

JAM 2017 年春季生活闘争方針

はじめに

デフレ脱却と経済の好循環に向けた3年間の賃金引き上げの取り組みは、一定の成果は出たものの、未だ「自律的な成長」には向かっておらず今後も継続した取り組みが求められている。一方、消費の拡大には、賃金引き上げに加え、将来不安を払拭できる労働法制や社会保障制度の実現が必要である。

「底上げ・底支え」「格差是正」に向け、「大手追従・準拠から脱却」をめざす運動への転換は、一朝一夕に達成されるものではなく、引き続き取り組んでいく必要がある。

また、少子高齢化による労働力不足の問題が、雇用情勢が回復することで、近年より顕在化してきており今後も続くことが推測される。製造業においても雇用のひっ迫感が増しており、中長期的な産業の維持・発展に向けて、サプライチェーンも含めた、働く仲間の賃金水準の改善、ワークライフバランスの実現が不可欠である。

JAMは、あるべき賃金水準への到達闘争である個別賃金要求方式への移行を推進し、地域共闘を強化し、毎年の賃金引き上げの定着、賃金の絶対額水準の確認と開示による水準の社会化、価値を認めあう社会の実現に向けた環境の整備に継続的に取り組むと共に、政策・制度要求を運動の両輪として展開していく。

I. 情勢の特徴

1. 日本経済は、消費者物価も企業物価も横バイの動きであるが、直近の11月の消費者物価（総合）は前年同期で0.5%増と上昇傾向である。企業業績は、上期の円高基調により輸出産業を中心に前年減収・減益となっていたが先行きは11月以降の円安により収益の押し上げが予想される。JAMの景況調査によると2016年3月～9月期の業績は売上高、生産量、経常利益共にマイナスとなり、2017年3月期も悪化の見通しであったが、同様に改善が予想される。設備投資については、設備の老朽化を背景に維持・更新投資が底支えとなり緩やかに持ち直すことが予想される。雇用情勢は、11月の失業率3.1%、有効求人倍率1.41倍とよく、「人手不足」感が増している。とりわけ、中小企業の雇用はひっ迫しており、労働力人口の減少により中長期的なトレンドとなることが予想される。
2. 世界経済は、アメリカ経済は回復が続いており、ユーロ圏は緩やかに回復している。また、中国経済もこのところ持ち直しの動きがみられる。しかしながら、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。また、英国のEU離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響、アメリカの政権交代の影響に留意する必要がある。

Ⅱ. JAMの基本的なスタンス

1. 「賃金の底上げ・底支え」、「格差是正」の取り組みを継続し、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。とりわけ、ひっ迫した雇用情勢により、人材の採用難となっている中堅、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。
2. 賃金水準の引き上げに当っては、賃金の社会的水準を確保し、個別賃金要求方式への移行、30歳または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など、個別賃金要求方式の考え方を基本とした取り組みを行う。
3. 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現と浸透（連合方針）、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築（JCM方針）に向けて、価値を認めあう社会の実現に向けた環境の整備に、連合・JCMと連携して取り組む。
4. 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を目指す。
5. 一時金は、企業業績の回復もあって、総じて回復の動きにあるが、回復の程度において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。
6. 2016年労働協約取り組み方針に則り、各種労働条件の整備に引き続き取り組むと同時に、新たな雇用関連法に基づく雇用環境整備に取り組む。
 - (1) 労働時間に関する取り組みについては、継続的な取り組みが必要であり、労働者の健康確保に関連するインターバル規制を始め、従来からの取り組み課題について引き続き取り組む。
 - (2) 65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度について、無年金期間の長期化にも配慮して制度整備をはかる。
 - (3) 有期雇用契約における無期転換制度を踏まえ、若年者雇用の確保を含む中途採用者の処遇等の検討に取り組む。また未組織の非正規雇用労働者に対して、労働組合として関わる取り組みを強める。
7. 雇用問題が発生するなど、要求提出を断念せざるを得ないと判断される単組については、現状分析と今後の対策について、地方JAMとも連携しながら対応する。なお、その場合も企業内最低賃金協定の取り組みは追求する。
8. 春季生活闘争の取り組みを通じ、同じ職場の非正規労働者、関連会社、取引先企業、産別未加盟単組など、組織拡大につなげていく。

Ⅲ. 賃金要求の考え方

1. すべての単組は、賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視した取り組みを追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。
2. 連合方針では、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」をめざし、それぞれの産業全体の「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賃上げ要求水準について2%程度を基準としている。

JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、「底上げ・底支え」、「産業内・企業内の格差是正」をめざし、月例賃金水準の引き上げを中心に、賃金構造維持分を除き、6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。

Ⅳ. 具体的な要求

1. 賃上げ要求基準

A. 個別賃金要求基準

(1) JAM一人前ミニマム基準

* 地方JAM・地域において、当面の目標としての水準設定を行う。

	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

(2) 標準労働者の要求基準

①到達基準 * 全単組が到達すべき水準

②目標基準 * ①をクリアしている単組が目標とすべき水準

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
到達基準	260,000	305,000
目標基準	280,000	320,000

* 目標基準に達している単組も、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。

※ JAM一人前ミニマム基準は、JAM賃金全数調査所定内賃金第1四分位を参考に算出。

※ 到達基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第3四分位を参考に算出。

※ 目標基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第9十分位を参考に算出。

【参考】

金属労協【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】

* 目標基準：各産業を代表する企業の組合が目指すべき水準 基本賃金 338,000円以上

* 到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金 310,000円以上

* 最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（24.8万円程度）

※ 基本賃金は、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当（家族手当・住宅手当等）を除いた賃金。

※ 目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。

※ 到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

(3) 年齢別最低賃金基準

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の最低規制として整備が求められており、労働組合の個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。

①35歳まで、各年齢ポイントの一人前労働者賃金水準の80%を原則とし、高卒初任給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水準。

18歳	25歳	30歳	35歳
159,000	165,000	192,000	216,000

* JAM一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準については、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用もはかる。

B. 平均賃上げ要求基準

連合中小共闘の賃金引き上げ目安を踏まえ、未組織労働者も含めた春闘相場の波及を目指し、平均賃上げ要求基準をJAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上とする。

2. 企業内最低賃金協定

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) 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を目指す。また、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をはかる。それらに加え、非正規労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結を目指す。

(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円に満たない協定額については、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、所定労働時間で割戻した時間額。

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。

3. 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・向上を目指し、要求基準を次の通りとする。

(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. ワークライフバランスに関する取り組み

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——が社会的な要請となっている。これらの労働条件・雇用環境整備は、企業の社会的評価を高め、結果として「人

材確保」にも大きな影響を及ぼす。JAMとしては、所定労働時間の短縮やインターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。また、育児・介護関連では、2017年1月の施行法に対応し「改正育児介護休業法に関するJAM指針」に沿った取り組みを行う。

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、早急に行うべきことである。そうした観点から、これを引き続き重点課題とする。

- (1) 高年齢者雇用安定法改正法に基づく、65歳までの雇用・所得確保について「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づく取り組みを進める。
- (2) 無年金に対応する65歳までの希望者全員の雇用確保について、労働協約に明記する。対象者限定の経過措置を使っている場合は廃止する。
- (3) 2016年度に61歳を迎えた方から、無年金期間が2年となっていることに留意し、2013年以來の60歳以降無年金期間の発生に際して、この間に継続雇用者の賃金改定を行っていない場合は、無年金期間の長期化を勘案して、継続雇用期間の処遇改善に取り組む。
- (4) 再雇用者の組合員化を進める
- (5) 高年齢者雇用における賃金のあり方については、その将来像も含め、労使で検討する場を設ける。

6. 非正規労働者に関する取り組み

- (1) 直雇用の有期雇用労働者の処遇の改善について、処遇の改善または有期雇用契約に関する「JAMの取り組み指針」に基づく何らかの取り組みを追求する。とりわけ、労働契約法第18条（無期転換ルール）については、2018年4月に施行5年目となり無期転換の労働者が出ることを留意し、チェックリストによる点検など具体的な対応を図る。
- (2) 派遣労働者については、法改正を踏まえた「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づき、引き続き取り組みを進める。
- (3) 改正パート労働法への対応について、2016年労働協約取り組み方針に基づき、引き続き取り組みを進める。
- (4) 「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1,000円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。

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。

V. 政策・制度要求について

春季生活闘争の取り組みにおいて、価値を認めあう社会の実現に向けた環境整備など、政策・制度要求を運動の両輪として【別掲①】の通り展開していく。

VI. 取り組み方と日程について

1. 準備期間

- (1) 統一要求日における要求提出の集中。
- (2) 個別賃金の取り組み強化。
- (3) 地方 J AM・地協の単組訪問考え方の徹底、対策、企業状況の把握。

2. 闘争体制

- (1) 中央執行委員会構成員による中央闘争委員会の設置。
- (2) 闘争日程の徹底、相互交流・情報交換、情報集約に向けた、地方 J AM闘争委員会設置と体制の強化及び示達の発信。
- (3) 共闘登録組合及び共闘登録先行組合の設定。
- (4) 地方 J AMリーディング組合の設定。
- (5) 大手労組会議、業種別部会の取り組み体制及び情報体制の強化と J AM本部との連携。
- (6) 要求実現の手段として有効に活用するとの立場から、ストライキ権については、従来の労使関係を考慮しつつ確立する。

3. 日程

- (1) 統一要求日 2月 21日 (火)
- (2) 第 1 次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2月 27日 (月) の週まで。
 - ・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 6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目指す。
- (4) 統一回答指定日。
3月 14日 (火)、3月 15日 (水)
- (5) 三月内決着を目指す取り組み

4. 四月以降の取り組み

- (1) 具体的な日程と取り組みについては、それまでの状況に基づき 3月 23日の全国委員長・書記長会議へ提案し決定する。会議終了後、地方リーディング単組・地方リーディング単組合同会議を開催する。
- (2) 4月ヤマ場においては少なくともストライキ権を確立し、職場集会などの具体的な行動を起こすことによって解決をはかる。具体的な行動を開始するための基準は中央闘争委員会において設定し、中央闘争委員会および地方 J AM闘争委員会の指導の下に行動する。

- (3) 決着が4月以降となった場合、地方JAM役員が直接交渉する旨の文書を4月1日付けで使用者側へ送付し、4月ヤマ場での解決ができなかった場合には、単組交渉に地方JAMの役員が出席し、交渉を促進する。

5. 一時金を別交渉として取り組む単組の日程

一時金を春季生活闘争と切り離して別途取り組む単組は、本方針の要求内容に準じて、一時金の取り組み日程を次の通りとする。

要求日	5月25日(木)
回答指定日	6月15日(木)

以 上

2017 政策・制度要求

はじめに

J AMは、これまで格差の縮小には公正な取引環境の確立が必要であると広く訴えてきた。2016年春季生活闘争では、サプライチェーンにおける付加価値の向上と適正配分がスローガンになるなど、取引の環境改善が、社会的に理解を得られつつある。

次のステップでは、具体的な行動を起こす必要がある。付加価値の適正な配分を目に見えるものとするため企業の収益改善に向けた価格の見直しを行う事を経営者に促し、交渉を通じての改善に取り組んでいく。とりわけ、政策的にこれまで盲点となっていた中堅・大手の取引環境の改善を行い、中小の取引環境の改善につなげていく必要がある。2017年は、適正な付加価値から生まれた賃金引き上げ原資に対して、2017 春季生活闘争を通じた要求と交渉で労働者への分配として「人への投資」につなげていく。

また、事業環境の総合的な環境整備には、国や地方自治体の政策支援が不可欠である。中小企業を支援する根拠となる中小企業憲章や中小企業振興基本条例は、重要な政策的な意味を持つことから、制定に向けた取り組みを進めていく。

具体的要求

I. 取引の適正化に向けた積極的な展開

1. 単組の取り組み

J AMの取引実態調査によると、31%が、引き上げ要請を実施しており、その内の85%で改善が図られた。しかし、6割の企業が価格の引き上げ要請を行っていない。

以上の結果からも、価格の引き上げ要請に対しては、必ずしも否定的な環境にはなく、要請をしていないことによる企業側の問題であるとも考えられる。

J AM構成組合は、春闘の要求とともに、新年度に向けた、適正価格とするための製品の価格引き上げの申し入れを取引先に行うことを経営者に要請する。

ポイント

- ① 原価等の検証による収益性の再評価
- ② 赤字で受注している製品の見直し
- ③ 取引条件の見直し（納期、数量、決済条件、金型等の保管費用等）
- ④ 原材料価格や労務費等の価格転嫁

2. 地方 J AMの取り組み

単組が行った要請の把握と、企業が実施した引き上げ交渉における問題点の把握を行う。春闘期間中に逐次ヒアリング等を実施して、交渉状況と合わせて情報の収集を行う。

3. J AM本部の取り組み

春闘交渉において、企業が実施した価格引き上げ交渉において問題となった事例を収集し、法的に問題のある事例（下請け法、独占禁止法等）を基に、具体的課題として、公正取引委員会お

よび、経済産業大臣、厚生労働大臣等や業界団体に対して公正な取引環境の実現に向けた申し入れを実施する。

II. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

1. 地方JAMとJAM組織内議員、労使会議等との連携した取り組み

中小企業家同友会などとの連携を行い、学習会等の機会を作り、条例の必要性と具体的内容について理解を深める。

中小企業を多く傘下に持つ産別にも働きかけを行い、地方連合会を巻き込んだ運動の構築を進める。

- ① 中小企業振興基本条例に対する学習会の実施。(他地方自治体の制定内容の研究。)
- ② 中小企業振興基本条例がまだ制定されていない、地方自治体に対して、JAMの組織内議員との連携による具体的な取り組みや構成組織が多い県区市町村から順次制定を目指した取り組みを行う。
- ③ 地方連合会が策定する政策・制度要求に盛り込む
- ④ 中小企業振興基本条例が制定されている都道府県区市町村においては、具体的な中小企業振興策の検討会議にJAMが参画できるように地方連合会と連携して働きかける。また、条例の見直しが行われる時には、労働団体の参加が確実にできるように、条文に労働団体の役割を明記するように、働きかける。

2. JAM本部の取り組み

中小企業問題研究会で中小企業の経営者団体や、関連産別、学識経験者などと引き続き研究会を行い、連携を強化していく。

III. 連合・2017 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」案

JAMは、将来の不安を取り除き、持続的な経済を実現するために、連合の政策・制度実現の取り組みを連合と連携して進める。

連合は、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進め連合本部・構成組織・地方連合会が一体となった運動を展開する。

具体的には、「企業内の労働条件改善」と「政策・制度要求の実現」を同時に進めることによりすべての働く者の「総合生活改善」を目指す。

- ① 経済の自律的成長の実現に向けた環境整備
- ② 「労使の取り組み」と「政府・地方自治体の施策」の連動・相乗効果の発揮
- ③ 「労使の取り組み」強化による法改正・制度充実の観点から、以下の政策・制度の実現に取り組む。あわせて、労使協議を通じてコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを進める

重点項目

1. 地域活性化に向けた中小・地場産業への支援強化

○健全な経済の発展に向けた中小企業の公正取引の確立

○地域活性化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定の促進

2. 雇用の安定と公正労働条件の確保

○雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組みの推進

○有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みの推進

○長時間労働の是正と過労死ゼロに向けた労働時間規制の強化

○改正労働者派遣法の点検と検証

○疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた支援

○若者雇用の促進に向けた職場環境の整備

○高齢者雇用の促進に向けた職場環境の整備

○男女がともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備

3. 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの充実

○短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の取り組みの推進

○企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みの推進

○子どもの貧困と教育格差の解消

○子ども・子育て支援制度の着実な実施

○税による所得再配分機能の強化