

2026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	2026年1月15日
要 求 提 出 日	2026年2月18日
回 答 指 定 日	2025年3月* *日

要求項目	要求内容																					
I. 基本的な考え方																						
積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇のサイクルを今後も持続可能なものへと前進させ、全年代で物価上昇を上回る実質賃金の引き上げを目指すことが極めて重要である。産業の永続的な発展に向けた魅力向上、中小組合の底上げ・底支え、基幹産業としての社会的責任・役割といった観点も重視し、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、さらには魅力ある労働諸条件の実現に向け、力強く取り組みを推進する。																						
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	○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論議を行い、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	○各種労使協議の場において自動車総連の取り組み内容を共有することを通じ、労使の認識の共通化を図ることとする。 ○経営者懇談の内容を充実し、労使の認識の共通化を図るとともに、各組合・労連、自動車総連本部の連携と共闘体制を強化すべく、体制を整える。																					
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」	個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)、およ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の実現と規模間格差の拡大防止に向けて、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> <table><tr><td></td><td>技能職若手労働者</td><td>技能職中堅労働者</td></tr><tr><td>賃金センサスプレミア (第1基準)</td><td>341,400円</td><td>425,000円</td></tr><tr><td>自動車産業プレミア (第2基準)</td><td>315,000円</td><td>360,000円</td></tr><tr><td>自動車産業アドバンス (第3基準)</td><td>293,000円</td><td>335,000円</td></tr><tr><td>自動車産業目標 (第4基準)</td><td>274,000円</td><td>309,000円</td></tr><tr><td>自動車産業スタンダード(第5基準)</td><td>256,000円</td><td>287,000円</td></tr><tr><td>自動車産業ミニマム (第6基準)</td><td>246,000円</td><td>270,000円</td></tr></table> <平均賃金の取り組み> 【一般組合員】 ○賃金カーブ維持分を含む絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえた上で、自社の魅力向上に向け、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。 ○すべての組合員の労働の価値および生活水準の低下を防ぐことを前提とした主体的な要求構築を行う。 【非正規雇用で働く仲間】 ○同じ職場で働く仲間として、同一価値労働同一賃金の考え方に基づき、非正規雇用で働く労働者においても正社員に見合った賃金引き上げや労働諸条件改善を求めていく。なお、賃金引き上げにあたっては、企業内最低賃金の取り組みと合わせて対応することで波及効果の創出へと繋げていく。		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	425,000円	自動車産業プレミア (第2基準)	315,000円	360,000円	自動車産業アドバンス (第3基準)	293,000円	335,000円	自動車産業目標 (第4基準)	274,000円	309,000円	自動車産業スタンダード(第5基準)	256,000円	287,000円	自動車産業ミニマム (第6基準)	246,000円	270,000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	425,000円																				
自動車産業プレミア (第2基準)	315,000円	360,000円																				
自動車産業アドバンス (第3基準)	293,000円	335,000円																				
自動車産業目標 (第4基準)	274,000円	309,000円																				
自動車産業スタンダード(第5基準)	256,000円	287,000円																				
自動車産業ミニマム (第6基準)	246,000円	270,000円																				
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○中小組合においては、全年代での実質賃金の向上を見据えた地域別最低賃金の上昇や物価上昇を上回る賃金引き上げ、規模間格差の拡大防止に向けた底上げ、底支えの観点なども総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金改善分12,000円以上の実現にこだわる。																					

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>協定未締結のすべての組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 ○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「214,000円以上」とする。 ・「214,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「200,000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。 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。 ○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 205,000円 25歳 228,000円 30歳 246,000円 35歳 270,000円 40歳 284,500円 45歳 290,000円 50歳 297,000円 55歳 301,500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＞

○2024年時点で休日数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。
○2024年時点で休日数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年度ごとの段階的な達成に向けて取り組む。
○なお、2026年総合生活改善の取り組み方針に掲げて取り組みを進めることとするが、各労連・組合の実情も考慮の上、活動の実効性を高めるために春の取り組み、もしくは秋の取り組み(通年含む)で労使交渉を行うこととする。
＜働き方の改善/生産性向上の取り組み＞
○すべ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。
○2024年現在の休日数から5日増を目標として取り組みを進め、人材の定着・確保に向けた産業の魅力向上を目指す。

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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。また、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・違法な雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止など、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など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、どの様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、職種や職場の状況などによって異なり、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。

■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善

○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。
○「2025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。

■人材育成と教育訓練の充実	〈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、能力やスキルの上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。
■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	
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	
■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	
Ⅲー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	
Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・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	<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。
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	<人権デュー・ディリジェンスの取り組み> ○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。 ○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。 ○強靱なサプライチェーンを維持するため、すべての業種で国内・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、すべ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。 ○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。
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	