

最低賃金に関する取り組みと重要性

1. 最低賃金に関する取り組み内容

最低賃金に関する取り組みは、大別すると「法定最低賃金への取り組み」と「企業内最低賃金（協定締結）への取り組み」があります。

A. 法定最低賃金は、文字通り法律で定められる最低賃金であり、「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。

法定最低賃金への取り組みは、企業内の労使交渉とは直接的に関係しません。

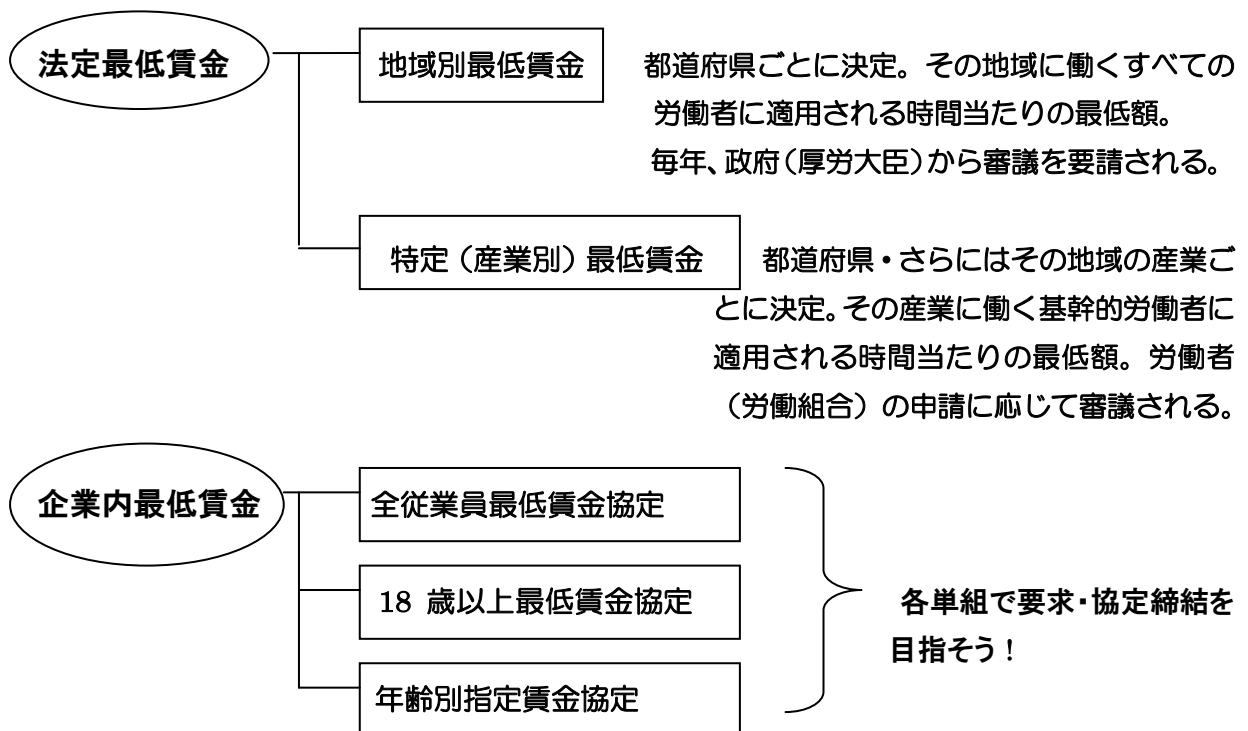
— 企業内最賃協定が法定最賃の金額改定に影響を与えることは後述しかし、労働組合として全労働者賃金の最低規制ルールのため、また、労働組合がないため賃上げ交渉ができない未組織労働者や非正規労働者に対する社会的責任のため、JAM では法定最低賃金に向けた積極的な取り組みを行うこととしています。

B. 企業内最低賃金は、個別労使で交渉・協定締結する最低賃金であり、組合員の賃金の底支え・最低規制となるとともに、賃金制度整備に向けた取り組みの一環ともなります。まずは労働組合として要求することが必要です。

また、全従業員対象の最低賃金協定は、企業内で働く組合員以外（主に非正規従業員）に対する労働条件の維持・向上、処遇改善の取り組みにもなっています。

JAM では「①18歳以上最賃協定」「②年齢別最賃協定」さらに「③全従業員最賃協定」という3種類について取り組むこととしています。

これまでのJAM 東京千葉の春闘方針と最低賃金に関する関係は、次の通りとなっています。



II. 企業内最低賃金に関する取り組みの重要性

企業内最低賃金は、次の2つの観点から重要な取り組みです。

①法定最低賃金（特に「特定（産業別）最低賃金」）の金額改定に多大な影響を与える。

②企業内の労働者・従業員に対する最低保障額を労使間で決定するもので、賃金の底支えと最低生活保障、さらに賃金に関する労使の考え方・賃金制度整備の一環に繋がる。

《 法定最低賃金・特定最低賃金の金額改定への重要性 》

①法定最低賃金の1つである特定（産業別）最低賃金は、各都道府県における特定の産業ごとに決定されます。

例）千葉県・はん用機械器具製造業の最低賃金

地域別最低賃金とは異なり、その産業の基幹的労働者に適用されます。

— 18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方等には適用されない。

②金額改定の申請について必要性を審議する際や、審議会方式（公・労・使の同数の委員構成）で金額を審議する際に、「企業内最低賃金協定」の数（適用労働者数）や協定額が審議の重要なデータ・資料となっています。

また、「企業内最低賃金協定」が一定数集まると必要性審議・金額改定審議に有利に働くのが現状です（「労働協約ケース」といいます）。

③企業内労使の取り組みが、法制度決定の上で社会的重要性をもっているということです。

《 企業内の労働者に対する重要性 》

①全従業員対象の最低賃金を協定することは、組合員以外の労働条件を労働組合が労使交渉・決定する重要な取り組みです。特に非正規労働者（派遣・パート）への労働組合の取り組みが問われている昨今、積極的な取り組みが必要です。

②18歳以上最低賃金や年齢別最低賃金については、通常は組合員対象のものです。

— もちろん、全従業員対象の方が望ましいです。

③企業内最低賃金を協定することは、同一職場（企業）で働く労働者の賃金の最低規制を設けることにより、全労働者の底支えとなると同時に、企業の経営危機や過度の能力主義を契機とする不当な賃金低下を防止します。

④特に、年齢別最低賃金を決めることは、賃金制度が未整備であっても、その企業における年齢別の生活最低保障額や、中途採用者の初任給、能力による賃金格差等に対する一定のルール設定をすることであり、当該労使の賃金に対する考え方を反映することとなります。

⑤単組における年齢別最低賃金のライン（カーブ）を決めることが、単組内の賃金の底支え・底上げに繋がるとともに、賃金制度整備・確立に向けた活動の一環となります。

III. 企業内最低賃金の要求について

企業内最低賃金協定の締結を目指して、協定がない単組は要求をします。

その際には、①18歳以上最低賃金（協定）、②年齢別最低賃金（協定）、③全従業員最低賃金（協定）、を要求するようにします。最低でも1つは要求しましょう。

また、いずれかの協定がある単組でも、必要に応じて金額改定の要求を行います。

①18歳以上最低賃金協定の要求基準と③全従業員最低賃金協定

全従業員および18歳以上の労働者（組合員）の最低賃金額は、JAMでは18歳労働者の初任給を適用すべきという考え方を基本としています。

したがって、

当該単組の **18歳正規労働者の月例賃金額** を最低賃金額に設定します。

(家族手当等は除外)

特に、全従業員対象の最低賃金は非正規労働者（パート等）を勘案し、時間給として要求することが望ましいです。また、18歳未満労働者は別途ルール設定をします。

以上から

18歳正規労働者の月例賃金額を 1ヶ月所定労働時間で割った額

= 18歳正規労働者の1時間当たり賃金額（時間給）

を要求することとします。

ここ数年18歳正規労働者が実在せず、また賃金制度も未整備なため、18歳正規労働者の月例賃金が単組で設定できない場合は、

JAMでは、JAM一人前ミニマムを目指すべき賃金水準としているため、18歳・159,000円を基準として、前記同様に1ヶ月所定労働時間で割った額以上を要求額とします。

159,000円×12ヶ月÷(365日÷7日×40時間) = 920.55円 → 921円以上

②年齢別最低賃金協定の要求基準

前述のように、労使で「当該企業の賃金のあり方をどう考えるか」が年齢別最低賃金協定には特に反映されるといえます。

たとえ企業経営危機や能力による格差があっても、年齢ごとの最低保障額をどう考え、設定するのかを労使で充分協議することが必要です。

金額設定については、

当該単組の **賃金実態（基本賃金の賃金プロット）** から、**現行の年齢別の最低賃金額を把握した上で設定** していきます。

その際には、**JAM東京千葉方針の金額を基準とします。**

実際に賃金実態との乖離が大きい場合は、3～5年程度で到達する計画

で2016年の最低賃金額を設定しましょう。

	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
JAM東京千葉	160,000	172,800	203,200	235,200	259,600	276,000	288,000
JAM	159,000	165,000	192,000	216,000	236,000	252,000	268,000

※JAM一人前ミニマムの18歳基準から35歳以下の各ポイントについて、JAM一人前ミニマムの80%を基準とする。各年齢は上記ポイント間のピッチ（1歳間あたりの金額）で算出すること。

