

〔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

JAM 軸受情報

Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers

2022年春闘号



2022年春闘

「未来づくり春闘」
人への投資を
積極的に求める



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24日にWEB会議と併行で開催され、「2022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企業内最低賃金協定の締結、④高齢者雇用の取り組み、⑤多様な人材に対する取り組み、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22日(火)、統一回答引き出し日を3月10日(木)に設定し、3月15日～16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。

春闘、参議院選挙の勝利に向けて 鉄の結束で運動を展開しよう

国内で初めての新型コロナウイルス感染者が確認されてから2年が経過し、多くの困難をもたらしています。罹患された方々に心よりお見舞いを申し上げますとともに、コロナ禍の見えない感染リスクと向き合いながら、それぞれの立場で、大変なご苦労・ご奮闘を続けてこられたことに心より敬意を表します。



JAM軸受部会 部会長
谷口 和雄

私たちを取り巻く環境は、米中による世界経済の覇権争いが繰り広げられている中で、DX（デジタルトランスフォーメーション）やカーボンニュートラル、自動車のEV化への対応など、将来のものづくり産業の姿を変えうる大きな変革期を迎えています。各企業とも、まさに生き残りをかけた厳しい競争環境にさらされていると思います。

連合は、2022年春季生活闘争は「未来づくり春闘」として、経済の後追いではなく、労働組合が前に出て社会経済のけん引役を果たすことを求めています。また、JAMは、すべての労働者の置かれている現実

を踏まえ、中長期的な視点に立ち、あるべき水準への到達、賃金水準の社会化、「価値を認めあう社会へ」の実現に継続的に取り組んでいくことにしています。

いよいよ、2022年春闘が本番を迎えます。楽な春闘など経験したことはありませんが、今年はこれまでの春闘とは違い、現状をしっかりと見定め、全単組が軸受部会として掲げている各年齢での当面の目標賃金、さらには目標賃金を中長期的に目指しながら要求を組み立て、交渉をしていくことの意識合わせをさせていただきました。

今年の干支は「壬寅（みずのえとら）」です。36年に1度の「五黄の寅」という年にあたります。「成長」や「始まり」の年である寅年の中でも、圧倒的な勢いを持ち、大きく時代が動き、成長していくターニングポイントだそうです。軸受部会としても勢いをつけながら、2022年春闘、さらには半年後に控えた参議院議員選挙でのJAM代表「村田きょうこ」の必勝に向けた取り組みなど、多岐に亘っての活動を展開していきますので、ご理解とご協力、ご支援を改めてお願いいたします。

最後になりましたが、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、また、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、鉄の結束で運動を展開していきましょう。

JAM 2022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. 2022年春季生活闘争の役割

2014年からの賃上げの流れの継続に留まらず、回復基調の中、「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、すべての単組がJAM方針に基づいた要求を提出し賃金改善をめざす。取り組みにあたっては、コロナ禍で低迷したマインドを払拭するため、要求準備段階で、「生産年齢人口の減少」による人材不足、「賃金水準の低下」「格差拡大」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、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」「同一価値労働同一賃金」「労働時間の原則」(考え方)の徹底を進める。

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。日程を策定した上で、取り組み体制を確立し、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、「2022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。組合員との対話活動を重視する。新型コロナウイルス感染症による制約を受ける場合は、少人数に分けた職場集会開催やIT機器・ネットワークを活用するなど取り組みを強化する。

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組み込むと共に、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

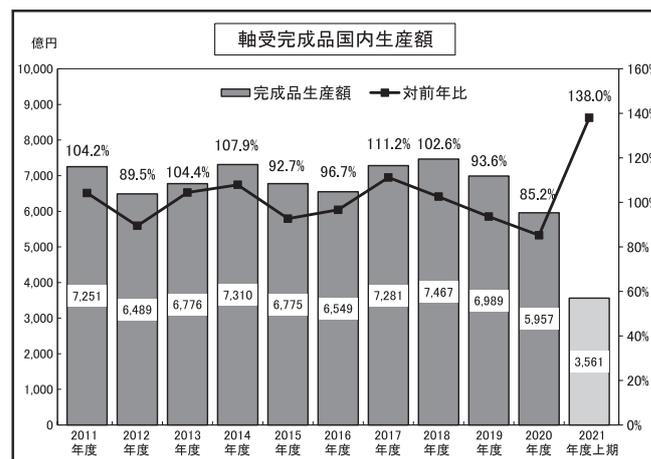
「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、「対応マニュアル」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続する。また、関連省庁、業界団体への働きかけを、連合・JCMと連携し継続する。

5. 一時金

一時金月数は、企業状況に合わせて回復してきたが、大企業と中小企業の格差は広がってきた。直近では、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、大きく低下しているが、年間生計費の維持・回復を重視する観点からこれまで通りの取り組みを継続する。

軸受産業の動向

2020年度(2020年4月～2021年3月)の軸受完成品の生産金額は5,979億円となり、対前年比で14.2%減少しました。世界的な新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受け、昨年度を大きく下回る結果となりました。一方、2021年度に入り段階的に経済活動の正常化が進んだことで、生産・販売は持ち直しの動きが継続し、2021年度上期(2021年4～9月)の軸受完成品の生産金額は3,561億円と前年同期比で38.0%の大幅な増加となり、大きく落ち込んでいた生産は、コロナ前の状況に戻ってきている状況です。今後は、新型コロナウイルス感染症の再拡大や半導体不足による消費財の減産等、先行きの不透明感は継続していますが、自動車、産業機械向け需要は、回復基調が継続していくと予想されています。



◎基本方針

- 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
- 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
- JAM軸受部会の目標賃金への到達をめざす
- 賃金・一時金の同時決着により、生活の安定を図る
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み
- 多様な人材の労働条件改善への取り組み

◎要求の考え方

- 厳しい経済情勢を認識しつつも、労働者の置かれている現実を踏まえ、中長期的な視点に立ち、あるべき賃金水準への到達をめざしていく。
- 経済を自律的な回復軌道にのせ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。
- 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、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検証し、総額原資平均6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。
- 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。
- 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。
- 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、65歳までの定年年齢の延長に向けた協議を行うとともに、70歳までの就業確保に向け、取り組みを強化する。

◎要求内容

【賃金要求】

- 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	179,000	171,000	167,000
20歳	196,000	188,000	179,000
25歳	238,000	229,000	210,000
30歳(扶2)	291,000	276,000	240,000
35歳(扶3)	336,000	318,000	270,000
40歳(扶3)	383,000	359,000	295,000
45歳(扶3)	426,000	400,000	315,000
50歳(扶2)	457,000	430,000	335,000
55歳(扶1)	473,000	446,000	

- 平均賃金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6,000円を加え「人への投資」として10,500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、賃金水準にこだわった取り組みを進める。

【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・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。

- 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。
- 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。
- 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】

- 企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。
 - 18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
 - 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
 - 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
- 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。
 - 18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。
 - 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。
 - 18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。2021年4月2日以降60歳になる男性の年金支給年齢が65歳となったこと、2021年4月より、70歳までの就業確保措置が努力義務となったことを踏まえ、取り組みをさらに強化する。

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。

【多様な人材に対する取り組み】

1. パート・有期雇用労働者、派遣労働者へ対応については、JAM「改正労働関連法の手引き」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、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する。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」に基づく取り組みを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。
- 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休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

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、【労働時間に関する取り組み】の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。

- ①長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAM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。
- ②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。

◎取り組み方と日程について

1. 統一要求日

2月22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28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10日）に回答確約を求める。

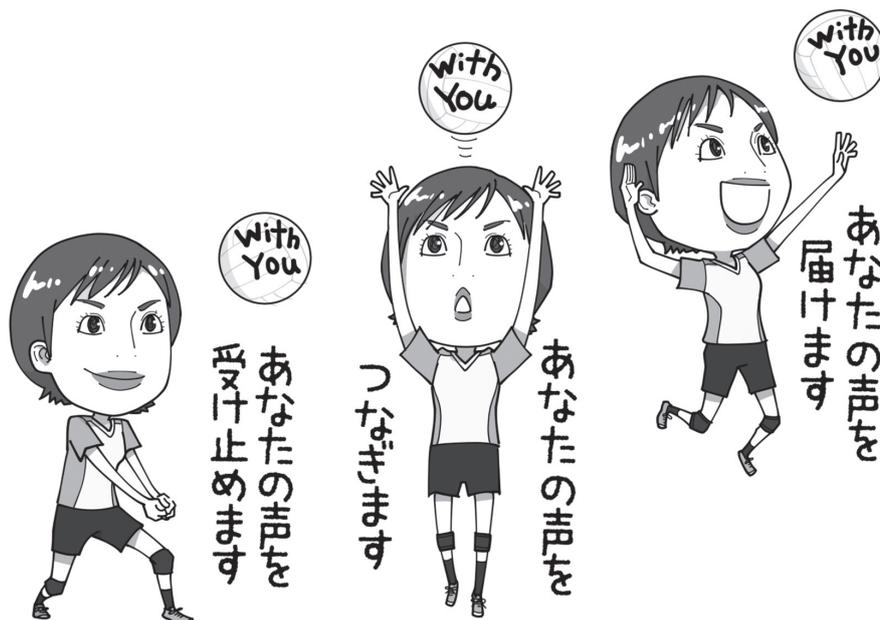
- ・第2次交渉ゾーン：3月7日（月）以降において、3月15日（火）～16日（水）の解決に向け、統一回答指定日における回答確約を目指す。そのために、3月13日（日）には、第5回幹事会・第2回代表者会議を設定し、最終決着に向け各単組の意思疎通と団結力を高めていく。

②回答指定日（解決日）

- ・3月15日（火）～16日（水）

◎主な日程配置

- 2月22日（火）までに要求提出
- 23日（水）第4回幹事会（要求内容確認）
- 3月 4日（金）大手労組会議
- ～ 5日（土）
- 10日（木）回答引き出し日
- 12日（土）大手委員長会議・書記長会議
- 13日（日）第5回幹事会
第2回代表者会議
- 15日（火）JAM・軸受部会「解決日」
- ～16日（水）
- 16日（水）JCM集中回答日

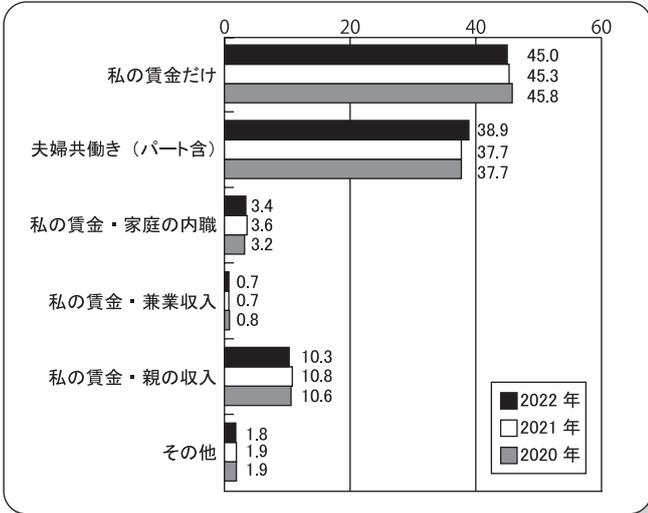


JAM軸受部会は、参議院議員候補予定者「村田きょうこ」を応援しています

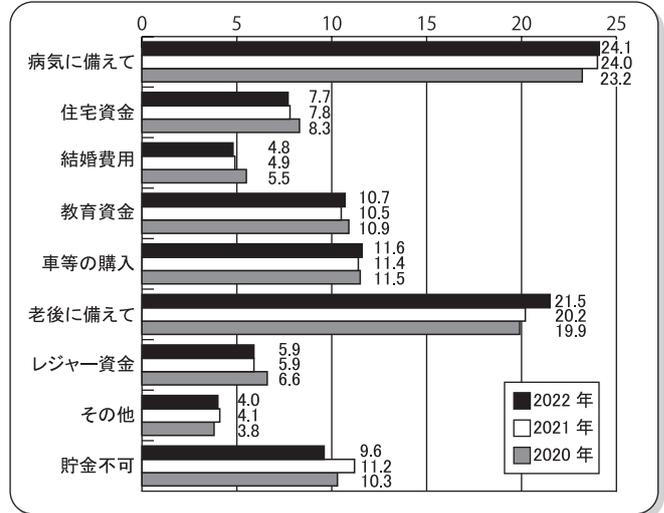
軸受部会の仲間の生活・意識は…？

(2022年度「生活意識実態調査」結果より抜粋)

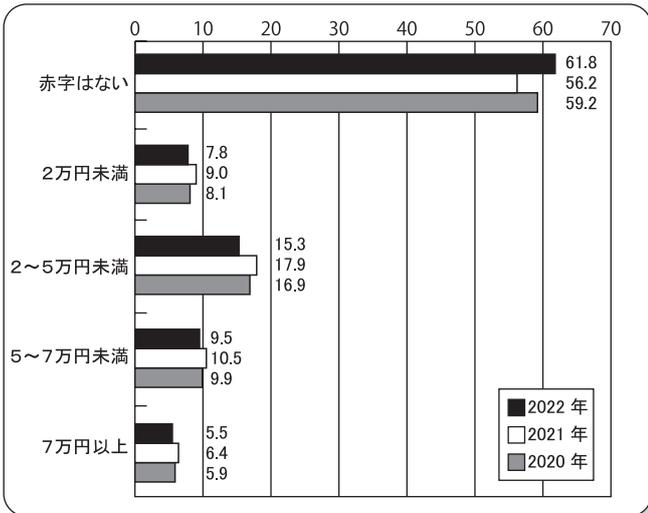
◎あなたの家庭の生活は主にどのような収入でまかなわれていますか？



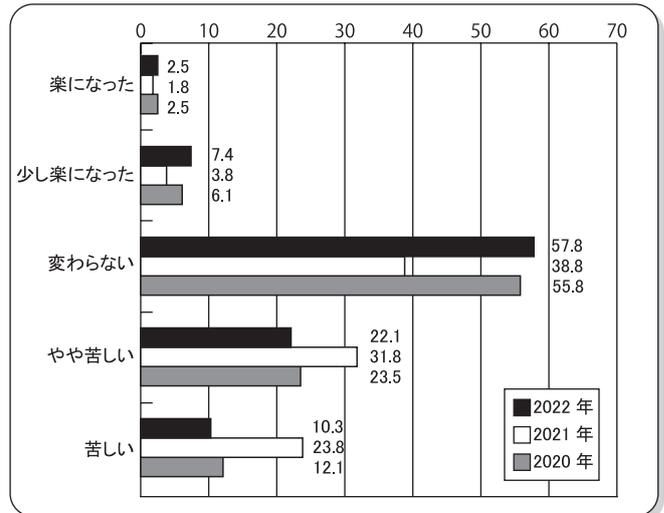
◎あなたの貯金目的は何ですか？



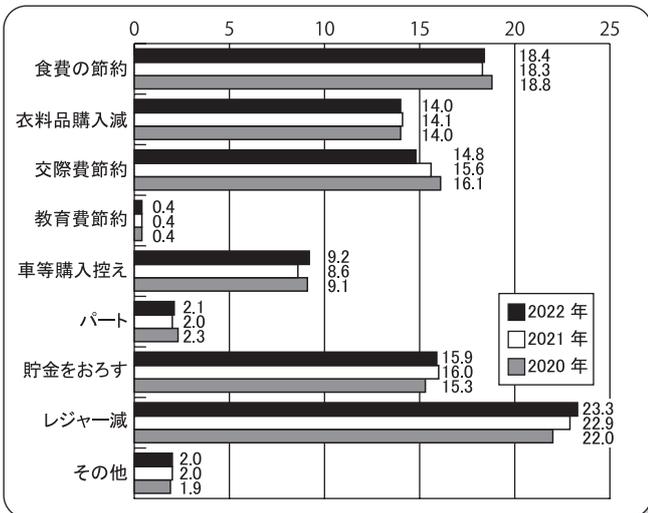
◎毎月の家計にどの程度の赤字がありますか？



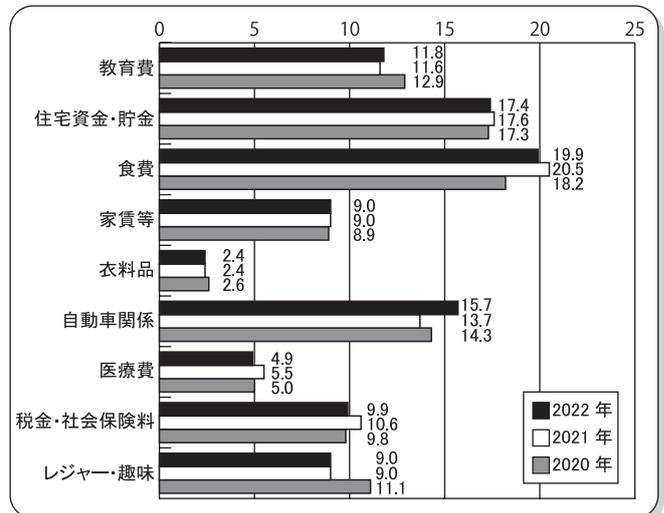
◎あなたの生活は昨年同時期と比べてどうですか？



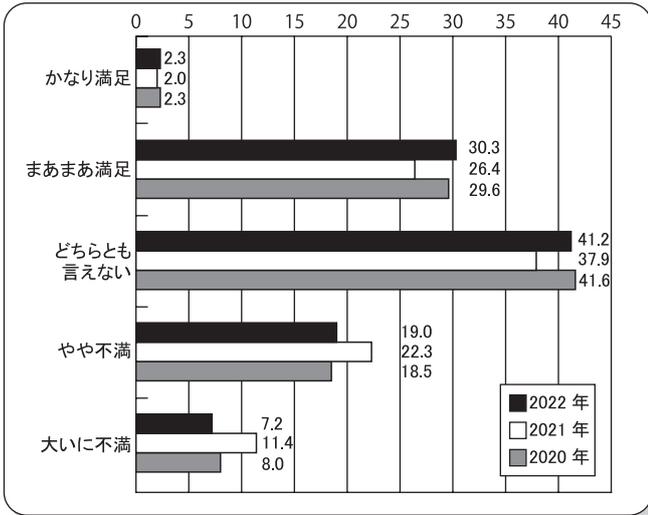
◎家計が苦しくなった場合、主にどのような方法で補っていますか？



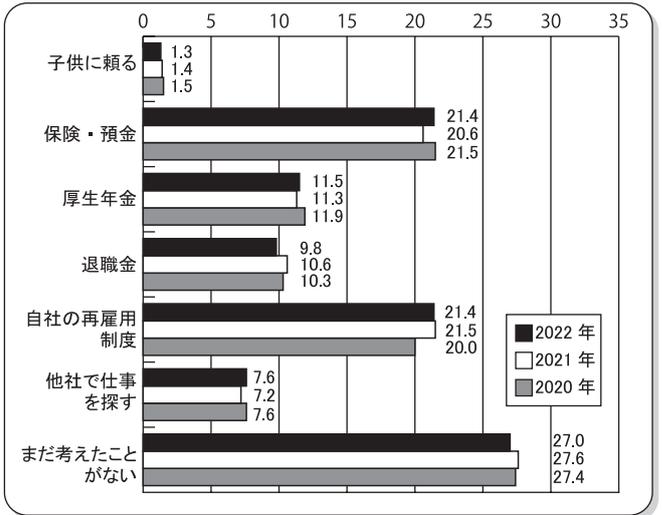
◎最近の家計の中で特にお金のかかる（出費が多い）と思うものは？



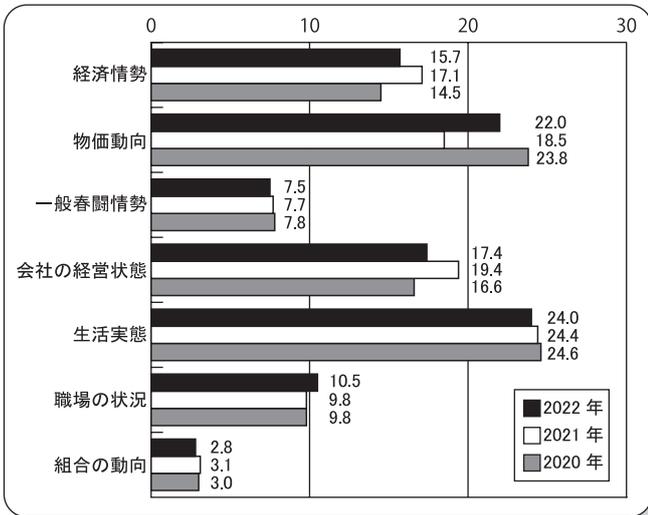
◎あなたは現在の暮らしに満足していますか？



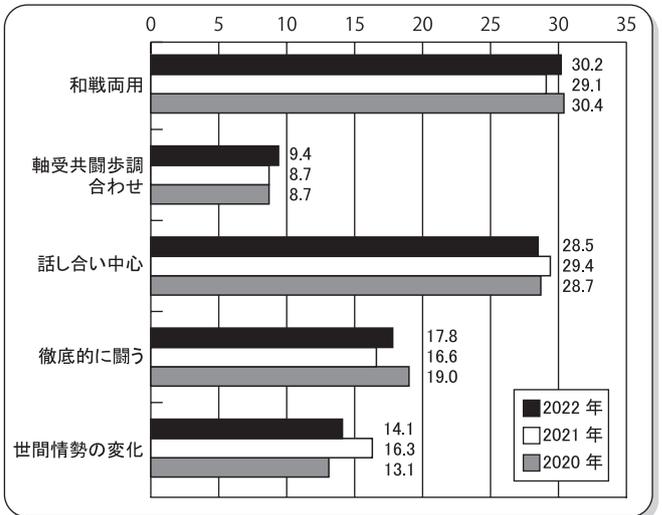
◎あなたは老後のためにどのような対策を考えていますか？



◎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？

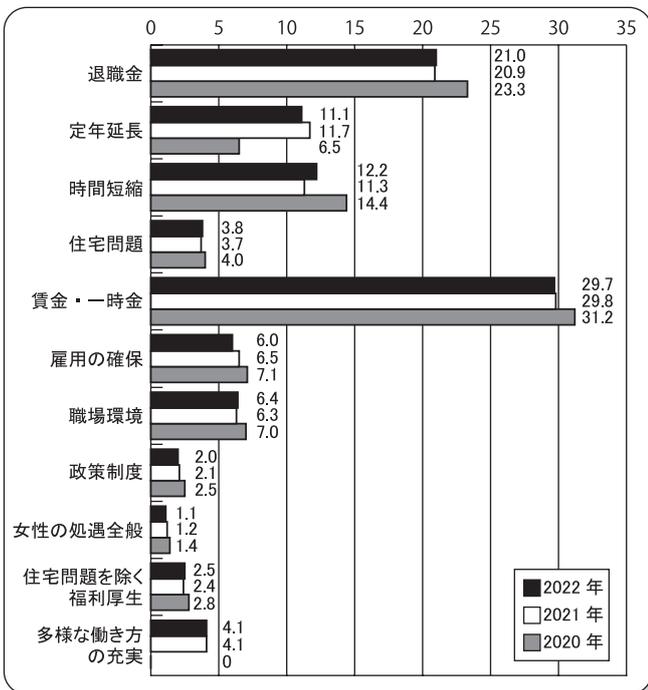


◎交渉の進め方についてどのように考えますか？

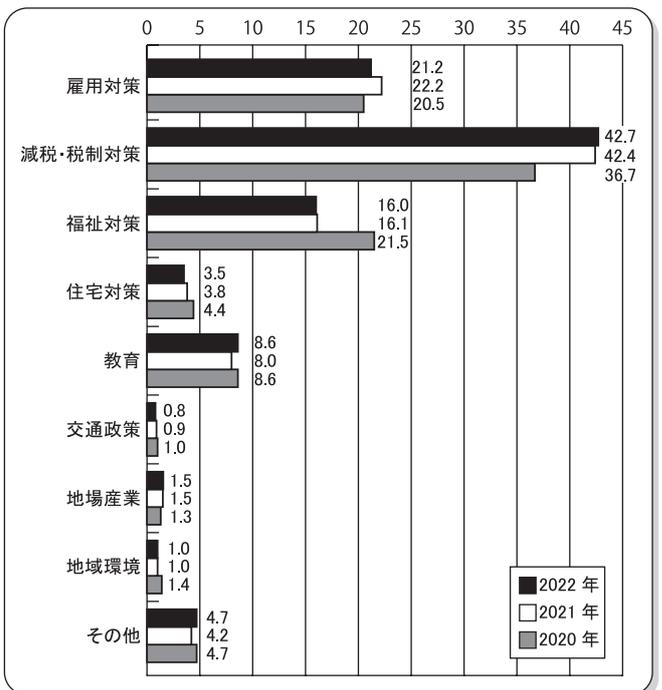


◎今後、組合に力を入れて欲しい項目は？

※「多様な働き方の充実」は2021年度から設問を追加しました



◎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】

コロナ禍で賃金低下はモーおしまい
つぎのトライで満額勝利22春闘
東振労組 吉田 貴徳さん

【入選】

- 「賃上げ・ボーナス二刀流
勝ちとる春闘 勝タイム」
ダイバア労組 石橋 弘太郎さん
- 「虎視眈々と未来を見据え 狙う獲物は満額回答
今こそ団結22春闘」
NTN労組 佐藤 辰紀さん
- 「虎視眈々ねらったベアは逃さない
みんなで闘う22春闘」
東振労組 吉田 貴徳さん

【佳作】

- 「密は避けつつ心は一つに
みんなで勝ち取る2022春闘」
日本精工労組 周藤 憲一郎さん
- 「笑顔あふれる暮らしのために心ひとつに闘おう
一致団結22春闘」
NTN労組 乗松 直史さん
- 「労使一体 軸受の輪となり
賃上げ 消費回復 好循環！！」
NTN三重労組 高田 稔さん
- 「今こそ我らのショータイム
フルスイングで掴め豊かな未来」
日本精工労組 饗場 拓也さん
- 「あなたの笑顔が見たいから 軸受共闘2022春闘」
日本ニードルローラー労組 中川 健人さん
- 「一致団結 みんなの絆の力で
虎(トラ)イ決めるぜ 22春闘」
光精軌労組 石橋 雅和さん
- 「聞きたくない 嫁の小言と小遣いカット
共に勝ち取る2022春闘」
ダイバア労組 佐藤 正教さん
- 「人との距離は離れても
心は寄せ合い気持ちは一つ 団結22春闘」
日本精工労組 大崎 真志さん
- 「コロナ第六波も ココロは密に 皆で闘う22春闘」
NKC労組連合会 大西 昭生さん
- 「賃金上がらず物価の上昇 皆のやる気は減少
そんなの許すな22春闘！」
NTN鑄造労組 須山 賢也さん

カ ッ ト

【特選】



NTN労組
籠宮 貴志さん

【入選】



日本精工労組
原澤 孝之さん

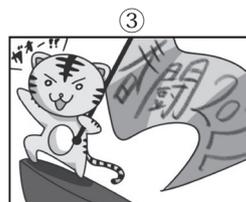


日本トムソン労組
齋藤 基さん



NTN労組
平賀 賢太さん

【佳作】



- ①日本精工労組 齊藤 克明さん
- ②日本精工労組 田代 怜さん
- ③日本トムソン労組 竹村 彩奈さん
- ④日本トムソン労組 田中 秀幸さん
- ⑤NTN労組 川口 隼人さん