

J A M 2015 年春季生活闘争方針

はじめに

内外の注目が高まったことを背景に、2014 年春季生活闘争では、多くの単組が例年以上に賃上げに取り組みなければならぬと意識し、取り組みが進められた。そこでは実質賃金確保に向けたベア要求という考え方を J A M 全体で揃えるために、要求段階の取り組みを重視し、大手による相場をテコに、中小の粘り強い交渉を接続させ、全体で取り組んだ共闘の効果を高めることによって一定の成果をあげることが出来た。

足元の経済情勢は、国内外を見ても目立った牽引役が見当たらず、緩やかな回復がようやく見込める状態となっている。そうした中で、賃上げが景気にもたらす効果への期待は、無視出来ないものとなっており、経済の好循環実現に向けた、賃金引き上げの取り組みの継続は引き続き重要である。その中で、広がった格差を問題にし、社会的に公正な分配を期していく取り組みが求められている。また、生活防衛のために物価上昇局面における実質賃金の維持は、要求の当然な根拠であることも踏まえる必要がある。

以上から、2015 年春季生活闘争は、2014 年で採った基本的な考え方を踏襲し、それをさらに強化して取り組むべきものとする。そうした観点に立って以下を提案する。

I. 情勢の特徴

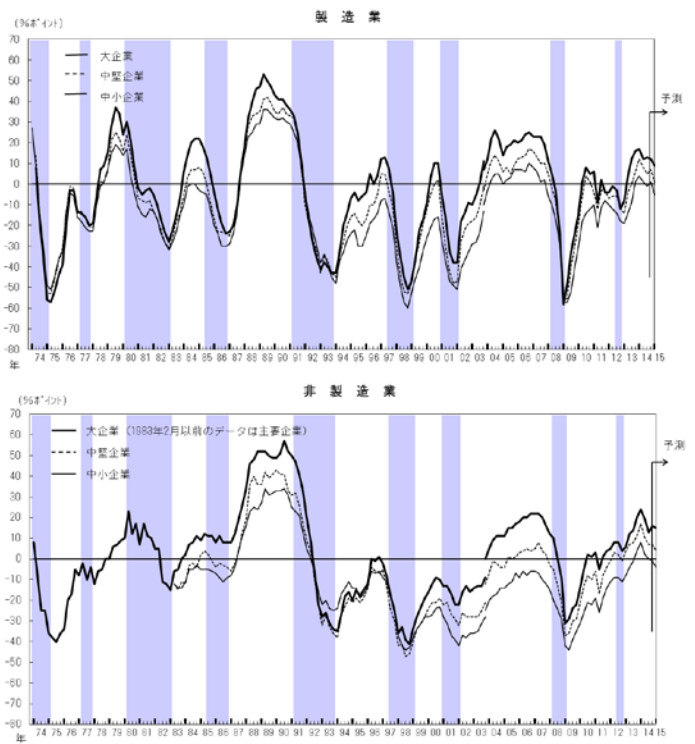
1. 足元の情勢

- (1) 実質 GDP 成長率は、4 月以降の消費税率引き上げを境とする、駆け込み需要消失と消費低迷の影響からの回復が期待される局面にあって、4－6 月 (-1.7%)、7－9 月 (-0.5%) の 2 期連続でマイナスとなった。12 月「月例経済報告」における政府の基調判断は、「個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている」としながらも、「政策態度」においては「好調な企業収益を、設備投資の増加や賃上げ・雇用環境のさらなる改善につなげることにより、地域経済も含めた経済の好循環の更なる拡大」の必要を指摘している。
- (2) 個人消費は、緩やかな回復過程にはあるが、11 月新車販売台数は前年比プラスになる一方、10 月の小売販売はマイナスになるなど、動きは緩慢である。設備投資はおおむね横バイだが、流れは増加傾向にある。住宅投資は下げ止まった。公共投資は、昨年実績と並ぶ高いレベルで推移しているが、今後は低下の動きも予想される。輸出は横バイとなっている。
- (3) 生産は下げ止まっている。企業収益は高いレベルで横バイとなっているが、業況判断の見通し（短観）はやや悪化している。企業倒産件数は低いレベルで低下傾向を辿っている。
- (4) 完全失業率は減少傾向にあり、有効求人倍率は 1.1 倍（10 月）のレベルで推移している。但しこれらの動きは、非正規労働者の動向によるところが大きく、「正社員」の有効求人倍率は横バイで 0.68（10 月）程度である。他方、企業の雇用人員判断は（短観）、中堅・中小企業での不足感が強まっている。

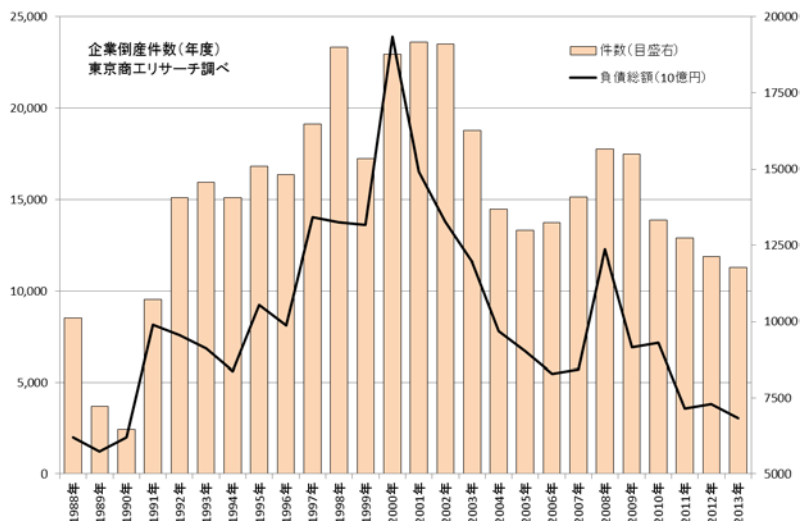
- (5) 国内企業物価は高止まりから緩やかに低下、輸入物価は上昇傾向が続いている。消費者物価は消費税の影響から高止まりの状態にあるが、動きとしては下がっている。4～9月までは前年比（総合）3.5%前後で推移してきたが、10月は2.9%となっている。
- (6) アメリカの景気は回復が続くと見られる。中国は拡大のテンポが緩やかになっている。韓国・台湾は回復の動きが緩やかになっている。インドは回復に転じようとしている。欧州は回復に転じようとしている。世界の景気は、総じて緩やかな回復が続くと見られる。
- (7) 全体的に景気を牽引していく機関車的な要素が見当たらず、一進一退の動きの中で、緩やかな回復が続くと見られている。雇用情勢が安定していることもあり、経済の好循環実現に向けた、雇用者所得の拡大は、社会的に期待される要素となっていることに留意する必要がある。

2. 情勢を中期的に振り返って

- (1) 日本経済は、前回の消費税率値上げのあった1997年に、不良債権問題による信用不安が拡大し、企業倒産の急増を来たしながら未曾有の雇用危機が広がった。この年をピークに日本の賃金は下がり続けるようになる。その後、外需とITブームに依存した回復が見られたのも束の間、2001年にはITバブルの崩壊により、経済は再び深刻な雇用不安を伴う不況に陥った。2002年からの回復過程は回復のテンポが極めて緩やかで、JAMとして、その動きを確認出来るようになるのは2004年からであった(右図は2014年12月日銀短観・業況判断DI)。



- (2) こうした推移の中で、労働組合は雇用問題への配慮を余儀なくされ、デフレ経済の下で、ベア要求もしづらくなり、JAMでも、雇用問題が深刻になった2002年、2003年、2004年はベアなし（賃金構造維持分確保）の方針となった。2005年も統一的な賃金改善要求を掲げる事は出来ず、2006年以降、2006年2000円、2007年・2008年2500円の統一賃金改善



要求に取り組んだ。

(3) 企業は打ち続く不況の中で、リストラを重ねながら企業体質を強め、外需依存型の成長を続けていった結果、企業利益は史上最高になる一方、非正規雇用の増加と多くの中小企業で進んだ賃金カーブの低下は、国内消費の抑制要因となり、デフレ経済の長期化をもたらした。2006年以降の賃金改善要求は、そうした事態への是正を求める取り組みとして追求された。

(4) しかしながら、2002～2007年までの景気回復期は、2008年のリーマン・ショックによって終焉する。それ以降、日本経済は、それまでの行き過ぎた外需依存体質を改めなければならない局面に立ち続けている。

(5) 2009年春季生活闘争は、1998年以来の、物価上昇に見合うベア要求を掲げたが、リーマン・ショックによって、急激な雇用不安の高まりを前にベア獲得を追求することが出来なくなった。2010年方針は再びベアなしとなり、2011年～2013年まで、賃金カーブの低下に対する是正を重視する取り組みが続いた。

(6) 経済の好循環を実現するために、デフレ脱却を目標とし、賃金の底上げをはかるという考え方は、以上の、この間の中期的な経済動向を背景にもっている。上記の過去3回の不況では、何れも回復期に賃金の回復を伴わず、賃金の長期的低下傾向がもたらされてしまった。

(7) 2014年春季生活闘争は、比較的安定した雇用情勢の下で、物価上昇に見合うベア獲得を目指す近年にない取り組みと

平均賃金要求の取り組み結果

年	産別要求 (定昇分込み)		J A M ※			経済指標 (過年度)		民間主要企業 (厚生労働省)		
	ゼンキン連合	金属機械	要求	獲得	獲得率	CPI	実質GDP	要求	獲得	獲得率
1990年	19,200	23,000円9%	20,007	12,603	63.0	2.9	4.6	19,040	15,026	78.9
1991年	20,000円8%基準	23,000	20,777	12,779	61.5	3.1	5.6	19,671	14,911	75.8
1992年	8%基準	23000(除是正)	20,782	11,539	55.5	2.7	2.7	19,443	13,662	70.3
1993年	7%基準	21000円8%	18,604	9,069	48.7	1.6	1.0	19,654	11,077	56.4
1994年	5%基準	18000円6.5%	14,737	6,906	46.9	1.3	-0.4	16,027	9,118	56.9
1995年	14,000円・5%	14,000	13,455	6,353	47.2	0.3	1.5	13,929	8,376	60.1
1996年	13,000円4.5%基準	13,000	12,578	6,456	51.3	-0.2	2.8	13,188	8,712	66.1
1997年	13,000	13,000	12,793	6,869	53.7	0.4	2.6	12,786	8,927	69.8
1998年	13,000	13,000	12,618	6,324	50.1	2.1	0.3	12,500	8,323	66.6
1999年	9,000	9,000	8,953	4,788	53.5	0.2	-1.2	9,342	7,005	75.0
2000年	9,000		8,116	4,428	54.6	-0.5	0.3	8,202	6,499	79.2
2001年	9,000		8,134	4,515	55.5	-0.6	1.9	8,670	6,328	73.0
2002年	6,000		5,843	3,765	64.4	-1.1	-0.1	6,166	5,265	85.4
2003年	賃金構造維持分		5,363	3,650	68.1	-0.6	0.8	6,153	5,233	85.0
2004年	賃金構造維持分5,200円		5,546	3,915	70.6	-0.2	2.3	5,737	5,348	93.2
2005年	5,700		5,920	4,207	71.1	-0.1	1.1	5,803	5,422	93.4
2006年	6,500		6,621	4,613	69.7	-0.2	1.3	7,099	5,661	79.7
2007年	7,000		6,912	4,824	69.8	0.2	1.4	6,975	5,890	84.4
2008年	7,000		6,944	4,864	70.0	0.4	1.3	7,300	6,149	84.2
2009年	9,000		6,473	3,968	61.3	1.1	-4.7	8,002	5,630	70.4
2010年	賃金構造維持分4,500円		5,317	4,033	75.9	-1.7	-1.1	5,761	5,516	95.7
2011年	4,500+1,500是正		5,651	4,321	76.5	-0.4	2.4	5,870	5,555	94.6
2012年	4,500+1,500是正		5,507	4,246	77.1	-0.1	-0.6	6,403	5,400	84.3
2013年	4,500+1,500是正		5,380	4,282	79.6	-0.3	0.7	5,916	5,478	92.6
2014年	9,000+1,500是正		7,624	4,967	65.1	0.9	2.2	8,618	6,711	77.9

※1990～1999年までは両産別間の平均

【労働分配率の推移】



(注)労働分配率は連合の計算方法(一人あたり雇用者所得÷一人あたりGDP)
雇用者数の2013年度は、労働力調査の2012年度平均から2013年度平均への伸びをもとに推計
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」(2014年4-6月期2次速報値、2014年8発表)

【雇用者一人あたりGDPの推移】



(注)内閣府「四半期別GDP速報」(2014年4-6月期2次速報値、2014年8発表)
(注)雇用者数の2013年度は、総務省「労働力調査」の2012年度平均から2013年度平均への伸びをもとに推計

なった。企業状況や企業業績はあるものの、労働組合の要求のあり方とその意義について、改めて認識を深める第一歩の取り組みとなった。

- (8) そうした取り組みは、要求で取り上げた問題の解決が今すぐには出来なくても、事態への労使共通の認識を深めることによって、労使関係そのもの強化をはかっていく目的がある。労働組合が要求を提出することによって、問題の検討が行われ、そのことが結果として企業の体質を強めていく、という労働組合の機能を踏まえる必要がある。例えば、企業物価の上昇を価格転嫁出来ない企業の実情など、労使で打開をはかって行かなければならない。

II. JAMの基本的スタンス

1. 2015 年春季生活闘争は、連合全体、JAM全体の共闘運動である。これに参加するすべての単組は、賃金水準の引き上げに向けた要求提出に取り組み、統一要求日における要求提出を重視する。経済情勢は、多くの中小企業にとって厳しさを増しており、要求段階から共闘態勢の強化を追求する。
2. 賃金の底上げと経済の好循環を実現していくためには、企業に偏重する富みの分配構造を変えていくために、「人への投資」という観点を、労働組合から積極的に主張していく。

※帝国データバンクが今年6月に実施した「法人税減税に対する企業の意識調査」（対象2万3千社・回答1万社）によると、「法人税引き下げ分の使い道」として「最も可能性が高い項目」の回答は高い順に次の通り。①内部留保 20.5%②社員に還元 17.3%③借入金の返済 16.3%④設備投資の増強 14.9%⑤人員の増強 14%——人的投資は②⑤合計で 31.2%ある一方、内部留保が 2 割を占めている。このことは、「人への投資」に対する労働組合からの積極的な取り組みが有効かつ必要であることを示しているといえる。借入金の返済が 16.3%で 3 番目にくるのは中小企業の財務基盤の格差を物語っており、公正取引という観点も重視していく必要がある。

- (1) 消費者物価の上昇局面であることから、実質生活の維持とあるべき賃金水準を踏まえながら、ベア要求に取り組む。
 - (2) 賃金是正については、取り組みの継続と共に、可能な限り多くの単組で、賃金実態の点検と問題点の洗い出しを行い、必要に応じて是正要求に取り組んでいく必要がある。その中で個別賃金要求の拡大強化をはかる。
 - (3) 企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げに取り組む。
 - (4) 30歳、35歳の個別賃金と企業内最低賃金協定に関する情報開示を強化する。
3. 一時金については、年間生計費の維持・向上を期して取り組む。
 4. 労働時間については、「労働時間に関する指針」に基づく取り組みを継続する。
 5. 以下の課題については、2014年労働協約取り組み方針に基づき引き続き取り組む。
 - (1) 65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度に関する取り組み
 - (2) 非正規雇用労働者の処遇改善と有期雇用契約における無期転換制度などを踏まえた取り組み

Ⅲ. 具体的な要求

1. 賃上げ要求基準

(1) 賃金水準の引き上げ額

賃金構造維持分に加える賃金水準の引き上げ額について、次の通りとする。

- ①過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して 9,000円
- ②是正が必要な場合には上記に加えて 1,500円以上

(2) 個別賃金要求基準

要求の組立にあたっては、標準労働者要求基準、JAM一人前ミニマム基準への到達を踏まえて、個別賃金絶対額水準を重視し、各単組は個別賃金水準の開示を行う。

- ①標準労働者の要求水準は、現行水準に9,000円を上乗せしたものとす。

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
現行水準	260,000	305,000
要求水準	269,000	314,000

【参考】上記標準者要求基準よりも高い基準として、金属労協の以下の基準を到達目標として活用する。

金属労協【基幹労働者（技能職 35歳相当）の「あるべき水準」】

- *目標基準：各産業を代表する企業の組合が目指すべき水準 基本賃金 338,000円以上
- *到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金 310,000円以上
- *最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（24.8万円程度）

※基本賃金は、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当・住宅手当等)等を除いた賃金。

※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。

※到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

- ②JAM一人前ミニマム基準を、次の通りとする。

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内賃金	156,000	170,000	205,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

(3) 賃金水準の引き上げについての取り組み方

- ①賃金制度があるところでは、賃金構造維持分に加えて(1)の引き上げ額を要求する。
- ②賃金制度はないが、賃金実態の把握に基づいて賃金構造維持分が推計出来る場合は、その相当分に加えて、(1)の引上げ額を要求する。
- ③賃金制度がなく、賃金構造維持分の推計も出来ない場合は、次の平均賃上げ要求を行う。

平均賃上げ要求基準	13,500円
是正が必要な場合の要求基準	15,000円以上

(4) 継続して取り組む賃金の是正について

- ①ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び賃金制度がなく妥結額が4,500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。
- ②賃金構造維持分を確保してきた単組でも、人材確保、初任給の引き上げ、賃金分布の偏り・歪み等に対し、企業状況や必要に応じて、賃金改善・是正の要求を組み立てる。複数年を掛けて是正に取り組むところでは、標準労働者要求基準、JAM一人前ミニマム基準を活用し、人材確保や格差是正の観点から水準の引き上げや賃金カーブの整備に向けた取り組みを行なう。

(5) 賃金制度の確立に準ずる賃金カーブ整備に向け、個別賃金要求に取り組む。

- ①賃金実態を把握し、その実態を労使で共有する取り組みを強める。
- ②18歳初任者賃金を出発点に、一定の勤続年数を重ねた一定の年齢ポイントにおいて、目指すべき賃金水準を検討する。すぐには実現出来なくても、将来的にあるべき賃金水準について、地域・規模など社会的な水準を参考に労使で意見交換できるような取り組みを強める。
- ③賃金カーブの整備及び個別賃金要求に取り組むに際しては、一人前労働者の賃金カーブに連動した年齢別最低賃金カーブを設定し、それに基づく企業内最低賃金協定の締結及び協定水準の引き上げをはかる。

(6) 直雇用の非正規労働者、高年齢継続雇用者の賃金について、物価上昇など生活防衛の観点から、賃上げ要求基準に準じた賃金引き上げの取り組みを行う。

2. 企業内最低賃金協定

特定最賃（産別最賃）との関係を重視し、企業内最低賃金協定基準を次の通りとする。

- (1) 18歳企業内最低賃金協定を締結していない単組では、まず、18歳以上最賃協定と年齢別最賃協定の締結をはかり、それに加え、非正規を含む全従業員最賃協定の締結を目指す。
- (2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、800円未満協定額または法定最低賃金との差が50円に満たない協定額については、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。
 - ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額。
 - ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。
 - ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。
- (3) 年齢別最低賃金協定は、有期雇用労働者の無期契約転換や中途採用者の採用時賃金として整備が求められており、労働組合の個別賃金の取り組みと併せ、30歳あるいは35歳までの協定締結に取り組む。年齢別最低賃金協定基準は次の通りとする。
 - ①各年齢ポイントの協定額については、35歳まで、一人前労働者賃金水準の80%基準を原則

とし、高卒初任者賃金等を勘案して決定する。

- ②同じ考え方によるJAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額は右の通り。

18歳	25歳	30歳	35歳
156,000	164,000	192,000	216,000

3. 一時金要求

家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上を目指し、要求基準を次の通りとする。

- (1) 年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準の要求とする。
- (2) 最低到達基準として、年間4ヶ月または半期2ヶ月とする。

4. 労働時間に関する取り組み

安倍政権下で進む労働時間法制の改悪に対し、労働組合として、それを許さない意思を固める必要がある。その観点から「労働時間に関する指針」に基づき、労働時間に関する取り組みを行う。

- (1) 時間外割増率の引き上げについて

現行の時間外割増率で、中小企業の法定基準が低く設定されていることは、労働基準法の本来のあり方からの逸脱である。2013年に予定されていた当規定の見直しについても全く動きがなく、法規定の不備は放置されたままになっている。そうしたことを踏まえながら、時間外割増率の一元化を視野に入れた取り組みを行う。

- (2) 年間所定労働時間が2000時間を超える単組での所定労働時間の短縮
- (3) 年休取得促進運動の継続とまだ開始されていない単組での取り組みの開始
- (4) 長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とワークライフバランスの実現に向けて、インターバル規制の導入について取り組む。

5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

2015年4月2日以降に60歳定年退職を迎える男性から無年金時期が62歳まで延長されることもあり、JAMの取り組み指針※1に基づく取り組みを進める。

- (1) 希望者全員の雇用確保について労働協約の締結をはかる。
- (2) 希望者の全員雇用については、原則として経過措置は利用せず、希望者全員の65歳までの雇用確保に取り組む。
- (3) 賃金・労働条件のあり方について、継続して労使で検討する場を設ける。
- (4) 組合員化が出来ていない場合は、組合員化に向けて取り組む。

※1 『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高年齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』16頁

6. 非正規労働者に関する取り組み

- (1) 有期労働契約について「JAMの取り組み指針」※2に基づいて取り組みを進める。

- ①正社員転換制度の取り組み

- ②無期転換後の労働条件の整備等
- ③無期転換の申し込み権に関する周知
- ④その他法令順守に関する事項の周知
- ⑤均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化
- ⑥組合員化の促進

(2) 派遣労働者についての取り組み

- ①派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入状況など、「派遣労働者の受け入れに関する協定基準」に準じた点検活動を強化する。
- ②派遣労働者については、改正派遣労働者法（2012年10月施行）を踏まえて、マージン率の開示等「JAMの取り組み指針」※3に基づく取り組みを強化する。

※2 『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高年齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』24頁

※3 『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高年齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』7頁

7. 男女間の賃金格差問題

男女間の賃金格差問題については、「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、全組合員の賃金実態の把握と分析を進める中で、男女間賃金格差を是正していく取り組みを、継続的に進めていく。

V. 政策・制度要求について

1. 基本的考え方

私たちの生活の維持・向上を考えるうえで、税制・社会保障などの政策・制度の課題解決をはかることが不可欠であり、その重要性は年々高まってきている。

春季生活闘争時は、組合員自らの職場と生活に関する課題に最も関心が高まる時であり、企業との交渉によって決定する賃金などの労働条件に加え、政策・制度と生活の関わりについて、組合員が理解を深め、政策・制度要求実現に向けた共通認識を高めていく絶好の機会である。

JAMは、連合の提起した「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、「賃金・労働条件改善の取り組み」と合わせて、「政策・制度要求の実現」を「運動の両輪」とし、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強化し、推進していく。

以上のような基本的考え方に立ち、「JAMの2015年度活動方針」および連合の「2015年度政策・制度実現の取り組み方針」に基づき次の通り取り組む。

2. 2015年重点課題

(1) 連合の重点課題 〈 8つの重点項目の実現を中心に一体となった運動の展開 〉

東日本大震災からの復興・再生の着実な推進および「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた8つの重点項目にかかる政策課題について取り組みを進める。

取り組みに際しては、「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」キャンペーンとの連動など

を通じて組織の求心力を高め、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となった運動を展開する。

＜「日本経済・社会の再生と安定成長」について＞

- ① 東日本大震災からの復興・再生の着実な推進

＜「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて＞

- ② 持続可能で健全な経済の発展
- ③ 雇用の安定と公正な労働条件の確保
- ④ 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進
- ⑤ 社会インフラの整備・促進
- ⑥ 暮らしの安心・安全の構築
- ⑦ 民主主義の基盤強化と国民の権利保障
- ⑧ 公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現

(2) JAMの重点課題

- ① 日本のものづくり産業の発展と公正取引を実現する取り組み
 - 1) 中小企業支援の強化
 - 2) JAMの産業政策を実現する取り組み
- ② 国の産業政策の検証と対応
- ③ 雇用の安定と労働規制改悪への対応

〈労働者保護ルールの改悪阻止〉

- ・解雇の金銭解決制度化（金さえ払えばクビ自由化）
 - ・限定正社員（クビにしやすい正社員制度の普及）
 - ・労働者派遣法改悪
 - ・残業代ゼロとなる新たな労働時間制度
 - ・雇用調整助成金制度の縮小
 - ・解雇特区の導入
- ④ 外形標準課税の適用拡大に対する対応

3. 2015 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について

「2015年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2015春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進める。

具体的には、①雇用の安定や暮らしの底上げ・底支え、②春季生活闘争における労使交渉を後押し進めるため、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

(1) 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進

- ① 持続的な成長軌道への復帰および良質な雇用創出に向けて、潜在的需要の高い医療・介護、

子育て、環境・エネルギー、観光などの分野への予算措置

(2) 雇用の安定と公正労働条件の確保

- ① 安心して働き続けられるための労働者保護ルールの堅持・強化
- ② 派遣労働者の雇用安定や処遇改善の強化につながる労働者派遣法改正
- ③ 労働者の健康・安全の確保のための労働時間短縮
- ④ 外国人労働者の雇用改善と制度の適正化の観点からの技能実習制度の見直し
- ⑤ すべての働く者に適切な職業能力開発機会を提供するための職業能力開発促進法改正
- ⑥ すべての若者が良質な就業機会を確保するための実効性ある若者雇用対策法整備
- ⑦ 男女がともに仕事と生活の調和を目指した環境整備

(3) 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進

- ① 短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大と、未適用事業所の解消や未適用労働者を適用とさせる取組みの強化
- ② 厚生年金基金制度の見直しに伴う他の企業年金制度等への確実な移行

(4) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

- ① 所得税・相続税の累進性強化など税による所得再分配機能の強化
- ② 消費税の単一税率の維持を前提とした低所得者への給付措置の実施
- ③ 自動車関係諸税の軽減・簡素化と地方における必要な税財源の確保

(5) 公契約の適正化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定

- ① 中小企業振興基本条例の制定

4. 具体的な取り組みと推進体制

(1) JAM本部の取り組み

重点課題については、連合および組織内国会議員などと十分に連携をはかり、本部を中心とした国会対策、審議会対策を進める。また、地方JAM・地協・単組での具体的な取り組みを推進するため、タイムリーな情報収集と発信、器材の作成などを行う。

① 地方・単組の活動推進

地方・単組の各種会議、研修会、職場集会等の際に活用できる器材の提供、講師の斡旋。

② 連合との連携

連合の行動展開への参画はもちろんのこと、全国民を巻き込んだ運動を展開するために、JAMとして連合に積極的に提言していく。

③ 情報発信・器材の作成

- ・ 審議会、連合の行動等に合わせたタイムリーな政策ニュースの発行
- ・ 地方JAM・単組の機関紙やニュースに使える素材提供
- ・ 重点課題に対する資料の作成

(2) 地方JAMの取り組み

地方JAMは、研修会開催やオルグを通じて、地協・単組での活動展開を推進する。

① 研修会等の実施

- 1) 労働者保護ルール改悪内容と問題点の説明「雇用制度改悪を許すな ver. 5」
- 2) 企業内最低賃金の要求と特定最低賃金に対する理解活動
- 3) 政策制度実現に向けた政治活動の重要性確認と実施
- 4) 「あなたの税金計算シート」などの具体的取り組みの実施要項を徹底
- 5) 確定申告時期に合わせ「医療費控除を受けよう運動」の推進

② 地方連合との連携

地方連合の行動展開への積極的参画とJAMとしての個別要求を地方連合を通じて各都道府県行政と労働行政に対して展開する。

③ 地方議員との連携

- ・ JAM組織内議員や地域の友好議員との連携で中小零細企業対策を展開する。
- ・ 中小企業振興基本条例や公契約条例制定に向けての情報収集と展開を検討する。

④ 情報発信

- 1) 地方JAMの機関紙、情報等に、重点課題に関する記事を掲載
- 2) 労働者保護ルール改悪阻止にむけた取り組みに関する広報
- 3) 書記長談話や政策ニュースでの広報

(3) 単組の取り組み

① 会社への要求及び理解活動

- 1) 企業内最低賃金の要求と特定最低賃金に対する理解活動
- 2) 下請け適正化および優越的地位の濫用に関する理解活動
- 3) 労働三法の周知（労働組合法、労働関係調整法、労働基準法）
- 4) 厚生年金基金制度および企業年金の運用状況確認
- 5) 外形標準課税の適用拡大など

② 組合員を対象とする活動

- 1) 労働者保護ルール改悪阻止の取り組みと問題点の説明
- 2) 非正規労働者も含めた職場相談活動、支援活動
- 3) あなたの税金計算シートの取り組み
- 4) 医療費控除を受けよう運動
- 5) 政策実現に向けた政治活動の重要性確認と全員参加の取り組み

VI. 取り組み方と日程について

1. 準備期間

- (1) 2015年春季生活闘争は、デフレからの脱却を目指し、すべての労働者の労働条件の維持と改

善、中小労働者賃金の是正・回復・底上げ、非正規労働者の処遇改善、職場における不公正な格差の是正に向けた共闘運動であり、統一要求日における要求の集約に向けた取り組みを強化する。

- ①統一要求日における要求提出の集中は、運動上の重要な課題であり、その意義や必要性について、事前の学習や討論のテーマとして、地方JAM・地協段階での取り組み強化を目指す。
- ②要求集約の内容等について、事前に単組への周知徹底をはかる。
- (2) 個別賃金の取り組み強化に向け、地方JAM、地協、単組において、賃金実態の把握、一人前労働者の賃金カーブと賃金構造維持分の算定、是正課題の洗い出し、賃金カーブの整備、企業内最賃協定の取り組み等について、賃金研修会等を開催し、個別賃金の取り組みや配分の考え方について周知をはかる。
- (3) 地方JAM・地協においては、春季生活闘争中央討論集会以降12月から2月第1週までに、役員と専従役職員と一緒に、各単組を訪問し、企業状況と賃金実態を把握した上で、統一要求日の要求提出に向けて、次の課題について指導を強める。
 - ①個別賃金の情報開示、企業内最賃協定、賃金水準の引き上げに向けた要求の組み立て
 - ②労働時間に関する諸実態の把握に基づく要求の組み立て
 - ③65歳までの希望者全員の雇用・所得確保、非正規労働者の実態把握と課題の洗い出し、男女賃金格差問題等について
- (4) 要求検討段階前に、企業状況の把握を徹底する。その上で、要求提出を指導し、雇用問題が発生しているような状態、雇用確保を最優先せざるを得ないと判断される単組については、地協・地方JAM・JAM本部と連携した取り組みを行う。

2. 闘争体制

- (1) 統一要求日における要求集約活動を徹底する。
- (2) 統一回答指定日における回答引き出しに全力をあげる体制を強化し、連合方針も踏まえながら、3月月内解決に向けた取り組みを強める。地方JAMは闘争委員会を設置し、地協・地方JAM内の相互交流・情報交換を行う体制を強化すると共に、要求・回答に関する情報集約体制を整える。
- (3) JAMは、第24回中央委員会終了後直ちに、中央執行委員会構成員で構成する中央闘争委員会を設置する。
- (4) 要求実現の手段として有効に活用するとの立場から、ストライキ権については、従来の労使関係を考慮しつつ確立する。
- (5) 産別間の共闘に対する参加体制を次の通りとし、JAM本部は、大手労組会議、業種別部会、地方JAMと連携して以下の3グループをエントリーする。A・B・Cグループのエントリー基準と日程配置については、連合・JCMの今後の共闘方針に基づいて調整する。

Aグループ：JAMの大手・業種を代表し、統一回答日にJAM相場の牽引役となる単組

Bグループ：Aグループに準じた役割を担う単組

Cグループ：地場・中小の相場形成に影響力を発揮し得る単組

連合部門別共闘・JCM共闘 Aグループ

連合の先行組合グループ A・Bグループ

JC中堅・中小共闘 B・Cグループ

- (6) 大手労組会議は、情報交換を密にすると共に、その情報をJAM全体で共有する。
- (7) 業種別部会は、情報の交流を密にし、部会の態勢強化をはかる。
- (8) JAM本部は、地方JAM、大手労組会議、業種別部会と連携し、情報活動体制を整える。
- (9) JAM本部は、各方面からの情報集約に基づいて、統一回答日の前段に、統一回答日に向けた取り組みについて示達を発する。

3. 日程

- (1) 統一要求日2月24日(火)：全単組がこの日までに要求を提出する。
- (2) 第1次統一交渉ゾーン：要求提出以降、3月2日(月)の週まで。企業の短期、中期の見通しについて交渉する。
- (3) 第2次統一交渉ゾーン：3月9日(月)の週 要求に対する統一回答指定日における回答確約を目指す。
- (4) 統一回答指定日を次の通りとし、全単組が回答の引き出しに全力をあげる。
3月17日(火)、3月18日(水)
- (5) 三月内決着を目指す取り組み
統一回答指定日以降のJAMの闘争状況をふまえ、各種共闘指標を活用しながら、3月月内決着に全力を上げる。

4. 四月以降の取り組み

- (1) 具体的な日程と取り組みについては、それまでの状況に基づき3月19日の全国委員長・書記長会議へ提案し決定する。
- (2) 4月ヤマ場においては少なくともストライキ権を確立し、職場集会などの具体的な行動を起こすことによって解決をはかる。具体的な行動を開始するための基準は中央闘争委員会において設定し、中央闘争委員会および地方JAM闘争委員会の指導の下に行動する。
- (3) 決着が4月以降となった場合、地方JAM役員が直接交渉する旨の文書を4月1日付けで使用者側へ送付し、4月ヤマ場での解決ができなかった場合には、単組交渉に地方JAMの役員が出席し、交渉を促進する。

5. 一時金を別交渉として取り組む単組の日程

一時金を春季生活闘争と切り離して別途取り組む単組は、本方針の要求内容に準じて、一時金の取り組み日程を次の通りとする。

要求日 5月28日(木)
回答指定日 6月11日(木)

以 上