

J A M 2013 年春季生活闘争方針

I. 情勢と課題

1. 足元の経済情勢の特徴

- (1) 流れとしては、リーマンショック以降の回復過程が、東日本大震災によって大きく後退、その後の回復が横バイからやや縮小に転じていく動きになっている。内需は横バイで推移しており、海外経済の減速が景気の足を引っ張っている。
- (2) 輸出は、全体で緩やかに減少している。中国のカントリーリスクは縮小に向かうと思われるが、アジア、中国、欧米とも緩やかな減少傾向となっている。原油価格は上昇傾向、為替は超円高状態から円安に動いている。
- (3) 設備投資はほぼ横バイ、住宅建設と公共投資は増勢、個人消費は概ね横バイとなっている。雇用情勢は緩やかな回復が足踏み状態に、物価は下落傾向でデフレが続いている。
- (4) 世界経済のけん引役がいなくなり、有効需要の縮小から景気の足踏み状態が強まっている。産業間でも同一産業内の企業間でもばらつきが拡大している。東日本大震災の復興対策を含む補正予算による需要の増勢と海外経済の回復が、今後に期待すべき要素となっている。
- (5) 多様な雇用形態の下で、中小未組織労働者と非正規労働者を低位とする所得格差が広がっている。高年齢者の雇用期間延長と共に若年層の確保と女性の活用も視野に入れた「人への投資」をさらに重視していく必要が生まれている。

2. 全体的な課題

- (1) 総額人件費の抑制による国際競争力強化という経営からの脱却をはかり、「働くことを軸とする安心社会」の実現や、日本経済の自立的・継続的成長をはかっていくために、労働者一人ひとりが置かれた環境と能力に応じて価値創造に参画し、その適正な成果配分を目指していくことで、格差拡大に歯止めを掛け、生き生きと働く人々が増える社会の構築を目指す。新たな付加価値を創造していくためには人材の確保・育成が不可欠であり、人財投資と活用が日本全体の成長を支えるという好循環を展望していく。
- (2) 65歳までの希望者全員の雇用保障と有期雇用契約の無期契約転換が、社会のルールとして出発したことにより、非正規労働者の正規化、若年者・女性・高年齢者にわたる雇用の拡大を視野に入れた、ミクロとマクロ両面における、適正な配分の検討が社会的な課題となっている。これに对应していくためには、人事・処遇の枠組みの現状を見つめ、今後の「人への投資」についての労使の真摯な対応が重要となっている。
- (3) 以上の課題認識を踏まえた上で、マクロ的に1997年をピークに低下する賃金の回復・是正をはかり、その実効性を高めるために、個別賃金の取り組みを重視し進めることで、賃金水準の維持、目指すべき水準の追求、賃金水準開示を通じた相場形成を目指す。個別賃金の取り組みを重視する背景と理由は次の通りである。
 - ①デフレ経済下で春季生活闘争の相場波及効果の低下が指摘されている。その中で、2006～2008年の統一賃金改善要求は、全単組の統一的な取り組みによって、中小の賃金水準の回復や底上げに成果を上げた。リーマン・ショック以降は、賃金構造維持分確保を基本としながら、是正を必要とする単組が賃金改善要求に組み込み、成果を積み上げている。

- ②この間の賃金の取り組みは、賃金実態の把握から賃金の低下や歪みを洗い出し、その回復と是正を労働組合から提起する運動として、継続しており、JAMの賃金に対する取り組みの基本となっている。
- ③社会全体では、不公正な格差、行き過ぎた格差の是正が課題となっており、そこでは、個別賃金の水準を社会的に波及させていく取り組みが重要となっている。これまでの取り組みを基に、賃金の上げ幅だけでなく、個別銘柄における賃金水準の相互開示を進め、賃金水準による賃金の相場を労使で確認していく運動が求められている。そのような相場形成を、賃金水準の低下に歯止めをかけていく社会的な力にしていくために、個別賃金の取り組みを強めていく。

II. JAMの基本的なスタンス

1. 2013年春季生活闘争において、全単組は何らかの要求を提出し、労使交渉に臨む。JAMは、「すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める」との連合方針に基づき、連合中小共闘へ参加し、すべての労働者の労働条件の維持と改善、中小労働者賃金の是正・回復・底上げ、非正規労働者の処遇改善、職場における不公正な格差の是正に向け、JAM全体の共闘態勢強化に取り組む。
2. 全単組は、賃金の現状について確認し、問題点の洗い出しと、将来に向けた改善の課題を明らかにし、とくに以下の課題について取り組む。
 - (1) 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明示に取り組む。特に、賃金構造維持分の算定が可能な単組では、さらに個別賃金の情報開示をはかる。
 - (2) 賃金制度がないところでは、賃金実態に基づく賃金構造維持分の確保に取り組む、さらに賃金制度又は賃金カーブの整備を目指す。
 - (3) 昨年、一昨年に続き、過去に賃金水準の低下があった場合には、1500円以上の賃金改善・是正を要求し、水準の回復を目指す。また是正すべき問題がある場合にも改善を目指す。
 - (4) 全単組で、18歳以上を対象とする企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げを目指す。
3. 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重要であり、特に以下の課題については、引き続き重点的に取り組む。
 - (1) 年休取得促進運動は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた最も基本的な実践課題であり、さらにその強化をはかる。
 - (2) 時間外割増率の引き上げについては、中小企業に労基法上の適用除外となっている部分があることを踏まえ、底上げと到達を目指した取り組みを継続する。
4. 65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度と有期雇用契約の無期転換制度が発足するに伴い、今後の高年齢者の活用と処遇、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。また高齢者継続雇用や非正規雇用に掛かる職場における労働組合としての取り組みを強める。

III. 具体的な要求

1. 賃上げ要求基準

(1) 個別賃金要求基準

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

重視していく。そのため、各単組は、個別賃金水準の開示に努める。

①標準労働者要求基準を次の通りとする。

高卒直入者	30歳	35歳
所定内賃金	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。

②JAM一人前ミニマム基準を、次の通りとする。

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内賃金	156,000	170,000	205,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

(2) 賃金水準の維持について

①賃金制度のあるところでは賃金構造維持分を確保する。

②賃金制度はないが、賃金実態の把握に基づいて推計できる場合は、その相当分を要求し、確保する。

③賃金制度がなく、賃金構造維持分の推計も出来ない場合は、次の平均賃上げ要求を行う。

平均賃上げ要求基準 4,500円以上

(3) 賃金の是正・改善について

昨年、一昨年に引き続き、次の取り組みを行う。

①昨年、一昨年に引き続き、ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び賃金制度がなく妥結額が4,500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。

②賃金構造維持分を確保してきた単組でも、人材確保、初任給の引き上げ、賃金分布の偏り・歪み等に対し、企業状況や必要に応じて、賃金改善・是正の要求を組み立てる。複数年を掛けて是正に取り組むところでは、標準労働者要求基準、JAM一人前ミニマム基準を活用し、人材確保や格差是正の観点から水準の引き上げや賃金カーブの整備に向けた取り組みを行なう。

(4) 賃金制度の確立又は賃金カーブの整備及び個別賃金要求基準に基づく格差是正に向けた取り組みや要求を行なう。

①賃金実態を把握し、その実態を労使で共有する取り組みを強める。

②18歳初任者賃金を出発点に、一定の勤続年数を重ねた一定の年齢ポイントにおいて、目指

すべき賃金水準を検討する。すぐには実現出来なくても、将来的にあるべき賃金水準について、地域・規模など社会的な水準を参考に労使で意見交換できるような取り組みを強める。

- ③賃金カーブの整備及び個別賃金要求に取り組むに際しては、一人前労働者の賃金カーブに連動した年齢別最低賃金カーブを設定し、それに基づく企業内最低賃金協定の締結及び協定水準の引き上げをはかる。

2. 企業内最低賃金協定

特定最賃（産別最賃）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歳企業内最低賃金協定を締結していない単組では、まず、18歳以上最賃協定と年齢別最賃協定の締結をはかり、それに加え、非正規を含む全従業員最賃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、直ちに引き上げを検討する。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、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である。

18歳	25歳	30歳	35歳
156,000	164,000	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。

※一時金の、家計における経常的な支出に占める割合に関する試算

「連合・最低生計費の試算（埼玉県さいたま市版）」（2008年改訂）の「3人世帯最低生計費」に基づく年間所得試算値は約320万円、JAM一人前ミニマムの30歳基準の80%（年齢別最低基準に相当）に物価の地域差を考慮して月例賃金を試算すると20万1千円、これで年収の月数を計算すると、15.9カ月となる。「連合大阪リビングウェイジ（寝屋川市）」を用いて同様の試算を行っても、16.01～15.91カ月となる。従って、生計費に対応する一時金年間月数はほぼ4カ月と推定することが出来る。

4. 労働時間に関する取り組み

- (1) 時間外割増率の引き上げ

法定時間外割増率の引き上げは、制度の趣旨として時間外労働を抑制するものであることを重視し、休日労働時間を含む月 45 時間を超える時間外割増率は 50%への到達を目指す。また時間外割増率が 25%に止まっている場合は、その引き上げをはかる。

(2) 年次有給休暇取得促進運動

総実労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた職場環境の整備に向け、誰もが 10 日以上取得することを基本とする年休取得促進運動の強化をはかる。

(3) 労働時間に関する指針に基づく取り組み

「労働時間に関する指針」に基づく何らかの取り組みを進める。特に、年間 2000 時間を超えた所定労働時間については、中長期的な課題として短縮に向けた取り組みを強化する。

5. 65 歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

JAMの取り組み指針に基づく取り組みを進める。

- (1) 希望者全員の雇用確保について労働協約の締結をはかる。
- (2) 希望者の全員雇用については、原則として経過措置は利用せず、希望者全員の 65 歳までの雇用確保に取り組む。
- (3) 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。
- (4) 組合員化が来ていない場合は、組合員化に向けて取り組む。

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」※2に基づいて取り組みを進める。

- ①正社員転換制度の取り組み
- ②無期転換後の労働条件の整備等
- ③無期転換の申し込み権に関する周知
- ④その他法令順守に関する事項の周知
- ⑤均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化
- ⑥組合員化の促進

(2) 派遣労働者についての取り組み

- ①派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入状況など、「派遣労働者の受け入れに関する協定基準」に準じた点検活動を強化する。
- ②改正派遣労働者法（2012 年 10 月施行）への対応として、マージン率の開示等「JAMの取り組み指針」※3に基づく取り組みを強化する。

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。

8. 労働協約に関する取り組み

2012 年労働協約取り組み方針に基づき、以下の課題について引き続き取り組む。

- (1) メンタルヘルス対策の強化
- (2) 企業内労災補償の引き上げ
- (3) 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み
- (4) ボランティア活動に対応する休暇制度の整備

IV. 政策・制度要求について

基本的考え方

私たちの生活を維持・向上させていくためには、税制・社会保障などの政策・制度の課題が不可欠であり、その重要性は年々高まっている。

春季生活闘争は、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す。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」と合わせて、「政策・制度要求の実現」を「運動の両輪」とし、すべての労働者を対象にした生活改善・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2013年度活動方針」及び連合の「2013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。

2013年重点課題

連合の重点項目と運動推進

連合は、①東日本大震災からの復興・再生の着実な推進、②日本再生・分厚い中間層の復活につなげる経済・産業政策と雇用政策の一体的推進、③ディーセントワークの実現、④社会保障と税の一体改革の実現⑤くらしの安心・安全の確保と公平な社会の実現、⑥「新しい公共」と国民本位の行政システムの確立、⑦公正なグローバル化を通じた持続可能社会の実現、を7つの重点政策として進める。

取り組みに際しては、来年夏までに行われる参議院選挙・衆議院選挙を視野に入れ、「2013国政選挙の基本方針」などとの連動をはかり、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け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推進する。

特に、春季生活闘争と関連した政策課題として、①「日本再生戦略」の推進による質の高い雇用の創出、②「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進、③生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ④非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、⑤公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化⑥民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立に取り組む。

JAMの重点課題

JAMは、連合重点項目に沿った取り組みを進めると共に、特に、JAMの特色であるものづくり政策、中小政策を重視し、下記を重点課題とします。

- ①日本のものづくりと公正取引を守る取り組み
 - ・JAMの産業政策を実現する取り組み
 - ・優越的地位の濫用防止ガイドラインの周知
- ②雇用の安定と生活の調和を確保するためのワークルールの確立

- ・経済状況に合わせた、雇用を守るための中小企業支政策
- ・厚生年金基金制度の見直しについて
- ・生活との調和が確保できる労働時間法制の確立
- ・改正労働3法（改正労働者派遣法、労働契約法、高齢者雇用安定法）の周知とJAMの取り組み指針の徹底。

③職場組合員と政治をつなぐ活動の推進

- ・国政選挙への対応

具体的な取り組みと推進体制

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などと十分に連携をはかり、本部を中心とした国会対策、審議会対策を進めます。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。

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。

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とするために、JAMとして連合に積極的に提言していく。

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政策ニュースの発行
 地方JAM・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

地方JAMの取り組み

地方JAM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。

1) 研修会等の実施

- ① 改正労働3法の周知とJAMの取り組み指針の徹底
- ② 厚生年金基金制度運用の課題の周知
- ③ 「あなたの税金計算シート」などの具体的な取り組みの実施要項を徹底
- ④ 確定申告時期に合わせ「医療費控除を受けよう運動」の推進
- ⑤ 自動車関係諸税の軽減・簡素化
- ⑥ 政策制度実現に向けた政治活動の重要性確認と実施

情報発信

- ① 地方JAMの機関紙、情報等に、重点課題に関する記事を掲載

単組の取り組み

1) 会社への要求及び理解活動

- ① 改正労働3法に関する取り組み
 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
 下請け適正化及び優越的地位の濫用に関する理解活動
 厚生年金基金制度及び企業年金の運用状況確認

2) 組合員を対象とする活動

- ① 非正規労働者も含めた相談活動、支援活動
- ② あなたの税金計算シートの取り組み
- ③ 医療費控除を受けよう運動
- ④ 政策実現に向けた政治活動の重要性確認と全員参加の取り組み

V. 取り組み方と日程について

1. 準備期間

- (1) 個別賃金の取り組み強化に向け、地方 J AM、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について周知をはかる。
- (2) 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 12 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と課題の洗い出し、男女賃金格差問題等について。
- (3) 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) 2013 年春季生活闘争は、すべての労働者の労働条件の維持と改善、中小労働者賃金の是正・回復・底上げ、非正規労働者の処遇改善、職場における不公正な格差の是正に向けた取り組みであり、統一要求日における要求提出を重視する。
- (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 22 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 CM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。

