

## 2018年春季生活闘争 交渉ニュース

No. 2

2018年3月15日 発行

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
不二サッシ千葉	3/7	全 般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要求書提出</li> <li>・2/21 に行われた中央経営協議会で説明された中で、収益の状況が厳しいことは理解しているが、2000 円以降グループ存続のために様々な人事施策を受け入れ我慢を続けている。</li> <li>・世間では多くの会社でベアを獲得し、当社との差は開くばかりである。新入社員が集まらないことの大きな要因のひとつでもあると考える。</li> <li>・生活必要給としての最低限の一時金の確保には至っていないため、昨年同様の4.5 カ月を要求する。</li> <li>・総実労働時間削減にむけた施策、育児・介護との両立支援、安全対策など、組合員が安心して定年までさらには定年後も h タラき続けられる環境整備に向けた要求にも誠意ある回答を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・期末である3月の連結の数字がまだ見えていないため、今日の回答は出来ない。</li> <li>・中央経協で話した通り、今期は予算未達は確実にあり厳しい状況は変わらない。ただ、下方修正の必要はないと思われる。</li> <li>・来季の上期受注は好調であるが、その先は不透明であり厳しい状況が続くもよう。</li> <li>・付帯要求については労使で意見交換しながら進めたい。</li> </ul>		
小島	2/28	全 般	<p>2018 年 春の交渉では以下の点について交渉を進めたい。</p> <p>賃 金：定期昇給+500 円のベースアップ 一時金：年間4.0 カ月 平均700,500 円 付 帯：トラック部門のみならず8時間のインターバル規制の導入 カレンダーに個人休暇5日、有給5日取得できる取得促進に向けた制度の導入</p> <p>労働条件委員会の中でも、今後の人材区政を含め労使協議の内容を強化する要求をする。</p>	<p>賃金制度の導入から半年が経過した。人事制度の構築を含めて定期昇給における底上げ、各事業部で制度導入時に賃金が落ちた組合員への制度の対応について管理職に指示をしている。</p> <p>賃金表に基づき全組合員への年齢・勤続給の運用を実施している。</p> <p>一時金については、夏・冬・年度末として検討するが具体的な金額については時間を頂きたい。</p> <p>引き続き企業としてコンプライアンスの順守につとめ企業価値を高めしていきたい。</p>		
日鉄住金 SG ワイヤ	2/22	全 般	<p>要求は組合臨時大会を踏まえて、組合員の圧倒的多数の賛成を得て決定したものである。要求の内容は、全組合員の総意であり、又、組合員の協力・努力に対する配慮と過去の経緯も踏まえた交渉をお願いしたい。</p> <p>日本経済は、日銀が公表した展望よれば本格的な成長軌道に乗るまでは至っていないが、緩やかな回復基調にあり、今後についても、景気回復基調の流れは続き経済成長は継続すると見込んでいる。</p> <p>連合・JAMなどの上部団体は、持続的な経済成長を確実なものとするためにはGDPの約6割を占める個人消費の拡大を図っていくことが重要であり、利益を上げた全ての企業が、働く者すべての賃金の底上げ</p>	<p>組合から賃金及び一時金に関する要求書の提出と内容の説明を受けましたが、現段階における会社の考え方について述べたいと思います。</p> <p>①世界経済が総じて緩やかな成長を続けるもとで、国内経済においても輸出の増加等を背景に緩やかに拡大しておりますが、先行きについては、米国金融緩和終焉の影響により世界同時株安に繋がるなど、景気後退の不安が拡がり不透明な状況となっている。</p> <p>②当社グループの業績は、SG社及びSSSが堅調に推移し貢献したことで昨年度の水準を上回る見通し。一方、単独では自動車関連製品の販売好調に加え、鋼材価格値上がり前の材料調達による</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<p>を行う事が強く求めている。私たちも、上部団体と一丸となり、働く者すべての賃金の引き上げによる生活の底上げ・底支え・格差是正に継続して取り組んで行く必要がある。当社の状況は、販売量は前年同月比で減少となっているが、値上げ効果も有り現時点で増収増益となっている。</p> <p>昨年と同レベルの利益を確保していることから組合は、組合員一人ひとりの協力・努力、モチベーションの維持向上、更に、組合員の生活の安心・安定・向上の為に、継続して全組合員を対象とした賃金改善は必要不可欠と判断し、財源投入を求めた。また、年間一時金に於いても、月次賃金の補填として重要な位置付けであることは勿論の事、この一年間経営施策に必死に取り組んできた協力・努力に対する組合員への評価、過去の交渉経過も踏まえ、経営として十分な理解を願いたい。</p>	<p>メリット等も有ったが、固定費の増大により減益となる見通しです。</p> <p>③先行きについては、連結ではSG社が好調を維持する見込みだが、TSWの苦戦が予想されるほか、不透明感が強まっている世界経済の減速影響が懸念される。単独では自動車関連製品の販売伸長に期待が掛かるものの、固定費の負担に加え、為替が円高に振れるなど新たな問題も出てきている。また、国内市場の縮小等により持続的な売り上げ増は見込めないうえ、輸出も競争激化によりマージン悪化は避けられない。</p> <p>④従業員処遇については、これまで同様、「雇用の場の確保」を最優先に、成果還元の方針に則り対応していく考えであります。長年使用した設備の老朽更新やシステム刷新、研究・商品開発強化といった将来に向けた投資等を踏まえると従業員の皆さんの協力・努力に感謝するも限られた原資をどのように配分するか慎重に判断しなければいけない。</p> <p>⑤今後、十分な話し合いを通じて、会社の現状と課題について労使の理解を深め、共通の理解に立ったうえで、1月に提出された労働協約等の改訂要求と併せ、慎重に検討していきたい。</p>		
日鉄住金 SG ワイヤ	2/28	全 般	<p>・会社側の見解を受けて</p> <p>①賃金構造維持分は組合員の安心・安定の為に必要なものである。定期昇給・昇級・昇格は制度としてある以上、完全実施を強く求める。</p> <p>②労働協約についても、一度に全ての項目を改善出来ない事から、前向きな検討を求める。更には組合員のモチベーションの維持・向上の為に労働諸条件の向上は必要不可欠である。</p> <p>③欠員の職場が多くなっている中で公出等も含め皆でカバーしてきた結果が今年度の収益に繋がっている。この事に対する評価を求める。</p> <p>④過去に比べ付帯作業が多くなっており、仕事量は増加している。数字で見えない所も評価して欲しい。</p>	<p>H29年度実績見込み及びH30年度計画について会社側より説明が行われ、検討状況を求めた。</p> <p>①当社グループの販売状況は、連結では急速に拡大した自動車向け新アプリケーション需要の捕捉、自動車関連製品を中心とした拡販等により、タイを除き順調に推移。単独では、オイル線でサウスベンドの応援等を背景にした輸出の伸長、PC鋼線の大型工事物件の前倒しの貢献もあったが、販売数量は昨年度を下回る見込。</p> <p>②当社グループの業績は、一過性の収益が貢献し昨年度比増収増益を見込んでいる。単独の業績は販売数量微減の中、鋼材価格の値上げ分を販売価格に反映し増収の見込みだが、顧客の低コスト指向の高まり・汎用品化の進展を背景としたマージンの悪化、固定費の増加により減益を見込んでいる。</p> <p>③2018年度は自動車関連製品の販売を中心に好調継続の見込みも、タイムラグ益が剥落することや固定費の増加により連結、単独で減益となる見通し。新たに線材価格の値上げ要請、円高の進行懸念、米国の金融緩和の終焉や通商法232条に基づく鉄鋼輸入制限の可能性等、先行き不透明感が急激に強まっている。</p> <p>④単独では昨年度と比べて減益となる見込みであり、安定的な二桁の営業利益確保の道筋が見えていない状況である事や、内需が減少する中で、会社の取りえる施策には限界があり、従業員処遇に</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
				<p>ついて『固定的・構造的負担増につながる施策』は、容易に取り得ない。</p> <p>今後、労使の理解を深め慎重に検討していく</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働協約：同業他社や世間水準、当社における実態を調査・確認を行い、精査している。現段階では応えられるものは無く、昨年度と同じ内容の要求については経営の考え方が変わるまで至っていない。</li> <li>・賃金構造維持分：定期昇給は制度としてあるが、定年者が少なく賃金が内転しなくなっており、現段階では明言は出来ない</li> </ul>		
日鉄住金 SG ワイヤ	3/6	全般	<p>・会社側の見解を受けて 米国が鉄鋼の輸入に追加課税を課す方針を表明した事により、不透明感が強まっている事は理解するが、そんな中でも収益を稼ぎ出す為には、更なる組合員の協力・努力が必要となる。また固定費の、設備投資による減価償却費増は会社施策で行った物であり、その設備を稼働するのも組合員で日々苦労している。労務費増についても組合員だけによるものとは考えられない。</p>	<p>来週後半には回答日を迎える事となりますが、改めて現時点での会社の考え方について述べたい。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①当社グループの業績は旺盛な海外需要の補足や国内自動車関連製品を中心に拡販し、利益面での一過性の貢献もあり増収増益を見込むも、単体では線材価格の値上げや競争激化に伴うマージンの悪化、固定費の増大により増収減益の見込みである。</li> <li>②2018年度はガルピットンとステンレスにおける素材価格のタイムラグ益の剥落、円高の進行や線材価格の上昇が懸念される。さらに、米国の鉄鋼の輸入に追加課税を課す方針を表明し、収益低下の懸念が強まっている。</li> <li>③会社は、いかなる事業環境においても、経営の安定・利益成長と将来にわたる磐石な製造基盤を確立する為、習志野構造改革・リバイバルプラン実行後の安定稼働と効果発揮などの体質強化策を継続する。</li> <li>④会社施策に対する協力・努力は多とするも、従業員処遇について雇用の場の確保を最優先に成果還元の考え方を基本に対応する姿勢に変わり無く、来年度は連結・単独ともに減益が見込まれている中で『固定的・構造的負担増につながる施策』は、容易に取り得ない。</li> </ol> <p>組合の要求が社会的要請を踏まえた内容は理解するも、会社の支払い能力や足元の状況、来年以降の厳しい見通し等をしっかりと踏まえつつ、限られた原資のなかでどのような選択が出来るか、また、経営施策への協力・努力、プロセスの評価やモチベーション向上、欠員の中での現場の頑張り、魅力ある会社にしてもらいたいと言う思い等につ</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
				<p>いてもしっかりと勘案した上で引き続き検討していきたい。</p> <p>国内の市場が伸び悩む中、輸出に頼らなければいけない。米国による追加課税が行われれば、当社グループにおいても、輸出への影響が大きい事に加え、世界的に見ても、米国のマーケットから溢れた中国製品が、アジアや我々のマーケットに流れてくれば、更に厳しい状況になる事が予想される。固定費についても、製品を製造・販売する為に必要な物として捉えているが、償却費や労務費は収益に対するインパクトが大きい。慎重な対応が必要である。</p>		
日鉄住金 SG ワイヤ	3/6	全 般	<p>現時点で進展なしとの事だが、前回迄の検討内容では到底納得出来るものではない。一年間会社施策に協力・努力してきた事に対するの評価を求める。損益については、単独では減益も、ステンレスの利益を加えると、昨年度の過去最高の収益を上回ると見込まれる事から、期待が高まっているとし、改めて賃金構造維持分の完全実施、協約の再検討を求める。又、既にベア実施の報道がされているところもあり、当社も過去の交渉経過や世の中の動向等も含め、実施を求めるとし各交渉委員から強く主張した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・いつも先行き不透明ばかりで、明るい話題は無いのか</li> <li>・労務費増は、残業や休日出勤に協力し増加しているためではないか</li> <li>・生産性向上の為に、休憩時間の交互取得等により機械停止が無いように努力している</li> <li>・利益はゼロからの積上げである</li> <li>・新設備を稼働するも、付帯作業増加により負荷が増えている</li> <li>・欠員の中、共同作業が少人数化や単独作業化し負荷が増えている一方で、仕損品削減に貢献している</li> <li>・欠員の中、職場の負荷を考えると休暇が取得できない</li> <li>・通常稼働時キャリアなしで停止しながらも、連休時の公出依頼には協力をし、更に日割生産量の新記録も達成している</li> <li>・長時間労働が世間的に注目され、当社においても長時間労働となっている人がおり、働き方改革が必要である</li> <li>・総労働時間の中でも、所定内の削減が優先と考える</li> </ul>	<p>・労働協約、各項目別～前回から進展なし</p> <p>〔実施の可・不可を含め現在検討しているもの〕</p> <p>①職能給の統合 ②住宅手当 ③年次有給休暇</p> <p>・賃金構造維持分～優先度は最も高いが、実施可否も含め検討中</p> <p>組合員の期待が大きい事は理解するも、定期昇給については賃金が内転しないことや、足元だけではなく将来の自動車の展望等を踏まえると賃金構造維持分の実施の明言はできない。</p> <p>但し、定期昇給がない会社に良い人材が集まるのが難しいという認識もあるので慎重に検討をしていく。労働協約についても本日の組合主張と現在の会社のおかれている状況、更には成果還元の間取りも合わせて検討していきたい。</p>		
ホリキリ	3/9	全 般	<p>燃料原単位について、限界利益について、大型ラインへの利益率の影響などについて確認</p>	<p>設備投資の増加、LPG から LNG への燃料の転換、大型ラインの立ち上げなどを検討する</p>		
ホリキリ	3/13	全 般	<p>賃上げの社会的重要性、今後の人材確保、企業の将来について確認</p>	<p>賃上げの社会的重要性は理解するが、賃金改善の満額回答は難しく一時金で検討したい。</p> <p>シニアなどの雇用と年金の確保、新規採用も考えているが夜勤などの</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
				<p>労働条件において検討が必要なため今後も協議を進めていきたい。</p> <p>他事業を兄弟会社に移管し新規ラインに対応する</p> <p>2月時点で過去最高益を確認した。</p>		
東洋亜鉛	3/8	全 般	<p>当社の環境を見ると生産量を維持するため依然として高コストな輸入原料などに頼らざるを得ない状況が続いていることと、大手メッキ業の縮小といった不安材料を抱えており厳しい状況であることは理解しております。このような状況下、組合員としても休日出勤による生産協力や、コスト削減を念頭に置いて仕事への取組みなど、日々の努力に報いたいと考えます。</p> <p>連合・JAMともに「賃金の底上げ・底支え」「格差是正」の取組みを継続し「人への投資」を掲げており、組合としても生活向上と賃金格差是正に少しでも取組みたいため春闘の要求を行います。</p>	<p>17年度の単体業績は、原材料価格の高騰などにより利益面では16年度より厳しい状況となった。18年の予算編成ではIE50の活動成果から取引先との生産数量は伸びているが、新仕様による原価アップや競合他社の動向により販価が低く収益に厳しい影響が出ている。コア事業に於いては市場動向を注視しながらトップメーカーとして最後まで生き残ることを目指し、さらなる事業への開発投資も必要と考えている。</p> <p>働き方改革のベースは「生産性の向上」と言われている。生産性の向上は、社員一人一人の働き甲斐をもって積み上げた努力の結果と考える。</p> <p>その点からも残業削減に限らず、労働諸条件の前向きな改定にもらむ必要がある。</p> <p>自社は自動車関連事業であることから、自動車業界の回答動向にも注目しながら検討する必要がある。</p> <p>以上の点から本日の会社回答の考え方を以下のとおりとする。</p> <p>賃上げに関しては制度昇給を実施、ベースアップについては世間動向を見ながら、また昨年度の本人給是正の検証をしながら検討したい。</p> <p>一時金については、昨年見直した賞与対象利益の考え方を基本に本園も業績配分の考え方に基づくこととしたい。</p>		
美和ロック	2/19 2/26	全 般				
		賃 金	<p>定昇+6000円(一律)+<math>\alpha</math>(昇格昇給原紙)</p> <p>・2014年の総合生活改善にて賃金調査部会を要求する。その時に他社との賃金水準を確認して美和の賃金水準は劣っていない事が確認は取れたが、2015年に賃上げをしただけで、当時調査した他社に比べ劣っている事が分かりこれ以上の乖離が出ないように要求した。</p>	<p>定昇+6000円(一律)+<math>\alpha</math>(昇格昇給原紙)</p> <p>組合が主張する根拠は理解をするが、年収ベースで見ていると劣っていないと考えている。</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
		一時金	年間5.0+ $\alpha$ 今期も良い業績結果が見込まれる。	※会社側と議論をしていない。		
		その他	確認事項（有給休暇6日間以上）	確認事項（有給休暇6日間以上） 要求に対して異論はない。		
コマツ	2/27	全 般	コマツの業績や社会的ポジション、また世間動向を踏まえてそれらにふさわしい金額を前提としている。高操業度の中、それぞれの現場で日々の業務に取り組んでいる組合員の協力／努力の思いを込めた要求である。また、再雇用社員／非正規社員についても、コマツで働く同じ仲間として、組合員と同様の生活改善を求める。	物価変動、世間動向を見ながら、単年度の会社業績の良し悪しではなく将来にわたっての影響も十分に考慮して決定されるべきである。		
		賃 金	労使協定に基づく賃金制度維持分6,000円／人に加え、以下（1）（2）について6,000円／人を要求する。 （1）組合員 生活改善分および待遇改善分として 5,000円相当（組合員一人平均） ① 能力給テーブル書換分 なお、これを踏まえ、年齢別最低賃金についても同額の引上げ ② 60歳定年を65歳定年に延長 （2）再雇用社員、非正規社員 生活改善分および待遇改善分として 1,000円相当（組合員一人平均） ① 再雇用社員、非正規社員の生活改善 ② 非正規社員の年齢別最低賃金の待遇改善			
		その他	<b>定年延長について</b> 現在の再雇用制度における一年単位の契約更新や定期昇給のない賃金、年金接続にあわせた雇用形態などに対して不安の声が多く寄せられている。 要求の中では、一般組合員と同等の人事制度とするための原資（賃金水準の引上げ分、定期昇給分など）を想定している。 なお、退職金については現役世代の課題もあるため、退職金委員会の中で協議を行うものとした。  <b>非正規社員</b> ライフステージの生活保障である年齢別最低賃金については、正規社員／非正規社員でその考え方に違いはないと考える。コマツで働く同じ仲間への底支えの観点から必要不可欠な要求である。	<b>定年延長について</b> これまでも再雇用制度は、労使で議論し拡充してきており、そのような中で定年延長を求める声が挙がってきていることは理解する。 しかしながら、定年年齢の引上げは、これまでの再雇用制度の拡充とは一線を画する経営判断が必要であり、単年度の賃金引上げと同列で論じられない。  <b>非正規社員</b> 非正規社員の待遇改善について、これまでもベースアップや交替手当を引上げを実施している。しかしながら、非正規社員に「年齢別」で賃金を設定することについては違和感がある。		
コマツ	3/6	全 般	日本経済においては、消費者物価指数上昇し、完全失業率も改善してきている中で、連合は2%の賃金改善要求を決定している。 今期の大幅な増収益は現場の協力／努力の結果でありであり、以下ユ	今年度は建設鉱山機械の需要が全世界的に堅調に推移し、昨年度に比べ、好調な業績を想定するに至っている。一方、アメリカにおける金利上昇や資源価格の下落のリスクもあり、先行きは不透明		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			ニオン要求に対し、会社は真摯に応えるべきである。	である。		
		賃金	<p>今次要求は、社会動向や日本経済の情勢、コマツのおかれている状況などを総合的に勘案した要求としている。コマツグループ各社および および 協力企業へ波及させていくためにも、我々がしっかりと協議していく必要がある。</p> <p>また、再雇用社員、非正規社員についても、コマツで働くすべての方の賃金水準引き上げの観点から、組合員と同様の生活改善を求める。</p>	<p>賃金は将来にわたって経営へのインパクトを与えるものであり、当該年度の業績のみで判断すべきものではない。</p> <p>過去も単年度の会社業績にかかわらず、労使の議論の中で、安定的な引き上げを行ってきた。</p> <p>コマツユニオンの今次賃金改定要求は、ベンチマークおよびその他主要企業と比べ、過大である。</p>		
		一時金				
		その他	<p>■定年延長について</p> <p>日本社会全体でも、高齢者の雇用を取り巻く環境において、定年延長の機運は高まっている。</p> <p>これまでは労使協議を通じ「再雇用制度」の枠組みの中で見直しを行ってきたが、現状60歳以降の人事制度の違いによる不安の声やモチベーションの問題が多くあがってきている。</p> <p>■非正規社員の待遇改善について</p> <p>非正規社員についても、社員区分によらず、コマツで一緒に働く仲間として、ライフステージに応じた「生活 保障」加えて、「コマツで働く上での最低限ふさわしい賃金水準」として設定をした年齢別最低賃金の確保が不可欠である。</p>	<p>■定年延長について</p> <p>2021年度定時賃金100%への段階的引き上げ、無年金期間の原則フルタイム適用などにより、既に高齢者雇用促進に関する課題は解決済みである。定年延長により、1年間の有期雇用から65歳までの無期雇用に見直すこと自体、経営判断としては大変重い。ましてや、他社や過去のコマツ事例と比べても、定年延長に伴って60歳以降の社員に更なる原資投入を求める組合要求は論外である。</p> <p>■非正規社員の待遇改善について</p> <p>雇用期間が限定されている非正規社員に対して、仕事の内容とは無関係な年功的な要素を入れることになる「年齢別」の最低賃金は容認できるものはない。</p> <p>課題を総合的に勘案の上、同一労働同一賃金に資する方策からアプローチすべき課題であると認識している。</p>		
コマツ	3/7	全般	<p>◆「人に頼らない変化に強い会社づくり」に向け、過去から議論を重ねてきた。しかながら、昨年度下期からの急増産に対して、組合員・再雇用社員・非正規社員は生活を犠牲にしながらも長時間残業、休日出勤、3班2直やサプライヤへの技術支援などの対応により、会社の業績を支えてきた。その結果が現在の好業績につながっており、会社はこうした協力/努力に誠意をもって報いるべきである。</p> <p>◆定年延長をすることによって、職場の一体感の向上、60歳以降の安心・安定を確保し、モチベーションの向上を図ることが重要であることを会社は認識し、考えを改めていただきたい。</p>	<p>◆短期的な業績向上は、既に賞与に反映している。</p> <p>経済情勢は歯車がくるえば状況は一変する。したがって、賃金は中長期的なコストとしての見方も必要だと考えている。</p> <p>◆高齢者雇用促進は、2016年賃金交渉にて既に対応済みであり、他社の再雇用社員の賃金水準と比べても、極めて高い水準にあり、なぜ今すぐの対応が必要なのか理解できない。</p> <p>◆非正規社員の待遇改善は、それぞれの地域の賃金相場など包括的に考える必要がある。</p> <p>◆昨年度下期からの急増産に対する多大なご協力に対し、改めて感謝申し上げます。会社として真摯に対応したいとは考えている。</p> <p>◆「ベースアップ」については、これまでの協議を通じて訴えられた期待の声に対しては、何らかの検討が必要とは考えている。</p> <p>◆「定年延長」は、経営判断の重みを改めて認識すべき。本件については、慎重に議論すべきと考える。</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
				◆「非正規社員の待遇改善」については、底上げの必要性はあるも、それは「年齢別最低賃金」ではないと考えている。		
コマツ	3/12	全 般	さらなる交渉の進展を図るべく、本日夕刻から代表者交渉が再開される。引き続き職場の声を背景に要求の妥当性を主張し、改めてユニオンの要求の妥当性を会社にぶつけていく。	<p>現下の好業績を支えている組合員・再雇用社員・非正規社員に対し、ベースアップは、何らかの形で回答していきたいと考えている。</p> <p>一方で、高齢者雇用促進については、2016年賃金交渉にて、定年後再雇用者の賃金水準の段階的な引き上げを労使で妥結しており、会社は既に多大な原子投入を決定している。その影響は経営に大きな影響を与えるものである。</p> <p>また、非正規社員の待遇改善についても、そのアプローチ方法を含め、検討は必要と考える。したがって、原資は限られる中、定年延長についての共通認識が得られないかぎり、具体的な内容については議論できない。</p> <p>また、社会動向に鑑みても、定年延長は時期尚早である。会社として、こうした状況下において更なる原子投入は考えていない。</p>		
コマツ	3/12	全 般	これに対してユニオンは、会社の提案を受け、各支部に報告するとともに、ユニオン内での意見の集約を実施すべく、一旦交渉を打ち切った。これまでの交渉経過を説明するとともに、交渉の更なる進展を図るべく、中央委員会の招集を決定した。	<p>組合員・再雇用社員・非正規社員に対するベースアップについては、昨年以上の水準を踏まえながら、今年の世間動向にもらみ、然るべき水準を最終的に判断し、決定していきたい。</p> <p>また、定年延長については、今次交渉ですべてを決められるものではなく、追加的原資を伴う定年延長は困難である。諸課題に対して、慎重にステップを踏む必要があるが、一方、現場の声や社会的な要請を踏まえたユニオン要求であることも理解するところであり、今次交渉以降、定年延長に向けての協議に応じる必要があると判断している。</p> <p>非正規社員の待遇改善については、同一労働同一賃金の観点での改善を考えているので次回以降、詳細を説明したい。</p>		
クボタ	3/6	全 般				
		賃 金	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. グローバルメジャーブランドクボタ実現のために国内外で組合員が市場の求める生産量への対応や事業の体質強化に必死に努めています。</li> <li>2. 社会保険料・所得税負担が増えている中、この2年間で物価も上昇し、実質賃金が減少しているため、組合員のモチベーション向上のために賃上げは必要です。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当社の経営環境は、128期業績は前年比増収増益となりましたが、中長期的には農機や水環境関連の国内市場縮小が予想される反面、海外での畑作を中心とした農機市場での競争激化が見込まれます。また、円高株安傾向に合わせ、各国の保護主義的動向が進む中、先行きは不安定要因が増えています。</li> <li>2. 事業の中長期的な見通しを基本に、現在の見通しでは楽観視できません。他のグローバル企業の賃金水準も注視する必要があります。</li> </ol>		
		一時金	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 過去最高の売り上げを達成したにも関わらず、所定外労働時間が減っています。そのため所定外労働時間を含めた総賃金の減少分を補てんするという観点から賃金改善を求めます。</li> <li>1. 過去最高の売り上げとそれに準ずる連結事業部利益となり、人員が大きく増えていないとすれば労働生産性が向上していると言え、この向上分を配分する必要があります。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 128期の業績や国内外の利益構造の変化を見据えた上で、組合員の皆さんの事業業績への貢献度合いや世間動向を踏まえて検討したいと考えています。</li> </ol>		



単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			2. 全事業部の経営実績からも、楽観視できない事は理解できますが、先日の単組訪問を通じて好調な事業所において大きな生産要望に 대응べく増産対応や新機種の立ち上げといった対応をし、厳しい事業所では、事業存続のために生産性向上活動や経費節減、更には応援者を出すなど持ち場・立場で努力しています。	2. 前期業績は良かったので、業績向上分は賞与として還元したいと考えていますが、今後もこの状況が続くとは思っていません。 3. 特に再雇用社員の処遇は、何らかの対応をしなければならないと考えています。		
		その他	1. 今後、具体的な協議が出来るようにお願いします。	1. 内容を明確化し、更に協議結果を踏まえた上で検討していきたいと考えています。		
TPR	3/8	全 般	組合は、「春闘方針」に沿った考え方、人材不足により労働負荷が非常に高く、会社施策へ協力している。組合の要求は、月例賃金水準の引き上げを中心に、「人への投資」を要求している。また人事制度移行から十数年経過する中で、現状にある問題点や職場実態を訴えると共に、賃金の底上げを求め、ペースアップ、賃金改善、一時金に対する期待は大きい。その結果が今後の仕事に対するモチベーションにつながるものであり、誠意をもった回答をするべきである	2017年度の業績は、原材料価格高騰により利益面では厳しくなっている状況にある。販売価格も低くなるとともに、原材料高騰も続き、収益面では厳しい実態である。		
		賃 金	大手追従・準拠にこだわらず、格差是正・賃金底上げをめざし、あるべき賃金水準を目指す。	賃上げについては制度昇給を実施、ペアについては世間動向を見ながら、また昨年の是正改定の検証をしながら検討したい。部品メーカーとしては、自動車メーカー各社の回答状況を見ながら判断しなければならない側面がある。		
		一時金	数年間、一定額となっている回答金額にこだわらず、妥結月数（平均年齢の上昇により妥結月数の低下）でも優位な結果を求めたい。	賞与については、本年も業績配分の考え方に基づくことに変更はない。		
		その他				
ダイキン工業	2/26	全 般	今春闘は、5期連続最高益の達成に邁進してきた組合員のこの一年の働きに応え、次年度への意欲・活力につなげる春闘。賃上げ9,000円、一時金215万円の要求に会社は真正面から応えるべき。	額の論議の前に「足元の業績動向と経営を取り巻く環境」「F20後半3ヵ年計画における諸改革」「働きの質の改革の加速に向けた取り組み」「賃金・一時金のあり方」につき、徹底して議論したい。 ・当社が5期連続の最高益更新をめざせる状況にあるのは、組合員の努力の賜物であり、心より感謝申し上げる。組合員にとって今交渉をより納得性のあるものにするために、額の論議の前に、労使で以下4点を徹底して議論したい。 1. 足元の業績動向と経営を取り巻く環境の厳しさ・不透明さ 2. Fusion20後半3ヵ年計画の考え方と改革の必要性 3. 「働きの質の改革」の加速に向けた取り組みについて		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
				<p>4. 額の議論の前に「賃金・一時金はいかにあるべきか」について議論したい</p> <p>最後に、賃金交渉は、単に賃金・一時金の額を決めるだけでなく、経営を取り巻く環境、当社の業績および状況、事業課題、体質課題、職場課題を徹底議論し、組合員一人ひとりが意欲・納得性を最大限に高め、思う存分能力発揮すめのために何が必要かを議論する場。企業の成長発展につなげるために何をすべきか労使で徹底議論したい。</p>		
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>我々の上部団体のJAMIは、賃金水準引き上げ額として、6,000円を基準とする方針を決定。</li> <li>固定的な賃金構造を持たない我々の賃上げ9,000円要求は、大手労組としての役割発揮を果たし得るギリギリの要求である。労働界の方針に準拠し、5期連続最高益を達成する業績と組合員の働きに見合う生活向上を求める、まさに正礼要求である。</li> </ul>			
		一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>一時金に対する我々の考え方は、達成する業績とそのレベル、すなわち組合員の働きの成果に見合う配分の視点を重視している。業績が向上すればより多くの配分がされて然るべきもの。</li> <li>今期の高い収益力を発揮、5期連続最高益につながったのは、経営陣の舵取りとともに、組合員の持つ実行力の発揮そのものである。一時金215万円(6.26ヶ月)は、組合員の働きと達成する業績からは妥当な要求であり、次年度に向けてより一層、力強い意欲を生み出す要求である。</li> </ul>			
ダイキン工業	3/1	全般	<p>「働きの質の改革」の取り組みを加速させ、F20後半3ヶ年のスタートを全員の力で乗り越えることが重要。総力発揮につながる賃上げ9,000円、一時金215万円要求に真正面から応えるべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第1回労協の会社主張において求められた組合としての見解を主張会社より組合見解を求められていた「働きの質の改革の加速に向けた取り組み」「賃金・一時金のあり方」についての組合主張を行った。</li> </ul>	<p>F20後半3ヶ年のテーマ推進のためには、一人ひとりが働きの質をもう一段高めることが不可欠。労組には「働きの質の改革の推進に向けた総括」と「賃金・一時金のあり方に対する見解」を求める。</p>		
ダイキン工業	3/6	全般	<p>今期達成する「5期連続最高益」の業績は、支部支援資料で主張した組合員の相当な働きの成果。今年1年の組合員の実行力、次年度の挑戦意欲に繋げる我々の要求に、会社は真正面から応えるべき。</p> <p>支部支援資料を用いて、この1年の組合員の努力・頑張り等の業績確保への働きから、要求の妥当性を主張した。働きの質の改革を前進させるための部門・体質課題を提起した。</p>	<p>「足元業績」「来年度予算の編成状況」「単独損益」の厳しさを労組は十分に理解すべき。「働きの質の改革」については、「総対話3C運動」から捉えた具体的提案を労組に求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃上げの原資となる単独損益は、依然脆弱。グループ全体の増益への寄与も限定的2017年度の単独の営業利益率は約8%。海外子会社の損益や為替に大きく左右されるロイヤリティが、収益の大半を占めており、わずかな環境変化で大きく損益が落ち込みかねない脆弱な体質。総額人件費は年々増加しており、次年度以降、人員増強を図る中での賃上げは、単独損益の収益構造に大きな負担となるため、慎重にならざるを得ない。</li> </ul>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
ダイキン工業	3/8	全 般	日機連トップレベルの今期業績につなげてきた組合員の働きを会社は直視し、賃上げ9,000円、一時金215万円に真正面から応えるべき。働きの質の改革は、層別対話等の展開で活動の転換を図る。	「働きの質の改革」「賃金・一時金のあり方」について、未だ十分な議論に至らず。次週労協以降、額の論議と並行して、労使双方が納得いくまで議論する。		
		賃 金	今期達成する「8期連続増収増益」「5期連続最高益」の業績は、日機連ではダイキンのみ。リーマンシュック後の2010年3月以降、8年間での上高は、2.2倍にまで拡大し、売営率は4年連続10%以上を堅持。売上の伸び、連続増益、高い収益性、成長スピードのいずれにおいても、日機連トップレベルである。こうした業績をものにしてきた組合員の働きからは賃上げ9,000円は妥当な要求である。	当社の昨年回答は、世間相場を大きく超えた高い回答。  賃金(8,000円回答)は日機連、さらには製造業全体においてもトップクラスの水準の回答。  平均基準内賃金も高い水準(日機連第6位)を維持できたという点でも価値ある高い回答。		
		一時金	生活の観点からは月率の視点も外せない。昨年、日機連において6ヶ月を上回ったのは、ダイキンを除き4単組。今年、各社は業績向上を反映し、6ヶ月を上回る単組数が増加するのは確実。我々の要求215万円(6.26ヶ月)は達成する業績と月率から見ても妥当である。	一時金(205万円回答)は世間の回答が軒並み前年実績を下回る中、業績見合いの世間相場を大きく超え、過去最高額(初の月率6ヶ月超え)の回答。		
ダイキン工業	3/13	全 般	<p>&lt;労働組合として、今春闘の要求について、再度主張&gt;</p> <p>◇この1年、組合員は働きの質を高めて応え、「8期連続増収増益」「期連続最高益」となる業績達成に向けて邁進してきた。組合員の働きと達成する業績からは、賃上げ9000円、一時金215万円(6.26ヶ月)は当然の要求である。</p> <p>・賃上げについて、毎年々の交渉結果の回答に、組合員は納得し、働きでもって応えてきたのはまぎれもない事実である。特に今年度においては、原材料市況の高騰やライバルの猛追、F20に向けた先行投資の負担増といった、例年以上の逆風の中、販売増が利益増につながりにくい状況にありながら、組合員全員が、それぞれの持ち場立場で増益を死守し、着地に向けて邁進している。こうした実行力、働きの質の高まりこそ、今春闘で注目すべきである。</p> <p>・一時金について、高い収益力を発揮し、5期連続最高益という日機連トップクラスの業績につなげたのは、年々、働きの質を向上させてきた組合員の実行力の発揮そのものである。一時金215万は、組合員の働きと達成する業績、次年度に向けてより一層、力強い意欲を生み出す要求である。</p> <p>◇賃金、一時金共に要求貫徹をめざし、これからの交渉に臨む決意である。</p> <p>【賃上げ・一時金のあり方について】</p> <p>◇本日の労協において、会社より、業績の相対位置と賃金・一時金の水準のあり方について、新たな比較企業群からの業績見合いの見方が示された。今後、F20でイメージ目標としていた売上高3兆円、営業利益12%を達成した時の賃金・一時金水準が、夢・希望の持て</p>	<p>【「A勤務の納得性」「ベテラン層の雇用・処遇のあり方」に関する労組の課題認識に対して】</p> <p>◆労組が今感じられている課題認識を聞いた。どの内容も重要な課題であり、解決にむけていくべきものと捉えている。但し、重要な課題であるからこそ、今交渉で早急に答えを出すべきものではないとも考えている。労組として、更に課題を突き詰め、交渉後に具体的な提案をいただきたい。全社プロジェクトの中で、労組提案を含めて、検討を進める。</p> <p>【業績の相対位置と賃金・一時金の水準のあり方について】</p> <p>◆「賃金・一時金の水準は、達成する業績の水準に大きく連動する」という前回会社主張の具体的な見方として、「日機連」および「自動車・電機・化学等のリーディングカンパニーも含む東証一部上場で売上高1兆円超の製造業53社」での業績比較(売上規模・収益性・成長性・生産性等の様々な指標での比較)を行った。その結果得られた「当社業績の相対位置と比べて、『平均基準内賃金』『一時金』『年収』の当社水準は十分に高い」という会社の見方を労組に示し、見解を求めた。</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			るものと考え得るのかどうかの観点から、交渉を通じ判断していく。			
		賃金	<p>【賃上げ・一時金のあり方について】</p> <p>◇本日の労協において、会社より、業績の相対位置と賃金・一時金の水準のあり方について、新たな比較企業群からの業績見合いの見方が示された。今後、F20 でイメージ目標としていた売上高 3 兆円、営業利益 12%を達成した時の賃金・一時金水準が、夢・希望の持てるものと考え得るのかどうかの観点から、交渉を通じ判断していく。</p>	<p>◆賃金の昨年回答である「通常配分 7,300 円＋特別配分 700 円」は、世の中を大きく上回る水準であった。通常配分の 7,300 円のみを捉えても、世間でいう賃金構造維持分にあたる 5,400 円に、賃金改善相当額(ベア)1,900 円を加えた額であり、昨年のトヨタのベア相当が 1,300 円、電機・鉄鋼等が 1,000 円にとどまる中で、極めて高い回答であったと言える。</p> <p>結果、当社の平均基準内賃金は、日機連 第 6 位と既に高い位置にある。今年の賃上げについて、電機がベア 1,500 円(昨年実績 +500 円)であることと比べて、当社労組の「昨年実績を大きく上回る 9,000 円の要求」はあまりにも高い。</p>		
		一時金		<p>◆一時金についても、昨年の 205 万円・6.01 ヶ月を超える回答は極めて高い水準。</p> <p>今年の労組要求 215 万円は、従来の日機連や比較指標以外の見方として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「日機連 42 社」更には「自動車・電機・化学等のリーディングカンパニーも含む東証一部上場で売上高 1 兆円超の製造業 53 社」での業績見合いの見方</li> <li>・東証一部上場で 1 兆円超の製造業 53 社のうち、「当社と同レベルの売営率(2 桁程度)の 9 社」「海外展開(海外事業比率 70%以上)の 16 社」の平均一時金の見方</li> <li>・従来の売営率・総経率に加え、売上・利益を稼ぐ力を示す収益性・成長性に関する指標(ROA・ROE・売上高販管比率・5 年間の売上高の伸び)、財務面での支払い能力を示す安定性に関する指標(自己資本比率・有利子負債比率など)での業績見合いの見方など、どのような見方をしても、高いと言わざるを得ない。</li> </ul>		
		その他	<p>【「働きの質の改革」についての組合としての総括について】</p> <p>◇これまで、働きの質の改革に向けた総対話 3 C 運動の取り組みは、組合員一人ひとりの対話を充実し、組合員が仕事において、改革に取り組むことに向かって対応を図ってきた。運動を推進した執行委員の手応えを含め、成果も各部門から出てきていると判断する。一方、組合員からの労働条件や福利厚生など働き方改革を進めていく上での環境整備に対する意見に対し、十分な対応が図れていなかったと判断している。</p> <p>・代表的な例は、今春闘を機に提起した「A 勤務の納得性」や、「ベテラン層の雇用と処遇」「育児・介護と仕事の両立策の充実」などである。これらについては、重点課題として、春闘後に組合の取り組み</p>			

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<p>を展開していく。また、運動方針で示した長時間労働の排除の取り組みについても課題の大きい部門・人に焦点をあて、生産性の側面からも対応を図っていく。</p> <p>・あわせて、第4回労協でも主張した、各部門の部門課題や体質課題「空生のコストダウン極大化」「国内アプライド事業の損益改善」などに対し、執行部が考える課題を投げかけ、組合員の問題認識を吸い上げ、会社に対応を求める活動を展開していく。・3月14日の労協において、再度主張する。</p>			
NTN	2/27	全 般	<p>経済情勢については、先行きに不透明感があるとのことだが、どのような状況にあっても、労使が協力してさまざまな困難を乗り越えていかなければならない。また、今期は中間決算段階で業績を上方修正するなど、業績は明確に回復しており、組合員・従業員がこの間の会社諸施策に対し、全面的に協力・努力してきたことの成果である。</p> <p>現在、労働需給がタイトになってきているなかで人手不足感が顕著に表れている。会社として定期的に優秀な人材を確保・採用していくためにも、初任給をはじめとした賃金水準の引き上げが必要である。</p> <p>3月7日の「会社見解日」は、今春闘の円満解決に向けた重要な日であり、組合員・従業員の昼夜を分かたぬ協力・努力に応えていただき、職場の思いを充分踏まえた誠意ある対応をお願いしたい。</p>	<p>連合の方針（2%程度のベースアップが必要）を踏まえた労働組合の要求趣旨については、会社として総論で否定するものではなく、一定の社会的責任を負っていることは理解している。しかし、最終的には、経済や世間状況、業績や労務構成などを踏まえ、それぞれの労使で協議し、責任ある決定をしなければならない。</p> <p>賃金の底上げに視点を置いたベースアップについては、経営の観点から恒常的な人件費負担の増加にもつながるため、慎重に検討を進めていく必要がある。</p> <p>賞与の支給水準の判断については、労働組合がこれまで主張されてきた考え方を考慮しながら、今期の業績をベースに、従業員のそれぞれの部門におけるご努力や今後の期待などを総合的に勘案し、鋭意検討していく。</p> <p>3月7日の「会社見解日」が、今交渉の早期円満合意に向けた重要な位置付けであることを踏まえ、引き続き、鋭意検討を進めていきたい。</p>		
NTN	3/7	全 般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本日の第3回労使協議会「会社見解日」は、2018年春闘交渉における重要な日と位置付け、交渉を進めてきた。</li> <li>・本日、示された会社の内容は、具体的ではないものの、現段階における精一杯の見解と受け止める。</li> <li>・組合員・従業員が高いモチベーションを持って働ける環境づくりが最も重要である。3月13日の回答指定日には、組合員・従業員が納得できる回答を示していただくことを信じ、重ねて会社の誠意ある対応をお願いしたい。</li> </ul>			
		賃 金		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中長期的な視点に立った総額人件費の在り方について、慎重に検証する必要がある。・一方で、新商品や新しい技術の開発を推進するとともに、AIやIoTを取り入れた生産性や品質の維持向上を図ることにより、企業競争力を高めていくことも重要であり、その源泉は「人」である。・働き方改革などを推進し、労働生産性を高めることで、すべての従業員の仕事の付加価値を高め、その結果として生活水準の向上を図ることが重要である。</li> </ul>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
		一時金		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ここに来て、為替の円高傾向や米国の利上げなど、取り巻く経営環境は不安定な状況にある。</li> <li>・しかし、今期の業績見通しや皆さんの会社諸施策におけるご協力などを総合的に勘案し、昨年実績を踏まえ、前向きに検討していきたい。</li> </ul>		
		その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期雇用者および、企業内最低賃金の引き上げについては、世間水準を踏まえ、全体の交渉のなかで検討していく。</li> </ul>		
NTN	3/13	全般	<p>「経済の自律的成長」と「社会の持続性」の実現に向け、月例賃金引き上げの取り組みが最も重要であること、「中期経営計画『NTN100』の目標達成に向け、組合員・従業員は、会社諸施策に最大限の協力・努力を行なってきたこと」、「NTNグループで働く組合員・従業員とその家族が、安心・安定して生活を送るには、会社の決断が重要であり、その結果が、組合員・従業員のモチベーションを向上させ、会社の発展につながることを一貫して主張してきた。</p> <p>その結果、本日、会社から示された回答は、会社の業績は増収増益を見込むものの、当社を取り巻く経営環境が不安定ななかで、労働組合の主張を踏まえた回答と受け止め、集約方向とする。</p>			
		賃金		<p>当社のグローバル市場での競争力を高めなければならない状況のなかで、恒常的な人件費負担の増加にもつながるため、慎重に検討を進めてきたが、世間水準の動向、従業員の生活水準の向上、さらには従業員皆さんのモチベーション向上による生産性の向上への期待も含め、これまでの交渉経過を踏まえ、精一杯の回答をした。</p>		
		一時金		<p>前期の業績実績を踏まえ、創業100周年の節目の年であることや、本年4月から開始する「新中期経営計画」の取り組みへの期待値なども考慮した最大限の回答をした。</p>		
		その他		<p>企業内最低賃金の引き上げについては、事業場がある都道府県の特定期間最低賃金の水準などを踏まえ、改定する。</p> <p>有期雇用者の賃金引き上げについては、労働組合が主張されている「賃金の底上げ」、「格差是正」を図るため、改定する。</p>		
東京計器	3/7	全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ベースアップ 昨年から取り組んできた働き方改革の成果である残業時間の削減分を従業員に還元してほしい。</li> <li>・働き方改革 働き方改革とは「意識改革」であり、生産性向上のために自ら考え、限られた時間で効率よく仕事を進めることが不可欠である。 そのための一手段として ①ノ一残業デーの全社統一実施 ・部署、個人ごとに設定している現状では他部署の影響を受けてし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合要求を満たすことは極めて難しい。</li> <li>・個々の企業の賃上げや設備投資は政府の要請に合わせて決定すべきものではない。</li> <li>・賃金は本来、総額人件費を適切に管理するという視点に立ち、自社の付加価値、即ち本業で稼ぐ利益の伸びと、支払い能力との整合性を考慮しながら決定しなければならない。</li> <li>・ベアなどの所定内給与の引き上げは、実施した年度だけではなく、翌年度以降も負担が継続していきますので、長期に亘り増額分を含めた原資を確保できるか否かを慎重に検討しなければならない。</li> </ul>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<p>もうため</p> <p>②計画年休の日数拡大（3日⇒5日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年休を取得できていない組合員のための環境整備</li> <li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」による法制化に備える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・近年は少子高齢化に伴う法定福利費の上昇、定年後の再雇用社員の増加に加え、同一労働同一賃金の実現への対応等、総額人件費が増大していく要因が高まってきているうえに、棚卸資産の急激な増加に伴うキャッシュフローの悪化は大きなリスクとして圧（の）し掛かかる。</li> <li>・付加価値については、財務省の「法人企業統計」が示す資本金10億円以上の全産業（金融保険業を除く）の付加価値は年々増加している中、当社の付加価値は年々減少している。</li> <li>・当社の労働分配率は2013年度から異常なほど上昇している。</li> <li>・従業員の年収についても、ステークホルダーの共感が得られるものにしなければならない。</li> <li>・当社にとって、働き方改革は自社の成長発展を目指すためのものであり、政府の課題改善を目指すためのものではない。</li> </ul>		
日本精工	3/1	全般				
		賃金	<p>今期も特別勤務対応や、多くの組合員が36協定を超える時間外労働の協力をしてきているのが実態であり、「生・販・技」の全ての人の力で会社業績を支えてきた。組合員の貢献は例年にも増して大きく、来期も引き続き繁忙な状況が見込まれている中で、人への投資としてベースアップに応えるべき。</p>	<p>足元の国内工場は繁忙感があり、引き続き組合員の皆様のご協力をいただくことが必要である。そのような観点から人への投資に重きをおくことも重要であり、人への投資とコストをどうバランスさせていくか、慎重に検討していきたい。</p>		
		その他	<p>&lt;家族手当&gt;</p> <p>待機児童問題や女性活躍に向けた政府の政策も過渡期であり、まだ新たな仕組みに変える時期ではない。</p> <p>要求は子のみ扶養とその他扶養の引上げであり、会社の言う再配分については今交渉の中で論議するつもりはない。</p> <p>&lt;シニア社員（準組合員）の賃金引上げ&gt;</p> <p>前回の「現役と同じ働き方」「技能伝承の担い手」の会社コメントに対し、「職場の人員に余裕も無く、シニア社員も一人工として生産に従事している中、技能伝承できる環境にない」と多くの意見があがっている。技能・技術を持っているシニア社員の働き方について、現状のままで良いのか疑問である。</p> <p>&lt;インターバル規制&gt;</p> <p>インターバル規制の導入目的は健康管理である。適切な休憩を取らせることで、心身の疲労回復と能力発揮に繋がるのではないかと。</p>	<p>&lt;家族手当&gt;</p> <p>組合の主張は理解しているが、世の中の流れである女性活躍推進と、育児や介護といった事情により、働きたくても働けない配偶者への配慮をどのようにバランスさせていくかが重要である。</p> <p>社会環境の変化を踏まえて、労働条件全体の中から優先順位の高い必要な労働条件への再配分を検討していくことも必要であると考えている。引き続き論議させて欲しい。</p> <p>&lt;シニア社員（準組合員）の賃金引上げ&gt;</p> <p>シニア社員の働き方やモチベーションについては大きな課題と認識している。現在、定年延長分科会の中でも論議をしているが、シニア社員の声も聞きながら考えていきたい。</p> <p>&lt;インターバル規制&gt;</p> <p>インターバル規制を取り入れることは、計画的に業務遂行を推し進める抑止効果や、制度として休憩時間が確保でき、社員一人ひとりの健康にも繋がっていくと考える。しかし、過去のデータからも組合の要求である11時間という数字は会社としてハードルが高いと認識している。</p>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
日本精工	3/6	全 般	交渉はあくまで平和的に、独自に解決をしていく姿勢は終始一貫して変わっていない。会社としても、誠意を持って対応することを強く願います。	AI や IoT など技術革新による超スマート社会への移行といった新たなビジネスモデルの登場など劇的な変化が起きつつある中で、働き方改革の推進と生産性向上の取組みが重要であり、今後も持続的な成長をしていくために様々な投資を積極的に進めて行く必要がある。		
		賃 金	今年は好景気・好業績の中で、組合員の大きな期待を背に交渉している。人員不足感がある中で、特別勤務や残業・休出にも最大限の協力をしてきた。1年間の協力と努力に対し、評価と誠意を示すべきである。	賃金引上げが経済の好循環実現に向けた社会的要請であることも承知している。グローバルでは地政学的なリスクはあるが、引続き需要が旺盛な環境の中で、組合員の皆さんには会社施策へのご理解とご協力を引続きお願いすることから、人への投資が必要であると考えている。様々な投資が必要とされる中でベースアップ実施に向けて検討していく。		
		その他	<p>&lt;家族手当&gt; 組合としての方向性は第一扶養、第二扶養といった扶養人数毎への制度移行である。他企業が配偶者から子供に重きを置いた考え方へ変化してきている事は事実だが、賃金や労働条件の違いもある中では慎重な検討が必要である。</p> <p>&lt;シニア社員（準組合員）の賃金引上げ&gt; シニア社員は過去から定年延長を見据えた取組みをおこなってきた中で、現役との賃金差を広げない要求である。</p> <p>&lt;インターバル規制&gt; 会社の言う働き方改革でフレックス勤務などの制度を導入することがゴールではなく、長時間労働削減やオンリーワン業務を見直すことが重要である。あるべき仕事の進め方には会社役員や工場長が中心となって業務の改善をすることが、働き方の改革に繋がると考える。</p>	<p>&lt;家族手当&gt; 社会環境の変化を踏まえ、扶養人数に応じた新たな手当体系へ移行する考え方は、労使の共通認識である。女性活躍推進の必要性と、労働組合が主張する育児や介護の事情により、働きたくても働けない配偶者への配慮の2つの側面を考慮しながら、将来を見据えた体系の整備に向けて、更に労使で論議したい。</p> <p>&lt;住宅手当&gt; 昨年の交渉において、A 地区と B 地区の手当格差については計画的に解消する方向性を示しており、その考え方に変わりはない。</p> <p>&lt;シニア社員（準組合員）の賃金引上げ&gt; 組合の要求主旨は理解しており、現役社員との賃金格差を広げないための要求と認識している。</p> <p>&lt;インターバル規制&gt; 働き方改革を実現するためには、残業・休出を当たり前とする考えを変えなければならない。また、インターバル制度導入による休息時間の確保への対応も必要である。そのためには上司と部下の業務の棚卸しや仕事の無駄取りをおこなうことが重要であり、組合員の皆さんも自らの業務効率を上げるためにはどうすべきか、現業・間接部門問わず同じ目線で考えて欲しい。更なる成長を遂げるためには、全社一丸となり働き方改革に取組む必要がある。</p>		
横河ソリューションサービス	3/9	全 般	<p>&lt;賃上げについて&gt; 現在の人事制度を肯定するなかで、水準変更は難しいと考え、資格毎の基本給バンド内での賃上げとした。水準については会社の状況、これまでの春闘交渉の結果、世間の春闘情勢や職場の状況を踏まえ総合的に検討し設定した。</p>			



単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<一時金について> 会社の状況、昨年の春闘交渉の結果、職場からの声などを踏まえ、昨年と同じ算定式を要求する。			
コガネイ	2/26	全 般	会社状況が好調であり、来年の消費増税をも視野に生活水準維持のため			
GEヘルスケア	3/中	全 般	限られた人員で献身的に働いている組合員へ最大限の還元をし、高いモチベーションが保てるよう人への投資を軸に 2.2%の賃上げを要求予定。また、職場環境改善のため付帯要求も行う。			
日本電子連合	2/26	全 般	今次春闘の要求は、日本電子グループがエクセレントカンパニーを目指すにあたり、さらに発展できることを念頭に策定した。 ・賃金は、労働対価の根幹として、さらには人材を確保する面でも、世間並みに引き上げる必要があるので上部団体の方針に沿って、賃金構造維持分に加え賃金改善分を 6,000 円とした。 ・一時金は、Triangle Plan の施策に沿って改革にチャレンジし、成果を出してきた公正な配分として、組合員の生活向上とモチベーションア	世界経済の成長率も最新で 3.7%あり、緩やかに成長している。それに合わせて日本経済も着実に成長している。 しかし、北朝鮮を含めた地政学的なリスクも高まっており、中国経済を始め、世界経済も不透明感が漂ってきている。 また、為替動向も先行きが不透明になっている。 JEOL も足元は好調だが、まだ利益率や自己資本を見るとエクセレントカンパニーとは言えない。会社の体力もまだ十分とは言えず、1\$=100 円で赤字の体質。		
			ップに繋げる為に 4.4 ヶ月とした。 ・付帯要求は、社員のやる気をさらに引き出し、生き生きと働き続けることができる職場環境を整えるために、まずは社員一人ひとりの労働時間をしっかりと管理することと、社員の成長をしっかりと認めて、より公平公正に人事考課に反映できる評価制度を労使の工夫で作出す必要があると考えている。	その中で、インフラの問題もあるので投資をそこにも向けていく必要がある。 貴組合の要求は、総合的に吟味した結果として認識はしているが、3年連続してベースアップしてきたことは経営のコストアップに繋がっている。今の会社の収益力を見ると組合の要求は厳しいと言わざるを得ない。 今回の春闘では、未来を見据えて労使協議をしていきたい。まずは、次回団体交渉で会社の業績と来年度の市場動向について説明をしたい。		
		賃 金	賃金構造維持分として、34 歳標準労働者の定時間内賃金を 7,200 円引き上げ、さらに賃金改善分として 6,000 円引き上げる。 ・賃金構造維持分は、全額を本給に配分する。 ・34 歳標準労働者とは、一般職 3 級、人事考課 A とする。 ・賃金改善分は、一律水準引上げを基本とし、全額本給に配分する。			
		一時金	新平均定時間内賃金の 4.4 ヶ月（年間）とする。（金額で 1,614,202 円） 夏：年末の比率は、50：50 とする。			
		その他	1. 労働時間の短縮に向けて、働き方の見直しと労働時間管理の徹底 2.モチベーション向上につながる評価制度の改善			
日本電子連合	3/1	全 般	前回、要求書を提出させて頂き、その背景や課題を共有できた。残業については労使で協力して取り組まないといけない課題である。2/27 に上方修正については想定していたが手放して喜べないのは同感である。	前は組合からの要求とその背景、および業務改善などの会社への提言を聞かせてもらった。貴組合の JEOL グループを良くしたいという熱い思いが伝わってきた。		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<p>ただ、上方修正幅が大きく、団交期間中でもあるので組合員はより注目している。今回の団交で会社の状況をしっかり把握していきたい。</p> <p>*会社状況の説明を受けて            上方修正した背景について組合員にフィードバックしていきたい。            業績は好調であるが、納期追い上げや客先対応によって長時間労働などによる疲弊が生じている。来年度の業績向上につなげていくためにも、経済交渉を早期に解決し、労使で協力しあってこれらの問題に対応していく必要がある。</p> <p>組合の要求に対して満額での見解を早々に示してほしい。</p>	<p>前回報告のあった残業の問題は実態を把握ししっかりと対応していきたい。</p> <p>2/27に業績の上方修正をした。年初の計画以上の利益が見込めるが、中身はまだリスクを抱えており喜べる状況ではない。本日は、会社の状況や来年度の市場動向について説明したい。</p> <p>*会社状況の説明の後            業績は半導体関連の世界的な活況の中、産業機器事業が売上を伸ばした。また円安推移も売上を押し上げる要因となり、計画以上の利益が見通せる状況である。</p> <p>しかし、地政学リスクによる為替や世界情勢の不透明感もあり、為替に左右されない収益力と体力が必要で、企業体質の強化に引き続き取り組んでいく。</p> <p>また、人への投資を最重要と考えるが、将来の製品開発や、建物や設備の老朽化への対応も必要であり、分配のバランスを考えていきたい。</p> <p>来週早々に団体交渉を開催し、経営見解を示す。</p>		
日本電子連合	3/7	全般	<p>要求に沿った一時金の見解については重く受け止め評価している。</p> <p>賃金改善に関しては我々の要求に対して開きがある。組合員はこれまで残業削減や新製品の早期市場投入など生産性向上に取り組んできた。このような貢献に対して評価することと、今いる人員を大切にしより良い人材にしていくためにも更なる上積みをお願いしたい。</p> <p>残業・評価制度の問題は組合も協力するが、基本的に経営が旗を振って行動し社員へ会社の姿勢を示してほしい。</p>	<p>組合とは会社の現状に対する理解を共有出来ている。今年度は、半導体事業の活躍に支えられているが、理化学機器事業の収益力が低い。来年度の市場動向は円高のリスクもあり先行きが見通せない状況である。</p> <p>賃金改善に対して満額での回答は非常に厳しいが、組合からの要求に応えられるよう今週末を挟んで検討していきたい。</p>		
		賃金	<p>前年度同様の改善分確保には感謝する。しかし、まだ要求からは大きく離れており、</p> <p>納得はできない。次回までに見解の修正を要求する。</p>	<p>1. 定期昇給は2018年4月より実施。            昇給テーブルは2017年度と同様とする。(賃金構造維持分を確保)</p> <p>2. 賃金改善は昨年度の一律水準引き上げ分(500円)を確保し、更に積み上げが出来るかどうか鋭意検討中。</p>		
		一時金	<p>要求に沿った見解ということを重く受け止め評価している。</p>	<p>貴組合の要求(4.4ヵ月)に沿ってまとめていきたい。            支給比率は夏：年末=50：50とする。</p>		
		その他	<p>付帯要求について</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働時間短縮に向けて、働き方の見直しと労働時間管理の徹底           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 現状のシステムの運用にも問題があるとのことだが、具体的な対策を要求する。</li> <li>- システムの見直しによる勤怠管理の徹底を提案する。</li> </ul> </li> <li>モチベーション向上につながる評価制度の改善           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 評価制度の運用が統一されていないなど現状は多くの問題点がある。評価に対する不透明感を持っている組合員もいるためスビ</li> </ul> </li> </ol>	<p>付帯要求について</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働時間短縮に向けて、働き方の見直しと労働時間管理の徹底           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 業務改善プロジェクトを推進しながら生産性向上と適正な労働時間管理を進める。</li> </ul> </li> <li>モチベーション向上につながる評価制度の改善           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 管理職については業務改善プロジェクトの一環で評価制度を見直している。</li> <li>- 評価制度全体については更なる改善に向けて早期に労使協議の</li> </ul> </li> </ol>		

単組名・支部名	交渉日	分類	組合側・主張点	会社側・主張点	回答 確約	次回 交渉
			<p>ード感をもった改善を要求する。</p> <p>- 組合は協力を惜しまないが旗振りは経営にお願いしたい。</p>	<p>場を設けたい。</p>		
日本電子連合	3/12	全 般	<p>賃金改善分については、1000 円に踏み込んだ事に対して今の会社現状を考えれば重く受け止めている。現場に経営判断を伝えて、中期経営計画達成に向け一致団結していく事が重要と考える。</p> <p>働き方改革、残業削減については、絶対に過労死やメンタル不調者を出さないという決意が回答書に書かれる事を期待する。</p> <p>付帯要求については、評価育成面談がより公平、公正に行われるように労使協議を進めていきたい。</p>	<p>前回の第三回にて経営見解を述べた。足元の受注は好調だが理化学機器事業は依然として収益率が低い。会社を永続発展させるためには研究開発への投資と、建物を含めた設備投資が必要である。</p> <p>しかし 2018 年度が中期経営計画の最終年度であり、その目標達成にむけてさらなる飛躍の為、労使一体となって邁進していく必要がある。今年度の組合員の頑張りに報いるべく見解の修正を行った。</p>		
		賃 金	<p>要求額との開きはあるものの、賃金改善分 1000 円の大台に届いた事は労使交渉の早期解決に向けた経営の重い判断と受け止めた。</p>	<p>1. 定期昇給は 2018 年 4 月より実施。(変更なし) 昇給テーブルは 2017 年度と同様とする。(変更なし) (賃金構造維持分を確保)</p> <p>2. 賃金改善分として 1000 円確保。 一律水準引き上げとして 700 円、若年層への引き上げとして 300 円。</p>		
		一時金	<p>要求に沿った見解ということを重く受け止め評価している。(変更なし)</p>	<p>貴組合の要求 (4.4 ヵ月) に沿ってまとめていきたい。(変更なし) 支給比率は夏：年末=50：50 とする。(変更なし)</p>		
		その他	<p>付帯要求について</p> <p>1. 労働時間短縮に向けて、働き方の見直しと労働時間管理の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 残業をする側の教育を実施してはどうか。</li> <li>- 正確な実労働時間を把握するために管理者の意識教育また管理システムの導入も検討してほしい。</li> <li>- フレックス対象職場の見直しや運用の改善により残業削減につながるのではないか。</li> </ul> <p>2. モチベーション向上につながる評価制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 評価シートを面談時期に一斉に通知するなどの工夫をしてはどうか。</li> <li>- 改善点を指摘されないまま、低評価を受けるとモチベーションが上がらない。モチベーションが上がらないと仕事のパフォーマンスが低下する。そういう負のスパイラルがある事を認識してほしい。</li> <li>- 評価育成面談で被評価者が仕事の達成感、承認感、成長感を受け取れるようにすることでモチベーションアップできるのではないか。</li> </ul>	<p>付帯要求について (変更なし)</p> <p>1. 労働時間短縮に向けて、働き方の見直しと労働時間管理の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 業務改善プロジェクトを推進しながら生産性向上と適正な労働時間管理を進める。</li> </ul> <p>2. モチベーション向上につながる評価制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 管理職については業務改善プロジェクトの一環で評価制度を見直している。</li> <li>- 評価制度全体については更なる改善に向けて早期に労使協議の場を設けたい。</li> </ul>		