

JAM 2022 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GDPは大きく落ち込み、2021年は回復の途上である。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分配構造の歪み、第四次産業革命への対応といった課題が山積している。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、誰一人取り残さないウィズコロナ、アフターコロナの時代を作っていく必要がある。製造業においては、人材確保、技能継承、生産性向上を進めながら、中長期的な事業と産業の維持・発展に向け、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・バランスの実現が求められる

連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間の力を結集し主体的に未来をつかっていく労働運動の社会的責任として、経済の後追いではなく、原動力となる「人への投資」を求める「未来づくり春闘」を展開し、賃上げの流れを加速していくとしている。

JAMは、2021年春季生活闘争では、厳しい情勢のもと賃上げの流れを継続することができた。2022年春季生活闘争は、「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた賃上げの流れを継続するだけでなく、すべての単組が要求を提出し、コロナ禍で減少した賃上げ獲得単組数の回復など取り組みを強化していく。また、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、労働者の置かれている現実を踏まえ、中長期的な視点に立ち、あるべき賃金水準への到達、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

新型コロナウイルス感染症の影響について、変異株の感染状況など引き続き見極めていく必要があるが、2020年の過年度物価は0近傍、経済成長は3%程度のプラスが予想されている。また、行き過ぎた市場競争の反省から、持続可能な経済・社会づくりをめざすSDGs、ESG投資、人権デューデリジェンスといった取り組みが世界的に進められており、労働組合も積極的に関与していく必要がある。他方、米中新冷戦の進行、カーボンニュートラル、EV化、DXへの対応など、産業は大きな環境変化にさらされている。

製造業は、自動車産業などの各産業で、半導体不足や東南アジアからの部品供給の遅れによる生産への影響や輸送の問題など供給面の課題がある。この様に業界ごとのばらつきがあるものの需要はあり、製造業は他産業より比較的早く回復している。ただし、原材料費、エネルギー価格上昇に円安の影響も加わっていることに留意する必要がある。

他方、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おらず、海外と比較し相対的に日本の賃金は低くなっている。企業規模間や雇用形態間の格差は依然大きくなっており改善は未だ不十分である。また、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。労働者人口の減少により、中期的には中堅・中小の採用難、人材不足が続く見込みである。

政府が賃上げ税制強化の方針を示し、21年の地域別最低賃金が、加重平均で28円(3%)引き上げられるなど、賃金の引き上げは社会的なニーズとなっている。加えて、働き方改革に係る「長時間労働の是正」、企業内の雇用形態間格差を埋める「同一労働同一賃金」は法制化された。その徹底に留まらず、企業横断的な「同一価値労働同一賃金」の運動を進め、非正規、高齢者の処遇改善につなげていくことが求められている。

II. JAMの基本的なスタンス

1. 2022年春季生活闘争の役割

2014年からの賃上げの流れの継続に留まらず、回復基調の中、「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、すべての単組がJAM方針に基づいた要求を提出し賃金改善をめざす。取り組みにあたっては、コロナ禍で低迷したマインドを払拭するため、要求準備段階で、「生産年齢人口の減少」による人材不足、「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、「賃金水準にこだわった要求」「同一価値労働同一賃金」「労働時間の原則（考え方）」の徹底を進める。

2. 運動推進に向けた取り組み体制と組織の強化

「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、要求決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、「2022年春季生活闘争の役割」を共有した上で要求提出を促進する。組合員との対話活動を重視する。新型コロナウイルス感染症による制約を受ける場合は、少人数に分けた職場集会開催やIT機器・ネットワークを活用するなど取り組みを強化する。

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の確保をめざし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に「賃金プロット図」を用いた賃金実態の把握に取り組みと共に、すべての単組において、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が行われるように取り組む。

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、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、「対応マニュアル」の活用を促進し、職場のチェックと当該企業に対する「価値にふさわしい価格取引実現に向けた環境整備」の取り組みの要請を継続する。また、関連省庁、業界団体への働きかけを、連合・JCMと連携し継続する。

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これまで通りの取り組みを継続する。

6. 労働条件の向上および職場環境整備

2021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職場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. 要求断念単組の対応

すべての単組が要求を提出し賃金改善をめざす取り組みとするものの、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、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と連携しながら対応する。

8. 春季生活闘争の波及と組織化

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

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、賃金水準にこだわった要求を追求する。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。平均賃上げ要求に取り組みざるを得ない単組においても、特に、30歳または35歳の賃金実態を把握する取り組みを強化し、すべての単組が一人前労働者、標準労働者の賃金水準の検討が行われるように取り組む。配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け、段階的に取り組みを進める。

2. 連合方針は、一産業の「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、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする一としている。

JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、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。

*参考：連合の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

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	167,000	179,000	210,000	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

*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

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

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：到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準

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、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している

(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
167,000	181,500	192,000	216,000

*地域格差是正の課題を確認した上で、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用も図る。

*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（1,041円）が、仮に毎年3%上がると、2023年には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み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。

加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。

※6,000円 \div 304,622円（2021年賃金全数調査・規模計・所定内賃金平均額） \times 2%

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、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施する。

3. 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、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とする。特に、ジェンダー平等の観点から男女間の賃金格差については、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。

4. 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。

5. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした良質な労働条件と職場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。また、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・職場環境整備は労使の社会的責任である。

他方、良質な労働条件・職場環境は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」につながる。

コロナ禍で「在宅勤務」「時差出勤」「交替勤務」「自宅待機」「ソーシャルディスタンス確保」など、事業活動継続のため様々な感染症対策が図られた。長期化する中で、安全対策はもとより働く者の負荷について実態を把握した上で対応を検討する必要がある。恒久的なテレワークの導入については、通勤時間の軽減などの利点はあるものの、働き方の変化による影響が大きい「テレワーク導入にあたっての留意点」を参照し、慎重に検討を行う。

(1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

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、総実労働時間の短縮に向けて、あるべき「暮らし方」を満た

す所定内賃金の水準について合わせて検討する。

- 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図り、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。
- 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 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 2021 年春季生活闘争に向け、「高齢者雇用の取り組み」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 歳となったこと、2021 年 4 月より、70 歳までの就業確保措置が努力義務となったことを踏まえ取り組みをさらに強化する。

- 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、早期の組織化を図るとともに、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図る。また、65 歳から 70 歳までの雇用については、改正法等の手引きに則り取り組む。
- ③ 地方 JAMは、賃金・労働条件調査、賃金全数調査を通じて、取り組みの基礎となる 60 歳超の賃金データの集約を行う。

【「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・改善を図る。
- 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。

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JAM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【別掲③】
- (4) 地方JAMリーディング組合の設定など、地方JAM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JAM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22日(火)
- (3) 第1次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2月28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
- (5) 統一回答指定日
 - 3月15日(火)、3月16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(水)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り解決を図る。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26日(木)
回答指定日	6月16日(木)

以上

【別掲①】

2022 年春季生活闘争 政策・制度要求について（案）

はじめに

JAMは、公正な取引慣行の実現をめざして運動を展開してきた。2017 年からは、優れた技術や技能によって生み出さ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」を、春季生活闘争の政策・制度要求の取り組みとして活動を行ってきた。

一方で国も、いわゆる働き方改革の推進によって下請等中小事業者への一方的なしわ寄せを防止する「しわ寄せ防止月間」を設定するなど取り組みを強化している。2020 年からは、取引先と共存共栄の関係を築く「パートナーシップ構築宣言」がスタートし、企業支援施策の優遇措置などインセンティブを設け企業の登録を呼び掛けている。

「価値を認めあう社会へ」は、労働組合から会社への要請活動や、会社から取引先への製品価格の改善要請など、少しずつではあるが取引環境の改善が進んでいる。引き続き「対応マニュアル」の活用促進を通じて、活動の広がりや定着を図っていかねばならない。

「中小企業憲章」（2010 年 6 月 18 日閣議決定）には、「中小企業は経済を牽引する力であり社会の主役である」と書かれている。日本のものづくりを下支えしているのは中小企業であり、地域雇用の重要な受け皿となっている。価値にふさわしい価格での取引慣行の確立は、中小企業労働者の雇用と生活の安心・安定に欠かすことが出来ず、不合理的格差の是正や企業基盤の安定・強化に向けて、中小企業の活躍を支援する「中小企業振興基本条例」の制定に継続して取り組んでいく。

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

春季生活闘争における取り組みをはじめ、通年的に広がりのある取り組みを展開する。

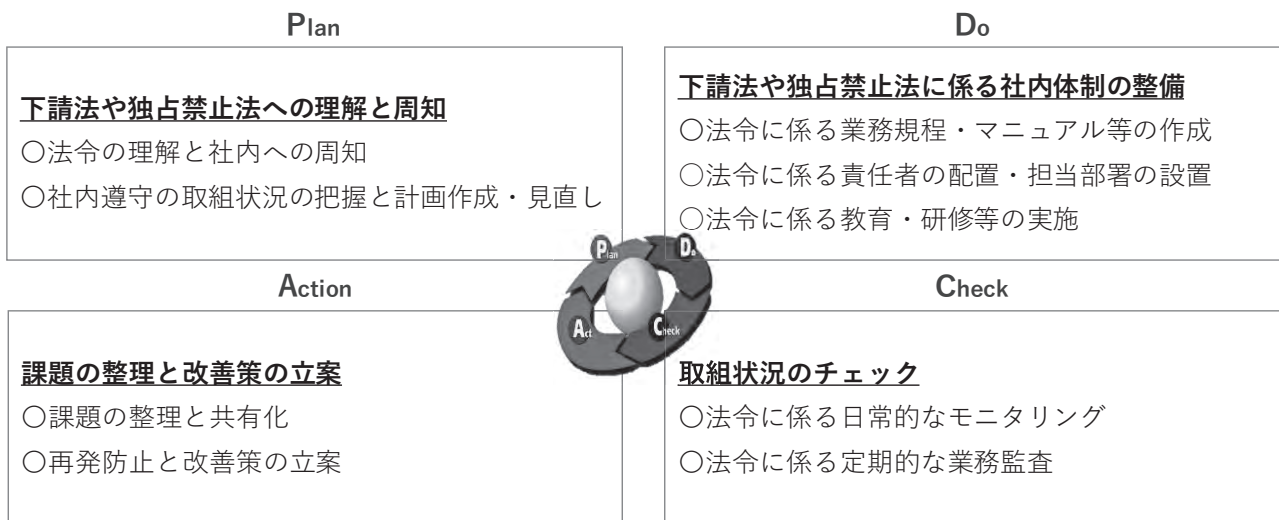
- (1) 「対応マニュアル」の活用促進と実態調査の継続
- (2) 取引関連法の遵守と周知徹底
- (3) コロナ禍の影響と取引環境の実態を反映した要請行動の実施（関係省庁、業界団体）

2. 地方 JAMの取り組み

- (1) 単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集
- (2) 取引環境改善に向けたセミナーの開催
- (3) 「対応マニュアル」の活用促進に向けた研修会の開催

3. 単組の取り組み

- (1) 「対応マニュアル」を活用し、単組にふさわしい取り組みを展開する。
- (2) 取り組みの成果や課題について地方 JAMへ報告する。
- (3) 「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を行う。
- (4) 単年度の取り組みではなく、自社における取引環境の改善が実現され、PDCAサイクルが定着するよう継続的に取り組む。



4. 取り組み日程

第3回中央執行委員会（2021年11月17日開催）の確認後、地方JAMを通じて各単組への取り組みを展開する。

取り組み期間は、2022年7月末日を区切りとする。労働協約の取り組み時期とあわせて展開する単組は、通年的な取り組みとして今年度中に展開する。

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を通じて、参画する中小企業経営者団体や構成組織、学識経験者らとの連携強化を図っていく。

2. 組織内や連携する各級議員と連携した取り組み

条例制定活動について理解を深めるため、組織内議員と連合推薦議員を含めた学習会・シンポジウム等の機会をつくる。

- (1) 中小企業振興基本条例に対する学習会の実施（制定自治体の内容の研究など）
- (2) 連合の運動方針に沿って、地方連合会の政策・制度要求項目に盛り込むよう要請する。
- (3) 制定されていない地方自治体に対して、JAM組織内議員と連携し、単組および組合員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。
- (4) 制定されている自治体においては、具体的な中小企業振興策の提言を行なう。
- (5) 条例には「労働団体の参加」と「労働団体の役割」を明記するよう働きかける。

III. 連合・2022 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」

JAMは、連合「政策・制度実現の取り組み」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進する。

<具体的な取り組み>

1. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

- (1) 長時間労働の是正
 - ・豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保
 - ・改正労働基準法に関する取り組み

- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
 - (3) 職場における均等待遇・均衡待遇の実現に向けた取り組み
 - ・有期・短時間労働者に関する取り組み
 - ・派遣労働者に関する取り組み
 - (4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み
 - (5) テレワーク導入に向けた取り組み
 - (6) 人材育成と教育訓練の充実
 - (7) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備
 - (8) 障がい者雇用に関する取り組み
 - (9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
 - (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
2. ジェンダー平等・多様性推進
- (1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動
 - (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
 - (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
 - (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

以上

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

2022 年春季生活闘争「価値を認めあう社会へ」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。また日頃より J AMの諸活動に対しまして、ご理解とご高配を賜り厚く感謝いたします。

J AMは、公正な取引慣行の実現をめざして運動を推進して参りました。2017 年からは、優れた技術や技能によって生み出さ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社会の実現をめざした「価値を認めあう社会へ」を、春季生活闘争の政策・制度要求の取り組みとして行なってきました。

政府も、働き方改革の推進や最低賃金の上昇に伴うコストアップが、下請中小事業者へ一方的なしわ寄せにならぬよう、2021 年 9 月に「価格交渉促進月間」、2021 年 11 月には「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を設定するなど、これまで以上に力を入れて業界や経済界に周知活動を展開してきました。2020 年にスタートした「パートナーシップ構築宣言」は、取引先との共存共栄の関係を築くことをめざして、12 月時点で約 4,400 社の登録状況となっています。

「価値を認めあう社会へ」の取り組みは 6 年目を迎えますが、本年度は 192 組合が会社へ要請、そのうち 98 社が「取引先へ価格改定要請」を実施、23 社で「取引条件の見直し」に成果が得られました。

現況は、コロナ禍における事業活動の制約に加え、エネルギーコストや原材料費、輸送費の高騰が発生しており、価格転嫁が実現できなくては「製品」や「労働」の価値が毀損されかねません。

つきましては、労使が一体となって企業の収益改善への取り組みを展開し、製品価格決定方法の見直しや取引環境の改善に向けて、取引先への要請および価格交渉を実施など、2022 年春季生活闘争への環境整備の一環として「価値を認めあう社会へ」の取り組みに、特段のご高配を賜りますようお願いいたします。

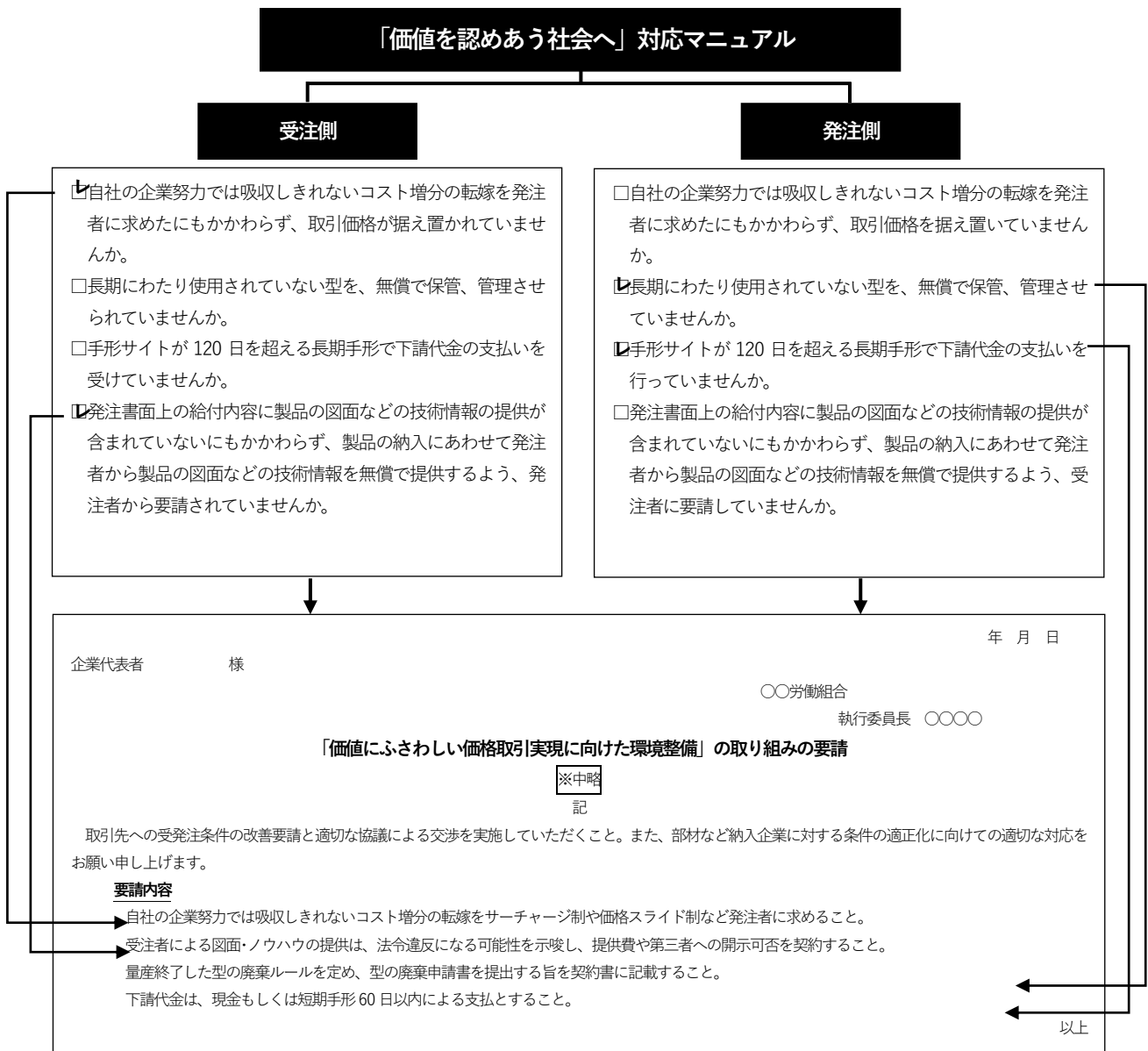
謹白

「価値を認めあう社会へ」対応マニュアルの活用について

JAMにおける高品質で安全・安心な製品やサービスを提供する「ものづくり企業ブランド」は、下請取引を受注する多くの中小企業によって支えられてきました。この高い品質を維持するコストは、適正な形で社会によって負担される必要があり、品質に見合った適正な価格を支払うという取引慣行を、我が国の産業全体に定着させることが極めて重要です。

他方、取引上優位な立場の親事業者が下請事業者に対して、一方的に自社に有利な取引条件を強要することが存在していることも事実です。「ものづくり企業ブランド」を守り、我が国の産業が競争力を維持していくためには、親事業者が下請事業者にコストやリスクをしわ寄せするのではなく、当事者同士が相互に恩恵を受ける関係を作りあげることが重要です。

JAMでは、「価値を認めあう社会へ」対応マニュアルを通じて、下請事業者が親事業者の調達部門への価格交渉や価格転嫁への支援と、法令違反となる取引行為や親事業者への価格交渉ポイントを具体化することで、下請取引を受注する企業の取引条件改善に向けた取り組みの広がりをねらいとしています。



【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）

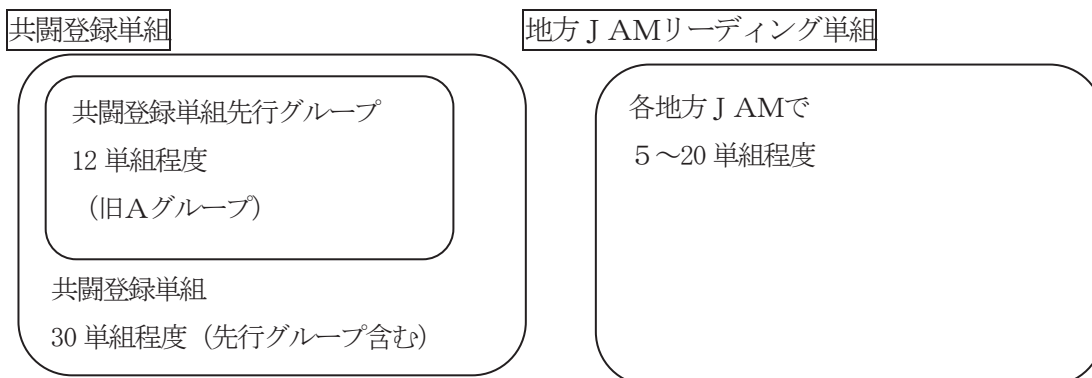
③ 考え方の徹底、課題解決のフォロー、企業状況の把握

【別掲③】

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者会議などを設定し、地域相場形成と共闘体制の強化をはかる。

*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。

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

要求基準に対する実態値（JAM賃金全数調査より）

○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
	167,000	179,000	210,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000
一歳間差	6,000	6,200	6,000	6,000	5,000	4,000	4,000	

○賃金全数調査・所定内賃金・全体計・第1四分位数

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
2000年	153,554	161,000	190,884	227,770	267,800	292,785	314,030	337,168
2001年	154,500	161,709	190,200	223,348	266,947	293,839	313,601	335,436
2002年	153,942	161,450	190,800	222,400	267,338	295,100	312,908	337,496
2003年	154,700	161,050	190,561	221,790	267,535	296,659	309,595	335,094
2004年	154,500	163,000	191,660	222,200	269,415	299,915	307,578	331,890
2000-2004年平均	154,239	161,642	190,821	223,502	267,807	295,660	311,542	335,417
2005年	154,000	162,290	189,645	219,708	259,179	289,882	304,525	323,700
2006年	155,765	162,114	194,599	220,300	255,970	290,630	304,427	325,208
2007年	156,500	164,249	196,257	223,800	257,570	297,420	310,115	326,880
2008年	157,100	165,000	197,905	221,733	252,625	290,415	310,442	316,605
2009年	158,400	165,200	199,900	222,630	252,960	290,983	314,747	320,172
2010年	158,000	166,000	199,560	221,795	248,938	282,300	301,580	312,617
2011年	158,400	166,340	200,758	224,533	250,293	281,800	304,335	313,240
2012年	158,400	167,000	199,840	225,213	250,683	277,900	306,290	315,928
2013年	158,400	167,480	198,600	230,380	253,342	279,340	306,940	322,208
2014年	160,200	168,282	200,700	231,130	253,250	275,800	303,070	319,700
2015年	162,000	168,508	204,053	237,000	260,424	282,000	308,778	323,545
2016年	162,000	169,625	204,000	234,640	259,280	277,362	299,919	319,307
2017年	162,000	170,000	209,420	235,140	261,010	276,323	294,200	321,823
2018年	162,500	171,200	208,000	232,760	261,690	277,975	296,800	318,163
2019年	164,000	173,050	209,953	237,043	265,360	280,580	297,120	314,000
2020年	165,000	173,500	209,668	235,713	264,100	281,900	295,095	316,060
2021年	167,000	174,700	211,130	238,234	265,000	283,800	295,000	312,950
直近3年平均	165,333	173,750	210,250	236,996	264,820	282,093	295,738	314,337
直近5年平均	164,100	172,490	209,634	235,778	263,432	280,116	295,643	316,599

○標準労働者到達基準

30歳	35歳
270,000	310,000

○所定内賃金・高卒直入者・第3四分位数

	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳
2000年	251,160	266,500	278,600	290,048	296,269	305,149
2001年	256,325	259,925	277,259	287,898	299,375	304,800
2002年	258,072	266,724	270,448	287,635	297,300	310,702
2003年	252,974	261,438	272,603	274,248	290,140	301,460
2004年	254,223	262,200	274,330	283,437	285,456	305,380
2000-2004年平均	254,551	263,357	274,648	284,653	293,708	305,498
2005年	251,538	262,123	270,640	282,772	290,900	295,500
2006年	254,488	264,900	275,271	284,714	299,000	304,264
2007年	257,825	263,360	277,400	287,638	296,300	308,600
2008年	261,000	271,000	275,000	287,920	296,925	306,500
2009年	257,300	261,500	277,090	284,500	295,184	304,881
2010年	259,330	267,165	270,700	284,550	292,437	303,296
2011年	263,410	271,863	279,500	282,030	295,500	301,443
2012年	256,956	271,590	278,423	285,500	289,000	300,680
2013年	261,150	269,395	282,500	289,530	296,288	302,000
2014年	263,305	269,337	274,485	292,000	298,188	304,950
2015年	263,850	280,000	283,655	292,020	304,485	311,530
2016年	269,197	269,200	288,207	293,550	299,675	312,718
2017年	270,440	278,200	282,100	296,500	302,150	307,055
2018年	271,690	281,000	288,568	290,796	306,104	312,122
2019年	270,093	280,050	293,000	299,300	299,100	315,290
2020年	271,195	281,600	289,090	299,230	309,778	307,303
2021年	273,470	280,800	290,728	298,635	309,000	316,621
直近3年平均	271,586	280,817	290,939	299,055	305,959	313,071
直近5年平均	271,377	280,330	288,697	296,892	305,226	311,678

○標準労働者目標基準

30歳	35歳
290,000	330,000

○所定内賃金・高卒直入者・第9十分位数

	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳
2012	261,775	268,874	281,351	286,000	297,590	304,020	307,434	317,350	325,537	338,500
2013	260,662	277,308	279,080	295,654	305,459	308,310	315,920	322,894	334,104	338,500
2014	264,206	266,981	284,954	285,960	293,890	305,592	314,829	322,734	325,000	338,905
2015	266,350	283,980	281,865	298,134	297,307	313,296	317,509	328,582	335,616	341,768
2016	267,460	279,120	294,706	292,530	311,785	315,312	325,500	333,630	342,880	349,820
2017	267,942	279,380	292,230	302,698	307,297	321,140	325,812	332,678	340,382	349,423
2018	268,220	278,510	291,939	301,939	315,123	320,924	330,385	335,088	350,318	349,200
2019	267,888	280,015	289,108	302,768	314,545	323,454	327,420	342,600	345,794	348,514
2020	263,708	281,000	292,030	301,614	310,800	320,377	340,098	339,810	354,898	354,935
2021	269,180	275,290	292,940	301,440	309,900	320,388	331,488	348,180	347,909	361,317
平均	265,739	277,046	288,020	296,874	306,369	315,281	323,639	332,355	340,244	347,088
2012			279,118					318,568		
2013			283,632					323,946		
2014			279,198					321,412		
2015			285,527					327,354		
2016			289,120					333,428		
2017			289,909					333,887		
2018			291,146					337,183		
2019			290,865					337,556		
2020			289,830					342,024		
2021			289,750					341,856		
直近3年平均			290,148					340,479		
直近5年平均			290,300					338,501		

2022年春季生活闘争日程（案）

月	火	水	木	金	土	日
1月17日 ④中央執行委員会	1月18日 39中央委員会 審問方針確定	1月19日	1月20日	1月21日	1月22日	1月23日
1月24日	1月25日	1月26日 JCM・JAM設置	1月27日	1月28日	1月29日	1月30日
1月31日	2月1日	2月2日	2月3日	2月4日	2月5日	2月6日
2月7日	2月8日	2月9日	2月10日	2月11日	2月12日	2月13日
2月14日	2月15日	2月16日	2月17日	2月18日	2月19日	2月20日
2月21日	2月22日	2月23日	2月24日 第1次交渉ゾーン（企業の短期・中期見通し交渉）	2月25日	2月26日	2月27日
2月28日	3月1日	3月2日	3月3日	3月4日	3月5日	3月6日
3月7日	3月8日	3月9日	3月10日	3月11日	3月12日 三役会議（予定） 3月段階の取り組み決定	3月13日
3月14日	3月15日 （統一回答指定日予定）	3月16日 （統一回答指定日予定）	3月17日	3月18日	3月19日	3月20日
3月21日	3月22日	3月23日 ①委員長・書記長会議 3月内決着に向けた取り組み/4月以降の取り組み提案・決定	3月24日	3月25日	3月26日	3月27日
3月28日	3月29日	3月30日	3月31日	4月1日	4月2日	4月3日

準備期間を含めた春季生活闘争スケジュール（例）

	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											↑		

個別賃金要求の進め方

方法：会社へ賃金台帳の提出を要求する。または 給与明細の
写しを組合員から集める。

作業1：個人別賃金をプロットする。あつていい格差、あつてはならない
格差などを明確にし、賃金構造上の課題や問題点を抽出する。

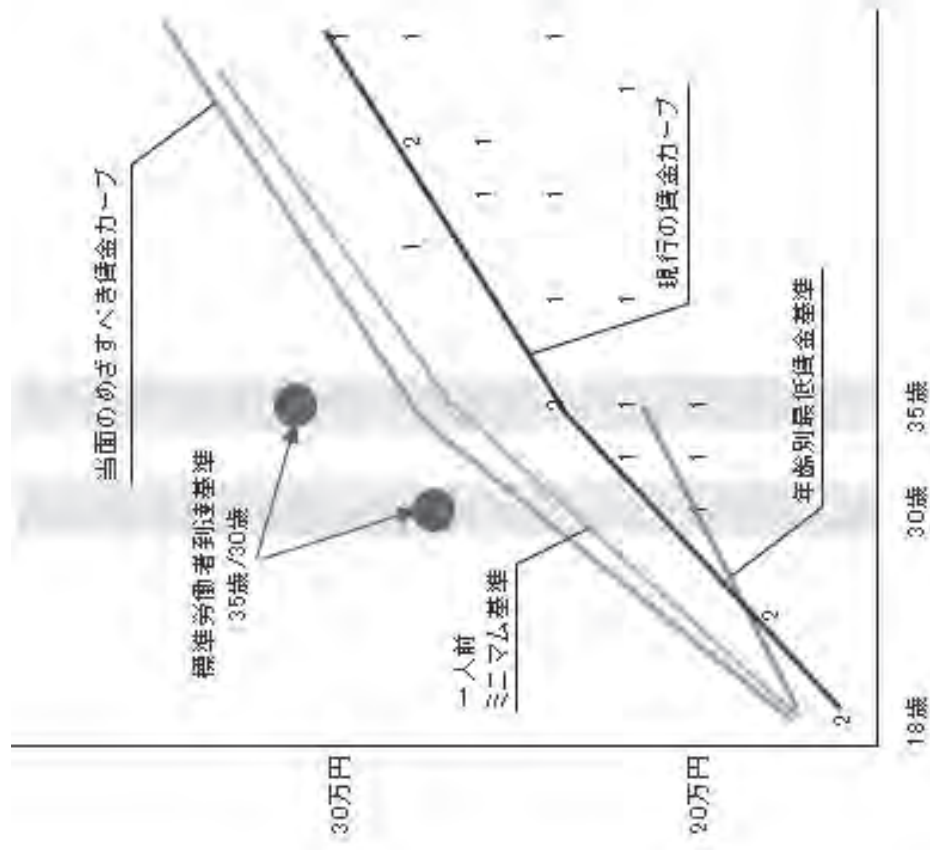
作業2：JAM一人前ミニмум基準（すべての一人前労働者の到達基
準）、JAM年齢別最低賃金基準（すべての労働者の最低
基準）をプロット上に描いてみる。

作業3：職務分析を行い、職場を代表する組合員を選定し、実態を
デルの賃金カーブを策定する。（賃金構造維持分が確定）

作業4：JAMが示す「一人前ミニмум」などの賃金水準を参考にし、
めざすべき賃金カーブを描く。
（ベア分・賃金改善分・格差是正分が確定）

交渉：めざすべき個別賃金水準との差、歪みを確認し、要求する。

- ◆ 単組の賃金プロット図（イメージ）
- ◆ 個別賃金要求基準（めざすべき賃金カーブ）



JAM労働時間に関する主な基準

◆ 所定労働時間	<p>取り組み基準① 所定労働時間2000時間以下 ② 所定休日113日以上 ③ 所定労働時間1975時間未満</p> <p>到達目標基準 1800時間台 2000時間超の場合、早急に2000時間未満 到達目標基準 113日以上かつ1975時間以下</p>	<p>①を満たす場合 ①②を満たす場合</p>																			
◆ 所定休日	<p>年末年始・5月・夏季各時期1週間以上（年休含む） （所定労働時間の減少を伴わない所定休日も検討）</p>																				
◆ 所定外労働時間	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ミニマム基準</th> <th>到達目標基準</th> <th>1年変形ミニマム基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年間</td> <td>360</td> <td>240</td> <td>320</td> </tr> <tr> <td>3カ月</td> <td>120</td> <td>80</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>1カ月</td> <td>45</td> <td>30</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>1日</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 36協定基準</p> <p>○ 削減に関する基準 非容認基準（早急に改める） 休日労働を含み1カ月80時間または2カ月ないし6カ月平均60時間を超える。 休日労働を含み1カ月45時間以上の発生、特別条項付き36協定締結の場合削減に向け、実態把握し、改善を進める。 休日労働を含め45時間超50%（早急に25%超） ＊休日割増も上記以上とする。</p>	ミニマム基準	到達目標基準	1年変形ミニマム基準	年間	360	240	320	3カ月	120	80	110	1カ月	45	30	42	1日	5	3	5	
ミニマム基準	到達目標基準	1年変形ミニマム基準																			
年間	360	240	320																		
3カ月	120	80	110																		
1カ月	45	30	42																		
1日	5	3	5																		
◆ 年休	<p>年休取得基準 年休付与基準</p>	<p>誰もが10日 入社一年以内に20日 最高付与日数25日</p>																			
◎ 総実労働時間	1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。																				

標準生計費について

標準生計費は、公務員の給与動向の基礎資料として、毎年4月、総務省「家計調査」に基づいて、人事院ならびに各都道府県人事委員会によって算出されます。

- ① 世帯人員別標準生計費
総務省「家計調査」(全国・勤労者世帯、4月調査)における費目別平均支出額を基に算出されます(1人世帯の推計には直近の「全国消費実態調査」を用いる)
- ② 家計調査では、サンプルの影響から、標準生計費が例年に比べて大きく変動している場合があります。
- ③ 非消費支出分を含む推計値

標準生計費には、「非消費支出」項目が含まれていない為、「家計調査年報」(前年)から(消費支出+非消費支出)÷消費支出=1.364(2021年)を算出、それを標準生計費に乗じて、非消費支出分も含んだ推計値を出します。

④ 月例賃金換算

ここでは、一時金が5か月と4か月の場合を想定して3人世帯と4人世帯について算出しました。なお、世帯人員と世帯主年齢の関係について、人事院は、1人=18歳、2人=28歳、3人=32歳、4人=36歳、5人=40歳と推計しています。ここでは、3人を30歳、4人を35歳に対応するものと想定します。

⑤ JAM一人前ニミヤム

ここでは、都道府県庁所在地における直近の消費者物価地域差指数を用いて、地域別「JAM一人前ニミヤム」の80%水準を算出しています。

都道府県庁所在地都市および人事院の世帯人員数別標準生計費

資料出所：各都道府県人事委員会、人事院、総務省(家計調査)

区分	A. 標準生計費 (2021年4月 単位：円)					B. 非消費支出分を含む推計値 (A×1.364)	月例賃金換算① (B×12/17)			月例賃金換算② (B×12/16)			C. 消費者物価地域差指数 (2020年)	JAMニミヤム×C/100			左項の80%	
	1人	2人	3人	4人	5人		3人	4人	3人	4人	30歳	35歳		30歳	35歳	30歳	35歳	
							2021年4月											
札幌市	112,430	180,570	188,970	197,380	205,800	291,877	257,755	269,226	181,945	190,042	193,316	201,920	100.1	240,240	270,270	192,192	216,216	
青森市	96,460	155,600	164,620	173,640	182,650	250,194	224,542	236,845	158,500	167,185	168,406	177,634	97.9	234,960	264,330	187,968	211,464	
盛岡市	138,180	241,030	254,520	268,020	281,520	425,116	347,165	365,579	245,058	258,056	260,374	274,184	99.0	237,600	267,300	190,080	213,840	
仙台市	98,183	162,759	173,314	183,873	194,439	272,595	236,400	250,803	166,871	177,037	177,300	188,102	99.4	238,560	268,380	190,848	214,704	
秋田市	88,922	146,149	155,717	165,292	174,873	262,314	212,398	225,458	149,928	159,147	159,298	169,094	98.1	235,440	264,870	188,352	211,896	
山形市	133,120	206,360	211,850	217,370	222,890	359,167	288,963	296,493	203,974	209,289	216,723	222,370	100.3	240,720	270,810	192,576	216,648	
福島市	116,610	196,930	212,460	228,050	245,670	359,046	289,795	311,060	204,561	219,572	217,347	233,295	100.4	240,960	271,080	192,768	216,864	
水戸市	95,244	160,323	170,626	180,932	191,245	275,887	232,734	246,791	164,283	174,206	174,550	185,093	98.3	235,920	265,410	188,736	212,328	
宇都宮市	101,476	166,361	176,820	187,281	197,752	294,179	241,182	255,451	170,246	180,319	180,887	191,588	99.7	239,280	269,190	191,424	215,352	
前橋市	101,790	171,580	184,600	197,680	210,880	302,224	251,794	269,636	177,737	190,331	188,846	202,227	96.6	231,840	260,820	185,472	208,656	
さいたま市	130,800	217,440	236,550	255,640	274,770	399,647	322,654	348,693	227,756	246,136	241,991	261,520	101.6	243,840	274,320	195,072	219,456	
千葉市	143,380	233,520	245,200	256,870	268,560	397,393	334,453	350,371	236,084	247,320	250,840	262,778	101.1	242,640	272,970	194,112	218,376	
東京都	136,010	230,240	246,680	263,130	279,590	434,773	336,472	358,909	237,509	253,348	252,354	269,182	106.0	254,400	286,200	203,520	228,960	
横浜市	116,060	194,160	211,740	229,340	246,940	392,068	288,813	312,820	203,868	220,814	216,610	234,615	103.7	248,880	279,990	199,104	223,992	
新潟市	123,710	211,910	228,760	245,620	262,470	392,230	312,029	335,026	220,256	236,489	234,021	251,269	98.7	236,880	266,490	189,504	213,192	
富山市	123,865	226,053	238,077	250,106	262,136	349,996	324,737	341,145	229,226	240,808	243,553	255,858	99.0	237,600	267,300	190,080	213,840	
金沢市	113,040	190,700	204,380	218,070	231,750	340,123	278,774	297,447	196,782	209,963	209,081	223,086	99.9	239,760	269,730	191,808	215,784	
福井市	92,830	150,670	160,660	170,690	180,720	295,843	219,140	232,821	154,687	164,344	164,355	174,616	99.0	237,600	267,300	190,080	213,840	
甲府市	105,140	178,700	190,530	202,350	214,180	306,985	259,883	276,005	183,447	194,827	194,912	207,004	98.2	235,680	265,140	188,544	212,112	
長野市	112,110	187,470	198,910	210,330	221,760	321,867	271,313	286,890	191,515	202,511	203,485	215,168	98.3	235,920	265,410	188,736	212,328	

都道府県庁所在都市および人事院の世帯人員数別標準生計費

資料出所：各都道府県人事委員会、人事院、総務省（家計調査）

区分	A. 標準生計費 (2021年4月 単位：円)					B. 非消費支出を 含む推計値 (A×1.364)	月例賃金換算① (B×12/17)			月例賃金換算② (B×12/16)			C. 消費者物価 地域指数 (2020年)	JAMニ74×C/100			左項の80%	
	1人	2人	3人	4人	5人		3人	4人	3人	4人	30歳	35歳		30歳	35歳	30歳	35歳	
	岐阜市	101,420	156,940	168,250	179,570		190,900	315,819	229,493	244,933	161,995	172,894		172,120	183,700	98.3	235,920	265,410
静岡市	111,373	192,851	210,503	228,162	245,833	365,645	287,126	311,213	202,677	219,680	215,345	233,410	99.9	239,760	269,730	191,808	215,784	
名古屋市	112,440	187,680	203,090	218,510	233,930	338,312	277,015	298,048	195,540	210,387	207,761	223,536	98.5	236,400	265,950	189,120	212,760	
津市	107,570	178,340	195,020	211,690	228,380	326,312	266,007	288,745	187,770	203,820	199,505	216,559	98.0	235,200	264,600	188,160	211,680	
大津市	104,650	173,630	188,030	202,400	216,800	301,849	256,473	276,074	181,040	194,875	192,355	207,055	100.0	240,000	270,000	192,000	216,000	
京都市	103,220	168,870	182,040	195,230	208,440	300,808	248,303	266,294	175,272	187,972	186,227	199,720	101.6	243,840	274,320	195,072	219,456	
大阪市	115,660	182,950	193,570	204,190	214,840	304,051	264,029	278,515	186,374	196,599	198,022	208,886	100.7	241,680	271,890	193,344	217,512	
神戸市	149,510	229,330	235,820	242,330	248,850	363,246	321,658	330,538	227,053	233,321	241,244	247,904	100.3	240,720	270,810	192,576	216,648	
奈良市	119,540	207,680	225,640	243,620	261,600	379,421	307,773	332,298	217,252	234,563	230,830	249,223	96.7	232,080	261,090	185,664	208,872	
和歌山市	88,080	149,145	161,490	173,840	186,199	261,464	220,272	237,118	155,486	167,377	165,204	177,838	99.2	238,080	267,840	190,464	214,272	
鳥取市	98,590	163,260	172,830	182,430	192,020	246,638	235,740	248,835	166,405	175,648	176,805	186,626	97.6	234,240	263,520	187,392	210,816	
松江市	103,000	176,450	184,240	192,050	199,830	297,044	251,303	261,956	177,391	184,910	188,478	196,467	99.5	238,800	268,650	191,040	214,920	
岡山市	106,930	178,040	191,000	203,960	216,930	324,242	260,524	278,201	183,899	196,377	195,393	208,651	97.6	234,240	263,520	187,392	210,816	
広島市	99,858	165,504	177,548	189,597	201,655	288,074	242,175	258,610	170,947	182,548	181,632	193,958	98.7	236,880	266,490	189,504	213,192	
山口市	102,920	166,928	176,665	186,407	196,158	280,789	240,971	254,259	170,097	179,477	180,728	190,694	99.9	239,760	269,730	191,808	215,784	
徳島市	129,700	216,510	225,590	234,670	243,760	359,100	307,705	320,090	217,203	225,946	230,779	240,067	99.9	239,760	269,730	191,808	215,784	
高松市	146,000	247,032	253,069	259,115	265,162	396,851	345,186	353,433	243,661	249,482	258,890	265,075	98.7	236,880	266,490	189,504	213,192	
松山市	91,280	155,180	168,450	181,720	195,030	277,129	229,766	247,866	162,188	174,964	172,324	185,900	98.4	236,160	265,680	188,928	212,544	
高知市	107,280	179,780	191,890	204,000	216,100	413,809	261,738	278,256	184,756	196,416	196,303	208,692	99.3	238,320	268,110	190,656	214,488	
福岡市	107,780	174,160	184,630	195,080	205,580	298,748	251,835	266,089	177,766	187,828	188,876	199,567	97.8	234,720	264,060	187,776	211,248	
佐賀市	94,710	151,850	159,450	167,070	174,660	240,539	217,490	227,883	153,522	160,859	163,117	170,913	98.0	235,200	264,600	188,160	211,680	
長崎市	106,480	178,450	190,100	201,770	213,430	304,537	259,296	275,214	183,033	194,269	194,472	206,411	100.3	240,720	270,810	192,576	216,648	
熊本市	112,597	195,275	206,544	217,904	229,373	331,092	281,726	297,221	198,865	209,803	211,295	222,916	98.7	236,880	266,490	189,504	213,192	
大分市	89,660	144,500	152,490	160,480	168,480	236,390	207,996	218,895	146,821	154,514	155,997	164,171	98.5	236,400	265,950	189,120	212,760	
宮崎市	104,960	181,380	201,160	220,960	240,780	348,772	274,382	301,389	193,682	212,745	205,787	226,042	96.7	232,080	261,090	185,664	208,872	
鹿児島市	101,550	171,050	181,040	191,100	201,260	280,223	246,939	260,660	174,310	183,996	185,204	195,495	97.4	233,760	262,980	187,008	210,384	
那覇市	107,540	171,450	179,710	187,980	196,260	273,142	245,124	256,405	173,029	180,992	183,843	192,304	99.1	237,840	267,570	190,272	214,056	
全国	114,720	192,350	205,820	219,300	232,790	338,638	280,738	299,125	198,168	211,147	210,554	224,344	100.0	240,000	270,000	192,000	216,000	

1. 所定内賃金について

- ・JAMでは、他産別の調査内容も勘案した上で、「所定内賃金」を「常昼労働の、通勤手当を除く、所定労働時間内におけるすべての賃金合計額」と定義しています。
- ・JAM定義による所定内賃金には、通勤手当、交替勤務手当を含みません。なお、官庁統計における「所定内賃金」の定義は次の通りで、JAMの定義とは通勤手当と交替勤務手当の扱いがやや異なっているにご留意下さい。

	統計名	項目名	定義・内容
厚生労働省	毎月勤労統計	決まって支給する給与	労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与（超過労働給与を含む）
		所定内給与	「決まって支給する給与」のうち所定外給与以外のもの
		所定外給与	「所定外給与」＝所定労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）
	賃金構造基本統計調査	決まって支給する現金給与額	労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額（6月に支給される一時金を含む）
所定内給与額		月間決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のもの	
超過労働給与額		時間外勤務給、深夜勤務給、休日出勤給、宿日直給、臨時の交替勤務給	
中労委	賃金事情調査	所定内賃金	毎月決まって支給される賃金のうち、所定労働時間の労働に対応して支給される賃金で、基本給のほか奨励給（個人能率給、団体業績給）、職務関連手当（役付手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、交替手当、技能手当等）、生活関連手当（家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当、別居手当、出向手当等）、その他の手当（精皆勤手当等）が含まれる。
		所定外賃金	毎月決まって支給される賃金のうち、所定外労働に対応して支給される賃金、通常行っている労働以外の労働に対して支給される賃金で、超過勤務手当、臨時作業手当、深夜業の割増賃金等が含まれる。

2. 基本賃金について

	統計名	項目名	定義・内容
厚生労働省	賃金労働時間制等総合調査	基本給	賃金の基本的な部分を占め、年齢、学歴、経験、能力、資格、職務、業績など、労働者本人の属性又は従事する職務に伴う要素によって算定され支給される基本的賃金であり、同じ賃金体系が適用される労働者の全員に支給されるものをいう。一般に、基本給と呼ばれる賃金のみからなる場合や、年齢給と職能給と呼ばれる2種類の項目からなる場合などがある。
中労委	賃金事情調査	基本給	所定内賃金の基本的部分を占め、労働者の学歴、年齢、勤続年数等の属人的要素や職務内容、作業条件、職務遂行能力等の職務的要素によって決定され、企業における労働者の序列を表わすもので、基本的には全労働者に支給される賃金（本給、本人給、職務給、職能給、能力給、資格給、年齢給、勤続給、総合決定給等）

3. 賃金関係の用語概念について（以下はJAMとして公式に確認されたものではありませんが、目安としてご参照下さい）

所定内賃金	JAMで定義する所定内賃金	基本賃金	生活給	生計費を重視し、年齢あるいは学歴、勤続年数等労働者本人に伴う要素に基づいて決定支給（年齢給、本（人）給、基本給等）
			職能給	能力給、資格、地位、職務、経験などの労働者の職務あるいは能力に基づいて決定支給（職能給、職務給、技能給、資格給、勤続給等）
	作業・環境手当（勤務手当）	役付手当	管理、監督あるいはこれに準ずる職制の地位にある者に対し支給	
		資格手当（技能手当）	特定の技能または資格を有する者に対し支給（自動車整備士手当、ボイラーマン手当、運転手当等）	
		特殊作業手当	標準作業と異なる特殊な作業環境において勤務する者に支給（危険手当、有害手当、高熱手当等）	
		特殊勤務手当	通常労働と異なる勤務に従事する者に支給（警備手当、変則勤務手当等）	
		営業・外勤手当	外勤者に対して支給	
		その他の作業環境手当	呼び出し手当、宿日直手当等、その他の勤務手当	
		生活関連手当	家族手当	扶養家族を有する者に対し支給（扶養手当等）
			住宅手当	居住費補助を目的として支給
	地域手当		地域における物価その他生活水準の相違を補う目的で、特定地域に居住する者に対し支給（都市手当、勤務手当）	
	寒冷地手当		厳寒地域において暖房費補助等を目的として支給	
	別居手当		転勤等、別居生活者に対する精神的・二重生活費負担の見返りとして支給	
	食事手当		昼食費の補助として支給	
	業績手当	その他の生活関連手当	物価・生計手当、教育手当等、その他の生活補助手当	
		個人出来高給	労働者個人が達成した労働の量的成果に対して支給（職能手当等）	
		団体業績給	組、班、部門、事業所あるいは企業全体の集団が達成した量的成果に対し支給（生産手当、業績手当、仕事給手当等）	
奨励手当	その他の業績手当	上記のいずれにも分類されない業績手当		
	精・皆勤手当	一定期間に、一定日数（時間）以上に出勤した者に対し支給		
その他諸手当	その他の奨励手当	上記に含まれない奨励手当		
	作業環境手当、生活関連手当、業績手当、奨励手当のいずれにも分類されない手当（調整手当等）			
その他	上記のいずれにも分類されない賃金（出向手当等）			
交替手当	常昼勤務でなく、変則的な時間帯での労働に従事する者に対し支給（本来作業環境手当に属するが、労働者本人およびその家族に精神的、肉体的負担、生活上の不便を与えるため、JAMでは経営者に対するペナルティと考えている）			
	通勤手当	通勤交通費として実額または現物支給される賃金（通勤手当として通勤交通費とは別途一律に支給される賃金は、生活関連手当として扱います）		
所定外賃金	超過勤務手当	所定就業日における時間外労働に対して支払われる（早出手当等）		
	深夜勤務手当	深夜勤務に対して支給		
	休日出勤手当	所定休日の出勤に対して支払われる		
	休日出勤手当（上とは別のものです）	日曜・祝日等が所定労働日である場合、その出勤に対して支払われる（サンデープレミアム等）		
	その他の超過勤務手当	上記に分類されない超過勤務手当		
その他	定時間内賃金に含まれず、上記の定時間外賃金にも含まれない賃金			
	臨時に通常行っている労働以外の労働に対して支給される臨時作業手当			
その他	自己の都合によらない休暇に対して支給される賃金、あるいは臨時に支払われる賞与等			

2022 年春季生活闘争方針に関するQ & A

タイトル一覧

I. 方針の考え方

- Q I - 1. 賃金要求の考え方について
- Q I - 2. 「単組の課題を積み上げ」について
- Q I - 3. 「賃金構造維持分を確保した上で、」について
- Q I - 4. 平均賃上げ要求基準について
- Q I - 5. 賃金水準にこだわった取り組みについて
- Q I - 6. 地質に対する高卒初任給と 18 歳企業内最賃について
- Q I - 7. 年齢別最低賃金の引き上げについて

II. 方針のキーワードについて

- Q II - 1. アフターコロナの時代
- Q II - 2. 「賃金の社会的変革」について
- Q II - 3. 「同一価値労働同一賃金」の実現
- Q II - 4. 「労働時間」の原則（考え方）の徹底
- Q II - 5. 労働組合や春季生活闘争の役割
- Q II - 6. あるべき「暮らし方」について
- Q II - 7. 「価値を認めあう社会へ」の実現について

III. 継続すべき 2014 年からの賃上げの考え方

- Q III - 1. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」とはどういうことか？
- Q III - 2. 連合方針の「2%」をどう考えればよいか？
- Q III - 3. 賃上げの考え方に対する要求の集中度
- Q III - 4. 6, 000円基準とした「人への投資」の中身について、どう考えればよいか？
- Q III - 5. 連合・JAM方針と、JCM方針との差は、どう考えればよいか？
- Q III - 6. 「2%」の今後について
- Q III - 7. 「人口減少」について

2022 年春季生活闘争方針に関する Q & A

I. 方針の考え方

Q I - 1. 賃金要求の考え方について

2021 年春季生活闘争は、コロナ禍の厳しい情勢の中にあっても、構造的な課題は解決されていないことから、賃金改善の流れの継続、格差是正の必要性から、要求基準を継続し取り組まれ、一定の成果を上げることができました。しかしながら、賃金改善獲得単組数が減少し、構造維持分が分かる単組の内 45.2%と 2014 年以来最低となり取り組みの広がりの中で課題を残しました。

2022 年の春季生活闘争においては、経済情勢が回復基調のため、賃上げの基準は昨年と同じ 6,000 円ですが、昨年度減少した賃金改善獲得単組の回復など、賃上げの継続に留まらず、昨年以上の結果を出していく必要があります。

Q I - 2. 「単組の課題を積み上げ」について

中小労組の組合員や圧倒的多数を占める未組織労働者は JAM 一人前ミニマム水準を下回る劣悪な労働条件下に置かれており、賃金改善を優先する必要があります。従って、JAM は上げ幅の議論ではなくすべての単組において個別賃金要求をめざすべきです。コロナ禍の厳しい環境もあり 2021 年方針より、「単組の課題を積み上げ」という文言を追記しました。一定の賃金水準に達している場合でも、育児や教育に対する手当、地域間での格差が大きい住宅関連の手当、高齢者雇用、非正規労働者、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた時短要求など、様々な観点から要求を積み上げ要求根拠とし JAM の方針に近づけていただきたいと思います。

Q I - 3. 「賃金構造維持分を確保した上で」について

賃金構造維持分を確保できなければ、本人の賃金額が低下するわけではありませんが、賃金カーブを維持することはできず、賃金構造上、賃金制度上の賃下げとなります。企業状況が悪化し大変厳しい交渉となっても、賃金構造維持分を確実に確保する必要があります。

Q I - 4. 平均賃上げ要求基準について

平均賃上げ要求基準として、10,500 円以上を設定しています。しかし、早急に単組の賃金実態を把握し、それに基づく賃金カーブを設定し、あるべき賃金を検討した上で、個別賃金要求をめざすことが基本です。

また、賃金構造維持分を把握している単組においては、単組の賃金構造維持分+6,000 円基準の要求となりますが、実際の交渉が、平均賃上げ額によるものとなる場合も、構造維持分を算出する時点で、賃金実態を把握しているわけですから、賃金カーブの設定、年齢ポイントの現行水準の開示、妥結後の配分交渉及び年齢ポイントの確定水準の開示に取り組みます。

Q I - 5. 賃金水準にこだわった取り組みについて

2022年度より、平均賃金要求の単組も賃金水準にこだわった取り組みを一步進めることを方針に加えました。取り組みは、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握（データの無い単組）、水準参考値の併記、配分への関与など様々なケースがあるので、地方JAMと連携して取り組みを実施します。

Q I - 6. 地賃に対する高卒初任給と18歳企業内最賃について

近年地賃が3%引き上げられており、現在、東京の地賃は1,041円です。今後も、地賃の引き上げが続くと、2023年には、1,100円程度となります。月平均の労働時間を161時間程度とすれば177,000円となり、現在の高卒初任給を大きく上回ることとなります。このような現実も踏まえた取り組みが必要です。企業内最低賃金は、企業内の賃金水準の幅を規制する役割と共に、特定最賃の申請資料となり法定最賃の新設・引き上げにつながる社会的な意義があります。大幅な引き上げにより注目される中、取り組みの徹底をはかります。

	時間	月		
		JAM平均	JAM上位10%	法定上限
所定労働時間	年	1,934	2,000	2,080
	月	161	167	173
賃金	900	145,073	150,000	156,000
	950	153,132	158,333	164,667
	1,000	161,192	166,667	173,333
	1,050	169,251	175,000	182,000
	1,063	171,347	177,167	184,253
	1,100	177,311	183,333	190,667
	1,150	185,370	191,667	199,333

Q I - 7. 年齢別最低賃金の引き上げについて

一人前ミニマムの改定は、18歳164,000円を3,000円引き上げ167,000円とし、20歳、25歳は、18歳の引き上げに合わせて、30歳までのラインを引き直しそれぞれ引き上げました。各要求基準は、労働政策委員会で賃金・全数調査データを毎年点検し必要があれば改定していますが、今回①雇用情勢や法定最賃の上昇の影響で近年初任給が上がっていること②JCMが中期目標を177,000円としていること③2021年の賃金全数調査18歳第一四分位が167,000円となったことなど総合的に勘案し改定しました。このところ法定最低賃金の引き上げや人材不足の影響もあり18歳は、2016年（156,000円→159,000円）、2018年（159,000円→162,000円）、2020年（162,000円→164,000円）と引き上げています。なお、30歳は据え置いたが、JAM一人前ミニマム30歳24万円は、月収だけでは年収288万円、4カ月の一時金を加えて384万円という水準です。一人前労働者の賃金を積極的に上げて、改善していく必要があります。

II. 方針のキーワードについて

Q II - 1. アフターコロナの時代

コロナ禍、日本の経済は大きく落ち込み、エッセンシャルワーカー、賃金格差、不安定雇用などの様々な問題が顕在化しました。ここから回復した後、どんな社会をめざすのでしょうか。「経済の自律的成長」が実現し、「安心・安定」が確保され、働く価値が公正に評価される社会、連合の定期する「働くことを軸とした安心社会」をめざすべきです。そのためにはコロナ禍の影響から回復していく過程でも、分配構造の転換を行い、日本の抱えている様々な構造的課題を解決していく必要があります。ITバブル崩壊後、リーマンショック後の回復過程では経済の緩やかな回復基調のもと、賃金は低下しました。コロナショック以降の回復期には、その反省にたって取り組む必要があります。

Q II - 2. 「賃金の社会的変革」について

連合は、2020 春闘方針から、賃金要求指標パッケージを提起しました。格差是正に向け、30 歳 35 歳の目標水準と最低到達水準を明示しました。この考え方は J AM 結成以来行ってきた個別賃金の取り組みと同様の考え方です。このことは、J AM の取り組みが認知され連合の方針に組み込まれたとも言えます。個別賃金の取り組みは単組が、企業内の分配である個々の賃金水準にこだわると共に、他社の賃金水準と比較し、社会的な分配にこだわって賃金水準の社会的相場形成をはかるものです。この取り組みを強化していくことが「賃金の社会的変革を進める」ことです。この取り組みは、「同一価値労働同一賃金」の取り組みと相まって、お互いにデータを開示し、社会的な賃金水準を既定することにより、「価値を認めあう社会へ」の実現に寄与するものです。

Q II - 3. 「同一価値労働同一賃金」の実現

働き方改革で法制化された「同一労働同一賃金」は、同一企業内の雇用形態間格差に限定されたものです。同じ仕事であれば、同じ賃金が支払われるべきであるという本来の「同一労働同一賃金」とは違います。また、J CM は、職種が異なる場合であっても労働の価値が同等であれば、同一の賃金水準を適用するという意味を含む「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡処遇の確立を賃金政策としています。今回の法制化は、雇用形態間格差に限定した法制化ですが、労働組合は、これを契機に、同一価値労働同一賃金の実現に取り組んでいくべきです。公正な報酬を求める「同一価値労働同一賃金」の原則の徹底には、職務、仕事の価値、賃金水準を明確にして公正な評価を行う必要があります。これは J AM の取り組む個別賃金の取り組みにもつながります。

また、同一価値労働同一賃金の考え方は、コロナ禍で明確になったエッセンシャルワーカーの低賃金や社会的便益の高い方の低賃金といった課題を検討する上で重要です。仕事の価値や賃金水準の社会的相場を形成することができれば、製品やサービスの価値に占める仕事の価値に注目することにより、「価値を認めあう社会へ」の実現にもつながります。

【参考】

同一価値労働同一賃金

ILOの同一価値労働同一報酬（第100号条約同一価値の労働に対する男女労働者の同報酬に関する権利）の概念は、「公正な報酬」を実現させるために設けられた原則で、その確保には、①同じ又は類似の職務については同一の支払いを受ける②同一の職種でなくても、同一の価値を有する仕事に対しては同一の報酬の支払いを受けることが必要です。同一価値の労働に対しては、職種、使用者、企業を超えたすべての労働者が、同一報酬を得るという考え方を含んでいます。

同一労働同一賃金（本来の意味）

同じ仕事（職種・熟練度）であれば、同じ賃金が支払われるという考え方です。

同一労働同一賃金（政府の働き方改革での使われ方）

同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消をめざすものです。法制化を進める政府の検討会では、同一の仕事を定義することは難しいことなどから、特に問題化している雇用形態間格差に限定し法制化されました。この法改正と合わせて「同一労働同一賃金」という言葉が広まったため、「同じ職場の雇用形態間の同一労働同一賃金」という意味で、使用されています。

Q II - 4. 「労働時間」の原則（考え方）の徹底

中小企業では、残業（生活残業）代込みの賃金による生活が常態化している場合があります。その場合、本来の賃金の低さが分からなくなってしまうます。賃金水準については、所定労働時間で生活できることを前提に検討していくべきです。JAM一人前ミニマム30歳24万円は、時給換算（月161H）1,500円程です。また、サービス残業があるとしたら時間当たり賃金はそれ以下となります。労働時間のあり方を踏まえた上で、その水準や賃金格差改善について取り組む必要があります。

「仕事に8時間を、休息に8時間を、やりたいことに8時間を」という8時間労働要求スローガンが提唱されたのは、200年前の産業革命時代です。その後、1919年には、「労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する」ILO第1号条約採択されました。これは100年前の事です。

労働基準法上の労働時間の原則も同様の考え方です。労働基準法32条では、「週40時間」「一日8時間労働」以上働くことができないことが原則となっています。今回強化された残業規制は、36協定の免罰効果による例外的な労働時間に対するものです。また、特別条項は、例外の例外です。長時間労働が発生した場合36協定締結当事者である労使が責任を持つ必要があります。まず、この原則を労使で再確認する必要があります。

【参考】8時間労働

- ・ 8時間労働要求スローガンの提唱「仕事に8時間を、休息に8時間を、やりたいことに8時間を」で（200年前・産業革命時代）
- ・ ILO第1号条約採択「労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する」（1919）
- ・ 日本労働基準法施行により、日本でも「8時間労働」が法制化（1947）

Q II - 5. 労働組合や春季生活闘争の役割

労働組合法によると「労働組合」とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」となっています。また、労働組合法は、憲法 28 条で保障された労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）の行使とその助成が目的の法律です。

つまり、労働組合の役割は、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることです。また、そのために必要な基本権は憲法、法律で守られています。

ヨーロッパでは、企業横断的に労働組合が結成されており、賃上げ交渉も企業横断的に行われます。日本では、企業別労使で交渉して賃金を上げる仕組みです。春季生活闘争は、産別や連合に結集し、同じ目標を設定することにより労働条件交渉を行うことで、個別企業ごとの交渉を補完する機能があります。

労働組合法第一条・第二条

(目的)

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 刑法(明治四十年法律第四十五号)第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

Q II - 6. あるべき「暮らし方」について

長時間労働による過労死・過労自殺、メンタルヘルスへの影響など安心して働くことが脅かされる事態やブラック企業問題もあり「働き方」や「ワークルール」が社会的な注目を浴びています。政府は、「長時間労働規制」、「同一労働同一賃金」などを目玉に「働き方改革」を進めようとしているものの、「脱時間給」といった社会の要請に逆行した法改正も併せて進めています。本来、「働き方」の課題は、政府の政策によるのではなく、労働組合が自ら取り組むべきものです。政府の「働き方改革」に対し連合は「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現、JCMは「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し、JAMはあるべき「働き方」と「暮らし方」をめざすことをあげています。われわれは、安全で健康的に働ける職場環境を確保するだけでなく、働く者の求める「働き方」や「暮らし方」も変化していることを踏まえ、働く者の視点に立った「あるべき働き方」を追求していく必要があります。また、ダイバーシティに対応する包摂的な社会が求められていることなどから、雇用形態などに左右されず、すべての働く者にワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークがもたらされるよう職場環境整備を進めていく必要があります。

Q II - 7. 「価値を認めあう社会へ」の実現について

連合は、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正な配分の取り組み、JCMは、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を方針としています。雇用情勢の改善により、金属産業中小企業の人材の確保、技術・技能の継承・育成が困難になり、中小企業の人材確保が、金属産業全体の国際競争力の喪失に直結すると考えるからです。

JAMは、「サプライヤー」、「バリューチェーン」の生み出す付加価値《売上高－中間投入＝営業利益＋人件費＋その他（減価償却費＋賃借料＋租税公課＋支払特許料）》の分配や適正循環に対して、少し、広いイメージを持って「価値」が認められることを提起しています。物やサービスの価格は市場における需要と供給のバランスによって決定されますが、親企業と下請け企業の取引関係においては、このような需給関係に基づいた公正な価格形成が実現されていません。売上高－中間投入という付加価値の定義からも明らかなように、取引関係において適正な価格が設定されなければ、下請中小企業は人件費や企業利益の源泉である自らが生み出した付加価値を自社内に留めることができず、低売上・低利益という悪循環に陥ってしまい、働くものの労働の価値（賃金）も低く抑えられています。

また、設備の更新、技術の導入、技能・技術向上により、物的生産性が向上しても、単価が下がれば付加価値（売上高－中間投入）生産性は向上しません。中小企業やサービス産業の（付加価値）生産性が低いとされる問題は、実は不公正な取引慣行による低すぎる単価決定に根本的な原因があります。求められているのは現在行われている経済活動に生じている歪みを解消し、中小企業が生み出した付加価値を適正に分配するという考え方です。この取り組みは、企業経営サイドに対して、これまでのデフレ期に行われてきた、売り上げが伸びない中で、固定費を削減し、利益を上げると

いった経営手法の見直しと、一定の賃金や労働条件を与件とした経営に切り替えるといった価値観の転換を求めていくこととなります。その場合、比較的低位に抑えられた労働条件の回復による労務費の上昇に対し製品単価の一定の値戻しが必要となります。一方、消費者サイドに対しては、「物が安ければ良い」といった価値観の転換を求めていくこととなります。人間と労働の本来持っている価値を追求することは、製造業の取引慣行だけではなく、生産性向上の難しいサービス業などの労働条件の改善や、連合の提起する「働くことを軸とした安心社会の実現」にもつながります。

具体的には、「製品」と「労働」に適正な評価を実現することで「価値を認めあう社会の実現」に向けた運動として、春闘要求前段の地方JAMオルグにおける加盟単組及び使用者側への要請とヒヤリング、地方JAM・業種別部会・大手労組会議労使会議における要請・啓発活動、関係省庁・業界団体などへの要請行動を行います。

Ⅲ. 2014年からの賃上げの考え方

QⅢ-1. 「経済の自律的成長」と

「社会の持続性」とはどういうことか？

日本経済は、グローバル化の進展、海外生産の拡大に伴う製造業の雇用吸収力の低下、国内市場の成熟化（売上げの伸びの停滞）など、この間大きな歴史的環境変化の中にあっただと言えます。その過程で、相次ぎ発生する問題への対応に追われる中で、さらに新たな矛盾が発生するといった悪循環に見舞われてきました。そこでは、短期的には合理的だった行動が、長期的には全体のより大きな不合理をもたらす原因になっているという、困難な事象が指摘されています。

経済成長の停滞、少子高齢化の進展、雇用不安の拡大と非正規労働者の増大、雇用者所得の減少、中小企業における賃金の低下——等々は、外需依存体質の強化と国内消費の停滞をもたらし、格差と社会的分配の歪みの拡大が、「デフレ経済」の問題点として、指摘される

ようになりました。2008年のリーマンショックでは、それまでの外需依存体質の限界が明らかになり、雇用者所得の回復による「経済の自律的成長」が、日本経済の基本的な課題として求められる

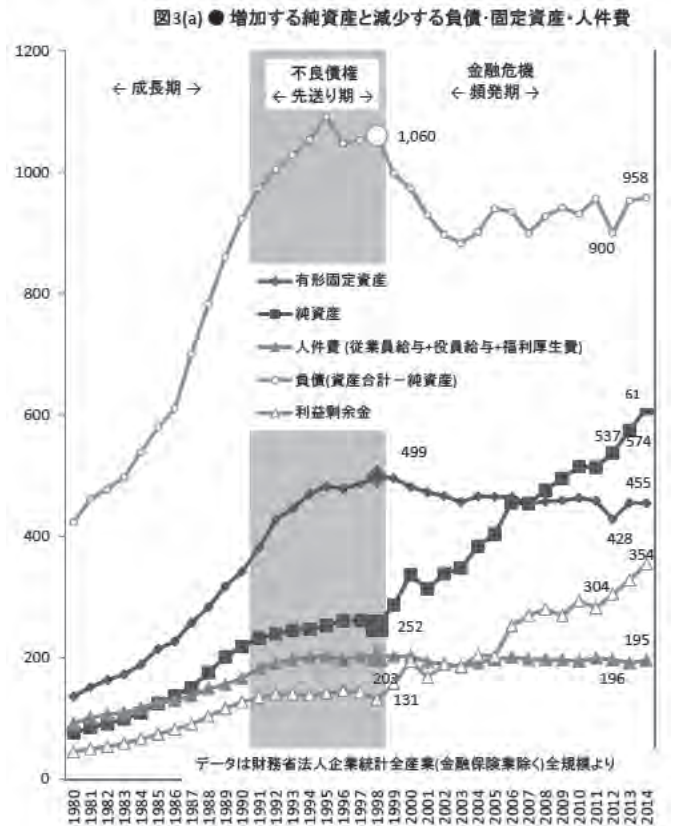
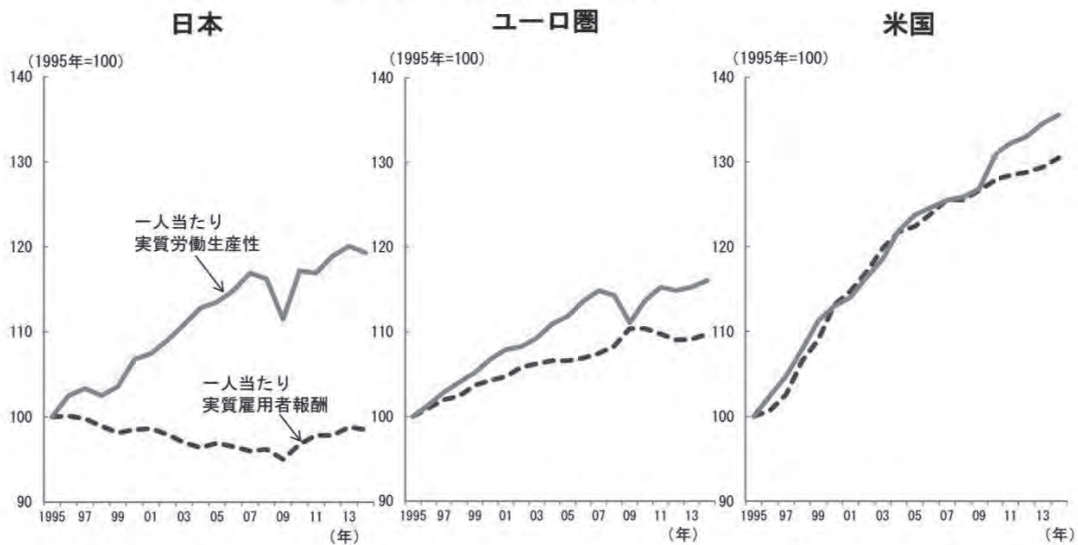


図3(a) ● 増加する純資産と減少する負債・固定資産・人件費
 [a] 企業全体の「固定比率」が急上昇している(有形固定資産と純資産(自己資本))
 [b] 不良債権処理終わるも、設備投資増加せず
 [c] 総資本利益率は変わらないが、自己資本過剰のため自己資本利益率低下

実質賃金と実質労働生産性の国際比較



資料出所 OECD.Statより作成

ようになりました。それ以前、2002年から小泉政権下で起こった「いざなぎ景気」の内実をみると、雇用者報酬への配分を減らしながら営業余剰の配分が増えるといった配分構成の変更が行われ「実感なき景気回復」と言われました。

かつてと同じような経済成長を求めていくことは不可能であるにしても、この間の、実質生産性の伸びに追いつかない賃金抑制、雇用情勢の悪化に伴う賃金の低下や雇用の質の劣化からの回復を求めていくことは、今後の重要な社会的要請事項となっています。経済の自律的回復には、企業のあげた利益を企業内に内部留保としてとどめることなく賃上げと投資に回すことが求められています。

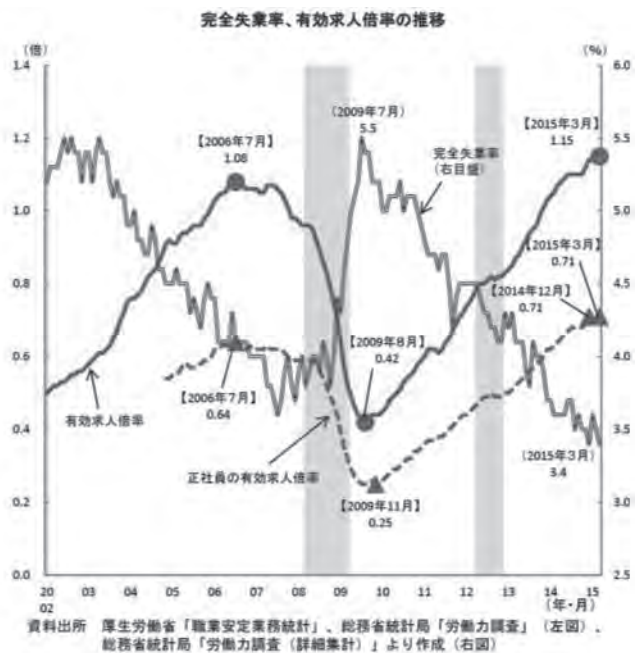
雇用情勢がひっ迫している今こそ、労働組合は、生活改善と格差是正に向けた要求を組み立てるべき時と言えます。

このような現状を背景に、2013年には、経済の好循環に向けた政労使会議が設置され、12月には、デフレ脱却と経済の好循環に向けて「経済の好循環実現に向けた取組」が、政府、経営者3団体、連合の間で合意され、2014年春季生活闘争（以下春闘）から、連合、JCM、JAMでは、「経済の好循環実現」を方針の中心において取り組んできました。3回の春闘の結果は、一定の成果はあったものの経済の自律的な成長や格差の是正には不十分との認識から、2017年春闘においても連合、JCM、JAMは、引き続きの賃金引上げに取り組みます。

2017年春闘において連合は方針の基本的考え方を、「経済の好循環実現」と「デフレ脱却」から、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」に切り替えました。「経済の自律的成長」とは内需を重視した経済成長の事を指します。2014年から数年間は、とにかくデフレ脱却をめざすというスタートを切りましたが、今後は、労働者への配分をはっきり意識した取り組みにしていくというメッセージを込めた言葉の切り替えです。また、「社会の持続性」については、労働力減少期においても継続的な成長を続け、社会を持続するためには、多様な人材が活躍できる包摂的な社会の構築、限られた人材の活躍に見合った処遇確保、モチベーション維持や能力向上のための「人への投資」が必要であるという考え方です。

QⅢ-2. 連合方針の「2%」をどう考えればよいか？

連合は、「経済の自律的成長」を図るためには、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」としていますが、この「2%」は連合が2015年より掲げてきたものです。



2%という数字は、日本銀行の「物価安定の目標」として掲げられている消費者物価上昇率（前年比）と同じです（2013年1月22日政府・日銀共同声明「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について」）。これは賃金の引き上げとの関連がしばしば強調されながら、ここ数年、一貫して社会的に広げられ、一種の相場感を伴うようになった数字です。

国名	名称	指標	数値
日本	物価安定の目標 Price Stability Target	消費者物価(総合)	2%
米国	Longer-Run Goal	個人消費(PCE)デフレ率(総合)	2%
ユーロ圏	Quantitative Definition	消費者物価(総合)	2%未満 かつ 2%近傍
英国	Target	消費者物価(総合)	2%
カナダ	Target	消費者物価(総合)	2% (1-3%の中心値)
オーストラリア	Target	消費者物価(総合)	2-3%
ニュージーランド	Target	消費者物価(総合)	2%近傍 (1-3%の中心値)
スウェーデン	Target	消費者物価(総合)	2%
スイス	Definition	消費者物価(総合)	2%未満

何れにしても、「2%」は連合がナショナルセンターの立場で採用しているものであり、JAMとしては重く受け止め、月例賃金における賃金水準の引上げの根拠としました。

算定は、JAMの平均所定内賃金（約30万円）×2%＝6,000円です。

QⅢ－3. 賃上げの考え方に対する要求の集中度

	統一要求日 要求提出率	JAM方針の改善額以上の 要求をした単組の割合	賃上げ要求基準
2021年	50.8%	26.0% (6,000円以上)	人への投資6,000円基準
2020年	47.4%	31.8% (6,000円以上)	人への投資6,000円基準
2019年	46.5%	34.6% (6,000円以上)	人への投資6,000円基準
2018年	45.4%	36.9% (6,000円以上)	人への投資6,000円基準
2017年	45.8%	36.6% (6,000円以上)	人への投資6,000円基準
2016年	47.5%	42.2% (6,000円以上)	生活改善、格差是正、賃金改善等のため 6,000円基準
2015年	48.7%	32.8% (9,000円以上)	過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して9,000円 (是正が必要な場合+1,500円以上)
2014年	39.4%	40.3% (4,500円以上)	過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して4,500円 (是正が必要な場合+1,500円以上)

QⅢ－4. 6,000円基準とした「人への投資」の中身について、どう考えればよいか？

「経済の自律的成長」と「社会の持続性」のために必要な賃金改善というのは、全体を生活改善分と考えることができます。要求の具体的な中身が単組毎に異なり、物価上昇による目減り分のように要求額を一致させること自体に直接的な意味はなく、産別共闘の目標として、マクロ経済に対する連合の考え方を踏まえて「6,000円基準」としました。また、JAMの要求基準は、金額

に差のつく率表示ではなく額表示としました。

「人への投資」については、デフレ経済下で低下した賃金カーブの回復・是正、男女間差・年齢間差・中途採用者を含む低位層の是正や、企業間の格差是正（規模間・業種間・地域間）など、所定内賃金の引き上げを中心に検討します。加えて、単組で数値として外部公表可能な、各種手当、非正規労働者・再雇用者への配分、労働時間短縮（時給換算による月例賃金の上昇分）などすべての要素を含む賃金改善分を要求します。要求の具体的な中身は単組毎の組み立てを行います。JAMの基準に対し相対的に賃金水準の低い単組においては、所定内賃金の引き上げをとりわけ重視することとします。また、一定の水準を上回る単組においては、所定内賃金の引き上げに加え、同じ職場の非正規労働者やグループ企業や取引先企業の賃金・労働条件の改善についても検討していくこととします。

【要求の組み立てについて】

①単組の30歳・35歳等賃金水準の確認

②一定の水準に達していない場合（現行水準+「賃金改善」6,000円）

一定の水準に達している場合（現行水準+「人への投資」6,000円）

JAM目標基準を上回る場合

（現行水準+JCMあるべき水準への到達・少なくともJCMの引き上げ基準）

*実際の交渉が、平均賃上げの場合も①②を実施する。

③平均賃上げ

構造維持分が4,500円以上の場合（構造維持分+6,000円基準とする）

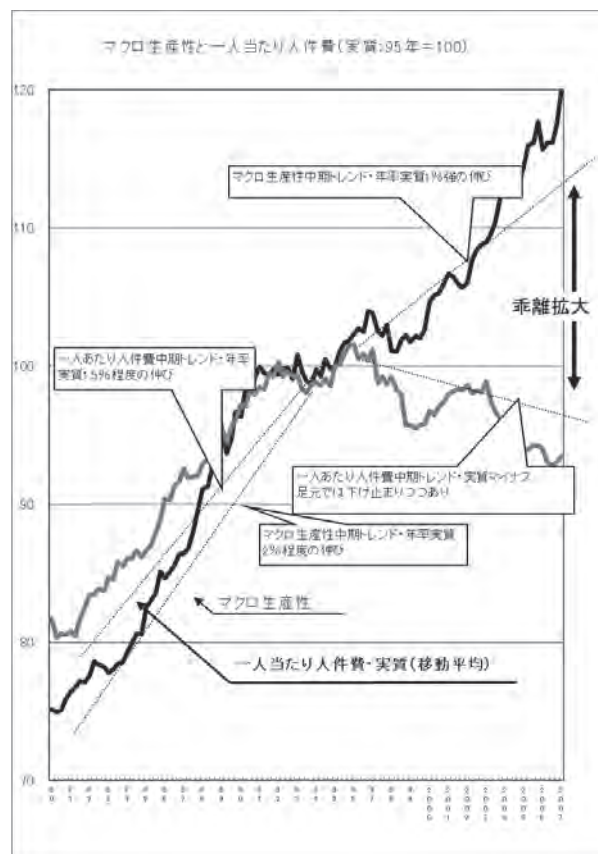
賃金構造維持分が不明もしくは4,500円未満の場合は10,500円以上の要求とする。

できる限り妥結後に配分交渉を実施します。

QⅢ-5. 連合・JAM方針と、JCM方針との差は、どう考えればよいか？

要求数値（引上げの額や率）を統一のものとして設定するのは、全体の共闘運動の効果を高めることが目的です。統一要求に取り組んだ時の方が高い実績を上げていることは事実なので、共闘の効果というのは取り組みにおける重要な一要素です。しかし、そこには、どういう時に、どういう統一要求を行うか、という中身の問題もあります。

2015年では、消費者物価上昇率への対応を一番大きな根拠に置いて、ベア9,000円を統一要求として取り組みました。個々の要求については、単組事情を考慮することはもちろんですが、物価という部分では産別全体で一つの課題を追求する、という構えを強めました。この時JAMの要求数値は、連合、JCMと違ったものになりました



が、それは物価への対応（取り組み方）の違いにあったと言えます。

2016年・2017年は、過年度消費者物価上昇率が見込めない中で、連合方針の「2%程度」に基づいて6,000円基準としました。他方で、JCMは「3,000円以上」という数値を掲げており、この違いは何かがここでの問題です。

JAMの6,000円基準の中身は、賃金改善であり、その産別目標額です。この「前例」は、2006～2008年の取り組みで、デフレ下で企業業績が史上最高益を更新していた時期に、過年度物価上昇率を根拠としない、賃金改善分の要求に取り組みました。右図の通り、連合はこの時、マクロ生産性伸び率と一人当たり人件費伸び率の乖離を取り上げ、賃上げによるマクロの分配是正を呼びかけました。この考え方は、現在も基本的には同じです。

賃金改善は、各単組が個別の中身で要求を組み立てます。その中身は、全員一律の底上げ、各種の是正、手当の改善、等々様々です。しかし、物価上昇を根拠とする賃上げ要求でも、実際の配分は様々でしょう。その部分を考えれば、物価型の統一ベアと個別型の賃金改善は、実際にはそれほど大きく違わないという単組もあるでしょう。

賃金改善の中身は、単組毎で違うといっても、JAMとして追求する最重点課題は、賃金カーブまたは企業間格差是正です。是正とは、現行水準と是正目標水準との乖離を埋めていく取り組みですが、その乖離額は単組毎に異なります。目標額と是正期間をどうするかによっても、その金額は変わります。その際に、単年度の要求額として6,000円、というのが6,000円基準の一つの活用方法です。一つの活用方法と言いましたが、これは格差是正に対する基本的な考え方になるものです。

JCMの「3,000円以上」は、是正の有無に拘わらず、強固な日本経済構築、金属産業の競争力と人材の確保に向けて、すべての単組が最低でも3,000円以上の基本給の引き上げを要求するという事です。連合の方針と乖離するものではないというのがJCMの見解です。

JAMは格差是正の取り組みを必要とする多数の中小単組を擁しているため、賃金カーブの是正、格差是正を重視する観点から、6,000円基準の活用をめざす必要があるということであり、JCMとの違いは、格差是正に対する取り組み方の違いに基づくと言えます。

QⅢ-6. 「2%」の今後について

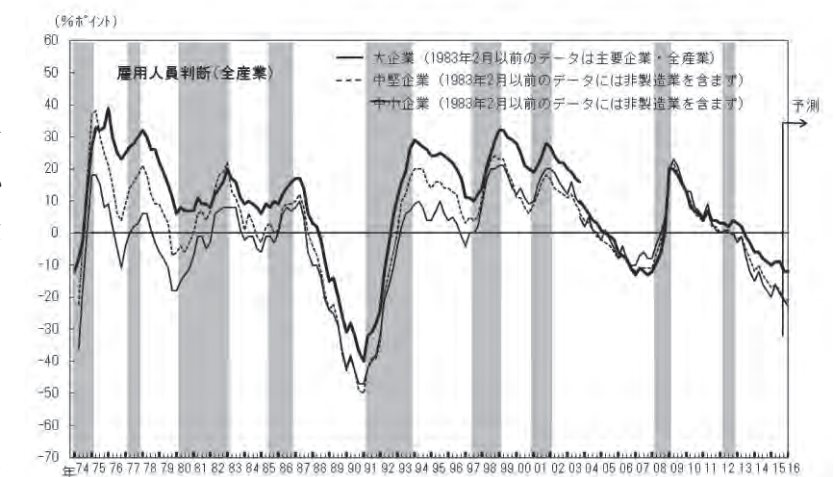
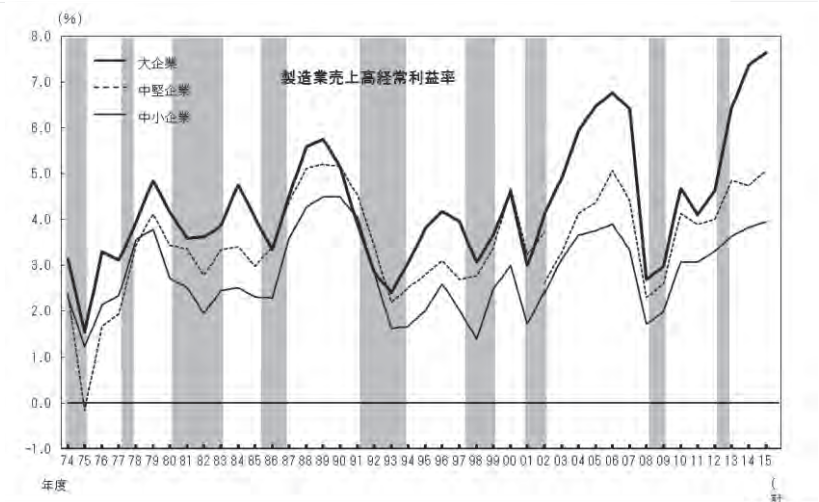
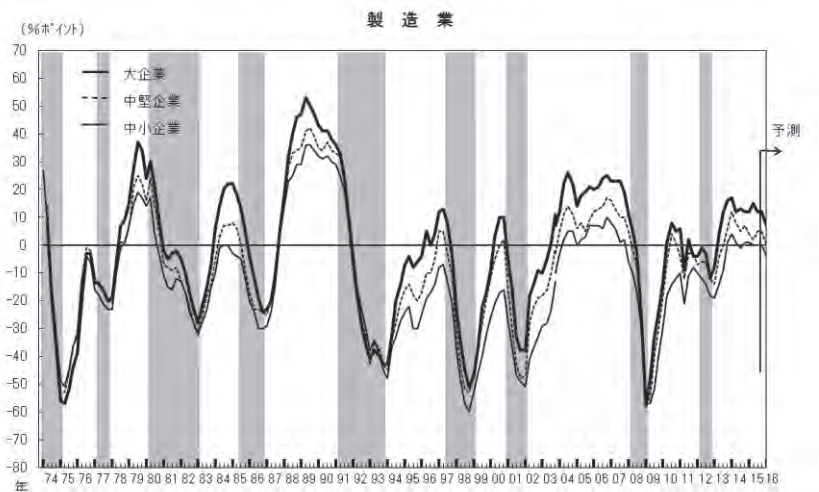
政府の経済政策が目標としている「2%」とは、「物価安定の目標値」となっていますが、そこでは賃金、物価、経済成長率が、相互に連動して概ね「2%」で安定する状態が想定されています。

この間のデフレ経済では、消費者物価上昇率が上がらなかったために、賃金が上がらなかったわけではありません。しかし、2003年までの不良債権問題の長期化やその後のリーマンショックが、労使関係にもたらした実際の影響は、持続的な雇用不安であり、その下で賃金の抑制が続いたことは疑う余地がありません。この間、産別統一的に賃金改善またはベアに取り組み実績をあげたのは、2006～2008年と2014～2016年ですが、何れも雇用情勢のひっ迫と企業業績の回復を背景としています。この状態は2017年でも全く同様と思われます(前頁図・右図=日銀「短観」)。

しかし、労働組合がある場合、このプロセスは労働組合の要求を以て開始されますから、何らかの要求根拠が求められます。過年度物価上昇率が明確にプラスに出ているれば、実質賃金の維持が要求根拠の最低限になり、それが使えなければ、何らかの社会的な根拠を見出して、賃上げを要求してきました。

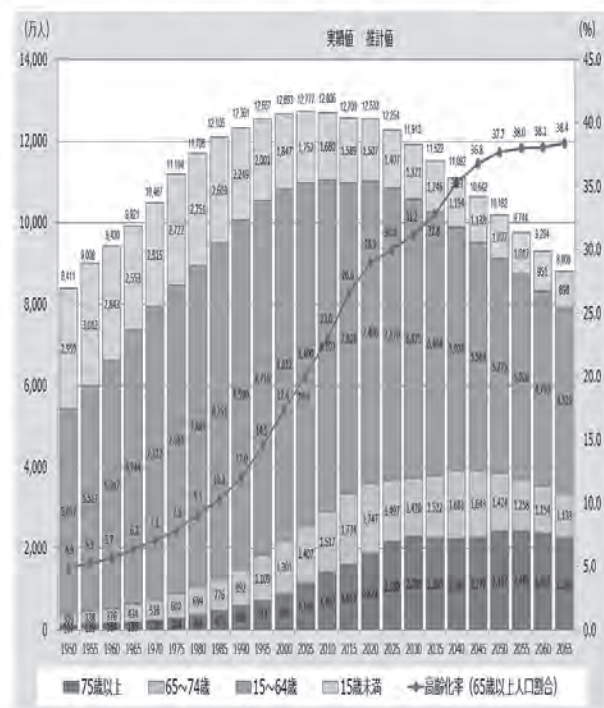
政府の経済政策が目標として掲げる「2%」も、私たちはそのようなものとして活用します。政府は、むしろそういうことのためにその数字を掲げているわけですから、労働組合としては、特に事情がない限り、それを活用しない理由がありません。

雇用情勢のひっ迫が継続する限り、この「2%」という数値は、これを上回る物価上昇率が見込まれないならば、今後もその活用が必要と考えられます。



QⅢ-7. 「人口減少」について

【日本の人口の年次推移と将来推計】



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
 (注) 1950年～2010年の歳数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

2018年、連合は「人口減少・少子高齢化社会ビジョン」検討委員会を設置し報告をとりまとめた上で、2019年10月に連合ビジョン働くことを軸とする安心社会-まもる・つなぐ・創り出す-が確認されました。その中では、近未来に形成される人口構造の現実と急速な技術革新による予測できない変化を踏まえた上で、社会的にも経済的にも脅かされている持続可能性やその不安を乗り越えていくための、連合がめざす社会像とその実現に向けた運動について幅広く提起されています。

日本経済は、様々な構造的課題を抱えています。人口減少が社会に与えるインパクトは大きいことが予想されています。中でも生産年齢人口の減少の影響は大きく様々な分野で改革の実行が迫られます。

「国民生活の維持・向上」や国の力を表す指標として、一定期間内に国内で産み出された付加価値の総額であるGDP(国内総生産)が利用されます。GDPは、労働生産性と総人口によって決まります。

つまり、労働生産性が一定とすると総人口が減少する分だけ、GDPも減少し、特に、付加価値を生み出す労働力人口の減少は問題です。GDPを人口で割った一人当たり生産性が維持できれば、現在の生活を維持できるとの反論もありますが、社会保障や財政の現状を考えるとそう簡単な話ではありません。まず、日本の政府債務残高対名目GDP比はすでに200%を上回っており、早期にプライマリーバランスの黒字化を果たしたとしても、年収の2倍を超える水準の債務は簡単に返済できるものではありません。この債務は、家計の住宅ローンと同じで、継続した収入が見込まれていることで成り立っていますが、仮にGDPが減少していくとなると破綻に追い込まれる可能性があります。また、社会保障制度も維持することは出来ません。

GDPを維持・向上させるためには、労働力を増やすか生産性を上げるしかありません。労働力を確保するために外国人労働者に頼る方法もありますが、安易な判断は賃金の下振れ効果、格差拡大、社会保障負担などの問題が起こることが予想されます。

また、人材不足は深刻になっており、とりわけ中小企業では顕著となっています。生産年齢人口が減少していくためこの課題は継続します。したがって、マクロの観点からだけでなく、人材確保に向け、賃上げを継続する必要があります。人材が確保できなければ、事業の継続や当該産業の持続性も難しくなります。また、規模間格差、取引関係による格差、男女間格差、雇用形態による格差など様々な格差がありますが、その是正には、賃金の引上げ幅だけでなく、社会的な賃金水準の相場形成が必要となります。

2022 年春季生活闘争方針に関する Q & A（継承項目） タイトル一覧

【個別賃金と是正の取り組みについて】

I. 個別賃金の取り組みについて

- Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどのような違いがあるか
- Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か
- Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は
- Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か
- Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか
(是正についての考え方)
- Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言えば、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？
- Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか
- Q I - 8. 要求する必要があるがあっても要求出来ずに過ぎてきた場合、そのすべてを要求すべきか？
- Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？
- Q I - 10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？
- Q I - 11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正
- Q I - 12. 格差是正について
- Q I - 13. 地域別ミニマム基準の考え方
- Q I - 14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

II. 個別賃金全般について

- Q II - 1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？
- Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？
- Q II - 3. 学卒直入者が少なく 35 歳、30 歳には学卒直入者がいない場合、連合や J C の個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？
- Q II - 4. 今の実態が、J A M 一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？
- Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？
- Q II - 6. J A M 一人前ミニマムでは、18 歳～50 歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？
- Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30 歳」と「35 歳」の 2 ポイントに設定されているのは何故ですか

III. 賃金構造について

- Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどのような意味か？
- Q III - 2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？
- Q III - 3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どんな意味を持っているのか？
- Q III - 4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？
- Q III - 5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？
- Q III - 6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？
- Q III - 7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

IV. 成果主義について

- QIV-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？
- QIV-2. 成果主義とはどういうものか？
- QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？
- QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は？
- QIV-5. 年俸制とはどういうものですか？

V. 企業内最低賃金協定について

- QV-1. ここ数年最低賃金が注目されてきた背景は？
- QV-2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないか？
- QV-3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？
- QV-4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？
- QV-5. 年齢別最低賃金協定の意義
- QV-6. 金属産業に関わる労働者に 35 歳以上 21 万円以下をなくす運動

VI. 65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

- QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？
- QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制する？
- QVI-3. 高年齢者雇用安定法における経過措置とは何か？
- QVI-4. なぜ、組合員化するのか？

VII. 一時金について

- QVII-1. 一時金要求の考え方は？
- QVII-2. 一時金要求基準の考え方は？
- QVII-3. 一時金年間 4 ヶ月の根拠は？
- QVII-4. 一時金の業績リンクに対する JAM の考え方を教えてください

VIII. 時間外割増率の引き上げについて

- QVIII-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？
- QVIII-2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？
- QVIII-3. 36 協定が「月 45 時間」未滿で締結されている場合、通常残業割増率を 50% に切り替える時間外上限時間を、実際の 36 協定の時間枠に置き換えてもよいか？
- QVIII-4. 均衡割増率とは、どういうものか？
- QVIII-5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

- QIX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

2022 年春季生活闘争方針に関する Q & A（継承項目）

【個別賃金と是正の取り組みについて】

I. 個別賃金の取り組みについて

Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどういう違いがあるか

平均賃上げ方式とは原資交渉であり、「平均賃上げ〇円〇%」というのは原資についての表示です。賃金決定までのプロセスとしては、原資が決まった後に原資の配分があり、一人ひとりの賃金は配分を通じて最後に決まります。賃金制度がある場合には、配分を含めて要求することもあります。総額原資の交渉が交渉の中心である限り、平均要求方式といえます。なお、平均要求を行う組合のなかには、配分について言及せずに会社任せになっている組合も見受けられます。

個別賃金方式では、まず一人ひとりの賃金を決めて、それを要求し、その結果として原資が出て来ます。例えば「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者 240,000 円」というのは、全員の内の「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者」という個別銘柄に関する値決めですが、同じように全員の値決めがあって、その合計として原資が出てきます。

そこで、そのように、一人ひとりの賃金を、どのように決めていくのかが、個別賃金方式の最も大きなポイントです。やり方としては、①一人ずつ全員の要求額を直接に決め、それを交渉していく方法と②一人が決まれば全員が決まるというルールを予め定めておき、その一人について交渉する方法とがあります。

①の場合には、全組合員の賃金を個々に明らかにして要求する方法、個々の組合員の格付けを決めておき、賃金表の改定を要求する方式、等があります。②の場合は「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者 240,000 円」という標準労働者を賃金の銘柄として特定し、それにすべての組合員の賃金交渉がリンクしたものとして交渉が行われます。

Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か

企業の中で労働者が安心して働き続けるための条件として、自分の賃金の将来を見通せることは、極めて重要です。賃金制度はその役割を果たすべきものであり、制度に対する現状の点検は重要です。特に、初任給からの積み上げによって賃金水準が決定される年功賃金制度の下では、賃金制度がなければ将来の賃金水準について、全く保障されない事態となります。最近のように、賃金の引き上げが少なくなれば、初任給の動向次第では、自分よりも勤続年数が少ない後輩の賃金よりも、低くなるような極端な事例も生まれています。したがって、このようなことを避けるために、どんな制度であっても、一定のルールに基づく適切な昇給実施（賃金構造維持）によって、賃金の一定の安定した状態が維持されなくてはなりません。

このことは逆に、賃金制度がない、あるいは労使の賃金管理が十分でないことによって、維持すべき賃金カーブが不明確になっている状態があるとすれば、そこでは、将来を見据えた是正が必要です。JAMの方針は、そういう場合について、「賃金制度の確立又は賃金カーブの整備」を、課題として上げています。

Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は

賃金実態の点検は、まず、一人前労働者のカーブを引き、それを中心として、全体の賃金分布がどうなっているかを点検し、カーブの歪み、分布のバラツキに、是正すべき問題があるかどうかを見て行きます。比較的人数の多いプロット図においては、各年齢で最も人数の多い賃金区分額(並数とか最頻値とか呼びます)を選んで、印をつけていけばカーブを見ることができます。また、人数の少ないプロット図においては、正規入社者(学校を卒業して直ぐに入社した人)に着目して定規を当て、定規の上に最も多くの人数が乗るようなラインを引くことも一つの方法です。

このようにして、過去の労使交渉の積み上げとして形成された実態ラインを発見し、一人前のカーブとの比較などを含めて、労使合意が可能な点と課題の発見に努めます。実態ラインは、労使で(組合が賃金制度に関与していなければ会社の責任で)形成してきたものですから、賃金カーブの傾斜(賃金構造維持分)などは、労使合意が得られやすいはずです。その上で、種々の問題点や課題の洗い出しについては、下記のような例を参考にして下さい。

- (1) 高齢者層と若年・中堅層の間に、段差があるような分布では、若年層が高齢者に追いつけない状態になっている。一人前到達時点の一人前労働者の賃金を引き上げ、年功型から早期立ち上げ型へ、賃金のあり方を変えていく取り組みは、生涯賃金を確保する観点から重要となっている。
- (2) この数年間に、賃金凍結や賃金構造維持分割れを経験している場合は、カーブが中だるみを起こしている。
- (3) 中途採用者の是正が行われていない場合には、賃金カーブの下側に多数の中途採用者がバラついている。
- (4) 昇給表だけの賃金制度では、分布のバラつきが大きくなり、一人前労働者のカーブが凸凹になっている。中途採用者のバラツキも放置されたままになっている。上位等級ほど額が大きい昇給表では、高齢者に若年者が追い付けない状態になっている。
- (5) 同一資格上のカーブがほぼ水平に走り、昇給のほとんどが昇格に依存している役割給制度では、プロット図上で、年齢を軸とする賃金カーブが見えない場合がある。しかし、初任給から全く昇給のない労働者は想定出来ないので、昇給ポイントはどこかにある。そのうち基幹的な労働者が、最も一般的に辿っていくラインが、一人前労働者のカーブとして想定出来、各資格ライン上の最大人数が集中しているポイントを参考にして、そのラインを見つける。

Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か

労務コストが比較できるということから、これまでは長らく平均賃金の利用が一般的でしたが、企業情報として連結指標が重視されるようになったこと、合併や分割、営業譲渡など企業再編が広く行われるようになったこと、派遣労働者など雇用形態の多様化が進んだこと、等々の状況を踏まえると、単体企業間の労務コスト比較は、経年比較を別とすれば、あまり意味がないことになってきています。その中で、個別賃金による人事管理を重視することは、効率的な組織を編成していくにあたり、企業にとっても有効と考えられます。また、原資要求である平均賃金要求は、交渉の焦点が、業績からのコスト配分に偏りがちになりますが、個別賃金要求では、要求・交渉の焦点を、組合員の生活や労働の対価という要素へ引き戻す効果を持ち、要求や交渉の内容的な充実を期待することが出来ます。

賃金制度がない、あるいはうまく機能していないために生じている問題の解決に向けて、JAMでは、賃金実態の把握に基づいて、賃金構造維持分と是正分を算出し、それを確保する取り組みを進めてきました。

しかし、そうした場合でも、賃金構造維持分と個別賃金水準（30歳または35歳）の明示が一体になっておらず、原資として表示される賃金構造維持分と、個別に配分された結果との関係が、必ずしも明確になっていない、という状況が広くあります。例えば、組合員が少なく賃金制度もなく、賃金に問題と課題を持った組合で、平均賃金や近似計算など統計的な方法によって賃金構造維持分を算出・要求しても、問題や課題の是正は手つかずのまま残ってしまいます。この状態を改善し、賃金制度がないところでも賃金管理を徹底し、さらに格差是正、均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化に向けて、個別賃金方式が重要になっています。

Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか

以下に手順の概要を紹介し（別掲の「個別賃金の具体的取り組み事例」を参照）。

1. 個人別賃金データと賃金プロット図を揃える

- (1) 組合員全員の個人別賃金データをプロット図（度数分布表）に集計します。この賃金プロット図が、個別賃金方式では最も基本的な資料になります。
- (2) 組合員の個人別賃金データは、会社に提供してもらえようように交渉すると同時に、組合としても調査を行います。組合で調べる場合は、①組合員全員の賃金明細表の写しを集める②組合員を対象に賃金の調査を行う③組合費から逆算出来る場合はそこから推計する――などの取り組みが考えられます。会社からデータをもらえない場合は、それによって、会社のデータ提供を促す、という運動の効果を重視します。

2. プロット図から「一人前労働者」の水準を確定し「実態モデル」を策定する

- (1) 最も重要で最初に行うべきことは、賃金のプロット図を眺め、「一人前労働者」を明らかにすることです。自分の企業における「一人前労働者」像を具体化し、その賃金水準額を会社と合意出来れば、一人前水準への初任給からの到達過程と、一人前水準に到達した後の賃金の推移について、議論しやすくなります。
- (2) 一人前労働者とは、次に示す仕事上の規定と同時に、社会的な生活を営むに足る生計費もカバーするということも踏まえて、その賃金水準の確定が求められます。

組立、部品加工、営業、開発など職種を問わず、一定のまとまった範囲の仕事について、緊急時対応や不具合チェックなど定型的仕事を除いた部分についても自分で判断し責任をもって行っている労働者

「一人前労働者」の中身と到達年数は、職場や仕事によって異なりますが、職場ごと、仕事ごとに、必ずそのポジションはあるはず、「もう一人前だ」と言われる労働者の賃金ポジション（年齢と金額）が、それに該当するものと考えます。

- (3) その企業における「一人前労働者」のカーブ（実態モデル）とは、初任給から「一人前労働者」の到達時点（一人前到達時点）を経て、その後「一人前労働者」が辿るカーブとして見定めることが出来ます。一人前到達時点の賃金水準（30歳が目安）が、この賃金カーブ全体の中心ポイントであり、その引上げを重視します。

- ①「実態モデル」は、実在する一人前労働者のカーブとし、高卒正規入社者（直入者）が実

在するポイントが一つの目安です。これは「一人前労働者」という職場の代表銘柄を選んでいく作業なので、職場の総意として決めていく必要があります。

②実在者がいない年齢部分については、前後の実在者を参考にしながら、全年齢について策定します。

3. 「実態モデル」から現行の賃金構造維持分を確定する

(1) 「実態モデル」を年齢別賃金表に写し取り、年齢別昇給額を算出し、これを全員に適用する賃金構造維持分とします。これによって、全員の昇給カーブは、「実態モデル」と平行に走るようになります。

(2) 一人前労働者の「実態モデル」が、職種や仕事によって複数あると判断される場合には、区別される職種毎に、複数の「実態モデル」を策定します。

4. 「実態モデル」から「将来モデル」を策定し、要求額を決定する

(1) 「実態モデル」から「将来モデル」(是正モデル)を、例えば以下のように策定します。「将来モデル」は個別賃金要求の基礎となるものですから、職場の総意として決めていく必要があります。

①「将来モデル」の中で、最初に決めるのは一人前到達時点の賃金水準で、その年齢目安は30歳または35歳です。「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準を下回っている場合は、ミニマム基準から2%ずつ下げていき、現行水準の直ぐ上にくるポイントを目安に、是正の目標額を決めます(「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準よりも高い場合は、「標準労働者要求基準」を活用)。

②JAM一人前ミニマム基準は、一人前労働者が辿るカーブの目安であり、30歳や35歳以降については、一人前ミニマム基準と平行に走るライン等を参考にして、全年齢にわたる「将来モデル」を確定します。

③「一人前ミニマム基準」は、上記のように、是正の目安として活用します。全数調査の地方集計による地方基準は、地域相場を是正要求の根拠として示し得ることになり、さらに有効です。

(2) 確定した「将来モデル」を賃金表に書き取り、将来モデルに基づく賃金構造維持分を出します。ここから先の賃金構造維持分は「将来モデル」に基づくこととし、全員の賃金カーブは「将来モデル」と平行に走るものとします。

(3) 是正の対象者については、是正を何年で行うかを決め、是正分を含む今年度の要求額を決めます。是正対象者以外は「将来モデル」に基づく賃金構造維持分を要求額とします。

(4) 中途採用者が多く、正規入社者との乖離も大きい場合は少なくありません。そうした場合には、正規入社者と中途採用者の、企業での経験年数の長さに基づくバランスを考慮して、組合員間の合意をはかっていく必要があるでしょう。例えば、中途採用者に対して、一人前労働に対応する基準額への到達は早急に実施し(仕事への対応過程としての是正は急ぐ)、その後については是正対象から外す、同様に賃金がモデルラインよりも高い組合員については、賃金水準自体を低下させずに(過去の労使合意を尊重)、他の人と同じ賃金構造維持分を配分する(追い抜かれない)、といったやり方です。

(5) 期間途中で是正を中断する場合は、その時点における「実態モデル」を策定し、それに基づく賃金構造維持分を確保するようにします。

5. 個別賃金の情報開示と企業内最低賃金協定の締結

- (1) 上記から 30 歳、35 歳の個別賃金水準の情報開示を行います。
- (2) 18 歳の金額から 18 歳最低賃金協定額を、30 歳、35 歳までのカーブから、その 80% の水準で年齢別協定額を決め、企業内最賃協定を要求します。

(是正についての考え方)

Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言え、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？

単年度の交渉結果が積み重なっていく中で、当初は視野になかった問題点が、後になって現れてくることの方がむしろ多いでしょう。特に賃金制度がない場合には、賃金構造維持分の確保と水準維持がなされているかどうかは、実態を点検しないと分かりません。過去に賃金構造維持分が確保できず、賃金水準が下がっていることが分かった時点で、その是正をはかっていくことは当然でしょう。

この十年間を振り返ってみると、中小では、賃金構造維持分が確保されてこなかった結果、全体的に水準が下がり、中堅・大手では、賃金制度変更の結果、中高年層の水準が下がった、という事態が推測されます。そこでは 40 歳以降の賃金水準の低下が共通する特徴となっていますが、この年齢層はもともと水準にバラツキが大きく、直接の是正の対象になりにくいので、水準の是正・回復の重点を 30 歳・35 歳に置き、そこを引き上げて、全体の水準低下に歯止めをかけていく取り組みが重要です。

Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか

賃金低下が起こる前の賃金カーブに、そっくりそのまま戻す、あるいは全員一律に底上げする、という一律的な考え方を示すものではありませんが、将来の人材確保対策も視野に入れて、賃金構造（賃金カーブ）の中心となる 30 歳・35 歳の水準の引き上げを重視した是正・改善が重要と思われます。若年層の是正は、2006～2008 年の賃金改善でもかなり進められたと思われますが、高齢者の昇給ピッチを寝かせて若年層の水準を上げるというやり方は、生涯賃金における世代間の不公正をなくしていくという考え方に立つものです。

Q I - 8. 要求する必要があるがあっても要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？

そのように考える必要はありません。要求の組み立てに当たっては、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。とは言え、是正が必要な場合、出来るだけ早く着手することが重要です。あるいは、そうした是正課題は少しでも早く見つけ出し、労使で認識していくことが重要です。

何れにしても、是正すべき課題の放置は、労働者のモチベーションに決してよい影響を与えないことを踏まえ、組合員の仕事に対する意識や生活の状態と企業を取り巻く環境を総合的に勘案し、過去に要求すべき要求を行ってこなかった場合には、経営に対する労働組合からの提言というスタンスに立って、出来る限り前向きな要求を組み立てていく必要があるでしょう。

Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？

要求の組み立てに当たっては、組合員の生活や仕事に対する意識とともに、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。場合によっては要求を賃金構造維持分に止めざるを得ない選択もあると思います。但し、いかなる場合も、把握出来た賃金の実態、現状については、必ず労使で確認し

ます。今年の要求に反映できなくても、是正の必要性は、労使間で共有しておくべきです。

Q I -10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？

この十年間に最も賃金水準が下がった年齢層は高年齢者層で、賃金の年功カーブはどこでも緩やかに寝かせられてきた経緯があります。十年前の高齢者の賃金水準に若年層や中堅層が追いつけない状態はかなり多くの単組に見受けられ、ある年齢層から上は定年まで現状を維持するかわりに、その後の年齢層の人が高齢層になった時、その賃金水準が昔より下がるという選択を迫られた単組は少なくありません。あるいは年齢に関係のない格付けの導入により年功制そのものが見直された場合もあります。

あまりにも大きく下がっていたり、中途採用時の格差が大きく残っているような場合は、その是正は検討すべき課題でしょう。

但し、かつて賃金水準が高かった高齢層は、若い時に今よりもずっと低い水準にあり、今の若年・中堅層を引き上げて行くと同時に、高齢者の賃金を下げないまでもカーブを寝かせていくことは、生涯賃金の均衡をはかるという意味で、一概に否定できない要素を持っています。

そうした諸点をふまえ、是正の考え方をはっきりさせて要求を組み立てていく必要があります。

Q I -11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正

賃金カーブの是正では、一人前労働者が辿る現行カーブを組合として見定め、その歪みを正していくための将来カーブを見定め、その乖離を是正の対象とします。企業間の「格差是正」では、一人前労働者の現行水準と比較基準との乖離を是正の対象とします。この時、自社の格差を推し測る比較基準は、個別具体的な他社であってもいい訳ですが、そのようなデータを個別に揃えるという事は、実際には困難なことが多いでしょう。その時に利用するのが、JAMの組合員賃金全数調査の集計値に基づく①JAM一人前ミニマム基準②「標準労働者要求基準」と、加えて③JCMの「あるべき水準」です。これらは、高い場合も低い場合も、実態から算出したものであり、賃金の社会的な相場を推し測るものとして設定しています。

企業間の「格差是正」と、企業内の「賃金カーブの是正」は、別々なものではなく、「賃金カーブの是正」の一要素として含まれるものです。そこでは、組合員の賃金の絶対水準で要求の中身を決定していく（個別賃金要求方式）方法を追求します。

Q I -12. 格差是正について

格差を問題にする時、何と比べて比較する相手を選ぶ時に、①どこか具体的な他社を選ぶ②JAM一人前ミニマム基準など賃金実態調査に基づく基準を選ぶ——という二つの方法があります。①の方法ではデータの入手が難しいので、②の方法を取る、というのは、一面では選択の問題ですが、①と②とでは、問題にしていく格差の中身が少し違ってきます。①で問題にするのは、A社やB社と比べる個別的な格差ですが、②で問題になるのは、社会的な賃金水準＝世間相場との格差です。そこでJAMが重視するのは、まず、中小企業一人前労働者の月例賃金における世間相場への到達であり（JAM一人前ミニマム基準）、次いで金属産業における賃金の高位平準化であり（標準労働者要求基準、またはJCMのあるべき水準）、何れもA社、B社との比較ではなく、JAMに働く機械金属産業労働者の実態に基づく社会的な水準への到達です。

Q I-13. 地域別ミニマム基準の考え方

JAMは、一人前労働者が到達すべき最低基準として、JAM一人前ミニマム基準を設定しています。それは、全数調査全体集計の第1四分位を目安として設定していますが、これは、300人未満中小企業の「一人前労働者」の賃金カーブが概ねこの水準に近い、という想定に基づいています。

ところでこれは、全国集計の値に基づいていますから、地方によって、高すぎたり、低すぎたりします。その点を補正するために、従来は、消費者物価地域差指数（を用いて、物価指数の地方間変動を用いて地方別換算値を附属資料として出していました）。

この点について、JAMの中期賃金政策（1999年結成大会決定）は、将来的には地方集計に基づく地方設定を目指すべきとしていますが、すでに、いくつかの地方JAMでは地方集計に基づく地方版を算出しています。

近年、格差是正を重要な課題に置いており、賃金全数調査の労使交渉での活用を進めていくことが必要です。その際、当該地域の賃金相場をより直接的に反映している地方別集計の方が、労使交渉で使いやすいことを考慮して、地方別集計値の活用を方針化しています。単組数が少ない地方JAMでは、近隣地方JAMを一括するなどの方法で、全地方をカバーする態勢をスタートさせます。今後は、より活用しやすいモノを目指して、設定方法における考え方や手法の平準化をはかっていきます。なお、実際の運用と共に出てくる様々な問題点、地方と都市部とのあまりにも大きい格差など、検討が必要な課題もたくさんあると思われます。すでに行われている地方JAMでの活用の推進、集計が出来ていない地方JAMの参考集計など引き続き試みていきます。

Q I-14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

賃金水準の異なるA社がB社に追いつくことを目的とするならば、AとBが同額を要求しても格差是正にならないのは明白です。しかし、今JAMが求めようとしている格差是正は、（賃金水準の高い）B社を目指すことではなく、A社が所属する金属産業中小企業のより一般的な賃金水準との格差是正です。JAM一人前ミニマム基準は、JAMの実態調査に基づく算定値であり、中小企業でもそれを下回っていたら低いと推定できる社会的な水準とみなすことができます。

人手不足感が強まっている今日、初任給水準は上がっており、一人前到達過程までの賃金カーブの是正（引上げ）は、重要な課題であり、相対的に賃金の低い中小企業にとって必要となります。また、JAMの賃金全数調査への参加、賃金水準の開示は、その母数を増やすことによって社会的な水準としてより説得力を増すものであり、賃金水準の社会化は産別運動の柱となっているため積極的な取り組みが求められます。

II. 個別賃金全般について

Q II-1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？

私たちは賃金の総支給額から税金、社会保険などを差し引いた手取り収入（生計費）で生活します。しかし、賃金項目は各社バラバラですから会社を越えた比較を行うのは、支給総額から時間外労働手当、深夜勤務手当等を差し引いた常昼勤務の所定労働時間に対応する所定内賃金から通勤交通費を差し引いた金額をJAMの所定内賃金と定義し、単組間の比較を行うことにしています。

JAMで定義する所定内賃金＝支給総額－所定外賃金－深夜交替勤務手当－通勤手当

Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？

JAMの定義する所定内賃金に合わせて、基本賃金に付加すべき家族手当などのモデルを設定し、基本賃金に加えます。

Q II - 3. 学卒直入者が少なく 35 歳、30 歳には学卒直入者がいない場合、連合やJCの個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？

中途採用者が多く標準労働者がいない、あるいは種々の調査に基づく標準労働者要求水準が高すぎるために、どう要求してよいか分からない等の問題を抱えている単組に対して、JAM一人前ミニマム要求基準を設定しています。JAM一人前ミニマム要求基準の水準設定は、JAMの賃金全数調査の全数集計の第1四分位数（賃金データを低い方から並べ、データ数全体の下位4分の1に該当する水準）を目安としながら、特に30歳までの賃金実態では企業間格差が比較的小さいことから、「若年層賃金の早期立ち上げにより格差を是正する」という考え方に立って、30歳の水準については、実態値よりも高く設定しています。

Q II - 4. 今の実態が、JAM一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？

一人前ミニマム30歳水準24万円に対し、A組合の30歳一人前の水準が22万円である場合、次のように要求を組み立てます。

1. 30歳の要求ポイントを次の通り設定する。

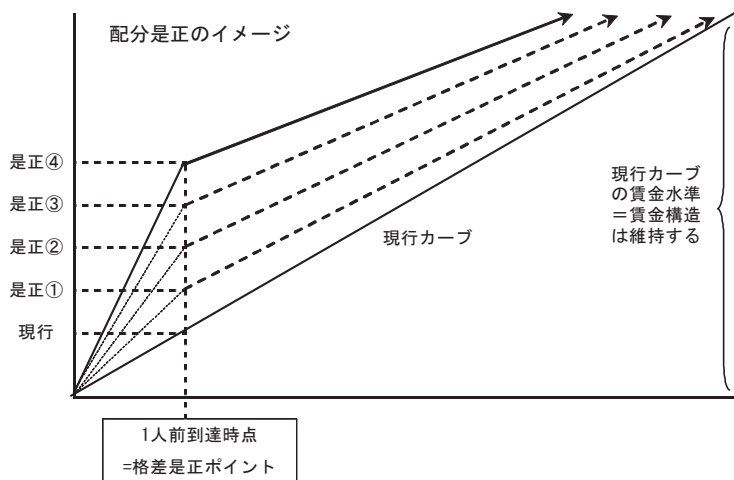
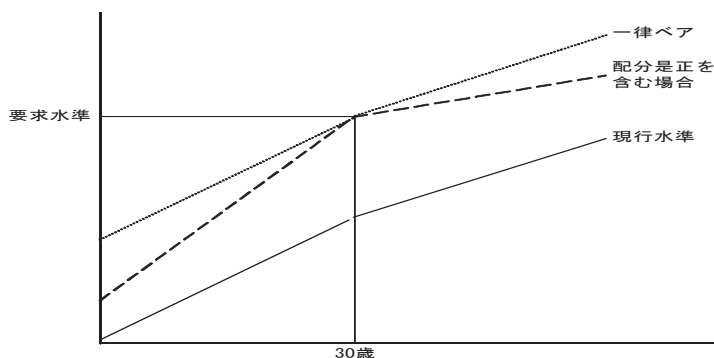
- (1) ミニマム基準から下方へ2%刻みの水準を目安として、現行水準の上位に接近した水準を要求水準とする。
- (2) A組合の場合：22万円 ÷ 24万円 = 91.6% → 92%水準が目安に。

- ① 24万円 × 92% = 220,800円 要求ベア額：800円
- ② 24万円 × 93% = 223,200円 要求ベア額：3,200円
- ③ 24万円 × 94% = 225,600円 要求ベア額：5,600円

2. 現行カーブの水準は下げないことを原則とする。現行賃金カーブを維持するための賃金構造維持分を確保する。

- (1) 賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分
- (2) 賃金制度は整備されていないが賃金プロット図等によって賃金構造維持分が明らかに出来る単組は賃金構造維持分（「Ⅲ. 賃金構造について」参照）

3. 30歳の要求水準を223,200円とすれば、その場合の賃金カーブ全体にわたる配分も決定する。



4. 上記の是正が達成されたら、同様に、さらに上位水準への到達を目指す。

Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？

一人前ミニマム基準を標準労働者要求基準に置き換えて、同様に取り組んで下さい。

Q II - 6. JAM一人前ミニマムでは、18歳～50歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？

JAM一人前ミニマムの賃金カーブは、現行の賃金水準を維持しながら、30歳、35歳のミニマム水準を確保すれば、結果としてそういうカーブが形成されるという考え方に立って設定されています。従って、そのライン自体を是正目標とするのではなく、個々の現行賃金カーブを出発点として、その賃金構造を維持しながら、30歳あるいは35歳における目標水準への到達を目指します。

Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30歳」と「35歳」の2ポイントに設定されているのは何故ですか

「一人前労働者」の比較ポイントとして、「30歳」と「35歳」の2ポイントが最も妥当なものとして想定されるからです。「30歳」は「一人前」への到達時点、「35歳」は完全に達している状態、あるいは「管理・監督職の直前にいる職場のリーダー格」という性質を想定することが出来ます。

Ⅲ. 賃金構造について

Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？

賃金制度を持っていない多くの企業では、これまでも、あるいは現在も、平均賃上げ方式による交渉を行っています。

そこでは、原資の決定に軸足が置かれ、配分は経営に任せっきりで、一人ひとりの賃金水準について点検されていないことも少なくありません。それでも一定の賃上げが確保できれば、先輩の賃金水準に追いつくことが出来、結果として一定の賃金構造（賃金カーブ）が形成されてきました。

しかし、この間、特に2000年代前半期における賃上げ凍結や賃金構造維持分に満たない低額回答によって、先輩の賃金水準に追いつくことが出来ず、それまでの賃金構造が維持出来ない事態も数多く発生しています。

賃金構造維持分とは、そのように、それまでの賃金実態カーブに則り「先輩の賃金水準に追いつく」ために必要な原資を意味します。賃金構造維持分が確保されない場合には、たとえ自分の賃金は上昇していても、「先輩の賃金水準に追いついていない状態」となる結果、賃金水準の低下が引き起こされてしまったこととなります。

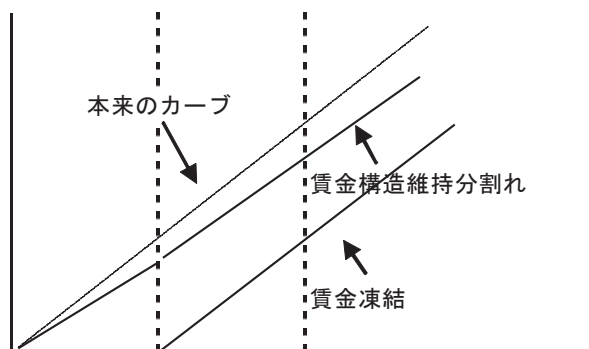
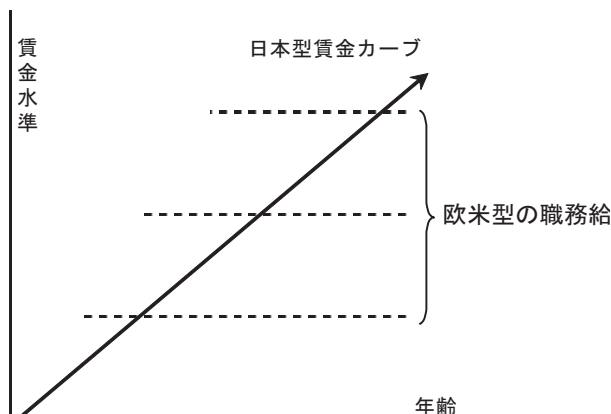
QⅢ-2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？

各職場で、労働者各個人の賃金を、年齢や勤続年数の順に並べていくと、年齢や勤続年数が増えるに連れて賃金も上がっていき、ほぼ右肩上がりのカーブが描かれます。その姿は、必ずしも1本の線で代表されるわけではありませんが、そこで、おおよその傾向を線で示したものを「賃金カーブ」といい、それらの賃金カーブを内包した現在の賃金分布全体の姿を賃金構造といいます。

これは、年齢と勤続年数にともなって、仕事のスキルが上がる一方、生計費も上昇することに対応しているもので、一般的には「年功カーブ」とも呼ばれています。

欧米のように賃金が主として仕事や職種・職務で決められている場合や、成果主義型賃金体系の一種である役割だけで賃金が決められる制度の場合には、賃金は右肩上がりのカーブにはならず、職種あるいは仕事・役割ごとの水平線状になります。

そこで、賃金構造というのは、長期的な雇用を前提に、職務経験や企業内教育を通してスキルアップし、それが地位や処遇の改善に結びつくという日本型の人事処遇システムを端的に示すものといえます。



QⅢ-3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どんな意味を持っているのか？

一定の賃金カーブを内包する賃金構造の背景にあるのは、ある一定の仕事に対してその都度賃金を支払うという考え方ではなく、スキルアップと生活スタイルの変化に対応しながら、長期的な雇用関係全体を通じて、賃金を支払うという考え方であり、定年制もその中に含まれます。

働く側にとっては、将来の生活設計を立てやすく、経営側にとっても、安定的な人材確保と企業内教育を通じた労働生産性の向上をはかりやすいという、労使双方におけるメリットが、そうした仕組みを支えてきたと考えられます。そこで、賃金構造とは、賃金分布の現状を示すだけでなく、若年者にとっては、その企業において自分が将来辿って行くだろう賃金のおおよその姿を示しています。

これは、経営者が長い経過のなかで自ら作り上げてきたものであり、職場に賃金表や定期昇給制度がない場合でも、この賃金構造は事実上ルール化されているものと考えられます。すなわち、賃金構造というのは、その企業における人事処遇のルールを示したものだといえます。

QⅢ-4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？

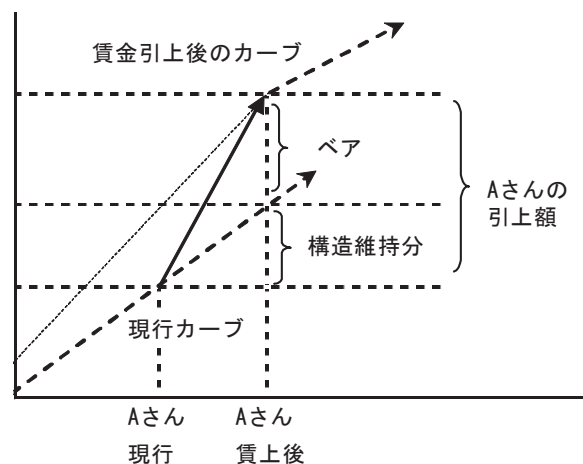
成果主義の掛け声の下に、「年功賃金の見直し」が進められています。個々の実情は様々ですが、多くの場合、それは、賃金決定に占める評価部分を拡大する一方で、年功的部分の縮小・見直しは

かろうとするものであり、その程度に様々あっても、年功的要素を完全に否定した制度というのは、ごく少数に過ぎません。また、どんな賃金制度にせよ、家族を含めた生活費を充足する賃金水準は、絶対に確保される必要があります。従って、いかなる賃金制度見直しの動きのなかでも、賃金構造の意義は、基本的には変わっていないといえます。

QⅢ-5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？

賃金構造維持というのは、全体から見た場合には、1年経っても賃金構造の姿が変わらずに同じ形を保っていくことであり、一人ひとりの労働者にとっては、1年経って昇給が実施され、同じカーブ上に位置する先輩労働者の賃金に追いつくことです。そうした一定の賃金構造が存在している場合には、労務構成が一定であれば、賃金構造の維持によって、経営側に新たなコスト負担は発生しません。

これに対して、ベースアップとは、成果の配分や生活の維持・向上を目的に、この賃金構造（賃金カーブ）そのものを引き上げることを意味します。



QⅢ-6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？

勤続年数が1年伸び、年齢が1歳増えることに伴う賃金の上昇は、いままですにある職場のルールに基づくものですから、その上昇幅も職場ごとにほぼ決まっています。それは、職場に賃金表があればすぐに算出することができますが、賃金表がなくても、おおよその賃金カーブを描くことによって、おおよその数字は推計可能です。

この上昇分をきちんと確保し、全体としての賃金カーブを維持していくことは、現行の職場のルールを守ることであって、こうしたルールが損なわれるようなことになれば、みんなで協力して仕事をするとといった職場の雰囲気は生まれません。経営者がこの賃金構造を維持しないとすれば、自ら作ってきたルールに反することになります。

すでに触れたように、多くの組合員は仕事を通じたスキルアップによって先輩の仕事レベルに追いつき、それに見合った賃金が支払われることを期待して仕事をしているのですから、職場秩序を反映した賃金カーブを維持することは、職場ルールを維持する＝職場のモラルを維持することであり、経営として当然負うべき責任といえます。

QⅢ-7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

定期昇給と昇格昇給を合算したもの、つまり勤続1年と年齢1歳が経過した後の所定内賃金の増加額が「1年1歳間差」です。各年齢に一人ずつ実在者がいる場合、「1年1歳間差」の賃金上昇があっても労務コストは変わりません。最上位者の退職と最下位者の採用による入れ替えの結果、各個人の賃金は上がっていますが、その企業の賃金総額は1年前と変わりません。すなわちそこでは、定期昇給原資は、退職と採用によって、年齢的な労務構成の変化がなければ、昇給コストが吸収されるという意味で「内転原資」の性格を有しています。同じように、家族構成や任用構造も一

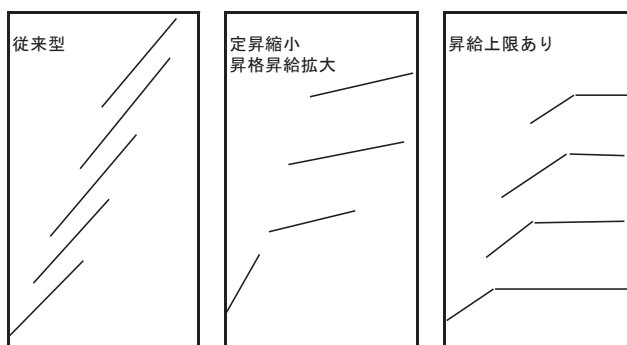
定であると考えれば、昇格昇給も含む1年1歳昇給分も、直接的には労務コストに影響しません。

実際には、労務構成の変化に伴い、これら昇給原資も労務コストの増減をもたらします。とくにここ数年間は、「団塊の世代」層の勤続年数増加が労務コスト増加の大きな要因になり、中高年層の賃金構造見直しの大きな背景となっていました。逆に2007年以降は、その世代が定年退職を迎えることになり、その分のコスト減少が見込まれています。

IV. 成果主義について

QIV-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？

近年ブームのように、数多く賃金制度の改訂が実施され、そうした全体の動きの中で、「成果主義」という言葉がスローガンのような役割を果たしてきました。そうした全体の動きに共通する特徴は、従来型の年齢・勤続あるいは潜在的な能力といった年功的な要素に基づく「定期昇給」部分の縮小をはかりながら、賃金決定要素として、労働者個人が担う仕事・役割や成果を



重視するという考え方の下に、従来の賃金構造を変更していくという点にあります。但し、こうした変更は、現行の賃金構造維持分を確保した上で行われるべきものであることは言うまでもありません。

ここ数年の間に実施されてきた賃金制度改訂における特徴としては、内容も程度も様々ですが、およそ次のような点を挙げる事が出来ます。

- ①目標管理制度（評価面接制度）の導入
- ②年齢や勤続年数によって昇給していく属人給（年齢・勤続給）の縮小・廃止
- ③評価給（能力給）における定期昇給的部分の縮小
- ④従来の職能資格等級を大きくくり化（職群化）と、昇給における昇格昇給部分の拡大
- ⑤昇給停止上限水準の設定

賃金構造とは、これまで触れてきた通り、長い経過の中で作り上げられてきた職場あるいは企業のルールであり、その変更は容易なことではありませんが、企業をとりまく環境が大きく変化し、企業の存続にとって、その必要が生まれている以上は、労働組合として積極的に関与していくことが求められている、というより、労働組合の関与こそ求められています。賃金構造の意義を、過去、現在、将来にわたって理解し、それについて経営に直接提言できる労働組合の能力向上が求められています。

また、「成果主義」に基づく賃金制度の改訂から数年を経て、当初予想されなかった様々な問題点に対する是正が、新たな課題となっている場合もあります。

QIV-2. 成果主義とはどういうものか？

成果主義の考え方は、労働者個人の自己実現要求や仕事に対する充実感を満たすことによって、より多くの成果をあげることを目的とするものです。経済のグローバル化を背景に、サービス化が進行し、製造業でも非定型的な仕事を中心となっている職場では、労働者自身が成果主義に基づく

報酬体系を求める場合もあります。

しかし、製造現場などチームワークが重視される仕事や作業の標準化が進んでいる仕事に対しては、成果主義の考え方そのものが適しません。あるいは、人件費コストの抑制をはかることを主たる目的として、「成果主義」の名前だけを借りたような制度の改訂・導入提案も少なくありません。そうした状況を見極めた対応が求められます。

QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？

それまでは大手が中心だった成果主義型賃金制度の導入が、2003年以降、中小にも広がっていることがJAMの中でも指摘されています。「賃金構造の維持は経営の責任」という観点から、新しい制度によって、個人の賃金が、何らの移行措置もないまま、いきなり大幅に下がるような制度改訂や制度導入については、労働組合として反対せざるを得ません。またそのように労使の検討が十分でない制度の改訂や新規導入は、その後の職場に無用の混乱をもたらし、企業活動にとっても悪い影響をもたらし兼ねないことを、経営に対して強く提言していく必要があります。何れにせよ、賃金制度の改訂にあたっては、現在の実態、新しい制度の目的と趣旨、将来における影響や効果—等について労使で十分検討しなければなりません。

他方、厚生労働省の「労働経済白書」2008年版・2009年版は、行き過ぎた成果主義の弊害を問題として取り上げていますし、成果主義を巡る様々な問題点が指摘され、この間の賃金制度改訂チームに対する反省と批判が盛んに行なわれるようになってきました。何れにしても、職場の実情と現行の賃金実態を十分踏まえ、密度の濃い労使協議を図って行く必要があります。

QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は

JAMでは、以下の諸点を対応指針としています。

1. 評価制度について

(1) 評価制度に対するチェック項目

- 1) 最低規制
- 2) 評価の最大幅の設定
- 3) 評価ランクにおける人員比率のチェック
- 4) 評価基準の公表
- 5) 評価結果の本人へのフィードバック
- 6) 評価者教育への執行部の参加
- 7) 苦情処理制度の確立

(2) 評価制度に関する留意点

- 1) 最終的にどのような分布図にしたいのか
- 2) 評価基準は適切か。借り物でないか。職場の実状を反映しているか。職場の問題点を解決できる基準になっているか
- 3) 評価者を含め、職場から信頼される運用が出来るか。

2. 成果主義型賃金制度について

(1) 成果主義型賃金制度の導入要件

- 1) 仕事の独立性が高く個人の成果が明白であること

- 2) 成果を上げる条件が公平かつ十分に与えられていること
 - 3) 個人の仕事の成果が直接的金銭価値に結びつくこと
- (2) 成果主義型賃金制度への具体的対応について
- 1) 導入の目的が、単に組合員の間には格差を付けるものでなく、組合員の仕事に対する満足感を高めると言い切れるか。
 - 2) 導入されようとする職場の作業内容が、(1)の1)～3)で示した項目（成果主義型賃金制度の導入要件）を満足しているか。
 - 3) 評価方法が適切であるか。特に成果の判断基準となるべき指標（評価基準）が客観的で適切なものであるか（上記1. (1)「評価制度に対するチェック項目」に基づく検討を行う）
 - 4) 本人希望による職場移動行われているか。移動可能人員以上の希望があった場合の選択は客観的で公平か。
 - 5) 収益目標を部門間に配分する仕方が公平か
 - 6) 個人や団体の目標達成の評価に当たって、個人または団体の責に帰せられない要素をどこまでカウントするか
 - 7) 賃金カーブがほぼ水平に走る役割給制度でも、等級ごとの並数などを見ながら、一人前労働者到達時点までの習熟昇給過程とその後一人前カーブについて、JAMの指標と比較するなど、点検する。

QIV-5. 年俸制とはどういうものですか

—— 厳密な意味での年俸制は、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して設定する制度」（菅野和男「年俸制」日本労働研究雑誌 408号）と解されています。年俸制は、1年間にわたる仕事の成果によって翌年度の賃金額を設定しようとする制度ですから、労働時間の量（割増賃金）を問題とする必要のない管理監督者や裁量労働制適用労働者に適した制度といえます。

しかし、導入に当たっては、労働協約・就業規則の変更が必要であり、変更の合理性が問題となります。当然、目標設定とその評価についての手続きと苦情処理の手続きが公正なものとして制度化されていることが必要だと法的にも解釈されていることに留意し、前項Q9-4に準じた対応が必要となります。

年俸額は、毎年の個別交渉によって決定されるので、業績評価による個別的引き下げが起きることにも留意し、その場合の限度額を明記する等の協約が別途必要になります。さらに、一般的かつ一様の引き下げも考えられます。この場合は、年俸制の枠組み変更が必要となり、そのための労使交渉が必要となりますが、個別的引き下げと一般的かつ一様の引き下げの違いについての区別が明確になるような仕組み、年俸額の個別の変更に関して、労働組合が職場別、ランク別にその評価内容を把握し、評価結果の分布等をチェックできるような制度が重要になります。

V. 企業内最低賃金協定について

Q V - 1. ここ数年最低賃金が注目されてきた背景は？

自民党政権下の 2007 年、最低賃金法が改正され、地域別最低賃金については、生活保護基準との整合性に配慮して決定する旨が法として定められました。次いで、政権交代後の 2010 年 6 月には、政府の審議会である雇用戦略対話において、条件付きながら、2020 年までに全国最低 800 円、全国平均 1,000 円の最低賃金を目指すことが、政労使合意として確認されました。

このように自民党政権時代から最低賃金の引き上げが、政治的な課題に押し上げられてきたのは、非正規雇用の増大がかつてなく貧困層を増加させている、という事実が社会的な問題として懸念されるようになってきたからです。

連合は雇用戦略対話の合意を重視し、地域別最低賃金の積極的な引き上げに取り組み、成果をあげています。この流れは今後も途絶えさせてはならないものです。

Q V - 2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないか？

企業内最賃協定は、①当該企業における組合員や従業員の賃金を下支えすると共に、②最低賃金法に基づく産業別最低賃金の審議に影響を及ぼすことが出来る社会的な機能を有しています。

この機能を発展させることが出来れば、未組織労働者を含む中小企業労働者の賃金決定を社会的に行うことが可能になり、不当な値引きなど不公正取引をなくしていく手段にもなり得ます。

非正規労働者の処遇を改善すると共に、労働協約の効果を社会的に広げるによって、私たち自身の賃金を引き上げるための、社会的な賃金決定制度へ発展する可能性を持っている産別最賃の引き上げと発展に向け、あらゆる単組で、企業内最賃協定の締結と水準の引き上げが求められています。

Q V - 3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？

企業内最賃協定が未締結の場合は、まず、協定の締結を目指します。最も協定化しやすく、協定額の水準も高いのは組合員 18 歳最賃協定なので、最賃協定を締結していない単組では、まず、18 歳以上の組合員を対象とする最賃協定の締結を目指しましょう。また、企業内最賃協定には、協定の内容によって、①18 歳以上最賃協定（基幹労働者＝組合員を対象とした最賃協定）②全従業員を対象とする最賃協定③年齢別最賃協定（基幹労働者＝組合員対象）——があります。

1. 年齢別最賃協定は、正規労働者を対象とする賃金カーブとリンクした最賃協定であり、労働者の年齢（経験年数＝スキル）に応じた最低規制という性質を持ちます。年齢別最賃協定は、中途採用者の初任者賃金の最低基準としても機能し、その 18 歳部分は 18 歳以上最賃協定と一致する関係にあります。
2. 全従業員対象の最賃協定は、パートや契約社員等、当該企業の全直雇用者を対象とする協定です。賃金は仕事に応じて決まるものとするれば、その最低額は、学校を卒業して会社に入ったばかりの労働者の賃金（スキルゼロに該当する賃金）＝初任給（初任者賃金）に一致すると考えることが出来ます。そこでは、役割、仕事、雇用形態による差がない出発点の状態を前提として、その賃金に差はないとする考え方（均等待遇）を採ることが出来ます。従って、全従業員対象の最賃協定も 18 歳最賃協定も一致する、というのが、最低賃金本来の原則です。
3. しかしながら、全従業員対象最賃協定は、組合員以外の労働者をも対象とする最低規制であり、18 歳以上協定よりも締結そのものが難しく、かつ、協定金額も低いのが一般的な傾向となっ

ています。ここでは、企業内最低賃金協定の締結を目指すに当たって、「何れか」の協定をまず締結することを、重視しています。

4. 年齢によって賃金を規定出来ない制度の場合も、高卒初任者賃金に該当する賃金テーブルは存在しているはずなので、それを改めて企業内最賃協定として締結することを目指して下さい。

Q V - 4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？

基本的な考え方は、以下の通りです。

1. 高卒初任者賃金（月例賃金水準）を所定労働時間で割戻した時間額を最低賃金協定額として要求することを基本とします。
2. 高卒初任者よりも低い賃金が存在する場合（中卒基準、高卒中退者等）は、高卒初任者賃金に対応した最低賃金を基準にした減額等に関するルールを定めて対応することとします。
3. 高卒初任者が実在しない場合は、JAM一人前ミニマム基準や、全数調査における当該地方の18歳労働者の最低賃金等を参照して、所定労働時間で割戻した時間額を目指しましょう。
4. JAM一人前ミニマム基準18歳を法定労働時間で割戻し、地域別最低賃金の地域差に基づく設定基準は、従前通りとしますが、生活保護基準への是正途上にある地域別最低賃金では、大都市における大幅な引き上げが続き、地域間格差の拡大が新たな問題ともなっていますので、当該企業の実態に基づく設定を優先するようにして下さい。

Q V - 5. 年齢別最低賃金協定の意義

年齢別最低賃金の目的は、18歳を超えた各年齢層の賃金カーブの下支えにあり、設定にあたっては生計費を重視するものとし、JAMの協定額基準では、一人前労働者の80%基準とし、35歳までを例示しています。

年齢別最低賃金協定の目標ではありませんが、それに近いものとして「JCミニマム（35歳）」月額21万円（2003年闘争～）、連合地域ミニマムの集計値があります

企業内最賃協定は、産業別最低賃金の審議に最も重要な影響力を持つ、産別最賃の申請資料であり、産別最賃運動の最も重要な取り組みとして、その整備が求められてきました。その際重視されてきたのは、高卒初任給に準拠した協定額の引き上げであり、それについての考え方は今後も変わりありません。

しかし、東京や神奈川では、地域別最低賃金の生活保護基準との乖離是正が進んだ結果、地域別最低賃金に追い抜かれた産業別最低賃金について、使用者側の必要性への同意を得られないまま産業別最低賃金の改定審議が行われない事態が起こっています（2011年～）。

こうした事態を受けて、JAMでは、子の養育を含む最低賃金の確立を目指して、年齢別最低賃金協定の取り組み強化を、今後の課題としています（「産業別最低賃金のあるべき姿と今後の取り組みについて」第14回定期大会）

QV-6. 金属産業に関わる労働者に35歳以上21万円以下をなくす運動

2018年方針より、非正規労働者に関する取り組みに35歳以上21万円以下をなくす運動を加えました。JAMに関わる全ての労働者の底支えとしての水準です。具体的な取り組みを考えると簡単ではありませんが、非正規労働者、関連企業、取引先企業も含めたと取り組みを運動として取り組みます。なお、JAM賃金全数調査によると2374人で約1% (2374人/228,236人)。

21万円の水準については、運動の広がりをもとめ、金属産業で働く35歳の勤労者の賃金を底支えする最低水準として、JCMが2003年闘争から取り組んできた「JCミニマム(35歳)」=基本賃金で月額「21万円」の金額を使うこととしました。但し、賃金区分はJAMの賃上げ要求基準に合わせて所定内賃金としました。なお、JCミニマムの設定根拠は表の通りです。

	30歳	35歳	考え方
JAM	192,000	216,000	一人前ミニマムの80%
連合中小共闘	199,900	213,700	地域ミニマム運動・個人月賃金300人未満の第1四分位(2018参考値)
JCMミニマム		210,000	(別掲)

「JCミニマム(35歳)」設定基礎資料

項目	消費支出のみ a	社会保険料込 b (a+0.9)	年間生計費 c (b×12)	賃金実態	月あたり必要賃金 d (c÷16)
標準生計 35歳・4人 世帯(配偶 子2人)	256,500	253,000	3,036,000		
最低生計 上記の8割	205,200	228,000	2,736,000		
家計調査 (総務省) 勤労者世帯・4人世帯	216,037	240,041	2,880,493		180,031
勤労者世帯・4人世帯	229,952	255,502	3,066,027		191,627
生活保護 基準 4人世帯 (35歳)	232,220	258,022	3,096,267		193,517
適合 「最低生 計」最低 組 4人世帯・ 夫婦子2 人(中学)	254,562	282,847	3,394,160		212,135
賃金構造 基本統計 調査 (厚生労働 省)			1,688,000	182,400	
				214,200	

(注)1. 標準生計費は、人事院の標準生計費に基づき、生計費統計研究会で35歳の標準生計費を算出。
2. 生活保護基準は、生計費統計研究会が2008年度基準で試算。
3. 適合「最低生計費」に基づく月あたり必要賃金を、総務省「全国物価統計調査」に基づいて適合が試算した物価の地域差を反映して試算すると、最も高い東京は218,499円、最も低い宮崎県では199,407円。
4. 賃金構造基本統計調査は、超過労働手当を除き、通勤手当を含む全ての諸手当を含む。

VI. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

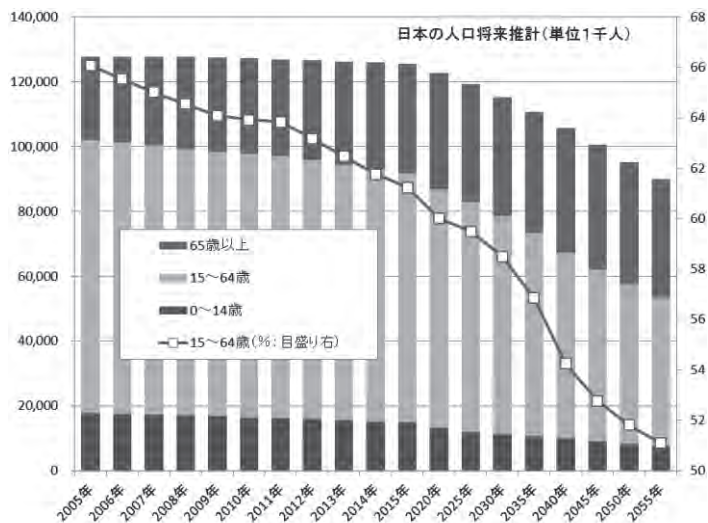
QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？

少子高齢化が急速に進む日本で、「人口減少社会の到来」が告げられたのは2008年とされています。人口減少社会とは毎年人口が減少し続けるようになった事態を言います。

日本が人口減少社会になったことで、公的年金制度の持続性が大きな問題になっています。というのは、現役世代による引退世代への仕送りを、社会制度化したものが公的年金制度だからです。

この事態に対処するための基本的な方策は、少子化に歯止めをかけること、働いて所得を得る若年者と女性と高齢者を増やすことです。

2013年問題では、まず、高齢者雇用の拡大と質の向上(仕事と賃金の改善)を検討していかなければなりません。この取り組みを出発点として、若年者、女性も視野に入れた雇用環境整備も並行して目指していくのが、この課題の全体像です。



QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制する？

基本的かつ長期的には、若年者、女性、高齢者の雇用の拡大が求められていることは間違いありません。高齢者雇用安定法と並んで有期雇用労働者の無期契約への転換制度も2013年4月からスタートしますが、若年者

高齢者雇用と若年者雇用の関係（2012年9月、連合の学習会資料より）

① 平成22年から平成23年までに、団塊の世代が大量に退職するなどの要因により、60～64歳の就業者数は約147万人減少、20～34歳の就業者数は約254万人減少することが見込まれている。50～64歳の総額人件費は、2010年は、26.1兆円であったのに対し、2020年は20.3兆円になり、約5.8兆円減少すると推計される。

② 我が国では少子高齢化が急速に進展しており、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要がある中、高齢者の就業率の向上が政府の目標の1つとされており、労使、行政それぞれが高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げに対応することが求められている。

このため、政府は、高齢者雇用対策を進めるとともに、新規卒卒者等やフリーター等の就職支援などの若年者雇用対策を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取り組みを進めている

③ なお、高齢者と若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は、高齢者の雇用とのバランスではなく、景気変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているという意見があった（「今後の高齢者雇用に関する研究会」の企業ヒアリング）。また、若年労働者は単純に高齢労働者の代替にはならず、高齢者の早期退職は若者の社会保障負担・租税負担を増やすといったILO・OECDの報告※がある。

※ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)／OECD「Off to a Good Start? Jobs for Youth」(2010)

も高齢者も、性別も関係なく、働いて所得を得る雇用者の数を少しでも増やしていく取り組みが、政策課題としても、個別労使の課題としても、真摯に検討されなければならなくなっています。

とはいえ、年金という公的制度に生じた問題点を、個別企業の負担で乗り切るという考え方に不満を持つ使用者側の主張に、合理性が全くないとは言い切れず、その上で、なお、社会的に要請されている課題であるという認識の共有が重要です。そこでは相手を「言い負かす」だけでは済まないという認識と姿勢の共有が求められます。例えば、労働者の具体的な採用、配置に関する中期的な計画や見通しを、労使で具体的に意見交換するなどの取り組みが重要になってくると思われます。

QVI-3. 高齢者雇用安定法における経過措置とは何か

65歳までの希望者全員の雇用について、高齢者雇用安定法は、全員の年金受給開始年齢が65歳になるまでの間、65歳前の年金受給開始以降の雇用については、旧法下の労使協定に基づく採用基準の復活を適法とする経過措置を定めています。

JAMでは、65歳までの希望者全員の雇用確保を最重視し、経過措置については、原則として利用しないとしています（「65歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」）。

QVI-4. なぜ、組合員化するのか

高齢者の雇用環境整備は、今後長い期間を掛けて取り組んでいく必要があります。賃金の高低は、仕事の量と質が、その公正な尺度となりますが、それは労使交渉によって決まっていくものです。

そうである以上、当事者である高齢者の組合員化は、この取り組みの基本として目指していかなければならない課題です。

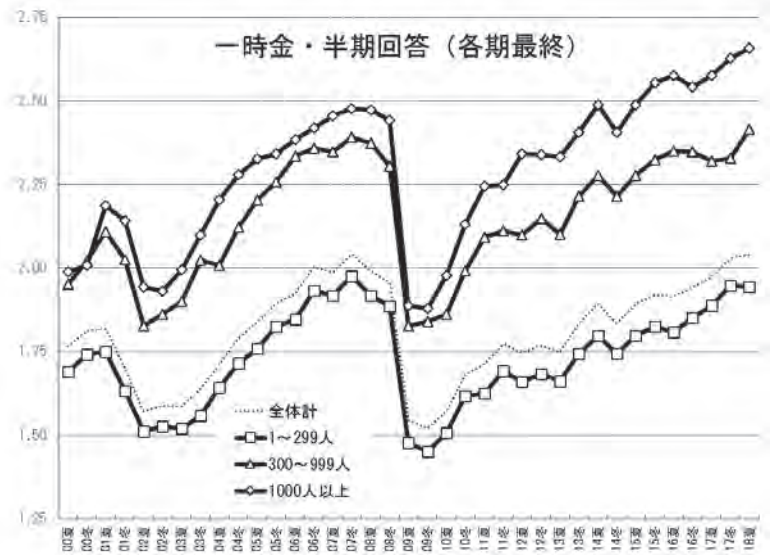
組合員の労働条件に関することは労組法上の「義務的団交事項」であり、組合員であることによりその労働条件が法で保障された団交事項となることを、ここでは重視します。

VII. 一時金について

QVII-1. 一時金要求の考え方は？

2008 年春季生活闘争までは、多くの企業で業績の回復が続き、それらを背景として月例賃金を中心とする賃金改善に取り組んできました。企業業績が低下していない以上は、使用者としても一時金を減額する根拠に乏しく、月例賃金の引き上げがそのまま年収の増加につながりました。

しかし、2009 年からの企業業績の大幅で急激な低下と雇用情勢の悪化は、一時金を低下させる大きな圧力となり、一時金の低下による年収低下が、家計に大きな悪影響を与えています。従って、一時金要求については、生活防衛の観点から、企業業績の動向を踏まえながら、従前の基準を目安とした水準の維持・向上を目指します。



QVII-2. 一時金要求基準の考え方は？

一時金には、企業業績に応じたという性質もありますが、その一部分は明らかに固定的な賃金となってきた実態があります。特に人事院勧告の基礎データとなっている民間給与実態調査によっても 1970~1998 年まで約 30 年間の実績として年間 4.8 ヶ月を下回ることがなく、年間 5 ヶ月基準とし、月例賃金と合わせて、年間で 17 ヶ月というのはそうした実績を守るという考え方に基づいています。



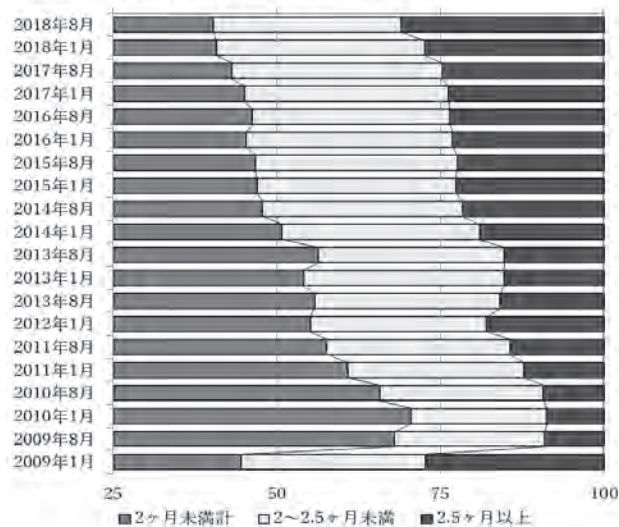
しかし、1998 年以降の一時金支給月数の低下は著しく、JAMでは家計における一時金からの固定的支出部分を考慮し、最低でも年間 4 ヶ月を確保すべきという一時金ミニマム（要求とはリンクしない）を設定し、さらに全体がまずその基準に到達することを重視して、2004 年以降は「最低到達目標」として年間 4 ヶ月も要求基準として取り組むこととしています（グラフ参照）。

QⅦ-3. 一時金年間4ヵ月の根拠は

家計における一時金からの固定的支出部分として、生活実態アンケートや家計簿調査等により広く定着してきた数値として「年間4ヵ月」があります。

JAMの一時金獲得月数分布の推移を見ると、景気動向が良い時も悪い時も「2ヵ月以上2.5ヵ月未満」（半期ベース）の単組割合が最も安定しており、それは目指すべきところと確保すべきところが重なり合っているところと思われます。そうした実績を踏まえて、最低到達基準としては、年間4ヵ月（半期2ヵ月）を設定しました。

一時金妥結月数分布の推移



QⅦ-4. 一時金の業績リンクに対するJAMの考え方を教えてください

業績リンクといっても二通りの考え方があります。一つは、過去の一時金決定においても業績を無視していたわけではないことから、過去の業績と一時金支給月数との相関関係を明らかにして、今後の業績と一時金との関係式を作り上げる方法。もう一つは、利益を株主、明日への投資、従業員への配分へ三分割して一時金を決定する方法。導入の必要がある場合には、考え方として第一の方法を追求します。

Ⅷ. 時間外割増率の引き上げについて

QⅧ-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？

2010年4月1日の施行に向けた、厚生労働省の通達「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（2009年5月29日付基発0529001号）には、「時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものである」との記載があります。

割増率の引き上げは、時間外労働の削減に直接結びついていないにしても、法改正の目的として、時間外労働時間の抑制が明記されていること、割増率の引き上げと共に、時間外労働削減に向けた労使の取り組みが期されていることを重視すべきです。

QⅧ-2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？

36協定の労基署への届出に掛る時間外労働の上限基準は、厚生労働大臣によって告示されており、例えば、一ヵ月45時間を超える協定内容については、それ以下となるよう、指導の対象になりますが、そこには、法定休日における労働時間は含まれません。

他方、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導に掛る「時間外労働時間」は、「週40時間を超える労働時間」（厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」2001年12月）とされてお

り、法定休日労働時間も含んだものとなっています。

JAMの「労働時間に関する指針」では「月 45 時間を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を 50%」としていますが、その場合の「45 時間」には、休日労働時間を含むとしています。

法により異なる「時間外労働」の定義

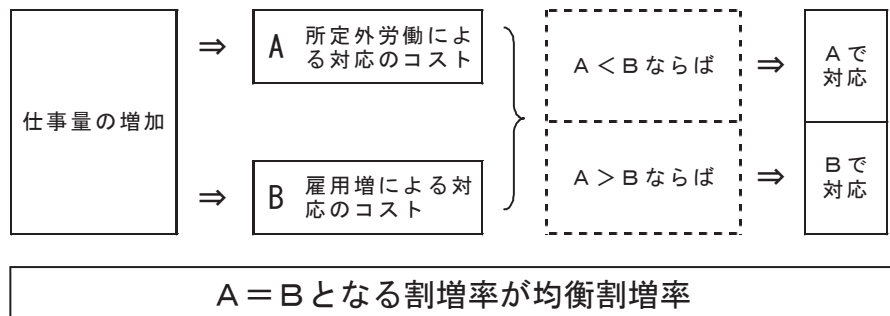
36 協定届出の内容：一日 8 時間又は週 40 時間を超える法定休日労働を含まない時間外労働時間
労働安全衛生法：週 40 時間を超える所定外労働時間（法定休日労働時間を含む）

QⅧ－ 3. 36 協定が「月 45 時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を 50%に切り替える時間外上限時間を、実際の 36 協定の時間枠に置き換えてもよいか？

36 協定の上限時間に休日労働時間が含まれている場合は、要求基準を上回る内容となりますが、より良い労働条件の確保を目指す趣旨に照らして、全く問題ありません。しかし、休日労働時間を含まない協定の場合には、休日労働時間を含む所定外労働時間が「月 45 時間」を超えた場合の規制を追加するか、改めて休日労働時間を含む上限規制を協定化する必要があります。

QⅧ－ 4. 均衡割増率とは、どういうものか？

所定外労働時間に対しては時間外割増賃金や休日労働割増賃金を支払う必要がありますが、その費用が雇用の増加に掛る費用と等しくなる割増率を均衡割増率といいます。仕事量の増加への対応として、割増率が均衡割増率を下回っているならば、所定外労働による方が、逆に上回っているならば、雇を増やす方が、労働費用が安くなるという関係が成り立ちます。こうした雇用と所定外労働の関係を踏まえた時、所定外割増率が均衡割増率を上回る時、その割増率はようやく所定外労働時間の規制要素として実効性を持つということが言えます。このことから、「長時間労働の削減」は同時に雇用の増加を促す要素でもあるという点が重要です。



主な諸外国の時間外規制

国名	法定労働時間	上限規制	割増率
日本	1週間40時間	三六協定による	時間外：25% 休日：35%
米国	1週間40時間	公正労働基本法では週40時間以上が時間外労働となる	50%
英国	—	週労働時間の上限は、時間外労働を含めて平均週48時間(17週平均)	労働協約による。時間外50%程度、日曜100%程度が一般的
ドイツ	1日8時間	年60日を限度に、1日10時間まで	労働協約による。時間外40%程度、日曜60%程度が一般的
フランス	1週間35時間	年間130時間まで。例外として、1週48時間、12週で平均42時間まで。1日10時間まで	35～43時間：25% 43時間超：50%
韓国	1週間40時間	時間外労働は週12時間まで	50%

均衡割増率を上回る時、その割増率はようやく所定外労働時間の規制要素として実効性を持つということが言えます。このことから、「長時間労働の削減」は同時に雇用の増加を促す要素でもあるという点が重要です。

均衡割増率は、所定内労働時間に掛る労働費用と、所定外労働時間における労働費用の均衡点として求められ、その関係は次のように表わすことができます。

- A. 通常の労働時間における労務コスト（時間当たり）
（月例賃金＋月例賃金以外の労働費用）／所定労働時間

＝月例賃金×（1＋X）／所定労働時間 ※X＝月例賃金以外の労働費用／月例賃金

B. 所定外労働時間における労務コスト（時間当たり）

月例賃金×（1＋所定外割増率）／所定労働時間

厚生労働省の試算によれば、2002年の均衡割増率は 52.2% となっています。それとは別の資料（下記の通り）に基づく試算では、2005年の均衡割増率は 56.5% と試算できます。何れにしても、現行の時間外割増率 25%、休日割増率 35%は、均衡割増率に遠く及ばず、日本の低い割増率は、長時間労働の温床になっていると言えます。

均衡割増率の試算例

均衡割増率（%）＝（一時金月割額＋賃金以外の労働費用）／月例賃金×100

（1）賃金以外の労働費用

①現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合＝23.4%（2005年の状態）

（2006年「就労条件総合調査」・調査産業計）

②一時金月割額＝年間賞与額等 905,200円／12ヵ月

③現金給与総額＝決まって支給する現金給与額＋年間賞与額等／12ヵ月

＝330,800円＋905,200円／12ヵ月

（2005年「賃金構造基本統計調査」・産業計・企業規模計・男女計）

④賃金以外の労働費用＝（330,800円＋905,200円／12ヵ月）×23.4／100

（2）月例賃金→所定内給与額＝302,000円

（2005年「賃金構造基本統計調査」・同上）

（3）均衡割増率：56.5%

（905,200円／12＋（330,800円＋905,200円／12）×23.4／100）／302,000円×100＝56.5%

QⅧ－5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

主な諸外国の割増率は右表の通りです（連合資料）。先進諸外国ばかりでなく、アジア諸国でも、超過労働割増率は50～100%である場合が多く、日本の低い割増率は、残業依存体質の温床になっていると言えます

アジア諸国の超過労働割増率

国名	労働団体名		通常日	休日	祝日
マレーシア	MTUC	法定	50%	100%	200%
		協約	50%	100%	200%
オーストラリア	ACTU	法定	50%	50%-100%	100-200%
		協約	50%	50%-100%	
日本	JTUC	法定	25%以上	35%以上	
		協約	28.50%	37.50%	
インド	HMS	法定	100%		
		協約			
スリランカ	CWC	法定	50%	100%	200%
		協約			
パキスタン	PNFTU	法定	50%	100%	
		協約	50%	100%	
シンガポール	SNTUC	法定	50%	100%	
		協約			
イスラエル	HISTADRUT	法定	25-50%	25-50%	25-50%
		協約	25-100%		
ネパール	NTUC	法定	50%	50%	50%
		協約	50%	50%	50%
ヨルダン	GFJTU	法定	25%	50%	50%
		協約			
モンゴル	CMTU	法定	50%以上	50%以上	100%
		協約			
韓国		法定	50%以上	50%以上	50%以上
		協約	50%	50%-100%	50%-100%

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

Q IX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

方針では、「直雇用の非正規労働者に対する、賃金、安全衛生、育児・介護等の処遇・雇用環境等に関する何らかの改善」をはかるとしてはいますが、同じ職場で働く労働者であるという観点から、当該の労働組合は、非正規労働者の労働条件に関する実態把握をきちんと行うということが、すべての基本です。

組合員でない場合でも、非正規労働者の処遇は、逆に、当該の労働組合が取り上げなければ、問題にされる機会が乏しいという現実を踏まえ、積極的、意識的な取り組みをはかりたいところです。

処遇の改善については、企業内最賃協定による改善を含む、時間額の引き上げが課題となりますが、「底上げ」という観点から、一般労働者より高率の引き上げを考慮する必要があります。

※非正規労働者に対する処遇の改善については、さらに『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高年齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』を参照して下さい。

以 上