

J A M 2017年 春季生活闘争

説明資料

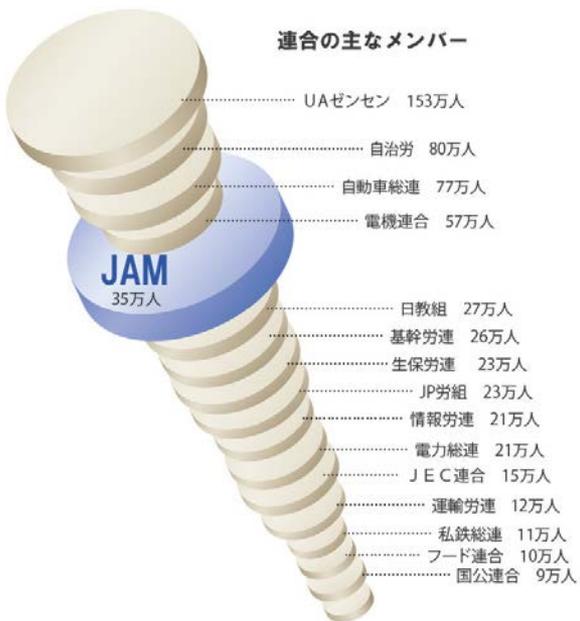
ver.02



**JAMは、機械金属産業
を中心とする産業に働く
35万人の仲間が結集する
産業別労働組合です**

JAMはものづくりを担う機械金属産業の代表であると同時に、中小企業に働く仲間の視点に立った主張・行動を展開しています。

JAMには機械、電機、自動車、車両、精密機械、軽金属、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器などものづくり産業を中心とする約2,000の労組が加盟しています。



ものづくり産業労働組合 JAM



Japanese Association of Metal,
Machinery, and Manufacturing workers

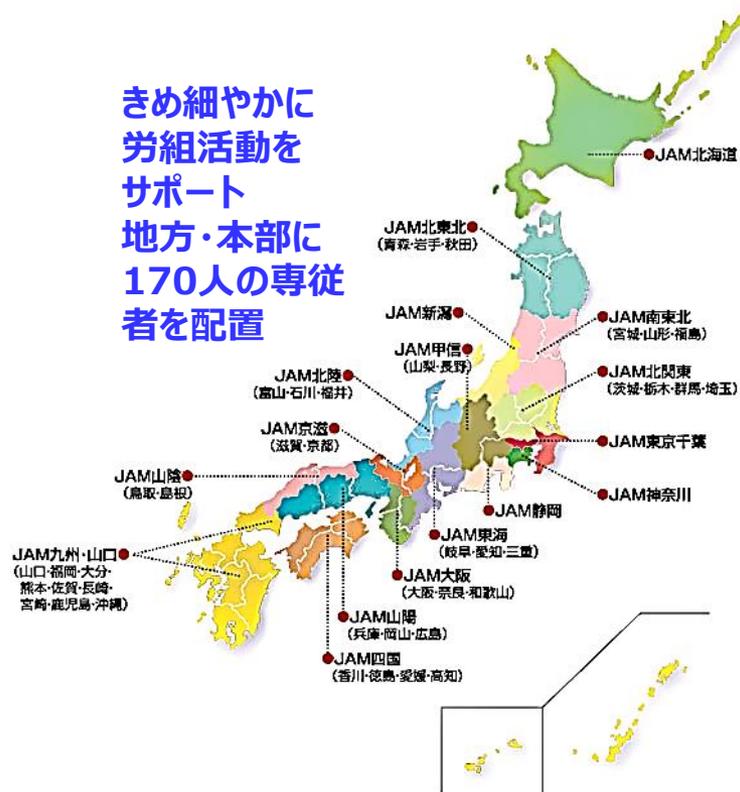
主な加盟組合

アズビル労組 井関農機労組 NOK
グループユニオン NTN労組 オークマ
労組 カシオ労連 クボタ労連 コマツ
ユニオン コロナ労組 サンデン労組 三協
立山労組 ジーエス・ユアサ労組 C K
D労組 JVCケンウッド労組 JUK
I労組 シチズン労組 島津労組 シ
マノ労組 セイコー労連 全矢崎労組
太平洋工業労組 ダイキン工業労組
タカラスタンダード労組 ダタノ労組 T
DK労組 ニコン労組 日本精工労組
日本製鋼所労組 浜松ホトニクス労組
日立オートモティブシステム労組第3支
部 不二越労組 不二サッシユニオン
ホシガキ電機労組 ボッシュ労組 ミト
ヨ労組 ミツミュニオン 美和ロック労組
ヤンマー労連 横河電機労組 リケン労
組

**ものづくりと中小労働者
を代表して**

JAM加盟組合の特徴はものづくりを支えているサプライヤー（部品供給者）が数多く含まれ、組合員100人以下の労組が組織数の60%、30人以下の労組が組織数の25%を占めている中小労組の仲間が多く結集しています。

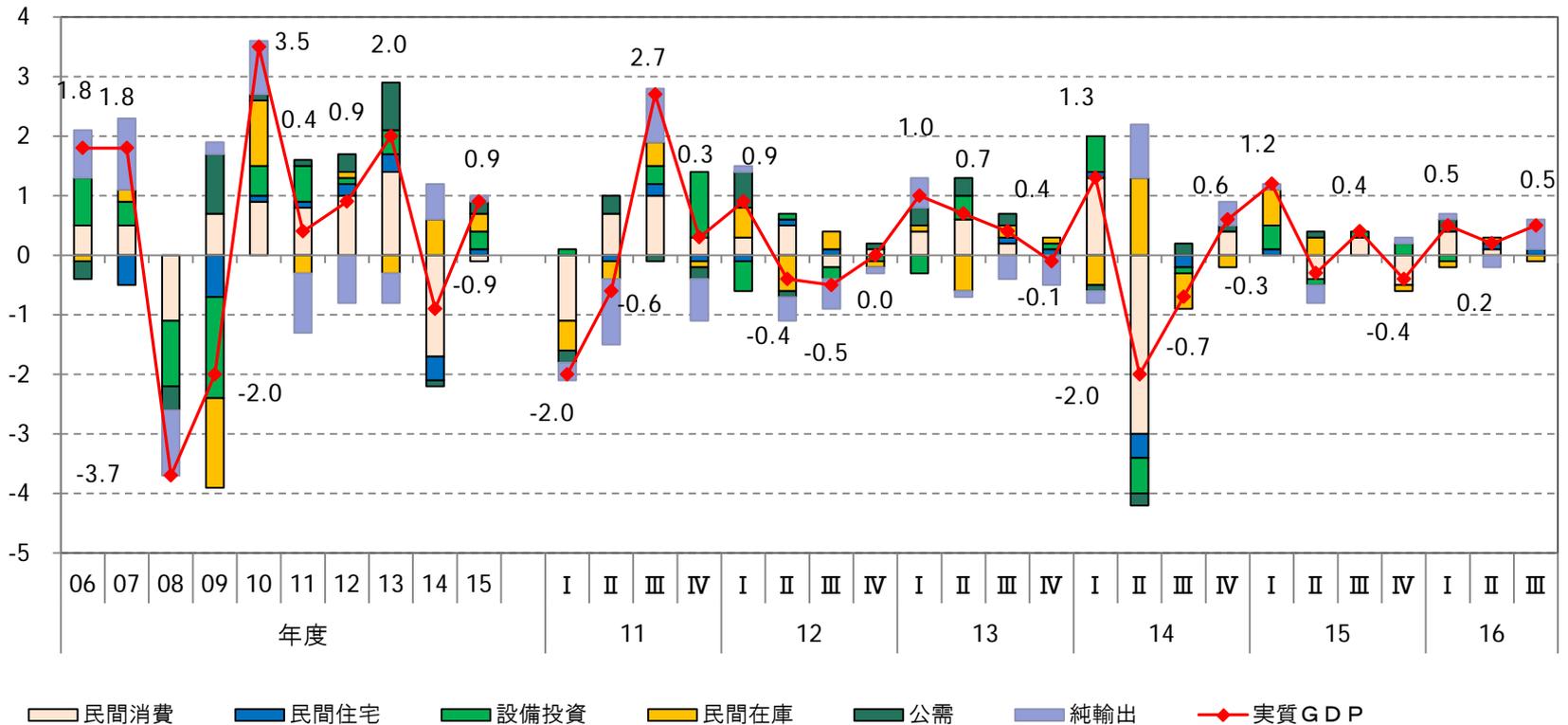
**きめ細やかに
労組活動を
サポート
地方・本部に
170人の専従
者を配置**



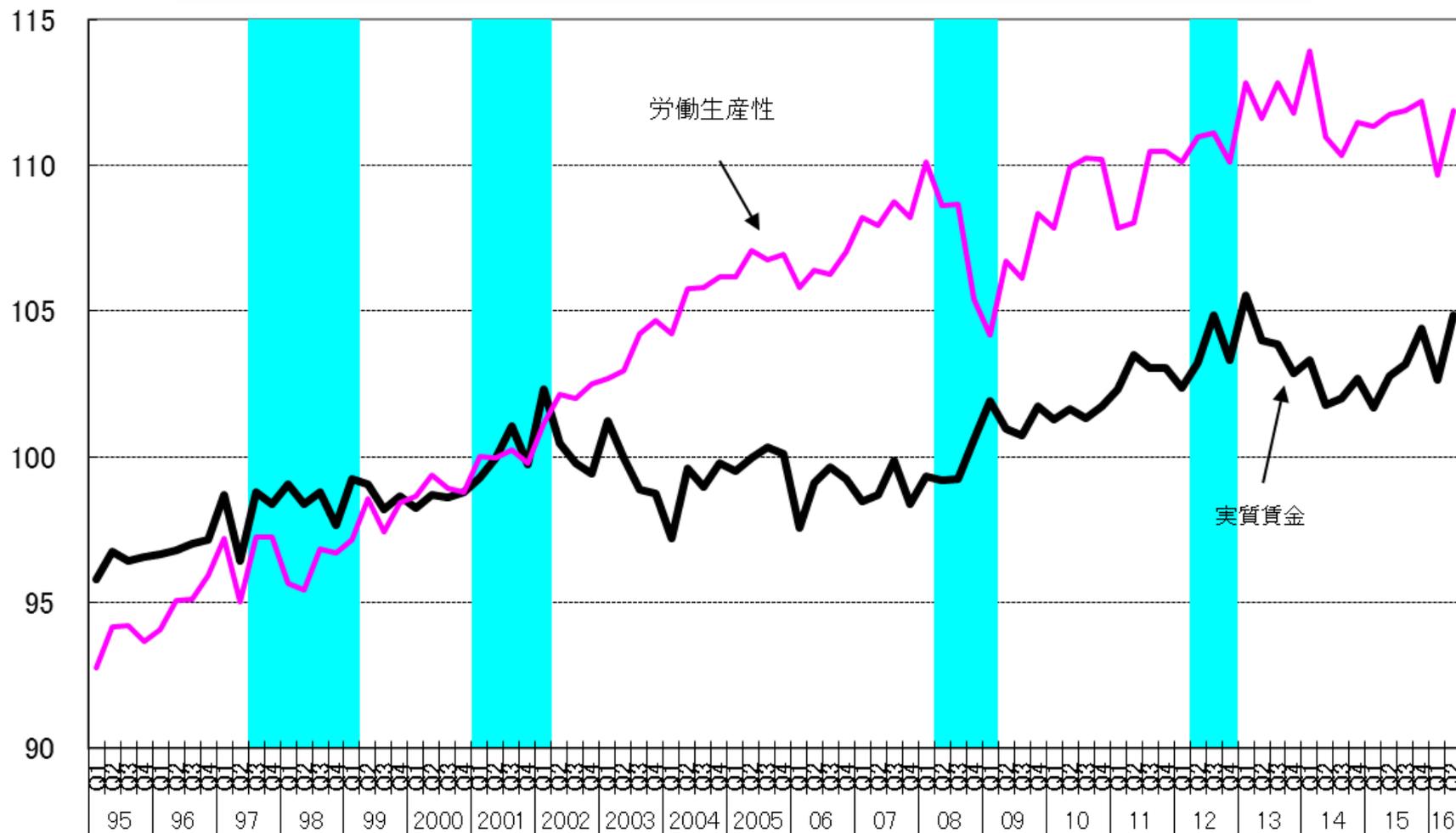
日本経済の動向

2016年7-9月期のGDP実質成長率はプラス0.5%（年率換算で2.2%増）となり、景気は依然として横ばい圏内にあるものの、全体としては緩やかな回復基調が続いているとされている。

実質GDP成長率の推移



労働生産性と賃金の推移

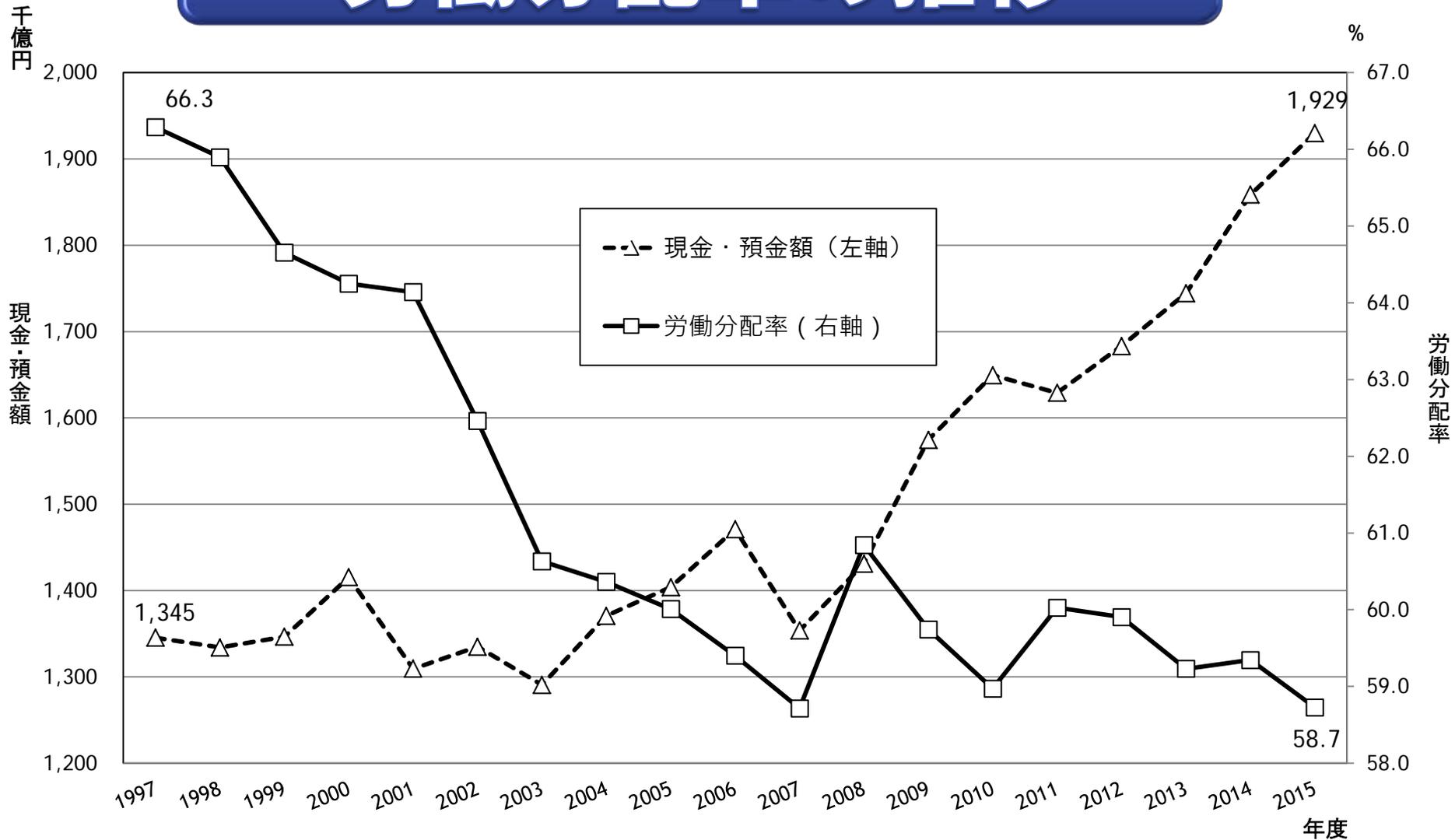


(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「四半期別GDP統計」より作成。

2. 労働生産性 = 実質GDP / (雇用者数 × 総実労働時間指数)、実質賃金 = 実質雇用者報酬 / (雇用者数 × 総実労働時間指数)。

3. 2001年平均の値を100として指数化。シャドー部分は景気後退期。

労働分配率の推移



(注)労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)

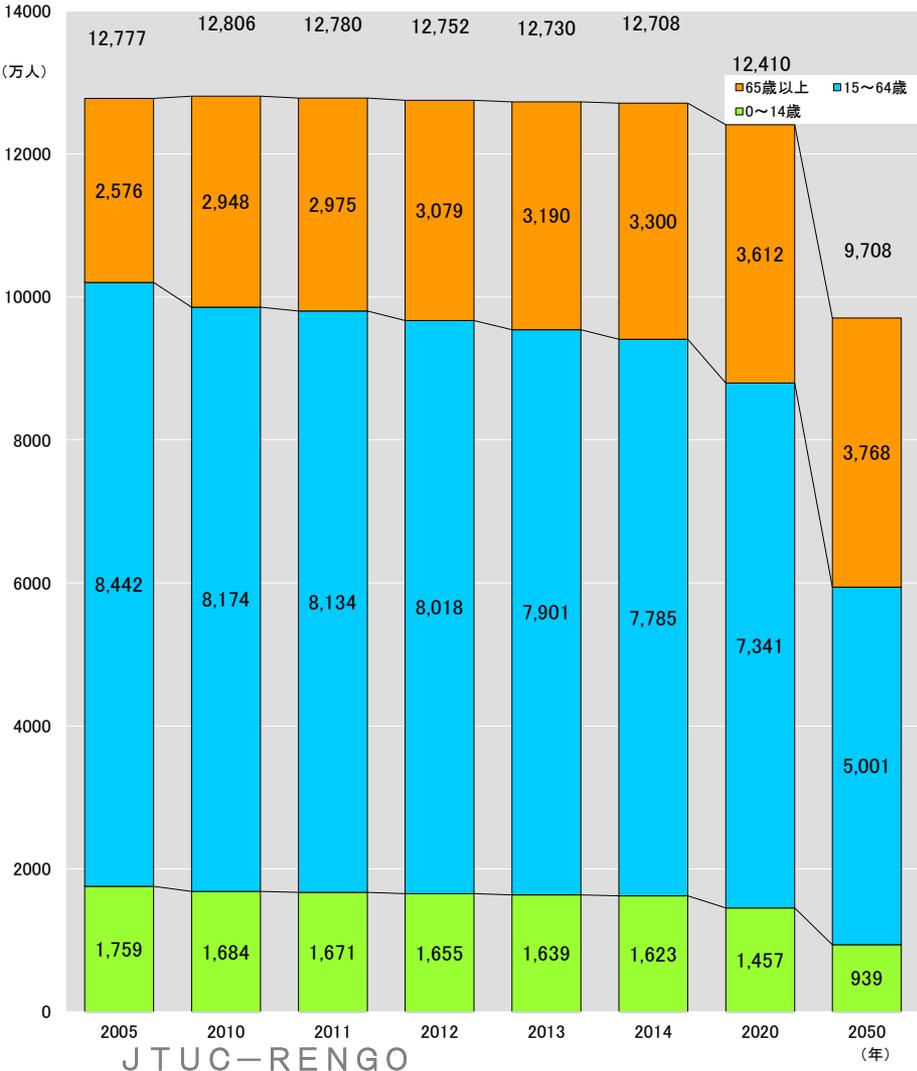
2015年度の就業者数および雇用者数は、労働力調査の2014年度から2015年度の伸び率を元に連合にて推計

2015年度の現金・預金額は、四半期別法人企業統計調査を元に連合にて推計

(出所)内閣府「四半期別GDP速報2016年4-6月期2次速報値(2016.9.8)」および財務省「法人企業統計」から連合作成

人口推計と雇用情勢

人口推計



[雇用人員D.I.の推移(予測)]

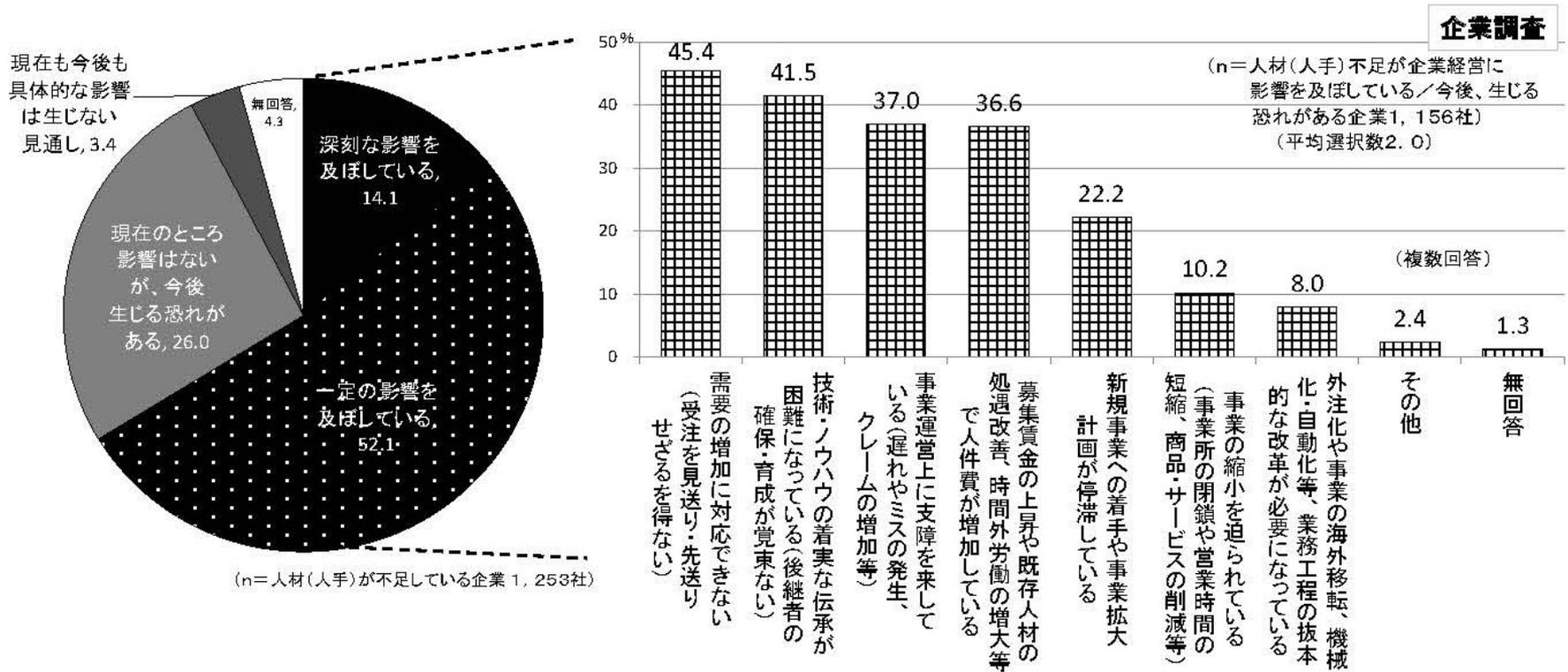


(出所) 日本銀行「短観」

人材不足の影響①

人材不足が企業経営に及ぼしている影響

人材不足により約2/3が経営に影響と回答。具体的には「需要の増加に対応できない」

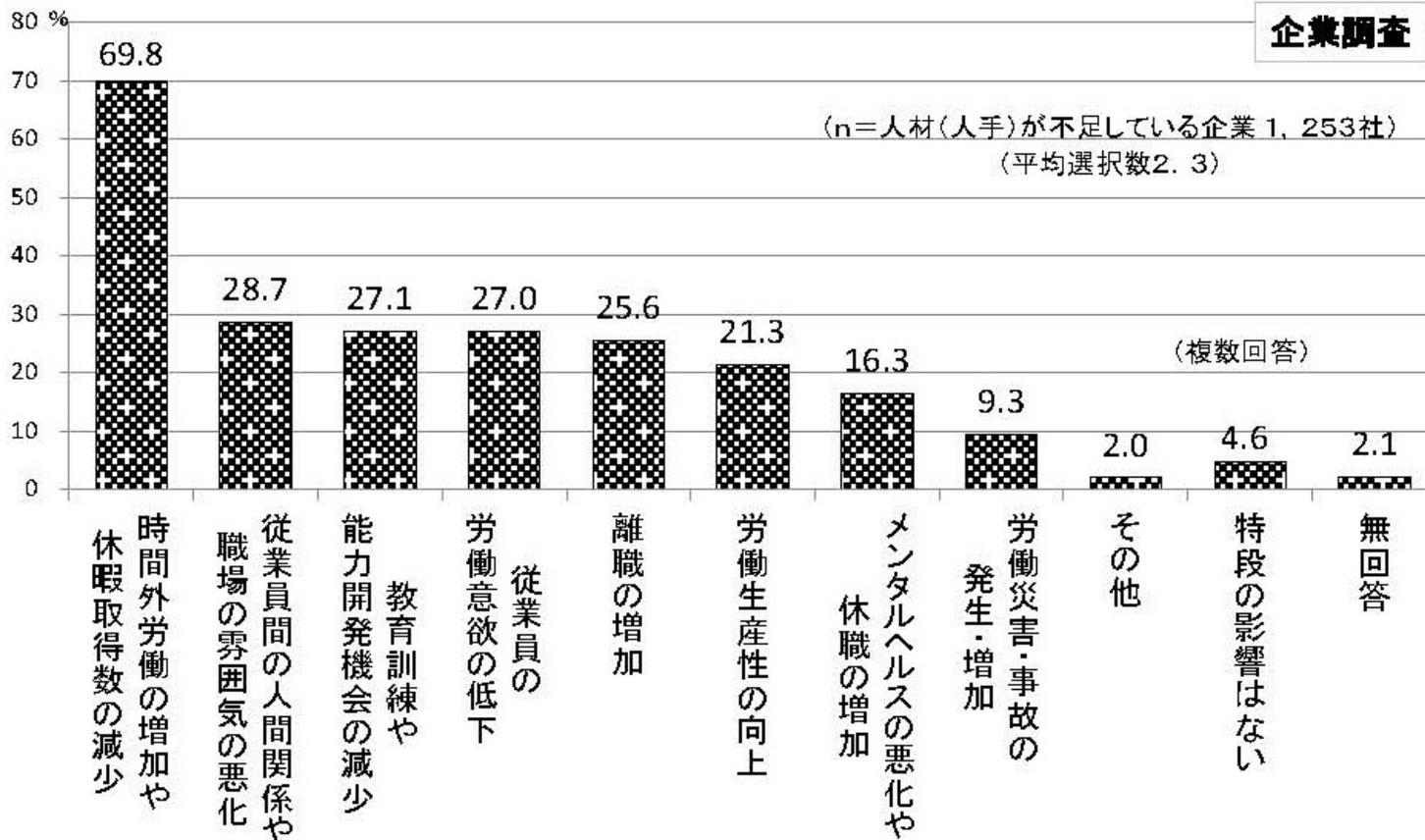


(出所) JILPT人材不足についての調査

人材不足の影響②

人材不足が職場に及ぼしている影響

9割超が職場に影響と回答。「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が最多



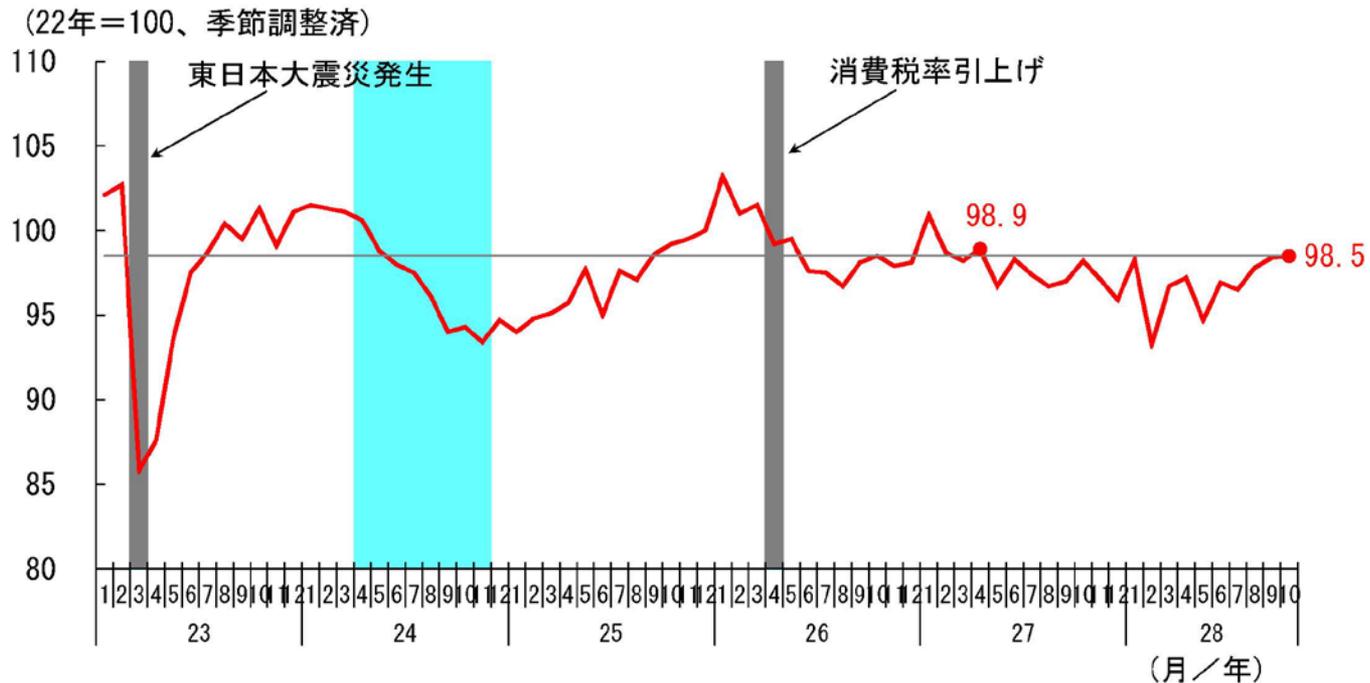
(出所) JILPT人材不足についての調査

ものづくりの状況

生産は一進一退で推移している。(経済産業省 2016年11月30日発表)

鉱工業生産指数の動向

- ・平成28年10月の鉱工業生産指数は、98.5(前月比0.1%)と3か月連続の上昇。
- ・平成27年4月の98.9以来の指数水準。



(注)1. 鉱工業指数(IIP)とは、月々の鉱工業の生産、出荷、在庫等を基準年(現在は、平成22年)の12か月平均=100として指数化したもので、事業所の生産活動、製品の需給動向など鉱工業全体の動きを示す代表的な指標。
2. 水色のシャドー部分は、震災後退局面。

出所: 経済産業省 鉱工業指数

JAM加盟組合の景況

年間決算状況は横ばい 但し、景況感は悪化して、先行きも不透明

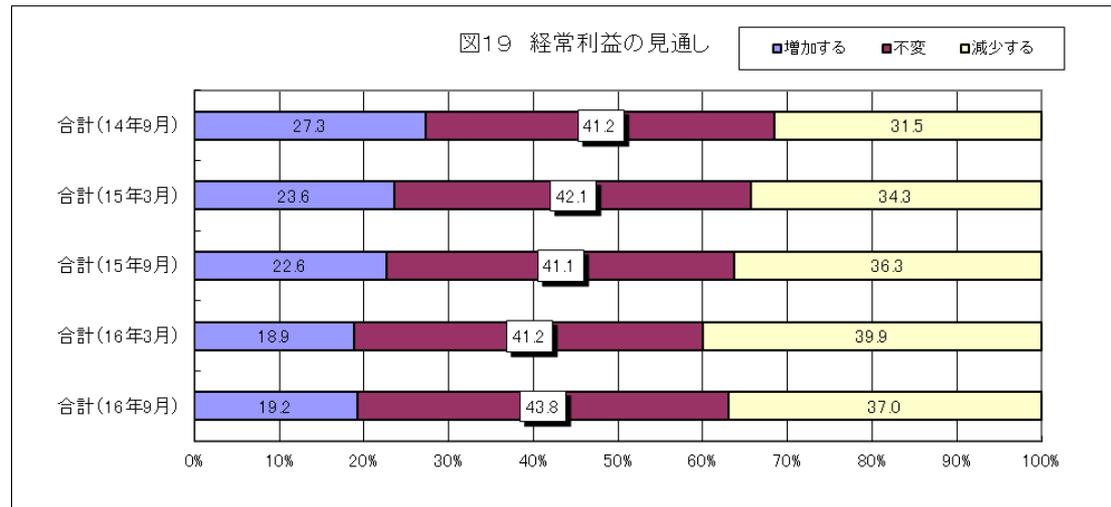
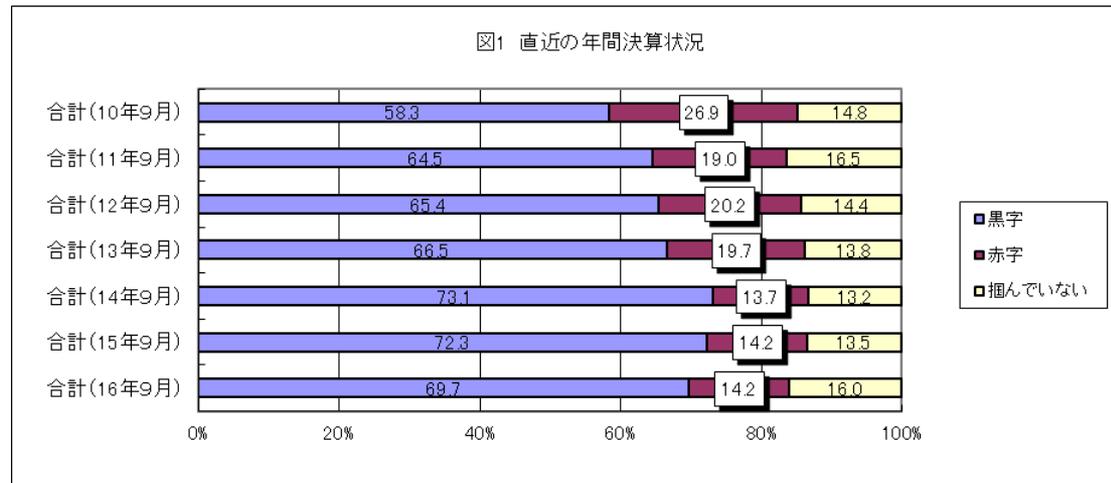
JAM第35回景況調査
(2016年9月末) によると

1. 直近の年間決算

年間の決算状況は黒字が69.7%、赤字が14.2%と今回、約7割以上の企業が黒字決算となっている。

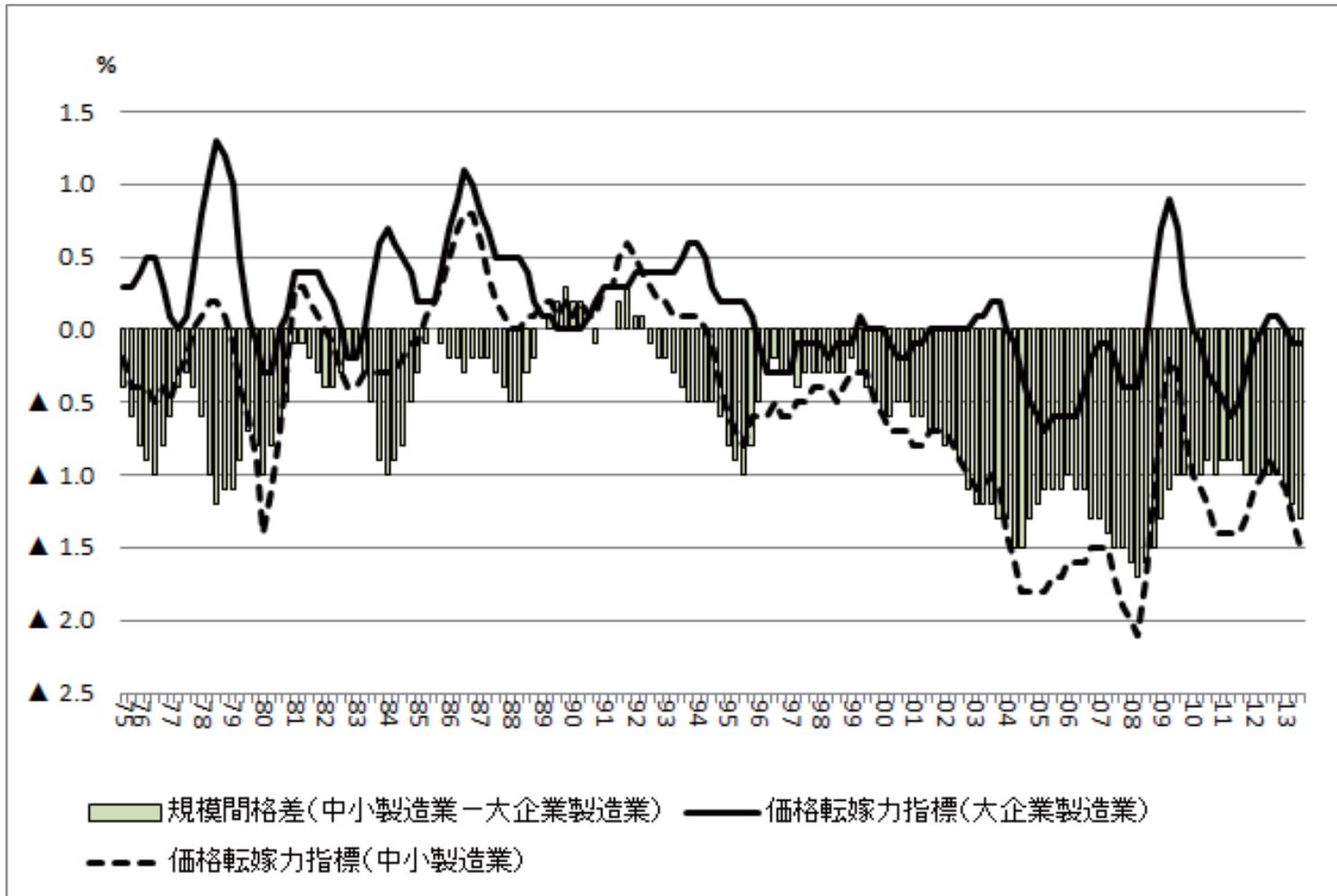
2. 経常利益の見通し

「増加する」は18.9%から19.2%に若干増加した。
「減少する」は39.9%から37%へ減少している。



中小の価格転嫁力

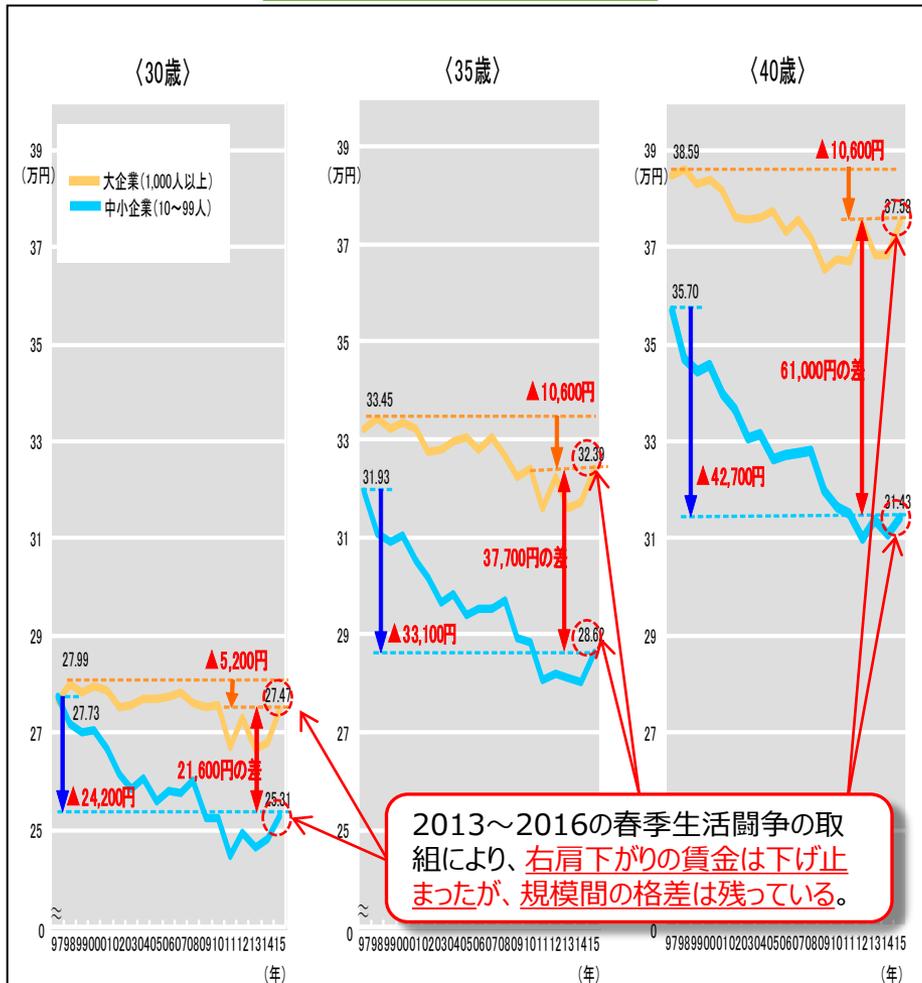
価格転嫁力において大企業と中小企業の規模間格差が広がっている。



企業規模間格差

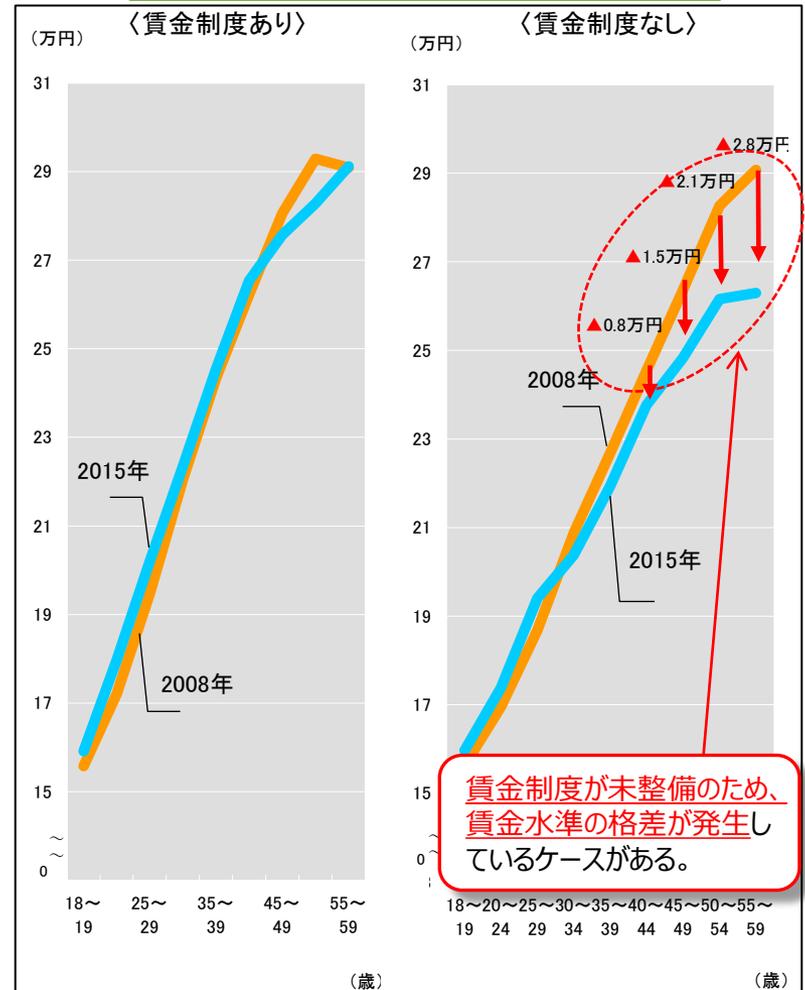
大企業と中小企業の賃金水準の格差が広がっている。

規模間の格差



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成

賃金制度の有無による格差



資料出所：連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」

3年間のベア春闘

2016年ふりかえり

1. 情勢な特徴

デフレ脱却と経済の好循環に向けた3年間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。

2. 取り組みの概況

共闘態勢の強化により、ベアを獲得した単組数は、3年連続して500単組を維持し、2016年改善獲得額は1,346円となっている。

2014年	要求				回答			
春闘情報NO. 20	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
賃金構造維持分明示	940	7,958	4,445	3,513	917	5,337	4,433	904
賃金改善分	856	8,275	4,418	3,857	583	5,975	4,469	1,507
構造分のみ	84	4,723	—	—	284	4,355	—	—
構造維持分割れ					50	3,474	4,470	-996

2015年	要求				回答			
春闘報告NO. 20	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
賃金構造維持分明示	899	9,957	4,465	5,493	909	5,678	4,438	1,239
賃金改善分	836	10,346	4,439	5,906	640	6,280	4,472	1,808
構造分のみ	63	4,806	—	—	202	4,340	—	—
構造維持分割れ					37	3,640	4,476	-836

2016年	要求				回答			
春闘情報NO. 20	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
賃金構造維持分明示	867	8,444	4,472	3,972	867	5,204	4,466	738
賃金改善分	767	8,950	4,460	4,490	517	5,841	4,495	1,346
構造分のみ	100	4,562	—	—	299	4,413	—	—
構造維持分割れ					51	3,386	4,480	-1,094

3年間のベア春闘

2016年ふりかえり

3. 成果と課題

3年連続でベア獲得となっている背景としては

- ①デフレ脱却には雇用労働者の賃金引き上げが不可欠との認識が定着した。
- ②「底上げ・底支え」「格差是正」には中小企業の賃上げが必要と社会的注目があつた。
- ③少子高齢化による人材不足が賃金の引き上げ要因となつた。

課題としては

一部には大手、親会社を超える賃上げを引き出す動きがあるものの、大手は超えられない、大手追従の春闘からは未だに脱却できていない。

「上げ幅」だけではなく、本来あるべき賃金水準にこだわる交渉にする必要がある。

情勢と課題

1. 足元の経済・雇用の情勢

- 1) **日本経済**は消費税物価も企業物価も横バイの動きである。
企業業績は、円高から円安へ振れて、輸出の持ち直しや住宅投資の増加など、企業の景況感は改善する見通し。
- 2) 設備投資については、設備の老朽化を背景に維持・更新投資が底支えとなり緩やかに回復することが予想される。
- 3) 雇用情勢は、失業率3.1%、有効求人倍率1.41倍（11月時点）と「人手不足」感が増している。中小企業の雇用は逼迫しており、労働力人口の減少でこの傾向が続く。
- 4) **世界経済**は米国経済、ユーロ圏ともに回復基調である。しかし、中国などアジア圏の景気が下振れするリスクを抱えている。また、米国大統領の交代、英国のEU脱退問題などに留意する必要がある。

JAMの基本スタンス①

1. 人への投資により賃金の底上げ・底支えをする

「賃金の底上げ・底支え」、「格差是正」の取り組みを継続し、すべての単組が、月例賃金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」に取り組む。人材の採用難となっている中堅、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にて賃金水準を引き上げる。

2. 賃金の社会的水準を確保する

- 1) 賃金の社会的水準を確保するために個別賃金要求方式へ移行し、30歳、35歳の一人前労働者あるいは標準労働者の賃金水準を明らかにする。
- 2) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、「付加価値の適正配分」の実現に向けて、生み出した価値に相応しい価格取引実現に向けた環境整備に連合・JCMと連携して取り組む。

3. 企業内最低賃金協定の締結をめざす

地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金に関する業種の公正競争、水準確保の観点から全単組で、高卒初任給賃金を目安とする18歳以上企業内最低賃金協定をめざす。

JAMの基本スタンス②

4. 一時金で年間生計費の維持・回復を

一時金は総じて回復しているが、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. 2016年労働協約取り組み方針に基づいて労働条件の向上に取り組む

- 1) 労働時間については労働者の健康確保のため、インターバル規制などに引き続き、取り組む。
- 2) 65歳迄の希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度に関する取り組みについては無年金期間の長期化を配慮して制度整備をはかる。
- 3) 非正規雇用労働者の処遇改善と有期雇用契約における無期転換制度などを踏まえた取り組みを強化する。また、若年者雇用のため中途採用者の処遇改善に取り組む。

6. 企業業績が厳しい労組対応

雇用問題が発生するなど要求できない労組については地方JAMと連携して現状分析と今後の対策について取り組む。但し、企業内最低賃金協定の締結には取り組む。

7. 春季生活闘争を通じて組織拡大

春闘に関する情報提供・情報交換を機会に、非正規労働者、関連会社、取引先企業、産別未加盟労組など、組織拡大につなげる。

JAMの具体的な要求①

1. 賃上げ要求

A. 個別賃金要求基準

JAMは標準労働者要求基準、JAM一人前ミニマム基準への到達を基本として、**個別賃金絶対額水準**を重視する。

① 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
所定内賃金	159,000	172,500	206,250	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

* JAM 1人前ミニマム基準とは賃金全数調査より第1四分位数を目安に算出

② 標準労働者の要求基準

到達基準：全単組が到達すべき水準

目標基準：到達基準をクリアした単組が目標とすべき水準

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
到達基準	260,000	305,000
目標基準	280,000	320,000

* 到達基準はJAM賃金全数調査・高卒直入者所・所定内賃金より第3四分位数を参考に算出

* 目標基準はJAM賃金全数調査・高卒直入者所・所定内賃金より第9十分位数を参考に算出

JAMの具体的な要求②

③年別最低賃金基準

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として必要である
賃金設定方法

①各年齢ポイントの協定額は、企業内の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

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

JAMの具体的な要求③

◆個別賃金要求

方法：賃金台帳の提出を要求する。
または 給与明細の写しを集める。



作業1：賃金をプロットし、代表銘柄の組合員の
賃金を結んで、賃金カーブを描く。



作業2：地域、規模などの水準を参考にめざすべき、
賃金カーブを描く。



交渉：目指すべき個別賃金水準との差、歪みを
確認し、要求する。

◆年齢別最低賃金要求

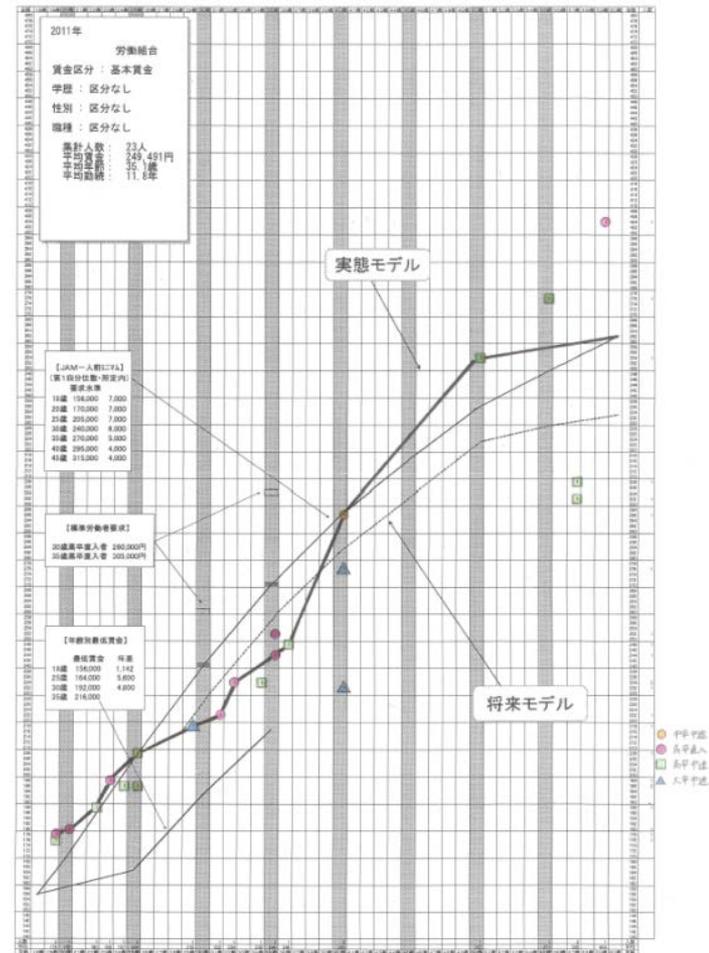
作業1：賃金をプロットして、賃金カーブを描く。



作業2：JAM一人前ミニマムに連動した年齢別最低賃金カーブを描く。



交渉：企業内最低賃金の協定締結、協定水準の引き上げを図る。



JAMの具体的な要求④

B. 平均賃上げ要求基準

連合中小共闘の賃金引き上げ目安を踏まえ、春闘相場の波及をめざす。

平均賃金水準の引上げ額

10,500円以上

(賃金構造維持分4,500円 + 賃金改善6,000円)

2016年	要求				回答			
	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
春闘情報NO. 20								
賃金構造維持分明示	867	8,444	4,472	3,972	867	5,204	4,466	738
賃金改善分	767	8,950	4,460	4,490	517	5,841	4,495	1,346
構造分のみ	100	4,562	—	—	299	4,413	—	—
構造維持分割れ					51	3,386	4,480	-1,094

連合方針

連合は「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、定昇相当分を含め4%程度を要求する。

2016年JAM平均所定内賃金302,393円 (38.5歳) ×2%≒6000円

中小共闘の賃金引き上げ要求の目安は10,500円
(賃金カーブ維持相当分4,500円)とJAMと同様の要求となる。

金属労協方針

定昇など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。

目標基準：全単組が到達すべき水準 35歳 338,000円 (基本賃金)

到達目標：全組合が到達すべき水準 35歳 310,000円 (基本賃金)

* JAMの目標水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。

* JCM登録組合は完成品メーカー中心で賃金水準はJAMと比較して高い

JAMの具体的な要求⑤

2. 企業内最低賃金協定

特定最低賃金（産業別）との関係を重視して、非正規を含む全従業員を対象とする企業内最賃協定の締結をめざす。

1) 18歳以上企業内最低賃金協定

法定最低賃金との差が50円に満たない協定額は直ちに引上げを検討する。

○賃金設定方法

- ①18歳正規労働者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、実態カーブより18歳正規労働者賃金を推計する。



JAMの具体的な要求⑥

3. 一時金要求

家計におけ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 ～ワークライフバランス～

- 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

以上は社会的評価を上げ、「人材確保」につながる。

JAMは「労働時間に関する指針」に基づいて、総合的な改善に取り組む。

- 1) 所定労働時間の短縮
- 2) インターバル規制
- 3) 育児・介護

2017年1月施行法に対して「改正育児介護休業法に関するJAM指針」に沿って取り組む。

JAMの具体的な要求⑦

5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

将来の定年延長を視野に入れながら、「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づいて取り組む。

- 1) 無年金に対応する65歳までの希望者全員の雇用確保を労働協約に明記する。
- 2) 無年金期間の長期化に対して処遇改善に取り組む。
* 2016年度に61歳となった男性から無年金期間2年
- 3) 再雇用者の組合員化を進める。
- 4) 賃金・労働条件のあり方について、継続して労使で検討する場を設ける。



JAMの具体的な要求⑧

6. 非正規労働者に関する取り組み

- 1) **有期労働**契約について「JAMの取り組み指針」に基づいて取り組む。
労働契約法第18条により2018年4月には施行5年目となり、無期転換の労働者が出ることへの対応を図る。
労働契約法第18条とは
同一の使用者との間で、有期労働契約期間が通算して5年を超えて反復更新された場合、その労働者の申し込みによって無期労働契約への転換することができる。
- 2) **派遣労働**者について「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」に基づいて取り組む。
- 3) 改正**パート**労働法への対応について「2016年労働協約取り組み方針」に基づいて取り組む。
- 4) 「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、企業内でも取り組む。

7. 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。

JAM政策・制度要求①

JAMは、大手と中小の格差是正には公正な取引環境の確立が不可欠であると訴えてきた。取引環境が及ぼす影響について社会的な認知が進んだ。

これから具体的な行動として、付加価値の適正な配分を目に見えるものとするため企業の収益改善にむけた価格の見直しをおこなうよう経営者を促し、改善に取り組む。

特に中小の取引環境の改善により、適正な付加価値から生まれた賃金引き上げ原資を労働者への配分として「人への投資」につなげていく。

具体的要求

1. 取引の適正化に向けた積極的な展開

1) 適正価格とするため、下記を経営者に要請する。

◎単組の取り組み

- 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価格の見直し
- ③取引条件の見直し（納期、数量、決済条件、金型保管費用）
- ④原材料価格や人件費等の価格転嫁

◎地方JAMの取り組み

単組の要請行動の確認と、企業が実施した引き上げ交渉の問題点を把握する。

JAM政策・制度要求②

労使共通の「価値を認めあう社会」に向けて、取り組む。

ものづくりの健全な成長



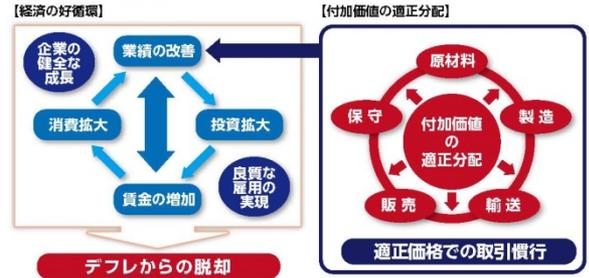
価値を認めあう社会へ
～「製品」と「労働」に適正な評価を～

JAM 価値を認めあう社会へ

私たちが実現しなければならない課題は、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、お互いに認めあう社会の実現にあります。JAMは、機械・金属産業の中小・ものづくり労働者の産業別労働組合として「価値を認めあう社会の実現」をめざして、イニシアティブを発揮した運動を展開していきます。

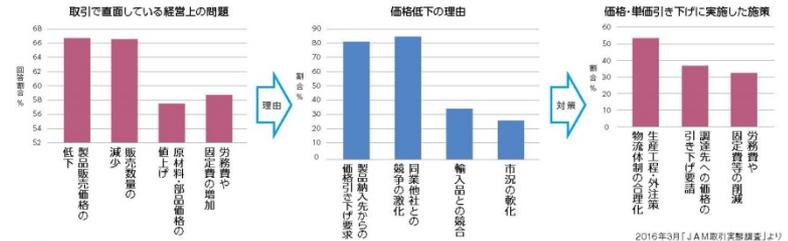
JAMがめざす価値を認めあう社会とは

優れた技術や技能でつくられた製品やサービスが、その価値に相応しい価格で売ることができる取引慣行の実現は、企業の健全な発展と労働者の雇用と生活の安定・向上には欠かせない重要な課題です。すべての取引で「付加価値が適正に評価され、価格転嫁される社会」をJAMは求めています。



JAMの取引関係における課題

JAM取引実態調査によると、経営課題として「販売価格の低下」や「原材料費の値上げ」などを挙げています。価格低下の理由として、「取引先からの引き下げ要求」を8割が理由の一つとして挙げています。その対策としては自助努力の他、「調達先への納入価格の引き下げ要請で対応」や「労務費や固定費等の削減」を挙げていて、負の連鎖が発生していることがわかります。



「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み

JAM	省庁・業界団体への要請 企業代表者への要請文書の発信
地方JAM	企業が行った取引先に対する、価格の値戻しや取引条件の見直し要請内容と課題の把握を行う。
単組	製品ごとに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要請を企業に行う。

※JAM取引実態調査から価格の値戻し要請を行った企業の8割で改善が図られていることから、社会的な環境が揃いつつある。

政府	●公正な取引環境を実現 ●望ましい取引慣行3つの方針 ●買上げできる環境の整備
下請代金法の調査・検査の重点化 (書面調査・特別立ち入り検査)	
重点課題	
コスト負担の適正化 (金型保管費用、不適切な原価低減活動など)	
支払条件の改善 (現金の原則、支払手形の短縮など)	
価格決定方法の適正化 (望ましい取引慣行)	
経営者団体による「適正取引」「付加価値向上」自主行動計画の策定	

JAM政策・制度要求③

2. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

1) 地方JAMの取り組み

- ①中小企業振興基本条例に対する学習会の実施
- ②中小企業振興基本条例が未制定の地方自治体に制定をめざした要請行動
- 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自治体へは、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。

2) JAM本部の取り組み

中小企業問題研究会で中小企業家同友会および関連産別、学識経験者と連携強化を図る。

取り組み準備期間

春季生活闘争は**共闘運動**であり、**統一要求日(2/21)**における要求提出の集中にむけた取り組みを徹底する。

◆個別賃金の取り組み強化

地方 J A M、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を強化する。

◆単組訪問

1 2 月から 2 月第 1 週までに、役員と専従職員と一緒に単組を訪問し、企業状況と賃金実態を把握して、統一要求日の要求提出に向けて、準備する。

- ①個別賃金の情報開示、企業内最賃協定、賃金の是正・改善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、男女賃金格差問題等について課題を洗い出す。

◆雇用確保

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 A M・J A M本部と連携し取り組む。

闘争日程

2017 February							2017 March						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
29	30	31	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7
5	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14
12	13	14	15	16	17	18	15	16	17	18	19	20	21
19	20	21	22	23	24	25	22	23	24	25	26	27	28
26	27	28	1	2	3	4	29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11

1. 統一要求日：2月21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：2月27日(月)の週迄

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6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。

4. 統一回答指定日：3月14日(火)、15日(水)

全単組が回答の引き出しに全力をあげる。

5. 3月内決着をめざす取り組み

統一回答指定日以降のJAMの闘争状況をふまえ、各種共闘指標を活用しながら、3月「月内決着」に全力を上げる。

2017 March							2017 April						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
26	27	28	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7
5	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14
12	13	14	15	16	17	18	15	16	17	18	19	20	21
19	20	21	22	23	24	25	22	23	24	25	26	27	28
26	27	28	29	30	31	1	29	30	31	1	2	3	4
2	3	4	5	6	7	8	5	6	7	8	9	10	11