

JAM 軸受情報

Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers

JAM軸受部会

〔事務局：NTN労働組合〕

〒550-0002

大阪府大阪市西区江戸堀 1-10-8

パシフィックマークス肥後橋5階

TEL (06) 6448-0275

2020年春闘号



2020年春闘

軸受産業に働く者の
雇用と生活を守り
生活の安定をめざす！

第1回代表者会議

JAM軸受部会の第1回代表者会議が1月20日に開催され、「2020年春季生活闘争方針」が決定されました。要求内容は、①賃金要求、②一時金要求、③企業内最低賃金、④高年齢者雇用、⑤多様な人材に対する処遇の改善、⑥企業内賃金格差の是正、⑦労働時間に関する取り組みとしました。

また、統一要求日を2月18日（火）、統一回答引き出し日を3月5日（木）に設定し、3月10日～11日の解決に向け、軸受部会一致団結して、全単組で全力を挙げて取り組んでいくことを確認しました。

鉄の結束（ワンチーム）で 運動を展開しよう！

昨年を振り返ると、地震や台風、豪雨など、各地で甚大な自然災害による被害が発生し、多くの尊い命が失われました。お亡くなりになられた方々に謹んで哀悼の意を表します。また家屋倒壊や浸水、土砂災害、停電などで、今も多くの方々が避難されています。被災された方々に心よりお見舞い申し上げますとともに、生活の一日も早い復旧をお祈り申し上げます。



JAM軸受部会 部会長
谷口 和雄

さて、春闘に取り組むにあたり、私たちを取り巻く情勢について認識しておかなければなりません。まず、世界経済については、一昨年から昨年に比べて大きく減速しました。政治的・経済的混迷が景気に影響を与えたことは主に2つあり、第1は、米中貿易戦争がエスカレートする中、世界貿易の拡大に急ブレーキがかかったことです。第2は、不確実性の高まりによって設備投資が抑制されたことです。これらは、製造業に大きな悪影響を及ぼし、製造業の業況が大

幅に悪化することにつながりました。

次に、働き方改革について触れなければならないと思います。本年は、「働き方改革関連法」の本格的な施行を迎えます。効率的な働き方が一段と求められる訳ですが、「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用や、「同一労働・同一賃金」などの法令順守はもちろんのこと、有期・短時間・契約などで働く方々の雇用の安定と60歳以降の処遇のあり方への対応など、労働組合として、法律やルールの変更点をしっかりと把握し、対処していかなければなりません。そのようなことの積み重ねによって、組織としての求心力の向上につながっていくと思っています。

JAMは、2020年春闘を「賃金の社会的変革を進める」取り組みと位置づけ、体制の構築と強化を図る、特に準備段階の取り組みで「人口減少」、「賃金水準の低下」、「格差拡大」など現状の課題を共有した上で、その解決策としての「同一価値労働同一賃金」の実現を目指すとしています。

それぞれの職場で頑張っている組合員の皆さんの付託に応えるため、今2020年春闘交渉をはじめ、定年延長に向けての協議や働き方改革への対応など、軸受部会に集うすべての人がやる気を持って働ける職場になるように、鉄の結束（ワンチーム）で運動を展開していきましょう。

JAM 2020年春季生活闘争方針 (要旨)

軸受部会

JAMの基本的なスタンス (抜粋)

1. 2020年春季生活闘争を「賃金の社会的変革を進める」取り組みと位置づけ、体制の構築と強化を図る。特に、準備段階の取り組みで「人口減少」「賃金水準の低下」「格差拡大」など現状の課題を共有した上で、その解決策としての「同一価値労働同一賃金」の実現、「労働時間」の原則の徹底、「社会連帯」の必要性、労働組合や春季生活闘争の役割といった原点を再確認する取り組みを強化する。
2. 賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続し、情勢も踏まえ、すべての単組が、月例賃金の引き上げを中心とした「人への投資」の取り組みを行う。ひっ迫した雇用情勢により、人材の採用難に加え、人材流失が深刻化するなかで、中堅、中小企業は、企業と産業の持続性の観点から中期的な賃金政策を持って賃金水準の引き上げを行う。
3. 賃金の引上げは、所定労働時間で生活できることを前提に、個別賃金要求方式の考え方を基本とし、「産業内格差」および「企業内格差」の是正、社会的水準の確保、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など具体的に取り組む。
4. 「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、企業、省庁、業界団体への働きかけを連合・JCMと連携し継続する。連合は、取引の適正化を推進し、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」に、JCMは、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組むとしている。
5. 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て、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。

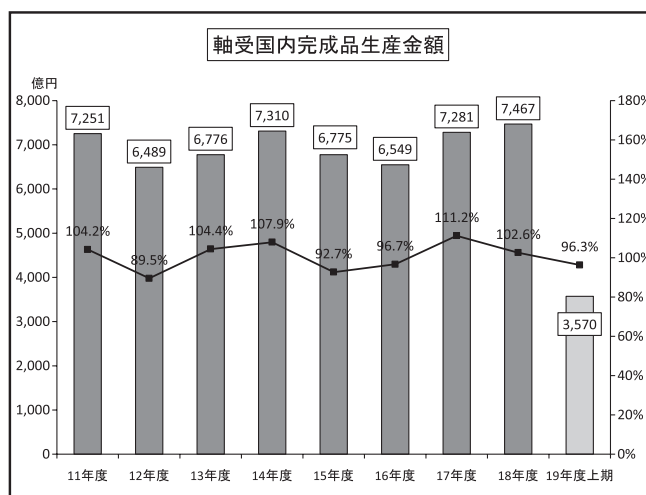
6. 一時金は、中期的に企業業績が回復する中で、大企業と中小企業の格差は広がってきた。足元の業績には、ばらつきはあるが、年間生計費の維持・回復を重視する観点から昨年通りの取り組みを継続する。

軸受産業の動向

2019年度上期(2019年4月～2019年9月)の軸受完成品の生産金額は3,570億円となり、対前年比で3.7%減少しました。

世界経済は、米中貿易摩擦の激化、英国のEU離脱を巡る不確実性や欧州の景気低迷を受け、製造業を中心に減速基調となりました。米国は個人消費が堅調であり、長期にわたり景気拡大が途切れずに続いています。外需の減少によって製造業の景況感に悪化がみられました。欧州はユーロ圏で個人消費が底堅く推移した一方、英国のEU離脱問題による混乱や、新排ガス試験法による自動車生産の減産などによって成長が鈍化しました。中国においては、米国との貿易摩擦激化などで設備投資や個人消費が低迷し、自動車生産台数も前年を下回るなど、景気が減速しました。その他アジアも世界経済の減速影響を受けたほか、インドで自動車市場が低迷しました。

日本経済についても世界経済の減速を受けて輸出企業を中心に弱含み、さらには消費税率引き上げによる消費減退の懸念など、先行きも不透明感が強い状況になっています。



◎基本方針

1. ゆとり・豊かさの実現に向け、賃金水準の維持・向上の取り組み
2. JAM方針の下、軸受産業に働く者の雇用と生活を守り生活の安定をめざす
3. JAM軸受部会の目標賃金への到達をめざす
4. 賃金・一時金の同時決着により、生活の安定を図る
5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み
6. 多様な人材の労働条件改善への取り組み

◎要求の考え方

1. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を図る取り組みと位置づけ、「他産業」や「企業内」の格差是正とあわせ、軸受産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、「目標賃金への到達」を実現する取り組みを行う。
2. 軸受産業における企業間格差の是正、人材確保の観点から月例賃金の引き上げを中心に、賃金構造維持分を除き、総額原資平均6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。
3. 一時金については、生活防衛の観点から、月例賃金との同時決着による年間総賃金17カ月（月例賃金12カ月＋一時金5カ月）の考え方で、年間5カ月要求を基準とする。
4. 労働時間に関する取り組みは、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で、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。
5. ワークルールの向上に向け、高年齢継続雇用者を含む多様な人材が活躍できる労働条件整備に取り組む。また、高年齢者雇用の取り組みについては、定年年齢の延長に向け、65歳までの雇用制度の充実を図る。

◎要求内容

【賃金要求】

1. 各単組における賃金実態を把握し、賃金個別水準がJAM一人前ミニマム基準および、軸受部会「目標賃金」・「当面目標賃金」に達していないときは、早期到達を目指す。

年齢	目標賃金	当面の目標賃金	JAM一人前ミニマム基準
18歳	178,000	170,000	164,000
20歳	195,000	187,000	177,000
25歳	237,000	228,000	209,000
30歳(扶2)	290,000	275,000	240,000
35歳(扶3)	335,000	317,000	270,000
40歳(扶3)	382,000	358,000	295,000
45歳(扶3)	425,000	399,000	315,000
50歳(扶2)	456,000	429,000	335,000
55歳(扶1)	472,000	445,000	

2. 平均賃上げ要求に取り組む単組における平均賃上げ要求基準を、10,500円とする。

【一時金要求】

1. 年間5カ月要求を基準として、全単組が取り組む。半期要求の場合は2.5カ月とする。
2. 各企業の状況および単組事情に応じて、「+α」を要求していく。
3. 最低到達要求基準として、年間4カ月または、半期は2カ月とする。

【企業内最低賃金協定の締結】

1. 企業内最低賃金の協定化に取り組む。
 - 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、法定最低賃金との差が50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、所定労働時間で割り戻した時間額とする。
 - 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。

【高年齢者雇用】

高年齢者雇用については、年金支給年齢の関係や、企業の人材確保の観点から将来の定年延長を視野に入れながら、JAM方針（高年齢者雇用に関する指針）に基づく取り組みを行う。

1. 高年齢者の賃金・処遇のあり方については、継続的な労使の検討・交渉課題としていく必要があることから、継続雇用者の組合員化を図る。
2. 継続雇用者が60歳以前と同一の働き方の場合、将来の定年延長を見据え、同一の処遇となるよう段階的に改善する。
3. 2021年度60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳になることを踏まえ、定年年齢を65歳に引き上げる取り組みを行う。
4. 高年齢者が働きやすい職場環境の整備を進める。

【多様な人材に対する処遇の改善】

1. パート、有期・無期雇用者、派遣労働者への対応については、JAM「改正労働関係法の手引き」に基づき、取り組みを進める。
2. 「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1,100円」の実現をめざし、時給の引き上げに取り組む。
3. 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JC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21万円以下をなくす運動を行う。

【企業内賃金格差の是正】

中途入社者、男女、雇用形態、高年齢者といった企業内賃金格差については、個別賃金の取り組みの一環として、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、課題の掘り起こしを行い、是正の取り組みを進める。特に、男女間の賃金格差問題については、JAMがまとめる「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、継続的に進めていく。

【労働時間に関する取り組み】

1. 労働時間の短縮と休日増（参考：軸受部会中期目標）

年間所定時間	所定外時間	年間休日	労働日数	有給休暇	特別休暇	総実労働時間
1,840 時間	180 時間	125 日	240 日	153 時間	8 時間	1,859 時間

- ①所定内労働時間が2,000時間を超える単組は2,000時間を切る。
- ②所定内労働時間が1,950時間を超える単組は1,950時間を切る。
- ③所定内労働時間が1,930時間を超える単組は1,930時間を切る。
- ④所定内労働時間が1,900時間を超える単組は1,900時間を切る。
- ⑤年間休日の目標は125日とし、最低到達目標は120日とする。
- ⑥年次有給休暇最低発生日数は20日とし、最高付与日数を25日とする。

2. 時間外割増率の引き上げ

- ①時間外割増率：当面の目標を40%とし、50%を目指す。
- ②休日出勤割増率：当面の目標を50%とし、100%を目指す。
- ③月45時間・月60時間を超える割増率：50%を目指す。
(2023年4月1日施行前に改定を目指す)
*45時間・60時間は、通常残業時間と休日労働時間の合計。
- ④深夜割増率：50%を目指す。

3. 年次有給休暇取得促進運動の取り組み

- ①各単組が平均取得日数14日以上を目指す。
(2020年までの年次有給休暇取得70%目標)
- ②平均取得日数14日以上達成出来ていない単組は、当面の目標として平均取得日数12日以上を目指す（1カ月に1回は、有給休暇を取得する）。

※労働時間の短縮と時間外割増率の引き上げおよび年次有給休暇取得への取り組みは、各単組実情に応じ取り組み、総実労働時間の短縮に努めていくこととする。

4. JAM労働時間指針に沿った取り組み
あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、上述1～3の取り組みに加え、労働時間管理の徹底、インターバル規制の導入など、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、36協定の取り組みにあたっては、

①法定労働時間は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定は免罰効果手続きであることを労使で再確認した上で、時間あたり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。

②36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。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。

◎取り組み方と日程について

1. 統一要求日

2月18日（火）までに、全単組が要求を行う。

2. ストライキ権について

要求実現の手段として有効に活用する立場から、従来の労使関係を考慮し確立する。

3. 解決に向け

①統一交渉ゾーン

- ・第1次交渉ゾーン：要求提出以降2月24日（月）までに、企業の短期・中期見通しについて交渉することと、回答引き出し日（3月5日）に回答確約を求める。

- ・第2次交渉ゾーン：3月2日（月）以降において、3月10日（火）～11日（水）の解決に向け、統一回答指定日における回答確約を目指す。そのために、3月8日（日）には、第5回幹事会・第2回代表者会議を設定し、最終決着に向け各単組の意思疎通と団結力を高めていく。

②回答指定日

- ・3月10日（火）～11日（水）

◎主な日程配置

2月18日（火）までに要求提出

21日（金）第4回幹事会（要求内容確認）

28日（金）大手労組会議

～29日（土）

3月 5日（木）回答引き出し日

7日（土）大手委員長会議・書記長会議

8日（日）第5回幹事会

第2回代表者会議

10日（火）JAM・軸受部会「解決日」

～11日（水）

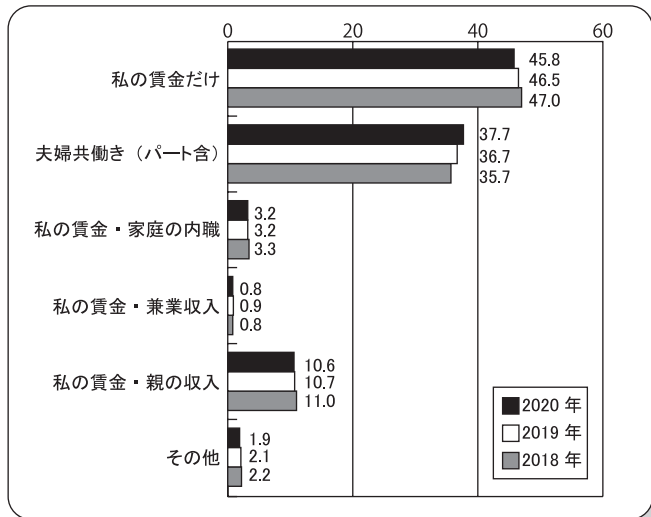
11日（水）JCM集中回答日



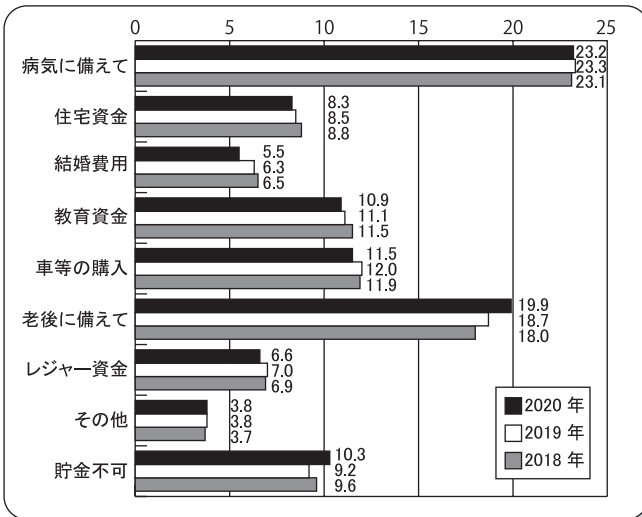
軸受部会の仲間の生活・意識は…？

(2020年度「生活意識実態調査」結果より抜粋)

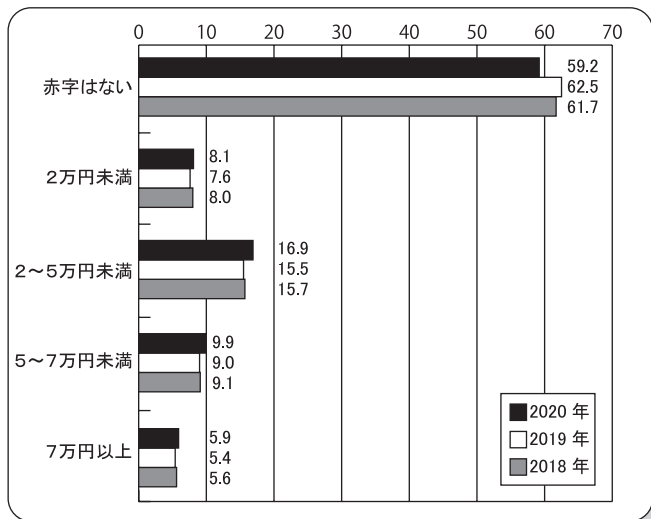
◎あなたの家庭の生活は主にどのような収入でまかなわれていますか？



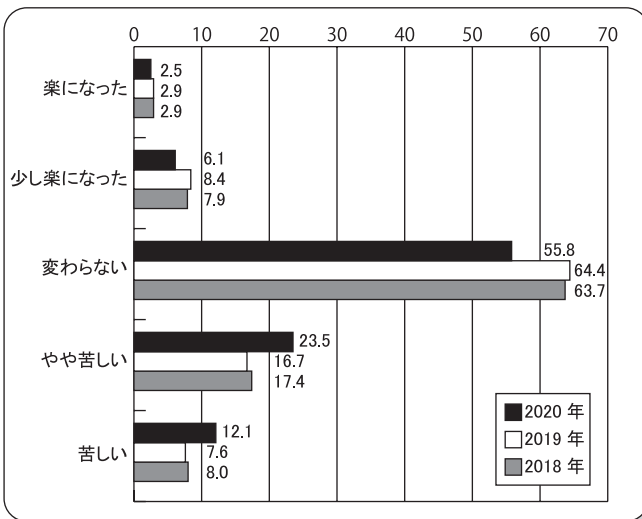
◎あなたの貯金目的は何ですか？



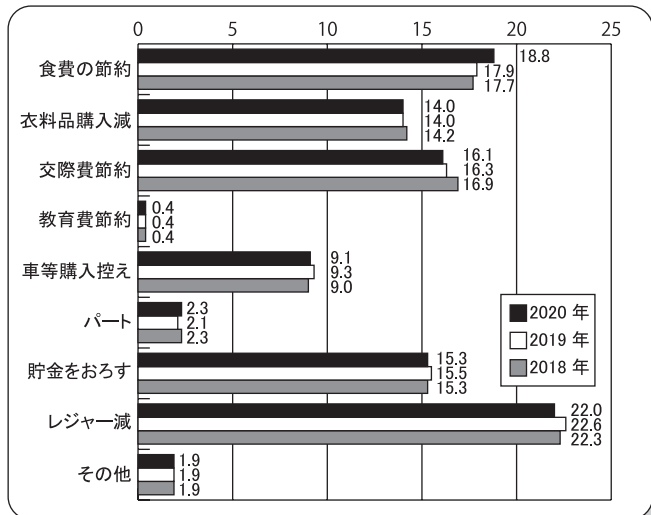
◎毎月の家計にどの程度の赤字がありますか？



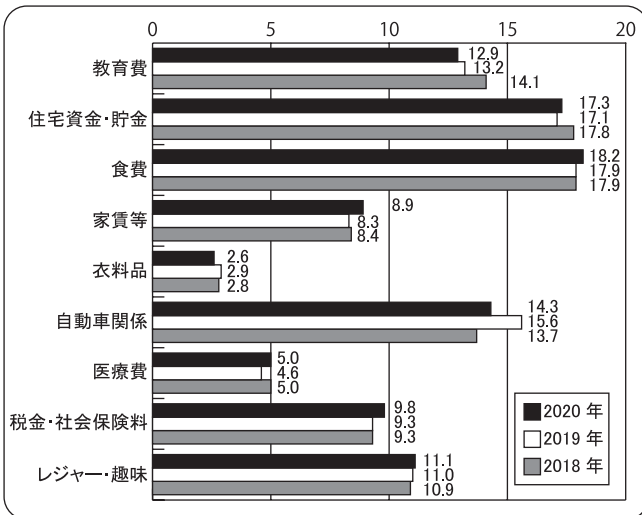
◎あなたの生活は昨年同時期と比べてどうですか？



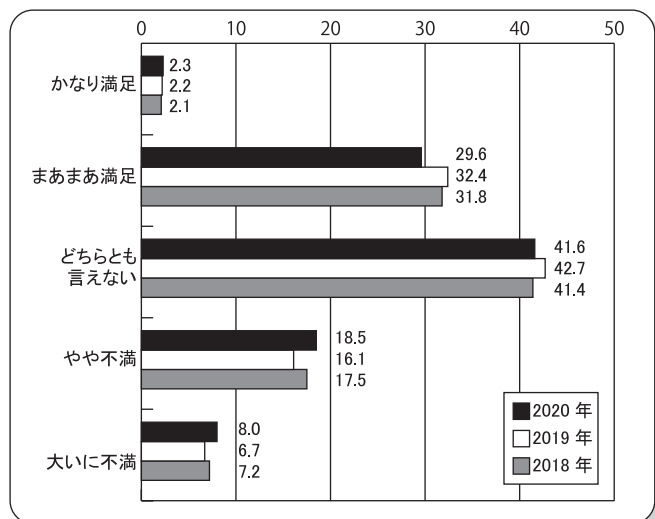
◎家計が苦しくなった場合、主にどのような方法で補っていますか？



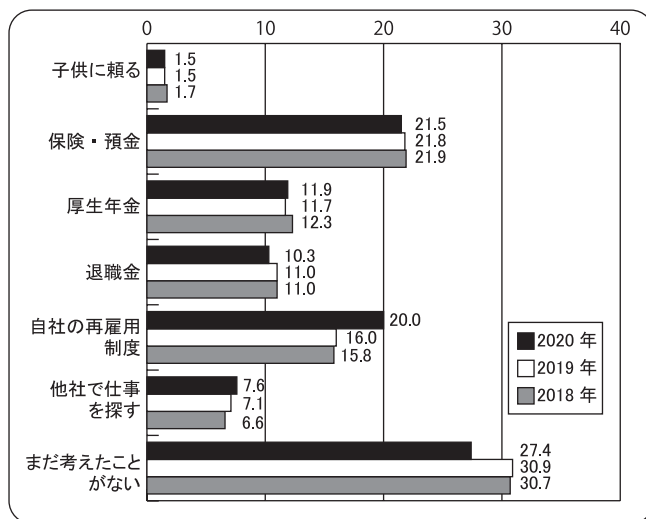
◎最近の家計の中で特にお金のかかる（出費が多い）と思うものは？



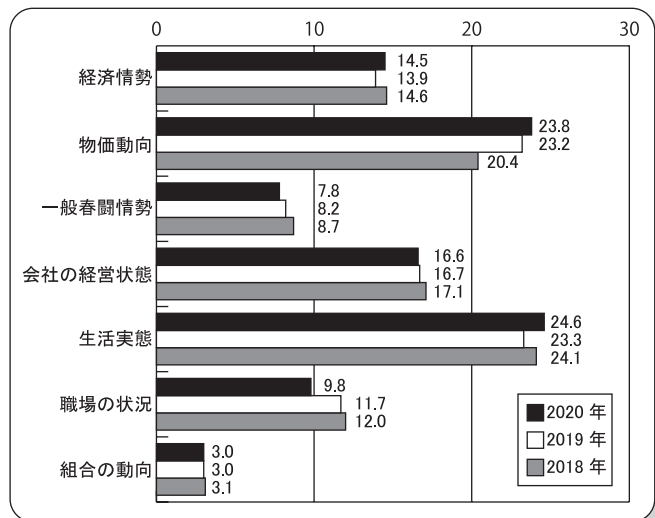
◎あなたは現在の暮らしに満足していますか？



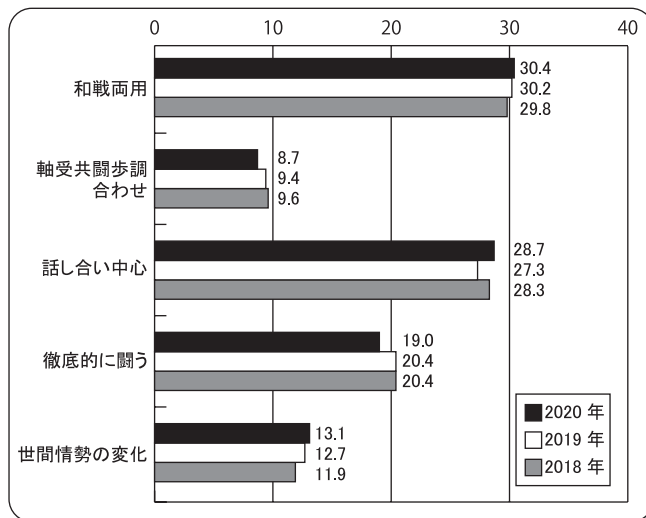
◎あなたは老後のためにどのような対策を考えていますか？



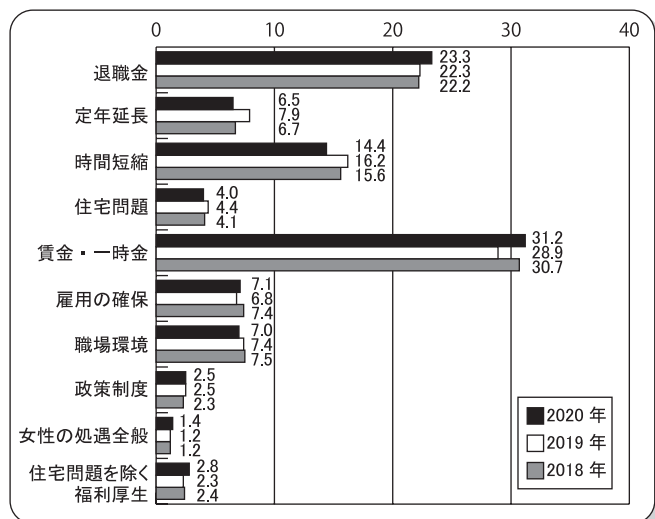
◎春季生活改善闘争の要求決定にあたって何を考慮すればいいと考えますか？



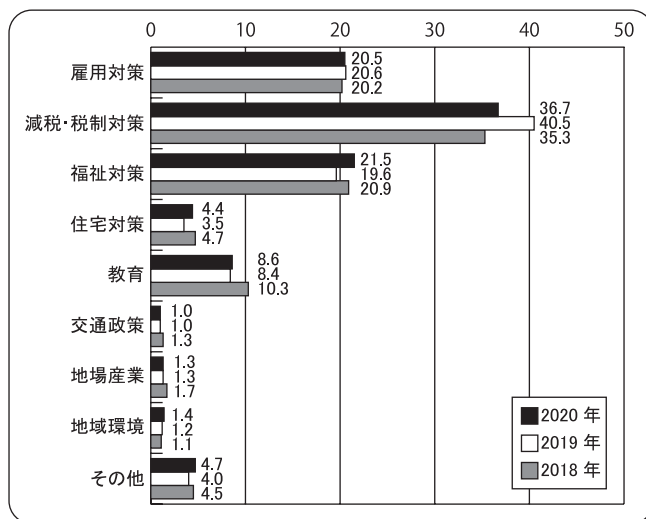
◎交渉の進め方についてどのように考えますか？



◎今後、組合に力を入れて欲しい項目は？



◎政治の場では何に最も力を入れて取り組んで欲しいですか？



★「標語・カット」審査結果★

標 語

【特 選】

令和の時代も夢ある暮らし
未来を勝ち取る20春闘
日本精工労組 畑 利幸さん

【入 選】

「令和最初の大一番」
明るい未来を勝ち取る為に 一致団結20春闘
N T N 労組 荒木 善太郎さん

「干支の先頭 J A M の先頭」
鉄の結束で突き進め 軸受20春闘
N T N 三重製作所労組 高田 稔さん

「ワンチーム 一致団結20春闘」
スクラム組んで新たな幕開けへ！！
不二越労組 中川 徹さん

【佳 作】

「チュウ途半端な妥協じゃダメだ！」
今だからこそ一致団ケチュー！
N T N 鋳造労組 須山 賢也さん

「チュウ途半端で終われない」
皆で戦う新時代！ 生活守る20春闘
日本精工労組 小木田 祥平さん

「想いよ届け 笑顔ある生活」
みんなで勝ち取る20春闘
宇都宮機器労組 廣木 光次郎さん

「軸受共闘で前途洋々」
スクラム組んでワンチーム闘争！
東野産業労組 東野 雅輝さん

「令和最初の大勝負」
明るい未来を勝ち取るために 一致団結20春闘
日本精工労組 中野 拓弥さん

「ワンチームで 満額トライを勝ち取るぞ」
一致団結20春闘
N T N 労組 天野 貴人さん

「こころを一つに勝ち取ろう春闘」
はたらく仲間はONE TEAM！
オイレス労組 武智 龍斗さん

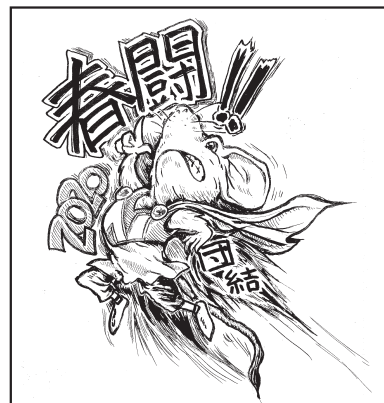
「元号変われど団結変わらず」
力を合わせて皆で勝ちとる20春闘
天辻鋼球労組 鈴木 風太さん

「勝ちとろう より良い暮らしとより良い職場」
一致団結20春闘
日本ニードルローラー労組 今岡 広貴さん

「ワンチーム 満額トライ20春闘」
日本トムソン労組 田島 俊さん

カット

【特 選】

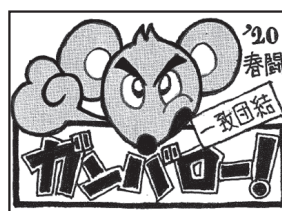


N T N 労組
塩治 宣明さん

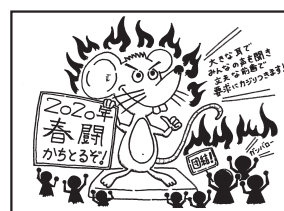
【入 選】



日本トムソン労組
齋藤 基さん

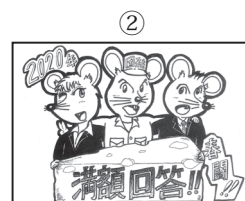


日本精工労組
原澤 孝之さん



N T N 労組
籠宮 貴志さん

【佳 作】



- ①ダイバア労組 山形 恒一さん
- ②N T N 労組 東川 広志さん
- ③日本精工労組 杉木 政夫さん
- ④日本精工労組 金沢 尚平さん
- ⑤N T N 労組 佐藤 圭さん