

JAM 2025 年春季生活闘争方針

はじめに

2025 年春季生活闘争は、組合員との対話にこだわり、生活の向上を実感でき、格差拡大を許さない賃上げを定着させる。「価格転嫁」を進め、「持続可能なものづくりへ」の実現に向けて、「ブレずに是正」に取り組む。

2024 年春季生活闘争は、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高を更新し、積極的な賃上げを継続した。あるべき賃金水準にこだわった「人への投資」の必要性は、物価上昇に対する生活防衛のための賃上げ機運の高まりと、人材確保し企業力の維持向上を図る使用者側で共有されつつある。

しかしながら、賃金改善分の全体平均は、過年度物価上昇（総合）3.0%に届かず、実質賃金は維持できなかった。また、賃金改善分の分散は大きく規模間、業種間、地域間格差縮小の取り組みに課題を残した。とりわけ、実質賃金の低下と規模間格差の拡大は容認できない課題である。

連合は、「未来づくり春闘」を掲げ、2022 闘争を“スタート”、2023 闘争を“転換点”、2024 闘争を“ステージ転換”に向けた大きな一歩とした。その上で、2025 闘争を四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年と位置づけ、「新たなステージ転換」をわが国に定着させることをめざす。

JAMは、あるべき賃金水準にこだわり、物価上昇に負けず生活向上を実感でき格差拡大を許さない賃上げを求める。その実現に欠かせない着実な「価格転嫁」を進めるとともに、あらゆる格差の是正にぶれずに取り組むことにより、人材不足に直面するものづくりの持続可能性を確実なものとする。また、「労働」と「製品」の価値が正しく評価される「価値を認めあう社会へ」を運動として推進し、分配構造の転換を図る。

I. 取り巻く環境

1. 直近の環境

2024 年度の日本経済は、実質 1%弱の成長が見込まれている。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の低迷など、海外景気の下振れが我が国の景気の下押しリスクとなっている。過年度物価上昇率は 3%弱の上昇が見込まれている。輸入物価上昇率は、鈍化したものの高止まりしており、円安の影響も継続している。

鉱工業出荷は、全体としてコロナ禍以前の水準に回復して以降、横ばいとなっており、業種によればばらつきがあるが金属産業の業績予想は増収減益となっている。第 3 次産業活動の企業収益は改善しており、総じてみれば緩やかに改善している。

雇用情勢は安定して推移しており、とりわけ金属関係生産工程の有効求人倍率は、求職者数の大幅な減少に伴い高止まりしている。今後も労働者人口の減少により、中堅・中小の採用難が続くことや人手不足による廃業件数の増加が予想される。

2024 年春季生活闘争では 20 年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつあり、「安いニッポン」から、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済への転換に向けて大きな一歩を踏み出した。

また、2024 年の地域別最低賃金は加重平均で 51 円引き上げられ 1,055 円となり今後も高額の引き上げが期待される。

GX、DX、人権デュー・ディリジェンスなどの構造的課題が山積している。政府、連合、JCM とともに、中小企業への付加価値配分の見直しの取り組みを定着させ、社会的な環境整備は進んでいるが未だ不十分である。また、長時間労働、同一労働同一賃金、高齢者雇用、男女間賃金格差について

て引き続きの取り組みが求められている。

2. 中期的な情勢

1997年以降のデフレ期に、日本の賃金は、長期にわたり抑制され、国際的にも見劣りする水準となった。その間の経済成長や生産性向上に見合った労働者への配分は行われず、分配構造を歪ませた。特に、価格交渉力の弱い中小企業は、価値に見合った価格設定が難しく、賃金抑制の影響を大きく受け、規模間格差は拡大した。中小企業労働者や非正規労働者の賃金水準は、一日8時間労働で、ゆとり・豊かさのある生活ができない実態がある。加えて、急激な物価上昇は、実質賃金の低下と格差の拡大に拍車をかけている。

したがって、賃金の「底上げ」「格差是正」により、消費者物価が上昇局面にある中、物価上昇に負けず生活の向上を実感できる賃上げを実現する必要がある。中長期的視点に立ち、マクロの要請と組合員の声にこたえ、できる限り労働条件を引き上げることにより労働組合の存在意義を示さなければならない。

一方、製造業は、全体として回復基調であるが、企業物価は高止まりしており、多くの中小企業では、エネルギー、原材料価格、労務費の上昇を吸収できず収益を圧迫している。日本の製造業は、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っている。その中小企業・サプライヤーが事業存続の危機にあり、ひいては当該産業存続の危機に直結する。中期的な事業継続や産業の維持発展に必要な人材確保には、労働条件の「底上げ」「格差是正」は不可欠である。持続可能なものづくりのためには、取引環境を改善し、賃上げ分を含めた価格転嫁を実現する必要がある。

II. JAMの基本的なスタンス

1. 2025年春季生活闘争の役割

2025年春季生活闘争の役割は、すべての単組が今次闘争の課題を共有した上で、JAM方針に基づいた要求を提出し、物価上昇に負けず生活向上を実感でき、格差拡大を許さない賃上げを定着させることである。この取り組みにより「底上げ」「企業規模間及び企業内の格差是正」「底支え」を進め分配構造の転換を図る。

今次闘争は、物価上昇による実質賃金の低下と格差の拡大という直近の課題に加え、生産年齢人口の減少による人材不足、デフレ期に起こった賃金水準の低下と国際的に見劣りする賃金、格差拡大、分配構造のひずみなど中長期的な課題を解決しなければならない。加盟組織はこれらの課題に加え、労働組合・春季生活闘争の意義、労務費を含めた価格転嫁の必要性、企業のおかれている状況を職場討議において共有した上で、あるべき賃金水準にこだわり、物価上昇に負けず生活向上を実感でき格差拡大を許さない要求を徹底する。

2. 運動推進に向けた体制構築と組織の強化

JAM本部、地方JAMと連携し2025年春季生活闘争の役割と単組の課題を共有するとともに、早期に単組の取り組み日程を策定し、組合員との対話活動を重視した取り組み体制を確立する。

要求段階では、要求決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、組合員と「2025年春季生活闘争の役割」と単組課題を共有した上で課題解決に向けた要求提出を行う。交渉・妥結段階においても、組合員との連携を深める。また、これらの取り組みを通じて、交渉力、組織連帯の強化につなげる。

賃上げについては、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の

確保をめざし所定内賃金の改善を行う。社会的水準の確保、「企業規模間・企業内格差是正」に向けて、個別賃金要求方式の考え方を基本に「賃金プロット図」を用いた賃金実態の把握に取り組むとともに、すべての単組において、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を進める。また、物価上昇分は組合員の生活防衛の観点から正当な要求根拠であり、当然獲得すべきものであることを念頭に取り組む。

3. 直近に起こった格差拡大を許さない取り組み

直近の2年間で企業規模間の格差は大幅に拡大している。JAMの組合員賃金全数調査によると、規模1000人以上と300人未満の所定内賃金の格差は、全体平均で4万6千円台から5万6千円台となり1万円程度拡大しており、各年齢階層を見ても1万円以上拡大している。この直近に起こった格差拡大に歯止めをかけ、格差是正を進めるためには、あるべき水準にこだわった賃金要求に加えて、「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備が欠かせない。とりわけエネルギー・原材料価格だけでなく労務費を含めた着実な価格転嫁が必要である。昨今省庁や業界団体での取り組みは強化されているもののまだ道半ばである。JAMは、連合・JCMと連携した関係省庁、業界団体への働きかけや、使用者側への要請を継続するとともに実態把握に努める。また、グループ内やサプライチェーン全体の格差是正に向けた取り組みも進める。

4. 労働条件の向上及び職場環境整備など

労働条件の向上及び職場環境整備については、2024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、各種労働条件及び職場環境整備に取り組む。近年、社会的な要請もあり法定最低賃金が大きく引き上げられており、今後も、高額の引き上げが続くことが予想される。特定最低賃金のあるべき姿を踏まえ、全単組で、引き上げの続いている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。また、一時金の水準は、依然として大企業と中小企業の格差は大きく、月例賃金の格差に加え、年収格差を大きくしている。月例賃金の引き上げを重視した上で取り組みを強化する。

5. 要求断念単組の対応

すべての単組が要求を提出し賃金改善をめざす取り組みとするものの、雇用問題が発生するなど、特別な課題を抱える単組は、地方JAMと連携し、早期に企業状況の把握と現状分析を十分行う。賃金改善要求を断念せざるを得ないと判断される場合は、今後の対策について地方JAMと連携しながら対応する。加えて、JAM本部、地方JAMは支援体制を強化する。

6. 春季生活闘争の波及と組織化

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、関連企業、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

- すべての単組は、賃金の絶対額を重視し賃金水準にこだわった要求を追求する。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・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、30歳または35歳の賃金実態把握を進め、あるべき水準を議論し、配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け段階的な取り組みを進める。なお、あるべき水準は、物価上昇により実質の水準が低下することに留意し設定する。
- 連合は、「すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす」としている。また、中小労組などは格差是正分（1%以上）を加えて積極的に要求することとした。
JAMは、過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正をめざす。
具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、直近に拡大した格差や企業内賃金格差など単組の課題を積み上げて、所定内賃金の引き上げを中心に15,000円以上の「人への投資」を要求する。

*参考：連合の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

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	185,000	197,500	228,500	259,000	285,000	303,000	319,000	335,000

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
到達基準	299,000	339,000
目標基準	313,000	363,000

(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は、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。

※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】金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準（35歳相当・技能職）

- *目標基準：到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準 基本賃金 364,000円以上
- *到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金 334,000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（267,000円程度）

※基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。

※目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している

(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
185,000	198,000	207,000	230,000

*地域格差是正の課題を確認した上で、賃金全数調査の地方集計による基準値の活用も図る。

*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、地域別最低賃金が大幅に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（1,163円）を月161時間（JAM所定労働時間平均1,926時間）で換算すると187,000円程度となる。

B. 平均賃上げ要求基準

JAMの賃金要求の考え方に基づき、中小未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざし、平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組の要求基準はJAMの賃金構造維持分4,500円に15,000円以上を加え「人への投資」として19,500円以上とする。

加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。

※15,000円＝約300,000円×5%

（2024年賃金全数調査・全体計・所定内賃金平均額326,497円）

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100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、所定労働時間で除した時間額とする。
- 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。

また、地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施するとともに企業内最低賃金を点検し、必要があれば引き上げを求める。

3. 企業内賃金格差の是正

中途入社者、男女、雇用形態、高齢者といった企業内賃金格差や40代、50代の賃金低下については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。

4. 一時金要求

月例賃金の引き上げを重視した上で、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カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。
- (2) 最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。

5. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした良質な労働条件と職場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。また、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・職場環境整備は労使の社会的責任である。他方、良質な労働条件・職場環境は、企業の社会的評価を高め、結果として「人材確保」につながる。

(1) JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み

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、総実労働時間の短縮は、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準と合わせて検討する。

- 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所定労働時間に関しては、到達目標基準1800時間台をめざす。休日日数など業種や商慣習による偏りがあることに留意し、サプライチェーンやグループ全体の取り組みを強化する。
- ③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、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。
- ④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）は免罰的効力を発生させる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。
- ⑤地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。

【「労働時間に関する指針」参照】

(2) 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2021年春季生活闘争に向け、「高齢者雇用の取り組み」を策定し取り組んできた。高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられること、2026年4月2日以降60歳になる女性（男性は2021年）から年金支給年齢は65歳となること、70歳までの就業確保措置が努力義務となっていることを踏まえ計画的な対応を図る。

- ①「高齢者雇用に関する指針」に沿って定年延長の要求を行い、協議を開始する。
- ②継続雇用者については、早期の組織化を図るとともに、定年延長を見据え段階的に労働条件を改善する。また、パートタイム・有期雇用労働法等及び最高裁判例に加え今後の動向に留意した対応を図る。また、65歳から70歳までの雇用については、改正法等の手引きに則り取り組む。
- ③地方JAMは、賃金・労働条件調査、賃金全数調査を通じて、取り組みの基礎となる60歳超の賃金データの集約を行う。

【「高齢者雇用の取り組み」参照】

(3) 男女間賃金格差

男女間賃金格差の問題は、職場における女性の能力発揮の問題でもある。ジェンダー平等の観点から女性活躍推進法で大手企業の「男女の賃金差異」の情報公開が義務化されたこと、アンコンシャスバイアスを払拭し、時代の変化に即した対応が望まれることを踏まえ、実態把握と格差の要因分析など「男女間賃金格差検討委員会報告書」及び「男女間賃金格差レポート」に基づく取り組みを継続的に進めていく。具体的な対応については、女性だけの問題と捉えることなく男女お互いの認識のもとに協議し、女性参加による意見反映を重視し、積極的に労働組合が関与して労使の議論を進める。また、定期的なフォローアップと必要に応じた対応策を検討する。

(4) 多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備

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、「改正労働関連法等の手引き」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・改善を図る。
- 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、「改正労働関連法等の手引き」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1,250円」の実現をめざし時給の引き上げに取り組む。また、引き上げ額の基準は100円とする。
- 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23万円以下をなくす運動を行う。

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①】の通り展開していく。

VI. 取り組み方と日程について

1. 準備期間【別掲②】

(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
(単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する)
- 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JAM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【別掲③】
- (4) 地方JAMリーディング組合の設定など、地方JAM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JAM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

【別掲①】

2025 年春季生活闘争の政策・制度要求について

はじめに

2024 年春季生活闘争では、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高を更新したものの、賃金改善額は過年度物価上昇率に届かず、実質賃金は維持できなかった。さらに、分配原資を用意できなかった企業において規模間格差の課題は深刻化した。

内閣官房・公取委「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の発出から1年が経過したが、中企庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査結果」によると、労務費を含めた価格交渉が広がるも価格転嫁率は49.7%に留まり、「転嫁できた企業」と「できない企業」で二極化が鮮明になっている。

JAMは、優れた技術や技能によって作りだされる製品やサービスが、その価値にふさわしい取引慣行の実現をめざし「価値を認めあう社会へ」の取り組みを継続して行なってきた。安心・安全で高品質な製品を供給するコストは、適正な形で社会によって負担されるべきであり、価値に見合った適正な価格を支払うという取引慣行を、わが国全体に定着させることが極めて重要である。

また、発注者が受注者にコストをしわ寄せするのではなく、当事者同士が相互に恩恵を受ける良好な共存共栄のパートナーシップ関係を、サプライチェーン全体に構築することも欠かせない課題である。

今まさに「価値を認めあう社会へ」の取り組みは、新たな局面を迎えている。

長らく続いたデフレ下の取引慣行から残る先入観や商慣習を払拭し、適切な価格転嫁・適正な取引慣行を主体的かつ積極的に進めなければならない。労務費、原材料費やエネルギー費など必要なコスト増加分のすべてで価格転嫁が受け入れられなければ「マークアップ率（付加利益率）」が低下し、企業収益を損なうだけでなく労働者の生活をも脅かすこととなる。

JAMは2025 年春季生活闘争において、すべての労使が適切な価格転嫁・適正な取引に向けて全力で取り組むとともに、拡大する格差、相対的低位な賃金水準、サプライチェーンの分配構造のひずみを改善し、「持続可能なものづくりへ」に向けて、あらゆる是正課題をブレずに取り組むこととする。

1. 春闘における政策・制度要求の基本的スタンス

- (1) 春季生活闘争と政策・制度要求の取り組みを運動の両輪と位置付けて取り組み、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく。
- (2) JAM産業政策の柱である「価値を認めあう社会へ」を推進し、雇用の7割を占める中小企業において適切な価格転嫁・適正な取引を実現し、2025 春闘の賃上げ原資を確保していく。
- (3) すべての単組は政労使・社会の動きを主体的に進め、誰一人取り残されることがないように、JAM「価値を認めあう社会へ」の取り組み内容や政府・業界団体の取引環境整備に関する諸施策内容について労使で共有する。
- (4) 企業およびサプライチェーン全体における適切な価格転嫁・適正な取引について、受発注いずれの立場からも取り組み状況を点検し、課題があればJAM全体に集約するとともに、政策・制度要求として課題解消に取り組む。
- (5) 日本のものづくりを下支えしているのは中小企業であり、地域雇用の重要な受け皿ともなっている。人材不足が深刻化するなか、ものづくり産業・中小企業の持続的発展をめざしてJAM産業政策・制度要求である「中小企業振興基本条例」について、未制定地域における制定と既に制

定している地域の実効性確保に引き続き取り組んでいく。

(6) 連合とともに労働政策・社会政策および諸施策の推進に取り組んでいく。

2. 「価値を認めあう社会へ」の具体的取り組み

JAMが取り組む産業政策として、「労働」と「製品」の価値が適正に評価されることをめざし、すべての単組が適切な価格転嫁・適正な取引の実現による賃上げとその原資の確保を図る。

【JAM本部の取り組み】

- (1) 政府の適正な取引実現に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を配布する。
- (2) 単組による適正な価格交渉に向けた要請・協議状況、企業の取引実態に関する調査について単組に展開し、実態把握と課題の明確化を行なう。
 - ① 春闘時における単組の価格交渉への関与状況に関する調査
 - ② 価格交渉や価格転嫁の実態と業績・賃上げとの関連性に関する調査
- (3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」について活用促進と周知活動に向けて配布する。
- (4) 春季生活闘争を契機に、通年で活用する「価格転嫁によって持続的なものづくり産業発展を目指す」ポスターを作成する。
- (5) 関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動や意見交換を実施する。
- (6) 連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・政党などと連携して、適切な価格転嫁・適正な取引の実現に向けた取り組みを展開する。

【地方JAMの取り組み】

- (1) 経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出・労使協議に向けて単組を支援する。
- (2) 単組における適正な価格交渉に向けた好事例・課題について実態把握を行なう。
- (3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」の活用促進に向けた研修会や単組への説明を実施する。
- (4) 取引環境改善に向けた下請法、「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けたセミナーの開催（基礎知識研修）を図る。
- (5) 地方連合や地方の政労使会議などで適切な価格転嫁・適正な取引の浸透を図るとともに、各種地方連合集会などにおけるアピール行動を実施する。

【単組の取り組み】

- (1) すべての単組が企業に対して価格転嫁に向けた要請書の手交と説明・協議を行なう。

- (2) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、企業の取引環境を点検し、労使で共有する。
- (3) 価格転嫁に向けた価格交渉状況を労使協議などで確認し、実態把握・課題を明確化する。
- (4) 政府による諸施策について理解・遵守するよう要請する。特に「パートナーシップ構築宣言」の登録については、自社だけでなく、サプライチェーン全体のパートナーシップ構築に向けて取引関係企業の双方に登録するよう会社に要請・協議する。

【取り組み日程】

春季生活闘争の準備期間を含め、春季生活闘争の取り組み期間を基本として展開する。

3. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

ものづくり産業、中小企業において深刻化する人材の不足や技能・技術継承の難しさを解消するため、JAMが取り組む産業政策である中小企業振興基本条例の制定と実効性確保に取り組む。中小企業振興基本条例制定活動について理解を深めるため、JAM本部、地方JAM、単組は、それぞれの立場のなかで次の取り組みを展開する。

- (1) 条例に対する学習会（制定自治体の条例内容の研究など）を実施する。
- (2) 地方連合会の政策・制度要求に条例に関する項目を盛り込むように要請する。
- (3) 未制定の地方自治体に対して、JAM組織内議員等と連携して制定することに取り組む。
- (4) 制定されている自治体においては、地方JAMによる具体的な中小企業振興策を提言していく。また、条例の実効性確保には労働組合の意見反映が重要であることから、「労働団体の参加」と「労働団体の役割」など、積極的に労働組合が関与できる条文を条例に明記・追記するよう取り組む。

4. 連合・2025 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」

JAMは、連合「政策・制度実現の取り組み」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進する。

【具体的な取り組み】

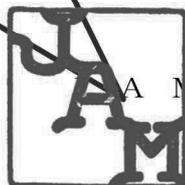
- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現に取り組む（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）。
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高めるように取り組む。
- (3) 被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けて取り組む。
- (4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けて取り組む。
- (5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けて取り組む。
- (6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に取り組む。
- (7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善に取り組む。

以 上

年 月 日

J AM加盟労働組合
企業代表者 様

J AM会長、地方J AM委員長、単組代表
の三者連名のものも準備



会長 安河内



適切な価格転嫁と適正な取引慣行による

生活向上が実感できる賃上げの実現に向けた要請

謹啓 時下、ますますご盛栄の段、お慶び申し上げます。

日頃はJ AMの諸活動に対しまして、ご高配を賜っておりますこと、厚く感謝申し上げます。

さて、2024年春季生活闘争では、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高を更新したものの、全体的には賃金改善額が過年度物価上昇率に届かず、実質賃金の維持ができないとともに相対的低位な賃金水準のままでした。さらに、必要な分配原資を用意できなかった企業においては、企業規模間格差は拡大し深刻化してしまいました。

2023年11月「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の発出から1年が経ちましたが、中企庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査結果」によると、労務費を含めた価格交渉が広がるも価格転嫁率は49.7%に留まり、「転嫁できた企業」と「できない企業」の二極化が鮮明になっています。

J AMは、優れた技術や技能によって作りだされる製品やサービスが、その価値にふさわしい取引慣行の実現をめざし「価値を認めあう社会へ」の取り組みを継続して行なってきました。安心・安全で高品質な製品を供給するコストは、適正な形で社会によって負担されるべきであり、その価値に見合った適正な価格を支払うという取引慣行を、わが国全体に定着させることが極めて重要であると考えています。

また、発注者が受注者にコストをしわ寄せするのではなく、当事者同士が相互に恩恵を受ける良好な共存共栄のパートナーシップ関係を、サプライチェーン全体に構築することが欠かせないと認識しております。

労務費、原材料費やエネルギー費など必要なコスト増加分のすべてで、価格転嫁が受け入れられなければ「マークアップ率（付加利益率）」が低下し、企業収益が毀損されるだけでなく、従業員の生活も脅かされかねません。

J AMは2025年春季生活闘争において、すべての労使が適切な価格転嫁・適正な取引に向けて全力で取り組むとともに、拡大する格差、相対的低位な賃金水準、サプライチェーンの分配構造のひずみを改善すべく、あらゆる是正課題の解決に向けて取り組むこととしております。

つきましては、要請内容にご理解とご協力を賜りますとともに、積極的な取り組みをよろしく願いいたします。

謹白

記

1. 2025 年春季生活闘争の諸要求に対する誠意ある対応の要請

2025 年春季生活闘争では、あるべき賃金水準にこだわり、物価上昇に負けず生活向上を実感できる賃上げを求めてまいります。「労働」と「製品」の価値が正しく評価される「価値を認めあう社会へ」の実現に向けて、企業収益が毀損されることの無きよう価格転嫁を着実に進めるとともに、人材不足に直面するものづくり産業と企業の持続可能性を高める「人への投資」に誠意ある対応をお願いいたします。

2. 政府「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」への対応強化

2023 年 11 月 29 日に内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が発出され、発注者の責務として、①経営トップが関与すること、②発注者から協議の場を設けること、③説明や根拠資料は公表資料に基づくものとする、④受注者も取引先との価格適正化すべき立場にいることを意識すること、⑤受注者から労務費の価格転嫁を求められたら協議のテーブルにつくこと、⑥労務費の転嫁を求めたことを理由に不利益な取扱いをしないこと、⑦労務費の価格転嫁に係る考え方を提案すること、など労務費を含む着実な価格転嫁を求めています。

自社が受・発注者双方の立場にあることを踏まえ、同指針の遵守と労務費を含めた積極的な価格転嫁への対応をお願いいたします。

労務費転嫁指針



3. コスト上昇分すべての価格転嫁を求める「価格交渉促進月間」における積極的な取り組み

労務費、原材料費やエネルギー費が上昇する中で、価格交渉・価格転嫁できる環境整備のため、2021 年 9 月より毎年 9 月と 3 月を「価格交渉促進月間」と設定されています。

労務費、原材料費やエネルギー費など必要なコスト増加分のすべてで、価格転嫁が受け入れられなければ「マークアップ率(付加利益率)」が低下し、企業収益が毀損されるだけでなく、従業員の生活も脅かされかねません。

「価格交渉促進月間」における価格交渉は、必要なコスト増加分のすべてで価格転嫁が実現されるよう、積極的な価格交渉をお願いいたします。

価格交渉促進月間



4. サプライチェーン全体の「パートナーシップ構築宣言」登録への取り組み

パートナーシップ構築宣言は、企業規模の大小に関わらず企業が発注者の立場で「サプライチェーン全体の共存共栄に向けた連携」と「振興基準の遵守」を重点的に取り組むことを宣言するもので、持続可能なものづくり産業の実現に向けては、サプライチェーン全体のパートナーシップを構築する必要があります。

自社の登録はもちろんのこと、受・発注の取引関係にあるすべての企業に「パートナーシップ構築宣言」の登録の推進をお願いいたします。

なお、登録企業は「国や県の補助金の加点措置などの優遇措置」や「日本政策金融公庫の企業活力強化資金の利用」などを受けることができます。

パートナーシップ構築宣言



以上

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（概要）

令和5年11月

1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
- ・ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ・ 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：本社（経営トップ）の関与】

- ①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

【行動②：発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用¹⁾又は下請代金法上の買いたたき²⁾として問題となるおそれがある。

【行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

- 労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

【行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

- 労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

【行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと】

- 受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

【行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること】

- 受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

¹ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

² 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：相談窓口の活用】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

【行動②：根拠とする資料】

- 発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

【行動③：値上げ要請のタイミング】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

【行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

- 発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①：定期的なコミュニケーション】

- 定期的なコミュニケーションをとること。

【行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

【別掲②】

春季生活闘争準備期間の取り組み

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
準備期間	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(非正規含む)					→	→	→							
	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(非正規含む)								→	→	→				
	企業状況・財務諸表の分析								→	→	→				
闘争時	要求検討に向けた職場討議										→	→	→		
	要求書作成										→	→	→		
	要求決定大会											→	→	→	
	要求日												→	→	→
	交渉日													→	→
	回答指定日														→
	妥結大会														→

(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（単組の課題と春季生活闘争の役割の共有）
- ・要求書作成
- ・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

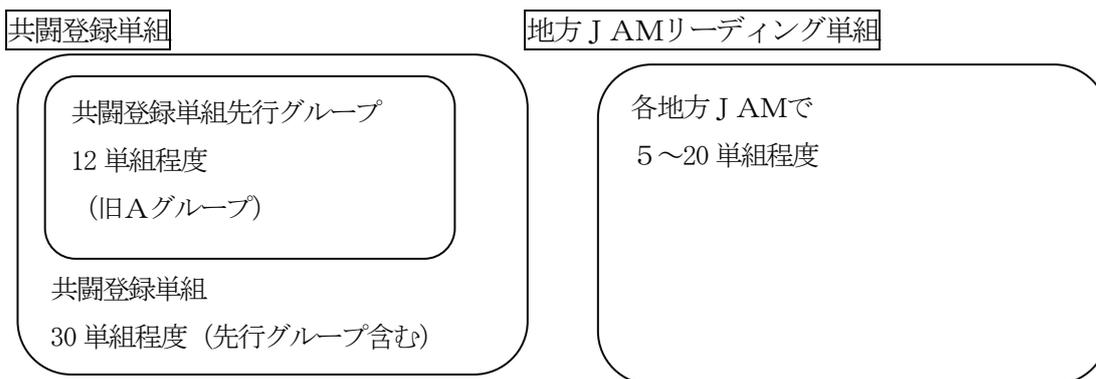
- ① 春季生活闘争の組織化・共闘体制の構築及び組織活性化
- ② 地方JAM・地協による単組訪問・集会・研修会の実施
- ③ 考え方の徹底、課題解決のフォロー、企業状況の把握

【別掲③】

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

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

2) 地方JAMリーディング単組

- ・ 地方JAMを代表し、地方JAMの相場のけん引役となる。
- ・ JAM、連合、JCM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JAM本部が要請し調整を図る。
- ・ 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JAMリーディング単組

- ・ 地方JAM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JAM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者会議などを設定し、地域相場形成と共闘体制の強化を図る。

*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

- 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。
- 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以降を除くものとする。

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

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日以降適用 (単位円)

- 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
 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

【最賃協定②月額】

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

- 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）
- 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以降を除くものとする。
- 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
 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

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

要求基準に対する実態値（JAM賃金全数調査より）

○2024年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
	175,000	187,500	218,500	249,000	275,000	295,000	315,000	335,000
一歳間差	6,250	6,200	6,100	5,200	4,000	4,000	4,000	

○賃金全数調査・所定内賃金・全体計・第1四分位数

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
2000年	153,554	161,000	190,884	227,770	267,800	292,785	314,030	337,168
2001年	154,500	161,709	190,200	223,348	266,947	293,839	313,601	335,436
2002年	153,942	161,450	190,800	222,400	267,338	295,100	312,908	337,496
2003年	154,700	161,050	190,561	221,790	267,535	296,659	309,595	335,094
2004年	154,500	163,000	191,660	222,200	269,415	299,915	307,578	331,890
00-04年平均	154,239	161,642	190,821	223,502	267,807	295,660	311,542	335,417
2005年	154,000	162,290	189,645	219,708	259,179	289,882	304,525	323,700
2006年	155,765	162,114	194,599	220,300	255,970	290,630	304,427	325,208
2007年	156,500	164,249	196,257	223,800	257,570	297,420	310,115	326,880
2008年	157,100	165,000	197,905	221,733	252,625	290,415	310,442	316,605
2009年	158,400	165,200	199,900	222,630	252,960	290,983	314,747	320,172
2010年	158,000	166,000	199,560	221,795	248,938	282,300	301,580	312,617
2011年	158,400	166,340	200,758	224,533	250,293	281,800	304,335	313,240
2012年	158,400	167,000	199,840	225,213	250,683	277,900	306,290	315,928
2013年	158,400	167,480	198,600	230,380	253,342	279,340	306,940	322,208
2014年	160,200	168,282	200,700	231,130	253,250	275,800	303,070	319,700
2015年	162,000	168,508	204,053	237,000	260,424	282,000	308,778	323,545
2016年	162,000	169,625	204,000	234,640	259,280	277,362	299,919	319,307
2017年	162,000	170,000	209,420	235,140	261,010	276,323	294,200	321,823
2018年	162,500	171,200	208,000	232,760	261,690	277,975	296,800	318,163
2019年	164,000	173,050	209,953	237,043	265,360	280,580	297,120	314,000
2020年	165,000	173,500	209,668	235,713	264,100	281,900	295,095	316,060
2021年	167,000	174,700	211,130	238,234	265,000	283,800	295,000	312,950
2022年	168,840	175,830	212,780	242,950	268,100	285,553	295,600	311,032
2023年	175,000	182,000	220,000	248,470	271,155	292,030	302,000	315,875
2024年	183,200	191,258	228,100	259,567	284,718	303,000	312,700	324,020
直近3年平均	175,680	183,029	220,293	250,329	274,657	293,528	303,433	316,976
直近5年平均	171,808	179,458	216,336	244,987	270,614	289,257	300,079	315,987

○2024年標準労働者到達基準

30歳	35歳
284,000	324,000

○所定内賃金・高卒直入者・第3四分位数

	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	30歳 移動平均 28-32歳	35歳 移動平均 33-37歳
2000年	235,669	247,530	251,160	266,500	278,600	290,048	296,269	305,149	316,767	321,625	255,892	305,971
2001年	234,300	245,805	256,325	259,925	277,259	287,898	299,375	304,800	310,700	323,488	254,723	305,252
2002年	235,960	244,800	258,072	266,724	270,448	287,635	297,300	310,702	318,378	324,910	255,201	307,784
2003年	233,200	244,495	252,974	261,438	272,603	274,248	290,140	301,460	316,798	317,500	252,942	300,029
2004年	232,925	243,090	254,223	262,200	274,330	283,437	285,456	305,380	315,282	329,175	253,354	303,746
00-04年平均	234,411	245,144	254,551	263,357	274,648	284,653	293,708	305,498	315,584	323,340	254,422	304,557
2005年	231,623	241,817	251,538	262,123	270,640	282,772	290,900	295,500	313,473	319,621	251,548	300,453
2006年	238,602	247,646	254,488	264,900	275,271	284,714	299,000	304,264	310,550	326,104	256,181	304,926
2007年	237,395	248,700	257,825	263,360	277,400	287,638	296,300	308,600	316,500	324,020	256,936	306,612
2008年	241,108	249,425	261,000	271,000	275,000	287,920	296,925	306,500	315,700	325,600	259,507	306,529
2009年	242,000	249,745	257,300	261,500	277,090	284,500	295,184	304,881	313,200	323,800	257,527	304,313
2010年	241,000	253,000	259,330	267,165	270,700	284,550	292,437	303,296	312,031	320,378	258,239	302,539
2011年	240,690	250,500	263,410	271,863	279,500	282,030	295,500	301,443	311,575	320,360	261,193	302,182
2012年	242,111	249,900	256,956	271,590	278,423	285,500	289,000	300,680	306,420	316,750	259,796	299,670
2013年	243,023	254,425	261,150	269,395	282,500	289,530	296,288	302,000	313,000	317,895	262,099	303,742
2014年	246,901	250,060	263,305	269,337	274,485	292,000	298,188	304,950	308,393	321,087	260,817	304,924
2015年	247,030	260,899	260,315	277,500	281,850	290,500	302,034	309,625	316,000	321,926	265,519	308,017
2016年	249,700	258,880	269,197	269,200	288,207	293,550	299,675	312,718	319,550	325,500	267,037	310,199
2017年	250,200	259,356	270,440	278,200	282,100	296,500	302,150	307,055	322,000	327,600	268,059	311,061
2018年	249,500	259,812	271,690	281,000	288,568	290,796	306,104	312,122	318,857	329,500	270,114	311,476
2019年	250,900	260,475	270,093	280,050	293,000	299,300	299,100	315,290	320,488	325,380	270,904	311,911
2020年	252,500	263,000	271,195	281,600	289,090	299,230	309,778	307,303	326,408	329,317	271,477	314,407
2021年	254,980	262,824	273,470	280,800	290,728	298,635	309,000	316,621	314,818	333,478	272,560	314,510
2022年	258,000	267,000	274,430	283,993	291,910	301,599	308,000	316,035	327,320	323,920	275,067	315,375
2023年	266,800	278,500	283,500	291,488	300,668	308,500	316,636	323,990	331,155	342,950	284,191	324,646
2024年	279,780	294,000	301,975	306,800	313,500	323,000	332,995	339,150	347,500	354,000	299,211	339,329
直近3年平均	268,193	279,833	286,635	294,093	302,026	311,033	319,210	326,392	335,325	340,290	286,156	326,450
直近5年平均	271,591	284,111	280,914	288,936	297,179	306,193	315,282	320,620	329,440	336,733	284,546	321,653

○2024年標準労働者目標基準

30歳				35歳	
301,000					349,000

○所定内賃金・高卒直入者・第9十分位数

	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	30歳 移動平均 28-32歳	35歳 移動平均 33-37歳
2012年	261,775	268,874	281,351	286,000	297,590	304,020	307,434	317,350	325,537	338,500	279,118	318,568
2013年	260,662	277,308	279,080	295,654	305,459	308,310	315,920	322,894	334,104	338,500	283,632	323,946
2014年	264,206	266,981	284,954	285,960	293,890	305,592	314,829	322,734	325,000	338,905	279,198	321,412
2015年	266,350	283,980	281,865	298,134	297,307	313,296	317,509	328,582	335,616	341,768	285,527	327,354
2016年	267,460	279,120	294,706	292,530	311,785	315,312	325,500	333,630	342,880	349,820	289,120	333,428
2017年	267,942	279,380	292,230	302,698	307,297	321,140	325,812	332,678	340,382	349,423	289,909	333,887
2018年	268,220	278,510	291,939	301,939	315,123	320,924	330,385	335,088	350,318	349,200	291,146	337,183
2019年	267,888	280,015	289,108	302,768	314,545	323,454	327,420	342,600	345,794	348,514	290,865	337,556
2020年	263,708	281,000	292,030	301,614	310,800	320,377	340,098	339,810	354,898	354,935	289,830	342,024
2021年	269,180	275,290	292,940	301,440	309,900	320,388	331,488	348,180	347,909	361,317	289,750	341,856
2022年	274,500	283,375	292,600	304,070	311,300	319,010	331,790	342,358	360,584	359,085	293,169	342,565
2023年	280,950	291,324	300,500	307,778	322,760	329,600	336,910	348,430	356,200	370,760	300,662	348,380
2024年	292,400	306,602	316,880	322,984	327,368	345,250	354,863	362,098	373,690	383,020	313,247	363,784
直近3年平均	282,617	293,767	303,327	311,611	320,476	331,287	341,188	350,962	363,491	370,955	302,359	351,576
直近5年平均	276,148	287,518	298,990	307,577	316,426	326,925	339,030	348,175	358,656	365,823	297,332	347,722

規模間格差の拡大（直近の状況）
年齢別及び全年齢平均

		2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	169,309	172,592	175,565	183,921	195,984
	100未満	168,953	170,528	171,477	174,635	181,258
	300未満	167,335	169,143	171,650	175,364	183,067
	1000以上	172,517	176,979	179,717	189,400	203,725
30歳	全体	260,550	262,732	265,999	274,525	287,939
	100未満	227,251	228,314	230,337	235,225	242,049
	300未満	237,768	238,014	239,123	244,700	252,478
	1000以上	272,796	274,400	276,463	288,096	303,354
35歳	全体	298,418	299,534	302,290	309,453	321,589
	100未満	251,485	249,515	252,732	259,072	264,703
	300未満	264,846	264,408	265,549	270,621	278,231
	1000以上	317,543	317,660	318,415	328,332	342,504
45歳	全体	336,897	337,098	338,765	346,172	357,115
	100未満	288,037	285,140	284,450	295,417	298,175
	300未満	304,469	302,753	302,001	307,125	313,207
	1000以上	355,847	356,139	356,994	367,914	380,941
全年齢平均	全体	303,304	304,621	307,687	315,228	326,497
	100未満	261,648	260,301	264,079	273,759	278,811
	300未満	273,622	273,283	275,457	280,801	288,663
	1000以上	320,125	320,638	321,868	333,183	345,461

*各年齢前後2年移動平均（18歳は原数値）

対前年差（賃上げ額）

		2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	-	3,284	2,973	8,356	12,063
	100未満	-	1,575	949	3,158	6,624
	300未満	-	1,807	2,508	3,714	7,703
	1000以上	-	4,462	2,738	9,683	14,325
30歳	全体	-	2,183	3,266	8,527	13,414
	100未満	-	1,062	2,024	4,888	6,824
	300未満	-	246	1,109	5,577	7,777
	1000以上	-	1,604	2,063	11,634	15,257
35歳	全体	-	1,116	2,756	7,163	12,136
	100未満	-	-1,970	3,217	6,340	5,632
	300未満	-	-439	1,142	5,072	7,610
	1000以上	-	116	755	9,917	14,172
45歳	全体	-	201	1,666	7,407	10,943
	100未満	-	-2,897	-689	10,967	2,758
	300未満	-	-1,716	-753	5,124	6,082
	1000以上	-	292	855	10,920	13,027
全年齢平均	全体	-	1,317	3,066	7,541	11,269
	100未満	-	-1,347	3,778	9,680	5,052
	300未満	-	-339	2,174	5,344	7,862
	1000以上	-	513	1,231	11,314	12,279

対前年差（賃上げ額累計）

		2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	-	3,284	6,257	14,613	26,676
	100未満	-	1,575	2,524	5,682	12,305
	300未満	-	1,807	4,315	8,029	15,732
	1000以上	-	4,462	7,199	16,883	31,208
30歳	全体	-	2,183	5,449	13,976	27,389
	100未満	-	1,062	3,086	7,974	14,798
	300未満	-	246	1,355	6,932	14,709
	1000以上	-	1,604	3,667	15,300	30,557
35歳	全体	-	1,116	3,873	11,036	23,172
	100未満	-	-1,970	1,247	7,587	13,218
	300未満	-	-439	703	5,775	13,385
	1000以上	-	116	871	10,789	24,960
45歳	全体	-	201	1,868	9,275	20,218
	100未満	-	-2,897	-3,586	7,381	10,138
	300未満	-	-1,716	-2,469	2,655	8,738
	1000以上	-	292	1,147	12,067	25,094
全年齢平均	全体	-	1,317	4,384	11,924	23,193
	100未満	-	-1,347	2,431	12,111	17,163
	300未満	-	-339	1,836	7,180	15,041
	1000以上	-	513	1,743	13,058	25,336

規模間格差の変化（1000人以上との比較）

		2020	2021	2022	2023	2024
18歳	全体	3,209	4,387	4,152	5,479	7,741
	100未満	3,564	6,451	8,240	14,766	22,467
	300未満	5,182	7,836	8,067	14,036	20,658
	1000以上	0	0	0	0	0
30歳	全体	12,247	11,668	10,464	13,571	15,415
	100未満	45,545	46,086	46,126	52,871	61,305
	300未満	35,028	36,386	37,340	43,396	50,876
	1000以上	0	0	0	0	0
35歳	全体	19,126	18,126	16,124	18,879	20,914
	100未満	66,058	68,145	65,683	69,260	77,800
	300未満	52,697	53,252	52,865	57,711	64,273
	1000以上	0	0	0	0	0
45歳	全体	18,950	19,041	18,229	21,742	23,826
	100未満	67,810	70,999	72,544	72,496	82,766
	300未満	51,377	53,386	54,993	60,789	67,734
	1000以上	0	0	0	0	0
全年齢平均	全体	16,821	16,017	14,181	17,954	18,964
	100未満	58,477	60,337	57,789	59,424	66,650
	300未満	46,503	47,355	46,411	52,381	56,798
	1000以上	0	0	0	0	0

最低賃金月額換算（時間額×一カ月所定労働時間）

所定労働時間		JAM平均	JAM上位 (9.6%)	法定上限
	年	1,926	2,000	2,080
	月	160.5	166.7	173.3

	時間額	月額			
	最低賃金	951	152,636	158,500	164,808
1,000		160,500	166,667	173,300	
1,055		169,328	175,833	182,832	* 地賃加重平均
1,100		176,550	183,333	190,630	
1,150		184,575	191,667	199,295	
1,163		186,662	193,833	201,548	* 地賃最高（東京）
1,200		192,600	200,000	207,960	
1,250		200,625	208,333	216,625	
1,400		224,700	233,333	242,620	
1,500		240,750	250,000	259,950	* 政府目標
1,600		256,800	266,667	277,280	* 連合中期目標

○連合一般労働者の賃金中央値の6割水準に関するシミュレーション

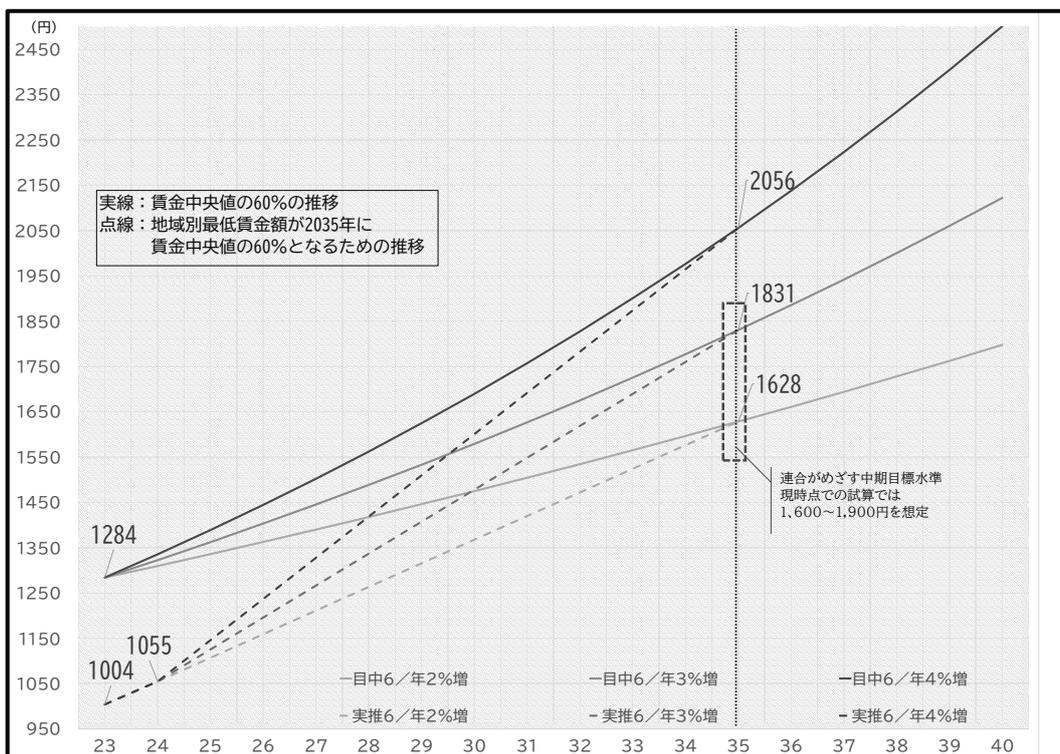


図. 年間賃金上昇率別、賃金中央値の60%に到達するための最低賃金額推移

注. 2023賃金構造基本統計調査1表より。一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与その他特別給与額」の平均値を用いた。各実線は、算出した「中央値」が、それぞれ毎年2%、3%、4%ずつ上昇することを想定し試算したもの。各点線は、2035年に同試算値に到達するための推移。

2025年度春季生活闘争日程（案）

月	火	水	木	金	土	日
1月20日 # 3中央執行委員会	1月21日 # 45中央委員会 春闘方針確定	1月22日 J C M・J A M 最賃対策会議	1月23日	1月24日	1月25日	1月26日
1月27日	1月28日	1月29日	1月30日	1月31日	2月1日	2月2日
2月3日	2月4日	2月5日	2月6日	2月7日	2月8日	2月9日
2月10日	2月11日	2月12日	2月13日	2月14日	2月15日	2月16日
2月17日	2月18日	2月19日	2月20日	2月21日	2月22日	2月23日
統一要求日						
2月24日	2月25日	2月26日	2月27日	2月28日	3月1日	3月2日
第1次交渉ゾーン（企業の短期・中期見通し交渉）						
3月3日	3月4日	3月5日	3月6日	3月7日	3月8日	3月9日
第2次交渉ゾーン（要求に対する統一回答日における回答確約をめざす）						
3月10日	3月11日 (統一回答指定日予定)	3月12日 (統一回答指定日予定)	3月13日	3月14日	3月15日	3月16日
3月17日	3月18日	3月19日 # 1委員長・書記長会議 3月内決着に向けた取り組み/4月以降の取り組み提案・決定	3月20日	3月21日	3月22日	3月23日
3月24日	3月25日	3月26日	3月27日	3月28日	3月29日	3月30日

2025年度春季生活闘争日程（案）

準備期間を含めた春季生活闘争スケジュール（例）

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
準備期間	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(非正規含む)														
	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(非正規含む)														
	企業状況・財務諸表の分析														
闘争時	要求検討に向けた職場討議														
	要求書作成														
	要求決定大会														
	要求日														
	交渉日														
	回答指定日														
	妥結大会														

個別賃金に取り組む単組
(日程配置の計画を！！)

個別賃金要求の進め方

方法：会社へ賃金台帳の提出を要求する。または 給与明細の写しを組合員から集める。

作業1：個人別賃金をプロットする。あつていい格差、あつてはならない格差などを明確にし、賃金構造上の課題や問題点を抽出する。

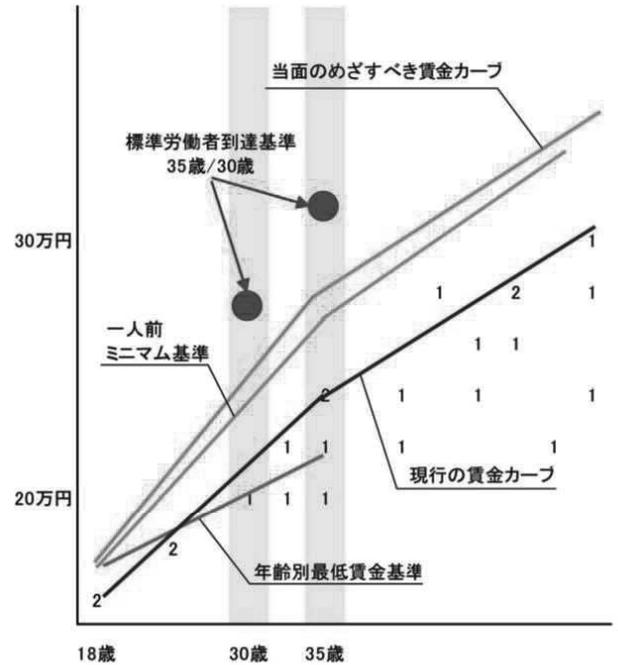
作業2：JAM一人前ミニマム基準（すべての一人前労働者の到達基準）、JAM年齢別最低賃金基準（すべての労働者の最低基準）をプロット上に描いてみる。

作業3：職務分析を行い、職場を代表する組合員を選定し、実態モデルの賃金カーブを策定する。（賃金構造維持分が確定）

作業4：JAMが示す「一人前ミニマム」などの基準や同業他社の賃金水準を参考にして、めざすべき賃金カーブを描く。（ペア分・賃金改善分・格差是正分が確定）

交渉：めざすべき個別賃金水準との差や歪みを労使で確認し、水準の引き上げや是正の交渉を行う。

単組の賃金プロット図
個別賃金要求基準（めざすべき賃金カーブ）



労働時間に関する指針主な基準

◆所定労働時間	取り組み基準① 所定労働時間2000時間以下 ② 所定休日113日以上 ③ 所定労働時間1975時間未満 到達目標基準 1800時間台 ○変形労働時間に関する基準 2000時間超の場合、早急に2000時間未満 到達目標基準 113日以上かつ1975時間以下	①を満たす場合 ①②を満たす場合
◆所定休日	年末年始・5月・夏季各時期1週間以上（年休含む） （所定労働時間の減少を伴わない所定休日も検討）	
◆所定外労働時間	○36協定基準 年間 360 3カ月 120 1カ月 45 1日 5 ○削減に関する基準 非容認基準（早急に改める） 休日労働を含み1カ月80時間または2カ月ないし6カ月平均60時間を超える。 休日労働を含み1カ月45時間以上の発生、特別条項付き36協定締結の場合 削減に向け、実態を把握し、改善を進める。 ○割増率に関する基準 休日労働を含め45時間超50%（早急に25%超） ＊休日割増も上記以上とする。	ミニマム基準 到達目標基準 1年変形ミニマム基準 240 80 30 3 320 110 42 5
◆年休	年休取得基準 誰もが10日 年休付与基準 入社一年以内に20日 最高付与日数 25日	

◎総実労働時間 1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。

標準生計費について

標準生計費は、公務員の給与勧告の基礎資料として、毎年4月、総務省「家計調査」に基づいて、人事院および各都道府県人事委員会によって算出されます。

- ① 世帯人員別標準生計費
総務省「家計調査」(全国・勤労者世帯、4月調査)における費目別平均支出額を基に算出されます(1人世帯の推計には直近の「全国消費実態調査」を用いる)
- ② 家計調査では、サンプルの影響から、標準生計費が例年に比べて大きく変動している場合があります。
- ③ 非消費支出分を含む推計値

標準生計費には、「非消費支出」項目が含まれていない為、「家計調査年報」(前年)から(消費支出+非消費支出)/消費支出=1.357(2024年)を算出、それを標準生計費に乗じて、非消費支出分も含んだ推計値を出します。

④ 月例賃金換算

ここでは、一時金が5カ月と4カ月の場合を想定して3人世帯と4人世帯について算出しました。なお、世帯人員と世帯主年齢の関係について、人事院は、1人=18歳、2人=28歳、3人=32歳、4人=36歳、5人=40歳と推計していますが、ここでは、3人を30歳、4人を35歳に対応するものと想定します。

⑤ J A M一人前ニミ

ここでは、都道府県庁所在都市における直近の消費者物価地域差指数を用いて、地域別「J A M一人前ニミ」比とその80%水準を算出しています。

都道府県庁所在都市および人事院の世帯人員数別標準生計費

資料出所：各都道府県人事委員会、人事院、総務省(家計調査)

区分	A. 標準生計費 (2024年4月 単位：円)										B. 非消費支出分を含む推計値 (A x 1.357)			月例賃金換算① (B x 12 / 17)			月例賃金換算② (B x 12 / 16)			C. 消費者物価地域差指数 (2023年)			JAMニミ x C / 100			左項の80%	
	1人	2人	3人	4人	5人	勤労世帯消費支出(東京都区部)			3人	4人	3人	4人	3人	4人	3人	4人	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳			
	129,670	161,420	194,200	227,000	259,810	347,507	263,529	308,039	186,021	217,439	197,647	231,029	101.6	263,144	289,560	210,515	231,648										
札幌市	103,730	131,180	157,760	184,360	210,940	281,504	214,080	250,177	151,116	176,595	160,560	187,632	98.3	254,597	280,155	203,678	224,124										
青森市	99,250	125,120	150,770	176,430	202,110	270,732	204,595	239,416	144,420	168,999	153,446	179,562	99.7	258,223	284,145	206,578	227,316										
盛岡市	112,967	145,263	177,571	209,902	242,239	329,798	240,964	284,837	170,092	201,061	180,723	213,628	100.1	259,259	285,285	207,407	228,228										
仙台市	108,666	134,977	160,452	185,945	211,443	273,537	217,733	252,327	153,694	178,113	163,300	189,246	99.1	256,669	282,435	205,335	225,948										
秋田市	113,050	143,280	176,440	209,610	242,790	333,508	239,429	284,441	169,009	200,782	179,572	213,331	100.9	261,331	287,565	209,065	230,052										
山形市	112,670	140,970	173,080	205,190	237,320	314,052	234,870	278,443	165,790	196,548	176,152	208,832	100.6	260,554	286,710	208,443	229,368										
福島市	108,014	136,622	166,571	196,542	226,516	293,747	226,037	266,707	159,555	188,264	169,528	200,031	99.0	256,410	282,150	205,128	225,720										
水戸市	103,895	133,769	165,870	197,992	230,123	351,060	225,086	268,675	158,884	189,653	168,814	201,506	98.5	255,115	280,725	204,092	224,580										
宇都宮市	126,930	162,940	212,430	261,980	311,390	431,745	288,268	355,507	203,483	250,946	216,201	266,630	96.5	249,935	275,025	199,948	220,020										
前橋市	153,440	194,960	233,730	272,540	311,320	432,038	317,172	369,837	223,886	261,061	237,879	277,378	101.3	262,367	288,705	209,894	230,964										
さいたま市	120,800	152,080	187,660	223,240	258,840	347,739	254,655	302,937	179,756	213,838	190,991	227,203	101.1	261,849	288,135	209,479	230,508										
千葉市	143,240	180,820	223,240	265,670	308,130	420,710	302,937	360,514	213,838	254,481	227,203	270,386	105.4	272,986	300,390	218,389	240,312										
東京都	133,950	170,550	212,030	253,520	295,020	373,970	287,725	344,027	203,100	242,842	215,794	258,020	103.7	268,583	295,545	214,866	236,436										
横浜市	117,790	153,690	190,180	226,690	263,200	361,729	258,074	307,618	182,170	217,142	193,556	230,714	98.7	255,633	281,295	204,506	225,036										
新潟市	128,515	164,737	199,067	233,420	267,783	426,922	270,134	316,751	190,683	223,589	202,600	237,563	98.8	255,892	281,580	204,714	225,264										
富山市	124,040	155,460	190,260	225,080	259,910	349,566	258,183	305,434	182,247	215,600	193,637	229,075	99.8	258,482	284,430	206,786	227,544										
金沢市	105,570	133,400	160,560	187,740	214,900	281,432	217,880	254,763	153,798	179,833	163,410	191,072	98.7	255,633	281,295	204,506	225,036										
福井市	122,630	150,910	181,130	211,390	241,650	321,472	245,793	286,856	173,501	202,487	184,345	215,142	98.6	255,374	281,010	204,299	224,808										
甲府市	109,160	140,540	172,640	204,750	236,860	321,576	234,272	277,846	165,369	196,126	175,704	208,384	98.4	254,856	280,440	203,885	224,352										
長野市																											

都道府県庁所在都市および人事院の世帯人員数別標準生計費

資料出所：各都道府県人事委員会、人事院、総務省（家計調査）

区分	A. 標準生計費 (2024年4月 単位：円)					B. 非消費支出分を含む推計値 (A×1.357)	月例賃金換算① (B×12/17)		月例賃金換算② (B×12/16)		C. 消費者物価地域差指数 (2023年)	JAMニ7△×C/100		左項の80%	
	1人	2人	3人	4人	5人		3人	4人	3人	4人		30歳	35歳	30歳	35歳
	岐阜市	111,680	141,430	176,770	212,160		247,530	287,901	169,325	203,224		179,908	215,926	97.8	253,302
静岡市	115,449	146,940	179,264	211,611	243,966	287,156	171,714	202,698	182,446	215,367	100.1	259,259	285,285	207,407	228,228
名古屋	110,640	141,810	178,990	215,450	252,270	242,889	171,451	206,376	182,167	219,274	99.2	256,928	282,720	205,542	226,176
津市	91,570	115,550	144,220	172,910	201,580	266,437	138,146	165,627	146,780	175,979	98.2	254,338	279,870	203,470	223,896
大津市	129,890	166,690	215,320	263,980	312,660	437,062	206,251	252,862	219,142	268,666	99.5	257,705	283,575	206,164	226,860
京都市	146,050	178,410	207,920	237,440	266,980	322,206	199,163	227,440	211,611	241,655	100.7	260,813	286,995	208,650	229,596
大阪市	112,980	140,790	170,360	199,970	229,570	271,359	163,185	191,548	173,384	203,519	100.0	259,000	285,000	207,200	228,000
神戸市	102,160	127,980	158,140	188,330	218,530	255,564	151,480	180,398	160,947	191,673	99.0	256,410	282,150	205,128	225,720
奈良市	114,070	141,810	172,350	202,900	233,440	233,879	165,091	194,354	175,409	206,501	96.6	250,194	275,310	200,155	220,248
和歌山市	98,651	122,472	148,535	174,616	200,701	236,954	142,279	167,262	151,171	177,715	98.1	254,079	279,585	203,263	223,668
鳥取市	114,650	144,090	174,570	205,140	235,640	278,375	167,218	196,500	177,669	208,781	98.3	254,597	280,155	203,678	224,124
松江市	127,210	160,920	187,080	213,250	239,440	253,868	179,201	204,268	190,401	217,035	100.2	259,518	285,570	207,614	228,456
岡山市	127,670	157,810	186,550	215,330	244,110	253,148	178,693	206,261	189,861	219,152	98.0	253,820	279,300	203,056	223,440
広島市	121,945	159,199	193,030	226,880	260,744	261,942	184,900	217,324	196,456	230,907	99.0	256,410	282,150	205,128	225,720
山口市	103,827	132,140	164,318	196,520	228,727	222,980	157,397	188,243	167,235	200,008	100.3	259,777	285,855	207,822	228,684
徳島市	116,070	145,720	180,620	215,540	250,490	245,101	173,013	206,462	183,826	219,366	98.7	255,633	281,295	204,506	225,036
高松市	118,017	149,662	182,183	214,726	247,279	247,222	174,510	205,682	185,417	218,537	98.6	255,374	281,010	204,299	224,808
松山市	90,210	112,120	138,520	164,940	191,360	187,972	132,686	157,993	140,979	167,868	98.8	255,892	281,580	204,714	225,264
高知市	115,770	146,630	180,410	214,230	248,050	244,816	172,812	205,207	183,612	218,033	100.0	259,000	285,000	207,200	228,000
福岡市	125,200	158,020	189,230	220,430	251,660	256,785	181,260	211,146	192,589	224,343	97.7	253,043	278,445	202,434	222,756
佐賀市	106,080	136,330	173,060	209,780	246,550	234,842	165,771	200,945	176,132	213,504	97.8	253,302	278,730	202,642	222,984
長崎市	118,380	158,630	195,190	231,770	268,390	264,873	186,969	222,008	198,655	235,884	99.7	258,223	284,145	206,578	227,316
熊本市	135,264	171,762	214,157	256,617	299,010	290,611	205,137	245,809	217,958	261,172	98.9	256,151	281,865	204,921	225,492
大分市	111,910	142,090	175,990	209,910	243,850	238,818	168,578	201,069	179,114	213,636	97.3	252,007	277,305	201,606	221,844
宮崎市	107,880	137,970	168,250	197,590	227,420	228,315	161,164	189,268	171,236	201,097	97.0	251,230	276,450	200,984	221,160
鹿児島市	92,970	117,000	144,500	172,030	199,560	196,087	138,414	164,785	147,065	175,084	96.1	248,899	273,885	199,119	219,108
那覇市	122,090	151,420	181,130	210,850	240,590	245,793	173,501	201,969	184,345	214,593	100.5	260,295	286,425	208,236	229,140
全国	119,110	150,640	184,740	218,890	253,020	250,692	176,959	209,671	188,019	222,775	100.0	259,000	285,000	207,200	228,000

1. 所定内賃金について

- ・JAMでは、他産別の調査内容も勘案した上で、「所定内賃金」を「常昼労働の、通勤手当を除く、所定労働時間内におけるすべての賃金合計額」と定義しています。
- ・JAM定義による所定内賃金には、通勤手当、交替勤務手当を含みません。なお、官庁統計における「所定内賃金」の定義は次の通りで、JAMの定義とは通勤手当と交替勤務手当の扱いがやや異なっていることにご留意下さい。

	統計名	項目名	定義・内容
厚生労働省	毎月労働統計	決まって支給する給与	労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与（超過労働給与を含む）
		所定内給与	「決まって支給する給与」のうち所定外給与以外のもの
		所定外給与	「所定外給与」＝所定労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）
	賃金構造基本統計調査	決まって支給する現金給与額	労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額（6月に支給される一時金を含む）
所定内給与額		月間決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のもの	
超過労働給与額		時間外勤務給、深夜勤務給、休日出勤給、宿日直給、臨時的交替勤務給	
中労委	賃金事情調査	所定内賃金	毎月決まって支給される賃金のうち、所定労働時間の労働に対応して支給される賃金で、基本給のほか奨励給（個人能率給、団体業績給）、職務関連手当（役付手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、交替手当、技能手当等）、生活関連手当（家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当、別居手当、出向手当等）、その他の手当（精皆勤手当等）が含まれる。
		所定外賃金	毎月決まって支給される賃金のうち、所定外労働に対応して支給される賃金、通常行っている労働以外の労働に対して支給される賃金で、超過勤務手当、臨時作業手当、深夜業の割増賃金等が含まれる。

2. 基本賃金について

	統計名	項目名	定義・内容
厚生労働省	賃金労働時間制等総合調査	基本給	賃金の基本的な部分を占め、年齢、学歴、経験、能力、資格、職務、業績など、労働者本人の属性又は従事する職務に伴う要素によって算定され支給される基本的賃金であり、同じ賃金体系が適用される労働者の全員に支給されるものをいう。一般に、基本給と呼ばれる賃金のみからなる場合や、年齢給と職能給と呼ばれる2種類の項目からなる場合などがある。
中労委	賃金事情調査	基本給	所定内賃金の基本的部分を占め、労働者の学歴、年齢、勤続年数等の属人的要素や職務内容、作業条件、職務遂行能力等の職務的要素によって決定され、企業における労働者の序列を表わすもので、基本的には全労働者に支給される賃金（本給、本人給、職務給、職能給、能力給、資格給、年齢給、勤続給、総合決定給等）

3. 賃金関係の用語概念について（以下はJAMとして公式に確認されたものではありませんが、目安としてご参照下さい）

所定内賃金	JAMで定義する所定内賃金	基本賃金	生活給	生計費を重視し、年齢あるいは学歴、勤続年数等労働者本人に伴う要素に基づいて決定支給（年齢給、本（人）給、基本給等）
			職能給	能力給、資格、地位、職務、経験などの労働者の職務あるいは能力に基づいて決定支給（職能給、職務給、技能給、資格給、勤続給等）
	作業・環境手当（勤務手当）	役付手当	管理、監督あるいはこれに準ずる職制の地位にある者に対し支給	
		資格手当（技能手当）	特定の技能または資格を有する者に対し支給（自動車整備士手当、ボイラーマン手当、運転手当等）	
		特殊作業手当	標準作業と異なる特殊な作業環境において勤務する者に支給（危険手当、有害手当、高熱手当等）	
		特殊勤務手当	通常労働と異なる勤務に従事する者に支給（警備手当、変則勤務手当等）	
		営業・外勤手当	外勤者に対して支給	
		その他の作業環境手当	呼び出し手当、宿日直手当等、その他の勤務手当	
	生活関連手当	家族手当	扶養家族を有する者に対し支給（扶養手当等）	
		住宅手当	居住費補助を目的として支給	
		地域手当	地域における物価その他生活水準の相違を補う目的で、特定地域に居住する者に対し支給（都市手当、勤務手当）	
		寒冷地手当	厳寒地域において暖房費補助等を目的として支給	
		別居手当	転勤等、別居生活者に対する精神的・二重生活費負担の見返りとして支給	
		食事手当	昼食費の補助として支給	
		その他の生活関連手当	物価・生計手当、教育手当等、その他の生活補助手当	
		業績手当	個人出来高給	労働者個人が達成した労働の量的成果に対して支給（職能手当等）
	奨励手当	団体業績給	組、班、部門、事業所あるいは企業全体の集団が達成した量的成果に対し支給（生産手当、業績手当、仕事給手当等）	
		その他の業績手当	上記のいずれにも分類されない業績手当	
		精・皆勤手当	一定期間に、一定日数（時間）以上に出勤した者に対し支給	
	その他諸手当	その他の奨励手当	上記に含まれない奨励手当	
作業環境手当、生活関連手当、業績手当、奨励手当のいずれにも分類されない手当（調整手当等）				
その他	上記のいずれにも分類されない賃金（出向手当等）			
交替手当		常昼勤務でなく、変則的な時間帯での労働に従事する者に対し支給（本来作業環境手当に属するが、労働者本人およびその家族に精神的、肉体的負担、生活上の不便を与えるため、JAMでは経営者に対するペナルティと考えている）		
通勤手当		通勤交通費として実額または現物支給される賃金（通勤手当として通勤交通費とは別途一律に支給される賃金は、生活関連手当として扱います）		
所定外賃金	超過勤務手当	残業手当	所定就業日における時間外労働に対して支払われる（早出手当等）	
	深夜勤務手当	深夜勤務に対して支給		
	休日出勤手当	所定休日の出勤に対して支払われる		
	休日出勤手当（上とは別のものです）	日曜・祝日等が所定労働日である場合、その出勤に対して支払われる（サンデープレミアム等）		
	その他の超過勤務手当	上記に分類されない超過勤務手当		
その他		定時間内賃金に含まれず、上記の定時間外賃金にも含まれない賃金		
		臨時に通常行っている労働以外の労働に対して支給される臨時作業手当		
		自己の都合によらない休暇に対して支給される賃金、あるいは臨時に支払われる賞与等		

高齢者雇用の取り組み

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。高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きた。JAMは2018年8月第20回定期大会において「高齢者雇用に関する指針」及び「Q&A」を確認し取り組みにあたってきた。

2021年4月2日以降60歳を迎える方（男性）から65歳までが無年金期間となること、2021年4月1日より70歳までの高齢者就業確保措置の実施が努力義務化されること、同一労働同一賃金関連法が施行され再雇用時の賃金が着目されていること、取り組み推進が十分進んでいないことなど、現状を踏まえ取り組みを推進するため、高齢者雇用に関する指針及びQ&Aを補強し以下の通り取りまとめた。

I. 取り巻く環境

世界に比類なきスピードで超少子高齢化と生産年齢人口の減少が進む日本においては、年齢や性別等にかかわらず、誰もが安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題となっている。

そうした中、60歳以降の雇用については、高齢者雇用安定法において、①60歳未満の定年禁止（法第8条）、②65歳までの高齢者雇用確保措置の実施（法第9条第1項）が義務づけられている。また、2021年4月以降は、70歳までの高齢者就業確保措置の実施が努力義務化されている（法第10条の2第4項）。

JAMの高齢者雇用の実態を2020年賃金・労働条件調査（2020年6月時点）で見ると、定年年齢は、60歳が1290単組93.1%（前年1216単組93.8%）、60歳超65未満が36単組2.6%（同32単組2.5%）、65歳以上が60単組4.3%（同49単組3.8%）で、60歳超が96単組（同81単組）となっている。定年前賃金に対する再雇用者賃金の比率は61.9%（同61.7%）、代表的な仕事内容は、「同じ職場で同じ仕事」が91.4%（同91.9%）となっている。また、再雇用者の最も一般的な賃金の平均額は20.6万円（同20.5万円）にとどまっている。

年金支給開始年齢は、段階的に引き上げられ、2021年度の年金支給年齢は63歳、2022年度は64歳から、2025年度は65歳からとなる。2021年4月以降に60歳となる1961年4月2日以降に生まれた男性から、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分、定額部分の両方共）需給が65歳からとなる。公的年金の受給と雇用を継続することで得る賃金との合算で生計を立てることが出来なくなり、現行制度における生涯の生計条件に「公的年金保障空白の5年」という過去最大の不利益を被る世代の到来となる。前記調査の通り、JAM再雇用者賃金実態は20万円程度であり、雇用年金支給年齢に到達していない勤労者においては、雇用継続給付金を受けたとしても、連合リビングウエイジ（二人世帯）に達していない。また、再雇用者の9割の方が、「同じ職場で同じ仕事」をしているが、賃金は、定年前の6割程度で、同一価値労働同一賃金の観点から大きな課題となっている。

少子高齢化により生産年齢人口の減少が進む中、機械金属産業の維持・発展や技能・技術伝承のためには、若年者、女性、高齢者を含めた労働力の確保が必須である。貴重な人材を確保するためには、これまで以上に働く者の処遇改善と雇用環境整備が求められる。

また、70歳までの高齢者就業確保措置については、業務委託契約や社会貢献事業への従事は、労働組合など過半数労働者の同意が必要なものの、雇用契約に拠らない働き方が認められており、労働基準法の適用を受けないあいまいな雇用の拡大といった問題をはらんでいることに留意する必要がある。

II. 高齢者雇用に関する指針

定年引き上げや継続雇用といった高齢者雇用確保措置の態様にかかわらず、60歳以降も、希望者の誰もが健康で安全に安心して働くことができる基盤整備に取り組む。具体的には、職場の合意形成・環境整備、仕事の確保・拡大、人材育成制度の構築、働き方・労働時間制度の設計、安全衛生・健康管理の確保に留意して取り組む。また、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。

1. 基本的な考え方

- (1) 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

65歳までの雇用確保は、希望者全員の安定雇用と公的年金の接続を確実に行う観点と、特に、生涯の生計条件に「公的年金保障空白の5年」という世代が到来したことから、2021年4月2日以降60歳を迎える労働者の定年年齢を引き上げる取り組みを行うと共に、現在の継続雇用制度の処遇改善を行う。
- (2) 65歳以降の雇用確保のあり方

65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の確保は、原則として、希望者全員の「雇用確保」と個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。

(3) 高齢期における処遇のあり方

労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができ、働きの価値にふさわしい処遇とする。

2. 単組の取り組み

- (1) 定年延長
 - ①2021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。
 - ②定年延長をする際には、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。
 - ③60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。
- (2) 定年延長を見据えた継続雇用者への対応
 - ①組合員化

高齢者の賃金・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、高齢者継続雇用制度の何れかによって、法の趣旨に基づ

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

(4) 定年廃止

定年廃止については、生涯現役という観点から、「取り組みの留意点・考え方」に留意した取り組みをはかる。

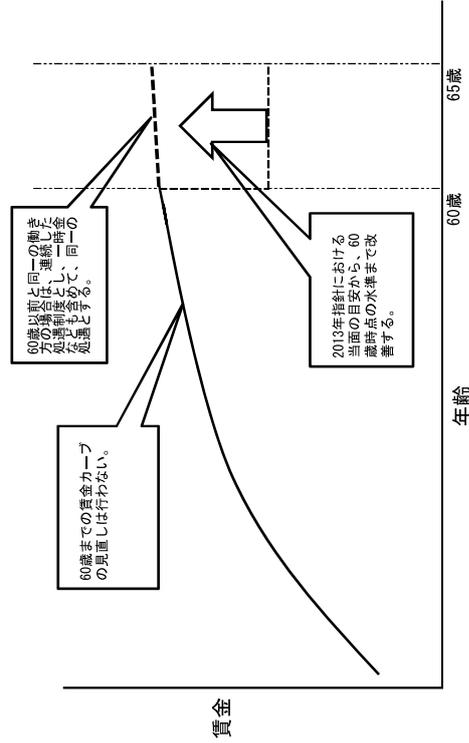
3. JAM本部の取り組み

単組における労使協議の促進と地方JAMでの周知に向けた取り組みを支援する。

4. 地方JAMの取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への対応周知と、JAMの取り組み指針を徹底し促進する。

高齢者雇用に関する考え方のイメージ



以上
【改定履歴】
2018年8月第20回定期大会 策定
2021年1月第37回中央委員会 改定

Ⅲ. 取り組みの留意点・考え方

1. 65歳までの定年年齢引き上げ
 - (1) 賃金
 - ① 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。(指針)
 - ② 賃金水準の底上げ・底支えとして最低基準を設定する。水準は、J AM一人前ミニマム^(*)30歳、35歳から単組の一人前労働者への到達年数を勘案し選択する。単組の一人前労働者の賃金水準が上回る場合はその水準とする。
 - (2) 一時金
一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給する。
 - (3) 手当・福利厚生
60歳以前と同様の基準を用いて支給する。
 - (4) 退職金
定年引き上げに伴い退職金制度の見直しを行う場合、旧定年年齢(60歳)での退職金額を下回らないことを前提に65歳定年時の制度を設計する。
 - (5) 評価
60歳を機に評価の方法など相違が無いように、公正な評価を行い、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度を構築する。
 2. 65歳までの継続雇用制度
 - (1) 賃金
 - ① 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた賃金制度とする。賃金水準の底上げ・底支えとして最低基準を設定する。水準は、J AM一人前ミニマム^(*)30歳、35歳から単組の一人前労働者への到達年数を勘案し選択する。単組の一人前労働者の賃金水準が上回る場合はその水準とする。
 - ② 定年退職時点で、例えば大幅な賃金切り下げなど、労働者が実質的に継続雇用の申し込みを断念せざるを得ないような労働条件の提示が行われていないか等を確認し、誰もが安心して継続雇用で働くことができるような賃金制度となるよう取り組む。
 - ③ 賃金水準については、2020年の雇用保険法改正により2025年度から「高齢者雇用継続給付」の縮減が予定されていることを踏まえ、同給付に頼らない賃金設計を検討する。
 - (2) 一時金
「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた基準を用いて支給する。
 - (3) 手当・福利厚生
「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた基準を用いて支給する。
- (4) 退職金
継続雇用労働者は、60歳定年時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、「同一労働同一賃金」の観点から、退職金制度の意義・目的に照らして検討する。
 - (5) 評価
継続雇用制度では、評価をしていない、または評価していても簡易であることが少なくないが、65歳への定年延長に際しては、60歳以前と同等の評価を行い、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度を構築する。
3. 労使協議
 - (1) 早期の協議開始
65歳までの定年延長には、職場の理解、十分な労使協議、制度設計、原資確保、激変緩和、移行期間など一定期間を要する。したがって、できるだけ早期に要求し、交渉、協議を開始する必要がある。
 - (2) 定年延長に合わせた制度変更
65歳までの定年延長や同一労働同一賃金への対応等を機に、やむを得ず手当や福利厚生などへの原資配分の変更や統廃合等を行う場合は、労働条件の不利益変更に該当する可能性もあるため、変更の合理性等について慎重に検討を行うとともに、激変緩和策や移行期間について労使で十分に協議を行う。
 - (3) 定年延長協議中の再雇用希望の個別確認
既に定年延長を要求または継続協議している単組において、並行して現行制度に則り、個別に再雇用契約を進めることも想定できる。制度変更を円滑に進めるため、定年延長の開始日以降に旧制度の定年日を迎える方が、事前に再雇用契約に承諾した場合も、新制度を摘要することを確保する。
 4. 65歳超から70歳の雇用について
高齢者雇用に関する指針の基本的考え方(65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の確保は、原則として、希望者全員の「雇用確保」と個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。)を基本に、別途作成するGuide Bookに則し、改正高齢者雇用安定法への対応をはかる。

(*) J AM一人前ミニマム 【2025年】 30歳 259,000円、35歳 285,000円

5. 定年廃止について

(1) 賃金

定年廃止とあわせて、賃金制度や評価制度の見直しを行う場合、社会的に70歳までの雇用継続が求められていることに留意し検討する。なお、65歳以降は在職老齢年金が支給されることとなるが、65歳以降の賃金に関しても、「働きの価値に見合った水準」となるようにする。

(2) 退職金

退職金は、「後払い賃金」「老後の生活資金」の両面の性質をもつことから、見直しを行う際は、退職金制度の目的を明確にした上で、これまでの積立金の取り扱い、原資のあり方、ポータビリティなど様々な観点から検討し、不利益変更とならないように留意する。

(3) 安全衛生

定年廃止に伴い一層高齢な労働者も健康で安全に働くことができている職場環境の整備に向け、安全衛生の確保及び健康管理は一層留意する。

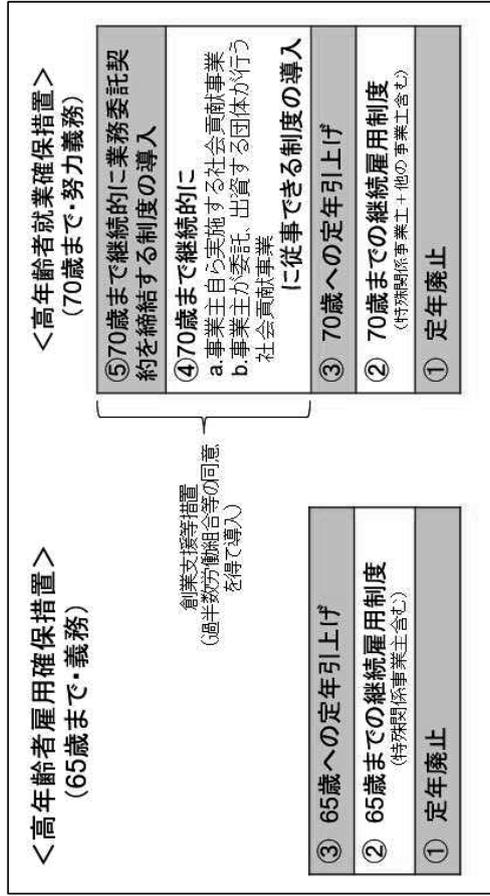
(4) 退職手続きなど

退職時のトラブルを防止するため、退職手続き等についてあらかじめ労使で協議を行う。

(5) 要員計画など

労働者の退職時期が不定となることを踏まえ、労使で要員計画などについて協議を行う。

■参考：2021年4月1日からの就業確保の努力義務化の内容



IV. 取り組み推進に向けた課題の整理

高齢者雇用の取り組み状況について、2地方JAMの単組アンケートと、4地方JAMへのヒアリングをもとに取り組みの現状と課題について整理した。

1. 取り組みの現状

高齢者雇用の定年延長を含めた処遇改善について、一部の単組では早い段階から取り組みられているものの、全体としての進捗が遅いこともあり、多くの単組が、先んじて取り組むのではなく、全体的な進捗状況を窺いながら取り組んでいることが伺える。また、使用者側も同様の認識の所が多い。JAMとしての取り組みは、集会での事例報告などの取り組みは行われているもの、積極的なアプローチが不十分で、相談のあった単組へ個別に対応していく取り組みに止まっている。

2. 推進の阻害要因

(1) 課題認識の希薄さ

継続雇用制度を導入している場合、現状を追認し、改善に取り組み課題意識が低くなっている。再雇用者の中には、「雇ってもらっている」といった認識の方もおられ、単組役員も再雇用者の方も納得して働いているといったような認識で労働力を安く見積もっている場合もある。また、使用者も、貴重な人材ではなく、安い労働力として考えている場合がある。60歳以降は組合員でない場合が多く、単組が実態を把握できないことも課題化しない要因となっている。

(2) 取り組み方法に対する情報の不足

高齢者の組織化や定年延長に関して、課題意識はあるものの、取り組みの手順やアプローチの仕方が分からないといった意見があり、取り組み事例を期待する声が多いことから情報不足が進まない要因となっていることが伺える。

(3) 原資の不足と配分の合意形成

定年延長や再雇用者の処遇改善の議論を行うと原資の不足から、現役組合員の処遇改善を要することになるのではといった現役組合員の不安もあり取り組みが進みにくくなっている。また、そもそも、処遇改善をするための十分な原資が捻出できず、現役組合員の処遇維持・改善がやっとならない実態もある。

(4) 単組活動の停滞

再雇用者との対話が不十分なため、再雇用者の組合員化が進まない。再雇用者は、収入が下がっていることもあり、組合費を払ってまで、組合へ加入することを望まない。また、再雇用者が個別に待遇改善の交渉をしてお互い対等な関係にないといった実態もある。現役時代の組合活動への理解活動や対話など、単組活動の停滞も課題となっている。

(5) 推進体制の課題

これまで産別の取り組みとして、指針の策定はしたものの積極的な働きかけや方針の重点化、考え方だけでなく具体的な取り組み方法の提示が不十分であった。また、JAM全体で、雇用延長の必要性の周知が不十分であった。

(6) 高齢者の職務と活用の不明確さ

60歳以降の労働者の役割や位置づけが曖昧なため、処遇が維持できるといった議論に止ま

り、人材としての活用の話が後回しになってしまっている。また、体力の低下により、現役同様には働けないケースも想定されるが、仕事内容が限定される中小では、高齢者雇用の職場を十分確保できず、職場環境の整備も遅れていることも課題となっている。

3. 取り組み推進に向けて

(1) 啓発と課題認識の共有

取り組みの阻害要因として「課題認識の希薄さ」、「労働力、労働組合の評価の低さ」が挙げられた。定年延長の必要性と合わせて、①生産年齢人口減少期の人材確保の難しさと高齢者を含む労働力の価値②意見集約により賃金配分の納得性を高めるという組合機能の価値③賃金上げや格差是正に向けた労働組合の価値などの理解を深める必要がある。そのためには、まず、JAM、単組、組合員、再雇用者、使用者で、定年延長の必要性や労働組合の役割を共有するため、春季生活闘争を通じて、対話、啓発活動を行っていくべきである。また、高齢者の処遇改善を職場の一体的な取り組みとするには、再雇用者の組織化は重要であるため、組合員化を前提に実態把握、対話活動を始める必要がある。

(2) 取り組み事例と取り組み方法の共有化

先行事例の紹介や大手や同業他社、同じ地域での取り組み事例の共有のために、実態把握、事例の収集、事例の共有に取り組みべきである。また、事例の収集に合わせた、取り組み方法について、いくつかのパターンに分けて提示していく必要がある。

(3) 推進体制の強化

2021年春季生活闘争では、高齢者雇用の処遇改善に向けて定年延長を要求し、協議を開始することを方針とした。今後は、個別単組の進捗を把握しつつ全体の取り組みを推進するための体制を作っていく必要がある。また、定年延長の取り組みを、組織内討議、労使協議を進める中で、仕事と賃金水準、年齢と生計費、賃金の配分の納得性といった賃金の在り方や企業の現状や将来像と必要な人材に関する議論が必要になる。この取り組みと合わせて、個別賃金の取り組みを強化していく必要がある。

(4) 取り組み方法

取り組み方法について、「主要単組などに対象を絞った取り組み」、「重点取り組み化と事後の検証が必要」「単組アンケートの実施」「政策制度要求や社会的な啓発」「共済制度の充実」といった意見があった。

V. 取り組みステップ

1. 具体的な進め方について

JAMの単組の定年延長に対する取り組みは、すでに定年延長を実施しているところから、全く検討していないところまでばらつきのある状況です。しかしながら、年金の支給年齢、同一価値労働同一賃金、高齢者を含めた包括的な社会の実現、生産年齢人口の減少といった様々な観点から、定年延長が社会的に求められている。

2018年指針では、年金支給年齢が65歳からとなる2021年を一つの契機として、JAM加盟単組が定年延長に取り組んでいく方向を示した。

今後は、

- ①2021年導入を目的に取り組みを進めている単組はスケジュールに合わせ取り進む。
- ②2022年以降に導入を予定し進めている単組は、現在のスケジュールを再点検し、取り組みの前倒しなどの検討をはかる。
- ③定年延長の議論を開始していない単組、労使協議中だが導入の目的が立っていない単組については以下の通り取り組みを開始する。

定年延長は、働く者にとっても、企業にとっても大きな制度変更となるため、導入には、組織内議論、労使交渉、労使協議など一定の時間が必要のため、単組の取り組みの現状に合わせ、単組のロードマップを作り早急に取り組みをスタートさせる必要があります。具体的には、①組織内協議の開始・方針決定②定年延長の要求、開始時期の確認と労使協議の場の設置③具体的な労働条件の交渉といった計画を立てて取り組みます。年金支給年齢の段階的引き上げが終了し、男性は5年間無年金となる2021年の春季生活闘争で確実に取り組みをスタートすべきです。

すでに定年延長を実施している単組においては、定年延長が65歳に到達していないければ65歳定年、旧定年時点で賃金水準を引き下げている場合はその引上げをめざします。また、定年延長の組織内議論が十分進んでいない単組においても、再雇用者の労働条件引上げに取り組みが必要があります。

2. 定年延長の取り組みロードマップ（JAM）

至数 1-6 7-9 10-12	2018			2019			2020			2021			2022			2023					
	1-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12		
全数	60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳			60歳到達者 年金支給年齢65歳		
JAM	●長距離輸送事故救済判決(労災法20条)			●高齢者雇用に関する指針(定期大会)			●高齢者雇用に関する指針(中組まとめ)			●高齢者雇用に関する取り組み(中央委員会)			●高齢者雇用に関する取り組み(中央委員会)			●高齢者雇用に関する取り組み(中央委員会)			●高齢者雇用に関する取り組み(中央委員会)		
単組	①労働協約の取組 ① 定年延長決定済み(65歳までの延長・賃金水準引き上げ) ② 定年延長要求 ③ 単組議論開始 ④ 再雇用者の労働条件引上げ			①労働協約の取組 ① 春季生活闘争 ② 労働協約の取組 ③ 単組議論開始 ④ 賃金水準引き上げ			①労働協約の取組 ① 労働協約の取組 ② 労働協約の取組 ③ 労働協約の取組 ④ 労働協約の取組			①労働協約の取組 ① 労働協約の取組 ② 労働協約の取組 ③ 労働協約の取組 ④ 労働協約の取組			①労働協約の取組 ① 労働協約の取組 ② 労働協約の取組 ③ 労働協約の取組 ④ 労働協約の取組			①労働協約の取組 ① 労働協約の取組 ② 労働協約の取組 ③ 労働協約の取組 ④ 労働協約の取組			①労働協約の取組 ① 労働協約の取組 ② 労働協約の取組 ③ 労働協約の取組 ④ 労働協約の取組		

3. 取り組みステップ

(1) 情報収集

①高齢者の雇用に関する法律や制度

②国などによる支援施策

③ 65歳定年制を導入している企業などの事例を収集。

(2) 現状確認

①制度面

- ・現在の定年制度（定年年齢、運用状況、役職定年制はあるのかなど）。
- ・現在の継続雇用制度（再雇用が勤務延長か、上限年齢、要件、職務内容、賃金、勤務日数、勤務時間、評価のしかた、運用状況など）。

②ソフト面

- ・再雇用者の意見・生活実態
- ・組合員の意見・生活実態（若年層・中堅層・高齢層）
- ・高齢社員を戦力化しようという風土があるのか。
- ・高齢社員が働きやすい職場となっているのか。
- ・高齢社員が力を発揮しやすい職場となっているのか。
- ・高齢社員が戦力として力を発揮できるしくみがあるのか。
- ・高齢社員に必要な働きかけを行っているのか。

③検討のベースとなる実態

- ・業況（経営状況や景気の動向など）
- ・人材の需給バランスはどうか（人手不足かどうかなど）。
- ・現在の賃金・処遇制度はどのようなものか。
- （賃金カーブ・賃金構造・評価・役職定年など含め、全般）
- ・社員の年齢構成はどうか（現在、5年後、10年後）。
- ・高齢社員の人数及び配置の実態はどうか。

(3) 組織内合意形成

(4) 定年延長の要求

(5) 協議開始・労使検討委員会の設置

(6) 定年延長の方向性の確認

(7) 現在の再雇用者の扱いの確認

(8) 主な検討項目の協議

①定年年齢	何歳まで引き上げるのか
②一度に引き上げるか	一度に引き上げるのか、段階的に引き上げるか
③選択定年制とするか	一律とするのか、定年年齢を選択できるようにするのか
④対象者	社員全員とするのか、管理職はどうか
⑤仕事	60歳以降の社員にどのような仕事を担当してもらうのか
⑥役割	60歳以降の社員にどのような役割を期待するのか
⑦役職	60歳以降の社員の役職はどうか

⑧労働時間	60歳以降の社員の労働時間はどうか
⑨配置・異動	60歳以降の社員の配置・異動はどうか
⑩評価	60歳以降の社員の人事評価はどうか
⑪賃金	60歳以降の（賃金、一時金、諸手当など）をどうするのか
⑫退職金	退職金はどうか、いつまで積み立て、いつ払うのか
⑬65歳以降の雇用	65歳以降の継続雇用をどのように考えるか
⑭その他	その他、制度の運用開始時期など

(9) 定年年長制度の妥結

(10) 定年年長制度の導入

VI. 取り組み事例

①から④は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「65歳超雇用推進マニュアル(その3)」より引用

<p>①製造業(縫製業)・従業員数：27人</p> <p>○定年65歳。65歳を超える継続雇用制度あり(基準該当者)</p> <p>■定年制度概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年(一律)。全正社員が対象。1997年に延長 ・トップの判断。社員は60歳を過ぎても技術・体力・気力があり、まだまだ働けるとの判断から。 <p>■65歳を超える継続雇用制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年後は、一定の基準に該当するものを上限なしで継続雇用 <p>■運用上の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術力のある高齢社員の一部をラインから外しリリーフ要因として、若い社員の作業支援や教育に注力させ、世代交代と技術力の底上げを図った。 <p>■職場の環境改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用安定助成金(高齢者活用促進コース)を活用し、照明器具と空調機器を改善した。
--

39

<p>③製造業(電機機器器具)・従業員数：連結約800人</p> <p>○定年65歳。65歳を超える継続雇用制度あり(基準該当者)</p> <p>■定年制度概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年(一律)。全正社員が対象。2013年から段階的に定年年齢を引き上げ、2025年に65歳とする予定だったが、2017年4月に前倒して65歳に引き上げた。 <p>■60歳～65歳までの社員の役割・処遇など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の内容は59歳以前と変わらず、勤務形態もフルタイム。後輩へのハトインタッチを進める中で、賞金は、61歳に達する年度の4月から毎年10%ずつ漸減し、65歳時には50%程度となる(5年間の平均でみると60歳時点の70%程度) <p>■65歳を超える継続雇用制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年後は一定の基準に該当する者を70歳まで継続雇用。本人の持つスキルに応じて、4つの業務種別を設け、給与水準も異なる。継続雇用者も人事評価対象で評価結果は賞与に反映される。

<p>④製造業(窯業・土石製品)・従業員数：単体4,400人</p> <p>○定年65歳。65歳を超える継続雇用制度なし</p> <p>■定年制度概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年(一律)。全正社員が対象。2017年に引上げ。 ・誰もがチャレンジし、その能力を十分発揮することができる人事制度改定とともに、安心して働き続けられるよう65歳定年制を導入。 <p>■60歳～65歳までの社員の役割・処遇など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般の場合59歳以前と同じ職場で、同じ業務を継続する事を原則とする。賞金は59歳時点と同等水準を維持。 ・管理職については、職責、役割に応じた年収設定を行う。68歳の役職定年は継続する。 <p>■運用上の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員が安心して65歳まで働けるよう高齢時の二大リスクである「疾病」と「介護」への対策を充実させた。
--

<p>②製造業(金属機械)・従業員数：約200人</p> <p>○定年なし</p> <p>■定年制度概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年なし(2006年に廃止)。退職する場合は6カ月前までに宣言。全正社員が対象。 ・経験豊富で高い技術・技能を有する高齢社員にさらに力を発揮してもらうために廃止。 ・定年廃止より、中途採用市場での優秀な人員確保を期待。 ・退職年齢を自らが決めるようにすることにより、自律的なキャリア形成を促す。 <p>■60歳以降のものの役割・処遇など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役職定年があるわけではないが、年齢とともに徐々に役職は変わる。 ・賞金は、59歳時点がピークで、年齢のほか、役職・職務の変更に伴い、それに見合ったものとなる。 <p>■運用上の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自律性を高めるため、一定の範囲で副業も認めている。 ・高齢社員が短時間・短日勤務できるよう、教育訓練により製造担当者全員を多能工化。

13

14

(項目Ⅶ削除)

Ⅶ. Q & A

【Q&A目次】

Q I. 制度全般について

Q I-1. 高齢者雇用についても同一労働同一賃金関連法が適用されるのですか。

Q I-2. 再雇用制度と定年延長の違いは何ですか。

Q II. 賃金水準について

Q II-1. 賃金ピーク年齢が定年時でない場合どうしたらいいか。

Q II-2. 役割が変わる場合はどうすればいいですか。

Q II-3. 高齢になると同じ仕事ができない場合がありますがどうすればいいですか。

Q II-4. なぜ、一人前労働者の水準を下限にしたのでしょうか。

Q III. 取り組み方について

Q III-1. 定年延長の原資がありませんどうすればいいですか。

Q III-2. なぜ、再雇用者の賃金は20万円程度にとどまっているんですか。

Q IV. 組織化について

Q IV-1. 再雇用者の組合員化が進みません。どうすればいいですか。

Q I. 制度全般について

Q I-1. 高齢者雇用についても同一労働同一賃金関連法が適用されるのですか。

同一労働同一賃金に関しては、2021年4月からパート・有期労働法が中小企業へも施行されます。パート・有期労働法は、同一企業の雇用形態間の違いによる不合理な格差を規制するものです。したがって、再雇用者は、シニア社員、嘱託社員など、呼び名に関わらず、直接の雇用契約であり、「同一労働同一賃金」の原則に抵触しないかをチェックする必要があります。JAMの取り組み指針（Guide Book改正労働法の手引き（同一労働賃金関係・パート・有期編）掲載）を利用し、点検する必要があります。また、判例はでていますが、労働条件は労使交渉で決まってしまうのであることを留意する必要があります。

Q I-2. 再雇用制度と定年延長の違いは何ですか。

再雇用制度	定年年齢	定年引上げ
60歳	65歳	
嘱託社員など	雇用区分	正社員
1年更新	契約期間	期間の定めなし（65歳まで）
役割は異なる	役割	企業により異なる （同じ場合、変わる場合、両方がある）
フルタイムが多いが、短時間、短日数もある	労働時間	フルタイム残業あり
月給又は日給月給、時給	賃金形態	月給又は日給月給
公的給付支給を前提としている場合も多い	賃金額	企業により（役割により）異なる
ない場合もある	賞与がある	ある
評価しない場合がある	評価	59歳以前と同じ
組織若返りの問題は生じにくい 人件費はそれほどかさまない 継続雇用制度部分のみの検討でよい	メリット	モチベーションが高い 人材確保に有利 雇用管理がしやすい
モチベーションが低下する 雇用管理が煩雑（労働時間、雇用区分）	デメリット	組織若返りが遅れる 人件費がかさむ 場合によっては人事制度全体を見直す 必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある

*厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル（その3）より

Q II. 賃金水準について

Q II-1. 賃金ピーク年齢が定年時でない場合どうしたらいいか。

55歳から60歳への定年延長の経過や、役職定年制によりピーク時賃金が定年年齢でない場合は、定年延長の交渉と合わせ、ピーク時賃金をできるだけ維持することや、役職定年の引き上げといったことも交渉していくべきです。合わせて退職金の計算に定年時の賃金を使っている場合は不

利益にならないよう注意が必要です。また、再雇用制度の賃金決定については、ピーク時賃金から低下した定年時賃金から、さらに低くなっていることがあります。その場合は、ピーク時賃金を念頭に置き再雇用者の賃金の是正に取り組み必要があります。

Q II-2. 役割が変わる場合はどうすればいいですか。

同じ役割であれば当然同じ賃金であるべきです。しかしながら役割が変わる場合は、仕事の自由度、役割、成果への期待などある年齢と比較して見積もることも可能です。下記は、あくまでも一事例です。自職場の実態に合わせて作成してください。

役割等が変わらない場合の評価率表（あくまでも一事例です）

区分	評価項目	①59歳まで	②60～65歳	②/①	
就業自由度	労働時間	100	100		
	所定外労働時間	40	40		
	役割	仕事の内容	100	100	
		業績責任	50	50	
		管理責任	50	0	
成果への期待	後継者育成責任	50	50		
	評価	100	100		
計		490	440	90	

* 厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル（その3）より

Q II-3. 高齢になると同じ仕事ができないう場合がどうすればいいですか。

高齢者になって、同じ職務、役割に従事している場合、仕事の職務の質の部分では同じでも、体力が衰えてくるにつれ、同じ量をこなせないといったケースがあるかもしれません。職場環境を改善し、同様の仕事を継続し能力を発揮することが望まれますが、難しい場合には、体力に応じて、仕事の負荷を軽減しつつ賃金を調整するような検討を行う事が想定されます。その場合は、職務の内容を明確にし、透明性、公平性、納得性のある運用を行う必要があります。体力的なことのみであれば、時間当たりの賃金は一定にして、労働時間を短縮することによって調整し、若手社員の多能工化し穴埋めをしたといった事例もあります。

Q II-4. なぜ、一人前労働者の賃金水準を下限にしたのでしょうか。

一人前労働者の水準としたのは、定年年齢まで働いた方は、一人前労働者に到達していると思われること、その水準は社会的にも一人前の労働者の水準であるべきという考え方です。

高齢者の賃金を検討する場合、定年前の〇割まで下げるといった議論になりますが、同じ職場で同じ仕事を継続するのであれば、同じ賃金が原則です。80%なら良い悪いといった賃金減額の目安を出すことはできません。一方、JAMの再雇用者の一般的な月例賃金の平均は20万円強とになっており、早急に改善する必要があります。したがって、高齢者雇用に関する指針で、最低ライターの目標としてミニマムの水準を示しました。また、この水準は職務転換があった場合の賃金の目

安で、定年再雇用者の目安も同水準としています。

金額は、JAM一人前ミニマム30歳240,000円、35歳270,000円といった水準を示しましたがこれはあくまでJAM全体の水準です。できるだけ各単組における一人前到達時の賃金水準を設定し取り組んで下さい。水準が低いのであれば高い年齢の一人前労働者で設定していくことも検討してください。JAMは結成以来、一人前労働者の考え方を使い個別賃金の取り組みを推進してきました。定年延長の議論を契機に、単組における一人前労働者や賃金水準、格差について労使で議論を進めて下さい。

Q III. 取り組み方について

Q III-1. 定年延長の原資がありませんどうすればいいですか。

既に、定年延長を決定した単組は、十分労使で議論を重ねた上で時間をかけて定年延長を導入しています。一度に取り組むのが、難しいのであれば、①今年に60歳になる方は61歳まで、60歳になる方は61歳までと段階的に定年年齢を引き上げ、②今年60歳定年再雇用者の方の賃金を60%から70%に引き上げ、来年60歳定年再雇用者の方の賃金を80%と賃金を引き上げることとも考えられます。計画的な引き上げを決定した後、高齢者の方の活躍もあり前倒しで定年年齢を引き上げた事例もあります。

Q III-2. なぜ、再雇用者の賃金は20万円程度にとどまっているんですか。

なぜ、再雇用者賃金が20万円程度にとどまっているのかを各労組で考えてこれから協議をする必要があります。そもそも、再雇用制度は雇用環境が厳しい時にスタートし、在職老齢年金や高齢者継続雇用給付金を最大限活用し、会社支出を抑え、再雇用者も残業もせずに一定程度の収入を得るような制度の企業が大多数を占めたと推測されます。

在職老齢年金と総報酬月額相当額の合計が28万円を超えると超えた分の1/2年金が減額となる。在職老齢年金と、定年前賃金から60%～75%以下が支給条件の高齢者継続給付金を活かす設定をしたとします。すると、例えば年収600万円の方が、賃金・在職老齢年金・雇用継続給付金を合わせて400万円になるといった対応がとられたことも考えられます。段階的に年金支給年齢を引き上げられましたが都度対応がされないと現在の収入は300万円未満となってしまいます。

例) 59歳時点 600万円 (≒35万円×17カ月)
当初 【給与20万円+ (年金15万円-減額4.7万円)+雇用継続給付金3万円】 ×12カ月 ≒400万円
現在 (給与20万円+雇用継続給付金3万円) ×12カ月 =276万円
一時金5カ月とした場合やっと400万円弱
(給与20万円+雇用継続給付金3万円) ×17カ月 =391万円

QⅣ. 組織化について

QⅣ-1. 再雇用の組合員化が進みません。どうすればいいですか。

再雇用の方の対話を重ねて、組織化に取り組みます。高齢者雇用P Tで行ったヒアリングでは、「賃金が下がったため組合費が惜しい」「組合に期待できない」といった声も上がっています。また、春季生活闘争の取り組みで再雇用の要求は少数となり、現役の取り組みで手一杯という状況もあるかもしれません。しかしながら、再雇用の方も同じ職場で働く仲間であり労働組合としてしっかりと対応していく必要があります。会社とも一体となって交渉していく必要があり、再雇用の組織化では、「〇年以降の再雇員とする」といった決定を、再雇用になる前に組合で決定する。②再雇員の段階的な賃上げと合わせて組織化する。といった事例があります。

「男女間賃金問題検討委員会報告書(2017年1月)より抜粋

わが国では、男女雇用機会均等法の施行(1986年)から、育児・介護休業法、女性活躍推進法の施行に至るまで、職場における女性の進出を促す法整備は着実に進む一方で、女性の賃金水準は男性と比較すると、依然として格差の存在を否定できない。さらに、女性活躍推進法では男女間の賃金格差を「企業が必ず把握すべき項目」とは設定されておらず、男女間賃金格差に対する問題意識は低い。

また直近では、正規と非正規の雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向けた「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示され、合理性のない処遇格差の解消をめざすとした。この他にも男女間、年齢間、規模間、地域間などの処遇格差は存在しており、日本における同一労働同一賃金の実現に向けた議論は、これを機に一層深めるべきと考える。

「男女間賃金問題検討委員会」(以下、本委員会と略称する。)は、2005年報告「男女間賃金格差問題に関するまとめ」から、10年経過による変化を検証した2015年報告「男女間賃金問題の検討について」を受けて、男女間に存在する賃金格差の原因を追究し、依然として存在する男女間の賃金格差の解消策に向けた課題提起を行うため、労働政策委員会の下に女性協議会(W i t h)と連携し本委員会を設置した。男女間賃金格差の経年変化と単組ヒアリング調査から、原因分析をすることは初めての試みであり、本報告によって労働政策委員会における議論を経て「今後の男女間格差解消に向けた労働組合の取り組み」に反映されることを期待する。

【男女間賃金格差の推移と現状】2005年と2015年の経年比較

男女比率は、女性比率は13.9%から14.9%に増えている。規模間比較では「200~500人」で微減するものの、他は増加している。

(全体:13.9%→14.9% 200~500人:15.2%→15.1% 500~1000人:12.2%→15.1% 1000人以上:14.1%→15.3%)

学歴の変化は、大卒比率は全体では27.1%から29.4%に増加している。比率は規模の大きい順に高いが、変化は規模の小さいところほど大きい。

(全体:27.1%→29.4% 200~500人:23.8%→27.4% 500~1000人:25.3%→28.4% 1000人以上:28.5%→30.2%)

大卒女性比率は、1.8%から3.4%にほぼ倍増している。男女計同様に規模の大きい順に高いが、変化は規模の小さいところほど大きく倍増傾向となっている。

(全体:1.8%→3.4% 200~500人:1.1%→2.5% 500~1000人:1.5%→3.0% 1000人以上:2.1%→3.7%)

男女間賃金格差は、依然として存在しているものの特性値の男女間の変化を見ると、男女間賃金格差は縮小方向で推移している。

度数分布表の推移比較から、年齢中堅域で賃金水準のより高い領域への女性分布のシフトが顕著となっている。大卒女性の増加により、度数分布表の中央部分よりも上方への展開が見られる。

一方、大卒以外の女性賃金では「是正が進んだ部分」と「二極化を強めた部分」があり、かつての一般職層が存続しているところは少ない。

型別にみると「年功型」は、年齢中央域から中高年域にかけて女性の進出が顕著であるものの、賃金分布の上層を男性が占めている。「中間型」は、中高年域で賃金水準の上昇を伴う女性の進出が顕著であるが、高年齢域の賃金水準上層域は男性が占める。賃金水準の最低域で女性の底上げや賃金上層部の男性との格差縮小は進んでいる。「役割型」は、上位等級への女性進出が若い年齢層から活発になっている。中高年域の昇格による高い賃金水準域への女性の進出も顕著である。

【単組ヒアリングによる格差の実態と要因】

賃金全数調査データ分析から、男女間賃金格差の「見える化」が必要である。賃金全数調査のデータには、賃金、性別・年齢・勤続年数・職種・地方などの属性が入力されており、この中から重要な属性別にプロット図を作ることで「男女間賃金格差の所在」や「賃金格差の程度」などが明確になってくる。重要なのは、女性の職場や働き方を念頭に置き「差はどこから発生しているのか」「差は許容・容認できるものか」など、当該単組が深掘した検証を行うことにある。

人事処遇制度と運用では、「どのような制度であるか」に加えて「どう運用されているか」という視点が、男女間賃金格差を見る上で重要であり、度数分布表は企業と労働者の歴史を刻んできた履歴書である。また、人事処遇制度の変更・修正、新設や、移行時の賃金や基準となる等級設定などが、男女間賃金に影響を与える場合があり注意が必要である。こうした影響により発生している男女間賃金差は、制度運用の実態や様々な施策の背景や歴史を踏まえて「許容・容認できる差」であるか、労使で点検する必要がある。

男女間賃金差に対する取り組みは、各企業における男女間賃金格差についての実態把握と要因分析を行うことが重要である。男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、多くの場合は人事処遇制度の問題というよりは、人事評価を含めた制度の運用や、職場における業務の与え方や配置のあり方など、雇用管理面における問題と考えられる。

男女間賃金格差の実態を「見える化」し、企業や賃金制度の歴史的変化や運用上の課題を加え分析した上で、女性が能力を発揮し活躍し続けられる企業や職場への改善が必要と認められる場合は、労働組合が積極的に取り組むべきである。

【男女間賃金格差の解消への課題提起】

1. 実態把握と要因分析

男女間賃金格差は、縮小傾向にあるものの依然として多くの単組で存在している。賃金全数実態調査に加え必要なデータを収集し、実態把握と要因分析を定期的に行うべきである。このことは、男女間賃金格差問題だけではなく、組合員の働く価値の再検証を労働組合として「雇用と生活を守る」観点から欠かせない取り組みと認識すべきである。

これまでも男女間賃金格差の要因として、男女の昇進・昇格機会の平等が指摘されてきた。業務の与え方や配置等に男女差があると、勤続経過後の男女の処遇差となる場合がある。単組ヒアリング結果でも同様の指摘が当てはまった。人事処遇制度と運用においては、公平・公正で透明性のある「運用と管理」が求められ労働組合も当事者である。客観的に見て合理性のない格差は解消すべきと言える。度数分布表を用いて「差はどこから発生しているのか」「差は許容・容認できるものか」をしっかりと要因分析する必要がある。

単組における「賃金実態調査分析」には、本調査と同様の実態分析を試みて欲しい。

1. 現在と比較すべき過去と、2年分のデータを揃える
2. 全体と女性の度数分布表を作成する。
3. 各年の男性、男女、女性の存在域を識別図に作成する
4. 女性の分布域の変動を調べる
5. 上記について、全体、学歴別、職種別に集計する。

※上記の実態分析について、多くの単組において賃金実態分析による課題把握が進むことを期待する。

2. 女性が活躍できる職場環境の整備

JAMにおける女性比率は14.9%と依然として低い。今後のものづくり産業を担う人材確保に女性労働者は欠かせない。女性活躍推進法の施行に関わらず、全ての職域で女性が活躍できる環境づくりと採用拡大への努力が必要である。女性が配置されにくい業務や職種は、その業務の特殊性や専門性というより、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯などから生じていないか点検し、課題に応じた改善が求められる。職種のコース別管理において「海外を含む転居を伴う転勤の有無」が要件で、同じような業務をしていて結果的に転勤が発生しない人がいる場合がある。コースの違いだけで大きな処遇差を発生しかねず、転居転勤の有無だけのコース別間における処遇差に対する問題意識が必要である。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現は男女ともに重要な課題である。時間外労働や休日出勤が慢性化した働き方を改善することはもちろんだが、妊娠・出産、育児・介護等で休業を取得した人が今後のキャリアに悪影響を及ぼさない処遇の仕組みと職場環境が必要である。退職することなく働き続けられる環境整備を図り、短時間勤務等、柔軟な働き方を可能とする制度をはじめ、働き方改革を推進し「働きやすい職場づくり」が求められる。

3. 労使協議の充実

処遇は労使によって決定されることが基本である。性別を理由とした不利益な取り扱いや間接差別のない「人を大切にする企業」として、労働の尊厳を重んじ「働く価値」を公平・公正で透明性のある人事処遇制度の運用と管理がされていることが重要である。職務や能力等の明確化とその職務や能力と賃金等の待遇との関係を含めた人事処遇体系全体を、労使それぞれが点検し、男女間賃金格差の解消に向けた労使による取り組みを、着実に進めていくことが必要である。

以上

<補足>

男女間賃金格差についての JAM 内の経緯

第六回定期大会(2004 年) 討議開始

第七回定期大会(2005 年) 「男女間賃金格差問題に関するまとめ」確認

2006 年～ 春季生活闘争方針に「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掲げる

2008 年～ 春季生活闘争主要単組アンケートで男女間賃金格差問題についての現状把握を開始

第 17 回定期大会(2015 年) 「男女間賃金問題の検討について」確認

2015 年 2 月～2016 年 12 月 「男女間賃金問題検討委員会」設立(労働政策委員会の下)

第 30 回中央委員会(2017 年) 「男女間賃金問題検討委員会 報告書(2017 年 1 月)」報告

第 26 回定期大会(2024 年) 「男女間賃金格差レポート」確認



2025春季生活闘争



OKなら
チェック!!

取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

労働組合

事業主

		労働組合	事業主
宣言	① パートナーシップ構築宣言を実施済である。	☑ ☒	— ☐
指針	② 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。	☑ ☒	☐ ☐
価格交渉	③ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。	☑ ☒	☐ ☐
	④ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。	☑ ☒	— ☐
	⑤ 価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。	☑ ☒	— ☐
	⑥ 価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。	☑ ☒	☐ ☐
行動計画	⑦ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」があり、その内容を理解している。	☑ ☒	☐ ☐
	⑧ （所属する業種・業界に）「自主行動計画」があり、その内容を理解している。	☑ ☒	☐ ☐
重点課題	⑨ しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為（無理な発注、買ったたきなど）をしないよう、関係部署や調達部門などに周知徹底している。	☑ ☒	☐ ☐
公表資料	⑩ （中小企業庁）価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。	☑ ☒	☐ ☐
	⑪ （公正取引委員会）価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。	☑ ☒	☐ ☐
協労使	⑫ 経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。	☑ ☒	☐ —

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

すべて
確認してみても...



【取引適正化・価格転嫁に関するチェックリストとは？】
取引の適正化や価格転嫁を進めるうえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

☑ : 受注者 ☒ : 発注者

【あれ？おかしいな？と思ったら…】
公的機関の窓口にも相談してみよう！
下請かけこみ寺 TEL / 0120-418-618
よろず支援拠点全国本部 TEL / 03-5470-1581



春季生活闘争方針に関するQ & A（2025年版）

タイトル一覧

I. 今次方針について

- Q I - 1. 賃金要求の考え方について（更新）
- Q I - 2. 直近に起こった格差拡大を許さない取り組み（新規）
- Q I - 3. 「単組の課題を積み上げ」について（更新）
- Q I - 4. 「賃金構造維持分を確保した上で」について（継続）
- Q I - 5. 平均賃上げ要求基準について（継続）
- Q I - 6. 賃金水準にこだわった取り組みについて（継続）
- Q I - 7. 個別賃金基準の引き上げについて（更新）
- Q I - 8. 地賃に対する高卒初任給と18歳企業内最賃について（更新）

II. 方針のキーワードについて

- Q II - 1. はじめにのキーワード（新規）
- Q II - 2. 労働組合や春季生活闘争の役割（更新）
- Q II - 3. 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の確保（更新）
- Q II - 4. あるべき「暮らし方」について（継続）

春季生活闘争方針に関するQ & A（2025年版）

I. 今次方針について

Q I - 1. 賃金要求の考え方について

①あるべき水準を重視

中小労組の組合員や圧倒的多数を占める未組織労働者は、JAM一人前ミニマム水準を下回る劣悪な労働条件下に置かれており、賃金改善を優先する必要があります。従って、JAMは上げ幅の議論ではなくすべての単組においてあるべき水準を重視し個別賃金要求をめざすべきです。

JAMは4つの要求水準は、2024年組合員賃金全数調査の実態値を参考に決定しているため、物価上昇分の反映にタイムラグが生じます。2025年の生活は、2025、2024、2023年の3年の物昇が影響するが、2023年の過年度物価上昇のみ反映した結果となります。この点に留意し、あるべき水準の設定を行うよう、「なお、あるべき水準は、物価上昇により実質の水準が低下することに留意し設定する」を今回加筆しました。

タイムラグの対応として連合は、2023年データに、2024年6月の前年同月比および2025年目標率を乗じて算出しています。また、JCMは、毎年変えるのではなく中期（3年程度）の目標をイメージして2024年に以前の水準に2.5%×3年分を上乗せして設定しており、2025年は昨年水準で据え置いています。

②賃金改善額について

連合方針の3%以上の注釈では、「内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案」としています。また、「未来づくり春闘」を掲げ、2022闘争を“スタート”、2023闘争を“転換点”、2024闘争を“ステージ転換”に向けた大きな一歩としました。その上で、2025闘争を四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年と位置づけ、「新たなステージ転換」をわが国に定着させることをめざすとしています。

2025年春季生活闘争の要求議論では、労働界全般で昨年以上をというコンセンサスがありました。連合は、すべての産業全体で取り組める水準として昨年同様の3%以上に加え、中小労組などは格差是正分（1%以上）を積極的に要求することとしました。機械金属製造部門のJCMは12,000円以上（昨年10,000円以上）の要求としました。

JAMは昨年以上の要求として、①過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上②連合、JCMなど春季生活闘争の状況を踏まえ格差拡大させないこと③あるべき水準との乖離、直近に拡大した格差、企業内賃金格差などあらゆる格差の是正など、総合的に勘案して15,000円以上としました。労働政策委員会では、昨年以上の具体的要求として12,000円以上～16,000円以上、12,000円以上+格差是正といった意見がありましたが最終的に全体で結集できる水準として設定しました。

また、要求基準を15,000円【以上】としていますので、規模間格差の是正、実質賃金の回復分、

単組課題の積み上げなどあらゆる是正課題に積極的に要求をしていくべきです。

Q I - 2. 直近に起こった格差拡大を許さない取り組み

規模 1000 人以上と 300 人未満の平均所定内賃金の格差は、2014 年～2022 年の間、5,000 円程度が改善してきました。しかしながら、直近の 2 年間で 4 万 6 千円台から 5 万 6 千円台となり 1 万円程度拡大した。年齢別にみるとさらに大きくなっています。特に、規模 3000 人以上の昨

	300未満	1000以上	格差
2004	274,119	317,914	43,794
2014	264,041	315,728	51,687
2022	275,457	321,868	46,411
2023	280,801	333,183	52,381
2024	288,663	345,461	56,798

年の獲得額は高く、賃金改善分は 13,000 円以上、構造維持分を加えると 19,000 円以上となっています。また、金属労協のデータでは、製造業の大手企業の多くで高額の要求に対して満額回答がだされ製造業内での格差が拡大しています。

この直近に起こった格差拡大に歯止めをかけ、格差是正を進めるためには、あるべき水準にこだわった賃金要求と価格転嫁など「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備が欠かせません。

Q I - 3. 「単組の課題を積み上げ」について

中小労組の組合員や圧倒的多数を占める未組織労働者は J A M 一人前ミニマム水準を下回る劣悪な労働条件下に置かれており、賃金改善を優先する必要があります。従って、上げ幅だけの議論ではなく、すべての単組において個別賃金要求をめざすべきです。コロナ禍の厳しい環境もあり 2021 年方針より、「単組の課題を積み上げ」という文言を追記しました。一定の賃金水準に達している場合でも、育児や教育に対する手当、地域間での格差が大きい住宅関連の手当、高齢者雇用、非正規労働者など、様々な観点から積み上げ要求根拠として下さい。

【A 労組事例】

組合員 110 名：正規雇用者 100 名（男性 80 名・女性 20 名）、再雇用者 5 名、非正規雇用者 5 名

① ベースアップ 15,000 円（生活維持向上 12,000 円・規模間格差是正 3,000 円）
（30 歳基本給 240,000 円→255,000 円）

② 中堅層の是正 300 円（3,000 円×10 名÷100 人）

* 近年、若年層のみへ配分をしてきた結果、賃金カーブが中だるみしている中堅層
（35 歳以上 45 歳未満 10 名）を一人 3,000 円是正する

③ 高齢層の是正 400 円（2,000 円×20 名÷100 人）

* 20 年前から大きく低下し、JAM 一人前ミニマムを下回った高齢層の賃金を一人 2,000 円是正

④ 家族手当平均 1,500 円（1,000 円×平均扶養 1.5 人）

* 扶養一人につき 9,000 円→10,000 円

⑤ 再雇用者賃金是正 1,000 円（20 万円→22 万円）

* 2 万円×5 名÷100 名

● 賃金改善分 18,200 円

= ベア 15,000 円 (①) + 賃金改善・是正分 3,200 円 (②+③+④+⑤)

● 平均賃上げ 22,700 円 = 賃金構造維持分 4,500 円 + 人への投資賃金改善分 18,200 円

【B 労組事例】

組合員 110 名：正規雇用者 100 名（男性 80 名・女性 20 名）、再雇用者 5 名、非正規雇用者 5 名

① ベースアップ 15,000 円 = 生活維持向上 9,000 円 + 格差是正分（直近の実質賃金回復分）6,000 円
（30 歳基本給 240,000 円→255,000 円）

② 中堅層の是正 300 円（3,000 円×10 名÷100 人）

* 近年、若年層のみへ配分をしてきた結果、賃金カーブが中だるみしている中堅層
（35 歳以上 45 歳未満 10 名）を一人 3,000 円是正する

③ 高齢層の是正 400 円（2,000 円×20 名÷100 人）

* 20 年前から大きく低下し、JAM 一人前ミニマムを下回った高齢層の賃金を一人 2,000 円是正

④ 家族手当平均 1,500 円（1,000 円×平均扶養 1.5 人）

* 扶養一人につき 9,000 円→10,000 円

⑤ 再雇用者賃金是正 1,000 円（20 万円→22 万円）

* 2 万円×5 名÷100 名

● 賃金改善分 18,200 円

= ベア 15,000 円 (①) + 賃金改善・是正分 3,200 円 (②+③+④+⑤)

● 平均賃上げ 22,700 円 = 賃金構造維持分 4,500 円 + 人への投資賃金改善分 18,200 円

Q I - 4. 「賃金構造維持分を確保した上で」について

賃金構造維持分を確保できなければ、本人の賃金額が低下するわけではありませんが、賃金カーブを維持することはできず、賃金構造上、賃金制度上の賃下げとなります。企業状況が悪化し大変厳しい交渉となっても、賃金構造維持分を確実に確保する必要があります。

Q I - 5. 平均賃上げ要求基準について

平均賃上げ要求基準として、19,500円以上を設定しています。しかし、早急に単組の賃金実態を把握し、それに基づく賃金カーブを設定し、あるべき賃金を検討した上で、個別賃金要求をめざすことが基本です。

また、賃金構造維持分を把握している単組においては、単組の賃金構造維持分+15,000円以上の要求となりますが、実際の交渉が、平均賃上げとなる場合も、構造維持分を算出する時点で、賃金実態を把握しているわけですから、賃金カーブの設定、年齢ポイントの現行水準の開示、妥結後の配分交渉及び年齢ポイントの確定水準の開示に取り組みます。

Q I - 6. 賃金水準にこだわった取り組みについて

2022年度より、平均賃金要求の単組も賃金水準にこだわった取り組みを一步進めることを方針に加えました。取り組みは、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握（データの無い単組）、水準参考値の併記、配分への関与など様々なケースがあるので、地方JAMと連携して取り組みを実施します。

Q I - 7. 個別賃金基準の引き上げについて

各要求基準は、労働政策委員会で賃金・全数調査データを毎年点検し必要があれば改定しています。今回は、昨年の春季生活闘争により上昇した賃金全数調査の実態値をもとに設定しました。

一人前ミニマム基準については、18歳-35歳を10,000円、40歳を8,000円、45歳を4,000円引き上げました。50歳は、実態値は上昇しているものの各年齢基準へ到達していないため据え置きました。賃金全数調査によると近年の改善額が、若年層に多く配分されたことや経済情勢の影響などによって、熟練度、生計費の高い中堅以降の賃金水準が過去と比べて低下していることは大きな課題となっています。単組の課題の一つとして検討していく必要があります。

(1) JAM一人前ミニマム基準の推移

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
2021年	164,000	177,000	209,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000
2022年	167,000	179,000	210,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000
2023年	169,000	181,500	212,500	243,000	270,000	295,000	315,000	335,000
2024年	175,000	187,500	218,500	249,000	275,000	295,000	315,000	335,000
2025年	185,000	197,500	228,500	259,000	285,000	303,000	319,000	335,000

*2021年以前18歳基準の引き上げは、2016年156,000円から159,000円、2018年162,000円、

2020年164,000円であった。

(2) 標準労働者基準の推移

	到達基準		目標基準	
	30歳	35歳	30歳	35歳
2017年	260,000	305,000	280,000	320,000
2019年	270,000	310,000	290,000	330,000
2023年	273,000	313,000	290,000	340,000
2024年	284,000	324,000	301,000	349,000
2025年	299,000	339,000	313,000	363,000

(3) 年齢別最低賃金基準の推移

	18歳	25歳	30歳	35歳
2021年	164,000	167,500	192,000	216,000
2022年	167,000	181,500	192,000	216,000
2023年	169,000	184,000	194,500	216,000
2024年	175,000	189,000	199,500	220,000
2025年	185,000	198,000	207,000	230,000

Q I - 7. 地賃に対する高卒初任給と18歳企業内最賃について

地賃の引き上げ率は高く、2024年は、5%程度引き上げられました。東京の地賃は1,163円で、月平均の労働時間を161時間程度とすれば月例賃金は187,000円程度で、高卒初任給はそれを上回る必要があります。企業内最低賃金は、企業内の賃金水準の幅を規制する役割と共に、特定最賃の申請資料となり法定最賃の新設・引き上げにつながる社会的な意義があります。法定最賃が大幅な引き上げにより注目される中、取り組みの徹底をはかります。

II. 方針のキーワードについて

Q II - 1. はじめにのキーワード

① 「組合員との対話にこだわり」

物価上昇や近年の賃上げ状況から組合員の賃上げ期待は大きい。これまで以上に組合員を巻き込んだ参加型の取り組みを進めるべきである。

② 「生活の向上を実感でき」

生活向上を実感するためには、確実に物価上昇分の賃上げを獲得した上で、生活向上分の賃上げを獲得する必要がある。また、生活に関わる品目の物価上昇は物価上昇率（総合）より高いこともあり、日銀「生活意識に関するアンケート」の「1年で何%物価が上がったか」の質問に対する回答の平均は、2022年の中ごろから10%を超えている。

③「格差拡大を許さない」

「3. 直近に起こった格差拡大を許さない取り組み」参照。

④「賃上げを定着」

連合は 昨年までは賃上げの継続としていたが、賃上げがあたり前ということを根付かせるため、賃上げを定着することとした。JAMも連合に合わせて「賃上げの継続」から「賃上げの定着」に切り替えた。

⑤「持続可能なものづくりへ」

日本の製造業は、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っている。現在、人材不足や価格転嫁の遅れで中小企業・サプライヤーが事業存続の危機にあり、ひいては当該産業存続の危機に直結する。中期的な事業継続や産業の維持発展に必要な人材確保には、労働条件の「底上げ」「格差是正」は不可欠である。持続可能なものづくりのためには、取引環境を改善し、賃上げ分を含めた価格転嫁を実現する必要がある。

⑥「ブレずに是正」

規模間の賃金格差を含め、様々な格差が中長期的に拡大してきたが、物価上昇局面への転換に伴いその拡大が加速している。是正すべき課題は、中長期的に拡大した格差、直近に広がった格差、雇用形態間の格差、男女間賃金格差、価格転嫁、取引慣行、格差に対する問題意識、春闘の取り組み方など多岐にわたる。あらゆる格差、その要因となる課題に対して、揺るがずに取り組んでいく必要がある。

Q II - 2. 労働組合や春季生活闘争の役割

労働組合法によると「労働組合」とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」となっています。また、労働組合法は、憲法 28 条で保障された労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）の行使とその助成が目的の法律です。

つまり、労働組合の役割は、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることです。また、そのために必要な基本権は憲法、法律で守られています。

ヨーロッパでは、企業横断的に労働組合が結成されており、賃上げ交渉も企業横断的に行われます。日本は、企業別労使で交渉して賃金を上げる仕組みです。春季生活闘争は、産別や連合に結集し、同じ目標を設定し、同じ時期に労働条件交渉を行うことで、個別企業ごとの交渉を補完する機能があります。

Q II - 3. 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の確保

中小企業では、残業（生活残業）代込みの賃金による生活が常態化している場合があります。その場合、本来の賃金の低さが分からなくなってしまう。賃金水準については、所定労働時間で生活できることを前提に検討していくべきです。

JAM一人前ミニマム 30 歳 259,000 円は、12 カ月で 300 万円程度（310.8 万円）、4 カ月の一時金を加えて 400 万円程度（414.4 万円）という水準のため、一人前労働者の賃金を積極的に上げて、

改善していく必要があります。

もしも、サービス残業があるとしたら時間当たり賃金はそれ以下となります。労働時間のあり方を踏まえた上で、その水準や賃金格差改善について取り組む必要があります。

「仕事に8時間を、休息に8時間を、やりたいことに8時間を」という8時間労働要求スローガンが提唱されたのは、200年前の産業革命時代です。その後、1919年には、「労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する」ILO第1号条約が採択されました。これは100年前の事です。

労働基準法上の労働時間の原則も同様の考え方です。労働基準法32条では、「週40時間」「一日8時間労働」以上働くことができないことが原則となっています。今回強化された残業規制は、36協定の免罰効果による例外的な労働時間に対するものです。また、特別条項は、例外の例外です。長時間労働が発生した場合36協定締結当事者である労使が責任を持つ必要があります。まず、この原則を労使で再確認する必要があります。

【参考】8時間労働

- ・ 8時間労働要求スローガンの提唱「仕事に8時間を、休息に8時間を、やりたいことに8時間を」で（200年前・産業革命時代）
- ・ ILO第1号条約採択「労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する」（1919）
- ・ 日本労働基準法施行により、日本でも「8時間労働」が法制化（1947）

QII-4. あるべき「暮らし方」について

長時間労働による過労死・過労自殺、メンタルヘルスへの影響など安心して働くことが脅かされる事態やブラック企業問題もあり「働き方」や「ワークルール」が社会的な注目を浴びています。政府は、「長時間労働規制」、「同一労働同一賃金」などを目玉に「働き方改革」を進めようとしているものの、「脱時間給」といった社会の要請に逆行した法改正も併せて進めています。本来、「働き方」の課題は、政府の政策によるのではなく、労働組合が自ら取り組むべきものです。政府の「働き方改革」に対し連合は「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現、JCMは「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し、JAMはあるべき「働き方」と「暮らし方」をめざすことをあげています。われわれは、安全で健康的に働ける職場環境を確保するだけでなく、働く者の求める「働き方」や「暮らし方」も変化していることを踏まえ、働く者の視点に立った「あるべき働き方」を追求していく必要があります。また、ダイバーシティに対応する包摂的な社会が求められていることなどから、雇用形態などに左右されず、すべての働く者にワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークがもたらされるよう職場環境整備を進めていく必要があります。

労働組合法第一条・第二条

(目的)

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 刑法(明治四十年法律第四十五号)第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

春季生活闘争方針に関するQ & A (2025年版継承項目)

タイトル一覧

I. 個別賃金の取り組みについて

Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどのような違いがあるか？

Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か？

Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は？

Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か？

Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか？

(是正についての考え方)

Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言え、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？

Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか？

Q I - 8. 要求する必要があるがあっても要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？

Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？

Q I - 10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？

Q I - 11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正

Q I - 12. 格差是正について

Q I - 13. 地域別ミニマム基準の考え方

Q I - 14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

II. 個別賃金全般について

Q II - 1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？

Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？

Q II - 3. 学卒直入者が少なく35歳、30歳には学卒直入者がいない場合、連合やJCの個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？

Q II - 4. 今の実態が、JAM一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？

Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？

Q II - 6. JAM一人前ミニマムでは、18歳～50歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？

Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30歳」と「35歳」の2ポイントに設定されているのは何故か？

III. 賃金構造について

Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどのような意味か？

Q III - 2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？

Q III - 3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どのような意味を持っているのか？

Q III - 4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？

Q III - 5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？

Q III - 6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？

Q III - 7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

IV. 成果主義について

Q IV - 1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？

Q IV - 2. 成果主義とはどういうものか？

- QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？
- QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は？
- QIV-5. 年俸制とはどういうものか？

V. 企業内最低賃金協定について

- QV-1. 最低賃金が注目されてきた背景は？
- QV-2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないのか？
- QV-3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？
- QV-4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？
- QV-5. 年齢別最低賃金協定の意義（更新）
- QV-6. 金属産業に関わる労働者に35歳以上23万円以下をなくす運動（更新）

VI. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

- QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？
- QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制するのか？
- QVI-3. 高年齢者雇用安定法における経過措置とは何か？
- QVI-4. なぜ、組合員化するのか？

VII. 一時金について

- QVII-1. 一時金要求の考え方は？
- QVII-2. 一時金要求基準の考え方は？
- QVII-3. 一時金年間4ヵ月の根拠は？
- QVII-4. 一時金の業績リンクに対するJAMの考え方は？
- QVII-5. 一時金・インフレ手当について？（2024年Q&Aより移動）

VIII. 時間外割増率の引き上げについて

- QVIII-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？
- QVIII-2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？
- QVIII-3. 36協定が「月45時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を50%に切り替える時間外上限時間を、実際の36協定の時間枠に置き換えてもよいか？
- QVIII-4. 均衡割増率とは、どういうものか？
- QVIII-5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

- QIX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

X. 中期的な情勢

- QX-1. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」とはどういうことか？
- QX-2. 「人口減少」について

XI. 価値を認めあう社会の実現について

春季生活闘争方針に関するQ & A（2025年版継承項目）

I. 個別賃金の取り組みについて

Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどういう違いがあるか？

平均賃上げ方式とは原資交渉であり、「平均賃上げ〇円〇%」というの原資についての表示です。賃金決定までのプロセスとしては、原資が決まった後に原資の配分があり、一人ひとりの賃金は配分を通じて最後に決まります。賃金制度がある場合には、配分を含めて要求することもあります。総額原資が交渉の中心である限り、平均要求方式といえます。なお、平均要求を行う組合のなかには、配分について言及せずに会社任せになっている組合も見受けられます。

個別賃金方式では、まず一人ひとりの賃金を決めて、それを要求し、その結果として原資が出て来ます。例えば「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者〇,〇円」というのは、全組合員の内、「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者」という個別銘柄に関する値決めですが、同じように全員の値決めがあって、その合計として原資が出てきます。

一人ひとりの賃金を、どのように決めていくのかが、個別賃金方式の最も大きなポイントです。やり方としては、①一人ずつ全員の要求額を直接に決め、それを交渉していく方法と②一人が決まれば全員が決まるというルールを予め決めておき、その一人について交渉する方法とがあります。

①の場合には、全組合員の賃金を個々に明らかにして要求する方法、個々の組合員の格付けを決めておき、賃金表の改定を要求する方式などがあります。②の場合は「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者〇,〇円」という標準労働者を賃金の銘柄として特定し、それにすべての組合員の賃金がリンクするものとして交渉が行われます。

Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か？

企業の中で労働者が安心して働き続けるための条件として、自分の賃金の将来を見通せることは、極めて重要です。賃金制度はその役割を果たすべきものであり、制度に対する現状の点検は重要です。特に、初任給からの積み上げによって賃金水準が決定される年功賃金制度の下では、賃金制度がなければ将来の賃金水準について、全く保障されない事態となります。賃金の引き上げが少なくなれば、初任給の動向次第で、自分よりも勤続年数が少ない後輩の賃金よりも、低くなるような極端な事例も生まれています。したがって、このようなことを避けるために、どんな制度であっても、一定のルールに基づく適切な昇給実施（賃金構造維持）によって、安定した賃金カーブが維持されなくてはなりません。

このことは逆に、賃金制度がない、あるいは労使の賃金管理が十分でないことによって、維持すべき賃金カーブが不明確になっている状態があるとすれば、そこでは、将来を見据えた是正が必要です。JAMの方針は、そういう場合について、「賃金制度の確立又は賃金カーブの整備」を、課題として上げています。

Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は？

賃金実態の点検は、まず、一人前労働者のカーブを引き、それを中心として、全体の賃金分布がどうなっているかを点検し、カーブの歪み、分布のバラツキに、是正すべき問題があるかどうかを

見て行きます。比較的人数の多いプロット図においては、各年齢で最も人数の多い賃金区分額(並数とか最頻値とか呼びます)を選んで、印をつけていけばカーブを見ることができます。また、人数の少ないプロット図においては、正規入社者(学校を卒業して直ぐに入社した人)に着目して定規を当て、定規の上に最も多くの人数が乗るようなラインを引くことも一つの方法です。

このようにして、過去の労使交渉の積み上げとして形成された実態ラインを発見し、一人前のカーブとの比較などを含めて、労使合意が可能な点と課題の発見に努めます。実態ラインは、労使で(組合が賃金制度に関与していなければ会社の責任で)形成してきたものですから、賃金カーブの傾斜(賃金構造維持分)などは、労使合意が得られやすいはずですが。その上で、種々の問題点や課題の洗い出しについては、下記のような例を参考にして下さい。

- (1) 高齢者層と若年・中堅層の間に、段差があるような分布では、若年層が高齢者に追いつけない状態になっている。一人前到達時点の一人前労働者の賃金を引き上げ、年功型から早期立ち上げ型へ、賃金のあり方を変えていく取り組みは、生涯賃金を確保する観点から重要となっている。
- (2) この数年間に、賃金凍結や賃金構造維持分割れを経験している場合は、カーブが中だるみを起こしている。
- (3) 中途採用者の是正が行われていない場合には、賃金カーブの下側に多数の中途採用者がバラついている。
- (4) 昇給表だけの賃金制度では、分布のバラつきが大きくなり、一人前労働者のカーブが凸凹になっている。中途採用者のバラツキも放置されたままになっている。上位等級ほど額が大きい昇給表では、高齢者に若年者が追いつけない状態になっている。
- (5) 同一資格上のカーブがほぼ水平に走り、昇給のほとんどが昇格に依存している役割給制度では、プロット図上で、年齢を軸とする賃金カーブが見えない場合がある。しかし、初任給から全く昇給のない労働者は想定出来ないので、昇給ポイントはどこかにある。そのうち基幹的な労働者が、最も一般的に辿っていくラインが、一人前労働者のカーブとして想定出来、各資格ライン上の最大人数が集中しているポイントを参考にして、そのラインを見つける。

Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か？

労務コストが比較できるということから、これまでは長らく平均賃金の利用が一般的でしたが、企業情報として連結指標が重視されるようになったこと、合併や分割、営業譲渡など企業再編が広く行われるようになったこと、派遣労働者など雇用形態の多様化が進んだこと、等々の状況を踏まえると、単体企業間の労務コスト比較は、経年比較を別とすれば、あまり意味がないことになってきています。その中で、個別賃金による人事管理を重視することは、効率的な組織を編成していくにあたり、企業にとっても有効と考えられます。また、原資要求である平均賃金要求は、交渉の焦点が、業績からのコスト配分に偏りがちになりますが、個別賃金要求では、要求・交渉の焦点を、組合員の生活や労働の対価という要素へ引き戻す効果を持ち、要求や交渉の内容的な充実を期待することが出来ます。

賃金制度がない、あるいはうまく機能していないために生じている問題の解決に向けて、JAMでは、賃金実態の把握に基づいて、賃金構造維持分と是正分を算出し、それを確保する取り組みを進めてきました。

しかし、そうした場合でも、賃金構造維持分と個別賃金水準（30歳または35歳）の明示が一体になっておらず、原資として表示される賃金構造維持分と、個別に配分された結果との関係が、必ずしも明確になっていない、という状況が広くあります。例えば、組合員が少なく賃金制度もなく、賃金に問題と課題を持った組合で、平均賃金や近似計算など統計的な方法によって賃金構造維持分を算出・要求しても、問題や課題の是正は手つかずのまま残ってしまいます。この状態を改善し、賃金制度がないところでも賃金管理を徹底し、さらに格差是正、均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化に向けて、個別賃金方式が重要になっています。

Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか？

以下に手順の概要を紹介します。

1. 個人別賃金データと賃金プロット図を揃える

- (1) 組合員全員の個人別賃金データをプロット図（度数分布表）に集計します。この賃金プロット図が、個別賃金方式では最も基本的な資料になります。
- (2) 組合員の個人別賃金データは、会社に提供してもらえるように交渉すると同時に、組合としても調査を行います。組合で調べる場合は、①組合員全員の賃金明細表の写しを集める②組合員を対象に賃金の調査を行う③組合費から逆算出来る場合はそこから推計する――などの取り組みが考えられます。会社からデータをもらえない場合は、それによって、会社のデータ提供を促す、という運動の効果を重視します。

2. プロット図から「一人前労働者」の水準を確定し「実態モデル」を策定する

- (1) 最も重要で最初に行うべきことは、賃金のプロット図を眺め、「一人前労働者」を明らかにすることです。自分の企業における「一人前労働者」像を具体化し、その賃金水準額を会社と合意出来れば、一人前水準への初任給からの到達過程と、一人前水準に到達した後の賃金の推移について、議論しやすくなります。
- (2) 一人前労働者とは、次に示す仕事上の規定と同時に、社会的な生活を営むに足る生計費もカバーするという事も踏まえて、その賃金水準の確定が求められます。

組立、部品加工、営業、開発など職種を問わず、一定のまとまった範囲の仕事について、緊急時対応や不具合チェックなど定型的仕事を除いた部分についても自分で判断し責任をもって行っている労働者

「一人前労働者」の中身と到達年数は、職場や仕事によって異なりますが、職場ごと、仕事ごとに、必ずそのポジションはあるはず、「もう一人前だ」と言われる労働者の賃金ポジション（年齢と金額）が、それに該当するものと考えます。

- (3) その企業における「一人前労働者」のカーブ（実態モデル）とは、初任給から「一人前労働者」の到達時点（一人前到達時点）を経て、その後「一人前労働者」が辿るカーブとして見定めることが出来ます。一人前到達時点の賃金水準（30歳が目安）が、この賃金カーブ全体の中心ポイントであり、その引上げを重視します。
 - ①「実態モデル」は、実在する一人前労働者のカーブとし、高卒正規入社者（直入者）が実在するポイントが一つの目安です。これは「一人前労働者」という職場の代表銘柄を選んでいく作業なので、職場の総意として決めていく必要があります。
 - ②実在者がいない年齢部分については、前後の実在者を参考にしながら、全年齢について策

定します。

3. 「実態モデル」から現行の賃金構造維持分を確定する

- (1) 「実態モデル」を年齢別賃金表に写し取り、年齢別昇給額を算出し、これを全員に適用する賃金構造維持分とします。これによって、全員の昇給カーブは、「実態モデル」と平行に走るようになります。
- (2) 一人前労働者の「実態モデル」が、職種や仕事によって複数あると判断される場合には、区別される職種毎に、複数の「実態モデル」を策定します。

4. 「実態モデル」から「将来モデル」を策定し、要求額を決定する

- (1) 「実態モデル」から「将来モデル」(是正モデル)を、例えば以下のように策定します。「将来モデル」は個別賃金要求の基礎となるものですから、職場の総意として決めていく必要があります。
 - ① 「将来モデル」の中で、最初に決めるのは一人前到達時点の賃金水準で、その年齢目安は30歳または35歳です。「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準を下回っている場合は、ミニマム基準から2%ずつ下げていき、現行水準の直ぐ上にくるポイントを目安に、是正の目標額を決めます(「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準よりも高い場合は、「標準労働者要求基準」を活用)。
 - ② JAM一人前ミニマム基準は、一人前労働者が辿るカーブの目安であり、30歳や35歳以降については、一人前ミニマム基準と平行に走るライン等を参考にして、全年齢にわたる「将来モデル」を確定します。
 - ③ 「一人前ミニマム基準」は、上記のように、是正の目安として活用します。全数調査の地方集計による地方基準は、地域相場を是正要求の根拠として示し得ることになり、さらに有効です。
- (2) 確定した「将来モデル」を賃金表に書き取り、将来モデルに基づく賃金構造維持分を出します。ここから先の賃金構造維持分は「将来モデル」に基づくこととし、全員の賃金カーブは「将来モデル」と平行に走るものとします。
- (3) 是正の対象者については、是正を何年で行うかを決め、是正分を含む今年の実要求額を決めます。是正対象者以外は「将来モデル」に基づく賃金構造維持分を要求額とします。
- (4) 中途採用者が多く、正規入社者との乖離も大きい場合は少なくありません。そうした場合には、正規入社者と中途採用者の、企業での経験年数の長さに基づくバランスを考慮して、組合員間の合意をはかっていく必要があるでしょう。例えば、中途採用者に対して、一人前労働に対応する基準額への到達は早急に実施し(仕事への対応過程としての是正は急ぐ)、その後については是正対象から外す、同様に賃金がモデルラインよりも高い組合員については、賃金水準自体を低下させずに(過去の労使合意を尊重)、他の人と同じ賃金構造維持分を配分する(追い抜かれない)、といったやり方です。
- (5) 期間途中で是正を中断する場合は、その時点における「実態モデル」を策定し、それに基づく賃金構造維持分を確保するようにします。

5. 個別賃金の情報開示と企業内最低賃金協定の締結

- (1) 上記から30歳、35歳の個別賃金水準の情報開示を行います。
- (2) 18歳の金額から18歳最低賃金協定額を、30歳、35歳までのカーブから、その80%の水

準で年齢別協定額を決め、企業内最賃協定を要求します。

(是正についての考え方)

Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言えば、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？

単年度の交渉結果が積み重なっていく中で、当初は視野になかった問題点が、後になって現れてくることの方がむしろ多いでしょう。特に賃金制度がない場合には、賃金構造維持分の確保と水準維持がなされているかどうかは、実態を点検しないと分かりません。過去に賃金構造維持分が確保できず、賃金水準が下がっていることが分かった時点で、その是正をはかっていくことは当然でしょう。

中小では、賃金構造維持分が確保されてこなかった結果、全体的に水準が下がり、中堅・大手では、賃金制度変更の結果、中高年層の水準が下がった、という事態が推測されます。そこでは 40 歳以降の賃金水準の低下が共通する特徴となっていますが、この年齢層はもともと水準にバラツキが大きく、直接の是正の対象になりにくいので、水準の是正・回復の重点を 30 歳・35 歳に置き、そこを引き上げて、全体の水準低下に歯止めをかけていく取り組みが重要です。

Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか？

賃金低下が起こる前の賃金カーブに、そっくりそのまま戻す、あるいは全員一律に底上げする、という一律的な考え方を示すものではありませんが、将来の人材確保対策も視野に入れて、賃金構造（賃金カーブ）の中心となる 30 歳・35 歳の水準の引き上げを重視した是正・改善が重要と思われます。若年層の是正は、かなり進められたと思われますが、高齢者の昇給ピッチを寝かせて若年層の水準を上げるというやり方は、生涯賃金における世代間の不公正をなくしていくという考え方に立つものです。

Q I - 8. 要求する必要があるがあっても要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？

そのように考える必要はありません。要求の組み立てに当たっては、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。是正が必要な場合は出来るだけ早く着手することが重要です。あるいは、そうした是正課題は少しでも早く見つけ出し、労使で認識していくことが重要です。

何れにしても、是正すべき課題の放置は、労働者のモチベーションに決してよい影響を与えないことを踏まえ、組合員の仕事に対する意識や生活の状態と企業を取り巻く環境を総合的に勘案し、過去に要求すべき要求を行ってこなかった場合には、経営に対する労働組合からの提言というスタンスに立って、出来る限り前向きな要求を組み立てていく必要があるでしょう。

Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？

要求の組み立てに当たっては、組合員の生活や仕事に対する意識とともに、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。場合によっては要求を賃金構造維持分に止めざるを得ない選択もあると思います。但し、いかなる場合も、把握出来た賃金の実態、現状については、必ず労使で確認します。今年の要求に反映できなくても、是正の必要性は、労使間で共有しておくべきです。

Q I - 10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？

この十年間に最も賃金水準が下がった年齢層は高齢者層で、賃金の年功カーブはどこでも緩や

かに寝かせられてきた経緯があります。十年前の高齢者の賃金水準に若年層や中堅層が追い付けない状態はかなり多くの単組に見受けられ、ある年齢層から上は定年まで現状を維持するかわりに、その後の年齢層の人が高齢層になった時、その賃金水準が昔より下がるという選択を迫られた単組は少なくありません。あるいは年齢に関係のない格付けの導入により年功制そのものが見直された場合もあります。

あまりにも大きく下がっている場合や中途採用時の格差が大きく残っているような場合は、その是正は検討すべき課題でしょう。

但し、かつて賃金水準が高かった高齢層は、若い時に今よりもずっと低い水準にあり、今の若年・中堅層を引き上げて行くと同時に、高齢者の賃金を下げないまでもカーブを寝かせていくことは、生涯賃金の均衡をはかるという意味で、一概に否定できない要素を持っています。

そうした諸点をふまえ、是正の考え方をはっきりさせて要求を組み立てていく必要があります。

Q I - 11. 賃金カーブの是正と企業間の格差是正

賃金カーブの是正では、一人前労働者が辿る現行カーブを組合として見定め、その歪みを正していくための将来カーブを見定め、その乖離を是正の対象とします。企業間の「格差是正」では、一人前労働者の現行水準と比較基準との乖離を是正の対象とします。この時、自社の格差を推し測る比較基準は、個別具体的な他社であってもいい訳ですが、そのようなデータを個別に揃えるという事は、実際には困難なことが多いでしょう。その時に利用するのが、JAMの組合員賃金全数調査の集計値に基づく①JAM一人前ミニマム基準②「標準労働者要求基準」と、加えて③JCMの「あるべき水準」です。これらは、高い場合も低い場合も、実態から算出したものであり、賃金の社会的な相場を推し測るものとして設定しています。

企業間の「格差是正」と、企業内の「賃金カーブの是正」は、別々なものではなく、「賃金カーブの是正」の一要素として含まれるものです。そこでは、組合員の賃金の絶対水準で要求の中身を決定していく（個別賃金要求方式）方法を追求します。

Q I - 12. 格差是正について

格差を問題にする時、何と比べて比較する相手を選ぶ時に、①どこか具体的な他社を選ぶ②JAM一人前ミニマム基準など賃金実態調査に基づく基準を選ぶ——という二つの方法があります。①の方法ではデータの入手が難しいので、②の方法を取る、というのは、一面では選択の問題ですが、①と②とでは、問題にしていく格差の中身が少し違ってきます。①で問題にするのは、A社やB社と比べる個別的な格差ですが、②で問題になるのは、社会的な賃金水準＝世間相場との格差です。そこでJAMが重視するのは、まず、中小企業一人前労働者の月例賃金における世間相場への到達であり（JAM一人前ミニマム基準）、次いで金属産業における賃金の高位平準化であり（標準労働者要求基準、またはJCMのあるべき水準）、何れもA社、B社との比較ではなく、JAMに働く機械金属産業労働者の実態に基づく社会的な水準への到達です。

Q I - 13. 地域別ミニマム基準の考え方

JAMは、一人前労働者が到達すべき最低基準として、JAM一人前ミニマム基準を設定しています。それは、全数調査全体集計の第1四分位を目安として設定していますが、これは、300人未

満の中小企業の「一人前労働者」の賃金カーブが概ねこの水準に近い、という想定に基づいています。

ところでこれは、全国集計の値に基づいていますから、地方によって、高すぎたり、低すぎたりします。その点を補正するために、従来は、消費者物価地域差指数を用いて、物価指数の地方間変動を用いて地方別換算値を付属資料として出していました。

この点について、JAMの中期賃金政策（1999年結成大会決定）は、将来的には地方集計に基づく地方設定を目指すべきとされていますが、すでに、いくつかの地方JAMでは地方集計に基づく地方版を算出しています。

近年、格差是正を重要な課題に置いており、賃金全数調査の労使交渉での活用を進めていくことが必要です。その際、当該地域の賃金相場をより直接的に反映している地方別集計の方が、労使交渉で使いやすいことを考慮して、地方別集計値の活用を方針化しています。単組数が少ない地方JAMでは、近隣地方JAMを一括するなどの方法で、全地方をカバーする態勢をスタートさせます。今後は、より活用しやすいモノをめざして、設定方法における考え方や手法の平準化をはかっていきます。なお、実際の運用と共に出てくる様々な問題点、地方と都市部とのあまりにも大きい格差など、検討が必要な課題もたくさんあると思われます。すでに行われている地方JAMでの活用の推進、集計が出来ていない地方JAMの参考集計など引き続き試みていきます。

Q I-14. 同額を要求しても企業間格差は縮まらないのではないか？

賃金水準の異なるA社がB社に追いつくことを目的とするならば、AとBが同額を要求しても格差是正にならないのは明白です。しかし、今JAMが求めようとしている格差是正は、（賃金水準の高い）B社を目指すことではなく、A社が所属する金属産業中小企業のより一般的な賃金水準との格差是正です。JAM一人前ミニマム基準は、JAMの実態調査に基づく算定値であり、中小企業でもそれを下回っていたら低いと推定できる社会的な水準とみなすことができます。

人手不足感が強まっている今日、初任給水準は上がっており、一人前到達過程までの賃金カーブの是正（引上げ）は、重要な課題であり、相対的に賃金の低い中小企業にとって必要となります。また、JAMの賃金全数調査への参加、賃金水準の開示は、その母数を増やすことによって社会的な水準としてより説得力を増すものであり、賃金水準の社会化は産別運動の柱となっているため積極的な取り組みが求められます。

II. 個別賃金全般について

Q II-1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？

私たちは賃金の総支給額から税金、社会保険などを差し引いた手取り収入（生計費）で生活します。しかし、賃金項目は各社バラバラですから会社を越えた比較を行うのは、支給総額から時間外労働手当、深夜勤務手当等を差し引いた常昼勤務の所定労働時間に対応する所定内賃金から通勤交通費を差し引いた金額をJAMの所定内賃金と定義し、単組間の比較を行うことにしています。

JAMで定義する所定内賃金＝支給総額－所定外賃金－深夜交替勤務手当－通勤手当

Q II-2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？

JAMの定義する所定内賃金に合わせて、基本賃金に付加すべき家族手当などのモデルを設定し、

基本賃金に加えます。

Q II - 3. 学卒直入者が少なく 35 歳、30 歳には学卒直入者がいない場合、連合や J C の個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？

中途採用者が多く標準労働者がいない、あるいは種々の調査に基づく標準労働者要求水準が高すぎるために、どう要求してよいか分からない等の問題を抱えている単組に対して、J AM 一人前ミニマム要求基準を設定しています。J AM 一人前ミニマム要求基準の水準設定は、J AM の賃金全数調査の全数集計の第 1 四分位数（賃金データを低い方から並べ、データ数全体の下 4 位分の 1 に該当する水準）を目安としながら、特に 30 歳までの賃金実態では企業間格差が比較的小さいことから、「若年層賃金の早期立ち上げにより格差を是正する」という考え方に立って、2000 年の 30 歳の水準については、実態値よりも高く設定しました。

Q II - 4. 今の実態が、J AM 一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？

一人前ミニマム 30 歳水準 24 万円（2000 年基準）に対し、A 組合の 30 歳一人前の水準が 22 万円である場合、次のように要求を組み立てます。

1. 30 歳の要求ポイントを次の通り設定する。

- (1) ミニマム基準から下方へ 2% 刻みの水準を目安として、現行水準の上位に接近した水準を要求水準とする。

(2) A 組合の場合：22 万円 ÷ 24 万円 = 91.6% → 92% 水準が目安に。

- ① 24 万円 × 92% = 220,800 円 要求ベア額：800 円
- ② 24 万円 × 93% = 223,200 円 要求ベア額：3,200 円
- ③ 24 万円 × 94% = 225,600 円 要求ベア額：5,600 円

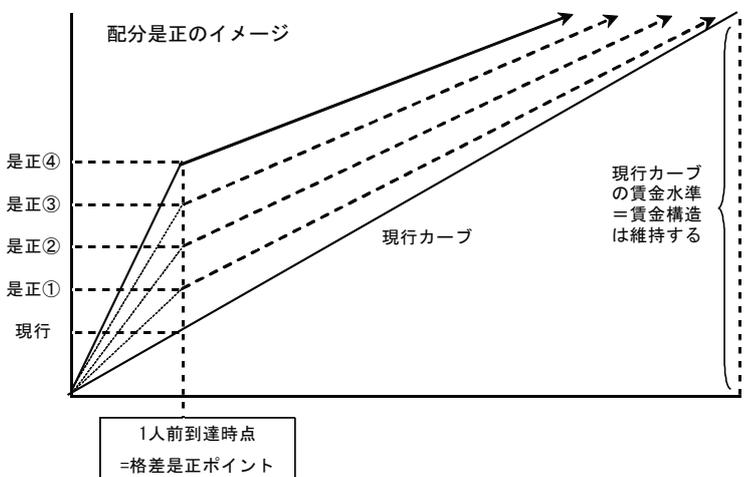
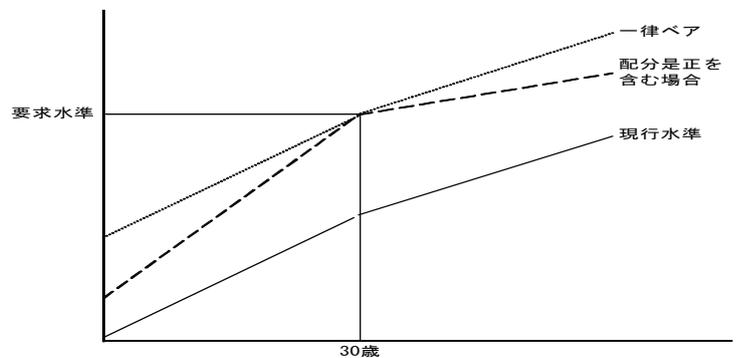
2. 現行カーブの水準は下げないことを原則とする。現行賃金カーブを維持するための賃金構造維持分を確保する。

(1) 賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分

(2) 賃金制度は整備されていないが賃金プロット図等によって賃金構造維持分が明らかに出来る単組は賃金構造維持分（「Ⅲ. 賃金構造について」参照）

3. 30 歳の要求水準を 223,200 円とすれば、その場合の賃金カーブ全体にわたる配分も決定する。

4. 上記の是正が達成されたら、同様にして、さらに上位水準への到達を目指す。



Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？
一人前ミニマム基準を標準労働者要求基準に置き換えて、同様に取り組んで下さい。

Q II - 6. JAM一人前ミニマムでは、18歳～50歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？

JAM一人前ミニマムの賃金カーブは、現行の賃金水準を維持しながら、30歳、35歳のミニマム水準を確保すれば、結果としてそういうカーブが形成されるという考え方に立って設定されています。従って、そのライン自体を是正目標とするのではなく、個々の現行賃金カーブを出発点として、その賃金構造を維持しながら、30歳あるいは35歳における目標水準への到達をめざします。

Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30歳」と「35歳」の2ポイントに設定されているのは何故か？

「一人前労働者」の比較ポイントとして、「30歳」と「35歳」の2ポイントが最も妥当なものとして想定されるからです。「30歳」は「一人前」への到達時点、「35歳」は完全に達している状態、あるいは「管理・監督職の直前にいる職場のリーダー格」という性質を想定することが出来ます。

III. 賃金構造について

Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？

賃金制度を持っていない多くの企業では、これまでも、あるいは現在も、平均賃上げ方式による交渉を行っています。

そこでは、原資の決定に軸足が置かれ、配分は経営に任せっきりで、一人ひとりの賃金水準について点検されていないことも少なくありません。それでも一定の賃上げが確保できれば、先輩の賃金水準に追いつくことが出来、結果として一定の賃金構造（賃金カーブ）が形成されてきました。

しかし、この間、特に2000年代前半期における賃上げ凍結や賃金構造維持分に満たない低額回答によって、先輩の賃金水準に追いつくことが出来ず、それまでの賃金構造が維持出来ない事態も数多く発生しています。

賃金構造維持分とは、そのように、それまでの賃金実態カーブに則り「先輩の賃金水準に追いつく」ために必要な原資を意味します。賃金構造維持分が確保されない場合には、たとえ自分の賃金は上昇していても、「先輩の賃金水準に追いついていない状態」となる結果、賃金水準の低下が引き起こされてしまったことになります。

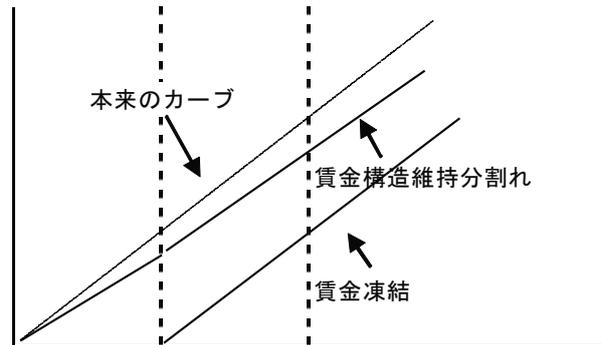
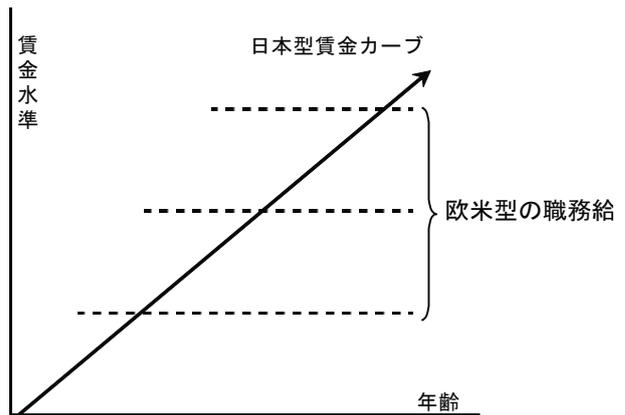
QⅢ-2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？

各職場で、労働者各個人の賃金を、年齢や勤続年数の順に並べていくと、年齢や勤続年数が増えるに連れて賃金も上がっていき、ほぼ右肩上がりのカーブが描かれます。その姿は、必ずしも1本の線で代表されるわけではありませんが、そこで、おおよその傾向を線で示したものを「賃金カーブ」といい、それらの賃金カーブを内包した現在の賃金分布全体の姿を賃金構造といいます。

これは、年齢と勤続年数にともなって、仕事のスキルが上がる一方、生計費も上昇することに対応しているもので、一般的には「年功カーブ」とも呼ばれています。

欧米のように賃金が主として仕事や職種・職務で決められている場合や、成果主義型賃金体系の一種である役割だけで賃金が決められる制度の場合には、賃金は右肩上がりのカーブにはならず、職種あるいは仕事・役割ごとの水平線状になります。

そこで、賃金構造というのは、長期的な雇用を前提に、職務経験や企業内教育を通してスキルアップし、それが地位や処遇の改善に結びつくという日本型の人事処遇システムを端的に示すものといえます。



QⅢ-3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どのような意味を持っているのか？

一定の賃金カーブを内包する賃金構造の背景にあるのは、ある一定の仕事に対してその都度賃金を支払うという考え方ではなく、スキルアップと生活スタイルの変化に対応しながら、長期的な雇用関係全体を通じて、賃金を支払うという考え方であり、定年制もその中に含まれます。

働く側にとっては、将来の生活設計を立てやすく、経営側にとっても、安定的な人材確保と企業内教育を通じた労働生産性の向上をはかりやすいという、労使双方におけるメリットが、そうした仕組みを支えてきたと考えられます。そこで、賃金構造とは、賃金分布の現状を示すだけでなく、若年者にとっては、その企業において自分が将来辿って行くだらう賃金のおおよその姿を示しています。

これは、経営者が長い経過のなかで自ら作り上げてきたものであり、職場に賃金表や定期昇給制度がない場合でも、この賃金構造は事実上ルール化されているものと考えられます。すなわち、賃金構造というのは、その企業における人事処遇のルールを示したものだといえます。

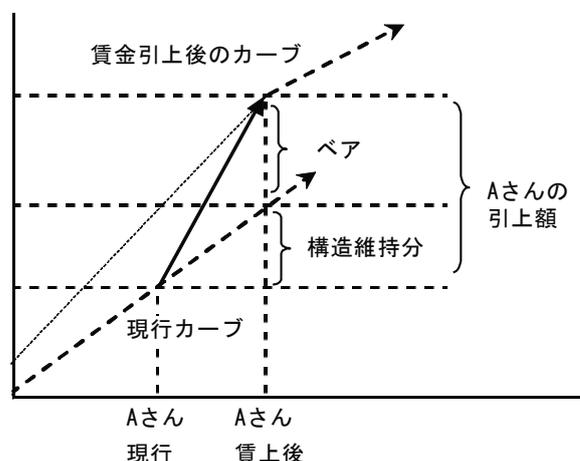
QⅢ-4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？

成果主義の掛け声の下に、「年功賃金の見直し」が進められています。個々の実情は様々ですが、

多くの場合、それは、賃金決定に占める評価部分を拡大する一方で、年功的部分の縮小・見直しはかろうとするものであり、その程度に様々あっても、年功的要素を完全に否定した制度というのは、ごく少数に過ぎません。また、どんな賃金制度にせよ、家族を含めた生活費を充足する賃金水準は、絶対に確保される必要があります。従って、いかなる賃金制度見直しの動きのなかでも、賃金構造の意義は、基本的には変わっていないといえます。

QⅢ-5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？

賃金構造維持というのは、全体から見た場合には、1年経っても賃金構造の姿が変わらずに同じ形を保っていくことであり、一人ひとりの労働者にとっては、1年経って昇給が実施され、同じカーブ上に位置する先輩労働者の賃金に追いつくことです。そうした一定の賃金構造が存在している場合には、労務構成が一定であれば、賃金構造の維持によって、経営側に新たなコスト負担は発生しません。



これに対して、ベースアップとは、成果の配分や生活の維持・向上を目的に、この賃金構造（賃金カーブ）そのものを引き上げることを意味します。

QⅢ-6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？

勤続年数が1年伸び、年齢が1歳増えることに伴う賃金の上昇は、いままではある職場のルールに基づくものですから、その上昇幅も職場ごとにほぼ決まっています。それは、職場に賃金表があればすぐに算出することができますが、賃金表がなくても、おおよその賃金カーブを描くことによって、おおよその数字は推計可能です。

この上昇分をきちんと確保し、全体としての賃金カーブを維持していくことは、現行の職場のルールを守ることであって、こうしたルールが損なわれるようなことになれば、みんなで協力して仕事をするといった職場の雰囲気は生まれません。経営者がこの賃金構造を維持しないとしたら、自ら作ってきたルールに反することになります。

すでに触れたように、多くの組合員は仕事を通じたスキルアップによって先輩の仕事レベルに追いつき、それに見合った賃金が支払われることを期待して仕事をしているのですから、職場秩序を反映した賃金カーブを維持することは、職場ルールを維持する＝職場のモラルを維持することであり、経営として当然負うべき責任といえます。

QⅢ-7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

定期昇給と昇格昇給を合算したものの、つまり勤続1年と年齢1歳が経過した後の所定内賃金の増加額が「1年1歳間差」です。各年齢に一人ずつ実在者がいる場合、「1年1歳間差」の賃金上昇があっても労務コストは変わりません。最上位者の退職と最下位者の採用による入れ替えの結果、各個人の賃金は上がっていますが、その企業の賃金総額は1年前と変わりません。すなわちそこでは、定期昇給原資は、退職と採用によって、年齢的な労務構成の変化がなければ、昇給コストが吸

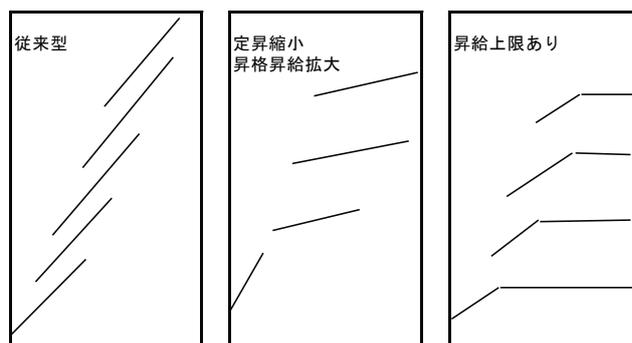
収されるという意味で「内転原資」の性格を有しています。同じように、家族構成や任用構造も一定であると考えれば、昇格昇給も含む1年1歳昇給分も、直接的には労務コストに影響しません。

実際には、労務構成の変化に伴い、これら昇給原資も労務コストの増減をもたらします。とくにここ数年間は、「団塊の世代」層の勤続年数増加が労務コスト増加の大きな要因になり、中高年層の賃金構造見直しの大きな背景となっていました。逆に2007年以降は、その世代が定年退職を迎えることになり、その分のコスト減少が見込まれています。

IV. 成果主義について

QIV-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？

近年ブームのように、数多く賃金制度の改訂が実施され、そうした全体の動きの中で、「成果主義」という言葉がスローガンのような役割を果たしてきました。そうした全体の動きに共通する特徴は、従来型の年齢・勤続あるいは潜在的能力といった年功的な要素に基づく「定期昇給」



部分の縮小をはかりながら、賃金決定要素として、労働者個人が担う仕事・役割や成果を重視するという考え方の下に、従来の賃金構造を変更していくという点にあります。但し、こうした変更は、現行の賃金構造維持分を確保した上で行われるべきものであることは言うまでもありません。

ここ数年の間に実施されてきた賃金制度改訂における特徴としては、内容も程度も様々ですが、およそ次のような点を挙げる事が出来ます。

- ①目標管理制度（評価面接制度）の導入
- ②年齢や勤続年数によって昇給していく属人給（年齢・勤続給）の縮小・廃止
- ③評価給（能力給）における定期昇給的部分の縮小
- ④従来の職能資格等級を大きくくり化（職群化）と、昇給における昇格昇給部分の拡大
- ⑤昇給停止上限水準の設定

賃金構造とは、これまで触れてきた通り、長い経過の中で作り上げられてきた職場あるいは企業のルールであり、その変更は容易なことではありませんが、企業をとりまく環境が大きく変化し、企業の存続にとって、その必要が生まれている以上は、労働組合として積極的に関与していくことが求められている、というより、労働組合の関与こそ求められています。賃金構造の意義を、過去、現在、将来にわたって理解し、それについて経営に直接提言できる労働組合の能力向上が求められています。

また、「成果主義」に基づく賃金制度の改訂から数年を経て、当初予想されなかった様々な問題点に対する是正が、新たな課題となっている場合もあります。

QIV-2. 成果主義とはどういうものか？

成果主義の考え方は、労働者個人の自己実現要求や仕事に対する充実感を満たすことによって、より多くの成果をあげることを目的とするものです。経済のグローバル化を背景に、サービス化が進行し、製造業でも非定型的な仕事を中心となっている職場では、労働者自身が成果主義に基づく

報酬体系を求める場合もあります。

しかし、製造現場などチームワークが重視される仕事や作業の標準化が進んでいる仕事に対しては、成果主義の考え方そのものが適しません。あるいは、人件費コストの抑制をはかることを主たる目的として、「成果主義」の名前だけを借りたような制度の改訂・導入提案も少なくありません。そうした状況を見極めた対応が求められます。

QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？

それまでは大手が中心だった成果主義型賃金制度の導入が、2003年以降、中小にも広がっていることがJAMの中でも指摘されています。「賃金構造の維持は経営の責任」という観点から、新しい制度によって、個人の賃金が、何らの移行措置もないまま、いきなり大幅に下がるような制度改訂や制度導入については、労働組合として反対せざるを得ません。またそのように労使の検討が十分でない制度の改訂や新規導入は、その後の職場に無用の混乱をもたらし、企業活動にとっても悪い影響をもたらし兼ねないことを、経営に対して強く提言していく必要があります。何れにせよ、賃金制度の改訂にあたっては、現在の実態、新しい制度の目的と趣旨、将来における影響や効果—等について労使で十分検討しなければなりません。

他方、厚生労働省の「労働経済白書」2008年版・2009年版は、行き過ぎた成果主義の弊害を問題として取り上げていますし、成果主義を巡る様々な問題点が指摘され、この間の賃金制度改訂チームに対する反省と批判が盛んに行なわれるようになってきました。何れにしても、職場の実情と現行の賃金実態を十分踏まえ、密度の濃い労使協議を図って行く必要があります。

QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は

JAMでは、以下の諸点を対応指針としています。

1. 評価制度について

(1) 評価制度に対するチェック項目

- 1) 最低規制
- 2) 評価の最大幅の設定
- 3) 評価ランクにおける人員比率のチェック
- 4) 評価基準の公表
- 5) 評価結果の本人へのフィードバック
- 6) 評価者教育への執行部の参加
- 7) 苦情処理制度の確立

(2) 評価制度に関する留意点

- 1) 最終的にどのような分布図にしたいのか
- 2) 評価基準は適切か。借り物でないか。職場の実状を反映しているか。職場の問題点を解決できる基準になっているか
- 3) 評価者を含め、職場から信頼される運用が出来るか。

2. 成果主義型賃金制度について

(1) 成果主義型賃金制度の導入要件

- 1) 仕事の独立性が高く個人の成果が明白であること

- 2) 成果を上げる条件が公平かつ十分に与えられていること
 - 3) 個人の仕事の成果が直接的金銭価値に結びつくこと
- (2) 成果主義型賃金制度への具体的対応について
- 1) 導入の目的が、単に組合員の間には格差を付けるものでなく、組合員の仕事に対する満足感を高めると言い切れるか。
 - 2) 導入されようとする職場の作業内容が、(1)の1)～3)で示した項目（成果主義型賃金制度の導入要件）を満足しているか。
 - 3) 評価方法が適切であるか。特に成果の判断基準となるべき指標（評価基準）が客観的で適切なものであるか（上記1. (1)「評価制度に対するチェック項目」に基づく検討を行う）
 - 4) 本人希望による職場移動行われているか。移動可能人員以上の希望があった場合の選択は客観的で公平か。
 - 5) 収益目標を部門間に配分する仕方が公平か
 - 6) 個人や集団の目標達成の評価に当たって、個人または集団の責に帰せられない要素をどこまでカウントするか
 - 7) 賃金カーブがほぼ水平に走る役割給制度でも、等級ごとの並数などを見ながら、一人前労働者到達時点までの習熟昇給過程とその後の一人前カーブについて、JAMの指標と比較するなど、点検する。

QIV-5. 年俸制とはどういうものか？

—— 厳密な意味での年俸制は、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して設定する制度」（菅野和男「年俸制」日本労働研究雑誌 408号）と解されています。年俸制は、1年間にわたる仕事の成果によって翌年度の賃金額を設定しようとする制度ですから、労働時間の量（割増賃金）を問題とする必要のない管理監督者や裁量労働制適用労働者に適した制度といえます。

しかし、導入に当たっては、労働協約・就業規則の変更が必要であり、変更の合理性が問題となります。当然、目標設定とその評価についての手続きと苦情処理の手続きが公正なものとして制度化されていることが必要だと法的にも解釈されていることに留意し、前項QIV-4に準じた対応が必要となります。

年俸額は、毎年の個別交渉によって決定されるので、業績評価による個別的引き下げが起きることにも留意し、その場合の限度額を明記する等の協約が別途必要になります。さらに、一般的かつ一様の引き下げも考えられます。この場合は、年俸制の枠組み変更が必要となり、そのための労使交渉が必要となりますが、個別的引き下げと一般的かつ一様の引き下げの違いについての区別が明確になるような仕組み、年俸額の個別の変更に関して、労働組合が職場別、ランク別にその評価内容を把握し、評価結果の分布等をチェックできるような制度が重要になります。

V. 企業内最低賃金協定について

Q V - 1. 最低賃金が注目されてきた背景は？

自民党政権下の 2007 年、最低賃金法が改正され、地域別最低賃金については、生活保護基準との整合性に配慮して決定する旨が法として定められました。次いで、政権交代後の 2010 年 6 月には、政府の審議会である雇用戦略対話において、条件付きながら、2020 年までに全国最低 800 円、全国平均 1,000 円の最低賃金を目指すことが、政労使合意として確認されました。

このように自民党政権時代から最低賃金の引き上げが、政治的な課題に押し上げられてきたのは、非正規雇用の増大がかつてなく貧困層を増加させている、という事実が社会的な問題として懸念されるようになってきたからです。

連合は雇用戦略対話の合意を重視し、地域別最低賃金の積極的な引き上げに取り組み、成果をあげています。この流れは今後も途絶えさせてはならないものです。

Q V - 2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないのか？

企業内最賃協定は、①当該企業における組合員や従業員の賃金を下支えすると共に、②最低賃金法に基づく特定最低賃金引き上げ審議の申請に活用され、同じ産業で働く仲間の賃金の「底上げ」につながります（社会的機能）。

この機能を発展させることが出来れば、未組織労働者を含む中小企業労働者の賃金決定を社会的に行うことが可能になり、不当な値引きなど不公正取引をなくしていく手段にもなり得ます。

非正規労働者の処遇を改善すると共に、労働協約の効果を社会的に広げるによって、私たち自身の賃金を引き上げるための、社会的な賃金決定制度へ発展する可能性を持っている産別最賃の引き上げと発展に向け、あらゆる単組で、企業内最賃協定の締結と水準の引き上げが求められています。

Q V - 3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？

企業内最賃協定が未締結の場合は、まず、協定の締結をめざします。最も協定化しやすく、協定額の水準も高いのは組合員 18 歳最賃協定なので、最賃協定を締結していない単組では、まず、18 歳以上の組合員を対象とする最賃協定の締結をめざしましょう。また、企業内最賃協定には、協定の内容によって、①18 歳以上最賃協定（基幹労働者＝組合員を対象とした最賃協定）②全従業員を対象とする最賃協定③年齢別最賃協定（基幹労働者＝組合員対象）——があります。

1. 年齢別最賃協定は、正規労働者を対象とする賃金カーブとリンクした最賃協定であり、労働者の年齢（経験年数＝スキル）に応じた最低規制という性質を持ちます。年齢別最賃協定は、中途採用者の初任者賃金の最低基準としても機能し、その 18 歳部分は 18 歳以上最賃協定と一致する関係にあります。
2. 全従業員対象の最賃協定は、パートや契約社員等、当該企業の全直雇用者を対象とする協定です。賃金は仕事に応じて決まるものとするれば、その最低額は、学校を卒業して会社に入ったばかりの労働者の賃金（スキルゼロに該当する賃金）＝初任給（初任者賃金）に一致すると考えることが出来ます。そこでは、役割、仕事、雇用形態による差がない出発点の状態を前提として、その賃金に差はないとする考え方（均等待遇）を採ることが出来ます。従って、全従業員対象の最賃協定も 18 歳最賃協定も一致する、というのが、最低賃金本来の原則です。
3. しかしながら、全従業員対象最賃協定は、組合員以外の労働者をも対象とする最低規制であり、

18歳以上協定よりも締結そのものが難しく、かつ、協定金額も低いのが一般的な傾向となっています。企業内最低賃金協定の締結を目指すに当たって、「何れか」の協定をまず締結することを、重視しています。

4. 年齢によって賃金を規定出来ない制度の場合も、高卒初任者賃金に該当する賃金テーブルは存在しているはずなので、それを改めて企業内最賃協定として締結することをめざして下さい。

Q V - 4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？

基本的な考え方は、以下の通りです。

1. 高卒初任者賃金（月例賃金水準）を所定労働時間で割戻した時間額を最低賃金協定額として要求することを基本とします。
2. 高卒初任者よりも低い賃金が存在する場合（中卒基準、高卒中退者等）は、高卒初任者賃金に対応した最低賃金を基準にした減額等に関するルールを定めて対応することとします。
3. 高卒初任者が実在しない場合は、JAM一人前ミニマム基準や、全数調査における当該地方の18歳労働者の最低賃金等を参照して、所定労働時間で割戻した時間額をめざしましょう。
4. JAM一人前ミニマム基準18歳を法定労働時間で割戻し、地域別最低賃金の地域差に基づく設定基準は、従前通りとしますが、生活保護基準への是正途上にある地域別最低賃金では、大都市における大幅な引き上げが続き、地域間格差の拡大が新たな問題ともなっていますので、当該企業の実態に基づく設定を優先するようにして下さい。

Q V - 5. 年齢別最低賃金協定の意義

年齢別最低賃金の目的は、18歳を超えた各年齢層の賃金カーブの下支えにあり、設定にあたっては生計費を重視するものとし、JAMの協定額基準では、原則一人前労働者の80%基準とし、35歳までを例示してきました。2025年より「JCミニマム（35歳）」を月額22万円、23万円に引き上げたことに合わせてJAMの35歳基準を23万円としました。

企業内最賃協定は、産業別最低賃金の審議に最も重要な影響力を持つ、産別最賃の申請資料であり、産別最賃運動の最も重要な取り組みとして、その整備が求められてきました。その際重視されてきたのは、高卒初任給に準拠した協定額の引き上げであり、それについての考え方は今後も変わりありません。

しかし、東京や神奈川では、地域別最低賃金の生活保護基準との乖離是正が進んだ結果、地域別最低賃金に追い抜かれた産業別最低賃金について、使用者側の必要性への同意を得られないまま産業別最低賃金の改定審議が行われない事態が起こっています。こうした事態を受けて、JAMでは、年齢別最低賃金協定の取り組み強化を課題としています。

Q V - 6. 金属産業に関わる労働者に35歳以上23万円以下をなくす運動

2018年方針より、非正規労働者に関する取り組みとして、JAMに関わる全ての労働者の底支えとなる賃金水準（35歳）を設定しました。はじめは、21万円を設定し、2024年方針では1万円引き上げ22万円を基準としました。具体的な取り組みを考えると簡単ではありませんが、非正規労働者、関連企業、取引先企業も含めたと取り組みを運動として取り組みます。水準については、運動の広がりを見極め、JCMが2003年闘争から取り組んできた金属産業で働く35歳の勤労者の賃

金を底支えする最低水準（「JCミニマム（35歳）」＝基本賃金）にそろえており、2025年には23万円としました。但し、賃金区分はJAMの賃上げ要求基準に合わせて所定内賃金としています。

VI. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

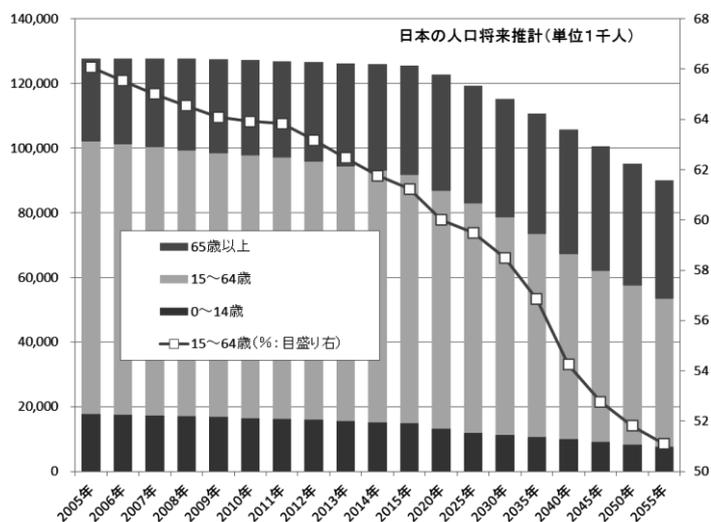
QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？

少子高齢化が急速に進む日本で、「人口減少社会の到来」が告げられたのは2008年とされています。人口減少社会とは毎年人口が減少し続けるようになった事態を言います。

日本が人口減少社会になったことで、公的年金制度の持続性が大きな問題になっています。というのは、現役世代による引退世代への仕送りを、社会制度化したものが公的年金制度だからです。

この事態に対処するための基本的な方策は、少子化に歯止めをかけること、働いて所得を得る若年者と女性と高齢者を増やすことです。

2013年問題では、まず、高齢者雇用の拡大と質の向上（仕事と賃金の改善）を検討していかなければなりません。この取り組みを出発点として、若年者、女性も視野に入れた雇用環境整備も並行してめざしていくのが、この課題の全体像です。



QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制するのか？

基本的かつ長期的には、若年者、女性、高齢者の雇用の拡大が求められていることは間違いありません。高齢者雇用安定法と並んで有期雇用労働者の無期契約への転換制度も2013年4月からスタートしますが、若年者も高

高齢者雇用と若年者雇用の関係（2012年9月、連合の学習会資料より）

- ① 平成22年から平成23年までに、団塊の世代が大量に退職するなどの要因により、60～64歳の就業者数は約147万人減少、20～34歳の就業者数は約254万人減少が見込まれている。50～64歳の総額人件費は、2010年は、26.1兆円であったのに対し、2020年は20.3兆円になり、約5.8兆円減少すると推計される。
- ② 我が国では少子高齢化が急速に進展しており、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要がある中、高齢者の就業率の向上が政府の目標の1つとされており、労使、行政それぞれが高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げに対応することが求められている。

このため、政府は、高齢者雇用対策を進めるとともに、新規卒業者等やフリーター等の就職支援などの若年者雇用対策を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取り組みを進めている

- ③ なお、高齢者と若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は、高齢者の雇用とのバランスではなく、景気変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているという意見があった（「今後の高齢者雇用に関する研究会」の企業ヒアリング）。また、若年労働者は単純に高齢労働者の代替にはならず、高齢者の早期退職は若者の社会保障負担・租税負担を増やすといったILO・OECDの報告※がある。

※ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)／OECD「Off to a Good Start? Jobs for Youth」(2010)

齢者も、性別も関係なく、働いて所得を得る雇用者の数を少しでも増やしていく取り組みが、政策課題としても、個別労使の課題としても、真摯に検討されなければならなくなっています。

年金という公的制度に生じた問題点を、個別企業の負担で乗り切るという考え方に不満を持つ使用者側の主張に、合理性が全くないとは言いきれず、その上で、なお、社会的に要請されている課題であるという認識の共有が重要です。そこでは相手を「言い負かす」だけでは済まないという認識と姿勢の共有が求められます。例えば、労働者の具体的な採用、配置に関する中期的な計画や見通しを、労使で具体的に意見交換するなどの取り組みが重要になってくると思われます。

QVI-3. 高齢者雇用安定法における経過措置とは何か

65歳までの希望者全員の雇用について、高齢者雇用安定法は、全員の年金受給開始年齢が65歳になるまでの間、65歳前の年金受給開始以降の雇用については、旧法下の労使協定に基づく採用基準の復活を適法とする経過措置を定めています。

JAMでは、65歳までの希望者全員の雇用確保を最重視し、経過措置については、原則として利用しないとしています（「65歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」）。

QVI-4. なぜ、組合員化するのか？

高齢者の雇用環境整備は、今後長い期間を掛けて取り組んでいく必要があります。賃金の高低は、仕事の量と質が、その公正な尺度となりますが、それは労使交渉によって決まっていくものです。

そうである以上、当事者である高齢者の組合員化は、この取り組みの基本としてめざしていかなければならない課題です。

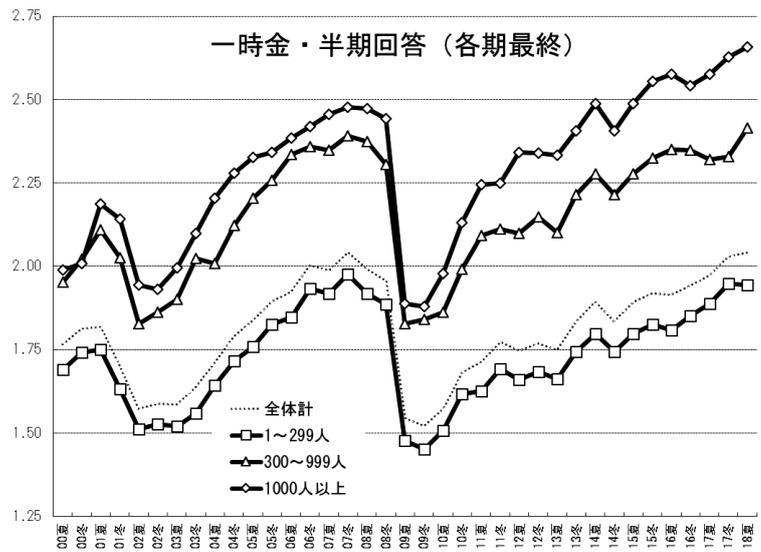
組合員の労働条件に関することは労組法上の「義務的団交事項」であり、組合員であることによりその労働条件が法で保障された団交事項となることを、ここでは重視します。

Ⅶ. 一時金について

QⅦ-1. 一時金要求の考え方は？

2008年春季生活闘争までは、多くの企業で業績の回復が続き、それらを背景として月例賃金を中心とする賃金改善に取り組んできました。企業業績が低下していない以上は、使用者としても一時金を減額する根拠に乏しく、月例賃金の引き上げがそのまま年収の増加につながりました。

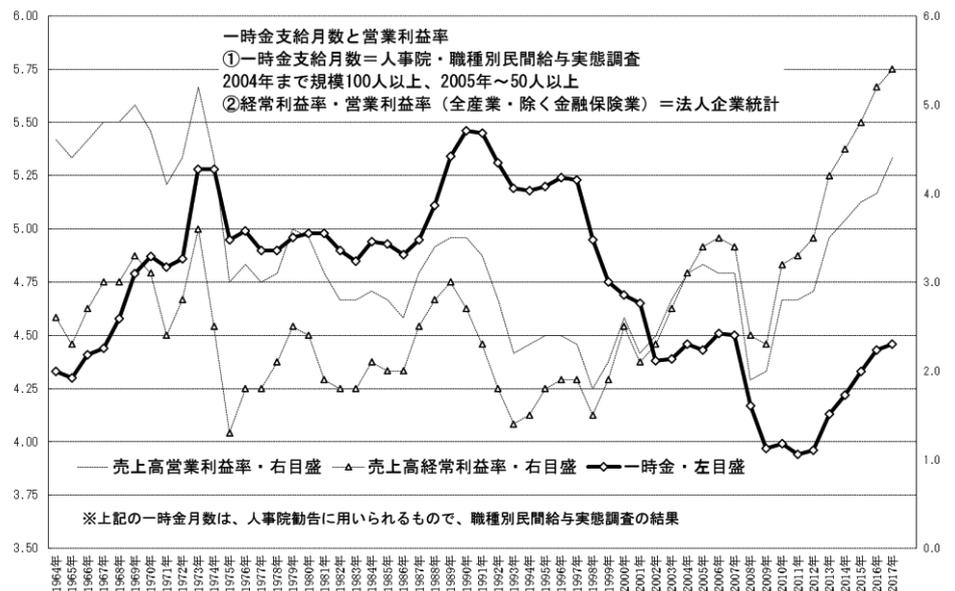
しかし、2009年からの企業業績の大幅で急激な低下と雇用情勢の悪化は、一時金を低下させる大きな圧力となり、一時金の低下による年収低下が、家計に大きな悪影響を与えています。従って、一時金要求については、生活防衛の観点から、企業業績の動向を踏まえながら、従前の基準を目安とした水準の維持・向上をめざします。



従って、一時金要求については、生活防衛の観点から、企業業績の動向を踏まえながら、従前の基準を目安とした水準の維持・向上をめざします。

QⅦ-2. 一時金要求基準の考え方は？

一時金には、企業業績に応じたという性質もありますが、その一部分は明らかに固定的な賃金となってきた実態があります。特に人事院勧告の基礎データとなっている民間給与実態調査によっても1970~1998年まで約30年間の実績として年間4.8ヵ月を下回ることがなく、年間5ヵ月基準とし、月例賃金と合わせて、年間で17ヵ月というのはそうした実績を守るという考え方に基づいています。



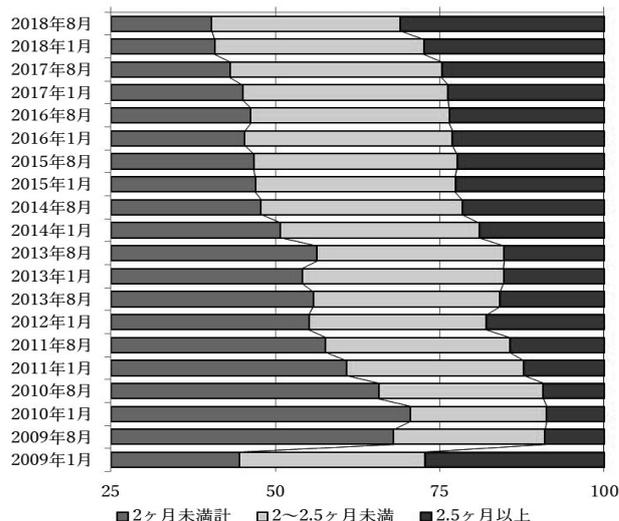
しかし、1998年以降の一時金支給月数の低下は著しく、JAMでは家計における一時金からの固定的支出部分を考慮し、最低でも年間4ヵ月を確保すべきという一時金ミニマム（要求とはリンクしない）を設定し、さらに全体がまずその基準に到達することを重視して、2004年以降は「最低到達目標」として年間4ヵ月も要求基準として取り組むこととしています（グラフ参照）。

QⅦ-3. 一時金年間4ヵ月の根拠は？

家計における一時金からの固定的支出部分として、生活実態アンケートや家計簿調査等により広く定着してきた数値として「年間4ヵ月」があります。

JAMの一時金獲得月数分布の推移を見ると、景気動向が良い時も悪い時も「2ヵ月以上2.5ヵ月未満」（半期ベース）の単組割合が最も安定しており、それは目指すべきところと確保すべきところが重なり合っているところと思われます。そうした実績を踏まえて、最低到達基準としては、年間4ヵ月（半期2ヵ月）を設定しました。

一時金妥結月数分布の推移



QⅦ-4. 一時金の業績リンクに対するJAMの考え方は？

業績リンクといっても二通りの考え方があります。一つは、過去の一時金決定においても業績を無視していたわけではないことから、過去の業績と一時金支給月数との相関関係を明らかにして、今後の業績と一時金との関係式を作り上げる方法です。もう一つは、利益を株主、明日への投資、従業員への配分へ三分割して一時金を決定する方法です。導入の必要がある場合には、考え方として第一の方法を追求します。

QⅦ-5. 一時金・インフレ手当について？

インフレ手当（一時金）については、単年度の補填となるため、賃上げと切り離して考える必要があります。2023年度の補填としてすでに支払われたとしても、2024年4月以降の賃金については、実質生活を維持するために2023年度の物価上昇に応じた賃上げが必要となります。

物価上昇に対応するため、これまで以上に賃金にこだわり、「月例賃金の引き上げを重視」した上で一時金に取り組みますが、年収についても点検していく必要があります。また、年間一時金が7ヵ月を超える場合は、月例賃金とのバランスも検討していく必要があります。

VIII. 時間外割増率の引き上げについて

QⅧ-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？

2010年4月1日の施行に向けた、厚生労働省の通達「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（2009年5月29日付基発0529001号）には、「時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものである」との記載があります。

割増率の引き上げは、時間外労働の削減に直接結びついていないにしても、法改正の目的として、時間外労働時間の抑制が明記されていること、割増率の引き上げと共に、時間外労働削減に向けた

労使の取り組みが期されていることを重視すべきです。

QⅧー 2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？

36 協定の労基署への届出に掛る時間外労働の上限基準は、厚生労働大臣によって告示されており、例えば、1 ヶ月 45 時間を超える協定内容については、それ以下となるよう、指導の対象になりますが、そこには、法定休日における労働時間は含まれません。

他方、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導に掛る「時間外労働時間」は、「週 40 時間を超える労働時間」（厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」2001 年 12 月）とされており、法定休日労働時間も含んだものとなっています。

JAMの「労働時間に関する指針」では「月 45 時間を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を 50%」としていますが、その場合の「45 時間」には、休日労働時間を含むとしています。

法により異なる「時間外労働」の定義

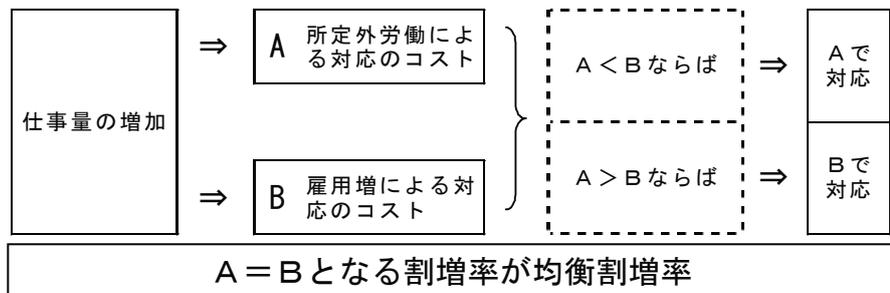
36 協定届出の内容：一日 8 時間又は週 40 時間を超える法定休日労働を含まない時間外労働時間
 労働安全衛生法：週 40 時間を超える所定外労働時間（法定休日労働時間を含む）

QⅧー 3. 36 協定が「月 45 時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を 50%に切り替える時間外上限時間を、実際の 36 協定の時間枠に置き換えてもよいか？

36 協定の上限時間に休日労働時間が含まれている場合は、要求基準を上回る内容となりますが、より良い労働条件の確保を目指す趣旨に照らして、全く問題ありません。しかし、休日労働時間を含まない協定の場合には、休日労働時間を含む所定外労働時間が「月 45 時間」を超えた場合の規制を追加するか、改めて休日労働時間を含む上限規制を協定化する必要があります。

QⅧー 4. 均衡割増率とは、どういうものか？

所定外労働時間に対しては時間外割増賃金や休日労働割増賃金を支払う必要がありますが、その費用が雇用の増加に掛る費用と等しくなる割増率を均衡割増率といいます。仕事量の増加への対応として、割増率が均衡割増率を下回っているならば、所定外労働による方が、逆に上回っているならば、雇用を増やす方が、労働費用が安くなるという関係が成り立ちます。こうした雇用と所定外労働の関係を踏ま



主な諸外国の時間外規制

国名	法定労働時間	上限規制	割増率
日本	1 週間40時間	三六協定による	時間外：25% 休日：35%
米国	1 週間40時間	公正労働基本法では週40時間以上が時間外労働となる	50%
英国	—	週労働時間の上限は、時間外労働を含めて平均週48時間(17週平均)	労働協約による。時間外50%程度、日曜100%程度が一般的
ドイツ	1 日 8 時間	年60日を限度に、1 日10時間まで	労働協約による。時間外40%程度、日曜60%程度が一般的
フランス	1週間35時間	年間130時間まで。例外として、1 週48時間、12週で平均42時間まで。1日10時間まで	35～43時間：25% 43時間超：50%
韓国	1 週間40時間	時間外労働は週12時間まで	50%

えた時、所定外割増率が均衡割増率を上回る時、その割増率はようやく所定外労働時間の規制要素として実効性を持つということが言えます。このことから、「長時間労働の削減」は同時に雇用の増加を促す要素でもあるという点が重要です。

均衡割増率は、所定内労働時間に掛る労働費用と、所定外労働時間における労働費用の均衡点として求められ、その関係は次のように表わすことができます。

A. 通常の労働時間における労務コスト（時間当たり）

$(\text{月例賃金} + \text{月例賃金以外の労働費用}) / \text{所定労働時間}$

$= \text{月例賃金} \times (1 + X) / \text{所定労働時間}$ ※ $X = \text{月例賃金以外の労働費用} / \text{月例賃金}$

B. 所定外労働時間における労務コスト（時間当たり）

$\text{月例賃金} \times (1 + \text{所定外割増率}) / \text{所定労働時間}$

厚生労働省の試算によれば、2002年の均衡割増率は52.2%となっています。それとは別の資料（下記の通り）に基づく試算では、2005年の均衡割増率は56.5%と試算できます。何れにしても、現行の時間外割増率25%、休日割増率35%は、均衡割増率に遠く及ばず、日本の低い割増率は、長時間労働の温床になっていると言えます。

均衡割増率の試算例

均衡割増率 (%) = $(\text{一時金月割額} + \text{賃金以外の労働費用}) / \text{月例賃金} \times 100$

(1) 賃金以外の労働費用

① 現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合 = 23.4% (2005年の状態)

(2006年「就労条件総合調査」・調査産業計)

② 一時金月割額 = 年間賞与額等 905,200円 / 12ヵ月

③ 現金給与総額 = 決まって支給する現金給与額 + 年間賞与額等 / 12ヵ月

= 330,800円 + 905,200円 / 12ヵ月

(2005年「賃金構造基本統計調査」・産業計・企業規模計・男女計)

④ 賃金以外の労働費用 = $(330,800円 + 905,200円 / 12ヵ月) \times 23.4\% / 100$

(2) 月例賃金 → 所定内給与額 = 302,000円

(2005年「賃金構造基本統計調査」・同上)

(3) 均衡割増率: 56.5%

$(905,200円 / 12 + (330,800円 + 905,200円 / 12) \times 23.4\% / 100) / 302,000円 \times 100 = 56.5\%$

QⅧ-5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

主な諸外国の割増率は右表の通りです（連合資料）。先進諸外国ばかりでなく、アジア諸国でも、超過労働割増率は50～100%である場合が多く、日本の低い割増率は、残業依存体質の温床になっていると言えます

アジア諸国の超過労働割増率

国名	労働団体名		通常日	休日	祝日
マレーシア	MTUC	法定	50%	100%	200%
		協約	50%	100%	200%
オーストラリア	ACTU	法定	50%	50%-100%	100-200%
		協約	50%	50%-100%	
日本	JTUC	法定	25%以上	35%以上	
		協約	28.50%	37.50%	
インド	HMS	法定	100%		
		協約			
スリランカ	CWC	法定	50%	100%	200%
		協約			
パキスタン	PNFTU	法定	50%	100%	
		協約	50%	100%	
シンガポール	SNTUC	法定	50%	100%	
		協約			
イスラエル	HI STADRUT	法定	25-50%	25-50%	25-50%
		協約	25-100%		
ネパール	NTUC	法定	50%	50%	50%
		協約	50%	50%	50%
ヨルダン	GFJTU	法定	25%	50%	50%
		協約			
モンゴル	CMTU	法定	50%以上	50%以上	100%
		協約			
韓国		法定	50%以上	50%以上	50%以上
		協約	50%	50%-100%	50%-100%

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

Q IX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

方針では、「直雇用の非正規労働者に対する、賃金、安全衛生、育児・介護等の処遇・雇用環境等に関する何らかの改善」をはかるとしていますが、同じ職場で働く労働者であるという観点から、当該の労働組合は、非正規労働者の労働条件に関する実態把握をきちんと行うということが、すべての基本です。

組合員でない場合でも、非正規労働者の処遇は、逆に、当該の労働組合が取り上げなければ、問題にされる機会が乏しいという現実を踏まえ、積極的、意識的な取り組みをはかりたいところです。

処遇の改善については、企業内最賃協定による改善を含む、時間額の引き上げが課題となりますが、「底上げ」という観点から、一般労働者より高率の引き上げを考慮する必要があります。

※非正規労働者に対する処遇の改善については、さらに『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』を参照して下さい。

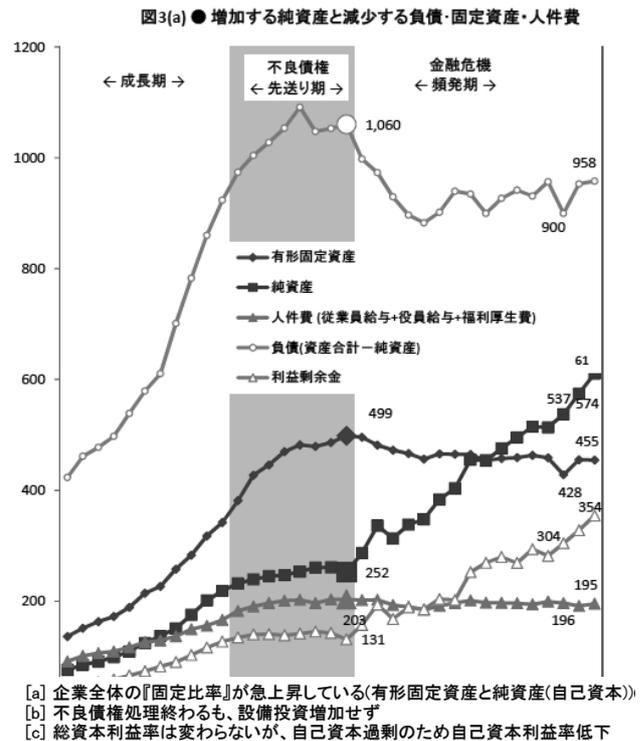
X. 中期的な情勢

Q X-1. 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」とはどういうことか？

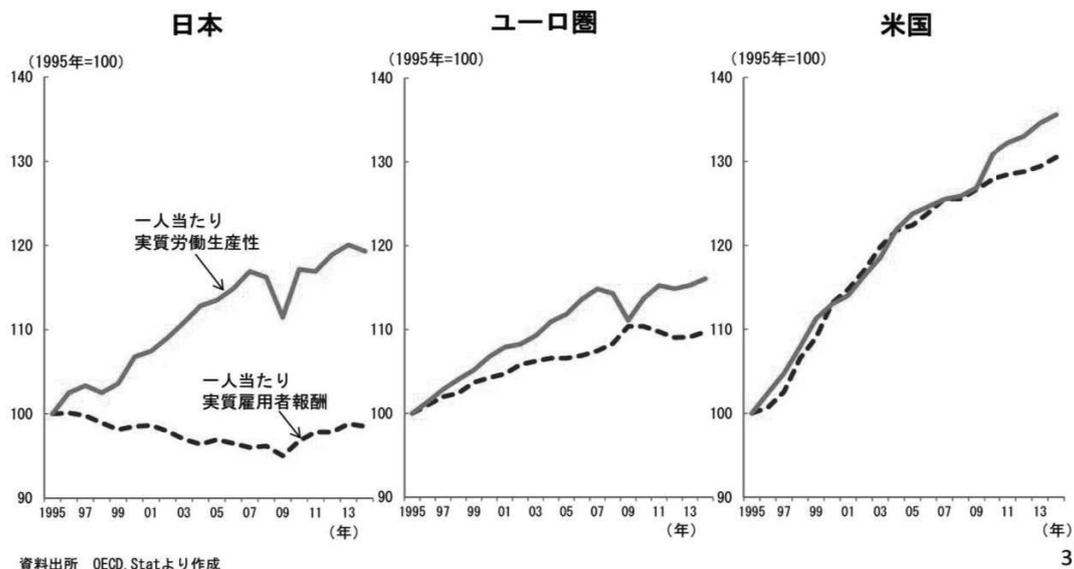
日本経済は、グローバル化の進展、海外生産の拡大に伴う製造業の雇用吸収力の低下、国内市場の成熟化（売上げの伸びの停滞）など、この間大きな歴史的環境変化の中にあっただと言えます。その過程で、相次ぎ発生する問題への対応に追われる中で、さらに新たな矛盾が発生するといった悪循環に見舞われてきました。そこでは、短期的には合理的だった行動が、長期的には全体のより大きな不合理をもたらす原因になっているという、困難な事態が指摘されています。

経済成長の停滞、少子高齢化の進展、雇用不安の拡大と非正規労働者の増大、雇用者所得の減少、中小企業における賃金の低下——等々は、外需依存体質の強化と国内消費の停滞をもたらし、格差と社会的分配の歪みの拡大が、「デフレ経済」の問題点として、指摘されるようになりました。

2008年のリーマンショックでは、それまでの外需依存体質の限界が明らかになり、雇用者所得の回復による「経済の自律的成長」が、日本経済の基本的な課題として求められるようになりました。それ以前、2002年から小泉政権下で起こった「いざなぎ景気」の内実をみると、雇用者報酬への配分を減らしながら営業余剰の配分が増えるといった配分構成の変更が行われ「実感なき景気回復」と言われました。



実質賃金と実質労働生産性の国際比較



3

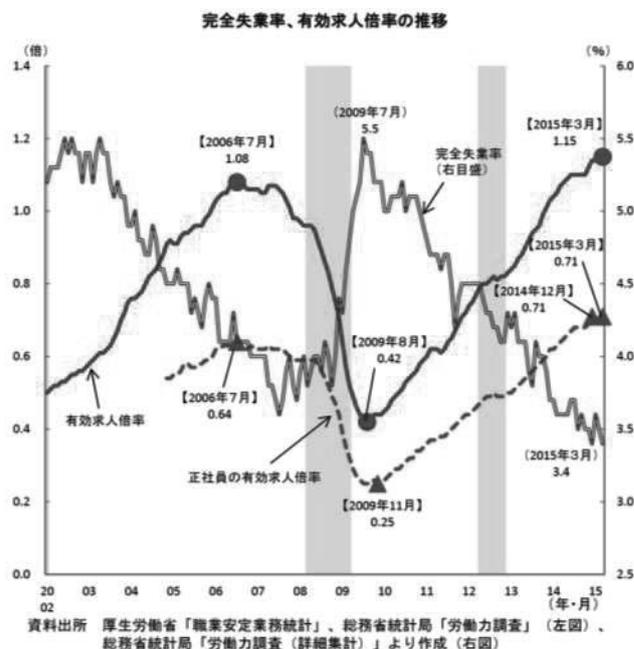
かつてと同じような経済成長を求めていくことは不可能であるにしても、この間の、実質生産性の伸びに追いつかない賃金抑制、雇用情勢の悪化に伴う賃金の低下や雇用の質の劣化からの回復を求めていくことは、今後の重要な社会的要請事項となっています。経済の自律的回復には、企業のあげた利益を企業内に内部留保としてとどめることなく賃上げと投資に回すことが求められています。

雇用情勢がひっ迫している今こそ、労働組合は、生活改善と格差是正に向けた要求を組み立てるべき時と言えます。

このような現状を背景に、2013年には、経済の好循環に向けた政労使会議が設置され、12月には、デフレ脱却と経済の好循環に向けて

「経済の好循環実現に向けた取組」が、政府、経営者3団体、連合の間で合意され、2014年春季生活闘争（以下春闘）から、連合、JCM、JAMでは、「経済の好循環実現」を方針の中心において取り組んできました。3回の春闘の結果は、一定の成果はあったものの経済の自律的な成長や格差の是正には不十分との認識から、2017年春闘においても連合、JCM、JAMは、引き続きの賃金引上げに取り組めます。

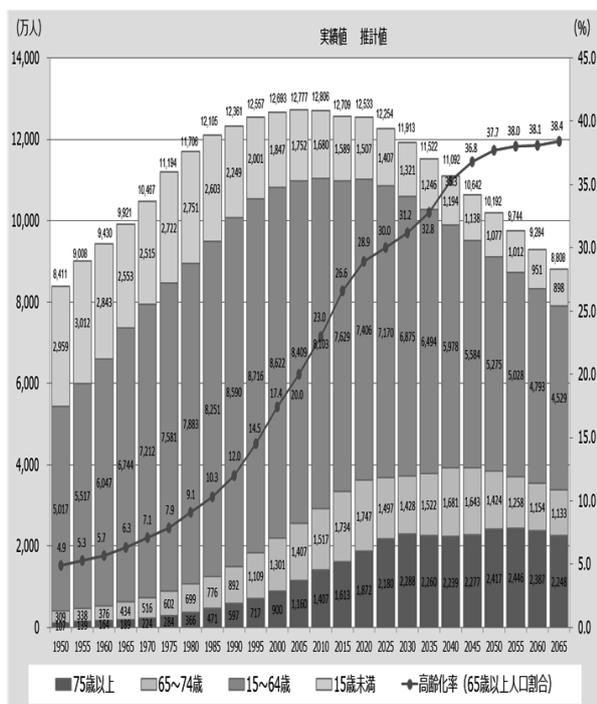
2017年春闘において連合は方針の基本的考え方を、「経済の好循環実現」と「デフレ脱却」から、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」に切り替えました。「経済の自律的成長」とは内需を重視した経済成長の事を指します。2014年から数年間は、とにかくデフレ脱却をめざすというスタートを切りましたが、今後は、労働者への配分をはっきり意識した取り組みにしていくというメッセージを込めた言葉の切り替えです。また、「社会の持続性」については、労働力減少期においても



継続的な成長を続け、社会を持続するためには、多様な人材が活躍できる包摂的な社会の構築、限られた人材の活躍に見合った処遇確保、モチベーション維持や能力向上のための「人への投資」が必要であるという考え方です。

QX-2. 「人口減少」について

【日本の人口の年次推移と将来推計】



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
(注) 1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

2018年、連合は「人口減少・少子高齢化社会ビジョン」検討委員会を設置し報告をとりまとめた上で、2019年10月に「連合ビジョン働くことを軸とする安心社会-まもる・つなぐ・創り出す-」が確認されました。その中では、近未来に形成される人口構造の現実と急速な技術革新による予測できない変化を踏まえた上で、社会的にも経済的にも脅かされている持続可能性やその不安を乗り越えていくための、連合がめざす社会像とその実現に向けた運動について幅広く提起されています。

日本経済は、様々な構造的課題を抱えています。人口減少が社会に与えるインパクトは大きいことが予想されています。中でも生産年齢人口の減少の影響は大きく様々な分野で改革の実行が迫られます。

「国民生活の維持・向上」や国の力を表す指標として、一定期間内に国内で産み出された付加価値の総額であるGDP(国内総生産)が利用されま

す。GDPは、労働生産性と総人口によって決まります。つまり、労働生産性が一定とすると総人口が減少する分だけ、GDPも減少し、特に、付加価値を生み出す労働力人口の減少は問題です。GDPを人口で割った一人当たり生産性が維持できれば、現在の生活を維持できるとの反論もありますが、社会保障や財政の現状を考えるとそう簡単な話ではありません。まず、日本の政府債務残高対名目GDP比はすでに200%を上回っており、早期にプライマリーバランスの黒字化を果たしたとしても、年収の2倍を超える水準の債務は簡単に返済できるものではありません。この債務は、家計の住宅ローンと同じで、継続した収入が見込まれていることで成り立っていますが、仮にGDPが減少していくとなると破綻に追い込まれる可能性もあります。また、社会保障制度も維持することは出来ません。

GDPを維持・向上させるためには、労働力を増やすか生産性を上げるしかありません。労働力を確保するために外国人労働者に頼る方法もありますが、安易な判断は賃金の下振れ効果、格差拡大、社会保障負担などの問題が起こることが予想されます。

また、人材不足は深刻になっており、とりわけ中小企業では顕著となっています。生産年齢人口が減少していくためこの課題は継続します。したがって、マクロの観点からだけでなく、人材確保に向け、賃上げを継続する必要があります。人材が確保できなければ、事業の継続や当該産業の持

続性も難しくなります。また、規模間格差、取引関係による格差、男女間格差、雇用形態による格差など様々な格差がありますが、その是正には、賃金の引上げ幅だけでなく、社会的な賃金水準の相場形成が必要となります。

XI. 価値を認めあう社会の実現について

連合は、サプライチェーンで生み出した付加価値の適正な配分の取り組み、JCMは、資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス、アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を方針としています。雇用情勢の改善により、金属産業中小企業の人材の確保、技術・技能の継承・育成が困難になり、中小企業の人材確保が、金属産業全体の国際競争力の喪失に直結すると考えるからです。

JAMは、「サプライヤー」、「バリューチェーン」の生み出す付加価値《売上高－中間投入＝営業利益＋人件費＋その他（減価償却費＋賃借料＋租税公課＋支払特許料）》の分配や適正循環に対して、少し、広いイメージを持って「価値」が認められることを提起しています。物やサービスの価格は市場における需要と供給のバランスによって決定されますが、親企業と下請け企業の取引関係においては、このような需給関係に基づいた公正な価格形成が実現されていません。売上高－中間投入という付加価値の定義からも明らかなように、取引関係において適正な価格が設定されなければ、下請中小企業は人件費や企業利益の源泉である自らが生み出した付加価値を自社内に留めることができず、低売上・低利益という悪循環に陥ってしまい、働くものの労働の価値（賃金）も低く抑えられています。

また、設備の更新、技術の導入、技能・技術向上により、物的生産性が向上しても、単価が下がれば付加価値（売上高－中間投入）生産性は向上しません。中小企業やサービス産業の（付加価値）生産性が低いとされる問題は、実は不公正な取引慣行による低すぎる単価決定に根本的な原因があります。求められているのは現在行われている経済活動に生じている歪みを解消し、中小企業が生み出した付加価値を適正に分配するという考え方です。この取り組みは、企業経営サイドに対して、これまでのデフレ期に行われてきた、売り上げが伸びない中で、固定費を削減し、利益を上げるといった経営手法の見直しと、一定の賃金や労働条件を与件とした経営に切り替えるといった価値観の転換を求めていくこととなります。その場合、比較的低位に抑えられた労働条件の回復による労務費の上昇に対し製品単価の一定の値戻しが必要となります。一方、消費者サイドに対しては、「物が安ければ良い」といった価値観の転換を求めていくこととなります。人間と労働の本来持っている価値を追求することは、製造業の取引慣行だけではなく、生産性向上の難しいサービス業などの労働条件の改善や、連合の提起する「働くことを軸とした安心社会の実現」にもつながります。

具体的には、「製品」と「労働」に適正な評価を実現することで「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた運動として、春闘要求前段の地方JAMオルグにおける加盟単組及び使用者側への要請とヒヤリング、地方JAM・業種別部会・大手労組会議労使会議における要請・啓発活動、関係省庁・業界団体などへの要請行動を行います。