

〔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

2023年春闘号



2023年春闘

「未来づくり春闘」
を展開
断ち切り、
デフレマインドを

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23日にWEB会議と併行で開催され、「2023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企業内賃金格差の是正、⑤高齢者雇用の取り組み、⑥多様な人材に対する取り組み、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21日（火）、統一回答引き出し日を3月9日（木）に設定し、3月14日～15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。

時代の転換点となる春闘の勝利に向け

コロナ禍の下で3度目の新年を迎えました。日本もウイズコロナへのかじ取りになってきていますが、労働組合や会社の発展は組合員や社員の健康があってこそです。このことに留意しながら今年一年、引き続き、活動の原点は職場との認識のもと、各単組との強固な連携で精力的に活動を進めていきますので、よろしくお願ひします。



JAM軸受部会 部会長
谷口 和雄

私たちを取り巻く経済環境は、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化による原材料・エネルギー価格の高騰、供給制約や人員不足による物価上昇、急激な為替変動など、めまぐるしく変化していますし、日本においても40年ぶりの高い物価上昇が、私たちの家計を大きく圧迫しています。

このような中で取り組む2023年春闘ですが、JAMは、「生活防衛」「労働の価値」「製品の価値」のいずれも取り残さない『まったなし』の取り組みが今、求められること、また、中長期的に実質賃金が低下し、世界に見劣りする賃金の改善が必要なことなどか

ら、あるべき賃金水準との乖離を踏まえ「人への投資」を要求する。すべての単組は、生活防衛の観点から実質賃金を維持・改善させることを要求の考え方としています。

軸受部会としても、これまで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ていくことに加えて、生活防衛の観点から賃上げ要求が重要であることについて、幹事会・大手労組会議・中小労組会議にて認識合わせができたと思っています。

いずれにしても、今年の春闘は時代の大きな転換点になる極めて重要な取り組みであるといえます。皆さんの真摯なご議論をもって、確固たる力強い春闘方針を確立し、勝利にむけて運動を加速していきましょう。

今年の干支は、「癸（みずのと）卯（う）」です。良い意味の説が多く、総じては、去年までの様々なことに区切りがつき、次の繁栄や成長につながっていくと言われていいます。

軸受部会としてもこの勢いのある年にあやかりながら、2023年春闘をはじめ、本年も多岐に亘っての活動を展開していきますので、加盟各単組のご理解とご協力をお願いします。

最後になりますが、それぞれの職場で頑張っている組合員の皆さんの期待や付託に応えるため、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、頑張ってください。

JAM 2023年春季生活闘争方針 (要旨)

JAMの基本的なスタンス (抜粋)

1. 2023年春季生活闘争の役割

2022年からの賃上げの流れを継続し、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・改善をめざす。要求準備段階で、「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」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、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」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、「2023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取り組みと共に、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。

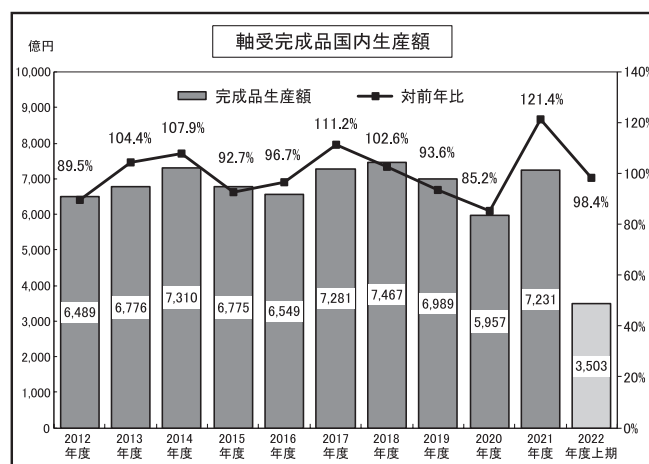
5. 一時金

一時金月数は、コロナ禍の落ち込みから2020年を上回る水準まで回復したが、依然として大企業と中小企業の格差は大きい。月例賃金の引き上げを重視した上で、年間生計費の維持・回復をめざす。

軸受産業の動向

2022年度(2022年4月～)に入り、世界経済が段階的に正常化したことで緩やかな景気回復がみられますが、一方でエネルギー価格の高騰などによるインフレ進行、中国での経済活動抑制によるサプライチェーンの更なる混乱、各国の金融引き締めに伴う景気後退懸念など、経済の先行きは未だ不透明な状況が続いています。このような中、2022年度上期(2022年4～9月)の軸受完成品の生産金額は3,503億円と前年同期比で-1.6%となりました。

現在、世界経済活動の正常化に伴い、産業機械向け、自動車向けともに旺盛な需要が続いていますが、サプライチェーンの混乱や半導体不足が解消されず、引き続き不透明な状況が続くと予想しています。加えて、来年度に向けては、欧米経済の減速や中国経済の弱さが予想される中、産業機械向けの需要にも弱さが見え始めており、懸念材料です。また、原材料やエネルギー、物流費の高騰も継続しており、製品への価格転嫁が大きな課題です。各社、対応を進めていますが、未だ価格転嫁できていない部分も多く、企業収益の圧迫につながっています。



◎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. 企業力の維持向上に向けた積極的な「人への投資」の強化や、分配構造の転換に向けた「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」をめざし、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。
2. 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社会的水準の確保に向けて、「目標賃金への到達」を実現する取り組みを行う。
3. 実質生活の維持、あるべき水準との乖離を踏まえ、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、9,000円を基準とし「人への投資」を要求する。
4. 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。
5. 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。
6. 高齢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。とりわけ、高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】

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	当面目標賃金	JAM一人前ミニマム基準
18歳	183,000	171,000	169,000
20歳	200,000	188,000	181,500
25歳	242,000	229,000	212,500
30歳(扶2)	295,000	276,000	243,000
35歳(扶3)	340,000	318,000	270,000
40歳(扶3)	387,000	359,000	295,000
45歳(扶3)	430,000	400,000	315,000
50歳(扶2)	461,000	430,000	335,000
55歳(扶1)	477,000	446,000	

2. 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9,000円を加え「人への投資」として13,500円以上とする。加えて、賃金プロット図による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。

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】

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。

【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などを踏まえ、より詳細な分析を行うなど、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。

【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1,150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。

【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1,950時間を超える単組は1,950時間を切る。
 - ②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。
 - ③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。
 - ④年間休日の目標は125日とし、最低到達目標は120日とする。
 - ⑤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時間超えの割増率：50%を目指す。
*45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21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27日（月）までに、企業の短期・中期の見通しについて交渉することと、回答引き出し日（3月9日）に回答確約を求める。
- ・第2次交渉ゾーン：3月6日（月）以降において、3月14日（火）～15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12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14日（火）～15日（水）

◎主な日程配置

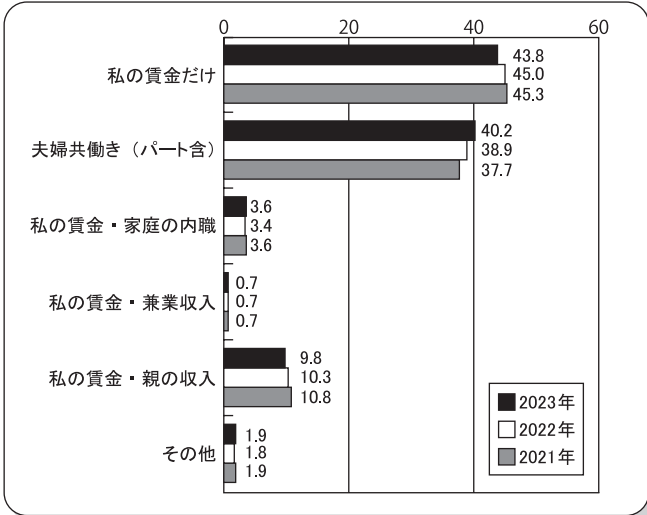
- 2月21日（火）までに要求提出
- 22日（水）第4回幹事会（要求内容確認）
- 3月 3日（金）大手労組会議
- ～ 4日（土）
- 9日（木）回答引き出し日
- 11日（土）大手委員長会議・書記長会議
- 12日（日）第5回幹事会
第2回代表者会議
- 14日（火）JAM・軸受部会「解決日」
- ～15日（水）
- 15日（水）JCM集中回答日



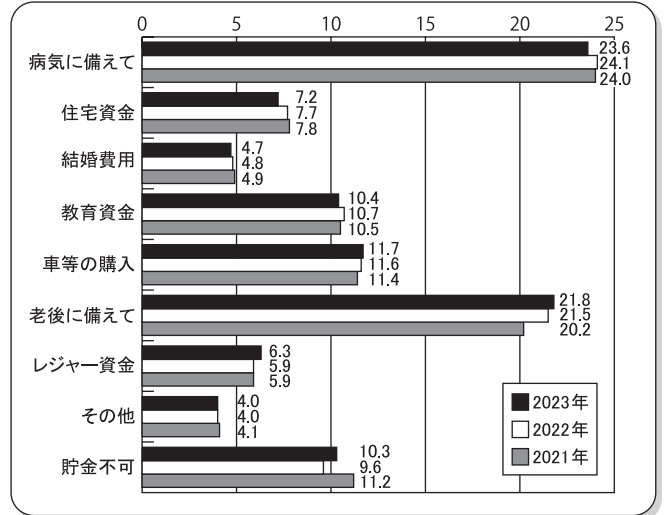
軸受部会の仲間の生活・意識は…?

(2023年度「生活意識実態調査」結果より抜粋)

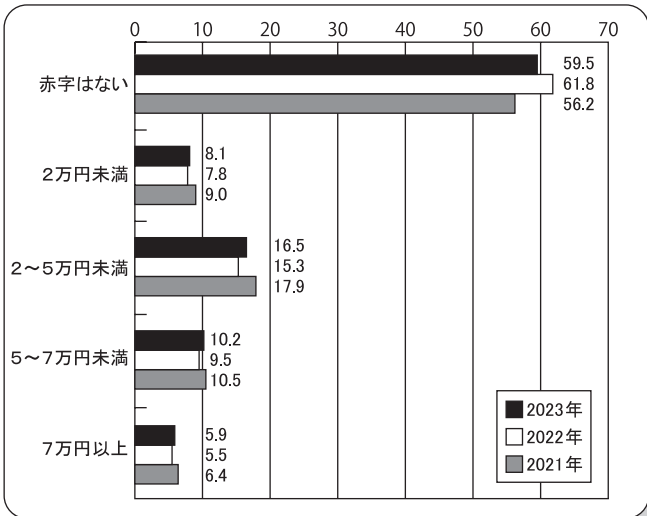
◎あなたの家庭の生活は主にどのような収入でまかなわれていますか？



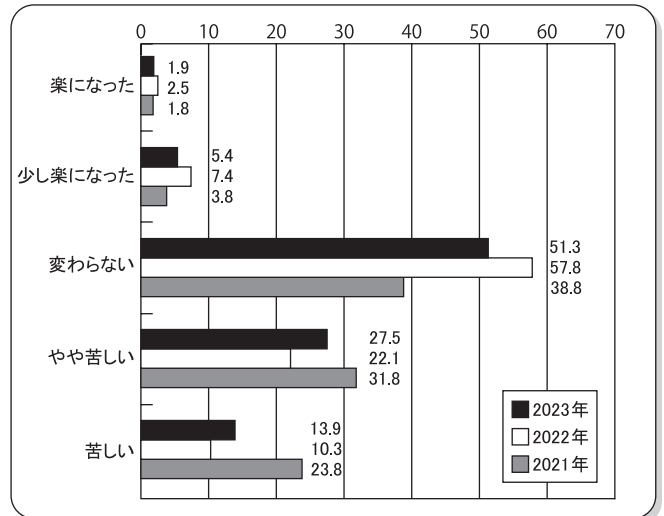
◎あなたの貯金目的は何ですか？



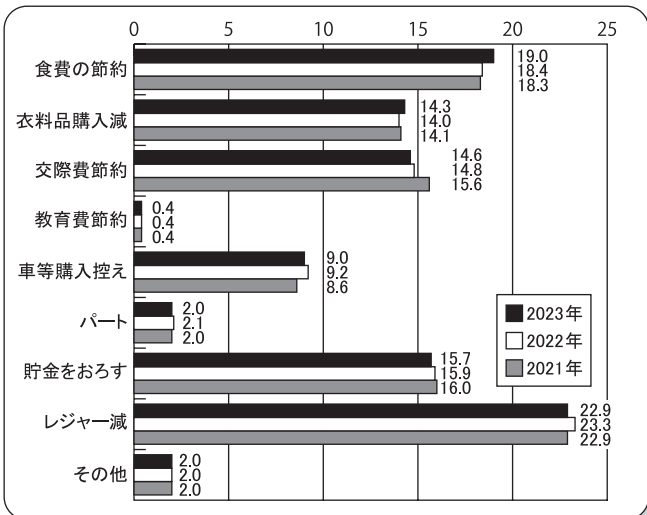
◎毎月の家計にどの程度の赤字がありますか？



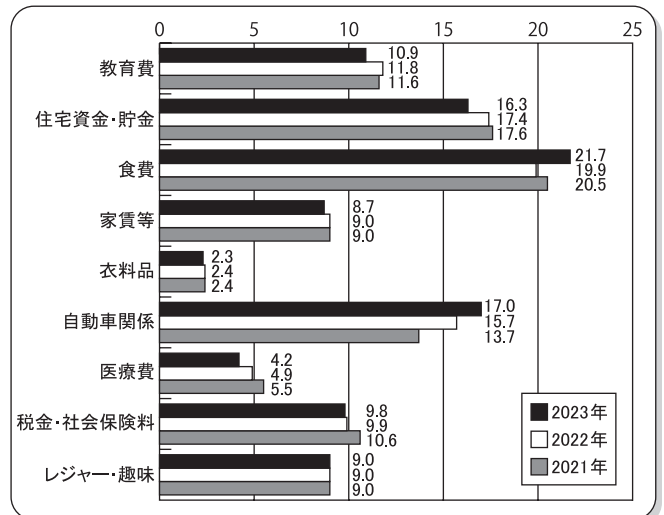
◎あなたの生活は昨年同時期と比べてどうですか？



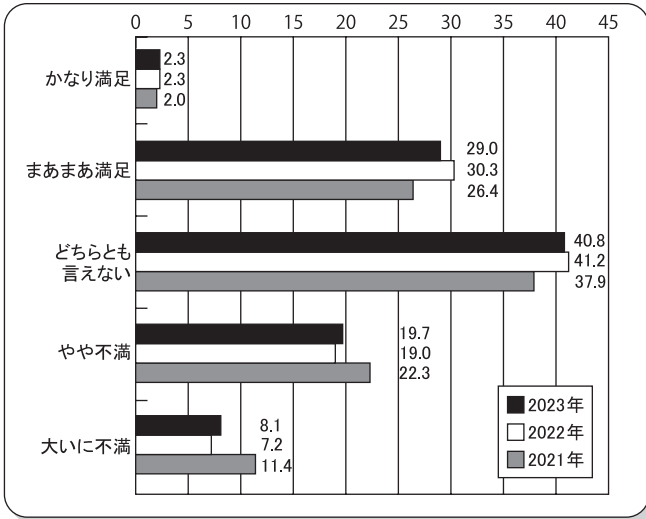
◎家計が苦しくなった場合、主にどのような方法で補っていますか？



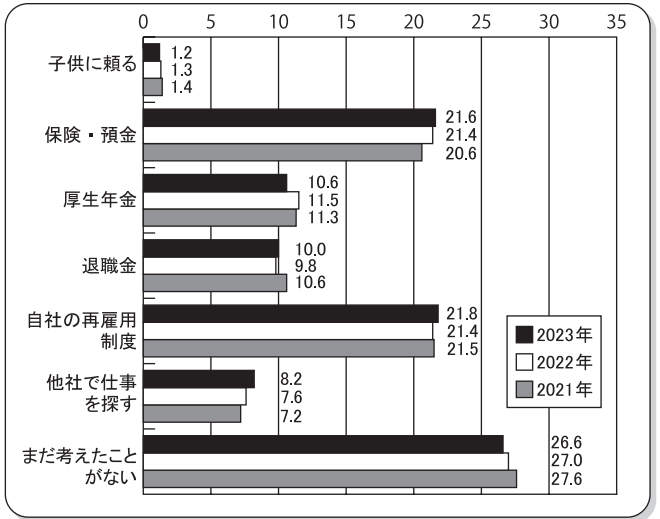
◎最近の家計の中で特にお金のかかる(出費が多い)と思うものは？



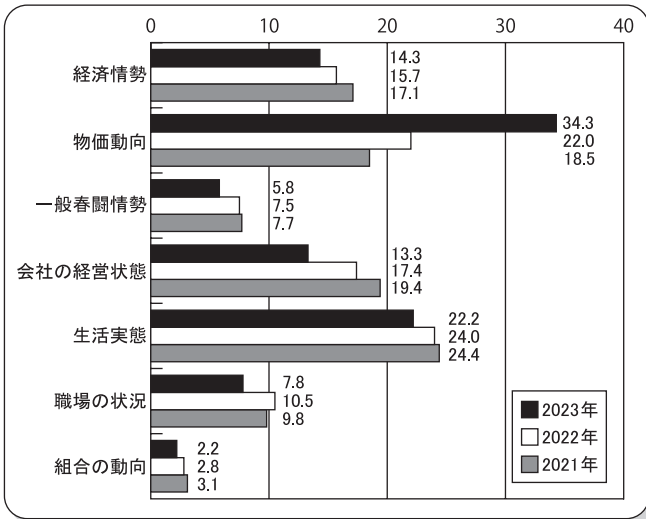
◎あなたは現在の暮らしに満足していますか？



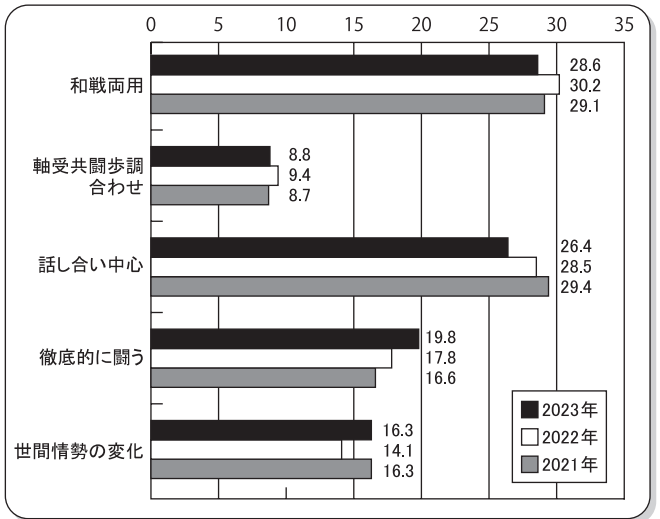
◎あなたは老後のためにどのような対策を考えていますか？



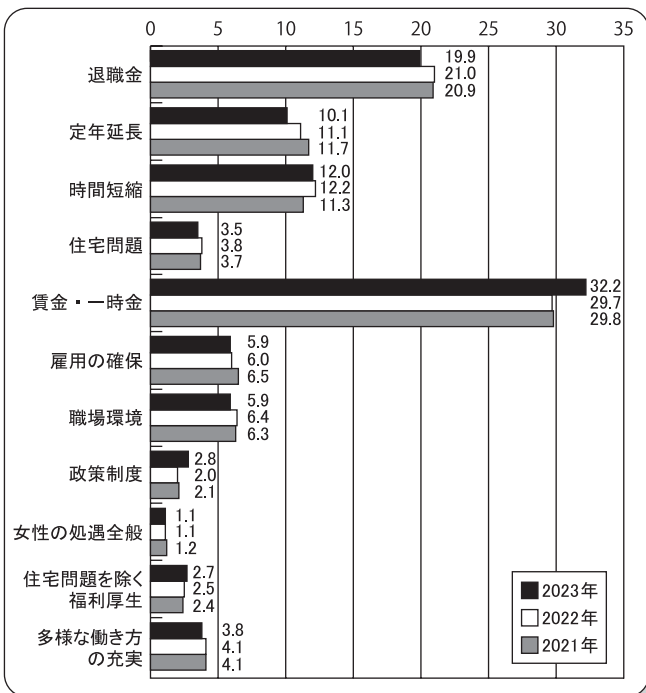
◎春季生活改善闘争の要求決定にあたって何を考慮すればいいと考えますか？



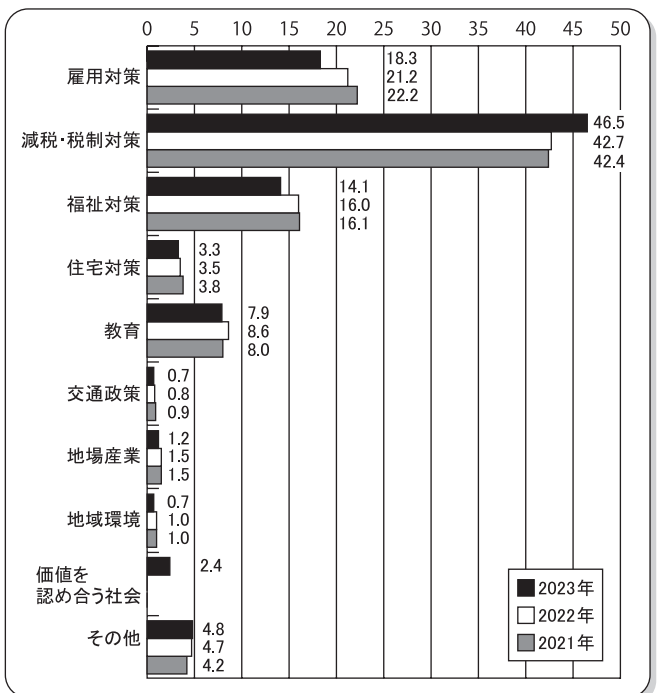
◎交渉の進め方についてどのように考えますか？



◎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？※「価値を認め合う社会」は2023年度より追加



☆☆「標語・カット」審査結果☆☆

標 語

【特選】

「人への投資」は「未来への投資」
今こそ転換「未来づくり春闘」へ
NTN労組 鈴木 勝久さん

【入選】

「待ったなし！ 脱兎のいきおいで賃上げだ
軸受共闘 23春闘」
NSKマイクロプレシジョン労組 柳川 浩一さん

「止まらない物価上昇 今こそ跳ね上げ賃金水準
軸受部会いざ飛翔」
NTN三重製作所労組 水谷 飛翔さん

「日本の賃上げ 軸受部会が牽引！
生活安定を軸から支える 23春闘」
NTN三重製作所労組 高田 稔さん

【佳作】

「勝ち取ろう！ 納得できる賃上げを
みんなで叫ぼう！ 23春闘！」
ジェイテクトファインテック労組 鈴木 靖司さん

「暮らしを守り 未来に繋がる
卯（う）れしい結果を勝ち取ろう！」
NTN労組 藤澤 悦枝さん

「あたらしい景色を見るために
満額ゴールで叫ぼう！ 23春闘！」
ダイベア労組 山形 恒一さん

「寅ブル年から飛躍の卯年に期待し
大幅賃上げUPだ23春闘」
旭精工労組 上田 慎二さん

「勝ち取ろう ボーナス賃上げ 二兎を追い
日本トムソン労組 前川 雄介さん

「適正な価格転嫁と賃金水準いずれも重要即解決
皆で価値取る23春闘」
東振労組 西 貴志さん

「みんなで見よう 新しい景色
満額勝ち取り ブラボー三唱」
日本トムソン労組 石塚 直也さん

「厳しい将来、みんなの笑顔になるために
一致団結23春闘！」
不二越労組 二木 優希さん

「次世代につなぐ未来への投資
気持ちは一つに一致団結ガンバロー」
日本精工労組 佐藤 周平さん

「変わる環境 変わらぬ団結 勝ち取ろう23春闘」
天辻鋼球労組 中原 剛さん

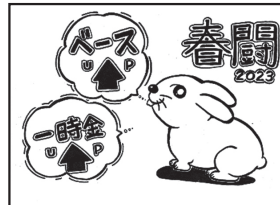
カ ッ ト

【特選】



日本精工労組
佐藤 暁之さん

【入選】



NTN労組
林 寛二さん

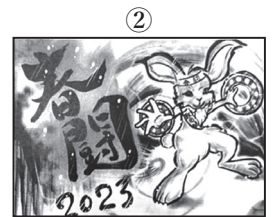
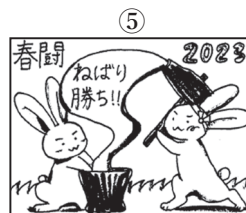
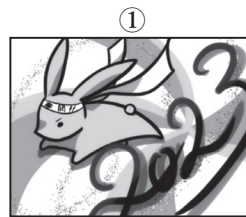


NTN労組
籠宮 貴志さん



NTN労組
岡本 匡司さん

【佳作】



①日本トムソン労組 竹村 彩奈さん
②日本精工労組 鈴木 一真さん
③日本精工労組 松島 貴人さん
④NTN労組 田中 日香莉さん
⑤日本精工労組 小嶋 幸恵さん