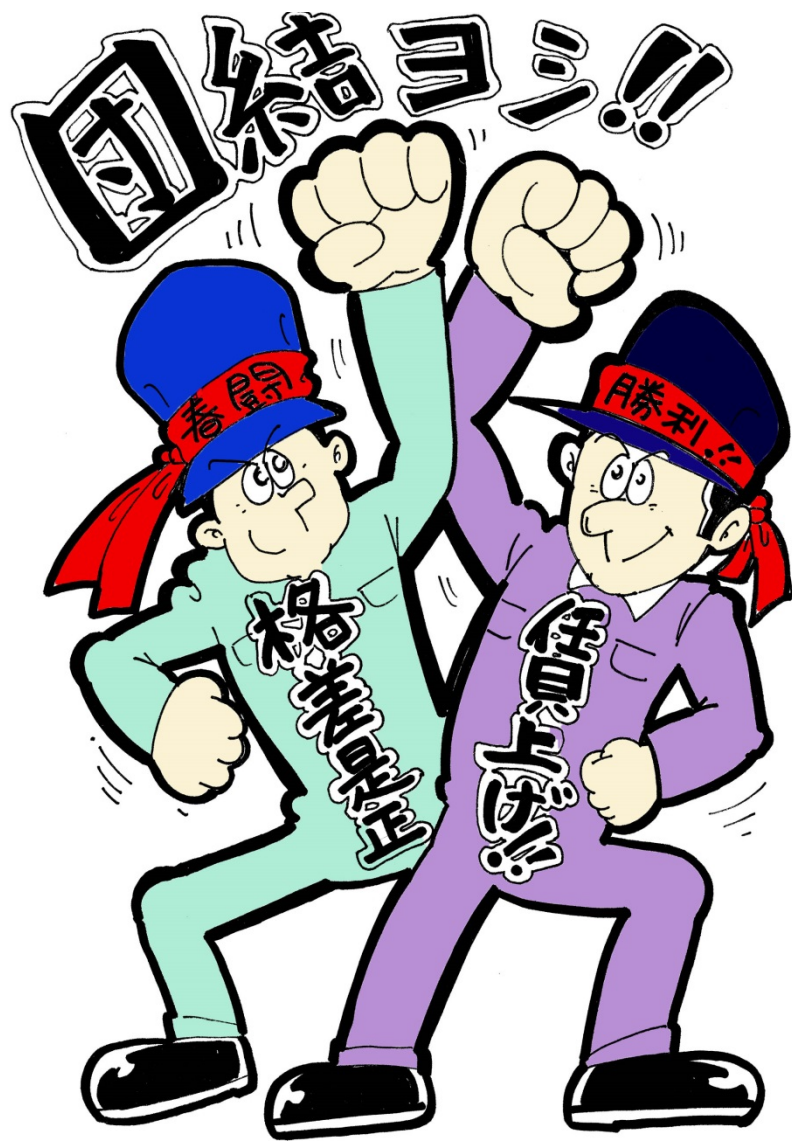


JAM 2016年 春季生活闘争

説明資料

ver.02



**JAMは、機械金属産業
を中心とする産業に働く
35万人の仲間が結集する
産業別労働組合です**

JAMはものづくりを担う機械金属産業の代表であると同時に、中小企業に働く仲間の視点に立った主張・行動を展開しています。

JAMには機械、電機、自動車、車両、精密機械、アルミサッシ、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器などものづくり産業を中心とする約2,000の労組が加盟しています。

ものづくり産業労働組合 JAM



Japanese Association of Metal,
Machinery, and Manufacturing workers

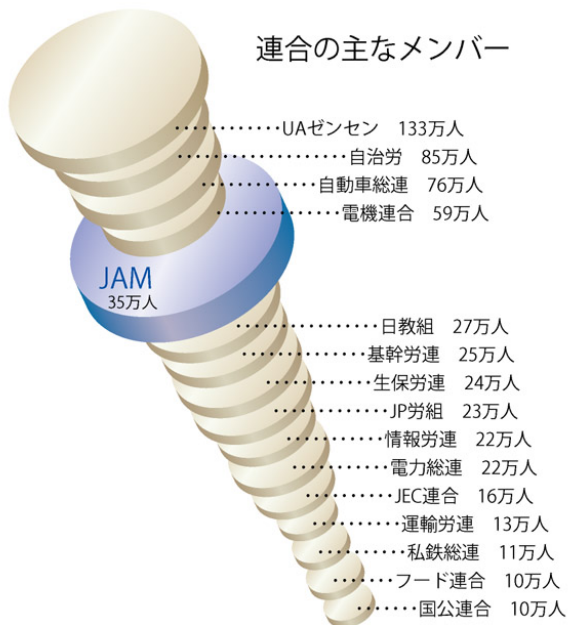
**ものづくりと中小労働者
を代表して**

JAM加盟組合の特徴はものづくりを支えているサプライヤー（部品供給者）が数多く含まれ、組合員100人以下の労組が組織数の60%、30人以下の労組が組織数の25%を占めている中小労組の仲間が多く結集しています。

主な加盟組合

井関農機労組 NOKグループユニオン NTN労組 オークマ労組 カシオ労連 クボタ労連 コマツユニオン コロナ労組 三協立山労組 サンデン労組 CKD労組 リケン労組 島津労組 シマノ労組 ジーエス・ユアサ労組 JUKI労組 セイコー労連 全矢崎労組 ダイキン工業労組 太平洋工業労組 タカラスタンダード労組 ダタノ労組 TDK労組 日立オートモティブシステム労組第3支部 シチズン労組 日本精工労組 日本製鋼所労組 JVCケンウッド労組 浜松ホトニクス労組 不二越労組 不二サッシユニオン ホシザキ電機労組 ボッシュ労組 ミトヨ労組 ミツミユニオン 美和ロック労組 アズビル労組 ヤンマー労組 横河電機労組 ニコン労組

連合の主なメンバー

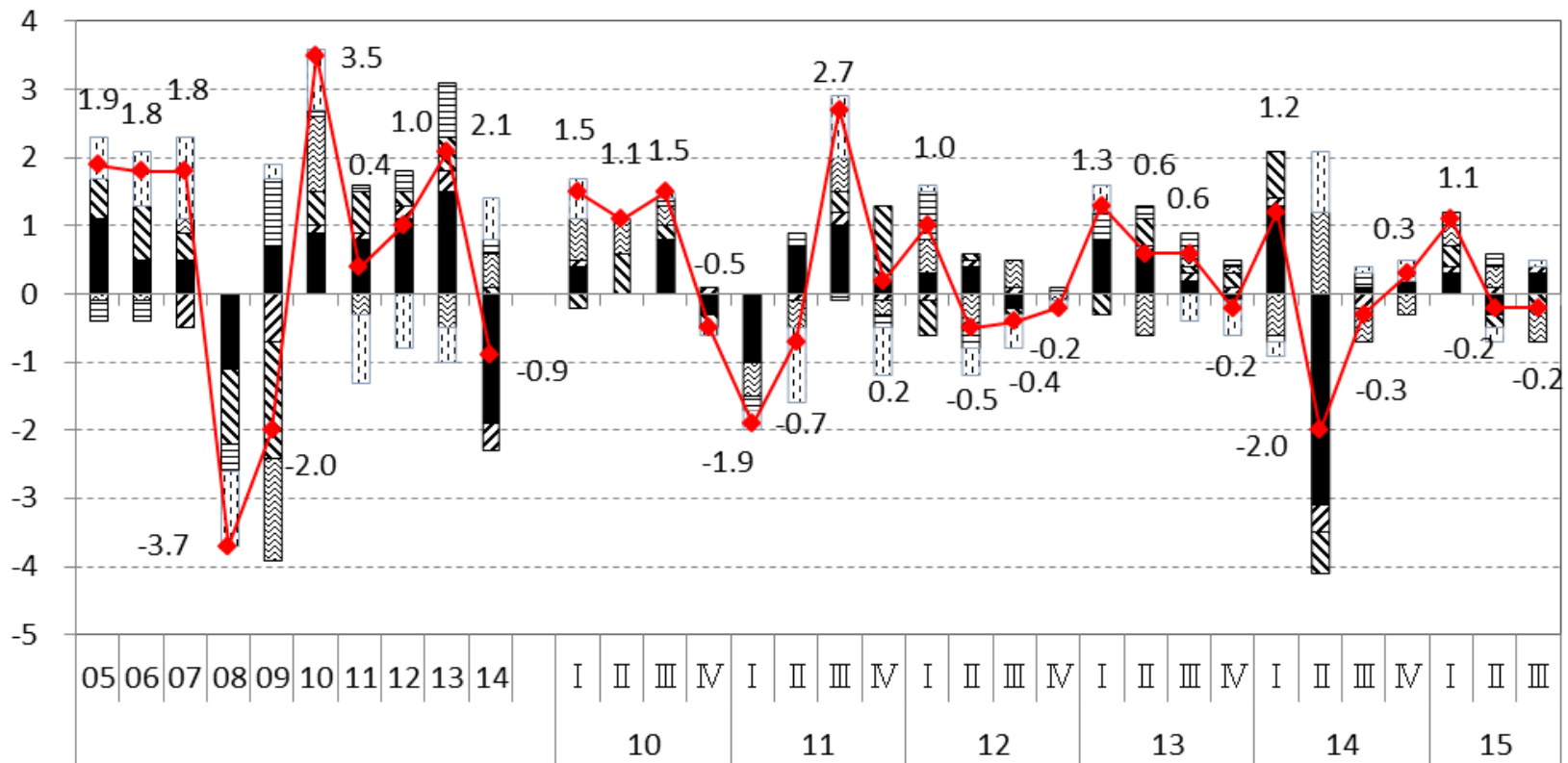


**きめ細やかに
労組活動を
サポート
地方・本部に
170人の専従
者を配置**



日本経済の動向

日本経済は消費税引き上げに伴う反動減から、速やかに回復するという当初の予想に反し、回復は極めて緩やかになっている。2015年7-9月期のGDP実質成長率は二次速報値でプラス0.3%（年率換算で0.1%増）となり、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。



民間消費
 民間住宅
 設備投資
 民間在庫
 公需
 純輸出
 実質GDP

出所：内閣府「国民経済計算」より作成

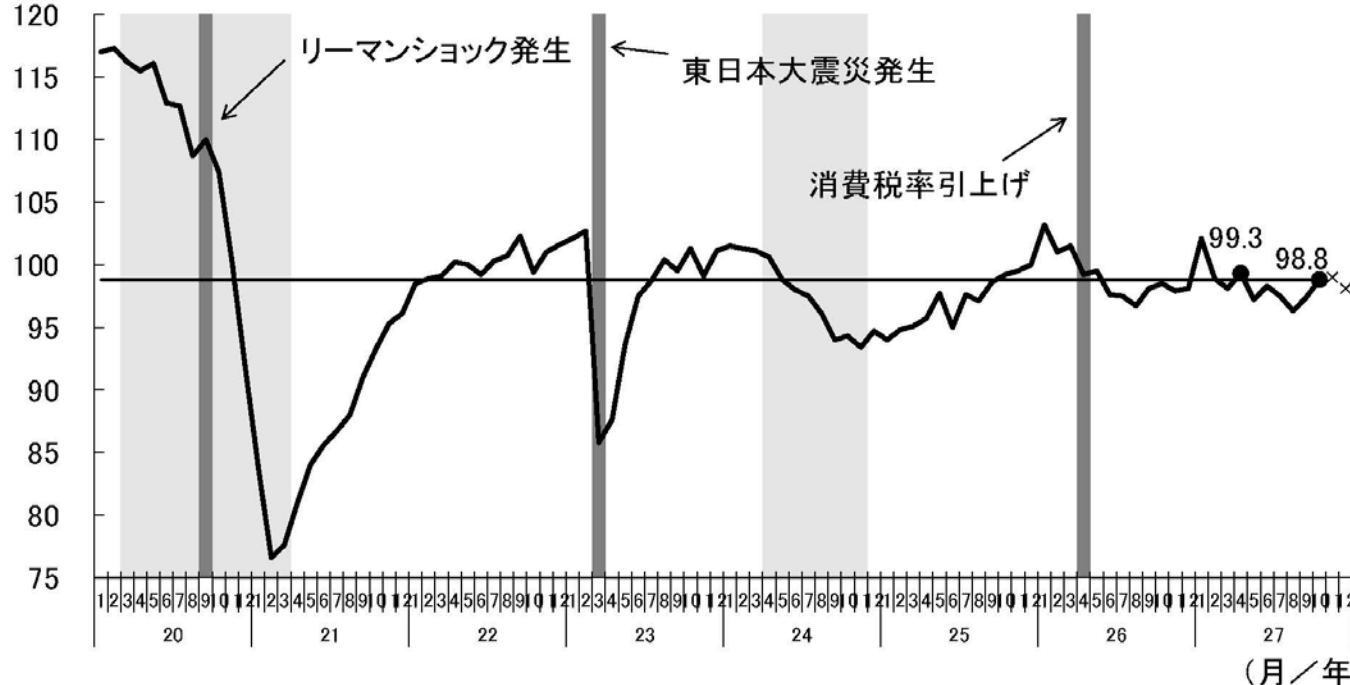
ものづくりの状況

生産は一進一退で推移している。(経済産業省 2015年11月30日発表)

鉱工業生産指数の動向

- 平成27年10月の生産指数は98.8(前月比1.4%)と2か月連続の上昇。
- 平成27年4月の99.3以来の指数水準。

(22年=100、季節調整済)



- (注) 1. 鉱工業指数(IIP)とは、月々の鉱工業の生産、出荷、在庫等を基準年(現在は平成22年)の12か月平均=100として指数化したもので、事業所の生産活動、製品の需給動向など鉱工業全体の動きを示す代表的な指標。
2. ×は「製造工業生産予測調査」における2か月の前月比の値を鉱工業生産指数にあてはめて計算した予測値。
3. 薄色シャド一部分は景気後退局面。

出所:経済産業省 鉱工業指数

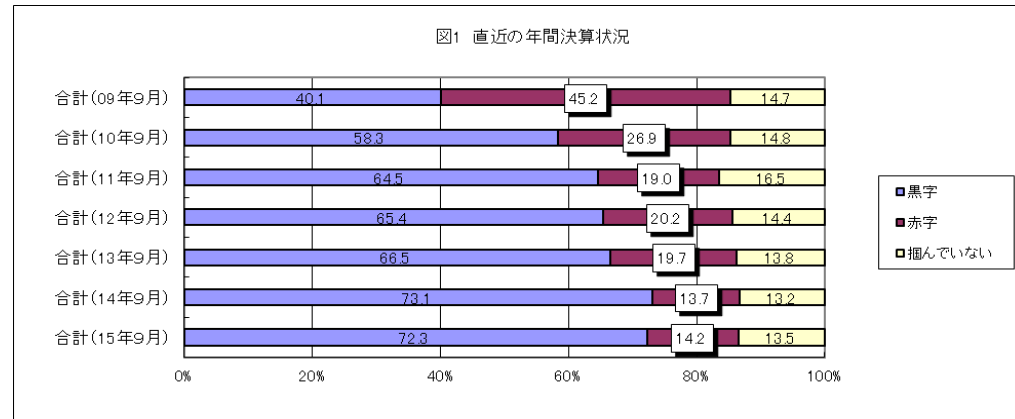
JAM加盟組合の景況

年間決算状況は好調 但し、半期の業績は中小企業ほど厳しく、先行きも不透明

JAM第33回景況調査(2015年9月末) によると

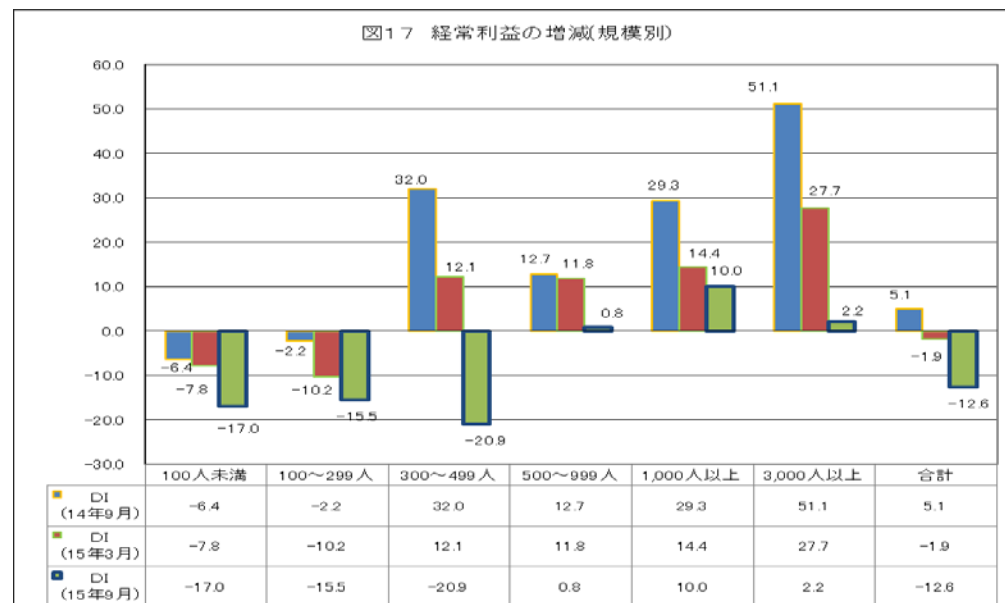
1. 直近の年間決算

年間の決算状況は黒字が72.3%、赤字が14.2%と今回、7割以上の企業が黒字決算となっている。



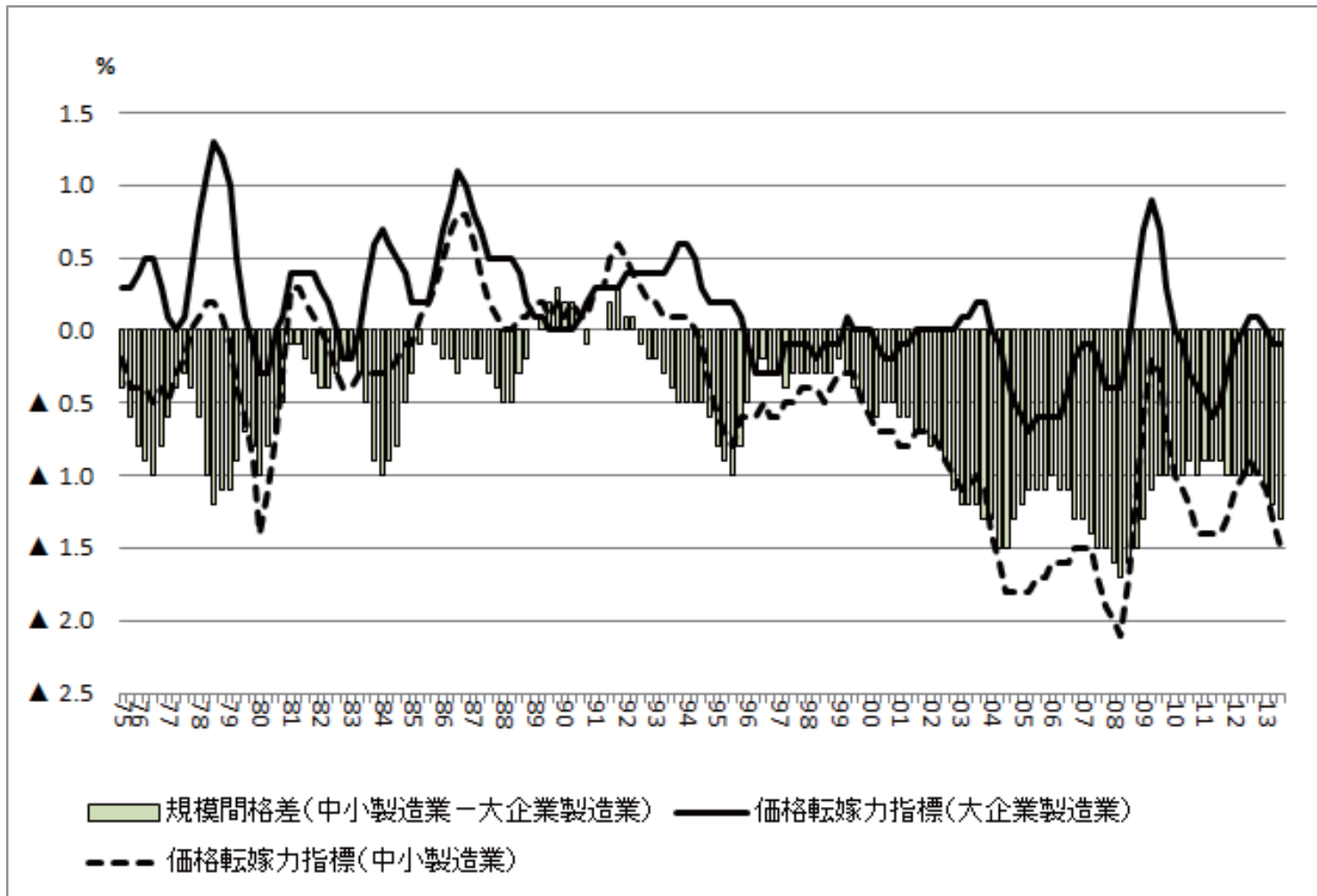
2. 2015年3月～9月期の業績

売上高、生産高、経常利益ともに「増加した」から「減少した」を引いたDIはマイナスとなった。「500人以上」はすべてDIはプラスとなっているが、「100人未満」「100人以上」「300人以上」でDIはマイナスとなり、厳しい状況が続いている。



中小の価格転嫁力

価格転嫁力において大企業と中小企業の規模間格差が広がっている。



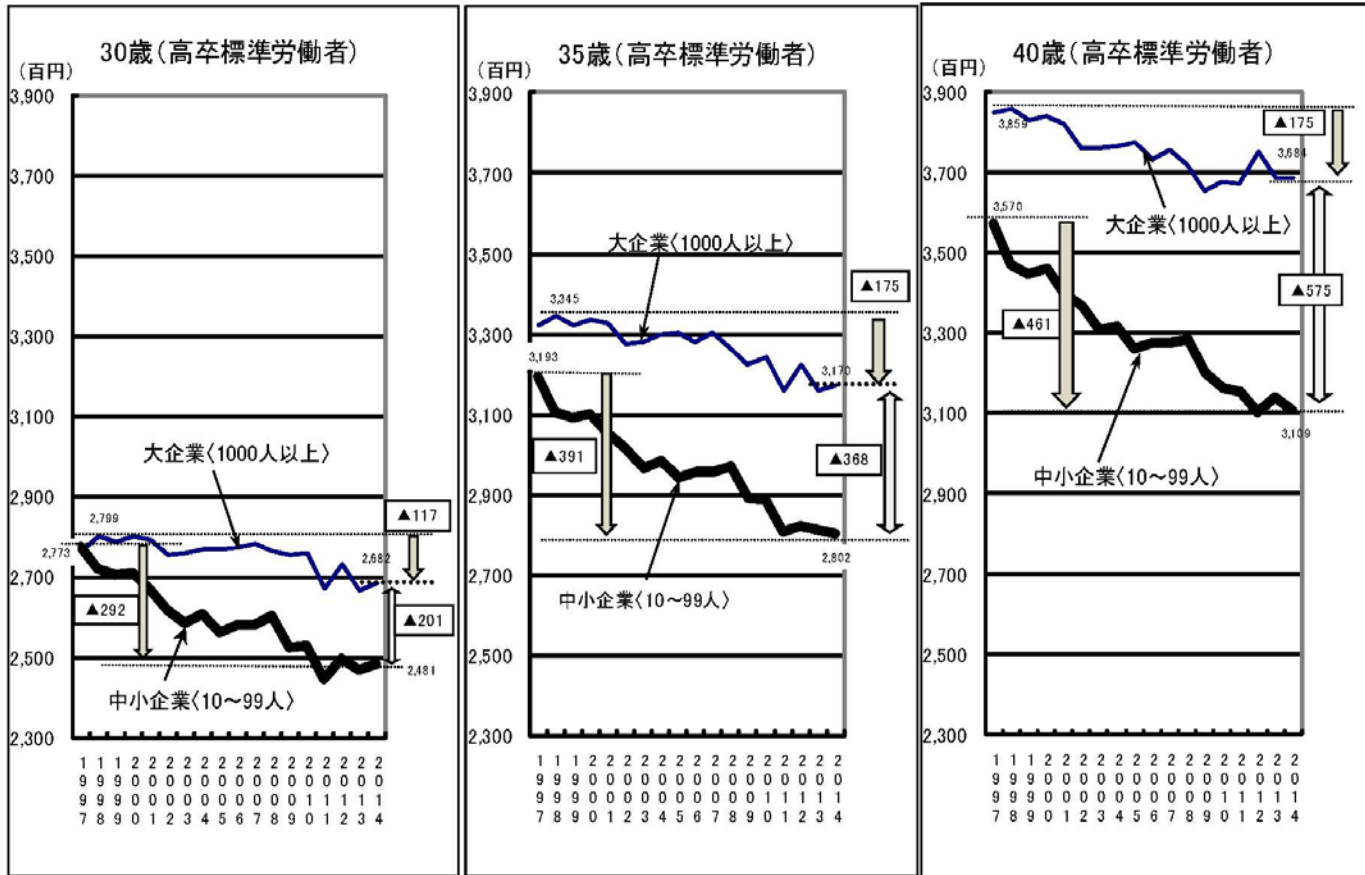
企業規模間格差

大企業と中小企業の賃金水準の格差が広がっている。



[所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅]

単位：百円



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

(注) 回帰分析でポイント賃金を推計した。

2年目のベア春闘

2015年ふりかえり

1. 情勢的な特徴

2015年春闘時の景気状況は緩やかな回復過程にあるとはいえ、リーマン・ショック前の輸出主導による好景気とは様相を異にしていた。かつ、円安は原材料高をもたらし、原油価格の低下があるとはいえ、中小企業の経営環境はむしろ厳しさを増していた。

2. 取り組みの概況

共闘態勢の強化により、ベアを獲得した単組数と獲得額は、2014春闘に引き続きJAM結成以来の最高となっている。単組数では57単組増、金額では301円増となっている。

2014年	要求				回答			
春闘情報NO. 20	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

2015年	要求				回答			
春闘報告NO. 20	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	899	9,957	4,465	5,493	909	5,678	4,438	1,239
賃金改善分	836	10,346	4,439	5,906	640	6,280	4,472	1,808
構造分のみ	63	4,806	—	—	232	4,340	—	—
構造維持分割れ					37	3,640	4,476	-836

2年目のベア春闘

2015年ふりかえり

3. 成果と課題

ベア獲得が拡大している背景としては

- ①過年度物価上昇の獲得を重視した共闘運動の強化が現れた。
- ②人口減少を背景として人材確保対策を重視する経営者の意識が影響した。
- ③2014,2015と賃上げを社会的な課題とする政府の要請があった。

課題としては

統一要求日における要求提出単組は、全体として2014年より若干増加することどまった。共闘体制の強化が必要である。

2014年	合計	個別	平均	進捗率
要求	687	80	683	43.1
2015年	合計	個別	平均	進捗率
要求	722	98	714	45.4

要求金額にバラツキが生じた。過年度物価上昇と格差是正を要求したが、この金額の高さに躊躇する、また考えについて十分な理解や浸透を図ることができなかった。さらなる産別要求基準の浸透をはかる必要がある。

情勢と課題①

1. 足元の経済・雇用の情勢

- 1) **日本経済**は消費税引き上げに伴う反動減から、速やかに回復するという当初の予想に反し、回復は極めて緩やかになっている。2015年7-9月期のGDP実質成長率は二次速報値でプラス0.3%（年率換算で0.1%増）となり、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) 個人消費は回復が足踏み状態となっているが、直近は底堅い動きがある。まだ消費税引き上げ前の2013年水準を下回っている。この遅れは賃金上昇が十分でなかったことが要因のひとつである。
- 3) **企業物価**は緩やかに下落している。消費者物価指数（総合）は、原油価格の低下があり、横ばいである。
- 4) **世界経済**は中国を中心にした新興国経済の一層の減速、米国の利上げによる新興国への影響など下振れリスク要因を抱えている。

情勢と課題②

2. 中小春闘の課題

1) 中小が付加価値を確保できる公正な取引が必要

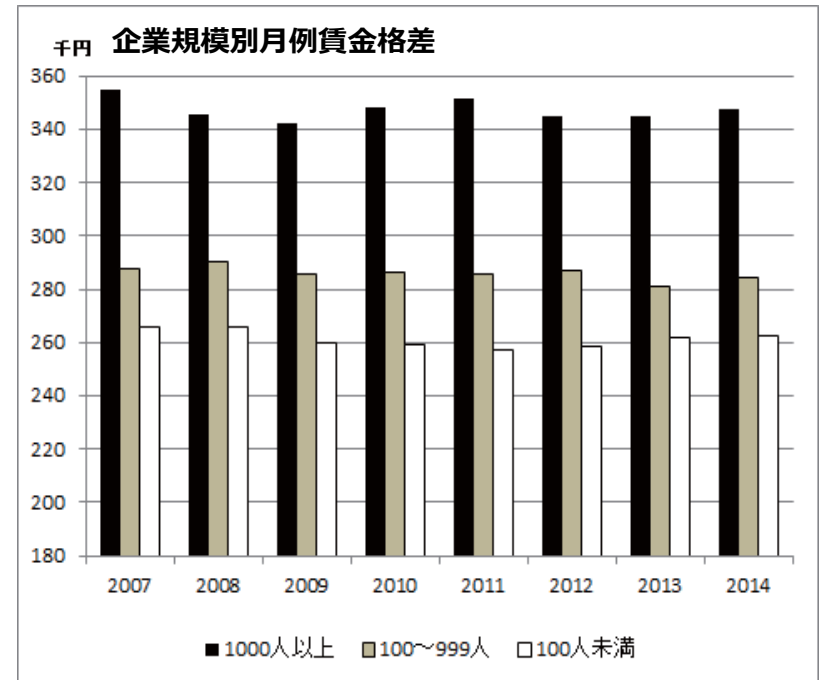
- ・中小企業の賃金水準は低いにもかかわらず、人件費比率が高い。中小で生み出した付加価値相当分を大企業との取引によって、確保できていないのが現状である。
- ・下請け公正取引の実現など、中小企業の経営環境を改善し、自社で生み出した付加価値を、確保できるように、利益基盤を整備し、大企業との賃金格差を是正する必要がある。

2) 規模別賃金格差は拡大

- ・中小企業の賃金水準は以前より大手と比較して、大きく劣っている。

2007年以降の実態では、中小の賃金は1,000人以上の大手に対して4分の3程度に留まっている。一時金の格差は月次賃金より大きいので、年収ベースではさらに格差が広がっている。

- ・この格差是正・縮小をはかるための春闘でなければならない。また、消費性向の高い、中小の労働者の底上げがなければ、経済の好循環は起こりえない。



注) 賃金は毎年6月の所定内給与

出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

JAMの基本スタンス①

1. 経済の好循環実現にむけて賃金の底上げ・底支えをする

2014年を起点として、2015年も賃金の底上げ（ベアまたは是正）を獲得している。引き続き、2016年も底上げの獲得をめざす。

中小企業では人材確保・育成に向けて格差是正の賃金政策をめざす。

2. すべての単組は賃上げ要求をする

要求に当たっては賃金水準の絶対値を表す個別賃金要求方式を重視する。

- 1) 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であり「賃上げ要求水準は、産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準（定昇相当分を含め4%程度）とする」という連合方針を踏まえた要求を行う。
- 2) 賃金制度が未整備の単組は賃金カーブの水準を明確にして、格差是正をめざす個別賃金要求方式に取り組む。
- 3) 30歳、35歳の一人前労働者あるいは標準労働者の賃金水準開示をめざす。

3. 企業内最低賃金協定の締結をめざす

18歳以上の企業内最低賃金協定、次いで年齢別最低賃金の締結と水準の引き上げをめざす。

JAMの基本スタンス②

4. 一時金で年間生計費の維持・回復を

一時金は総じて回復しているが、大企業と中小企業の格差が広がっている。年間生計費の維持・回復を重視する観点から取り組みを強化する。

5. 労働協約取り組み方針に基づいて労働条件の向上に取り組む

- 1) 労働時間に関する取り組みは労働者の健康確保のため、インターバル規制などに取り組む。
- 2) 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については無年金期間を配慮して制度整備をはかる。
- 3) 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。また、若年者雇用のため中途採用者の処遇改善に取り組む。

6. 企業業績が厳しい労組対応

企業業績が厳しい労組については地方 J A M と連携して現状分析と今後の対策を実施する。

JAMの具体的な要求①

1. 賃上げ要求

A. 賃上げ要求基準

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

格差是正、賃金改善分として **6,000円**

(賃上げ要求：賃金構造維持分 + 6,000円)



2015年 春闘報告NO. 20	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	899	9,957	4,465	5,493	909	5,678	4,438	1,239
賃金改善分	836	10,346	4,439	5,906	640	6,280	4,472	1,808
構造分のみ	63	4,806	—	—	232	4,340	—	—
構造維持分割れ					37	3,640	4,476	-836

Q：なぜ「6,000円」なのか？

A：格差是正分と賃金改善分を2%相当とし、金額6,000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。

2015年JAM平均所定内賃金
303,868円 (38.4歳)

連合方針は「2%程度を基準とする」であり、JAMの方針とほぼ同程度となる。

Q：なぜ「ベースアップ」ではないのか？

A：2015春闘までは過年度物価上昇分と生活改善分を要求根拠とした。

2016春闘では過年度物価上昇が0.3%程度となり、「ベア」ではなく、連合方針を踏まえ、大手との格差を是正する原資として6,000円を獲得し、労組内で配分することを要求根拠とした。

	年平均（前年比 %）			月次（前年同月比 %）			
	2012年	2013年	2014年	2015年7月	8月	9月	10月
総合	0.0	0.4	2.7	0.2	0.2	0.0	0.3
生鮮食品を除く総合	▲0.1	0.4	2.6	0.0	▲0.1	▲0.1	▲0.1
食料及びエネルギーを除く総合*	▲0.6	▲0.2	1.8	0.6	0.8	0.9	0.7

* 食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合

出所：総務省統計局 平成22年基準 消費者物価指数 全国 平成27年10月分

JAMの具体的な要求②

B. 個別賃金要求基準

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。

- ◆18歳実態値の上昇をふまえて156,000円→159,000円に引き上げる。30歳未満の各年齢ポイントの設定額も引き上げる。

① JAM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	159,000	172,500	206,250	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

* JAM 1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

② 標準労働者要求基準

高卒直入者	30歳	35歳
所定内賃金	260,000	305,000

* 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

JAMの具体的な要求③

C. 平均賃上げ要求基準

①賃金制度がある → 賃金構造維持分に加えて、A.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、A.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 **10,500円**

JAMの具体的な要求④

◆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。

◆賃金カーブによる年齢別最低賃金要求

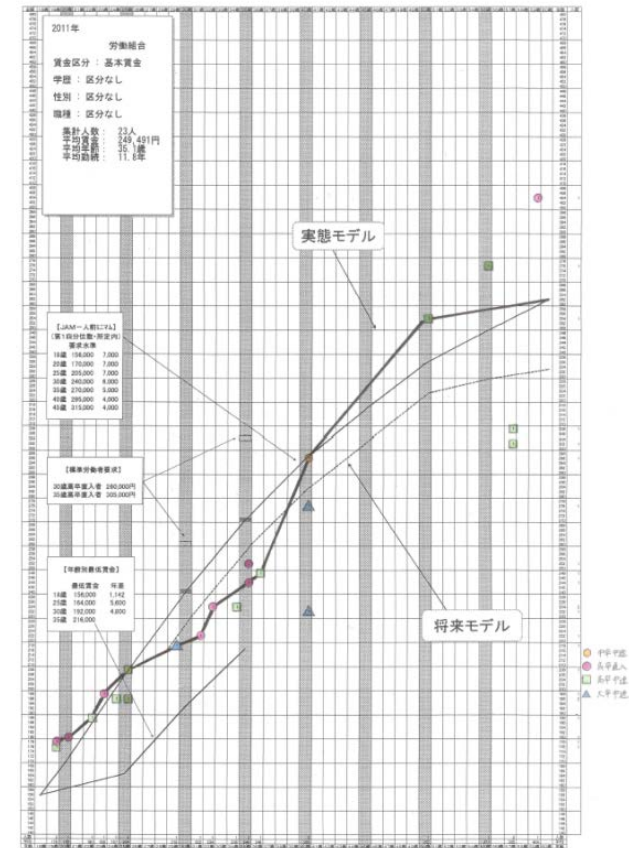
作業1：賃金をプロットして、賃金カーブを描く。



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⑤

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
159,000	165,000	192,000	216,000

JAMの具体的な要求⑥

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。

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

- ①男女を問わず育児・介護の家族的責任を担いきれること
- ②賃金面でも仕事面でも残業に依存しない体質を強化すること
- ③女性と高齢者が働きやすい職場環境の整備

以上は社会的な要請であり、「労働時間に関する指針」に基づいて、総合的な改善に取り組む。

- ◆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**未満**をめざす。

2) インターバル規制

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⑦

5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

将来の定年延長を視野に入れながら、「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づいて取り組む。

- 1) 無年金に対応する65歳までの希望者全員の雇用確保を労働協約に明記する。
- 2) 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。
- 3) 無年金期間の賃金について処遇改善に取り組む。

6. 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。



JAMの具体的な要求⑧

7. 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。

- 3) 改正**パート**労働法への対応について「JAMの取り組み指針」に基づいて取り組む。
 - ①パート労働者の公正な処遇の確保
 - ②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
 - ③短時間正社員転換に向けた取り組み

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(2/23)**における要求提出の集中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 J A M、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

1 2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 J A M・J A M本部と連携し取り組む。

闘争日程

2016 February

日	月	火	水	木	金	土
31	1 仏滅	2 大安	3 赤口	4 先勝	5 友引	6 先負
7	8 仏滅	9 友引	10 先勝	11 仏滅 闘争指定の日	12 大安	13 赤口
14	15 先勝	16 先負	17 仏滅	18 大安	19 赤口	20 先勝
21	22 友引	23 先勝	24 大安	25 赤口	26 先勝	27 友引
28	29 仏滅	1	2	3	4	5

1. 統一要求日：2月23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：2月29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7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15日(火)、16日(水)

全単組が回答の引き出しに全力をあげる。

5. 3月内決着をめざす取り組み

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。

2016 March

日	月	火	水	木	金	土
28	29	1 大安	2 赤口	3 先勝	4 友引	5 先負
6	7 大安	8 先勝	9 先負	10 仏滅	11 大安	12 赤口
13	14 先勝	15 友引	16 先勝	17 仏滅	18 大安	19 赤口
20	21 友引 闘争指定の日	22 先勝	23 仏滅	24 大安	25 赤口	26 先勝
27	28 先勝	29 仏滅	30 大安	31 赤口	1	2