

## 2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JAM
方針決定日	2019年1月16日
要求提出日	2019年2月19日
回答指定日	2019年3月12日、13日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>1. すべての単組は、賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視した取り組みを追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。</p> <p>2. 連合方針では、社会全体に賃上げを促し、「経済の自律的成長」とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する観点から賃上げ要求水準について2%程度を基準としている。</p> <p>JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、「底上げ・底支え」と「産業内・企業内の格差是正」をめざし、月例賃金水準の引き上げを中心に、賃金構造維持分を除き、6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>標準労働者：高卒直入者・所定内賃金到達基準</p> <p>30歳270,000円 35歳310,000円</p> <p>目標基準</p> <p>30歳280,000円 35歳320,000円</p> <p>(2)平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上</p>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>JAM一人前ミニマム基準</p> <p>18歳162,000円 20歳175,000円 25歳207,500円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円</p>
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>①「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現に向けて、「誰もが時給1,000円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。</p> <p>② 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。</p>
●男女間賃金格差の是正	<p>賃金格差問題</p> <p>中途入社者、男女間、正規・非正規間、高齢者といった企業内賃金格差については、個別賃金の取り組みの一環として、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、課題の掘り起こしを行い、是正の取り組みを進める。特に、男女間の賃金格差問題については、第30回中央委員会で報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。</p>
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	<p>(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>③非正規労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
●一時金 ・一時金の要求基準等	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

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、育児・介護関連では、「改正育児介護休業法に関するJAM指針」に沿った取り組みを行う。

① 総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。

② 長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底と、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検をおこなう。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。

#### ●その他

・人材育成と教育訓練の充実  
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備  
など

### (4) 男女平等の推進

賃金格差問題と同じ

### (5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

#### 1. 単組の取り組み

2018年春季生活闘争での「価値を認めあう社会へ」の取り組みでも、値戻しの効果や取引条件が改善されたとの声が聞かれた。2019年春季生活闘争においても、この取り組みをさらに浸透させていくために、継続的な取り組みが必要である。

具体的には、各単組で時期を設定し、取り組み状況の報告等の労使会議を行うとともに、引き続き「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。

2019年春季生活闘争の要求の前段で要請を実施し、労働の価値に対する適正配分への原資を求める。ただし、春季生活闘争時期における取り組みが困難な単組は時期を改めて取り組むこととする。

<ポイント>

- ① 原価等の検証による収益性の再評価
- ② 赤字で受注している製品の見直し
- ③ 取引条件の見直し(納期、数量、決済条件、金型等の保管費用等)
- ④ 原材料価格や労務費等の価格転嫁
- ⑤ 短納期発注や発注の内容の頻繁な変更が行われている場合の取引環境の見直し

#### 2. 地方JAMの取り組み

春季生活闘争前段で逐次単組ヒアリング等を実施して、単組が行った要請の把握と、企業が実施した引き上げ交渉における成果や問題点について、要求組立状況と合わせて情報の収集を行う。

#### 3. JAM本部の取り組み

春季生活闘争要求前段において、企業が実施した価格引き上げ交渉において問題となった事例を収集し、法的に問題のある事例(下請け法、独占禁止法等)を、具体的課題として、公正取引委員会および、経済産業大臣、厚生労働大臣等や業界団体に対して、価値を認め合う社会の実現を求め要請行動を実施する。

### (6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

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、60歳以降の無年金期間は引き上げられ2021年4月2日以降60歳を迎える方からは65歳までが無年金期間となること、雇用がひっ迫し、企業における人材の維持・確保が課題となっていること、一部の組合で、再雇用者の労働条件向上や定年延長の議論が始まっていること、「働き方改革関連法」が可決されると共に、同一労働同一賃金に関わる最高裁判決が出るなど再雇用時の賃金が着目されている。「高齢者雇用に関する指針」に沿って、定年延長及び継続雇用者への対応を継続する。