

## 自動車総連 記者説明会次第

### 2025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 賃金・処遇・魅力の底上げ すべての働く者に安心とやりがいを ～ グッドサイクル運動、日本を変えよう！ ～

○ 日 時：2025年2月12日（水）15:00～15:30 目途

○ 場 所：View-well Square（ビューウェル スクエア）

○ 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              | 藤川 大輔 |
| （司会：企画総務局局長 繁野 慶一） |       |

○ 配布資料：

資料1 2025年総合生活改善 第1回中央戦術委員会 <確認事項>

資料2 2025年総合生活改善の取り組み メーカー部会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 1,030組合（2025年2月現在）
- ・ 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

## ＜確認事項＞

2025 年 2 月 5 日  
自動車総連

☆自動車総連は第 92 回中央委員会において、2025 年総合生活改善の取り組み方針を全会一致で確認した。今次取り組みでは、「自動車産業は我が国の基幹産業」であることをあらためて認識し、「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こと」「自社・産業の永続的な発展」を目指していくことを確認した。

☆以降、全ての労連・組合にて、取り組みの基盤整備として価格転嫁を含む企業間取引の適正化を推し進めていくことや月例賃金や企業内最低賃金、働き方の改善、年間休日増などの「自らの要求」を構築してきた。今次取り組みを通じ、自動車総連に集う仲間の思いの一つに、働く者の総合的な生活の向上に向けて取り組みを進めて行く。

## 1. 要求提出

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 12 日（水）とする。

○ 車体・部品部門においては、2 月 19 日（水）までに要求提出を完了する。

## 2. 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 19 日（水） | 第 2 回：2 月 26 日（水） | 第 3 回：3 月 5 日（水） |
|-------------------|-------------------|------------------|

## 3. 回答引き出し

○ 自動車総連全体のヤマ場を 3 月 12 日（水）から 3 月 21 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 12 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）

## 4. 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。

また、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 2 月 12 日（水）より設置する。

## 5. 自動車総連一体となった取り組み

日本経済の転換期を確実なもととし、実質賃金の低下防止や地賃の急速な引き上げ、中小組合の底上げを図るためにも、積極的な賃金引き上げや目指すべき賃金水準を実現させる。

また、産業で働く全ての仲間の処遇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。

## ＜次回開催＞

○第 2 回中央戦術委員会を 2 月 28 日（金）に開催する。

<取扱注意>  
2025年総合生活改善の取り組み メーカー部会12組合 要求内容

| 組合名        | 要 求                                       |  |               |   | 休日増の取り組み  |
|------------|---|--|---------------|---|---|
|            | 個別賃金水準(円)<br>1行目：若手技能職 *1<br>2行目：中堅技能職 *2 | 平均賃金要求   | 一時金<br>(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)  |   |
| トヨタ        | 352,540                                   | - *5   | 7.6           | 【賃金】<br>(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(案))<br>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。<br>(パートタイマー会員に関する要求(案))<br>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。<br>【一時金】<br>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)、パートタイマー会員：一般組合員の交渉結果に連動した一時金を要求する。 |   |
|            | 426,000                                   |  |               |   |   |
| 日産         | 316,600*4                                 | 平均賃金改定原資：18,000円                                     | 5.2           | シニアパートナー組合員・パートナー組合員<br>(一般組合員に準じた額として)月給の一人平均改定額12,000円  | 年間休日数の増加に向けて、労使で議論・確認を行う。                                 |
|            | 350,100*4                                 |  |               |   |   |
| 本田技研       | 348,450                                   | 総額一人平均：19,500円                                       | 5.0+1.9       | 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。  | -<br>(既に労使議論を進めており、今後も協議を続けていく。)                          |
|            | 418,900                                   |  |               |   |   |
| マツダ        | - *5                                      | 人への投資の原資として総額：18,000円                                | 5.4           | <賃金><br>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(6ヶ月勤務し契約を更新した者)：等級5以下組合員に準じた要求<br><一時金><br>エキスパート・ファミリー組合員、再雇用組合員：等級5以下組合員に連動<br>期間社員組合員：妥結した夏季・冬季一時金の月数に14,000円を乗じた金額を特別手当に加算   | 通年の取り組み。  |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| 三菱自工       | - *5                                      | 総額一人平均：19,000円                                       | 5.7           | <賃金改善分><br>時給制：80円、月給制：13,000円を要求する。  | 2027年までに年間休日5日増の実現に向け会社へ建議する。                             |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| スズキ        | - *5                                      | 賃金制度維持分(昇給制度維持)に人への投資を加えた賃金引き上げ<br>総額組合員一人平均 19,000円 | 6.6           | <賃金><br>再雇用嘱託社員の組合員についても、人への投資は正規従業員に準じた賃金引上げを要求する。   | 自動車総連の方針「2027年までに年間休日数<br>の5日増」も意識した協議を行う。                |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| SUBARU     | - *5                                      | 総額一人平均：21,000円                                       | 5.0+1.3       | 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、一般組合員と同等額の一律配分と、考課に応じて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。<br>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。  | SUBARUが将来的にも選ばれる企業となるために、2027年までに年間休日を5日増やし126日にすることを目指す。 |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| ダイハツ       | - *5                                      | 総額一人平均：21,200円+賃金課題解決<br>原資                          | 5.4           | 非正規(シニアエキスパート/パートタイマー/期間社員組合員)：一般組合員に準じた改善分とする。   | -   |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| いすゞ        | 314,467                                   | 賃金カーブ維持分+人への投資<br>一人平均19,000円                        | 5.0+1.0       | ○再雇用組合員(スキルド・スタッフ/エキスパート・スタッフ)<br>一般組合員の交渉結果に準じた処遇改善を要請する。<br>○組合員以外の直接雇用非正規労働者の取り組み<br>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。   | 3か年かけて所定内労働時間1,912時間(休日5日増)の達成に向け議論することを要求する。             |
|            | 397,124                                   |  |               |   |   |
| 日野         | 325,800                                   | 総額一人平均：18,000円                                       | 5.0           | -   | -   |
|            | 390,000                                   |  |               |   |   |
| ヤマハ発動機     | - *5                                      | 総額一人平均：20,000円                                       | 6.2           | 正規社員と同水準の賃金改善を要求する。   | 年間休日増を達成すべく生産性向上施策を議論する労使委員会の設置を要求する。                     |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |
| 日本特殊<br>陶業 | - *5                                      | 総額一人平均：19,000円                                       | 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。   | 2028年度カレンダーで年間休日数を6日増加の126日とすることを要求する。                    |
|            | - *5                                      |  |               |   |   |

資料2

| (参考)<br>働き方の改善<br>※通年での取り組みを含む  |
|---|
| 5年、10年、50年先の日本と自動車産業の「未来」と「笑顔」を創るため、トヨタで働く一人ひとりが果たしていくべき役割と責任について「多様性・成長・貢献」の観点から労使で以下を話し合いたい。<br>①自動車産業が大きなうねりを迎える中で、トヨタで働く一人ひとりが取り巻く環境や置かれている立場を正しく理解し、何を大事にしていけるべきか、共通の目線に立つ。<br>②トヨタで働く一人ひとりが「働きがい(やりがい+働きやすさ)」をこれまで以上に高めトヨタで働いていて幸せを感じることができるために、やるべきこと、できることは何か？<br>③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、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？ |
| 「時間外労働時間の削減」<br>①所定内労働時間：1,952時間<br>②時間外労働時間：三六協定の通常時上限時間(360時間)超過者比率の削減<br>③全部署で三六協定特別時の上限時間を540時間/年以下で締結<br>④間接部署については、深夜残業は基本的に命じない。<br>命ずる場合は、ルールに基づき、事前申請をする<br>「年次有給休暇の取得促進」<br>①年休取得全社一人平均19.0日/年以上<br>②年休付与日数12日以上で取得日数12日未満者の削減<br>③年休カットゼロを最終目標と置き、労使で議論・確認を行う  |
| 通年の活動と連携して取り組む<br>・目指す姿を見据え、全社視点で「働き方ルール統一化・シンプル化」に労使で取り組んでいく<br>・労働時間について各事業所議論と連携して取り組む。<br>・年間休日数について労使議論を行っていく。<br>・一人ひとりが変革にチャレンジし、働きがいと誇りを実感できる職場環境に向けて議論を行っていく。  |
| 以下の2つの切り口で課題提起し、改善に向けた協議を行う。<br>①人に関する課題<br>透明性・納得性のある評価・処遇制度・運用見直しや自律的な学び・キャリア形成の促進<br>②働き方に関する課題<br>業務効率化と人・組織パフォーマンス最大化、組合員の自立を実現し、会社の成長と産業の魅力向上   |
| ・総労働時間短縮に向けた取り組み：①総労働時間の短縮(2027年までに年間休日5日増の実現に向け会社へ建議)、②36協定締結内容の見直し<br>・多様な働き方の実現：①高支援助制度、②60歳以降も知識や経験を発揮できる職場の構築  |
| ・人材育成を促す人事制度の充実に向け、職場の声に基づいた課題の解決や組合員のやりがい向上につながるよう、労使で協議を続ける。<br>・総労働時間短縮においては、時間外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進に加え、自動車総連の方針「2027年までに年間休日数<br>の5日増」も意識した協議を行う。  |
| これまで以上に柔軟性と拡張性を持ち、働き方改善を通じて組合員一人ひとりが仕事を自分事とし、各部署で連携しながら生産性を高められる(チャレンジできる)職場風土・環境づくりに向け協議する。  |
| 一人ひとりが主体的に取り組み、変化を感じ、安心・笑顔・成長を実感できる職場に変えるため、一人ひとりの成長、働いて良かったと思える職場に向けて具体的に取り組まれない<br>※組合員のみならず管理職、派遣社員を含めた非正規労働者など、ダイハツで働くすべての人を視野に入れた職場風土作り  |
| ・公私ともに充実した生活を送るため、また自動車産業の魅力向上に向け2026年度いすゞの所定内労働時間を1,952時間から1,944時間(休日1日増)に短縮することに加え、その実現に向けた「総労働時間短縮に関する労使専門委員会」を立ち上げることを要求する。また、3か年かけて所定内労働時間1,912時間(休日5日増)の達成に向け議論することを要求する。<br>・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、やりがい向上につな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。   |
| 下記について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。<br>・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<br>・日野で働く魅力高め、働く人により一層選ばれるために<br>・「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために   |
| ・総労働時間の短縮、休暇の取得率向上に取り組む<br>・製造職場、間接職場の働きやすさ・働きがいの向上に取り組む  |
| ・「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。<br>・総実労働時間の更なる削減に向けた取り組みについて労使で議論する。   |

\*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：技能職EX級 技能3等級 \*4：原資を評価に基づき配分する賃金制度の特性上、参考値 \*5：要求はするが非公開