

# J A M 2016 年春季生活闘争方針

## I. 情勢の特徴

1. アメリカや欧州の景気動向は回復過程にあるが、中国経済の減速、原油価格低下による新興国経済の減速などの今後の動向や、アメリカの利上げの影響への懸念など、世界経済をめぐる先行き不安が増大している。そうしたことから輸出は横バイ、生産は緩やかな増加から横バイに転じており日本経済は、緩やかな回復過程から「踊り場」に差し掛かっているとの見方が強まっている。
2. 企業業績は、ばらつきもみられるが、全体としては高い水準にある。設備投資は、一進一退の動きを示しているが、老朽化対策などによる増加の動きも見られる。
3. 原油価格低下の影響から、消費者物価も企業物価も横バイの動きを強めている。
4. 賃金も消費も緩やかな増加もしくは横バイの動きとなっている。雇用情勢は 2006～2007 年以來のひっ迫した状況にあつて「完全雇用」に近いと言われているが、賃金への目立った影響は見られない。

## II. J A M の基本的なスタンス

1. 日本経済の基本的な問題点は、長年に亘つて、企業の上げた利益が賃上げや投資に回らず、経済の適正な循環が疎外されてきたことにある。デフレ脱却と経済の好循環実現に向けて、引き続き賃金の底上げ・底支えの取り組みが必要である。
  - (1) 過去 2 年にわたり、多くの単組で賃金の底上げ（ベアまたは是正）が獲得されている。J A M 全体として、2014 年を起点として、一つでも多くの単組が賃金の底上げを実現していくことを目指す。
  - (2) 特に人材の採用難が予想される中堅・中小企業では、人材確保・育成への対応に向けて、格差是正を視野に入れた中期的な賃金政策の検討と確立が求められている。
  - (3) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」（連合方針）の追求、「企業間の付加価値の適正配分、適正取引の確立とバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築」（J C M 方針）に向けて、連合・J C M と連携して取り組む。
2. すべての単組は、賃金の引き上げに向けた要求提出に取り組む。要求の組み立てに当たっては、個別賃金要求方式の考え方を重視する。
  - (1) 企業を超えた賃金の底上げ・底支えの実現に向けて、連合方針を踏まえた要求を行う。
  - (2) 現下の雇用情勢を踏まえ、人材の確保・育成に向けた賃金政策を念頭に置き、賃金制度が未整備の単組においては、現行賃金カーブ（「一人前労働者」の賃金カーブ）の水準を明確にした上で、格差是正（企業内の是正と企業間の格差是正）を目指す個別賃金要求方式の取り組みを追求する。
  - (3) すべての単組で、30 歳または 35 歳の一人前労働者あるいは標準労働者の賃金水準開示を目

指す。

3. 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、まず、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、次いで一人前労働者の賃金カーブに連動する年齢別最低賃金の締結と水準の引き上げを目指す。
4. 一時金は、企業業績の回復もあって、総じて回復の動きにあるが、回復の程度において大企業と中小企業の格差が広がっている。年間生計費の維持・回復を重視する観点から取り組みを強化する。
5. 2015年労働協約取り組み方針に則り、各種労働条件の整備に引き続き取り組むと同時に、新たな雇用関連法に基づく雇用環境整備に取り組む。
  - (1) 労働時間に関する取り組みについては、継続的な取り組みが必要であり、労働者の健康確保に関連するインターバル規制を始め、従来からの取り組み課題について引き続き取り組む。
  - (2) 65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度について、無年金期間の長期化にも配慮して制度整備をはかる。
  - (3) 有期雇用契約における無期転換制度を踏まえ、若年者雇用の確保を含む中途採用者の処遇等の検討に取り組む。また未組織の非正規雇用労働者に対して、労働組合として関わる取り組みを強める。
  - (4) 若年者雇用促進法、女性活躍推進法について、法の趣旨に沿った雇用環境整備に取り組む。
6. 企業状況から要求提出を断念せざる得ないと判断される単組については、現状分析と今後の対策について、地方JAMとも連携しながら対応する。なお、その場合も企業内最低賃金協定の取り組みは追求する。

### Ⅲ. 具体的な要求

#### 1. 賃上げ要求基準

##### A. 賃上げ要求の基本的考え方

- (1) 連合方針は、「「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をはかるためには、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」であり、「賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準」としている。この連合方針を踏まえ、JAMは、賃金構造維持分に加える、生活改善、格差是正、賃金改善等のための、月例賃金における賃金水準の引上げ額について、6,000円を基準とする。なお、ここでは過年度消費者物価上昇率に抛らず、賃金改善に取り組む。
- (2) 個別賃金要求に取り組む単組は、「一人前労働者」の現行カーブをベースとして確定した上で、賃金カーブ是正、またはJAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づく格差是正分を要求する。
  - ①個別賃金要求では、賃金の絶対額水準を優先させて取り組むものとする。
  - ②格差是正に取り組む場合は、JAM一人前基準あるいは標準労働者要求基準の30歳または

35歳の基準値との乖離額を要求額とする。乖離額が大きい場合は、複数年で是正するものとし、計画年数で割った額を要求額とする。

- (3) JAM一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準は、従前のものに加え、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用もはかる。

## B. 個別賃金要求基準

- (1) JAM一人前ミニマム基準

賃金全数調査における18歳実態値の上昇を踏まえ、従来の156,000円を159,000円に引き上げる。これに伴い30歳未満の各年齢ポイントの設定額も引き上げる。

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内賃金	159,000	172,500	206,250	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

- (2) 標準労働者の要求水準

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
	260,000	305,000

【参考】上記標準者要求基準よりも高い基準として、金属労協の以下の基準を到達目標として活用する。

### 金属労協【基幹労働者（技能職35歳相当）の「あるべき水準」】

- |                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| *目標基準：各産業を代表する企業の組合が目指すべき水準 | 基本賃金 338,000円以上      |
| *到達基準：全組合が到達すべき水準           | 基本賃金 310,000円以上      |
| *最低基準：全組合が最低確保すべき水準         | 到達基準の80%程度（24.8万円程度） |

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

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

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

## C. 平均賃上げ要求基準

平均賃上げ要求基準を10,500円とする。※

※賃金構造維持分が分からない単組における平均賃上げ要求基準

## 2. 企業内最低賃金協定

特定最低賃金（産業別）との関係を重視し、企業内最低賃金協定基準を次の通りとする。

- (1) 18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結を目指す。また、年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者（一人前労働者）の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結をはかる。それらに加え、非正規労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結を目指す。
- (2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、800円未満協定額または法定最低賃金との差が50円

に満たない協定額については、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。

- ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額。
- ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。
- ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。

(3) 年齢別最低賃金協定は、有期雇用労働者の無期契約転換や中途採用者の採用時賃金の最低規制として整備が求められており、労働組合の個別賃金の取り組みと併せ、30歳あるいは35歳までの協定締結に取り組む。年齢別最低賃金協定基準は次の通りとする。

①各年齢ポイントの協定額については、35歳まで、一人前労働者賃金水準の80%基準を原則とし、高卒初任者賃金等を勘案して決定する。

②同じ考え方によるJAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額は右の通り。

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

### 3. 一時金要求

家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え（貯蓄）など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上を目指し、要求基準を次の通りとする。

- (1) 年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準の要求とする。
- (2) 最低到達基準として、年間4ヶ月または半期2ヶ月とする。

### 4. 労働時間に関する取り組み

①男女を問わず育児・介護の家族的責任を担いきれること②賃金面でも仕事面でも残業に依存しない体質を強化すること③女性と高齢者が働きやすい職場環境の整備——が社会的な要請となっており、これらの労働条件・雇用環境整備は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」力にも大きな影響を及ぼすと思われる。JAMとしては、2000時間を超える所定労働時間の短縮も視野に入れて、「労働時間に関する指針」に沿った総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。

また、特に、長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とワークライフバランスの実現に向けて、インターバル規制の導入について取り組む。

### 5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

有効求人倍率が1を超える人手不足感の高まりを背景に、継続雇用制度を始めとする高齢者雇用のあり方に社会的な注目が高まっている。本人希望とのマッチング、スキルや経験の活かし方、組合員化など、様々な課題があり、継続的な検討が必要であるが、その取り組みは、将来の定年延長を視野に入れながら、早急に行うべきことである。そうした観点から、これを引き続き重点課題とする。

- (1) 高年齢者雇用安定法改正法に基づく、65歳までの雇用・所得確保について「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づく取り組みを進める。

- (2) 無年金に対応する 65 歳までの希望者全員の雇用確保について、労働協約に明記する。
- (3) 高年齢者雇用における賃金のあり方については、その将来像も含め、労使で検討する場を設ける。
- (4) 2013 年以降の 60 歳以降無年金期間の発生に際して、この間に継続雇用者の賃金改定を行っていない場合は、無年金期間の長期化を勘案して、継続雇用期間の処遇改善に取り組む

## 6. 男女間の賃金格差問題

男女間の賃金格差問題については、「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、全組合員の賃金実態の把握と分析を進める中で、男女間賃金格差を是正していく取り組みを、継続的に進めていく。

## 7. 非正規労働者に関する取り組み

- (1) 直雇用の有期雇用労働者の処遇の改善について、処遇の改善または有期雇用契約に関する「JAMの取り組み指針」に基づく何らかの取り組みを追求する。
- (2) 派遣労働者については、法改正を踏まえた「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づき、引き続き取り組みを進める。
- (3) 改正パート労働法への対応について、2015 年労働協約取り組み方針に基づき、引き続き取り組みを進める。

## 8. 若年雇用促進法、女性活躍推進法への対応

若年雇用促進法、女性活躍推進法に基づく雇用環境整備について、「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づき取り組みを進める。

## V. 政策・制度要求について（別掲）

## VI. 取り組み方と日程について

### 1. 準備期間

- (1) 2014 年以降努力を重ねてきた、統一要求日における要求提出の集中に、引き続き取り組みの強化をはかる。
  - ①統一要求日における要求提出の集中は、運動上の重要な課題であり、その意義や必要性について、事前の学習や討論のテーマとして、地方 JAM・地協段階での取り組み強化を目指す。
  - ②要求集約の内容等について、事前に単組への周知徹底をはかる。
- (2) 個別賃金の取り組み強化に向け、地方 JAM、地協、単組において、賃金実態の把握、一人前労働者の賃金カーブと賃金構造維持分の算定、是正課題の洗い出し、賃金カーブの整備、企業内最賃協定の取り組み等について、賃金研修会等を開催し、個別賃金の取り組みや配分

の考え方について周知をはかる。

- (3) 地方 J AM・地協においては、春季生活闘争中央討論集会以降 1 2 月から 2 月第 1 週までに、役員と専従役職員と一緒に、各単組を訪問し、企業状況と賃金実態を把握した上で、統一要求日の要求提出に向けて、次の課題について指導を強める。
  - ①個別賃金の情報開示、企業内最賃協定、賃金水準の引き上げに向けた要求の組み立て
  - ②労働時間に関する諸実態の把握に基づく要求の組み立て
  - ③65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保、非正規労働者の実態把握と課題の洗い出し、男女間賃金格差問題等について
- (4) 要求検討段階前に、企業状況の把握を徹底する。その上で、要求提出を指導し、雇用問題が発生しているような状態、雇用確保を最優先せざるを得ないと判断される単組については、地協・地方 J AM・J AM本部と連携した取り組みを行う。

## 2. 闘争体制

- (1) 統一要求日における要求集約活動を徹底する。
- (2) 統一回答指定日における回答引き出しに全力をあげる体制を強化し、連合方針も踏まえながら、3 月月内解決に向けた取り組みを強める。地方 J AMは闘争委員会を設置し、地協・地方 J AM内の相互交流・情報交換を行う体制を強化すると共に、要求・回答に関する情報集約体制を整える。
- (3) J AMは、第 28 回中央委員会終了後直ちに、中央執行委員会構成員で構成する中央闘争委員会を設置する。
- (4) 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。
- (5) 産別間の共闘に対する参加体制を次の通りとし、J AM本部は、大手労組会議、業種別部会、地方 J AMと連携して以下の 3 グループをエントリーする。A・B・Cグループのエントリー基準と日程配置については、連合・J CMの今後の共闘方針に基づいて調整する。

Aグループ：J AMの大手・業種を代表し、統一回答日にJ AM相場の牽引役となる単組	
Bグループ：Aグループに準じた役割を担う単組	
Cグループ：地場・中小の相場形成に影響力を発揮し得る単組	
連合部門別共闘・J C共闘	Aグループ
連合の先行組合グループ	A・Bグループ
J C中堅・中小共闘	B・Cグループ
- (6) 大手労組会議は、情報交換を密にすると共に、その情報をJ AM全体で共有する。
- (7) 業種別部会は、情報の交流を密にし、部会の態勢強化をはかる。
- (8) J AM本部は、地方 J AM、大手労組会議、業種別部会と連携し、情報活動体制を整える。
- (9) J AM本部は、各方面からの情報集約に基づいて、統一回答日の前段に、統一回答日に向けた取り組みについて示達を発する。

### 3. 日程

- (1) 統一要求日 2 月 23 日（火）：全単組がこの日までに要求を提出する。
- (2) 第 1 次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2 月 29 日（月）の週まで。企業の短期、中期の見通しについて交渉する。
- (3) 第 2 次統一交渉ゾーン：3 月 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目指す。
- (4) 統一回答指定日を次の通りとし、全単組が回答の引き出しに全力をあげる。  
3 月 15 日（火）、3 月 16 日（水）
- (5) 三月内決着を目指す取り組み  
統一回答指定日以降の J AM の闘争状況をふまえ、各種共闘指標を活用しながら、3 月内決着に全力を上げる。

### 4. 四月以降の取り組み

- (1) 具体的な日程と取り組みについては、それまでの状況に基づき 3 月 24 日の全国委員長・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 J AM 闘争委員会の指導の下に行動する。
- (3) 決着が 4 月以降となった場合、地方 J AM 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 J AM 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】政策・制度要求について

### 1. 基本的考え方

私たちの生活の維持・向上を考えるうえで、税制・社会保障などの政策・制度の課題解決をはかることが不可欠であり、その重要性は年々高まってきている。

春季生活闘争時は、組合員自らの職場と生活に関する関心が最も高まる時であり、企業との交渉によって獲得する賃金などの労働条件に加え、政策・制度と生活の関わりについて、組合員が理解を深め、政策・制度要求実現に向けた共通認識を高めていく絶好の機会である。

また、JAMは、連合の提起した「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、「賃金・労働条件改善の取り組み」と併せて、「政策・制度要求の実現」を「運動の両輪」としてJAMの組織内議員「津田やたろう参議院議員」から「藤川しんいち」候補予定者へ確実につなぎ、すべての労働者を対象にした暮らしの底上げ・格差是正の運動を強化、推進していく。

以上のような基本的考え方に立ち、「JAMの2016年度活動方針」及び連合の「2016年度政策・制度実現の取り組み方針」に基づき次の通り取り組む。

### 2. 2016年重点課題

(1) 連合の重点課題 〈 8つの重点項目の実現を中心に一体となった運動の展開 〉

東日本大震災からの復興・再生の着実な推進および「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた8つの重点項目にかかる政策課題について取り組みを進める。

取り組みに際しては、「すべての働く者の処遇改善！」「底上げ・底支え」「格差是正」で経済の好循環実現！スローガンとの連動などを通じて組織の求心力を高め、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となった運動を展開する。

「日本経済・社会の再生と安定成長」について

① 東日本大震災からの復興・再生の着実な推進

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

② 持続可能で健全な経済の発展

③ 雇用の安定と公正な労働条件の確保

④ 安心できる社会保障制度の確立

⑤ 社会インフラの整備・促進

⑥ 暮らしの安心・安全の構築

⑦ 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

⑧ 公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現



## (2) JAMの重点課題

### 1) 日本のものづくり産業の基盤強化と公正取引を実現する取り組み

- ①中小企業振興基本条例の制定等による地方・国による中小企業支援の強化
- ②業種別部会及び地方JAMからの積極的な課題提起をもとに調査研究を行い、直接行動を伴うJAMの産業政策を実現する取り組み
- ③公正取引を実現する、適正なルール作りのために2016年度に実態調査を行い課題の整理を行う。

### 2) 国の産業政策の検証と対応

### 3) 雇用の安定と労働規制改悪への対応

〈労働者保護ルールの改悪阻止〉

- ・残業代ゼロ制度（一定所得を超える者を対象としているが、すべての労働者を対象とした時間外労働時間規制、特別条項上限規制、インターバル規制の導入等労使協議の強化で事前対策を実施する）
- ・労働者派遣法改正（悪）への対応（専門26業務該当者の契約を打ち切られる業務に欠かせない人材の正社員登用に向けた協議と制度づくりを行う）
- ・雇用調整助成金の適用要件厳格化
- ・解雇の金銭解決（金さえ払えばクビ自由化では、労働協約等で解雇要件を厳格化する。）
- ・ジョブ型（職務限定）正社員（クビにしやすい正社員制度の普及では、人材活用制度の整備を行い雇用確保を優先する）

### 4) 外形標準課税の適用拡大に対する対応

外形標準課税の適用拡大に反対するとともに、中小企業への影響を考慮し、適正に納税できるように法人税（所得税）の実効税率の引き下げを要求する。

## 3. 2016 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について

「2016年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2016春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした暮らしの底上げ・格差是正の運動を強力に進める。

具体的には、①雇用の安定や暮らしの底上げ・底支え、②春季生活闘争における労使交渉を後押し進めるため、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

### (1) 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進

- ① 持続的な成長軌道への復帰および良質な雇用創出に向けて、女性が働きやすい環境の整備と1次2次3次産業が連続するバリューチェーン（付加価値の循環）の適正化に向けたルール作り。

### (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保

- ① 安心して働き続けられるための労働者保護ルールの堅持・強化

- ② 派遣労働者の雇用安定や処遇改善の強化につながる労働者派遣法改正後の対応
- ③ 労働者の健康・安全の確保のための労働時間短縮
- ④ 外国人実習生制度の適正化の観点からの技能実習制度の見直し
- ⑤ すべての働く者に適切な職業能力開発機会を提供するための職業能力開発促進法改正
- ⑥ すべての若者が良質な就業機会を確保するために若者雇用促進法の実効性ある運用
- ⑦ 男女がともに仕事と生活の調和を目指した環境整備
- (3) 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進
  - ① 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大と、未適用労働者、未適用事業所の組織内の点検
  - ② 厚生年金基金制度の廃止に伴う他の中小企業でも活用可能な企業年金制度等への確実な移行
  - ③ 高齢者総合対策の推進（介護、生活支援等）
- (4) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
  - ① 中小企業に対しては、税の応能の負担と法人税（実効税率）の引き下げ。（公正取引の確立により赤字体質の改善を政策支援するとともに、資金調達に係る個人保証偏重を是正する。）
  - ② 消費税の単一税率の確保と軽減税率の見直し。（社会保障、教育制度への給付等の充実で実質的に還元する仕組みを作る）
  - ③ 自動車関係諸税の軽減・簡素化と地方における必要な税財源の確保
- (5) 地場中小の底上げの必要性和公契約の適正化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定
  - ① 中小企業振興基本条例の制定および条例の内容への関与（JAMの政策制度要求）  
（条文に関係機関および関係者に労働団体、労働者を盛り込む運動を展開する。また、必要な予算措置も要求する。）
  - ② 公契約条例の制定  
公的機関との基本契約について、労働者の雇用安定を前提とした取り組みとする。

#### 4. 具体的な取り組みと推進体制

##### (1) JAM本部の取り組み

重点課題については、連合および組織内国会議員等との連携、ものづくり国会議員懇談会を通じての取り組みを強化し、本部を中心とした国会対策、審議会対策を進める。また、地方JAM・地協・単組での具体的な取り組みを推進するため、タイムリーな情報収集と発信、器材の作成などを行う。

##### ① 地方・単組の活動推進

地方・単組の各種会議、研修会、職場集会等の際に活用できる器材の提供、講師の斡旋。

##### ② 連合との連携

連合の行動展開への参画はもちろんのこと、全国民を巻き込んだ運動を展開するために、JAMとして連合に積極的に提言していく。

##### ③ 情報発信・器材の作成

- ・審議会、連合の行動等に合わせたタイムリーな書記長談話・政策ニュースの発行
- ・地方 J AM・単組の機関紙やニュースに使える素材提供
- ・重点課題に対する資料の作成。政策実現広報チラシの有効活用。

## (2) 地方 J AMの取り組み

地方 J AMは、研修会開催やオルグを通じて、地協・単組での活動展開を推進する。法改正に伴う期限を伴う取り組みと、通年または、行政機関会議・議会開催に合わせた取り組みを行う。

### ① 研修会等の実施

- 1) 法改正対応「ガイドブック改正労働関連法の手引き」をもとに対応
- 2) 企業内最低賃金の要求と特定最低賃金による地域相場の底上げ効果の周知
- 3) 政策制度実現に向けた政治活動が、生活に直結する重要性の周知・確認と具体的行動
- 4) 「あなたの税金計算シート」の活用と「医療費控除を受けよう運動」の推進による税の仕組みの周知

### ② 地方連合との連携

地方連合の行動展開への積極的参画と J AMとしての個別要求を地方連合を通じて各都道府県行政と労働行政に対して展開する。

### ③ 地方議員との連携

- ・ J AM組織内議員や地域の友好議員との連携で中小零細企業対策を展開する。
- ・ 中小企業振興基本条例の制定状況や内容の確認と公契約条例の制定に向けての情報収集と展開をする。

### ④ 情報発信

- 1) 地方 J AMの機関紙、情報等に、重点課題に関する記事を掲載
- 2) 労働者保護ルール改悪阻止にむけた取り組みに関する広報
- 3) 本部からの書記長談話や政策ニュースでの広報

## (3) 単組の取り組み

- ① 会社への要求及び「ガイドブック改正労働関連法の手引き」を活用した理解活動と学習会の実施。

### 重点取り組み

- 1) 企業内最低賃金の要求と特定最低賃金に対する理解活動
- 2) 若年者雇用促進法の施行に伴い 36 協定等の点検と条件の見直しを行い、優良企業認定を目指す活動。(生産性の向上と人材確保の両面で議論する:2015年10月より施行)  
参考:法令違反企業の新卒者求人、ハローワークが受理しなくてもよくなります。
- 3) 女性活躍推進法・行動計画の作成への対応(301人以上の企業は、4月までに作成義務。 J AMは全単組で取り組む)
- 4) 下請け適正化および優越的地位の濫用に関する理解活動。バリューチェーンの状況について調査。(購買・資材調達および営業活動全般について適正な取引であるか実態を把握)

継続取り組み

- 5) 労働三法の周知（労働組合法、労働関係調整法、労働基準法）
- 6) 厚生年金基金の解散時期と移行制度の確認。また、給付条件の引き下げ防止。
- 7) 派遣労働者等の正規社員への登用の推進

② 組合員を対象とする活動

- 1) 労働者保護ルール改悪阻止の取り組みと改悪の問題点の周知
- 2) 非正規労働者も含めた職場相談活動、支援活動
- 3) あなたの税金計算シートの取り組み
- 4) 医療費控除を受けよう運動
- 5) 政策実現に向けた政治活動の重要性の確認と全員参加の取り組み

以上