

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JAM
方針決定日	第43回中央委員会(2024年1月19日)
要求提出日	2024年2月20日
回答指定期	2024年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>1. すべての単組は、賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視し、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し要求する。平均賃上げ要求に取組まざるを得ない単組においても、特に、30歳または35歳の賃金実態を把握する取組みを強化し、すべての単組が一人前労働者、標準労働者の賃金水準の検討が行われるように取り組む。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、段階的に取組を進める。</p> <p>2. 賃上げ分を3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。一として、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は正に向け、JAMは、「底上げ」「底支え」「産业内及び企業内の格差是正」を進め、分配構造の転換を図る。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ12,000円を基準とし、実質賃金の維持・向上と格差是正に資する「人への投資」を要求する。</p>	
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	<p>1. JAM本部の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)「価格転嫁まったなし総行動」および「価格転嫁緊急対策本部」の継続 (2)企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書の作成・配布 (3)「対応マニュアル」の活用促進と実態調査の継続、周知活動ポスターの作成 (4)取引関連法の遵守と周知活動の継続 (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の実施 ※各業界の実態に合わせた具体的な政策・制度要求の検討 (6)連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・関係省庁・業界団体・政党などと連携 <p>2. 地方JAMの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出に向けた単組支援 (2)「対応マニュアル」の活用促進に向けた研修会(実践研修)や単組への説明・推進 (3)単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集 (4)取引環境改善に向けた下請法などのセミナーの開催(基礎知識研修) (5)「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けた活動 (6)各種集会などにおけるアピール行動の実施 <p>3. 単組の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)すべての単組が企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を提出 (2)すべての単組が「対応マニュアル」に基づく職場の実態を把握し、自単組にふさわしい取組みを展開 (3)価格転嫁に向けた、価格交渉の状況を労使協議などで確認し実態を把握 (4)すべての単組が、取り組みの成果や課題について地方JAMへ報告 (5)「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を実施 (6)単年度の取り組みではなく、自社における取引環境の改善が実現され、PDCAサイクルが定着するよう継続的な取り組み
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>準備期間の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (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
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	

Ⅲ-1.賃金要求	
■月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	標準労働者・高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳 284,000 35歳 324,000 目標基準 30歳 301,000 35歳 349,000
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分4,500円に12,000円を加え「人への投資」として16,500円以上 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、賃金水準にこだわった取り組みを進める。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	JAM一人前ミニマム基準 18歳 175,000 20歳 187,500 25歳 218,500 30歳 249,000 35歳 275,000 40歳 295,000 45歳 315,000 50歳 335,000
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	(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。 ④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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	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。特に、ジェンダー平等の観点から男女間の賃金格差については、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第30回中央委員会では報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳 175,000 25歳 189,000 30歳 199,500 35歳 220,000
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	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。

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>(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に向けて、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討する。</p> <p>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。 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)は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。 ⑤地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	<p>①定年延長の要求を行い、協議を開始②継続雇用者の組織化と労働条件を改善③60歳超の賃金データの集約</p> <p>【高齢者雇用指針】 60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <p>○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応</p> <p>(1)組合員化 (2)希望者全員の雇用確保 (3)賃金について</p> <p>○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備</p> <p>「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・就労機会確保は原則として、希望者全員の「雇用確保」、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。</p> <p>「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る働き方の価値にふさわしい処遇とする。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>テレワークの導入については、「テレワークの導入を検討にするにあたっての留意点」を参照し、新型コロナウイルス感染症の対応として、実施された緊急的なテレワークの導入・実施と恒久的なテレワークの導入・実施を切り分けて対応を図ることとする。</p>
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<p>2023年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組む。</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	