

J A M 2021 年春季生活闘争方針

はじめに

新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年の経済は大きく落ち込んでいる。この落ち込んだGDPを2019年の水準へ回復するには、2年から5年を要すると予想されている。

他方、生産年齢人口が減少、労使間、産業間、企業規模間、雇用形態間などにおける配分構造の歪み、第四次産業革命への対応といった課題が山積している。今後、日本は、一時的な景気後退を乗り越え、分配構造を転換し、これまで抱えていた様々な課題を解決しつつ、ウィズコロナ、アフターコロナの時代を作っていく必要がある。とりわけ製造業においては、人材確保、技能継承、生産性向上といった取り組みを進めながら、中長期的な事業と産業の維持・発展をめざすためには、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・バランスの実現が必要である。

2021年春季生活闘争はめざすべきアフターコロナの時代に向けた重要な取り組みである。

JAMは、多くの中小労組を組織する産別として、厳しい経済情勢を認識しつつも、一時的な景気減速に臆せず、中長期的な視点に立ってあるべき賃金水準への到達をめざす個別賃金要求方式への移行を推進し、毎年取り組む賃金引き上げの運動を定着させ、賃金の絶対額水準の確認と開示を行い、賃金水準の社会化、「価値を認めあう社会へ」の実現に継続的に取り組む。

I. 取り巻く環境

米中貿易の新冷戦構造などによるグローバル経済環境の悪化に加え、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大の影響により、経済・産業情勢、雇用環境がここ数年とは大きく様変わりし、2020年度の過年度物価はマイナス、経済成長は大幅なマイナスが予想されており、V字回復は難しいと考えられている。その影響で、企業状況が悪化し、倒産件数が増加している。また、この様に経済情勢が悪い時には、利益確保のための経費の見直しが行われることから取引価格の引き下げなどの問題がこれまで以上に出てくることが予想される。ただし、産業ごとのばらつきは大きく、リーマンショック時と比較すると鉱工業生産の回復ペースは明らかに速く、金融システムは毀損していない。

他方、多くの組合員が一時休業や時間外労働の減少により一日8時間以下の所定内賃金で生活することとなり賃金水準の重要性が顕在化した。

労働界は、デフレ脱却と経済の自律的成長に向け、「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざし、2014年より、賃金改善の取り組みを継続してきたが、連合の示すマクロ視点に立った賃上げ水準は獲得できていない。また、企業規模間や雇用形態間の格差は依然大きく改善は未だ不十分であり、中小企業への付加価値配分の見直しの取り組みについても同様である。

働き方改革に係る「長時間労働の是正」や雇用形態の違いによる格差を埋める「同一労働同一賃金」についても引き続き取り組むことが求められている。加えて2021年4月以降に60歳を迎える男性の年金受給が65歳になることや、2021年4月1日より70歳までの雇用確保が努力義務となり、高齢者がいきいきと生活できる所得水準を確保して働ける社会を求める必要がある。

Ⅱ. JAMの基本的なスタンス

1. 2021 年春季生活闘争の役割

めざすべきアフターコロナの時代に向けた重要な取り組みとなる 2021 年春季生活闘争において「賃金の社会的変革を進める」取り組みを継続する。特に、要求準備段階の取り組みでは、「生産年齢人口の減少」「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、企業状況を職場討議において共有した上で、「同一価値労働同一賃金」、「労働時間」の原則の徹底、「社会連帯」の取り組みを進める。

2. 運動推進のための体制強化と組織強化

「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、要求策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、「2021 年春季生活闘争の役割」を共有した上で要求策定を促進する。組合員との対話活動を重視し、新型コロナウイルス感染症による制約を受ける場合は、少人数の職場集会開催や IT 機器・ネットワークを活用するなど取り組みを補強する。

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を確保し、消費を喚起し得る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とし賃金プロット図を用いた賃金実態の把握に取り組みむと共に 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など、具体的な要求・交渉基準の明確化に取り組みむ。

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の締結と水準引き上げに取り組みむ。

4. 「価値を認めあう社会へ」の実現

「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、当該企業、省庁、業界団体への働きかけを、連合・JCM と連携し継続する。とりわけ、経済情勢が悪い時、企業は利益確保のため経費の見直しや、取引価格の引き下げなどの問題がこれまで以上に出てくることから取り組み強化をはかる。

5. 一時金

一時金月数は、企業状況に合わせて回復してきたが、大企業と中小企業の格差は広がってきた。直近では、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、大きく低下しているが、年間生計費の維持・回復を重視する観点から昨年通りの取り組みを継続する。

6. 2020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、各種労働条件および雇用環境整備に取り組む。
- (1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み
 - (2) 高齢者雇用の取り組み
 - (3) 多様な人材に対する取り組み
7. アフターコロナの時代に向け、「雇用」と「賃金改善」に取り組んでいく必要があるが、雇用問題が発生するなど、賃金改善要求の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、新型コロナウイルス感染症の拡大に起因した経済状況の変化を踏まえ、早期に企業状況の現状分析を十分行い今後の対策について地方JAMとも連携しながら対応する。
8. 通年の取り組みである組織化を意識し、未組織の有期・短時間・契約等労働者、関連企業、取引先企業、産別未加盟単組へ春季生活闘争への参加を求める。

Ⅲ. 賃金要求の考え方

- 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。
- 連合方針では、すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざすとしている。

JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、アフターコロナの時代に向けた分配構造の転換を進める観点から「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」をめざし、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、単組の課題を積み上げ、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	164,000	177,000	209,000	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	270,000	310,000
目標基準	290,000	330,000

* 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】

【金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準】

* 目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準 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、地域手当、出向手当など）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、男子・高卒以上・企業規模1,000人以上、第9十分位を参考に金属労協算出。到達基準は、同銘柄第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
164,000	167,500	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。

* 18歳の年齢別最低賃金基準及びJAM一人前ミニマム基準について

近年、地域別最低賃金が年3%ずつ引き上げられてきたことに留意した取り組みを行う。東京の地域別最賃(1,013円)が、仮に毎年3%上がると、2023年に1,100円を超える。月161時間(JAM所定労働時間平均1,934時間)で換算すると177,000円程度となる。

B. 平均賃上げ要求基準

連合方針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6,000円を加え「人への投資」として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。
- ④地方JAMは、最賃協定の集約を実施する。(特定最賃に利用していない協定、特定最賃のない業種の協定も含む)

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カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。
- (2) 最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。

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

少子高齢化、生産年齢人口の減少による労働力不足は確実となっている。日本経済の維持・向上のためには、女性、高齢者をはじめとする多様な人材が活躍できるダイバーシティを尊重した包摂的な社会が求められる。男女を問わず育児・介護の家族的責任を担うことができ、賃金面でも仕事面でも残業に依存しない労働条件・雇用環境整備は労使の社会的責任である。また、その実現は、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ことに留意すべきである。

新型コロナウイルス感染症の対応として、実施されたてきた緊急的なテレワークの導入・実施に向けては、その目的・対象者・手続き、労働諸条件、情報セキュリティ対策・費用負担、長時間労働の未然防止策・作業環境・健康管理の方策などについて再点検し、労使協定を締結した上で実施する。また、テレワーク導入に適さない業種や職種に従事する労働者に対し、感染リスクを回避するための環境整備、労働時間管理、健康確保措置などを点検し、適切な措置を引き続き講じる。なお、恒久的なテレワークの導入については、働き方の変化による影響が大きいため慎重な検討を進める必要がある。また、テレワークや直近の法改正に係る対応については、第37回中央委員会へ提起するGuide Bookを参照し取り組みにあたる。

(1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

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。

- 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をはかる。
- ③ 法定労働時間（労基法32条）は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定（労基法36条）は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。
- ④ 36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。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。
- ⑤ 地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。

(2) 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。JAMは、65歳までの無年金期間、人材の

維持・確保、同一価値労働同一賃金といった課題や、単組における再雇用者の労働条件向上や定年延長の議論を背景に「高齢者雇用に関する指針」及び「Q&A」を策定し取り組んできた。2021年4月2日以降60歳になる男性の年金支給年齢が65歳となること、2021年4月より、70歳までの就業確保措置が努力義務となることなどから取り組みを強化する。

- 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、早期の組織化をはかるとともに、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はかる。【後掲「高齢者雇用の取り組み」参照】

(3) 多様な人材に対する取り組み

① パート・有期雇用労働者

パート・有期雇用労働者へ対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。

基本的考え方

- a) 組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善をはかる。
- b) 不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる。
- c) 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえた取り組みを進める。

② 派遣労働者

派遣労働者への対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。

基本的考え方

a) 事前協議

会社は、派遣労働者の受け入れについては、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と事前に協議する。

b) 臨時的・一時的な業務に限定

会社は、派遣労働者の導入にあたっては、臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。

- ③ 「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1,100円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。

- ④ 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。

5. 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、個別賃金の取り組みの一環として、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、課題の掘り起こしを行い、是正の取り組みを進める。特に、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へ」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【別掲②】

(1) 単組の取り組み

- ① 準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認
- ② 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析
- ③ 個別賃金要求方式への移行検討
- ④ 単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底
(単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する)
- ⑤ 統一要求日における要求提出の集中

(2) 地方 J AMの取り組み

- ① 春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ② 地方 J AM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施と考え方の徹底
(新型コロナウイルスの制約を踏まえて対応を強化する)
- ③ 単組の企業状況、取り組み状況の把握及び課題解決のフォロー

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
- (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) 準備期間の取り組み
- (2) 統一要求日 2月24日(水)
- (3) 第1次統一交渉ゾーン：要求提出以降、3月1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
- (4) 第2次統一交渉ゾーン：3月8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
- (5) 統一回答指定日。

3月16日(火)、3月17日(水)

(6) 3月内決着をめざす取り組み

4. 4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(火)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27日(木)
回答指定日	6月17日(木)

以 上

【別掲①】 2021 年春季生活闘争 政策・制度要求について

はじめに

JAMは、公正な取引環境の実現を目指して「取引慣行の改善」「優越的地位の濫用防止」に向けた運動を進めてきた。この運動をさらに推し進めるために、2017年から優れた技術や技能によって作られる製品やサービスが、その価値にふさわしい価格で売買される取引慣行の実現をめざした「価値を認めあう社会へ」の取り組みを、春季生活闘争の取り組みと連動し、継続した活動を行ってきた。

国の政策においても「下請け代金支払遅延等防止法」「独占禁止法」の適切な運用等について、関係省庁から業界団体へ対し、取引慣行の改善に向けた対応を継続して要請している。また、働き方改革と取引適正化を両輪として捉え、2019年から働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止月間を設けるなど取り組みを強化した。

2020年には、新型コロナウイルス感染症の影響により、リーマンショック時のような取引条件の「しわ寄せ」を懸念し、「パートナーシップ構築宣言」の仕組みが創設された。下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の遵守を宣言し、大企業と中小企業が共に成長できる関係を築き、中小企業の事業継続と取引適正化の後押しを行うためのものである。

JAM「価値を認めあう社会へ」の取り組みは、労働組合から会社へ、会社から取引先へと要請活動が徐々に広がりを見せており、製品価格の見直しが行われるなど、少しずつではあるが、取引条件の改善が進んできている。

前年度には、現場の実態に添った活動を展開するため、交渉のポイントを具体化する「対応マニュアル」を作成したが、新型コロナウイルスの影響により、予定された研修会やセミナーが軒並み中止され、活動がままならない状況となった。そのため、2021年はマニュアルの活用を促進し、実態に添った取り組みとなるよう活動を継続・強化する。

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り、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する。

コロナ禍において、厳しい経営環境のもと、事業を継続していくためには、これまで以上に取引問題が重要となってくる。付加価値が適正に評価され、価格に反映されなければ、働く者の生活に影響を与える。「価値を認めあう社会へ」の取り組みは継続・強化が必要である。2021年春季生活闘争の取り組みの両輪として、これらの政策・制度要求の運動を展開する。

具体的要求

I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

1. JAM本部の取り組み

春季生活闘争要求時はもとより、通年の取り組みとして具体的かつ継続した取り組みとなるよう、以下の取り組みを行う。

- (1) 「対応マニュアル」の活用の促進と実態調査の継続
- (2) 関連法の強化・徹底やコロナ禍における状況も踏まえた実態に基づいた要請行動の実施（関係省庁、業界団体）

2. 地方 J AMの取り組み

春季生活闘争時期とあわせて単組ヒアリング等を実施し、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。また、取引環境の実態などセミナーの開催や「対応マニュアル」の活用促進に向けた勉強会の開催や実施の促進を行う。

3. 単組の取り組み

これまでの取り組みで値戻しの効果や取引条件が改善されたとの声が上がってきたが、さらに浸透させていくために、職場の実態にあった要請行動としていくことが必要となる。実態に沿った具体的な要請事項を組み立て、取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。

要請事項や企業への要請書の作成については、「対応マニュアル」を活用し、法律に遵守されている、されていない事項をチェックし、実態にあった事項を要請していく。

4. 取り組み日程

第2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2021年7月末日を第一の区切りとする。労働協約取り組み時期とあわせて活動する単組については、通年の取り組みとして今年度中に展開することとする。

II. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

1. 関係団体との連携強化

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。

2. 地方 J AMと J AM組織内議員、労使会議との連携した取り組みの具体化

条例の必要性と具体的内容について理解を深めるため、中小企業家同友会などと連携し、学習会等の機会を作る。また、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、J AM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 J AM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。

III. 連合・2021 春季生活闘争「政策・制度の取り組み」※2021 春季生活闘争基本構想（案）より

J AM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携して進める。

連合は、「2020年度重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。ウィズコロナやアフターコロナ期における連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

＜具体的な取り組み＞

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- (4) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- (5) 改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

年 月 日

J AM加盟労働組合
企業代表者 様J A M
会 長 安河内 賢 弘J AM〇〇
執行委員長 〇〇〇〇〇〇労働組合
執行委員長 〇〇〇〇**「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**

謹啓 時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。日頃はJ AMの諸活動に対するご理解、ご高配を賜り厚く感謝します。

さて、J AMでは、公正な取引環境の実現を目指して、これまで「取引慣行の改善」「優越的地位の濫用防止」にむけた運動を進めてきました。国の政策においても、これまでの下請法の理解と下請代金支払の適正化に加え、働き方改革と取引適正化を車の両輪として捉えて、短納期発注や急な仕様変更等による「しわ寄せ」防止等の対策強化に取り組んでいます。

また2020年は、経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、新型コロナウイルス感染症の影響により、リーマン・ショック時のような取引条件の「しわ寄せ」が起こることを懸念し、中小企業の事業継続と取引適正化を後押しするため「パートナーシップ構築宣言」が創設されました。

J AMは、優れた技術や技能によって作られる製品やサービスが、その価値にふさわしい価格で売買される取引慣行の実現に向けた取り組みを、春季生活闘争の取り組みとあわせて強化してきました。2020年はコロナ禍での取り組みとなり、要請件数は減少したものの、308組合が会社へ要請行動を行いました。そのうち53の企業が取引先へ価格の見直し等の要請を行い、さらに取引先へ要請を行った企業のうち、19企業で取引条件の見直しに効果があったと回答しています。

社会的な課題としても取引の改善に対する関心が高まる中、企業が積極的に、収益の改善に向けた取り組みを行うことが、取引環境の改善の取り組みを加速させることにつながると判断しています。

つきましては、2021年春季生活闘争における真摯な労使交渉をお願いし、労使が一体となって、企業の収益改善に向けた取り組みを展開し、製品価格決定方法をはじめとする取引慣行の改善に向けて、取引先への要請と交渉を実施していただきますようお願い申し上げます。具体的には、次の点につきまして、特段のご高配を賜りますようお願いいたします。

謹言

【別掲②】

春季生活闘争準備期間の取り組み

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	
準備期間	前年春季生活闘争総括	→														
	個別賃金要求方式への移行検討		→													
	賃金全数調査、賃金・労働条件調査の実施					→										
	単組の労働条件の比較分析(非正規含む)								→							
	10月～12月労働協約の取り組み強化月間								→							
	単組の賃金実態及び外部データの把握・分析(非正規含む)								→							
	企業状況・財務諸表の分析								→							
闘争時	要求検討に向けた職場討議										→					
	要求書作成										→					
	要求決定大会											→				
	要求日												→			
	交渉日													→		
	回答指定日														→	
	妥結大会														→	
																→

(1) 単組の取り組み

① 準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認

- ・ 前年春季生活闘争総括
- ・ 個別賃金要求方式への移行検討
- ・ 賃金全数調査、賃金・労働条件調査の実施
- ・ 単組の労働条件の比較分析（有期・短時間・契約等含む）
- ・ 10月～12月労働協約の取り組み強化月間
- ・ 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析（有期・短時間・契約等含む）
- ・ 企業状況・財務諸表の分析
- ・ 要求検討に向けた職場討議（単組の課題と春季生活闘争の役割の共有）
- ・ 要求書作成
- ・ 要求決定大会
- ・ 要求日
- ・ 交渉日
- ・ 回答指定日
- ・ 妥結大会

② 単組の賃金実態及び外部データの把握・分析

③ 個別賃金要求方式への移行検討

④ 単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底

⑤ 統一要求日における要求提出の集中

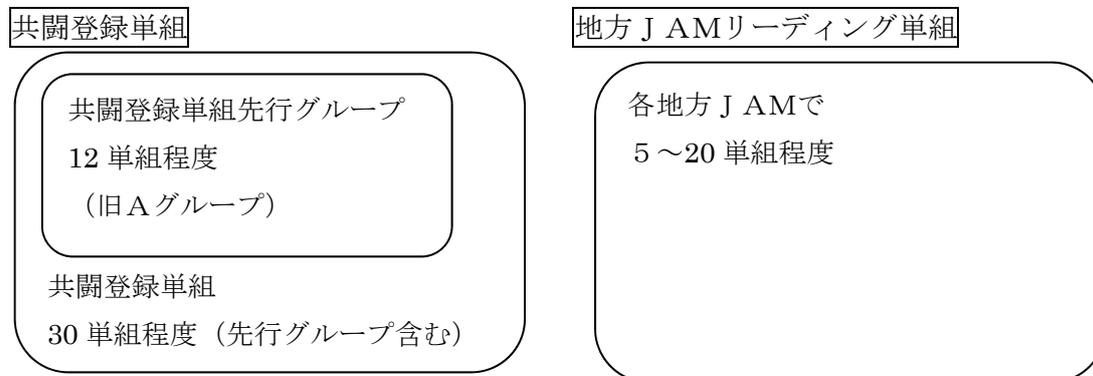
(2) 地方JAMの取り組み

- ① 春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ② 地方JAM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施
（新型コロナウイルス感染症による制約を踏まえた対応強化）
- ③ 考え方の徹底、課題解決のフォロー、企業状況の把握

【参考①】 共闘強化に向けた体制について

2017年春季生活闘争より共闘強化に向けた体制変更を以下の通り行った。地方JAMリーディング単組については、地方JAMの地域相場形成及び共闘体制強化に向けた取り組みの一環として地方の実情に合わせて設定する。

①体制



②役割

1) 共闘登録単組

- ・ JAMの大手・業種を代表し、統一回答指定日に回答を引き出しJAM相場のけん引役となる。
- ・ 先行単組は、JC共闘に参加しJC回答指定日11時までに回答引き出しを行う。
- ・ JAM、連合、JCMの共闘体制に登録し、指定の情報開示を行う。

2) 地方JAMリーディング単組

- ・ 地方JAMを代表し、地方JAMの相場のけん引役となる。
- ・ JAM、連合、JCMの指定の情報開示を行う。

③登録方法

1) 共闘登録単組

- ・ 共闘登録単組および先行単組については、過去の登録単組を優先し共闘への参加をJAM本部が要請し調整をはかる。
- ・ 個別事情により共闘参加を見合わせる場合も登録は維持する。

2) 地方JAMリーディング単組

- ・ 地方JAMで毎年選定し、単組要請を行う。
選定基準については、統一基準、30歳、35歳の個別賃金現行水準及び賃上げ額の開示、要求日、回答日など地方JAMで決定する。

④地方リーディング単組代表者会議などの設置

- ・ 回答指定日付近に、地方リーディング単組代表会議などを設定し、地域相場形成と共闘体制の強化をはかる。

【参考②】 *適用労働者の範囲、賃金の範囲に応じてゴシック部分を修正してください。

【最賃協定①年齢別最低賃金】

最低賃金に関する協定

〇〇労働組合と〇〇株式会社は、従業員の最低賃金に関し、以下の通り協定する。

記

1. 適用労働者の範囲

〇〇株式会社に雇用される（組合員もしくはパート労働者を含むすべての従業員）。
ただし、18歳未満のものについては適用除外とする。

2. 最低賃金額

各年齢における最低賃金の額を次の通りと定め、この金額を下回ることがないものとする。

なお、時間当たり賃金算出にあたっては、年間所定労働時間より算出した、
月所定労働時間〇〇〇時間で除すものとする。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日以降適用

(単位円)

年齢	金額	年齢	金額
18歳	〇〇〇, 〇〇〇	27歳	〇〇〇, 〇〇〇
19歳	〇〇〇, 〇〇〇	28歳	〇〇〇, 〇〇〇
20歳	〇〇〇, 〇〇〇	29歳	〇〇〇, 〇〇〇
21歳	〇〇〇, 〇〇〇	30歳	〇〇〇, 〇〇〇
22歳	〇〇〇, 〇〇〇	31歳	〇〇〇, 〇〇〇
23歳	〇〇〇, 〇〇〇	32歳	〇〇〇, 〇〇〇
24歳	〇〇〇, 〇〇〇	33歳	〇〇〇, 〇〇〇
25歳	〇〇〇, 〇〇〇	34歳	〇〇〇, 〇〇〇
26歳	〇〇〇, 〇〇〇	35歳以上	〇〇〇, 〇〇〇

3. 賃金の範囲

基本賃金（基本給・〇〇給）とする。

上記金額には、家族手当、通勤手当、精勤・皆勤手当、臨時に支払われる賃金、一
カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まない。

以上

年 月 日

〇〇株式会社

代表取締役社長

印

〇〇労働組合

執行委員長

印

最低賃金に関する協定

〇〇労働組合と〇〇株式会社は、従業員の最低賃金に関し、以下の通り協定する。

記

1. 適用労働者の範囲

〇〇株式会社に雇用される（組合員もしくはパート労働者を含むすべての従業員）。
ただし、18歳未満の者については適用除外とする。←（全従業員対象の場合は削除）

2. 最低賃金額

月額〇〇〇, 〇〇〇円（時間額〇〇〇〇円）

なお、時間あたり賃金算出にあたっては、年間所定労働時間より算出した、
月所定労働時間〇〇〇時間で除すものとする。

3. 賃金の範囲

基本賃金（基本給・〇〇給）とする。

上記金額には、家族手当、通勤手当、精勤・皆勤手当、臨時に支払われる賃金、一
カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まない。

以上

年 月 日

〇〇株式会社

代表取締役社長

印

〇〇労働組合

執行委員長

印

最低賃金に関する協定

〇〇労働組合と〇〇株式会社は、従業員の最低賃金に関し、以下の通り協定する。

記

1. 適用労働者の範囲

〇〇株式会社に雇用される（組合員もしくはパート労働者を含むすべての従業員）。
ただし、18歳未満の者については適用除外とする。←（全従業員対象の場合は削除）

2. 最低賃金額

時間額〇〇〇〇円

但し、他の支払い形態であっても、その時間換算額はこの時間額を下回らないものとする。

3. 賃金の範囲

基本賃金（基本給・〇〇給）とする。

上記金額には、家族手当、通勤手当、精勤・皆勤手当、臨時に支払われる賃金、一カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まない。

以上

年 月 日

〇〇株式会社
代表取締役社長 印

〇〇労働組合
執行委員長 印