

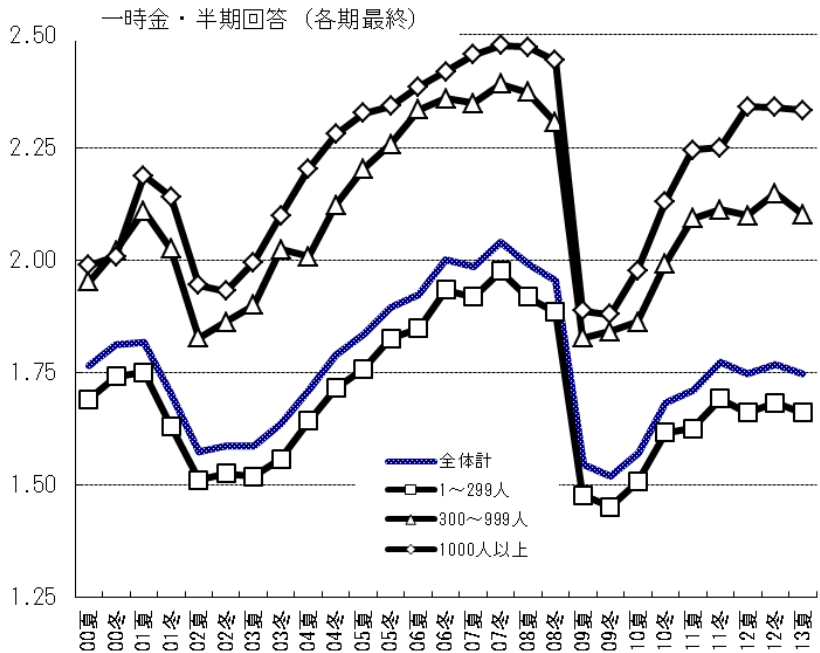
JAMの一時金に対する考え方 Q&A

Q1. 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。

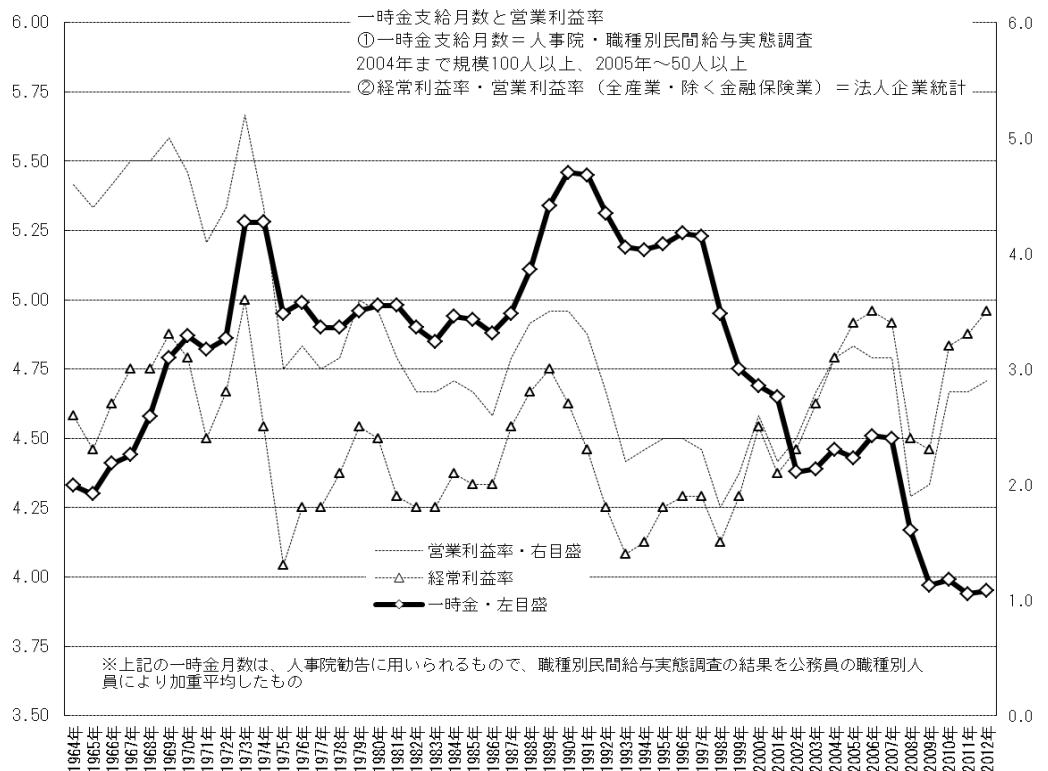
しかし、2009年からの企業業績の大幅で急激な低下と雇用情勢の悪化は、一時金を低下させる大きな圧力となり、

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・向上を目指します。



Q2. 一時金要求基準の考え方は？

一時金には、企業業績に応じて、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4.08ヶ月を下回ることがなく、年間5ヶ月基準とい



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ヶ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ヶ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）。

Q3. 一時金年間4ヶ月の根拠は？

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ヶ月」があります。

JAMの一時金獲得月数分布の推移を見ると（右図）、景気動向が良い時も悪い時も「2カ月以上2.5カ月未満」（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されます。そうした実績を踏まえて、最低到達基準としては、年間4カ月（半期2カ月）を設定すべきと判断するところです。



※連合リビングウェッジと JAM 一人前ミニマム基準に基づく年齢別最低賃金 30 歳水準のリンクを参考までに、て右表にまとめました。2013年の連合リビングウェッジ改定では、さいたま市の消費者物価指数が2008年から大きく変動したこと、また、児童手当受給分を目標とする所得から除いたことにより、2008年から月数が変動しました。しかし、上表によっても、児童手当を勘案しない場合に16.3カ月、児童手当受給の場合でも15.68カ月が算出されます。