別	メーカー	13	100.0%	9	190,890	8	9,752	1,102
	車体・部品	341	88.8%	334	177,659	150	8,838	1,101
	販売	389	69.2%	381	175,297	125	8,192	1,081
	輸送	14	46.7%	14	177,338	4	-	-
	一般	39	45.3%	39	177,291	16	8,793	1,123
(参考) 2023年計	870	80.0%	853	169,331	268	8,073	1,051	

*1:「締結率」は、集計対象単組(2024年:1,078単組、2023年:1,089単組)に対する締結単組の比率

*2:「基準達成」は、月額協定単組の内、自動車総連基準(2024年:180,000円以上、2023年:173,000円以上)を達成している単組数

3) 働き方の改善

- ・産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善や多様な働き方の促進、職場の魅力・生産性の向上等に資する積極的な議論が多くの単組で行われた。
- ・36協定の特別延長時間の引き下げについては、年720時間を超えて締結している単組数は、取り組み前は5単組あったが、今次取り組みを経て現時点で7単組に増加している。一方、月80時間を超えて締結している単組数は83単組から71単組と減少している。

(働き方の見直しによる生産性向上の取り組み)

○働き方の改善、ムリ・ムダ・ムラの削減、仕事のプロセス改革、職場風土や意識改革、効果・効率的な働き方など 単位:単組数

	計	メーカー	車体・部 品	販売	輸送	一般
		取り組み実施	252	8	83	155
進展あり	136	5	29	98	1	3

(36 協定 特別延長時間の引き下げに向けた取り組み状況)

単位：単組数

		計					
		メーカー	車体・部品	販売	輸送	一般	
年 720 時間超え 単組数	取り組み前	5	0	1	0	4	0
	取り組み後	7	0	1	1	5	0
月 80 時間超え 単組数	取り組み前	83	0	40	30	5	8
	取り組み後	71	0	33	28	5	5

* 限度時間の上限 (1 ヶ月 45 時間以下、年間 360 時間以下)、

特別条項の取り扱い (1 ヶ月 100 時間未満、年間 720 時間以下) で上限を超えた回答に対しては、

- ・ 36 協定の締結が所定労働時間で行われており、法施行に対応している (※)
- ・ ドライバー職 (上限規制 960 時間以下) の 36 協定を報告している

ことを個別に確認している。

(※) 法定労働時間を下回る所定労働時間で 1 日の労働時間について協定が締結されている場合は、法定労働時間でカウントされる月間、年間の時間外労働の上限を見かけ上超える場合があるが、法施行に対応している。

4) 年間一時金

< 要求・回答 >

- ・ 年間一時金を要求した 1,017 単組の内、890 単組 (前年 891 単組) が年間回答を引き出し、平均獲得月数は 4.57 ヶ月 (前年 4.45 ヶ月) となった。
- ・ 季別回答となった単組は、116 単組 (前年 136 単組) と、前年より大幅に減少した。また、付帯事項付の回答となった単組は、98 単組 (前年 111 単組) となり、前年より減少した。
- ・ 年間回答を引き出した 890 単組の内、706 単組 (前年 711 単組) が前年月数以上を獲得、347 単組 (前年 315 単組) が 5 ヶ月以上を獲得した。

単位：単組数

		集計 単組数	要求	回答					
			年間月数 (ヵ月)	年間回答			季別回答	前年以上 獲得	5ヵ月 以上 獲得
				付帯事項付	獲得月数 (ヵ月)				
2024年計		1,017	4.85	890	98	4.57	116	706	347
業 種 別	メーカー	13	5.95	13	0	5.85	0	11	12
	車体・部品	377	4.79	336	47	4.53	37	272	163
	販売	526	4.90	464	43	4.58	57	372	135
	輸送	29	4.78	23	3	4.14	5	14	11
	一般	72	4.66	54	5	4.65	17	37	26
(参考) 2023年計		1,031	4.76	891	111	4.45	136	711	315

5) 非正規雇用で働く仲間

<要求>

- ・非正規雇用で働く仲間の賃金・一時金等、何らかの処遇改善に取り組んだ単組は495単組（前年517単組）と、前年より減少した。
- ・時給や日給の引き上げ等、賃金の改善を要求した単組は、437単組（前年453単組）、その内、有額での賃金要求を行った単組は97単組（同79単組）となった。有額要求した単組における平均要求額（引き上げ額）は62.0円/時となった。

<回答>

- ・非正規雇用で働く仲間の賃金・一時金等の処遇改善に取り組んだ495単組に対し、具体的な回答を引き出した単組は300単組（前年304単組）。それとは別に、33単組が「継続協議」となっている。
- ・300単組の内、時給や日給の引き上げ等、賃金改善を引き出した単組は、292単組（前年269単組）と、前年より増加した。その内、有額での回答を引き出した81単組（同60単組）の平均回答額は51.9円/時（同33.1円/時）となった。

（要求・回答状況）

単位：単組数

		要求							回答				
		合計(要求、協定、要請した単組)							進展組合				継続協議
		要求単組 *1					協定済単組 *3	要請単組	うち賃金回答				
		うち賃金要求		うち有額	平均額 *2	うち有額			平均額 *2				
うち有額	平均額 *2												
2024	取組単組 *4	495	449	437	97	62.0	-	-	300	292	81	51.9	33
	再雇用者	465	421	410	87	62.1	14	28	279	271	68	52.4	34
	期間従業員	239	206	202	20	65.4	0	32	105	99	18	51.7	20
	パート等	309	282	276	28	59.0	0	25	144	140	23	50.5	24
2023	取組単組 *4	517	465	453	79	39.9	-	-	304	269	60	33.1	30

*1：賃金、一時金のいずれかの項目で要求又は進展した単組

*2：有額換算可能な単組の平均額（時給に換算）

*3：労使で制度確認済みの単組

*4：定年後再雇用者、期間従業員、パートタイマー、無期転換者のいずれかに取り組んだ単組

2. 業種別部会

1) メーカー部会

(1) 具体的取り組み項目

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に向け、物価上昇を踏まえた上で昨年以上の賃金引上げや働き方などの改善に向けて取り組む。とりわけ、賃金については、物価上昇が与える組合員の生活への影響や自動車産業で深刻化する人材不足や定着への課題、さらには、高年齢者の活躍を踏まえ、昨年を超える賃金引上げを求めていく。上記内容を踏まえ、メーカー部会として力強い要求と回答を導き、自動車総連加盟組合を牽引することで日本経済の好循環を実現させる。

そのためにも、すそ野の広い自動車産業全体で賃金引き上げが行える環境を整える必要があるため、価格転嫁を含む企業間取引の適正化についても、現状の課題や取り組みの進展に向けて労使で論議を行っていく。

(2) 取り組み結果

①月例賃金

①-1：個別ポイント絶対水準要求

- ・9組合において、若手技能職・中堅技能職のポイントで要求を実施。
- ・要求を行った組合の内、すべての組合で納得のいく回答を引き出した。

①-2：平均賃金要求

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は13組合であり、その平均要求額は15,808円だった。また、改善分を要求した組合の賃金改善分の平均要求額は11,317円（*）であった。
- ・賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体での平均獲得額は15,333円（同10,431円）であり、賃金改善分の平均獲得額は11,845円（同6,870円）（*）となった。
（*）集計可能組合のみ

②企業内最低賃金

- ・14組合中14組合が企業内最低賃金協定を締結し、9組合（同11組合）で締結水準引き上げの回答を得た。
- ・月額で締結した組合の平均締結額は192,079円（前年177,539円）となった。
【7月5日時点（未集約 5組合）】

③働き方の改善

- ・誰もが働きやすい職場環境の実現や職場風土の改善、職場コミュニケーション不足の解消などを中心に論議の結果、生産性の向上に繋がる働き方や職場課題の解決に向けた取り組みが進められている。

④年間一時金

- ・14組合の平均要求月数は5.95ヵ月（同5.74ヵ月）であった。
- ・交渉の結果、平均獲得月数は5.86ヵ月（同5.71ヵ月）であった。

⑤非正規雇用で働く仲間

- ・一般組合員と連動した取り組みが行われ、時給や日給の引き上げなど労働諸条件の改善につながる回答を引き出した。

⑥価格転嫁などの企業間取引に関する取り組み

- ・取引先の設備投資・人材育成の費用など、サプライチェーン全体にその原資をいき渡らせる趣旨の発信がなされるなど、少しずつ価格転嫁の取り組みが広がりを見せ始めている。

(3) 取り組みの成果と課題

<月例賃金について>

○今次取り組みでは、人材確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上や物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性について早期から労使で思いが一致しており、これまで以上に賃金の引き上げにこだわった交渉を行うことができた。

- また、激化する競争環境に打ち勝つためのモチベーションの維持・向上やその後続く中小組合の交渉、世間相場の形成にもつながりうる自ら目指すべき賃金水準の実現に向けた最大限の回答を引き出すことができた。
- さらに、中小組合やグループ内の後押しとすべく、メーカー部会の各組合が、価格転嫁などの企業間取引の適正化に向けた論議を総合生活改善の交渉の場以外でも行い、グループ内に論議内容の展開や会社側から関連企業に取り組みの指針が示されるなど、メーカー部会としての役割を果たすことができた。
- 一方、規模別で見ると 300 人未満の中小組合の賃金改善分獲得額が最も低い結果に鑑みれば、本取り組みを更に進めて行かなければならない。
- 各労使が生産性向上に向けた取り組みや価格転嫁を含む企業間取引の適正化の取り組みをより一層進め、産業全体に賃金を含む総合的な処遇改善の波及や賃金が引き上がり続ける社会を実現させなければならない。従って、次年度の取り組みについても産業・グループの発展に向けてメーカー部会が一層の役割と責任を果たしていく必要があることから、メーカー部会としての共闘のあり方なども含めて、丁寧な論議を行っていかなければならない。

<年間一時金について>

- 組合員の一年間の努力・頑張り・成果などに報いるとともに、生活の安心・安定感を踏まえた力強い回答を引き出すことができた。

2) 車体・部品部会

(1) 具体的取り組み項目

【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【*】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。
- 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にも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備・課題解決に積極的に取り組む。取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、労連、組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。

	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	396,900 円
車体・部品プレミア【*】	280,000 円	323,000 円
車体・部品目標【*】	264,000 円	298,000 円
車体・部品スタンダード【*】	242,000 円	260,000 円
自動車産業ミニマム	223,000 円	247,000 円

【*】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】

- 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。

※締結率 90.7%、平均締結額 169,647 円

【働き方の改善】

- 全体方針に基づき、全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取り組む。

【その他】

- 各労連で横断的に組合別の交渉状況を確認し、車体・部品部門の共闘効果を最大限発揮するための方策の一環として、速報対象組合の交渉状況の共有を実施する。
- 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。

(2) 取り組み結果

① 月例賃金

①-1: 「絶対額を重視した取り組み」の状況 (【参考: 6つのステップの取り組み推移】)

【ステップ1】賃金データの把握 (個人別賃金データの把握)

- 組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は 383 組合中 335 組合 (87.5%) であった。

【ステップ2】賃金実態の分析・課題の検証 (プロット分析や各種比較指標との比較)

- 賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は 383 組合中 293 組合 (76.5%) であった。

【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- 要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は 383 組合中 353 組合 (92.2%) であり、その内 303 組合 (79.1%) は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案

- 賃金課題の明確化ができている組合は 383 組合中 300 組合 (78.3%) であり、その内 25 組合 (6.5%) は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができています。

【ステップ5】具体的な取り組みの実施 (労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施等)

- 要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は 383 組合中 277 組合 (72.3%) に留まっています。

【ステップ6】配分への関与・検証 (要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証)

- 何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は 383 組合中 261 組合 (68.1%) である。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は 203 組合 (53.0%) であった。

①-2：個別賃金

- 383 組合中 201 組合（前年 215 組合）において、若手技能職・中堅技能職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手技能職銘柄では 62 組合（同 82 組合）、中堅技能職銘柄では 165 組合（同 188 組合）で要求。
- 要求を行った組合の内、若手技能職銘柄では 18 組合（前年 27 組合）、中堅技能職銘柄では 82 組合（前年 126 組合）で回答を引き出した。

①-3：平均賃金

- 賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は 346 組合であり、その平均要求額は 13,661 円だった。
- 賃金改善分の要求組合は部門全体で 379 組合（集計対象 383 組合の 99.0%、前年 378 組合）、要求金額の単純平均は 9,739 円となった。
- 賃金改善分を要求した組合の内、賃金改善分を獲得した組合は 354 組合（前年 343 組合）、獲得割合は 92.4%（同 90.1%）、平均獲得額は 7,737 円（前年 4,406 円）となった。
- 賃金改善分を獲得に至らなかった組合は 28 組合あり、その内、22 組合が 299 人以下の中小組合であった。

② 企業内最低賃金

- 20 組合（前年 18 組合）で新規締結に取り組み、3 組合（前年 2 組合）で新規締結に至った。また、312 組合（前年 278 組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、282 組合（前年 247 組合）で締結水準引き上げ、3 組合（前年 6 組合）で対象者拡大の回答を得た。
- その結果、部門全体では、集計対象全 384 組合中 341 組合（前年 350 組合）で締結、締結率は 88.8%（前年 90.7%）、平均締結額は月額で 177,659 円（前年 169,647 円）となった。

③ 働き方の改善

- 83 組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- 36 協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年 720 時間を超えていた組合は、取り組み前の 2 組合から 1 組合へ、また、月 80 時間を超えていた組合は 38 組合から 39 組合へととなった。

④ 年間一時金

- 年間一時金を要求した 377 組合（前年 381 組合）の平均要求月数は 4.79 ヶ月（同 4.70 ヶ月）であった。
- 交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 336 組合（前年 341 組合）であり、その平均獲得月数は 4.53 ヶ月（前年 4.30 ヶ月）となった。
- 付帯事項付きの回答となった組合は 49 組合（前年 53 組合）、また季別回答となった組合は 37 組合（前年 38 組合）となった。

⑤ 非正規雇用で働く仲間

- 賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 180 組合（前年 197 組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 168 組合（前年 177 組合）、その内、74 組合は有額での要求を行った。
- 交渉の結果、133 組合（前年 113 組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、63 組合が有額での回答を得た。

(3) 取り組みの成果と課題

<月例賃金の取り組みについて>

- 今次取り組みでは、日本経済の好循環や人材確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上、物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性、また、激化する競争環境に打ち勝つためのモチベーションの維持・向上が不可欠である思いが労使で一致した結果、車体部品部門として例年になく回答引き出しに繋げることが出来た。加えて、価格転嫁を含む企業間取引の適正化に対する今後の期待感もあり、中小組合においても賃金改善分の獲得割合が大手と同等の9割を超える結果となった。
- 平均賃金は、昨年と比較すると回答額を大きく引き上げることが出来た一方で、車体部品部門の要求平均額と比べると、回答平均額は2,200円程低い結果となり、自らが掲げた要求水準までには至らなかったと受け止めている。また、他産別と比較しても、回答額が特段高い水準にないことから、産業の魅力向上に繋がったとは言い難い。
- 賃金改善分獲得に至らなかった組合や、要求を大きく下回った獲得額となった組合もあることに加えて、人数規模別でみると300人未満の中小組合の獲得額が最も低い状況に鑑みれば、賃金改善が実現できる環境整備に向けた取り組みは未だ途上である。
- 個別賃金については、目指すべき賃金水準に向けて労使で論議を深めることができた一方で、経営側の理解が得られず、要求に至らない組合や回答に結びつかない組合が昨年より増加する結果となった。

<企業内最低賃金について>

- 締結目標額を昨年から7,000円引上げ180,000円以上としたことから、「自社の魅力向上・人材確保」「労働組合の社会的責任」「産業の魅力向上」「物価から生活を守る」観点を踏まえた論議行われ、昨年実績を上回る結果となった。
- 賃金引上げ交渉を集中的に論議する中、企業内最賃についての論議時間を確保しにくい実態や、要求に至っていない組合も一定数存在する。

<働き方の改善について>

- 誰もが働きやすい職場環境の実現や職場風土の改善、職場コミュニケーション不足の解消などを中心に論議の結果、生産性の向上に繋がる働き方や職場課題の解決に向けた取り組みを加速させることができた。
- 課題解決に向けて十分議論ができなかった組合や、具体的な解決の方向性を見出すまでに至らなかった組合も存在することから、取り組みの必要性や重要性を訴求していく必要がある。

<価格転嫁を含む企業間取引の適正化>

- 価格転嫁に応じるための原資の確保や、具体的な取り組みに結び付けるために何ができるのか論議が行われ、グループ全体の競争力の引き上げや魅力向上に向けた取り組み、更にはグループ全体の課題についても労使で共有を図るなど、サプライチェーン全体の発展に向けた取り組みを進めることができた。とりわけ、価格転嫁を含む企業間取引の適正化の取り組みの影響が大きい車体・部品部門においては、前年と比較して高い賃金改善を実現できたと受け止めている。
- 労政委員会での価格転嫁のアンケートによると、今次取り組みにおいて労務費の価格転嫁を要望した組合は、全体では4割強に留まる一方で、車体部品部門では85%にも達する結果となった。その内約半数の組合では、労務費の価格転嫁についてまだ交渉中ではあるものの、今回高い賃金改善を獲得できた要因の一つとなったと推測される。
- 未だアンケートの母数が少ないこともあり、引き続き関連性について分析を続けていく。

<車体・部品部会の持ち方などについて>

- 交渉最終盤（2024年3月9日）の部会については、回答指定日を目前に控える中、確認事項や各労連の交渉状況を共有できたことは、今次取り組みを進めるうえで一定の成果があったと受け止めている。
- 中戦委、メーカー部会の開催日を確認した上で、開催日及び内容を精査し、効果的な部会の開催を検討する。
- J-WIDEを活用した交渉経過の共有については、一定規模の組合では取り組みの前進に繋がっていると受け止めている。
- 中小規模の組合までの波及効果を持たせるためには、共有対象を速報対象以外の組合にまで拡大する等、今後検討が必要である。また、情報の展開方法についても、更なる改善が必要である。

3) 販売部会

(1) 具体的取り組み項目

各項目の取り組みにおいて各労連は、総連との連携を密に行い、加盟組合に対し継続的にサポートを行っていく。

【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*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。

※販売部門における目指すべき水準

	若手サービス職【*1】	中堅サービス職【*1】
賃金センサspreミア	341,400 円	396,900 円
販売部門preミア【*2】	256,000 円	293,000 円
販売部門目標【*2】	242,000 円	276,000 円
販売部門スタンダード【*2】	228,000 円	255,000 円
自動車産業ミニマム	223,000 円	247,000 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】販売部門独自の補完水準。「販売部門pre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。

- とりわけ、サービス職の魅力向上に向け、賃金水準や賃金課題を労使で確認しつつ、賃金データの充実化・分析等を通じた処遇改善に向けた取り組みを引き続き進めていく。

【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、一步でも二歩でも着実に進めていく。※締結率 79.1%、平均締結額 168,577 円

【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、生産性向上や「新たな働き方」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。

(2) 取り組み結果

(2024 年 8 月 21 日時点 (540/543 組合妥結))

① 月例賃金

①-1 : 「絶対額を重視した取り組み」の状況

【ステップ 1】賃金データの把握 (個人別賃金データの把握)

- ・ 組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は 543 組合中 482 組合 (88.7%) であった。

【ステップ 2】賃金実態の分析・課題の検証 (プロット分析や各種比較指標との比較)

- ・ 賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は 543 組合中 523 組合 (96.3%) であった。

【ステップ 3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・ 要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は 543 組合中 409 組合 (75.3%) であり、その内 198 組合 (36.4%) は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ 4】課題の明確化、改善計画の立案

- ・ 賃金課題の明確化ができている組合は 543 組合中 350 組合 (64.4%) であり、その内 295 組合 (54.3%) は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができている。

【ステップ 5】具体的な取り組みの実施 (労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施 等)

- ・ 要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は 543 組合中 346 組合 (63.7%) であった。

【ステップ 6】配分への関与・検証 (要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証)

- ・ 何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は 543 組合中 457 組 (84.1%) であった。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は 408 組合 (75.1%) であった。

①-2 : 個別賃金

- ・ 543 組合中 376 組合 (前年 423 組合) において、若手サービス職・中堅サービス職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手サービス職銘柄では 220 組合 (同

243 組合)、中堅サービス職銘柄では 301 組合 (同 421 組合) で要求。

- ・要求を行った組合の内、若手サービス職銘柄では 23 組合 (前年 35 組合)、中堅サービス職銘柄では 49 組合 (前年 56 組合) で回答を引き出した。

①-3 : 平均賃金

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は 507 組合 (前年 504 組合) であり、その平均要求額は 14,609 円 (同 11,635 円) であった。
- ・賃金改善分の要求組合は部門全体で 540 組合 (集計対象 543 組合の 99.4%、前年 544 組合)、要求金額の単純平均は 11,070 円 (同 8,465 円) となった。
- ・賃金改善分を獲得した組合は 508 組合 (前年 500 組合)、獲得割合は 93.6% (同 64.0%)、平均獲得額は 7,569 円 (同 5,482 円) となった。
- ・賃金改善分を獲得に至らなかった組合は 35 組合であり、その内、29 組合が 299 人以下の中小組合であった。

② 企業内最低賃金

- ・50 組合 (前年 56 組合) で新規締結に取り組み、4 組合 (同 11 組合) で新規締結に至った。また、424 組合 (同 404 組合) が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、288 組合 (同 280 組合) が締結水準引き上げ、1 組合 (同 8 組合) で対象者拡大の回答を得た。
- ・その結果、部門全体では、集計対象全 570 組合中 389 組合 (前年 451 組合) で締結、締結率は 69.2% (同 79.1%)、平均締結額は月額で 175,297 円 (前年 168,577 円) となった。

③ 働き方の改善

- ・180 組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- ・36 協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年 720 時間を超えていた組合は、取り組み前の 5 組合から 2 組合へ、また、月 80 時間を超えていた組合は 25 組合から 29 組合となった。

④ 年間一時金

- ・年間一時金を要求した 525 組合 (前年 532 組合) の平均要求月数は 4.90 ヶ月 (同 4.82 ヶ月) であった。
- ・交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 464 組合 (前年 458 組合) であり、その平均獲得月数は 4.58 ヶ月 (同 4.52 ヶ月) となった。
- ・付帯事項付きの回答となった組合は 43 組合 (前年 66 組合)、季別回答となった組合は 57 組合 (同 74 組合) となった。

⑤ 非正規雇用で働く仲間

- ・賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 238 組合 (前年 245 組合) となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 214 組合 (同 220 組合)、その内、28 組合は有額での要求を行った。
- ・交渉の結果、110 組合 (前 122 組合) で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、17 組合が有額での回答を得た。

① 解決日程の早期化

- ・3月末までに解決（賃金）した組合は208組合（前年232組合）、解決率38.3%（同42.3%）となった。また、4月末までに解決した組合は371組合（同434組合）、解決率68.3%（同79.2%）と昨年を下回った。

（3）取り組みの成果と課題（○：成果 ●：課題）

<月例賃金について>

- 「絶対額を重視した取り組み」については、各組合の主体的な取り組みのもと、販売部門の魅力向上や人材確保・定着の観点を踏まえた賃金課題や他社との賃金比較、格差是正の観点から目指すべき賃金水準を設定することで、具体的な根拠を持った要求を策定し回答引き出しに繋げる等、取り組みを前進させることができている。
- 個人別賃金データの入手や賃金カーブ維持分の把握ができていない等、基盤整備や根拠立てに課題を持っている組合もあるため、引き続き各労連を中心としたサポートが必要である。
- 個別賃金については、各労連による独自基準の設定やセミナー等によるサポートのもと、各組合の実態に応じた水準を策定し取り組みが進められている。
- 個人別賃金データを入手できない、経営側に訴求できる客観的な根拠の策定に苦慮している等の課題も見られており、引き続き粘り強い取り組みや各労連の更なるサポートが必要である。
- 平均賃金については、目指すべき賃金水準の実現に加え、物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値を守る観点を踏まえ、前年以上の積極的な要求を行い、賃金改善分獲得割合・獲得額ともにこれまでにない成果を得ることができた。
- 先行き不透明な業績を理由に賃金改善の獲得に至っていない組合もあり、部門内での格差拡大が危惧される。
- 整備士をはじめとするサービス職については、賃金に関する課題解決に向けた要求を行い、資格手当の新設を獲得した組合や、職場環境の改善に向けて課題認識の共有を図ることができた労使も見られた。

<企業内最低賃金協定について>

- 経営への理解促進活動や組合に対する情報提供等、各労連によるサポートのもと、各組合が取り組みの必要性・重要性の理解を深めたことで、要求・回答の進展に結び付いている。特に人材確保の観点で初任給の引き上げを要求・獲得し、企業内最低賃金の水準向上へ波及させることができた組合も見られた。
- 要求したものの経営の締結に対する必要性・重要性の理解不足から、締結に至らなかった労使も見られた。

<働き方の改善について>

- 年間休日日数増、総労働時間の短縮に向けた取り組み、年次有給休暇取得促進等、様々な観点において継続した論議を実施し、労使の認識を深めることができている。

＜解決日程の早期化について＞

- 早期解決に向けたスケジュールを経営側に示す等各組合の積極的な取り組みに加え、各労連によるゾーン設定やメーカーへの働きかけ、交渉の進め方等のサポートにより、早期解決に向けた取り組み・交渉が年々浸透してきている。なお、今次取り組みでは、納得性のある回答を重視した結果、回答指定日を超えても粘り強く交渉を継続する組合も見られた。
- 一方、早期解決を目指したものの経営側の理解が進まず4月以降の回答に至った組合も見られた。

4. 今後に向けて

- ・引き続き、経営側に「絶対額を重視した取り組み」の考え方や目指すべき賃金水準、サービス職の魅力向上を積極的に訴えていくとともに、要求・交渉等において各組合の状況に合わせた取り組みを進めていくことが重要である。併せて、交渉環境づくりのサポートや、各種データ類の充実化等、各組合の取り組み促進に努めていく。総連本部は、小売業や流通業をはじめとした、他産別における賃金引き上げの取り組み状況を把握し、部門内で共有できるよう進めていく。また、サービス職についても、引き続き働き方を含めた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については、引き続き産業の魅力向上・人材確保に繋げるべく締結の必要性・重要性を経営側へ粘り強く訴求していく必要がある。
- ・働き方の改善については、総合生活改善の取り組み交渉で深め合った論議を、制度化等具体的な形に繋げていくため、引き続き労働諸条件改善の取り組みや通年の取り組み等を通じ、論議していく。
- ・解決日程の早期化については、基本的には交渉の長期化は有利に働くことはないという意識で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、前年よりも1日でも早い解決を目指し、早期化を図っていく。

4) 輸送部会

(1) 具体的取り組み項目

【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」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、賃金引き上げを軸とした人への投資を推し進めていく。
- 2024年4月からの上限規制開始を踏まえ、歩合制の強い賃金制度が、自社の人材確保や魅力向上に値するものなのかといった観点に基づき、必要に応じ労使で見直しに向けた論議を行う。
- その上で、より生活の安定が担保できる魅力ある賃金制度（固定給割合が高い）になっていない場合は、その確立に向けて、計画性を持って労使で論議を行っていく。
- 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論議を労使で行う。

【働き方の改善の取り組み】

- 全体方針に則り、全ての職場における「新たな働き方」も踏まえた観点で働き方の改善や、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、適正取引の推進等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、New START12（第2次）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、年間休日日数増等、各組合の課題・状況に応じ、総労働時間の短縮を図る。
- ドライバー職については、現場の勤怠管理を労使で徹底し、確実に 960 時間以下で締結する。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。

【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。

※現状の協定締結率

	2022 年	2023 年
輸送部門	48.3%	50.0%
総連全体	84.3%	80.0%

【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、労働諸条件の維持・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

(2) 取り組み結果

① 賃金引き上げ

①-1：「絶対額を重視した取り組み」の状況

【ステップ1】賃金データの把握（個人別賃金データの把握）

- ・組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は 30 組合中 20 組合（66.7%）であった。

【ステップ2】賃金実態の分析・課題の検証（プロット分析や各種比較指標との比較）

- ・賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は 30 組合中 17 組合（56.7%）であった。

【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認

- ・要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は30組合中21組（70.0%）であり、その内18組合（60.0%）は協定化等、労使確認を行っている。

【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案

- ・賃金課題の明確化ができている組合は30組合中22組合（73.3%）であり、その内8組合（26.7%）は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができています。

【ステップ5】具体的な取り組みの実施（労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置、春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施等）

- ・要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は30組合中18組合（60.0%）であった。

【ステップ6】配分への関与・検証（要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証）

- ・何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は30組合中13組合（43.3%）に留まっている。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は12組合（40.0%）であった。

①-2：個別賃金

- ・30組合中4組合（前年8組合）において、若手技能職・中堅技能職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手技能職銘柄では2組合（同6組合）、中堅技能職銘柄では4組合（同8組合）で要求。
- ・要求を行った組合の内、若手技能職銘柄では1組合（同1組合）、中堅技能職銘柄では2組合（同2組合）で回答を引き出した。

①-3：平均賃金

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は23組合（前年23組合）であり、その平均要求額は11,729円（同9,193円）であった。
- ・賃金改善分の要求組合は部門全体で29組合（集計対象30組合の96.7%、前年29組合）要求金額の単純平均は9,506円（同6,406円）となった。
- ・賃金改善分を獲得した組合は27組合（前年22組合）、獲得割合は90.0%（同75.9%）、平均獲得額は7,008円（同4,339円）となった。
- ・賃金改善分を獲得に至らなかった組合は3組合あり、その内、2組合が299人以下の中小組合であった。

② 企業内最低賃金

- ・5組合（前年5組合）で新規締結に組み、1組合（同1組合）で新規締結に至った。また11組合（同10組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に組み、9組合（同8組合）が締結水準引き上げを獲得した。
- ・その結果、部門全体では、集計対象全30組合中14組合（前年15組合）で締結、締結率は46.7%（同50.0%）、平均締結額は月額で177,338円（前年171,776円）となった。

③ 働き方の改善

- ・1組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- ・36協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年720時間を超えていた組合は、取り組み前の1組合から4組合へ、また、月80時間を超えていた組合は3組合から4組合となった。

④ 年間一時金

- ・年間一時金を要求した 29 組合（前年 30 組合）の平均要求月数は 4.78 ヶ月（同 4.66 ヶ月）であった。
- ・交渉の結果、年間回答を引き出した組合は 23 組合（前年 24 組合）であり、その平均獲得月数は 4.14 ヶ月（同 4.01 ヶ月）となった。
- ・付帯事項付きの回答となった組合は 3 組合（前年 4 組合）、季別回答となった組合は 5 組合（同 5 組合）となった。

⑤ 非正規雇用で働く仲間

- ・賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は 15 組合（前年 13 組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は 12 組合（同 11 組合）、その内、8 組合は有額での要求を行った。
- ・交渉の結果、13 組合（前年 8 組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、7 組合が有額での回答を得た。

（3）取り組みの成果と課題

<月例賃金について>

- 「絶対額を重視した取り組み」については、各労連における勉強会等のサポートのもと、輸送部門全体における労働力不足等の喫緊の課題を踏まえ、各組合が自社の賃金課題や人への投資の必要性、物価上昇に伴う実質賃金の低下から労働の価値を守る観点等を踏まえ積極的な要求を掲げた。その結果、厳しい交渉環境下においても、これまでにない成果を得ることができた。また、労使で自社の賃金や職場に対する課題について認識を深めることで、単年度の論議に留まることなく、中長期的な目線で次年度以降に繋がる交渉を行った組合も見られた。
- 一方で、歩合制の強い賃金制度により「絶対額を重視した取り組み」への取り組みづらさがあるという組合も一部見受けられた。また、2024年4月からの時間外労働における上限規制を機に、歩合制の強い賃金制度の見直しに向けて論議を進める組合が見られた。結果として、制度の見直しに至った組合や、継続協議という形で今後の改定に繋げることができた組合もあるものの、具体的な論議がなかなか進まない組合が多い。
- あわせて、価格転嫁については一定の理解が得られ、エネルギー費や輸送費の転嫁に至った事例も見られた。労務費については、労使で課題認識が一致し今後取り組みを進めていくとした組合もある一方、これまで他費用に含んでいたことから明確な仕訳が難しく、交渉がしにくいことから改善が進まないという組合も見受けられた。
- 今後に向けては、引き続き経営側に「絶対額を重視した取り組み」の考え方や目指すべき賃金水準を真摯に訴えていくとともに、各ステップでの課題を明確にし、要求・交渉などにおいて各組合の状況に合わせた取り組みを進めていくことが重要である。
- また、歩合的要素が強い賃金制度については、引き続き自社の魅力向上や人材確保に値するものなのかといった観点に基づき労使で論議を行う。その上でより魅力ある賃金制度が必要な場合には、その確立に向け、経営者や組合員の理解促進等、各組合の状況を踏まえ計画性を持って労使で論議を進めていく必要がある。
- 加えて産業の魅力を向上しドライバーをはじめとする人材確保に繋げていくためにも、引き続き輸送部門全体で価格転嫁などの企業間取引の適正化に関する取り組みを進めていく。

<企業内最低賃金について>

- 各組合が自社の魅力向上・人材確保、労働組合の社会的責任、産業の魅力向上・人材確保の観点から取り組みの必要性を認識したこと、加えて各労連が特定最低賃金・地域別最低賃金の情報提供等のサポートを行ったことにより、新規締結や水準引き上げの要求・回答に繋げることができた。
- しかしながら、固定給部分が少ない歩合制賃金体系による協定化の難しさと、過去から締結に向けて取り組んでいるものの大きな進展が見られない現状を踏まえ、今後交渉の進め方や締結の重要性の理解促進等、あらためて総連本部としてサポートの仕方を検討する必要がある。

<働き方の改善について>

- 所定労働時間の短縮や年間休日日数増に向けた取り組み、職場環境改善等、多くの労使で話し合いを深め、自社の課題に則した具体的な取り組みに繋げることができている。
- 今後に向けては、総合生活改善の取り組みにおいて労使で深めた議論を具体的な形に繋げていくため、引き続き労働諸条件改善の取り組みや通年の取り組み等を通じ、働き方の改善について議論していく。
- 加えて、2024年4月からの時間外労働の上限規制開始を踏まえ、各組合における働き方の実態や実労働時間に即した改善に取り組む。その上で、将来の一般則適用を念頭に720時間以下での締結を見据え、計画的な上限時間の引き下げに取り組まなければならない。
- また、総労働時間の短縮や組合員の働き方改善と併せて、魅力ある賃金制度の確立について労使で論議をしていくことで、自社の魅力向上や人材確保・定着に繋げていく必要がある。

<非正規雇用で働く仲間に対する取り組みについて>

- 同一価値労働同一賃金の観点等を踏まえ、正規雇用者の賃金改善獲得も後押しし、主に再雇用者の処遇改善等、取り組みを前に進めることができた。
- 引き続き、人材不足や高齢化の課題を踏まえた人材確保の観点や同じ職場で働く仲間の観点からも経営側の理解促進に努め、非正規雇用で働く仲間の組織化や更なる処遇改善に向け、取り組みを進めていく。

5) 一般部会

1) 取り組み結果

①月例賃金

①-1:「絶対額を重視した取り組み」の状況

【ステップ1】賃金データの把握（個人別賃金データの把握）

- ・組合で調査または会社から入手する等、個人別賃金データが把握できている組合は76組合中52組合（68.4%）であった。

- 【ステップ2】賃金実態の分析・課題の検証（プロット分析や各種比較指標との比較）
 - ・賃金プロット分析等を通じ、自組合の賃金実態の分析・課題の検証を行っている組合は76組合中47組合（61.8%）であった。
- 【ステップ3】賃金カーブ維持分の算出、労使確認
 - ・要求時点で賃金カーブ維持分の算出ができている組合は76組合中56組合（73.7%）であり、その内46組合（60.5%）は協定化等、労使確認を行っている。
- 【ステップ4】課題の明確化、改善計画の立案
 - ・賃金課題の明確化ができている組合は76組合中43組合（56.6%）であり、その内5組合（6.6%）は目指す姿や水準の設定、改善計画の立案ができています。
- 【ステップ5】具体的な取り組みの実施
 （労使協議でのテーマアップ・賃金制度見直し、労使検討委員会の設置
 春取りの要求根拠への織り込み・個別賃金要求の実施等）
 - ・要求根拠への織り込みや労使協議の実施等、何らかの形で具体的な取り組みに至っている組合は76組合中30組合（39.5%）に留まっています。
- 【ステップ6】配分への関与・検証
 （要求・回答時の配分への関与、個人別賃金データの収集と検証）
 - ・何らかの形で配分への関与・検証を行っている組合は76組合中40組合（52.6%）に留まっています。その内、要求及び回答段階において配分への言及を行っている組合は26組合（34.2%）であった。

①-2：個別賃金

- ・76組合中12組合（前年9組合）において、若手技能職・中堅技能職いずれかのポイントで要求を実施。その内、若手技能職銘柄では4組合（同4組合）、中堅技能職銘柄では6組合（同7組合）で要求。
- ・要求を行った組合の内、若手技能職銘柄では4組合（前年2組合）、中堅技能職銘柄では6組合（前年4組合）で回答を引き出した。

①-3：平均賃金

- ・賃金カーブ維持分と賃金改善分を合わせた全体の高さで要求した組合は61組合であり、その平均要求額は13,138円だった。
- ・賃金改善分の要求組合は部門全体で73組合（集計対象76組合の96.1%、前年72組合）、要求金額の単純平均は9,974円となった。
- ・賃金改善分を獲得した組合は64組合（前年60組合）、獲得割合は84.2%（83.3%）、平均獲得額は8,194円（5,197円）となった。
- ・賃金改善分を獲得に至らなかった組合は12組合あり、その内、10組合が299人以下の中小組合であった。

②企業内最低賃金

- ・7組合（前年10組合）で新規締結に取り組み、1組合（同1組合）で新規締結に至った。また、32組合（同31組合）が締結水準の引き上げや対象者の拡大に取り組み、24組合（同24組合）が締結水準引き上げの回答を得た。
- ・その結果、部門全体では、集計対象全86組合中39組合（前年41組合）で締結、

締結率は45.3%（同46.1%）、平均締結額は月額で177,291円（前年172,129円）となった。

③働き方の改善

- ・5組合が働き方の見直しによる生産性向上に取り組んだ。
- ・36協定の特別条項における特別延長時間の引き下げについて、年720時間を超えていた組合は、取り組み前の0組合から0組合へ、また、月80時間を超えていた組合は8組合から5組合へととなった。

④年間一時金

- ・年間一時金を要求した72組合（前年75組合）の平均要求月数は4.66ヵ月（同4.53ヵ月）であった。
- ・交渉の結果、年間回答を引き出した組合は54組合（前年55組合）であり、その平均獲得月数は4.65ヵ月（同4.63ヵ月）となった。
- ・付帯事項付きの回答となった組合は5組合（前年8組合）、また季別回答となった組合は17組合（同19組合）となった。

⑤非正規雇用で働く仲間

- ・賃金改善や一時金等に取り組んだ組合は50組合（前年52組合）となった。時給や日給等、賃金の引き上げを要求した組合は44組合（同47組合）、その内、23組合は有額での要求を行った。
- ・交渉の結果、34組合（前年28組合）で賃金の改善・一時金の獲得等の回答を引き出し、その内、15組合が有額での回答を得た。

3. 政策・制度課題への取り組み

○自動車関係諸税

- ・大綱記載の令和8年に予定される諸税の抜本改革に向けた取り組みと活動の重要性について、中央委員会にて組織内で意思統一を図る。
- ・政策制度課題促進ツール「ここがポイント！」に、ガソリン高に注目が集まる環境を踏まえ、ガソリン価格の高騰対策をてこに、複雑で過重な自動車税制について、広く理解が得られるようテーマアップ行う。加えて、組合員との双方向のやり取りができるツールとして全労連を通じすべての加盟単組・組合員への周知活動を展開。
- ・国会において両顧問議員に加えて、政党と連携し、自動車関係諸税ならびに燃料価格高騰対策の質疑を実施。都度、議論状況を総連ニュースとして発行。
- ・自動車関係諸税に関する今後の取り組みなどについて、経済産業省や関係団体（自工会・JAF）と意見交換を実施し、方向性などを確認。

<今後の取り組み・課題>

- ・年末に公表される令和7年度税制改正大綱に、抜本改革に向けた「考え方（税制補法構成）」が記載される可能性が高く、自動車総連として主張を強めていくための活動が必要となる。
- ・自工会等の関係団体や関係省庁、政党と連携し、大臣要請などの要請活動を検討していくが、その活動に際しては総連、地協、労連の協働し、世論喚起活動の展開が不可欠となる。（自動車ユーザーアンケート、街頭活動に加え、各級議会での議論および地方自治体への要請活動）

- ・組合員に対する理解浸透にも注力し、各労連出身組合員による国会見学企画にて自動車関係諸税をテーマアップし、ここがポイント！号外を発行することで、組合員への周知機会を増やしていく。

○その他、産業政策

(カーボンニュートラル実現/モビリティ産業を通じた地方経済の活性化/自動車賠償責任保険制度の充実/中小含めたサプライチェーンへの対応)

- ・カーボンニュートラル実現に向けた政策である、新たなCEV補助金制度(24年4月以降適用分)について経産省と意見交換および政策委員を通じた情報展開を実施。
また、水素推進法案、CCS事業法案につき、経産省、連合との意見交換および顧問議員や関係政党に働きかけて、法案可決に資する国会質疑等につなげることができた。
- ・地方議員の活動意義等を政策制度課題促進ツール「ここがポイント！」に掲載し、組合員への困りごとの声をあげていくよう働きかけ。また、各地域での電動化や危険な通学路の取り組みについて、各労連間の情報共有を図り、取り組み拡大に寄与。
- ・24年度の自賠責保険の繰り戻し額確定踏まえ活動方針を確認。また、自賠責保険審議会での24年度保険料決定にも参画しながら、自賠責繰り戻しの早期完遂、保険の電子化、電動キックボード等の安全面の拡充へ向けた意見具申を実施。
- ・加盟労組の企業収益にも影響を与え得る、中小・中堅企業への支援策について、経産省や関係団体と意見交換および政府施策の情報収集を実施し、春取の交渉材料の一助となるよう政策委員会を通し、各労連へ情報を展開。
- ・その他、連合、JCMそれぞれの重点政策の策定論議や法案審議の意見交換へ参画、セキュリティクリアランス法案やGX実現会議における公正な移行、社会保障費の労使負担増等についての議論に参画。

<今後の取り組み・課題>

- ・カーボンニュートラル実現・電動車普及に向け、「充電・充てんインフラの拡充について」を今年度の要望書に織り込み、政府動向の把握しながら、各方面への要請活動を実施していく。また、公正な移行やエネルギー施策については、連合をはじめとした上部団体と連携しながら、意見具申を行っていく。
- ・持続的な物価上昇と産業の大変革期に対応していけるよう、価格転嫁の中小サプライチェーンへの波及に資する活動に加え、事業成長・転換に資する中小・中堅企業へのサポート施策の拡充についても、現場の具体的な声を集め、各方面への要請活動を実施していく。
- ・全国の組織内議員に対し、政策実現取り組み項目等を活用し総連政策の理解醸成や好事例共有等による働きかけを行い、各地域での取り組み拡大を推進していく。
- ・自賠責保険料の賦課金から成り立つ被害者保護事業の効率的かつ効果的な事業運営の確認とともに、引き続きの繰り戻しの訴求を行っていく。

V. 取り組みの成果と課題

1. 全体の受け止め

- 人材の確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上や物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性、また、激化する競争環境に打ち勝つためのモチベーションの維持・向上に向けた論議を労使で重ねてきた結果、働く者の総合的な底上げや産業の魅力向上に繋がる取り組みを一定程度進めることができたを受け止める。
- 人数規模別で見ると 300 人未満の中小組合の賃金改善分獲得割合は、大手組合と同等であり、自ら目指すべき賃金水準の実現に向けた最大限の回答を目指した結果であると受け止めている。一方、賃金改善分獲得額で見ると、300 人未満の中小組合が最も低い額となっている事実も認識する必要がある。
- 企業内最低賃金の取り組みは、自社の魅力向上・人材確保の観点や地域別最低賃金が大幅に引き上がっている状況や特定最低賃への波及などを踏まえ、これまで以上に論議を深めることができ、各組合が積極的に要求を行った。経営側も深刻化する人手不足の解消や自社の魅力向上の観点からも、企業内最低賃金の引き上げに理解を示し、締結額は昨年を上回る結果となった。
- 価格転嫁を含む企業間取引の適正化については、価格転嫁に応じるための原資の確保や具体的な取り組みに結び付けるために何ができるのか論議が行われ、グループ全体の競争力や魅力の向上に向けた取り組み、更にはグループ全体の課題についても労使で共有を図るなど、サプライチェーン全体の発展に向けた取り組みが動き始めた。
- 次年度以降も賃金引き上げの流れを継続させ、日本経済の好循環を実現させなければならない。そのためにも、更なる生産性の向上や価格転嫁の取り組みをより一層進め、高付加価値を生み出す産業とすべく、自動車総連の思いを一つに運動を展開していく必要がある。

2. 項目別の成果と課題、今後に向けて（○：成果 ●：課題）

◇ 取り組み全般

<成果と課題>

- 今次取り組みでは、日本経済の好循環や人材確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上、物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性、また、激化する競争環境に打ち勝つためのモチベーションの維持・向上が不可欠である思いが労使で一致した結果、これまでにない賃金引上げを実現させることができた。加えて、価格転嫁を含む企業間取引の適正化の今後の期待感もあり、中小組合においても賃金改善分の獲得割合が大手と同等の9割を超える結果となった。
- 価格転嫁を含む企業間取引の適正化の取り組みの影響が大きい部門、とりわけ、車体・部品部門においては、前年と比較して高い賃金改善を実現できた。
- 働く者の総合的な労働諸条件の底上げ・底支えに向けた取り組みは未だ途上である。

<今後に向けて>

- ・日本経済の好循環や魅力ある自動車産業・自社の実現に向けて、価格転嫁を含む企業間取引の適正化のさらなる進展や生産性向上に資する施策の実現を推し進めていく必要がある。

◇ 絶対額を重視した取り組み

<成果と課題>

- 目指すべき賃金水準の実現や賃金課題・職場課題の解決に向けた「自らの要求」を構築する流れが浸透しつつある。
- 絶対額を重視した取り組みにおける6つのステップの進捗割合は、横ばいの傾向となっており、規模間や業種間の十分な賃金格差是正には至っていない。

<今後に向けて>

- ・自社の業績や経済情勢に左右されることなく、自らが目指すべき賃金水準を実現させていくための手法として、引き続き取り組んでいく。

◇ 個別賃金

<成果と課題>

- 厳しい交渉環境の中でも、自らが目指すべき賃金水準の実現に向けて、個別賃金要求を行うなど取り組みを定着させることができています。
- 一部の組合においては、要求根拠の設定や会社の納得性などの観点から、取り組みの難しさがある。また、要求を行った組合の多くが回答を引き出せていない実態もある。
- 個別賃金に取り組んでいる組合が減少しており、回答も同様に減少している。

<今後に向けて>

- ・各組合の状況を踏まえながら、より効果的な取り組みとしていく必要がある

◇ 平均賃金

<成果と課題>

○人材確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上や物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性などの観点を踏まえ、最後の最後まで粘り強く交渉を進めた結果、1992年以降最も高い水準を獲得することができた。

●賃金改善分獲得に至らなかった組合や要求を大きく下回った獲得額となった組合もあることや、人数規模別でみると300人未満の中小組合の獲得額が最も低い状況に鑑みれば、賃金改善が実現できる環境整備に向けた取り組みは未だ途上である。

●人材の採用競争力確保のため若年層への賃金配分の高まりから、賃金カーブの傾斜が緩やかになりつつあり、知識・技能を有する中堅社員の努力・成果に報いる配分になったとは言い難い。

<今後に向けて>

- ・各組合の賃金課題の解決や自社の置かれている中長期的な視点などに基づき「自らの要求」の構築に向けて取り組みを進めていく。
- ・中小組合の競争力強化や賃上げに向けた原資の確保に向け、生産性向上や価格転嫁などの取り組みをより一層進めていく必要がある。
- ・自動車産業の将来動向やグローバルで見た時の日本の立ち位置などを踏まえた賃金のあり方を検討する必要がある。

◇ 企業内最低賃金

<成果と課題>

○締結目標額を昨年から7,000円引上げ180,000円以上としたことから、「自社の魅力向上・人材確保」「労働組合の社会的責任」「産業の魅力向上」「物価から生活を守る観点」を踏まえた論議行われ、昨年実績を上回る結果となった。

●賃金引上げ交渉を集中的に論議する中、企業内最賃についての論議時間を確保しにくい実態や、要求に至っていない組合も一定数存在する。

<今後に向けて>

- ・地域別最低賃金が引き続き引き上がっていく状況や、低下する特定最低賃金の優位性確保を念頭に取り組みを進めていく。また、自動車産業で働く全ての労働者に対するセーフティネットであるという観点や、企業及び産業の人材確保・魅力向上の観点を意識した取り組みとしていく必要がある。

◇ 働き方の改善

<成果と課題>

○誰もが働きやすい職場環境の実現や職場風土の改善、職場コミュニケーション不足の解消などを中心に論議の結果、生産性の向上に繋がる働き方や職場課題の解決に向けた取り組みを加速させることができた。

- 課題解決に向けて十分議論ができなかった組合や、具体的な解決の方向性を見出すまでに至らなかった組合も存在することから、取り組みの必要性や重要性を訴求していく必要がある。

<今後に向けて>

- ・自動車産業を取り巻く環境変化に対応していくため、それぞれの企業・職場における課題解決の取り組みを加速させ、働き方の改善を通じた競争力強化、そして産業の持続的な発展に繋げていく。

◇ 年間一時金

<成果と課題>

○変転する生産計画や部品供給体制、車両の長納期化によるお客様への対応など、各部門が一体となり、現状を乗り越えるべく、経営を足元から支えてきた組合員の努力・頑張り・成果に報いる回答を引き出すべく、各組合が粘り強く最後まで交渉に臨んだ結果、全体平均では昨年を上回る回答を引き出すことができた。

- 各企業の業績状況により、季別回答や付帯事項付きの回答となった組合も一定数存在する結果となった。

<今後に向けて>

- ・組合員の一年間の努力・頑張り、成果に報いる観点と、生活の安心・安定感の観点を踏まえ、引き続き取り組みを継続していく。

◇ 非正規雇用で働く仲間

<成果と課題>

○非正規雇用で働く仲間に対しても処遇改善に向けた交渉が積極的に行われ、有額で回答を得た組合の改善額は、月額換算で一般組合員と同等水準となり、目指すべき賃金水準の実現や足下の物価上昇を踏まえた賃金等の処遇改善に繋げることができた。

- 一部組合においては、組織化できていない非正規雇用で働く仲間も多く、直接的に取り組むことの難しさがあるため、組織化を含め継続した取り組みが必要である。

- 正規雇用に準ずる取り組みとしている組合もあり、非正規雇用で働く仲間の取り組みの進捗が把握し辛い状況となっている。

<今後に向けて>

- ・同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上や、職場の一体感醸成に向け、引き続き処遇改善などの取り組みを進めていく。

◇ 価格転嫁などの企業間取引に関する取り組み

<成果と課題>

○価格転嫁に応じるための原資の確保や、具体的な取り組みに結び付けるために何ができるのか論議が行われ、グループ全体の競争力の引き上げや魅力向上に向けた取り組み、更にはグループ全体の課題についても労使で共有を図るなど、サプライチェーン全体の発展に向けた取り組みを進めることができた。

○価格転嫁の要請状況のアンケート結果より、労務費の価格転嫁が進展している組合ほど、賃金改善分の獲得額が高い結果となった。

●価格転嫁などの企業間取引に関する論議は、メーカーと車体・部品部門の一部に留まっているのが現状である。また、すそ野の広い自動車産業において、本取り組みが産業全体に行き届いたとは言い難く、今後も継続した取り組みが必要である。

<今後に向けて>

- ・自動車産業の魅力向上に繋がる環境整備に向け、価格転嫁を含む企業間取引の適正化の取り組みについて労使で継続して論議を行う必要がある。

◇ 世論喚起

<成果と課題>

○記者説明会や報道機関へのプレスリリースなどを通じて、自動車総連の取り組みに対する考え方や中小组合を含む取り組み結果をタイムリーに発信し、世間への注目を高めることができた。

●更なる中小组合の取り組みの後押しに繋げるべく、引き続き報道機関への効果的な発信を検討していく必要がある。

<今後に向けて>

- ・自動車総連の取り組みが社会全体に与える影響の大きさを踏まえ、引き続き交渉状況や交渉結果を効果的に上外部団体・報道機関へ発信していく。

◇ 機関会議の持ち方

<成果と課題>

○交渉最終盤の中央戦術委員会において、交渉の全体感を労連加盟組合と共有することで、各組合の取り組みの後押しに繋げることができた。

●「回答引き出しに向けた基本態度」の効果が限定的であったことから、最も効果が得られる内容および発信時期を模索していく必要がある。

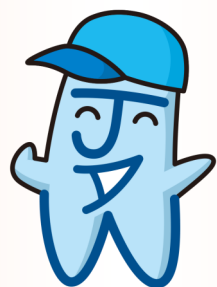
<今後に向けて>

- ・交渉最終盤の機関会議のあり方や日程設定については、交渉期間中の情勢等を踏まえながら機動的な開催に向けて検討を行う必要がある。

3. 2025年総合生活改善の取り組みに向けて

- ・全産業で人手不足が深刻化している中、自動車産業が選ばれる産業となるためには、継続した賃金引上げや働き方の改善を進め、総合的な労働諸条件を高めていかなければならない。
- ・そのためにも、全ての組合で賃金改善を実現できる環境整備を継続して取り組む必要があり、各労使で生産性向上に向けた取り組みを加速させるとともに、価格転嫁を含む企業間取引の取り組みを中小組合まで波及させる必要がある。
- ・また、2024年の取り組み結果において、賃金改善が獲得できなかった組合や要求に対して回答が大きく乖離した組合が抱える個々の課題に対しては、労連のきめ細かなサポートの実現に向け、自動車総連として有効となるあらゆる情報提供を行っていく必要がある。
- ・こうした取り組みの成果を自動車産業だけでなく社会全体に波及させることで、先進国間で低水準にある日本の賃金水準の引き上げ、更なる内需拡大によるダイヤモンドプル型の物価上昇を実現し経済の好循環に繋げなければならない。
- ・以上を踏まえ、2025年総合生活改善の取り組みにあたっては、日本経済の状況や自動車産業を取り巻く環境、上部団体の検討状況等様々な動向を注視したうえで、取り組みの最大化に向けて政策制度課題等も含めた丁寧な論議を進めていく。

以 上



第30期前半期(2024年)