

J A M 2018 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 2014 年から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・大手準拠などの構造を転換する運動」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は続いており、中長期的な事業と産業の維持・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。

J A M 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推進と、地域共闘体制をさらに強化し、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て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. 日本経済を見ると、2016 年度の実質 GDP は成長率 1.2% となり、緩やかな回復基調が続いている。内訳では、輸出は 3.4%、設備投資は 1.2%、住宅投資は 6.2% とそれぞれ増加しているものの個人消費は 0.3% とほぼ横ばいとなっている。製造業の企業収益は好調でみずほ証券資料によると 2018 年 3 月期の予想ではすべての業種で増益が見込まれている。雇用情勢を見ると完全失業率は 2.7% (11 月)、有効求人倍率は 1.56 倍 (11 月) と改善している。「人手不足」感は継続しており、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。とりわけ、中小企業の雇用がひっ迫していることは課題である。物価動向は、実質賃金及び家計消費は伸び悩む中、消費者物価総合で前年同期 0.6% 増 (11 月) と上昇傾向にある。
2. 世界経済は、原油価格の動向に不安があるものの総じて安定的に推移している。アメリカ経済は、2016 年の実質 GDP 成長率が 1.5% となり緩やかな拡大を維持している。ユーロ圏は、2016 年の実質 GDP 成長が 1.8% となり堅調な回復を維持している。中国経済は、2007 年までの二桁成長から 7% 弱まで減速しているものの、2016 年後半から世界経済の回復とともに輸出入ともに増加に転じている。下振れ要因として、地政学的リスクや金融政策変更リスクなどが懸念される。

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、情勢も踏まえ、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。さらにひっ迫した雇用情勢により、人材の採用難に加え、人材流失が深刻化するなかで、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たっては、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」（JCM方針）を踏まえ、価値を認めあう社会の実現に向けて、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めざす。
5. 一時金は、企業業績が回復する中で、改善の動きがあるものの、大企業と中小企業の格差は広がっている。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. 2017年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件整備の取り組みの強化と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、従来からの取り組みの継続を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、総実労働時間の短縮を含めた取り組みの強化をはかる。
 - (2) 高年齢者雇用について、無年金期間の長期化にも配慮し、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	162,000	175,000	207,500	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 * 到達基準に達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)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、各単組の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
162,000	166,000	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めざし、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) 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。
- (2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が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・向上をめざし、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. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

男女を問わず育児・介護の家族的責任を担いきれること、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、女性や高齢者など多様な人材が働きやすい職場環境の整備などが、社会的な要請となっている。また、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は、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、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、育児・介護関連では、「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。

- (1) 総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。
- (2) 長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底と、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おこなう。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。

5. 高年齢者雇用について

将来の定年延長を視野に入れながら、「高年齢者雇用に関する考え方」【別掲①】に留意し、以下の項目を重点に取り組む。

- (1) 再雇用者への対応については、まず組合員化を進め、労働条件向上と職場環境整備に取り組む。
- (2) 無年金期間が3年となっていることに留意し、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。
- (3) 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。また、対象者限定の経過措置を使っている場合は廃止する。
- (4) 高年齢者雇用における賃金のあり方については、2021年度から60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳になることを踏まえ、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) 直接雇用の有期雇用労働者の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に留意し、チェックリストによる点検など具体的な対応をはかる。
- (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、2017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。
- (5) 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。

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、第 30 回中央委員会で報告された「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②】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など、地方 J AMの地域相場形成及び共闘体制強化。

【参考①】

- (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 20 日（火）
- (2) 第 1 次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2 月 26 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 5 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 13 日（火）、3 月 14 日（水）
- (5) 三月内決着をめざす取り組み

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22日(木)の全国委員長・書記長会議へ提案し決定する。
- (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JAM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24日(木)
回答指定日	6月14日(木)

以 上

【別掲①】

高年齢者雇用に関する考え方

はじめに

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、高年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。また、高年齢者雇用安定法が改正され雇用確保が義務付けられるなど 60 歳台の雇用確保に向けた法整備も進んでいる。

J AMは 2013 年「65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」を策定し取り組んでいるところであるが 4 年が経過し状況も変化している。

60 歳以降の無年金期間は引き上げられ 2021 年 4 月 2 日以降 60 歳を迎える方からは 65 歳までが無年金期間となること、雇用が逼迫し、企業における人材の維持・確保が課題となっていること、一部の組合で、再雇用者の労働条件向上や定年延長の議論が始まっていること、同一労働同一賃金ガイドラインが出され再雇用時の賃金が着目されていることなど、現状を踏まえ、高年齢者雇用に関する考え方について、以下の通り提起する。

I. 希望者全員の雇用確保

定年年齢の延長、定年制の廃止、高年齢者継続雇用制度の何れかによって、法の趣旨に基づいて 65 歳までの希望者全員の雇用を確保し、雇用確保措置について労働協約の締結をはかる。また、対象者限定の経過措置を使っている場合は廃止する。

II. 継続雇用者の組合員化

高年齢者の賃金・処遇の在り方については、継続的な労使の検討課題、交渉課題としていく必要がある。従って、その当事者である継続雇用制度下での継続雇用者の組合員化をはかる。

III. 2021 年度 60 歳到達者から年金支給開始年齢が 65 歳になることを踏まえて、定年延長につながる取り組みを進めて行く。定年延長又は定年を廃止する場合は、現行制度に不利益変更が発生しないよう十分に配慮するものとする。

IV. 賃金について

1. 60 歳以前と同一の働き方の場合は、連続した処遇制度とし、一時金なども含めて、同一の処遇とする。また、働き方を選択できる制度設計をする場合も、働き方と賃金のバランスを考慮し不利益とならないものとする。なお、2013 年の指針で当面の目安とした次の水準については無年金時期の実態を調査し、かつ、同一労働、同一条件の観点から状況を踏まえた見直しを行う。

【2013 年指針における当面の目安】

- (1) 年収ベースで月当たり 28 万円以上
- (2) 月例賃金ベースで 22 万円以上

【目安設定根拠】

- (1) 総務省・2010 家計調査/60 歳～64 歳の世帯収入=282,590 円 (55 歳～59 歳 456,926 円の約 60%)
- (2) J AM賃金全数調査/55 歳～59 歳の平均賃金=375,225 円×60%=225,135 円

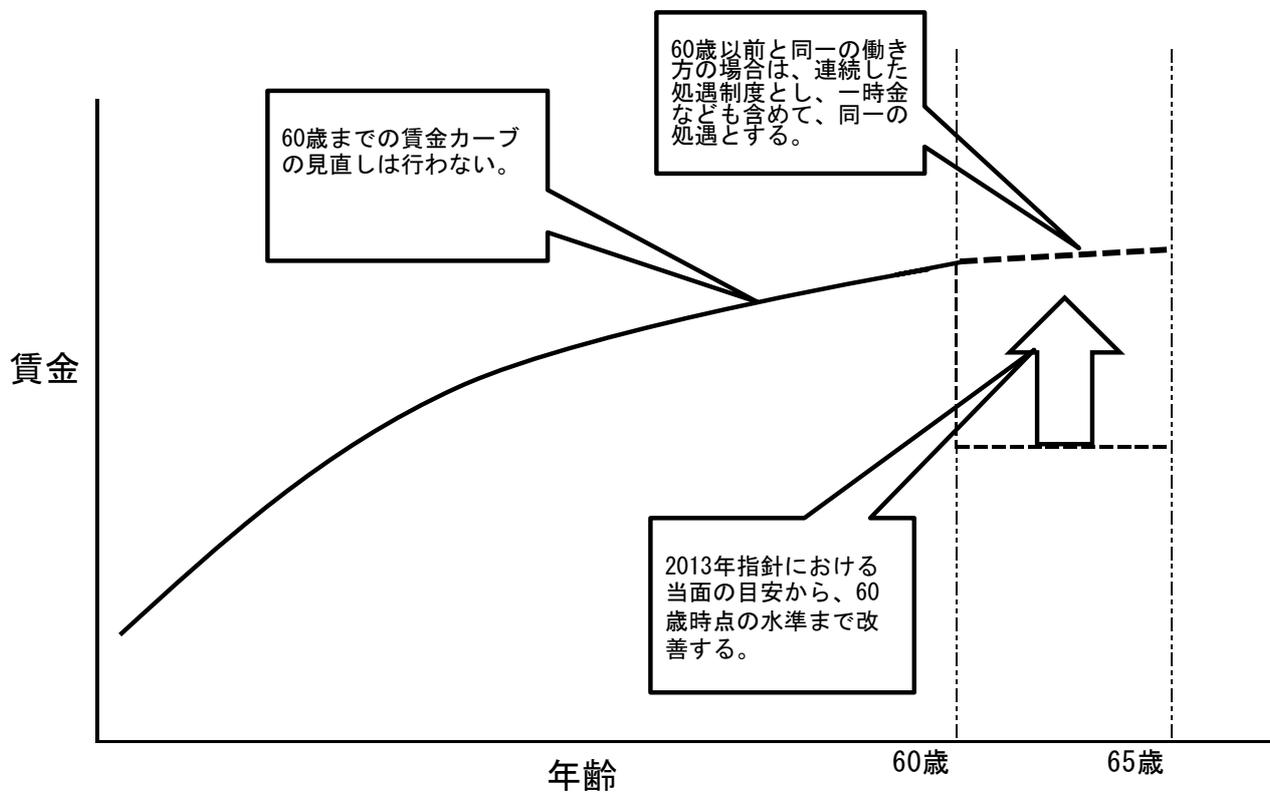
V. 労働諸条件については、60 歳時点と同様にすると共に、高年齢者が働きやすい職場環境の整備を進める。

VI. 今後、検討すべき課題について

- (1) 高年齢者の賃金水準の実態把握
- (2) 定年延長に関する考え方
- (3) 60 歳以降の人事・賃金制度の整備

以 上

高年齢者雇用に関する考え方のイメージ



2018年「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み

はじめに

JAMは、格差の縮小には公正な取引慣行の確立が必要であると広く訴えてきた。2017年春季生活闘争では、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）が正しく評価され、互いに価値を認めあう社会の実現に向けた取り組みを展開し、組織内外から一定の評価を得た。

企業の健全な成長と良質な雇用の実現のためには、優れた技術や技能でつくられた製品やサービスが、その価値に相応しい価格で売買できる取引慣行が欠かせない。

2018年春季生活闘争においても付加価値が適正に評価され、価格に反映される社会をめざして「価値を認めあう社会へ」の取り組みを継続する。

とりわけ、下請法の適用とならない中堅・大手の取引環境は盲点となっていることから、今春闘では特に改善を進める必要がある。

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。労働組合の政策・制度要求を直接行政に訴える環境を整えるために、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の制定に向けた取り組みも継続して進めていく。

具体的要求

I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

1. 単組の取り組み

2017年春季生活闘争における「価値を認めあう社会へ」の取り組みでは、企業からJAMの取り組みに期待する声や、企業間での取引慣行について、これまでと雰囲気が変わってきているとの声が聞かれた。2018年春季生活闘争においても、この取り組みをより浸透させていくために、継続的な取り組みが必要である。

具体的には、2017年の取り組みにおいて通年的に展開することを確認したことから、各単組は時期を設定し、取り組み状況の報告等の労使会議を行うとともに、引き続き「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。

2018年度春季生活闘争の要求の前段で要請を実施し、労働の価値に対する適正配分への原資を求める。ただし、春闘時期における取り組みが困難な単組は時期を改めて取り組むこととする。

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JAMの取り組み

春季生活闘争前段で逐次単組ヒアリング等を実施して、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成果や問題点について、要求組立状況と合わせて情報の収集を行う。

3. JAM本部の取り組み

春季生活闘争要求前段において、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、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、価値を認め合う社会の実現を求め要請行動を実施する。

4. 取組日程

第3回中央執行委員会で取り組みの確認を行い、各単組への取り組みを展開する。
各単組の取り組み期間は2018年7月末日迄とする。

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めざ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。