

〔事務局：NTN労働組合〕

〒550-0002

大阪府大阪市西区江戸堀 1-10-8

パシフィックマークス肥後橋5階

TEL (06) 6448-0275

# JAM 軸受情報

Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers

2021年春闘号



JAM軸受部会の第1回代表者会議が1月26日にWEB会議と併行で開催され、「2021年春季生活闘争方針」が決定されました。要求内容は、①賃金要求、②一時金要求、③企業内最低賃金協定の締結、④高年齢者雇用の取り組み、⑤多様な人材に対する取り組み、⑥企業内賃金格差の是正、⑦労働時間に関する取り組みとしました。

また、統一要求日を2月24日（水）、統一回答引き出し日を3月11日（木）に設定し、3月16日～17日の解決に向け、軸受部会一致団結して、全単組で全力を挙げて取り組んでいくことを確認しました。

## コロナ終息後も見据え 運動を展開しよう!

国内で初めての新型コロナウイルス感染者が確認されてから1年が経過し、多くの困難をもたらしています。罹患された方々に心よりお見舞いを申し上げますとともに、感染拡大防止に努めながら、日々組合活動に取り組まれている各単組の組合役員の皆さんに心より敬意を表します。



JAM軸受部会 部会長  
谷口 和雄

私たちを取り巻く環境は、米中貿易の新冷戦構造などによるグローバル経済環境の悪化に加え、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大の影響により、経済・産業情勢、雇用環境がここ数年とは大きく様変わりし、過年度物価はマイナス、経済成長は大幅なマイナスが予想されており、企業の状況も大きく悪化しています。他方では、多くの組合員が一時休業や時間外労働の減少により一日8時間以下の所定内賃金で生活することとなり、賃金水準の重要性が顕在化しています。

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年から賃金改善の取り組みを継続してきていますが、連

合の示すマクロ視点に立った賃金水準は獲得できていません。企業規模間や雇用形態間の格差も依然大きく、改善は未だ不十分です。

いよいよ2021年春闘が本番を迎えますが、言うまでもなく極めて厳しい交渉になります。今まで楽な春闘など経験したことはありませんが、今年ほど予断を許さない春闘はないと思います。一方、今の経済情勢を冷静に見てみると、当初言われていたような世界恐慌に匹敵するような落ち込みはなく、また、リーマンショックや東日本大震災の時ほどの落ち込みもありません。ただ、個人消費はリーマンショック時を超える落ち込みを見せており、新型コロナウイルスの感染拡大がいかにか消費に打撃を与えたかが分かります。個人消費の回復なくして日本経済の回復はなく、賃金の引き上げが大きな課題になっていると考えています。

厳しい状況は十分に理解していますが、今はそれぞれの労使がそれぞれの企業の課題解決に向けて精一杯の努力をしていただく必要があります。コロナ終息後の日本経済も見据え、各単組で春闘要求の論議をお願いします。

最後になりますが、それぞれの職場で頑張っている組合員の皆さんの付託に応えるため、また、軸受部会に集うすべての人がやる気を持って働ける職場になるように、鉄の結束で運動を展開していきましょう。

## 2021年春闘

雇用と生活を守る!  
軸受産業に働く者の

第1回代表者会議

# JAM 2021年春季生活闘争方針 (要旨)

軸受部会

## JAMの基本的なスタンス (抜粋)

### 1. 2021年春季生活闘争の役割

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

### 2. 運動推進のための体制強化と組織強化

「春季生活闘争準備期間の取り組み」を強化する。日程を策定した上で、取り組み体制を確立し、要求策定に向けた職場集会・研修会など、対話活動を早期に開始し、「2021年春季生活闘争の役割」を共有した上で要求策定を促進する。組合員との対話活動を重視し、新型コロナウイルス感染症による制約を受ける場合は、少人数の職場集会開催やIT機器・ネットワークを活用するなど取り組みを補強する。

### 3. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた所定内賃金の改善

一日8時間以下の労働時間で、ゆとり豊かさのある生活ができる賃金水準を確保し、消費を喚起し得る所定内賃金の改善を行う。社会的水準の確保、「産業内」・「企業内」の格差是正に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本とし、賃金プロット図を用いた賃金実態の把握に取り組みむとともに、30歳または35歳の一人前労働者、標準労働者の賃金水準開示など、具体的な要求・交渉基準の明確化に取り組みむ。

地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金のあるべき姿を踏まえて、全単組で、高卒初任者賃金を目安とする18歳以上企業内最低賃金協定の締結と水準引き上げに取り組みむ。

### 4. 「価値を認めあう社会へ」の実現

「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、

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

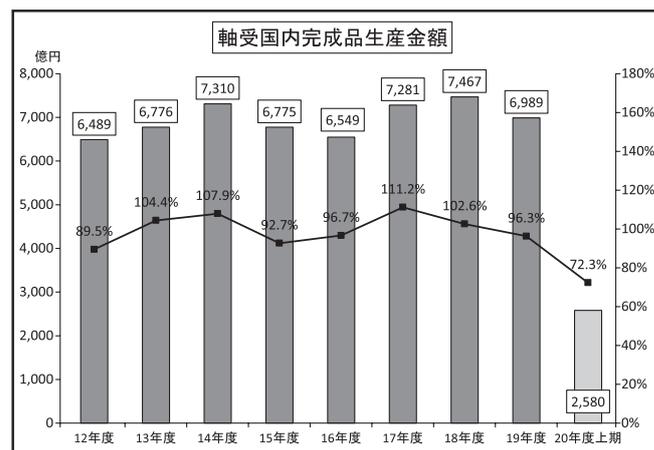
### 5. 一時金

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

## 軸受産業の動向

2020年度上期（2020年4月～2020年9月）の軸受完成品の生産金額は2,580億円となり、対前年比で27.7%減少しました。

世界経済は、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響を受け、第1四半期には大きく景気減速しましたが、その後は持ち直しの動きがみられます。日本経済は、個人消費の一部に足踏みもみられるなど依然として厳しい状況にありますが、世界的に自動車市場などが回復に転じたことにより、輸出が増加しました。米国および欧州においても生産活動が持ち直し、設備投資には下げ止まりの兆しがみられます。中国では生産活動がいち早く再開したことに加えて、政府の景気対策によって自動車販売が回復するなど持ち直しています。一方、全世界での新型コロナウイルスの感染再拡大や米中摩擦の長期化など、世界経済の先行きは予想できない状況であり、本格回復には相当の時間を要すると予想されます。



## ◎基本方針

1. ゆとり・豊かさの実現に向け、賃金水準の維持・向上の取り組み
2. JAM方針の下、軸受産業に働く者の雇用と生活を守り生活の安定をめざす
3. JAM軸受部会の目標賃金への到達をめざす
4. 賃金・一時金の同時決着により、生活の安定を図る
5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み
6. 多様な人材の労働条件改善への取り組み

## ◎要求の考え方

1. 新型コロナウイルス感染症の影響により、企業を取り巻く環境は例年とは大きく異なるものの、一時的な景気減速に臆せず、中長期的な視点に立つてあるべき賃金水準への到達をめざしていく。
2. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を図る取り組みと位置づけ、「他産業」や「企業内」の格差是正とあわせ、軸受産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、「目標賃金への到達」を実現する取り組みを行う。
3. 軸受産業における企業間格差の是正、人材確保の観点から、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検証し、総額原資平均6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。
4. 一時金については、生活防衛の観点から、月例賃金との同時決着による年間総賃金17カ月（月例賃金12カ月＋一時金5カ月）の考え方で、年間5カ月要求を基準とする。
5. 労働時間に関する取り組みは、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で、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。
6. ワークルールの向上に向け、高年齢継続雇用者を含む多様な人材が活躍できる労働条件整備に取り組む。また、高年齢者雇用の取り組みについては、65歳までの定年年齢の延長に向けた協議を行うとともに、70歳までの就業確保に向け、取り組みを始める。

## ◎要求内容

### 【賃金要求】

1. 各単組における賃金実態を把握し、賃金個別

水準がJAM一人前ミニマム基準および、軸受部会「目標賃金」・「当面目標賃金」に達していないときは、早期到達を目指す。

年齢	目標賃金	当面の目標賃金	JAM一人前ミニマム基準
18歳	178,000	170,000	164,000
20歳	195,000	187,000	177,000
25歳	237,000	228,000	209,000
30歳(扶2)	290,000	275,000	240,000
35歳(扶3)	335,000	317,000	270,000
40歳(扶3)	382,000	358,000	295,000
45歳(扶3)	425,000	399,000	315,000
50歳(扶2)	456,000	429,000	335,000
55歳(扶1)	472,000	445,000	

2. 平均賃金要求に取り組まざるを得ない単組の平均賃上げ要求基準は、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。

### 【一時金要求】

1. 年間5カ月要求を基準として、全単組が取り組む。半期要求の場合は2.5カ月とする。
2. 各企業の状況および単組事情に応じて、「+α」を要求していく。
3. 最低到達要求基準として、年間4カ月または、半期は2カ月とする。

### 【企業内最低賃金協定の締結】

1. 企業内最低賃金の協定化に取り組む。
  - 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、所定労働時間で割り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。

### 【高年齢者雇用の取り組み】

高年齢者雇用については、65歳までの無年金期間、人材の維持・確保、同一価値労働同一賃金といった課題を踏まえながら、再雇用者の労働条件向上や65歳までの定年延長の協議など、JAM指針（高年齢者雇用に関する指針）に基づく取り組みを行う。また、2021年4月より、70歳までの就業確保措置が努力義務となることを踏まえ、取り組みを始める。

1. 高年齢者の賃金・処遇のあり方については、継続的な労使の検討・交渉課題としていく必要があることから、継続雇用者の組合員化を図る。
2. 継続雇用者が60歳以前と同一の働き方の場合は、定年延長を見据えて、賃金をはじめ同一の処遇となるよう段階的に改善する。
3. 2021年度60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳になることを踏まえ、定年年齢を65歳に引き上げる取り組みを行う。
4. 高年齢者が働きやすい職場環境の整備を進める。

### 【多様な人材に対する取り組み】

1. パート・有期雇用労働者、派遣労働者へ対応については、JAM「改正労働関連法の手引き」に基づき、取り組みを進める。
2. 「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。
3. 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。

### 【企業内賃金格差の是正】

中途入社者、男女、雇用形態、高年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、JAMがまとめる「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、取り組みを継続的に進めていく。

### 【労働時間に関する取り組み】

1. 労働時間の短縮と休日増（参考：軸受部会中期目標）

年間所定時間	所定外時間	年間休日	労働日数	有給休暇	特別休暇	総実労働時間
1,840 時間	180 時間	125 日	240 日	153 時間	8 時間	1,859 時間

- ①所定内労働時間が2,000時間を超える単組は2,000時間を切る。
- ②所定内労働時間が1,950時間を超える単組は1,950時間を切る。
- ③所定内労働時間が1,930時間を超える単組は1,930時間を切る。
- ④所定内労働時間が1,900時間を超える単組は1,900時間を切る。
- ⑤年間休日の目標は125日とし、最低到達目標は120日とする。
- ⑥年次有給休暇最低発生日数は20日とし、最高付与日数を25日とする。

2. 時間外割増率の引き上げ

- ①時間外割増率：当面の目標を40%とし、50%を目指す。
- ②休日出勤割増率：当面の目標を50%とし、100%を目指す。
- ③月45時間・月60時間を超える割増率：50%を目指す。  
(2023年4月1日施行前に改定を目指す)  
\*45時間・60時間は、通常残業時間と休日労働時間の合計。
- ④深夜割増率：50%を目指す。

3. 年次有給休暇取得促進運動の取り組み

- ①各単組が平均取得日数14日以上を目指す。  
(2020年までの年次有給休暇取得70%目標)
  - ②平均取得日数14日以上達成出来ていない単組は、当面の目標として平均取得日数12日以上を目指す（1カ月に1回は、有給休暇を取得する）。
- ※労働時間の短縮と時間外割増率の引き上げおよび年休有給休暇取得への取り組みは、各単組実情に応じ取り組み、総実労働時間の短縮に努めていくこととする。

## 4. JAM労働時間指針に沿った取り組み

あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、上述1～3の取り組みに加え、労働時間管理の徹底、インターバル規制の導入など、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、36協定の取り組みにあたっては、

- ①法定労働時間は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定は免罰効果手続きであることを労使で再確認した上で、時間あたり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。
- ②36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。

## ◎取り組み方と日程について

## 1. 統一要求日

2月24日（水）までに、全単組が要求を行う。

## 2. ストライキ権について

要求実現の手段として有効に活用する立場から、従来の労使関係を考慮し確立する。

## 3. 解決に向け

## ①統一交渉ゾーン

- ・第1次交渉ゾーン：要求提出以降3月1日（月）までに、企業の短期・中期見通しについて交渉することと、回答引き出し日（3月11日）に回答確約を求める。

- ・第2次交渉ゾーン：3月8日（月）以降において、3月16日（火）～17日（水）の解決に向け、統一回答指定日における回答確約を目指す。そのために、3月14日（日）には、第5回幹事会・第2回代表者会議を設定し、最終決着に向け各単組の意思疎通と団結力を高めていく。

## ②回答指定日

- ・3月16日（火）～17日（水）

## ◎主な日程配置

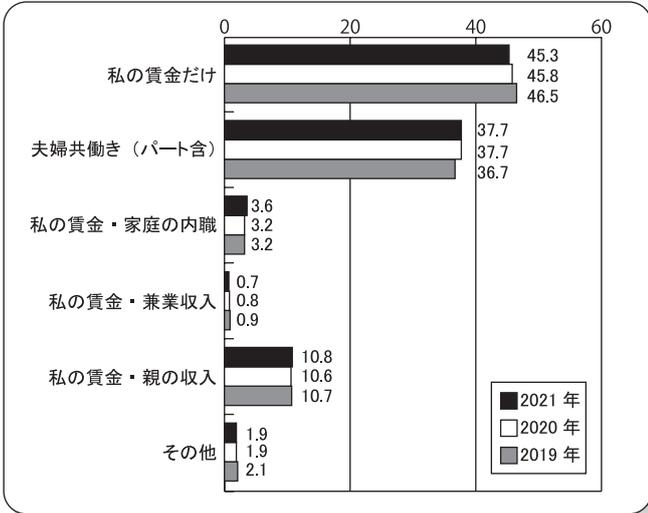
- 2月24日（水）までに要求提出
- 26日（金）第4回幹事会（要求内容確認）
- 3月 5日（金）大手労組会議
- ～ 6日（土）
- 11日（木）回答引き出し日
- 13日（土）大手委員長会議・書記長会議
- 14日（日）第5回幹事会  
第2回代表者会議
- 16日（火）JAM・軸受部会「解決日」
- ～17日（水）
- 17日（水）JCM集中回答日



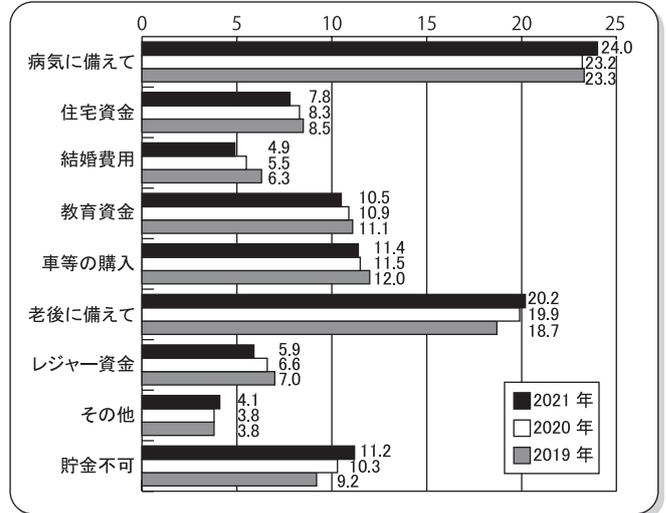
# 軸受部会の仲間の生活・意識は…?

(2021年度「生活意識実態調査」結果より抜粋)

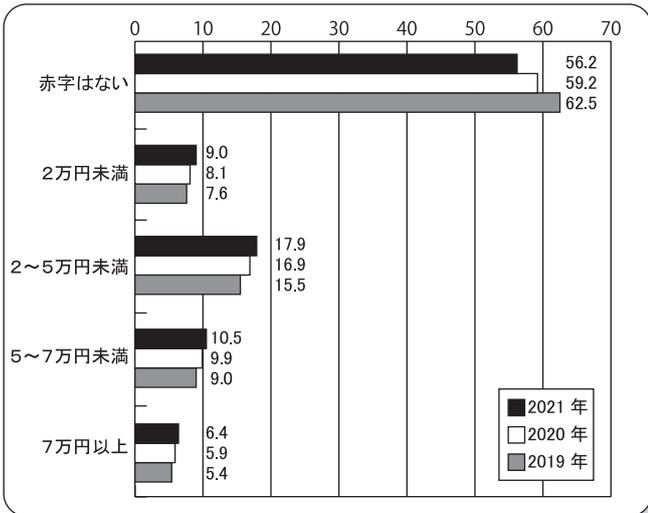
◎あなたの家庭の生活は主にどのような収入でまかなわれていますか？



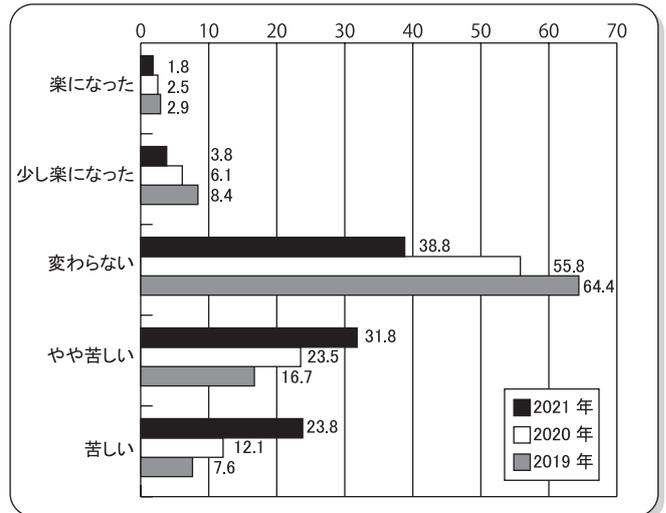
◎あなたの貯金目的は何ですか？



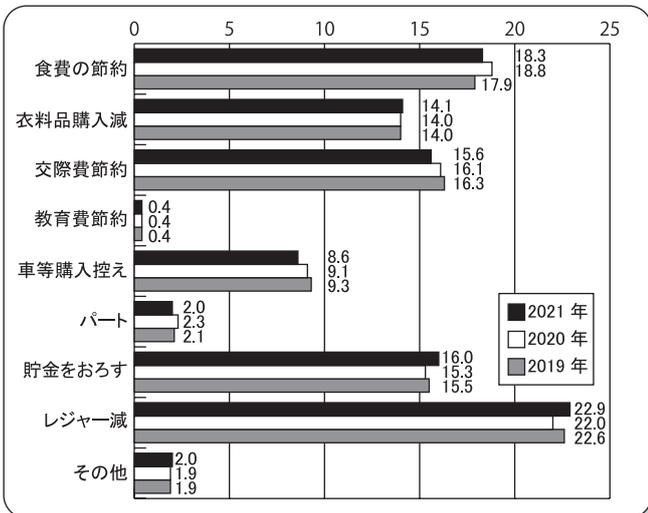
◎毎月の家計にどの程度の赤字がありますか？



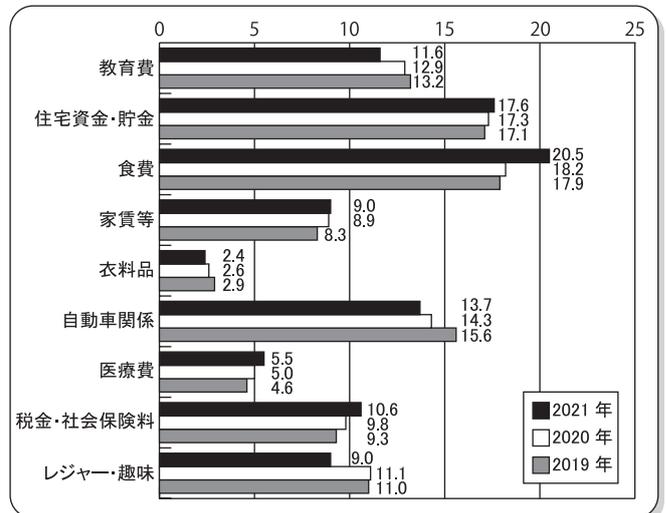
◎あなたの生活は昨年同時期と比べてどうですか？



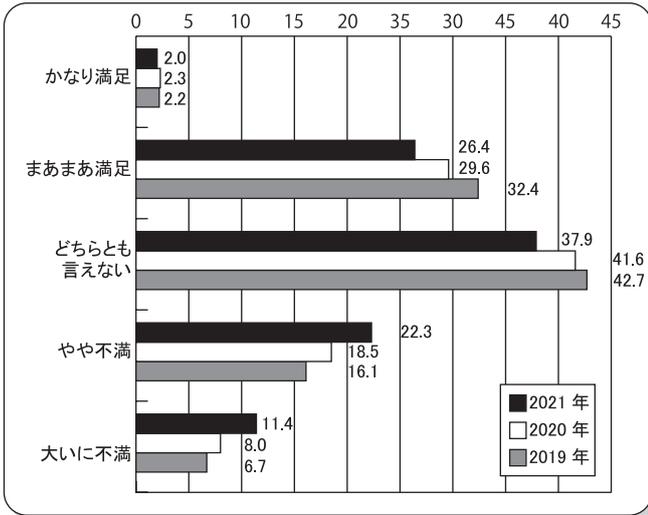
◎家計が苦しくなった場合、主にどのような方法で補っていますか？



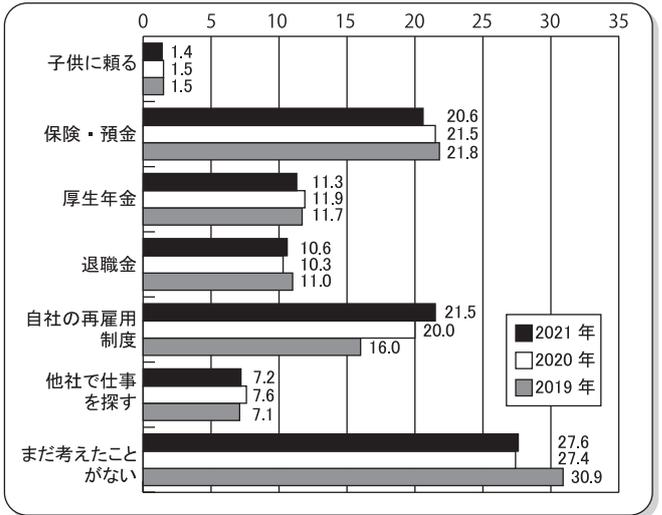
◎最近の家計の中で特にお金のかかる(出費が多い)と思うものは？



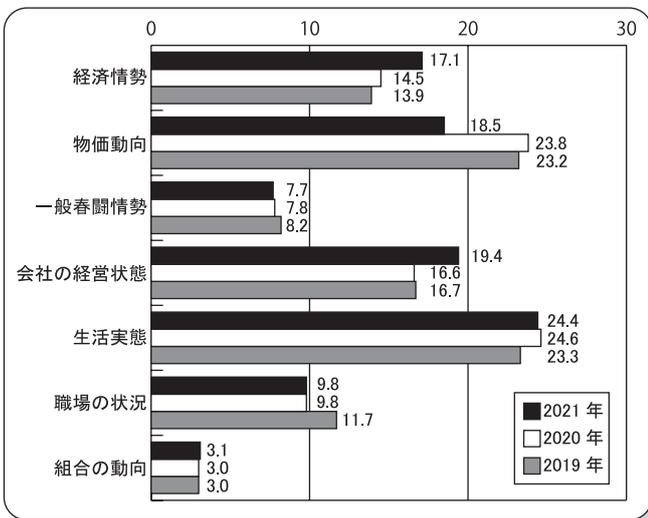
◎あなたは現在の暮らしに満足していますか？



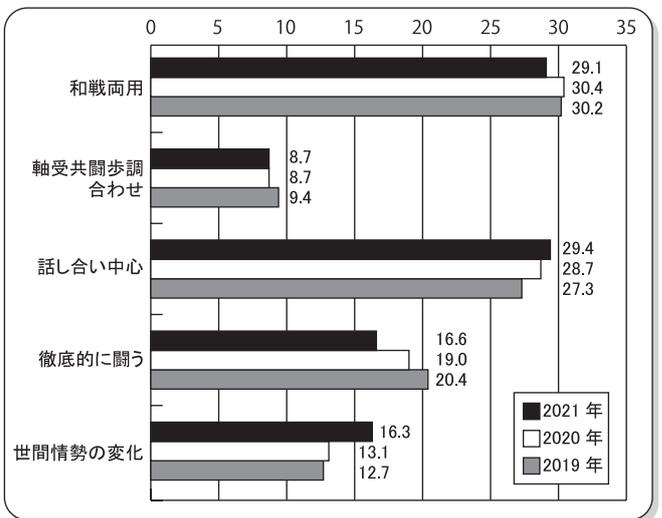
◎あなたは老後のためにどのような対策を考えていますか？



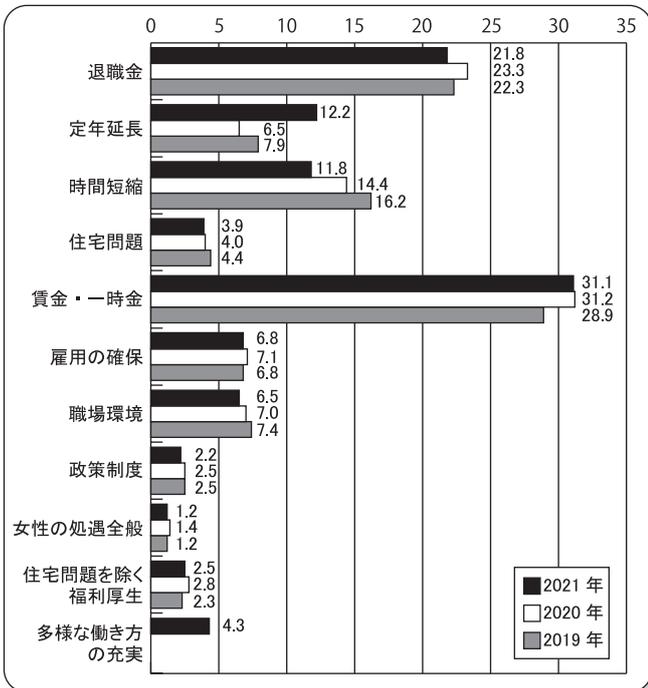
◎春季生活改善闘争の要求決定にあたって何を考慮すればいいと考えますか？



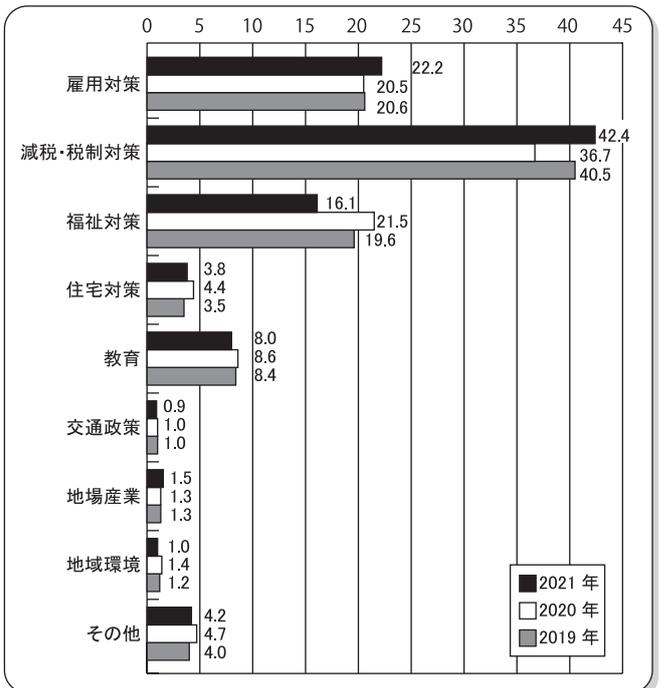
◎交渉の進め方についてどのように考えますか？



◎今後、組合に力を入れて欲しい項目は？  
※「多様な働き方の充実」は今年度から追加



◎政治の場では何に最も力を入れて取り組んで欲しいですか？



☆☆「標語・カット」審査結果☆☆

標 語

【特選】

2021春闘  
心は密に勝ち取ろう 軸受共闘  
日本ニードルローラー労組 坂本 憲さん

【入選】

「勝ち取ろう 確かな「安定」 みんなの「笑顔」  
心をついに21春闘」  
東振労組 出村 晃輔さん

「3密避けてもココロは密に  
ギュウツと団結21春闘！」  
日本精工労組 鈴木 徹さん

「全集中で勝ち取ろう 軸受共闘2021春闘」  
日本ニードルローラー労組 山下 寛一さん

【佳作】

「笑顔あふれる暮らしを目指し  
心ひとつに21春闘」  
井上軸受労組 小林 登さん

「春闘全集中 軸受の呼吸  
仲間の型「鉄の結束」」  
NTN三重製作所労組 高田 稔さん

「時代の変化を見逃さず  
笑顔あふれる暮らしを目指し 一致団結21春闘」  
NTN労組 川手 水保さん

「コロナ禍で3密避けつつ心は密に  
一致団結2021春闘」  
不二越労組 石倉 豊さん

「コロナ時代に立ち向かう  
勇気と知恵出す21春闘」  
不二越労組 竹村 真人さん

「コロナに打ち勝ち、暮らしの底上げ  
闘志を燃やせ！21春闘」  
光精軌労組 阿部 越仁さん

「勇モ一に戦い勝ち取れ明るい未来  
皆の思いをギュウツと結めて 21春闘」  
光精軌労組 市田 毅さん

「コロナ禍で勝ち取る希望と豊かな未来！」  
井上軸受労組 池田 宜正さん

「耐えしのぐ時代 新たな希望を繋ぐ21春闘  
光の先は家族の笑顔」  
NTN三重製作所労組 高田 稔さん

「みんなの思いをひとつに逆境跳ね除け  
勝ちとる未来へ全集中！」  
宇都宮機器労組 鈴木 靖司さん

カ ッ ト

【特選】



日本精工労組  
原澤 孝之さん

【入選】



NTN労組  
松原 宏明さん



日本精工労組  
倉本 吉和さん



日本精工労組  
萩原 由香さん

【佳作】



- ①日本精工労組 森 淳さん
- ②旭精工労組 原口 敬匡さん
- ③NTN労組 林 寛二さん
- ④NTN労組 原 真人さん
- ⑤NTN労組 井伊谷 治弘さん