

# J A M 2015年 春季生活闘争 説明資料ver.2

JAM



# 潮目を変えた春闘

## 2014年ふりかえり

### 1. 情勢的な特徴

2014年春闘時の景気状況は中小企業には厳しさも残っていたが、雇用情勢を背景に内需を中心とする穏やかな景気回復が見通されていた。

経済の好循環を実現するため、積極的な賃上げに社会的な注目が高まり、組合員も「ベア」を含めた賃上げに期待する声が大きくなった。

### 2. 取り組みの概況

共闘態勢の強化により、統一要求日における要求提出率が43%と過去最高となった。8月の集計では賃上げ妥結額：4,927円 ベア獲得583 単組 ベア額1,507円を獲得した。その中でも中小労組が健闘した。

### 3. 成果と課題

物価上昇分と生活改善分のベア要求を軸とする共闘の効果があつた。その結果、企業状況だけに捕らわれないベア獲得ができた。まさに潮目を変えた春闘となった。

しかし、ベア獲得額や回答の対前年増加額が、過年度物価上昇率(0.89%)を満たしておらず、生活防衛という観点から課題を残した。

# 情勢と課題①

## 1. 足元の経済・雇用の情勢

- 1) **日本経済**は消費税駆け込み需要の消失による影響から十分な回復をとげておらず、7-9月期のGDP実質成長率は二期連続でマイナス成長となったが、全体としては緩やかな回復基調が続いているとされている。
- 2) 個人消費など回復が足踏み状態となっているが、雇用情勢の改善傾向が続く中で、緩やかに回復していくことが期待されている。
- 3) **企業物価**は高止まりが続いている。**消費者物価**は消費増税の影響が加わって9月時点で前年比**3.2%（総合）**の上昇となっている。
- 4) **アメリカの景気**は回復しているが、金融緩和縮小の影響が懸念材料に浮上している。中国の景気拡大テンポは緩やかになっている。

# 情勢と課題②

## 2. 全体的な課題

1) 売上げの停滞からコスト縮小、さらなる売上げの停滞を招く**デフレスパイラル**は、長期にわたり労働者全体の所得を低下させた。

- 経済の停滞で雇用と賃金構造維持分の確保を最優先せざるを得ない「流れ」が長期・慢性化し、中小企業労働者の賃金水準低下と低賃金かつ不安定雇用の非正規労働者が増加した。**賃上げの抑制と非正規への置き換えにより、賃金カーブが低下し、デフレが進んだが、2013年からようやくデフレを脱しつつある。**
- 2014年春季生活闘争は、比較的安定した雇用情勢の下で、物価上昇に見合うベア獲得をめざす近年にない取り組みとなった。労働組合の要求のあり方とその意義について、改めて認識を深める第一歩の取り組みとなった。

2) 2015年10月に予定されていた**消費税率10%の引き上げ**が、2017年4月まで延期となったが、GDP実質成長率は予想以上に落ち込んでいる。

- GDPの6割を占める個人消費の回復のため、**消費の下支え**をする賃金の引き上げが強く期待されている。消費税率の引き上げも相まって、物価は上昇しており、労働組合として、実質生活の維持へ格別の留意をしなければならない。

# JAMの基本スタンス

## 1. 要求から共闘を強化する

春季生活闘争は、連合全体、JAM全体の共闘運動である。これに参加するすべての単組は、賃金水準の引き上げに向けた要求提出に取り組み、統一要求日における要求提出を重視する。

## 2. 人への投資を主張する

賃金の底上げと経済の好循環を実現していくためには、企業に偏重する富の分配構造を変えて行き、「**人への投資**」を積極的に主張する。

- 1) 消費者物価の上昇局面であることから、実質生活の維持とあるべき賃金水準を踏まえながら、**ベア要求**に取り組む。
- 2) 賃金是正については、取り組みの継続と共に、賃金実態の点検と問題点の洗い出しを行い、必要に応じて是正要求に取り組む。個別賃金要求の拡大強化をはかる。
- 3) 30歳、35歳の個別賃金を開示し、企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げに取り組む。
- 4) 労働時間については「労働時間に関する指針」に基づく取り組みをする。
- 5) 65歳迄の希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度に関する取り組みを強化する。
- 6) 非正規雇用労働者の処遇改善と有期雇用契約における無期転換制度などを踏まえた取り組みを強化する。

# JAMの具体的な要求①

## 1. 賃上げ要求基準

### 1) 賃上げ額

賃金構造維持分に加えて、下記の「賃金水準の引上げ」をおこなう。

#### 賃金水準の引上げ額

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



賃金構造維持分を明示している単組の状況(2014年8月時点)

|           | 要求  |       |       |       | 回答  |       |       |       |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|
|           | 単組数 | 金額    | 構造維持分 | 改善分   | 単組数 | 金額    | 構造維持分 | 改善分   |
| 賃金構造維持分明示 | 940 | 7,958 | 4,445 | 3,513 | 917 | 5,337 | 4,433 | 904   |
| 賃金改善分     | 856 | 8,275 | 4,418 | 3,857 | 583 | 5,975 | 4,469 | 1,507 |
| 構造分のみ     | 84  | 4,723 | —     | —     | 284 | 4,355 | —     | —     |
| 構造維持分割れ   |     |       |       |       | 50  | 3,474 | 4,470 | -996  |



# Q：なぜ「9,000円」なのか？

A：過年度物価上昇分と生活改善分を3%相当とし、金額9,000円を要求する。

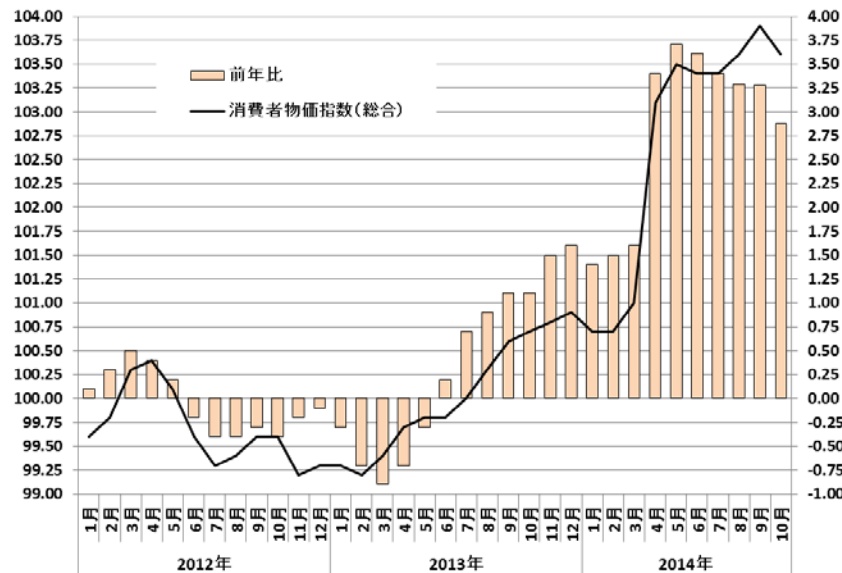
JAMは一つの要求基準の下に共闘運動を通じた相場形成によって、中小の底上げをはかる方針。賃金の低い中小での率交渉では格差が縮まらないので、金額表示とした。

2014年JAM平均所定内賃金  
297,937円

連合方針の「2%以上」は最低基準として設定された。格差是正するためには中小を視野に入れて上乗せした要求基準が必要である。

# Q：消費税引き上げ分をどう考えるのか？

A：「消費税は等しく負担するので、国民が分かち合うべき」との考えがある。しかし、消費税引き上げ分による物価上昇分2%を要求しないと「生活改善」どころか実質賃金の減少となってしまう。連合、JAMのめざす「経済の好循環を実現する」ためには実質賃金の向上が欠かせない。



# JAMの具体的な要求②

## 2) 個別賃金要求

JAMは標準労働者要求基準、JAM一人前ミニマム基準への到達を基本として、**個別賃金絶対額水準**を重視する。

◆標準労働者の要求水準は現行水準に**9,000円**を上乗せする。

### ①標準労働者要求基準

|       |         |         |
|-------|---------|---------|
| 高卒直入者 | 30歳     | 35歳     |
| 所定内賃金 | 269,000 | 314,000 |

\*標準労働者要求基準とは賃金全数調査より第三四分位数を目安に算出

### ②JAM一人前ミニマム基準

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

\*JAM1人前ミニマム基準とは賃金全数調査より第一四分位数を目安に算出



# JAMの具体的な要求③

## 3) 賃金水準の引上げの取り組み方

①賃金制度がある → 賃金構造維持分に加えて、1) の引上げ額を要求する。

②賃金制度がない → 賃金実態の把握に基づいて推計できる  
→ その相当分に加えて、1) の引上げ額を要求する。

③賃金制度がない → 賃金構造維持分の推計も出来ない

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

# JAMの具体的な要求④

## 4) 継続して取り組む賃金是正について

- ① 数年、賃金構造維持分を確保できなかった、賃金制度がなく妥結額が4,500円未満の単組 → 実態を労使で確認 → 賃金水準の低下を確認



回復をめざす中期の是正目標を定め、  
1,500円以上の水準引上げ要求をする。

- ② 賃金構造維持分を確保した単組 → 人材確保、初任給の引上げ、賃金分布の偏り・ひずみに対し、賃金改善・是正の要求をする。
- ③ 複数年をかけて是正に取り組む単組 → 人材確保や格差是正の観点から要求する。

## 5) 直雇用の非正規労働者、高年齢継続雇用者の賃金について 賃上げ要求基準に準じた賃金引上げの要求をする。

# JAMの具体的な要求⑤

## 6) 賃金カーブ整備にむけ個別賃金要求

方法 : 賃金台帳の提出を要求する。  
または 給与明細の写しを集める。



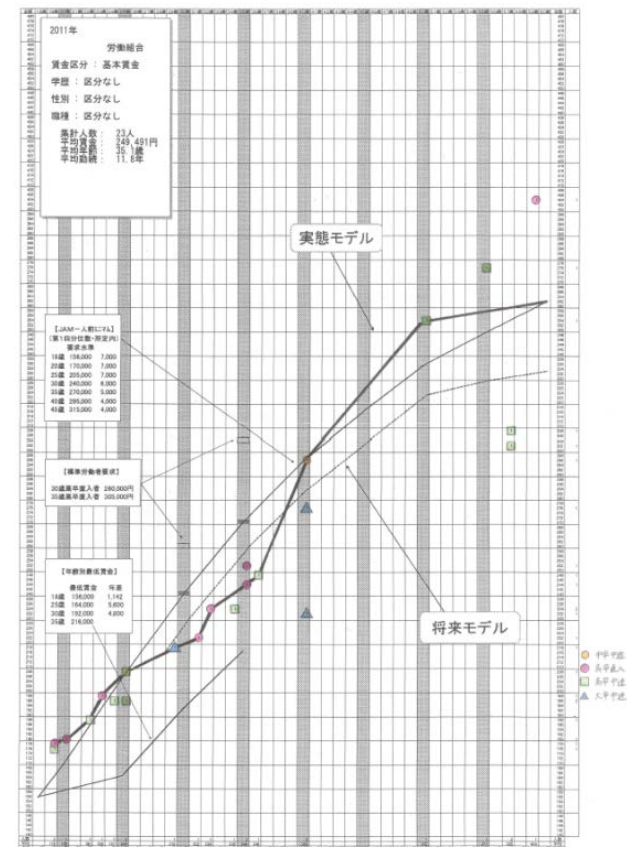
作業1 : 賃金をプロットし、代表銘柄の組合員の賃金を結んで、賃金カーブを描く。



作業2 : 地域、規模などの水準を参考にめざすべき、賃金カーブを描く。



交渉 : 目指すべき個別賃金水準との差、歪みを確認し、要求する。



## 7) 賃金カーブによる年齢別最低賃金要求

作業1 : 賃金をプロットして、賃金カーブを描く。



作業2 : JAM一人前ミニマムに連動した年齢別最低賃金カーブを描く。



交渉 : 企業内最低賃金の協定締結、協定水準の引き上げを図る。

# JAMの具体的な要求⑥

## 2. 企業内最低賃金協定

非正規を含む全従業員の最賃協定の締結をめざす。  
800円未満協定額または法定最低賃金との差が  
50円に満たない協定額は直ちに引上げを検討する。

### 1) 18歳企業内最低賃金協定

賃金設定方法

- ①18歳正規労働者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、実態カーブより18歳正規労働者賃金を推計する。

### 2) 年齢別企業内最低賃金協定

有期雇用労働者の無期契約転換や中途採用者の採用時賃金として必要  
賃金設定方法

- ①各年齢ポイントの協定額は、企業内の一人前労働者賃金水準の  
80%基準を原則とし、高卒初任者賃金等を勘案して決定する。
- ②同じ考え方によるJAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額

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

# JAMの具体的な要求⑦

## 3. 一時金要求

家計におけ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、要求する。

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



# JAMの具体的な要求⑧

## 4. 労働時間に関する取り組み

### 1) 所定労働時間短縮に関する取り組み

所定労働時間が年間2000時間を超える場合、  
喫緊の課題として2000時間未滿をめざす。

### 2) 時間外割増率の引き上げ

中小企業の法定基準が低く設定されていることを踏まえ、休日労働時間を含む月45時間を超える時間外割増率は50%への到達をめざす。

### 3) 年次有給休暇取得促進運動

運動の継続と全単組での取り組みをめざす。

### 4) 労働時間に関する指針に基づく取り組み

長時間労働によるメンタル不調防止とワークライフバランスの実現の観点からインターバル規制の導入について取り組む。



# JAMの具体的な要求⑨

## 5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

2015年4月2日以降に60歳定年を迎える男性から無年金時期が62歳まで延長される状況をふまえ、「JAMの取り組み指針」に基づいて取り組む。

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



# JAMの具体的な要求⑩

## 6. 非正規労働者に関する取り組み

1) **有期労働**契約について「JAMの取り組み指針」に基づいて取り組む。

- ①正社員転換制度の取り組み
- ②無期転換後の労働条件の整備等
- ③無期転換の申し込み権に関する周知
- ④その他法令順守に関する事項の周知
- ⑤均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化
- ⑥組合員化の促進

2) **派遣労働**者について「JAMの取り組み指針」に基づいて取り組む。

- ①派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入状況など、「派遣労働者の受け入れに関する協定基準」に準じた点検活動を強化する。
- ②改正労働者派遣法（2012年10月施行）への対応として、マージン率の開示等「JAMの取り組み指針」に基づく取り組みを強化する。

## 7. 男女間の賃金格差問題

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

# 取り組み準備期間

春季生活闘争は**共闘運動**であり、**統一要求日(2/24)**における要求の集約にむけた取り組みを徹底する。

## ◆個別賃金の取り組み強化

地方JAM、地協、単組において、賃金実態の把握、一人前労働者の賃金カーブと賃金構造維持分の算定、是正課題の洗い出し、賃金カーブの整備、企業内最賃協定の取り組みを強化する。

## ◆単組訪問

12月から2月第1週までに、役員と専従職員と一緒に単組を訪問し、企業状況と賃金実態を把握して、統一要求日の要求提出に向けて、準備する。

- ①個別賃金の情報開示、企業内最賃協定、賃金の是正・改善に向けた要求の組み立て。
- ②労働時間に関する諸実態の把握に基づく要求の組み立て。
- ③65歳までの希望者全員の雇用・所得確保、非正規労働者の実態把握、男女賃金格差問題等について課題を洗い出す。

## ◆雇用確保

雇用問題が発生しているような状態、雇用確保を最優先せざるを得ないと判断される単組については、地協・地方JAM・JAM本部と連携し取り組む。

# 闘争日程

| Sun      | Mon      | Tue      | Wed      | Thu      | Fri      | Sat      |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1<br>赤口  | 2<br>先勝  | 3<br>反引  | 4<br>先勝  | 5<br>仏滅  | 6<br>大安  | 7<br>赤口  |
| 8<br>先勝  | 9<br>反引  | 10<br>先勝 | 11<br>仏滅 | 12<br>大安 | 13<br>赤口 | 14<br>先勝 |
| 15<br>反引 | 16<br>先勝 | 17<br>仏滅 | 18<br>大安 | 19<br>先勝 | 20<br>反引 | 21<br>先勝 |
| 22<br>仏滅 | 23<br>大安 | 24<br>赤口 | 25<br>先勝 | 26<br>反引 | 27<br>先勝 | 28<br>仏滅 |

## 1. 統一要求日：2月24日(火)

全単組がこの日までに要求を提出する。

## 2. 第1次統一交渉ゾーン：3月2日(月)の週迄

企業の短期、中期の見通しについて交渉する。

## 3. 第2次統一交渉ゾーン：3月9日(月)の週

要求に対する統一回答指定日における回答確約をめざす。

## 4. 統一回答指定日：3月17日(火)、18日(水)

全単組が回答の引き出しに全力をあげる。

## 5. 3月内決着を目指す取り組み

統一回答指定日以降のJAMの闘争状況をふまえ、各種共闘指標を活用しながら、3月「月内決着」に全力を上げる。

| Sun      | Mon      | Tue      | Wed      | Thu      | Fri      | Sat      |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1<br>大安  | 2<br>赤口  | 3<br>先勝  | 4<br>反引  | 5<br>先勝  | 6<br>仏滅  | 7<br>大安  |
| 8<br>赤口  | 9<br>先勝  | 10<br>反引 | 11<br>先勝 | 12<br>仏滅 | 13<br>大安 | 14<br>赤口 |
| 15<br>先勝 | 16<br>反引 | 17<br>先勝 | 18<br>仏滅 | 19<br>大安 | 20<br>反引 | 21<br>先勝 |
| 22<br>仏滅 | 23<br>大安 | 24<br>赤口 | 25<br>先勝 | 26<br>反引 | 27<br>先勝 | 28<br>仏滅 |
| 29<br>大安 | 30<br>赤口 | 31<br>先勝 | 1<br>反引  | 2<br>先勝  | 3<br>仏滅  | 4<br>大安  |