

2020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	2020年1月17日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	2020年3月10日、11日

要求項目	要求内容
(1) 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た取り組みを追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。</p> <p>2. 連合方針では、社会全体に賃上げを促し、「経済の自律的成長」とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点から賃上げ要求水準について2%程度としている。</p> <p>JAM構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」をめざし、月例賃金水準の引き上げを中心に、賃金構造維持分を除き、6,000円を基準とし「人への投資」を要求する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
■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270,000円 35歳310,000円 目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円
○「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の賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上
○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164,000円 20歳177,000円 25歳209,000円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円
○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非正規労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結 (2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が50円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額とする。 ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	企業内賃金格差の是正 中途入社者、男女、雇用形態、高年齢者といった企業内賃金格差については、個別賃金の取り組みの一環として、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、課題の掘り起こしを行い、是正の取り組みを進める。特に、男女間の賃金格差問題については、第30回中央委員会で報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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164,000円 25歳167,500円 30歳192,000円 35歳216,000円
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。 (1)年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4ヶ月または半期2ヶ月とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<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 あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。 ① 総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。 ② 長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底をはかる。 ③ 法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。 ④ 36協定の内容について、JAMの基準を踏まえ再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。 ⑤ 地方JAMは、36協定の集約を行う。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>多様な人材への対応の取り組み ① パート・有期雇用労働者 パート・有期雇用労働者へ対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。 a)組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善をはかる。 b) 不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる。 c)雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえた取り組みを進める。 ② 派遣労働者 派遣労働者への対応について下記の基本的な考え方を踏まえ、「改正労働関連法の手引き」に基づき取り組みを進める。 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への代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>2019年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および雇用環境整備に取り組む。</p>
---	---

(5) 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／取引の適正化の取り組み

<p>I. 「価値を認めあう社会へ」の取り組み 1. JAM本部の取り組み 春季生活闘争要求時はもとより、通年の取り組みとして具体的かつ継続した取り組みとなるよう、以下の取り組みを行う。 (1) 具体的な要請内容とするために、実態を把握するためのチェックシートや活用方法を記載した「対応マニュアル」の作成 (2) 「対応マニュアル」の活用の促進と実態の調査 (3) 関連法の強化・徹底や実態に基づいた要請行動の実施(関係省庁、業界団体) 2. 地方JAMの取り組み 春季生活闘争時期とあわせて単組ヒアリング等を実施して、単組が行った要請の把握と、企業が実施した引き上げ交渉における成果や問題点について、要求組立状況と合わせて情報の収集を行う。 3. 単組の取り組み これまでの取り組みで値戻しの効果や取引条件が改善されたとの声が上がってきたが、さらに浸透させていくために、職場の実態にあった要請行動としていくことが必要となる。実態に沿った具体的な要請事項を組み立て、取引条件の見直しを全単組が企業に要請する。 要請事項や企業への要請書の作成については、「対応マニュアル」を活用し、法律に遵守されている、されていない事項をチェックし、実態にあった事項を要請していく。</p>
--

(6) 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

<p>高齢者雇用の取り組み JAMは、2021年4月2日以降60歳を迎える方から65歳までが無年金期間となること、雇用がひっ迫し、企業における人材の維持・確保が課題となっていること、一部の組合で、再雇用者の労働条件向上や定年延長の議論が始まっていること、「働き方改革関連法」が順次施行され、同一労働同一賃金に関わる最高裁判決が出るなど再雇用時の賃金が着目されている。「高齢者雇用に関する指針」に沿って、定年延長及び継続雇用者への対応を継続する。</p>
--