

JAM 2024 年春季生活闘争方針

はじめに

2024 年春季生活闘争は、物価上昇に負けない賃上げを実現しなければならない。すべての単組が「持続可能なものづくりへ」をめざし、前年を上回る取り組みを着実に進め、賃上げの流れを中小、未組織で働く仲間へ波及させていく。

2023 年春季生活闘争の結果は、賃金改善額、平均賃上げ額ともに JAM 結成以来最高となり、これまでとは次元の違う賃上げが実現した。慢性的な人材難、人材流出と、交渉時期の急激な物価上昇に対する組合員の生活防衛のための賃上げへの期待を受け、これまで労働側が主張してきたあるべき賃金水準にこだわった「人への投資」の必要性が企業力の維持向上を求める経営側、更には社会に認識されることとなった結果である。しかしながら、物価上昇局面の交渉に慣れていないこともあり、賃金改善分の分散は大きく、過年度物価上昇（総合）3.2%に届かなかったことから、実質賃金の維持、規模間、業種間、地域間格差縮小の取り組みに課題を残した。

2024 年春季生活闘争において、連合は、「経済も賃金も安定的に上昇する経済社会ステージへと転換を図る正念場」と位置づけ、「未来づくり春闘」を展開する。JAM は、あるべき賃金水準にこだわり、前年を超える賃上げと価格転嫁の取り組みを展開する。また、「労働」と「製品」の価値が正しく評価される「価値を認めあう社会へ」の実現を運動として推進する。

I. 取り巻く環境

1. 直近の環境

2023 年度の日本経済は、実質 2% 弱の成長が見込まれている。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気の下押しリスクとなっている。過年度物価上昇率は 3% 程度の上昇が見込まれている。また、2023 年の地域別最低賃金は、加重平均で 43 円引き上げられ 1,004 円となった。20 年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつあり、「安いニッポン」から、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済への転換点となりえる状況である。

鉱工業出荷は、全体としてコロナ禍以前の水準に回復して以降、横ばいとなっており、業種によってばらつきがあるものの金属産業の業績予想は増収となっている。第 3 次産業活動の企業収益は改善しており、総じてみれば緩やかに改善している。

雇用情勢は、改善傾向となっており、とりわけ金属関係生産工程の有効求人倍率は、求職者数の大幅な減少に伴い、大きく上昇している。今後も労働者人口の減少により、中堅・中小の採用難が続くことや人手不足による廃業件数の増加が予想される。

DX、カーボンニュートラル、人権デュー・ディリジェンスなどの構造的課題が山積している。政府、連合、JCM とともに、中小企業への付加価値配分の見直しの取り組みを継続し、社会的な環境整備は進んでいるが、未だ不十分である。

「長時間労働」「同一労働同一賃金」「高齢者雇用」「男女間賃金格差」について引き続きの取り組みが求められている。

2. 中期的な情勢

日本の賃金は、1997 年以降のデフレ期、長期にわたって抑制され、国際的にも見劣りする水準となった。その間、生産性向上に見合った労働者への配分は行われず、分配構造を歪ませた。特に、価格交渉力の弱い中小企業は、価値に見合った価格設定が難しく、賃金抑制の影響を大きく受け、規模間格差は拡大してきており、中小企業労働者や非正規労働者の賃金水準は、一日 8 時間労働で、ゆとり・豊かさのある生活ができない実態がある。加えて、急激な物価上昇は、実質賃金の低下と格差の拡大に拍車をかけている。

したがって、賃金の「底上げ」「格差是正」を継続し、消費者物価が上昇局面にある中、実質生活の維持・向上を求め、確実な結果を出す必要がある。中長期的視点に立ち、マクロの要請と組合員の声にこたえ、できる限り労働条件を引き上げることにより労働組合の存在意義を示さなければならない。

一方、製造業は、全体として回復基調であるが、企業物価は高止まりしており、多くの中小企業では、エネルギー、原材料価格、労務費の上昇を吸収できず収益を圧迫している。日本の製造業は、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っている。その中小企業・サプライヤーが事業存続の危機にあり、ひいては当該産業存続の危機に直結する。中期的な事業継続や産業の維持発展に必要な人材確保には、労働条件の「底上げ」「格差是正」は不可欠である。「持続可能なものづくり」に向けて取引環境を改善し、賃上げ分を含めた価格転嫁を実現する必要がある。

II. JAMの基本的なスタンス

1. 2024 年春季生活闘争の役割

すべての単組が JAM 方針に基づいた要求を提出し、実質生活の維持・改善をめざし、賃上げの流れを確実なものとする。

2023 年春季生活闘争は、物価上昇局面で、次元の違う賃上げを獲得し賃上げの転換点となったものの、実質賃金の維持と格差縮小に課題を残した。2024 年春季生活闘争では、「2023 年の結果」、「物価上昇による実質賃金の低下」に加え、「生産年齢人口の減少による人材不足」、「国際的に見劣りする賃金」、「賃金水準の低下」、「格差拡大」「分配構造のひずみ」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の意義、価格転嫁の必要性を含めた企業状況を職場討議において共有し、「賃金水準にこだわった要求」を徹底する。

2. 運動推進に向けた取り組み体制と組織の強化

「春季生活闘争準備期間の取り組み」を強化する。具体的には、取り組み日程を策定した上で、組合員との対話活動を重視した体制を確立する。要求段階では、要求決定に向けた職場集会・研修会など、対話活動を早期に開始し、「2024 年春季生活闘争の役割」を共有した上で要求提出を促進する。交渉・妥結段階においても、組合員との連携をこれまで以上に図り組織を強化する。

3. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた所定内賃金の改善

一日 8 時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準の確保をめざし所定内賃金の改善を行う。社会的水準の確保、「産業内・企業内」の格差是正に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本に「賃金プロット図」を用いた賃金実態の把握に取り組むと共に、すべての単組において、30 歳または 35 歳の一人前労働者、標準労働者の賃金水準開示が行われるように取り組む。

地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金のあるべき姿を踏まえ、全単組で、高卒初任者賃金を目

安とする 18 歳以上企業内最低賃金協定の締結と水準引き上げに取り組む。

4. 「価値を認めあう社会へ」の実現

エネルギー・原材料価格の高騰の対応と賃上げ分の確保をめざし取り組みの強化を図る。「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、「対応マニュアル」と「取り組み事例集」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続する。また、関係省庁、業界団体への働きかけを、連合・JCMと連携し継続する。

5. 一時金

一時金月数は、依然として大企業と中小企業の格差は大きく、月例賃金の格差に加え、年収格差を大きくしている。月例賃金の引き上げを重視した上で取り組みを強化する。

6. 労働条件の向上および職場環境整備

2023 年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組む。

- (1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み
- (2) 高齢者雇用の取り組み
- (3) 多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備

7. 要求断念単組の対応

すべての単組が要求を提出し賃金改善をめざす取り組みとするものの、雇用問題が発生するなど、賃金改善要求の提出を断念せざるを得ないと判断される単組については、早期に企業状況の現状分析を十分行い今後の対策について地方JAMと連携しながら対応する。

8. 春季生活闘争の波及と組織化

通年の取り組みである組織化を意識し、未組織の有期・短時間・契約等労働者、関連企業、取引先企業、産別未加盟単組へ春季生活闘争への参加を求める。

Ⅲ. 賃金要求の考え方

- すべての単組は、賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視し、賃金水準にこだわった要求を追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、特に、30歳または35歳の賃金実態を把握する取り組みを強化し、すべての単組が一人前労働者、標準労働者の賃金水準の検討が行われるように取り組む。配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け、段階的に取り組みを進める。
- 連合方針は、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃上げ分を3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。一としている。

過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正に向け、JAMは、「底上げ」「底支え」「産業内及び企業内の格差是正」を進め、分配構造の転換を図る。

具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ12,000円を基準とし、実質賃金の維持・向上と格差是正に資する「人への投資」を要求する。

＊参考：連合の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

Ⅳ. 具体的な要求

1. 賃上げ要求基準

A. 個別賃金要求基準

(1) JAM一人前ミニマム基準

＊地方JAM・地域において、当面の目標としての水準設定を行う。

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内賃金	175,000	187,500	218,500	249,000	275,000	295,000	315,000	335,000

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
到達基準	284,000	324,000
目標基準	301,000	349,000

(2) 標準労働者の要求基準

①到達基準 ＊全単組が到達すべき水準

②目標基準 ＊到達基準に達している単組が目標とすべき水準

＊目標基準に達している単組は、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。

※JAM一人前ミニマム基準は、JAM賃金全数調査所定内賃金第1四分位を参考に算出

※到達基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第3四分位を参考に算出

※目標基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第9十分位を参考に算出

【参考】（JCM案）

【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準（35歳相当・技能職）】

*目標基準：到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準

基本賃金 364,000円以上

*到達基準：全組合が到達すべき水準

基本賃金 334,000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（267,000円程度）

※基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。

※目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している

(3) 年齢別最低賃金基準

有期雇用労働者の無期転換や中途採用者の採用時賃金の最低規制として整備が求められており、労働組合の個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。

①35歳まで、各単組の年齢ポイントの一人前労働者賃金水準の80%を原則とし、高卒初任給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水準。

18歳	25歳	30歳	35歳
175,000	189,000	199,500	220,000

*地域格差是正の課題を確認した上で、賃金全数調査の地方集計による基準値の活用も図る。

*18歳の年齢別最低賃金基準及びJAM一人前ミニマム基準について

近年、地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることに留意した取り組みを行う。

東京の地域別最賃（1,113円）を月161時間（JAM所定労働時間平均1,927時間）で換算すると179,000円程度となる。

B. 平均賃上げ要求基準

連合方針の賃金引き上げ目安を踏まえ、未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざし、平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組の要求基準はJAMの賃金構造維持分4,500円に12,000円を加え「人への投資」として16,500円以上とする。

加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。

※12,000円 $\div$ 315,228（2023年賃金全数調査・規模計・所定内賃金平均額） $\times$ 4%

2. 企業内最低賃金協定

特定最低賃金（産業別）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) 企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。

①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結

②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者（一人前労働者）の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結

③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結

(2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が 100 円に満たない場合は、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、所定労働時間で除した時間額とする。
- 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。
- ④地方 J AMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施する。

3. 企業内賃金格差の是正

中途入社者、男女、雇用形態、高齢者といった企業内賃金格差については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。特に、ジェンダー平等の観点から男女間の賃金格差については、女性活躍推進法で、大手企業の「男女の賃金差異」の情報公開が義務化されたこと、アンコンシャスバイアスを払拭し、時代の変化に即した対応が望まれることを踏まえ、実態把握と格差の要因分析など第 30 回中央委員会で報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。

4. 一時金要求

月例賃金の引き上げを重視した上で、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・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。

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

5. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした良質な労働条件と職場環境整備の取り組み

少子高齢化、生産年齢人口の減少による労働力不足は確実となっている。日本経済の維持・向上のためには、女性、高齢者をはじめとする多様な人材が活躍できるダイバーシティを尊重した包摂的な社会が求められる。また、男女を問わず育児・介護の家族的責任を担うことができ、賃金面でも仕事面でも残業に依存しない労働条件・職場環境整備は労使の社会的責任である。

他方、良質な労働条件・職場環境は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」につながる。

テレワークの導入については、「テレワークの導入を検討にするにあたっての留意点」を参照し、新型コロナウイルス感染症の対応として、実施された緊急的なテレワークの導入・実施と恒久的なテレワークの導入・実施を切り分けて対応を図ることとする。

(1) J AM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、総実労働時間の短縮に向けて、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討する。

- ①総実労働時間に関しては、1800 時間台を目標とし、当面は 1900 時間台をめざす。
- ②所定労働時間に関しては、到達目標基準 1800 時間台をめざす。
- ③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、J AMの基準を踏まえた上で、36 協定

の内容について再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。

- ④法定労働時間（労基法 32 条）は、1 週 40 時間・1 日 8 時間労働であり、36 協定（労基法 36 条）は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。

- ⑤地方 J AMは、36 協定を集約し点検を行う。

【「労働時間に関する指針」参照】

(2) 高齢者雇用の取り組み

少子高齢化による生産年齢人口の減少により、若年者、女性、高齢者の雇用環境整備と所得改善による雇用の拡大が社会的な課題となっている。J AMは 2021 年春季生活闘争に向け、「高齢者雇用の取り組み」を策定し取り組んできた。高年齢者雇用継続給付の給付率が 2025 年度に現行の 15%から 10%に引き下げられること、2026 年 4 月 2 日以降 60 歳になる女性（男性は 2021 年）から年金支給年齢は 65 歳となること、70 歳までの就業確保措置が努力義務となっていることを踏まえ計画的な対応を検討する。

- ①「高齢者雇用に関する指針」に沿って定年延長の要求を行い、協議を開始する。
- ②継続雇用者については、早期の組織化を図るとともに、将来の定年延長を見据え段階的に労働条件を改善する。また、パートタイム・有期雇用労働法等及び最高裁判例に加え今後の動向に留意した対応を図る。また、65 歳から 70 歳までの雇用については、改正法等の手引きに則り取り組む。
- ③地方 J AMは、賃金・労働条件調査、賃金全数調査を通じて、取り組みの基礎となる 60 歳超の賃金データの集約を行う。

【「高齢者雇用の取り組み」参照】

(3) 多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備

①パート・有期雇用労働者

パート・有期雇用労働者へ対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。

基本的考え方

- a) 組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善を図る。
- b) 不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる。
- c) 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえた取り組みを進める。

②派遣労働者

派遣労働者への対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。

基本的考え方

a) 事前協議

会社は、派遣労働者の受け入れについては、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と事前に協議する。

b) 臨時的・一時的な業務に限定

会社は、派遣労働者の導入にあたっては、臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要

員対策として正規従業員の代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。

- ③「底上げ」「底支え」「格差是正」と均等待遇の実現に向けて、「誰もが時給 1,200 円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。また、引き上げ額の基準は 100 円とする。
- ④金属産業に関わる 35 歳の勤労者の賃金水準を明確に底支えし、その水準以下で働くことをなくす運動である J C ミニマム (35 歳) の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額 22 万円以下をなくす運動を行う。【「Guide Book」参照】

V. 政策・制度要求について

春季生活闘争の取り組みにおいて、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備など、政策・制度要求を運動の両輪として【別掲①】の通り展開していく。

VI. 取り組み方と日程について

1. 準備期間【別掲②】

(1) 単組の取り組み

- ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認
- ②単組の賃金実態及び外部データの把握・分析
- ③個別賃金要求方式への移行検討
- ④単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底
(単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する)
- ⑤統一要求日における要求提出の集中

(2) 地方 J AM の取り組み

- ①春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ②地方 J AM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施と考え方の徹底
- ③単組の企業状況、取り組み状況の把握及び課題解決のフォロー

2. 闘争体制

- (1) 中央執行委員会構成員による中央闘争委員会の設置
- (2) 闘争日程の徹底、相互交流・情報交換、情報集約に向けた、地方 J AM 闘争委員会設置と体制の強化及び示達の発信
- (3) 共闘登録組合及び共闘登録先行組合の設定【別掲③】
- (4) 地方 J AM リーディング組合の設定など、地方 J AM の地域相場形成及び共闘体制強化
- (5) 大手労組会議、業種別部会の取り組み体制及び情報体制の強化と J AM 本部との連携
- (6) 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

3. 日程

- (1) 準備期間の取り組み
- (2) 統一要求日 2月20日（火）
- (3) 第1次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2月26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
- (4) 第2次統一交渉ゾーン：3月4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めざす
- (5) 統一回答指定日
 3月12日（火）、3月13日（水）
- (6) 3月内決着をめざす取り組み

4. 4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21日（木）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図る。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23日（木）
回答指定日	6月13日（木）

【別掲①】

2024 年春季生活闘争政策・制度要求について

はじめに

2023 年春季生活闘争では、物価上昇に負けない賃上げをめざして取り組みが行なわれ、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高となった。しかし、実質賃金は物価上昇分を超えることはできず、賃金はさらなる改善が必要となっている。

企業物価は、円安の影響もあり高水準を維持したまま推移している。一時期の上昇基調は落ち着きを見せているが、企業の価格転嫁は一部にとどまっている。

昨今のエネルギーコストや原材料費の上昇分を価格転嫁していかなければ、急激な物価上昇のなか、賃上げによる組合員の生活を守ることができないだけでなく、人材の確保も進まない。さらには、価格転嫁がすべての企業で適切に行なわれなければ、賃金格差の拡大を助長することとなる。また、企業の存続問題にまで影響し、大きな社会不安につながる事となる。

J AMは、現下の危機的状況のなか、恒常的な政策・制度要求である「価値を認めあう社会へ」の取り組みによって適正な価格への引き上げることができる社会の実現を一層強力に進める必要がある。そのためには、価格転嫁の進捗状況の確認と推進強化のため、昨年度から「価格転嫁緊急対策本部」を設置し、「価格転嫁まったなし総行動」として社会的運動を展開するとともに 2024 年度も継続していくこととした。

この危機的状況と J AMによる緊急的対策の必要性をすべての単組で共有し、2024 年春季生活闘争と政策・制度要求である「価値を認めあう社会へ」、さらには「価格転嫁まったなし総行動」について一体的に取り組み、労使の意識と社会的環境整備を確かなものとしていく。

また、これまで通りの「価値を認めあう社会へ」の取り組みとして、「対応マニュアル」に基づく実態把握と活用を進めることで、取り組みの定着を図っていかなければならない。

さらには、日本のものづくりを下支えしているのは中小企業であることから、J AMは地域の産業振興について積極的に発信し、地域雇用の重要な受け皿ともなっている中小企業の活用を支援する「中小企業振興基本条例」について、未制定地域における制定と既に制定している地域の実効性確保に引き続き取り組んでいく。

具体的取り組み・要求

I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

1. J AM本部の取り組み

- (1) 「価格転嫁まったなし総行動」および「価格転嫁緊急対策本部」の継続
- (2) 企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書の作成・配布
- (3) 「対応マニュアル」の活用促進と実態調査の継続、周知活動ポスターの作成
- (4) 取引関連法の遵守と周知活動の継続
- (5) 関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動の実施
※各業界の実態に合わせた具体的な政策・制度要求の検討
- (6) 連合・J CM・ものづくり国会議員懇談会・関係省庁・業界団体・政党などと連携

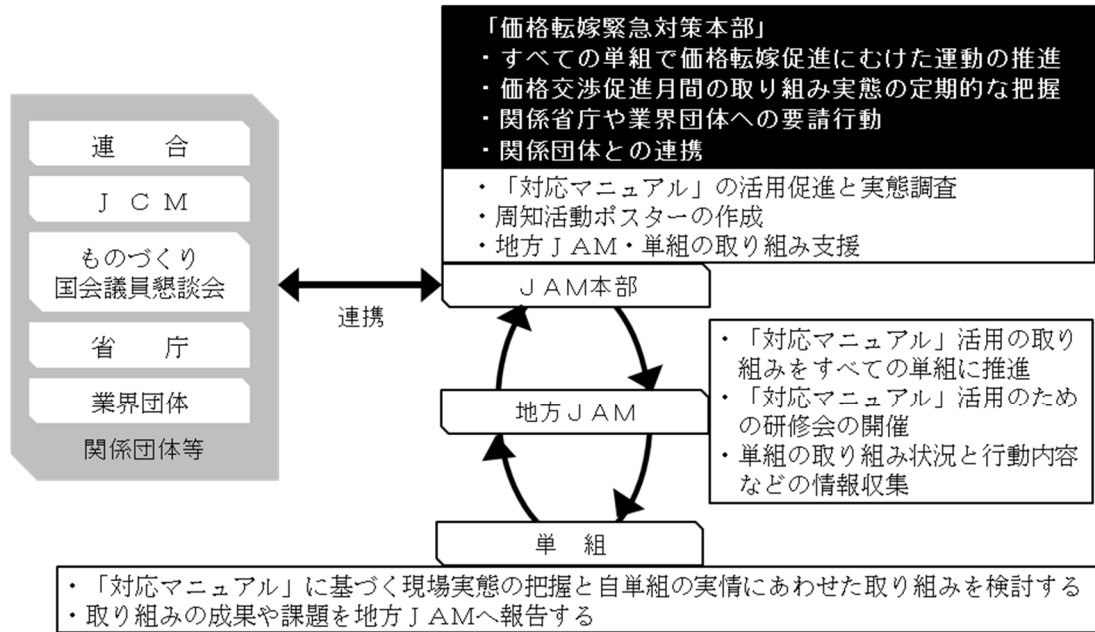
2. 地方 J AMの取り組み

- (1) 企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出に向けた単組支援
- (2) 「対応マニュアル」の活用促進に向けた研修会（実践研修）や単組への説明・推進
- (3) 単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集
- (4) 取引環境改善に向けた下請法などのセミナーの開催（基礎知識研修）
- (5) 「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けた活動
- (6) 各種集会などにおけるアピール行動の実施

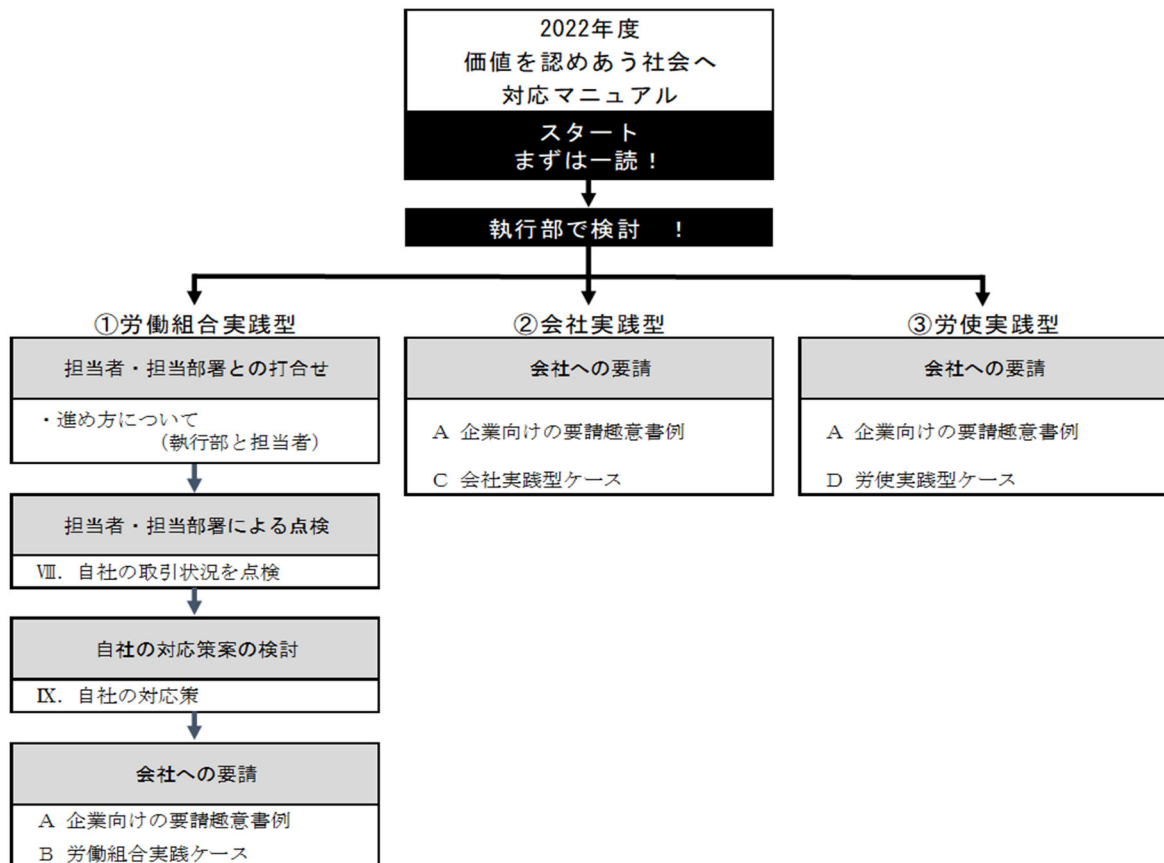
3. 単組の取り組み

- (1) すべての単組が企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を提出
- (2) すべての単組が「対応マニュアル」に基づく職場の実態を把握し、自単組にふさわしい取り組みを展開
- (3) 価格転嫁に向けた、価格交渉の状況を労使協議などで確認し実態を把握
- (4) すべての単組が、取り組みの成果や課題について地方 J AMへ報告
- (5) 「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を実施
- (6) 単年度の取り組みではなく、自社における取引環境の改善が実現され、PDCAサイクルが定着するよう継続的な取り組み

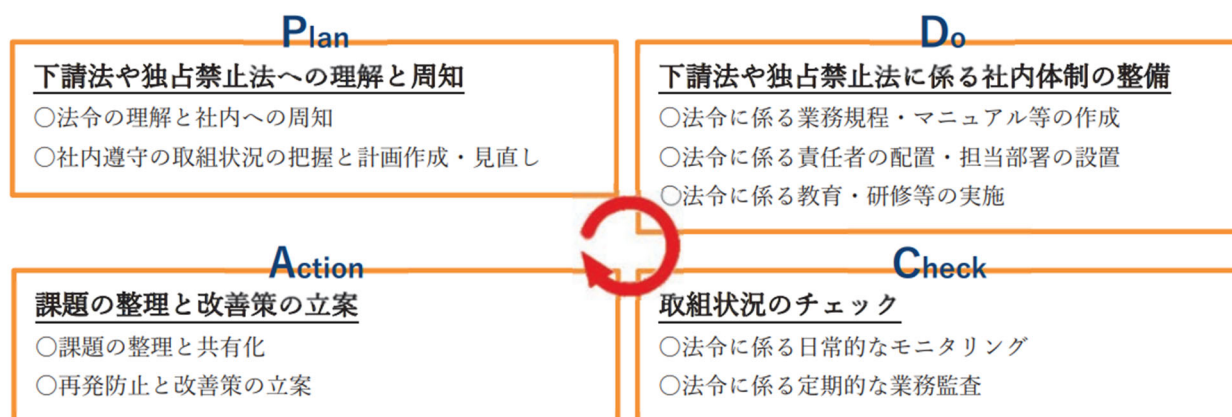
「価値を認めあう社会へ」の取り組み



【「対応マニュアル」実践フローチャート】



【取引環境の改善PDCAサイクル】



4. 取り組み日程

春季生活闘争の準備期間を含め、春季生活闘争の取り組み期間を基本として展開する。

II. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

1. 関係団体との連携強化

中小企業問題研究会を通じて、参画する中小企業経営者団体や構成組織、学識経験者らとの連携強化を図っていく。

2. 組織内や連携する各級議員と連携した取り組み

中小企業振興基本条例制定活動について理解を深めるため、組織内議員と連合推薦議員を含めた学習会・シンポジウム等の機会をつくる。

- (1) 条例に対する学習会の実施（制定自治体の条例内容の研究など）
- (2) 連合の運動方針に沿って、地方連合会の政策・制度要求項目に盛り込むように要請
- (3) 制定されていない地方自治体に対して、JAM組織内議員と連携し、単組および組合員が多い県区市町村から順次制定をめざした取り組み
- (4) 制定されている自治体においては、地方JAMによる具体的な中小企業振興策の提言
- (5) 地方JAMの点検により、条例に「労働団体の参加」と「労働団体の役割」を明記

III. 連合・2024 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」

JAMは、連合「政策・制度実現の取り組み」を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに、運動の両輪として引き続き推進する（2024 年連合春季生活闘争方針より抜粋）。

<具体的な取り組み>

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2024 年度予算編成実現と 2024 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など）
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- (3) 誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- (4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- (5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

以 上

J AM加盟労働組合
企業代表者 様

J AM会長
地方 J AM委員長
単組委代表
の三者連名のものも準備

年 月 日

J A M

会 長 安河内 賢弘

労務費を含めた価格転嫁と物価上昇に負けない賃上げの実現に向けた要請

謹啓 時下、ますますご清栄の段、お慶び申し上げます。

日頃は J AMの諸活動に対するご理解、ご高配を賜っておりますこと、厚く感謝申し上げます。

さて、2024 年春季生活闘争では、J AM、連合をはじめとする労働団体だけでなく、政府、経営者団体、報道関係・マスコミまでもが、日本の実質賃金の低下を危惧し、特に中小企業における賃上げの実現とそのため価格転嫁の必要性を唱えています。

また、昨今の急激な物価上昇やエネルギーコスト・原材料費の高騰のなか、それらを各企業が適正に価格転嫁していかなければ、正常な事業活動を阻害し、特に中小企業や下請企業の存続、ひいてはサプライチェーンの崩壊に繋がり、社会的に大きな不安を引き起こすことになりかねません。

そのようななか、政府（内閣官房・公正取引委員会の連名）は、2023 年 11 月に「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表しました。

指針では、

**「賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で
定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環実現のために必要
である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」**

**「この急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国の雇
用の 7 割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要である」**

と、労務費の転嫁と賃上げについて、かつてないほど積極的に踏み込み、具体的には発注者および受注者が採
るべき・求められる「12 の行動指針」を挙げています（添付資料参照）。

さらに、「この行動指針に沿わないような行為により公正な競争を阻害するおそれがある場合は、独占禁止
法および下請代金法に基づき厳正に対処する」と明記しています。

J AMは 2024 年春季生活闘争において、すべての組合が賃金構造維持分を確保した上で、実質賃金の維持・
向上と格差是正に資する「人への投資」を要求します。物価上昇が続くなか組合員のみならず社会的にも、労
務費の価格転嫁とともに積極的な賃上げの実現に大きな期待が寄せられています。

各企業が労務費を含めた価格転嫁による適正な収益確保と、組合員の賃上げを実現することで日本経済の
好循環に繋げなければなりません。

つきましては、労務費を含めた価格転嫁の社会動向をご認識いただくとともに、2024 年春季生活闘争における賃上げ要求に対して、真摯かつ前向きなご対応をお願いいたします。

また、下記の点につきましてもご確認いただき、企業の収益改善に向けた適正取引の取り組みを展開していただくよう重ねてお願い申し上げます。

謹白

記

1. 2024 年春季生活闘争における誠意ある対応依頼

物価上昇が続くなか、実質賃金の低下によって我々の生活は「まったなし」の状況となっています。

これから展開する 2024 年春季生活闘争では「物価上昇に負けない賃上げの実現」を掲げ、労務費の改定に取り組んでまいります。労務費を含めた価格転嫁による原資確保と「人への投資」に向けて誠意あるご対応をお願いいたします。

2. 政府「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った取り組み

2023 年 11 月 29 日付の標記指針の内容を踏まえた経営方針と受発注側双方の採るべき・求められる行動の展開をお願いいたします。

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

Q 労務費 転嫁

3. 「価格転嫁準備月間」と「価格交渉促進月間」の取り組み

政府が設定している 3 月と 9 月の「価格交渉促進月間」に向けて、J AM は 2 月と 8 月を「価格転嫁準備月間」と設定し労使の取り組みを要請しております。「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、取引先との適正価格に向けた交渉を積極的に行なうようお願いいたします。

4. 「パートナーシップ構築宣言」登録への取り組み

標記の取り組みは、企業規模に関わらず取引先を共存共栄のパートナーとして良好な関係を築く企業の代表者の名前で宣言するものです。登録・公表する企業には補助金についての加点措置などの優遇措置を受けることができます。未登録企業におかれましては、早急な登録をお願いいたします。

既登録企業においては、社内で宣言の趣旨を周知徹底し、適正価格での取引をお願いいたします。

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトは下記 URL より、ぜひご確認ください。

<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

Q パートナーシップ構築宣言

以 上

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（概要）

令和5年11月

1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
 - ・ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
 - ・ 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：本社（経営トップ）の関与】

- ①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

【行動②：発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用¹又は下請代金法上の買いたたき²として問題となるおそれがある。

【行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

- 労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

【行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

- 労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

【行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと】

- 受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

【行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること】

- 受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

¹ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

² 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：相談窓口の活用】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

【行動②：根拠とする資料】

- 発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

【行動③：値上げ要請のタイミング】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

【行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

- 発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①：定期的なコミュニケーション】

- 定期的にコミュニケーションをとること。

【行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

【別掲②】

春季生活闘争準備期間の取り組み

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
準備期間	前年春季生活闘争総括														
	個別賃金要求方式への移行検討														
	賃金全数調査、賃金・労働条件調査の実施														
	単組の労働条件の比較分析(非正規含む)														
	10月～12月労働協約の取り組み強化月間														
	単組の賃金実態及び外部データの把握・分析(非正規含む)														
	企業状況・財務諸表の分析														
闘争時	要求検討に向けた職場討議														
	要求書作成														
	要求決定大会														
	要求日														
	交渉日														
	回答指定日														
	妥結大会														

(1) 単組の取り組み

① 準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認

- ・ 前年春季生活闘争総括
- ・ 個別賃金要求方式への移行検討
- ・ 賃金全数調査、賃金・労働条件調査の実施
- ・ 単組の労働条件の比較分析（有期・短時間・契約等含む）
- ・ 10月～12月労働協約の取り組み強化月間
- ・ 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析（有期・短時間・契約等含む）
- ・ 企業状況・財務諸表の分析
- ・ 要求検討に向けた職場討議（単組の課題と春季生活闘争の役割の共有）
- ・ 要求書作成
- ・ 要求決定大会
- ・ 要求日
- ・ 交渉日
- ・ 回答指定日
- ・ 妥結大会

② 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析

③ 個別賃金要求方式への移行検討

④ 単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底

⑤ 統一要求日における要求提出の集中

(2) 地方 J AMの取り組み

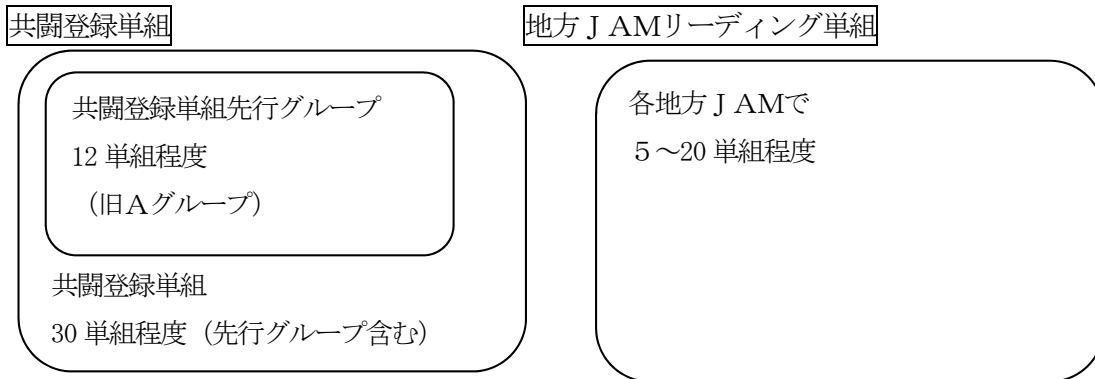
- ① 春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ② 地方 J AM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施
- ③ 考え方の徹底、課題解決のフォロー、企業状況の把握

【別掲③】

共闘強化に向けた体制について

2017 年春季生活闘争より共闘強化に向けた体制変更を以下の通り行った。地方 J AMリーディング単組については、地方 J AMの地域相場形成及び共闘体制強化に向けた取り組みの一環として地方の実情に合わせて設定する。

①体制



②役割

1) 共闘登録単組

- ・ J AMの大手・業種を代表し、統一回答指定日に回答を引き出し J AM相場のけん引役となる。
- ・ 先行単組は、 J C 共闘に参加し J C 回答指定日 11 時までに回答引き出しを行う。
- ・ J AM、連合、 J CMの共闘体制に登録し、指定の情報開示を行う。

2) 地方 J AMリーディング単組

- ・ 地方 J AMを代表し、地方 J AMの相場のけん引役となる。
- ・ J AM、連合、 J CMの指定の情報開示を行う。

③登録方法

1) 共闘登録単組

- ・ 共闘登録単組および先行単組については、過去の登録単組を優先し共闘への参加を J AM本部が要請し調整を図る。
- ・ 個別事情により共闘参加を見合わせる場合も登録は維持する。

2) 地方 J AMリーディング単組

- ・ 地方 J AMで毎年選定し、単組要請を行う。
選定基準については、統一基準、30 歳、35 歳の個別賃金現行水準及び賃上げ額の開示、要求日、回答日など地方 J AMで決定する。

④地方リーディング単組代表者会議などの設置

- ・ 回答指定日付近に、地方リーディング単組代表会議などを設定し、地域相場形成と共闘体制の強化を図る。

2024 年春季生活闘争方針に関する Q & A（2024 年項目）

タイトル一覧

I. 2024 年方針について

- Q I - 1. 賃金要求の考え方について
- Q I - 2. 「単組の課題を積み上げ」について
- Q I - 3. 「賃金構造維持分を確保した上で」について
- Q I - 4. 平均賃上げ要求基準について
- Q I - 5. 賃金水準にこだわった取り組みについて
- Q I - 6. 地賃に対する高卒初任給と 18 歳企業内最賃について
- Q I - 7. 個別賃金基準の引き上げについて
- Q I - 8. 一時金・インフレ手当について
- Q I - 9. 価格転嫁について

II. 方針のキーワードについて

- Q II - 1. 一日 8 時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準の確保
- Q II - 2. 労働組合や春季生活闘争の役割
- Q II - 3. あるべき「暮らし方」について
- Q II - 4. 「価値を認めあう社会へ」の実現について

2024 年春季生活闘争方針に関する Q & A（2024 年版）

I. 今次方針について

Q I - 1. 賃金要求の考え方について

中小労組の組合員や圧倒的多数を占める未組織労働者は、JAM 一人前ミニマム水準を下回る劣悪な労働条件下に置かれており、賃金改善を優先する必要があります。従って、JAM は上げ幅の議論ではなくすべての単組において個別賃金要求をめざすべきです。

連合方針の 3 % 以上の注釈では、「内閣府の年央見通し（2023 年度実質 GDP 1.3%、消費者物価 2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1 % 弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性などを総合的に勘案」としている。また、方針の中では、2024 年春季生活闘争を経済も賃金も物価も安定的に上昇する社会ステージへ転換する正念場と位置づけ、①継続的な賃上げによる賃金水準の回復を図り、昨年を上回る取り組みを強化すること②実質賃金はマイナスで労働者世帯の暮らしは厳しさを増していること③中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすことの必要性を上げています。

2024 年春季生活闘争の要求議論では、労働界全般で昨年以上をというコンセンサスがありました。連合は、宿泊、交通などコロナ禍から回復途上の業種も含んで全体で取り組める水準として昨年の 3 % 程度から 3 % 以上と言葉の修正にとどまりましたが、比較的早期に回復している部門には、賃上げをけん引する役割が期待されており、JCM は 10,000 円以上の要求としています。

JAM は、①物価上昇局面で、次元の違う賃上げを獲得し賃上げの転換点となったものの、実質賃金の維持と格差縮小に課題を残す「2023 年の結果」を踏まえた昨年以上の要求②実質生活の維持・向上（過年度物価上昇率以上）③格差是正__を総合的に勘案して 12,000 円の要求としました。労働政策委員会では、昨年以上の具体的要求として 9,000 円以上～15,000 円基準で、検討しましたが最終的に全体で結集できる水準として設定しました。また、要求基準を 12,000 円としていますが、単組の課題を積み上げた結果、要求額が今年の基準を大きく超えても構いません。

「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」、「単組の課題を積み上げ」は、昨年と同様です。

*12,000 円 $\div$ 315,228 円（賃金全数調査所定内賃金平均） $\times$ 4 %

「これまで物価上昇分を要求根拠にしていなかった」との意見がありますが、実質賃金の維持は最低限の要求根拠となります。例えば、昨年と今年の 249,000 円は額面では同じですが、消費者物価が上がっているため、昨年と同じ製品やサービスを購入することはできません。物価上昇により、実質賃金は低下するため、生活防衛のために物価上昇分の賃上げを行なう必要があります。

長期に明確な物価上昇が無かったこともあり、「経済の好循環」をめざした 6,000 円（約 2 %）の要求の考え方では、2 % の物価上昇が見込まれない場合は、この要求基準を今後も活用していこうという考え方を持っていました。

Q I - 2. 「単組の課題を積み上げ」について

中小労組の組合員や圧倒的多数を占める未組織労働者は JAM 一人前ミニマム水準を下回る劣悪な労働条件下に置かれており、賃金改善を優先する必要があります。従って、上げ幅だけの議論ではなく、すべての単組において個別賃金要求をめざすべきです。コロナ禍の厳しい環境もあり 2021 年方針より、「単組の課題を積み上げ」という文言を追記しました。一定の賃金水準に達している場合でも、育児や教育に対する手当、地域間での格差が大きい住宅関連の手当、高齢者雇用、非正規労働者など、様々な観点から要求を積み上げ要求根拠とし JAM の方針に近づけていただきたいと思います。また、単組の課題を積み上げた結果、要求額が今年の基準を大きく超えても構いません。

【例】

組合員 110 名：正規雇用者 100 名（男性 80 名・女性 20 名）、再雇用者 5 名、非正規雇用者 5 名

①ベースアップ 9,000 円（30 歳基本給 240,000 円→249,000 円）

②中堅層の是正 300 円（3,000 円×10 名÷100 人）

*近年、若年層のみへ配分をしてきた結果、賃金カーブが中だるみしている中堅層（30 歳以上 45 歳未満 10 名）を一人 3000 円是正する

③高齢層の是正 400 円（2,000 円×20 名÷100 人）

*20 年前から大きく 40,000 円低下し、JAM 一人前ミニマムを下回った高齢層の賃金を一人 2,000 円是正する

④家族手当平均 1,500 円（1,000 円×平均扶養 1.5 人）

*扶養一人につき 9,000 円→10,000 円

⑤再雇用者賃金是正 1,000 円（20 万円→22 万円）

*2 万円×5 名÷100 名

●賃金構造維持分+人への投資 12,200 円

人への投資：ベア①9,000 円+賃金改善・是正分 3,200 円（②+③+④+⑤）

Q I - 3. 「賃金構造維持分を確保した上で」について

賃金構造維持分を確保できなければ、本人の賃金額が低下するわけではありませんが、賃金カーブを維持することはできず、賃金構造上、賃金制度上の賃下げとなります。企業状況が悪化し大変厳しい交渉となっても、賃金構造維持分を確実に確保する必要があります。

Q I - 4. 平均賃上げ要求基準について

平均賃上げ要求基準として、16,500 円以上を設定しています。しかし、早急に単組の賃金実態を把握し、それに基づく賃金カーブを設定し、あるべき賃金を検討した上で、個別賃金要求をめざすことが基本です。

また、賃金構造維持分を把握している単組においては、単組の賃金構造維持分+12,000 円基準の要求となりますが、実際の交渉が、平均賃上げとなる場合も、構造維持分を算出する時点で、賃金実態を把握しているわけですから、賃金カーブの設定、年齢ポイントの現行水準の開示、妥結後の配分交渉及び年齢ポイントの確定水準の開示に取り組みます。

Q I－5．賃金水準にこだわった取り組みについて

2022 年度より、平均賃金要求の単組も賃金水準にこだわった取り組みを一步進めることを方針に加えました。取り組みは、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出、18 歳、30 歳、35 歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握（データの無い単組）、水準参考値の併記、配分への関与など様々なケースがあるので、地方 J AMと連携して取り組みを実施します。

Q I－6．地賃に対する高卒初任給と 18 歳企業内最賃について

近年地賃が 3 %程度引き上げられており、2023 年は、4.5%引き上げられました。東京の地賃は 1,113 円で、月平均の労働時間を 161 時間程度とすれば月例賃金は 179,000 円程度で、高卒初任給はそれを上回る必要があります。企業内最低賃金は、企業内の賃金水準の幅を規制する役割と共に、特定最賃の申請資料となり法定最賃の新設・引き上げにつながる社会的な意義があります。法定最賃が大幅な引き上げにより注目される中、取り組みの徹底をはかります。

Q I－7．個別賃金基準の引き上げについて

各要求基準は、労働政策委員会で賃金・全数調査データを毎年点検し必要があれば改定しています。今回は、2023 年の春季生活闘争の結果、上昇した賃金全数調査の実態値をもとに設定しました。一人前ミニマム基準については、18 歳-30 歳を 6,000 円、35 歳を 5,000 円引き上げました。40 歳以降は、実態値は上昇しているものの各年齢基準へ到達していないため据え置きました。

賃金全数調査によると近年の改善額が、若年層に多く配分されたことや経済情勢の影響などによって、熟練度、生計費の高い中堅以降の賃金水準が過去と比べて低下していることは大きな課題となっています。単組の課題の一つとして検討していく必要があります。

このところ法定最低賃金の引き上げや人材不足の影響もあり、年齢別最低賃金基準 18 歳は、一人前ミニマム基準に合わせ 6,000 円引き上げました。これまで、2016 年 156,000 円から 159,000 円、2018 年 162,000 円、2020 年 164,000 円、2022 年 167,000 円、2023 年 169,000 円と引き上げています。

(1) J AM一人前ミニマム基準の推移

	18 歳	20 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳
2024 年	175,000	187,500	218,500	249,000	275,000	295,000	315,000	335,000
2023 年	169,000	181,500	212,500	243,000	270,000	295,000	315,000	335,000
2022 年	167,000	179,000	210,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000
2021 年	164,000	177,000	209,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

(2) 標準労働者基準の推移

	到達基準		目標基準	
	30 歳	35 歳	30 歳	35 歳
2024 年	284, 000	324, 000	301, 000	349, 000
2023 年	273, 000	313, 000	290, 000	340, 000
2019 年	270, 000	310, 000	290, 000	330, 000
2017 年	260, 000	305, 000	280, 000	320, 000

(3) 年齢別最低賃金基準の推移

	18 歳	25 歳	30 歳	35 歳
2024 年	175, 000	189, 000	199, 500	220, 000
2023 年	169, 000	184, 000	194, 500	216, 000
2022 年	167, 000	181, 500	192, 000	216, 000
2021 年	164, 000	167, 500	192, 000	216, 000

Q I - 8. 一時金・インフレ手当について

インフレ手当（一時金）については、単年度の補填となるため、賃上げと切り離して考える必要があります。2023 年度の補填としてすでに支払われたとしても、2024 年 4 月以降の賃金については、実質生活を維持するために 2023 年度の物価上昇に応じた賃上げが必要となります。

物価上昇に対応するため、これまで以上に賃金にこだわり、「月例賃金の引き上げを重視」した上で一時金に取り組みますが、年収についても点検していく必要があります。また、年間一時金が 7 カ月を超える場合は、月例賃金とのバランスも検討していく必要があります。

Q I - 9. 価格転嫁について

価格転嫁力が弱く、実質労働生産性に見合った付加価値額を得ることができないことが、中長期的に賃金の企業規模間格差を拡大する要因となっていることに対し、JAM は「価値を認めあう社会へ」の実現に取り組んできました。

2021 年からの急激な輸入物価の高騰を受け、エネルギー・原材料価格など企業物価指数は 2 年で 2 割程度上昇し高止まりしています。価格転嫁は一部に留まっており、仕入れ価格の上昇に価格転嫁が追い付いておらず企業業績を圧迫しているため、早急な対応が求められました。JAM は 2022 年 11 月 16 日に設置した「価格転嫁緊急対策本部」を継続し、情報収集と課題の分析、対策の検討・実施など取引環境の改善に取り組めます。

2023 年春季生活闘争総括で報告した価格転嫁の成否別の賃上げ結果集計では、賃金改善額で 637 円、平均賃上げ額で 1, 112 円、価格転嫁ができた単組の優位性がみられました。政府は、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化政策パッケージ」を確認し、価格転嫁円滑化に向けた法施行の強化が進められています。エネルギー・原材料価格に比べ特に難しい労務費の価格転嫁と賃上げを促進するため、2023 年 11 月末には、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が

出されました。今後は指針の周知と実効性の担保をはかります。単組、産別は価格転嫁の状況と賃上げ結果を確認し、進まない課題があれば政府や業界団体へフィードバックしていきます。

【下請法の執行強化】（公正取引委員会）

労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇を取引価格に反映しない取引が「買いたたき」に該当するおそれがあることの明確化【1月26日措置済】

- 労務費、原材料費、エネルギーコスト等のコストの上昇分の取引価格への反映の必要性について、価格の交渉の場において明示的に協議することなく、従来どおりの取引価格に据え置くこと。
- 労務費、原材料費、エネルギーコスト等のコストが上昇したため、下請事業者が取引価格の引上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を文書や電子メールなどで下請事業者に回答することなく、従来どおりの取引価格に据え置くこと。

【労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針】

- ・ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ・ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
- ・ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ・ 労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

Ⅱ. 方針のキーワードについて

QⅡ－１．一日８時間以下の労働時間で、ゆとり・豊かさのある生活ができる賃金水準の確保

中小企業では、残業（生活残業）代込みの賃金による生活が常態化している場合があります。その場合、本来の賃金の低さが分からなくなってしまう。賃金水準については、所定労働時間で生活できることを前提に検討していくべきです。

JAM一人前ミニマム 30 歳 249,000 円は、時給換算（月 161H）で 1,500 円程、12 カ月で 300 万円未満（298.8 万円）、4 カ月の一時金を加えて年収は 400 万円未満（398.4 万円）という水準です。

もしも、サービス残業があるとしたら時間当たり賃金はそれ以下となります。労働時間のあり方を踏まえた上で、その水準や賃金格差改善について取り組む必要があります。

「仕事に 8 時間を、休息に 8 時間を、やりたいことに 8 時間を」という 8 時間労働要求スローガンが提唱されたのは、200 年前の産業革命時代です。その後、1919 年には、「労働時間を 1 日 8 時間かつ 1 週 48 時間に制限する」ILO 第 1 号条約が採択されました。これは 100 年前の事です。

労働基準法上の労働時間の原則も同様の考え方です。労働基準法 32 条では、「週 40 時間」「一日 8 時間労働」以上働くことができないことが原則となっています。今回強化された残業規制は、36 協定の免罰効果による例外的な労働時間に対するものです。また、特別条項は、例外の例外です。長時間労働が発生した場合 36 協定締結当事者である労使が責任を持つ必要があります。まず、この原則を労使で再確認する必要があります。

【参考】8時間労働

- ・ 8 時間労働要求スローガンの提唱「仕事に 8 時間を、休息に 8 時間を、やりたいことに 8 時間を」で（200 年前・産業革命時代）
- ・ ILO 第 1 号条約採択「労働時間を 1 日 8 時間かつ 1 週 48 時間に制限する」（1919）
- ・ 日本労働基準法施行により、日本でも「8 時間労働」が法制化（1947）

QⅡ－２．労働組合や春季生活闘争の役割

労働組合法によると「労働組合」とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」となっています。また、労働組合法は、憲法 28 条で保障された労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）の行使とその助成が目的の法律です。

つまり、労働組合の役割は、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることです。また、そのために必要な基本権は憲法、法律で守られています。

ヨーロッパでは、企業横断的に労働組合が結成されており、賃上げ交渉も企業横断的に行われます。日本は、企業別労使で交渉して賃金を上げる仕組みです。春季生活闘争は、産別や連合に結集し、同じ目標を設定することにより労働条件交渉を行うことで、個別企業ごとの交渉を補完する機能があります。

労働組合法第一条・第二条

(目的)

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 刑法(明治四十年法律第四十五号)第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

QⅡ-3. あるべき「暮らし方」について

長時間労働による過労死・過労自殺、メンタルヘルスへの影響など安心して働くことが脅かされる事態やブラック企業問題もあり「働き方」や「ワークルール」が社会的な注目を浴びています。政府は、「長時間労働規制」、「同一労働同一賃金」などを目玉に「働き方改革」を進めようとしているものの、「脱時間給」といった社会の要請に逆行した法改正も併せて進めています。本来、「働き方」の課題は、政府の政策によるのではなく、労働組合が自ら取り組むべきものです。政府の「働き方改革」に対し連合は「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現、JCMは「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し、JAMはあるべき「働き方」と「暮らし方」をめざすことをあげています。われわれは、安全で健康的に働ける職場環境を確保するだけでなく、働く者の求める「働き方」や「暮らし方」も変化していることを踏まえ、働く者の視点に立った「あるべき働き方」を追求していく必要があります。また、ダイバーシティに対応する包摂的な社会が求められていることなどから、雇用形態などに左右されず、すべての働く者にワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークがもたらされるよう職場環境整備を進めていく必要があります。

QⅡ-4. 「価値を認めあう社会へ」の実現について

連合は、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正な配分の取り組み、JCMは、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス、アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を方針としています。雇用情勢の改善により、金属産業中小企業の人材の確保、技術・技能の継承・育成が困難になり、中小企業の人材確保が、金属産業全体の国際競争力の喪失に直結すると考えるか

らです。

JAMは、「サプライヤー」、「バリューチェーン」の生み出す付加価値《売上高－中間投入＝営業利益＋人件費＋その他（減価償却費＋賃借料＋租税公課＋支払特許料）》の分配や適正循環に対して、少し、広いイメージを持って「価値」が認められることを提起しています。物やサービスの価格は市場における需要と供給のバランスによって決定されますが、親企業と下請け企業の取引関係においては、このような需給関係に基づいた公正な価格形成が実現されていません。売上高－中間投入という付加価値の定義からも明らかなように、取引関係において適正な価格が設定されなければ、下請中小企業は人件費や企業利益の源泉である自らが生み出した付加価値を自社内に留めることができず、低売上・低利益という悪循環に陥ってしまい、働くものの労働の価値（賃金）も低く抑えられています。

また、設備の更新、技術の導入、技能・技術向上により、物的生産性が向上しても、単価が下がれば付加価値（売上高－中間投入）生産性は向上しません。中小企業やサービス産業の（付加価値）生産性が低いとされる問題は、実は不公正な取引慣行による低すぎる単価決定に根本的な原因があります。求められているのは現在行われている経済活動に生じている歪みを解消し、中小企業が生み出した付加価値を適正に分配するという考え方です。この取り組みは、企業経営サイドに対して、これまでのデフレ期に行われてきた、売り上げが伸びない中で、固定費を削減し、利益を上げるといった経営手法の見直しと、一定の賃金や労働条件を与件とした経営に切り替えるといった価値観の転換を求めていくことになります。その場合、比較的低位に抑えられた労働条件の回復による労務費の上昇に対し製品単価の一定の値戻しが必要となります。一方、消費者サイドに対しては、「物が安ければ良い」といった価値観の転換を求めていくことになります。人間と労働の本来持っている価値を追求することは、製造業の取引慣行だけではなく、生産性向上の難しいサービス業などの労働条件の改善や、連合の提起する「働くことを軸とした安心社会の実現」にもつながります。

具体的には、「製品」と「労働」に適正な評価を実現することで「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた運動として、春闘要求前段の地方JAMオルグにおける加盟単組及び使用者側への要請とヒヤリング、地方JAM・業種別部会・大手労組会議労使会議における要請・啓発活動、関係省庁・業界団体などへの要請行動を行います。

2024 年春季生活闘争方針に関する Q & A（継承項目）

タイトル一覧

I. 個別賃金の取り組みについて

- Q I-1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどういう違いがあるか？
- Q I-2. 賃金制度の役割とは何か？
- Q I-3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は？
- Q I-4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か？
- Q I-5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか？

（是正についての考え方）

- Q I-6. 下がった賃金水準の回復・是正と言えば、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？
- Q I-7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか？
- Q I-8. 要求する必要があるが要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？
- Q I-9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？
- Q I-10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？
- Q I-11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正
- Q I-12. 格差是正について
- Q I-13. 地域別ミニマム基準の考え方
- Q I-14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

II. 個別賃金全般について

- Q II-1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？
- Q II-2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？
- Q II-3. 学卒直入者が少なく 35 歳、30 歳には学卒直入者がいない場合、連合や J C の個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいのか？
- Q II-4. 今の実態が、J A M 一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？
- Q II-5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？
- Q II-6. J A M 一人前ミニマムでは、18 歳～50 歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？
- Q II-7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30 歳」と「35 歳」の 2 ポイントに設定されているのは何故か？

III. 賃金構造について

- Q III-1. 「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？
- Q III-2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？
- Q III-3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どのような意味を持っているのか？
- Q III-4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？
- Q III-5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？
- Q III-6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？
- Q III-7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

IV. 成果主義について

- Q IV-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？
- Q IV-2. 成果主義とはどういうものか？
- Q IV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？

QⅣ－４．賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は？

QⅣ－５．年俸制とはどういうものか？

V．企業内最低賃金協定について

QⅤ－１．最低賃金が注目されてきた背景は？

QⅤ－２．何故、企業内最賃協定を締結しなければならないのか？

QⅤ－３．企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？

QⅤ－４．企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？

QⅤ－５．年齢別最低賃金協定の意義

QⅤ－６．金属産業に関わる労働者に 35 歳以上 22 万円以下をなくす運動

Ⅵ．65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

QⅥ－１．なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？

QⅥ－２．高齢者雇用確保は若年雇用を抑制するのか？

QⅥ－３．高年齢者雇用安定法における経過措置とは何か？

QⅥ－４．なぜ、組合員化するのか？

Ⅶ．一時金について

QⅦ－１．一時金要求の考え方は？

QⅦ－２．一時金要求基準の考え方は？

QⅦ－３．一時金年間 4 ヶ月の根拠は？

QⅦ－４．一時金の業績リンクに対する JAM の考え方は？

Ⅷ．時間外割増率の引き上げについて

QⅧ－１．割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？

QⅧ－２．「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？

QⅧ－３．36 協定が「月 45 時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を 50% に切り替える時間外上限時間を、
実際の 36 協定の時間枠に置き換えてもよいのか？

QⅧ－４．均衡割増率とは、どういうものか？

QⅧ－５．日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

Ⅸ．非正規労働者に対する処遇の改善について

QⅨ－１．非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいのか？

X．継続すべき 2014 年からの賃上げの考え方

QⅩ－１．「経済の自律的成長」と「社会の持続性」とはどういうことか？

QⅩ－２．連合方針の「2%」をどう考えればよいのか？

QⅩ－３．賃上げの考え方に対する要求の集中度

QⅩ－４．6,000 円基準とした「人への投資」の中身について、どう考えればよいのか？

QⅩ－５．連合・JAM 方針と、JCM 方針との差は、どう考えればよいのか？

QⅩ－６．「2%」の今後について

QⅩ－７．「人口減少」について

2024 年春季生活闘争方針に関する Q & A（継承項目）

I. 個別賃金の取り組みについて

Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどういう違いがあるか？

平均賃上げ方式とは原資交渉であり、「平均賃上げ〇円〇%」というのは原資についての表示です。賃金決定までのプロセスとしては、原資が決まった後に原資の配分があり、一人ひとりの賃金は配分を通じて最後に決まります。賃金制度がある場合には、配分を含めて要求することもあります。総額原資が交渉の中心である限り、平均要求方式といえます。なお、平均要求を行う組合のなかには、配分について言及せずに会社任せになっている組合も見受けられます。

個別賃金方式では、まず一人ひとりの賃金を決めて、それを要求し、その結果として原資が出て来ます。例えば「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者〇,〇円」というのは、全組合員の内、「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者」という個別銘柄に関する値決めですが、同じように全員の値決めがあって、その合計として原資が出てきます。

一人ひとりの賃金を、どのように決めていくのかが、個別賃金方式の最も大きなポイントです。やり方としては、①一人ずつ全員の要求額を直接に決め、それを交渉していく方法と②一人が決まれば全員が決まるというルールを予め定めておき、その一人について交渉する方法とがあります。

①の場合には、全組合員の賃金を個々に明らかにして要求する方法、個々の組合員の格付けを決めておき、賃金表の改定を要求する方式などがあります。②の場合は「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者〇,〇円」という標準労働者を賃金の銘柄として特定し、それにすべての組合員の賃金がリンクするものとして交渉が行われます。

Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か？

企業の中で労働者が安心して働き続けるための条件として、自分の賃金の将来を見通せることは、極めて重要です。賃金制度はその役割を果たすべきものであり、制度に対する現状の点検は重要です。特に、初任給からの積み上げによって賃金水準が決定される年功賃金制度の下では、賃金制度がなければ将来の賃金水準について、全く保障されない事態となります。賃金の引き上げが少なくなれば、初任給の動向次第で、自分よりも勤続年数が少ない後輩の賃金よりも、低くなるような極端な事例も生まれています。したがって、このようなことを避けるために、どんな制度であっても、一定のルールに基づく適切な昇給実施（賃金構造維持）によって、安定した賃金カーブが維持されなくてはなりません。

このことは逆に、賃金制度がない、あるいは労使の賃金管理が十分でないことによって、維持すべき賃金カーブが不明確になっている状態があるとすれば、そこでは、将来を見据えた是正が必要です。JAMの方針は、そういう場合について、「賃金制度の確立又は賃金カーブの整備」を、課題として上げています。

Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は？

賃金実態の点検は、まず、一人前労働者のカーブを引き、それを中心として、全体の賃金分布がどうなっているかを点検し、カーブの歪み、分布のバラツキに、是正すべき問題があるかどうかを

見て行きます。比較的人数の多いプロット図においては、各年齢で最も人数の多い賃金区分額(並数とか最頻値とか呼びます)を選んで、印をつけていけばカーブを見ることができます。また、人数の少ないプロット図においては、正規入社者(学校を卒業して直ぐに入社した人)に着目して定規を当て、定規の上に最も多くの人数が乗るようなラインを引くことも一つの方法です。

このようにして、過去の労使交渉の積み上げとして形成された実態ラインを発見し、一人前のカーブとの比較などを含めて、労使合意が可能な点と課題の発見に努めます。実態ラインは、労使で(組合が賃金制度に関与していなければ会社の責任で)形成してきたものですから、賃金カーブの傾斜(賃金構造維持分)などは、労使合意が得られやすいはずです。その上で、種々の問題点や課題の洗い出しについては、下記のような例を参考にして下さい。

- (1) 高齢者層と若年・中堅層の間に、段差があるような分布では、若年層が高齢者に追いつけない状態になっている。一人前到達時点の一人前労働者の賃金を引き上げ、年功型から早期立ち上げ型へ、賃金のあり方を変えていく取り組みは、生涯賃金を確保する観点から重要となっている。
- (2) この数年間に、賃金凍結や賃金構造維持分割れを経験している場合は、カーブが中だるみを起こしている。
- (3) 中途採用者の是正が行われていない場合には、賃金カーブの下側に多数の中途採用者がバラついている。
- (4) 昇給表だけの賃金制度では、分布のバラつきが大きくなり、一人前労働者のカーブが凸凹になっている。中途採用者のバラツキも放置されたままになっている。上位等級ほど額が大きい昇給表では、高齢者に若年者が追い付けない状態になっている。
- (5) 同一資格上のカーブがほぼ水平に走り、昇給のほとんどが昇格に依存している役割給制度では、プロット図上で、年齢を軸とする賃金カーブが見えない場合がある。しかし、初任給から全く昇給のない労働者は想定出来ないので、昇給ポイントはどこかにある。そのうち基幹的な労働者が、最も一般的に辿っていくラインが、一人前労働者のカーブとして想定出来、各資格ライン上の最大人数が集中しているポイントを参考にして、そのラインを見つける。

Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か？

労務コストが比較できるということから、これまでは長らく平均賃金の利用が一般的でしたが、企業情報として連結指標が重視されるようになったこと、合併や分割、営業譲渡など企業再編が広く行われるようになったこと、派遣労働者など雇用形態の多様化が進んだこと、等々の状況を踏まえると、単体企業間の労務コスト比較は、経年比較を別とすれば、あまり意味がないことになってきています。その中で、個別賃金による人事管理を重視することは、効率的な組織を編成していくにあたり、企業にとっても有効と考えられます。また、原資要求である平均賃金要求は、交渉の焦点が、業績からのコスト配分に偏りがちになりますが、個別賃金要求では、要求・交渉の焦点を、組合員の生活や労働の対価という要素へ引き戻す効果を持ち、要求や交渉の内容的な充実を期待することが出来ます。

賃金制度がない、あるいはうまく機能していないために生じている問題の解決に向けて、JAMでは、賃金実態の把握に基づいて、賃金構造維持分と是正分を算出し、それを確保する取り組みを進めてきました。

しかし、そうした場合でも、賃金構造維持分と個別賃金水準（30歳または35歳）の明示が一体になっておらず、原資として表示される賃金構造維持分と、個別に配分された結果との関係が、必ずしも明確になっていない、という状況が広くあります。例えば、組合員が少なく賃金制度もなく、賃金に問題と課題を持った組合で、平均賃金や近似計算など統計的な方法によって賃金構造維持分を算出・要求しても、問題や課題の是正は手つかずのまま残ってしまいます。この状態を改善し、賃金制度がないところでも賃金管理を徹底し、さらに格差是正、均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化に向けて、個別賃金方式が重要になっています。

Q I－5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか？

以下に手順の概要を紹介します。

1. 個人別賃金データと賃金プロット図を揃える

- (1) 組合員全員の個人別賃金データをプロット図（度数分布表）に集計します。この賃金プロット図が、個別賃金方式では最も基本的な資料になります。
- (2) 組合員の個人別賃金データは、会社に提供してもらえるように交渉すると同時に、組合としても調査を行います。組合で調べる場合は、①組合員全員の賃金明細表の写しを集める②組合員を対象に賃金の調査を行う③組合費から逆算出来る場合はそこから推計する――などの取り組みが考えられます。会社からデータをもらえない場合は、それによって、会社のデータ提供を促す、という運動の効果を重視します。

2. プロット図から「一人前労働者」の水準を確定し「実態モデル」を策定する

- (1) 最も重要で最初に行うべきことは、賃金のプロット図を眺め、「一人前労働者」を明らかにすることです。自分の企業における「一人前労働者」像を具体化し、その賃金水準額を会社と合意出来れば、一人前水準への初任給からの到達過程と、一人前水準に到達した後の賃金の推移について、議論しやすくなります。
- (2) 一人前労働者とは、次に示す仕事上の規定と同時に、社会的な生活を営むに足る生計費もカバーするということも踏まえて、その賃金水準の確定が求められます。

組立、部品加工、営業、開発など職種を問わず、一定のまとまった範囲の仕事について、緊急時対応や不具合チェックなど定型的仕事を除いた部分についても自分で判断し責任をもって行っている労働者

「一人前労働者」の中身と到達年数は、職場や仕事によって異なりますが、職場ごと、仕事ごとに、必ずそのポジションはあるはず、「もう一人前だ」と言われる労働者の賃金ポジション（年齢と金額）が、それに該当するものと考えます。

- (3) その企業における「一人前労働者」のカーブ（実態モデル）とは、初任給から「一人前労働者」の到達時点（一人前到達時点）を経て、その後「一人前労働者」が辿るカーブとして見定めることが出来ます。一人前到達時点の賃金水準（30歳が目安）が、この賃金カーブ全体の中心ポイントであり、その引上げを重視します。
 - ①「実態モデル」は、実在する一人前労働者のカーブとし、高卒正規入社者（直入者）が実在するポイントが一つの目安です。これは「一人前労働者」という職場の代表銘柄を選んでいく作業なので、職場の総意として決めていく必要があります。
 - ②実在者がいない年齢部分については、前後の実在者を参考にしながら、全年齢について策

定します。

3. 「実態モデル」から現行の賃金構造維持分を確定する

- (1) 「実態モデル」を年齢別賃金表に写し取り、年齢別昇給額を算出し、これを全員に適用する賃金構造維持分とします。これによって、全員の昇給カーブは、「実態モデル」と平行に走るようになります。
- (2) 一人前労働者の「実態モデル」が、職種や仕事によって複数あると判断される場合には、区別される職種毎に、複数の「実態モデル」を策定します。

4. 「実態モデル」から「将来モデル」を策定し、要求額を決定する

- (1) 「実態モデル」から「将来モデル」(是正モデル)を、例えば以下のように策定します。「将来モデル」は個別賃金要求の基礎となるものですから、職場の総意として決めていく必要があります。
 - ① 「将来モデル」の中で、最初に決めるのは一人前到達時点の賃金水準で、その年齢目安は30歳または35歳です。「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準を下回っている場合は、ミニマム基準から2%ずつ下げていき、現行水準の直ぐ上にくるポイントを目安に、是正の目標額を決めます(「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準よりも高い場合は、「標準労働者要求基準」を活用)。
 - ② JAM一人前ミニマム基準は、一人前労働者が辿るカーブの目安であり、30歳や35歳以降については、一人前ミニマム基準と平行に走るライン等を参考にして、全年齢にわたる「将来モデル」を確定します。
 - ③ 「一人前ミニマム基準」は、上記のように、是正の目安として活用します。全数調査の地方集計による地方基準は、地域相場を是正要求の根拠として示し得ることになり、さらに有効です。
- (2) 確定した「将来モデル」を賃金表に書き取り、将来モデルに基づく賃金構造維持分を出します。ここから先の賃金構造維持分は「将来モデル」に基づくこととし、全員の賃金カーブは「将来モデル」と平行に走るものとします。
- (3) 是正の対象者については、是正を何年で行うかを決め、是正分を含む今年度の要求額を決めます。是正対象者以外は「将来モデル」に基づく賃金構造維持分を要求額とします。
- (4) 中途採用者が多く、正規入社者との乖離も大きい場合は少なくありません。そうした場合には、正規入社者と中途採用者の、企業での経験年数の長さに基づくバランスを考慮して、組合員間の合意をはかっていく必要があるでしょう。例えば、中途採用者に対して、一人前労働に対応する基準額への到達は早急に実施し(仕事への対応過程としての是正は急ぐ)、その後については是正対象から外す、同様に賃金がモデルラインよりも高い組合員については、賃金水準自体を低下させずに(過去の労使合意を尊重)、他の人と同じ賃金構造維持分を配分する(追い抜かれない)、といったやり方です。
- (5) 期間途中で是正を中断する場合は、その時点における「実態モデル」を策定し、それに基づく賃金構造維持分を確保するようにします。

5. 個別賃金の情報開示と企業内最低賃金協定の締結

- (1) 上記から30歳、35歳の個別賃金水準の情報開示を行います。
- (2) 18歳の金額から18歳最低賃金協定額を、30歳、35歳までのカーブから、その80%の水

準で年齢別協定額を決め、企業内最賃協定を要求します。

（是正についての考え方）

Q I－6. 下がった賃金水準の回復・是正と言えば、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？

単年度の交渉結果が積み重なっていく中で、当初は視野になかった問題点が、後になって現れてくることの方がむしろ多いでしょう。特に賃金制度がない場合には、賃金構造維持分の確保と水準維持がなされているかどうかは、実態を点検しないと分かりません。過去に賃金構造維持分が確保できず、賃金水準が下がっていることが分かった時点で、その是正をはかっていくことは当然でしょう。

中小では、賃金構造維持分が確保されてこなかった結果、全体的に水準が下がり、中堅・大手では、賃金制度変更の結果、中高年層の水準が下がった、という事態が推測されます。そこでは 40 歳以降の賃金水準の低下が共通する特徴となっていますが、この年齢層はもともと水準にバラツキが大きく、直接の是正の対象になりにくいので、水準の是正・回復の重点を 30 歳・35 歳に置き、そこを引き上げて、全体の水準低下に歯止めをかけていく取り組みが重要です。

Q I－7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか？

賃金低下が起こる前の賃金カーブに、そっくりそのまま戻す、あるいは全員一律に底上げする、という一律的な考え方を示すものではありませんが、将来の人材確保対策も視野に入れて、賃金構造（賃金カーブ）の中心となる 30 歳・35 歳の水準の引き上げを重視した是正・改善が重要と思われます。若年層の是正は、かなり進められたと思われますが、高齢者の昇給ピッチを寝かせて若年層の水準を上げるというやり方は、生涯賃金における世代間の不公正をなくしていくという考え方に立つものです。

Q I－8. 要求する必要があっても要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？

そのように考える必要はありません。要求の組み立てに当たっては、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。是正が必要な場合は出来るだけ早く着手することが重要です。あるいは、そうした是正課題は少しでも早く見つけ出し、労使で認識していくことが重要です。

何れにしても、是正すべき課題の放置は、労働者のモチベーションに決してよい影響を与えないことを踏まえ、組合員の仕事に対する意識や生活の状態と企業を取り巻く環境を総合的に勘案し、過去に要求すべき要求を行ってこなかった場合には、経営に対する労働組合からの提言というスタンスに立って、出来る限り前向きな要求を組み立てていく必要があるでしょう。

Q I－9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？

要求の組み立てに当たっては、組合員の生活や仕事に対する意識とともに、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。場合によっては要求を賃金構造維持分に止めざるを得ない選択もあると思います。但し、いかなる場合も、把握出来た賃金の実態、現状については、必ず労使で確認します。今年の要求に反映できなくても、是正の必要性は、労使間で共有しておくべきです。

Q I－10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？

この十年間に最も賃金水準が下がった年齢層は高齢者層で、賃金の年功カーブはどこでも緩や

かに寝かせられてきた経緯があります。十年前の高齢者の賃金水準に若年層や中堅層が追いつけない状態はかなり多くの単組に見受けられ、ある年齢層から上は定年まで現状を維持するかわりに、その後の年齢層の人が高齢層になった時、その賃金水準が昔より下がるという選択を迫られた単組は少なくありません。あるいは年齢に関係のない格付けの導入により年功制そのものが見直された場合もあります。

あまりにも大きく下がっている場合や中途採用時の格差が大きく残っているような場合は、その是正は検討すべき課題でしょう。

但し、かつて賃金水準が高かった高齢層は、若い時に今よりもずっと低い水準にあり、今の若年・中堅層を引き上げて行くと同時に、高齢者の賃金を下げないまでもカーブを寝かせていくことは、生涯賃金の均衡をはかるという意味で、一概に否定できない要素を持っています。

そうした諸点をふまえ、是正の考え方をはっきりさせて要求を組み立てていく必要があります。

Q I - 11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正

賃金カーブの是正では、一人前労働者が辿る現行カーブを組合として見定め、その歪みを正していくための将来カーブを見定め、その乖離を是正の対象とします。企業間の「格差是正」では、一人前労働者の現行水準と比較基準との乖離を是正の対象とします。この時、自社の格差を推し測る比較基準は、個別具体的な他社であってもいい訳ですが、そのようなデータを個別に揃えるという事は、実際には困難なことが多いでしょう。その時に利用するのが、JAMの組合員賃金全数調査の集計値に基づく①JAM一人前ミニマム基準②「標準労働者要求基準」と、加えて③JCMの「あるべき水準」です。これらは、高い場合も低い場合も、実態から算出したものであり、賃金の社会的な相場を推し測るものとして設定しています。

企業間の「格差是正」と、企業内の「賃金カーブの是正」は、別々なものではなく、「賃金カーブの是正」の一要素として含まれるものです。そこでは、組合員の賃金の絶対水準で要求の中身を決定していく（個別賃金要求方式）方法を追求します。

Q I - 12. 格差是正について

格差を問題にする時、何と比べて比較する相手を選ぶ時に、①どこか具体的な他社を選ぶ②JAM一人前ミニマム基準など賃金実態調査に基づく基準を選ぶ——という二つの方法があります。①の方法ではデータの入手が難しいので、②の方法を取る、というのは、一面では選択の問題ですが、①と②とでは、問題にしていく格差の中身が少し違ってきます。①で問題にするのは、A社やB社と比べる個別的な格差ですが、②で問題になるのは、社会的な賃金水準＝世間相場との格差です。そこでJAMが重視するのは、まず、中小企業一人前労働者の月例賃金における世間相場への到達であり（JAM一人前ミニマム基準）、次いで金属産業における賃金の高位平準化であり（標準労働者要求基準、またはJCMのあるべき水準）、何れもA社、B社との比較ではなく、JAMに働く機械金属産業労働者の実態に基づく社会的な水準への到達です。

Q I - 13. 地域別ミニマム基準の考え方

JAMは、一人前労働者が到達すべき最低基準として、JAM一人前ミニマム基準を設定しています。それは、全数調査全体集計の第1四分位を目安として設定していますが、これは、300人未

満の中小企業の「一人前労働者」の賃金カーブが概ねこの水準に近い、という想定に基づいています。

ところでこれは、全国集計の値に基づいていますから、地方によって、高すぎたり、低すぎたりします。その点を補正するために、従来は、消費者物価地域差指数を用いて、物価指数の地方間変動を用いて地方別換算値を付属資料として出していました。

この点について、JAMの中期賃金政策（1999年結成大会決定）は、将来的には地方集計に基づく地方設定を目指すべきとしています。すでに、いくつかの地方JAMでは地方集計に基づく地方版を算出しています。

近年、格差是正を重要な課題に置いており、賃金全数調査の労使交渉での活用を進めていくことが必要です。その際、当該地域の賃金相場をより直接的に反映している地方別集計の方が、労使交渉で使いやすいことを考慮して、地方別集計値の活用を方針化しています。単組数が少ない地方JAMでは、近隣地方JAMを一括するなどの方法で、全地方をカバーする態勢をスタートさせます。今後は、より活用しやすいモノを目指して、設定方法における考え方や手法の平準化をはかっていきます。なお、実際の運用と共に出てくる様々な問題点、地方と都市部とのあまりにも大きい格差など、検討が必要な課題もたくさんあると思われます。すでに行われている地方JAMでの活用の推進、集計が出来ていない地方JAMの参考集計など引き続き試みていきます。

Q I - 14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

賃金水準の異なるA社がB社に追いつくことを目的とするならば、AとBが同額を要求しても格差是正にならないのは明白です。しかし、今JAMが求めようとしている格差是正は、（賃金水準の高い）B社を目指すのではなく、A社が所属する金属産業中小企業のより一般的な賃金水準との格差是正です。JAM一人前ミニマム基準は、JAMの実態調査に基づく算定値であり、中小企業でもそれを下回っていたら低いと推定できる社会的な水準とみなすことができます。

人手不足感が強まっている今日、初任給水準は上がっており、一人前到達過程までの賃金カーブの是正（引上げ）は、重要な課題であり、相対的に賃金の低い中小企業にとって必要となります。また、JAMの賃金全数調査への参加、賃金水準の開示は、その母数を増やすことによって社会的な水準としてより説得力を増すものであり、賃金水準の社会化は産別運動の柱となっているため積極的な取り組みが求められます。

II. 個別賃金全般について

Q II - 1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？

私たちは賃金の総支給額から税金、社会保険などを差し引いた手取り収入（生計費）で生活します。しかし、賃金項目は各社バラバラですから会社を越えた比較を行うのは、支給総額から時間外労働手当、深夜勤務手当等を差し引いた常昼勤務の所定労働時間に対応する所定内賃金から通勤交通費を差し引いた金額をJAMの所定内賃金と定義し、単組間の比較を行うことにしています。

JAMで定義する所定内賃金＝支給総額－所定外賃金－深夜交替勤務手当－通勤手当

Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？

JAMの定義する所定内賃金に合わせて、基本賃金に付加すべき家族手当などのモデルを設定し、

基本賃金に加えます。

QⅡ－3. 学卒直入者が少なく 35 歳、30 歳には学卒直入者がいない場合、連合や J C の個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？

中途採用者が多く標準労働者がいない、あるいは種々の調査に基づく標準労働者要求水準が高すぎるために、どう要求してよいか分からない等の問題を抱えている単組に対して、J AM 一人前ミニマム要求基準を設定しています。J AM 一人前ミニマム要求基準の水準設定は、J AM の賃金全数調査の全数集計の第 1 四分位数（賃金データを低い方から並べ、データ数全体の下 4 位分の 1 に該当する水準）を目安としながら、特に 30 歳までの賃金実態では企業間格差が比較的小さいことから、「若年層賃金の早期立ち上げにより格差を是正する」という考え方に立って、2000 年の 30 歳の水準については、実態値よりも高く設定しました。

QⅡ－4. 今の実態が、J AM 一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？

一人前ミニマム 30 歳水準 24 万円（2000 年基準）に対し、A 組合の 30 歳一人前の水準が 22 万円である場合、次のように要求を組み立てます。

1. 30 歳の要求ポイントを次の通り設定する。

(1) ミニマム基準から下方へ 2 % 刻みの水準を目安として、現行水準の上位に接近した水準を要求水準とする。

(2) A 組合の場合：22 万円 ÷ 24 万円 = 91.6% → 92% 水準が目安に。

① 24 万円 × 92% = 220,800 円 要求ベア額：800 円

② 24 万円 × 93% = 223,200 円 要求ベア額：3,200 円

③ 24 万円 × 94% = 225,600 円 要求ベア額：5,600 円

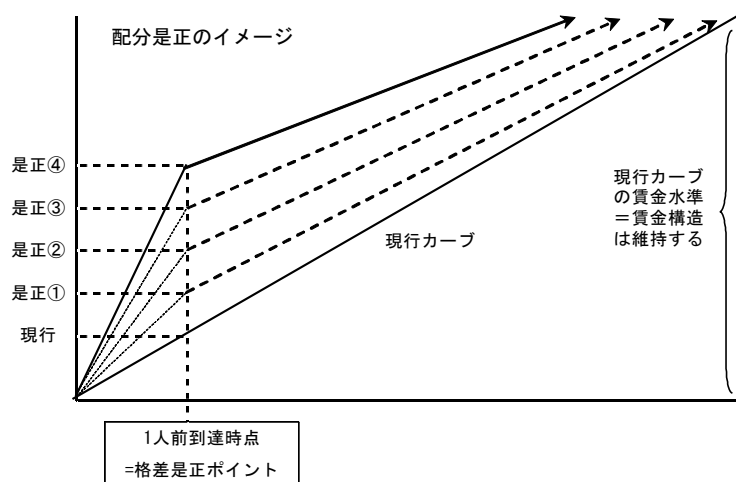
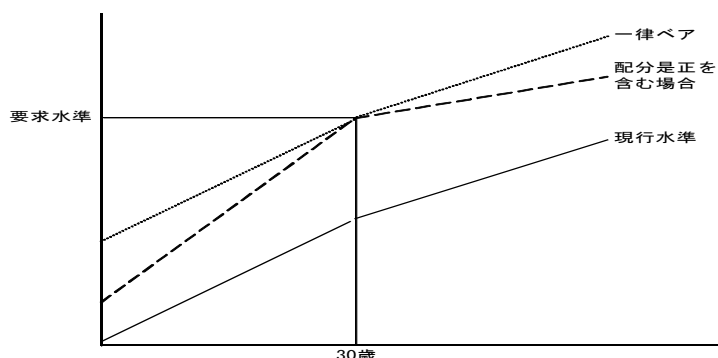
2. 現行カーブの水準は下げないことを原則とする。現行賃金カーブを維持するための賃金構造維持分を確保する。

(1) 賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分

(2) 賃金制度は整備されていないが賃金プロット図等によって賃金構造維持分が明らかに出来る単組は賃金構造維持分（「Ⅲ. 賃金構造について」参照）

3. 30 歳の要求水準を 223,200 円とすれば、その場合の賃金カーブ全体にわたる配分も決定する。

4. 上記の是正が達成されたら、同様にし、さらに上位水準への到達を目指す。



QⅡ－５． 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？
一人前ミニマム基準を標準労働者要求基準に置き換えて、同様に取り組んで下さい。

QⅡ－６． JAM一人前ミニマムでは、18 歳～50 歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？

JAM一人前ミニマムの賃金カーブは、現行の賃金水準を維持しながら、30 歳、35 歳のミニマム水準を確保すれば、結果としてそういうカーブが形成されるという考え方に立って設定されています。従って、そのライン自体を是正目標とするのではなく、個々の現行賃金カーブを出発点として、その賃金構造を維持しながら、30 歳あるいは 35 歳における目標水準への到達を目指します。

QⅡ－７． 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30 歳」と「35 歳」の 2 ポイントに設定されているのは何故か？

「一人前労働者」の比較ポイントとして、「30 歳」と「35 歳」の 2 ポイントが最も妥当なものとして想定されるからです。「30 歳」は「一人前」への到達時点、「35 歳」は完全に達している状態、あるいは「管理・監督職の直前にいる職場のリーダー格」という性質を想定することが出来ます。

Ⅲ．賃金構造について

QⅢ－１．「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？

賃金制度を持っていない多くの企業では、これまでも、あるいは現在も、平均賃上げ方式による交渉を行っています。

そこでは、原資の決定に軸足が置かれ、配分は経営に任せっきりで、一人ひとりの賃金水準について点検されていないことも少なくありません。それでも一定の賃上げが確保できれば、先輩の賃金水準に追いつくことが出来、結果として一定の賃金構造（賃金カーブ）が形成されてきました。

しかし、この間、特に 2000 年代前半期における賃上げ凍結や賃金構造維持分に満たない低額回答によって、先輩の賃金水準に追いつくことが出来ず、それまでの賃金構造が維持出来ない事態も数多く発生しています。

賃金構造維持分とは、そのように、それまでの賃金実態カーブに則り「先輩の賃金水準に追いつく」ために必要な原資を意味します。賃金構造維持分が確保されない場合には、たとえ自分の賃金は上昇していても、「先輩の賃金水準に追いついていない状態」となる結果、賃金水準の低下が引き起こされてしまったことになります。

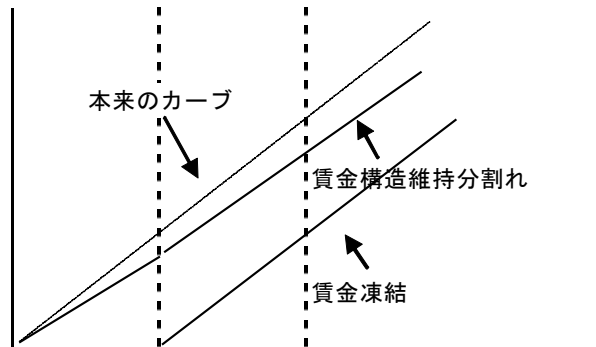
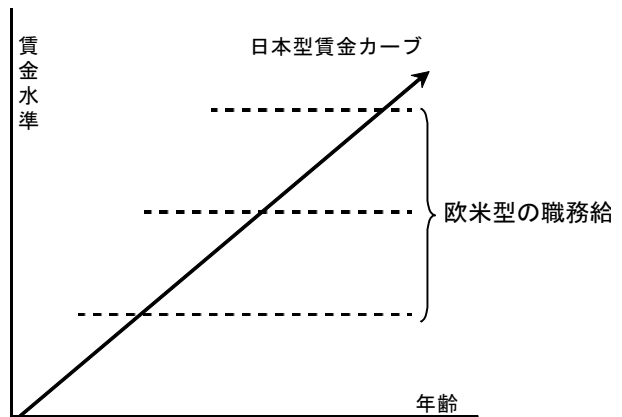
QⅢ－２．「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？

各職場で、労働者各個人の賃金を、年齢や勤続年数の順に並べていくと、年齢や勤続年数が増えるに連れて賃金も上がっていき、ほぼ右肩上がりのカーブが描かれます。その姿は、必ずしも1本の線で代表されるわけではありませんが、そこで、おおよその傾向を線で示したものを「賃金カーブ」といい、それらの賃金カーブを内包した現在の賃金分布全体の姿を賃金構造といいます。

これは、年齢と勤続年数にともなって、仕事のスキルが上がる一方、生計費も上昇することに対応しているもので、一般的には「年功カーブ」とも呼ばれています。

欧米のように賃金が主として仕事や職種・職務で決められている場合や、成果主義型賃金体系の一種である役割だけで賃金が決められる制度の場合には、賃金は右肩上がりのカーブにはならず、職種あるいは仕事・役割ごとの水平線状になります。

そこで、賃金構造というのは、長期的な雇用を前提に、職務経験や企業内教育を通してスキルアップし、それが地位や処遇の改善に結びつくという日本型の人事処遇システムを端的に示すものといえます。



QⅢ－３．そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どのような意味を持っているのか？

一定の賃金カーブを内包する賃金構造の背景にあるのは、ある一定の仕事に対してその都度賃金を支払うという考え方ではなく、スキルアップと生活スタイルの変化に対応しながら、長期的な雇用関係全体を通じて、賃金を支払うという考え方であり、定年制もその中に含まれます。

働く側にとっては、将来の生活設計を立てやすく、経営側にとっても、安定的な人材確保と企業内教育を通じた労働生産性の向上をはかりやすいという、労使双方におけるメリットが、そうした仕組みを支えてきたと考えられます。そこで、賃金構造とは、賃金分布の現状を示すだけでなく、若年者にとっては、その企業において自分が将来辿って行くだらう賃金のおおよその姿を示しています。

これは、経営者が長い経過のなかで自ら作り上げてきたものであり、職場に賃金表や定期昇給制度がない場合でも、この賃金構造は事実上ルール化されているものと考えられます。すなわち、賃金構造というのは、その企業における人事処遇のルールを示したものだといえます。

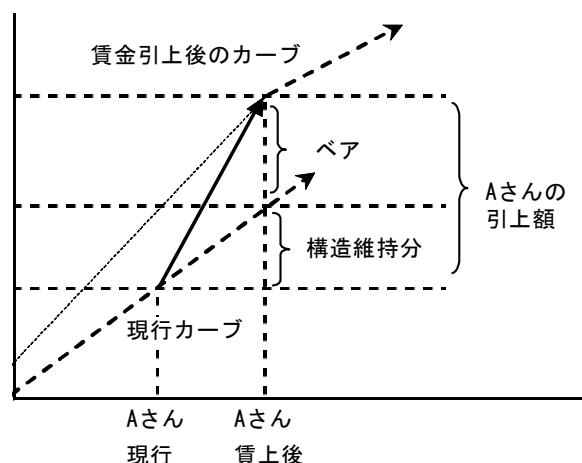
QⅢ－４．成果主義と「年功賃金の見直し」とは？

成果主義の掛け声の下に、「年功賃金の見直し」が進められています。個々の実情は様々ですが、

多くの場合、それは、賃金決定に占める評価部分を拡大する一方で、年功的部分の縮小・見直しはかろうとするものであり、その程度に様々あっても、年功的要素を完全に否定した制度というのは、ごく少数に過ぎません。また、どんな賃金制度にせよ、家族を含めた生活費を充足する賃金水準は、絶対に確保される必要があります。従って、いかなる賃金制度見直しの動きのなかでも、賃金構造の意義は、基本的には変わっていないといえます。

QⅢ－５．賃金構造維持とベースアップとの関係は？

賃金構造維持というのは、全体から見た場合には、1年経っても賃金構造の姿が変わらずに同じ形を保っていくことであり、一人ひとりの労働者にとっては、1年経って昇給が実施され、同じカーブ上に位置する先輩労働者の賃金に追いつくことです。そうした一定の賃金構造が存在している場合には、労務構成が一定であれば、賃金構造の維持によって、経営側に新たなコスト負担は発生しません。



これに対して、ベースアップとは、成果の配分や生活の維持・向上を目的に、この賃金構造（賃金カーブ）そのものを引き上げることを意味します。

QⅢ－６．「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？

勤続年数が1年伸び、年齢が1歳増えることに伴う賃金の上昇は、いまずでにある職場のルールに基づくものですから、その上昇幅も職場ごとにほぼ決まっています。それは、職場に賃金表があればすぐに算出することができますが、賃金表がなくても、おおよその賃金カーブを描くことによって、おおよその数字は推計可能です。

この上昇分をきちんと確保し、全体としての賃金カーブを維持していくことは、現行の職場のルールを守ることであって、こうしたルールが損なわれるようなことになれば、みんなで協力して仕事をするといった職場の雰囲気は生まれません。経営者がこの賃金構造を維持しないとしたら、自ら作ってきたルールに反することになります。

すでに触れたように、多くの組合員は仕事を通じたスキルアップによって先輩の仕事レベルに追いつき、それに見合った賃金が支払われることを期待して仕事をしているのですから、職場秩序を反映した賃金カーブを維持することは、職場ルールを維持する＝職場のモラルを維持することであり、経営として当然負うべき責任といえます。

QⅢ－７．「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

定期昇給と昇格昇給を合算したもの、つまり勤続1年と年齢1歳が経過した後の所定内賃金の増加額が「1年1歳間差」です。各年齢に一人ずつ実在者がいる場合、「1年1歳間差」の賃金上昇があっても労務コストは変わりません。最上位者の退職と最下位者の採用による入れ替えの結果、各個人の賃金は上がっていますが、その企業の賃金総額は1年前と変わりません。すなわちそこでは、定期昇給原資は、退職と採用によって、年齢的な労務構成の変化がなければ、昇給コストが吸

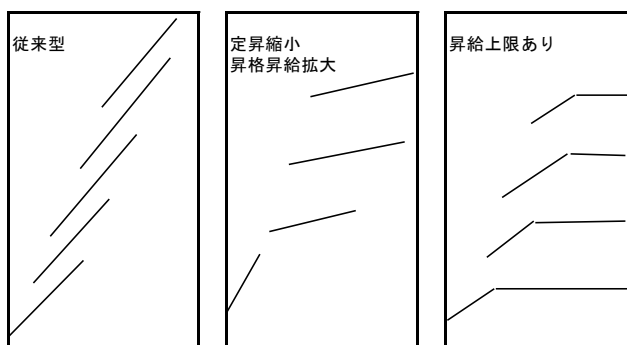
収されるという意味で「内転原資」の性格を有しています。同じように、家族構成や任用構造も一定であると考えれば、昇格昇給も含む1年1歳昇給分も、直接的には労務コストに影響しません。

実際には、労務構成の変化に伴い、これら昇給原資も労務コストの増減をもたらします。とくにここ数年間は、「団塊の世代」層の勤続年数増加が労務コスト増加の大きな要因になり、中高年層の賃金構造見直しの大きな背景となっていました。逆に2007年以降は、その世代が定年退職を迎えることになり、その分のコスト減少が見込まれています。

IV. 成果主義について

QIV-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？

近年ブームのように、数多く賃金制度の改訂が実施され、そうした全体の動きの中で、「成果主義」という言葉がスローガンのような役割を果たしてきました。そうした全体の動きに共通する特徴は、従来型の年齢・勤続あるいは潜在的能力といった年功的な要素に基づく「定期昇給」部分の縮小をはかりながら、賃金決定要素として、労働者個人が担う仕事・役割や成果を重視するという考え方の下に、従来の賃金構造を変更していくという点にあります。但し、こうした変更は、現行の賃金構造維持分を確保した上で行われるべきものであることは言うまでもありません。



ここ数年の間に実施されてきた賃金制度改訂における特徴としては、内容も程度も様々ですが、およそ次のような点を挙げる事が出来ます。

- ①目標管理制度（評価面接制度）の導入
- ②年齢や勤続年数によって昇給していく属人給（年齢・勤続給）の縮小・廃止
- ③評価給（能力給）における定期昇給的な部分の縮小
- ④従来の職能資格等級を大きくくり化（職群化）と、昇給における昇格昇給部分の拡大
- ⑤昇給停止上限水準の設定

賃金構造とは、これまで触れてきた通り、長い経過の中で作り上げられてきた職場あるいは企業のルールであり、その変更は容易なことではありませんが、企業をとりまく環境が大きく変化し、企業の存続にとって、その必要が生まれている以上は、労働組合として積極的に関与していくことが求められている、というより、労働組合の関与こそ求められています。賃金構造の意義を、過去、現在、将来にわたって理解し、それについて経営に直接提言できる労働組合の能力向上が求められています。

また、「成果主義」に基づく賃金制度の改訂から数年を経て、当初予想されなかった様々な問題点に対する是正が、新たな課題となっている場合もあります。

QIV-2. 成果主義とはどういうものか？

成果主義の考え方は、労働者個人の自己実現要求や仕事に対する充実感を満たすことによって、より多くの成果をあげることを目的とするものです。経済のグローバル化を背景に、サービス化が進行し、製造業でも非定型的な仕事を中心となっている職場では、労働者自身が成果主義に基づく

報酬体系を求める場合もあります。

しかし、製造現場などチームワークが重視される仕事や作業の標準化が進んでいる仕事に対しては、成果主義の考え方そのものが適しません。あるいは、人件費コストの抑制をはかることを主たる目的として、「成果主義」の名前だけを借りたような制度の改訂・導入提案も少なくありません。そうした状況を見極めた対応が求められます。

QIV－3．成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？

それまでは大手が中心だった成果主義型賃金制度の導入が、2003年以降、中小にも広がっていることがJAMの中でも指摘されています。「賃金構造の維持は経営の責任」という観点から、新しい制度によって、個人の賃金が、何らの移行措置もないまま、いきなり大幅に下がるような制度改訂や制度導入については、労働組合として反対せざるを得ません。またそのように労使の検討が十分でない制度の改訂や新規導入は、その後の職場に無用の混乱をもたらし、企業活動にとっても悪い影響をもたらし兼ねないことを、経営に対して強く提言していく必要があります。何れにせよ、賃金制度の改訂にあたっては、現在の実態、新しい制度の目的と趣旨、将来における影響や効果——等について労使で十分検討しなければなりません。

他方、厚生労働省の「労働経済白書」2008年版・2009年版は、行き過ぎた成果主義の弊害を問題として取り上げていますし、成果主義を巡る様々な問題点が指摘され、この間の賃金制度改訂チームに対する反省と批判が盛んに行なわれるようになってきました。何れにしても、職場の実情と現行の賃金実態を十分踏まえ、密度の濃い労使協議を図って行く必要があります。

QIV－4．賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は

JAMでは、以下の諸点を対応指針としています。

1．評価制度について

(1) 評価制度に対するチェック項目

- 1) 最低規制
- 2) 評価の最大幅の設定
- 3) 評価ランクにおける人員比率のチェック
- 4) 評価基準の公表
- 5) 評価結果の本人へのフィードバック
- 6) 評価者教育への執行部の参加
- 7) 苦情処理制度の確立

(2) 評価制度に関する留意点

- 1) 最終的にどのような分布図にしたいのか
- 2) 評価基準は適切か。借り物でないか。職場の実状を反映しているか。職場の問題点を解決できる基準になっているか
- 3) 評価者を含め、職場から信頼される運用が出来るか。

2．成果主義型賃金制度について

(1) 成果主義型賃金制度の導入要件

- 1) 仕事の独立性が高く個人の成果が明白であること

- 2) 成果を上げる条件が公平かつ十分に与えられていること
 - 3) 個人の仕事の成果が直接的金銭価値に結びつくこと
- (2) 成果主義型賃金制度への具体的対応について
- 1) 導入の目的が、単に組合員の間に格差を付けるものでなく、組合員の仕事に対する満足感を高めると言い切れるか。
 - 2) 導入されようとする職場の作業内容が、(1)の1)～3)で示した項目（成果主義型賃金制度の導入要件）を満足しているか。
 - 3) 評価方法が適切であるか。特に成果の判断基準となるべき指標（評価基準）が客観的で適切なものであるか（上記1. (1)「評価制度に対するチェック項目」に基づく検討を行う）
 - 4) 本人希望による職場移動行われているか。移動可能人員以上の希望があった場合の選択は客観的で公平か。
 - 5) 収益目標を部門間に配分する仕方が公平か
 - 6) 個人や集団の目標達成の評価に当たって、個人または集団の責に帰せられない要素をどこまでカウントするか
 - 7) 賃金カーブがほぼ水平に走る役割給制度でも、等級ごとの並数などを見ながら、一人前労働者到達時点までの習熟昇給過程とその後の一人前カーブについて、JAMの指標と比較するなど、点検する。

QIV－5. 年俸制とはどういうものか？

—— 厳密な意味での年俸制は、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して設定する制度」（菅野和男「年俸制」日本労働研究雑誌 408 号）と解されています。年俸制は、1 年間にわたる仕事の成果によって翌年度の賃金額を設定しようとする制度ですから、労働時間の量（割増賃金）を問題とする必要のない管理監督者や裁量労働制適用労働者に適した制度といえます。

しかし、導入に当たっては、労働協約・就業規則の変更が必要であり、変更の合理性が問題となります。当然、目標設定とその評価についての手続きと苦情処理の手続きが公正なものとして制度化されていることが必要だと法的にも解釈されていることに留意し、前項QIV－4に準じた対応が必要となります。

年俸額は、毎年の個別交渉によって決定されるので、業績評価による個別的引き下げが起きることにも留意し、その場合の限度額を明記する等の協約が別途必要になります。さらに、一般的かつ一様の引き下げも考えられます。この場合は、年俸制の枠組み変更が必要となり、そのための労使交渉が必要となりますが、個別的引き下げと一般的かつ一様の引き下げの違いについての区別が明確になるような仕組み、年俸額の個別の変更に関して、労働組合が職場別、ランク別にその評価内容を把握し、評価結果の分布等をチェックできるような制度が重要になります。

V. 企業内最低賃金協定について

Q V－1. 最低賃金が注目されてきた背景は？

自民党政権下の 2007 年、最低賃金法が改正され、地域別最低賃金については、生活保護基準との整合性に配慮して決定する旨が法として定められました。次いで、政権交代後の 2010 年 6 月には、政府の審議会である雇用戦略対話において、条件付きながら、2020 年までに全国最低 800 円、全国平均 1,000 円の最低賃金を目指すことが、政労使合意として確認されました。

このように自民党政権時代から最低賃金の引き上げが、政治的な課題に押し上げられてきたのは、非正規雇用の増大がかつてなく貧困層を増加させている、という事実が社会的な問題として懸念されるようになってきたからです。

連合は雇用戦略対話の合意を重視し、地域別最低賃金の積極的な引き上げに取り組み、成果をあげています。この流れは今後も途絶えさせてはならないものです。

Q V－2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないのか？

企業内最賃協定は、①当該企業における組合員や従業員の賃金を下支えすると共に、②最低賃金法に基づく特定最低賃金引き上げ審議の申請に活用され、同じ産業で働く仲間の賃金の「底上げ」につながります（社会的機能）。

この機能を発展させることが出来れば、未組織労働者を含む中小企業労働者の賃金決定を社会的に行うことが可能になり、不当な値引きなど不公正取引をなくしていく手段にもなり得ます。

非正規労働者の処遇を改善すると共に、労働協約の効果を社会的に広げるによって、私たち自身の賃金を引き上げるための、社会的な賃金決定制度へ発展する可能性を持っている産別最賃の引き上げと発展に向け、あらゆる単組で、企業内最賃協定の締結と水準の引き上げが求められています。

Q V－3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？

企業内最賃協定が未締結の場合は、まず、協定の締結を目指します。最も協定化しやすく、協定額の水準も高いのは組合員 18 歳最賃協定なので、最賃協定を締結していない単組では、まず、18 歳以上の組合員を対象とする最賃協定の締結を目指しましょう。また、企業内最賃協定には、協定の内容によって、①18 歳以上最賃協定（基幹労働者＝組合員を対象とした最賃協定）②全従業員を対象とする最賃協定③年齢別最賃協定（基幹労働者＝組合員対象）——があります。

1. 年齢別最賃協定は、正規労働者を対象とする賃金カーブとリンクした最賃協定であり、労働者の年齢（経験年数＝スキル）に応じた最低規制という性質を持ちます。年齢別最賃協定は、中途採用者の初任者賃金の最低基準としても機能し、その 18 歳部分は 18 歳以上最賃協定と一致する関係にあります。
2. 全従業員対象の最賃協定は、パートや契約社員等、当該企業の全直雇用者を対象とする協定です。賃金は仕事に応じて決まるものとすれば、その最低額は、学校を卒業して会社に入ったばかりの労働者の賃金（スキルゼロに該当する賃金）＝初任給（初任者賃金）に一致すると考えることが出来ます。そこでは、役割、仕事、雇用形態による差がない出発点の状態を前提として、その賃金に差はないとする考え方（均等待遇）を採ることが出来ます。従って、全従業員対象の最賃協定も 18 歳最賃協定も一致する、というのが、最低賃金本来の原則です。
3. しかしながら、全従業員対象最賃協定は、組合員以外の労働者をも対象とする最低規制であり、

18歳以上協定よりも締結そのものが難しく、かつ、協定金額も低いのが一般的な傾向となっています。企業内最低賃金協定の締結を目指すに当たって、「何れか」の協定をまず締結することを、重視しています。

4. 年齢によって賃金を規定出来ない制度の場合も、高卒初任者賃金に該当する賃金テーブルは存在しているはずなので、それを改めて企業内最賃協定として締結することを目指して下さい。

Q V－4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？

基本的な考え方は、以下の通りです。

1. 高卒初任者賃金（月例賃金水準）を所定労働時間で割戻した時間額を最低賃金協定額として要求することを基本とします。
2. 高卒初任者よりも低い賃金が存在する場合（中卒基準、高卒中退者等）は、高卒初任者賃金に対応した最低賃金を基準にした減額等に関するルールを定めて対応することとします。
3. 高卒初任者が実在しない場合は、JAM一人前ミニマム基準や、全数調査における当該地方の18歳労働者の最低賃金等を参照して、所定労働時間で割戻した時間額を目指しましょう。
4. JAM一人前ミニマム基準18歳を法定労働時間で割戻し、地域別最低賃金の地域差に基づく設定基準は、従前通りとしますが、生活保護基準への是正途上にある地域別最低賃金では、大都市における大幅な引き上げが続き、地域間格差の拡大が新たな問題ともなっていますので、当該企業の実態に基づく設定を優先するようにして下さい。

Q V－5. 年齢別最低賃金協定の意義

年齢別最低賃金の目的は、18歳を超えた各年齢層の賃金カーブの下支えにあり、設定にあたっては生計費を重視するものとし、JAMの協定額基準では、一人前労働者の80%基準とし、35歳までを例示しています。

年齢別最低賃金協定の目標ではありませんが、それに近いものとして「JCミニマム（35歳）」月額22万円、連合地域ミニマムの集計値があります

企業内最賃協定は、産業別最低賃金の審議に最も重要な影響力を持つ、産別最賃の申請資料であり、産別最賃運動の最も重要な取り組みとして、その整備が求められてきました。その際重視されてきたのは、高卒初任給に準拠した協定額の引き上げであり、それについての考え方は今後も変わりありません。

しかし、東京や神奈川では、地域別最低賃金の生活保護基準との乖離是正が進んだ結果、地域別最低賃金に追い抜かれた産業別最低賃金について、使用者側の必要性への同意を得られないまま産業別最低賃金の改定審議が行われない事態が起こっています（2011年～）。

こうした事態を受けて、JAMでは、子の養育を含む最低賃金の確立を目指して、年齢別最低賃金協定の取り組み強化を、今後の課題としています（「産業別最低賃金のあるべき姿と今後の取り組みについて」第14回定期大会）

Q V－6. 金属産業に関わる労働者に 35 歳以上 22 万円以下をなくす運動

2018 年方針より、非正規労働者に関する取り組みとして、J AMに関わる全ての労働者の底支えとなる賃金水準（35 歳）を設定しました。はじめは、21 万円で設定し、2024 年方針では 1 万円引き上げ 22 万円を基準としました。具体的な取り組みを考えると簡単ではありませんが、非正規労働者、関連企業、取引先企業も含めたと取り組みを運動として取り組みます。水準については、運動の広がりをお案し、J CMが 2003 年闘争から取り組んできた金属産業で働く 35 歳の勤労者の賃金を底支えする最低水準（「J C ミニマム（35 歳）」＝基本賃金）とそろえています。但し、賃金区分は J AMの賃上げ要求基準に合わせて所定内賃金としました。

VI. 65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

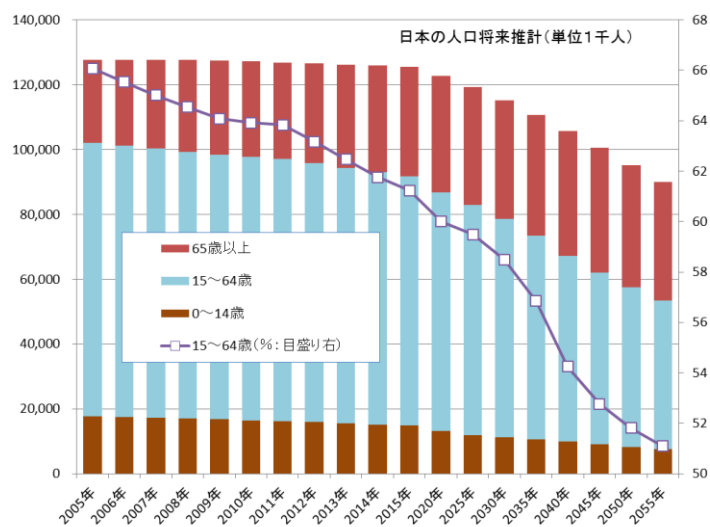
Q VI－1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？

少子高齢化が急速に進む日本で、「人口減少社会の到来」が告げられたのは 2008 年とされています。人口減少社会とは毎年人口が減少し続けるようになった事態を言います。

日本が人口減少社会になったことで、公的年金制度の持続性が大きな問題になっています。というのは、現役世代による引退世代への仕送りを、社会制度化したものが公的年金制度だからです。

この事態に対処するための基本的な方策は、少子化に歯止めをかけること、働いて所得を得る若年者と女性と高齢者を増やすことです。

2013 年問題では、まず、高齢者雇用の拡大と質の向上（仕事と賃金の改善）を検討していかなければなりません、この取り組みを出発点として、若年者、女性も視野に入れた雇用環境整備も並行して目指していくのが、この課題の全体像です。



QⅥ－2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制するのか？

基本的かつ長期的には、若年者、女性、高齢者の雇用の拡大が求められていることは間違いありません。高齢者雇用安定法と並んで有期雇用労働者の無期契約への転換制度も2013年4月からスタートしますが、若年者も高

高齢者雇用と若年者雇用の関係（2012年9月、連合の学習会資料より）

① 平成22年から平成23年までに、団塊の世代が大量に退職するなどの要因により、60～64歳の就業者数は約147万人減少、20～34歳の就業者数は約254万人減少することが見込まれている。50～64歳の総額人件費は、2010年は、26.1兆円であったのに対し、2020年は20.3兆円になり、約5.8兆円減少すると推計される。

② 我が国では少子高齢化が急速に進展しており、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要がある中、高齢者の就業率の向上が政府の目標の1つとされており、労使、行政それぞれが高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げに対応することが求められている。

このため、政府は、高齢者雇用対策を進めるとともに、新規卒卒者等やフリーター等の就職支援などの若年者雇用対策を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取り組みを進めている

③ なお、高齢者と若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は、高齢者の雇用とのバランスではなく、景気変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているという意見があった（「今後の高齢者雇用に関する研究会」の企業ヒアリング）。また、若年労働者は単純に高齢労働者の代替にはならず、高齢者の早期退職は若者の社会保障負担・租税負担を増やすといったILO・OECDの報告※がある。

※ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)／OECD「Off to a Good Start? Jobs for Youth」(2010)

齢者も、性別も関係なく、働いて所得を得る雇用者の数を少しでも増やしていく取り組みが、政策課題としても、個別労使の課題としても、真摯に検討されなければならなくなっています。

年金という公的制度に生じた問題点を、個別企業の負担で乗り切るという考え方に不満を持つ使用者側の主張に、合理性が全くないとは言いきれず、その上で、なお、社会的に要請されている課題であるという認識の共有が重要です。そこでは相手を「言い負かす」だけでは済まないという認識と姿勢の共有が求められます。例えば、労働者の具体的な採用、配置に関する中期的な計画や見通しを、労使で具体的に意見交換するなどの取り組みが重要になってくると思われます。

QⅥ－3. 高齢者雇用安定法における経過措置とは何か

65歳までの希望者全員の雇用について、高齢者雇用安定法は、全員の年金受給開始年齢が65歳になるまでの間、65歳前の年金受給開始以降の雇用については、旧法下の労使協定に基づく採用基準の復活を適法とする経過措置を定めています。

JAMでは、65歳までの希望者全員の雇用確保を最重視し、経過措置については、原則として利用しないとしています（「65歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」）。

QⅥ－4. なぜ、組合員化するのか？

高齢者の雇用環境整備は、今後長い期間を掛けて取り組んでいく必要があります。賃金の高低は、仕事の量と質が、その公正な尺度となりますが、それは労使交渉によって決まっていくものです。

そうである以上、当事者である高齢者の組合員化は、この取り組みの基本として目指していかなければならない課題です。

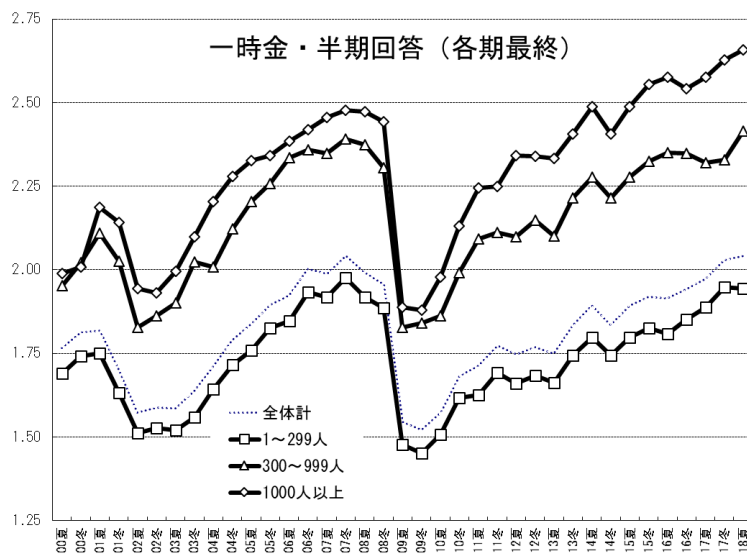
組合員の労働条件に関することは労組法上の「義務的団交事項」であり、組合員であることによりその労働条件が法で保障された団交事項となることを、ここでは重視します。

VII. 一時金について

QⅦ－１．一時金要求の考え方は？

2008 年春季生活闘争までは、多くの企業で業績の回復が続き、それらを背景として月例賃金を中心とする賃金改善に取り組んできました。企業業績が低下していない以上は、使用者としても一時金を減額する根拠に乏しく、月例賃金の引き上げがそのまま年収の増加につながりました。

しかし、2009 年からの企業業績の大幅で急激な低下と雇用情勢の悪化は、一時金を低下させる大きな圧力となり、一時金の低下による年収低下が、家計に大きな悪影響を与えています。従って、一時金要求については、生活防衛の観点から、企業業績の動向を踏まえながら、従前の基準を目安とした水準の維持・向上を目指します。



QⅦ－２．一時金要求基準の考え方は？

一時金には、企業業績に応じてという性質もありますが、その一定部分は明らかに固定的な賃金となってきた実態があります。特に人事院勧告の基礎データとなっている民間給与実態調査によっても1970～1998年まで約30年間の実績として年間4.8ヵ月を下回ることがなく、年間5ヵ月基準とし、月例賃金と合わせて、年間で17ヵ月というのはそうした実績を守るという考え方に基づいています。



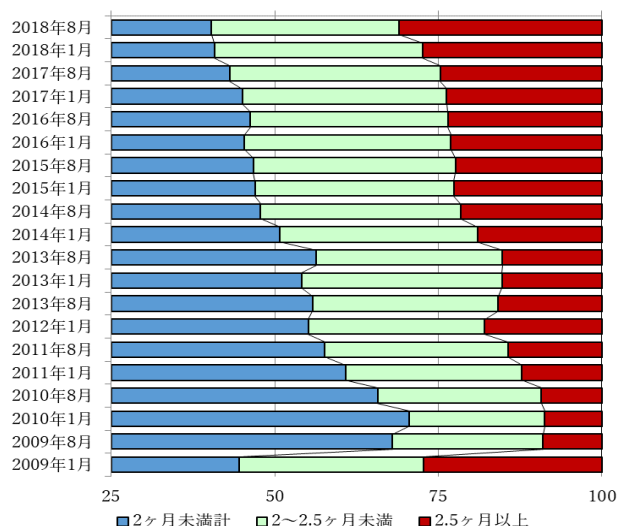
しかし、1998年以降の一時金支給月数の低下は著しく、JAMでは家計における一時金からの固定的支出部分を考慮し、最低でも年間4ヵ月を確保すべきという一時金ミニマム（要求とはリンクしない）を設定し、さらに全体がまずその基準に到達することを重視して、2004年以降は「最低到達目標」として年間4ヵ月も要求基準として取り組むこととしています（グラフ参照）。

QⅦ－３．一時金年間４ヵ月の根拠は？

家計における一時金からの固定的支出部分として、生活実態アンケートや家計簿調査等により広く定着してきた数値として「年間４ヵ月」があります。

JAMの一時金獲得月数分布の推移を見ると、景気動向が良い時も悪い時も「２ヵ月以上 2.5 ヵ月未満」（半期ベース）の単組割合が最も安定しており、それは目指すべきところと確保すべきところが重なり合っているところと思われます。そうした実績を踏まえて、最低到達基準としては、年間４ヵ月（半期２ヵ月）を設定しました。

一時金受給月数分布の推移



QⅦ－４．一時金の業績リンクに対するJAMの考え方は？

業績リンクといっても二通りの考え方があります。一つは、過去の一時金決定においても業績を無視していたわけではないことから、過去の業績と一時金支給月数との相関関係を明らかにして、今後の業績と一時金との関係式を作り上げる方法。もう一つは、利益を株主、明日への投資、従業員への配分へ三分割して一時金を決定する方法。導入の必要がある場合には、考え方として第一の方法を追求します。

VIII. 時間外割増率の引き上げについて

QⅧ－１．割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？

2010年4月1日の施行に向けた、厚生労働省の通達「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（2009年5月29日付基発0529001号）には、「時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものである」との記載があります。

割増率の引き上げは、時間外労働の削減に直接結びついていないにしても、法改正の目的として、時間外労働時間の抑制が明記されていること、割増率の引き上げと共に、時間外労働削減に向けた労使の取り組みが期されていることを重視すべきです。

QⅧ－２．「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？

36 協定の労基署への届出に掛る時間外労働の上限基準は、厚生労働大臣によって告示されており、例えば、1ヵ月45時間を超える協定内容については、それ以下となるよう、指導の対象になりますが、そこには、法定休日における労働時間は含まれません。

他方、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導に掛る「時間外労働時間」は、「週40時間を超える労働時間」（厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」2001年12月）とされてお

り、法定休日労働時間も含んだものとなっています。

JAMの「労働時間に関する指針」では「月 45 時間を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を 50%」としていますが、その場合の「45 時間」には、休日労働時間を含むとしています。

法により異なる「時間外労働」の定義

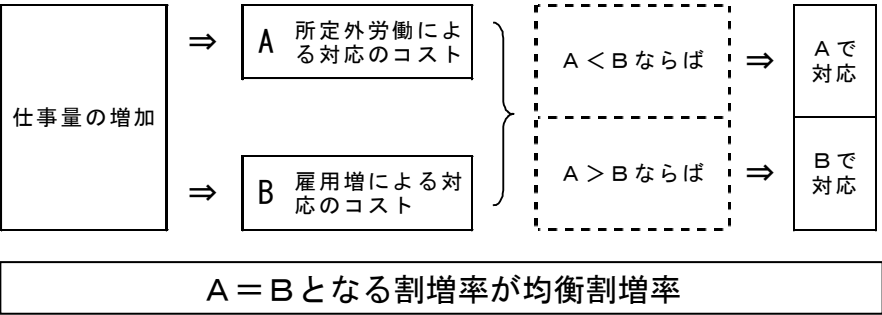
36 協定届出の内容：一日 8 時間又は週 40 時間を超える法定休日労働を含まない時間外労働時間
労働安全衛生法：週 40 時間を超える所定外労働時間（法定休日労働時間を含む）

QⅧ－ 3. 36 協定が「月 45 時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を 50%に切り替える時間外上限時間を、実際の 36 協定の時間枠に置き換えてもよいのか？

36 協定の上限時間に休日労働時間が含まれている場合は、要求基準を上回る内容となりますが、より良い労働条件の確保を目指す趣旨に照らして、全く問題ありません。しかし、休日労働時間を含まない協定の場合には、休日労働時間を含む所定外労働時間が「月 45 時間」を超えた場合の規制を追加するか、改めて休日労働時間を含む上限規制を協定化する必要があります。

QⅧ－ 4. 均衡割増率とは、どういうものか？

所定外労働時間に対しては時間外割増賃金や休日労働割増賃金を支払う必要がありますが、その費用が雇用の増加に掛る費用と等しくなる割増率を均衡割増率といいます。仕事量の増加への対応として、割増率が均衡割増率を下回っているならば、所定外労働による方が、逆に上回っているならば、雇用を増やす方が、労働費用が安くなるという関係が成り立ちます。こうした雇用と所定外労働の関係を踏まえた時、所定外割増率が均



主な諸外国の時間外規制

国名	法定労働時間	上限規制	割増率
日本	1 週間40時間	三六協定による	時間外：25% 休日：35%
米国	1 週間40時間	公正労働基本法では週40時間以上が時間外労働となる	50%
英国	—	週労働時間の上限は、時間外労働を含めて平均週48時間(17週平均)	労働協約による。時間外50%程度、日曜100%程度が一般的
ドイツ	1日 8 時間	年60日を限度に、1 日10時間まで	労働協約による。時間外40%程度、日曜60%程度が一般的
フランス	1週間35時間	年間130時間まで。例外として、1 週48時間、12週で平均42時間まで。1日10時間まで	35～43時間：25% 43時間超：50%
韓国	1 週間40時間	時間外労働は週12時間まで	50%

衡割増率を上回る時、その割増率はようやく所定外労働時間の規制要素として実効性を持つということが言えます。このことから、「長時間労働の削減」は同時に雇用の増加を促す要素でもあるという点が重要です。

均衡割増率は、所定内労働時間に掛る労働費用と、所定外労働時間における労働費用の均衡点として求められ、その関係は次のように表わすことが出来ます。

A. 通常の労働時間における労務コスト（時間当たり）
（月例賃金＋月例賃金以外の労働費用）／所定労働時間

＝月例賃金×（１＋X）／所定労働時間 ※X＝月例賃金以外の労働費用／月例賃金

B. 所定外労働時間における労務コスト（時間当たり）

月例賃金×（１＋所定外割増率）／所定労働時間

厚生労働省の試算によれば、2002 年の均衡割増率は 52.2％ となっています。それとは別の資料（下記の通り）に基づく試算では、2005 年の均衡割増率は 56.5％ と試算できます。何れにしても、現行の時間外割増率 25％、休日割増率 35％は、均衡割増率に遠く及ばず、日本の低い割増率は、長時間労働の温床になっていると言えます。

均衡割増率の試算例

均衡割増率（％）＝（一時金月割額＋賃金以外の労働費用）／月例賃金×100

（１）賃金以外の労働費用

①現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合＝23.4％（2005 年の状態）

（2006 年「就労条件総合調査」・調査産業計）

②一時金月割額＝年間賞与額等 905,200 円／12 ヶ月

③現金給与総額＝決まって支給する現金給与額＋年間賞与額等／12 ヶ月

＝330,800 円＋905,200 円／12 ヶ月

（2005 年「賃金構造基本統計調査」・産業計・企業規模計・男女計）

④賃金以外の労働費用＝（330,800 円＋905,200 円／12 ヶ月）×23.4／100

（２）月例賃金→所定内給与額＝302,000 円

（2005 年「賃金構造基本統計調査」・同上）

（３）均衡割増率：56.5％

（905,200 円／12＋（330,800 円＋905,200 円／12）×23.4／100）／302,000 円×100＝56.5％

QⅧ－５．日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

主な諸外国の割増率は右表の通りです（連合資料）。先進諸外国ばかりでなく、アジア諸国でも、超過労働割増率は 50～100％である場合が多く、日本の低い割増率は、残業依存体質の温床になっていると言えます

アジア諸国の超過労働割増率

国名	労働団体名		通常日	休日	祝日
マレーシア	MTUC	法定	50%	100%	200%
		協約	50%	100%	200%
オーストラリア	ACTU	法定	50%	50%-100%	100-200%
		協約	50%	50%-100%	
日本	JTUC	法定	25%以上	35%以上	
		協約	28.50%	37.50%	
インド	HMS	法定	100%		
		協約			
スリランカ	CWC	法定	50%	100%	200%
		協約			
パキスタン	PNFTU	法定	50%	100%	
		協約	50%	100%	
シンガポール	SNTUC	法定	50%	100%	
		協約			
イスラエル	HI STADRUT	法定	25-50%	25-50%	25-50%
		協約	25-100%		
ネパール	NTUC	法定	50%	50%	50%
		協約	50%	50%	50%
ヨルダン	GFJTU	法定	25%	50%	50%
		協約			
モンゴル	CMTU	法定	50%以上	50%以上	100%
		協約			
韓国		法定	50%以上	50%以上	50%以上
		協約	50%	50%-100%	50%-100%

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

Q IX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいのか？

方針では、「直雇用の非正規労働者に対する、賃金、安全衛生、育児・介護等の処遇・雇用環境等に関する何らかの改善」をはかるとしていますが、同じ職場で働く労働者であるという観点から、当該の労働組合は、非正規労働者の労働条件に関する実態把握をきちんと行うということが、すべての基本です。

組合員でない場合でも、非正規労働者の処遇は、逆に、当該の労働組合が取り上げなければ、問題にされる機会が乏しいという現実を踏まえ、積極的、意識的な取り組みをはかりたいところです。

処遇の改善については、企業内最賃協定による改善を含む、時間額の引き上げが課題となりますが、「底上げ」という観点から、一般労働者より高率の引き上げを考慮する必要があります。

※非正規労働者に対する処遇の改善については、さらに『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』を参照して下さい。

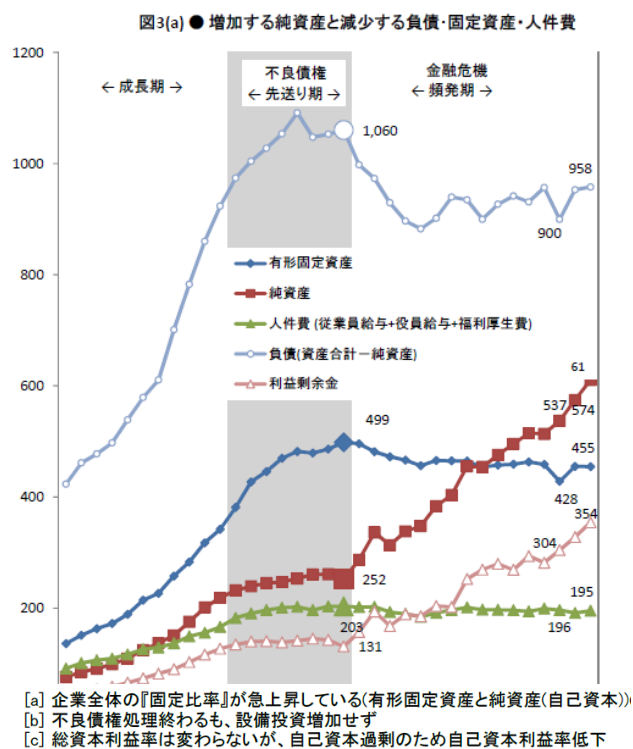
X. 2014 年からの賃上げの考え方

Q X-1. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」とはどういうことか？

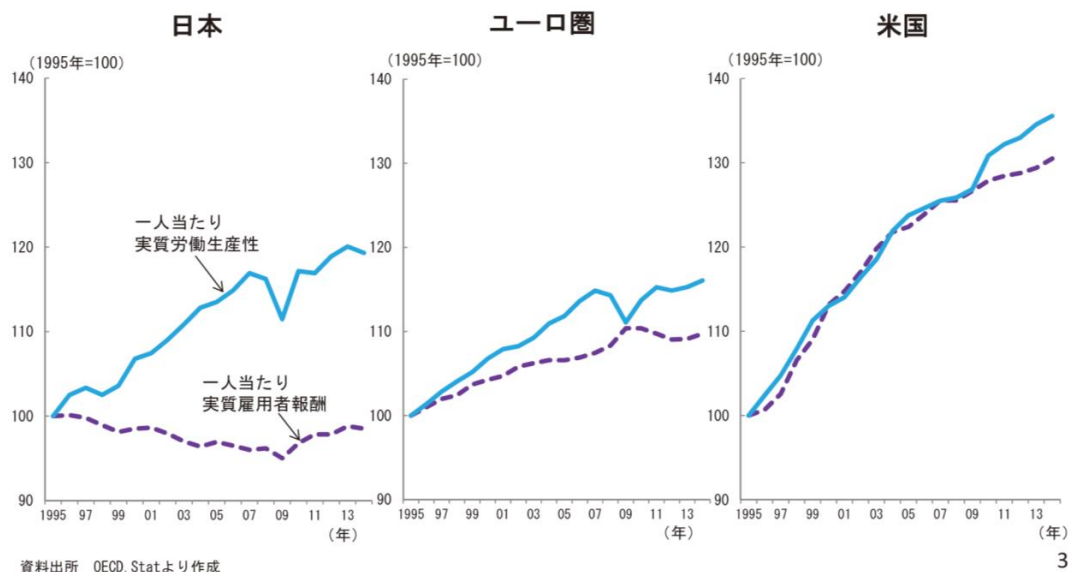
日本経済は、グローバル化の進展、海外生産の拡大に伴う製造業の雇用吸収力の低下、国内市場の成熟化（売上げの伸びの停滞）など、この間大きな歴史的環境変化の中にあったと言えます。その過程で、相次ぎ発生する問題への対応に追われる中で、さらに新たな矛盾が発生するといった悪循環に見舞われてきました。そこでは、短期的には合理的だった行動が、長期的には全体のより大きな不合理をもたらす原因になっているという、困難な事態が指摘されています。

経済成長の停滞、少子高齢化の進展、雇用不安の拡大と非正規労働者の増大、雇用者所得の減少、中小企業における賃金の低下——等々は、外需依存体質の強化と国内消費の停滞をもたらし、格差と社会的分配の歪みの拡大が、「デフレ経済」の問題点として、指摘されるようになりました。

2008 年のリーマンショックでは、それまでの外需依存体質の限界が明らかになり、雇用者所得の回復による「経済の自律的成長」が、日本経済の基本的な課題として求められるようになりました。それ以前、2002 年から小泉政権下で起こった「いざなぎ景気」の内実をみると、雇用者報酬への配分を減らしながら営業余剰の配分が増えるといった配分構成の変更が行われ「実感なき景気回復」と言われました。



実質賃金と実質労働生産性の国際比較



3

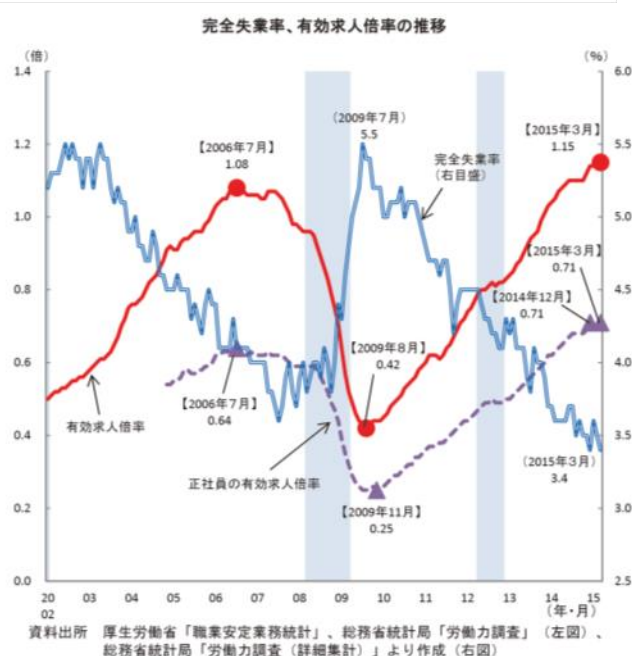
かつてと同じような経済成長を求めていくことは不可能であるにしても、この間の、実質生産性の伸びに追いつかない賃金抑制、雇用情勢の悪化に伴う賃金の低下や雇用の質の劣化からの回復を求めていくことは、今後の重要な社会的要請事項となっています。経済の自律的回復には、企業のあげた利益を企業内に内部留保としてとどめることなく賃上げと投資に回すことが求められています。

雇用情勢がひっ迫している今こそ、労働組合は、生活改善と格差是正に向けた要求を組み立てるべき時と言えます。

このような現状を背景に、2013 年には、経済の好循環に向けた政労使会議が設置され、12 月には、デフレ脱却と経済の好循環に向けて

「経済の好循環実現に向けた取組」が、政府、経営者3団体、連合の間で合意され、2014 年春季生活闘争（以下春闘）から、連合、JCM、JAMでは、「経済の好循環実現」を方針の中心において取り組んできました。3回の春闘の結果は、一定の成果はあったものの経済の自律的な成長や格差の是正には不十分との認識から、2017 年春闘においても連合、JCM、JAMは、引き続きの賃金引上げに取り組めます。

2017 年春闘において連合は方針の基本的考え方を、「経済の好循環実現」と「デフレ脱却」から、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」に切り替えました。「経済の自律的成長」とは内需を重視した経済成長の事を指します。2014 年から数年間は、とにかくデフレ脱却をめざすというスタートを切りましたが、今後は、労働者への配分をはっきり意識した取り組みにしていくというメッセージを込めた言葉の切り替えです。また、「社会の持続性」については、労働力減少期においても



継続的な成長を続け、社会を持続するためには、多様な人材が活躍できる包摂的な社会の構築、限られた人材の活躍に見合った処遇確保、モチベーション維持や能力向上のための「人への投資」が必要であるという考え方です。

Q X－2. 連合方針の「2%」をどう考えればよいか？

連合は、「経済の自律的成長」を図るためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要」としていますが、この「2%」は連合が2015年より掲げてきたものです。

2%という数字は、日本銀行の「物価安定の目標」として掲げられている消費者物価上昇率（前年比）と同じです（2013年1月22日政府・日銀共同声明「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について」）。これは賃金の引き上げとの関連がしばしば強調されながら、ここ数年、一貫して社会的に広げられ、一種の相場感を伴うようになった数字です。

何れにしても、「2%」は連合がナショナルセンターの立場で採用しているものであり、JAMとしては重く受け止め、月例賃金における賃金水準の引き上げの根拠としました。

算定は、JAMの平均所定内賃金（約30万円）×2%＝6,000円です。

国名	名称	指標	数値
日本	物価安定の目標 Price Stability Target	消費者物価（総合）	2%
米国	Longer-Run Goal	個人消費（PCE）デフレーター（総合）	2%
ユーロ圏	Quantitative Definition	消費者物価（総合）	2%未満 かつ 2%近傍
英国	Target	消費者物価（総合）	2%
カナダ	Target	消費者物価（総合）	2% (1-3%の中心値)
オーストラリア	Target	消費者物価（総合）	2-3%
ニュージーランド	Target	消費者物価（総合）	2%近傍 (1-3%の中心値)
スウェーデン	Target	消費者物価（総合）	2%
スイス	Definition	消費者物価（総合）	2%未満

Q X－3. 賃上げの考え方に対する要求の集中度

	統一要求日 要求提出率	JAM方針の改善額以上の 要求をした単組の割合	賃上げ要求基準
2022年	47.6%	37.1%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2021年	50.8%	26.0%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2020年	47.4%	31.8%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2019年	46.5%	34.6%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2018年	45.4%	36.9%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2017年	45.8%	36.6%（6,000円以上）	人への投資6,000円基準
2016年	47.5%	42.2%（6,000円以上）	生活改善、格差是正、賃金改善等のため 6,000円基準

2015 年	48.7%	32.8% (9,000 円以上)	過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して 9,000 円 (是正が必要な場合+1,500 円以上)
2014 年	39.4%	40.3% (4,500 円以上)	過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して 4,500 円 (是正が必要な場合+1,500 円以上)

QX-4. 6,000 円基準とした「人への投資」の中身について、どう考えればよいか？

「経済の自律的成長」と「社会の持続性」のために必要な賃金改善というのは、全体を生活改善分と考えることができます。要求の具体的な中身が単組毎に異なり、物価上昇による目減り分のように要求額を一致させること自体に直接的な意味はなく、産別共闘の目標として、マクロ経済に対する連合の考え方を踏まえて「6,000 円基準」としました。また、JAMの要求基準は、金額に差のつく率表示ではなく額表示としました。

「人への投資」については、デフレ経済下で低下した賃金カーブの回復・是正、男女間差・年齢間差・中途採用者を含む低位層の是正や、企業間の格差是正（規模間・業種間・地域間）など、所定内賃金の引き上げを中心に検討します。加えて、単組で数値として外部公表可能な、各種手当、非正規労働者・再雇用者への配分、労働時間短縮（時給換算による月例賃金の上昇分）などすべての要素を含む賃金改善分を要求します。要求の具体的な中身は単組毎の組み立てを行います。JAMの基準に対し相対的に賃金水準の低い単組においては、所定内賃金の引き上げをとりわけ重視することとします。また、一定の水準を上回る単組においては、所定内賃金の引き上げに加え、同じ職場の非正規労働者やグループ企業や取引先企業の賃金・労働条件の改善についても検討していくこととします。

【要求の組み立てについて】

①単組の 30 歳・35 歳等賃金水準の確認

②一定の水準に達していない場合（現行水準＋「賃金改善」6,000 円）

一定の水準に達している場合 （現行水準＋「人への投資」6,000 円）

JAM目標基準を上回る場合

（現行水準＋JCMあるべき水準への到達・少なくともJCMの引き上げ基準）

*実際の交渉が、平均賃上げの場合も①②を実施する。

③平均賃上げ

構造維持分が 4,500 円以上の場合は（構造維持分+6,000 円基準とする）

賃金構造維持分が不明もしくは 4,500 円未満の場合は 10,500 円以上の要求とする。

できる限り妥結後に配分交渉を実施します。

QX-5. 連合・JAM方針と、JCM方針との差は、どう考えればよいか？

要求数値（引上げの額や率）を統一のものとして設定するのは、全体の共闘運動の効果を高めることが目的です。統一要求に取り組んだ時の方が高い実績を上げていることは事実なので、共闘の効果というのは取り組みにおける重要な一要素です。しかし、そこには、どういう時に、どういう統一要求を行うか、という中身の問題もあります。

2015 年では、消費者物価上昇率への対応を一番大きな根拠に置いて、ベア 9,000 円を統一要求として取り組みました。個々の要求については、単組事情を考慮することはもちろんですが、物価という部分では産別全体で一つの課題を追求する、という構えを強めました。この時 JAMの要求

数値は、連合、JCMと違ったものになりましたが、それは物価への対応（取り組み方）の違いにあったと言えます。

2016年・2017年は、過年度消費者物価上昇率が見込めない中で、連合方針の「2%程度」に基づいて6,000円基準としました。他方で、JCMは「3,000円以上」という数値を掲げており、この違いは何かがここでの問題です。

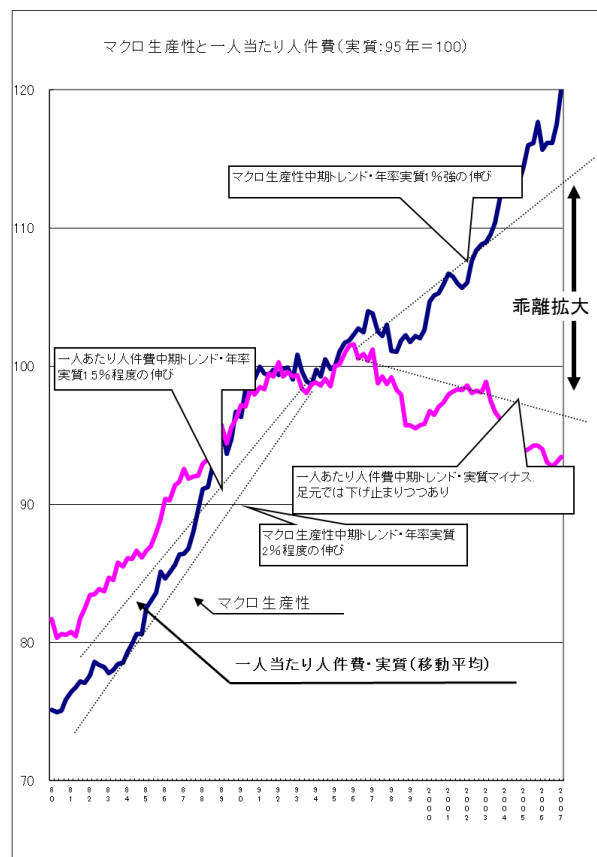
JAMの6,000円基準の中身は、賃金改善であり、その産別目標額です。この「前例」は、2006～2008年の取り組みで、デフレ下で企業業績が史上最高益を更新していた時期に、過年度物価上昇率を根拠としない、賃金改善分の要求に取り組みました。右図の通り、連合はこの時、マクロ生産性伸び率と一人当たり人件費伸び率の乖離を取り上げ、賃上げによるマクロの分配是正を呼びかけました。この考え方は、現在も基本的には同じです。

賃金改善は、各単組が個別の中身で要求を組み立てます。その中身は、全員一律の底上げ、各種の是正、手当の改善、等々様々です。しかし、物価上昇を根拠とする賃上げ要求でも、実際の配分は様々でしょう。その部分を考えれば、物価型の統一ベアと個別型の賃金改善は、実際にはそれほど大きく違わないという単組もあるでしょう。

賃金改善の中身は、単組毎で違うといっても、JAMとして追求する最重点課題は、賃金カーブまたは企業間格差是正です。是正とは、現行水準と是正目標水準との乖離を埋めていく取り組みですが、その乖離額は単組毎に異なります。目標額と是正期間をどうするかによっても、その金額は変わります。その際に、単年度の要求額として6,000円、というのが6,000円基準の一つの活用方法です。一つの活用方法と言いましたが、これは格差是正に対する基本的な考え方になるものです。

JCMの「3,000円以上」は、是正の有無に拘わらず、強固な日本経済構築、金属産業の競争力と人材の確保に向けて、すべての単組が最低でも3,000円以上の基本給の引き上げを要求するということです。連合の方針と乖離するものではないというのがJCMの見解です。

JAMは格差是正の取り組みを必要とする多数の中小単組を擁しているのも、賃金カーブの是正、格差是正を重視する観点から、6,000円基準の活用をめざす必要があるということであり、JCMとの違いは、格差是正に対する取り組み方の違いに基づくと言えます。



QX-6. 「2%」の今後について

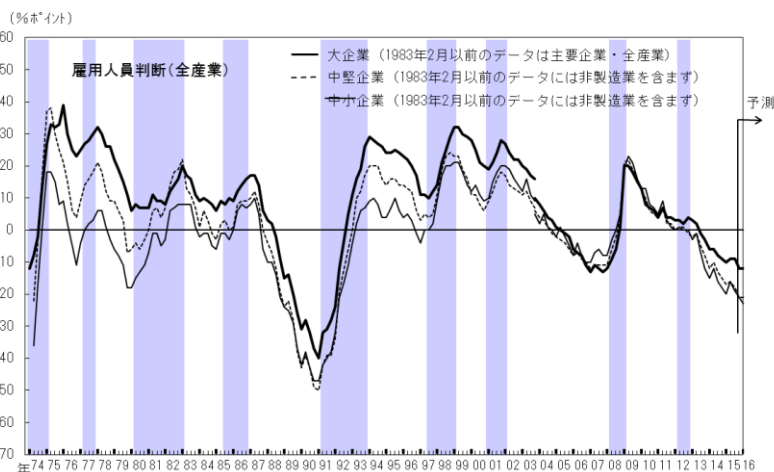
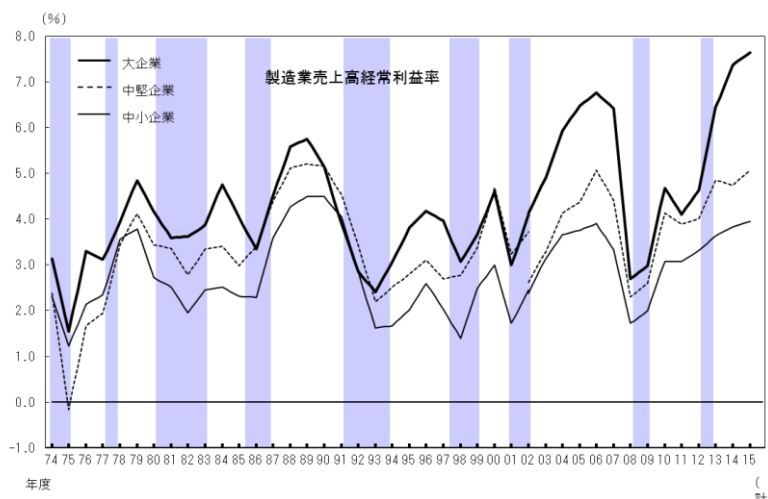
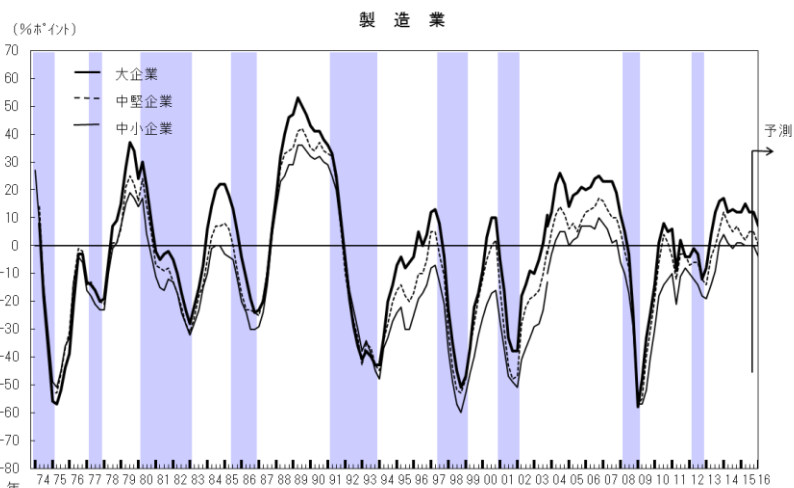
政府の経済政策が目標としている「2%」とは、「物価安定の目標値」となっていますが、そこでは賃金、物価、経済成長率が、相互に連動して概ね「2%」で安定する状態が想定されています。

この間のデフレ経済では、消費者物価上昇率が上がらなかったために、賃金が上がらなかったわけではありません。しかし、2003年までの不良債権問題の長期化やその後のリーマンショックが、労使関係にもたらした実際の影響は、持続的な雇用不安であり、その下で賃金の抑制が続いたことは疑う余地がありません。この間、産別統一的に賃金改善またはベアに取り組み実績をあげたのは、2006～2008年と2014～2016年ですが、何れも雇用情勢のひっ迫と企業業績の回復を背景としています。この状態は2017年でも全く同様と思われます（前頁図・右図＝日銀「短観」）。

しかし、労働組合がある場合、このプロセスは労働組合の要求を以て開始されますから、何らかの要求根拠が求められます。過年度物価上昇率が明確にプラスに出ているれば、実質賃金の維持が要求根拠の最低限になり、それが使えなければ、何らかの社会的な根拠を見出して、賃上げを要求してきました。

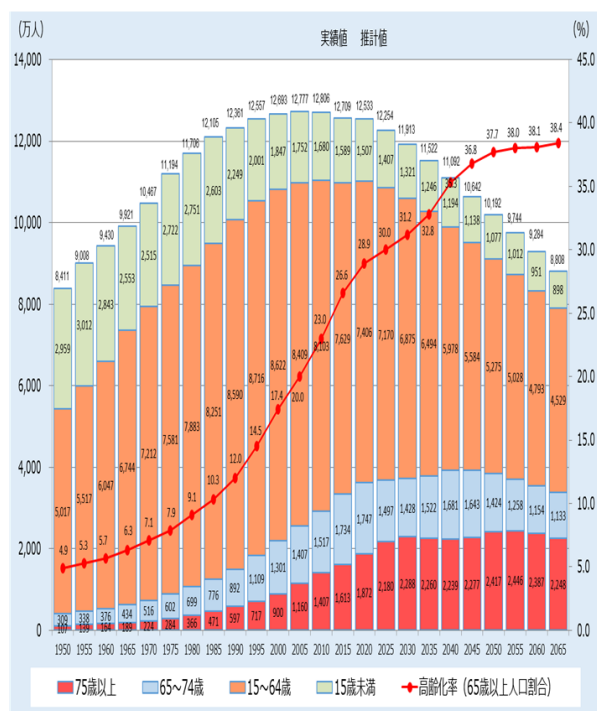
政府の経済政策が目標として掲げる「2%」も、私たちはそのようなものとして活用します。政府は、むしろそうこのためにその数字を掲げているわけですから、労働組合としては、特に事情がない限り、それを活用しない理由がありません。

雇用情勢のひっ迫が継続する限り、この「2%」という数値は、これを上回る物価上昇率が見込まれないならば、今後もその活用が必要と考えられます。



QX-7. 「人口減少」について

【日本の人口の年次推移と将来推計】



2018 年、連合は「人口減少・少子高齢化社会ビジョン」検討委員会を設置し報告をとりまとめた上で、2019 年 10 月に「連合ビジョン働くことを軸とする安心社会-まもる・つなぐ・創り出す-」が確認されました。その中では、近未来に形成される人口構造の現実と急速な技術革新による予測できない変化を踏まえた上で、社会的にも経済的にも脅かされている持続可能性やその不安を乗り越えていくための、連合がめざす社会像とその実現に向けた運動について幅広く提起されています。

日本経済は、様々な構造的課題を抱えています。人口減少が社会に与えるインパクトは大きいことが予想されています。中でも生産年齢人口の減少の影響は大きく様々な分野で改革の実行が迫られます。

「国民生活の維持・向上」や国の力を表す指標として、一定期間内に国内で産み出された付加価値の総額である GDP（国内総生産）が利用されます。

GDP は、労働生産性と総人口によって決まります。つまり、労働生産性が一定とすると総人口が減少する分だけ、GDP も減少し、特に、付加価値を生み出す労働力人口の減少は問題です。GDP を人口で割った一人当たり生産性が維持できれば、現在の生活を維持できるとの反論もありますが、社会保障や財政の現状を考えるとそう簡単な話しではありません。まず、日本の政府債務残高対名目 GDP 比はすでに 200%を上回っており、早期にプライマリーバランスの黒字化を果たしたとしても、年収の 2 倍を超える水準の債務は簡単に返済できるものではありません。この債務は、家計の住宅ローンと同じで、継続した収入が見込まれていることで成り立っていますが、仮に GDP が減少していくとなると破綻に追い込まれる可能性もあります。また、社会保障制度も維持することは出来ません。

GDP を維持・向上させるためには、労働力を増やすか生産性を上げるしかありません。労働力を確保するために外国人労働者に頼る方法もありますが、安易な判断は賃金の下振れ効果、格差拡大、社会保障負担などの問題が起こることが予想されます。

また、人材不足は深刻になっており、とりわけ中小企業では顕著となっています。生産年齢人口が減少していくためこの課題は継続します。したがって、マクロの観点からだけでなく、人材確保に向け、賃上げを継続する必要があります。人材が確保できなければ、事業の継続や当該産業の持続性も難しくなります。また、規模間格差、取引関係による格差、男女間格差、雇用形態による格差など様々な格差がありますが、その是正には、賃金の引上げ幅だけでなく、社会的な賃金水準の相場形成が必要となります。