

2016年 春季生活闘争方針(原案)

I. 情勢の特徴

1. アメリカや欧州の景気動向は回復過程にあるが、中国経済の減速、原油価格低下による新興国経済の減速などの今後の動向や、アメリカの利上げの影響への懸念など、世界経済をめぐる先行き不安が増大している。そうしたことから輸出は横バイ、生産は緩やかな増加から横バイに転じており日本経済は、緩やかな回復過程から「踊り場」に差し掛かっているとの見方が強まっている。
2. 企業業績は、ばらつきもみられるが、全体としては高い水準にある。設備投資は、一進一退の動きを示しているが、老朽化対策などによる増加の動きも見られる。
3. 原油価格低下の影響から、消費者物価も企業物価も横バイの動きを強めている。
4. 賃金も消費も緩やかな増加もしくは横バイの動きとなっている。雇用情勢は 2006～2007 年以來のひっ迫した状況にあつて「完全雇用」に近いと言われているが、賃金への目立った影響は見られない。

II. JAM の基本的なスタンス

1. 経済の好循環実現に向けて、引き続き賃金の底上げ・底支えの取り組みが必要である。
 - (1) 過去2年にわたり、多くの単組で賃金の底上げ（ベアまたは是正）が獲得されている。JAM 全体として、2014 年を起点として、一つでも多くの単組が賃金の底上げを実現していくことを目指す。
 - (2) 特に人材の採用難が予想される中堅・中小企業では、人材確保・育成への対応に向けて、格差是正を視野に入れた中期的な賃金政策の検討と確立が求められている。
2. すべての単組は、賃金の引き上げに向けた要求提出に取り組む。要求の組み立てに当たっては、個別賃金要求方式の考え方を重視する。
 - (1) 企業を超えた賃金の底上げ・底支えの実現に向けて、連合方針を踏まえた要求を行う。
 - (2) 現下の雇用情勢を踏まえ、人材の確保・育成に向けた賃金政策を念頭に置き、賃金制度が未整備の単組においては、現行賃金カーブ（「一人前労働者」の賃金カーブ）の水準を明確にした上で、格差是正（企業内の是正と企業間の格差是正）を目指す個別賃金要求方式の取り組みを追求する。
 - (3) すべての単組で、30 歳または 35 歳の一人前労働者あるいは標準労働者の賃金水準開示を目指す。
3. 地域別最低賃金の引き上げと特定最低賃金のあるべき姿を踏まえて、全単組で、まず、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、次いで一人前労働者の賃金カーブに連動する年齢別最低賃金の締結と水準の引き上げを目指す。
4. 一時金は、企業業績の回復もあつて、総じて回復の動きにあるが、回復の程度において大企業と中小企業の格差が広がっている。年間生計費の維持・回復を重視する観点か

ら取り組みを強化する。

5. 2015年労働協約取り組み方針に則り、各種労働条件の整備に引き続き取り組む。
 - (1) 労働時間に関する取り組みについては、継続的な取り組みが必要であり、労働者の健康確保に関連するインターバル規制を始め、従来からの取り組み課題について引き続き取り組む。
 - (2) 65歳までの希望者全員を対象とする高年齢者雇用制度について、無年金期間の長期化にも配慮して制度整備をはかる。
 - (3) 有期雇用契約における無期転換制度を踏まえ、若年者雇用の確保を含む中途採用者の処遇等の検討に取り組む。また未組織の非正規雇用労働者に対して、労働組合として関わる取り組みを強める。
6. 企業状況から JAM 方針に基づく要求を断念せざるを得ないと判断される単組については、現状分析と今後の対策について地方 JAM と連携し、徹底した労使交渉を実施する。

Ⅲ. 具体的な要求

1. 賃上げ要求基準

A. 賃上げ要求の基本的考え方

- (1) 「「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要」であり「賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準（定期昇給相当分含め4%程度）とする」という連合方針を踏まえ、JAM は、賃金構造維持分に加える、格差是正、賃金改善等のための賃金水準の引上げ額について、6,000円を基準とする。なお、ここでは消費者物価上昇率に掛かる統一ベアという考え方は採らない。
- (2) 個別賃金要求に取り組む単組は、「一人前労働者」の現行カーブをベースとして確定した上で、賃金カーブ是正、または JAM 一人前ミニマム基準・標準労働者要求基準に基づく格差是正分を要求する。※
 - (※) 個別賃金要求では、企業内の是正、企業間の格差是正の何れにおいても、賃金の絶対額水準を優先させて取り組むものとする。
- (3) JAM 一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準は、従前のものに加え、賃金全数調査の地方集計に基づく基準値の活用もはかる。

B. 個別賃金要求基準

(1) JAM 一人前ミニマム基準

賃金全数調査における18歳実態値の上昇を踏まえ、従来の156,000円を159,000円に引き上げる。これに伴い30歳未満の各年齢ポイントの設定額も引き上げる。

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
JAM 東京千葉	<u>160,000</u>	<u>176,000</u>	<u>215,000</u>	254,000	294,000	324,500	345,000	360,000
JAM	<u>159,000</u>	<u>172,500</u>	<u>206,250</u>	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

※参考(2015 年まで)

	18 歳	20 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳
JAM 東京千葉	158,000	174,000	214,000	254,000	294,000	324,500	345,000	360,000
JAM	156,000	170,000	205,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

(2) 標準労働者の要求水準

高卒直入者 所定内賃金	30歳	35歳
現行水準	260,000	305,000

【参考】上記標準者要求基準よりも高い基準として、金属労協の以下の基準を到達目標として活用する。

金属労協【基幹労働者（技能職 35 歳相当）の「あるべき水準」】

* 目標基準：各産業を代表する企業の組合が目指すべき水準	基本賃金	338,000円以上
* 到達基準：全組合が到達すべき水準	基本賃金	310,000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	(24.8万円程度)

※基本賃金は、所定内賃金から通勤交通費、地域手当、出向手当、生活関連手当(家族手当・住宅手当等)等を除いた賃金。

※目標基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第9十分位を参考に算出。

※到達基準は、賃金構造基本統計調査、製造業、生産労働者、1,000人以上、第3四分位を参考に算出。

C. 平均賃上げ要求基準

平均賃上げ要求に取り組む単組における平均賃上げ要求基準を、10,500円とする。

【参考】 JAM 組合員賃金全数調査によれば、300 人未満の賃金構造維持分は 2008 年 4,565 円 (46,943 人)、2009 年 4,696 円 (42,131 人)、そうした過去の実態値から 2010 年以降、賃金構造維持分を 4,500 円以上と継続的に設定している。

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) 18 歳企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18 歳以上最低賃金協定を目指す。また、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をはかる。それらに加え、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を目指す。

(2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、事業所の所在する地域での法定最低賃金未満

の協定額または法定最低賃金との差が 50 円に満たない協定額については、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。
- 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。

【参考 1】2016 年からの 法定産別最低賃金額

東京都	全業種 907 円（東京都最賃同額：2015 年 12 月現在）
千葉県	鉄鋼 893 円、はん用機械 869 円、電気機械 872 円、 精密 854 円、その他業種 817 円（千葉県最賃同額）

【参考 2】上記②など、18 歳正規労働者の月例賃金が特定できない場合に、一人前ミニマムの 18 歳基準額を法定労働時間による時間額換算すると、要求額は次の通りとなる。

JAM 東京千葉一人前ミニマム 18 歳 160,000 円の場合、921 円以上

$$\frac{160,000 \text{ 円} \times 12 \text{ ヶ月}}{(365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} \times 40 \text{ 時間})} = 920.5 \text{ 円} \rightarrow 921 \text{ 円}$$

JAM 一人前ミニマム 18 歳 159,000 円の場合、915 円以上

$$\frac{159,000 \text{ 円} \times 12 \text{ ヶ月}}{(365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} \times 40 \text{ 時間})} = 914.8 \text{ 円} \rightarrow 915 \text{ 円}$$

(3) 年齢別最低賃金協定は、有期雇用労働者の無期契約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の取り組みと併せ、30 歳あるいは 35 歳までの協定締結に取り組む。年齢別最低賃金協定基準は次の通りとする。

- ①各年齢ポイントの協定額については、35 歳まで、一人前労働者賃金水準の 80% 基準を原則とし、高卒初任者賃金等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協定額は右の通り。

JAM 一人前ミニマム基準に基づく年齢別最低賃金の設定例（80%水準）

	18 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳
JAM 東京千葉一人前ミニマム	<u>160,000</u>	<u>215,000</u>	<u>254,000</u>	294,000	324,500	345,000	360,000
同上 80%	<u>160,000</u>	<u>172,800</u>	<u>203,200</u>	235,200	259,600	276,000	288,000
JAM 一人前ミニマム	<u>159,000</u>	<u>206,250</u>	<u>240,000</u>	270,000	295,000	315,000	335,000
同上 80%	<u>159,000</u>	<u>165,000</u>	<u>192,000</u>	216,000	236,000	252,000	268,000

※18 歳は同額としている

3. 一時金要求

一時金は、労働者にとって明らかに固定的な年間賃金の一部となって生活を支えてきた。その支給実績は、長期間にわたり約 5 ヶ月を基準としている。また、ミニマムとしては、家計調査における最低生計費から 4 ヶ月（年間で毎月賃金 16 ヶ月分）を確保すべきである。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・向上を目指し、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。

【参考】 一時金の家計における経常的な支出に占める割合に関する試算】

「連合・最低生計費の試算（埼玉県さいたま市版）」（2008年改訂）の「3人世帯最低生計費」に基づく年間所得試算値は約320万円、JAM一人前ミニマムの30歳基準の80%（年齢別最低基準に相当）に物価の地域差を考慮して月例賃金を試算すると20万1千円、これで年収の月数を計算すると、15.9ヶ月となる。「連合大阪リビングウェイジ（寝屋川市）」を用いて同様の試算を行っても、16.01～15.91ヶ月となる。従って、生計費に対応する一時金年間月数はほぼ4ヶ月と推定することが出来る。

— 「JAMの一時金に関する考え方」を参照

4. 労働時間に関する取り組み

①男女を問わず育児・介護の家族責任を分担し担いきれること②賃金面でも仕事面でも残業に依存しない体質を強化すること③女性と高齢者が働きやすい職場環境の整備——が社会的な要請となってきたしており、これらの労働条件・雇用環境整備は、企業の「人材確保」力にも大きな影響を及ぼすと思われる。JAMとしては、2000時間を超える所定労働時間の短縮も視野に入れて、「労働時間に関する指針」に沿った総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。

(1) 時間外割増率の引き上げについて

現行の時間外割増率で、中小企業の法定基準が低く設定されていることは、労働基準法の本来のあり方からの逸脱である。2013年に予定されていた当規定の見直しについても、法規定の不備は放置されたままになっている。そうしたことを踏まえながら、時間外割増率の一元化を視野に入れた取り組みを行う。

①すべての単組で時間外60時間超の場合に割増率を50%以上とするよう要求する。

— 中小企業以外は既に法制化

②休日労働時間を含む月45時間を超える時間外割増率は50%への到達を目指す。

また時間外割増率が25%に止まっている場合は、その引き上げをはかる。

(2) 年間2000時間を超える所定労働時間の短縮について

JAMの到達目標基準としている年間所定労働時間1,800時間台実現に向けて、特に年間2,000時間を超えた所定労働時間については、中長期的な課題として短縮に向けた取り組みを強化する。

なお、2016年から施行される日本の国民の祝日「山の日・8月11日」については、実労働時間の削減に繋げるため、休日（または総労働時間の短縮）とするよう要求することを検討する。

(3) 年休取得促進運動の継続とまだ開始されていない単組での取り組みの開始

総実労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた職場環境の整備に向け、

誰もが10日以上取得することを基本とする年休取得促進運動強化を図り、取得促進に向けた制度を要求する。

- (4) 長時間労働に掛かるメンタルヘルスの確保とワークライフバランスの実現に向けて、インターバル規制の導入について取り組む。

【参考】 労働基準法とJAM指針・JAM東京千葉方針の関係は次の通り。

- ① 時間外労働（休日労働を除く）が月45時間超から60時間については、法律上、割増率25%超が努力義務。
- ② 時間外労働（休日労働を除く）が月60時間超については、法律上、割増率50%以上にしなければならない。中小企業は猶予措置となっている。
- ③ JAMは長時間労働抑制に向けて、上記の法律について、「休日労働を含めた時間外労働を対象」とし、かつ「中小企業の猶予措置を許さない」という立場で、全単組が「休日労働を含む月45時間を超える時間外割増率は50%以上」を目指しながら、単組実態に応じた段階的取り組みを図る。

【要求組立ての例】

- ① 休日労働を除く時間外労働が月45時間超の割増率が25%の場合は、対象となる時間外労働に休日労働を含める。さらに割増率の引き上げを図る。
- ② 中小企業の単組で、休日労働を除く時間外労働が月60時間超の割増率が50%未満の場合は50%以上に引き上げる。さらに、対象となる時間外労働に休日労働を含めることを図る。

—— 法律とJAM指針との関係詳細は「労働時間に関する指針」を参照

5. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

有効求人倍率が1を超える人手不足感の高まりを背景に、継続雇用制度を始めとする高齢者雇用のあり方に社会的な注目が高まっている。本人希望とのマッチング、スキルや経験の活かし方、組合員化など、様々な課題があり、継続的な検討が必要であるが、その取り組みは、将来の定年延長を視野に入れながら、早急に行うべきことである。そうした観点から、これを引き続き重点課題とする。

- (1) 高齢者雇用安定法改正法に基づく、65歳までの雇用・所得確保について「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に基づく取り組みを進める。
- (2) 無年金に対応する65歳までの希望者全員の雇用確保について、労働協約に明記する。
- (3) 高年齢者雇用における賃金のあり方については、その将来像も含め、労使で検討する場を設ける。
- (4) 2013年以來の60歳以降無年金期間の発生に際して、この間に継続雇用者の賃金改定を行っていない場合は、無年金期間の長期化を勘案して、継続雇用期間の処遇改善に取り組む

6. 非正規労働者に関する取り組み

- (1) 直雇用の有期雇用労働者の処遇の改善について、処遇の改善または有期雇用契約に関する「JAMの取り組み指針」に基づく何らかの取り組みを追求する。
- (2) 派遣労働者については、法改正前の取り組み方針を維持しながら、引き続き取り組みを進める。
- (3) 改正パート労働法への対応について、2015年労働協約取り組み方針に基づき、引き続き取り組みを進める。
- (4) 直雇用の短時間勤務労働者の賃金引上げの要求基準を次の通りとする。
 - ① 20歳以上で時間給1,000円に満たない労働者については、1,000円に引上げる。
 - ② 時間給1,000円以上の労働者については、格差是正・経済の好循環実現の観点から2%の賃金引上げを行う。

【参考】 連合の非正規共闘方針では、「賃金（時給）については『誰もが時給1,000円』の実現をめざす」としている。

一方、JAM一人前ミニマムでは18歳159,000円（JAM東京千葉の一人前ミニマムは160,000円）であることから、月間所定労働時間における時給換算額との関係から、今回の方針（上記(4)①）では20歳未満の労働者時間給は単組の同年齢の実態賃金額を月間所定労働時間で除した賃金への引上げとする。

また、連合の非正規共闘方針では「時間給1,000円超の場合は、37円を目安に要求」としている。これは、連合の中小共闘方針である賃上げ6,000円を月間所定労働時間163時間（厚労省「平成26年賃金構造基本統計調査」）で除して換算している。

JAM東京千葉の単組における直雇用の短時間勤務労働者は、年齢（若年層から定年後の再雇用者まで）、職種、役職・位置付け等が様々であり、現行時間給に大きな幅があることから、金額ではなく「率（2%）の賃金引上げ」とした。

※短時間勤務労働者が組合員か、非組合員かにかかわらず、「マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げる（連合方針）」「企業を超えた賃金の底上げ・底支えの実現（JAM方針）」や組織拡大の観点から、要求を検討する。

※2016春闘方針の趣旨から、組合員以外の賃金引き上げ要求の原資を「賃金水準額の引き上げについて、6,000円を基準」とする原資のなかに算入しても構わない。

7. 男女間の賃金格差問題

男女間の賃金格差問題については、「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、全組合員の賃金実態の把握と分析を進める中で、男女間賃金格差を是正していく取り組みを、継続的に進めていく。

8. 経営情報の把握と労使協議会・経営協議会の定例化に向けた取り組み

JAM 東京千葉「第 33 回景況調査（抜粋）」

JAM 東京千葉は「団体交渉」とは別に、定期的な「労使協議会・経営協議会」によって労働組合として会社業績や経営状況・計画などの情報を会社と共有化することが労働組合の経営対応力強化に繋がるとし、通年を通じた取り組み課題としている。

	労使協議の結果		会社に関して組合記入		会社が記入		組合役員 の感覚		その他	
	2015秋	前回	2015秋	前回	2015秋	前回	2015秋	前回	2015秋	前回
100人未満	7	6	18	17	1	4	36	46	1	0
100～299人	6	5	4	6	2	4	13	17	2	1
300～499人	4	3	4	3	0	1	2	1	1	1
500～999人	1	2	3	2	0	0	3	4	0	1
1,000人以上	6	3	3	2	2	2	1	6	1	1
3,000人以上	1	0	6	7	0	0	0	4	0	0
合計	25	19	38	37	5	11	55	78	5	4

JAM の景況調査（2015 年秋実施）を回答する際に、会社状況についてどのように記入したかを調査しているが、「組合役員
の感覚」という回答が最も多く 50 組合以上ある。（前回比・減少だが、全体の回収数も減少）経営状況の内容についてどのくらいの情報なのか把握が必要であるが、現在、定期的に労使協議を実施していない組合や、経営状況の未把握組合は、春闘時に次の取り組みを行うこととする。

- (1) 春闘要求の準備や要求後の交渉では、「事務折衝」「労使協議会・経営協議会」「団体交渉」の形式を問わず、会社の経営情報把握を詳細に行う。
- (2) 労使協議会・経営協議会に関する労使協定を締結していない単組は、今春闘で労使協定化の要求を図る。
- (3) 労使協議会・経営協議会が協定化されていても、ほとんど開かれない場合や年に 1～2 回程度の単組は、労使協議会定例化を義務付ける要求を図る。
- (4) 組合員の雇用に関わる施策や企業・当該労組の組織問題に関わる重要な経営施策に関しては、その文言や協議範囲をあらためて労使で確認するよう要求することを検討する。

【参考】 JAM 東京千葉の単組では、ここ数年間、労使間で既存の労働協約における文言の解釈について相違が生じたため、労使紛争・トラブルに繋がる事例が散見される。

特に、組合員の雇用・労働条件に関わる雇用安定協定や労使協議会・経営協議会のテーマにおける次の観点では、労使の共通認識が重要である。

- (1) 一部の経営者から、「『希望退職の募集』は組合員個人の自由判断を尊重するため、会社から労組への組織的な合理化提案ではない」と解釈する事例があった。しかし、これまでの判例から、希望退職の募集は整理解雇の 4 要件の 1 つとなる「解雇回避努力義務の履行」の 1 つとして明確に示されており、会社としての合理化提案・雇用調整策の一環である。

※東洋酸素事件（東京高裁昭和 54 年 10 月 29 日）における整理解雇の 4 要件を参照

「希望退職の募集」は、組合員の雇用不安を高める重要な組織的問題であり、その内容・履行について事前に労組と十分な協議が必要であることを労使の共通認識とすることを確認する。

(2) グループ・関連子会社については、労働組合の有無や組合員が出向・転籍しているかにかかわらず、業績や大幅な経営計画の変更、合理化策等は、連結決算や事業部統合、従業員の異動等の可能性から、当該単組・組合員に大きな影響が予想される重要事項である。

グループ・関連子会社における経営計画・合理化策は、労使共通の情報として必要であることを確認する。

上記については、次の点により要求または労使確認を行うこととする。

①要求書に明記し、「覚書」として調印することを要求・交渉する。

②2016 春闘における労使協議・団体交渉のなかで、上記趣旨について使側の認識を質し、議事録として双方確認する。

9. 労働災害補償の上積みに関する取り組み

企業内労災補償協定の締結について

(1)法定の実施体制

改正安全衛生法では、重大な労働災害※を繰り返す企業※に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示できるようになった。それに従わない場合、あるいは計画を守らない場合には、厚生労働大臣が必要な措置について勧告を行い、勧告に従わない場合は公表される。

※「重大な労働災害」には、死亡災害、障害等級第1級から第7級に相当する労働災害が該当する。

※「重大な労働災害を繰り返す企業」とは、法令に違反し、3年間に同一企業の複数事業場で同様の災害が発生した場合などが該当する。

(2)JAM の取り組み方針

JAM としてはこれを契機として、企業内労災補償協定の締結と水準の向上に取り組む。特に企業内労災補償協定がない場合は、「JAM の労災共済」の活用も検討しながら、無協約状態をなくしていく活動を強化する。

1) 法定外補償の無協約組合の解消に向けた取り組み

- ① 過去の労使協議の経過を含めて確認する
- ② 無協定の組合は JAM が扱う労災共済の1口あたりの水準を確保する。
- ③ JAM が扱う労災共済への加入を含めて検討する

2) すでに協定のある単組は下記の見直し、方針水準まで引き上げに取り組む

- ① 遺族・傷害補償として下表に沿い要求する
- ② 各等級（特に8級以下）の見直し、引き上げに取り組む
- ③ 通勤途上の災害も同様とする。
- ④ JAMが扱う労災共済への加入を含めて検討する

<協定基準>

(単位:万)

死亡	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
3400	3400	3400	3400	2340	2010	1700	1430	1280	1000	770	570	400	260	150

<JAMが扱う労災共済（1口あたり）>

（単位：万）

死亡	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
500	500	500	500	350	350	250	250	150	100	100	50	50	25	25

なお、一口あたりの掛け金（1人）は業種により異なります。

V. 政策・制度要求について

藤川候補必勝に向けて、会社または組合員に対して行う 2016 春闘で統一的行動を行う。

2016 春季生活闘争中央討論集会「V.政策・制度要求について」

VI. 取り組み方と日程について

1. 準備期間

(1) 2014 年以来努力を重ねてきた、統一要求日における要求提出の集中に、引き続き取り組みの強化をはかる。

①統一要求日における要求提出の集中は、運動上の重要な課題であり、その意義や必要性について、事前の学習や討論のテーマとして、地方 JAM・地協段階での取り組み強化を目指す。

②要求集約の内容等について、事前に単組への周知徹底をはかる。

(2) 春闘共闘をより強固にするため、「賃上げ要求の共闘単組」を次の基準から選出する。

①従来、特別な事情がない限り春闘で賃上げ要求・労使確認をしている単組

②2016 春闘において賃上げ要求を行う意思がある単組

——組合員個人個人が会社と賃金・報酬決定をするため、労組組織として賃上げ要求・交渉をしない制度かつそれを労組が是認しているなどの単組は除外対象

③労組結成間もない場合や労組の組織体制が不安定な場合等ですぐには賃上げ要求が難しいが、体制整備・賃上げ要求が必要と地協・地協担当書記局が判断する単組

④その他、地協が「賃上げ要求の共闘単組」として必要とする単組

(3) 個別賃金の取り組み強化に向け、JAM 東京千葉、地協、単組において、賃金実態の把握、一人前労働者の賃金カーブと賃金構造維持分の算定、是正課題の洗い出し、賃金カーブの整備、企業内最賃協定の取り組み等について、賃金研修会等を開催し、個別賃金の取り組みや配分の考え方について周知をはかる。

特に、個別賃金の取り組み重視の方針に則り、各単組は、30 歳、35 歳の代表的賃金水準明示に絡むこととし、賃金実態把握や相互比較、交渉資料とするよう JAM 東京千葉書記局で情報集約し、単組の労使交渉時期に合わせて賃金水準の情報を発信する。

(4) JAM 東京千葉として取り組みの徹底を図るため、春季生活闘争討論集会（千葉・東京会場）以降 2 月の統一要求日までに、地協ごとに地協役員と書記局担当者で『春闘一斉オルグ』を行い、各単組を訪問し、企業状況と賃金実態を把握した上で、統一要求日の要求提出に向けて、次の課題について指導を強める。

①個別賃金の情報開示、企業内最賃協定、賃金の是正・改善に向けた要求の組み立て

- ②労働時間に関する諸実態の把握に基づく要求の組み立て
- ③65歳までの希望者全員の雇用・所得確保、非正規労働者の実態把握と課題の洗い出し、男女賃金格差問題等について
- (5) 要求検討段階前に、企業状況の把握を徹底する。その上で、要求提出を指導し、雇用問題が発生しているような状態、雇用確保を最優先せざるを得ないと判断される単組については、JAM 東京千葉・JAM 本部と連携した取り組みを行う。

2. 闘争体制

- (1) 統一要求日における要求集約活動を徹底する。
- (2) 統一回答指定日における回答引き出しに全力をあげる体制を強化し、連合方針も踏まえながら、3月月内解決に向けた取り組みを強める。
- (3) JAM 東京千葉は、地方委員会（2016年1月26日）終了以降、執行委員会構成役員で「JAM 東京千葉春闘闘争委員会」を設置し、相互交流・情報交換を行う体制を強化すると共に、要求・回答・個別賃金水準等に関する情報集約体制を整える。

【主要な目的・内容】

- ①JAM 全体や大手労組、JAM 東京千葉構成単組の要求・交渉・回答情報の共有化
- ②地協代表者会議や個別単組の要求・回答・妥結支援に向けた情報収集と発信
- ③全単組の要求・解決に向けた具体的取り組みの確認
- (4) 各地協は、前述の『春闘一斉オルグ』に加え、春闘期間中に次の活動を実施する。
 - ①春闘討論集会・研修会の開催や地協代表者会議で春闘対策・単組間における緊密な情報交換の機会を設定する。
 - ②地協役員・書記局地協担当者によって、回答促進・解決促進に向けた一斉オルグや個別単組オルグを適宜実施する。
 - ③回答状況の点検、未解決単組の解決促進に向けて、地協代表者会議等で春闘対策協議や集会を3月の回答指定日以降、4月末までを目途に開催する。
 - ④雇用問題や労働条件引下げなどに直面する単組の情報を共有化し、支援と対策を行う。
- (5) 書記局は、連帯強化を図るとともに、各単組の交渉を有利に展開するため、統一要求日をスタートとして、交渉速報を随時発行していく。
 - ①要求や回答・妥結内容などの「交渉情報（集計速報等）」は、本部の所定連絡用の活用を中心として書記局調査部および地協担当者（書記局）と単組間で情報収集を行う。
 - ②JAM 東京千葉および本部の「交渉情報」を書記局調査部および地協担当者（書記局）から適宜、地協ごとに情報を発信する。
 - ③全地協への一律的・総合的な「交渉情報」やJAM 本部の示達等については、書記局調査部から送付・FAX 速報等を通じて、必要に応じて発信する。
- (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。

なお、ストライキ権を行使する場合は、事前に地協・JAM 東京千葉に連絡することとする。

(7) JAM 本部における大手労組会議、業種別部会、地方 JAM と連携したグループなどによる共闘に対する参加体制に向けて、JAM 東京千葉構成単組は積極的に協力することとする。

また、地方連合（連合千葉、連合東京）による地方産別間の共闘・連携に積極的に参加、情報提供を行うこととする。

3. 日程

(1) 統一要求日 2 月 23 日（火）：全単組がこの日までに要求を提出する。

(2) 第 1 次統一交渉ゾーン：要求提出以降、2 月 29 日（月）の週まで。企業の短期、中期の見通しについて交渉する。

(3) 第 2 次統一交渉ゾーン：3 月 7 日（月）の週とし、要求に対する統一回答指定日における回答確約を目指す。

(4) 統一回答指定日を次の通りとし、全単組が回答の引き出しに全力をあげる。

3 月〇日（火）、3 月〇日（水）※月曜始まりで第 3 週の水曜日

(5) 3 月内決着を目指す取り組み

統一回答指定日以降の JAM の闘争状況をふまえ、各種共闘指標を活用しながら、3 月内決着に全力を上げる。

(6) 4 月以降の取り組み

4 月以降の取り組みについては、JAM 本部の方針を基本としながら、JAM 東京千葉春闘闘争委員会の決定の下、具体的な行動を設定する。

4. 一時金を別交渉として取り組む単組の日程

一時金を春季生活闘争と切り離して別途取り組む単組は、本方針の要求内容に準じて、一時金の取り組み日程を次の通りとする。

要求日 5 月 26 日（木）

回答指定日 6 月 15 日（木）

以 上