

# AP24春季取り組み 第5回中央戦術委員会 議案

日時 2024年3月15日(金) 11時00分～

場所 基幹労連本部 3Aホール

<本編>

I. 協議事項

- 1. 第5回中央戦術委員会確認事項 . . . . . 資料1

II. 報告事項

- 1. 連合・金属労協の動向および他産別の回答状況 . . . . . 資料2
- 2. 要求貫徹行動期間における交渉・回答状況 . . . . . 資料3
- 3. 各業種別戦術委員会確認事項（総合部会等） . . . . . 資料4
- 4. 経営への要請行動 . . . . . 資料5

<p>&lt;資料編&gt;※基幹労連HP</p>	
①連合・金属労協の動向および他産別の交渉・回答状況 . . .	資料6
②基幹労連の交渉・回答状況 . . . . .	資料7
③各業種別戦術委員会確認事項 . . . . .	資料8

## 日本基幹産業労働組合連合会

チャンネル登録やフォロー、お願いします！



**【重点分野－ 2】 2024 春季生活闘争 第 5 回戦術委員会 確認事項**

連合は本日、2024春季生活闘争の第5回戦術委員会を開催し、現時点の交渉状況を把握するとともに、ヤマ場における回答引き出しを含め今後の進め方について以下の通り確認した。

I. 今後の進め方について

1. 今が日本のステージ転換の正念場である。ヤマ場における相場形成の役割は、例年以上に重い。組合員および社会の期待に応えるべく、ヤマ場にむけて交渉を追い上げ、要求趣旨に沿った最大限の回答引き出しに全力をあげる。
2. 高い水準での相場波及をはかるため、連合本部・構成組織・解決組合・地方連合会が総力をあげて、後に続く組合の交渉環境を支える。同時に労働組合のない企業の賃上げにむけた世論醸成に取り組む。

〈構成組織・組合〉

- ・先行して回答を引き出した組合は、「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」の観点から、グループや関係する会社の交渉環境が担保されるよう、経営者に対して働きかけを行う。
- ・構成組織は、諸要求に対する回答内容を速やかに連合に報告するとともに、その後続く中小組合の最大限の回答引き出し・早期解決に向けてサポートする。

〈連合本部〉

- ・先行組合回答ゾーン（3月11～15日：ヤマ場12～14日）期間中、積極的に社会に向けたメッセージや情報の発信などを行い、各組合の交渉を後押しする。

3月13日 連合金属共闘連絡会議・金属労協 合同記者会見

14日 ヤマ場の回答引き出し状況に関する中央闘争委員長コメント

15日 第1回集計結果（先行組合回答ゾーン）公表および共闘連絡会議合同記者会見

〈地方連合会〉

- ・地場共闘の回答結果を速やかに公表し、地場相場の形成に努める。
- ・「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」に向けた連合本部・構成組織の取り組みを、地域の関係者と共有し、展開に努める。

以 上

**回答集計結果等公表の日程**

2024年 3月 12-14日 ヤマ場「回答速報」公表（中核組合中心）

15日 第1回回答集計結果公表（先行組合回答ゾーン）

22日 第2回回答集計結果公表（3月月内決着回答ゾーン《前半》）

4月 4日 第3回回答集計結果公表（3月月内決着回答ゾーン《後半》）

※ 機関会議・諸行動の日程は、第4回中央闘争委員会確認事項（3月7日）参照





連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日 16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績					
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳				回答計		回答内訳			回答日	昨年要結計		昨年要結内訳		
		平均年齢	平均勤続		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分
No.	組合名	組合員数																			
21	クレハ																				
22	石原産業																				
23	北興化学																				
24	テイカ																				
25	富士フィルム	3,292	40.7	15.8	396,436			平均													
26	太平洋セメント																				
27	日本ヒューム																				
28	明星セメント																				
29	コーセー総合																				
30	田辺三菱製薬																				
31	日本化薬																				
32	日本新薬	1,133	35.3	12.1				平均		14,000					14,000		満額回答	3/12			
33	キリングroup労連(協和キリン)																				
34	関西ペイント																				
35	日本ペイント																				
36	大日本塗料																				
37	中国塗料																				
38	神東塗料																				
39	大星ビル管理																				
40	高砂香料工業																				
41	KOI																				



連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績					
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳				回答計		回答内訳				回答日	昨年要結計		昨年要結内訳	
No.	組合名	組合員数	平均年齢		平均勤続	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他		金額	率	方式	賃金カーブ維持分
42	埼玉環境																				
43	富士チタン																				
44	日本エポナイト																				
45	群衆化学工業																				



連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日 16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績					
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳				回答計		回答内訳				昨年要結計		昨年要結内訳		
		平均年齢	平均勤続		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	回答日	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分
No.	組合名	組合員数																			
フード連合																					
1	伊藤ハム米久労働組合																				
2	日本ハムユニオン																				
3	日本ハムマーケティング労働組合																				
4	日本ハム食品労働組合																				
5	日本ハムファクトリーユニオン																				
6	ナンチク労働組合																				
7	日本フードユニオン																				
8	雪印メグミルク労働組合																				
9	全森永労働組合(乳業)	2,545	36.1	12.3	301,737																
10	ニチレイ労働組合	2,500	37.5	8.7	269,600																
11	マルハニチロユニオン																				
12	ニッスイアドベンチャークラブ	978	38.8	11.7	316,971																
13	極洋労働組合																				
14	宝幸ユニオン																				
15	味の素冷凍食品労働組合																				
16	キッコーマン労働組合																				
17	ヤマサ醤油労働組合																				
18	味の素労働組合	2,322	39.4	15.5	383,215																
19	日清オイリオグループ労働組合	1,105	39.6	16.3	340,231																



# 連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日 16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績						
		労務構成			要求計		要求内訳				回答計		回答内訳			昨年実績計		昨年実績内訳				
		組合員数	平均年齢	平均勤続	要求ベース	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	回答日	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分
No.	組合名																					
20	不二製油労働組合																					
21	J-オイルミルズ労働組合																					
22	味の素AGF労働組合																					
23	松谷化学労働組合																					
24	日清製粉労働組合																					
25	昭和産業労働組合																					
26	ニッポン労働組合																					
27	敦島製パン労働組合																					
28	フジバングループ労働組合																					
29	第一屋製パン労働組合																					
30	アンデルセングループ労働組合																					
31	伊藤製パン労働組合																					
32	レアルバスコペーカーイズ労働組合																					
33	全森永労働組合（製菓）																					
34	明治労働組合																					
35	不二家労働組合																					
36	グリコユニオン																					
37	ロッテ労働組合																					
38	名糖産業労働組合																					
39	キリン労働組合キリンビール部会																					



連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日 16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績								
		労務構成			要求計		要求内訳					回答計		回答内訳			昨年実績計		昨年実績内訳					
		組合員数	平均年齢	平均勤続	要求ベース	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	回答日	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分		
40	キリン労働組合キリンビバレッジ部会																							
41	THE SUNTORY UNION	3,743	37.9	14.4	405,954					ベア13,000						2/28	10,000							ベア10,000
42	サッポロビール労働組合	1,543	39.3	15.8	342,213					ベア12,000						2/29	9,000							ベア9,000
43	ゴールドバック労働組合																							
44	アサヒビール労働組合																							
45	T a K a R a労働組合																							
46	合同酒精労働組合																							
47	全日本たばこ産業労働組合(JT)																							
48	日本アクセス労働組合																							





連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日 16時00分時点

化学・食品・製造等共闘		2024														昨年実績					
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳				回答計		回答内訳				回答日	昨年実績計		昨年実績内訳	
No.	組合名	組合員数	平均年齢		平均勤続	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他		金額	率	方式	賃金カーブ維持分
<b>紙パ連合</b>																					
1	日本製紙																				
2	レンゴー	3,550	39.6	14.1	310,900	定昇7,000+ベア一律13,000	平均	定昇	ベア一律13,000		定昇+ベア一律13,000	7.08	定昇	ベア一律13,000	2024年度入社者の前年比増減率にベア増加分が加算され、増加分は増加分。それ以外の従前加入者等に増加分を一律適用して算出される。	3月12日	定昇+ベア一律10,000	5.7	平均	10,000	
3	王子製紙新																				
4	王子マテリア																				
5	北越コーポレーション																				
6	三菱製紙																				
7	王子エフテックス																				
8	特種東海製紙																				
9	中越パルプ																				
10	丸住製紙新																				
11	巴川製紙所																				
12	日本製紙パピリア																				
<b>セラミックス連合</b>																					
1	TOTO	3,535	40.7	17.7	339,719	平均5.0%の賃上げ		30歳高卒モデル			平均5.0%の賃上げ					3/12	平均5.0%の賃上げ		30歳高卒モデル		



# 連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日16時00分時点

流通・サービス・金融共闘			2024																昨年実績				
			労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳			回答計		回答内訳			回答日	昨年要結計		昨年要結内訳				
No.	組合名	組合員数	平均年齢	平均勤続		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分		その他	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	
UAゼンセン(流通・サービス・金融)																							
1	イオンリテールワーカーズユニオン	21,500	43.5	15.2	308,881	19,751	6.39		4,242	15,509		19,751	6.39	4,242	15,509		2/21	15,061	5.03		3,657	11,404	
2	イトーヨーカドー労働組合																						
3	平和堂労働組合																						
4	全イズミ労働組合																						
5	フジユニオン																						
6	ライフ労働組合	5,335	38.5	13.8	303,317	15,308	5.05		5,308	10,000		15,308	5.05	5,308	10,000		3/13	8,178	2.78		5,178	3,000	
7	原信労働組合																						
8	マルエツ労働組合																						
9	ダイエーユニオン	1,688	49.9	26.2	321,259	21,136	6.58		5,014	16,122		21,136	6.58	5,014	16,122		2/22	13,474	4.29		4,050	9,424	
10	カスミュユニオン																						
11	スギ薬局ユニオン																						
12	上新電機労働組合																						
13	オールサンデーユニオン	610	38.4	12.8	248,587	17,342	6.98		4,848	12,494		17,342	6.98	4,848	12,494		2/21	14,706	6.16		4,820	9,886	
14	コーナン商事ユニオン																						
15	DCMユニオン																						



# 連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日16時00分時点

流通・サービス・金融共闘			2024														昨年実績				
			労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳			回答計		回答内訳			回答日	昨年要結計		昨年要結内訳		
No.	組合名	組合員数	平均年齢	平均勤続		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分		その他	金額	率	方式	賃金カーブ維持分
16	三越伊勢丹グループ労働組合三越伊勢丹支部																				
17	全高島屋労働組合連合会																				
18	すかいらーく労連すかいらーく労働組合																				
19	ジョリーパスタユニオン																				
20	サイゼリヤユニオン																				
21	全木曽路労働組合																				
22	ジョイフル労働組合	723	39.8	11.0	258,843	18,781	7.26		2,972	15,809	16,366	6.32	4,833	11,533		3/13	9,385	3.67		4,385	5,000
23	トリドール労働組合																				
24	イオン労連イオンデライト労働組合	3,615	44.0	11.0	288,519	20,192	7.00		5,651	14,541	20,192	7.00	5,651	14,541		2/28	16,639	5.97		5,488	11,151



連合 2024春季生活闘争 共闘連絡会議「回答速報」No.6

【内部限り】

連合 労働条件・中小地域対策局  
TEL: 03-5295-0517  
2024年3月13日16時00分時点

インフラ・公益共闘		2024														昨年実績												
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳				回答計		回答内訳			回答日	昨年妥結計		昨年妥結内訳									
		組合員数	平均年齢		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他		金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分							
<b>情報労連</b>																												
1	NTT労組 東日本本部	25,109	47		403,000		5.00	平均										3,300		平均		3,300						
2	NTT労組 西日本本部	22,994	43		416,000		5.00	平均										3,300		平均		3,300						
3	NTT労組 データグループ本部	20,393	37		362,000		5.00	平均										3,300		平均		3,300						
4	NTT労組 ドコモグループ本部	34,188	41		393,000		5.00	平均										3,300		平均		3,300						
5	NTT労組 持株グループ本部	12,720	43		415,000		5.00	平均										3,300		平均		3,300						
6	通建連合 日本コムシス労働組合	1,600	38		304,100			平均										2,200		平均		2,200						
7	通建連合 エクシオグループ労働組合	2,804	38		318,663			平均										2,400		平均		2,400						
8	通建連合 ミライト・ワン労働組合	2,711	37		299,000													2,800		平均		2,800						
9	KDDI労組	10,344	42.9	17.6	419,803		3.00	平均						14,000									5.00	平均				定昇含む5%改善



交通・運輸共闘		2024															昨年実績						
		労務構成		要求ベース	要求計		要求内訳			回答計		回答内訳			回答日	昨年要結計		昨年要結内訳					
		組合員数	平均年齢		平均勤続	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	その他	金額	率	賃金カーブ維持分		賃上げ分	その他	金額	率	方式	賃金カーブ維持分	賃上げ分	
<b>JR連合</b>																							
1	JR北労組																						
2	ジェイアール・イーストユニオン	80	59.7	40.8	312,904	18,560	平均	5,560	13,000		16,973	5.01	6,375	10,598		3/8	12,304	3.78	平均	6,347	5,957		
3	JR東海ユニオン																						
4	JR西労組																						
5	JR四国労組																						
6	JR九州労組																						
7	貨物鉄産労																						

## 第5回戦術委員会確認事項

2024年3月8日  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協／JCM)

金属労協は、第5回戦術委員会において、JC共闘の交渉状況を把握し、今後の交渉に臨む基本姿勢を以下のとおり確認した。

1. 3月13日の集中回答日を前に、交渉は最終局面を迎えている。経営側は、物価上昇を背景とした賃上げに対する社会的な期待や企業の責任について理解を示している。また、賃上げの基盤となる価格転嫁を実現しようとする機運も高まりつつある。一方、具体的な水準については、賃上げが固定的な負担増となることも踏まえた上で、物価や労働市場の動向、世間相場の動向、業績や生産性の動向などに基づき、総合的に検討していくという姿勢を示している。
2. 2024年闘争では、実質賃金の改善による生活の安心・安定の確保、産業・企業の魅力向上、経済の好循環実現のため、近年で最も高い賃上げに取り組んでいる。2023年闘争を起点とした積極的な賃上げを加速させ、組合員の期待に応え、社会的責任を果たすべく、今後の交渉に全力を傾注する。
  - ①賃金改善は、要求額にこだわり、全ての組合で実質賃金を改善し、産業・企業の魅力向上につながる賃上げの獲得を強く求める。
  - ②企業内最低賃金協定は、未組織労働者・非正規雇用で働く労働者の賃金の底上げと金属産業の魅力向上の観点から、初任給水準準拠を基本に最大限の引き上げを図る。
  - ③一時金は、組合員の生活の安定を図るとともに、企業業績に見合った適正な配分を求める。
  - ④誰もがやりがいをもって活躍できる環境の実現に向けて前進を図る。
  - ⑤非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善は、同一価値労働同一賃金の原則に基づき、確実な前進を引き出す。
3. 第6回戦術委員会は、集中回答日である3月13日に開催する。

以上

## 第6回戦術委員会確認事項

2024年3月13日  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)

金属労協は本日、13時より第6回戦術委員会を開催し、集計対象組合の回答に対する受け止め、ならびに今後回答を引き出す組合におけるJC共闘の進め方を、以下のとおり確認した。

1. JC共闘の各産別は、多くの組合で金属労協の方針である「10,000円以上」を大きく上回る積極的な要求を行い、精力的な交渉を重ねてきた。

交渉の中で経営側は、経済の好循環に向けた社会的要請を認識した上で、人材の確保・定着や物価上昇への対応の必要性など労働組合の要求の考え方について理解を示したものの、賃上げが固定的な負担増となることや、業績、生産性の動向、先行きへの懸念を示し、慎重な姿勢も見られた。

2. 集中回答日である本日、大手を中心とした集計対象組合は、12時30分現在で48組合が回答を引き出している。

本日表示された回答は、JC共闘の下で各組合が要求にこだわり、精力的に交渉を行った結果であり、大きな成果であると受け止める。

① 賃金については、集計対象組合のうち、賃上げ（賃金改善）を要求した53組合中、48組合が回答を引き出し、全ての組合で賃上げを獲得している。賃上げ額の平均は14,877円（45組合）で、2014年以降、最も高い引き上げ額となっている。また、87.5%の組合が要求を満たす回答を引き出している。

これらの回答は、実質賃金の改善や組合員の生活の安心・安定はもとより、金属産業の現場力・競争力を高め、経済の好循環を実現する原動力となり得るなど、労使の社会的な役割を果たすものであると受け止める。

今後回答を引き出す組合は、集計対象組合の回答状況を踏まえ、要求額にこだわり、実質賃金を改善し、産業・企業の魅力向上につながる賃上げの獲得を強く求めていく。

② 企業内最低賃金協定については、現時点で集計対象組合中36組合が引き上げを実現している。月額引き上げ額平均は13,301円となり、前年を大きく上回っている。

企業内最低賃金は、特定最低賃金の取り組みを通じて、未組織労働者・非正規雇用で働く労働者の賃金の底上げにつながっている。今後の交渉・協議で決定する組合においても、労働組合の社会的責任を果たし、金属産業の魅力を高めるため、初任給水準準拠を基本に最大限の引き上げを図る。

③ 一時金については、おおむね要求に込めた思いに添った最大限の水準を引き出している。今後、回答を引き出す組合についても、引き続き組合員の生活の安定、組合員の協力・努力、企業業績等を踏まえ、要求に沿った最大限の水準

を求めていく。

- ④ 各産別方針に基づいて取り組んでいる労働諸条件の改善については、誰もがやりがいをもって活躍できる環境を実現すべく、引き続き前進を図っていく。
- ⑤ 非正規雇用で働く労働者の賃金・労働諸条件の改善は、引き続き、同一価値労働同一賃金の原則に基づき、取り組みを強化していく。

3. 今後回答を引き出す中堅・中小組合については、集計対象組合の回答状況を踏まえ3月月内決着を図ることとし、全ての組合への波及効果を目指しJ C共闘全体で交渉を支えていく。

4. 次回戦術委員会を4月2日に開催し、J C共闘全体における3月末段階での回答引き出し状況の集約を行う。

以上



## 金属労協 2024 年闘争・連合 2024 春季生活闘争 金属労協・連合金属共闘連絡会議 金子議長・代表コメント

日時：2024 年 3 月 13 日（水）14：00～15：00

場所：金属労協会議室

### <交渉の経過>

- 今次2024年闘争で我々は、次の3つの観点  
「何が何でも、働く者の生活と労働の価値を守る」ということ  
「金属産業の魅力を維持・向上させる」ということ  
「日本経済に寄与するための役割発揮」という点・・・を意識し、取り組みを進めてきました。
- そして、賃上げでは「すべての組合で1万円以上」の賃上げの要求基準を示しました。各産別・構成組織ではこの要求基準を土台として、積極的な要求を行い、交渉を展開してきました。
- 一方で、経営は、業績や生産性の動向、先行きへの懸念を示し、慎重な姿勢も見られましたが、多くは労働組合の要求の考え方について、例年以上に理解を示してきました。
- 2月の要求からここまで約1カ月間をかけ、J C 共闘の強固な団結の下、全ての組合で要求額にこだわった賃上げ獲得をめざし、交渉に全力を傾注してきました。

### <回答の受け止め>

- 本日の集中回答日を迎え、12:30までの集計結果の詳細については、後ほど梅田事務局長から報告しますので、賃金だけ触れたいと思います。
- ここまでのところ、要求した全ての組合で賃上げ（賃金改善）を獲得しており、賃上げ額の平均は、2014年以降、最も高い水準となっています。
- 昨年12月の協議委員会の場で、私の方からは『我々の将来は本年の取り組みの成否にかかっている』という強い覚悟を持って臨む必要がある」と申し上げました。
- さらに『我々金属労協・J C 共闘が日本を引っ張っていくんだ！』といった気概を持ってみんなで取り組んでいこう！』とも呼びかけました。

- 本日までに引き出した回答は、全体として実質賃金を改善する回答であり、組合員の生活の安心・安定はもとより、金属産業の現場力・競争力を高め、経済の好循環を実現する原動力となり得るものと確信します。
- また、まさに日本経済を牽引するといった、労使の社会的な役割を果たしているものと受け止めています。
- なお、企業内最低賃金についても、多くの組合が賃上げ同様、昨年を大幅に上回る引き上げを獲得しています。
- 企業内最低賃金は、特定最低賃金の取り組みを通じて、同じ産業で働く、非正規雇用や未組織企業で働く仲間の賃金の底上げにもつながっており、労働組合の社会的役割として今後もしっかり取り組んでいきます。
- 最後に・・・、日本経済を好転させるためには、本日までに引き出した賃上げの極めて良い流れが、今後続く金属産業の仲間たちはもちろんのこと、全国各地の働く仲間を広げていく必要があります。
- 今後回答を引き出す組合は、こうした良い流れを糧に、自らの要求にこだわり、産業・企業の魅力向上につながる賃上げの獲得を強く求めていっていただきたい。
- 金属労協としては、今後続く中堅・中小の賃上げを後押しすべく、引き続き産別と連携を密に図りながらしっかり支援していくとともに、労務費も含めた適正な価格転嫁の実現を促すことで、大幅な賃上げのための環境整備に取り組んでいくこととします。

(約1,250文字≒5分)

以 上

## 2024年闘争要求・回答状況総括表 〈集中回答日速報〉

2024年3月14日現在  
金属労協政策企画局集計

集計対象組合（3月14日現在）

### 1. 賃金

(組合・円・%)

年	集計対象組合	賃上げ(賃金改善分)要求組合		回答					
		組合数	要求額(円)	賃金構造維持分確保	賃上げ(賃金改善分)獲得組合				
					組合数	対賃上げ要求組合比	対回答組合比	回答額(円)	
2014年	52	52	3,918	52	52	49	94.2%	94.2%	1,737
2015年	53	37	6,943	37	37	36	97.3%	97.3%	2,801
2016年	51	51	3,817	51	51	47	92.2%	92.2%	1,424
2017年	53	49	3,768	49	49	43	87.8%	87.8%	1,051
2018年	55	55	3,732	55	55	53	96.4%	96.4%	1,542
2019年	53	49	3,573	49	49	45	91.8%	91.8%	1,352
2020年	56	56	3,118	56	56	44	78.6%	78.6%	1,060
2021年	54	39	2,452	51	51	32	82.1%	62.7%	1,138
2022年	54	53	3,318	54	54	50	94.3%	92.6%	1,994
2023年	54	51	8,280	51	51	51	100.0%	100.0%	8,131
<b>2024年</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>14,975</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>14,944</b>

- (注) 1. 2014年～2023年は最終集計。  
 2. 賃上げ要求・回答額は、単純平均。賃金構造維持分を除く。  
 3. 2015年、2017年、2019年、2021年、2023年の要求・回答組合は、基幹労連で前年に賃金を要求・妥結済みの組合を含まない。  
 4. 賃上げの要求・回答額は、数値を把握できる組合の平均で、2024年の要求額、回答額は49組合の平均。

### 2. 企業内最低賃金協定

(組合)

年	集計対象組合	協定締結組合数	平均額		要求組合数	水準引き上げ組合数	平均引き上げ額(円)
			改定前(円)	改定後(円)			
2014年	52	51	157,003	157,985	28	38	1,694
2015年	53	52	158,084	159,801	25	40	2,014
2016年	51	50	159,518	161,097	42	43	1,794
2017年	54	53	161,317	161,850	35	30	1,601
2018年	55	54	162,174	163,382	40	38	1,405
2019年	53	52	163,113	164,812	41	41	1,789
2020年	56	54	164,749	166,453	43	34	1,768
2021年	54	52	166,433	167,093	35	26	1,329
2022年	54	52	167,550	169,881	37	35	3,093
2023年	54	52	170,329	176,891	35	43	7,740
<b>2024年</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>177,700</b>		<b>33</b>	<b>40</b>	<b>13,501</b>

- (注) 1. 平均額・平均引き上げ額は、月額で協定している組合の平均。  
 2. 「1.」以外の項目は、時間額等の取り組みを含む。  
 3. 水準引き上げ組合数・平均引き上げ額には、要求をせず賃上げに連動して企業内最低賃金を引き上げる組合を含む。  
 4. 最低賃金協定の平均引き上げ額は、月額の引き上げ額を把握できる組合の平均で、2024年は27組合の平均。

2024年闘争 金属労協集計対象組合 回答状況<集中回答日速報>

2024年3月13日 17:00 現在 金属労協政策企画局

産別	組合	回答日	集約方向	賃金			個別賃金到達水準		最低賃金協定		一時金		
				回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	銘柄	水準	引上額	水準	金額	月数
自動車 総連	トヨタ	3/13	集	平均賃上げ	平均賃金の引き上げ（非公開） 資格ごとの引き上げ ・ 事技職 指導職：28,440円 ・ 業務職 業務職1級：11,740円 ・ 技能職 EX級：13,940円			331,640 416,610 443,740※3		-	-	-	年間7.6カ月
	日産	3/13	集	平均賃上げ	賃金制度に基づく改定原資18,000円			事務折衝にて確認		-	-	-	年間5.8カ月
	本田技研	2/28	集	平均賃上げ	総額：20,000円			335,450円 405,900円	10,480円	203,310円	-	年間7.1カ月	
	マツダ	2/21	集	平均賃上げ	総額：16,000円			別途確定		-	-	-	年間5.6カ月
	三菱自工	3/13	集	平均賃上げ	総額：17,500円			別途確定		-	-	-	年間6.0カ月
	スズキ	3/8	集	平均賃上げ	新人事制度における人的資本への投資として、組合要求にある昇給制度維持分と物価上昇の影響を踏まえた配分を含み、組合要求を超える平均10%以上の賃金引き上げを実施			1行目：若手技能職 *1 2行目：中堅技能職 *2	別途確定	32,000円	201,000円	-	年間6.2カ月
	SUBARU	3/13	集	平均賃上げ	総額：一人平均18,300円					-	-	-	年間6.0カ月
	ダイハツ												
	いすゞ	2/28	集	平均賃上げ	総額：19,000円			別途確定		6,500円	181,000円	-	年間6.0カ月
	日野	3/13	集	平均賃上げ	総額：16,800円			現行315,500円に賃金改定を反映したものとする 現行387,000円に賃金改定を反映したものとする		-	-	年間1,240,000円	年間4.0カ月
ヤマハ発動機	3/13	集	平均賃上げ	総額：17,400円			別途確定		-	-	-	年間6.5カ月	

\*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

産別	組合	回答日	集約方向	賃金				個別賃金到達水準		最低賃金協定		一時金	
				回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	銘柄	水準	引上額	水準	金額	月数
電機連合	パナソニックグループ労連	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	358,000	11,000	184,500	業績連動算定方式	
	日立グループ連合・日立製作所	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	333,250	11,000	184,500	年間2,028,079円	年間6.17カ月
	全富士通労連・富士通	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	413,700	9,000	185,000	業績連動算定方式	
	東芝グループ連合・東芝	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	341,700	11,000	184,500	業績連動算定方式	
	三菱電機労連・三菱電機	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	344,000	12,000	185,500	年間1,740,000円	年間5.8カ月
	NECグループ連合・日本電気	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	373,200	33,300	212,300	業績連動算定方式	
	シャープグループ労連・シャープ	3/13	集	個別		10,000		開発・設計職(*1)	351,500	12,500	187,000	業績連動算定方式	
	村田製作所グループ労連・村田製作所	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	346,500	11,000	184,500	業績連動算定方式	
	富士電機グループ連合・富士電機	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	352,700	11,000	184,500	年間2,117,000円	年間6.2カ月+0.1カ月
	OKIグループ連合・沖電気工業	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	328,000	11,000	184,500	年間1,543,500円	年間4.5カ月
安川グループユニオン・安川電機	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	11,000	184,500	業績連動算定方式		
明電舎	3/13	集	個別		13,000		開発・設計職(*1)	336,000	11,000	184,500	業績連動算定方式		

(\*) 「開発・設計職」は、開発・設計職基幹労働者賃金：スキル・能力基準『レベル4』30歳相当

産別	組合	回答日	集約方向	賃金					最低賃金協定		一時金			
				回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		引上額	水準	金額	月数	
								銘柄	水準					
J	オークマ	3/12	集	平均 30歳	6,215	9,745 13,700	15,960			4,700	184,200	年間1,600,000円	5.304カ月	
	島津	3/13		平均 35歳	6,577	ベア昇給15,300円 (一律13,000円+各種是正昇給2,300円) +その他賃金改善7,500円		人への投資トータル29,377円 (7.67%)	37	1,117	半期業績連動			
	アズビル	3/7	集	平均 35歳	4,315	14,000	18,315			11,100	179,250 ※1 1,050	年間業績連動		
	横河電機	3/11	集	平均 30歳	平均昇給額 (約6,000円)	10,025	約16,025						年間6.4カ月	
	シチズン	2/21	集	平均	6,500	12,000	18,500					半期業績連動		
	A	ジーエス・ユアサ	3/4	集	平均 35歳	5,473	14,000	19,473	35歳	342,900	116	1,188	業績に応じて支給	
		NTN	3/8	集	平均 30歳	5,464	14,000 14,000	19,464	30歳	291,700	14,000 70	195,600 1,100	年間1,798,990円	年間5.0カ月
	M	日本精工	3/12	集	35歳			19,500 (定昇含む)	35歳	314,380		199,000	年間業績連動	
		クボタユニオン	3/7		平均 30歳	20,000円+ $\alpha$ ( $\alpha$ は別原資で3,000円加算)							年間2,150,000円	
		コマツユニオン	3/12	集	平均 35歳	6,250	17,390	23,640			50	1,200	年間業績連動	
ヤンマー		3/13	集	平均 35歳	4,610	12,000	16,675					年間1,790,000円	年間5.309カ月	
	井関農機	3/12		平均 30歳	5,622	3,070	8,692				1,050 ※2(1,100)		年間2.8カ月	

※1 東京・神奈川・大阪：1,190円、埼玉・千葉・静岡・愛知・京都・兵庫：1,100円  
※2 ( ) はフルタイム1年以上勤務者

産別	組合	回答日	集約方向	賃金					最低賃金協定		一時金			
				回答方式・銘柄	賃金構造維持分*1	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		引上額	水準	金額	月数	
								銘柄	水準					
基 幹 労 連	日本製鉄	3/13		平均	6,900	35,000	41,900			18歳初任給に準拠		(業績連動方式)		
	JFEスチール	3/13		平均		30,000	36,900					(業績連動方式)		
	神戸製鋼	3/13		平均		30,000	36,900					(業績連動方式)		
	三菱重工	3/13		平均	6,000	18,000	24,000			賃金改善見合い			年間6.1ヵ月	
	川崎重工	3/13		平均		18,000	24,000			13,000	193,000	(業績連動方式)		
	IHI	3/13		平均		18,000	24,000			13,000	193,000		年間4.8ヵ月	
	住友重機械	3/13		平均		18,000	24,000			18歳初任給に準拠			年間5.8ヵ月	
	三井E&S	3/13		平均		12,000	18,000			別途協議		(業績連動方式)		
	キャタピラー 日本(製造委員会)	3/13		平均		18,000	24,000			13,000	193,000	季節手当などに 織り込み済		
	日立造船	3/13		平均		18,000	24,000			13,000	193,000	40万円+4ヵ月		
	三菱マテリアル	3/13		平均		5,000	15,000+ 3,000	23,000			18歳初任給に準拠		(業績連動方式)	
	住友金属鉱山	3/13		平均			20,000	25,000					年間178万円	
	三井金属	3/13		平均	20,000		25,000					(業績連動方式)		
	DOWA	3/13		平均	15,000		20,000			21,000	193,000	(業績連動方式)		
	JX金属	3/13		平均	15,516		20,516			18歳初任給に準拠		(業績連動方式)		

\*1：日本製鉄～神戸製鋼は、35歳生産職標準賃、三菱重工～JX金属は、組合員平均。

産別	組合	回答日	集約方向	賃金					最低賃金協定		一時金		
				回答方式・銘柄	賃金構造維持分	賃上げ	合計	個別賃金到達水準		引上額	水準	金額	月数
								銘柄	水準				
全電線	古河電工	3/13	集	平均		15,000			16,950	195,000	年間1,328,000円	年間4.05カ月	
	住友電工	3/13	集	平均		13,000					年間1,750,000円	年間5.00カ月	
	フジクラ	3/13	集	平均		13,700			13,000	193,000	年間1,797,200円	年間5.35カ月	
	SWCC	3/13	集	平均		10,000			16,000	190,000	年間1,534,000円	年間4.80カ月	



産別名：自動車総連  
交渉日：2月28日

組 合	会 社
<p><b>【全般】</b></p> <p>○成長戦略達成に向けて、組合員・管理職者それぞれの立場において何をしなければよいか、この認識を共有できた。世の中、刻一刻と変化しているなか、それぞれ個々人が自分で何ができるのか、これをすぐに考えて行動に移していくということが求められている時代であり、労働組合の立場として、各職場の動きを活性化させていきたい。</p> <p>○今次要求に対して、経営陣が満額で応えることにより、組合員は会社を信頼し、本年の大きな課題を乗り越え、高い目標を達成するため日々の業務に邁進するものとする。現在は会社設立以来、労使で最も同じ方向を向いていると認識している。組合員は経営陣の想いに全力で応えてきた。その組合員の想いに経営陣が応えることで、この先も組合員はさらに会社へ貢献しようとする日々の業務に邁進するものと確信している。経営陣においてはその状況を深く認識いただき、この先の会社の成長に繋げるためにも、今次要求に満額で応える判断を切に願います。</p> <p><b>【賃金】</b></p> <p>○平均賃金改定原資、年間一時金、シニアパートナー組合員・パートナー組合員の年間収入改善における満額回答を望む声が多く寄せられている。加えて、賃金については、物価上昇に伴う生活への影響を懸念する声が多く、物価上昇分に対する配分への期待に会社は応えるべき。</p> <p>○今次要求は、昨年からの継続する物価上昇局面において、組合員の生活を守る観点のもとより、激化が予想される人材獲得競争に伍して戦える賃金水準とすることが必要である。</p>	<p><b>【全般】</b></p> <p>○会社全体の流れの中で、自分の仕事はどこにつながっているかを意識して行動し、全体の利益を最大化することが重要であり、個の能力を高めることが個の稼ぐ力となり、稼ぐ会社につながっていく。全員の活躍に向けて、従業員には職務能力の向上を求める。稼ぐ力とは何かを皆が考え、身に付けてほしい。そのために会社は人が育つ環境作りと改善を続けなければならない。</p> <p>○会社は事業を継続し、物流を担うお客様に当社製品を届け、車両のメンテナンスや効率的な物流をサポートするサービスを提供し、経済活動における重要な物流を支えるという当社の社会的責任を果たす責務がある。そのためには、労働市場や社員の皆さんから選ばれる企業となり人材を確保してエンゲージメントを高めなければならないと考える。現在の会社経営を踏まえると、組合からの要求へ応えることは困難なものと言わざるを得ない。しかしながら、会社として導き出せる最大限の回答を引き続き検討したい。</p> <p><b>【賃金】</b></p> <p>○賃金増額については、物価上昇が従業員に与える影響を踏まえて判断することは当然のことながら、昨年にも増して、社会における企業の責任として、持続的な賃金引上げを検討する必要があると受け止めており、本年においても相応の対応は行いたいと考える。そうした中で、人への投資を持続可能な形で進めていく体制をいかに作れるかどうか、経済・景気・物価の動向といった外的要因と、当社の現在・将来に亘る業績や労務構成の変化といった内的要素を踏まえて慎重に検討していくべきと考える。こうした観点から今回の組合要求は、当社の現状に鑑みると非常に高い水準にあると考える。</p>

#### 【労働時間等働き方の見直し】

○職場の声や実態により、組合員一人ひとりが自発的にチャレンジできる職場風土の実現に向け職場からは「キャリアと向き合う時間がない」「上司部下でのキャリアに対する認識合わせができない」等の悩みの声が多く聞かれた。価値観の多様性、VUCA（先行き不透明で予測困難）の時代に上司と部下双方がしっかりと「個」に向き合い、チャレンジできる職場環境づくりを早期に進めていく必要がある。

#### 【60歳以降、退職金・企業年金】

○物価上昇が続く中、非正規労働者の生活実態においても、正規従業員と同様に大変厳しい状況である。企業内最低賃金も含め、正規従業員の賃金改善に準じた対応が必要不可欠。

#### 【付加価値の適正循環】

○販売店含め、産業全体に広く実効性のあるものにするべく、Tierの深い仕入先の声もしっかり吸い上げていき今後も継続的に労使で議論したい。

○自動車産業の持続的な発展や産業の基盤を支える中小企業の魅力を向上させるためにも、また組合員の賃金引き上げの原資確保という観点からも、価格転嫁を含む企業間取引の適正化は重要である。原材料費、エネルギー価格の上昇分の価格転嫁に加えて、労務費の価格転嫁が進まなければ賃金引き上げが十分に進まないため、労務費を含む価格転嫁が必要。受注側・発注側の両方の立場から、取引の適正化に努めていただきたい。

#### 【労働時間等働き方の見直し】

○組合員の意識調査と率直な職場の声を提言いただいた。昨年からの課題であったコミュニケーションにおいては改善が見られているが、課題点においては経営として真摯に受け止めたい。会社ではエンゲージメント向上を掲げ取り組んでいるが、職場での密なコミュニケーションが重要。対話ができる余裕をもった時間が必要であり、そのために生産性を高め時間を作ってもらいたい。その時間を作るために効率を求めて欲しい。報告資料においてはまだまだムダがある。思い切って辞めることも決断して欲しい。

#### 【60歳以降、退職金・企業年金】

○「シニア・パートナー社員、非正規労働者の賃金増額」について、物価上昇の影響をより受けやすい賃金水準であることも考慮して、引き上げ額につき検討したいと考える。

#### 【付加価値の適正循環】

○仕入先との価格交渉において、保全のための設備投資や、人材育成、職場改善への投資がサプライチェーン全体に行き渡るように進めたい。

○価格転嫁の重要性は会社としても十分理解しており、受発注共に適切に対応している。自動車部品においてはアフターマーケットの価格転嫁は進んでいるが、OEMについても引き続き取り組んでいきたい。OEMは製品価格が契約の範囲に含まれており、難しい交渉となっているのが現状。海外OEMの価格転嫁は、海外のインフレを基準とした交渉が必要となってくる。加えて、労務費についても、取引先へ訴求できるように社内との関係部署と連携して対応を進めていきたい。

産別名：自動車総連

交渉日：3月6日

組 合	会 社
<p><b>【賃金】</b></p> <p>○会社がこれまでも組合員の努力・貢献を正しく評価してきたからこそ、自らの能力を高め、生産性を向上させ、競争力を確実に強化・向上することができた。今後より一層激化する競争の中で、競争力を持って勝ち残っていくため、これからも経営の正しい舵取りを信じ、自らの技術・技能を磨き続け、新たなことにもチャレンジする決意を持っており、引き続き積極的な検討を要請する。</p> <p><b>【一時金】</b></p> <p>○年間一時金は年間賃金の重要な一部であり、組合員の生活基盤となる賃金同様に重要である。特に組合員の生活が痛んでいる今は重要な観点である。通期業績を確実に達成させるため、残り少ない期間で各職場ができ得る限りの取り組みを行っており、この組合員の努力・成果に報いるためにも、積極的な検討を要請する。</p> <p><b>【労働時間等働き方の見直し】</b></p> <p>○会社全体の休暇取得状況はコロナ禍以降改善傾向であるが、依然として部門別で見るとバラつきが見られ更に改善が必要である。2023年度に導入した時間単位の休暇取得制度は、休暇取得促進に一定の効果を見通しているが、現時点での取得状況を把握し、その効果や課題について整理する必要がある。</p> <p>○育休制度は各組合員の状況に応じた働き方の柔軟性向上に寄与していると捉えているが、更なる制度面での充実が必要である。また、本制度の理解浸透と併せ、取得し易い環境整備が必要である。</p> <p>○働き方について「職場の声・情報が止まる、あがらない」「声を挙げる事に不安や</p>	<p><b>【賃金】</b></p> <p>○賃金は短期的な観点で大きく変動させるものではなく、中長期的な競争力、業績、従業員の貢献、物価変動に伴う生活への影響などを総合的に勘案して決定するものであり、この考え方は変わっていない。皆さんの多大な努力と貢献が業績改善につながったことは事実であり、どこまでの水準であれば経営として責任をもって応じることができるのかを真剣に検討を続けたい。</p> <p>○人への投資の観点では、報酬の一義的な賃金に限らず、能力開発・スキルアップの機会提供、働きやすく働きがいのある魅力的な職場作りなど、総合的な処遇改善も重要であり、その点理解を深めてもらえたと思っている。但し、組合要求は相当高い水準にあり、今後もできる限りの検討を重ねていきたいと考えている。</p> <p><b>【一時金】</b></p> <p>○賞与は単年度の業績に基づき決定するものであるというのが一貫した考え方である。通期業績を達成できるか否かは、今も厳しい状況にあり、最後まで緊張感を緩めることなく総力をあげて取り組んでいく必要がある。賞与の要求に対しては、最後まで見極めた上で検討・判断したい。</p> <p><b>【労働時間等働き方の見直し】</b></p> <p>○部門別の課題は業務特性に応じた対応が必要と認識しており、人員不足への対応や残業時間削減を含めた総合的な対応の検討と併せ、各部門の職場労使協議で改善を図っていく。時間単位の休暇取得率は低調ではあるが、導入以降着実に増加している。取得率の低い直接部門の方々へ理解浸透を図り更なる向上に繋げる。</p> <p>○育休制度改定以降、育休を取得する男性従業員が増加している。今後は、政府が検討している制度改定と併せ、更なる制度充実の推進を図っていく。また制度を利用し易くする為の職場風土の醸成が必要であり、職場全体への理解浸透を進める。</p> <p>○職場の情報伝達は、これまでの延長線上では伝わらない。変えていくためのア</p>

諦めがある」「何よりも生産優先に思える」「部署間の連携が弱い」「時間的・心理的な余裕がない」といった声が多数職場から出てきている。特に製造現場では、職場の声・情報が止まる、あがらない傾向にある。あがってきた声は各級労使協議会で議論するが工場単位で解決出来る改善にとどまっていた。職場では大きな変化を感じず、また改善状況が職場には伝わっておらず「何もしてくれていない」「あきらめ」の声になっている。職場の声に対してフィードバックが重要。

○製造職場では慢性的な高負荷での対応や人員不足が発生しており、早期の改善が必要である。また、無理な状態が続くことで安全第一の職場環境が成り立たなくなっている。

○コロナ禍より時間外・休日労働が多くなってきており、360 時間超過者とみると2年連続での申請者が多く、個人に偏った業務負荷となっている。

#### 【付加価値の適正循環】

○厳しい経営環境下でも着実に推進頂いているものの、実態が伴わず、仕入先の一部からは、「経営層と実務担当者の対応には温度差があり、“言っていること”と”やっていること”が違う」といった声がある。仕入先/取引先と実際に接する実務者、すなわち組合員層も含め、正しい理解と実践をさらに進めるための教育・啓蒙の機会の充実を調達部門にとどまらず取り組む必要がある。

#### 【人権デュー・ディリジェンス】

○本日この場を皮切りに、バリューチェーン全体での人権課題の共有・理解が進むよう労使で進めてまいりたい。

○グループのサプライチェーンは世界各国に存在しており、人権DDの取り組みは広く求められている。本取り組みは、すべての働く仲間に通ずる取り組みであり、グループ内のみならず取引先あるいは二次・三次下請けの取り組みの状況の把握や人権リスクの確認が必要である。当グループにおける取り組み状況を確認したい。

アイデアが組合から欲しい。アイデアを具体的な取り組みに落とししていきたい。また、情報伝達は組合員に対してだけでなく、部課長の間でも職場のニーズがしっかりとあがっていくように、変えていくことが必要と考える。間接職場は、大きな失敗になる前に相談が出来るようにしていきたい。事前相談があれば対応の選択肢が増え、早い段階で対応できる。効率化を進め、負のスパイラルから抜け出していきたい。

○製造現場の環境については認識しており、人員の補強、自動化による改善を図りストレッチの効いた人員配置としたい。また、製造現場の働き方について、要請いただいた内容を精査し対応を検討したい。

○時間外の削減については、職場と個人による課題があると考え。職場によっても違うため一つずつ取り組む必要がある。是非とも労使で対応を図りたい。

#### 【付加価値の適正循環】

○一層重要な経営事項として認識している。Tier1の仕入先へは直接的に向き合い、Tier2以降のサプライチェーン全体を意識した対応をお願いしている。とはいえ対話の機会も濃度も不足していると反省している。改めてサプライヤーmtgといった場で姿勢を理解いただけるよう活動を継続していく。経営層と実務担当者の温度差は重い課題と受け止めている。調達部門に限らず啓蒙・教育活動を継続する。

#### 【人権デュー・ディリジェンス】

○来年度以降、計画を立ててサプライチェーン全体へ人権DDが浸透するよう取り組む。また従業員へのハラスメントについても、人権DD同様活動を推進する。

○国内のグループ会社には、毎年一回「ガバナンス調査」を実施。国内取引先は、2年に1回質問形式による状況確認を行っている。調達ガイドラインには随分前から人権に関する項目は含まれているが、今年からそれ以外の分野も含めてチェックシートの見直しを行った。海外については、海外法人が直接取引をしているところがあるため、昨年11月にグローバル調達会議を開催し、日本に各海外拠点の調達担当者を招いて課題を共有。今後も優先順位を見極めながら対応を図る。

産別名：電機連合

交渉日：3月4日・第3回産別労使交渉

組 合	会 社
<p><b>【賃金】</b></p> <p>○積極的な賃金水準引き上げを強く求める背景には、実質賃金の低下を改善し生活不安を払拭する観点と、処遇面からも電機産業の魅力を高めること、そして経済の好循環の実現に向けて強い社会的要請があることをあらためてご理解いただきたい。</p> <p><b>【価格転嫁】</b></p> <p>○適正な価格転嫁の取り組みは、賃金水準引き上げ原資確保の観点のみならず、業種・業態における慣行や公共事業案件も含めたあらゆる商慣行において、日本全体で対応すべき喫緊の課題となっている。このような中、加盟組合企業のサプライチェーン全体の共存共栄および経済全体の継続的發展に向けた取り組みを推進するために、電機連合は全加盟組合を対象とした WEB 調査を実施した。調査結果のまとめとして、次の通り報告する。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"><p>①中小企業を中心に、自社が率先して価格転嫁を要請することへの懸念が根強い。</p><p>②「適正な価格転嫁の実現」に向けた大手企業の取り組みへの期待は大きい。また、グループ内取引における親会社のリーダーシップに期待する意見がある。</p><p>③多くの企業で「労務費」の価格転嫁が一番難しいという認識がある。</p><p>④業種特有の商取引上の課題をふまえた対応が必要。</p><p>⑤政労使の連携により、指針の実効性を高めるさらなる取り組みが必要。</p></div> <p>以上の調査結果をふまえ、電機産業の各企業は、日本全体のサプライチェーンの一翼を担う企業として、原材料価格やエネルギーコスト、労務費などの上昇分が適切に価格転嫁され、サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に分配されるよう、積極的に関与し、強固な国内事業基盤と産業の持続的發展につなげ</p>	<p><b>【賃金】</b></p> <p>○物価上昇を背景とした賃上げに対する社会的な期待については、経営側としても認識している。物価上昇が続く中であって、賃金については「社会性の視座」もふまえて検討していくことが重要と考えている。一方で、電機産業が厳しいグローバル競争にさらされ、「人への投資」を含め、さまざまな成長投資の必要に迫られる中、賃金改善の具体的な水準については、足もとの各社の支払い能力や、中長期的な各社の事業戦略などに基づいて、慎重に判断すべきである。</p> <p><b>【価格転嫁】</b></p> <p>○経営としても、サプライチェーン全体での価格転嫁に資する取り組みを推進していくことは、産業界の重要な役割と認識している。企業規模によらず、製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った適切な対価が得られるよう、サプライチェーン全体で適正な価格転嫁を実現していかねばならず、原材料費やエネルギー価格、物流コスト、さらに人件費の増加分を含めた価格転嫁の実現が重要と考えている。こうした中で、受注者、発注者という双方の立場で、裾野が広い取引を行っている我々電機産業がなすべき役割は非常に大きいことは経営としても認識しており、実効性ある具体的な取り組みが重要になると考えている。引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」をふまえて、取引先との価格交渉の場を適切に設け、各社において関係部門に同指針について周知徹底していく。</p> <p>なお、本取り組みに向けた課題は、業種・業態、提供する製品・サービス、契約形態、事業の競争環境などによってさまざまであると認識している。したがって、政府等の指針をふまえつつ、各社や各事業の取引の実態に照らして、適切に対応していくことが重要と考えている。また、企業規模によらず適正な価格転嫁を進めていく必要があると認識しており、引き続き、各社において傘下のグループ会社を含めて、指針に沿って対応していく。</p>

る必要がある。より実効性のある取り組みの加速をお願いしたい。

**【環境整備】**

○電機連合は、組合員・従業員がいきいきとやりがいをもって働き、能力を最大限発揮できる環境整備に向け、労使協力して取り組みたいと考えている。既に各社でさまざまな対応がなされていると承知しているが、これらの取り組みが、組合員・従業員の成長実感にもつながり、エンゲージメントやモチベーションの維持・向上に資することが重要である。各社労使での継続的論議と対応をお願いしたい。

**【環境整備】**

○誰もが活躍できる環境の実現という視点を幅広く包含し、「働きやすい職場づくり、ウェル・ビーイング」という観点から、各社の考えや施策について説明させていただいた。引き続き、多様な価値観をもつ働き手が、生き活きと協同し活躍できるよう、職場理解の浸透状況や職場の環境整備の状況を各社にて確認し、実情に応じた各種の取り組みを実施していくべきと考える。

産別名：JAM

交渉日：2月27日から3月7日まで

組 合	会 社
<p><b>【全般】</b></p> <p>○今春闘にかける組合員の思いは強い。業績も好調であるから、十分な回答を期待している。</p> <p>○概ね要求に応えてもらったと考える。早期妥結について執行部で検討する。</p> <p>○会社のおかれている厳しい事業環境については充分理解しているが、組合員はたゆまぬ協力・努力を行っており、これに応えることが会社の持続的な成長につながる。</p> <p>○組合員全員がやるべきことを確実に実施し、収益につながる生産性向上を意識した取組みを自主的に考えて実践していく必要がある。</p> <p>○「業務改善や職場環境改善による生産性向上」、「多様な人材が安全・安心に働ける職場づくり」、「生産変動への対応（長時間残業、休日出勤、出張、夜勤、3班2交替勤務、サプライヤーとの調整、欠品による生産調整、社内外からの応援者・期間社員の方々との協力など）」、「設備故障対応」、「サステナビリティ（カーボンニュートラル等）実現に向けた取組み」、「自然災害発生時の早期復旧に向けた対応やその後の生産遅れ挽回への対応」、「収益向上、収益体質改善に向けた取組み」、「品質・技能向上、QC活動への取組み」、「拡販への取組み」、「シェア拡大に向けた研究開発・量産準備」、「BCCメンバの活躍」など、組合員・定年後再雇用社員・非正規社員がそれぞれの持ち場／立場で生産性向上のために協力／努力してきた。改めて満額回答をお願いする。</p> <p>○昨年は、ベアを含む大きな賃金改善と一時金とで総合的に判断し我慢している。賃金改善への評価もあったが、職場からは一時金の減額に対する不満もあった。離職者の増加は賃金・一時金が無関係とは言えない。現在の会社の示唆する内容では到底一致点をみることができない。</p>	<p><b>【全般】</b></p> <p>○今年第三四半期決算で上方修正した通り、業績好調を見込んでいる。</p> <p>○&lt;A&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・社会情勢や〇〇の事業自体の環境が激しく変化しており、産業機械事業、自動車事業ともに予断を許さない状況におかれている。</li></ul> <p>&lt;B&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・取り巻く市場環境やステアリング事業自体の環境も激しく変化しており、来期黒字化に向けて収益にこだわった事業運営が必要な状況である。</li></ul> <p>&lt;A・B双方の主張&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・AとBそれぞれを取り巻く環境は厳しい状況が続いており、この局面を乗り越え、持続的な成長を続けるためには、従業員一人一人が能力を最大限に発揮し、自らチャレンジし続けることが重要になる。</li></ul> <p>○2023年度の会社業績については、過去最高益を達成する見込みではあるものの、為替変動や販売価格の改善による影響が大きく、それらの影響を除くと会社として決して利益体質が向上しているわけではない。また、固定費や資材価格の上昇に加え、地政学リスク等を踏まえると、会社を取り巻く環境、そして業界における競争環境は決して楽観視できないことは理解いただきたい。</p> <p>賃金引き上げについては、持続可能かつ生産性向上に見合ったものであるべきと考えている。また、短期的な物価動向や会社業績のみで判断するものではなく、中長期的な視点にたち、生産性向上により、会社が競争力を維持・向上し続けることが不可欠であるということを改めて申し上げる。従って、経営を取り巻く環境や将来に亘って経営を圧迫することなく支払い能力を維持できるかということ</p>

<p><b>【賃金】</b></p> <p>○物価上昇、JAMの示すパーセンテージ、付帯要求をしていないことを考慮して14,000円のベースアップと定期昇給の実施(5,473円)を求める。</p> <p>○今春季交渉は、昨年続く物価上昇に加え、会社の持続的な成長に向けた「人への投資」という観点からも、組合員の大きな期待を背負った交渉である。</p> <p>○世の中では、実質賃金の確保として一律の賃金改善や、人材確保のための初任給改訂を公表する企業が出始めている。JAM大手労組でも、要求に対し、満額の回答に加え初任給引き上げの報告があった単組も出てきた。同業他社も初任給引</p>	<p>も念頭に、慎重に判断しなければならないと考えている。賞与等も含めた「人への投資」の一項目として、限りある原資の中でどこまで、何ができるのか会社として検討したい。</p> <p>ユニオン側・会社側ともお互いの考え方を一定程度理解はできたのではないかと思うが、ユニオン要求全体の水準、ベア水準等は、お互いの考え方の違いからまだ相違があると考えている。また、ベンチマーク各社との比較を踏まえた対応については、ユニオンの主張する「主務/RDVIIの賃金水準引上げ」と、会社が主張する「若年層を中心とした配分」いずれも、競争力を維持・向上していくための賃金課題に対応しなければならないという点で課題認識としては共通しているものの、対応に関するお互いの考えや優先順位には、まだ相違があると考えている。</p> <p>○2023年度決算及び2024年度の見通しは近年になく非常に厳しい。市場の動向や原材料価格高騰など、取り巻く環境は厳しく、さまざまな収益改善策を各本部が織り込んだ計画としているが、営業利益率1.2%と全く余裕のない計画となっている。プロジェクトZでの収益構造改革を短期集中で進めることと併せて、従業員の処遇見直しも行いたいという思いはあるが、会社の置かれている状況を見捨てることはできない。世の中では賃金改善が昨年以上に強く求められているが、当社のおかれている状況は、全く違っている。当社に対する世の中からの評価は非常に厳しくなっており、収益構造改革を進め、成果を上げなくては生き残っていけない。</p> <p><b>【賃金】</b></p> <p>○ベアは恒久的なコストアップだが、物価高による社会的期待も踏まえて一定の対応をしたい。</p> <p>○定期昇給については実施する。さらに現役社員およびシニア社員のベースアップについても実施する方向である。また、ベースアップの水準については慎重な検討と話し合いが必要であり、従業員と会社の持続的な成長という観点も考慮した上で、現役社員、シニア社員それぞれの考え方に基づいて引続き議論したい。</p> <p>○ベアを含めた賃金引上げをできる余裕はなく</p>
--	--



き上げは世の中に追従するのではないかと予想される。会社の収益が厳しいことは数値が表しているが、このような状況に全くついていけないということにはならない。

#### 【企業内最低賃金協定】

- 高卒初任給が基本的な労働の対価だと考えている。社会的な影響力もあるので、企業内最低賃金は高卒初任給の時給 1,188 円を考えて欲しい。
- 最低賃金については、地方の特定最賃をわずかに上回る状況である。最低賃金は労働者の生活の底支えの取組みであり、機械産業の人材確保に関わる取組みである。地域を代表する企業としての社会的責任を果たしていただきたい。

#### 【一時金】

- 一時金は生活費の一部になっているが、近年その水準が下がってしまっている。昨年の一時金実績は収益が厳しくとも最低限確保する水準であり、会社としても意識しなくてはならない。

#### 【60歳以降、退職金・企業年金】

- また再雇用社員の賃上げは現役と同額を求める。

#### 【企業内最低賃金協定】

- 企業内最低賃金は要求通り高卒初任給とする方向で検討する
- 従業員最低賃金については、物価上昇の影響も考慮し、実態を踏まえて判断したい。

#### 【一時金】

- 一時金は経営状況、業績の上方修正も踏まえ検討する。
- 賞与は昨年実績も難しいと言わざるをえない。

#### 【労働時間等働き方の見直し】

- 柔軟で多様な働き方の実現に向けて、「労使働き方委員会」を立ち上げ前向きに議論していきたい。

#### 【60歳以降、退職金・企業年金】

- 再雇用社員の賃金は一般社員と同じ額で対応する
- 組合員の役割能力給テーブル書換分に準ずる賃金改善分については、正社員と同水準の改善を考えている。

#### 【非正規雇用で働く労働者】

- 期間社員に対する業績加算金の支給については、今年度の会社業績を踏まえ、支給することを検討したい。

<p><b>【付加価値の適正循環】</b></p> <p>○価値を認め合う社会についても、特に人件費の価格転嫁が求められている。対応をお願いしたい。子会社についても同様をお願いする。</p>	<p><b>【付加価値の適正循環】</b></p> <p>○パートナーシップ協定を結んだ通り、対応している。</p>
---	--

産別名：基幹労連（鉄鋼総合）第3・4回交渉

交渉日：3月5日（火）～6日（水）※日本製鉄労連は第4回交渉

組 合	会 社
<p><b>【全 般】</b></p> <p>○会社は、要求全般に対する総財源のあり方や経営に与える影響、生産への影響、人材の確保・定着への効果について言及している。労働組合としても財源の大きさは認識しているが、今次要求項目はいずれも、組合員が安心してモチベーション高く働き続けられるとともに採用力強化にもつながる、ひいては会社の存続・発展への道を開くために必要と判断したからこそ要求しているものである。</p> <p>○組合員は今後においても、自己研鑽を重ね技術・技能を磨くとともに、主体性を持って創意工夫に努めるなど、継続的な安定操業をはじめ生産性向上に向けて一層の協力・努力を尽くす決意である。</p> <p>○そのもとで、今次交渉に対する組合員の期待は大きく、会社がどのような解を示すのか、その決断を注視している。</p> <p><b>【賃金改善】</b></p> <p>○職場は、会社がどんなに厳しい環境におかれても、製造実力を高めるべく、安全・安定操業の継続や生き残りをかけた構造改革をはじめとした会社諸施策に対応するなど、会社の将来を考え、今もなお、それぞれの持ち場・立場の中で最大限の協力・努力を継続している。</p> <p>○会社の未来を切り開いていくためには、これまで以上に一人ひとりが技術・技能を高め、あらゆる世代がそれぞれの役割のもとに、持ち合わせた能力を遺憾なく発揮し、目の前の課題を必ず乗り越えていかなければならない。</p> <p>○企業の原動力は「人」であることは言うまでもないが、鉄鋼業は、高技能・長期能力蓄積型産業であり、安定的に人材を確保し着実な育成を継続するサイクルを循環させることが、製造基盤強化に加えて会社の持続的な成長に欠かせない。</p> <p>○人材獲得競争の激しさが増し、今後もさらに労働力人口の減少が加速するなかにおいて、より選ばれる企業となることはもちろん、持続的な成長を果たしていく</p>	<p><b>【全 般】</b></p> <p>○カーボンニュートラルの実現に必要な大規模投資に伴う固定費・製造コスト増も見込まなければならない等、厳しい事業環境が継続する見通しとなっているなかで、実力損益をさらに向上させていくためには、各部門それぞれの持ち場・立場で収益最大化に向けて課題に取り組んでいかなければならない。</p> <p>○取り組むべき経営課題の難易度は増し、今後、益々高度化・多様化することが必至である。これに対応していくためには、有為な人材を確保し、全社員が生産性高く活躍することが極めて重要である。</p> <p>○こうした課題認識に立ち、当社は昨年より「人材確保・活躍推進」の実現を経営の最重要課題の一つとして掲げ、諸施策を検討・実行してきたところであり、このような状況については、労使で共有できているものと考えている。</p> <p>○組合から要求のあった要求項目について、それぞれの要求項目の性格や相互の関係を見極めながら、経営資源の投入のあり方等について、会社として引き続き真摯に検証・検討を重ねていく。</p> <p><b>【賃金改善】</b></p> <p>○「優秀な人材の確保・定着」については、会社としても最重要の経営課題の一つと位置づけている。今後、様々な施策により、社員の働きがいを高め、優秀な人材の確保と定着を実現していきたいと考えており、賃金改善はその施策の一つとして重要であると認識している。</p>

ためには、その原動力となる優秀な人材の確保・定着が絶対条件である。

- 他産業との賃金格差を解消し鉄鋼賃金の優位性を高めていくことは、当社の魅力や採用市場への発信力の強化となり熾烈な人材獲得競争を勝ち抜くだけでなく、鉄鋼業やわが社の発展につながるものである。だからこそ組合は、最も関心が高く、働き方に関係なく全員に波及する賃金改善に拘るのである。
- 日本経済は、物価上昇による実質賃金が低下するなかで、個人消費を拡大しデフレから完全脱却するための正念場を迎えており、政労使で賃金改善の必要性の共通認識が図られ、今次春闘結果によって経済動向が左右される状況とも捉えられるなど、企業労使の社会的な責務としての対応が求められている。

#### 【年間休日増】

- 休日は、肉体的・精神的な疲れを癒すとともに、新たな活力を生み出すためのリフレッシュ時間として重要なものであり、職場・組合員にとってかけがえのない時間である。
- 人材獲得競争が激化しているなか、優秀な人材の確保・定着に向けては、金属労協に加盟する主要組合の多くが年間休日125日以上の実態にあること等も踏まえ、就活生にとって関心が高い休日日数をより魅力のあるものとしていくことが不可欠である。

#### 【深夜割増率など】

- 社会的にも深夜や交替制、さらには年末年に働く環境が減少傾向であり、ただでさえ人材獲得が熾烈化するなかにおいては、交替勤務がより選ばれにくい働き方になっているものと認識している。
- 高技能・長期能力蓄積型産業であるわが社において、将来にわたる持続的な成長に向け、高い技術・技能を途絶えることなく次世代へ伝承していくためには、人材獲得競争が激しさを増すなかにおいても、優秀な人材の確保・定着につなげるべく、連続操業を担い支える働き方に対するプレミアムを高めていかなければならない。

#### 【グループ・関連支援】

- 労働条件の決定は、労使自治によるものであり当該労使での議論が不変の原則で

#### 【年間休日増】

- 年間所定労働時間短縮に伴う休日増の要求については、会社としても年間所定休日数に課題意識を持っており、社員の働きやすさを向上させる観点からも前向きに検討したいと考えている。
- しかし、交替勤務の休日増については、現状の採用環境では更に採用数を増加させることは容易ではなく、休日増に伴う欠員補充によって職場にどの程度影響を与えるのかよく見極める必要があると考えている。

#### 【深夜割増率など】

- 連続操業を避けられない鉄鋼業において交替勤務者の確保と定着は重要であり、その要求趣旨については会社としても理解できる。
- しかし、連続操業は交替勤務者だけでなく、一般勤務の保全や生産管理担当の努力によって成り立っているものだと認識しており、広く、連続操業を支える社員に報いるためにはやはり基本賃金の改善を優先すべきであると考えている。

#### 【グループ・関連支援】

- グループ・関連組合の労働条件改善支援については、組合もご承知のとおり、当

<p>あることは理解しつつも、とりわけ製鉄所・製造所は、グループ・関連会社の協力なくして操業は成り立たないといっても過言ではなく、人材確保と定着対策は当社以上に苦勞され、それが年々深刻になってきている。</p> <p>○今次春闘は、賃金をはじめとする労働条件の改善をサプライチェーン全体に波及することで個人消費を促し、経済全体の成長につなげていくという社会的な要請の側面もある。</p> <p>○グループ一丸となり安全最優先のもとでの継続的な安定操業をはじめ一層の生産性向上に取り組まなければならないことから、グループ各社において職場を支えている組合員と、製造現場の約7割を担っている関連協力企業で働く仲間の力が不可欠である。</p>	<p>社が各社の労使交渉に直接介入できる立場にはなく、各社の労働条件は各社の労使間で議論し解決していくことが大前提となる。</p> <p>○これまでも採用活動支援や当社社員の賃金改善額や世の中の市況変動を適切に契約単価に反映する等、様々な支援を行っており、今後も引き続き実施していく予定である。</p> <p>○グループ・関連協力会社とのさらなる連携強化や、そこで働く従業員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮していくことが重要であると認識している。</p>
---	---

産別名：基幹労連（総合重工）第3・4回交渉

交渉日：2月28日（水）～3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>【全 般】</b></p> <p>○今以上に社業に邁進できる環境を整備し、グローバルな競合他社にも負けない利益創出と事業の拡大に向け、組合員の「心に響く」回答が示されるよう、会社としての英断を強く要請する。</p> <p><b>【賃金改善】</b></p> <p>○組合員の思いを具現化するにあたり、今次交渉は、組合員・社員の「生活の安心・安定」と、「優秀な人材の確保」につなげることが目的である。したがって、継続的な賃金引上げによる実質賃金の回復ならびに可処分所得の向上を実現し、組合員・社員が賃金改善を実感するための、まさに適切な要求水準であることを改めて申し上げます。</p> <p>○賃金改善における効力は組合員・従業員のみならず、企業・グループ全体の将来を担う人的資源の確保にも寄与する。労働人口減少により人財確保が難しくなっている。誇りを持って働き会社ブランドを高め、更なる発展を遂げるためにも組合員の思いに応えていただきたい。</p>	<p><b>【全 般】</b></p> <p>○会社としてはこれまでお受けした組合のご主張もふまえ、当社の経営状況を冷静に見つめたうえで、残された期間精一杯の努力を行って、最終結論を取りまとめたいと考えている。</p> <p><b>【賃金改善】</b></p> <p>○企業競争力強化に着実につなげていけるのかという観点で、人事制度の趣旨に沿う形の賃金改善の在り方を検討したい。労組や基幹労連から示された考え方や思いもふまえ、回答まで残り一週間をかけて総合的に考慮したうえで、最終判断したい。</p> <p>○賃金改善が与える財務状況への金銭的なインパクトについて、精査している。賃金改善は単年度の影響だけではなく、翌年以降の固定費上昇につながるため、それをふまえてどこまで組合要求に応えられるか検討している段階である。</p>

<p><b>【企業内最低賃金】</b></p> <p>○企業内最低賃金を引き上げることにより、他の産業よりも優位性を保つとともに地域別最低賃金を大きく上回ることで、誰からも魅力ある企業となって、優秀な人材を獲得できる。われわれの産業は、高い技術と熟練度を必要とし、当然ながら企業内最低賃金は、地域別最低賃金や他産業の産別最賃と比較して、より高い水準であって然るべきである。</p> <p><b>【年間一時金】</b></p> <p>○組合員は会社業績向上に対する会社の姿勢を見ている。会社の業績向上に対する公正な分配として、組合員のモチベーション向上につながる最大限の回答をされたい。</p> <p>○改めて、今次要求は決して高い要求ではなく、妥当である。これ以上、職場組合員の熱い期待を裏切ってはならない。誤りのない経営判断をするよう、強く要請しておく。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>○各種手当の増額については、組合要求に沿った検討を求める。</p> <p>○各種休暇制度の拡充については、要求どおりの回答をお願いする。</p>	<p><b>【年間一時金】</b></p> <p>○業績が上がれば職員への賞与支給に反映させる会社方針である。組合からの要求内容や職員のモチベーションの側面から、会社として回答できる水準がどれぐらいなのかを引き続き検討しているところである。</p> <p>○過去の業績と一時金との関連性をふまえると、今回の要求は高い水準にあると受け止めている。加えて、「賃金改善」の検討結果が「年間一時金」の水準にも影響を与えるため、賃金・年間一時金を合わせた年間総賃金の観点からの検討も必要であると考えている。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>○独自要求項目については、引き続き対応を検討する。</p>
--	---

産別名：基幹労連（非鉄総合）

交渉日：2月28日(水)から3月6日(水)

組 合	会 社
<p><b>【全 般】</b></p> <p>○足元の業績が依然厳しい中で、近年ではない大きな賃金改善額の要求に対し、前向きな回答を示して頂いていることについては感謝申し上げるものの、しかし組合員からの熱い期待を受けて我々も交渉していることをご理解いただき、一律定額配分部分の更なる前向きな回答を要請したい。</p> <p>○優秀な人材の確保や定着に向けた企業の競争力の強化、組合員の活気や士気向上、経営課題の解決に向けて労使で協力して邁進していかねばならないことから、物価</p>	<p><b>【全 般】</b></p> <p>○組合の要求である賃金改善に対して、組合員各位による日頃の安定操業や会社経営施策への協力を報いつつ、今後賃上げに見合った労働の成果をより強く求めていくこと、また会社が考える課題解決を図っていくことを前提とし、金額としては組合要求について鋭意検討をしていく。</p> <p>○人材確保・定着などは労使共通の認識ではあるが、賃金改善は、やはり生産性の向上があってこそ実現できるものであり大原則である。</p>

上昇手当を含めた「人への投資」として、賃金改善を是非受け入れていただきたく強く要請する。

#### 【賃金改善】

- 会社側が課題としている初任給へ原資を配分したい考えは理解できるが、組合としてはその大部分を初任給へ配分することは容認できなく、やはり全組合員に対する「人への投資」として一定額以上の一律定額配分を目指すべきという声が多い中、今後も交渉に臨んでいく。
- 物価上昇手当を廃止したいという会社見解であるが、やはり実質賃金が下がらない事が大前提であり、組合員の生活を維持・向上させる観点から、あくまでも物価上昇分も含めた「人への投資」が必要であると考えている。

#### 【年間一時金】

- 組合員のこの1年間の頑張りに報いていただくこと、労使が協力して良い会社・強い会社にしていくため士気を上げるためにも組合の要求を理解いただきたい。

#### 【その他】

- 年次有給休暇付与日数が会社を選ぶ際の判断基準として重視される組合側の考え方に変更はなく、また、新人事制度では年功よりも役割を重視していくことが検討されていることなど、年次有給休暇付与日数についても年功（勤続年数）で付与日数が優遇されるのではなく、年功（勤続年数）に関係なく初年度から付与日数は同じでなければならない。
- 「人間ドック受診費用等の補助拡大」「健康増進に関する表彰制度」については、前進回答を頂いたことや今後、労使で導入に向けて進めていくことの結論付けが終わったことから各単組に確認し、本内容にて調えたい。
- 会社側の主張は理解したが、組合側としてはインフルエンザ予防接種費用の会社拡大範囲を健康保険扶養対象家族1人まで、もしくは自治体補助を受けた後に発生する自己負担分を会社補助していただくなどであれば、会社側の負担もそれほど大きくないと思われ、柔軟な有額回答を強く求めたい。

○「人への投資」が会社の基盤強化や成長、そして労使の強い信頼関係につながるよう総合的に検討する中で、誠実な回答を準備していきたい。

#### 【賃金改善】

- 初任給の課題解決に向けた施策を講じることについて待ったなしの状況にあると考えており、一方で組合が求める一律定額配分への配分については、足元の業績は依然として厳しい中ではあるが、組合員の生活水準の維持という観点からも、消費者物価指数の上昇率等をにらみながら、一定程度実施するべきであるという考えを持っている。
- 物価上昇手当を廃止することで、即座に社員の実質賃金が下がるような事態は避けなければならない、その点については誠実に検討することを約束する。

#### 【年間一時金】

- 「業績反映は一時金で」の考えに基づき、会社の連結税前利益の予想額に見合う形で、また、当社全拠点での頑張りに応える形で、出来る限り納得のいくものとしたと考えている。

#### 【その他】

- 会社としては、単に付与日数を改定したからといって、取得率向上に繋がるわけでもない、やはり取得日数が増えないことには年次有給休暇取得率が低下に繋がり、それが会社の採用競争力に及ぼす影響について危惧するところから、組合要求への対応は難しいという見解に変わりはない点をご理解頂きたい。
- 会社が提示した内容にて調えるとする旨を表明いただきことに、ご理解いただき感謝する。
- インフルエンザ予防接種の会社負担を家族まで拡大する施策については、要求とそれに対する回答といった形で取り進めるのではなく、健康経営施策の検討状況を統括産業医出席のもと組合に説明後、それを踏まえて組合のご意見も伺いながら、医学的見地から必要性・効果の高い施策を取り進めていきたいと考えている。

産別名：全電線

交渉日：3月5日 第2回統一交渉

組 合	会 社
<p><b>【賃金】</b></p> <p>○生産性向上分の適切な分配と今後のより一層の活力、人材の確保・定着に向けて、同業他社のみならず JCM 他産別との賃金格差に対し、見劣りせず・魅力ある賃金水準を目指す必要があることから、ベースアップを要求していることについて認識いただきたい。</p> <p>○組合員の不安を取り除くことが必要不可欠であり、かつ組合員の雇用を守るとともに、生活を安定させることこそが現下の厳しい状況の克服に向けた力強い原動力であり企業発展の基盤である。</p> <p>○組合員は昨年に引き続き、賃金引き上げを強く求めており、社会情勢・世間動向・企業業績などを踏まえ、昨年以上の賃金引き上げを是が非でも獲得しなければならないと、強い決意で交渉に臨んでいる。</p> <p>○物価の上昇は、全ての従業員が影響を受けているものであることから、一律のベースアップ要求であって、仕事の成果や貢献の反映は査定でつけている。</p> <p><b>【初任給・企業内最賃】</b></p> <p>○同業他社ではすでに要求通りの回答を行ったところもあり、昨年以上に初任給の重要度が増している。優秀な人材を確保するためには、募集希望数を充足させるだけでなく、募集人員を大幅に上回る応募者から選考できる環境を整えていく必要がある。そのためにも、魅力ある賃金水準は必要不可欠である。</p>	<p><b>【賃金】</b></p> <p>○当社で働くことに誇りを持ち、当社で働くことを選び続け、当社の未来とともに担って頂くために、実施の必要があると考えており、一定程度の一律ベアを確保したうえで、労働市場との関係も考慮し、より有効的な分配となるよう賃金改善を実施したい。</p> <p>○組合員皆さんの生活に対する不安を払拭し、やりがい・働きがいを高めていく観点から、会社としてもその重要性を理解し、実施したいと考えている。しかしながら、賃金引き上げは、本来、将来にわたるインパクトと現在の会社の実力とのバランス、先行きの不確実性の高い事業環境を踏まえ、慎重に検討すべき事項である。</p> <p>○各種前提やリスクは含まれるものの一定の経済成長および物価上昇が見込まれる国全体の展望、並びに組合員の皆さまの生活実態等に応じた今次交渉における強いご期待、そして現時点における 25 中期経営計画の進捗状況等を鑑みまして、人材並びに企業価値の向上に繋げていく観点から、昨年に引き続き賃金引き上げを実施したい。具体的な賃上げの水準や方式に関しては総額人件費に与える影響や現行制度との整合等を十分に精査し、引き続き検討させていただきたい。</p> <p>○、賃上げをした際に、恒久的にかかる人件費の影響を考える必要がある。賃上げの必要性は会社としても認識しているが、一律での賃上げではなく、個々人の成果や会社への貢献度を反映させる等、従業員のエンゲージメント向上に繋がるような原資配分方法を、労使で慎重に検討していきたい</p> <p><b>【初任給・企業内最賃】</b></p> <p>○初任給も採用競争力を高めるべく見直しを行ないたいと考えており、賃金改善と合わせてお示しする。</p> <p>○将来に亘り当社事業を支え、牽引していく貴重な若手人材の確保は喫緊の課題であるという認識の下、近隣企業や競合他社に対して相応の採用競争力を持った初</p>



○初任給引き上げについては、「採用競争力を高めるべく見直しを行いたい」との考え方が示されたが、少子高齢化や人材の流動化が加速するなかで、次代を担う優秀な人材の確保には、魅力ある企業であることが不可欠と考えている。

**【一時金】**

- 組合員が果たしてきたこの1年間の家族を含めた組合員の協力・努力は労使がともに認識しているからこそ、更なるモチベーションを引き出すために要求の趣旨に沿った検討をお願いします。
- 短期的な業績の成果は賞与で反映するといった観点からも利益の還元を求めるものであり、また、収益改善に向けたあらゆる施策にも、組合員は献身的に協力・努力し会社を支えて来ており、この労苦に会社は報いられたい。
- 今回の要求月数は、今年一年の組合員の協力努力や当社の決算状況等を総合的に考慮し、何度も組織論議を重ねた上で決定した。職場オルグにおいても、組合員からは今回の要求月数は妥当であるとの声を多くいただいている。

任給・企業内最低賃金の水準に引き上げたいと考えている。

**【一時金】**

- 一時金の要求水準は、組合員皆さんからの会社に対する強い期待として受け止めるものの、現在会社の置かれている状況と今後の見通しを客観的に見つめ、慎重を期して検討する必要がある、という考えに変わりはない。
- 率直に経営実態から検討した場合には厳しい水準になると言わざるを得ないが、従業員の皆様が自信を持って前向きに事業強化と変革に挑んで頂きたいという経営の想いも込めた水準にしたい。
- 組合員の皆さんをはじめとした社員一人ひとりの奮闘があつてこそその結果であると、経営としては強く認識しているところであり、短期的な業績変動については賞与に反映するとの基本姿勢の下、対応したいと考えているが、昨年度妥結月数を上回る要求は会社側の認識と隔たりがある。

業種別	交渉単位 組合数	要求提出状況					回答状況																					
		AP24 交渉しない 組合数	AP24 交渉単位 組合数	要求提出 組合数	未要求	要求提出率	回答組合数	回答率(%)	定期昇給					賃金改善					企業内最賃(新設・増額・適用拡大)									
									定昇 制度あり	要求	回答	%	実施	%	要求	回答	%	前進	%	継続 協議	要求	回答	%	新設	増額	適用 拡大	継続 協議	
鉄鋼	146	3	143	138	5	96.5%	14	9.6%	125	45	11	24.4%	126	88.1%	138	14	10.1%	14	100.0%	0	10	2	20.0%	0	1	0	0	
鉄鋼総合	3	0	3	3	0	100.0%	3	100.0%	3	0	0	0.0%	3	100.0%	3	3	100.0%	3	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
普通鋼	22	1	21	20	1	95.2%	1	4.5%	21	3	1	33.3%	21	100.0%	20	1	5.0%	1	100.0%	0	3	0	0.0%	0	0	0	0	0
特殊鋼	20	0	20	19	1	95.0%	8	40.0%	20	15	8	53.3%	20	100.0%	19	8	42.1%	8	100.0%	0	5	2	40.0%	0	1	0	0	0
フェアラロイ	4	0	4	4	0	100.0%	0	0.0%	4	2	0	0.0%	4	100.0%	4	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0	0
二次加工	26	0	26	24	2	92.3%	0	0.0%	25	0	0	0.0%	25	96.2%	24	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
鉄鋼一般	15	1	14	14	0	100.0%	0	0.0%	14	0	0	0.0%	14	100.0%	14	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
鉄鋼関連	56	1	55	54	1	98.2%	2	3.6%	38	25	2	8.0%	39	70.9%	54	2	3.7%	2	100.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0	0
船重	77	0	77	69	8	89.6%	12	15.6%	68	6	0	0.0%	68	88.3%	68	12	17.6%	12	100.0%	0	52	12	23.1%	0	5	0	1	
総合重工	7	0	7	7	0	100.0%	7	100.0%	7	0	0	0.0%	7	100.0%	7	7	100.0%	7	100.0%	0	7	7	100.0%	0	4	0	1	
造船	19	0	19	16	3	84.2%	1	5.3%	16	2	0	0.0%	16	84.2%	16	1	6.3%	1	100.0%	0	11	1	9.1%	0	1	0	0	0
機器	32	0	32	27	5	84.4%	0	0.0%	27	1	0	0.0%	27	84.4%	27	0	0.0%	0	0.0%	0	23	0	0.0%	0	0	0	0	0
機器関連協 関連労連	7	0	7	4	3	57.1%	0	0.0%	4	1	0	0.0%	4	57.1%	4	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0	0	0	0
エンジ	19	0	19	19	0	100.0%	4	21.1%	18	3	0	0.0%	18	94.7%	18	4	22.2%	4	100.0%	0	11	4	36.4%	0	0	0	0	0
非鉄	50	0	50	48	2	96.0%	6	12.0%	49	0	0	0.0%	49	98.0%	48	6	12.5%	6	100.0%	0	14	1	7.1%	0	1	0	0	0
非鉄総合	36	0	36	36	0	100.0%	5	13.9%	36	0	0	0.0%	36	100.0%	36	5	13.9%	5	100.0%	0	13	1	7.7%	0	1	0	0	0
非鉄総合 6組合	6	0	6	6	0	100.0%	5	83.3%	6	0	0	0.0%	6	100.0%	6	5	83.3%	5	100.0%	0	1	1	100.0%	0	1	0	0	0
非鉄総合 関連	30	0	30	30	0	100.0%	0	0.0%	30	0	0	0.0%	30	100.0%	30	0	0.0%	0	0.0%	0	12	0	0.0%	0	0	0	0	0
非鉄関連	14	0	14	12	2	85.7%	1	7.1%	13	0	0	0.0%	13	92.9%	12	1	8.3%	1	100.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0	0
建設	8	0	8	4	4	50.0%	0	0.0%	8	2	0	0.0%	8	100.0%	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
独立	10	0	10	9	1	90.0%	1	10.0%	9	0	1	0.0%	9	90.0%	9	1	11.1%	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
計	291	3	288	268	20	93.1%	33	11.3%	259	53	12	22.6%	260	90.3%	267	33	12.4%	33	100.0%	0	76	15	19.7%	0	7	0	1	

業種別	回答状況																												
	年間一時金					退職金					時短・休日増					年休増(初年度付与含む)					諸割増率								
	業績連動等	要求	回答	%	継続協議	要求	回答	%	前進回答	%	継続協議	要求	回答	%	前進回答	%	継続協議	要求	回答	%	前進回答	%	継続協議	要求	回答	%	前進回答	%	継続協議
鉄鋼	58	77	4	5.2%	1	20	0	0.0%	0	0.0%	0	89	7	7.9%	7	100.0%	0	16	1	6.3%	1	100.0%	0	37	4	10.8%	4	100.0%	0
鉄鋼総合	3	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	3	3	100.0%	3	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	3	1	33.3%	1	100.0%	0
普通鋼	14	6	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0	11	1	9.1%	1	100.0%	0	2	1	50.0%	1	100.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0
特殊鋼	11	7	3	42.9%	1	4	0	0.0%	0	0.0%	0	8	3	37.5%	3	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	6	3	50.0%	3	100.0%	0
フェロアロイ	2	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
二次加工	12	12	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	10	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0
鉄鋼一般	10	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	10	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	6	0	0.0%	0	0.0%	0
鉄鋼関連	6	48	1	2.1%	0	9	0	0.0%	0	0.0%	0	47	0	0.0%	0	0.0%	0	12	0	0.0%	0	0.0%	0	14	0	0.0%	0	0.0%	0
船重	9	57	11	19.3%	0	12	0	0.0%	0	0.0%	0	16	1	6.3%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0
総合重工	2	4	6	150.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
造船	1	15	1	6.7%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	12	1	8.3%	0	0.0%	0	5	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0
機器	4	21	0	0.0%	0	6	0	0.0%	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0
機器関連協 関連労連	0	2	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
エンジン	2	17	4	23.5%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄	18	28	1	3.6%	0	6	1	16.7%	1	100.0%	0	12	1	8.3%	0	0.0%	1	28	0	0.0%	0	0.0%	0	8	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合	15	21	0	0.0%	0	4	1	25.0%	1	100.0%	0	8	1	12.5%	0	0.0%	1	27	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合 6組合	4	2	0	0.0%	0	1	1	100.0%	1	100.0%	0	1	1	100.0%	0	0.0%	1	3	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合 関連	11	19	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0	24	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄関連	3	7	1	14.3%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
建設	0	4	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
独立	6	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	3	1	33.3%	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	2	1	50.0%	0	0.0%	0
計	91	166	16	9.6%	1	41	1	2.4%	1	100.0%	0	120	10	8.3%	8	80.0%	1	51	1	2.0%	1	100.0%	0	54	5	9.3%	4	80.0%	0

業種別	回答状況																							
	労災・通災付加補償						65歳現役社会						働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランス						働く者全て					
	要求	回答	%	前進 回答	%	継続 協議	要求	回答	%	前進 回答	%	継続 協議	要求	回答	%	前進 回答	%	継続 協議	要求	回答	%	前進 回答	%	継続 協議
鉄鋼	4	0	0.0%	0	0.0%	0	32	2	6.3%	2	100.0%	0	54	3	5.6%	4	133.3%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0
鉄鋼総合	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	1	1	100.0%	1	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
普通鋼	2	0	0.0%	0	0.0%	0	6	1	16.7%	1	100.0%	0	8	1	12.5%	1	100.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
特殊鋼	1	0	0.0%	0	0.0%	0	5	1	20.0%	1	100.0%	0	6	1	16.7%	2	200.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
フェロアロイ	0	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
二次加工	0	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0	13	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
鉄鋼一般	0	0	0.0%	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	7	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
鉄鋼関連	1	0	0.0%	0	0.0%	0	10	0	0.0%	0	0.0%	0	19	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
船重	0	0	0.0%	0	0.0%	0	17	0	0.0%	0	0.0%	0	25	2	8.0%	2	100.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
総合重工	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	2	2	100.0%	2	100.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
造船	0	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0	6	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
機器	0	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	14	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
機器関連協 関連労連	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0
エンジ	0	0	0.0%	0	0.0%	0	11	0	0.0%	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄	0	0	0.0%	0	0.0%	0	9	1	11.1%	0	0.0%	1	28	3	10.7%	1	33.3%	1	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合	0	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0.0%	0	23	2	8.7%	1	50.0%	1	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合 6組合	0	0	0.0%	0	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0.0%	0	4	2	50.0%	1	50.0%	1	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄総合 関連	0	0	0.0%	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	19	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
非鉄関連	0	0	0.0%	0	0.0%	0	5	1	20.0%	0	0.0%	1	5	1	20.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
建設	0	0	0.0%	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
独立	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0
計	4	0	0.0%	0	0.0%	0	61	3	4.9%	2	66.7%	1	111	8	7.2%	7	87.5%	1	3	0	0.0%	0	0.0%	0

組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃			年間一時金			退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等
	回答日	有/無	定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)	(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④割増率 ⑤労災・震災	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	65歳現役社会						
			現行制度	要求額(円)	区分	定昇込/別	改善額(円)	内容(賃金制度改善等)										(参考)23年分賃金改善状況	2023年度改善額(円)	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制				
			要求額(円)	有/無																	定昇額(円)			
日本製鉄	2月9日			実施	平	別	30,000			個		業連				②常屋勤務者:基本休日に土曜日を追加、交替勤務者:常屋勤務者の休日増にあわせて増 ④深夜労働割増賃金:33%→40%		①定年延長(65歳)				①交替手当の見直し ②職務付加手当の見直し ③臨時出勤手当の支給要件の見直し ④単身赴任手当および単身赴任者の一時帰宅交通費の支給要件の見直し ⑤AM資格者・再雇用者等の改善		
	3月13日	有	6,900		実施	平	別	35,000	2,000		39 21		235		②年間休日:常屋勤務者1日増 ④—					①— ②— ③業務の都合その他の事情により、所定出勤日の出社前に臨時に出勤を命じた場合についても支給 ④単身赴任手当の支給要件:「止むを得ざる事情により、同居している家族・親族を残し、赴任する場合」、一時帰宅交通費:支給要件は同上とし、支給回数を2か月に3回 ⑤要求どおり				
JFEスチール	2月9日	有	6,900			平	別	30,000	2,000	個	39 21	業連	155		②一般勤務および交替勤務Ⅱ:年間所定労働時間1,908→1,892時間(労働時間短縮分休日2日増)、交替勤務Ⅰ:年間所定労働時間1,899→1,884時間(労働時間短縮分休日2日増) ④深夜労働割増賃金:33%→40%		①定年延長(65歳)			①労働時間短縮に伴う出向手当Ⅰの手当額改訂 ②交替勤務手当の増額 ・交替勤務手当Ⅰ:第二勤務840円⇒1,100円/回、第三勤務1,600円⇒2,000円/回 ・交替勤務手当Ⅱ:1,570円⇒2,000円 ・交替勤務手当Ⅲ:15,000円⇒20,000円 ③特別出勤手当の増額、就業の区分による支給額取り扱いの廃止 12月30日・1月2日・1月3日5,000円⇒10,000円 ④グループ・関連組合の労働条件改善に向けた申し入れ				
	3月13日				平	別	30,000							②一般勤務および交替勤務Ⅱ:要求どおり、交替勤務Ⅰ:年間所定労働時間1,899→1,891時間(年間休日1日増) ④—				①要求どおり ②— ③就業区分による支給額取り扱いの廃止 ④見解の提示						
神戸製鋼所	2月9日	有	6,900			平	別	30,000	2,000	個	39 21	業連	158		②普通勤務・二交替勤務・三交替勤務:休日数2日増 ④深夜労働割増賃金:33%→40%		①定年延長(65歳)		①KOBELCOライフサポート休暇:半日単位での取得(すべての取得事由)		①日曜祝日手当の増額:1,500円⇒3,000円/回 ②緊急呼出手当の増額:深夜・休日4,000円⇒10,000円、深夜・休日以外3,000円⇒7,500円			
	3月13日				平	別	30,000							②要求どおり ④要求どおり			①要求どおり ②要求どおり							

組合名	要求日	定昇		賃金改善					企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会						
		現行制度	定昇要求	AP24賃金改善要求/回答			2023年度改善額(円)	区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等
				要求額(円)	区分	個/平/別															
中山製鋼所	2月13日	有	3,700		平	別	30,000	3,500			平	200	170	②年間休日増						①交替手当の増額	
合同製鐵	2月14日	有	3,700		平	別	30,000	5,000			平	業連	夏95 冬103	②年間休日増			①定年延長(65歳)	①半日有給 上限撤廃 ②福祉休暇 使途拡大 ③他 課題解決取り組み			
JFE条鋼	2月14日	有	3,700		平	別	30,000	6,000			個	39 21	業連	180			①定年延長(65歳)		①グループ会社への支援を要請	①人材確保に向けた労使協議の継続を要請	
大阪製鐵	2月16日	有	3,700		平	別	30,000	4,500	改	高卒初任給に準ずる	個	39 21	業連	158	②年間休日増 ④深夜手当 33%→40% ⑤労災・通災改訂 3,700万円・1,850万円		①定年延長(65歳)	①積立有給の累積限度日数改訂60日→100日 ②時間単位の有給制度新設	①交替手当増額 ②分割休暇実施職場の増額 ③サタプレ新設 ④職務負担手当新設		
中山鋼業	2月15日	有	5,260		個	別	15,000以上	5,500			個	39 21	業連	夏87 冬106							
東京製鐵	2月26日	有	4,700		個	別	30,000				個	39 21	300	280.3	②年間休日1日増 ④休日出勤手当 35%→40%		②選択定年制(61～65歳)		①各工場の職場環境の改善		
新関西製鐵	2月15日	有	3,700		平	別	20,000	4,000			平	150	120		③一時金支給係数の見直し(現行60歳以上シニア層交替勤務者→全ての60歳以上のシニア層へ拡充)		②選択定年制(60～65歳)		①日作手当支給を土曜日にも拡充 ②賃貸住宅家賃補助の拡充(35歳以下の独身者対象)		
大谷製鐵	3月5日	有	4,000		平	別	15,000以上	7,000			平	120+業績に応じて増額	夏75 冬100				②選択定年制(60～65歳)		①組合行事日の休日確保		
中部鋼板	2月9日	有	3,700		個	別	12,000以上	1,500			個	39 21	業連	188	②年間休日125日以上 ③年休付与日数の改善	③再雇用者も賃金改善12,000円以上の引上げ		①積立有給の累積限度日数および取得要件の改善	①連続操業手当の増額および適用範囲の拡大		
	3月13日	有	3,700	実施	平	別	18,500								②2025年からの休日増加に向けて協議する ③再雇用者も賃金改善18,500円の引上げ	③再雇用者も賃金改善18,500円の引上げ	①積立有給の累積限度日数 1日増	①要求どおり			
三星金属工業	2月15日	有	3,740		平	別	30,000	7,000			個	39 21	130	夏69.5 冬69.5	ポイント単位の増額(10,000円→12,500円) ②年間労働時間1,800時間台		①定年延長(65歳)				
トピー工業	2月9日	有	2,702		平	別	19,000	3,500			個	39 21	業連	160.48		③再雇用者(フルタイム)も賃金改善19,000円の引上げ		①土曜変更手当で 1,000円 ②日曜変更手当で 1,000円増額			
北越メタル	2月19日	有	3,000		個	別	18,000	4,000			個	39 21	業連(制度改訂)	4.4ヵ月+α(前進回答) 夏58 冬58	②所定労働時間短縮 ④深夜手当33%→40%			①子ども手当改訂 ②役付手当改訂、リーダー代行手当新設 ③季節手当改訂 ④土曜出勤特別手当新設 ⑤日曜 休日出勤特別手当新設 ⑥食事手当新設 ⑦呼出し手当改訂			
王子製鐵	2月14日	有	3,800		平	別	30,000	3,500	改	高卒初任給 206,500	平	225	193	退職金制度見直しに関する協議の場の設置 ③初年度付与日数増 ③1時間単位の取得制度新設		①定年延長(65歳)					

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃			年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を中心としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等	
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他				現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平/別	改善額(円)	内容(賃金制度改善等)	(参考)23年分賃金改善状況														
共英製鋼	2月9日	有	3,750			個別	15,000以上		7,000		平		業連(制度改定)	業連(制度改定は見送り) 夏:50 冬:50 期末20+α			①定年延長(65歳)		①育児・介護休暇改訂		①交替手当増額 ②永年勤続表彰制度改訂		
トーカイ	2月14日	有	3,200			平別	30,000		5,000		個	35 17	業連	夏73 冬71		②話し合いの場設置	①定年延長(65歳)		①長時間労働是正に向けた労働条件改善		①子供手当新設 ②伝染病による特別休暇適用範囲の見直し ③サンプル支給の見直し(半有も対象へ)		
九州製鋼福岡工場	3月1日	有	2,000	3,000	増額	平別	13,000	①給与制度、評価制度の見直し	7,000	新	平		業連 制度改定	夏86 冬86	②年間休日1日増 ④休日出勤手当30%→35% ④早出残業手当30%→35% ⑤労災付加給付金4~14等級の増額	①継続雇用者への昇給制度導入(正社員と同一)		①出産時の特休2日→3日		①暑熱手当1,000円→3,500円 ②サンプル1,200円→1,500円 ③自転車通勤手当の新設 ④通勤交通費の上限額継続(4万円) ⑤長期休暇者の次年度の有給休暇付与 ⑥住宅手当の増額 ⑦早出・残業時の間食手当の増額200円→300円 ⑧呼び出し手当の増額 ⑨インフルエンザ予防接種費用の同居家族補助 ⑩新型コロナウイルス予防接種費用の本人・同居家族補助 ⑪グループ懇親会費用補助の増額3,000円→5,000円 ⑫人間ドック・脳ドック検査費用の本人全額補助及び扶養者5,000円/回補助			
東洋鋼板	2月9日	有	6,000	6,500	増額	平別	20,000		3,000		平		業連	夏74.6 冬		③再雇用者も賃金改善20,000円の引上げ				①交替手当の増額 ②特殊臨時作業手当の増額			
淀川製鋼所	2月14日	有	3,700			平別	20,000		3,000		個	39 21	業連	夏107 冬100		②常屋121日以上(1,800時間台)交替110日以上	①定年延長(65歳)				①住宅手当増額		
日鉄鋼板	2月15日	有	6,140			平別	30,000		3,500		平		業連	192			①定年延長(65歳)		①育児のための短時間勤務の取得期間の延長(3歳→小学校卒業) ②子の看護休暇の有給化と取得日数の見直し(無給→有給・利用日数2日→3日) ③取得日数拡大		①単身赴任者の帰宅交通費の支給回数見直し(1回/月→2回/月) ②生理休暇の有給化と取得日数の見直し(無給→有給・利用日数2日→3日)		
JFE鋼板	2月13日	有	300~5,700			平別	30,000		2,000		個	39 21	業連	172	勤続432年 60歳: 1,900万円へ	②年間休日増 常屋3日増 交替2日増	③再雇用者も賃金改善30,000円の引上げ ③賃金テーブルの改善	①定年延長(65歳)		①半日年休 取得回数制限撤廃 ②保存休暇 感染症に罹患した場合、必要な日数の要件新設、証明書の手簡素化		①無給特別休暇 取得要件新設(通院) ②介護休暇取得条件 要介護一 要支援	

組合名	要求日	定昇		資金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金 金額 (ポイント)	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度	定昇要求	AP24資金改善要求/回答				区分	金額 (円)	個 /平	ポイント			金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)				①賃金改善の格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④割増率 ⑤労災・震災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
				改善額(円)	内容 (賃金制度改善等)	2023年度 改善額(円)	2023年度 改善額(円)														
大同特殊鋼	2月9日	有	2,960	2960	実施	平	別	24,000				業連	190								
	3月13日			2960	実施	平	別	24,000				業連									
愛知製鋼	2月9日	無	4,090	4090	実施	平	別	20,000				個	39	154	120						
	3月13日			4090	実施	平	別	20,000				21		154					①労働環境改善に向けて、労使で議論する場の設定		
山陽特殊製鋼	2月9日	有	3,700	3700	実施	平	別	30,000					業連	182							
	3月13日			3700	実施	平	別	21,000					業連						①有給休暇取得率の向上 ②1/8有給休暇制度(1h単位)の新設		
三菱製鋼	2月9日	有	3,700	3700	実施	平	別	23,000					業連	140							
	3月13日			3700	実施	平	別	23,000					業連						①職種手当		
日本高周波鋼業	2月13日	有	3,700	3700	実施	平	別	21,000					業連	113							
東北特殊鋼	2月19日	有	3,700	3700	実施	平	別	24,000					業連	117							
日本冶金工業	2月8日	有	3,000	3000	実施	平	別	26,000				平	160	210							
	2月28日			3000	実施	平	別	26,000				平	160						①定年延長(65歳)		
住友精密	2月19日	有	3,700	3700	実施	平	別	24,000					業連	140							
大同DMソリューション	2月19日	有	3,000	3000	実施	平	別	12,000						130	95						
大同テクニカ	2月15日	有	2,000	2000	実施	平	別	21,000						(夏)63 (冬)別途	50(60歳動 続42年)						
大同スターテクノ	2月20日	有	2,800	2800	実施	平	別	15,000				改	170000以上								
	3月13日			2800	実施	平	別	12,200				雑	170000								
虹技	2月9日	有	3,700	3700	実施	平	別	30,000				改	210000								
	3月13日			3700	実施	平	別	21,500													



組合名	要求日	定昇		資金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
		現行制度	定昇要求	AP24資金改善要求/回答				金額(円)	個/平	金額(万円)	(参考)前年実績(万円)			金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他				現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平	定昇込/別													改善額(円)
日本鑄造	2月16日	有	3,700	3700	実施	平	別	21,000		3,500+1,500	改	最低賃金、年齢別最低賃金の協定を求める	業連	117.6+5	④夜勤業務に携わる従業員へ手当の増額			①遠距離出張による宿泊料の増額 ②呼び出し手当・電話対応手当の増額 ③技能・資格に関する新たな手当制度の導入を求める		
高周波鑄造	2月20日	有	4,866	4866	実施	平	別	15,000		500+500			業連	101	②年間所定労働時間の短縮・年間休日3日間増			①応援手当の新設・応援の場合1,000円/月支給		
大平洋特殊鑄造	2月26日	有	3,200	3200	実施	平	別	12,000					平	5ヵ月+成果還元分 (夏)75 (冬)別途	②年間休日7日増加	②65歳定年制に向けた協議の継続		①傷病看護休暇の使途拡大・インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症に対して1感染あたり5日以内、年間10日以内での使用追加	①新人事評価制度の早期確立	
ヒノデ	2月16日	無				平	別	21,000					業連	105.6		③55歳見直しの撤廃			①嘱託社員への業績賞与の支給 ②新人事制度施行前の事前協議	
矢作	2月9日	無	3,520	3520	実施	個	別	21,000		2,000			平	120	(夏)34 (冬)別途	④休日労働割増率40%、時間外労働割増率30%				
岩手製鉄	3月7日	有		5800	実施	平	別	11,000					平	130	別途回答	④休日労働割増率40%、時間外労働割増率30%、60時間超50% ⑤死亡弔慰金3400万円	①65歳定年延長		①労働時間の適切な管理 ②育児、介護に係る者に柔軟な勤務時間制度導入(在宅勤務、短時間勤務、フレックス、時差勤務等)	①家族手当 子供一児につき5,000円、配偶者15,000円
大同キャストインクス	2月6日	有	3,500	3500	実施	平	別	21,600		1,500			業連	96	2000(65歳勤続47年)					

AP24要求回答一覧

組合名	要求日	定昇		資金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等				
		現行制度	定昇要求	AP24資金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント			金額(万円)	(参考)前年実績(万円)				金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	
				有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分															個/平
日本重化学工業	2月16日	有	6,294			平	別	12,000以上			6,000		平	5ヵ月+成果還元分	上期:3.2ヵ月 下期:3.35ヵ月			②選択定年制(60~65歳)				
新日本電工	2月9日	有	5,550			平	別	21,000			3,500		個	39 21	業連	200			①定年延長(65歳)		①連動手当の拡充 ②シフト変更手当の増額 600円/1勤務→1,000円/1勤務 ③交替手当Aの増額 現行15,000円→20,000円 ④待機手当の新設 1回につき、2,000円	
大平洋金属八戸	2月16日	有	6,600		実施	平	別	12,000以上	改	175,000			個	37 19	別途協議	夏23 冬30		③資金改善反映		①定年延長(65歳)		①家族手当 扶養家族に対し月5,000円/人 ②交替勤務者(2直者)の就業時間に18時45分から3時00分を追加
屋久島電工	2月9日	有	5,000		実施	平	別	10,000			-		平	100	60+12(支援金)							①寮の建て替えの実施 ②係長手当、班長手当の増額 係長 20,000円→28,000円 班長 7,000円→14,000円 ③慶弔休暇の使用可能期間の拡大 ④ガソリンスタンド選択の自由化 ⑤勤務時間内のワクチン接種を業務扱いへ ⑥横立年休使用の緩和(個人の資格取得) ⑦社宅オール電化 ⑧社宅停電時の給水用非常用発電機の設置

組合名	要求日	定昇		賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等				
		現行制度	定昇要求	AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント			金額(万円)	(参考)前年実績(万円)				金額(ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
				要求額(円)	区分	個/平/別	改善額(円)															
日亜銅業	2月26日	有/無		実施	平	別	15,000				個	140	1900万円(65歳47年動続)	④深夜割増率引上げ				交替手当増額				
		有	3,700					3,500			39/21	130				①定年延長(65歳)						
ワイヤーテクノ	2月22日	有	3,117	実施	平	別	30,000	2,000+	5,000	平	150	100				①定年延長(65歳)	福祉休暇について、年給からの積み立てを廃止し、年給とは別に年5日付与	①休日出勤手当支給の時間制限の廃止 ②交替手当3000円増				
日鉄ポルテン	2月22日	有	3,100	実施	平	別	20,000			平	150	160(うち12万円は月例賃金に組み込む)	②年間休日2日増(交代103→105日、常昼119→121日)			①定年延長(65歳)						
								3,500														
日鉄精鋼	3月11日	有	3,300	実施	平	別	12,000		500	平	145	120.3	②年間労働時間短縮(1922H→1906.5H)									
NS北海製線	2月22日	有	5,300			平	別	12,000	別途、賃金カットの打ち切り		平	120	68	③年休付与日数1日増	②65歳定年延長制度導入に向けた話し合いの場設置		①保存休暇使用目的の改定(私傷病および家族の看護・介護時の取得要件・取得方法の緩和)	①作業服の選択肢の拡大 ②スーツ着用クリーニング代補助 ③在宅勤務規定の作成 ④駐車場の変更・改善				
日鉄建材	2月19日	有	3,700	実施	平	別	30,000	2,500		個	39/21	220(別途、業績運動導入に向けた協議) 205万円+物価上昇支援分10万円	労使研究会で協議			①定年延長(65歳)	①フクテン接種費用の負担(全社員会社負担) ②65歳以降就労について協議					
JFE建材	2月28日	有	3,500			平	別	30,000	2,000+	4,000	個	39/21	160	142万円+特別加算金3万円	②年間休日増(120→121日)	③60歳以降者も準じた賃金改善		①定年延長(65歳)	社宅・寮規定の見直し			
日鉄神鋼建材	2月22日	有	3,500	実施	平	別	30,000	3,500		平	135	150万円+物価上昇支援分10万円					①子の看護休暇適用範囲拡大(未就学児→小学校修了) ②福祉休暇使用要件の拡大(10日以上→5日以上欠勤時)	住宅手当、社宅・寮制度の見直しについての話し合いの場設置				
北海鋼機	3月1日	有	3,508			平	別	21,000		3,500	平	125	140									
日鉄ドラム	2月21日	有	3,415			平	別	30,000	2,500		平	業連	135+33.8+7	②年間休日増(120日→122日)			①定年延長(65歳)					
JFEコンテナ	2月21日	有	2,950			平	別	30,000	2,000		個	39/21	業連	199								
ジャパンパール	2月21日	有	3,000			平	別	15,000			平	140	157.4(期末賞与16.4万含む)	②年間休日1日増(118→119日)				職場環境改善や諸手当および制度改善に向けた労使話し合いの場設置				
JFE鋼材	2月29日	有	3,610			平	別	30,000	3,000		個	39/21	業連	132	②65歳定年も視野に入れた検討		時間有給導入	①残業食補助費の改善(20円/回) ②手当の新設(資格手当や住宅補助)				

組合名	要求日	定昇		賃金改善				企業内最賃			年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度	定昇要求	AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)	①賃金改善の格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・震災				①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	
				要求額(円)	区分	個/平/別	改善額(円)																内容(賃金制度改善等)
JFE商事電磁鋼板	2月16日	有	4,400		実施	平	別	20,000			個	39 21	業連	140.5		②年間休日増(工場常屋・交代勤務II 120日→122日)	①65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築について継続協議					人材の確保・流出防止に向けた取り組みへの協議	
スチールセンター	2月15日	有	3,700			平	込	20,700	賃金改善と連動して初任給17,000円増			平	業連	120			③再雇用制度の改訂(年俸60%→80%)					①永年勤続表彰40年の新設(表彰金30万円支給) ②インフルエンザ予防接種費用の拡大(扶養家族→同居家族へ)	
日鉄めっき鋼管	3月1日	有	3,600			平	別	30,000		1,500		平	業連	115				①定年延長(65歳)				ワークライフサポート休暇積立制度の変更(ワークライフサポート休暇2日付与) リフレッシュ休暇付与の新設(勤続40年・リフレッシュ休暇2日)	
日鉄ステンレス鋼管	2月14日	有	3,700			平	別	25,000	一律引上げ	2,000		平	業連	175(別途業連導入の提案)				①定年延長(65歳)				福祉積立休暇の改善(積立日数60→100日、提出書類の改善)	
北日本機械	2月26日	無				平	込		基本給5%引き上げ			平	120	90									①通勤手当増額(ガソリン代単価見直し) ②宿泊費の増額 ③在宅勤務制度の導入 ④評価制度の改善
日鉄工材	2月22日	有	3,700	5000	増額	平	別	15,000		2,000		平	248	250+物価高騰分5万円		③有給増(20日→22日)		①定年延長(65歳)					有給時間単位取得可能日数増(2日→5日) 出張旅費(宿泊費)増12000円/日
JFE大径鋼管	2月9日	有	3,000			平	別	30,000		2,000		個	39 21	業連	131.5	②三交替勤務者休日増(101→103日)、二交替勤務者・常屋・一般の労働時間短縮(7.85h→7.80h)	③継続雇用者も賃金改善に準拠した改善					保存休暇使途目的の拡大(健康診断の再検査時の使用、定年退職1年前以降に取得する休暇日数の拡大)	
JFE精密	2月21日	有	3,700			平	別	12,000		3,000		平	業連	80(別途協議)	②1922H(常屋・2交替)、1892H(3交替) ④深夜割増35%→40%		①定年延長(65歳)					働きやすく働き甲斐のある職場の構築に向けた労使検討委員会の設置 スタッフ社員の処遇改善 ①交替勤務手当増額(第2勤務1,100円、第3勤務2,000円) ②特別出勤手当増額(2000円)	
日鉄電磁	2月21日	有	3,300		実施	平	別	12,000	新入社員の初任賃金も準拠	20,000		平	125	105	勤続・功労ポイントの年齢英現撤廃 ②常屋勤務者の年休1日増(119→120日) ④時間外28%→30%	③再雇用者も準じた賃金改善	①定年延長(65歳)					①特別休暇の拡大(配偶者の祖父母の忌引き休暇1日付与) ②服装品貸与規程の改訂(貸与機関を3年→2年に短縮) ③当社の課題について、引き続き話し合いの場にて協議していく	
丸ーステンレス鋼管	2月22日	有	3,700			平	別	30,000		3,500		個	39 21	業連	244	②年間休日2日増 ④深夜割増33%→40%		①定年延長(65歳)					①交替手当増(1500円→3000円/回) ②保安要員手当新設(10,000円/回)
日鉄ステンレス加工	2月13日	有				平	別	12,000		1,000		個	35 17	業連	118			①定年延長(65歳)					①班長代行手当新設(月2500円)、 ②旅費規程の見直し(日当増額+1000円)

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃			年間一時金			退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)	(参考)前年実績(万円)			金額(ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他				現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制		
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平/別	改善額(円)	内容(賃金制度改善等)	2023年度改善額(円)																	
JFE物流	2月22日	有	4,132			平	別	30,000						業連	168		②一般勤務及び交代勤務Ⅱ：年間休日119→121日(年間1,892時間)、交代勤務Ⅰ：年間休日103→105日(年間1,884時間) ④深夜割増率33→40%									①労働時間短縮に伴う出向手当の各時間区分の手当額の改訂 ②遺児年金制度の導入
淀川海運	2月19日	有	1,500			平	別	12,000						後日要求	夏35+諸物価高騰特別一時金5		④祝祭日に出勤した際の割増率を法定休日と同様の割増率へと改定		①定年延長(63歳)		積み立て休暇の制度化					
JFEMネラル	2月21日	有	5,208			平	別	30,000					個	業連	200		②年間所定労働時間見直しに関する議論の場設置 ④深夜割増率33→40%	②60歳以降の就労確保に関する協議の定期的開催			不妊治療と仕事の両立として特別休暇付与(不妊治療5日/年、生殖補助医療を伴う場合10日/年)				①交代手当の改善 ②特別出向手当の改善(年末年始、当該部の就業区分(4時間未満・以上)の撤廃) ③女性事務服に関する検討及び本社勤務者の仕事着に関する補助創設に向けた議論の場設置	
日鉄関西マシニング	2月29日	有				平	別	30,000						後日要求			②年間休日増(常屋、一般休日として週休日の他に土曜日を追加、交替：常屋の要求に見合う休日増) ④深夜割増率の改訂		①定年延長(65歳)				①交替勤務手当の増額、②交替勤務手当Ⅱの支給対象に土曜日を追加			
JFEプラントエンジ	2月19日	無				平	別	30,000					個	35 17	業連	151		②交替勤務Ⅰ：休日2日(1,884時間)、Ⅱ：休日1日増(1,892時間)				セルフケア休暇の適用拡大(障がい者、難病者における通院)		宿泊料増(8,800→10,000円)		
日鉄ビジネスサービスและ歌山	3月7日	有	3,208			平	別	30,000						業連	150		②常屋勤務者：基本休日に土曜日を追加、交替勤務者：常屋勤務者の休日増にあわせた増 ④深夜労働割増賃金：33%→40%		①定年延長(65歳)							
日鉄セメント	3月14日	有	3,878			平	別	4%以上						業連	80 (別途協議)		②2日以上(常屋・交替ともに)		①定年延長(65歳)				人財の確保・定着や魅力ある労働諸条件構築に向けた、処遇改善についての労使話し合いの場設置			
JFEウエストテクノロジー	2月16日	有	3,000			平	別	30,000					個	35 17	150	125	②年間休日5日増 ④深夜30→40%							①交替手当Ⅲ1,080→2,000円/回		
日鉄テクノロジー連合会	2月28日	有	2,580			個	別	30,000						業連	5.3ヵ月		②年間休日2日増		①定年延長(65歳)		福祉休暇積立上限日数50→100日		連続操業に関わる処遇の充実			
JFEメカテクノ	2月29日	有	2,400			平	別	30,000						業連	135			③今次賃金改善要求に準じた引上げ			年次有給休暇の積立休暇への移行日数増(5→8日)		緊急呼出手当支給対象の見直し			
日鉄スラグ製品	2月28日	有	3,100			平	別	30,000					個	35 17	6ヵ月	5.9ヵ月+10	②常屋・交替それぞれ年間休日2日増		①定年延長(65歳)				①生理休暇の名称変更の検討および半日単位での取得 ②交代勤務の乙番勤務者の半日年休取得可			
日鉄鋼管	2月22日	有	4,755			平	別	30,000						業連	164		②年間休日増		①定年延長(65歳)				職場環境改善推進施策の実施			
日本コークス工業	2月16日	有	3,435			平	別	15,000						業連	110 (別途協議)				①定年延長(65歳)							

組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等	
	回答日	有 ／ 無	現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求／回答				区 分	金額 (円)	個 ／ 平	ポイ ント	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	65歳現役社会				
			定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 ／ 平 ／ 別	改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)	2023年度 改善額(円)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他									現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制				
三池港物流	2月22日	有		3,247			平	別	15,000	その他、新資格制度について継続的な協議の実施				業連	夏59			②65歳定年延長に向けたワーキンググループの継続協議 ③賃金改善10,000円/月		有給休暇の時間単位取得の検討		冬用防寒着の見直し	

組合名	要求日	定昇		賃金改善					企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度	定昇要求	AP24賃金改善要求/回答					区分	金額 (円)	個/ 平	ポイント			金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
				要求額 (円)	区分	個/ 平/ 別	定昇 改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)															
日鉄テックスエンジニアリング連合会	2月9日			実施	平	別	21,000			個		業連									①交代勤務の処遇改善 ・交代手当の増額 ・丙番勤務(夜勤)300円/回 ・日曜・国民の祝日・休日・5月1日 1,650円/回 ②住宅手当の増額 ③長期出張者の処遇改善 ④こども手当の増額		
	3月14日	有	3,300					10,000						133.2				①定年延長(65歳)		①交代手当:月15日以上交代勤務に 従事した者20,000円/月(現15,100 円) ②住宅手当:15,500円/月(現12,500 円)、地域区分を廃止 ③長期出張者の処遇改善:30泊を超 えた時点から日当6,000円/泊(現 3,000円)、現場駐泊手当も30泊を超 えた時点から7,000円/日(現3,000 円)、業務出張終了時・休日移動に対 する特別有給休暇の条件緩和 ④こども手当:一子につき8,000円/月 (現5,000円)			
吉川工業	2月21日		3,000	増額	平	別	12,000 以上			平		130			②年間休日1日増 ③勤続満1年目から3年目1日 増・4年目から20日、新規採用 者1日増								
		有	2,500						3,500					126									
日鉄物流	2月15日	有	3,000	実施	平	別	30,000		1,400	個	35 17	162				②処遇改善に向けた労使話し 合いの場設置							
濱田重工	2月21日	有	2,800	3,300	増額	平	別	30,000		改	18歳見直 し	平	150	150		②年間休日2日増				①福祉休暇:積立日数50日⇒60日、 繰越可能日数5日⇒10日		①交代手当増額 ②役付手当増額 ③地域手当の見直し ④一時規制手当:長期出張・単身赴 任の場合、一時帰宅の交通費支給 (1回/月)	
産業振興	2月22日			実施	平	別	21,000					業連			②年間休日3日増								
		有	3,000						4,600				150				①定年延長(65歳)						
三島光産	2月15日				平	別	12,000	各諸手当を含 め月例賃金に 投入			個	130			②常雇勤務者:休日2日増、三 交代勤務者:100日 ③初年度付与日数20日				①福祉有給休暇積立日数上限の増		①日曜、祭日、5月1日に出勤1,500 円/回、日曜・祭日に振り替え出勤 する常雇勤務者も同様の金額		
		有	2,600						3,500			38 20	103				①定年延長(65歳)						
アステック入江	2月22日	有	2,700	実施	平	別	21,000		2,500		平	130	126		②年間休日2日増				①定年延長(65歳)		①呼出手当増額 ②交代勤務手当増額		
九築工業	2月22日	有	3,000	実施	平	別	20,000		1,500		平	140	126	50万円増 勤続30年 以上	②年間休日2日増			①定年延長(65歳)	①福祉休暇:使途条件の見直し		①交替手当総額 ②呼出手当増額 ③夏季特別手当新設 ④住宅手当再検討		

組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等	
	回答日	有/無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個/平/別	AP24賃金改善要求/回答		2023年度 改善額(円)	金額 (円)	個/平	ポイント	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・震災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査)					
							改善額(円)	内容 (賃金制度改善等)										①定年延長 ②選択定年制	①定年延長(65歳)				②選定定年制
上組東海	2月22日	無	3,500	3,500	制度化	平	別	15,000	生活維持分 3,000円含む	3,500			140	115+3.6(インフレ手当)	1,500万円 65歳47年	②所定労働時間1,800時間台の早期達成 ③初年度付与日数:20日 ④時間外割増率30%、休日割増率40%、深夜割増率33% ⑤業務上災害付加補償・障害等級1~3級:3,400万円、災害等級4級以下は死亡災害に準ずる。		①定年延長(65歳)					①年末年始手当:12月31日・1月1日10,000円 ②交替手当:15,000円⇒16,000円 ③家族手当:3,500円⇒5,000円 ④技能手当:多能工に応じて増額
上組広畑支店	2月22日	無	3,500	3,500	制度化	平	別	15,000	生活維持分 3,000円含む	3,500			140	110+3.6(インフレ手当)	1,500万円 65歳47年	②所定労働時間1,800時間台の早期達成 ③初年度付与日数:20日		①定年延長(65歳)				①年末年始手当の増額 ②交代手当の増額	
上組大分	2月20日	無	3,500	3,500	制度化	平	別	15,000		3,500			140	110	1,500万円 勤続47年	②年間労働時間1,800時間台の早期実現 ③初年度付与日数20日		①定年延長(65歳)				①退職金支給率の見直し ②年末年始手当:12月31日・1月1日を10,000円に増額 ③交代手当:20,000円/月	
幌清	2月27日	有	3,000		実施	平	別	18,000		4,000			130	110	30万円増額 30年	②年間休日2日増	①65歳定年延長制度導入 ③再雇用者への昇給制度導入、退職金制度導入、60歳以上の処遇見直し					①役付き手当(工長)増額 ②単身者への住宅手当見直し ③会議手当増額	
日鉄ファーストテック	2月22日	有	3,000		実施	平	別	21,000		3,500			120	120		②年間休日1日増(交替)、所定労働時間短縮(常昼)		①定年延長(65歳)		①福祉休暇:積上上限80日、使途要件の拡大		①サンデープレミアム新設 ②呼出手当増額 ③養費の本人負担軽減	
新和産業	2月28日	有	1,200	4,200	増額	平	別	12,000		3,000			120	100		②年間休日1日増		①定年延長(65歳)		①福祉休暇:積立日数10日⇒無制限、積上上限45日⇒60日		①職務給の見直し	
濱野鋼業	2月28日	有	3,000	3,000	実施	平	別	15,000以上		3,500			120	100		②年間休日2日増						①役職手当:統括作業長50,000円⇒55,000円、作業長40,000円⇒45,000円 ②三交替勤務の見直し	
大和工業	2月20日	有	3,000	3,300	増額	平	別	21,000		5,000			130	130		②年間休日2日増		①定年延長(65歳)				①冬季燃料手当18万円 ②永年勤続30年表彰:50万円に増額、特別休暇の分割取得	
陣上工業	2月26日	無		2,000	制度化	平	別	13,000		3,800			150	夏季60		②年間休日1日増	②労使話し合いの場設置の推進					①年末年始酒肴料:12月30日・1月2日・1月3日800円/時間、12月31日・1月1日1,000円/時間 ②転籍社員を6名以上組合員登用 ③冬季燃料手当:上限15万円	
富士岐工産名古屋支店	2月19日	有	2,500	3,000	増額	平	別	12,000		1,000			130	92		②年間休日2日増 ④時間外労働割増率:25%⇒30%、深夜割増率:30%⇒35%、休日労働割増率35%⇒40%				①積立有給休暇制度:年間積立50日⇒60日、使途拡大 ②半年次有給休暇:12日⇒20日、交代勤務夜番者も適用		①交代手当:1,000円増 ②住宅手当増:7,000円⇒10,000円/人・月	
富士岐工産広畑	2月22日	有	2,500	3,000	増額	平	別	12,000		1,000			130	96		②年間労働時間の見直し ③初年度付与日数:20日				①積立有給休暇制度:年間積立50日⇒60日、使途拡大 ②半年次有給休暇:12日⇒20日			
さくらコーポレーション	2月22日	有	2,500	4,000	増額	平	別	20,000		2,500			130	100		②年間休日1日増、夏季・冬季休暇の新設				①半日年休の使用回数制限緩和または撤廃			



組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃			年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等					
	回答日	有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平/別	AP24賃金改善要求/回答		2023年度改善額(円)	区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)	(参考)前年実績(万円)			金額(ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他				現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	①定年延長(65歳)			
							改善額(円)	内容(賃金制度改善等)																		金額(円)	金額(万円)	
岡上運輸	2月15日	有	2,500		実施	平	別	12,000					105	100											①福祉休暇:使途拡大、年間積立1日増、最大5日/年		①レクリエーションの実施	
広葉	2月22日	有	2,500	3,000	増額	平	別	基本給5%UP					120	105			②年間休日3日増										①通勤手当増額 ②出張手当の増額 ③工事責任者・作業指揮者手当新設	
三和興産	2月29日	無		3,000	相当分	平	別	12,000					80		後日回答		②年間休日増:常昼1日、交替2日									①定年延長(65歳)		①家族手当の新設:配偶者1,000円、子2,000円/人
上津運輸	2月26日	無		3,300	制度化	平	別	15,000	生活維持分3,000円含む				120	70	1,000万円60歳37年		②年間休日6日増 ③初年度付与日数:20日 ④深夜割増率40%	①65歳定年制度の導入								①年末年始手当:12月31日・1月1日10,000円 ②塩酸作業手当:10,000円		
山本工作所	2月21日	有	3,000	3,300	増額	平	別	12,000					140	105			②所定労働時間短縮:1945.25時間⇒1929.75時間 ③初年度付与日数:12日⇒20日	①再雇用者の一時金支給基準:60%⇒100% ②福祉休暇:積立日数上限20日⇒50日						①時間単位年休:年間2日⇒5日 ②福祉休暇:連続5日以上⇒1日以上(家族の看護・介護および小学校までの育児)				
清新産業	2月29日	無		6,000	相当分	平	別	6,000					120		夏季41		②年間休日の見直し(1,950時間以内)										①継続的な正社員の確保 ②各種手当の見直し	
くろがね工業	2月26日	有	2,000	3,000	増額	平	別	12,000					130	90			②年間休日2日増	②話し合いの場の設置									①慶弔金の見直し	
松田産業	2月13日	有	2,000	3,000	増額	平	別	9,000					120	100	50万円増(30年勤続)											①住宅手当:4,000円⇒6,000円 ②家族手当:配偶者2,700円⇒5,000円、第1扶養900円⇒2,000円、第2扶養700円⇒1,000円 ③酒肴料:12月31日、1月1日、1月2日1勤務3,500円⇒5,000円		
戸畑鉄工	2月20日	無		4,000	相当分	平	別	7,000					83		夏35												①管理職手当:10,000円増 ②工場安全性向上 ①継続検討 ②随時実施	
日本磁力選鉱	2月26日	無		3,000	相当分	平	別	12,000					140	130			②年間休日1日増 ③初年度付与日数:20日									①定年延長(65歳)		
日鉄環境	2月29日	無				平	別	21,000					業連	151			②年間休日2日増										①業績連動型一時金決定方式の改訂	
JFE物流京浜	2月27日	有	3,000		実施	平	別	30,000					120	120	組合員平均50万円		②年間休日2日増	②労使検討委員会設置									①積立休暇使途拡大 ②慶弔休暇の見直し	①診断書の代替書認可 ②長期病欠時の年休付与見直し
JFEベルテック	2月26日	無	3,000	3,300	相当分	平	別	30,000				個 38 20	業連	183			②年間休日2日増 ③初年度付与日数20日 ④休日労働割増率:40%										①育児休暇:満1歳半⇒最長3歳 ②介護休暇:一人につき1年⇒介護事由が解消されない場合3年 ③呼出手当:4,000円⇒6,000円 ③慶弔休暇の改訂	①年末年始手当:12月30日・1月2日・1月3日5,000円⇒10,000円、当該日就業区分の撤廃 ②呼出手当:4,000円⇒6,000円 ③電話手当:1,000円⇒3,000円
JFEウイング	2月26日	有	2,500		実施	平	別	30,000				個 35 17	140	136			②年間休日2日以上増 ④深夜割増率33%⇒40%										①年末年始手当:12月30日・1月2日・1月3日5,000円⇒10,000円	
泉企業	2月26日	無		3,500	相当分	平	別	15,000					120	102			④深夜割増率30%⇒33%	③再雇用者の賃金引上げ									①積立休暇制度新設	

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者として ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額 (円)	個/ 平	ポイント			金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有/ 無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個/ 平/ 別	改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)	(参考)23年 分賃金改善 状況														
福山スチールセンター	2月21日	有	3,000	3,300	増額	平	別	15,000				平	安定支給	90+期末 手当		②年間所定労働時間短縮: 1966.25時間⇒1936.25時間							①家族手当の導入:年収130万円未 満の配偶者5,000円・一子10,000円 (第三子まで) ②インフレ手当の延長 ③作業長手当の増額:15,000円⇒ 20,000円
日通福山鉄鋼運輸	2月21日	有	3,000	3,500	増額	平	別	15,000	4,100			平	140	90+α		②年間休日3日増 ③初年度付与日数:20日 ④時間外割増率30%、休日割 増率40%、深夜割増率35%			①定年延長(65歳)	①積立年休:上限30日		①リフレッシュ休暇:勤続20年で5日 休暇・助成金10万円、勤続30年で休 暇7日・助成金30万円、勤続40年 で休暇10日・助成金30万円	
上組福山支店	2月21日	無	0	3,500	制度化	平	別	15,000	3,500			平	140	114+3.6(イン フレ手当 相当分)		①65歳47 年1,500万 円 ②所定労働時間1,800時間台の 早期達成 ③初年度付与日数:20日			①定年延長(65歳)			①年末年始手当:12月31日・1月1日 10,000円、12月30日・1月2日・1月3日 5,000円	
品川ロー	2月27日	有	3,558			平	別	15,000 以上	3,000			平	160	120+10					①定年延長(65歳)			①特別有給休暇の改訂:本人誕生 日1日、配偶者の祖父母が死亡1 日	①特別手当支給期間の延長 ②祝日出勤手当新設:1,350円/勤 務
三平興業	2月21日	無	0	3,300	制度化	平	別	15,000				平	130	105		②年間休日1日増 ④時間外割増率(日曜日以 外):35%、休日出勤割増率(日 曜日以外):35%				①年次有給休暇積立制度の新設			①特別休暇:夜勤明 ②通勤手当:激変緩和措置継続 ③責任手当増額 ④指揮者手当:1,000円/回
品川メンテナンス	2月21日	無	0	3,000		平	別	15,000				平	140	112		②年間休日1日増			①定年延長(65歳)	①育児短時間勤務:子が小学校入 学まで			①社宅費用:8,000円⇒5,000円
福山ポートサービス	2月21日	有	3,300			平	別	30,000	2,000			平	140	140		②年間休日8日増 ④深夜割増率:33%⇒40%							①呼出手当:深夜・休日6,000円/ 回、その他3,000円/回 ②電話応対手当:3,000円/回 ③職位手当:主任2,500円⇒5,000円 ④半日年休取得時の交替勤務手当 支給 ⑤リフレッシュ休暇制度:勤続10年5 万円・休暇3日、勤続20年15万円・休 暇5日、勤続30年25万円・休暇7日 ⑥社宅使用に関する規定改訂
湊組	2月19日	無	2,800	3,300	制度化	平	別	25,000	1,500			平	140	120		②年間休日2日増			①定年延長(65歳)				
濱本ジェネラルコーポレーション	2月21日	有	3,100			平	別	24,000	1,000			平	160	123+12(物 備高生活 支援)		②年間休日3日増 ④深夜割増率:40%			①定年延長(65歳)				①交替勤務手当増額 ②サンブレ手当:増額、土曜日・祝日 を追加
三輪運輸工業	2月26日	無		3,000	相当分	平	別	30,000	5,000			平	140	127		②年間休日増			①定年延長(65歳)				①交替勤務者のプレミアム水準向上 ②サンデープレミアム・ホリデープレ ミアムの水準向上
シマパン	2月20日	有	3,000		実施	平	別	30,000	1,500			平	140	125		②年間休日3日以上増 ④深夜割増率:26%⇒40%		③再雇用者の時給1,500円	①定年延長(65歳)				①役職手当:職務加算金の見直し ②カフェテリアポイント:35,000ポ イント ③年齢調整給の見直し ④交替手当:20,000円 ①AP24鉄鋼 入力用

組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃			年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等
	回答日	有/無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平 /別	AP24賃金改善要求/回答		2023年度 改善額(円)	区分	金額 (円)	個 /平	ポイント	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・震災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	①福祉休暇:上限拡大(現行30日) ②半日有給休暇制度の新設			
							改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)															
日清鋼業	2月21日	有	2,850			平	別	30,000	5,000			38 12	137	125			②年間休日1日以上増		①定年延長(65歳)		①家族手当の支給要件:103万⇒150万円 ②日曜祝日手当の新設		
神鋼物流	2月21日	有	3,000			平	別	30,000	2,500				業連	128			②年間休日2日増 ④深夜割増率:33%⇒40%		①定年延長(65歳)		①日曜祝日手当:1,500円⇒3,000円 ②緊急呼出手当の増額:深夜・休日 3,500円⇒10,000円、深夜・休日以外 2,500円⇒7,500円		
コベルコE&M	2月22日	無		4,560	相当分	平	別	30,000	2,500				業連	業連導入 134			②年間休日2日増 ④深夜割増率:33%⇒40%		①定年延長(65歳)		①盆休み出動手当:5時間以上3,000円⇒6,000円、5時間未満1,500円⇒3,000円		
京瀧	2月21日	有	3,000	3,500	増額	平	別	12,000	1,324			平	120	夏季41			②年間休日2日増 ④深夜割増率:25%⇒30%				①交替手当:15,000円⇒18,000円		
太華工業	2月21日	有	3,000			平	別	12,000	1,000			平	120	夏季45			②年間休日2日増						
徳山興産	2月20日	有	3,000			平	別	12,000	4,035			平	120	夏季45			②年間休日1日増				①育児休暇制度使用時の給料額 100%(差額支給) ②交代手当増(構内作業部) ③環境手当増(構内作業部)		
みうら	2月26日	有	3,000	3,500	増額	平	別	12,000	2,100			平	120	夏35			②年間休日1日増				①健康診断受診時、オプション検診 の補助費導入(55歳以上の社員) ②健康手当・健康促進手当の新設		
末武工業所	2月22日	有	3,000	3,500	増額	平	別	12,000	3,500			平	120	夏季42			②年間休日5日増	①65歳定年制度の導入					

組合名	要求日	定昇			賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金 金額 (ポイント)	諸項目 ①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等						
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額 (円)	個 /平			ポイント	金額 (万円)				(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制		
		有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇 /別	改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)															(参考)23年 分賃金改善 状況	
																								2023年度 改善額(円)	改善額(円)
回答日	有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇 /別	改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)	2023年度 改善額(円)	改善額(円)															
三菱重工	2月9日	有	6,000		平	別	18,000		14,000	改	賃金改善 見合い	平	6.5ヵ月	5.90ヵ月											
	3月13日				平	別	18,000			改	賃金改善 見合い	平	6.1ヵ月												
川崎重工	2月9日	有	6,000		平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	業連	5.67ヵ月			①定年延長(65歳)		①国内出張における宿泊料の改善						
	3月13日				平	別	18,000			改	193,000	平	業連					①要求どおり ②要求どおり ③要求どおり ④要求どおり	①要求どおり						
IHI	2月9日	有	6,000		平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	5.2ヵ月	5.90ヵ月			②選択定年制(60~65歳)		①別居手当の改訂(43,000円⇒ 55,000円、賄い付きの場合33,000円 ⇒45,000円)						
	3月13日				平	別	18,000			改	193,000	平	4.8ヵ月						①要求どおり						
住友重機械	2月9日	有	6,000		平	別	18,000		14,000	改	18歳初任 給に準拠 する	平	5.8ヵ月	5.4ヵ月			①定年延長(65歳)		①宿泊日当の増額(1日につき2,300 円/日帰日当2,300円/近接地出張 手当700円) ②加算支給の増額(午前6時以前出 発1,200円/午後9時以後帰着2,300 円/午前0時以後帰着 2,300円) ③海外出張日当、海外駐在の海外出 張日当の見直し(国内宿泊日当と同 額) ④領収書が提出されないときの支給 の増額(朝食1,300円、夕食1,900円) ⑤宿泊費用の承認額の廃止 ⑥別居手当の増額(月額41,000円) ⑦海外出張旅費における食事代の増 額(米圏を基準として一日当たり18ド ル増額)						
	3月13日				平	別	18,000			改	18歳初任 給に準拠 する	平	5.8ヵ月						①要求どおり ②要求どおり ③要求どおり ④要求どおり ⑤宿泊費用の承認額を12,000円とす る。 ⑥要求どおり ⑦別途協議						
三井E&S	2月9日	有	6,000		平	別	18,000		10,000	改	193,000	平	業連	5.029ヵ月					①積立年次休暇制度の改善 (・私傷病による連続休業後の検 査・通院の場合において、半日単位 かつ当年度年次休暇残日数にかか わらず使用できるように改善) (・看護休暇・介護休暇の対象とな る場合の年間取得日数増) (・家族が負傷または疾病にかか った場合で当該家族の世話をを行う場 合において、当年度年次休暇残日 数にかかわらず使用可)						
	3月13日				平	別	12,000				別途協議	平	業連						①私傷病による連続休業後の検査・ 通院の場合の使用条件緩和・要求 どおり 看護休暇・介護休暇の対象となる場 合の年間取得日数増・要求どおり 家族が負傷または疾病にかかった 場合で当該家族の世話をを行う場 合の使用条件緩和・現行どおり						

組合名	要求日		定昇		賃金改善				企業内最賃		年間一時金			退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等	
	回答日	有 無	現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答		区分	金額 (円)	個 /平	ポイ ント	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他				現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
			改善額 (円)	内容 (賃金制度改 善等)	改善額 (円)	改善額 (円)															
			2023年度 改善額(円)																		
キャタピラー日本	2月9日	有	6,000			平	別	18,000			改	193,000	平		季節手当 等繰込済	季節手当 等繰込済					①育英扶助年金の拡充(物価上昇踏 まえ金額アップ) ②厚生食費補助の増額 ③別居滞在料(単身赴任者の手当) の拡充(36,000円⇒40,000円) ④時間単位年休の日数アップ(2日 ⇒4日)
	3月13日					平	別	18,000			改	193,000	平		季節手当 等繰込済						①要求どおり ②現行どおり ③現行どおり ④要求どおり
日立造船	2月9日	有	6,000			平	別	18,000			改	193,000	平		40万+4ヵ月	34.5万+4ヵ 月					①遠距離・近距離出張旅費、および 遠距離・近距離派遣旅費の引き上げ (一律500円引き上げ) ②宿泊費の基準額および上限額の 引き上げ(基準額:6,000円⇒8,000 円、上限額:10,000円⇒12,000円) ③休日移動手当の引き上げ(国内遠 距離出張:3,000円⇒4,000円、海外出 張:3,000円⇒5,000円)
	3月13日					平	別	18,000			改	193,000	平		40万+4ヵ月						①要求どおり ②要求どおり ③国内遠距離出張:要求どおり 海外出張:3,000円⇒4,000円)

組合名	要求日	定昇		賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金 (金額 ポイント)	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等				
		現行制度	定昇要求		AP24賃金改善要求/回答		区分	金額 (円)	個 /平	ポイント	金額 (万円)			(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制		
			有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分															個 /平	改善額(円)
佐世保重工	2月14日	有	5,903			平	別		18,000		1,000	新	協定化	平	5ヵ月	4.0ヵ月	②カレンダー協定の1年間の休日 に8月13・14・15日の3日間追加 要求					
大島造船	2月14日	有	4,400			平	別		18,000		10,000	改	160,200	平	5ヵ月	4.5ヵ月	②年間休日120日から122日へ	③60歳以降の賃金水準・定期 昇給の見直し ・61歳以降賃金減額を100% ・定期昇給の実施	②選択定年制(60～65歳)			①40歳～59歳の賃金カーブの見直し ②台風時乗船手当を現行1日につき 1,000円を2,000円 ③台風時(一斉退社および会社休 日)に工場および関連施設内の保守 業務に従事する者に対する手当の新 設1日につき2,000円
名村造船	2月14日	有	4,400			平	別		18,000		10,000			平	5ヵ月以上	4.0ヵ月	②年間所定労働時間1960時間 を1944時間への時間短縮	①65歳定年延長を要求 ④現行のシフト制を 労働条件の改善(給与、一時 金、労働条件)			①海上試運転乗船手当の改善 ・試運転がトラブル等により計画日数 を超えた者に対し、別途2,000円を 支給する ②世帯主として、家賃が月額50,000 円を上回る組合員(従業員)の家賃 補助額を一律月額5,000円増額する	
新来島サノヤス造船	2月14日	有				平	別		18,000		10,000	改	185,000	平	5ヵ月以上	2.0ヵ月+ α	②1,960時間/年を1,944時間/ 年とする(休日2日増) ④時間外・休日労働時間が1か 月45時間を超えた場合は、通 常の割増率に一律30%を加算 する ④時間外勤務手当を140% ④早出と2時間超は145% ④深夜勤務165% ④徹夜作業で午前5時以降は 180% ④徹夜作業に引き続き翌日勤 務する場合は200% ④休日勤務は定時間150%、定 時間外は160%、深夜は 180%、徹夜作業で午前5時以 降は180% ④12月30日～1月3日は基準額 を300% ④5月連休(5/3～5振替含む) および下記連休は基準額を 200%	①定年延長(65歳)				
内海造船	2月14日	有	4,746			平	別		18,000		5,000	改	182,000	平	5ヵ月	2.5ヵ月	②2日減1,960時間を1,944時間 ③初年度付与日数および年間 付与日数1日増	①積立有給休暇制度の積立基準 を、積立期間無期限・積立限度日数 60日へ	①定年延長(63歳)		①住宅手当制度において支給対象と なっていない地域に対し、現行の支 給金額の半額を支給する制度として 通勤範囲まで拡大 ②通勤費の支給基準に新尾道大橋 の渡橋料を追加	
尾道造船	2月14日	有	5,200			平	別		18,000		10,000	改	180,700	平	5ヵ月以上	4.5ヵ月	①特別年次有給休暇取扱い規定の 改訂 ・連続して1週間以上私傷病(要診断 書)により休業する場合は、当年度 付与分+前年度繰越分のうち、30日 以内の未使用を残りもなお休業 が続く場合。(現行20日) ・インフルエンザ、新型コロナウイルス 感染症等会社に報告義務のある 感染症(要診断書)に本人が感染し た場合、当年度付与分+前年度繰 越分のうち、30日以内の未使用を 残り、5日を限度として休暇を受け ることができる(新設)	①定年延長(63歳)		①係長・職長・組長・班長の役付き手 当の増額 係長14,000円→20,000円 職長13,000円→20,000円 組長10,000円→15,000円 班長7,000円→10,000円 ②作業服・安全靴の貸与等取扱い規 定の一部見直し ・ただし、当年度の作業服半額補助 券を使用した者で、作業服の損傷の 激しい物は、上長判断で現物交換に 限り、もう1着を貸与する(通常服の み)(追加要求)		

組合名	要求日		定昇			賃金改善				企業内最賃		年間一時金			退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等	
	回答日	有/無	現行制度	定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額 (円)	個 /平	ポイント	金額 (万円)			(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他
			有/無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇込 /別	改善額(円)						内容 (賃金制度改 善等)	2023年度 改善額(円)						
神田ドック	2月19日	有		2,500	4,500	平	別	18,000		10,000			平		3.0ヵ月+α	3.0ヵ月+α						①役付き手当の改定 班長:月額6,000円→10,000円 班長代理:月額4,500円→7,000円 ②家族手当の改定:家族手当(配偶者月額4,500円)につき所得税法の扶養家族及び健康保険上の被扶養家族を扶養するか否かに関わらず支給する ③作業服支給要領の改訂:作業服の半額支給において支給する 11月:上下1着→上下2着 2月:上下1着→上下2着 ④レクリエーション補助制度の導入:各職場において懇親会(忘年会等)を開催した場合、従業員1人あたり5,000円/年の補助が行える制度を導入する
新来島豊橋造船	2月14日	有		4,000		平	別	18,000		10,000	改	180,000	平		5.0ヵ月	2.0ヵ月+α			①定年延長(65歳)			①出向規定の改定:出向手当について独身者は7,000円~20,000円、有扶者は10,000円から50,000円へ増額 ②出張規定の改定:規程全ての見直し
臼杵造船	2月14日	有		4,300	4,800	平	別	18,000		1,850			平		5.0ヵ月	2.5ヵ月						①家族手当の改定:扶養家族人数 1人3,500円→5,000円 2人5,000円→10,000円 3人6,000円→15,000円 4人7,000円→20,000円 5人8,000円→25,000円 ②住宅手当の新設:一律3,000円 但し、借家に限る ③食事手当の新設:一律2,000円 ④私用携帯電話の通信費補助:業務上において、私用携帯電話を私用する場合、一律1,000円
サンセイ	2月15日	無				平	込		各自基本給の1% +2,600円+ 12,000円			改	180,000	平		6.0ヵ月	5.2ヵ月+ 一律60,000円					①資格手当の見直し ・技能講習「修了証」取得者 一律2,000円 検定、認定資格者 ・WES(溶接技能者)2級2,000円→3,000円 ・船用機関整備士1級5,000円→10,000円、2級2,000円→5,000円、3級1,000円→2,500円 国家資格「免状・免許証」取得者 ・危険物取扱者甲・乙4種2,000円→3,000円、クレーン運転士5,000円→10,000円、移動式クレーン運転士2,000円→5,000円 ②定期健康診断二次検診費用補助:全額補助へ
函館どつく	2月17日	有		4,200		平	別	18,000		2,500			平		5.0ヵ月	3.76ヵ月						①ワークライフバランスの取り組みにおいて、働く者の労働と休暇のルール作りを労使間で、話し合いを引き続き実施 ②育児短時間勤務の期間の延長:現行「小学校3年到達の年度末まで」の育児短時間勤務を、「小学校卒業の年度末まで」に延長 ③時間単位年休の新設:半日単位の年休制度を時間単位で使用できる新たな制度を新設する

組合名	要求日	定昇		賞金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金 (金額 ポイント)	諸項目 ①賞金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等						
		現行制度		定昇要求		AP24賞金改善要求/回答				区分	金額 (円)			個 /平	ポイント				金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制		
		有/ 無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇 込/ 別	改善額(円)	内容 (賞金制度改 善等)														(参考)23年 分賞金改善 状況	
																							2023年度 改善額(円)	2023年度 改善額(円)
回答日																								
新来島宇品どっく	2月14日	無	3,700		平	別	18,000		改	180,000	平		5.0ヵ月	2.0ヵ月+ α		②年間労働時間1944時間(年間-2日) ②土曜日全休日 ③有給休暇付与22日へ	③65歳を定年としそれに沿って退職金を引き上げ	①定年延長(65歳)			①通勤手当見直し ②修繕手当:修繕工事での作業を鉄構課が手付した際すべての職種で手当をつける ③家族手当の増額 配偶者2,500円→5,000円 子1,500円→5,000円 第3子から30,000円 ④勤続40念表彰を作る			
前畑造船	2月21日	有			平	別	18,000		改	163,000	平		5.0ヵ月	3.6ヵ月	50万円増	②休日12日増(56H)	②2025年4月を目的に新たな制度の導入を視野に入れた話し合いの継続							
ジャパン マリンユナイテッド	2月14日	有	2,689		平	別	18,000		改	186,000	平		業連	4.0ヵ月		②所定休日5日増要求		①定年延長(65歳)			①出張旅費における日当について31日目を以降の減額の廃止 ②宿泊を伴う近距離出張・応援派遣の日当は2,100円を支給する ③海外出張する場合のフライトが10時間以上に及ぶ場合は、航空機利用クラスをプレミアムエコノミークラス以上とする ④宿泊を伴う乗船作業手当として一泊につき5,550円を支給する			
	3月14日				平	別	10,000		改	186,000	平		業連			②-					①要求通り ②要求通り ③フライトが8時間以上に及ぶ場合、エコノミークラスの正規料金の範囲内であれば上位クラスの利用も可能とする ④要求通り			
興進産業	2月14日	有	3,500		平	別	12,000		改	160,000	平		5.5ヵ月	別途協議								①通勤手当の見直し ②トイレにシュレット機能の追加		
四国ドック	2月13日	有	4,778		平	別	18,000				平		125万円	55万+特別協力金100,000円	2000万円 60歳勤続 42年	②休日2日増 ③付与日数20日から21日に引き上げ		①定年延長(65歳)			①半日有給休暇の取得日数上限撤廃、時間有給休暇の上限日数4日分から5日分に改善			



AP24要求回答一覧

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会			働く者全て	その他 独自要求等	
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)	(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制			働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平/別	改善額(円)	内容 (賃金制度改善等)	(参考)23年分賃金改善状況 2023年度改善額(円)												
IHI運搬機械	2月9日	有	7,468			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	53万円 +4.0ヵ月	50+4ヵ月 +2			②選択定年制(60~65歳)	・復活年休の使用事由の追加		・作業手当の改訂 ・当直手当の改訂 ・初任給の改訂 ・別居手当の改訂 ・賃金制度の一部改訂 ・職務手当の改訂 ・要請待機当直手当の増額
IHIアグリテック	2月9日	有	5,000			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	5.0ヵ月	5ヵ月	61歳から 65歳の年 齢退職ポ イントを 0.46→0.92	②1日増	①定年延長(65歳)	・病気治療と勤務継続の両立支援に関する規程の新設 ・満60歳到達時のリフレッシュ休暇新設 ・消滅年休の復活特例措置の改訂 ①不妊治療付添い休業追加 ②感染症罹患連続3日以上休業条件撤廃		・外国旅費規程の改訂 ・別居手当の改訂
IHI回転機械エンジニアリング	2月13日	有	21,409			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	5.9ヵ月	5,605ヵ月+ 協力金10 万円			②選択定年制(61~65歳)		・初任給の改訂 ・別居手当の改訂 ・特殊作業手当の改訂	
IHIターボ	2月21日	有	6,303			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平	5.0ヵ月	5ヵ月				・消滅年休の復活使用 ・チャイルドケア休暇の付与日数増		・別居手当の改訂 ・在宅勤務制度の新設 ・資格手当の新設
川重冷熱	2月16日	有	0			平	別	18,000		10,000	改	177,250円 からの増 額を協議	平	業連	4ヵ月+1万 円+2万円			①定年延長(65歳)	・育児のための短時間勤務の適用範囲の拡大 ・介護のための短時間勤務の適用期間・取得回数の拡大		・国内出張における宿泊料の改善
三菱長崎機工	2月29日	有	4,000			平	別	18,000		6,000			平	業連	夏91 冬別途				・時間単位有休休暇制度の新設		・出張手当規定の見直し ・慶弔休暇日数の見直し
ダイクレ	2月13日	有	4,388			平	別	18,000		3,000	新		平	40万円 +4.0ヵ月	単価を 68,000円 へ引き上 げ(ダイク レ興産の み)						・夜間勤務手当の改定
ケージーエム	2月15日	有				平	別	18,000		12,800	改	193,000	平	業連	5,050ヵ月				・自然災害発生時の社会貢献活動に対する特別休暇の新設 ・年次有給休暇における育児・介護・通院等に対する時間単位使用の新設 ・育児のための短時間勤務の適用範囲の拡大 ・介護のための短時間勤務の適用期間・取得回数の拡大		・国内出張における宿泊料の改善
ニッチツ	2月29日	無	1,000	制度化		平	込	17,000		10,000	改	170,000	平	5.0ヵ月	65万円		②年間休日・特別有休休暇の増日(リフレッシュ休暇の新設) ④時間外割増率の見直し	②検討委員会の立ち上げ	・特別休暇制度の拡充・見直し		・役職手当の見直し ・等級内訳の更改 ・人事評価面談時期の変更 ・非喫煙者に対する特別休暇や手当支給 ・作業着支給規程の運用 ・熱中症対策費の支給 ・工場内施設・設備の改修・新設 ・工場内駐車場区画の整備
帝人エンジニアリング	2月26日	有	2,024			平	別	18,000		6,000	改	180,000	平	50万円+4ヵ 月	5.46ヵ月	定年退職 時に50万 円の増額	③年休初年度付与日数20日に 増		①定年延長(65歳)		

【機器】

AP24要求回答一覧

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会																									
		現行制度 回答日	有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平 別	改善額(円)	内容 (賃金制度改善等)	改善額(円)	区分	金額 (円)	個 /平	ポイント	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④階級増率 ⑤労災・震災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等																		
																								2023年度 改善額(円)																	
IHI機械システム	2月22日	有	5,700			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平		5.2ヵ月	5ヵ月+10万円																・年休の時間単位取得の追加 ・復活年休の使用事由の改訂				・別居手当の改訂 ・社宅運用規定の改訂					
IHI建材工業	2月29日	有	5,382			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平		5.0ヵ月	4.0ヵ月																			・国内旅費規程の改訂 ・予防接種費補助制度の新設 ・社宅制度規程の改訂						
IHI原動機	2月9日	有	7,400			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平		業績確定後	4.0ヵ月+14万円																			・借上社宅の入居地域範囲の拡大 ・別居手当の改訂						
新潟トランス	2月21日	有				平	別	18,000		14,000	改	193,000			業績確定後	9.06ヵ月																				・チャイルドケア休暇の取得上限改訂 ・時間単位年休の一体休暇年度の上 限改訂				・別居手当の改訂	
JFEエンジニアリング	2月13日	有	3,700			平	別	35,000		1,500	改	186,000			業連	170万円																				・旅費制度(宿泊費の増額) ・赴任制度(単身赴任振助費の増額・ 自家用車購入手当支給)					
IHIキャスティングス	2月9日	有				平	別	18,000		15,000	改	193,000	平		5.8ヵ月	5.3ヵ月																				・別居手当の改訂 ・初任給改訂 ・日帰り手当の改訂 ・帯泊手当の改訂 ・宿泊料の改訂 ・教育訓練等の特別な取り扱いの改訂					
エア・ウォーター防災	3月4日	有				平	別	18,000		7,850	改	193,000	平		5.0ヵ月+10万円	5.0ヵ月+3万円																				①定年延長(63歳)					
川崎エンジニアリング	2月22日	有	2,949			平	別	18,000		10,000	改	180,000	平		5.5ヵ月	149万円																				・自然災害発生時の社会貢献活動 に対する特別休暇の新設 ・年次有給休暇における育児・介護・ 看護・通院等に対する時間単位使用 の新設 ・育児のための短時間勤務の適用 範囲の拡大 ・介護のための短時間勤務の適用 期間・取得回数 の拡大				・国内出張における宿泊料の改善 ・フレックスタイム制度の新設 ・時間外勤務の取扱い時間の改定 ・振替代休取扱規程の改定	
川重車両コンポ	2月20日	有	1,169			平	別	18,000		14,000	改	賃金改善 に伴い改 定	平		5.0ヵ月	5.2ヵ月																				・年次休暇育児・介護・看護・通院等 に対する時間単位使用の新設 ・育児のための短時間勤務の適用 範囲の拡大 ・介護のための短時間勤務の適用 範囲の拡大				・企業型確定拠出年金制度の導入 ・ベネフィット・ステーションの導入 ・国内出張における宿泊料の改善	
IHIエアロマネジュファク チャリング	2月14日	有	8,540			平	別	18,000		14,000	改	193,000	平		5.2ヵ月	5.6ヵ月																					①選択定年制度の新設				・別居手当の改定 ・初任給の改定
川崎油工	2月26日	有				平	別	18,000		4,000	改	賃金改善 に伴い改 定	平		業連																						・年休時間単位使用の新設			・営業外手当起算日の変更	
江見工業所	2月15日	無	2,840	2%程度	制度化	平	別	10,000		5,000	新																									・労働協約の締結 ・35歳の平均基準賃金の底上げ ②AP24船重.xlsx 入力用					

AP24要求回答一覧

組合名	要求日 回答日	定昇		賃金改善						企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
		現行制度	定昇額 (円)	定昇要求		AP24賃金改善要求/回答			区分	金額 (円)	個 /平	ポイン ト	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他				現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	
				要求額 (円)	区分	個 /平 /別	改善額(円)	内容 (賃金制度改 善等)														2023年度 改善額(円)
黒田鉄工	2月9日	無		2%程度	制度化	平	別	8,000													・労働協約の締結	
寿鉄工	2月26日	有				平	別	12,500			平	90万円	75								・年齢給について ・手当について ・振休制度について	
アイメックス	2月22日	有		・平均基 準賃金 の2%相 当 ・定期昇 給を58 歳まで から60 歳まで に引き 上げ		平	別	18,000	8,000	改	182,000	平	5.0ヵ月以 上	4.0ヵ月	60歳定年 で50万円 引き上げ						・1時間単位の有給休暇取得制度化 ・アルバイト職員、 特別職員の賃金 改善 ・長距離出張時の移動手当改善 ・通勤手当の見直し ・家族手当の導入	

【エンジニアリング】 AP24要求回答一覧

組合名	要求日		定昇		賞金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等				
	回答日	有/無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	AP24賞金改善要求/回答		(参考)23年 分賞金改善 状況	金額 (円)	個 /平	ポイント	金額 (万円)			(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①賞金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制	
						改善額(円)	内容 (賞金制度改 善等)						区分	金額 (円)			金額 (万円)	金額 (ポイント)	金額 (万円)				金額 (ポイント)
中菱エンジニアリング	2月9日	有	3,000			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月								
	3月13日					平	別	18,000			改	別途協議	平	6.10ヵ月									
MHIパワーエンジニア リング	2月9日	有	5,906			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月					①当直手当の賞金改善反映			
	3月13日					平	別	16,350			改	別途協議	平	6.10ヵ月						①別途協議			
MHI NSエンジニア リング	2月9日	有	2,449			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月								
	3月13日					平	別	18,000			改	別途協議	平	6.10ヵ月									
川重岐阜エンジニア リング	2月13日	有	2,612			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	業連	5.607ヵ月			①定年延長(65歳)		①年次有給休暇における育児・介護・通院等に対する時間単位使用の新設 ②育児のための短時間勤務の適用範囲拡大 ③介護のための短時間勤務の適用期間・取得回数の拡大	①自然災害発生時の社会貢献活動に対する特別休暇の新設 ②国内出張における宿泊料の改善 ③福利厚生の見直し(カフェテリアプラン導入)に関する労使協議の実施		
三菱重工交通・建設 エンジニアリング	2月9日	有	3,322			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.30ヵ月 (三原) 5.90ヵ月 (横浜)					①当直手当の賞金改善反映			
東航エンジニアリング	2月16日	有	1,611	基準賃金の2%	実施	平	別	3,500					平	5.00ヵ月	3.0ヵ月+α			④休日労働割増率35⇒40%	①定年延長(62歳)	#NAME?	①自己啓発教育の合格祝金の見直し ②自己啓発教育受講費用補助の見直し ③40歳以上の人間ドック受診 ④ジョブリターン制度の導入		
名村情報システム	3月11日	無		3500	相当分	平	別	18,000			新	高卒初任給を最賃協定化	平	業連	夏2.5ヵ月 冬2.5ヵ月			③年次有給休暇最大日数20⇒21日		①時間有給休暇の拡張(16h⇒40h) ②時間有給休暇の取得要件緩和	①初任給18,000円増		
菱機エンジニアリング	2月29日	有	3,413	3700	増額	平	別	5,000			改	166,000		年間80	夏57.6 冬35			②年間休日124日・160.7h/月		①半日休暇取得要件緩和 ②積立員休暇使途拡大			
MHIソリューションテクノ ロジーズ	2月14日	有	19,576			平	別	18,000			改	賞金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月						①各種手当の賞金改善反映		
三菱重工マシナリーテクノ ロジー	2月9日	有	2,803					7,000 +24年度 7,000					平	6.50ヵ月	5.4ヵ月 +生産協力 金5万円	20万円 増額 (定年時)			②65歳定年に向けた協議の継続 ③賞金改善反映				
エムエイチアイマリン エンジニアリング	2月16日	有	2,244			平	別	18,000					平	6.50ヵ月	4.65ヵ月 +α								
三菱重工コンプレッサ	2月28日	有				平	別	18,000					平	6.50ヵ月	5.90ヵ月								
三菱重工パワーイン ダストリー	2月9日	有				平	別	18,000			改	193,000	平	6.50ヵ月	5.80ヵ月					②65歳定年に向けた話し合いの場設置 ③賞金改善 一時金の成果反映			
三菱重工環境・化学エ ンジン	3月6日	有	3,684			平	別	18,000					平	6.63ヵ月	5.90ヵ月	2,600万円 (60歳・勤 続38年/ 大卒/主 任)				③賞金改善 一時金の成果反映			
三菱重工機械システ ム	3月7日	有	3,898			平	別	18,000 +格差改善 として8,000					平	6.50ヵ月	5.90ヵ月						①役職手当(主任チーム統括)10,000円増 ②役職手当(主任)12,000円増		

【エンジニアリング】 AP24要求回答一覧

組合名	要求日		定昇		賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
	有/無	回答日	現行制度	定昇要求	AP24賃金改善要求/回答				金額 (円)	個/平	ポイント	金額 (万円)			(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他
	有/無	回答日	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個/平 別	定昇込/別	改善額(円)					内容 (賃金制度改善等)	2023年度 改善額(円)			区分	金額 (円)	ポイント		
MHIさがみハイテック	有	2月9日	3,700			平	別	18,000			改	賃金増額 見合い	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月						①呼出手当・徹夜明休手当の賃金改善反映
	有	3月13日				平	別	18,000	14,000		改	別途協議	平	6.10ヵ月							①別途協議
三菱重工パワー精密 鋳造	有	2月14日		3,316	実施	平	別	18,000					平	6.50ヵ月	5.0ヵ月						
MHI下関エンジニア リング	有	2月14日	2,656			平	別	18,000					平	6.50ヵ月	5.10ヵ月						③賃金改善 一時金の成果 反映
三菱重工マリタイムシ ステムズ	有	2月13日	8,600			平	別	18,000	14,000		改	高卒初任 給率拠	平	6.50ヵ月	5.90ヵ月	30万円 増額 (定年時)					

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答			区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平	定昇/別	改善額(円)														
三菱マテリアル	2月9日	有	5,347			平	別	15,000				平	業連		③初年度の年休付与日数16日→22日へ改定							
	3月13日					平	別	15,000+3,000	3,500					144.4			②選択定年制(60~65歳)					
住友金属鉱山	2月9日	有	4,687			平	別	15,000				平	180	235			①定年延長(65歳)		①人間ドック受診費用の補助拡大 ②健康増進に関する表彰制度の導入	①物価上昇手当(10,000円/月)を月例賃金に含める		
	3月13日					平	別	20,000	10,000				178					①要求どおり ②要求どおり		—		
三井金属鉱業	2月9日	有	4,374			平	別	15,000				平	業連	154.2	役割等級E8級職の定年加算金を229,000円増額 ③初年度の年休付与日数15日→22日へ改定		①定年延長(65歳)	インフルエンザ予防接種費用補助拡大(家族まで)				
	3月13日					平	別	20,000	8,000						要求どおり ③初年度の年休付与日数15日→20日へ改定			—				
DOWA	2月9日	有	5,789			平	別	15,000		改	193,000	平	業連		②所定内労働時間短縮に向けて労使協議を進める。			両立支援施策および転勤施策の改善に向けて労使協議を進める。				
	3月13日					平	別	15,000	3,500	改	193,000			208	②継続協議		②選択定年制(60~65歳)	継続協議				
JX金属	2月9日	有	3,658			平	別	15,500				平	業連	179.5			①定年延長(65歳)					
	3月13日					平	別	15,516	6,543													
東邦亜鉛	2月28日	有	3,500	3,500		平	別	11,500				平	130	150	③初年度年休付与日数20日へ改定	②制度導入に向けての労使議論		介護・子の看護休暇の有給化 忌引き(追悼)休暇の新設				

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等					
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答			区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制			
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平	定昇込/別	改善額(円)															内容(賃金制度改善等)	2023年度改善額(円)	
																									金額(円)
三菱マテリアル電子化成	2月29日	有	5,879			平	別	15,000				2,000		平		145	156		③初年度年休付与日数の改定		②選択定年制(60~65歳)				
小名浜製錬所	2月29日	有	5,237			平	別	15,000		改	177,000	500		平		140	138		③初年度年休付与日数の増加		②選択定年制(60~65歳)			○人間ドック受診の費用補助	
MOLDINO	2月20日	有	5,744			平	別	15,000				2,000		平	業連	(夏)81.7			③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)			○子の看護休暇改定 子1人・5日→子1人・10日 子2人・10日→子2人・15日	
三菱マテリアルテクノ	3月1日	有	6,450			平	別	15,000						平	業連		180.7					①定年延長(65歳)			○介護・看護休暇の有給化 ○ファミリーケア休暇の創設 ○セルフケア休暇の要件拡大
MMCリョウテック	2月19日	有	5,398			平	別	15,000				5,000		平		150	130		③初年度年休付与日数22日へ改定		②選択定年制(60~65歳)			○係長補佐・係員補佐の役職手当増額 10,000円→15,000円 ○勤続30年表彰祝金増額 20万円→30万円 ○副業制度の導入(業績悪化時等)	
MMCツーリング	2月28日	有	5,375	5,375		平	別	15,000				1,500		平		130	120		③初年度年休付与日数22日へ改定		②選択定年制(60~65歳)				
日本新金属	2月19日	有	9,376			平	別	15,000				3,500		平	業連		160		③初年度年休付与日数22日へ改定					④65歳まで働き続けたいくなるような魅力的な会社を目指すための定期的な労使協議	
国富	2月26日	有	3,331			平	別	12,000				1,300		平	933,384		0				①定年延長(63歳)			○健康管理休暇35歳年齢撤廃	○確定拠出年金制度(DC制度)導入
住友金属鉱山シボレックス	2月22日	有	4,271			平	別	12,000				5,000		平	150		98				①定年延長(65歳)				
大口電子	2月28日	有	3,987			平	別	12,000				8,000		平	145		158				④63歳以降の処遇改善	①定年延長(65歳)			○介護休暇制度の見直し 休業取得日数93日→366日 休業期間中の保障賃金15%見直し
伸光製作所	3月1日	有	4,299			平	別	13,000				9,000		平	124.7		135.8		③初年度年休付与日数21日へ改定					○健康管理休暇の利用拡大(特別検診などの利用可) ○健康診断時の血液検査実施年齢拡大(全年齢での実施)	
DOWAサーモエンジニアリング	2月14日	有	1,986			平	別	15,000		改	193,000	3,500		平	154		136		③初年度の年休付与日数22日へ		①定年延長(65歳)				

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金			退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額(円)	個/平	ポイント	金額(万円)			(参考)前年実績(万円)	金額(ポイント)				①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平/別	定昇/別	改善額(円)	内容(賃金制度改善等)														
DOWAエレクトロニクス岡山	2月14日	有	4,599			平	別	15,000		3,500	改	193,000	平	業連	103 +生活支援特別手当7.2	①賃金改善の格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災  ②年間所定内時間の時短1944H→1928H ③初年度年休付与日数22日へ改定	①新たな制度導入 ②話し合いの場合 ③現行制度改善 ④その他  ④勤続40年永年勤務功労金制度の導入	②選択定年制(60～65歳)	○時間単位の有給休暇 ○感染症による療養期間を休暇扱いへの改定 ○子の看護休暇における取得条件緩和		○管理スタッフの手当新設 ○交代手当の増額		
エコシステム山陽	2月21日	有	2,124			平	別	18,000		3,500			平	170	152	②所定内労働時間短縮 1,927.3時間→1,904.5時間 ③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)	○隔離休暇の要件拡大(インフル、コロナまで範囲拡大) ○子の看護休暇取得要件緩和		○交代手当増額 ○年末年始における休日出勤手当の該当日拡大		
小坂製錬	2月20日	有	3,267			平	別	15,000		3,000			平	業連	169	②年間所定内労働時間1,928時間→1,900時間(交代者年間休日105日→108日) ③初年度年休付与日数22日へ改定		②選択定年制(60～65歳)	○隔離休暇の取得条件拡大(インフル、コロナまで範囲拡大)		○温度手当の改定として500円/回を全現場へ拡大する。 ○特殊作業手当を現行1時間240円を増額改定する。 ○待機手当を①1,710円、②900円を増額改定する。		
飯島製錬所	2月22日	有	4,569			平	別	15,000			改	193,000	平	業連	159.1	③初年度年休付与日数22日へ改定 ④時間外手当25%→30% 深夜手当25%→35% 休日出勤手当37%→40%		②選択定年制(61～65歳)			○リフレッシュ休暇(勤続40年の新設)		
DOWAハイテック	2月23日	有	2,700			平	別	20,000		2,700	改	193,000	平	170	137	③初年度年休付与日数22日へ改定		②選択定年制(60～64歳)			○リフレッシュ休暇(勤続40年へ特別休暇10日、慰労金40万円)		
DOWA IPクリエイション	2月26日	有	2,560			平	別	15,000		2,719	改	193,000	平	140	134	②年間所定内労働時間1942.25時間→1934.5時間 ③初年度年休付与日数22日へ改定 ④時間外手当30%→35% 45時間超手当30%→50% 休日出勤手当37%→40%		②選択定年制(60～65歳)	○備蓄年休取得緩和 ○フレッシュアップ休暇取得要件緩和		○リフレッシュ休暇に慰労金創設		
秋田シンクソリューションズ	2月22日	有	2,352			平	別	15,000			改	193,000		業連	160.4	③初年度年休付与日数22日へ改定 ④休日出勤手当37%→40%		②選択定年制(60～65歳)			○リフレッシュ休暇(勤続40年の新設)		
日本ピージーエム	2月28日	有	4,671			平	別	20,000					平	185	169	退職共済掛金改定24,000～30,000円 ③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)	○子の看護休暇 子1人5日→小学校3年生10日 子2人10日→小学校3年生20日		○子供手当(0歳から18歳まで) 1人当たり3,000円、2人当たり5,000円 手当の新設 ○隔離休暇改定 インフル・コロナ適用可能へ		
エコシステム秋田	2月27日	有	5,223			平	別	15,000		3,500			平	170	+協力一時			②選択定年制(60～65歳)	○子の看護休暇緩和(小学校卒業まで) ○隔離休暇緩和(インフル、コロナでも取得可能へ)				
エコシステム花岡	2月28日	有	2,118			平	別	15,000		1,600			平	150	144	②所定内労働時間1,935時間→1,919時間 ③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)					



組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等						
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答			(参考)23年分賃金改善状況	区分	金額(円)	個/平	ポイント			金額(万円)	(参考)前年実績(万円)				金額(ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状(23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制			
		回答日	有/無	定昇額(円)	要求額(円)	区分	個/平	定昇込/別																改善額(円)	内容(賃金制度改善等)	2023年度改善額(円)
エコシステム千葉	2月26日	有	-				20,000				平		170	158	②所定内労働時間1,953時間→1,922時間 年間休日数増114日→117日 ③初年度年休付与日数18日へ改定 ④時間外手当25%→30% 深夜手当30%→35%		①定年延長(65歳)	○子の看護休暇緩和(小学校卒業まで) ○介護休暇取得要件緩和(要介護2以上→要支援1以上) ○隔離休暇2類→5類まで								
DOWAマネジメントサービス	2月21日	有	4,008				15,000		3,500		平		160	165			②選択定年制(60～65歳)		○呼出手当1,800円/回、深夜2,700円/回							
DOWAセミコンダクター秋田	2月22日	有	4,000				15,000		3,500		平		業連	179	③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)									
DOWAテクノロジーサーチ	2月29日	有	8,821				15,000		3,500	改	160,000		業連	143.9	③初年度年休付与日数22日へ改定 ④休日出動手当37%→40%		②選択定年制(60～65歳)	○リフレッシュ休暇新設(勤続40年)	○交代手当改定 2の方500円→630円 3の方970円→1,260円							
DOWAエフテック	2月21日	有	3,000				13,000		3,500	改	177,000	平	130	135	③初年度年休付与日数22日へ改定		②選択定年制(60～65歳)	○隔離休暇の取得条件拡大(インフル、コロナまで範囲拡大)	○リフレッシュ休暇(日数拡充、支給金額改定)							
秋田レアメタル	2月22日	有	2,830				15,000			改	193,000	平	業連	158.9	③初年度年休付与日数22日へ改定 ④時間外手当25%→30% 深夜手当25%→35% 休日出動手当37%→40%		①定年延長(65歳)		○リフレッシュ休暇(勤続40年の新設)							
秋田ジンクリサイクリング	2月22日	有	3,292				15,000			改	193,000		業連	160.7	③初年度年休付与日数22日へ改定 ④時間外手当25%→30% 深夜手当25%→35% 休日出動手当37%→40%		②選択定年制		○リフレッシュ休暇(勤続40年の新設)							
エコシステムリサイクリング	2月23日	有	4,773				15,000		3,492	改	193,000	平	150	158	②年間休日1日増 ③初年度年休付与日数22日へ改定		①定年延長(65歳)	○住宅手当の改定 ○家族手当の新設 ○備蓄年休取得要件の緩和 ○隔離休暇に感染症(新型コロナウイルス、インフル)を含める								

組合名	要求日		定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸としたワークライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等		
	現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答				区分	金額 (円)	個 / 平	ポ イ ン ト	金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)	①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制					
	回答日	有 / 無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 / 平	定昇 込 / 別	改善額(円)														内容 (賃金制度改 善等)	2023年度 改善額(円)
JX金属苫小牧ケミカル	2月21日 2月29日	有	3,060			平 別	2,000 2,000		2,000		平 平		業連 135	127			①新たな制度導入		積立年休の使用要件の変更		①交通費支給距離区分の増設改定 ①要求どおり		
八幡平グリーンエナジー	2月20日	有	3,470			平 別	15,000		2,800		平		160	115.9			②継続協議		—				
細倉鉱山	2月28日	有	4,000			平 別	15,000		7,000		平		155	160	50万円 増額			②選択定年制(60~65歳)					
ダイヤモンド	3月1日	無	3,200			平 別	12,000				平		120	60 +7(インフレ手 当)	②年間所定内労働時間短縮 →1,914.25h ③年次有給休暇の初年度付与 日数を20日へ ④時間外勤務手当 25%→30% 休日勤務手当 35%→40%	①65歳定年の導入				①家族手当の設置 ②営業所手当の設置			
日昭丸運	2月26日	無	1,000			平 別	12,430				平		125	98.5+1 (物価上昇 分)									
三井住友金属鉱山伸銅	3月5日	有	3,135			平 別	8,000		2,714					167.6				②選択定年制(60~65歳)			①永年勤続40年表彰年の新設		
アルテミラ製缶	2月29日	有	5,220			平 別	15,000			改	183,000	平	160	120+10	②年間所定内労働時間短縮 →1,883.3h	④定年延長の凍結解除					①交替勤務者の休日105日 ②年次有給休暇付与日数の上限到達年数の短縮 ③副業制度の導入		
昭和KDE	2月27日	有	3,300			平 別	18,000		7,000		平		4カ月	4カ月	1,000ポイント増 ②年間労働時間短縮 1,900h→1,880h	①新たな制度導入			子供の看護休暇導入				
JX金属コイルセンター	3月4日	有	2,780			平 別	3,000		2,500		平		業連	(夏)61.4				①定年延長(65歳)		リフレッシュ休暇の要件変更 慶弔休暇の要件変更	①年次有給休暇の繰り越し日数増 ②物価上昇手当6,500円/月		
日本精鉱中瀬	2月22日	有	0			平 別	15,000		3,500		平		140	200	②年間休日1日増				特別休日出勤手当の見直し		①呼出出勤手当(除雪当番)		
カルファイン	2月29日	有	1,000			平 別	11,950							(夏)23.0		①新たな制度導入			特定休日の追加(5月3,4,5日)		①インフレ手当10,000円/月 ②運転員手当1,000円/日		
JX金属製錬ロジテック	3月5日	有	3,042			平 別	10,000		5,000		平		業連	117.6							①物価高手当5,000円/月		

組合名	要求日	定昇			賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答		(参考)23年 分賃金改善 状況	区分	金額 (円)	個 /平	ポイ ント			金額 (万円)	(参考) 前年実績 (万円)				金額 (ポイント)	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇 込 /別															
東亜道路	2月27日	有	3,000	3,000	実施	個別	15,000		3,000		平		5.0ヵ月	4.5ヵ月 +α		①65歳定年制導入に向けた 具体的な取り組みの促進		①時間外労働縮減に資する取組強 化 ②育児・介護への支援強化		①資格取得・教育及び手当等の再検 討		
第一建設工業	3月1日	有	5,890			平	14,990	組平299,800 の5.0%	定昇込 9,070(組平 298,700,3.0 4%)		平		7.0ヵ月	6.6ヵ月	2,000万	②退職金・定年制度の改革・ 改善の労使検討会設置				① 所長、部門責任者の手当増額 ② 転動手当、別居手当の増額		
不動テトラ	3月4日	有	7,000	7,000	実施	個別	8,520		5,000		個	40	4.0ヵ月	4ヵ月 +インフレ手 当10万			①定年延長(65歳)			①2024年度の業績確保が確認でき た場合の全社業績賞与支給 ②業績推移確認のための定期的な 労使協議会開催 ③人事制度改定の内容検証、点検 のための労使協議会開催 ④若年層人材定着のための施策実 施 ⑤労働時間削減、多様な働き方実現 のための労使一体の取組実施 ⑥労働生産性の向上、企業の持続 的な成長のための労使一体の取組 実施		
大末建設	3月4日	有	3,000			平	15,000		20,000		平		4.0ヵ月	4ヵ月	退職金制 度見直し	①選択定年延長制度の確 立		①働き方改革への継続的取組 ②上限規制への適切な対応 ③内外勤問わず休める仕組の構築 ④働き方の多様化への対応検討		①諸手当見直し ②人事制度の公平性・満足度を高め る評価制度導入		

組合名	要求日	定昇				賃金改善				企業内最賃		年間一時金		退職金	諸項目	65歳現役社会		働く者を軸とした ワーク・ライフ・バランスの実現	働く者全て	その他 独自要求等			
		現行制度		定昇要求		AP24賃金改善要求/回答		(参考)23年 分賃金改善 状況	区分	金額 (円)	個 /平	ポイ ント	金額 (万円)			(参考) 前年実績 (万円)	金額 (ポイント)				①賃金改善の内格差改善分 ②時短・休日増 ③年休(初年度含む) ④諸割増率 ⑤労災・通災	①新たな制度導入 ②話し合いの場 ③現行制度改善 ④その他	現状 (23年労働諸条件調査) ①定年延長 ②選択定年制
		有 /無	定昇額 (円)	要求額 (円)	区分	個 /平	定昇 込 /別																
JTEX	2月22日	有				平	別	12,000	全年齢とも基 本給+一律 12,000円														
山九	3月5日	有	3,750			平	別	20,000			3,000		平	業連	90+α				②選択定年制(60~65歳)				
SUMCO	2月28日	有	5,079			平	別		呼出手当の支 給要件見直し および増額		12,700		平	半期毎に 別途交渉	上期 3.08ヵ月		②年間休日1日増				労使検討委員会課題 ①家族へのサポートと仕事の両立支 援に関する各種休暇制度の点検・整 備 ②勤続表彰制度の点検・整備		
エクサ	2月27日	無				個	別	22,000以上						業連	夏69.2						働き方改革労使検討委員会の設置		
日本鋼管病院	2月20日	有	3,000			平	別	19,500	看護職手当を 廃止し、看護 職に一律 19,500円、そ の他の職員に 一律15,000円 以上を基本賃 金に投入					業連	114						①育児短時間制度の適用を小学校 3年生まで拡充 ②日勤常勤制度における取得条件 の撤廃 ③時間単位年休の制度化		
JFEシステムズ	3月1日	有	3,372			平	別	22,500	全組合員 15,500+若手 層3,500円+ マネージャー 層、新入社員 合わせて 3,500円の組 合員平均					業連	201.4		②年間休日1日増						
UACJ	2月20日	有				個	別	12,000以上			11,000		平	業連	134.1		④深夜割増率33%→35%				労使検討委員会での議論に基づく課 題の改善 ①特別休日勤務手当 ②役職手当 ③深夜勤務手当 ④不妊治療と仕事の両立支援 ⑤エンゲージメント向上及び健康経 営レベルアップのための福利厚生 の取り組み		
太平印刷	3月4日	無	4,000			平	別	3%の増額							2.0ヵ月							①家族手当(こども手当の新設)	
KMCT	2月16日	有	3,700		実施	平	別	30,000					平	業連			②年間休日2日増 ④深夜割増率40%						
	3月13日	有	3,700		実施	平	別	15,000							109		②3交替勤務:休日2日増(年 間103日→105日) ④—		①定年延長(65歳)				

## 交渉における労使の主張点

鉄鋼総合 第3・4回交渉 交渉日：3月5日（火）～6日（水）※日本製鉄労連は第4回交渉

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○会社は、要求全般に対する総財源のあり方や経営に与える影響、生産への影響、人材の確保・定着への効果について言及している。労働組合としても財源の大きさは認識しているが、今次要求項目はいずれも、組合員が安心してモチベーション高く働き続けられるとともに採用力強化にもつながる、ひいては会社の存続・発展への道を開くために必要と判断したからこそ要求しているものである。</li> <li>○組合員は今後においても、自己研鑽を重ね技術・技能を磨くとともに、主体性を持って創意工夫に努めるなど、継続的な安定操業をはじめ生産性向上に向けて一層の協力・努力を尽くす決意である。</li> <li>○そのもとで、今次交渉に対する組合員の期待は大きく、会社がどのような解を示すのか、その決断を注視している。</li> </ul> <p><b>賃金改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職場は、会社がどんなに厳しい環境におかれても、製造実力を高めるべく、安全・安定操業の継続や生き残りをかけた構造改革をはじめとした会社諸施策に対応するなど、会社の将来を考え、今もなお、それぞれの持ち場・立場の中で最大限の協力・努力を継続している。</li> <li>○会社の未来を切り開いていくためには、これまで以上に一人ひとりが技術・技能を高め、あらゆる世代がそれぞれの役割のもとに、持ち合わせた能力を遺憾なく発揮し、目の前の課題を必ず乗り越えていかなければならない。</li> <li>○企業の原動力は「人」であることは言うまでもないが、鉄鋼業は、高技能・長期能力蓄積型産業であり、安定的に人材を確保し着実な育成を継続するサイクルを循環させることが、製造基盤強化に加えて会社の持続的な成長に欠かせない。</li> <li>○人材獲得競争の激しさが増し、今後さらに労働力人口の減少が加速するなかにおいて、より選ばれる企業となることはもちろん、持続的な成長を果たしていくためには、その原動力となる優秀な人材の確保・定着が絶対条件である。</li> </ul>	<p><b>全 般</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○カーボンニュートラルの実現に必要な大規模投資に伴う固定費・製造コスト増も見込まなければならない等、厳しい事業環境が継続する見通しとなっているなかで、実力損益をさらに向上させていくためには、各部門それぞれの持ち場・立場で収益最大化に向けて課題に取り組んでいかなければならない。</li> <li>○取り組むべき経営課題の難易度は増し、今後、益々高度化・多様化することが必至である。これに対応していくためには、有為な人材を確保し、全社員が生産性高く活躍することが極めて重要である。</li> <li>○こうした課題認識に立ち、当社は昨年より「人材確保・活躍推進」の実現を経営の最重要課題の一つとして掲げ、諸施策を検討・実行してきたところであり、このような状況については、労使で共有できているものと考えている。</li> <li>○組合から要求のあった要求項目について、それぞれの要求項目の性格や相互の関係を見極めながら、経営資源の投入のあり方等について、会社として引き続き真摯に検証・検討を重ねていく。</li> </ul> <p><b>賃金改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○「優秀な人材の確保・定着」については、会社としても最重要の経営課題の一つと位置づけている。今後、様々な施策により、社員の働きがいを高め、優秀な人材の確保と定着を実現していきたいと考えており、賃金改善はその施策の一つとして重要であると認識している。</li> </ul> <p><b>年間休日増</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○年間所定労働時間短縮に伴う休日増の要求については、会社としても年間所定休日数に課題意識を持っており、社員の働きやすさを向上させる観点からも前向きに検討したいと考えている。</li> <li>○しかし、交替勤務の休日増については、現状の採用環境では更に採用数を増加させることは容易ではなく、休日増に伴う欠員補充によって職場にどの程度影響を</li> </ul>

- 他産業との賃金格差を解消し鉄鋼賃金の優位性を高めていくことは、当社の魅力や採用市場への発信力の強化となり熾烈な人材獲得競争を勝ち抜くだけではなく、鉄鋼業やわが社の発展につながるものである。だからこそ組合は、最も関心が高く、働き方に関係なく全員に波及する賃金改善に拘るのである。
- 日本経済は、物価上昇による実質賃金が低下するなかで、個人消費を拡大しデフレから完全脱却するための正念場を迎えており、政労使で賃金改善の必要性の共通認識が図られ、今次春闘結果によって経済動向が左右される状況とも捉えられるなど、企業労使の社会的な責務としての対応が求められている。

#### 年間休日増

- 休日は、肉体的・精神的な疲れを癒すとともに、新たな活力を生み出すためのリフレッシュ時間として重要なものであり、職場・組合員にとってかけがえのない時間である。
- 人材獲得競争が激化しているなか、優秀な人材の確保・定着に向けては、金属労協に加盟する主要組合の多くが年間休日 125 日以上の実態にあること等も踏まえ、就活生にとって関心が高い休日日数をより魅力のあるものとしていくことが不可欠である。

#### 深夜割増率など

- 社会的にも深夜や交替制、さらには年末年に働く環境が減少傾向であり、ただでさえ人材獲得が熾烈化するなかにおいては、交替勤務がより選ばれにくい働き方になっているものと認識している。
- 高技能・長期能力蓄積型産業であるわが社において、将来にわたる持続的な成長に向け、高い技術・技能を途絶えることなく次世代へ伝承していくためには、人材獲得競争が激しさを増すなかにおいても、優秀な人材の確保・定着につなげるべく、連続操業を担い支える働き方に対するプレミアムを高めていかなければならない。

#### グループ・関連支援

- 労働条件の決定は、労使自治によるものであり当該労使での議論が不変の原則であることは理解しつつも、とりわけ製鉄所・製造所は、グループ・関連会社の協

与えるのかよく見極める必要があると考えている。

#### 深夜割増率など

- 連続操業を避けられない鉄鋼業において交替勤務者の確保と定着は重要であり、その要求趣旨については会社としても理解できる。
- しかし、連続操業は交替勤務者だけでなく、一般勤務の保全や生産管理担当の努力によって成り立っているものだと認識しており、広く、連続操業を支える社員に報いるためにはやはり基本賃金の改善を優先すべきであると考えている。

#### グループ・関連支援

- グループ・関連組合の労働条件改善支援については、組合もご承知のとおり、当社が各社の労使交渉に直接介入できる立場にはなく、各社の労働条件は各社の労使間で議論し解決していくことが大前提となる。
- これまでも採用活動支援や当社社員の賃金改善額や世の中の市況変動を適切に契約単価に反映する等、様々な支援を行っており、今後も引き続き実施していく予定である。
- グループ・関連協力会社とのさらなる連携強化や、そこで働く従業員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮していくことが重要であると認識している。

<p>力なくして操業は成り立たないといっても過言ではなく、人材確保と定着対策は当社以上に苦勞され、それが年々深刻になってきている。</p> <p>○今次春闘は、賃金をはじめとする労働条件の改善をサプライチェーン全体に波及することで個人消費を促し、経済全体の成長につなげていくという社会的な要請の側面もある。</p> <p>○グループ一丸となり安全最優先のもとでの継続的な安定操業をはじめ一層の生産性向上に取り組まなければならないことから、グループ各社において職場を支えている組合員と、製造現場の約7割を担っている関連協力企業で働く仲間の力が不可欠である。</p>	
---	--

## 交渉における労使の主張点

総合重工 第3・4回交渉【要求提出】 交渉日：2月28日（水）～3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○今以上に社業に邁進できる環境を整備し、グローバルな競合他社にも負けない利益創出と事業の拡大に向け、組合員の「心に響く」回答が示されるよう、会社としての英断を強く要請する。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○組合員の思いを具現化するにあたり、今次交渉は、組合員・社員の「生活の安心・安定」と、「優秀な人材の確保」につなげることが目的である。したがって、継続的な賃金引上げによる実質賃金の回復ならびに可処分所得の向上を実現し、組合員・社員が賃金改善を実感するための、まさに適切な要求水準であることを改めて申し上げる。</p> <p>○賃金改善における効力は組合員・従業員のみならず、企業・グループ全体の将来を担う人的資源の確保にも寄与する。労働人口減少により人財確保が難しくなっている。誇りを持って働き会社ブランドを高め、更なる発展を遂げるためにも組合員の思いに応えていただきたい。</p> <p><b>企業内最低賃金</b></p> <p>○企業内最低賃金を引き上げることにより、他の産業よりも優位性を保つとともに地域別最低賃金を大きく上回ることで、誰からも魅力ある企業となって、優秀な人財を獲得できる。われわれの産業は、高い技術と熟練度を必要とし、当然ながら企業内最低賃金は、地域別最低賃金や他産業の産別最賃と比較して、より高い水準であって然るべきである。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○組合員は会社業績向上に対する会社の姿勢を見ている。会社の業績向上に対する公正な分配として、組合員のモチベーション向上につながる最大限の回答をされたい。</p> <p>○改めて、今次要求は決して高い要求ではなく、妥当である。これ以上、職場組合員の熱い期待を裏切ってはならない。誤りのない経営判断をするよう、強く要請しておく。</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○会社としてはこれまでお受けした組合のご主張もふまえ、当社の経営状況を冷静に見つめたうえで、残された期間精一杯の努力を行って、最終結論を取りまとめたいと考えている。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○企業競争力強化に着実につなげていけるのかという観点で、人事制度の趣旨に沿う形の賃金改善の在り方を検討したい。労組や基幹労連から示された考え方や思いもふまえ、回答まで残り一週間をかけて総合的に考慮したうえで、最終判断したい。</p> <p>○賃金改善が与える財務状況への金銭的なインパクトについて、精査している。賃金改善は単年度の影響だけではなく、翌年以降の固定費上昇につながるため、それをふまえてどこまで組合要求に応えられるか検討している段階である。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○業績が上がれば職員への賞与支給に反映させる会社方針である。組合からの要求内容や職員のモチベーションの側面から、会社として回答できる水準がどれぐらいなのかを引き続き検討しているところである。</p> <p>○過去の業績と一時金との関連性をふまえると、今回の要求は高い水準にあると受け止めている。加えて、「賃金改善」の検討結果が「年間一時金」の水準にも影響を与えるため、賃金・年間一時金を合わせた年間総賃金の観点からの検討も必要であると考えている。</p> <p><b>その他</b></p> <p>○独自要求項目については、引き続き対応を検討する。</p>



**その他**

- 各種手当の増額については、組合要求に沿った検討を求める。
- 各種休暇制度の拡充については、要求どおりの回答をお願いします。

## 交渉における労使の主張点

非鉄総合 交渉日：2月28日(月)～3月6日(水)

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○足元の業績が依然厳しい中で、近年ではない大きな賃金改善額の要求に対し、前向きな回答を示して頂いていることについては感謝申し上げるものの、しかし組合員からの熱い期待を受けて我々も交渉していることをご理解いただき、一律定額配分部分の更なる前向きな回答を要請したい。</p> <p>○優秀な人材の確保や定着に向けた企業の競争力の強化、組合員の活力や士気向上、経営課題の解決に向けて労使で協力して邁進していかねばならないことから、物価上昇手当を含めた「人への投資」として、賃金改善を是非受け入れていただきたく強く要請する。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○会社側が課題としている初任給へ原資を配分したい考えは理解できるが、組合としてはその大部分を初任給へ配分することは容認できなく、やはり全組合員に対する「人への投資」として一定額以上の一律定額配分を目指すべきという声が大いなか、今後も交渉に臨んでいく。</p> <p>○物価上昇手当を廃止したいという会社見解であるが、やはり実質賃金が下がらない事が大前提であり、組合員の生活を維持・向上させる観点から、あくまでも物価上昇分も含めた「人への投資」が必要であると考えている。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○組合員のこの1年間の頑張りに報いていただくこと、労使が協力して良い会社・強い会社にしていくため士気を上げるためにも組合の要求を理解いただきたい。</p> <p><b>その他</b></p> <p>○年次有給休暇付与日数が会社を選ぶ際の判断基準として重視される組合側の考え方に変更はなく、また、新人事制度では年功よりも役割を重視していくことが検討されていることなど、年次有給休暇付与日数についても年功（勤続年数）で付与日数が優遇されるのではなく、年功（勤続年数）に関係なく初年度から付与日数は同じでな</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○組合の要求である賃金改善に対して、組合員各位による日頃の安定操業や会社経営施策への協力で報いつつ、今後賃上げに見合った労働の成果をより強く求めていくこと、また会社が考える課題解決を図っていくことを前提とし、金額としては組合要求について鋭意検討をしていく。</p> <p>○人材確保・定着などは労使共通の認識ではあるが、賃金改善は、やはり生産性の向上があってこそ実現できるものであり大原則である。</p> <p>○「人への投資」が会社の基盤強化や成長、そして労使の強い信頼関係につながるよう総合的に検討する中で、誠実な回答を準備していきたい。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○初任給の課題解決に向けた施策を講じることについて待ったなしの状況にあると考えており、一方で組合が求める一律定額配分への配分については、足元の業績は依然として厳しい中ではあるが、組合員の生活水準の維持という観点からも、消費者物価指数の上昇率等をにらみながら、一定程度実施するべきであるという考えを持っている。</p> <p>○物価上昇手当を廃止することで、即座に社員の実質賃金が下がるような事態は避けなければならない、その点については誠実に検討することを約束する。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○「業績反映は一時金で」の考えに基づき、会社の連結税前利益の予想額に見合う形で、また、当社全拠点での頑張りに応える形で、出来る限り納得のいくものとしたと考えている。</p> <p><b>その他</b></p> <p>○会社としては、単に付与日数を改定したからといって、取得率向上に繋がるわけでもない、やはり取得日数が増えないことには年次有給休暇取得率が低下に繋がり、それが会社の採用競争力に及ぼす影響について危惧するところから、組合要</p>

<p>ればならない。</p> <p>○「人間ドック受診費用等の補助拡大」「健康増進に関する表彰制度」については、前進回答を頂いたことや今後、労使で導入に向けて進めていくことの結論付けが終わったことから各単組に確認し、本内容にて調えたい。</p> <p>○会社側の主張は理解したが、組合側としてはインフルエンザ予防接種費用の会社拡大範囲を健康保険扶養対象家族1人まで、もしくは自治体補助を受けた後に発生する自己負担分を会社補助していただくなどであれば、会社側の負担もそれほど大きくないと思われ、柔軟な有額回答を強く求めたい。</p>	<p>求への対応は難しいという見解に変わりはない点をご理解頂きたい。</p> <p>○会社が提示した内容にて調えるとする旨を表明いただくことに、ご理解いただき感謝する。</p> <p>○インフルエンザ予防接種の会社負担を家族まで拡大する施策については、要求とそれに対する回答といった形で取り進めるのではなく、健康経営施策の検討状況を、統括産業医出席のもと組合に説明後、それを踏まえて組合のご意見も伺いながら、医学的見地から必要性・効果の高い施策を取り進めていきたいと考えている。</p>
---	---

## 交渉における労使の主張点

日本製鉄 第4回交渉 交渉日：3月5日（火）

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b></p> <p>○組合員は、「総合力世界 No. 1 の鉄鋼メーカー」の実現をめざすべく、注文構成の高度化が拡大するなかでの継続的な安定生産をはじめとする一層の生産性向上、生産設備構造対策の完遂、設備エンジニアリングの強化、DXの推進等、すべての部門において果たすべき役割に対する責任のもと、一人ひとりが持てる技術・技能をさらに高め、自らの成長と対話を通じて現場力を強化していく決意である。</p> <p>○一層の役割発揮に尽くすとす組合員の活力を支えることをはじめ、会社の持続的な成長に不可欠な「人材の確保・活躍推進」、他産業・企業との賃金水準の相対的位置付けが低下している実態、さらには物価上昇を上回る継続的な賃上げによる生活の安心・安定の観点等を踏まえ、「総合力世界 No. 1 の鉄鋼メーカー」にふさわしい金属産業トップクラスの賃金水準の早期実現、ひいてはその先のトップをめざし、将来に向けた「人への投資」として組合員一人あたり 30,000 円を基本賃金へ財源投入するよう要求している。</p> <p>○人材獲得競争の激しさが増し、今後もさらに労働力人口の減少が加速するなかにおいて、より選ばれる企業となることはもちろん、持続的な成長を果たしていくためには、その原動力となる優秀な人材の確保・定着が絶対条件である。</p> <p>○今次交渉においては、初任賃金を含め若手層の処遇改善が急務である旨を主張してきており、次代を担い続ける若手層の定着、さらには一層の活躍推進を通じた将来にわたる製造実力の向上にも資する意義あるものと考えている。</p> <p><b>年間休日増</b></p> <p>○個々人がより意欲高く活力を持って職務を遂行するためには、心身のリフレッシュに資する「休める仕組み」を充実させることが重要と考えている。</p> <p>○人材獲得競争が激化しているなか、優秀な人材の確保・定着に向けては、金属労協に加盟する主要組合の多くが年間休日 125 日以上の実態にあること等も踏まえ、就活生にとって関心が高い休日日数をより魅力のあるものとしていくことが不可欠である。</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○これまでの生産設備構造対策の着実な実行や、製銑安定化をはじめとする安定生産に向けた取り組み等、従業員の皆さんがそれぞれの職場でご尽力を続けていることは十分に認識するところであり、改めて御礼を申し上げる。</p> <p>○今年度の収益見通しにおいて、実力ベース連結事業利益は過去最高益を上回る 8,900 億円を見通しているものの、当社従業員の大半が従事する本体国内製鉄事業においては、連結事業利益への貢献は3割前後に過ぎず、未だ不十分であると言わざるを得ない。</p> <p>○こうした認識の下で、本体国内製鉄事業の取り巻く環境を見ると、人口減少が続く国内において需要の増加が想定できないなか、原燃料や資機材の高騰、当面継続することが見込まれる原料高と製品安のデカップリング等、構造的な悪化要因が見込まれている。</p> <p>○これまで適正水準までの改善を鋭意進めてきているなかで紐付きマージンのさらなる改善は大きくは期待できない状況であること、そして足下の戦略投資による償却費の増加、カーボンニュートラルの実現に必要な大規模投資に伴う固定費・製造コスト増も見込まなければならない等、厳しい事業環境が継続する見通しとなっている。</p> <p>○こうした厳しい環境のなかで、本体国内製鉄事業の実力損益をさらに向上させていくためには、各部門それぞれの持ち場・立場で収益最大化に向けて課題に取り組んでいかなければならない。とりわけ、収益基盤の根幹である安定生産・低コスト操業への徹底した取り組みが必要不可欠である。</p> <p>○当社が取り組むべき経営課題の難易度は増し、今後、益々高度化・多様化することが必至である。これに対応していくためには、有為な人材を確保し、全社員が生産性高く活躍することが極めて重要である。</p> <p>○人口減少等による採用競争の激化、個人のキャリア観の多様化・労働市場の流動化の進展、鉄鋼業の認知度の低迷、さらには当社処遇の相対的魅力の低下等の要因により、当社は社員の採用や定着の面で課題を抱えている。</p>

### 深夜割増率など

- 国内製鉄事業の強化に向けて、注文構成の高度化が拡大するなかでの継続的な安定生産をはじめ一層の生産性向上が重要であり、その根幹を成す、常昼勤務者を含め連続操業を担い支える組合員の活力発揮に資する制度・処遇面からの積極的なサポートは欠かせない。
- 変則的な生活リズムとなるだけに、体調管理は容易でなく、とりわけ丙番勤務は生活リズムを180度転換させなければならず、常に睡眠時間の確保に精神的な負荷を抱えている。
- 常昼勤務においても整備業務従事者を中心に臨時的な交替勤務へ対応するとともに、トラブル等の緊急時においては早期復旧に向け臨時呼び出しによる早出にも対応している。
- 高技能・長期能力蓄積型産業であるわが社において、将来にわたる持続的な成長に向け、高い技術・技能を途絶えることなく次世代へ伝承していくためには、人材獲得競争が激しさを増すなかにおいても、優秀な人材の確保・定着につなげるべく、連続操業を担い支える働き方に対するプレミアムを高めていかなければならない。
- 今次諸要求は、国内製鉄事業の強化に向けて、その根幹を成す連続操業を担う組合員の気概を支えることや、ワーク・ライフ・バランスの充実を含め、「総合力世界 No. 1 の鉄鋼メーカー」にふさわしい労働諸条件を追求していく観点と、労使における最重要課題の一つである優秀な人材の確保・定着や活躍推進に向けた不可欠なものとして求めている。

### 全 般

- 組合員のこうした並々ならぬ協力・努力によって、未曾有の厳しい経営環境にあっても、実力ベース連結事業利益について過去最高となる8,900億円を見通すまでの収益基盤が構築できたものと受け止めている。
- 組合員は今後においても、自己研鑽を重ね技術・技能を磨くとともに、主体性を持って創意工夫に努めるなど、継続的な安定操業をはじめ生産性向上に向けて一層の協力・努力を尽くす決意である。
- そのもとで、今次交渉に対する組合員の期待は大きく、会社がどのような解を示すのか、その決断を注視している。

- こうした課題認識に立ち、当社は昨年より「人材確保・活躍推進」の実現を経営の最重要課題の一つとして掲げ、諸施策を検討・実行してきたところであり、このような状況については、労使で共有できているものと考えている。
- 今次交渉において、会社は当社を取り巻く未曾有の厳しい経営環境や本体国内製鉄事業における安定生産・低コスト操業・生産性向上の重要性についての会社の思いや期待を丁寧に説明し理解を求めるとともに、人材確保・活躍推進の実現に向けて組合要求の背景となる職場実態・課題等について質しつつ、理解を深めてきたところである。
- 労働条件の決定にあたっては、これまでの連合会の主張や職場実態等を踏まえつつ、これまで述べてきた様々な点を総合的に勘案していくことが必要であると考えている。
- そのうえで、組合から要求のあった要求項目について、それぞれの要求項目の性格や相互の関係を見極めながら、経営資源の投入のあり方等について、会社として引き続き真摯に検証・検討を重ねていく。

### グループ・関連支援

- 会社としては、「総合力世界 No. 1」への復権に向けては、グループ・関連協力会社とのさらなる連携強化や、そこで働く従業員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮していくことが重要であると認識している。
- 各社従業員の労働条件の決定のあり方については、連合会も述べられたとおり、あくまでも各企業労使が主体的に判断するものと考えているところであるが、連合会の要請趣旨を関係先に申し伝えておくこととする。

- これまでの組合員の協力・努力に応えるとともに、要求に込めた思いに対する会社としての誠意ある回答が、将来への活力発揮につながり、今後乗り越えていかねばならない困難に対し果敢に挑戦していく気概をより強固なものとしていく。
- 人は財産であり、「人への投資」はエンゲージメントを高め、日本製鉄の持続的な成長と企業価値の向上につながるものであり、設備への投資と同様、もしくはそれ以上に重要であると考えている。
- 組合員は、社の負託に応えるべく、技術・技能をさらに高め、困難に対しても意欲高く挑戦し続ける決意と、持ち場・立場において自らが果たすべき役割に対する責任のもと、一層の努力を尽くしていく決意であり、今次春季取り組みにおいても大きな期待を抱き、会社を信じ現在も不断の努力を続けている。
- 組合員一人ひとりの役割発揮に向け、単組との連携のもと職場に覚悟と奮起を促すとともに、乗り越えていかなければならない課題に対し、労使一体となって挑戦し続けていく決意である。

#### グループ・関連支援

- 中長期経営計画の完遂、「総合力世界 No. 1 の鉄鋼メーカー」の実現に向けては、国内製鉄事業の強化が欠かせず、グループ一丸となり安全最優先のもとでの継続的な安定操業をはじめ一層の生産性向上に取り組まなければならない。とりわけ、グループ各社において職場を支えている組合員と、製造現場の約7割を担っている関連協力企業で働く仲間の力が不可欠である。
- 関連協力企業においては、わが社以上に優秀な人材の確保・定着に苦慮している実態にあり、深刻な問題となっている。採用力強化と定着率向上を図るうえでも労働諸条件の改善は急務である。また、消費者物価が高い水準を維持するなか、長きにわたるデフレからの脱却に向けて、持続的な賃上げと価格転嫁の商習慣化をサプライチェーン全体で実現することが求められていることから、わが国を代表する企業として、その社会的責任を果たしていかなければならない。
- 個別企業における労働諸条件の改善については、当該企業労使で真摯な議論を積み重ね解を導き出すことが基本であると認識しているが、グループ・関連協力企業のさらなる力量強化・発揮はもちろん、社会的な意義も考慮しながら、会社として、各社における労働条件改善の取り組みに対し、従来にも増した配慮と可能な限りの対応がなされるよう要請する。

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b></p> <p>○これまでの会社見解について職場は、水準には触れられていないことは理解しつつも、賃金改善の是非ではなく既に財源配分に言及するという回答前提ともいえる検討姿勢、さらには、賃上げの機運が高まっている社会的な動向など、未来に向けた「人への投資」に必ず会社も応えてくれると信じ、これまでにない程に回答への高い期待を抱いている。</p> <p>○職場は、会社がどんなに厳しい環境におかれても、製造実力を高めるべく、安全・安定操業の継続や生き残りをかけた構造改革をはじめとした会社諸施策に対応するなど、会社の将来を考え、今もなお、それぞれの持ち場・立場の中で最大限の協力・努力を継続している。</p> <p>○会社の持続的な発展に向けて、第7次中期経営計画の完遂や次期中期経営計画の策定・実行に加えて、中期的には、カーボンニュートラルの達成など、引き続き、職場・組合員の経験や技術・技能に基づく安全・安定操業の実現ならびに超革新技術の開発を含めた会社諸施策を推し進めることが求められる。</p> <p>○先達から受け継がれた経験や知識に基づきつつも、これまでの考え方に捕らわれず新たな視点により具体的な成果を生み出すことが不可欠であり、まさに社会に貢献し存続・発展するための岐路に立たされているとも考えられる。</p> <p>○会社の未来を切り開いていくためには、これまで以上に一人ひとりが技術・技能を高め、あらゆる世代がそれぞれの役割のもとに、持ち合わせた能力を遺憾なく発揮し、目の前の課題を必ず乗り越えていかなければならない。</p> <p>○企業の原動力は「人」であることは言うまでもないが、鉄鋼業は、高技能・長期能力蓄積型産業であり、安定的に人材を確保し着実な育成を継続するサイクルを循環させることが、製造基盤強化に加えて会社の持続的な成長に欠かせない。</p> <p>○労働力人口の減少が深刻となるなかで、採用・定着対策は会社の将来を左右すると言っても過言ではないほど重大な課題である。そうしたなかで今次春闘では、多くの産業・企業において人材確保を背景に高水準の賃金改善に取り組んでいる。</p> <p>○他産業との賃金格差を解消し鉄鋼賃金の優位性を高めていくことは、当社の魅力や採用市場への発信力の強化となり熾烈な人材獲得競争を勝ち抜くだけではなく、鉄鋼業やわが社の発展につながるものである。だからこそ組合は、最も関心</p>	<p><b>賃金改善</b></p> <p>○「優秀な人材の確保・定着」については、会社としても最重要の経営課題の一つと位置づけている。今後、様々な施策により、社員の働きがいを高め、優秀な人材の確保と定着を実現していきたいと考えており、賃金改善はその施策の一つとして重要であると認識している。</p> <p>○これまでの交渉を通じて、財源配分の考え方である「個々人の能力発揮や頑張りに一層報いる必要性」や「若年層の処遇改善」の観点については、組合と認識が概ね一致していることが確認できているため、これらをふまえて、具体的な回答金額と財源配分の検討を進めている。</p> <p><b>年間休日増</b></p> <p>○年間所定労働時間短縮に伴う休日増の要求については、会社としても年間所定休日数に課題意識を持っており、社員の働きやすさを向上させる観点からも前向きに検討したいと考えている。</p> <p>○しかし、交替勤務の休日増については、現状の採用環境では更に採用数を増加させることは容易ではなく、休日増に伴う欠員補充によって職場にどの程度影響を与えるのかよく見極める必要があると考えている。</p> <p><b>深夜割増率など</b></p> <p>○連続操業を避けられない鉄鋼業において交替勤務者の確保と定着は重要であり、その要求趣旨については会社としても理解できる。</p> <p>○しかし、連続操業は交替勤務者だけでなく、一般勤務の保全や生産管理担当の努力によって成り立っているものだと認識しており、広く、連続操業を支える社員に報いるためにはやはり基本賃金の改善を優先すべきであると考えている。</p> <p><b>グループ・関連支援</b></p> <p>○グループ・関連組合の労働条件改善支援については、組合もご承知のとおり、当社が各社の労使交渉に直接介入できる立場にはなく、各社の労働条件は各社の労使間で議論し解決していくことが大前提となる。</p>

が高く、働き方に関係なく全員に波及する賃金改善に拘るのである。

- 食料品や生活雑貨の値上げも相次いで実施されるなど、賃金を上げなければ生活水準の見直しさえもせざるを得なくなる。
- 当社がこの先、難しい課題を克服するためには、職場・組合員がより一層奮起することが必要不可欠であるが、賃金上がり自分自身やご家族を含めた生活を安定させることで、さらなる活力を生み出しモチベーション高く業務に邁進できるものである。
- 日本経済は、物価上昇による実質賃金が低下するなかで、個人消費を拡大しデフレから完全脱却するための正念場を迎えており、政労使で賃金改善の必要性の共通認識が図られ、今次春闘結果によって経済動向が左右される状況とも捉えられるなど、日本の鉄鋼業をリードするJFEスチール労使の社会的な責務としての対応が求められている。
- 50年ぶりの高い水準ではあるが、一層モチベーション高く業務に励むために、今こそ職場が鼓舞するような「人への投資」の実現に向けて会社の英断を求める。
- 財源配分の考え方として「個々人の能力発揮や頑張りに一層報いる必要性」や「若年層の処遇改善」を挙げているが、この点は組合としても理解できるものである。
- 一方で、その前提には、これまでの間、会社を支えている職場・組合員全員の存在が大変重要であり、まずは、若年層からベテランまで全世代の賃金改善が必要不可欠であることを改めて申し上げておく。

#### 年間休日増

- 休日は、肉体的・精神的な疲れを癒すとともに、新たな活力を生み出すためのリフレッシュ時間として重要なものであり、職場・組合員にとってかけがえのない時間である。
- 今次要求は、生活総点検を中心に、一般勤務者より年休の自由利用の観点から指定年休の削減を求める意見が根強く挙げられており、その課題解決に向けて一歩前進を図るものである。
- 一般的に採用時の求人情報として重視されるものは「初任給」と「休日数」であり、休日数では120日以上が一般的である。当社における交替勤務の休日数である103日は、人材獲得競争に臨む上で大きなハンデとして危機感を覚えるもので

- しかし、グループ・関連会社に対しては、これまでも採用活動支援や当社社員の賃金改善額や世の中の市況変動を適切に契約単価に反映する等、様々な支援を行っており、今後も引き続き実施していく予定である。



あり、まずは今次要求を着実に実現することが重要である。

#### 深夜割増率など

- 社会的にも深夜や交替制、さらには年末年に働く環境が減少傾向であり、ただでさえ人材獲得が熾烈化するなかにおいては、交替勤務がより選ばれにくい働き方になっているものと認識している。
- 職場からは、通常休息する時間である休日や深夜時間帯に働くことによって、家族や友人と接する時間が合わず貴重な時間を犠牲にするなど、こうした働き方を処遇で支えてほしいという切実な意見も寄せられている。
- 今次要求は、交替勤務が宿命である当社の状況や社会の変化をふまえて、一人ひとりの活力向上や交替勤務で働きたいと思える、さらに魅力的な労働条件を構築するなど、採用・定着面の観点で会社の運営にも重要な施策である。
- これまでの交渉において、あえて言及すれば賃金改善が優先と伝えてきたが、今一度、全ての項目が活力を持って働くために必要なものであることを理解いただき、会社の前向きな検討を求めておく。

#### グループ・関連支援

- 労働条件の決定は、労使自治によるものであり当該労使での議論が不変の原則であることは理解しつつも、とりわけ製鉄所・製造所は、グループ・関連会社の協力なくして操業は成り立たないといっても過言ではなく、人材確保と定着対策は当社以上に苦勞され、それが年々深刻になってきている。
- グループ全体の持続的な発展に向けて、魅力ある労働条件整備に向けた取り組みが、各社でも展開されるよう強力なバックアップを要請しておく。
- 労働条件改善のみならず、設備投資・効率化をはじめとした様々な観点での支援についても、出来得る限りの対応を求めておく。

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○職場は、近年、会社への就職を希望する人が減っていることへの率直な不安や、若手が自己都合退職していく現状を目の当たりにし、諸先輩から受け継いできた現場力を将来にわたって維持・向上していけるのか、いずれは競争力の低下につながるのではないかとといった危機感を抱いている。</p> <p>○また、急激な物価上昇による家計への影響や実質賃金の低下を憂慮し、将来設計への不安を感じている。</p> <p>○そうしたなかにあっても、次期中期において、「未来に挑戦できる事業体」を創り上げていくために、経営の舵取りを信じ、精一杯頑張り抜くことを決意している。</p> <p>○だからこそ職場組合員は、自らの処遇や労働環境の改善への思いだけでなく、これらの不安や危機感の解消につながり得る、また、頑張り抜くための士気をさらに高められるとの希望を抱き、これまで以上に今次春闘の交渉の行方に注目し、会社回答に大きな期待を寄せている。</p> <p>○会社は、要求全般に対する総財源のあり方や経営に与える影響、生産への影響、人材の確保・定着への効果について言及している。労働組合としても財源の大きさは認識しているが、今次要求項目はいずれも、組合員が安心してモチベーション高く働き続けられるとともに採用力強化にもつながる、ひいては会社の存続・発展への道を開くために必要と判断したからこそ要求しているものである。</p> <p>○今こそ、こうした労働組合、そして組合員の思いを汲み取り、次期中期を軌道に乗せることを力強く後押しする、経営としてのメッセージを求めたい。</p> <p>○賃金改善ならびに負担感・忌避感の高い働き方へのインセンティブ向上、休日増、KOBELCOライフサポート休暇の拡充は、実質賃金の低下を食い止め、生活の安心・安定をもたらすとともに、組合員のさらなる頑張りを引き出すことで一人ひとりの生産性と業務の品質を向上させ、次期中期を前進させる原動力となる。</p> <p>○会社が職場の思いに応えてくれたこと、会社の「人への投資」に向けた本気度を実感することで、誇りや愛着が生まれ、働き続ける動機づけとなる。</p> <p>○他産業・他企業の労働条件と比較して可能な限り優位に立つことで、求職者の目に留まる可能性が高まり採用力の強化につながる。</p> <p>○会社諸施策に職場が一丸となって協力・努力してきたのは、長い労使関係のなか</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○今次要求に対して、会社が最も考慮する点は人材の確保・定着である。人材不足は経営上のトップリスクの一つとして位置付けているが、国内の労働力人口の減少や雇用の流動化が急速に進展しているなか、人への投資、労働条件の向上は重要と認識している。</p> <p>○従業員・組合員が安心して次期中期達成に向けて成果を発揮できる環境としていくためには、近年の物価上昇に伴う生活への影響も考慮する必要があると考えており、こうした点について、会社と労働組合の課題認識に違いはない。</p> <p>○採用で競合する他社の労働条件、生産性や付加価値向上、従業員・組合員の働きがい向上、消費者物価指数の上昇率等を総合的に勘案しながら、検討を進めているところである。とりわけ賃金改善については、全組合員一律の対応を基本としつつも、採用競争力の強化、一人ひとりの活躍推進の観点から、若手層や高い成果をあげた方に一部財源を配分することも検討している。</p> <p>○今次要求は従来と比較して極めて高水準であるが、人材の確保・定着に対する強い危機感、物価上昇による生活への影響、次期中期達成に向けた決意など、職場の切実な思いや強い覚悟があることを改めて強く実感し、重く受け止めている。</p> <p>○今次春闘に世間の注目が集まるなか、会社の人への投資の本気度を示してほしいとの高い期待があることも十分に承知している。</p> <p>○ステークホルダーの皆さまにとって「かけがえのない存在」であり続けるためには、安定的に人材を確保することはもとより、従業員・組合員のより一層の奮起を促し、生産性や付加価値を向上させ続けていくことが不可欠である。そうした観点から、人への投資や労働条件の向上が重要との考えは会社も同様である。</p> <p>○事業環境の不透明感、不確実性が増しているなか、次期中期経営計画を達成し、持続的に成長・発展していくためには、これまでと同様に「労使の信頼関係の上に立った組合員のより一層の努力・協力」が必要不可欠であると考えている。したがって、労使の信頼関係が当社の競争力の源泉であるとの考えは、会社としても全く同じである。</p> <p>○基幹労連鉄鋼総合部門の労働運動全体の中での位置付けや、そのなかで神鋼労組が果たしてきた役割や歴史について、その意義も含めて十分に認識している。一</p>

で、相互の誠意ある対応により培ってきた信頼関係があったからこそである。こうした労使の信頼関係は、企業の競争力強化と発展に向けた源泉であるとともに、貴重な財産でもある。改めて会社には、労使の信頼関係の重要性を認識され、それをさらに強固なものとする誠意ある回答を求めたい。

- CO<sub>2</sub>を大量に排出する産業、かつ事業構造上、心身の負荷の高い職場環境や勤務形態が避けられない鉄鋼業が生き残っていくには、働く者に選ばれる、魅力ある労働条件とすることが必須である。われわれも、鉄鋼総合組合の中核を担う組織として、鉄鋼業、ひいてはものづくり産業の魅力向上に貢献していく必要があると考えている。

#### グループ・関連支援

- 神鋼連合および関連労働組合についても、同様の考え方で「人への投資」と「労働条件の向上」を求めている。
- 今次春闘は、賃金をはじめとする労働条件の改善をサプライチェーン全体に波及することで個人消費を促し、経済全体の成長につなげていくという社会的な要請の側面もある。
- 直接各社に関与できる立場にないことは十分承知しているが、改めて適切な対応を求める。

方で、当社の収益構造に鑑みれば、鉄鋼産業のみならず他産業の状況も踏まえながら、労働条件や人事労務諸施策を検討していく必要があると考えている。

- 依然として盤石な収益基盤を確立できたとは言えないなかであって、経営に与える影響を横には置けず、今次要求にどこまでお答えできるか非常に悩ましく感じている。残された時間はわずかであるが、今次要求に込められた職場の思いや会社の置かれている状況を踏まえて、ぎりぎりまで考え、真摯に検討を重ねていく。

#### グループ・関連支援

- 神鋼連合、関連労働組合に関する要請について、サプライチェーン全体での労働条件向上、という観点からも重要であると認識している。
- 各社の労働条件は各社の労使間での協議によって決定すべきものであり、当社が直接介入できる立場にはないが、必要に応じて都度情報提供していく。

## 交渉における労使の主張点

三菱重工労働組合 第4回交渉 交渉日：3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○各種施策に対する、組合員・社員の協力・努力については、支部代表者やこれまでの交渉において縷々申し上げていることから、これ以上申し上げないが、今以上に社業に邁進できる環境を整備し、グローバルな競合他社にも負けない利益創出と事業の拡大に向け、組合員の「心に響く」回答が示されるよう、会社としての英断を強く要請する。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○組合員の思いを具現化するにあたり、今次交渉は、組合員・社員の「生活の安心・安定」と、「優秀な人材の確保」につなげることが目的である。</p> <p>したがって、継続的な賃金引上げによる実質賃金の回復ならびに可処分所得の向上を実現し、組合員・社員が賃金改善を実感するための、まさに適切な要求水準であることを改めて申し上げる。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○会社見解において「事業利益率 6.8%」に言及していることに対しては、経営指標として重要なものであると認識するが、近年の水準からは順調に推移してきているとともに、第3四半期決算においては事業利益を3,000億円に据え置いている。この結果を会社がどのように報いてくれるのか、組合員は非常に関心高く見守っている。</p> <p><b>待機表明</b></p> <p>○今次交渉もまさに最終局面を迎えたものと判断し、3月13日午前、この場で待機する。</p> <p>会社には、今次交渉での組合主張を十分理解し、一挙に解決できる回答を要請する。</p> <p><b>その他</b></p> <p>○10支部代表者から今次交渉に対する思いを発言した。</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○今次ご要求の「賃金改善」、「年間一時金」については、会社としてはこれまでお受けした組合のご主張もふまえ、当社の経営状況を冷静に見つめたいとえ、残された期間精一杯の努力を行って、最終結論を取り纏めたいと考えている。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○当社の賃金水準は金属産業主要他社と比較しても遜色無い水準にあると認識しており、また昨年、組合からの要求を受け14,000円の賃金改善も実施している中で、昨年を上回る今回の要求は高い水準にあると受け止めているが、組合の主張される物価上昇の影響や世間・他社動向もふまえ、適切な水準を見定めたいと考えている。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○過去の当社業績と一時金との関連性をふまえると、今回の要求は高い水準にあると受け止めている。加えて、「賃金改善」の検討結果が「年間一時金」の水準にも影響を与えるため、賃金・年間一時金を合わせた年間総賃金の観点からの検討も必要であると考えている。</p>

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b>                      ○水素関連や防衛力整備など新事業への対応、それに伴う勤務地、組織の変化に応じる作業が増している。慢性的な人手不足、技能伝承が難しい状況となっている。                      ○新製品開発における優秀な人財の確保・定着が課題としてあげられており、とりわけ IT や AI に関連する人財は他社との獲得競争が激しく、キャリア採用も難しい状況である。                      ○電気・水道・燃料などのライフラインにおいて、恒常的に値上がりが続いているほか、食料品や日用品の高騰が想定を遥かに超えた速さで進んでいることから、今年の賃金改善額だけでは補えず、日々の生活に大きな影響を与えている。                      ○賃金改善における効力は組合員・従業員のみならず、企業・グループ全体の将来を担う人的資源の確保にも寄与する。労働人口減少により人財確保が難しくなっている。誇りを持って働き Kawasaki ブランドを高め、更なる発展を遂げるためにも組合員の思いに応えていただきたい。</p> <p><b>企業内最低賃金</b>                      ○企業内最低賃金を引き上げることにより、他の産業よりも優位性を保つとともに地域別最低賃金を大きく上回ることで、誰からも魅力ある企業となって、優秀な人財を獲得できる。われわれの産業は、高い技術と熟練度を必要とし、当然ながら企業内最低賃金は、地域別最低賃金や他産業の産別最賃と比較して、より高い水準であって然るべきである。</p> <p><b>その他要求項目</b>  <b>育児のための短時間勤務の適用範囲の拡大</b>                      ○中学生は子供にとって環境の変化が大きい時期であり、昨今は夫婦共働きで一人っ子の家庭も増えており、子供を一人にする時間が長くなることに心配を抱える方もいる。小学生までの時のように3時間の短縮は必要なく、家庭と仕事の両立には1時間短縮できるだけでも体力的・精神的にも安心するという声がある。</p> <p><b>国内出張における宿泊料の改善</b>                      ○職場からは「規則に沿うと出張先から遠い宿泊施設を選ばざるを得ない状況が発生し移動距離と時間が増加している」「上限額以内の宿泊施設を検索する時間が増加している」との意見が多数あり生産性の低下が生じている。上限額以内の施設が無い場合、会社(上長)の</p>	<p><b>賃金改善</b>                      ○賃金改善の額をめぐる重要な点は、財務状況や競争力をふまえた上で、総額人件費管理の観点から「物価上昇対応分」と「企業競争力向上の観点から人への投資対応分」をどう考えるかという点である。                      また、同業他社を含む産業レベルでの状況や世間動向も念頭に検討が必要である。配分を含めた賃金改善の在り方は、従業員の定着・成長・モチベーションに大きな作用し、ひいては中長期的かつ持続的な企業価値向上にも大きく影響を及ぼすものであるため、総合的な観点から判断したい。企業競争力強化に着実につなげていけるのかという観点で、人事制度の趣旨に沿う形の賃金改善の在り方を検討したい。労組や基幹労連から示された考え方や思いもふまえ、回答まで残り一週間をかけて総合的に考慮したうえで、最終判断したい。</p> <p><b>その他要求項目</b>                      ○賃金改善以外の要求項目についても、先程各支部より述べられた思いも尊重しつつ引き続き対応を検討する。</p>

許可を得る対応も増えており更なる生産性の低下を招いている。

I H I 労働組合 第3回交渉 交渉日：3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>全 般</b> ○特別要因を除いた利益を稼ぐ力、すなわち「真の実力」を正しく評価し、生産性三原則に基づく「成果の公正な分配」によって、組合員の生産への協力、努力に最大限配慮することがI H I グループの将来価値を高めることにつながる。</p> <p><b>賃金改善</b> ○グループ経営方針2023で掲げた「変革」を進める原動力は人である。その優秀な人材を確保・定着させるには、賃金改善がI H I グループにおいて将来に亘って絶対的に必要な投資である。</p> <p><b>企業内最低賃金</b> ○特になし</p> <p><b>年間一時金</b> ○組合要求に沿った検討を求める。</p> <p><b>別居手当の改訂</b> ○別居手当は、家庭に心理的な負担も強いていること含め組合要求に沿った検討を求める。</p>	<p><b>全 般</b> ○2023年度の業績見通しは、厳しい状況となっている。しかし、このような状況にあっても、持続的な高成長企業への飛躍を目指すためには、「人への投資」を含め、必要な投資は確実に進めていく必要があり、特に、将来に亘って影響のある賃金改善については、どこまで組合要求に応えることができるのか真剣に検討する必要があると考えている。</p> <p><b>賃金改善</b> ○賃金改善が与える財務状況への金銭的なインパクトについて、精査している。賃金改善は単年度の影響だけではなく、翌年以降の固定費上昇につながるため、それをふまえてどこまで組合要求に応えられるか検討している段階である。</p> <p><b>企業内最低賃金</b> ○特になし</p> <p><b>年間一時金</b> ○通期業績見通しが大幅な赤字であることは、重く受け止めざるを得ず、4ヵ月台半ばを目指して検討を進めてきた。しかし、これまでの交渉をふまえ、なにより組合員の皆さんの日々の協力に対して、会社としてもできる限り応えるべく、水準の調整・見極めを行っている。</p> <p><b>別居手当の改訂</b> ○賃金に近い性質をふまえ、賃金改善と併せて検討する。</p>

I H I 労働組合 第4回交渉 交渉日：3月8日（金）

組 合	会 社
<p><b>全 般</b> ○財務基盤の毀損が会社の信用を低下させることを理解したうえで、年間一時金の見解を示した。「真の実力」を2024年度も発揮し、グループ経営方針2023を達成させる最低限の水準であることを念頭に、組合員が前向きとなる検討を求める。</p> <p><b>賃金改善</b> ○「働く者の生活の維持・向上の観点」「人財の確保・定着の観点」「職場全体の活力発揮の観点」に基づき、総合重工部会として強い意志を持って取り組んでいるものである。よって、横一線で要求どおりの回答を求める。</p> <p><b>企業内最低賃金</b> ○特になし</p> <p><b>年間一時金</b> ○全従業員が各種施策に懸命に取り組んだ結果、利益を稼ぐ力は確実に向上している。そのことに報いる観点、および、全従業員が一丸となり、さらなる高みを目指す観点から、5ヵ月を求める。</p> <p><b>別居手当の改訂</b> ○組合要求に沿った検討を求める。</p>	<p><b>全 般</b> ○会社からも、これまでの4回の団体交渉を通じて、想いや考え方をお伝えしてきた。今回が実質的に最後の議論の場であり、残された時間は多くない。事業環境の変化にも揺るがない強い企業であり続けるために、組合員の皆さんが変革に向けて挑戦し続けられるよう、「人への投資」の観点から、会社として最大限どこまでできるのかを、残された時間で検討していきたい。</p> <p><b>賃金改善</b> ○I H I グループが持続的な高成長企業へ飛躍するためには、「人への投資」は不可欠との認識のもと、組合要求に沿った検討を進めている。</p> <p><b>企業内最低賃金</b> ○特になし</p> <p><b>年間一時金</b> ○前回団交までの議論を踏まえ、組合員の皆さんのこれまでの努力や協力に応えるべく、4ヵ月台半ばからどれだけ上積みできるか検討を進めている。</p> <p><b>別居手当の改訂</b> ○組合要求に沿った水準を実現すべく、賃金改善と併せて検討を進めている。</p>

住友重機械労働組合 第3回交渉 交渉日：3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b> ○これまでの会社見解について、賃金改善においてはデフレ環境下とは変わり、社会情勢をふまえて一歩踏み込んだ見解を示すものの、歩み寄りには至っていない。</p> <p><b>年間一時金</b> ○営業利益額が予想をはるかに超え、100億円の上振れとなる業績値をたたき出しているに</p>	<p><b>賃金改善</b> ○賃金改善については、前回団交でも申し上げたが、物価上昇が継続し、昨年にも増して賃上げ機運が高まっているなか、当社グループとして持続的成長や人的投資を実施していくために前向きに検討していく。</p> <p>○賃金改善の水準については、世間動向や賃金の社会性等をふまえて引き続</p>

<p>もかかわらず、乖離が大きく疑義が生じている。今次要求を満たさなければ、会社の舵取りにも影響を与えかねない。</p> <p>○会社は「2023年度業績における収益力の低下や、次年度以降の先行きの不透明性」を主張し、慎重な姿勢を誇示するのであれば、この不透明な時代を乗り越えてきた職場組合員の労苦はうかばれない。改めて、今次要求は決して高い要求ではなく、妥当である。これ以上、職場組合員の熱い期待を裏切ってはならない。誤りのない経営判断をするよう、強く要請しておく。</p> <p>○5.5ヵ月から上積みをはかれるか検討するとの発言だが、この言葉を聞いて愕然とする。生産性の向上に見合った成果配分を求めているものであり、5.8ヵ月は決して高い要求ではなく、かなり控えた要求であることを付け加えさせていただく。</p> <p>○組合員の離職が増えているなか、特に優秀な人材を失っていることに危機感を覚えており、このことを経営は重々認識を深めなければならない。</p>	<p>き検討していく。また、その配分についても、世間動向や当社グループとしての持続的成長・人的投資の観点などをふまえ検討していきたい。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○現時点においては、会社が収益力の指標としている営業利益額・率と過去に労使間で議論・決定した妥結水準をふまえると、5.5ヵ月から上積みをはかれるか検討してみるが、その上積みには限度があるというのが本日時点での率直な思いである。</p> <p><b>その他要求項目</b></p> <p>○旅費関連については、近年の国内外の物価動向等を踏まると、見直し検討の必要性には一定の理解をするものの、宿泊費の所属長承認や実施期日については、適正な制度運用やシステム変更を含めた管理の観点で検討が必要と考えている。</p>
---	--

三井E & S労働組合 第3回交渉 交渉日：3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○当社はこれまで幾多の経営危機に直面してきたが、組合はその都度会社施策に最大限の協力をしながら、組合員と共に前を向いて、労使一丸となって乗り越えてきた。特にこの数年間、組合員・従業員は厳しい企業環境を理解し、会社の生産活動ならびに諸施策には全面的な協力と努力を続けてきた。事業再生計画を昨年度で完遂することができたが、これは会社の再生と明るい未来を信じて、日夜懸命に奮闘してきた組合員の協力がなければ成し得なかったものである。今こそ「結果を出せば会社はしっかりと報いてくれる」ことを明確に示すべきである。当社の今後の成長と発展に向けて、やりがいと働きがい、そして自信と誇りをもって働き続けるためにも、さらなる活力を生み出す「人への投資」が重要であることを会社として十分に認識したうえで、組合要求に対する誠意ある対応を求める。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○当社の賃金水準は同業の中でも低位にあり、これ以上の格差拡大は絶対に容認できるものではない。今次要求は、人材獲得競争が激化する中、将来にわたって優秀な人材を確保し定着させるために絶対に必要な投資である。このことを会社は認識し、誤りのない判断を</p>	<p><b>賃金改善</b></p> <p>○昨今の物価上昇への対応や、人材の確保・定着、従業員の皆さんのモチベーション向上のためにも一定程度の賃金改善への対応は必要と考えている。しかしながら、繰り返し申し上げているとおり、2024年3月期末へ向けた業績は会計上の利益としては好調に推移しているものの、有利子負債は増加しており、キャッシュフローは依然厳しい見通しである。資機材価格の高騰への対応など課題も多く、また、「人への投資」として賃金だけでなく、人材の育成や福利厚生への投資なども考えなければならない。これらを踏まえると、組合が求める基幹労連・総合重工部会の統一要求という考え方に基づく横一線での18,000円という水準にお応えすることはきわめて困難であり、この考えはこれまで2回の協議を経た現状に至っても変わりはない。引き続き、現状の当社の経営状況を踏まえてどのような対応ができるかを検討し、慎重に結論を出していきたいと考えている。</p>



強く求める。

加えて、賃金改善は基幹労連・総合重工部会の統一要求である。会社存亡の機にあっても再生を信じて必死に頑張った結果を出した今、組合要求に応えられないとなれば組合員の会社に対する求心力を低下させることになる。反転攻勢の士気を保ち、自信と誇りをもって働き続けるためにも、当社だけがこの対応から外れることは絶対に容認できないことを申しあげておく。

#### 企業内最低賃金

○組合要求の背景となる社会情勢や企業の社会的責任等を踏まえた検討を要請する。

#### その他要求項目（積立年次休暇制度）

○引き続き組合要求内容に沿った前向きな検討を要請する。

#### 企業内最低賃金

○引き続き賃金改善実施の有無、初任給や若年層の賃金水準への影響を考慮して、対応を検討していく。

#### その他要求項目

○現状の積立年次休暇制度は、取得事由が細分化され、またそれぞれの取得事由ごとに、取得方法や取得条件がばらばらに設定されているなど、従業員にとって非常に分かりにくく、抜本的な見直しが必要であると考えている。ただし、抜本的な見直しには引き続きの労使協議等で時間を要することから、今回の組合要求に対しては、次のとおり対応したいと考えている。

まず、一つ目の「私傷病による連続休業後の検査・通院の場合」の取得単位を半日とすることについては、従業員と会社の双方にとって、より有益なものになると考えている。また、「当年度年休残日数が10日以下」という取得条件の撤廃についても、中・長期的に検査・通院を継続する必要があるケース等において、該当者が安心して働き続けられる環境に繋がると考えている。

次に、「看護休暇・介護休暇の対象となる場合」および「家族が負傷し、もしくは疾病にかかった場合で、当該家族の世話をを行う場合」の対象となる家族が小学生以下の子の場合のみ取得日数に上限がある点は、会社としても解消するべきと考えている。

一方で、取得条件である「当年度年休残日数10日以下」については、積立年次休暇制度の趣旨から、その要否は慎重に検討していく必要があると考えている。組合要求も踏まえて、どういった対応ができるかを検討していく。

### キャタピラー日本労働組合 第3回交渉 交渉日：2月28日（水）

組 合	会 社
<b>賃金増額</b> ○「実質賃金の確保」と「人への投資」、「生活の防衛」のための産別一体の取り組み。 ○世間に立ち遅れる事の無い対応は不可欠。	<b>賃金増額</b> ○「構造的な賃金の引き上げ」には一過性でない賃上げが必要である以上、「社会的責務」を果たすには安定した企業基盤の維持・強化も重要であり、

<p>○賃上げは「投資」であり単純な固定費増にはならない。</p> <p>○昨年の会社の前向きな対応が職場の頑張り、ひいては業績に繋がった。</p> <p>○安心感の醸成がパフォーマンス発揮、人材の確保・定着に繋がる。</p> <p>○万一世間に立ち遅れた対応となった場合、マイナス面での影響が大きい。</p> <p>○物価高騰の動きは今後も継続が予想される。</p> <p>○生活防衛のために今このタイミングで確実かつ継続的な引き上げが必要。</p> <p>○職場の期待を裏切らない誠意ある対応を。</p> <p><b>企業内最低賃金</b></p> <p>○企業内最低賃金の協定値引き上げと賃金増額、所謂ベースアップは性格が全く異なる。</p> <p>○労使協定の内容が法に抵触しないよう、先々を見据えた事前の対処は労使の当然の責務。</p> <p>○上部団体方針の下で非常に多くの労使が同じ水準・同じ取り組みを行っており、極めて妥当な要求。</p> <p><b>再雇用者の賃金改善</b></p> <p>○再雇用社員の「あるべき賃金水準」の検討は未だ労使の課題であり解決の目途が立っていない。定年延長に関する他の課題と併せ、議論の場の再開・再設置が必要。</p> <p>○昨今の物価動向から、職場は今、生活を防衛するための対応を求めている。</p> <p>○将来不安は過去にない程増大している。</p> <p>○世間動向や職場の声をふまえ、一般者と併せた着実な引き上げは不可欠。</p> <p>○職場の切実な声をふまえた誠実な対応を。</p>	<p>事業環境やコスト面への影響等を勘案した検討が必要。</p> <p>○「人への投資」については、能力開発やキャリアプランニング等、スキル向上やキャリア意識の強化に繋がる機会の提供等別の手法もある。</p> <p>○賃上げが「投資」であるという主張の趣旨をふまえると、適切な水準や効果的な方法について事業環境や企業文化等を勘案した戦略的な検討が尚のこと必要。</p> <p>○安心感の醸成にあたっては、安定した会社業績も重要。そのためには高い生産性や柔軟なコスト構造の実現に向けた取組も必要。</p> <p>○今後も含めた物価動向について認識はしているが、報酬決定にはあくまで事業環境等もふまえた総合的な検討が必要。</p> <p>○物価の上り幅は調査機関によって見通しは様々。「実質賃金の確保」の必要性について認識はしているが、水準については慎重な検討が必要。</p> <p>○直近の事業環境、今次要求が与える影響を鑑みると、慎重の上にも慎重を期した検討が必要。</p> <p><b>企業内最低賃金</b></p> <p>○組合要求趣旨や政府の提言、世間動向等もふまえ前向きに検討を進める。</p> <p><b>再雇用者の賃金改善</b></p> <p>○定年延長に関する議論の状況については会社も認識。情報収集や課題整理をふまえて然るべきタイミングで議論を再開したい。</p> <p>○現行賃金については、職務報酬という観点から見て一定の水準にある。</p> <p>○再雇用社員に関しても「実質賃金の確保」の必要性は認識。但し、要求金額の妥当性を含め、適切な水準については検討が必要。</p> <p>○再雇用社員の賃金改善についても組合員の賃金改善と同様に慎重な検討を進める。</p>
--	---

キャタピラー日本労働組合 第4回交渉 交渉日：3月6日（水）

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b></p> <p>○水準を含め産別一体の足並みを揃えた取り組み。決して過剰な要求ではない</p> <p>○世間では労働者の声に沿った結論を出している労使も散見</p> <p>○安定した企業基盤、高い生産性の実現には職場の頑張りが不可欠</p>	<p><b>賃金改善</b></p> <p>○要求の妥当性の検討や春闘における他社との動向比較は報酬制度全体をふまえて実施すべきと認識。当社の賃金水準は世間水準や同業他社と比較して全く遜色ない。</p>

- 職場は生活防衛のために月例賃金向上を求めている
- 要求趣旨に応える検討が出来ない状況ではないと認識

#### 企業内最低賃金の引き上げ

- 本取り組みは社会性の強いもの。産別一体の取り組み
- 法の後追い、他に立ち遅れた対応にならないよう対応を

#### 再雇用社員の賃金改善

- 再雇用社員の賃金は制度上、現役世代と比べ大幅に下がる
- 生活を取り巻く環境は一般者以上に厳しい

#### 昼食費補助の増額

- 昨今の物価高騰に対する要求。決して逸脱した水準ではない
- 物価動向をふまえ水準を見直していく事は当然の事
- 懸命な努力・協力を続ける職場に対し配慮ある対応を

#### 別居滞在料の増額

- 単身赴任者の生活防衛のためのもの。他社制度もふまえた極めて妥当な要求。
- 物価に応じた対応を取る事は当然の事
- 単身赴任は今それが必要だから実施されていると認識

#### 時間単位年休の拡充

- 本要求は柔軟な働き方の実現のために必要なもの
- 制度の活用場面は今後ますます増加していく

#### 時間単位年休の拡充

- 本要求は社員・組合員の遺族の生活を防衛するためのもの
- 配慮ある対応は職場の不安払しょくに確実に寄与

- 職場の協力の必要性は認めるが、会社業績の維持・向上にあたって柔軟なコスト構造実現の優先度は高く、本要求に対してもコスト面への影響をふまえた検討が必要。

- 生活防衛を目的とした「実質賃金の確保」の必要性は認識。
- 直近の事業環境や本年の見通しについては懸念も多い。
- 要求金額の妥当性も含め厳しい検討。

#### 企業内最低賃金の引き上げ

- 組合要求趣旨や政府提言、世間動向をふまえて前向きに検討。

#### 再雇用社員の賃金改善

- 職務の異なる現役世代の報酬や政策動向を主眼に置いた検討は必ずしも制度にそぐわない。一般社員の賃金改善同様、厳しい検討。

#### 昼食費補助の増額

- 昼食費補助の水準等をふまえると、十分な配慮を実施していると認識。
- 手当単体を取り出すのではなく、福利厚生全体をふまえた市場競争力の検証が必要。
- 上記とコスト面への影響を鑑みると、極めて厳しい検討。

#### 別居滞在料の増額

- 各種制度を含む補助の水準をふまえると、十分な配慮を実施していると認識。
- 上記とコスト面への影響を鑑みると、極めて厳しい検討。

#### 時間単位年休の拡充

- キャタピラーや当社のD&I強化の方針と合致。
- 育児や介護と仕事の両立支援の重要性は重々理解。
- 上記や組合主張趣旨をふまえ、前向きに検討。

#### 時間単位年休の拡充

- ご家族の経済的な不安を鑑みると、配慮の必要性は重々理解。
- 本制度による社員組合員の不安軽減も理解。
- 制度の意義や要求趣旨をふまえ、前向きに検討

組 合	会 社
<p><b>全 般</b></p> <p>○各地区（関西、関東、舞鶴）の組合員を代表して、中央執行委員からAP24「賃金改善」「年間一時金」「最低賃金」ならびに「独自要求」に対する職場の思いを経営幹部に披瀝した。（内容省略）</p> <p>○会社がこの10月1日にカナデビアに社名変更をされる。今回のAP24は、日立造船の冠をつけた最後の春闘となる。当労使の春闘の歴史は戦後から80年近くの長きにわたるが、日立造船労使としての最後の春闘は、人への投資、人的資本投資の姿勢が鮮明に表れた春闘にしたいと願っている。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○満額回答をしている先行企業や世間の動向をふまえて、同業他社の同額で、物価上昇と人への投資などを考慮し、組合の要求どおりの18,000円で回答を待ちたい。</p> <p><b>企業内最低賃金</b></p> <p>○現在の企業内最低賃金は、東京都の地域別最低賃金をぎりぎり上回る水準である。企業の優位性を確保するために、よろしく願います。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○組合員は会社業績向上に対する会社の姿勢を見ている。会社の業績向上に対する公正な分配として、組合員のモチベーション向上につながる最大限の回答をされたい。</p> <p><b>その他要求項目</b></p> <p>○「近距離出張（派遣）旅費、および遠距離出張（派遣）旅費の引き上げ」については、組合はミニマムとして500円の引上げとした。毎年要求するものでもないと考えているので、今後の当面の物価上昇も見据えた金額として、ぜひ要求どおりのご回答をお願いします。</p> <p>○「宿泊費の基準額および上限額の引き上げ」は、前向きに検討しているという事で、要求どおりの回答をよろしく願います。</p> <p>○「休日移動手当の引き上げ」については、やはり国内出張と海外出張では、移動時間が異なることから、労も違うと考えている。海外出張への労を理解され、要求どおりの回答を</p>	<p><b>全 般</b></p> <p>○当社としての相応しい水準については、総合的に判断を行う必要がある。次回の中労協で円満に解決できるよう、鋭意検討を行うので、今しばらく時間をいただきたい。</p> <p><b>賃金改善</b></p> <p>○物価上昇への対応や、人への投資の観点から、どのように配分するかも含めて検討を進めているところである。今後、世間の動向や総合重工各社の状況を注視しつつ、前向きに検討していく。</p> <p><b>企業内最低賃金</b></p> <p>○要求額は高卒の初任給を上回る水準となる。在籍者への影響や世間の動向もふまえて、引き続き検討しているところである。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○業績が上がれば職員への賞与支給に反映させる会社方針である。組合からの要求内容や職員のモチベーションの側面から、当社として回答できる水準がどれぐらいなのかを引き続き検討しているところである。</p> <p><b>その他要求項目</b></p> <p>○「近距離出張（派遣）旅費、および遠距離出張（派遣）旅費の引き上げ」については、物価高騰の状況をふまえて、見直しが必要であると考えている。日当は、食費または必要経費を想定したものであり、関連する消費者物価指数が上昇していることから、金額の引き上げを検討している。</p> <p>○「宿泊費の基準額および上限額の引き上げ」については、基準額で宿泊できていない職員が直近3か月の実績で9割弱となっている。また、上限額内で宿泊するために、出張先から離れた場所に宿泊しなければならない場合等も生じていると認識しており、前向きに検討している。</p> <p>○「休日移動手当の引き上げ」については、休日に移動される職員には苦</p>

願います。

労をおかけしていることは十分に理解している。貴重な休日に移動する労に報いるために、同業大手水準となるよう金額の引き上げを検討している。

## 交渉における労使の主張点

三菱マテリアル総連 第3回団体交渉 交渉日：3月4日（月）

組 合	会 社
<p><b>賃金改善</b></p> <p><b>一律定額配分</b></p> <p>○第2回団体交渉の中で、経営側より「賃上げに見合った労働の成果をより強く求めていくこと、また当社が考える課題解決を図っていくことを前提とし、金額としては満額回答とする考えにある」との見解を頂いた。</p> <p>○その中で、組合側の一律定額配分への思いについて述べたものの、経営側が課題として考えている初任給の増額、並びに初任給を増額させた際に逆転現象が起らないための措置に原資を充当することに関して、組合側としても採用力の維持、強化の観点から経営側同様に必要性を認識していることから、一定の理解をすることとした。</p> <p>○組合側では、第2回団体交渉の翌々日、2月28日に臨時本体書記長会議を開催した中で、15,000円全額を一律定額配分とするのではなく、経営側の考える課題解決のための原資としても充当すること、またその原資の中身については、初任給の増額、それに伴う逆転現象への措置、加えて役職手当の増額に配分することを要求していくことで確認がなされ、今後の交渉については中央執行部に一任頂くことになった。</p> <p>○その上で繰り返しにはなるが、15,000円全額の一律定額配分については断念したものの、全組合員に対して5桁以上の金額を還元したいという思いが組合側としては非常に強く、全組合員に影響が及んでいる物価上昇分3%：9,000円と、会社諸施策等に懸命に取り組んでいる全組合員に対する人への投資分1%：3,000円、それらを合わせた12,000円を定額配分額として今後の交渉に臨んでいく所存にある。</p> <p>○先の臨時本体書記長会議の中でも、基幹労連が全体方針として示している12,000円という数字を定額配分額として目指すべきといった声が大きかったことから、中央執行部としてはその声を重く受け止めた上での金額であることをご理解いただきたい。</p> <p>○三菱マテリアル社の業績が依然厳しい中で、過去にもほぼ例に無い大きな賃金改善額の要求に対し、すでに満額回答を示して頂いていることについては感謝申し上げるものの、組合員からの熱い期待を受けて我々も交渉していることをご理解いただき、前向きな回答を要請したい。</p>	<p><b>賃金改善</b></p> <p>○前回の団体交渉において、当社としては貴労組の要求である賃金改善15,000円に対して、貴労組及び組合員各位による日頃の安定操業や会社経営施策への協力を報いつつ、賃上げに見合った労働の成果をより強く求めていくこと、また当社が考える課題解決を図っていくことを前提とし、金額としては満額回答とする考えにあることを申し述べた。</p> <p>○貴労組としても採用力の維持及び強化の観点から初任給増額の必要性を認識しているとして、労使に共通する課題であることが改めて確認できた。これ以降の交渉では、労使共通の課題を解決し、足許及び先々において人材獲得競争へ打ち勝っていくことを念頭に置き、配分に関する議論を進めていきたい。</p> <p>○まず、初任給の課題解決に向けては、採用競争力の観点で昨年の春季労使交渉でも述べたように非鉄同業他社や世間水準に比べて当社が見劣りする状況にある。この状況が続くと当社現場への人材の投入が困難になり、事業の持続可能性や操業の安定化に大きなダメージを与える結果となり、この初任給の課題解決に向けた施策を講じることについて待ったなしの状況にあると考えている。</p> <p>○一方で貴労組が求める一律定額配分への充当については、前回の団体交渉において申し述べたとおり、足許の当社業績の状況は依然として厳しい中ではあるが、当社組合員の生活水準の維持という観点からも、消費者物価指数の上昇率等をにらみながら、一定程度実施するべきであるという考えを持っている。</p> <p>○この2つの課題、すなわち、貴労組が強く要望する一律定額配分を実現し、且つ、労使共通の課題である初任給をも今次春季交渉の中で解決しなければならないと考えている。</p> <p>○ただし、初任給そのものを増額した場合、既存社員と給与の逆転現象が起きないように、総合職及び基幹職の既存社員に対する給与も一律定額配分以外で増額させる方向であり、既存社員のモチベーション低下を惹起しない措置を行う予定である。</p>

<p><b>労働時間・休日・休暇関係</b>  <b>年次有給休暇における勤続年数区分及び入社月区分を撤廃し、初年度年休付与日数を 22 日へ改定</b></p> <p>○第 2 回団体交渉の際に、年次有給休暇取得率の観点から今次要求に関しては難しいとの経営側主張を受けているが、求職者が企業を選ぶ判断要素として、取得率に焦点が置かれるケースが多いといった点については理解したい。</p> <p>○今次要求における、「入社月区分を撤廃し」という点については、取得率を大幅に引き下げる要因となることも危惧されることから、トーンダウンせざるを得ないとの考えはあるものの、一方で、現場即戦力の観点から経験者採用が増えている昨今、そのような方々の採用力強化の観点から、魅力ある労働条件を提示していくためにも、入社月区分に対しての付与日数の増加については引き続き協議していきたいと考えている。</p> <p>○その上で、年次有給休暇付与日数が会社を選ぶ際の判断基準として重視されるといった組合側の考え方に変更はなく、また、現在人事制度改定に向けて労使協議が行われている中で、年功よりも役割を重視していくことが検討されていることから、勤務年数が浅いことにより付与日数も少なくなるという点については整合性が取れていないと考えられることから、勤続年数区分の付与日数の増加に関しても引き続き協議していきたい。</p>	<p><b>労働時間・休日・休暇関係</b></p> <p>○次に労働時間・休日・休暇関係として要求の「年次有給休暇における勤続年数区分及び入社月区分を撤廃し、初年度年休付与日数を 22 日へ改定」について、先ほど貴労組が主張された経験者採用者に魅力ある労働条件を提示していくための入社月区分の撤廃、また年功よりも役割を重視していくことを目指す今度の組合員人事制度の改定との整合性による勤続年数区分の設定につき、こだわるポイントについて承った。</p> <p>○世間一般の他社と比較し、当社の年次有給休暇取得率は採用競争力において一定の優位性はあるものの、より一層の向上を図り、人材の維持及び獲得につなげていくことが、先般来、労使一体となって取り組んでいる全社時短取り組み方針における目的の一つである。</p> <p>○当社としては前回の団体交渉において申し述べたとおり、単に付与日数を改定するだけで取得日数が増えないことには年次有給休暇取得率が低下に繋がり、それが当社の採用競争力に及ぼす影響について危惧するところから、対応は難しいという見解に変わりはない点をご理解頂きたい。</p>
---	---

**住鉱連 第 5 回交渉 交渉日：3 月 6 日（水）**

組 合	会 社
<p><b>賃金改善・物価上昇手当の取り扱い</b></p> <p>○物価上昇手当を止めることに異論はないが、実質賃金が下がらない事が大前提である。</p> <p>○組合員の生活を維持・向上させる観点から、あくまでも物価上昇分も含めた「人への投資」が必要であると考えている。</p> <p>○物価上昇手当を止めることを踏まえ、異例ではあるが、今後の交渉を進める方針転換を確認した。賃金改善要求（15,000 円）に物価上昇手当（10,000 円/月）分を合わせ、賃金改善を 25,000 円の要求額として、改めて「人への投資」を求める。</p> <p>○優秀な人材の確保や定着に向けた当社の競争力の強化、組合員の活力や士気向上、経営課題の解決に向けて労使で協力して邁進していかねばならないことから是非受け入れていただきたく強く要請する。</p>	<p><b>賃金改善</b></p> <p>○労使共通の認識ではあるが、賃金改善は、やはり生産性の向上があつてこそ実現できるものであり大原則である。</p> <p>○「人への投資」が会社の基盤強化や成長、そして労使の強い信頼関係につながるよう具体的に取り組みを展開していきたい。</p> <p>○残る 3 月 12 日の団体交渉だけでは議論の時間が足りないので異例であるが、臨時での団体交渉日程を設定させていただきたい（3 月 8 日 8:00～）。</p> <p>○「人への投資」「世間動向」「社員一人ひとりのモチベーション」「当社事業の状況」など総合的に検討し、次回の団体交渉にて掛値なしの回答をさせていただく。</p> <p>○次回の団体交渉においては賃金改善に集中し、十分な議論を尽くした上で 3 月 12 日の団体交渉を迎えることができればと考えている。</p>

<p><b>年間一時金</b></p> <p>○一時金の要求額は、業績予想を睨み昨年の妥結額より 550,000 円下げ、全単組一致で決定した要求額である。</p> <p>○組合員のこの 1 年間の頑張りに報いていただくこと、労使が協力して良い会社・強い会社にしていくため士気を上げるためにも組合の要求を理解いただきたい。</p> <p><b>その他要求項目</b></p> <p>○「人間ドック受診費用等の補助拡大」について、会社より 2024 年 4 月以降、満 40 歳の社員が人間ドックを受診した場合、個人負担費用（上限 12,400 円）について、1 回に限り会社負担とする」との会社回答を受けた。</p> <p>○「健康増進に取り組んだ方や健康状態を保っている方への表彰制度の導入」については、「2024 年度中に表彰制度を検討・導入する」との会社回答を受けた。</p> <p>○それぞれが前進回答である事や今後、労使で導入に向けて進めていくことの結論付けが終わったことから各単組に確認をいただいている。本内容にて調えたい。</p>	<p><b>物価上昇手当の取り扱い</b></p> <p>○物価上昇手当を廃止することで、即座に社員の実質賃金がかかるような事態は避けなければならない。その点については誠実に検討することを約束する。</p> <p>○「物価上昇手当を止めることを踏まえ、賃金改善要求(15,000 円)に物価上昇手当(10,000 円/月)分を合わせ、賃金改善を 25,000 円の要求額として、改めて『人への投資』を求める」という要求の変更をいただいた。組合の皆さんの賃金改善に対する思いと期待が強いということであると受け止めた。</p> <p><b>年間一時金</b></p> <p>○「業績反映は一時金で」の考えに基づき、当社の連結税前利益の予想額 770 億円に見合う形で、また、当社全拠点での頑張りに応える形で、出来る限り納得のいくものとして考えている。</p> <p><b>その他要求項目</b></p> <p>○会社が提示した内容にて調えたいとする旨を表明いただいた。ご理解いただき感謝する。</p>
--	--

**三井金属 第3回専門交渉【インフルエンザ予防接種費用の会社負担を家族まで拡大する】 交渉日：3月6日（水）**

組 合	会 社
<p><b>インフルエンザ予防接種費用の会社負担を家族まで拡大する</b></p> <p>○現在、組合員本人のみ、インフルエンザ予防接種費用を会社負担で対応していただいている。家庭で家族から感染したことに気づかずに出勤し、職場で感染が拡大するようなことが有れば、業務に与える影響はとて大きなものとなる。健康経営の観点からもインフルエンザ予防接種費用の会社負担を家族にまで拡大することを要求する。</p> <p>○通常、インフルエンザは 11 月後半から感染が増え始め、年を越えた 1 月から 2 月にピークを迎えていたが、2023 年は 8 月後半から増え始めた。感染状況の落ち着きは見られない。</p> <p>○インフルエンザ各型は、感染リスクの高い感染症であるが、予防接種は発症抑制、重症化を防ぐ効果があると言われており、健康経営には必要不可欠であると考える。</p> <p>○各地域の公費助成は、接種費用全額助成ではなく、その対象は若年層、65 歳以上に絞られている場合が多い。家族の予防接種率を高め従業員の家族の健康を守っていく、</p>	<p><b>インフルエンザ予防接種費用の会社負担を家族まで拡大する</b></p> <p>○組合側の要求のポイントとして、現状、組合員本人はインフルエンザ予防接種費用が会社負担となっているが、家庭で家族から感染したことに気づかずに出勤し、職場で感染が拡大するようなことがあれば、業務に与える影響はとて大きなものになる。健康経営の観点からも、インフルエンザ予防接種費用の会社負担を家族にまで拡大することを要求する。と認識している。</p> <p>○「家族」の定義によりコスト影響額が大きく変わるが、例えば、組合員・管理職・直接雇用非社員の健康保険扶養家族を対象とした場合、管理職含む全従業員対象で扶養家族人数 5,491 名として接種費用 4,000 円/回で算出した時、年間コストは約 30 百万円となる。</p> <p>○健康保険扶養家族以外の同居家族も多数いると考えられるが、現状その実態が把握できない。そこまで対象を広げた場合は、費用は前述の数字より大幅に膨れ上がると考えられる。</p>



さらには会社の健康経営を発展させ各拠点の生産性を極力下げないためにも、会社からの接種費用拡大が必要不可欠であると考えている。

○会社は、昨年、社長名で打ち出した健康経営宣言のとおり、従業員とその家族が健康であることが従業員の生活を充実させ、その個性・能力を最大限に発揮できる基盤となり、会社にとっても生産性を高め、業績向上へ繋がると考えております、とされている中、労働組合としても同じ思いであることから、今回、インフルエンザ予防接種費用の会社負担拡大について要求させていただいた。

○組合側としては、家族の定義は少なくとも同居家族であると考えている。ちなみにだ  
が弊社グループ内でのインフルエンザ予防接種率は、どれくらいか。

○会社側の主張は理解したが、組合側としては拡大範囲を健康保険扶養対象家族1人まで、もしくは自治体補助を受けた後に発生する自己負担分を会社補助していただくなどであれば、会社側の負担もそれほど大きくないと思われ、柔軟な有額回答を強く求める。

○組合要求内容に対する考察をする中で、家族への費用負担拡大の検討上の問題は6点あると認識している。

(1) インフルエンザ予防接種の最大の効果は重症化予防。発病予防効果も一定程度あるが各種研究により効果数字が異なる。年による変動もあり。要求根拠の「家族が接種を受けた場合の本人の発病予防効果」は、医学的な検証が十分でない。

(2) 本人の接種費用は既に会社負担であり、今回の要求は、本人が接種していても発病予防効果が発揮されないケースを想定した要求と認識している。接種の発病予防効果が本人には無く、家族にはあるケースが前提になっており疑問あり。

(3) 「家族」の定義により費用が大きく異なる。健保扶養家族分だけでも30百万円、その他の同居家族も含めるとさらに費用が膨れ上がる。要求根拠の趣旨からすると同居家族全体のカバーが必要と考えられ、大きなコストがかかることは明らかであるが、医学的な効果検証が十分でなく、費用対効果の検証も困難である。

(4) インフルエンザ予防接種は、自治体から補助が受けられるケースも多く、そうした場合にまで会社が費用負担するのは望ましくない。社外に利用できる制度があればそれを活用すべきと考える。

(5) 健保扶養家族以外の同居家族は、所属先企業等や加入している健保の施策があり、当社がカバーすることに疑問がある。

(6) 事務処理が膨大かつ煩雑になると予想され、その負担も無視できない。

○また、今回の組合側要求に関する会社側の問題意識としては3点あると認識している。

(1) 2023年度より、統括産業医選任、人事部内に健康経営担当設置、医療職増員等、健康経営推進体制を強化し、年2回の医療職会議での議論などを踏まえ、医学的見地から健康経営施策の検討を取り進めている。しかし、今回の「インフルエンザワクチン接種費用負担の家族への拡大」という組合要求は、医療職含め会社側は課題として捉えていなかった内容であり、会社が進めている医学的見地からの検討と組合の課題感に乖離が生じている。

(2) 会社としては、健康経営施策については、要求とそれに対する回答といった形で取り進めるのではなく、組合のご意見も伺いながら、医学的見地から必要性・効果の高い施策を取り進めていきたいと考えている。

(3) 今回の状態に至った理由としては、健康経営施策の検討状況について会社から組合への説明を実施しておらず、組合のご意見を伺うこともできていなかったことによると考えられ、会社の対応に落ち度があったと反省するところである。

- これら考察を踏まえた回答の方向性としては、インフルエンザ予防接種費用負担の家族への拡大については、組合要求根拠の医学的な検証の面や、費用対効果の検証が困難である点を踏まえると、導入は難しいと考えられる。
- 会社側と組合側の課題感に乖離が見られたが、一方で、当社グループの「健康経営宣言」で謳っている理念に向けて健康経営施策を推進していくとの考え方については、労使で一致しているものと思料する。
- 健康経営施策の推進にあたり、会社側が医学的見地からどのような健康経営施策を検討しているかについて、組合に定期的にご説明し、ご意見を伺う場の設定が必要であると考える。
- 年2回、統括産業医をはじめ各所社の常勤・非常勤の産業医、看護職が集まって医療職会議を開催しており、その中で各種健康経営施策を議論している。この医療職会議の後に、会議での議論内容を踏まえた健康経営施策の検討状況を、統括産業医出席のもと労連にご説明し、労連のご意見を伺う機会を設定すべきと思料する。
- これにより、組合の意見も踏まえて健康経営施策を取り進めていくことができるようになり、労使で理解を深めた形で、より本質的な健康推進が図れるものとする。
- 健康経営施策に関する過去の要求、および導入した施策は過去に3回である。直近の2022年は「専門家の見解を踏まえたうえで～健康経営の理念に資する効果的な施策を労使で検討する」として妥結し、次年度に労使で制度検討を実施した経緯あり。
  
- 全拠点の接種率についてはすぐに把握は出来ないが、本社のみでは直近3年間の平均で50%以下である。そういう側面もあることから、現時点での優先順位は低いと考えている。
- 先ほども申したが、健康経営施策については、要求とそれに対する回答といった形で取り進めるのではなく、健康経営施策の検討状況を、統括産業医出席のもと労連にご説明し、組合のご意見も伺いながら、医学的見地から必要性・効果の高い施策を取り進めたいと考えている。
  
- 組合側の主張は承知した。引き続き検討させていただく。

2024年3月1日

加盟組合（船重部門）代表者各位  
関連協（労連）代表者各位

船重合同業種別戦術委員会  
委員長 坂本 彰

## 第2回船重合同業種別戦術委員会確認事項

船重部門は、2月8日（木）に第1回船重合同業種別戦術委員会を開催し、2月23日（金）まで業種別部会ごとに要求提出の集中化をはかることとあわせ、2月24日（土）から「組合主張展開期間」と位置づけ、経営側に対して要求に込めた思いや組合員の強い期待を反映した組合主張を展開し、積極的に交渉することを確認した。

基幹労連は、本日3月1日（金）に第3回中央戦術委員会を開催し、交渉における各労使の主張点などを確認するとともに、業種別戦術委員会に指示第3号を発した。

船重部門は、3月1日（金）午後に「第2回船重合同業種別戦術委員会」を開催し、第3回中央戦術委員会の確認事項と指示第3号をふまえ、当面の交渉の進め方について以下のとおり確認したので通達する。

1. 各組合は組合主張展開期間内において交渉を持ち、組合主張に沿った回答を引き出すべく積極的に交渉・行動を展開する。なお、要求書が未提出の組合は速やかに要求書を提出し、要求趣旨の徹底をはかる。
2. 3月11日（月）から3月31日（日）の期間を「要求貫徹行動期間」と位置づけ、集中回答指定日の3月13日（水）また、3月13日（水）から3月22日（金）の回答指定ゾーンに向けて、納得しうる回答を引き出す。
3. 総合組合は、業種別組合への交渉支援を展開する。
4. 業種別戦術委員会は、各組合相互の連携を密にし、戦術の共有化をはかり、納得しうる回答引き出しにつなげる。
5. 3月1日（金）に第2回総合重工戦術委員会、第2回造船戦術委員会、第2回エンジニアリング戦術委員会、3月2日（土）に第2回機器戦術委員会をそれぞれ開催し、今後の戦略・戦術について協議する。なお、以降の日程については、各戦術委員会で確認する。
6. 3月16日（土）に造船・機器・エンジ合同戦術委員会を開催し、今後の戦略・戦術について協議する。

以 上

以 上

2024年3月1日

非鉄総合戦術委員 殿  
非鉄関連戦術委員 殿

第2回非鉄合同業種別戦術委員会  
委員長 篠原 淳一

## 第2回非鉄合同業種別戦術委員会確認事項<その2>

### 1. 要求・交渉状況

#### (1) 要求の状況

- ①非鉄総合組合では、全ての組合が2月中に要求書を提出し、指定回答日に向けて精力的に交渉を行っている。
- ②非鉄総合関連組合では、2月28日までに21/35組合が要求書の提出を行い、賃金改善を中心に、経営側の前向きな対応を引き出すべく懸命に交渉を行っている。
- ③非鉄関連組合では、2月28日までに5/16組合が要求書の提出を行っている。

#### (2) 交渉状況

##### ① 組合側の主な主張は次の通り

- 足元の経営状況は、依然厳しい状況にあるとのことであるが、外部環境は回復へ向けて動き出していることから、この現状を打破するためにも、攻めの経営へと転換させるべくタイミングであると考えており、そのためには労使一丸となって取り組んでいかなくてはならないと考えている。
- 事業環境は、ウクライナ問題やガザ情勢等の地政学リスクはもとより、フォーカス事業における主力製品の需要回復遅れの更なる長期化等、引き続き予断を許さない状況が継続すると認識している。
- しかしながら、各種諸施策等、業務に必死に取り組んでいる全組合員に報いるためにも、組合としては一律定額配分を求めてきた経緯があり、またこれまでの交渉内容に対する組合員の率直な声を集約し内部で検討させていただく。

##### ② 会社側の主な主張は次の通り

- 金属価格の下落や前年同期の急速な円安進行から生じた為替差益などの損益好転要因が縮小し減益となっており、危機感の醸成云々というよりも、危機に陥っているとの認識を持っている。
- 2024年の世界経済は、長期化するインフレ圧力とこれに対する金融引き締めによる景気減速に加え、ウクライナ戦争、中東の情勢不安などの地政学リスクに

より、依然として国際的な供給網の混乱・途絶や原油価格高リスクを抱えており、決して楽観できるものではない。

○人材獲得競争がより激化する中、人材の確保・定着の観点から、会社の賃金水準が競争力を有していけるか検証し、世間の動向、経営状況、事業環境および生産性改善・向上施策の取組みも踏まえながら、慎重に検討する必要があると考えている。

## 2. 今後の取り組み

第2回非鉄合同業種別戦術委員会は、「中央戦術委員会指示第3号」を踏まえ、今後の取り組みを以下のとおり確認する。

- (1) 第1次集中回答指定日の3月13日において、組合員の期待に応える具体的回答を引き出すべく、精力的に交渉を続ける。
- (2) 非鉄総合関連組合で要求未提出の組合は、速やかに要求書を提出し、交渉を進める。
- (3) 非鉄関連組合は別途作成する「非鉄関連戦術委員会確認事項<その3>」に基づいて取り組むこととする。
- (4) 全交渉組合は交渉状況などの情報交換を密にし、相乗効果をあげるべく取り組みを展開する。また、総合組合は総合関連組合、グループ組織の交渉を引き続き支援する。

## 3. 今後の開催日程

第2回非鉄総合戦術委員会を3月8日（金）11時より基幹労連本部にて開催し、以降の戦略・戦術を協議する。

第4回非鉄合同業種別戦術委員会を3月15日（金）13時より基幹労連本部にて開催し、以降の戦略・戦術を協議する。

以 上

2024年3月8日

非鉄総合戦術委員 殿  
非鉄関連戦術委員 殿

第3回非鉄合同業種別戦術委員会  
委員長 篠原 淳一

### 非鉄合同業種別戦術委員会 確認事項<その3>

#### 1. 要求・交渉状況

##### (1) 要求の状況

- ①非鉄総合組合では、3月8日（金）までに6組合が要求書を提出し、2月28日（金）に1組合が要求書を提出し、指定回答日に向けて精力的に交渉を行っている。
- ②非鉄総合関連組合では、3月8日（金）までに30/30組合が要求書の提出を行い、賃金改善を中心に、経営側の前向きな対応を引き出すべく懸命に交渉を行っている。
- ③非鉄関連組合では、3月8日（金）までに12/14組合が要求書の提出を行っている。

##### (2) 交渉状況

###### ① 組合側の主な主張

#### 全 般

- 足元の経営状況は、依然厳しい状況にあるとのことであるが、外部環境は回復へ向けて動き出していることから、この現状を打破するためにも、攻めの経営へと転換させるべくタイミングであると考えており、そのためには労使一丸となって取り組んでいかなくてはならないと考えている。
- 足元の業績が依然厳しい中で、近年ではない大きな賃金改善額の要求に対し、前向きな回答を示して頂いていることについては感謝申し上げるものの、しかし組合員からの熱い期待を受けて我々も交渉していることをご理解いただき、一律定額配分部分の更なる前向きな回答を要請したい。
- 優秀な人材の確保や定着に向けた企業の競争力の強化、組合員の活力や士気向上、経営課題の解決に向けて労使で協力して邁進していかねばならないことから、物価上昇手当を含めた「人への投資」として、賃金改善を是非受け入れていただきたく強く要請する。

#### 賃金改善

- 人材の流動化が激しくなっている昨今、社員の繋ぎ止めや優秀な人材の確保・定着が課

題となっており、厳しい業績ではあるが、「人への投資」をしっかりと行わなければ、世間から後れをとり後々、操業など様々な部分で影響が出てくるものと思われる。

- 日本経済がデフレからの脱却を目指そうとしている動きがあるなか、足元における消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）に対して実質賃金が追いついていない状況で、組合員の生活に多大な影響を与えている。
- 会社側が課題としている初任給へ原資を配分したい考えは理解できるが、組合としてはその大部分を初任給へ配分することは容認できなく、やはり全組合員に対する「人への投資」として一定額以上の一律定額配分を目指すべきという声大きい中、今後も交渉に臨んでいく。
- 物価上昇手当を廃止したいという会社見解であるが、やはり実質賃金が下がらない事が大前提であり、組合員の生活を維持・向上させる観点から、あくまでも物価上昇分も含めた「人への投資」が必要であると考えている。

### 年間一時金

- 「業績反映は一時金で」の考えを踏襲し、組合員の総意で決定した掛け値なしの要求額である。
- グループの各事業を持ち場立場で日夜懸命に下支えしている重要なステークホルダーである組合員の頑張りにしっかりと報いていただくようお願いする。
- 組合員のこの1年間の頑張りに報いていただくこと、労使が協力して良い会社・強い会社にしていくため士気を上げるためにも組合の要求を理解いただきたい。

### その他

- 実際に求人票に記載されている数字はあくまでも年次有給休暇付与日数であり、会社を選ぶ立場からすれば取得率ではなく、付与日数を重視するものと考えている。
- 年次有給休暇付与日数が会社を選ぶ際の判断基準として重視される組合側の考え方に変更はなく、また、新人事制度では年功よりも役割を重視していくことが検討されていることなど、年次有給休暇付与日数についても年功（勤続年数）で付与日数が優遇されるのではなく、年功（勤続年数）に関係なく初年度から付与日数は同じでなければならない。
- 会社側の主張は理解したが、組合側としてはインフルエンザ予防接種費用の会社拡大範囲を健康保険扶養対象家族1人まで、もしくは自治体補助を受けた後に発生する自己負担分を会社補助していただくなどであれば、会社側の負担もそれほど大きくないと思われる、柔軟な有額回答を強く求めたい。

#### ② 会社側の主な主張

### 全 般

- 組合の要求である賃金改善に対して、組合員各位による日頃の安定操業や会社経営施策への協力で報いつつ、今後賃上げに見合った労働の成果をより強く求めていくこと、また会社が考える課題解決を図っていくことを前提とし、金額としては組合要求について

鋭意検討をしていく。

- 人材確保・定着などは労使共通の認識ではあるが、賃金改善は、やはり生産性の向上があつてこそ実現できるものであり大原則である。
- 「人への投資」が会社の基盤強化や成長、そして労使の強い信頼関係につながるよう総合的に検討する中で、誠実な回答を準備していきたい。

### 賃金改善

- 足元の業績悪化を踏まえ物価上昇の現実感、賃金の考え方、生産性の考え方、人への投資等、労使で認識を揃えておく必要があると考えているものの、現状賃金改善の検討にまで至っていないのが足元の状況である。
- 賃金の引上げは生産性の改善・向上が大前提であると考えているが、構造改革で掲げた施策である生産性改善・向上施策は、これから全社的な取組みが本格化し、効果が発現されたことを踏まえ判断するものと考えている。
- 初任給の課題解決に向けた施策を講じることについて待たなしの状況にあると考えており、一方で組合が求める一律定額配分への配分については、足元の業績は依然として厳しい中ではあるが、組合員の生活水準の維持という観点からも、消費者物価指数の上昇率等をにらみながら、一定程度実施するべきであるという考えを持っている。
- 物価上昇手当を廃止することで、即座に社員の実質賃金が下がるような事態は避けなければならない、その点については誠実に検討することを約束する。

### 年間一時金

- 「業績反映は一時金で」だが、その業績が既に下降を辿っている。
- 危機に陥った状況をどう打開するかとの状況を労使で共有し、妥決点を見出す必要がある。
- 「業績反映は一時金で」の考えに基づき、会社の連結税前利益の予想額に見合う形で、また、当社全拠点での頑張りに応える形で、出来る限り納得のいくものとしたと考えている。

### その他

- 会社としては、単に付与日数を改定したからといって、取得率向上に繋がるわけでもない、やはり取得日数が増えないことには年次有給休暇取得率が低下に繋がり、それが会社の採用競争力に及ぼす影響について危惧するところから、組合要求への対応は難しいという見解に変わりはない点をご理解頂きたい。
- また、求職者が企業を選ぶ判断要素としては付与日数よりも取得率に焦点を置かれるケースが多いことから、申し述べた留意点の観点含めると、難しいものと考えている。



○インフルエンザ予防接種の会社負担を家族まで拡大する施策については、要求とそれに対する回答といった形で取り進めるのではなく、健康経営施策の検討状況を、統括産業医出席のもと組合に説明後、それを踏まえて組合のご意見も伺いながら、医学的見地から必要性・効果の高い施策を取り進めていきたいと考えている。

## 2. 今後の取り組み

第2回非鉄合同業種別戦術委員会は、「中央戦術委員会指示第3号」および第2回非鉄総合戦術委員会の確認事項を踏まえ、今後の取り組みを以下のとおり確認する。

- (1) 集中回答指定日の3月13日（水）において、組合員の期待に応える具体的回答を引き出すべく、精力的に交渉を続ける。
- (2) 非鉄関連組合は別途作成する「非鉄関連戦術委員会確認事項<その3>」に基づいて取り組むこととする。
- (3) 全交渉組合は交渉状況などの情報交換を密にし、相乗効果をあげるべく取り組みを展開する。また、総合組合は総合関連組合、グループ組織の交渉を引き続き支援する。

## 3. 今後の開催日程

第4回非鉄合同業種別戦術委員会を3月15日（金）に開催し、以降の戦略・戦術を協議する。

以 上

## 鉄鋼総合戦術委員会確認事項〈その3〉

### 1. 交渉状況

- (1) 各組合は、第2回中央戦術委員会ならびに第2回鉄鋼総合戦術委員会、第3回中央戦術委員会の確認にもとづき、好循環の創造を基本理念とし、“鉄鋼産業の永続的な発展・強化に資するさらなる職場活力の発揮”ならびに“優秀な人材の確保と定着”に資する「人への投資」の必要性等について強力に主張するとともに、要求どおりの回答引き出しをめざし、積極的な交渉を展開してきた。
- また、2月29日には鉄鋼大手巡回折衝を実施し、デフレ脱却を確かなものにするための「物価上昇に負けない賃上げの実現」と、適正価格取引「パートナーシップ宣言」の進展による中小企業の構造的な賃金引き上げを着実に波及させていくとの決意を述べるとともに、労働力不足が顕在化するなか、労働条件・労働環境を総点検して、働く者にインセンティブを与えるだけでなく、社会に対してもインパクトを与えることが重要である旨、強く主張してきた。
- (2) 大手巡回折衝等も含むこれまでの賃金改善に関する交渉において、経営側は、今次要求の背景・趣旨や要求に込めた強い思いと覚悟、それに対する組合員の大きな期待について理解を示している。また、会社と労働組合の課題認識、とりわけ優秀な人材の確保と定着が経営の最重要課題となっているなか、人への投資、労働条件の向上は重要であるとの認識に違いはないとしている。一方、雇用環境が大きく変化していることやCNへの対応など重要課題が山積しているなか、経営資源の投入のあり方は、その配分や優先順位等について、引き続き真摯に検証・検討を重ねていくとしている。

### 2. 今後の取り組み

- (1) AP24春季取り組みは、いよいよ最大の山場を迎える。要求の達成に向け、次の取り組みを一層強化していく。
- ① 賃金改善については、労使共通認識が図れていることから、要求どおりの回答の引き出しに向け、全力をあげる。
  - ② 統一要求項目である「深夜割増」「休日増」および独自要求項目についても、チャレンジした人・頑張った人が報われる状態や、WLBの観点含め仕事の「やりがい、おもしろさ、達成感」を感じられる働き方があってこそ、努力するインセンティブが高まって企業や労働者にダイナミズムが生まれるとともに、人材の確保と定着につながっていくことを最後の最後まで粘り強く主張し、具体回答を引き出す。
- (2) 3月13日(水)の回答指定日には、回答直後の第4回中央戦術委員会の見解をふまえ、第5回鉄鋼総合戦術委員会(持ち回り)において、各組合に対する回答ならびに事後の対応についての判断を行うこととする。
- (3) 第6回鉄鋼総合戦術委員会は3月15日(金)10時00分より開催する。

以上

## 普通鋼戦術委員会確認事項<その3>

### 1. 情勢

普通鋼部会は、本日までにA P 2 4交渉単位組合数21組合中18組合が要求書を提出し、賃金改善や一時金、格差改善（退職金、各種手当、ワーク・ライフ・バランス等）を中心に成果獲得を目指し、粘り強い交渉を展開している。また、要求書未提出組合においても要求書提出に向け、鋭意準備を進めている。

### 2. 交渉状況

交渉状況について、組合側の主張展開および、会社見解としては概ね下記のとおりである。

#### 【組合側】

- 高技能長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、技能継承・人材育成など、優秀な人財の確保と定着率の向上に向けた「人への投資」こそが、企業の競争力強化につながる。
- 企業経営を継続してこられたのは、まさに組合員・従業員の不断の努力と経営諸施策に対する組合員の協力があったからこそである。こうした職場組合員の一丸となった懸命な協力・努力なくして、将来にわたる企業の発展は望めない、好循環の流れを止めてはならない。
- 魅力ある労働条件の構築とワーク・ライフ・バランスの実現が定着率を向上させ職場活力の発揮につながるものである。

#### 【会社側】

- 会社を取り巻く環境は、原材料費やエネルギー価格の高騰、為替相場の急激な変動などの影響を受けて不安定な状況が続いており、需要回復の先行きも不透明なところがあり、決して予断を許さない状況である。
- 国内建設需要の低迷を受け販売数量が前年度比で減少する見込みではあるものの、販売価格を維持したことにより、昨年度を上回る水準となる見通しだが、来年度は2024年問題による物流コストの上昇など、更なる製造コスト負担は避けては通れない。また、建設現場においても人手不足に拍車がかかり工期の長期化が顕在化してきている。これによって鋼材需要が落ち込み販売数量や価格に大きな影響を与えることも懸念される。
- 賃金改善など、その趣旨については、会社としても理解できるものと受け止めている。しかし、中長期的な視点で収益基盤を強化していくためには、慎重に検討を行う必要がある。

会社としても組合主張には一定程度の理解を示しているが、原材料やエネルギーコスト上昇による先行き不透明感を理由に慎重な姿勢を見せている。一方で組合が要求している項目に対し、鋭意検討する姿勢も見せている。

### 3. 普通鋼戦術委員会の今後の取り組み

普通鋼部会として以下のとおり進めていく。

A P 2 4 春季取り組みの最大の山場を目前にして、賃金改善や一時金、格差改善を中心に、労使交渉を展開中であるが、経営側は組合の主張に耳を傾け慎重に検討を重ねている。

13日の集中回答日以降、22日までの回答指定ゾーン内に回答を得るべく取り組んでいる組合に残された期間は僅かである。経営側に対し、我々の要求貫徹に向けた主張を展開するため、以下の通り意思統一をはかり、納得しうる回答引き出しに向け全力で取り組む。

- (1) 賃金改善については、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環（内なる好循環）」と、「日本経済の好循環（外なる好循環）」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづき取り組みを進める。ロシアのウクライナ侵攻によるエネルギー価格の上昇等により日本経済を取り巻く環境は、厳しい状況にあるが、そのような中においても、賃金改善の流れを止めることなく継続させることが重要であることをふまえ、納得しうる回答にこだわり、粘り強く交渉を続ける。
- (2) 一時金（額要求）について、各企業の業績にバラツキがあるものの、総じて収益は改善されている。これは、経営諸施策に対する組合員の惜しみない協力・努力があったからである。現在、あらゆる物が価格上昇する中で、一時金に寄せる期待は従来にも増して強く切実であり、一時金が果たす役割は益々重要である。組合員の活力や生活防衛をふまえた回答の引き出しに全力で取り組む。
- (3) 格差改善については、職場活力の維持・向上による現場力の強化に加え、採用・定着力の強化という観点からも、「人への投資」によって魅力ある労働条件を確立していくことが不可欠である。優秀な人材を確保するためには、労働諸条件を改善する必要があることを強く主張し、納得がいく回答の引き出しに向けて取り組む。
- (4) ワーク・ライフ・バランスの取り組みやその他独自要求項目については、課題解決の観点を重視しつつ職場活力向上につながることや離職防止への重要性を強く主張する。また、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援への対応などに向けた取り組みを展開する。

#### 4. 今後の対応

普通鋼部会として、3月13日（水）の集中回答指定日以降、回答指定ゾーンである3月22日（金）までに極力集中させ、可能な限り3月末までに回答を引き出すよう全力で取り組む。

#### 5. 次回開催日程

次回、第4回普通鋼戦術委員会は3月15日（金）WEB併催で開催する。

以上

## 特殊鋼戦術委員会確認事項《その3》

### 1. 情勢と交渉状況

- ①特殊鋼部会構成組織20組合は、第3回中央戦術委員会確認事項にもとづき、3月1日までに18組合で要求書を提出した。残る2組合中、1組合については、第2回の確認・指示にもとづき要求書提出の準備を進めている。1組合については、決算の関係から要求提出が4月になる予定である。
- ②要求書を提出した組合の要求内容については、賃金改善＝18組合、企業内最賃＝4組合（増額）、一時金（金額要求）＝7組合、退職金の増額＝3組合、時短・休日増＝7組合、割増率＝3組合、65歳現役社会の実現＝3組合、ワーク・ライフ・バランス＝4組合となっている。その他、独自要求項目についても、それぞれの企業における課題を中心に要求を行っている。
- ③交渉状況について、それぞれの組合より報告があり、主な会社見解としては下記のとおりである。

#### 【賃金改善】

「物価上昇」「人材獲得」「鉄鋼業の優位性確保」「人への投資」の背景は理解するものの、会社の財務力、経営状況も十分にふまえて、慎重に検討していく必要がある。

#### 【年間一時金】

業績に応じて判断することが基本であり、厳しい収益環境においては慎重に判断せざるを得ない。ただし、組合員の生活の安定性にも配慮が必要であると認識している。

#### 【労働時間短縮】

総合との格差是正、人材の確保・定着のための要求と認識するが、労働時間短縮することは生産量に影響を与え、省力化、省人化の取り組みを進めているものの慎重にならざるを得ない。

#### 【その他】

組合側主張については理解するものの、組合員のモチベーション向上と企業の競争力の観点から総合的に判断したい。

など、組合主張には一定程度の理解を示しつつも、依然として厳しい会社見解が

述べられている。

## 2. 特殊鋼戦術委員会確認事項（その3）

特殊鋼部会として以下のとおり進めていく。

### 《特殊鋼部会が一体となった要求貫徹》

A P 2 4 春季取り組みの最大の山場を目前にして、賃金改善や一時金要求を中心に、労使の主張には未だ大きな隔りがある。13日（水）の集中回答指定日まで残された期間は僅かである。我々は経営側を前向きな姿勢に転換させるべく、以下の主張を柱に交渉を展開していく。

- ① 賃金改善については、一昨年より続く物価の高騰により、働く者の生活へ直接的な影響を与えており、「実質賃金の維持」の観点から、働く者の生活を維持・向上させること、また、近年は人手不足が顕著であり「優秀な人材の確保・定着」「職場の活力発揮・現場力の強化」の観点から、継続的な「人への投資」を行うことが重要である。このような状況である今だからこそ、その重要性を強力に主張し、要求実現に向け着実な前進をはかる。
- ② 年間一時金については、経営基盤の維持・強化に向けた、組合員の協力・努力に対し適正に評価すること、年間総賃金に占める割合が大きく生活費を支える大きな柱になっていることなどをふまえ、納得しうる水準の獲得に全力をあげる。
- ③ 格差改善については、賃金水準をはじめとした当面の目標や中期ビジョンの考え方にもとづき「労働条件の底上げ・底支え」「優秀な人材の確保・定着」などの観点をふまえ、確実な前進に向けて回答を引き出す。

## 3. 今後の対応

先行する組合は、3月13日（水）のJCM集中指定回答日に納得しうる回答を引き出すため最大限の努力を行う。また、後続組合は相互に連携を密にとりながら、回答指定ゾーンである3月22日（金）までに極力集中させ、可能な限り3月末までに回答を引き出すよう努力する。

## 4. 次回開催日程

第4回特殊鋼戦術委員会を3月15日（金）の第5回中央戦術委員会、第4回鉄鋼合同業種別戦術委員会の終了後に開催する。

以 上

**フェロアロイ戦術委員会確認事項 その3 (案)**

## 1. 情勢と交渉状況

フェロアロイ部会においては、予定していた4組織、全てにおいて要求書の提出を行っている。各組合は、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環（内なる好循環）」と、「日本経済の好循環（外なる好循環）」の二つの好循環を回すという基本理念のもと取り組んでいる。

各組合は、デフレからの脱却に向けて、物価上昇を上回る継続的な賃上げが社会的にも求められていること、また、激化する人材獲得競争、優秀な人材の確保定着や現場活力、現場力の向上などの課題や激しい環境変化に的確に対応するため、これまで以上に労使で課題解決に向けた取り組みとしていかなければならないことを主張し、賃金改善を含めた各種要求に対する前向きな対応を要請している。

これに対し会社見解は、取り巻く環境について組合と同様の認識のもと、組合の主張は理解できるものとして前向きな姿勢を示している会社もあるが、経営状況を鑑み、慎重に検討を行おうとしている会社もある。

## 2. 今後の対応方向

残された期間、経営側の難色項目の姿勢を転換させるべく、要求貫徹に向けて、以下のスタンスで粘り強く交渉を続けることとする。

- ① 賃金改善については、実質賃金の維持、企業の存続に大きく影響する優秀な人材の確保・定着、そして生産性向上に資する職場活力の最大発揮の観点等から、積極的な「人への投資」を行うことを求める。
- ② 年間一時金については、「組合員の期待」「会社諸施策に対する組合員の協力・努力」「生活の安心・安定」「モチベーションの維持・向上」などの観点をふまえ、納得しうる水準の獲得に最大限努力する。
- ③ 賃金改善・年間一時金以外の要求においても、要求根拠にもとづく組合主張やこれまでの議論経過をふまえ、フェロアロイ部門のまとまりによる相乗効果も発揮しながら、引き続き納得のいく回答を求める。
- ④ パートナリシップ構築宣言の推進をはじめ、サプライチェーン全体で労務費も含めた適切な価格転嫁を進める重要性を主張し、全体の底上げに向けて着実な前進をはかる。

## 3. 今後の進め方

- (1) 各組合は、組合主張に沿った回答を引き出すべく積極的に交渉・行動を展開する。
- (2) それぞれが予定している回答指定日に向けて、要求どおりの回答を引き出す。
- (3) フェロアロイ部会は、各組合相互の連携を密に戦術の共有化をはかり、要求通りの回答をめざす。

## 4. 次回開催日程

第4回フェロアロイ戦術委員会 3月15日（金） 14：00～（産別本部）

以上

## 二次加工戦術委員会確認事項<その3>

### 1. 要求・交渉状況

(1) 3月1日現在、二次加工部会で組織化している26組合のうち、20組合が要求提出を完了した。残る組合についても、大半が3月中旬までに提出すべく準備を進めている。

(2) 今後、団体交渉が本格化していく。要求書提出時の労使のやりとりでは、組合は「足もとの物価上昇により、組合員の生活は厳しい状況となっている。賃金改善により、生活の安心・安定を確保することで、より活力をもって企業活動に邁進することができる。一人ひとりの仕事のやりがい職場全体の活力となり、生産性の向上にもつながる。さらに労働力減少社会において人材獲得競争が激化しているなか人手不足が顕著となっており、将来にわたる優秀な人材確保と定着の観点から魅力ある労働条件の構築は必要不可欠である。」などの主張を展開している。

これに対し、会社からは「優秀な人材の確保と社員のモチベーションや職場活力の向上には、積極的かつ継続的な『人への投資』及び『魅力ある労働条件づくり』が必要であり、労働条件が重要な要素であることは会社としても組合と同様に認識している」「一昨年の回答で総合を上回る回答であったものの、その後の大幅な物価上昇、昨年度は他産業と比較して格差が開いたと認識している。しかしながら3万円の要求金額は過去に例を見ない水準であり物価の状況や採用力強化等、社会情勢を考慮し総合的に判断していく必要がある。」との見解が示されている。

### 2. 今後の対応方向

(1) 今後本格化する労使交渉においては、組合主張展開期間における取り組みとして、以下に記す要求に込めたわれわれの思いを経営側に主張していく。

① 今回、4つの分科会がいずれも統一要求項目に掲げた賃金改善については、企業の発展に欠かせない職場活力を発揮するために、また、優秀な人材が集まる魅力ある企業を創造するために、継続的な「人への投資」が必要であることを主張していく。

② 年間一時金については、生活基礎部分120万円の獲得に全力を挙げた上で、「組合員の期待」「組合員の惜しみない協力・努力」「生活の安心・安定」「モチベーションの維持・向上」などの従来観点に加え、物価高による生活への影響についても主張し、会社として誠意をもって応えることを強く訴える。



- ③ 分科会ごとの統一要求や格差改善項目については、二次加工部会としての当面の目標や「労働条件の底上げ・底支え」「優秀な人材の確保・定着」などの観点をふまえ、部会のまとまりのもと、確実な前進をはかる。
- ④ その他の項目についても、要求根拠にもとづく組合主張やこれまでの議論経過をふまえ、引き続き納得のいく回答を求める。

(2) 本日段階で要求提出していない組合は、早急に要求を提出し、同様の主張を展開する。

(3) 集中回答指定日である3月13日以降、情報交換を通じた部会全体の相乗効果を高めることを目的に本部の連絡体制を強化し、先行する業種別組合の交渉・回答引き出し状況について伝達する。また、業種別ニュースを通じて引き出し済み組合の回答内容を発信する。

(4) 第4回二次加工戦術委員会は、3月15日(金)の鉄鋼合同業種別戦術委員会終了後に開催する。

以 上

## 鉄鋼一般戦術委員会確認事項（その3）

### 1. 交渉状況

- (1) 3月1日現在、鉄鋼一般部会に所属し春季取り組みにおいて要求予定15組合のうち12組合で提出が完了し、団体交渉はもとより経営申し入れ行動等を通じて組合主張を経営に強く訴えているところである。
- (2) 各組合とも具体的な交渉はこれからとなるが、要求書を提出した現時点において経営は慎重な姿勢を示している。

### 2. 今後の取り組み

鉄鋼一般戦術委員会は、第3回中央戦術委員会の確認事項を踏まえ、以下の通り確認する。

- (1) 賃金改善については、物価上昇などにより、生活に直接的な影響を受けており、「実質賃金の維持」の観点から、働く者の生活を維持・向上させること、また、近年は人手不足が顕著になっており、「優秀な人材の確保・定着」「職場の活力発揮・現場力の強化」の観点から、継続的な「人への投資」をおこなうことが重要である。賃金改善の重要性を強力に主張し、AP24春季取り組み総決起集会での意思結集のもと、要求の実現に向け確実な前進をはかる。
- (2) 定期昇給については、前年度同額は必ず確保することとする。
- (3) 年間一時金については、経営基盤の維持・強化に向けた、組合員の協力・努力に対し適正に評価すること、年間総賃金に占める割合が大きく生活費を支える大きな柱になっていることなどの観点をふまえ、納得しうる水準の獲得に全力を挙げる。
- (4) その他の諸要求については、職場ニーズの高い項目であり、人材の確保・定着の観点からも賃金や一時金同様に重要な項目であり、経営に積極的な投資を求め、創意工夫によって一歩でも前進するような交渉を展開することとする。
- (5) こうしたわれわれの主張を強力に訴えていくために、業種別経営要請行動を積極的に活用するとともに、交渉が難航する場合には鉄鋼一般事務局と連携し、臨機応変に支援・対応していくこととする。
- (6) 本日段階で要求提出していない組合は、予定された日に要求を提出し同様の主張を展開することとする。
- (7) 次回、第4回鉄鋼一般戦術委員会は、3月15日（金）開催の鉄鋼合同戦術委員会終了後に開催することとする。

以上

## 鉄鋼関連戦術委員会確認事項〈その3〉

### 1. 情勢と交渉状況

鉄鋼関連各組合は、第2回中央戦術委員会の確認および第2回鉄鋼関連戦術委員会の確認にもとづき、2月28日（水）までに鉄鋼関連部会の交渉単位55組合中51組合で要求書を提出した。

中央戦術委員会は、2月24日（土）から3月10日（日）までを「組合主張展開期間」と位置づけていることから、要求書提出組合は、賃金改善、定期昇給、一時金、さらには時短の取り組みなどを中心に要求趣旨説明を行うとともに、会社の経営諸施策に対する組合員の協力・努力への評価、人材獲得競争は待ったなしの状況であることなど、組合主張を精力的に訴え交渉を展開している。

一方、要求を受けた経営側は、「人への投資の必要性は理解できる」「これまでの組合員の協力・努力には感謝する」「組合要求に込められた強い思いを真摯に受け止めている」としながらも、「足元の経済情勢や会社を取り巻く環境を十分にふまえ環境整備は可能な限り実施する」「足元の経営環境は厳しく、先行きも不透明であり、より慎重に検討せざるを得ない実情である」などの見解を示しており、組合員の切実な思いを受け止めながらも慎重な姿勢を崩していない。

今後においても、引き続き労使交渉を通じて粘り強い主張を行い、具体回答の獲得に向けて全力で取り組むこととする。

### 2. 鉄鋼関連戦術委員会の今後の取り組み

鉄鋼関連戦術委員会は、第3回中央戦術委員会の確認事項をふまえ、具体回答の引き出しに向けて以下のとおり意思統一をはかる。

なお、中央戦術委員会は、3月11日（月）から3月31日（日）までの期間を「要求貫徹行動期間」と位置づけていることから、組合主張に沿った納得しうる回答引き出しに向け、積極的に交渉・行動を展開していく。

- (1) 賃金改善については、実質賃金の維持・向上、企業の存続に大きく影響する優秀な人材の確保・定着、そして生産性向上に資する職場活力の最大発揮の観点等から、積極的な「人への投資」を求める。
- (2) 定期昇給については、相当分の確保を必ず果たすとともに、増額や制度化の交渉を実施している組織は、納得し得る回答の引き出しに向け全力を尽くす。
- (3) 一時金については、これまでの組合員の協力・努力やモチベーションの維持・向上という観点もふまえ、納得のいく水準の獲得に向けて取り組む。
- (4) 年間休日増を含む時短を要求した組合は、鉄鋼関連部会が統一要求項目として設定し、特に力点をおいて取り組んでいることを訴え、前進回答の引き出しをはかる。
- (5) その他、各要求は格差改善をはかる観点等から、前進回答の引き出しに最大限努力する。
- (6) 回答日については、3月19日（火）を鉄鋼関連部会の集中回答指定日としていることから、極力指定日にあわせるとともに、3月中の回答引き出しにこだわりを持って取り組む。
- (7) 第4回鉄鋼関連戦術委員会は、3月15日（金）に基幹労連本部で開催する。

以上

2024年3月1日

総合重工組合 代表者各位

総合重工戦術委員会  
委員長 坂本 彰

## AP24 春季取り組み

### 第2回総合重工戦術委員会確認事項

今日までの交渉において、賃金改善の水準について慎重な経営側に対し、総合重工各組合は、強力に組合主張を展開してきた。

しかし、経営側は「物価上昇による組合員の生活への影響や優秀な人材の確保の必要性は認識しているものの、賃金改善は昨年に引き続き、高水準での要求であることや、将来にわたり固定費に大きな影響を伴うことから、慎重な検討が必要である。」など、未だ慎重な姿勢を崩していない。

このような状況を受け3月1日（金）に第2回総合重工戦術委員会を開催し、各組合の今日までの交渉状況を確認したうえで、終盤に向けた交渉の進め方について次のとおり確認した。

1. 総合重工各組合は、3月6日（水）までの間に交渉を持ち、慎重な姿勢を崩さない経営側に対し、要求どおりの回答を求め、引き続き組合主張を強力に展開する。
2. 3月4日（月）から3月6日（水）にかけて、総合重工各社への巡回折衝を配置し、経営側に対して基幹労連の主張を強力に訴えていく。
3. 総合重工各組合は、関係する業種別組合等の状況を把握し適切な交渉支援を引き続き積極的に展開する。
4. 第3回総合重工戦術委員会を3月7日（木）8時30分より開催し、最終局面に向けた戦略・戦術について協議する。

以 上

—以 上—

2024年3月9日

総合重工組合 代表者各位

総合重工戦術委員会  
委員長 坂本 彰

## AP24 春季取り組み

### 第3回総合重工戦術委員会確認事項

総合重工各組合は、今日まで要求実現に向けて交渉を行ってきた。経営側は、物価上昇への対応や人への投資の必要性、社会からの要請や責務について理解を示し、検討している。このような状況を受け、3月7日（木）に第3回総合重工戦術委員会、8日（金）、9日（土）に同委員会の続会を開催し、最終局面に向け、今日までの交渉状況を確認したうえで、終盤に向けた対応について次のとおり確認した。

1. 総合重工各組合は、3月13日（水）の回答指定日において、組合の最終態度に沿った回答を引き出す。
2. 総合重工各組合は、示された会社回答を速やかに総合重工戦術委員会委員長または事務局長まで報告し、連携のうえ、収束に向けた判断を行う。
3. 総合重工各組合は、関係する業種別組合への交渉支援を積極的に展開する。

以 上

<次回日程>

第4回総合重工戦術委員会を3月12日（火）8時30分より開催する。

— 以 上 —

2024年3月1日

造船戦術委員会 委員各位

造船戦術委員会  
委員長 野瀬 仁志

## AP24 春季取り組み

### 第2回造船戦術委員会確認事項

造船部会は、第1回造船戦術委員会において集中要求提出日を2月14日(水)に設定した。3月1日現在、造船部会19組合中16組合が要求書を提出し、経営側へ要求趣旨を徹底するとともに、誠意ある対応を求めてきた。

基幹労連の基本理念である「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の「好循環」の創造を実現し、事業を将来に向けて継続・発展させていくためには、「人への投資」を進め、優秀な人材の確保・定着につなげていくことが最も重要であることまた、実質賃金が物価上昇により低下していることから生活の維持・向上を求めることなどを主張し、交渉を展開してきた。

造船部会は3月1日(金)15時30分より第2回造船戦術委員会を開催し、基幹労連第3回中央戦術委員会による指示第3号および、第2回船重合同業種別戦術委員会の確認事項をふまえ、3月13日(月)からの「要求貫徹行動期間」にあたり、回答指定日に向けて組合主張を粘り強く展開することを確認し、今後の交渉の進め方について次のとおり確認した。

1. 各組合は引き続き組合主張の徹底をはかりつつ、3月11日からは「要求貫徹行動期間」と位置づけ、回答指定日に向けて組合主張を粘り強く展開する。
2. 要求書が未提出の組合は早急に要求書を提出し、要求趣旨の徹底をはかる。
3. 第2回造船戦術小委員会を3月12日(火)14時00分より開催し、今後の戦略・戦術について協議する。
4. 第3回造船戦術委員会を3月16日(土)9時45分より開催し、情報共有のもとに最終局面に向けた戦略・戦術について協議し、意思固めを行う。

以上

— 以上 —

2024年3月12日

造船戦術委員会 委員各位

造船戦術委員会  
委員長 野瀬 仁志

## AP24 春季取り組み

### 第2回造船戦術小委員会確認事項

造船部会を構成する各組合は、基幹労連の定める「組合主張展開期間」(2/24～3/10)において、要求に込めた思いや組合員の強い期待を経営側に積極的に訴え、また、造船産業が将来にわたり継続・発展させていくためには、「人への投資」を進めるとともに優秀な人材の確保・定着、また実質賃金の維持・向上を強く主張してきた。

会社側は、組合要求趣旨・主張について理解を示すものの、依然として慎重に検討をしている状況である。

総合重工部会は3月12日(火)に総合重工戦術委員会を開催し、今日までの交渉状況をふまえ、3月13日(水)の回答指定日に向けた態度を確認した。

このような状況を受け、造船部会は第2回造船戦術小委員会を3月12日(火)に開催し、総合重工部会の今日までの交渉状況を確認した上で今後の交渉の進め方について次のとおり確認する。

1. 中央戦術委員会は、3月11日(月)～31日(日)を「要求貫徹行動期間」と設定し、各業種別部会最終局面に向けて組合主張を粘り強く展開することを確認した。
2. 造船産業が将来にわたり発展させていくためには、優秀な人材の確保・定着が必要不可欠である。そのためにも、継続的な「人への投資」が重要であることを再度徹底して主張し、精力的に交渉と行動を展開する。
3. 総合重工部会の交渉状況をふまえ、粘り強く交渉を行い納得できる回答引き出しに向けて全力をあげる。
4. 第3回造船戦術委員会を3月16日(土)9時45分より開催し、情報共有のもとに最終局面に向けた戦略・戦術について協議し、最大の山場に向けた意思固めを行う。

以上

—以上—

2024年3月2日

機器戦術委員会 委員各位

機器戦術委員会  
委員長 栄田祐治

## AP24 春季取り組み

### 第2回機器戦術委員会確認事項

2月26日（月）に開催した第1回機器戦術小委員会において、2月24日（土）から「組合主張展開期間」と位置づけ、組合員の強い期待を反映した組合主張を展開し、経営側の前向きな対応を引き出すべく積極的に交渉することを確認した。

基幹労連は、昨日3月1日（金）に第3回中央戦術委員会を開催し、交渉における各労使の主張点などを確認するとともに、業種別戦術委員会に指示第3号を発した。

船重合同業種別戦術委員会は、3月1日（金）午後に第2回船重合同業種別戦術委員会を開催し、第3回中央戦術委員会の確認事項と指示第3号をふまえ、当面の交渉の進め方について確認した。

機器戦術委員会は、3月2日（土）に第2回機器戦術委員会を開催し、第3回中央戦術委員会の確認事項ならびに指示第3号、第2回船重合同業種別戦術委員会の確認事項をふまえ、当面の交渉の進め方について次のとおり確認した。

1. 各組合は組合主張展開期間内において交渉を持ち、組合主張に沿った回答を引き出すべく積極的に交渉・行動を展開する。なお、要求書が未提出の組合は速やかに要求書を提出し、要求趣旨の徹底をはかる。
2. 3月11日（月）から3月31日（日）の期間を「要求貫徹行動期間」と位置づけ、集中回答指定日の3月13日（水）また、3月13日（水）から3月22日（金）の回答指定ゾーンに向けて、納得しうる回答を引き出す。
3. 機器戦術委員会は、各組合相互の連携を密にし、戦術の共有化をはかり、納得しうる回答引き出しにつなげる。
4. 第2回機器戦術小委員会を3月11日（月）13時00分より開催し、総合重工を含む、大手交渉ヤマ場に向けた状況や機器戦術委員会の交渉状況について共有し、今後の機器戦術委員会の戦略・戦術について協議する。

以上

以上



2024年3月11日

機器戦術委員会 委員各位

機器戦術小委員会

委員長 栄田祐治

## AP24 春季取り組み

### 第2回機器戦術小委員会確認事項

3月2日（土）に開催した第2回機器戦術委員会において、集中回答指定日の3月13日（水）また、3月13日（水）から3月22日（金）の回答指定ゾーンに向けて、納得しうる回答を引き出すことを確認した。

機器戦術委員会は、3月11日（月）に第2回機器戦術小委員会を開催し、総合重工を含む、大手交渉ヤマ場に向けた状況や機器戦術委員会の交渉状況をふまえ、終盤に向けた交渉の進め方について次のとおり確認した。

1. 各組合は集中回答指定日の3月13日（水）また、3月13日（水）から3月22日（金）の回答指定ゾーンに向けて、納得しうる回答を引き出す。
2. 機器戦術委員会は、各組合相互の連携を密にし、戦術の共有化をはかり、納得しうる回答引き出しにつなげる。
3. 第3回機器戦術小委員会を3月16日（土）9時45分より、第3回機器戦術委員会を同日13時00分より開催し、交渉終盤をふまえ「回答引き出しのための方針」ならびに「今後の進め方」について協議する。

以上

以上

2024年3月1日

エンジニアリング戦術委員会 委員各位

エンジニアリング戦術委員会  
委員長 福田 健作

## AP24 春季取り組み

### 第2回エンジニアリング戦術委員会確認事項

2024年3月1日(金)15時30分より開催した第2回エンジニアリング戦術委員会は、第3回中央戦術委員会の確認事項ならびに指示第3号、第2回船重合同業種別戦術委員会の確認事項を踏まえ、当面の交渉のすすめ方を次のとおり確認する。

- (1) 各組合は、組合主張に沿った回答を引き出すべく積極的に交渉・行動を展開する。なお、要求書が未提出の組合はすみやかに要求書を提出し、要求趣旨の徹底をはかる。
- (2) 3月11日(月)から3月31日(日)の期間を「要求貫徹行動期間」と位置づけ、集中回答指定日の3月13日(水)また、3月13日(水)から3月22日(金)の回答指定ゾーンに向けて、納得しうる回答を引き出す。
- (3) 造船・機器・エンジニアリング合同戦術委員会および第3回エンジニアリング戦術委員会を3月16日(土)に開催し、今後の戦略・戦術について協議する。なお、今後の日程については、エンジニアリング戦術委員会で確認する。

以上

2024年3月8日

非鉄総合戦術委員 各位

非鉄総合戦術委員会  
委員長 篠原 淳一

## 非鉄総合戦術委員会 確認事項〈その2〉

### 1. 要求・交渉状況

#### (1) 要求状況

- ①非鉄総合6組合は団体交渉・専門交渉・事務折衝など精力的に行っている。
- ②非鉄総合関連組合では、3月8日までに30/30組合が要求書の提出を行った。  
賃金改善・一時金・退職金をはじめとして、それぞれの組織課題を踏まえた付帯要求を行い交渉している。

#### (2) 交渉状況

非鉄合同戦術委員会確認事項〈その2〉を参照願う。

### 2. 今後の取り組み

- (1) 現在交渉している組合は、3月13日(水)から「要求貫徹行動期間」と位置づけ、組合員の強い期待を反映した組合主張を展開し、その要求の実現に向け経営側の前向きな回答を引き出すべく精力的に交渉を行う。
- (2) 総合組合は総合関連組合に対して、積極的な交渉支援を展開する。
- (3) 交渉組合は交渉状況などの情報交換を密にし、相乗効果をあげるべく取り組みを展開する。

### 3. 次回日程

第3回非鉄総合戦術委員会を3月12日(火)8時50分よりWEBで開催する。

以上

2024年3月12日

非鉄総合戦術委員 殿

非鉄総合戦術委員会  
委員長 篠原 淳一

### 非鉄総合戦術委員会 確認事項<その3>

非鉄総合組合は3月13日（水）に集中回答日を迎えるにあたり、山場交渉に向けた交渉体制の構築に向け、企業連本部・単組本部は、これまで以上に連携体制を強める中、「最終交渉に臨む態度」を以下のとおり確認する。

#### 1. 賃 金

##### (1) 定期昇給ならびに定期昇給相当分

定期昇給制度の実施または定期昇給相当分の確認が必要な組合は、労使で確認する。

##### (2) 賃金改善

賃金改善の要求趣旨を踏まえ、最後まで要求額の貫徹にこだわり交渉を展開し、納得できる回答の引き出しに全力を傾注する。

#### 2. 年間一時金

額要求ならびに月数要求の組合は、組合員の思いに沿った納得しうる回答を引き出す。

#### 3. 退職金

要求組合は、組合員の期待に応えられるよう最大限の努力をする。

#### 4. ワーク・ライフ・バランス、独自要求項目

要求組合の課題認識と要求に込めた思いに応えたと判断できる回答の引き出しに向けて、粘り強い交渉を展開する。

#### 5. 交渉継続組合の取り組み

(1) 交渉を継続する組合は、組合主張に沿った回答を引き出すべく積極的に交渉を行う。

- (2) 総合関連組合は、それぞれ加盟する企業連本部・単組本部の方針にもとづき交渉を進める。なお、総合組合は総合関連組合の支援を強化する。

## 6. 次回日程

- ・ 3月13日（水）に第4回非鉄総合戦術委員会を持ち回りにて開催する。
- ・ 3月15日（金）に第3回非鉄合同業種別戦術委員会は15時より開催する。
- ・ 3月15日（金）に第5回非鉄総合戦術委員会を持ち回りにて開催する。

以 上

2024年3月1日

非鉄関連組合戦術委員 殿

非鉄関連戦術委員会

委員長 和良品 賢朗

## A P 2 4 非鉄関連戦術委員会 確認事項<その2>

### 1. 非鉄関連の情勢および交渉状況

- (1) 非鉄関連組合は、第1回中央戦術委員会の確認・指示および第1回非鉄関連戦術委員会の確認に基づき、取り組みをスタートさせた。第1回中央戦術委員会以降3月1日(金)までに、交渉単位14組合中9組合が要求を提出した。そのうち、3組合が要求提出時に経営要請書を手交したうえで交渉を進めている。
- (2) 要求提出にあたっては、適切な「人への投資」をすすめ、魅力ある労働条件づくりと産業・企業の永続的な発展に向けた「好循環」を実現し、優秀な人材の確保・定着につなげるべく、前向きな議論を求めた。また、組合員の生活の安心・安定の観点から実質賃金の向上に向け、物価上昇を上回る賃上げが実施されるよう経営側に求めた。

### 2. 非鉄関連戦術委員会としての今後の取り組み

非鉄関連戦術委員会は、中央戦術委員会の指示第3号を踏まえ、非鉄関連組合の今後の取り組みを以下のとおり確認する。

- (1) 要求書未提出の組合は速やかに要求を行い、要求趣旨の徹底をはかる。
- (2) 現在交渉中の組合は引き続き組合主張を展開し、組合員の期待に応えられるよう積極的な交渉を行う。
- (3) 各組合との連携と戦術の共有化をはかり、納得しうる回答引き出しにつなげる。

### 3. 次回日程

第2回非鉄合同業種別戦術委員会・第3回非鉄関連戦術委員会を3月8日(金)持ち回りで開催し、以降の戦略・戦術を協議する。

以 上

2024年3月8日

非鉄関連組合戦術委員 殿

非鉄関連戦術委員会

委員長 和良品 賢朗

## A P 2 4 非鉄関連戦術委員会 確認事項<その3>

### 1. 非鉄関連の情勢および交渉状況

- (1) 前回の戦術委員会以降3月8日までに、三井住友金属鉱山伸銅労組、J X金属コイルセンター労組、J X金属製錬ロジテック労組が要求を提出し、交渉単位14組合中12組合が要求書を提出し精力的に交渉を行っている。
- (2) 要求書を提出した12組合すべてが賃金改善に取り組んでいる。

### 2. 非鉄関連戦術委員会としての今後の取り組み

非鉄関連戦術委員会は、第3回中央戦術委員会の指示第3号ならびに第2回非鉄合同戦術委員会確認事項(その2)を踏まえ、非鉄関連組合の今後の取り組みを以下のとおり確認する。

- (1) 要求書未提出の組合は速やかに要求書を提出し、要求趣旨の徹底をはかる。
- (2) 現在交渉中の組合は引き続き要求趣旨の徹底をはかり、組合員の強い期待を反映した組合主張を展開し、「好循環」の考えに則った経営側の前向きな対応を引き出すべく積極的に交渉を行う。
- (3) 各組合との連携と戦術の共有化をはかりながら、人材の確保・定着に向けた「人への投資」の必要性を経営側に強く主張し要求実現に向けて最大限努力する。

### 3. 次回日程

第4回非鉄合同業種別戦術委員会、第4回非鉄関連戦術委員会を3月15日(金)に開催し、以降の戦略・戦術を協議する。

以 上