

# J A M 2020 年春季生活闘争方針

はじめに

デフレ脱却と経済の好循環に向けた 2014 年からの賃金引き上げの取り組みは、一定の成果は出たものの、未だ「自律的な成長」には向かっておらず今後も継続した取り組みが求められている。また、伸び悩む消費の拡大には、賃金引き上げに加え、将来不安を払拭できる労働法制や社会保障制度の実現が必要である。

2019 年の政策実現活動は、組織力が問われる結果となり、第 21 回定期大会では「変革・再生・創造」-対話と行動で組織を強化しよう-がスローガンとして確認された。2020 年春季生活闘争は、「賃金の社会的変革を進める」をテーマに、要求決定段階から、職場、地協、地方、本部の徹底した討議（対話）と行動を通じ、産別運動の原点を再確認することにより、組織の活性化と強化をはかっていく。

連合は、「経済の自律的成長」「社会の持続性」実現に向け、分配構造の転換につながる賃上げが必要とし、社会全体への波及と産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる。また、規模間、雇用形態間の格差是正に向け、「働きに見合った水準」に引き上げていく観点から、「賃金水準の追求」に取り組むこととした。

少子高齢化による労働力不足の問題が、近年より顕在化しており、今後も続くことは避けられない。製造業においても、中長期的な事業と産業の維持・発展に向けて、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・バランスの実現が不可欠である。

J A M は、中小労組の多く参加する産別として、あるべき賃金水準への到達闘争である個別賃金要求方式への移行推進、毎年の賃金引き上げの定着、賃金の絶対額水準の確認と開示による賃金水準の社会化、「価値を認めあう社会へ」の実現に継続的に取り組む。

## I. 情勢の特徴

日本経済は、米中間通商問題やイギリスの EU 離脱をめぐる混乱の影響など脆弱性と下方リスクが懸念され、その影響を受ける日本経済も輸出や生産に弱さがみられる。内部留保が増加し、企業の現金・預金額が史上最高を更新し続ける一方で、民間企業設備投資額はほぼ横ばい、労働分配率は 2015 年以降上昇傾向にはあるものの水準が回復したと言えるまでには至っていない。2019 年 10 月 1 日に消費税が 8% から 10% に引き上げられた。年度途中での引き上げであるが、今後、消費者物価（総合）に影響を与えるものと予想される。家計の状況をみると、社会保険料負担の上昇が賃上げによる雇用者報酬増を上回る一方で、社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の大部分が貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。

## Ⅱ. JAMの基本的なスタンス

1. 2020年春季生活闘争を「賃金の社会的変革を進める」取り組みと位置づけ、体制の構築と強化をはかる。特に、準備段階の取り組みで、「人口減少」「賃金水準の低下」「格差拡大」など現状の課題を共有した上で、その解決策としての「同一価値労働同一賃金」の実現、「労働時間」の原則の徹底、「社会連帯」の必要性、労働組合や春季生活闘争の役割といった原点を再確認する取り組みを強化する。
2. 賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続し、情勢も踏まえ、すべての単組が、月例賃金の引き上げを中心とした「人への投資」の取り組みを行う。ひっ迫した雇用情勢により、人材の採用難に加え、人材流出が深刻化するなかで、中堅、中小企業は、企業と産業の持続性の観点から中期的な賃金政策を持って賃金水準の引上げを行う。
3. 賃金の引上げは、所定労働時間で生活できることを前提に、個別賃金要求方式の考え方を基本とし、「産業内格差」及び「企業内格差」の是正、社会的水準の確保、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に取り組む。
4. 「価値を認めあう社会へ」の実現に向け、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。連合は、取引の適正化を推進し、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」に、JCMは、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組むとしている。
5. 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む。
6. 一時金は、中期的に企業業績が回復する中で、大企業と中小企業の格差は広がってきた。足元の業績には、ばらつきはあるが、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。
7. 2019年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および雇用環境整備に取り組む。
  - (1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み
  - (2) 高年齢者雇用の取り組み
  - (3) 多様な人材への対応の取り組み
8. 雇用問題が発生するなど、要求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、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。
9. 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、関連会社、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。
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、「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」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。

### Ⅳ. 具体的な要求

#### 1. 賃上げ要求基準

##### A. 個別賃金要求基準

##### (1) JAM一人前ミニマム基準

\* 地方JAM・地域において、当面の目標としての水準設定を行う。

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内賃金	164,000	177,000	209,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

##### (2) 標準労働者の要求基準

①到達基準 \* 全単組が到達すべき水準

②目標基準 \* 到達基準に達している単組が目標とすべき水準

\* 目標基準に達している単組も、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。

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

※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【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

### (3) 年齢別最低賃金基準

有期雇用労働者の無期転換や中途採用者の採用時賃金の最低規制として整備が求められており、労働組合の個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。

- ①35歳まで、各単組の年齢ポイントの一人前労働者賃金水準の80%を原則とし、高卒初任給を勘案して決定する。
- ②同じ考え方によるJAM一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金水準。

18歳	25歳	30歳	35歳
164,000	167,500	192,000	216,000

\* JAM一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準については、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用もはかる。

\* 18歳の年齢別最低賃金基準及びJAM一人前ミニマム基準について

近年、地域別最低賃金が年3%ずつ引き上げられていることに留意した取り組みを行う。東京の地域別最賃(1,013円)が、仮に毎年3%上がると、2022年に1,100円を超える。月161時間(JAM所定労働時間平均1,934時間)で換算すると177,000円程度となる。

## B. 平均賃上げ要求基準

連合方針の賃金引き上げ目安を踏まえ、未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざし、平均賃上げ要求基準をJAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上とする。

## 2. 企業内最低賃金協定

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

(1) 企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。

- ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結
- ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結
- ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結

(2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が50円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。

- ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額とする。
- ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。
- ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。
- ④地方JAMは、最賃協定の集約を実施する。(特定最賃に利用していない協定、特定最賃のない業種の協定も含む)

## 3. 一時金要求

家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要

求基準を次の通りとする。

- (1) 年間5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. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

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

##### (1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。

- ① 総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。
- ② 長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底をはかる。
- ③ 法定労働時間（労基法32条）は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定（労基法36条）は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。
- ④ 36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。
- ⑤ 地方JAMは、36協定の集約を行う。

##### (2) 高齢者雇用の取り組み

JAMは、2021年4月2日以降60歳を迎える方から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」が順次施行され、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」【別掲①】に沿って、定年延長及び継続雇用者への対応を継続する。

- ① 「高齢者雇用に関する指針」に沿った定年延長及び継続雇用者への対応をはかる。
- ② 継続雇用者の労働条件については、労働契約法20条の主旨及び最高裁判例に加え今後の動向に留意した対応をはかる。

##### (3) 多様な人材への対応の取り組み

###### ① パート・有期雇用労働者

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

### 基本的考え方

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

### ② 派遣労働者

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

### 基本的考え方

#### a) 事前協議

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

#### b) 臨時的・一時的な業務に限定

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

### ③ 「底上げ」「底支え」「格差是正」と均等待遇の実現に向けて、「誰もが時給1,100円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。

### ④ 金属産業に関わる 35 歳の勤労者の賃金水準を明確に底支えし、その水準以下で働くことをなくす運動である J C ミニマム (35 歳) の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額 21 万円以下をなくす運動を行う。

## 5. 企業内賃金格差の是正

中途入社者、男女、雇用形態、高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、第 30 回中央委員会で報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。

## V. 政策・制度要求について

春季生活闘争の取り組みにおいて、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備など、政策・制度要求を運動の両輪として【別掲②】の通り展開していく。また、政策・制度要求の実現に欠かせない政策実現活動推進の取り組みについても、並行し取り組みを進めていく。

## VI. 取り組み方と日程について

### 1. 準備期間【別掲③】

#### (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

⑤ 統一要求日における要求提出の集中

(2) 地方 J AMの取り組み

- ① 春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ② 地方 J AM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施と考え方の徹底
- ③ 単組の企業状況、取り組み状況の把握及び課題解決のフォロー

## 2. 闘争体制

- (1) 中央執行委員会構成員による中央闘争委員会の設置
- (2) 闘争日程の徹底、相互交流・情報交換、情報集約に向けた、地方 J AM闘争委員会設置と体制の強化及び示達の発信
- (3) 共闘登録組合及び共闘登録先行組合の設定
- (4) 地方 J AMリーディング組合の設定など、地方 J AMの地域相場形成及び共闘体制強化
- (5) 大手労組会議、業種別部会の取り組み体制及び情報体制の強化と J AM本部との連携
- (6) 要求実現の手段として有効に活用するとの立場から、ストライキ権については、従来の労使関係を考慮しつつ確立する

## 3. 日程

- (1) 準備期間の取り組み
- (2) 統一要求日 2月18日（火）
- (3) 第1次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2月24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2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10日（火）、3月11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24日（火）の全国委員長・書記長会議へ提案し決定する。
- (2) 4月ヤマ場においては少なくともストライキ権を確立し、職場集会などの具体的な行動を起こすことによって解決をはかる。具体的な行動を開始するための基準は中央闘争委員会において設定し、中央闘争委員会および地方 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21日（木）
回答指定日	6月11日（木）

以 上

## 【別掲①】

### 高年齢者雇用に関する指針

はじめに

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、高年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。また、高年齢者雇用安定法が改正され雇用確保が義務付けられるなど 60 歳台の雇用確保に向けた法整備も進んでいる。

JAMは 2013 年「65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」を策定し取り組んでいるところであるが 5 年が経過し状況も変化している。

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、雇用が逼迫し、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、同一労働同一賃金ガイドラインが出され再雇用時の賃金が着目されていることなど、現状を踏まえ、高年齢者雇用に関する考え方について、以下の通り提起する。

#### I. 定年延長

- ① 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 歳に引き上げるか定年廃止につながる取り組みを行う。
- ② 定年延長又は、定年廃止をする際には、現行制度に不利益変更が発生しないよう十分に配慮する。
- ③ 60 歳以前と同一の働き方の場合は、連続した処遇制度とし、一時金なども含めて、同一の処遇とする。また、働き方を選択できる制度設計をする場合は、働き方と賃金のバランスを考慮し不利益とならないものとする。
- ④ 定年年齢を選択できる制度設計をする場合は、処遇が不利益にならないものとする。

#### II. 継続雇用者への対応

##### ① 組合員化

高年齢者の賃金・処遇の在り方については、継続的な労使の検討課題、交渉課題としていく必要がある。従って、継続雇用者の組合員化をはかる。

##### ② 希望者全員の雇用確保

定年年齢の延長、定年制の廃止、高年齢者継続雇用制度の何れかによって、法の趣旨に基づいて 65 歳までの希望者全員の雇用を確保し、雇用確保措置について労働協約の締結をはかる。

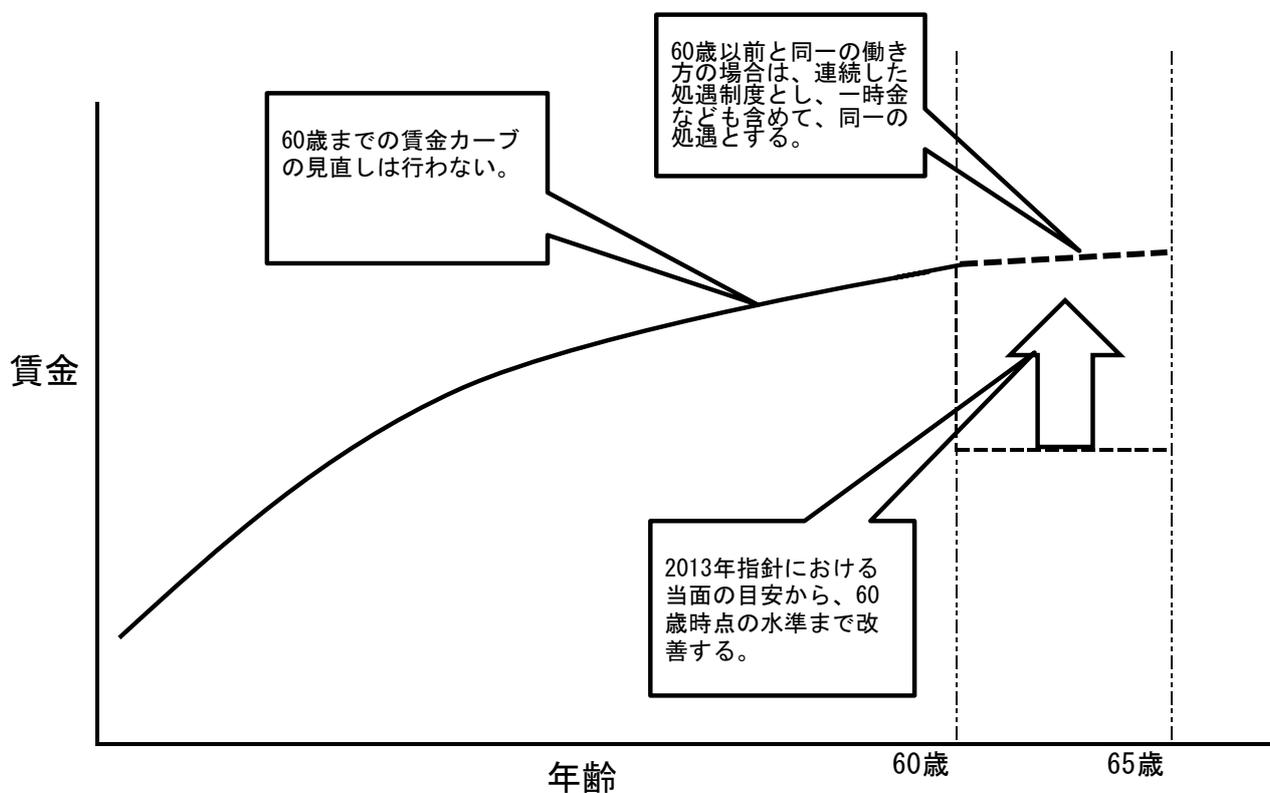
##### ③ 賃金について

60 歳以前と同一の働き方の場合は、将来の定年延長を見据え、同一の処遇となるよう段階的に改善する。

III. 労働諸条件については、60 歳時点と同様にすると共に、高年齢者が働きやすい職場環境の整備を進める。

以 上

## 高年齢者雇用に関する考え方のイメージ



## 【別掲②】 2020 年春季生活闘争 政策・制度要求について

はじめに

JAMは、優れた技術や技能によって作られる製品やサービスが、その価値にふさわしい価格で売買される取引慣行を実現させるため「価値を認めあう社会へ」の取り組みを 2017 年から継続して取り組んできた。

この取り組みは、組合から会社へ、会社から取引先へと要請行動は広がりを見せており、2019 年春季生活闘争の取り組みにおいても、製品価格の見直しが行われるなど、取引条件の改善が徐々にみられてきている。また、要求を断念した組合では、「既に取り組んでいる」「適正化を心掛けているため」といった理由もみられる。

しかし、「要求しても改善は難しい」「要求提出が難しい」といった組合がまだ多くみられることから、2020 年春季生活闘争においても、付加価値が適正に評価され、価格に反映される社会をめざしてこの取り組みを継続していく。

また、事業環境の総合的な環境整備には、国や地方自治体の政策支援が不可欠であり、労働組合の政策・制度要求を直接行政に訴える環境を整えるために、中小企業を支援する根拠となる中小企業憲章や中小企業振興基本条例の制定に向けた取り組みも継続する。

2020 年も春季生活闘争の取り組みの両輪として、これらの政策・制度要求の運動を展開する。

### 具体的要求

#### I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み

##### 1. JAM本部の取り組み

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

- (1) 具体的な要請内容とするために、実態を把握するためのチェックシートや活用方法を記載した「対応マニュアル」の作成
- (2) 「対応マニュアル」の活用の促進と実態の調査
- (3) 関連法の強化・徹底や実態に基づいた要請行動の実施（関係省庁、業界団体）

##### 2. 地方 JAM の取り組み

春季生活闘争時期とあわせて単組ヒアリング等を実施して、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. 単組の取り組み

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

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

#### 4. 取り組み日程

第36回中央委員会で取り組みの確認を行い、各単組への取り組みを展開する。

各単組の取り組み期間は2020年7月末日迄とする。この期間に取り組みが困難な単組については、通年の取り組みとして今年度中に展開することとする。

## II. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

### 1. 関係団体との連携強化

中小企業問題研究会で中小企業の経営者団体や、関連産別、学識経験者などと引き続き研究会を行い、連携を強化していく。

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

条例の必要性と具体的内容について理解を深めるため、中小企業家同友会などと連携し、学習会等の機会を作る。また、中小企業を多く傘下に持つ産別にも働きかけを行い、地方連合会を巻き込んだ運動の構築を進める。

- (1) 中小企業振興基本条例に対する学習会の実施。(他地方自治体の制定内容の研究。)
- (2) 中小企業振興基本条例がまだ制定されていない、地方自治体に対して、JAMの組織内議員との連携による具体的な取り組みや構成組織が多い県区市町村から順次制定をめざした取り組みを行う。
- (3) 地方連合会が策定する政策・制度要求に盛り込む。
- (4) 中小企業振興基本条例が制定されている都道府県区市町村においては、具体的な中小企業振興策の検討会議にJAMが参画できるように地方連合会と連携して働きかける。また、条例の見直しが行われる時には、労働団体の参加が確実にできるように、条文に労働団体の役割を明記するように、働きかける。

## III. 連合・2020春季生活闘争「政策・制度の取り組み」

JAMは、将来の不安を取り除き、持続的な経済を実現するために、連合の政策・制度実現の取り組みを連合と連携して進める。

連合は、「2020年度重点政策実現の取り組み」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し進める。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

<重点政策実現の取り組み>

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

## 【別掲③】

### 春季生活闘争準備期間の取り組み

#### (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
  - ・ 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

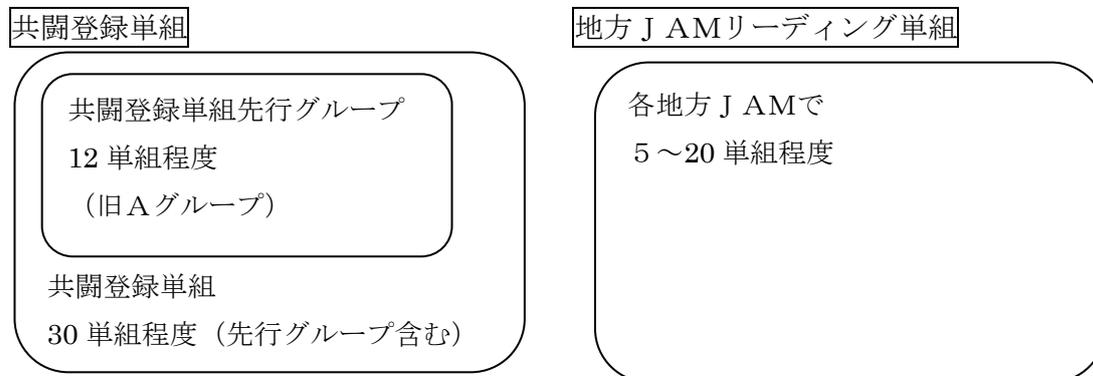
#### (2) 地方JAMの取り組み

- 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
- ③ 考え方の徹底、課題解決のフォロー、企業状況の把握

## 【参考①】 共闘強化に向けた体制について

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

### ①体制



### ②役割

#### 1) 共闘登録単組

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

#### 2) 地方 J AMリーディング単組

- ・ 地方 J AMを代表し、地方 J AMの相場のけん引役となる。
- ・ J AM、連合、 J CM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 J AM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 J AMリーディング単組

- ・ 地方 J AM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 J AMで決定する。

### ④地方リーディング単組代表者会議などの設置

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

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

【最賃協定①年齢別最低賃金】

## 最低賃金に関する協定

〇〇労働組合と〇〇株式会社は、従業員の最低賃金に関し、以下の通り協定する。

### 記

#### 1. 適用労働者の範囲

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

#### 2. 最低賃金額

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

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

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日以降適用

(単位円)

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

#### 3. 賃金の範囲

基本賃金（基本給・〇〇給）とする。

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

以上

2020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

2020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

2020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